

女性事務職の賃金と就業行動

「就業構造基本調査」マイクロデータを用いて

Estimation of Wage and Labor Supply
for Japanese Female Clerical Workers

—Using the Resampled Micro Dataset
from the Employment Status Survey
(1992, 1997, and 2002)—

2011.11.11 統計数理研究所
「公的統計のマイクロデータの利用に関する研究集会」
寺村絵里子(国際短期大学専任講師)

e-teramura@kokutan.net

はじめに・研究の目的

- 本分析は、女性事務職という職種に着目しつつ、その賃金と就業行動の変化を計量的に分析・検証することを目的とする。
- 日本において「事務職」の女性比率は約6割と高く、また女性が働く職種のおよそ3割を「事務職」が占めていることから、「事務職」は日本の典型的な女性職種の一つといえよう(総務省『就調』(2002))。
- しかし、「事務職」研究は、計量的分析を通じてはこれまでに研究蓄積が多いとはいえない。

- また、事務職は他の職種と比べて相対的に高学歴層が多い一方、結婚・出産時に退職する割合が他の職種に比べて高いことがこれまでに計量分析を通じて実証されてきた(ブリントン 1998、永瀬 1999、仙田・樋口 2000)は大いに注目に値する。
- 企業内における女性活用を考える上で、この最大多数を占める事務職という職種に着目し、事務職が均等法施行以後、待遇が向上し、就業継続できるようになったのかを検証する必要があるだろう。

1. 先行研究

- 女性事務職は、戦後の第三次産業の進展とともにその就業者数を大きく伸ばしてきた。
- 1953年に127万人⇒ 2010年には777万人
- Goldin(1990)、大沢(1993): 米国では、事務職は若い女性中心から徐々に中高年層にも拡大し、既婚女性の就業先としても拡張した。
- Goldin and Polachek(1987): 事務職はもともと男女賃金格差の残る職種の一つであったが、1890年代から1970年代にかけてその格差が縮小。専門職について男女賃金格差の少ない職種。女性給与の男性給与に占める相対割合は1970年時点で0.68。

- 日本における女性事務職は、いわゆる「OL」といった通称や「職場の花」「寿退社」という表現があったように、一般に若年層の短期勤続が想定された職業でもあった。
- 小方・金子(1997): 戦後の事務職の学歴構成は高校卒から短大卒が主となりつつある。1970年代には短大卒業者の6割が事務職に就いている。また、事務職のほぼ7割が結婚・出産時の就業継続を望まない短期就業を選択。
- ブリントン(1998): 事務職の米日韓の既婚女性の就業行動を分析し、日本においても女性事務職の年齢層の中高年層への広がりは進行しているが、米国ほどではないことを見出している。また、特に大企業における結婚時の退職を実証。
- 永瀬(1999): 結婚・出産後の就業選択モデルに職種変数を加え、事務職は他の職種に比べても結婚・出産退職が多いことを示す。
- 仙田・樋口(2000): 出産・育児の経済的コストを分析し、事務・販売・サービス職が、専門・管理職や現場労働職と比較しても離職割合・無子割合が高いことを示し、就業と育児の両立の困難さを指摘。

- 中田(1997):『賃金構造基本統計調査』を用いて賃金関数の推計及び属性差と要素単価差に分解する手法を用い男女賃金格差を分析。
- JILPT(2010)は、2000年と2006年の同調査を用いて男女別や企業規模別、役職別、職種別と細かく賃金関数を推計。
- 阿部(2005)、三谷(1996)、堀(1998)等、男女別賃金格差に着目した分析も数多いが、その着眼点は必ずしも事務職という点におかれていない。
- しかしながら、先に述べたように事務職という職種で働く女性がどのような就業上の特徴を持ち、また均等法施行以後変化したかについての検証はなされていない。

2. 使用データ・データの特徴

- 総務省統計局『就調(1992年、1997年、2002年)』のリサンプリング・データ(リサンプリング率80%)を用いる。
- 本データを利用する最大の利点は、そのサンプルサイズの豊富さ及びサンプリングの適切さである。
- これまで、事務職という職種に焦点をあてたマイクロデータはほとんどなかった。『就調』を用いることにより、十分な数のサンプル数を確保し、またカテゴリー別の分析等も可能となった。
- 「事務職」は総務省統計局『日本標準職業分類』による大分類C「事務従事者」と同義とする。

