

日本における雇用区分とタスク格差の関係

—ミクロデータを用いた検証

前 田 一 樹

1. はじめに

過去数十年にわたる日本の労働市場における大きな変化の一つが、企業に雇用される労働者の雇用形態の多様化である。総務省統計局「労働力調査」(特別調査および詳細集計)によると、勤め先において、一般職員や正社員などと呼ばれる「正規の職員・従業員」(以下、正規雇用という)は、バブル経済の崩壊後の1990年代初頭から10年余りにわたって減少したのちに横ばいとなり、近年は3000万人程度と1980年代後半と同程度の水準で推移している。これに対して、勤め先においてパートタイマーやアルバイトと呼ばれる人(パート・アルバイト)や、嘱託職員などと呼ばれる人(嘱託)、契約社員や労働者派遣事業所の派遣社員は総称して「非正規の職員・従業員」(以下、非正規雇用という)と呼ばれる。こうした呼称上の非正規雇用の雇用者数は、図1で示された通りに、1980年代半ば以降の35年間で、650万人から2100万人余りまで約3.5倍に増加し、今や雇用者の4割を占めるようになっている。

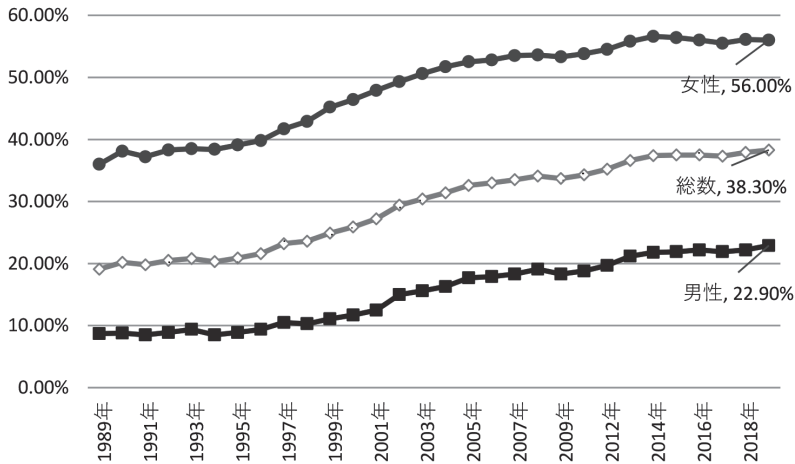


図1 非正規雇用労働者比率の変遷

出所：総務省統計局「労働力調査」より筆者作成

もとより、労働者の雇用形態を、企業や労働者といった労働市場の参加者の動機やそれを律する法制度の中に位置づけるためには、労働時間の長短や労働契約期間の有無、あるいは、直接・間接雇用といった客観的な定義が必要になる。事実、大陸欧州諸国をはじめとする一部の先進諸国では、有期雇用の増大と、有期と無期との処遇格差という問題を受けて、労働契約期間に基づく雇用形態区分が重視され、政策対応が議論されている。他方、日本のこれまでの研究は、増加している非正規雇用は、必ずしも有期雇用に限定されないことを明らかにしている（Kambayashi and Kato 2012）。さらに、労働契約期間や労働時間、勤め先の呼称などの様々な定義を比較した場合に、正規雇用と非正規雇用という呼称の差異に基づく賃金格差の存在が強調されるとともに、こうした呼称区分が、企業における訓練機会の有無や計画的な雇用管理とも強く関連することが明らかにされている（川口・神林・原 2015）。このことは、日本では呼称に基づく雇用形態が、企業内の労働市場の慣行、すなわち職場における職務配置や処遇をはじめとする企業の人的資源管理の実態と密接に関わることを示唆している。

翻って、人的資源管理分野の研究では、パート・アルバイトや契約社員、派遣社員といった企業における雇用区分の多元化を受けて、企業のケーススタディや事業所アンケート調査などにに基づき、非正規雇用比率の拡大要因という量的側面のみならず、様々なタイプの非正規雇用が担当する仕事のレベルという、質的側面に注目した研究が多く現れている（佐藤・佐野・原 2003, 佐野 2000; 2002, 島貫 2007; 2011, 仁田 2008, 平野 2009など）。ただし、これらの研究では、明示的であれ暗黙であれ、企業に必要な人材を、人材の企業特殊性や戦略的重要性といった観点から区分した上で最適な人材活用を考察する「人材のポートフォリオ」が議論のベースとなっており、生産活動に必要となる具体的な知識やスキルに関連づけて業務を捉える視点が乏しいという課題が残されている。

