

男女間賃金格差の経済分析

J-I-L-P-T雇用戦略部門統括研究員 藤井宏一

はじめに

わ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、性差別のみならず、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、施策の効果等も考えられる。

こうしたことから、J-I-L-P-Tでは、厚生労働省からの要請を受け、二〇〇〇年代の男女間の（平均）賃金格差の



水準、変動の要因について、全体的な動向及び企業の雇用管理の影響について検証を行うこととした。なお、本研究は、男女間賃金格差について統計データによる実態の把握に主眼をおいた研究である。

本稿では、このうち、二〇〇〇年代の男女間賃金格差の規定要因の分析結果を紹介する。具体的には、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データをを用い、(1) わが国全体の男女間賃金格差（賃金構造）の状況について、賃金関数の推計による分析を行い、それをもとに(2) 平均値でみた男女間の賃金格差の規定要因について、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一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等について明らかにする。①各時点での男女間賃金格差の要因分解及び②二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⁽¹⁾。本稿で紹介するのは、二〇〇〇年と二〇〇六年の二時点のみの分析であり、その点留意する必要がある。なお、賃金関数の推計、男女間賃金格差の要因分析の手法

は堀（二〇〇二）や川口（二〇〇五）等を参考としている。

1. 全体の男女別賃金格差に関する分析

(1) 全体の男女別賃金構造の分析（賃金関数の推計）（二〇〇〇年、二〇〇六年）

二〇〇〇年、二〇〇六年の「賃金構造基本統計調査」の個票データを用いて、以下のような賃金関数を男女別（及び男女計）に推計を行った。

$$\ln W = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12} + \beta_{13} X_{13} + \beta_{14} X_{14} + \beta_{15} X_{15} + \beta_{16} X_{16} + \beta_{17} X_{17} + \beta_{18} X_{18} + \beta_{19} X_{19} + \beta_{20} X_{20} + \beta_{21} X_{21} + \beta_{22} X_{22} + \beta_{23} X_{23} + \beta_{24} X_{24} + \beta_{25} X_{25} + \beta_{26} X_{26} + \beta_{27} X_{27} + \beta_{28} X_{28} + \beta_{29} X_{29} + \beta_{30} X_{30} + \beta_{31} X_{31} + \beta_{32} X_{32} + \beta_{33} X_{33} + \beta_{34} X_{34} + \beta_{35} X_{35} + \beta_{36} X_{36} + \beta_{37} X_{37} + \beta_{38} X_{38} + \beta_{39} X_{39} + \beta_{40} X_{40} + \beta_{41} X_{41} + \beta_{42} X_{42} + \beta_{43} X_{43} + \beta_{44} X_{44} + \beta_{45} X_{45} + \beta_{46} X_{46} + \beta_{47} X_{47} + \beta_{48} X_{48} + \beta_{49} X_{49} + \beta_{50} X_{50} + \beta_{51} X_{51} + \beta_{52} X_{52} + \beta_{53} X_{53} + \beta_{54} X_{54} + \beta_{55} X_{55} + \beta_{56} X_{56} + \beta_{57} X_{57} + \beta_{58} X_{58} + \beta_{59} X_{59} + \beta_{60} X_{60} + \beta_{61} X_{61} + \beta_{62} X_{62} + \beta_{63} X_{63} + \beta_{64} X_{64} + \beta_{65} X_{65} + \beta_{66} X_{66} + \beta_{67} X_{67} + \beta_{68} X_{68} + \beta_{69} X_{69} + \beta_{70} X_{70} + \beta_{71} X_{71} + \beta_{72} X_{72} + \beta_{73} X_{73} + \beta_{74} X_{74} + \beta_{75} X_{75} + \beta_{76} X_{76} + \beta_{77} X_{77} + \beta_{78} X_{78} + \beta_{79} X_{79} + \beta_{80} X_{80} + \beta_{81} X_{81} + \beta_{82} X_{82} + \beta_{83} X_{83} + \beta_{84} X_{84} + \beta_{85} X_{85} + \beta_{86} X_{86} + \beta_{87} X_{87} + \beta_{88} X_{88} + \beta_{89} X_{89} + \beta_{90} X_{90} + \beta_{91} X_{91} + \beta_{92} X_{92} + \beta_{93} X_{93} + \beta_{94} X_{94} + \beta_{95} X_{95} + \beta_{96} X_{96} + \beta_{97} X_{97} + \beta_{98} X_{98} + \beta_{99} X_{99} + \beta_{100} X_{100}$$

