



RIETI Discussion Paper Series 13-J-044

賃金構造の官民比較

森川 正之
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

賃金構造の官民比較*

森川正之（経済産業研究所）

要 旨

行政サービスは大きな経済的シェアを持つサービス・セクターであり、その効率性は一国の経済パフォーマンスに大きく影響する。本稿は、「就業構造基本調査」（2007年）のマイクロデータを使用して賃金関数を推計し、官公庁と民間企業の賃金構造を比較する。平均賃金水準の官民比較ではなく、性別・年齢・学歴・職種等による賃金構造の違いや分布特性に焦点を当てる。分析結果によれば、①欧米主要国と同様、官公庁は民間企業と比較して、男女間賃金格差、大学・大学院を含む学歴間賃金格差が小さい。②官公庁は年齢賃金プロファイルが民間企業に比べてスティーブである。③官公庁は都道府県間の賃金格差が小さく、民間企業の賃金水準が低い地方部で官公庁の賃金が相対的に高い傾向がある。④同じ観測可能な属性を持つ労働者間での賃金のばらつきを見ると、官公庁は民間企業よりも分散が小さいとは言えない。多様な行政サービスの効率性を確保するためには、平均値の官民比較だけでなく、労働者の属性や地域による違いを含めて賃金構造全体を考慮することが必要である。

Keywords : 公務員、賃金関数、男女間格差、地域間格差

JEL classifications : J31, J45, R23

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 本稿の分析に当たって「就業構造基本調査」のマイクロデータの提供を受けたことにつき、総務省統計局、内閣府の関係者に感謝する。また、本稿の原案に対して、伊藤新、小田圭一郎、金子実、中島厚志、奈須野太、藤田昌久、山城宗久の各氏をはじめ DP 検討会参加者から有益なコメントをいただいたことに謝意を表したい。

賃金構造の官民比較

1. 序論

本稿は、「就業構造基本調査」（2007年）のマイクロデータを使用し、官公庁と民間企業の賃金構造を比較する。行政サービスは経済全体の中で大きなシェアを持つサービス・セクターであり、その生産性・効率性は国の経済パフォーマンスにとって重要な関心事である。¹ また、公務員の賃金水準や人件費が適正かどうかをめぐる議論は、多くの国で盛んに行われている。官民を問わず賃金は労働者にとって重要なインセンティブであり、その構造（賃金体系）はサービスの質を含めた行政の効率性に深く関係する。公務員の生産性を直接に計測することは限られた職種を例外として一般に困難であり、したがって生産性との関係で賃金水準の妥当性を評価することは難しい。しかし、海外のいくつかの実証研究は、公立学校の教職員（Loeb and Page, 2000; Bacolod, 2007; Gilpin, 2012; Leigh, 2012）、自治体の首長（Besley, 2004; Gagliarducci and Nannicini, 2013）等の相対的な給与水準が、公的セクターの労働者やサービスの質に対して有意な影響を持つことを示している。

日本の国家公務員の場合、その賃金水準はいわゆる「民間準拠方式」に基づいて全体として民間企業と均衡を図ることとされている。具体的には、人事院が行う「職種別民間給与実態調査」、「国家公務員給与等実態調査」に基づき、①役職、②勤務地域、③学歴、④年齢を用いたラスパイレス指数で官民格差の計測が行われている。ただし、国家公務員の賃金をめぐっては、厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性から、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づいて、2012年度から二年間の時限措置として給与水準の引き下げが実施されている。具体的には俸給月額を▲4.97%（係員）～▲9.77%（管理職）、賞与を一律▲9.77%引き下げている。² また、国家公務員の退職金についても、官民較差の解消を図ることを目的に2013年1月から2014年7月にかけて三段階で約▲15%引き下げを行うこととなっている。その後、地方公務員の退職手当、給与についても国と同様に減額するよう都道府県知事等に対して要請が行われている。また、人事院勧告を踏まえ、2014年1月から国家公務員の55歳以上の昇給を原則停止する給与法改正案が閣議決定（2013年3月）された。「原則」とは、標準的な勤務成績の場合には昇給を行わないという意味である。

一方、地方公務員の賃金は、議会の議決により給与条例の改正という形で行われる。その前段階として人事委員会が置かれている自治体（都道府県、指定都市等）では、人事院

¹ 「国民経済計算」によれば2011年の日本のGDPに占めるシェアは「政府サービス生産者」（9.4%）、「公共サービス」（6.2%）を合わせると15.6%である。

² 国会議員は、2012年5月から二年間、歳費及び期末手当を▲12.88%削減されていたが、加えて2012年11月、「国会議員の歳費及び期末手当の臨時特例に関する法律の一部を改正する法律」により、削減幅が▲20%となっている。2014年5月以降の扱いについては、国会議員の定数削減による歳出の削減の状況等を勘案して検討することとされている。

勧告の内容及び当該地域における民間賃金の動向等を総合的に勘案して人事委員会が勧告を行い、国の勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。人事委員会が置かれていない団体（市町村）においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。この過程で総務省が「地方公務員給与実態調査」の結果に基づき国家公務員との比較で見たラスパイレス指数を計算・公表し、給与水準の「適正化」を指導している。地方公務員のラスパイレス指数の計算に当たっては、一般行政職を対象に学歴と経験年数を補正した数字が国家公務員との比較で計算されており、物価水準や民間企業賃金の地域差は直接には考慮されていない。³ ただし、近年、国家公務員の地域手当の支給率を補正した「地域手当補正ラスパイレス指数」が参考指標として公表されている。

公務員賃金に関しては、全体としての水準が民間企業に比べて高いか低いかという平均値の官民比較が話題になることが多いが、官公庁でも民間企業でも賃金は、学歴・経験・スキル等の個々の労働者の属性、地域、職種、企業・事業所特性によって大きく異なる。また、性別・年齢・学歴等の属性が見掛け上同等な労働者の中でも大きなばらつきがある。民間企業では成果主義型の報酬制度が広く用いられるようになっており、森川 (2012)によれば、日本企業の7割以上が従業員の成果を反映した給与・賞与制度を持っている。公務員の給与決定に当たっても、近年、フォーマルな人事評価の結果が活用されるようになってきた。国家公務員の場合には、2009年度から全面的に新人事評価制度が導入され、5段階での業績評価、それに基づく昇給等の措置が採られている。地方公務員の場合は、人事評価制度の実施を義務付ける地方公務員法改正案は廃案となって現在に至っているが、自治体によっては独自に様々な取組みを行っている。上述の各種制度改正やシステムティックな人事評価の導入は、公務員の平均的な賃金水準だけでなく賃金体系にも変化をもたらしている可能性が高い。

日本を含め多くの国で「民間準拠方式」が採用されているのは、国民・市民の目から見た公平感という事情が強く関わっていると思われるが、公的部門を含む労働市場全体の効率性とも密接に関連している。次節で述べる通り、主要先進国における公務員の賃金分布は民間企業労働者の賃金分布と比べて全体として分散が小さく、賃金やスキル分布の下位で公務員の賃金が相対的に高い一方、スキル・教育水準の高い公務員の報酬が低めの傾向がある。仮にあるタイプの労働者において公的部門の賃金水準が過大であれば採用において非効率な割当が行われることになるし、逆に公的部門の賃金水準が相対的に低ければ、必要なスキルを持つ労働者を採用することが難しくなり、行政サービスの質に対してネガティブな影響を及ぼすことになるからである。例えば、米・英において公務員の相対賃金の低下が公務員の質の低下をもたらす (Nickell and Quintini, 2002)、あるいは高スキルの

³ 職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、地方公共団体の職員構成が国の職員構成と同一と仮定した数字が算出されている。つまり、国家公務員の学歴・年齢構成がウエイトとして用いられている。

公務員が民間企業に流出するようになった（Borjas, 2002）ことを示唆する研究もある。

次節で述べる通り、欧米先進国では、現実の公務員の賃金が民間の賃金水準と均衡しているかどうか、多数の実証研究が行われてきている（代表的なサーベイ論文として、Ehrenberg and Schwarz, 1986; Bender 1998; Gregory and Borland, 1999）。海外の先行研究において官民の賃金水準の比較は、1)比較対象の選択（職種の違い、企業規模等）、2)官公庁・民間企業への就職におけるセレクションの影響、3)現金給与以外の報酬の扱い等が、比較を困難にしている大きな要因として指摘されてきた。他方、これらの研究を通じて、賃金水準だけでなく性別・学歴・年齢等による賃金構造の民間企業と比べた様々な特徴が明らかになってきている。しかし、日本では研究者の手によるフォーマルな実証分析は非常に少ない。

このような状況を踏まえ、本稿は、「就業構造基本調査」（2007年）のマイクロデータを使用し、官公庁と民間企業の「賃金構造」を比較する。適切な比較のあり方について多くの技術的な困難がある「賃金水準」の官民比較ではなく、性別・年齢・学歴・地域等による賃金「構造」の違いに焦点を当てて分析する。「就業構造基本調査」は、サンプル数約100万人の大規模な統計調査であり、同じ調査票で国・地方を含む官公庁と民間企業の労働者をカバーしており、また、学歴については大卒と大学院卒とが区別されているという利点がある。⁴ 官民共通の大規模なデータを使用して官公庁と民間企業の賃金構造を比較した日本では数少ない研究であり、国・地方公共団体をもとにカバーしていること、近年重要性が高まっている大学院という学歴も考慮した分析となっていることが大きな特長である。⁵

本稿の分析結果の要点は以下の通りである。①官公庁の賃金は民間企業と比較して、男女間賃金格差や大学・大学院を含む学歴間賃金格差が小さい。これらは欧米の先行研究の結果と同様である。②年齢や勤続の効果を見ると、官公庁は年齢による賃金格差が大きく、年齢賃金プロファイルが民間企業に比べてスティープである。③地域別に見ると、個人特性をコントロールした上で都道府県間の賃金格差が官公庁は小さく、民間企業の賃金水準が低い地方部で官公庁の賃金が相対的に高い傾向がある。④同じ観測可能な属性を持つ労働者間での賃金のばらつき（分散）は民間企業より小さいとは言えない。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では官民賃金比較に関する先行研究を概観する。第3節では本稿の分析に使用するデータについて解説するとともに、分析方法を述べる。第4節で分析結果を報告し、第5節で結論と政策的含意を整理する。

⁴ 他方、デメリットは、調査事項のほとんどが多肢選択式のため、年収、労働時間等は実数ではなく選択式のデータとなっていることである。

⁵ Morikawa (2012)は、「就業構造基本調査」の集計データを使用して日本の大学院賃金プレミアムについて分析し、イノベーションが重要になる中で大学院教育の充実の必要性を指摘した。

2. 先行研究

日本以外の主要先進国でも、公務員の賃金は一般に民間の賃金水準との衡平 (equal pay, comparability) が重視されてきている。米国では、官民賃金の同等性は 130 年以上の歴史を持つ基本原則とされており (Belman and Heywood, 2004b)、連邦政府公務員については 1970 年 Federal Pay Comparability Act でこの原則が明示されている (Linneman and Wachter, 1990)。英国でも官民賃金の同等性の原則は 100 年以上の歴史がある (Bender, 2003)。こうした中、実際に官民の賃金水準が同等かどうかについて、既に多数の実証研究が行われている。

学歴・経験年数等の観測可能な労働者の属性をコントロールした賃金関数の推計や Oaxaca-Blinder 分解による要因分析が伝統的に行われてきたが、賃金「水準」の官民比較には、退職金・年金制度といった給与以外の要素、賃金変動や失業リスクの違い、組織の規模の取り扱い、公務員試験制度を含むセレクション効果の問題など多くの難問が存在する (Gregory and Borland, 1999; Hirsch, 2013)。近年の実証研究は、データ及び分析手法の両面からこれらの問題に対処しようとしてきた。