そこで本研究では、正規・非正規雇用ならびに、呼称・労働時間・雇用期限の非正規雇用区分まで考慮したタスク強度格差に焦点を当て、個人が仕事において遂行する職務内容を定量化したうえで、職務内容の雇用形態間の差異を測定する。具体的には、個人が仕事で行う最小単位の行為や動作である「タスク」に注目する。タスクはその特性に応じていくつかに分類されるが、近年の研究における大まかな分類は、問題解決を行う「非定型分析タスク」、対人コミュニケーションを行う「非定型相互タスク」、マニュアル化され、あるいは繰り返しの多い作業である「定型認知タスク」、繰り返しの身体的な作業である「定型手仕事タスク」、そして、乗り物の操縦や空間認識力などが求められる「非定型的手仕事タスク」の5分類であり、各職業はこれらの5つのタスクの束として捉えられている。そして、ICTをはじめとする技術革新は、新技術と補完的な非定型タスクの強度（intensity）が高い職業に対する需要を増大させる一方で、新技術と代替的な定型タスクの強度が高い職業に対する需要を低下させる結果、職業によって異なる雇用成長と賃金成長をもたらすことが明らかにされている（Autor et. al. 2003, Spitz-Oener 2006, Goos et. el. 2009, Ikenaga and Kambayashi 2016）。加えて、近年の研究では、こうしたタスクの特徴や強度は、労働者の性別や人種、言語の違いといった個人属性によって異なるとともに、属性別の労働者グループの間のタスク強度の格差は、グループ間

の賃金格差と関係することが明らかにされている (Autor and Handel 2013)。本研究においても、こうした5種類のタスク指標を用いて、タスク強度の正規・非正規雇用ならびに呼称・労働時間・雇用期限の非正規雇用区分まで考慮したタスク強度の差異を明らかにする。

本研究の結果を要約すると次の通りである。正規雇用と非正規雇用の間では、たとえ同じ職業に就いている場合でも、特定のタスクの強度に格差が存在することが示された。具体的には、分析や推論を行う非定型分析タスク、コミュニケーションなどを行う非定型相互タスクの強度について、非正規雇用と比較して正規雇用において統計的に有意に高いことが示された。こうした非定型的タスク強度の雇用形態間の格差は、タスク群の研究に基づく正規・非正規間の賃金格差の一部を説明する可能性が示唆された。その一方で、定型的（定型認知、定型手仕事）タスクや、非定型の手仕事タスクの強度は、雇用形態間においてそこまで大きくないことが明らかになった。このことは、非定型的（定型分析、定型相互）タスク強度の雇用形態間の格差が縮小すれば、雇用形態間の賃金格差が縮小する可能性を示唆している。

そして、非正規雇用という枠組みであったとしても、呼称・労働時間・雇用期限の区分によりタスク強度が異なることが明らかになった。

本論文の構成は以下の通りである。2節では分析に使用するデータについて説明する。3節では推定モデルと結果を解説する。最後に、4節では結論を述べる。

2. 分析に使用したデータ

本研究で使用するデータは、「勤労者の職務と処遇に関する実態調査¹ (General Survey of Jobs and Working Conditions)」のマイクロデータである。本調査は、勤労

1 職業ごとの業務（タスク）情報に関しては、2006年9月に独立行政法人労働政策研究・研修機構より「キャリアマトリックス(CMX)」として一般公開されていた。その後、2011年に事業廃止により利用ができなくなった。その後は日本の職業情報を得ることができるデータセットは存在していなかったが、2020年からは厚生労働省職業情報提供サイト「job tag (日本版O-NET)」として職業情報のデータが公開されている。

者の仕事と処遇の体系的な関係を明らかにするために、神戸大学を中心としたプロジェクトにより実施されたものである。調査対象は、調査時点における15歳から64歳までの男女の雇用者であり、役員や在学者を除いている。調査方法は、楽天リサーチ（現、楽天インサイト）に登録するインターネットモニターに対するWeb調査である。調査の実施時期は、2018年3月である。サンプルサイズは約15,000であり、調査時点で最新であった2012年の総務省統計局「就業構造基本調査」の雇用者の性別・年齢構成比を反映するよう収集されている。

主な調査項目は、2017年12月時点における主な勤め先の雇用形態、産業、職業ならびに様々なタスク情報に関する情報のほか、性、年齢、最終学歴、勤続年数といった個人属性である。また、収入については、2017年12月時点の主な勤め先について、2017年の年間収入を19の階級値で尋ねている。本研究では、各収入階級の間値をふだんの週労働時間から推計される年間労働時間数で除した時間当たり賃金率を分析に用いる。また、雇用形態については、「就業構造基本調査」に応じて職場における呼称区分に関する内容も尋ねている。以下では、正規の職員・従業員を正規雇用、パート・アルバイト、契約社員、労働者派遣法上の派遣社員ならびに、そのほかの雇われ方をしている非正規雇用として分析に用いる。

本研究では、労働者が仕事において遂行する様々なタスクの重要性や頻度期に関する回答を、非定型分析タスク、非定型相互タスク、定型認知タスク、定型手仕事タスク、非定型手仕事タスクの5つのタスク強度として集約し、分析に用いる。各タスク強度は以下のような仕事内容を把握している。