lnW：所定内賃金率の自然対数
X₁：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、（職位ダミー）地域ダミー

なお、職位（役職）については、男女間賃金格差を議論する際、重要な要因であるが、「賃金構造基本統計調査」では企業規模一〇〇人以上企業しか調べていない。このため、企業規模全体の分析では職位は含めない。職位を含む分析は企業規模一〇〇人以上の者に限定される点、参考分析という位置づけとなる⁽²⁾。

紙幅の関係から記述統計量を割愛したが、主な特徴は、平均年齢、平均勤続年数は、男性が女性より大きく、二

〇〇〇年と二〇〇六年の二時点比較では年齢の男女差は縮小、勤続年数は拡大している⁽³⁾。学歴は大卒割合は男性が高いが、二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。

企業規模は女性で小企業割合（水準）が高いが、二時点比較では、男女とも小企業割合が低下している中で、女性でより低下し、規模間の男女差はわずかに縮小している。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。二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おり、製造業割合は、男性は横ばい（微増）、女性は大きく低下している。サービス業、製造業での男女の差違が拡大している。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。二時点比較では、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。企業規模一〇〇人以上について、職位（役職）割合をみると、男性で役職者割合が高い。二時点比較では、男女とも役職割合がやや高まっているが、男性でより高

第1表 賃金関数の推計結果（企業規模計、職位を含まない分析）

	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	0.0000
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・熱供給業・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		
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	-0.0001 ***	-28.16	-0.0001 ***	-24.54	0.0000
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・熱供給業・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		

資料出所：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）還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。
 5）企業規模は小企業（5-99人）、中企業（100-999人）、大企業（1000人以上）。
 6）地域区分は、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）

まったり、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、係長、その他の職位でやや縮小している。

1）企業規模計（職位を含まない）の賃金関数の推計結果（第1表）から、男女別に賃金構造の主な特徴をみると、

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。なお、男女とも年齢の評価は勤続年数より大きい。二〇〇〇年と二〇〇六年の二時点比較では、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ため、年齢評価の男女間格差は拡大している。勤続年数の係数は、女性の方が男性より大きい。二時点比

第3表 一時点の男女間賃金格差の計測結果 (Oaxaca 分解)
1) 職位を含まない計測

	2000年		2006年	
	実際値	割合 (%)	実際値	割合 (%)
男女間賃金格差	0.3913	100.00	0.3756	100.00
属性格差	0.1779	45.46	0.1647	43.84
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	-	-	-	-
男性の利得(①)	0.0639	16.32	0.0663	17.65
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
女性の損失(②)	0.1496	38.22	0.1446	38.51
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
非属性格差(①+②)	0.2134	54.54	0.2109	56.16

資料出所：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。

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) 男女間賃金格差=男性の賃金-女性の賃金
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) 職位を含む計測 (企業規模 100 人以上)

	2000年		2006年	
	実際値	割合 (%)	実際値	割合 (%)
男女間賃金格差	0.3985	100.00	0.3948	100.00
属性格差	0.2504	62.83	0.2378	60.24
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
職位	0.0498	12.51	0.0641	16.24
地域	0.0119	2.98	0.0125	3.16
定数項	-	-	-	-
男性の利得(①)	0.0422	10.59	0.0474	11.99
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
職位	-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
女性の損失(②)	0.1059	26.57	0.1096	27.77
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
職位	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
非属性格差(①+②)	0.1481	37.17	0.1570	39.76

