

JILPT資料シリーズ

No.75 2010年8月

# 男女間賃金格差の経済分析



JILPT 資料シリーズ No.75

2010年8月

## 男女間賃金格差の経済分析

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training



## まえがき

本書は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局より要請を受けた課題研究「男女間賃金格差に関する研究」の結果のうち、既存統計の再集計（個票分析）による、男女間賃金格差の規定要因に関する分析結果をまとめたものである。

我が国の男女間賃金格差は、長期的に縮小傾向にあるが、国際的には依然として大きな差がみられる。男女間の賃金格差には、職種、職階、勤続年数等様々な要因が影響していると考えられる。さらには、企業の雇用管理制度（の運用方法）、就業構造の変化、労働力需給の影響、施策の効果等も影響していると考えられる。つまり、賃金決定の仕組み、賃金制度の運用状況、仕事の内容の性差等様々な要因が影響を及ぼしている。それぞれの要因に応じた対策を講じるためにはその詳細な分析が必要となる。

しかしながら、我が国の男女間賃金格差に関し、（大規模な）統計調査データ（特に個票）に基づく詳細な実証分析は最近（2000年代）ではあまり行われていない。

そこで、本書では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて、特に2000年代（2000年と2006年）の一般労働者の男女間賃金格差の水準及び変動要因について明らかにするとともに、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（個人票）」と「女性雇用管理基本調査」等のマッチングを行い、企業内における（女性）雇用管理と男女間賃金格差の関係についての分析を行った。

本書が、この問題に関心を寄せる方々の参考となれば、幸いである。

2010年7月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 稲 上 毅

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
藤井 宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章、第1章、第2章、第3章
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー	第2章
高田 しのぶ	前労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー	第3章

## 男女間の賃金格差に関する研究参加者

藤井 宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
高田 しのぶ	前労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
古俣 誠司	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

# 目 次

まえがき

序章 本研究の目的と結果の概要 .....	1
第1節 研究目的の概要 .....	1
第2節 本書の目的・概要 .....	1
1. 本書の目的 .....	1
2. 分析結果の概要と示唆 .....	2
第1章 男女間賃金格差の規定要因及びその変化（2000～2006年） .....	8
第1節 分析の目的 .....	8
1. 分析の目的 .....	8
2. 先行研究と本研究の特徴 .....	8
第2節 賃金関数及びデータについて .....	11
1. 賃金関数の定式化 .....	11
2. データの説明、変数設定 .....	12
3. 2000年、2006年のデータの記述統計量について .....	14
第3節 2000年、2006年の全体の賃金構造について .....	18
1. 全体の賃金関数（職階を含まない分析（5人以上企業計））の推計 .....	18
2. 職階を含む（企業規模100人以上）の賃金関数の推計 .....	21
3. 男女別賃金曲線の試算 .....	23
第4節 企業規模別の賃金関数（賃金構造） .....	24
1. 企業規模別男女別賃金関数の推計 .....	24
2. 企業規模別男女別賃金曲線の試算 .....	29
第5節 課長以上、係長以下の賃金関数（賃金構造） .....	30
1. 職階別（課長以上、係長以下）男女別賃金関数の推計 .....	30
2. 職階別男女別賃金曲線の試算 .....	34
第6節 男女間賃金格差の規定要因 .....	35
1. 1時点の男女間賃金格差の要因分解（Oaxaca分解） .....	35
2. 2時点間の男女間賃金格差の変化の分解 .....	40
3. 属性別の男女間賃金格差の規定要因（学歴、企業規模） .....	51
第7節 参考分析 .....	69
1. はじめに .....	69
2. 1990年代の比較 .....	69
3. 企業規模100人以上職階を含まない分析 .....	80

第2章 同一職種内の男女間賃金格差に関する実証分析 .....	92
第1節 分析の視点 .....	92
第2節 先行研究と本研究の趣旨 .....	92
第3節 分析の枠組み .....	93
1. データと変数の設定 .....	93
2. 賃金関数の定式化 .....	94
3. 分析で用いた職種の選定 .....	95
4. 推計結果 .....	96
5. まとめ .....	100
第3章「企業内におけるコース別雇用管理、ポジティブ・アクション、育児支援策と男女間賃金格差」について.....	140
第1節 研究目的とマッチングデータについて .....	140
1. 本研究の目的 .....	140
2. データのマッチングについて .....	140
3. マッチングデータの特徴 .....	141
4. 女性の活用度の指標について .....	146
第2節 企業内におけるコース別雇用管理と男女間賃金格差 .....	150
1. 分析の目的及び本研究の特徴 .....	150
2. 分析方法 .....	150
3. データについて .....	152
4. 推計結果 .....	156
5. おわりに .....	167
第3節 企業内におけるポジティブ・アクションと男女間賃金格差 .....	168
1. 分析の目的 .....	168
2. 先行研究と本研究の特徴 .....	168
3. 推計方法 .....	170
4. データ .....	172
5. 推計結果 .....	175
6. おわりに .....	186
第4節 企業内における育児支援策と男女間賃金格差 .....	187
1. 分析の目的 .....	189
2. 先行研究と本研究の特徴 .....	189
3. 推計方法 .....	190
4. データ .....	190
5. 推計結果 .....	194
6. おわりに .....	202

## 序章 本研究の目的と結果の概要

### 第1節 研究目的の概要

本研究は厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の要請に基づく課題研究である。研究の目的は、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」(2003年作成)の改定作業をにらみ、男女間賃金格差の要因を明らかにし、特に賃金格差に占める差別的要因と合理的に説明できる要因の明確化を図ることである。日本における男女間賃金格差には、賃金決定の仕組み、賃金制度の運用状況、仕事の内容の性差等様々な要因が影響を及ぼしている。それぞれの要因に応じた対策を講じるためにはその詳細な分析が必要となる。そこで、既存の統計の再集計を行い男女間賃金格差の要因についての分析を行う他、ヒアリングやアンケート調査を行い、企業において導入されている賃金・雇用制度の把握を行い、男女間賃金格差の背景について詳細な検討を行うこととした。また、男女間賃金格差縮小に向けた労使の取組みを推進するための支援ツール(企業において整備、把握する指標の参考例)の検討も行った。研究成果について、主なものは、厚生労働省の「変化する賃金・雇用制度の下での男女間賃金格差に関する研究会」(2008～2009年度)で報告し、同研究会の報告書(2010年4月)で活用されたところである。

本書は、この研究成果のうち、既存の統計の再集計(個票分析)による男女間賃金格差の規定要因に関する分析結果をまとめたものである。アンケート調査結果については、JILPT調査シリーズ No.52『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果―「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」―』(2009年)としてとりまとめがされている。また、この研究成果から得られた知見をベースに、別途、労働政策レポート No.6『男女間賃金格差問題読本―「説明されるべきもの」から「女性従業員の活躍度を示す指標」へ―』(2009年)もとりまとめがされている。

### 第2節 本書の目的・概要

#### 1. 本書の目的

我が国の男女間の賃金格差(平均賃金の格差)は長期的には縮小傾向にあるが、依然として大きな差がみられる。男女間の平均賃金の格差には、職種、職階、勤続年数等様々な要因が影響していると考えられる。さらには、企業の雇用管理制度(の運用方法)、就業構造の変化、労働力需給の影響、施策の効果等も影響していると考えられる。つまり、賃金決定の仕組み、賃金制度の運用状況、仕事の内容の性差等様々な要因が影響を及ぼしている。それぞれの要因に応じた対策を講じるためにはその詳細な分析が必要となる。

しかしながら、我が国の男女間賃金格差に関し、(大規模な)統計調査データ(特に個票)に基づく詳細な実証分析は最近(2000年代)ではあまりみられていない。

そこで、本書では、既存統計の個票を用いて、特に、2000年代(2000年と2006年)の一般労働者の男女間賃金格差の水準及び変動要因について、①我が国全体の男女間賃金格差(賃金構造)の要因、②企業内における(女性)雇用管理と男女間賃金格差の関係を含め、計量分析を行い、男女間賃金格差の規定要因を明らかにする。

具体的には、第1章で、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(個人票)」を用い、計量分析によって、我が国全体の男女間賃金格差(賃金構造)の状況と賃金格差の規定要因を明らかにする。なお、職種については男女間で職種分布に差があり、同一職種内でも賃金格差がみられていること等から、別途、第2章で同一職種内における男女間賃金格差について詳細に分析を行った。さらに、第3章で、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(個人票)」と「女性雇用管理基本調査」等のマッチングを行い、企業内における(女性)雇用管理と男女間賃金格差の関係についての分析を行った。

## 2. 分析結果の概要と示唆

分析結果の主な知見ポイントは、以下の通りである。

### (1) 第1章 男女間賃金格差の規定要因及びその変化(2000～2006年)

2000年と2006年の「賃金構造基本統計調査」(個票データ)により、男女別の賃金関数を推計し、分析を行った。男女別賃金構造について、男女とも年齢の上昇が賃金に与える影響は大きい、男性の賃金関数では年齢が高くなると賃金が大きく上昇するのに対して女性はそれほど上昇しない。女性の賃金関数の方が、勤続年数が伸長すること、学歴が高くなること、役職が上位になることにより賃金が大きく上昇している。企業規模が大きくなると男女とも賃金は上昇するが、小企業に比べた大企業の賃金上昇幅は、2000年は女性の賃金関数の方が大きく、2006年では女性の賃金関数の方が小さい。

企業規模別に男女それぞれ賃金関数を推計した結果、男性は、企業規模が大きいほど年齢、勤続年数による賃金上昇の幅が大きい、女性は、企業規模が大きいほど勤続年数の賃金上昇の幅は大きい、年齢は規模間に大きな差異はみられない。

100人以上企業について「課長以上」、「係長以下」に分け男女別に賃金関数を推計した結果、年齢による賃金上昇効果は、「課長以上」が「係長以下」より大きく、いずれも男性の方が女性より大きい。勤続年数の賃金上昇効果は、「課長以上」は「係長以下」より小さく、「係長以下」では女性の方が大きい。「課長以上」は「係長以下」に比べ、年齢、勤続年数の男女の差異は小さい。

2000年と2006年の男女間賃金格差の要因について、属性格差(年齢、勤続年数等の個人属性の男女の構成比の差に基づく格差)と非属性格差(男女の賃金構造の違い(年齢、勤続年数

等の属性の賃金評価の男女差)に基づく格差)に分けて分析を行うと、職階を含まない全体の賃金格差については、非属性格差(寄与率55%程度)の方が、属性格差(寄与率45%程度)より男女間賃金格差の要因として寄与する程度が大きい。非属性格差の年齢(年齢が高くなることによる賃金上昇が女性は男性より小さい)が最も格差に寄与し、属性格差要因では勤続年数(女性の勤続年数が男性より短い)が格差に大きく影響している。100人以上企業について職階を含む分析では、属性格差(寄与率60%程度)の方が非属性格差(寄与率40%程度)より寄与が大きい。職階を含まない場合と同様、非属性格差の年齢の評価の男女差が最も格差に寄与しているが、属性格差の勤続年数、次いで属性格差の職階(役職について女性が男性より少ない)が大きな要因となっている。なお、2006年はいずれの場合も非属性格差の寄与率が2000年より若干高まっている。

2000～2006年の2時点の男女間賃金格差の縮小の要因分解について、JMP分解、標準的方法の2つの方法で分析を行った。

JMP分解で、2000～2006年の男女間賃金格差の縮小の要因としては、職階を含まない全体については、観察されない女性の相対的地位の向上を表す「ギャップ効果」が最も寄与し、次いで「観察された属性効果」(男女間の年齢等の属性の差異の変化)である。個別の要因では、「観察された属性効果」の年齢(年齢における男女差異の縮小)等が格差縮小に影響している。100人以上企業について職階を含む分析では、職階を含まない場合より「観察された属性効果」の寄与度が高まり、最も格差縮小に影響し、次いで「ギャップ効果」となっている。個別の要因では、「観察された属性効果」の年齢、「観察された価格効果」(属性に対する評価)の勤続年数(勤続年数に対する評価の変化)等が格差縮小に大きく影響している。

標準的方法で、2000～2006年の男女間賃金格差の縮小の要因としては、職階を含まない全体については、「属性格差変動効果」(男女間の年齢といった属性の構成の差異の変化)が最も縮小に寄与している。次いで「平均係数変動効果」(男女共通の属性に対する平均的な評価の変化)が縮小に寄与している(勤続年数、年齢等が縮小寄与)。「係数格差変動効果」(年齢等の属性に対する評価の男女間の差異の変化)も若干格差縮小に寄与している一方、「平均属性変動効果」(男女共通の平均的な属性の変化)は格差拡大に寄与している。個別の要因では、「係数格差変動効果」の地域(地域間の男女の係数格差の縮小)、「属性格差変動効果」の年齢(年齢の男女差異の縮小)、「係数格差変動効果」の勤続年数(勤続年数の評価の男女差異の拡大(女性の評価の高まり))等が格差縮小に大きく影響している。なお、「係数格差変動効果」の年齢(年齢の評価の男女差の拡大)が格差拡大要因として大きく影響している。100人以上企業について職階を含む分析では「属性格差変動効果」が格差縮小に大きく寄与し、「平均係数変動効果」もわずかながら格差縮小に寄与している。「係数格差変動効果」、「平均属性変動効果」は格差拡大に寄与している。個別の要因では、「係数格差変動効果」の地域、「属性格差変動効果」の年齢、「平均係数変動効果」の勤続年数、「係数格差変動効果」の勤続年数、

「係数格差変動効果」の学歴(学歴の評価の男女差の拡大(女性の評価の高まり))等が格差縮小に大きく影響している。なお、職階を含まない場合同様、「係数格差変動効果」の年齢(年齢の評価の男女差の拡大)が格差拡大要因として大きく影響している。

属性別の男女間賃金格差では、大卒や大企業で男女間賃金格差の改善が遅れている。そこで、学歴と企業規模について2000年と2006年について男女間賃金格差の要因を分析した。大卒、大企業とも、他の学歴や企業規模で格差が縮小している中で、この間、格差が拡大している。大卒の格差拡大は、「係数格差変動効果」の年齢の影響が最も大きい。大企業の格差拡大は、「平均属性変動効果」の年齢、「係数格差変動効果」の年齢が大きく寄与している。

## (2) 第2章 同一職種内の男女間賃金格差に関する実証分析

2000年、2006年について、「賃金構造基本統計調査」(個票)の40職種について、ブルーカラー、ホワイトカラー、グレーカラー(その他)に分類し、男女共通の賃金関数を推計し、年齢、勤続年数、職種経験年数の評価の男女の差異があるかを分析した。年齢はブルーカラーを中心に多くの職種で女性の評価が低く、男女差がみられる。ブルーカラー系に比べホワイトカラー系、グレーカラー系は年齢の男女差は比較的少ない。2006年は、女性の評価の低い職種数は小幅増となった。勤続年数は、ホワイトカラー系を中心に、評価の男女差がみられない職種が多い。女性の評価の高い職種、低い職種両方がみられるが、2006年は、女性の評価の低い職種数が増加し、評価の高い職種数を上回った。職種経験年数は、年齢ほど男女差ははっきりしていない。女性の評価の高い職種、低い職種両方がみられるが、女性の評価の低い職種が多い。2006年は評価の高い職種数、低い職種数ともに増加した。年齢、勤続年数、職種経験年数ともに男女の評価差がない職種はホワイトカラー専門・資格職等でみられるが、2006年は減少した。

このように、2006年は2000年に比べ、年齢、勤続年数とも男性に比べた女性の評価が低くなっている状況がうかがわれる。

## (3) 第3章 「企業内におけるコース別雇用管理、ポジティブ・アクション、育児支援策と男女間賃金格差」について

### 1) コース別雇用管理と男女間賃金格差

2000年、2006年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」のマッチングデータにより、企業規模100人以上について、コース別雇用管理と男女間賃金格差の関係について分析を行った。

コース別雇用管理制度がある企業とない企業で賃金関数を推計した結果、初職時の賃金はすべて女性の方が男性より低い中で、コース別雇用管理制度がある企業がより低い傾向にある。2時点比較では、初職時の男女間賃金格差はいずれの場合も拡大している。学卒後の経験

年数の効果は、いずれの場合も女性は男性に比べて低く、特にコース別雇用管理制度のある企業について負の影響が大きい。勤続年数の効果はおおむね、女性の方が男性より高いが、コース別雇用管理制度のある企業の方がその影響が大きい。学歴(大卒)の効果はコース別雇用管理制度のない企業では女性が男性より大きい、コース別雇用管理制度のある企業では、女性は男性より効果が低いか差はない。役職の効果は賃金を高くする影響があり、女性の方が男性より役職の効果が強傾向にある。課長、係長について女性の役職効果は、コース別雇用管理制度のある企業とない企業では、係長についてはコース別雇用管理制度のある企業の方が高いが、課長については、2000年はコース別雇用管理制度のある企業、2006年はない企業で高く、傾向が異なっている。

コース別雇用管理制度のある企業とない企業で、高卒と大卒の標準労働者について勤続年数別の時間当たり所定内給与を試算したところ、コース別雇用管理制度のある企業は、ない企業と比較して、男女間賃金格差が大きく、勤続年数を経るにつれて男女間の賃金格差が大きくなる傾向にあり、大卒でより顕著にその傾向が現れている。2時点比較では、コース別雇用管理制度のある企業で大卒標準労働者の男女間賃金格差は縮小しており、それ以外の標準労働者の男女間賃金格差は、おおむね拡大の動きがみられた。

## 2) ポジティブ・アクションと男女間賃金格差

2000年、2006年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」のマッチングデータにより、企業規模100人以上について、ポジティブ・アクション(=PA)と男女間賃金格差の関係を分析した。

PA施策(全体、個別項目)を説明変数に加えた男女別賃金関数の推計の結果、PA施策は女性の賃金に正の影響を与えている。PA施策の個別項目をみると、調査年次、男女別に賃金に与える影響が異なるが、PA施策は男女間賃金格差縮小に寄与するものと考えられる。

PAダミー、PAと労働者属性、企業属性等の交差項を変数として加えた賃金関数を推計し、PAの賃金構造への影響をみたところ、PAは、女性の賃金を上昇させる効果があり、女性の勤続年数に正の影響(2000年)を与える傾向が示唆されたが、賃金構造全体の傾向について読み取ることは十分にできなかった。

PAの実施の有無別に賃金関数を推計したところ、PAを行っている企業では、女性の初職時の賃金にプラスの効果があり、女性の勤続年数の効果もPAを行っている企業の方が高い。

以上の分析から、ポジティブ・アクションは女性の賃金にプラスの影響を与える結果が示唆され、男女間賃金格差の縮小に寄与するものと考えられる。

## 3) 育児支援策と男女間賃金格差

2006年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」、2007年の「就労条件総

合調査」の3調査のマッチングにより、企業規模100人以上について、育児支援策と男女間賃金格差の関係について分析を行った。

育児支援策が男女間賃金格差に与える影響としては、育児支援策の実施により、女性の就業継続が促進され、男女の勤続年数の差の縮小に寄与するのではないかと考えられ、結果として、勤続に伴う賃金上昇率が高まることが期待されることから、育児支援策の女性の勤続年数の評価への影響に焦点を絞り、賃金関数に育児支援策と女性ダミーと勤続年数の交差項を説明変数に加えた賃金関数を推計し、育児支援策の効果を検証した。

各種育児支援策ごとに女性の勤続年数の賃金への効果をみたところ、法定以上の育休制度のある場合、託児所がある場合、育児補助（勤務時間短縮制度、育児手当、育児相談、ベビーシッター補助等を含む）制度がある場合のいずれも女性の勤続年数の賃金への効果が高まるという結果となった。3つの施策の中では育児補助の係数が高くなっている。過去5年間と比べた状況別にみたところ、いずれの制度でも「拡充・新設」した場合は女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まるという結果となった。また、育児補助は、「変化なし」の場合でも女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まるという結果になっており、「拡充・新設」の場合より効果が高い。

さらに勤務時間短縮制度等についてみたところ、制度がある場合女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まっている。制度の最長利用期間別にみたところ、いずれも女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まっているが、利用期間が長いほど効果が高い。

以上の分析から、育児支援策は女性の勤続年数の賃金への効果を高めており、男女間賃金格差の縮小に寄与するものといえる。

#### （4）本分析結果の整理と示唆

本分析は、主に2000年、2006年と限られた分析であるものの、分析結果を整理すると、男女間賃金格差は、属性格差(男女の属性別の分布の差異)、非属性格差(賃金評価の男女の差異)ともに影響している。非属性格差では、年齢の評価の男女差(女性は男性より年齢の賃金評価が低い)が大きな要因である。属性格差では、女性の勤続年数が短いこと、女性の役職割合が少ないことが主な要因である。2000～2006年の賃金格差の縮小は年齢等の属性の男女の差異の縮小が大きな要因である（年齢の評価の男女差はこの間、拡大要因に寄与）。

職種により男女差の状況に違いがあるが、ホワイトカラー専門・資格職は評価の男女差がみられない（少ない）。

企業の雇用管理は、男女間賃金格差に影響を与える。コース別雇用管理制度のある企業はない企業より男女間賃金格差が大きい。ポジティブ・アクションや育児支援策は男女間賃金格差縮小に寄与している。

本分析結果を踏まえると、男女間賃金格差の解消に向けた取組みとしては、公正・明確・

透明な賃金制度・評価制度の整備・運用、女性の活用(登用)が可能なよう、職域が広がるよう、女性の就業継続（再就職）が進むような人事雇用管理制度の整備・運用、結果的に男女格差につながっているような慣行(企業だけでなく社会全体)の見直し、等が重要であろう。

## 第1章 男女間賃金格差の規定要因及びその変化（2000～2006年）

### 第1節 分析の目的

#### 1. 分析の目的

第1章では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（個人票）」の個票データを用い、計量分析によって、2000年代（2000～2006年）の我が国全体の男女間賃金格差（賃金構造）の状況と賃金格差の規定要因を明らかにする。今回、2000年、2006年について以下の計測を行った。これは、厚生労働省「男女間賃金格差問題に関する研究会報告」も含め先行研究（「賃金構造基本統計調査」の個票分析、）は、1990年代の分析が主であり、それ以降について、個票データによる分析は、当方で把握している限り、ほとんど見られないこと、第3章の分析で使用する「女性雇用管理基本調査」で女性雇用管理に関する最新調査が2006年であり、同調査の2000年調査との比較分析を中心に行っていることからである。

分析作業としては、まず、男女間賃金格差の規定要因を探るため、①男女別に賃金関数を推計し、各時点（2000年、2006年）における、男女別の賃金構造及びその男女間差異の実態及び2時点間の変化を明らかにする。それとともに、②属性別に賃金関数を推計し、各時点（2000年、2006年）における、各属性別の男女間賃金格差の状況及び2時点間の変化を明らかにする。その際、③職種については男女間で職種分布に差があり、同一職種内でも賃金格差がみられていること等から、詳細に分析を行う。

次に、推計した賃金関数の結果を用い、各時点（2000年、2006年）において、平均値でみた場合の男女間賃金格差が、どのような要因に影響を受けるのかを分析する（男女間賃金格差の規定要因の分析）。男女間に生じている勤続年数の差、年齢の差、学歴分布の差、企業規模分布の差などの「**個人属性に基づく格差**」（＝**属性格差**とも呼ぶ）、あるいは、例えば男性と女性で勤続年数が1年増加したときの賃金増加に差がみられる場合の「**評価の差に基づく格差**」（＝**非属性格差**とも呼ぶ）のいずれの影響が大きいかなどについて検討する。①各時点での男女間賃金格差の要因分解及び②2時点間の男女間賃金格差の変動要因について分析を行う。

賃金関数の推計、男女間賃金格差の要因分解の手法は、先行研究である堀（2002）や川口（2005）等を参考とした。なお、本章の目的は男女間賃金格差の規定要因の把握（確認）が主であり、男女間差異の詳細な背景・理由等については、今回、詳しく立ち入ってはいない点、指摘しておく。

#### 2. 先行研究と本研究の特徴

先行研究は、「賃金基本統計調査」の個票データを用いているが、主に1990年代の男女間賃

金格差に関する分析であるのに対し、本章の特徴は、2000年代についての分析を行った点である。

本研究と同様「賃金構造基本統計調査」個票データによる賃金関数の推計による先行研究としては、堀(1998)、堀(2002)、川口(2005)、中田(1997)が挙げられる。本研究の分析手法等は後述するが、先行研究と本研究との比較を簡単に述べておく。

堀(1998)は1986年と1994年、中田(1997)は2003年、堀(2002)、川口(2005)は1990年と2000年について分析を行っている。堀(1998)は、対象は本分析同様一般労働者であるが、元のデータの10分の1を抽出したデータセットを用いて対象は60歳以下についての分析である点、また、説明変数に職種ダミーを含め、他方地域ダミーを含んでいない点が本分析と異なる<sup>1</sup>。2時点間の男女間賃金格差の縮小要因について、後述するJMPの方法のみを使用し分析しており、標準的方法は用いていない。堀(2002)は、対象にパートタイム労働者も含めて分析している点、説明変数に地域ダミーを含んでいない点が本分析と異なり、この点、留意が必要である(特にパートタイム労働者を含む点)。なお、役職を含めた分析は、本分析同様、企業規模100人以上に限定して分析を行っている。また、関数の要因分解では1時点の格差の規定要因、2時点間の変動要因を分析しているが、2時点間の変動の要因分解は役職を含まないケースでJMPの方法のみを使用し、標準的方法は用いていない。

川口(2005)は、本分析同様、対象は一般労働者について分析を行い、1時点の格差の規定要因及び2時点間の格差の変動要因を分析し、2時点間の変動の要因分解は本分析同様JMPの方法及び標準的な方法を用いているが、被説明変数の賃金が時間当たり毎月決まって支給する現金給与額の自然対数値を用いている点、年齢でなく潜在的な外部経験年数(=年齢-卒業時年齢-内部経験(=勤続年数))を説明変数に用いている点及び規模5人以上の分析でも役職を説明変数にいれている点が本分析と異なり、本分析との比較の際、留意が必要である(特に説明変数に潜在的な外部経験年数を用いている点)。なお、堀(1998)、堀(2002)、川口(2005)とも、賃金関数の推定の際、復元倍率で加重している。

中田(1997)は2003年の「賃金構造基本統計調査」と2002年の「賃金労働時間制度等総合調査」(労働組合の有無の情報を得るため利用)をマッチングしたデータセットを用いて常用一般労働者について、一時点の格差の規定要因を分析している。マッチングデータのため、民営30人以上企業の本店等の事業所の労働者に限定され、管理職も変数に含むので企業規模100人以上の分析結果である。被説明変数は月間所定内給与の自然対数値であり、説明変数に月間所定内労働時間、組合ダミーを含む点、マッチングデータであるので、重み付けをしない単純最小二乗法である点等が本分析と異なる。Oaxaca分解と同様な要因分解を行っている。

---

<sup>1</sup> 「賃金構造基本統計調査」では、職種は職業小分類ベースであるが、全職種を調べておらず、生産・技能職を多く調査しており、また、この時期は男性が100以上の職種に比べ女性は40程度しか職種を調べていない。堀(1998)では、小分類の職種を該当する職業大分類ベースに括って分析を行っている点、留意が必要である。産業ダミーは中分類をベースにしている。

先行研究の結果を簡単に紹介すると、堀(1998)では、2時点間の男女間賃金格差の縮小要因は、統計的に観察されない女性の相対的な地位の上昇を示す「ギャップ効果」の影響力が極めて大きい。企業規模別にも特に中企業、小企業でギャップ効果の貢献が大きい。堀(2002)では、男女間の(1時点の)賃金格差の規定要因は、個人属性の差に基づく格差の影響力が大きく5割を超えている。個別の要因では年齢の評価の男女格差が非常に大きな説明力を持つ。職階を含めると個人属性の差の影響力が増し、うち職階の説明力は1割程度、個人属性の差の説明力が増した分、特に女性の損失部分の年齢の影響力が低下している。2時点間の男女間賃金格差の縮小要因は、統計的に観察されない女性の相対的な地位の上昇を示す「ギャップ効果」の影響力が極めて大きい。観察された説明変数(個人属性)の効果の年齢も3割弱縮小に寄与している。また、年齢別の男女間賃金格差は、30歳台、40歳台はギャップ効果の影響で縮小、50歳台は拡大、産業別は鉱業、運輸・通信業等で縮小、金融・保険業等は拡大、企業規模は大企業で拡大、中小企業で縮小し、産業別、企業規模別でも格差の縮小・拡大の主要因はギャップ効果による。

川口(2005)では、男女間賃金格差の要因は、「その他」の係数格差以外で最も大きい要因は、属性格差の内部経験(勤続年数)で以下、潜在的な外部経験の係数格差、内部経験の係数格差等である。2時点間の男女間賃金格差の縮小要因は、標準的方法では、女性の勤続年数の相対的な延長が最も大きく、賃金-勤続年数プロファイルのフラット化、男女間賃金格差の大きい産業から小さい産業への労働力のシフト、潜在的な外部経験に係る男女間格差の縮小、女性の学歴向上等であり、JMP分解では、ギャップ効果が大きい、内部経験の属性格差縮小等も寄与している。

中田(1997)では、男女間賃金格差の要因は年齢要素価格の男女差が第1の原因である。勤続年数に関連する賃金格差(要素量格差と要素価格差の合計)は年齢に比べ小さい、賃金関数の結果から労働組合の賃金効果は女性にのみ正の効果がある等となっている。

本研究の特徴は、2000年代の2時点についての男女間賃金格差の規定要因とその変動要因について「賃金構造基本統計調査」の個票による分析を行った点である。なお、参考分析として、1990年代等についても関数の計測・分析も一部行った。

なお、本章では、男女間賃金格差の長期的な推移(全体像)や男女間賃金格差の変遷等については、紙幅の関係もあり、詳しい説明は省くこととする。また、男女間賃金格差の背景・理由や経済理論等も詳しく立ち入っていない。これらについては、別途、JILPT労働政策レポートNo.6『男女間賃金格差問題読本―「説明されるべきもの」から「女性従業員の活躍度を示す指標」へー』(2009)で概観している(統計データは「賃金構造基本統計調査」の公表値ベース(民営10人以上、月間所定内給与)による時系列推移も紹介)ので、詳細は同レポートを参照されたい。

## 第2節 賃金関数及びデータについて

### 1. 賃金関数の定式化

男女別の賃金構造を把握するため、賃金関数を推計する。賃金関数とは、年齢や勤続年数、学歴などの個人属性が変化した場合に、個人の賃金がどの程度上昇または低下するのかを数量的に捉えるためのものである。まず、賃金関数の定式化について説明する。

男性、女性及び男女計の賃金関数の推定式は(1)式で示す。推定は最小二乗法（OLS）による。復元倍率による重み付けを行っている。賃金関数は堀(2002)等を参考としている。

$$\ln W = \alpha + \beta X_j + u \quad \dots\dots\dots (1)$$

$X$  : 年齢、年齢二乗、勤続年数、勤続年数二乗、学歴ダミー、企業規模ダミー、産業ダミー、(役職ダミー、) 地域ダミー

(1)式において、 $\ln W$  は時間当たり所定内給与の自然対数、 $X_j$  は賃金に影響を与える各要因、 $u$  は平均0、分散 $\sigma$ となる誤差項をそれぞれ示す。なお、以下の式で添字  $m$ 、 $f$  をつける場合はそれぞれ、男性と女性を示す。

賃金の自然対数をとるのは、賃金関数が人的資本理論に基づいて定式化されているという理論的な理由の他に、説明変数が1単位増加する場合（例えば、勤続年数が1年上昇するような場合、）賃金が何%ポイント上昇(下落)するかを見るためである。ダミー変数は各個人属性について、ベースとなる属性に比べ賃金がどの程度アップないしダウンするかを計測するため導入している。賃金に影響を与える要因として、年齢、勤続年数、学歴、企業規模、産業、地域を説明変数に使用している。年齢の二乗項、勤続年数の二乗項は年齢ないし勤続年と賃金の関係を2次関数で表現するため導入している。企業別等属性別に男女間賃金格差の分析を行う際は、当該属性の変数を説明変数から落として賃金関数の推計を行う。

なお、男女間賃金格差を分析する上で職階（役職）は非常に重要な要因と考えられるが、「賃金構造基本統計調査」では、役職を把握できるのは、企業規模100人以上の企業に勤務する者だけである。このため、企業規模全体の分析では、役職を含めない（変数に加えない）。しかし、役職を含めた分析も重要であるので、企業規模100人以上の者を対象とし職階（役職）を含めた賃金関数を推計し、分析を行う。つまり、役職ダミーを使用する分析は、企業規模100人以上の者に限定される分析であり、サンプル全体の代表性等の問題に留意する必要があり、参考分析という位置づけといえる。

この他、職種（職業）も、賃金に影響を与える要因であり、特に男女で職種分布に差がみられることもあり、男女間賃金格差を分析する上で重要な要因と考えられる。しかし、「賃金構造基本統計調査」は、全ての職種を調査しておらず、調査対象職種も生産工程等ブルーカ

ラー系が多く、職種のカバー率が低く<sup>2</sup>、また、役職と職種が重複する場合は職種集計がされないことから、今回の全労働者を対象とした分析では、職種を説明変数に加えて分析を行うことはしなかった。また、職種分布の男女間賃金格差との関係、職種間(別)の男女間賃金格差の分析も行わなかった。ただし、職種については、同一職種内でも男女間賃金格差もみられることもあり、第2章で、別途同一職種内の男女間賃金格差について分析を行うこととする。

## 2. データの説明、変数設定

データは、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査（個人票）」（2000年、2006年）である。「賃金構造基本統計調査」は、日本全国において、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別に明らかにする大規模な調査である。5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所（5～9人の事業所については企業規模が5～9人の事業所に限る）及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から都道府県、産業及び事業所規模別に一定の方法で抽出した約7万8千事業所を対象としている。標本数は、2000年が約126万人、2006年が約124万人である。今回の分析では、企業規模5人以上の民公営事業所のうち所定内給与額及び所定内実労働時間が0でない者に集計を限定した。また、賃金関数の推定は、常用労働者<sup>3</sup>のうちの一般労働者<sup>4</sup>について行った。この結果、観測数は、2000年は約111万人、2006年は約98万人、復元後の人数は、2000年は約2521万人、2006年は約2368万人となった。前述したように、賃金は時間当たり所定内給与額の自然対数値を用い、賃金関数の推定は、最小二乗法で、復元倍率による重み付けを行った。

産業分類については、2000年の「賃金構造基本統計調査」は日本標準産業分類（1993年10月改定）、2006年の「賃金構造基本統計調査」は日本標準産業分類（2002年3月改定）に基づいている。今回の分析では、産業分類は2000年の「賃金構造基本統計調査」の産業分類（日本標準産業分類（1993年10月改定））に揃えた。集計は産業大分類ベースで行った。

また、企業規模については、1000人以上規模企業（本章では大企業と称す）、100～999人規模企業（本章では中企業と称す）、5～99人規模企業（本章では小企業と称す）、学歴は中卒、高卒、高専・短大卒、大卒・大学院卒について、職階（役職）は、部長、課長、係長、職長、その他の役職、非役職について、地域は11の区分に分けてダミー変数を設定した（第1-2-1表）。

<sup>2</sup> 2006年の一般労働者（復元後、今回の分析対象、企業規模5人以上）に占める職種集計労働者の割合は33.2%である。なお、役職者は一般労働者（復元後、今回の分析対象、企業規模5人以上）の14.6%である。

<sup>3</sup> 「賃金構造基本統計調査」の「常用労働者」とは、①期間を定めずに雇われている労働者、②1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用されている労働者をいう。

<sup>4</sup> 「賃金構造基本統計調査」の「一般労働者」とは、短時間労働者以外の労働者をいう。「短時間労働者」は、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。2004年調査以前は「短時間労働者」を「パートタイム労働者」と称していた。

なお、「賃金構造基本統計調査」の短大卒には高専、大卒には大学院卒も含まれるが、本書では原則「短大卒」、「大卒」と表記する。

第 1-2-1 表 変数の設定

変数名	設定方法
被説明変数 Ln時間あたり所定内給与	時間当たり所定内給与の自然対数
説明変数 年齢 勤続年数 学歴ダミー	質問項目の年齢に基づく 質問項目の勤続年数に基づく 中卒ダミー(中卒=1、その他=0) 高卒ダミー(高卒=1、その他=0) 短大卒ダミー(高専・短大卒=1、その他=0) 大卒ダミー(大卒・大学院卒=1、その他=0)
産業ダミー	鉱業(鉱業=1、その他=0) 建設業(建設業=1、その他=0) 製造業(製造業=1、その他=0) 電気・ガス・熱供給・水道業(電気・ガス・熱供給・水道業=1、 その他=0) 運輸・通信業(運輸・通信業=1、その他=0) 卸売・小売業、飲食店(卸売・小売業、飲食店=1、その他=0) 金融・保険業(金融・保険業=1、その他=0) 不動産業(不動産業=1、その他=0) サービス業(サービス業=1、その他=0)
企業規模ダミー	小企業ダミー(従業員人数:5~99人=1、その他=0) 中企業ダミー(従業員人数:100~999人=1、その他=0) 大企業ダミー(従業員人数:1000人以上=1、その他=0)
役職ダミー	部長ダミー(部長=1、その他=0) 課長ダミー(課長=1、その他=0) 係長ダミー(係長=1、その他=0) 職長ダミー(職長=1、その他=0) その他の役職ダミー(その他の役職=1、それ以外=0)
地域ダミー	非役職ダミー(非役職=1、それ以外=1) 北海道(北海道=1、その他=0) 東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島=1、その他=0) 関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川=1、その他=0) 関東B(茨城、栃木、群馬=1、その他=0) 中部A(岐阜、静岡、愛知、三重=1、その他=0) 中部B(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野=1、その他=0) 近畿A(京都、大阪、兵庫=1、その他=0) 近畿B(滋賀、奈良、和歌山=1、その他=0) 中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口=1、その他=0) 四国(徳島、香川、愛媛、高知=1、その他=0) 九州(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄=1、その他=0)

注：1) 産業分類は、2000年の「賃金構造基本統計調査」(「日本標準産業分類」(1993年10月改定))の産業大分類に合わせている。

2) 役職ダミーは、企業規模100人以上企業の労働者についてのみ設定。

3) 「時間当たり所定内給与」は、「月間所定内給与額」を「月間所定内実労働時間数」で割ったもの。

本分析では、男女間で生じる賃金格差の要因を適切に把握するためには、できるだけ同じ属性の労働者集団で比較・分析を行うことが適切であるため、一般労働者の時間当たり所定内給与を検討対象としている。所定内給与は企業の賃金制度で定められる最も基本的な賃金の動向を反映しており、時間当たり所定内給与額を用いることで、所定内実労働時間の影響を除いている。超過労働給与、賞与は検討対象としていないが、これらの賃金は所定内給与と連動している面も強いといえ、基本的には所定内給与について男女間賃金格差を検討すべ

きと考えられる。また、一般労働者の中にはフルタイムの非正規労働者も含まれるが、「賃金構造基本統計調査」では、2005年から雇用形態別の集計を始めたこと等もあり、今回、雇用形態間の賃金格差については検討していない。なお、一般労働者の大部分は正規労働者で雇用期間の定めのない者であるが、特に女性は非正規労働者、雇用期間の定めのある者が男性に比べ一定程度いることは留意が必要である<sup>5</sup>。

### 3. 2000年、2006年のデータの記述統計量について

第1-2-2表によりサンプル(復元倍率を乗じて割り戻したベース)の規模5人以上の男女別属性をみると、2000年～2006年で、男女とも復元労働者数は減少しているが、男性で減少率がかなり大きい(男性8.1%減少、女性1.3%減少)。

2000年、2006年とも時間当たり所定内給与の自然対数値、平均年齢、平均勤続年数とも男性が女性より大きい。2000年と2006年の2時点比較では、時間当たり所定内給与の自然対数値は男性が僅かに減少、女性が僅かに増加した結果、男女間の格差(=男性-女性)が若干縮小し、平均年齢は、男女とも上昇しているが、女性でより高まっているため、男女間の格差は縮小している。一方、平均勤続年数は、男性が僅かに上昇、女性が僅かに低下した結果、男女間の格差が若干拡大している<sup>6</sup>。

学歴は、大卒割合は男性が高いが、2時点比較では男女とも大卒割合が高まる中で女性でより上昇し、男女差はわずかに縮小している。

企業規模別には、女性は小企業割合が高い。2時点比較では、男女とも小企業割合が低下し、中企業、大企業の割合が高まっているが、女性で小企業割合がより低下し、中企業、大企業割合がより高まっており、規模間の男女間格差はやや縮小している。

産業別には、男性は製造業、女性はサービス業の割合が最も高い。サービス業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業の割合は女性が男性より高くなっている。2時点比較では男女ともサービス業割合が高まり、女性でより上昇している。この他、男女とも不動産業の割合がやや高まっているが、それ以外の産業は男性の製造業(ごく僅かに割合が高まる)を除き、男女とも割合が低下している。製造業の割合は女性では大きく低下している。2時点間での男女の差違は特に製造業割合(男性の超過幅)、サービス業割合(女性の超過幅)で拡大している。

地域別は男女とも関東 A(南関東)が最も割合が高い。関東、中部 A(東海)、近畿の割合は男性が女性より高い。2時点比較では、関東 A、中部 A 等で男女とも割合が高まっており、男女の差違は中部 A で拡大、関東 A、近畿 A(京阪神)では縮小している。

<sup>5</sup> 2006年の一般労働者(復元後、今回の分析対象、規模5人以上)について、雇用形態別の割合は、正社員で雇用期間の定め無しが男女計83.6%、男性の88.3%、女性の73.5%、正社員で雇用期間の定め有りは男女計2.7%、男性の2.8%、女性の2.5%、非正社員で雇用期間の定め無しが男女計5.2%、男性の3.4%、女性の9.3%、非正社員で雇用期間の定め有りが男女計8.4%、男性の5.5%、女性の14.7%となっている。

<sup>6</sup> なお、勤続年数の男女差は90年代は縮小している(1990年男性11.98年、女性6.93年、男女差5.05年、2000年男性12.80年、女性8.40年、男女差4.40年)。

第1-2-3表で企業規模100人以上について、役職割合をみると、役職者(計)の割合は男性が女性よりかなり高い。つまり非役職者割合は女性が男性よりかなり高い。2時点比較では、男女とも役職(計)割合がやや高まっているが、男性でより高まっており、わずかに男女差が拡大している。役職別にみると、男女差は、部長、課長、職長でやや拡大し、係長、その他の役職でやや縮小している。この他、賃金は、男女とも2000年に比べ2006年は僅かに減少したが、男性でより減少したため、男女間賃金格差は僅かながら縮小した。平均年齢は男女とも上昇したが、女性でより高まり、男女間格差は縮小している。平均勤続年数は男女ともわずかに低下、女性でより低下したため、男女間格差はわずかに拡大している。学歴は、大卒割合は、男女とも高まったが、女性でより高まり、男女の差は縮小している。規模別には、2000年に比べ2006年は、男性は中企業割合が僅かに上昇、大企業割合が僅かに低下、女性は中企業割合が僅かに低下、大企業割合が僅かに上昇し、規模間の男女間の差が僅かに縮小している。

第 1-2-2 表 5人以上規模①2000年の記述統計量

	男性					女性					平均値の格差 男性-女性
	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
ln賃金率	17665806	7.52802	0.4329	3.4938	12.8957	7541596	7.13669	0.3809	3.9459	12.2525	0.3913
年齢	17665806	40.4601	12.0207	15	79	7541596	37.4075	12.8960	15	79	3.0527
勤続年数	17665806	12.7970	10.7752	0	64	7541596	8.3966	8.2571	0	62	4.4004
中卒	17665806	0.1106		0	1	7541596	0.0842		0	1	0.0264
高卒	17665806	0.5030		0	1	7541596	0.5162		0	1	-0.0131
短大卒	17665806	0.0889		0	1	7541596	0.2855		0	1	-0.1965
大卒	17665806	0.2974		0	1	7541596	0.1141		0	1	0.1833
小企業(5-99人)	17665806	0.3653		0	1	7541596	0.4073		0	1	-0.0420
中企業(100-999人)	17665806	0.3312		0	1	7541596	0.3617		0	1	-0.0305
大企業(1000人以上)	17665806	0.3035		0	1	7541596	0.2310		0	1	0.0725
部長	11213203	0.0334		0	1	4470135	0.0019		0	1	0.0315
課長	11213203	0.0771		0	1	4470135	0.0081		0	1	0.0691
係長	11213203	0.0684		0	1	4470135	0.0154		0	1	0.0530
職長	11213203	0.0229		0	1	4470135	0.0031		0	1	0.0198
その他の役職	11213203	0.0795		0	1	4470135	0.0215		0	1	0.0580
役職なし	11213203	0.7187		0	1	4470135	0.9501		0	1	-0.2314
鉱業	17665806	0.0017		0	1	7541596	0.0006		0	1	0.0011
建設業	17665806	0.1211		0	1	7541596	0.0428		0	1	0.0783
製造業	17665806	0.3235		0	1	7541596	0.2624		0	1	0.0611
電気・ガス・熱供給・水道業	17665806	0.0122		0	1	7541596	0.0037		0	1	0.0085
運輸・通信業	17665806	0.1297		0	1	7541596	0.0392		0	1	0.0905
卸売・小売業、飲食店	17665806	0.1749		0	1	7541596	0.1831		0	1	-0.0082
金融・保険業	17665806	0.0342		0	1	7541596	0.0744		0	1	-0.0402
不動産業	17665806	0.0067		0	1	7541596	0.0065		0	1	0.0002
サービス業	17665806	0.1960		0	1	7541596	0.3872		0	1	-0.1912
北海道	17665806	0.0400		0	1	7541596	0.0427		0	1	-0.0027
東北	17665806	0.0725		0	1	7541596	0.0920		0	1	-0.0195
関東B(北関東)	17665806	0.0538		0	1	7541596	0.0497		0	1	0.0041
関東A(南関東)	17665806	0.2924		0	1	7541596	0.2456		0	1	0.0467
中部B	17665806	0.0728		0	1	7541596	0.0854		0	1	-0.0126
中部A(東海)	17665806	0.1302		0	1	7541596	0.1164		0	1	0.0138
近畿B	17665806	0.0195		0	1	7541596	0.0194		0	1	0.0001
近畿A(京阪神)	17665806	0.1384		0	1	7541596	0.1291		0	1	0.0093
中国	17665806	0.0590		0	1	7541596	0.0620		0	1	-0.0030
四国	17665806	0.0260		0	1	7541596	0.0340		0	1	-0.0080
九州	17665806	0.0955		0	1	7541596	0.1237		0	1	-0.0282

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2000年）の個票データにより計算。一般労働者。

- 注：1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。  
 2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。  
 3) 役職について、調査対象の制約で、常用労働者100人以上を雇用する企業のみを計算した。  
 4) 男女格差=男性の平均値-女性の平均値。  
 5) 男女格差は小数点5ケタ以下を四捨五入していない数値で計算している(以下同じ)。

第 1-2-2 表 5 人以上規模②2006 年の記述統計量

	男性					女性					平均値の格差 男性-女性
	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
ln賃金率	16233635	7.51896	0.4494	0.3285	11.5937	7441686	7.14333	0.3886	4.2515	12.2784	0.3756
年齢	16233635	41.4625	12.0442	15	79	7441686	38.8357	12.6571	15	79	2.6268
勤続年数	16233635	12.9865	11.1499	0	65	7441686	8.3756	8.5896	0	63	4.6109
中卒	16233635	0.0772		0	1	7441686	0.0518		0	1	0.0254
高卒	16233635	0.4851		0	1	7441686	0.4891		0	1	-0.0039
短大卒	16233635	0.0939		0	1	7441686	0.2967		0	1	-0.2028
大卒	16233635	0.3438		0	1	7441686	0.1624		0	1	0.1814
小企業(5-99人)	16233635	0.3428		0	1	7441686	0.3807		0	1	-0.0379
中企業(100-999人)	16233635	0.3449		0	1	7441686	0.3775		0	1	-0.0327
大企業(1000人以上)	16233635	0.3124		0	1	7441686	0.2418		0	1	0.0706
部長	10669044	0.0435		0	1	4608495	0.0034		0	1	0.0401
課長	10669044	0.0860		0	1	4608495	0.0122		0	1	0.0738
係長	10669044	0.0732		0	1	4608495	0.0212		0	1	0.0520
職長	10669044	0.0236		0	1	4608495	0.0032		0	1	0.0205
その他の役職	10669044	0.0704		0	1	4608495	0.0223		0	1	0.0482
役職なし	10669044	0.7032		0	1	4608495	0.9377		0	1	-0.2345
鉱業	16233635	0.0011		0	1	7441686	0.0003		0	1	0.0008
建設業	16233635	0.1073		0	1	7441686	0.0329		0	1	0.0744
製造業	16233635	0.3235		0	1	7441686	0.2247		0	1	0.0988
電気・ガス・熱供給・水道業	16233635	0.0119		0	1	7441686	0.0029		0	1	0.0090
運輸・通信業	16233635	0.1214		0	1	7441686	0.0364		0	1	0.0850
卸売・小売業, 飲食店	16233635	0.1629		0	1	7441686	0.1769		0	1	-0.0139
金融・保険業	16233635	0.0299		0	1	7441686	0.0575		0	1	-0.0276
不動産業	16233635	0.0084		0	1	7441686	0.0076		0	1	0.0009
サービス業	16233635	0.2336		0	1	7441686	0.4609		0	1	-0.2272
北海道	16233635	0.0361		0	1	7441686	0.0440		0	1	-0.0078
東北	16233635	0.0703		0	1	7441686	0.0821		0	1	-0.0118
関東B(北関東)	16233635	0.0525		0	1	7441686	0.0486		0	1	0.0039
関東A(南関東)	16233635	0.3085		0	1	7441686	0.2680		0	1	0.0405
中部B	16233635	0.0689		0	1	7441686	0.0807		0	1	-0.0118
中部A(東海)	16233635	0.1441		0	1	7441686	0.1174		0	1	0.0267
近畿B	16233635	0.0189		0	1	7441686	0.0186		0	1	0.0002
近畿A(京阪神)	16233635	0.1217		0	1	7441686	0.1188		0	1	0.0030
中国	16233635	0.0565		0	1	7441686	0.0611		0	1	-0.0046
四国	16233635	0.0262		0	1	7441686	0.0328		0	1	-0.0066
九州	16233635	0.0963		0	1	7441686	0.1280		0	1	-0.0318

出所: 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2006年)の個票データにより計算。一般労働者。

- 注: 1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。  
 2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。  
 3) 役職について、調査対象の制約で、常用労働者100人以上を雇用する企業のみを計算した。  
 4) 男女格差=男性の平均値-女性の平均値

第 1-2-3 表 100 人以上規模①2000 年の記述統計量

	男性					女性					平均値の格差 男性-女性
	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
ln賃金率	11213203	7.61276	0.4402	3.4938	12.8957	4470135	7.21423	0.3828	3.9459	12.2525	0.3985
年齢	11213203	39.7872	11.4219	15	79	4470135	35.8756	12.2310	15	79	3.9116
勤続年数	11213203	14.2718	11.0190	0	58	4470135	8.6123	8.3004	0	51	5.6595
中卒	11213203	0.0714	0	0	1	4470135	0.0651	0	0	1	0.0063
高卒	11213203	0.4663	0	0	1	4470135	0.4867	0	0	1	-0.0205
短大卒	11213203	0.0899	0	0	1	4470135	0.3072	0	0	1	-0.2173
大卒	11213203	0.3725	0	0	1	4470135	0.1410	0	0	1	0.2314
中企業(100-999人)	11213203	0.5218	0	0	1	4470135	0.6102	0	0	1	-0.0884
大企業(1000人以上)	11213203	0.4782	0	0	1	4470135	0.3898	0	0	1	0.0884
部長	11213203	0.0334	0	0	1	4470135	0.0019	0	0	1	0.0315
課長	11213203	0.0771	0	0	1	4470135	0.0081	0	0	1	0.0691
係長	11213203	0.0684	0	0	1	4470135	0.0154	0	0	1	0.0530
職長	11213203	0.0229	0	0	1	4470135	0.0031	0	0	1	0.0198
その他の役職	11213203	0.0795	0	0	1	4470135	0.0215	0	0	1	0.0580
役職なし	11213203	0.7187	0	0	1	4470135	0.9501	0	0	1	-0.2314
鉱業	11213203	0.0008	0	0	1	4470135	0.0002	0	0	1	0.0005
建設業	11213203	0.0644	0	0	1	4470135	0.0235	0	0	1	0.0408
製造業	11213203	0.3511	0	0	1	4470135	0.2483	0	0	1	0.1027
電気・ガス・熱供給・水道業	11213203	0.0181	0	0	1	4470135	0.0058	0	0	1	0.0123
運輸・通信業	11213203	0.1369	0	0	1	4470135	0.0474	0	0	1	0.0896
卸売・小売業、飲食店	11213203	0.1760	0	0	1	4470135	0.1857	0	0	1	-0.0097
金融・保険業	11213203	0.0500	0	0	1	4470135	0.1188	0	0	1	-0.0688
不動産業	11213203	0.0059	0	0	1	4470135	0.0058	0	0	1	0.0001
サービス業	11213203	0.1969	0	0	1	4470135	0.3644	0	0	1	-0.1675
北海道	11213203	0.0330	0	0	1	4470135	0.0414	0	0	1	-0.0083
東北	11213203	0.0596	0	0	1	4470135	0.0799	0	0	1	-0.0202
関東B(北関東)	11213203	0.0535	0	0	1	4470135	0.0459	0	0	1	0.0075
関東A(南関東)	11213203	0.3351	0	0	1	4470135	0.2906	0	0	1	0.0445
中部B	11213203	0.0622	0	0	1	4470135	0.0733	0	0	1	-0.0111
中部A(東海)	11213203	0.1318	0	0	1	4470135	0.1116	0	0	1	0.0203
近畿B	11213203	0.0177	0	0	1	4470135	0.0181	0	0	1	-0.0004
近畿A(京阪神)	11213203	0.1453	0	0	1	4470135	0.1377	0	0	1	0.0076
中国	11213203	0.0557	0	0	1	4470135	0.0571	0	0	1	-0.0014
四国	11213203	0.0209	0	0	1	4470135	0.0282	0	0	1	-0.0073
九州	11213203	0.0852	0	0	1	4470135	0.1163	0	0	1	-0.0311

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2000年）の個票データにより計算。一般労働者、企業規模100人以上。

- 注：1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。  
 2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。  
 3) 男女格差＝男性の平均値－女性の平均値

第 1-2-3 表 100 人以上規模②2006 年の記述統計量

	男性					女性					平均値の格差 男性-女性
	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
ln賃金率	10669044	7.60373	0.4559	0.3285	11.5937	4608495	7.20892	0.3954	4.2515	12.2784	0.3948
年齢	10669044	40.7799	11.5231	15	79	4608495	37.7134	12.0786	15	79	3.0665
勤続年数	10669044	14.1881	11.3700	0	58	4608495	8.5048	8.6818	0	58	5.6833
中卒	10669044	0.0473	0	0	1	4608495	0.0400	0	0	1	0.0073
高卒	10669044	0.4421	0	0	1	4608495	0.4524	0	0	1	-0.0103
短大卒	10669044	0.0955	0	0	1	4608495	0.3086	0	0	1	-0.2132
大卒	10669044	0.4151	0	0	1	4608495	0.1990	0	0	1	0.2161
中企業(100-999人)	10669044	0.5247	0	0	1	4608495	0.6096	0	0	1	-0.0849
大企業(1000人以上)	10669044	0.4753	0	0	1	4608495	0.3904	0	0	1	0.0849
部長	10669044	0.0435	0	0	1	4608495	0.0034	0	0	1	0.0401
課長	10669044	0.0860	0	0	1	4608495	0.0122	0	0	1	0.0738
係長	10669044	0.0732	0	0	1	4608495	0.0212	0	0	1	0.0520
職長	10669044	0.0236	0	0	1	4608495	0.0032	0	0	1	0.0205
その他の役職	10669044	0.0704	0	0	1	4608495	0.0223	0	0	1	0.0482
役職なし	10669044	0.7032	0	0	1	4608495	0.9377	0	0	1	-0.2345
鉱業	10669044	0.0005	0	0	1	4608495	0.0001	0	0	1	0.0003
建設業	10669044	0.0589	0	0	1	4608495	0.0205	0	0	1	0.0384
製造業	10669044	0.3531	0	0	1	4608495	0.2166	0	0	1	0.1365
電気・ガス・熱供給・水道業	10669044	0.0171	0	0	1	4608495	0.0044	0	0	1	0.0128
運輸・通信業	10669044	0.1283	0	0	1	4608495	0.0435	0	0	1	0.0848
卸売・小売業、飲食店	10669044	0.1566	0	0	1	4608495	0.1708	0	0	1	-0.0142
金融・保険業	10669044	0.0423	0	0	1	4608495	0.0890	0	0	1	-0.0467
不動産業	10669044	0.0080	0	0	1	4608495	0.0064	0	0	1	0.0016
サービス業	10669044	0.2352	0	0	1	4608495	0.4486	0	0	1	-0.2135
北海道	10669044	0.0306	0	0	1	4608495	0.0420	0	0	1	-0.0114
東北	10669044	0.0639	0	0	1	4608495	0.0789	0	0	1	-0.0151
関東B(北関東)	10669044	0.0546	0	0	1	4608495	0.0489	0	0	1	0.0057
関東A(南関東)	10669044	0.3407	0	0	1	4608495	0.2991	0	0	1	0.0416
中部B	10669044	0.0564	0	0	1	4608495	0.0711	0	0	1	-0.0147
中部A(東海)	10669044	0.1530	0	0	1	4608495	0.1183	0	0	1	0.0347
近畿B	10669044	0.0175	0	0	1	4608495	0.0176	0	0	1	-0.0001
近畿A(京阪神)	10669044	0.1236	0	0	1	4608495	0.1221	0	0	1	0.0015
中国	10669044	0.0530	0	0	1	4608495	0.0571	0	0	1	-0.0041
四国	10669044	0.0220	0	0	1	4608495	0.0309	0	0	1	-0.0089
九州	10669044	0.0848	0	0	1	4608495	0.1139	0	0	1	-0.0291

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2006年）の個票データにより計算。一般労働者、企業規模100人以上。

- 注：1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。  
 2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。  
 3) 男女格差＝男性の平均値－女性の平均値

### 第3節 2000年、2006年の全体の賃金構造について

#### 1. 全体の賃金関数(職階を含まない分析(5人以上企業計))の推計

第1-3-1表は、2000年と2006年の一般労働者全体について、男女計、男女別に賃金関数を推定した結果である。男女別に賃金構造の主な特徴をみると、

- ① 年齢の上昇が賃金に与える影響は、男性の方が女性よりかなり大きい<sup>7</sup>。なお、男女とも年齢の評価は勤続年数より大きい。2000年と2006年の2時点比較では、男女とも年齢の一次項の係数が低下し、年齢の評価が低下しているが、女性の方が男性より低下幅が大きいいため、年齢評価の男女間格差は拡大している。男女計では、年齢の評価は勤続年数より大きく、また2000年に比べ2006年の年齢の評価が低下している。
- ② 勤続年数の係数は、女性の方が男性より大きい。女性の方が勤続年数の影響が大きいことが伺える。2時点比較では、勤続年数の一次項の係数は、男性はわずかに高まっているが、女性の係数がより高まっており、勤続年数の男女の差異は、女性の評価はやや拡大している。男女計では2000年に比べ2006年は勤続年数の評価は高まっている。
- ③ 高卒を基準とした学歴の賃金に与える影響は、男性より女性で大きい。2時点比較では、男女とも大卒、短大卒で影響が大きくなっており、高卒と中卒との差は小さくなっているが、大卒は男性、短大卒、中卒では女性の方が変化が大きい。この結果、男女の差異は、女性の評価は短大卒で上昇、中卒もやや上昇し、大卒ではやや低下している。男女計では2時点比較で、高卒と大卒、短大卒の差が大きくなり(大卒でより拡大)、高卒と中卒との差は小さくなっている。
- ④ 小企業(5~99人規模企業)を基準とした企業規模の影響は、2000年の中企業(100~999人規模企業)、大企業(1000人以上規模企業)、2006年の中企業は女性の方が男性より大きい。2006年の大企業は男性の方が女性より大きい。大企業と中企業との係数の差は2時点とも男性の方が女性より大きい。2時点比較では、男性は小企業との大企業、中企業との格差が拡大し、女性は小企業との大企業、中企業との格差が縮小している。また、男性は大企業と中企業との差も拡大しているが、女性は大企業と中企業との差は縮小している。規模間の男女の差異は拡大し、特に大企業で拡大している。男女計では、2時点比較では小企業と中企業、大企業の差が拡大している(大企業でより拡大)。
- ⑤ 製造業を基準とした産業については、男性は、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、女性は電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業の順に高い。女性は(製造業以外の)全産業で製造業より賃金が高いが、男性は運輸・通信業及び2006年は卸売・小売業、飲食店で製造業より低く、それ以外は製造業より高い。製造業を基準とする格差は、2時点とも建

<sup>7</sup> 年齢(勤続年数も同じ)の効果は、1次項、2次項の効果をあわせてみるべきであるが(2次項の影響も大きい)、ここでは係数の全体的傾向をみる(1次項に比べ2次項の係数の大きさ(絶対値)はかなり小さい)ということで、基本的に1次項の比較結果について記載している(本章の他の分析も同様)。

設業、金融・保険業を除き、女性の方が男性より大きい。2時点比較では男性の鉱業、女性の電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で製造業との格差が拡大し、それ以外の産業は格差が縮小している（男性の卸売・小売業，飲食店は格差の絶対値が拡大）。製造業を基準とした産業間格差の男女差は、電気・ガス・熱供給・水道業を除き縮小している。男女計では、製造業を基準として、2時点とも電気・ガス・熱供給・水道業が最も高いが、2000年は建設業、鉱業の順、2006年は鉱業、建設業の順であり、また、2000年は（製造業以外の）全産業で製造業より賃金が高いが、2006年は運輸・通信業、卸売・小売業，飲食店は製造業より賃金が高い。2時点比較では鉱業で製造業との格差が拡大、それ以外の産業は格差が縮小している（卸売・小売業，飲食店は格差の絶対値が拡大）。

- ⑥ 関東 A(南関東)を基準とした地域間格差は、男女とも関東 A が最も高く、2006年の北海道を除き、各地域で男性の係数のマイナス幅が女性より小さい（女性の方が関東 A との地域差が大きい）。2時点比較では、女性の中部 B、近畿 B、四国、九州で関東 A との差が縮小、それ以外は関東 A との差が拡大し、男女の差違は全地域で縮小している。男女計では関東 A が最も高く、2時点比較では四国で関東 A との格差が縮小、それ以外は、関東 A との格差が拡大している。
- ⑦ 賃金関数の決定係数の大きさは、男性が女性より大きい。女性は個人属性、企業属性で説明出来ない要因がより多いことが伺える。2時点比較では、ほぼ横ばいである（男性がやや低下、女性はわずかに上昇）。男女計も2時点比較はほぼ横ばいである（僅かに低下）。

第 1-3-1 表 賃金関数の推計結果(全体の推計、職階を含まない(5人以上企業計))

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
2000年							
年齢	0.0538	284.45 ***	0.0647	298.15 ***	0.0332	111.88 ***	0.0315
年齢二乗	-0.0006	-269.41 ***	-0.0007	-272.06 ***	-0.0004	-115.32 ***	-0.0003
勤続年数	0.0193	179.65 ***	0.0172	147.49 ***	0.0222	114.46 ***	-0.0050
勤続年数二乗	0.00001	2.78 ***	-0.00005	-14.73 ***	-0.0001	-11.02 ***	0.00002
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1156	-107.82 ***	-0.1163	-103.06 ***	-0.1252	-62.24 ***	0.0089
短大卒	0.0551	59.43 ***	0.0534	44.13 ***	0.1124	88.27 ***	-0.0590
大卒	0.2623	333.62 ***	0.1896	231.48 ***	0.2512	142.74 ***	-0.0617
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1423	17.55 ***	0.0567	7.14 ***	0.1242	6.07 ***	-0.0675
建設業	0.1701	151.05 ***	0.1128	99.33 ***	0.0918	34.34 ***	0.0210
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2380	76.50 ***	0.1936	64.17 ***	0.2392	28.18 ***	-0.0455
運輸・通信業	0.0488	44.69 ***	-0.0425	-39.02 ***	0.1280	45.96 ***	-0.1705
卸売・小売業、飲食店	0.0252	27.53 ***	0.0182	18.40 ***	0.0743	46.51 ***	-0.0561
金融・保険業	0.0770	50.16 ***	0.1717	90.69 ***	0.1339	58.62 ***	0.0379
不動産業	0.1194	32.08 ***	0.1136	28.21 ***	0.1464	22.86 ***	-0.0328
サービス業	0.0890	104.91 ***	0.0706	72.68 ***	0.2132	155.65 ***	-0.1426
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0501	68.29 ***	0.0363	44.29 ***	0.0851	71.95 ***	-0.0488
大企業	0.1582	187.88 ***	0.1557	171.32 ***	0.1666	110.75 ***	-0.0109
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1878	-117.47 ***	-0.1803	-103.07 ***	-0.1914	-71.21 ***	0.0111
東北	-0.2264	-183.64 ***	-0.1848	-134.72 ***	-0.2502	-123.95 ***	0.0654
関東B	-0.0821	-57.28 ***	-0.0751	-48.86 ***	-0.1106	-43.81 ***	0.0355
中部B	-0.1634	-131.96 ***	-0.1282	-94.00 ***	-0.1829	-88.58 ***	0.0547
中部A	-0.0680	-65.93 ***	-0.0589	-53.51 ***	-0.0924	-50.28 ***	0.0335
近畿B	-0.0949	-42.74 ***	-0.0786	-32.63 ***	-0.1309	-34.47 ***	0.0523
近畿A	-0.0520	-52.48 ***	-0.0471	-44.37 ***	-0.0653	-37.37 ***	0.0182
中国	-0.1721	-126.99 ***	-0.1470	-99.58 ***	-0.2032	-88.21 ***	0.0562
四国	-0.2054	-109.83 ***	-0.1663	-78.79 ***	-0.2266	-76.60 ***	0.0603
九州	-0.2236	-203.29 ***	-0.1963	-160.32 ***	-0.2403	-133.32 ***	0.0440
定数項	6.0143	1665.07 ***	5.8663	1406.41 ***	6.2567	1117.47 ***	-0.3903
観測数	1114445		807155		307290		
F値	44841.19369		36143.50691		9509.81379		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5207		0.5473		0.4552		
残差標準偏差	0.3083		0.2827		0.2780		
復元労働者数	25207402		17665806		7541596		
2006年							
年齢	0.0499	241.07 ***	0.0639	254.69 ***	0.0285	96.05 ***	0.0353
年齢二乗	-0.0006	-231.94 ***	-0.0007	-236.08 ***	-0.0004	-100.99 ***	-0.0003
勤続年数	0.0217	200.09 ***	0.0181	145.54 ***	0.0244	135.04 ***	-0.0063
勤続年数二乗	-0.0001	-26.38 ***	-0.00009	-28.16 ***	-0.00014	-24.54 ***	0.00004
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1016	-72.91 ***	-0.1109	-73.16 ***	-0.1160	-46.62 ***	0.0051
短大卒	0.0819	81.38 ***	0.0777	56.42 ***	0.1541	118.90 ***	-0.0764
大卒	0.2969	358.02 ***	0.2236	245.57 ***	0.2838	177.69 ***	-0.0602
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1532	13.52 ***	0.0840	7.36 ***	0.1057	3.72 ***	-0.0217
建設業	0.1328	100.65 ***	0.0831	60.76 ***	0.0737	24.00 ***	0.0094
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2240	63.45 ***	0.1697	48.14 ***	0.2773	28.78 ***	-0.1076
運輸・通信業	-0.0092	-7.39 ***	-0.0961	-74.26 ***	0.0595	20.24 ***	-0.1556
卸売・小売業、飲食店	-0.0320	-31.12 ***	-0.0239	-20.55 ***	0.0278	16.61 ***	-0.0517
金融・保険業	0.0599	32.75 ***	0.1562	67.35 ***	0.1379	53.92 ***	0.0183
不動産業	0.1176	31.62 ***	0.1135	27.24 ***	0.1455	23.97 ***	-0.0320
サービス業	0.0593	65.29 ***	0.0509	47.62 ***	0.1862	131.22 ***	-0.1352
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0517	64.16 ***	0.0492	52.06 ***	0.0724	60.27 ***	-0.0232
大企業	0.1643	179.53 ***	0.1819	174.34 ***	0.1329	90.34 ***	0.0490
地域(関東A基準)							
北海道	-0.2060	-114.74 ***	-0.2023	-96.28 ***	-0.1924	-71.86 ***	-0.0099
東北	-0.2422	-175.87 ***	-0.2117	-132.71 ***	-0.2549	-121.45 ***	0.0432
関東B	-0.1063	-66.99 ***	-0.0984	-55.14 ***	-0.1316	-51.29 ***	0.0332
中部B	-0.1765	-127.63 ***	-0.1584	-98.85 ***	-0.1739	-82.57 ***	0.0155
中部A	-0.0777	-70.88 ***	-0.0723	-59.36 ***	-0.1039	-56.82 ***	0.0316
近畿B	-0.1236	-49.79 ***	-0.1206	-42.77 ***	-0.1307	-33.33 ***	0.0101
近畿A	-0.0694	-61.54 ***	-0.0640	-50.27 ***	-0.0733	-40.62 ***	0.0092
中国	-0.1925	-127.88 ***	-0.1758	-101.73 ***	-0.2055	-88.20 ***	0.0297
四国	-0.1988	-96.72 ***	-0.1786	-73.81 ***	-0.2073	-68.39 ***	0.0286
九州	-0.2291	-192.19 ***	-0.2071	-147.96 ***	-0.2391	-134.21 ***	0.0320
定数項	6.0712	1495.06 ***	5.8612	1187.76 ***	6.3236	1088.30 ***	-0.4625
観測数	978080		670345		307735		
F値	37876.1086		28467.9800		9637.8756		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5111		0.5341		0.4581		
残差標準偏差	0.3250		0.3035		0.2895		
復元労働者数	23675321		16233635		7441686		

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。

- 注: 1) 復元倍率による重み付けを行っている。  
 2) \*\*\*, \*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。  
 3) 男女格差 = 男性の推定値 - 女性の推定値

## 2. 職階を含む(企業規模100人以上)の賃金関数の推計

企業規模100人以上で職階(役職)を含む賃金関数(第1-3-2表)の結果について、

- ① 役職の効果は、部長、課長、係長の賃金への影響は女性の方が男性より大きい。その他の役職は、2000年は男性、2006年は女性で効果が大きい<sup>8</sup>。職長は例外(女性は2000年は係数が負で有意、2006年は係数は正で有意で男性より小さい)だが、これについては当該役職が製造現場等に限定されており、女性の職長が少ないこと等が考えられる。2時点比較では、男女とも役職なし(非役職者)と役職者との格差が拡大しているが(特に部長で拡大、係長は拡大幅が一番小さい)、課長以外は女性の方が男性より役職なしとの差が拡大し、役職の効果の男女の差違は拡大(女性でより評価)している。課長では男女の差異は縮小している。
- ② 役職を含めない賃金関数の分析と比較すると、企業規模の違いを考慮する必要があるが、年齢の係数は男性、勤続年数の係数は女性が高いのは同じであるが、年齢の効果の男女差がやや小さくなり、勤続年数の効果の男女差はわずかに拡大している。2時点比較では、年齢、勤続年数の男女の差違はやや拡大している。学歴については、女性が男性より影響が高いのは同様であるが、その効果は、男性はやや縮小、女性はやや拡大しており、2時点比較では、女性でより大卒、短大卒と高卒との差が拡大している。企業規模別(大企業と中企業の差)は男性が女性より係数が大きく、2時点間比較では男性は係数が大きくなり、女性は係数が小さくなり、男女差異が拡大しているが、これは、役職を含まない場合(大企業と中企業の差)と同様である。産業別、地域別には、男女とも役職を含まない場合と大まかな傾向は似ている。決定係数は、役職を含まない場合より大きいですが、これは、企業規模が大きく、役職を含めているためと考えられる。

---

<sup>8</sup> その他の役職は、部長代理、課長代理、課長補佐等様々な場合が含まれるので、この効果をみる際留意が必要である。

第 1-3-2 表 賃金関数の推計結果(職階を含む推計(規模 100 人以上企業))

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
2000年							
年齢	0.0467	182.33 ***	0.0582	191.90 ***	0.0317	75.51 ***	0.0265
年齢二乗	-0.0005	-172.12 ***	-0.0006	-172.74 ***	-0.0004	-79.79 ***	-0.0002
勤続年数	0.0194	143.20 ***	0.0166	108.30 ***	0.0232	89.99 ***	-0.0067
勤続年数二乗	0.00001	3.73 ***	-0.00002	-6.27 ***	0.0000002	0.03	-0.00002
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1271	-86.45 ***	-0.1146	-72.23 ***	-0.1303	-45.46 ***	0.0157
短大卒	0.0697	65.11 ***	0.0511	36.11 ***	0.1296	81.32 ***	-0.0785
大卒	0.2377	272.04 ***	0.1752	189.64 ***	0.2561	122.71 ***	-0.0810
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1268	9.29 ***	0.0728	5.44 ***	0.1309	3.18 ***	-0.0582
建設業	0.0865	52.76 ***	0.0708	43.21 ***	0.0517	11.66 ***	0.0191
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2261	77.13 ***	0.1933	66.96 ***	0.2254	26.15 ***	-0.0321
運輸・通信業	0.0358	29.13 ***	-0.0377	-30.21 ***	0.1143	34.70 ***	-0.1520
卸売・小売業, 飲食店	0.0079	7.43 ***	0.0075	6.51 ***	0.0646	31.15 ***	-0.0571
金融・保険業	0.0500	33.49 ***	0.1373	73.36 ***	0.1203	49.16 ***	0.0171
不動産業	0.0778	17.12 ***	0.0935	18.87 ***	0.0758	8.83 ***	0.0177
サービス業	0.0911	91.22 ***	0.0723	63.76 ***	0.1980	108.88 ***	-0.1258
企業規模(中企業基準)							
大企業	0.1134	152.15 ***	0.1259	156.40 ***	0.0772	52.48 ***	0.0486
職階(役職なし基準)							
部長	0.4042	171.96 ***	0.3577	160.62 ***	0.5792	39.03 ***	-0.2216
課長	0.2581	162.83 ***	0.2074	135.79 ***	0.3335	45.71 ***	-0.1260
係長	0.1268	79.71 ***	0.0790	50.79 ***	0.1606	30.20 ***	-0.0816
職長	0.0853	31.46 ***	0.0271	10.43 ***	-0.0311	-2.68 ***	0.0582
その他の役職	0.1875	125.70 ***	0.1471	99.34 ***	0.1343	29.84 ***	0.0129
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1656	-85.44 ***	-0.1544	-70.74 ***	-0.1792	-52.45 ***	0.0248
東北	-0.1850	-123.26 ***	-0.1467	-86.59 ***	-0.2204	-83.23 ***	0.0737
関東B	-0.0594	-35.92 ***	-0.0547	-30.86 ***	-0.0961	-29.37 ***	0.0414
中部B	-0.1521	-101.69 ***	-0.1198	-72.15 ***	-0.1847	-67.86 ***	0.0648
中部A	-0.0579	-49.60 ***	-0.0509	-40.61 ***	-0.0849	-36.78 ***	0.0341
近畿B	-0.0702	-26.42 ***	-0.0512	-17.56 ***	-0.1146	-23.13 ***	0.0635
近畿A	-0.0405	-36.90 ***	-0.0329	-27.77 ***	-0.0680	-32.19 ***	0.0351
中国	-0.1378	-86.94 ***	-0.1199	-69.14 ***	-0.1747	-58.78 ***	0.0548
四国	-0.1786	-75.81 ***	-0.1456	-54.21 ***	-0.2045	-50.64 ***	0.0589
九州	-0.1756	-136.28 ***	-0.1484	-101.94 ***	-0.2066	-90.85 ***	0.0583
定数項	6.1707	1325.08 ***	5.9932	1079.48 ***	6.3610	838.48 ***	-0.3677
観測数	715945		532254		183691		
F値	34994.48741		27155.7930		5480.0084		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.6024		0.6126		0.4804		
残差標準偏差	0.2844		0.2650		0.2749		
復元労働者数	15683338		11213203		4470135		
2006年							
年齢	0.0428	155.80 ***	0.0584	172.47 ***	0.0263	64.01 ***	0.0321
年齢二乗	-0.0005	-151.81 ***	-0.0006	-160.40 ***	-0.0003	-69.53 ***	-0.0003
勤続年数	0.0201	148.48 ***	0.0155	96.99 ***	0.0241	103.25 ***	-0.0086
勤続年数二乗	-0.0001	-14.86 ***	-0.00004	-10.05 ***	-0.0001	-10.31 ***	0.00003
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.0993	-50.29 ***	-0.0996	-45.33 ***	-0.1077	-30.51 ***	0.0081
短大卒	0.0904	76.16 ***	0.0667	41.22 ***	0.1723	105.18 ***	-0.1055
大卒	0.2625	274.90 ***	0.1981	187.91 ***	0.2867	149.47 ***	-0.0886
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1904	9.55 ***	0.1574	7.85 ***	0.1347	2.38 ***	0.0226
建設業	0.0509	26.45 ***	0.0369	18.64 ***	0.0652	13.61 ***	-0.0283
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2273	66.17 ***	0.1824	52.81 ***	0.2643	26.50 ***	-0.0818
運輸・通信業	-0.0135	-9.49 ***	-0.0862	-57.92 ***	0.0420	12.15 ***	-0.1281
卸売・小売業, 飲食店	-0.0634	-51.91 ***	-0.0507	-36.75 ***	0.0016	0.72 ***	-0.0523
金融・保険業	0.0256	14.03 ***	0.1047	44.53 ***	0.1188	43.62 ***	-0.0141
不動産業	0.0960	21.15 ***	0.0960	19.18 ***	0.1049	12.62 ***	-0.0089
サービス業	0.0572	53.39 ***	0.0479	38.34 ***	0.1659	90.40 ***	-0.1180
企業規模(中企業基準)							
大企業	0.1172	142.43 ***	0.1387	149.28 ***	0.0610	42.44 ***	0.0776
職階(役職なし基準)							
部長	0.4811	205.90 ***	0.4269	185.93 ***	0.6563	58.78 ***	-0.2295
課長	0.3162	187.13 ***	0.2611	154.08 ***	0.3600	59.94 ***	-0.0989
係長	0.1440	83.64 ***	0.0917	52.11 ***	0.1795	38.93 ***	-0.0878
職長	0.1340	44.40 ***	0.0746	25.05 ***	0.0297	2.55 ***	0.0448
その他の役職	0.2341	133.50 ***	0.1840	101.28 ***	0.2005	44.90 ***	-0.0165
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1892	-85.77 ***	-0.1768	-67.30 ***	-0.1890	-55.32 ***	0.0122
東北	-0.1967	-119.31 ***	-0.1666	-86.66 ***	-0.2218	-83.30 ***	0.0552
関東B	-0.0731	-40.08 ***	-0.0710	-34.77 ***	-0.0947	-29.58 ***	0.0237
中部B	-0.1529	-88.98 ***	-0.1381	-68.67 ***	-0.1517	-55.20 ***	0.0136
中部A	-0.0560	-44.78 ***	-0.0543	-39.19 ***	-0.0837	-36.97 ***	0.0293
近畿B	-0.1102	-36.83 ***	-0.1044	-30.66 ***	-0.1265	-25.05 ***	0.0221
近畿A	-0.0573	-44.41 ***	-0.0547	-37.46 ***	-0.0577	-26.09 ***	0.0031
中国	-0.1575	-87.61 ***	-0.1427	-69.21 ***	-0.1852	-61.96 ***	0.0425
四国	-0.1695	-66.53 ***	-0.1468	-48.10 ***	-0.1888	-48.42 ***	0.0420
九州	-0.1842	-127.82 ***	-0.1608	-94.90 ***	-0.2097	-91.35 ***	0.0489
定数項	6.2498	1205.57 ***	6.0107	942.34 ***	6.4346	825.83 ***	-0.4239
観測数	618179		433465		184714		
F値	29151.90734		21052.4437		5999.6986		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5938		0.6009		0.5017		
残差標準偏差	0.3051		0.2859		0.2912		
復元労働者数	15277539		10669044		4608495		

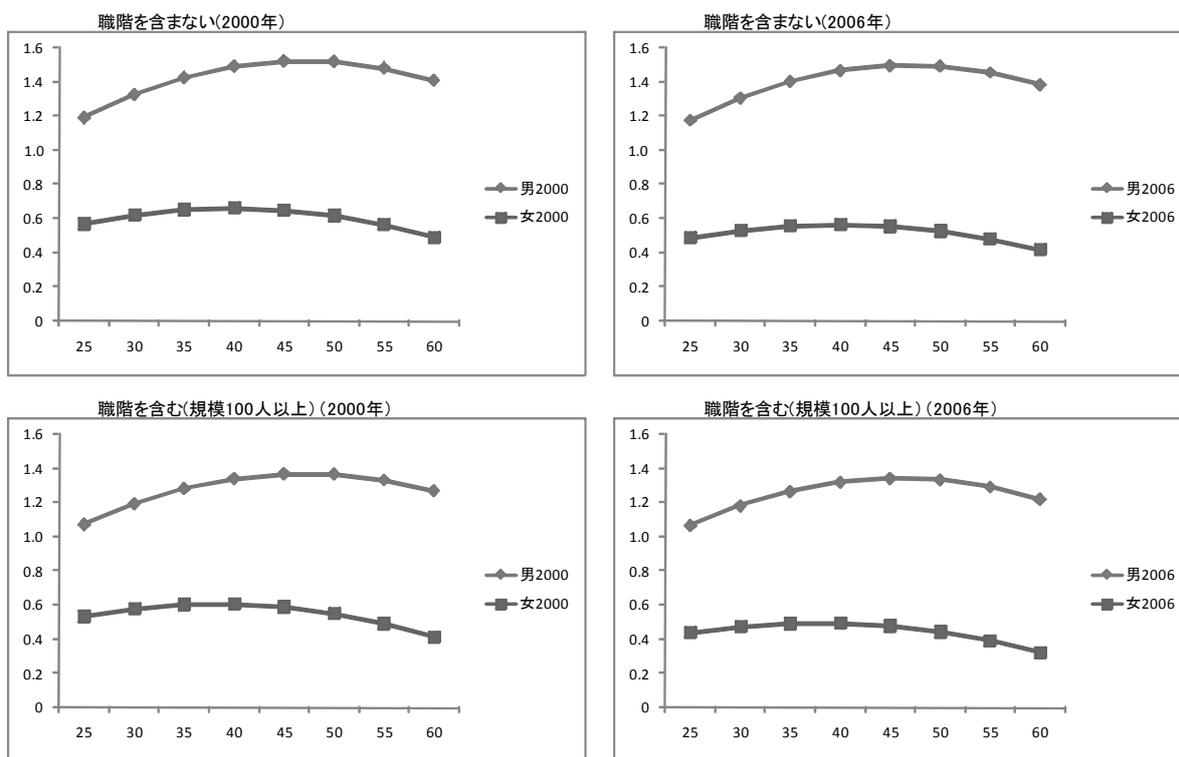
出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000, 2006年) 個票データにより計算。

- 注: 1) 復元倍率による重み付けを行っている。  
 2) \*, \*\*, \*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。  
 3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

### 3. 男女別賃金曲線の試算

以上みた男女別の賃金構造の違いについて、賃金関数の結果をもとに、年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線を試算した<sup>9</sup>。年齢別賃金曲線（第1-3-3図）をみると、職階を含まない全体、職階を含む規模100人以上の場合とも、男性は、年齢とともに右肩上がりに上がっているのに対して女性はほぼ扁平となっている<sup>10</sup>。2006年は、2000年に比べいずれの場合も、男女とも曲線はやや低下しているが、女性でより低下し、男女差は拡大している。一方、勤続年数別賃金曲線（第1-3-4図）は、職階を含まない全体、職階を含む規模100人以上の場合とも、女性の方が男性より傾きが大きく、勤続年数が長くなるほど賃金が高くなる程度が男性より大きい。2006年もこの傾向に大きな変化は見られないが、2000年に比べ、職階を含まない場合、男性はやや曲線が高まった後低下し、女性ではやや曲線が高まり、職階を含む規模100人以上の場合、男性は曲線がやや低下し、女性も曲線がやや高まった後低下し、いずれも男女差は若干拡大している<sup>11</sup>。なお、年齢別賃金曲線の男女差は、勤続年数別賃金曲線の男女差よりかなり大きい。

第1-3-3図 男女別年齢別賃金曲線の試算結果(2000年、2006年)



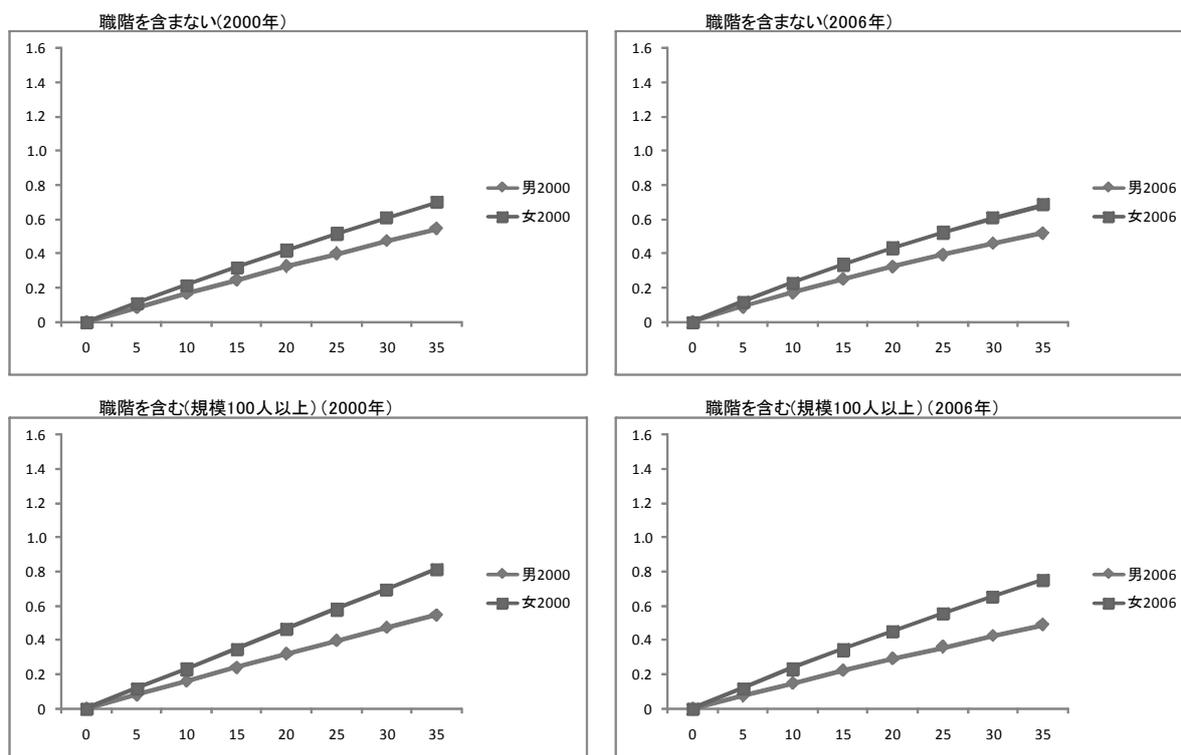
(注) 第1-3-1表、第1-3-2表の賃金関数のうち、年齢の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションしたものである。  
 グラフの縦軸は時間当たり所定内給与の自然対数値、横軸は年齢

<sup>9</sup> 賃金関数の年齢（勤続年数）の係数（1次項、2次項）に基づき、年齢（勤続年数）に伴う賃金の変化を試算したものである。年齢は学歴により初職時の年齢が異なるので、25歳時から図示している。

<sup>10</sup> 年齢別賃金曲線のピークは、いずれの場合も男性が45歳、女性は40歳となっている。

<sup>11</sup> 勤続年数別の賃金曲線の2000年との変化は、上昇(低下)度は、職階を含む勤続年数の35年の場合を除き、女性(男性)で大きい。職階を含む勤続年数の35年の場合を除き、男女差が若干拡大している。

第 1-3-4 図 男女別年齢別勤続年数別賃金曲線の試算結果(2000 年、2006 年)



(注) 第1-3-1表、第1-3-2表の賃金関数のうち、勤続年数の係数に基づいて、勤続年数に伴う賃金の変化をシミュレーションしたもの。  
 グラフの縦軸は時間当たり所定内給与の自然対数値、横軸は勤続年数

## 第 4 節 企業規模別の賃金関数(賃金構造)

企業規模や産業により、業態特性・景況の違いや人事制度の相違等があると考えられ、さらに、女性の就業状況も異なると考えられる。こうした状況は男女間の賃金構造にも違いがあることが考えられる。そこで、本節では、企業規模に注目し、それぞれ男女別賃金関数を推計し、特徴をみることにする。

### 1. 企業規模別男女別賃金関数の推計

ここでは、企業規模1000人以上を大企業、企業規模100～999人を中企業、企業規模5～99人を小企業とする。まず、企業規模別・賃金関数の結果を第1-4-1表～第1-4-3表でまとめている。

これらの推定結果により、以下のことがわかった。なお、年齢、勤続年数の係数の効果は1次項でみている。

- ① 年齢の効果は、男性は企業規模が大きいほど年齢の係数(1次項)が大きい。ただし、2000年は規模の差がほとんどないが2006年は規模間の差が拡大している。女性は、年齢の係数(1次項)は100～999人規模が一番大きく、次いで5～99人規模で、1000人以上は最も小さくなっている。2000年に比べ2006年は規模間の差が小さくなっている。各規模とも年齢が

賃金に与える影響は男性が女性よりかなり大きく、男女の差異は1000人以上で最も大きい。なお、年齢の係数（1次項）の大きさは、1000人以上の女性を除き、男女とも勤続年数よりも大きい、特に男性でその差が大きい。

年齢の係数（1次項）の2時点の変化では、女性は各規模で年齢の係数値が小さくなっている（特に100～999人で低下が大きい）のに対し、男性は5～99人規模で年齢の係数値が小さくなり（女性よりは低下幅は小さい）、100～999人、1000人以上で年齢の係数値が高まり、特に1000人以上で上昇が大きい。この結果、男女差異が100～999人、1000人以上で大きく拡大し、5～99人でわずかに拡大となった。

- ② 男女とも勤続年数の効果が1000人以上規模で一番大きい。男性は5～99人規模が100～999人規模より係数値が大きく、女性は規模が大きくなるほど係数値が大きい。勤続年数の影響は各規模とも女性の方が大きく、規模が大きいほどその差は大きくなる。なお、年齢の係数（1次項）の男女差の絶対値と比べると、勤続年数の係数（1次項）の男女差の絶対値は各規模ともかなり小さい。

2時点の変化は、男性は100～999人企業、1000人以上企業で係数値が低下し、5～99人は横ばいとなっているのに対して、女性は5～99人、100～999人規模で係数値が高まり、1000人以上でわずかに低下（男性より低下幅は小幅）している。この結果、勤続年数の影響の男女の差異が各規模で拡大している。

- ③ 男性は、企業規模が大きいほど（高卒を基準とした）学歴の影響が大きくなる傾向にあるが、女性は、100～999人企業で短大卒、大卒の効果が大きく、次いで1000人以上が大きい。なお、学歴の影響は各規模とも女性の方が概ね大きい。短大卒、大卒とも100～999人規模で男女差（女性の相対的評価）が最も大きい。2時点の変化について、100～999人規模の男女中卒を除き、各規模とも男女とも高卒と中卒との格差が縮小、高卒と短大卒、大卒との格差は拡大している。拡大・縮小の幅は5～99人規模大卒、100～999人規模中卒、大卒を除き、女性の方が大きい。この結果、高卒に対する大卒の格差は1000人以上で男女差異（女性の相対的評価）が拡大している一方、5～99人、100～999人の企業では、その男女の差異（女性の相対的評価）が縮小している。

第 1-4-1 表 企業規模別・男女別賃金関数の推計結果(5~99 人企業)

