

# 職種と賃金

中野 あい

**September 2016**

**Discussion Paper No.1632**

GRADUATE SCHOOL OF ECONOMICS

KOBE UNIVERSITY

ROKKO, KOBE, JAPAN

# 職種と賃金

神戸大学大学院経済学研究科

研究員 中野あい

## 要旨

本稿では、労働者の職種と賃金との関連について実証分析により検証を試みた。その結果、労働者の学歴や年齢などスキルだけでなく、職種による賃金プレミアムがあることが特定の職種で確認された。次に、男性労働者について、勤め先職種の学歴構成と女性比率、正規従業員比率と賃金との関連について検証を試みた。その結果、大卒者が、同様に高学歴者が多い職種に従事することは賃金に正の影響を与えるのに対して、大卒者が中学・高校卒者が多い職種に従事することは、賃金に負の影響を与える可能性が示された。女性比率が多い職種では、正規大卒男性を除き、賃金や雇用に負の影響を与える可能性が示された。最後に、正規従業員比率が高い職種においては、男性正規・非正規従業員ともに、賃金に有意に正の影響を与える可能性が示された。

## 職種と賃金<sup>12</sup>

神戸大学大学院経済学研究科研究員 中野あい

### 1. はじめに

労働者の賃金は、スキルや学歴、年齢、性差などによって決まるとされており、最近では、仕事（タスク）によって賃金や雇用が決まることが着目されている。

本稿では、おもに資格専門職に従事することが賃金に与える影響について実証的に分析する。

海外では IT 化とともにスキル偏向的技術進歩がおこり、高学歴者への需要が高まることによって、学歴間賃金格差が拡大したことが示された。それに対して日本では、アメリカやイギリスなどに比べて学歴間の賃金格差が顕著ではないといえる。この理由として、玄田（1994）によると、労働者の高学歴化および中高年齢化は、学歴間賃金格差や年齢間賃金格差を縮小させていることを示した。また、1990年代から2000年代にかけて大卒者など高学歴者が増加したことにより、学歴などグループ間の賃金格差が縮小していることが明らかにされている(Kambayashi et al. (2008))。そもそも日本においては、主に企業においてであるが、学校教育による人的資本よりは、経験や企業内訓練による人的資本に対して評価がされる傾向にあるといわれている（三谷（2010））。乾ら（2012）は、大卒者や大学院卒者など高学歴者がスキルや能力に見合った仕事につけない場合が多く、高学歴者が、より低い学歴しか求められない仕事についている（学歴過剰）ような、学歴過剰の高学歴者については、より低い賃金しか受けとれないことを示している。

近年では、海外の研究とともに、日本における研究においても、労働者の学歴や年齢、経験など供給側の要因でなく、仕事や業務に関連した需要側の要因が賃金や雇用に影響を与えていることが明らかにされている。これは、賃金を説明する要因として、学歴や年齢といったスキルに関連した要因から、仕事や作業に関連した職種による変数で捉えることが必要であるとされている（三谷・森本（2010）、三谷・小塩（2012））。三谷・小塩（2012）は、日本の賃金構造が、学歴や勤続年数などスキルによって決まる部分が低下しており、職種や職階といったタスク要因によって決まる部分が大きくなっていることを示した。三谷・小塩によると、職種や職階の説明力が近年上昇していることを検証しており、近年、男性のグループ内で賃金格差が拡大している要因として職種・職階間の賃金格差が増大している可能性を示した。さらに、職種別賃金プレミアムを推計し、それらを経時的に並べ

---

<sup>1</sup> 本稿の二次分析にあたり東京大学社会科学研究所 附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「ワーキングパーソン調査 2012」と「ワーキングパーソン調査 2014」（ともにリクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けました。ここに記して、感謝申し上げます。

<sup>2</sup> 本節の記述は、中野（2016）に準じている。

た結果、低賃金職種と高賃金職種で雇用が増大しているという二極化の進展がおこっていることを示している。

Autor, Levy and Murnane (2003)は、コンピュータ技術など IT 化やオフショアの増大など需要側の背景により、労働力が IT などと代替的か補完的かによって、「労働市場の二極化」という現象をもたらされることを示した (ALM 仮説)。ALM 仮説によれば、労働者は、非定型的・分析業務 (Nonroutine Analytic) と非定型的・相互業務 (Nonroutine interactive tasks)、定型的認識業務 (Routine cognitive)、定型的な手仕事業務 (routine manual tasks)、非定型的な手仕事業務 (Nonroutine manual tasks) の 5 つのタイプに分類され、それらは大きく、非定型的・肉体的業務、定型的業務、非定型的・抽象的業務の 3 つに分類されている。このなかでも、定型的な業務を遂行する労働者は、機械などによって代替されることが可能であることが示されている。

上記のように、需要側の要因として特徴的なことは、第一に、IT 化やオフショアの進展にともなって、機械などと代替的な、定型的な仕事が代替されていくことである。したがって、逆に言えば、仕事が IT と補完的である仕事や、非定型的・創造的・精神的な仕事 (法曹、医師、科学者、経営者など) である仕事、IT にスキルを代替されないような仕事は、雇用や賃金が、需要側の構造変化による影響を受けにくいと考えられる。

