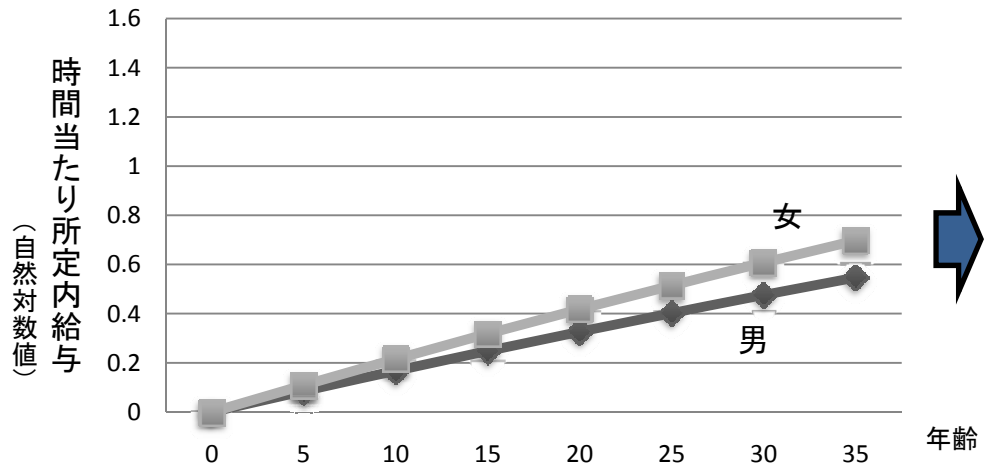


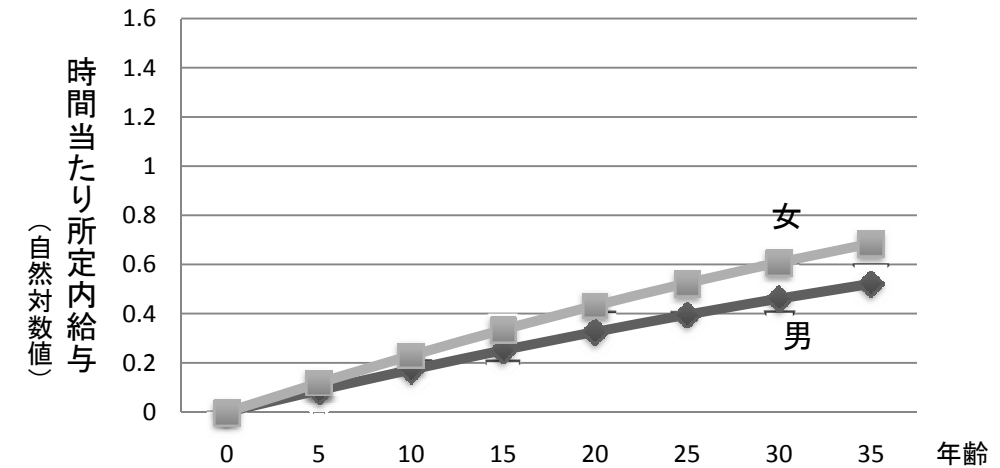
男女別賃金構造の違いに関する分析－勤続年数別賃金曲線

○ 女性のグラフは男性よりも傾きが大きくなっており、勤続年数が長くなるほど賃金が高くなる程度が男性よりも大きいことを示している。2006年においても大きな変化は見られない。