表1・「事務従事者」の定義

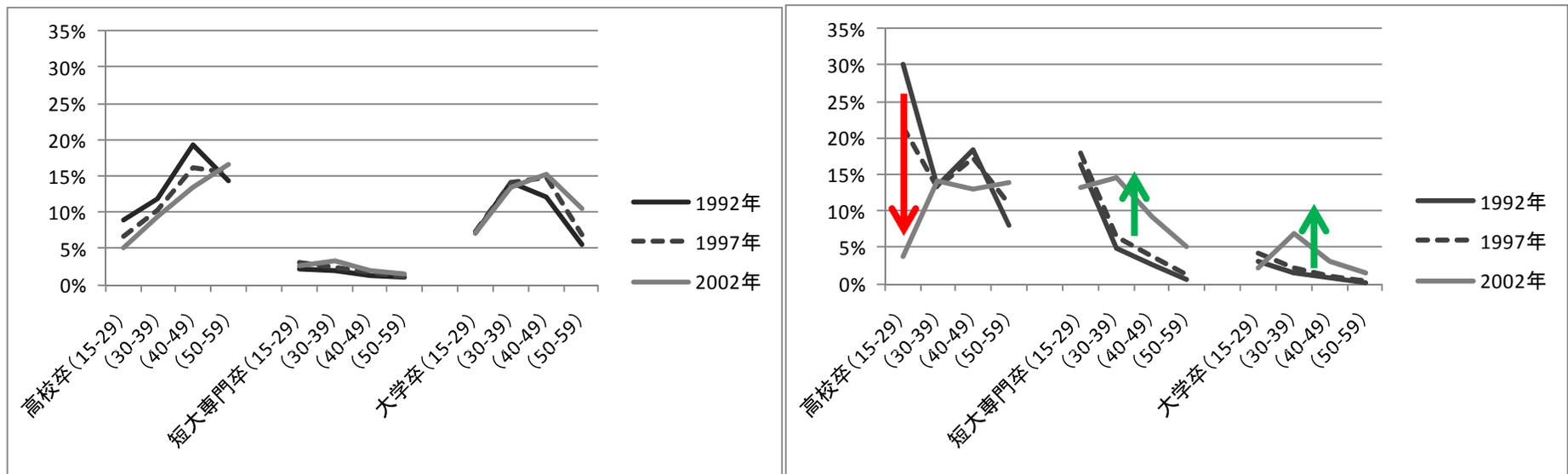
事務従事者	一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・調査・企画・会計などの仕事、並びに生産関連・営業販売・外勤・運輸・通信に関する事務及び事務用機器の操作の仕事に従事するものをいう。ただし、課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものは除く。
-------	---

使用サンプルは「事務従事者」票のみ（一部の分析では無業者も含む）を使用し、年齢層は15-59歳に限定する。事務職が主に企業に勤務し60歳で定年になることを勘案したためである。学生及び業種が公務である者を除く。各年度のサンプル数と構成比は巻末に示す（付表1）。

3. 記述分析

3.1 女性事務職の人的資本の変化と男女間賃金格差

図1・男女別に見た正社員事務職の学歴・年代別構成比の割合とその変化
(左：男性、右：女性 (単位：%))



1990年代までの女性事務職は主に20歳代の若年女性 ⇒
2000年代に入りその主役は30-40歳代の女性に代替。
女性事務職は1997年から2002年にかけて、若年層の仕事から中高年層への
仕事へと広がりを見せている。

図2・事務職正社員の年齢階級別、学歴別、従業員規模別男女間賃金格差の3時点比較

(上段左・年齢階級別、上段右・学歴別、下段・従業員規模別)

