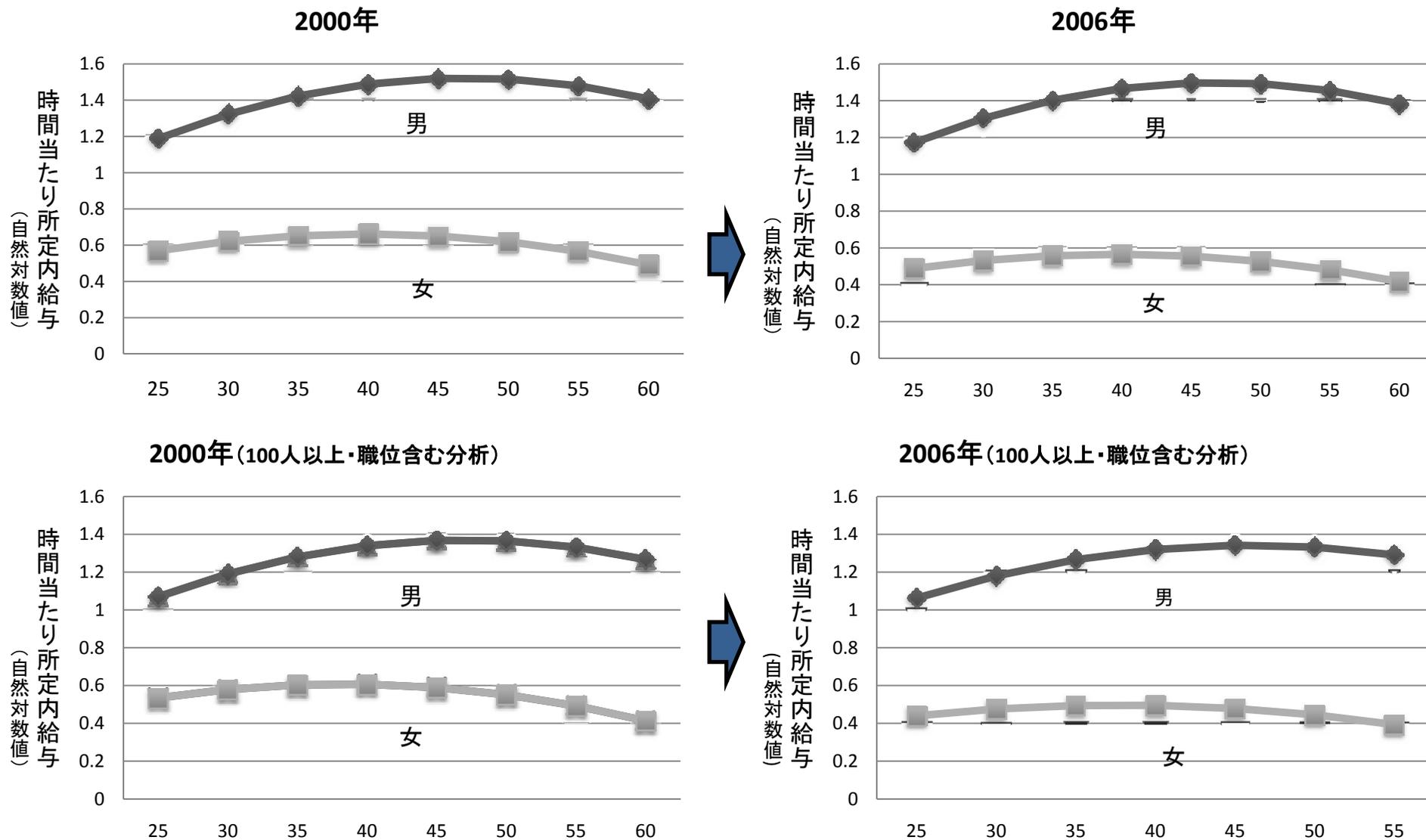


図13 男女別賃金構造の違いに関する分析—年齢別賃金曲線

