

投稿：論文

女性の賃金上昇には同じ企業で働くことが重要なのか、
それとも同じ職種で働くことが重要なのか

佐藤 一磨*

抄 録

本稿の目的は、『消費生活に関するパネル調査』を用い、職種特殊的人的資本の蓄積が賃金の上昇に及ぼす影響を検証することである。GLSおよびAltonji and Shakotko (1987) の操作変数を用いたIV-GLSの分析の結果、次の2点が明らかになった。1点目は、職種経験年数を使用した場合、勤続年数の係数はいずれの場合も小さくなったため、同一企業の中で蓄積される人的資本の一部が職種特殊的人的資本となっていると考えられる。ただし、勤続年数の係数は依然として有意であったため、アメリカとは違って日本では企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の両方が賃金の上昇に寄与していると考えられる。企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の賃金に及ぼす影響の違いについても検証したが、企業特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果の方が大きかった。この結果は、日本の労働市場で働く女性の場合、同一企業で働き続けた方が同一職種で働き続けるよりも賃金が増加することを意味する。2点目は、GLSとIV-GLSで勤続年数の係数の違いについて注目した結果、ほとんどの場合、IV-GLSの係数の方がGLSの係数よりも小さかった。この結果は、企業とのマッチングが良好な女性雇用就業者ほど賃金に上方バイアスが発生していることを意味する。この結果から、女性雇用就業者の勤続年数の上昇による賃金増加の一部を企業と労働者のマッチングによって説明できると言える。

キーワード：職種特殊的人的資本、賃金、IV-GLS

社会保障研究 2017, vol. 2, no. 2・3, pp. 349-365.

I 問題意識

同じ職種で働き続けることは、賃金にどのような影響を及ぼすのか。これは職種経験の蓄積が労働市場でどのように評価されるのかを問うものであり、非常に興味深い疑問だと言える。この疑問に対して、海外、特にアメリカを中心に理論的フレームワークの整理や実証分析の蓄積が進められ

てきた。前者については、人的資本理論の中で職種経験の影響を検討している。人的資本理論では、労働者は就業を通じて企業特殊的人的資本や一般的人的資本を蓄積し、生産性を向上させ、その結果、賃金が増加すると考えている。近年では、人的資本をさらに細分化し、特定の産業のみでしか利用できない産業特殊的人的資本や特定の職種のみでしか利用できない職種特殊的人的資本が存在すると考えられ、それらが賃金にどのよう

* 拓殖大学政経学部 准教授

な影響を及ぼすのかが検証されている。海外の分析の結果、職種特殊的人的資本が企業特殊的人的資本や産業特殊的人的資本よりも賃金の上昇に大きな影響を及ぼすことが明らかになった (Parent 2000; Kambourov and Manovskii 2009)。これらの研究が示すように、賃金が上昇する背景には職種特殊的人的資本の蓄積が特に重要な可能性がある。

この点に関して国内ではまだ研究例も少なく、明らかになっていない点も多い。貴重な研究に岸 (1998) や勇上 (2001) があり、転職時の同一職種内での移動は職種間移動と比較して賃金低下が小さいことを明らかにした。また、戸田 (2010) や野崎 (2011) は職種経験の蓄積が賃金の上昇に寄与することを指摘している。これらの研究結果は、これまで国内の研究で注目されてこなかった職種特殊的人的資本の重要性を示唆するものだと言える。しかし、いずれの研究も職種経験年数と観察できない個人属性の相関によって発生するバイアスを十分にコントロールできていないといった課題が残っており、さらなる研究の蓄積が望まれる。

そこで、本稿では先行研究に残る課題を考慮したうえで、職種特殊的人的資本の蓄積が賃金の上昇に及ぼす影響を検証する¹⁾。この際、企業特殊的人的資本の蓄積を示す勤続年数も変数として用い、職種特殊的人的資本と企業特殊的人的資本のどちらが賃金の上昇に大きな影響を及ぼすのかを検証する。分析に使用するデータは1993年から2009年までの『消費生活に関するパネル調査 (以下、JPSC)』である。

本稿では女性のみを分析対象とする。これには2つの理由がある。1つ目は、男性よりも離転職が多い女性において、他企業でも有効活用できる職種特殊的人的資本の重要性を検証することに意義があるためである。わが国では出産・育児によっ

て離職する割合が高く、女性の育児と就業に関する大きな課題として認識されてきた。この課題に対処するためにも、育児休業等の両立支援策が進められてきたが、依然として出産・育児による離職割合は高い。ここで、もし再就職後に同一職種で働くことによって賃金の低下抑制、または賃金水準の維持、向上ができれば女性にとって経済的なメリットが大きい。この実態を検証することは、わが国の女性就業と育児の課題にたいする対応策を検討する一助になると考えられる。2つ目の理由は、データの制約である。JPSCでは調査対象者の女性に配偶者がいる場合、男性サンプルも使用できる。しかし、配偶者の男性では職種経験に関する質問が女性とは異なっているため、分析に使用できなかった。

先行研究と比較した際の本稿の特徴は次の2点である。1点目は、JPSCの各コーホートの初回調査の質問を用い、職種経験年数を作成している点である。職種経験年数が利用できるパネルデータは限られているため、この変数の利用は本稿の特徴の1つだと言える。2点目は、勤続年数、職種経験年数と観察できない個人属性や各マッチングの効果の相関によって発生するバイアスをAltonji and Shakotko (1987) やKambourov and Manovskii (2009) によって提示された操作変数を用いてコントロールしている点である²⁾。Altonji and Shakotko (1987) で指摘されているように、能力の高い労働者ほど解雇等によって失職する確率が低いため、勤続年数が長くなる。このように観察できない労働者の能力と勤続年数の間に正の相関が発生するため、推計結果にバイアスが生じることとなる。また、企業とマッチングの良い労働者ほど転職しにくい傾向がある場合、勤続年数と企業とのマッチングの間に正の相関が発生し、推計結果にバイアスをもたらす恐れがある。このようなマッチングによるバイアスは、職種との間でも

¹⁾ Parent (2000) は産業特殊的人的資本の重要性を指摘しているが、本稿では主に職種特殊的人的資本が賃金に及ぼす影響を分析する。この理由は、今回使用するデータでは質問票の構成上、産業経験年数を作成できないためである。産業経験の蓄積が賃金に及ぼす影響については今後の研究課題だと言える。

²⁾ 勤続年数と賃金の相関を考慮した研究にはTopel (1991) やAltonji and William (2005) もある。これらの研究に関するサーベイは戸田 (2008) を参照されたい。

発生する可能性がある。各経験年数が賃金に及ぼす影響を適切に検証するためには、これらのバイアスをコントロールすることが必要となる。本稿ではAltonji and Shakotko (1987) の操作変数を用い、これらのバイアスを除去している。

本稿には2つの研究意義がある。1つ目は国内の先行研究では十分に考慮されてこなかった推計上の課題に対処したうえで、職種特殊的人的資本の重要性を検証できる点である。2つ目はわが国の労働市場における人的資本理論とマッチング理論の妥当性を検証できる点である。もし企業とのマッチングのコントロール後に勤続年数の係数が有意でなくなった場合、人的資本理論よりもマッチング理論の方が賃金の上昇を説明できることになる。逆に企業とのマッチングのコントロール後も勤続年数の係数が有意であった場合、人的資本理論の方が賃金の上昇を説明できることになる。どちらの理論が妥当であるかによって、勤続年数とともに賃金が増加するメカニズムが大きく異なるため、その結果が注目される。

本稿の構成は次のとおりである。第2節では先行研究を概観し、本稿の位置づけを確認する。第3節では使用データについて述べ、第4節では推計手法を説明する。第5節では推計結果を説明し、第6節では本稿の結論を述べる。

II 先行研究

職種経験と賃金に関する海外の研究結果を整理すると、さまざまなバイアスをコントロールした後も、企業特殊的人的資本よりも産業特殊的人的資本や職種特殊的人的資本の蓄積の方が賃金の上昇に大きな影響を及ぼすことが明らかになっている。代表的な研究に Neal (1995), Parent (2000), Kambourov and Manovskii (2009) がある。Neal (1995) は失職前後の産業移動から産業特殊的人的資本の重要性を検証し、失職後に同一産業に再就職できた場合、勤続年数の係数が失職前と大きく変わらないことを明らかにした。これは同一企業で就業するよりも同一産業で就業することの方が賃金の上昇に重要であることを示してい