日本における ALM 仮説を検証した研究としては、池永 (2009) がある。池永は、日本において高スキル業務と低スキル業務が増加し中間的業務が減少していることに着目し、定型業務集約的な産業ほど IT が代替し、非定型分析業務は IT と補完していることを示している。池永 (2011) はさらに、高齢化の進展や世帯規模の縮小が、非定型手仕事業務の増加の背景にあることを示した。

人口高齢化は、医療依存度の高い高齢者が増えることによって医療サービス従事者への需要が増大し、高齢者の増加はさらに福祉サービスの需要拡大につながる。近年では、IT 化や人口高齢化など需要構造が変化しており、賃金や雇用は、学歴などスキルだけでなく、仕事 (タスク) など需要側の要因で決まる側面が強いといえる (三谷・小塩 (2012))。

本稿では、学歴というスキルでなく、職種に着目し、賃金水準における職種プレミアムを推計するとともに、どのような職種で労働者の賃金が影響を受けるかを検証する。具体的には、職種における学歴構成 (大卒比率・中学卒高校卒比率) と賃金との関連や職種における女性比率と賃金、職種における正社員比率と賃金との関連を明確にする。

本稿の構成は以下のとおりである。続く第 2 節では、推計モデルとデータについて述べる。第 3 節では、説明変数を述べる。第 4 節では、推計結果とその解釈を述べ、第 5 節で結論と課題を述べる。

## 2. 推計モデルとデータ

賃金と学歴との関連については、国内外の多くの研究により、大卒者など高学歴者は高

賃金を受けとることが示されている。また、賃金水準の男女の違いがあり、女性労働者が受けとる賃金は男性労働者の場合よりも低い水準であることが多くの研究から示されている。このように、学歴や性別など個人属性の違いによる賃金格差があることは多くの研究から明確にされている。ここで、賃金が労働者の学歴や性別など供給側の要因だけでなく、職種など需要側の要因によっても決定されるとするならば、職種による賃金プレミアムが存在することのほか、職種における学歴構成・男女構成等の違いなどにより、労働者が受けとる賃金水準も影響を受けると考えられる。本稿では、『ワーキングパーソン調査』の2012年と2014年の2つのデータを用いて、労働者の学歴や雇用形態別に賃金関数を推計し、職種と賃金の関連について検証する。

以下では、本稿で用いるデータ、分析結果等について述べる。

本稿の分析で用いるのは、リクルートワークス研究所が実施した『ワーキングパーソン調査』の2012年と2014年のデータ(クロスセクションデータ)をマッチしたものである。ワーキングパーソン調査は2000年より2年おきに調査されており、人々の働き方の実態や個人の意識等に関して詳細に尋ねられている。対象者は、首都圏(東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県)で、正規職員、非正規職員の男女労働者である。これらの調査は、(株)インテージの協力のもとに、インターネットモニター調査の方法により、対象者から回答を受けている。2014年調査では、役職についている労働者を対象にした「マネジャー追跡調査」が行われている。

2012年調査については9,790名(男性5,631名、女性4,159名)、2014年については9,857名(男性5,600名、女性4,257名)の回答が得られている。

### 3. 説明変数について

以下では、実証分析で使用する説明変数について述べる。変数の記述統計は、図表3に示されている。

まず被説明変数は、労働者(男性)の賃金である。これは、回答者が答えた「昨年の年収」を消費者物価指数により実質化し、対数をとった値を使用した。また、サンプルを「正社員」と「非正社員」に分け、「正社員」については回答者の現在の就業形態が「正社員・正職員」であるものとし、「契約社員・嘱託」や「フリーター」、「パートタイマー」、「派遣」、「業務委託」である場合には「非正社員」としている。

説明変数については、次のとおりである。

- 性別：「男性」と答えたものを1とする性ダミーである。
- 年齢：回答者の回答時点での「現在の年齢」である。
- 婚姻状態：現在、回答者に「配偶者がいる」場合に既婚ダミーを作成した。
- 子ども有り：現在子どもがいるかどうかについて、「いる」場合に1の値となるダミー変数を作成した。

○学歴：回答者の最終学歴について、「中学校」か「高等学校」、「専修各種学校」、「短期大学」、「大学」、「大学院」のどれか尋ねられている。本研究では、「中学卒」と「高校卒」、「短大・専修各種学校・高専卒」、「大学卒」、「大学院卒」について、それぞれダミー変数を作成した。

○経験年数：回答者が現在の職種に従事している経験年数としている。

○企業規模：回答者の現在の勤務先の従業員数について、階級値を作り、ダミー変数を作成した。

○職種：「ワーキングパーソン調査」の2012年と2014年調査票では、回答者の「現在の職種」について詳細に尋ねられている。本稿では、回答者から得られた208の職種を90の職種にまとめ、それぞれの職種変数を作成した。さらに、90の職種について、それぞれの職種における学歴構成（大学・大学院卒と中学卒・高校卒）と女性比率、正規従業員比率の平均値を求め、回答者の勤め先職種の「学歴構成」や「女性比率」、「正規従業員比率」の変数を作成した。