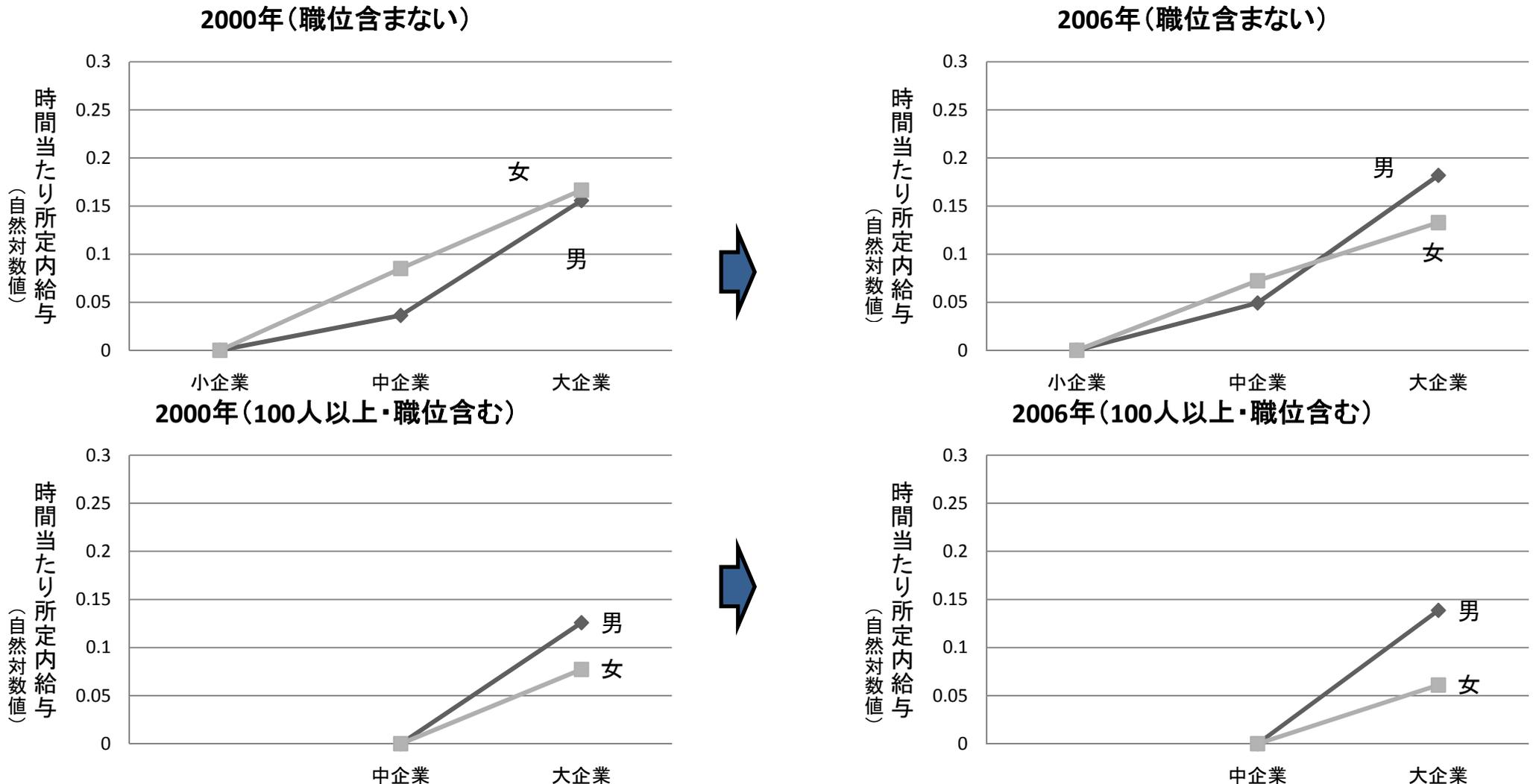
- 男性の年齢別賃金曲線は年齢とともに右肩上がりにあがっているのに対して、女性はほぼ扁平
- 2006年になるとその差はより拡大している



