

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