

# わが国女子の学歴別 就業経歴パターンと賃金構造

一樋 口 美 雄

(慶應義塾大学助教授)

本稿は、女子の就業経歴パターンおよび賃金構造を比較することによって、勤続を重ねることの経済的利益、離職にともなう経済的損失、さらには世帯主所得の変化が女子就業に与える影響を考察する。賃金関数の推定結果から次のことが確認された。高学歴女子の方が就業を継続することによる賃金の上昇は大きい。しかし一度離職するとその間に生じる賃金低下も大きく、その後再就業しても賃金はなかなか上昇しない。この点から高学歴者の離職による経済的ペナルティは大きいと言える。これらの特徴は、学歴間にみられる就業経歴パターンの違いと符合する。高学歴者にとっては、勤続を重ねた方が経済的利益は大きいため継続就業者は多い。一方、一度離職すると経済的ペナルティが大きいため再就業する者は少ない。また高学歴女子の世帯主所得の大きな伸びは、彼女らの再就業意欲を喪失させていると考えられる。

日本の女子雇用労働率を学歴別に米国と比較してみると、高学歴者の間で開きは大きく、一層低い値を示している。これは、わが国でも継続就業者は高学歴女子の中により多く存在するが、一度離職してしまうと彼女らはなかなか再就業しないために生じていると考えられ、上述したわが国の賃金構造の特徴が背後で働いていると受けとめられる。

## 1. 分析の目的

わが国の女子就業に関する研究は、労働率を分析対象としたものがこれまで多かった。たとえば、中高年の女子労働率が近年上昇しているとか、あるいは短時間雇用者としての労働力が増加しているとかいう議論がそれである。確かに労働力指標は、ある時点における供給者が何人いるのかといった静学的な分析には有効な指標であるが、その反面、これによっては就業年数や離職期間・失業期間といった動学的な情報を把握しにくいという欠点をもっている。労働力フローデータなどはこの欠点を補うべ

く、最近頻繁に使われるようになってきた。何人の人が就業・失業プールさらには非労働力の間を毎月出入りしているのか。そしてそれが景気に応じてどのように変化するのか。失業問題を考察するときに、フローデータは貴重な情報源となっている。

『労働力調査』のフローデータが短期的な労働力移動を把握可能にしたのに対し、長期間にわたって就業行動を追跡した調査は、わが国の場合、手簿であったといえよう。このような状況にあって、昭和57年の『就業構造基本調査』は、回答者の就業経歴に光をあてる質問事項を用意した。前職の有無や就業期間、産業、職

業、さらには前職と現職の間の離職期間や現職の勤続年数、産業、職業などをそこでは質問している。前職以前の情報が欠けている点は、回答者の生涯にわたる就業経歴を調べるために不完全である。それでも、(1)学校卒業後一貫して労働市場に参加していた者、(2)2回以上労働市場に出入りした者、(3)卒業後一定期間無業でいて、その後就業した者、(4)一度も就業経験のない者、それぞれの人数や(5)就業期間、(6)離職期間が把握可能になった。

男女雇用機会均等法が施行された現在、就業した女子がどれくらいの期間働いてから離職するのか、また離職した女子の何割が再び労働市場に戻ってくるのか、その間の離職期間はどれくらいなのか、女子の労働力移動にどのような要因が影響しているのか等々は、今後雇用政策を考える上で、重要な情報になると見える。たとえば企業が採用や昇進・配転・教育訓練を決める上で、ある従業員が何年後に離職しそうなのかは決定的な要因になると思われるからである。そこで本稿では57年『就業構造基本調査』の個票データを基に、アメリカにおける同種のデータと比較しながら、わが国女子の就業経歴の特徴を探ることにする。また同時に、学歴間の就業経歴や労働力移動の比較を通じて、世帯主所得や女子の賃金プロファイルが転職、離職、再就業の意思決定に与える影響を考察したい。

## 2. 就業経歴パターンの学歴間比較

就業経歴を学歴間で比較するのには、世帯主所得や賃金効果を考えるという目的の他に、もう一つの目的がある。わが国の女子労働率の特徴として、学歴間の格差が小さいことがしばしば指摘されてきた。表-1は日米の学歴別女子労働率を示しているが、アメリカでは30代後半になってからも、明らかに高学歴者の方が労働率は高い（アメリカの公表データでは学歴別の労働率は40歳以降年齢分割が粗いために、ここには掲載しなかった）。それが日本では、自営業主、家族従業者、雇用者を合計した労働率

は、未婚者の多い20代では高学歴者の方が圧倒的に高いが、年齢が上がるに従ってこの関係は逆転し、30代後半から40代ではむしろ高学歴者の方が低いという傾向を生み出している。自営業主、家族従業員を除いた雇用労働率に限ってみても、30代後半からは学歴間で類似した値になっており、ほとんどその差はない。なぜ、このようにわが国の女子労働率の学歴間格差は小さいのか。就業経験の側面からこれを考えるのが、もう一つの目的である。

就業経歴をみる前に、労働力移動率について検討しておこう。図-1は30歳から39歳の既婚女子に限定したときの、転職率・離職率・継続就業率・新規就業率を4大都市圏とそれ以外の地域に分け、示している。この図で転職率とは、1年前に比べ雇用主の変わった者の1年前の就業者に占める割合であり、離職率は、1年前には就業していたが、調査時点では就業していない者の割合である。さらに継続就業率は1年前も調査時点でも同一の雇用主のもとで働いている者の割合である。

表-1 学歴別女子労働率（日米） 1980年（%）

### 日本

年齢	中学卒	高校卒	短大・大学卒
20-24	55.7	74.9	84.2
25-29	44.0	45.8	55.4
30-34	49.1	44.4	44.2
35-39	60.1	52.7	47.7
40-44	65.7	58.3	53.8

### アメリカ

年齢	教育年数 12年未満	12年	13-15年	16年以上
20-24	46.0	70.3	68.5	87.0
25-29	46.6	62.5	71.2	81.7
30-34	50.5	61.9	66.9	72.3
35-39	53.4	65.0	68.3	72.5

### 日本（雇用労働率）

年齢	中学卒	高校卒	短大・大学卒
20-24	47.9	70.1	80.4
25-29	29.5	35.3	48.5
30-34	28.3	28.4	33.8
35-39	35.0	33.6	35.2
40-44	38.5	36.8	40.3

