

## 企業内におけるコース別雇用管理、ポジティブ・アクション、 育児支援策と男女間賃金格差について

(「変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に  
関する研究会」第2回研究会(2008年9月19日)提出資料)

労働政策研究・研修機構

### 1. 研究目的

企業内で、男女間で均等な機会・処遇の確保等が達成されているかどうか、女性の能力を發揮できるような雇用管理ができているかどうかは、企業内での男女間賃金格差に影響すると考えられる。そこで、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」等とのマッチングデータを用い、①コース別雇用管理や②ポジティブ・アクション、③育児支援策が、男女間賃金格差にどのような影響を与えているかについて検証を行った。

### 2. コース別雇用管理と男女間賃金格差

#### 一 分析目的及び本研究の特徴

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。

#### 二 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、時間当たり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(初任給時点における男女の賃金格差)を表す。Xはコントロール変数であり、経験年数、経験年数<sup>2</sup>、経験年数×女性ダミー、経験年数<sup>2</sup>×女性ダミー、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、勤続年数×女性ダミー、勤続年数<sup>2</sup>×女性ダミー、経験年数×勤続年数、学歴ダミー、学歴ダミー×女性ダミー、役職ダミー、役職ダミー×女性ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、地域ダミーを用いる。なお、経験年数×勤続年数を(1)式に加えているのは、中途採用の影響も考慮するためである。本分析での経験年数とは、学校卒業後の経過年数という意味である。変数の定義については第1表を参照されたい。uは誤差項である。

また、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ー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なになる。

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

さらに、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。

本研究では、コース別雇用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)式を、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>。

<sup>1</sup>時間当たり所定内賃金=所定内給与額/所定内実労働時間数

<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・

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。

第1表 変数の定義

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,ten	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(juniorc)、大学・ 大学院卒(college)ダミーを作成。
yaku	部長級(bucho)、課長級(kacho)、係長級(kakari)、 職長級(shokuchou)、その他役職(tayaku)、役職なし(noyaku) ダミーを作成。
ind	鉱業(mine)、建設業(const)、製造業(manuf)、電気・ガス・ 熱供給・水道業(util)、運輸・通信業(trans)、卸売・小売業・ 飲食
size	店(sales)、金融・保険業(finance)、不動産業(este)、サービ 企業規模100-499人(size100_499)、500-999人(size500- 999)、1000-4999人(size1000-4999)、5000人以上 (size5000)ダミーを作成。
area	北海道、東北、関東、甲信越、北陸、東海、近畿、中国、四 国、九州ダミーを作成。
union	労働組合有=1、なし=0

### 三 データ

本研究では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と厚生労働省「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」は常用労働者10人以上を雇用する民公営事業所及び5～9人を雇用する民営の事業所に対する調査、2000年度、2006年度の「女性雇用管理基本

---

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。

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）、あるいは本社等の事業所で抽出された労働者の状況である点等、留意が必要である。

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、「男女間賃金格差の規定要因及びその変化（2000～2006）」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、本研究では、企業規模 100 人未満の企業を除いて分析を行った。コース別雇用管理制度のような人事制度は、大企業で整備されていると考えられること<sup>4</sup>、また阿部（2002）も 500 人以上規模で推定を行っていること等から、今回の分析は、事業所規模 500 人以上についても行った。

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。

マッチングさせたことにより、このデータセットはどのような特徴を持つことになったのかを確認する。第 2、3 表はこの推計に必要な変数の「賃金構造基本統計調査」における記述統計量とこれを「女性雇用管理基本調査」とマッチングさせた後の記述統計量である。「賃金構造基本統計調査」は企業規模 100 人以上の場合と、企業規模 100 人以上で、マッチング可能な単独事業所・本店のみに事業所を限定した場合について、抽出対象となった一般労働者の属性を集計している（復元倍率を乗じていないベースの数字である点、留意が必要である。）。マッチングデータについて、企業規模 100 人以上と 500 人以上の双方について計算している。

---

<sup>3</sup> 「賃金構造基本統計調査」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。

<sup>4</sup> 「平成 18 年女性雇用管理基本調査」によると、コース別雇用管理制度がある企業割合は規模計で 11.1% であるが、300～999 人規模 30.0%、1000～4999 人規模 43.6%、5000 人以上規模は 55.0% と規模が大きいくほど整備されている。なお、2000 年のコース別雇用管理制度がある割合は規模計で 7.1% となっており、各規模とも 2000 年より割合が高まっている。

まず、2000年についてみると、「賃金構造基本統計調査」は、事業所を本店・単独事業所に限定することで、男女とも、大卒割合が高まり、役職者割合が部長、課長を中心に高まっている傾向が見られる(非役職者割合が低下)。企業規模では、5,000人以上の割合が大きく低下し、1,000-4,999人規模の割合も低下し、100~499人規模の労働者割合が大きく高まり、500-999人規模の割合も高まり、つまり、1,000人以上の大企業の割合が大きく低下している。産業別にみると、製造業、サービス業等の割合が高まり、運輸・通信業等の割合が低下している。マッチングデータ(企業規模100人以上<sup>5</sup>)では、本店・単独事業所ベースと比較し、労働者の学歴や役職者の構成はさほど変わらないが、賃金水準は高くなっている。企業規模では、1,000人以上の割合が高くなり、100~499人規模の割合が低下し、産業別では、製造業の割合が大きく高まり、サービス業の割合が大きく低下している。大企業、製造業の事業所を中心にマッチングがされている。「賃金構造基本統計調査」の企業規模100人以上と比べた労働者の構成(大卒割合、役職者割合、企業規模1,000人以下の割合、製造業割合が高い等)の違いは、マッチングデータの特性よりも単独事業所・本店に限定している影響が大きい。製造業割合・大企業割合の高まりはマッチングデータにより強まっている。賃金水準は、大規模企業でより多くマッチングされたことを反映していると考えられる。マッチングデータで企業規模500人以上の場合、100人以上に比べ、賃金水準、大卒割合、役職割合が高まり、製造業割合が低下し、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業等の割合が高まっている。2006年も概ね同様の傾向となっている。なお、マッチングした企業数(企業規模100人以上)は2000年の1,419社に対し、2006年は982社と約69%程度に低下している<sup>6</sup>。2000年と2006年との比較分析の際、この点、留意が必要である。

マッチングデータ(企業規模100人以上)で抽出された労働者について、2000年の男性の平均賃金は2,359円、女性は1,438円であり、女性の賃金は男性の賃金の61.0%(=1438円/2359円)である。2006年の男女賃金比率は、60.6%(=1449円/2394円)である。また、2000年も2006年も男性は約35%が管理職についているが、女性で管理職についているのは1割にも満たない。500人以上規模の場合、男女賃金比率は、2000年が61.0%(=1575円/2583円)、2006年が61.0%(=1644円/2693円)となっている。

<sup>5</sup> ここでのマッチングデータの企業規模、産業は「賃金構造基本統計調査」の事業所情報による

<sup>6</sup> 図表掲載は省くが規模が大きい企業でのマッチング率(「女性雇用管理基本調査」対象企業で「賃金構造基本統計調査」の本店等の調査も該当となった企業割合)が低下が大きい。

第2表 「賃金構造基本調査」のマッチ前後の記述統計量(2000年)

変数	「賃金構造基本調査」								「賃金構造」+「女性雇用管理」				「賃金構造」+「女性雇用管理」			
	企業規模100人以上・一般労働者				企業規模100人以上・一般労働者・本店等				企業規模100人以上・一般労働者・本店等				企業規模500人以上・一般労働者・本店等			
	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性		[5] 男性		[6] 女性		[7] 男性		[8] 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	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)																
wage(円)	2316.274	1474.531	1491.516	995.488	2260.734	1326.661	1442.629	848.275	2358.961	1196.614	1438.016	743.545	2583.511	1218.577	1575.062	730.035
lnwage	7.647	0.436	7.220	0.389	7.615	0.452	7.192	0.374	7.666	0.439	7.198	0.356	7.761	0.433	7.292	0.353
exp(年)	20.830	12.019	16.695	12.841	20.835	12.145	16.441	12.944	20.225	11.733	15.548	12.625	20.010	11.363	13.890	11.516
tenure(年)	15.807	11.262	9.463	8.804	14.588	10.933	9.134	8.502	15.921	11.024	10.208	8.980	16.729	10.926	10.303	8.999
age(歳)	40.146	11.338	35.841	12.016	40.353	11.514	35.485	12.065	39.985	11.094	34.516	11.613	40.143	10.728	33.230	10.588
junior	0.074	0.067	0.064	0.064	0.071	0.071	0.071	0.065	0.065	0.067	0.048	0.048	0.048	0.048	0.054	0.054
high	0.505	0.500	0.414	0.414	0.463	0.463	0.463	0.411	0.411	0.473	0.351	0.351	0.418	0.418	0.418	0.418
juniorc	0.075	0.293	0.088	0.088	0.304	0.304	0.304	0.071	0.071	0.264	0.063	0.063	0.304	0.304	0.304	0.304
college	0.347	0.140	0.434	0.434	0.162	0.162	0.162	0.453	0.453	0.175	0.538	0.538	0.224	0.224	0.224	0.224
bucho	0.032	0.002	0.050	0.050	0.002	0.002	0.002	0.047	0.047	0.002	0.049	0.049	0.002	0.002	0.002	0.002
kacho	0.076	0.007	0.098	0.098	0.009	0.009	0.009	0.097	0.097	0.006	0.106	0.106	0.005	0.005	0.005	0.005
kakari	0.070	0.018	0.075	0.075	0.022	0.022	0.022	0.080	0.080	0.019	0.086	0.086	0.024	0.024	0.024	0.024
shokucho	0.024	0.004	0.022	0.022	0.005	0.005	0.005	0.030	0.030	0.009	0.021	0.021	0.005	0.005	0.005	0.005
tayaku	0.084	0.023	0.093	0.093	0.026	0.026	0.026	0.091	0.091	0.022	0.104	0.104	0.026	0.026	0.026	0.026
noyaku	0.714	0.947	0.661	0.661	0.935	0.935	0.935	0.655	0.655	0.942	0.634	0.634	0.938	0.938	0.938	0.938
標本数	532254		183691		185780		74366		45714		13580		28864		7829	
(構成比)																
size100-499	0.344		0.410		0.569		0.624		0.369		0.423		0.000		0.000	
size500-999	0.133		0.140		0.167		0.170		0.168		0.173		0.266		0.300	
size1000-4999	0.244		0.227		0.195		0.158		0.313		0.283		0.495		0.492	
size5000	0.279		0.069		0.048		0.048		0.151		0.120		0.239		0.209	
mine	0.004		0.002		0.003		0.002		0.010		0.005		0.005		0.002	
const	0.065		0.025		0.081		0.031		0.056		0.028		0.069		0.037	
manuf	0.375		0.290		0.404		0.324		0.614		0.579		0.582		0.528	
util	0.067		0.024		0.011		0.005		0.035		0.021		0.029		0.019	
trans	0.145		0.062		0.076		0.038		0.039		0.025		0.039		0.031	
sales	0.078		0.106		0.089		0.104		0.051		0.079		0.082		0.101	
finance	0.068		0.159		0.067		0.070		0.064		0.094		0.090		0.136	
este	0.009		0.009		0.014		0.013		0.017		0.021		0.011		0.011	
service	0.190		0.323		0.254		0.415		0.115		0.149		0.112		0.135	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

第3表 「賃金構造基本調査」のマッチ前後の記述統計量(2006年)

変数	「賃金構造基本調査」								「賃金構造」+「女性雇用管理」				「賃金構造」+「女性雇用管理」			
	企業規模100人以上・一般労働者				企業規模100人以上・一般労働者・本店等				企業規模100人以上・一般労働者・本店等				企業規模500人以上・一般労働者・本店等			
	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性		[5] 男性		[6] 女性		[7] 男性		[8] 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	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
(実数・構成比)																
wage(円)	2237.215	1183.214	1455.774	927.607	2170.759	1176.214	1417.358	1091.385	2393.947	1249.719	1449.486	711.442	2692.693	1341.873	1643.691	823.075
lnwage	7.606	0.456	7.190	0.407	7.569	0.466	7.169	0.392	7.668	0.468	7.194	0.389	7.792	0.458	7.315	0.404
exp(年)	21.263	12.040	18.369	12.854	21.686	12.236	18.373	12.868	21.091	11.719	17.328	12.691	21.017	11.264	15.958	11.655
tenure(年)	14.854	11.442	9.086	9.055	14.059	11.230	8.925	8.850	15.240	11.328	9.804	9.246	16.642	11.334	10.363	9.652
age(歳)	40.968	11.493	37.631	12.064	41.556	11.727	37.677	12.069	41.129	11.176	36.715	11.734	41.458	10.738	35.744	10.760
junior	0.042	0.038	0.038	0.038	0.043	0.043	0.042	0.037	0.037	0.050	0.025	0.025	0.031	0.031	0.031	0.031
high	0.458	0.481	0.410	0.410	0.455	0.455	0.455	0.386	0.386	0.439	0.314	0.314	0.358	0.358	0.358	0.358
juniorc	0.084	0.272	0.095	0.095	0.290	0.290	0.290	0.077	0.077	0.254	0.065	0.065	0.281	0.281	0.281	0.281
college	0.416	0.208	0.208	0.208	0.452	0.452	0.452	0.499	0.499	0.257	0.596	0.596	0.329	0.329	0.329	0.329
bucho	0.036	0.002	0.056	0.056	0.004	0.004	0.004	0.055	0.055	0.003	0.059	0.059	0.002	0.002	0.002	0.002
kacho	0.084	0.010	0.104	0.104	0.015	0.015	0.015	0.116	0.116	0.012	0.126	0.126	0.015	0.015	0.015	0.015
kakari	0.073	0.022	0.077	0.077	0.027	0.027	0.027	0.084	0.084	0.026	0.087	0.087	0.024	0.024	0.024	0.024
shokucho	0.018	0.003	0.021	0.021	0.004	0.004	0.004	0.027	0.027	0.005	0.028	0.028	0.004	0.004	0.004	0.004
tayaku	0.087	0.024	0.082	0.082	0.025	0.025	0.025	0.087	0.087	0.023	0.100	0.100	0.026	0.026	0.026	0.026
noyaku	0.702	0.939	0.660	0.660	0.925	0.925	0.925	0.632	0.632	0.931	0.600	0.600	0.926	0.926	0.926	0.926
標本数	433465		184714		147379		68008		29326		9516		17489		4946	
(構成比)																
size100-499	0.395		0.430		0.647		0.693		0.404		0.480		0.000		0.000	
size500-999	0.135		0.134		0.147		0.143		0.157		0.172		0.263		0.331	
size1000-4999	0.248		0.223		0.149		0.126		0.272		0.236		0.457		0.453	
size5000	0.221		0.213		0.057		0.038		0.167		0.112		0.281		0.215	
mine	0.004		0.001		0.004		0.001		0.013		0.005		0.008		0.005	
const	0.032		0.010		0.042		0.014		0.023		0.011		0.024		0.014	
manuf	0.281		0.192		0.340		0.253		0.485		0.412		0.524		0.410	
util	0.062		0.016		0.012		0.005		0.043		0.020		0.040		0.018	
trans	0.121		0.051		0.082		0.040		0.050		0.040		0.058		0.056	
sales	0.123		0.140		0.123		0.126		0.075		0.100		0.092		0.130	
finance	0.106		0.209		0.074		0.066		0.062		0.069		0.082		0.090	
este	0.025		0.023		0.033		0.030		0.042		0.051		0.034		0.045	
service	0.245		0.357		0.290		0.465		0.206		0.292		0.139		0.231	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