非定型分析（Non-routine Analytical）タスクは、高度な専門知識を持ち、抽象的な思考のもとに課題を解決するタスクである。非定型相互（Non-routine Interactive）タスクは、高度な内容の対人コミュニケーションを通じて価値を創造・提供するタスクであり、交渉・管理・助言などの行為が特に重視される。非定型分析タスクは、比較的単独でのタスクの遂行が可能であるが、非定型相互タスクは他の労働者やクライアントとの接触がタスクの主となる点で異なる。定型認知（Routine Cognitive）タスクとは、あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる事務的作業である。定型手仕事（Routine Manual）タスクとは、

あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる身体的作業である。定型認知タスクとの違いは、タスク遂行において規則的・反復的な身体作業を行うことである。非定型手仕事(Non-routine Manual)タスクは、講壇専門の知識を必要としないが、必要に応じて柔軟な対応が求められる身体的作業を行うタスクである。

5タスク強度の具体的な作成方法は以下の通りである²。非定型分析タスクは「データや情報の分析」、「創造的な思考」、「他者への情報の意味の説明」の質問項目から構成される。非定型相互タスク「対人関係の確立、維持」、「他者への情報の意味の説明」、「他者へのコーチングと育成」の質問項目から構成される。定型認知タスクは「繰り返しの心身の活動」、「厳密さ、正確さ」、「作業内容が構造的か否か」から構成される。定型手仕事タスクの質問項目は「機械工程の制御」、「機械や装置によって決まるペースを維持すること」、「繰り返しの動作」である。最後に、非定型手仕事タスクは「機械設備、乗り物の制御」、「物や道具、制御装置や操縦桿に触れたり、操作・操縦したりすること」、「手先の器用さ」、「空間認識力」の質問項目に基づきタスク強度を作成している。

アンケート調査では、上記のタスクに関する各質問項目について、従事する仕事における「重要度」あるいは「頻度」を5件法で訪ねている。ここでは、その回答に1点から5点のスコアを割り当てて、非定型分析タスク、非定型相互タスク、定型認知タスク、定型手仕事タスクおよび非定型手仕事タスクの分類ごとにスコアを足し合わせる。そして、分析サンプルにおいて平均が0、標準偏差が1となるように標準化したスコアを、個人のタスク強度として分析に用いる。図2から図4は、5つのタスク強度のバイオリンプロットを正規・非正規雇用、フルタイム・時短労働者、雇用期限に定めが無期・有期・不明の雇用区分ごとに示している。

バイオリンプロットはカーネル密度分布と箱ひげ図を組み合わせで表現したグラフとなる。図2をみると、非定型分析タスクの強度は、正規雇用で正規雇用の第2四分位(中央値)が高く、非正規雇用は第2四分位が低いことがわかる。そ

2 仕事ごとのタスク強度を表す指標は、Acemoglu and Autor (2011)に準拠している。

のほかの非定型分析，定型認知，定型手仕事，非定型手仕事タスクについては分布としてそこまで正規雇用と差があるようには見られないことがわかる。

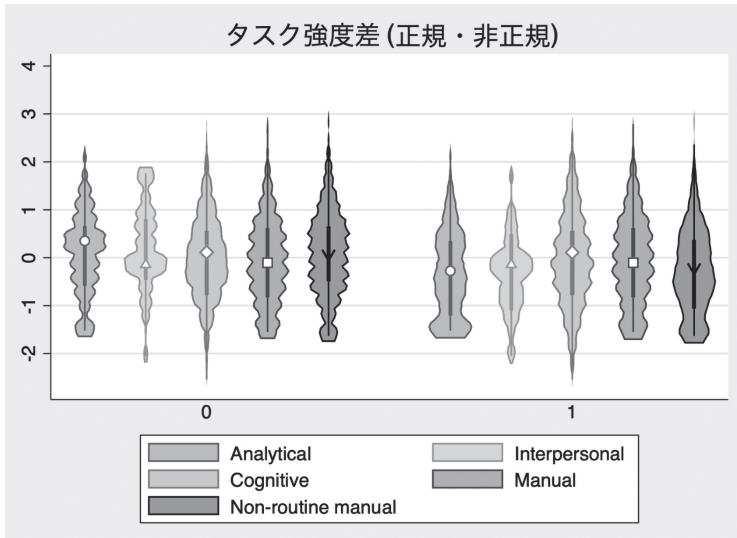


図2 正規・非正規雇用間のタスク強度差

注：各タスク強度の数値は，分析サンプル(n=19,959)中で標準化したものを使用している。

出所：「勤労者の職務と処遇に関する実態調査」より筆者作成

図3は週当たりの労働時間が35時間以上を超える場合にフルタイム，35時間未満を短時間労働者として分けた場合のタスク強度をバイオリンプロットとして比較している。図2の正規・非正規雇用の時よりも明らかに非定型分析 (Analytical)，定型認知 (Cognitive)，非定型手仕事 (Non-routine Manual) タスクの第2四分位の位置が異なる。このことは時短労働であるか否かでタスク強度が異なることが示された。