資料) 日本『国勢調査』  
アメリカ Census of Population

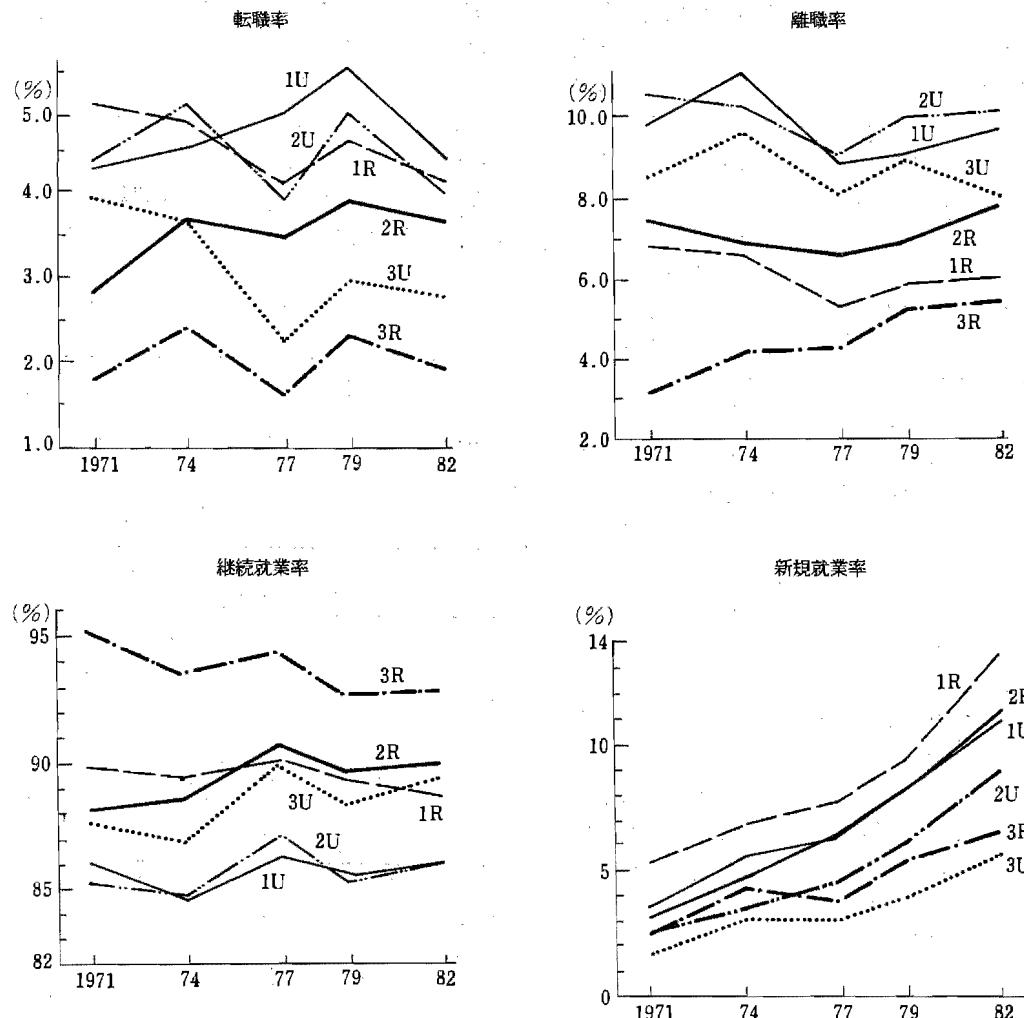
ている就業者の割合で、1から転職率、離職率を引いた割合に他ならない。また新規就業率とは、1年前に無業であった者のうち、過去1年間に就業した者の割合と定義されている。

これらの図を時点間で比較して言えることは、転職率、離職率が首尾一貫した動きを示していないのに対し、新規就業率はいずれの学歴、地域においても、時間の経過とともに上昇している点である。その結果、近年女子の就業率が高まっていることがわかる。

さて本題にもどって、これらの指標を学歴間

で比較してみると、次のようなことがわかる。まず転職率は、高学歴者ほど低い。離職率は、中学卒、高校卒に比べ短大・大学卒の方が低い。したがって当然、継続就業率は、中学卒、高校卒よりも短大・大学卒の方が高いことになる。一方、新規就業率は、中学卒、高校卒、短大・大学卒の順で高くなる。以上の結果から、学歴の高い者の方が、企業あるいは労働市場への定着率は高く、逆に低学歴者の方が企業間、あるいは労働力と非労働力の間を流動している者が多いと推測される。

図-1 30-39歳既婚女子の転職率・離職率・継続就業率・新規就業率



資料)『就業構造基本調査』

注) 1 U = 4 大都市圏の中学校卒業者 1 R = 4 大都市圏以外の中学校卒業者  
 2 U = 4 大都市圏の高校卒業者 2 R = 4 大都市圏以外の高校卒業者  
 3 U = 4 大都市圏の短大・大学卒業者 3 R = 4 大都市圏以外の短大・大学卒業者

次に就業経歴を学歴別にみておこう。上の労働力移動率が前年との対比だけをみていたのに対し、就業経歴は学校卒業以後の労働力状態を追跡することになる。ここではアメリカとの比較のために、Corcoran (1979) に従って、図-2のように就業経歴を5つのパターンに分けておく。なお、転職しても、1年以内に再就業した者は、学校卒業後、一貫して労働市場にとどまっていたという意味で、継続就業タイプのパターンAの一部として当面は扱う。また1年以上の離職期間を置いて2度以上転職した者はパターンCに含むことにする。またデータは昭和57年の『就業構造基本調査』が対象とした約83万人のサンプルから、計算時間の節約のために、無作為に抽出した10%のサンプルを用いることにする。

表-2は15歳から65歳の有配偶女子に限定して、現在雇用就業している者に占めるパターンA, C, Dの割合を示している（アメリカの数字は、18歳から65歳までの有配偶女子および世帯主）。

まず日米について比較してみる。現在雇用就業している者のうち、学校卒業後一貫して就業している者（継続就業型）の割合は、両国でさほど差がない。特にわが国の継続就業型の女子の割合は黒人女子とはほとんど差がないし、白人に比べれば5%ほど継続就業者が多いといいう

結果になっている。他方、断続就業型の雇用者に占める割合は、黒人女子とまったく差はない、白人女子より20%ほど低い。逆に遅延就業型の割合は白人よりも15%ほど高い。わが国の既婚女子の中には、労働力と非労働力の間を流动するいわゆる縁労働力が多数存在すると思われた。だがこの指標をみるとかぎり、わが国の断続就業型や遅延就業型の流动的女子労働が雇用者に占める割合は、アメリカの黒人女子と同程度、白人女子に比べれば若干少ないという結果になっている。またいずれのパターンの割合も、黒人女子と類似している点は注目される。

白人女子に比べれば、わが国の雇用者に占める断続就業型雇用者の割合はなぜ低いのか。二つの可能性が考えられる。第1は、離職する者がわが国では少ないので、言いかえれば定着率が高いという可能性であり、第2は一度仕事を離れると再び労働市場に戻ってくる者が少ないという可能性である。もし第1の理由が正しいならば、継続就業者の就業年数はアメリカに比べて長いはずである。しかしデータは逆に日本の方が白人に比べて1.1年、黒人に比べて4.6年短いことを示している。また既婚女子の離職率を比較しても、日本の方が低いとは言えない(Higuchi(1987))。したがって第2の理由、すなわち離職者のうち再び就業する者が少ないと考えざるをえない。この点は後述される。