る。Parent (2000) は産業経験年数と賃金の関係を検証している。この論文の特徴は、Altonji and Shakotko (1987) の操作変数を用い、観察できない個人属性と企業とのマッチングによって発生するバイアスをコントロールしている点にある。分析の結果、勤続年数や労働市場における経験年数は賃金に影響を及ぼさないものの、産業経験年数は有意に賃金の上昇に寄与していることがわかった。この結果は、Neal (1995) と同様に産業特殊的人的資本の重要性を指摘している。Kambourov and Manovskii (2009) は勤続年数、労働市場における経験年数、産業経験年数、そして、職種経験年数と賃金の関係を検証している。Altonji and Shakotko (1987) の操作変数を用いた分析の結果、各経験年数の中でも職種経験年数が賃金の上昇に最も大きな影響を及ぼすことがわかった。この結果は、同一企業よりも同一職種で働き続けることが賃金の上昇に対して重要であることを意味する。この背景にはアメリカでは職種別労働市場が形成されており、職種特殊的人的資本が評価されやすいといった可能性があると考えられる。

次に国内の先行研究について見ていくと、職種特殊的人的資本の重要性を指摘する研究はあるものの、企業特殊的人的資本との相対的な重要性を検証した分析は少ない。代表的な研究に岸 (1998), 樋口 (2001), 勇上 (2001), 阿部 (2005), 戸田 (2010), 野崎 (2011) がある。岸 (1998) は同一職種内での転職だと賃金の低下がほかの場合よりも緩やかであることを指摘している。樋口 (2001) は転職後に同一職種で働き続けた方が職種転換した場合よりも賃金が増加することを明らかにした。勇上 (2001) は同一職種内での移動だと賃金の低下が低いことを示した。阿部 (2005) は転職後に産業移動するほど賃金が低下すること、そして、この傾向は中高年齢層ほど、勤続年数が長いほど強くなることを明らかにした。戸田 (2010) は、男女とも労働市場における経験年数を示す年齢の効果よりも、職種経験の効果の方が大きいことを示した。これは、わが国の労働市場において職種特殊的人的資本の蓄積が特に重要であることを示唆する結果となっている。また、野崎

(2011)は、転職後であっても職種経験年数が賃金に正の効果をもたらすことを明らかにした。

以上の先行研究から、海外のみならず、国内でも職種特殊的人的資本の重要性が指摘されている。しかし、国内の研究には2つの課題が残っている。1つ目は、多くの分析ではクロスセクションデータを用いているため、観察できない個人属性を考慮できていない恐れがある。2つ目は、職種とのマッチングによって発生するバイアスを適切にコントロールできていない恐れがある。本稿ではこれらの課題を考慮した上で職種経験年数と賃金の関係を検証する。

Ⅲ データ

使用データはJPSCである。JPSCは第1回目の1993年時点における24歳～34歳の若年女性1500名を調査対象としており、毎年調査を実施している。本稿で利用できるのは第17回目調査の2009年までである。以下では1993年から2009年までのデータをJPSC1993-JPSC2009と呼ぶ。なお、JPSC1997、JPSC2003およびJPSC2008で新規調査サンプルが追加されており、分析では2009年までのすべてのデータを使用する。

分析対象は50歳以下の雇用就業についていた女性である³⁾。自営業・家族従業者の女性は雇用従業者とは賃金決定メカニズムが異なると考えられるため、分析対象から除外した。なお、分析対象サンプルの平均年齢は約32歳となっており、若年女性の割合が高い⁴⁾。

Ⅳ 推計方法

職種経験が賃金に及ぼす影響を分析する際、職種と労働者のマッチングによって、単純な回帰分析では適切にその効果を検証できないことが指摘されている (Kambourov and Manovskii 2009)。こ

の点に対処するために、Kambourov and Manovskii (2009)はAltonji and Shakotko (1987)の操作変数法を使用しており、本稿でも同じ推計方法を使用する。推計式は次のとおりである。

$$\ln w_{ijt} = \alpha_0 T_{ijt} + \alpha_1 T_{ijt}^2 + \alpha_2 E_{it} + \alpha_3 E_{it}^2 + \alpha_4 OT_{iot} + \alpha_5 OT_{iot}^2 + X'_{it}\lambda + \mu_i + \nu_{ij} + \theta_{io} + \varepsilon_{ijt} \quad (1)$$

ただし、 i は労働者、 j は仕事、 o は職種、 t は時点を示す。 $\ln w_{ijt}$ は消費者物価指数によって実質化した時間当たり賃金率の対数値、 T_{ijt} は仕事 j の勤続年数、 E_{it} は労働者 i の労働市場における総経験年数、 OT_{iot} は職種 o における職種経験年数を示す。 X_{it} は個人属性を示し、学歴ダミー、雇用形態ダミー、業種ダミー、職種ダミー、企業規模ダミー、有配偶ダミー、子どもの数ダミー、年次ダミーを含んでいる。 μ_i は観察できない個人特有の効果、 ν_{ij} は仕事 j とのマッチング効果、 θ_{io} は職種 o とのマッチング効果、そして ε_{ijt} は誤差項を示す。

(1)において、各種経験年数が観察できない個人特有の効果や各種マッチング効果と相関を持つてしまう可能性があり、その場合、推計結果にバイアスが生じる。この点に対処するために、Altonji and Shakotko (1987)の操作変数を使用する。具体的には勤続年数の場合、個人 i の仕事 j の勤続年数の平均値と実際の勤続年数との差分を作成し、その変数を操作変数として使用する。つまり、 $\overline{T_{ij}}$ を仕事 j における勤続年数の平均値とした場合、 $\widehat{T_{ijt}} = T_{ijt} - \overline{T_{ij}}$ が操作変数となる。職種経験年数の場合、 $\widehat{OT_{iot}} = OT_{iot} - \overline{OT_{io}}$ が操作変数となる。ただし、 $\overline{OT_{io}}$ は職種 o の職種経験年数の平均値である。

これらの操作変数を使用する最大の利点は、 $\widehat{T_{ijt}}$ 、 $\widehat{OT_{iot}}$ のいずれの変数もサンプル期間中の合計値が0となるため、観察できない個人特有

³⁾ JPSCでは2009年時点で50歳が最も年齢の高い女性サンプルとなっている。

⁴⁾ 若年層の割合が高くなる理由は、新規追加コーホートのサンプルが若年中心となっているためである。JPSC1997では24-27歳を、JPSC2003では24-29歳を、そして、JPSC2008では24-28歳を新規サンプルとして追加したため、平均年齢が低くなったと考えられる。

の効果や各種マッチング効果と相関をもたない点にある。この点から $\widehat{T_{it}}$, $\widehat{OT_{it}}$ は操作変数として適切であり、バイアスをコントロールした上で職種経験年数が賃金に及ぼす影響を検証できる。なお、今回は Altonji and Shakotko (1987), Parent (2000) および Kambourov and Manovskii (2009) を参考に GLS (Generalized Least Squares) および IV-GLS (Instrumental Variables-Generalized Least Squares) を推計方法として使用する⁵⁾。

今回使用する説明変数のうち、本稿で最も注目するのは、職種経験年数である。この変数は職種特殊的人的資本の蓄積度合いを示す変数であり、JPSCの各コーホートの初回調査の質問の「あなたは、現在の職種を、いつから続けていますか。」から変数を作成している⁶⁾。同一職種で働き続けた場合に職種経験が1年ずつ増加し、異なった職種へ転換した場合に0となる^{7), 8)}。なお、転職後も同一職種で働き続けた場合、職種経験年数が1年増加するように変数を作成している⁹⁾。この職種経験年数を作成する際、注意しなければならないのは、再就職時における職種経験年数の計算方法である。JPSCの調査対象は若年女性が中心であるため、結婚、出産等で離職する割合が高い。このため、再就職時に職種経験年数をどのように計算