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。

図14 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。



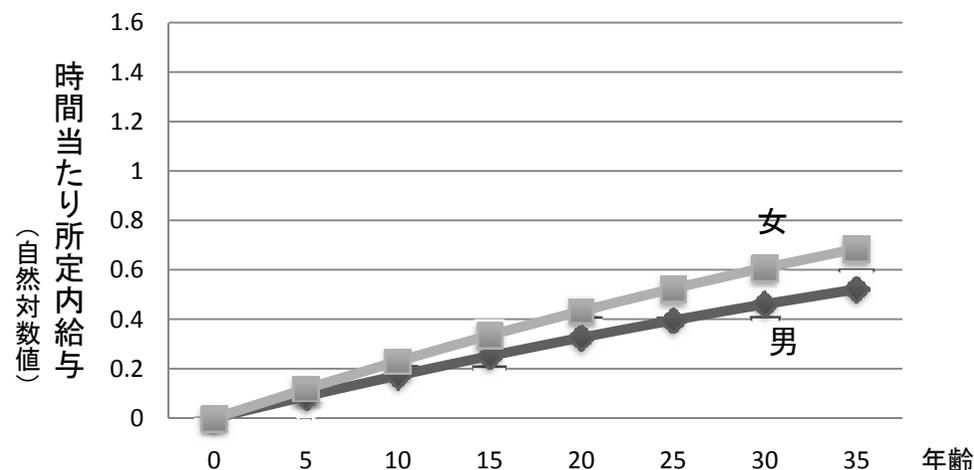
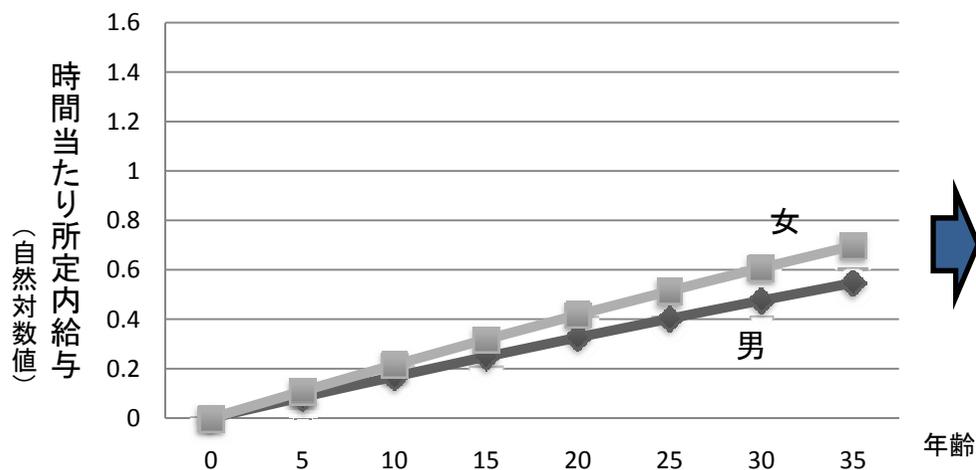
注: 表1で作成した賃金関数のうち、企業規模の係数を小企業、中企業、大企業で比較したもの。時間当たりの所定内給与をわかりやすくするため自然対数値を用いている。職位を含まない分析においては、小企業を基準とした時の中企業及び大企業の賃金に与える効果を表している。職位(役職)を変数に加えた分析については、100人以上の企業であるため、小企業がなく、中企業を基準(0)とした時の大企業の効果を表している。

図15 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。

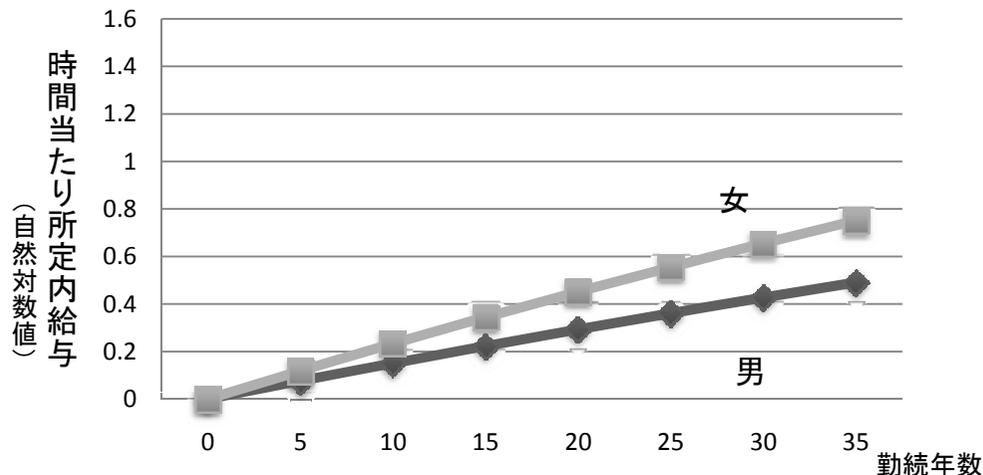
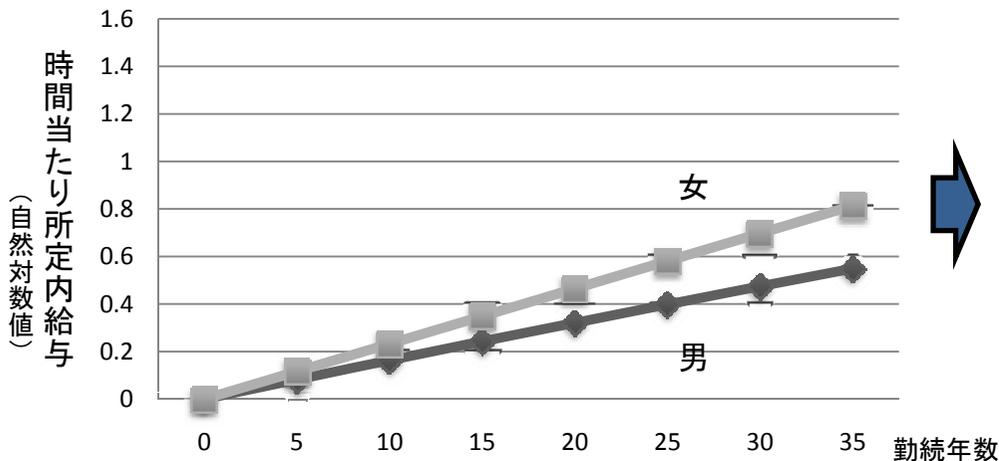
2000年