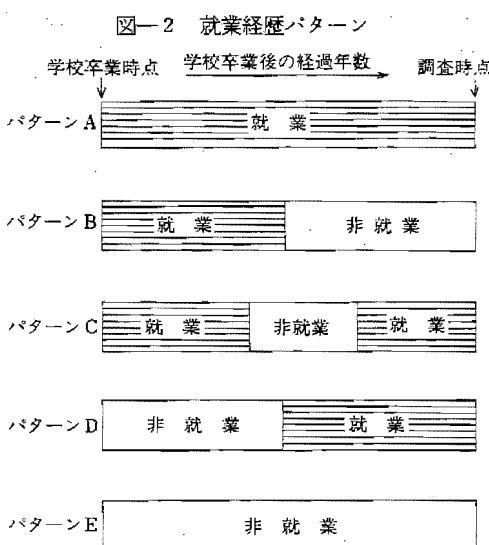


表-2 有配偶女子の就業経験パターン  
(現在雇用就業している者)

	日本(1982年)			アメリカ(1975年)		
	計	中卒	高卒	短大・大卒	白人	黒人
パターンA (継続就業型)	41.1%	30.0	41.6	59.5	35.6	42.4
パターンC (断続就業型)	15.8%	14.9	17.6	11.3	35.5	15.8
パターンD (遅延就業型)	43.1%	55.1	40.8	29.1	28.9	41.8
パターンA 平均就業年数	11.1	11.6	11.3	10.9	12.2	15.7
パターンD 平均非就業年数	15.3	18.5	14.1	7.2	9.6	7.2
パターンD 平均就業年数	7.6	8.2	7.0	8.1	13.9	15.1

資料) 日本『就業構造基本調査』  
アメリカ Corcoran (1979) p 223, Figure 13.3.

次にわが国の学歴間の就業経験の違いに目を移そう。労働力移動率からも予想されるように、高学歴者に継続就業者は多く、断続就業者や遅延就業者は少ない。他方、低学歴者の中には、このような流動的労働力が多数存在することがわかる。

現在就業している高学歴者の中に継続就業者が多いのは日米の比較のときと同様、二つの理由が考えられる。一つは、離職者が少ないためであり、もう一つは一度離職するとあるいは一度無業を決め込むと、再び労働市場に入ってくる者が少ないためであると推察さ

れる。この点を直接観察するため、図-3は卒業後直ちに就業した者で離職、転職することなしに同一企業にとどまっている者の人口に占める割合を、図-4は転職あるいは無業を経験して現在雇用就業している者の割合をそれぞれ示している。なお表-2では年齢構成を考慮しなかったために、図-3、図-4ではこの点を考慮すべく、卒業後の経過年数別のそれぞれの割合をとった。いずれの図も、未婚者を含んでいる。

まず図-3から、われわれの推論した第1の理由、高学歴者ほど定着率が高いという傾向がデータからもよみとれる。特に卒業後15年が経過した後には、短大・大卒者の定着者の割合は水平に近い状態になり、離職する者はほとんどいない。他方、中卒者については卒業後同一企業に継続して就業している者は、卒業後20年を過ぎた35歳前後の年齢層にはほとんどいないという結果になっている。

そこで一度就業した者が何年内に離職あるいは転職しているかをみたのが表-3である（この表は、前職、あるいは現職に昭和40年から45年、あるいは45年から50年に就業したサンプルを基にして作った

ために、その後転職を繰り返したサンプルを含んでいない。このため、離職率は過少に推計されている可能性がある）。この表をみると、就業後5年以内に企業をやめた者の割合には、学歴間の差はほとんどない。差が開いてくるのは就業後6年たった後で、短大・大卒者がこの勤続年数に到達すると離職者は急減するのに対し、中卒者には依然として多くの離職者が見受けられる。その結果、調査時点でも、引き続き就業している者は高学歴者に多いという結果になっている。

次に現在就業している高学歴者の中に、卒業

図-3 卒業後直ちに就業した者で同一企業にとどまっている者の人口に占める割合

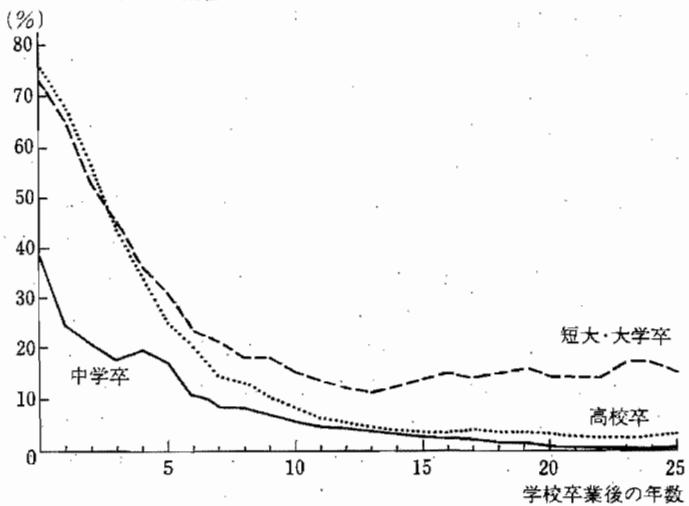
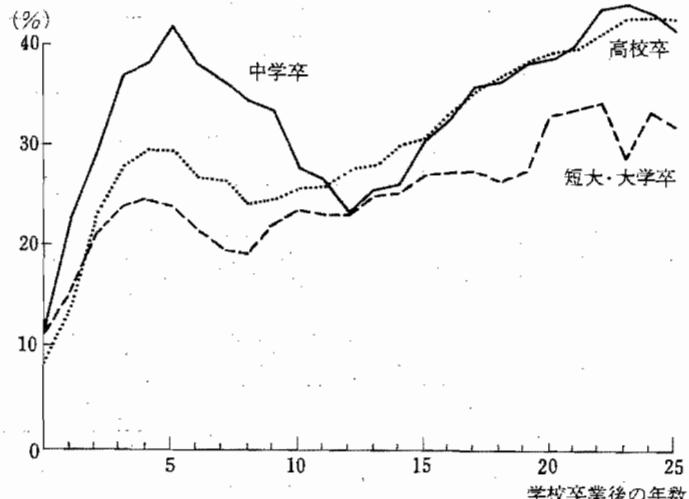


図-4 かつて転職あるいは無業を経験し現在雇用就業している者の人口に占める割合



後一貫して同一企業に勤める者が多いもう一つの理由、すなわち転職や無業を経験してから中途就業する者が高学歴者に少ないかどうかを見ておこう。図-4はこれを示している。中途就業者は卒業後10年以下の若年層では中卒者の中に、15年以上経った30代ではやはり中卒者やそれに加え高卒者に多く見受けられる。短大・大卒者の該当人口に占める中途就業者の比率は、卒業後10年から15年が経過した年齢層を除くと、どの年齢層でも中卒者に比べ10%以上低い。

このうち一度就業を経験し、一定の離職期間後、再就業した者がどれくらい存在するかを見たのが、表-4である（この表は、前職を昭和40

年から45年、45年から50年に離職したサンプルを作った。このため、両期間に離職しても、その後就業・離職を繰り返した者はサンプルからはずされているため、再就業率は過少に推定されている可能性がある。また離職後1年以内に再就業した者はここには含まれていない）。この表によると、離職後、再度就業する者の割合は高学歴者において低い。また離職後1年以内に再就職した転職者は低学歴者の方が多いから、彼女らを含めると再就業確率は高学歴者の方がますます低いことになる。

