

# 一般労働者の賃金分散についての 要因分析

岩城 秀裕

(内閣府参事官)

権田 直

(内閣府政策企画専門職)

増田 幹人

(内閣府政策企画専門職)

1989年以降における一般労働者の賃金及びその分布に関する分析を通じて、賃金が、学歴取得等の要因によってどれだけ変化するのか、また賃金の差は広がっているのかといった点について検証を行った。具体的には、『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いて、賃金を各種の要因によって説明する賃金関数を推定し、その結果を用いて賃金の分散の変化について分析した。まず、賃金関数を推定することによって、労働者属性の収益率(賃金関数の係数)を推定したが、その結果、男女ともに学歴取得による収益率が低下したことが明らかとなった。他方、管理的・専門的・技術的職種の収益率は上昇した。次に、賃金の分布の変化を示す指標として、時間当たり実質賃金の分散を算出し、その推移をみたところ、2000年頃までは男女ともに賃金の分散は縮小したが、2000年前半から拡大に転じ、その拡大幅は徐々に大きくなった。さらに、賃金の分散の変化を分散分解の手法によって分析すると、賃金の分散の拡大要因として、男性では事業所規模、管理的・専門的・技術的職種の寄与が、女性では労働者属性の分散の寄与が大きいという結果となった。逆に賃金の分散の縮小要因として、男性では潜在経験年数、学歴取得、勤続年数の寄与が、女性では勤続年数の寄与が大きいという結果となった。

## 目次

- I 分析の枠組
- II 賃金構造のデータ
- III 賃金関数の推定
- IV 賃金の分散の要因分解
- V まとめ

## I 分析の枠組

### 1 分析の目的

仕事の種類や雇用の形態が多様化する中で、労働者の間における賃金の差やその要因についての

関心が高まっている。

本稿においては、賃金及びその分布に関する分析を通じて、賃金が、学歴等の要因によってどれだけ変化するのか、また賃金の差は広がっているのかといった点について検証を行う。具体的には、『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いて、賃金を各種の要因によって説明する賃金関数を推定し、その結果を用いて賃金の分散の変化について分析する。その分析を通じて、賃金の分散を拡大させた要因や縮小させた要因を検証する。

## 2 先行研究

賃金の分布については、いくつかの先進国においてばらつきの拡大が報告されている。例えば、米国においては、1980年代以降、中程度の賃金の職種よりも高賃金の職種の賃金の上昇率が高まったことから、賃金の差が拡大したとの指摘がある (Goldin and Katz 2007; Autor, Katz and Kearney 2008)。その背景としては、情報通信技術が発展する中で、高賃金を得る専門性の高い業務を行う職種は、情報通信技術と補完的な関係にあることから需要が伸びる一方、中程度の賃金を得る画一的な業務を行う職種は、代替的な関係にあるため需要が減少したとされている。

日本における賃金の分布の研究についてみると、Kawaguchi and Mori (2008) では、1982年から2002年において、日本の賃金の分布は米国等と異なり安定していたことが報告されている。これは、情報通信技術の発展に伴い技能の高い労働者の需要が伸びる一方で、高学歴者の供給が増加したことにより需要と供給がバランスし、技能に対する報酬が安定的に推移したことが影響したとされている。また、太田 (2006) においては、男性労働者の賃金の国際比較が行われており、日本の賃金差は、先進国の中で中位かやや平等なところに位置するとしている。他方、Shinozaki (2006) においては、常用労働者の賃金差は2000年代において拡大傾向にあったとされている。また、臨時労働者の増加により、労働者全体でみた賃金差も拡大傾向にあったと報告されている。

Kambayashi, Kawaguchi and Yokoyama (2008) (以下ではKKY (2008) と表記) においては、1989年から2003年までの『賃金構造基本統計調査』の個票データを用い、本稿においても採用している分散分解の手法によって、賃金の分散とその変化に関する分析を行っている。その結果によると、大卒者の増加や勤続年数の長期化により、学歴や勤続年数が賃金に反映されにくい状況となっており、学歴や勤続年数等の労働者属性が異なるグループ間における賃金の分散は縮小傾向にあるとされている。その一方、男性労働者についてみると、同じ労働者属性グループ内での差が拡大し

ており、また、女性労働者についてみると、属性の多様化が進んだことによる差の拡大がみられるとされている。このように、賃金の分散を縮小させる動きと拡大させる動きの両方がみられるものの、前者の影響が大きいため、全体では賃金の分散は縮小しているとしている。

## 3 分析の内容

本稿では、KKY (2008) の手法を用い、分析する要因を追加するとともに、KKY (2008) では2003年までであった分析期間を2008年まで延長して労働者の賃金についての分析を行う。1989年以降の『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いることにより、一般労働者の属性 (学歴取得、勤続年数等) 及びその収益率に焦点を当てた分析を行う。

具体的には、まず賃金関数を推定することによって、労働者の属性の収益率を推定する。次に、賃金の分布の変化を示す指標として、時間当たり実質賃金の分散を算出する。さらに、賃金の分散の変化要因を分散分解の手法によって明らかにする。

## 4 分析の構成

本稿の構成は以下のとおりである。Ⅱでは、本稿で使用する『賃金構造基本統計調査』のデータ及びその特性等について説明する。Ⅲでは、労働者の属性を説明変数とする賃金関数を推定し、過去20年間でどのような変化が生じてきたのかをみる。Ⅳでは、KKY (2008) で行われた分散分解の手法を用いて、賃金の分散の変動がどのような要因によって生じたのかを検証する。Ⅴでは全体のまとめを行う。

## Ⅱ 賃金構造のデータ

### 1 分析に使用するデータ

本稿においては、1989年から2008年までの厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の個票データを用い、労働者の過半を占めるフルタイムで働く労働者 (一般労働者) の属性 (学歴取得、勤続年数

等)が、賃金の分布に与えた影響についての分析を行う。

一般労働者とは、『賃金構造基本統計調査』における常用労働者のうち、短時間労働者(1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者)ではない労働者のことである。なお、臨時労働者<sup>1)</sup>及び就業形態が短時間の労働者については、学歴のデータが得られないため対象としていない。また、正社員か非正社員(正社員以外)かという雇用形態による区別は行っていない(図1)。

なお、この分析が対象としている一般労働者が就業者(全労働者数)に占める割合を推計すると、2008年時点で6割弱に相当する。男女別にみると、男性では6割強、女性では5割弱に相当すると推計される(図2)。ただし、『賃金構造基本統計調査』の調査対象には、役員、公務、自営業者等が含まれていない。したがって、ここでは、『賃金構造基本統計調査』の調査対象である労働者を、総務省『労働力調査』の調査対象である就業者から役員、公務、自営業者等を除いた雇用者であると仮定して推計を行った。

## 2 データ取扱い上の留意点

『賃金構造基本統計調査』においては、2005年に労働者区分が変更されている。そこで分析にあたっては、2004年以前のデータとの連続性を確保するため、以下のように対応した。

① 2005年から調査対象が拡大したことにより新たに加わった職種を除くとともに<sup>2)</sup>、『屋外労働者職種別賃金調査』との統合によって追加された職種を除外する<sup>3)</sup>。

② 2005年における雇用形態の区分変更によって、常用労働者は正社員・正職員と正社員・正職員以外とに区分されることになったが、2004年以前の常用労働者については区分できない。したがって、本稿では正社員と非正社員の区別がもたらす影響については対象外とした。

また、2005年に行われた労働者区分の変更において、就業形態の区分も変更された点にも留意する必要がある。就業形態の区分については、2004年以前は「一般労働者」と「パート労働者」に区分されていたが、2005年以降は「一般労働者」と「短時間労働者」に区分が変更された。ここで、「パート労働者」及び「短時間労働者」の定義自体は2005年以降も変更されていない。しかし、労働者区分の変更前後で、女性の一般労働者について、2004年までは「一般労働者」に区分されるべき労働者がパート労働者として区分されていた可能性があり、これが2005年以降には一般労働者に区分されるようになったことにより、2005年には低賃金の労働者が無視できないほど増加しているという趣旨の指摘もなされている(篠崎 2008)。この原因としては、「一般労働者」に区分されるべき契約社員やフルタイムパート等の労働者が、2004年以前は「パート」との