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)

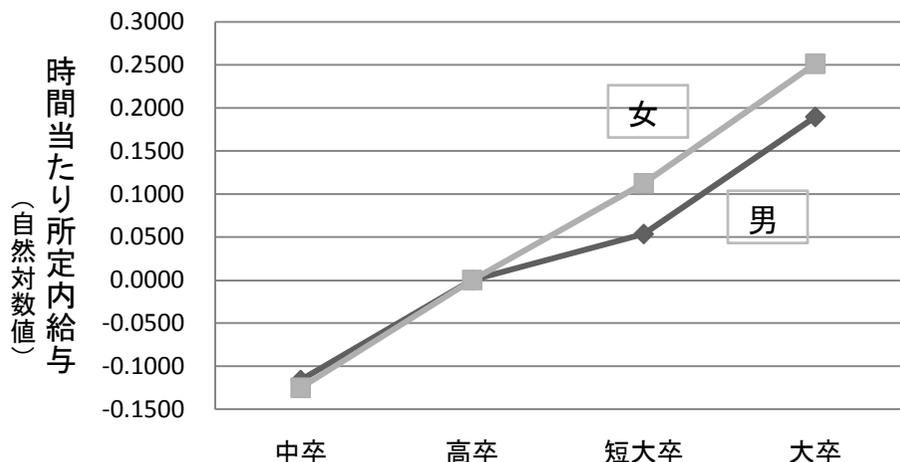


注: 上記の勤続年数別賃金曲線のグラフは、年齢別賃金曲線と同様に、表1で作成した賃金関数のうち、勤続年数の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