	男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	
2000年					
年齢	0.0601	191.39 ***	0.0297	70.63 ***	0.0304
年齢二乗	-0.0006	-179.77 ***	-0.0004	-70.63 ***	-0.0003
勤続年数	0.0180	99.28 ***	0.0191	66.69 ***	-0.0011
勤続年数二乗	-0.00021	-41.18 ***	-0.00017	-18.91 ***	-0.00004
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.0752	-47.32 ***	-0.1171	-42.75 ***	0.0419
短大卒	0.0431	20.84 ***	0.0822	40.52 ***	-0.0391
大卒	0.1572	97.05 ***	0.2311	72.87 ***	-0.0739
産業(製造業基準)					
鉱業	0.0692	6.98 ***	0.1422	6.15 ***	-0.0729
建設業	0.1246	76.42 ***	0.1244	37.49 ***	0.0002
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2234	17.23 ***	0.2959	9.17 ***	-0.0725
運輸・通信業	-0.0358	-18.11 ***	0.1251	25.07 ***	-0.1608
卸売・小売業, 飲食店	0.0244	14.08 ***	0.0896	36.81 ***	-0.0652
金融・保険業	0.2764	39.92 ***	0.2802	34.52 ***	-0.0037
不動産業	0.1233	19.43 ***	0.2272	24.54 ***	-0.1039
サービス業	0.0695	40.95 ***	0.2328	114.28 ***	-0.1632
地域(関東A基準)					
北海道	-0.2311	-83.81 ***	-0.2165	-51.69 ***	-0.0146
東北	-0.2488	-112.89 ***	-0.2930	-95.70 ***	0.0441
関東B	-0.1213	-45.03 ***	-0.1414	-36.76 ***	0.0202
中部B	-0.1554	-69.97 ***	-0.1933	-62.09 ***	0.0379
中部A	-0.0771	-38.87 ***	-0.1073	-36.61 ***	0.0302
近畿B	-0.1263	-32.29 ***	-0.1576	-27.68 ***	0.0314
近畿A	-0.0713	-36.03 ***	-0.0657	-22.21 ***	-0.0056
中国	-0.1925	-76.61 ***	-0.2446	-69.19 ***	0.0521
四国	-0.2116	-65.41 ***	-0.2636	-61.97 ***	0.0519
九州	-0.2757	-133.73 ***	-0.2918	-102.06 ***	0.0161
定数項	6.0370	963.60 ***	6.3439	771.94 ***	-0.3069
観測数	274901		123599		
F値	7217.064139		2947.84348		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.3962		0.3735		
残差標準偏差	0.2892		0.2699		
復元労働者数	6452603		3071461		
2006年					
年齢	0.0584	162.46 ***	0.0264	63.03 ***	0.0320
年齢二乗	-0.0006	-154.60 ***	-0.0003	-64.35 ***	-0.0003
勤続年数	0.0180	94.57 ***	0.0213	78.30 ***	-0.0033
勤続年数二乗	-0.00020	-38.34 ***	-0.00022	-26.68 ***	0.00002
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.0745	-37.62 ***	-0.1135	-34.25 ***	0.0390
短大卒	0.0665	29.21 ***	0.1071	53.46 ***	-0.0406
大卒	0.1874	112.31 ***	0.2440	86.59 ***	-0.0567
産業(製造業基準)					
鉱業	0.0751	5.69 ***	0.1249	4.01 ***	-0.0497
建設業	0.1135	60.82 ***	0.0981	25.54 ***	0.0155
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1813	12.51 ***	0.2444	7.53 ***	-0.0631
運輸・通信業	-0.0709	-31.11 ***	0.0889	16.73 ***	-0.1598
卸売・小売業, 飲食店	0.0074	3.81 ***	0.0623	24.87 ***	-0.0549
金融・保険業	0.3279	40.50 ***	0.2746	26.70 ***	0.0533
不動産業	0.1374	20.84 ***	0.1896	22.68 ***	-0.0522
サービス業	0.0674	37.03 ***	0.2094	98.06 ***	-0.1420
地域(関東A基準)					
北海道	-0.2441	-77.21 ***	-0.2109	-52.00 ***	-0.0332
東北	-0.2785	-109.86 ***	-0.3103	-96.26 ***	0.0318
関東B	-0.1333	-42.90 ***	-0.1926	-47.81 ***	0.0593
中部B	-0.1875	-77.53 ***	-0.2076	-66.74 ***	0.0202
中部A	-0.0932	-43.08 ***	-0.1387	-47.66 ***	0.0456
近畿B	-0.1447	-32.62 ***	-0.1523	-26.06 ***	0.0077
近畿A	-0.0768	-34.76 ***	-0.1043	-35.78 ***	0.0275
中国	-0.2160	-77.46 ***	-0.2459	-70.03 ***	0.0299
四国	-0.2181	-60.69 ***	-0.2380	-52.50 ***	0.0199
九州	-0.2774	-124.97 ***	-0.2861	-106.49 ***	0.0087
定数項	6.0243	819.55 ***	6.3967	755.64 ***	-0.3724
観測数	236880		123021		
F値	6080.5560		2954.1264		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.3908		0.3751		
残差標準偏差	0.3028		0.2719		
復元労働者数	5564591		2833191		

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。

注: 1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*\*,\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

第 1-4-2 表 企業規模別・男女別賃金関数の推計結果(100~999 人企業)

	男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	
2000年					
年齢	0.0604	147.08 ***	0.0339	65.62 ***	0.0265
年齢二乗	-0.0006	-128.66 ***	-0.0004	-67.15 ***	-0.0002
勤続年数	0.0164	74.98 ***	0.0192	56.61 ***	-0.0028
勤続年数二乗	-0.00001	-1.68 *	0.0001	6.65 ***	-0.00008
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.1415	-59.92 ***	-0.1188	-35.11 ***	-0.0227
短大卒	0.0573	29.32 ***	0.1514	74.37 ***	-0.0941
大卒	0.2075	148.90 ***	0.3013	109.45 ***	-0.0937
産業(製造業基準)					
鉱業	0.0563	2.81 ***	0.1389	2.66 ***	-0.0826
建設業	0.0833	34.09 ***	0.0804	13.92 ***	0.0029
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2065	25.99 ***	0.2558	11.52 ***	-0.0492
運輸・通信業	-0.1122	-53.24 ***	0.0603	12.61 ***	-0.1725
卸売・小売業、飲食店	0.0391	22.88 ***	0.0957	36.23 ***	-0.0566
金融・保険業	0.1090	28.86 ***	0.1627	32.06 ***	-0.0537
不動産業	0.1383	21.02 ***	0.1150	10.45 ***	0.0233
サービス業	0.0873	53.29 ***	0.2177	99.79 ***	-0.1304
地域(関東A基準)					
北海道	-0.1566	-50.81 ***	-0.2043	-48.53 ***	0.0477
東北	-0.1682	-67.16 ***	-0.2671	-80.11 ***	0.0990
関東B	-0.0451	-15.57 ***	-0.1287	-30.24 ***	0.0836
中部B	-0.1362	-55.50 ***	-0.2107	-62.48 ***	0.0745
中部A	-0.0558	-27.91 ***	-0.1076	-35.59 ***	0.0518
近畿B	-0.0646	-13.54 ***	-0.1479	-23.20 ***	0.0833
近畿A	-0.0411	-21.94 ***	-0.0962	-33.90 ***	0.0551
中国	-0.1310	-49.18 ***	-0.2026	-54.15 ***	0.0716
四国	-0.1647	-41.36 ***	-0.2382	-47.13 ***	0.0735
九州	-0.1841	-86.75 ***	-0.2501	-87.76 ***	0.0659
定数項	5.9530	777.78 ***	6.3308	672.09 ***	-0.3778
観測数	253792		100940		
F値	10736.36194		3586.0954		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5140		0.4703		
残差標準偏差	0.2840		0.2629		
復元労働者数	5851108		2727796		
2006年					
年齢	0.0621	137.89 ***	0.0280	53.85 ***	0.0341
年齢二乗	-0.0007	-125.32 ***	-0.0004	-55.88 ***	-0.0003
勤続年数	0.0159	70.98 ***	0.0218	70.15 ***	-0.0059
勤続年数二乗	-0.00002	-3.36 ***	-0.00003	-3.29 ***	0.00001
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.1437	-47.46 ***	-0.1210	-28.23 ***	-0.0227
短大卒	0.0837	37.80 ***	0.1923	90.62 ***	-0.1086
大卒	0.2410	156.45 ***	0.3220	123.35 ***	-0.0809
産業(製造業基準)					
鉱業	0.1982	8.12 ***	0.1697	2.50 **	0.0285
建設業	0.0841	29.55 ***	0.1157	18.84 ***	-0.0317
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1707	17.42 ***	0.2093	8.49 ***	-0.0386
運輸・通信業	-0.1164	-50.46 ***	0.0585	12.17 ***	-0.1749
卸売・小売業、飲食店	-0.0005	-0.27	0.0447	15.58 ***	-0.0452
金融・保険業	0.1084	22.54 ***	0.1595	25.70 ***	-0.0511
不動産業	0.1301	19.98 ***	0.1408	14.05 ***	-0.0107
サービス業	0.0629	34.59 ***	0.2061	88.99 ***	-0.1433
地域(関東A基準)					
北海道	-0.2092	-59.31 ***	-0.1919	-44.80 ***	-0.0172
東北	-0.1992	-76.49 ***	-0.2453	-72.47 ***	0.0461
関東B	-0.0734	-22.29 ***	-0.1060	-24.19 ***	0.0326
中部B	-0.1486	-52.56 ***	-0.1604	-44.88 ***	0.0117
中部A	-0.0673	-31.16 ***	-0.0967	-31.57 ***	0.0293
近畿B	-0.1180	-22.79 ***	-0.1537	-23.26 ***	0.0357
近畿A	-0.0703	-31.95 ***	-0.0756	-25.13 ***	0.0054
中国	-0.1786	-61.07 ***	-0.1981	-51.74 ***	0.0195
四国	-0.1668	-38.67 ***	-0.2010	-40.89 ***	0.0342
九州	-0.1981	-78.47 ***	-0.2371	-79.38 ***	0.0390
定数項	5.9329	688.65 ***	6.3763	643.11 ***	-0.4434
観測数	229974		104052		
F値	8616.8033		3542.6515		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.4836		0.4597		
残差標準偏差	0.3050		0.2714		
復元労働者数	5598277		2809438		

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。

注:1)復元倍率による重み付けを行っている。

2)\*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3)男女格差=男性の推定値-女性の推定値

第 1-4-3 表 企業規模別・男女別賃金関数の推計結果(1000 人以上企業)

	男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	
2000年					
年齢	0.0606	119.58 ***	0.0278	37.99 ***	0.0328
年齢二乗	-0.0006	-106.03 ***	-0.0004	-41.95 ***	-0.0003
勤続年数	0.0252	104.10 ***	0.0332	80.38 ***	-0.0080
勤続年数二乗	-0.0001	-22.37 ***	-0.0002	-13.78 ***	0.00003
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.1636	-73.15 ***	-0.1576	-28.77 ***	-0.0060
短大卒	0.0664	28.92 ***	0.1126	43.45 ***	-0.0462
大卒	0.2281	182.17 ***	0.2402	74.50 ***	-0.0120
産業(製造業基準)					
鉱業	0.0681	3.59 ***	0.1000	1.48	-0.0319
建設業	0.0952	40.68 ***	0.0072	1.03	0.0880
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1790	59.65 ***	0.1891	19.97 ***	-0.0101
運輸・通信業	-0.0042	-2.71 ***	0.1468	31.64 ***	-0.1510
卸売・小売業, 飲食店	-0.0146	-8.80 ***	0.0245	7.30 ***	-0.0391
金融・保険業	0.1672	78.72 ***	0.0988	31.07 ***	0.0684
不動産業	0.0350	4.00 ***	0.0345	2.49 **	0.0005
サービス業	0.0512	30.14 ***	0.1697	50.87 ***	-0.1186
地域(関東A基準)					
北海道	-0.1420	-41.64 ***	-0.1460	-24.49 ***	0.0040
東北	-0.1118	-45.30 ***	-0.1469	-33.06 ***	0.0351
関東B	-0.0708	-30.83 ***	-0.0645	-12.51 ***	-0.0063
中部B	-0.1018	-42.07 ***	-0.1423	-30.09 ***	0.0405
中部A	-0.0554	-33.45 ***	-0.0648	-17.97 ***	0.0094
近畿B	-0.0543	-14.44 ***	-0.0755	-9.53 ***	0.0212
近畿A	-0.0347	-21.92 ***	-0.0299	-9.37 ***	-0.0048
中国	-0.1304	-54.49 ***	-0.1482	-29.80 ***	0.0178
四国	-0.1296	-33.48 ***	-0.1584	-23.29 ***	0.0288
九州	-0.1078	-49.66 ***	-0.1407	-36.35 ***	0.0329
定数項	5.9813	672.95 ***	6.4706	501.78 ***	-0.4893
観測数	278462		82751		
F値	17019.5499		2654.4949		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.6044		0.4450		
残差標準偏差	0.2629		0.2878		
復元労働者数	5362095		1742339		
2006年					
年齢	0.0639	108.69 ***	0.0253	35.72 ***	0.0386
年齢二乗	-0.0007	-97.46 ***	-0.0003	-40.06 ***	-0.0003
勤続年数	0.0234	90.08 ***	0.0327	87.77 ***	-0.0093
勤続年数二乗	-0.00014	-21.73 ***	-0.00019	-16.67 ***	0.00004
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.1472	-40.86 ***	-0.1092	-16.34 ***	-0.0380
短大卒	0.0888	32.74 ***	0.1635	60.55 ***	-0.0747
大卒	0.2549	164.95 ***	0.2973	101.37 ***	-0.0424
産業(製造業基準)					
鉱業	0.0643	1.44	0.0196	0.18	0.0447
建設業	0.0150	4.83 ***	-0.0244	-3.01 ***	0.0394
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1391	36.06 ***	0.2147	19.36 ***	-0.0756
運輸・通信業	-0.0928	-44.04 ***	0.0235	4.55 ***	-0.1163
卸売・小売業, 飲食店	-0.0871	-40.59 ***	-0.0423	-12.29 ***	-0.0448
金融・保険業	0.1296	46.13 ***	0.0817	23.91 ***	0.0479
不動産業	0.0547	5.88 ***	0.0478	2.97 ***	0.0069
サービス業	0.0316	16.50 ***	0.1234	39.08 ***	-0.0918
地域(関東A基準)					
北海道	-0.1386	-30.26 ***	-0.1796	-29.54 ***	0.0410
東北	-0.1241	-36.98 ***	-0.1602	-34.04 ***	0.0360
関東B	-0.0883	-31.35 ***	-0.0793	-16.27 ***	-0.0090
中部B	-0.1420	-43.63 ***	-0.1410	-30.94 ***	-0.0010
中部A	-0.0591	-30.03 ***	-0.0716	-20.46 ***	0.0125
近畿B	-0.1097	-22.15 ***	-0.0746	-9.07 ***	-0.0351
近畿A	-0.0490	-22.80 ***	-0.0336	-9.88 ***	-0.0154
中国	-0.1303	-39.81 ***	-0.1546	-30.35 ***	0.0243
四国	-0.1420	-29.15 ***	-0.1778	-26.01 ***	0.0358
九州	-0.1314	-51.94 ***	-0.1705	-44.75 ***	0.0391
定数項	5.9565	553.70 ***	6.5002	491.36 ***	-0.5437
観測数	203491		80662		
F値	10381.1220		2968.5836		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5605		0.4791		
残差標準偏差	0.2919		0.3213		
復元労働者数	5070767		1799057		

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。

注: 1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*\*,\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

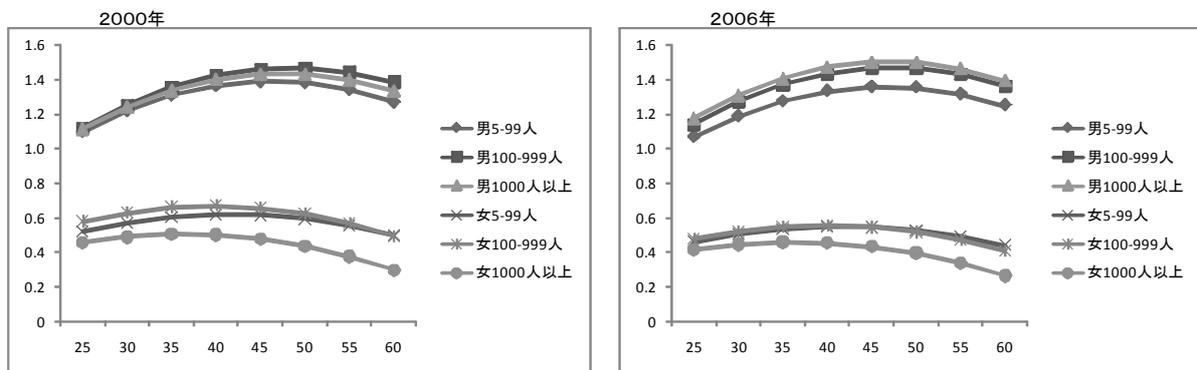
3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

## 2. 企業規模別男女別賃金曲線の試算

以上みた、男女別の企業規模別の賃金構造の違いについて、賃金関数の結果をもとに、年齢、勤続年数の評価の男女差について、企業規模別に年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線を描くと、第1-4-4図、第1-4-5図のようになる。男性は企業規模が大きいほど年齢、勤続年数による賃金上昇の幅が大きい傾向にある<sup>12</sup>。一方、女性は企業規模が大きいほど勤続年数による賃金上昇の幅が大きい、年齢の効果は、年齢に伴い賃金があまり上昇せず、1000人以上が年齢の効果が一番低く、また5～99人と100～999人の年齢の効果の差も小さい。

企業規模が大きいほど、年齢による男女間の差は大きくなっており、勤続年数による男女の差(女性の相対的評価)は大きくなっている。2006年は2000年に比べ、年齢別賃金曲線は、男性では5～99人は低下、100～999人は曲線が途中まで高まった後低下、1000人以上は上昇している一方、女性では各規模とも低下している。勤続年数別賃金曲線は、男性では5～99人で上昇、100～999人、1000人以上では低下している一方、女性は各規模とも上昇している。この結果、2006年は、2000年に比べ、年齢別賃金曲線の男女差は拡大し、勤続年数別賃金曲線の男女差は拡大(女性の評価の高まり)している。

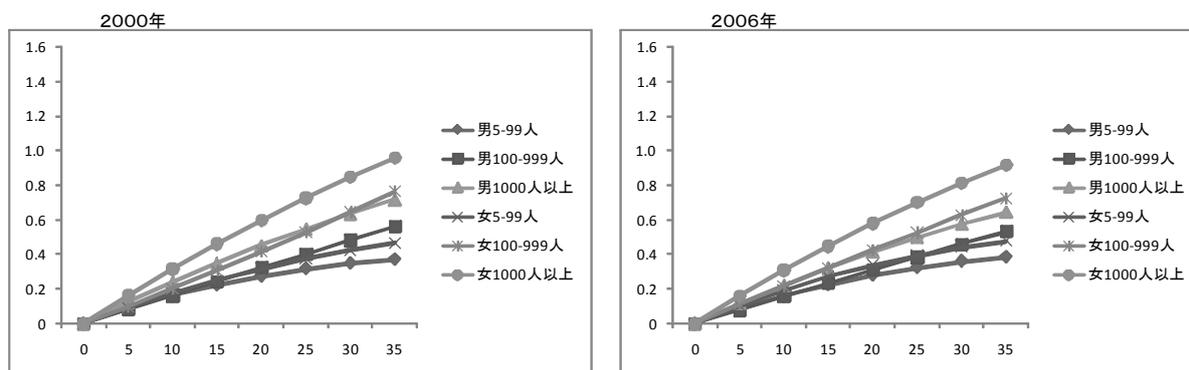
第 1-4-4 図 企業規模別・男女別・年齢別賃金曲線の試算結果



(注) 第1-4-1表～第1-4-3表の賃金関数のうち、年齢の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションしたものの。  
グラフの縦軸は時間当たり所定内給与の自然対数値、横軸は年齢

<sup>12</sup> 男性の2000年の年齢は100～999人が最も大きく、次いで1000人以上、5～99人の順である。

第1-4-5図 企業規模別・男女別・勤続年数別賃金曲線の試算結果



(注) 第1-4-1表～第1-4-3表の賃金関数のうち、勤続年数の係数に基づいて、勤続年数に伴う賃金の変化をシミュレーションしたもの。グラフの縦軸は時間当たり所定内給与の自然対数値、横軸は勤続年数

## 第5節 課長以上、係長以下の賃金関数(賃金構造)

役職者(課長以上)では、非役職者と比べ、より成果主義・能力主義的な賃金制度の適用等賃金決定の決め方も異なることが予想される。そこで、役職(課長以上及び係長以下別)に注目し、それぞれ男女別賃金関数を推計し、特徴をみることとする。

### 1. 職階別(課長以上、係長以下)男女別賃金関数の推計

企業規模100人以上の労働者(その他の役職を除く)について、課長以上の役職者と係長以下に分けて男女別に賃金関数を推定した結果は、第1-5-1表、第1-5-2表のとおりである<sup>13</sup>。ただし、女性の課長以上の推計は観測数がかかなり少ない点、留意する必要がある。

① 年齢の係数(1次項)は、男女とも「課長以上」が「係長以下」より大きい。勤続年数の係数(1次項)は男女とも「課長以上」でマイナス、「係長」以下でプラスとなっている。つまり、高い地位の役職者の方が、より低い役職者や非役職者に比べ、年齢の効果が大きく、勤続年数の効果が小さくなっている。これは、小野(1997)や三谷(1997)の先行研究と同じ結果となった。先行研究は男性についての分析であったが、今回、女性でも、観測数が少ない点留意が必要であるが、男性と同様の傾向が確認された。

年齢の係数の男女の差異は、「課長以上」、「係長」以下とも男性が女性より係数が大きい、「課長以上」での差は小さく(2000年はほとんど差がない)、「係長以下」では差が大きい。勤続年数の係数の男女の差異は、「課長以上」は男性が女性よりマイナスの絶対値が小さい(係数が大きい、2006年はほとんど差がない)、「係長以下」は女性が男性より係数が大きい。なお、学歴効果(大卒と高卒との差)は、男性は「係長以下」が「課長以上」より大きい、「女性」は「課長以上」が「係長以下」より大きい。係数の男女の差異は、「課長以

<sup>13</sup> その他の役職は、部長代理や課長代理等様々な役職が含まれるので、分析の対象から外した。このため、「課長以上」に含まれるのは部長、課長、「係長以下」に含まれるのは、係長、職長、非役職者である。

上」、「係長以下」とも女性が大きい。企業規模の効果(中企業と比較した大企業の効果)は、「課長以上」、「係長以下」とも男性が女性より大きい。

また、賃金関数の決定係数は男女とも「課長以上」は、「係長以下」と比べて低く、特に男性「課長以上」では低い。こうした結果から、「課長以上」の高い役職者の賃金決定は、「係長以下」のより低い役職者や非役職者等と違っている側面があり、説明変数(属性要因)以外により重要な働きをする要因(成果や業績等の要因が考えられる)が存在することが示唆される。

「係長以下」では、全体の賃金構造と同様の特徴がみられる。

- ② 2時点の変化では、年齢効果(1次項)は、男性の「課長」以上で上昇した以外は、低下している。男性は「係長以下」でもわずかな低下であり、年齢効果の男女間の差異は「課長以上」、「係長以下」とも、2006年は拡大している。勤続年数の効果は、「課長以上」、「係長以下」とも男性で低下、女性で上昇しており、男女の差異は「課長以上」は縮小、「係長以下」は拡大し、勤続年数の女性の相対的評価は、2006年は高まっている。年齢、勤続年数の効果の変化幅(の絶対値)は、女性の年齢の「課長以上」を除き、「課長以上」が「係長以下」より大きい。(高卒を基準とする)学歴の効果(大卒)は、女性の「課長以上」で低下したのを除き、それ以外は男女とも係数が上昇している。学歴(大卒)の男女間の差異は2006年は「課長以上」では縮小し、「係長以下」では拡大している。企業規模の効果は、「課長以上」「係長以下」とも男性は係数が上昇し、女性は係数が低下し、2006年は、「課長以上」「係長以下」とも男女間の差異は拡大している。

決定係数は、男女とも「課長以上」では低下幅が大きく、「係長以下」は、男性は若干低下、女性は若干上昇している。特に「課長以上」で説明変数(属性要因)以外の要因(成果や業績等の要因)の影響がより強まっていることがうかがわれる。

第 1-5-1 表 課長以上の男女別賃金関数の推計結果

	男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	
2000年					
年齢	0.0727	36.07 ***	0.0721	6.97 ***	0.0006
年齢二乗	-0.00067	-31.36 ***	-0.00070	-6.39 ***	0.00003
勤続年数	-0.0036	-6.96 ***	-0.0187	-6.33 ***	0.0151
勤続年数二乗	0.0002	18.69 ***	0.0006	8.50 ***	-0.0004
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.1163	-16.51 ***	-0.2053	-5.58 ***	0.0891
短大卒	0.0646	14.16 ***	0.1204	6.12 ***	-0.0559
大卒	0.1392	54.71 ***	0.3656	18.22 ***	-0.2264
産業(製造業基準)					
鉱業	0.0187	0.42			
建設業	0.0252	6.66 ***	0.0641	0.93	-0.0389
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1887	18.37 ***	0.2171	1.30	-0.0283
運輸・通信業	0.0215	4.63 ***	0.2363	6.30 ***	-0.2149
卸売・小売業, 飲食店	-0.0151	-5.10 ***	0.0211	0.79	-0.0362
金融・保険業	0.2086	45.20 ***	0.1887	4.20 ***	0.0200
不動産業	0.1123	9.99 ***	0.0318	0.29	0.0805
サービス業	0.0585	19.16 ***	0.1251	5.13 ***	-0.0666
企業規模(中企業基準)					
大企業	0.1891	83.52 ***	0.1707	9.30 ***	0.0184
地域(関東A基準)					
北海道	-0.1767	-28.39 ***	-0.2113	-4.83 ***	0.0345
東北	-0.1634	-32.44 ***	-0.1912	-5.23 ***	0.0278
関東B	-0.0662	-12.70 ***	-0.1971	-5.96 ***	0.1309
中部B	-0.1723	-36.67 ***	-0.1806	-5.74 ***	0.0082
中部A	-0.0823	-22.42 ***	-0.0875	-2.66 ***	0.0051
近畿B	-0.0805	-8.92 ***	-0.1551	-2.33 **	0.0746
近畿A	-0.0454	-14.07 ***	-0.0299	-1.39	-0.0154
中国	-0.1531	-28.91 ***	-0.2226	-5.71 ***	0.0695
四国	-0.1913	-24.88 ***	-0.3089	-7.02 ***	0.1176
九州	-0.1741	-42.70 ***	-0.2093	-8.40 ***	0.0352
定数項	5.9847	131.92 ***	5.9794	25.42 ***	0.0053
観測数	57115		1513		
F値	1418.2654		48.0244		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.3922		0.4374		
残差標準偏差	0.2511		0.2981		
復元労働者数	1239425		44491		
2006年					
年齢	0.0839	39.94 ***	0.0698	8.78 ***	0.0141
年齢二乗	-0.0008	-37.14 ***	-0.0007	-7.79 ***	-0.0002
勤続年数	-0.0105	-19.44 ***	-0.0109	-4.50 ***	0.0004
勤続年数二乗	0.0004	26.28 ***	0.0004	6.32 ***	-0.00004
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.0722	-6.20 ***	-0.1000	-1.52	0.0278
短大卒	0.0874	17.13 ***	0.1618	8.90 ***	-0.0744
大卒	0.1842	60.92 ***	0.3633	18.95 ***	-0.1792
産業(製造業基準)					
鉱業	0.1514	3.00 ***			
建設業	0.0057	1.23	-0.1694	-2.54 **	0.1751
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1785	13.55 ***	0.2735	1.69 *	-0.0950
運輸・通信業	-0.0433	-8.08 ***	-0.0442	-1.05	0.0009
卸売・小売業, 飲食店	-0.0608	-17.61 ***	-0.0107	-0.43	-0.0501
金融・保険業	0.1575	28.45 ***	0.2116	5.55 ***	-0.0541
不動産業	0.1174	9.14 ***	0.0103	0.13	0.1071
サービス業	0.0501	14.74 ***	-0.0254	-1.20	0.0755
企業規模(中企業基準)					
大企業	0.1944	74.71 ***	0.1137	7.10 ***	0.0807
地域(関東A基準)					
北海道	-0.1780	-22.67 ***	-0.3203	-9.21 ***	0.1423
東北	-0.1271	-22.20 ***	-0.2609	-9.25 ***	0.1338
関東B	-0.0923	-14.57 ***	-0.1380	-3.68 ***	0.0457
中部B	-0.1720	-28.69 ***	-0.2227	-7.60 ***	0.0507
中部A	-0.1007	-25.19 ***	-0.1396	-5.34 ***	0.0389
近畿B	-0.1343	-12.67 ***	-0.2566	-5.60 ***	0.1223
近畿A	-0.0662	-17.77 ***	-0.1196	-5.59 ***	0.0533
中国	-0.1642	-25.65 ***	-0.2264	-8.64 ***	0.0622
四国	-0.1839	-19.50 ***	-0.2947	-7.04 ***	0.1107
九州	-0.1965	-40.79 ***	-0.2067	-8.35 ***	0.0102
定数項	5.8793	123.48 ***	6.0451	33.17 ***	-0.1658
観測数	52110		2297		
F値	1047.3357		55.2460		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.3430		0.3713		
残差標準偏差	0.2805		0.3081		
復元労働者数	1381610		72240		

出所: 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。

注: 1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*, \*\*, \*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差 = 男性の推定値 - 女性の推定値

4) 「課長以上」 = 課長、部長。女性の「課長以上」の鉱業は、該当者なし。

第 1-5-2 表 係長以下の男女別賃金関数の推計結果

	男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	
2000年					
年齢	0.0576	180.48 ***	0.0320	75.51 ***	0.0256
年齢二乗	-0.0006	-165.63 ***	-0.0004	-80.21 ***	-0.0002
勤続年数	0.0203	121.85 ***	0.0240	91.08 ***	-0.0036
勤続年数二乗	-0.0001	-16.18 ***	-0.000002	-0.26	-0.0001
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.1160	-68.94 ***	-0.1278	-44.10 ***	0.0118
短大卒	0.0540	35.01 ***	0.1304	80.80 ***	-0.0765
大卒	0.1898	180.98 ***	0.2572	121.05 ***	-0.0674
産業(製造業基準)					
鉱業	0.0669	4.59 ***	0.1291	3.11 ***	-0.0622
建設業	0.0824	42.51 ***	0.0559	12.43 ***	0.0265
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1873	59.82 ***	0.2244	25.92 ***	-0.0371
運輸・通信業	-0.0391	-29.26 ***	0.1125	33.48 ***	-0.1516
卸売・小売業,飲食店	0.0169	12.96 ***	0.0679	32.42 ***	-0.0510
金融・保険業	0.1197	51.37 ***	0.1211	48.91 ***	-0.0014
不動産業	0.0747	12.82 ***	0.0764	8.79 ***	-0.0017
サービス業	0.0733	58.20 ***	0.2014	109.84 ***	-0.1280
企業規模(中企業基準)					
大企業	0.1115	124.16 ***	0.0758	50.88 ***	0.0356
地域(関東A基準)					
北海道	-0.1525	-62.31 ***	-0.1796	-51.85 ***	0.0272
東北	-0.1454	-77.27 ***	-0.2202	-82.29 ***	0.0748
関東B	-0.0520	-26.62 ***	-0.0962	-29.04 ***	0.0442
中部B	-0.1052	-56.16 ***	-0.1825	-66.03 ***	0.0774
中部A	-0.0465	-33.46 ***	-0.0826	-35.33 ***	0.0361
近畿B	-0.0416	-13.05 ***	-0.1126	-22.41 ***	0.0710
近畿A	-0.0256	-19.28 ***	-0.0657	-30.57 ***	0.0401
中国	-0.1167	-61.11 ***	-0.1744	-58.00 ***	0.0577
四国	-0.1367	-45.35 ***	-0.2026	-49.29 ***	0.0659
九州	-0.1444	-88.95 ***	-0.2062	-89.43 ***	0.0618
定数項	6.0002	1034.2 ***	6.3542	831.33 ***	-0.3540
観測数	430223		177971		
F値	18968.1481		5636.2150		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5341		0.4515		
残差標準偏差	0.2633		0.2746		
復元労働者数	9082137		4329551		
2006年					
年齢	0.0574	161.83 ***	0.0269	65.21 ***	0.0305
年齢二乗	-0.0006	-153.49 ***	-0.0004	-71.38 ***	-0.0003
勤続年数	0.0200	115.92 ***	0.0250	105.64 ***	-0.0050
勤続年数二乗	-0.00009	-20.53 ***	-0.00007	-8.72 ***	-0.00003
学歴(高卒基準)					
中卒	-0.0999	-43.41 ***	-0.1103	-31.18 ***	0.0105
短大卒	0.0658	37.09 ***	0.1734	104.60 ***	-0.1076
大卒	0.2093	176.84 ***	0.2868	147.60 ***	-0.0775
産業(製造業基準)					
鉱業	0.1570	6.82 ***	0.1315	2.33 **	0.0255
建設業	0.0444	19.41 ***	0.0705	14.67 ***	-0.0261
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1732	46.85 ***	0.2628	26.30 ***	-0.0896
運輸・通信業	-0.0875	-54.85 ***	0.0492	14.13 ***	-0.1367
卸売・小売業,飲食店	-0.0409	-25.97 ***	0.0067	3.09 ***	-0.0476
金融・保険業	0.0824	26.87 ***	0.1168	42.48 ***	-0.0344
不動産業	0.0849	14.49 ***	0.1190	14.02 ***	-0.0341
サービス業	0.0500	35.99 ***	0.1754	95.31 ***	-0.1254
企業規模(中企業基準)					
大企業	0.1253	120.88 ***	0.0589	40.53 ***	0.0664
地域(関東A基準)					
北海道	-0.1775	-61.12 ***	-0.1878	-54.09 ***	0.0103
東北	-0.1607	-75.83 ***	-0.2177	-80.89 ***	0.0570
関東B	-0.0661	-29.43 ***	-0.0932	-28.88 ***	0.0272
中部B	-0.1304	-58.49 ***	-0.1493	-53.71 ***	0.0189
中部A	-0.0405	-26.36 ***	-0.0804	-35.24 ***	0.0399
近畿B	-0.0919	-24.55 ***	-0.1194	-23.24 ***	0.0275
近畿A	-0.0521	-31.47 ***	-0.0549	-24.47 ***	0.0028
中国	-0.1378	-60.72 ***	-0.1844	-60.68 ***	0.0466
四国	-0.1416	-41.76 ***	-0.1874	-47.39 ***	0.0458
九州	-0.1528	-80.74 ***	-0.2083	-89.71 ***	0.0555
定数項	6.0226	907.57 ***	6.4179	821.05 ***	-0.3953
観測数	343807		177959		
F値	13906.6411		5972.5273		
F値検定	0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5126		0.4659		
残差標準偏差	0.2830		0.2904		
復元労働者数	8535933		4433668		

出所: 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。

注: 1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*\*, \*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差 = 男性の推定値 - 女性の推定値

4) 「係長以下」= 係長、職長、非役職者。

## 2. 職階別男女別賃金曲線の試算

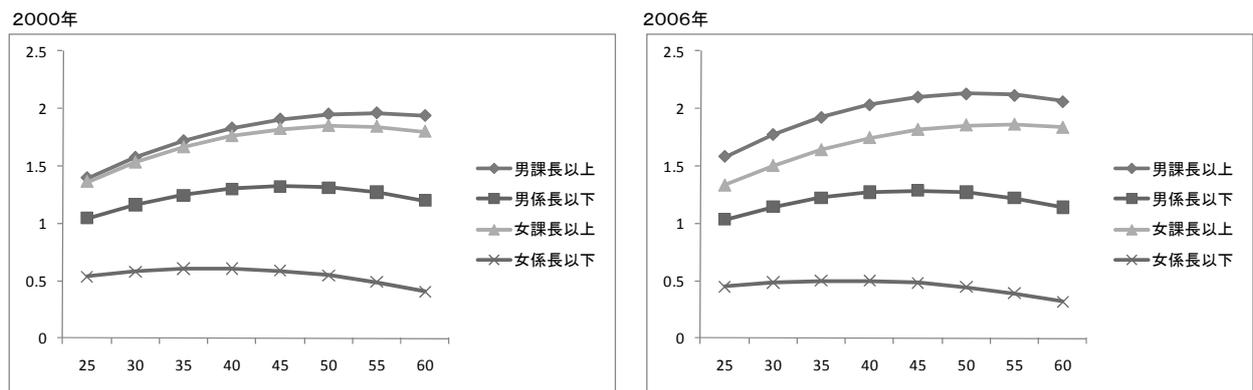
以上みた、男女別の職階別(課長以上、係長以下)の賃金構造(企業規模100人以上)の違いについて、賃金関数の結果をもとに、年齢、勤続年数の評価の男女差について、年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線を描くと、第1-5-3図、第1-5-4図のようになる

「課長以上」では年齢別の賃金曲線の男女間が小さく(特に2000年)、勤続年数別の賃金曲線の男女差は、2000年はやや差がみられるが、2006年は非常に小さくなっている(とともに勤続15年以上では女性が男性を僅かに上回っている。)

「係長以下」では年齢別賃金曲線の男女差が大きい、勤続年数の効果が女性が高いなど、全体の賃金構造と同様の特徴がみられる。

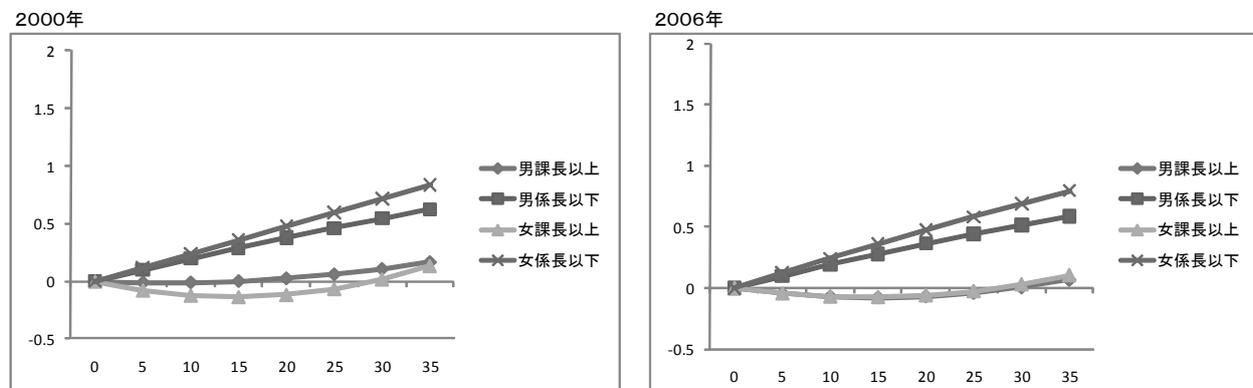
総じて、「課長以上」は「係長以下」に比べ、年齢、勤続年数の男女間の差異は小さい傾向といえる。2006年は2000年に比べ、年齢別賃金曲線の男女差は「課長以上」、「係長以下」とも拡大している。勤続年数別賃金曲線の男女差は「課長以上」は縮小、「係長以下」は拡大している(女性の評価が高まる)。

第1-5-3図 課長以上、係長以下の男女別年齢別賃金曲線の試算結果



(注) 第1-5-1表、第1-5-2表の賃金関数のうち、年齢の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションしたものの。グラフの縦軸は時間当たり所定内給与の自然対数値、横軸は年齢

第1-5-4図 課長以上、係長以下の男女別勤続年数別賃金曲線の試算結果



(注) 第1-5-1表、第1-5-2表の賃金関数のうち、勤続年数の係数に基づいて、勤続年数に伴う賃金の変化をシミュレーションしたものの。グラフの縦軸は時間当たり所定内給与の自然対数値、横軸は勤続年数

## 第6節 男女間賃金格差の規定要因

第3節で推計した、2000年及び2006年の賃金関数の結果を利用して、男女間賃金格差の規定要因について、①各時点における賃金格差の要因分解及び②2時点間の賃金格差の変化の要因分解を行うことができる。

### 1. 1時点の男女間賃金格差の要因分解(Oaxaca 分解)

2000年、2006年の各時点における、それぞれの男女間賃金格差の規定要因について、Oaxaca and Ransom(1994)の方法(Oaxaca 分解と呼ぶ)を利用して、要因分解を行う。

1時点の男女間賃金格差に関する Oaxaca 分解は、(2)式で示される<sup>14</sup>。

$$\underbrace{Ln\bar{W}_m - Ln\bar{W}_f}_{\text{属性格差}} = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta^* + \underbrace{\bar{X}_m (\beta_m - \beta^*) + \bar{X}_f (\beta^* - \beta_f)}_{\text{非属性格差}} \quad (2)$$

ここで、 $\beta^*$  は、男性のサンプルと女性のサンプルを一緒にしたサンプル全体の賃金関数から得られる係数であり、労働市場に差別などが存在せず、男女共通の評価が与えられる場合の係数値を意味する。

(2)式に基づくと、平均値で見た男女間賃金格差は、大きく3つの要因に分解される。

右辺の第1項  $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta^*$  は、男女の個人属性の差を  $\beta^*$  で評価した部分であり、男女間で個人属性に差が生じているために生じる格差である(「属性格差」(個人属性の差))。例えば、男女で勤続年数に差がある場合や男性に高学歴者が多くいることなどの要因があれば、この格差が生じる。

右辺の第2項  $\bar{X}_m (\beta_m - \beta^*)$  は、差別などの障害がなく、男女共通の評価を受ける  $\beta^*$  に比べて、現実の世界ではより高い評価  $\beta_m$  を男性が受けているために、男性が享受している利得を示している(「男性の利得」)。例えば、男性の年齢1歳当たりの評価が相対的に高いとか、男性の大学進学者の評価が高いなどのことがあれば、この格差が生じる。

右辺の第3項  $\bar{X}_f (\beta^* - \beta_f)$  は、男女共通の評価である  $\beta^*$  に比べて、現実の世界では女性の評価  $\beta_f$  が低いために、女性が負担している損失を示している(「女性の損失」)。

第2項ないし第3項は、いずれも男女で賃金関数の評価に差が生じるために生じる格差である(「非属性格差」、「非属性格差」=「男性の利得」+「女性の損失」)。

非属性格差は、賃金関数の説明変数の男女の「係数格差効果」を表しているが、本手法の問題としては、説明変数によっては、係数格差効果がうまく定義・計測できない場合がある

<sup>14</sup> 式の導出及び具体的な説明については付録の部分を参照されたい。

点(産業ダミー等何を基準とするかで効果が異なる場合や年齢は義務教育終了後経過年数に比べ係数格差の効果が大きくなる等)、留意が必要である<sup>15</sup>。

Oaxaca 分解について、職階(役職)を含まない計測結果(規模5人以上)を第1-6-1表、職階(役職)を含む計測結果を第1-6-2表でそれぞれ示している。職階(役職)を含む場合は企業規模100人以上にサンプルが限定されており、職階(役職)を含まない場合と厳密な比較は出来ない点留意が必要である。

男女間賃金格差(賃金は時間当たり所定内給与の自然対数値)は、企業規模5人以上で2000年0.3913(=男性賃金7.5280-女性賃金7.1367)、2006年0.3756(=男性賃金7.5190-女性賃金7.1433)である。規模100人以上では、2000年0.3985(=男性賃金7.6128-女性賃金7.2142)、2006年0.3948(=男性賃金7.6037-女性賃金7.2089)と、5人以上より格差がやや大きくなっている。

### (1) 規模5人以上計(職階を含まない)の分析結果

- ① 2000年、2006年の属性格差と非属性格差の影響をみる。2時点とも「非属性格差」(格差の寄与度(寄与率)は2000年が0.2134(54.54%)、2006年が0.2109(56.16%))が、「属性格差」(格差の寄与度(寄与率)は2000年が0.1779(45.46%)、2006年が0.1647(43.84%))より影響が大きい。非属性格差では、女性の損失(格差の寄与度(寄与率)は2000年が0.1496(38.22%)、2006年が0.1446(38.51%))が男性の利得(格差の寄与度(寄与率)は2000年が0.0639(16.32%)、2006年が0.0663(17.65%))より格差に大きく影響し、非属性格差の約7割が女性の損失である。男女の評価の違い、各要因以外の観察できない要因(例えば、教育訓練、昇進の男女差異など)が、男女間賃金格差の主な要因と示唆される。
- ② 個別の要因の影響についてみる<sup>16</sup>。2時点とも、女性の損失における年齢(寄与度(寄与率)2000年が0.4810(122.91%)、2006年が0.4966(132.20%))、男性の利得における年齢(寄与度(寄与率)2000年が0.2882(73.64%)、2006年が0.3543(94.32%))の影響が非常に大きく、次いで属性格差における勤続年数(寄与度(寄与率)2000年が0.0861(22.01%)、2006年が0.0886(23.58%))の影響が大きい。つまり、男女間の年齢に対する評価の差異(年齢の上昇に伴う賃金の上昇は、男性が女性より大きい)が男女間賃金格差の最も大きな要因であり、次いで、勤続年数の男女差(勤続年数は、女性が男性より短い)が主な要因であることが示された。
- ③ 2時点の変化についてみると、男女間賃金格差に与える影響(寄与率)は、非属性格差がやや大きくなり、属性格差がやや小さくなっている<sup>17</sup>。非属性格差のうち男性の利得部分が、

<sup>15</sup> この説明は川口(2005)に基づいている。なお、川口(2005)では、この「係数価格効果」は、何を基準とするかについて選択の余地がない説明変数の場合について定義できると指摘している。本分析では、各説明変数について非属性格差を検討しているが、この点、個別の説明変数の効果について留意する必要がある。

<sup>16</sup> ここでは定数項以外の要因についてみることにする(職階を含む分析も同様)。

<sup>17</sup> 但し、寄与度では、非属性格差(男女計)もわずかに縮小している。

男女間賃金格差に与える影響がやや大きくなっている（男性の利得部分は寄与度が高まっている。女性の損失部分は、寄与度はわずかに低下<sup>18)</sup>）。非属性格差の影響（寄与率）の拡大は、男性の利得の年齢の寄与度の拡大が主な要因で、この他、女性の損失の年齢の寄与度の拡大等による。属性格差の影響（寄与率）の縮小は、年齢の影響が小さくなったこと等による（なお、勤続年数は格差拡大に寄与）。

## （２）職階（役職）を含む分析（企業規模100人以上）結果

- ① 2000年、2006年とも、「属性格差」の影響（格差の寄与度（寄与率）2000年0.2504（62.83%）、2006年0.2378（60.24%））が「非属性格差」（格差の寄与度（寄与率）2000年0.1481（37.17%）、2006年0.1570（39.76%））より大きい。規模間の相違に留意する必要があるが、職階（役職）を含む場合、属性格差の影響は役職を含まない場合より大きくなっている。役職の男女差が男女間賃金格差に大きな影響を与えている<sup>19)</sup>。また、役職を含まない場合に比べ、特に「女性の損失」の年齢の影響が低下している。
- ② 各要因について、2時点とも、女性の損失における年齢（寄与度（寄与率）2000年が0.3731（93.63%）、2006年が0.3933（99.62%）、男性の利得における年齢（寄与度（寄与率）2000年が0.3039（76.25%）、2006年が0.3831（97.02%））の影響が非常に大きく、次いで、属性格差における勤続年数（寄与度（寄与率）2000年が0.1123（28.17%）、2006年が0.1044（26.44%））、役職（寄与度（寄与率）2000年が0.0498（12.51%）、2006年が0.0641（16.24%））の影響が大きい。非属性格差の年齢、属性格差の勤続年数の影響が大きい点は、役職を含まない場合と同様である。
- ③ 2時点比較では、男女間賃金格差に与える影響（寄与度・寄与率とも）は非属性格差がやや大きくなり、属性格差がやや小さくなっている。非属性格差は男女とも寄与度・寄与率ともにわずかに高まっている。これは、男性の利得の年齢の影響が大きく高まった他、女性の損失の年齢の影響も高まったこと等による。属性格差の寄与度・寄与率の低下は、役職等の影響の寄与が拡大した一方で年齢、勤続年数の影響の寄与が縮小したことによる。役職を含まない場合と同様、年齢の評価の男女の差異に基づく格差の影響が大きくなっている。

以上の分析結果により、①男女の賃金構造の違い、特に年齢1歳当たりの賃金に現れる評価が男女で大きく違うこと、②男性に比べて女性の勤続年数が短いことや女性の管理職の比率が低いことが男女間賃金格差の主要な要因になっているといえる。先行研究の堀（2002）や川口（2005）（係数の評価は年齢でなく潜在的な外部経験の評価の男女の差異）等でも本結果

<sup>18)</sup> 寄与率では、女性の損失も僅かに上昇している。

<sup>19)</sup> 規模5人以上（職階を含まない）分析と、規模100人以上で職階を含めた分析、含めない分析の結果を比較すると、規模100人以上で職階を含めない分析でも属性効果が規模5人以上（職階を含まない）の場合より大きい。規模100人以上で職階を含めた場合の方が属性効果はさらに大きい結果となった（第7節）。

と同様の傾向となっている<sup>20</sup>。男女間賃金格差の規定要因はあまり大きく変わっていないことが伺える。

第1-6-1表 賃金格差に関する Oaxaca 分解結果(職階を含まない規模5人以上の計測)

	2000年		2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
<b>合計</b>	<b>0.3913</b>	<b>100.00</b>	<b>0.3756</b>	<b>100.00</b>
<b>属性格差</b>	<b>0.1779</b>	<b>45.46</b>	<b>0.1647</b>	<b>43.84</b>
年齢	0.0344	8.78	0.0216	5.75
勤続年数	0.0861	22.01	0.0886	23.58
学歴	0.0342	8.74	0.0347	9.23
産業	-0.0004	-0.10	-0.0034	-0.89
企業規模	0.0099	2.54	0.0099	2.64
地域	0.0137	3.50	0.0133	3.54
定数項	—	—	—	—
<b>男性の利得(①)</b>	<b>0.0639</b>	<b>16.32</b>	<b>0.0663</b>	<b>17.65</b>
年齢	0.2882	73.64	0.3543	94.32
勤続年数	-0.0416	-10.64	-0.0509	-13.56
学歴	-0.0219	-5.59	-0.0263	-7.00
産業	-0.0211	-5.39	-0.0144	-3.83
企業規模	-0.0053	-1.36	0.0046	1.23
地域	0.0135	3.46	0.0090	2.40
定数項	-0.1479	-37.80	-0.2100	-55.91
<b>女性の損失(②)</b>	<b>0.1496</b>	<b>38.22</b>	<b>0.1446</b>	<b>38.51</b>
年齢	0.4810	122.91	0.4966	132.20
勤続年数	-0.0143	-3.64	-0.0138	-3.68
学歴	-0.0143	-3.65	-0.0185	-4.94
産業	-0.0612	-15.65	-0.0745	-19.82
企業規模	-0.0146	-3.73	-0.0002	-0.05
地域	0.0154	3.93	0.0075	1.99
定数項	-0.2424	-61.94	-0.2524	-67.20
<b>非属性格差(①+②)</b>	<b>0.2134</b>	<b>54.54</b>	<b>0.2109</b>	<b>56.16</b>

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

<sup>20</sup> 川口(2005)では、内部経験の評価差は男性が女性より大きい。説明変数に年齢でなく、潜在的な外部経験年数を用いる点、推定結果に違いが出ていると考えられる。なお、堀(2002)では、属性格差要因が大きいのが、パートタイム労働者を対象に含んでいる点が影響していると考えられる。

第1-6-2表 賃金格差に関するOaxaca分解結果  
(職階を含む規模100人以上の計測)

	2000年		2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
<b>合計</b>	<b>0.3985</b>	<b>100.00</b>	<b>0.3948</b>	<b>100.00</b>
<b>属性格差</b>	<b>0.2504</b>	<b>62.83</b>	<b>0.2378</b>	<b>60.24</b>
年齢	0.0365	9.16	0.0188	4.76
勤続年数	0.1123	28.17	0.1044	26.44
学歴	0.0391	9.80	0.0367	9.30
産業	-0.0092	-2.30	-0.0086	-2.17
企業規模	0.0100	2.52	0.0100	2.52
職階	0.0498	12.51	0.0641	16.24
地域	0.0119	2.98	0.0125	3.16
定数項	—	—	—	—
<b>男性の利得(①)</b>	<b>0.0422</b>	<b>10.59</b>	<b>0.0474</b>	<b>11.99</b>
年齢	0.3039	76.25	0.3831	97.02
勤続年数	-0.0531	-13.32	-0.0615	-15.57
学歴	-0.0241	-6.04	-0.0290	-7.34
産業	-0.0110	-2.77	-0.0078	-1.97
企業規模	0.0060	1.50	0.0102	2.58
職階	-0.0133	-3.33	-0.0158	-4.01
地域	0.0113	2.83	0.0072	1.83
定数項	-0.1775	-44.53	-0.2390	-60.54
<b>女性の損失(②)</b>	<b>0.1059</b>	<b>26.57</b>	<b>0.1096</b>	<b>27.77</b>
年齢	0.3731	93.63	0.3933	99.62
勤続年数	-0.0311	-7.81	-0.0308	-7.80
学歴	-0.0208	-5.22	-0.0297	-7.53
産業	-0.0607	-15.24	-0.0711	-18.01
企業規模	0.0141	3.54	0.0219	5.55
職階	0.0001	0.01	-0.0008	-0.21
地域	0.0215	5.40	0.0116	2.95
定数項	-0.1903	-47.74	-0.1848	-46.81
<b>非属性格差(①+②)</b>	<b>0.1481</b>	<b>37.17</b>	<b>0.1570</b>	<b>39.76</b>

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

## 2. 2時点間の男女間賃金格差の変化の要因分解

男女間賃金格差(時間当たりの所定内給与の自然対数値の男女差)は、5人以上計で2000年の0.3913(男性賃金7.5280－女性賃金7.1367)が2006年の0.3756(男性賃金7.5190－女性賃金7.1433)と、この間に0.0157縮小している。企業規模100人以上でも2000年0.3985(男性賃金7.6128－女性賃金7.2142)、2006年0.3948(男性賃金7.6037－女性賃金7.2089)でこの間に0.0037とわずかに縮小している。なお、この結果から、小企業でより男女間賃金格差が縮小したことが示される。ここでは、男女間賃金格差の変化の規定要因について分析を行う。

2時点における男女間賃金格差の変化に関する規定要因については、①JMP の分解方法 (Juhn, Murphy and Pierce の方法) (以下では、JMP 分解) と②Altonji and Blank (1999) の分解方法 (以下では標準的方法と呼ぶ) を用いた2つの分析を行った。以下では、2種類の分解方法を用いた分析結果について説明する<sup>21</sup>。

### (1) JMP 分解による要因分析

まず、JMP 分解について堀 (2002) 等を基に説明する。JMP の方法による要因分解を(3)で示す。

$$D_1 - D_0 = \underbrace{\beta_{m1} (\Delta \bar{X}_1 - \Delta \bar{X}_0)}_A + \underbrace{(\beta_{m1} - \beta_{m0}) \Delta \bar{X}_0}_B + \underbrace{(\Delta \rho_1 - \Delta \rho_0) \sigma_{m1}}_C + \underbrace{\Delta \rho_0 (\sigma_{m1} - \sigma_{m0})}_D \quad (3)$$

A 観察された属性(説明変数の)効果    B 観察された価格効果  
C ギャップ効果    D 観察されない価格効果

(3) 式の各記号について説明する。左辺について、添字1、0は2時点をそれぞれ示す。 $D_1$ 、 $D_0$ は1時点、0時点における時間当たり所定内給与の自然対数の男女差異 ( $\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f$ ) である。 $D_1 - D_0$ は2時点における男女間賃金格差の変化値を示す。(3) 式の右辺については、 $\Delta \bar{X}$ は人的資本の各要因平均値の男女差異、 $\beta_m$ は男性賃金関数の推定値、 $\Delta \rho$ は賃金残差の男女差異 ( $\Delta \rho = \rho_m - \rho_f$ )、 $\sigma_m$ は男性の賃金残差の標準偏差をそれぞれ示す。

(3)式右辺の現実的意味については、Aは、観察された属性(人的資本)の効果 (the human capital effect) を示す。これは、男女間の就業年齢、教育水準、勤続年数等の個人属性の変化によって2時点における男女間の賃金格差が生じる効果である。

Bは、観察された価格効果 (the observed price effect) であり、これは(男女間で年齢等の評価に相違がないとした場合、) 時点間での同じ要因(年齢、勤続年数等)に対する評価の変化を示す。(JMP 分解の場合、男性の評価の変化のみで計算)

CとDは、上記要因では説明できない残余部分の変化である。

<sup>21</sup> 式の導出及び具体的な説明については、付録の部分参照されたい。

Cは、男女間の観察できない人的資本の効果(unobserved productivity-related characteristics)、すなわちギャップ効果(the gap effect)である。「ギャップ効果」とは、統計的には観察できない女性の地位の相対的な変化(上昇)を測定する部分である。女性への偏見、仕事内容の相違、教育訓練機会の性差、職務評価における不当な取り扱い、昇進・昇格基準における性差などが時点間でどのように変化し、それが男女間賃金格差にどう影響しているのかを評価する部分である。

Dは、男女間の観察されない価格効果(the unobserved price effect)である。統計的には観察できない要因の収益率変動のうち、男性と女性に共通した部分(全般的な賃金分布の変化によりもたらされる部分)を表している。例えば、昇進、昇格は個人の賃金に重要な影響を及ぼす場合が多いが、そうした情報は得られない場合が多い。昇進・昇格に伴う賃金プレミアムの時点間の変化は、観察されない価格効果に含まれる要因である。

JMP分解について、職階(役職)を含まない計測結果を第1-6-3表、職階(役職)を含む(規模100人以上)計測結果を第1-6-4表でそれぞれ示している。以下では、これらの析結果を説明する。なお、職階(役職)を含む場合は企業規模100人以上にサンプルが限定されており、職階(役職)を含まない場合と厳密な比較は出来ない点留意が必要である(また、2時点の変化がマイナスなので、寄与度と寄与率は符号が逆になる。)

#### ① 職階を含まない分析(5人以上企業計)

1) 2000年から2006年の2時点間の男女間賃金格差の縮小には、統計的には観察できない女性の相対的な地位の上昇を示す「ギャップ効果」(寄与度-0.0201、寄与率127.99%)が最も寄与しており、次いで、「観察された属性効果」(寄与度-0.0116、寄与率73.62%)もかなりの寄与となっている。この他、「観察された価格効果」(寄与度-0.0020、寄与率12.98%)も格差縮小に寄与している。これに対して、「観察されない価格効果」(寄与度0.0180、寄与率-114.59%)は男女間賃金格差の拡大に寄与している。

2) 各要因の影響をみる。男女間賃金格差の縮小に与える影響は「ギャップ効果」が一番大きい。これを除くと、「観察された属性効果」の年齢(寄与度-0.0135、寄与率86.13%)の影響がかなり大きく、次いで、「観察された価格効果」の勤続年数(寄与度-0.0026、寄与率16.75%)、「観察された価格効果」の産業(寄与度-0.0026、寄与率16.59%)等となっている。

観察できない女性の相対的地位の向上(=ギャップ効果)、年齢における男女差異の縮小、勤続年数の男性の評価の低下等は、2時点間の男女間賃金格差縮小の主な要因であることが示される。

一方、男女間賃金格差の拡大方向に寄与しているのが、主に「観察されない価格効果」の要因(寄与度0.0180、寄与率-114.59%)であるが、それ以外は、「観察された属性効果」

の勤続年数(寄与度0.0031、寄与率-19.68%)、「観察された価格効果」の学歴(寄与度0.0016、寄与率-10.31%)、「観察された価格効果」の企業規模(寄与度0.0015、寄与率-9.57%)が比較的大きい。勤続年数の男女差の拡大、学歴及び企業規模の男性の評価の拡大が格差拡大に影響している。

## ② 職階(役職)を含む分析(企業規模100人以上)

1) 2000年から2006年の2時点間の男女間賃金格差の縮小(男女間賃金格差の縮小幅が小さいため、個別要因の寄与率は非常に大きい場合がある。)には、「観察された属性効果」(寄与度-0.0171、寄与率460.77%)が非常に大きく寄与し、次いで「ギャップ効果」(寄与度-0.0029、寄与率77.59%)も縮小に寄与している。一方、「観察されない価格効果」(寄与度0.0145、寄与率-390.24%)が男女間賃金格差の拡大に大きく寄与し、「観察された価格効果」(寄与度0.0018、寄与率-48.13%)も拡大に寄与している。個人属性の男女差異の縮小は、2時点の男女間賃金格差の縮小の主な要因となっている。職階を含まない場合に比べ、「観察された属性効果」の格差縮小効果がかなり大きくなっている他、観察されない要因のうち「ギャップ効果」の影響(縮小寄与)が小さくなり、「観察されない価格効果」の格差拡大(寄与率)が大きくなっており、「観察された価格効果」は、職階の影響で、格差縮小要因から拡大要因に変化している。

2) 各要因の影響についてみると、男女間賃金格差の縮小に影響を与えるのは、「観察された属性効果」の年齢(寄与度-0.0181、寄与率487.84%)が最も大きく、「観察された価格効果」の勤続年数(寄与度-0.0091、寄与率246.58%)、「観察された価格効果」の年齢(寄与度-0.0038、寄与率102.53%)、「観察された属性効果」の学歴(寄与度-0.0029、寄与率77.34%)の影響等が大きい他、「ギャップ効果」(寄与度-0.0029、寄与率77.59%)の影響が大きい。

年齢と学歴における男女差異の縮小、年齢、勤続年数に対する(男性の)評価の低下、観察できない女性地位の向上(=ギャップ効果)が、2時点間の男女間賃金格差縮小の主な要因であることが示される。

一方、男女間賃金格差の拡大方向に寄与しているのが、主に、「観察されない価格効果」(寄与度0.0145、寄与率-390.24%)であるが、それ以外は、「観察された価格効果」の職階(寄与度0.0096、寄与率-259.91%)(=役職に対する男性の評価の拡大)である。以下、「観察された属性効果」の職階(寄与度0.0030、寄与率-81.73%)(=役職の分布の男女差異の拡大)、「観察された価格効果」の学歴(寄与度0.0020、寄与率-54.06%)等となっている。役職の分布の男女差の拡大、役職、学歴に対する男性の評価の拡大等が拡大要因に寄与している。

JMP分解の結果について、堀(2002)や川口(2005)等の分析結果と比較すると、男女間賃金格差の縮小にギャップ効果の影響が大きい点は同じ傾向である。川口(2005)は本分析同様、

観察された属性効果もかなり縮小に寄与しているが、堀(2002)では、男女間賃金格差の縮小はもっぱらギャップ効果で、観察された属性効果等は若干の拡大寄与となっている。これは、堀(2002)では、対象にパートタイム労働者が含まれる影響が考えられる<sup>22</sup>。個別の要素では、堀(2002)も観察された属性の年齢が縮小にかなり寄与している点は本分析同様である<sup>23</sup>。川口(2005)は観察された価格効果の内部経験(勤続年数)が縮小にかなり寄与している点は、本分析とも傾向が似ている。他方、観察された属性の勤続年数は本分析では拡大要因であるが、堀(2002)は僅かに縮小、川口(2005)は大きな縮小寄与で相違がある。これは、勤続年数の男女差は長期的には縮小傾向にあるが、前述したように、2000年と2006年では、男女差が若干拡大していることを反映したものと考えられる。なお、堀(1998)も男女間賃金格差の縮小のほとんどがギャップ効果であり、また、観察された価格効果の勤続年数が縮小に寄与しているものの、観察された属性効果の年齢、勤続年数は格差拡大に寄与し、学歴は縮小に寄与していない。これは、堀(1998)の分析期間(1986年と1994年)では年齢や勤続年数の男女差がむしろ拡大し、教育年数の男女差の縮小もごく僅かであったことも影響していると考えられる。

---

<sup>22</sup> 参考までに一般労働者について1990年と2000年の男女間賃金格差の変動要因分析を行うと、観察された属性効果はギャップ効果を上回る縮小寄与となった(第7節)。

<sup>23</sup> 川口(2005)では内部経験(勤続年数)の男女差の縮小効果の男女間賃金格差縮小への影響が非常に大きい。説明変数に年齢でなく潜在的経験年数を用いている点、比較に留意が必要である(潜在的経験年数の縮小効果は内部経験よりはかなり小さい)。

第1-6-3表 2時点の変化に関する JMP 分解結果(職階を含まない5人以上)

2000～2006年	実際値	割合(%)
総計	<b>-0.0157</b>	<b>100.00</b>
①観察された属性効果	<b>-0.0116</b>	<b>73.62</b>
年齢	-0.0135	86.13
勤続年数	0.0031	-19.68
学歴	-0.0008	5.12
産業	0.0006	-3.90
企業規模	-0.0005	2.87
地域	-0.0005	3.07
②観察された価格効果	<b>-0.0020</b>	<b>12.98</b>
年齢	-0.0009	5.99
勤続年数	-0.0026	16.75
学歴	0.0016	-10.31
産業	-0.0026	16.59
企業規模	0.0015	-9.57
地域	0.0010	-6.46
③ギャップ効果	<b>-0.0201</b>	<b>127.99</b>
④観察されない価格効果	<b>0.0180</b>	<b>-114.59</b>

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 2時点の変化=2006年の男女間賃金格差-2000年の男女間賃金格差

3) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-6-4表 2時点の変化に関する JMP 分解結果(職階を含む100人以上)

2000～2006年	実際値	割合(%)
総計	<b>-0.0037</b>	<b>100.00</b>
①観察された属性効果	<b>-0.0171</b>	<b>460.77</b>
年齢	-0.0181	487.84
勤続年数	0.0003	-9.01
学歴	-0.0029	77.34
産業	0.0009	-23.21
企業規模	-0.0005	13.17
職階	0.0030	-81.73
地域	0.0001	-3.62
②観察された価格効果	<b>0.0018</b>	<b>-48.13</b>
年齢	-0.0038	102.53
勤続年数	-0.0091	246.58
学歴	0.0020	-54.06
産業	0.0011	-28.98
企業規模	0.0011	-30.52
職階	0.0096	-259.91
地域	0.0009	-23.77
③ギャップ効果	<b>-0.0029</b>	<b>77.59</b>
④観察されない価格効果	<b>0.0145</b>	<b>-390.24</b>

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 2時点の変化=2006年の男女間賃金格差-2000年の男女間賃金格差

3) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

## (2) 標準的方法による要因分析

JMP 分解の分析枠組みは、労働市場の需給構造の変化が男性の賃金構造にも女性の賃金構造にも等しく影響するとしており、男性の係数値で代表させて分析を行っている。しかし、必ずしもこの仮定が成り立たない場合が多い。言い換えると、女性の賃金関数の係数を用いていない点が最大の弱点である。また、ギャップ効果、観察されない価格効果についてはこれ以上詳しい分解はできない。このため、本分析では、観察される統計的な要因を用いる手法（標準的方法）を用いて分析し、これらの結果を比較する。

標準的方法による要因分解について川口(2005)を基に説明する。Altonji and Blank(1999)によれば、ある時点の男女間賃金格差は、(6)式のように分解できる。

$$\text{Ln}\bar{W}_m - \text{Ln}\bar{W}_f = \bar{X}_t(\beta_m - \beta_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_t \quad (6)$$

ここで  $\bar{X}_t = (\bar{X}_m + \bar{X}_f)/2$ 、 $\beta_t = (\beta_m + \beta_f)/2$  である。

平均値で見た男女間賃金格差を  $D$  とし、2時点における男女間賃金格差について、基準時を0、比較時を1とすると、2時点間の男女間賃金格差の変動は、(6)式を時点間で引き算しまとめると、(7)式のように分解できる。

$$\begin{aligned} D_1 - D_0 &= \frac{(\Delta\bar{X}_1 - \Delta\bar{X}_0) \times (\beta_{m1} + \beta_{f1} + \beta_{m0} + \beta_{f0})}{4} \\ &\quad \text{【属性格差変動効果】} \\ &+ \frac{(\Delta\bar{X}_1 + \Delta\bar{X}_0)/2 \times ((\beta_{m1} + \beta_{f1})/2 - (\beta_{m0} + \beta_{f0})/2)}{2} \\ &\quad \text{【平均係数変動効果】} \\ &+ \frac{((\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{f1})/2 - (\bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f0})/2) \times (\Delta\beta_1 + \Delta\beta_0)}{2} \\ &\quad \text{【平均属性変動効果】} \\ &+ \frac{(\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f1} + \bar{X}_{f0})/4 \times (\Delta\beta_1 - \Delta\beta_0)}{2} \quad (7) \\ &\quad \text{【係数格差変動効果】} \end{aligned}$$

(上式で  $D$  は男女間賃金格差 ( $\text{Ln}\bar{W}_m - \text{Ln}\bar{W}_f$ )、 $\Delta$  は男女間の差)

(7)式の第1項は、男女間の(年齢、勤続年数等の)属性格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化である(前述の JMP モデルの「観察された属性(説明変数の)効果」と同趣旨)。これを「属性格差変動効果」と呼ぶ。

第2項は、男女の平均係数の変化(男女平均の年齢等の賃金評価の変化)によってもたらさ

れる賃金格差の変化である(前述の JMP モデルの「観察された価格効果」と同趣旨)。これを「平均係数変動効果」と呼ぶ。

第3項は、男女の平均属性の変化(高齢化、高学歴化等男女共通の平均的な属性の変化)によってもたられる賃金格差の変化である。これを「平均属性変動効果」と呼ぶ。第4項は、男女間の係数格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化である。これを「係数格差変動効果」と呼ぶ<sup>24</sup>。

第1項の「属性格差変動効果」と第4項の「係数格差変動効果」は性別により異なった変化を捉える(=「性特有効果」)が、第2項の「平均係数変動効果」と第3項の「平均属性変動効果」は、男女共通の変化(=「性共通効果」)を捉える。

標準的方法による要因分解<sup>25</sup>について、職階を含まない計測結果を第1-6-5表、職階を含む計測結果を第1-6-6表でそれぞれ示している。以下では、これらの分析結果を説明する。なお、職階(役職)を含む場合は企業規模100人以上にサンプルが限定されており、職階(役職)を含まない場合と厳密な比較は出来ない点留意が必要である(また、2時点の変化がマイナスなので、寄与度と寄与率は符号が逆になる。)

#### ① 職階を含まない分析(5人以上規模計)

2000年から2006年の2時点間の男女間賃金格差縮小には、「属性格差変動効果」が最も格差縮小に寄与している(寄与度-0.0112、寄与率71.13%)。次いで「平均係数変動効果」(寄与度-0.0047、寄与率30.21%)、「係数格差変動効果」(寄与度-0.0015、寄与率9.71%)の順に格差縮小に寄与している。他方、「平均属性変動効果」(寄与度0.0017、寄与率-11.05%)は格差拡大に寄与している。年齢等個人属性の男女差の縮小に加え、賃金決定要因として男女間で評価差が大きい(小さい)要素の評価の低下(高まり)等が主な縮小要因となっている。

個別要因では、定数項を除くと、「係数格差変動効果」の地域(=地域間の男女の係数格差の縮小)、「属性格差変動効果」の年齢(=年齢の男女差異の縮小)、「係数格差変動効果」の勤続年数(=勤続年数の評価の男女差異の拡大(女性の評価の高まり))、「平均属性変動効果」の産業(=産業構成の変化(男女間賃金格差の大きい製造業等第二次産業の割合の低下))等が格差縮小に大きく影響している。この他、「属性格差変動効果」の産業(=産業構成の男女差違の縮小)、「平均係数変動効果」では、勤続年数、産業、年齢(男女平均の勤続年数の評価の高まり、男性の多い業種での係数の低下、年齢評価の低下)、「平均属性変動効果」の学歴(男

<sup>24</sup> Oaxaca 分解で指摘した係数格差効果(非属性格差)の留意点同様、「係数格差変動効果」は説明変数によっては、うまく定義できない場合がある(川口(2005))。本分析では、各説明変数について「係数格差変動効果」を検討しているが、この点、個別の説明変数の効果について留意する必要がある。

<sup>25</sup> 標準的方法があまり用いられない理由の一つは、係数の標準誤差が非常に小さくない限り、係数格差変動効果の推定値が不安定になることである。係数格差変動効果は係数の格差の格差を取っているため標準誤差が相対的に大きく、統計的に有意な結果を出すのが難しい(川口 2005)。本推計の場合、観測数が十分大きい問題ないと考えられる。

女の全般的な高学歴化)、「係数格差変動効果」の学歴(学歴の評価の男女差異の拡大(女性の評価の高まり))等が格差縮小に寄与している。

他方、「係数格差変動効果」の年齢(年齢評価の男女差違の拡大)、「係数格差変動効果」の企業規模(規模間評価の男女差違の拡大)、「平均属性変動効果」の年齢(賃金格差の大きい中高年層の増加)、「属性格差変動効果」の勤続年数(勤続年数の男女差違の拡大)等が男女間賃金格差の拡大要因となっている。

地域の評価の男女差異の縮小、年齢の男女差異の縮小、勤続年数の女性評価の高まり、(男女共通の)産業構成の変化(サービス化)等が男女間賃金格差縮小の主な要因と指摘できよう。

## ② 職階を含む分析(企業規模100人以上)

2000年から2006年の2時点間の男女間賃金格差縮小(男女間賃金格差の縮小幅が小さいため、個別要因の寄与率は非常に大きい場合がある。)は、「属性格差変動効果」が最も大きく寄与している点は、職階を含まない場合と同じであるが、その影響が非常に大きくなっている(寄与度-0.0143、寄与率384.39%)。「平均係数変動効果」もわずかながら格差縮小に寄与している(寄与度-0.0001、寄与率2.64%)。「係数格差変動効果」(寄与度0.0077、寄与率-207.16%)は、職階を含まない場合と異なり、格差拡大に非常に大きく寄与し、「平均属性変動効果」(寄与度0.0030、寄与率-79.87%)も格差の拡大に寄与している。

個別要因では、定数項を除くと、「係数格差変動効果」の地域、「属性格差変動効果」の年齢、「平均係数変動効果」の勤続年数、「係数格差変動効果」の勤続年数、「係数格差変動効果」の学歴、「平均属性変動効果」の産業、「平均属性変動効果」の学歴等が格差縮小に大きく影響している。この他、「属性格差変動効果」の学歴(学歴の男女差異の縮小)、「属性格差変動効果」の産業、「平均係数変動効果」の年齢、「平均属性変動効果」の職階等も格差縮小に寄与している。

他方、「係数格差変動効果」の年齢、「平均属性変動効果」の年齢、「係数格差変動効果」の企業規模、「平均係数変動効果」の職階が格差拡大に大きく寄与している。

役職の効果は、「平均属性変動効果」、「係数格差変動効果」では格差縮小要因、「属性格差変動効果」、「平均係数変動効果」では格差拡大要因となっており、全体では格差拡大に寄与している。役職割合が男女ともに高まったこと、役職の係数の女性の評価が高まったことにより男女間賃金格差の縮小に寄与したものと考えられ、他方、役職を占める者の男女差が広がってきたこと、役職に対する評価が男女問わず高まってきたため、結果的に男性の多い役職の賃金が高くなり、男女間賃金格差の拡大に寄与したものと考えられる。

なお、「係数格差変動効果」が格差拡大寄与となったのは、職階を含まない場合より、年齢評価の男女差違の効果が大きいこと等の影響とみられるが、集計対象企業規模の相違による影響も大きいと考えられる<sup>26</sup>。

<sup>26</sup> 企業規模100人以上で役職を含まない分析結果でも「係数格差変動効果」は格差拡大に寄与している。

標準的方法の分解について、川口(2005)と比較すると、説明変数の違いに留意する必要があるが、JMP分解で指摘した以外の点では、属性格差変動効果が格差縮小に大きく寄与している点は共通である。係数格差変動効果で内部経験が拡大寄与、潜在的経験年数が縮小寄与で、本分析で対応するとみられる係数格差変動効果の勤続年数(縮小寄与)、年齢(拡大寄与)と寄与が逆である。これは、1990年代、内部経験の評価の男女差が拡大、潜在的経験年数の男女差が縮小したためであり、堀(2002)でも年齢の評価の男女差が縮小、勤続年数の女性の相対的評価が低下している。

以上、JMP分解、標準的方法による分解の結果をまとめると、2000～2006年の男女間賃金格差の縮小には、男女の属性格差の縮小の影響が大きく、特に年齢の男女差異の縮小が寄与している(他方、勤続年数は拡大要因)、JMP分解ではギャップ効果の影響が大きい、標準的方法では平均係数変動効果もある程度寄与している(年齢や勤続年数といった係数の効果はJMP分解でも格差縮小寄与)等がいえる。なお、役職を含めた場合、役職の効果は格差拡大要因に寄与している。

第1-6-5表 2時点の変化に関する標準的方法による分解結果  
(職階を含まない5人以上の計測)

2000～2006年	実際値	割合(%)
<b>合計</b>	<b>-0.0157</b>	<b>100.00</b>
<b>属性格差変動効果</b>	<b>-0.0112</b>	<b>71.13</b>
年齢	-0.0095	60.41
勤続年数	0.0036	-23.21
学歴	-0.0010	6.11
産業	-0.0032	20.35
企業規模	-0.0004	2.76
地域	-0.0007	4.71
定数項	—	—
<b>平均係数変動効果</b>	<b>-0.0047</b>	<b>30.21</b>
年齢	-0.0012	7.50
勤続年数	-0.0016	10.47
学歴	-0.0003	1.99
産業	-0.0015	9.75
企業規模	-0.0003	1.75
地域	0.0002	-1.24
定数項	—	—
<b>平均属性変動効果</b>	<b>0.0017</b>	<b>-11.05</b>
年齢	0.0132	-84.03
勤続年数	-0.0002	1.14
学歴	-0.0037	23.33
産業	-0.0068	43.22
企業規模	-0.0003	2.19
地域	-0.0005	3.10
定数項	—	—
<b>係数格差変動効果</b>	<b>-0.0015</b>	<b>9.71</b>
年齢	0.0664	-423.03
勤続年数	-0.0082	52.19
学歴	-0.0033	20.96
産業	0.0021	-13.15
企業規模	0.0254	-161.57
地域	-0.0118	75.06
定数項	-0.0721	459.25

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。

2) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

3) 2時点の変化=2006年の男女間賃金格差-2000年の男女間賃金格差

4) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-6-6表 2時点の変化に関する標準的方法による分解結果  
(職階を含む規模100人以上の計測)

2000～2006年	実際値	割合(%)
<b>合計</b>	<b>-0.0037</b>	<b>100.00</b>
<b>属性格差変動効果</b>	<b>-0.0143</b>	<b>384.39</b>
年齢	-0.0121	326.00
勤続年数	0.0004	-11.96
学歴	-0.0032	86.26
産業	-0.0029	77.81
企業規模	-0.0004	9.56
職階	0.0039	-106.25
地域	-0.0001	2.96
定数項	—	—
<b>平均係数変動効果</b>	<b>-0.0001</b>	<b>2.64</b>
年齢	-0.0029	78.35
勤続年数	-0.0090	243.21
学歴	-0.0002	4.39
産業	0.0016	-43.78
企業規模	-0.0001	3.97
職階	0.0101	-273.40
地域	0.0004	-10.10
定数項	—	—
<b>平均属性変動効果</b>	<b>0.0030</b>	<b>-79.87</b>
年齢	0.0152	-409.68
勤続年数	0.0008	-20.25
学歴	-0.0049	131.53
産業	-0.0056	150.67
企業規模	-0.0001	1.97
職階	-0.0025	66.60
地域	0.00003	-0.70
定数項	—	—
<b>係数格差変動効果</b>	<b>0.0077</b>	<b>-207.16</b>
年齢	0.0814	-2195.72
勤続年数	-0.0081	218.73
学歴	-0.0080	215.30
産業	0.0003	-9.12
企業規模	0.0126	-338.90
職階	-0.0008	21.37
地域	-0.0137	368.08
定数項	-0.0561	1513.10

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。

2) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

3) 2時点の変化＝2006年の男女間賃金格差－2000年の男女間賃金格差

4) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

### 3. 属性別の男女間賃金格差の規定要因(学歴、企業規模)

属性別の男女間賃金格差のうち、ここでは、学歴と企業規模についてその規定要因を簡単に説明する。大卒、大企業での男女間賃金格差は、他の学歴や企業規模と比べてあまり改善がみられないためである。なお、年齢別、勤続年数別、産業別、役職別(企業規模100人以上)等の属性別についても賃金関数を推計したが、紙幅の関係もあり、掲載は省略する。非掲載表は最後に一覧(標題)を掲示する。なお、2000年と2006年の2時点に關しての結果である点、留意する必要がある。

#### (1) 学歴別男女間賃金格差の規定要因

まず、学歴別について男女間賃金格差の規定要因をみる(規模5人以上計)。

記述統計量(第1-6-7表)について、賃金は男女とも概ね学歴が高いほど水準が高い。男女間賃金格差(男性賃金-女性賃金)は、中卒が一番大きく、ついで高卒、大卒で、短大・高専卒が一番小さい。平均年齢の男女の差(=男性-女性)は、学歴が高いほど大きく、大卒が他の学歴と比べ差が大きい。中卒は女性の方が男性より平均年齢が高い。中卒の平均年齢は男女とも2006年で50歳を超えている。勤続年数は全学歴で男性が女性より長く、男女の差は大卒で最も大きく、短大卒で一番小さい。企業規模別には、小企業割合は、男女とも学歴が低いほど小企業割合は高い。中卒を除き女性が男性より高い。中企業割合は、短大卒を除き女性が男性より高い。大企業の割合は、男女とも大卒で特に高い。短大卒は女性が男性より高いが、他の学歴は男性の方が高い。産業別は、中卒は、男性は製造業、建設業、運輸・通信業、女性は製造業、サービス業、高卒は、男性は製造業、運輸・通信業、サービス業、女性は製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業、短大卒、大卒は、男女とも製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の割合が高い。製造業割合は、中卒は男性より女性の方が高いが、他の学歴は男性が高い。サービス業割合は女性が低い。地域別には学歴が高いほど特に関東A(南関東)、の割合が高まる。大卒を除き、男性が女性より高い。

2時点比較では、賃金の変化は小さいが、男性は大卒、短大卒で増加、高卒、中卒で減少、女性は短大卒で増加、他は減少している。男女間賃金格差は、大卒で拡大し、他の学歴では女性の増加率(減少率)が男性より大きく(小さく)、格差は縮小している。平均年齢は、男女とも上昇し、大卒は男性でより高まっており男女差が拡大、短大卒、高卒は女性でより高まっており、男女差は縮小、中卒は男性でより上昇し、女性とのギャップが縮小している。平均勤続年数は女性の高卒で低下した以外は上昇している。男性の上昇幅が大きく、各学歴で男女差が拡大している。大企業割合の男女差は縮小している(短大卒は女性とのギャップが縮小)。産業別は、中卒を除く製造業、サービス業の各学歴で、男女差異は拡大している。地域別は、南関東は、中卒、高卒、短大は男女差拡大、大卒は男女差が縮小している。

役職について、企業規模100人以上の集計であるが、役職全体の割合は学歴とも男性が女性

より高く、大卒で男女差が最も大きく、次いで高卒、短大卒で、中卒は最も男女差が小さい。役職別にみても、職長を除き(学歴が低いほど男女差が大きい)、学歴が高いほど男女差が大きい。2時点比較では、役職全体の割合は、大卒、短大卒は男女とも高まっているが、男性でより高まっているため、男女差は拡大している。高卒は役職全体の割合は男女とも僅かながら縮小、中卒も男女とも縮小し、いずれも男性でより縮小したため、男女差は僅かに縮小している。役職別には、大卒、短大卒はその他の役職を除き、男女差が拡大し、高卒は係長とその他の役職を除き男女差が拡大している。中卒は部長を除き男女差が縮小している。

男女の賃金構造(第1-6-8表)についてみると、男女とも学歴が高いほど年齢の係数(1次項)が大きくなる傾向にある。各学歴とも男性の係数が女性より大きい。年齢の男女差は2時点とも中卒が一番小さく、高卒が一番大きい。後述するように、2006年は2000年に比べ、大卒は男性の係数が高まり、女性の係数が大きく低下し、男女差が大きく拡大した。他の学歴では男女とも年齢の係数は低下し、女性でより低下したため、年齢の男女差は拡大している。勤続年数(1次項)は、年齢と比べ学歴間での差は少ない。中卒(男性の係数が女性を僅かに上回っている)以外は女性の係数が男性より大きく、2000年は高卒、2006年は短大卒で女性の相対評価が高い(係数の男女差)。2時点比較では、男性短大卒で係数が低下したが、それ以外は勤続年数の係数は高まっている。大卒は女性、高卒は男性でより上昇している。この結果、大卒、短大卒で勤続年数の男女差(女性がより評価)は拡大、高卒で若干縮小した。小企業と比べた企業規模の効果は、中企業では2006年の高卒(男性が大きい)を除き女性の係数が男性より大きい、大企業では、短大卒と2000年の高卒は女性が男性より係数が大きい、これ以外は、男性が女性より係数が大きい。大企業の係数は男性は大卒、女性は短大卒が一番大きい。2時点比較では女性は全学歴で中企業、大企業とも係数が低下、男性は中卒の中企業(低下幅は女性より小さい)を除き、係数が高まっており、規模間の男女差異が拡大(男性により評価)となっている。

第1-6-7表 学歴別の記述統計量

	中卒			高卒			短大卒			大卒		
	男性	女性	平均値の差 男性-女性	男性	女性	平均値の差 男性-女性	男性	女性	平均値の差 男性-女性	男性	女性	平均値の差 男性-女性
2000年												
ln賃金率	7.42106	6.93496	0.4861	7.46307	7.07522	0.3878	7.42779	7.21134	0.2165	7.70761	7.37679	0.3308
年齢(歳)	49.7885	51.9972	-2.2087	40.5712	39.3136	1.2576	35.2892	32.0256	3.2636	38.3483	31.4804	6.8678
勤続年数(年)	17.2049	13.0072	4.1978	13.2083	9.2776	3.9307	9.1915	6.5224	2.6692	11.5396	5.6971	5.8425
小企業(5-99人)	0.5906	0.5421	0.0485	0.4116	0.4411	-0.0294	0.3581	0.3622	-0.0040	0.2051	0.2677	-0.0626
中企業(100-999人)	0.2322	0.3401	-0.1078	0.3048	0.3459	-0.0411	0.4425	0.3823	0.0602	0.3794	0.3977	-0.0183
大企業(1000人以上)	0.1771	0.1178	0.0593	0.2836	0.2130	0.0705	0.1994	0.2556	-0.0562	0.4154	0.3346	0.0808
部長	0.0085	0.0006	0.0079	0.0217	0.0011	0.0205	0.0179	0.0019	0.0160	0.0566	0.0052	0.0514
課長	0.0292	0.0073	0.0218	0.0569	0.0059	0.0510	0.0631	0.0077	0.0555	0.1151	0.0166	0.0985
係長	0.0422	0.0081	0.0341	0.0624	0.0140	0.0484	0.0652	0.0138	0.0514	0.0816	0.0266	0.0550
職長	0.0501	0.0095	0.0406	0.0346	0.0043	0.0303	0.0089	0.0008	0.0081	0.0063	0.0011	0.0052
その他の役職	0.0426	0.0156	0.0270	0.0682	0.0218	0.0464	0.0595	0.0196	0.0399	0.1056	0.0274	0.0782
役職なし	0.8275	0.9589	-0.1314	0.7562	0.9528	-0.1967	0.7852	0.9561	-0.1709	0.6349	0.9232	-0.2883
鉱業	0.0047	0.0009	0.0038	0.0018	0.0008	0.0010	0.0005	0.0004	0.0002	0.0007	0.0003	0.0004
建設業	0.2148	0.0455	0.1692	0.1238	0.0469	0.0769	0.1049	0.0354	0.0695	0.0867	0.0411	0.0456
製造業	0.3926	0.5378	-0.1452	0.3644	0.3236	0.0408	0.2359	0.1217	0.1142	0.2603	0.1395	0.1208
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0078	0.0007	0.0071	0.0156	0.0040	0.0116	0.0062	0.0040	0.0023	0.0097	0.0035	0.0062
運輸・通信業	0.2019	0.0255	0.1763	0.1704	0.0452	0.1252	0.0718	0.0321	0.0397	0.0513	0.0401	0.0113
卸売・小売業、飲食店	0.0682	0.0848	-0.0166	0.1520	0.1922	-0.0402	0.2513	0.1766	0.0747	0.2304	0.2313	-0.0009
金融・保険業	0.0021	0.0290	-0.0269	0.0153	0.0744	-0.0591	0.0129	0.0813	-0.0684	0.0843	0.0904	-0.0061
不動産業	0.0019	0.0033	-0.0014	0.0052	0.0057	-0.0005	0.0064	0.0074	-0.0010	0.0112	0.0105	0.0007
サービス業	0.1107	0.2732	-0.1625	0.1532	0.3079	-0.1548	0.3106	0.5416	-0.2310	0.2660	0.4437	-0.1777
北海道	0.0550	0.0498	0.0052	0.0444	0.0485	-0.0041	0.0445	0.0408	0.0038	0.0254	0.0160	0.0094
東北	0.0972	0.1501	-0.0529	0.0907	0.1124	-0.0218	0.0552	0.0603	-0.0051	0.0379	0.0362	0.0018
関東B(北関東)	0.0687	0.0598	0.0089	0.0609	0.0562	0.0047	0.0547	0.0438	0.0109	0.0360	0.0274	0.0085
関東A(南関東)	0.1937	0.1221	0.0716	0.2309	0.1989	0.0320	0.3346	0.2836	0.0510	0.4204	0.4531	-0.0327
中部B	0.0824	0.1130	-0.0306	0.0825	0.0984	-0.0160	0.0748	0.0715	0.0033	0.0523	0.0405	0.0118
中部A(東海)	0.1760	0.1682	0.0078	0.1357	0.1208	0.0148	0.1104	0.1027	0.0077	0.1100	0.0927	0.0173
近畿B	0.0234	0.0216	0.0018	0.0212	0.0205	0.0007	0.0191	0.0186	0.0004	0.0151	0.0145	0.0006
近畿A(京阪神)	0.1171	0.0870	0.0301	0.1291	0.1077	0.0214	0.1419	0.1572	-0.0153	0.1608	0.1865	-0.0257
中国	0.0579	0.0506	0.0074	0.0685	0.0672	0.0013	0.0491	0.0628	-0.0137	0.0462	0.0447	0.0016
四国	0.0333	0.0430	-0.0097	0.0291	0.0369	-0.0079	0.0230	0.0297	-0.0067	0.0190	0.0252	-0.0062
九州	0.0953	0.1349	-0.0397	0.1071	0.1323	-0.0252	0.0926	0.1290	-0.0364	0.0769	0.0632	0.0137
復元労働者数(人)	1954497	635253		8886162	3892694		1570858	2152851		5254289	860798	
復元労働者数(100人以上)(人)	[ 800140 ] [ 4470135 ]			[ 5228309 ] [ 2175770 ]			[ 1008277 ] [ 1373146 ]			[ 4176477 ] [ 630363 ]		
2006年												
ln賃金率	7.34143	6.90396	0.4375	7.41819	7.03319	0.3850	7.45426	7.24337	0.2109	7.71867	7.36853	0.3501
年齢(歳)	51.5871	52.7361	-1.1490	41.9895	41.6166	0.3729	36.3009	35.2262	1.0748	39.8566	32.6247	7.2319
勤続年数(年)	17.3685	13.0383	4.3303	13.3972	9.1916	4.2056	10.4344	7.5752	2.8592	12.1206	5.8942	6.2264
小企業(5-99人)	0.5969	0.5219	0.0750	0.4011	0.4272	-0.0261	0.3318	0.3558	-0.0240	0.2064	0.2413	-0.0349
中企業(100-999人)	0.2512	0.3494	-0.0982	0.3266	0.3646	-0.0381	0.4349	0.3958	0.0390	0.3671	0.3919	-0.0247
大企業(1000人以上)	0.1518	0.1287	0.0232	0.2723	0.2082	0.0641	0.2333	0.2483	-0.0150	0.4264	0.3668	0.0596
部長	0.0102	0.0004	0.0098	0.0243	0.0018	0.0224	0.0285	0.0033	0.0252	0.0713	0.0080	0.0633
課長	0.0208	0.0037	0.0172	0.0596	0.0066	0.0530	0.0715	0.0158	0.0557	0.1248	0.0213	0.1036
係長	0.0375	0.0051	0.0324	0.0631	0.0158	0.0473	0.0820	0.0256	0.0564	0.0860	0.0298	0.0562
職長	0.0362	0.0067	0.0296	0.0375	0.0040	0.0335	0.0118	0.0017	0.0101	0.0102	0.0029	0.0073
その他の役職	0.0357	0.0106	0.0251	0.0556	0.0179	0.0376	0.0646	0.0276	0.0370	0.0916	0.0261	0.0655
役職なし	0.8596	0.9735	-0.1140	0.7600	0.9538	-0.1939	0.7416	0.9261	-0.1844	0.6161	0.9120	-0.2959
鉱業	0.0033	0.0006	0.0027	0.0013	0.0005	0.0009	0.0003	0.0001	0.0001	0.0005	0.0002	0.0003
建設業	0.2109	0.0239	0.1870	0.1104	0.0356	0.0747	0.0985	0.0277	0.0707	0.0821	0.0370	0.0451
製造業	0.3579	0.4878	-0.1299	0.3747	0.3037	0.0710	0.2235	0.1045	0.1189	0.2740	0.1243	0.1497
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0052	0.0011	0.0041	0.0160	0.0031	0.0129	0.0068	0.0030	0.0038	0.0089	0.0028	0.0061
運輸・通信業	0.2167	0.0219	0.1948	0.1652	0.0411	0.1241	0.0641	0.0283	0.0358	0.0537	0.0418	0.0119
卸売・小売業、飲食店	0.0778	0.1258	-0.0480	0.1465	0.2076	-0.0612	0.2056	0.1293	0.0763	0.1936	0.1873	0.0063
金融・保険業	0.0015	0.0211	-0.0196	0.0101	0.0535	-0.0433	0.0072	0.0528	-0.0456	0.0704	0.0897	-0.0193
不動産業	0.0028	0.0035	-0.0006	0.0062	0.0060	0.0002	0.0076	0.0070	0.0007	0.0130	0.0146	-0.0016
サービス業	0.1272	0.3149	-0.1877	0.1709	0.3494	-0.1785	0.3868	0.6474	-0.2606	0.3043	0.5024	-0.1981
北海道	0.0495	0.0618	-0.0123	0.0422	0.0506	-0.0084	0.0399	0.0434	-0.0035	0.0235	0.0192	0.0043
東北	0.0884	0.1012	-0.0128	0.0877	0.1025	-0.0148	0.0650	0.0677	-0.0027	0.0431	0.0407	0.0024
関東B(北関東)	0.0664	0.0599	0.0064	0.0603	0.0559	0.0045	0.0488	0.0452	0.0036	0.0393	0.0290	0.0103
関東A(南関東)	0.2179	0.1589	0.0591	0.2346	0.2077	0.0269	0.3406	0.2847	0.0559	0.4245	0.4541	-0.0296
中部B	0.0846	0.1137	-0.0291	0.0795	0.0918	-0.0122	0.0787	0.0777	0.0010	0.0476	0.0419	0.0056
中部A(東海)	0.1844	0.1671	0.0173	0.1526	0.1258	0.0269	0.1310	0.1024	0.0286	0.1265	0.1037	0.0228
近畿B	0.0214	0.0224	-0.0009	0.0206	0.0192	0.0014	0.0182	0.0189	-0.0007	0.0160	0.0151	0.0009
近畿A(京阪神)	0.1045	0.0928	0.0118	0.1140	0.1050	0.0089	0.1122	0.1331	-0.0209	0.1392	0.1424	-0.0033
中国	0.0571	0.0509	0.0062	0.0654	0.0655	-0.0002	0.0517	0.0630	-0.0113	0.0451	0.0474	-0.0023
四国	0.0295	0.0348	-0.0053	0.0295	0.0337	-0.0041	0.0261	0.0346	-0.0084	0.0209	0.0265	-0.0055
九州	0.0962	0.1364	-0.0403	0.1136	0.1424	-0.0288	0.0878	0.1293	-0.0415	0.0743	0.0800	-0.0057
復元労働者数(人)	1252530	385317		7875716	3639632		1524447	2207959		5580942	1208778	
復元労働者数(100人以上)(人)	[ 504842 ] [ 184201 ]			[ 4716813 ] [ 2084938 ]			[ 1018627 ] [ 1422297 ]			[ 4428762 ] [ 917059 ]		

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個票データにより計算。一般労働者。5人以上計。

注：1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。

2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。ln賃金率、年齢、勤続年数、復元労働者数は実数、それ以外は構成比。

3) 役職は企業規模100人以上のみ調べているため、企業規模100人以上について集計、構成比を計算

第1-6-8表 学歴別賃金関数の推計結果(①中卒)

