

第5表 役職を含む賃金関数の推定結果(企業規模100人以上, 男女計)

	2000年		2006年		2時点の格差
	係数	t値	係数	t値	
年齢	0.044 ***	161.22	0.040 ***	138.68	0.004
年齢二乗	0.000 ***	-149.42	0.000 ***	-133.15	0.000
勤続年数	0.022 ***	152.65	0.023 ***	165.42	-0.002
勤続年数二乗	0.000 ***	-10.25	0.000 ***	-30.85	0.000
学歴(高卒)					
中卒	-0.128 ***	-89.88	-0.115 ***	-54.90	-0.014
短大卒	0.059 ***	53.22	0.075 ***	60.60	-0.016
大卒	0.240 ***	277.09	0.280 ***	292.92	-0.040
産業(製造業)					
鉱業	0.084 ***	13.96	0.159 ***	22.25	-0.075
建設業	0.078 ***	49.64	0.044 ***	16.88	0.034
電気・ガス・熱供給業・水道業	0.198 ***	126.09	0.211 ***	106.53	-0.013
運輸・通信業	0.051 ***	44.50	0.008 ***	5.29	0.043
卸売・小売業・飲食店	-0.029 ***	-22.03	-0.066 ***	-47.72	0.036
金融・保険業	0.042 ***	32.11	0.020 ***	14.12	0.022
不動産業	0.082 ***	22.35	0.097 ***	36.08	-0.015
サービス業	0.083 ***	85.60	0.055 ***	48.15	0.028
企業規模(中企業)					
大企業	0.130 ***	179.22	0.134 ***	159.58	-0.004
役職(非役職)					
部長	0.385 ***	164.37	0.459 ***	178.24	-0.074
課長	0.250 ***	160.69	0.309 ***	178.04	-0.059
係長	0.106 ***	69.15	0.132 ***	75.47	-0.026
職長	0.068 ***	26.69	0.097 ***	27.69	-0.029
その他の役職	0.179 ***	125.34	0.219 ***	133.13	-0.040
首都圏ダミー	0.118 ***	114.44	0.153 ***	118.88	-0.035
定数項	6.103 ***	1267.74	6.146 ***	1157.75	-0.044
観測数	715944		618178		
F値	52158.579		40462.017		
F値検定	0.000		0.000		
自由度調整済み決定係数	0.616		0.590		

出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注:1)\*\*\*, \*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2)学歴, 産業, 企業規模の(カッコ)は比較の基準とする学歴, 産業, 企業規模を指す。

3)2時点の格差=2006年の値-2000年の値

第6表 役職を含む賃金関数の推定結果(企業規模100人以上, 男性)

	2000年		2006年		2時点の格差
	係数	t値	係数	t値	
年齢	0.059 ***	184.29	0.058 ***	166.55	0.001
年齢二乗	-0.001 ***	-162.45	-0.001 ***	-153.58	0.000
勤続年数	0.016 ***	101.77	0.018 ***	106.72	-0.001
勤続年数二乗	0.000 ***	-6.73	0.000 ***	-18.53	0.000
学歴(高卒)					
中卒	-0.110 ***	-72.68	-0.109 ***	-47.27	-0.001
短大卒	0.048 ***	32.78	0.064 ***	37.71	-0.015
大卒	0.177 ***	195.02	0.206 ***	196.29	-0.029
産業(製造業)					
鉱業	0.042 ***	7.08	0.117 ***	16.51	-0.075
建設業	0.059 ***	37.59	0.018 ***	6.85	0.041
電気・ガス・熱供給業・水道業	0.169 ***	108.74	0.163 ***	82.55	0.006
運輸・通信業	-0.009 ***	-7.89	-0.058 ***	-37.86	0.049
卸売・小売業・飲食店	-0.025 ***	-17.00	-0.058 ***	-37.89	0.033
金融・保険業	0.097 ***	60.84	0.076 ***	44.71	0.021
不動産業	0.093 ***	23.18	0.090 ***	30.30	0.003
サービス業	0.075 ***	69.41	0.044 ***	34.26	0.031
企業規模(中企業)					
大企業	0.141 ***	180.74	0.153 ***	164.71	-0.012
役職(非役職)					
部長	0.341 ***	153.68	0.402 ***	162.67	-0.062
課長	0.202 ***	135.49	0.249 ***	146.14	-0.046
係長	0.063 ***	41.93	0.077 ***	43.66	-0.014
職長	0.013 ***	5.50	0.034 ***	10.15	-0.021
その他の役職	0.141 ***	100.08	0.166 ***	99.29	-0.025
首都圏ダミー	0.110 ***	99.81	0.146 ***	101.82	-0.036
定数項	5.888 ***	1041.76	5.877 ***	909.15	0.010
観測数	532253		433464		
F値	40498.195		29734.846		
F値検定	0.000		0.000		
自由度調整済み決定係数	0.626		0.601		

出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注:1)\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2)学歴、産業、企業規模の(カッコ)は比較の基準とする学歴、産業、企業規模を指す。

3)2時点の格差=2006年の値-2000年の値

第7表 役職を含む賃金関数の推定結果(企業規模100人以上, 女性)

