

正規雇用に対する初職と学歴の効果

浜田 浩児

(元 内閣府経済社会総合研究所 研究官)

正規雇用、賃金に対する初職と学歴の効果について比較を行ったところ、大卒のほうが非大卒・初職正規雇用より賃金が有意に高いという分析結果が得られ、その賃金差は、大学の学費及び機会費用より大きいと考えられる。ただし、大卒でも正規雇用には就けなければ、同じく非正規雇用の非大卒との賃金差はほぼなく、大学の学費及び機会費用がまかなえないリスクがある。このため、仕事をしながら学べるよう、大学二部(休日・夜間)や通信制の充実、ワーク・ライフ・バランスの促進が必要である。これらにより、非大卒の正規雇用就業者が雇用を確保しながら大学に進学でき、大学卒業後に正規雇用には就けないリスクが減らせる。大学進学には、所得を増やすための教育投資の側面だけでなく、教養を高める等の非金銭的な効果もある点からも、こうした両立策は重要である。

1. はじめに

Mincer (1974)、Kambayashi, Kawaguchi and Yokoyama (2008)、川口 (2011)、Yamada and Kawaguchi (2015) 等で述べられているように、大学等の学歴(人的資本投資)は賃金を高める効果がある。一方、黒澤・玄田(2001)、近藤(2008)等で述べられているように、初職の影響も小さくない。

本稿では、公益財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票に基づき、正規雇用、賃金に対する初職と学歴の効果について比較を行う。「消費生活に関するパネル調査」は、女性を対象に1993年以降毎年調査を行い、学歴等を尋ねており、2013年からの調査対象者に対しては、初職が正社員か否かも尋ねている¹⁾。このため、これらの者については、現職の正規雇用該当の有無と賃金に対する初職と学歴の効果を見ることができ

以下、2.で、使用データである「消費生活に関するパネル調査」に基づく分析方法について述べる。3.で、同調査の個票に基づき、現職の正規雇用該当の有無と賃金に対する初職と学歴の効果について分析、比較を行う。4.で本稿の結論を述べる。

2. 使用データと分析方法

(1) 使用データ

データは、公益財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票による。本調査は、女性を対象に1993年以降毎年調査を行い、学歴等を尋ねており、2013年から調査対象者に追加した同年24～28歳の女性648人に対しては、初職が正社員か否かも尋ねている。このため、これらの者については、現職の正規雇用該当の有無と賃金に対する初職と学歴の効果を見ることができ

本稿では、2013～2015年の現職の正規雇用該

図表-1 現職の正規雇用該当率と初職、学歴

	2013年	2014年	2015年
全体	50.0 (2.4)	48.8 (2.4)	49.3 (2.4)
非大卒・初職正規雇用	54.3 (4.3)	52.2 (4.3)	52.2 (4.3)
大卒（大学院卒を含む）	66.3 (3.5)	63.6 (3.5)	64.7 (3.5)
その他	12.4 (3.4)	15.5 (3.7)	15.5 (3.7)
子ども無	59.6 (2.8)	58.4 (2.8)	61.3 (2.9)
非大卒・初職正規雇用	67.7 (4.9)	67.0 (5.0)	70.4 (5.1)
大卒（大学院卒を含む）	70.9 (3.5)	67.5 (3.7)	71.5 (3.7)
その他	15.3 (4.7)	19.3 (5.3)	21.4 (5.5)
子ども有	21.0 (4.0)	22.8 (4.1)	23.7 (3.7)
非大卒・初職正規雇用	26.7 (6.7)	26.0 (6.3)	27.6 (5.9)
大卒（大学院卒を含む）	31.8 (10.2)	37.5 (10.1)	36.1 (7.2)
その他	7.9 (4.4)	10.0 (4.8)	7.3 (4.1)

注: 1)かっこ内は標準偏差
2)標本数は各年422

当の有無と賃金に対する初職と学歴の効果を分析した。2015年において、上記調査対象者は26～30歳であり、育児の影響のない子ども無の女性については、職は一応固まっていると思われる。これらの対象者のうち、分析に必要な雇用形態、賃金、初職、学歴、年齢、子の有無等のデータが揃っているのは、422人である。