例えば、単純な賃金関数の推計では、もともと能力の高い／低い労働者が非ランダムに官公庁に就職することに起因するバイアス (セレクション効果) を排除できない。学歴等の属性が同じでも、統計では把握できないスキルの差があるとすれば、単純な賃金関数で計測された公務員賃金プレミアム (ディスカウント) は過大評価 (過小評価) かも知れない。この問題に対しては、職種の詳細なコントロール (Moulton, 1990; Belman and Heywood, 2004a; Gittleman and Pierce, 2012a)、セレクション・モデルを用いた二段階推計やスイッチング回帰モデルでの推計 (Gyourko and Tracy, 1988; van Ophem, 1993; Dustman and van Soest, 1998; Bender, 2003; Lee, 2004) といった手法が採られてきた。セレクション・モデルを用いる場合には、賃金関数には含まれないが就業先の選択を規定する適切な変数が必要となる。最近では、双生児のデータを使用して、遺伝子や家庭環境の影響を考慮した上での官民賃金格差を比較する研究も現れている (Maczulskij, 2013)。

計測結果は対象国、地域、対象とする公務員の職種・タイプ、計測方法により様々である。総じてサンプル・セレクション法や longitudinal データを用いて統計データで直接に観測できない労働者の生産性の違いをコントロールした分析によると、公務員の賃金プレミアムは単純な OLS 推計結果に比べて小さくなる傾向がある (Gregory and Borland, 1999)。

最近では、給与だけでなく年金・医療保険等のフリンジ・ベネフィットを考慮した総報酬の官民比較 (Lewin et al., 2012; Danzer and Dolton, 2012; Gittleman and Pierce, 2012b) や、賃金の変動リスクの違いを考慮した生涯賃金を官民比較する例 (Cappellari, 2002; Postel-Vinay and Turon, 2007) も現れている。⁶

6 Lewin et al. (2012) は、米国において給与以外の便益を考慮しても公務員の賃金は民間に比

これらの研究は、より正確な給与水準の比較を目指すものだが、これらとはやや異なり、賃金構造の違いに着目した分析も多数存在する。例えば、公務員で男女間賃金格差が小さい、あるいは公務員賃金プレミアムが存在する場合にそれが男性よりも女性で大きいことは、Smith (1976) 以来、多くの国の研究が確認している定型化された事実である (Ehrenberg and Schwarz, 1986; Bender, 1998)。米国の研究では人種を説明変数として考慮するのが一般的であり、白人に比べて有色人種で公務員の民間企業と比べた相対賃金が高いという結果が多い。労働組合賃金プレミアムは、官公庁に比べて民間企業で大きいとされている (Gregory and Borland, 1999)。地域別には、大都市に比べて地方部で公務員賃金プレミアムが大きく、地域間賃金格差が民間に比べて小さいとの結果がある (Moulton, 1990) 一方、地域間の賃金差は民間よりも政府の方がいくぶん大きいという結果もあり (Bender, 2003)、結論は分かれている。学歴による賃金格差は、民間企業に比べて官公庁で小さいことを多くの研究が示している (Katz and Krueger, 1991; Poterba and Rueben, 1994; Disney and Gosling, 1998; Belman and Heywood, 2004 等)。⁷

賃金の水準ではなくばらつき (分散) を比較した研究は、一般に民間企業に比べて官公庁で分散が小さいことを見出している。近年は、賃金分布上の位置による官民賃金格差について、分位点回帰 (quantile regression) での分析が多数行われており、公務員の賃金プレミアムは賃金分布の下位で大きく、賃金分布の上位では小さいか負値というのがほぼ共通した結論である (Mueller, 1998; Lucifora and Meurs, 2006; Gittleman and Pierce, 2012a; Lewin et al, 2012)。つまり、公務員の賃金分布は民間企業労働者の賃金分布と比べて全体として分散が小さく、賃金やスキル分布の下位で公務員の賃金が高く、スキル水準の高い公務員の報酬が相対的に低い。

以上の通り、欧米主要国では、官民の賃金水準及び賃金構造に関して多数の研究が行われているが、日本ではマイクロデータへのアクセスの制約もあってか、研究者によるフォーマルな実証分析は非常に少ない。例外的に、国家公務員給与と民間給与の比較のあり方について整理した報告書である人事院 (2006) が、補論の中で「賃金構造基本調査」(厚生労働省) と「国家公務員給与等実態調査」(人事院) の 2005 年のデータを使用して民間企業と国家公務員それぞれの賃金関数を推計し、両者の比較を行っている。被説明変数は所定内給与 (対数)、説明変数は、年齢及びその二乗項、勤続年数及びその二乗項、学歴、性別、役職、地域が使用されている。民間企業のサンプルは企業規模 100 人以上かつ事業所規模 50 人以上、管理・事務・技術の正社員を対象として推計を行っている。その結果によ

べて低いとの結果を報告している。英国を対象にした Danzer and Dolton (2012) は、高学歴男性では生涯を通じた総報酬は民間企業と同程度だが、高学歴の女性では公務員がやや高いという結果となっている。

⁷ 例外として、van Ophem (1993) は、オランダにおいて教育水準の賃金への効果は官公庁の方が民間企業よりも大きいとしている。なお、大卒者の中でも卒業した大学によって賃金には大きな違いがある (e.g. Loury and Garman, 1995; Brewer et al., 1999; Broecke 2012) が、筆者が知る限り出身校を考慮して官民賃金比較を行った研究は存在しない。

ると、年齢、勤続年数、女性（ダミー）、役職（ダミー）の係数は公務員が民間企業よりも大きく、学歴（ダミー）の係数は民間企業が大きい。地域別には、公務員に比べて民間企業の方が賃金の地域差が大きい。ただし、この報告書は、日本の公務員の約 8 割を占める地方公務員はカバーしていない。また、いずれの調査も学歴区分は大学卒と大学院卒が区分されていないため、イノベーションの担い手として重要性が高まっている専門的・技術的職種の労働者の教育水準のコントロールは十分ではない。

こうした状況を踏まえ、本稿は、「就業構造基本調査」（2007 年）のマイクロデータを使用して賃金関数を推計することにより、官公庁と民間企業の賃金構造や分布上の特徴を比較し、日本の労働市場の特徴を明らかにすることを目的としている。

3. データ及び分析方法

本稿の分析に使用するのは、「就業構造基本調査」（2007 年）の個票データである。同調査は、2007 年 10 月 1 日現在で調査を行い、約 45 万世帯、約 100 万人のデータを収集している。調査項目は、性別、年齢、教育、就業状態、勤務先、従業上の地位、年間就業日数、週間就業時間、年間収入等であり、調査項目の多くは多肢選択式となっている。例えば年齢は、15～19 歳、20～24 歳、25～29 歳・・・75～79 歳、80～84 歳、85 歳以上という 5 歳刻みのカテゴリーになっている。教育（学歴）は、小・中学、高校・旧制中学、専門学校、短大・高専、大学、大学院の 6 つに区分されている。また、年間所得は、50 万円未満、50～99 万円、100～149 万円、150～199 万円、200～249 万円・・・900～999 万円、1,000～1,499 万円、1,500 万円以上という 15 のカテゴリーに分類されている。ここで「所得」は、「本業から通常得ている年間所得（税込み額）」とされており、雇用者の所得は、賃金、給料、諸手当、ボーナス等過去 1 年間に得た税込みの給与総額（現物収入は除く）である。⁸ つまり、金利収入や株式配当、副業からの収入等は含まれない。本稿ではこの「所得」を適宜「賃金」と表現する。賃金関数を推計するため、年間所得は各所得階層カテゴリーの中央値を対数変換して使用する。「50 万円未満」は 25 万円、「1,500 万円以上」は 1,750 万円として処理する。調査票で最上位のカテゴリーが「1,500 万円以上」なのでやむを得ないが、民間企業の役職員では「1,500 万円以上」の中に極めて高い所得水準の者があると考えられるので、賃金分布の最上位で民間企業の賃金が過小評価となっている可能性は排除できない。

説明変数は、性別（女性ダミー）、年齢（5 歳毎のダミー）、勤続年数（及びその二乗）、学歴（6 区分）、職種（大分類）、週労働時間（ダミー）を使用する。また、地域間賃金

⁸ 本稿の分析には使用しないが、自営業主の所得は、過去 1 年間に事業から得た収益、すなわち売上総額からそれに必要な経費を差し引いたものと定義されている。

格差を分析する際には、都道府県ダミーを加えて推計する。

職種大分類は、「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」、「事務従事者」、「販売従事者」、「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」、「農林・漁業作業従事者」、「運輸・通信従事者」、「生産工程・労務作業従事者」の9区分である。⁹ 週労働時間は、「15時間未満」、「15～19時間」、・・・、「60～64時間」、「65時間以上」の11区分となっている。ただし、週労働時間のデータは、有業者で年間就業日数が200日未満で就業の規則性がほしい規則的及び年間就業日数が200日以上の労働者が対象である。したがって、本稿において就業日数の少ない労働者は計測のサンプルに含まない。年齢は、原データでは85歳以上まで5歳刻みで分類されているが、70歳以上は全て70歳以上という1つのカテゴリーに集約した。

具体的なベースラインの推計式は以下の通りである。

$$\ln(\text{income}) = \beta_0 + \beta_1 * \text{female dummy} + \sum \beta_2 * \text{age dummies} + \beta_3 * \text{tenure} + \beta_4 * \text{tenure}^2 \\ + \sum \beta_5 * \text{education dummies} + \sum \beta_6 * \text{occupation dummies} + \sum \beta_7 * \text{hours dummies} + \mu$$

本稿では、雇用者の属する経営組織で「官公庁など」に分類されている者を公務員として扱う。「官公庁など」は、「官公庁、公立大学法人、独立行政法人、国営・公営の事務所（公立の小学校・中学校・高等学校、公立の病院など）」と定義されており、国公立の学校、病院、独法形式の研究機関等を含んでいる。この調査で国家公務員と地方公務員は識別できないが、全国の公務員のうち約80%は地方公務員であり、官公庁のサンプルの中では地方公務員が多いと見られる。¹⁰ 一方、勤務先の経営組織が「合名会社・合資会社・合同会社」又は「株式会社・相互会社」に分類されている者を民間企業の従業者とする。

推計に用いるサンプルは、学校在学者は除き、また、正職員及び役員に限る。本統計調査において「正規就業者」は、「一般職員又は正社員などと呼ばれている者」（呼称ベース）である。必要に応じて技術的専門的職業、管理、事務の3職種にサンプルを限定して推計する（この場合、職種ダミーは使用しない）。

賃金「構造」の比較が目的なので、原則として官公庁、民間企業別に推計を行う。民間企業は全規模だけでなく、労務管理・雇用慣行の面で官公庁との比較対象としてより妥当な可能性が高い大企業（従業員300人以上）のみをサンプルとした推計も行う。海外の先行研究でも男女別に推計を行っている例が少なくないことも踏まえ、本稿では男女計（説明変数に女性ダミーを含む）のほか男女別の推計も行う。

さらに、推計結果に基づいて個人特性調整後の賃金の分散 — ①対数分散、②90パーセンタイル値と10パーセンタイル値の差（P90-P10格差） — を計算し、同じ属性を持つ労働者

⁹ 管理的職業従事者のうち「管理的公務員」には、議会議員、地方自治体の長等が含まれる。

¹⁰ 人事院資料によれば、国家公務員63.8万人（18.6%）、地方公務員279.4万人（81.4%）である。

働者の中での賃金格差が官公庁と民間企業とでどう異なるかを考察する。第2節で述べた通り、先行研究では賃金分布上の位置の違いによる官民賃金格差を推計するため、分位点回帰が頻繁に使用されている。こうした研究結果と比較するため、OLS 推計のほか分位点回帰を行う。その際は、官公庁労働者と民間企業労働者をプールして使用し、官公庁ダミーを説明変数として追加する。

4. 分析結果

賃金関数の推計に先立ち、官公庁と民間企業の従業者の性別・学歴・職種等の分布を比較しておきたい(表1参照)。この数字は、サンプル・ウェイトを補正した数字を使用している。官公庁は、民間企業に比べて女性の比率がやや高い、大卒・大学院卒といった高学歴者が多い、専門的・技術的職業従事者が多いという特徴がある。雇用形態別には、正職員が多く、パート、アルバイト、契約社員等の比率が民間企業に比べて低い。官公庁の労働者を産業別に見ると、通常の行政事務に携わっている「公務」が約43%と多数を占めるが、「教育・学習支援業」が約30%、「医療・福祉」が約17%と学校教員、医師・看護師、介護関係者等がかなり多数含まれていることがわかる。職種別には「保安職業従事者」が約13%と比較的多く、これは警察官、自衛官、消防員等が含まれていることによる。他方、「販売従事者」、「生産工程・労務作業」は非常に少ない。¹¹