	2000年		2006年		2時点の格差
	係数	t値	係数	t値	
年齢	0.025 ***	54.99	0.021 ***	47.13	0.004
年齢二乗	0.000 ***	-59.66	0.000 ***	-51.15	0.000
勤続年数	0.028 ***	105.68	0.027 ***	111.07	0.001
勤続年数二乗	0.000 ***	-12.23	0.000 ***	-19.15	0.000
学歴(高卒)					
中卒	-0.156 ***	-54.06	-0.135 ***	-35.52	-0.021
短大卒	0.131 ***	80.31	0.154 ***	88.39	-0.023
大卒	0.262 ***	123.90	0.301 ***	153.27	-0.039
産業(製造業)					
鉱業	0.068 ***	4.08	0.121 ***	5.93	-0.053
建設業	0.056 ***	13.00	0.064 ***	8.91	-0.008
電気・ガス・熱供給業・水道業	0.199 ***	45.10	0.263 ***	46.38	-0.064
運輸・通信業	0.136 ***	46.40	0.079 ***	22.65	0.058
卸売・小売業・飲食店	0.036 ***	14.92	0.014 ***	5.52	0.022
金融・保険業	0.121 ***	55.45	0.130 ***	54.60	-0.009
不動産業	0.075 ***	10.91	0.131 ***	26.54	-0.056
サービス業	0.172 ***	96.75	0.157 ***	76.54	0.015
企業規模(中企業)					
大企業	0.104 ***	72.41	0.097 ***	62.38	0.007
役職(非役職)					
部長	0.533 ***	31.58	0.591 ***	41.99	-0.059
課長	0.325 ***	40.36	0.359 ***	51.35	-0.034
係長	0.139 ***	27.81	0.171 ***	35.52	-0.032
職長	-0.033 ***	-3.06	-0.015 ***	-1.14	-0.018
その他の役職	0.138 ***	31.14	0.194 ***	42.55	-0.056
首都圏ダミー	0.143 ***	69.16	0.173 ***	75.99	-0.030
定数項	6.332 ***	806.77	6.345 ***	774.51	-0.013
観測数	183690		184713		
F値	7911.1109		7560.974		
F値検定	0.000		0.000		
自由度調整済み決定係数	0.486		0.474		

出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注:1)\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2)学歴、産業、企業規模の(カッコ)は比較の基準とする学歴、産業、企業規模を指す。

3)2時点の格差=2006年の値-2000年の値

第8表 2時点の男女間賃金格差に関するOaxaca 要因分解の結果分析1

単位:%

	2000年			2006年		
	属性格差	男性の利得	女性の損失	属性格差	男性の利得	女性の損失
年齢	5.25	75.62	123.93	3.34	92.32	128.47
勤続年数	22.51	-11.86	-6.95	22.35	-12.78	-3.39
学歴	7.70	-4.42	-3.17	9.20	-6.48	-3.57
産業	0.77	-3.62	-11.31	0.32	-3.07	-15.82
企業規模	2.98	-0.16	-1.33	1.76	1.91	1.01
地域	0.53	-0.32	-0.68	0.19	-0.23	-0.38
定数項	-	-37.13	-58.33	-	-50.92	-64.24
合計	<b>39.72</b>	<b>18.12</b>	<b>42.16</b>	<b>37.16</b>	<b>20.75</b>	<b>42.08</b>

