

# 日本の賃金格差

中京大学増田ゼミB班

服部亮介

池田蒼

櫻井新大

岩根明日香

# 概要

賃金に決定には年齢、雇用形態、子どもの有無、企業規模、配偶者の有無、業種のうちどれの影響が強いのか。

この中で先行研究であまり扱われていない、子どもの有無、配偶者の有無についてより詳しく調べることにした。

# 研究内容

使用データ

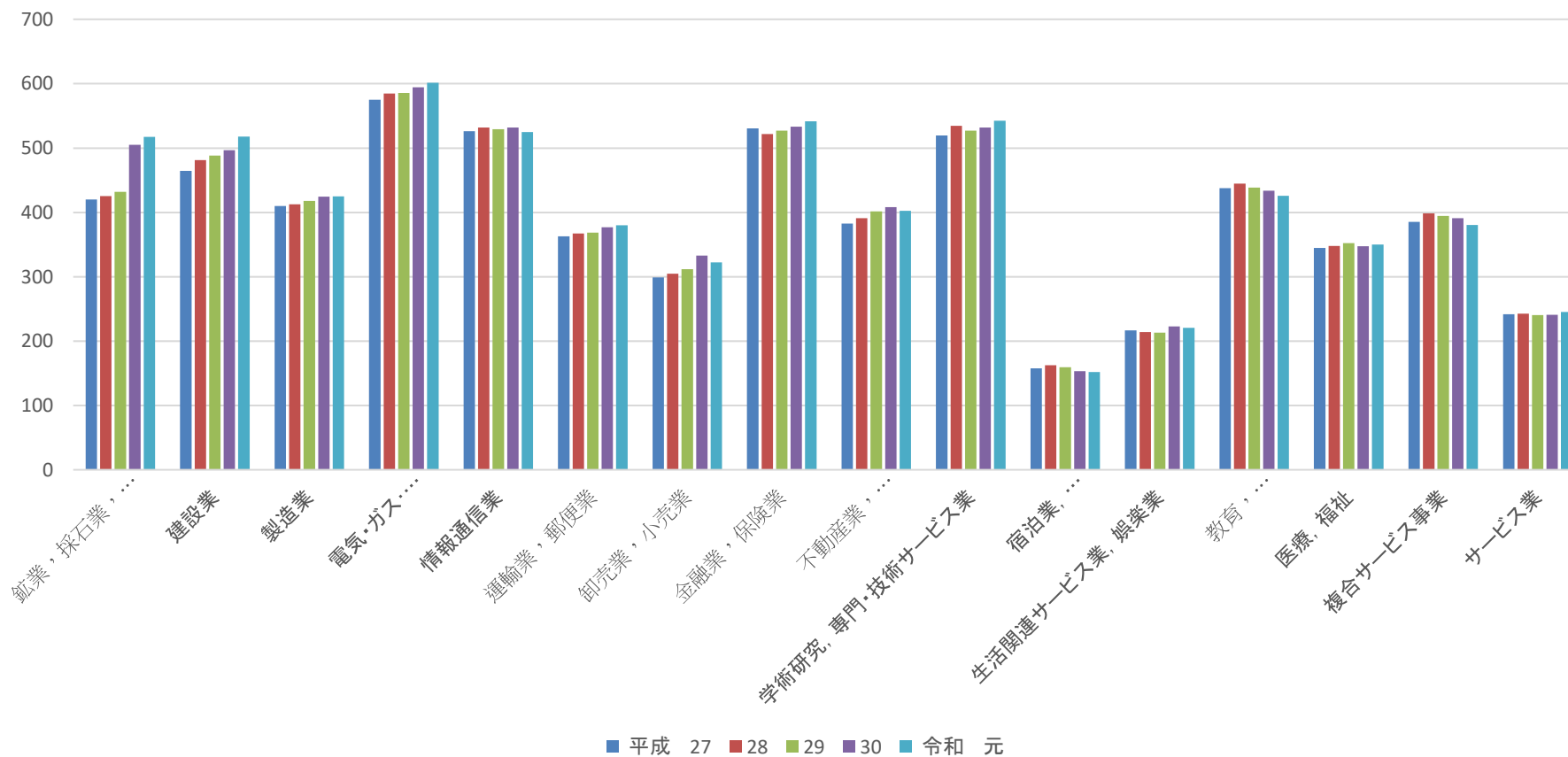
全国就業実態パネル調査2020

分析方法

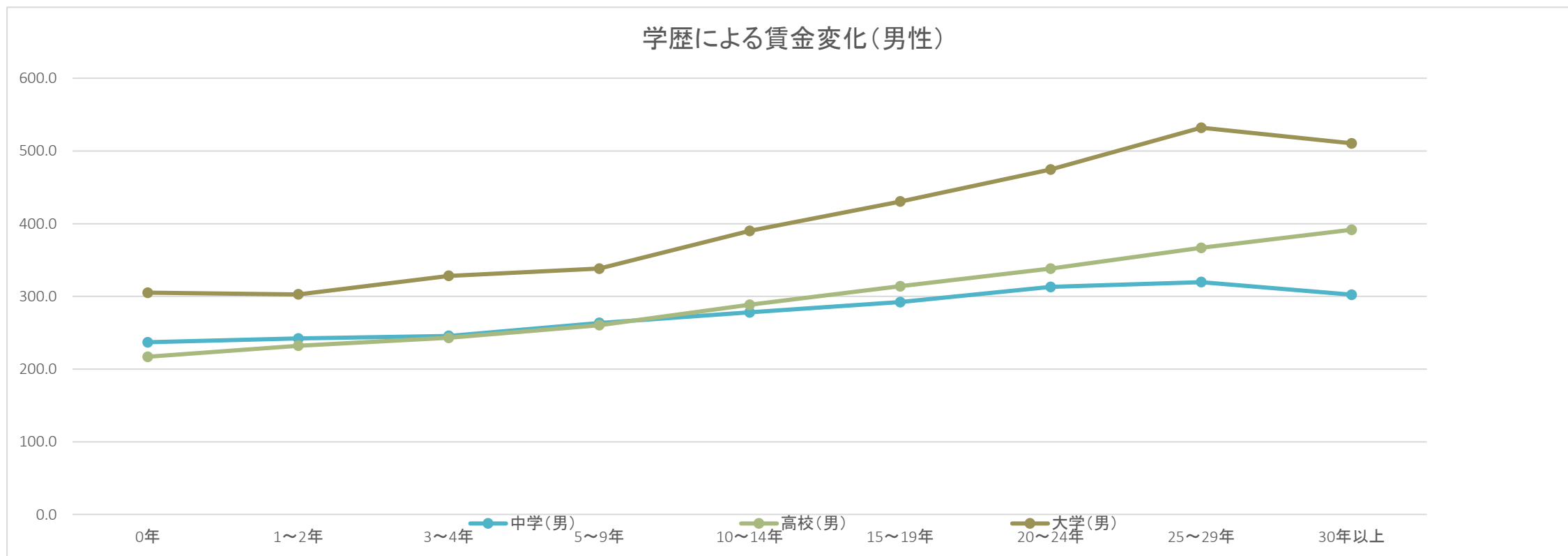
賃金と各説明変数との関係をアンケートデータから回帰分析を行う。

# 様々な賃金格差 業種

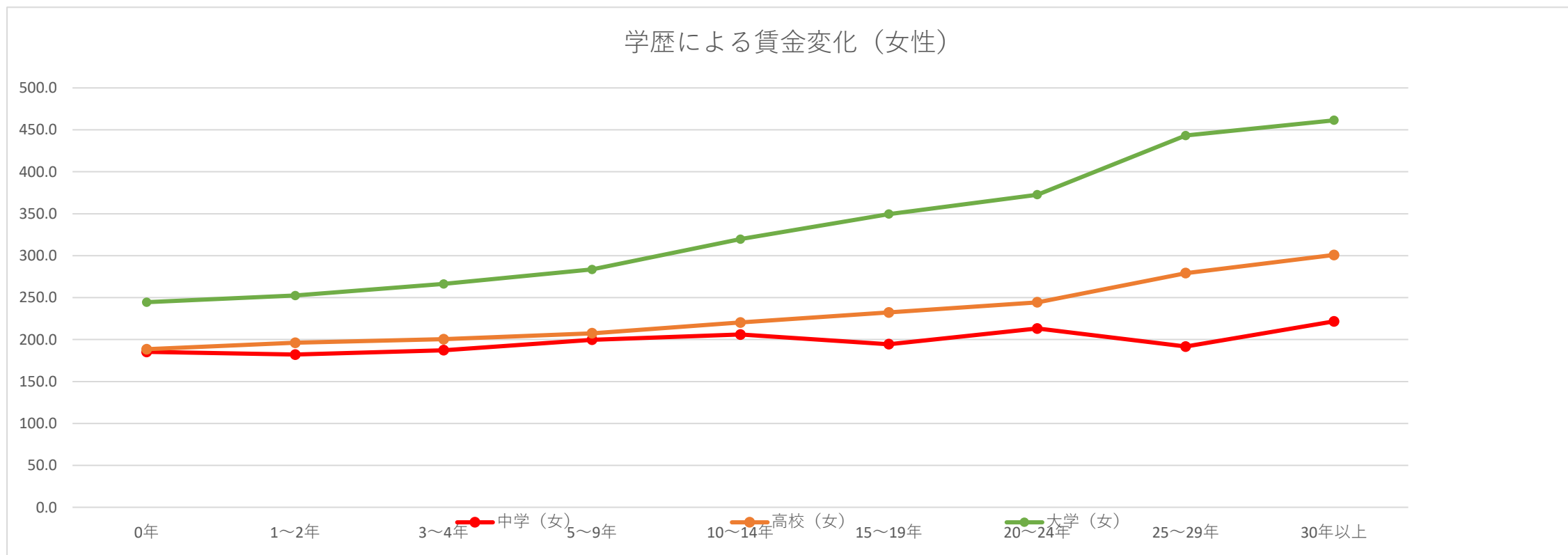
業種別賃金格差 企業規模30人以上



# 学歴による格差(男)



# 学歴による格差(女)



## 社会的意義①

賃金が配偶者や子供の有無によって減少



結婚・出産しないという選択をすることに繋がる。



少子化に拍車をかけることが予測されるため、労働に関する社会環境に問題があることが分かる。