するのかを検討する必要がある。今回は、再就職後に離職前と同一職種で働いた場合、離職前の経験年数をそのまま活用できるという方法をとっている。この方法をとった理由は、職種特殊的人的資本が異なった企業でも同じ職種であれば有効活用できると考えられるためである¹⁰⁾。

今回の分析では、(1)をGLSとIV-GLSで推計するが、この(1)のままでは勤続年数と職種経験年数の賃金に及ぼす影響の相対的な大きさの違いが明確にはわからない。そこで、(1)の推計結果から得られた係数を用い、勤続年数や職種経験年数の蓄積によって賃金がどの程度上昇するのかを簡単にシミュレーションする。推計に使用した変数の基本統計量は、表1に掲載してある。

⁵⁾ Altonji and Shakotko (1987) や Kambourov and Manovskii (2009) で指摘されるように、誤差項に μ_i が存在する場合、系列相関が発生する可能性があるため、OLSの推計値の有効性が損なわれる。これに対処するためにも、Parent (2000) と同じく、誤差項の μ_i を明示的に考慮したGLSを使用する。

⁶⁾ 今回使用する職種経験年数に関する質問の場合、現時点よりも前の職種経験を把握できないという限界がある。この点を補う質問項目はなく、今後のデータの蓄積が望まれる。

⁷⁾ ここでの職種とはJPSCの「あなたの現在の職業は何ですか。主たるお仕事の内容を具体的にご記入の上、○をつけて下さい。」の質問から変数を作成している。雇用就業者における回答の選択肢には「管理職（会社・団体の部長以上、官公庁の課長以上など）」、「専門職（病院勤務医師、研究員、大学助手以上、裁判官など）」、「技術職（技術者、プログラマー、看護師、栄養士など）」、「教員（小・中・高校、専修学校、各種学校、幼稚園、保育園など）」、「事務職（一般事務、営業社員、銀行員など）」、「技能・作業職（工具、警察官、電話交換手、データ入力作業員、運転士、配達員、職人など）」、「販売サービス職（店員、外交員、理・美容師、調理人、ウエイトレス、ホームヘルパーなど）」がある。

⁸⁾ サンプルをプールした際の職種構成比は、管理職（0.25%）、専門職（0.82%）、技術職（14.52%）、教員（8.79%）、事務職（42%）、技能・作業職（12.29%）、販売サービス職（21.32%）となっている。

⁹⁾ ここでの転職とは失業期間がない場合を指している。

¹⁰⁾ 再就職後の職種経験年数をどのように計算するのかは、職種特殊的人的資本が離職期間中にどの程度減耗するのかといった点と関連がある。もし離職期間中に職種特殊的人的資本が急速に減耗する場合、離職後に職種経験年数がリセットされることになる。この場合、職種経験年数が賃金にどのような影響を及ぼすのかを確認するために、離職後に職種経験年数が0となり、再就職後に同一職種で働いても1年目として計算する方法でも推計した。得られた職種経験年数の推計結果を見ると、若干有意水準が落ちる場合はあるが、ほぼ同じ傾向を示していた。また、勤続年数との関係でも違いが見られなかった。

表1 基本統計量

変数	平均値	標準偏差
時間当たり賃金率の対数値	6.982	0.383
勤続年数	7.489	5.846
勤続年数の2乗/100	0.903	1.297
総経験年数	11.634	5.883
総経験年数の2乗/100	1.700	1.653
職種経験年数	6.951	5.716
職種経験年数の2乗/100	0.810	1.245
学歴ダミー：中高卒	0.367	0.482
学歴ダミー：専門・短大卒	0.425	0.494
学歴ダミー：大卒	0.208	0.406
雇用形態ダミー：正規雇用	0.649	0.477
雇用形態ダミー：非正規雇用	0.351	0.477
業種ダミー：農業・漁業・鉱業	0.008	0.088
業種ダミー：建設業	0.042	0.201
業種ダミー：製造業	0.160	0.366
業種ダミー：卸売・小売業	0.200	0.400
業種ダミー：金融・保険・不動産業	0.087	0.282
業種ダミー：電気・ガス・水道・熱供給業	0.041	0.199
業種ダミー：サービス業	0.332	0.471
業種ダミー：公務	0.129	0.335
職種ダミー：管理職	0.003	0.050
職種ダミー：専門職	0.008	0.090
職種ダミー：技術職	0.145	0.352
職種ダミー：教員	0.088	0.283
職種ダミー：事務職	0.420	0.494
職種ダミー：技能・作業職	0.123	0.328
職種ダミー：販売サービス職	0.213	0.410
企業規模ダミー：100人以下	0.427	0.495
企業規模ダミー：100-999人	0.271	0.445
企業規模ダミー：1000人以上	0.170	0.375
企業規模ダミー：官公庁	0.132	0.339
有配偶ダミー	0.480	0.500
子どもの数ダミー：1人	0.127	0.333
子どもの数ダミー：2人	0.209	0.407
子どもの数ダミー：3人以上	0.075	0.264
サンプルサイズ	11533	

注1：分析対象は50歳以下の雇用就業についていた女性である。

出所：JPSC1993-JPSC2009を用い、筆者算出。

V 推計結果

1 勤続年数、労働市場における総経験年数、職種経験年数が賃金に及ぼす影響

表2はGLSとIV-GLSによる推計結果を示している。(A1)と(A2)は職種経験年数とその2乗項を使用していない場合であり、(A3)と(A4)はそれらの変数を使用した場合の推計結果である。まず、勤続年数の結果を見ると、(A1)から(A4)のいずれの場合もIV-GLSの係数の方がGLSの係数よりも小さくなっていた。この結果は、企業とのマッチングが良い女性ほど勤続年数の賃金に及ぼす影響が高く、マッチングによる上方バイアスが存在する可能性があることを示唆する。ただし、IV-GLSの推計でも勤続年数の係数は依然として有意であるため、マッチング仮説は部分的に女性の賃金上昇を説明できるに留まると考えられる。

次に労働市場における総経験年数を見ると、1次項は正に有意、2乗項は負に有意となっていた。この結果は、労働市場である程度の経験を積んでいくと賃金の伸びが逓減することを意味する。

次に職種経験年数を見ると、(A3)、(A4)の2乗項ともに負の係数を示していたため、職種経験が蓄積されると賃金に及ぼす影響が逓減する傾向にあると言える。また、係数の大きさに注目すると、IV-GLSの方がGLSよりも係数の絶対値が若干大きくなっていた。この結果は、職種とのマッチングが職種経験年数に対して下方バイアスを発生させる可能性があることを示唆する。この背景にはさまざまな理由が考えられるが、その1つとして、特定の職種の場合、賃金が低いものにも関わらず、ほかの職種へ転換することが難しいといった可能性が考えられる¹¹⁾。

次にこの職種経験年数を入れた場合の勤続年数の係数の変化に注目すると、(A3)、(A4)のいずれの場合も係数が小さくなっていた。この結果

¹¹⁾ JPSCでは、技能・作業職や販売サービス職の平均賃金率は900円台であり、ほかの職種よりも低いが、同一職種での継続就業率が80%以上と高い水準となっていた。これらの職種で働く労働者のうちで職種とのマッチングが高い場合、転職しても結局同一職種で働いてしまい、賃金水準が低くなるといった下方バイアスが発生している可能性が考えられる。