出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

注:表の数値は各要因の寄与率を示す。

第9表 2時点の男女間賃金格差に関するOaxaca 要因分解の結果分析2

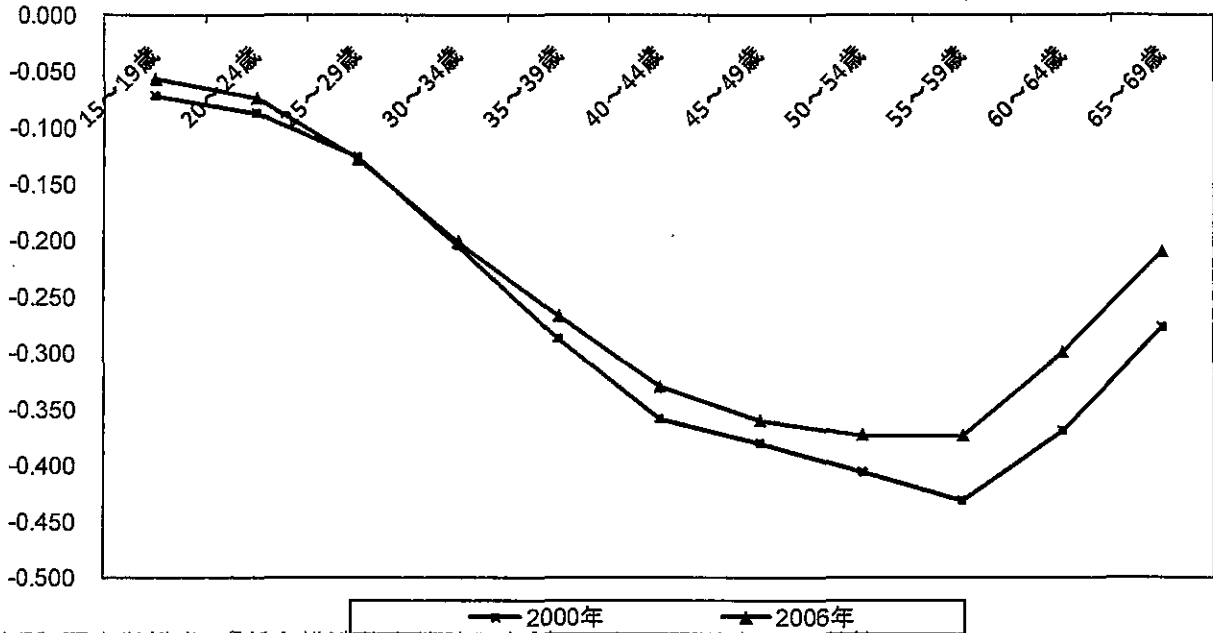
単位:%

	2000年			2006年		
	属性格差	男性の利得	女性の損失	属性格差	男性の利得	女性の損失
年齢	6.82	86.48	107.74	3.05	101.06	101.32
勤続年数	28.87	-18.14	-11.87	25.83	-16.67	-7.47
学歴	7.91	-4.71	-4.93	9.49	-6.83	-5.52
産業	0.40	-2.08	-11.66	1.07	-1.74	-16.65
企業規模	2.09	1.24	2.65	0.96	1.94	3.61
役職	10.29	-2.76	0.00	13.17	-3.69	-0.16
地域	0.41	-0.26	-0.66	0.08	-0.17	-0.47
定数項	0.00	-47.33	-50.50	-	-58.80	-43.41
合計	<b>56.80</b>	<b>12.43</b>	<b>30.77</b>	<b>53.65</b>	<b>15.11</b>	<b>31.24</b>

出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。

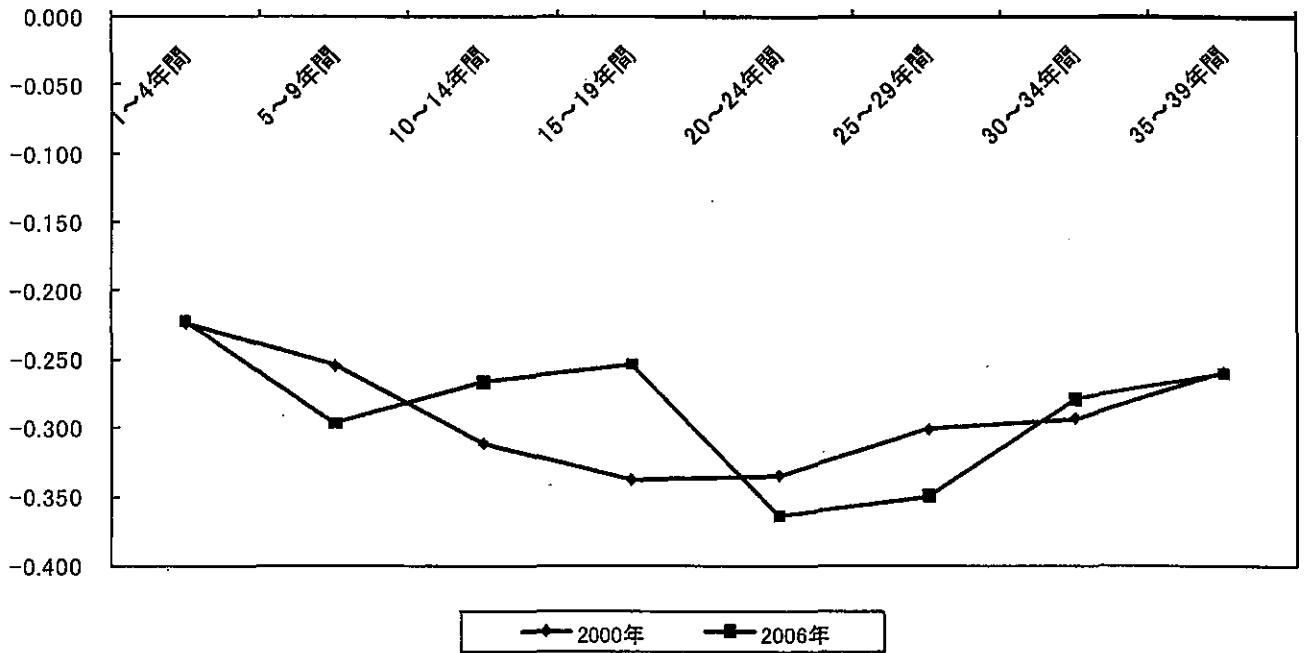
注:表の数値は各要因の寄与率を示す。

第1図 年齢階層別の男女間賃金格差の推定結果



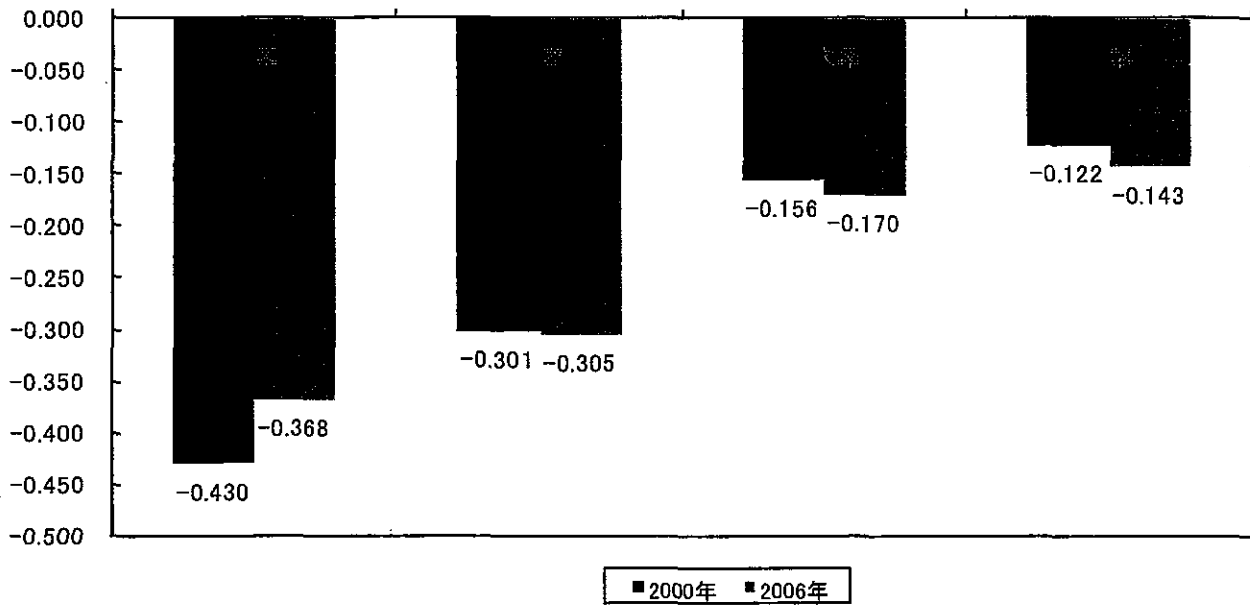
出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。  
 注:図の数値は勤続年数、学歴、企業規模、産業、地域を統御した年齢別の賃金関数による女性ダミーの推定値である。被説明変数は時間当たり賃金率の自然対数である。