(2) 分析方法

これら雇用形態、賃金、初職、学歴、年齢、子の有無等のデータについては、賃金は勤め先収入（年収）により、他のデータは、標本数が少ないことから、それぞれ2区分にまとめた。正規雇用該当の有無は、現職が正社員である場合に有とし、それ以外の雇用形態や無職である場合に無とした。なお、就学中の者は分析対象から除いた。初職についても同様に、正規雇用該当の有無を区分した。学歴については、大卒（大学院卒を含む）

図表-2 子ども有の割合

	2013年	2014年	2015年
全体	24.9 (2.1)	27.0 (2.2)	32.0 (2.3)
非大卒・初職正規雇用	32.6 (4.0)	36.2 (4.1)	42.0 (4.2)
大卒（大学院卒を含む）	11.8 (2.4)	12.8 (2.5)	19.3 (2.9)
その他	39.2 (5.0)	41.2 (5.0)	42.3 (5.0)

注: かっこ内は標準偏差

以下同じ)とそれ以外に区分した。さらに、初職と学歴の効果の重複を避けるため、初職の効果は大卒以外について見た。子の有無については、就業や雇用形態への影響を考えて、子ども有と子ども無とに区分した。

これらに基づき、各区分の間で現職の正規雇用該当率と賃金の比較を行った。また、現職の正規雇用該当の有無、賃金を被説明変数、初職の正規雇用該当の有無（非大卒）、大卒・大学院卒該当の有無のダミー変数を説明変数とする簡単な回帰分析を行った。

3. 分析結果

(1) 正規雇用に対する初職と学歴の効果の比較

まず、現職の正規雇用該当率をみると、図表-1のようになっている。

正規雇用該当率は、非大卒・初職正規雇用で2013年54.3%、2014年52.2%、2015年52.2%、大卒で2013年66.3%、2014年63.6%、2015年64.7%である。ともに、それ以外（非大卒・初職非正規雇用）の2013年12.4%、2014年15.5%、2015年15.5%より正規雇用該当率が有意に高くなっており、正規雇用に対する初職と学歴の効果がうかがえる。

両者を比較すると、大卒の正規雇用該当率は、非大卒・初職正規雇用より有意に高い。しかし、これには、図表-2のように、大卒のほうが子ども有の割合が20%ポイント余り小さいことの影響が考えられる。

図表-3 現職の正規雇用該当に対する初職、学歴の影響

	2013年	2014年	2015年
全体			
初職 (非大卒・正規雇用ダミー)	0.420 (0.060)	0.367 (0.062)	0.367 (0.061)
学歴 (大卒ダミー)	0.539 (0.057)	0.482 (0.058)	0.492 (0.058)
定数項	0.124 (0.046)	0.155 (0.047)	0.155 (0.047)
全体			
初職 (非大卒・正規雇用ダミー)	0.400 (0.058)	0.353 (0.060)	0.366 (0.058)
学歴 (大卒ダミー)	0.458 (0.057)	0.402 (0.058)	0.418 (0.056)
子ども有ダミー	-0.298 (0.051)	-0.282 (0.051)	-0.323 (0.047)
定数項	0.241 (0.049)	0.271 (0.050)	0.291 (0.049)
子ども無			
初職 (非大卒・正規雇用ダミー)	0.525 (0.074)	0.477 (0.078)	0.486 (0.078)
学歴 (大卒ダミー)	0.557 (0.067)	0.482 (0.071)	0.501 (0.070)
定数項	0.153 (0.058)	0.193 (0.061)	0.214 (0.060)
子ども有			
初職 (非大卒・正規雇用ダミー)	0.188 (0.088)	0.160 (0.087)	0.203 (0.085)
学歴 (大卒ダミー)	0.239 (0.107)	0.275 (0.106)	0.288 (0.095)
定数項	0.079 (0.065)	0.100 (0.065)	0.073 (0.065)