次に、マッチング後の本研究で用いるデータをコース別雇用管理制度の有無別にみる。労働者の属性に関する記述統計量は第4、5表の通りである。調査対象事業所の抽出労働者についての集計であり、当該企業全体の数字ではない点、留意が必要である。コース別雇用管理のある企業の労働者は、賃金が高く大卒が多い。また、男女とも勤続年数

がやや長く、経験年数は短い。比較的大企業が多いことから(後述第6表)、長期勤続が多いこと、また、経験年数と勤続年数の差が小さいことから同一企業で継続就業している労働者が相対的に多いことがわかる。女性の役職割合は、コース別雇用管理制度のある企業の方が高いが、これは、係長やその他の役職の割合が高いことによる。課長以上の割合はほぼ同じである(コース別雇用管理制度のない企業が僅かながら高い)。

第4表 個人属性に関する記述統計量(2000年)

変数	企業規模100人以上				企業規模100人以上				企業規模500人以上				企業規模500人以上			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[5]	[6]	[7]	[8]	[5]	[6]	[7]	[8]
	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし
	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	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
wage	2584.345	1177.408	2251.264	1187.914	1525.337	649.195	1397.218	775.127	2662.011	1196.118	2521.957	1227.095	1567.650	655.761	1572.917	777.185
lnwage	7.767	0.422	7.618	0.438	7.269	0.331	7.165	0.361	7.799	0.418	7.733	0.440	7.297	0.330	7.283	0.368
exp	19.854	11.297	20.396	11.926	13.583	11.535	16.353	12.964	19.775	11.170	20.163	11.485	13.369	11.328	14.221	11.612
tenure	16.770	10.912	15.523	11.061	10.384	9.240	10.134	8.887	16.958	10.870	16.553	10.969	10.495	9.301	10.163	8.807
年齢	40.127	10.665	39.922	11.283	33.052	10.577	35.107	11.963	40.175	10.550	40.111	10.839	32.917	10.365	33.403	10.713
junior	0.045	0.075	0.052	0.052	0.052	0.103	0.103	0.040	0.040	0.054	0.054	0.049	0.049	0.059	0.059	0.059
high	0.327	0.448	0.382	0.382	0.512	0.512	0.304	0.382	0.304	0.382	0.361	0.361	0.461	0.461	0.461	0.461
juniorc	0.053	0.080	0.320	0.320	0.240	0.240	0.051	0.073	0.051	0.073	0.333	0.333	0.281	0.281	0.281	0.281
college	0.575	0.397	0.246	0.246	0.146	0.146	0.604	0.491	0.604	0.491	0.257	0.257	0.200	0.200	0.200	0.200
bucho	0.054	0.045	0.001	0.001	0.002	0.002	0.054	0.046	0.054	0.046	0.001	0.001	0.002	0.002	0.002	0.002
kacho	0.110	0.090	0.006	0.006	0.006	0.006	0.112	0.099	0.112	0.099	0.006	0.006	0.005	0.005	0.005	0.005
kakari	0.087	0.076	0.025	0.025	0.016	0.016	0.093	0.080	0.093	0.080	0.028	0.028	0.020	0.020	0.020	0.020
shokucho	0.022	0.033	0.006	0.006	0.011	0.011	0.018	0.022	0.018	0.022	0.007	0.007	0.004	0.004	0.004	0.004
tayaku	0.113	0.083	0.029	0.029	0.019	0.019	0.116	0.099	0.116	0.099	0.031	0.031	0.023	0.023	0.023	0.023
noyaku	0.613	0.674	0.934	0.934	0.946	0.946	0.606	0.655	0.606	0.655	0.927	0.927	0.945	0.945	0.945	0.945
観測数(個人)	13851		31101		3856		9558		11712		16479		3143		4534	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

第5表 個人属性に関する記述統計量(2006年)

変数	企業規模100人以上				企業規模100人以上				企業規模500人以上				企業規模500人以上			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[5]	[6]	[7]	[8]	[5]	[6]	[7]	[8]
	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし
	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	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
wage	2699.715	1327.068	2169.011	1131.179	1629.869	784.808	1322.467	609.240	2837.173	1349.250	2508.128	1285.848	1719.893	844.463	1523.187	743.750
lnwage	7.796	0.454	7.574	0.454	7.313	0.390	7.113	0.362	7.851	0.445	7.720	0.458	7.364	0.397	7.242	0.396
exp	20.831	11.313	21.297	12.019	15.991	11.814	18.188	13.199	20.978	11.141	21.106	11.440	15.457	11.295	16.854	12.162
tenure	16.312	11.262	14.420	11.281	10.234	9.616	9.451	8.990	17.030	11.298	16.168	11.321	10.722	9.862	9.873	9.434
年齢	41.419	10.736	40.971	11.484	35.863	10.811	37.269	12.286	41.719	10.559	41.249	10.942	35.489	10.328	36.135	11.324
junior	0.028	0.045	0.034	0.034	0.034	0.061	0.061	0.022	0.022	0.027	0.027	0.029	0.029	0.036	0.036	0.036
high	0.275	0.458	0.329	0.329	0.510	0.510	0.249	0.377	0.249	0.377	0.289	0.289	0.445	0.445	0.445	0.445
juniorc	0.059	0.089	0.286	0.286	0.228	0.228	0.053	0.081	0.053	0.081	0.302	0.302	0.243	0.243	0.243	0.243
college	0.638	0.407	0.351	0.351	0.202	0.202	0.676	0.515	0.676	0.515	0.379	0.379	0.276	0.276	0.276	0.276
bucho	0.061	0.052	0.002	0.002	0.004	0.004	0.061	0.059	0.061	0.059	0.002	0.002	0.003	0.003	0.003	0.003
kacho	0.137	0.101	0.013	0.013	0.012	0.012	0.142	0.107	0.142	0.107	0.013	0.013	0.017	0.017	0.017	0.017
kakari	0.081	0.083	0.029	0.029	0.024	0.024	0.083	0.089	0.083	0.089	0.029	0.029	0.024	0.024	0.024	0.024
shokucho	0.026	0.024	0.004	0.004	0.006	0.006	0.029	0.018	0.029	0.018	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004
tayaku	0.102	0.075	0.027	0.027	0.019	0.019	0.107	0.087	0.107	0.087	0.027	0.027	0.021	0.021	0.021	0.021
noyaku	0.593	0.666	0.926	0.926	0.935	0.935	0.578	0.640	0.578	0.640	0.925	0.925	0.931	0.931	0.931	0.931
観測数(個人)	10696		17251		3313		5911		8333		5911		2407		2292	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

企業の属性に関する記述統計量は第6表の通りである。企業規模100人以上のマッチングデータでは、コース別雇用管理制度のある企業は2000年で27.0%(=383/1418)、2006年は31.0%(=304/981)とやや高まっている<sup>7</sup>。また、規模1,000-4,999人、5,000

<sup>7</sup> 「賃金構造基本統計調査」とマッチング出来た「女性雇用管理基本調査」の企業のうち、「賃金構造基本統計調査」の抽出労働者のうち一般労働者がいない企業が、2000年、2006年とも1社ずつあったため、分析の集計対象企業数は2000年1418社、2006年981社となる。

人以上で、組合のある企業が多い。産業別では、金融・保険業等で多くなっている。なお、企業規模 500 人以上のマッチングデータでは、コース別雇用管理がある企業は、2000 年は 38.4%(=300/781)、2006 年は 46.9%(=204/469)となっている。

第6表 企業属性に関する記述統計量

変数	2000年			2006年			500以上 2000年			2006年		
	全体	コース制 あり	コース制 なし	全体	コース制 あり	コース制 なし	全体	コース制 あり	コース制 なし	全体	コース制 あり	コース制 なし
size100-499	0.449	0.217	0.544	0.522	0.329	0.623						
size500-999	0.175	0.178	0.174	0.161	0.158	0.160	0.318	0.227	0.382	0.337	0.235	0.426
size1000-4999	0.279	0.444	0.216	0.224	0.342	0.166	0.506	0.567	0.473	0.469	0.510	0.443
size5000	0.097	0.162	0.065	0.093	0.171	0.049	0.177	0.207	0.143	0.194	0.255	0.131
union	0.654	0.744	0.614	0.540	0.651	0.475	0.771	0.787	0.756	0.753	0.789	0.705
mine	0.009	0.010	0.009	0.008	0.013	0.006	0.003	0.007	0.000	0.006	0.015	0.000
const	0.051	0.091	0.036	0.020	0.020	0.020	0.065	0.103	0.041	0.021	0.029	0.016
manuf	0.578	0.520	0.598	0.409	0.424	0.400	0.538	0.497	0.559	0.450	0.466	0.434
util	0.035	0.029	0.037	0.038	0.030	0.043	0.028	0.027	0.028	0.034	0.015	0.053
trans	0.038	0.037	0.039	0.048	0.059	0.038	0.038	0.040	0.039	0.060	0.074	0.041
sales	0.073	0.065	0.075	0.091	0.099	0.085	0.096	0.073	0.110	0.115	0.118	0.111
finance	0.076	0.151	0.048	0.065	0.118	0.038	0.113	0.187	0.067	0.090	0.118	0.066
este	0.020	0.023	0.020	0.043	0.063	0.035	0.008	0.010	0.006	0.034	0.049	0.025
service	0.118	0.073	0.136	0.278	0.174	0.332	0.111	0.057	0.147	0.190	0.118	0.254
企業数	1418	383	1014	981	304	649	781	300	462	469	204	244

(注) マッチング企業数全体には、「コース別廃止」企業を含む。「コース別廃止」は、2000年企業規模100人以上21社、500人以上19社、2006年が企業規模100人以上が28社、500人以上が21社。  
数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

## 四 推計結果

### (1) コース別雇用管理制度と賃金構造

限られたデータサンプルの2時点比較である点、留意する必要があるものの、推計結果は、企業規模 100 人以上についてが第 7 表、阿部(2002)同様、企業規模 500 人以上について計算したものが第 8 表である。

最初に企業規模 500 人以上(第 8 表)について、コース別雇用管理制度のある企業とない企業の比較をしてみる。

①女性ダミーの係数は、2000 年は、いずれも負で有意であるが、コース別雇用管理制度のある企業の方が係数の絶対値が小さい。つまり、初任給時点の男女間賃金格差が小さいといえる。2006 年では、コース別雇用管理制度のある企業、ない企業両方で女性ダミーの係数のマイナス幅が拡大しているが、コース別雇用管理制度のある企業で大幅にマイナスになったため、コース別雇用管理制度のある企業の方が初任給時点の男女間賃金格差が大きくなっている。

②また、2000 年、2006 年とも、コース別雇用管理制度のある企業、ない企業いずれもの企業でも、女性ダミーと経験年数の交差項は負で有意となっており、女性ダミーと勤続年数の交差項は正で有意である。コース別雇用管理制度のある企業は、ない企業に

比べ、女性ダミーと勤続年数の交差項の係数がやや大きく、勤続年数の効果が高いことがわかるが、女性ダミーと経験年数の交差項の係数は小さくなっている。

③さらに、女性ダミーと学歴ダミー(短大卒、大卒)の交差項が、2000年では、コース別雇用管理制度のある企業では有意に負、ない企業では有意に正となっており、コース別雇用管理制度のある企業では、短大卒、大卒の効果がマイナスとなっている。2006年ではコース別雇用管理制度のある企業でも正に変化しているが、コース別雇用管理制度のない企業に比べると依然として大卒の効果は小さい。

次に、企業規模100人以上(第7表)について、比較を試みる。

①女性ダミーの係数は、2000年は、いずれも負で有意であるが、コース別雇用管理制度のある企業の方が係数の絶対値が小さい。2006年では、コース別雇用管理制度のある企業でマイナスの係数の絶対値が大幅に大きくなっており、2006年については、コース別雇用管理制度のある企業、ない企業両方で女性ダミーの係数のマイナス幅が拡大しているが、コース別雇用管理制度のある企業で大幅にマイナスになったため、両者の差はかなり小さくなった。

