

## 一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の要因

(「賃金構造基本統計調査」特別集計による分析)

### 1 賃金格差の推移(図表 1)

- 企業全体(民営企業、規模 10 人以上)における、一般労働者に比したパートタイム労働者の 1 時間当たり所定内給与の割合は、男性 53.6%、女性 69.4% (2010 年)。
- 男女とも、1990 年～2001 年は格差が拡大、2001 年～2010 年は格差が縮小している。

### 2 企業規模別、産業別の賃金格差の推移(図表 2)

#### (1) 企業規模別

- 大規模企業ほど賃金格差が大きい。

#### (2) 産業別

- 男性では、学術研究, 専門・技術サービス業、運輸業, 郵便業、複合サービス事業等では、格差は相対的に小さい。不動産業, 物品賃貸業、卸売, 小売業、金融業, 保険業等では、格差は相対的に大きい (2010 年)。
- 女性では、医療, 福祉、宿泊業, 飲食サービス業、生活関連サービス業, 娯楽業等では、格差は相対的に小さい。不動産業, 物品賃貸業、学術研究, 専門・技術サービス業、情報通信業等では、格差は相対的に大きい (2010 年)。

### 3 賃金格差の背景：単純統計分析

#### (1) 属性(年齢、勤続年数、産業、企業規模)の違いの効果(図表 3)

- 各属性について一般労働者とパートタイム労働者の構成比が同じと仮定して試算。
- 男性では、勤続年数による調整効果が 10%ポイント前後で大きい。
- 女性では、産業による調整効果が 3～4%ポイント台で相対的に大きいだが、総じて属性の調整効果は小さい。

## (2) 職種の違いの効果（女性労働者）（図表 4、図表 5）

- 一般労働者及びパートタイム労働者のいずれも賃金データの存在する 87 職種について、職種別労働者構成を、一般労働者とパートタイム労働者の合計と同じと仮定して試算。
- 職種調整後の賃金格差は、1995 年～2010 年で 13.4～19.8%ポイント縮小し、職種の調整効果は大きい（図表 4）。
- 87 職種のうち、2010 年に女性パートタイム労働者が 5000 人以上の 28 職種について、女性パートタイム労働者の割合の高い職種について、賃金は相対的に低い傾向にある（図表 5）。

## (3) 賃金プロファイルの違いについて（年齢階級別、勤続年数別）（図表 6、図表 7）

- 男女とも、パートタイム労働者は、年齢の上昇や勤続年数の伸びに伴う賃金の上昇は小さい。

## 4 賃金格差の背景：賃金関数による分析

### (1) 一般労働者とパートタイム労働者の賃金関数の推計（図表 8）

- 年齢の係数（年齢への賃金の評価）は、男女とも一般労働者の方がパートタイム労働者より大きい。
- 勤続年数の係数（勤続年数への賃金の評価）は、女性では、一般労働者の方がパートタイム労働者より大きい。
- 男女とも、大企業の一般労働者ほど、賃金の評価が大きくなる。

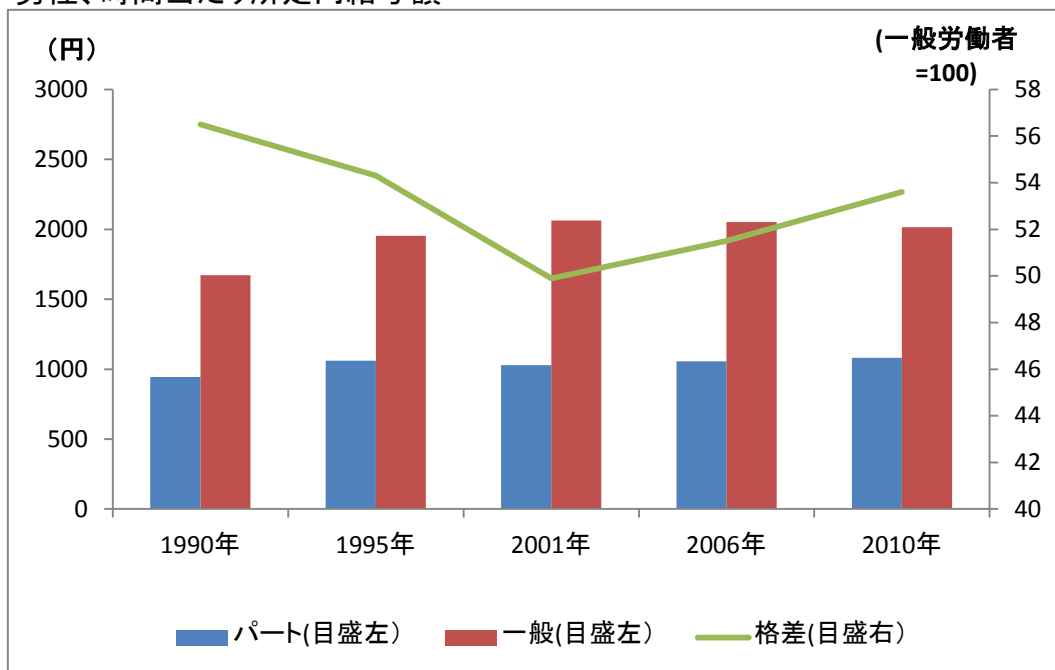
### (2) 一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の要因分解（図表 9）

- 男女とも、「非属性格差」の「年齢」の寄与が圧倒的に高い（年齢が高まることへの賃金の評価（増加）が、パートタイム労働者は一般労働者よりかなり小さい）。
- 男性では、「属性格差」の「年齢」及び「勤続年数」の寄与が相対的に高い（パートタイム労働者は、平均年齢が低く、平均勤続年数が短い。）。
- 女性では、「属性格差」の「勤続年数」及び「産業構成」の寄与が相対的に高い（パートタイム労働者は、平均勤続年数が短く、賃金が低い産業に多い。）。