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
2000年							
年齢	0.0448	77.99 ***	0.0526	89.25 ***	0.0318	31.11 ***	0.0207
年齢二乗	-0.0005	-85.93 ***	-0.0006	-92.45 ***	-0.0004	-37.01 ***	-0.0002
勤続年数	0.0135	46.00 ***	0.0149	49.72 ***	0.0147	27.06 ***	0.0002
勤続年数二乗	0.0000	5.85 ***	-0.0001	-11.35 ***	0.0000	0.08	-0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.2382	14.81 ***	0.0722	4.89 ***	0.2260	4.07 ***	-0.1537
建設業	0.2945	97.08 ***	0.1519	50.36 ***	0.1930	22.56 ***	-0.0412
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4114	31.91 ***	0.3123	26.79 ***	0.4156	6.60 ***	-0.1033
運輸・通信業	0.0826	27.95 ***	-0.0690	-24.12 ***	0.1441	13.09 ***	-0.2131
卸売・小売業、飲食店	0.0733	18.23 ***	0.0338	7.95 ***	0.0981	15.33 ***	-0.0642
金融・保険業	-0.0091	-0.84	0.1691	7.65 ***	0.2320	20.15 ***	-0.0628
不動産業	-0.0035	-0.17	-0.0448	-1.91 *	0.0696	2.29 **	-0.1144
サービス業	0.0544	17.50 ***	-0.0092	-2.55 **	0.2048	48.35 ***	-0.2140
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0294	11.99 ***	0.0441	16.85 ***	0.0708	18.55 ***	-0.0267
大企業	0.2059	64.84 ***	0.1979	62.88 ***	0.1841	29.07 ***	0.0138
地域(関東A基準)							
北海道	-0.2389	-48.59 ***	-0.2003	-40.59 ***	-0.2296	-25.04 ***	0.0292
東北	-0.2982	-77.59 ***	-0.2085	-51.78 ***	-0.2794	-41.57 ***	0.0708
関東B	-0.1011	-22.44 ***	-0.0910	-20.28 ***	-0.1005	-11.72 ***	0.0094
中部B	-0.1834	-44.93 ***	-0.1255	-29.64 ***	-0.1548	-21.78 ***	0.0293
中部A	-0.0423	-12.59 ***	-0.0263	-7.88 ***	-0.0422	-6.50 ***	0.0158
近畿B	-0.0682	-9.84 ***	-0.0443	-6.35 ***	-0.0975	-7.72 ***	0.0531
近畿A	-0.0309	-8.11 ***	-0.0193	-5.16 ***	-0.0522	-6.86 ***	0.0329
中国	-0.1699	-35.41 ***	-0.1334	-27.88 ***	-0.2025	-22.30 ***	0.0691
四国	-0.1956	-33.95 ***	-0.1411	-23.46 ***	-0.1901	-19.75 ***	0.0490
九州	-0.2922	-75.28 ***	-0.2320	-57.64 ***	-0.2749	-40.39 ***	0.0429
定数項	6.2361	491.22 ***	6.1533	481.03 ***	6.2271	260.14 ***	-0.0738
観測数	115155		87244		27911		
F値	3453.39909		2719.24105		715.58453		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.4184		0.4278		0.3806		
残差標準偏差	0.3330		0.2940		0.2743		
復元労働者数	2589750		1954497		635253		
2006年							
年齢	0.0459	58.48 ***	0.0518	59.09 ***	0.0291	24.52 ***	0.0227
年齢二乗	-0.0005	-65.48 ***	-0.0006	-63.85 ***	-0.0004	-28.67 ***	-0.0002
勤続年数	0.0159	42.20 ***	0.0170	42.14 ***	0.0168	24.98 ***	0.0002
勤続年数二乗	-0.0001	-6.77 ***	-0.0001	-16.03 ***	-0.0001	-4.58 ***	-0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.2376	8.84 ***	0.0963	3.72 ***	0.1666	1.73 *	-0.0703
建設業	0.2714	62.80 ***	0.1398	31.36 ***	0.1438	9.27 ***	-0.0041
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4140	19.20 ***	0.3301	15.80 ***	0.3281	4.61 ***	0.0019
運輸・通信業	0.0406	9.89 ***	-0.1026	-24.44 ***	0.1446	8.99 ***	-0.2473
卸売・小売業、飲食店	0.0003	0.05	-0.0336	-5.61 ***	0.0737	9.74 ***	-0.1073
金融・保険業	-0.0692	-3.81 ***	0.0872	2.24 **	0.1817	10.31 ***	-0.0945
不動産業	0.0992	3.89 ***	0.0506	1.80 *	0.1306	3.30 ***	-0.0800
サービス業	0.0235	5.62 ***	-0.0413	-8.19 ***	0.1936	35.02 ***	-0.2350
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0219	6.48 ***	0.0371	9.88 ***	0.0491	9.50 ***	-0.0120
大企業	0.2046	46.09 ***	0.2047	43.58 ***	0.1736	21.78 ***	0.0310
地域(関東A基準)							
北海道	-0.2252	-33.11 ***	-0.1697	-22.86 ***	-0.2617	-23.73 ***	0.0920
東北	-0.2806	-50.55 ***	-0.2383	-39.92 ***	-0.2788	-29.63 ***	0.0406
関東B	-0.0908	-14.50 ***	-0.0762	-11.54 ***	-0.1109	-9.95 ***	0.0346
中部B	-0.1552	-28.04 ***	-0.1270	-21.01 ***	-0.0947	-10.43 ***	-0.0323
中部A	-0.0409	-9.06 ***	-0.0283	-5.97 ***	-0.0661	-8.11 ***	0.0378
近畿B	-0.0651	-6.57 ***	-0.0581	-5.46 ***	-0.0731	-4.41 ***	0.0150
近畿A	-0.0356	-6.69 ***	-0.0326	-5.82 ***	-0.0330	-3.44 ***	0.0004
中国	-0.1563	-23.60 ***	-0.1332	-19.06 ***	-0.1642	-13.89 ***	0.0310
四国	-0.1611	-18.98 ***	-0.1238	-13.40 ***	-0.1629	-11.86 ***	0.0392
九州	-0.2732	-51.88 ***	-0.2345	-40.65 ***	-0.2487	-28.79 ***	0.0141
定数項	6.1853	356.13 ***	6.1579	318.42 ***	6.2333	235.28 ***	-0.0754
観測数	59497		43960		15537		
F値	1629.41200		1232.23891		360.22621		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.3965		0.4020		0.3569		
残差標準偏差	0.3443		0.3193		0.2801		
復元労働者数	1637847		1252530		385317		

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。5人以上計。

注：1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*,\*\*,\*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差＝男性の推定値－女性の推定値

第1-6-8表 学歴別賃金関数の推計結果(②高卒)

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
2000年							
年齢	0.0483	198.02 ***	0.0608	225.28 ***	0.0247	64.45 ***	0.0360
年齢二乗	-0.0006	-196.53 ***	-0.0007	-212.07 ***	-0.0003	-72.63 ***	-0.0003
勤続年数	0.0171	120.23 ***	0.0145	96.20 ***	0.0223	87.84 ***	-0.0079
勤続年数二乗	0.0001	30.05 ***	0.0001	17.13 ***	-0.00004	-4.75 ***	0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1352	12.91 ***	0.0500	5.02 ***	0.1268	5.11 ***	-0.0768
建設業	0.1982	132.90 ***	0.1351	93.22 ***	0.1160	33.42 ***	0.0191
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2534	67.23 ***	0.2032	58.51 ***	0.2675	24.12 ***	-0.0643
運輸・通信業	0.0691	52.06 ***	-0.0244	-19.21 ***	0.1523	43.12 ***	-0.1767
卸売・小売業、飲食店	0.0444	36.28 ***	0.0464	35.45 ***	0.0826	40.59 ***	-0.0361
金融・保険業	0.0443	18.70 ***	0.2106	60.30 ***	0.1768	57.16 ***	0.0338
不動産業	0.1630	29.10 ***	0.1455	24.54 ***	0.1967	21.04 ***	-0.0511
サービス業	0.0640	54.93 ***	0.0355	26.90 ***	0.2053	114.22 ***	-0.1698
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0385	39.33 ***	0.0295	28.26 ***	0.0548	33.96 ***	-0.0253
大企業	0.1576	138.21 ***	0.1522	130.11 ***	0.1599	75.52 ***	-0.0077
地域(関東A基準)							
北海道	-0.2120	-101.85 ***	-0.1840	-83.96 ***	-0.2387	-67.72 ***	0.0548
東北	-0.2387	-152.49 ***	-0.1916	-115.37 ***	-0.2674	-101.75 ***	0.0758
関東B	-0.0913	-48.71 ***	-0.0739	-38.34 ***	-0.1257	-37.64 ***	0.0518
中部B	-0.1638	-100.70 ***	-0.1122	-65.26 ***	-0.1933	-70.32 ***	0.0810
中部A	-0.0683	-48.08 ***	-0.0530	-36.42 ***	-0.1009	-39.46 ***	0.0478
近畿B	-0.0972	-33.31 ***	-0.0744	-24.59 ***	-0.1375	-26.99 ***	0.0631
近畿A	-0.0490	-34.09 ***	-0.0454	-30.99 ***	-0.0665	-25.31 ***	0.0211
中国	-0.1777	-100.17 ***	-0.1453	-79.07 ***	-0.2123	-68.12 ***	0.0670
四国	-0.2130	-87.36 ***	-0.1667	-63.49 ***	-0.2341	-59.23 ***	0.0674
九州	-0.2399	-162.62 ***	-0.1999	-127.87 ***	-0.2707	-109.28 ***	0.0708
定数項	6.1890	1339.26 ***	6.0048	1175.43 ***	6.4738	893.08 ***	-0.4690
観測数	588867		425926		162941		
F値	23681.2602		21314.9391		4861.00683		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.4911		0.5457		0.4172		
残差標準偏差	0.3031		0.2671		0.2771		
復元労働者数	12778856		8886162		3892694		
2006年							
年齢	0.0406	152.62 ***	0.0558	180.03 ***	0.0186	49.42 ***	0.0372
年齢二乗	-0.0005	-158.32 ***	-0.0006	-174.00 ***	-0.0003	-60.90 ***	-0.0004
勤続年数	0.0198	137.45 ***	0.0165	102.98 ***	0.0239	101.66 ***	-0.0073
勤続年数二乗	0.00003	8.18 ***	-0.000001	-0.22	-0.0001	-13.76 ***	0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1490	10.72 ***	0.0725	5.32 ***	0.1137	3.55 ***	-0.0412
建設業	0.1696	96.08 ***	0.1079	60.69 ***	0.0976	24.79 ***	0.0104
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2624	61.75 ***	0.1950	48.09 ***	0.3525	28.05 ***	-0.1575
運輸・通信業	0.0168	11.12 ***	-0.0784	-51.98 ***	0.0555	15.10 ***	-0.1340
卸売・小売業、飲食店	-0.0270	-19.75 ***	-0.0070	-4.48 ***	0.0304	15.10 ***	-0.0374
金融・保険業	0.0202	6.55 ***	0.1768	35.22 ***	0.2076	59.13 ***	-0.0307
不動産業	0.1718	29.42 ***	0.1439	22.52 ***	0.1926	21.17 ***	-0.0487
サービス業	0.0362	28.83 ***	0.0142	9.50 ***	0.1819	102.70 ***	-0.1677
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0347	32.17 ***	0.0395	32.55 ***	0.0349	21.94 ***	0.0046
大企業	0.1497	118.33 ***	0.1678	121.73 ***	0.1046	50.88 ***	0.0632
地域(関東A基準)							
北海道	-0.2251	-96.24 ***	-0.2115	-80.39 ***	-0.2096	-60.67 ***	-0.0020
東北	-0.2527	-142.36 ***	-0.2163	-109.40 ***	-0.2670	-99.59 ***	0.0506
関東B	-0.0964	-45.97 ***	-0.0819	-35.94 ***	-0.1206	-36.25 ***	0.0388
中部B	-0.1678	-91.06 ***	-0.1399	-68.19 ***	-0.1649	-59.27 ***	0.0250
中部A	-0.0505	-32.80 ***	-0.0398	-24.04 ***	-0.0856	-34.24 ***	0.0458
近畿B	-0.1047	-31.51 ***	-0.1002	-27.76 ***	-0.1099	-20.94 ***	0.0097
近畿A	-0.0532	-32.10 ***	-0.0486	-27.07 ***	-0.0546	-20.71 ***	0.0060
中国	-0.1768	-87.98 ***	-0.1561	-70.93 ***	-0.1899	-60.76 ***	0.0338
四国	-0.1939	-70.62 ***	-0.1701	-55.38 ***	-0.2022	-49.39 ***	0.0321
九州	-0.2331	-145.17 ***	-0.2002	-111.26 ***	-0.2491	-103.68 ***	0.0489
定数項	6.3261	1206.11 ***	6.0790	1000.59 ***	6.5824	881.45 ***	-0.5034
観測数	489255		332704		156551		
F値	17675.4986		14531.9618		4207.55864		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.4644		0.5118		0.3921		
残差標準偏差	0.3201		0.2863		0.2845		
復元労働者数	11515348		7875716		3639632		

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。5人以上計。

注：1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*\*,\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

第1-6-8表 学歴別賃金関数の推計結果(③短大卒)

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
2000年							
年齢	0.0524	104.26 ***	0.0700	99.17 ***	0.0382	58.15 ***	0.0318
年齢二乗	-0.0006	-92.81 ***	-0.0007	-87.92 ***	-0.0004	-53.57 ***	-0.0003
勤続年数	0.0182	59.71 ***	0.0159	37.92 ***	0.0207	51.61 ***	-0.0048
勤続年数二乗	0.0001	5.89 ***	0.00003	2.28 **	-0.00002	-1.74 *	0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.0304	0.89	-0.0048	-0.11	0.0773	1.67 *	-0.0821
建設業	0.0906	27.49 ***	0.0739	19.22 ***	0.0422	7.97 ***	0.0317
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1739	16.95 ***	0.1842	14.04 ***	0.1779	12.57 ***	0.0063
運輸・通信業	0.0175	4.80 ***	-0.0302	-6.89 ***	0.0620	11.24 ***	-0.0922
卸売・小売業、飲食店	0.0111	4.77 ***	0.0219	7.34 ***	0.0391	11.93 ***	-0.0173
金融・保険業	-0.0035	-0.97	0.1613	17.46 ***	0.0744	18.05 ***	0.0869
不動産業	0.0771	8.91 ***	0.1159	8.98 ***	0.1139	10.85 ***	0.0020
サービス業	0.0886	43.25 ***	0.0541	19.20 ***	0.2018	71.71 ***	-0.1476
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0872	53.06 ***	0.0215	9.09 ***	0.1229	60.14 ***	-0.1015
大企業	0.1489	72.85 ***	0.1130	37.51 ***	0.1931	77.13 ***	-0.0801
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1163	-31.60 ***	-0.1472	-28.56 ***	-0.1051	-22.57 ***	-0.0422
東北	-0.2014	-62.71 ***	-0.1638	-34.93 ***	-0.2149	-54.42 ***	0.0511
関東B	-0.0701	-20.21 ***	-0.0467	-9.91 ***	-0.1006	-22.35 ***	0.0539
中部B	-0.1583	-53.93 ***	-0.1235	-29.79 ***	-0.1700	-46.10 ***	0.0465
中部A	-0.0760	-29.99 ***	-0.0546	-15.34 ***	-0.0940	-29.41 ***	0.0394
近畿B	-0.1004	-18.92 ***	-0.0589	-7.77 ***	-0.1271	-19.22 ***	0.0683
近畿A	-0.0517	-23.05 ***	-0.0321	-9.81 ***	-0.0601	-21.74 ***	0.0280
中国	-0.1773	-54.87 ***	-0.1438	-29.22 ***	-0.1800	-46.48 ***	0.0362
四国	-0.2127	-47.18 ***	-0.1620	-23.33 ***	-0.2212	-41.33 ***	0.0592
九州	-0.1889	-76.35 ***	-0.1683	-44.32 ***	-0.1880	-63.39 ***	0.0197
定数項	6.0850	674.60 ***	5.8270	446.92 ***	6.2379	543.20 ***	-0.4109
観測数	144022		62079		81943		
F値	5483.69252		3230.06975		2747.35641		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.4774		0.5552		0.4458		
残差標準偏差	0.2684		0.2551		0.2520		
復元労働者数	3723709		1570858		2152851		
2006年							
年齢	0.0405	74.70 ***	0.0641	72.16 ***	0.0285	45.14 ***	0.0356
年齢二乗	-0.0004	-65.94 ***	-0.0007	-60.51 ***	-0.0003	-41.30 ***	-0.0003
勤続年数	0.0204	69.25 ***	0.0138	30.34 ***	0.0227	62.62 ***	-0.0089
勤続年数二乗	-0.000002	-0.17	0.00004	2.55 **	-0.0001	-6.90 ***	0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.0829	1.53	0.0763	1.10	0.0807	1.06	-0.0044
建設業	0.0908	24.00 ***	0.0527	11.81 ***	0.0678	10.79 ***	-0.0151
電気・ガス・熱供給業・水道業	0.1707	14.83 ***	0.1418	10.02 ***	0.2131	12.36 ***	-0.0713
運輸・通信業	-0.0167	-4.00 ***	-0.0838	-16.16 ***	0.0545	8.77 ***	-0.1383
卸売・小売業、飲食店	-0.0257	-9.36 ***	-0.0186	-5.22 ***	0.0194	5.01 ***	-0.0380
金融・保険業	-0.0311	-6.69 ***	0.0947	6.90 ***	0.0982	19.38 ***	-0.0035
不動産業	0.0911	9.92 ***	0.1152	8.61 ***	0.1392	12.15 ***	-0.0240
サービス業	0.0695	30.84 ***	0.0301	9.65 ***	0.1975	63.05 ***	-0.1674
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0914	51.61 ***	0.0432	16.02 ***	0.1216	56.75 ***	-0.0784
大企業	0.1596	74.60 ***	0.1536	47.11 ***	0.1763	68.17 ***	-0.0227
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1557	-39.25 ***	-0.1838	-30.32 ***	-0.1389	-29.07 ***	-0.0449
東北	-0.2221	-67.83 ***	-0.1886	-38.19 ***	-0.2214	-55.42 ***	0.0328
関東B	-0.1267	-33.45 ***	-0.1165	-20.96 ***	-0.1384	-29.50 ***	0.0219
中部B	-0.1811	-59.14 ***	-0.1667	-36.52 ***	-0.1813	-48.30 ***	0.0145
中部A	-0.0943	-35.57 ***	-0.0821	-21.81 ***	-0.1092	-32.32 ***	0.0271
近畿B	-0.1407	-24.46 ***	-0.1202	-13.79 ***	-0.1505	-21.64 ***	0.0303
近畿A	-0.0843	-32.92 ***	-0.0776	-19.64 ***	-0.0709	-23.07 ***	-0.0067
中国	-0.2059	-59.79 ***	-0.1670	-30.76 ***	-0.2083	-50.99 ***	0.0413
四国	-0.2035	-44.88 ***	-0.1729	-23.53 ***	-0.2035	-38.52 ***	0.0306
九州	-0.2153	-80.57 ***	-0.1993	-45.83 ***	-0.2102	-67.14 ***	0.0109
定数項	6.3160	629.53 ***	5.9392	363.14 ***	6.4012	543.22 ***	-0.4620
観測数	140,046		57,336		82,710		
F値	4813.67483		2653.57679		2537.95574		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.4520		0.5261		0.4240		
残差標準偏差	0.2889		0.2741		0.2708		
復元労働者数	3732406		1524447		2207959		

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。5人以上計。

注：1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*,\*\*,\*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差＝男性の推定値－女性の推定値

第1-6-8表 学歴別賃金関数の推計結果(④大卒)

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
2000年							
年齢	0.0811	152.39 ***	0.0826	143.31 ***	0.0595	41.45 ***	0.0231
年齢二乗	-0.0008	-122.76 ***	-0.0008	-116.67 ***	-0.0006	-32.04 ***	-0.0002
勤続年数	0.0121	43.32 ***	0.0110	37.28 ***	0.0127	15.02 ***	-0.0017
勤続年数二乗	0.00002	2.66 ***	0.00003	3.98 ***	0.0001	2.92 ***	-0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1370	5.70 ***	0.1424	5.86 ***	0.0259	0.25	0.1165
建設業	0.0267	10.94 ***	0.0327	13.16 ***	-0.0716	-7.71 ***	0.1043
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1284	19.87 ***	0.1278	19.57 ***	0.1002	3.54 ***	0.0276
運輸・通信業	-0.0708	-24.07 ***	-0.0842	-27.55 ***	0.0451	4.81 ***	-0.1294
卸売・小売業, 飲食店	-0.0113	-6.45 ***	-0.0088	-4.85 ***	0.0057	1.01	-0.0145
金融・保険業	0.1300	54.15 ***	0.1580	62.56 ***	0.0178	2.46 **	0.1402
不動産業	0.0886	15.29 ***	0.1029	16.86 ***	0.0028	0.17	0.1000
サービス業	0.1050	62.49 ***	0.1154	64.67 ***	0.1204	23.57 ***	-0.0050
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.1059	64.67 ***	0.0957	54.28 ***	0.1416	34.01 ***	-0.0459
大企業	0.2172	126.40 ***	0.2174	118.50 ***	0.1712	36.77 ***	0.0462
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1523	-38.55 ***	-0.1575	-38.61 ***	-0.1647	-12.44 ***	0.0072
東北	-0.1502	-46.78 ***	-0.1475	-43.55 ***	-0.1842	-20.29 ***	0.0366
関東B	-0.0703	-21.14 ***	-0.0737	-21.26 ***	-0.0834	-8.14 ***	0.0097
中部B	-0.1539	-54.64 ***	-0.1540	-52.35 ***	-0.1912	-22.24 ***	0.0372
中部A	-0.0785	-38.35 ***	-0.0767	-35.68 ***	-0.1182	-19.77 ***	0.0415
近畿B	-0.1056	-21.36 ***	-0.1013	-19.41 ***	-0.1477	-10.61 ***	0.0464
近畿A	-0.0492	-28.40 ***	-0.0464	-25.07 ***	-0.0616	-13.52 ***	0.0152
中国	-0.1537	-52.50 ***	-0.1472	-47.56 ***	-0.2138	-26.06 ***	0.0667
四国	-0.1920	-44.40 ***	-0.1792	-38.32 ***	-0.2473	-23.15 ***	0.0681
九州	-0.1732	-73.12 ***	-0.1753	-70.56 ***	-0.1825	-25.96 ***	0.0072
定数項	5.5471	554.34 ***	5.5350	505.04 ***	5.9446	230.58 ***	-0.4096
観測数	266401		231906		34495		
F値	13735.34718		11665.11999		1113.90619		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5530		0.5469		0.4364		
残差標準偏差	0.2964		0.2920		0.2952		
復元労働者数	6115087		5254289		860798		
2006年							
年齢	0.0781	153.13 ***	0.0832	145.90 ***	0.0468	40.43 ***	0.0364
年齢二乗	-0.0008	-126.20 ***	-0.0008	-122.83 ***	-0.0005	-31.28 ***	-0.0004
勤続年数	0.0158	61.52 ***	0.0128	46.24 ***	0.0214	33.67 ***	-0.0086
勤続年数二乗	-0.0001	-13.08 ***	-0.00005	-5.94 ***	-0.0002	-8.80 ***	0.0001
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1434	4.69 ***	0.1552	4.96 ***	0.0008	0.01	0.1544
建設業	0.0033	1.28	0.0127	4.71 ***	-0.0767	-9.27 ***	0.0894
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1063	15.15 ***	0.1042	14.55 ***	0.0872	3.33 ***	0.0169
運輸・通信業	-0.1059	-35.63 ***	-0.1214	-38.47 ***	0.0120	1.53	-0.1334
卸売・小売業, 飲食店	-0.0434	-23.11 ***	-0.0336	-16.84 ***	-0.0429	-8.45 ***	0.0093
金融・保険業	0.1112	42.92 ***	0.1546	54.53 ***	0.0247	3.99 ***	0.1299
不動産業	0.0797	14.57 ***	0.1005	16.74 ***	0.0249	2.05 **	0.0756
サービス業	0.0732	43.93 ***	0.0950	52.66 ***	0.0879	19.82 ***	0.0071
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.1093	64.64 ***	0.1029	55.18 ***	0.1243	34.32 ***	-0.0214
大企業	0.2248	128.90 ***	0.2349	122.84 ***	0.1547	40.12 ***	0.0802
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1788	-42.92 ***	-0.1835	-41.09 ***	-0.1881	-18.46 ***	0.0046
東北	-0.1670	-53.19 ***	-0.1569	-46.07 ***	-0.2060	-28.45 ***	0.0492
関東B	-0.1159	-35.20 ***	-0.1180	-33.64 ***	-0.1451	-17.32 ***	0.0271
中部B	-0.1871	-62.51 ***	-0.1849	-57.24 ***	-0.2096	-29.63 ***	0.0247
中部A	-0.1180	-59.17 ***	-0.1176	-54.81 ***	-0.1466	-30.61 ***	0.0290
近畿B	-0.1616	-32.63 ***	-0.1580	-29.45 ***	-0.1797	-15.70 ***	0.0217
近畿A	-0.0834	-44.19 ***	-0.0770	-37.40 ***	-0.1107	-26.32 ***	0.0337
中国	-0.2181	-72.28 ***	-0.2128	-64.48 ***	-0.2456	-36.75 ***	0.0328
四国	-0.2138	-50.50 ***	-0.2033	-43.13 ***	-0.2396	-27.40 ***	0.0363
九州	-0.2066	-85.26 ***	-0.2042	-76.90 ***	-0.2338	-43.86 ***	0.0295
定数項	5.6340	577.86 ***	5.5562	502.52 ***	6.2134	295.85 ***	-0.6573
観測数	289282		236345		52937		
F値	12476.50380		9895.027114		1421.73223		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5086		0.5012		0.3918		
残差標準偏差	0.3206		0.3159		0.3063		
復元労働者数	6789720		5580942		1208778		

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。5人以上計。

注：1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*, \*\*, \*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

次に、2000年、2006年の男女間賃金格差(男性賃金－女性賃金、賃金は時間当たり所定内給与の自然対数値)について、Oaxaca 分解により賃金格差の規定要因をみる(第1-6-9表)。

前述したように、男女間賃金格差は中卒2000年0.4861、2006年0.4375、高卒2000年0.3878、2006年0.3850、短大卒2000年0.2165、2006年0.2109、大卒2000年0.3308、2006年0.3501で、中卒が一番大きく、ついで高卒、大卒で、短大・高専卒が一番小さい。

まず、属性格差と非属性格差に分けてみると、中卒の格差が一番大きいのは非属性格差の寄与度が一番大きいことと、属性格差も大卒について寄与度が大きいことによる。高卒は、非属性格差の寄与度が中卒について大きく、属性格差の寄与度は短大卒に次いで小さい。大卒は、属性格差の寄与度が一番大きい、非属性格差の寄与度が一番小さい。短大卒は属性格差の寄与度が一番小さく、非属性格差の寄与度も大卒に次いで小さいため、格差が一番小さい。なお、属性格差、非属性格差の寄与率をみると、中卒、高卒、短大・高専卒は非属性格差が6割台(中卒、高卒は3分の2)を占めるに対して、大卒は属性格差が6～7割を占めている。

非属性格差の寄与度について、男性の利得は中卒、高卒、短大卒では同程度であり、大卒は小さい。女性の損失は、中卒が最も大きく、次いで高卒、大卒で短大卒が一番小さい。中卒、高卒の非属性格差の寄与度が大きいのは、主に女性の損失による。

個別の項目をみると、非属性格差については、男性の利得、女性の損失とも年齢の寄与度が非常に大きい。それ以外の項目(定数項除く)はマイナス寄与度か若干のプラス寄与度で、学歴間で格差の水準に大きく影響するような差異はみられない。年齢の格差寄与度は高卒、大卒は女性の損失の寄与度がかなり大きく、高卒、短大卒は男性の利得の寄与度がかなり大きい。中卒は年齢の寄与度は他の学歴と比べ大きい方でないが、定数項のマイナス寄与度が他の学歴より小さいことが影響し、非属性格差が大きい。高卒は、年齢の格差寄与度が最も高いため、定数項のマイナス寄与度も大きい、非属性格差の大きさは中卒に次いでいる。

属性格差は、大卒が年齢の格差寄与度が他の学歴よりかなり大きいこと等から最も格差寄与度が大きい。大卒以外は属性格差の年齢の格差寄与度は大きくない。なお、中卒は他の学歴と比べ産業寄与度が高く、高卒は勤続年数の寄与度がやや高いが、短大卒は特に目立って寄与度が高い項目はない。

第1-6-9表 学歴別賃金格差に関する Oaxaca 分解結果(①中卒、高卒)

	中卒				高卒			
	2000年 実際値	割合(%)	2006年 実際値	割合(%)	2000年 実際値	割合(%)	2006年 実際値	割合(%)
合計	0.4861	100.00	0.4375	100.00	0.3878	100.00	0.3850	100.00
属性格差	0.1669	34.34	0.1522	34.80	0.1330	34.29	0.1277	33.16
年齢	0.0047	0.96	0.0146	3.34	0.0140	3.62	0.0060	1.55
勤続年数	0.0647	13.32	0.0570	13.03	0.0833	21.47	0.0880	22.85
産業	0.0584	12.01	0.0579	13.23	0.0126	3.24	0.0126	3.28
企業規模	0.0090	1.86	0.0026	0.59	0.0095	2.46	0.0083	2.15
地域	0.0301	6.19	0.0201	4.60	0.0136	3.51	0.0128	3.33
定数項	-	-	-	-	-	-	-	-
男性の利得(①)	0.0783	16.11	0.0671	15.34	0.0776	20.02	0.0813	21.13
年齢	0.2346	48.26	0.1680	38.39	0.3197	82.43	0.3839	99.71
勤続年数	-0.0339	-6.98	-0.0255	-5.84	-0.0491	-12.65	-0.0538	-13.97
産業	-0.0722	-14.86	-0.0705	-16.11	-0.0263	-6.78	-0.0231	-6.01
企業規模	0.0020	0.41	0.0038	0.88	-0.0042	-1.10	0.0065	1.69
地域	0.0307	6.31	0.0187	4.29	0.0217	5.60	0.0149	3.87
定数項	-0.0829	-17.04	-0.0274	-6.27	-0.1842	-47.49	-0.2470	-64.17
女性の損失(②)	0.2409	49.55	0.2181	49.86	0.1772	45.69	0.1760	45.71
年齢	0.3001	61.73	0.3477	79.49	0.5300	136.65	0.5012	130.18
勤続年数	-0.0043	-0.89	-0.0064	-1.47	-0.0241	-6.21	-0.0157	-4.09
産業	-0.0474	-9.74	-0.0673	-15.39	-0.0609	-15.69	-0.0723	-18.77
企業規模	-0.0115	-2.37	-0.0055	-1.27	-0.0061	-1.58	0.0093	2.42
地域	-0.0050	-1.03	-0.0023	-0.53	0.0232	5.98	0.0098	2.55
定数項	0.0090	1.86	-0.0480	-10.98	-0.2848	-73.44	-0.2563	-66.58
非属性格差(①+②)	0.3192	65.66	0.2852	65.20	0.2549	65.71	0.2573	66.84

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。5人以上計。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-6-9表 学歴別賃金格差に関する Oaxaca 分解結果(②短大卒、大卒)

	短大卒				大卒			
	2000年 実際値	割合(%)	2006年 実際値	割合(%)	2000年 実際値	割合(%)	2006年 実際値	割合(%)
合計	0.2165	100.00	0.2109	100.00	0.3308	100.00	0.3501	100.00
属性格差	0.0836	38.61	0.0732	34.72	0.2367	71.56	0.2227	63.62
年齢	0.0360	16.62	0.0133	6.31	0.1710	51.68	0.1505	42.98
勤続年数	0.0526	24.29	0.0582	27.60	0.0740	22.36	0.0821	23.46
産業	-0.0121	-5.58	-0.0121	-5.74	-0.0181	-5.47	-0.0175	-4.99
企業規模	-0.0031	-1.44	0.0012	0.56	0.0156	4.72	0.0107	3.06
地域	0.0102	4.71	0.0127	6.00	-0.0057	-1.72	-0.0031	-0.89
定数項	-	-	-	-	-	-	-	-
男性の利得(①)	0.0768	35.49	0.0814	38.61	0.0132	4.00	0.0227	6.48
年齢	0.3928	181.46	0.5533	262.38	0.0330	9.97	0.1081	30.88
勤続年数	-0.0262	-12.12	-0.0615	-29.15	-0.0105	-3.18	-0.0234	-6.67
産業	-0.0108	-4.97	-0.0209	-9.93	0.0057	1.72	0.0118	3.36
企業規模	-0.0362	-16.73	-0.0223	-10.59	-0.0038	-1.14	0.0020	0.57
地域	0.0152	7.04	0.0096	4.56	0.0009	0.28	0.0020	0.56
定数項	-0.2580	-119.18	-0.3768	-178.66	-0.0121	-3.65	-0.0778	-22.22
女性の損失(②)	0.0561	25.90	0.0562	26.66	0.0808	24.43	0.1047	29.91
年齢	0.3088	142.68	0.2636	125.00	0.4707	142.28	0.6754	192.90
勤続年数	-0.0088	-4.05	-0.0078	-3.70	-0.0079	-2.39	-0.0251	-7.18
産業	-0.0726	-33.54	-0.0974	-46.18	-0.0002	-0.06	-0.0008	-0.23
企業規模	-0.0250	-11.54	-0.0161	-7.66	0.0012	0.35	0.0198	5.66
地域	0.0065	3.01	-0.0008	-0.39	0.0146	4.40	0.0149	4.24
定数項	-0.1529	-70.66	-0.0852	-40.42	-0.3975	-120.15	-0.5794	-165.49
非属性格差(①+②)	0.1329	61.39	0.1377	65.28	0.0941	28.44	0.1274	36.38

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。5人以上計。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

次に、2000年と2006年の2時点の変化(2006年の男女間賃金格差－2000年の男女間賃金格差)をみると、中卒が最も格差が縮小(-0.0486)し、短大卒(-0.0056)、高卒(-0.0028)がわずかに縮小となったが、大卒は格差が拡大している(0.0193)。これについて、標準的方法で要因分解を行う。なお、ここでは、主に他の学歴との比較でどの効果、項目がより影響しているか、という観点で整理を行う(第1-6-10表)。

中卒の格差縮小が他の学歴より大きいのは、「平均属性変動効果」が中卒のみ格差縮小寄与で、その効果も大きいこと、「係数格差変動効果」も他と比較し、大きな縮小寄与となっていることによる。大卒の格差拡大は、(他の学歴では縮小寄与となっている)「係数格差変動効果」が大きな拡大寄与を示すとなっているとともに「平均属性変動効果」も拡大寄与となったことによる。なお、「属性格差変動効果」、「平均係数変動効果」は各学歴とも格差縮小寄与となった。

個別の項目をみると、中卒は「平均属性変動効果」の年齢、「係数格差変動効果」の年齢が縮小寄与となっているのに対して、他の学歴は「平均属性変動効果」の年齢、「係数格差変動効果」の年齢は格差拡大寄与となっている。この差が中卒の格差縮小に大きく影響している。この要因として、中卒は平均年齢が2006年で50歳を上回っており、年齢別賃金カーブのピークを過ぎていることが影響している。

大卒では、「係数格差変動効果」の年齢の格差拡大寄与度が他の学歴(の他の項目)と比べかなり大きく、これが2000～2006年の格差拡大の主な要因といえる。前述したように、2006年は大卒の男性の年齢評価が高まる一方、女性の年齢評価は大きく低下した結果、大卒の年齢評価の男女差は0.0134上昇した。

第1-6-10表 学歴別2時点の変化に関する標準的方法による分解結果(2000～2006年)

	中卒		高卒		短大卒		大卒	
	実際値	割合	実際値	割合	実際値	割合	実際値	割合
合計	-0.0486	100.00	-0.0028	100.00	-0.0056	100.00	0.0193	100.00
①属性格差変動効果	-0.0019	3.87	-0.0023	79.71	-0.0108	193.37	-0.0053	-27.35
年齢	0.0096	-19.66	-0.0053	184.94	-0.0197	355.04	-0.0057	-29.36
勤続年数	0.0012	-2.46	0.0051	-180.32	0.0034	-60.78	0.0050	25.83
産業	-0.0001	0.23	-0.0002	6.49	-0.0006	10.17	-0.0036	-18.72
企業規模	-0.0064	13.14	-0.0008	28.65	0.0049	-88.34	-0.0049	-25.24
地域	-0.0061	12.63	-0.0011	39.95	0.0013	-22.71	0.0039	20.15
定数項	-	-	-	-	-	-	-	-
②平均係数格差変動効果	-0.0067	13.82	-0.0087	306.53	-0.0006	10.14	-0.0120	-62.11
年齢	-0.0001	0.28	-0.0015	53.33	-0.0012	20.84	-0.0188	-97.45
勤続年数	-0.0050	10.23	-0.0021	72.87	-0.0020	35.43	0.0041	21.15
産業	-0.0020	4.18	-0.0042	147.26	0.0014	-25.41	0.0038	19.48
企業規模	0.0014	-2.89	-0.0011	40.11	0.0001	-1.50	0.0001	0.73
地域	-0.0010	2.02	0.0002	-7.04	0.0011	-19.22	-0.0012	-6.01
定数項	-	-	-	-	-	-	-	-
③平均属性変動効果	-0.0202	41.62	0.0118	-414.35	0.0079	-142.39	0.0096	49.89
年齢	-0.0064	13.25	0.0162	-568.80	0.0263	-473.31	0.0103	53.19
勤続年数	-0.0025	5.04	0.0007	-24.29	-0.0050	90.15	-0.0012	-6.10
産業	-0.0093	19.03	-0.0046	162.75	-0.0131	236.29	-0.0013	-6.73
企業規模	-0.0004	0.90	-0.0004	15.21	-0.0010	17.16	0.0017	8.65
地域	-0.0017	3.40	0.0000	0.79	0.0007	-12.68	0.0002	0.88
定数項	-	-	-	-	-	-	-	-
④係数格差変動効果	-0.0198	40.69	-0.0036	128.11	-0.0022	38.88	0.0270	139.56
年齢	-0.0120	24.74	0.0180	-631.97	0.0873	-1569.22	0.2736	1415.93
勤続年数	0.0048	-9.83	0.0046	-161.68	-0.0250	450.50	-0.0298	-154.14
産業	-0.0073	15.01	0.0008	-27.57	-0.0227	408.43	0.0073	37.63
企業規模	0.0068	-13.93	0.0274	-962.72	0.0230	-413.08	0.0226	116.83
地域	-0.0104	21.39	-0.0200	702.26	-0.0135	243.04	0.0010	5.14
定数項	-0.0016	3.32	-0.0344	1209.79	-0.0511	919.21	-0.2477	-1281.83

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。

2) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

3) 2時点の変化=2006年の男女間賃金格差-2000年の男女間賃金格差

4) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

## (2) 企業規模別男女間賃金格差の規定要因

次に企業規模別男女間賃金格差の規定要因をみる。男女別の賃金関数は第1-4-1表～第1-4-3表で、既に検討したところである。

記述統計量(第1-6-11表)について、男女とも規模が大きいほど賃金水準が高い。男女間賃金格差(男性賃金-女性賃金)は、1000人以上で格差が一番大きい。5～99人規模、100～999人規模は同程度であるが、2000年は100～999人規模の方が低く、2006年は5～99人規模の方が低い。

賃金以外は、各規模で平均年齢、平均勤続年数、大卒割合とも男性が女性を上回っており、規模が大きいほど男女差は大きい。規模が大きいほど平均年齢は若く、平均勤続年数が長く、大卒割合が高い。産業別には、製造業割合は男性は規模が大きいほど高く、女性は規模が小さいほど高い。サービス業割合は男女とも1000人以上で他の規模より低い(特に女性)。製造業割合は男性(2000年の5～99人規模を除く)、サービス業割合は女性で高い傾向にあり、規模が大きいほど製造業は男女差が大きく、サービス業は小さい。地域別は規模が大きいほど南関東割合は高い。各規模とも男性が女性より高い。2時点比較では、賃金は、男性は1000人以

上で微増、100～999人、5～99人が減少、女性は5～9人で増加、100～999人、1000人以上で微減となっている。男女間賃金格差は、1000人以上で拡大、5～99人、100～999人で縮小している。平均年齢は男女とも上昇しているが、1000人以上、100～999人は女性でより高まっており、男女差が縮小し、特に1000人以上では1歳以上縮小しているのに対し、5～99人規模は男性でより高まり、男女差が若干拡大している。平均勤続年数は、5～99人規模は男性でより高まり、100～999人規模は男性で上昇、女性で低下し、いずれも男女差が拡大、1000人以上規模は男性でより低下し、男女差が縮小している。大卒割合は、5～99人規模は男性でより高まり、男女差は拡大、100～999人、1000人以上は女性でより高まり、男女差は縮小している。産業別は、各規模とも製造割合の男女差、サービス業割合の男女差は拡大している。地域別は南関東割合の男女差は5～99人、1000人以上は縮小、100～999人はわずかに拡大している。役職について、企業規模5～99人は調べていないので、企業規模100～999人、1000人以上のみの比較であるが、役職全体の割合は男女ともやや高まったが、100～999人は女性で、1000人以上では男性でより高まったため、男女差は、100～999人は僅かに縮小、1000人以上は僅かに拡大している。役職別には、部長、課長、職長は男女差が拡大、その他の役職は男女差が縮小、係長は100～999人は拡大、1000人以上は縮小している。

第1-6-11表 企業規模別の記述統計量

	5~99人			100~999人			1000人以上		
	男性	女性	平均値の差 男性-女性	男性	女性	平均値の差 男性-女性	男性	女性	平均値の差 男性-女性
2000年									
ln賃金率	7.38075	7.02382	0.3569	7.50211	7.15655	0.3456	7.73351	7.30454	0.4290
年齢(歳)	41.6296	39.6369	1.9927	39.6071	36.5689	3.0382	39.9837	34.7902	5.1935
勤続年数(年)	10.2341	8.0825	2.1516	12.2299	7.9402	4.2896	16.5000	9.6646	6.8354
中卒	0.1789	0.1121	0.0668	0.0776	0.0792	-0.0016	0.0646	0.0429	0.0216
高卒	0.5669	0.5590	0.0079	0.4629	0.4936	-0.0307	0.4699	0.4760	-0.0060
短大卒	0.0872	0.2539	-0.1667	0.1188	0.3017	-0.1829	0.0584	0.3158	-0.2574
大卒	0.1670	0.0750	0.0920	0.3407	0.1255	0.2152	0.4071	0.1653	0.2418
部長				0.0368	0.0022	0.0346	0.0297	0.0015	0.0283
課長				0.0787	0.0093	0.0693	0.0754	0.0060	0.0694
係長				0.0657	0.0157	0.0500	0.0713	0.0149	0.0565
職長				0.0209	0.0042	0.0167	0.0251	0.0015	0.0236
その他の役職				0.0738	0.0198	0.0541	0.0857	0.0242	0.0615
役職なし				0.7242	0.9489	-0.2247	0.7127	0.9520	-0.2393
鉱業	0.0032	0.0012	0.0021	0.0008	0.0003	0.0006	0.0007	0.0002	0.0005
建設業	0.2198	0.0709	0.1489	0.0711	0.0227	0.0484	0.0570	0.0249	0.0321
製造業	0.2755	0.2829	-0.0073	0.3249	0.2644	0.0605	0.3797	0.2233	0.1564
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0019	0.0006	0.0013	0.0055	0.0014	0.0041	0.0318	0.0126	0.0192
運輸・通信業	0.1172	0.0274	0.0898	0.1120	0.0347	0.0774	0.1641	0.0672	0.0969
卸売・小売業、飲食店	0.1730	0.1794	-0.0064	0.2036	0.1827	0.0209	0.1459	0.1904	-0.0445
金融・保険業	0.0067	0.0098	-0.0031	0.0265	0.0305	-0.0040	0.0755	0.2569	-0.1814
不動産業	0.0081	0.0075	0.0006	0.0081	0.0058	0.0023	0.0035	0.0058	-0.0023
サービス業	0.1946	0.4204	-0.2258	0.2474	0.4576	-0.2102	0.1418	0.2186	-0.0768
北海道	0.0520	0.0446	0.0074	0.0411	0.0463	-0.0052	0.0243	0.0337	-0.0094
東北	0.0950	0.1097	-0.0148	0.0682	0.0875	-0.0194	0.0503	0.0678	-0.0175
関東B(北関東)	0.0544	0.0551	-0.0007	0.0478	0.0453	0.0026	0.0596	0.0470	0.0126
関東A(南関東)	0.2182	0.1802	0.0380	0.3068	0.2584	0.0484	0.3659	0.3410	0.0249
中部B	0.0913	0.1029	-0.0116	0.0714	0.0834	-0.0120	0.0521	0.0576	-0.0055
中部A(東海)	0.1275	0.1235	0.0039	0.1232	0.1105	0.0128	0.1412	0.1133	0.0280
近畿B	0.0226	0.0213	0.0013	0.0158	0.0181	-0.0024	0.0197	0.0180	0.0017
近畿A(京阪神)	0.1263	0.1166	0.0097	0.1429	0.1278	0.0151	0.1480	0.1531	-0.0051
中国	0.0646	0.0690	-0.0044	0.0578	0.0616	-0.0038	0.0535	0.0502	0.0033
四国	0.0348	0.0425	-0.0077	0.0231	0.0303	-0.0071	0.0184	0.0250	-0.0065
九州	0.1135	0.1345	-0.0210	0.1019	0.1309	-0.0290	0.0669	0.0933	-0.0264
復元労働者数(人)	6452603	3071461		5851108	2727796		5362095	1742339	
2006年									
ln賃金率	7.35641	7.03664	0.3198	7.48521	7.15406	0.3311	7.73459	7.29458	0.4400
年齢(歳)	42.7714	40.6613	2.1101	40.8190	38.1769	2.6421	40.7367	36.9896	3.7471
勤続年数(年)	10.6826	8.1654	2.5172	12.4498	7.8274	4.6224	16.1074	9.5627	6.5447
中卒	0.1344	0.0710	0.0634	0.0562	0.0479	0.0083	0.0375	0.0276	0.0099
高卒	0.5677	0.5487	0.0189	0.4594	0.4724	-0.0130	0.4230	0.4212	0.0018
短大卒	0.0909	0.2773	-0.1864	0.1184	0.3111	-0.1927	0.0701	0.3048	-0.2346
大卒	0.2071	0.1030	0.1041	0.3660	0.1686	0.1974	0.4693	0.2465	0.2229
部長				0.0442	0.0044	0.0398	0.0427	0.0019	0.0408
課長				0.0854	0.0135	0.0719	0.0866	0.0102	0.0764
係長				0.0705	0.0203	0.0502	0.0762	0.0226	0.0537
職長				0.0218	0.0039	0.0179	0.0257	0.0020	0.0237
その他の役職				0.0635	0.0213	0.0423	0.0780	0.0238	0.0542
役職なし				0.7146	0.9366	-0.2220	0.6907	0.9395	-0.2488
鉱業	0.0022	0.0007	0.0016	0.0007	0.0002	0.0006	0.0002	0.0001	0.0001
建設業	0.1999	0.0530	0.1469	0.0669	0.0220	0.0449	0.0501	0.0182	0.0319
製造業	0.2669	0.2379	0.0290	0.3180	0.2284	0.0896	0.3917	0.1981	0.1936
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0019	0.0006	0.0013	0.0045	0.0012	0.0033	0.0310	0.0093	0.0218
運輸・通信業	0.1080	0.0248	0.0832	0.1233	0.0378	0.0855	0.1339	0.0525	0.0813
卸売・小売業、飲食店	0.1749	0.1866	-0.0117	0.1826	0.1607	0.0219	0.1280	0.1866	-0.0586
金融・保険業	0.0061	0.0062	0.0000	0.0201	0.0212	-0.0011	0.0669	0.1949	-0.1280
不動産業	0.0093	0.0095	-0.0002	0.0107	0.0077	0.0030	0.0050	0.0043	0.0006
サービス業	0.2307	0.4808	-0.2501	0.2731	0.5207	-0.2477	0.1933	0.3360	-0.1427
北海道	0.0467	0.0472	-0.0005	0.0390	0.0480	-0.0090	0.0214	0.0326	-0.0113
東北	0.0827	0.0872	-0.0046	0.0833	0.0920	-0.0087	0.0424	0.0585	-0.0161
関東B(北関東)	0.0485	0.0480	0.0004	0.0465	0.0459	0.0006	0.0636	0.0536	0.0100
関東A(南関東)	0.2469	0.2175	0.0294	0.3136	0.2650	0.0486	0.3706	0.3524	0.0183
中部B	0.0928	0.0963	-0.0034	0.0665	0.0763	-0.0098	0.0452	0.0629	-0.0177
中部A(東海)	0.1270	0.1158	0.0112	0.1368	0.1154	0.0214	0.1709	0.1230	0.0479
近畿B	0.0215	0.0202	0.0012	0.0170	0.0181	-0.0011	0.0181	0.0169	0.0012
近畿A(京阪神)	0.1182	0.1133	0.0049	0.1251	0.1180	0.0072	0.1219	0.1286	-0.0067
中国	0.0632	0.0675	-0.0043	0.0606	0.0630	-0.0024	0.0446	0.0479	-0.0033
四国	0.0344	0.0359	-0.0016	0.0250	0.0347	-0.0097	0.0187	0.0250	-0.0063
九州	0.1183	0.1510	-0.0327	0.0868	0.1238	-0.0370	0.0826	0.0985	-0.0159
復元労働者数(人)	5564591	2833191		5598277	2809438		5070767	1799057	

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個票データにより計算。一般労働者。

注：1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。

2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。ln賃金率、年齢、勤続年数、復元労働者数は実数、それ以外は構成比。

3) 役職は5~99人規模企業は調べていない。

男女計の企業規模別賃金関数の結果は第1-6-12表に掲載している。簡単に特徴を記述すると、年齢の評価(1次項)は、2000年は小企業、中企業、大企業の順に係数が大きく、2006年は2000年比べ小企業で大きく係数が低下、中企業でそれに次ぐ低下となったが、大企業で係数が高まったため、2006年の年齢の係数の水準の大きさは大企業、中企業、小企業の順となっている。勤続年数の評価(1次項)は、2000年は大企業が最も多く、ついで小企業、中企業となっている。2006年は2000年に比べ中企業で係数が高まり、小企業もそれに次ぐ高まりとなったが、大企業は僅かな低下となった。2006年の勤続年数の係数の水準の大きさは大企業、中企業、小企業の順となっている。

なお、年齢、勤続年数とも中企業と小企業の係数の差はさほどなく、大企業と中企業の差が大きい。

高卒を基準とした学歴の効果は、2000年は、大卒、中卒は、規模が大きいほど係数(の絶対値)が大きく、短大卒は中企業、大企業、小企業の順となっている。2006年は各規模とも高卒と大卒、短大卒の格差が拡大し、中卒との格差が縮小した。2006年の係数の水準(絶対値の大きさ)は、大卒は、大企業、中企業、小企業の順で、短大卒、中卒は、中企業、大企業、小企業の順となった。学歴の評価(係数の絶対値)は、大企業、中企業と比べ小企業は小さくなっている。

第1-6-12表 企業規模別賃金関数の推計結果(男女計)

	5~99人		100~999人		1000人以上	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
2000年						
年齢	0.0498	177.39 ***	0.0493	143.65 ***	0.0477	111.24 ***
年齢二乗	-0.0006	-171.40 ***	-0.0005	-131.56 ***	-0.0005	-103.82 ***
勤続年数	0.0183	106.95 ***	0.0177	91.26 ***	0.0306	144.62 ***
勤続年数二乗	-0.00014	-29.19 ***	0.0001	15.62 ***	-0.0001	-26.65 ***
学歴(高卒)						
中卒	-0.0669	-43.53 ***	-0.1582	-75.87 ***	-0.1698	-76.83 ***
短大卒	0.0234	14.64 ***	0.0893	59.48 ***	0.0645	38.92 ***
大卒	0.2324	145.85 ***	0.2805	216.28 ***	0.2973	250.29 ***
産業(製造業)						
鉱業	0.1778	17.43 ***	0.1379	6.86 ***	0.0943	4.78 ***
建設業	0.2132	133.83 ***	0.1264	52.74 ***	0.0874	36.68 ***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3057	22.69 ***	0.2594	32.34 ***	0.1912	62.15 ***
運輸・通信業	0.0893	44.72 ***	-0.0056	-2.77 ***	0.0406	25.82 ***
卸売・小売業, 飲食店	0.0507	31.96 ***	0.0536	34.72 ***	-0.0332	-21.43 ***
金融・保険業	0.2502	42.09 ***	0.1032	31.63 ***	0.0407	23.89 ***
不動産業	0.1636	27.75 ***	0.1457	23.94 ***	-0.0045	-0.59
サービス業	0.1004	69.35 ***	0.1051	75.57 ***	0.0669	42.45 ***
地域(関東A)						
北海道	-0.2384	-92.01 ***	-0.1764	-65.79 ***	-0.1470	-47.27 ***
東北	-0.2940	-146.50 ***	-0.2211	-102.72 ***	-0.1290	-56.90 ***
関東B	-0.1391	-55.99 ***	-0.0629	-24.35 ***	-0.0651	-29.13 ***
中部B	-0.1953	-96.17 ***	-0.1746	-81.66 ***	-0.1203	-52.85 ***
中部A	-0.0962	-52.01 ***	-0.0709	-39.40 ***	-0.0525	-32.85 ***
近畿B	-0.1427	-39.30 ***	-0.0947	-22.93 ***	-0.0602	-16.68 ***
近畿A	-0.0721	-38.93 ***	-0.0539	-31.96 ***	-0.0331	-21.98 ***
中国	-0.2287	-99.23 ***	-0.1583	-67.63 ***	-0.1345	-58.79 ***
四国	-0.2571	-88.74 ***	-0.2052	-60.76 ***	-0.1502	-42.47 ***
九州	-0.3030	-161.37 ***	-0.2163	-118.27 ***	-0.1253	-62.96 ***
定数項	6.1544	1102.94 ***	6.1229	964.94 ***	6.1746	820.52 ***
観測数	398500		354732		361213	
F値	8884.4203		14238.3028		21472.3230	
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000	
自由度調整済み決定係数	0.3579		0.5008		0.5978	
残差標準偏差	0.3218		0.3024		0.2836	
復元労働者数	9524064		8578904		7104434	
2006年						
年齢	0.0462	154.78 ***	0.0464	127.77 ***	0.0478	99.45 ***
年齢二乗	-0.0005	-151.50 ***	-0.0005	-120.36 ***	-0.0005	-94.16 ***
勤続年数	0.0193	114.40 ***	0.0197	104.40 ***	0.0302	137.57 ***
勤続年数二乗	-0.00017	-35.74 ***	-0.000003	-0.60	-0.00018	-30.63 ***
学歴(高卒)						
中卒	-0.0599	-32.45 ***	-0.1454	-54.96 ***	-0.1403	-41.57 ***
短大卒	0.0480	29.25 ***	0.1161	71.28 ***	0.0850	43.43 ***
大卒	0.2545	165.08 ***	0.3130	226.85 ***	0.3322	238.13 ***
産業(製造業)						
鉱業	0.1661	12.66 ***	0.2586	10.67 ***	0.0660	1.50
建設業	0.1898	107.33 ***	0.1202	44.25 ***	0.0161	5.24 ***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2449	17.11 ***	0.2149	22.35 ***	0.1664	43.23 ***
運輸・通信業	0.0401	18.19 ***	-0.0133	-6.20 ***	-0.0452	-22.01 ***
卸売・小売業, 飲食店	0.0160	9.52 ***	0.0030	1.70 *	-0.1199	-63.07 ***
金融・保険業	0.2956	42.15 ***	0.0993	24.38 ***	0.0034	1.58
不動産業	0.1496	26.20 ***	0.1402	24.04 ***	0.0476	5.54 ***
サービス業	0.0850	56.59 ***	0.0797	52.89 ***	0.0272	15.97 ***
地域(関東A)						
北海道	-0.2413	-87.86 ***	-0.2115	-72.29 ***	-0.1658	-42.39 ***
東北	-0.3071	-139.94 ***	-0.2311	-104.51 ***	-0.1435	-49.16 ***
関東B	-0.1584	-58.44 ***	-0.0826	-29.24 ***	-0.0797	-30.66 ***
中部B	-0.2091	-99.50 ***	-0.1661	-69.78 ***	-0.1510	-53.37 ***
中部A	-0.1150	-60.26 ***	-0.0743	-39.32 ***	-0.0510	-27.96 ***
近畿B	-0.1501	-38.57 ***	-0.1308	-29.87 ***	-0.0980	-21.66 ***
近畿A	-0.0883	-45.60 ***	-0.0743	-39.00 ***	-0.0457	-23.59 ***
中国	-0.2403	-99.84 ***	-0.1894	-75.95 ***	-0.1402	-47.69 ***
四国	-0.2365	-76.17 ***	-0.1925	-55.15 ***	-0.1578	-37.20 ***
九州	-0.2981	-158.37 ***	-0.2251	-108.94 ***	-0.1454	-64.65 ***
定数項	6.1920	1015.57 ***	6.1662	889.11 ***	6.1951	700.93 ***
観測数	359901		334026		284153	
F値	8154.7882		12095.1835		14714.8272	
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000	
自由度調整済み決定係数	0.3616		0.4751		0.5642	
残差標準偏差	0.3230		0.3188		0.3185	
復元労働者数	8397782		8407715		6869824	

出所：厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データより計算。

注：1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*\*,\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

企業規模別の男女間賃金格差は、前述したように、5～99人規模企業は、2000年0.3569、2006年0.3198、100～999人規模では2000年0.3456、2006年0.3311、1000人以上規模では2000年0.4290、2006年0.4400となっている。1000人以上で格差が一番大きい。5～99人規模、100～999人規模は同程度であるが、2000年は100～999人規模の方が低く、2006年は5～99人規模の方が低い。

まず、Oaxaca 分解により、2000年、2006年の企業規模間の男女間賃金格差の規定要因をみる(第1-6-13表)。

属性格差、非属性格差に分けてみると、属性格差の寄与度は企業規模が大きいほど高水準となっている。非属性格差の寄与度は5～99人規模が大きく、100～999人、1000人以上はほぼ同程度の水準である。1000人以上の属性格差の大きさは、5～99人規模の非属性格差とほぼ同程度の水準であり、100～999人規模の属性格差は、100～999人、1000人以上の非属性格差とほぼ同程度の水準である。1000人以上企業の賃金格差が他の規模より大きいのは、属性格差が相対的に大きい点(5～99人規模の属性格差の水準が相対的に小さい、ということも)といえよう。なお、属性格差、非属性格差の寄与率をみると、非属性格差が5～99人は7割台、100～999人は5割台、1000人以上は属性格差が5～6割台である。

非属性格差の男性の利得、女性の損失に分けると、各規模とも女性の損失の寄与度が男性の利得の寄与度より大きい。女性の損失の寄与度は5～99人規模で大きく、100～999人、1000人以上は同程度の水準である。男性の利得の寄与度は5～99人でやや高く、1000人以上でやや低い。非属性格差の5～99人規模の寄与度が高いのは、主に女性の損失の寄与度が高いことによる。

個別の項目をみると属性格差の勤続年数が1000人以上で他の規模に比べ格差寄与度が大きい。勤続年数の格差寄与度(の差)が属性格差の寄与度の企業規模間の差に大きく影響している。1000人以上企業では、非属性格差の年齢(特に女性の損失)が大きいこと等も男女間格差に影響している。

第1-6-13表 企業規模別賃金格差に関する Oaxaca 分解結果

	5-99人		2006年		100-999人		2006年		1000人以上		2006年	
	2000年 実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	2000年 実際値	割合	実際値	割合	2000年 実際値	割合	実際値	割合
合計	0.3569	100.00	0.3198	100.00	0.3456	100.00	0.3311	100.00	0.4290	100.00	0.4400	100.00
属性格差	0.0898	25.17	0.0832	26.00	0.1667	48.23	0.1483	44.77	0.2801	65.30	0.2522	57.32
年齢	0.0173	4.86	0.0130	4.06	0.0354	10.24	0.0194	5.87	0.0460	10.73	0.0287	6.51
勤続年数	0.0296	8.29	0.0347	10.85	0.0872	25.24	0.0907	27.39	0.1772	41.30	0.1601	36.38
学歴	0.0130	3.65	0.0137	4.30	0.0443	12.82	0.0382	11.54	0.0516	12.03	0.0527	11.98
産業	0.0169	4.72	0.0103	3.22	-0.0142	-4.11	-0.0143	-4.30	-0.0006	-0.13	0.0032	0.73
地域	0.0130	3.65	0.0114	3.58	0.0140	4.04	0.0142	4.28	0.0059	1.38	0.0076	1.72
定数項	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性の利得(①)	0.0861	24.13	0.0798	24.96	0.0569	16.46	0.0611	18.46	0.0365	8.51	0.0492	11.18
年齢	0.2587	72.48	0.3017	94.36	0.2988	86.46	0.3880	117.16	0.3382	78.83	0.4132	93.91
勤続年数	-0.0167	-4.68	-0.0213	-6.67	-0.0400	-11.58	-0.0525	-15.86	-0.0864	-20.15	-0.0966	-21.96
学歴	-0.0123	-3.45	-0.0142	-4.43	-0.0274	-7.92	-0.0301	-9.09	-0.0276	-6.44	-0.0363	-8.25
産業	-0.0453	-12.70	-0.0330	-10.33	-0.0226	-6.55	-0.0205	-6.20	0.0029	0.67	0.0062	1.42
地域	0.0192	5.37	0.0143	4.49	0.0180	5.20	0.0096	2.91	0.0028	0.66	0.0012	0.26
定数項	-0.1174	-32.88	-0.1677	-52.44	-0.1698	-49.15	-0.2333	-70.46	-0.1933	-45.06	-0.2385	-54.21
女性の損失(②)	0.1810	50.70	0.1568	49.03	0.1220	35.31	0.1218	36.77	0.1123	26.19	0.1386	31.50
年齢	0.4411	123.59	0.4429	138.51	0.3972	114.96	0.4405	133.03	0.4833	112.68	0.5421	123.20
勤続年数	-0.0031	-0.87	-0.0085	-2.65	-0.0106	-3.07	-0.0124	-3.73	-0.0209	-4.87	-0.0218	-4.96
学歴	-0.0092	-2.57	-0.0115	-3.60	-0.0245	-7.08	-0.0264	-7.96	-0.0062	-1.46	-0.0162	-3.68
産業	-0.0580	-16.26	-0.0650	-20.32	-0.0621	-17.97	-0.0764	-23.08	-0.0538	-12.53	-0.0653	-14.85
地域	-0.0003	-0.10	0.0036	1.11	0.0299	8.65	0.0065	1.96	0.0059	1.38	0.0050	1.14
定数項	-0.1895	-53.10	-0.2047	-64.02	-0.2080	-60.18	-0.2101	-63.44	-0.2960	-69.01	-0.3052	-69.36
非属性格差(①+②)	0.2671	74.83	0.2366	74.00	0.1789	51.77	0.1829	55.23	0.1489	34.70	0.1878	42.68

出所：厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

次に、2000年と2006年の2時点の変化(2006年の男女間賃金格差-2000年の男女間賃金格差)をみると、5~99人規模企業が最も格差が縮小(-0.0372)し、100~999人規模は縮小(-0.0144)しているが、1000人以上規模は格差が拡大している(0.0110)。これについて、標準的方法で要因分解を行う。なお、ここでは、主に他の規模との比較でどの効果、項目がより影響しているか、という観点で整理を行う(第1-6-14表)。

5~99人規模企業は、格差が最も縮小しているが、「係数格差変動効果」、「平均属性変動効果」、「平均係数変動効果」「属性格差変動効果」の4つ効果全てが格差縮小に寄与している。これに対して、100~999人規模企業、1000人規模以上企業は「属性格差変動効果」「平均係数変動効果」は格差縮小寄与であるが、「平均属性変動効果」「係数格差変動効果」は格差増加寄与となっている。「係数格差変動効果」、「平均属性変動効果」の効果の違いが5~99人規模企業の格差縮小寄与度が大きかった点に大きく影響している。5~99人規模企業では、むしろ「属性格差変動効果」「平均係数変動効果」の縮小寄与度は小さい。個別項目では、「係数格差変動効果」の年齢の格差拡大寄与度、「平均属性変動効果」の年齢の格差拡大寄与度が100~999人規模、1000人以上規模よりかなり小さいことが主な要因である。

1000人以上規模企業は男女間賃金格差が拡大している。各効果をみると、「属性格差変動効果」、「平均係数変動効果」は、むしろ、他の規模よりも格差縮小寄与度が大きい。しかし、「平均属性変動効果」「係数格差変動効果」の格差拡大寄与度は、他の規模と比べてもより大きく、「属性格差変動効果」、「平均係数変動効果」の縮小寄与度を上回る効果となったことが主な要因といえよう。個別の項目でみると、「平均属性変動効果」の年齢、「係数格差変動効果」の年齢が格差拡大に大きく寄与している(100~999人規模企業も「係数格差変動効果」の年齢の拡大寄与度大きい。100~999人規模との差は係数格差変動効果の地域の縮小寄与度

が100～999人規模では大きい点等)。この他、「平均属性変動効果」の勤続年数、「平均係数変動効果」の学歴等も（他の規模が格差縮小寄与の中で、）格差拡大に寄与している。

以上の結果から、2000～2006年の大卒、大企業の男女間賃金格差の拡大は、「係数格差変動効果」の年齢の効果（年齢の評価の男女差の拡大）が大きな要因となっているといえる（特に大卒）。

第1-6-14表 企業規模別2時点の変化に関する標準的方法による分解結果(2000～2006年)

	5-99人		100-999人		1000人以上	
	実際値	割合	実際値	割合	実際値	割合
合計	-0.0372	100.00	-0.0144	100.00	0.0110	100.00
①属性格差変動効果	-0.0026	7.13	-0.0189	130.89	-0.0201	-181.75
年齢	-0.0034	9.16	-0.0120	83.53	-0.0139	-126.27
勤続年数	0.0042	-11.24	0.0061	-42.51	-0.0065	-59.15
学歴	0.0013	-3.56	-0.0073	50.46	-0.0007	-6.15
産業	-0.0035	9.31	-0.0056	38.66	0.0009	7.96
地域	-0.0013	3.46	-0.0001	0.74	0.0002	1.86
定数項	—	—	—	—	—	—
②平均係数変動効果	-0.0042	11.26	-0.0025	17.32	-0.0080	-72.04
年齢	-0.0003	0.79	-0.0018	12.64	0.0008	7.02
勤続年数	0.0008	-2.25	-0.0035	24.62	-0.0109	-98.64
学歴	-0.0020	5.42	-0.0007	5.07	0.0012	11.05
産業	-0.0027	7.31	0.0037	-25.50	0.0000	0.43
地域	0.0000	-0.01	-0.0001	0.48	0.0009	8.10
定数項	—	—	—	—	—	—
③平均属性変動効果	-0.0057	15.35	0.0068	-47.02	0.0135	122.28
年齢	0.0077	-20.82	0.0159	-110.23	0.0204	184.61
勤続年数	-0.0007	1.94	-0.0006	4.24	0.0021	19.07
学歴	-0.0045	12.09	-0.0028	19.74	-0.0015	-13.64
産業	-0.0070	18.78	-0.0057	39.90	-0.0078	-70.80
地域	-0.0013	3.37	0.0001	-0.67	0.0003	3.05
定数項	—	—	—	—	—	—
④係数格差変動効果	-0.0246	66.26	0.0002	-1.20	0.0256	231.50
年齢	0.0364	-97.92	0.1145	-794.73	0.1093	989.16
勤続年数	-0.0092	24.70	-0.0127	88.39	-0.0129	-116.76
学歴	0.0017	-4.68	0.0001	-0.76	-0.0165	-149.34
産業	0.0119	-32.15	-0.0046	32.16	0.0025	22.30
地域	0.0000	0.01	-0.0314	218.15	-0.0024	-21.55
定数項	-0.0655	176.30	-0.0656	455.59	-0.0544	-492.29

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。

2) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

3) 2時点の変化＝2006年の男女間賃金格差－2000年の男女間賃金格差

4) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

## 第7節 参考分析

### 1. はじめに

1990年代の男女間賃金格差の分析を行った先行研究の堀(2002)、川口(2005)と第1章の本分析とは対象、説明変数が異なっており、これらと厳密な比較は難しい。また、第1章では、2000年と2006年の2時点のみの比較であった。職階を含まない分析(5人以上規模計)と職階を含まない分析(規模100人以上)との比較については、企業規模の違いについても考慮する必要があり、職階の効果のみの影響がややわかりにくい面がある。そこで、1990年について、本分析と同じ枠組みで賃金関数を推計し、1990年代との比較を行った。2000年と2006年について、企業規模100人以上で説明変数に職階を含まない賃金関数の推計を行い、職階の効果をより明らかにした。なお、賃金関数の推計(記述統計量も含む)は1989~2006年の各年について行ったが、紙幅の関係もあり、一覧表(標題のみ)のみを記載する。

### 2. 1990年代の比較

一般労働者について、第1章第2節と同じ賃金関数を1990年について推計した。

記述統計量(第1-7-1表(1990年)、2000年は第1-2-2表、第1-2-3表)について5人以上計で、1990年~2000年では復元労働者数は男女とも減少しているが、女性が大きく減少している(男性2.0%減、女性7.7%減)。この間の女性労働者のパート化の影響も考えられる。賃金、平均年齢、平均勤続年数とも男女とも増加し、女性でより増加し、男女差は縮小している。学歴は男女とも大卒割合が高まり、女性でより上昇し、男女差は縮小している。企業規模は、大企業割合は男女とも低下、女性でより低下し男女差は拡大している。産業では、男女とも製造業割合が大きく低下、サービス業割合が大きく上昇し、サービス化が進展、製造業、サービス業とも女性で変化幅がより大きく、男女差が拡大している。地域は南関東割合は男性でやや低下、女性で上昇し、男女差は縮小している。役職は、役職全体の割合は女性でより高まり、男女差は縮小したが、部長、課長では男性でより上昇し、男女差は拡大し、係長、職長、その他の役職では男女差は縮小している。

第1-7-1表 1990年の記述統計量①5人以上規模

	男性					女性					平均値の格差 男性-女性
	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
ln賃金率	18025833	7.321096	0.454984	3.704384	11.74177	8166489	6.84173	0.4159	3.4420	11.4658	0.4794
年齢	18025833	39.23314	11.79749	15	79	8166489	35.5834	13.1602	15	79	3.6498
勤続年数	18025833	11.98332	9.973388	0	64	8166489	6.9317	7.3502	0	65	5.0516
中卒	18025833	0.2026	0	0	1	8166489	0.1854	0	0	1	0.0172
高卒	18025833	0.5064	0	0	1	8166489	0.5741	0	0	1	-0.0677
短大卒	18025833	0.0495	0	0	1	8166489	0.1884	0	0	1	-0.1389
大卒	18025833	0.2414	0	0	1	8166489	0.0520	0	0	1	0.1894
小企業(5~99人以下)	18025833	0.3659	0	0	1	8166489	0.4218	0	0	1	-0.0559
中企業(100~999人以下)	18025833	0.3176	0	0	1	8166489	0.3305	0	0	1	-0.0129
大企業(1000人以上)	18025833	0.3165	0	0	1	8166489	0.2477	0	0	1	0.0689
部長	11430776	0.0316	0	0	1	4721800	0.0009	0	0	1	0.0307
課長	11430776	0.0727	0	0	1	4721800	0.0036	0	0	1	0.0690
係長	11430776	0.0703	0	0	1	4721800	0.0089	0	0	1	0.0614
職長	11430776	0.0269	0	0	1	4721800	0.0031	0	0	1	0.0238
その他の役職	11430776	0.0760	0	0	1	4721800	0.0148	0	0	1	0.0612
役職なし	11430776	0.7226	0	0	1	4721800	0.9687	0	0	1	-0.2461
鉱業	18025833	0.0025	0	0	1	8166489	0.0008	0	0	1	0.0017
建設業	18025833	0.1063	0	0	1	8166489	0.0407	0	0	1	0.0656
製造業	18025833	0.3614	0	0	1	8166489	0.3414	0	0	1	0.0200
電気・ガス・熱供給・水道業	18025833	0.0133	0	0	1	8166489	0.0038	0	0	1	0.0095
運輸・通信業	18025833	0.1329	0	0	1	8166489	0.0341	0	0	1	0.0988
卸売・小売業、飲食店	18025833	0.1850	0	0	1	8166489	0.1916	0	0	1	-0.0066
金融・保険業	18025833	0.0398	0	0	1	8166489	0.0940	0	0	1	-0.0543
不動産業	18025833	0.0084	0	0	1	8166489	0.0074	0	0	1	0.0011
サービス業	18025833	0.1503	0	0	1	8166489	0.2862	0	0	1	-0.1359
北海道	18025833	0.0390	0	0	1	8166489	0.0427	0	0	1	-0.0036
東北	18025833	0.0647	0	0	1	8166489	0.0891	0	0	1	-0.0244
関東B(北関東)	18025833	0.0517	0	0	1	8166489	0.0509	0	0	1	0.0008
関東A(南関東)	18025833	0.2964	0	0	1	8166489	0.2355	0	0	1	0.0609
中部B	18025833	0.0674	0	0	1	8166489	0.0860	0	0	1	-0.0186
中部A(東海)	18025833	0.1295	0	0	1	8166489	0.1214	0	0	1	0.0081
近畿B	18025833	0.0205	0	0	1	8166489	0.0212	0	0	1	-0.0007
近畿A(京阪神)	18025833	0.1545	0	0	1	8166489	0.1370	0	0	1	0.0175
中国	18025833	0.0616	0	0	1	8166489	0.0666	0	0	1	-0.0050
四国	18025833	0.0262	0	0	1	8166489	0.0359	0	0	1	-0.0097
九州	18025833	0.0886	0	0	1	8166489	0.1137	0	0	1	-0.0252

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(1990年)の個票データにより計算。一般労働者。

- 注：1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。  
 2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。  
 3) 役職について、調査対象の制約で、常用労働者100人以上を雇用する企業のみを計算した。  
 4) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値  
 5) 産業分類は、2000年の「賃金構造基本統計調査」(「日本標準産業分類」(1993年10月改定))による。

第1-7-1表 1990年の記述統計量②100人以上規模

	男性					女性					平均値の格差 男性-女性
	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	復元労働者数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
ln賃金率	11430776	7.41733	0.4563	4.8436	11.7418	4721800	6.94411	0.4196	3.4420	11.4658	0.4732
年齢	11430776	38.3195	11.2330	15	79	4721800	33.2084	12.4100	15	79	5.1111
勤続年数	11430776	13.4311	10.2141	0	63	4721800	6.8783	7.3769	0	47	6.5527
中卒	11430776	0.1491	0	0	1	4721800	0.1431	0	0	1	0.0060
高卒	11430776	0.4994	0	0	1	4721800	0.5775	0	0	1	-0.0781
短大卒	11430776	0.0496	0	0	1	4721800	0.2132	0	0	1	-0.1637
大卒	11430776	0.3020	0	0	1	4721800	0.0662	0	0	1	0.2358
中企業(100-999人)	11430776	0.5008	0	0	1	4721800	0.5716	0	0	1	-0.0708
大企業(1000人以上)	11430776	0.4992	0	0	1	4721800	0.4284	0	0	1	0.0708
部長	11430776	0.0316	0	0	1	4721800	0.0009	0	0	1	0.0307
課長	11430776	0.0727	0	0	1	4721800	0.0036	0	0	1	0.0690
係長	11430776	0.0703	0	0	1	4721800	0.0089	0	0	1	0.0614
職長	11430776	0.0269	0	0	1	4721800	0.0031	0	0	1	0.0238
その他の役職	11430776	0.0760	0	0	1	4721800	0.0148	0	0	1	0.0612
役職なし	11430776	0.7226	0	0	1	4721800	0.9687	0	0	1	-0.2461
鉱業	11430776	0.0017	0	0	1	4721800	0.0004	0	0	1	0.0013
建設業	11430776	0.0578	0	0	1	4721800	0.0211	0	0	1	0.0366
製造業	11430776	0.3943	0	0	1	4721800	0.3401	0	0	1	0.0542
電気・ガス・熱供給・水道業	11430776	0.0203	0	0	1	4721800	0.0062	0	0	1	0.0141
運輸・通信業	11430776	0.1483	0	0	1	4721800	0.0428	0	0	1	0.1055
卸売・小売業、飲食店	11430776	0.1707	0	0	1	4721800	0.1862	0	0	1	-0.0155
金融・保険業	11430776	0.0583	0	0	1	4721800	0.1549	0	0	1	-0.0967
不動産業	11430776	0.0078	0	0	1	4721800	0.0062	0	0	1	0.0016
サービス業	11430776	0.1409	0	0	1	4721800	0.2421	0	0	1	-0.1012
北海道	11430776	0.0323	0	0	1	4721800	0.0378	0	0	1	-0.0055
東北	11430776	0.0551	0	0	1	4721800	0.0803	0	0	1	-0.0252
関東B(北関東)	11430776	0.0520	0	0	1	4721800	0.0492	0	0	1	0.0028
関東A(南関東)	11430776	0.3327	0	0	1	4721800	0.2718	0	0	1	0.0609
中部B	11430776	0.0589	0	0	1	4721800	0.0767	0	0	1	-0.0179
中部A(東海)	11430776	0.1356	0	0	1	4721800	0.1263	0	0	1	0.0093
近畿B	11430776	0.0194	0	0	1	4721800	0.0197	0	0	1	-0.0003
近畿A(京阪神)	11430776	0.1584	0	0	1	4721800	0.1486	0	0	1	0.0098
中国	11430776	0.0589	0	0	1	4721800	0.0599	0	0	1	-0.0009
四国	11430776	0.0207	0	0	1	4721800	0.0301	0	0	1	-0.0094
九州	11430776	0.0760	0	0	1	4721800	0.0995	0	0	1	-0.0236

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(1990年)の個票データにより計算。一般労働者、企業規模100人以上。

- 注：1) 復元労働者数ベース(復元倍率による重み付け)。  
 2) 賃金率は「所定内給与」を「所定内実労働時間数」で割ったものである。  
 3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値  
 4) 産業分類は、2000年の「賃金構造基本統計調査」(「日本標準産業分類」(1993年10月改定))による。

賃金関数(1990年)の推計結果(第1-7-2表)は、5人以上計で、年齢、勤続年数、学歴の効果は2000年と同じ傾向だが、産業の効果は2000年とはやや異なっている。1990～2000年の変化では、年齢の評価(1次項)が男性で低下、女性で上昇し、男女差が縮小、勤続年数の効果(1次項)は男性で上昇、女性で低下し、男女差は縮小している(女性の評価が低下)。学歴は大卒の効果は女性でより低下し、男女差は僅かに縮小している(女性の評価の低下)。企業規模の効果は男女とも低下しているが、大企業で女性が大幅低下し、男女差が大きく縮小(女性の評価が低下)、中企業は男性でより低下し男女差はわずかに拡大(女性の評価の上昇)となっている。

役職の効果(規模100人以上)も2000年と同じ傾向だが、1990～2000年の変化は職長を除き男女差が拡大している(部長、課長、係長は女性の評価が高まる)。基本的な男女の賃金構造は、1990年(代)と同じ傾向であると言える。なお、決定係数は2000年代に比べ1990年代は低下幅が大きい。成果主義、業績主義の進展等で成果や業績といったこの説明変数ではとらえにくい要因が重要度を高めていること等が考えられる。

第1-7-2表 賃金関数の推計結果①職階を含まない5人以上計(1990年、2000年)

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
1990年							
年齢	0.0529	298.51 ***	0.0710	344.96 ***	0.0266	101.33 ***	0.0444
年齢二乗	-0.0006	-276.44 ***	-0.0008	-312.58 ***	-0.0003	-100.02 ***	-0.0004
勤続年数	0.0222	197.31 ***	0.0162	134.41 ***	0.0253	126.46 ***	-0.0091
勤続年数二乗	0.00001	1.59	0.00002	5.32 ***	-0.0001	-15.14 ***	0.0001
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1419	-165.04 ***	-0.1329	-146.69 ***	-0.1447	-96.57 ***	0.0118
短大卒	0.0501	45.31 ***	0.0657	42.78 ***	0.0926	67.21 ***	-0.0269
大卒	0.2770	324.22 ***	0.1966	230.68 ***	0.2623	113.19 ***	-0.0658
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1496	22.05 ***	0.0494	7.65 ***	0.0521	2.93 ***	-0.0027
建設業	0.1627	139.01 ***	0.0809	69.42 ***	0.0886	33.78 ***	-0.0076
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2300	76.00 ***	0.1836	63.95 ***	0.2199	27.00 ***	-0.0363
運輸・通信業	0.1102	102.15 ***	0.0055	5.22 ***	0.1651	57.99 ***	-0.1596
卸売・小売業, 飲食店	0.0634	71.43 ***	0.0384	40.30 ***	0.1088	73.84 ***	-0.0704
金融・保険業	0.2008	142.37 ***	0.2084	119.28 ***	0.3233	159.98 ***	-0.1149
不動産業	0.1548	45.54 ***	0.1077	30.10 ***	0.1862	31.80 ***	-0.0784
サービス業	0.0907	101.64 ***	0.0724	70.32 ***	0.2033	152.94 ***	-0.1309
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0771	103.36 ***	0.0610	74.47 ***	0.1081	91.82 ***	-0.0471
大企業	0.2032	239.01 ***	0.1805	199.39 ***	0.2548	173.21 ***	-0.0743
地域(関東A基準)							
北海道	-0.2199	-135.78 ***	-0.2046	-116.71 ***	-0.2278	-86.81 ***	0.0232
東北	-0.3146	-246.95 ***	-0.2686	-189.57 ***	-0.3016	-151.59 ***	0.0330
関東B	-0.1341	-92.10 ***	-0.1233	-79.54 ***	-0.1448	-59.38 ***	0.0215
中部B	-0.2203	-173.95 ***	-0.1846	-132.57 ***	-0.2071	-103.02 ***	0.0226
中部A	-0.1011	-98.00 ***	-0.0888	-81.65 ***	-0.1138	-64.23 ***	0.0249
近畿B	-0.1410	-64.98 ***	-0.1277	-54.71 ***	-0.1406	-39.59 ***	0.0129
近畿A	-0.0497	-51.24 ***	-0.0471	-46.31 ***	-0.0529	-31.42 ***	0.0058
中国	-0.2282	-171.00 ***	-0.1938	-134.88 ***	-0.2431	-110.96 ***	0.0493
四国	-0.2886	-155.39 ***	-0.2420	-116.00 ***	-0.2885	-102.33 ***	0.0466
九州	-0.2798	-245.99 ***	-0.2467	-197.67 ***	-0.2782	-153.62 ***	0.0314
定数項	5.8181	1769.14 ***	5.5812	1448.56 ***	6.1246	1275.69 ***	-0.5434
観測数	1163329		807688		355641		
F値	57859.05243		43984.00681		13106.2446		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5732		0.5952		0.4987		
残差標準偏差	0.3210		0.2829		0.2879		
復元労働者数	26192322		18025833		8166489		
2000年							
年齢	0.0538	284.45 ***	0.0647	298.15 ***	0.0332	111.88 ***	0.0315
年齢二乗	-0.0006	-269.41 ***	-0.0007	-272.06 ***	-0.0004	-115.32 ***	-0.0003
勤続年数	0.0193	179.65 ***	0.0172	147.49 ***	0.0222	114.46 ***	-0.0050
勤続年数二乗	0.00001	2.78 ***	-0.00005	-14.73 ***	-0.0001	-11.02 ***	0.00002
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1156	-107.82 ***	-0.1163	-103.06 ***	-0.1252	-62.24 ***	0.0089
短大卒	0.0551	59.43 ***	0.0534	44.13 ***	0.1124	88.27 ***	-0.0590
大卒	0.2623	333.62 ***	0.1896	231.48 ***	0.2512	142.74 ***	-0.0617
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1423	17.55 ***	0.0567	7.14 ***	0.1242	6.07 ***	-0.0675
建設業	0.1701	151.05 ***	0.1128	99.33 ***	0.0918	34.34 ***	0.0210
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2380	76.50 ***	0.1936	64.17 ***	0.2392	28.18 ***	-0.0455
運輸・通信業	0.0488	44.69 ***	-0.0425	-39.02 ***	0.1280	45.96 ***	-0.1705
卸売・小売業, 飲食店	0.0252	27.53 ***	0.0182	18.40 ***	0.0743	46.51 ***	-0.0561
金融・保険業	0.0770	50.16 ***	0.1717	90.69 ***	0.1339	58.62 ***	0.0379
不動産業	0.1194	32.08 ***	0.1136	28.21 ***	0.1464	22.86 ***	-0.0328
サービス業	0.0890	104.91 ***	0.0706	72.68 ***	0.2132	155.65 ***	-0.1426
企業規模(小企業基準)							
中企業	0.0501	68.29 ***	0.0363	44.29 ***	0.0851	71.95 ***	-0.0488
大企業	0.1582	187.88 ***	0.1557	171.32 ***	0.1666	110.75 ***	-0.0109
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1878	-117.47 ***	-0.1803	-103.07 ***	-0.1914	-71.21 ***	0.0111
東北	-0.2264	-183.64 ***	-0.1848	-134.72 ***	-0.2502	-123.95 ***	0.0654
関東B	-0.0821	-57.28 ***	-0.0751	-48.86 ***	-0.1106	-43.81 ***	0.0355
中部B	-0.1634	-131.96 ***	-0.1282	-94.00 ***	-0.1829	-88.58 ***	0.0547
中部A	-0.0680	-65.93 ***	-0.0589	-53.51 ***	-0.0924	-50.28 ***	0.0335
近畿B	-0.0949	-42.74 ***	-0.0786	-32.63 ***	-0.1309	-34.47 ***	0.0523
近畿A	-0.0520	-52.48 ***	-0.0471	-44.37 ***	-0.0653	-37.37 ***	0.0182
中国	-0.1721	-126.99 ***	-0.1470	-99.58 ***	-0.2032	-88.21 ***	0.0562
四国	-0.2054	-109.83 ***	-0.1663	-78.79 ***	-0.2266	-76.60 ***	0.0603
九州	-0.2236	-203.29 ***	-0.1963	-160.32 ***	-0.2403	-133.32 ***	0.0440
定数項	6.0143	1665.07 ***	5.8663	1406.41 ***	6.2567	1117.47 ***	-0.3903
観測数	1114445		807155		307290		
F値	44841.19369		36143.50691		9509.81379		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5207		0.5473		0.4552		
残差標準偏差	0.3083		0.2827		0.2780		
復元労働者数	25207402		17665806		7541596		

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(1990、2000年) 個票データにより計算。

注：1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*\*, \*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差＝男性の推定値－女性の推定値

4) 産業分類は、2000年「賃金構造基本統計調査」の産業分類(日本標準産業分類(平成5年10月改定))による。

第1-7-2表 賃金関数の推計結果②職階を含む100人以上計(1990年、2000年)

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
1990年							
年齢	0.0440	179.33 ***	0.0641	219.87 ***	0.0208	51.72 ***	0.0433
年齢二乗	-0.0005	-160.92 ***	-0.0007	-194.73 ***	-0.0003	-50.29 ***	-0.0004
勤続年数	0.0263	183.57 ***	0.0181	115.80 ***	0.0318	109.79 ***	-0.0137
勤続年数二乗	-0.0001	-31.61 ***	-0.00005	-12.08 ***	-0.0002	-20.10 ***	0.00015
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1349	-118.37 ***	-0.1127	-94.05 ***	-0.1654	-72.63 ***	0.0527
短大卒	0.0577	45.18 ***	0.0543	30.34 ***	0.1003	55.35 ***	-0.0460
大卒	0.2345	246.69 ***	0.1706	178.83 ***	0.2623	91.20 ***	-0.0917
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1140	11.62 ***	0.0452	4.91 ***	0.0560	1.62	-0.0108
建設業	0.0758	43.56 ***	0.0339	20.07 ***	0.0658	13.58 ***	-0.0318
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2148	75.31 ***	0.1803	66.25 ***	0.2036	23.39 ***	-0.0233
運輸・通信業	0.0900	74.46 ***	0.0055	4.65 ***	0.1647	46.38 ***	-0.1592
卸売・小売業、飲食店	0.0399	37.55 ***	0.0224	19.65 ***	0.0960	46.79 ***	-0.0736
金融・保険業	0.1841	132.75 ***	0.1856	107.49 ***	0.3147	137.18 ***	-0.1291
不動産業	0.0898	21.44 ***	0.0522	12.06 ***	0.1093	12.52 ***	-0.0571
サービス業	0.1001	91.79 ***	0.0823	66.96 ***	0.1919	99.85 ***	-0.1096
企業規模(中企業基準)							
大企業	0.1379	178.49 ***	0.1311	160.91 ***	0.1465	94.22 ***	-0.0154
職階(役職なし基準)							
部長	0.4114	163.30 ***	0.3732	162.45 ***	0.5921	25.69 ***	-0.2189
課長	0.2524	147.45 ***	0.2109	133.56 ***	0.2714	23.91 ***	-0.0605
係長	0.0999	60.30 ***	0.0541	35.09 ***	0.1031	14.05 ***	-0.0491
職長	0.0939	36.21 ***	0.0281	11.73 ***	-0.0214	-1.75 *	0.0495
その他の役職	0.1726	108.04 ***	0.1446	95.32 ***	0.0873	15.42 ***	0.0573
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1979	-97.55 ***	-0.1889	-85.90 ***	-0.1951	-51.99 ***	0.0062
東北	-0.2429	-155.35 ***	-0.1978	-113.69 ***	-0.2493	-89.37 ***	0.0515
関東B	-0.1028	-60.55 ***	-0.1015	-56.80 ***	-0.1100	-32.79 ***	0.0085
中部B	-0.1764	-114.02 ***	-0.1526	-90.09 ***	-0.1656	-58.56 ***	0.0130
中部A	-0.0776	-66.28 ***	-0.0710	-57.83 ***	-0.0863	-36.81 ***	0.0153
近畿B	-0.1024	-39.24 ***	-0.0981	-35.34 ***	-0.0930	-18.55 ***	-0.0051
近畿A	-0.0282	-25.66 ***	-0.0268	-23.22 ***	-0.0262	-11.94 ***	-0.0005
中国	-0.1746	-109.83 ***	-0.1517	-89.94 ***	-0.1994	-64.60 ***	0.0477
四国	-0.2243	-93.73 ***	-0.1771	-65.86 ***	-0.2431	-58.67 ***	0.0660
九州	-0.2092	-150.58 ***	-0.1808	-119.05 ***	-0.2125	-83.51 ***	0.0317
定数項	5.9974	1413.28 ***	5.7159	1115.69 ***	6.2786	919.23 ***	-0.5628
観測数	696199		505291		190908		
F値	41303.32359		31615.7427		6214.9582		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.6478		0.6598		0.5022		
残差標準偏差	0.2884		0.2593		0.2933		
復元労働者数	16152576		11430776		4721800		
2000年							
年齢	0.0467	182.33 ***	0.0582	191.90 ***	0.0317	75.51 ***	0.0265
年齢二乗	-0.0005	-172.12 ***	-0.0006	-172.74 ***	-0.0004	-79.79 ***	-0.0002
勤続年数	0.0194	143.20 ***	0.0166	108.30 ***	0.0232	89.99 ***	-0.0067
勤続年数二乗	0.00001	3.73 ***	-0.00002	-6.27 ***	0.0000002	0.03	-0.00002
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1271	-86.45 ***	-0.1146	-72.23 ***	-0.1303	-45.46 ***	0.0157
短大卒	0.0697	65.11 ***	0.0511	36.11 ***	0.1296	81.32 ***	-0.0785
大卒	0.2377	272.04 ***	0.1752	189.64 ***	0.2561	122.71 ***	-0.0810
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1268	9.29 ***	0.0728	5.44 ***	0.1309	3.18 ***	-0.0582
建設業	0.0865	52.76 ***	0.0708	43.21 ***	0.0517	11.66 ***	0.0191
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2261	77.13 ***	0.1933	66.96 ***	0.2254	26.15 ***	-0.0321
運輸・通信業	0.0358	29.13 ***	-0.0377	-30.21 ***	0.1143	34.70 ***	-0.1520
卸売・小売業、飲食店	0.0079	7.43 ***	0.0075	6.51 ***	0.0646	31.15 ***	-0.0571
金融・保険業	0.0500	33.49 ***	0.1373	73.36 ***	0.1203	49.16 ***	0.0171
不動産業	0.0778	17.12 ***	0.0935	18.87 ***	0.0758	8.83 ***	0.0177
サービス業	0.0911	91.22 ***	0.0723	63.76 ***	0.1980	108.88 ***	-0.1258
企業規模(中企業基準)							
大企業	0.1134	152.15 ***	0.1259	156.40 ***	0.0772	52.48 ***	0.0486
職階(役職なし基準)							
部長	0.4042	171.96 ***	0.3577	160.62 ***	0.5792	39.03 ***	-0.2216
課長	0.2581	162.83 ***	0.2074	135.79 ***	0.3335	45.71 ***	-0.1260
係長	0.1268	79.71 ***	0.0790	50.79 ***	0.1606	30.20 ***	-0.0816
職長	0.0853	31.46 ***	0.0271	10.43 ***	-0.0311	-2.68 ***	0.0582
その他の役職	0.1875	125.70 ***	0.1471	99.34 ***	0.1343	29.84 ***	0.0129
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1656	-85.44 ***	-0.1544	-70.74 ***	-0.1792	-52.45 ***	0.0248
東北	-0.1850	-123.26 ***	-0.1467	-86.59 ***	-0.2204	-83.23 ***	0.0737
関東B	-0.0594	-35.92 ***	-0.0547	-30.86 ***	-0.0961	-29.37 ***	0.0414
中部B	-0.1521	-101.69 ***	-0.1198	-72.15 ***	-0.1847	-67.86 ***	0.0648
中部A	-0.0579	-49.60 ***	-0.0509	-40.61 ***	-0.0849	-36.78 ***	0.0341
近畿B	-0.0702	-26.42 ***	-0.0512	-17.56 ***	-0.1146	-23.13 ***	0.0635
近畿A	-0.0405	-36.90 ***	-0.0329	-27.77 ***	-0.0680	-32.19 ***	0.0351
中国	-0.1378	-86.94 ***	-0.1199	-69.14 ***	-0.1747	-58.78 ***	0.0548
四国	-0.1786	-75.81 ***	-0.1456	-54.21 ***	-0.2045	-50.64 ***	0.0589
九州	-0.1756	-136.28 ***	-0.1484	-101.94 ***	-0.2066	-90.85 ***	0.0583
定数項	6.1707	1325.08 ***	5.9932	1079.48 ***	6.3610	838.48 ***	-0.3677
観測数	715945		532254		183691		
F値	34994.48741		27155.7930		5480.0084		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.6024		0.6126		0.4804		
残差標準偏差	0.2844		0.2650		0.2749		
復元労働者数	15683338		11213203		4470135		