第2図 勤続年数別の男女間賃金格差の推定結果



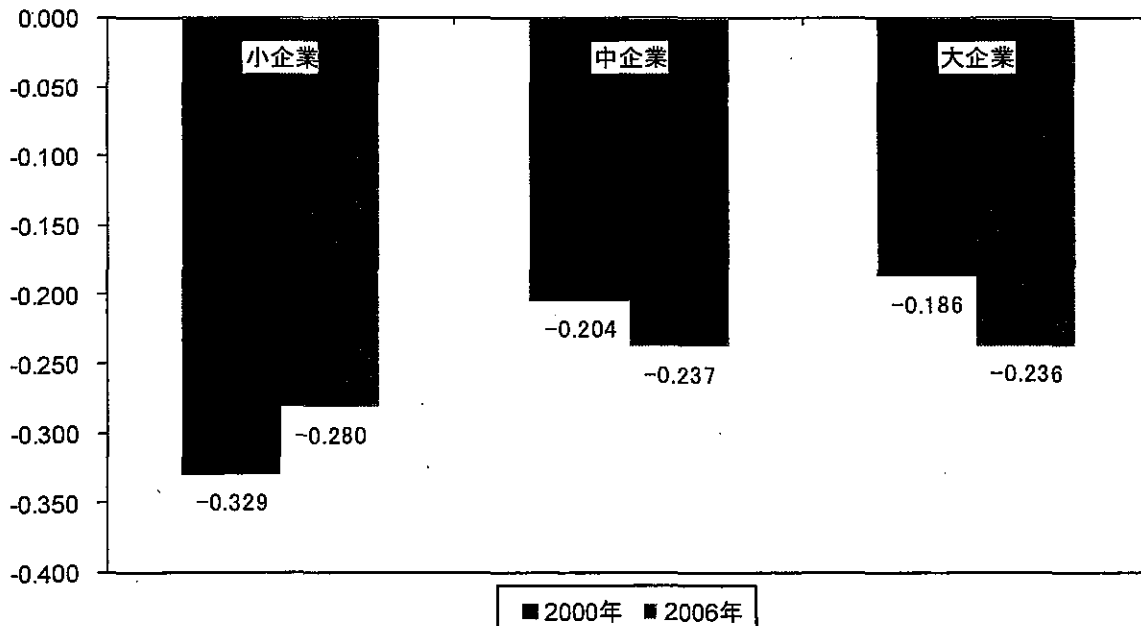
注:図の数値は年齢、学歴、企業規模、産業、地域を統御した勤続年数別の賃金関数による女性ダミーの推定値である。被説明変数は時間当たり賃金率の自然対数である。

第3図 学歴別の男女間賃金格差の推定結果



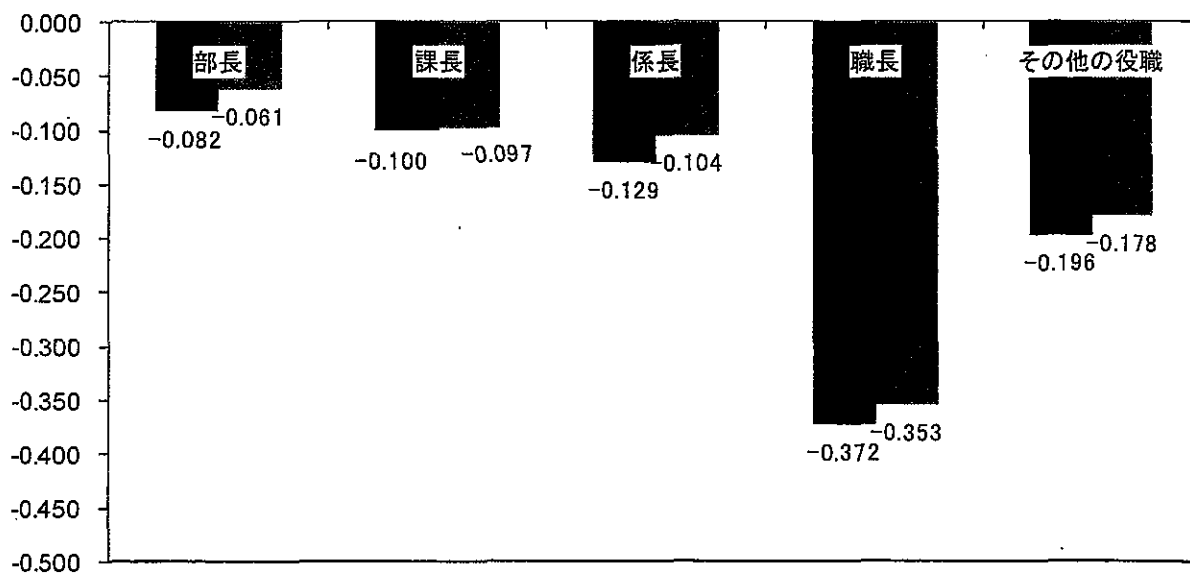
注: 図の数値は年齢、勤続年数、企業規模、産業、地域を統御した学歴別の賃金関数による女性ダミーの推定値である。被説明変数は時間当たり賃金率の自然対数である。