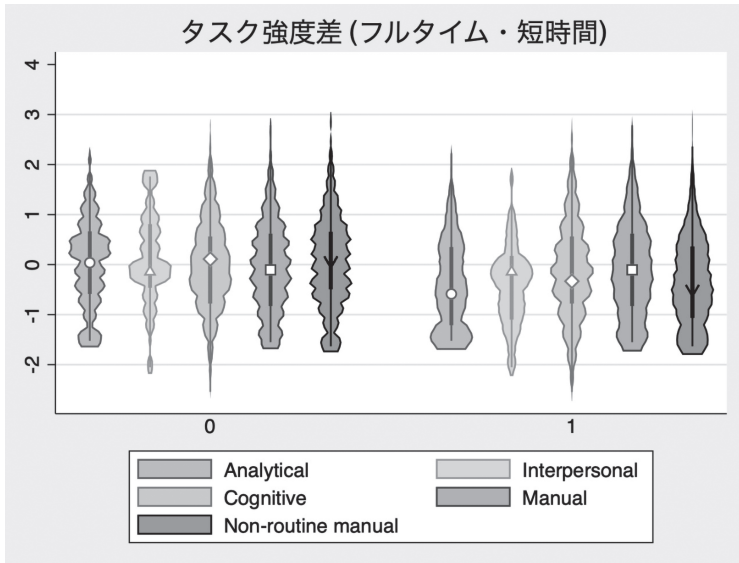


図3 フルタイム・短時間労働者間のタスク強度差

注：各タスク強度の数値は、分析サンプル(n=19,959)中で標準化したものを使用している。
出所：「勤労者の職務と処遇に関する実態調査」より筆者作成

図4は、雇用期限が無期・有期・不明の労働者のタスク強度をバイオリンプロットで表示させたものである。こちらについても、無期・有期の間で非定型分析（Analytical）タスクについての第2四分位の点が異なる。それ以外のタスク強度については、記述統計的に明らかに差があることは確認できない。

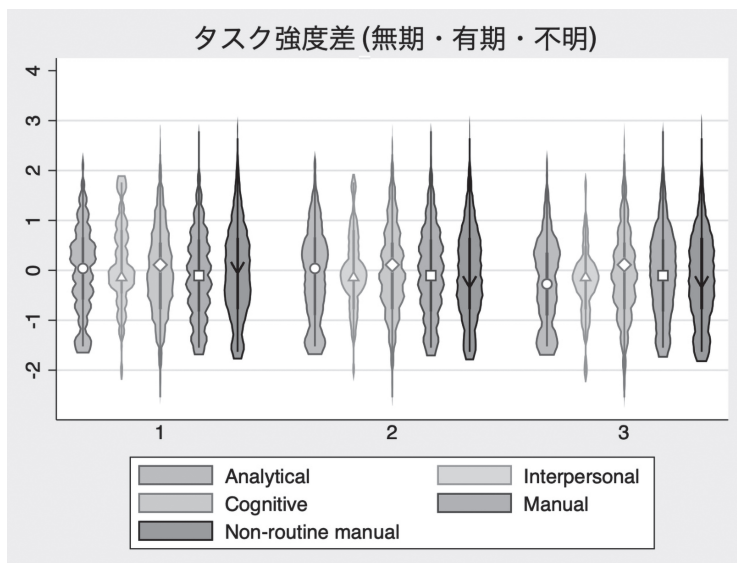


図4 雇用期間の無期・有期・不明労働者間のタスク強度差

注：各タスク強度の数値は、分析サンプル(n=19,959)中で標準化したものを使用している。

出所：「勤労者の職務と処遇に関する実態調査」より筆者作成

3. 実証モデルと分析結果

前節の記述統計的な分析により、非定型分析業務タスクについては、雇用形態の差がタスク強度の差異を生み出すことが明らかになった。本節では、計量経済学的手法に基づいた分析を行う。特に複数の非正規雇用区分を含んだ個人属性とタスク強度間の関係性について分析する。

以下の分析では、必要な情報に欠損がないサンプル（n=12,959）に限定して行う。分析に用いる変数の記述統計量は表1に示す通りである。

表1 記述統計量

変数名	平均値	標準偏差	最小値	最大値
非定型分析タスク	0	1	-1.523	2.224
非定型相互タスク	0	1	-2.051	1.761
定型認知タスク	0	1	-2.544	2.766
定型手仕事タスク	0	1	-1.549	2.785
非定型手仕事タスク	0	1	-1.632	2.930
女性ダミー	0.465	0.499	0	1
小学・中学	0.043	0.204	0	1
高校	0.480	0.500	0	1
専門	0.080	0.271	0	1
短大・高専	0.102	0.302	0	1
大学	0.267	0.442	0	1
大学院	0.029	0.167	0	1
非正規ダミー	0.346	0.476	0	1
短時間労働ダミー	0.198	0.399	0	1
無期雇用	0.557	0.497	0	1
有期雇用	0.307	0.461	0	1
有期雇用不明	0.136	0.342	0	1
潜在経験年数	22.420	11.993	0	49
勤続年数	10.260	9.686	0	48.917
従業員数1～29人	0.253	0.435	0	1
従業員数30～99人	0.176	0.381	0	1
従業員数100～299人	0.154	0.361	0	1
従業員数300～999人	0.146	0.354	0	1
従業員数1000人以上	0.245	0.430	0	1
官公庁	0.026	0.158	0	1