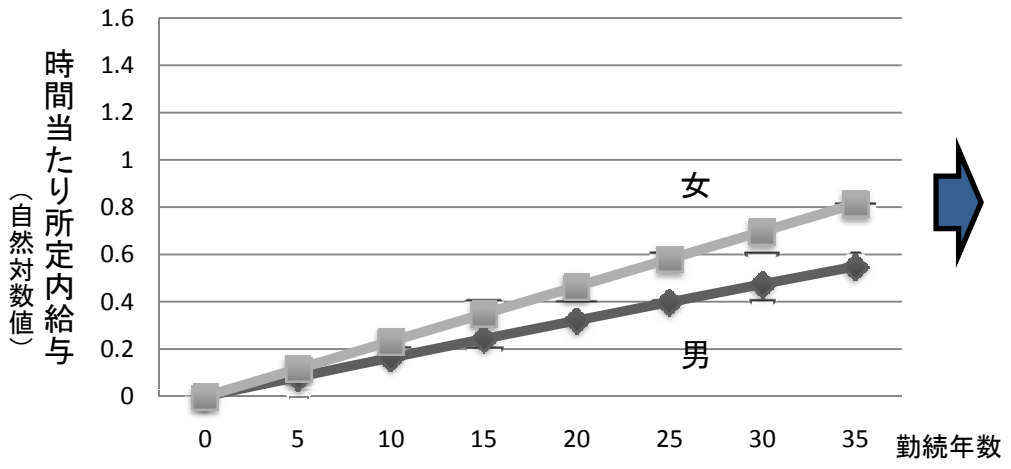
2000年



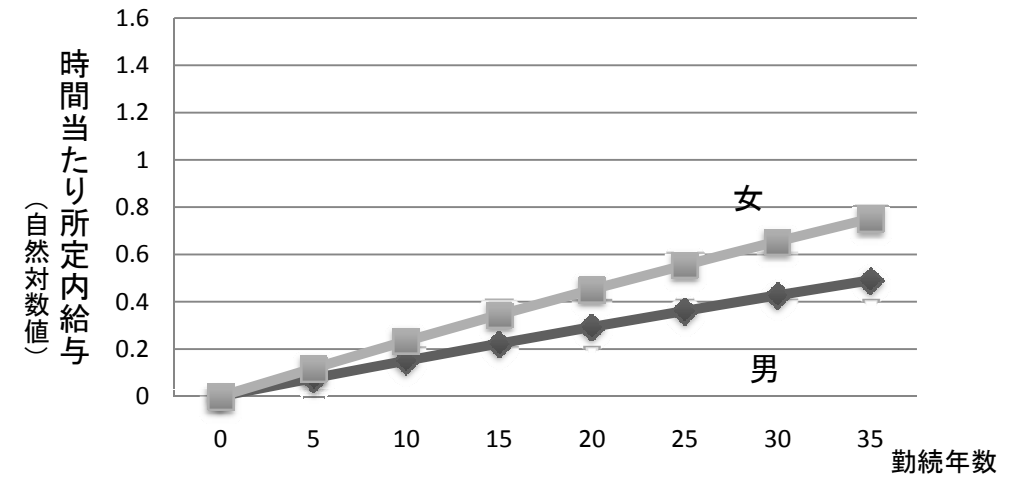
2006年



2000年 (100人以上・役職の影響を除いた分析)



2006年 (100人以上・役職の影響を除いた分析)

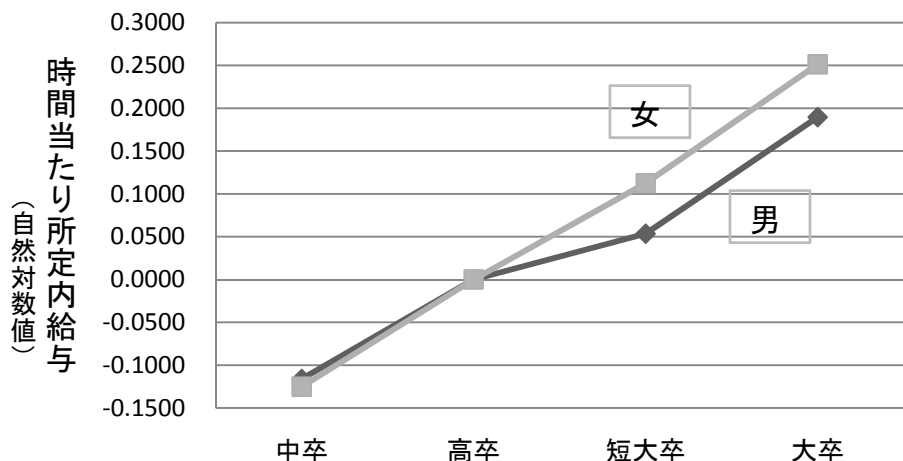


注: 上記の勤続年数別賃金曲線のグラフは、年齢別賃金曲線と同様に、表1で作成した賃金関数のうち、勤続年数の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシュミレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

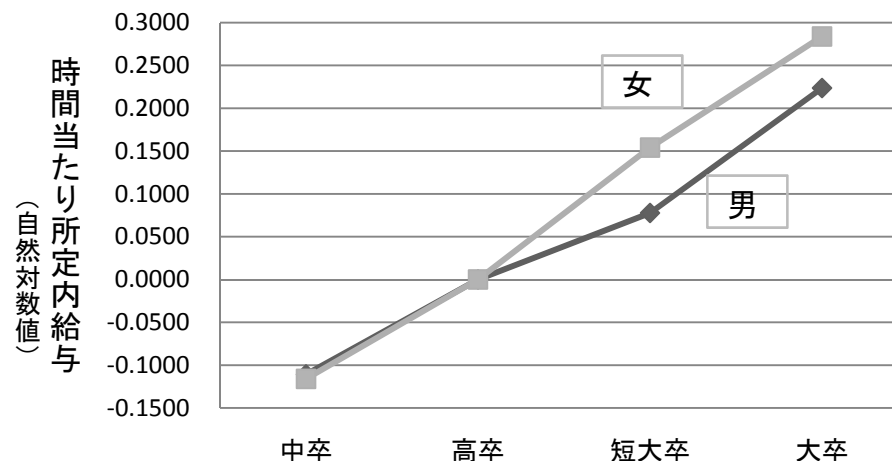
男女別賃金構造の違いに関する分析－学歴の賃金に与える効果

- 中卒については、高卒と比べて賃金が下がる効果は男女とも大きな差異はみられないが、短大卒、大卒と学歴が高くなるにつれて、高卒よりも賃金が上がる効果は女性の方が大きい。

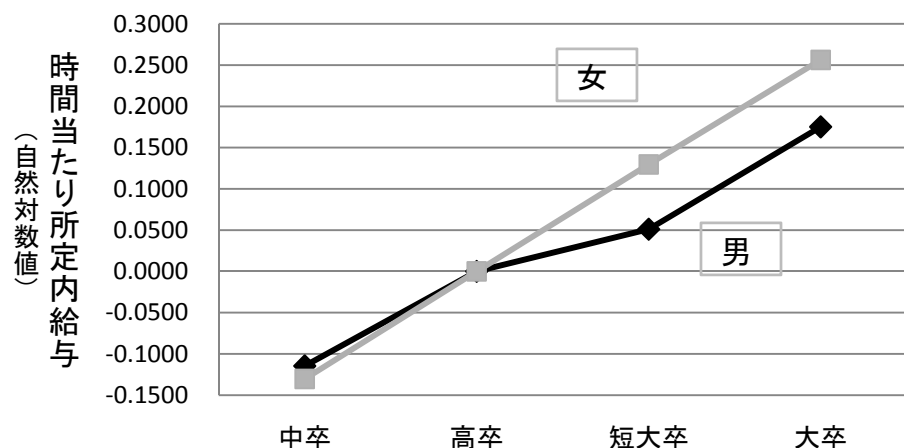
2000年(職位含まない)