第4図 企業規模別の男女間賃金格差の推定結果



出所: 厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算。  
 注: 図の数値は年齢、勤続年数、学歴、産業、地域を統御した企業規模別の賃金関数による女性ダミーの推定値である。被説明変数は時間当たり賃金率の自然対数である。

第5図 役職別の男女間賃金格差の推定結果



出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年・2006年)より計算。

注:図の数値は年齢、勤続年数、学歴、企業規模、産業、地域を統御した役職別の賃金関数による女性ダミーの推定値である。被説明変数は時間当たり賃金率の自然対数である。





## 2. 企業内の雇用管理・昇進と男女間賃金格差(中間作業報告)

(「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」(平成20年6月17日)提出資料)

労働政策研究・研修機構

### 1 分析目的

企業の雇用管理や昇進が、男女間賃金格差に与える影響を検証する。

企業内で女性の能力を発揮できるような雇用管理ができていようかどうかは、企業内での男女間賃金格差に影響すると考えられる。また、昇進の状況に男女間で相違があれば、男女間賃金格差に影響するものと考えられる。

そこで、今回の分析では、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どうか、も併せて、検証する。

先行研究として、阿部(2002)があるが、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。

$$\ln W = \alpha_1 + \alpha_2 \text{female} + X\alpha_3 + u \quad (1)$$

ここで、 $\ln W$  は、所定内賃金に自然対数を取ったものである<sup>1</sup>。female は女性ダミーであり、 $\alpha_2$  が男女の賃金格差の大きさを表す。X はコントロール変数であり、男性ダミー、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、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いる。変数の定義については第1表を参照。u は誤差項である。

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、ここでは、(1)式の賃金関数に役職ダミー(部長級(bucho)、課長級(kacho)、係長級(kakari)、職長級(shokucho)、その他役職(tayaku)、該当役職なし(noyaku))と役職ダミーと女性ダミ

<sup>1</sup>所定内賃金=(きまって支給する現金給与額-超過労働給与額)/所定内実労働時間数

一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。賃金関数は以下のようになる。

$$\ln W = \beta_1 + \beta_2 \text{female} + \beta_3 \text{ bucho} + \beta_4 \text{ kacho} + \beta_5 \text{ kakari} + \beta_6 \text{ shokucho} + \beta_7 \text{ tayaku} + \beta_8 \text{ bucho} \cdot \text{female} + \beta_9 \text{ kacho} \cdot \text{female} + \beta_{10} \text{ kakari} \cdot \text{female} + \beta_{11} \text{ shokucho} \cdot \text{female} + \beta_{12} \text{ tayaku} \cdot \text{female} + \lambda \beta_{13} + u \quad (2)$$

女性が部長になったときの効果は $\beta_2 + \beta_3 + \beta_8$ で表すことができる。男性が部長になったときの効果は $\beta_3$ 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。

コース別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(2)式の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>2</sup>。尚、「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。

### 3 データ

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」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。「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、セクハラ対策等の統計が利用可能である。なお、「賃金構造基本統計調査」は事業所に対する調査、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間企業を対象とする企業調査である。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）、あるいは本社等の労働者の状況である点等、留意が必要である。

<sup>2</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。

サンプルは、常用労働者のうち一般労働者とする<sup>3</sup>。これは、「1. 男女間賃金格差の変化及びその規定要因：2000～2006年」の分析と整合性を持たせるためである。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、今回の分析では、企業規模100人未満の企業はサンプルから脱落することになる。

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。

記述統計量は第2表の通りである。分析対象企業全体の男性の平均賃金(時間当たり所定内給与)は2000年2479円、2006年2503円、女性は2000年1538円、2006年1511円であり、女性の賃金の男性の賃金に対する比率は2000年が62.0%(1538/2479)、2006年が60.4%(1511/2503)とやや格差が拡大している。コース別雇用管理制度がある企業とコース別雇用管理制度がない企業に分けると、コース別雇用管理制度のある企業は男性の平均賃金は2000年2715円、2006年2827円、女性は2000年1659円、2006年1712円であり、コース別雇用管理のない企業は、男性の平均賃金は2000年2365円、2006年2265円、女性は2000年1487円、2006年1371円と、男女ともコース別雇用管理制度のある企業で賃金水準が高い。女性の賃金の男性の賃金に対する比率はコース別雇用管理制度がある企業は2000年が61.1%、2006年は60.6%とわずかに格差が拡大、コース別雇用管理制度のない企業は2000年の62.9%が2006年60.5%と格差がやや拡大し、2006年は、ほぼ同程度の格差となっている。

こうした賃金水準の違い等は、勤続年数、学歴、企業規模等の属性の違いも影響していると考えられる。「賃金構造基本統計調査」により、労働者の属性を見ると、男女とも、勤続年数は、コース別雇用管理制度のある企業、経験年数はコース別雇用管理制度のない企業が長く、経験年数と勤続年数の差は、コース別雇用管理のある企業で小さい。コース別雇用管理制度のある企業で同一企業で継続就業している労働者が相対的に多