注：サンプルサイズは $n=12,959$ である。非定型分析タスク，非定型相互タスク，定型認知タスク，定型手仕事タスク，非定型手仕事タスクの分類ごとにスコアを足し合わせた後分析サンプルにおいて平均が0，標準偏差が1となるように標準化したスコアに基づいている。

仕事におけるタスク強度が雇用形態，そして非正規の雇用区分によりシステムティックに異なるかどうかを検証するために，以下のようなモデルを推定する。

$$Task_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 ten_i + \beta_3 ten_i^2 + \beta_4 female_i + \beta_5 empl_i + controls + \varepsilon_i \quad (1)$$

ここで（1）式の左辺の $Task_i$ は個人 i のタスク強度を表す。この式を，非定型分析タスク，非定型相互タスク，定型認知タスク，定型手仕事タスクおよび非定型手仕事タスクの5つのタスク強度のそれぞれについて，最小二乗法で推定する。前述の通り，タスク強度にはサンプル全体で平均0，標準偏差1となるように標準化したものを用いる。（1）式の右辺の説明変数のうち， $educ_i$

は個人 i の最終学歴を表すダミー変数のベクトル, ten_i は現職企業での勤続年数, ten_i^2 は勤続年数の2乗項, $female_i$ は女性を1, 男性を0とする女性ダミーである。 $empl_i$ は雇用形態を表すダミーであり, 正規雇用をベースとして, 非正規雇用については職場の呼称によるパート・アルバイト, 契約社員, 派遣労働者のダミーを区別して用いる。 $controls$ はその他のコントロール変数であり, 潜在経験年数とその2乗項, 企業規模ダミー, 339種の職業ダミー変数を含む。 ε_i は標準的な仮定を満たす誤差項である。

(1) 式に基づく推定結果は, 表2から表6に示している。表2から表6の列(1), (3), (5), (7)は339種類の職業をコントロールしない場合の結果である。同表の列(2), (4), (6), (8)は職業をコントロールした場合の結果である。

表2の非定型分析タスクの強度については, 列(1)の結果を見ると, 参照グループである正規雇用労働者と比較して, 非正規雇用労働者の強度が有意に低いことが示された。列(2)の職業の固定効果をコントロールした場合には, 係数が若干低下するものの依然として統計的に有意に低い。このことは正規雇用労働者と比較して, 非正規雇用労働者が複雑な問題解決が重要となる仕事に就くことが少ない傾向にあることを示している。そして, 同じ職業であっても, そうしたタスクの遂行が求められない仕事に就く傾向にあることがわかる。列(3)の結果に基づくと, フルタイム労働者と比較して短時間労働者についても, 非定型分析業務の重要度が低下することが示された。そして, 列(4)では, 短時間労働者が同一職業であったとしても有意にその重要度が低下することが示された。その一方で, 雇用期限がない労働者と比べて, それがある労働者の非定型分析タスクの重要度が職業間・職業内でも変わらないことが列(5), (6)の結果より明らかとなった。非正規雇用を判断する基準をすべて含んだ結果が列(7)である。非正規雇用, 短時間労働ダミーが負に有意である一方で, 有期雇用ダミーは正で有意である。係数の大小関係を比較すると最も大きいものが非正規雇用ダミーである。この結果より, 非定型分析タスク強度については, 非正規雇用であるか否かの点が最も仕事内容を説明するということを意味している。また, 列(8)より同一職業内においても同様の結果が得られた。

表2 非定型分析タスクの強度と労働者属性

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
女性ダミー	-0.203 *** (0.019)	-0.163 *** (0.021)	-0.214 *** (0.019)	-0.167 *** (0.021)	-0.256 *** (0.018)	-0.197 *** (0.021)	-0.191 *** (0.019)	-0.152 *** (0.022)
非正規雇用ダミー	-0.203 *** (0.021)	-0.151 *** (0.022)					-0.161 *** (0.025)	-0.117 *** (0.026)
短時間労働ダミー			-0.202 *** (0.023)	-0.157 *** (0.025)			-0.110 *** (0.027)	-0.099 *** (0.027)
有期雇用ダミー					0.009 (0.020)	0.010 (0.019)	0.055 *** (0.020)	0.040 ** (0.020)
有期雇用不明ダミー					-0.141 *** (0.025)	-0.114 *** (0.025)	-0.094 *** (0.026)	-0.086 *** (0.025)
定数項	0.469 *** (0.037)	0.468 *** (0.038)	0.448 *** (0.037)	0.453 *** (0.038)	0.446 *** (0.037)	0.456 *** (0.038)	0.491 *** (0.037)	0.486 *** (0.038)
職業コントロール	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
N	12959							
F	111.555	60.887	109.783	60.263	100.186	55.865	97.458	53.844
p	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
修正済R ²	0.113	0.159	0.111	0.158	0.109	0.157	0.116	0.161