注:1)かっこ内は標準誤差
 2)全体及び子ども無のF値は1%水準で有意、子ども有のF値は5%水準で有意である
 3)標本数は各年422

そこで、図表-1で、子ども無の者について現職の正規雇用該当率を比較すると、非大卒・初職正規雇用で2013年67.7%、2014年67.0%、2015年70.4%、大卒で2013年70.9%、2014年67.5%、2015年71.5%と、ほぼ同様である。ただし、子ども有の者について現職の正規雇用該当率を比較すると、非大卒・初職正規雇用で2013年26.7%、2014年26.0%、2015年27.6%、大卒で2013年31.8%、2014年37.5%、2015年36.1%と、有意な差ではないものの、大卒のほうがやや高い。非大卒は初職で正規雇用に就けても、子育てとの両立が難しい労働条件の正規雇用が多いのかもしれない。

また、現職の正規雇用該当の初職 (非大卒・正規雇用ダミー) と学歴 (大卒ダミー) への回帰分

図表-4 現職の正規雇用該当率と大学卒業時の雇用環境 (%)

全体	
2007、2008年大卒 (2013年時点)	73.1 (6.2)
2009、2010年大卒 (2015年時点)	51.4 (8.3)
子ども無	
2007、2008年大卒 (2013年時点)	82.5 (6.1)
2009、2010年大卒 (2015年時点)	62.1 (9.2)

注:1)かっこ内は標準偏差
 2)標本数は、2007、2008年大卒52。2009、2010年大卒37

析結果を見ると、図表-3のように、非大卒・初職正規雇用、大卒とも係数が正で有意となっており、正規雇用に対する初職と学歴の効果があるといえる。

両者を比較すると、大卒の係数は2013年0.539、2014年0.482、2015年0.492であり、非大卒・初職正規雇用の係数の2013年0.420、2014年0.367、2015年0.367より有意に大きい。しかし、図表-1と同じく、これには、図表-2のように大卒のほう子ども有の割合が小さいことの影響が考えられる。そこで、子ども有のダミー変数を加えて回帰分析を行った結果を見ると、大卒の係数 (2013年0.458、2014年0.402、2015年0.418) が非大卒・初職正規雇用の係数 (2013年0.400、2014年0.353、2015年0.366) より大きいものの、有意な差はない。

さらに、子ども無の者について現職の正規雇用該当の初職と学歴への回帰分析を行った結果を見ると、大卒の係数 (2013年0.557、2014年0.482、2015年0.501) と非大卒・初職正規雇用の係数 (2013年0.525、2014年0.477、2015年0.486) は近いものになっている。ただし、子ども有の者についての回帰分析結果では、大卒の係数は2013年0.239、2014年0.275、2015年0.288、非大卒・初職正規雇用の係数は2013年0.188、2014年0.160、2015年0.203であり、有意な差ではないものの、大卒のほうやや大きい。図表-1からもうかがえるように、非大卒は初職で正規雇用に就けても、子育てとの両立が難しい労働条件の正規雇用が多いのかもしれない。

図表-5 賃金(年収)と初職、学歴

	(万円)		
	2013年	2014年	2015年
全体	200.5 (6.6)	203.4 (7.0)	207.2 (7.5)
非大卒・初職正規雇用	197.6 (11.2)	190.3 (11.6)	187.0 (12.1)
大卒(大学院卒を含む)	248.3 (9.8)	263.6 (10.3)	268.8 (11.7)
その他	112.6 (9.5)	106.1 (9.1)	117.3 (10.0)
子ども無	233.5 (6.7)	247.1 (7.2)	259.7 (8.1)
非大卒・初職正規雇用	244.8 (11.0)	247.9 (12.2)	257.5 (12.3)
大卒(大学院卒を含む)	258.8 (9.6)	284.4 (9.8)	303.0 (11.2)
その他	145.0 (11.4)	139.0 (11.2)	146.1 (12.9)
子ども有	100.8 (12.8)	85.4 (11.2)	95.5 (11.0)
非大卒・初職正規雇用	100.0 (19.0)	89.0 (15.9)	89.4 (15.8)
大卒(大学院卒を含む)	169.0 (38.1)	121.7 (32.5)	125.4 (28.2)
その他	62.3 (13.0)	59.1 (11.8)	77.9 (13.5)