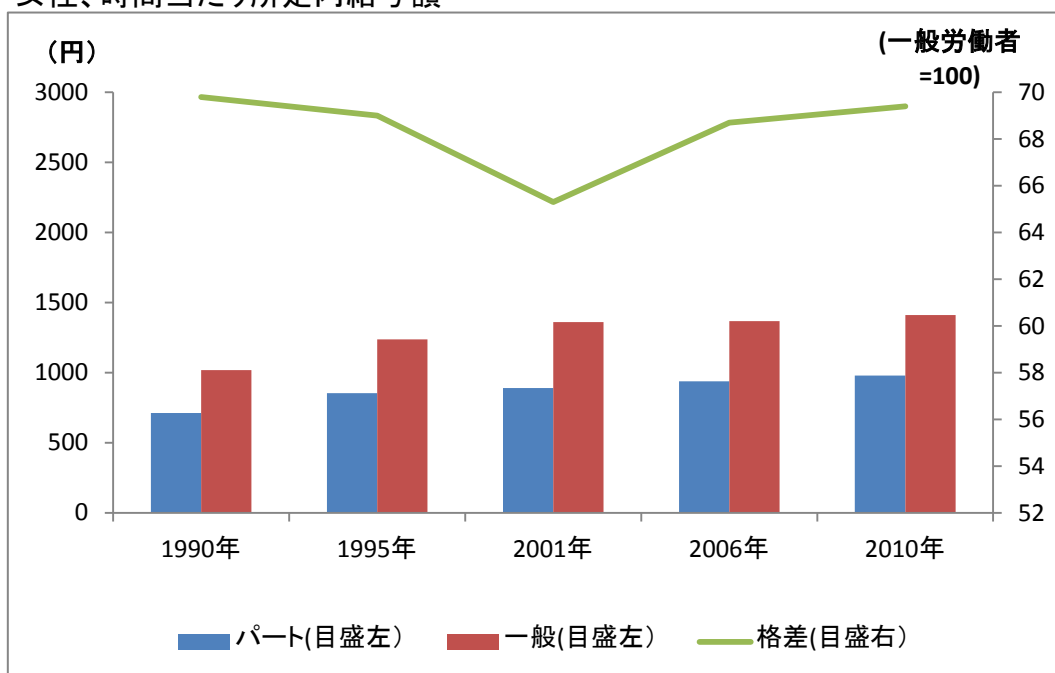
（※ 属性格差：属性の違いによる格差、非属性格差：属性への賃金の評価の違いによる格差）

図表1 一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差の推移

男性、時間当たり所定内給与額



女性、時間当たり所定内給与額



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計  
(1990、95、2001年は「平成15年版労働経済白書」による)

- (注) 1. 民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそらえた。  
2. 時間当たり所定内給与額は、一般(パートタイム)労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。

図表2 一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差、賃金の額(企業規模別、産業別)  
時間当たり所定内給与額

	賃金格差(一般労働者=100)									
	男性					女性				
	1990年	1995年	2001年	2006年	2010年	1990年	1995年	2001年	2006年	2010年
合計	56.5	54.3	49.9	51.5	53.6	69.8	69.0	65.3	68.7	69.4
1000人以上		42.5	39.1	39.5	43.0		60.7	56.9	58.2	59.5
100-999人		56.3	53.1	56.8	57.3		70.9	65.0	70.0	70.9
10-99人		65.1	60.7	63.0	65.5		74.6	72.3	77.2	78.3
建設業		81.2	67.2	70.5	65.3		74.8	72.1	72.0	74.4
製造業		57.0	52.7	53.6	58.5		75.2	72.4	70.9	72.2
運輸・通信業		70.2	61.3				65.3	61.9		
情報通信業				52.3	61.7				60.4	66.4
運輸業				74.1					75.2	
運輸業,郵便業					69.0					74.2
卸売・小売業,飲食店		46.0	43.8				70.2	65.6		
卸売・小売業				48.4	48.1				70.3	68.2
金融・保険業		42.2	42.0	47.6	48.2		58.6	63.4	62.3	69.5
不動産業		45.9	43.7	45.0			70.3	64.9	67.9	
不動産業,物品賃貸業					47.0					63.9
サービス業(※)		59.3	53.7				71.4	67.1		
学術研究,専門・技術サービス業					74.9					66.0
飲食店,宿泊業				57.9					81.8	
宿泊業,飲食サービス業					60.4					80.6
生活関連サービス業,娯楽業					63.0					80.4
教育、学習支援業				56.0	55.6				70.3	71.1
医療,福祉				59.0	64.6				78.6	80.9
複合サービス事業				70.4	66.4				69.4	68.8
サービス業(他に分類されないもの)(*)				54.2					72.2	
サービス業(他に分類されないもの)(**)					65.2					74.0

(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計(1990年は「平成15年版労働経済白書」による)

(注)1. 民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそそえた。

2. 時間当たり所定内給与額は、一般(パートタイム)労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。

3. 産業分類は1995年は昭和59年改定産業大分類、2001年は、平成5年改定産業大分類、2006年は平成14年改定産業大分類、2010年は平成19年改定産業大分類であり、厳密には比較できない。

サービス業の(※)は昭和59年改定産業分類、平成5年改定産業分類、(\*)は平成14年改定産業分類、(\*\*)は平成19年改定産業分類。

卸売・小売業の2010年は卸売業,小売業、金融・保険業の2010年は金融業,保険業。

パートの人数の少ない鉱業(2010年は鉱業,採石業,砂利採取業)、電気・ガス・熱供給・水道業は掲載していない。

図表3 一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差の要因(労働者構成比の調整)  
時間当たり所定内給与額

男性労働者

	賃金格差(一般労働者=100)				格差縮小効果(原数値との差)			
	1995年	2001年	2006年	2010年	1995年	2001年	2006年	2010年
原数値	54.3	49.9	51.5	53.6				
属性調整								
年齢	61.8	55.5	55.7	56.3	7.5	5.6	4.2	2.7
勤続年数	63.4	60.5	59.7	62.0	9.1	10.6	8.2	8.4
産業(*)	58.5	53.9	56.4	57.8	4.2	4.0	4.9	4.2
産業(**)				59.3				5.7
企業規模	53.9	49.9	51.7	53.9	-0.4	0.0	0.2	0.3

女性労働者

	賃金格差(一般労働者=100)				格差縮小効果(原数値との差)			
	1995年	2001年	2006年	2010年	1995年	2001年	2006年	2010年
原数値	69.0	65.3	68.7	69.4				
属性調整								
年齢	70.4	66.2	69.5	70.1	1.4	0.9	0.8	0.7
勤続年数	70.1	66.9	70.3	70.6	1.1	1.6	1.6	1.2
産業(*)	72.1	69.9	72.4	74.0	3.1	4.6	3.7	4.6
産業(**)				74.3				4.9
企業規模	69.1	65.1	68.9	69.7	0.1	-0.2	0.2	0.3
上記すべて(*)	71.0	69.7	73.6	77.3	2.0	4.4	4.9	7.9

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計

- (注) 1. 民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそろえた。  
 2. 時間当たり所定内給与額は、一般(パートタイム)労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。  
 3. 属性調整は、パートタイム労働者の年齢階級、勤続年数階級、産業、企業規模別の労働者構成比が一般労働者と同じと仮定してパートタイム労働者の賃金を試算。  
 4. 年齢は5歳階級で上限は70歳以上、産業及び「上記すべて」の(\*)は平成14年改定産業分類産業大分類(1995、2001、2010年は組み替え)、産業の(\*\*)は平成19年改定産業大分類。  
 5. 年齢、勤続年数、産業、企業規模のすべてについての属性調整は、男性の場合、当該属性の一般労働者がいても、パートタイム労働者がいない場合が多いため、集計をしていない。