○役職あり：回答者が現在の勤務先で役職に就いている場合に、「役職あり」とした。

○2014年ダミー：2014年回答者については、年ダミー（「2014年ダミー」）とした。

分析の記述統計は、図表1に示されている。分析対象者（全体）は男性の正規・非正規労働者とし、欠損値などを除き、分析の対象となったサンプル数は10,398である。

#### 4. 推計結果

労働者の賃金の分析では、労働者の性別や年齢、婚姻状況など基本属性を含め、さらに、資格職など専門職種に従事しているかどうかの変数を加えて、賃金関数を推計する（ミンサー型賃金関数）。推計方法は、OLS推計である。男性労働者の賃金水準を示した結果が、図表2に示されている。

まず図表2より、労働者の賃金水準を上昇させるのは、「男性であること」や「年齢が高いこと」、「既婚であること」、「子どもがいること」、学歴が高校卒を基準として「大学卒」や「大学院卒」であることである。学歴が大学院の場合は、大学卒に比べてさらに賃金が増加する可能性が示されている。さらに、経験年数の上昇や、勤め先の企業規模が大きくなることによっても、正社員男女の賃金は上昇する可能性があることが示されている。労働者に「役職がある」ことも賃金が増加する要因となっている。図表2は、事務職（総務）を基準とした場合の職種賃金プレミアムを示す。推計結果から、管理職は概して賃金が高く、専門職（医療（医師や薬剤師）や会計、法務、金融など）も賃金が高いことがうかがえる。このように、学歴や性別、年齢、勤続年数など労働者の供給側の要因だけでなく、特定の職種・職階の業務に従事するかどうか賃金に影響を与えていることが示されている。

図表3は、男性サンプルを「正規大学卒」と「非正規大学卒」、「正規中学卒・高校卒」、

「非正規中学卒・高校卒」に分け、職種の学歴構成の効果を示したものである。まず、職種の大卒者比率の高い職種ほど、係数は正の効果を示しており、職種の大卒者比率が高いことは「正規中学卒・高校卒」のサンプルを除いてすべて統計的に有意な結果が示されている。次に、職種の「中学卒・高校卒」比率の効果をみると、中学卒・高校卒者が多い職種ほど係数は負の値を示しており、「正規大学卒」と「非正規大学卒」のサンプルで統計的に有意に負の値を示している。これらの結果から、高学歴者（大学卒・大学院卒）であっても、同様に高学歴者が多い職種に従事するか、あるいは中学卒や高校卒者が多い職種に従事するか否かで賃金水準が異なり、大卒者が、高学歴比率が高い職種に従事すると有意に賃金が上昇し、逆に大卒者が中学・高校卒者が多い職種に従事するほど賃金水準が低下する可能性が考えられる。これは、労働者の学歴が大卒など高学歴であっても、教育水準の上昇によって発生する収益の大きさは、職種の学歴構成により違いがみられ、労働者自身が大卒者であるかどうかということだけで決まるはいえないことが考えられる。大卒者など高学歴者が多い職種は高スキルが必要とされる職種が多いと考えるならば、高学歴職種において（高学歴者にとって）高い賃金が設定されており、大卒者がこのような高学歴者が多い職種に従事すると賃金は上昇するといえる。逆に、中学卒・高校卒者が多い職種において大卒者が相対的に高スキル業務に従事した場合であっても、大卒者が多い他の職種ほど高い賃金は受けとれない可能性が考えられる。

図表 4 は、図表 3 と同じく男性サンプルを学歴・雇用形態別に 4 つのグループに分け、職種の「女性比率」の効果を示したものである。職種「女性比率」は負の値を示しており、「正規大学卒」のサンプルを除いて 3 つのグループで統計的に有意に負の値を示している。推計結果から、「大卒正規」男性を除き、「中学・高校卒正規」男性や「非正規」就業の男性では、女性比率の高い職種に従事するほど賃金が低い可能性が示されている。男女間で賃金格差がみられることは先行研究の多くの結果が示していることであるが、女性労働者が、女性が多い女性職種に従事することにより低賃金を受けとるという可能性があるだけでなく、男性であっても、女性比率が高い職種に従事することにより、より低賃金を受けとっている可能性が示された。まず、正規従業員男性については、「中学・高校卒」の労働者は職種の女性比率の高さと賃金が有意に負の関係にあり、正規就業の働き方であっても、女性が多くなるほど男性の賃金が下落する可能性が示されている。一方で、「正規大学卒」男性については、統計的に有意な結果は得られておらず、高学歴男性にとっては職種の女性比率と相関があることは示されていない。「非正規就業」男性については、学歴にかかわらず、女性比率の高い職種であるほど賃金は低いことが示されており、ひとつの要因として、女性が多い職種ほど就業時間が短い可能性があることが考えられる。