図1 「賃金構造基本統計調査」における労働者の区分

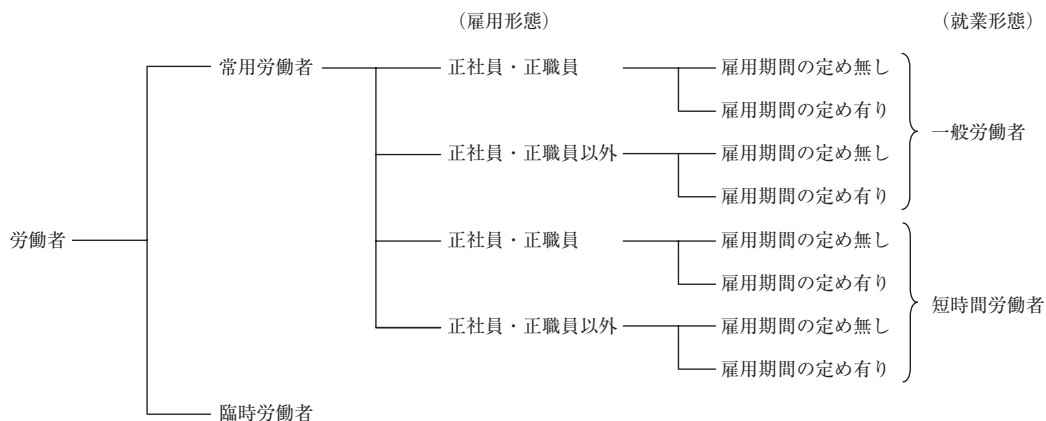
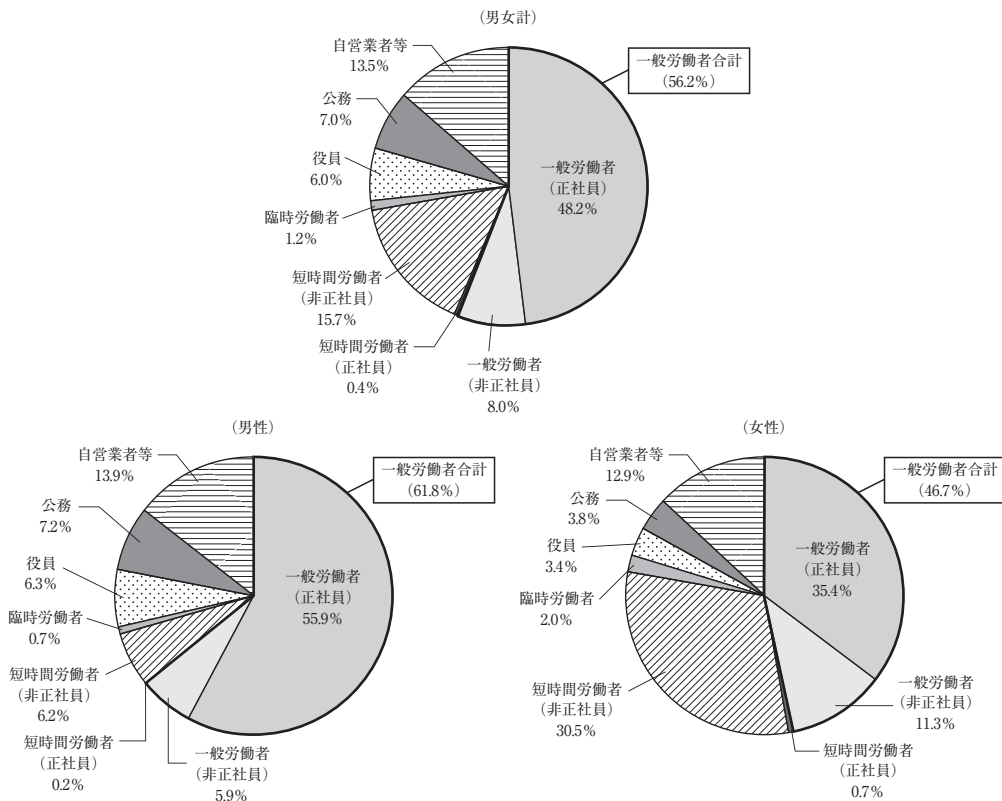


図2 労働者に占める一般労働者の割合 (2008年)



- 注：1) 総務省『労働力調査』、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より作成。  
 2) 『賃金構造基本統計調査』における調査対象産業は日本標準産業分類に基づいており、調査対象から公務は除外されている。ただし、公務以外に分類される教員等の一部公務員は調査対象に含まれる。  
 3) 『賃金構造基本統計調査』では、法人、団体、組合の代表又は執行機関である重役でも、業務執行権や代表権をもたず、工場長、部長等の役職にあって、一般労働者と同じ給与規則によって給与を受ける場合には調査対象となり、一般労働者に含まれる可能性がある。また、家族従業員についても、他の労働者と同様に勤務し、同じような給与を受けている場合には調査対象となり、一般労働者に含まれる可能性がある。このため、本稿における対象労働者の構成比は、上記一般労働者合計 56.2% よりも大きくなる可能性がある。

語感により「パート労働者」と区分されていたが、2005年以降、「短時間労働者」との呼称変更により区分が見直され、「一般労働者」と区分されるようになった可能性が指摘されている。

このように、『賃金構造基本統計調査』における2005年の労働者区分の変更により、集計データに不連続性が生じている可能性が指摘できるため、分析結果を解釈する際にも、この点に注意する必要がある<sup>4)</sup>。

### 3 時間当たり実質賃金<sup>5)</sup>の推移

一般労働者について、消費者物価指数で実質化した時間当たり実質賃金の中央値の推移をみる。1993年までは男女ともに上昇していたものの、

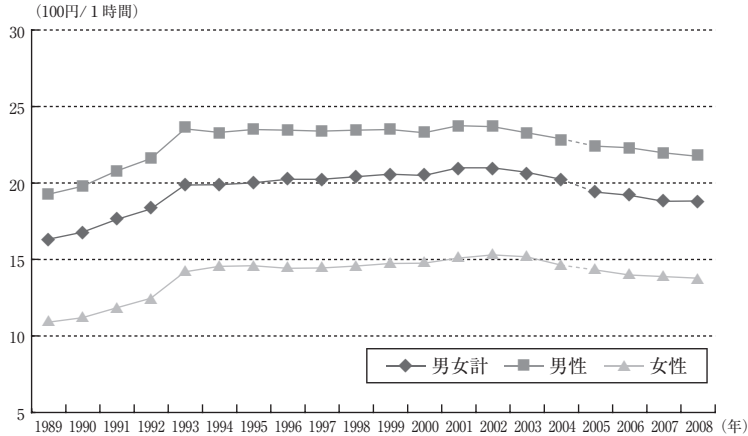
男性については1994年以降1999年まで横ばいが続き、女性については1994年以降緩やかに上昇した。2003年には、男女ともに低下に転じ、その後も緩やかに低下した(図3)。

## III 賃金関数の推定

### 1 分析手法

賃金の分散の変動が、労働者の年齢、勤続年数及び学歴等といった属性によって、どの程度引き起こされているのかを明らかにするため、これらの労働者属性が賃金に与える影響を推計する。そのため、時間当たり実質賃金を被説明変数とし、

図3 一般労働者の時間当たり実質賃金の中央値



備考1) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より作成。

備考2) 実質賃金は、時間当たり名目賃金を、2005年平均を1.0とする消費者物価指数で除したものを。

備考3) 時間当たり名目賃金は、給与額（決まって支給する現金給与額）に前年のボーナスの12分の1を加算した額を労働時間数（所定内実労働時間と超過実労働時間の合計）で除したものを（残業代やボーナス等も含むことからいわゆる「時給」とは異なる）。

労働者属性を説明変数とする以下の賃金関数の推定を行う<sup>6)</sup>。

$$\ln y_{it} = x_{it} \beta_t + u_{it}, \quad E(u_{it} | x) = 0 \quad (1)$$

ここで、 $y_{it}$ は時間当たりの実質賃金、 $x_{it}$ は労働者属性のベクトル、 $u_{it}$ は誤差項である。誤差項の条件付期待値はゼロとし、誤差項と説明変数に相関はないと想定する。推定係数ベクトル $\beta_t$ は、 $t$ 年において属性が1単位増加した場合に、時間当たり実質賃金が $\beta_t \times 100\%$ 上昇することを意味しており、労働者属性の限界収益率を表している（以下、推定係数を収益率と呼ぶ）。下付文字の $i$ と $t$ は、それぞれ $i$ 番目の労働者と $t$ 年を示す。

## 2 分析に使用するデータ

被説明変数及び説明変数として用いたデータは以下のとおりである。

### (1) 被説明変数： $\ln y_{it}$

時間当たりの賃金の対数値を用いた。賃金データとしては、『賃金構造基本統計調査』のデータのうち、毎年6月の給与額（きまって支給する現金給与額（超過労働給与を含む））に年間のボーナス（前年1年間の賞与、期末手当等特別給与額）の12分の1を加算し、6月の労働時間数（所定内実労働時間と超過実労働時間の合計）で除

した上で、消費者物価指数で実質化したものを使用している。

### (2) 説明変数： $x_{it}$

『賃金構造基本統計調査』の個票データを用い、労働者属性として、①潜在経験年数（年齢から、学歴別の就学年数と6年を足した数を引いた年齢で、社会経験が可能となる潜在的な年数のこと）、②潜在経験年数の二乗、③勤続年数、④勤続年数の二乗、⑤企業規模、⑥事業所規模<sup>7)</sup>、⑦学歴ダミー（中卒、高卒、短大・専門学校卒、大卒以上に分類される）、⑧職種ダミー（管理職<sup>8)</sup>・専門的・技術的関連職業従事者<sup>9)</sup>であれば1、それ以外の職種であれば0をとる）、⑨性別ダミー（男性であれば1をとる）の9つの変数とした。なお、潜在経験年数、勤続年数の二乗項（②と④）については、これらの収益率が逡減することを捉えるために導入している。