②女性ダミーと勤続年数の交差項、女性ダミーと経験年数の交差項、女性ダミーと学歴ダミーの交差項の傾向は500人以上の場合と同様である。

第7表 コース別雇用管理有無別賃金関数推計結果(企業規模100人以上)

年度	2000年				2006年			
	[1] コース制あり		[2] コース制なし		[3] コース制あり		[4] コース制なし	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.0276	0.0128 **	-0.0525	0.0091 ***	-0.0565	0.0187 ***	-0.0655	0.0127 ***
exp	0.0408	0.0012 ***	0.0394	0.0007 ***	0.0463	0.0013 ***	0.0340	0.0009 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.0000 ***	-0.0007	0.0000 ***	-0.0009	0.0000 ***	-0.0006	0.0000 ***
tenure	0.0107	0.0012 ***	0.0091	0.0007 ***	0.0074	0.0012 ***	0.0111	0.0009 ***
tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.0000 ***	0.00004	0.00002 *	0.0001	0.0000	0.0000	0.0000
exp*tenure	0.0001	0.0000 ***	0.0001	0.0000 ***	0.0001	0.0000	0.0000	0.0000
junior	-0.1006	0.0101 ***	-0.1191	0.0064 ***	0.0272	0.0166	-0.0767	0.0107 ***
juniorc	0.0587	0.0087 ***	0.0559	0.0057 ***	0.0528	0.0116 ***	0.0573	0.0075 ***
college	0.1828	0.0046 **	0.2040	0.0035 ***	0.2017	0.0067 ***	0.2115	0.0048 ***
female*exp	-0.0268	0.0021 ***	-0.0222	0.0012 ***	-0.0299	0.0022 ***	-0.0217	0.0014 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0003	0.0000 ***	0.0002	0.0000 ***	0.0005	0.0000 ***	0.0003	0.0000 ***
female*tenure	0.0128	0.0021 ***	0.0105	0.0013 ***	0.0123	0.0020 ***	0.0085	0.0014 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.0000 **	-0.0001	0.0000 ***	-0.0001	0.0001 *	-0.0001	0.0000 ***
female*junior	0.0483	0.0216 **	0.0149	0.0124	-0.0312	0.0327	0.0069	0.0195
female*juniorc	-0.0212	0.0124 **	0.0619	0.0088 ***	0.0558	0.0169 ***	0.0578	0.0118 ***
female*college	-0.0478	0.0109 ***	0.0828	0.0089 ***	0.0274	0.0145 *	0.0753	0.0111 ***
union	0.0766	0.0045 ***	0.0622	0.0031 ***	0.0163	0.0064 **	0.0620	0.0042 ***
bucho	0.2992	0.0090 ***	0.3028	0.0076 ***	0.3934	0.0116 ***	0.4036	0.0098 ***
kacho	0.1854	0.0066 ***	0.1591	0.0056 ***	0.2344	0.0084 ***	0.2645	0.0073 ***
kakari	0.0620	0.0068 ***	0.0451	0.0057 ***	0.0972	0.0097 ***	0.1137	0.0076 ***
shokucho	0.0029	0.0126	-0.0078	0.0083	-0.0154	0.0163	0.0516	0.0133 ***
tayaku	0.1305	0.0064 ***	0.1384	0.0057 ***	0.1976	0.0092 ***	0.1866	0.0081 ***
female*bucho	0.1597	0.1514	0.3768	0.0050 ***	0.5790	0.1164 ***	0.2584	0.0560 ***
female*kacho	0.2176	0.0448 ***	0.2054	0.0357 ***	0.1684	0.0415 ***	0.2419	0.0332 ***
female*kakari	0.2327	0.0240 ***	0.1351	0.0217 ***	0.1281	0.0290 ***	0.0749	0.0237 ***
female*shokuch	-0.0636	0.0449	0.0029	0.0266	-0.0293	0.0737	-0.0543	0.0472
female*tayaku	-0.0072	0.0220	-0.0435	0.0198 **	0.1273	0.0299 ***	-0.0046	0.0265
定数項	6.8770	0.0093 ***	6.8291	0.0060 ***	6.8792	0.0126 ***	6.8374	0.0085 ***
観測数	17707		40621		14009		23162	
R <sup>2</sup>	0.779		0.7011		0.719		0.699	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し  
産業は製造業、企業規模は100~499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

第8表 コース別雇用管理有無別賃金関数推計結果(企業規模500人以上)

年度	2000年				2006年			
	[1] コース制あり		[2] コース制なし		[3] コース制あり		[4] コース制なし	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.0276	0.0143 *	-0.0511	0.0135 ***	-0.0861	0.0228 ***	-0.0571	0.0211 ***
exp	0.0405	0.0013 ***	0.0429	0.0012 ***	0.0480	0.0016 ***	0.0350	0.0015 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.0000 ***	-0.0007	0.0000 ***	-0.0009	0.0000 ***	-0.0006	0.0000 ***
tenure	0.0120	0.0013 ***	0.0102	0.0012 ***	0.0049	0.0014 ***	0.0137	0.0014 ***
tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.0000 *	0.0000	0.0000	0.0001	0.0001 **	0.0000	0.0000
exp*tenure	0.0001	0.0000	0.0001	0.0000 ***	0.0001	0.0001	0.0000	0.0001
junior	-0.0931	0.0116 ***	-0.1451	0.0100 ***	-0.0196	0.0212	-0.1114	0.0202 ***
juniorc	0.0573	0.0096 ***	0.0491	0.0082 ***	0.0501	0.0140 ***	0.0636	0.0119 ***
college	0.1843	0.0050 ***	0.2239	0.0048 ***	0.1977	0.0079 ***	0.2365	0.0072 ***
female*exp	-0.0281	0.0024 ***	-0.0217	0.0021 ***	-0.0309	0.0027 ***	-0.0203	0.0025 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0003	0.0001 ***	0.0002	0.0000 ***	0.0005	0.0001 ***	0.0002	0.0001 ***
female*tenure	0.0143	0.0024 ***	0.0129	0.0021 ***	0.0137	0.0025 ***	0.0116	0.0024 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.0001 **	-0.0002	0.0001 ***	-0.0001	0.0001 *	-0.0001	0.0001
female*junior	0.0436	0.0247 *	0.0290	0.0222	-0.0662	0.0424	0.0235	0.0391
female*juniorc	-0.0292	0.0137 **	0.0794	0.0125 ***	0.0800	0.0203 ***	0.0249	0.0189
female*college	-0.0579	0.0120 ***	0.0843	0.0119 ***	0.0570	0.0174 ***	0.0640	0.0169 ***
union	0.0671	0.0052 ***	0.0711	0.0050 ***	0.0289	0.0084 ***	0.0498	0.0078 ***
bucho	0.2873	0.0098 ***	0.2801	0.0103 ***	0.3899	0.0132 ***	0.3989	0.0139 ***
kacho	0.1809	0.0071 ***	0.1324	0.0074 ***	0.2421	0.0095 ***	0.2816	0.0107 ***
kakari	0.0633	0.0072 ***	0.0242	0.0077 ***	0.1151	0.0111 ***	0.1028	0.0111 ***
shokucho	-0.0157	0.0149	-0.0442	0.0138 ***	-0.0379	0.0178 **	-0.0029	0.0233
tayaku	0.1285	0.0069 ***	0.1158	0.0073 ***	0.2050	0.0104 ***	0.2027	0.0116 ***
female*bucho	0.1743	0.1502	0.3547	0.0813 ***	0.6257	0.1314 ***	0.1272	0.1035
female*kacho	0.2300	0.0511 ***	0.1658	0.0529 ***	0.1185	0.0489 ***	0.2278	0.0462 ***
female*kakari	0.2366	0.0248 ***	0.1640	0.0282 ***	0.1407	0.0344 ***	0.1097	0.0389 ***
female*shokuch	-0.0540	0.0479	0.1160	0.0613 *	0.0139	0.0845	-0.0878	0.0886
female*tayaku	-0.0093	0.0230	-0.0358	0.0260	0.1727	0.0348 ***	-0.0347	0.0411
定数項	6.8588	0.0102 ***	6.8241	0.0093 ***	6.9296	0.0157 ***	6.8150	0.0145 ***
観測数	14855		20975		10740		10335	
R <sup>2</sup>	0.78		0.71		0.71		0.7	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し産業は製造業、企業規模は500~999人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

この関数の推定結果を用いて、阿部(2002)を参考に、高卒と大卒の標準労働者<sup>8</sup>を前提とした勤続年数別の時間当たり所定内賃金の自然対数値の理論値を試算し、コース別雇用管理制度の有無別に男女間の比較を行った(第9表、第10表)(ここでは、他のダミー変数を全てゼロ、役職もない場合を想定している)<sup>9</sup>。

この結果をみると、500人以上企業(第10表)では、コース別雇用管理制度のある企業で、ない企業に比べ、総じて男女間賃金格差が大きいものとなっている。100人以上(第9表)についても、おおむねコース別雇用管理制度のある企業で男女間賃金格差は大きい。高卒ではコース別雇用管理制度の有無であまり差がみられず、2000年の高卒の場合、コース別雇用管理のない企業の方が、男女間賃金格差が大きい。2000年では、

<sup>8</sup> 標準労働者とは学校を卒業後、直ちに企業に就職し同一企業に継続勤務している労働者を指す。

<sup>9</sup> 産業、企業規模、地域の平均値を当てはめて計算する方がより現実的な理論値と言えるだろうが(その分、数値が加算される)、ここでは、勤続年数・経験年数効果の男女間の差に着目しているので、簡便な方法を用いた。

コース別雇用管理制度がある企業は、大卒の方が格差が大きく、ない企業では高卒の方が格差が大きい。2006年は、制度のある企業でもない企業でも、高卒の方が格差が大きい。2000年と2006年を比較すると、コース別雇用管理制度のある企業の大卒女性では、男女間賃金格差が縮小しているが、それ以外は、おおむね賃金格差が拡大している。

今回の結果を、2001年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」を用いて分析した阿部(2002)の結果と比べると、女性ダミーの係数の状況がやや異なる(阿部(2002)は、コース別雇用管理制度のある企業で有意に負、ない企業では係数は正だが有意でない)。また、企業規模100人以上の高卒では、あまり男女間賃金格差にコース別雇用管理制度の有無で差はみられないが、それ以外は、阿部(2002)と同様、コース別雇用管理制度のある企業で男女間賃金格差が大きくなっている。なお、阿部(2002)でも、女性ダミーと経験年数の交差項、女性ダミーと勤続年数の交差項、女性ダミーと大卒ダミーの交差項の係数の傾向は、2000年の今回の結果と似ている。つまり、全体的には、阿部(2002)の結果と同様の傾向がみられたが、若干の違いもみられる。この理由としては、企業規模の点の他に、今回の分析が本店・単独事業所に限定されていること(阿部(2002)が使用した2001年の「女性雇用管理基本調査」は事業所ベースの調査であるため、マッチング事業所には支店も含まれている)等が影響しているものと考えられる<sup>10</sup>。

**第9表① コース別雇用管理制度の有無別賃金プロファイル(2000年、企業規模100人以上)**

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.877	6.849	0.028	6.829	6.777	0.052
2年	6.977	6.922	0.055	6.924	6.848	0.076
4年	7.072	6.991	0.081	7.014	6.916	0.098
6年	7.162	7.056	0.106	7.100	6.981	0.119
8年	7.247	7.118	0.129	7.181	7.041	0.140
10年	7.326	7.175	0.152	7.257	7.098	0.159

  

大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.060	6.984	0.075	7.033	7.064	-0.030
2年	7.160	7.057	0.103	7.128	7.135	-0.007
4年	7.255	7.126	0.129	7.218	7.203	0.015
6年	7.345	7.191	0.154	7.304	7.267	0.036
8年	7.430	7.253	0.177	7.385	7.328	0.057
10年	7.509	7.310	0.199	7.461	7.385	0.076

注: 数字は製造業、企業規模100-499人、関東、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値である(第7表より試算)。男女差は(男性時間当たり所定内賃金対数値-女性時間当たり所定内賃金対数値)である。

<sup>10</sup> これ以外の相違は、産業ダミー・規模ダミーの区分の違い、地域ダミーの有無(阿部(2002)は使用せず)、生産労働者・管理・事務・技術者労働者ダミーの有無(阿部(2002)は使用)、労働者の範囲(阿部(2002)は常用名義)、コース制なしの範囲(阿部(2002)は廃止も含む)の相違がある。

第9表② コース別雇用管理制度の有無別賃金プロファイル(2006年、企業規模100人以上)

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.879	6.823	0.057	6.837	6.772	0.066
2年	6.983	6.893	0.090	6.925	6.834	0.091
4年	7.081	6.960	0.122	7.008	6.893	0.115
6年	7.173	7.023	0.150	7.086	6.948	0.138
8年	7.259	7.083	0.176	7.160	7.001	0.159
10年	7.338	7.140	0.199	7.228	7.050	0.179
大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.081	7.052	0.029	7.049	7.059	-0.010
2年	7.185	7.122	0.063	7.137	7.121	0.016
4年	7.283	7.189	0.094	7.220	7.180	0.040
6年	7.375	7.252	0.123	7.298	7.235	0.063
8年	7.461	7.312	0.148	7.371	7.287	0.084
10年	7.540	7.369	0.171	7.440	7.337	0.103

注:数字は製造業、企業規模100-499人、関東、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値である(第7表より試算)。男女差は(男性時間当たり所定内賃金対数値-女性時間当たり所定内賃金対数値)である。

第10表①コース別雇用管理制度の有無別賃金プロファイル(2000年、企業規模500人以上)

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.859	6.831	0.028	6.824	6.773	0.051
2年	6.961	6.907	0.055	6.928	6.859	0.068
4年	7.058	6.978	0.080	7.027	6.941	0.085
6年	7.150	7.045	0.105	7.121	7.019	0.102
8年	7.236	7.108	0.128	7.210	7.091	0.118
10年	7.317	7.167	0.150	7.294	7.160	0.134
大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.043	6.958	0.085	7.048	7.081	-0.033
2年	7.145	7.033	0.112	7.152	7.168	-0.016
4年	7.242	7.104	0.138	7.250	7.249	0.001
6年	7.334	7.171	0.163	7.344	7.327	0.018
8年	7.420	7.234	0.186	7.433	7.400	0.034
10年	7.501	7.293	0.208	7.518	7.468	0.050