資料出所：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。

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) 男女間賃金格差=男性の賃金-女性の賃金
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。

男女間の年齢、勤続年数、学歴、産業、企業規模、地域、定数項の寄与率は、2000年と2006年とほぼ同様である。ただし、職位の寄与率は、2000年と2006年と異なり、2006年の方が大きく、非属性格差の約七割が「女性の損失」の寄与率である。個別の要因をみると、「女性の損失」の年齢、男性の利得の年齢の寄与率が非常に大きく、次いで「属性格差」の勤続年数となっている。つまり、男女間の年齢

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。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、二〇〇六年の北海道を除き、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)。二時点比較では、女性の中部B、近畿B、四国、九州を除き、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。

2) 職位を含む(企業規模一〇〇人以上)の賃金関数の推計

企業規模一〇〇人以上で職位(役職)を含む賃金関数(第2表)の結果について職位の効果は、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。二時点比較では、男女とも職位なし(非役職者)と役職者との格差が拡大しているが、課長以外は女性のほうが男性より職位なしとの差が拡大し、職位の男女の差違は、女性の評価が拡大している。

職位を含めない賃金関数の分析と比較し、年齢の効果の男女差がやや小さくなり、勤続年数の男女差は、女性の評価がわずかに拡大している。しかし、二時点比較では、年齢の男女の差違はやや拡大している。

二〇〇〇年及び二〇〇六年の男女間賃金格差の要因分析
①一時点の男女間賃金格差の要因分解
二〇〇〇年と二〇〇六年の男女間賃金格差について、Oaxaca 分解(5)により、「属性格差」(男女の年齢等の属性の差による生じる格差)、「非属性格差」(男女で賃金の評価に差があるために生じる格差、「男性の利得」(男女共通の評価に比べ男性でより評価が高いために享受している利得)と「女性の損失」(男女共通の評価に比べ女性でより評価が低いために負担している損失)に分けられる)に要因分解した結果(第3表)、

1) 企業規模計(職位を含まない分析)

第4表 二時点間の男女間賃金格差の変化に関する分解結果（標準的方法）

1) 職位を含まない計測

	実際値	割合(%)
二時点間の男女間賃金格差の変化	-0.0157	100.00
属性格差変動効果	-0.0112	71.13
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	—	—
平均係数変動効果	-0.0047	30.21
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	—	—
平均属性変動効果	0.0017	-11.05
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	—	—
係数格差変動効果	-0.0015	9.71
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

資料出所：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。
 注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。
 2) 還元倍率によるウェイト付けを行った推計による。
 3) 二時点間の変化＝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) 職位を含む計測（企業規模100人以上）

	実際値	割合(%)
二時点間の男女間賃金格差の変化	-0.0037	100.00
属性格差変動効果	-0.0143	384.39
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
職位	0.0039	-106.25
地域	-0.0001	2.96
定数項	—	—
平均係数変動効果	-0.0001	2.64
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
職位	0.0101	-273.40
地域	0.0004	-10.10
定数項	—	—
平均属性変動効果	0.0030	-79.87
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
職位	-0.0025	66.60
地域	0.00003	-0.70
定数項	—	—
係数格差変動効果	0.0077	-207.16
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
職位	-0.0008	21.37
地域	-0.0137	368.08
定数項	-0.0561	1513.10

資料出所：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。
 注：1) Altonji and Blank(1999)の方法を用いた分解結果。
 2) 還元倍率によるウェイト付けを行った推計による。
 3) 二時点間の変化＝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。

に対する評価の差違が賃金格差の主要な要因であり、次いで勤続年数の男女差が影響している。
 二時点比較では、非属性格差の寄与率がやや高まっているが、これは「男性の利得」の年齢、「女性の損失」の年齢の寄与率が大きく高まった他、「属性格差」の年齢の寄与率の低下等による。
2) 職位を含む分析（企業規模100人以上）
 企業規模100人以上の職位を含む分析では、「属性格差」の影響（寄与率は2000年が六二・八三%、2006年が六〇・二四%）が「非属性格差」よりも大きくなっている。これは、「属性格差」のうちの職位の要因の影響が大きい。つまり、男女の役職比率の差も男女間賃金格差の大きな要因の一つ