## 社会的意義②

特に近年、婚姻率や出生率は減少傾向にあり、それが結婚や出産による負担から生じるものであれば、それに対する対応策が必要であるということが分かる。



# 先行研究の紹介①

正社員と有期雇用労働者の賃金格差（2016年）

安井健悟 佐野晋平 久米功一 鶴光太郎

- ・分析内容

賃金格差は雇用形態によって生み出されているのではないか。

- ・データ

被説明変数：時間あたり賃金

説明変数：性別、学歴、年齢、勤続年数、結婚状態、産業、居住地域、職種

- ・結果 雇用格差は賃金格差との関係性有。

# 先行研究の紹介②

宮本弘不暁 2018年 「ライブラリ今日の経済学労働経済学」

## ・分析内容

賃金格差を男女差別の観点から調査している。

## ・データ

被説明変数：賃金

説明変数：経験年数、経験年数、勤続年数、期待勤続年数、学歴 企業規模

・結果 日本の雇用慣行や女性の正規雇用の難しさによるところが大きい。

# 学術的意義

説明変数自体は多くの先行研究で使われているものだが、先行研究は古いものが多く、当班ではアンケートのデータを用いているため差異化できている。

# 研究内容データ

現状ではアンケートの結果から条件を指定し、抽出したデータから平均賃金・分散・回帰分析などの方法を用いて分析している。

# 使用データ

調査名 全国就業実態パネル調査2020

寄託者リクルートワークス研究所

〔二次分析〕に当たり、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〔「全国就業実態パネル調査, 2020」(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。

The data for this secondary analysis, "**name of the survey, name of the depositor,**" was provided by the Social Science Japan Data Archive, Center for Social Research and Data Archives, Institute of Social Science, The University of Tokyo.