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(1990、2000年)個票データにより計算。

注：1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

4) 産業分類は、2000年「賃金構造基本統計調査」の産業分類(日本標準産業分類(平成5年10月改定))による。

男女間賃金格差の規定要因について、Oaxaca 分解の結果が第1-7-3表である(2006年も掲載)。1990年では、職階を含まない5人以上計では、属性格差の寄与率が若干ながら非属性格差の寄与率を上回っている。2000年代は前述のように非属性格差の寄与率が属性格差を上回っている。これは、1990～2000年で、属性格差の年齢、勤続年数の格差寄与度が大きく低下している一方、非属性格差は、年齢の(格差)寄与度が大きく低下したものの、定数項や勤続年数の格差縮小寄与が低下し、格差拡大に寄与し、非属性格差全体では、属性格差全体ほどには低下しなかったためである。個別項目では、1990年も非属性格差の男女の年齢、属性格差の勤続年数等が主な格差要因であり、職階を含めた場合(企業規模100人以上)、属性格差の寄与が高まり、属性格差の役職の寄与も大きい点は、2000年代と同様である。また、非属性格差の女性の損失の寄与が低下する点も、2000年代と同様である。男女賃金格差の規定要因は1990年(代)、2000年代同様であるといえる。

第1-7-3表 Oaxaca分解の計測結果①職階を含まない5人以上(1990、2000、2006年)

	1990年		2000年		2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
合計	<b>0.4794</b>	<b>100.00</b>	<b>0.3913</b>	<b>100.00</b>	<b>0.3756</b>	<b>100.00</b>
属性格差	<b>0.2431</b>	<b>50.72</b>	<b>0.1779</b>	<b>45.46</b>	<b>0.1647</b>	<b>43.84</b>
年齢	0.0517	10.79	0.0344	8.78	0.0216	5.75
勤続年数	0.1129	23.55	0.0861	22.01	0.0886	23.58
学歴	0.0431	8.98	0.0342	8.74	0.0347	9.23
産業	0.0006	0.11	-0.0004	-0.10	-0.0034	-0.89
企業規模	0.0130	2.71	0.0099	2.54	0.0099	2.64
地域	0.0219	4.56	0.0137	3.50	0.0133	3.54
定数項	—	—	—	—	—	—
男性の利得(①)	<b>0.0737</b>	<b>15.37</b>	<b>0.0639</b>	<b>16.32</b>	<b>0.0663</b>	<b>17.65</b>
年齢	0.4243	88.50	0.2882	73.64	0.3543	94.32
勤続年数	-0.0687	-14.33	-0.0416	-10.64	-0.0509	-13.56
学歴	-0.0168	-3.51	-0.0219	-5.59	-0.0263	-7.00
産業	-0.0309	-6.46	-0.0211	-5.39	-0.0144	-3.83
企業規模	-0.0123	-2.56	-0.0053	-1.36	0.0046	1.23
地域	0.0151	3.14	0.0135	3.46	0.0090	2.40
定数項	-0.2369	-49.43	-0.1479	-37.80	-0.2100	-55.91
女性の損失(②)	<b>0.1626</b>	<b>33.92</b>	<b>0.1496</b>	<b>38.22</b>	<b>0.1446</b>	<b>38.51</b>
年齢	0.5595	116.72	0.4810	122.91	0.4966	132.20
勤続年数	-0.0106	-2.21	-0.0143	-3.64	-0.0138	-3.68
学歴	-0.0067	-1.40	-0.0143	-3.65	-0.0185	-4.94
産業	-0.0514	-10.73	-0.0612	-15.65	-0.0745	-19.82
企業規模	-0.0230	-4.81	-0.0146	-3.73	-0.0002	-0.05
地域	0.0014	0.28	0.0154	3.93	0.0075	1.99
定数項	-0.3065	-63.94	-0.2424	-61.94	-0.2524	-67.20
非属性格差(①+②)	<b>0.2363</b>	<b>49.28</b>	<b>0.2134</b>	<b>54.54</b>	<b>0.2109</b>	<b>56.16</b>

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(1990年、2000年、2006年)により計算。

注:1)復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2)表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-7-3表 Oaxaca 分解の計測結果②職階を含む100人以上(1990、2000、2006年)

	1990年		2000年		2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
合計	<b>0.4732</b>	<b>100.00</b>	<b>0.3985</b>	<b>100.00</b>	<b>0.3948</b>	<b>100.00</b>
属性格差	<b>0.3165</b>	<b>66.87</b>	<b>0.2504</b>	<b>62.83</b>	<b>0.2378</b>	<b>60.24</b>
年齢	0.0606	12.81	0.0365	9.16	0.0188	4.76
勤続年数	0.1487	31.42	0.1123	28.17	0.1044	26.44
学歴	0.0450	9.52	0.0391	9.80	0.0367	9.30
産業	-0.0130	-2.74	-0.0092	-2.30	-0.0086	-2.17
企業規模	0.0098	2.06	0.0100	2.52	0.0100	2.52
職階	0.0490	10.35	0.0498	12.51	0.0641	16.24
地域	0.0163	3.45	0.0119	2.98	0.0125	3.16
定数項	-	-	-	-	-	-
男性の利得(①)	<b>0.0458</b>	<b>9.68</b>	<b>0.0422</b>	<b>10.59</b>	<b>0.0474</b>	<b>11.99</b>
年齢	0.4574	96.65	0.3039	76.25	0.3831	97.02
勤続年数	-0.0876	-18.52	-0.0531	-13.32	-0.0615	-15.57
学歴	-0.0161	-3.41	-0.0241	-6.04	-0.0290	-7.34
産業	-0.0215	-4.54	-0.0110	-2.77	-0.0078	-1.97
企業規模	-0.0034	-0.71	0.0060	1.50	0.0102	2.58
職階	-0.0113	-2.39	-0.0133	-3.33	-0.0158	-4.01
地域	0.0099	2.10	0.0113	2.83	0.0072	1.83
定数項	-0.2815	-59.49	-0.1775	-44.53	-0.2390	-60.54
女性の損失(②)	<b>0.1109</b>	<b>23.44</b>	<b>0.1059</b>	<b>26.57</b>	<b>0.1096</b>	<b>27.77</b>
年齢	0.4848	102.45	0.3731	93.63	0.3933	99.62
勤続年数	-0.0308	-6.51	-0.0311	-7.81	-0.0308	-7.80
学歴	-0.0066	-1.39	-0.0208	-5.22	-0.0297	-7.53
産業	-0.0559	-11.81	-0.0607	-15.24	-0.0711	-18.01
企業規模	-0.0037	-0.78	0.0141	3.54	0.0219	5.55
職階	0.0014	0.29	0.0001	0.01	-0.0008	-0.21
地域	0.0029	0.62	0.0215	5.40	0.0116	2.95
定数項	-0.2812	-59.43	-0.1903	-47.74	-0.1848	-46.81
非属性格差(①+②)	<b>0.1568</b>	<b>33.13</b>	<b>0.1481</b>	<b>37.17</b>	<b>0.1570</b>	<b>39.76</b>

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(1990年、2000年、2006年)により計算。

注:1)復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2)表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

1990～2000年の2時点間の男女間賃金格差は2000～2006年と比べ、かなり縮小している(5人以上計で-0.0880、100人以上で-0.0747)。

JMP分解の結果が第1-7-4表である。職階を含まない5人以上計では、「観察された属性効果」が最も格差縮小に寄与(寄与率47.13%)で、次いで「ギャップ効果」、「観察された価格効果」であり、「観察されない価格効果」の縮小寄与はわずかである。個別要素では「観察された属性効果」の年齢、「観察された属性効果」の勤続年数、「観察された属性効果」の学歴、「観察された価格効果」の年齢の順に縮小に寄与している。職階を含む規模100人以上の分析では、「観察された属性効果」が最も格差縮小に寄与(寄与率67.91%)し、次いで「ギャップ効果」、「観察された価格効果」である。「観察されない価格効果」は格差拡大寄与となっている。個別要素では「観察された属性効果」の年齢、「観察された属性効果」の勤続年数、「観察された価格効果」の年齢、「観察された価格効果」の勤続年数の順に縮小に寄与している。

第1-7-4表 2時点の変化に関するJMP分解結果①職階を含まない5人以上

	1990～2000年		2000～2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
<b>総計</b>	<b>-0.0880</b>	<b>100.00</b>	<b>-0.0157</b>	<b>100.00</b>
<b>①観察された属性効果</b>	<b>-0.0415</b>	<b>47.13</b>	<b>-0.0116</b>	<b>73.62</b>
年齢	-0.0227	25.81	-0.0135	86.13
勤続年数	-0.0112	12.76	0.0031	-19.68
学歴	-0.0053	6.03	-0.0008	5.12
産業	-0.0001	0.08	0.0006	-3.90
企業規模	-0.0001	0.08	-0.0005	2.87
地域	-0.0021	2.38	-0.0005	3.07
<b>②観察された価格効果</b>	<b>-0.0151</b>	<b>17.20</b>	<b>-0.0020</b>	<b>12.98</b>
年齢	-0.0052	5.92	-0.0009	5.99
勤続年数	-0.0038	4.37	-0.0026	16.75
学歴	0.0007	-0.75	0.0016	-10.31
産業	-0.0002	0.20	-0.0026	16.59
企業規模	-0.0014	1.58	0.0015	-9.57
地域	-0.0052	5.88	0.0010	-6.46
<b>③ギャップ効果</b>	<b>-0.0312</b>	<b>35.44</b>	<b>-0.0201</b>	<b>127.99</b>
<b>④観察されない価格効果</b>	<b>-0.0002</b>	<b>0.23</b>	<b>0.0180</b>	<b>-114.59</b>

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（1990年、2000年、2006年）により計算。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 2時点の変化＝2006年(2000年)の男女間賃金格差－2000年(1990年)の男女間賃金格差

3) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-7-4表 2時点の変化に関するJMP分解結果②職階を含む100人以上

	1990～2000年		2000～2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
<b>総計</b>	<b>-0.0747</b>	<b>100.00</b>	<b>-0.0037</b>	<b>100.00</b>
<b>①観察された属性効果</b>	<b>-0.0507</b>	<b>67.91</b>	<b>-0.0171</b>	<b>460.77</b>
年齢	-0.0322	43.05	-0.0181	487.84
勤続年数	-0.0148	19.76	0.0003	-9.01
学歴	-0.0035	4.73	-0.0029	77.34
産業	-0.0006	0.76	0.0009	-23.21
企業規模	0.0022	-2.97	-0.0005	13.17
職階	-0.0009	1.27	0.0030	-81.73
地域	-0.0010	1.31	0.0001	-3.62
<b>②観察された価格効果</b>	<b>-0.0113</b>	<b>15.15</b>	<b>0.0018</b>	<b>-48.13</b>
年齢	-0.0082	10.91	-0.0038	102.53
勤続年数	-0.0054	7.22	-0.0091	246.58
学歴	0.0016	-2.13	0.0020	-54.06
産業	0.0030	-4.00	0.0011	-28.98
企業規模	-0.0004	0.50	0.0011	-30.52
職階	0.0009	-1.25	0.0096	-259.91
地域	-0.0029	3.90	0.0009	-23.77
<b>③ギャップ効果</b>	<b>-0.0170</b>	<b>22.77</b>	<b>-0.0029</b>	<b>77.59</b>
<b>④観察されない価格効果</b>	<b>0.0044</b>	<b>-5.83</b>	<b>0.0145</b>	<b>-390.24</b>

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（1990年、2000年、2006年）により計算。

注：1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 2時点の変化＝2006年(2000年)の男女間賃金格差－2000年(1990年)の男女間賃金格差

3) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

標準的方法の結果が第1-7-5表である。職階を含まない5人以上計で、「属性格差変動効果」が最も大きく減少に寄与(寄与率51.35%)、2番目が「係数格差変動効果」であり、以下、「平均係数変動効果」、「平均属性変動効果」となっている。個別要素では(定数項を除く)、「係数格差変動効果」の年齢が非常に大きく格差縮小に寄与し、以下「属性格差変動効果」の年齢、「属性格差変動効果」の勤続年数、「平均属性変動効果」産業の順で縮小寄与度が大きい。職階を含む分析(規模100人以上)では、「属性格差変動効果」が最も大きく減少に寄与(寄与率70.83%と更に高まる)は同様だが、2番目が「平均属性変動効果」であり、以下、「平均係数変動効果」で、「係数格差変動効果」の縮小寄与は最も小さい。個別要素では(定数項を除く)、「係数格差変動効果」の年齢が非常に大きく格差縮小に寄与し、以下「属性格差変動効果」の年齢、「属性格差変動効果」の勤続年数、「平均属性変動効果」の学歴の順で縮小寄与度が大きい。

JMP分解、標準的方法の2000年～2006年の要因分解と比較すると、属性の男女差の縮小である「観察された属性効果」(JMP分解)「属性格差変動効果」(標準的方法)が格差縮小の主要な要因である点、また、その中では年齢の男女差の縮小の寄与が大きい点は1990年代、2000年代同じといえる。なお、「ギャップ効果」(JMP分解)は重要な格差縮小要因であるが、2000年代に比べ1990年代は寄与率は小さい。また、「観察されない価格効果」(JMP分解)も2000年代に比べ1990年代はその影響度が非常に小さい。他方、標準的方法では、「平均属性変動効果」が2000年代は格差拡大に寄与しているが、1990年代は縮小寄与であり、これは勤続年数の減少寄与が(2000年代に比べ)大きいこと等による。JMP分解の「観察されない価格効果」も2000年代は格差拡大に寄与しているが、1990年代はわずかに縮小寄与(ただし職階を含む規模100人以上の分析では拡大寄与)となっている。

職階を含む分析(規模100人以上)では、標準的方法の「係数格差変動効果」は年齢の効果等で2000年代と異なり、格差縮小寄与となっている。個別要素では、1990年代は、標準的方法の「係数格差変動効果」の年齢が2000年代と異なり、最も格差縮小に寄与している他、「属性格差変動効果」(JMP分解の「観察された属性効果」も同様)の勤続年数も2000年代と異なり格差縮小に寄与している、「係数格差変動効果」の勤続年数は2000年代と異なり格差拡大に寄与等相違もみられる。男女の属性構成の変化(勤続年数等)、賃金関数の男女の係数の変化(年齢の係数等)が1990年代と2000年代で異なっていること等による。

また、1990年代に比べ2000年代は(10年間、6年間という年数の違いを考慮しても)格差縮小幅が小さくなっている。JMP分解、標準的方法とも各効果とも、2000年代は1990年代より縮小寄与度が低下(拡大寄与度の高まり)しているが、「観察された属性効果」(JMP分解)、「属性格差変動効果」(標準的方法)の格差縮小寄与度が大きく低下したことが最も影響している。これは、「観察された属性効果」「属性格差変動効果」とも勤続年数が1990年代は縮小寄与だったのが2000年代は拡大寄与になったこと等による。

第1-7-5表 2時点の変化に関する標準的方法による分解結果

①職階を含まない5人以上

	1990～2000年		2000～2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
合計	-0.0880	100.00	-0.0157	100.00
属性格差変動効果	-0.0452	51.35	-0.0112	71.13
年齢	-0.0165	18.72	-0.0095	60.41
勤続年数	-0.0132	14.99	0.0036	-23.21
学歴	-0.0072	8.22	-0.0010	6.11
産業	-0.0046	5.25	-0.0032	20.35
企業規模	-0.0006	0.67	-0.0004	2.76
地域	-0.0031	3.50	-0.0007	4.71
定数項				
平均係数変動効果	-0.0146	16.59	-0.0047	30.21
年齢	-0.0009	1.00	-0.0012	7.50
勤続年数	-0.0067	7.65	-0.0016	10.47
学歴	-0.0019	2.19	-0.0003	1.99
産業	0.0023	-2.60	-0.0015	9.75
企業規模	-0.0035	3.95	-0.0003	1.75
地域	-0.0039	4.41	0.0002	-1.24
定数項				
平均属性変動効果	-0.0047	5.35	0.0017	-11.05
年齢	0.0176	-20.00	0.0132	-84.03
勤続年数	-0.0054	6.17	-0.0002	1.14
学歴	-0.0077	8.74	-0.0037	23.33
産業	-0.0089	10.17	-0.0068	43.22
企業規模	-0.0004	0.50	-0.0003	2.19
地域	0.0002	-0.22	-0.0005	3.10
定数項				
係数格差変動効果	-0.0235	26.71	-0.0015	9.71
年齢	-0.2322	263.75	0.0664	-423.03
勤続年数	0.0219	-24.90	-0.0082	52.19
学歴	-0.0046	5.26	-0.0033	20.96
産業	0.0104	-11.78	0.0021	-13.15
企業規模	0.0169	-19.16	0.0254	-161.57
地域	0.0111	-12.58	-0.0118	75.06
定数項	0.1531	-173.88	-0.0721	459.25

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（1990年、2000年、2006年）により計算。

注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。

2) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

3) 2時点の変化＝2006年(2000年)の男女間賃金格差－2000年(1990年)の男女間賃金格差

4) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-7-5表 2時点の変化に関する標準的方法による分解結果

②職階を含む100人以上

	1990～2000年		2000～2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
合計	-0.0747	100.00	-0.0037	100.00
属性格差変動効果	-0.0529	70.83	-0.0143	384.39
年齢	-0.0223	29.91	-0.0121	326.00
勤続年数	-0.0200	26.73	0.0004	-11.96
学歴	-0.0055	7.32	-0.0032	86.26
産業	-0.0048	6.38	-0.0029	77.81
企業規模	0.0021	-2.84	-0.0004	9.56
職階	-0.0009	1.15	0.0039	-106.25
地域	-0.0016	2.17	-0.0001	2.96
定数項	0.0000	0.00	0.0000	0.00
平均係数変動効果	-0.0081	10.87	-0.0001	2.64
年齢	-0.0023	3.05	-0.0029	78.35
勤続年数	-0.0104	13.94	-0.0090	243.21
学歴	-0.0026	3.44	-0.0002	4.39
産業	0.0067	-9.03	0.0016	-43.78
企業規模	-0.0030	3.97	-0.0001	3.97
職階	0.0053	-7.08	0.0101	-273.40
地域	-0.0019	2.58	0.0004	-10.10
定数項	0.0000	0.00	0.0000	0.00
平均属性変動効果	-0.0086	11.49	0.0030	-79.87
年齢	0.0252	-33.80	0.0152	-409.68
勤続年数	-0.0106	14.22	0.0008	-20.25
学歴	-0.0131	17.56	-0.0049	131.53
産業	-0.0088	11.82	-0.0056	150.67
企業規模	-0.0005	0.66	-0.0001	1.97
職階	-0.0008	1.07	-0.0025	66.60
地域	0.0000	-0.04	0.0000	-0.70
定数項	0.0000	0.00	0.0000	0.00
係数格差変動効果	-0.0051	6.80	0.0077	-207.16
年齢	-0.2899	388.11	0.0814	-2195.72
勤続年数	0.0388	-51.98	-0.0081	218.73
学歴	-0.0070	9.32	-0.0080	215.30
産業	0.0162	-21.75	0.0003	-9.12
企業規模	0.0287	-38.46	0.0126	-338.90
職階	-0.0060	8.07	-0.0008	21.37
地域	0.0190	-25.44	-0.0137	368.08
定数項	0.1950	-261.08	-0.0561	1513.10

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(1990年、2000年、2006年)により計算。

注: 1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。

2) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

3) 2時点の変化=2006年(2000年)の男女間賃金格差-2000年(1990年)の男女間賃金格差

4) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

### 3. 企業規模100人以上職階を含まない分析

一般労働者について、企業規模100人以上で、役職を説明変数に含まない賃金関数を推計した(第1-7-6表)。この結果を用いて、Oaxaca分解、JMP分解、標準的方法について、職階を含まない5人以上計、職階を含まない企業規模100人以上、職階を含む企業規模100人以上の分析結果を比較してみる。

Oaxaca分解(第1-7-7表)の結果は、職階を含まない企業規模100人以上の分析でも属性格差の寄与は過半数となっている。職階を含まない5人以上計と比べた属性格差の寄与度の高まりは勤続年数の寄与度の高まり等による。非属性格差は女性の損失の年齢の寄与度の低下が大きい。職階を含む企業規模100人以上の分析では、属性格差の寄与度が更に高まっている。属性格差の職階の効果が影響している。非属性格差は女性の損失の年齢寄与度は更に低下している。職階を含む(企業規模100人以上)の分析での(職階を含まない5人以上計と比べた)属性格差要因の高まりは、企業規模の相違と職階を説明変数に含む効果の双方が影響していることが示唆される。

JMP分解(第1-7-8表)の結果は、職階を含まない5人以上計に比べ、職階を含まない企業規模100人以上では「観察された属性効果」の格差縮小寄与度が高まり(主に年齢の縮小寄与度の高まり)、「観察された価格効果」も格差縮小寄与度が若干高まっている(主に勤続年数の縮小寄与度の高まり)。「ギャップ効果」は、5人以上計の縮小寄与から格差拡大寄与に変わっている。「観察されない価格効果」の寄与度はさほど変わらない。職階を含まない規模100人以上の分析と比べて、職階を含む企業規模100人以上では、「観察された属性効果」の縮小寄与度が若干低下し、「観察された価格効果」は格差拡大寄与に変わっている。いずれも職階の効果(格差拡大に寄与)が大きく影響している。「ギャップ効果」は格差縮小要因に変わっている。「観察されない価格効果」は格差拡大寄与度が低下している。職階を含む(企業規模100人以上)の分析での(職階を含まない5人以上計と比べた)「観察された価格効果」が格差拡大寄与になったのは、職階を説明変数に含む効果の影響が大きいことが示唆される。

標準的方法(第1-7-9表)の結果は、職階を含まない5人以上計に比べ、職階を含まない企業規模100人以上では「係数格差変動効果」が5人以上の僅かな減少寄与から格差拡大寄与に変わっている。これは年齢の拡大寄与度の高まりが大きい。「属性格差変動効果」「平均係数変動効果」は僅かに減少寄与度が高まり、「平均属性変動効果」は僅かに拡大寄与度が高まっている。職階を含まない規模100人以上の分析と比べて、職階を含む企業規模100人以上では、「属性格差変動効果」「平均係数変動効果」の格差縮小寄与度、「平均属性変動効果」「係数格差変動効果」の格差拡大寄与度いずれも小さくなっている。職階を含む(企業規模100人以上)の分析で(職階を含まない5人以上計と比べ)「係数格差変動効果」が格差拡大寄与になったのは、企業規模の相違の影響が大きいことが示唆される。

第1-7-6表 賃金関数の推計結果(職階を含まない規模100人以上企業)

	男女計		男性		女性		男女格差
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
2000年							
年齢	0.0505	190.91 ***	0.0618	197.77 ***	0.0330	77.65 ***	0.0288
年齢二乗	-0.0006	-176.57 ***	-0.0006	-174.34 ***	-0.0004	-81.34 ***	-0.0002
勤続年数	0.0223	159.02 ***	0.0194	123.10 ***	0.0240	91.72 ***	-0.0046
勤続年数二乗	0.00002	4.74 ***	-0.00004	-9.59 ***	0.00001	1.83 *	-0.0001
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1693	-111.57 ***	-0.1571	-96.19 ***	-0.1383	-47.64 ***	-0.0188
短大卒	0.0802	72.22 ***	0.0644	43.91 ***	0.1338	82.91 ***	-0.0694
大卒	0.2845	321.88 ***	0.2128	226.82 ***	0.2693	127.81 ***	-0.0565
産業(製造業基準)							
鉱業	0.1177	8.29 ***	0.0628	4.52 ***	0.1280	3.06 ***	-0.0652
建設業	0.1096	64.52 ***	0.0902	53.19 ***	0.0559	12.44 ***	0.0343
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2192	72.02 ***	0.1874	62.61 ***	0.2240	25.64 ***	-0.0366
運輸・通信業	0.0275	21.66 ***	-0.0470	-36.62 ***	0.1223	36.70 ***	-0.1693
卸売・小売業、飲食店	0.0164	14.95 ***	0.0178	14.99 ***	0.0714	34.09 ***	-0.0536
金融・保険業	0.0582	37.76 ***	0.1545	80.43 ***	0.1243	50.23 ***	0.0303
不動産業	0.0929	19.67 ***	0.1108	21.54 ***	0.0815	9.37 ***	0.0294
サービス業	0.0905	87.73 ***	0.0759	64.91 ***	0.2052	111.74 ***	-0.1293
企業規模(中企業基準)							
大企業	0.1004	129.90 ***	0.1127	135.31 ***	0.0739	49.57 ***	0.0388
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1646	-81.68 ***	-0.1547	-68.28 ***	-0.1795	-51.84 ***	0.0248
東北	-0.1860	-119.20 ***	-0.1447	-82.22 ***	-0.2232	-83.15 ***	0.0785
関東B	-0.0601	-34.93 ***	-0.0569	-30.92 ***	-0.0949	-28.61 ***	0.0380
中部B	-0.1537	-98.85 ***	-0.1200	-69.60 ***	-0.1860	-67.42 ***	0.0659
中部A	-0.0595	-49.09 ***	-0.0544	-41.91 ***	-0.0863	-36.86 ***	0.0318
近畿B	-0.0748	-27.06 ***	-0.0568	-18.78 ***	-0.1158	-23.05 ***	0.0590
近畿A	-0.0443	-38.92 ***	-0.0380	-30.90 ***	-0.0671	-31.32 ***	0.0290
中国	-0.1460	-88.60 ***	-0.1278	-71.00 ***	-0.1781	-59.12 ***	0.0503
四国	-0.1809	-73.87 ***	-0.1459	-52.30 ***	-0.2059	-50.29 ***	0.0600
九州	-0.1783	-133.07 ***	-0.1505	-99.63 ***	-0.2083	-90.37 ***	0.0578
定数項	6.0749	1264.33 ***	5.8964	1033.11 ***	6.3290	825.15 ***	-0.4326
観測数	715945		532254		183691		
F値	36533.5082		28542.65439		6169.87256		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5702		0.5823		0.4661		
残差標準偏差	0.2951		0.2749		0.2779		
復元労働者数	15683338		11213203		4470135		
2006年							
年齢	0.0481	166.34 ***	0.0638	179.47 ***	0.0280	66.50 ***	0.0358
年齢二乗	-0.0005	-157.41 ***	-0.0007	-162.61 ***	-0.0004	-70.83 ***	-0.0003
勤続年数	0.0238	167.71 ***	0.0189	113.01 ***	0.0256	107.46 ***	-0.0067
勤続年数二乗	-0.0001	-15.89 ***	-0.00006	-14.60 ***	-0.00007	-9.25 ***	0.000005
学歴(高卒基準)							
中卒	-0.1481	-71.06 ***	-0.1492	-64.40 ***	-0.1225	-33.86 ***	-0.0267
短大卒	0.1050	83.60 ***	0.0875	51.15 ***	0.1825	108.85 ***	-0.0950
大卒	0.3209	325.76 ***	0.2450	224.20 ***	0.3085	157.97 ***	-0.0636
産業(製造業基準)							
鉱業	0.2000	9.46 ***	0.1615	7.61 ***	0.1246	2.14 **	0.0370
建設業	0.0718	35.20 ***	0.0523	24.97 ***	0.0646	13.14 ***	-0.0123
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2041	56.13 ***	0.1586	43.43 ***	0.2601	25.43 ***	-0.1015
運輸・通信業	-0.0245	-16.38 ***	-0.1016	-64.99 ***	0.0505	14.29 ***	-0.1521
卸売・小売業、飲食店	-0.0512	-39.86 ***	-0.0368	-25.39 ***	0.0128	5.79 ***	-0.0496
金融・保険業	0.0360	18.80 ***	0.1321	53.96 ***	0.1248	44.77 ***	0.0073
不動産業	0.1100	22.87 ***	0.1098	20.73 ***	0.1153	13.53 ***	-0.0055
サービス業	0.0550	48.75 ***	0.0483	36.70 ***	0.1784	95.36 ***	-0.1302
企業規模(中企業基準)							
大企業	0.1044	119.83 ***	0.1264	128.70 ***	0.0553	37.51 ***	0.0711
地域(関東A基準)							
北海道	-0.1957	-83.67 ***	-0.1849	-66.45 ***	-0.1889	-53.92 ***	0.0040
東北	-0.2040	-116.74 ***	-0.1725	-84.79 ***	-0.2237	-81.95 ***	0.0512
関東B	-0.0835	-43.24 ***	-0.0841	-38.92 ***	-0.0969	-29.53 ***	0.0128
中部B	-0.1632	-89.58 ***	-0.1469	-68.99 ***	-0.1556	-55.19 ***	0.0087
中部A	-0.0623	-47.06 ***	-0.0635	-43.36 ***	-0.0859	-37.00 ***	0.0223
近畿B	-0.1176	-37.07 ***	-0.1148	-31.84 ***	-0.1239	-23.92 ***	0.0091
近畿A	-0.0626	-45.75 ***	-0.0607	-39.26 ***	-0.0586	-25.83 ***	-0.0021
中国	-0.1706	-89.56 ***	-0.1583	-72.56 ***	-0.1834	-59.84 ***	0.0251
四国	-0.1822	-67.44 ***	-0.1582	-48.95 ***	-0.1931	-48.27 ***	0.0348
九州	-0.1908	-124.87 ***	-0.1668	-92.96 ***	-0.2124	-90.23 ***	0.0457
定数項	6.1191	1121.68 ***	5.8755	878.10 ***	6.3843	801.42 ***	-0.5088
観測数	618179		433465		184714		
F値	28287.20735		20563.4888		6447.0271		
F値検定	0.0000		0.0000		0.0000		
自由度調整済み決定係数	0.5433		0.5522		0.4757		
残差標準偏差	0.3210		0.3003		0.2967		
復元労働者数	15277539		10669044		4608495		

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年) 個票データにより計算。

注: 1) 復元倍率による重み付けを行っている。

2) \*\*、\*\*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

3) 男女格差=男性の推定値-女性の推定値

第1-7-7表 賃金格差に関するOaxaca分解の計測結果

	規模5人以上計職階含まない		規模100人以上職階含まない		規模100人以上職階含む	
	2000年		2000年		2000年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
合計	0.3913	100.00	0.3985	100.00	0.3985	100.00
属性格差	0.1779	45.46	0.2304	57.81	0.2504	62.83
年齢	0.0344	8.78	0.0426	10.70	0.0365	9.16
勤続年数	0.0861	22.01	0.1292	32.42	0.1123	28.17
学歴	0.0342	8.74	0.0473	11.88	0.0391	9.80
産業	-0.0004	-0.10	-0.0096	-2.41	-0.0092	-2.30
企業規模	0.0099	2.54	0.0089	2.23	0.0100	2.52
職階					0.0498	12.51
地域	0.0137	3.50	0.0119	3.00	0.0119	2.98
定数項	-	-	-	-	-	-
男性の利得(①)	0.0639	16.32	0.0479	12.03	0.0422	10.59
年齢	0.2882	73.64	0.3059	76.75	0.3039	76.25
勤続年数	-0.0416	-10.64	-0.0594	-14.90	-0.0531	-13.32
学歴	-0.0219	-5.59	-0.0273	-6.84	-0.0241	-6.04
産業	-0.0211	-5.39	-0.0098	-2.45	-0.0110	-2.77
企業規模	-0.0053	-1.36	0.0059	1.48	0.0060	1.50
職階					-0.0133	-3.33
地域	0.0135	3.46	0.0111	2.78	0.0113	2.83
定数項	-0.1479	-37.80	-0.1785	-44.79	-0.1775	-44.53
女性の損失(②)	0.1496	38.22	0.1202	30.17	0.1059	26.57
年齢	0.4810	122.91	0.4372	109.70	0.3731	93.63
勤続年数	-0.0143	-3.64	-0.0143	-3.58	-0.0311	-7.81
学歴	-0.0143	-3.65	-0.0163	-4.10	-0.0208	-5.22
産業	-0.0612	-15.65	-0.0630	-15.82	-0.0607	-15.24
企業規模	-0.0146	-3.73	0.0103	2.59	0.0141	3.54
職階					0.0001	0.01
地域	0.0154	3.93	0.0204	5.13	0.0215	5.40
定数項	-0.2424	-61.94	-0.2541	-63.76	-0.1903	-47.74
非属性格差(①+②)	0.2134	54.54	0.1681	42.19	0.1481	37.17

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注: 1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

	規模5人以上計職階含まない		規模100人以上職階含まない		規模100人以上職階含む	
	2006年		2006年		2006年	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
合計	0.3756	100.00	0.3948	100.00	0.3948	100.00
属性格差	0.1647	43.84	0.2075	52.55	0.2378	60.24
年齢	0.0216	5.75	0.0247	6.27	0.0188	4.76
勤続年数	0.0886	23.58	0.1243	31.49	0.1044	26.44
学歴	0.0347	9.23	0.0459	11.62	0.0367	9.30
産業	-0.0034	-0.89	-0.0092	-2.32	-0.0086	-2.17
企業規模	0.0099	2.64	0.0089	2.24	0.0100	2.52
職階					0.00	0.0641
地域	0.0133	3.54	0.0129	3.26	0.0125	3.16
定数項	-	-	-	-	-	-
男性の利得(①)	0.0663	17.65	0.0565	14.31	0.0474	11.99
年齢	0.3543	94.32	0.3941	99.82	0.3831	97.02
勤続年数	-0.0509	-13.56	-0.0706	-17.89	-0.0615	-15.57
学歴	-0.0263	-7.00	-0.0332	-8.42	-0.0290	-7.34
産業	-0.0144	-3.83	-0.0071	-1.80	-0.0078	-1.97
企業規模	0.0046	1.23	0.0105	2.65	0.0102	2.58
職階					0.00	-0.0158
地域	0.0090	2.40	0.0065	1.65	0.0072	1.83
定数項	-0.2100	-55.91	-0.2436	-61.70	-0.2390	-60.54
女性の損失(②)	0.1446	38.51	0.1308	33.14	0.1096	27.77
年齢	0.4966	132.20	0.4834	122.45	0.3933	99.62
勤続年数	-0.0138	-3.68	-0.0139	-3.51	-0.0308	-7.80
学歴	-0.0185	-4.94	-0.0225	-5.69	-0.0297	-7.53
産業	-0.0745	-19.82	-0.0776	-19.65	-0.0711	-18.01
企業規模	-0.0002	-0.05	0.0192	4.85	0.0219	5.55
職階					0.00	-0.0008
地域	0.0075	1.99	0.0073	1.86	0.0116	2.95
定数項	-0.2524	-67.20	-0.2652	-67.17	-0.1848	-46.81
非属性格差(①+②)	0.2109	56.16	0.1873	47.45	0.1570	39.76

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注: 1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-7-8表 2時点の変化に関する JMP 分解結果(2000～2006年)

	規模5人以上計 職階を含まない		規模100人以上 職階を含まない		規模100人以上 職階を含む	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
総計	-0.0157	100.00	-0.0037	100.00	-0.0037	100.00
①観察された属性効果	-0.0116	73.62	-0.0227	611.08	-0.0171	460.77
年齢	-0.0135	86.13	-0.0206	556.26	-0.0181	487.84
勤続年数	0.0031	-19.68	0.0004	-10.72	0.0003	-9.01
学歴	-0.0008	5.12	-0.0036	95.82	-0.0029	77.34
産業	0.0006	-3.90	0.0014	-38.67	0.0009	-23.21
企業規模	-0.0005	2.87	-0.0004	12.00	-0.0005	13.17
職階					0.0030	-81.73
地域	-0.0005	3.07	0.0001	-3.62	0.0001	-3.62
②観察された価格効果	-0.0020	12.98	-0.0035	93.44	0.0018	-48.13
年齢	-0.0009	5.99	-0.0012	32.05	-0.0038	102.53
勤続年数	-0.0026	16.75	-0.0072	192.90	-0.0091	246.58
学歴	0.0016	-10.31	0.0025	-66.90	0.0020	-54.06
産業	-0.0026	16.59	0.0000	0.79	0.0011	-28.98
企業規模	0.0015	-9.57	0.0012	-32.65	0.0011	-30.52
職階					0.0096	-259.91
地域	0.0010	-6.46	0.0012	-32.74	0.0009	-23.77
③ギャップ効果	-0.0201	127.99	0.0040	-106.77	-0.0029	77.59
④観察されない価格効果	0.0180	-114.59	0.0185	-497.75	0.0145	-390.24

出所: 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注: 1) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2) 2時点の変化=2006年の男女間賃金格差-2000年の男女間賃金格差

3) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

第1-7-9表 2時点の変化に関する標準的方法による分解結果(2000～2006年)

	規模5人以上計 職階を含まない		規模100人以上 職階を含まない		規模100人以上 職階を含む	
	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	実際値	割合(%)
合計	-0.0157	100.00	-0.0037	100.00	-0.0037	100.00
属性格差変動効果	-0.0112	71.13	-0.0199	537.73	-0.0143	384.39
年齢	-0.0095	60.41	-0.0135	362.70	-0.0121	326.00
勤続年数	0.0036	-23.21	0.0005	-13.23	0.0004	-11.96
学歴	-0.0010	6.11	-0.0036	98.09	-0.0032	86.26
産業	-0.0032	20.35	-0.0029	78.21	-0.0029	77.81
企業規模	-0.0004	2.76	-0.0003	8.74	-0.0004	9.56
職階					0.0039	-106.25
地域	-0.0007	4.71	-0.0001	3.21	-0.0001	2.96
定数項	—	—	—	—	—	—
平均係数変動効果	-0.0047	30.21	-0.0067	181.88	-0.0001	2.64
年齢	-0.0012	7.50	-0.0013	36.35	-0.0029	78.35
勤続年数	-0.0016	10.47	-0.0066	176.96	-0.0090	243.21
学歴	-0.0003	1.99	0.0004	-9.56	-0.0002	4.39
産業	-0.0015	9.75	0.0005	-13.13	0.0016	-43.78
企業規模	-0.0003	1.75	-0.0002	5.75	-0.0001	3.97
職階					0.0101	-273.40
地域	0.0002	-1.24	0.0005	-14.49	0.0004	-10.10
定数項	—	—	—	—	—	—
平均属性変動効果	0.0017	-11.05	0.0087	-235.66	0.0030	-79.87
年齢	0.0132	-84.03	0.0174	-469.67	0.0152	-409.68
勤続年数	-0.0002	1.14	0.0004	-11.17	0.0008	-20.25
学歴	-0.0037	23.33	-0.0027	74.14	-0.0049	131.53
産業	-0.0068	43.22	-0.0064	171.41	-0.0056	150.67
企業規模	-0.0003	2.19	-0.0001	1.71	-0.0001	1.97
職階					-0.0025	66.60
地域	-0.0005	3.10	0.0001	-2.09	0.0000	-0.70
定数項	—	—	—	—	—	—
係数格差変動効果	-0.0015	9.71	0.0142	-383.95	0.0077	-207.16
年齢	0.0664	-423.03	0.1140	-3072.28	0.0814	-2195.72
勤続年数	-0.0082	52.19	-0.0101	271.73	-0.0081	218.73
学歴	-0.0033	20.96	-0.0075	203.48	-0.0080	215.30
産業	0.0021	-13.15	-0.0026	71.40	0.0003	-9.12
企業規模	0.0254	-161.57	0.0140	-377.55	0.0126	-338.90
職階					-0.0008	21.37
地域	-0.0118	75.06	-0.0172	463.81	-0.0137	368.08
定数項	-0.0721	459.25	-0.0762	2055.45	-0.0561	1513.10

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年) 個票データにより計算。

注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。

2) 復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

3) 2時点の変化＝2006年の男女間賃金格差－2000年の男女間賃金格差

4) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

(参考)非掲載結果表(以下の賃金関数(及び記述統計量)について推計を行ったが、紙幅の関係等から本書には掲載はしていない。

全体の賃金関数の推計結果(規模5人以上、規模100人以上)・1989～2006年

属性別の賃金関数の推計結果(年齢階級別、勤続年数別、学歴別、役職別(100人以上)、産業別(大分類)、企業規模別、学歴×企業規模別、職階(課長以上、係長以下)別)・1990年、2000年、2006年

## 参考文献

- 小野旭(1989)『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社
- 小野旭(1997)『変化する日本的雇用慣行』日本労働研究機構
- 川口章(2005)「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」『経済分析』第175号
- 川口章(2008)『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 川口章(2010)「バブル景気以降における男女間賃金格差の実態とその研究動向」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会
- 中馬宏之・駿河輝和編(1997)『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会
- 中田喜文(1997)「日本における男女賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和編(1997)『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会
- 堀春彦(1998)「男女間賃金格差の縮小傾向とその要因」『日本労働研究雑誌』No. 456, 1998年6月号
- 堀春彦(2002)「男女間賃金格差が発生する要因の分析」『男女間の賃金格差に関する研究会報告』厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
- 三谷直紀(1997)『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房
- 山口一男(2008)「男女の賃金格差解消への道筋—統計的差別の経済的不合理性の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』No.574、2008年5月号
- Altonji, Joseph G. and Rebecca M. Blank(1999) “Race and Gender in the Labor Market,” in O. Ashenfelter and D. Card(eds.) *Handbook of Labor Economics, Volume 3C*:Elsevier service B.V.,pp3143-3259
- Cotton, Jeremiah(1988) “On the decomposition of Wage Differentials”, *Review of Economics and Statistics*70,pp236-243
- Juhn,Chinfui, Kevin M.Marphy, and Brooks Pierce(1991), “Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence,” in *Workers and Their Wages:Changing Patterns in the United States*, edited byMarvin Kosters:American Enterprise Institute Press.
- Lazear ,E.P.(1979) “Why is There Mandatory Retirement ?”, *Journal of Political Economy*, vol.81,no.6,pp1261-1284
- Neumark, David(1988), “Employers’ Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination”, *Journal of Human Resources* 23,pp279-295
- Oaxaca, Ronald(1973) “Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets,” *International Economic Review*,14(3),pp.693-709
- Oaxaca, Ronald and Michael R. Ransom(1994) “On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials” *Journal of Econometrics*61(1),pp5-21

## [付録]

### 1. Oaxaca 分解に関する説明

男女間賃金格差の一時点の要因分解式を、(1)式、(2)式、(3)式で示している。Oaxaca(1973)に従い、(1)式から(2)式を導出される。

$$\text{Ln}\bar{W}_m - \text{Ln}\bar{W}_f = \bar{X}_m \beta_m - \bar{X}_f \beta_f \quad (1)$$

(1)式において、添字  $m$ 、 $f$  は男性と女性をそれぞれ示す。 $\text{Ln}\bar{W}_m$ 、 $\text{Ln}\bar{W}_f$  は男性と女性の賃金（賃金率）平均値の自然対数、 $\bar{X}_m$ 、 $\bar{X}_f$  は男性と女性の各要因の平均値、 $\beta_m$ 、 $\beta_f$  は男性と女性の賃金関数の推定値をそれぞれ示す。平均値であるため、誤差項  $u$  は省かれている。Oaxaca (1973) によれば、男女間賃金格差が(2)式のように分解できる。

$$\text{Ln}\bar{W}_m - \text{Ln}\bar{W}_f = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_m}_{\text{属性格差}} + \underbrace{\bar{X}_f (\beta_m - \beta_f)}_{\text{非属性格差}}$$

または、

$$\text{Ln}\bar{W}_m - \text{Ln}\bar{W}_f = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_f}_{\text{属性格差}} + \underbrace{\bar{X}_m (\beta_m - \beta_f)}_{\text{非属性格差}} \quad (2)$$

(2)式は、平均値で見た男女間賃金格差 ( $\text{Ln}\bar{W}_m - \text{Ln}\bar{W}_f$ ) が、各要因の量の男女差異に基づく格差 ( $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_m$  または  $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_f$ 、以下で「属性格差」と呼ぶ)、および各要因に対する評価の男女差異に基づく格差 ( $\bar{X}_f (\beta_m - \beta_f)$  または  $\bar{X}_m (\beta_m - \beta_f)$ 、以下では「評価の差に基づく格差＝非属性格差」と呼ぶ) の2種に分けられることを示している。

(2)式に対して、Cotton(1988)、Neumark(1988)、Oaxaca and Ransom(1994)は、男性基準 ( $\beta_m$ ) と女性基準 ( $\beta_f$ ) を別々に利用することによって、異なる分解結果が得られる問題が存在しており、そのために、非差別の推定値  $\beta^*$  (no-discrimination wage structure) の利用が必要であることを指摘している。Cotton(1988)、Neumark(1988)、Oaxaca and Ransom(1994)が利用した  $\beta^*$  を(2)式に代入すると、(2)式が(3)式のように一本化される。ここで、 $\beta^*$  は、男性のサンプルと女性のサンプルを一緒にしたサンプル全体の賃金関数から得られる係数である ( $\beta^*$  の値を求めるために、サンプル全体の賃金関数の推計が必要となるのである)。この  $\beta^*$  は、労働市場に差別などが存在せず、男女共通の評価が与えられる場

合の係数値である。

本分析では、1 時点における男女間賃金格差の分析については、(3) 式の分析（以下「Oaxaca 分解」という。）を使用することとする。

$$\text{Ln}\bar{W}_m - \text{Ln}\bar{W}_f = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta^*}_{\text{属性格差}} + \underbrace{\bar{X}_m (\beta_m - \beta^*) + \bar{X}_f (\beta^* - \beta_f)}_{\text{非属性格差}} \quad (3)$$

(3) 式に基づくと、平均値で見た男女間賃金格差は、大きく 3 つの要因に分解される。

右辺の第 1 項  $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta^*$  は、男女の個人属性の差を  $\beta^*$  で評価した部分であり、男女間で個人属性に差が生じているために生じる格差である（「属性格差」（個人属性の差））。例えば、男女で勤続年数に差がある場合や男性に高学歴者が多くいることなどの要因があれば、この格差が生じる。

右辺の第 2 項  $\bar{X}_m (\beta_m - \beta^*)$  は、差別などの障害がなく男女共通の評価を受ける  $\beta^*$  に比べて、現実の世界ではより高い評価  $\beta_m$  を男性が受けているために、男性が享受している利得を示している（「男性の利得」）。例えば、男性の年齢 1 歳当たりの評価が相対的に高いとか、男性の大学進学者の評価が高いなどのことがあれば、この格差が生じる。

右辺の第 3 項  $\bar{X}_f (\beta^* - \beta_f)$  は、男女共通の評価である  $\beta^*$  に比べて、現実の世界では女性の評価  $\beta_f$  が低いために、女性が負担している損失を示している（「女性の損失」）。

第 2 項ないし第 3 項は、いずれも男女で賃金関数の評価に差が生じるために生じる格差である（非属性格差）。

## 2. JMP の方法に関する説明

以下では、JMP(Juhn, Murphy and Pierce 1991) の方法の導出について堀(2002)等を基に説明する。

男性と女性の賃金関数を(1)式で示す。

$$\begin{aligned} \text{Ln}W_m &= \beta_m X_m + u_m \\ \text{Ln}W_f &= \beta_f X_f + u_f \end{aligned} \quad (1)$$

男性の推定値  $\beta_m$  を用いて誤差項を定義して書き換えると、(1) 式を(2) 式に変換することができる。

$$\begin{aligned} v_m &= \text{Ln}W_m - \beta_m X_m = u_m \\ v_f &= \text{Ln}W_f - \beta_m X_f \\ &= \beta_f X_f + u_f - \beta_m X_f \end{aligned}$$

$$= (\beta_f - \beta_m)X_f + u_f \quad (2)$$

平均値で見た男女間賃金格差を  $D$  とすると、男女間賃金格差は、以下のように分解できる。

$$\begin{aligned} D &= Ln\bar{W}_m - Ln\bar{W}_f \\ &= (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_m + \bar{X}_f(\beta_m - \beta_f) \\ &= \Delta\bar{X}\beta_m - u_f \quad (3) \end{aligned}$$

(3)式において、 $\Delta\bar{X} = \bar{X}_m - \bar{X}_f$ である。2時点における男女間賃金格差を比較すると、基準時を0、比較時を1とすると、2時点間の男女間賃金格差の差異は、(4)式のように定式化できる。

$$D_1 - D_0 = (\Delta\bar{X}_1 - \Delta\bar{X}_0)\beta_{m1} + \Delta\bar{X}_0(\beta_{m1} - \beta_{m0}) - (u_{f1} - u_{f0}) \quad (4)$$

(4)式は、誤差項  $u$  の標準偏差  $\sigma$  を利用し、次のような分解ができる。

$$\begin{aligned} LnW_m &= \beta_m X_m + \sigma_m \rho_m \\ LnW_f &= \beta_m X_f + \sigma_m \rho_f \end{aligned} \quad (5)$$

ここで、 $\rho_m = \frac{u_m}{\sigma_m}$ 、 $\rho_f = \frac{(\beta_f - \beta_m)X_f + u_f}{\sigma_m}$ である。 $\rho_m$ 、 $\rho_f$ は平均0、分散1を持つ正規化された男性と女性の誤差項である。(5)式を使って(3)式に書き換えると、(6)式になる。

$$\begin{aligned} D &= Ln\bar{W}_m - Ln\bar{W}_f \\ &= \beta_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f) + \sigma_m(\rho_m - \rho_f) \\ &= \beta_m\Delta\bar{X} + \sigma_m\Delta\rho \end{aligned} \quad (6)$$

ここで  $\Delta\rho = \rho_m - \rho_f$  である。(6)式を用いて、2時点間の男女間賃金格差の変化が(7)式のように分解できる。(7)式は **JMP** に方法による要因分解式である。

$$D_1 - D_0 = \underbrace{\beta_{m1} (\Delta\bar{X}_1 - \Delta\bar{X}_0)}_A + \underbrace{(\beta_{m1} - \beta_{m0}) \Delta\bar{X}_0}_B$$

A 観察された属性効果 (人的資本)    B 観察された価格効果

$$+ \frac{(\Delta \rho_1 - \Delta \rho_0) \sigma_{m1}}{C \text{ ギャップ効果}} + \frac{\Delta \rho_o (\sigma_{m1} - \sigma_{m0})}{D \text{ 観察されない価格効果}} \quad (7)$$

(7)式の各記号について説明する。左辺について、添字1、0は2時点をそれぞれ示す。 $D_1$ 、 $D_0$ は1時点、0時点における賃金(賃金率)の自然対数の男女差異( $\ln W_m - \ln W_f$ )である。 $D_1 - D_0$ は2時点における男女間賃金格差の変化値を示す。右辺については、 $\Delta X$ は人的資本の各要因平均値の男女差異、 $\beta_m$ は男性賃金関数の推定値、 $\Delta \rho$ は賃金残差の男女差異( $\Delta \rho = \rho_m - \rho_f$ )、 $\sigma_m$ は男性の賃金残差の標準偏差をそれぞれ示す。

このように、JMPの方法は、男性の賃金関数しか利用せず、女性の賃金関数の係数は利用しない。その代わり、男性の賃金構造の推定から得られた残差の分布を分析に利用する。この点が後述する標準的方法と最も大きな違いである。

(7)式の右辺の現実的意味については、Aは、観察された属性効果(人的資本の量の効果)(the human capital effect)を示す。これは、男女間の教育水準、経験年数等の違いによって2時点における男女間の所得格差が生じる効果である。具体的には、時点間で年齢、勤続年数等、男女それぞれの個人属性が変化した場合、それが男女間賃金格差にどのような影響を与えるのかを示す部分である。就業年齢の上昇、長期勤続化、高学歴化、比較的賃金の高い産業への就業増加などの統計的に観察可能な地位向上による賃金変動を示している。たとえば、基準時と比較時を比べたときに、他の条件を一定として女性の平均勤続年数が男性のそれに比べて相対的に延びれば、時点間で男女間賃金格差は縮小することが予想される。「観察された説明変数の効果」とも呼ばれる。

Bは、観察された価格効果(the observed price effect)であり、これは時代とともに同じ要因に対する評価の変化を示す。具体的には、年齢、教育、勤続に対する収益率や職業・産業等に対するプレミアムに男女間で相違がないとした場合、労働市場全体での需給構造の変化による各収益率の変化が男女間賃金格差にどのような影響を与えるのかを評価したものである。年齢に対するプレミアムの変化等統計的に観察可能な収益率の変化による賃金変動を示す部分である。

C、Dは、上記要因では説明できない残余部分の変化である。

Cは、男女間の観察できない人的資本の効果(unobserved productivity-related characteristics)、すなわちギャップ効果(the gap effect)である。「ギャップ効果」とは、男女別に推計された賃金関数の誤差項(統計的に観察されない要因)のうち、男性の誤差項の変動から乖離した女性特有の誤差項の変動を示す部分であり、統計的には観察できない女性の地位の相対的な上昇を測定する部分である。女性への偏見、仕事内容の相違、教育訓練機会の性差、職務評価における不当な取り扱い、昇進・昇格基準における性差などが時点間でどのように変化し、それが男女間賃金格差にどう影響しているのかを評価する部分である。

D は、男女間の観察されない価格効果 (the unobserved price effect) である。男女別に推計された賃金関数の誤差項 (統計的に観察されない要因) のうち、男性の誤差項の変動と連動した女性の誤差項の変動を示す部分であり、統計的には観察できない要因の収益率変動のうち、男性と女性に共通した部分 (全般的な賃金分布の変化によりもたらされる部分) を表している。例えば、昇進、昇格は個人の賃金に重要な影響を及ぼす場合が多いが、そうした情報は得られない場合が多い。昇進・昇格に伴う賃金プレミアムの時点間の変化は、観察されない価格効果に含まれる要因である。

「観察された属性効果」と「ギャップ効果」は「性特有効果」であるのに対して「観察された価格効果」と「観察されない価格効果」は「性共有効果」である。

### 3. 標準的方法に関する説明

以下では、標準的方法について川口 (2005) を基に説明する。Altonji and Blank (1999) によれば、ある時点の平均値での男女間賃金格差は、(1) 式のように分解できる (彼らはこの方法を「標準的方法」と呼んでいる。(賃金関数は男女計、男性、女性の賃金関数をそれぞれ、 $\ln W = \beta^* X + u$ 、 $\ln W_m = \beta_m X_m + u_m$ 、 $\ln W_f = \beta_f X_f + u_f$  とする。))

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \bar{X}_t (\beta_m - \beta_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_t \quad (1)$$

ここで  $\bar{X}_t = (\bar{X}_m + \bar{X}_f) / 2$ 、 $\beta_t = (\beta_m + \beta_f) / 2$  である。

$\Delta$  を男女間格差とすると、上式は、 $\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f \equiv \bar{X}_t \Delta \beta + \Delta \bar{X} \beta_t$  と表せる (1)'

平均値で見た男女間賃金格差を D とし、2時点における男女間賃金格差について、基準時を 0、比較時を 1 とすると、2時点間の男女間賃金格差の差異は、(1)' 式を時点間で引き算しまとめると、2時点間の男女間賃金格差の変動は、以下のように分解できる。

$$\begin{aligned} D_1 - D_0 &= \bar{X}_{t1} \Delta \beta_1 + \Delta \bar{X}_1 \beta_{t1} - \bar{X}_{t0} \Delta \beta_0 - \Delta \bar{X}_0 \beta_{t0} \\ &= (\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{f1}) / 2 \times \Delta \beta_1 + \Delta \bar{X}_1 \times (\beta_{m1} + \beta_{f1}) / 2 - (\bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f0}) / 2 \times \Delta \beta_0 - \Delta \bar{X}_0 \times (\beta_{m0} + \beta_{f0}) / 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} D_1 - D_0 &= \frac{(\Delta \bar{X}_1 - \Delta \bar{X}_0) \times (\beta_{m1} + \beta_{f1} + \beta_{m0} + \beta_{f0})}{4} \\ &\quad \text{【属性格差変動効果】} \\ &+ \frac{(\Delta \bar{X}_1 + \Delta \bar{X}_0) / 2 \times ((\beta_{m1} + \beta_{f1}) / 2 - (\beta_{m0} + \beta_{f0}) / 2)}{2} \\ &\quad \text{【平均係数変動効果】} \\ &+ \frac{((\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{f1}) / 2 - (\bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f0}) / 2) \times (\Delta \beta_1 + \Delta \beta_0)}{2} \\ &\quad \text{【平均属性変動効果】} \\ &+ \frac{(\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f1} + \bar{X}_{f0}) / 4 \times (\Delta \beta_1 - \Delta \beta_0)}{2} \\ &\quad \text{【係数格差変動効果】} \end{aligned} \quad (2)$$

(上式で  $D$  は男女間賃金格差、 $Ln\bar{W}_m - Ln\bar{W}_f$ 、 $\Delta$  は男女間の差)

(2)式の第1項は、男女間の属性格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化である(前述の JMP モデルの「観察された属性効果(説明変数の効果)」と同趣旨)。これを「属性格差変動効果」と呼ぶ。

第2項は、男女の平均係数の変化によってもたらされる賃金格差の変化である(前述の JMP モデルの「観察された価格効果」と同趣旨)。これを「平均係数変動効果」と呼ぶ。第3項は、男女の平均属性の差によってもたらされる賃金格差の変化である。これを「平均属性変動効果」と呼ぶ。第4項は、男女間係数格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化である。これを「係数格差変動効果」と呼ぶ。

第1項の「属性格差変動効果」と第4項の「係数格差変動効果」は性別により異なった変化を捉えている(=「性特有効果」)のに対して、第2項の「平均係数変動効果」と第3項の「平均属性変動効果」は、男女共通の変化(=「性共通効果」)を捉えている。

男女間賃金格差が変動する場合、必ずしもその原因が属性や係数の男女間格差変動にあるとは限らない。男女の属性や係数が同じ方向に同じ大きさだけ変わっても、格差が変動することが起こりうる。例えば、年功賃金制度が廃止され、男女とも賃金プロファイルの傾きが同じ程度小さくなったとすると、この変化は男女間賃金格差を縮小させる方向に働く。男性より女性の方が平均年齢が低く、年齢評価の低下による被害は女性の方が低いためである。

## 第2章 同一職種内の男女間賃金格差に関する実証分析

### 第1節 分析の視点

男女別賃金格差について検討する際、男女間で職種分布に差があることから、職種は重要な要因といえる。さらに職種間だけでなく、同一職種内でも男女間賃金格差がみられる場合がある。男女間賃金格差の要因は、第1章で分析したように、属性格差（年齢、勤続年数等労働生産性要素の量の男女の格差）と非属性格差（年齢、勤続年数等の労働生産性要素に対する評価（賃金構造）の男女の格差）の2つが考えられる。同一職種内でも男女間の賃金構造に違いがあるのかどうか、は、特に、非属性格差について検証する際、重要な示唆を与えうる。

ここでは、同一職種内における男女間の賃金構造に差がみられるかどうか、差がみられる場合、どのようなケースか、また、男女間の賃金構造に変化がみられるのか、2000年、2006年の「賃金構造基本統計調査」の職種について分析を行った。

### 第2節 先行研究と本研究の趣旨

日本での同一職種内の男女間賃金格差についての先行研究としては、中田(1992)、中田(1997)、堀(2002)等がある。

中田(1992)は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の1989年データを用い、職種には賃金率と年齢の間に非常に強い関係が存在し、この年功賃金構造を年齢と職種経験年数の効果に分解し、男女共通の18職種(専門職4、一般職14)<sup>1)</sup>について、職種の加齢・経験効果の性差を検証したところ、加齢による職種賃金率の上昇は男性のみに見出され、経験の効果は職種の専門度と高い相関をもち、性差に基づく格差は存在しない結果となった。中田は、本分析から、職種賃金における性差は、生産性差を反映したものでなく、社会的文化的価値の反映(加齢の効果が男性のみに見出されるので、生活費保障に対する考慮が存在)、と指摘している。

中田(1997)は、厚生労働省の1988年の「賃金構造基本統計調査」の個票データを用い、男女に共通した19職種<sup>2)</sup>を取り出し、性差別に基づく「賃金格差」の有無を検討した。検討のための方法としては、年齢、勤続年数、職種経験年数、学歴、産業、企業規模、産業、女性ダミー、女性ダミーと上記の各要因の交差項を用いて職種別の賃金関数を推定した。労働生産性に関連する各要因(とくに年齢、勤続年数、職種経験年数)と女性ダミーの交差項の推定係数が統計的に有意かどうかを

<sup>1)</sup> 18 職種の内訳は、専門職4(教員、薬剤師、保険外交員、プログラマー)、一般職 14(用務員、ビル清掃員、ミシン縫製工、横編メリヤス工、陶磁器工、通信機器組立工、ラジオ・テレビ組立工、合成樹脂製品成形工、百貨店員、販売店員、家庭用品外交販売員、調理士見習、給仕従事者、娯楽接客員である。

<sup>2)</sup> 19 職種の内訳は、専門職として、プログラマー、薬剤師、各種学校・専修学校教員、保険外交員、理容師の 5 職種、一般職として、百貨店店員、販売店員、家庭用品外交販売員、横編メリヤス工、ミシン縫製工、パン・洋生菓子製造工、陶磁器工、通信機器組立工、ラジオ・テレビ組立工、合成樹脂製品成形工、調理士見習い、給仕従事者、用務員、ビル清掃員の 14 職種である。

考察した結果により、年齢については、専門の高い5職種のうち、女性が低い市場評価を受けているのは各種学校教員1職種のみであるが、14の専門性の低い職種すべてにおいて年齢要素について性に基づく「賃金差別」が一般的に存在する。一方、勤続年数および職種経験年数に関しては、過半の職種について、男女で統計的に有意な市場評価の差が存在していないことを示している。本分析から、中田は、男女役割分業観を社会文化的前提とする、労働市場分断仮説が日本の男女間「賃金差別」の説明としてより適切と指摘している。しかし、19職種に限定した分析であり、また、1980年代末のデータでの分析結果である。

堀(2002)は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の2000年の個票データを用い、分析可能な100職業に対し、個人属性をコントロールした後も男女間の賃金格差があることを明らかにしている。ブルーカラー系の職種で総じて男女間賃金格差が大きく、ホワイトカラー系の職種で男女間賃金格差が総じて小さい結果となったが、職種における賃金格差と女性比率との間に有意な差はなかった。しかし、男女計の賃金関数で説明変数のうち女性ダミーは単独のみで個人属性の変数との交差項をとっていないため、年齢等の労働生産性の各要因の評価の男女格差は明確ではない。

本研究の特徴は、中田(1997)の分析を参考に、2000年代(2000年、2006年)においても同一職種内で労働生産性等の状況を表す年齢、勤続年数、職種経験年数の3つの要因について男女の評価差があるかどうか、さらに職種についてもブルー、ホワイト、グレーの職種から40職種と広範に選択して分析すると共に、2000年と2006年の2時点で変化がみられるかどうかについて、分析を行った。以下では、分析の枠組みについて説明する。

### 第3節 分析の枠組み

#### 1. データと変数の設定

データは、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査(個人票)」(2000年、2006年)である。詳細については第1章を参照されたい。対象は第1章と同様、常用労働者の一般労働者に限定し、所定内給与および所定内労働時間が0でない者とした。上記の推計式で使用する変数の設定は第2-3-1表のとおりである。

第 2-3-1 表 変数設定の説明

変数	内容
被説明変数 Ln時間当たり所定内給与	時間当たり所定内給与＝月間所定内給与÷月間所定内実労働時間
説明変数 年齢	質問項目の年齢。年齢、年齢二乗を設定。
勤続年数	質問項目の勤続年数。勤続年数、勤続年数二乗を設定。
職種経験年数ダミー	質問項目に基づき経験年数0年、1～4年、5～9年、10～14年、15年以上について設定。0年を基準。
学歴ダミー	中卒、高卒、高専・短大卒、大卒・大学院卒について設定。高卒を基準。
産業ダミー	2000年の「賃金構造基本統計調査」の産業大分類基準（「日本標準産業分類(1993年10月改定)」）にあわせて、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業について設定。製造業を基準。
企業規模ダミー	小企業(5～99人)、中企業(100～999人)、大企業(1000人以上)について設定。小企業を基準。
地域ダミー	北海道(北海道)、 東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、 関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、 関東B(茨城、栃木、群馬)、 中部A(岐阜、静岡、愛知、三重)、 中部B(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野)、 近畿A(京都、大阪、兵庫)、 近畿B(滋賀、奈良、和歌山)、 中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、 四国(徳島、香川、愛媛、高知)、 九州(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄) について設定。関東Aを基準。
女性ダミー	女性=1、男性=0と設定
女性ダミーとの交差項	年齢、年齢二乗、勤続年数、勤続年数二乗、職種経験年数ダミー、学歴ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーと女性ダミーの交差項を設定。

## 2. 賃金関数の定式化

本研究では、中田(1997)の分析手法を基にし、同一職種の男女間賃金格差について、主に年齢、勤続年数、職種経験年数に対する評価の男女差異を考察するため、(1)式の推計式を用いる。

$$\begin{aligned}
 LnW_i = & a + \beta_0 Female_i + \beta_1 AGE_i + \beta_2 AGE_i^2 + \beta_3 TEN_i + \beta_4 TEN_i^2 + \beta_5 \sum_{n=1}^n JOBEXP_{in} \\
 & + \beta_6 X_{ij} + \beta_1' FeAGE_i + \beta_2' FeAGE_i^2 + \beta_3' FeTEN_i \\
 & + \beta_4' FeTEN_i^2 + \beta_5' Fe \sum_{n=1}^n JOBEXP_{in} + \beta_6' FeX_{ij} + u_i \quad (1)
 \end{aligned}$$

$LnW$  : 賃金率の自然対数(賃金率は時間当たり所定内給与)

$AGE, AGE^2$  : 年齢、年齢二乗

$TEN, TEN^2$  : 勤続年数、勤続年数二乗

$\sum_{n=1}^n JOBEXP$  : 職種経験年数ダミー

$X_j$  : 年齢、勤続年数、職種経験年数以外の他の説明変数(例えば、学歴、企業規模、産業、地域ダミーなど)

$FeAGE, FeAGE^2, FeTEN, FeTEN^2, Fe\sum_{n=1}^n JOBEXP, FeX_j$  : それぞれの変数と女性ダミーの交差項

式(1)では、 $i$ は労働者個体、 $\alpha$ は定数項、 $\beta_0$ は女性ダミーの推定値、 $\beta_1, \beta_2$ は年齢、年齢二乗の推定値、 $\beta_3, \beta_4$ は勤続年数、勤続年数二乗の推定値、 $\beta_5$ は職種経験年数ダミーの推定値、 $\beta_6$ は他の説明変数(学歴、企業規模、産業、地域)の推定値を示す。また、 $\beta'_1, \beta'_2$ は年齢、年齢二乗と女性ダミーの交差項の推定値、 $\beta'_3, \beta'_4$ は勤続、勤続二乗と女性ダミーの交差項の推定値、 $\beta'_5$ は職種経験年数ダミーと女性ダミーの交差項の推定値、 $\beta'_6$ は他の説明変数(学歴、企業規模、産業、地域)と女性ダミーの交差項の推定値である。 $u_i$ は誤差項である。 $\sum_{n=1}^n$ はそれぞれの職種経験年数ダミーの種類を示す。同一職種では、年齢、勤続年数、職種経験年数に対する評価の男女差異を考察するため、 $\beta'_1, \beta'_2, \beta'_3, \beta'_4, \beta'_5$ の数値および統計的有意水準をみる。

### 3. 分析で用いた職種の選定

分析で用いた職種は、中田(1997)の分析<sup>3</sup>を参考とし、2000年、2006年の「賃金構造基本統計調査」で共通に調査した100種の職種から選定したものである。100職種の詳細は第2-付-1表を参照されたい。

分析対象となる職種を選定する主な基準は、以下の3点である。第1に、非管理職中、職種をホワイトカラー、ブルーカラー、グレーカラー(その他)の3つに分け、ホワイトカラー、ブルーカラー、グレーをさらにグルーピング(ホワイトカラーは科学・技術職、医療系、教育系、その他。ブルーカラーはすべて現場生産職。グレーカラーは販売職、サービス職、運輸サービス職、その他)して、それぞれから職種を選定する。第2に、各職種の女性の比率を考慮する。女性の比率を3区分にし、女性の全体(男女計)に対する割合は1/3未満、1/3~2/3未満、2/3以上の3種に分けた中から、それぞれの職種を選定する。第3に、女性の比率がほぼ同じである場合、標本数が相対的に多い職種を選定する。

以上の結果、ホワイトカラー16種(科学・技術職(3種)、医療系(6種)、教育系(4種)、その他(3種))、ブルーカラー12種(現場生産職)、グレーカラーの12種(販売職(4種)、サービス職(3種)、運輸サービス職(3種)、その他(2種))、合計で40種の職種を選定した(第2-3-2表)<sup>4</sup>。

<sup>3</sup> 中田(1997)の職種(19職種)は脚注2に記載してある。

<sup>4</sup> 紙幅の関係から40職種の記述統計量の掲載は省略している。

第2-3-2表 分析対象職種

ホワイト(16)	科学・技術職(3)	化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア
	医療系(6)	看護師、准看護師、栄養士、薬剤師、診療放射線・診療エックス線技師、医師
	教育系(4)	幼稚園教諭、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、大学教授・助教授
	その他(3)	ワープロ・オペレーター、電子計算機オペレーター、記者
ブルー(12)	現場生産職(12)	ミシン縫製工、洋裁工、織布工、通信機器組立工、陶磁器工、パン・洋生菓子製造工、紙器工、半導体チップ製造工、機械組立工、仕上工、金属プレス工、溶接工
グレー(12)	販売職(4)	保険外交員、百貨店店員、販売店員(百貨店店員を除く)、自動車外交販売員
	サービス職(3)	調理士、理容・美容師、娯楽接客員
	運輸サービス職(3)	航空機客室乗務員、営業用普通・小型貨物自動車運転者、タクシー運転者
	その他(2)	警備員、ビル清掃員

(注)「賃金構造基本統計調査」では、大学教授、大学助教授は別々に集計されているが、本分析では、両方をあわせて「大学教授・助教授」として1つの職種とみなした。( )内は対象職種数で、合計40職種。

なお、「賃金構造基本統計調査」では、職種について、集計対象職種が限られており、全ての労働者について職種が集計されていない(集計されている労働者割合は少ない<sup>5</sup>)、集計職種も生産現業職等ブルーカラー系が多く、ホワイトカラー系が少ない、さらに役職と職種が重複する場合は職種の集計がなされない点は、留意する必要がある。

#### 4. 推計結果

職種別賃金関数の推計結果は第2-付-2表～第2-付-27表で示している。これらの分析結果に基づいて、女性ダミー、年齢(1次項、2次項)、勤続年数(1次項、2次項)、職種経験年数ダミーと女性ダミーとの交差項等の係数の結果をまとめたのが第2-4-1表(2000年)、第2-4-2表(2006年)である。また、女性ダミーの交差項の符号・統計的有意性別に職種の状況を整理したのが第2-4-3表である。以下は、主に第2-4-1表、第2-4-2表、第2-4-3表に基づいて説明する。

##### (1) 年齢の評価の男女差

年齢評価の男女差の効果を考察するため、女性ダミーと年齢一次項の交差項、女性ダミーと年齢二次項の交差項の推定係数の大きさと有意水準をみる。女性ダミーと年齢二次項の交差項に比べ、推定係数は女性ダミーと年齢一次項の交差項のほうがかなり大きいため、以下では記述の利便上で、主に女性ダミーと年齢一次項の交差項の推定結果について説明する。なお、有意水準は10%有意も含めて議論している。

① 2時点について、全体的にみると、他の要因が一定であれば、年齢に対する評価は、女性

<sup>5</sup> 第1章脚注2参照。

が男性より有意に低い職種が多い。女性ダミーと年齢1次項の推定係数が有意にマイナスな職種は、40職種中、2000年で22職種、2006年で23職種と、過半数の職種において、年齢に対する評価の男女の差異が存在する<sup>6</sup>。係数の大きさは-0.4前後が多い(特にブルーカラー系)。男女の差異は女性比率が高い職種、低い職種でもみられる。なお、女性ダミーと年齢1次項の推定係数がプラスの職種は2000年2職種、2006年1職種である。

2時点間の比較では、男女差が拡大した職種、縮小した職種がみられる。また、男女差の傾向が変化した職種(有意でない→有意、有意→有意でない、プラスの影響→マイナスの影響)もみられる。2時点とも係数がマイナスの職種(14職種)では、男女差が縮小した職種が多く、男女差の傾向が変化した場合は、男女差拡大方向に変化した職種がやや多く、全体として、相対的に男女差が縮小方向となった職種がやや多い。ただし、男女格差(係数がマイナス)がある職種数自体は小幅増(22→23)となっている。

- ② ブルーカラー、ホワイトカラー、グレーカラーについてみると、2時点とも、年齢に対する評価は、ブルーカラー職で女性が男性より有意に低い職種が多い。ホワイトカラー職においても、ワープロ・オペレーター、電子計算機オペレーター等については、女性の年齢に対する評価が低い。なお2時点とも有意に男女格差がみられる14職種のうちブルーカラーが7職種である。

年齢に対する評価における男女格差が有意でない職種としては、ホワイトカラーの自然科学系研究者、各種学校・専修学校教員、記者、ブルーカラーの陶磁器工、グレーカラーの保険外交員、自動車外交販売員、航空機客室乗務員(2006年は女性が高い)、営業用普通・小型貨物自動車運転者等である。

2時点間の比較では、グレーカラーはタクシー運転者、警備員等女性の年齢に対する評価が低い職種がやや増加している。

## (2) 勤続年数の評価の男女差

勤続年数の評価の男女差について、年齢の場合と同じく、主に女性ダミーと勤続年数一次項の交差項の推定結果について説明する。

- ① 2時点について、全体的にみると、勤続年数に対する評価は、女性が男性より低い職種は少ない。女性ダミーと勤続年数1次項の推定係数がマイナスで有意なのは2000年で4職種、2006年で8職種である。一方、女性ダミーと勤続年数1次項の推定係数がプラスで有意なのは2000年で8職種、2006年で4職種であり、労働者全体の男女別の賃金関数の分析の結果でも、女性の方が勤続年数の評価の高い傾向がみられたが、男性よりも女性の方が勤続年数

<sup>6</sup> 年齢に対する男女差がある場合(年齢別賃金カーブが男性が女性より急)で単独の女性ダミーがプラスの場合が多くみられる。これは、女性ダミーは年齢0歳と実際の就業開始年齢を下回った状況(勤続は0年)から女性の年齢別賃金が緩やかにあがる形になるので、切片の水準が高くなるものと考えられる。

に対する評価の高い職種もいくつかみられる<sup>7</sup>。なお、女性比率との関連はあまりみられない。勤続年数評価に男女差がない職種が2000年28職種、2006年28職種と多くなっている。

他方、2時点間の比較では、傾向が変わっている職種もいくつかみられる。記者、洋裁工、機械組立工、金属プレス工、販売店員(百貨店店員を除く)、航空機客室乗務員等では、勤続年数の評価の男女差がほとんどないか、むしろ女性の勤続年数の評価が高かったのに対し、2006年には低くなっているように、男女差の傾向が変化した場合、男女差拡大方向に寄与した職種が多い。2時点比較ではプラスの職種数が減少、マイナスの職種数が増加しており、職種全体でも2000年では1次の項がプラスの職種がマイナスの職種より多かったが、2006年はマイナスの職種の方が多くなっている。2000年に比べ勤続年数の女性の評価が男性より低くなっている。

- ② 年齢ほどではないが、相対的にブルーカラー職で、勤続年数の評価に男女差がある(女性の評価が低い)職種が多い。ホワイトカラー職は、教育系、科学・技術職等、勤続年数に対する評価の男女格差は、統計的に有意ではない職種が多い。2時点比較では、グレー職で女性の評価が低下する方向に変化した職種が多い。
- ③ 2時点とも勤続年数に対する男女差が有意でない職種は40職種中22職種と過半数であり、ホワイトカラー職は12職と非常に多い。他方、2時点とも勤続年数が賃金に有意な影響(1次、2次の項)を与える職種は、栄養士(2000年は女性の評価が低く、2006年は女性の評価が高い)、ミシン縫製工(女性の評価が低い)、織布工(ただし、2000年は女性の評価が低く、2006年は女性の評価が高い)、紙器工(女性の評価が高い)、機械組立工(2000年は女性の評価が高く、2006年は女性の評価が低い)、調理士(女性の評価が高い)。

### (3) 職種経験年数の評価

職種経験年数の評価の男女差については職種は経験年数ダミーのいずれかで女性ダミーとの交差項の影響がみられるかについて、説明する。

- ① 全体的にみると、職種経験年数に対する評価の男女差について、プラスとマイナスの両方の効果が存在し、職種によって職種経験年数の評価が異なることがわかる。2000年はマイナスに有意が9職種、プラスに有意が4職種であり、有意でない職種が27職種とかなり多い。2006年はマイナスに有意が13職種、プラスに有意が9職種、有意でない職種が18職種である。2000年、2006年ともマイナスの職種がプラスの職種より多くなっている。2006年にはホワイトカラー、ブルーカラー、グレーのいずれでも職種経験年数が賃金に有意な影響を与える職種が多くなっている。女性比率との関連はあまりみられない。年齢に比べると経験年数の評価の男女差は少ない。
- ② 職種経験年数の効果がマイナスの影響を与えている職種としては、2000年では、自動車

<sup>7</sup> なお、(女性ダミー無しの)勤続年数自体の評価について、全体的にみると、効果がみられる(係数が有意となる)職種は年齢の場合より少ない。その中で、ブルーカラー職種では勤続の効果が見られる職種が多い。

外交販売員、航空機客室乗務員、パン・洋生菓子製造工、電子計算機オペレーター等、職種年数が15年以上で、マイナスの効果が出現した職種が若干多いが、2006年は航空機客室乗務員、通信機器組立工、栄養士、保険外交員等、むしろ1～4年でマイナスの効果が出現した職種が若干多い。

- ③ 職種経験年数の効果がプラスの影響を与えている職種としては、2000年では、栄養士、織布工等があるが、2006年では栄養士は1～4年、15年以上で、織布工は5～9年でマイナスに転じ、洋裁工、金属プレス工、薬剤師などが職種経験年数による賃金への効果がプラスとなっている。

職種経験について、男女の評価の傾向が変化した職種が多いが、職種経験年数別の評価も含めてみると、男女格差縮小（(女性の評価が上昇)方向に寄与した職種経験年数項目より拡大方向に寄与した場合が多くなっている。なお、全体では、マイナス、プラスの職種数が2000年に比べて増加しており、プラスの職種数の方がわずかに多く増加している（マイナス4職種増加、プラス5職種増加）。また、2時点とも評価の男女差異が統計的に有意でないのは13職種であり、ホワイトカラー職がやや多い。

#### （4）年齢、勤続年数、職種経験年数の評価の男女差の組み合わせ

以上、年齢、勤続年数、職種経験年数の評価の男女差について個別要因ごとにみたが、複数の属性について評価の男女差が見られる職種、いずれの属性についても男女差がみられない職種もある。そこで各属性の組み合わせを整理してみた(第2-4-3表)。年齢、勤続年数は女性ダミーと1次の項との交差項で評価している。

1属性のみと2属性のケースはほぼ同程度で10強ある。1属性のみは、年齢が多く、次いで職種経験のケースでみられる。2属性は年齢と他の属性の組み合わせがやや多い。年齢と職種経験年数の組み合わせは双方とも女性が低評価の場合が多い。

年齢、勤続年数、職種経験年数いずれも評価の男女差がある職種は、2000年は、電子計算機オペレーター、織布工の2職種、2006年は栄養士、織布工、紙器工、機械組立工、航空機客室乗務員の5職種に増加している。織布工は2時点とも含まれる。航空機客室乗務員は3属性とも女性の評価が低い。それ以外の職種は、年齢は女性の評価が低く、勤続年数と職種経験年数は、片方が女性の評価が高ければ、残りは女性の評価が低い。

他方で、年齢、勤続年数、職種経験年数いずれも評価の男女差がない職種は、2000年は自然科学研究者、准看護師、記者、通信機器組立工、陶磁器工、タクシー運転者、警備員の7職種、あったが、2006年は、自然科学研究者、看護師、各種学校・専修学校教員、大学教授・助教授、営業用普通・小型貨物自動車運転者の5職種に減少している。通信機器組立工、陶磁器工、警備員を除けば、ホワイトカラー専門職・資格職、運輸サービス職という特徴がみられる。

## 5. まとめ

以上の結果を整理すると、同一職種内においても、年齢の評価については、他の要因が一定であれば、女性が男性より評価が低い職種が多い。特にブルーカラー系職種でその傾向が強い。ホワイトカラー、グレーカラーは年齢の男女差は比較的少ない<sup>8</sup>。2000年に比べ2006年は女性の評価の低い職種が小幅増となった。

勤続年数は、全体としては、評価の男女差がみられない職種が多い。特にホワイトカラー職でその傾向が強い。また、女性の評価が高い職種、低い職種双方みられる。2000年に比べ2006年は女性の評価の低い職種が増加し、男性より評価が高い職種数を上回る等、勤続年数に対する評価は、女性は男性より低くなっていることが示唆される。

職種経験年数は、年齢ほどはっきりした男女差はみられない。女性の評価が高い職種、低い職種双方みられる。ただし、女性の評価が低い職種の方が女性の評価が高い職種より多い。2000年に比べ2006年は職種経験の評価の男女差がみられない職種が減少し、女性の評価の高い職種、低い職種がともに増加している。

なお、年齢、勤続年数、職種経験年数の評価の男女差と女性比率との関連性はあまりみられない。2006年は2000年に比べ、年齢、勤続年数について女性評価の低下が示唆された。年齢、勤続年数、職種経験年数に対する評価に男女差がない職種は、ホワイトカラー専門職・資格職等でみられているが、2006年は2000年に比べ減少している。

以上の分析結果は、中田(1997)の結果と比較すると、多くの職種で年齢の評価は女性が低いこと、多くの職種で勤続年数の評価の男女差がみられず、職種経験年数も年齢ほどは男女差がみられず、勤続年数、職種経験年数は女性の評価が高い職種低い職種双方が見られる点等は中田(1997)と同様の傾向を示している。職種についての年齢等の男女の賃金格差の構造は大きく変わっていないと言えよう。しかし、2000年と2006年の変化をみると、勤続年数でも女性の評価がより低下という状況が示唆されており、この点は、中田(1997)の時とはやや傾向が異なっていることがうかがわれる。

なお、職種により決定係数に差がみられる。ブルーカラー系職種は概して高く、ホワイトカラー系職種も大学教授・助教授、看護師、准看護師等低い職種もみられるが、比較的高い。グレーカラーは百貨店店員等で高いが、概して低い職種が多い。小野(1997)の分析によると、外部調達率の高い職種<sup>9</sup>では、概して決定係数が低い傾向がある。本分析も概ね同様の傾向が伺われる。

---

<sup>8</sup> 年齢の評価の男女差がない職種数、女性が男性より低い職種数等を総合的に勘案すると、ブルーカラー系に比べホワイトカラー、グレーカラー系は相対的に年齢について女性の評価が低い職種は少ないといえる。

<sup>9</sup> 小野(1997)では外部調達率とは、職種経験1年以上の者のうち企業を変えた割合を指し、この高い職種として、システム・エンジニアリング、家庭用品外交販売員、医師、タクシー運転手等を挙げている。

第2-4-1表 2000年：同一職種の男女間賃金格差に関する分析結果のまとめ

職種	女性ダミー	女性ダミー×年齢		女性ダミー×勤続年数		女性ダミー×職種経験年数				自由度修正済R <sup>2</sup>	復元労働者数(人)	女性比率(%)		
		一次項	二次項	一次項	二次項	1～4年間	5～9年間	10～14年間	15年間以上					
ホワイト 16	科学・技術職 3	化学分析員	0.7117 *	-0.0355 *	0.0002	0.0025	0.0683	0.0325	-0.0130	0.0260	0.6926	20233	27.47	
		自然科学系研究者	-0.0192 (dropped)	-0.0089	-0.0000	-0.0046	0.1086	0.0667	0.1241	-0.0658	0.6828	19312	18.63	
		システム・エンジニア		-0.0509 *	0.0006	0.0059	-0.0674	0.0384	0.0140	-0.0427	0.5205	231847	14.92	
	医療系 6	看護師	0.3373	-0.0240 **	0.0003 **	0.0134 **	-0.0008	-0.0491	-0.0997	-0.1317	0.4170	388366	95.86	
		准看護師	-0.3531 *	-0.0066	0.0001	0.0018	0.0142	0.0415	-0.0587	-0.0785	0.4748	257780	93.80	
		薬剤師	0.0517 (dropped)	-0.0303	0.0001	-0.0577 ***	0.1673	0.3324 **	0.4042	0.6034 **	0.6111	44393	95.38	
教育系 4	薬剤師		-0.0323 **	0.0003 *	-0.0015	0.1243 **	0.0822	0.0988	0.1003	0.6145	44721	68.83		
	診療放射線・診療エックス線技師	0.1999 (dropped)	-0.0010	-0.0002	-0.0139	-0.0600	-0.0339	-0.1351	0.0135	0.7149	28545	16.78		
	医師		0.0437 *	-0.0004 *	-0.0228	0.0950 *	0.0647	0.2328	-0.0744	0.4994	73016	20.13		
その他 3	幼稚園教諭		-0.0690 **	0.0008 **	-0.0030	0.0647	0.1971	0.1955	0.4237	0.5906	68964	97.02		
	各種学校・専修学校教員	-0.6461 *	0.0355	-0.0004	-0.0000	-0.0604	-0.0705	-0.1678 *	-0.1135	0.5305	38383	38.77		
	高等学校教員		0.0011	-0.0000	0.0033	-0.0537	-0.1673 *	-0.1148	-0.0969	0.7136	64880	29.25		
ブルー 12	現場生産職 12	大学教授・助教授		-0.1027 **	0.0010 **	0.0065	0.1598	0.0690	-0.0305	0.2306	62692	15.89		
		ワープロ・オペレーター	0.0731	-0.0307 *	0.0003 *	0.0027	0.0705	-0.0315	-0.0885	-0.0016	0.5285	28220	76.43	
		電子計算機オペレーター 記者	0.9770 *** 0.7605	-0.0471 *** -0.0512	0.0004 ** 0.0006	0.0190 ** -0.0048	-0.0245 -0.1019	-0.0247 -0.0965	-0.0864 -0.0899	-0.1791 * -0.1389	0.6060 0.6261	64151 17642	51.74 14.48	
	ブルー 12	ミシン縫製工	1.2826 ***	-0.0712 ***	0.0007 ***	-0.0239 ***	0.0007 ***	-0.1520	0.0191	0.1706	0.4248	137178	95.28	
		洋裁工	0.8990 **	-0.0358 *	0.0003	-0.0003	0.0004	0.1901	-0.2143 *	-0.1506	0.7926	7571	78.07	
		縫紉工	0.4702 **	-0.0324 ***	0.0003 *	-0.0200 ***	0.0004 ***	0.1241 *	0.0928	0.1313 *	0.7394	10102	52.49	
		通信機器組立工	0.6062 ***	-0.0168	0.0000	0.0026	-0.0002	-0.0043	-0.0526	0.0346	0.7123	31795	50.23	
		陶磁器工	-0.0559	-0.0099	0.0000	-0.0103	0.0003	0.0183	0.0284	0.0672	0.5672	22577	45.13	
		パン・洋生菓子製造工	0.8737 ***	-0.0436 ***	0.0004 ***	0.0091	-0.0000	-0.0745 *	-0.0886	-0.0709	0.6446	57060	42.70	
		紙器工	0.6122 ***	-0.0395 ***	0.0004 ***	0.0213 **	-0.0006 **	0.0716	0.0500	-0.0918	0.5657	30219	21.46	
		半導体チップ製造工	-1.2724 ***	0.0538 ***	-0.0007 ***	0.0010	-0.0003	0.2036	0.2036	0.1381	0.2664	0.6645	50646	18.59
		機械組立工	0.8193 ***	-0.0553 ***	0.0005 ***	0.0124 *	-0.0001	-0.0096	0.0271	-0.0184	0.6714	126743	20.30	
ブルー 12	仕上工	0.8711 ***	-0.0410 ***	0.0004 ***	-0.0119	0.0020	0.0065	0.0300	-0.0696	0.6938	45443	19.82		
	金属プレス工	0.7592 ***	-0.0467 ***	0.0005 ***	0.0019	-0.0001	0.0090	0.0832	0.1110	0.6090	76739	11.94		
	溶接工	0.3904 *	-0.0401 ***	0.0005 ***	0.0127	-0.0005	-0.0168	-0.0271	-0.0276	0.5346	95635	4.11		
販売 4	保険外交員		-0.0226	0.0003	0.0238 *	-0.0005	-0.0855	0.0562	-0.1059	0.2250	222679	89.78		
	百貨店店員		-0.0420 ***	0.0003 **	0.0219 ***	-0.0003 *	-0.0107	-0.402	-0.0200	0.6628	141686	63.03		
	販売店員(百貨店店員を除く)	0.5902 ***	-0.0441 ***	0.0004 ***	0.0036	0.0000	0.0484	0.0216	-0.0175	0.5644	493149	50.64		
	自動車外交販売員	0.3634	-0.0183	0.0000	0.0111	0.0004	-0.0207	-0.0659	-0.4343 **	0.6080	86301	6.08		
カービズ職 3	調理士	0.6341 *** (dropped)	-0.0522 ***	0.0005 ***	0.0200 ***	-0.0005 **	-0.0686	-0.0513	-0.0283	0.4773	224337	31.12		
	接客・美容師		-0.0386 *	0.0004	-0.0124	0.0003	-0.0823	0.0177	0.0334	0.5032	29600	69.28		
	娯楽接客員	-0.2169 ** (dropped)	-0.0075	0.0001	-0.0213 ***	0.0004 **	0.0269	0.0798	0.0113	0.3212	157842	56.32		
運輸カービズ 3	航空機客室乗務員		0.3406	-0.0038	0.0674	-0.0015	0.5304	-0.4991 ***	-0.7613 ***	0.7026	9851	96.42		
	営業用普通・小型貨物自動車運転転者 タクシ-運転者	0.1729 (dropped)	-0.0127	0.0001	0.0261 **	-0.0007	-0.0523	-0.1681 **	-0.0472	0.2809	404292	3.22		
その他 2	警備員	0.0615 (dropped)	-0.0175	0.0003	-0.0153	0.0006	-0.0194	-0.0380	-0.0202	0.2937	329102	2.63		
	ビル清掃員	-0.2828 *	-0.0209 ***	0.0001	0.0040	-0.0001	0.0008	-0.0924	-0.1311	0.3687	199668	7.29		
					0.0024	-0.0002	0.0024	-0.0423	-0.1515 **	0.4894	127604	62.31		

出所：『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個票データにより計測。  
注：1) 復元倍率を用いた計測。  
2) (dropped)は、当該変数が推計の際、説明変数から除外されたことを示す。  
3) \* \*\* \*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。  
4) 学歴、企業規模、産業、地域及び女性ダミーの交互項を説明変数に加え推計しているが、掲載を省略している。推計のレバレンス組は、学歴は高卒、企業規模は5～99人、産業は製造業、地域は関東(南関東)、職種経験年数は0年間。  
5) 女性比率は男女計の復元労働者数に占める女性の復元労働者数の割合。