以上の結果から、高学歴者は企業への定着率は高いが、一度離職すると、なかなか再就職しないことが確認された。表-1に示された「女子労働力率の学歴格差は小さい」というわが国

表-3 就業後の経過年数と累積離職率

A. 昭和40~45年に就業した者のうちN年以内に離職あるいは転職した者の割合（注） (%)

N年	中学卒	高校卒	短大・大学卒
1	4.60	4.28	7.32
2	16.67	16.09	22.20
3	30.00	31.77	38.54
4	37.94	43.88	47.07
5	51.90	56.89	55.37
6	60.95	66.33	61.95
7	67.46	73.10	65.85
8	75.24	77.67	67.80
9	78.57	80.58	69.27
10	86.51	85.45	70.49
11	88.25	86.76	70.73
12	90.32	88.00	71.71
13	92.22	88.95	71.95
54年現在も継続就業している者	7.78	11.05	28.05

B. 昭和40~45年に就業した者のうちN年以内に離職した者の割合 (%)

N年	中学卒	高校卒	短大・大学卒
1	10.64	8.72	8.62
2	25.21	22.28	26.36
3	41.18	38.18	40.56
4	49.72	49.53	52.47
5	63.31	61.52	60.58
6	72.97	70.03	64.39
7	82.35	76.62	68.82
8	88.10	81.72	70.85
54年現在も継続就業している者	11.90	18.28	29.15

注) 「就業構造基本調査」では前職の就業、離職および現職の就業時期しか調査していない。したがって昭和40~45年に就業してもその後離職と就業を2度以上繰り返している者はこの期間に就業したという情報がないため、パネルAのサンプルには含まれていない。このサンプルは、15年以降離職、就業を2度まで行なったものにかぎられており、その意味では離職率は過少推計になっていると思われる。同様の理由からパネルAとBの比較はできない。

表-4 離職後の経過年数と累積再就業確率

A. 昭和40~45年に離職した者のうちN年以内に再就業した者の割合（注） (%)

N年	中学卒	高校卒	短大・大学卒
1	1.90	3.47	3.93
2	4.29	5.94	6.18
3	7.14	8.40	6.74
4	9.52	9.85	8.43
5	11.67	11.87	8.99
6	13.33	13.77	8.99
7	14.76	15.01	8.99
8	16.90	16.01	9.55
9	18.33	17.02	10.11
10	21.67	20.94	12.92
11	22.14	22.62	14.61
12	26.19	26.76	18.51
13	29.05	29.79	21.91
54年現在も継続就業していない者	70.95	70.21	78.09

B. 昭和40~45年に離職した者のうちN年以内に再就業した者の割合 (%)

N年	中学卒	高校卒	短大・大学卒
1	3.20	4.33	3.47
2	6.24	6.55	4.70
3	8.22	8.41	7.43
4	10.05	10.04	9.41
5	11.87	12.32	10.89
6	14.76	14.84	11.39
7	22.83	18.45	14.36
8	26.48	21.21	17.08
54年現在も継続就業していない者	73.52	78.79	82.92

注) 1年以内に再就業した者は転職者としてこのサンプルには含まれない。また表-3(注)に述べた理由から、再就業者の割合は過少推計になっている可能性がある。またパネルAとBの比較はできない。

の特徴は、定着率では高学歴者の方が上回っているが、離職後再就業する者が少ないため、これが相殺する結果生じていると言える。また同水準の雇用労働力率でも、学歴によってこのように就業経験に大きな違いがあることは注目される。

表-5 男女間平均賃金の格差（男子=100）

	日本	米	英	仏	西独	スウェーデン
1960	46	66	61	64	65	72
70	54	65	61	67	69	84
80	54	66	79	71	72	90

資料) J.Mincer "Intercountry Comparison of Labor Force Trends and of Related Developments" *Journal of Labor Economics*, Vol.3, No.1 Part2, January 1985

表-6 継続就業者の男女間賃金格差（男子=100）

勤続年数	中学卒	高校卒	短大卒	大学卒
0年	94	93	95	96
5年	85	91	94	91
10年	78	85	83	87
15年	76	78	85	85
20年	71	71	84	90

資料) 1983年『賃金構造基本調査』

注) 月あたり所定内給との比較、学校卒業後、直ちに就職し、調査時点も同じ企業で就業している継続就業者。

表-7 勤続年数の賃金に与える効果

女子 (%)

勤続年数	中学卒	高校卒	短大卒	大学卒
1~5年	4.23	4.49	4.66	4.69
6~10	3.02	3.94	4.02	4.74
11~15	1.72	2.79	4.28	4.79
16~20	3.90	2.99	3.80	5.63
21~25	3.46	1.51	7.66	3.98
26~30	-0.57	2.69	2.75	3.70
平均	2.63	3.06	4.53	4.59

男子 (%)

勤続年数	中学卒	高校卒	短大卒	大学卒
1~5年	6.43	5.10	4.86	5.73
6~10	4.41	5.41	6.66	6.26
11~15	4.00	4.50	3.51	4.89
16~20	5.38	4.96	4.53	4.73
21~25	2.91	3.60	3.60	3.64
26~30	1.96	2.45	2.23	2.75
平均	4.18	4.34	4.23	5.57

資料) 表-6と同じ

### 3. 労働力移動に与える賃金効果

高学歴者に比べ、低学歴者の中に流動的労働者が多いのはなぜか。賃金構造の側面から考えてみたい。

先進諸国の中で、わが国の男女間賃金格差は最も大きい部類に属す。表-5は統計のとれる先進6カ国について男子平均賃金を100としたときの女子の平均賃金を示している。この6カ国の中で日本はとびぬけて小さな値をとっており、男女間賃金格差は大きいことがわかる。しかし、学校卒業後、同一企業に継続就業している者にかぎって男女間賃金格差をみてみると(表-6)、その差はずっと縮まる。特に高学歴者では、就業後10年が経過した後も、格差は10%ないし15%に収まっている。したがって単純な平均賃金においてわが国の男女間格差が大きいのは、学歴や勤続年数を同じくする男女間に格差があるのに加えて、学歴や勤続年数の構成比に差があること、さらには勤続年数の賃金引き上げ効果が他の国々に比べて大きいために、これが男女間の勤続年数の構成比の違いを一層強めるように働くためであると考えられる(Mincer and Higuchi (1987))。

表-7は勤続年数とともに賃金がどのように上昇するかを、学歴別にみた表である。継続就業者に関するかぎり、男女とも高学歴者の方が賃金の伸び率は大きい。特に、この傾向は女子で一層明瞭である。表-6の男女間賃金格差を比較した場合、長期の勤続年数のところで高学歴者の格差が小さかったのは、このためである。