続いて、職種の女性比率と正規就業の確率をプロビット分析した結果が図表 4 に示されている。職種の女性比率の効果は有意に負の結果を示しており、女性が多い職種ほど男性の正規就業確率が低下する可能性が示されている。これは、女性労働者は育児など家庭生活と仕事と両立する場合が多く、女性が多い職種では、非正規就業など短時間労働が可能

な働き方が多く、女性が多い職種に従事する男性労働者の働き方にも影響していることが考えられる。本稿の結果から、男性であっても、女性比率が多い職種に従事すると、正規就業が困難となる可能性が考えられる。男女間賃金格差の経済的分析の一つとして、労働市場は第一次労働市場（Primary market）と第二次労働市場（Secondary market）があるとされる（Reich et al. (1973)）。Primary market では、安定的雇用や高い賃金、高い昇進可能性など良好な環境であり、Secondary market においては、不安定な雇用、低い賃金など劣悪な環境であるとされる。そして女性など少数派のグループは、低賃金で条件が悪い Secondary market に従事する割合が高いとされている。女性が多い女性職種では、女性は結婚や育児などによって就業継続が困難であることや、世帯主である男性から独立して職業を選ぶことが難しいため（地域移動などが難しいことなど）、雇用主が労働者の生産性やスキルよりも低い賃金しか提示しないことや、非正規就業などの確率が高くなる可能性が考えられる。職種において女性が多いほど賃金や雇用は不利に決められ、男性労働者が、女性が多い職業・職種に従事することは、女性労働者と同様に低賃金・非正規就業など低待遇の機会を得ることになると考えられる。女性労働者が低賃金を受け取る一つの要因として、結婚や出産、育児というライフイベントが仕事の継続を妨げ、スキルや生産性の阻害要因となっていることが説明される。本稿の分析結果から、育児等によるキャリアの中断がない男性については、女性が多い職種よりも男性が多い職種を選択するほうが、賃金や雇用の面において有利であることが示唆される。

さらに、職種の女性比率の変数は、正規大卒男性の賃金に対して影響が確認されず、正規中学卒・高校卒男性において統計的に負の値が示された。このことの一つの説明として、中学卒・高校卒男性と女性労働者が補完関係にある場合には、中学卒・高校卒男性の賃金や雇用は、女性比率が高い職種であるほど、育児などによりキャリアの中断が多い女性の働き方に大きく影響を受ける可能性である。これに対して、正規大卒男性は、職種の女性比率にかかわらず、賃金が高い管理的なポジションに従事する機会が多いことが考えられる。

図表 5 は、職種の正規従業員比率と賃金との関連を検証した結果である。ここでは、男性全体のサンプルを用いた推計と、正規従業員男性のサンプル、非正規従業員男性のサンプルを用いた分析を行った。推計結果より、男性全体及び、正規・非正規男性のサンプルにおいて、職種の正規従業員比率が高くなるほど統計的に賃金上昇の効果があることが示されている。職種の正規従業員比率は、正規男性の賃金に正の影響を与えるだけでなく、非正規従業員男性の賃金上昇の効果が示されている。逆に、非正規従業員比率が高い職種の男性ほど、正規・非正規従業員ともに、賃金は低落する可能性が考えられる。このことの一つの要因として、人件費節約などを経営戦略とする企業は、非正規従業員が多いとともに、非正規従業員と同じ職場で働く正規従業員に対して、より低い賃金が提示されていることが考えられる。労働政策研修・研究機構（旧日本労働研究機構）の調査（2003）によると、非正社員を雇用している企業は 91.1%にのぼり、調査対象となった企業のうち、

非正社員を雇用している理由として 76.6%の企業が「人件費節約のため」と答えている（旧日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査、2003」）。また、非正規就業で働く労働者が賃金など正規従業員と同様の処遇を望む場合には、非正規従業員が多い職種ほど、正規従業員の賃金が低落する可能性が考えられる。

男性にとって、雇用形態が正規であっても、正規従業員比率が高い職種ほど賃金が上昇し、逆に、非正規従業員比率が高い職種に従事するほど賃金が低下することの説明として次のことが考えられる。第一に、労働者への利益還元が高い職業・職種ほど正規従業員比率が高く、そのような企業で働く労働者は正規・非正規にかかわらず賃金水準が高いことが考えられる。第二に、正規従業員比率が高い職業・職種ほど、正規の雇用形態でなければ困難な責任が重い仕事であることや、求められる生産性やスキルが高いために、正規・非正規にかかわらず、労働者が高い賃金を受けとることが可能であることが考えられる。第三に、企業間の競争が激しい職種ほど人件費が抑制されており、正規従業員比率と賃金との関連があることが考えられる。第四に、参入障壁が低い職業・職種ほど、当該職種への労働供給が大きく、低い賃金と非正規就業者の増大という影響を受けやすいことが考えられる。本稿の結果から、正規・非正規労働者にかかわらず、労働者は正規従業員比率が高い職種を選択するほうが、より高い賃金を受けとることができるという可能性が示されている。