注：被説明変数には、非定型分析タスクを使用している。説明変数は表記したもの以外に、学歴ダミー（小中学校、専門学校、高専・短大、大学、大学院）、潜在経験年数、潜在経験年数の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、企業規模ダミー（従業員数1～29人、30～99人、100～299人、300～999人、1000人以上）、官公庁ダミーが含まれている。

非定型相互タスクを被説明変数に使用したのが表3である。非定型相互タスクは非定型分析タスクと同様に、比較的高いスキルを必要とするタスクである。列（1）、（3）、（5）の結果より、非正規雇用、短時間労働、有期雇用それぞれを個別で説明変数に使用した場合は、リファレンスグループと比較して非定型相互タスクの強度が低いことが示された。さらに。列（2）、（4）、（6）の職業をコントロールした場合にも有意に低いことが示された。

日本における雇用区分とタスク格差の関係

表3 非定型相互タスク強度と労働者属性

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
女性ダミー	-0.084 *** (0.020)	-0.062 *** (0.022)	-0.104 *** (0.019)	-0.069 *** (0.022)	-0.144 *** (0.019)	-0.108 *** (0.021)	-0.074 *** (0.020)	-0.047 ** (0.022)
非正規雇用ダミー	-0.246 *** (0.022)	-0.223 *** (0.023)					-0.185 *** (0.026)	-0.150 *** (0.027)
短時間労働ダミー			-0.217 *** (0.024)	-0.228 *** (0.025)			-0.100 *** (0.027)	-0.145 *** (0.028)
有期雇用ダミー					-0.054 *** (0.020)	-0.047 ** (0.019)	-0.002 (0.020)	-0.008 (0.020)
有期雇用不明ダミー					-0.236 *** (0.026)	-0.224 *** (0.026)	-0.185 *** (0.026)	-0.187 *** (0.026)
定数項	0.273 *** (0.038)	0.250 *** (0.039)	0.244 *** (0.038)	0.229 *** (0.039)	0.266 *** (0.038)	0.251 *** (0.039)	0.315 *** (0.038)	0.291 *** (0.039)
職業コントロール	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
N	12959							
F	80.484	53.041	76.833	52.409	72.357	48.574	72.483	49.759
p	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
修正R ²	0.084	0.140	0.080	0.140	0.080	0.139	0.089	0.146

注：被説明変数には、非定型分析タスクを使用している。説明変数は表記したものの以外に、学歴ダミー（小中学校、専門学校、高専・短大、大学、大学院）、潜在経験年数、潜在経験年数の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、企業規模ダミー（従業員数1～29人、30～99人、100～299人、300～999人、1000人以上）、官公庁ダミーが含まれている。

定型認知タスクを被説明変数に使用したのが表4である。列（3）、（4）の結果より、短時間労働はフルタイム労働者と比較して定型認知タスクの強度が低いことが明らかになった。列（1）、（5）に基づく非正規雇用、有期雇用の場合には職業観での同タスクの強度に違いがないことが示されている。一方で、列（2）、（4）に基づく、同一職業内においては、定型認知タスクについて、正規雇用、無期雇用の労働者よりも実行度合が高いことを示している。列（7）の結果より、定型認知業務のタスク強度は、時短労働であるか否かという観点が最も説明している。また、列（8）の同一職業内でも同様の結果が得られた。

表4 定型認知タスク強度と労働者属性

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
女性ダミー	0.108 *** (0.020)	0.062 *** (0.022)	0.128 *** (0.020)	0.080 *** (0.022)	0.100 *** (0.019)	0.070 *** (0.022)	0.123 *** (0.020)	0.071 *** (0.023)
非正規雇用ダミー	-0.029 (0.023)	0.040 * (0.024)					0.028 (0.027)	0.061 ** (0.028)
短時間労働ダミー			-0.127 *** (0.025)	-0.045 * (0.026)			-0.139 *** (0.029)	-0.072 ** (0.029)
有期雇用ダミー					0.029 (0.020)	0.051 ** (0.020)	0.031 (0.021)	0.041 * (0.021)
有期雇用不明ダミー					-0.068 ** (0.027)	-0.042 (0.027)	-0.057 ** (0.027)	-0.046 * (0.027)
定数項	0.065 * (0.039)	0.093 ** (0.039)	0.078 ** (0.038)	0.107 *** (0.039)	0.069 * (0.039)	0.105 *** (0.039)	0.082 ** (0.039)	0.102 *** (0.039)
職業コントロール	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
N	12969							
F	30.179	24.322	31.427	24.376	28.851	23.473	26.862	21.253
p	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
修正済R ²	0.035	0.088	0.037	0.088	0.035	0.089	0.037	0.089