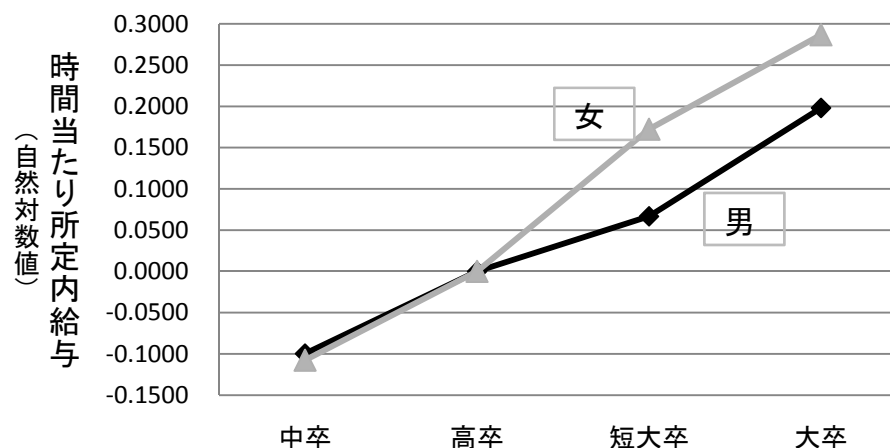
2006年(職位含まない)



2000年(100人以上・職位含む)



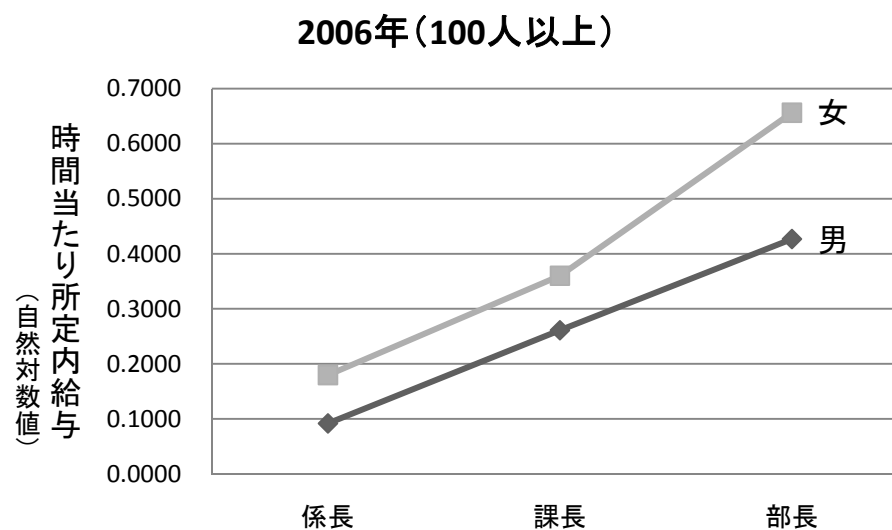
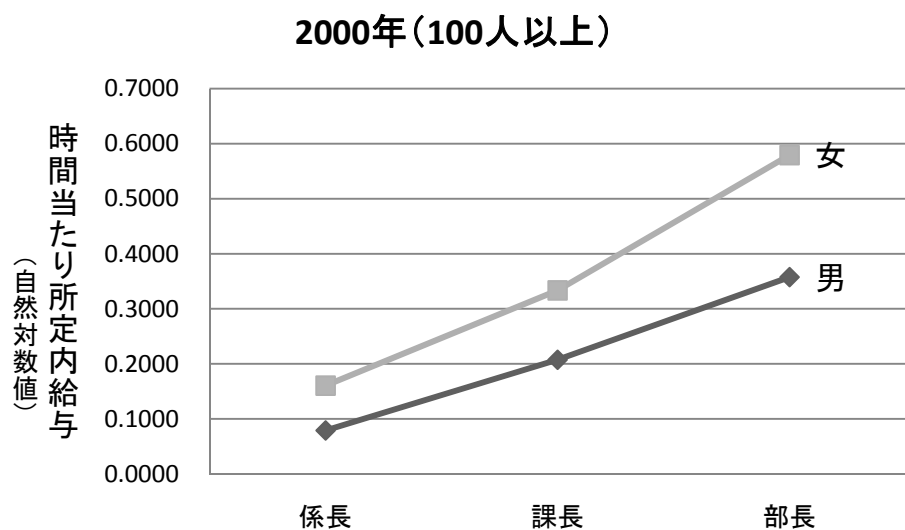
2006年(100人以上・職位含む)



注: 表1で作成した賃金関数のうち、学歴の係数を中卒、高卒、短大卒、大卒で比較したもの。高卒が基準となっているため、高卒の効果をも0として、それぞれ中卒、短大卒、大卒の値が学歴によって賃金が高く(低く)なる度合いを表している。

男女別賃金構造の違いに関する分析－役職の賃金に与える効果

- 役職によって賃金上がる効果は、係長、課長、部長いずれの職位においても、女性の方が男性よりも高い。



注:表1で作成した賃金関数(職位を含む分析)のうち、職位(役職)の係数を係長、課長、部長で比較したもの。それぞれの値が学歴によって賃金が高く(低く)なる度合いを表している。

男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模による傾向

表2

小企業(5~99人)

中企業(100~999人)

大企業(1000人以上)

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0601	0.0297	0.0304
	(2006年)	0.0584	0.0264	0.0320
勤続年数	(2000年)	0.0180	0.0191	-0.0011
	(2006年)	0.0180	0.0213	-0.0033
学歴(大卒)	(2000年)	0.1572	0.2311	-0.0739
	(2006年)	0.1874	0.2440	-0.0567