4-1 個人特性と賃金

正規の職員・従業員及び役員全てを対象としたベースラインの賃金関数の推計結果は付表1に示しておく。この推計では職種大分類ダミーを説明変数に用いている。男女計のほか、男性と女性とにサンプルを区分した推計も行っている。参照基準として説明変数から外したカテゴリーは、学歴が高卒、年齢が20~24歳、職種が事務的職業、週労働時間が35~42時間であり、推計された係数は、勤続年数を除きこれら参照基準との差を示している。付表2は、職種を専門的・技術的職業、管理的職業、事務的職業に絞って推計した結果である。こちらの推計では職種ダミーは使用していない。

男女をプールした結果に基づいて女性ダミーの係数(表2上段参照)を見ると、いずれも極めて高い有意水準の負値であり、民間企業では、年齢、勤続年数、労働時間、職種をコントロールした上で、女性は男性よりも約▲50%、従業員300人以上の大企業に限って見ても約▲40%年収が低いが、官公庁は▲14%と男女間賃金格差が小さい。¹² 専門的・

¹¹ 「販売従事者」には、販売店員のほか、保険代理人、営業職等が含まれる。

¹² 都道府県ダミーを追加して推計しても係数はほとんど同じ大きさである。なお、民間企業の推計された女性賃金ディスカウントは、「賃金構造基本調査」のデータでフルタイム労働者の

技術的職種、管理的職種、事務職種に限定して推計しても結果はほぼ同様である（表2 下段参照）。さらに、表には示していないが、職種細分類のダミーを用いても、女性の係数の大きさはほとんど変わらない。男女間賃金格差が官公庁で小さいという結果は、定性的には主要先進国における多くの研究結果と同様だが、欧米諸国の結果と比較すると日本では官民の男女間賃金格差の違いが量的にかなり大きい。¹³ 日本の民間企業において依然として女性の登用・処遇が十分ではない結果、優秀な女性が男性に比べて官公庁を選択する強いインセンティブを持つというセレクション効果の存在を示している可能性もある。

さらにサンプルを女性に限定して、結婚や育児が賃金に及ぼす影響を分析してみた。具体的には、配偶者の有無、未就学児（6歳未満の子供）の有無を追加的な説明変数として賃金関数を推計した。その結果は表3に示す通りであり、民間企業では有配偶者の女性は他の条件をコントロールした上で無配偶者の女性に比べて約▲10%の賃金ディスカウントがあるが、官公庁勤務の女性では既婚ダミーの係数はわずかな正值で統計的に有意ではない。¹⁴ 一方、未就学児の有無と賃金の関係は、官公庁、民間企業ともに▲2%程度とさほど大きな数字ではないものの、ともに有意な負値である（大企業では約▲4%といくぶん大きい）。つまり、官公庁では民間企業に比べて結婚が就労を続ける女性の賃金に及ぼす影響が小さく、逆に言えば民間企業では結婚が男女間賃金格差の大きさに影響していることを示唆している。¹⁵ なお、女性正社員・正職員の既婚率を比較すると、各年齢層で官公庁の方が民間企業よりも高い数字であり（図1参照）、官公庁において高賃金の女性のみが結婚しても就業を続ける傾向が強いという選別効果が強く働いていて、それが分析結果にバイアスをもたらしている可能性は低い。

次に、学歴ダミーの係数を見ると、官公庁と民間企業の間で顕著な違いがいくつかある。民間企業では、大学卒、大学院卒の賃金プレミアム（対高卒）が20%強、40%強なのに対して、官公庁はそれぞれ約10%、約25%とずっと小さい。また、短大・高専の係数は官公庁では2%~3%と非常に小さいが、民間企業では10%前後と比較的大きい（表4参照）。民間企業のうち大企業に限って比較しても同様である。サンプルを男女別に推計しても傾向は似ているが、特に民間企業の女性で大学卒・大学院卒プレミアムが非常に大きい。専

時間当たり賃金を用いて計測される数字（▲25%~▲30%程度）に比べて大きい。本文で述べた通り、本稿で使用している労働時間は幅のデータなので、労働時間の計測が影響している可能性がある。

¹³ Gregory and Borland (1999)のサーベイによれば、男女間賃金格差の官民差は米国で10%未満、欧州主要国で10%前後という結果が多い。

¹⁴ 最近、Kato et al. (2013)は、日本のある製造業大企業の詳細な人事データを使用して賃金関数を推計し、男女間賃金格差が未婚者に比べて既婚者では15%程度大きいという結果を報告している。なお、欧米諸国でも結婚や子供の存在は女性の賃金に対して比較的大きな負の影響を持っている（Waldfoegel, 1998; Loughran and Zissimopoulos, 2009; Felfe, 2012 参照）。

¹⁵ この結果は、あくまでも労働時間をコントロールした上での数字であり、官公庁においても結婚や育児によって就労時間が短くなり、結果として年間所得が減少する可能性を否定するものではない。

門的・技術的職種、管理的職種、事務職種に限定して推計しても結果はほぼ同様である。要すれば、官公庁は、学歴間の賃金格差が小さく、低学歴者が相対的に高めで高学歴者が低めという賃金構造となっている。この結果は、採用試験等を通じて質の高い高卒者が官公庁に比例的以上に勤務しているという選別効果の反射的な影響を示している可能性もあるが、計算上、大学教育・大学院教育の私的収益率は官公庁に勤務した場合には約半分になる。このような賃金体系の違いは、例えば国立研究所や独法形態の研究機関において、優秀な高等教育修了者を採用するのに困難がある可能性を示唆している。この点について、さらにサンプルを研究者・技術者職種に限定して推計を行ったところ、大卒・大学院卒賃金プレミアム（対高卒）は民間企業ではそれぞれ+22%、+42%（大企業に限ると+17%、+31%）、官公庁は+7%、+20%であり、国立の研究機関等の研究者・技術者は大企業に比べても▲10%ポイント以上学歴賃金プレミアムが小さい。¹⁶

職種による賃金構造の違いを見ると（比較の基準は事務職）、官公庁は民間企業と比較して管理的職業従事者の賃金が相対的に低く、「保安」、「運輸」といった現業的な職種の賃金が相対的に高い（表5参照）。保安職の官公庁職員は、警察官、自衛官、海上保安官等高度でリスクの高い職務についている者を多数含んでいるため、高いリスクへの補償賃金とも解釈できる。

推計された年齢ダミーの係数に基づいて年齢賃金プロファイルを描くと、官公庁は民間企業に比べて年齢賃金プロファイルがスティーブである（図2参照）。ここでは勤続年数はコントロールしており、民間企業は勤続年数の効果を補正した純粋の年齢効果は比較的小さいが、官公庁は純粋の年齢効果が大きい。公務員については民間企業と比較すると中・高年齢層に相対的に高い賃金水準となっており、近年の高年齢層の昇給抑制、初任給や若年層の給与の相対的な引き上げは、平均的には民間労働市場とのバランス改善に寄与する措置になっていると考えられる。一方、年齢をコントロールした上での勤続年数と賃金の関係は民間企業と官庁の間に大きな違いはなく、大企業では、官公庁以上に経験の効果が強い（図3参照）。以上、労働者の個人特性と賃金の関係は、定式化が異なるため厳密な比較はできないが、定性的には国家公務員のみを対象とした人事院(2006)の結果とおおむね同様である。¹⁷

4-2 地域間賃金格差

民間労働者における地域間の賃金格差は、集積の経済性との関連で多数の実証研究が行われてきている。サーベイ論文として Combes et al. (2011), Moretti (2011) が挙げられ、地

¹⁶ この分析で研究者・技術者は、「自然科学系研究者」、「人文・社会科学系研究者」、「電気・電子技術者」、「化学技術者」等12の職種を対象としている。

¹⁷ 前述の通り、人事院(2006)は、役職を説明変数に含めている。

域間のセレクション（ソーティング）効果等を考慮した上で人口密度の高い都市ほど賃金が高いという関係があることが明らかにされている。¹⁸ その背後にあるのは、集積の経済性による地域間の生産性の違いである。ただし、官公庁賃金の研究と地域間賃金格差の研究とは別々の領域のテーマとして研究されてきたためか、諸外国を含めて公務員と民間企業労働者を比較した地域間の賃金構造についての研究はごく少ない。日本では最近、産業競争力会議等で「地域限定正社員」の拡大が議論されており、足下の政策とも関連のあるイシューである。

地域間賃金格差を官民比較するため、賃金関数の推計に際して、都道府県を追加的な説明変数として用いる（参照基準は東京都）。ただし、「就業構造基本調査」は世帯ベースの統計調査なので、都道府県は勤務地ではなく居住地である。このため、都道府県境を越えた通勤の多い大都市圏では計測誤差がありうることを留保しておく必要がある。ただし、官公庁と民間企業とで通勤パターンに極端な違いがない限り、係数の大きさを相対比較することは可能である。推計結果に基づいて、都道府県ダミーの係数をグラフにしたのが図4である（推計結果の詳細は付表3参照）。また、表6は、都道府県ダミーの係数の標準偏差を計算した結果である。いずれを見ても明らかに官公庁は民間企業と比較して都道府県間の賃金格差が小さい。すなわち、民間企業の賃金が東京に比べて相対的に低い地方圏の県で官公庁の賃金が相対的に高い傾向がある。先行研究では、地域をダミー変数に用いている例は多いがコントロール変数として扱っているにとどまり、公務員賃金の都市規模による違い自体に焦点を当てて計測した例は多くない。例外的に Moulton(1990)は、米国における官民賃金水準の比較の中で都市を人口規模で3区分した分析を行っている。¹⁹ その結果によると、民間企業の賃金水準が高い大都市で公務員の賃金が相対的に低いという結果となっており、本稿の結果と同様である。

都道府県ダミーに代えて都道府県人口密度を説明変数として使用し、賃金の人口密度に対する弾性値を計測すると、民間企業 0.081 に対して官公庁は 0.038 と半分弱である（大企業に限ると 0.061）。²⁰ ちなみに都道府県別最低賃金の人口密度に対する弾性値は平均賃金のそれに比べて半分以下であり（森川, 2013）、公務員の地域間賃金差は最低賃金の地理的なパターンと類似している。

以上の結果は 2007 年のデータに基づくものである。制度的に見ると、国家公務員の場合、民間賃金の地域間格差を適切に反映するという目的で、2006 年度に従来の調整手当に替えて地域手当を支給することとなって現在に至っている。²¹ 地域手当は、各地域の民間の

¹⁸ Morikawa (2011)は、日本の「賃金構造基本調査」（厚生労働省）データを用いた密度と賃金の関係についての分析例である。

¹⁹ 人口 25 万人、250 万人を境に都市規模を三区分している。

²⁰ 「賃金構造基本調査」のマイクロデータを用いて賃金関数を推計した Morikawa (2011)によれば、民間事業所の労働者の市区町村人口密度に対する弾性値は 0.05 前後である。

²¹ ただし、転勤のある民間企業従業員に準じる形で「広域異動手当」が設けられ、3年以内に限り一定の上乗せが行われている。

賃金水準、物価水準を考慮して設定されており、1級地（地域手当支給率18%）から6級地（3%）及び非支給地域に区分されている。1級地は東京都特別区、2級地（15%）は東京圏の一部の市及び大阪圏では大阪市、芦屋市等となっており、宮城県以外の東北諸県、福岡県、長崎県以外の九州諸県は非支給地となっている。この手当の設定に当たっては「賃金構造基本調査」に基づく民間賃金等が参考にされており、国家公務員に関しては地域間賃金格差はいくぶん民間企業に近づいていると考えられる。