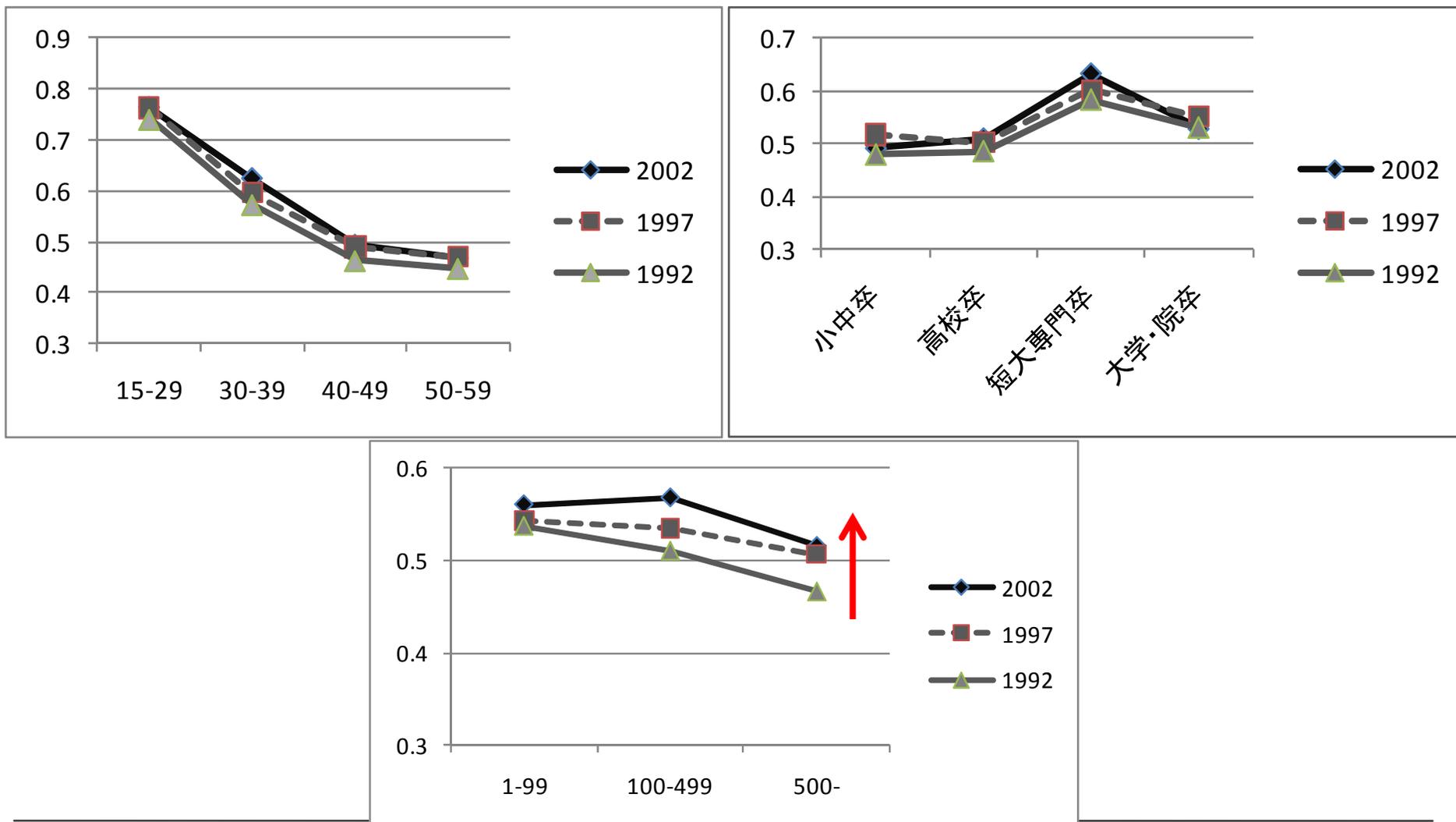


表2・男女別事務職(正社員)の平均年収 (年代別・学歴別)(単位:万円)

		1992年		1997年		2002年	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
高校	-29	234	316	248	320	230	306
	30-39	289	499	298	502	289	464
	40-49	321	683	329	680	316	639
	50-59	334	721	355	756	343	719
短大・高専	-29	270	314	276	318	264	325
	30-39	312	488	341	494	337	454
	40-49	345	662	373	686	350	631
	50-59	367	752	400	797	355	734
大学・大学院	-29	321	387	320	394	292	365
	30-39	356	587	408	606	402	585
	40-49	383	823	408	797	459	776
	50-59	505	931	485	903	404	875
計		336	597	353	604	337	573

注) 平均収入は2010年の消費者物価指数を100とした値でデフレートしている。

若年層や50代では、時系列的にゆるやかな賃金低下。

3.2 1992-2002年の経済情勢と事務職の非正規化の進展

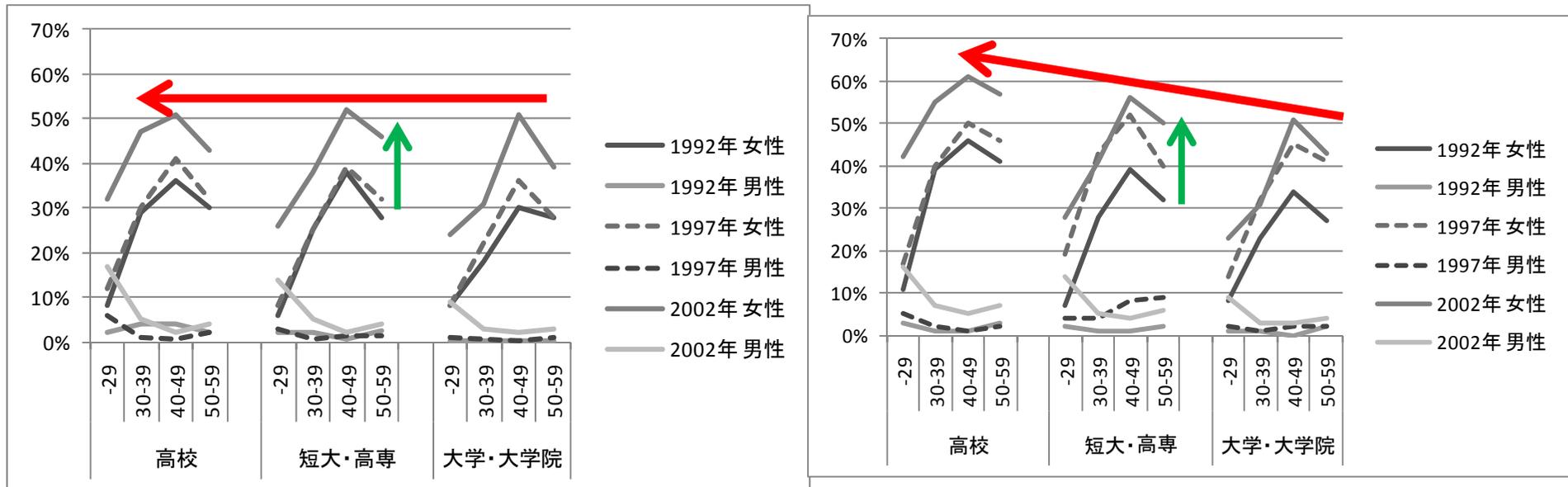
表3・三時点における物価変動・雇用関連指標の推移

	有効求人倍率	完全失業率	消費者物価指数
1992年	1.08	2.2%	99.3
1997年	0.72	3.4%	103.1
2002年	0.54	5.4%	101

注) 有効求人倍率は厚生労働省『職業安定業務統計』年平均による
完全失業率は総務省統計局『労働者調査』年平均による
消費者物価指数(総合)は総務省統計局『家計調査』等から算出した年平均による

本分析にて扱う1990年代から2000年代にかけては、日本の労働市場が構造的な転換点を迎えた時期であった。本稿のデータはこういった時期を扱ったものとなる。

図4・年代別・学歴別にみた非正規比率
(1992年～2002年、左：事務職、右：全体)