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0604	0.0339	0.0265
	(2006年)	0.0621	0.0280	0.0341
勤続年数	(2000年)	0.0164	0.0192	-0.0028
	(2006年)	0.0159	0.0218	-0.0059
学歴(大卒)	(2000年)	0.2075	0.3013	-0.0937
	(2006年)	0.2410	0.3220	-0.0809

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0606	0.0278	0.0328
	(2006年)	0.0639	0.0253	0.0386
勤続年数	(2000年)	0.0252	0.0332	-0.0080
	(2006年)	0.0234	0.0327	-0.0093
学歴(大卒)	(2000年)	0.2281	0.2402	-0.0120
	(2006年)	0.2549	0.2973	-0.0424

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。推定式は表1に同じ。

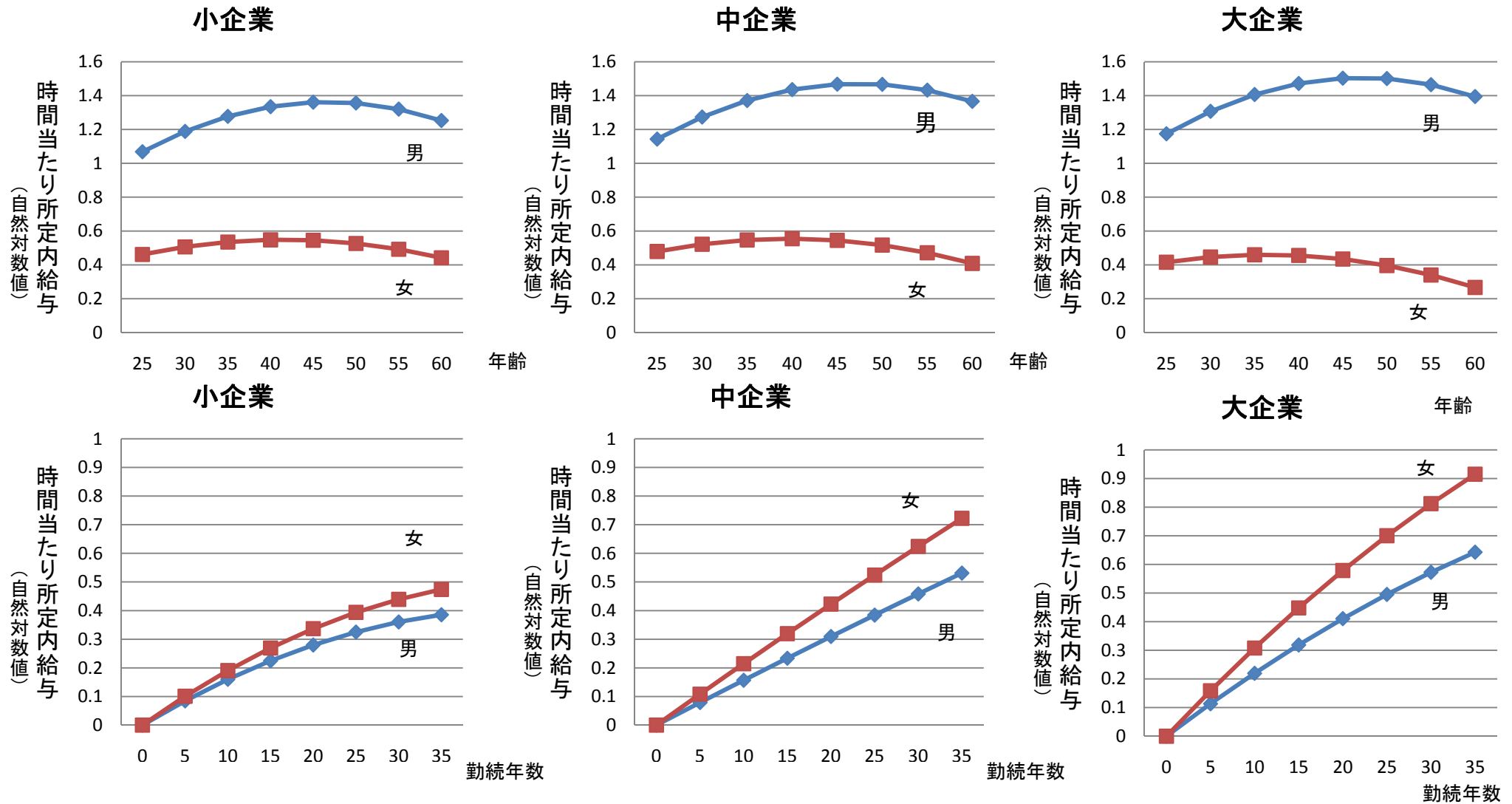
注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 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。

3 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－企業規模による傾向

○ 企業規模が大きいほど、年齢、勤続年数による賃金上昇の効果は大きい、男女間の差は大きくなる。



注: 上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表2で作成した企業規模別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、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。それぞれのグラフの傾きが年齢又は勤続年数が伸びる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－職位別の傾向

表3

課長以上

係長以下

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0727	0.0721	0.0006
	(2006年)	0.0839	0.0698	0.0141
勤続年数	(2000年)	-0.0036	-0.0187	0.0151
	(2006年)	-0.0105	-0.0109	0.0004
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1392	0.3656	-0.2264
	(2006年)	0.1842	0.3633	-0.1792
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1891	0.1707	0.0184
	(2006年)	0.1944	0.1137	0.0807