このような勤続年数の賃金に与える学歴間の効果の違いは、離職行動にどのような影響を与えるであろうか。おそらく供給者は企業にとどまつたときに得られる賃金と一度離職し、再就業したときの賃金を比較しながら、自らの就業行動を決定しているのだろう。そこで両ケースにおける賃金を推計するために、学歴別に賃金関数を推定した。説明変数として、離職以前の就業年数 $X_1$ 、離職期間 $D$ 、離職後の就業年数 $X_2$ の1次項および2次項を採用した。したがって離職経験のない継続就業者については、現職の

勤続年数を $X_1$ とし、 $D$ 、 $X_2$ をそれぞれゼロとしている。賃金関数の形は片対数式とした。

データとして、前職の勤続年数、離職期間、現職の勤続年数のとれる昭和57年の『就業構造基本調査』の個票データをこれまでと同様用いた。なおこの調査では時間あたり賃金率が直接とれないため、本業の年間収入を、本業の週あたり就業時間、年間就業日数から推計された年間就業時間で割った賃金率で代替した。サンプルは50歳未満女子の継続雇用者、断続雇用者である。

表一8は、このようにして推定された学歴別の賃金率関数の結果である。推定されたパラメータは就業年数については正值、離職期間については負値の期待通りの符号をとっている。

表一8の推定結果を用いて、継続就業者と転職者の賃金率を比較したのが図一5である。転職者としては、5年就業した後に4年間離職し、その後再就業したケースを想定している。また学歴間の賃金率の伸びを比較するために、初任給を100に固定した指標になっている。まず継続就業者の賃金率上昇を学歴別に比較すると、高学歴者の伸びが明らかに大きい。他方、転職者についてみると、離職している間に低下する賃金幅はやはり高学歴の方が大きい。中卒者については推定された離職期間のパラメータが有意でなかったことからもわかるように、ほとんどこの間の低下はないと予想される。短大・大卒者の賃金低下は、4年間の離職期間の間に8%ほどにのぼる。さらに再就業した後の賃金上昇も、中卒者の場合、継続就業者とほぼ平行して上がるのに対し、高卒者、短大・大卒者のそれは相対的に小さい。その結果、高学歴者の方が低学歴者に比べ離職にともなう経済的ペナルティは大きいと予想される。

供給者が継続して就業する場合と一時離職してから再び就業する場合の賃金を比較しながら彼女らの就業行動を決めていけるとするならば、高学歴者の離職にともなう経済的ペナルティは大きいから、彼女らの定着率が高いのは合理的な判断の結果であると言える。一方、低学歴者にしてみれば、離職の経済的ペナルティは小さいから、結婚や出産あるいはその他の個人的な

理由から離職したいと思うと、その経済的ペナルティを考えずに離職できるはずであり、離職率は当然高くなる。

#### 4. 労働力移動に与える世帯主所得の効果

それでは、一度離職してからの再就業率が低学歴者に高いのはどうしてであろうか。ここまでは学歴間における賃金プロファイルの違いだけを考慮してきたが、就業あるいはそれにともなう彼女らの所得に対する必要性が学歴によって違う可能性もある。たとえば、もし学歴の似た者同士が結婚する傾向にあるということを認めるならば、高学歴男子の所得は平均して高いから、高学歴女子の所得に対する必要性は相対的に低いかもしれない。

そこで世帯主所得の労働力移動に与える影響を検討しておく。図一6は、20歳から29歳の子供のいない既婚女性の各労働力移動率を、図一7は30歳から39歳の子供のいる既婚女性の移動率を世帯主所得（夫の所得）階層別に示している。各移動率とも図一1と同じ定義に従ってい

表一8 女子賃金率関数の推定結果

	中学卒	高校卒	短大・大学卒
サンプル数	1,226	3,952	1,743
切片	6.3763 (181.74)	6.5288 (399.79)	6.6491 (302.58)
$X_1$	0.002251 (0.33)	0.03167 (7.99)	0.05991 (10.31)
$X_1^2$	0.000704 (2.83)	0.000051 (0.33)	-0.000752 (3.06)
$D$	-0.00018 (0.03)	-0.01190 (3.23)	-0.01778 (1.99)
$D^2$	-0.000039 (0.32)	0.000330 (3.08)	0.000603 (1.92)
$X_2$	0.02019 (2.84)	0.00699 (1.46)	0.00777 (0.80)
$X_2^2$	-0.000111 (0.30)	0.000952 (3.23)	0.001777 (2.89)
$R^2$	0.074	0.131	0.236

注)  $\log w = a + bX_1 + cX_1^2 + dD + eD^2 + fX_2 + gX_2^2$

る。まず離職率をみると、世帯主所得の高い女子の方が離職率は高い傾向にある。逆に一度就業をやめ、1年以内に再就業した転職者の割合は、世帯主所得が高いほど低い。また就業経験をもたない女子、あるいは1年以上離職してから就業した女子の割合、さらには新規就業率はいずれも世帯主所得の高い家計で低い。

経済学では、ある供給主体が就業を続けようとするための、あるいは新たに就業するための最低賃金を留保賃金 $w_r$ と呼んでいる。したがって、これよりも高い賃金が企業から提示されれば、その供給主体は就業を決意するし、それ以下の賃金であれば就業を拒む。この留保賃金の概念を使って、これまでに観察された労働力移動を説明してみよう。

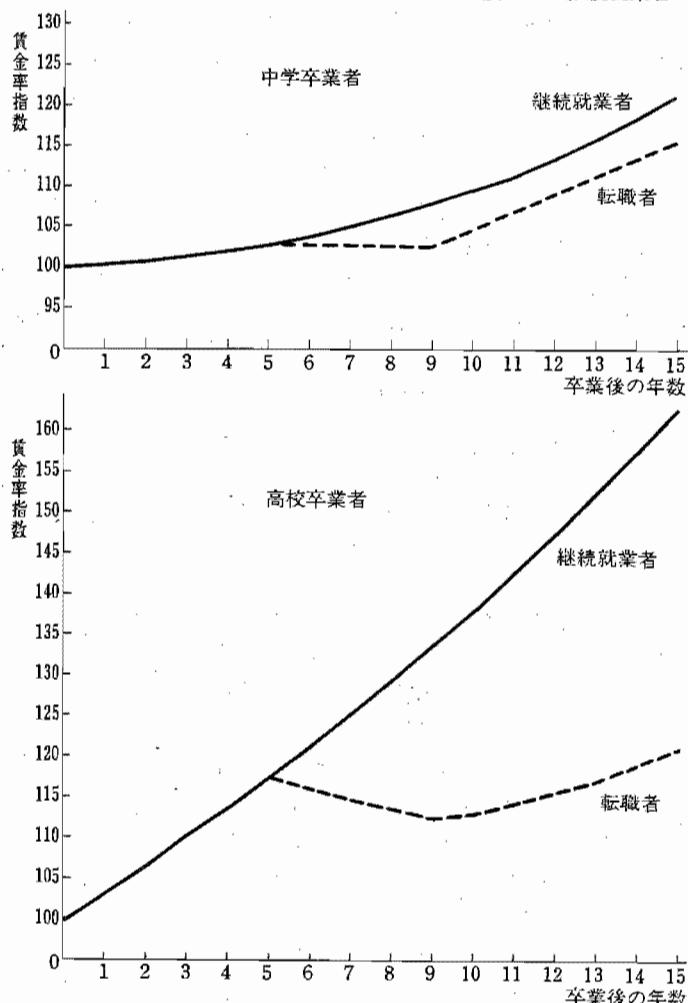
図-6、図-7にみられた労働力移動は、いずれも世帯主所得の高い女子ほど、留保賃金は高いことを示している。すなわち、高い世帯主所得をもつ女子の離職率は高いから、企業の提示する賃金 $w$ に比べて留保賃金の高い女子がこのような家計には多いと予想される。また新規就業率は世帯主所得が高いほど逆に低いから、やはり企業の提示する賃金よりも留保賃金が高くて、就業を思いとどまる者が多いためと考えられる。転職率については一度就業をやめても、世帯主所得の低い家計では留保賃金が低いためにすぐに就業する者が多い。すなわち、世帯主所得の高い家計では、妻の所得に対する必要性が相対的に低いわけで、それだけ高い賃金を提示されなければ就業しない。したがって、留保賃金はこのような家計では高くなることを、以上の労働力移動率は示していた。