注:数字は製造業、企業規模500-999人、関東、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値である(第8表より試算)。男女差は(男性時間当たり所定内賃金対数値-女性時間当たり所定内賃金対数値)である。

第10表②コース別雇用管理制度の有無別賃金プロファイル(2006年、企業規模500人以上)

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	6.930	6.844	0.086	6.815	6.758	0.057
2年	7.032	6.913	0.119	6.910	6.836	0.074
4年	7.129	6.980	0.149	6.999	6.910	0.090
6年	7.220	7.043	0.177	7.084	6.979	0.105
8年	7.305	7.103	0.201	7.163	7.045	0.119
10年	7.384	7.161	0.223	7.237	7.106	0.131
大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
0年	7.127	7.098	0.029	7.052	7.059	-0.007
2年	7.230	7.168	0.062	7.146	7.136	0.010
4年	7.327	7.235	0.092	7.236	7.210	0.026
6年	7.418	7.298	0.120	7.320	7.280	0.041
8年	7.503	7.358	0.144	7.400	7.345	0.054
10年	7.581	7.415	0.166	7.474	7.407	0.067

注:数字は製造業、企業規模500-999人、関東、労働組合なし、役職なしの労働者について勤続年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値である(第8表より試算)。男女差は(男性時間当たり所定内賃金対数値-女性時間当たり所定内賃金対数値)である。

## (2) コース別雇用管理制度と賃金構造：管理職

前項における推計は、単純にコース別雇用管理制度がある企業とない企業における男女間賃金格差をみたものであった。しかし、管理職とそれ以外の労働者は賃金構造が異なると考えられる。そこで、管理職についてコース別雇用管理制度の有無別に場合わけして賃金関数を計測してみよう。100人以上規模企業について計測を行った。

第11表は2000年についての推計である。(1)はコース別雇用管理制度のある企業の課長以上の賃金関数、(2)はコース別雇用管理制度のない企業の課長以上の賃金関数である。課長以上の場合、コース別雇用管理がある場合もない場合も女性ダミーの係数は有意ではない。つまり、他の条件が一定のもとでは男女間賃金格差がみられないといえる。第12表は、2006年についての推計であるが、2006年においても同様の傾向がみられる。

以上のことから、課長以上に昇進する場合、コース別雇用管理の有無に関わらず、他の条件を一定にした場合の男女間賃金格差はみられないといえる。ただし、本データは本社しかサンプルに含まないという限定があることに留意が必要である。

第11表 コース別雇用管理別・役職別賃金関数推計結果(2000年)

	課長以上(企業規模100人以上)			
	コース制あり		コース制なし	
	[1]		[2]	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	0.1466	0.3774	0.3466	0.2811
exp	0.0384	0.0057 ***	0.0445	0.0039 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0004	0.0001 ***	-0.0007	0.0001 ***
tenure	0.0053	0.0038	-0.0053	0.0026 **
tenure <sup>2</sup>	0.0003	0.0001 ***	0.0002	0.0001 ***
exp*tenure	-0.0005	0.0001 ***	0.000	0.0001
junior	0.0080	0.0586	-0.0654	0.0244 ***
juniorc	0.0419	0.0254 *	0.0162	0.0174
college	0.1052	0.0138 ***	0.104	0.0100 ***
female*exp	0.0099	0.0671	-0.0329	0.0223
female*exp <sup>2</sup>	-0.0005	0.0016	0.0001	0.0004
female*tenure	-0.0434	0.0558	0.0294	0.0148 **
female*tenure <sup>2</sup>	0.0014	0.0015	-0.0004	0.0003
female*junior			-0.0075	0.1815
female*juniorc	0.2166	0.2143	0.0381	0.0960
female*college	0.0454	0.1262	0.0361	0.0871
union	0.1203	0.0127 ***	0.0504	0.0097 ***
bucho	0.1281	0.0105 ***	0.151	0.0087 ***
kacho				
kakari				
shokucho				
female*bucho	-0.1850	0.1836	0.2608	0.0688 ***
female*kacho				
female*kakari				
female*shokucho				
定数項	7.1737	0.0643 ***	7.1307	0.0498 ***
観測数	2303		4257	
R <sup>2</sup>	0.480		0.451	

第12表 コース別雇用管理別・役職別賃金関数推計結果(2006年)

	課長以上(企業規模100人以上)			
	コース制あり		コース制なし	
	[1]		[2]	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.3640	0.2686	0.0649	0.2028
exp	0.0284	0.0060 ***	0.0412	0.0046 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0004	0.0001 ***	-0.0008	0.0001 ***
tenure	0.0010	0.0038	-0.0100	0.0028 ***
tenure <sup>2</sup>	0.0002	0.0001 *	0.0002	0.0001 ***
exp*tenure	-0.0001	0.0001	0.0002	0.0001 **
junior	0.1361	0.0679 **	-0.0144	0.0444
juniorc	0.0785	0.0298 ***	0.0425	0.0216 **
college	0.1111	0.0174 ***	0.1363	0.0131 ***
female*exp	0.0231	0.0286	-0.0131	0.0170
female*exp <sup>2</sup>	-0.0001	0.0001	0.0003	0.0003
female*tenure	-0.0222	0.0213	-0.0267	0.0126 **
female*tenure <sup>2</sup>	0.0004	0.0006	0.0008	0.0003 ***
female*junior	0.0594	0.2707		
female*juniorc	0.0655	0.1337	0.1270	0.0831
female*college	0.0226	0.1201	0.2922	0.0837 ***
union	0.0094	0.0163	0.0960	0.0125 ***
bucho	0.1672	0.0128 ***	0.1486	0.0113 ***
kacho				
kakari				
shokucho				
female*bucho	0.2825	0.1275 **	0.0155	0.0658
female*kacho				
female*kakari				
female*shokucho				
定数項	7.4109	0.0688 ***	7.2463	0.0593 ***
観測数	2167		2724	
R <sup>2</sup>	0.407		0.491	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100~999人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

### (3) コース別雇用管理制度と昇進

次に、第8表を元に、昇進が賃金に与える影響をコース別雇用管理制度の有無別に、企業規模500人以上について計算した<sup>11</sup>。女性の役職者の昇進の効果は女性ダミーの係数値＋役職の係数値＋女性と役職の交差項の係数値の和で示される。結果は第13表の通りである。ここでは役職のない男性が基準となっている<sup>12</sup>。例えば、2000年の男性の係長の効果は0.0633であるが、これは役職のない男性と比べ、係長の男性は6.33%賃金が高いということを表す。なお、サンプル数が少ないので、職長や女性の部長の効果については数値がぶれている可能性がある。そこで、課長、係長で係数の数値を主に見ることとし、部長等は参考程度とする。2000年のコース別雇用管理制度がある企業では、役職なし、職長までは男性の賃金が高いが、その差は係長、課長で逆転する。部長ではやや男性の賃金が高い。コース別雇用管理制度がない場合、男女間賃金格差が係長で逆転することは同じである。その大きさは部長で一番大きくなっている。コース別雇用管理制度がある企業では課長、係長の賃金格差の効果は、コース別雇用管理制度のない企業より大きい。2006年でもコース別雇用管理制度がある企業、ない企業ともに係長、課長で、男女間賃金格差が逆転していることは同じである。その大きさは、課長はコース制のない企業で、部長、係長はコース制のある企業の方が大きくなっている。また、2000年に比べ、2006年では、役職に就かない場合の男女のギャップは拡大しており、役職についた際の男女差はコース別雇用管理制度のある企業の部長、その他の役職、ない企業の課長を除き、小さくなっている。

ある一定の役職以上では、女性の方が賃金が高くなるのであるが、これは、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。第3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。なお、昇進の女性の賃金に与える効果について、課長、係長で見ると、2000年はコース別雇用管理制度のある企業で大きく、阿部(2002)

---

<sup>11</sup> 阿部(2002)との比較も考慮し、ここでは、500人以上規模で計算を行った。

<sup>12</sup> 係数について、0と有意差がない場合0として計算している。

と同じ結果となった。2006年は、課長では、コース別雇用管理制度のない企業で効果が大きくなっている<sup>13</sup>。

第13表 コース別雇用管理制度有無別男女別昇進の効果(企業規模500人以上)

	コース制あり			コース制なし		
	男性	女性	男性-女性	男性	女性	男性-女性
<b>2000年</b>						
部長の効果	0.2873	0.2598	0.0276	0.2801	0.5836	-0.3036
課長の効果	0.1809	0.3834	-0.2024	0.1324	0.2472	-0.1147
係長の効果	0.0633	0.2723	-0.2090	0.0242	0.1371	-0.1129
職長の効果	0.0000	-0.0276	0.0276	-0.0442	0.0207	-0.0649
その他役職の効果	0.1285	0.1009	0.0276	0.1158	0.0647	0.0511
役職なし	0.0000	-0.0276	0.0276	0.0000	-0.0511	0.0511
<b>2006年</b>						
部長の効果	0.3899	0.9295	-0.5396	0.3989	0.3419	0.0571
課長の効果	0.2421	0.2746	-0.0324	0.2816	0.4524	-0.1708
係長の効果	0.1151	0.1697	-0.0546	0.1028	0.1554	-0.0527
職長の効果	-0.0379	-0.1240	0.0861	0.0000	-0.0571	0.0571
その他役職の効果	0.2050	0.2916	-0.0866	0.2027	0.1457	0.0571
役職なし	0.0000	-0.0861	0.0861	0.0000	-0.0571	0.0571

(注)第8表より試算。0と有意差がない場合、0として算出した。

## 五 おわりに

本分析では、男女間賃金格差を雇用管理の点から検証した。その結果、限定されたデータである点留意が必要だが、標準労働者(入社10年程度)の理論賃金を試算すると、コース別雇用管理制度がある企業の方がコース別雇用管理制度のない企業より、男女間賃金格差が大きい。2時点比較では、初職時の男女間賃金格差はコース別雇用管理制度の有無によらず拡大しており、他方、コース別雇用管理制度のある企業で大卒標準労働者の男女間賃金格差は縮小しており、それ以外の標準労働者の男女間賃金格差は、おおむね拡大の動きがみられた。

課長以上の賃金構造では、コース別雇用管理制度の有無によらず、他の条件を一定とした上では、有意な男女間賃金格差はない。

昇進の賃金に与える影響は女性の方が大きい、コース別雇用管理制度の有無別には、2000年と2006年でやや傾向が異なる、という結果が得られた。

賃金構造の変化が生じている要因等については、今後の検討課題である。

<sup>13</sup> サンプル数が少ない点留意する必要があるが、部長の女性の賃金への効果は2000年はコース別雇用管理制度がない企業、2006年はコース別雇用管理制度のある企業で大きい。



### 3. ポジティブ・アクションと男女間賃金格差

#### 一 分析の目的

男女雇用機会均等法第8条では「前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行なう措置を講ずることを妨げるものではない」としており、わが国においてもポジティブ・アクション（以下PA）を取ることが容認されている。また、第14条においてはポジティブ・アクションに対する国の援助について定め、政府においても、積極的に推進しているところである。

PAが賃金に及ぼす影響についてはいくつかの可能性が考えられる。女性に対しての影響としては（1）通常の採用基準を満たしていない人を採用することで賃金が低下する可能性、（2）教育訓練が重点的に行なわれることや女性の職域拡大で賃金が上昇する可能性がある。男性の賃金に対する影響としては享受していたプレミアムが減少することによって賃金が低下する可能性がある。男女共通に考えられる影響としては（1）働きやすい職場になったことで補償賃金仮説<sup>14</sup>により賃金が低下する可能性、（2）PAの取組により働きやすい職場になったことや人事評価基準が明確化・職務遂行能力評価が進むこと等で仕事へのモチベーションや企業への帰属意識が高まり賃金が上昇する可能性が考えられる。以上が、PAが賃金に与える影響として考えられるものであるが、これにより男女間賃金格差がどのように変化するかについてはPAが男女双方の賃金へ与える影響の大きさの大小により決まる。ここでは、PAの男女別に賃金に与える影響及び男女間賃金格差に及ぼす影響について検証を行う。

#### 二 先行研究例と本研究の特徴

PAの効果についての既存研究は少ない。阿部(2007)は、PAとワーク・ライフ・バランス支援の導入が男女間賃金格差に与える影響を、労働政策研究・研修機構（JILPT）「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」を用い検証した。この結果、PAを導入し、かつワーク・ライフ・バランス支援策を積極的に行なう企業ほど男女間賃金格差が少ないということを明らかにした。ただし、PA単独の効果についての検証ではなく、賃金

<sup>14</sup> 補償賃金仮説とは、金銭的非金銭的な利点欠点を等しくするように賃金が決まるという理論である。たとえば、労働環境が快適な職場では賃金が低くても労働者が集まるので、賃金は低くなり、不快な職場では賃金が高くないと労働者が集まらないのでそれを補償するために賃金は高くなる。詳しくはRosen(1986)を参照のこと。