表2 勤続年数, 労働市場における総経年数, 職種経年数が賃金に及ぼす影響

被説明変数: 対数時間当たり賃金率		(A1)	(A2)	(A3)	(A4)
説明変数					
勤続年数		0.012*** (0.001)	0.009*** (0.002)	0.010*** (0.002)	0.006*** (0.002)
勤続年数の2乗/100		-0.005 (0.007)	0.008 (0.008)	-0.001 (0.008)	0.013 (0.009)
労働市場における総経年数		0.024*** (0.002)	0.026*** (0.002)	0.021*** (0.002)	0.025*** (0.003)
労働市場における総経年数の2乗/100		-0.052*** (0.007)	-0.058*** (0.007)	-0.047*** (0.007)	-0.051*** (0.008)
職種経年数				0.006*** (0.002)	0.008*** (0.002)
職種経年数の2乗/100				-0.013* (0.008)	-0.020** (0.009)
学歴ダミー ref:中高卒	短大・高専卒	0.101*** (0.013)	0.102*** (0.014)	0.096*** (0.013)	0.115*** (0.023)
	大卒・大学院卒	0.250*** (0.017)	0.251*** (0.017)	0.245*** (0.017)	0.284*** (0.028)
雇用形態ダミー ref:非正規雇用	正規雇用	0.125*** (0.007)	0.126*** (0.007)	0.122*** (0.007)	0.108*** (0.007)
	業種ダミー ref:製造業				
	農林業・漁業・水産業・鉱業	-0.012 (0.032)	-0.011 (0.032)	-0.010 (0.032)	-0.005 (0.031)
	建設業	0.044** (0.018)	0.045** (0.018)	0.047** (0.018)	0.049*** (0.019)
	卸売・小売業	-0.014 (0.012)	-0.014 (0.012)	-0.015 (0.012)	-0.021* (0.013)
	金融・保険・不動産業	0.071*** (0.016)	0.071*** (0.016)	0.072*** (0.016)	0.070*** (0.017)
	電気・ガス・水道・熱供給業	0.060*** (0.018)	0.059*** (0.018)	0.064*** (0.018)	0.056*** (0.018)
	サービス業	0.013 (0.011)	0.013 (0.011)	0.015 (0.011)	0.006 (0.012)
	公務	0.029 (0.035)	0.029 (0.035)	0.030 (0.035)	0.018 (0.034)
職種ダミー ref:事務職	管理職	0.065 (0.052)	0.059 (0.052)	0.086* (0.052)	0.033 (0.051)
	専門職	0.072** (0.033)	0.071** (0.033)	0.076** (0.033)	0.053 (0.033)
	技術職	0.101*** (0.013)	0.101*** (0.013)	0.101*** (0.013)	0.082*** (0.014)
	教員	0.036** (0.018)	0.038** (0.019)	0.032* (0.018)	0.038* (0.022)
	技能作業職	-0.080*** (0.011)	-0.080*** (0.011)	-0.076*** (0.011)	-0.059*** (0.011)
	販売サービス職	-0.046*** (0.010)	-0.046*** (0.010)	-0.043*** (0.010)	-0.019* (0.010)
企業規模ダミー ref:99人以下	100-999人	0.042*** (0.007)	0.042*** (0.007)	0.042*** (0.007)	0.028*** (0.008)
	1000人以上	0.065*** (0.010)	0.063*** (0.010)	0.065*** (0.010)	0.036*** (0.010)
	官公庁	0.028 (0.033)	0.026 (0.033)	0.027 (0.033)	-0.002 (0.032)
有配偶ダミー		-0.010 (0.008)	-0.010 (0.008)	-0.009 (0.008)	-0.016* (0.008)
子どもの数ダミー:1人		-0.038*** (0.011)	-0.039*** (0.011)	-0.038*** (0.011)	-0.036*** (0.012)
子どもの数ダミー:2人		-0.050*** (0.012)	-0.052*** (0.012)	-0.049*** (0.012)	-0.039*** (0.013)
子どもの数ダミー:3人以上		-0.054*** (0.018)	-0.057*** (0.018)	-0.052*** (0.018)	-0.023 (0.020)
年次ダミー 定数項		Yes 6.465*** (0.020)	Yes 6.472*** (0.021)	Yes 6.473*** (0.020)	Yes 6.488*** (0.025)
推計手法		GLS	IV-GLS	GLS	IV-GLS
修正済み決定係数:within		0.132	0.132	0.132	0.137
修正済み決定係数:between		0.376	0.374	0.380	0.345
修正済み決定係数:overall		0.384	0.383	0.386	0.360
サンプルサイズ		11533	11533	11533	11533

注1: ***, **, *はそれぞれ推定された係数が1%, 5%, 10%水準で有意であるのかを示す。

注2: () 内の値は標準誤差を示す。

注3: 操作変数の数と内生変数の数は等しいため, 適度識別となっている。

注4: JPSC1993-JPSC2009から筆者推計。

は、同一企業で勤務する中で蓄積される人的資本の一部が職種特殊的人的資本となっており、その点を考慮すると、勤続年数が賃金に及ぼす影響が低下することを意味する。ただし、勤続年数の係数は依然として有意であるため、アメリカとは違い、日本では企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の両方が賃金の上昇に寄与していると考えられる。

以上の推計結果をまとめると、次の3点が明らかになった。1点目は、勤続年数の場合、IV-GLSの係数の方がGLSの係数よりも小さくなっていた。この結果は、企業とのマッチングが良い女性ほど賃金が高いことを意味し、女性ではマッチング仮説が部分的に当てはまる可能性があることを示唆する。男性についてマッチング仮説の妥当性を検証したOhkusa (1995) や戸田 (2008) は、日本の労働市場ではマッチングによる賃金上昇効果がないことを指摘しているため、男女間において賃金と勤続年数の関係が若干異なっている可能性がある。なお、Ohkusa (1995) は、企業特殊的人的資本の重要性が低い企業ほどマッチング仮説がより当てはまる可能性を指摘している。この点に関して、女性は結婚、出産によって離職しやすく、男性よりも企業特殊的人的資本を蓄積しない傾向があるため、女性の場合だとマッチング仮説が当てはまりやすいとも解釈できる。2点目は、労働市場における総経験年数の場合、いずれの場合も1次項は正に有意、2乗項は負に有意になっていた。3点目は、職種経験年数の場合、2乗項が負の係数を示していたため、職種経験が蓄積されると賃金に及ぼす影響が逡減する傾向にあった。また、職種経験年数と勤続年数を同時に使用すると、勤続年数の係数が小さくなるため、同一企業の中で蓄積される人的資本の一部が職種特殊的人的資本となっていると考えられる^{12) 13)}。

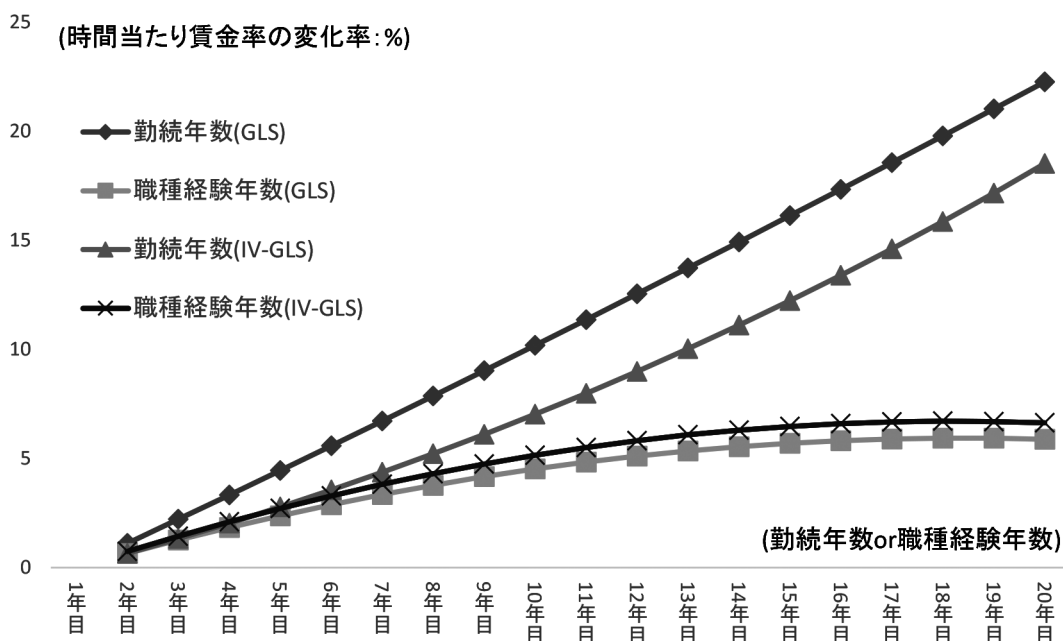
以上の推計結果から、職種経験の蓄積が賃金の上昇に有意な影響を及ぼすことが明らかになったが、勤続年数の蓄積とどちらが賃金の上昇に大きな影響を及ぼすのかといった点は明らかになっていない。そこで、表2の勤続年数と職種経験年数の係数を用い、簡単なシミュレーションを行う。具体的には勤続年数や職種経験年数の増加によって、時間当たり対数賃金率がどの程度上昇するかを逐次計算し、その結果を図に示した。計算方法については、まず、勤続年数または職種経験年数を1から20まで増加させた値に表2の係数を掛け合わせた値を算出する。次に労働市場における総経験年数、学歴ダミー、正規雇用ダミー、業種ダミー、職種ダミー、企業規模ダミー、結婚ダミー、子どもの数ダミー、年次ダミーの各係数とそれぞれの変数の平均値を掛け合わせた値を算出し、その値と勤続年数または職種経験年数の計算結果の和を図に記載した。