## 5. 結びに代えて

留保賃金の概念を使って就業経歴にみられた学歴間の違いを整理しておこう。世帯主所得は、勤続を重ねるにつれて上昇する。他の国に比べて勤続年数の賃金効果は大きいから、わが国では世帯主所得は年齢とともに一層大きく上昇するはずである。したがって他の条件が一定であるとするならば、年齢とともに女性の留保賃金は上昇すると予想される。これが、アメリカに比べ再就業する女子がわが国で少ない一つの理由かもしれない。

世帯主所得の留保賃金に与える効果を学歴別

図-5 繼続就業者と



注) 転職者の賃金は、まず5年就業し、その後離職し、再び就業したケースを想定している。

に考えると、表一7でみたように高学歴の方が男子の賃金も大きく上昇する。もし世帯主(夫)と妻の学歴が正の相関をもっているとすれば、高学歴女子の方が世帯主所得の伸びも大きいから、彼女らの留保賃金は年齢とともに大きく上昇するはずである。

他方、出産や育児は留保賃金を一挙に引き上げる。それでも子供が大きくなるにつれて育児の手間は省けるから、留保賃金は徐々に低下する。図一8のA.1, A.2が示すように、世帯主所得の上昇が大きいだけ、育児期における高学歴者の留保賃金の低下幅は小さい。

女子本人の賃金における学歴の特徴は、図一

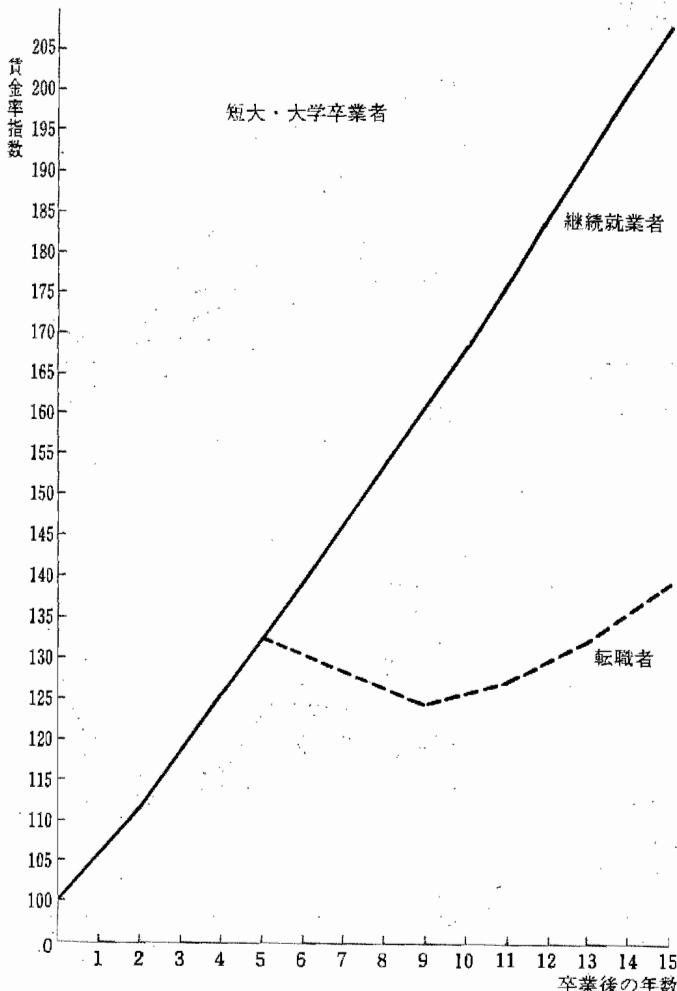
5に示されたように、高学歴の方が勤続年数とともに上昇する賃金幅が大きい。それと同時に、離職にともなう経済的ペナルティも大きかった(図一8のB.1, B.2を参照)。したがって前者の特徴は、企業から提示される賃金(提示賃金)が留保賃金を生涯にわたって上回る図一8のC.1のような女性が高学歴者が多く、低い離職率を導く。何らかの理由によって留保賃金が上昇したとき、低学歴者の賃金の伸びは小さいから、C.2のように提示賃金が留保賃金を下回り、離職する者は多い。

次に離職にともなうペナルティは高学歴の方が高いという特徴があった。もし、留保賃金率が生涯の稼得所得を考えながら決定されるならば、離職にともなうペナルティの大きさは留保賃金にも影響するかもしれない。このため、高学歴者のペナルティは大きいから、世帯主所得が一定なら離職前の留保賃金は高学歴者の方が低いだろう。だがそれは留保賃金の水準に影響するだけあって、年齢にともなう変化への影響は小さいと思われる。以下では離職後の再就業行動について考察することにする。

まず高学歴者では世帯主所得が大きく上昇する分だけ、子供が大きくなつても留保賃金の低下は小さいとすでに述べた。さらに離職による彼女らの賃金の低下は大きいから、一度離職すると、高学歴者では、D.1のように離職後、市場賃金が留保賃金を一貫して下回る可能性は強い。したがって、再就業する者は高学歴女子に少ないと考えられる。逆に低学歴女子については、留保賃金の低下も大きいし、離職による賃金の低下も小さいから、留保賃金と市場賃金が逆転して、市場賃金が上回り再就業する者も多くなるはずである。