注：被説明変数には、定型認知タスクを使用している。説明変数は表記したものの以外に、学歴ダミー（小中学校、専門学校、高専・短大、大学、大学院）、潜在経験年数、潜在経験年数の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、企業規模ダミー（従業員数1～29人、30～99人、100～299人、300～999人、1000人以上）、官公庁ダミーが含まれている。

定型手仕事タスクを被説明変数に使用したのが表5である。列（1）、（5）の結果より、非正規雇用、有期雇用を個別で説明変数に使用した場合、リファレンスグループと比べて定型手仕事タスクの強度が高いことが示された。列（6）の有期雇用である場合に同一職業においてタスク強度説明する一方で、列（2）の非正規雇用の場合は正規雇用と定型手仕事タスクに関する強度が変わらないことが明らかになった。

日本における雇用区分とタスク格差の関係

表5 定型手仕事タスク強度と労働者属性

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
女性ダミー	-0.230 *** (0.019)	-0.078 *** (0.021)	-0.211 *** (0.019)	-0.069 *** (0.021)	-0.215 *** (0.019)	-0.078 *** (0.021)	-0.224 *** (0.020)	-0.073 *** (0.022)
非正規雇用ダミー	0.069 *** (0.022)	0.012 (0.023)					0.071 *** (0.026)	0.012 (0.026)
短時間労働ダミー			-0.000 (0.024)	-0.033 (0.025)			-0.040 (0.028)	-0.038 (0.028)
有期雇用ダミー					0.083 *** (0.020)	0.068 *** (0.019)	0.068 *** (0.021)	0.067 *** (0.020)
有期雇用不明ダミー					-0.017 (0.026)	-0.051 ** (0.026)	-0.027 (0.026)	-0.050 * (0.026)
定数項	0.517 *** (0.040)	0.388 *** (0.039)	0.535 *** (0.039)	0.395 *** (0.039)	0.531 *** (0.040)	0.394 *** (0.039)	0.523 *** (0.040)	0.396 *** (0.039)
職業コントロール	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
N	12959							
F	42.994	18.688	42.240	18.840	40.953	18.970	37.216	17.103
p	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
修正済R ²	0.049	0.148	0.049	0.148	0.050	0.149	0.051	0.149

注：被説明変数には、定型手仕事タスクを使用している。説明変数は表記したもの以外に、学歴ダミー（小中学校，専門学校，高専・短大，大学，大学院），潜在経験年数，潜在経験年数の2乗，勤続年数，勤続年数の2乗，企業規模ダミー（従業員数1～29人，30～99人，100～299人，300～999人，1000人以上），官公庁ダミーが含まれている。

非定型手仕事タスクを被説明変数に使用したのが表6である。列（1），（3）の結果より，非正規雇用，短時間労働を個別で説明変数に使用した場合は，リファレンスグループと比較して非定型手仕事タスクの強度が低いことが示された。さらに。列（2），（4），の職業をコントロールした場合にも有意に低いことが示された。

表6 非定型手仕事タスク強度と労働者属性

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
女性ダミー	-0.397 *** (0.019)	-0.175 *** (0.021)	-0.407 *** (0.019)	-0.178 *** (0.021)	-0.449 *** (0.018)	-0.205 *** (0.021)	-0.385 *** (0.019)	-0.165 *** (0.021)
非正規雇用ダミー	-0.193 *** (0.021)	-0.130 *** (0.023)					-0.153 *** (0.025)	-0.101 *** (0.026)
短時間労働ダミー			-0.199 *** (0.023)	-0.144 *** (0.024)			-0.113 *** (0.026)	-0.093 *** (0.027)
有期雇用ダミー					0.018 (0.020)	0.024 (0.019)	0.063 *** (0.020)	0.050 ** (0.020)
有期雇用不明ダミー					-0.122 *** (0.026)	-0.111 *** (0.026)	-0.075 *** (0.026)	-0.087 *** (0.026)
定数項	0.582 *** (0.039)	0.432 *** (0.038)	0.564 *** (0.038)	0.421 *** (0.038)	0.556 *** (0.039)	0.423 *** (0.038)	0.601 *** (0.039)	0.450 *** (0.038)
職業コントロール	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
N	12959							
F	71.910	22.906	71.002	23.085	63.395	21.008	63.417	21.641
p	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
修正R ²	0.078	0.163	0.077	0.163	0.074	0.162	0.081	0.165

注：被説明変数には、非定型手仕事タスクを使用している。説明変数は表記したものの以外に、学歴ダミー（小中学校、専門学校、高専・短大、大学、大学院）、潜在経験年数、潜在経験年数の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、企業規模ダミー（従業員数1～29人、30～99人、100～299人、300～999人、1000人以上）、官公庁ダミーが含まれている。

以上のように非定型分析タスク、非定型相互タスク、定型認知タスク、定型手仕事タスクおよび非定型手仕事タスクの5つのタスク強度のそれぞれについて、労働者の個人属性を回帰した結果となる。特に非正規雇用の区分方法を細かく分けた結果次のような結果となった。