表2-4-2表 2006年：同一職種の男女間賃金格差に関する分析結果のまとめ

職種	女性ダミー		女性ダミー×年齢		女性ダミー×勤続年数		女性ダミー×職種経験年数			自由産修 正済R2	復元労働 者数(人)	女性比率 (%)	
	女性ダミー		女性ダミー×年齢		女性ダミー×勤続年数		女性ダミー×職種経験年数						
	一次項	二次項	一次項	二次項	一次項	二次項	1～4年間	5～9年間	10～14年間				15年間以上
ホワイ 16	科学・技術職 3 自然科学系研究者 システム・エンジニア 医療系 6 看護師 栄養士 薬剤師 放射線・診療工 医師 教育系 4 幼稚園教諭 各種学校・専修学校教員 高等学校教員 大学教授・助教授 その他 3 ワープロオペレーター 電子計算機オペレーター 記者 現場生産職 12 ミシン縫工 洋裁工 縫紉工 通信機器組立 陶器工 パン・洋菓子製造工 紙工 半導体チップ製造工 機械組立工 仕上工 金型プレス工 溶接工	0.6939 **	-0.0327 **	-0.0122	-0.0002	0.0251	0.0118	0.0525	-0.0118	0.0380	0.7103	19646	33.60
		0.6379	-0.0394	0.0051	-0.0001	0.0470	-0.0080	-0.0576	-0.0378	0.6292	46889	20.92	
		0.1941	-0.0108	-0.0039	-0.0001	0.0835 **	-0.0011	0.0594	0.0412	0.4978	244748	14.99	
		-0.1844	0.0008	0.0027	0.0000	0.0156	-0.0186	-0.0205	-0.0196	0.3819	465784	92.69	
		0.5798 **	-0.0220 *	-0.0095	0.0002	-0.0456	0.1458 *	0.0104	0.1463	0.4072	229851	93.69	
		(dropped)	-0.0521 *	0.0005	-0.0010 **	-0.2449 *	0.1993	-0.1403	-0.1523	0.6165	52233	93.38	
1.0409 **	-0.0657 ***	0.0006 ***	-0.0006 ***	-0.0118	0.0868	0.0101	0.2441 **	0.4558	47089	69.06			
-0.4856	0.0155	-0.0006 *	0.0003	-0.0171	0.1680 **	0.0244	-0.0676	0.6912	28524	23.91			
1.2040 *	-0.0617 **	0.0005 *	-0.0001	0.0418	0.1648	0.1992	0.1480	0.5469	70534	25.31			
(dropped)	-0.0216	0.0003 *	-0.0002	0.0031	-0.0318	-0.2330 **	-0.2071	-0.2872 *	0.6101	61299	96.13		
-0.0551	0.0035	-0.0001	0.0013	-0.0467	-0.0563	0.0117	-0.0329	0.5028	39011	40.53			
(dropped)	-0.0198 *	0.0002 *	0.0048	-0.0001	0.6097	-0.0089	0.0028	0.6507	69815	30.77			
(dropped)	-0.0201	0.0002	-0.0006	0.0000	0.0205	0.0602	-0.0183	0.3212	89062	15.60			
0.6571 ***	-0.0398 ***	0.0004 ***	0.0001	0.1472 **	0.1648 *	0.1066	0.1610	0.6007	57675	74.52			
0.5902 **	-0.0331 ***	0.0004 **	0.0001	-0.1035 *	-0.0176	-0.0730	0.0416	0.5539	74977	56.95			
-0.5889	0.0236	-0.0003	-0.0377 ***	0.0687	0.1936 *	0.1612	0.1464	0.6250	17074	20.67			
0.2889	-0.0376 ***	0.0004 ***	-0.0223 **	0.0688	0.1615	0.0515	0.0375	0.5338	67610	93.25			
-0.6507	-0.0270	0.0003	-0.0666 **	0.7357 ***	1.4898 ***	0.7421 ***	1.0676 ***	0.7672	9588	82.22			
1.0551 ***	-0.0501 ***	0.0004 **	0.0160 *	-0.2046	-0.3032 **	-0.2484	-0.2465	0.6864	6771	41.56			
0.7477 **	-0.0381 **	0.0004 *	0.0115	-0.2696 **	-0.2430 **	-0.2370 ***	-0.2935 **	0.7292	23438	45.10			
-0.7380 **	0.0192	-0.0002	-0.0245 *	0.0004	0.0224	0.0269	-0.0012	0.7978	9240	42.79			
0.5475 ***	-0.0463 ***	0.0005 ***	0.0027	0.0894	0.0224	0.0224	0.0057	0.5302	60068	44.22			
0.1134	-0.0188 *	0.0002	0.0208 *	-0.1603 **	-0.1883 *	0.0224	-0.2752 *	0.6278	18736	27.54			
0.4315 *	-0.0400 ***	0.0004 **	-0.0154	-0.0007	0.0330	0.0330	0.0264	0.7617	29003	23.76			
0.4465 ***	-0.0402 ***	0.0004 ***	-0.0160 *	0.0514 *	0.0514 *	0.0514 *	0.0730	0.7048	173946	22.18			
0.3468 *	-0.0353 ***	0.0003 **	0.0105	-0.0857 *	-0.1063	-0.1063	-0.2681 **	0.7063	39356	21.08			
0.4219	-0.0242	0.0002	-0.0559 **	0.1614	0.2207 *	0.2207 *	0.4556 ***	0.5929	69424	9.13			
1.1374 ***	-0.0356 **	0.0003	-0.0250	0.0109	0.1466	0.1466	0.3685	0.5579	65530	2.36			
(dropped)	-0.0122	0.0001	0.0134	-0.0003	-0.2594 ***	-0.2612 ***	-0.2251 **	0.3468	158190	87.27			
(dropped)	-0.0123	-0.0000	0.0070	0.0001	0.1054 *	-0.0113	-0.0278	0.6981	102397	67.60			
0.5619 ***	-0.0382 ***	0.0004 ***	-0.0063 *	0.0002 **	0.0129	0.0262	-0.0275	0.4922	537065	52.71			
(dropped)	0.0028	-0.0002	0.0110	0.0001	-0.0674	-0.0955	-0.2866 **	0.5145	67075	6.02			
0.6696 ***	-0.0457 ***	0.0004 ***	0.0188 ***	-0.0003 ***	0.0149	-0.0465	-0.0133	0.4704	199923	34.43			
-0.0920	0.0035	-0.0002	-0.0118	0.0006 **	0.0419	-0.0786	-0.0242	0.5684	43155	66.78			
-0.2955 **	-0.0121 *	0.0002 *	0.0008	-0.0000	-0.0645 ***	-0.0298	-0.1839 ***	0.3449	157083	50.22			
(dropped)	0.4716 ***	-0.0083 ***	-0.2854 **	0.0124 ***	-5.3169 *	-3.9297	-3.5954	0.5207	6914	97.83			
-0.5647	0.0172	-0.0002	-0.0190	0.0009	-0.0362	0.1032	-0.0235	0.2313	302165	3.52			
(dropped)	-0.0384 ***	0.0004 ***	0.0127	-0.0006 *	0.0653	-0.0123	-0.0071	0.2434	299521	2.73			
0.3505 **	-0.0207 ***	0.0002 ***	0.0086	-0.0009 ***	-0.0290	-0.0295	-0.0190	0.4210	163305	6.79			
0.5189 **	-0.0302 ***	0.0003 ***	-0.0035	-0.0004 **	-0.0168	0.0073	-0.0735	0.4509	87963	61.70			

出所：『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個票データにより計測。

注：1) 復元倍率を用いた計測。

2) (dropped)は、当該変数が推計の際、説明変数から除外されたことを示す。

3) \*\*、\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

4) 学歴、企業規模、産業、地域及び女性ダミーの交互項を説明変数に加えて推計しているが、掲載を省略している。

5) 女性比率は男女計の復元労働者数に占める女性の復元労働者数の割合。

### 第2-4-3表 分析結果の整理

年齢、勤続年数は、主に女性ダミーと1次項の交差項の記述、10%有意水準も含めて集計(職種数の( )内が10%有意水準の職種数。[ ]は2次項のみが有意な職種)。□は職種経験年数について有意な経験年数項目数。2時点比較での○は男女格差縮小(女性の評価上昇)×は男女格差拡大(女性の評価低下)を意味する。「年齢、勤続年数、職種経験年数の男女差の組み合わせ」は、( )内の職種は10%水準有意。年齢、勤続年数の2次項の場合は参考記載(集計に含めず。< >が2次項有意の場合の職種数。)。年：年齢、勤：勤続年数、経：職種経験年数、○：女性高評価、×：女性低評価を意味する。

#### ○年齢の評価差

2000年
<p>マイナスで有意 22職種</p> <p>ホワイト:化学分析員(10%)、システム・エンジニア(10%)、看護師、薬剤師、幼稚園教諭、大学教授・助教授、ワープロ・オペレーター(10%)、電子計算機オペレーター 8</p> <p>ブルー:ミシン縫製工、洋裁工(10%)、織布工、パン・洋生菓子製造工、紙器工、機械組立工、仕上工、金属プレス工、溶接工 9</p> <p>グレー:百貨店店員、販売店員(百貨店店員を除く)、調理士、理容・美容師(10%)、ビル清掃員 5</p> <p>プラスで有意 2職種</p> <p>ホワイト:医師(10%)</p> <p>ブルー:半導体チップ製造工</p> <p>(参考:年齢2次項のみ有意な職種はなし)</p> <p>有意でない職種 16</p> <p>ホワイト:自然科学系研究者、准看護師、栄養士、診療放射線・診療エックス線技師、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、記者 7</p> <p>ブルー:通信機器組立工、陶磁器工 2</p> <p>グレー:保険外交員、自動車外交販売員、娯楽接客員、航空機客室乗務員、営業用普通・小型貨物自動車運転者、タクシー運転者、警備員 7</p>
2006年
<p>マイナスで有意 23職種</p> <p>ホワイト:化学分析員、准看護師(10%)、栄養士(10%)、薬剤師、医師、高等学校教員(10%)、ワープロ・オペレーター、電子計算機オペレーター 8</p> <p>ブルー:ミシン縫製工、織布工、通信機器組立工、パン・洋生菓子製造工、紙器工(10%)、半導体チップ製造工、機械組立工、仕上工、溶接工 9</p> <p>グレー:販売店員(百貨店店員を除く)、調理士、娯楽接客員(10%)、タクシー運転手、警備員、ビル清掃員 6</p>

プラスで有意 1 職種

グレー 航空機客室乗務員

(参考:診療放射線・診療エックス線技師は年齢2次項のみマイナスで有意、幼稚園教諭は年齢2次項のみプラスで有意)

有意でない職種 16(うち[2])

ホワイト:自然科学系研究者、システム・エンジニア、看護師、[診療放射線・診療エックス線技師]、[幼稚園教諭]、各種学校・専修学校教員、大学教授・助教授、記者 8(うち[2])

ブルー:洋裁工、陶磁器工、金属プレス工 3

グレー:保険外交員、百貨店店員、自動車外交販売員、理容・美容師、営業用普通・小型貨物自動車運転者 5

2時点比較(○18、×14)

2000年、2006年ともマイナス有意 14職種(○9、×5)

ホワイト:化学分析員○、薬剤師×、ワープロ・オペレーター×、電子計算機オペレーター○ 4(○2、×2)、

ブルー:ミシン縫製工○、織布工×、パン・洋生菓子製造工×、紙器工○、機械組立工○、仕上工○、溶接工○ 7(○5、×2)

グレー:販売店員(百貨店店員を除く)○、調理士○、ビル清掃員× 3(○2、×1)

2000年マイナス有意2006年有意でない 8職種(○8)

ホワイト:システム・エンジニア(10%)、看護師、幼稚園教諭、大学教授・助教授 4

ブルー:洋裁工、金属プレス工 2

グレー:百貨店店員、理容・美容師(10%) 2

2000年有意でない2006年有意 8職種(○1、×7)

有意でない、マイナスに変化 7職種×7

ホワイト:准看護師(10%)、栄養士(10%)、高等学校教員(10%) 3

ブルー:通信機器組立工 1

グレー:娯楽接客員(10%)、タクシー運転手、警備員 3

有意でない、プラスに変化 1 職種○1

グレー:航空機客室乗務員 1

有意符号の変化 2000年プラス、2006年マイナスに変化 2職種(×2)

ホワイト:医師 1 ブルー:半導体チップ製造工 1

2000年、2006年とも有意でない 8(うち[1])

ホワイト:自然科学系研究者、[診療放射線・診療エックス線技師]、各種学校・専修学校教員、記者 4(うち[1])

ブルー:陶磁器工 1

グレー:保険外交員、自動車外交販売員、営業用普通・小型貨物自動車運転者 3

○勤続年数の評価差

2000年
<p>マイナスで有意 4職種</p> <p>ホワイト:栄養士 1</p> <p>ブルー:ミシン縫製工、織布工 2</p> <p>グレー:娯楽接客員 1</p> <p>プラスで有意 8職種</p> <p>ホワイト:看護師、電子計算機オペレーター 2</p> <p>ブルー:紙器工、機械組立工(10%) 2</p> <p>グレー:保険外交員(10%)、百貨店店員、調理士、営業用普通・小型貨物自動車運転手 4 (参考:診療放射線・診療エックス線技師、医師(10%)、仕上工(10%) 勤続2次項のみプラス有意)</p> <p>有意でない職種 28(うち[3])</p> <p>ホワイト:化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア、准看護師、薬剤師、[診療放射線・診療エックス線技師]、[医師]、幼稚園教諭、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、大学教授・助教授、ワープロ・オペレーター、記者 13(うち[2])</p> <p>ブルー:洋裁工、通信機器組立工、陶磁器工、パン・洋生菓子製造工、半導体チップ製造工、[仕上工]、金属プレス工、溶接工 8(うち[1])</p> <p>グレー:販売店員(百貨店店員を除く)、自動車外交販売員、理容・美容師、航空機旅客室乗務員、タクシー運転者、警備員、ビル清掃員 7</p>
2006年
<p>マイナスで有意 8職種</p> <p>ホワイト:記者 1</p> <p>ブルー:ミシン縫製工、洋裁工、陶磁器工(10%)、機械組立工(10%)、金属プレス工 5</p> <p>グレー:販売店員(百貨店店員を除く)(10%)、航空機客室乗務員 2</p> <p>プラスで有意 4職種</p> <p>ホワイト:栄養士 1</p> <p>ブルー:織布工(10%) 紙器工(10%) 2</p> <p>グレー:調理士 1</p> <p>(参考:タクシー運転手(10%)、警備員、ビル清掃員は勤続2次のみマイナス有意、理容・美容師は勤続2次のみプラス有意)</p> <p>有意でない職種 28(うち[4])</p> <p>ホワイト:化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア、看護師、准看護師、薬剤師、診療放射線・診療エックス線技師、医師、幼稚園教諭、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、大学教授・助教授、ワープロ・オペレーター、電子計算機オペレーター 14</p>

ブルー:通信機器組立工、パン・洋生菓子製造工、半導体チップ製造工、仕上工、溶接工 5  
グレー:保険外交員、百貨店店員、自動車外交販売員、[理容・美容師]、接客娯楽員、営業用普通・小型貨物自動車運転者、[タクシー運転者]、[警備員]、[ビル清掃員] 9(うち[4])

2時点比較(○4、×14)

2000年、2006年とも有意符号同じ 3職種(○1、×2)

2000年、2006年ともマイナス 1職種(○1)

ブルー:ミシン縫製工○

2000年、2006年ともプラス 2職種(×2)

ブルー:紙器工×、グレー:調理士×

2000年有意、2006年有意でない 6職種(○1、×5)

マイナス→有意でない 1職種○1

グレー:娯楽接客員 1

プラス→有意でない 5職種×5

ホワイト:看護師、電子計算機オペレーター 2、グレー:保険外交員、百貨店店員、営業用普通・小型貨物自動車運転手 3

2000年有意でない、2006年有意 6職種(×6)

有意でない→マイナス 6職種×6

ホワイト:記者1、ブルー:洋裁工、陶磁器工、金属プレス工 3、グレー:販売店員(百貨店店員を除く)、航空機客室乗務員 2

有意でない→プラス 0

有意符号変化 3職種(○2、×1)

2000年マイナス、2006年プラス 2職種○2

ホワイト:栄養士1、ブルー:織布工1

2000年プラス、2006年マイナス 1職種×1

ブルー:機械組立工 1

2年とも有意でない 22(うち[7])

ホワイト:化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア、准看護師、薬剤師、[診療放射線・診療エックス線技師]、[医師]、幼稚園教諭、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、大学教授・助教授、ワープロ・オペレーター 12(うち[2])

ブルー:通信機器組立工、パン・洋生菓子製造工、半導体チップ製造工、[仕上工]、溶接工 5(うち[1])

グレー:自動車外交販売員、[理容・美容師]、[タクシー運転者]、[警備員]、[ビル清掃員] 5(うち[4])

○職種経験年数の評価差

2000年
<p>マイナスに有意9職種 [12]</p> <p>ホワイト:各種学校・専修学校教員(10-14年(10%))、高等学校教員(10-14年(10%))、電子計算機オペレーター(15年以上(10%)) 3 [3]</p> <p>ブルー:洋裁工(5-9年(10%))、パン・洋生菓子製造工(1-4年(10%)、15年以上) 2 [3]</p> <p>グレー:自動車外交販売員(15年以上)、航空機客室乗務員(5-9年、15年以上)、営業用普通・小型貨物自動車運転手(5-9年)、ビル清掃員(10-14年、15年以上) 4 [6]</p> <p>プラスに有意4職種 [7]</p> <p>ホワイト:栄養士(5-9年、15年以上)、薬剤師(1-4年) 2 [3]</p> <p>ブルー:織布工(1-4年(10%)、10-14年(10%)、15年以上)、半導体チップ製造工(1-4年) 2 [4]</p> <p>グレー:0</p> <p>有意でない27</p> <p>ホワイト:化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア、看護師、准看護師、診療放射線・診療エックス線技師、医師、幼稚園教諭、大学教授・助教授、ワープロ・オペレーター、記者 11</p> <p>ブルー:ミシン縫製工、通信機器組立工、陶磁器工、紙器工、機械組立工、仕上工、金属プレス工、溶接工 8</p> <p>グレー:保険外交員、百貨店店員、販売店員(百貨店店員を除く)、調理士、理容・美容師、娯楽接客員、タクシー運転者、警備員 8</p>
2006年
<p>マイナスに有意 13職種 [26]</p> <p>ホワイト:栄養士(1-4年(10%))、診療放射線・診療エックス線技師(1-4年)、幼稚園教諭(5-9年、15年以上(10%))、電子計算機オペレーター(1-4年(10%)) 4 [5]</p> <p>ブルー:織布工(5-9年)、通信機器組立工(1-4年、5-9年、10-14年、15年以上)、紙器工(1-4年、5-9年(10%)、10-14年(10%)、15年以上(10%))、仕上工(1-4年(10%)、15年以上) 4 [11]</p> <p>グレー:保険外交員(1-4年、5-9年、10-14年)、自動車外交販売員(10-14年(10%)、15年以上)、理容・美容師(10-14年)、娯楽接客員(1-4年、10-14年、15年以上)、航空機客室乗務員(1-4年(10%)) 5 [10]</p> <p>プラスに有意 9職種 [16]</p> <p>ホワイト:システム・エンジニア(1-4年)、准看護師(10-14年(10%))、薬剤師(10-14年(10%)、15年以上)、ワープロ・オペレーター(1-4年、10-14年(10%))、記者(5-9年(10%)) 5 [7]</p> <p>ブルー:洋裁工(1-4年、5-9年、10-14年、15年以上)、機械組立工(1-4年(10%))、金属プレス工(5-9年(10%)、10-14年、15年以上) 3 [8]</p> <p>グレー:百貨店店員(1-4年(10%)) 1 [1]</p> <p>有意でない 18</p>

ホワイト:化学分析員、自然科学系研究者、看護師、医師、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、大学教授・助教授 7、

ブルー:ミシン縫製工、陶磁器工、パン・洋生菓子製造工、半導体チップ製造工、溶接工 5

グレー:販売店員(百貨店店員を除く)、調理士、営業用普通・小型貨物自動車運転者、タクシー運転者、警備員、ビル清掃員 6

## 2時点の変化

2時点とも有意符号同じ 4職種

マイナス有意 3職種

ホワイト:電子計算機オペレーター(有意の経験年数は違っている) 1 グレー:自動車販売外交員(有意の経験年数増加)、航空機客室乗務員(有意の経験年数は違っている)2

プラス有意 1職種

ホワイト:薬剤師(有意の経験年数は違っている) 1

2000年有意、2006年有意でない 6職種(○5、×1)

マイナス→有意でない 5職種○5

ホワイト:各種学校・専修学校教員、高等学校教員2

ブルー:パン・洋生菓子製造工 1

グレー:営業用普通・小型貨物自動車運転手、ビル清掃員 2

プラス→有意でない1職種× 1

ブルー:半導体チップ製造工 1

2000年有意でない、2006年有意 15職種(○7、×8)

有意でない→マイナス 8職種×8

ホワイト:診療放射線・診療エックス線技師、幼稚園教諭 2

ブルー:通信機器組立工、紙器工、仕上工 3

グレー:保険外交員、理容・美容師、娯楽接客員 3

有意でない→プラス 7職種○ 7

ホワイト:システム・エンジニア、准看護師、ワープロ・オペレーター、記者 4

ブルー:機械組立工、金属プレス工 2

グレー:百貨店店員 1

有意符号の変化 3職種(○1、×2)

2000年マイナス、2006年プラス 1職種○ 1

ブルー:洋裁工 1

2000年プラス、2006年マイナス 2職種×2

ホワイト:栄養士 1 ブルー:織布工 1

2年とも有意でない 13

ホワイト:化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア、看護師、医師、大学教授・助教授 6 ブルー:ミシン縫製工、陶磁器工、溶接工 3 グレー:販売店員(百貨店店員を除く)、調理士、タクシー運転者、警備員 4
--

○年齢、勤続年数、職種経験年数の男女差の組み合わせ

(1)年齢のみ
2000年 (化学分析員×)、(システム・エンジニア×)、幼稚園教諭×、大学教授・助教授×、(ワープロ・オペレーター×)、金属プレス工×、溶接工×、販売店員(百貨店店員を除く)×、(理容師・美容師×) 9
2006年 化学分析員×、医師×、(高等学校教員×)、パン・洋生菓子製造工×、半導体チップ製造工×、溶接工× 6
(2)勤続年数のみ
2000年 (保険外交員○)、娯楽接客員× 2(2次項のみ:診療放射線・診療エックス線技師○)<1>
2006年 (陶磁器工×) 1
(3)職種経験年数のみ
2000年 (各種学校・専門学校教員×)、(高等学校教員×)、自動車外交販売員×、航空機客室乗務員× 4
2006年 システム・エンジニア○、保険外交員×、(百貨店店員○)、自動車外交販売員×4
(4)年齢と勤続年数
2000年 看護師(年×勤○)、ミシン縫製工(年×勤×)、紙器工(年×勤○)、機械組立工(年×(勤○))、百貨店店員(年×勤○)、調理士(年×勤○) 6 (勤続2次項のみ:医師(年○(勤○))、仕上工(年×勤○))<2>
2006年 ミシン縫製工(年×勤×)、販売店員(百貨店店員を除く)(年×(勤×))、調理士(年×勤○) 3 (勤続2次項のみ:タクシー運転者(年×(勤×))、警備員(年×勤×)、ビル清掃員(年×勤×))<3>
(5)年齢と職種経験年数
2000年 薬剤師(年×経○)、洋裁工((年×)(経×))、パン・洋生菓子製造工(年×経×)、半導体チップ製造工(年○経○)、ビル清掃員(年×経×) 5
2006年 准看護師((年×)(経○))、薬剤師(年×経○)、ワープロ・オペレーター(年×経○)、電子計算機オペレーター(年×(経×))、通信機器組立工(年×経×)、仕上工(年×経×)、娯楽接客員((年×)経×) 7 (年齢2次項のみ:診療放射線・診療エックス線技師((年×)経×)、幼稚園教諭((年○)経×))<2>

(6)勤続年数と職種経験年数
2000年 栄養士(勤×経○)、営業用普通・小型貨物自動車運転者(勤○経×) 2
2006年 記者(勤×(経○))、洋裁工(勤×経○)、金属プレス工(勤×経○) 3 (勤続2次項のみ:理容・美容師(勤○経×) <1>
(7)年齢、勤続年数、職種経験年数
2000年 電子計算機オペレーター(年×勤○(経×))、織布工(年×勤×経○) 2
2006年 栄養士((年×)勤○経×)、織布工(年×(勤○)経×)、紙器工((年×)勤○経×)、機械組立工(年×勤×経○)、航空機客室乗務員(年○勤×(経×)) 5
(8)いずれも有意でない
2000年 自然科学系研究者、准看護師、記者、通信機器組立工、陶磁器工、タクシー運転者、警備員 7
2006年 自然科学系研究者、看護師、各種学校・専修学校教員、大学教授・助教授、営業用普通・小型貨物自動車運転者 5

第2-付-1表 職種別一般労働者の人数、女性比率、労働者数、男女間賃金格差  
(2000年、2006年)

職種	2000年			2006年			
	男女計労働者数(人)	女性比率(%)	男女間賃金格差(lnWm-lnWf)	男女計労働者数(人)	女性比率(%)	男女間賃金格差(lnWm-lnWf)	
専門的・技術的 関連職業 従事者	自然科学系研究者	19312	18.631	0.2786	44689	20.918	0.2456
	化学分析員	20233	27.465	0.2932	19646	33.600	0.3530
	一般建築士	29108	3.295	0.4294	21279	4.460	0.4187
	システム・エンジニア	231847	14.919	0.1392	244748	14.987	0.0916
	プログラマー	125345	19.933	0.1052	92066	21.401	0.0538
	医師	73016	20.126	0.1694	70534	25.313	0.3300
	薬剤師	44721	68.831	0.1237	47089	69.065	0.1311
	看護師	388366	95.856	0.0006	465784	93.688	0.0078
	准看護師	257780	93.801	0.0313	229851	92.690	0.0197
	看護補助者	169762	89.548	0.0108	140774	89.170	0.0077
	診療放射線・診療エックス線技師	28545	16.784	0.2562	28524	23.913	0.2419
	臨床検査技師	38265	70.960	0.2446	40131	71.792	0.1689
	歯科衛生士	17494	100.000		27171	94.866	0.0603
	歯科技工士	14070	25.025	0.2152	8179	17.875	0.3878
	栄養士	44393	95.375	0.3833	52233	93.378	0.2773
	保育士(保育・保父)	133827	95.490	0.1693	155866	95.811	0.0187
	幼稚園教諭	68964	97.022	0.3743	61299	96.134	0.3773
	高等学校教員	64880	29.251	0.1741	69815	30.774	0.1558
	大学教授	41379	13.502	0.1526	55081	12.965	0.0598
	大学助教授	21313	20.513	0.0352	33981	19.864	0.0323
大学教授・助教授(注2)	62692	15.886	0.1400	89062	15.597	0.0759	
各種学校・専修学校教員	38383	38.767	0.0715	39011	40.535	0.0829	
記者	17642	14.482	0.2580	17074	20.669	0.1508	
事務関連 従事者	ワープロ・オペレーター	28220	76.428	0.2947	57675	74.518	0.2848
	キーパンチャー	15270	89.679	0.8524	9827	83.220	0.0969
	電子計算機オペレーター	64151	51.740	0.2607	74977	56.951	0.2227
販売関連 従事者	百貨店店員	141686	63.025	0.2280	102397	67.596	0.3150
	販売店員(百貨店店員を除く。)	493149	50.641	0.2314	537065	52.705	0.2695
	スーパー店チェッカー	37504	95.750	0.0741	45930	88.850	0.0639
	自動車外交販売員	86301	6.079	0.3046	67075	6.020	0.2400
	家庭用品外交販売員	13621	19.242	0.1015	15220	8.666	0.2085
	保険外交員	222679	89.781	0.3772	158190	87.266	0.4943
サービス 関連職業 従事者	美容・美容師	29600	69.280	0.0855	43155	66.778	0.1185
	洗たく工	27423	53.962	0.3604	34621	60.654	0.2838
	調理士	224337	31.123	0.2616	199923	34.435	0.3029
	調理士見習	48326	52.409	0.1781	46908	57.001	0.1459
	給仕従事者	149520	68.876	0.2633	160358	68.740	0.1829
	娯楽接客員	157842	56.324	0.0637	157083	50.215	0.0954
保安関連 職業従事者	警備員	199968	7.290	0.0831	163305	6.788	0.0900
	守衛	21485	2.383	0.2373	19911	4.299	0.1839
運輸・通信 関連従事者	電車運転士(注3)	21910	0.169	0.7136	28151	0.515	0.1967
	電車車掌(注3)	15987	1.257	0.1258	19533	6.307	0.4376
	旅客掛(注3)	27277	4.553	0.3599	42751	20.645	0.4549
	自家用乗用自動車運転者	24621	1.227	0.1943	16243	3.189	0.0183
	自家用貨物自動車運転者	78934	4.268	0.2291	62075	3.146	0.2389
	タクシー運転者	329102	2.626	0.0507	299521	2.732	0.0118
	営業用バス運転者	101771	0.485	0.3397	93648	1.506	0.1383
	営業用大型貨物自動車運転者	358785	1.248	0.1347	308499	1.107	0.2231
	営業用普通・小型貨物自動車運転者	404292	3.216	0.2716	302165	3.518	0.1694
	航空機操縦士	1692	0.118	-0.0431	1518	0.132	0.8821
	航空機客室乗務員	9851	96.417	0.8925	6914	97.830	0.3227

第2-付-1表 職種別一般労働者の人数、女性比率、労働者数、男女間賃金格差  
(2000年、2006年)(続き)

職種	2000年			2006年			
	男女計労働者数(人)	女性比率(%)	男女間賃金格差(lnWm-lnWf)	男女計労働者数(人)	女性比率(%)	男女間賃金格差(lnWm-lnWf)	
生産工程・労務関連 作業	製鋼工	9726	0.535	0.3558	13641	0.594	0.3147
	非鉄金属精錬工	8798	5.001	0.6170	8563	4.823	0.2885
	鋳物工	22508	4.456	0.3779	15609	1.730	0.3797
	型鍛造工	10481	0.468	0.3939	14426	3.501	0.3632
	鉄鋼熱処理工	12392	3.179	0.5852	11083	1.435	0.5768
	圧延伸張工	17816	0.803	0.6523	13420	1.736	0.2923
	金属検査工	16063	28.363	0.3603	13263	26.434	0.4088
	一般化学工	41018	7.450	0.5011	50786	8.975	0.3813
	化繊紡糸工	9318	13.533	0.5965	4417	25.923	0.5406
	ガラス製品工	11573	12.028	0.5776	15768	17.364	0.4265
	陶磁器工	22577	45.130	0.3956	9240	42.792	0.4866
	旋盤工	46753	5.103	0.3589	48039	3.258	0.3998
	フライス盤工	28710	3.887	0.3007	15124	4.073	0.3187
	金属プレス工	76739	11.938	0.3792	69424	9.132	0.4102
	鉄工	62611	4.102	0.4234	45860	4.819	0.4579
	板金工	41804	4.146	0.3001	27752	2.897	0.3528
	電気めっき工	19663	12.729	0.3005	11136	7.956	0.4159
	バフ研磨工	9580	10.908	0.3718	4274	21.806	0.2360
	仕上工	45443	19.820	0.5110	39356	21.084	0.4482
	溶接工	95635	4.109	0.4153	65530	2.356	0.4472
	機械組立工	126743	20.296	0.4387	173946	22.809	0.4637
	機械検査工	30096	26.209	0.4829	39608	36.409	0.4040
	機械修理工	51382	0.755	0.2833	63699	1.873	0.3892
	重電機器組立工	22873	15.411	0.5122	12410	21.386	0.4378
	通信機器組立工	31795	50.228	0.3294	23438	45.102	0.3595
	半導体チップ製造工	50646	18.592	0.1768	29003	23.763	0.2554
	プリント配線工	21033	54.367	0.3305	14238	45.259	0.4238
	軽電機器検査工	50488	36.116	0.3234	10001	63.214	0.5237
	自動車組立工	43621	5.115	0.4161	52572	8.799	0.3969
	自動車整備工	182737	0.592	0.3749	171229	1.012	0.0812
	パン・洋生菓子製造工	57060	42.701	0.3521	60068	44.217	0.2865
	精紡工	6237	63.316	0.3162	3369	54.259	0.3904
	織布工	10102	52.495	0.4196	6771	41.560	0.3508
	洋裁工	7571	78.074	0.4165	9588	82.217	0.3425
	ミシン縫製工	137178	95.284	0.5090	67610	93.245	0.4411
	製材工	23099	14.057	0.3885	20746	11.940	0.3096
	木型工	6270	8.166	0.4566	2766	9.111	0.3895
	家具工	32403	17.795	0.3946	20374	16.320	0.3342
	建具製造工	9973	9.847	0.4114	11462	10.312	0.3668
	製紙工	23307	7.307	0.3912	23380	7.271	0.4562
	紙器工	30219	21.460	0.3764	18736	27.541	0.3649
	プロセス製版工	12327	21.019	0.3019	7353	24.888	0.2281
	オフセット印刷工	45397	4.773	0.3778	44195	5.297	0.3656
	合成樹脂製品形成工	63369	16.000	0.4204	61953	15.728	0.4495
	機械製図工	48259	9.683	0.3068	31393	11.767	0.2842
	ボイラー工	16043	0.193	-0.2044	11426	3.851	0.5680
	クレーン運転工	35040	0.171	0.3946	26888	0.093	0.4045
	玉掛け作業員	23827	0.949	0.6236	13075	0.421	0.4621
	発電・変電工	16768	0.859	0.3471	10590	0.548	0.6681
	ビル清掃員	127604	62.307	0.2848	87963	61.695	0.2559
	用務員	26452	37.543	0.2052	19744	36.624	0.2090

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票より特別集計

- (注) 1) 2000年、2006年共通に調査している100職種について復元倍率を乗じて集計(5人以上規模、民営計)。  
 2) 大学教授、大学助教授は、大学教授・助教授と1区分の職種とみなした場合についても集計  
 3) 電車運転士、電車車掌、旅客掛は、2000年は民営鉄道業に限る  
 4) 女性比率は当該職種の一般労働者男女計人数に占める女性労働者の割合  
 5) 男女間賃金格差は時間当たり所定内給与の自然対数値について計算(男性賃金-女性賃金)  
 6) シャドウがついた職種について賃金関数を推計し、分析を行った。

第2-付-2表 2000年:ホワイト・科学・技術職の賃金関数の推定結果  
(化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア)

	科学・技術職 化学分析員		科学・技術職 自然科学系研究者		科学・技術職 システム・エンジニア	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.7117 *	1.94	-0.0192	-0.03	(dropped)	
年齢	0.0967 ***	7.50	0.0811 ***	4.30	0.0914 ***	7.37
年齢2乗	-0.0011 ***	-6.72	-0.0007 ***	-3.28	-0.0009 ***	-5.31
勤続年数	0.0006	0.09	-0.0053	-0.86	-0.0060	-1.57
勤続年数2乗	0.0003 **	1.97	0.0002	1.33	0.0004 ***	2.58
職種経験1-4年	-0.0257	-0.54	0.0500 *	1.72	-0.0120	-0.49
職種経験5-9年	0.0048	0.10	0.1404 ***	2.95	0.0291	1.00
職種経験10-14年	0.0356	0.64	0.2082 ***	3.31	0.0607 *	1.81
職種経験15年以上	0.0426	0.71	0.2976 ***	3.91	0.1472 ***	3.77
中卒	-0.0955 ***	-2.09	-0.0859	-0.82	-0.1853	-1.54
高専短大卒	0.0607 *	1.66	0.0969 **	2.49	-0.0093	-0.64
大卒	0.1581 ***	6.32	0.1788 ***	5.29	0.1060 ***	7.58
企業規模100-999人	0.0385	1.60	-0.0057	-0.17	-0.0074	-0.64
企業規模1000人以上	0.1026 ***	3.81	0.0437 *	1.85	0.0254 *	1.67
北海道	-0.1213 **	-2.54	-0.0456	-0.50	-0.0743 ***	-4.25
東北	-0.1518 ***	-4.04	-0.0144	-0.39	0.0030	0.15
関東B	-0.0820 ***	-2.02	0.0420	1.47	-0.1245 ***	-5.49
中部A	-0.1431 ***	-3.15	0.0261	0.72	-0.0557 ***	-3.18
中部B	-0.1140 ***	-3.40	-0.0794 **	-2.30	-0.0948 ***	-7.56
近畿A	-0.1387 ***	-5.63	0.0391	1.52	0.0006	0.05
近畿B	-0.0864	-1.41	0.0771	0.98	-0.0022	-0.09
中国	-0.1427 ***	-4.01	0.1532 ***	4.11	-0.1288 ***	-8.25
四国	-0.1279 ***	-3.62	-0.0786	-1.29	-0.1496 ***	-6.95
九州	-0.1402 ***	-3.71	-0.0004	-0.01	-0.1049 ***	-7.28
女性ダミー*年齢	-0.0355 *	-1.89	-0.0089	-0.23	-0.0509 *	-1.92
女性ダミー*年齢2乗	0.0002	1.09	-0.0000	-0.01	0.0006	1.55
女性ダミー*勤続年数	0.0025	0.21	-0.0046	-0.21	0.0059	0.63
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0002	0.51	0.0004	0.80	-0.0003	-0.66
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0683	1.02	0.1086	1.14	-0.0674	-1.20
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0325	0.43	0.0667	0.53	0.0384	0.57
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0130	-0.13	0.1241	0.70	0.0140	0.17
女性ダミー*職種経験15年以上	0.0260	0.24	-0.0658	-0.30	-0.0427	-0.44
女性ダミー*中卒	-0.1321	-0.71	-0.0709	-0.57	0.7835 *	1.95
女性ダミー*高専短大卒	-0.1439	-0.75	-0.0917	-0.58	0.8146 **	2.01
女性ダミー*大卒	-0.1950	-1.03	0.0769	0.53	0.8903 ***	2.18
女性ダミー*企業規模100-999人	0.1242 ***	2.91	-0.0400	-0.73	0.0339	1.22
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.0679	1.48	-0.0282	-0.59	0.0350	0.90
女性ダミー*北海道	-0.1323	-1.39	0.0774	0.64	-0.0466	-1.25
女性ダミー*東北	-0.0843	-1.48	0.0471	0.66	-0.0661	-1.16
女性ダミー*関東B	0.0376	0.62	0.0279	0.40	0.0086	0.19
女性ダミー*中部A	-0.0535	-0.84	0.0383	0.50	0.0391	0.90
女性ダミー*中部B	0.0440	0.56	0.0674	1.00	-0.0357	-1.13
女性ダミー*近畿A	-0.0065	-0.14	0.0333	0.60	0.0194	0.45
女性ダミー*近畿B	-0.1626 **	-2.08	0.1270	0.67	-0.1342 ***	-2.27
女性ダミー*中国	-0.0636	-1.08	-0.2218	-1.52	0.0079	0.23
女性ダミー*四国	-0.1011	-1.52	0.0748	0.56	-0.0342	-0.79
女性ダミー*九州	0.0373	0.58	-0.0543	-0.69	0.0003	0.01
定数項	5.4613 ***	24.46	5.3964 ***	15.95	5.5468 ***	28.70
自由度調整済み決定係数	0.6926		0.6828		0.5205	
観測数	1494		1409		9390	
復元労働者数	20233		19312		231847	

出所:『賃金構造基本統計調査』(2000年)の個票データにより計測。

注: 1) 復元倍率を用いた計測。\*、\*\*、\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 産業、女性ダミー×産業も用いて推定しているが、掲載を省略している。

3) レファレンス組は、学歴が高卒、企業規模が5~99人、産業が製造業、職種経験年数が0年、地域が関東A(南関東)。

4) (dropped)は、推定では当該変数が落とされたものを示す。

第2-付-3表 2000年:ホワイト・医療系職の賃金関数の推定結果  
(看護師、准看護師、栄養士)

	医療系 看護師		医療系 准看護師		医療系 栄養士	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.3373	1.32	-0.3531 *	-1.82	0.0517	0.12
年齢	0.0513 ***	4.39	0.0268 ***	2.64	0.0712 ***	3.40
年齢2乗	-0.0006 ***	-4.03	-0.0003 *	-1.96	-0.0006 **	-2.44
勤続年数	-0.0023	-0.38	0.0094 **	2.09	0.0751 ***	3.60
勤続年数2乗	0.0003 *	1.68	-0.0001	-0.68	-0.0017 ***	-3.03
職種経験1-4年	0.0743 *	1.74	0.0628	1.29	-0.1690	-0.75
職種経験5-9年	0.1522 ***	2.99	0.0587	1.09	-0.3261 **	-2.13
職種経験10-14年	0.2252 ***	3.76	0.1727 ***	2.61	-0.3901	-1.62
職種経験15年以上	0.2999 ***	3.83	0.2524 ***	3.19	-0.5900 **	-2.37
中卒	-0.0316	-0.28	0.5181 ***	6.21	(dropped)	
高専短大卒	0.0563 *	1.71	0.0617 **	2.17	-0.4559 ***	-4.31
大卒	0.0073	0.14	-0.0581	-1.00	-0.5080 ***	-4.36
企業規模100-999人	0.0793 **	2.28	-0.0040	-0.13	-0.1384	-1.33
企業規模1000人以上	0.1289 ***	3.22	-0.0970 *	-1.79	-0.0345	-0.33
北海道	-0.0526	-0.94	-0.0340	-0.47	-0.1112 ***	-2.62
東北	-0.1743 ***	-3.55	-0.2074 ***	-4.30	-0.2472 **	-2.02
関東B	-0.1032 *	-1.90	-0.0578	-0.93	-0.1304	-0.87
中部A	0.0219	0.32	-0.0736	-1.60	0.1686	1.14
中部B	-0.1491 ***	-3.74	-0.1096 **	-2.16	0.2182 *	1.68
近畿A	-0.0552	-1.20	-0.0270	-0.56	0.1457	1.52
近畿B	-0.0703	-0.92	-0.0275	-0.43	0.5206 ***	4.69
中国	-0.1976 ***	-2.91	-0.1303 *	-1.93	-0.1965 ***	-6.45
四国	-0.2013 ***	-4.46	-0.2412 ***	-4.53	0.0492	0.53
九州	-0.2720 ***	-6.55	-0.2448 ***	-5.64	0.2961 *	1.90
女性ダミー*年齢	-0.0240 **	-1.98	-0.0066	-0.61	-0.0303	-1.23
女性ダミー*年齢2乗	0.0003 **	1.98	0.0001	0.39	0.0001	0.44
女性ダミー*勤続年数	0.0134 **	2.10	0.0018	0.37	-0.0577 ***	-2.68
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0003	-1.47	0.0001	0.44	0.0017 ***	2.92
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0008	-0.02	0.0142	0.27	0.1673	0.72
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.0491	-0.93	0.0415	0.71	0.3324 **	1.99
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0997	-1.59	-0.0587	-0.83	0.4042	1.59
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.1317	-1.62	-0.0785	-0.95	0.6034 **	2.28
女性ダミー*中卒	0.0655	0.49	0.5028 ***	5.84	(dropped)	
女性ダミー*高専短大卒	0.0872	0.68	0.4519 ***	5.34	0.5451 ***	4.91
女性ダミー*大卒	0.1591	1.25	0.7287 ***	6.49	0.6646 ***	5.38
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0001	0.00	0.0387	1.21	0.2178 **	2.06
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.0097	0.23	0.2158 ***	3.77	0.1881 *	1.75
女性ダミー*北海道	-0.0120	-0.21	-0.0036	-0.05	(dropped)	
女性ダミー*東北	-0.0194	-0.39	-0.0259	-0.52	0.1058	0.84
女性ダミー*関東B	0.0409	0.72	-0.0897	-1.39	0.0332	0.22
女性ダミー*中部A	-0.0754	-1.08	-0.0734	-1.45	-0.2020	-1.34
女性ダミー*中部B	-0.0276	-0.67	-0.0701	-1.34	-0.3436 ***	-2.58
女性ダミー*近畿A	0.0391	0.81	-0.0250	-0.50	-0.1191	-1.15
女性ダミー*近畿B	-0.0244	-0.31	-0.0388	-0.54	-0.6180 ***	-5.29
女性ダミー*中国	0.0516	0.75	-0.1284 *	-1.85	(dropped)	
女性ダミー*四国	-0.0075	-0.16	0.0147	0.26	-0.2350 **	-2.32
女性ダミー*九州	0.0865 **	2.00	-0.0693	-1.53	-0.4628 ***	-2.91
定数項	6.2215 ***	27.54	6.6700 ***	37.73	6.0556 ***	15.79
自由度調整済み決定係数	0.4170		0.4748		0.6111	
観測数	11093		5518		1206	
復元労働者数	388366		257780		44393	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付-4表 2000年:ホワイト・医療系職の賃金関数の推定結果  
(薬剤師、診療放射線・診療エックス線技師、医師)

	医療系 薬剤師		医療系 診療放射線・診療エックス線技師		医療系 医師	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	(dropped)		0.1999	0.60	(dropped)	
年齢	0.0685 ***	5.85	0.0640 ***	6.65	0.1072 ***	9.97
年齢2乗	-0.0007 ***	-5.59	-0.0007 ***	-6.16	-0.0010 ***	-9.66
勤続年数	0.0107	1.52	-0.0041	-0.82	0.0035	0.47
勤続年数2乗	-0.0002	-0.95	0.0003 **	2.39	-0.0002	-1.01
職種経験1-4年	-0.1034 *	-1.81	0.1257 *	1.85	0.2129 ***	2.96
職種経験5-9年	-0.0684	-1.08	0.2313 ***	3.14	0.3272 ***	4.48
職種経験10-14年	-0.0536	-0.75	0.2838 ***	3.22	0.3775 ***	4.67
職種経験15年以上	-0.0428	-0.50	0.3223 ***	3.60	0.3709 ***	4.01
中卒	0.4794 *	1.69	(dropped)		0.6755 ***	4.55
高専短大卒	0.0730	0.76	0.0530 *	1.76	-0.3156	-1.09
大卒	0.1393 **	2.27	0.0896 **	2.44	0.0864 *	1.76
企業規模100-999人	-0.0575	-1.55	-0.0559 **	-2.24	0.1071 **	2.33
企業規模1000人以上	0.0490	1.28	-0.0256	-0.92	-0.2809 ***	-5.94
北海道	-0.1216	-1.52	-0.1290 *	-1.89	0.0790	0.72
東北	0.0287	0.61	-0.1630 ***	-3.46	0.1860 ***	3.83
関東B	0.0195	0.34	-0.0839 *	-1.93	0.0797	1.37
中部A	-0.0451	-1.35	-0.1446 ***	-4.50	0.2176 ***	5.32
中部B	-0.1039 ***	-2.71	-0.2121 ***	-8.00	0.1005	1.21
近畿A	0.0075	0.15	-0.1475 ***	-4.67	0.0737	1.56
近畿B	-0.2790 ***	-3.56	-0.1595 ***	-2.98	0.3149 ***	5.08
中国	-0.0864 *	-1.84	-0.2464 ***	-6.16	0.0465	0.87
四国	-0.0796	-0.98	-0.1261 ***	-3.96	0.1162 *	1.78
九州	0.0207	0.50	-0.1476 ***	-5.91	0.0640	1.47
女性ダミー*年齢	-0.0323 **	-2.19	-0.0010	-0.06	0.0437 *	1.72
女性ダミー*年齢2乗	0.0003 *	1.83	-0.0002	-0.64	-0.0004 *	-1.77
女性ダミー*勤続年数	-0.0015	-0.18	-0.0139	-1.21	-0.0228	-1.60
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0003	1.19	0.0009 **	2.22	0.0007 *	1.95
女性ダミー*職種経験1-4年	0.1243 **	1.97	-0.0600	-0.77	0.0950	0.68
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0822	1.14	-0.0339	-0.35	0.2328	1.43
女性ダミー*職種経験10-14年	0.0988	1.15	-0.1351	-1.03	-0.1596	-0.88
女性ダミー*職種経験15年以上	0.1003	1.00	-0.0135	-0.09	-0.0744	-0.35
女性ダミー*中卒	0.5158 *	1.80	(dropped)		-2.1012 ***	-3.26
女性ダミー*高専短大卒	0.4571	1.50	-0.0878	-1.48	-1.2354 *	-1.80
女性ダミー*大卒	0.4316	1.47	-0.0761	-1.13	-1.3159 **	-2.04
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0060	0.14	0.0422	1.11	0.0868	0.63
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.0101	-0.22	0.0713 *	1.75	0.0871	0.62
女性ダミー*北海道	0.0871	0.91	0.0903	1.13	-0.4550	-1.30
女性ダミー*東北	-0.0349	-0.57	0.0736	1.00	-0.0457	-0.37
女性ダミー*関東B	0.0807	1.17	-0.0623	-1.08	0.0053	0.04
女性ダミー*中部A	-0.0365	-0.81	0.0548	1.19	-0.3145 *	-1.74
女性ダミー*中部B	-0.0577	-1.25	0.0818 **	2.09	-0.0519	-0.30
女性ダミー*近畿A	-0.0793	-1.42	0.0277	0.43	0.1429	1.29
女性ダミー*近畿B	0.1294	1.55	0.0678	0.98	0.0045	0.03
女性ダミー*中国	0.0745	1.26	0.1650 ***	2.65	-0.0456	-0.37
女性ダミー*四国	-0.0018	-0.02	0.0205	0.31	0.0830	0.75
女性ダミー*九州	0.0140	0.28	0.0661	1.44	-0.1566	-1.33
定数項	6.0053 ***	26.36	6.0916 ***	30.37	5.4580 ***	19.78
自由度調整済み決定係数	0.6145		0.7149		0.4994	
観測数	1134		1031		2009	
復元労働者数	44721		28545		73016	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付-5表 2000年:ホワイト・教育系職の賃金関数の推定結果  
(幼稚園教諭、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、大学教授・助教授)

	教育系 幼稚園教諭		教育系 各種学校・専修学校教員		教育系 高等学校教員		教育系 大学教授・助教授	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	(dropped)		-0.6461 *	-1.67	(dropped)		(dropped)	
年齢	0.0824 ***	2.81	0.0373 **	1.96	0.0763 ***	6.74	0.0969 ***	5.90
年齢 <sup>2</sup> 乗	-0.0009 ***	-2.94	-0.0003	-1.22	-0.0008 ***	-5.89	-0.0008 ***	-5.46
勤続年数	0.0183	0.57	0.0087	1.41	0.0148 ***	3.22	0.0057	1.07
勤続年数 <sup>2</sup> 乗	0.0004	0.54	-0.0000	-0.07	-0.0000	-0.42	-0.0001	-0.42
職種経験1-4年	-0.0489	-0.42	-0.0007	-0.01	0.0285	0.53	-0.0585	-0.81
職種経験5-9年	-0.1532	-0.79	0.0350	0.55	-0.0124	-0.22	0.0244	0.31
職種経験10-14年	-0.0965	-0.35	0.0475	0.65	-0.0264	-0.42	0.0368	0.45
職種経験15年以上	-0.2658	-0.70	0.1021	1.25	-0.0460	-0.65	-0.0487	-0.66
中卒	-0.8812 ***	-3.68	-0.1359 *	-1.82	(dropped)		(dropped)	
高専短大卒	-0.2022	-1.11	0.1316 ***	4.25	0.0206	0.26	0.1252	1.38
大卒	-0.0690	-0.45	0.1896 ***	6.65	0.0760 **	2.24	0.2887 ***	9.36
企業規模100-999人	-0.1299	-1.07	0.0883 ***	3.31	0.0318 **	3.02	0.2179 ***	5.09
企業規模1000人以上	0.2237 ***	3.83	0.3874 ***	3.58	0.1609 ***	8.41	0.3177 ***	6.77
北海道	-0.1633	-1.34	-0.2025 ***	-4.40	-0.3551 ***	-11.76	-0.3597 ***	-9.01
東北	-0.1581 *	-1.70	-0.1552 ***	-3.04	-0.2474 ***	-10.98	-0.4485 ***	-13.15
関東B	-0.1497	-1.18	-0.1275 ***	-2.92	-0.2604 ***	-14.29	0.5753 ***	7.52
中部A	-0.1469	-1.18	-0.1567 ***	-3.81	-0.1354 ***	-6.58	0.0706	1.15
中部B	-0.1823 *	-1.72	-0.1297 ***	-3.22	-0.1943 ***	-9.95	-0.3907 ***	-12.58
近畿A	0.3227	1.56	0.0458	0.86	-0.0708 ***	-3.56	0.0165	0.38
近畿B	0.2358 ***	2.77	-0.1460 ***	-3.47	-0.1718 ***	-6.37	0.2075 ***	3.04
中国	-0.1022	-1.00	-0.2815 ***	-5.04	-0.2453 ***	-13.97	-0.3285 ***	-9.13
四国	0.0036	0.02	-0.3655 ***	-5.08	-0.2450 ***	-12.11	-0.5107 ***	-9.09
九州	0.0073	0.10	-0.2946 ***	-7.79	-0.2406 ***	-13.05	-0.3989 ***	-11.70
女性ダミー*年齢	-0.0690 **	-2.30	0.0355	1.64	0.0011	0.08	-0.1027 **	-2.38
女性ダミー*年齢 <sup>2</sup> 乗	0.0008 **	2.46	-0.0004	-1.50	-0.0000	-0.13	0.0010 **	2.54
女性ダミー*勤続年数	-0.0030	-0.09	0.0000	0.00	0.0033	0.46	0.0065	0.65
女性ダミー*勤続年数 <sup>2</sup> 乗	-0.0005	-0.68	-0.0001	-0.50	-0.0001	-0.29	-0.0000	-0.01
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0647	0.55	-0.0604	-0.84	-0.0537	-0.77	0.1598	1.21
女性ダミー*職種経験5-9年	0.1971	1.01	-0.0705	-0.87	-0.1148	-1.54	0.0415	0.28
女性ダミー*職種経験10-14年	0.1955	0.69	-0.1678 *	-1.81	-0.1673 *	-1.88	0.0690	0.40
女性ダミー*職種経験15年以上	0.4237	1.10	-0.1135	-1.10	-0.0969	-0.98	-0.0305	-0.22
女性ダミー*中卒	0.9130	1.54	-0.0444	-0.36	-0.0690	-0.21	(dropped)	
女性ダミー*高専短大卒	1.1325 **	2.19	-0.2129 *	-1.66	-0.0825	-0.29	2.4189 **	2.18
女性ダミー*大卒	1.1109 *	1.84	-0.2072	-1.55	-0.0350	-0.12	2.4839 **	2.23
女性ダミー*企業規模100-999人	0.2985 **	2.41	0.1006 **	2.13	0.0265	1.32	-0.2422 **	-2.15
女性ダミー*企業規模1000人以上	(dropped)		-0.0596	-0.52	-0.0307	-0.42	-0.0353	-0.26
女性ダミー*北海道	0.0188	0.15	0.1543 **	2.18	0.1512 **	2.28	-0.0180	-0.15
女性ダミー*東北	-0.0202	-0.21	0.0164	0.26	0.0537	1.47	0.1831 **	2.20
女性ダミー*関東B	0.0170	0.13	0.2262 **	2.07	0.0092	0.26	-0.3443	-1.31
女性ダミー*中部A	0.0952	0.76	0.0534	0.93	0.0491	1.22	-0.1238	-0.96
女性ダミー*中部B	0.0425	0.40	0.1476 **	2.21	-0.0319	-0.95	0.1141	0.92
女性ダミー*近畿A	-0.3038	-1.46	0.1241 *	1.70	0.0178	0.51	0.0436	0.51
女性ダミー*近畿B	-0.3348 ***	-3.78	-0.0096	-0.08	0.0195	0.38	-0.1122	-0.78
女性ダミー*中国	-0.0439	-0.42	-0.0529	-0.59	-0.0085	-0.23	0.1282	1.15
女性ダミー*四国	-0.2321	-1.20	0.1166	1.29	-0.0203	-0.44	0.1990	0.86
女性ダミー*九州	-0.1110	-1.47	0.1324 **	2.10	0.0169	0.50	0.1093	1.26
定数項	5.7362 ***	9.87	6.3628 ***	17.14	5.9220 ***	27.98	5.2848 ***	11.97
自由度調整済み決定係数	0.5906		0.5305		0.7136		0.2306	
観測数	2484		1634		2788		2639	
復元労働者数	68964		38383		64880		62692	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付-6表 2000年:ホワイト・その他の職の賃金関数の推定結果  
(ワープロ・オペレーター、電子計算機オペレーター、記者)

	ホワイトその他 ワープロ・オペレーター		ホワイトその他 電子計算機オペレーター		ホワイトその他 記者	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.0731	0.25	0.9770 ***	4.18	0.7605	0.94
年齢	0.0453 ***	3.48	0.0726 ***	8.70	0.0948 ***	6.54
年齢2乗	-0.0005 ***	-3.44	-0.0007 ***	-7.21	-0.0010 ***	-5.71
勤続年数	0.0138	1.11	-0.0061	-0.75	0.0194 **	2.07
勤続年数2乗	-0.0003	-0.73	0.0004 *	1.94	-0.0001	-0.61
職種経験1-4年	-0.0808	-1.01	0.0165	0.61	0.0074	0.15
職種経験5-9年	0.0292	0.25	0.0393	0.86	-0.0268	-0.40
職種経験10-14年	0.0561	0.47	0.0930	1.44	-0.0348	-0.43
職種経験15年以上	0.1686	1.34	0.1501 *	1.90	0.0616	0.67
中卒	0.3206 ***	2.73	-0.1958 ***	-2.73	-0.0015	-0.02
高専短大卒	0.0397	0.82	0.0391 *	1.95	-0.0315	-0.42
大卒	0.0877	1.48	0.0101	0.44	0.1669 ***	3.55
企業規模100-999人	-0.0427	-0.87	0.0299	1.33	0.2545 ***	6.59
企業規模1000人以上	0.2368 ***	3.51	0.0220	0.75	0.2289 ***	5.84
北海道	-0.0793	-0.88	-0.1431 ***	-2.78	0.0441	1.03
東北	0.0080	0.10	-0.1845 ***	-5.53	-0.2367 ***	-5.65
関東B	0.1072	0.98	-0.1530 ***	-4.59	-0.1415 **	-2.29
中部A	0.1046	1.31	-0.0495 *	-1.88	0.0413	0.90
中部B	0.0209	0.22	-0.1149 ***	-2.98	-0.1019 ***	-2.91
近畿A	0.0331	0.41	-0.0505 **	-2.13	0.0280	0.91
近畿B	0.0998	0.79	-0.0876 **	-2.52	0.2401 ***	4.72
中国	-0.1349 **	-1.97	-0.1661 ***	-3.33	0.0284	0.61
四国	-0.2950 ***	-2.95	-0.0787	-1.61	-0.0169	-0.39
九州	-0.1278 *	-1.71	-0.2035 ***	-6.56	-0.0951 ***	-3.17
女性ダミー*年齢	-0.0307 *	-1.91	-0.0471 ***	-3.41	-0.0512	-1.09
女性ダミー*年齢2乗	0.0003 *	1.69	0.0004 **	2.30	0.0006	0.96
女性ダミー*勤続年数	0.0027	0.20	0.0190 **	2.08	-0.0048	-0.18
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0002	0.39	-0.0001	-0.39	0.0003	0.38
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0705	0.74	-0.0245	-0.64	-0.1019	-0.55
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.0315	-0.24	-0.0247	-0.42	-0.0965	-0.44
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0685	-0.48	-0.0864	-1.14	-0.0899	-0.34
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.0016	-0.01	-0.1791 *	-1.91	-0.1389	-0.53
女性ダミー*中卒	0.3526 **	2.49	-0.1741	-1.31	(dropped)	
女性ダミー*高専短大卒	0.3775 **	2.50	-0.1598	-1.17	0.2217 *	1.67
女性ダミー*大卒	0.3754 **	2.40	-0.1530	-1.12	0.1141	0.98
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0632	1.12	-0.0073	-0.24	0.1871 **	2.15
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.2421 ***	-3.04	-0.0388	-1.06	0.0942	1.34
女性ダミー*北海道	-0.0843	-0.84	-0.2233 ***	-3.51	0.1974 *	1.80
女性ダミー*東北	-0.1207	-1.21	-0.1034 **	-2.56	0.0477	0.55
女性ダミー*関東B	-0.2233 *	-1.88	-0.0566	-1.26	0.1018	1.06
女性ダミー*中部A	-0.0838	-0.84	-0.1244 ***	-3.48	-0.0384	-0.50
女性ダミー*中部B	-0.1018	-0.97	-0.0815	-1.32	-0.0719	-0.90
女性ダミー*近畿A	0.0184	0.21	-0.0742	-1.40	0.0042	0.06
女性ダミー*近畿B	-0.3097 **	-2.24	-0.1651 ***	-3.18	-0.1623	-1.01
女性ダミー*中国	-0.0308	-0.37	-0.0704	-1.23	-0.1102	-0.86
女性ダミー*四国	0.1123	0.96	-0.3010 ***	-5.08	-0.1431	-1.56
女性ダミー*九州	-0.0896	-1.10	-0.1915 ***	-4.45	0.0968	0.92
定数項	6.2513 ***	26.15	5.8271 ***	41.81	5.2141 ***	20.68
自由度調整済み決定係数	0.5285		0.6060		0.6261	
観測数	1337		2605		1570	
復元労働者数	28220		64151		17642	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付-7表 2000年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果  
(ミシン縫製工、洋裁工、織布工)

	現場生産職 ミシン縫製工		現場生産職 洋裁工		現場生産職 織布工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	1.2826 ***	3.00	0.8990 **	1.97	0.4702 **	2.51
年齢	0.0749 ***	3.52	0.0370 **	2.03	0.0346 ***	3.91
年齢2乗	-0.0008 ***	-3.38	-0.0004 *	-1.85	-0.0003 ***	-3.13
勤続年数	0.0330 ***	4.21	-0.0083	-0.75	0.0221 ***	5.51
勤続年数2乗	-0.0006 ***	-2.66	0.0002	0.59	-0.0004 ***	-3.52
職種経験1-4年	0.1663	1.51	-0.1548	-1.35	-0.0639	-1.25
職種経験5-9年	0.1515	1.28	0.3669 ***	3.48	-0.0023	-0.04
職種経験10-14年	0.0462	0.33	0.3024 **	2.51	0.0211	0.38
職種経験15年以上	-0.0964	-0.60	0.3141 **	2.19	0.0229	0.45
中卒	-0.2010 ***	-2.82	-0.2485 ***	-3.10	-0.1112 **	-2.51
高専短大卒	0.0198	0.19	-0.0782	-0.82	0.1720 ***	2.96
大卒	-0.0798	-0.51	-0.0574	-0.51	0.1208	1.40
企業規模100-999人	-0.1212	-1.20	-0.0090	-0.10	0.1697 ***	5.69
企業規模1000人以上	-0.0106	-0.08	0.0239	0.16	0.1542 ***	4.50
北海道	-0.2883 ***	-3.37	0.2023	1.56	-0.2456 ***	-2.74
東北	-0.3152 ***	-3.37	-0.3341 **	-2.14	-0.1249 **	-2.38
関東B	-0.2107 **	-2.27	-0.0373	-0.26	-0.0504	-1.26
中部A	-0.2123 ***	-2.62	0.0557	0.37	0.0700	1.36
中部B	-0.2166 **	-2.39	0.0488	0.33	-0.0134	-0.30
近畿A	-0.3503 ***	-3.04	-0.0278	-0.16	-0.1528 ***	-2.91
近畿B	-0.1797	-1.48	(dropped)		-0.1053 *	-1.82
中国	-0.2417 **	-2.54	-0.0209	-0.13	-0.3188 ***	-6.10
四国	-0.0076	-0.04	-0.0887	-0.49	-0.2623 ***	-3.70
九州	-0.3792 ***	-3.55	0.0256	0.20	-0.2309 ***	-5.06
女性ダミー*年齢	-0.0712 ***	-3.33	-0.0358 *	-1.77	-0.0324 ***	-2.89
女性ダミー*年齢2乗	0.0007 ***	3.07	0.0003	1.43	0.0003 *	1.93
女性ダミー*勤続年数	-0.0299 ***	-3.72	-0.0003	-0.02	-0.0200 ***	-3.18
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0007 ***	3.10	0.0004	1.09	0.0004 ***	2.86
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.1520	-1.37	0.1901	1.54	0.1241 *	1.83
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.1064	-0.89	-0.2143 *	-1.74	0.0928	1.24
女性ダミー*職種経験10-14年	0.0191	0.14	-0.1184	-0.82	0.1313 *	1.68
女性ダミー*職種経験15年以上	0.1706	1.05	-0.1506	-0.92	0.1677 **	2.16
女性ダミー*中卒	-0.1592 **	-2.22	-0.1607 *	-1.85	-0.0892 *	-1.65
女性ダミー*高専短大卒	-0.1234	-1.23	-0.0420	-0.35	-0.1371	-1.37
女性ダミー*大卒	-0.0575	-0.41	(dropped)		-0.4705 ***	-4.09
女性ダミー*企業規模100-999人	0.2253 **	2.23	0.2132 **	2.16	0.0630	1.36
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.2512 *	1.90	0.2987 *	1.65	0.1029 **	2.07
女性ダミー*北海道	0.1630 *	1.84	-0.3386 **	-2.12	-0.0294	-0.29
女性ダミー*東北	0.1140	1.19	-0.1923	-1.12	0.1249 *	1.71
女性ダミー*関東B	0.1251	1.30	-0.4250 ***	-2.59	0.3497 **	2.36
女性ダミー*中部A	0.2031 **	2.37	-0.2594	-1.53	-0.0613	-0.90
女性ダミー*中部B	0.1210	1.29	-0.4215 **	-2.54	0.1364 **	2.02
女性ダミー*近畿A	0.2612 **	2.20	-0.0628	-0.30	0.1488 **	2.11
女性ダミー*近畿B	-0.0334	-0.27	(dropped)		0.0422	0.57
女性ダミー*中国	0.0782	0.80	-0.3858 **	-2.17	0.1710 **	2.52
女性ダミー*四国	-0.1889	-0.91	-0.4160 **	-2.11	0.1448 *	1.67
女性ダミー*九州	0.1663	1.53	-0.6823 ***	-4.60	0.1536 **	2.19
定数項	5.5519 ***	14.22	6.3333 ***	15.10	6.3247 ***	38.39
自由度調整済み決定係数	0.4248		0.7926		0.7394	
観測数	5974		363		746	
復元労働者数	137178		7571		10102	

注:第2-付-2表と同じ。

第2-付- 8表 2000年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果  
(通信機器組立工、陶磁器工、パン・洋生菓子製造工)

	現場生産職 通信機器組立工		現場生産職 陶磁器工		現場生産職 パン・洋生菓子製造工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.6062 ***	2.67	-0.0559	-0.24	0.8737 ***	5.66
年齢	0.0372 ***	4.11	0.0209 **	2.47	0.0611 ***	6.54
年齢2乗	-0.0004 ***	-3.41	-0.0002 *	-1.68	-0.0006 ***	-4.89
勤続年数	0.0234 ***	3.01	0.0181 ***	2.84	0.0020	0.31
勤続年数2乗	-0.0001	-0.79	-0.0004 **	-2.54	0.0001	0.79
職種経験1-4年	-0.0080	-0.18	-0.0398	-0.77	0.0043	0.14
職種経験5-9年	-0.0068	-0.12	-0.0711	-1.21	0.0847 **	2.26
職種経験10-14年	0.0123	0.18	-0.0575	-0.82	0.0225	0.39
職種経験15年以上	-0.0174	-0.21	-0.0601	-0.76	0.1199 **	2.05
中卒	-0.1458 ***	-2.90	-0.0795 *	-1.66	-0.1808 ***	-3.34
高専短大卒	0.0525	1.09	-0.0631	-1.38	-0.0904 **	-2.08
大卒	0.0714	1.41	0.0817 *	1.79	0.0519 *	1.70
企業規模100-999人	0.0159	0.35	0.0342	1.15	-0.0034	-0.13
企業規模1000人以上	0.2136 ***	4.71	0.3194 ***	7.93	0.0346	1.27
北海道	-0.1146	-1.27	(dropped)		-0.2219 ***	-6.34
東北	-0.1361 ***	-2.93	(dropped)		-0.2844 ***	-6.48
関東B	0.0984	1.54	0.1094	0.73	-0.0490	-0.95
中部A	-0.1453 ***	-3.30	0.0090	0.09	0.0231	0.46
中部B	-0.0653	-1.36	-0.2298 **	-2.21	-0.0195	-0.46
近畿A	0.0121	0.17	0.1297	1.24	-0.1070 ***	-3.37
近畿B	-0.0228	-0.27	0.0476	0.48	-0.0081	-0.17
中国	-0.0673	-0.97	(dropped)		-0.1412 ***	-3.34
四国	0.0845	1.37	-0.2992 ***	-2.79	-0.3856 ***	-5.41
九州	-0.2071 ***	-3.98	-0.1730 *	-1.78	-0.1760 ***	-5.59
女性ダミー*年齢	-0.0168	-1.45	-0.0099	-1.00	-0.0436 ***	-4.18
女性ダミー*年齢2乗	0.0000	0.27	0.0000	0.10	0.0004 ***	2.68
女性ダミー*勤続年数	0.0026	0.21	-0.0103	-1.36	0.0091	0.93
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0002	-0.47	0.0003	1.51	-0.0000	-0.17
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0043	-0.08	0.0183	0.31	-0.0745 *	-1.79
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.0206	-0.24	0.0284	0.39	-0.0886	-1.35
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0526	-0.48	0.0672	0.79	-0.0709	-0.82
女性ダミー*職種経験15年以上	0.0346	0.26	0.0766	0.82	-0.2100 **	-2.42
女性ダミー*中卒	-0.2193 ***	-2.95	-0.1049 **	-2.00	-0.1841 ***	-2.72
女性ダミー*高専短大卒	-0.3051 ***	-3.23	0.0207	0.31	-0.1962 **	-2.31
女性ダミー*大卒	-0.2339 **	-2.31	0.0511	0.59	0.1072	1.17
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0386	0.66	0.1237 ***	3.42	0.1093 ***	2.90
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.0924	1.41	0.0889	1.31	0.1049 ***	2.80
女性ダミー*北海道	-0.2531 **	-2.33	(dropped)		-0.0540	-0.85
女性ダミー*東北	-0.2271 ***	-3.49	(dropped)		0.1024 *	1.69
女性ダミー*関東B	-0.2028 **	-2.34	0.0824	0.37	-0.0408	-0.63
女性ダミー*中部A	-0.1202 *	-1.65	0.1148	1.01	-0.1114	-1.57
女性ダミー*中部B	-0.1054	-1.20	0.1653	1.42	-0.0461	-0.78
女性ダミー*近畿A	-0.1916 **	-2.16	0.3868 ***	2.96	0.0425	0.82
女性ダミー*近畿B	-0.1858 *	-1.67	0.2224 *	1.78	0.1857 ***	2.66
女性ダミー*中国	-0.2180 **	-2.43	(dropped)		0.0116	0.19
女性ダミー*四国	-0.4120 ***	-4.83	0.3756 ***	3.01	0.1978 **	2.33
女性ダミー*九州	-0.0266	-0.36	0.1542	1.38	-0.0231	-0.47
定数項	6.2912 ***	36.14	6.6769 ***	33.70	5.9042 ***	41.53
自由度調整済み決定係数	0.7123		0.5672		0.6446	
観測数	985		1030		1572	
復元労働者数	31795		22577		57060	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付-9表 2000年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果

(紙器工、半導体チップ製造工、機械組立工)

	現場生産職 紙器工		現場生産職 半導体チップ製造工		現場生産職 機械組立工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.6122 ***	3.98	-1.2724 ***	-3.27	0.8193 ***	7.28
年齢	0.0677 ***	10.91	-0.0110	-0.70	0.0552 ***	15.14
年齢2乗	-0.0007 ***	-9.55	0.0001 **	0.67	-0.0006 ***	-12.34
勤続年数	0.0060	1.45	0.0375 ***	6.25	0.0052 *	1.94
勤続年数2乗	0.0000	0.10	-0.0005 ***	-2.87	0.0001 **	2.38
職種経験1-4年	-0.0055	-0.20	-0.0036	-0.04	0.0370 **	2.18
職種経験5-9年	-0.0129	-0.35	0.0417	0.52	0.0537 **	2.53
職種経験10-14年	0.0229	0.50	0.0617	0.81	0.0740 ***	2.98
職種経験15年以上	0.0787	1.52	0.1015	1.33	0.0837 ***	2.86
中卒	-0.0720 ***	-3.18	-0.0654	-1.60	-0.0749 ***	-3.92
高専短大卒	-0.0203	-0.31	0.0499	1.39	0.0206	0.90
大卒	0.1917 ***	5.30	0.0048	0.08	0.0192	0.93
企業規模100-999人	0.1037 ***	6.77	0.0466	0.75	0.0249 **	2.13
企業規模1000人以上	0.2859 ***	11.38	0.1868 ***	3.17	0.1007 ***	7.30
北海道	-0.1566 ***	-4.81	-0.1876 ***	-5.67	-0.2973 ***	-7.40
東北	-0.1360 ***	-6.05	-0.1241 ***	-3.52	-0.1270 ***	-5.74
関東B	-0.0494 **	-2.01	-0.0187	-0.71	-0.0907 ***	-4.59
中部A	0.0032	0.14	-0.0951 **	-2.42	-0.0251 *	-1.83
中部B	-0.1255 ***	-5.40	0.0706 **	2.49	-0.0564 ***	-3.00
近畿A	-0.1088 ***	-3.67	0.0862 *	1.86	-0.0677 ***	-2.72
近畿B	-0.0456	-1.00	-0.1516 **	-2.28	-0.0721 ***	-3.09
中国	-0.1212 ***	-4.20	0.0471	1.59	-0.1101 ***	-5.77
四国	-0.0915 ***	-3.21	-0.0685	-1.01	-0.1413 ***	-6.02
九州	-0.1289 ***	-6.55	-0.0208	-0.79	-0.1952 ***	-11.15
女性ダミー*年齢	-0.0395 ***	-4.41	0.0538 ***	2.60	-0.0553 ***	-9.62
女性ダミー*年齢2乗	0.0004 ***	3.38	-0.0007 ***	-2.94	0.0005 ***	7.19
女性ダミー*勤続年数	0.0213 **	2.25	0.0010	0.07	0.0124 *	1.84
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0006 **	-2.43	-0.0003	-0.76	-0.0001	-0.63
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0716	1.50	0.2895 ***	2.60	-0.0096	-0.19
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0500	0.75	0.2036	1.58	0.0271	0.42
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0348	-0.37	0.1381	0.97	-0.0184	-0.23
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.0918	-0.83	0.0264	0.16	-0.0262	-0.29
女性ダミー*中卒	-0.0982 ***	-3.09	-0.0365	-0.59	-0.0073	-0.22
女性ダミー*高専短大卒	-0.2196 *	-1.80	-0.0402	-0.44	-0.0053	-0.11
女性ダミー*大卒	-0.3576 ***	-3.47	0.1488	1.06	0.1214	0.87
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.0157	-0.49	0.0917	1.13	0.0733 ***	3.03
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.1917 **	1.97	0.2514 ***	3.23	0.1629 ***	5.17
女性ダミー*北海道	-0.1193 ***	-2.59	0.0276	0.40	0.1023	1.15
女性ダミー*東北	-0.0898 **	-2.54	0.1606 **	1.96	-0.1171 **	-2.32
女性ダミー*関東B	-0.0439	-0.82	-0.2174 **	-2.47	-0.0611	-1.13
女性ダミー*中部A	-0.0956 ***	-2.63	-0.2180 ***	-3.14	-0.1160 ***	-2.56
女性ダミー*中部B	-0.0101	-0.27	-0.2955 ***	-3.58	-0.0772	-1.60
女性ダミー*近畿A	0.0738	1.18	-0.1863	-1.39	-0.0346	-0.57
女性ダミー*近畿B	0.0752	1.14	(dropped)		-0.0664	-1.10
女性ダミー*中国	-0.0065	-0.14	-0.2251 ***	-3.65	-0.1543 ***	-3.16
女性ダミー*四国	-0.0979 *	-1.73	-0.1267	-1.28	-0.2911 ***	-4.80
女性ダミー*九州	-0.0660	-1.60	-0.0362	-0.63	-0.0073	-0.14
定数項	5.7849 ***	55.60	7.2176 ***	23.83	6.0691 ***	100.09
自由度調整済み決定係数	0.5657		0.6645		0.6714	
観測数	2605		1445		4975	
復元労働者数	30219		50646		126743	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付- 10表 2000年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果

## (仕上工、金属プレス工、溶接工)

	現場生産職 仕上工		現場生産職 金属プレス工		現場生産職 溶接工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.8711 ***	5.33	0.7592 ***	4.91	0.3904 *	1.75
年齢	0.0517 ***	12.71	0.0459 ***	12.37	0.0577 ***	21.27
年齢2乗	-0.0006 ***	-11.58	-0.0005 ***	-9.85	-0.0006 ***	-19.47
勤続年数	0.0080 ***	2.59	0.0101 ***	3.00	0.0053 ***	2.74
勤続年数2乗	0.0000	0.06	-0.0000	-0.13	0.0001 *	1.70
職種経験1-4年	0.0668 **	2.27	0.0207	0.88	0.0101	0.49
職種経験5-9年	0.1149 ***	3.38	0.0416	1.55	0.0355	1.58
職種経験10-14年	0.1087 ***	2.66	0.0189	0.59	0.0477 *	1.84
職種経験15年以上	0.1882 ***	4.35	0.0128	0.40	0.0599 **	2.20
中卒	-0.0388 **	-2.28	-0.0589 ***	-3.25	-0.0198 *	-1.85
高専短大卒	0.0002	0.01	0.0329 *	1.69	-0.0066	-0.22
大卒	0.0288	0.75	0.0619 *	1.79	0.0616	1.05
企業規模100-999人	0.0040	0.27	0.0492 ***	3.47	0.0047	0.44
企業規模1000人以上	0.1185 ***	6.26	0.1628 ***	6.17	0.1250 ***	9.36
北海道	-0.1858 ***	-5.78	-0.0521	-1.13	-0.1635 ***	-7.17
東北	-0.1967 ***	-9.31	-0.2154 ***	-8.54	-0.2175 ***	-11.19
関東B	-0.1277 ***	-4.74	-0.0613 **	-2.48	-0.0970 ***	-5.26
中部A	-0.1043 ***	-4.13	-0.0605 ***	-3.03	-0.0534 ***	-3.01
中部B	-0.1557 ***	-5.24	-0.0860 ***	-3.79	-0.1216 ***	-5.70
近畿A	-0.0893 ***	-3.31	-0.0364	-1.01	-0.0060	-0.30
近畿B	-0.0886 **	-2.31	-0.0419	-1.42	-0.0583 **	-2.25
中国	-0.1836 ***	-7.84	-0.0889 ***	-3.82	-0.1346 ***	-7.60
四国	-0.3007 ***	-10.46	-0.1945 ***	-4.35	-0.1189 ***	-6.37
九州	-0.2809 ***	-13.19	-0.1155 ***	-4.96	-0.2024 ***	-11.48
女性ダミー*年齢	-0.0410 ***	-5.24	-0.0467 ***	-6.50	-0.0401 ***	-3.43
女性ダミー*年齢2乗	0.0004 ***	4.03	0.0005 ***	5.22	0.0005 ***	3.01
女性ダミー*勤続年数	-0.0119	-1.30	0.0019	0.27	0.0127	0.67
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0004 *	1.93	-0.0001	-0.73	-0.0005	-0.94
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0020	0.03	0.0090	0.19	-0.0168	-0.24
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0065	0.08	0.0832	1.37	-0.0271	-0.23
女性ダミー*職種経験10-14年	0.0300	0.30	0.0812	1.09	-0.1334	-0.89
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.0696	-0.69	0.1110	1.50	-0.0276	-0.18
女性ダミー*中卒	-0.0639	-1.55	-0.0892 ***	-2.73	0.1101 **	2.45
女性ダミー*高専短大卒	0.0271	0.33	-0.1158 **	-2.04	-0.1133	-1.54
女性ダミー*大卒	-0.1166	-1.34	(dropped)		(dropped)	
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.0332	-1.00	-0.0211	-0.58	0.1366 ***	2.72
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.1834 ***	3.52	0.1464 **	2.23	-0.0203	-0.34
女性ダミー*北海道	-0.0532	-0.60	-0.1711 *	-1.89	-0.1324 *	-1.74
女性ダミー*東北	-0.1834 ***	-3.38	0.0201	0.24	0.2057 *	1.73
女性ダミー*関東B	-0.1572 **	-2.43	0.1089	1.16	-0.2663 ***	-3.38
女性ダミー*中部A	-0.1914 ***	-2.96	0.0143	0.17	-0.0502	-0.70
女性ダミー*中部B	-0.1493 **	-2.22	-0.0691	-0.87	0.0055	0.06
女性ダミー*近畿A	-0.4651 ***	-6.36	-0.0810	-0.82	-0.1555 *	-1.74
女性ダミー*近畿B	-0.4334 ***	-3.51	0.0342	0.33	-0.0512	-0.48
女性ダミー*中国	-0.1854 ***	-3.28	-0.0626	-0.74	-0.0093	-0.08
女性ダミー*四国	-0.1072	-1.28	0.1347	1.12	-0.1013	-0.59
女性ダミー*九州	-0.0201	-0.37	-0.0423	-0.50	0.0240	0.31
定数項	6.1540 ***	87.04	6.1861 ***	92.18	6.0944 ***	121.38
自由度調整済み決定係数	0.6938		0.6090		0.5346	
観測数	2595		2887		4645	
復元労働者数	45443		76739		95635	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付- 11表 2000年: グレー・販売職の賃金関数の推定結果  
(保険外交員、百貨店店員、販売店員(百貨店店員を除く)、自動車外交販売員)

	販売職 保険外交員		販売職 百貨店店員		販売職 販売店員(百貨店店員を除く)		販売職 自動車外交販売員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	(dropped)		(dropped)		0.5902 ***	4.92	0.3634	0.76
年齢	0.0505 ***	2.97	0.0602 ***	7.46	0.0635 ***	12.46	0.0732 ***	6.97
年齢2乗	-0.0006 ***	-3.51	-0.0006 ***	-5.57	-0.0007 ***	-10.66	-0.0008 ***	-6.03
勤続年数	0.0102	0.79	0.0102 **	1.97	0.0067 *	1.87	0.0029	0.71
勤続年数2乗	0.0002	0.45	0.0001	0.97	-0.0001	-0.54	0.0001	0.90
職種経験1-4年	0.0196	0.13	0.0275	1.31	0.0406	1.60	0.0208	1.00
職種経験5-9年	-0.0250	-0.17	0.0512 *	1.82	0.0885 ***	2.85	0.0673 ***	2.93
職種経験10-14年	-0.0853	-0.51	0.0415	1.10	0.1505 ***	3.79	0.0360	1.17
職種経験15年以上	0.1689	1.08	0.0168	0.40	0.2069 ***	4.73	0.0631 *	1.80
中卒	0.1916	1.58	-0.0351	-0.49	-0.0924 **	-2.53	0.0337	0.71
高専短大卒	0.2005 *	1.93	-0.0257	-1.12	-0.0105	-0.57	0.0091	0.46
大卒	0.1379 *	1.71	0.0724 ***	5.59	0.0527 ***	3.86	0.0089	0.62
企業規模100-999人	-0.3214 **	-2.11	0.0288	1.28	-0.0366 **	-2.58	0.0650 ***	4.37
企業規模1000人以上	-0.2748 **	-2.38	0.1121 ***	5.36	0.0587 ***	4.53	0.1471 ***	7.31
北海道	0.1806	1.18	-0.1279 ***	-3.94	-0.1714 ***	-6.17	-0.1699 ***	-8.52
東北	0.0398	0.38	-0.0986 ***	-4.32	-0.1951 ***	-10.52	-0.2139 ***	-11.08
関東B	-0.3659 ***	-2.95	-0.0436 **	-2.43	-0.0855 ***	-4.42	0.1297 ***	2.79
中部A	0.0748	0.77	-0.0016	-0.08	-0.0431 *	-1.79	-0.0461 **	-2.17
中部B	-0.4025 ***	-3.32	-0.0376 *	-1.93	-0.0563 ***	-2.93	-0.1355 ***	-6.10
近畿A	-0.3668 **	-2.47	0.0064	0.30	-0.0740 ***	-3.35	-0.0233	-1.24
近畿B	0.0274	0.26	-0.0445 **	-2.52	-0.0573 **	-2.49	-0.0987 ***	-3.35
中国	0.0272	0.25	-0.0736 ***	-3.56	-0.1861 ***	-8.43	-0.0992 ***	-4.11
四国	-0.3716 **	-2.23	-0.0654 ***	-3.26	-0.2207 ***	-8.44	-0.1784 ***	-7.47
九州	-0.2326 **	-2.42	-0.0739 ***	-3.63	-0.1763 ***	-10.13	-0.1275 ***	-6.75
女性ダミー*年齢	-0.0226	-1.28	-0.0420 ***	-4.55	-0.0441 ***	-6.68	-0.0183	-0.77
女性ダミー*年齢2乗	0.0003	1.39	0.0003 **	2.54	0.0004 ***	5.24	0.0000	0.10
女性ダミー*勤続年数	0.0238 *	1.66	0.0219 ***	3.56	0.0036	0.71	0.0111	0.67
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0005	-1.21	-0.0003 *	-1.81	-0.0000	-0.03	0.0004	0.75
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0855	-0.54	-0.0107	-0.40	0.0484	1.51	-0.0207	-0.38
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0562	0.35	-0.0402	-1.14	0.0216	0.52	-0.0659	-0.75
女性ダミー*職種経験10-14年	0.2020	1.14	-0.0385	-0.84	-0.0100	-0.19	-0.1073	-0.76
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.1059	-0.62	-0.0200	-0.38	-0.0175	-0.28	-0.4343 **	-2.10
女性ダミー*中卒	0.2132 *	1.69	-0.0136	-0.18	0.0324	0.61	-0.0184	-0.27
女性ダミー*高専短大卒	0.0153	0.10	0.0923	1.16	0.0927 *	1.65	0.0115	0.26
女性ダミー*大卒	0.2204	1.54	0.1319 *	1.69	0.1335 **	2.30	(dropped)	
女性ダミー*企業規模100-999人	0.3223 **	1.97	0.0497	1.61	0.1451 ***	7.22	0.1228 ***	2.71
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.2713 **	2.23	0.0241	0.82	0.0734 ***	3.68	0.0001	0.00
女性ダミー*北海道	-0.2457	-1.54	0.0074	0.20	-0.2068 ***	-5.22	-0.0518	-1.10
女性ダミー*東北	-0.0647	-0.60	-0.0439	-1.35	-0.1525 ***	-5.43	-0.0467	-0.80
女性ダミー*関東B	0.3239 **	2.51	-0.1085 ***	-3.94	-0.1040 **	-2.02	0.1980 *	1.73
女性ダミー*中部A	-0.0851	-0.83	-0.0215	-0.91	-0.1104 ***	-3.48	-0.1260	-1.39
女性ダミー*中部B	0.2251 *	1.80	-0.1074 ***	-4.51	-0.1631 ***	-5.33	-0.0731	-1.42
女性ダミー*近畿A	0.3894 **	2.56	-0.0468 *	-1.89	-0.0278	-0.95	0.0253	0.49
女性ダミー*近畿B	0.0782	0.67	-0.1006 ***	-3.19	-0.1035 ***	-2.67	0.0752	0.74
女性ダミー*中国	-0.1230	-1.11	-0.1303 ***	-5.34	-0.1132 ***	-3.54	0.0164	0.17
女性ダミー*四国	0.2268	1.34	-0.0819 ***	-3.06	-0.0971 **	-2.54	-0.0380	-0.59
女性ダミー*九州	0.1237	1.24	-0.1071 ***	-4.38	-0.2022 ***	-7.78	-0.0075	-0.17
定数項	6.7155 ***	16.73	6.7155 ***	16.73	5.9542 ***	67.99	5.7909 ***	28.32
自由度調整済み決定係数	0.2250		0.6628		0.5644		0.6080	
観測数	7425		5959		14577		2873	
復元労働者数	222679		141686		493149		86301	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付- 12表 2000年:グレー・サービス職の賃金関数の推定結果  
(調理士、理容・美容師、娯楽接客員)

	サービス職 調理士		サービス職 理容・美容師		サービス職 娯楽接客員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.6341 ***	2.93	(dropped)		-0.2169 **	-2.01
年齢	0.0812 ***	15.50	0.0925 ***	5.18	0.0346 ***	8.15
年齢2乗	-0.0009 ***	-13.32	-0.0011 ***	-4.73	-0.0004 ***	-8.41
勤続年数	0.0001	0.04	0.0222 *	1.71	0.0327 ***	6.42
勤続年数2乗	0.0002 **	2.10	-0.0004	-1.02	-0.0007 ***	-3.65
職種経験1-4年	0.0515	1.59	0.0804	0.89	0.0085	0.38
職種経験5-9年	0.0986 ***	2.56	0.1279	1.31	0.0225	0.64
職種経験10-14年	0.1158 ***	2.77	0.2091	1.58	0.0328	0.72
職種経験15年以上	0.1680 ***	3.73	0.1952	1.50	0.0893	1.58
中卒	0.0218	0.69	-0.0868	-1.38	-0.0246	-1.39
高専短大卒	0.0368 *	1.70	-0.2048 ***	-3.08	0.0115	0.30
大卒	0.0700 *	1.90	-0.1795	-1.38	0.0798 ***	3.15
企業規模100-999人	0.0165	1.03	0.4502 ***	6.23	0.0210	1.40
企業規模1000人以上	0.0715 ***	3.63	0.3472 ***	3.36	-0.0672 **	-2.27
北海道	-0.2123 ***	-5.37	-0.2599 ***	-2.90	-0.2864 ***	-8.50
東北	-0.1924 ***	-7.33	-0.2005 **	-2.29	-0.1837 ***	-7.46
関東B	-0.1304 ***	-4.67	0.0680	0.48	-0.0923 **	-2.48
中部A	-0.0074	-0.22	0.0269	0.40	-0.1358 ***	-5.26
中部B	-0.1626 ***	-6.74	-0.1470 **	-2.02	-0.1255 ***	-3.92
近畿A	-0.0996 ***	-3.25	0.0050	0.06	-0.1033 ***	-3.04
近畿B	-0.1820 ***	-3.97	0.0111	0.14	-0.3812 ***	-7.23
中国	-0.1121 ***	-4.04	-0.1752 **	-2.29	-0.3095 ***	-8.32
四国	-0.2035 ***	-6.43	0.1386	1.29	-0.1412 ***	-4.06
九州	-0.1898 ***	-8.11	-0.1192 *	-1.66	-0.3440 ***	-12.80
女性ダミー*年齢	-0.0522 ***	-4.77	-0.0386 *	-1.79	-0.0075	-1.35
女性ダミー*年齢2乗	0.0005 ***	3.78	0.0004	1.60	0.0001	1.34
女性ダミー*勤続年数	0.0200 ***	3.25	-0.0124	-0.84	-0.0213 ***	-3.47
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0005 **	-2.28	0.0003	0.66	0.0004 **	2.02
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0686	-1.50	-0.0823	-0.82	0.0269	0.91
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.0513	-0.94	0.0177	0.15	0.0798	1.63
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0572	-0.90	0.0413	0.26	0.0589	1.02
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.0283	-0.41	0.0334	0.20	0.0113	0.16
女性ダミー*中卒	0.0754	1.47	0.0371	0.39	-0.0146	-0.67
女性ダミー*高専短大卒	0.0861	1.45	0.1612	1.26	-0.0640	-1.35
女性ダミー*大卒	0.0885	1.02	-0.0319	-0.16	-0.0879 *	-1.84
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.0108	-0.45	-0.2127 **	-2.50	0.0546 ***	2.80
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.0284	-0.76	-0.0783	-0.67	0.0593 *	1.70
女性ダミー*北海道	0.1573 **	2.12	0.0661	0.59	0.0764 *	1.67
女性ダミー*東北	0.0461	0.71	-0.0324	-0.32	-0.1063 ***	-3.42
女性ダミー*関東B	0.0421	0.69	-0.1857	-1.17	-0.0558	-1.31
女性ダミー*中部A	0.0769	0.95	-0.0246	-0.28	0.0677 *	1.77
女性ダミー*中部B	0.0410	0.64	-0.0791	-0.85	-0.0746 *	-1.94
女性ダミー*近畿A	0.0967	1.50	-0.1545	-1.30	-0.0236	-0.54
女性ダミー*近畿B	0.0777	0.85	0.1351	0.94	0.2395 ***	3.99
女性ダミー*中国	-0.0520	-0.79	-0.0379	-0.39	0.0702	1.54
女性ダミー*四国	0.0878	1.27	-0.1111	-0.82	-0.0481	-1.15
女性ダミー*九州	0.0153	0.26	-0.0515	-0.58	-0.0219	-0.66
定数項	5.6627 ***	55.58	5.5870 ***	26.71	6.4794 ***	76.15
自由度調整済み決定係数	0.4773		0.5032		0.3212	
観測数	6495		938		5346	
復元労働者数	224337		29600		157842	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付- 13表 2000年:グレー・運輸サービス職の賃金関数の推定結果  
(航空機客室乗務員、営業用普通・小型貨物自動車運転者、タクシー運転者)

	運輸サービス 航空機客室乗務員		運輸サービス 営業用普通・小型貨物自動車運転者		運輸サービス タクシー運転者	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	(dropped)		0.1729	0.73	(dropped)	
年齢	-0.2345	-0.80	0.0202 ***	6.90	0.0010	0.28
年齢2乗	0.0028	0.84	-0.0003 ***	-7.17	-0.0000	-0.62
勤続年数	-0.0086	-0.06	0.0163 ***	7.35	0.0035 **	2.23
勤続年数2乗	0.0003	0.12	-0.0003 ***	-3.74	-0.0000	-0.50
職種経験1-4年	-0.9337	-0.82	0.1063 ***	6.18	0.0504 ***	2.74
職種経験5-9年	(dropped)		0.1348 ***	6.31	0.0637 ***	3.26
職種経験10-14年	-0.2466	-0.54	0.1360 ***	6.02	0.0527 **	2.46
職種経験15年以上	(dropped)		0.1447 ***	6.08	0.0587 ***	2.86
中卒	(dropped)		-0.0301 ***	-2.83	-0.0280 ***	-3.35
高専短大卒	-0.0246	-0.51	0.0483 ***	2.62	-0.0307	-1.15
大卒	-0.6369 *	-1.75	0.0807 ***	4.76	0.0137	0.66
企業規模100-999人	1.3126 ***	2.88	-0.0244 **	-2.16	0.0521 ***	6.78
企業規模1000人以上	1.1496 ***	2.73	0.1163 ***	10.85	0.1124 ***	8.02
北海道	0.2801 ***	2.81	-0.2046 ***	-10.16	-0.3718 ***	-19.41
東北	(dropped)		-0.1188 ***	-6.64	-0.3232 ***	-25.57
関東B	(dropped)		0.0119	0.87	-0.2770 ***	-17.15
中部A	(dropped)		0.0420 ***	3.16	-0.1988 ***	-14.67
中部B	(dropped)		-0.0479 ***	-3.72	-0.2504 ***	-18.07
近畿A	-0.2732 ***	-7.02	0.0697 ***	5.00	-0.2146 ***	-15.68
近畿B	(dropped)		0.0437 *	1.92	-0.2168 ***	-10.34
中国	(dropped)		-0.1292 ***	-7.18	-0.2756 ***	-18.93
四国	(dropped)		-0.1194 ***	-7.46	-0.4088 ***	-24.84
九州	-0.4063 ***	-6.27	-0.1726 ***	-11.14	-0.4316 ***	-33.21
女性ダミー*年齢	0.3406	1.16	-0.0127	-0.95	-0.0175	-1.05
女性ダミー*年齢2乗	-0.0038	-1.11	0.0001	0.57	0.0003	1.31
女性ダミー*勤続年数	0.0674	0.49	0.0261 **	2.37	-0.0153	-1.37
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0015	-0.65	-0.0007	-1.30	0.0006	1.61
女性ダミー*職種経験1-4年	0.5304	0.46	-0.0523	-0.81	-0.0194	-0.28
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.4991 ***	-4.05	-0.1681 **	-2.12	-0.0380	-0.41
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.3844	-0.80	-0.0777	-0.88	0.1209	0.99
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.7613 ***	-4.15	-0.0472	-0.56	-0.0202	-0.16
女性ダミー*中卒	(dropped)		-0.1195 ***	-2.85	-0.0335	-0.68
女性ダミー*高専短大卒	(dropped)		-0.1315 *	-1.85	-0.0639	-0.71
女性ダミー*大卒	0.6167 *	1.68	-0.1176	-0.55	0.1736 *	1.75
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.9509 **	-2.05	-0.0061	-0.14	0.0626	1.62
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.8470 **	-1.97	-0.2254 ***	-3.58	-0.0241	-0.32
女性ダミー*北海道	(dropped)		-0.0864	-1.29	-0.0953	-1.08
女性ダミー*東北	(dropped)		0.0021	0.03	0.0974	1.29
女性ダミー*関東B	(dropped)		0.0795	1.40	-0.0795	-0.74
女性ダミー*中部A	-0.7893 ***	-11.25	-0.1193 ***	-2.69	0.0861	1.30
女性ダミー*中部B	(dropped)		-0.0725	-1.33	0.0589	0.79
女性ダミー*近畿A	(dropped)		0.0824	1.15	0.2237 **	2.09
女性ダミー*近畿B	(dropped)		(dropped)		0.1694	1.59
女性ダミー*中国	(dropped)		0.1197	1.30	-0.0108	-0.16
女性ダミー*四国	(dropped)		-0.0310	-0.59	0.1394	1.03
女性ダミー*九州	(dropped)		-0.0539	-1.01	0.0990	1.31
定数項	12.6715 ***	1.92	6.7631 ***	114.98	7.1420 ***	47.31
自由度調整済み決定係数	0.7026		0.2809		0.2937	
観測数	406		8145		11130	
復元労働者数	9851		404292		329102	