計算結果は図1に掲載してある。なお、図1の縦軸は1年目の値を基準とした場合の賃金変化率であり、横軸は勤続年数または職種経験年数である。図1のシミュレーション結果を見ると、GLSの推計結果を用いた場合、2年目以降から勤続年数の賃金に及ぼす影響の方が職種経験年数よりも大きかった。この結果は、企業特殊的人的資本を蓄積した方が職種特殊的人的資本を蓄積するよりも賃金の上昇につながることを意味する。次にIV-GLSの結果を見ると、5年目以降から勤続年数の賃金に及ぼす影響の方が職種経験年数よりも大きかった。この結果も企業特殊的人的資本の蓄積の方がより賃金上昇につながることを意味している。なお、IV-GLSの場合、勤続年数の係数が小さくなったことを受け、職種経験年数との差が縮小したと考えられる。

これらの結果から、わが国の労働市場では多く

¹²⁾ 個人属性を使用せず、各経験年数のみを用いた推計も行ったが、今回得られた推計結果とほぼ同じ傾向を示していた。

¹³⁾ 表2の結果は、雇用就業者全体を対象としていたが、雇用形態の違いによって推計結果が異なる可能性がある。特に正規雇用就業者の場合、非正規雇用者よりも人的資本が蓄積されている可能性がある。そこで、正規雇用就業者のみにサンプルを限定した場合の推計も行った。各経験年数の推計結果を見ると、表2とほぼ同じ傾向を示していた。



注1：表2の（A3）と（A4）の推計結果を用いて算出。

図1 勤続年数と職種経験年数の蓄積が賃金に及ぼす影響のシミュレーション

の場合において、同一企業で働き続けた方が同一職種で働き続けるよりも賃金の上昇が大きいと言える。この結果はアメリカのデータを用いた Kambourov and Manovskii (2009) 等の分析結果とは異なったものになっている。この背景には、わが国では企業特殊的人的資本の方が職種特殊的人的資本よりも重視される傾向があるためではないかと考えられる。このように企業特殊的人的資本が重視される労働市場の場合、転職すると賃金が低下する傾向があるため、雇用の流動化が進みにくい。特に女性の場合、出産後に離職し、その後再就職しても、企業特殊的人的資本が重視される労働市場では生産性が低下するため、賃金も低くなる。この点はわが国において女性人材の活用が進まない原因の1つだと考えられ、今後、政策等による改善が望まれる。

2 追加検討事項①：職種別の分析

これまでの分析結果から、職種特殊的人的資本の蓄積は賃金上昇の重要な要因の1つだと考えら

れる。この職種特殊的人的資本の蓄積が賃金に及ぼす影響は、その職種によって異なる可能性が高い。技術職等の専門的な知識がより求められる職種であるほど、賃金に及ぼす影響は大きいと考えられるため、職種別にその影響を見る方が望ましい。そこで、本節では分析対象サンプルを専門職系（管理職、専門職、技術職、教員）と事務職系（事務職、技能・作業職、販売サービス職）に分割し、それぞれの職種経験が賃金に及ぼす影響を検証する。なお、職種経験が賃金に及ぼす影響を解釈しやすくするために、推計結果を用いたシミュレーションも行う。分析対象は雇用就業者全体である。

職種別の分析結果は表3に掲載してある。まず、職種経験年数を見ると、専門職系、事務職系ともいずれの推計手法でも2次項が有意に負の値を示し、1次項が有意に正の値を示していた。この結果は、職種経験が蓄積されると賃金に及ぼす影響が逡減することを意味する。また、勤続年数について見ると、専門職系では1次項が有意に正と

表3 職種別の職種経験年数が賃金に及ぼす影響

被説明変数：対数時間当たり賃金率		専門職系		事務職系	
説明変数		(B1)	(B2)	(B3)	(B4)
勤続年数		0.019*** (0.003)	0.018*** (0.004)	0.008*** (0.002)	0.001 (0.002)
勤続年数の2乗/100		-0.019 (0.016)	-0.021 (0.018)	0.002 (0.009)	0.025** (0.010)
労働市場における総経験年数		0.008 (0.005)	0.005 (0.006)	0.023*** (0.003)	0.031*** (0.004)
労働市場における総経験年数の2乗/100		0.017 (0.018)	0.020 (0.019)	-0.058*** (0.008)	-0.065*** (0.008)
職種経験年数		0.008** (0.004)	0.014*** (0.005)	0.007*** (0.002)	0.010*** (0.003)
職種経験年数の2乗/100		-0.028* (0.016)	-0.032* (0.018)	-0.024** (0.009)	-0.038*** (0.011)
学歴ダミー ref:中高卒	短大・高専卒	0.155*** (0.044)	0.124 (0.077)	0.065*** (0.014)	0.093** (0.037)
	大卒・大学院卒	0.328*** (0.047)	0.310*** (0.083)	0.204*** (0.019)	0.273*** (0.046)
雇用形態ダミー ref：非正規雇用	正規雇用	0.064*** (0.016)	0.065*** (0.016)	0.136*** (0.008)	0.111*** (0.008)
	農林業・漁業・水産業・鉱業			-0.004 (0.032)	0.004 (0.031)
業種ダミー ref：製造業	建設業	-0.081 (0.066)	-0.172** (0.085)	0.063*** (0.019)	0.072*** (0.020)
	卸売・小売業	-0.025 (0.061)	0.020 (0.068)	-0.011 (0.013)	-0.021 (0.013)
	金融・保険・不動産業	0.055 (0.079)	0.066 (0.091)	0.076*** (0.016)	0.076*** (0.018)
	電気・ガス・水道・熱供給業	0.019 (0.069)	-0.020 (0.086)	0.068*** (0.018)	0.056*** (0.019)
	サービス業	-0.024 (0.036)	-0.022 (0.043)	0.020 (0.012)	0.008 (0.013)
	公務	0.017 (0.065)	0.016 (0.067)	0.001 (0.042)	-0.010 (0.040)
職種ダミー ref：(B1), (B2) では教員 ref：(B3), (B4) では事務職	管理職	0.230** (0.090)	0.179 (0.153)		
	専門職	0.057 (0.038)	0.017 (0.045)		
	技術職	0.086*** (0.024)	0.037 (0.034)		
	技能・作業職			-0.090*** (0.011)	-0.067*** (0.012)
	販売サービス職			-0.053*** (0.010)	-0.017 (0.011)
企業規模ダミー ref：99人以下	100-999人	0.022 (0.017)	0.008 (0.017)	0.047*** (0.008)	0.030*** (0.008)
	1000人以上	0.060** (0.028)	0.037 (0.030)	0.066*** (0.011)	0.027** (0.011)
	官公庁	0.003 (0.054)	-0.030 (0.052)	0.027 (0.041)	-0.014 (0.039)
有配偶ダミー		-0.001 (0.017)	-0.009 (0.017)	-0.012 (0.009)	-0.016 (0.010)
子どもの数ダミー：1人		0.036* (0.021)	0.044** (0.021)	-0.066*** (0.013)	-0.060*** (0.014)
子どもの数ダミー：2人		-0.000 (0.022)	0.011 (0.023)	-0.076*** (0.014)	-0.057*** (0.016)
子どもの数ダミー：3人以上		-0.020 (0.033)	-0.003 (0.034)	-0.077*** (0.021)	-0.011 (0.025)
年次ダミー		Yes	Yes	Yes	Yes
定数項		6.502*** (0.060)	6.574*** (0.087)	6.487*** (0.023)	6.494*** (0.033)
推計手法		GLS	IV-GLS	GLS	IV-GLS
修正済み決定係数:within		0.232	0.232	0.118	0.123
修正済み決定係数:between		0.259	0.231	0.351	0.282
修正済み決定係数:overall		0.314	0.290	0.351	0.298
サンプルサイズ		2813	2813	8720	8720