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0576	0.0320	0.0256
	(2006年)	0.0574	0.0269	0.0305
勤続年数	(2000年)	0.0203	0.0240	-0.0036
	(2006年)	0.0200	0.0250	-0.0050
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1898	0.2572	-0.0674
	(2006年)	0.2093	0.2868	-0.0775
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1115	0.0758	0.0357
	(2006年)	0.1253	0.0589	0.0664

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2000、2006年）個票データにより計算。推定式は表1に同じ。

注) 1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 100人以上企業について推計。「課長以上」は部長、課長、「係長以下」は係長、職長、非役職者とし、「その他の役職者」は推計から除いている。

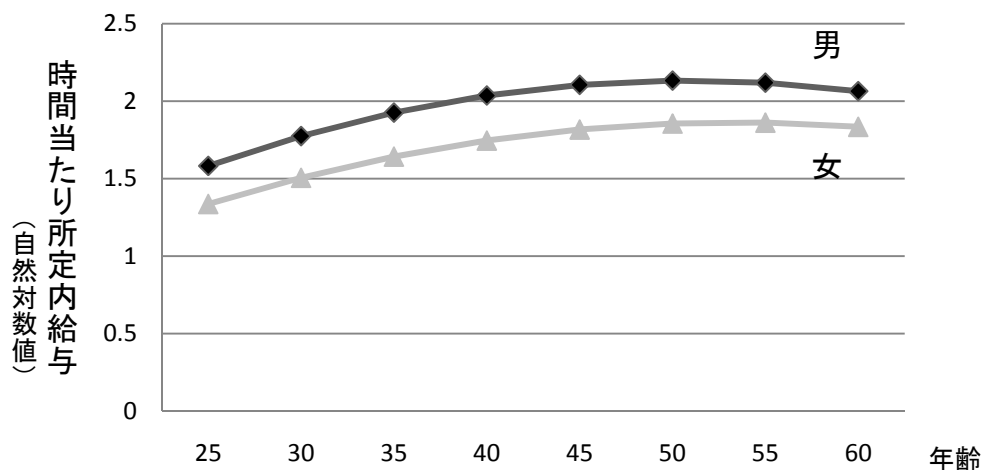
3 表中に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴（中卒、短大卒）、産業、地域を変数として加えているが、わかりやすくするため、表からは省略している。

4 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。（課長以上、2000年男性0.3922、女性0.4374、2006年男性0.3430、女性0.3713、係長以下2000年男性0.5341、女性0.4515、2006年男性0.5126、女性0.4659）

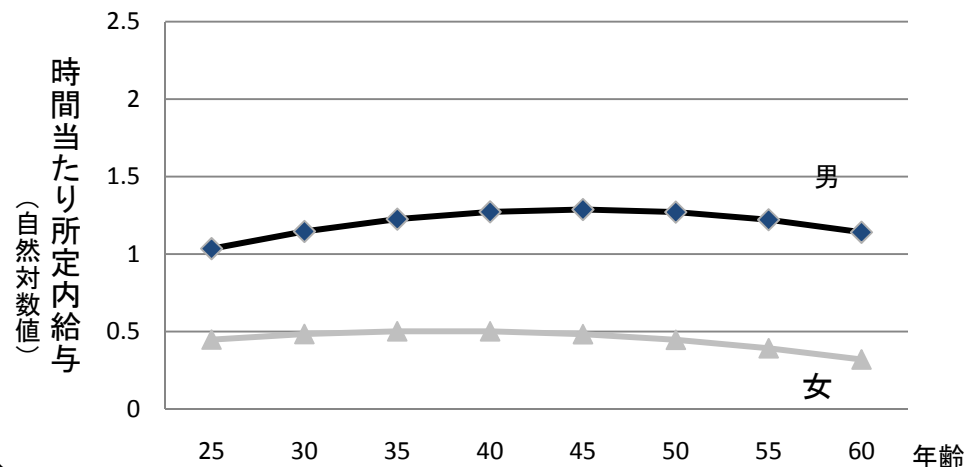
男女別賃金構造の違いに関する分析－職位別の傾向

- 課長以上では年齢別の賃金曲線、勤続年数別の賃金曲線の男女間での差異が小さくなっている。
- 係長以下では勤続年数の効果が女性が高いなど、全体の賃金構造と同様の特徴がある。