も初任者と 35 歳在籍者のデータについて分析したものである。川口(2008a)は、PA と労働意欲との関係を分析しているが、男性の方が、PA により労働意欲が高まりやすいとしている。この理由として、PA の具体的な施策として一番多いものは「人事考課基準を明確に定める」ということであり、男性にも適用されるものであること、また、女性は PA が導入されているかどうかよりも、自分が管理職や専門職などの基幹的な職務についているかどうかを労働意欲を左右するからであるとしている。川口(2008b)は、阿部(2008)と同じ JILPT の調査を用い、均等度と賃金の関係を分析しており、均等度の評価(PA 施策と関連)について、評価が高い企業は女性の賃金や(男性と比べた)相対的賃金上昇率が高い傾向としている。PA 施策実施の有無との関係は調べていない。富田(2006)は「平成 15 年女性雇用管理基本調査」の個票データを用いた分析を行なっている。PA に取り組んでいない企業に比べて、1999 年以前に取り組み始めた企業では、採用、配置、管理職育成いずれにおいても、女性の活躍の場が広がってきている。また、1999 年以降に取り組み始めた企業では、採用や課長以上の女性管理職育成では目立った効果はまだ表れていないが、係長登用、いくつかの部門での職域拡大という効果が表れつつある、としている。しかし、賃金との関係は分析していない。

アフターマティブ・アクション(以下 AA)に 40 年の歴史を持つ米国でも AA に関する研究は多いものの、その多くは、AA 対象者の雇用が増えたかを計測したものであり、AA による採用過程、労働者の成果等を明らかにしたものは Holzer and Neumark (2000) くらいである。Holzer and Neumark (2000) は、AA が統的差別を少なくすることに成功し、また AA 採用者はそうでない人に比べ、人的資本の蓄積が少ないが、訓練をした後は白人男性と同程度の業績を上げているとしている。

本研究(の意義)は、マッチングデータを用い、PA 施策の実施の有無及び個別 PA 施策の実施状況が男女の賃金に与える影響について賃金関数の推計により検証するとともに、PA と男女間賃金格差との関連について賃金関数の推計により検証する。

### 三 データ

本稿では「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<sup>15</sup>。用いる年度は 2000 年と 2006 年である。「賃金構造基本統計調査」

---

<sup>15</sup> データマッチングの詳細は第 1 章参照。

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PAの実施状況の統計が利用可能である。

PAについては「貴社ではポジティブ・アクションに取り組んでいますか」という質問があり、企業は取り組んでいる、取り組んでいない（「今後、取り組むこととしている」「今のところ取り組む予定はない」「今後の予定については、わからない」）から選択することになっている。さらにポジティブ・アクションに取り組んでいる企業、今後取り組むこととしている企業に対し、「ポジティブ・アクションとしてどのようなことに取り組んだり、取り組むこととしていますか。取組状況について事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。」という質問がなされ、第14表のような選択肢がある。

第14表 ポジティブ・アクションの実行に関する質問項目

分類	略称	内容
① 現状分析・計画策定	seibi	企業内の推進体制の整備(女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等)
② 現状分析・計画策定	chosa	女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析
③ 現状分析・計画策定	keikaku	女性の能力発揮のための計画の策定
④* 女性のみ対象	saiyo1	女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用
⑤* 女性のみ対象	saiyo2	女性がいない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
⑥* 女性のみ対象	kunren1	女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
⑦ 男女とも対象	keihatsu	中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行なう
⑧ 男女とも対象	zinzi	人事考課基準を明確に定める(性別により評価することがないように)
⑨ 男女とも対象	kankyo1	働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)
⑩ 男女とも対象	ryoritsu	仕事と家庭との両立のための制度(法律を上回る)を整備し、活用を促進
⑪ <sup>+</sup> 男女とも対象	kijun1	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す
⑫ 男女とも対象	kankyo2	職場環境・風土改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)
⑬ <sup>+</sup> 男女とも対象	kunren2	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員への登用等の実施
⑭ <sup>+</sup> 男女とも対象	kijun2	出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度の導入
⑮ その他	sonota	その他

(注) +は2006年のみの質問項目

サンプルは、常用労働者のうち一般労働者とする。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、企業規模100人未満の企業はサンプルから除くことになる。

記述統計量は第 15 表の通りである。PA のある企業の(本店等の)抽出労働者は賃金が高く、大卒比率が高い。抽出労働者に占める女性比率は PA ある企業とない企業であまり差はない。勤続年数については PA のある企業の方が高く、またその差も 2000 年から 2006 年にかけて大きくなっている。

第15表 記述統計量

変数	2000年				2006年							
	全体 平均値	標準偏差	PAあり 平均値	標準偏差	PAなし 平均値	標準偏差	PAあり 平均値	標準偏差	PAなし 平均値	標準偏差		
個人属性												
wage(円)	2148.038	1174.867	2236.717	1241.420	2044.401	1082.816	2162.561	1211.673	2308.393	1251.734	2034.856	1160.547
lnwage	7.559	0.465	7.600	0.464	7.511	0.461	7.552	0.493	7.619	0.494	7.493	0.486
年齢(歳)	38.732	11.448	38.520	11.231	38.981	11.692	40.048	11.473	40.315	11.094	39.814	11.791
exp(年)	19.154	12.104	18.797	11.846	19.571	10.796	20.169	12.074	20.278	11.658	20.074	12.426
tenure(年)	14.612	10.859	14.960	10.901	14.206	12.385	13.908	11.103	15.316	11.281	12.676	10.796
female	0.229		0.231		0.227		0.245		0.245		0.245	
junior	0.070		0.079		0.062		0.040		0.035		0.046	
high	0.425		0.451		0.403		0.399		0.371		0.424	
juniorc	0.116		0.116		0.115		0.120		0.118		0.122	
college	0.389		0.353		0.420		0.440		0.476		0.409	
個人数	59294		31953		27341		38842		18134		20708	

(注) 数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

マッチング企業(企業規模 100 人以上)におけるPAの実施と企業属性のクロス集計は第 16 表 (2000 年)、第 17 表 (2006 年) の通りである。PAを行なっている企業は 2000 年で 49.1%、2006 年で 41.2%である<sup>16</sup>。企業規模では大企業でPAを行なう比率が高く、産業別では金融・保険業、運輸・通信業、製造業等でPAを行なう比率が高い。PAの内訳であるが、2000 年は「人事考課基準を明確に定める(zinzi)」、「女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用(saiyo1)」、「女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用(saiyo2)」、「(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、) 職場環境・風土の改善(kankyo2)」が、2006 年は「人事考課基準を明確に定める(zinzi)」、「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の導入(kijun2)」、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進(ryoritsu)」、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員への登用等の実施(kunren2)」等の割合が高くなっている。

<sup>16</sup> 「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」(公表値)では、PAに取り組んでいる企業割合(30 人以上規模)は 2000 年 26.3%、2006 年 20.7%である。マッチングデータは企業規模 100 人以上で集計しているため、公表値より企業割合が高くなっている。「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」で企業規模別のPAに取り組んでいる割合をみると、30~99 人 17.4%、100~299 人 23.4%、300~999 人 35.8%、1000~4999 人 49.7%、5000 人以上 66.5%と規模が大きいかほどその割合が高い。

第16表 PA実施率と企業属性のクロス集計(2000年)

	計	企業規模				産業									
		100-499	500-999	1000-4999	5000-	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	
PA	0.491	0.366	0.516	0.603	0.703	0.154	0.384	0.505	0.480	0.463	0.515	0.685	0.379	0.387	
seib	0.106	0.083	0.105	0.106	0.217	0.077	0.055	0.109	0.080	0.130	0.136	0.176	0.103	0.060	
chosa	0.113	0.068	0.133	0.132	0.232	0.000	0.082	0.112	0.160	0.074	0.175	0.157	0.069	0.077	
keikaku	0.080	0.046	0.081	0.086	0.225	0.000	0.068	0.071	0.080	0.037	0.175	0.185	0.000	0.042	
saiyo1	0.231	0.173	0.242	0.296	0.290	0.000	0.137	0.227	0.160	0.204	0.272	0.380	0.276	0.208	
saiyo2	0.224	0.154	0.242	0.299	0.304	0.000	0.205	0.190	0.140	0.204	0.311	0.491	0.310	0.208	
kunren1	0.130	0.080	0.109	0.210	0.167	0.000	0.055	0.122	0.100	0.093	0.136	0.370	0.103	0.077	
keihatsu	0.162	0.100	0.165	0.218	0.283	0.077	0.055	0.172	0.160	0.148	0.184	0.278	0.069	0.101	
zinz	0.396	0.281	0.399	0.499	0.623	0.077	0.301	0.406	0.400	0.370	0.427	0.602	0.276	0.286	
kankyo1	0.130	0.091	0.145	0.127	0.290	0.000	0.055	0.171	0.080	0.093	0.107	0.111	0.000	0.048	
ryoritsu	0.183	0.105	0.165	0.241	0.413	0.000	0.110	0.199	0.160	0.093	0.194	0.259	0.138	0.143	
kankyo2	0.223	0.149	0.198	0.286	0.428	0.000	0.151	0.233	0.300	0.222	0.223	0.343	0.172	0.131	
sonota	0.024	0.016	0.020	0.033	0.043	0.000	0.014	0.020	0.060	0.074	0.049	0.009	0.034	0.018	
企業数	1418	637	248	395	138	13	73	820	50	54	103	108	29	168	
(構成比)	1.000	0.449	0.175	0.279	0.097	0.009	0.051	0.578	0.035	0.038	0.073	0.076	0.020	0.118	

(注) 数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「資金構造基本統計調査」による)

第17表 PA実施率と企業属性のクロス集計(2006年)

	計	企業規模				産業									
		100-499	500-999	1000-4999	5000-	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	
PA	0.412	0.283	0.494	0.552	0.659	0.375	0.350	0.450	0.351	0.468	0.360	0.625	0.214	0.359	
seib	0.146	0.086	0.127	0.190	0.407	0.125	0.200	0.147	0.135	0.128	0.135	0.250	0.071	0.136	
chosa	0.136	0.070	0.101	0.190	0.440	0.125	0.100	0.144	0.162	0.191	0.112	0.250	0.048	0.110	
keikaku	0.113	0.057	0.057	0.181	0.363	0.125	0.050	0.119	0.135	0.170	0.146	0.203	0.071	0.070	
saiyo1	0.191	0.115	0.203	0.294	0.352	0.250	0.250	0.201	0.189	0.213	0.191	0.328	0.071	0.154	
saiyo2	0.187	0.117	0.196	0.281	0.341	0.250	0.150	0.164	0.243	0.255	0.191	0.422	0.095	0.161	
kunren1	0.103	0.063	0.120	0.136	0.220	0.125	0.100	0.109	0.162	0.149	0.090	0.188	0.048	0.070	
keihatsu	0.128	0.082	0.114	0.181	0.286	0.125	0.150	0.144	0.135	0.170	0.090	0.188	0.048	0.106	
zinz	0.329	0.229	0.380	0.443	0.527	0.250	0.250	0.348	0.351	0.447	0.292	0.594	0.190	0.256	
kankyo1	0.153	0.107	0.139	0.208	0.297	0.250	0.100	0.179	0.162	0.255	0.101	0.188	0.000	0.128	
ryoritsu	0.236	0.119	0.272	0.362	0.527	0.250	0.150	0.308	0.243	0.277	0.191	0.344	0.071	0.143	
kijun1	0.135	0.088	0.165	0.213	0.165	0.000	0.150	0.137	0.162	0.170	0.135	0.328	0.119	0.084	
kankyo2	0.193	0.111	0.184	0.271	0.484	0.125	0.250	0.204	0.216	0.234	0.213	0.328	0.119	0.139	
kunren2	0.208	0.150	0.222	0.308	0.264	0.125	0.150	0.184	0.054	0.191	0.247	0.438	0.167	0.212	
kijun2	0.240	0.160	0.297	0.303	0.440	0.250	0.150	0.254	0.270	0.234	0.202	0.422	0.167	0.205	
sonota	0.020	0.014	0.006	0.027	0.066	0.000	0.000	0.027	0.027	0.000	0.011	0.031	0.000	0.018	
企業数	982	512	158	221	91	8	20	402	37	47	89	64	42	273	
(構成比)	1.000	0.521	0.161	0.225	0.093	0.008	0.020	0.409	0.038	0.048	0.091	0.065	0.043	0.278	

(注) 数値は、「女性雇用管理基本調査」の企業のうちマッチング企業について計算(産業、企業規模は「資金構造基本統計調査」による)

## 四 分析方法

### (1) PAが男女の賃金に与える影響

最初に、PAが行なわれていることが男女双方の賃金にどのような影響を与えているかを男女別の賃金関数を推計し検証する。さらにそれぞれの係数を比較し、男女間賃金格差は縮小・拡大のどちらの方に向かっているのかを明かにする。最初にPAに関する変数をいくつか作成した。変数の定義は第18表を参照されたい。ここでは、PAに関する変数を二種類作成した。第一は、PAが行なわれていれば1、そうでなければ0を取るダミー変数である(PAD)。第二は、類似のPAをグルーピングし、それぞれのPAの実施率を作成した。「企業内の推進体制の整備(seibi)」「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たったの問題点の調査・分析(chosa)」「女性の能力発揮のための計画の策定(keikaku)」は計画に関するPAである。よってこれをkeikakuPAとし、これの実施率を求めた。すべて行なっていれば実施率は1、2つ実施であれば0.67、1つ実施であれば

0.33、すべて行なっていないければ0である。「女性がいない又は少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に採用(saiyo1)」と「女性がいない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用(saiyo2)」は、採用・登用に関するPAである。よって、これをsaiyoPAとし、これの実施率を求めた。「中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行なう(keihatsu)」 「職場環境・風土改善(kankyo2)」は職場環境に関するPAだと考えられる。よってこれをkankyoPA2とする。「人事考課基準を明確に定める(zinzi)」は人事考課基準に関するPAなのでzinziPAとする。「仕事と家庭との両立のための制度(法律を上回る)を整備し、活用を促進(ryoritsu)」は両立支援に関するPAなのでryoritsuPAとする。「女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施(kunren1)」 「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員への登用等の実施(kunren2)(2006年のみ)」 「働きやすい職場環境を整備(kankyo1)」 「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の導入(kijun2)(2006年のみ)」、「その他(sonota)」は、これに類似のPAがない。よってこれらはそれぞれ、kunrenPA1、kunrenPA2、kankyoPA1、kijunPA2、sonotaPAという単独のグループとした。「女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準を見直す(kijun1)(2006年のみ)」は、採用・配置に関連するので、saiyoPAと統合し、saiyoPA2(2006年のみ)とした。