他方、地方自治体に関しては、ラスパイレス指数に基づく指導が行われているが、地方公務員のラスパイレス指数の計算に当たっては、原則として学歴と経験年数のみを補正した数字が使用されており物価（生計費）の地域差は考慮されていないため、空間的均衡との比較で言うと大都市圏で割安、地方部で割高な傾向が依然として強い可能性がある。²²ラスパイレス指数を用いて地域間の賃金水準を横断的に比較するのであれば、少なくとも物価水準の地域差又は各地域の民間企業の賃金水準を考慮に入れることが望ましいことを示唆している。²³ただし、人口密度の高い都市ほど公務員の生産性が高いという関係が民間企業と同様に存在するかどうかは計測が困難であることを留保しておきたい。

4-3 賃金の分布特性

性別、学歴、年齢、職種、地域等をコントロールする前の年収格差（①対数分散及び②対数での90パーセンタイル値と10パーセンタイル値の差（P90-P10格差））を見ると、官公庁は民間企業に比べて賃金格差が小さい（表7参照）。官公庁は男女間、学歴間、職種間での賃金格差が民間企業に比べて小さいことを反映している。

しかし、賃金関数推計後の残差を用いた属性調整後の年収格差（同じ属性を持つ労働者間の格差）を比較すると、意外にも同程度ないし官公庁の方が民間企業よりもいくぶん大きい。²⁴公務員は同期採用者が同じようなペースで昇進・昇給していくというイメージが強いが、現実には同じ属性を持つ公務員全体の中での選別は民間企業と同程度又はやや強いことになる。ただし、例えば van Ophem (1993)は、オランダにおいて賃金関数推計後の残余賃金分散は民間よりも公的部門の方が大きいという結果を報告しており、日本に特有の事実というわけではない。また、この結果は、官公庁全体、民間企業全体を比較した

²² Moretti (2013)は、米国の学歴間賃金格差に関して、地域の物価水準を考慮することが計測上重要であることを指摘している。

²³ 個々の地方自治体の人事委員会では、民間企業との比較や生計費を考慮して勧告が行われている。なお、海外のいくつかの研究は、公務員給与や公共サービス従事者の賃金水準を地域の価格水準に連動させることが望ましいと論じている（e.g. Deckers et al., 2013; Propper and Van Reenen, 2010）。

²⁴ ただし、民間企業の対数賃金の分散は、「就業構造基本調査」の調査票の性格（最上位の年収区分が1,500万円以上）から過小評価となっている可能性がある。

ものであり、特定の機関や企業内での賃金格差の比較ではない。

第2節で述べた通り、海外の研究では、賃金分布上の位置による官民賃金格差を分析するため、分位点回帰が盛んに行われている。このため、官公庁ダミーを説明変数に含む分位点回帰を男女計及び男女別に行ってみた。他の説明変数は、上で行ってきたものと同様であり、学歴、年齢、勤続、職種、労働時間である。分位点としては、P10、P25、P50、P75、P90の5つのポイントを用いた。推計結果に基づいて官公庁ダミーの係数を比較すると、官公庁の賃金は、賃金分布の下位で高め、賃金分布の上位で低めとなっており、他の先進国での先行研究の結果と同様である（表8参照）。²⁵ なお、この推計において官公庁ダミーの係数は単純には公務員賃金プレミアムを意味するが、既述の通り本稿の関心は「賃金構造」の官民比較であり、水準の絶対値の比較には多くの留保が必要なことを改めて注意しておきたい。

5. 結論

公務員の賃金は、国民の関心が高い問題である。しかし、ラスパイレス指数に代表されるような集計値を用いた平均値で議論されることが多く、分布特性や個人特性との関係など労働経済学の実証研究で通常行われている分析の俎上に載ることが少ない。本稿は、「就業構造基本調査」（2007年）のマイクロデータを使用して賃金関数を推計し、官公庁と民間企業の賃金構造を比較した。公務員と民間企業の賃金は、仕事の性質（職種）や報酬体系の違いのため、全体としていずれが高いか／低いかを比較するのは非常に難しいことが先行研究で明らかにされている。本稿では、賃金「水準」の官民比較ではなく、賃金「構造」の違いに着目して比較を行った。

分析結果によれば、官公庁の賃金構造は民間企業と比較して、男女間賃金格差が小さい、大学・大学院をはじめ学歴による賃金格差が小さい、現業関係の職種の賃金が相対的に高く管理職の賃金が相対的に低いといった特徴を持っている。以上は、欧米の実証研究の結果とおおむね同様である。

年齢や勤続の効果を見ると、年齢賃金プロファイルが民間企業に比べてスティープであり、長期雇用を前提とした賃金の後払いという性格が強い。地域別に見ると、個人特性をコントロールした上で都道府県間の賃金格差が小さく、民間企業の賃金水準が低い地方部で官公庁の賃金が相対的に高く、大都市部で低い傾向がある。官公庁は学歴・性別といった属性間の賃金格差は小さいが、同じ観測可能な属性を持つ労働者間の賃金格差は民間企

²⁵ この結果は上で見た残余賃金分散が民間企業よりも官公庁で小さいという結果と矛盾するよう見えるかも知れないが、必ずしもそうではない。ここで推計されているのは各分位点における官公庁賃金の民間企業からの乖離であり、分位点間の格差が大きいことが直ちに全体として官公庁の賃金の分散が相対的に大きいことを意味しない。

業と同程度かいくぶん大きい。

以上見てきた通り、官公庁は民間企業とはいくつかの点で異なる賃金構造となっており、労働市場の均衡と乖離している可能性がある。例えば、大学、大学院賃金プレミアムが相対的に小さいという点は、行政サービスの専門性が重要となる中、スキルの高い男性高学歴者の採用に当たって深刻な影響を持つ可能性がある。年齢賃金プロファイルが急であることをどう評価するかは、行政サービスにおける経験の蓄積による生産性向上と官公庁を含めた労働市場の流動化の意義をどう考えるかによる。地域間賃金格差が小さいことは、地方部で質の高い労働者が民間企業ではなく官公庁を選択する傾向を強める一方、東京都をはじめとする大都市部では質の高い職員の採用を困難にしている可能性がある。なお、官公庁で男女間賃金格差が小さく、また、結婚に伴う女性の賃金ディスカウントが小さいことは、日本の民間企業において依然として女性の登用・処遇が十分ではない可能性を示唆している。

いずれにせよ、多様な行政サービスの効率性を確保するため、公務員の賃金を議論する際には、不完全なラスパイレス指数に基づく単純な平均値の官民比較だけでなく、スキル・地域等を含む賃金構造全体を考慮することが必要である。

なお、本稿の分析は2007年という一時点の分析であり、その後の賃金構造には変化があること、また、原データが多肢選択方式であることから給与金額や労働時間に推計誤差がありうることを改めて留保しておきたい。

〔参考文献〕

(邦文)

人事院 (2006), 「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会報告書」.

森川正之 (2012), 「日本企業の構造変化：経営戦略・内部組織・企業行動」, RIETI Discussion Paper, 12-J-017.

森川正之 (2013), 「最低賃金と地域間格差：実質賃金と企業収益の分析」, RIETI Discussion Paper, 13-J-011.

(英文)

Bacolod, Marigee P. (2007), “Do Alternative Opportunities Matter? The Role of Female Labor Markets in the Decline of Teacher Quality,” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, No. 4, pp. 737-751.

Belman, Dale and John S. Heywood (2004a), “Public Wage Differentials and the Treatment of Occupational Differences,” *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 23, No. 1, pp. 135-152.

Belman, Dale and John S. Heywood (2004b), “Public-Sector Wage Comparability: The Role of Earnings Dispersion,” *Public Finance Review*, Vol. 32, No. 6, pp. 567-87.

Bender, Keith A. (1998), “The Central Government-Private Sector Wage Differential,” *Journal of Economic Surveys*, Vol. 12, No. 2, pp. 177-220.

Bender, Keith A. (2003), “Examining Equality between Public- and Private-Sector Wage Distributions,” *Economic Inquiry*, Vol. 41, No. 1, pp. 62-79.

Besley, Timothy (2004), “Paying Politicians: Theory and Evidence,” *Journal of the European Economic Association*, Vol.2, Nos.2-3, pp.193-215.

Borjas, George J. (2002), “The Wage Structure and the Sorting of Workers into the Public Sector,” NBER Working Paper, No. 9313.

Brewer, Dominic J., Eric R. Eide, and Ronald G. Ehrenberg (1999), “Does It Pay to Attend an Elite Private College?” *Journal of Human Resources*, Vol. 34, No. 1, pp. 104-123.

Cappellari, Lorenzo (2002), “Earnings Dynamics and Uncertainty in Italy: How Do They Differ between the Private and Public Sectors,” *Labour Economics*, Vol. 9, No. 4, pp. 477-496.

Combes, Pierre-Philippe, Gilles Duranton, and Laurent Gobillon (2011), “The Identification of Agglomeration Economies,” *Journal of Economic Geography*, Vol. 11, No. 2, pp. 253-266.

Danzer, Alexander M. and Peter J. Dolton (2012), “Total Reward and Pensions in the UK in the Public and Private Sectors,” *Labour Economics*, Vol. 19, No. 4, pp. 584-594.

Deckers, Thomas, Armin Falk, and Hannah Schildberg-Horisch (2013), “Nominal or Real? The Impact of Regional Price Levels on Satisfaction with Life,” IZA Discussion Paper, No. 7345.

Disney, Richard and Amanda Gosling (1998), “Does It Pay to Work in the Public Sector?” *Fiscal Studies*, Vol. 19, No. 4, pp. 347-374.

- Dustmann, Christian and Arthur van Soest (1998), "Public and Private Sector Wages of Male Workers in Germany," *European Economic Review*, Vol. 42, No. 8, pp. 1417-1441.
- Ehrenberg, Ronald G. and Joshua L. Schwarz (1986), "Public-Sector Labor Markets," in O.Ashenfelter and R.Layard eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol.2, Ch.22, Elsevier Science Publisher B.V., pp.1219-1260.
- Felfe, Christina (2012), "The Motherhood Wage Gap: What about Job Amenities?" *Labour Economics*, Vol. 19, No. 1, pp. 59-67.
- Gagliarducci, Stefano and Tommaso Nannicini (2013), "Do Better Paid Politicians Perform Better? Disentangling Incentives from Selection," *Journal of the European Economic Association*, Vol. 11, No. 2, pp. 369-398.
- Gilpin, Gregory A. (2012), "Teacher Salaries and Teacher Aptitude: An Analysis Using Quantile Regressions," *Economics of Education Review*, Vol. 31, No. 3, pp. 15-29.
- Gittleman, Maury, and Brooks Pierce (2012a), "Compensation for State and Local Government Workers," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 26, No. 1, pp. 217-242.
- Gittleman, Maury and Brooks Pierce (2012b), "Inter-Industry Compensation Differentials," BLS Working Paper, No. 453.
- Gregory, Robert G. and Jeff Borland (1999), "Recent Developments in Public Sector Labor Markets," in O. Ashenfelter and D. Card eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol.3, Ch.53, Elsevier Science B.V., pp. 3573-3630.
- Gyourko, Joseph and Joseph Tracy (1988), "An Analysis of Public- and Private-Sector Wage Allowing for Endogenous Choices of Both Government and Union Status," *Journal of Labor Economics*, Vol. 6, No. 2, pp. 229-253.
- Hirsch, Barry T. (2013), "An Anatomy of Public Sector Unions," IZA Discussion Paper, No. 7313.
- Kato, Takao, Daiji Kawaguchi, and Hideo Owan (2013), "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm," RIETI Discussion Paper, 13-E-038.
- Katz, Lawrence F. and Alan B. Krueger (1991), "Changes in the Structure of Wages in the Public and Private Sectors," NBER Working Paper, No. 3667.
- Lee, Sang-Hyop (2004), "A Reexamination of Public-Sector Wage Differentials in the United States: Evidence from the NLSY with Geocode," *Industrial Relations*, Vol. 43, No. 2, pp. 448-472.
- Leigh, Andrew (2012), "Teacher Pay and Teacher Aptitude," *Economics of Education Review*, Vol. 31, No. 3, pp. 41-53.
- Lewin, David, Jeffrey H. Keefe, and Thomas A. Kochan (2012), "The New Great Debate about Unionism and Collective Bargaining in U.S. State and Local Governments," *Industrial and*