注1：***, **, *はそれぞれ推定された係数が1%, 5%, 10%水準で有意であるのかを示す。

注2：() 内の値は標準誤差を示す。

注3：操作変数の数と内生変数の数は等しいため、適度識別となっている。

注4：分析対象は正規雇用、もしくは非正規雇用で働く女性である。

注5：JPSC1993-JPSC2009から筆者推計。

っており、IV-GLSの方がGLSよりも小さくなっていた。これに対して事務職系の場合、GLSでは1次項が有意に正となっていたが、IV-GLSでは2次項のみが有意な値を示していた。

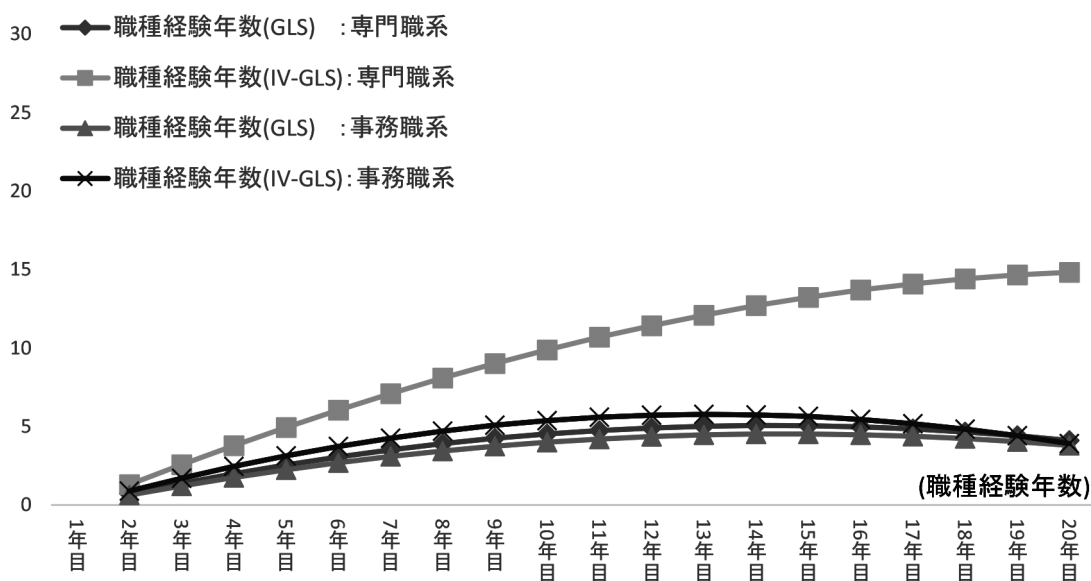
この表3の推計結果をもとに算出したシミュレーション結果は図2と図3に掲載してある。図2は専門職系と事務職系の職種経験年数別の賃金プロフィールを示し、図3は専門職系と事務職系の勤続年数別の賃金プロフィールを示している。なお、いずれの図も縦軸は1年目の値を基準とした場合の賃金変化率である。まず、図2を見ると、専門職系と事務職系で賃金プロフィールに違いがあった。専門職系の方が事務職系よりも賃金上昇幅が高く、この傾向はIV-GLSで特に顕著であった¹⁴⁾。この結果は、専門的な知識や技能が求められる職種ほど、職種特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果が大いことを意味する。

次に図3を見ると、図2と同じく専門職系の方が事務職系よりも賃金上昇幅が高い傾向にあった。

この結果は、専門的な知識や技能が求められる職種ほど、企業特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果も大きいことを意味する。次に、図2と図3の職種経験年数と勤続年数の賃金プロフィールの推移を比較すると、専門職系では勤続年数の蓄積による賃金上昇効果の方が職種経験の蓄積よりも高い傾向にあった。この結果は、専門的な知識や技能が求められる専門職であっても、同一企業で勤務した際に蓄積される企業特殊的人的資本の方が賃金上昇に及ぼす影響が大いことを意味している。

また、事務職系の結果を比較すると、初めの方では職種経験年数の方の賃金上昇効果が大いだが、後年になるほど勤続年数の蓄積による影響が大きくなっていた。この結果は、事務職系では職種特殊的人的資本と企業特殊的人的資本の蓄積による差が専門職ほど大きくないことを意味している。ただし、後年になるほど事務職系でも企業特殊的人的資本の蓄積による効果が大きくなってい

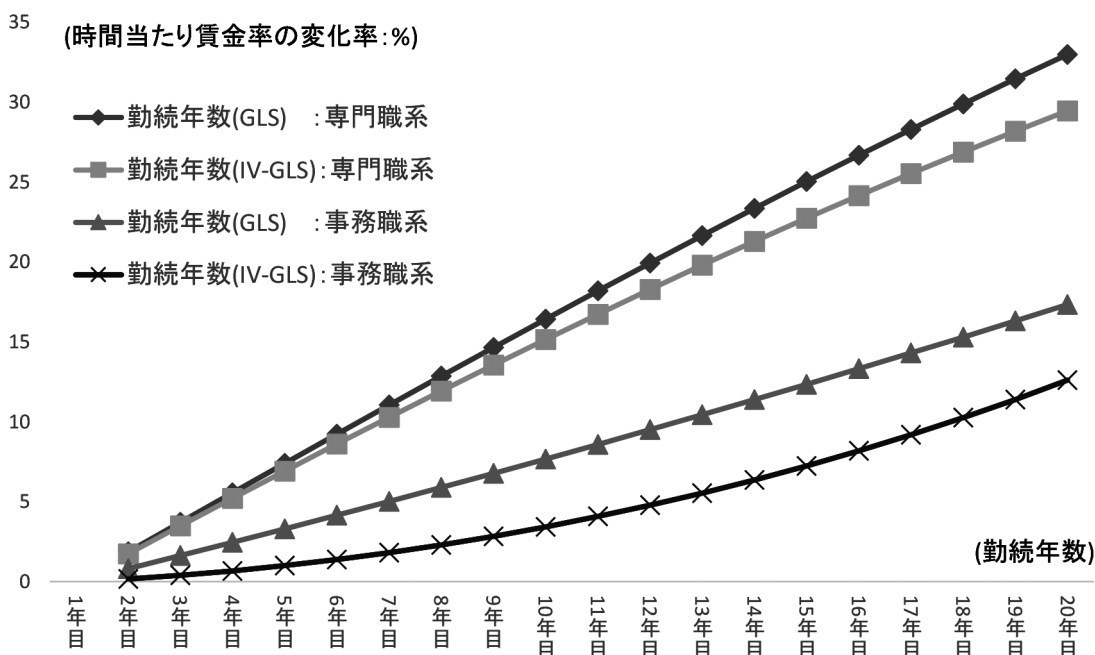
35 (時間当たり賃金率の変化率:%)



注1: 表3の(B1)から(B4)の推計結果を用いて算出。

図2 シミュレーション(職種経験年数別)

¹⁴⁾ このシミュレーション結果は、専門職から管理職を除外しても変化は見られなかった。



注1：表3の（B1）から（B4）の推計結果を用いて算出。

図3 シミュレーション（勤続年数別）

ると言える。

以上の分析結果をまとめると、事務職系よりも専門職系の職種特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果が大きかった。また、事務職系も専門職系も長期的には職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が賃金を上昇させる傾向にあった。

3 追加検討事項②：出産前後の職種変化とその決定要因

これまでの分析の結果、職種経験の蓄積は、勤続年数の蓄積よりも効果は小さいものの、賃金の上昇に寄与することがわかった。女性の場合、出産によって離職することが多いが、これが職種経験の蓄積の阻害要因となっているのだろうか。出産後に再就職する女性のうち、離職前と同じ職種に就く場合もあれば、別な職種に就く場合もある。同一職種で再就職することで賃金水準が高く