PAに関する変数についての作成方法として、これ以外に、PAの項目についてダミー変数を作成し一つずつの効果を検証する方法、因子分析を行い、変数を因子得点を用いる方法などが考えられる。しかし、多くのダミー変数を用いては多重共線性が生ずる。また、質的データであるので、因子分析は行なうことができない<sup>17</sup>。よって、本分析ではこのような方法を用いることとした。

---

<sup>17</sup> 質的データを用いた場合の因子分析と同等の方法として数量化III類がある。数量化III類を用いた得点作成については今後研究の余地がある。

第18表 PAに関する変数の定義

PAD	PAに取り組んでいれば1、いなければ0のダミー変数。
keikakuPA	keikakuPAの実施率。keikakuPAに含まれるのはseibi、chosa、keikaku。
saiyoPA	saiyoPAの実施率。saiyoPAに含まれるのはsaiyo1、saiyo2。
saiyoPA2+	saiyoPA2の実施率。saiyoPA2に含まれるのはsaiyo1、saiyo2、kijun1。
kunrenPA1	kunrenPA1の実施率。kunrenPAに含まれるのはkunren1。
kankyoPA1	kankyoPA1の実施率。kankyoPA1に含まれるのはkankyo1。
kankyoPA2	kankyoPAの実施率。kankyoPAに含まれるのはkeihatsu、kankyo2。
zinzipa	zinzipaの実施率。zinzipaに含まれるのはzinzipa。
ryoritsuPA	ryoritsuPAの実施率。ryoritsuPAに含まれるのはryoritsu。
kijun2PA+	kijun2の実施率。Kijun2に含まれるのはkijun2。
kunrenPA2+	kunrenPA2の実施率。kunrenPA2に含まれるのはkunren2。
sonota	sonotaPAの実施率。sonotaPAに含まれるのはsonota。

(注)1.+は2006年の変数

2.saiyoPAは2000年のみ使用

これらの変数を用いて、以下のような賃金関数を男女別に推計する。

$$\ln W_g = \alpha_{1g} + \alpha_{2g} PA + X \alpha_{3g} + u_g \quad g=m, f \quad (3)$$

$g=m, f$ であり、 $m$ は男性、 $f$ は女性を表す。 $\ln W$ は、時間当たり所定内賃金に自然対数を取ったものである。 $X$ はコントロール変数の集合であり経験年数、経験年数<sup>2</sup>、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、学歴ダミー、役職ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、地域ダミーである。変数の定義は第1表と同じであるのでここでは省略する。 $u$ は誤差項である。

## (2) PAと男女間賃金格差

次に、PAが男女間賃金格差に与える影響をより直接的に検証したい。ここでは以下の賃金関数をPA有無別に推計し、femaleの係数を比較することにする。

$$\ln W = \alpha_1 + \alpha_2 \text{female} + X \alpha_3 + u_g \quad (4)$$

femaleは女性ダミーである。それ以外の変数の定義は4(1)と同様であり、ここでは省略する(ただし、経験年数、勤続年数、学歴、役職について女性ダミーとの交差項を入れている)。

## 五 推計結果

### (1) PAが男女の賃金に与える影響

推計結果は第 19 表(2000 年)、第 20 表 (2006 年) の通りである。

①最初に、2000 年の推計結果をみてみよう。

PAD の係数は男性、女性双方において正で有意である。つまり、PA は賃金を上昇させる効果があるといえる。

次に、PA 実施率を用いた推計結果をみてみよう。男性の場合、計画に関する施策 (keikakuPA)、両立に関する施策 (ryoritsuPA)、採用・登用に関する施策 (saiyoPA)、その他の施策 (sonotaPA) が賃金に対して正の影響を与え、人事考課基準 (zinzipa)、職場環境整備 (kankyoPA1)、女性への訓練に関する施策 (kunrenPA1) が負の影響を与えている。女性の場合、採用・登用に関する施策 (saiyoPA)、両立に関する施策 (ryoritsuPA)、その他の施策 (sonotaPA) が正の影響を与え、計画に関する施策 (keikakuPA) が負となっている。

②次に、2006 年の推計結果をみてみよう。PAD の係数は男性では有意でないが、女性においては正で有意である。

PA の実施率を用いた推計をみてみよう。男性の場合、計画に関する施策 (keikakuPA)、男性への啓発や職場環境、風土改善に関する施策 (kankyoPA2)、両立に関する施策 (ryoritsuPA)、その他の施策 (sonotaPA) が正で有意、採用、配置基準に関する施策 (saiyoPA2)、女性への訓練に関する施策 (kunrenPA1)、人事考課基準に関する施策 (zinzipa)、パートへの訓練、正社員登用に関する施策 (kunrenPA2) が負で有意である。女性の場合、啓発や風土改善に関する施策 (kankyoPA2)、産休、育休等がハンディとならないような施策 (kijunPA2) が正で有意、採用、配置基準に関する施策 (saiyoPA2)、パートへの訓練、正社員登用に関する施策 (kunrenPA2) が負で有意である。

第19表 賃金関数推計結果(2000年)

	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
exp	0.0391	0.0006 ***	0.0167	0.0008 ***	0.0391	0.0006 ***	0.0166	0.0008 ***
exp2	-0.0007	0.00001 ***	-0.0004	0.00002 ***	-0.0007	0.00001 ***	-0.0004	0.00002 ***
tenure	0.0104	0.0006 ***	0.0223	0.0009 ***	0.0104	0.0006 ***	0.0221	0.0009 ***
tenure2	0.0001	0.0000 ***	-0.0001	0.0000 **	0.0001	0.0000 ***	-0.0001	0.0000 **
junior	-0.1035	0.0054 ***	-0.0866	0.0090 ***	-0.1020	0.0053 ***	-0.0863	0.0090 ***
juniorc	0.0613	0.0048 ***	0.0929	0.0054 ***	0.0625	0.0048 ***	0.0922	0.0054 ***
college	0.1995	0.0028 ***	0.2332	0.0064 ***	0.1975	0.0028 ***	0.2321	0.0064 ***
union	0.0730	0.0029 ***	0.0506	0.0048 ***	0.0718	0.0029 ***	0.0486	0.0048 ***
bucho	0.3032	0.0059 ***	0.6538	0.0485 ***	0.3055	0.0059 ***	0.6600	0.0485 ***
kacho	0.1700	0.0043 ***	0.3617	0.0273 ***	0.1725	0.0043 ***	0.3609	0.0273 ***
kakari	0.0535	0.0045 ***	0.2033	0.0153 ***	0.0539	0.0044 ***	0.2030	0.0153 ***
shokucho	-0.0055	0.0069	-0.0068	0.0212	-0.0037	0.0069	-0.0066	0.0212
tayaku	0.1322	0.0044 ***	0.0960	0.0141 ***	0.1357	0.0044 ***	0.0981	0.0141 ***
PAD	0.0168	0.0024 ***	0.0178	0.0043 ***				
keikakuPA					0.0143	0.0057 **	-0.0196	0.0098 **
saiyoPA					0.0094	0.0039 **	0.0134	0.0066 **
kunrenPA1					-0.0195	0.0040 ***	0.0093	0.0072
kankyoPA1					-0.0313	0.0036 ***	0.0013	0.0068
kankyoPA2					0.0038	0.0045	0.0023	0.0080
zinzIPA					-0.0081	0.0030 ***	0.0050	0.0053
ryoritsuPA					0.0694	0.0032 ***	0.0327	0.0059 ***
sonotaPA					0.0405	0.0073 ***	0.0252	0.0129 *
定数項	6.8208	0.0053 ***	6.8037	0.0084 ***	6.8212	0.0052 ***	6.8042	0.0083 ***
観測数	45714		13580		45714		13580	
R2	0.69		0.562		0.693		0.564	

(注) すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100~499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

第20表 賃金関数推計結果(2006年)

	[1] 男性		[2] 女性		[3] 男性		[4] 女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
exp	0.0374	0.0007 ***	0.0144	0.0009 ***	0.0373	0.0007 ***	0.0143	0.0009 ***
exp2	-0.0007	0.00002 ***	-0.0004	0.00002 ***	-0.0007	0.00002 ***	-0.0004	0.00002 ***
tenure	0.0105	0.0006 ***	0.0202	0.0009 ***	0.0102	0.0006 ***	0.0200	0.0009 ***
tenure2	0.00004	0.00002 **	-0.00003	0.00003	0.00005	0.00002 ***	-0.00002	0.00003
junior	-0.0446	0.0092 ***	-0.0630	0.0136 ***	-0.0414	0.0092 ***	-0.0585	0.0136 ***
juniorc	0.0584	0.0065 ***	0.1207	0.0070 ***	0.0576	0.0064 ***	0.1191	0.0070 ***
college	0.2259	0.0040 ***	0.2808	0.0077 ***	0.2239	0.0040 ***	0.2790	0.0078 ***
union	0.0611	0.0041 ***	0.0265	0.0062 ***	0.0594	0.0042 ***	0.0283	0.0063 ***
bucho	0.4046	0.0076 ***	0.6823	0.0477 ***	0.4061	0.0076 ***	0.6856	0.0476 ***
kacho	0.2569	0.0056 ***	0.4511	0.0239 ***	0.2575	0.0056 ***	0.4445	0.0239 ***
kakari	0.1113	0.0061 ***	0.1988	0.0165 ***	0.1131	0.0061 ***	0.1904	0.0165 ***
shokucho	0.0344	0.0101 ***	-0.0185	0.0369	0.0352	0.0100 ***	-0.0216	0.0368
tayaku	0.1997	0.0062 ***	0.2394	0.0176 ***	0.2025	0.0062 ***	0.2334	0.0176 ***
PAD	0.0015	0.0034	0.0165	0.0054 ***				
keikakuPA					0.0243	0.0074 ***	0.0024	0.0120
saiyoPA2					-0.0193	0.0084 **	-0.0387	0.0133 ***
kunrenPA1					-0.0396	0.0064 ***	-0.0139	0.0104
kankyoPA1					0.0079	0.0052	0.0102	0.0084
kankyoPA2					0.0607	0.0066 ***	0.0492	0.0110 ***
zinzIPA					-0.0228	0.0058 ***	-0.0098	0.0095
ryoritsuPA					0.0298	0.0051 ***	0.0076	0.0083
kijun2PA					0.0013	0.0053	0.0344	0.0088 ***
kunrenPA2					-0.0400	0.0049 ***	-0.0221	0.0079 ***
sonotaPA					0.0297	0.0110 ***	-0.0078	0.0185
定数項	6.8476	0.0075 ***	6.8035	0.0110 ***	6.8468	0.0075 ***	6.8038	0.0109 ***
観測数	29326		9516		29326		9516	
R2	0.661		0.586		0.665		0.588	

(注) すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100~499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

以上の結果をまとめると、本分析によれば、PA 施策は、女性の賃金を上昇させる効果がある、といえる。男性の賃金にも 2000 年に上昇効果がみられた。他方で、個別の施策についてみると、男女の賃金への影響は様々である。

keikakuPA(体制整備、調査分析、計画策定)は、男性の賃金に正の影響(上昇効果)があるが、女性は 2000 年負の影響となっている。

saiyoPA, saiyoPA2(女性の採用・配置・登用)については、男女とも 2000 年は賃金に対して正の影響がみられたが、2006 年は負の影響となっている

kunrenPA1(女性に対する教育訓練)は男性の賃金に負の影響となっているが、女性の賃金には有意な影響がみられない。

kankyoPA1(働きやすい職場環境の整備)は 2000 年の男性賃金にのみ有意に負の影響となっている。

kankyoPA2(男性への啓発、職場環境・風土改善)は、2000 年は男女とも有意でないが、2006 年は、男女ともに賃金に有意に正の影響となっている。

zinzipa(人事考課基準の明確化)は、男性の賃金に有意に負の影響となっているが、女性賃金には有意な影響はみられない。

ryoritsuPA(仕事と家庭の両立のための(法律を上回る)制度整備)は、2006 年の女性を除き、男女とも賃金に正の影響がある。

ki junPA2(出産育児等の休業等がハンディとならない制度の導入)は、女性の賃金に正の影響がある。

kunrenPA2(パート・アルバイト等の訓練、正社員登用)は、男女とも賃金に負の影響となっている。

sonotaPA(その他の施策)は、2006 年の女性を除き、男女とも賃金に正の影響を与える。

個別の PA 施策の効果として、男性の男女間の評価の縮小(男性の賃金評価の減少、女性の活用)、人事評価の明確化、働きやすさの向上によりモラルの向上・生産性の向上等(が賃金にも反映)等がある程度うかがえるが、PA の施策内容により、調査年次、男女別に賃金への影響が異なる点も含め、詳細については、今後の検討課題といえる。

## (2) PA と男女間賃金格差

推計結果は第 21 表の通りである。2000 年、2006 年とも、PA のある企業とない企業において female の係数は、いずれもマイナスであるが、PA のある企業で係数の絶対値は小さい。また、女性ダミーと勤続年数の交差項の係数値も大きい等、PA がある方が男女間賃金格差が小さく、女性の勤続の評価も高くなっていることがわかる。PA 施策は男女間賃金格差縮小に寄与するものと考えられる。