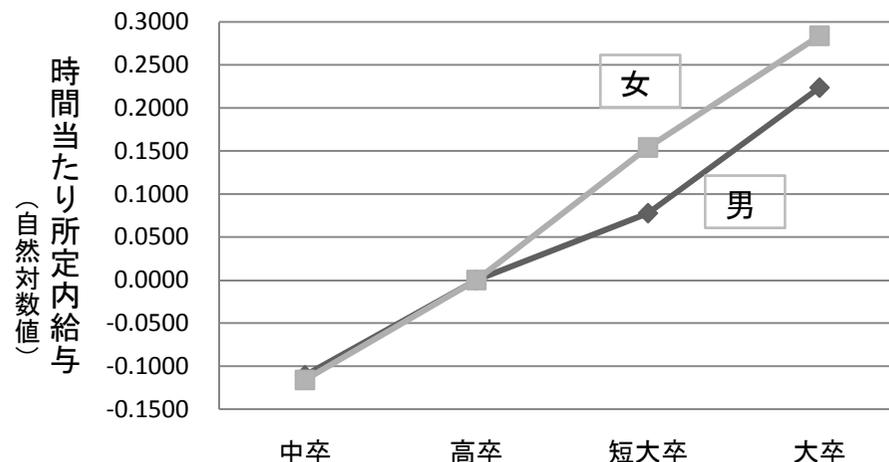
図16 男女別賃金構造の違いに関する分析－学歴の賃金に与える効果

- 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。

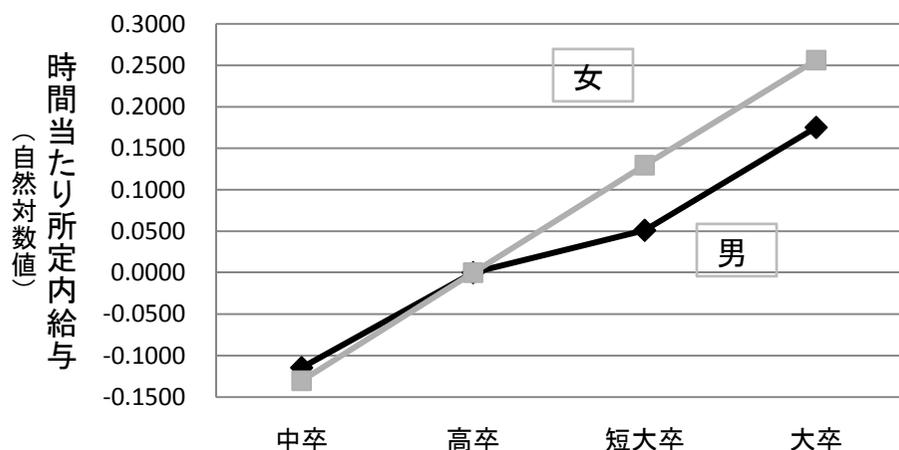
2000年(職位含まない)



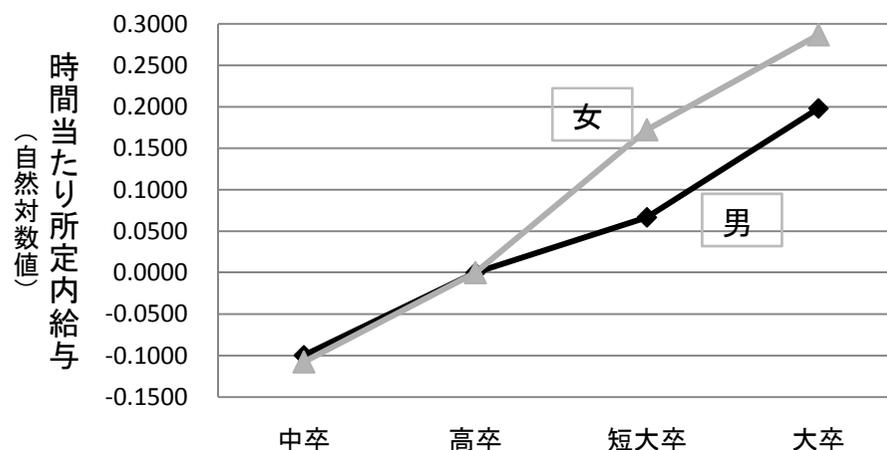
2006年(職位含まない)



2000年(100人以上・職位含む)



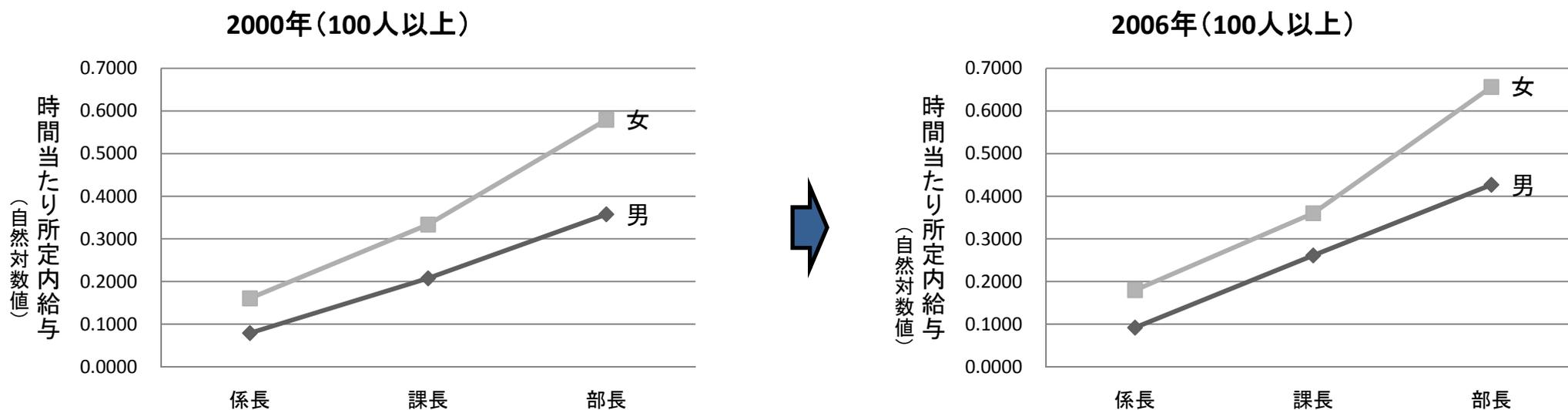
2006年(100人以上・職位含む)



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、高卒の効果をもとにして、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。

図17 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

- 役職によって賃金が上がる効果は、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。