また、教育等によって身につけられた知識や技能が賃金の重要な決定要因であるとする人的資本理論の考えに立つと、各説明変数の符号は、①③⑦⑧についてはプラスになると予想される。

## 3 賃金関数の推定結果

以上を踏まえ、(1)式について最小二乗法によ

る推定を行った結果をみる。なお、表1から3には、各属性の収益率 ( $\beta$ ) が示されている。また、ここでは男女別、男女計の合計3種類の推定を行い、性別ダミーについては男女計についての推定式のみで使用した。

#### (1) 男女計についての推定結果

男女計についての推定結果は表1に示す通りである。各労働者属性の収益率 ( $\beta$ ) の符号についてみると、符号条件についての想定は満たされている。また、全体として収益率の上昇がみられるのは管理的・専門的・技術的職種の収益率のみであり、勤続年数の収益率については2004年以降に限って緩やかに上昇している。中卒を基準とした学歴取得による収益率については、高卒及び短大・専門学校卒がほぼ一貫して低下しているほか、2005年以降は大卒以上についても低下の動きがみられ、学歴間の賃金差は縮小している。

#### (2) 男性についての推定結果

表2では、男性を対象とした推定結果が示されている。各労働者属性の収益率は、男女計と同様に、符号条件は満たされている。また、男女計による推定結果と同様に、学歴取得による収益率は低下している。特に、大卒以上については、男女計の結果よりも低下幅が大きい。また、潜在経験年数の収益率は、男女計についての収益率と比べて高い。その他の属性については、2000年以降、男女計についての結果と同様の動きをしている。

#### (3) 女性についての推定結果

表3では、女性を対象とした推定結果を示している。これによると、各労働者属性の収益率は男女計と同様に、符号条件は満たされている。収益率の値を男性と比較すると、勤続年数の収益率は高いが、潜在経験年数の収益率は低い。また、学歴取得による収益率、管理的・専門的・技術的職種の収益率は男性よりも高くなっている。さらに、大卒以上や短大・専門学校卒といった学歴取得による収益率は低下しており、管理的・専門的・技術的職種の収益率は上昇している。他方、勤続年数の収益率や企業規模の収益率は低下している。

#### (4) 推定結果のまとめ

以上の推定結果をまとめると、学歴取得による収益率は男女ともに徐々に低下してきている。大学進学率の上昇に伴って労働者に占める大卒以上の学歴を持つ者の割合が増加しており、このことが高い学歴を取得することによる収益率を低下させるように作用していることが考えられる。さらに、職種の収益率は男女とも上昇しており、より高度な業務や専門的な業務に対する報酬が画一的な業務よりも相対的に上昇している可能性を指摘できる。

## IV 賃金の分散の要因分解

### 1 賃金の分散の推移

ここでは、賃金の分布の動向を概観する。分布の動向を測定する指標はいくつか提案されているが、本稿では、賃金の分布の変動を示す尺度として、基準年と比較年における時間当たり実質賃金の分散の変化に着目する。

具体的には、時間当たり実質賃金の分散を計測し、1989年からの変化をみた。値がプラス（マイナス）であれば、1989年と比較して当該年における時間当たり実質賃金の分散が拡大（縮小）していることを示している。また、前年と比べて、プラス幅が拡大（あるいはマイナス幅が縮小）していれば、賃金の分散が拡大しており、プラス幅が縮小（あるいはマイナス幅が拡大）していれば、賃金の分散が縮小していると言える。

以上を前提として、男女計、男性、女性、それぞれについて、時間当たり実質賃金の分散の変化を推計したものが、図4、5である。

図4によると、時間当たり実質賃金の分散は、1989年と比較して2000年までは男女ともに分散は低下しており、特に、女性の低下幅が大きかった<sup>10)</sup>。2000年から2004年にかけては男女ともに低下幅はやや縮小した。また、2005年からの変化をみると（図5）、男性では分散はやや拡大した一方、女性では縮小した。

表 1 賃金関数の推定結果 (男女計)

(男女計)	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
高卒	0.149 (0.0008)	0.154 (0.0009)	0.151 (0.0009)	0.145 (0.0009)	0.152 (0.0009)	0.145 (0.0010)	0.140 (0.0010)	0.147 (0.0010)	0.133 (0.0010)	0.124 (0.0010)	0.124 (0.0011)
短大・専門学校卒	0.338 (0.0014)	0.337 (0.0014)	0.337 (0.0014)	0.319 (0.0014)	0.317 (0.0013)	0.303 (0.0013)	0.296 (0.0013)	0.309 (0.0013)	0.290 (0.0013)	0.276 (0.0013)	0.280 (0.0014)
大卒以上	0.443 (0.0012)	0.450 (0.0012)	0.447 (0.0012)	0.430 (0.0012)	0.435 (0.0012)	0.421 (0.0012)	0.408 (0.0012)	0.429 (0.0012)	0.404 (0.0012)	0.393 (0.0012)	0.399 (0.0012)
潜在経験年数	0.025 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.026 (0.0001)
潜在経験年数 <sup>2</sup>	-4.6E-04 (0.0000)	-4.6E-04 (0.0000)	-4.8E-04 (0.0000)	-4.8E-04 (0.0000)	-4.9E-04 (0.0000)	-4.9E-04 (0.0000)	-4.8E-04 (0.0000)	-4.8E-04 (0.0000)	-4.9E-04 (0.0000)	-5.0E-04 (0.0000)	-4.8E-04 (0.0000)
勤続年数	0.032 (0.0001)	0.030 (0.0001)	0.029 (0.0001)	0.028 (0.0001)	0.031 (0.0001)	0.029 (0.0001)	0.029 (0.0001)	0.027 (0.0001)	0.027 (0.0001)	0.027 (0.0001)	0.026 (0.0001)
勤続年数 <sup>2</sup>	-2.7E-04 (0.0000)	-2.4E-04 (0.0000)	-2.2E-04 (0.0000)	-2.0E-04 (0.0000)	-2.4E-04 (0.0000)	-2.1E-04 (0.0000)	-2.1E-04 (0.0000)	-1.6E-04 (0.0000)	-1.8E-04 (0.0000)	-1.8E-04 (0.0000)	-1.6E-04 (0.0000)
企業規模	0.074 (0.0002)	0.073 (0.0002)	0.069 (0.0002)	0.065 (0.0002)	0.067 (0.0002)	0.062 (0.0002)	0.062 (0.0002)	0.064 (0.0002)	0.058 (0.0002)	0.056 (0.0002)	0.057 (0.0002)
事業所規模	-0.004 (0.0003)	-0.003 (0.0003)	-0.002 (0.0003)	0.006 (0.0003)	-0.006 (0.0002)	-0.004 (0.0002)	-0.006 (0.0002)	-0.003 (0.0003)	0.001 (0.0002)	0.003 (0.0002)	0.003 (0.0003)
管理的・専門的・技術的職種	0.176 (0.0009)	0.171 (0.0009)	0.174 (0.0009)	0.178 (0.0009)	0.169 (0.0008)	0.169 (0.0008)	0.176 (0.0008)	0.178 (0.0008)	0.178 (0.0008)	0.182 (0.0008)	0.179 (0.0008)
性別	0.294 (0.0007)	0.297 (0.0007)	0.302 (0.0007)	0.296 (0.0007)	0.252 (0.0007)	0.245 (0.0007)	0.251 (0.0007)	0.262 (0.0007)	0.266 (0.0007)	0.266 (0.0007)	0.263 (0.0007)
標本数	1,155,981	1,149,782	1,153,890	1,155,943	1,247,233	1,160,754	1,241,186	1,219,974	1,225,273	1,186,078	1,166,638
R <sup>2</sup>	0.672	0.670	0.664	0.664	0.665	0.663	0.663	0.662	0.662	0.662	0.648