第21表 賃金関数の推計結果

	2000年 ポジティブアクションあり		ポジティブアクションなし		2006年 ポジティブアクションあり		ポジティブアクションなし	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.0321	0.0101 ***	-0.0629	0.0108 ***	-0.0487	0.0159 ***	-0.0754	0.0139 ***
exp	0.0413	0.0009 ***	0.0370	0.0008 ***	0.0378	0.0012 ***	0.0366	0.0009 ***
exp <sup>2</sup>	-0.0007	0.0000 ***	-0.0006	0.0000 ***	-0.0007	0.0000 ***	-0.0007	0.0000 ***
tenure	0.0108	0.0008 ***	0.0108	0.0008 ***	0.0099	0.0010 ***	0.0114	0.0008 ***
tenure <sup>2</sup>	0.0001	0.0000 ***	0.0001	0.0000 ***	0.0000	0.0000 **	0.0000	0.0000
junior	-0.1101	0.0076 *	-0.0922	0.0074 ***	-0.0160	0.0261 ***	-0.0178	0.0114
juniorc	0.0390	0.0067 ***	0.0720	0.0067 ***	0.0505	0.0142 ***	0.0492	0.0083 ***
college	0.2119	0.0038 **	0.1790	0.0041 ***	0.0314	0.0125 ***	0.2201	0.0052 ***
female*exp	-0.0256	0.0015 ***	-0.0204	0.0014 ***	-0.0245	0.0019 ***	-0.0230	0.0015 ***
female*exp <sup>2</sup>	0.0003	0.0000 ***	0.0002	0.0000 ***	0.0003	0.0000 ***	0.0003	0.0000 ***
female*tenure	0.0115	0.0015 ***	0.0084	0.0015 ***	0.0111	0.0018 ***	0.0077	0.0016 ***
female*tenure <sup>2</sup>	-0.0001	0.0000 **	-0.0001	0.0000 ***	-0.0001	0.0000 **	0.0000	0.0000
female*junior	-0.0254	0.0151 *	0.0390	0.0147 ***	-0.0160	0.0261 ***	-0.0163	0.0221
female*juniorc	0.0465	0.0098 ***	0.0316	0.0105 ***	0.0505	0.0142 ***	0.0783	0.0129 ***
female*college	0.0202	0.0091 **	0.0544	0.0105 ***	0.0314	0.0125 **	0.0775	0.0118 ***
union	0.0459	0.0036 ***	0.0844	0.0035 ***	0.0417	0.0057 ***	0.0608	0.0045 ***
bucho	0.2884	0.0082 ***	0.3170	0.0084 ***	0.4090	0.0107 ***	0.3942	0.0103 ***
kacho	0.1589	0.0058 ***	0.1807	0.0063 ***	0.2647	0.0078 ***	0.2471	0.0076 ***
kakari	0.0522	0.0059 ***	0.0516	0.0066 ***	0.1179	0.0083 ***	0.0990	0.0084 ***
shokuchou	-0.0205	0.0094 **	0.0148	0.0099	0.0416	0.0139 ***	0.0291	0.0138 **
tayaku	0.1167	0.0058 ***	0.1518	0.0065 ***	0.2008	0.0086 ***	0.1993	0.0083 ***
female*bucho	0.4341	0.0736 ***	0.3259	0.0682 ***	0.5195	0.0847 ***	0.1457	0.0638 **
female*kacho	0.1943	0.0377 ***	0.2129	0.0425 ***	0.1342	0.0358 ***	0.2730	0.0371 ***
female*kakari	0.1472	0.0214 ***	0.1743	0.0249 ***	0.0929	0.0254 ***	0.0888	0.0264 ***
female*shokuchc	-0.0265	0.0341	-0.0068	0.0305	-0.0065	0.0777	-0.0623	0.0474
female*tayaku	-0.0050	0.0194	-0.0732	0.0235 ***	0.0638	0.0278 **	0.0216	0.0272
定数項	6.8471	0.0071 ***	6.8359	0.0070 ***	6.8561	0.0110 ***	6.8618	0.0091 ***
観測数	31953		27341		18134		20708	
R <sup>2</sup>	0.7314		0.7245		0.7141		0.7035	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100~499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

## 六 おわりに

本稿では、PA が男女間賃金格差を縮小するかを「賃金構造基本統計調査」「女性雇用管理基本調査」のデータをマッチさせて検証した。

限られたデータによる 2 時点のみの分析である点留意が必要であるが、PA 施策は女性の賃金に正の影響を与える。男性賃金も 2000 年は正の影響がある。PA 施策の個別項目をみると、調査年次、男女別に賃金に与える影響が異なっている。PA 施策は男女間賃金格差縮小に寄与するものと考えられる。なお、PA 施策の効果(全体、個別の効果)の男女別賃金に与える影響の背景要因、さらに、調査年次、男女に賃金に与える影響が異なる点については、今後の検討課題である。

同じく、PA 施策と企業の他の施策の関連、企業属性、企業の経営・雇用方針の関連等も含め、今後の検討課題といえる。

その他、分析の留意点として、労働者個人が実際にどの程度 PA 施策を利用しているかは把握していない点、分析結果の中には、賃金が高い企業で PA 施策を実施しているという可能性の影響も含まれる点、また、富田(2007)の指摘のように PA 施策の効果が顕在化するには時間がかかる点、他方、富田(2007)、脇坂(2007)の指摘のように、PA がある一定水準まで達し、女性活用が進んだ段階では PA 施策を行う必要はなくなる、ということも考えられる点 (PA を取り組んでいない企業には女性活用が進んでいる企業と進んでいない企業が含まれる) 等が挙げられる。こうした点の検証も今後の課題といえよう。

## 4. 育児支援と男女間賃金格差

### 一 分析目的

育児支援策は女性の出産・育児に係る離職確率を低下させること(継続就業の促進)が最大の目標といってもよいであろう。他方、川口(2008)によれば、育児支援策のようなワーク・ライフ・バランス(=WLB)施策が女性の賃金の及ぼす影響は、可能性として正と負の両方があり、いずれかが強いかは断定できない。その理由は、WLB 施策は、労働者のモラルや仕事へのコミットメントを高め、女性社員の生産性が上昇し、女性の賃金が上昇する可能性がある一方、WLB 施策の利用は報酬の一部と解釈すれば、WLB を充実している企業は賃金を低くしても労働者を確保できるからとしている。ここでは、育児支援策の男女間賃金格差に与える影響について検証を行う。

### 二 先行研究例と本研究の特徴

育児支援策の育児支援と賃金の関係についての研究には阿部(2007)、川口(2008b)、三谷(1997)や脇坂(2007)がある。阿部(2007)は、JILPT「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」により、ワーク・ライフ・バランス施策が、男女間賃金格差の縮小に寄与している(初任時より特に35歳時)点を明らかにした。育児支援策を直接分析してはおらず、賃金も初任時と35歳時に限定されている。川口(2008b)は、阿部(2007)と同じJILPT調査により分析を行っており、育児支援を積極的に行っている企業では、女性の初任給が高く、男女の初任給格差が小さい、勤続に伴う賃金上昇率のジェンダー格差が小さい、男女とも賃金水準が高い、としている。この背景としては、女性の定着が進み(勤続年数が延び、)配置・訓練等で男女が均等に扱われること、優秀な社員、特に優秀な女性社員の採用がなされること、等が指摘されている。なお、育児支援策の詳細まではみていない。三谷(1997)は、大阪府「賃金事情調査」(1988年度)の個票データを用い、育児休業制度のある企業ほど女性の勤続年数が長く、勤続年数の賃金評価の男女間賃金格差が小さいとしている。説明変数は育児休業制度の有無であり、育児休業法施行前についての分析である。脇坂(2007)は、阿部(2007)と同じJILPT調査により、指標作成に必要な質問項目に全て回答した小サンプルで男女間賃金格差とファミリー・フレンドリー(ファミフレ)度との相関係数を取り、有意なファミフレ指標はほとんどなく、育児休業制度指標と男女間賃金格差(初任時、35歳時)は有意に負の相関を持つ結果となっている。これは、育休をとる女性のための仕事やキャリア・コースが用意されている可

能性を表していると解釈している。ただし、制度の内容別に相関をみておらず、また賃金関数による検証は行っていない。

本研究（の意義）は、マッチングデータを用い、育児支援策について内容別にも踏み込んで、賃金関数の推計を行う。その際、女性の賃金への影響に焦点を絞り、育児支援策と男女間賃金格差の関係について検証する。

### 三 推計方法

三谷(1997)を参考に、以下のような賃金関数を推計する。

$$\ln W = \beta_1 + \beta_2 \text{female} + \beta_3 \text{female} \cdot \text{tenure} \cdot \text{RYO} + \beta_4 X + u \quad (5)$$

$\ln W$ は、時間当たり所定内賃金に自然対数を取ったものである。RYOは育児支援に関する変数である。変数の定義は第22表を参照されたい。Xはコントロール変数であり、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、役職ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミー、組合ダミーを用いる。経験年数、経験年数<sup>2</sup>、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、学歴ダミー経験、役職ダミーについては女性ダミーとの交差項を説明変数に加えてある。変数の定義については第1表と同様であるのでここでは省略する。uは誤差項である。育児支援策の効果として、女性の賃金の勤続年数の評価（ $\beta_3$ ）についてみることにする。

第22表 両立支援に関する変数

変数名	変数の定義	データの出所
tanshuku	育児のための勤務時間短縮等の制度あり=1、なし=0	女性雇用管理基本調査
tanshuku1	短縮制度3歳まで利用可=1、それ以外=0	女性雇用管理基本調査
tanshuku2	短縮制度3歳から小学校就学前の一定の年齢まで利用可=1、それ以外=0	女性雇用管理基本調査
tanshuku3	短縮制度小学校就学の始期に達するまで利用=1、それ以外=0	女性雇用管理基本調査
tanshuku4	短縮制度小学校入学から小学校3年生まで利用可=1、それ以外=0	女性雇用管理基本調査
tanshuku5	短縮制度小学校4年生から小学校卒業まで利用可=1、それ以外=0	女性雇用管理基本調査
tanshuku6	短縮制度小学校卒業以降も利用可=1、それ以外=0	女性雇用管理基本調査
ikukyu	育児休暇(法定への上積み)あり=1、なし=0	就労条件総合調査
takuji	託児施設あり=1、なし=0	就労条件総合調査
hozyo	育児補助(ベビーシッター補助含む)あり=1、なし=0	就労条件総合調査

### 四 データ

本研究では、「平成18年賃金構造基本統計調査」、「平成18年度女性雇用管理基本調査」、「平成19年就労条件総合調査」の3データについてマッチングさせたものを用いる。

「平成 18 年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利用可能である。「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」では、仕事と育児の両立策として「育児のための勤務時間短縮等の措置」の制度の有無を調べている。「育児のための勤務時間短縮等の措置」は①短時間勤務制度、②育児のためのフレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ、④所定外労働をさせない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、⑥育児休業の制度に準ずる措置の 1 つでも講じている場合、「制度があり」としている。個別制度の内訳はとれないが、制度がある場合、最長で子が何歳になるまで利用できるかを調べている。「平成 19 年就労条件総合調査」<sup>18</sup>は、育児支援関連制度について、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児施設」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」の制度の有無等の状況(複数回答)を調べており、個別の支援策が把握できる。なお、「育児補助」には勤務時間短縮制度の導入等も含まれる。そこで、「平成 18 年女性雇用管理基本調査」と「平成 19 年就労条件総合調査」を使い分けて、育児支援策の賃金に与える影響について推計を行う。ただし、「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」と「平成 19 年就労条件総合調査」の育児支援策の内容が重なっており、区別ができないため、賃金関数には両方の調査の変数を同時に用いることはしない。

サンプルは、「賃金構造基本統計調査」の常用労働者のうち一般労働者とする。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、企業規模 100 人未満の企業はサンプルから除いている。

マッチングデータの労働者の属性に関する記述統計量は第 23 表、抽出事業所の企業属性に関する記述統計量は第 24 表の通りである。3 調査のマッチングにより、観測数は労働者数、企業数とも、2 調査（「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」）のマッチングの場合に比べかなり少なくなっている。第 23 表をみると、男女とも平均賃金が、2 調査のマッチングデータよりかなり高くなっている。3 調査のマッチングにより大企業の割合が高くなったことを反映していると考えられる。第 24 表をみると、2 調査のマッチングに比べ、規模別には 100-499 人で大きく構成比が低下し、1000~4999 人、5000 人以上で構成比が高まっており、産業別では、製造業、サービス業で

---

<sup>18</sup> 平成 19 年 1 月 1 日現在の状況を調べているので、平成 18 年の状況とみなしても大きな問題はないと考えられる。

構成比が低下し、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で構成比が高まっている。本分析については、こうしたサンプル特性について留意する必要がある。

第24表より、育児のための勤務時間短縮等の制度のある企業は全体の91.3%、育児休暇（法定への上積み）がある企業は全体の59.6%、託児施設のある企業は4.0%、育児補助のある企業は20.6%である。本分析で使うデータセットは、企業規模100人以上であり、マッチさせたことで大規模の企業がより多く残ったため、育児支援策の実施率が高くなっている。実際、「平成18年度女性雇用管理基本調査」（公表値、規模30人以上）では育児のための勤務時間短縮等の制度のある企業は51.7%、「平成19年就労条件総合調査」（公表値、規模30人以上）では、育児休暇（法定への上積み）がある企業は40.5%、託児施設がある企業は0.6%、育児補助（ベビーシッター補助含む）のある企業は2.0%となっている<sup>19</sup>。

第23表 個人属性に関する記述統計量

変数	2000年		男性		女性	
	全体 平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
wage(円)	2396.656	1268.994	2630.407	1287.555	1597.491	789.225
lnwage	7.658	0.496	7.766	0.467	7.288	0.402
exp(年)	20.044	11.822	21.112	11.546	16.396	12.029
tenure(年)	14.983	11.257	16.357	11.345	10.287	9.563
年齢(歳)	40.242	11.286	41.464	11.003	36.065	11.243
junior	0.028		0.028		0.030	
high	0.343		0.329		0.391	
juniorc	0.116		0.068		0.278	
college	0.513		0.575		0.301	
観測数	12638		9778		2860	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

