

平成30年6月19日現在

機関番号：35301

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2014～2017

課題番号：26380386

研究課題名（和文）学歴と賃金構造の国際比較

研究課題名（英文）International Comparison of Educational Attainment and Wage

研究代表者

三谷 直紀（Mitani, Naoki）

岡山商科大学・経済学部・教授

研究者番号：70219666

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,300,000円

研究成果の概要（和文）：日本では大企業を中心として長期にわたって技能形成を行い、昇進は「遅い選抜」である。このことは、職業分類の非整合性という統計的な問題とともに女性の管理職比率を低めている可能性がある。OECD加盟国9か国について国際比較した結果、昇進が学歴によって決まり、「早い選抜」である国ほど、日本のような学歴より経験を重視し、「遅い選抜」である国よりも女性の管理職比率が高い傾向がみられた。また、仕事と生活の調和などその他の要因の重要性も示唆された。

研究成果の概要（英文）：In Japan, large firms typically tend to provide employees with long-term on-the-job training and the promotion speeds to managers are likely to be slow. This may account for its low women's share among managers, together with the inconsistent application across countries of the classification of occupations. The international comparison across nine OECD Member Countries has revealed that women's shares among managers tend to be higher in the countries with relatively more importance of educational attainment for promotion to managers and early selection practices to managers than in the countries with relatively smaller importance of educational attainment for promotion to managers and late selection practices to managers like Japan. It is also suggested that other factors like work-life-balance might be important determinants of women's share among managers.

研究分野：労働経済学

キーワード：教育 企業内訓練 賃金 昇進 女性 国際比較

### 1. 研究開始当初の背景

これまでの日本の雇用システムでは、大企業を中心に企業内における技能形成が重視されており、賃金制度の中に技能形成を促進するインセンティブが組み込まれていることが指摘されていた(小池(2005))。そのため、国際比較をすると、日本の賃金構造においては、学歴よりも勤続年数の賃金評価の方が大きいだけでなく、同じ属性の中で賃金のばらつきも大きい(三谷(1997))。しかし、1990年代以降日本経済が長期不況に陥るとともに、グローバル化やIT化、少子高齢化といった構造変化が進行し、賃金構造も大きく変化した。賃金関数の推計結果によると、年齢、勤続年数、学歴といった属性間の賃金格差が縮小するとともに、同一属性内の賃金格差が拡大したことが指摘されている(Kambayashi et al.(2008))。クロスセクションデータを用いた分析では学歴別にみると確かに賃金プロファイルの傾きが小さくなっている。しかし、学歴計でみると賃金プロファイルの傾きはほとんど縮小していない。このことは、日本では企業内訓練によって形成される技能の相対的な価値が1990年代以降それほど変化していないことや学歴間の代替の弾力性が比較的高いことを示唆している。

そこで、本研究ではこのことを国際比較で検証する。グローバル化やIT化といった構造変化はどの国も経験している。したがって、こうした要因による賃金構造の変化はどの国にも通してみられるはずである。一方、各国の教育制度や雇用システムの違いも賃金構造に反映される。たとえば、フランスではグランゼコールやカールドルなどの教育制度と企業内の昇進制度と結びついて、一部の高学歴者が「早い選抜」によって昇進し、大きな学歴間賃金格差がみられる。そこで、先述のような学歴よりも年齢・勤続年数の方が相対的に賃金評価が高いという日本の賃金構造の特徴が、各国との比較で1990年代以降も確かめられるかどうかを検証する。

また、日本の女性管理職比率が国際的にみて著しく低いことが指摘されている。このことが教育制度や技能形成・昇進制度とどのように関係しているかも国際比較によって明らかにしたい。実際、日本企業の評価制度は、長い間の働きぶりを上司が評価して昇進・昇格を決めていくという面が大きい。このことは長期的な観点から企業内訓練を行うという技能形成システムと整合的である。しかし、仮に欧米諸国では学歴によって昇進が決まる面が比較的高いとすると女性の管理職比率も相対的に高いことになる。こうしたことを実際に定量的なデータで分析し、明らかにしたい。

#### 【参考文献】

小池和男(2005)『仕事の経済学』第3版、東洋経済新報社  
三谷直紀(1997)『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房

Kambayashi, R., D. Kawaguchi and I. Yokoyama (2008), "Wage Distribution in Japan, 1989-2003", *Canadian Journal of Economics*, pp.1329-1350

### 2. 研究の目的

本研究では、賃金構造の分析を通じて、労働者の学歴や企業内訓練による技能の賃金評価がどのように変化してきたかを国際比較する。そして、日本において長期不況や構造変化の中で、労働者の技能形成における学校教育や企業内訓練の役割がどのように変化してきたかを明らかにする。これまで、日本では学歴よりも年齢・勤続年数の賃金評価が相対的に大きかった。しかし、1990年代以降の構造変化の中で何らかの変化がみられるのであろうか。この点を近年整備されてきた欧州の賃金の個票データを用いて国際比較を行い、厳密に検証する。さらに、学歴や技能形成システムの違いが、賃金だけでなく、昇進に与えている影響を明らかにすることも重要な研究の目的である。とりわけ、なぜ日本の女性管理職比率が他の先進諸国と比較して著しく低いのかという点も明らかにしたい。

### 3. 研究の方法

(1) 文献サーベイによって、先行研究で明らかになっていることを確認するとともに、研究方法やデータ等に関する情報を収集した。具体的には教育制度、技能形成制度、賃金制度、雇用システム、女性の管理職比率の国際比較等に関する文献をサーベイした。