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
高卒	0.118 (0.0011)	0.116 (0.0012)	0.114 (0.0012)	0.112 (0.0013)	0.106 (0.0014)	0.101 (0.0016)	0.097 (0.0016)	0.094 (0.0017)	0.083 (0.0018)
短大・専門学校卒	0.268 (0.0014)	0.258 (0.0015)	0.264 (0.0015)	0.255 (0.0016)	0.247 (0.0016)	0.261 (0.0019)	0.241 (0.0019)	0.228 (0.0020)	0.212 (0.0021)
大卒以上	0.391 (0.0013)	0.394 (0.0013)	0.402 (0.0014)	0.396 (0.0015)	0.407 (0.0015)	0.427 (0.0018)	0.414 (0.0018)	0.406 (0.0019)	0.388 (0.0019)
潜在経験年数	0.026 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.027 (0.0001)	0.027 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.024 (0.0001)	0.024 (0.0001)	0.024 (0.0001)
潜在経験年数 <sup>2</sup>	-4.9E-04 (0.0000)	-4.9E-04 (0.0000)	-5.1E-04 (0.0000)	-5.0E-04 (0.0000)	-4.9E-04 (0.0000)	-4.9E-04 (0.0000)	-4.8E-04 (0.0000)	-4.7E-04 (0.0000)	-4.9E-04 (0.0000)
勤続年数	0.025 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.029 (0.0001)	0.030 (0.0001)	0.030 (0.0001)	0.029 (0.0001)
勤続年数 <sup>2</sup>	-1.5E-04 (0.0000)	-1.7E-04 (0.0000)	-1.6E-04 (0.0000)	-1.6E-04 (0.0000)	-1.7E-04 (0.0000)	-2.2E-04 (0.0000)	-2.5E-04 (0.0000)	-2.8E-04 (0.0000)	-2.5E-04 (0.0000)
企業規模	0.057 (0.0002)	0.060 (0.0002)	0.064 (0.0002)	0.061 (0.0002)	0.060 (0.0002)	0.049 (0.0002)	0.050 (0.0002)	0.053 (0.0002)	0.052 (0.0002)
事業所規模	0.004 (0.0003)	0.006 (0.0003)	0.007 (0.0003)	0.010 (0.0003)	0.010 (0.0003)	0.011 (0.0003)	0.010 (0.0003)	0.011 (0.0003)	0.014 (0.0003)
管理的・専門的・技術的職種	0.185 (0.0008)	0.187 (0.0008)	0.194 (0.0008)	0.195 (0.0008)	0.197 (0.0008)	0.213 (0.0009)	0.202 (0.0009)	0.205 (0.0009)	0.215 (0.0010)
性別	0.259 (0.0007)	0.256 (0.0007)	0.249 (0.0007)	0.248 (0.0007)	0.253 (0.0007)	0.251 (0.0008)	0.256 (0.0008)	0.251 (0.0008)	0.252 (0.0008)
標本数	1,107,056	1,079,237	1,057,996	1,040,992	1,057,448	913,755	950,421	889,436	869,942
R <sup>2</sup>	0.645	0.644	0.638	0.628	0.617	0.610	0.617	0.619	0.612

備考：( ) 内は、標準偏差である。また、学歴は中卒を基準にしている。

表2 賃金関数の推定結果 (男性)

(男性)	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
高卒	0.133 (0.0009)	0.136 (0.0010)	0.134 (0.0010)	0.129 (0.0010)	0.133 (0.0010)	0.128 (0.0011)	0.126 (0.0011)	0.133 (0.0011)	0.119 (0.0011)	0.112 (0.0011)	0.113 (0.0012)
短大・専門学校卒	0.258 (0.0019)	0.259 (0.0019)	0.255 (0.0019)	0.245 (0.0018)	0.239 (0.0018)	0.230 (0.0018)	0.220 (0.0017)	0.232 (0.0017)	0.215 (0.0016)	0.205 (0.0016)	0.210 (0.0017)
大卒以上	0.448 (0.0012)	0.449 (0.0012)	0.444 (0.0012)	0.427 (0.0012)	0.426 (0.0012)	0.410 (0.0013)	0.402 (0.0013)	0.417 (0.0013)	0.391 (0.0013)	0.379 (0.0013)	0.384 (0.0013)
潜在経験年数	0.037 (0.0001)	0.038 (0.0001)	0.038 (0.0001)	0.037 (0.0001)	0.038 (0.0001)	0.039 (0.0001)	0.038 (0.0001)	0.037 (0.0001)	0.037 (0.0001)	0.037 (0.0001)	0.036 (0.0001)
潜在経験年数 <sup>2</sup>	-6.5E-04 (0.0000)	-6.6E-04 (0.0000)	-6.7E-04 (0.0000)	-6.6E-04 (0.0000)	-6.8E-04 (0.0000)	-6.9E-04 (0.0000)	-6.6E-04 (0.0000)	-6.5E-04 (0.0000)	-6.5E-04 (0.0000)	-6.4E-04 (0.0000)	-6.2E-04 (0.0000)
勤続年数	0.027 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.024 (0.0001)	0.025 (0.0001)	0.023 (0.0001)	0.023 (0.0001)	0.022 (0.0001)	0.023 (0.0001)	0.023 (0.0001)	0.023 (0.0001)
勤続年数 <sup>2</sup>	-2.2E-04 (0.0000)	-2.0E-04 (0.0000)	-1.8E-04 (0.0000)	-1.6E-04 (0.0000)	-1.5E-04 (0.0000)	-1.1E-04 (0.0000)	-1.2E-04 (0.0000)	-1.2E-04 (0.0000)	-1.3E-04 (0.0000)	-1.5E-04 (0.0000)	-1.3E-04 (0.0000)
企業規模	0.063 (0.0002)	0.062 (0.0002)	0.059 (0.0002)	0.055 (0.0002)	0.061 (0.0002)	0.059 (0.0002)	0.060 (0.0002)	0.064 (0.0002)	0.058 (0.0002)	0.057 (0.0002)	0.059 (0.0002)
事業所規模	0.003 (0.0003)	0.004 (0.0003)	0.003 (0.0003)	0.011 (0.0003)	-0.004 (0.0003)	-0.003 (0.0003)	-0.006 (0.0003)	-0.004 (0.0003)	0.000 (0.0003)	0.002 (0.0003)	0.002 (0.0003)
管理的・専門的・技術的職種	0.163 (0.0010)	0.165 (0.0010)	0.167 (0.0010)	0.169 (0.0010)	0.159 (0.0009)	0.151 (0.0009)	0.156 (0.0009)	0.155 (0.0009)	0.153 (0.0009)	0.161 (0.0009)	0.154 (0.0009)
標本数	810,262	804,020	801,968	803,535	847,422	774,782	850,093	863,260	870,847	851,765	842,128
R <sup>2</sup>	0.657	0.654	0.647	0.648	0.660	0.659	0.657	0.652	0.648	0.649	0.634

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
高卒	0.109 (0.0012)	0.107 (0.0013)	0.111 (0.0014)	0.107 (0.0015)	0.098 (0.0016)	0.095 (0.0019)	0.092 (0.0019)	0.089 (0.0020)	0.083 (0.0021)
短大・専門学校卒	0.200 (0.0017)	0.193 (0.0018)	0.201 (0.0018)	0.195 (0.0019)	0.187 (0.0020)	0.195 (0.0024)	0.184 (0.0023)	0.169 (0.0025)	0.159 (0.0025)
大卒以上	0.375 (0.0014)	0.378 (0.0015)	0.388 (0.0016)	0.380 (0.0016)	0.383 (0.0017)	0.400 (0.0020)	0.389 (0.0020)	0.382 (0.0022)	0.365 (0.0022)
潜在経験年数	0.035 (0.0001)	0.036 (0.0001)	0.036 (0.0001)	0.036 (0.0001)	0.035 (0.0001)	0.035 (0.0002)	0.035 (0.0002)	0.034 (0.0002)	0.033 (0.0002)
潜在経験年数 <sup>2</sup>	-6.1E-04 (0.0000)	-6.2E-04 (0.0000)	-6.3E-04 (0.0000)	-6.3E-04 (0.0000)	-6.2E-04 (0.0000)	-6.4E-04 (0.0000)	-6.4E-04 (0.0000)	-6.3E-04 (0.0000)	-6.2E-04 (0.0000)
勤続年数	0.022 (0.0001)	0.023 (0.0001)	0.022 (0.0001)	0.022 (0.0001)	0.023 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.026 (0.0001)	0.027 (0.0001)	0.027 (0.0001)
勤続年数 <sup>2</sup>	-1.3E-04 (0.0000)	-1.4E-04 (0.0000)	-1.4E-04 (0.0000)	-1.4E-04 (0.0000)	-1.7E-04 (0.0000)	-2.1E-04 (0.0000)	-2.1E-04 (0.0000)	-2.6E-04 (0.0000)	-2.6E-04 (0.0000)
企業規模	0.060 (0.0002)	0.063 (0.0002)	0.068 (0.0002)	0.064 (0.0002)	0.062 (0.0002)	0.054 (0.0003)	0.056 (0.0003)	0.057 (0.0003)	0.056 (0.0003)
事業所規模	0.002 (0.0003)	0.004 (0.0003)	0.004 (0.0003)	0.008 (0.0003)	0.011 (0.0003)	0.010 (0.0004)	0.011 (0.0004)	0.013 (0.0004)	0.015 (0.0004)
管理的・専門的・技術的職種	0.159 (0.0009)	0.161 (0.0009)	0.164 (0.0009)	0.167 (0.0009)	0.173 (0.0010)	0.184 (0.0011)	0.178 (0.0011)	0.187 (0.0011)	0.193 (0.0011)
標本数	804,155	789,778	773,727	763,458	766,679	624,780	651,127	596,358	601,055
R <sup>2</sup>	0.630	0.628	0.623	0.610	0.596	0.589	0.595	0.601	0.590

備考：( ) 内は、標準偏差である。また、学歴は中卒を基準にしている。



表3 賃金関数の推定結果 (女性)

