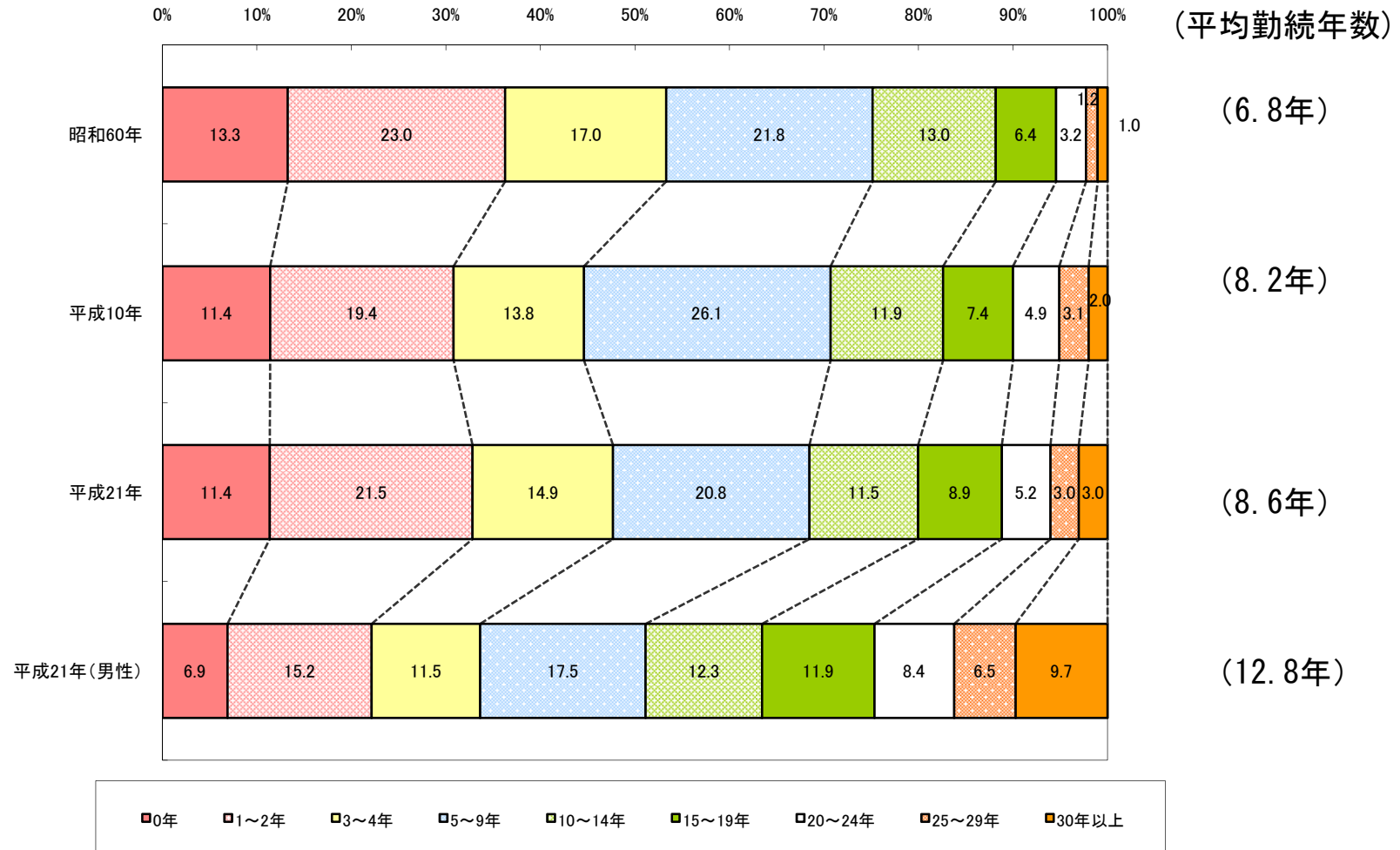


勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



男女別賃金構造の違いに関する分析

- 男女それぞれの賃金について賃金関数を推計した結果、男性の方が年齢による賃金上昇の効果が大きいなどの男女の賃金関数の相違がある

表1

		職位を含まない分析			職位を含む分析(100人以上企業)			
		男性(A)	女性(B)	A-B	男性(A)	女性(B)	A-B	
年齢	(2000年)	0.0647	0.0332	0.0315	0.0582	0.0317	0.0265	
	(2006年)	0.0639	0.0285	0.0353	0.0584	0.0263	0.0321	
勤続年数	(2000年)	0.0172	0.0222	-0.0050	0.0166	0.0232	-0.0067	
	(2006年)	0.0181	0.0244	-0.0063	0.0155	0.0241	-0.0086	
学歴(大卒)	(2000年)	0.1896	0.2512	-0.0617	0.1752	0.2561	-0.0810	
	(2006年)	0.2236	0.2838	-0.0602	0.1981	0.2867	-0.0886	
企業規模	中企業 (100~999人)	(2000年)	0.0363	0.0851	-0.0488	-	-	-
		(2006年)	0.0492	0.0724	-0.0232	-	-	-
	大企業 (1000人以上)	(2000年)	0.1557	0.1666	-0.0109	0.1258	0.0772	0.0486
		(2006年)	0.1819	0.1329	0.0490	0.1259	0.0610	0.0776
職位	部長	(2000年)	-	-	-	0.3577	0.5792	-0.2216
		(2006年)	-	-	-	0.4269	0.6563	-0.2295
	課長	(2000年)	-	-	-	0.2074	0.3335	-0.1260
		(2006年)	-	-	-	0.2611	0.3600	-0.0989
	係長	(2000年)	-	-	-	0.0790	0.1606	-0.0816
		(2006年)	-	-	-	0.0917	0.1795	-0.0878

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

一般労働者の時間当たり所定内給与(残業代を含まない給与)について、下記の式により、年齢、勤続年数、学歴、企業規模、産業、地域等の賃金決定要素で分解し、男性、女性それぞれの賃金関数を作成すると、それぞれの賃金決定要素の係数の大きさをみるとそれがどの程度賃金に影響を与えているかを知ることができる。男性、女性及び男女計の賃金関数の推定式は以下の式で示す。推定は最小二乗法(OLS)による。

$$\ln W = \alpha + \beta X_j + u$$

X : 年齢、年齢二乗、勤続年数、勤続年数二乗、学歴ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、職位ダミー、(職種経験年数ダミー)、首都圏ダミー