<sup>3</sup> 「賃金構造基本調査」では、2005年以降、雇用形態について常用労働者(さらに「正社員・正職員」と「正社員・正規職員以外」の別、「雇用期間の定め無」と「雇用期間の定め有」の別に把握)と臨時労働者を調べている。常用労働者の就業形態については一般労働者と短時間労働者に分類している。2000年調査では臨時労働者は調べていない。また、常用労働者の雇用形態区分も、2006年と異なっている。なお、就業形態は一般労働者とパートタイム労働者に分類しているが、内容は2006年と同じである。

いことを示唆している。コース別雇用管理制度が大企業を中心に導入が進んでいることもあり、男女とも、コース別雇用管理制度のある企業の場合、1000人以上企業に勤める労働者の割合が過半数を上回っている。なお、コース別雇用管理制度のある企業に勤める労働者の割合は男性が2000年の30.5%(12476/40864)から2006年36.5%(9683/26495)、女性が2000年の27.3%(2696/9883)、2006年34.6%(2597/7506)に高まっている。また、学歴別には、コース別雇用管理のある企業の場合、男女とも大卒割合が高く、コース別雇用管理制度のない企業は高卒の割合が高い。役職者の割合をみると、全体では男性が4割程度、女性は1割弱であるが、男女ともコース別雇用管理制度のある企業の方が役職者の割合が高い。しかし、女性に占める課長以上の割合は、コース別雇用管理制度のない企業がやや高くなっている。

#### 4 推計結果

##### 4.1 コース別雇用管理と賃金構造

次に、記述統計量の結果も踏まえ、コース別雇用管理制度が賃金構造にどう影響しているのか、(2)式を2000年、2006年について、全体及びコース別雇用管理制度の有無別に推定を行ってみた(第3表、第4表)。

2000年についてみると(第3表)、女性ダミー係数は、コース別雇用管理制度のある企業、ない企業とも負の値であるが有意でなく、他の要因を調整すると、男女間に賃金格差はみられないことを示唆している。女性ダミーと経験年数の交差項はともに負で有意だが、コース別雇用管理制度のある企業の方が数値が小さく、相対的に経験年数の評価が低い。女性ダミーと勤続年数の交差項、女性ダミーと役職ダミーの交差項(係長、課長)はともに正で有意であるが、コース別雇用管理制度のある企業の方が大きい。女性の勤続年数の効果、昇進による賃金上昇が、コース別雇用管理制度のある企業の方が大きい(ただし、2000年では、部長ダミーの交差項はコース別雇用管理制度のない企業で有意に正)。他方、女性ダミーと短大卒、大卒ダミーの交差項は、コース別雇用管理制度のない企業で、係数が有意に正であり、女性の高学歴者の評価が高い。

2006年では、女性ダミー係数は、全体で有意に負で、2000年より数値が小さくなっているが、コース別雇用制度のある企業は負であるものの、有意でなく、コース別雇用管理制度のない企業で負で10%水準であるが有意となっている。

その他の係数の傾向は2000年とほぼ同様であるが、女性ダミーとの各種要因の交差項の係数は、コース別雇用管理制度のある企業の部長ダミー、コース別雇用管理制度のない企業の課長ダミーで大きくなっているものの、それ以外は2000年に比べやや縮小の動きがみられる。

#### 4.2 コース別雇用管理と内部昇進

次に、内部昇進と賃金格差についてみてみよう。第3表、第4表の推計結果から役職の効果を計算したものが第5表である。ここでは役職のない男性が基準となっている。

例えば、2000年の男性の係長の効果はコース別雇用管理制度のある企業で0.06であるが、これは役職のない男性と比べ、係長の男性は6.0%賃金が高いということを表す。

最初に2000年の結果についてみると、役職がない場合、女性の賃金は男性よりもコース別雇用管理制度がある企業は0.7%低い、コース別雇用管理制度がない企業では1.4%低いが、係長になるとその差は逆転する。部長では、女性の方がコース別雇用管理制度がある企業は16.5%、コース別雇用管理制度がない企業では35%高い。

また、男女差は、コース別雇用管理制度のある企業の方が、コース別雇用管理がない企業より、役職のない場合のギャップは小さく、逆転後の水準は大きい傾向にある。

この傾向は2006年になっても同様である。ただし、コース別雇用管理制度がある企業の部長、コース別雇用管理制度のない企業の課長を除き、男女差は小さくなっている。また、役職につかない場合の男女差は拡大している。

ある一定の役職以上では、女性の方が賃金が高くなる点については、二つの可能性が考えられる。第一に、ある一定の役職以上では、女性の賃金上昇が早くなるように制度設計されているということである。第二に、ある一定の役職以上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。これらの可能性を識別するには、個人の観測できない能力を除去するパネル推計が必要であり、今回のデータではこれを明らかにすることができない。しかしながら、第2表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。また、2000年と2006年を比較して役職による賃金上昇の効果が減少していることもこの説を裏付ける。

#### 5. まとめ

コース別雇用管理制度と賃金構造、昇進との関係について、2000年、2006年について、整理したところ、

- ・コース別雇用管理制度のある企業、コース別雇用管理制度のない企業での男女間賃金格差の水準は、2000年は、コース別雇用管理制度のある企業がやや大きかったが、コース別雇用管理制度がない企業での格差がより拡大したことにより、2006年はほぼ同程度となっている。