図表4 職種構成の違いが一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差に及ぼす影響(女性労働者)

	時間当たり所定内給与			
	1995年	2001年	2006年	2010年
対象職種の賃金格差	69.6	66.2	72.7	71.3
職種構成調整後の賃金格差	83.0	83.8	91.7	91.1
格差縮小効果(調整前との差)	13.4	17.6	19.0	19.8

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計

(注) 1. 民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそろえた。

2. 時間当たり所定内給与額は、一般(パートタイム)労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。
3. 1995、2001、2006、2010年にパートタイム労働者、一般労働者のいずれも賃金データの存在する87職種の労働者について計算。87職種全体の平均賃金は、87職種の各職種の平均賃金を労働者数で加重平均して算出。
4. 数値は一般労働者を100としたパートタイム労働者の賃金。
5. 属性調整は、「平成15年版労働経済白書」の計算方法に合わせ、(一般労働者とパートタイム労働者の分布の差が大きい、パートタイム労働者の割合が非常に高い職種もある等から、)パートタイム労働者と一般労働者それぞれの職種別の労働者構成比が一般労働者とパートタイム労働者の合計の構成比と同じであると仮定して計算。
6. 男性の場合、パートタイム労働者がいない職種が女性より多いため、集計をしていない。

図表5 主な職種別、パートタイム労働者割合と時間当たり賃金額(女性労働者)

	パートタイム労働者の割合(%)				パートタイム労働者の割合の順位(高い順)				パート労働者の割合の上昇幅(%ポイント)			パート労働者の割合の上昇幅の順位(大きい順)			パートタイム労働者の賃金(時間当たり所定内給与)(円)				パートタイム労働者の賃金(時間当たり所定内給与)の順位(高い順)			
	1995年	2001年	2006年	2010年	1995年	2001年	2006年	2010年	1995～2001年	2001～2006年	2006～2010年	1995～2001年	2001～2006年	2006～2010年	1995年	2001年	2006年	2010年	1995年	2001年	2006年	2010年
(参考)全労働者	24.5	33.5	37.1	42.3					8.9	3.7	5.2				854	890	940	979				
87職種計	28.4	38.9	45.5	51.1					10.5	6.6	5.7				881	910	990	1008				
スーパー店チェッカー	61.5	80.0	80.7	86.2	2	1	1	1	18.5	0.7	5.5	3	20	15	802	825	845	858	22	25	25	25
調理士見習	61.9	77.0	79.5	83.4	1	2	3	2	15.1	2.5	3.9	6	18	18	823	849	848	868	20	21	24	23
給仕従事者	55.9	67.8	76.3	82.8	5	7	4	3	11.9	8.5	6.5	9	11	11	877	897	885	897	16	17	19	18
ビル清掃員	52.5	71.0	80.5	82.3	8	4	2	4	18.5	9.5	1.9	2	10	25	889	882	886	888	15	19	18	20
百貨店店員	55.0	72.8	73.6	76.3	6	3	5	5	17.8	0.8	2.6	5	19	21	864	885	906	947	17	18	16	16
販売店員 (百貨店店員を除く)	56.4	70.4	69.9	75.2	4	5	6	6	14.0	-0.5	5.4	7	22	16	794	834	853	863	23	23	21	24
用務員	35.0	40.1	56.6	70.5	11	10	8	7	5.2	16.4	14.0	14	5	4	785	859	915	917	25	20	15	17
営業用普通・ 小型貨物自動車運転者	18.3	43.3	26.1	69.8	14	9	16	8	25.0	-17.2	43.6	1	28	1	919	913	901	1008	13	15	17	12
洗たく工	60.7	68.6	52.3	55.7	3	6	9	9	7.9	-16.3	3.3	12	27	19	746	811	815	825	27	26	26	27
調理士	18.8	22.8	43.3	49.5	13	15	10	10	4.0	20.5	6.1	16	3	13	834	840	852	895	19	22	22	19
娯楽接客員	14.8	27.4	37.0	48.9	18	14	12	11	12.6	9.5	11.9	8	9	6	1061	1100	1045	1041	8	7	8	9
各種学校・ 専修学校教員	21.5	15.0	37.9	46.0	12	19	11	12	-6.5	23.0	8.1	27	1	9	2383	4012	4674	4670	3	2	2	2
パン・ 洋生菓子製造工	53.4	61.9	58.8	45.8	7	8	7	13	8.5	-3.1	-13.0	10	24	28	819	905	809	881	21	16	27	21
警備員	16.2	8.2	23.9	41.7	15	26	19	14	-8.0	15.7	17.7	28	6	2	1070	922	932	980	7	14	14	14
高等学校教員	15.2	15.5	32.3	40.9	17	17	14	15	0.3	16.9	8.6	22	4	8	2619	3355	3313	3332	2	3	3	3
ワープロ・ オペレーター	9.9	15.1	22.9	40.0	21	18	22	16	5.2	7.8	17.1	13	12	3	1054	1025	1040	1003	9	9	9	13
薬剤師	8.7	9.9	25.2	39.0	23	22	17	17	1.2	15.3	13.8	20	8	5	1659	1889	2127	2083	4	4	4	4
医師	10.5	11.8	33.8	34.8	19	20	13	18	1.3	22.0	1.0	19	2	26	6470	8352	10307	9632	1	1	1	1
歯科衛生士	0.7	9.0	24.5	34.0	28	25	18	19	8.3	15.5	9.6	11	7	7	937	1085	1266	1291	12	8	7	7
合成樹脂製品形成工	39.0	32.8	31.0	30.9	9	12	15	20	-6.2	-1.8	-0.1	26	23	27	784	793	869	827	26	27	20	26
機械組立工	35.8	33.5	23.8	30.1	10	11	20	21	-2.3	-9.7	6.3	25	26	12	794	826	851	871	24	24	23	22
電子計算機オペレーター	9.5	27.6	23.1	25.6	22	13	21	22	18.1	-4.5	2.5	4	25	22	973	954	993	1014	11	13	11	11
ミシン縫製工	15.6	18.0	17.8	19.8	16	16	23	23	2.4	-0.1	2.0	18	21	24	703	754	752	822	28	28	28	28
看護補助者	8.4	9.1	12.9	18.5	24	24	26	24	0.7	3.8	5.6	21	17	14	918	1024	1003	1027	14	10	10	10
保育士 (保母・保父)	7.1	10.4	15.2	18.5	26	21	25	25	3.4	4.8	3.3	17	14	20	859	956	970	968	18	12	13	15
准看護師	10.5	9.7	15.9	18.3	20	23	24	26	-0.8	6.2	2.4	24	13	23	1270	1365	1621	1397	6	6	5	6
看護師	7.1	7.1	11.0	18.0	25	27	27	27	-0.1	3.9	7.0	23	16	10	1383	1443	1576	1563	5	5	6	5
幼稚園教諭	1.5	5.9	9.8	14.5	27	28	28	28	4.4	3.9	4.7	15	15	17	1006	980	982	1082	10	11	12	8