## 6. おわりに

本稿では、職種と賃金との関連について実証分析により検証を試みた。分析の結果、事務（総務）を基準とすると、管理職や医療（医師や薬剤師など）、会計、法務、金融など専門職において高い賃金プレミアムが確認された。次に、男性労働者の賃金と職種の学歴構成、女性比率、正規従業員比率との関連を検証した。その結果、労働者自身の性別や学歴など属性だけでなく、労働者が従事する職種の学歴構成や女性比率、正規従業員比率にも賃金が影響を受ける可能性が示された。

最後に本稿の今後の課題を述べる。第一に、本稿で使用した職種変数（学歴構成、女性比率、正規従業員比率）について、本稿の分析では、90の職種について10,398人のサンプルからそれぞれの職種についての平均値を求めて変数を作成した。今後は、より大規模なデータを用いて職種の平均値を用いた分析を行うことが考えられる。第二に、職種によっては労働需要に対応した知識や技能の取得に対して、学費や教育年数、機会費用など要するコストが異なる。職種プレミアムを計測する場合には、賃金プレミアムの推計とともに、職種に従事するために必要とする費用を捉え、より正確に職種の収益率の分析を行うことが必要であると考えられる。

## 参考文献

- Autor, D. & F. Levy & R. Murnane (2003), “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration”, *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), pp1279-1332.
- Blau, F. D., & DeVaro, J. (2007) “New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires.” *Industrial Relations*, 46(3), 511-550.
- Kambayashi, R & D. Kawaguchi & I. Yokoyama (2008) “Wage Distribution in Japan, 1989-2003”, *Canadian Journal of Economics*, 41(4), 1330-1350.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.
- Reich, M & Gordon M. & Edwards R. C. (1973) “A Theory of Labor Market Segmentation” *The American Economic Review*, 63 (2) , pp 359-365.
- 池永肇恵 (2011) 「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」、『日本労働研究雑誌』、608、pp71－87.
- 乾友彦・権赫旭・妹尾渉・中室牧子・平尾智隆・松繁寿和 (2012) 「若年労働市場における教育過剰 - 学歴ミスマッチが賃金に与える影響」、『内閣府経済社会総合研究所 ESRI Discussion Paper Series』、294.
- 玄田有史 (1994) 「高学歴化、中高年齢化と賃金構造」、石川経夫編『日本の所得と富の分配』、第7章、東京大学出版会、pp141－168.
- 厚生労働省『平成21年賃金構造基本統計調査』.
- 中野あい (2016) 「資格専門職と賃金」、『神戸大学 Discussion Paper No.1619』.
- 日本労働研究機構 (2003) 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」  
[http://www.jil.go.jp/press/rodo\\_joken/documents/jinji.pdf](http://www.jil.go.jp/press/rodo_joken/documents/jinji.pdf)
- 三谷直紀 (2010) 「学歴と賃金構造－ALM 仮説と日本型雇用システムの変化」、『2010年関西労働経済学コンファレンス』.
- 三谷直紀 (2010) 「年功賃金・成果主義・賃金構造」、樋口美雄編『労働市場と所得分配』、第7章、慶応義塾大学出版会、pp227－252.
- 三谷直紀・森本敦志 (2010) 「スキルと賃金構造 - 先行研究の展望と課題」、『国民経済雑誌』、202 (3)、pp33－50.
- 三谷直紀・小塩隆士 (2012) 「日本の雇用システムと賃金構造」、『国民経済雑誌』、206 (3)、

図表 1 記述統計

説明変数		サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
年収		10398	565.880	342.059	1	6000
年齢		10398	41.387	11.228	18	69
婚姻状態	既婚	10398	0.604	0.489	0	1
子どもの有無	子どもあり	13098	0.485	0.500	0	1
学歴	中学卒	10398	0.008	0.087	0	1
	高校卒	10398	0.172	0.378	0	1
	短大・専修各種学校・高専卒	10398	0.132	0.338	0	1
	大学卒	10398	0.581	0.493	0	1
	大学院卒	10398	0.108	0.310	0	1
経験年数		10398	9.672	9.280	0	48
就業形態	正規	10398	0.835	0.371	0	1
企業規模	～9人	10398	0.070	0.256	0	1
	10～99人	10398	0.222	0.416	0	1
	100～999人	10398	0.294	0.456	0	1
	1000人以上	10398	0.350	0.477	0	1
	公務	10398	0.063	0.244	0	1
役職あり		10398	0.439	0.496	0	1
2014年ダミー		10398	0.500	0.500	0	1
職種	大学卒比率	10398	0.581	0.127	0	1
	中学卒・高校卒比率	10398	0.182	0.294	0	1
	女性比率	10398	0.400	0.122	0	0.907
	正規従業員比率	10398	0.682	0.112	0	1