(2) 実際に海外に出向いて各国の研究機関を訪問し、教育制度、技能形成制度、賃金制度および労使関係に関する各国の文献や情報を収集した。2014年度はフランスの労働経済社会研究所を訪問し、グランゼコール、カールドル制度や企業の昇進・賃金制度に関する情報を収集した。2015年度は、ドイツの雇用研究所を訪れ、ドイツにおける労使関係の変化と賃金決定等に関する情報を入手した。

(3) 個票データを用いた計量経済学的手法による比較分析を行った。具体的には、OECDのSurvey of Adult Skills等の個票データを用いて、昇進確率関数等の推計を行って国際比較を行った。

### 4. 研究成果

(1) 主に日仏間で管理職における女性比率の国際比較を行った。分析の結果、つぎのようなことが明らかとなった。

管理職として国際標準分類ISCO-08の「管理的職業従事者」を取った場合、日本の管理職の女性比率は欧米諸国よりかなり低いが、その理由のひとつとして、この大分類に分類される就業者が2%と極めて少なく、他国とかなり異なった層を把握している可能性が高いことがあげられる。その背景には、管理職とそれ以外の分離の基準が異なること、日

本では個人の仕事の内容が欧米ほど明確化されていないことなどの雇用慣行の違いがある。

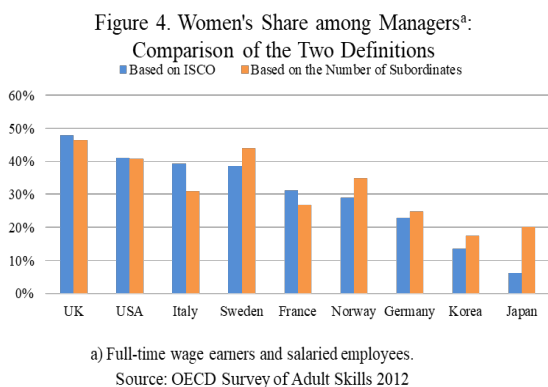
フランスでは、カードルという管理職・技師集団が存在し、社会的に強い影響力をもっている。公的に認められた労働組合があり、公的年金としてカードルだけの特別の補足年金制度がある。

フランスでは、学歴と管理職の結びつきが強いことである。大学とは別に、グランドゼコールという大学院レベルのエリート養成校があり、その卒業生は新規学卒で直ちにカードルとなる者も多い。ただし、内部昇進によりカードルとなる者も多い。女性は新規学卒、内部昇進ともカードルへの昇進で差別されている。

日本の雇用システムで特徴的な「遅い選抜」、フランスで特徴的な「早い選抜」や学歴が管理職昇進に強い影響を持つことが管理職の女性比率に与える影響について、実証分析を行った。その結果、「早い選抜」や学歴が昇進に与える影響が強いほど女性比率が高いという仮説と整合的な結果を得た。

(2) 研究対象をアメリカやドイツなど、OECD加盟国9カ国に拡大し、さらに国際比較分析を進めた結果、つぎのことが明らかとなった。

各国間の国際職業分類の適用の非整合性に起因する女性管理職比率の違いが実際に存在することが明らかになった。「管理職」の定義を国際標準分類ISCO-08の「管理的職業従事者」から部下の数11人以上の雇用者に代えることによって、日本の女性管理職比率とその他のOECD諸国との差がかなり縮小した(Figure 4)。



教育年数が管理職への昇進確率に与える限界効果を計測すると、日本に比べてかなり高い国がある。ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、スウェーデンなどでは日本に比べて限界効果が高く、学歴によって昇進確率が決まる効果が大きいことがわかった。

管理職ダミーを被説明変数とし、年齢、教育年数、性ダミー等を説明変数とする昇進確率関数をOECD Survey of Adult Skillsの個票データを用いて推計した結果、つぎのふたつの仮説とほぼ整合的な結果を得た。ただし、

仮説(ii)との整合性は弱い。

(i) 管理職への昇進速度が速い(早い選抜)の国ほど、女性管理職比率が高い。

(ii) 管理職昇進への教育年数の影響が経験年数の影響に比べて相対的に高い国ほど、女性管理職比率が高い。

アメリカ、イギリス、スウェーデン、ノルウェーなどでは学歴の影響や昇進速度はフランスとはあまり差はないものの、女性管理職比率がフランスよりかなり高い。このことは、女性管理職比率の決定要因として、学歴や昇進速度以外の要因、たとえば仕事と生活の調和などが重要であることを示唆している。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 2 件)

(1) 三谷直紀・脇坂明、女性管理職比率の国際比較 日仏比較を中心に、岡山商大論叢、査読無、51巻、2016、29-50。

(2) Naoki Mitani, Akira Wakisaka, Atsushi Morimoto, Why women's share among managers is so low in Japan: a statistical fallacy or a shadow of the employment system?, the International Journal of Economic Policy Studies, 査読有, Vol. 12, 2018.

〔学会発表〕(計 1 件)

(1) Naoki Mitani, Akira Wakisaka, Atsushi Morimoto, Why women's share among managers is so low in Japan: a statistical fallacy or a shadow of the employment system?, the 13<sup>th</sup> JEPA International Conference held at Onuma International Seminar House in Hokkaido, on 29<sup>th</sup> and 30<sup>th</sup> October, 2016.

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：  
発明者：

権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

三谷 直紀 (Naoki Mitani)  
岡山商科大学経済学部教授  
研究者番号：70219666

### (2) 研究分担者

脇坂 明 (Akira Wakisaka)  
学習院大学経済学部教授  
研究者番号：90158600

森本 敦志 (Atsushi Morimoto)  
神戸大学大学院経済学研究科研究員  
研究者番号：00739071

### (3) 連携研究者

( )

研究者番号：

### (4) 研究協力者

( )