- ・コース別雇用管理制度がある企業では、コース別雇用管理制度がない企業に比べ、女性の勤続や昇進に伴う評価が高く、学卒後の経験年数への効果が低い。

- ・女性が役職につくことで男女間賃金格差は縮小し、ある役職以上では女性の賃金は高くなるが、優秀な女性が役職につくので女性の賃金が高くなる効果も含むものである点注意が必要である。

という事実が確認された。

#### 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。

第1表 変数の定義

変数	
lnwage	対数賃金。賃金=時間当たり所定内賃金=所定内給与/所定内労働時間
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)、短大・高専卒(juniore)、大学・大学院卒(college)ダミーを作成。高卒者をレファレンスとする。
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)ダミーを作成する。役職なしをレファレンスとする。
ind	鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸通信業、卸・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業ダミーを作成。製造業をレファレンスとする。
size	企業規模100-499、500-999人、1000-4999人、5000人以上ダミーを作成。企業規模100-499人をレファレンスとする。
area	北海道、東北、関東、甲信越、北陸、東海、中国、近畿、四国、九州ダミーをそれぞれ作成。レファレンスは関東である。
union	労働組合有=1、労働組合無=0

第2表 記述統計量(1)

変数	2000年 計 男性						2000年 計 女性					
	平均値	標準偏差	コース制有り 男性 平均値	標準偏差	コース制無し 男性 平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	コース制有り 女性 平均値	標準偏差	コース制無し 女性 平均値	標準偏差
賃金	2478.796	1192.185	2714.966	1161.165	2365.159	1189.714	1538.135	818.276	1658.531	651.581	1486.574	870.125
賃金の自然対数	7.726	0.417	7.828	0.392	7.676	0.419	7.257	0.379	7.352	0.339	7.217	0.387
経験年数	22.122	10.718	21.618	10.342	22.357	10.882	19.804	11.703	17.792	10.912	20.626	11.890
勤続年数	17.507	10.528	18.365	10.306	17.101	10.617	13.092	8.812	13.771	9.034	12.854	8.729
中卒比率	0.072		0.050		0.082		0.115		0.072		0.133	
高卒比率	0.418		0.334		0.456		0.527		0.448		0.559	
短大高専卒比率	0.067		0.052		0.075		0.234		0.305		0.206	
大卒構成比	0.443		0.564		0.387		0.124		0.175		0.102	
組合のある企業比率	0.751		0.810		0.720		0.640		0.754		0.593	
部長比率	0.053		0.060		0.050		0.002		0.001		0.003	
課長比率	0.108		0.123		0.101		0.008		0.009		0.008	
係長比率	0.089		0.097		0.085		0.026		0.035		0.022	
職長比率	0.033		0.024		0.037		0.013		0.009		0.014	
その他役職比率	0.101		0.125		0.092		0.028		0.037		0.025	
非役職比率	0.616		0.571		0.636		0.924		0.909		0.929	
100-499人企業比率	0.363		0.151		0.464		0.432		0.185		0.532	
500-999人企業比率	0.167		0.147		0.178		0.172		0.137		0.187	
1000-4999人企業比率	0.314		0.473		0.244		0.268		0.437		0.202	
5000人以上比率	0.156		0.230		0.114		0.129		0.240		0.079	
観測数	40864		12476		27700		9883		2696		7048	

(注)「コース別雇用管理制度があったが廃止」という企業が男性688人、女性139人いる。



第2表 記述統計量

変数	2006年						計					
	計		コース制有り		コース制無し		計		コース制有り		コース制無し	
	男性		男性		男性		女性		女性		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	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
賃金	2503.496	1256.211	2827.453	1323.965	2264.854	1138.961	1510.930	767.319	1711.746	844.038	1371.078	658.599
賃金の自然対数	7.720	0.453	7.852	0.433	7.624	0.441	7.228	0.410	7.356	0.408	7.141	0.383
経験年数	23.034	10.605	22.696	10.216	23.305	10.885	21.265	11.403	19.677	10.700	22.331	11.743
勤続年数	16.676	10.966	17.828	10.752	15.797	11.014	11.948	9.267	12.551	9.616	11.499	9.032
中卒比率	0.041		0.030		0.049		0.062		0.044		0.076	
高卒比率	0.398		0.289		0.470		0.491		0.379		0.564	
短大高専卒比率	0.073		0.059		0.084		0.259		0.320		0.214	
大卒構成比	0.487		0.622		0.397		0.188		0.257		0.146	
組合のある企業比率	0.691		0.776		0.621		0.559		0.662		0.483	
部長比率	0.061		0.068		0.057		0.004		0.002		0.005	
課長比率	0.128		0.151		0.112		0.015		0.016		0.014	
係長比率	0.092		0.090		0.091		0.033		0.037		0.030	
職長比率	0.030		0.028		0.027		0.006		0.005		0.007	
その他役職比率	0.095		0.113		0.082		0.028		0.033		0.023	
非役職比率	0.593		0.551		0.631		0.914		0.907		0.920	
100-499人企業比率	0.398		0.216		0.527		0.483		0.273		0.615	
500-999人企業比率	0.157		0.143		0.167		0.174		0.158		0.178	
1000-4999人企業比率	0.276		0.367		0.221		0.227		0.338		0.162	
5000人以上比率	0.169		0.274		0.085		0.117		0.231		0.045	
観測数	26495		9683		15568		7506		2597		4671	

(注)「コース別雇用管理制度があったが廃止」という企業が男性1244人、女性238人いる。

第3表 賃金関数推計結果(1)