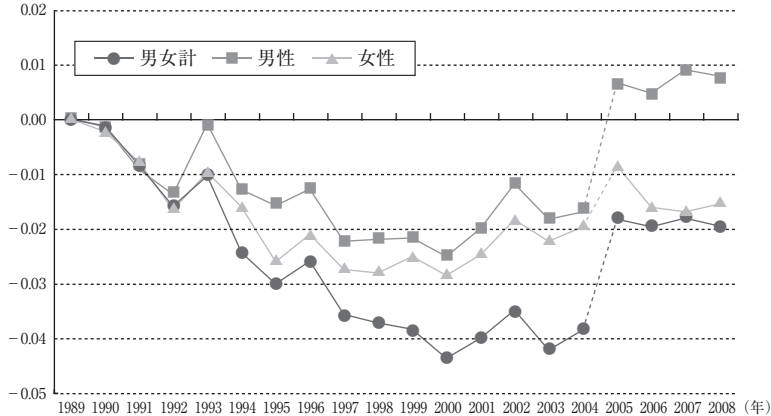
(女性)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
高卒	0.191 (0.0017)	0.198 (0.0017)	0.195 (0.0017)	0.186 (0.0017)	0.195 (0.0018)	0.186 (0.0019)	0.177 (0.0019)	0.182 (0.0019)	0.170 (0.0019)	0.160 (0.0021)	0.163 (0.0022)
短大・専門学校卒	0.354 (0.0023)	0.357 (0.0023)	0.357 (0.0023)	0.337 (0.0022)	0.349 (0.0022)	0.333 (0.0023)	0.326 (0.0022)	0.342 (0.0023)	0.328 (0.0023)	0.321 (0.0024)	0.330 (0.0026)
大卒以上	0.551 (0.0032)	0.570 (0.0032)	0.566 (0.0031)	0.542 (0.0030)	0.546 (0.0028)	0.528 (0.0027)	0.498 (0.0027)	0.530 (0.0028)	0.503 (0.0027)	0.492 (0.0028)	0.501 (0.0029)
潜在経験年数	0.010 (0.0002)	0.011 (0.0002)	0.012 (0.0002)	0.012 (0.0002)	0.012 (0.0002)	0.013 (0.0002)	0.011 (0.0002)	0.012 (0.0002)	0.012 (0.0002)	0.013 (0.0002)	0.013 (0.0002)
潜在経験年数 <sup>2</sup>	-2.6E-04 (0.0000)	-2.7E-04 (0.0000)	-2.9E-04 (0.0000)	-3.0E-04 (0.0000)	-3.1E-04 (0.0000)	-3.1E-04 (0.0000)	-3.0E-04 (0.0000)	-3.2E-04 (0.0000)	-3.4E-04 (0.0000)	-3.5E-04 (0.0000)	-3.5E-04 (0.0000)
勤続年数	0.042 (0.0002)	0.039 (0.0002)	0.038 (0.0002)	0.037 (0.0002)	0.044 (0.0002)	0.041 (0.0002)	0.042 (0.0002)	0.038 (0.0002)	0.038 (0.0002)	0.039 (0.0002)	0.037 (0.0002)
勤続年数 <sup>2</sup>	-4.7E-04 (0.0000)	-4.0E-04 (0.0000)	-4.0E-04 (0.0000)	-4.0E-04 (0.0000)	-5.4E-04 (0.0000)	-4.4E-04 (0.0000)	-5.0E-04 (0.0000)	-3.7E-04 (0.0000)	-3.8E-04 (0.0000)	-3.9E-04 (0.0000)	-3.3E-04 (0.0000)
企業規模	0.103 (0.0004)	0.101 (0.0004)	0.094 (0.0004)	0.088 (0.0004)	0.080 (0.0003)	0.072 (0.0003)	0.069 (0.0003)	0.070 (0.0004)	0.062 (0.0003)	0.058 (0.0004)	0.056 (0.0004)
事業所規模	-0.023 (0.0005)	-0.020 (0.0005)	-0.016 (0.0005)	-0.006 (0.0005)	-0.010 (0.0004)	-0.005 (0.0004)	-0.007 (0.0004)	-0.003 (0.0005)	0.002 (0.0005)	0.005 (0.0005)	0.006 (0.0005)
管理的・専門的・技術的職種	0.223 (0.0021)	0.197 (0.0020)	0.201 (0.0020)	0.209 (0.0020)	0.207 (0.0018)	0.218 (0.0018)	0.227 (0.0016)	0.234 (0.0017)	0.240 (0.0017)	0.230 (0.0017)	0.237 (0.0017)
標本数	345,719	345,762	351,922	352,408	399,811	385,972	391,093	356,714	354,426	334,313	325,043
R <sup>2</sup>	0.511	0.508	0.495	0.490	0.493	0.497	0.492	0.508	0.510	0.512	0.504

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
高卒	0.153 (0.0023)	0.152 (0.0025)	0.137 (0.0026)	0.140 (0.0028)	0.134 (0.0028)	0.121 (0.0031)	0.114 (0.0031)	0.109 (0.0032)	0.092 (0.0034)
短大・専門学校卒	0.320 (0.0027)	0.314 (0.0028)	0.317 (0.0030)	0.315 (0.0031)	0.313 (0.0031)	0.316 (0.0033)	0.289 (0.0034)	0.279 (0.0034)	0.265 (0.0037)
大卒以上	0.487 (0.0030)	0.491 (0.0031)	0.490 (0.0032)	0.493 (0.0033)	0.506 (0.0033)	0.515 (0.0035)	0.489 (0.0035)	0.474 (0.0036)	0.464 (0.0038)
潜在経験年数	0.014 (0.0002)	0.013 (0.0002)	0.014 (0.0002)	0.014 (0.0002)	0.014 (0.0002)	0.013 (0.0002)	0.012 (0.0002)	0.012 (0.0002)	0.013 (0.0002)
潜在経験年数 <sup>2</sup>	-3.6E-04 (0.0000)	-3.5E-04 (0.0000)	-3.7E-04 (0.0000)	-3.5E-04 (0.0000)	-3.6E-04 (0.0000)	-3.5E-04 (0.0000)	-3.3E-04 (0.0000)	-3.3E-04 (0.0000)	-3.6E-04 (0.0000)
勤続年数	0.035 (0.0002)	0.036 (0.0002)	0.035 (0.0002)	0.034 (0.0002)	0.034 (0.0002)	0.036 (0.0002)	0.038 (0.0002)	0.036 (0.0002)	0.033 (0.0002)
勤続年数 <sup>2</sup>	-2.9E-04 (0.0000)	-3.4E-04 (0.0000)	-3.3E-04 (0.0000)	-3.1E-04 (0.0000)	-2.8E-04 (0.0000)	-3.1E-04 (0.0000)	-3.6E-04 (0.0000)	-3.3E-04 (0.0000)	-2.6E-04 (0.0000)
企業規模	0.054 (0.0004)	0.056 (0.0004)	0.058 (0.0004)	0.055 (0.0004)	0.057 (0.0004)	0.043 (0.0004)	0.046 (0.0004)	0.052 (0.0003)	0.048 (0.0004)
事業所規模	0.009 (0.0005)	0.010 (0.0005)	0.012 (0.0006)	0.015 (0.0006)	0.008 (0.0006)	0.008 (0.0006)	0.003 (0.0005)	0.004 (0.0005)	0.007 (0.0005)
管理的・専門的・技術的職種	0.242 (0.0017)	0.247 (0.0016)	0.258 (0.0016)	0.254 (0.0016)	0.251 (0.0017)	0.268 (0.0016)	0.242 (0.0016)	0.230 (0.0016)	0.250 (0.0018)
標本数	302,901	289,459	284,269	277,534	290,769	288,975	299,294	293,078	268,887
R <sup>2</sup>	0.505	0.514	0.523	0.515	0.498	0.500	0.491	0.487	0.492

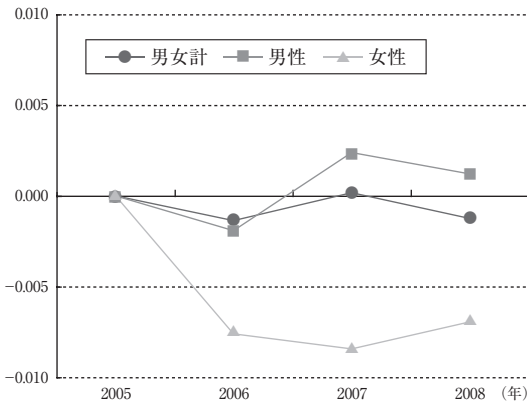
備考：( ) 内は、標準偏差である。また、学歴は中卒を基準にしている。

図4 時間当たり実質賃金の分散の変化 (1989年からの変化)



備考：時間当たり実質賃金の分散として、時間当たり実質賃金の対数値の分散を用いている。

図5 時間当たり実質賃金の分散の変化 (2005年からの変化)