注: 1) かつこ内は標準偏差
2) 標本数は各年422

(2) 大学卒業時の雇用環境の影響

(1) で述べた大卒の正規雇用該当率には、大学卒業時の雇用環境が影響を及ぼしている²⁾。

図表-4は、リーマンショック前に卒業の2007、2008年大卒の女性と、リーマンショック後に卒業の2009、2010年大卒の女性について、現職の正規雇用該当率を比較したものである。同じ卒業年数で比較するために、2007、2008年大卒は2013年時点、2009、2010年大卒は2015年時点の現職の正規雇用該当率によっている。

2009、2010年大卒の女性の現職の正規雇用該当率は51.4%であり、2007、2008年大卒の女性の73.1%より有意に低い。子どもの有無の影響を除くために、子ども無の者について比較しても、2009、2010年大卒の女性の現職の正規雇用該当率は62.1%であり、2007、2008年大卒の女性の82.5%より、やはり有意に低くなっている。

これについては、リーマンショック後に卒業の

2009、2010年大卒の女性では初職の正規雇用該当率が73.0%であり、リーマンショック前に卒業の2007、2008年大卒の女性の80.8%より低かったことが一因と考えられる。

(3) 賃金に対する初職と学歴の効果の比較

まず、現在の賃金(年収)をみると、図表-5のようになっている。

賃金は、非大卒・初職正規雇用で2013年197.6万円、2014年190.3万円、2015年187.0万円、大卒で2013年248.3万円、2014年263.6万円、2015年268.8万円である。ともに、それ以外(非大卒・初職非正規雇用)の2013年112.6万円、2014年106.1万円、2015年117.3万円より有意に高くなっており、賃金に対する初職と学歴の効果がうかがえる。

両者を比較すると、大卒の賃金は、非大卒・初職正規雇用より有意に高い。しかし、これには、図表-2のように、大卒のほうが子ども有の割合が小さいことの影響が考えられる。

そこで、子ども無の者について現在の賃金を比較すると、非大卒・初職正規雇用で2013年244.8万円、2014年247.9万円、2015年257.5万円、大卒で2013年258.8万円、2014年284.4万円、2015年303.0万円であり、2014、2015年は大卒のほうが有意に高く、2013年も有意性は低いものの大卒のほうが高い。また、子ども有の者について現在の賃金を比較しても、非大卒・初職正規雇用で2013年100.0万円、2014年89.0万円、2015年89.4万円、大卒で2013年169.0万円、2014年121.7万円、2015年125.4万円と、有意な差ではないものの、大卒のほうが高い。

また、現在の賃金の初職(非大卒・正規雇用ダミー)と学歴(大卒ダミー)への回帰分析結果を見ると、図表-6のとおりである。

非大卒・初職正規雇用、大卒とも係数が正で有意となっており、賃金に対する初職と学歴の効果があるといえる。

両者を比較すると、大卒の係数は2013年135.7、2014年157.5、2015年151.5であり、非大卒・初職正規雇用の係数の2013年85.0、2014年84.3、2015

図表-6 賃金(年収)に対する初職、学歴の影響

	2013年	2014年	2015年
全体			
初職(非大卒・正規雇用ダミー)	85.0 (16.6)	84.3 (17.1)	69.7 (18.8)
学歴(大卒ダミー)	135.7 (15.6)	157.5 (16.2)	151.5 (17.7)
定数項	112.6 (12.7)	106.1 (13.1)	117.3 (14.4)
全体			
初職(非大卒・正規雇用ダミー)	77.7 (15.4)	77.5 (15.3)	69.4 (16.7)
学歴(大卒ダミー)	105.4 (15.0)	119.0 (14.9)	118.4 (16.1)
子ども有ダミー	-110.5 (13.6)	-135.6 (13.2)	-144.0 (13.6)
定数項	155.9 (13.0)	162.0 (12.9)	178.1 (14.0)
子ども無			
初職(非大卒・正規雇用ダミー)	99.8 (18.7)	108.8 (19.6)	111.6 (21.5)
学歴(大卒ダミー)	113.8 (17.1)	145.4 (17.7)	156.9 (19.3)
定数項	145.0 (14.6)	139.0 (15.3)	146.1 (16.5)
子ども有			
初職(非大卒・正規雇用ダミー)	37.7 (27.8)	30.0 (24.0)	11.6 (25.9)
学歴(大卒ダミー)	106.7 (33.8)	62.6 (29.2)	47.5 (29.0)
定数項	62.3 (20.5)	59.1 (17.9)	77.9 (19.8)