年度	2000年 全体		コース制あり		コース制なし	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.011	0.013	-0.007	0.022	-0.014	0.016
exp	0.041	0.001 ***	0.041	0.001 ***	0.041	0.001 ***
exp <sup>2</sup>	-0.001	0.000 ***	-0.001	0.000 ***	-0.001	0.000 ***
tenure	0.010	0.001 ***	0.010	0.001 ***	0.009	0.001 ***
tenure <sup>2</sup>	0.000	0.000 ***	0.000	0.000	0.000	0.000 ***
junior	-0.103	0.006 ***	-0.094	0.010 ***	-0.105	0.007 ***
juniorc	0.060	0.005 ***	0.061	0.009 ***	0.058	0.006 ***
college	0.206	0.003 ***	0.187	0.005 ***	0.208	0.004 ***
female*exp	-0.026	0.001 ***	-0.030	0.003 ***	-0.025	0.002 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.000	0.000 ***	0.000	0.000 ***	0.000	0.000 ***
female*tenure	0.009	0.001 ***	0.013	0.002 ***	0.009	0.001 ***
female*tenure <sup>2</sup>	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 *
female*junior	0.010	0.011	0.031	0.022	0.011	0.013
female*juniorc	0.048	0.008 ***	-0.018	0.014	0.082	0.011 ***
female*college	0.064	0.009 ***	-0.032	0.014 **	0.129	0.012 ***
union	0.078	0.003 ***	0.090	0.005 ***	0.069	0.003 ***
bucho	0.294	0.006 ***	0.294	0.009 ***	0.294	0.008 ***
kacho	0.163	0.004 ***	0.181	0.007 ***	0.151	0.006 ***
kakari	0.048	0.005 ***	0.059	0.007 ***	0.040	0.006 ***
shokucho	0.000	0.007	0.009	0.013	-0.004	0.009
tayaku	0.126	0.005 ***	0.124	0.007 ***	0.130	0.006 ***
bucho*female	0.374	0.052 ***	0.172	0.154	0.364	0.057 ***
kacho*female	0.204	0.029 ***	0.216	0.046 ***	0.193	0.037 ***
kakari*female	0.160	0.017 ***	0.224	0.025 ***	0.119	0.023 ***
shokucho*female	-0.007	0.024	-0.058	0.047	0.006	0.028
tayaku*female	-0.020	0.016	0.001	0.023	-0.039	0.021 *
定数項	6.849	0.007 ***	6.836	0.013 ***	6.856	0.009 ***
観測数	50747		15172		34748	
自由度修正済R <sup>2</sup>	0.691		0.739		0.667	

注)\*\*\*,\*\*,\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

32

第4表 賃金関数推計結果(2)

年度	2006年 全体			コース制あり			コース制なし		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
female	-0.051	0.018 ***		-0.041	0.031		-0.043	0.023 *	
exp	0.039	0.001 ***		0.045	0.002 ***		0.037	0.001 ***	
exp <sup>2</sup>	-0.001	0.000 ***		-0.001	0.000 ***		-0.001	0.000 ***	
tenure	0.010	0.001 ***		0.008	0.001 ***		0.011	0.001 ***	
tenure <sup>2</sup>	0.000	0.000 ***		0.000	0.000 ***		0.000	0.000	
junior	-0.036	0.009 ***		0.029	0.017 *		-0.069	0.011 ***	
juniorc	0.058	0.007 ***		0.058	0.013 ***		0.062	0.008 ***	
college	0.220	0.004 ***		0.201	0.007 ***		0.210	0.005 ***	
female*exp	-0.025	0.002 ***		-0.032	0.003 ***		-0.024	0.002 ***	
female*exp <sup>2</sup>	0.000	0.000 ***		0.000	0.000 ***		0.000	0.000 ***	
female*tenure	0.009	0.001 ***		0.012	0.002 ***		0.008	0.002 ***	
female*tenure <sup>2</sup>	0.000	0.000 ***		0.000	0.000 *		0.000	0.000 **	
female*junior	-0.016	0.018		-0.032	0.034		0.004	0.020	
female*juniorc	0.070	0.011 ***		0.051	0.018 ***		0.068	0.013 ***	
female*college	0.071	0.010 ***		0.030	0.017 *		0.110	0.014 ***	
union	0.060	0.004 ***		0.025	0.007 ***		0.073	0.005 ***	
bucho	0.396	0.008 ***		0.393	0.012 ***		0.400	0.010 ***	
kacho	0.252	0.006 ***		0.233	0.009 ***		0.262	0.008 ***	
kakari	0.107	0.006 ***		0.096	0.010 ***		0.112	0.008 ***	
shokucho	0.054	0.010 ***		-0.008	0.017		0.056	0.014 ***	
tayaku	0.193	0.006 ***		0.193	0.009 ***		0.185	0.008 ***	
bucho*female	0.291	0.053 ***		0.589	0.119 ***		0.247	0.058 ***	
kacho*female	0.199	0.027 ***		0.181	0.043 ***		0.226	0.035 ***	
kakari*female	0.079	0.019 ***		0.126	0.030 ***		0.060	0.025 **	
shokucho*female	-0.063	0.041		-0.031	0.076		-0.056	0.049	
tayaku*female	0.032	0.020		0.124	0.031 ***		-0.004	0.028	
定数項	6.867	0.011 ***		6.928	0.019		6.840	0.013 ***	
観測数	34001			12280			20239		
自由度修正済R <sup>2</sup>	0.688			0.689			0.676		

注) \*\*、\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。