である。なお、職位を含まない分析と比べ、特に「女性の損失」の年齢の寄与率が低下している。
 二時点比較では、非属性格差（属性格差）の寄与率がやや高まっているが、これは「男性の利得」の年齢の寄与率が大きく高まり、「女性の損失」の年齢の寄与率が高まった他、「属性格差」の年齢の寄与率の低下等による。なお、「属性格差」の職位の寄与率は高まっており、影響を強めている。
②二時点間（2000年、2006年）の男女間賃金格差の変化の要因分解
 二時点間の男女間賃金格差の変化について「属性格差変動効果」（個人属性（年齢、勤続年数等）の男女差の变化）、「平均係数変動効果」（男女平均

の年齢等の賃金評価の変化）、「平均属性変動効果」（高学歴の進展等、男女共通の平均的な属性変化）、「係数格差変動効果」（男女間の係数格差の変化）に分解すると（標準的方法）
（第4表）
1) 企業規模計（職位を含まない分析）
 企業規模計（職位を含まない分析）では、「属性格差変動効果」が最も格差縮小に寄与し（寄与率七一・一三%）、次いで「平均係数変動効果」、「係数格差変動効果」の順に格差縮小に寄与している。他方、「平均属性変動効果」は格差拡大に寄与している。
 個別要因では（定数項を除くと）、各効果では、「属性格差変動効果」では年齢（年齢の男女差異の縮小）の効果が大きく、次いで産業（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、学歴、年齢（男女平均の勤続年数や学歴評価の高まり、年齢評価の低下）、「係数格差変動効果」の地域（地域間賃金格差の変化）、勤続年数（勤続年数の評価の男女差異（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〉）等が格差縮小の主な要因となっている。他方、「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）、「平均属性変動効果」の年齢（賃金格差の大きい中高年齢層の増加の影響が考えられる）、「係数格差変動効果」の年齢（年齢評価の男女差違の拡大）、企業規模（規模間評価の男女差違の拡大）等が拡大要因

となっている。

2) 職位を含む企業100人以上

「属性格差変動効果」が男女間賃金格差の縮小に寄与し、その影響も非常に大きい(寄与率二八四・三九%)。「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。「平均格差変動効果」は、職位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」も格差の拡大に大きく寄与している。

個別要因では(定数項を除くと)、「属性格差変動効果」の年齢、学歴、産業、「平均係数変動効果」の勤続年数、年齢、「平均属性変動効果」の産業、学歴、「係数格差変動効果」の地域、勤続年数、学歴等が格差縮小の主な要因である。職位の効果は、「属性格差変動効果」「平均係数変動効果」では、格差拡大要因、「平均属性変動効果」「係数格差変動効果」では格差縮小要因となっている。なお、「係数格差変動効果」が格差拡大寄与となったのは、年齢評価の男女差違の変化効果が職位を含まない場合より大きいこと等の影響と考えられる。

以上の結果、二〇〇〇年と二〇〇六年の男女間賃金格差の縮小は「属性格差変動効果」が主な要因であり、その中では年齢の影響が大きいこと等が指摘できる。

プロフィール

ふじい・ひろかず／労働政策研究・研修機構統括研究員。東京大学経済学部卒業。一九八四年旧労働省入省、経済企画庁出向、労働省労働経済課課長補佐、連合総合生活開発研究所主任研究員、厚労省労働政策担当参事官室労働経済調査官を経て、〇五年八月よりJILPTに出向、現在に至る。