なり、経済的なメリットも大きいと予想されるものの¹⁵⁾、出産後の子育て等によって同一職種に就けない場合もある。また、中には出産後も同一職種に就くことができる場合もあり、その背景にはどのような要因が存在しているのか注目される。これらの実態を検証することは、分析例の少ない女性の育児と職種経験の蓄積の関係を明らかにすることにつながるため、その意義は大きい。そこで、本節では女性の出産前後の職種変化とその決定要因を分析する。

表4は出産またはそのほかの理由で離職した場合の離職前と再就職後の職種の関係を示している。表4から、いずれの理由で離職しても、同一職種で再就職する割合が高い傾向にあることがわかる。この結果から、育児によって離職したとしても、同一職種への再就職が阻害されているわけではないと考えられる。また、出産以外の理由で離職した場合、最も同じ職種に就く割合が高かった

¹⁵⁾ 育児によって離職した女性を対象に再就職後の職種と賃金の関係を分析した結果、離職前と同じ職種で再就職できた場合、賃金水準が有意に高まる傾向にあった。

表4 離職理由別、離職前と再就職後の職種の関係

(A) 出産を理由に離職 (%)							
離職前の職種	再就職後の職種						合計
	専門職	技術職	教員	事務職	技能・作業職	販売サービス職	
技術職	7.49	60.35	0.00	0.00	17.18	14.98	100
教員	0.00	0.00	74.74	17.89	0.00	7.37	100
事務職	0.00	0.00	1.56	45.88	14.48	38.08	100
技能・作業職	0.00	0.00	0.00	27.43	41.71	30.86	100
販売サービス職	0.00	0.00	0.00	11.61	15.36	73.03	100
合計	1.15	9.26	5.27	22.50	17.50	44.32	100
(B) 出産以外の理由で離職 (%)							
離職前の職種	再就職後の職種						合計
	専門職	技術職	教員	事務職	技能・作業職	販売サービス職	
専門職	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
技術職	0.00	76.10	0.00	4.78	1.99	17.13	100
教員	0.00	0.00	55.75	11.50	15.04	17.70	100
事務職	0.00	0.60	3.51	62.84	13.61	19.43	100
技能・作業職	0.00	3.59	2.74	13.50	52.53	27.64	100
販売サービス職	0.88	1.48	0.47	15.89	12.59	68.69	100
合計	0.37	6.98	3.54	30.27	17.64	41.19	100

注1：分析対象は離職前に雇用就業についていた女性である。

注2：JPSC1993-JPSC2009から筆者作成。

のは技術職であり、出産を理由に離職した場合では教員の値が最も高かった。技術職、教員とも専門的な知識や経験が重視される職種であり、再就職する際もその技能が評価されると考えられる。

次の表5は、出産を理由に離職した女性の同一職種への再就職に関するLogitモデルの推計結果を示している。なお、被説明変数には同一職種で再就職した場合を1、同一職種以外で再就職した場合を0としたダミー変数を使用した。説明変数には学歴ダミー、年齢、子どもの数、離職年数、離職前に正規雇用ダミー、離職前の職種ダミー、市郡規模ダミー、年次ダミーを使用した。なお、表中の値は限界効果を示している。

(C1) の分析結果から、年齢が高いほど、子供の数が少ないほど、離職年数が短いほど、離職前に非正規雇用で働いているほど、そして、都区および政令指定都市に住んでいるほど、同一職種へ再就職しやすいことがわかった。また、技術職、教員、販売サービス職ほど同一職種へ再就職しやすい傾向にあった。技術職や教員といった専門的な職種ほど、その技能が評価され、同一職種へ再就職しやすいと言える。

次の(C2)では離職前の職種ダミーと子どもの数の交差項を作成し、子どもの数が多くても同一職種へ再就職しやすい職種が存在するのかといった点を検証した。推計結果を見ると、離職前の職種が技術職の場合、交差項の係数が正に有意であった。この結果は、技術職だと子どもの数が多くても同一職へ再就職する確率が高いことを意味する。子どもの数が多い場合、時間的な制約から再就職すること自体が困難になると予想されるものの、技術職といった専門的な仕事である場合、職種特殊的人的資本が評価され、同一職種に再就職しやすいと考えられる。

以上の分析から、技術職、教員、販売サービス職ほど同一職種へ再就職しやすいが、中でも技術職は子どもの数が多くとも再就職確率が高いことがわかった。この結果から、専門性の高い職種で働くことが子育て後の職場復帰の有効な方法の1つだと考えられる。

表5 同一職種への再就職に関するLogit分析

被説明変数：同一職種で再就職=1, 違う職種で再就職=0		(C1)	(C2)
		限界効果	限界効果
学歴ダミー ref：中高卒	短大・高専卒	-0.047 (0.030)	-0.056* (0.029)
	大卒・大学院卒	0.041 (0.040)	0.064* (0.037)
年齢		0.007** (0.003)	0.005 (0.003)
子どもの数		-0.077*** (0.013)	-0.085*** (0.026)
離職年数		-0.008** (0.004)	-0.006* (0.003)
離職前に正規雇用ダミー		-0.078*** (0.026)	-0.101*** (0.025)
離職前の職種ダミー 技術職 ref：事務職	技術職	0.151*** (0.039)	-0.089 (0.067)
	教員	0.271*** (0.052)	0.332*** (0.090)
	技能・作業職	0.028 (0.043)	0.757*** (0.162)
	販売サービス職	0.289*** (0.032)	0.178*** (0.054)
	離職前の職種ダミー×子どもの数		0.145*** (0.038)
市郡規模ダミー ref：そのほかの市	技術職		-0.048 (0.053)
	教員		-0.364*** (0.074)
	技能・作業職		0.045 (0.029)
	販売サービス職		0.085*** (0.029)
年次ダミー ref：そのほかの市	都区および政令指定都市	0.073** (0.029)	0.085*** (0.029)
	町村	-0.101*** (0.033)	-0.099*** (0.032)
年次ダミー	Yes	Yes	Yes
推計手法	Logit	Logit	Logit
対数尤度	-901.970	-852.701	
サンプルサイズ	1,480	1,480	

注1：***, **, *はそれぞれ推定された係数が1%, 5%, 10%水準で有意であるのかを示す。

注2：() 内の値は不均一分散に対して頑健な標準誤差を示す。

注3：分析対象は、育児によって雇用就業から離職し、その後再就職した女性である。

注4：JPSC1993-JPSC2009から筆者推計。

Ⅵ 結論

本稿の目的は、女性における職種特殊的人的資本の蓄積が賃金の上昇に及ぼす影響を検証することであった。特に本稿では、企業特殊的人的資本の蓄積を示す勤続年数も変数として用い、職種特殊的人的資本と企業特殊的人的資本のどちらが賃金の上昇に大きな影響を及ぼすのかといった点に注目した。GLSおよびAltonji and Shakotko (1987)の操作変数を用いたIV-GLSの分析の結果、次の4点が明らかになった。

1点目は、JPSCを用いた分析の結果、職種経験年数の1次項は正に有意、2乗項は負に有意となっていた。この結果は、職種経験が蓄積されると賃金に及ぼす影響が逓減する傾向にあることを意味する。また、職種経験年数を入れた場合、勤続年数の係数はいずれの場合も小さくなったため、同一企業の中で蓄積される人的資本の一部が職種特殊的人的資本となっていると考えられる。ただし、勤続年数の係数は依然として有意であったため、アメリカとは違って日本では企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の両方が賃金の上昇に寄与していると考えられる。企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の賃金に及ぼす影響の違いについても検証したが、企業特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果の方が大きい場合が多かった。この結果は、日本の労働市場で働く女性の場合、同一企業で働き続けた方が同一職種で働き続けるよりも賃金が上昇することを意味する。

2点目は、職種別の分析の結果、事務職系よりも専門職系の職種特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果が大きかった。また、事務職系も専門職系も長期的には職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が賃金を上昇させる傾向にあった。

3点目は、GLSとIV-GLSで勤続年数の係数の違いについて注目した結果、ほとんどの場合、IV-GLSの係数の方がGLSの係数よりも小さかった。この結果は、企業とのマッチングが良好な女性雇用就業者ほど賃金に上方バイアスが発生している