注: 第2-付-2表と同じ。

第2-付-14表 2000年:グレー・その他の職の賃金関数の推定結果  
(警備員、ビル清掃員)

	グレーその他 警備員		グレーその他 ビル清掃員	
	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.0615	0.36	-0.2828 *	-1.80
年齢	0.0177 ***	3.95	0.0237 ***	5.35
年齢2乗	-0.0002 ***	-4.29	-0.0003 ***	-6.29
勤続年数	0.0078	1.47	0.0054	0.84
勤続年数2乗	0.0003	1.54	0.0000	0.19
職種経験1-4年	0.0637 **	1.98	0.0274	0.97
職種経験5-9年	0.1815 ***	4.78	0.0766 *	1.87
職種経験10-14年	0.0977 *	1.91	0.2010 ***	3.25
職種経験15年以上	0.1714 ***	3.54	0.1632 ***	2.81
中卒	-0.0608 ***	-3.21	-0.0535 **	-2.40
高専短大卒	0.0119	0.44	0.0243	0.75
大卒	0.0247	0.69	0.0675 *	1.66
企業規模100-999人	0.0371 **	2.44	-0.1122 ***	-5.05
企業規模1000人以上	0.0891 ***	5.50	-0.0287	-0.99
北海道	-0.1810 ***	-6.44	-0.2440 ***	-5.97
東北	-0.0985 ***	-3.70	-0.2626 ***	-7.23
関東B	0.0652 **	2.06	-0.1475 ***	-2.62
中部A	0.0489 **	2.04	-0.1008 **	-2.52
中部B	-0.0106	-0.37	-0.1353 ***	-3.17
近畿A	0.0314	1.13	-0.1229 ***	-3.68
近畿B	0.0352	1.43	-0.1841 ***	-3.27
中国	-0.0397	-1.55	-0.1188 ***	-3.38
四国	-0.1077 ***	-3.69	-0.2082 ***	-6.15
九州	-0.2229 ***	-8.08	-0.2876 ***	-7.93
女性ダミー*年齢	-0.0050	-0.72	-0.0209 ***	-3.82
女性ダミー*年齢2乗	0.0001	0.59	0.0002 ***	4.16
女性ダミー*勤続年数	0.0040	0.26	0.0024	0.33
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0001	-0.16	-0.0002	-0.71
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0008	0.02	-0.0207	-0.62
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.0924	-1.18	-0.0423	-0.88
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0506	-0.55	-0.2036 ***	-2.80
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.1311	-1.54	-0.1515 **	-2.04
女性ダミー*中卒	-0.0421	-0.92	-0.0499 **	-1.98
女性ダミー*高専短大卒	-0.0522	-0.98	0.0008	0.02
女性ダミー*大卒	0.0202	0.22	-0.3412 ***	-6.57
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.0878 **	-2.26	0.1356 ***	5.51
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.0714	-1.28	0.0858 **	2.51
女性ダミー*北海道	0.1842 ***	3.26	0.0215	0.44
女性ダミー*東北	-0.0395	-1.02	0.0503	1.17
女性ダミー*関東B	-0.0450	-0.78	0.0201	0.29
女性ダミー*中部A	-0.0739	-1.56	0.1148 **	2.19
女性ダミー*中部B	-0.0445	-0.92	-0.0085	-0.18
女性ダミー*近畿A	-0.0825	-1.58	0.0798 **	2.02
女性ダミー*近畿B	-0.4371 ***	-3.13	0.0484	0.75
女性ダミー*中国	-0.0529	-1.10	-0.0367	-0.90
女性ダミー*四国	-0.0357	-0.47	-0.0017	-0.04
女性ダミー*九州	0.0377	0.80	0.0481	1.16
定数項	6.6454 ***	54.07	7.1099 ***	55.72
自由度調整済み決定係数	0.3687		0.4894	
観測数	3709		3997	
復元労働者数	199968		127604	

注:第2-付-2表と同じ。

第2-付- 15表 2006年:ホワイト・科学・技術職の賃金関数の推定結果

(化学分析員、自然科学系研究者、システム・エンジニア)

	科学・技術職 化学分析員		科学・技術職 自然科学系研究者		科学・技術職 システム・エンジニア	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.6939 **	2.36	0.6379	1.15	0.1941	0.56
年齢	0.0454 ***	4.3	0.1055 ***	10.70	0.0920 ***	13.58
年齢2乗	-0.0005 ***	-3.59	-0.0010 ***	-7.90	-0.0009 ***	-10.63
勤続年数	0.0214 ***	2.97	-0.0035	-0.83	-0.0048	-1.59
勤続年数2乗	-0.0001	-0.65	0.0001	1.12	0.0003 ***	3.31
職種経験1-4年	-0.0163	-0.35	0.0425	0.99	-0.0033	-0.17
職種経験5-9年	0.0061	0.11	0.0567	1.14	0.0414 *	1.78
職種経験10-14年	0.0457	0.64	0.0524	0.92	0.0433	1.47
職種経験15年以上	0.0241	0.32	0.0766	1.21	0.0551 *	1.65
中卒	-0.1249 ***	-2.72	-0.1107 ***	-3.07	-0.3275 ***	-8.46
高専短大卒	0.1380 ***	3.8	0.1140 ***	2.64	0.0486 ***	2.81
大卒	0.2395 ***	6.43	0.1914 ***	5.98	0.0998 ***	5.95
企業規模100-999人	0.1469 ***	3.89	0.1442 ***	3.86	0.0312 ***	2.74
企業規模1000人以上	0.3145 ***	8.51	0.1809 ***	5.28	0.0998 ***	7.13
北海道	-0.0821	-1.48	-0.0352	-1.18	-0.1235 ***	-5.33
東北	-0.0143	-0.33	-0.0709 *	-1.71	-0.1756 ***	-12.11
関東B	-0.0906 *	-1.89	0.1005 ***	3.71	-0.1425 ***	-8.93
中部A	0.0466	1.08	-0.0598	-1.57	-0.1549 ***	-13.21
中部B	-0.0736	-0.76	0.0670	1.59	-0.1836 ***	-13.96
近畿A	-0.0692	-1.53	0.0010	0.04	-0.1426 ***	-12.33
近畿B	-0.0516	-1.13	-0.1282 ***	-3.44	-0.1555 ***	-6.53
中国	0.0902	1.39	-0.1070 *	-1.70	-0.2159 ***	-14.69
四国	0.0121	0.23	-0.0122	-0.29	-0.2108 ***	-12.33
九州	-0.1176 ***	-2.73	-0.1217 ***	-4.63	-0.1805 ***	-12.65
女性ダミー*年齢	-0.0327 *	-1.95	-0.0394	-1.20	-0.0108	-0.52
女性ダミー*年齢2乗	0.0003	1.12	0.0005	0.98	0.0000	0.14
女性ダミー*勤続年数	0.0122	1.02	0.0051	0.45	0.0039	0.48
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0002	-0.67	-0.0001	-0.36	-0.0001	-0.27
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0251	0.38	0.0470	0.73	0.0835 **	2.18
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0525	0.61	-0.0576	-0.71	0.0594	1.20
女性ダミー*職種経験10-14年	0.0118	0.11	-0.0080	-0.07	0.0412	0.64
女性ダミー*職種経験15年以上	0.0380	0.29	-0.0378	-0.25	0.0183	0.25
女性ダミー*中卒	-0.4423 ***	-2.79	(dropped)		0.3972 ***	3.86
女性ダミー*高専短大卒	-0.0453	-0.85	0.0531	0.59	0.0598	1.31
女性ダミー*大卒	-0.0077	-0.14	0.1129	1.36	0.0455	1.12
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.1234 **	-2.05	-0.0309	-0.46	0.0177	0.62
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.1907 ***	-3.12	0.0185	0.28	-0.0241	-0.70
女性ダミー*北海道	-0.0655	-0.8	0.0092	0.11	-0.1496 ***	-2.63
女性ダミー*東北	-0.0339	-0.48	-0.1848 *	-1.82	-0.0600	-1.49
女性ダミー*関東B	-0.0599	-0.79	-0.1378 **	-2.32	-0.0391	-0.97
女性ダミー*中部A	-0.0198	-0.29	0.0763	1.16	-0.0331	-0.96
女性ダミー*中部B	-0.0881	-0.69	-0.1319 *	-1.72	-0.0688 **	-2.29
女性ダミー*近畿A	0.1110	1.63	-0.1641 **	-2.51	-0.0034	-0.11
女性ダミー*近畿B	0.0378	0.57	-0.0843	-1.27	0.0379	0.74
女性ダミー*中国	-0.1454	-1.2	-0.0683	-0.61	0.0168	0.44
女性ダミー*四国	-0.0469	-0.52	-0.1044	-1.33	-0.0107	-0.19
女性ダミー*九州	-0.0538	-0.54	-0.0678	-1.06	-0.0348	-1.03
定数項	5.9654 ***	29.34	4.8732 ***	27.79	5.5148 ***	47.86
自由度調整済み決定係数	0.7103		0.6292		0.4978	
観測数	1021		2078		7788	
復元労働者数	19646		44689		244748	

出所:『賃金構造基本統計調査』(2006年)の個票データにより計測。

注: 1) 復元倍率を用いた計測。\*、\*\*、\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 産業、女性ダミー×産業も用いて推定しているが、掲載を省略している。

3) レファレンス組は、学歴が高卒、企業規模が99人以下、産業が製造業、職種経験年数が0年、地域が関東A(南関東)。

4) (dropped)は、推定では当該変数が落とされたものを示す。

第2-付- 16表 2006年:ホワイト・医療系職の賃金関数の推定結果  
(看護師、准看護師、栄養士)

	医療系 看護師		医療系 准看護師		医療系 栄養士	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	-0.1844	-0.80	0.5798 **	2.33	(dropped)	
年齢	0.0184 *	1.65	0.0342 ***	2.86	0.0742 ***	2.60
年齢2乗	-0.0002	-1.16	-0.0003 **	-2.42	-0.0007 **	-2.28
勤続年数	0.0103 *	1.86	0.0244 ***	3.84	-0.0152 **	-1.09
勤続年数2乗	-0.0001	-0.36	-0.0003 *	-1.79	0.0008 **	2.32
職種経験1-4年	0.0556	1.26	0.0744	1.05	0.2539 **	1.99
職種経験5-9年	0.1230 **	2.54	0.0580	0.90	0.1960	1.33
職種経験10-14年	0.1414 *	1.91	-0.0709	-0.92	-0.1416	-0.81
職種経験15年以上	0.1837 **	2.11	-0.0169	-0.20	0.2714	1.13
中卒	-0.2269 ***	-3.24	-0.0006	-0.01	-0.2827	-1.20
高専短大卒	0.0424	1.03	0.0475	1.44	-0.0876	-0.71
大卒	0.0283	0.36	-0.0601	-1.22	0.0924	0.57
企業規模100-999人	-0.0279	-0.74	-0.0012	-0.03	0.0013	0.02
企業規模1000人以上	-0.0184	-0.46	-0.0530	-0.88	0.0854	1.17
北海道	0.0002	0.00	-0.1164	-1.59	-0.1604	-0.85
東北	-0.2053 ***	-3.18	-0.4098 ***	-5.70	-0.3830 ***	-3.64
関東B	-0.1812 *	-1.89	-0.0198	-0.18	-0.2054 *	-1.94
中部A	0.0697	0.82	-0.1215 *	-1.84	-0.0965	-1.44
中部B	-0.1463 ***	-2.78	-0.1556 **	-2.29	-0.2299 ***	-3.01
近畿A	-0.0076	-0.13	0.0613	0.76	0.0670	1.46
近畿B	-0.1120 *	-1.76	-0.0416	-0.39	0.1411	0.65
中国	-0.0528	-0.73	-0.1364 **	-2.18	-0.1628	-0.96
四国	-0.1610 ***	-2.74	-0.2834 ***	-4.13	-0.2302 ***	-2.60
九州	-0.2122 ***	-3.75	-0.3165 ***	-5.43	-0.1803 **	-2.56
女性ダミー*年齢	0.0008	0.07	-0.0220 *	-1.74	-0.0521 *	-1.79
女性ダミー*年齢2乗	-0.0001	-0.36	0.0002	1.36	0.0005	1.54
女性ダミー*勤続年数	0.0027	0.48	-0.0095	-1.43	0.0360 **	2.50
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0000	0.16	0.0002	1.07	-0.0010 ***	-2.72
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0156	0.34	-0.0456	-0.59	-0.2449 *	-1.89
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.0205	-0.41	0.0104	0.14	-0.1403	-0.94
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0186	-0.24	0.1458 *	1.74	0.1993	1.12
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.0196	-0.22	0.1463	1.57	-0.1523	-0.62
女性ダミー*中卒	(dropped)		-0.0436	-0.75	(dropped)	
女性ダミー*高専短大卒	0.0295	0.69	-0.0324	-0.92	0.1546	1.21
女性ダミー*大卒	0.0425	0.53	0.1065	1.47	0.0856	0.52
女性ダミー*企業規模100-999人	0.1210 ***	3.12	0.0590	1.56	0.0562	0.84
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.1214 ***	2.94	0.0760	1.08	0.0133	0.17
女性ダミー*北海道	-0.0858	-1.26	0.0537	0.68	0.0607	0.31
女性ダミー*東北	0.0407	0.62	0.1743 **	2.30	0.1966	1.80
女性ダミー*関東B	0.0907	0.93	-0.1112	-0.99	0.0672	0.58
女性ダミー*中部A	-0.1346	-1.57	0.0422	0.60	0.1018	1.37
女性ダミー*中部B	0.0023	0.04	0.0050	0.07	0.1195	1.51
女性ダミー*近畿A	-0.0055	-0.09	-0.0242	-0.28	-0.1224 **	-2.30
女性ダミー*近畿B	0.0359	0.54	-0.0272	-0.25	-0.1900	-0.87
女性ダミー*中国	-0.1106	-1.50	-0.0795	-1.19	-0.0224	-0.13
女性ダミー*四国	-0.0138	-0.23	0.0767	1.06	0.0786	0.83
女性ダミー*九州	0.0312	0.54	0.0421	0.68	0.0524	0.70
定数項	6.9396 ***	31.59	6.4483 ***	28.07	6.4565 ***	61.08
自由度調整済み決定係数	0.3819		0.4072		0.6165	
観測数	8919		3744		1338	
復元労働者数	465784		229851		52233	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付-17表 2006年:ホワイト・医療系職の賃金関数の推定結果

(薬剤師、診療放射線・診療エックス線技師、医師)

	医療系 薬剤師		医療系 診療放射線・診療エックス線技師		医療系 医師	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	1.0409 **	2.52	-0.4856	-0.86	1.2040 *	1.85
年齢	0.0978 ***	6.43	0.0542 ***	4.29	0.1077 ***	8.74
年齢2乗	-0.0010 ***	-5.86	-0.0006 ***	-4.24	-0.0010 ***	-8.63
勤続年数	0.0008	0.09	0.0057	0.81	-0.0034	-0.42
勤続年数2乗	0.0003	1.10	0.0002	0.90	0.0003	1.40
職種経験1-4年	0.0485	0.75	0.0974 *	1.96	0.1131 *	1.86
職種経験5-9年	0.0078	0.11	0.0870	1.60	0.1337 *	1.65
職種経験10-14年	-0.0176	-0.25	0.0889	1.24	0.2210 **	2.43
職種経験15年以上	0.0032	0.04	0.1947 **	2.32	0.3928 ***	2.98
中卒	(dropped)		(dropped)		(dropped)	
高専短大卒	-0.1108	-0.45	0.0343	0.54	(dropped)	
大卒	0.0253	0.32	0.0835	1.17	(dropped)	
企業規模100-999人	-0.0705	-1.41	-0.0367	-0.92	0.1495 *	1.89
企業規模1000人以上	-0.0672	-1.44	-0.0438	-1.02	-0.2590 **	-2.45
北海道	-0.1378 *	-1.86	-0.2190 ***	-4.48	-0.0016	-0.01
東北	-0.0922	-1.56	-0.2589 ***	-5.30	0.1660 *	1.88
関東B	-0.0869	-1.02	-0.2291 ***	-4.23	0.0220	0.22
中部A	-0.0589	-0.99	-0.2262 ***	-4.47	-0.0260	-0.28
中部B	-0.2032 ***	-3.52	-0.2364 ***	-5.05	0.0556	0.65
近畿A	-0.0653	-1.14	-0.1474 **	-2.52	-0.0094	-0.12
近畿B	-0.1630 **	-2.51	-0.2411 ***	-4.58	0.1185	1.55
中国	-0.1578 **	-2.39	-0.1433 **	-2.40	0.0047	0.06
四国	-0.2188 ***	-3.25	-0.1236 *	-1.89	0.0387	0.46
九州	-0.0593	-0.94	-0.1838 ***	-3.78	0.0477	0.62
女性ダミー*年齢	-0.0657 ***	-3.65	0.0155	0.51	-0.0617 **	-2.16
女性ダミー*年齢2乗	0.0006 ***	3.09	-0.0006 *	-1.65	0.0005 *	1.81
女性ダミー*勤続年数	-0.0118	-1.15	0.0171	1.49	0.0099	0.51
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0004	1.27	-0.0003	-0.92	-0.0001	-0.08
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0101	-0.13	-0.1680 **	-2.19	0.0418	0.37
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0868	1.00	-0.1416	-1.39	0.1992	1.24
女性ダミー*職種経験10-14年	0.1570 *	1.68	0.0244	0.17	0.1648	0.86
女性ダミー*職種経験15年以上	0.2441 **	2.10	-0.0676	-0.35	0.1480	0.55
女性ダミー*中卒	(dropped)		(dropped)		(dropped)	
女性ダミー*高専短大卒	0.1487	0.53	0.5716 ***	3.78	(dropped)	
女性ダミー*大卒	0.1291	0.84	0.4869 ***	2.89	(dropped)	
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0154	0.25	-0.0568	-0.84	-0.0135	-0.09
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.0131	-0.23	-0.1246	-1.52	-0.0464	-0.27
女性ダミー*北海道	0.1369	1.42	-0.0694	-1.07	0.1620	1.17
女性ダミー*東北	-0.0774	-0.83	0.1805 ***	2.62	-0.0415	-0.24
女性ダミー*関東B	-0.0350	-0.34	0.0174	0.24	0.0536	0.31
女性ダミー*中部A	0.0447	0.62	0.1047	1.26	0.2051	1.50
女性ダミー*中部B	0.1107	1.57	0.0316	0.52	0.0128	0.10
女性ダミー*近畿A	0.1337 *	1.93	0.0980	1.22	0.1019	0.80
女性ダミー*近畿B	0.1266	1.47	-0.0264	-0.27	0.1735	1.35
女性ダミー*中国	0.0694	0.87	-0.0608	-0.82	0.0508	0.42
女性ダミー*四国	0.1339 *	1.73	0.1104	1.16	0.1621	1.37
女性ダミー*九州	0.1146	1.54	0.0937	1.48	0.0202	0.17
定数項	5.5299 ***	16.84	6.5598 ***	27.05	5.9151 ***	18.78
自由度調整済み決定係数	0.4558		0.6912		0.5499	
観測数	845		520		1360	
復元労働者数	47089		28524		70534	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付- 18表 2006年:ホワイト・教育系職の賃金関数の推定結果  
(幼稚園教諭、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、大学教授・助教授)

	教育系 幼稚園教諭		教育系 各種学校・専修学校教員		教育系 高等学校教員		教育系 大学教授・助教授	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	(dropped)		-0.0551	-0.22	(dropped)		(dropped)	
年齢	0.0299 **	2.04	0.0632 ***	6.02	0.0759 ***	14.54	0.0730 ***	12.38
年齢2乗	-0.0003 **	-2.42	-0.0006 ***	-4.92	-0.0007 ***	-13.21	-0.0006 ***	-10.44
勤続年数	0.0145	1.23	0.0014	0.37	0.0106 ***	4.26	0.0039 **	2.30
勤続年数2乗	0.0000	0.09	0.0001	1.42	-0.0000	-0.03	-0.0000	-0.59
職種経験1-4年	0.0444	0.81	0.0626	1.09	-0.0256	-0.93	0.0216	0.69
職種経験5-9年	0.2645 ***	2.88	0.0442	0.75	0.0121	0.39	0.0601 *	1.92
職種経験10-14年	0.2941 **	2.33	0.1078	1.59	0.0414	1.14	0.0480	1.49
職種経験15年以上	0.4113 ***	2.70	0.1126	1.64	-0.0139	-0.32	0.0521	1.64
中卒	0.1552 *	1.85	-0.0868	-1.30	(dropped)		(dropped)	
高専短大卒	0.1376	1.09	0.1518 ***	5.53	0.0622	0.79	-0.2247	-1.04
大卒	0.2881 ***	2.71	0.1751 ***	8.07	0.2632 ***	5.17	-0.0431	-0.35
企業規模100-999人	0.0693	1.09	-0.0127	-0.59	0.0333 ***	3.86	0.1799 ***	4.24
企業規模1000人以上	-0.1564	-1.55	0.0535 **	2.14	0.1055 ***	6.53	0.2037 ***	4.89
北海道	-0.3795 ***	-4.79	-0.4195 ***	-11.10	-0.0511 **	-2.13	-0.1555 ***	-5.39
東北	-0.3275 ***	-3.28	-0.3499 ***	-11.48	-0.1538 ***	-8.71	-0.2109 ***	-16.06
関東B	-0.1630 *	-1.74	-0.2497 ***	-8.22	-0.1717 ***	-10.31	-0.1759 ***	-13.09
中部A	-0.0234	-0.38	-0.0688 **	-2.08	-0.0672 ***	-5.32	-0.0138	-0.88
中部B	-0.3682 ***	-3.72	-0.2794 ***	-8.81	-0.1258 ***	-7.53	-0.2368 ***	-19.81
近畿A	0.0425	0.78	-0.1771 ***	-6.55	-0.0178	-1.36	0.0705 ***	4.13
近畿B	0.0244	0.43	-0.3184 ***	-6.72	-0.1483 ***	-4.62	-0.0449	-1.62
中国	-0.1599 **	-2.04	-0.2261 ***	-5.75	-0.1311 ***	-10.22	-0.1957 ***	-14.54
四国	-0.0994	-1.64	-0.3244 ***	-5.81	-0.2469 ***	-15.19	-0.2607 ***	-13.14
九州	0.0169	0.21	-0.3165 ***	-9.20	-0.1875 ***	-12.77	-0.1339 ***	-6.81
女性ダミー*年齢	-0.0216	-1.35	0.0035	0.27	-0.0198 *	-1.91	-0.0201	-1.33
女性ダミー*年齢2乗	0.0003 *	1.65	-0.0001	-0.47	0.0002 *	1.81	0.0002	1.26
女性ダミー*勤続年数	0.0031	0.25	0.0013	0.22	0.0048	0.93	-0.0006	-0.15
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0002	-0.56	0.0001	0.72	-0.0001	-0.56	0.0000	0.41
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0318	-0.57	-0.0467	-0.72	0.0097	0.18	0.0205	0.41
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.2330 **	-2.48	0.0117	0.17	-0.0089	-0.13	0.0602	1.11
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.2071	-1.60	-0.0563	-0.65	-0.0470	-0.59	0.0689	1.21
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.2872 *	-1.83	-0.0329	-0.38	0.0028	0.03	-0.0183	-0.35
女性ダミー*中卒	-0.3044	-0.97	-0.0887	-0.97	(dropped)		(dropped)	
女性ダミー*高専短大卒	-0.0458	-0.28	-0.0640	-1.58	0.2844 ***	2.80	-0.0027	-0.01
女性ダミー*大卒	-0.1054	-0.70	-0.0762 **	-2.01	0.1393 *	1.72	0.0253	0.18
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.0078	-0.12	0.0672 **	2.24	0.0273	1.61	0.0086	0.12
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.5043 ***	4.70	0.0601	1.53	0.0312	0.99	0.0297	0.44
女性ダミー*北海道	0.1708 **	2.10	0.0455	0.72	0.0282	0.59	-0.2254 ***	-3.49
女性ダミー*東北	0.0510	0.51	0.0478	1.02	-0.0014	-0.03	-0.0945 *	-1.71
女性ダミー*関東B	0.0617	0.65	-0.0041	-0.09	-0.0401	-1.43	0.1116	1.39
女性ダミー*中部A	-0.0400	-0.64	-0.0866 *	-1.71	0.0132	0.54	0.0125	0.28
女性ダミー*中部B	0.2199 **	2.18	0.0400	0.88	-0.0026	-0.08	0.0063	0.19
女性ダミー*近畿A	-0.0554	-1.00	0.0644 *	1.68	-0.0256	-0.99	-0.0200	-0.53
女性ダミー*近畿B	-0.1273 *	-1.85	-0.0026	-0.03	-0.0603	-0.75	-0.0135	-0.19
女性ダミー*中国	0.0550	0.69	0.0282	0.47	-0.0266	-1.09	-0.0643 *	-1.93
女性ダミー*四国	-0.1430 **	-1.98	0.0463	0.62	-0.0281	-0.88	-0.0131	-0.35
女性ダミー*九州	-0.1972 **	-2.43	0.0791	1.35	-0.0170	-0.63	-0.0917	-1.62
定数項	6.3023 ***	18.35	5.9565 ***	27.88	5.6625 ***	46.51	6.2858 ***	34.71
自由度調整済み決定係数	0.6101		0.5028		0.6507		0.3212	
観測数	4716		3193		5604		5838	
復元労働者数	61299		39011		69815		89062	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付- 19表 2006年:ホワイト・その他の職の賃金関数の推定結果

(ワープロ・オペレーター、電子計算機オペレーター、記者)

	ホワイトその他 ワープロ・オペレーター		ホワイトその他 電子計算機オペレーター		ホワイトその他 記者	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.6571 ***	2.84	0.5902 **	2.48	-0.5889	-1.21
年齢	0.0476 ***	4.76	0.0488 ***	5.08	0.0799 ***	5.04
年齢2乗	-0.0005 ***	-4.10	-0.0006 ***	-4.64	-0.0009 ***	-4.80
勤続年数	0.0094	1.16	0.0065	1.08	0.0311 ***	4.74
勤続年数2乗	-0.0000	-0.07	0.0002	1.48	-0.0002	-0.86
職種経験1-4年	-0.1084 **	-2.03	0.0719	1.57	-0.0630	-1.31
職種経験5-9年	-0.0311	-0.51	0.1387 ***	2.72	-0.1479 ***	-2.71
職種経験10-14年	-0.0196	-0.24	0.0642	1.01	-0.1741 ***	-2.63
職種経験15年以上	0.0076	0.09	0.0261	0.42	-0.0985	-1.27
中卒	0.0309	0.23	0.1128	0.89	-0.0486	-0.62
高専短大卒	0.1193 ***	3.06	-0.0316	-0.93	0.0878	1.21
大卒	0.1861 ***	4.91	0.0312	1.13	0.1518 ***	3.48
企業規模100-999人	-0.0288	-0.80	-0.0176	-0.56	0.3207 ***	6.36
企業規模1000人以上	0.2060 ***	4.53	0.1099 **	2.50	0.3460 ***	5.75
北海道	-0.2669 ***	-5.78	-0.3537 ***	-3.92	0.1528 ***	2.77
〒	-0.3369 ***	-6.07	-0.3386 ***	-7.33	-0.2197 ***	-5.46
関東B	-0.0672	-0.68	-0.2125 ***	-3.57	-0.1310 **	-2.45
中部A	0.0177	0.35	-0.1160 ***	-3.76	-0.1072 ***	-2.86
中部B	-0.1012 *	-1.72	-0.2043 ***	-5.78	-0.0689 *	-1.71
近畿A	-0.0452	-0.73	-0.1360 ***	-3.93	-0.0027	-0.07
近畿B	-0.0815	-1.11	-0.1601 **	-1.98	-0.3005 ***	-4.92
中国	-0.0420	-0.39	-0.1755 ***	-4.31	0.0275	0.53
四国	-0.0944	-1.47	-0.2473 ***	-6.72	-0.1257 ***	-3.46
九州	-0.1418 ***	-2.71	-0.2615 ***	-6.31	-0.0458	-1.14
女性ダミー*年齢	-0.0398 ***	-3.50	-0.0331 ***	-2.76	0.0236	0.81
女性ダミー*年齢2乗	0.0004 ***	2.70	0.0004 **	2.37	-0.0003	-0.82
女性ダミー*勤続年数	-0.0014	-0.15	-0.0016	-0.21	-0.0377 ***	-2.86
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0001	0.53	0.0001	0.23	0.0012 ***	3.05
女性ダミー*職種経験1-4年	0.1472 **	2.50	-0.1035 *	-1.74	0.0667	0.82
女性ダミー*職種経験5-9年	0.1066	1.50	-0.0730	-1.04	0.1936 *	1.96
女性ダミー*職種経験10-14年	0.1648 *	1.75	-0.0176	-0.22	0.1612	1.30
女性ダミー*職種経験15年以上	0.1610	1.49	0.0416	0.48	0.1464	0.93
女性ダミー*中卒	-0.1773	-1.16	0.0953	0.61	0.3381 *	2.04
女性ダミー*高専短大卒	-0.1047 **	-2.46	0.0517	1.05	0.3923 ***	2.65
女性ダミー*大卒	-0.0528	-1.16	0.0145	0.32	0.3675 ***	2.77
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0618	1.53	0.0532	1.22	0.0243	0.33
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.0424	-0.83	-0.0228	-0.42	-0.1216	-1.42
女性ダミー*北海道	0.0223	0.38	-0.1313	-1.28	-0.1530	-0.83
女性ダミー*東北	0.0892	1.36	-0.0573	-0.90	-0.2541 ***	-3.56
女性ダミー*関東B	-0.0458	-0.42	-0.0363	-0.52	-0.1823	-1.62
女性ダミー*中部A	-0.0991	-1.64	-0.0529	-1.14	-0.1462 **	-2.24
女性ダミー*中部B	-0.0742	-1.10	-0.0875 *	-1.70	-0.2288 ***	-3.86
女性ダミー*近畿A	0.0497	0.65	-0.0383	-0.68	-0.2447 ***	-3.67
女性ダミー*近畿B	-0.0090	-0.11	-0.1826 *	-1.92	-0.1907 *	-1.92
女性ダミー*中国	-0.0933	-0.83	-0.1590 ***	-2.89	-0.3151 ***	-3.96
女性ダミー*四国	-0.0804	-0.93	-0.1328	-1.63	-0.0742	-1.10
女性ダミー*九州	-0.0895	-1.44	-0.1541 ***	-2.68	-0.3133 ***	-4.71
定数項	6.1786 ***	29.63	6.3489 ***	38.06	5.5375 ***	20.22
自由度調整済み決定係数	0.6007		0.5539		0.6250	
観測数	2009		2238		1744	
復元労働者数	57675		74977		17074	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付- 20表 2006年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果  
(ミシン縫製工、洋裁工、織布工)

	現場生産職 ミシン縫製工		現場生産職 洋裁工		現場生産職 織布工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.2889	1.44	-0.6507	-0.95	1.0551 ***	3.71
年齢	0.0425 ***	4.19	0.0222	0.74	0.0465 ***	4.41
年齢2乗	-0.0005 ***	-4.08	-0.0002	-0.75	-0.0005 ***	-3.94
勤続年数	0.0274 ***	2.96	0.0828 ***	2.97	0.0075	1.07
勤続年数2乗	-0.0006 **	-2.24	-0.0020 **	-2.47	-0.0000	-0.01
職種経験1-4年	-0.0530	-0.92	-0.6232 ***	-4.28	0.0691	1.16
職種経験5-9年	-0.0188	-0.23	-0.5779 ***	-2.90	0.0731	1.15
職種経験10-14年	-0.1074	-1.03	-1.3427 ***	-5.21	0.0291	0.37
職種経験15年以上	0.0413	0.45	-0.8988 ***	-4.42	0.0462	0.53
中卒	-0.1557 ***	-3.38	0.0609	0.54	-0.1403 ***	-3.19
高専短大卒	0.1760 ***	3.17	0.1824	1.40	0.0099	0.31
大卒	0.1237 **	2.45	-0.1375	-0.86	0.0098	0.12
企業規模100-999人	0.0107	0.30	-0.2099 **	-2.01	0.1170 ***	2.77
企業規模1000人以上	0.2275 **	2.41	-0.1513	-0.74	0.4367 ***	5.05
北海道	-0.4032 ***	-3.25	-0.3169 ***	-2.81	(dropped)	
東北	-0.6475 ***	-10.93	-0.4908 ***	-3.62	-0.7218 ***	-9.99
関東B	-0.4664 ***	-5.87	-0.6408 ***	-4.25	-0.4229 ***	-5.31
中部A	-0.2824 ***	-2.99	-0.4025 **	-2.49	-0.4688 ***	-5.30
中部B	-0.2117 ***	-3.09	-0.3963 ***	-2.92	-0.3841 ***	-8.67
近畿A	-0.1446 *	-1.76	-0.5971 ***	-4.67	-0.4833 ***	-5.26
近畿B	-0.5555 ***	-3.54	(dropped)		-0.4678 ***	-5.98
中国	-0.3699 ***	-5.87	-0.1197	-0.66	-0.6727 ***	-15.71
四国	-0.4636 ***	-6.52	-0.8806 ***	-4.93	-0.8058 ***	-9.36
九州	-0.4738 ***	-5.99	-0.5300 ***	-2.76	-0.5670 ***	-11.58
女性ダミー*年齢	-0.0376 ***	-3.62	-0.0270	-0.85	-0.0501 ***	-3.03
女性ダミー*年齢2乗	0.0004 ***	3.39	0.0003	0.80	0.0004 **	2.17
女性ダミー*勤続年数	-0.0223 **	-2.36	-0.0666 **	-2.34	0.0160 *	1.72
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0006 **	2.20	0.0018 **	2.15	-0.0004 **	-2.02
女性ダミー*職種経験1-4年	0.0688	1.17	0.7357 ***	3.89	-0.2046	-1.38
女性ダミー*職種経験5-9年	0.0515	0.62	0.7421 ***	3.19	-0.3032 **	-2.25
女性ダミー*職種経験10-14年	0.1615	1.52	1.4898 ***	5.17	-0.2484	-1.56
女性ダミー*職種経験15年以上	0.0375	0.40	1.0676 ***	4.40	-0.2465	-1.60
女性ダミー*中卒	0.0928 **	1.98	-0.1228	-1.02	0.2772 ***	4.75
女性ダミー*高専短大卒	-0.1185 **	-1.98	0.1080	0.69	0.0026	0.05
女性ダミー*大卒	0.1069	0.88	0.4790 *	1.87	-0.1190	-1.05
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0539	1.44	0.0438	0.39	-0.0564	-0.83
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.0699	-0.70	(dropped)		-0.3135	-1.21
女性ダミー*北海道	0.1717	1.33	(dropped)		(dropped)	
女性ダミー*東北	0.3508 ***	5.23	0.3482 **	2.22	0.3097 ***	2.85
女性ダミー*関東B	0.2981 ***	3.47	0.4656 ***	2.73	0.0586	0.43
女性ダミー*中部A	0.1747 *	1.73	0.3002	1.62	-0.0071	-0.05
女性ダミー*中部B	0.0909	1.21	0.2497	1.57	0.0674	0.95
女性ダミー*近畿A	0.1038	1.16	0.3242 *	1.86	0.1240	1.11
女性ダミー*近畿B	0.3678 **	2.26	(dropped)		(dropped)	
女性ダミー*中国	0.1584 **	2.23	-0.2576	-1.07	0.1208	1.57
女性ダミー*四国	0.2311 ***	2.92	0.6408 ***	3.28	0.4149	1.64
女性ダミー*九州	0.2447 ***	2.88	0.4655 **	2.18	0.0844	0.96
定数項	6.3968 ***	33.02	7.3682 ***	10.99	6.4762 ***	36.98
自由度調整済み決定係数	0.5338		0.7672		0.6864	
観測数	3472		337		433	
復元労働者数	67610		9588		6771	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付-21表 2006年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果  
(通信機器組立工、陶磁器工、パン・洋生菓子製造工)

	現場生産職 通信機器組立工		現場生産職 陶磁器工		現場生産職 パン・洋生菓子製造工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.7477 **	2.13	-0.7380 **	-2.09	0.5475 ***	3.23
年齢	0.0345 ***	3.36	0.0004	0.04	0.0481 ***	6.41
年齢2乗	-0.0004 ***	-3.37	0.0000	0.04	-0.0006 ***	-6.09
勤続年数	0.0010	0.15	0.0227 **	2.11	0.0120 *	1.76
勤続年数2乗	0.0003 **	2.12	-0.0004	-1.56	-0.0000	-0.01
職種経験1-4年	0.1755 **	2.31	0.0326	0.52	-0.0930 **	-2.21
職種経験5-9年	0.2253 ***	2.80	-0.0302	-0.37	-0.0318	-0.60
職種経験10-14年	0.2939 ***	3.25	-0.0055	-0.05	0.0184	0.25
職種経験15年以上	0.3314 ***	3.11	0.1042	0.92	0.0459	0.54
中卒	-0.1743 ***	-2.96	-0.1812 ***	-3.61	-0.2250 ***	-3.45
高専短大卒	0.1055 **	2.00	-0.2383 ***	-2.71	0.1533 ***	3.44
大卒	0.1304 **	2.41	0.0352	0.52	0.1282 ***	3.61
企業規模100-999人	-0.0090	-0.32	0.3262 ***	5.01	-0.0052	-0.15
企業規模1000人以上	0.2083 ***	3.01	0.2590 ***	2.77	0.0361	1.10
北海道	-0.2456 ***	-3.02	(dropped)		-0.2995 ***	-5.67
東北	-0.1606 **	-2.03	(dropped)		-0.2148 ***	-4.80
関東B	-0.1513 *	-1.81	(dropped)		-0.0141	-0.21
中部A	-0.0561	-0.69	0.1142	1.28	-0.1165 ***	-3.17
中部B	-0.1013	-1.26	-0.2133	-1.64	-0.1635 ***	-3.55
近畿A	-0.1456	-1.59	-0.1574 **	-2.08	-0.0161	-0.46
近畿B	-0.3222 ***	-3.40	0.5942 ***	4.23	-0.0881 *	-1.86
中国	-0.2628 ***	-3.02	0.2114	0.88	-0.1673 ***	-3.12
四国	0.0152	0.17	-0.0463	-0.45	-0.3175 ***	-5.23
九州	-0.4231 ***	-5.10	-0.1415 *	-1.73	-0.1875 ***	-4.46
女性ダミー*年齢	-0.0381 **	-2.28	0.0192	1.15	-0.0463 ***	-4.65
女性ダミー*年齢2乗	0.0004 *	1.74	-0.0002	-1.20	0.0005 ***	4.24
女性ダミー*勤続年数	0.0115	1.33	-0.0245 *	-1.88	0.0027	0.29
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0003	-1.30	0.0004	1.45	-0.0003	-1.40
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.2696 **	-2.36	-0.1278	-0.90	0.0804	1.51
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.2430 **	-2.36	-0.0269	-0.17	0.0224	0.33
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.3370 ***	-2.95	0.0471	0.28	0.0057	0.06
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.2935 **	-2.24	-0.0012	-0.01	0.0299	0.21
女性ダミー*中卒	0.0746	0.56	0.1381 **	2.03	0.0853	1.14
女性ダミー*高専短大卒	-0.0823	-1.32	0.1615	1.57	-0.0443	-0.74
女性ダミー*大卒	-0.1561	-1.49	0.1139	1.09	-0.1123	-1.60
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0931 **	2.24	0.1206	1.60	0.0080	0.17
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.1455 *	1.80	0.2448 *	1.68	0.0911 *	1.80
女性ダミー*北海道	-0.0224	-0.20	(dropped)		0.1908 ***	2.79
女性ダミー*東北	-0.0114	-0.11	(dropped)		0.1403 **	2.15
女性ダミー*関東B	0.0401	0.36	(dropped)		-0.0275	-0.30
女性ダミー*中部A	-0.0523	-0.47	0.1117	0.79	0.0813	1.33
女性ダミー*中部B	0.0517	0.48	0.1854	1.07	0.1285 *	1.91
女性ダミー*近畿A	-0.0355	-0.27	(dropped)		0.0161	0.29
女性ダミー*近畿B	0.0017	0.01	-0.2826	-1.38	-0.0047	-0.06
女性ダミー*中国	-0.0186	-0.16	(dropped)		0.0105	0.14
女性ダミー*四国	0.3181 ***	2.68	0.3360 **	2.14	0.2388 **	2.56
女性ダミー*九州	0.0434	0.41	0.1298	1.00	0.0373	0.64
定数項	6.3706 ***	36.00	6.9061 ***	30.87	6.2021 ***	44.29
自由度調整済み決定係数	0.7292		0.7978		0.5302	
観測数	1094		332		1395	
復元労働者数	23438		9240		60068	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付- 22表 2006年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果

(紙器工、半導体チップ製造工、機械組立工)

	現場生産職 紙器工		現場生産職 半導体チップ製造工		現場生産職 機械組立工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.1134	0.49	0.4315 *	1.66	0.4465 ***	3.97
年齢	0.0483 ***	7.34	0.0363 ***	4.21	0.0307 ***	8.31
年齢2乗	-0.0005 ***	-6.73	-0.0005 ***	-3.95	-0.0003 ***	-6.82
勤続年数	0.0139 **	2.55	0.0232 ***	3.80	0.0192 ***	6.87
勤続年数2乗	-0.0002	-1.54	-0.0002	-1.08	-0.0002 ***	-3.29
職種経験1-4年	0.0574	1.33	0.0494	1.48	0.0097	0.52
職種経験5-9年	0.0380	0.78	0.0473	1.09	0.0494 **	1.97
職種経験10-14年	0.0850	1.40	0.0798	1.46	0.0789 **	2.56
職種経験15年以上	0.1994 ***	2.59	0.0793	1.20	0.0703 **	2.09
中卒	-0.1613 ***	-3.62	-0.0498	-1.26	-0.0053	-0.21
高専短大卒	0.0859 **	2.25	0.0092	0.32	-0.0300	-1.21
大卒	0.0604	1.58	0.1057 **	2.30	0.0613 ***	3.15
企業規模100-999人	0.0069	0.28	0.1741 ***	5.57	-0.0413 ***	-2.67
企業規模1000人以上	0.2644 ***	7.52	0.3973 ***	12.78	0.1938 ***	13.25
北海道	-0.2183 ***	-4.25	(dropped)		-0.2689 ***	-4.99
東北	-0.3444 ***	-9.42	0.0968	1.06	-0.1339 ***	-4.55
関東B	-0.2216 ***	-4.18	-0.0270	-0.28	-0.1894 ***	-6.82
中部A	-0.0417	-0.76	0.1186	1.27	-0.0190	-0.88
中部B	-0.2573 ***	-5.83	-0.0457	-0.49	-0.1207 ***	-5.08
近畿A	-0.2857 ***	-5.77	0.0313	0.31	-0.1680 ***	-5.85
近畿B	-0.1743 ***	-3.42	0.2863 ***	2.96	-0.0807 ***	-2.89
中国	-0.1244 ***	-2.83	0.1399	1.50	-0.1530 ***	-6.51
四国	-0.2517 ***	-5.09	-0.0144	-0.15	-0.1683 ***	-6.34
九州	-0.2450 ***	-6.20	0.0367	0.40	-0.1690 ***	-6.35
女性ダミー*年齢	-0.0188 *	-1.69	-0.0400 ***	-2.92	-0.0402 ***	-6.28
女性ダミー*年齢2乗	0.0002	1.15	0.0004 **	2.37	0.0004 ***	5.04
女性ダミー*勤続年数	0.0208 *	1.93	-0.0154	-1.23	-0.0160 *	-1.95
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0005 **	-2.34	0.0002	0.72	0.0004 *	1.88
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.1603 **	-2.09	-0.0007	-0.01	0.0514 *	1.82
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.1883 *	-1.86	0.0330	0.35	0.0535	1.00
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.1929 *	-1.79	0.0264	0.23	0.0591	0.91
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.2752 *	-1.86	0.0324	0.24	0.0730	0.78
女性ダミー*中卒	0.1981 ***	3.17	0.0557	0.76	-0.0134	-0.31
女性ダミー*高専短大卒	-0.1682 ***	-2.73	-0.0195	-0.43	0.0368	0.95
女性ダミー*大卒	0.1874 *	1.69	-0.0923	-0.80	-0.1582 **	-2.01
女性ダミー*企業規模100-999人	0.1339 ***	3.26	-0.1721 **	-2.27	0.1202 ***	4.59
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.0621	0.67	0.0799	1.04	0.0443	1.31
女性ダミー*北海道	-0.0068	-0.09	(dropped)		(dropped)	
女性ダミー*東北	0.1805 **	2.55	0.3311 ***	2.86	-0.0273	-0.64
女性ダミー*関東B	0.1420 **	1.79	0.4362 ***	3.26	0.1617 ***	3.80
女性ダミー*中部A	0.0396	0.38	0.2232 *	1.83	-0.0036	-0.09
女性ダミー*中部B	0.1203 *	1.81	0.3397 ***	2.85	0.0254	0.69
女性ダミー*近畿A	0.2477 **	2.40	0.2683 **	2.09	0.0863 *	1.93
女性ダミー*近畿B	-0.0718	-0.92	0.3530 ***	2.63	0.0302	0.57
女性ダミー*中国	0.0212	0.27	0.2890 ***	2.46	0.0451	1.25
女性ダミー*四国	0.0527	0.67	0.4504 ***	3.47	-0.0530	-1.04
女性ダミー*九州	-0.0124	-0.20	0.3785 ***	3.22	-0.1292 ***	-3.58
定数項	6.1671 ***	45.98	6.1295 ***	37.78	6.5537 ***	103.36
自由度調整済み決定係数	0.6278		0.7617		0.7048	
観測数	1492		944		3759	
復元労働者数	18736		29003		173946	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付- 23表 2006年:ブルー・現場生産職の賃金関数の推定結果  
(仕上工、金属プレス工、溶接工)

	現場生産職 仕上工		現場生産職 金属プレス工		現場生産職 溶接工	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.3468 *	1.84	0.4219	1.43	1.1374 ***	3.42
年齢	0.0461 ***	5.68	0.0415 ***	5.89	0.0478 ***	11.89
年齢2乗	-0.0005 ***	-5.18	-0.0005 ***	-5.78	-0.0005 ***	-10.66
勤続年数	0.0136 **	2.20	0.0153 ***	4.25	0.0104 ***	3.68
勤続年数2乗	-0.0001	-0.83	-0.0001	-1.35	-0.0001	-1.17
職種経験1-4年	0.1354 ***	3.37	-0.0638	-1.00	0.0287	1.18
職種経験5-9年	0.1536 ***	2.90	-0.0079	-0.12	0.0286	0.95
職種経験10-14年	0.1212	1.57	-0.0346	-0.43	0.0610 *	1.81
職種経験15年以上	0.2433 ***	3.34	0.0309	0.38	0.1165 ***	3.16
中卒	-0.0979 ***	-2.66	-0.0762 ***	-2.63	-0.0121	-0.60
高専短大卒	0.0633 *	1.89	0.0317	0.77	0.0105	0.25
大卒	0.1214 *	1.98	0.0792	1.62	0.0460	1.10
企業規模100-999人	-0.0108	-0.36	0.0969 ***	4.06	0.0865 ***	5.34
企業規模1000人以上	0.1053 ***	2.90	0.2496 ***	8.64	0.1786 ***	8.76
北海道	-0.0718	-1.43	-0.3917 ***	-3.60	-0.2621 ***	-5.13
東北	-0.2569 ***	-5.49	-0.3141 ***	-9.19	-0.1520 ***	-6.76
関東B	-0.1777 ***	-3.03	-0.1408 ***	-3.80	0.0769 ***	3.14
中部A	0.0548	1.24	-0.0610 *	-1.95	0.0207	0.79
中部B	-0.0682	-1.54	-0.1264 ***	-3.60	-0.0530 **	-2.04
近畿A	-0.0352	-0.72	-0.1064 ***	-2.79	0.1175 ***	2.73
近畿B	-0.0591	-1.17	-0.1022 **	-2.45	-0.0274	-0.96
中国	-0.0976 **	-2.17	-0.1392 ***	-4.02	-0.1186 ***	-5.24
四国	-0.2067 ***	-4.25	-0.2289 ***	-6.43	-0.0456 *	-1.85
九州	-0.2720 ***	-6.54	-0.1810 ***	-5.99	-0.1406 ***	-7.05
女性ダミー*年齢	-0.0353 ***	-3.32	-0.0242	-1.57	-0.0356 **	-2.03
女性ダミー*年齢2乗	0.0003 **	2.44	0.0002	1.10	0.0003	1.49
女性ダミー*勤続年数	0.0105	1.09	-0.0559 **	-2.48	-0.0250	-1.21
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0001	-0.50	0.0015 **	2.15	0.0005	1.29
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0857 *	-1.78	0.1614	1.61	0.0109	0.13
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.1063	-1.49	0.2207 *	1.68	0.1466	1.24
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0357	-0.32	0.4556 ***	2.57	0.2989	1.55
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.2681 **	-2.23	0.5356 **	2.43	0.3685	1.42
女性ダミー*中卒	0.0931 *	1.93	-0.1084	-1.13	-0.0500	-0.69
女性ダミー*高専短大卒	-0.0880	-1.26	-0.0609	-0.67	-0.1900 **	-2.23
女性ダミー*大卒	-0.0911	-1.19	-0.0786	-0.94	-0.0371	-0.87
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0658	1.61	0.0156	0.18	0.0153	0.21
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.1286	1.30	-0.2763	-2.45	(dropped)	
女性ダミー*北海道	(dropped)		(dropped)		(dropped)	
女性ダミー*東北	0.2073 ***	3.30	-0.0350	-0.32	-0.6712 ***	-3.42
女性ダミー*関東B	0.2142 ***	3.01	-0.0857	-0.84	-0.9914 ***	-5.65
女性ダミー*中部A	0.0477	0.73	-0.1287	-1.48	-0.9389 ***	-6.20
女性ダミー*中部B	0.1513 ***	2.62	0.0096	0.12	-0.7082 ***	-4.46
女性ダミー*近畿A	0.1659 **	2.33	0.0025	0.02	(dropped)	
女性ダミー*近畿B	0.2811 ***	3.23	0.1655	1.05	(dropped)	
女性ダミー*中国	0.2736 ***	4.36	-0.1454 *	-1.78	-0.5549 ***	-3.51
女性ダミー*四国	0.1013	1.18	-0.1353	-0.53	-0.5911 ***	-3.32
女性ダミー*九州	0.2334 ***	3.94	0.0574	0.72	-0.6180 ***	-4.42
定数項	6.1603 ***	46.05	6.3500 ***	53.59	6.1492 ***	84.50
自由度調整済み決定係数	0.7063		0.5929		0.5579	
観測数	1250		1750		2408	
復元労働者数	39356		69424		65530	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付- 24表 2006年: グレー・販売職の賃金関数の推定結果

(保険外交員、百貨店店員、販売店員(百貨店店員を除く)、自動車外交販売員)

	販売職 保険外交員		販売職 百貨店店員		販売職 販売店員(百貨店店員を除く)		販売職 自動車外交販売員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	(dropped)		(dropped)		0.5619 ***	7.14	(dropped)	
年齢	0.0409 ***	3.84	0.0205 **	2.01	0.0424 ***	13.47	0.0394 ***	4.95
年齢2乗	-0.0005 ***	-3.96	-0.0002	-1.47	-0.0005 ***	-12.06	-0.0004 ***	-3.51
勤続年数	0.0219 ***	2.84	0.0184 ***	3.04	0.0194 ***	8.50	0.0176 ***	4.60
勤続年数2乗	-0.0002	-1.29	-0.0001	-0.44	-0.0003 ***	-4.47	-0.0003 ***	-2.76
職種経験1-4年	0.1889 ***	4.13	-0.0852	-1.63	0.0152	1.06	0.0522 **	2.30
職種経験5-9年	0.2721 ***	4.34	0.0438	0.69	0.0353 *	1.85	0.0726 ***	2.60
職種経験10-14年	0.3833 ***	4.72	-0.0002	0.00	0.0688 ***	2.63	0.0605 *	1.77
職種経験15年以上	0.3259 ***	3.90	0.0659	0.79	0.1227 ***	4.37	0.0688 *	1.80
中卒	0.1522 **	2.23	-0.3054 ***	-4.94	-0.1111 ***	-3.96	-0.0528	-0.60
高専短大卒	-0.1012 **	-2.01	0.0379	0.94	0.0748 ***	5.37	0.0135	0.77
大卒	0.1301 ***	4.00	0.1518 ***	7.52	0.1209 ***	13.21	0.0443 ***	2.79
企業規模100-999人	0.1418 **	2.29	0.1067 ***	2.79	0.0018	0.17	0.0807 ***	4.19
企業規模1000人以上	0.0261	0.83	0.1474 ***	4.32	0.0410 ***	4.07	0.0693 ***	2.76
北海道	-0.2295 ***	-3.88	-0.1843 ***	-4.04	-0.1308 ***	-6.81	-0.2484 ***	-6.68
東北	-0.2314 ***	-3.77	-0.1527 ***	-4.43	-0.2003 ***	-11.75	-0.2335 ***	-9.82
関東B	-0.1629 **	-2.15	-0.0233	-0.70	-0.0787 ***	-4.06	-0.1312 ***	-4.41
中部A	-0.0493	-1.07	-0.0920 ***	-2.75	-0.0596 ***	-4.18	-0.0376	-1.60
中部B	-0.1586 ***	-3.28	-0.0872 ***	-2.87	-0.1460 ***	-8.20	-0.0956 ***	-4.03
近畿A	0.0817	1.21	-0.0871 ***	-2.92	-0.0336 **	-2.43	0.0160	0.66
近畿B	-0.1182 **	-2.13	0.0149	0.34	-0.0170	-0.57	-0.0801 **	-2.24
中国	-0.2001 ***	-3.84	-0.1310 ***	-3.40	-0.1500 ***	-11.08	-0.1390 ***	-5.23
四国	-0.1370 ***	-2.78	-0.1163 ***	-2.87	-0.1437 ***	-8.21	-0.1067 ***	-4.37
九州	-0.0713	-1.58	-0.1359 ***	-4.71	-0.2347 ***	-15.64	-0.1792 ***	-7.93
女性ダミー*年齢	-0.0122	-1.07	-0.0123	-1.10	-0.0382 ***	-9.19	0.0028	0.13
女性ダミー*年齢2乗	0.0001	0.83	-0.0000	-0.05	0.0004 ***	7.29	-0.0002	-0.76
女性ダミー*勤続年数	0.0134	1.47	0.0070	0.97	-0.0063 *	-1.87	0.0110	1.10
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0003	-1.43	0.0001	0.73	0.0002 **	1.97	0.0001	0.18
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.2594 ***	-5.32	0.1054 *	1.82	0.0129	0.71	-0.0674	-1.40
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.2612 ***	-3.64	-0.0113	-0.16	0.0262	1.02	-0.0955	-1.25
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.2251 **	-2.38	0.0396	0.46	0.0118	0.34	-0.2135 *	-1.87
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.1489	-1.45	-0.0278	-0.29	-0.0275	-0.71	-0.2866 **	-2.40
女性ダミー*中卒	-0.2525 ***	-3.34	0.2350 ***	2.79	0.0082	0.23	(dropped)	
女性ダミー*高専短大卒	0.1494 ***	2.71	0.0093	0.22	0.0024	0.14	-0.0218	-0.38
女性ダミー*大卒	-0.0064	-0.14	0.0163	0.59	0.0435 ***	2.58	-0.0785	-1.62
女性ダミー*企業規模100-999人	0.0915	0.84	-0.0845	-1.49	0.0703 ***	4.75	0.0378	0.69
女性ダミー*企業規模1000人以上	0.0370	0.75	-0.0900 *	-1.68	0.0502 ***	3.59	0.0247	0.32
女性ダミー*北海道	0.0714	1.11	-0.0489	-0.96	-0.1024 ***	-3.93	-0.0567	-0.58
女性ダミー*東北	0.1065	1.62	-0.0361	-0.83	-0.0662 ***	-2.88	-0.0690	-0.79
女性ダミー*関東B	0.1818 **	2.22	-0.0279	-0.67	-0.0924 ***	-3.52	0.1114	0.85
女性ダミー*中部A	-0.0434	-0.76	-0.0614	-1.59	-0.0352 *	-1.74	-0.0712	-0.80
女性ダミー*中部B	0.1124 **	1.94	-0.1289 ***	-3.53	0.0169	0.65	-0.1103	-1.07
女性ダミー*近畿A	-0.1144	-1.58	0.0001	0.00	-0.0249	-1.23	-0.1166	-1.26
女性ダミー*近畿B	0.2006 ***	3.03	-0.1734 ***	-2.89	-0.1211 ***	-3.07	-0.0640	-0.79
女性ダミー*中国	0.0610	1.07	-0.0585	-1.28	-0.0461 **	-2.31	-0.0977	-1.03
女性ダミー*四国	0.0355	0.64	-0.0531	-1.08	-0.0367	-1.37	-0.0371	-0.36
女性ダミー*九州	-0.0853 *	-1.68	-0.1148 ***	-3.39	-0.0444 **	-2.06	0.0297	0.34
定数項	6.3350 ***	29.49	6.4997 ***	40.50	6.2794 ***	104.94	6.1699 ***	41.83
自由度調整済み決定係数	0.3468		0.6981		0.4922		0.5145	
観測数	12484		3255		18022		2290	
復元労働者数	158190		102397		537065		67075	

注: 第2-付-15表と同じ。

第2-付- 25表 2006年:グレー・サービス職の賃金関数の推定結果  
(調理士、理容・美容師、娯楽接客員)

	サービス職 調理士		サービス職 理容・美容師		サービス職 娯楽接客員	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダメー	0.6696 ***	5.24	-0.0920	-0.32	-0.2955 **	-2.25
年齢	0.0526 ***	12.44	0.0482 ***	3.41	0.0293 ***	6.48
年齢2乗	-0.0006 ***	-11.10	-0.0004 **	-2.47	-0.0004 ***	-6.64
勤続年数	0.0125 ***	4.41	0.0282 ***	4.18	0.0230 ***	6.93
勤続年数2乗	-0.0001	-1.41	-0.0009 ***	-3.61	-0.0004 ***	-5.14
職種経験1-4年	0.0065	0.35	0.0446	1.37	0.0455 ***	3.00
職種経験5-9年	0.0681 *	1.80	0.2209 ***	4.02	0.0695 ***	2.94
職種経験10-14年	0.0713 **	2.42	0.3798 ***	5.00	0.0957 ***	2.65
職種経験15年以上	0.1506 ***	3.92	0.2442 **	2.35	0.1728 ***	4.02
中卒	-0.0113	-0.31	-0.0209	-0.37	-0.0157	-0.65
高専短大卒	-0.0047	-0.29	0.0104	0.40	0.0104	0.44
大卒	0.0058	0.29	-0.1595 ***	-2.75	0.0850 ***	5.07
企業規模100-999人	-0.0269 **	-2.25	0.0859 ***	2.64	0.0044	0.35
企業規模1000人以上	0.0378 **	2.48	0.1520 ***	3.31	-0.0827 ***	-4.16
北海道	-0.1243 ***	-3.67	-0.2111 ***	-2.76	-0.1598 ***	-5.17
東北	-0.2146 ***	-10.76	-0.3691 ***	-7.04	-0.1710 ***	-8.75
関東B	-0.0975 ***	-3.72	-0.1587 ***	-3.23	-0.0512	-1.22
中部A	-0.0496 ***	-2.94	-0.0146	-0.38	-0.0325	-1.61
中部B	-0.0012	-0.02	-0.2047 ***	-4.22	-0.1246 ***	-5.49
近畿A	-0.0544 ***	-3.08	-0.0763 **	-2.09	-0.0894 ***	-4.05
近畿B	-0.0196	-0.46	-0.1317 ***	-3.21	-0.0751 **	-2.02
中国	-0.1248 ***	-6.27	-0.1901 ***	-3.33	-0.1795 ***	-6.50
四国	-0.1661 ***	-9.08	-0.1998 ***	-3.03	-0.1339 ***	-5.29
九州	-0.2087 ***	-13.41	-0.2850 ***	-5.44	-0.2198 ***	-11.61
女性ダメー*年齢	-0.0457 ***	-8.41	0.0035	0.21	-0.0121 *	-1.88
女性ダメー*年齢2乗	0.0004 ***	6.87	-0.0002	-0.85	0.0002 *	1.91
女性ダメー*勤続年数	0.0188 ***	4.18	-0.0118	-1.46	0.0008	0.17
女性ダメー*勤続年数2乗	-0.0003 ***	-2.60	0.0006 **	2.28	-0.0000	-0.18
女性ダメー*職種経験1-4年	0.0149	0.54	0.0419	0.92	-0.0645 ***	-2.91
女性ダメー*職種経験5-9年	-0.0465	-1.00	-0.0786	-1.14	-0.0298	-0.92
女性ダメー*職種経験10-14年	-0.0484	-1.07	-0.2411 ***	-2.56	-0.1075 **	-2.23
女性ダメー*職種経験15年以上	-0.0133	-0.26	-0.0242	-0.20	-0.1839 ***	-3.20
女性ダメー*中卒	0.0034	0.08	-0.0084	-0.12	-0.0208	-0.68
女性ダメー*高専短大卒	0.0486 **	2.01	0.0219	0.68	-0.0258	-0.86
女性ダメー*大卒	0.0830 *	1.87	0.1786	0.97	-0.0199	-0.70
女性ダメー*企業規模100-999人	0.0447 **	2.40	0.0125	0.31	0.0087	0.51
女性ダメー*企業規模1000人以上	0.0808 ***	2.69	0.0223	0.39	-0.0268	-0.82
女性ダメー*北海道	-0.0231	-0.44	0.0608	0.67	-0.0519	-1.28
女性ダメー*東北	-0.0117	-0.36	0.1357 **	2.29	-0.1111 ***	-4.22
女性ダメー*関東B	-0.0342	-0.82	0.0957 *	1.65	-0.1190 **	-2.26
女性ダメー*中部A	0.0185	0.51	0.0566	1.18	-0.0891 ***	-3.06
女性ダメー*中部B	-0.1177 *	-1.68	0.1138 *	1.78	0.0391	1.19
女性ダメー*近畿A	0.0623	1.45	0.0348	0.68	-0.0474	-1.62
女性ダメー*近畿B	-0.0556	-1.04	-0.0412	-0.78	-0.0069	-0.16
女性ダメー*中国	-0.0166	-0.49	0.1260 *	1.77	-0.0586 *	-1.75
女性ダメー*四国	-0.0157	-0.45	0.1438 *	1.81	-0.1177 ***	-3.04
女性ダメー*九州	-0.0207	-0.73	0.0837	1.37	-0.0493 **	-1.96
定数項	6.0349 ***	70.04	5.8479 ***	24.08	6.7455 ***	82.46
自由度調整済み決定係数	0.4704		0.5684		0.3449	
観測数	11153		1883		6647	
復元労働者数	199923		43155		157083	

注:第2-付-15表と同じ。

第2-付- 26表 2006年:グレー・運輸サービス職の賃金関数の推定結果  
(航空機客室乗務員、営業用普通・小型貨物自動車運転者、タクシー運転者)

	運輸サービス職 航空機客室乗務員		運輸サービス職 営業用普通・小型貨物自動車運転者		運輸サービス職 タクシー運転者	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	(dropped)		-0.5647	-1.58	(dropped)	
年齢	-0.3690 ***	-2.60	0.0177 ***	6.36	0.0140 **	2.22
年齢2乗	0.0069 ***	5.01	-0.0002 ***	-7.64	-0.0002 ***	-2.72
勤続年数	0.2880 ***	2.69	0.0161 ***	8.91	0.0052 **	2.03
勤続年数2乗	-0.0116 ***	-7.49	-0.0003 ***	-5.22	-0.0001 *	-1.67
職種経験1-4年	5.3342 *	1.79	0.0635 ***	3.77	0.0340	1.19
職種経験5-9年	4.1116	1.34	0.0796 ***	4.41	0.0587 *	1.89
職種経験10-14年	(dropped)		0.1037 ***	4.95	0.0314	0.92
職種経験15年以上	3.9174	1.26	0.1319 ***	6.14	0.0226	0.64
中卒	(dropped)		-0.0245 **	-1.98	-0.0430 ***	-3.29
高専短大卒	0.0030	0.05	-0.0153	-0.75	0.0716 **	2.14
大卒	0.1781 ***	3.02	0.0304	1.60	0.0480 *	1.94
企業規模100-999人	0.6137 ***	3.26	0.0103	1.11	0.0104	0.93
企業規模1000人以上	1.5838 ***	4.52	0.1084 ***	10.15	0.0404 **	2.18
北海道	-0.0985	-0.70	-0.1859 ***	-9.89	-0.3002 ***	-13.38
東北	(dropped)		-0.2492 ***	-14.1	-0.4140 ***	-24.40
関東B	(dropped)		0.0085	0.49	-0.2496 ***	-10.45
中部A	-0.2838 *	-1.96	0.0124	1.01	-0.1354 ***	-7.42
中部B	(dropped)		-0.0941 ***	-6.38	-0.2662 ***	-14.41
近畿A	(dropped)		0.0226 *	1.65	-0.2236 ***	-12.27
近畿B	(dropped)		-0.0356	-1.56	-0.2329 ***	-7.89
中国	(dropped)		-0.1117 ***	-6.08	-0.2835 ***	-14.92
四国	(dropped)		-0.0807 ***	-4.04	-0.4301 ***	-13.51
九州	0.2663 **	2.13	-0.1490 ***	-9.10	-0.3977 ***	-24.56
女性ダミー*年齢	0.4716 ***	2.97	0.0172	1.01	-0.0384 ***	-2.76
女性ダミー*年齢2乗	-0.0083 ***	-4.97	-0.0002	-0.91	0.0004 ***	2.77
女性ダミー*勤続年数	-0.2854 **	-2.40	-0.0190	-1.22	0.0127	1.09
女性ダミー*勤続年数2乗	0.0124 ***	6.46	0.0009	1.39	-0.0006 *	-1.80
女性ダミー*職種経験1-4年	-5.3169 *	-1.78	-0.0362	-0.58	0.0653	0.86
女性ダミー*職種経験5-9年	-3.9297	-1.25	0.1032	1.26	-0.0123	-0.13
女性ダミー*職種経験10-14年	0.2776	0.48	-0.0326	-0.25	-0.0088	-0.08
女性ダミー*職種経験15年以上	-3.5954	-1.11	-0.0235	-0.22	-0.0071	-0.05
女性ダミー*中卒	(dropped)		0.0584	1.01	0.0170	0.28
女性ダミー*高専短大卒	(dropped)		-0.0379	-0.53	-0.0279	-0.47
女性ダミー*大卒	-0.0567	-0.63	0.1331	1.21	-0.3019 ***	-2.57
女性ダミー*企業規模100-999人	(dropped)		0.0456	0.97	0.0392	0.82
女性ダミー*企業規模1000人以上	-1.0472 ***	-3.89	0.0346	0.46	0.2050 ***	2.75
女性ダミー*北海道	(dropped)		0.1504	1.24	-0.0444	-0.63
女性ダミー*東北	(dropped)		-0.1271 *	-1.72	0.2294 ***	2.69
女性ダミー*関東B	(dropped)		0.1027	1.27	0.2430 **	2.22
女性ダミー*中部A	(dropped)		0.0104	0.16	0.2770 ***	3.81
女性ダミー*中部B	(dropped)		0.0078	0.10	0.0442	0.67
女性ダミー*近畿A	(dropped)		-0.1191 *	-1.91	0.0352	0.54
女性ダミー*近畿B	(dropped)		0.0192	0.22	0.0884	0.46
女性ダミー*中国	(dropped)		0.0267	0.25	0.2132 ***	2.79
女性ダミー*四国	(dropped)		-0.3111 **	-2.04	0.2500 ***	3.16
女性ダミー*九州	(dropped)		-0.0441	-0.60	0.0546	0.88
定数項	5.2036 ***	4.30	6.7511 ***	103.36	6.6914 ***	40.68
自由度調整済み決定係数	0.5207		0.2313		0.2434	
観測数	367		7520		8021	
復元労働者数	6914		302165		299521	

注:第2-付-15表と同じ。

第2-付- 27表 2006年:グレー・その他の職の賃金関数の推定結果  
(警備員、ビル清掃員)

	グレーその他 警備員		グレーその他 ビル清掃員	
	係数	t値	係数	t値
女性ダミー	0.3505 **	2.55	0.5189 **	2.29
年齢	0.0155 ***	7.62	0.0281 ***	6.81
年齢2乗	-0.0002 ***	-9.75	-0.0003 ***	-7.59
勤続年数	0.0114 ***	4.26	0.0107 **	2.31
勤続年数2乗	0.0001	1.08	0.0004 ***	2.57
職種経験1-4年	0.0264	1.62	0.0741 ***	2.94
職種経験5-9年	0.0663 ***	3.21	0.0696 **	2.08
職種経験10-14年	0.1262 ***	4.61	0.1200 ***	2.76
職種経験15年以上	0.1044 ***	3.62	0.0310	0.67
中卒	-0.0588 ***	-5.17	-0.0510 **	-2.26
高専短大卒	0.0275	1.56	0.0293	0.72
大卒	0.0467 **	3.50	0.0740 ***	3.18
企業規模100-999人	0.0229 **	2.34	-0.1011 ***	-5.35
企業規模1000人以上	0.1590 ***	12.86	-0.0561 **	-2.37
北海道	-0.2466 ***	-14.90	-0.2069 ***	-5.06
東北	-0.2722 ***	-16.43	-0.2361 ***	-9.48
関東B	-0.0410	-1.52	-0.0306	-0.46
中部A	-0.0728 ***	-4.92	-0.0072	-0.25
中部B	-0.0854 ***	-5.96	-0.1343 ***	-3.73
近畿A	-0.0745 ***	-4.70	-0.1137 ***	-3.05
近畿B	-0.0154	-0.81	-0.1413	-1.43
中国	-0.1241 ***	-6.94	-0.1668 ***	-5.49
四国	-0.2390 ***	-9.59	-0.0592	-1.22
九州	-0.2045 ***	-14.44	-0.2929 ***	-9.80
女性ダミー*年齢	-0.0207 ***	-3.21	-0.0302 ***	-4.67
女性ダミー*年齢2乗	0.0002 ***	3.00	0.0003 ***	4.85
女性ダミー*勤続年数	0.0086	0.94	-0.0035	-0.52
女性ダミー*勤続年数2乗	-0.0009 ***	-3.05	-0.0004 **	-2.00
女性ダミー*職種経験1-4年	-0.0290	-0.61	-0.0168	-0.46
女性ダミー*職種経験5-9年	-0.0295	-0.46	0.0073	0.15
女性ダミー*職種経験10-14年	-0.0882	-1.16	-0.0030	-0.05
女性ダミー*職種経験15年以上	-0.0190	-0.18	0.0735	1.04
女性ダミー*中卒	0.0190	0.56	0.0352	1.33
女性ダミー*高専短大卒	-0.0362	-0.95	-0.0104	-0.21
女性ダミー*大卒	0.0721 *	1.77	-0.0669	-0.52
女性ダミー*企業規模100-999人	-0.1209 ***	-4.12	0.0965 ***	4.11
女性ダミー*企業規模1000人以上	-0.1540 ***	-4.69	0.1202 ***	4.04
女性ダミー*北海道	0.0808	0.90	-0.0227	-0.41
女性ダミー*東北	0.0458	1.07	-0.0270	-0.80
女性ダミー*関東B	0.0469	0.96	-0.1248	-1.51
女性ダミー*中部A	0.0774 *	1.72	-0.0715 *	-1.91
女性ダミー*中部B	0.0920 **	1.97	-0.0363	-0.85
女性ダミー*近畿A	0.1283 ***	2.92	0.0644	1.40
女性ダミー*近畿B	-0.0089	-0.20	-0.0531	-0.31
女性ダミー*中国	0.0395	0.95	-0.0101	-0.26
女性ダミー*四国	0.2330	1.76	-0.0515	-0.86
女性ダミー*九州	0.0114	0.31	0.0947 **	2.42
定数項	6.8493 ***	94.48	6.4805 ***	37.26
自由度調整済み決定係数	0.4210		0.4509	
観測数	4965		3560	
復元労働者数	163305		87963	

注: 第2-付-15表と同じ。

## 参考文献

小野旭(1997)『変化する日本的雇用慣行』日本労働研究機構。

馬欣欣(2007)「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』第560号、96-107ページ。

堀春彦(2002)「男女間賃金格差および男女間賃金格差縮小の規定要因分析」厚生労働省雇用均等・児童家庭局(編)『男女間の賃金格差の解消に向けて—男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』厚生労働省雇用・児童家庭局。

堀春彦(2008)「労働市場の分断化と男女賃金格差」JILPT Discussion Paper Series 08-09。

中田喜文(1992)「職種と賃金決定」橘木俊詔(編)『査定・昇進・賃金決定』有斐閣。

中田喜文(1997)「日本における男女間賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和(編)『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。

脇坂明(1996)「コース別人事管理の意義と問題点」『日本労働研究雑誌』第433号14-23ページ。

### 第3章 「企業内におけるコース別雇用管理、ポジティブ・アクション、育児支援策と男女間賃金格差」について

#### 第1節 研究目的とマッチングデータについて

##### 1. 本研究の目的

企業内で、男女間で均等な機会・処遇の確保等が達成されているかどうか、女性の能力を發揮できるような雇用管理ができているかどうか、は、企業内での男女間賃金格差に影響すると考えられる。そこで、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」等とのマッチングデータを用い、①コース別雇用管理や②ポジティブ・アクション、③育児支援策が、男女間賃金格差にどのような影響を与えているかについて検証を行った。

##### 2. データのマッチングについて

本研究では、コース別雇用管理の分析、ポジティブ・アクションの分析については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と厚生労働省「女性雇用管理基本調査」をマッチさせたデータセットを用いる。用いる年度は2000年と2006年である。これは、第1章、第2章の男女間賃金格差の分析と時期をそろえる、「女性雇用管理基本調査」で女性の雇用管理状況は3年ごと(2000年、2006年も含む)に調べていること、2000年前後以降雇用均等行政施策が一段と進んでいること等による<sup>1</sup>。

なお、後述する育児支援策の分析は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)、「女性雇用管理基本調査」(2006年)、「就労条件総合調査」(2007年)の3調査のデータについてマッチングを行った。「賃金構造基本統計調査」では賃金に関する基本的な統計(6月時点等)が、「女性雇用管理基本調査」では女性の雇用管理状況、例えば、コース別雇用管理制度の運用状況、女性の業務の配置・昇進状況、ポジティブ・アクションの実施状況、育児休業の実施状況等の統計や労働組合の有無(10月1日現在の状況等)が利用可能である。2007年の「就労条件総合調査」は、労働時間制度、賃金制度、高齢者の定年・継続雇用等の状況や、育児・介護支援等福利厚生制度の状況(2007年1月1日現在等の状況)について調べている。あわせて、労働組合の有無も調べている。なお、「賃金構造基本統計調査」は常用労働者10人以上を雇用する民営事業所及び5～9人を雇用する民営の事業所に対する調査で、2000年度、2006年度の「女性雇用管理基本調査」は、常用労働者30人以上を雇用する民営企業を対象とする企業調査である。「就労条件総合調査」も常用労働者30人以上を雇用する民営企業を対象とす

<sup>1</sup> 1999年改正男女雇用機会均等法の施行、2000年男女雇用機会均等対策基本方針作成、2003年「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」の策定、2006年改正雇用機会均等成立(2007年施行)等、2000年前後以降、雇用均等行政施策が一段と進んでいる。

る企業調査である。このため、マッチングデータは、単独事業所（支店等がない企業）、あるいは本社等の事業所で抽出された労働者の状況である点等、留意が必要である。

分析対象は、第1章でも指摘したように、常用労働者のうち一般労働者とする。また、「賃金構造基本統計調査」において役職は、企業規模100人以上の事業所だけに尋ねている。本研究では、役職の効果も検討するため、企業規模100人未満の企業を除いて分析を行った。なお、コース別雇用管理制度のような人事制度は、大企業で整備されていると考えられること<sup>2</sup>、また阿部(2002)も500人以上規模で推定を行っていること等から、コース別雇用管理の男女間賃金格差の分析については、事業所規模500人以上についても分析を行った。

それぞれの調査は「事業所・企業統計調査」の事業所名簿に基づいて抽出されるが、両調査を結合することによって、抽出率は意味のない数字になる。このため、以下の結果は母集団の傾向を示すようには復元されていない数字である点、留意が必要である。

### 3. マッチングデータの特徴

マッチングさせたことにより、このデータセットはどのような特徴を持つことになったのか、まず、コース別雇用管理の分析、ポジティブ・アクションの分析で用いる「賃金構造基本統計調査」「女性雇用管理基本調査」の2調査のマッチングの場合について、確認する。

第3-1-1表、第3-1-2表は、この推計に必要な変数の「賃金構造基本統計調査」における記述統計量とこれを「女性雇用管理基本調査」とマッチングさせた後の記述統計量である。「賃金構造基本統計調査」は企業規模100人以上の場合と、企業規模100人以上で、マッチング可能な単独事業所・本店のみに事業所を限定した場合について、抽出対象となった一般労働者の属性を集計している(復元倍率を乗じていないベースの数字である点、留意が必要である。)。マッチングデータについて、企業規模100人以上と500人以上の双方について計算している。なお、産業分類については、第1章同様、2000年の「賃金構造基本統計調査」の時の産業区分にそろえている。

まず、2000年についてみると、「賃金構造基本統計調査」は、事業所を本店・単独事業所に限定することで、男女とも、大卒割合が高まり、役職者割合が部長、課長を中心に高まっている(非役職者割合が低下)。企業規模では、5,000人以上の割合が大きく低下し、1,000～4,999人規模の割合も低下し、100～499人規模の労働者割合が大きく高まり、500～999人規模の割合も高まり、つまり、1,000人以上の大企業の割合が大きく低下している。産業別にみると、製造業、サービス業等の割合が高まり、運輸・通信業等の割合が低下している。マッチングデータ(企業規模100人以上<sup>3</sup>)では、本店・単独事業所ベースと比較し、労働者の学歴や

<sup>2</sup> 「平成18年女性雇用管理基本調査」によると、コース別雇用管理制度がある企業割合は規模計で11.1%であるが、300～999人規模30.0%、1000～4999人規模43.6%、5000人以上規模は55.0%と規模が大きいほど整備されている。なお、2000年のコース別雇用管理制度がある割合は規模計で7.1%となっており、各規模とも2000年より割合が高まっている。

<sup>3</sup> ここでのマッチングデータの企業規模、産業は「賃金構造基本統計調査」の事業所情報による。

役職者の構成はさほど変わらないが、賃金水準は高くなっている。企業規模では、1,000人以上の割合が高くなり、100～499人規模の割合が低下し、産業別では、製造業の割合が大きく高まり、サービス業の割合が大きく低下している。大企業、製造業の事業所を中心にマッチングがされている。「賃金構造基本統計調査」の企業規模100人以上と比べた労働者の構成(大卒割合、役職者割合、企業規模1,000人以上の割合、製造業割合が高い等)の違いは、マッチングデータの特性よりも単独事業所・本店に限定している影響が大きい。製造業割合・大企業割合の高まりはマッチングデータにより強まっている。賃金水準は、大規模企業でより多くマッチングされたことを反映していると考えられる。マッチングデータで企業規模500人以上の場合、100人以上に比べ、賃金水準、大卒割合、役職割合が高まり、製造業割合が低下し、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業等の割合が高まっている。2006年も概ね同様の傾向となっている。なお、マッチングした企業数(企業規模100人以上)は2000年の1,419社に対し、2006年は983社と約69%程度に低下している<sup>4</sup>。2000年と2006年との比較分析の際、この点、留意が必要である。「賃金構造基本統計調査」とマッチング出来た「女性雇用管理基本調査」の企業のうち、「賃金構造基本統計調査」の抽出労働者のうち一般労働者がいない企業が、2000年、2006年とも1社ずつあったため、分析の集計対象企業数は2000年1,418社、2006年982社となる。500人以上企業数は2000年781社、2006年470社である。マッチングデータ(企業規模100人以上)で抽出された労働者について、2000年の男性の平均賃金は2,359円、女性は1,438円であり、女性の賃金は男性の賃金の61.0%(=1438円/2359円)である。2006年の男女賃金比率は、60.6%(=1449円/2394円)である。また、2000年も2006年も男性は約35%が管理職についているが、女性で管理職についているのは1割にも満たない。500人以上規模の場合、男女賃金比率は、2000年が61.0%(=1575円/2584円)、2006年が61.0%(=1644円/2693円)となっている。マッチングデータの労働者数は2000年は企業規模100人以上で59,294人(男性45,714人、女性13,580人)、500人以上は36,693人(男性28,864人、女性7,829人)、2006年は企業規模100人以上で38,842人(男性29,326人、女性9,516人)、500人以上で22,435人(男性17,489人、女性4,946人)となっている。なお、男女間賃金格差の分析に際しては、女性の活用度を表すと考えられる変数を説明変数に用いて分析をしている。欠損値等があるため、分析対象労働者数、企業数は後述するように、若干減少する。

<sup>4</sup> 図表掲載は省くが規模が大きい企業でのマッチング率(「女性雇用管理基本調査」対象企業で「賃金構造基本統計調査」の本店等の調査も該当となった企業割合)が低下が大きい。

第3-1-1表 「賃金構造基本統計調査」のマッチング前後の記述統計量(2000年)

① マッチング前

2000年	「賃金構造基本調査」							
	企業規模100人以上・一般労働者				企業規模100人以上・一般労働者・本店等			
	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性	
変数	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2316.274	1474.531	1491.516	995.488	2260.734	1326.681	1442.629	848.275
ln賃金率	7.647	0.436	7.220	0.389	7.615	0.452	7.192	0.374
経験年数(年)	20.830	12.019	16.695	12.841	20.635	12.145	16.441	12.944
勤続年数(年)	15.807	11.262	9.463	8.804	14.588	10.933	9.134	8.502
年齢(歳)	40.146	11.338	35.641	12.016	40.353	11.514	35.485	12.065
中卒	0.074		0.067		0.064		0.071	
高卒	0.505		0.500		0.414		0.463	
高専・短大卒	0.075		0.293		0.088		0.304	
大学・大学院卒	0.347		0.140		0.434		0.162	
部長	0.032		0.002		0.050		0.002	
課長	0.076		0.007		0.098		0.009	
係長	0.070		0.018		0.075		0.022	
職長	0.024		0.004		0.022		0.005	
その他の役職	0.084		0.023		0.093		0.026	
役職なし	0.714		0.947		0.661		0.935	
標本数	532254		183691		185780		74366	
(構成比)								
企業規模100-499人	0.344		0.410		0.569		0.624	
企業規模500-999人	0.133		0.140		0.167		0.170	
企業規模1000-4999人	0.244		0.227		0.195		0.158	
企業規模5000人以上	0.279		0.224		0.069		0.048	
鉱業	0.004		0.002		0.003		0.002	
建設業	0.065		0.025		0.081		0.031	
製造業	0.375		0.290		0.404		0.324	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.067		0.024		0.011		0.005	
運輸・通信業	0.145		0.062		0.076		0.038	
卸売・小売業・飲食店	0.078		0.106		0.089		0.104	
金融・保険業	0.068		0.159		0.067		0.070	
不動産業	0.009		0.009		0.014		0.013	
サービス業	0.190		0.323		0.254		0.415	

第3-1-1表 「賃金構造基本統計調査」のマッチング前後の記述統計量(2000年)

② マッチング後

変数	「賃金構造基本調査」+「女性雇用管理基本調査」							
	企業規模100人以上・一般労働者・本店等				企業規模500人以上・一般労働者・本店等			
	[5] 男性		[6] 女性		[7] 男性		[8] 女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2358.961	1196.614	1438.016	743.545	2583.511	1218.577	1575.062	730.035
ln賃金率	7.666	0.439	7.198	0.356	7.761	0.433	7.292	0.353
経験年数(年)	20.225	11.733	15.548	12.625	20.010	11.363	13.890	11.516
勤続年数(年)	15.921	11.024	10.208	8.980	16.729	10.926	10.303	8.999
年齢(歳)	39.985	11.094	34.516	11.613	40.143	10.728	33.230	10.588
中卒	0.065		0.087		0.048		0.054	
高卒	0.411		0.473		0.351		0.418	
高専・短大卒	0.071		0.264		0.063		0.304	
大学・大学院卒	0.453		0.175		0.538		0.224	
部長	0.047		0.002		0.049		0.002	
課長	0.097		0.006		0.106		0.005	
係長	0.080		0.019		0.086		0.024	
職長	0.030		0.009		0.021		0.005	
その他の役職	0.091		0.022		0.104		0.026	
役職なし	0.655		0.942		0.634		0.938	
標本数	45714		13580		28864		7829	
(構成比)								
企業規模100-499人	0.369		0.423					
企業規模500-999人	0.168		0.173		0.266		0.300	
企業規模1000-4999人	0.313		0.283		0.495		0.492	
企業規模5000人以上	0.151		0.120		0.239		0.209	
鉱業	0.010		0.005		0.005		0.002	
建設業	0.056		0.028		0.069		0.037	
製造業	0.614		0.579		0.582		0.528	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.035		0.021		0.029		0.019	
運輸・通信業	0.039		0.025		0.039		0.031	
卸売・小売業・飲食店	0.051		0.079		0.062		0.101	
金融・保険業	0.064		0.094		0.090		0.136	
不動産業	0.017		0.021		0.011		0.011	
サービス業	0.115		0.149		0.112		0.135	

(注) 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)  
 経験年数=年齢-教育年数-6年で計算(以下の図表同じ)。

第3-1-2表 「賃金構造基本統計調査」のマッチング前後の記述統計量(2006年)

① マッチング前

変数	「賃金構造基本調査」							
	企業規模100人以上・一般労働者				企業規模100人以上・一般労働者・本店等			
	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2237.215	1183.214	1455.774	927.607	2170.759	1176.214	1417.358	1091.385
ln賃金率	7.606	0.456	7.190	0.407	7.569	0.466	7.169	0.392
経験年数(年)	21.263	12.040	18.369	12.854	21.686	12.236	18.373	12.868
勤続年数(年)	14.854	11.442	9.086	9.055	14.059	11.230	8.925	8.850
年齢(歳)	40.968	11.493	37.631	12.064	41.556	11.727	37.677	12.069
中卒	0.042		0.038		0.043		0.042	
高卒	0.458		0.481		0.410		0.455	
高専・短大卒	0.084		0.272		0.095		0.290	
大学・大学院卒	0.416		0.208		0.452		0.213	
部長	0.036		0.002		0.056		0.004	
課長	0.084		0.010		0.104		0.015	
係長	0.073		0.022		0.077		0.027	
職長	0.018		0.003		0.021		0.004	
その他の役職	0.087		0.024		0.082		0.025	
役職なし	0.702		0.939		0.660		0.925	
標本数	433465		184714		147379		68008	
(構成比)								
企業規模100-499人	0.395		0.430		0.647		0.693	
企業規模500-999人	0.135		0.134		0.147		0.143	
企業規模1000-4999人	0.248		0.223		0.149		0.126	
企業規模5000人以上	0.221		0.213		0.057		0.038	
鉱業	0.004		0.001		0.004		0.001	
建設業	0.032		0.010		0.042		0.014	
製造業	0.281		0.192		0.340		0.253	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.062		0.016		0.012		0.005	
運輸・通信業	0.121		0.051		0.082		0.040	
卸売・小売業,飲食店	0.123		0.140		0.123		0.126	
金融・保険業	0.106		0.209		0.074		0.066	
不動産業	0.025		0.023		0.033		0.030	
サービス業	0.245		0.357		0.290		0.465	

第3-1-2表 「賃金構造基本統計調査」のマッチング前後の記述統計量(2006年)

②マッチング後

変数	「賃金構造基本調査」+「女性雇用管理基本調査」							
	企業規模100人以上・一般労働者・本店等				企業規模500人以上・一般労働者・本店等			
	[5] 男性		[6] 女性		[7] 男性		[8] 女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2393.947	1249.719	1449.486	711.442	2692.693	1341.873	1643.691	823.075
ln賃金率	7.668	0.468	7.194	0.389	7.792	0.458	7.315	0.404
経験年数(年)	21.091	11.719	17.328	12.691	21.017	11.264	15.958	11.655
勤続年数(年)	15.240	11.328	9.804	9.246	16.642	11.334	10.363	9.652
年齢(歳)	41.129	11.176	36.715	11.734	41.458	10.738	35.744	10.760
中卒	0.037		0.050		0.025		0.031	
高卒	0.386		0.439		0.314		0.358	
高専・短大卒	0.077		0.254		0.065		0.281	
大学・大学院卒	0.499		0.257		0.596		0.329	
部長	0.055		0.003		0.059		0.002	
課長	0.116		0.012		0.126		0.015	
係長	0.084		0.026		0.087		0.027	
職長	0.027		0.005		0.028		0.004	
その他の役職	0.087		0.023		0.100		0.026	
役職なし	0.632		0.931		0.600		0.926	
標本数	29326		9516		17489		4946	
(構成比)								
企業規模100-499人	0.404		0.480					
企業規模500-999人	0.157		0.172		0.263		0.331	
企業規模1000-4999人	0.272		0.236		0.457		0.453	
企業規模5000人以上	0.167		0.112		0.281		0.215	
鉱業	0.013		0.005		0.008		0.005	
建設業	0.023		0.011		0.024		0.014	
製造業	0.485		0.412		0.524		0.410	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.043		0.020		0.040		0.018	
運輸・通信業	0.050		0.040		0.058		0.056	
卸売・小売業・飲食店	0.075		0.100		0.092		0.130	
金融・保険業	0.062		0.069		0.082		0.090	
不動産業	0.042		0.051		0.034		0.045	
サービス業	0.206		0.292		0.139		0.231	

(注) 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

4. 女性の活用度の指標について

本章の分析では、女性の活用度を表すと考えられる変数を説明変数に追加している。これは、女性の活用が進んでいる企業でポジティブ・アクションや育児支援策等が進んでいるのではないか、という内生性の疑問に答えるためである。

女性の活用度の指標としては、女性従業員の就業状況に着目した。女性労働者がどの程度いるのか、また、どの程度活用しているか、という、いわば、量的な側面と活用の内容面も考慮し、全従業員(正社員)に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性の管理職の割合を指標として用いることとし、女性正社員比率と女性管理職比率をともに説明変数に加えた。女性正社員比率は、マッチングデータの「女性雇用管理基本調査」の女性正社員数÷同調査

の正社員総数を用いた<sup>5</sup>。女性管理職比率であるが、ここでは、課長に占める比率を用いることとする<sup>6</sup>。数値は、マッチングデータの「女性雇用管理基本調査」の女性課長数÷課長総数を用いた。

なお、当該該当者がいない、あるいは無記入の企業があるため、分析対象労働者数は2000年は企業規模100人以上58,252人(男性44,949人、女性13,303人)、(規模500人以上36,002人(男性28,342人女性7,660人)、2006年は37,416人(男性28,302人、女性9,144人)、(規模500人以上21,846人(男性17,017人、女性4,829人)となった。ただし、2000年の集計については、若干問題がある。今回入手した個票データでは、人数欄について、1人以上の数値かブランクしか記入がなく、0人の記入がない(2006年調査は、0人の記入がある)。このため、課長の総数に数値が記入があり、課長女性がブランクの場合、課長女性の人数は0人と見なして集計を行った<sup>7</sup>。このため、2000年の数値は参考値である。分析対象企業数は2000年1,389社、500人以上765社、2006年935社(2000年の約67%)、500人以上455社となっている。分析対象企業の女性正社員比率(単純平均)は2000年100人以上企業22.4%、500人以上企業20.5%、2006年100人以上企業22.1%、500人以上企業20.1%、女性課長比率(単純平均)は、2000年100人以上企業2.1%、500人以上企業1.6%、2006年100人以上企業4.5%、500人以上企業3.3%となっており、500人以上企業の方が比率が若干低い。2000年と2006年を比べると、女性正社員比率はほぼ横ばい(僅かに低下)であるが、女性課長比率は高まっており、女性の管理職登用が進んでいることが示唆される(後出第3-付-3表、第3-付-5表)。

分析対象労働者についての個人属性は第3-1-3表、第3-1-4表のとおりである。企業規模100人以上では、2000年の男性の平均賃金は2,354円、女性は1,438円であり、女性の賃金は男性の賃金の61.0%(=1438円/2354円)である。2006年の男女賃金比率は、60.7%(=1452円/2393円)である。また、2000年も2006年も男性は約35%が管理職についているが、女性で管理職についているのは1割にも満たない。500人以上規模の場合、男女賃金比率は、2000年が61.1%(=1573円/2574円)、2006年が61.1%(=1638円/2681円)となっている。このように、第3-1-1表、第3-1-2表のマッチングデータと大まかな傾向は変わらない。

<sup>5</sup> 2000年の「女性雇用管理基本調査」では、一般労働者を用いた。なお、「女性雇用管理基本調査」の調査票によれば、2000年調査の一般労働者は「正規の社員・従業員」と説明があるので、この数字でも差し支えないと判断した。

<sup>6</sup> 管理職比率の選び方は他の方法も考えられるが、今回は、マッチングデータのため、分析対象企業数が少ないこともあり、部長比率はブレが生じる可能性があるため、課長比率のみを用いた。

<sup>7</sup> 2006年の課長の女性データでは、0人のケースがかなりあったので、2000年についてこのような計算を行っても近似値として使えると判断した。

第3-1-3表 マッチングデータの分析対象労働者の記述統計量(2000年)

変数	「賃金構造」+「女性雇用管理」 企業規模100人以上・一般労働者・本店等				「賃金構造」+「女性雇用管理」 企業規模500人以上・一般労働者・本店等			
	[5]		[6]		[7]		[8]	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2354.249	1194.197	1438.290	744.198	2574.286	1215.318	1573.088	728.231
ln賃金率	7.665	0.438	7.198	0.356	7.758	0.432	7.291	0.353
経験年数(年)	20.199	11.740	15.543	12.613	19.974	11.374	13.940	11.536
勤続年数(年)	15.894	11.016	10.240	8.992	16.676	10.929	10.318	9.009
年齢(歳)	39.954	11.100	34.504	11.595	40.101	10.738	33.269	10.597
中卒	0.065		0.088		0.048		0.055	
高卒	0.411		0.474		0.352		0.420	
高専・短大卒	0.072		0.263		0.064		0.302	
大学・大学院卒	0.452		0.174		0.536		0.223	
部長	0.047		0.002		0.049		0.001	
課長	0.097		0.006		0.105		0.005	
係長	0.080		0.019		0.086		0.024	
職長	0.030		0.009		0.021		0.005	
その他の役職	0.090		0.022		0.103		0.026	
役職なし	0.655		0.943		0.635		0.939	
女性正社員比率	0.184		0.302		0.175		0.266	
女性課長比率	0.016		0.033		0.014		0.024	
標本数	44949		13303		28342		7660	
(構成比)								
企業規模100-499人	0.369		0.424					
企業規模500-999人	0.169		0.175		0.267		0.304	
企業規模1000-4999人	0.310		0.280		0.491		0.486	
企業規模5000人以上	0.152		0.121		0.241		0.210	
鉱業	0.010		0.005		0.005		0.020	
建設業	0.157		0.027		0.069		0.037	
製造業	0.614		0.581		0.582		0.531	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.035		0.021		0.029		0.020	
運輸・通信業	0.039		0.025		0.040		0.031	
卸売・小売業・飲食店	0.051		0.079		0.062		0.100	
金融・保険業	0.061		0.091		0.088		0.132	
不動産業	0.017		0.021		0.012		0.012	
サービス業	0.116		0.149		0.113		0.135	