- Labor Relations Review*, Vol. 65, No. 4, pp. 749-778.
- Linneman, Peter D. and Michael L. Wachter (1990), "The Economics of Federal Compensation," *Industrial Relations*, Vol. 29, No. 1, pp. 58-76.
- Loeb, Susanna and Marianne E. Page (2000), "Examining the Link between Teacher Wages and Student Outcomes: The Importance of Alternative Labor Market Opportunities and Non-Pecuniary Variation," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 82, No. 3, pp. 393-408.
- Loughran, David S. and Julie M. Zissimopoulos (2009), "Why Wait? The Effect of Marriage and Childbearing on the Wages of Men and Women," *Journal of Human Resources*, Vol. 44, No. 2, pp. 326-349.
- Loury, Linda Datcher and David Garman (1995), "College Selectivity and Earnings," *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No. 2, pp. 289-308.
- Lucifora, Claudio and Dominique Meurs (2006), "The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy," *Review of Income and Wealth*, Vol. 52, No. 1, pp. 43-59.
- Maczulskij, Terhi (2013), "Employment Sector and Pay Gaps: Genetic and Environmental Influences," *Labour Economics*, Vol. 23, August, pp. 89-96.
- Moretti, Enrico (2011), "Local Labor Markets," in Orley Ashenfelter and David Card eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol.4b, The Netherlands: Ch. 14, Elsevier B.V., pp. 1237-1313.
- Moretti, Enrico (2013), "Real Wage Inequality," *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol.5, No.1, pp.65-103.
- Morikawa, Masayuki (2011), "Urban Density, Human Capital, and Productivity: An Empirical Analysis Using Wage Data," RIETI Discussion Paper, 11-E-060.
- Morikawa, Masayuki (2012), "Postgraduate Education and Human Capital Productivity in Japan," RIETI Discussion Paper, 12-E-009.
- Moulton, Brent R. (1990), "A Reexamination of the Federal-Private Wage Differential in the United States," *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 2, pp. 270-293.
- Mueller, Richard E. (1998), "Public-Private Sector Wage Differentials in Canada: Evidence from Quantile Regressions," *Economics Letters*, Vol. 60, No. 2, pp. 229-235.
- Nickell, Stephen and Glenda Quintini (2002), "The Consequences of The Decline in Public Sector Pay in Britain: A Little Bit of Evidence," *Economic Journal*, Vol. 112, February, F107-F112.
- Postel-Vinay, Fabien and Helene Turon (2007), "The Public Pay Gap in Britain: Small Differences that (don't) Matter," *Economic Journal*, Vol. 117, October, pp. 1460-1503.
- Poterba, James M. and Kim S. Rueben (1994), "The Distribution of Public Sector Wage Premia: New Evidence Using Quantile Regression Methods," NBER Working Paper, No. 4734.
- Propper, Carol and John Van Reenen (2010), "Can Pay Regulation Kill? Panel Data Evidence on

- the Effect of Labor Markets on Hospital Performance,” *Journal of Political Economy*, Vol. 118, No. 2, pp. 222-273.
- Smith, Sharon P. (1976), “Government Wage Differentials by Sex,” *Journal of Human Resources*, Vol. 11, No. 2, pp. 185-199.
- van Ophem, Hans (1993), “A Modified Switching Regression Model for Earnings Differentials between the Public and Private Sectors in the Netherlands,” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 75, No. 2, pp. 215-224.
- Waldfogel, Jane (1998), “Understanding the ‘Family Gap’ in Pay for Women with Children,” *Journal of Economic Perspectives*,” Vol. 12, No. 1, pp. 137-156.

表1 官公庁・民間企業の労働者の属性分布（％）

	官公庁	民間企業
男	58.74	62.75
女	41.26	37.25
	官公庁	民間企業
小学・中学	1.79	9.76
高校・旧制中	27.24	46.46
専門学校	8.92	10.68
短大・高専	12.05	7.92
大学	45.37	23.32
大学院	4.62	1.86
	官公庁	民間企業
常雇	85.43	80.84
臨時雇	13.93	8.06
日雇	0.62	1.79
会社などの役員	0.02	9.32
	官公庁	民間企業
正規の職員・従業員	80.30	66.32
パート	6.02	16.93
アルバイト	1.85	5.35
労働者派遣事業所の派遣社員	0.49	3.95
契約社員	2.43	5.01
嘱託	5.31	1.53
その他	3.60	0.92
	官公庁	民間企業
A 農業	0.04	0.48
B 林業	0.18	0.04
C 漁業	0.01	0.09
D 鉱業	—	0.07
E 建設業	0.02	9.93
F 製造業	0.13	27.06
G 電気・ガス・熱供給・水道業	2.17	0.69
H 情報通信業	0.01	5.47
I 運輸業	0.83	7.59
J 卸売・小売業	1.17	22.52
K 金融・保険業	0.04	3.59
L 不動産業	0.23	1.84
M 飲食店、宿泊業	0.11	4.44
N 医療、福祉	16.65	1.50
O 教育、学習支援業	29.45	0.88
P 複合サービス業	—	0.43
Q サービス業（他に分類されないもの）	5.92	13.37
R 公務（他に分類されないもの）	43.04	—
	官公庁	民間企業
0 専門的・技術的職業従事者	39.29	8.63
1 管理的職業従事者	1.93	3.93
2 事務従事者	34.56	22.74
3 販売従事者	0.05	16.89
4 サービス職業従事者	4.90	7.32
5 保安職業従事者	13.11	0.98
6 農林漁業作業員	0.36	0.56
7 運輸・通信従事者	1.13	4.61
8 生産工程・労務作業員	4.66	34.35

（注）数字はサンプル・ウェイトを補正した上での構成比（％）。

表2 女性ダミーの係数

	(1) 官公庁		(2) 民間企業		(3) 大企業	
全職種						
	-0.1390	***	-0.4983	***	-0.4066	***
	(0.0035)		(0.0028)		(0.0037)	
専門・管理・事務職種のみ						
	-0.1278	***	-0.5387	***	-0.3602	***
	(0.0036)		(0.0047)		(0.0056)	

(注) OLS 推計、カッコ内は標準誤差。*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。
推計結果の詳細は付表 1、2 参照。

表3 結婚・未就学児と女性の賃金

	(1) 官公庁		(2) 民間企業		(3) 大企業	
全職種						
結婚ダミー	0.0046		-0.1044	***	-0.0228	***
	(0.0066)		(0.0057)		(0.0076)	
子供ダミー	-0.0203	**	-0.0150	*	-0.0439	***
	(0.0082)		(0.0083)		(0.0105)	
専門・管理・事務職種のみ						
結婚ダミー	0.0122	*	-0.1148	***	0.0015	
	(0.0068)		(0.0081)		(0.0099)	
子供ダミー	-0.0205	**	-0.0027		-0.0503	***
	(0.0084)		(0.0116)		(0.0140)	

(注) OLS 推計、カッコ内は標準誤差。*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。
結婚ダミーは配偶者があることを意味（離別・死別は既婚に含まない）。子供ダミーは6歳未満の子供の有無。

表4 学歴ダミーの係数

	A. 男女計			B. 男性			C. 女性		
	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
全職種									
中学	-0.1384 ***	-0.1417 ***	-0.1787 ***	-0.1204 ***	-0.1491 ***	-0.1592 ***	-0.1822 ***	-0.1239 ***	-0.1941 ***
	(0.0146)	(0.0039)	(0.0075)	(0.0163)	(0.0041)	(0.0082)	(0.0306)	(0.0095)	(0.0168)
専門学校	0.0282 ***	-0.0005	0.0058	0.0014	-0.0107 ***	-0.0094	0.0584 ***	0.0223 ***	0.0527 ***
	(0.0060)	(0.0037)	(0.0053)	(0.0086)	(0.0041)	(0.0058)	(0.0101)	(0.0081)	(0.0119)
短大・高専	0.0198 ***	0.1050 ***	0.1234 ***	0.0253 ***	0.1069 ***	0.1085 ***	0.0335 ***	0.0987 ***	0.1361 ***
	(0.0056)	(0.0045)	(0.0056)	(0.0092)	(0.0064)	(0.0078)	(0.0090)	(0.0068)	(0.0087)
大学	0.0982 ***	0.2236 ***	0.2326 ***	0.0869 ***	0.1970 ***	0.2000 ***	0.1269 ***	0.2749 ***	0.3191 ***
	(0.0040)	(0.0028)	(0.0034)	(0.0044)	(0.0030)	(0.0037)	(0.0089)	(0.0078)	(0.0092)
大学院	0.2579 ***	0.4437 ***	0.4095 ***	0.2453 ***	0.4386 ***	0.3852 ***	0.2804 ***	0.4986 ***	0.5684 ***
	(0.0079)	(0.0088)	(0.0080)	(0.0085)	(0.0087)	(0.0080)	(0.0194)	(0.0345)	(0.0326)
専門・管理・事務職種のみ									
中学	-0.1490 ***	-0.1384 ***	-0.2117 ***	-0.0802 **	-0.1314 ***	-0.1783 ***	-0.3139 ***	-0.1242 ***	-0.2617 ***
	(0.0301)	(0.0114)	(0.0231)	(0.0345)	(0.0140)	(0.0256)	(0.0580)	(0.0190)	(0.0492)
専門学校	0.0393 ***	0.0106	0.0347 ***	-0.0022	-0.0230 **	0.0046	0.0899 ***	0.0722 ***	0.1147 ***
	(0.0068)	(0.0073)	(0.0094)	(0.0110)	(0.0093)	(0.0113)	(0.0098)	(0.0115)	(0.0161)
短大・高専	0.0204 ***	0.1222 ***	0.1281 ***	0.0206 *	0.0998 ***	0.1386 ***	0.0536 ***	0.1224 ***	0.1386 ***
	(0.0062)	(0.0070)	(0.0080)	(0.0108)	(0.0125)	(0.0129)	(0.0090)	(0.0087)	(0.0105)
大学	0.0973 ***	0.2694 ***	0.2679 ***	0.0783 ***	0.2230 ***	0.2403 ***	0.1463 ***	0.3340 ***	0.3263 ***
	(0.0045)	(0.0049)	(0.0052)	(0.0052)	(0.0056)	(0.0059)	(0.0087)	(0.0096)	(0.0110)
大学院	0.2532 ***	0.4466 ***	0.4298 ***	0.2322 ***	0.4371 ***	0.4087 ***	0.2906 ***	0.5921 ***	0.6093 ***
	(0.0080)	(0.0115)	(0.0096)	(0.0087)	(0.0118)	(0.0099)	(0.0191)	(0.0402)	(0.0348)

(注) 参照基準は高卒。OLS 推計、カッコ内は標準誤差。*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。推計結果の詳細は付表 1、2 参照。