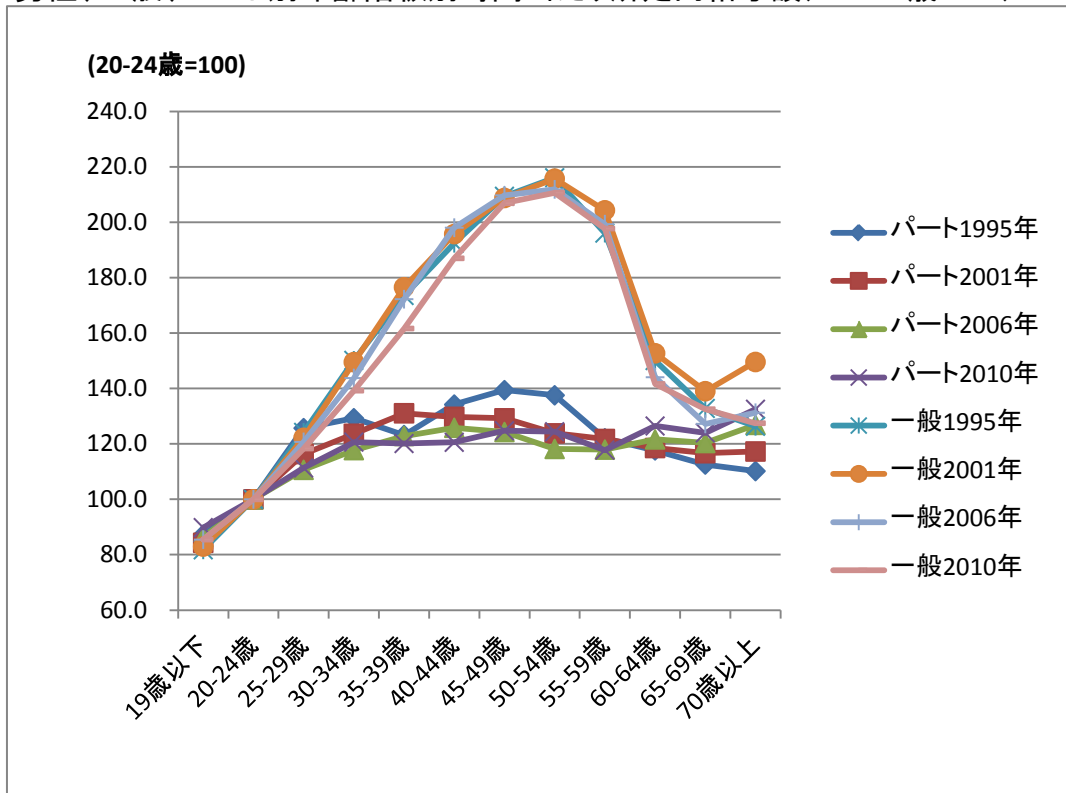
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計

(注)1. 民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそらえた。

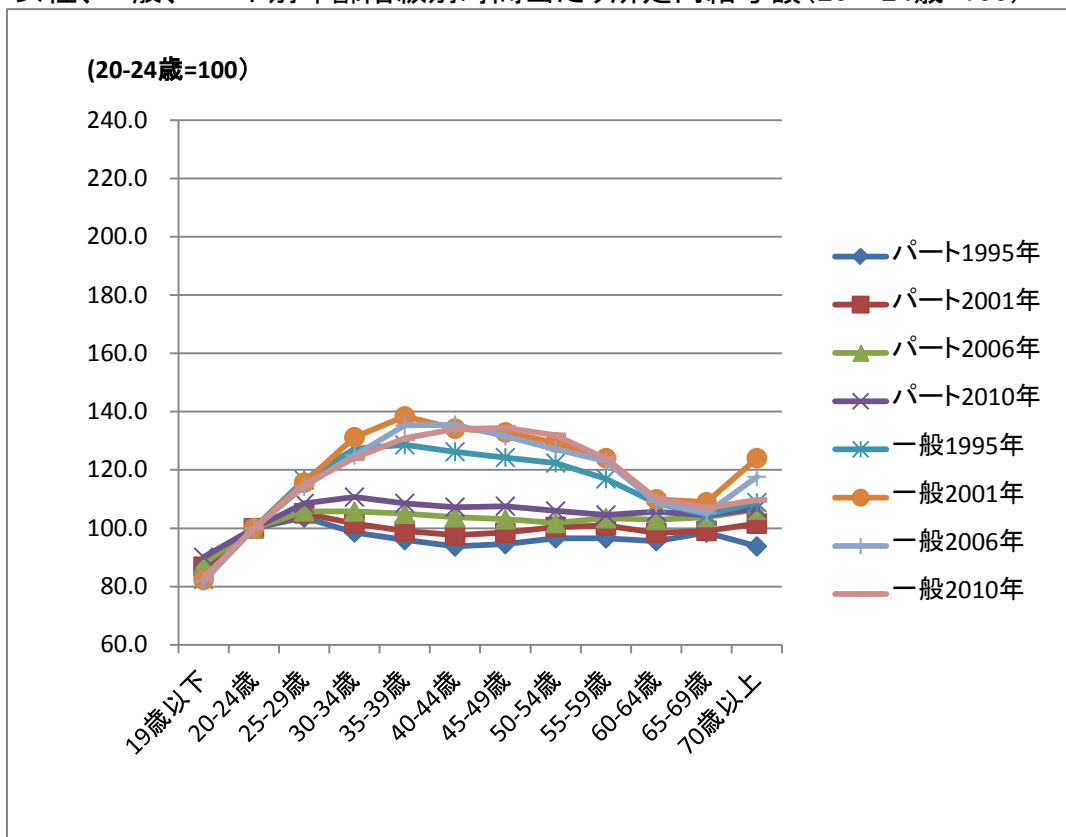
2. 時間当たり所定内給与額は、一般(パートタイム)労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。
3. 1995、2001、2006、2010年にパートタイム労働者、一般労働者のいずれも賃金データの存在する87職種の労働者のうち、「平成15年版労働経済白書」を参考に、2010年の女性パートタイム労働者数が5000人以上の職種(28職種)について表に示した。
4. パートタイム労働者割合は、女性一般労働者と女性パートタイム労働者の合計に占める女性パートタイム労働者の割合。
5. 28職種のパートタイム労働者は、2010年のパートタイム労働者割合の高い順に表示。