## 2 分散分解の手法

前項でみたとおり、時間当たり実質賃金の分散の動きをみると、1989年以降、賃金の分散が縮小した後、2000年以降は拡大に転じていることが明らかとなった。そこで、こうした賃金の分散の変化には、どのような要因が影響しているのかを明らかにするため、KKY (2008) の分析手法を用いて、学歴や勤続年数等の労働者属性の収益率の変化、労働者属性の分散の変化、それ以外の要因が賃金の分散に与える影響について検証を行う。

分析にあたっては、時間当たり実質賃金の分散の変化を、①労働者属性（学歴、潜在経験年数、勤続年数、企業規模、事業所規模、職種、性別等）の収益率の変化、②労働者属性の分散<sup>11)</sup>の変化、

③残差の分散の変化に分解し、賃金の分散の変化に与える各要因の寄与を測定した。

まず、分散分解にあたっては、以下の定式化を行う。Ⅲで行った賃金関数の推定に際して、説明変数と誤差項に相関がないと仮定していたことから、賃金関数の被説明変数である時間当たり実質賃金の対数値の分散は、次のように表すことができる。

$$\text{var}(\ln y_t) = \beta_t' \text{var}(x_t) \beta_t + \text{var}(u_t) \quad (2)$$

上記 (2) 式について、比較年となる  $t$  年と基準である 1989 年の差をとるとともに、特定の労働者属性 ( $x$ ) 及びその収益率 ( $\beta$ ) の与える影響を抽出するため、以下の分解式を定義する。

$$\begin{aligned} \text{var}(\ln y_t) - \text{var}(\ln y_{89}) &= [\beta_{89}^{\text{youin}=t} \text{var}(x_t) \beta_{89}^{\text{youin}=t} - \beta_{89}' \text{var}(x_t) \beta_{89}] \\ &+ [\beta_{89}' \text{var}(x_t) \beta_{89} - \beta_{89}' \text{var}(x_{89}) \beta_{89}] \\ &+ [\beta_t' \text{var}(x_t) \beta_t - \beta_{89}^{\text{youin}=t} \text{var}(x_t) \beta_{89}^{\text{youin}=t}] \\ &+ [\text{var}(u_t) - \text{var}(u_{89})] \end{aligned}$$

( $\text{youin}$  は分析の対象として着目する労働者属性を表す。  $\beta_{89}^{\text{youin}=t}$  とは、労働者属性の収益率を表す推定係数ベクトルのうち、分析の対象として着目する  $\text{youin}$  の推定係数のみが  $t$  年の値であり、その他の推定係数は 1989 年の値であることを表す。)

第1項：労働者属性（学歴取得<sup>12)</sup>，潜在経験年数，勤続年数，企業規模，事業所規模，管理的・専門的・技術的職種，性別）の収益率の変化による寄与

第2項：労働者属性の分散の変化による寄与

第3項：第1項で捉えられている労働者属性以外の労働者属性の収益率の変化による寄与（その他の労働者属性の収益率の変化）

第4項：残差の変化による寄与

第1項は，労働者属性（学歴取得，潜在経験年数，勤続年数，企業規模，事業所規模，管理的・専門的・技術的職種，性別）の収益率が変化したことによる寄与であり，第2項は，労働者属性の収益率は不変であり，労働者属性の分散が変化したことによる寄与，第3項は，第1項で捉えられている労働者属性以外の労働者属性の収益率が変化したことによる寄与を示している。第4項は，上記各項では捉えきれない要因の寄与を表している。

### 3 分散分解の結果

#### (1) 男女計についての分析結果

1989年から2004年にかけて時間当たり実質賃金の分散は縮小したが，この変化に対して勤続年

数と企業規模が寄与していた。他方，事業所規模，管理的・専門的・技術的職種は時間当たり実質賃金の分散を拡大させる方向に寄与し，学歴取得の寄与は小さくほとんどゼロであった（図6，7）。

また，2005年から2008年までの期間においても，時間当たり実質賃金の分散は縮小したが，この変化に対して学歴取得，勤続年数，潜在経験年数が寄与していた。他方，労働者属性の分散，企業規模，事業所規模は時間当たり実質賃金の分散を拡大させる方向に寄与していた（図8，9）。

#### (2) 男性についての分析結果

1989年から2004年までにおいて，時間当たり実質賃金の分散は縮小しており，この変化に対して勤続年数が寄与していた。他方，事業所規模は時間当たり実質賃金の分散を拡大させる方向に寄与していた（図10，11）。

また，2005年から2008年までにおいては，時間当たり実質賃金の分散は拡大しているが，この変化に対しては労働者属性の分散，管理的・専門的・技術的職種，企業規模，事業所規模が寄与していた。他方，潜在経験年数，学歴取得は時間当たり実質賃金の分散を縮小させる方向に寄与していた（図12，13）。