女性雇用者全体では1992年の28%⇒1997年の37%と1990年代に大きく非正規雇用割合が高まっている。

事務職はややタイムラグがあり1997年の26%⇒2002の40%と、1990年代後半から2000年代にかけて非正規化が進む。

1990年代後半から急速に進展したオフィスのIT化の進展が、女性事務職の雇用の非正規化に影響を及ぼしたと考えられる。

学歴による非正規雇用割合の差が小さいことも事務職の特徴。

4. 計量分析

4.1 女性事務職の賃金関数の推計

4.1.1 他職種と比較した事務職の賃金の変化

- 全職種のサンプルを含む1992年、1997年、2002年の『就調』データをあわせプーリング・データとし、年についてはダミーで考慮する。
- モデルはMincer(1964)による一般的なMincer型賃金関数を念頭に置く。
- ただし、女性の場合、結婚・出産は賃金に大きな影響を与える可能性がある。そこでWaldfoegel(1998)が指摘した“Family Gap”を代理する変数も導入し、永瀬(2003)同様に、事務職についても子どもがいること等が男女間賃金格差の大きな要因である可能性を考え、説明変数に家族変数を加えた。

- 賃金関数の被説明変数である $\ln W_{it}$ は個人 i の賃金率の対数値をとった。すなわち、

$$W_{it} = \text{Income}_{i,t-1} / 52(\text{weeks}) \times \text{Hour}_{it}$$

- とする。なお、物価変動を考慮するために、2010年の物価水準を100としたものにデフレートしている。
- 使用する説明変数は次の通りである。人的資本の説明変数として学歴ダミー及び仕事経験として年齢ダミー、企業内での仕事経験として勤続年数を加える。
- さらに、コントロール変数として“Family Gap”を考慮し、その代理変数として有配偶者ダミー、3歳未満児ダミーを入れた。さらに労働需要の代理変数として三大都市圏ダミー、該当年次の失業率及び就業形態ダミーと業種ダミー、従業員規模ダミーを加えた。

表4・事務職の賃金関数の推計 (Heckman二段階推計・二段階目及びOLS)

被説明変数： 賃金率（対数）	Model1(全体)Heckman二段階目						Model2(正社員のみ)OLS						Model3(非正規社員のみ)OLS						
	男性			女性			男性			女性			男性			女性			
	係数		t値	係数		t値	係数		t値	係数		t値	係数		t値	係数		t値	
職種<生産・労務作業>																			
専門的・技術的職業	0.1457	***	24.84	0.2856	***	67.3	0.1531	***	65.99	0.3267	***	70.58	0.2817	***	15.99	0.2964	***	43.06	
管理的職業	0.3699	***	42.84	0.6187	***	38.58	0.4098	***	125.2	0.7250	***	51.55	0.5182	***	6.83	0.2709	**	2.15	
事務従事者	0.1170	***	19.48	0.1558	***	52.34	0.1342	***	56.16	0.2579	***	74.83	0.0773	***	4.4	0.0597	***	14.16	
販売従事者	0.0685	***	13.3	0.0783	***	20.66	0.0852	***	41.45	0.1411	***	30.34	0.0438	***	3.03	0.0274	***	5.64	
サービス職従事者	-0.0549	***	-6.79	0.0931	***	25.11	-0.0932	***	-26.6	0.1081	***	22.72	-0.0144		-1	0.0482	***	10.26	
保安職従事者	-0.1307	***	-7.42	0.0097		0.26	-0.1709	***	-21.4	0.0032		0.08	-0.0611	**	-2.46	0.0529		1.04	
農林漁業作業	-0.0966	***	-4.66	-0.0914	***	-5.23	-0.1147	***	-12.9	-0.1064	***	-4.84	-0.0649	*	-1.77	-0.0971	***	-3.87	
運輸・通信従事者	-0.0301	***	-4.2	0.2057	***	14.62	-0.0305	***	-10.4	0.2567	***	18.1	0.0794	***	4.92	0.1317	***	5.58	
<その他職×年ダミー>																			
事務職×1992年ダミー	0.0194		1.48	-0.0156		-1.21	0.0104	**	2.04	-0.0467	***	-3.78	0.1067		1.35	-0.0302		-1.07	
事務職×1997年ダミー	-0.0026		-0.2	-0.0733	***	-6.37	-0.0124	**	-2.47	-0.1008	***	-8.93	0.0088		0.13	-0.1172	***	-5.32	
事務職×2002年ダミー	-0.0094		-0.68	-0.1182	***	-11.5	-0.0026		-0.5	-0.1098	***	-10.7	-0.0199		-0.54	-0.1145	***	-7.29	
λ	-1.0527	***	-80.9	-0.7198	***	-86.1	1.9919	***	238.1	1.4870	***	86.24	1.7440	***	41.27	1.5023	***	65.08	
N	481213			530837			427103			192972			20434			111408			
打ち切りサンプル	38604			231500															
打ち切りなしサンプル	442609			299337															
Prob>chi2	0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			0.0000			
Adj R-squared							0.5077			0.3185			0.2602			0.1460			

注) 変数の標準化は行っていない。 ***:1%、 **:5%、 *:10%水準で有意。

その他、年ダミー、就業形態ダミー、業種ダミー、三大都市圏ダミー、企業規模ダミー、個人属性（年齢、学歴、勤続年数及び二乗項）を加えている。

賃金率は消費者物価指数(2010年を100とする)でデフレートしている。

- 推計の際に、モデル1はHeckman(1979)の二段階推計法を用いて、女性は無業者が多く存在することによるセレクションバイアスを考慮した推計モデルとした。モデル2及び3はOLSを用いた推計モデルであり、正社員・非正社員にサンプルを分けて推計を行った。
- 賃金については、事務職の賃金水準は専門職、管理職に次いで高いものの、3時点を通じて他の職種と比べて相対的に低下傾向にある。
- 年ダミー変数に加えて、事務職と年ダミーとのクロス項を入れると、事務職では特に女性について、正社員、非正社員ともに賃金水準が下落している。特に、非正規事務職の賃金水準の下落がやや大きい。
- 非正規事務職の賃金は他の職種と比べて相対的に高いとはいえない。女性事務職は、雇用の非正規化だけでなく、非正規社員を中心に賃金も抑えられていることがわかる。