(注) 数値は「賃金構造基本調査」の労働者について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による。  
女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」から算出。)

第3-1-4表 マッチングデータの分析対象労働者の記述統計量(2006年)

変数	「賃金構造」+「女性雇用管理」 企業規模100人以上・一般労働者・本店等				「賃金構造」+「女性雇用管理」 企業規模500人以上・一般労働者・本店等			
	[5]		[6]		[7]		[8]	
	男性 平均値	標準偏差	女性 平均値	標準偏差	男性 平均値	標準偏差	女性 平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2392.787	1249.854	1452.192	713.888	2681.433	1341.359	1638.039	822.394
ln賃金率	7.668	0.467	7.196	0.389	7.788	0.458	7.311	0.405
経験年数(年)	21.092	11.722	17.273	12.629	21.002	11.279	15.965	11.662
勤続年数(年)	15.269	11.325	9.865	9.273	16.597	11.326	10.385	9.664
年齢(歳)	41.141	11.179	36.652	11.682	41.446	10.752	35.736	10.765
中卒	0.037		0.049		0.025		0.032	
高卒	0.386		0.442		0.312		0.361	
高専・短大卒	0.076		0.255		0.066		0.282	
大学・大学院卒	0.502		0.254		0.597		0.325	
部長	0.056		0.003		0.060		0.002	
課長	0.118		0.012		0.127		0.015	
係長	0.085		0.027		0.089		0.028	
職長	0.027		0.005		0.028		0.004	
その他の役職	0.088		0.023		0.101		0.025	
役職なし	0.625		0.930		0.595		0.926	
女性正社員比率	0.184		0.284		0.171		0.252	
女性課長比率	0.030		0.062		0.029		0.057	
標本数	28302		9114		17017		4829	
(構成比)								
企業規模100-499人	0.399		0.470					
企業規模500-999人	0.157		0.175		0.261		0.331	
企業規模1000-4999人	0.275		0.239		0.457		0.451	
企業規模5000人以上	0.170		0.115		0.283		0.218	
鉱業	0.013		0.005		0.008		0.005	
建設業	0.023		0.012		0.024		0.014	
製造業	0.485		0.412		0.520		0.409	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.043		0.021		0.038		0.018	
運輸・通信業	0.050		0.037		0.057		0.052	
卸売・小売業・飲食店	0.077		0.103		0.093		0.131	
金融・保険業	0.064		0.072		0.084		0.093	
不動産業	0.043		0.053		0.033		0.046	
サービス業	0.200		0.286		0.142		0.233	

(注) 数値は「賃金構造基本調査」の労働者について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による。  
女性正社員比率、女性課長比率は「女性雇用管理基本調査」から算出。)

## 第2節 企業内におけるコース別雇用管理と男女間賃金格差

### 1. 分析の目的及び本研究の特徴

企業において導入が進んでいるコース別雇用管理が男女間賃金格差にどのような影響を与えるかについて、昇進による賃金上昇の効果が男女間で異なるのかも併せて、検証する。

先行研究として、2001年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」のマッチングデータを用いた阿部(2002)がある。阿部(2002)によると、企業のコース別雇用管理制度の導入理由の一つとしてシグナリング問題<sup>8</sup>の解消が挙げられる。しかし、分析結果によると、コース別雇用管理制度のある企業では、ない企業に比べ、男女間の賃金格差は相対的に大きく、学卒後の経過年数が伸びるほど格差も大きくなる傾向にある。この背景として、コース別雇用管理制度には、現実には企業は「総合職」「一般職」という形で男女を区別し、女性の多くが一般職についており、結果として性差による違いと現れていると指摘している。

今回の分析は、2000年代の複数の年度を比較することで、男女間賃金格差がどのように変化してきたかを検証する。

### 2. 分析方法

賃金関数を推定することでコース別雇用管理・昇進と男女間賃金格差の実態について検証する。まず、賃金関数の基本形は、以下の通りである。

$$\ln W = \beta_1 + \beta_2 \text{female} + \beta_3 \text{ bucho} + \beta_4 \text{ kacho} + \beta_5 \text{ kakari} + \beta_6 \text{ shokucho} + \beta_7 \text{ tayaku} + \beta_8 \text{ bucho} \cdot \text{female} + \beta_9 \text{ kacho} \cdot \text{female} + \beta_{10} \text{ kakari} \cdot \text{female} + \beta_{11} \text{ shokucho} \cdot \text{female} + \beta_{12} \text{ tayaku} \cdot \text{female} + X\beta_{13} + F\beta_{14} + u \quad (1)$$

ここで、 $\ln W$  は、時間当たり所定内給与に自然対数を取ったものである<sup>9</sup>。 $\text{female}$  は女性ダミーであり、 $\beta_2$  が男女の賃金格差の大きさ(初任給時点における男女の賃金格差)を表す。さらに、昇進の違いによって男女間賃金格差に違いが生ずるのかを検証するため、役職ダミー(部長級( $\text{bucho}$ )、課長級( $\text{kacho}$ )、係長級( $\text{kakari}$ )、職長級( $\text{shokucho}$ )、その他役職( $\text{tayaku}$ )、役職なし( $\text{noyaku}$ ))と役職ダミーと女性ダミーの交差項を追加することで、昇進と賃金格差の影響を検証する。女性が部長である場合の効果は  $\beta_2 + \beta_3 + \beta_8$  で表すことができる。男性が部

<sup>8</sup> 阿部(2002)に即すると、企業は、能力や業績などの労働者の指摘情報を把握することが難しいため、統計的に利用できる情報(男女の平均値=(シグナル))を利用して情報の非対称性を埋めようとする。シグナリング問題とは、男性に比べて女性の生産性が平均的に低いあるいは男性に比べて女性の平均勤続年数が統計的に短いために、企業が女性を雇うことに躊躇したり、女性に対する人的投資資本を回避したりするという問題である。コース別雇用管理制度で一般職、総合職といった複数のコースを有し、従業員自からコースを選択させることで、私的情報を開示することでシグナリング問題を解消できる。

<sup>9</sup> 時間当たり所定内給与=月間所定内給与額/月間所定内実労働時間数

長である場合の効果は  $\beta_3$  で表すことができる。両者を比較することにより、男性と女性の昇進の効果を明らかにする。

X はコントロール変数であり、経験年数、経験年数<sup>2</sup>、経験年数×女性ダミー、経験年数<sup>2</sup> × 女性ダミー、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、勤続年数×女性ダミー、勤続年数<sup>2</sup>×女性ダミー、経験年数×勤続年数、学歴ダミー、学歴ダミー×女性ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、地域ダミーを用いる。なお、経験年数×勤続年数を(1)式に加えているのは、中途採用の影響も考慮するためである。本章の分析での経験年数は、学校卒業後の経過年数である。F は女性の活用度を示す変数である(ここでは女性正社員比率及び女性課長比率を用いる)。u は誤差項である<sup>10</sup>。不均一分散への対応としてホワイト修正を行っている。変数の定義については第3-2-1表を参照されたい。

コース別雇用管理制度が賃金構造に影響を与えているかについては、上記(1)式を、コース別雇用管理制度を導入している企業としていない企業に分けて推計し、両者の違いを比較する。「女性雇用管理基本調査」では、コース別雇用管理制度の有無について「あり」「なし」「あったが廃止した」の選択肢を用いて質問している<sup>11</sup>。なお、本分析では、「あったが廃止した」は、コース別雇用管理制度を導入していない企業には含めていない。

---

<sup>10</sup> 不均一分散(説明変数のバラツキ等で誤差の分散がサンプルの間を通じて均一でないこと、この場合、推計値の統計的判断を誤る可能性がある)への対応としてホワイト修正を行っている。

<sup>11</sup> 同調査では、以下のような説明をしている。「コース別雇用管理制度」とは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行なうシステムをいいます。典型的には、いわゆる「総合職」、「一般職」等のコースを設定して雇用管理を行なうものです。また、たとえば、一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに賃金、配置、昇進等の面で異なった取扱いをするものや、勤務地のみに着目し、いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理を行なうものもあります。

表3-2-1表 変数の定義

lnwage	対数賃金率。賃金率＝時間当たり所定内給与＝月間所定内給与/月間所定内実労働時間
female	女性=1、男性=0
exp	経験年数＝年齢－教育年数－6年
exp <sup>2</sup>	経験年数 <sup>2</sup>
tenure	勤続年数
tenure <sup>2</sup>	勤続年数 <sup>2</sup>
edu	中卒(juniorh)、高卒(high)、高専・短大卒(juniorc)、大学・大学院卒(college)ダミーを作成。
yaku	部長級(bucho)、課長級(kacho)、係長級(kakari)、職長級(shokucho)、その他役職(tayaku)、役職なし(noyaku)ダミーを作成。
ind	鉱業(mine)、建設業(const)、製造業(manuf)、電気・ガス・熱供給・水道業(util)、運輸・通信業(trans)、卸売・小売業、飲食店(sales)、金融・保険業(finance)、不動産業(este)、サービス業(service)ダミーを作成。
size	企業規模100-499人(size100-499)、500-999人(size500-999)、1000-4999人(size1000-4999)、5000人以上(size5000)ダミーを作成。
area	北海道(北海道)、東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、関東B(茨城、栃木、群馬)、中部A(岐阜、静岡、愛知、三重)、中部B(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野)、近畿A(京都、大阪、兵庫)、近畿B(滋賀、奈良、和歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、四国(徳島、香川、愛媛、高知)、九州(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)ダミーを作成。
union	労働組合有=1、なし=0
jkachohi	女性課長比率＝女性課長人数/課長人数
jyoseiseihi	女性正社員比率＝女性正社員数/正社員数

### 3. データについて

次に、マッチングの後の本分析研究で用いるデータをコース別雇用管理制度の有無別にみる。マッチングデータ労働者の属性に関する記述統計量は第3-2-2表、第3-2-3表の通りである。調査対象事業所の抽出労働者についての集計であり、当該企業全体の数字ではない点、留意が必要である。コース別雇用管理制度のある企業の労働者は、賃金が高く大卒が多い。また、男女とも勤続年数がやや長く、経験年数は短い。比較的大企業が多いことから(後述第3-2-4表)、長期勤続が多いこと、また、経験年数と勤続年数の差が小さいことから同一企業で継続就業している労働者が相対的に多いことがうかがわれる。なお、実際の分析の際には、女性正社員比率、女性課長比率を説明変数に加えており、当該労働者がいない、あるいは無記入の企業があるため、分析対象者は若干少ない。この分析対象ベースの労働者属性に関する記述統計量は第3-付-1表、第3-付-2表を参照されたい。傾向は、第3-2-2表、第3-2-3表と同様である。

第3-2-2表 コース別雇用管理有無別個人属性に関する記述統計量(2000年)

変数	企業規模100人以上 男性				企業規模100人以上 女性			
	[1] コース制あり		[2] コース制なし		[3] コース制あり		[4] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2584.345	1177.408	2251.264	1187.914	1525.337	649.195	1397.218	775.127
ln賃金率	7.767	0.422	7.618	0.438	7.269	0.331	7.165	0.361
経験年数(年)	19.854	11.297	20.396	11.926	13.583	11.535	16.353	12.964
勤続年数(年)	16.770	10.912	15.523	11.061	10.384	9.240	10.134	8.887
年齢(歳)	40.127	10.665	39.922	11.283	33.052	10.577	35.107	11.963
中卒	0.045		0.075		0.052		0.103	
高卒	0.327		0.448		0.382		0.512	
高専・短大卒	0.053		0.080		0.320		0.240	
大学・大学院卒	0.575		0.397		0.246		0.146	
部長	0.054		0.045		0.001		0.002	
課長	0.110		0.090		0.006		0.006	
係長	0.087		0.076		0.025		0.016	
職長	0.022		0.033		0.006		0.011	
その他の役職	0.113		0.083		0.029		0.019	
役職なし	0.613		0.674		0.934		0.946	
観測数(個人)	13851		31101		3856		9558	
変数	企業規模500人以上 男性				企業規模500人以上 女性			
	[5] コース制あり		[6] コース制なし		[7] コース制あり		[8] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2662.011	1196.118	2521.957	1227.095	1567.650	655.761	1572.917	777.185
ln賃金率	7.799	0.418	7.733	0.440	7.297	0.330	7.283	0.368
経験年数(年)	19.775	11.170	20.163	11.485	13.369	11.328	14.221	11.612
勤続年数(年)	16.958	10.870	16.553	10.969	10.495	9.301	10.163	8.807
年齢(歳)	40.175	10.550	40.111	10.839	32.917	10.365	33.403	10.713
中卒	0.040		0.054		0.049		0.059	
高卒	0.304		0.382		0.361		0.461	
高専・短大卒	0.051		0.073		0.333		0.281	
大学・大学院卒	0.604		0.491		0.257		0.200	
部長	0.054		0.046		0.001		0.002	
課長	0.112		0.099		0.006		0.005	
係長	0.093		0.080		0.028		0.020	
職長	0.018		0.022		0.007		0.004	
その他の役職	0.116		0.099		0.031		0.023	
役職なし	0.606		0.655		0.927		0.945	
観測数(個人)	11712		16479		3143		4534	

(注) 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

第3-2-3表 コース別雇用管理制度有無別個人属性に関する記述統計量(2006年)

変数	企業規模100人以上 男性				企業規模100人以上 女性			
	[1] コース制あり		[2] コース制なし		[3] コース制あり		[4] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2699.715	1327.068	2169.011	1131.179	1629.869	784.808	1322.467	609.240
ln賃金率	7.796	0.454	7.574	0.454	7.313	0.390	7.113	0.362
経験年数(年)	20.831	11.313	21.297	12.019	15.991	11.814	18.188	13.199
勤続年数(年)	16.312	11.262	14.420	11.281	10.234	9.616	9.451	8.990
年齢(歳)	41.419	10.736	40.971	11.484	35.863	10.811	37.269	12.286
中卒	0.028		0.045		0.034		0.061	
高卒	0.275		0.458		0.329		0.510	
高専・短大卒	0.059		0.089		0.286		0.228	
大学・大学院卒	0.638		0.407		0.351		0.202	
部長	0.061		0.052		0.002		0.004	
課長	0.137		0.101		0.013		0.012	
係長	0.081		0.083		0.029		0.024	
職長	0.026		0.024		0.004		0.006	
その他の役職	0.102		0.075		0.027		0.019	
役職なし	0.593		0.666		0.926		0.935	
観測数(個人)	10696		17251		3313		5911	
変数	企業規模500人以上 男性				企業規模500人以上 女性			
	[5] コース制あり		[6] コース制なし		[7] コース制あり		[8] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2837.173	1349.250	2508.128	1285.848	1719.893	844.463	1523.187	743.750
ln賃金率	7.851	0.445	7.720	0.458	7.364	0.397	7.242	0.396
経験年数(年)	20.978	11.141	21.106	11.440	15.457	11.295	16.654	12.162
勤続年数(年)	17.030	11.298	16.168	11.321	10.722	9.862	9.873	9.434
年齢(歳)	41.719	10.559	41.249	10.942	35.489	10.328	36.135	11.324
中卒	0.022		0.027		0.029		0.036	
高卒	0.249		0.377		0.289		0.445	
高専・短大卒	0.053		0.081		0.302		0.243	
大学・大学院卒	0.676		0.515		0.379		0.276	
部長	0.061		0.059		0.002		0.003	
課長	0.142		0.107		0.013		0.017	
係長	0.083		0.089		0.029		0.024	
職長	0.029		0.018		0.004		0.004	
その他の役職	0.107		0.087		0.027		0.021	
役職なし	0.578		0.640		0.925		0.931	
観測数(個人)	8333		8043		2407		2292	

(注) 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

企業の属性に関する記述統計量は第3-2-4表の通りである。企業規模100人以上のマッチングデータでは、コース別雇用管理制度のある企業は2000年で27.0%(=383/1418)、2006年は31.0%(=304/982)とやや高まっている。また、コース別雇用管理制度のある企業では、規模1,000～4,999人、5,000人以上、組合のある企業が多くなっている。産業別では、金融・保険業等で多くなっている。企業規模500人以上のマッチングデータでは、コース別雇用管理がある企業は、2000年は38.4%(=300/781)、2006年は43.4%(=204/470)となっている。なお、実際の分析の際には、女性正社員比率、女性課長比率を説明変数に加えており、当該労働者がいない、あるいは無記入の企業があるため、分析対象企業は若干少ない。この分析対象ベースの企業属性に関する記述統計量は第3-付-3表を参照されたい。傾向は、第3-2-4表と同様である。コース別雇用管理制度のある企業は2000年で27.1%(=376/1389)、2006年は31.6%(=295/935)とやや高まっている。企業規模500人以上では、コース別雇用管理制度がある企業は、2000年は38.3%(=293/765)、2006年は43.7%(=199/455)となっている。なお、分析対象企業の女性正社員比率(単純平均)、女性課長比率(単純平均)は、2006年の企業規模500人以上の女性課長比率を除き、コース別雇用管理制度のない企業の方がコース別雇用管理制度のある企業より高くなっている。

第3-2-4表 コース別雇用管理制度有無別企業属性に関する記述統計量

	100人以上						500人以上					
	2000年			2006年			2000年			2006年		
	全体	コース制あり	コース制なし	全体	コース制あり	コース制なし	全体	コース制あり	コース制なし	全体	コース制あり	コース制なし
企業規模100-499人	0.449	0.217	0.544	0.521	0.329	0.623	0.318	0.227	0.382	0.336	0.235	0.426
企業規模500-999人	0.175	0.178	0.175	0.161	0.158	0.160	0.506	0.567	0.474	0.470	0.510	0.443
企業規模1000-4999人	0.279	0.444	0.216	0.225	0.342	0.166	0.177	0.207	0.143	0.194	0.255	0.131
企業規模5000人以上	0.097	0.162	0.065	0.093	0.171	0.049	0.003	0.007	0.000	0.006	0.015	0.000
鉱業	0.009	0.010	0.009	0.008	0.013	0.006	0.065	0.103	0.041	0.021	0.029	0.016
建設業	0.051	0.091	0.036	0.020	0.020	0.020	0.538	0.497	0.561	0.451	0.466	0.434
製造業	0.578	0.520	0.599	0.409	0.424	0.401	0.028	0.027	0.028	0.034	0.015	0.053
電気・ガス・熱供給・水道業	0.035	0.029	0.037	0.038	0.030	0.043	0.038	0.040	0.039	0.060	0.074	0.041
運輸・通信業	0.038	0.037	0.039	0.048	0.059	0.039	0.096	0.073	0.110	0.115	0.118	0.111
卸売・小売業、飲食店	0.073	0.065	0.075	0.091	0.099	0.085	0.113	0.187	0.067	0.089	0.118	0.066
金融・保険業	0.076	0.151	0.048	0.065	0.118	0.039	0.008	0.010	0.006	0.034	0.049	0.025
不動産業	0.020	0.023	0.020	0.043	0.063	0.035	0.111	0.057	0.147	0.189	0.118	0.254
サービス業	0.118	0.073	0.136	0.278	0.174	0.333	0.771	0.787	0.756	0.753	0.789	0.705
労働組合	0.654	0.744	0.614	0.541	0.651	0.476	0.781	0.787	0.756	0.753	0.789	0.705
企業数	1418	383	1014	982	304	649	781	300	462	470	204	244

(注)1.マッチング企業数全体には「コース別廃止」(2006年は「コース別廃止・コース別不明」)企業を含む。「コース別廃止」は、2000年企業規模100人以上21社、500人以上が19社、2006年が企業規模100人以上が29社、500人以上が22社。

2.数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

3.マッチング企業は2000年1419社、2006年983社、このうち、「賃金構造基本統計調査」の抽出労働者のうち、一般労働者0人の企業が2000年1社、2006年1社あるので、集計対象は2000年1418社、2006年982社である(以降の集計表も同様)

#### 4. 推計結果

##### (1) コース別雇用管理制度と賃金構造

(1)式をコース別雇用管理制度の有無別に推計した。企業規模100人以上についての推計結果が第3-2-5表、阿部(2002)同様、企業規模500人以上について計算したものが第3-2-6表である。

最初に、企業規模100人以上(第3-2-5表)について、比較を試みる。

- ① 女性ダミーの係数は、2000年、2006年ともいずれも負で有意であるが、コース別雇用管理制度のある企業の方が係数の絶対値が大きい。つまり、初職時の男女間賃金格差が大きいといえる。2006年は2000年よりも女性ダミーの係数のマイナス幅がいずれも拡大しているが、コース別雇用管理制度のある企業でより拡大しており、両者の差が広がっている。
- ② 女性ダミーと学歴ダミー(短大卒、大卒)の交差項が、2000年では、コース別雇用管理制度のある企業では有意に負、ない企業では有意に正となっている。2006年ではコース別雇用管理制度のある企業でも、短大卒が正で有意になっているが、コース別雇用管理制度のない企業に比べると依然として短大卒の効果は小さい。また、大卒はコース別雇用管理制度のある企業では正ではあるが有意ではないのに対しコース別雇用管理制度のない企業は正で有意となっている。
- ③ 2000年、2006年とも、コース別雇用管理制度のある企業、ない企業いずれの企業でも、女性ダミーと経験年数の交差項は負で有意となっており、女性ダミーと勤続年数の交差項は正で有意である。コース別雇用管理制度のある企業は、ない企業に比べ、女性ダミーと勤続年数の交差項の係数がやや大きく、つまり女性の勤続年数の効果が高く、また、女性ダミーと経験年数の交差項の係数の絶対値も大きくなっている。
- ④ 女性正社員比率は、2000年のコース別雇用管理制度のある企業が正で有意、それ以外は負で有意となっているのに対して、女性課長比率は、2000年のコース別雇用管理制度のある企業が負で有意、それ以外は正で有意となっている。つまり、他の要因をコントロールした場合、2000年のコース別雇用管理のある企業を除き、女性正社員が多い企業では賃金が低く、女性の役職比率が高い、女性をより積極的に活用しているとみられる企業は賃金が高いことが示唆される。

次に企業規模500人以上(第3-2-6表)について、コース別雇用管理制度のある企業とない企業の比較を行う。

- ① 2000年、2006年とも、女性ダミーの係数がいずれも負で有意であり、コース別雇用管理制度のある企業の方が係数の絶対値が大きい。つまり、初職時の男女間賃金格差が大きいといえる。2006年は2000年よりも女性ダミーの係数のマイナス幅がいずれも拡大しているが、コース別雇用管理制度のある企業でより拡大しており、両者の差が広がっている。

② 女性ダミーと勤続年数の交差項、女性ダミーと経験年数の交差項、女性ダミーと学歴ダミーの交差項、女性正社員比率、女性課長比率の傾向は100人以上の場合とほぼ同様である(100人以上との相違は、2000年の女性ダミーと勤続年数の交差項はコース別雇用管理制度のある企業が僅かに小さく、2006年の女性ダミーと学歴の交差項はコース別雇用管理制度のある企業は短大卒、大卒とも正で有意、ない企業は短大卒は正だが有意でなく、大卒が正で有意である、大卒の効果はコース別雇用管理制度のある企業で小さい点である)。

第3-2-5表 コース別雇用管理有無別賃金関数推計結果(企業規模100人以上)

	2000年 [1] コース制あり		2000年 [2] コース制なし		2006年 [3] コース制あり		2006年 [4] コース制なし	
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差
female	-0.0326	0.0132 **	-0.0318	0.0080 ***	-0.0534	0.0172 ***	-0.0464	0.0113 ***
exp	0.0408	0.0016 ***	0.0388	0.0008 ***	0.0453	0.0017 ***	0.0339	0.0010 ***
exp2	-0.0007	0.00004 ***	-0.0007	0.00002 ***	-0.0009	0.00004 ***	-0.0006	0.00002 ***
tenure	0.0105	0.0015 ***	0.0094	0.0009 ***	0.0077	0.0015 ***	0.0113	0.0010 ***
ten2	-0.0001	0.0001 **	0.00002	0.00003	0.00005	0.0001	0.00001	0.00003
exp_ten	0.0001	0.0001 **	0.0001	0.00003 ***	0.0001	0.0001	0.000005	0.00004
juniorh	-0.1043	0.0108 ***	-0.1078	0.0068 ***	0.0338	0.0195 *	-0.0875	0.0124 ***
juniorc	0.0575	0.0082 ***	0.0539	0.0052 ***	0.0547	0.0114 ***	0.0593	0.0072 ***
college	0.1813	0.0048 ***	0.1961	0.0037 ***	0.1890	0.0070 ***	0.2198	0.0053 ***
female*exp	-0.0269	0.0027 ***	-0.0217	0.0014 ***	-0.0326	0.0025 ***	-0.0222	0.0015 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0003	0.0001 ***	0.0002	0.00003 ***	0.0005	0.0001 ***	0.0003	0.00003 ***
female*tenure	0.0131	0.0027 ***	0.0109	0.0015 ***	0.0149	0.0023 ***	0.0093	0.0016 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.0001 *	-0.0001	0.00004 ***	-0.0002	0.0001 ***	-0.0001	0.00005 **
female*juniorh	0.0340	0.0254 ***	0.0423	0.0131 ***	-0.0390	0.0358	0.0225	0.0202
female*juniorc	-0.0203	0.0117 *	0.0462	0.0080 ***	0.0402	0.0161 **	0.0526	0.0108 ***
female*college	-0.0434	0.0113 ***	0.0659	0.0093 ***	0.0199	0.0142	0.0717	0.0114 ***
union	0.0808	0.0045 ***	0.0505	0.0031 ***	-0.0022	0.0068	0.0537	0.0042 ***
bucho	0.2946	0.0109 ***	0.3105	0.0089 ***	0.4089	0.0130 ***	0.4118	0.0116 ***
kacho	0.1812	0.0069 ***	0.1721	0.0056 ***	0.2482	0.0083 ***	0.2665	0.0078 ***
kakari	0.0561	0.0063 ***	0.0564	0.0053 ***	0.1113	0.0093 ***	0.1207	0.0076 ***
shokucho	-0.0019	0.0117	0.0004	0.0065	-0.0070	0.0117	0.0426	0.0112 ***
tayaku	0.1280	0.0077 ***	0.1434	0.0062 ***	0.2069	0.0103 ***	0.1904	0.0095 ***
female*bucho	0.1604	0.0155 ***	0.3176	0.0747 ***	0.5867	0.3105 *	0.2419	0.0715 ***
female*kacho	0.2225	0.0389 ***	0.1709	0.0381 ***	0.1208	0.0415 ***	0.2313	0.0424 ***
female*kakari	0.2368	0.0233 ***	0.1242	0.0270 ***	0.1431	0.0263 ***	0.0711	0.0271 ***
female*shokucho	-0.0879	0.0342 ***	0.0131	0.0226	-0.0396	0.0305	-0.0347	0.0325
female*tayaku	-0.0015	0.0248	-0.0475	0.0212 **	0.1363	0.0396 ***	-0.0252	0.0349
jyoseiseihi	0.0816	0.0158 ***	-0.3117	0.0099 ***	-0.0984	0.0216 ***	-0.1917	0.0126 ***
jkachohi	-0.5941	0.0685 ***	0.4535	0.0207 ***	0.3339	0.0243 ***	0.1141	0.0232 ***
定数項	6.8666	0.0101 ***	6.8957	0.0060 ***	6.9288	0.0130 ***	6.9219	0.0087 ***
観測数	17414		39910		13656		22104	
R2	0.781		0.711		0.730		0.697	

(注) すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。  
\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイトの修正をした。

第3-2-6表 コース別雇用管理有無別賃金関数推計結果(500人以上)

	2000年				2006年			
	[1] コース制あり		[2] コース制なし		[3] コース制あり		[4] コース制なし	
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差
female	-0.0338	0.0151 **	-0.0306	0.0121 **	-0.0749	0.0215 ***	-0.0515	0.0195 ***
exp	0.0403	0.0018 ***	0.0421	0.0015 ***	0.0469	0.0020 ***	0.0353	0.0020 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00005 ***	-0.0007	0.00004 ***	-0.0009	0.00005 ***	-0.0006	0.00005 ***
tenure	0.0121	0.0017 ***	0.0102	0.0014 ***	0.0058	0.0018 ***	0.0132	0.0018 ***
ten <sup>2</sup>	-0.0001	0.0001	-0.00001	0.00005	0.0001	0.0001	0.00001	0.0001
exp*ten	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001 **	0.0001	0.0001	-0.00001	0.0001
juniorh	-0.0968	0.0127 ***	-0.1346	0.0104 ***	-0.0148	0.0213	-0.1180	0.0241 ***
juniorc	0.0562	0.0090 ***	0.0490	0.0074 ***	0.0550	0.0137 ***	0.0663	0.0114 ***
college	0.1827	0.0052 ***	0.2013	0.0050 ***	0.1919	0.0082 ***	0.2419	0.0079 ***
female*exp	-0.0285	0.0031 ***	-0.0239	0.0024 ***	-0.0339	0.0032 ***	-0.0205	0.0028 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0003	0.0001 ***	0.0002	0.0001 ***	0.0006	0.0001 ***	0.0002	0.0001 ***
female*tenure	0.0147	0.0031 ***	0.0147	0.0025 ***	0.0166	0.0029 ***	0.0121	0.0027 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.0001 **	-0.0002	0.0001 ***	-0.0002	0.0001 ***	-0.0001	0.0001
female*juniorh	0.0310	0.0291	0.0599	0.0238 **	-0.0879	0.0410 **	0.0161	0.0400
female*juniorc	-0.0287	0.0132 **	0.0578	0.0116 ***	0.0600	0.0193 ***	0.0243	0.0175
female*college	-0.0539	0.0124 ***	0.0748	0.0124 ***	0.0389	0.0171 **	0.0742	0.0174 ***
union	0.0743	0.0051 ***	0.0529	0.0050 ***	0.0197	0.0090 **	0.0257	0.0078 ***
bucho	0.2826	0.0114 ***	0.2992	0.0117 ***	0.3990	0.0144 ***	0.4013	0.0159 ***
kacho	0.1767	0.0074 ***	0.1551	0.0074 ***	0.2506	0.0095 ***	0.2841	0.0118 ***
kakari	0.0592	0.0067 ***	0.0407	0.0071 ***	0.1269	0.0111 ***	0.1168	0.0105 ***
shokucho	-0.0238	0.0148	-0.0330	0.0099 ***	-0.0348	0.0122 ***	-0.0190	0.0169
tayaku	0.1264	0.0083 ***	0.1242	0.0077 ***	0.2063	0.0108 ***	0.2101	0.0128 ***
female*bucho	0.1549	0.0236 ***	0.2487	0.1295 *	0.6279	0.3890	0.1746	0.1453
female*kacho	0.2256	0.0336 ***	0.1865	0.0505 ***	0.0929	0.0525 *	0.1986	0.0672 ***
female*kakari	0.2334	0.0252 ***	0.1665	0.0403 ***	0.1505	0.0324 ***	0.1150	0.0375 ***
female*shokucho	-0.0910	0.0344 ***	0.0943	0.0513 *	0.0147	0.0374	-0.0330	0.0397
female*tayaku	-0.0043	0.0244	-0.0098	0.0238	0.1866	0.0458 ***	-0.0634	0.0522
jyoseiseihi	0.1459	0.0176 ***	-0.2742	0.0149 ***	-0.1041	0.0270 ***	-0.2492	0.0266 ***
jkachohi	-0.3299	0.0910 ***	0.8260	0.0386 ***	0.4465	0.0294 ***	0.2526	0.0541 ***
定数項	6.8342	0.0112 ***	6.8943	0.0092 ***	6.9715	0.0166 ***	6.9144	0.0149 ***
観測数	14562		20615		10539		9962	
R <sup>2</sup>	0.78100		0.72600		0.72200		0.69100	

(注) 表には掲載していないが、すべてのモデルにおいて産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は500-999人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意。標準誤差はホワイト修正をした。female\*tenureの2000年の係数は詳しくみると、コース制ありが0.0147008、コース制なしが0.10147472である。

この関数の推定結果を用いて、阿部(2002)を参考に、高卒と大卒の標準労働者<sup>12</sup>を前提とした勤続年数別の時間当たり所定内給与の自然対数値の理論値を勤続10年までについて試算し、コース別雇用管理制度の有無別に男女間の比較を行った(第3-2-7表、第3-2-8表、第3-2-9図)<sup>13</sup>。100人以上(第3-2-7表)については、おおむねコース別雇用管理制度のある企業でコース別雇用管理制度のない企業に比べ男女間賃金格差が大きく、勤続年数を経るにつれて男女間賃金格差が大きくなる傾向にある。大卒では差が顕著であるが、高卒ではコース別雇用

<sup>12</sup> 標準労働者とは学校を卒業後、直ちに企業に就職し同一企業に継続勤務している労働者を指す。

<sup>13</sup> 100人以上では、製造業、企業規模100-499人、関東A、労働組合なし、役職なしの労働者を想定している。女性課長比率、女性正社員比率は100人以上の企業の平均値を用いた。500人以上では、製造業、企業規模500-999人、関東A、労働組合なし、役職なしの労働者を想定している。女性課長比率、女性正社員比率は500人以上の企業の平均値を用いた。役職なしを想定しているため、また、阿部(2002)も勤続10年まで試算していることから、勤続年数(=学卒後の経過年数)10年までの試算とした。

管理制度の有無であり差がみられない。なお、第3-2-9図は、本分析結果（第3-2-7表）をイメージしやすいよう、グラフ化したものである。

500人以上企業（第3-2-8表）でも、コース別雇用管理制度のある企業で、ない企業に比べ、総じて男女間賃金格差が大きいものとなっており、勤続年数を経るにつれて男女間賃金格差が大きくなる傾向にあり、大卒でコース別雇用管理制度の有無での差が大きい。2000年と2006年を比較すると100人以上、500人以上規模のコース別雇用管理制度のある企業の大卒で男女間賃金格差が縮小しているが、それ以外ではおおむね拡大している。

今回の結果を、2001年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」を用いて分析した阿部（2002）の結果と比べると、女性ダミーの係数の状況がやや異なる（阿部（2002）は、コース別雇用管理制度のある企業で有意に負、ない企業では係数は正だが有意でない）。また、企業規模100人以上の高卒では、あまり男女間賃金格差にコース別雇用管理制度の有無で差はみられないが、それ以外は、阿部（2002）と同様、コース別雇用管理制度のある企業で男女間賃金格差が大きくなっている。なお、阿部（2002）でも、女性ダミーと経験年数の交差項、女性ダミーと勤続年数の交差項、女性ダミーと大卒ダミーの交差項の係数の傾向は、2000年の今回の結果と似ている。つまり、全体的には、阿部（2002）の結果と同様の傾向がみられたが、若干の違いもみられる。この理由としては、企業規模の点の他に、今回の分析が本店・単独事業所に限定されていること（阿部（2002）が使用した2001年の「女性雇用管理基本調査」は事業所ベースの調査であるため、マッチング事業所には支店も含まれている）等が影響しているものと考えられる<sup>14</sup>。

---

<sup>14</sup> これ以外の相違は、産業ダミー・規模ダミーの区分の違い、地域ダミーの有無（阿部（2002）は使用せず）、生産労働者・管理・事務・技術者労働者ダミーの有無（阿部（2002）は使用）、労働者の範囲（阿部（2002）は常用名義）、コース制なしの範囲（阿部（2002）は廃止も含む）の相違がある。

第3-2-7表① コース別雇用管理制度の有無別賃金プロファイル(2000年、企業規模100人以上)

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.877	6.845	0.032	6.839	6.808	0.031
2年	6.977	6.918	0.059	6.933	6.880	0.053
4年	7.072	6.987	0.085	7.023	6.949	0.074
6年	7.162	7.052	0.110	7.107	7.014	0.093
8年	7.247	7.114	0.133	7.187	7.074	0.113
10年	7.326	7.171	0.155	7.262	7.131	0.131

大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.059	6.982	0.077	7.036	7.070	-0.034
2年	7.159	7.056	0.103	7.129	7.142	-0.013
4年	7.254	7.125	0.129	7.219	7.211	0.008
6年	7.343	7.190	0.153	7.303	7.276	0.027
8年	7.428	7.252	0.176	7.383	7.336	0.047
10年	7.507	7.309	0.198	7.458	7.393	0.065

注：数字は製造業、企業規模100-499人、関東A、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内給与の自然対数値である（第3-2-5表より試算）。なお、賃金の計算の際、女性課長比率（コース有：0.0102、コース無：0.0243）、女性正社員比率（コース有：0.2043、コース無：0.2156）は、企業規模100人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。男女差は（男性時間当たり所定内給与自然対数値-女性時間当たり所定内給与自然対数値）である。

第3-2-7表② コース別雇用管理制度の有無別賃金プロファイル(2006年、企業規模100人以上)

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.923	6.870	0.053	6.885	6.839	0.046
2年	7.025	6.938	0.087	6.973	6.902	0.071
4年	7.121	7.003	0.118	7.056	6.961	0.095
6年	7.209	7.063	0.146	7.134	7.017	0.117
8年	7.291	7.119	0.172	7.208	7.070	0.138
10年	7.365	7.170	0.195	7.276	7.119	0.157

大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.112	7.059	0.053	7.105	7.130	-0.025
2年	7.214	7.127	0.087	7.193	7.193	0.000
4年	7.311	7.192	0.119	7.276	7.253	0.023
6年	7.398	7.252	0.146	7.354	7.309	0.045
8年	7.480	7.308	0.172	7.428	7.361	0.067
10年	7.555	7.359	0.196	7.496	7.411	0.085

注：数字は製造業、企業規模100-499人、関東A、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内給与の自然対数値である（第3-2-5表より試算）。なお、賃金の計算の際、女性課長比率（コース有：0.0425、コース無：0.0369）、女性正社員比率（コース有：0.2040、コース無：0.2126）は、企業規模100人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。男女差は（男性時間当たり所定内給与自然対数値-女性時間当たり所定内給与自然対数値）である。

第3-2-8表① コース別雇用管理制度の有無別賃金プロフィール(2000年、企業規模500人以上)

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.861	6.827	0.034	6.860	6.829	0.031
2年	6.963	6.902	0.061	6.962	6.913	0.049
4年	7.060	6.973	0.087	7.059	6.993	0.066
6年	7.151	7.040	0.111	7.152	7.068	0.084
8年	7.238	7.103	0.135	7.239	7.139	0.100
10年	7.319	7.162	0.157	7.322	7.205	0.117

大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.044	6.956	0.088	7.061	7.106	-0.045
2年	7.146	7.031	0.115	7.164	7.190	-0.026
4年	7.243	7.102	0.141	7.261	7.269	-0.008
6年	7.334	7.169	0.165	7.353	7.344	0.009
8年	7.420	7.232	0.188	7.441	7.415	0.026
10年	7.501	7.291	0.210	7.523	7.481	0.042

注: 数字は製造業、企業規模100-499人、関東A、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内給与の自然対数値である(第3-2-7表より試算)。なお、賃金の計算の際、女性課長比率(コース有:0.0102、コース無:0.0243)、女性正社員比率(コース有:0.2043、コース無:0.2156)は、企業規模500人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。男女差は(男性時間当たり所定内給与自然対数値-女性時間当たり所定内給与自然対数値)である。

第3-2-8表② コース別雇用管理制度の有無別賃金プロフィール(2006年、企業規模500人以上)

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.970	6.895	0.075	6.875	6.824	0.051
2年	7.072	6.964	0.108	6.970	6.902	0.068
4年	7.166	7.027	0.139	7.059	6.978	0.081
6年	7.253	7.087	0.166	7.143	7.050	0.093
8年	7.333	7.142	0.191	7.223	7.119	0.104
10年	7.405	7.192	0.213	7.297	7.184	0.113

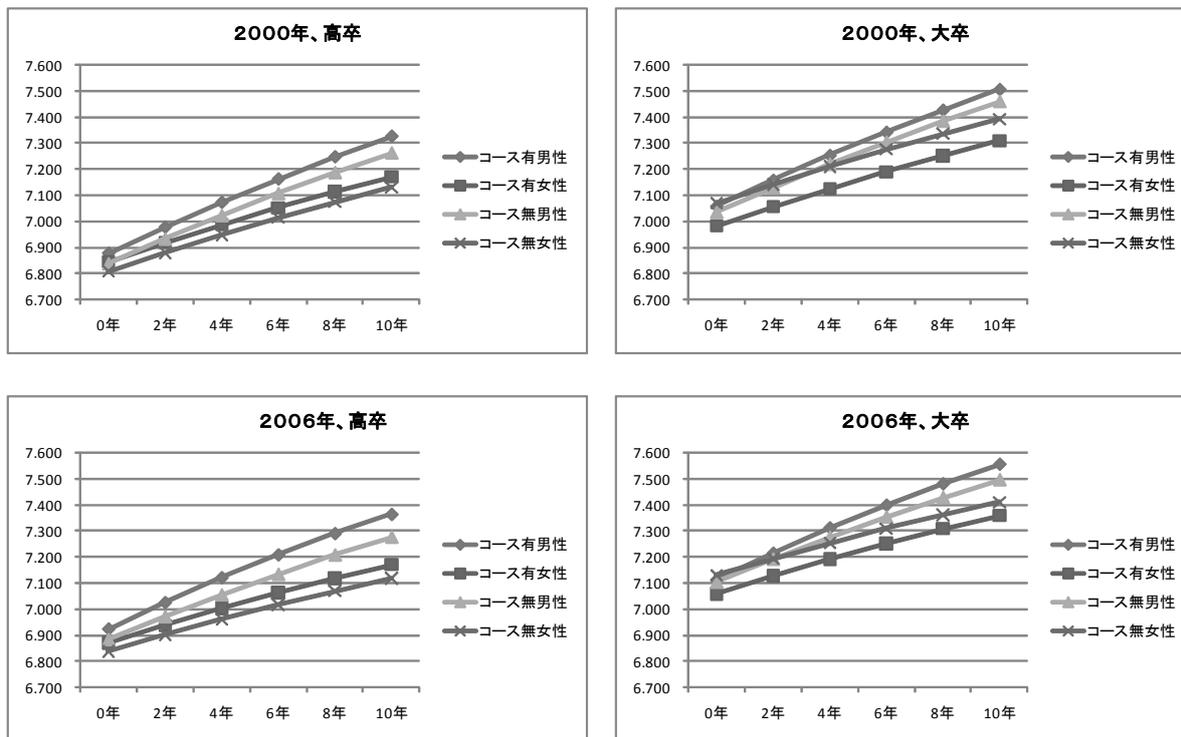
  

大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.162	7.126	0.036	7.117	7.140	-0.023
2年	7.264	7.194	0.070	7.212	7.218	-0.006
4年	7.358	7.258	0.100	7.301	7.294	0.007
6年	7.445	7.318	0.127	7.385	7.366	0.019
8年	7.525	7.372	0.153	7.465	7.435	0.030
10年	7.597	7.423	0.174	7.539	7.500	0.039

注: 数字は製造業、企業規模500-999人、関東A、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内給与の自然対数値である(第3-2-7表より試算)。なお、賃金の計算の際、女性課長比率(コース有:0.0420、コース無:0.0299)、女性正社員比率(コース有:0.1941、コース無:0.1876)は、企業規模500人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。男女差は(男性時間当たり所定内給与自然対数値-女性時間当たり所定内給与自然対数値)である。

### 第3-2-9図 コース別雇用管理制度の有無別賃金プロフィールの試算(企業規模100人以上)

(縦軸、時間当たり所定内給与の自然対数値、横軸 勤続年数(=経験年数))



(注)「賃金構造基本統計調査」(2000年、2006年)の個票と「女性雇用管理基本調査」(2000年、2006年)の個票をマッチングさせ、コース別雇用管理のある企業とない企業に分けて、企業規模100人以上について賃金関数を計測した第3-2-5表の結果による第3-2-7表を図示したもの。賃金関数の推計結果から一定の条件をそろえた標準労働者(学卒後、直ちに企業に就職し、同一企業に勤務している労働者)の時間当たり所定内給与の自然対数値を計算。一定の条件とは、製造業、企業規模100-499人、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、労働組合なしの企業に勤務する役職なしの労働者で、賃金の計算の際、女性課長比率、女性係長比率は企業規模100人以上の企業のコース別雇用管理のある場合とない場合の平均を用いて試算。

#### (2) コース別雇用管理制度と賃金構造：管理職

前項における推計は、単純にコース別雇用管理制度がある企業とない企業における男女間賃金格差をみたものであった。しかし、管理職とそれ以外の労働者は賃金構造が異なると考えられる。そこで、管理職についてコース別雇用管理制度の有無別の場合わけして賃金関数を計測してみよう。100人以上規模企業について計測を行った。

第3-2-10表は2000年についての推計である。[1]はコース別雇用管理制度のある企業の課長以上の賃金関数、[2]はコース別雇用管理制度のない企業の課長以上の賃金関数である。課長以上の場合、コース別雇用管理制度がある場合もない場合も女性ダミーの係数は有意ではない。つまり、他の条件が一定のもとでは男女間賃金格差がみられないといえる。しかし、2006年(第3-2-11表)においては、コース別雇用管理制度がある企業で女性ダミーの係数が負となっている。

ただし、本データは本社しかサンプルに含まないという限定があることに留意が必要である。

なお、女性正社員比率は、2000年、2006年ともコース制のない企業で負で有意となっているが、女性課長比率は2000年はコース制がない企業、2006年はコース制のある企業で正で有意となっている。

第3-2-10表 コース別雇用管理別・役職別賃金関数推計結果(2000年)

	課長以上(企業規模100人以上)			
	コース制あり		コース制なし	
	[1]		[2]	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	0.2287	0.1913	0.2337	0.3051
exp	0.0370	0.0055 ***	0.0446	0.0049 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0004	0.0001 ***	-0.0007	0.0001 ***
tenure	0.0052	0.0036	-0.0029	0.0034
ten <sup>2</sup>	0.0003	0.0001 ***	0.0002	0.0001 ***
exp*ten	-0.0005	0.0001 ***	0.0000	0.0001
juniorh	0.0083	0.0743	-0.0394	0.0220 *
juniorc	0.0440	0.0202 **	0.0106	0.0157
college	0.1050	0.0147 ***	0.0941	0.0103 ***
female*exp	0.0062	0.0262	-0.0330	0.0233
female*exp <sup>2</sup>	-0.0005	0.0008	0.0001	0.0004
female*tenure	-0.0473	0.0225 **	0.0329	0.0158 **
female*tenure <sup>2</sup>	0.0015	0.0007 **	-0.0004	0.0003
female*juniorh	(dropped)		0.0144	0.1435
female*juniorc	0.2182	0.1356	0.0120	0.1067
female*college	0.0443	0.1253	0.0979	0.1054
union	0.1197	0.0117 ***	0.0415	0.0103 ***
bucho	0.1290	0.0108 ***	0.1502	0.0089 ***
female*bucho	-0.1885	0.0672 ***	0.2221	0.0745 ***
jyoseiseihi	0.0160	0.0375	-0.2879	0.0311 ***
jkachohi	-0.2131	0.3130	0.5348	0.0751 ***
定数項	7.1979	0.0643 ***	7.1759	0.0522 ***
観測数	2260		4186	
R <sup>2</sup>	0.479		0.474	

(注) すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-999人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は10%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

第3-2-11表 コース別雇用管理別・役職別賃金関数推計結果(2006年)

	課長以上(企業規模100人以上)				
	コース制あり			コース制なし	
	[1]			[2]	
	係数	標準誤差		係数	標準誤差
female	-0.5413	0.2452 **		0.0889	0.2418
exp	0.0298	0.0073 ***		0.0414	0.0051 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0004	0.0002 ***		-0.0008	0.0001 ***
tenure	0.0017	0.0042		-0.0089	0.0033 ***
ten <sup>2</sup>	0.0002	0.0001		0.0002	0.0001 **
exp*ten	-0.0002	0.0002		0.0002	0.0001
juniorh	0.1172	0.0603 *		-0.0122	0.0420
juniorc	0.0724	0.0259 ***		0.0410	0.0206 **
college	0.1070	0.0162 ***		0.1360	0.0134 ***
female*exp	0.0343	0.0375		-0.0058	0.0216
female*exp <sup>2</sup>	-0.0005	0.0009		0.0002	0.0004
female*tenure	-0.0281	0.0396		-0.0370	0.0159 **
female*tenure <sup>2</sup>	0.0008	0.0010		0.0011	0.0004 ***
female*juniorh	0.2546	0.1143 **	(dropped)		
female*juniorc	0.1277	0.1571		0.1041	0.0847
female*college	0.0899	0.1204		0.2518	0.0926 ***
union	-0.0015	0.0178		0.0786	0.0123 ***
bucho	0.1602	0.0133 ***		0.1598	0.0121 ***
female*bucho	0.3417	0.2027 *		0.0211	0.0743
jyoseiseihi	0.0483	0.0572		-0.1349	0.0417 ***
jkachohi	0.2680	0.1072 **		-0.0839	0.0838
定数項	7.4042	0.0840 ***		7.3091	0.0715 ***
観測数	2132			2655	
R <sup>2</sup>	0.423			0.490	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-999人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は10%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

### (3) コース別雇用管理制度と昇進

次に、第3-2-5表、第3-2-6表を基に、昇進が賃金に与える影響をコース別雇用管理制度の有無別に、計算を行った。企業規模100人以上の他、阿部(2002)との比較も考慮し、企業規模500人以上について計算した。女性の役職者の昇進の効果は女性ダミーの係数値+役職の係数値+女性ダミーと役職の交差項の係数値の和で示される。結果は第3-2-12表の通りである。ここでは役職のない男性が基準となっている<sup>15</sup>。例えば、2000年におけるコース別雇用管理制度のある500人以上の企業の男性係長の効果は0.059であるが、これは役職のない男性と比べ、係長の男性は5.9%賃金が高いということを表す。なお、観測数が少ないので、職長や女

<sup>15</sup> 係数について、0と有意差がない場合0として計算している。

性の部長の効果については数値がぶれている可能性がある。また、その他の役職は対象範囲が広い。そこで、課長、係長で係数の数値を主に見ることとし、部長等は参考程度とする。なお、役職なしでは、100人以上、500人以上、コース別の有無別、全てのケースで男性の賃金が高くなっている。

まず、企業規模100人以上の企業をみると、2000年では、コース別雇用管理制度がある企業、ない企業ともに、その他の役職、職長では男性の賃金が高いが、係長、課長、部長では男女間賃金格差が逆転する。その大きさ(男女差の絶対値)は、コース別雇用管理制度のない企業では部長が一番大きい。コース別雇用管理制度がある企業では課長、係長の賃金格差の効果は、コース別雇用管理制度のない企業より大きい。2006年でもコース別雇用管理制度がある企業、ない企業ともに職長では男性の賃金が高いが、係長、課長、部長で男女間賃金格差が逆転している。その大きさは、課長はコース別雇用管理制度のない企業で、係長、部長はコース別雇用管理制度のある企業の方が大きくなっている。その他の役職はコース別雇用管理制度のある企業は女性、ない企業は男性の賃金が高い。また、2000年に比べ、2006年では、役職に就かない場合の男女のギャップは拡大している。役職についた際の女性の賃金上昇効果はコース別雇用管理制度のある企業は部長、職長、その他の役職で拡大、課長、係長で小さくなっているが、ない企業では、すべての役職で大きくなっている。

500人以上規模の企業では、2000年では、コース別雇用管理制度がある企業、ない企業とも、その他の役職は男性の賃金が高いが、係長、課長、部長では男女間賃金格差が逆転する。その大きさは、コース別雇用管理制度のない企業では部長が一番大きい。コース別雇用管理制度がある企業では課長、係長の賃金格差の効果は、コース別雇用管理制度のない企業より大きい。職長は、コース別雇用管理のある企業は男性が高いが、ない企業では女性が高い。2006年では、コース別雇用管理制度がある企業、ない企業ともに職長、部長は男性の賃金が高いが、係長、課長で男女間賃金格差が逆転している。その大きさは、課長はコース別雇用管理制度のない企業で、係長はコース別雇用管理制度のある企業の方が大きくなっている。その他の役職はコース別雇用管理制度のある企業は女性、ない企業は男性の賃金が高い。また、2000年に比べ、2006年では、役職に就かない場合の男女のギャップは拡大しており、役職についた際の女性の賃金上昇効果はコース別雇用管理制度のある企業の職長、その他の役職で拡大、部長、課長、係長で小さくなっているが、ない企業では、課長、係長、その他の役職で拡大、部長、職長で小さくなっている。課長、係長については100人以上と同様な傾向となっている。

ある一定の役職では、女性の方が賃金が高くなるのであるが、これは、ある一定の役職に昇進する女性が特に優秀であるという可能性が考えられる。前述の記述統計量で見た通り、女性の管理職は少ないので、ある役職以上に昇進する女性は特に優秀であるといえよう。なお、昇進の女性の賃金に与える効果について、課長、係長でみると、2000年はコース別雇用

管理制度のある企業で大きく、阿部(2002)と同じ結果となった。2006年は、課長では、コース別雇用管理制度のない企業で効果が大きくなっている<sup>16</sup>。

第3-2-12表① コース別雇用管理制度有無別男女別昇進の結果(企業規模100人以上)

2000年	コース制あり		コース制なし			
	男性	女性	男性-女性	男性	女性	男性-女性
部長の効果	0.295	0.422	-0.127	0.311	0.597	-0.286
課長の効果	0.181	0.371	-0.190	0.172	0.311	-0.139
係長の効果	0.056	0.260	-0.204	0.056	0.148	-0.092
職長の効果	0.000	-0.121	0.121	0.000	-0.032	0.032
その他役職の効果	0.128	0.095	0.033	0.143	0.064	0.079
役職なし	0.000	-0.033	0.033	0.000	-0.032	0.032
2006年						
部長の効果	0.409	0.943	-0.534	0.412	0.608	-0.196
課長の効果	0.248	0.316	-0.068	0.267	0.452	-0.185
係長の効果	0.111	0.201	-0.090	0.121	0.146	-0.025
職長の効果	0.000	-0.053	0.053	0.043	-0.003	0.046
その他役職の効果	0.207	0.290	-0.083	0.190	0.144	0.046
役職なし	0.000	-0.053	0.053	0.000	-0.046	0.046

(注) 第3-2-5表より試算。0と有意差がない場合、0として算出した。

第3-2-12表② コース別雇用管理制度有無別男女別昇進の結果(企業規模500人以上)

2000年	コース制あり		コース制なし			
	男性	女性	男性-女性	男性	女性	男性-女性
部長の効果	0.283	0.404	-0.121	0.299	0.517	-0.218
課長の効果	0.177	0.368	-0.191	0.155	0.311	-0.156
係長の効果	0.059	0.259	-0.200	0.041	0.177	-0.136
職長の効果	0.000	-0.125	0.125	-0.033	0.031	-0.064
その他役職の効果	0.126	0.093	0.033	0.124	0.094	0.030
役職なし	0.000	-0.034	0.034	0.000	-0.031	0.031
2006年						
部長の効果	0.399	0.324	0.075	0.401	0.350	0.051
課長の効果	0.251	0.269	-0.018	0.284	0.431	-0.147
係長の効果	0.127	0.203	-0.076	0.117	0.180	-0.063
職長の効果	-0.035	-0.110	0.075	0.000	-0.051	0.051
その他役職の効果	0.206	0.318	-0.112	0.210	0.159	0.051
役職なし	0.000	-0.075	0.075	0.000	-0.051	0.051

(注) 第3-2-6表より試算。0と有意差がない場合、0として算出した。

<sup>16</sup> 部長についてはサンプル数が小さい点を留意する必要があるが、女性の賃金への効果は2000年、2006年ともコース別雇用管理制度がない企業で大きい。

## 5. おわりに

本分析では、男女間賃金格差を雇用管理の点から検証した。その結果、限定されたデータである点留意が必要だが、標準労働者の(入社10年までの)理論賃金を試算すると、コース別雇用管理制度がある企業の方がコース別雇用管理制度のない企業より、男女間賃金格差が大きく、大卒で顕著となっている。2時点比較では、初職時の男女間賃金格差はコース別雇用管理制度の有無によらず拡大しており、他方、100人以上、500人以上規模のコース別雇用管理制度のある企業で大卒標準労働者の男女間賃金格差は縮小しており、それ以外の標準労働者の男女間賃金格差は、おおむね拡大の動きがみられた。

昇進の賃金に与える影響については女性の方が大きい傾向がみられる。コース別雇用管理制度の有無別にやや傾向が異なる。

賃金構造の変化が生じている要因等については、今後の検討課題である。

### 第3節 企業内におけるポジティブ・アクションと男女間賃金格差

#### 1. 分析の目的

男女雇用機会均等法第8条では「前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を妨げるものではない。」としており、我が国においても、ポジティブ・アクション(以下PA)を取ることが容認されている。また、第14条においてもポジティブ・アクションに対する国の援助について定め、政府においても、積極的に推進しているところである。

ポジティブ・アクション(PA)が賃金に及ぼす影響についてはいくつかの可能性が考えられる。女性に対しての影響としては(1)通常の採用基準を満たしていない人を採用することで賃金が低下する可能性、(2)教育訓練が重点的に行なわれることや女性の職域拡大で賃金が上昇する可能性がある。男性の賃金に対する影響としては享受していたプレミアムが減少することによって賃金が低下する可能性がある。男女共通に考えられる影響としては(1)働きやすい職場になったことで補償賃金仮説<sup>17</sup>により賃金が低下する可能性、(2)PAの取組により働きやすい職場になったことや人事評価基準が明確化・職務遂行能力評価が進むこと等で仕事へのモチベーションや企業への帰属意識が高まり賃金が上昇する可能性が考えられる。以上が、PAが賃金に与える影響として考えられるものであるが、これにより男女間賃金格差がどのように変化するかについてはPAが男女双方の賃金へ与える影響の大きさの大小により決まる。後述するように、先行研究では、PAや均等度が男女間賃金格差の縮小に寄与という結果がみられる。PA施策自体の効果について賃金関数での検証は少ない。

ここでは、PA施策の実施の有無及び個別PA施策の実施状況と男女の賃金、男女間賃金格差に与える影響について賃金関数の推計により検証を行った。分析の結果では、PAは全体としては女性の賃金に正の影響、男女間賃金格差の縮小に寄与すると考えられるが、男性の賃金への影響も含め、調査時点、施策ごとに影響に差もみられる、という結果が得られた。

#### 2. 先行研究例と本研究の特徴

PAの効果についての既存研究は少ない。阿部(2007)は、PAとワーク・ライフ・バランス支援の導入が男女間賃金格差に与える影響を、労働政策研究・研修機構(JILPT)「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」を用い検証した。この結果、PAを導入し、かつワーク・ライフ・バランス支援策を積極的に行なう企業ほど男女間賃金格差が少ないということを明ら

<sup>17</sup> 補償賃金仮説とは、金銭的非金銭的な利点欠点を等しくするように賃金が決まるという理論である。たとえば、労働環境が快適な職場では賃金が低くても労働者が集まるので、賃金は低くなり、不快な職場では賃金が高くないと労働者が集まらないのでそれを補償するために賃金は高くなる。詳しくは Rosen(1986)を参照のこと。

かにした。ただし、PA単独の効果についての検証ではなく、賃金も初任者と35歳在籍者のデータについて分析したものである。川口(2008a)は、PAと労働意欲との関係を分析しているが、男性の方が、PAにより労働意欲が高まりやすいとしている。この理由として、PAの具体的な施策として一番多いものは「人事考課基準を明確に定める」ということであり、男性にも適用されるものであること、また、女性はPAが導入されているかどうかよりも、自分が管理職や専門職などの基幹的な職務についているかどうかで労働意欲を左右するからであるとしている。川口(2008b)は、阿部(2008)と同じJILPTの調査を用い、均等度と賃金の関係を分析しており、均等度の評価(PA施策と関連)について、評価が高い企業は女性の賃金や(男性と比べて)相対的賃金上昇率が高い傾向としている。PA施策実施の有無との関係は調べていない。富田(2006)は「平成15年女性雇用管理基本調査」の個票データを用いた分析を行っている。PAに取り組んでいない企業に比べて、1999年以前にPAに取り組み始めた企業では、採用、配置、管理職育成いずれにおいても、女性の活躍の場が広がってきている。また、1999年以降にPAに取り組み始めた企業では、採用や課長以上の女性管理職育成では目立った効果はまだ表れていないが、係長登用、いくつかの部門での職域拡大という効果が表れつつある、としている。しかし、賃金との関係は分析していない。

アフターマティブ・アクション(以下AA)に40年の歴史を持つ米国でもAAに関する研究は多いものの、その多くは、AA対象者の雇用が増えたかを計測したものであり、AAによる採用過程、労働者の成果等を明らかにしたものはHolzer and Neumark(2000)くらいである。Holzer and Neumark(2000)は、AAが統的差別を少なくすることに成功し、またAA採用者はそうでない人に比べ、人的資本の蓄積が少ないが、訓練をした後は白人男性と同程度の業績を挙げているとしている。

本研究の特徴は、「賃金構造基本統計調査」(平成12年、平成18年)「女性雇用管理基本調査」(平成12年、平成18年)のマッチングデータを用い、2時点において、PA施策の実施の有無及び個別PA施策の実施状況が男女の賃金に与える影響について賃金関数の推計により検証するとともに、PAと男女間賃金格差との関連について賃金関数の推計により検証を行うことである。

本分析の特徴は以下の通りである。

PA自体が賃金構造に与える影響について、詳細に検討する。具体的には、PA制度全体の効果について、i) 男女別賃金関数にPAダミーだけでなく、PAの個別施策(グルーピング化)を変数に加え、男女別にPA施策の影響をみる。ii) 男女別賃金関数にPAダミーだけでなく、PAダミーと労働者属性、企業属性との交差項を変数に追加し、男女別にPAの影響をみる。iii) 男女別でなく男女計一本で賃金関数を推計し、PAダミー、女性ダミー、PAダミーと女性ダミーの交差項ダミーを変数に加え、労働者属性、企業属性との交差項も入れて推計し、PAの効果をみる。iv) PA制度の有無別に男女計の賃金関数を推計しPAの効果をみる(女性

ダミー、女性ダミーと労働者属性、企業属性との交差項を変数に加える)。v) PA制度の有無別に男女別に賃金関数を推計し、PAの効果を男女別にみる。なお、i)～v)の推計では、女性の活用度を表すと考えられる変数(女性正社員比率、女性課長比率)を賃金関数に加えている。

### 3. 推計方法

#### (1) PAが男女の賃金に与える影響

PAの賃金に与える影響についてみるため、以下のような賃金関数を男女別に推計する。

$$\ln W_g = \alpha_{1g} + \alpha_{2g} PA + X\alpha_{3g} + F\alpha_4 + u_g \quad g=m,f \quad (1)$$

$g=m,f$ であり、 $m$ は男性、 $f$ は女性を表す。 $\ln W$ は、時間当たり所定内給与の自然対数を取ったものである。PAはPA施策に関する変数(ここでは、PAの有無別ダミー(PAD)、PAの項目別ダミー(ブルーピング化))。Xはコントロール変数であり、経験年数、経験年数<sup>2</sup>、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、学歴ダミー、役職ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミー、組合ダミーを用いる。Fは女性の活用度を示す変数である(ここでは女性正社員比率及び女性課長比率を用いる)。変数の定義については第3-3-1表、PAの内容については第3-3-2表に掲載してある。uは誤差項である。

次に、PAの賃金構造に与える影響について検討するため、以下の賃金関数を男女別に推計する。

$$\ln W_g = \alpha_{1g} + \alpha_{2g} PAD + X\alpha_{3g} + F\alpha_4 + PAD \cdot X\alpha_{6g} + PAD \cdot F\alpha_{6g} + u_g \quad g=m,f \quad (2)$$

さらに、男女計一本の賃金関数を推計する。

$$\ln W = \alpha_1 + \alpha_2 \text{female} + \alpha_3 PAD + \alpha_4 X + \alpha_5 F + \alpha_6 \text{female} \cdot X + \alpha_7 \text{female} \cdot F + \alpha_8 PAD \cdot X + \alpha_9 PAD \cdot F + \alpha_{10} \text{female} + \alpha_{11} \text{female} \cdot PAD \cdot X + \alpha_{12} \text{female} \cdot PAD \cdot F + u \quad (3)$$

femaleは女性ダミーである。

#### (2) PAと男女間賃金格差

次に、PAが男女間賃金格差に与える影響をより直接的に検証するため、PA有無別に以下の賃金関数を推計する。

まず、PA有無別に男女計での賃金関数を推計し、femaleの係数を比較する。

$$\ln W = \alpha_1 + \alpha_2 \text{female} + X\alpha_3 + \alpha_4 F + \text{female} \cdot X\alpha_5 + \text{female} \cdot F \cdot \alpha_6 + u_g \quad (4)$$

次にPAの有無別・男女別に賃金関数を推計し、男女別にPAの影響を比較する。

$$\ln W_g = \alpha_{1g} + \alpha_{2g} X + \alpha_{3g} F + u_g \quad g=m,f \quad (5)$$

なお、(1)～(5)の賃金関数の推定に際しては、推定手法の改善として不均一分散への対応としてホワイト修正を行った。

第3-3-1表 変数の定義

変数名	変数の定義
lnwage	対数賃金率。賃金率=時間当たり所定内給与/月間所定内給与/月間所定内実労働時間
female	女性=1、男性=0
exp	経験年数=年齢-教育年数-6年
exp <sup>2</sup>	経験年数 <sup>2</sup>
tenure	勤続年数
tenure <sup>2</sup>	勤続年数 <sup>2</sup>
edu	中卒(juniorh)、高卒(high)、高専・短大卒(juniorc)、大学・大学院卒(college)ダミーを作成。
yaku	部長級(bucho)、課長級(kacho)、係長級(kakari)、職長級(shokucho)、その他役職(tayaku)、役職なし(noyaku)ダミーを作成。
ind	鉱業(mine)、建設業(const)、製造業(manuf)、電気・ガス・熱供給・水道業(util)、運輸・通信業(trans)、卸売・小売業、飲食店(sales)、金融・保険業(finance)、不動産業(este)、サービス業(service)ダミーを作成。
size	企業規模100-499人(size100-499)、500-999人(size500-999)、1000-4999人(size1000-4999)、5000人以上(size5000)ダミーを作成。
area	北海道(北海道)、東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、関東B(茨城、栃木、群馬)、中部A(岐阜、静岡、愛知、三重)、中部B(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野)、近畿A(京都、大阪、兵庫)、近畿B(滋賀、奈良、和歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、四国(徳島、香川、愛媛、高知)、九州(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)ダミーを作成。
union	労働組合有=1、なし=0
jkachohi	女性課長比率=女性課長人数/課長人数
jyoseiseihi	女性正社員比率=女性正社員比率/正社員数

第3-3-2表 ポジティブ・アクションの実行に関する質問項目及び変数の定義

質問項目		
分類	略称	内容
① 現状分析・計画策定	seibi	企業内の推進体制の整備(女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等)
② 現状分析・計画策定	chosa	女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析
③ 現状分析・計画策定	keikaku	女性の能力発揮のための計画の策定
④* 女性のみ対象	saiyo1	女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用
⑤* 女性のみ対象	saiyo2	女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
⑥* 女性のみ対象	kunren1	女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
⑦ 男女とも対象	keihatsu	中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行なう
⑧ 男女とも対象	zinzi	人事考課基準を明確に定める(性別により評価することがないように)
⑨ 男女とも対象	kankyo1	働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)
⑩ 男女とも対象	ryoritsu	仕事と家庭との両立のための制度(法律を上回る)を整備し、活用を促進
⑪ <sup>+</sup> 男女とも対象	kijun1	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す
⑫ 男女とも対象	kankyo2	職場環境・風土改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)
⑬ <sup>+</sup> 男女とも対象	kunren2	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員への登用等の実施
⑭ <sup>+</sup> 男女とも対象	kijun2	出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度の導入
⑮ その他	sonota	その他

(注) +は2006年のみの質問項目

変数の定義

PAD、PA	PAに取り組んでいれば1、いなければ0のダミー変数。
keikakuPA	keikakuPAの実施率。keikakuPAに含まれるのはseibi、chosa、keikaku。
saiyoPA	saiyoPAの実施率。saiyoPAに含まれるのはsaiyo1、saiyo2。
saiyoPA2+	saiyoPA2の実施率。saiyoPA2に含まれるのはsaiyo1、saiyo2、kijun1。
kunrenPA1	kunrenPA1の実施率。kunrenPA1に含まれるのはkunren1。
kankyoPA1	kankyoPA1の実施率。kankyoPA1に含まれるのはkankyo1。
kankyoPA2	kankyoPA2の実施率。kankyoPA2に含まれるのはkeihatsu、kankyo2。
zinziPA	zinziPAの実施率。zinziPAに含まれるのはzinzi。
ryoritsuPA	ryoritsuPAの実施率。ryoritsuPAに含まれるのはryoritsu。
kijunPA2+	kijunPA2の実施率。kijunPA2に含まれるのはkijun2。
kunrenPA2+	kunrenPA2の実施率。kunrenPA2に含まれるのはkunren2。
sonotaPA	sonotaPAの実施率。sonotaPAに含まれるのはsonota。

(注) 1. +は2006年のみの変数

2. saiyoPAは2000年のみ使用

3.  $saiyoPA = (saiyo1 + saiyo2) / 2$ 、 $saiyoPA2 = (saiyo1 + saiyo2 + kijun1) / 3$ 、 $keikakuPA = (seibi + chosa + keikaku) / 3$ 、 $kankyoPA2 = (keihatsu + kankyo2) / 2$

#### 4. データ

本研究では「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」をマッチさせたデータセットを用いる。年次は2000年と2006年である。「賃金構造基本統計調査」では賃金に関する基本的な統計が、「女性雇用管理基本調査」ではPAの実施状況の統計が利用可能である。

PAについては「貴社ではポジティブ・アクションに取り組んでいますか」という質問があり、企業は取り組んでいる、取り組んでいない(「今後、取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」「今後の予定については、わからない」)から選択することになっている。さらにポジティブ・アクションに取り組んでいる企業、今後取り組むこととしている企業に対し、「ポジティブ・アクションとしてどのようなことに取り組んだり、取り組むこととしていますか。取組状況について事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。」という質問がなされ、第3-3-2表のような選択肢がある。

サンプルは、常用労働者のうち一般労働者とする。また、「賃金構造基本統計調査」において役職は、企業規模100人以上の事業所だけに尋ねているので、企業規模100人未満の企業はサンプルから除くことになる。

本分析のPAなし企業は、「ポジティブ・アクションに取り組んでいない」（「今後、取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」「今後の予定については、わからない」）企業その他、2006年については、ポジティブ・アクションについての回答不詳を含む。

記述統計量は、労働者、企業の状況は第3-3-3表、第3-3-4表、3-3-5表の通りである。第3-3-3表によると、PAのある企業の(本店等の)抽出労働者は賃金が高く、大卒比率が高い。抽出労働者に占める女性比率はPAある企業とない企業であまり差はない。勤続年数についてはPAのある企業の方が高く、またその差も2000年から2006年にかけて大きくなっている。

第3-3-3表 PA有無別個人属性記述統計量

変数	2000年				2006年							
	全体 平均値	標準偏差	PAあり 平均値	標準偏差	PAなし 平均値	標準偏差	全体 平均値	標準偏差	PAあり 平均値	標準偏差	PAなし 平均値	標準偏差
(実数・構成比)												
賃金率(円)	2148.038	1174.867	2236.717	1241.420	2044.401	1082.816	2162.561	1211.673	2308.393	1251.734	2034.856	1160.547
ln賃金率	7.559	0.465	7.600	0.464	7.511	0.461	7.552	0.493	7.619	0.494	7.493	0.486
経験年数(年)	19.154	12.104	18.797	11.846	19.571	12.385	20.169	12.074	20.278	11.658	20.074	12.426
勤続年数(年)	14.612	10.859	14.960	10.901	14.206	10.796	13.908	11.103	15.316	11.281	12.676	10.796
年齢(歳)	38.732	11.448	38.520	11.231	38.981	11.692	40.048	11.473	40.315	11.094	39.814	11.791
女性割合	0.229		0.231		0.227		0.245		0.245		0.245	
中卒	0.070		0.062		0.079		0.040		0.035		0.046	
高卒	0.425		0.403		0.451		0.399		0.371		0.424	
高専・短大卒	0.116		0.115		0.116		0.120		0.118		0.122	
大学・大学院卒	0.389		0.420		0.353		0.440		0.476		0.409	
個人数	59294		31953		27341		38842		18134		20708	

(注) 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

マッチング企業(企業規模100人以上)におけるPAの実施と企業属性のクロス集計は第3-3-4表(2000年)、第3-3-5表(2006年)の通りである。PAを行なっている企業は2000年で49.1%、2006年で41.2%である<sup>18</sup>。女性正社員比率、女性課長比率を計算した推計対象データでは、2000年49.2%、2006年41.6%である。企業規模では大企業でPAを行なう比率が高く、産業別では金融・保険業、運輸・通信業、製造業等でPAを行なう比率が高い。PAの内訳であるが、2000年は「人事考課基準を明確に定める(zinzi)」、「女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用(saiyo1)」、「女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用(saiyo2)」、「(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、)職場環境・風土の改善(kankyo2)」が、2006年は「人事考課基準を明確に定める(zinzi)」、「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の導入(kijun2)」、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進

<sup>18</sup> 「平成18年度女性雇用管理基本調査」(公表値)では、PAに取り組んでいる企業割合(30人以上規模)は2000年26.3%、2006年20.7%である。マッチングデータは企業規模100人以上で集計しているため、公表値より企業割合が高くなっている。「平成18年度女性雇用管理基本調査」で企業規模別のPAに取り組んでいる割合をみると、30~99人17.4%、100~299人23.4%、300~999人35.8%、1000~4999人49.7%、5000人以上66.5%と規模が大きいほどその割合が高い。

(ryoritsu)」、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員への登用等の実施(kunren2)」等の割合が高くなっている。

なお、実際の分析の際には、女性正社員比率、女性課長比率を説明変数に加えており、当該労働者がいない、あるいは無記入の企業があるため、分析対象労働者、企業は若干少ない。この分析対象ベースの労働者属性に関する記述統計量は第3-付-4表、企業属性に関する記述統計量は第3-付-5表、第3-付-6表を参照されたい。傾向は第3-3-3表～第3-3-5表と同様である。なお、分析対象ベース企業の女性正社員比率(単純平均)、女性課長比率(単純平均)はともにPAありの企業の方が、PAなしの企業より高くなっている(第3-付-7表)。

第3-3-4表 PA 実施率と企業属性のクロス集計(2000年)

	計	100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人以上	業								
						鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業
PA	0.491	0.366	0.516	0.603	0.703	0.154	0.384	0.505	0.480	0.463	0.515	0.685	0.379	0.387
seib	0.106	0.083	0.105	0.106	0.217	0.077	0.055	0.109	0.080	0.130	0.136	0.176	0.103	0.060
chosa	0.113	0.068	0.133	0.132	0.232	0.000	0.082	0.112	0.160	0.074	0.175	0.157	0.069	0.077
keikaku	0.080	0.046	0.081	0.086	0.225	0.000	0.068	0.071	0.080	0.037	0.175	0.185	0.000	0.042
saiyo1	0.231	0.173	0.242	0.296	0.290	0.000	0.137	0.227	0.160	0.204	0.272	0.380	0.276	0.208
saiyo2	0.224	0.154	0.242	0.299	0.304	0.000	0.205	0.190	0.140	0.204	0.311	0.491	0.310	0.208
kunren1	0.130	0.080	0.109	0.210	0.167	0.000	0.055	0.122	0.100	0.093	0.136	0.370	0.103	0.077
keihatsu	0.162	0.100	0.165	0.218	0.283	0.077	0.055	0.172	0.160	0.148	0.184	0.278	0.069	0.101
zinzi	0.396	0.281	0.399	0.499	0.623	0.077	0.301	0.406	0.400	0.370	0.427	0.602	0.276	0.286
kankyo1	0.130	0.091	0.145	0.127	0.290	0.000	0.055	0.171	0.080	0.093	0.107	0.111	0.000	0.048
ryoritsu	0.183	0.105	0.165	0.241	0.413	0.000	0.110	0.199	0.160	0.093	0.194	0.259	0.138	0.143
kankyo2	0.223	0.149	0.198	0.286	0.428	0.000	0.151	0.233	0.300	0.222	0.223	0.343	0.172	0.131
sonota	0.024	0.016	0.020	0.033	0.043	0.000	0.014	0.020	0.060	0.074	0.049	0.009	0.034	0.018
企業数	1418	637	248	395	138	13	73	820	50	54	103	108	29	168
(構成比)	1.000	0.449	0.175	0.279	0.097	0.009	0.051	0.578	0.035	0.038	0.073	0.076	0.020	0.118

(注)数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

第3-3-5表 PA 実施率と企業属性のクロス集計(2006年)

	計	100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人以上	業								
						鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業
PA	0.412	0.283	0.494	0.552	0.659	0.375	0.350	0.450	0.351	0.468	0.360	0.625	0.214	0.359
seib	0.146	0.086	0.127	0.190	0.407	0.125	0.200	0.147	0.135	0.128	0.135	0.250	0.071	0.136
chosa	0.136	0.070	0.101	0.190	0.440	0.125	0.100	0.144	0.162	0.191	0.112	0.250	0.048	0.110
keikaku	0.113	0.057	0.057	0.181	0.363	0.125	0.050	0.119	0.135	0.170	0.146	0.203	0.071	0.070
saiyo1	0.191	0.115	0.203	0.294	0.352	0.250	0.250	0.201	0.189	0.213	0.191	0.328	0.071	0.154
saiyo2	0.187	0.117	0.196	0.281	0.341	0.250	0.150	0.164	0.243	0.255	0.191	0.422	0.095	0.161
kunren1	0.103	0.063	0.120	0.136	0.220	0.125	0.100	0.109	0.162	0.149	0.090	0.188	0.048	0.070
keihatsu	0.128	0.082	0.114	0.181	0.286	0.125	0.150	0.144	0.135	0.170	0.090	0.188	0.048	0.106
zinzi	0.329	0.229	0.380	0.443	0.527	0.250	0.250	0.348	0.351	0.447	0.292	0.594	0.190	0.256
kankyo1	0.153	0.107	0.139	0.208	0.297	0.250	0.100	0.179	0.162	0.255	0.101	0.188	0.000	0.128
ryoritsu	0.236	0.119	0.272	0.362	0.527	0.250	0.150	0.308	0.243	0.277	0.191	0.344	0.071	0.143
kijun1	0.135	0.088	0.165	0.213	0.165	0.000	0.150	0.137	0.162	0.170	0.135	0.328	0.119	0.084
kankyo2	0.193	0.111	0.184	0.271	0.484	0.125	0.250	0.204	0.216	0.234	0.213	0.328	0.119	0.139
kunren2	0.208	0.150	0.222	0.308	0.264	0.125	0.150	0.184	0.054	0.191	0.247	0.438	0.167	0.212
kijun2	0.240	0.160	0.297	0.303	0.440	0.250	0.150	0.254	0.270	0.234	0.202	0.422	0.167	0.205
sonota	0.020	0.014	0.006	0.027	0.066	0.000	0.000	0.027	0.027	0.000	0.011	0.031	0.000	0.018
企業数	982	512	158	221	91	8	20	402	37	47	89	64	42	273
(構成比)	1.000	0.521	0.161	0.225	0.093	0.008	0.020	0.409	0.038	0.048	0.091	0.065	0.043	0.278

(注)数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

## 5. 推計結果

### (1) PAが男女の賃金に与える影響

PAが行なわれていることが男女双方の賃金にどのような影響を与えているかを男女別の賃金関数を推計し検証する。さらにそれぞれの係数を比較し、男女間賃金格差は縮小・拡大のどちらの方に向かっているのかを明かにする。

最初に、PAが行なわれていることが男女双方の賃金にどのような影響を与えているかを男女別の賃金関数を推計し検証する。さらにそれぞれの係数を比較し、男女間賃金格差は縮小・拡大のどちらの方に向かっているのかを明かにする。最初にPAに関する変数をいくつか作成した。変数の定義は第3-3-2表を参照されたい。ここでは、PAに関する変数を二種類作成した。第一は、PAが行なわれていれば1、そうでなければ0を取るダミー変数である(PAD)。第二は、類似のPAをグルーピングし、それぞれのPAの実施率を作成した。「企業内の推進体制の整備(seibi)」「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析(chosa)」「女性の能力発揮のための計画の策定(keikaku)」は計画に関するPAである。よってこれをkeikakuPAとし、これの実施率を求めた。すべて行なっていれば実施率は1、2つ実施であれば0.67、1つ実施であれば0.33、すべて行なっていなければ0である。「女性がいない又は少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に採用(saiyo1)」と「女性がいない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用(saiyo2)」は、採用・登用に関するPAである。よって、これをsaiyoPAとし、これの実施率を求めた。「中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行なう(keihatsu)」「職場環境・風土改善(kankyo2)」は職場環境に関するPAだと考えられる。よってこれをkankyoPA2とする。「人事考課基準を明確に定める(zinzi)」は人事考課基準に関するPAなのでzinziPAとする。「仕事と家庭との両立のための制度(法律を上回る)を整備し、活用を促進(ryoritsu)」は両立支援に関するPAなのでryoritsuPAとする。「女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施(kunren1)」「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員への登用等の実施(kunren2)(2006年のみ)」「働きやすい職場環境を整備(kankyo1)」「出産や育児等による休業等がハンディとにならないような人事管理制度、能力評価制度の導入(kijun2)(2006年のみ)」、「その他(sonota)」は、これに類似のPAがない。よってこれらはそれぞれ、kunrenPA1、kunrenPA2、kankyoPA1、kijunPA2、sonotaPAという単独のグループとした。「女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準を見直す(kijun1)(2006年のみ)」は、採用・配置に関連するので、saiyoPAと統合し、saiyoPA2(2006年のみ)とした。

PAに関する変数についての作成方法として、これ以外に、PAの項目についてダミー変数を作成し一つずつの効果を検証する方法、因子分析を行い、変数を因子得点を用いる方法などが考えられる。しかし、多くのダミー変数を用いては多重共線性が生ずる。また、質的デ

一タであるので、因子分析は行なうことができない。よって、本分析ではこのような方法を用いることとした<sup>19</sup>。

まず、推計式(1)の結果は第3-3-6表、第3-3-7表の通りである。

2000年、2006年ともPADの係数は男性、女性双方において正で有意である。つまり、PAは賃金を上昇させる効果があるといえる。

次に、個別のPA施策(グループ化)実施率を用いた推計結果をみてみよう。

2000年について、男性の場合、計画に関する施策(keikakuPA)、両立に関する施策(ryoritsuPA)、採用・登用に関する施策(saiyoPA)、その他の施策(sonotaPA)が賃金に対して正の影響を与え、人事考課基準(zinziPA)、職場環境整備(kankyoPA1)、女性への訓練に関する施策(kunrenPA1)が負の影響を与えている。女性の場合、両立に関する施策(ryoritsuPA)、その他の施策(sonotaPA)が正の影響を与えている(第3-3-6表)。

次に、2006年の推計結果をみてみよう(第3-3-7表)。男性の場合、計画に関する施策(keikakuPA)、男性への啓発や職場環境、風土改善に関する施策(kankyoPA2)、両立に関する施策(ryoritsuPA)、その他の施策(sonotaPA)が正で有意、採用、配置基準に関する施策(saiyoPA2)、女性への訓練に関する施策(kunrenPA1)、人事考課基準に関する施策(zinziPA)、パートへの訓練、正社員登用に関する施策(kunrenPA2)が負で有意である。女性の場合、啓発や風土改善に関する施策(kankyoPA2)、産休、育休等がハンディとならないような施策(kijunPA2)が正で有意、採用、配置基準に関する施策(saiyoPA2)、パートへの訓練、正社員登用に関する施策(kunrenPA2)が負で有意である。

また、いずれの場合も、女性正社員比率は有意に負、女性課長比率は有意に正となっている。他の要因をコントロールした場合、女性従業員が多い企業では男女とも賃金が低くなっているものの、女性の役職比率が高い、つまり、女性をより積極的に活用していると考えられる企業では男女とも賃金が高い結果となっている。

以上の結果をまとめると、本分析によれば、PA施策は、女性の賃金を上昇させる効果がある、といえる。他方で、個別の施策についてみると、男女の賃金への影響は様々である。

keikakuPA(体制整備、調査分析、計画策定)は、男性の賃金に正の影響(上昇効果)がある。

saiyoPA、saiyoPA2(女性の採用・配置・登用)については、2000年は男性の賃金に対して正の影響がみられたが、2006年は男女とも負の影響となっている

kunrenPA1(女性に対する教育訓練)は男性の賃金に負の影響となっているが、女性の賃金には有意な影響がみられない。

kankyoPA1(働きやすい職場環境の整備)は2000年の男性賃金にのみ有意に負の影響となっている。

---

<sup>19</sup> 質的データを用いた場合の因子分析と同等の方法として数量化 III 類がある。数量化 III 類を用いた得点作成については今後研究の余地がある。

kankyoPA2（男性への啓発、職場環境・風土改善）は、2000年は男女とも有意でないが、2006年は、男女ともに賃金に有意に正の影響となっている。

zinziPA（人事考課基準の明確化）は、男性の賃金に有意に負の影響となっているが、女性賃金には有意な影響はみられない。

ryoritsuPA（仕事と家庭の両立のための(法律を上回る)制度整備）は、2006年の女性を除き、男女とも賃金に正の影響がある。

kijunPA2（出産育児等の休業等がハンディとならない制度の導入）は、女性の賃金に正の影響がある。

kunrenPA2（パート・アルバイト等の訓練、正社員登用）は、男女とも賃金に負の影響となっている。

sonotaPA（その他の施策）は、2006年の女性を除き、男女とも賃金に正の影響を与える。個別のPA施策の効果として、男性の男女間の評価の縮小(男性の賃金評価の減少、女性の活用)、人事評価の明確化、働きやすさの向上によりモラルの向上・生産性の向上等(が賃金にも反映)等がある程度うかがえるが、PAの施策内容により、調査年次、男女別に賃金への影響が異なる点も含め、詳細については、今後の検討課題といえる。

第3-3-6表 PA 施策・賃金関数推計結果(2000年)

	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
exp	0.0388	0.0007 ***	0.0169	0.0009 ***	0.0388	0.0007 ***	0.0167	0.0009 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00002 ***	-0.0004	0.00002 ***	-0.0007	0.00002 ***	-0.0004	0.00002 ***
tenure	0.0106	0.0007 ***	0.0223	0.0010 ***	0.0105	0.0007 ***	0.0221	0.0010 ***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.00002 ***	-0.0001	0.00003 ***	0.0001	0.00002 ***	-0.0001	0.00003 ***
junior	-0.1025	0.0058 ***	-0.0625	0.0098 ***	-0.1009	0.0058 ***	-0.0611	0.0098 ***
juniorc	0.0598	0.0044 ***	0.0807	0.0052 ***	0.0613	0.0044 ***	0.0796	0.0052 ***
college	0.1939	0.0030 ***	0.2148	0.0069 ***	0.1921	0.0030 ***	0.2128	0.0068 ***
union	0.0667	0.0030 ***	0.0444	0.0046 ***	0.0639	0.0030 ***	0.0410	0.0046 ***
bucho	0.3059	0.0069 ***	0.6173	0.0673 ***	0.3084	0.0069 ***	0.6253	0.0685 ***
kacho	0.1762	0.0044 ***	0.3632	0.0295 ***	0.1786	0.0044 ***	0.3617	0.0294 ***
kakari	0.0569	0.0041 ***	0.2201	0.0188 ***	0.0574	0.0041 ***	0.2208	0.0188 ***
shokucho	-0.0017	0.0056	0.0181	0.0179	-0.0001	0.0055	0.0197	0.0177
tayaku	0.1325	0.0049 ***	0.0947	0.0161 ***	0.1364	0.0049 ***	0.0988	0.0160 ***
jyoseiseihi	-0.1645	0.0109 ***	-0.2643	0.0134 ***	-0.1791	0.0108 ***	-0.2750	0.0136 ***
jkachohi	0.3503	0.0289 ***	0.2976	0.0306 ***	0.3096	0.0286 ***	0.3050	0.0309 ***
PAD	0.0208	0.0025 ***	0.0175	0.0042 ***				
keikakuPA					0.0227	0.0057 ***	-0.0030	0.0100
saiyoPA					0.0136	0.0039 ***	0.0092	0.0066
kunrenPA1					-0.0187	0.0039 ***	0.0067	0.0067
kankyoPA1					-0.0306	0.0035 ***	-0.0050	0.0066
kankyoPA2					0.0003	0.0043	0.0038	0.0077
zinziPA					-0.0096	0.0030 ***	-0.0016	0.0053
ryourituPA					0.0729	0.0033 ***	0.0441	0.0063 ***
sonotaPA					0.0451	0.0068 ***	0.0491	0.0143 ***
定数項	6.8592	0.0056 ***	6.8793	0.0086 ***	6.8649	0.0056 ***	6.8836	0.0085 ***
観測数	44949		13303		44949		13303	
R <sup>2</sup>	0.695		0.578		0.699		0.581	

(注) すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。  
\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

第3-3-7表 PA 施策・賃金関数推計結果(2006年)

	[1] 男性			[2] 女性			[3] 男性			[4] 女性		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
exp	0.0371	0.0008	***	0.0135	0.0010	***	0.0371	0.0008	***	0.0135	0.0010	***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00002	***	-0.0004	0.00002	***	-0.0007	0.00002	***	-0.0004	0.00002	***
tenure	0.0108	0.0008	***	0.0217	0.0011	***	0.0104	0.0008	***	0.0213	0.0011	***
tenure <sup>2</sup>	0.00003	0.00002		-0.0001	0.00003	**	0.00003	0.00002	*	-0.0001	0.00003	**
junior	-0.0466	0.0106	***	-0.0484	0.0147	***	-0.0439	0.0106	***	-0.0450	0.0148	***
juniorc	0.0536	0.0061	***	0.1035	0.0068	***	0.0531	0.0061	***	0.1017	0.0068	***
college	0.2127	0.0042	***	0.2608	0.0081	***	0.2118	0.0042	***	0.2587	0.0081	***
union	0.0501	0.0043	***	0.0183	0.0063	***	0.0498	0.0043	***	0.0193	0.0063	***
bucho	0.4094	0.0085	***	0.6863	0.0836	***	0.4114	0.0085	***	0.6909	0.0834	***
kacho	0.2622	0.0056	***	0.4394	0.0308	***	0.2631	0.0056	***	0.4331	0.0309	***
kakari	0.1194	0.0057	***	0.2032	0.0183	***	0.1207	0.0057	***	0.1958	0.0182	***
shokucho	0.0474	0.0077	***	0.0086	0.0234		0.0460	0.0078	***	0.0066	0.0234	
tayaku	0.2023	0.0070	***	0.2264	0.0262	***	0.2051	0.0070	***	0.2213	0.0261	***
jyoseiseihi	-0.1412	0.0140	***	-0.2237	0.0170	***	-0.1483	0.0141	***	-0.2298	0.0172	***
jkachohi	0.2607	0.0240	***	0.2377	0.0243	***	0.2653	0.0245	***	0.2388	0.0248	***
PAD	0.0113	0.0036	***	0.0261	0.0056	***						
keikakuPA							0.0357	0.0077	***	0.0062	0.0120	
saiyoPA2							-0.0235	0.0087	***	-0.0369	0.0134	***
kunrenPA1							-0.0292	0.0060	***	-0.0021	0.0096	
kankyoPA1							0.0042	0.0053		0.0075	0.0083	
kankyoPA2							0.0568	0.0070	***	0.0365	0.0106	***
zinzipa							-0.0112	0.0062	*	0.0067	0.0097	
ryoritsuPA							0.0175	0.0053	***	0.0059	0.0082	
kijunPA2							0.0076	0.0053		0.0396	0.0085	***
kunrenPA2							-0.0346	0.0049	***	-0.0265	0.0078	***
sonotaPA							0.0444	0.0096	***	-0.0015	0.0144	
定数項	6.9060	0.0078	***	6.9051	0.0118	***	6.9051	0.0078	***	6.9061	0.0118	***
観測数	28302			9114			28302			9114		
R <sup>2</sup>	0.671			0.608			0.674			0.6100		

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

## (2) PA と賃金構造について

次に、PAが賃金構造にどのような影響を与えているかについて、賃金関数にPAダミーと労働者属性、企業属性の交差項を入れた、式(2)を推計した。結果は第3-3-8表の通りである。

最初に2000年の結果は[1][2]の通りである。男性は、PAダミー自体は、負で有意であり、第3-3-6表の結果とは異なっている。PAダミーと労働者属性等との交差項をみると、PA\*経験年数、PA\*大卒、PA\*女性正社員比率、PA\*女性課長比率が正で有意であり、PA\*経験年数自乗、PA\*中卒、PA\*短大卒、PA\*組合、PA\*部長、PA\*課長、PA\*職長、PA\*その他役職が負で有意となった<sup>20</sup>。また、女性正社員比率は負で有意であるが、女性課長比率は正で有意でない。

女性については、PAダミーは正で有意であり、第3-3-6表と同じである。PAダミーと労働者属性等との交差項をみると、PA\*勤続年数、PA\*女性課長比率が正で有意、PA\*経験年数、

<sup>20</sup> この他、表に掲載していないが、PAと産業、規模、地域ダミーの交差項は、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、北海道、関東B、近畿A、九州が正で有意、不動産業、サービス業、5000人以上、1000~4999人、中部A、中部B、近畿Bが負で有意となった。

PA\*中卒、PA\*組合、PA\*職長、PA\*女性正社員比率が負で有意となった<sup>21</sup>。PAダミー、PAダミーと勤続年数が正である点は、PAの女性賃金への正の効果がかがえる。また、女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正で有意である点も第3-3-6表と同じ結果となった。

2006年についてみると、男性は、PAダミーは負であるが有意ではなく、第3-3-7表の結果とは異なる。PAダミーと労働者属性等との交差項をみると、PA\*係長、PA\*職長、PA\*女性正社員比率が正で有意であり、PA\*中卒、PA\*組合、PA\*女性課長比率が負で有意である<sup>22</sup>。女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正で有意であり、第3-3-7表と同じである。