図表6 パートタイム労働者と一般労働者の年齢階級別賃金カーブ

男性、一般、パート別年齢階級別時間当たり所定内給与額(20~24歳=100)



女性、一般、パート別年齢階級別時間当たり所定内給与額(20~24歳=100)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計

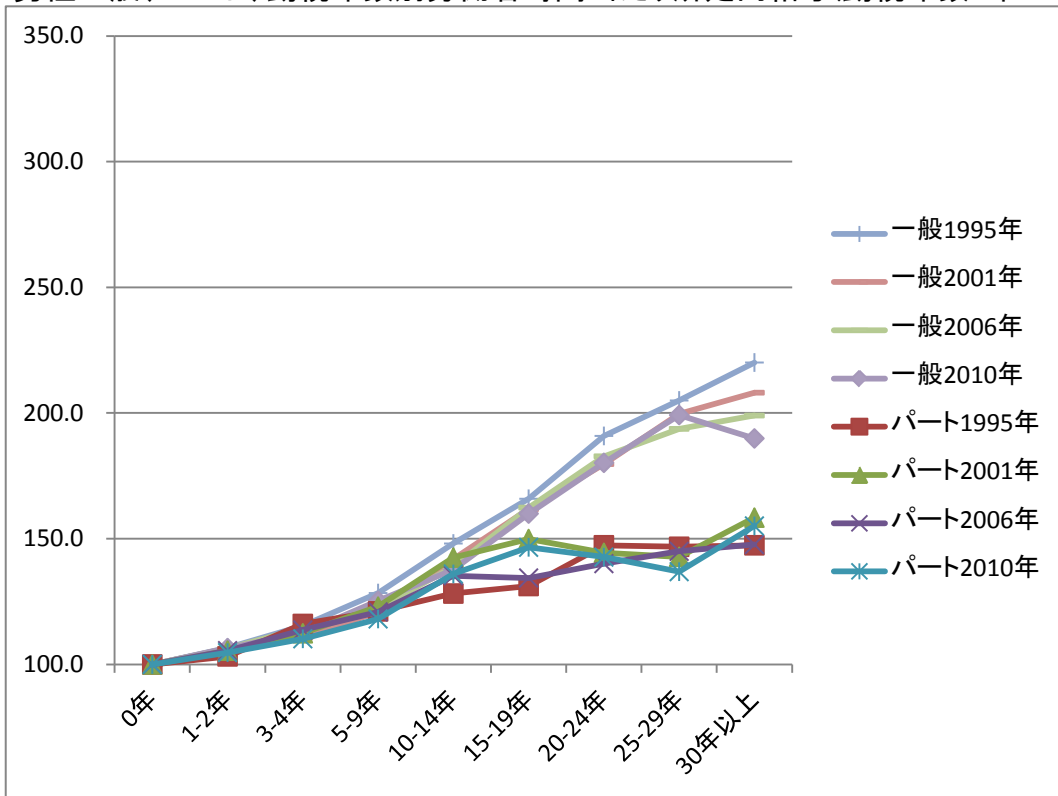
(注) 1. 民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそろえた。

2. 時間当たり所定内給与額は、一般(パートタイム)労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。

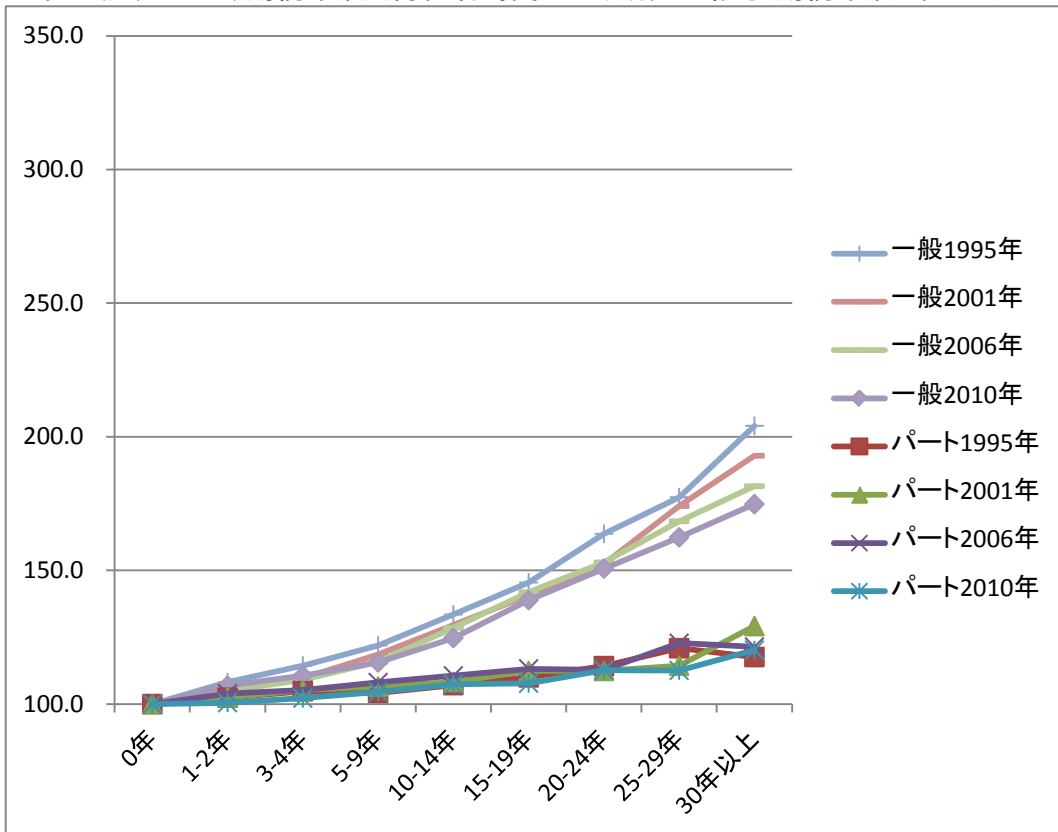


図表7 一般労働者とパートタイム労働者との勤続年数別賃金カーブ

男性一般、パート、勤続年数別労働者時間当たり所定内給与(勤続年数0年=100)



女性一般、パート、勤続年数別労働者時間当たり所定内給与(勤続年数0年=100)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計

- (注) 1. 民営企業規模10人以上、復元労働者ベースによる集計。集計方法は公表報告書にそろえた。  
 2. 時間当たり所定内給与額は、一般(パートタイム)労働者とも、各労働者ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間で割った値を求め、これを一般(パートタイム)労働者について平均したもの。