# アンケートの概要

アンケート回答者数 57,284名 追加調査29,263名

調査対象 全国15歳以上の男女

調査時点 2020年1月9日～1月31日

追加調査：2020年1月15日～2月5日

調査方法 インターネットモニター調査。株式会社インテージの保有モニター（マイティーモニター）より条件適格者を抽出。

# データ分析 (男性)

・総数18502

・男性11685

20代1858、30代4595、40代3182、50代2050

中卒379、高卒5151、大卒6155

正社員9894、パート等951、派遣289、雇用形態484、嘱託42、その他25

配偶者有6218

子ども有5190

従業員規模: ~99(4399)、100~999(3720)、1000~(3566)

# データについて

<b>総数</b>	<b>18502人</b>
<b>男性</b>	<b>11685人</b>
<b>女性</b>	<b>6817人</b>



# 男性データ①

年代	20代	1858人
	30代	4595人
	40代	3182人
	50代	2050人
学歴	中卒	379人
	高卒	5151人
	大卒	6155人

## 男性データ②

雇用形態	正社員	9894人
	パート・ アルバイト	951人
	派遣社員	289人
	契約社員	484人
	嘱託	42人
	その他	25人

# 男性データ③

	いる	いない
配偶者の有無	6218人	5467人
子どもの有無	5190人	6495人
従業員規模	99人以下	4399人
	100人以上 999人以下	3720人
	1000人以上	3566人

# データ分析 (女性)

・総数18502

・女性6817

20代1710、30代1756、40代1816、50代1535

中卒203、高卒3753、大卒2861

正社員3229、パート等2672、派遣412、雇用形態427、嘱託52、その他25

配偶者有3148

子ども有2881

従業員規模：～99(3364)、100～999(1907)、1000～(1546)