#### (3) 女性についての分析結果

1989年から2004年までにおいて，時間当たり実質賃金の分散は縮小しており，この変化に対し

図6 実質賃金の分散の要因分解（男女計）（1989年からの変化①）

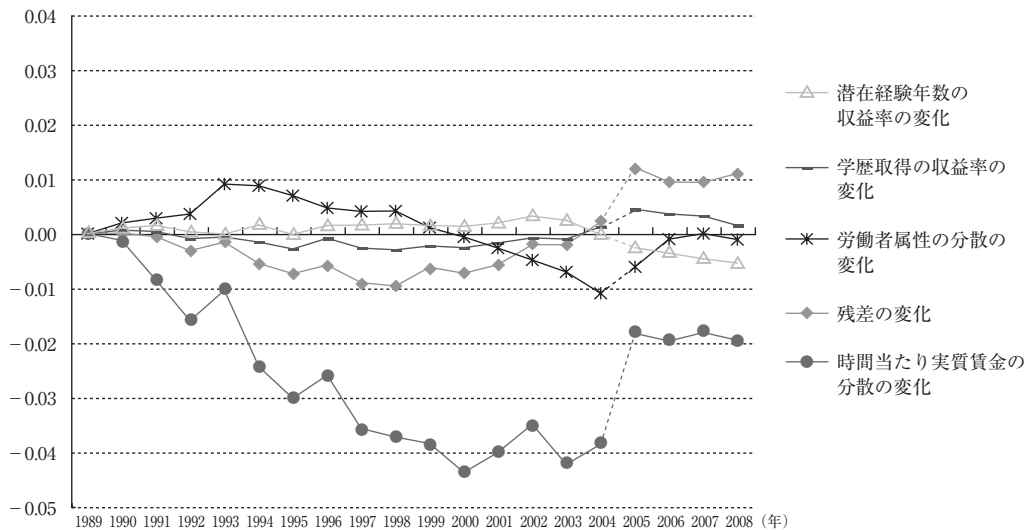


図7 実質賃金の分散の要因分解（男女計）（1989年からの変化②）

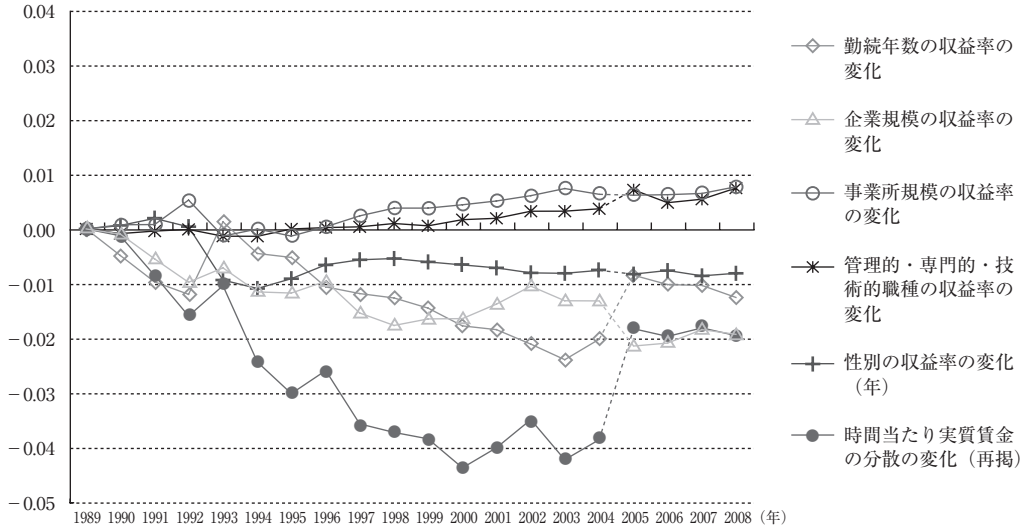


図8 実質賃金の分散の要因分解（男女計）（2005年からの変化①）

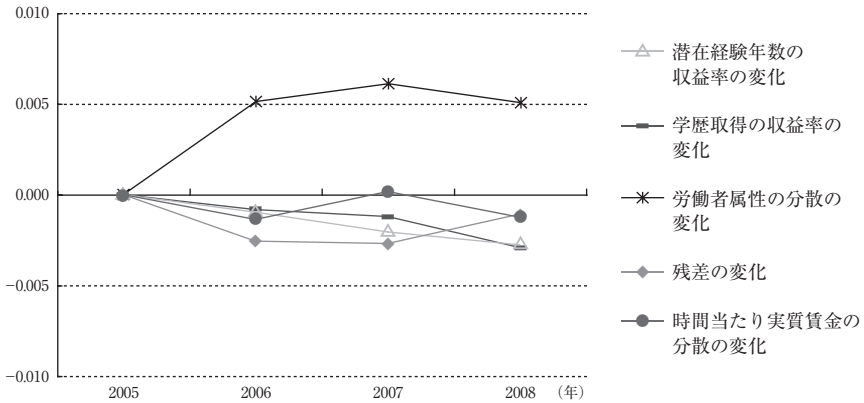


図9 実質賃金の分散の要因分解（男女計）（2005年からの変化②）

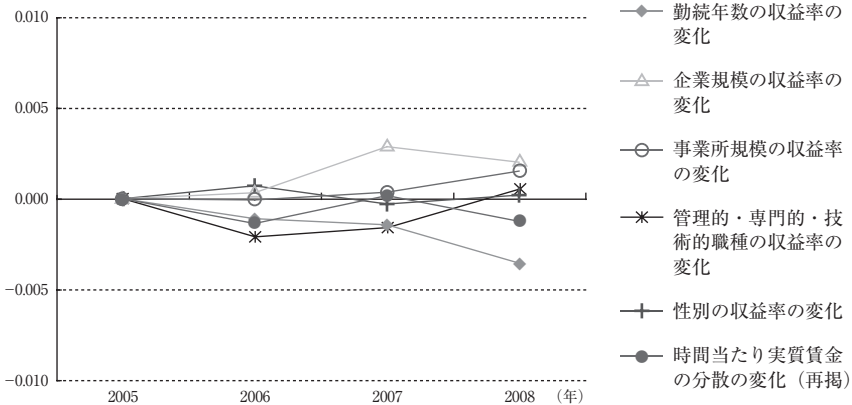


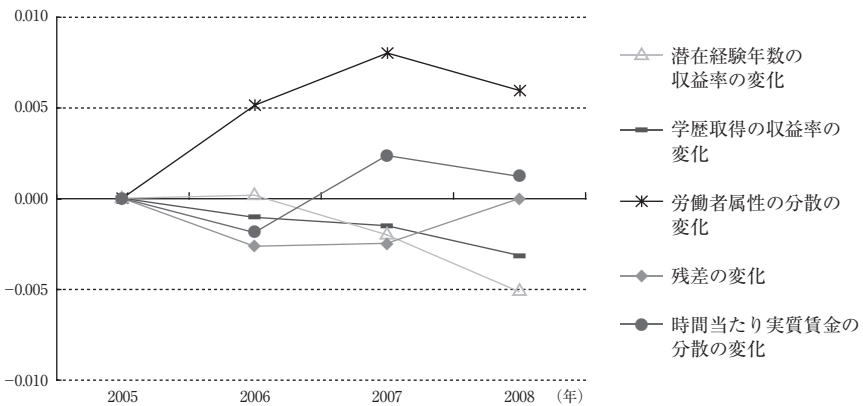
図 10 実質賃金の分散の要因分解 (男性) (1989年からの変化①)



図 11 実質賃金の分散の要因分解 (男性) (1989年からの変化②)



図 12 実質賃金の分散の要因分解 (男性) (2005年からの変化①)



ては企業規模、勤続年数が寄与していた。他方、労働者属性の分散、事業所規模は時間当たり実質賃金の分散を拡大させる方向に寄与していた（図14、15）。

また、2005年から2008年までにおいても、時間当たり実質賃金の分散は縮小したが、この変化に対しては学歴取得、勤続年数が寄与していた。他方、労働者属性の分散は時間当たり実質賃金の分散を拡大させる方向に寄与していた（図16、17）。

## V まとめ

本稿では、一般労働者に関する1989年以降の賃金の分散について、労働者属性及びその収益率

に焦点を当てた分析を行った。まず、賃金関数を推定することによって、労働者属性の収益率を推定したが、その結果、男女ともに学歴取得による収益率が低下したことが明らかとなった。労働者の高学歴化が進み、高学歴の労働者の供給が増加したことにより、高い学歴を取得することによる収益率が低下したものと考えられる。他方、管理的・専門的・技術的職種の収益率は上昇した。

次に、賃金の分布の変化を示す指標として、時間当たり実質賃金の分散を算出し、その推移をみたところ、2000年頃までは男女ともに賃金の分散は縮小したが、2000年前半から拡大に転じ、その拡大幅は徐々に大きくなった。

さらに、賃金の分散の変化を分散分解の手法に

図13 実質賃金の分散の要因分解（男性）（2005年からの変化②）

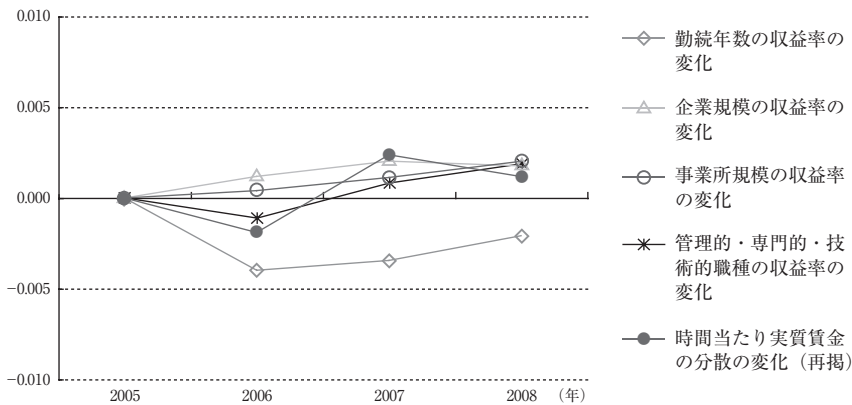


図14 実質賃金の分散の要因分解（女性）（1989年からの変化①）

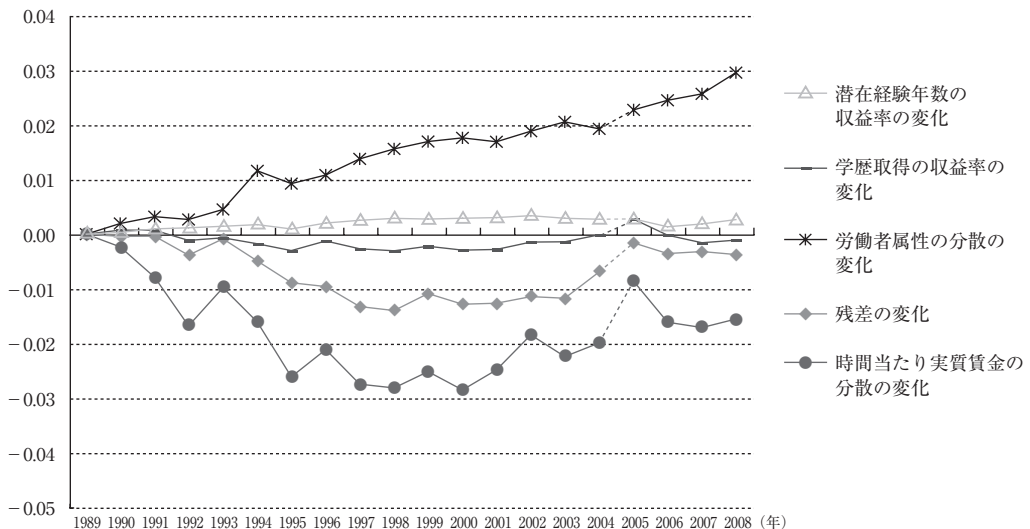


図 15 実質賃金の分散の要因分解（女性）（1989年からの変化②）



図 16 実質賃金の分散の要因分解（女性）（2005年からの変化①）

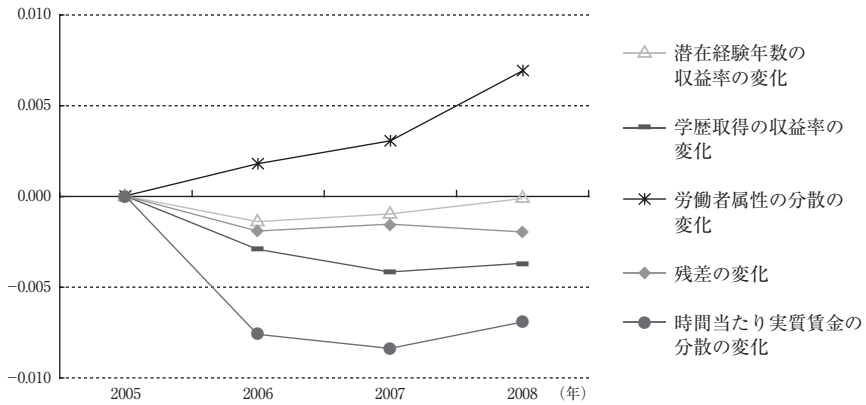
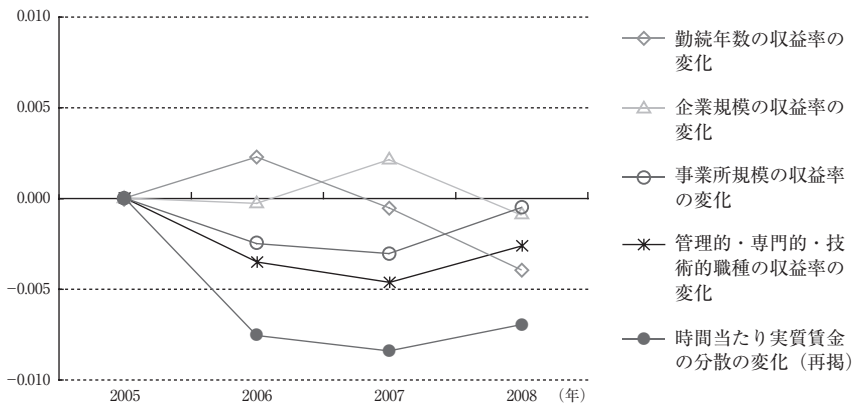