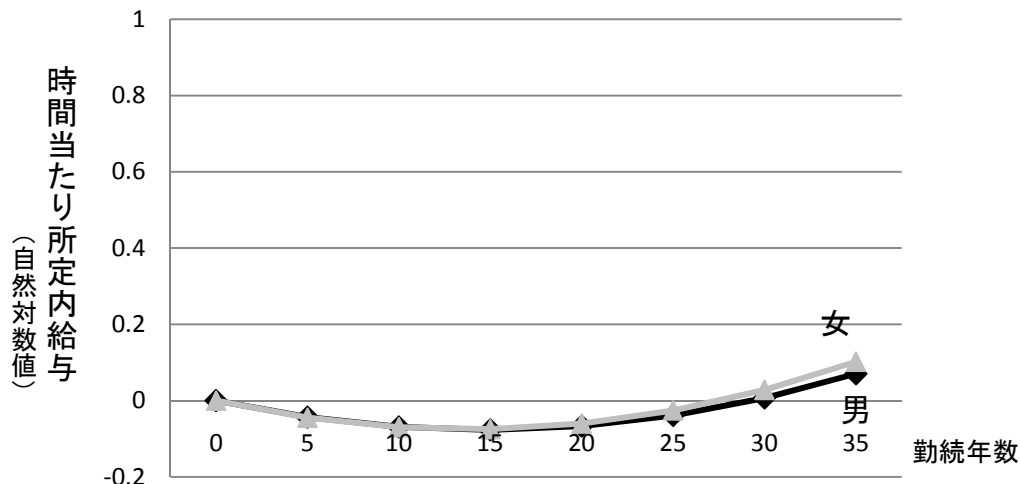
課長以上



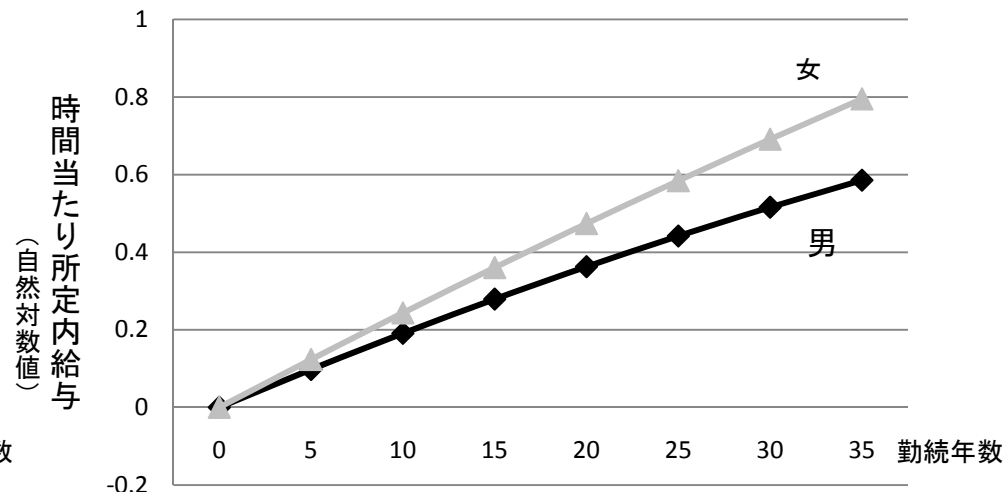
係長以下



課長以上



係長以下



注：上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表3で作成した課長以上、課長以下の男女別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、年齢の上昇又は勤続年数の増加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。それぞれのグラフの傾きが年齢の増加又は勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含まない)

表4

		2000年		2006年		
		実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	
属性格差 ①	年齢	0.0344	8.78	0.0216	5.75	
	勤続年数	0.0861	22.01	0.0886	23.58	
	学歴	0.0342	8.74	0.0347	9.23	
	産業	-0.0004	-0.10	-0.0034	-0.89	
	企業規模	0.0099	2.54	0.0099	2.64	
	小計	0.1779	45.46	0.1647	43.84	
非属性格差	男性の利得 ②	年齢	0.2882	73.64	0.3543	94.32
		勤続年数	-0.0416	-10.64	-0.0509	-13.56
		学歴	-0.0219	-5.59	-0.0263	-7.00
		産業	-0.0211	-5.39	-0.0144	-3.83
		企業規模	-0.0053	-1.36	0.0046	1.23
		小計	0.0639	16.32	0.0663	17.65
	女性の損失 ③	年齢	0.4810	122.91	0.4966	132.20
		勤続年数	-0.0143	-3.64	-0.0138	-3.68
		学歴	-0.0143	-3.65	-0.0185	-4.94
		産業	-0.0612	-15.65	-0.0745	-19.82
		企業規模	-0.0146	-3.73	-0.0002	-0.05
		小計	0.1496	38.22	0.1446	38.51
	中計(①+②)		0.2134	54.54	0.2109	56.16
合計(①+②+③)		0.3913	100	0.3756	100	

出所:

厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により計測。

男女間賃金格差=男性賃金-女性賃金(賃金は時間当たり所定内給与の自然対数値)を以下の式により属性格差、非属性格差(男女で賃金の評価に差があるために生じる格差)に分解し、男女間賃金格差にどのような要因が影響を及ぼしているかを分析した。

$$Ln\bar{W}_m - Ln\bar{W}_f = \beta^* (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad \text{属性格差}$$

$$+\bar{X}_m (\beta_m - \beta^*) \quad \text{非属性格差 (男性の利得)}$$

$$+\bar{X}_f (\beta^* - \beta_f) \quad \text{非属性格差 (女性の損失)}$$

ここで、w、xは平均値を、β*は男性、女性全体の賃金関数から得られる係数(労働市場で男女共通の評価を与えられる場合の係数)を表す。

属性格差:

男女の年齢や勤続年数に差がある場合や男性に高学歴者が多くいることなどの要因等の属性の差により生じる格差。

非属性格差:

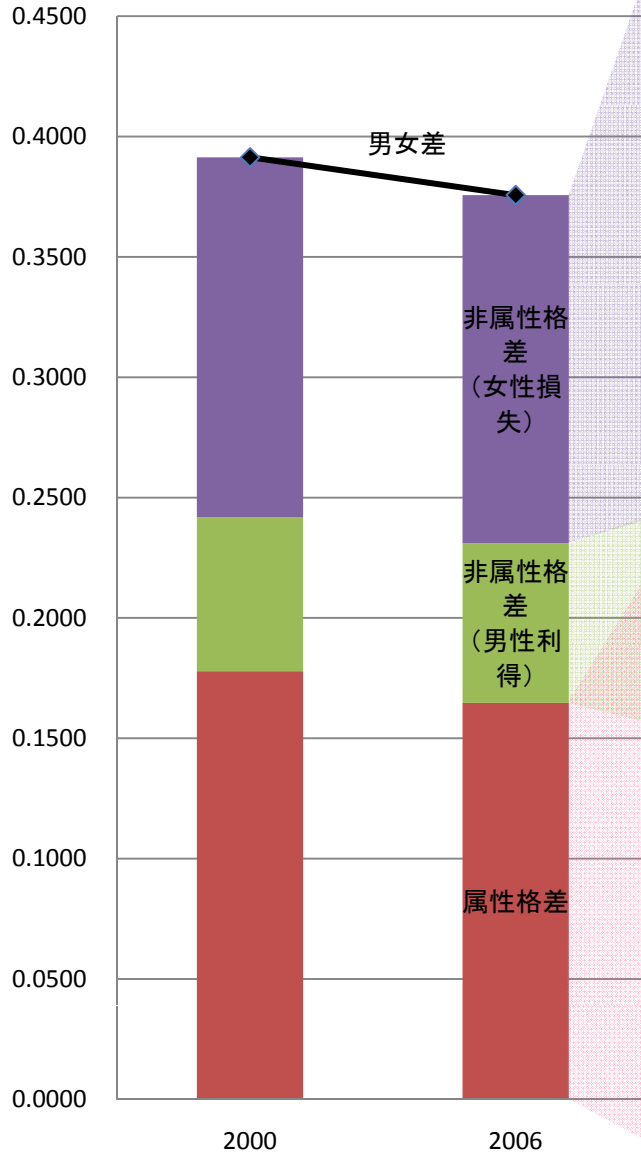
男女共通の評価に比べ男性でより評価が高いために男性が享受している利得を表す部分(ここでは「男性の利得」という)と、男女共通の評価に比べ女性でより評価が低いために女性が負担している損失(「女性の損失」という)に分解できる。

注)1 復元倍率を用いた計測。2 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

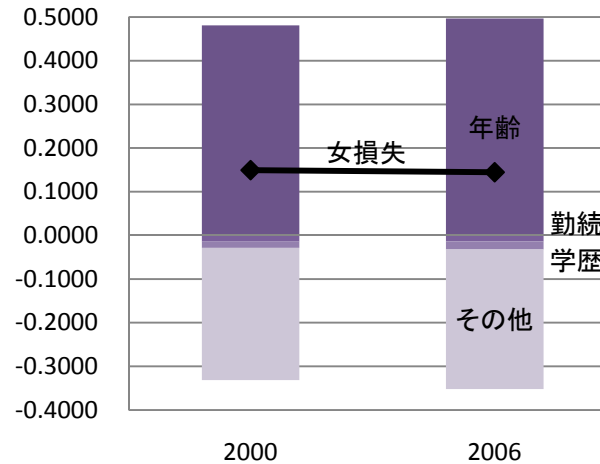
3 表に記載しているほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、わかりやすくするため、表には掲載していない。

2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含まない)

男女間賃金格差の要因分解
(職位含まない)

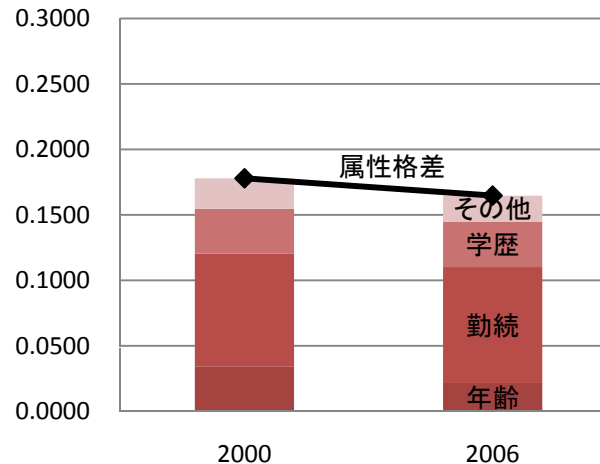


非属性格差(女性損失)要因の内訳(職位含まない)

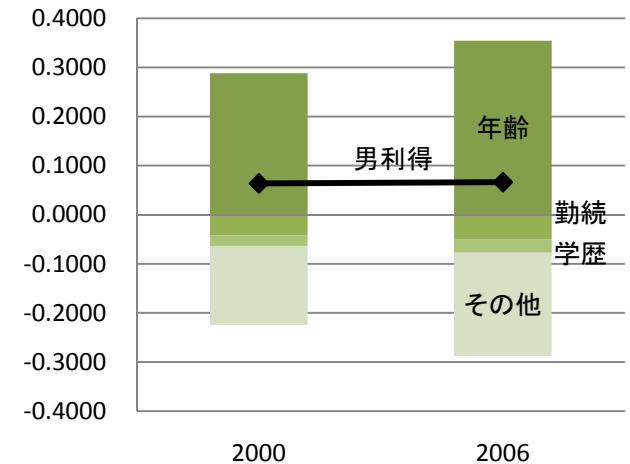


○ 非属性格差では年齢の要因が最も大きく、女性は男性に比べ年齢による賃金上昇が小さいことの影響が大きい。

属性格差要因の内訳(職位含まない)



非属性格差(男性利得)要因の内訳(職位含まない)



2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含む)