女性については、PAダミーは正で有意であり、第3-3-7表と同じである。PAダミーと労働者属性等との交差項をみると、PA\*部長、PA\*職長、PA\*女性正社員比率が正で有意であり、PA\*中卒、PA\*組合、PA\*課長、PA\*女性課長比率が負で有意である<sup>23</sup>。女性正社員比率は負で有意、女性課長比率正で有意で、第3-3-7表と同じである。

PA実施企業では女性の賃金（初職賃金）引き上げに寄与といえる。他方、PAダミーと各変数の交差項を入れた結果は、係数の傾向が読み取りにくい。特に男性は、PAの効果は賃金引き上げ要因も多くみられる。2006年はPAと役職の効果は賃金引き上げ寄与もいくらかみられる。PA実施企業では女性正社員比率が高いと賃金も高い傾向（2000年女性を除く）、女性課長比率では、2000年は賃金引き上げに寄与要因だが、2006年は賃金低下に寄与している。本結果はさらに考察が必要と考えられる。

---

<sup>21</sup> 表に掲載していないが、PAと産業、規模、地域ダミーの交差項は、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、北海道、東北、関東B、中部A、近畿A、九州が正で有意、金融・保険業、サービス業、5000人以上、100～4999人、中部Bが負で有意となった。

<sup>22</sup> 表には掲載していないが、産業ダミー、規模ダミー、地域ダミーとPAの交差項は、建設業、運輸・通信業、不動産業、100～4999人、500～999人、北海道、近畿A、近畿B、四国が正で有意、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、サービス業、東北、関東B、中部A、中部B、九州が負で有意となった。

<sup>23</sup> 表には掲載していないが、産業ダミー、規模ダミー、地域ダミーとPAの交差項は、運輸・通信業、500～999人が正で有意、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、サービス業、東北、中部B、近畿A、九州が負で有意である。

第3-3-8表 PA 制度・男女別賃金関数推計結果(2000年、2006年)

	2000年				2006年			
	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
exp	0.0366	0.0010 ***	0.0185	0.0013 ***	0.0363	0.0010 ***	0.0135	0.0013 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0006	0.00002 ***	-0.0005	0.00003 ***	-0.0007	0.00002 ***	-0.0004	0.00003 ***
tenure	0.0101	0.0010 ***	0.0195	0.0014 ***	0.0115	0.0009 ***	0.0208	0.0015 ***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.00002 **	-0.0001	0.00004	0.00001	0.00002	-0.0001	0.00005
junior	-0.0864	0.0080 ***	-0.0316	0.0141 **	-0.0256	0.0137 *	-0.0273	0.0210
juniorc	0.0741	0.0063 ***	0.0862	0.0074 ***	0.0489	0.0080 ***	0.1007	0.0096 ***
college	0.1713	0.0044 ***	0.2134	0.0104 ***	0.2145	0.0056 ***	0.2657	0.0115 ***
union	0.0745	0.0041 ***	0.0510	0.0064 ***	0.0643	0.0053 ***	0.0327	0.0088 ***
bucho	0.3244	0.0099 ***	0.5662	0.1028 ***	0.4029	0.0120 ***	0.5254	0.0780 ***
kacho	0.1925	0.0064 ***	0.3943	0.0425 ***	0.2557	0.0078 ***	0.4920	0.0494 ***
kakari	0.0599	0.0063 ***	0.2396	0.0341 ***	0.1076	0.0077 ***	0.1806	0.0287 ***
shokucho	0.0203	0.0076 ***	0.0452	0.0190 **	0.0343	0.0114 ***	-0.0088	0.0301
tayaku	0.1554	0.0072 ***	0.0742	0.0272 ***	0.2052	0.0096 ***	0.2119	0.0345 ***
PA	-0.0222	0.0112 **	0.0288	0.0170 *	-0.0080	0.0165	0.0560	0.0247 **
jyoseiseihi	-0.2216	0.0155 ***	-0.2583	0.0192 ***	-0.2157	0.0179 ***	-0.2708	0.0217 ***
jkachohi	0.0099	0.0488	0.0827	0.0436 *	0.2738	0.0240 ***	0.3160	0.0307 ***
PA*exp	0.0043	0.0015 ***	-0.0035	0.0018 *	0.0015	0.0018	-0.0009	0.0019
PA*exp <sup>2</sup>	-0.0001	0.00003 *	0.0001	0.00004	-0.00003	0.00004	0.00003	0.00004
PA*tenure	0.0009	0.0014	0.0050	0.0021 **	-0.0018	0.0016	0.0019	0.0021
PA*tenure <sup>2</sup>	-0.00002	0.00003	-0.00004	0.0001	0.00003	0.00004	-0.00005	0.0001
PA*junior	-0.0197	0.0114 *	-0.0563	0.0196 ***	-0.0497	0.0205 **	-0.0524	0.0292 *
PA*juniorc	-0.0314	0.0089 ***	-0.0131	0.0102	0.0072	0.0121	-0.0027	0.0135
PA*college	0.0319	0.0060 ***	0.0011	0.0137	-0.0132	0.0083	-0.0247	0.0162
PA*union	-0.0328	0.0061 ***	-0.0156	0.0091 *	-0.0327	0.0090 ***	-0.0365	0.0128 ***
PA*bucho	-0.0313	0.0137 **	0.0545	0.1312	0.0117	0.0168	0.3930	0.1798 **
PA*kacho	-0.0274	0.0087 ***	-0.0482	0.0592	0.0139	0.0111	-0.1004	0.0596 *
PA*kakari	-0.0033	0.0083	-0.0483	0.0398	0.0219	0.0113 *	0.0242	0.0369
PA*shokucho	-0.0394	0.0111 ***	-0.0640	0.0376 *	0.0295	0.0154 *	0.0778	0.0372 **
PA*tayaku	-0.0431	0.0097 ***	0.0302	0.0334	-0.0096	0.0138	0.0224	0.0510
PA*jyoseiseihi	0.0480	0.0216 **	-0.0753	0.0269 ***	0.2625	0.0295 ***	0.1640	0.0353 ***
PA*jkachohi	0.6196	0.0581 ***	0.4695	0.0599 ***	-0.1509	0.0640 **	-0.1556	0.0488 ***
定数項	6.8967	0.0078 ***	6.8811	0.0120 ***	6.9120	0.0102 ***	6.8886	0.0165 ***
観測数	44949		13303		28302		9114	
R <sup>2</sup>	0.704		0.590		0.682		0.617	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。  
\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

推計式(3)の結果は第3-3-9表の通りである。

2000年についてみると、女性ダミーは負だが有意でない。PAダミーは負で有意である。PA\*女性ダミーは正で有意であり、PA実施企業では、女性賃金引き上げに寄与といえる。

女性ダミーとの交差項は、女性\*経験年数自乗、女性\*勤続年数、女性\*中卒、女性\*大卒、女性\*部長、女性\*課長、女性\*係長が正で有意、女性\*経験年数、女性\*勤続年数自乗、女性\*組合、女性\*その他役職が負で有意となっている。

PAダミーとの交差項は、PA\*経験年数、PA\*大卒、PA\*女性正社員比率、PA\*女性課長比率が正で有意、PA\*経験年数自乗、PA\*中卒PA\*、短大卒、PA\*組合、PA\*部長、PA\*課長、

PA\*職長、PA\*その他役職が負で有意である。役職で賃金低下寄与が多い。組合もマイナス寄与である。

女性ダミー\*PAの交差項をみると、女性\*PA\*経験年数自乗、女性\*PA\*その他役職が正で有意、女性\*PA\*経験年数、女性\*PA\*大卒、女性\*PA\*女性正社員比率、女性\*PA\*女性課長比率が負で有意である。なお、女性\*PA\*勤続年数は正だが有意でない。PA実施企業で女性正社員比率、女性課長比率が高いと女性賃金にマイナス寄与である。

女性正社員比率は負で有意。女性課長比率は正だが有意でない<sup>24</sup>。

2006年について、女性ダミー、PAダミーは有意でないが、女性\*PAダミーは正で有意であり、PA実施企業では、女性賃金引き上げに寄与といえる。

女性ダミーとの交差項については女性\*経験年数自乗、女性\*勤続年数、女性\*短大卒、女性\*大卒、女性\*課長、女性\*係長で正で有意、女性\*経験年数、女性\*組合、女性\*女性正社員比率で負で有意である。

PAダミーとの交差項については、PA\*係長、PA\*職長、PA\*女性正社員比率が正で有意、PA\*中卒、PA\*組合、PA\*女性課長比率が負で有意となっている。2000年と異なり、役職でいくつか賃金引き上げ寄与となっている。組合は2006年もマイナス寄与である。

女性\*PAダミーとの交差項については、PA\*女性\*部長が正で有意、PA\*女性\*課長、PA\*女性\*女性正社員比率が負で有意となっている。女性\*PA\*勤続年数は正だが、有意でない。PA実施企業で女性正社員比率が高いと女性賃金にマイナス寄与である。また、役職の効果は部長と課長で異なっている。

女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正で有意となっている<sup>25</sup>。

以上の結果、各変数との交差項の効果は読み取りにくいだが、2000年、2006年とも女性\*PAダミーは正で有意であり、PA実施企業では女性賃金引き上げに寄与、男女間賃金格差縮小に寄与、ということはいえる。本結果は、さらに考察が必要であろう。

---

<sup>24</sup> 表に掲載していないが、産業、規模、地域との交差項で有意なものは、女性ダミーは、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業で正、鉱業、不動産業、5000人以上、1000-4999人、北海道、東北、関東B、中部B、近畿B、四国、九州で負で有意である。PAダミーは、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、500-999人、北海道、関東B、近畿A、九州で正、不動産業、サービス業、5000人以上、1000-4999人、中部A、中部B、近畿Bで負で有意である。女性\*PAダミーは、不動産業、5000人以上、北海道、東北、関東B、中部A、近畿Bで正、運輸・通信業、金融・保険業、九州で負で有意である。

<sup>25</sup> 表には掲載していないが、産業、企業規模、地域ダミーとの交差項で有意なのは、女性ダミーは運輸・通信業、近畿Aで正で有意、金融・保険業、5000人以上、東北、関東Bで負で有意である。PAダミーは、建設業、運輸・通信業、不動産業、1000-4999人、500-999人、北海道、近畿A、近畿B、四国で正で有意で、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、サービス業、東北、関東B、中部A、中部B、九州で負で有意である。女性\*PAダミーは、関東Bで正で有意、鉱業、建設業、運輸・通信業、1000-4999人、北海道、東北、近畿A、四国、九州で負で有意である。

第3-3-9表 PA 制度・賃金関数推計結果(2000年、2006年)

	2000年		2006年	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
exp	0.0366	0.0010 ***	0.0363	0.0010 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0006	0.00002 ***	-0.0007	0.00002 ***
tenure	0.0101	0.0010 ***	0.0115	0.0009 ***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.00002 **	0.00001	0.00002
junior	-0.0864	0.0080 ***	-0.0256	0.0137 *
juniorc	0.0741	0.0063 ***	0.0489	0.0080 ***
college	0.1713	0.0044 ***	0.2145	0.0056 ***
union	0.0745	0.0041 ***	0.0643	0.0053 ***
bucho	0.3244	0.0099 ***	0.4029	0.0120 ***
kacho	0.1925	0.0064 ***	0.2557	0.0078 ***
kakari	0.0599	0.0063 ***	0.1076	0.0077 ***
shokucho	0.0203	0.0076 ***	0.0343	0.0114 ***
tayaku	0.1554	0.0072 ***	0.2052	0.0096 ***
jyoseiseihi	-0.2216	0.0155 ***	-0.2157	0.0179 ***
jkachohi	0.0099	0.0489	0.2738	0.0240 ***
female	-0.0156	0.0143	-0.0234	0.0193
female*exp	-0.0181	0.0016 ***	-0.0228	0.0016 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0002	0.00004 ***	0.0003	0.00004 ***
female*tenure	0.0094	0.0017 ***	0.0093	0.0017 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.00005 **	-0.0001	0.0001
female*junior	0.0548	0.0162 ***	-0.0017	0.0250
female*juniorc	0.0121	0.0097	0.0518	0.0125 ***
female*college	0.0422	0.0113 ***	0.0512	0.0127 ***
female*union	-0.0235	0.0075 ***	-0.0317	0.0103 ***
female*bucho	0.2418	0.1031 **	0.1225	0.0788
female*kacho	0.2018	0.0429 ***	0.2363	0.0499 ***
female*kakari	0.1797	0.0347 ***	0.0730	0.0296 **
female*shokucho	0.0249	0.0205	-0.0431	0.0322
female*tayaku	-0.0813	0.0281 ***	0.0067	0.0357
female*jyoseiseihi	-0.0367	0.0246	-0.0551	0.0281 **
female*jkachohi	0.0728	0.0655	0.0422	0.0389
PA	-0.0222	0.0112 **	-0.0080	0.0166
PA*exp	0.0043	0.0015 ***	0.0015	0.0018
PA*exp <sup>2</sup>	-0.0001	0.00003 *	-0.00003	0.00004
PA*tenure	0.0009	0.0014	-0.0018	0.0016
PA*tenure <sup>2</sup>	-0.00002	0.00003	0.00003	0.00004
PA*junior	-0.0197	0.0114 *	-0.0497	0.0205 **
PA*juniorc	-0.0314	0.0089 ***	0.0072	0.0121
PA*college	0.0319	0.0060 ***	-0.0132	0.0083
PA*union	-0.0328	0.0061 ***	-0.0327	0.0090 ***
PA*bucho	-0.0313	0.0137 **	0.0117	0.0168
PA*kacho	-0.0274	0.0087 ***	0.0139	0.0111
PA*kakari	-0.0033	0.0083	0.0219	0.0113 *
PA*shokucho	-0.0394	0.0111 ***	0.0295	0.0154 *
PA*tayaku	-0.0431	0.0097 ***	-0.0096	0.0138
PA*jyoseiseihi	0.0480	0.0216 **	0.2625	0.0295 ***
PA*jkachohi	0.6196	0.0582 ***	-0.1509	0.0640 **
female*PA	0.0510	0.0204 **	0.0640	0.0297 **
female*PA*exp	-0.0078	0.0024 ***	-0.0024	0.0026
female*PA*exp <sup>2</sup>	0.0001	0.0001 **	0.0001	0.0001
female*PA*tenure	0.0041	0.0025	0.0037	0.0027
female*PA*tenure <sup>2</sup>	-0.00002	0.0001	-0.0001	0.0001
female*PA*junior	-0.0366	0.0227	-0.0026	0.0356
female*PA*juniorc	0.0183	0.0135	-0.0098	0.0181
female*PA*college	-0.0307	0.0149 **	-0.0116	0.0182
female*PA*union	0.0172	0.0109	-0.0038	0.0157
female*PA*bucho	0.0859	0.1317	0.3813	0.1802 **
female*PA*kacho	-0.0208	0.0598	-0.1142	0.0605 *
female*PA*kakari	-0.0450	0.0405	0.0023	0.0385
female*PA*shokucho	-0.0247	0.0391	0.0483	0.0402
female*PA*tayaku	0.0734	0.0347 **	0.0320	0.0527
female*PA*jyoseiseihi	-0.1234	0.0344 ***	-0.0985	0.0460 **
female*PA*jkachohi	-0.1501	0.0834 *	-0.0047	0.0805
定数項	6.8967	0.0078 ***	6.9120	0.0102 ***
観測数	58252		37416	
R <sup>2</sup>	0.7413		0.7258	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。また、これらと女性ダミー、PAダミー、女性ダミー\*PAダミーとの交差項も用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

### (3) PAと男女間賃金格差

#### (i) PA有無別にみた賃金関数

推計式(4)の結果は第3-3-10表である。

2000年、2006年ともPAありの企業において女性ダミーの係数は正で有意である。PAなしの企業では、女性ダミーの係数は負であるが有意ではない。また、女性ダミーと勤続年数の交差項の係数値はPAありの企業、なしの企業とも正で有意であるが、PAありの企業で係数が大きい等、PAがある方が男女間賃金格差が小さく、女性の勤続の評価も高くなっていることがわかる。PA施策は男女間賃金格差縮小に寄与するものと考えられる。なお、女性ダミーと経験年数の交差項の係数値はPAありの企業、なしの企業ともに負で有意で、PAありの企業が絶対値が大きい。女性ダミーと女性正社員比率の交差項は2000年のPAなしの企業を除き、負で有意である。また、女性ダミーと女性課長比率の交差項はPAの有無によらず有意ではない。女性正社員比率は、2006年のPAありの企業が正で有意、それ以外は負で有意である。女性課長比率は、2000年のPAなしの企業を除き、正で有意である。

第3-3-10表 PA 有無別賃金関数の推計結果(2000年、2006年)

	2000年 PAあり		PAなし		2006年 PAあり		PAなし	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	0.0354	0.0145 **	-0.0156	0.0143	0.0406	0.0225 *	-0.0234	0.0193
exp	0.0409	0.0011 ***	0.0366	0.0010 ***	0.0378	0.0014 ***	0.0363	0.0010 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00002 ***	-0.0006	0.00002 ***	-0.0007	0.00003 ***	-0.0007	0.00002 ***
tenure	0.0110	0.0010 ***	0.0101	0.0010 ***	0.0096	0.0013 ***	0.0115	0.0009 ***
tenure <sup>2</sup>	0.00004	0.00002 *	0.0001	0.00002 **	0.00004	0.00003	0.00001	0.00002
junior	-0.1061	0.0081 ***	-0.0864	0.0080 ***	-0.0753	0.0152 ***	-0.0256	0.0137 *
juniorc	0.0427	0.0063 ***	0.0741	0.0063 ***	0.0561	0.0091 ***	0.0489	0.0080 ***
college	0.2031	0.0040 ***	0.1713	0.0044 ***	0.2013	0.0061 ***	0.2145	0.0056 ***
union	0.0416	0.0045 ***	0.0745	0.0041 ***	0.0316	0.0073 ***	0.0643	0.0053 ***
bucho	0.2931	0.0095 ***	0.3244	0.0099 ***	0.4147	0.0118 ***	0.4029	0.0120 ***
kacho	0.1651	0.0059 ***	0.1925	0.0064 ***	0.2696	0.0079 ***	0.2557	0.0078 ***
kakari	0.0566	0.0054 ***	0.0599	0.0063 ***	0.1295	0.0083 ***	0.1076	0.0077 ***
shokucho	-0.0191	0.0080 **	0.0203	0.0076 ***	0.0638	0.0103 ***	0.0343	0.0114 ***
tayaku	0.1123	0.0065 ***	0.1554	0.0072 ***	0.1956	0.0098 ***	0.2052	0.0096 ***
jyoseiseihi	-0.1736	0.0150 ***	-0.2216	0.0155 ***	0.0468	0.0235 **	-0.2157	0.0179 ***
jkachohi	0.6295	0.0315 ***	0.0099	0.0489	0.1229	0.0594 **	0.2738	0.0240 ***
female·exp	-0.0260	0.0017 ***	-0.0181	0.0016 ***	-0.0252	0.0020 ***	-0.0228	0.0016 ***
female·exp <sup>2</sup>	0.0003	0.00004 ***	0.0002	0.00004 ***	0.0004	0.00005 ***	0.0003	0.00004 ***
female·tenure	0.0135	0.0018 ***	0.0094	0.0017 ***	0.0131	0.0020 ***	0.0093	0.0017 ***
female·tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.00005 ***	-0.0001	0.00005 **	-0.0001	0.0001 ***	-0.0001	0.0001
female·junior	0.0183	0.0158	0.0548	0.0162 ***	-0.0043	0.0254	-0.0017	0.0250
female·juniorc	0.0305	0.0093 ***	0.0121	0.0097	0.0419	0.0131 ***	0.0518	0.0125 ***
female·college	0.0114	0.0098	0.0422	0.0113 ***	0.0396	0.0130 ***	0.0512	0.0127 ***
female·union	-0.0063	0.0079	-0.0235	0.0075 ***	-0.0354	0.0119 ***	-0.0317	0.0103 ***
female·bucho	0.3276	0.0819 ***	0.2418	0.1031 **	0.5037	0.1621 ***	0.1225	0.0787
female·kacho	0.1809	0.0416 ***	0.2018	0.0429 ***	0.1220	0.0342 ***	0.2363	0.0499 ***
female·kakari	0.1347	0.0210 ***	0.1797	0.0347 ***	0.0753	0.0246 ***	0.0730	0.0296 **
female·shokucho	0.0002	0.0333	0.0249	0.0205	0.0052	0.0241	-0.0431	0.0322
female·tayaku	-0.0079	0.0203	-0.0813	0.0281 ***	0.0387	0.0388	0.0067	0.0357
female·jyoseiseihi	-0.1601	0.0241 ***	-0.0367	0.0246	-0.1536	0.0364 ***	-0.0551	0.0281 **
female·jkachohi	-0.0773	0.0517	0.0728	0.0655	0.0375	0.0704	0.0422	0.0389
定数項	6.8744	0.0081 ***	6.8967	0.0078 ***	6.9040	0.0130 ***	6.9120	0.0102 ***
観測数	31451		26801		17507		19909	
R <sup>2</sup>	0.741		0.737		0.732		0.713	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。また、これらと女性ダミー、PAダミー、女性ダミー\*PAダミーとの交差項も用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイト

(ii) PA 有無別男女別賃金関数

推計式(5)の結果は第3-3-11表(2000年)、第3-3-12表(2006年)である。

まず、2000年についてみると、男性は、PAありの企業とPAなしの企業で賃金構造にさほど大きな違いはみられない。PAありでPAなしに比べ、経験年数、勤続年数の係数がわずかに大きく、組合の係数が小さく、定数項がわずかに小さい。PAあり、PAなしとも、女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正である。

女性も、PAありの企業、PAなしの企業で賃金構造にそれほど大きな違いは見られないが、PAありはPAなしに比べ、経験年数の係数は小さいが、勤続年数の係数が大きく、定数項もわずかに大きい。課長の係数は小さいが、部長の係数は大きい。なお、組合の係数も小さい。勤続年数の評価が高い点は、PAの効果といえよう。PAあり、PAなしとも、女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正で有意である。

2006年についてみると、男性は、PAありの企業とPAなしの企業で賃金構造にさほど大きな違いはみられない。PAありでPAなしに比べ、経験年数の係数はわずかに大きく、勤続年数の係数はわずかに小さく、組合の係数が小さく、定数項がわずかに小さい。女性正社員比率の係数は、PAありで正で有意、PAなしで負で有意と相違がみられる。女性課長比率の係数は、PA有無とも正で有意、PAありで小さい。

女性も、PAありの企業、PAなしの企業で賃金構造にそれほど大きな違いは見られないが、PAありで、PAなしに比べ、経験年数の係数は小さいが、勤続年数の係数が大きく、定数項もわずかに大きい。また、PAありは、PAなしに比べ、課長の係数は小さいが、部長等、課長以外の役職の係数は大きい。組合の係数は小さい。

勤続年数の評価が高い点は、PAの効果といえよう。なお、PAあり、PAなしとも、女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正で有意だが、PAありで女性正社員比率、女性課長比率の係数の大きさ（絶対値）は小さい。

以上整理すると、PAの有無別に男女別に賃金構造をみると、男女ともPAの有無で賃金構造に大きな違いはみられないが、女性の勤続年数の効果はPAありの企業で大きく、この点、PAの効果があるといえよう。

第3-3-11表 PA有無別男女別賃金関数推計結果(2000年)

	PAあり				PAなし			
	男性 係数	標準誤差	女性 係数	標準誤差	男性 係数	標準誤差	女性 係数	標準誤差
exp	0.0409	0.0011 ***	0.0150	0.0013 ***	0.0366	0.0010 ***	0.0185	0.0013 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00002 ***	-0.0004	0.00003 ***	-0.0006	0.00002 ***	-0.0005	0.00003 ***
tenure	0.0110	0.0010 ***	0.0245	0.0015 ***	0.0101	0.0010 ***	0.0195	0.0014 ***
tenure <sup>2</sup>	0.00004	0.00002 *	-0.0001	0.00004 **	0.0001	0.00002 **	-0.0001	0.00004
junior	-0.1061	0.0081 ***	-0.0879	0.0136 ***	-0.0864	0.0080 ***	-0.0316	0.0141 **
juniorc	0.0427	0.0063 ***	0.0731	0.0069 ***	0.0741	0.0063 ***	0.0862	0.0074 ***
college	0.2031	0.0040 ***	0.2145	0.0089 ***	0.1713	0.0044 ***	0.2134	0.0104 ***
union	0.0416	0.0045 ***	0.0353	0.0065 ***	0.0745	0.0041 ***	0.0510	0.0064 ***
bucho	0.2931	0.0095 ***	0.6207	0.0815 ***	0.3244	0.0099 ***	0.5662	0.1028 ***
kacho	0.1651	0.0059 ***	0.3461	0.0413 ***	0.1925	0.0064 ***	0.3943	0.0425 ***
kakari	0.0566	0.0054 ***	0.1913	0.0204 ***	0.0599	0.0063 ***	0.2396	0.0341 ***
shokucho	-0.0191	0.0080 **	-0.0189	0.0324	0.0203	0.0076 ***	0.0452	0.0191 **
tayaku	0.1123	0.0065 ***	0.1044	0.0192 ***	0.1554	0.0072 ***	0.0742	0.0273 ***
jyoseiseihi	-0.1736	0.0150 ***	-0.3336	0.0188 ***	-0.2216	0.0155 ***	-0.2583	0.0192 ***
jkachohi	0.6295	0.0315 ***	0.5522	0.0411 ***	0.0099	0.0488	0.0827	0.0436 *
定数項	6.8744	0.0081 ***	6.9098	0.0121 ***	6.8967	0.0078 ***	6.8811	0.0120 ***
観測数	24205		7246		20744		6057	
R <sup>2</sup>	0.701		0.596		0.700		0.569	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。また、これらと女性ダミー、PAダミー、女性ダミー\*PAダミーとの交差項も用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

第3-3-12表 PA 有無別男女別賃金関数推計結果(2006年)

	PAあり				PAなし			
	男性 係数	標準誤差	女性 係数	標準誤差	男性 係数	標準誤差	女性 係数	標準誤差
exp	0.0378	0.0014 ***	0.0126	0.0014 ***	0.0363	0.0010 ***	0.0135	0.0013 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00003 ***	-0.0003	0.00003 ***	-0.0007	0.00002 ***	-0.0004	0.00003 ***
tenure	0.0096	0.0013 ***	0.0227	0.0016 ***	0.0115	0.0009 ***	0.0208	0.0015 ***
tenure <sup>2</sup>	0.00004	0.00003	-0.0001	0.00004 **	0.00001	0.00002	-0.0001	0.00005
junior	-0.0753	0.0152 ***	-0.0797	0.0204 ***	-0.0256	0.0137 *	-0.0273	0.0210
juniorc	0.0561	0.0091 ***	0.0980	0.0095 ***	0.0489	0.0080 ***	0.1007	0.0096 ***
college	0.2013	0.0061 ***	0.2409	0.0115 ***	0.2145	0.0056 ***	0.2657	0.0114 ***
union	0.0316	0.0073 ***	-0.0038	0.0093	0.0643	0.0053 ***	0.0327	0.0088 ***
bucho	0.4147	0.0118 ***	0.9184	0.1620 ***	0.4029	0.0120 ***	0.5254	0.0780 ***
kacho	0.2696	0.0079 ***	0.3916	0.0333 ***	0.2557	0.0078 ***	0.4920	0.0494 ***
kakari	0.1295	0.0083 ***	0.2048	0.0232 ***	0.1076	0.0077 ***	0.1806	0.0287 ***
shokucho	0.0638	0.0103 ***	0.0690	0.0219 ***	0.0343	0.0114 ***	-0.0088	0.0301
tayaku	0.1956	0.0098 ***	0.2343	0.0376 ***	0.2052	0.0096 ***	0.2119	0.0345 ***
jyoseiseihi	0.0468	0.0235 **	-0.1068	0.0279 ***	-0.2157	0.0179 ***	-0.2708	0.0217 ***
jkachohi	0.1229	0.0593 **	0.1603	0.0380 ***	0.2738	0.0240 ***	0.3160	0.0307 ***
定数項	6.9040	0.0130 ***	6.9447	0.0184 ***	6.9120	0.0102 ***	6.8886	0.0165 ***
観測数	13218		4289		15084		4825	
R <sup>2</sup>	0.678		0.638		0.675		0.589	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。また、これらと女性ダミー、PAダミー、女性ダミー\*PAダミーとの交差項も用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は1%水準有意である。標準誤差はホワイト修正をした。

## 6. おわりに

本研究では、PAが男女間賃金格差を縮小するかを分析した。限られた2時点のみの分析である点留意が必要であるが、PA施策は女性の賃金に正の影響を与える。PA施策の個別項目をみると、調査年次、男女別に賃金に与える影響が異なっているが、PA施策は男女間賃金格差縮小に寄与するものと考えられる。

他方、PAの賃金構造への影響は、女性の賃金(初職賃金)、女性の勤続年数に正の影響を与える傾向が示唆されたが、賃金構造全体の傾向について読み取ることは十分にできなかった。

なお、PA施策の効果(全体、個別の効果)の男女別賃金に与える影響の背景要因、さらに、調査年次、男女に賃金に与える影響が異なる点、PA施策と企業の他の施策の関連、企業属性、企業の経営・雇用方針の関連等も含め、今後の検討課題といえる。

その他、分析の留意点として、労働者個人が実際にどの程度PA施策を利用しているかは把握していない点がある。また、富田(2006)、脇坂(2007)の指摘のように、PAの進展度により賃金への違いがあることが考えられる<sup>26</sup>。こうした点の検証も今後の課題といえよう。

<sup>26</sup> 富田(2006)は、「平成15年女性雇用管理基本調査」の個票分析で、PA施策の効果が発現化するのには時間がかかる点、PAがある一定水準まで達し、女性活用が進んだ段階ではPA施策を行う必要はなくなる、という指摘をしている。脇坂(2007)も、JILPT「仕事と家庭の両立支援に関する調査」の分析の中で「PAは本来女性活用の過渡的措置であり、あるレベルを達成すれば不要になる性格をもっている」という指摘をしている。

## 第4節 企業内における育児支援策と男女間賃金格差

### 1. 分析の目的

企業にとって、育児支援策を行う理由は女性の出産・育児に係る離職確率を低下させること(継続就業の促進)が大きな目標の一つといってもよいであろう。他方、川口(2008b)によれば、育児支援策のようなワーク・ライフ・バランス(=WLB)施策が女性の賃金の及ぼす影響は、可能性として正と負の両方があり、いずれかが強いかは断定できないとしている。その理由は、WLB施策は、労働者のモラルや仕事へのコミットメントを高め、女性社員の生産性が上昇し、女性の賃金が上昇する可能性がある一方、WLB施策の利用は報酬の一部と解釈すれば、WLB施策を充実している企業は賃金を低くしても労働者を確保できるからとしている。また、先行研究では育児支援策は男女賃金格差縮小に寄与という結果も多くみられるが、個別育児支援策について賃金関数での検証は少ない。そこで、本研究では、育児支援策と男女間賃金格差について、育児支援策の効果が最も影響すると考えられる、女性の勤続年数の賃金評価に焦点を絞り検証を行った。女性の就業継続の促進は、男女の勤続年数の差の縮小に寄与し、モラルの向上や女性労働者の訓練、重要な仕事への配置等の機会を高めること等で、女性の生産性が高まり、勤続に伴う賃金上昇率が高まることが期待されるからである<sup>27</sup>。分析の結果では、育児支援策は女性賃金(勤続年数の評価)に正の影響がみられ、男女間賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる結果が得られた。

### 2. 先行研究と本研究の特徴

育児支援策と賃金の関係について先行研究には、阿部(2007)、川口(2008)、三谷(2007)、脇坂(2007)がある。阿部(2007)は、JILPT「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」により、ワーク・ライフ・バランス施策が、男女間賃金格差の縮小に寄与している(初任時より特に35歳時)点を明らかにした。育児支援策を直接分析してはおらず、賃金も初任時と35歳時に限定されている。川口(2008b)は、阿部(2007)と同じJILPT調査により分析を行っており、育児支援を積極的に行っている企業では、女性の初任給が高く、男女の初任給格差が小さい、勤続に伴う賃金上昇率のジェンダー格差が小さい、男女とも賃金水準が高い、としている。この背景としては、女性の定着が進み(、勤続年数が延び、)配置・訓練等で男女が均等に扱われること、優秀な社員、特に優秀な女性社員の採用がなされること、等が指摘されている。なお、育児支援策の詳細まではみていない。三谷(1997)は、大阪府「賃金事情調査」(1988年度)の個票データを用い、育児休業制度のある企業ほど女性の勤続年数が長く、勤続年数の賃金評価の男女間賃金格差が小さいとしている。説明変数は育児休業制度の有無であり、育児休業法施行前についての分析である。脇坂(2007)は、阿部(2007)と同じJILPT調査により、

<sup>27</sup> この他、先行研究でも指摘されているように、育児支援策の実施状況や均等施策等他の施策との関連等も影響していると考えられる。

指標作成に必要な質問項目に全て回答した小サンプルで男女間賃金格差とファミリー・フレンドリー（ファミフレ）度との相関係数をとり、有意なファミフレ指標はほとんどなく、育児休業制度指標と男女間賃金格差(初任時、35歳時)は有意に負の相関を持つ結果となっている。これは、育休をとる女性のための仕事やキャリア・コースが用意されている可能性を表していると解釈している。ただし、制度の内容別に相関をみておらず、また賃金関数による検証は行っていない。

本研究の特徴(意義)は、「平成18年賃金構造基本統計調査」、「平成18年度女性雇用管理基本調査」、「平成19年就労条件総合調査」のマッチングデータを用い、育児支援策について内容別、制度の利用期間別に賃金関数の推計を行うことである。その際、女性の賃金への影響に焦点を絞り、育児支援策と男女間賃金格差の関係について検証する。

本分析の特徴としては、以下の通りである。

- ① 女性の活用が進んでいる企業で育児支援が進んでいるのでないかという内生性の疑問に応えるため、女性の活用度を表すと考えられる変数を加えている。具体的には、女性比率（正社員数に占める女性比率、課長職に占める女性比率）を賃金関数に加えた上で、育児支援策の女性賃金への効果をみる。
- ② 育児支援策の導入時期により、育児支援策の賃金に与える影響に違いが生じる可能性が考えられるため、育児支援制度の運営の変化状況別に、育児支援策の効果をみることで、この点について考察を行う。
- ③ 育児支援の利用期間別の分析について、個別の期間数が細かいため、期間をまとめてグルーピング化した推計もあわせて行い、その影響を計測する。

### 3. 推計方法

三谷(1997)を参考に、以下のような賃金関数を推計する。

$$\ln W = \beta_1 + \beta_2 \text{female} + \beta_3 \text{female} \cdot \text{tenure} \cdot \text{RYO} + \beta_4 X + \beta_5 F + u \quad (1)$$

$\ln W$ は、時間当たり所定内給与の自然対数を取ったものである。 $\text{RYO}$ は育児支援に関する変数である。 $X$ はコントロール変数であり、経験年数、経験年数<sup>2</sup>、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、学歴ダミー、役職ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミー、組合ダミーを用いる。経験年数、経験年数<sup>2</sup>、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、学歴ダミー経験、役職ダミーについては女性ダミーとの交差項を説明変数に加えてある。 $F$ は女性の活用度を示す変数である。女性の活用度の指標としては、女性従業員の就業状況に着目した。女性労働者がどの程度いるのか、また、どの程度活用しているか、という、いわば、量的な側面と活用の内容面も考慮し、全従業員(正社員)に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性の管理職の割合を指標として用いることとし、女性正社員比率と女性管理職比率を用いた。女性正社員比率は、マッチングデータの「女性雇用管理基本調査」の女性正社員数÷同調査の正社員総数を用いた。女

性管理職比率であるが、ここでは、課長に占める比率を用いることとする。数値は、マッチングデータの「女性雇用管理基本調査」の女性課長数÷課長総数を用いた。変数の定義については第3-4-1表に掲載している。uは誤差項である。育児支援策の効果として、女性の賃金の勤続年数の評価( $\beta_3$ )についてみることにする。なお、不均一分散への対応としてホワイト修正を行っている。

第3-4-1表 育児支援に関する変数

変数名	変数の定義
lnwage	対数賃金率。賃金率＝時間当たり所定内給与＝月間所定内給与/月間所定内実労働時間
female	女性=1、男性=0
exp	経験年数＝年齢－教育年数－6年
exp <sup>2</sup>	経験年数 <sup>2</sup>
tenure	勤続年数
tenure <sup>2</sup>	勤続年数 <sup>2</sup>
edu	中卒(juniorh)、高卒(high)、高専・短大卒(juniorc)、大学・大学院卒(college)ダミーを作成。
yaku	部長級(bucho)、課長級(kacho)、係長級(kakari)、職長級(shokucho)、その他役職(tayaku)、役職なし(noyaku)ダミーを作成。
ind	鉱業(mine)、建設業(const)、製造業(manuf)、電気・ガス・熱供給・水道業(util)、運輸・通信業(trans)、卸売・小売業、飲食店(sales)、金融・保険業(finance)、不動産業(este)、サービス業(service)ダミーを作成。
size	企業規模100-499人(size100-499)、500-999人(size500-999)、1000-4999人(size1000-4999)、5000人以上(size5000)ダミーを作成。
area	北海道(北海道)、東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、関東B(茨城、栃木、群馬)、中部A(岐阜、静岡、愛知、三重)、中部B(新潟、富山、石川、福井、山梨、長野)、近畿A(京都、大阪、兵庫)、近畿B(滋賀、奈良、和歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、四国(徳島、香川、愛媛、高知)、九州(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)ダミーを作成。
union	労働組合有=1、なし=0
jkachohi	女性課長比率＝女性課長人数/課長人数
kyoseiseihi	女性正社員比率＝女性正社員数/正社員数
育児支援に関する変数 (「女性雇用管理基本調査」)	
tanshuku	育児のための勤務時間短縮等の制度あり=1、なし=0
tanshuku1	短縮制度3歳まで利用可=1、それ以外=0
tanshuku2	短縮制度3歳から小学校就学前の一定の年齢
tanshuku3	短縮等の制度小学校就学の始期に達するまで利用=1、それ以外=0
tanshuku4	短縮等の制度小学校入学から小学校3年生まで利用可=1、それ以外
tanshuku5	短縮等の制度小学校4年生から小学校卒業まで利用可=1、それ以外
tanshuku6	短縮等の制度小学校卒業以降も利用可=1、それ以外=0
tanshuku7	短縮等の制度利用期間不明=1、それ以外=0
kin1	短縮等の制度3歳まで利用可=1、それ以外=0
kin2	短縮等の制度3歳から小学校入学の始期に達するまで利用可=1、それ以外=0
kin3	短縮等の制度小学校入学以降も利用可=1、それ以外=0
kin4	短縮等の制度利用期間不明=1、それ以外=0
(「就労条件総合調査」)	
ikukyu	育児休暇(法定への上積み)あり=1、なし=0
takuji	託児所あり=1、なし=0
hozyo	育児補助(ベビーシッター補助含む)あり=1、なし=0
ikukyu1,takuji1,hozyo1	育児休暇、託児所、育児補助について制度有・拡充・新設=1、それ以外=0
ikukyu2,takuji2,hozyo2	育児休暇、託児所、育児補助について制度有・変化無=1、それ以外=0
takuji3	託児所について制度有・縮小=1、それ以外=0
ikukyu4,takuji4,hozyo4	育児休暇、託児所、育児補助について制度無・変化無=1、それ以外=0
takuji5,hozyo5	育児休暇、託児所、育児補助について制度有・廃止=1、それ以外=0

#### 4. データ

本研究では、「平成18年賃金構造基本統計調査」、「平成18年度女性雇用管理基本調査」、「平成19年就労条件総合調査」の3データについてマッチングさせたものを用いる。「平成18年賃金構造基本統計調査」では賃金に関する基本的な統計が利用可能である。「平成18年度女性雇用管理基本調査」では、仕事と育児の両立策として「育児のための勤務時間短縮等の措置」の制度の有無を調べている。「育児のための勤務時間短縮等の措置」は①短時間勤務制度、②育児のためのフレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ、④所定外労働をさせない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、⑥育児休業の制度に準ずる措置の1つでも講じている場合、「制度があり」としている。個別制度の内訳はとれないが、制度がある場合、最長で子が何歳になるまで利用できるかを調べている。

「平成19年就労条件総合調査」<sup>28</sup>は、育児支援関連制度について、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」の制度の有無等の状況(複数回答)を調べており、個別の支援策が把握できる。なお、「育児補助」には勤務時間短縮制度の導入等も含まれる。また、育児支援関連制度について、過去5年間と比べた現在の運営状況についても調べている。そこで、「平成18年女性雇用管理基本調査」と「平成19年就労条件総合調査」を使い分けて、育児支援策の賃金に与える影響について推計を行う。ただし、「平成18年女性雇用管理基本調査」と「平成19年就労条件総合調査」の育児支援策の内容が重なっており、区別ができないため、賃金関数には両方の調査の変数を同時に用いることはしない。

サンプルは、「賃金構造基本統計調査」の常用労働者のうち一般労働者とする。また、「賃金構造基本統計調査」において役職は、企業規模100人以上の事業所だけに尋ねているので、企業規模100人未満の企業はサンプルから除いている。

マッチングデータの労働者の属性に関する記述統計量は第3-4-2表、抽出事業所の企業属性に関する記述統計量は第3-4-3表の通りである。3調査のマッチングにより、観測数は労働者数(12,638人)、企業数(277社)とも、2調査(「平成18年賃金構造基本統計調査」と「平成18年度女性雇用管理基本調査」)のマッチングの場合(労働者数38,842人、企業数982社)に比べかなり少なくなっている他、男女とも平均賃金が、2調査のマッチングデータ(2006年100人以上、前出第3-1-2表②(男女計は第3-3-3表))よりかなり高くなっている(第3-4-2表)。3調査のマッチングにより大企業の割合が高くなったことを反映していると考えられる。この他、2調査のマッチング(2006年100人以上、第3-2-4表または第3-3-5表)に比べ、100-499人で大きく構成比が低下し、1,000~4,999人、5,000人以上で構成比が高まっており、産業別では、製造業、サービス業で構成比が低下し、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で構成

<sup>28</sup> 平成19年1月1日現在の状況を調べているので、平成18年の状況とみなしても大きな問題はないと考えられる。

比が高まっている(第3-4-3表)。本分析については、こうしたサンプル特性について留意する必要がある。

次に、企業属性についてみると、第3-4-3表より、「育児のための勤務時間短縮等の措置の制度」のある企業は全体の91.3%、「育児休暇(法定への上積み)」がある企業は全体の59.6%、「託児所」のある企業は4.0%、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のある企業は20.6%である。本分析で使うデータセットは、企業規模100人以上であり、マッチさせたことで大規模の企業がより多く残ったため、育児支援策の実施率が高くなっている。実際、「平成18年度女性雇用管理基本調査」(公表値、規模30人以上)では「育児のための勤務時間短縮等の措置の制度」のある企業は51.7%、「平成19年就労条件総合調査」(公表値、規模30人以上)では、「育児休暇(法定への上積み)」がある企業は40.5%、「託児所」がある企業は0.6%、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のある企業は2.0%となっている<sup>29</sup>。

第3-4-2表 3調査マッチング後の個人属性に関する記述統計量(2006年)

変数	男女計		男性		女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)						
賃金率(円)	2396.656	1268.994	2630.407	1287.555	1597.491	789.225
ln賃金率	7.658	0.496	7.766	0.467	7.288	0.402
経験年数(年)	20.044	11.822	21.112	11.546	16.396	12.029
勤続年数(年)	14.983	11.257	16.357	11.345	10.287	9.563
年齢(歳)	40.242	11.286	41.464	11.003	36.065	11.243
中卒	0.028		0.028		0.030	
高卒	0.343		0.329		0.391	
高専・短大卒	0.117		0.070		0.279	
大学・大学院卒	0.512		0.574		0.300	
観測数	12638		9778		2860	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

<sup>29</sup> 「平成18年度女性雇用管理基本調査」によると育児のための勤務時間短縮等の制度のある企業は企業規模5000人以上では94.5%、規模1000~4999人では92.3%、規模300~999人では84.4%、100~299人では68.0%である。「平成19年就労条件総合調査」によると「育児休暇(法定への上積み)」のある企業は企業規模5000人以上では56.7%、規模1000~4999人では47.4%、規模300~999人では47.8%、100~299人では47.2%、「託児施設」は5000人以上2.2%、300~999人1.4%、100~299人1.4%、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」は5000人以上15.4%、300~999人5.7%、100~299人2.8%である。

第3-4-3表 3調査マッチング後・育児支援と企業属性に関するクロス集計表(2006年)

(構成比)	計	100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人以上	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業
tanshuku	0.913	0.821	0.907	0.967	0.967	1.000	1.000	0.947	0.939	0.846	0.952	0.893	0.818	0.862
tanshuku1	0.354	0.405	0.372	0.344	0.283	0.000	0.500	0.319	0.303	0.231	0.619	0.357	0.455	0.369
tanshuku2	0.032	0.036	0.070	0.000	0.050	0.000	0.000	0.043	0.061	0.000	0.000	0.036	0.091	0.015
tanshuku3	0.383	0.310	0.442	0.444	0.350	0.667	0.333	0.394	0.455	0.538	0.286	0.500	0.182	0.292
tanshuku4	0.087	0.048	0.023	0.089	0.183	0.333	0.167	0.138	0.061	0.077	0.000	0.000	0.000	0.077
tanshuku5	0.022	0.024	0.000	0.022	0.033	0.000	0.000	0.011	0.030	0.000	0.000	0.000	0.091	0.046
tanshuku6	0.032	0.000	0.000	0.056	0.067	0.000	0.000	0.043	0.030	0.000	0.048	0.000	0.000	0.046
tanshuku7	0.004	0.000	0.000	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.015
育児支援策計	0.628	0.500	0.535	0.667	0.817	0.333	0.833	0.755	0.758	0.692	0.429	0.571	0.455	0.492
ikukyu	0.596	0.488	0.512	0.633	0.750	0.333	0.667	0.702	0.727	0.692	0.429	0.571	0.455	0.462
takuji	0.040	0.000	0.000	0.033	0.133	0.000	0.167	0.064	0.030	0.077	0.000	0.000	0.000	0.031
hozyo	0.206	0.012	0.186	0.211	0.483	0.167	0.333	0.298	0.303	0.231	0.095	0.036	0.091	0.138
企業数	277	84	43	90	60	6	6	94	33	13	21	28	11	65
(構成比)	1.000	0.303	0.155	0.325	0.217	0.022	0.022	0.339	0.119	0.047	0.076	0.101	0.040	0.235

(注)1. 「育児のための勤務時間短縮等の制度(tanshuku)」の数値は、「女性雇用管理基本調査」のマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

2. 「育児支援策計」は、育児休業(ikukyu)、託児所(takuji)、育児補助(hozyo)のいずれか1つでも実施している企業。数値は、「就労条件総合調査」のマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

なお、実際の分析の際には、女性正社員比率、女性課長比率を説明変数に加えており、管理職(課長)について、当該該当者がいない、あるいは無記入の企業があるため、分析対象労働者数は12,227人、企業数は266社と若干少なくなった。分析対象労働者の記述統計量は、第3-4-4表のとおりである。傾向は第3-4-2表と同様である。分析対象企業の記述統計量は、第3-4-5表のとおりである。傾向は第3-4-3表と同じであり、「育児のための勤務時間短縮等の措置の制度」のある企業は92.5%、「育児休暇(法定への上積み)」がある企業は59.4%、「託児所」のある企業は3.8%、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のある企業は20.7%である。なお、女性正社員比率(単純平均)、女性課長比率(単純平均)は、「育児のための勤務時間短縮等の措置の制度」のある企業、「育児支援策」実施企業、「育児休暇(法定への上積み)」がある企業、「託児所」のある企業、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のある企業について、「託児所」のある企業の女性課長比率を除き、いずれも分析対象企業平均より低くなっている。

第3-4-4表 3調査マッチング後・個人属性に関する記述統計量(分析対象企業)

変数	男女計		男性		女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)						
賃金率(円)	2400.558	1271.447	2636.509	1290.043	1602.468	794.008
ln賃金率	7.660	0.496	7.769	0.467	7.290	0.404
経験年数(年)	20.089	11.839	21.161	11.571	16.465	12.017
勤続年数(年)	15.044	11.245	16.420	11.331	10.388	9.579
年齢(歳)	40.295	11.299	41.530	11.021	36.119	11.228
中卒	0.029		0.028		0.031	
高卒	0.342		0.326		0.395	
高専・短大卒	0.114		0.067		0.275	
大学・大学院卒	0.516		0.580		0.299	
女性正社員比率	0.204		0.185		0.269	
女性課長比率	0.035		0.027		0.063	
観測数	12227		9437		2790	

(注) 1. 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

2. 女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」より算出

第3-4-5表 3調査マッチング後・育児支援・女性比率と企業属性に関するクロス集計表

(分析対象企業、2006年) ①育児支援・女性比率と企業属性(2006年)

	計	従業員数				業種									
		100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人以上	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	
tanshuku	0.925	0.857	0.907	0.966	0.965	1.000	1.000	0.957	0.938	0.833	0.947	0.893	0.818	0.900	
tanshuku1	0.353	0.403	0.372	0.348	0.281	0.000	0.500	0.326	0.323	0.250	0.579	0.357	0.455	0.367	
tanshuku2	0.034	0.039	0.070	0.000	0.053	0.000	0.000	0.043	0.063	0.000	0.000	0.036	0.091	0.017	
tanshuku3	0.391	0.338	0.442	0.438	0.351	0.667	0.333	0.391	0.469	0.500	0.316	0.500	0.182	0.317	
tanshuku4	0.086	0.052	0.023	0.090	0.175	0.333	0.167	0.141	0.031	0.083	0.000	0.000	0.000	0.083	
tanshuku5	0.023	0.026	0.000	0.022	0.035	0.000	0.000	0.011	0.031	0.000	0.000	0.000	0.091	0.050	
tanshuku6	0.034	0.000	0.000	0.056	0.070	0.000	0.000	0.043	0.032	0.000	0.053	0.000	0.000	0.050	
tanshuku7	0.004	0.000	0.000	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.017	
育児支援策計	0.628	0.506	0.535	0.629	0.807	0.333	0.833	0.750	0.750	0.667	0.421	0.571	0.455	0.500	
ikukyu	0.594	0.494	0.512	0.629	0.737	0.333	0.667	0.696	0.719	0.667	0.421	0.571	0.455	0.467	
takuji	0.038	0.000	0.000	0.034	0.123	0.000	0.167	0.065	0.000	0.083	0.000	0.000	0.000	0.033	
hozyo	0.207	0.013	0.186	0.213	0.474	0.167	0.333	0.304	0.281	0.167	0.105	0.036	0.091	0.150	
女性正社員比率	0.213	0.255	0.230	0.210	0.148	0.149	0.100	0.170	0.107	0.098	0.244	0.333	0.204	0.310	
女性課長比率	0.047	0.092	0.051	0.023	0.019	0.011	0.011	0.016	0.004	0.019	0.031	0.034	0.108	0.129	
企業数	266	77	43	89	57	6	6	92	32	12	19	28	11	60	
(構成比)	1.000	0.289	0.162	0.335	0.214	0.023	0.023	0.346	0.120	0.045	0.071	0.105	0.041	0.226	

(注) 1. 「育児のための勤務時間短縮等の制度(tanshuku)」の数値は、「女性雇用管理基本調査」のマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

2. 「育児支援策計」は、育児休業(ikukyu)、託児所(takuji)、育児補助(hozyo)のいずれか1つでも実施している企業。数値は、「就労条件総合調査」のマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

3. 女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」により算出。

## ②育児支援策と女性比率(女性正社員比率、女性課長比率)(2006年)

	全体	「育児のための勤務時間短縮等の制度」あり	「育児支援策計」	「育児休業(法定への上積み)」あり	「託児所」あり	「育児補助」あり
女性正社員比率(%)	21.3	20.8	19.8	20.0	18.5	16.8
女性課長比率(%)	4.7	3.9	3.5	3.5	6.4	3.4
企業数	266	246	167	158	10	55

(注)「女性雇用管理基本調査」のマッチング企業について計算、女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」により算出。

### 5. 推計結果

#### (1) 育児支援の方法別の分析結果

最初に、「就労条件総合調査」の育児支援の方法別に「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」が賃金に与える影響について検証する。第3-4-6表の結果をみると、1変数のみを加えた場合、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」と女性ダミー、勤続年数の交差項は、いずれも正で有意の結果がみられる。係数の大きさは、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」、「託児所」、「育児休暇(法定への上積み)」の順となった。「育児休暇(法定への上積み)」の係数はかなり小さい。3変数を同時に説明変数に入れた場合は、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のみ正で有意となった。「託児所」は正だが有意でなく、「育児休暇(法定への上積み)」の係数はわずかに負であるが有意でない。つまり、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」は、勤務時間短縮制度の導入、育児手当、育児相談等多様な内容が含まれており、企業がこうした制度を整備し、女性の活用を図っているという可能性も考えられる。また、「育児休暇(法定への上積み)」については、結果的に仕事の中断期間が長くなることが影響している可能性がある。

また、いずれの場合(1変数、3変数とも)、女性正社員比率は有意に負、女性課長比率は有意に正となっている。つまり、他の要因をコントロールした場合、女性従業員が多い企業では賃金が低くなっているものの、女性の役職比率が高い、つまり、女性をより積極的に活用していると考えられる企業では賃金が高い結果となっている。

第3-4-6表 育児支援策方法別賃金関数推計結果(2006年)

	[1]	育児休暇	[2]	託児所	[3]	育児補助	[4]	3変数
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.0852	0.0175 ***	-0.0844	0.0174 ***	-0.0821	0.0173 ***	-0.0817	0.0173 ***
exp	0.0389	0.0018 ***	0.0389	0.0018 ***	0.0388	0.0018 ***	0.0388	0.0018 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00004 ***	-0.0007	0.00004 ***	-0.0007	0.00004 ***	-0.0007	0.00004 ***
tenure	0.0109	0.0016 ***	0.0108	0.0016 ***	0.0109	0.0016 ***	0.0109	0.0016 ***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.00004 **	0.0001	0.00004 **	0.0001	0.00004 **	0.0001	0.00004 **
juniorh	-0.0699	0.0205 ***	-0.0695	0.0205 ***	-0.0696	0.0205 ***	-0.0695	0.0205 ***
juniorc	0.0760	0.0110 ***	0.0762	0.0110 ***	0.0759	0.0110 ***	0.0759	0.0110 ***
college	0.2269	0.0072 ***	0.2269	0.0072 ***	0.2273	0.0072 ***	0.2273	0.0072 ***
female*exp	-0.0248	0.0026 ***	-0.0246	0.0026 ***	-0.0250	0.0026 ***	-0.0250	0.0026 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***
female*tenure	0.0117	0.0027 ***	0.0127	0.0026 ***	0.0124	0.0026 ***	0.0124	0.0027 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0002	0.0001 ***	-0.0002	0.0001 ***	-0.0003	0.0001 ***	-0.0003	0.0001 ***
female*juniorh	-0.0255	0.0382	-0.0324	0.0383	-0.0225	0.0364	-0.0247	0.0364
female*juniorc	0.0232	0.0159	0.0221	0.0159	0.0162	0.0158	0.0160	0.0158
female*college	0.0644	0.0148 ***	0.0623	0.0148 ***	0.0552	0.0148 ***	0.0546	0.0147 ***
union	0.0534	0.0079 ***	0.0552	0.0079 ***	0.0529	0.0078 ***	0.0532	0.0078 ***
bucho	0.3852	0.0152 ***	0.3855	0.0152 ***	0.3854	0.0151 ***	0.3854	0.0151 ***
kacho	0.2525	0.0103 ***	0.2527	0.0103 ***	0.2533	0.0103 ***	0.2533	0.0103 ***
kakari	0.1332	0.0104 ***	0.1333	0.0104 ***	0.1340	0.0104 ***	0.1340	0.0104 ***
shokucho	-0.0398	0.0116 ***	-0.0393	0.0116 ***	-0.0395	0.0116 ***	-0.0394	0.0116 ***
tayaku	0.1944	0.0114 ***	0.1944	0.0114 ***	0.1934	0.0114 ***	0.1934	0.0114 ***
female*bucho	0.2425	0.1661	0.2487	0.1644	0.2111	0.1618	0.2143	0.1618
female*kacho	0.2113	0.0602 ***	0.2111	0.0599 ***	0.1840	0.0615 ***	0.1847	0.0614 ***
female*kakari	0.0824	0.0308 ***	0.0834	0.0312 ***	0.0542	0.0297 *	0.0554	0.0299 *
female*shokucho	-0.0429	0.0432	-0.0395	0.0472	-0.0086	0.0503	-0.0080	0.0508
female*tayaku	0.0978	0.0411 **	0.1007	0.0419 **	0.0928	0.0391 **	0.0939	0.0394 **
iyoseiseihi	-0.1015	0.0250 ***	-0.0968	0.0249 ***	-0.1050	0.0248 ***	-0.1039	0.0249 ***
jkachohi	0.1719	0.0312 ***	0.1640	0.0312 ***	0.1682	0.0310 ***	0.1667	0.0310 ***
female*ten*ikukyu	0.0023	0.0008 ***					-0.0002	0.0008
female*ten*takuji			0.0048	0.0011 ***			0.0015	0.0012
female*ten*hozyo					0.0074	0.0008 ***	0.0071	0.0009 ***
定数項	6.9182	0.0154 ***	6.9160	0.0154 ***	6.9217	0.0154 ***	6.9212	0.0154 ***
R <sup>2</sup>	0.716		0.717		0.718		0.718	
観測数	12227		12227		12227		12227	

(注) すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は500～999人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。標準誤差はホワイト修正をした。

なお、参考までに育児支援制度間、及び制度と女性正社員比率、女性課長比率との2変数間の相関係数(「賃金構造基本統計調査」の労働者数ベース)をみると、まず、育児支援制度間の相関は、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」と「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」と「育児休暇(法定への上積み)」、「育児休暇(法定への上積み)」と「託児所」の順で正の相関が強い。「育児補助(ベビーシッター補助含む)」はそれ以外の育児支援策との関連が比較のみられる。なお、女性正社員比率との相関は、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」といずれも負の相関で有意となっている。女性課長比率とは「託児所」が正の相関、「育児休暇(法定への上積み)」は負の相関でともに有意、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」は負の相関だが有意となっていない(第3-4-7表)。

第3-4-7表 育児支援策と女性比率との相関関係(2006年)

	育児休暇	託児所	育児補助	女性正社員比率	女性課長比率
育児休暇	1.000	0.141 *** [0.138] ***	0.277 *** [0.281] ***	-0.122 *** [-0.112] ***	-0.120 *** [-0.120] ***
託児所		1.000	0.333 *** [0.320] ***	-0.066 *** [-0.062] ***	0.045 *** [0.045] ***
育児補助			1.000	-0.120 *** [-0.119] ***	-0.012 [-0.012]
女性正社員比率				1.000	0.524 *** [0.524] ***
女性課長比率					1.000

- (注) 1. 相関係数は、マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者ベースで計算。育児休暇、託児所、育児補助は「就労条件総合調査」、女性正社員比率、女性課長比率は、「女性雇用管理基本調査」から算出。
2. 上段はマッチングデータ(労働者12638人ベース)、下段([ ])は分析対象ベース(12227人)女性課長比率算出の際、欠損値があるため、上段、下段とも相関係数の計算対象労働者数が同じであるので、数値は同一となる。
3. \*\*、\*はそれぞれ1、5、10%水準で有意。

## (2) 育児支援策の進展度による影響

「平成19年就労条件総合実態調査」では、育児支援策については、制度の実施時期はきいていないものの、過去5年間と比べた現在の運営状況(拡充・新設、変化なし、縮小・廃止)を聞いている。制度の有無との組み合わせでは、1) 制度有り・拡充・新設、2) 制度有り・変化なし、3) 制度有り・縮小、4) 制度無し・変化なし、5) 制度無し・廃止の5つの組み合わせが想定される。ここでは、(4)「制度無し・変化なし」を基準とした場合で制度の状況の男女間賃金格差への影響をみる。「拡充・新設」は、より積極的に育児支援策を進めているので、1)で、女性の勤続変数の賃金評価が高い、あるいは、制度支援の効果が有意に出やすいということが考えられる。ただし、新設も含むので、もし、新たに制度を整備し、制度の効果が現れるのに時間がかかる、という影響が大きい場合には、1)の係数が「制度有り・変化なし」よりも小さい、あるいは有意とならないということも考えられる。「制度有り・変化なし」については、実際の制度運用が進んでいない場合には、育児支援策の効果が現れていない可能性もあるが、他方で、制度の定着が進み、育児支援策の効果が顕在化していることが期待される。

マッチングデータの「育児休暇」、「託児所」、「育児補助」の分布(マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数構成)をみると、「育児休暇」は1)「制度有り・拡充・新設」が45%程度と最も多く、次いで4)「制度無し・変化なし」、2)「制度有り・変化なし」の順であり、3)、5)のケースはない。「託児所」は1)～5)すべてのケースがあり、4)「制度無し・変化なし」が9割強と大多数で、次いで1)「制度有り・拡充・新設」、2)「制度有り・

変化なし」、3)「制度有り・縮小」、5)「制度無し・廃止」となっている。「育児補助」は4)「制度無し・変化なし」が7割強と最も多く、次いで2)「制度有り・変化なし」、1)「制度有り・拡充・新設」が同程度であり、5)「制度無し・廃止」はごく僅かである(第3-4-8表)。

第3-4-8表 育児支援策の制度の運営状況別労働者数構成比

(%)

	合計	制度有			制度なし			
		拡充・新設	変化なし	縮小	変化なし	廃止		
育児休暇	100.0	64.1[63.4]	45.1[45.9]	19.1[17.5]	0.0[ 0.0]	35.9[36.5]	35.9[36.5]	0.0[ 0.0]
託児所	100.0	6.9[ 6.7]	4.4[ 4.2]	1.5[ 1.5]	1.0[ 1.0]	93.1[93.3]	92.4[92.5]	0.7[ 0.8]
育児補助	100.0	27.8[28.0]	13.6[13.4]	14.2[14.6]	0.0[ 0.0]	72.2[72.0]	71.5[71.2]	0.7[ 0.8]

(注) マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数(12638人)による構成比。[ ]内は、分析対象労働者数(12227人ベース)による構成比。育児支援策の状況は「就労条件総合調査」による。

まず、「育児休暇」、「託児所」、「育児補助」それぞれのみ変数として加えた場合について、4)の「制度無し・変化なし」を基準とした、制度の運営状況の推計結果(第3-4-9表)をみると、「育児休暇」については、1)の「制度有り・拡充・新設」が正で有意である。

「託児所」は、1)の「制度有り・拡充・新設」のみが正で有意である。

「育児補助」は1)「制度有り・拡充・新設」、2)「制度有り・変化なし」、ともに正で有意である。係数の数値は、「制度有り・拡充・新設」の方が小さい。「育児補助」は様々な支援策が含まれることから、近年のワーク・ライフ・バランス施策の進展の中で、新たに制度展開を図っているケースが多く含まれている可能性がある。

概ね、「育児休暇」、「託児所」、「育児補助」とも5年前の状況からの比較では、制度を拡充・新設している企業で、女性の勤続年数の評価にプラスの影響がみられていること、また、育児補助は制度の効果が特に高いことがうかがえる。

3施策について変数を一度に入れた場合の4)の「制度無し・変化なし」を基準とした制度の運営状況の効果をみると、「託児所」と「育児補助」はともに、1)「制度有り・拡充・新設」、2)「制度有り・変化なし」が正で有意となっている。係数の大きさは、両方とも2)「制度有り・変化なし」の方が大きい。「育児休暇」については、1)「制度有り・拡充・新設」は正、2)「制度有り・変化なし」は負だが、ともに有意ではない。この他、「託児所」の3)「制度有り・縮小」、5)「制度無し・廃止」も負だが有意でない結果となった。若干、1変数の場合と有意の状況が異なっている。

第3-4-9表 育児支援方法・運営状況別賃金関数推計結果（2006年）

	[1]	育児休暇	[2]	託児所	[3]	育児補助	[4]	3変数
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.0841	0.0175 ***	-0.0843	0.0174 ***	-0.0818	0.0174 ***	-0.0805	0.0174 ***
exp	0.0388	0.0018 ***	0.0389	0.0018 ***	0.0388	0.0018 ***	0.0388	0.0018 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00004 ***	-0.0007	0.00004 ***	-0.0007	0.00004 ***	-0.0007	0.00004 ***
tenure	0.0109	0.0016 ***	0.0108	0.0016 ***	0.0109	0.0016 ***	0.0109	0.0016 ***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.00004 **	0.0001	0.00004 **	0.0001	0.00004 **	0.0001	0.00004 **
juniorh	-0.0698	0.0205 ***	-0.0693	0.0205 ***	-0.0696	0.0205 ***	-0.0694	0.0205 ***
juniorc	0.0757	0.0110 ***	0.0761	0.0110 ***	0.0760	0.0110 ***	0.0760	0.0110 ***
college	0.2269	0.0072 ***	0.2269	0.0072 ***	0.2271	0.0072 ***	0.2272	0.0072 ***
female*exp	-0.0249	0.0026 ***	-0.0247	0.0026 ***	-0.0250	0.0026 ***	-0.0250	0.0026 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***
female*tenure	0.0117	0.0027 ***	0.0129	0.0026 ***	0.0126	0.0026 ***	0.0126	0.0027 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0002	0.0001 ***	-0.0002	0.0001 ***	-0.0003	0.0001 ***	-0.0003	0.0001 ***
female*juniorh	-0.0194	0.0373	-0.0373	0.0386	-0.0138	0.0360	-0.0147	0.0361
female*juniorc	0.0233	0.0159	0.0228	0.0159	0.0149	0.0158	0.0147	0.0158
female*college	0.0628	0.0148 ***	0.0621	0.0148 ***	0.0543	0.0147 ***	0.0526	0.0147 ***
union	0.0535	0.0079 ***	0.0551	0.0079 ***	0.0520	0.0078 ***	0.0524	0.0078 ***
bucho	0.3853	0.0152 ***	0.3854	0.0152 ***	0.3856	0.0151 ***	0.3858	0.0152 ***
kacho	0.2526	0.0103 ***	0.2527	0.0103 ***	0.2535	0.0103 ***	0.2537	0.0103 ***
kakari	0.1333	0.0104 ***	0.1333	0.0104 ***	0.1343	0.0104 ***	0.1344	0.0104 ***
shokucho	-0.0399	0.0116 ***	-0.0392	0.0116 ***	-0.0398	0.0116 ***	-0.0398	0.0116 ***
tayaku	0.1942	0.0114 ***	0.1944	0.0114 ***	0.1934	0.0114 ***	0.1935	0.0114 ***
female*bucho	0.2557	0.1663	0.2480	0.1642	0.2214	0.1610	0.2356	0.1615
female*kacho	0.2114	0.0602 ***	0.2110	0.0600 ***	0.1832	0.0616 ***	0.1870	0.0615 ***
female*kakari	0.0851	0.0307 ***	0.0822	0.0313 ***	0.0449	0.0304	0.0461	0.0303
female*shokucho	-0.0197	0.0481	-0.0396	0.0476	-0.0096	0.0499	0.0000	0.0527
female*tayaku	0.1048	0.0410 **	0.1014	0.0416 **	0.0918	0.0386 **	0.0967	0.0392 **
jyoseiseihi	-0.1035	0.0250 ***	-0.0978	0.0250 ***	-0.1075	0.0249 ***	-0.1066	0.0249 ***
jkachohi	0.1718	0.0313 ***	0.1641	0.0312 ***	0.1700	0.0309 ***	0.1672	0.0310 ***
female*ten*ikukyu1	0.0031	0.0008 ***					0.0001	0.0009
female*ten*ikukyu2	0.00001	0.0012					-0.0011	0.0011
female*ten*takuji1			0.0060	0.0013 ***			0.0031	0.0013 **
female*ten*takuji2			0.0037	0.0026			0.0041	0.0023 *
female*ten*takuji3			0.0008	0.0016			-0.0011	0.0017
female*ten*takuji5			-0.0031	0.0041			-0.0019	0.0042
female*ten*hozyo1					0.0055	0.0008 ***	0.0045	0.0010 ***
female*ten*hozyo2					0.0089	0.0011 ***	0.0086	0.0012 ***
female*ten*hozyo5					-0.0017	0.0042	(dropped)	
定数項	6.9187	0.0154 ***	6.9164	0.0154 ***	6.9219	0.0154 ***	6.9216	0.0154 ***
R <sup>2</sup>	0.717		0.717		0.718		0.719	
観測数	12227		12227		12227		12227	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は500~999人、地域は関東Aを基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。標準誤差はホワイト修正した。

### (3) 育児支援の利用期間の効果の分析

#### 1) 各期間毎の効果の分析

次に、「女性雇用管理基本調査」による「勤務時間短縮等の措置」の分析を行った。勤務時間短縮等の措置ダミー、制度の最長利用期間別と女性ダミーと勤続年数との交差項をみると、いずれの場合も正で有意の結果であり、賃金への影響が確認できる。最長利用期間別では、「小学校入学から小学校3年生まで」の係数が若干高い。また、女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正で有意となっている(第3-4-10表)。

第3-4-10表 勤務時間短縮等の措置・最長利用期間別賃金関数推計結果

	[1]制度計			[2]最長利用期間別		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差	
female	-0.0837	0.0175	***	-0.0829	0.0174	***
exp	0.0389	0.0018	***	0.0389	0.0018	***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00004	***	-0.0007	0.00004	***
tenure	0.0108	0.0016	***	0.0108	0.0016	***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.00004	**	0.0001	0.00004	**
juniorh	-0.0699	0.0205	***	-0.0698	0.0205	***
juniorc	0.0763	0.0110	***	0.0766	0.0110	***
college	0.2269	0.0072	***	0.2265	0.0072	***
female*exp	-0.0246	0.0026	***	-0.0248	0.0026	***
female*exp <sup>2</sup>	0.0004	0.0001	***	0.0004	0.0001	***
female*tenure	0.0046	0.0029		0.0046	0.0029	
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0002	0.0001	***	-0.0002	0.0001	***
female*juniorh	0.0198	0.0379		0.0192	0.0377	
female*juniorc	0.0220	0.0159		0.0210	0.0159	
female*college	0.0629	0.0148	***	0.0632	0.0147	***
union	0.0548	0.0079	***	0.0533	0.0079	***
bucho	0.3856	0.0152	***	0.3853	0.0152	***
kacho	0.2528	0.0103	***	0.2526	0.0103	***
kakari	0.1336	0.0104	***	0.1333	0.0104	***
shokucho	-0.0399	0.0116	***	-0.0398	0.0116	***
tayaku	0.1945	0.0114	***	0.1939	0.0114	***
female*bucho	0.2336	0.1658		0.2317	0.1652	
female*kacho	0.2150	0.0588	***	0.2182	0.0592	***
female*kakari	0.0766	0.0310	**	0.0806	0.0313	***
female*shokucho	-0.0522	0.0407		-0.0430	0.0416	
female*tayaku	0.1009	0.0416	**	0.1083	0.0418	***
-----						
jyoseiseihi	-0.1022	0.0249	***	-0.1014	0.0250	***
jkachohi	0.1749	0.0315	***	0.1731	0.0314	***
female*ten*tanshuku	0.0085	0.0014	***			
female*ten*tanshuku1				0.0078	0.0014	***
female*ten*tanshuku2				0.0087	0.0021	***
female*ten*tanshuku3				0.0080	0.0015	***
female*ten*tanshuku4				0.0114	0.0017	***
female*ten*tanshuku5				0.0091	0.0023	***
female*ten*tanshuku6				0.0081	0.0020	***
female*ten*tanshuku7				0.0236	0.0033	***
-----						
定数項	6.9161	0.0154	***	6.9185	0.0154	***
R <sup>2</sup>	0.717			0.717		
観測数	12227			12227		

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いて  
 学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は500~999人、地域は関東Aを基準としている。  
 \*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。標準誤差はホワイト修正をした。

## 2) 育児支援期間の効果の再推定（グルーピング化）

制度の最長利用期間別について、設問の各期間ごとに説明変数(ダミー変数)を用いたが、やや細かいので、グルーピング化を行う。利用期間別の構成比（マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数構成）をみると、「小学校就学の時期に達するまで」が4割弱、「3歳まで」が約3分の1、「小学校入学～小学校3年生まで」が1割強となっており、それ以外の区分は3%前後と少ない(第3-4-11表)。そこで、就学年齢も考慮し、「3歳まで」(kin1)、「3歳から小学校就学の時期まで」(kin2)、「小学校入学以後」(kin3)の3つにグルーピング化（これに「利用期間不明」(kin4)を加え、4区分）して、推計を行った。

第3-4-11表 勤務時間短縮等の措置の制度の利用期間別労働者構成

利用期間	(%)
勤務時間短縮等措置制度あり	93.4 [94.2]
3歳まで	34.3 [34.6]
3歳から小学校就学前の一定の年齢まで	2.9 [ 3.0]
小学校就学の始期に達するまで	37.6 [37.9]
小学校入学から小学校3年生まで	11.2 [11.2]
小学校4年生から小学校卒業まで	3.3 [ 3.5]
小学校卒業以降	3.6 [ 3.7]
期間不明	0.4 [ 0.3]
勤務時間短縮等措置制度なし	6.6 [ 5.8]

(注) マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数(12638人ベース)による構成比。[ ]内は分析対象労働者数(12227人ベース)による構成比。勤務時間短縮等措置制度の状況は「女性雇用管理基本調査」による。

この推計結果は、各ケースとも正で有意の結果となっているが、「小学校以後」の係数が若干高くなっている(第3-4-12表)。female\*ten\*kin1とfemale\*ten\*kin3の係数に有意差があるかの検定をしたところ、1%水準で有意差があった。利用期間が長いほど女性の勤続年数の賃金に対する効果が高いということが言えよう。

第3-4-12表 勤務短縮措置等の制度の利用期間別(グルーピング)賃金関数の推計

	係数	標準誤差	
female	-0.0834	0.0174	***
exp	0.0389	0.0018	***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.00004	***
tenure	0.0108	0.0016	***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.00004	**
juniorh	-0.0699	0.0205	***
juniorc	0.0767	0.0110	***
college	0.2266	0.0072	***
female*exp	-0.0247	0.0026	***
female*exp <sup>2</sup>	0.0004	0.0001	***
female*tenure	0.0045	0.0029	
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0002	0.0001	***
female*juniorh	0.0193	0.0379	
female*juniorc	0.0204	0.0159	
female*college	0.0634	0.0147	***
union	0.0538	0.0079	***
bucho	0.3854	0.0152	***
kacho	0.2527	0.0103	***
kakari	0.1334	0.0104	***
shokucho	-0.0398	0.0116	***
tayaku	0.1940	0.0114	***
female*bucho	0.2360	0.1640	
female*kacho	0.2176	0.0589	***
female*kakari	0.0777	0.0310	**
female*shokucho	-0.0437	0.0414	
female*tayaku	0.1075	0.0417	***
kyoseiseihi	-0.1009	0.0249	***
jkachohi	0.1716	0.0313	***
female*ten*kin1	0.0079	0.0014	***
female*ten*kin2	0.0081	0.0014	***
female*ten*kin3	0.0106	0.0015	***
female*ten*kin4	0.0236	0.0033	***
定数項	6.9177	0.0154	***
R <sup>2</sup>	0.717		
観測数	12227		

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、  
 産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。  
 学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、  
 企業規模は500～999人、地域は関東Aを基準としている。  
 \*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。  
 標準誤差はホワイト修正をした。

## 6. おわりに

本研究では、育児支援策と男女間賃金格差について、女性の賃金(勤続年数の評価)への影響に焦点を絞り、検証を行った。その結果、育児支援策は女性賃金(勤続年数の評価)に正の影響がみられるという結果が得られた。つまり、男女間賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる。この背景には、女性の定着が進む中で、女性の職域の広がりや教育訓練機会の拡大等が図られること等が考えられる。ただし、支援策の内容により、賃金への影響度に相違がみられている。

なお、今回は、育児支援策の女性の勤続年数の評価のみについて分析を絞ったが、分析の留意点として、労働者個人が実際にどの程度育児支援施策を利用しているかは把握していない点や、育児支援策と他の支援策、企業の経営・人事方針・人事労務施策との関連、本分析結果の背景要因等、詳細な分析は今後の検討課題といえよう。

第3-付-1表 コース別雇用管理有無別・個人属性に関する記述統計量(分析対象ベース2000年)

変数	企業規模100人以上 男性				企業規模100人以上 女性			
	[1] コース制あり		[2] コース制なし		[3] コース制あり		[4] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2580.570	1178.262	2245.752	1183.717	1528.088	652.918	1396.244	774.685
ln賃金率	7.765	0.422	7.617	0.437	7.270	0.332	7.165	0.360
経験年数(年)	19.811	11.302	20.377	11.934	13.635	11.536	16.328	12.953
勤続年数(年)	16.720	10.911	15.506	11.051	10.423	9.254	10.162	8.900
年齢(歳)	40.077	10.670	39.899	11.290	33.100	10.570	35.073	11.946
中卒	0.045		0.075		0.053		0.103	
高卒	0.328		0.448		0.382		0.514	
高専・短大卒	0.054		0.081		0.320		0.238	
大学・大学院卒	0.573		0.396		0.246		0.145	
部長	0.054		0.044		0.001		0.002	
課長	0.110		0.090		0.006		0.005	
係長	0.086		0.076		0.025		0.016	
職長	0.022		0.034		0.006		0.011	
その他の役職	0.112		0.082		0.028		0.019	
役職なし	0.615		0.673		0.933		0.946	
女性正社員比率	0.188		0.184		0.263		0.320	
女性課長比率	0.009		0.019		0.015		0.040	
観測数(個人)	13628		30559		3786		9351	
変数	企業規模500人以上 男性				企業規模500人以上 女性			
	[5] コース制あり		[6] コース制なし		[7] コース制あり		[8] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2659.041	1197.721	2507.850	1219.621	1572.003	660.192	1566.327	771.598
ln賃金率	7.797	0.418	7.728	0.439	7.299	0.331	7.280	0.366
経験年数(年)	19.723	11.173	20.137	11.503	13.428	11.326	14.264	11.648
勤続年数(年)	16.903	10.870	16.498	10.975	10.546	9.319	10.152	8.811
年齢(歳)	40.117	10.553	40.077	10.853	32.972	10.352	33.432	10.739
中卒	0.040		0.055		0.050		0.060	
高卒	0.305		0.382		0.360		0.465	
高専・短大卒	0.052		0.074		0.334		0.277	
大学・大学院卒	0.603		0.489		0.256		0.198	
部長	0.054		0.046		0.001		0.002	
課長	0.112		0.099		0.006		0.005	
係長	0.092		0.081		0.029		0.020	
職長	0.018		0.022		0.007		0.004	
その他の役職	0.116		0.098		0.031		0.023	
役職なし	0.609		0.654		0.926		0.946	
女性正社員比率	0.187		0.168		0.255		0.276	
女性課長比率	0.007		0.019		0.010		0.033	
観測数(個人)	11489		16180		3073		4435	

(注) 数値は賃金構造基本調査の労働者について計算(女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」より算出)

第3-付-2表 コース別雇用管理有無別・個人属性に関する記述統計量(分析対象ベース2006年)

変数	企業規模100人以上 男性				企業規模100人以上 女性			
	[1] コース制あり		[2] コース制なし		[3] コース制あり		[4] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2689.563	1328.942	2168.071	1128.632	1626.752	788.839	1325.447	608.944
ln賃金率	7.792	0.454	7.574	0.453	7.310	0.391	7.116	0.362
経験年数(年)	20.811	11.322	21.318	12.022	15.994	11.800	18.114	13.125
勤続年数(年)	16.254	11.250	14.487	11.290	10.271	9.608	9.518	9.034
年齢(歳)	41.393	10.748	41.005	11.488	35.845	10.797	37.185	12.229
中卒	0.028		0.044		0.035		0.060	
高卒	0.276		0.458		0.333		0.514	
高専・短大卒	0.060		0.088		0.287		0.227	
大学・大学院卒	0.636		0.411		0.345		0.199	
部長	0.061		0.053		0.002		0.004	
課長	0.138		0.103		0.013		0.012	
係長	0.082		0.085		0.030		0.025	
職長	0.026		0.024		0.004		0.006	
その他の役職	0.103		0.076		0.026		0.019	
役職なし	0.589		0.659		0.925		0.934	
女性正社員比率	0.186		0.183		0.262		0.300	
女性課長比率	0.033		0.030		0.074		0.057	
観測数(個人)	10446		16488		3210		5616	
変数	企業規模500人以上 男性				企業規模500人以上 女性			
	[5] コース制あり		[6] コース制なし		[7] コース制あり		[8] コース制なし	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)								
賃金率(円)	2828.108	1351.432	2488.774	1278.433	1715.726	846.941	1513.732	735.989
ln賃金率	7.847	0.446	7.713	0.456	7.361	0.398	7.236	0.394
経験年数(年)	20.910	11.152	21.145	11.461	15.351	11.277	16.780	12.182
勤続年数(年)	16.924	11.284	16.174	11.316	10.722	9.871	9.914	9.445
年齢(歳)	41.660	10.576	41.286	10.955	35.384	10.303	36.226	11.356
中卒	0.022		0.027		0.029		0.037	
高卒	0.246		0.377		0.291		0.451	
高専・短大卒	0.054		0.081		0.302		0.244	
大学・大学院卒	0.677		0.515		0.379		0.267	
部長	0.062		0.060		0.002		0.003	
課長	0.143		0.107		0.013		0.016	
係長	0.083		0.092		0.030		0.025	
職長	0.029		0.017		0.004		0.004	
その他の役職	0.108		0.088		0.027		0.020	
役職なし	0.575		0.635		0.924		0.932	
女性正社員比率	0.179		0.166		0.246		0.263	
女性課長比率	0.035		0.024		0.066		0.050	
観測数(個人)	8182		7733		2357		2229	

(注) 数値は賃金構造基本調査の労働者について計算(女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」より算出)

第3-付-3表 コース別雇用管理有無別・企業属性に関する記述統計量(分析対象ベース)

変数	2000年			2006年			500以上 2000年			2006年		
	全体	コース制 あり	コース制 なし	全体	コース制 あり	コース制 なし	全体	コース制 あり	コース制 なし	全体	コース制 あり	コース制 なし
企業規模100-499人	0.449	0.221	0.543	0.514	0.325	0.616						
企業規模500-999人	0.177	0.181	0.175	0.163	0.159	0.162	0.321	0.232	0.384	0.334	0.236	0.421
企業規模1000-4999人	0.276	0.436	0.216	0.230	0.346	0.172	0.502	0.560	0.472	0.473	0.513	0.447
企業規模5000人以上	0.098	0.162	0.066	0.094	0.169	0.051	0.178	0.208	0.143	0.193	0.251	0.132
鉱業	0.009	0.011	0.008	0.009	0.014	0.007	0.003	0.007	0.000	0.007	0.015	0.000
建設業	0.052	0.090	0.037	0.020	0.020	0.020	0.066	0.102	0.042	0.022	0.030	0.017
製造業	0.580	0.521	0.600	0.413	0.431	0.404	0.540	0.498	0.563	0.448	0.467	0.430
電気・ガス・熱供・水道業	0.035	0.029	0.037	0.039	0.031	0.044	0.027	0.027	0.026	0.033	0.015	0.051
運輸・通信業	0.039	0.037	0.040	0.047	0.058	0.038	0.039	0.041	0.040	0.057	0.070	0.038
卸売・小売業 飲食店	0.073	0.064	0.076	0.090	0.095	0.085	0.095	0.072	0.110	0.116	0.116	0.115
金融・保険業	0.075	0.149	0.047	0.068	0.122	0.041	0.111	0.184	0.066	0.092	0.121	0.068
不動産業	0.020	0.024	0.019	0.044	0.064	0.036	0.008	0.010	0.007	0.033	0.050	0.021
サービス業	0.118	0.074	0.135	0.271	0.166	0.327	0.111	0.058	0.146	0.191	0.116	0.260
労働組合	0.656	0.742	0.619	0.549	0.651	0.487	0.770	0.785	0.757	0.758	0.789	0.715
女性正社員比率	0.224	0.210	0.230	0.221	0.216	0.226	0.205	0.204	0.207	0.201	0.198	0.205
女性課長比率	0.021	0.012	0.025	0.045	0.041	0.047	0.016	0.009	0.021	0.033	0.034	0.032
企業数	1389	376	992	935	295	612	765	293	453	455	199	235

(注) マッチング企業数全体には「コース別廃止」(2006年は「コース別廃止・コース別不明」)企業を含む。「コース別廃止」は、2000年企業規模100人以上21社、500人以上19社、2006年は企業規模100人以上が28社、500人以上が21社。  
 数値は「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本調査」による)  
 女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」から算出

第3-付-4表 PA有無別・個人属性に関する記述統計量(分析対象ベース)

変数	2000年			2006年			2006年			2006年		
	全体 平均値	標準偏差	PAあり 平均値	標準偏差	PAなし 平均値	標準偏差	全体 平均値	標準偏差	PAあり 平均値	標準偏差	PAなし 平均値	標準偏差
(実数・構成比)												
賃金率(円)	2145.072	1172.492	2235.967	1244.665	2038.406	1071.910	2163.672	1221.922	2293.671	1247.052	2049.357	1168.306
ln賃金率	7.558	0.464	7.599	0.465	7.510	0.458	7.553	0.492	7.613	0.493	7.500	0.486
経験年数(年)	19.134	12.104	18.810	11.854	19.517	12.380	20.162	12.061	20.309	11.682	20.033	12.383
勤続年数(年)	14.603	10.850	14.953	10.905	14.192	10.771	13.953	11.106	15.314	11.285	12.756	10.806
年齢(歳)	38.710	11.446	30.526	11.236	38.925	11.638	40.047	11.466	40.331	11.117	39.798	11.760
女性割合	0.228		0.230		0.230		0.244		0.245		0.242	
中卒	0.070		0.063		0.079		0.040		0.035		0.044	
高卒	0.425		0.404		0.451		0.399		0.373		0.422	
高専・短大卒	0.115		0.114		0.117		0.119		0.119		0.120	
大学・大学院卒	0.389		0.419		0.353		0.442		0.472		0.414	
女性正社員比率	0.211		0.215		0.207		0.207		0.215		0.200	
女性課長比率	0.020		0.022		0.018		0.038		0.035		0.041	
個人数	58252		31451		26801		37416		17507		19909	

(注) 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算(女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」より算出)

第3-付-5表 PA有無別・企業属性に関する記述統計量(分析対象ベース、2000年)

変数	計	企業規模				産業											
		100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人以上	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業			
PA	0.492	0.369	0.522	0.599	0.706	0.167	0.389	0.507	0.490	0.463	0.505	0.692	0.393	0.384			
seibi	0.107	0.083	0.106	0.104	0.221	0.083	0.056	0.109	0.082	0.130	0.139	0.163	0.107	0.061			
chosa	0.114	0.069	0.135	0.130	0.235	0.000	0.083	0.113	0.163	0.074	0.168	0.163	0.071	0.079			
keikaku	0.080	0.046	0.082	0.081	0.228	0.000	0.069	0.072	0.082	0.037	0.168	0.183	0.000	0.037			
saiyo1	0.232	0.175	0.245	0.294	0.294	0.000	0.139	0.229	0.163	0.204	0.277	0.375	0.286	0.207			
saiyo2	0.223	0.154	0.245	0.292	0.309	0.000	0.208	0.190	0.143	0.204	0.307	0.490	0.321	0.201			
kunren1	0.128	0.080	0.110	0.203	0.169	0.000	0.056	0.119	0.102	0.093	0.139	0.375	0.107	0.073			
keihatsu	0.162	0.103	0.167	0.214	0.279	0.083	0.056	0.171	0.163	0.148	0.178	0.279	0.071	0.104			
zinz	0.397	0.285	0.404	0.495	0.625	0.083	0.306	0.409	0.408	0.370	0.416	0.606	0.286	0.287			
kankyo1	0.131	0.093	0.147	0.128	0.287	0.000	0.056	0.171	0.082	0.093	0.109	0.115	0.000	0.049			
ryoritsu	0.184	0.104	0.167	0.242	0.419	0.000	0.111	0.200	0.163	0.093	0.198	0.260	0.143	0.140			
kankyo2	0.222	0.152	0.200	0.279	0.426	0.000	0.153	0.232	0.306	0.222	0.228	0.337	0.179	0.128			
sonota	0.024	0.016	0.020	0.031	0.044	0.000	0.014	0.020	0.061	0.074	0.050	0.010	0.036	0.012			
女性正社員比率	0.224	0.247	0.217	0.210	0.170	0.103	0.101	0.209	0.131	0.126	0.259	0.366	0.276	0.300			
女性課長比率	0.021	0.028	0.022	0.014	0.011	0.003	0.010	0.015	0.002	0.019	0.033	0.024	0.018	0.056			
企業数	1389	624	245	384	136	12	72	805	49	54	101	104	28	164			
(構成比)	1.000	0.449	0.176	0.276	0.098	0.009	0.052	0.580	0.035	0.039	0.073	0.075	0.020	0.118			

(注) 1. 数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本調査」による)、女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」より算出

2. 女性正社員比率はPAのある企業(684社)では23.0%、PAのない企業(705社)では21.8%、女性課長比率はPAのある企業では2.2%、PAのない企業では2.1%。

第3-付-6表 PA有無別・企業属性に関する記述統計量(分析対象ベース、2006年)

	計	100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人以上	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業
PA	0.416	0.292	0.487	0.544	0.659	0.375	0.368	0.451	0.333	0.477	0.357	0.625	0.195	0.372
seibi	0.149	0.088	0.125	0.195	0.409	0.125	0.211	0.150	0.111	0.136	0.143	0.250	0.073	0.138
chosa	0.136	0.067	0.099	0.195	0.432	0.125	0.105	0.148	0.139	0.205	0.095	0.250	0.049	0.107
keikaku	0.112	0.052	0.059	0.186	0.352	0.125	0.053	0.122	0.111	0.182	0.131	0.203	0.073	0.067
saiyo1	0.194	0.117	0.211	0.293	0.341	0.250	0.263	0.205	0.167	0.227	0.179	0.328	0.073	0.158
saiyo2	0.189	0.117	0.204	0.284	0.330	0.250	0.158	0.168	0.222	0.273	0.179	0.422	0.098	0.162
kunren1	0.103	0.060	0.125	0.140	0.205	0.125	0.105	0.114	0.139	0.159	0.071	0.188	0.049	0.067
keihatsu	0.130	0.083	0.118	0.186	0.272	0.125	0.158	0.148	0.111	0.182	0.083	0.188	0.049	0.111
zinzi	0.335	0.235	0.382	0.447	0.523	0.250	0.263	0.352	0.333	0.477	0.286	0.594	0.195	0.265
kankyo1	0.156	0.110	0.138	0.214	0.295	0.250	0.105	0.184	0.139	0.273	0.107	0.188	0.000	0.130
ryoritsu	0.239	0.123	0.263	0.358	0.534	0.250	0.158	0.308	0.222	0.273	0.202	0.344	0.073	0.146
kijun1	0.137	0.090	0.171	0.214	0.148	0.000	0.158	0.137	0.139	0.182	0.119	0.328	0.122	0.091
kankyo2	0.197	0.115	0.184	0.274	0.477	0.125	0.263	0.205	0.194	0.250	0.202	0.328	0.122	0.150
kunren2	0.207	0.154	0.211	0.302	0.261	0.125	0.158	0.179	0.056	0.205	0.238	0.438	0.146	0.221
kijun2	0.247	0.167	0.303	0.312	0.432	0.250	0.158	0.264	0.250	0.250	0.190	0.422	0.171	0.213
sonota	0.020	0.015	0.007	0.028	0.057	0.000	0.000	0.028	0.000	0.000	0.012	0.031	0.000	0.020
女性正社員比率	0.221	0.241	0.227	0.206	0.142	0.112	0.084	0.194	0.107	0.146	0.226	0.320	0.224	0.279
女性課長比率	0.045	0.056	0.036	0.033	0.027	0.008	0.013	0.019	0.004	0.054	0.043	0.037	0.074	0.089
企業数	935	480	152	215	88	8	19	386	36	44	84	64	41	253
(構成比)	1.000	0.513	0.163	0.230	0.094	0.009	0.020	0.413	0.039	0.047	0.090	0.068	0.044	0.271

(注) 1. 数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本調査」による)、女性正社員比率、女性課長比率は単純平均、「女性雇用管理基本調査」より算出

2. 女性正社員比率はPAのある企業(389社)では23.1%、PAのない企業(546社)では21.4%、女性課長比率はPAのある企業では4.7%、PAのない企業では4.3%。

第3-付-7表 PA有無別・女性正社員比率、女性課長比率(分析対象企業ベース)

	2000年			2006年		
	全体	PAあり企業	PAなし企業	全体	PAあり企業	PAなし企業
女性正社員比率(%)	22.4	23.0	21.8	22.1	23.1	21.4
女性課長比率(%)	2.1	2.2	2.1	4.5	4.7	4.3
企業数	1389	684	705	935	389	546

(注) 数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算、女性正社員比率、女性課長比率は単純平均。

## 参考文献

- 阿部正浩(2002)「雇用管理制度と男女間賃金格差:情報の非対称性は影響しているか」『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課。
- 阿部正浩(2007)「ポジティブ・アクション、ワーク・ライフ・バランスと生産性」『季刊社会保障研究』43(3):184-196。
- 川口章(2008a)「ポジティブ・アクションは有効に機能しているのか」『日本労働研究雑誌』573:24-27。
- 川口章(2008b)「男女が働きやすい職場とは:均等化施策とワーク・ライフ・バランス施策が賃金と就業継続意欲に及ぼす影響」『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 富田安信(2006)「ポジティブ・アクションが女性の雇用管理に与える効果」『雇用環境の変化と職業能力に関する調査研究』(独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人関西社会経済研究所)228-239。

三谷直紀(2007)「女性雇用と男女雇用機会均等法」『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房  
脇坂明(2007)「均等、ファミフレ度が財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」『仕事と家庭の両立支援に関する調査』(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

H.J.Holzer and D.Neumark(2000) “What Does Affirmative Action Do?” *Industrial and Labor Relations Review* 53(2):240-271

Rosen,S.(1986) “The Theory of Equalizing Differences” in Orley C. Ashenfelter and Richard Layard,editions, *Handbook of Labor Economics*,Volume 1, Amsterdam, Elsevier,1986:641-692



---

JILPT 資料シリーズ No.75

男女間賃金格差の経済分析

発行年月日 2010年8月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

---

©2010 JILPT

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)