図表8 一般労働者、パートタイム労働者の賃金構造の違いに関する分析

		男性			女性			
		一般労働者の 係数	パートタイム 労働者の係数	係数差 (一般-パート)	一般労働者の 係数	パートタイム 労働者の係数	係数差 (一般-パート)	
年齢(1次項)	1995年	0.0759	0.0321	0.0438	0.0306	0.0047	0.0259	
	2001年	0.0723	0.0297	0.0426	0.0327	0.0052	0.0275	
	2006年	0.0709	0.0217	0.0492	0.0296	0.0079	0.0217	
	2010年	0.0673	0.0166	0.0507	0.0322	0.0084	0.0238	
勤続年数(1次項)	1995年	0.0135	0.0139	-0.0004	0.0214	0.0085	0.0129	
	2001年	0.0153	0.0173	-0.0020	0.0210	0.0110	0.0100	
	2006年	0.0184	0.0160	0.0024	0.0235	0.0104	0.0131	
	2010年	0.0215	0.0160	0.0055	0.0194	0.0086	0.0107	
企業規模	中企業 (100-999人)	1995年	0.0623	-0.0147	0.0770	0.0775	0.0546	0.0229
		2001年	0.0668	0.0065	0.0603	0.0774	0.0254	0.0520
		2006年	0.0735	-0.0031	0.0766	0.0735	0.0185	0.0550
		2010年	0.0761	-0.0181	0.0942	0.0843	0.0146	0.0697
	大企業 (1000人以上)	1995年	0.1657	-0.0185	0.1842	0.1737	0.0798	0.0939
		2001年	0.2022	-0.0069	0.2091	0.1741	0.0747	0.0994
		2006年	0.2224	-0.0281	0.2505	0.1525	0.0257	0.1268
		2010年	0.2212	-0.0043	0.2255	0.1794	0.0423	0.1371

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(1995年、2001年、2006年、2010年)の

個票データを用いた賃金関数の推計結果による

(注) 1. 賃金関数は、男女別に、一般、パートタイム労働者別、及び一般パートタイム労働者計について  
民営企業規模10人以上を対象に、還元倍率による重み付き最小二乗法で推計。

(労働者の集計方法は公表報告書にそろえた)

推計式は、 $\ln W_i = \alpha + \beta X_{ij} + u_i$

$\ln W$ は時間当たり所定内給与の自然対数、 $X_j$ は年齢等賃金に影響を与える要因、 $u$ は誤差項  
賃金関数の考え方は付注1参照。

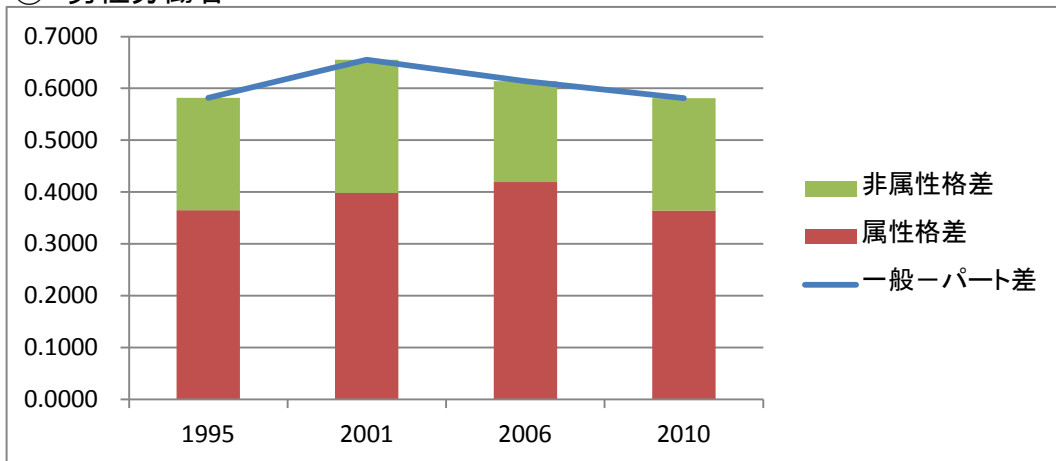
2. 表に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、産業ダミー、地域ダミーを  
変数に加えているが、わかりやすくするため、表から省略している。