		2000年		2006年		
		実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	
属性格差①	年齢	0.0365	9.16	0.0188	4.76	
	勤続年数	0.1123	28.17	0.1044	26.44	
	学歴	0.0391	9.80	0.0367	9.30	
	産業	-0.0092	-2.30	-0.0086	-2.17	
	企業規模	0.0100	2.52	0.0100	2.52	
	職位	0.0498	12.51	0.0641	16.24	
	小計	0.2504	62.83	0.2378	60.24	
非属性格差	男性の利得②	年齢	0.3039	76.25	0.3831	97.02
		勤続年数	-0.0531	-13.32	-0.0615	-15.57
		学歴	-0.0241	-6.04	-0.0290	-7.34
		産業	-0.0110	-2.77	-0.0078	-1.97
		企業規模	0.0060	1.50	0.0102	2.58
		職位	-0.0133	-3.33	-0.0158	-4.01
		小計	0.0422	10.59	0.0474	11.99
	女性の損失③	年齢	0.3731	93.63	0.3933	99.62
		勤続年数	-0.0311	-7.81	-0.0308	-7.80
		学歴	-0.0208	-5.22	-0.0297	-7.53
		産業	-0.0607	-15.24	-0.0711	-18.01
		企業規模	0.0141	3.54	0.0219	5.55
		職位	0.0001	0.01	-0.0008	-0.21
		小計	0.1059	26.57	0.1096	27.77
中計(①+②)		0.1481	37.17	0.1570	39.76	
合計(①+②+③)		0.3985	100	0.3948	100	

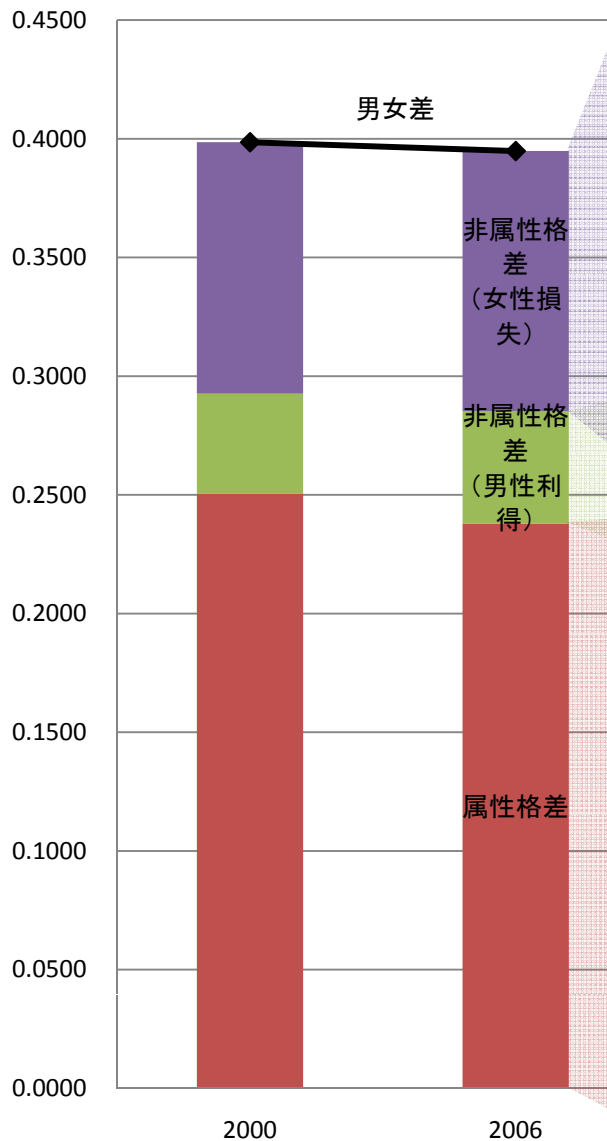
出所：
厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により計測。式は表4と同じ。

注)1 復元倍率を用いた計測。2 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

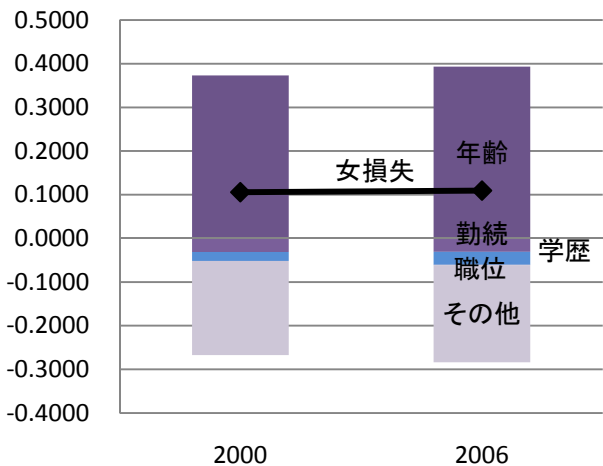
3 表に記載しているほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、わかりやすくするため、表には掲載していない。

2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含む)

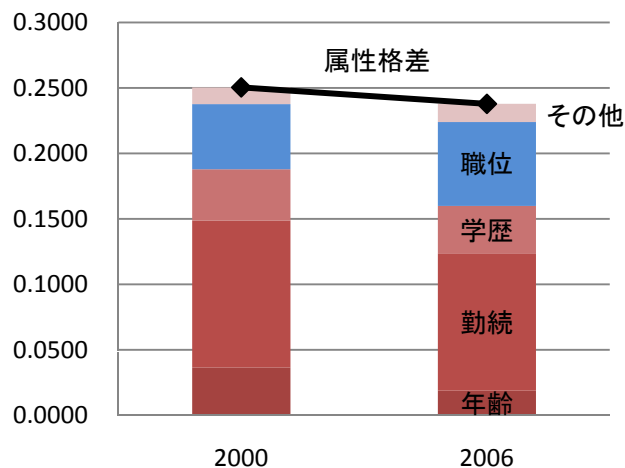
男女間賃金格差の要因分解
(100人以上・職位含む)



非属性格差(女性損失)要因の内訳(100人以上・職位含む)



属性格差要因の内訳(100人以上・職位含む)



- 職位を含む分析では、属性格差の寄与率が要因の半分以上を占めている。
- 非属性格差のうち年齢の影響が大きく属性格差のうち、勤続年数、職位の影響が大きい。

非属性格差(男性利得)要因の内訳(100人以上・職位含む)