図表 2 推計結果 男性の賃金関数の推計

係数		係数		t値
年齢		0.010	***	17.88
経験年数		0.006	***	9.59
婚姻状態	既婚	0.158	***	10.81
子どもの有無	有り	0.049	***	3.45
雇用形態	正規	0.600	***	39.10
学歴	中学校卒	0.033		0.60
(基準=高校卒)	短大・高専卒	0.018		0.99
	大学卒	0.062	***	4.45
	大学院卒	0.176	***	8.60
勤め先企業規模	10～99人	0.091	***	4.38
(基準=～9人)	100～999人	0.219	***	10.68
	1000人以上	0.343	***	16.64
	公務	0.307	***	11.21
役職あり		0.195	***	16.31
2014年ダミー		-0.022	**	-2.26
職種ダミー		*		
定数項		4.575	***	63.82
Number of obs				10,398
F				113.2
prob>F				0.000
Adj R2				0.529

注) \*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

図表2 続き

職種賃金プレミアム

No	職種	係数	t値	No	職種	係数	t値		
1	家政婦・ホームヘルパーなど	-0.219	**	-2.18	46	不動産営業	0.144	**	2.28
2	理容師・美容師など	-0.025		-0.22	47	食品営業	-0.095		-1.14
3	調理職	-0.206	***	-3.16	48	医薬品営業	0.150		1.63
4	ウエイター・ウエイレスなど	-0.038		-0.48	49	化学品営業	0.193	*	1.93
5	宿泊施設接客	-0.059		-0.54	50	機械営業・電気・電子機器営業	0.102	*	1.77
6	その他接客業	-0.275	***	-4.98	51	通信営業・システム営業	0.108	*	1.83
7	建物管理	-0.205	***	-4.19	52	銀行営業・保険営業・証券営業	0.146	**	2.54
8	整備士など	-0.091		-1.51	53	旅行営業・その他の営業	0.016		0.40
9	その他のサービス業職者	-0.125	**	-2.40	54	OA機器オペレーター	-0.131		-1.54
10	保安・警備職	-0.607		-1.24	55	商品販売従事者	-0.182	***	-3.75
11	農耕・林業・造園職など	-0.370	**	-2.01	56	仲介・代理・仲立ち	-0.057		-0.41
12	ドライバー	0.027		0.57	57	その他の事務従事者	0.134	**	2.12
13	タクシードライバー	-0.226	***	-3.08	58	研究開発(化学・バイオ)	0.073		1.09
14	鉄道運転従事者、郵便配達など	0.014		0.28	59	技術者(農林水産業・食品)	0.095		0.93
15	生産工程労務職(金属・機械など)	-0.013		-0.31	60	研究開発(機械・電気)	-0.013		-0.27
16	生産工程労務職(食品・日用品など)	-0.087		-1.53	61	技術者(機械・電気)	0.020		0.47
17	建設作業員	-0.056		-0.93	62	鉱工業技術者	0.098		0.84
18	清掃・配達など	-0.249	***	-5.53	63	設計(建築・土木・測量)	0.018		0.33
19	管理職(技術系)	0.255	***	6.74	64	管理者(建築・土木・設計)	0.008		0.18
20	管理職(事務系)	0.275	***	8.07	65	研究開発(コンピュータ)	0.103		1.04
21	管理職(営業職)	0.289	***	7.37	66	開発職(ソフトウェア関連職)	0.041		1.03
22	管理職(専門職)	0.230	***	4.20	67	データベース系SE・制御系SE	0.089		1.57
23	管理職(販売職)	-0.005		-0.05	68	エンジニア	-0.001		-0.03
24	管理職(サービス職)・店長など	0.113	*	1.89	69	CADオペレーター	-0.332		-1.19
25	その他管理職	0.153	**	2.38	70	その他ソフトウェア関連技術者	0.078	**	2.06
26	事務職(総務)		基準		71	インターネット関連専門職	0.059		0.78
27	事務職(人事)	0.199	***	2.79	72	その他の技術者	0.040		0.97
28	事務職(労務)	-0.058		-0.59	73	薬剤師	0.210	**	2.25
29	事務職(法務)	0.235	***	3.40	74	医師・歯科医師・獣医師	0.673	***	10.28
30	事務職(広報)	0.170		1.53	75	保健師・助産師・看護師	0.006		0.06
31	事務職(経営企画)	0.180	***	3.05	76	医療技術者(診療放射線技師など)	-0.005		-0.09
32	事務職(営業事務)	0.017		0.39	77	栄養士・マッサージなど	-0.009		-0.10
33	事務職(管理事務)	0.086		1.57	78	社会福祉専門職	-0.242	***	-4.56
34	事務職(国際業務・貿易業務)	0.185	**	2.42	79	弁護士・弁理士・司法書士など	0.288	***	3.42
35	業務	0.096		1.56	80	公認会計士・税理士など	0.371	***	4.54
36	事務職(在庫管理・商品管理)	-0.007		-0.12	81	文芸家・記者・編集者	0.248	**	2.24
37	事務職(仕入れ・購買など)	0.085		1.27	82	美術家・写真家・デザイナー	-0.188	**	-2.07
38	医療事務	-0.010		-0.08	83	経営・会計コンサルタントなど	0.442	***	3.99
39	秘書・受付	-0.096		-0.80	84	金融関連専門職	0.448	***	5.56
40	電話交換手・手配業務	0.068		0.61	85	ゲーム関連専門職	-0.540	***	-3.14
41	スタッフコーディネーター	0.169		0.92	86	広告・出版・マスコミ専門職	0.147	**	2.00
42	その他一般事務系職	-0.004		-0.10	87	印刷関連専門職	-0.116		-1.38
43	企画・販売促進・マーケティングなど	0.175	***	4.22	88	ファッション・インテリア関連	-0.307	*	-1.78
44	商品開発・商品企画・バイヤーなど	0.141	**	2.46	89	講師・インストラクター・通訳など	0.012		0.28
45	財務・会計・経理	0.000		0.01	90	分類不能の職業	-0.133	***	-3.92