4.1.2 事務職における男女別賃金関数と学歴の効果

- 本節では、サンプルを事務職に限定し、第一に男女別賃金関数の推計を行い、第二に企業規模を限定した推計もあわせて行い、賃金格差の要因を分析する。
- 推計モデルは4.1.1に準じるが、年ダミーと学歴の交差項を加えることにより、三時点による学歴の効果が男女でどのように異なるのかを検証する。

表5・男女事務職の賃金関数と学歴の効果

被説明変数：	事務職全体						大企業(従業員数500人以上)に限定					
	男性			女性			男性			女性		
賃金率(対数)	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値		
<大卒×年ダミー>												
大卒×1997年ダミー	-0.0350	***	-4.8	-0.0518	***	-3.8	-0.0493	***	-5.2	-0.0535	***	-2.9
大卒×2002年ダミー	-0.0234	***	-3.1	-0.0586	***	-4.6	-0.0458	***	-4.5	-0.0757	***	-4.3
<短大高専卒×学歴ダミー>												
短大高専卒×1997年ダミー	-0.0086		-0.6	-0.0144	*	-1.9	-0.0251		-1.2	-0.0286	***	-2.6
短大高専卒×2002年ダミー	0.0178		1.27	-0.0194	***	-2.6	0.0106		0.5	-0.0429	***	-3.9
年齢<15-29歳>												
30-39歳	0.2740	***	53.9	0.0555	***	14.6	0.2945	***	39.3	0.0447	***	7.33
40-49歳	0.4814	***	84.8	0.0571	***	13.9	0.5159	***	59.4	0.0124	*	1.71
50-59歳	0.5708	***	94.5	0.0310	***	5.98	0.6018	***	64.3	-0.0265	***	-2.8
学歴<高校>												
小・中学	0.1862	***	24.7	0.0947	***	14.7	0.1837	***	15.4	0.0687	***	4.87
短大・高専	0.2224	***	18	0.1742	***	21.3	0.2198	***	11.6	0.1757	***	11.1
大学・大学院	0.3636	***	41.8	0.3077	***	25.9	0.3779	***	28.7	0.3013	***	15.3
勤続年数	0.0229	***	39.8	0.0308	***	59.6	0.0270	***	30.7	0.0416	***	49.1
勤続年数二乗	-0.0002	***	-16	-0.0003	***	-23	-0.0003	***	-15	-0.0004	***	-18
定数項	2.0660	***	88.8	1.8830	***	97.1	2.2024	***	37.1	1.9554	***	28.1
N	60058			106990			29439			28508		
R-squared	0.5513			0.3661			0.5461			0.5517		
注) 変数の標準化は行っていない。 ***:1%、 **:5%、 *:10%水準で有意。												
その他、年ダミー、業種ダミー、三大都市圏ダミー、就業形態ダミー、企業規模ダミー(事務職全体のみ)												
を加えている。賃金率は消費者物価指数(2010年を100とする)でデフレートしている。												

- 三時点を比較すると、1992年に比べ1997年、2002年と大卒及び短大高専卒であることの効果は低下している。近年になるほど、女性事務職において、学歴に払われる賃金プレミアムが下落しているといえる。
- 学歴の効果は男女ともにプラスであり、特に大学・院卒であることは賃金率を一段と高める。さらに、男性における加齢の賃金への効果は大きく、賃金プロファイルが急な傾きであることを示している。
- これに対して、女性は加齢による賃金の伸びはほとんどないといっている。
- サンプルを大企業(従業員数500人以上)に限定しても同様の傾向がみられるが、女性については50代に入ると賃金率のわずかな減少傾向がみられる。
- また、サンプルも男性の大企業勤務割合は5割弱であるのに対し女性は2割程度であり、加齢による賃金差と企業規模の差が男女事務職における男女間賃金格差をさらに大きくしているものと考えられる。

4.1.3 事務職の職務内容別 賃金関数の推計

- これまで、女性事務職は30-40歳代が賃金のピークで、その後低下することが示された。女性事務職の中でも、どのようなスキルを持つ女性が賃金の低下なく働き続けることができるのだろうか。
- 事務職を一般事務、会計事務、事務用操作機器、運輸・通信事務、外勤事務の5つの職務内容に分け、賃金関数を推計する。
- ここまで事務職の職務を細分化した分析ができるのは、サンプルサイズ等を考慮すると『就調』のみであり、特色ある分析といえよう。これにより、どのような職務内容の事務職が賃金を維持しながら働くことができるかをみることができる。
- データの制約上、2002年のデータのみを使用する。

表6・職務内容別に見た女性事務職の賃金関数(2002年)