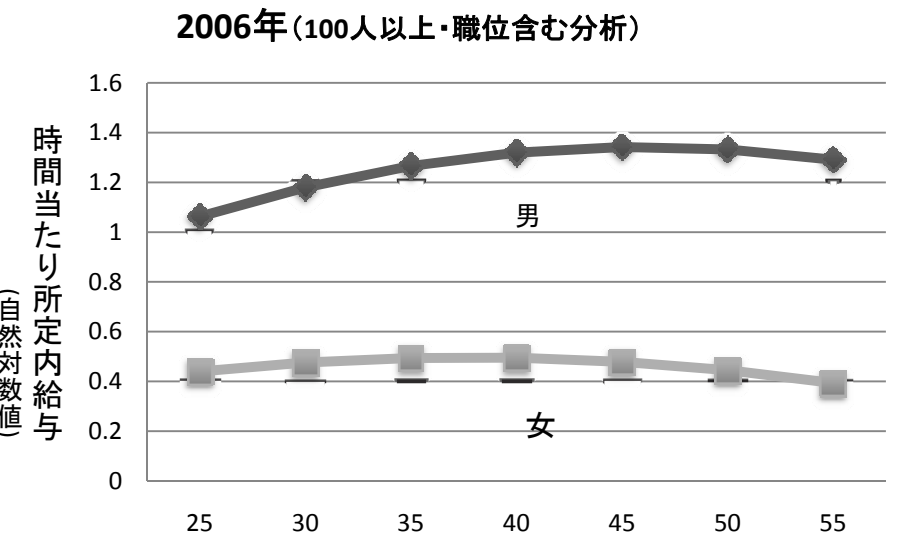
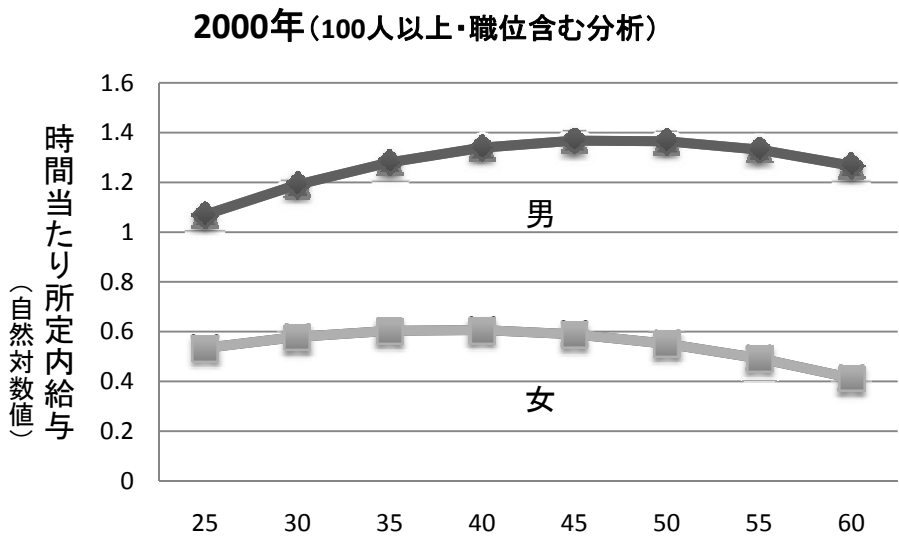
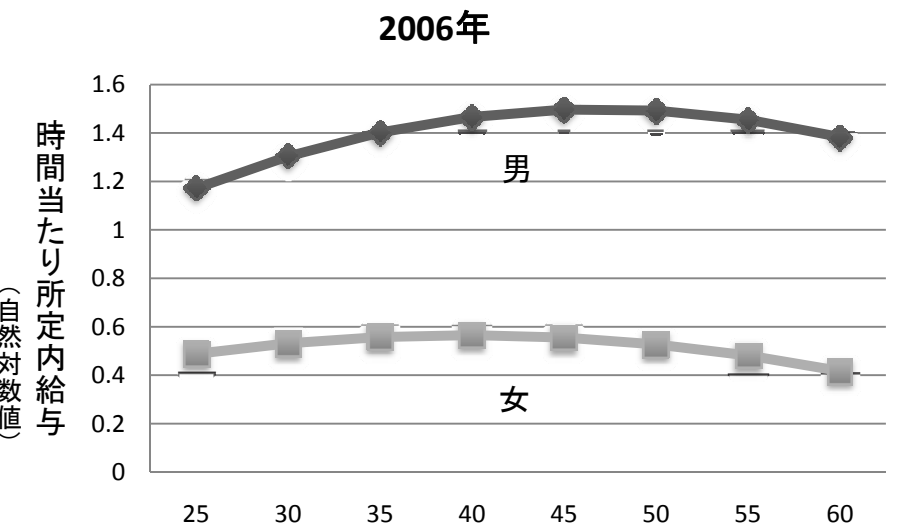
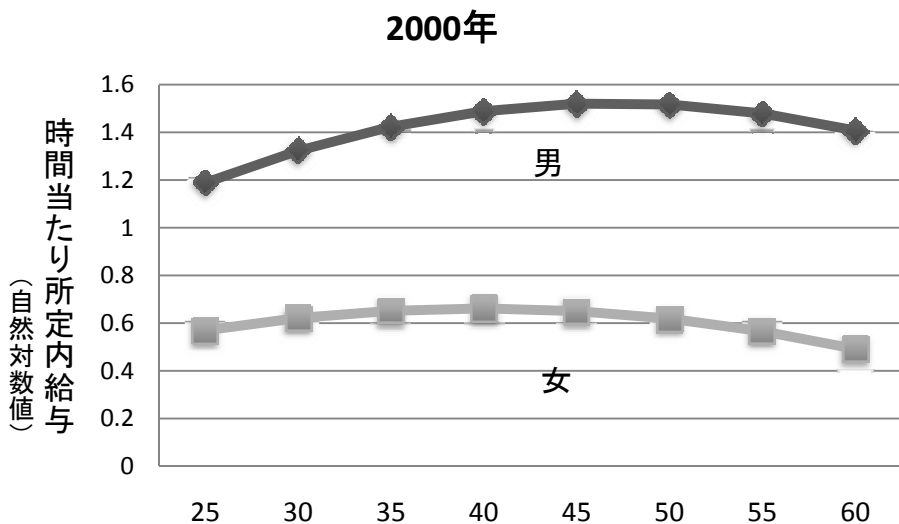
lnWは賃金率自然対数、Xは賃金に影響を与える各要因、uは平均0、分散となる誤差項をそれぞれ示す。

注)

- 1 復元倍率による重み付けを行っている。
- 2 「職位を含む分析」は変数に職位(役職)を加えて役職の賃金に対する影響をコントロールしたものであるが、100人以上の企業しか職位のデータがないため、小企業が含まれていないことに留意が必要である。
- 3 表中に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域、職務を含む分析では職長、その他の役職を変数として加えているが、わかりやすくするため、表からは省略している。
- 4 A-Bは小数点第5位以下を四捨五入していない数値で計算しているため、表中の数値で計算した場合と異なる場合がある。
- 5 自由度調整済み決定係数については、表からは省略している。