なお、産業の区分(平成14年産業分類、大分類)、地域の区分(11区分)は付注1参照。

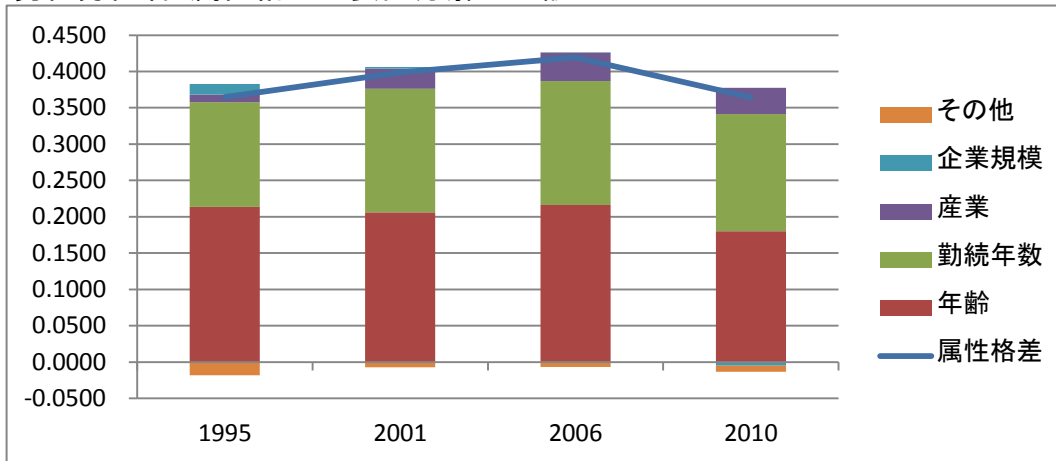
3. 企業規模は、小企業(10-99人)を基準としている。

図表9 一般労働者、パートタイム労働者の賃金格差の要因分解

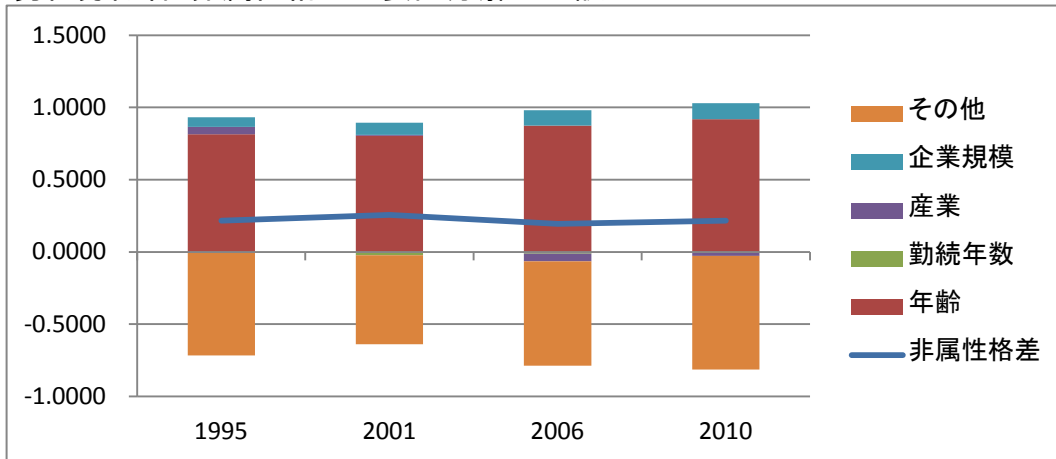
① 男性労働者



男性労働者・属性格差の要因分解の内訳



男性労働者・非属性格差の要因分解の内訳

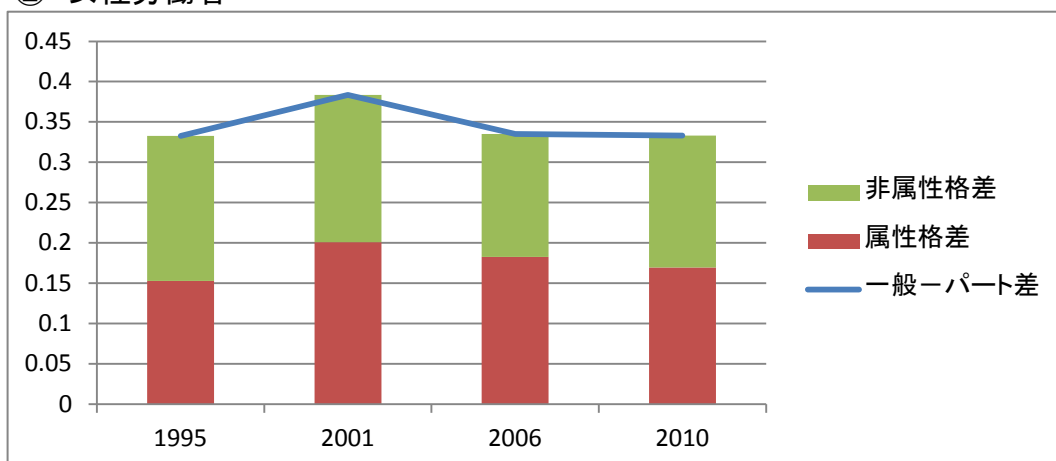


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データによる賃金関数の推計結果

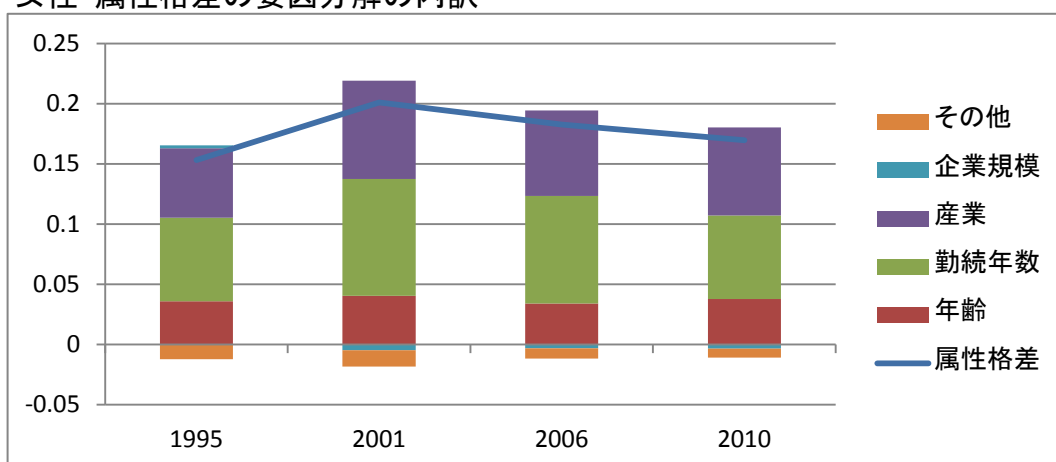
(復元倍率による重み付き最小二乗法)により計算(民営、企業規模10人以上)

- (注) 1. 一般パート賃金格差＝一般労働者賃金－パートタイム労働者賃金、賃金は時間当たり所定内給与額の自然対数値
2. 属性格差：一般労働者とパートタイム労働者で、年齢や勤続年数等に差がある等属性の差により生じる格差  
 非属性格差：一般労働者、パートタイム労働者で、例えば、年齢1歳当りの賃金に表れる評価の違いにより生じる格差
3. 「属性格差」の「その他」は地域、「非属性格差」の「その他」は地域、定数項の効果。
4. 要因分解の方法は付注2参照。

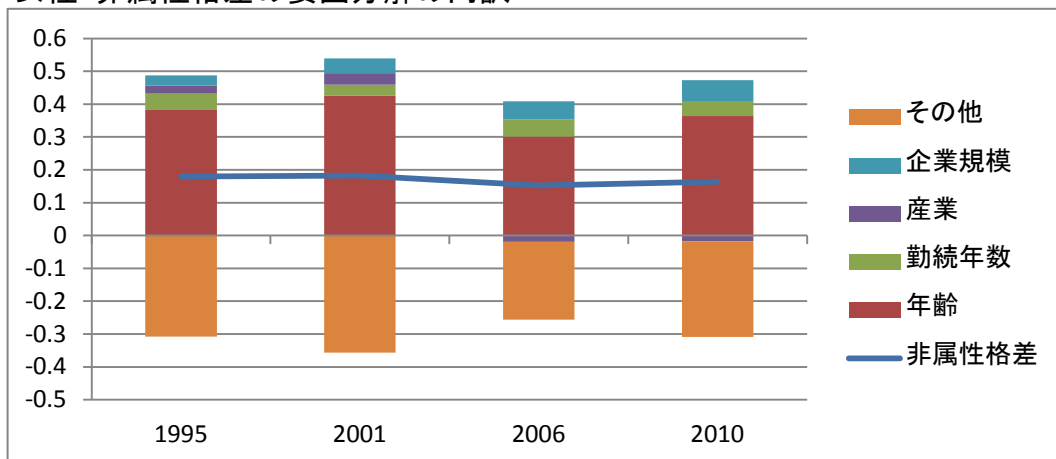
## ② 女性労働者



### 女性・属性格差の要因分解の内訳



### 女性・非属性格差の要因分解の内訳



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データによる賃金関数の推計結果

(復元倍率による重み付き最小二乗法)により計算(民営、企業規模10人以上)