表5 職種ダミーの係数

	A. 男女計			B. 男性			C. 女性		
	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
専門的・技術的職業従事者	0.0383 *** (0.0037)	0.0421 *** (0.0045)	0.0405 *** (0.0050)	0.0300 *** (0.0044)	-0.0108 ** (0.0051)	0.0435 *** (0.0053)	0.0439 *** (0.0067)	0.1801 *** (0.0108)	0.1079 *** (0.0132)
管理的職業従事者	0.1747 *** (0.0093)	0.2849 *** (0.0053)	0.3177 *** (0.0085)	0.1434 *** (0.0094)	0.2390 *** (0.0056)	0.3170 *** (0.0084)	0.3605 *** (0.0383)	0.4128 *** (0.0171)	0.4829 *** (0.0524)
販売従事者	-0.0323 (0.0663)	-0.0871 *** (0.0035)	-0.0670 *** (0.0041)	0.0281 (0.0811)	-0.1185 *** (0.0043)	-0.0474 *** (0.0048)	-0.1018 (0.1124)	-0.0479 *** (0.0069)	-0.0400 *** (0.0082)
サービス職業従事者	-0.1715 *** (0.0096)	-0.1822 *** (0.0057)	-0.1609 *** (0.0086)	-0.1368 *** (0.0177)	-0.2647 *** (0.0074)	-0.2076 *** (0.0108)	-0.1330 *** (0.0125)	-0.0907 *** (0.0093)	-0.0593 *** (0.0145)
保安職業従事者	0.0572 *** (0.0047)	-0.3392 *** (0.0131)	-0.2747 *** (0.0149)	0.0604 *** (0.0049)	-0.3936 *** (0.0129)	-0.3101 *** (0.0148)	0.0480 ** (0.0198)	-0.1272 * (0.0680)	-0.0958 (0.0691)
農林漁業作業者	-0.1446 *** (0.0271)	-0.2873 *** (0.0121)	-0.2845 *** (0.0400)	-0.1568 *** (0.0270)	-0.3047 *** (0.0128)	-0.2831 *** (0.0428)	-0.0432 (0.1229)	-0.2868 *** (0.0324)	-0.2806 *** (0.0975)
運輸・通信従事者	-0.0247 * (0.0147)	-0.1914 *** (0.0053)	-0.1768 *** (0.0069)	-0.0448 *** (0.0148)	-0.2414 *** (0.0055)	-0.1961 *** (0.0070)	0.0175 (0.0632)	0.0486 (0.0328)	0.0200 (0.0436)
生産工程・労務作業者	-0.0583 *** (0.0080)	-0.1683 *** (0.0032)	-0.1042 *** (0.0038)	-0.0539 *** (0.0084)	-0.1886 *** (0.0038)	-0.0865 *** (0.0042)	-0.1164 *** (0.0227)	-0.1613 *** (0.0063)	-0.1363 *** (0.0089)

(注) 参照基準は事務従事者。OLS 推計、カッコ内は標準誤差。*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。推計結果の詳細は付表1 参照。

表6 属性調整後の都道府県間の賃金のばらつき (標準偏差)

	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
全職種	0.0500	0.1097	0.0816
専門・管理・事務職のみ	0.0471	0.1017	0.0739

(注) 付表3の推計結果に基づき計算。*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。推計結果の詳細は付表1 参照。

表7 属性調整前後の賃金格差

		(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
		全職種		
対数分散	属性調整前	0.181	0.397	0.290
	属性調整後	0.509	0.422	0.495
P90-P10	属性調整前	0.887	1.455	1.440
	属性調整後	1.584	1.420	1.547
		専門・管理・事務職のみ		
対数分散	属性調整前	0.177	0.514	0.299
	属性調整後	0.562	0.450	0.583
P90-P10	属性調整前	0.887	1.692	1.514
	属性調整後	1.682	1.470	1.682

(注) 付表1, 2の推計結果に基づき計算。

表8 分位点回帰結果（官公庁ダミーの係数）

	(1) 全職種			(2) 専門・管理・事務職のみ		
	男女	男性	女性	男女	男性	女性
q10	0.2946 (0.0039) ***	0.2255 (0.0053) ***	0.4080 (0.0116) ***	0.2707 (0.0065) ***	0.1786 (0.0071) ***	0.4614 (0.0100) ***
q25	0.2347 (0.0031) ***	0.1515 (0.0039) ***	0.3909 (0.0069) ***	0.1945 (0.0038) ***	0.1044 (0.0041) ***	0.4170 (0.0055) ***
q50	0.1516 (0.0033) ***	0.0550 (0.0041) ***	0.3394 (0.0051) ***	0.1113 (0.0030) ***	-0.0058 (0.0036) ***	0.3316 (0.0064) ***
q75	0.0763 (0.0030) ***	-0.0440 (0.0046) ***	0.2286 (0.0059) ***	0.0122 (0.0035) ***	-0.1305 (0.0037) ***	0.2242 (0.0039) ***
q90	0.0067 (0.0041) *	-0.1177 (0.0044) ***	0.1225 (0.0056) ***	-0.0699 (0.0040) ***	-0.2305 (0.0041) ***	0.1091 (0.0072) ***
Nobs	240,741	179,012	61,729	98,601	60,502	38,099

(注) Quantile Regression、カッコ内は標準誤差。*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。説明変数は、性別（男女計の推計のみ）、学歴、年齢、勤続年数（及びその二乗）、職種（(1)全職種の推計のみ）、労働時間。

図1 官公庁、民間企業の女性正社員・正職員の既婚率

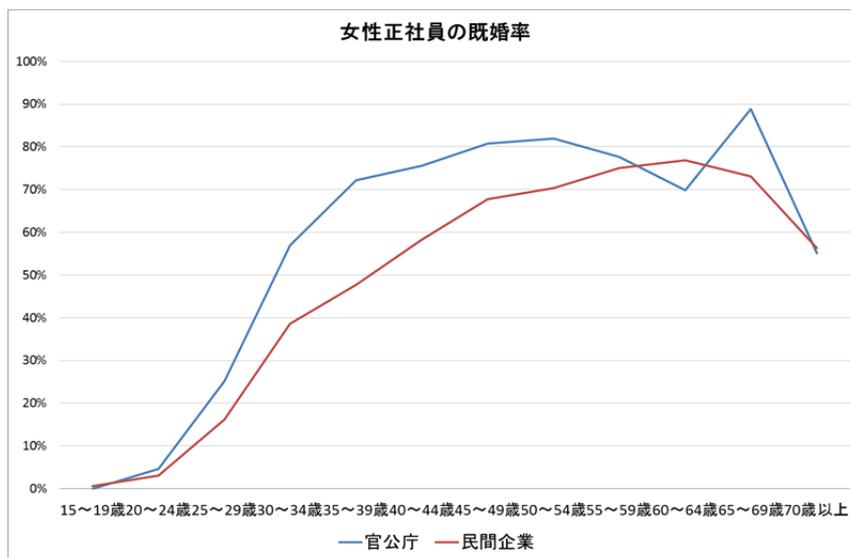
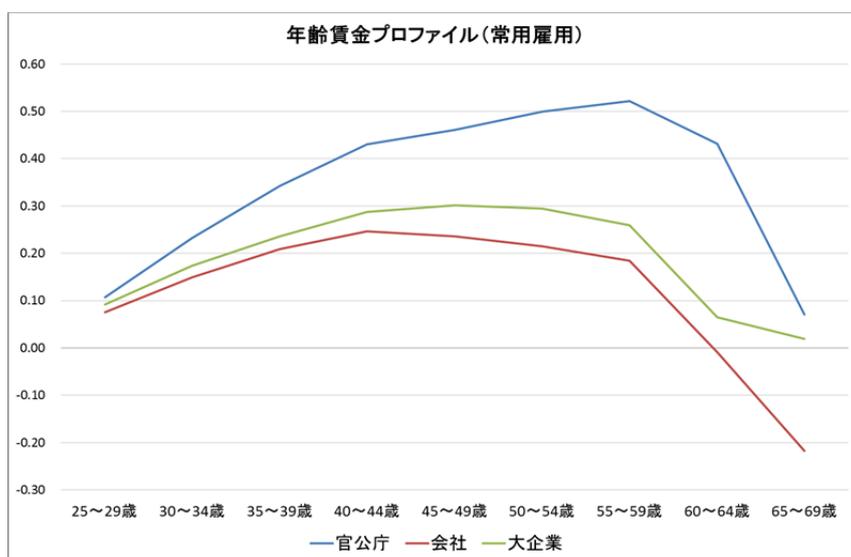
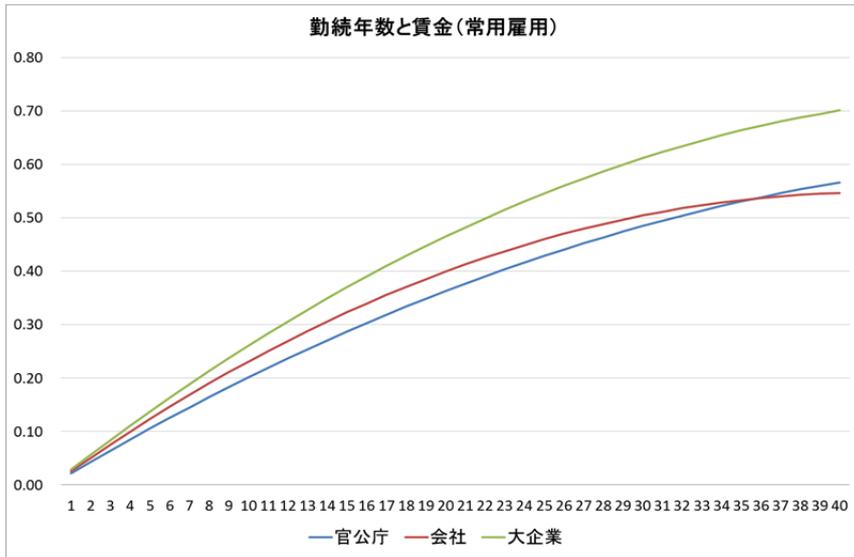