注)\*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

図表3 推計結果：職種（学歴構成）と男性の賃金

係数	正規大卒男性				非正規大卒男性				正規中学卒・高校卒男性				非正規中学卒・高校卒男性			
	係数	***	t値		係数	***	t値		係数	***	t値		係数	***	t値	
年齢	0.127	***	17.77		0.009	***	3.63		0.008	***	5.27		0.011	***	3.71	
経験年数	0.003	***	3.64		0.009	***	3.18		0.004	***	3.02		0.018	***	4.58	
婚姻状態	既婚	0.162	***	9.70	0.357	***	4.33		0.069	*	1.70		-0.013		-0.12	
子どもの有無	有り	0.044	***	2.75	0.067		0.78		0.115	***	2.95		0.257	**	2.23	
勤め先企業規模	10～99人	0.143	***	5.10	-0.068		-0.77		0.118	**	2.47		0.064		0.63	
(基準=～9人)	100～999人	0.266	***	9.85	0.127		1.49		0.252	***	5.24		0.216	**	2.10	
	1000人以上	0.435	***	16.41	0.099		1.16		0.376	***	7.88		0.298	***	2.89	
	公務	0.318	***	9.78	0.025		0.18		0.388	***	6.41		0.083		0.26	
役職あり		0.280	***	21.94	0.335	***	4.11		0.259	***	9.05		0.407	***	3.52	
2014年ダミー		-0.022	**	-2.29	0.061		1.16		-0.028		-1.08		-0.030		-0.49	
職種(大卒比率)		0.322	***	7.44	0.963	***	4.52		0.122		0.97		0.987	**	2.47	
定数項		5.035	***	112.6	4.131	***	22.82		5.242	***	53.27		3.929	***	15.9	
Number of obs				6,247			909				1,347				535	
F				342.1			30.68				45.41				15.6	
prob>F				0.000			0.000				0.000				0.000	
Adj R2				0.375			0.265				0.266				0.235	

  

係数	正規大卒男性				非正規大卒男性				正規中学卒・高校卒男性				非正規中学卒・高校卒男性			
	係数	***	t値		係数	***	t値		係数	***	t値		係数	***	t値	
年齢	0.013	***	17.87		0.011	***	4.36		0.008	***	5.24		0.011	***	3.83	
経験年数	0.003	***	4.20		0.008	***	2.95		0.004	***	3.02		0.018	***	4.57	
婚姻状態	既婚	0.159	***	9.50	0.294	***	3.56		0.069	*	1.70		-0.001		-0.01	
子どもの有無	有り	0.045	***	2.85	0.071		0.82		0.115	***	2.96		0.235	**	2.04	
勤め先企業規模	10～99人	0.144	***	5.11	-0.056		-0.64		0.119	**	2.48		0.054		0.53	
(基準=～9人)	100～999人	0.263	***	9.75	0.131		1.55		0.251	***	5.21		0.211	**	2.04	
	1000人以上	0.428	***	16.13	0.085		1.01		0.377	***	7.91		0.299	***	2.89	
	公務	0.308	***	9.47	-0.048		-0.35		0.389	***	6.42		0.194		0.62	
役職あり		0.276	***	21.68	0.324	***	4.00		0.258	***	8.99		0.388	***	3.34	
2014年ダミー		-0.025	**	-2.29	0.060		1.15		-0.028		-1.07		-0.037		-0.60	
職種(中学・高卒比率)		-0.308	***	-6.27	-0.783	***	-5.88		-0.014		-0.36		-0.173	*	-1.84	
定数項		5.243	***	149.32	4.756	***	41.55		5.319	***	68.73		4.580	***	31.92	
Number of obs				6,247			909				1,347				525	
F				339.78			32.41				45.31				15.27	
prob>F				0.000			0.000				0.000				0.000	
Adj R2				0.374			0.276				0.266				0.231	

