

### 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思われる。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公営事業所及び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 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)	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	0.177	0.207	0.143	0.194	0.255	0.131
鉱業	0.009	0.010	0.009	0.008	0.013	0.006	0.003	0.007	0.000	0.006	0.015	0.000
建設業	0.051	0.091	0.036	0.020	0.020	0.020	0.065	0.103	0.041	0.021	0.029	0.016
製造業	0.578	0.520	0.599	0.409	0.424	0.401	0.538	0.497	0.561	0.451	0.466	0.434
電気・ガス・熱供給・水道業	0.035	0.029	0.037	0.038	0.030	0.043	0.028	0.027	0.028	0.034	0.015	0.053
運輸・通信業	0.038	0.037	0.039	0.048	0.059	0.039	0.038	0.040	0.039	0.060	0.074	0.041
卸売・小売業、飲食店	0.073	0.065	0.075	0.091	0.099	0.085	0.096	0.073	0.110	0.115	0.118	0.111
金融・保険業	0.076	0.151	0.048	0.065	0.118	0.039	0.113	0.187	0.067	0.089	0.118	0.066
不動産業	0.020	0.023	0.020	0.043	0.063	0.035	0.008	0.010	0.006	0.034	0.049	0.025
サービス業	0.118	0.073	0.136	0.278	0.174	0.333	0.111	0.057	0.147	0.189	0.118	0.254
労働組合	0.654	0.744	0.614	0.541	0.651	0.476	0.771	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ァイル(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ァイル(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

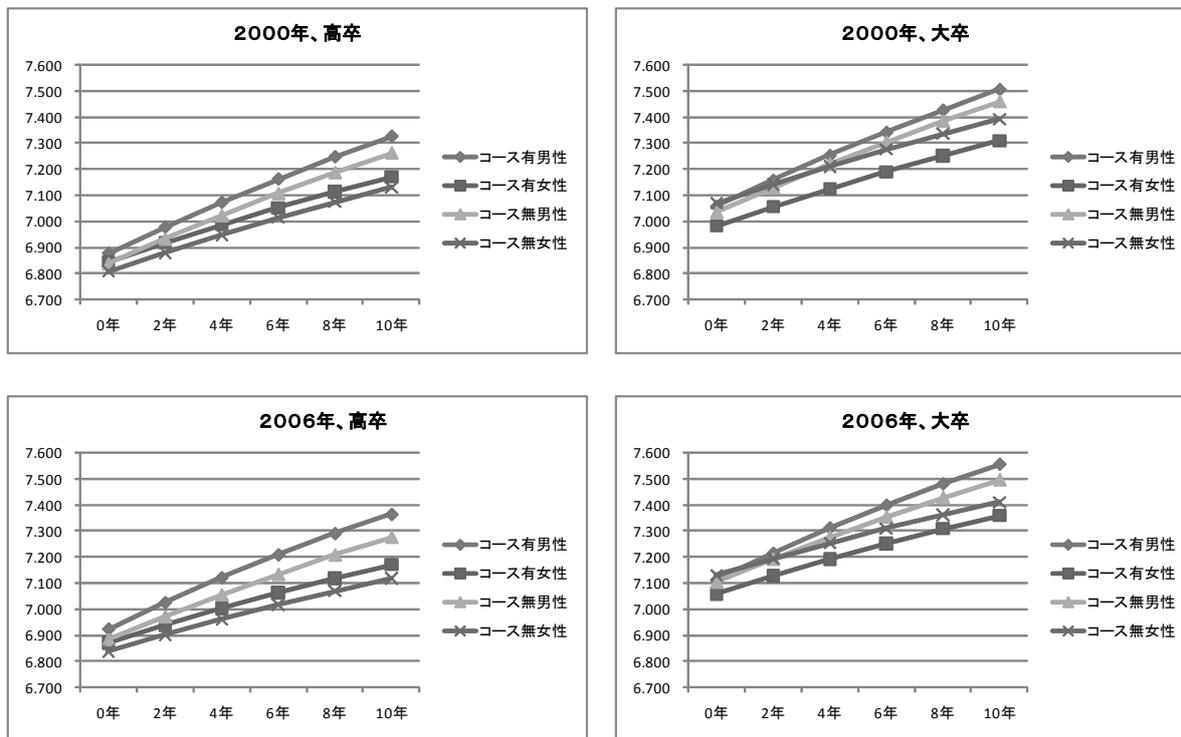
  

大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.162	7.126	0.036	7.117	7.140	-0.023
2年	7.264	7.194	0.070	7.212	7.218	-0.006
4年	7.358	7.258	0.100	7.301	7.294	0.007
6年	7.445	7.318	0.127	7.385	7.366	0.019
8年	7.525	7.372	0.153	7.465	7.435	0.030
10年	7.597	7.423	0.174	7.539	7.500	0.039

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。役職について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、役職について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示した。

<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ならず、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	業種								
						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.Holzor and D.Neumark(2000) “What Does Affiramtive Action Do?” *Industrial and Labor Relations Review* 53(2):240-271

Rosen,S.(1986) “The Theory of Equalizing Differnces” 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/>)