被説明変数： 賃金率(対数)	2002年														
	一般事務			会計事務			外勤事務			運輸・通信事務			事務用機器操作		
	係数		t値	係数		t値	係数		t値	係数		t値	係数		t値
年齢<15-29歳>															
30-39歳	0.1009	***	12.76	0.0976	***	7.12	0.2430		0.85	0.0907		1.15	0.0900	***	3.56
40-49歳	0.0780	***	8.19	0.1036	***	6.73	0.3070		1.11	0.0548		0.59	0.0390		1.18
50-59歳	0.0553	***	4.95	0.1187	***	6.81	0.2665		0.97	-0.0259		-0.25	0.0865	**	1.96
学歴<高校>															
小・中学	0.0762	***	4.43	0.0584	***	2.68	0.1562		1.05	0.2582	**	1.99	0.1274		1.53
短大・高専	0.1432	***	8.03	0.1079	***	4.61	0.3650	**	2.02	0.3394	**	2.38	0.1819	**	2.15
大学・大学院	0.2488	***	13.06	0.1827	***	6.83	0.2476		0.81	0.4318	***	2.87	0.2655	***	3.04
勤続年数	0.0314	***	32.52	0.0262	***	16.94	0.0265	*	1.74	0.0265	***	3.12	0.0332	***	9.76
勤続年数2乗	-0.0004	***	-15.4	-0.0003	***	-7.92	-0.0004		-1.1	-0.0003	*	-1.87	-0.0004	***	-5.14
定数項	1.9340	***	45.73	1.8714	***	30.94	2.1726	***	5.26	1.6561	***	11.31	1.9786	***	7.1
サンプル数	23202			9481			197			231			1578		
R-squared	0.3743			0.3713			0.2721			0.3027			0.3658		
注) 変数の標準化は行っていない。***:1%、**:5%、*:10%水準で有意。															
その他、業種ダミー、三大都市圏ダミー、就業形態ダミー、有配偶ダミー、末子3歳以下ダミーを加えている。															

- 職務内容別に賃金関数を推計した。加齢が賃金に統計的に有意に正の効果を与えているのは会計事務であり、一般事務は30代をピークに低下する。学歴の効果は外勤事務を除いて正の効果がある。特に、一般事務、事務用機器操作では大学・院卒であることが賃金に大きくプラス効果を持つ。勤続の効果はいずれも正の効果である。
- 表には示していないが会計事務のモデルに年齢と就業形態（正社員を1、その他非正規社員を0とするダミー変数）の交差項を加え推計したところ、40歳代までは高い賃金上昇効果を持つ（40歳代で0.381、1%水準で有意）ことが示された。正社員として年齢を重ねることはさらに高い正の効果があるといえよう。
- 推計結果をまとめると、転職したとしても賃金の下落がなく中高年まで働くことができる働き方は、事務職の中では会計事務で正社員として働くことであるといえそうである。

4.2 前職が事務職である者の 再就業行動の変化

- 『就調』には前職を尋ねる設問もあり、前職が事務職の者が現在就業しているか否かを見ることができる。女性事務職は、1992年から2002年にかけて最就業行動に変化はみられたのだろうか。
- ここでは、再就業を二項選択モデルととらえ、プロビットモデルを用いて以下の推計式で推計を行う。被説明変数は現在就業=1、無業=0とし、説明変数は年齢、学歴、世帯年収、有配偶ダミー、末子3歳以下ダミー、前職離職理由ダミーとする。
- データは3カ年をプーリングし、年次ダミーと学歴(モデル1)、年次ダミーと前職離職理由が結婚・出産退職(モデル2)の交差項を加えることにより、学歴の年次による効果と結婚・出産退職後の再就業の年次変化を確認する。

表7・前職が事務職である者の就業の変化

再就業関数	学歴×年次			前職結婚・出産退職×年次		
	限界効果		t値	限界効果		t値
年齢<15-29歳>						
30-39歳	0.2367	***	23.67	0.0885	***	23.41
40-49歳	0.4851	***	44.21	0.1766	***	43.76
50-59歳	0.1415	***	11.1	0.0480	***	9.99
学歴<小・中学>						
高校	0.0619	***	3.53	0.0207	***	3.08
短大・高専	-0.1765	***	-7.9	-0.0656	***	-9.07
大学・大学院	0.0996	***	3.78	0.0087		1.14
大学卒×年次<1992年>						
大学卒×1997年ダミー	-0.0492	*	-1.79			
大学卒×2002年ダミー	-0.1180	***	-4.33			
短大専門卒×年次<1992年>						
短大専門卒×1997年ダミー	-0.0072		-0.36			
短大専門卒×2002年ダミー	0.0717	***	3.56			
前職結婚退職×1997年ダミー				-0.0072		-1.36
前職結婚退職×2002年ダミー				0.0042		0.74
前職出産退職×1997年ダミー				0.0159	**	2.2
前職出産退職×2002年ダミー				0.0446	***	6.02
前職離職理由<事業不振>						
一時的・不安定な職のため	0.1938	***	8.57	0.0737	***	8.77
収入が少なかった	0.7127	***	27.63	0.2362	***	28.22
労働条件が悪かった	0.2885	***	14.92	0.1092	***	15.51
自分に向かない仕事だった	0.3138	***	15.97	0.1185	***	16.67
家族の転勤・事業所移転	-0.3768	***	-17.21	-0.1430	***	-16.64
定年など	-0.1881	***	-7.18	-0.0711	***	-6.95
病気・高齢	-0.9805	***	-44.69	-0.3659	***	-44.22
結婚のため	-0.6967	***	-48.7	-0.2650	***	-42.19
育児のため	-0.7035	***	-46.18	-0.2906	***	-39.71
家族の介護・看護のため	-0.7528	***	-32.45	-0.2879	***	-32.01
その他	0.0362	**	2.48	0.0182	***	3.29
定数項	-3.5597	***	-38.91	-3.6440	***	-40.08
サンプル数	173864			173864		
R-Squared	0.1722			0.172		