非正規雇用を区別するいずれの区分であっても、非定型分析、非定型相互タスクについては正規雇用と比較して低いことが示された。この結果は、職業の中身であるタスクに注目をする研究群の結果より、正規・非正規間の賃金格差に寄与することが示唆される。それは、近年ではパソコンをはじめとする技術革新が職場においても普及している。その結果として定型的（定型認知、定型手仕事）なタスクが代替され、賃金が低下する一方で、非定型的（非定型分析、非定型相互）なタスクが補完されることを通じて賃金が上昇することが示されている。このことは、非正規雇用の労働者が高スキルを必要とする非定型的なタスク実行が低いことによりその賃金を低下させていることが予想される。

4. 結論

本研究では、雇用形態の異なる労働者の間に観察される賃金格差に焦点を当て、その背後にある要因として、従来指摘されるスキルの差異に加えて、個人が仕事で担当する様々な職務（タスク）の差異に基づく格差を検証することである。

本研究では、独自調査によって収集した労働者個人レベルのタスク情報を用い、タスク強度の雇用形態差と、非正規の雇用区分の違いまで考慮した。分析の結果、仕事におけるタスク強度には雇用形態差があり、とくに正規雇用労働者は非正規雇用労働者に比べて非定形的（非定型分析、非定型相互）タスクの強度が大きいことが明らかとなった。このことは、近年のタスクに基づく研究群に基づく、非定型的タスクへの賃金上昇が主張されており、雇用形態間の賃金格差に影響していることが示唆される。この結果から、企業内における非定型的（非定型分析、非定型相互）タスクへの割当の雇用形態差を改善することで、雇用形態間の賃金格差を縮小させることが示唆された。また、定形的タスクや手仕事タスク雇用形態間、雇用形態内で多く異ならないことが明らかになった。

そして、非正規雇用という枠組みであったとしても、呼称・労働時間・雇用期限の区分によりタスク強度が異なることが明らかになった。

ただし、本研究の研究結果は、タスク強度の雇用形態差がどのようなメカニズムによって生じるのかを明らかにしておらず、さらなる分析が求められる。また、非正規雇用労働者はすべてのタスク強度が正規雇用労働者よりも低くなっているが、非正規雇用労働者の方が正規雇用労働者よりも仕事において行っているタスクの総量が少ないとは考えにくく、雇用形態の違いによってアンケートに対する答え方や自分の仕事に対する評価が異なっている可能性がある。個人レベルでのタスク強度についてより客観的な強度を作成することも今後の課題である。

参考文献

- Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane (2003). "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), pp.1279-1333.
- Autor, David, and Handel, Michael (2013). "Putting tasks to the test: Human capital, job tasks, and wages," *Journal of labor Economics*, 31(2), pp.S59-S96.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). "Job polarization in Europe." *American economic review*, 99(2), 58-63.
- Ikenaga, T., & Kambayashi, R. (2016). "Task polarization in the Japanese labor market: Evidence of a Long - Term trend." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55(2), 267-293.
- Kambayashi, Ryo and Kato, Takao, (2012). "Good Jobs, Bad Jobs, and the Great Recession: Lessons from Japan's Lost Decade." IZA Discussion Paper No. 6666
- Neumark, D. (1988). "Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination". *Journal of Human resources*, 279-295.
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1994). "On discrimination and the decomposition of wage differentials." *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- Spitz-Oener, A. (2006). "Technical change, job tasks, and rising educational demands: Looking outside the wage structure." *Journal of labor economics*, 24(2), 235-270.
- 川口大司, 神林龍, 原ひろみ (2015). 「正社員と非正社員の分水嶺: 呼称による雇用管理区分と人的資本蓄積」『一橋経済学』, 9(1), pp.147-172.
- 佐藤博樹, 佐野嘉秀, 原ひろみ (2003). 「雇用区分の多元化と人事管理の課題--雇用区分間の均衡処遇 (特集 パートの基幹労働力化と新たな課題)」『日本労働研究雑誌』, 45(9), pp.31-46.
- 佐野嘉秀 (2000). 「パート労働の職域と労使関係 百貨店業A社の事例 (特集 投稿論文特集号 2000)」『日本労働研究雑誌』, 42(8), pp.12-25.
- 佐野嘉秀 (2002). 「パート労働の職域と要員をめぐる労使交渉 ホテル業B社の事例」『大原社会問題研究所雑誌』, (521), pp.1-19.
- 島貫智行 (2007). 「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響—組織内公正性の考え方をてがかりに」『日本労働研究雑誌』, No.568, pp.63-76.
- 島貫智行 (2011). 「非正社員活用の多様化と均衡処遇—パートと契約社員の活用を中心に」『日本労働研究雑誌』, No.607, pp.21-32.
- 仁田道夫 (2008). 「雇用の量的管理」, 仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』, ナカニシヤ出版, 第1章, pp. 27-71.
- 平野光俊 (2009). 「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性 人材ポートフォリオ・システムからの考察 (特集 雇用区分の多様化と転換)」『日本労働研究雑誌』, 51(5), pp.5-19.