(注) 1. 一般パート賃金格差＝一般労働者賃金－パートタイム労働者賃金、賃金は時間当たり所定内給与額の自然対数値

2. 属性格差：一般労働者とパートタイム労働者で、年齢や勤続年数等に差がある等属性の差により生じる格差

非属性格差：一般労働者、パートタイム労働者で、例えば、年齢1歳当りの賃金に表れる評価の違いにより生じる格差

3. 「属性格差」の「その他」は地域、「非属性格差」の「その他」は地域、定数項の効果。

4. 要因分解の方法は付注2参照。

## 付注1 賃金関数について

一般労働者、パートタイム労働者、一般及びパートタイム労働者合計の賃金関数の推定式は、(1) 式で示す。(添え字  $i$  は個人  $i$ )

$$\ln W_i = \alpha + \beta X_{ij} + u_i \dots (1)$$

$X_{ij}$ : 年齢、年齢二乗、勤続年数、勤続年数二乗、企業規模ダミー、産業ダミー、地域ダミー

$\ln W$ : 時間当たり所定内給与の自然対数

$X_j$ : 賃金に影響を与える各要因(年齢、年齢二乗、 $\dots$ )

$U$ : は誤差項。

以下の式で添字  $o, p$  を付ける場合、各々一般労働者、パートタイム労働者を示す。

賃金関数の推定は、一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差の状況をみる場合によく用いられる、民営企業規模 10 人以上の企業の労働者で、公表報告書の集計対象となる一般労働者、パートタイム労働者について、復元倍率による重み付き最小二乗法を用いて行った。賃金の自然対数をとるのは、賃金関数が人的資本理論に基づいて定式化されているという理論的な理由の他に、説明変数が 1 単位増加する場合(例: 勤続年数が 1 年上昇する場合)、賃金は何%ポイント上昇(下落)するかをみるため等である。

ダミー変数は各個人属性について、基準(ベース)となる属性に比べ賃金がどの程度上昇(下落)するかを計測するため導入している(当該属性の時 1、それ以外の時 0 となる変数)。

賃金に影響を与える要因として年齢、勤続年数、企業規模、産業、地域を考えている。年齢の二乗項、勤続年数の二乗項は年齢ないし勤続年数と賃金の関係を 2 次関数で表現するため導入している。

「賃金構造基本統計調査」では、パートタイム労働者については学歴を調べていないため、賃金関数の説明変数に学歴は加えていない。

職種についても賃金関数の説明変数に加えていない。これは、前述したように、「賃金構造基本統計調査」では、すべての職種を調査しておらず、調査対象職種のカバー率も高くなく、また、役職と職種が重複する場合は職種集計がされない(しかも役職を記載するのは企業規模 100 人以上の場合) ためである。

役職も企業規模 100 人以上しか調査していないため、賃金関数の説明変数に加えていない。

説明変数のうち、企業規模は小企業(10~99 人規模)を基準に中企業(100-999 人)、大企業(1000 人以上)についてダミー変数を設定。

産業については、この間、日本標準産業分類の改定が行われているので、なるべく、最新の産業分類に近いもので、大分類ベースで概ね組み替えが可能な「平成 14 年改定産業分類」ベースで分析を行った。1995、2001、2010 年について産業分類の組み替えを行った。大分類は、製造業を基準に、鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食

店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)についてダミー変数を設定。

地域は、JILPT 資料シリーズ No. 75 「男女間賃金格差の経済分析」(2010)を参考に、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準に、北海道(北海道)、東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、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)についてダミー変数を設定。

## 付注2 賃金関数による一般労働者、パートタイム労働者の賃金格差の要因分解(一時点)について

一般労働者、パートタイム労働者の賃金格差の規定要因(一時点)は、以下の(2)式で示される(この方法をOaxaca分解と呼ぶ)。<sup>1</sup>

$$\ln W_o - \ln W_p = \frac{(X_o - X_p) \beta^* + X_o (\beta_o - \beta^*) + X_p (\beta^* - \beta_p)}{\cdot \cdot} \quad (2)$$

①属性格差    ②非属性格差(一般の利得)    ③非属性格差(パートの損失)

Wは賃金、Xは賃金に影響を与える各要因(説明変数)、 $\beta$ は説明変数Xの係数、oは一般労働者、pはパートタイム労働者、 $W$ 、 $X$ は $W$ 、 $X$ の平均値。 $\beta^*$ は一般労働者とパートタイム労働者のサンプルを一緒にしたサンプル全体の賃金関数から得られる係数で、労働市場で差別等が存在しないという仮定の下に導出されるものであり、一般、パートタイム労働者にも共通な尺度で評価が与えられる場合の係数値を意味する。

平均値でみた一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は3つの要因に分解される(本文及び図表では、②と③の効果をまとめて「非属性効果」としている)。

<sup>2</sup>

- ①右辺第1項  $(X_o - X_p) \beta^*$ : 一般労働者、パートタイム労働者の個人属性の差を $\beta^*$ で評価したもので、一般労働者、パートタイム労働者間で個人属性に差(勤続年数の差等)が生じているために生じる格差で「属性格差」
- ②右辺第2項  $X_o (\beta_o - \beta^*)$ : サンプル全体での評価 $\beta^*$ に比べ、現実には一般労働者がより高い評価 $\beta_o$ (年齢1歳当たりの評価が相対的に高い等)を受けている

<sup>1</sup> 分析の枠組みの詳細は、Oaxaca, Ronald and Michael R. Ransom(1994) "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials," *Journal of Econometrics*, Vol.61, No.1, pp5-21. なお、同論文での"advantage", "disadvantage"を、JILPT資料シリーズ No75. 「男女間賃金格差の経済分析」(2010)を参考にそれぞれ「利得」、「損失」と訳した。

<sup>2</sup> 詳細は、Nuemark, David(1988) "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination," *Journal of Human Resources*, Vol.23, No.3, pp279-295.

ために、一般労働者が享受している利得

- ③右辺第3項  $Xp(\beta^* - \beta_p)$  : サンプル全体での評価  $\beta^*$  に比べ、現実にはパートタイム労働者の評価  $\beta_p$  が低いために、パートタイム労働者が負担している損失。第2項及び第3項はいずれも一般労働者、パートタイム労働者で賃金関数の評価(係数の大きさ)に差が生じるために生じる格差で「非属性格差」(非属性格差全体の大きさは一般労働者の利得とパートタイム労働者の損失の合計)を意味する。