注) 変数の標準化は行っていない。 ***:1%、**:5%、*:10%水準で有意。
個人属性(世帯年収、既婚ダミー、末子3歳以下ダミー)を加えている。

- モデル1・モデル2ともに年齢は40代で就業確率が高まる。ちょうど再就職の年代と合致する。学歴については短大専門卒は再就業していない。
- 交差項の結果をみると、三時点の間の高学歴化の効果はほとんどなく、むしろ2002年には大卒者については再就職の確率が低くなっていることがわかる。
- 前職が結婚・出産離職と年次の交差項については出産離職についてのみ、1997年、2002年と再就業確率を高めている。出産離職後の再就職がわずかに増加していることがわかる。
- これらの結果は、先にみた事務職女性の年齢層の広がり、特に中高年層への拡大と整合的である。

5. 考察・まとめ

- 1)女性事務職は、かつての米国同様に結婚(又は出産)退職まで働く若年層の仕事から中高年層の仕事へと広がりを見せしている。また、事務職の非正規化は、他の職種よりやや遅れて進行し、企業におけるIT化と呼応する形で1990年代後半から急速に拡大した。
- 2)男女事務職ともに賃金は1992年から1997年にかけて上昇し、2002年にかけて低下傾向があるが、物価の変動を考慮して賃金関数を推計すると女性事務職については1997年時点から徐々に賃金は低下傾向にある。女性事務職の賃金の低下傾向は正社員・非正規社員にサンプルを限定しても確認されており、特に非正規雇用の女性事務職において三時点間の賃金低下傾向が強い。雇用の非正規化の進展だけでなく、相対的に女性事務職の賃金も低下しているといえる。

- 3)女性事務職の中でも、中高年まで賃金を維持し続けることができるのは会計事務の仕事であり、正社員として会計事務で働くことはさらに正の効果をもたらす。一定の専門性を備えた事務職の場合、就業継続が賃金にプラスの効果をもたらしている。その他の女性事務職は主に40代以降は賃金が低下傾向にある。
- 4)事務職として勤めていた者の再就職についてみると、40代が最も再就職確率が高く、短大専門卒は再就職確率が低い。高学歴層である大卒・院卒者は三時点を通じて就業継続するようになったわけではなく、むしろ再就職しないままである確率は1997年、2002年と高まっている。高い人的資本を持つ者が就業継続する(できる)ようになったとはいえない。また、結婚・出産離職の再就職については、1997年、2002年と出産については再就職確率を高めている。これは、女性事務職が中高年層の比率が高まっていることとも整合的である。

- 本稿の分析結果から政策的示唆として、女性事務職の人的資本の活用に関しどのようなことがいえるだろうか。
- まず、1992-2002年を通じて女性事務職の高学歴化が進んだがその投資効果が見られず、むしろ1997年から2002年にかけては投資効果が縮小させている。男女事務職間の賃金格差は三時点を通じて大きいままである。
- 特に女性においては雇用の非正規化の進展といった変化だけではなく、正社員事務職女性においても賃金の減少という形で負の影響が及んでいる。

- 残念ながら、法政策の整備等にも関わらず、事務職が企業内においてその高い人的資本が生かされるようになったとはいえない。
- しかし、一部の専門性を持つ事務職（本分析では「会計事務」）女性については、年齢に伴う賃金上昇効果がもたらされてい
- いわゆる日本的雇用慣行の特徴とされる、昇進の要件となる定期的な人事異動と事務職の専門性の向上とをいかに整合性をもたせるのか、家庭責任をより多く担うと予想される女性が人事異動に耐えうるのか、事務職という仕事に特化した人材育成は不可能なのか、検討が必要だろう。
- 女性事務職の人的資源の活用のため、さらなる検討が企業側にも求められる。

今後の課題

- 1) 本分析は主に3時点における比較分析であり、さらに長期間のデータを用いた分析が望まれる。2007年の『就調』データの分析や個人の就業の履歴を追ったパネルデータの分析等も将来的には求められる。
- 2) コース別雇用管理制度や管理職への昇進との関係等を考慮した分析は、本データの制約上難しく不十分である。
- これらの課題は、稿をあらためて検証することにした。

謝辞

- 本研究において使用した『就業構造基本調査』のマイクロデータは、統計法第36条の規定に基づき、匿名データの提供依頼申出(学術研究目的関係)を一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センター・マイクロデータ分析セクション及び独立行政法人統計センター情報技術部情報管理課に行い、データの貸与を受けたものである。データの貸与にあたっては、両機関の関係者の方々に多大なお世話をいただいた。
- 本研究にあたりお茶の水女子大学大学院・永瀬伸子教授に多くのご指導をいただき、大森正博准教授にご示唆をいただいた。
- 第531回人口学研究会及び独立行政法人統計センター・統計数理研究所主催「公的統計のマイクロデータの利用に関する研究集会」にて発表の機会をいただいた。
- 平成22年度国際短期大学特別研究費により、研究環境を整えることができた。記して謝意を表したい。