ことを意味する。この結果から、女性雇用就業者の勤続年数の上昇による賃金増加の一部を企業と労働者のマッチングによって説明できる可能性がある¹⁶⁾。

4点目は、出産後の再就職と職種の関係を分析した結果、技術職、教員、販売サービス職ほど同一職種へ再就職しやすいが、中でも技術職は子どもの数が多いとも再就職確率が高いことがわかった。

以上の分析結果から明らかとなっており、職種特殊的人的資本は賃金の上昇に寄与するものの、企業特殊的人的資本の方が賃金の上昇に大きな影響を及ぼしていた¹⁷⁾。この結果は、依然としてわが国では職種別労働市場が発達していないことを意味する。この点を踏まえ、女性人材の活用政策を検討する必要があるだろう。また、今回の分析結果から、勤続年数とともに賃金が増加する原因の1つに企業と労働者のマッチングがあることが明らかになった。この点は先行研究では指摘されていないため、その妥当性をさらに検証する必要がある¹⁸⁾。

最後に、本稿に残された2つの課題について述べておきたい。1つ目は男性のデータについてで

ある。本稿では女性の職種経験年数と賃金の関係を分析してきたが、この点は男性でも検証する必要がある。

2つ目は女性就業者と企業のマッチングの意味する点である。今回の分析結果では企業と良好なマッチングの女性ほど賃金に上方バイアスが発生していたが、マッチングの内容まで検証できなかった。企業と労働者のマッチングの具体的な内容として、職場の人間関係や賃金、労働時間といった労働条件が考えられる。また、育児休業制度等のWLB施策の利用可能性といった点も影響を及ぼすと考えられる。特に企業のWLB施策が利用しやすい場合、能力が高く、離職しにくい女性が集まる可能性があり、それがマッチングの効果として計測されている可能性がある。この点については今後、別な論文で分析していきたい。

謝辞

本稿の作成にあたり公益財団法人家計経済研究所が実施した『消費生活に関するパネル調査』の個票データと慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターによる『慶應義塾家計パネル調査』の個票データの提供を受けた。また、拓殖大学政治

¹⁶⁾ 今回の分析では労働市場における総経験年数を説明変数として使用してきたが、この変数と勤続年数や職種経験年数が多重共線性を持ってしまい、推計結果にバイアスをもたらす恐れがある。そこで、労働市場における総経験年数を説明変数から除外した場合に、勤続年数や職種経験年数がどのように変化するかを確認した。この分析の結果、勤続年数や職種経験年数の係数に変化が見られたものの、表2の推計結果とほぼ同じ傾向を示していた。

¹⁷⁾ 今回の分析ではGLSとIV-GLSによる推計を行ったが、推計結果の頑健性を確認するためにFixed Effect OLSによる推計も行った。分析の結果、勤続年数、労働市場における総経験年数、職種経験年数の係数は、表2の推計結果とほぼ同じ傾向を示していた。職種別の職種経験年数が賃金に及ぼす影響に関するFixed Effect OLSによる推計結果では、表3の推計結果とほぼ同じ傾向を示していた。以上の結果から、Fixed Effect OLSでもGLSやIV-GLSとほぼ同じ推計結果を得ることができた。これは、GLSやIV-GLSの推計結果の頑健性を補強するものと言える。

¹⁸⁾ 女性雇用就業者のマッチング仮説の妥当性については、JPSCを用いて検討した。しかし、今回使用したJPSCの主な調査対象は若年女性となっているため、必ずしも労働市場における女性全体の状況を把握しているわけではない。若年女性の賃金上昇が企業と労働者のマッチングによって説明できている可能性があり、そのほかの年齢層も追加すると結果が変わる恐れもある。そこで、この点をより詳細に検討するために、JPSCよりも幅広い年齢層の女性を分析対象にしている慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターの『慶應義塾家計パネル調査(KHPS)』を用い、女性の勤続年数と賃金の関係を再度分析した。ただし、KHPSではJPSCとは違って職種経験年数に関する質問が存在していないため、推計では主に勤続年数と労働市場における総経験年数が賃金に及ぼす影響に注目し、分析を行った。分析の結果、GLSの場合だと勤続年数の1次項は正に有意、2乗項は負に有意となっていたが、IV-GLSの場合だといずれも有意ではなかった。この結果はJPSCと同様に、企業とのマッチングが良い女性ほど勤続年数の賃金に及ぼす影響が高く、マッチングによる上方バイアスが存在する可能性を示唆している。KHPSのデータは、JPSCよりも幅広い年齢層の女性を調査対象としているため、企業と労働者のマッチングによる効果が若年層のみで観察される傾向ではないと考えられる。

経済研究所から研究助成金を受けた。ここに記して感謝する次第である。

(平成28年9月投稿受理)

(平成29年5月採用決定)

参考文献

- Altonji, J. G. and Shakotko, R. A. (1987) "Do Wages Rise with Job Seniority?" *Review of Economic Studies*, 54(3), pp.437-459.
- Altonji, J. and Williams, (2005) N. "Do Wage Rise with Seniority? A Reassessment," *Industrial and Labor Relations Review*, 58(3), pp.370-97.
- Hashimoto, M. and Raisian, J. (1985) "Employment Tenure and Earning Profiles in Japan and the United States," *American Economic Review*, 75(4), pp.721-35.
- Kambourov, G. and Manovskii, I. (2009) "Occupational Specificity of Human Capital," *International Economic Review*, 50(1), pp.63-99.
- Mincer, J. and Higuchi, Y. (1988) "Job Training, Wage Growth and Labor Turnover," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2, pp.97-133.
- Neal, D. (1995) "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers," *Journal of Labor Economics*, 13(4), pp.653-77.
- Ohkusa, Y. and Ohta, S. (1994) "An Empirical Evidence of the Wage- Tenure Profile in Japanese Manufacturing," *Journal of the Japanese and International Economies*, 8(2), pp.173-203.
- Ohkusa, Y. (1995) "Testing for the Matching Hypothesis in Japanese Manufacturing," *Japan and the World Economy*, 7(1), pp.175-198.
- Okazaki, K. (1993) "Why is the Earnings Profile Upward-Sloping? The Sharing Modelvs the Shirking Model," *Journal of the Japanese and International Economies*, 7(3), pp.297-314.
- Parent, D. (2000) "Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income dynamics," *Journal of Labor Economics*, 18(2), pp.306-323.
- Topel, R. (1991) "Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority," *Journal of Political Economy*, 99(1), pp.145-76.
- 阿部正浩 (2005) 「転職前後の賃金変化と産業特殊スキルの損失」『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社, pp.63-79.
- 大日康史・浦坂純子 (1997) 「賃金勾配における企業特殊的人的資本とインセンティブ」中馬宏之・駿河輝和編著『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 1997, pp.115-149.
- 岸智子 (1998) 「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』, Vol.49, No.1, pp.27-34.
- 戸田淳二 (2008) 「日本のパネルデータを利用した賃金プロフィールの実証分析」KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES DP2007-016.
- (2010) 「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本の観点から」『日本労働研究雑誌』, No.594, pp.5-19.
- 野崎華世 (2011) 「JGSS-2009ライフコース調査を用いた職種経験と所得に関する分析」日本版総合的社会調査共同研究拠点 研究論文集[11] *JGSS Research Series No.8*.
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
- 勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価—過去の実務経験と転職後の賃金—」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学』, 第4章, pp.93-113.

(さとう・かずま)

Which Is More Important for Female Wage Increase in Japan, Working at the Same Company or Working at the Same Occupation?

Kazuma SATO*

Abstract

This study examines the importance of accumulation of occupational specific human capital on female wage increase in Japanese labor market by comparing the effect of occupational specific human capital and firm specific human capital. The analysis employed the instrumental variables proposed by Altonji and Shakotko (1987) reveals two findings. First, the effect of accumulation of firm specific human capital on wage increase is larger than occupational specific human capital. Second, the wage increase by the accumulation of occupational specific human capital of professional workers group is larger than clerical workers group.

Keywords : Occupational Specific Human Capital; Firm Specific Human Capital; Instrumental Variable

* Associate Professor, department of politics and economics, Takushoku University