<sup>19</sup> 「平成18年度女性雇用管理基本調査」によると育児のための勤務時間短縮等の制度のある企業は企業規模5000人以上では94.5%、規模1000-4999人では92.3%、規模300-999人では84.4%、100-299人では68.0%である。「平成19年就労条件総合調査」によると「育児休暇（法定への上積み）」のある企業は企業規模5000人以上では56.7%、規模1000-4999人では47.4%、規模300-999人では47.8%、100-299人では47.2%、「託児施設」は5000人以上2.2%、300-999人1.4%、100-299人1.4%、「育児補助（ベビーシッター補助含む）」は5000人以上15.4%、300-999人5.7%、100-299人2.8%である。

第24表 育児支援・女性比率と企業属性に関するクロス集計表

	計	企業規模				業種									
		100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業	飲食店業	金融・保険業	不動産業	サービス業
tanshuku	0.913	0.821	0.907	0.967	0.967	1.000	1.000	0.947	0.939	0.846	0.952	0.893	0.818	0.862	
tanshuku1	0.354	0.405	0.372	0.344	0.283	0.000	0.500	0.319	0.303	0.231	0.619	0.357	0.455	0.369	
tanshuku2	0.032	0.036	0.070	0.000	0.050	0.000	0.000	0.043	0.061	0.000	0.000	0.036	0.091	0.015	
tanshuku3	0.383	0.310	0.442	0.444	0.350	0.667	0.333	0.394	0.455	0.538	0.286	0.500	0.182	0.292	
tanshuku4	0.087	0.048	0.023	0.089	0.183	0.333	0.167	0.138	0.061	0.077	0.000	0.000	0.000	0.077	
tanshuku5	0.022	0.024	0.000	0.022	0.033	0.000	0.000	0.011	0.030	0.000	0.000	0.000	0.091	0.046	
tanshuku6	0.032	0.000	0.000	0.056	0.067	0.000	0.000	0.043	0.030	0.000	0.048	0.000	0.000	0.046	
育児支援策計	0.628	0.500	0.535	0.667	0.817	0.333	0.833	0.755	0.758	0.692	0.429	0.571	0.455	0.492	
ikukyu	0.596	0.488	0.512	0.633	0.750	0.333	0.667	0.702	0.727	0.692	0.429	0.571	0.455	0.462	
takuji	0.040	0.000	0.000	0.033	0.133	0.000	0.167	0.064	0.030	0.077	0.000	0.000	0.000	0.031	
hozyo	0.206	0.012	0.186	0.211	0.483	0.167	0.333	0.298	0.303	0.231	0.095	0.036	0.091	0.138	
企業数	277	84	43	90	60	6	6	94	33	13	21	28	11	65	
(構成比)	1.000	0.303	0.155	0.325	0.217	0.022	0.022	0.339	0.119	0.047	0.076	0.101	0.040	0.235	

(注) 1. 「育児のための勤務時間短縮等の制度(tanshuku)」には、表に掲載していないが、年齢不明が含まれる。数値は、「女性雇用管理基本調査」のマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)  
 2. 「育児支援策計」は、育児休業(ikykyu)、託児施設(takuji)、育児補助(hozyo)のいずれか1つでも実施している企業。数値は、「就労条件総合調査」のマッチング企業について計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

## 五 推計結果

推計結果は、第25表、第26表の通りである。

第25表は「就労条件総合調査」の項目(育児休暇(法定への上積み)、託児施設、育児補助(ベビーシッター補助含む))を行っている場合について推計した場合である。

女性ダミーと勤続年数と制度ダミーの交差項は、各施策とも正で有意の結果がみられる。係数の大きさは、育児補助(ベビーシッター補助含む)、託児施設、育児休暇(法定への上積み)の順となった。育児休暇(法定への上積み)の係数がかなり小さいのは、結果的に、仕事の中断期間が長くなることが影響している可能性がある。ただし、3変数を同時に説明変数に入れた場合は、育児補助(ベビーシッター補助含む)のみ正で有意となった。この項目は、勤務時間短縮制度の導入、育児手当、育児相談等多様な内容が含まれており、企業がこうした制度を整備し、女性の活用を図っているという可能性も考えられる。

第25表 賃金関数推計結果

	[1]育児休暇			[2]託児施設			[3]育児補助			[4]3変数		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
female	-0.0787	0.0189	***	-0.0775	0.0189	***	-0.0761	0.0188	***	-0.0756	0.0188	***
exp	0.0387	0.0014	***	0.0387	0.0014	***	0.0386	0.0014	***	0.0386	0.0014	***
exp2	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0113	0.0012	***	0.0113	0.0012	***	0.0114	0.0012	***	0.0114	0.0012	***
tenure2	0.0001	0.0000	**	0.0001	0.0000	**	0.0001	0.0000	**	0.0001	0.0000	**
junior	-0.0662	0.0181	***	-0.0660	0.0181	***	-0.0660	0.0180	***	-0.0659	0.0180	***
juniorc	0.0744	0.0115	***	0.0746	0.0115	***	0.0742	0.0115	***	0.0742	0.0115	***
college	0.2342	0.0067	***	0.2343	0.0067	***	0.2347	0.0067	***	0.2347	0.0067	***
female*exp	-0.0241	0.0023	***	-0.0240	0.0023	***	-0.0244	0.0023	***	-0.0243	0.0023	***
female*exp2	0.0004	0.0001	***	0.0004	0.0000	***	0.0004	0.0000	***	0.0004	0.0000	***
female*tenure	0.0106	0.0022	***	0.0115	0.0022	***	0.0111	0.0022	***	0.0113	0.0022	***
female*tenure2	-0.0002	0.0001	***	-0.0002	0.0001	***	-0.0002	0.0001	***	-0.0002	0.0001	***
female*junior	-0.0501	0.0369		-0.0573	0.0370		-0.0481	0.0368		-0.0508	0.0369	
female*juniorc	0.0280	0.0174		0.0267	0.0174		0.0215	0.0173		0.0212	0.0173	
female*college	0.0631	0.0151	***	0.0606	0.0151	***	0.0545	0.0151	***	0.0537	0.0151	***
union	0.0696	0.0070	***	0.0712	0.0070	***	0.0695	0.0070	***	0.0700	0.0070	***
bucho	0.3874	0.0128	***	0.3876	0.0128	***	0.3872	0.0127	***	0.3873	0.0127	***
kacho	0.2516	0.0094	***	0.2519	0.0094	***	0.2522	0.0094	***	0.2523	0.0094	***
kakari	0.1311	0.0100	***	0.1313	0.0100	***	0.1317	0.0100	***	0.1318	0.0100	***
shokucho	-0.0367	0.0164	**	-0.0363	0.0164	**	-0.0365	0.0164	**	-0.0363	0.0164	**
tayaku	0.1932	0.0102	***	0.1934	0.0102	***	0.1920	0.0102	***	0.1921	0.0102	***
female*bucho	0.2420	0.0815	***	0.2486	0.0814	***	0.2107	0.0813	***	0.2143	0.0813	***
female*kacho	0.2156	0.0431	***	0.2148	0.0431	***	0.1877	0.0431	***	0.1882	0.0431	***
female*kakari	0.0768	0.0296	***	0.0776	0.0296	***	0.0481	0.0297		0.0493	0.0297	*
female*shokucho	-0.0436	0.0856		-0.0391	0.0855		-0.0104	0.0854		-0.0095	0.0854	
female*tayaku	0.0921	0.0328	***	0.0952	0.0328	***	0.0861	0.0327	***	0.0875	0.0327	***
female*ten*kikukyu	0.0020	0.0008	***							-0.0005	0.0008	
female*ten*takuji				0.0051	0.0012	***				0.0019	0.0013	
female*ten*hozyo							0.0072	0.0008	***	0.0070	0.0009	***
定数項	6.8660	0.0138	***	6.8647	0.0138	***	6.8682	0.0138	***	6.8678	0.0138	***
R2	12638			12638			12638			12638		
観測数	0.716			0.716			0.718			0.718		

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100～499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

第26表は、「女性雇用管理基本調査」の項目(育児のための勤務時間短縮等の措置、及び子供の年齢でみた制度の最長利用期間)について推計した場合である。

女性ダミーと勤続年数と育児のための勤務時間短縮等の措置ダミーの交差項は正で有意の結果であり、賃金への影響が確認できる。次に制度の最長利用期間別にみると、各ケースとも正で有意の結果となっているが、小学校在学中まで(tanshuku4(小学校入学～小学校3年生まで)、tanshuku5(小学校4年生～小学校卒業まで))の係数が若干高くなっており、制度を充実している企業では、女性の活用を図っている、という可能性も考えられる。

第26表 賃金関数推計結果

	[1]制度計			[2]最長利用期間別		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差	
female	-0.0775	0.0189	***	-0.0774	0.0189	***
exp	0.0387	0.0014	***	0.0387	0.0014	***
exp2	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0113	0.0012	***	0.0113	0.0012	***
tenure2	0.0001	0.0000	**	0.0001	0.0000	**
junior	-0.0663	0.0181	***	-0.0661	0.0181	***
juniorc	0.0745	0.0115	***	0.0745	0.0115	***
college	0.2344	0.0067	***	0.2341	0.0067	***
female*exp	-0.0240	0.0023	***	-0.0241	0.0023	***
female*exp2	0.0004	0.0000	***	0.0004	0.0000	***
female*tenure	0.0046	0.0026	*	0.0052	0.0026	**
femela*tenure2	-0.0002	0.0001	**	-0.0002	0.0001	***
female*junior	-0.0124	0.0377		-0.0158	0.0377	
female*juniorc	0.0271	0.0174		0.0277	0.0174	
female*college	0.0622	0.0151	***	0.0622	0.0151	***
union	0.0709	0.0070	***	0.0708	0.0070	***
bucho	0.3877	0.0128	***	0.3875	0.0128	***
kacho	0.2520	0.0094	***	0.2518	0.0094	***
kakari	0.1314	0.0100	***	0.1312	0.0100	***
shokucho	-0.0369	0.0164	**	-0.0365	0.0164	**
tayaku	0.1935	0.0102	***	0.1930	0.0102	***
female*bucho	0.2335	0.0814	***	0.2299	0.0820	***
female*kacho	0.2182	0.0431	***	0.2195	0.0431	***
female*kakari	0.0713	0.0296	**	0.0732	0.0297	**
female*shokucho	-0.0516	0.0855		-0.0436	0.0857	
female*tayaku	0.0944	0.0328	***	0.0997	0.0329	***
female*ten*tanshuku	0.0073	0.0014	***			
female*ten*tanshuku1				0.0060	0.0015	***
female*ten*tanshuku2				0.0071	0.0026	***
female*ten*tanshuku3				0.0063	0.0015	***
female*ten*tanshuku4				0.0098	0.0017	***
female*ten*tanshuku5				0.0091	0.0026	***
female*ten*tanshuku6				0.0068	0.0025	***
定数項	6.8641	0.0138	***	6.8648	0.0138	***
R2	0.716			0.716		
観測数	12638			12638		

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100~499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

## 六 おわりに

本研究では、育児支援策と男女間賃金格差について、女性の賃金(勤続年数の評価)への影響に焦点を絞り検証した。その結果、育児支援策は女性賃金(勤続年数の評価)に正の影響がみられ、男女間賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる。この背景

には、女性の定着が進む中で、女性の職域の広がりや教育訓練機会の拡大等が図られること等が考えられる。ただし、支援策の内容により、賃金への影響度に相違が見られ、ことに留意する必要がある（育児休暇(法定への上積み)で小さく、育児補助(ベビーシッター補助含む)や育児のための勤務時間短縮等の措置では最長利用期間小学校在学中でやや大きい)。

なお、今回は、育児支援策の女性の勤続年数の評価のみについて分析を絞ったが、分析の留意点として、労働者個人が実際にどの程度育児支援施策を利用しているかは把握していない点、分析結果の中には、賃金が高い企業で育児支援施策を実施しているという可能性の影響も含まれる点や、育児支援策の内容による影響度の違い、育児支援策と他の支援策との関連、企業の属性との関連、男性への影響等、詳細な分析は今後の検討課題といえよう。

## 5. 総括

今回、限られたデータセットによる1時点ないし2時点の分析である点、留意する必要があるが、企業内の雇用管理と男女間賃金格差について整理すると、

- ①コース別雇用管理制度がある企業は、ない企業より入社10年目程度の標準労働者の理論賃金でみると、男女間賃金格差が大きい、
- ②ポジティブ・アクションは全体としては女性の賃金に正の影響、男女間賃金格差の縮小に寄与すると考えられるが、男性の賃金への影響も含め、調査時点、施策ごとに影響に差もみられる。
- ③育児支援策は女性賃金(勤続年数の評価)に正の影響がみられ、男女間賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる。支援策の内容でその影響度に差がみられる。

本分析結果の背景要因、企業属性、企業の経営方針、人事方針、他の(人事労務)施策との関連、男性への影響等、より詳細な分析は今後の課題といえよう。

## 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.
- ・阿部正浩(2008)「ポジティブ・アクション、ワーク・ライフ・バランスと生産性」『季刊社会保障研究』43(3):184-196.
- ・川口章(2008a)「ポジティブ・アクションは有効に機能しているのか」『日本労働研究雑誌』573:24-27.
- ・川口章(2008b)「男女が働きやすい職場とは:均等化施策とワーク・ライフ・バランス施策が賃金と就業継続意欲に及ぼす影響」『ジェンダー経済格差』勁草書房
- ・富田安信(2006)「ポジティブ・アクションが女性の雇用管理に与える効果」『雇用環境の変化と職業能力に関する調査研究』(独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人関西社会経済研究所) 228-239.
- ・三谷直紀(1997)「女性雇用と男女雇用機会均等法」『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房
- ・脇坂明(2007)「均等、ファミフレ度が財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」『仕事と家庭の両立支援に関する調査』(独立行政法人労働政策研究・研修機構)
- ・H.J.Holzer and D. Neumark “What Does Affirmative Action Do?” *Industrial and Labor Relations Review* 53(2):240-271