参考文献

- Becker,G.S., 1993, “*Human Capital — A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* – “ 3rd ed., The University of Chicago Press
- Claudia Goldin , 1990, “*Understanding the Gender Gap*” Oxford University Press
- Claudia Goldin and Solomon Polachek, 1987, “Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings” *AEA Papers and Proceedings*, pp.143-151
- Heckman.J.J. ,1979, “Sample Selection Bias as a Specification Error” *Econometrica* Vol.47,No.1 PP153-161
- Mincer,J., 1974, “*Schooling, Experience, and Earnings*” National Bureau of Economic Research
- Waldfogel, J., 1998, “Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children.” *Journal of Economic Perspectives* Vol.12 No.1: P137-156
- 阿部正浩, 2005, 「男女の雇用格差と賃金格差」, 『日本労働研究雑誌』, , P15-31
- 大沢真知子, 1993, 『経済変化と女性労働—日米の比較研究—』, 日本経済評論社
- 小方直幸・金子元久, 1997, 「「女子事務職」の形成と融解—短大卒を中心に」, 『日本労働研究雑誌』, 第445号,
- 金子治平・杉橋やよい・山下裕歩, 2005, 「雇用形態別にみた男女間賃金格差の変化—リサンプリング・データを用いた所得関数による要因分解—」, 『日本統計研究所報』, P1-18
- 川口章 2010「バブル景気以降における男女間賃金格差の実態とその研究動向」樋口美雄編『労働市場と所得分配』第11章 慶応義塾出版会P369-397
- 厚生労働省, 2010, 『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』
- 坂口尚文, 2009, 「均等法後世代の女性のライフコース—パネルデータによる検証—」, 『季刊家計経済研究』, No.84, P7-16
- 仙田幸子・樋口美雄, 2000, 「妻の職種別にみた子どもを持つことの経済的コストの違い」, 『人口問題研究』, Vo.56 No.4, P19-37
- 総務省統計局, 1992, 1997, 2002, 『就業構造基本調査報告 全国編』, 総務省統計局
- 総務省統計局, 2002, 『日本の就業構造 平成14年就業構造基本調査の解説』, 総務省統計局
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2010, 『男女間賃金格差の経済分析』, JILPT資料シリーズNo.75
- 樋口美雄, 2009, 「女性の継続就業支援策とその効果」, 『叢書働くということ第7巻 女性の働き方』, ミネルヴァ書房, 第4章, PP160-130
- 永瀬伸子, 1997, 「女性の就業選択—家庭内生産と労働供給—」, 『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 第9章, P279-310
- 永瀬伸子, 1999, 「少子化の要因: 就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択—」, 『人口問題研究』, 55-2, P1-18
- 永瀬伸子, 2003, 「男女間および就業形態間の賃金構造と賃金格差の推計」『非典型雇用労働者の多様な就業実態』調査研究報告書 No.158、日本労働研究機構
- 中田喜文, 1997, 「日本における男女賃金格差の要因分析—同一職種に就く男女労働者間に賃金格差は存在するのか—」, 『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 第6章, P173-205
- 堀春彦 1998「男女間賃金格差の縮小傾向とその要因」『日本労働研究雑誌』No.456
- 三谷直紀, 1996, 「均等法施行後の女性雇用」, 『日本労働研究雑誌』, No.433
- マアリー・ブリントン, 1998, 「事務職の拡大—女性の就業パターンに関する米国と東アジアの比較歴史的研究—」, 『日本労働研究雑誌』, No.453
- 文部科学省, 2010, 『学校基本調査報告』, 文部科学省

付表 1・各年度のサンプル数と構成比

	1992年		1997年		2002年	
	事務職男性	事務職女性	事務職男性	事務職女性	事務職男性	事務職女性
小・中学卒	5.2	5.9	3.9	4.3	3.1	3.1
高校卒	51.6	67.8	46.8	62.6	43.3	57.2
短大・高専卒	6.2	21.4	7.9	26.1	9.2	29.0
大学・大学院	37.1	4.9	41.4	7.1	44.5	11.0
年齢 (15-29)	17.2	38.4	16.9	35.5	15.7	30.2
(30-39)	26.1	20.8	25.8	22.3	25.1	26.6
(40-49)	32.7	27.8	32.0	27.1	29.3	24.9
(50-59)	23.9	13.0	25.4	15.2	30.0	18.3
平均勤続年数	15.9	8.1	16.4	8.6	17.2	9.1
平均年収	590.6	245.4	629.0	258.0	580.2	226.8
就業形態 (正社員)	98.8	80.5	98.4	75.3	95.4	61.4
(パート)	0.1	15.6	0.2	19.4	0.6	26.3
(アルバイト)	0.2	1.5	0.6	2.1	1.2	3.4
(嘱託など)	0.6	1.0	0.5	1.3	0.4	3.1
(派遣社員)	0.1	0.8	0.1	1.2	2.1	5.0
(その他)	0.1	0.6	0.2	0.7	0.2	0.8
サンプル数	21981	37375	20566	34895	17511	34720

付表 2・Heckman 二段階推計の就業選択関数（一段階目）

就業関数	Model1(全体)Heckman一段階目					
	男性			女性		
	係数		t値	係数		t値
年齢<15-29歳>						
30-39歳	0.3201	***	35.43	0.0360	***	6.06
40-49歳	0.2775	***	28.58	0.1907	***	30.86
50-59歳	-0.2016	***	-20.3	-0.1498	***	-23.9
学歴<小・中卒>						
高校卒	0.1311	***	16.97	-0.0111	**	-2.13
短大専門卒	0.3150	***	22.41	-0.1233	***	-19
大学・大学院卒	0.2427	***	23.55	-0.3507	***	-39.3
末子3歳以下ダミー	0.3856	***	23.76	-0.7243	***	-111
世帯年収(対数)	0.8127	***	171	0.4382	***	141.2
既婚ダミー	0.7131	***	89.33	-0.9339	***	-179
定数項	-11.73	***	-161	-5.8492	***	-124
N	481213			530837		