# 女性データ①

年代	20代	1710人
	30代	1756人
	40代	1816人
	50代	1535人
学歴	中卒	203人
	高卒	3753人
	大卒	2861人

## 女性データ②

雇用形態	正社員	3229人
	パート・ アルバイト	2672人
	派遣社員	412人
	契約社員	427人
	嘱託	52人
	その他	25人

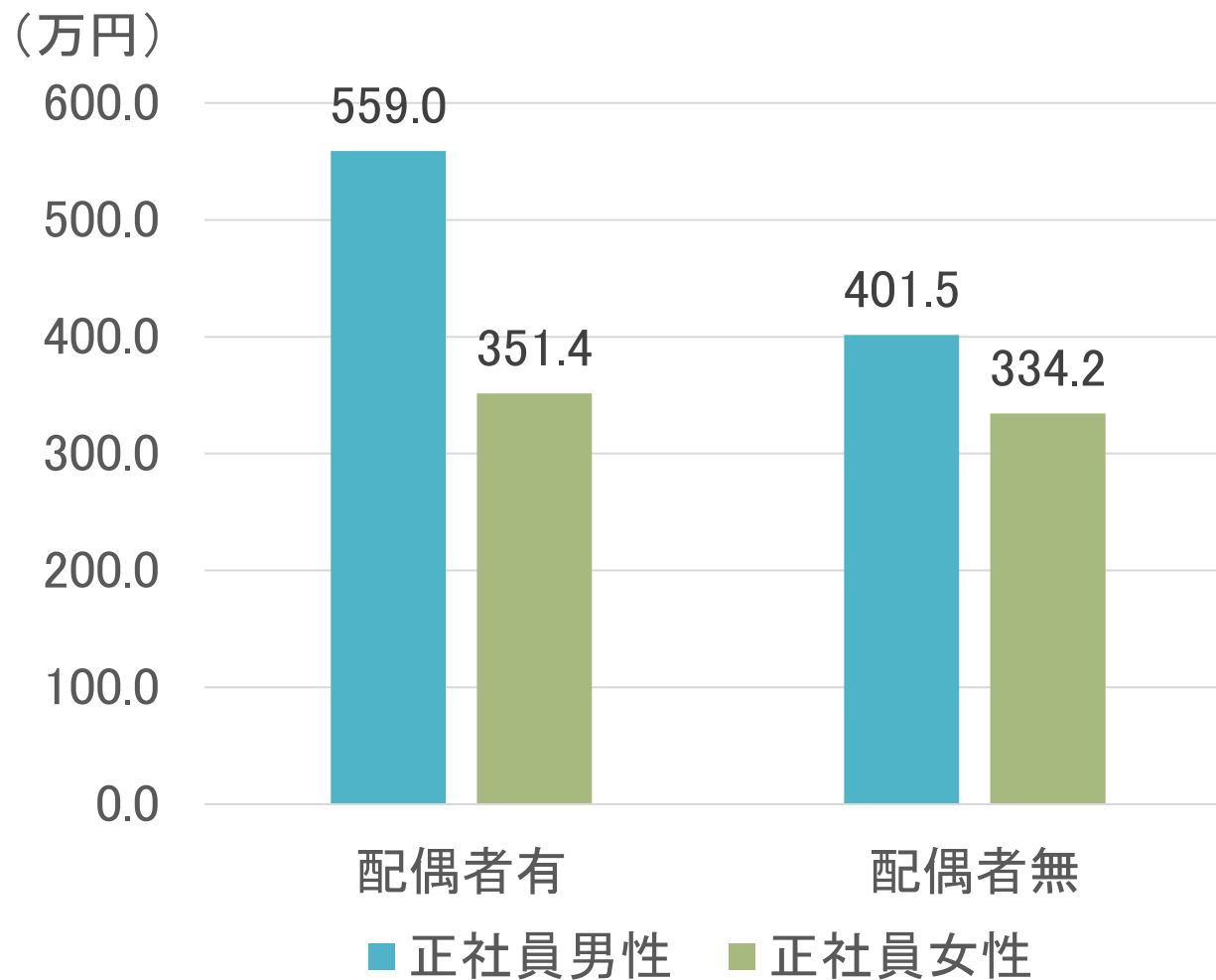
## 女性データ③

	いる	いない
配偶者の有無	3148人	3669人
子どもの有無	2881人	3936人
従業員規模	99人以下	3364人
	100人以上 999人以下	1907人
	1000人以上	1546人