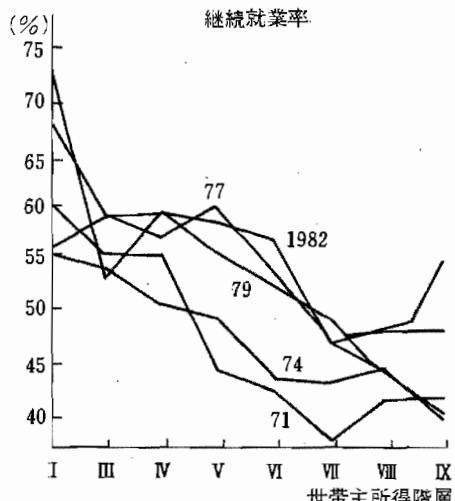
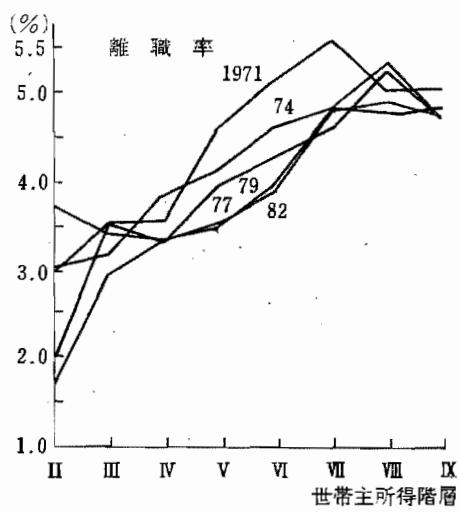
以上、観察事実に基づいて、労

転職者の賃金率比較

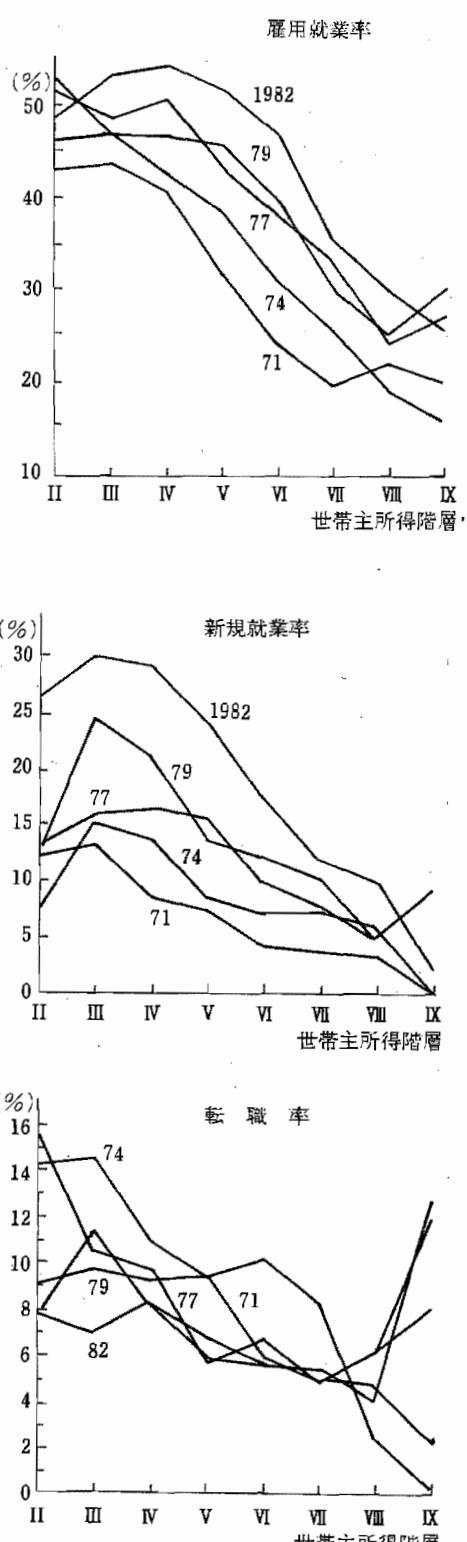


労働移動と市場賃金、留保賃金の関係を推論してきた。しかし賃金率関数と労働力移動の動学モデルによる同時方程式推定を今回の分析では行なわなかった点、さらにはデータの制約から前職以前の就業行動を分析できなかつたことなど、多くの問題が今後の課題として残されている。

図-6 20-29歳の子供のいない既婚女子の離職率・新規就業率・継続就業率・転職率(雇用者)



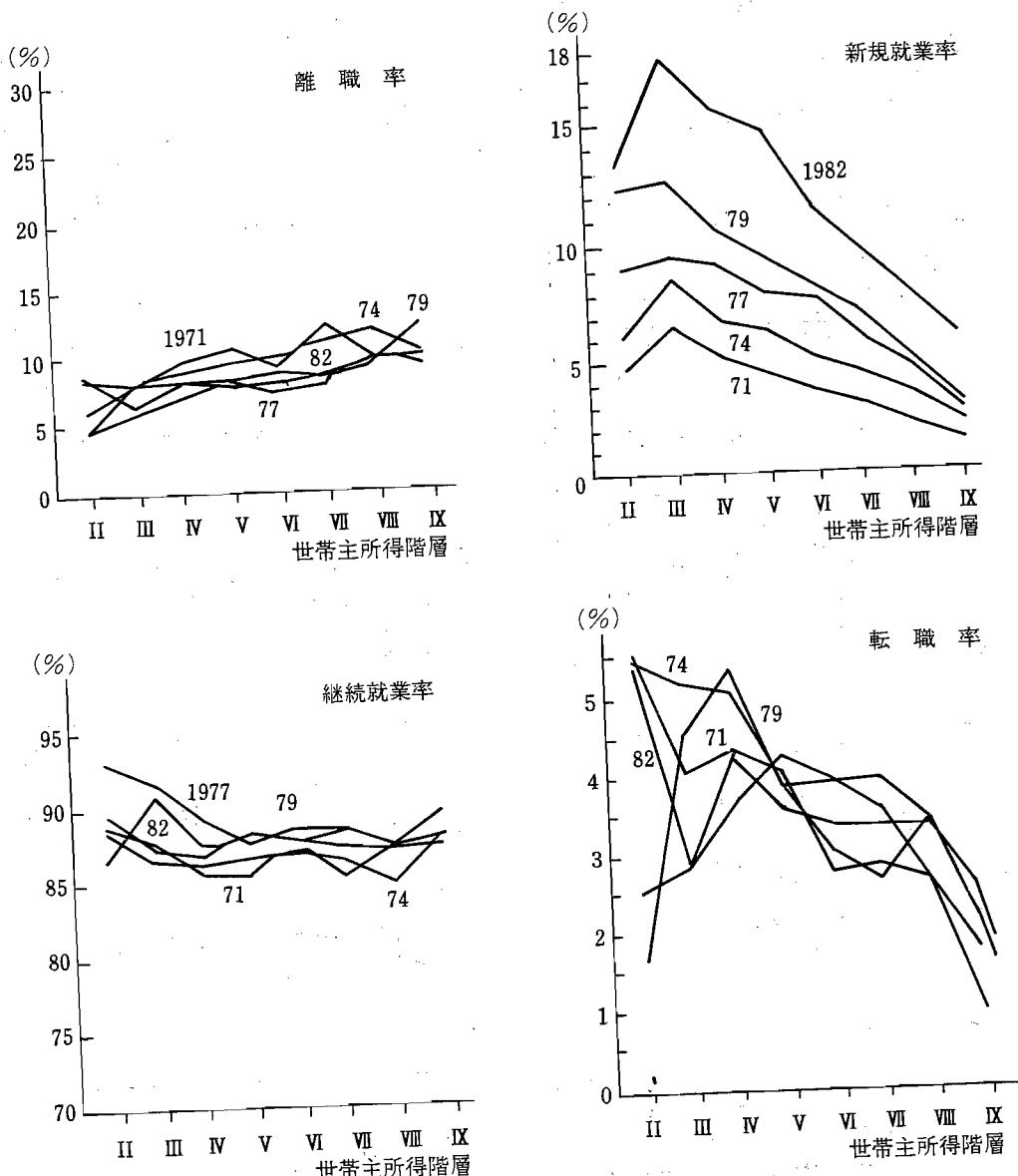
資料)『就業構造基本調査』



1987. 12

## わが国女子の学歴別就業経歴パターンと賃金構造

図一 7 30-39歳の子供のいる既婚女子の離職率・新規就業率・継続就業率・転職率(雇用者)