男女別賃金構造の違いに関する分析—年齢別賃金曲線

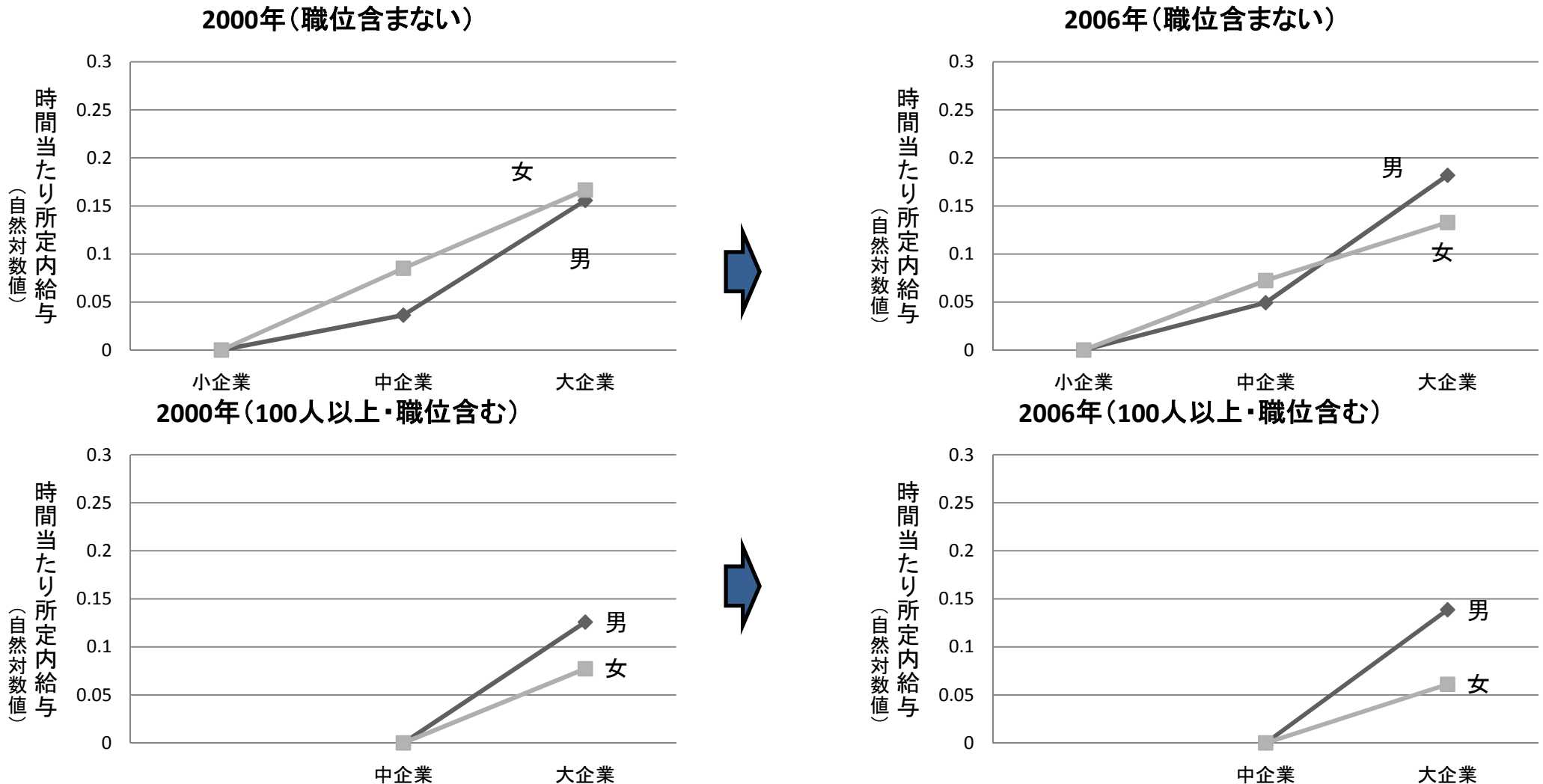
- 男性の年齢別賃金曲線は年齢とともに右肩上がりにあがっているのに対して、女性はほぼ扁平
- 2006年になるとその差はより拡大している



注: 上記の年齢別賃金曲線のグラフは、表1で作成した賃金関数のうち、年齢の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。縦軸は時間当たりの所定内給与をわかりやすくするため自然対数値を用いている。それぞれのグラフの傾きが年齢ごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模の賃金に与える効果

- 2000年では大企業に勤めているため賃金が上昇する効果は、女性の方が高かったが、2006年では男性の大企業の効果が高くなっている。役職の効果をコントロールした時は、大企業の効果は男性が高い。



注: 表1で作成した賃金関数のうち、企業規模の係数を小企業、中企業、大企業で比較したもの。時間当たりの所定内給与をわかりやすくするため自然対数値を用いている。職位を含まない分析においては、小企業を基準とした時の中企業及び大企業の賃金に与える効果を表している。職位(役職)を変数に加えた分析については、100人以上の企業であるため、小企業がなく、中企業を基準(0)とした時の大企業の効果を表している。