# 配偶者の有無と賃金の関係(13123人)

	配偶者有	配偶者無
正社員男性	559.0	401.5
正社員女性	351.4	334.2

配偶者の有無と賃金の関係

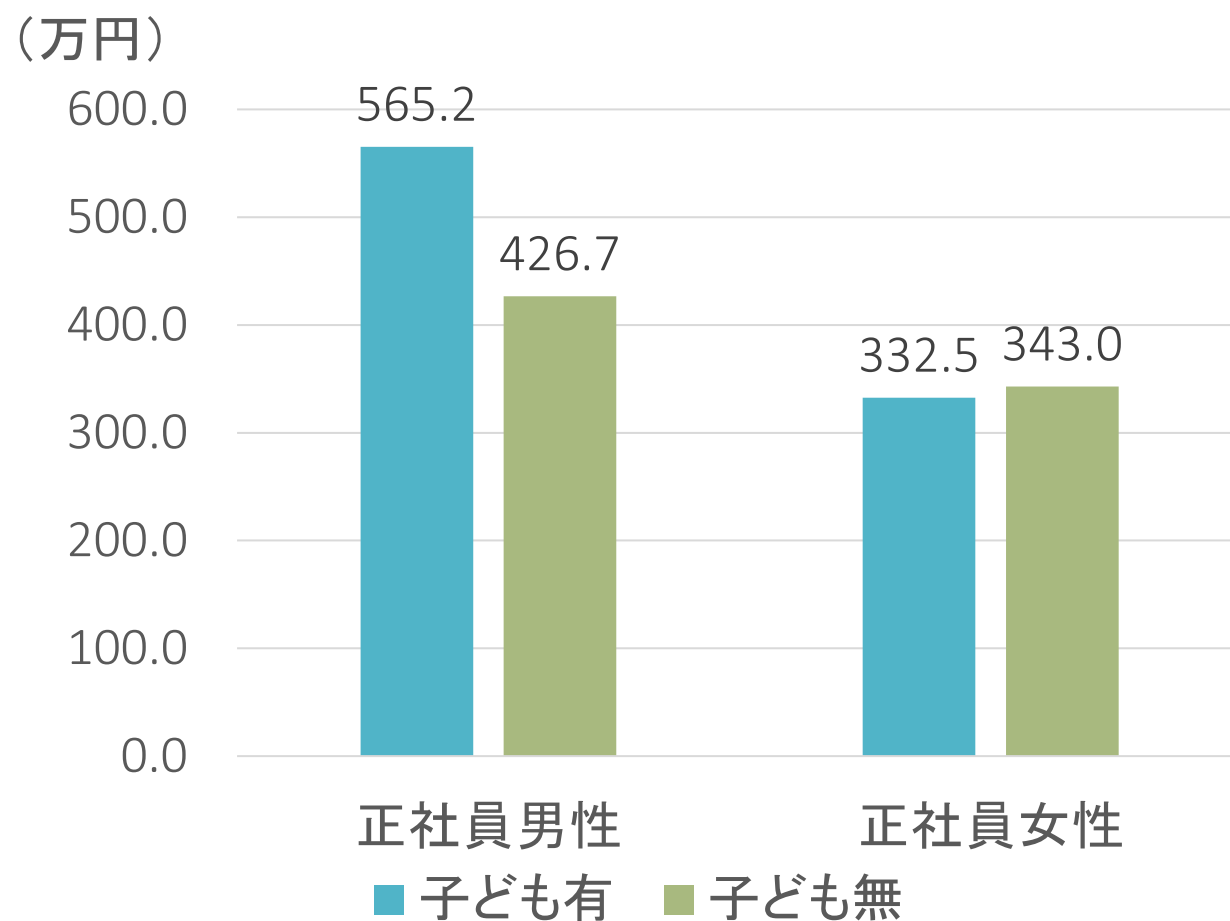




# 子どもの有無と賃金の関係(13123人)

子どもの有無と賃金の関係

	子ども有	子ども無
正社員男性	565.2	426.7
正社員女性	332.5	343.0



# 子供の有 無・配偶者 の有無によ る賃金格差

仮説

そもそも世帯を持つような男性は能力が高く賃金も高い。

女性は子供がいなければ働く時間が多く確保できるため賃金が高い。

# 回帰式

$$w = ax_1 + ax_2 + ax_3 + ax_4 + ax_5 + ax_6 + ax_7 + b$$

$w$	賃金(年収)
$x_1$	年齢(20代)
$x_2$	年齢(30代)
$x_3$	年齢(40代)
$x_4$	最終学歴(大卒)
$x_5$	配偶者の有無
$x_6$	子どもの有無
$x_7$	従業員規模

# 分析結果 男性

男性は配偶者がいれば賃金は高くなる傾向有。  
子供の有無でも高い傾向有。

	係数	標準誤差
切片	515.0	6.34
年齢(20代)	-198.7	7.50
年齢(30代)	-121.0	5.72
年齢(40代)	-56.8	5.96
最終学歴(大卒)	74.6	4.08
配偶者の有無	83.2	5.90
子どもの有無	45.8	5.78
従業員規模 (~99)	-110.9	4.15

# 分析結果

## 女性

女性は配偶者がいれば賃金が高くなる傾向はあるが、男性と比べると変化は小さい。

子供の有無では賃金が低くなる傾向がある。

	係数	標準誤差
切片	414.6	9.09
年齢（20代）	-150.4	9.68
年齢（30代）	-83.9	9.20
年齢（40代）	-31.5	9.17
最終学歴（大卒）	70.9	6.40
配偶者の有無	10.3	7.07
子どもの有無	-37.8	7.66
従業員規模（～99）	-54.4	6.02

# 結果から見た特徴

男性は配偶者や子供の存在によって賃金が高い傾向がある。

女性は配偶者の存在では賃金は男性ほど変化しないが、子供の存在で賃金が低くなる傾向がある。

# 男性の結果から見た重要な点

賃金が高い男性は世帯を持っている。

賃金が高い男性を見つけたいのなら、世帯を持っている男性を探せばいい。

# 女性の結果から見た重要な点

女性は子供がいると賃金が低い。

子供がいることが賃金を下げてしまうなら、女性は子供を作る障害になり得る。

その結果少子化が進む。



男女雇用機会均等法(1972)

男女共同参画社会基本法(1999)

対応するべき点



20~40年経過

改善の余地あり

# 結論①

仮説: そもそも世帯を持つような男性は能力が高く賃金も高い。



男性は世帯持っていることが能力の高さを証明している。

## 結論②

仮説: 女性は子供がいなければ働く時間が多く確保できるため賃金が高い。



女性は子供がいることで賃金が低くなっている。

ご清聴ありがとうございました。