図 17 実質賃金の分散の要因分解（女性）（2005年からの変化②）



よって分析すると、賃金の分散の拡大要因として、男性では事業所規模、管理的・専門的・技術的職種の寄与が、女性では労働者属性の分散の寄与が大きいという結果となった。逆に賃金の分散の縮小要因として、男性では潜在経験年数、学歴取得、勤続年数の寄与が、女性では勤続年数の寄与が大きいという結果となった(表4)。

謝辞

\*本稿は、内閣府政策統括官(2011)「政策課題分析シリーズ7 賃金の分散の要因分析——一般労働者の賃金のばらつきはなぜ変化したか」の内容を取り纏めたものである。本稿を作成する際には、池永肇恵氏(一橋大学経済研究所准教授)、伊藤恵子氏(専修大学経済学部准教授)、大橋弘氏(東京大学大学院経済学研究科准教授)、川口大司氏(一橋大学大学院経済学研究科准教授)、神林龍氏(一橋大学経済研究所准教授)、樋口美雄氏(慶應義塾大学経済学部教授)、深尾京司氏(一橋大学経済研究所教授)、勇上和史氏(神戸大学大学院経済学研究科准教授)、齋藤潤氏(内閣府政策統括官)、鈴木明彦氏(内閣府大臣官房審議官)から貴重なコメントを頂いた(肩書は当時のもの)。なお、篠崎敏明氏(内閣府参事官補佐)、永原伯武氏(内閣府参事官補佐)には、本稿の作成の基となる分析作業にご尽力頂いた(肩書は当時のもの)。以上の関係者の方々に感謝申し上げたい。

- 1) 臨時労働者とは、常用労働者に該当しない労働者(日々または1カ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月または5月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下の労働者)である。
- 2) 技術士、歯科医師、獣医師、介護士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、不動産鑑定士、大学講師、個人教師、塾予備校教師、デザイナー。
- 3) 建設機械運転士、電気工、掘削・発破工、型枠大工、とび工、鉄筋工、大工、左官、配管工、はつり工、土工、港湾荷役作業員。
- 4) この他に、本稿では、月間労働時間が50時間を下回る一般労働者、および時間当たり名目賃金が全国平均の最低賃金を30%以上下回る一般労働者については、外れ値として除去している。
- 5) 本稿における時間当たり名目賃金の定義は、給与額(決まって支給する現金給与額)に前年のボーナスの12分の1を加算した額を労働時間数(所定内実労働時間と超過実労働時間の合計)で除したものである。残業代やボーナス等も含むことからいわゆる「時給」とは異なる概念である。
- 6) 教育等によって身につけられた知識や技能が賃金の重要な決定要因であるとする人的資本理論の考えに立ち、人的資本と考えられる各種属性の限界収益率(何%賃金が増えるか)を推計する。開発者の名にちなんでミンサー型の賃金関数と呼ばれている。
- 7) 企業及び事業所の規模は、労働者数で測ったものである。
- 8) 部長級、課長級、係長級、職長級、その他役職。役職については常用労働者数が100人以上の企業のみが調査対象と

表4 賃金の分散の要因分解における各要因の寄与

		時間当たり実質賃金の分散の変化	潜在経験年数の収益率の変化	学歴取得の収益率の変化	勤続年数の収益率の変化	企業規模の収益率の変化
男女計	1989~2004	-	0	0	-	-
	2005~2008	-	-	-	-	+
男性	1989~2004	-	-	-	-	0
	2005~2008	+	-	-	-	+
女性	1989~2004	-	+	0	-	-
	2005~2008	-	0	-	-	0

		事業所規模の収益率の変化	管理的・専門的・技術的職種の収益率の変化	性別の収益率の変化	労働者属性の分散の変化	その他の労働者属性の収益率の変化	残差の変化
男女計	1989~2004	+	+	-	-	0	+
	2005~2008	+	0	0	+	0	0
男性	1989~2004	+	+	/	-	0	+
	2005~2008	+	+	/	+	0	0
女性	1989~2004	+	+	/	+	0	-
	2005~2008	0	-	/	+	0	-

注:表中のプラス(+)およびマイナス(-)は、賃金の分散の変動に対する寄与をあらわしている。計算期間(上段は1989年から2004年、下段は2005年から2008年)の間に増加した場合はプラス(+),減少した場合はマイナス(-),変化幅が絶対値で0.001以下である場合はゼロ(0)とした。



なっている。

- 9) 自然科学系研究者, 化学分析員, 技術士, 一級建築士, 測量技術者, システム・エンジニア, プログラマー, 医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師, 看護師, 准看護師, 看護補助者, 診療放射線・診療エックス線技師, 臨床検査技師, 理学療法士, 作業療法士, 歯科衛生士, 歯科技工士, 栄養士, 保育士(保母・保父), 介護支援専門員(ケアマネージャー), ホームヘルパー, 福祉施設介護員, 弁護士, 公認会計士, 税理士, 社会保険労務士, 不動産鑑定士, 幼稚園教諭, 高等学校教員, 大学教授, 大学助教授, 大学講師, 各種学校・専修学校教員, 個人教師, 塾・予備校講師, 記者, デザイナー, 航空機操縦士, 航空機客室乗務員。
- 10) 男女計の値が, 男性および女性の値よりも小さくなっているのは, 男女間のばらつきが1989年以降縮小したことによる。
- 11) 労働者属性の分散とは, 個々の労働者属性のばらつきを合計したものであり, 労働者属性の多様化の程度を表している。
- 12) 学歴取得による収益率の変化による寄与は, 高卒, 短大・専門学校卒, 大卒以上の収益率の変化による寄与の合計値を用いる。

#### 参考文献

- 太田清 (2006) 「日本の賃金格差は小さいのか」ESRI Discussion Paper Series No.172.
- 篠崎武久 (2008) 「『賃金構造基本統計調査』の調査方法変更と賃金格差の推移」『人文社会科学研究』(早稲田大学), No.48, pp.131-144.
- 勇上和史 (2003) 「日本の所得格差をどうみるか——格差拡大の要因をさぐる」『JIL 労働政策レポート』Vol.3.
- Autor, D. H., L. F. Katz, and M. S. Kearney (2008) “Trends in U. S. Wage Inequality: Revising the Revisionists,” *Review of Economics and Statistics*, 90(2), pp.300-323.
- DiNardo, J., N. Fortin, and T. Lemieux (1996) “Labor Market

Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach,” *Econometrica*, 65(5), pp.1001-1046.

- Goldin, C. and L. F. Katz (2007) “Long-Run Changes in the U. S. Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing,” *Brookings Papers on Economic Activity*, 2: 2007, pp.135-165.
- Kambayashi, R., D. Kawaguchi, and I. Yokoyama (2008) “Wage distribution in Japan: 1989-2003,” *Canadian Journal of Economics*, 41(4), pp.1329-1350.
- Kawaguchi, D., and Y. Mori (2008) “Stable Wage Distribution in Japan, 1982-2002: A Counter Example for SBTC?” *RIETI Discussion Paper Series*, 08-E-020.
- Shinozaki, T (2006) “Wage Inequality in Japan, 1979-2005,” *Japan Labor Review* 3(4), pp.4-22.

いわき・ひでひろ 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(企画担当)。最近の主な著作に『政策課題分析シリーズ6 規制・制度改革の経済効果——規制・制度改革の利用者メリットはどの程度あったか』(内閣府政策統括官, 2010年)。

ごんだ・ただし 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(企画担当)付政策企画専門職。最近の主な著作に『政策課題分析シリーズ6 規制・制度改革の経済効果——規制・制度改革の利用者メリットはどの程度あったか』(内閣府政策統括官, 2010年)。

ますだ・みきと 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(企画担当)付政策企画専門職。最近の主な著作に『政策課題分析シリーズ6 規制・制度改革の経済効果——規制・制度改革の利用者メリットはどの程度あったか』(内閣府政策統括官, 2010年)。