図2 年齢賃金プロフィール



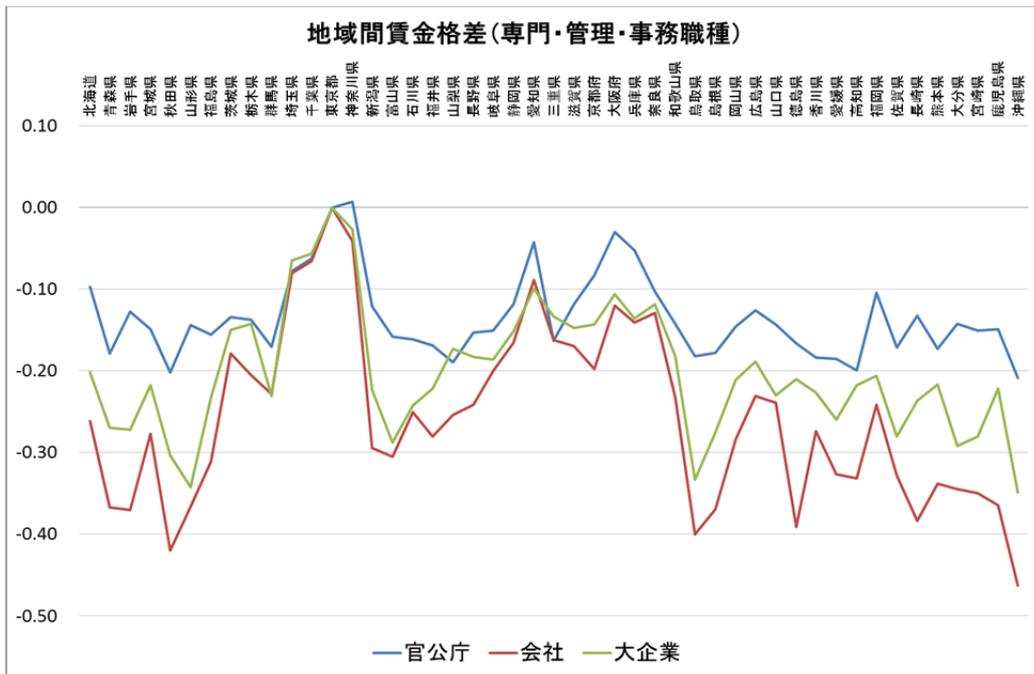
(注) 付表1の推計結果に基づき作成。

図3 勤続年数と賃金



(注) 付表1の推計結果に基づき作成。

図4 都道府県間賃金格差



(注) 付表3の推計結果に基づき作成。参照基準は東京都。

付表1 賃金関数の推計結果（全職種、職種ダミーあり）

1. 男女計

男女計	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
女性	-0.1390 *** (0.0035)	-0.4983 *** (0.0028)	-0.4066 *** (0.0037)
中学	-0.1384 *** (0.0146)	-0.1417 *** (0.0039)	-0.1787 *** (0.0075)
専門学校	0.0282 *** (0.0060)	-0.0005 (0.0037)	0.0058 (0.0053)
短大・高専	0.0198 *** (0.0056)	0.1050 *** (0.0045)	0.1234 *** (0.0056)
大学	0.0982 *** (0.0040)	0.2236 *** (0.0028)	0.2326 *** (0.0034)
大学院	0.2579 *** (0.0079)	0.4437 *** (0.0088)	0.4095 *** (0.0080)
15～19歳	-0.1448 *** (0.0392)	-0.0519 *** (0.0116)	-0.0615 *** (0.0134)
25～29歳	0.1072 *** (0.0097)	0.0760 *** (0.0053)	0.0914 *** (0.0065)
30～34歳	0.2329 *** (0.0099)	0.1494 *** (0.0052)	0.1734 *** (0.0067)
35～39歳	0.3429 *** (0.0108)	0.2086 *** (0.0054)	0.2359 *** (0.0070)
40～44歳	0.4302 *** (0.0114)	0.2466 *** (0.0055)	0.2880 *** (0.0073)
45～49歳	0.4607 *** (0.0118)	0.2362 *** (0.0057)	0.3017 *** (0.0076)
50～54歳	0.4999 *** (0.0121)	0.2154 *** (0.0057)	0.2945 *** (0.0077)
55～59歳	0.5216 *** (0.0126)	0.1848 *** (0.0057)	0.2593 *** (0.0078)
60～64歳	0.4318 *** (0.0148)	-0.0091 (0.0067)	0.0647 *** (0.0108)
65～69歳	0.0703 ** (0.0315)	-0.2174 *** (0.0087)	0.0191 (0.0235)
70歳以上	-0.1005 *** (0.0386)	-0.3855 *** (0.0099)	0.0912 *** (0.0346)
勤続年数	0.0221 *** (0.0008)	0.0263 *** (0.0003)	0.0290 *** (0.0005)
勤続年数 ²	-0.0002 *** (0.0000)	-0.0003 *** (0.0000)	-0.0003 *** (0.0000)
専門的・技術的職業従事者	0.0383 *** (0.0037)	0.0421 *** (0.0045)	0.0405 *** (0.0050)
管理的職業従事者	0.1747 *** (0.0093)	0.2849 *** (0.0053)	0.3177 *** (0.0085)
販売従事者	-0.0323 (0.0663)	-0.0871 *** (0.0035)	-0.0670 *** (0.0041)
サービス職業従事者	-0.1715 *** (0.0096)	-0.1822 *** (0.0057)	-0.1609 *** (0.0086)
保安職業従事者	0.0572 *** (0.0047)	-0.3392 *** (0.0131)	-0.2747 *** (0.0149)
農林漁業作業者	-0.1446 *** (0.0271)	-0.2873 *** (0.0121)	-0.2845 *** (0.0400)
運輸・通信従事者	-0.0247 * (0.0147)	-0.1914 *** (0.0053)	-0.1768 *** (0.0069)
生産工程・労務作業者	-0.0583 *** (0.0080)	-0.1683 *** (0.0032)	-0.1042 *** (0.0038)
定数項	14.7712 *** (0.0090)	14.8591 *** (0.0055)	14.8278 *** (0.0067)
労働時間ダミー	yes	yes	yes
Adjusted R ²	0.5928	0.4186	0.5781
Nobs	36180	204561	69885

(注) カッコ内は標準誤差、*, **, ***は、それぞれ10%、5%、1%水準で統計的に有意。

2. 男性

男性	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
中学	-0.1204 *** (0.0163)	-0.1491 *** (0.0041)	-0.1592 *** (0.0082)
専門学校	0.0014 (0.0086)	-0.0107 *** (0.0041)	-0.0094 (0.0058)
短大・高専	0.0253 *** (0.0092)	0.1069 *** (0.0064)	0.1085 *** (0.0078)
大学	0.0869 *** (0.0044)	0.1970 *** (0.0030)	0.2000 *** (0.0037)
大学院	0.2453 *** (0.0085)	0.4386 *** (0.0087)	0.3852 *** (0.0080)
15～19歳	-0.0933 ** (0.0423)	-0.0738 *** (0.0138)	-0.0831 *** (0.0162)
25～29歳	0.1420 *** (0.0137)	0.1179 *** (0.0063)	0.1363 *** (0.0079)
30～34歳	0.3108 *** (0.0137)	0.2311 *** (0.0061)	0.2663 *** (0.0079)
35～39歳	0.4499 *** (0.0146)	0.3118 *** (0.0062)	0.3604 *** (0.0082)
40～44歳	0.5579 *** (0.0153)	0.3696 *** (0.0064)	0.4364 *** (0.0086)
45～49歳	0.6019 *** (0.0158)	0.3703 *** (0.0066)	0.4670 *** (0.0089)
50～54歳	0.6568 *** (0.0161)	0.3528 *** (0.0066)	0.4714 *** (0.0090)
55～59歳	0.6887 *** (0.0166)	0.3247 *** (0.0065)	0.4349 *** (0.0091)
60～64歳	0.5642 *** (0.0183)	0.1150 *** (0.0076)	0.2023 *** (0.0120)
65～69歳	0.2032 *** (0.0336)	-0.1091 *** (0.0098)	0.1841 *** (0.0260)
70歳以上	0.0032 (0.0419)	-0.3226 *** (0.0113)	0.2394 *** (0.0375)
勤続年数	0.0171 *** (0.0009)	0.0254 *** (0.0003)	0.0243 *** (0.0006)
勤続年数 ²	-0.0001 *** (0.0000)	-0.0003 *** (0.0000)	-0.0002 *** (0.0000)
専門的・技術的職業従事者	0.0300 *** (0.0044)	-0.0108 ** (0.0051)	0.0435 *** (0.0053)
管理的職業従事者	0.1434 *** (0.0094)	0.2390 *** (0.0056)	0.3170 *** (0.0084)
販売従事者	0.0281 (0.0811)	-0.1185 *** (0.0043)	-0.0474 *** (0.0048)
サービス職業従事者	-0.1368 *** (0.0177)	-0.2647 *** (0.0074)	-0.2076 *** (0.0108)
保安職業従事者	0.0604 *** (0.0049)	-0.3936 *** (0.0129)	-0.3101 *** (0.0148)
農林漁業作業者	-0.1568 *** (0.0270)	-0.3047 *** (0.0128)	-0.2831 *** (0.0428)
運輸・通信従事者	-0.0448 *** (0.0148)	-0.2414 *** (0.0055)	-0.1961 *** (0.0070)
生産工程・労務作業者	-0.0539 *** (0.0084)	-0.1886 *** (0.0038)	-0.0865 *** (0.0042)
定数項	14.7287 *** (0.0125)	14.7979 *** (0.0065)	14.7738 *** (0.0078)
労働時間ダミー	yes	yes	yes
Adjusted R ²	0.5745	0.3615	0.5096
Nobs	23795	155217	55387

(注) カッコ内は標準誤差、*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。

3. 女性

女性	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
中学	-0.1822 *** (0.0306)	-0.1239 *** (0.0095)	-0.1941 *** (0.0168)
専門学校	0.0584 *** (0.0101)	0.0223 *** (0.0081)	0.0527 *** (0.0119)
短大・高専	0.0335 *** (0.0090)	0.0987 *** (0.0068)	0.1361 *** (0.0087)
大学	0.1269 *** (0.0089)	0.2749 *** (0.0078)	0.3191 *** (0.0092)
大学院	0.2804 *** (0.0194)	0.4986 *** (0.0345)	0.5684 *** (0.0326)
15～19歳	-0.2152 ** (0.0985)	0.0096 (0.0211)	0.0370 (0.0237)
25～29歳	0.0857 *** (0.0140)	0.0500 *** (0.0100)	0.0451 *** (0.0113)
30～34歳	0.1564 *** (0.0149)	0.0647 *** (0.0104)	0.0440 *** (0.0126)
35～39歳	0.2157 *** (0.0167)	0.0644 *** (0.0108)	0.0296 ** (0.0136)
40～44歳	0.2678 *** (0.0179)	0.0394 *** (0.0111)	0.0205 (0.0143)
45～49歳	0.2729 *** (0.0188)	-0.0032 (0.0113)	-0.0101 (0.0151)
50～54歳	0.2786 *** (0.0196)	-0.0290 ** (0.0114)	-0.0591 *** (0.0158)
55～59歳	0.2775 *** (0.0209)	-0.0650 *** (0.0116)	-0.0939 *** (0.0166)
60～64歳	0.2272 *** (0.0289)	-0.1922 *** (0.0144)	-0.1853 *** (0.0264)
65～69歳	-0.4201 *** (0.0947)	-0.3261 *** (0.0184)	-0.3540 *** (0.0516)
70歳以上	-0.3127 *** (0.1001)	-0.3444 *** (0.0209)	-0.2922 *** (0.0814)
勤続年数	0.0305 *** (0.0014)	0.0314 *** (0.0007)	0.0438 *** (0.0012)
勤続年数 ²	-0.0003 *** (0.0000)	-0.0005 *** (0.0000)	-0.0005 *** (0.0000)
専門的・技術的職業従事者	0.0439 *** (0.0067)	0.1801 *** (0.0108)	0.1079 *** (0.0132)
管理的職業従事者	0.3605 *** (0.0383)	0.4128 *** (0.0171)	0.4829 *** (0.0524)
販売従事者	-0.1018 (0.1124)	-0.0479 *** (0.0069)	-0.0400 *** (0.0082)
サービス職業従事者	-0.1330 *** (0.0125)	-0.0907 *** (0.0093)	-0.0593 *** (0.0145)
保安職業従事者	0.0480 ** (0.0198)	-0.1272 * (0.0680)	-0.0958 (0.0691)
農林漁業作業者	-0.0432 (0.1229)	-0.2868 *** (0.0324)	-0.2806 *** (0.0975)
運輸・通信従事者	0.0175 (0.0632)	0.0486 (0.0328)	0.0200 (0.0436)
生産工程・労務作業者	-0.1164 *** (0.0227)	-0.1613 *** (0.0063)	-0.1363 *** (0.0089)
定数項	14.6416 *** (0.0135)	14.4517 *** (0.0091)	14.4213 *** (0.0112)
労働時間ダミー	yes	yes	yes
Adjusted R ²	0.5597	0.2054	0.4029
Nobs	12385	49344	14498

(注) カッコ内は標準誤差、*、**、***は、それぞれ10%、5%、1%水準で統計的に有意。

付表2 賃金関数の推計結果（専門・管理・事務職種のみ）

1. 男女計

男女計(専門・管理・事務職)	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
女性	-0.1278 *** (0.0036)	-0.5387 *** (0.0047)	-0.3602 *** (0.0056)
中学	-0.1490 *** (0.0301)	-0.1384 *** (0.0114)	-0.2117 *** (0.0231)
専門学校	0.0393 *** (0.0068)	0.0106 (0.0073)	0.0347 *** (0.0094)
短大・高専	0.0204 *** (0.0062)	0.1222 *** (0.0070)	0.1281 *** (0.0080)
大学	0.0973 *** (0.0045)	0.2694 *** (0.0049)	0.2679 *** (0.0052)
大学院	0.2532 *** (0.0080)	0.4466 *** (0.0115)	0.4298 *** (0.0096)
15～19歳	-0.3781 *** (0.1004)	0.0248 (0.0317)	-0.0387 (0.0318)
25～29歳	0.1002 *** (0.0111)	0.0781 *** (0.0108)	0.1224 *** (0.0111)
30～34歳	0.2387 *** (0.0113)	0.1448 *** (0.0107)	0.2236 *** (0.0115)
35～39歳	0.3665 *** (0.0123)	0.2398 *** (0.0109)	0.3407 *** (0.0122)
40～44歳	0.4742 *** (0.0130)	0.2938 *** (0.0112)	0.4387 *** (0.0129)
45～49歳	0.5200 *** (0.0135)	0.3143 *** (0.0114)	0.4885 *** (0.0133)
50～54歳	0.5749 *** (0.0138)	0.3158 *** (0.0116)	0.5211 *** (0.0135)
55～59歳	0.6212 *** (0.0144)	0.3071 *** (0.0116)	0.5137 *** (0.0137)
60～64歳	0.5832 *** (0.0166)	0.1834 *** (0.0130)	0.4496 *** (0.0177)
65～69歳	0.2176 *** (0.0323)	0.0161 (0.0158)	0.5293 *** (0.0371)
70歳以上	0.0789 * (0.0405)	-0.1113 *** (0.0169)	0.6874 *** (0.0464)
勤続年数	0.0178 *** (0.0009)	0.0235 *** (0.0006)	0.0228 *** (0.0009)
勤続年数 ²	-0.0002 *** (0.0000)	-0.0003 *** (0.0000)	-0.0002 *** (0.0000)
定数項	14.8030 *** (0.0103)	14.8668 *** (0.0103)	14.7606 *** (0.0108)
労働時間ダミー	yes	yes	yes
Adjusted R ²	0.5849	0.4355	0.5901
Nobs	28615	69986	27332