- (注)
1. 本稿は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局の「変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に関する研究会」で報告したJILPTの分析結果の一部を紹介したものである。分析作業(全体的な動向及び企業の雇用管理の影響)は、藤井他、JILPTアシスタント・フェロー高田しのぶ、JILPTアシスタント・フェロー馬越々で行った。なお、本分析結果の詳細については、JILPTの刊行物としてとりまとめを予定している。
 2. 企業規模5人規模以上で、所定内賃金、所定内労働時間が0でない一般労働者を対象としており、観測数は、2000年は111万人、2006年は98万人である。復元後の人数は2000年2521万人、2006年2368万人である。推計方法は、復元倍率による重み付きの最小二乗法である。所定内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。職種について分析する際は職種経験年数ダミーを説明変数に追加。また、企業別等属性別分析の際は当該属性の変数を除いて推計。男女計の賃金関数推計の際、女性ダミーと各変数の交差項を説明変数に使用する場合もある。
 3. 平均年齢は2000年の男性40.46歳、女性37.41歳、男女差3.05歳が、2006年は男性41.46歳、女性38.84歳、男女差2.63歳と縮小。平均勤続年数は2000年の男性12.80年、女性8.40年、男女差4.40年が、2006年は男性12.99年、女性8.38年、男女差4.61年とやや拡大。
 4. 年齢、勤続の効果は1次項、2次項の効果を含めてみるべきであるが、ここでは、全体的な傾向を見るということで主に1次項の比較を記載している。
 5. Oaxaca分解について

一時点の男女間賃金格差に関する要因分解式は、Oaxaca and Ransom (1994) のモデル(Oaxacaモデル分解と呼ぶ)では、男女計、男性、女性の賃金関数をそれぞれ、 $\ln W = \beta^* X + u$, $\ln W_m = \beta_m X_m + u_m$, $\ln W_f = \beta_f X_f + u_f$ mは男性、fは女性 (1)とすると、

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta^* + \bar{X}_m (\beta_m - \beta^*) + \bar{X}_f (\beta^* - \beta_f) \quad (2)$$

ここで、 β^* 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 β^* 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 β^* に比べて、現実の世界ではより高い評価 β_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 β^* に比べて、現実の世界では女性の評価 β_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」)。

6. 標準的方法による要因分析
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、(3)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。賃金関数は注5の(1)式による)。

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \bar{X}_f (\beta_m - \beta_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \beta_f \quad (3)$$

ここで、 $\bar{X}_f = (\bar{X}_m + \bar{X}_f) / 2$, $\beta_f = (\beta_m + \beta_f) / 2$ 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、(3)式を時点間で引き算しまとめると、(4)式のように分解できる。

$$D_1 - D_0 = \underbrace{(\Delta \bar{X}_1 - \Delta \bar{X}_0) \times (\beta_{m1} + \beta_{f1} + \beta_{m0} + \beta_{f0}) / 4}_{\text{【属性格差変動効果】}} + \underbrace{(\Delta \bar{X}_1 + \Delta \bar{X}_0) / 2 \times ((\beta_{m1} + \beta_{f1}) / 2 - (\beta_{m0} + \beta_{f0}) / 2)}_{\text{【平均係数変動効果】}}$$

$$+ \underbrace{((\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{f1}) / 2 - (\bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f0}) / 2) \times (\Delta \beta_1 + \Delta \beta_0) / 2}_{\text{【平均属性変動効果】}} + \underbrace{(\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f1} + \bar{X}_{f0}) / 4 \times (\Delta \beta_1 - \Delta \beta_0)}_{\text{【係数格差変動効果】}} \quad (4)$$

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

(4)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り、「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り、「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り、「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り、「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」)。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。なお、川口(2005)は、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り(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)係数格差効果が大きくなる)、何を基準とするか選択の余地のない説明変数について計測すると指摘している。この点、本分析結果は個別の説明変数の効果について留意する必要がある。

【引用文献】
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、50-80ページ
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
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. pp.3143-3259
Oaxaca, Ronald and Michael R. Ransom (1994) "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials" Journal of Econometrics 61 (1) .pp5-21