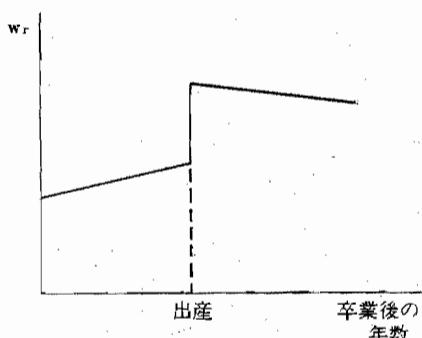
資料)『就業構造基本調査』

(注) この図では夫の年間勤労所得を世帯主所得として用いている。所得区分はそれぞれの区分の実質所得が調査時点間で等しくなるよう以下のように区分されている  
(万円/年)

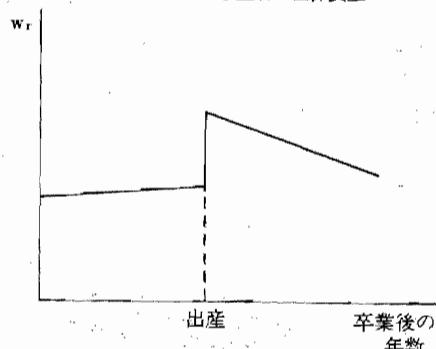
世帯主所得区分	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1971年	-19	20-41	42-61	62-82	83-103	104-124	125-166	167-208	209-292	293-
1974	-29	30-61	62-92	93-123	124-154	155-186	187-248	249-310	311-436	437-
1977	-38	39-79	80-119	120-159	160-199	200-240	241-320	321-400	401-562	563-
1979	-42	43-86	87-129	130-173	174-216	217-260	261-347	348-434	435-608	609-
1982	-49	50-99	100-149	150-199	200-249	250-299	300-399	400-499	500-699	700-

図一八 提示賃金( $w$ )、留保賃金( $w_r$ )と継続就業、離職、再就業の関係

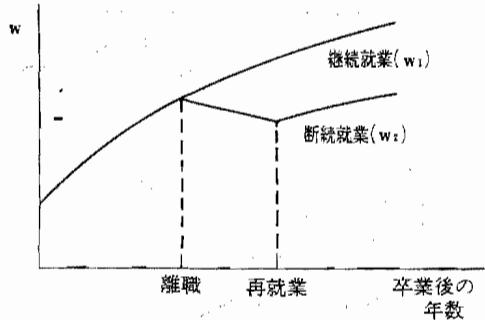
A.1 高学歴者の留保賃金



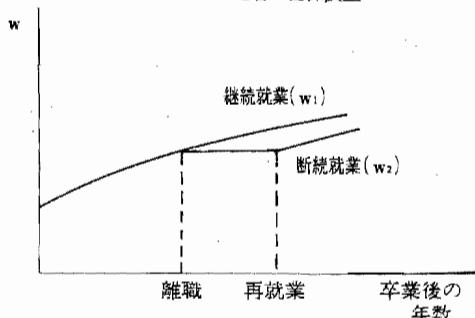
A.2 低学歴者の留保賃金



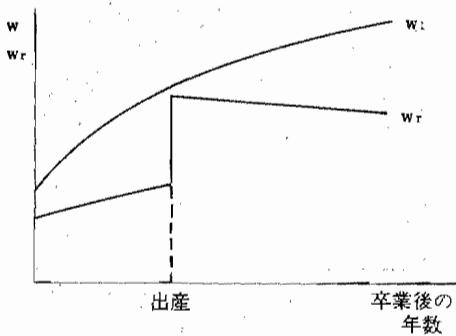
B.1 高学歴者の提示賃金



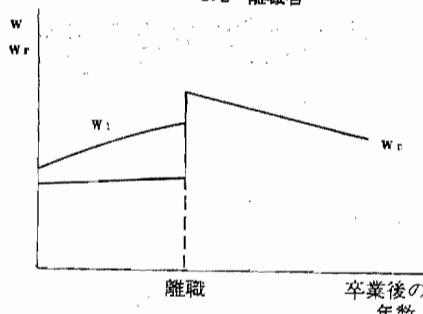
B.2 低学歴者の留保賃金



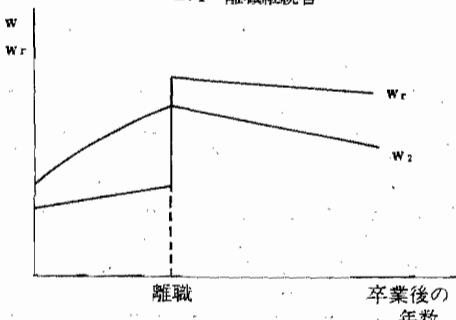
C.1 継続就業者



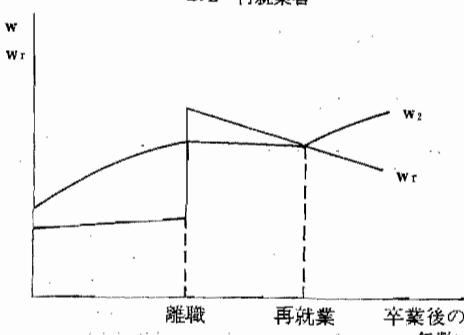
C.2 縮職者



D.1 縮職続続者



D.2 再就業者



## 〔参考文献〕

- [1] Corcoran, M.E. (1979) "Work Experience, Labor Force Withdrawals, and Women's Wages: Empirical Results Using the 1976 Panel of Income Dynamics," in *Women in the Labor Market*, edited by B.C. Lloyd, E.S. Andrews and C.L. Gilroy, Columbia University Press.
- [2] Higuchi, Y. (1987) "Labor Force Withdrawal, Re-Entry and Wages by Educational Attainment in Japanese Women," Center on Japanese Economy and Business, Columbia University, *Working Paper No.7*.
- [3] Mincer, J. (1985) "Intercountry Comparison of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview," *Journal of Labor Economics*, Vol. 3. No.1, Part 2.
- [4] Mincer, J. and Y. Higuchi (1987) "Wage Structures and Labor Turnover in the U.S. and in Japan," National Bureau of Economic Research, *Working Paper No.2306*.