(注) カッコ内は標準誤差、*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。

2. 男性

男性(専門・管理・事務職)	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
中学	-0.0802 ** (0.0345)	-0.1314 *** (0.0140)	-0.1783 *** (0.0256)
専門学校	-0.0022 (0.0110)	-0.0230 ** (0.0093)	0.0046 (0.0113)
短大・高専	0.0206 * (0.0108)	0.0998 *** (0.0125)	0.1386 *** (0.0129)
大学	0.0783 *** (0.0052)	0.2230 *** (0.0056)	0.2403 *** (0.0059)
大学院	0.2322 *** (0.0087)	0.4371 *** (0.0118)	0.4087 *** (0.0099)
15～19歳	-0.4267 *** (0.1298)	-0.0684 (0.0721)	-0.0999 (0.0653)
25～29歳	0.1313 *** (0.0183)	0.1618 *** (0.0174)	0.1739 *** (0.0171)
30～34歳	0.3306 *** (0.0182)	0.3273 *** (0.0167)	0.3683 *** (0.0169)
35～39歳	0.4915 *** (0.0190)	0.4884 *** (0.0167)	0.5315 *** (0.0173)
40～44歳	0.6216 *** (0.0198)	0.5927 *** (0.0171)	0.6606 *** (0.0179)
45～49歳	0.6761 *** (0.0202)	0.6320 *** (0.0173)	0.7272 *** (0.0182)
50～54歳	0.7494 *** (0.0205)	0.6457 *** (0.0174)	0.7633 *** (0.0182)
55～59歳	0.8048 *** (0.0208)	0.6506 *** (0.0172)	0.7476 *** (0.0181)
60～64歳	0.7377 *** (0.0224)	0.5208 *** (0.0184)	0.6540 *** (0.0210)
65～69歳	0.3582 *** (0.0360)	0.3304 *** (0.0212)	0.7259 *** (0.0386)
70歳以上	0.1868 *** (0.0453)	0.1006 *** (0.0222)	0.9208 *** (0.0487)
勤続年数	0.0118 *** (0.0011)	0.0214 *** (0.0007)	0.0167 *** (0.0011)
勤続年数 ²	-0.0001 *** (0.0000)	-0.0002 *** (0.0000)	-0.0002 *** (0.0000)
定数項	14.7507 *** (0.0168)	14.6386 *** (0.0156)	14.6644 *** (0.0153)
労働時間ダミー	yes	yes	yes
Adjusted R ²	0.5601	0.2803	0.4473
Nobs	17320	43182	19807

(注) カッコ内は標準誤差、*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。

3. 女性

女性(専門・管理・事務職)	(1) 官公庁	(2) 民間企業	(3) 大企業
中学	-0.3139 *** (0.0580)	-0.1242 *** (0.0190)	-0.2617 *** (0.0492)
専門学校	0.0899 *** (0.0098)	0.0722 *** (0.0115)	0.1147 *** (0.0161)
短大・高専	0.0536 *** (0.0090)	0.1224 *** (0.0087)	0.1386 *** (0.0105)
大学	0.1463 *** (0.0087)	0.3340 *** (0.0096)	0.3263 *** (0.0110)
大学院	0.2906 *** (0.0191)	0.5921 *** (0.0402)	0.6093 *** (0.0348)
15～19歳	-0.2239 (0.1552)	0.0065 (0.0358)	-0.0185 (0.0358)
25～29歳	0.0947 *** (0.0142)	0.0820 *** (0.0139)	0.1065 *** (0.0144)
30～34歳	0.1753 *** (0.0153)	0.1060 *** (0.0144)	0.1179 *** (0.0165)
35～39歳	0.2524 *** (0.0174)	0.1388 *** (0.0151)	0.1538 *** (0.0184)
40～44歳	0.3232 *** (0.0187)	0.1175 *** (0.0157)	0.1661 *** (0.0198)
45～49歳	0.3470 *** (0.0197)	0.1029 *** (0.0162)	0.1425 *** (0.0213)
50～54歳	0.3610 *** (0.0207)	0.0796 *** (0.0169)	0.1073 *** (0.0239)
55～59歳	0.3691 *** (0.0224)	0.0319 * (0.0174)	0.0707 *** (0.0269)
60～64歳	0.3321 *** (0.0310)	-0.0906 *** (0.0212)	-0.1343 ** (0.0596)
65～69歳	-0.2687 *** (0.0975)	-0.2010 *** (0.0265)	-0.6393 *** (0.2430)
70歳以上	-0.1186 (0.1040)	-0.1036 *** (0.0293)	-0.6421 *** (0.1737)
勤続年数	0.0262 *** (0.0015)	0.0297 *** (0.0010)	0.0326 *** (0.0017)
勤続年数 ²	-0.0002 *** (0.0000)	-0.0004 *** (0.0000)	-0.0002 *** (0.0000)
定数項	14.6580 *** (0.0137)	14.3974 *** (0.0124)	14.4058 *** (0.0139)
労働時間ダミー	yes	yes	yes
Adjusted R ²	0.5573	0.1851	0.3907
Nobs	11295	26804	7525

(注) カッコ内は標準誤差、*, **, ***は、それぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意。

付表3 都道府県ダミーの推計値

	全職種(職種ダミーあり)			専門・管理・事務職種								
	(1)官公庁	(2)会社	(3)大企業	(1)官公庁	(2)会社	(3)大企業						
北海道	-0.1189	***	-0.2567	***	-0.2235	***	-0.0967	***	-0.2614	***	-0.2016	***
青森県	-0.1972	***	-0.4070	***	-0.3386	***	-0.1789	***	-0.3674	***	-0.2700	***
岩手県	-0.1633	***	-0.3750	***	-0.2996	***	-0.1278	***	-0.3701	***	-0.2721	***
宮城県	-0.1627	***	-0.2851	***	-0.2373	***	-0.1489	***	-0.2768	***	-0.2174	***
秋田県	-0.2277	***	-0.4201	***	-0.3351	***	-0.2018	***	-0.4199	***	-0.3036	***
山形県	-0.1657	***	-0.3574	***	-0.3093	***	-0.1437	***	-0.3663	***	-0.3424	***
福島県	-0.1685	***	-0.2885	***	-0.2253	***	-0.1554	***	-0.3110	***	-0.2321	***
茨城県	-0.1404	***	-0.1672	***	-0.1537	***	-0.1344	***	-0.1784	***	-0.1502	***
栃木県	-0.1633	***	-0.1755	***	-0.1526	***	-0.1372	***	-0.2051	***	-0.1424	***
群馬県	-0.1825	***	-0.1777	***	-0.1839	***	-0.1701	***	-0.2286	***	-0.2307	***
埼玉県	-0.0784	***	-0.0620	***	-0.0790	***	-0.0775	***	-0.0800	***	-0.0649	***
千葉県	-0.0713	***	-0.0585	***	-0.0572	***	-0.0619	***	-0.0659	***	-0.0566	***
神奈川県	-0.0024		-0.0101		-0.0264	**	0.0073		-0.0404	**	-0.0268	**
新潟県	-0.1366	***	-0.2731	***	-0.2506	***	-0.1207	***	-0.2948	***	-0.2236	***
富山県	-0.1749	***	-0.2371	***	-0.2643	***	-0.1584	***	-0.3052	***	-0.2878	***
石川県	-0.1817	***	-0.2165	***	-0.2353	***	-0.1611	***	-0.2504	***	-0.2426	***
福井県	-0.1829	***	-0.2352	***	-0.2073	***	-0.1688	***	-0.2801	***	-0.2219	***
山梨県	-0.2036	***	-0.1993	***	-0.1674	***	-0.1897	***	-0.2537	***	-0.1732	***
長野県	-0.1674	***	-0.2201	***	-0.1909	***	-0.1531	***	-0.2415	***	-0.1827	***
岐阜県	-0.1710	***	-0.1750	***	-0.1743	***	-0.1506	***	-0.2003	***	-0.1862	***
静岡県	-0.1328	***	-0.1160	***	-0.1227	***	-0.1187	***	-0.1654	***	-0.1513	***
愛知県	-0.0636	***	-0.0594	***	-0.0761	***	-0.0425	***	-0.0884	***	-0.0992	***
三重県	-0.1672	***	-0.1104	***	-0.1188	***	-0.1632	***	-0.1621	***	-0.1330	***
滋賀県	-0.1375	***	-0.1112	***	-0.1281	***	-0.1187	***	-0.1697	***	-0.1472	***
京都府	-0.0845	***	-0.1634	***	-0.1432	***	-0.0826	***	-0.1978	***	-0.1434	***
大阪府	-0.0320	**	-0.0858	***	-0.0967	***	-0.0304	**	-0.1201	***	-0.1060	***
兵庫県	-0.0574	***	-0.1133	***	-0.1210	***	-0.0522	***	-0.1408	***	-0.1359	***
奈良県	-0.1115	***	-0.1067	***	-0.1116	***	-0.1031	***	-0.1293	***	-0.1181	***
和歌山県	-0.1525	***	-0.2110	***	-0.1720	***	-0.1426	***	-0.2325	***	-0.1819	***
鳥取県	-0.1975	***	-0.3489	***	-0.3182	***	-0.1822	***	-0.4005	***	-0.3333	***
島根県	-0.1906	***	-0.3318	***	-0.2796	***	-0.1777	***	-0.3697	***	-0.2755	***
岡山県	-0.1571	***	-0.2158	***	-0.1877	***	-0.1454	***	-0.2832	***	-0.2108	***
広島県	-0.1304	***	-0.1836	***	-0.1824	***	-0.1261	***	-0.2306	***	-0.1887	***
山口県	-0.1504	***	-0.2181	***	-0.1946	***	-0.1429	***	-0.2391	***	-0.2299	***
徳島県	-0.1829	***	-0.3333	***	-0.2113	***	-0.1662	***	-0.3913	***	-0.2102	***
香川県	-0.1913	***	-0.2472	***	-0.2264	***	-0.1837	***	-0.2737	***	-0.2266	***
愛媛県	-0.2083	***	-0.2819	***	-0.2442	***	-0.1853	***	-0.3269	***	-0.2593	***
高知県	-0.2144	***	-0.3558	***	-0.2849	***	-0.1997	***	-0.3318	***	-0.2173	***
福岡県	-0.1197	***	-0.2113	***	-0.1862	***	-0.1048	***	-0.2416	***	-0.2058	***
佐賀県	-0.1866	***	-0.3265	***	-0.2642	***	-0.1712	***	-0.3285	***	-0.2800	***
長崎県	-0.1530	***	-0.3590	***	-0.2638	***	-0.1323	***	-0.3832	***	-0.2363	***
熊本県	-0.1882	***	-0.3149	***	-0.2353	***	-0.1730	***	-0.3383	***	-0.2164	***
大分県	-0.1603	***	-0.3049	***	-0.2589	***	-0.1421	***	-0.3449	***	-0.2919	***
宮崎県	-0.1658	***	-0.3435	***	-0.3261	***	-0.1506	***	-0.3496	***	-0.2800	***
鹿児島県	-0.1722	***	-0.3304	***	-0.2699	***	-0.1493	***	-0.3646	***	-0.2218	***
沖縄県	-0.2264	***	-0.4876	***	-0.3850	***	-0.2083	***	-0.4630	***	-0.3486	***

(注) 参照基準は東京都。都道府県以外の説明変数は、性別、学歴、年齢、勤続年数(及びその二乗)、職種(全職種での推計のみ)、労働時間(ダミー)。*、**、***は、それぞれ10%、5%、1%水準で統計的に有意。