注) \*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。

図表 4 推計結果：職種（女性比率）と男性賃金・正規就業確率

係数	正規大卒男性		非正規大卒男性		正規中学卒・高校卒男性		非正規中学卒・高校卒男性		
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	
年齢	0.013 ***	17.50	0.008 ***	3.22	0.008 ***	5.36	0.012 ***	4.02	
経験年数	0.004 ***	5.04	0.102 ***	3.68	0.004 ***	2.64	0.014 ***	3.54	
婚姻状態	既婚	0.165 ***	9.90	0.373 ***	4.51	0.065 ***	1.63	-0.004	-0.04
子どもの有無	有り	0.048 ***	3.00	0.057	0.66	0.121 ***	3.12	0.224 *	1.94
学歴	中学校卒		-		-	-0.099	-1.33	0.114	0.98
	大学院	0.144 ***	9.60	-0.034	-0.41		-		-
勤め先企業規模	10～99人	0.144 ***	5.15	-0.092	-1.05	0.105 **	2.19	0.048	0.48
(基準=～9人)	100～999人	0.260 ***	9.66	0.092	1.07	0.239 ***	4.96	0.221 **	2.16
	1000人以上	0.412 ***	15.55	0.051	0.59	0.364 ***	7.63	0.311 ***	3.01
	公務	0.297 ***	9.17	0.022	0.16	0.390 ***	6.45	0.095	0.30
役職あり		0.281 ***	22.08	0.329 ***	4.02	0.255 ***	8.95	0.398 ***	3.45
2014年ダミー		-0.027 **	-2.46	0.055	1.04	-0.030	-1.15	-0.012	-0.19
職種(女性比率)		-0.018	-0.41	-1.034 ***	-4.19	-0.433 ***	-3.28	-0.995 **	-2.40
定数項		5.217 ***	136.7	5.210 ***	33.11	5.503 ***	60.69	4.867 ***	22.33
Number of obs			6,247		909		1,347		525
F			318.52		27.8		42.96		14.33
prob>F			0.000		0.000		0.000		0.000
Adj R2			0.379		0.262		0.272		0.234
正規就業確率・男性									
係数		係数	t値						
年齢		-0.032 ***	-18.98						
婚姻状態	既婚	0.689 ***	13.19						
子どもの有無	有り	0.134 **	2.43						
学歴	中学校卒	-0.438 ***	-2.94						
(基準=高校卒)	短大・高専卒	0.188 ***	3.44						
	大学卒	0.340 ***	8.15						
	大学院卒	0.697 ***	9.72						
勤め先企業規模	10～99人	0.058	0.93						
(基準=～9人)	100～999人	0.147 **	2.39						
	1000人以上	0.198 ***	3.20						
	公務	0.659 ***	6.60						
役職あり		1.242 ***	27.36						
2014年ダミー		-0.169 ***	-4.98						
職種(女性比率)		-1.225 ***	-8.39						
定数項		1.693 ***	15.69						
Number of obs			10,398						
Log Likelihood			640.22						
LR Chi2			2201.29						
Prob>chi2			0.000						
疑似R2			0.496						

注) \*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。

図表 5 推計結果：職種（正規従業員比率）と男性賃金

係数		男性全体		正規男性		非正規男性				
		係数	t値	係数	t値	係数	t値			
雇用形態	正規	0.670	***	44.99	-	-	-			
年齢		0.012	***	21.23	0.012	***	19.83	0.009	***	5.30
経験年数		0.005	***	8.48	0.004	***	6.36	0.014	***	6.71
婚姻状態	既婚	0.169	***	11.24	0.151	***	10.59	0.250	***	4.19
子どもの有無	有り	0.064	***	4.39	0.060	***	4.42	0.136	**	2.14
学歴	中学校卒	-0.005		-0.10	-0.094		-1.38	0.104		0.86
(基準=高校卒)	短大・高専卒	0.034	*	1.92	0.020		1.12	0.082		1.53
	大学卒	0.120	***	8.82	0.119	***	8.59	0.106	***	2.58
	大学院卒	0.257	***	13.24	0.262	***	13.96	0.088		1.04
勤め先企業規模	10～99人	0.074	***	3.47	0.124	***	5.71	-0.062		-1.04
(基準=～9人)	100～999人	0.207	***	10.04	0.245	***	11.58	0.122	**	2.04
	1000人以上	0.337	***	16.39	0.392	***	18.65	0.142	**	2.34
	公務	0.261	***	9.66	0.321	***	12.20	-0.003		-0.03
役職あり		0.269	***	23.52	0.268	***	24.93	0.341	***	5.36
2014年ダミー		-0.019	*	-1.94	-0.028	***	-2.93	-0.011		-0.29
職種(正規従業員比率)		0.159	***	3.52	0.104	**	2.32	0.404	***	2.74
定数項		4.366	***	102.15	5.061	***	114.71	4.349	***	35.7
Number of obs				10,398			8,685			1,713
F				639.88			347.42			38.67
prob>F				0.000			0.000			0.000
Adj R2				0.496			0.374			0.248

注) \*\*\*は1%水準で、\*\*は5%水準で、\*は10%水準で有意であることを示す。