注: 1) かつこ内は標準誤差

2) 全体及び子ども無のF値は、1%水準で有意である

3) 標本数は各年422

年69.7より有意に大きい。しかし、図表-5と同じく、これには、図表-2のように、大卒のほうが子ども有の割合が小さいことの影響が考えられる。そこで、子どもの有無のダミー変数を加えて回帰分析を行った結果を見ると、やはり、大卒の係数(2013年105.4、2014年119.0、2015年118.4)が非大卒・初職正規雇用の係数(2013年77.7、2014年77.5、2015年69.4)より有意に大きい。

さらに、子ども無の者について現在の賃金の初職と学歴への回帰分析を行った結果を見ると、大卒の係数(2013年113.8、2014年145.4、2015年156.9)は非大卒・初職正規雇用の係数(2013年99.8、2014年108.8、2015年111.6)に比べ、2014年、2015年は大卒のほうが有意に大きく、2013年も有

意性は低いものの大卒のほうが大きい。子ども有の者についての回帰分析結果でも、大卒の係数は2013年106.7、2014年62.6、2015年47.5、非大卒・初職正規雇用の係数は2013年37.7、2014年30.0、2015年11.6であり、有意な差ではないものの、大卒のほうが大きい。

(4) 賃金差と費用の比較

上記のとおり大卒の賃金は非大卒・初職正規雇用より有意に高いが、大卒の側には大学の学費及び機会費用がかかる。大学4年間の学費は300万～400万円程度、その間の機会費用(大学に行かずに就職すれば得られたはずの賃金)は1000万円程度(非大卒・初職正規雇用のため、高卒正社員の20歳前後の賃金で計算)である。単純な試算であるが、大卒の就業年数を40年程度としてこれらの費用に見合うには、1年当たり30万円強の賃金差を要する。

図表-5のように、大卒と非大卒・初職正規雇用の賃金の差は、子どもの影響を除いた子ども無で2013年14.0万円、2014年36.5万円、2015年45.5万円となっている。賃金差は、3年平均では30万円程度であり、大学の学費及び機会費用より大きいとは言えないが、年々拡大しており、2015年の45.5万円は、大学の学費及び機会費用より大きい。正規雇用の大卒、非大卒の賃金差は年齢とともに拡大するため、上記の拡大傾向は続き、生涯で見た年平均賃金の差は、この単純な試算を上回り、大学の学費及び機会費用より大きいであろう³⁾。

ただし、大卒でも正規雇用に就けなければ、同じく非正規雇用の非大卒との賃金差はほぼなく、大学の学費及び機会費用がまかなえないリスクがある。子ども無の者について現職が正規雇用非該当の賃金を比較すると、非大卒・初職正規雇用で2013年166.2万円、2014年170.1万円、2015年164.6万円、大卒で2013年149.8万円、2014年168.2万円、2015年171.3万円であり、両者の差は小さい。さらに、(2)で述べたように、大卒の正規雇用該当率は大学卒業時の雇用環境の影響を受け、リスクの確率自体が変動する。

4. 結論と留意点

大学卒等の学歴は賃金を高める効果がある一方、初職で正規雇用になれるか否かの影響も小さくない。

本稿では、公益財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票に基づき、正規雇用、賃金に対する初職と学歴の効果について比較を行った。「消費生活に関するパネル調査」は、女性を対象に1993年以降毎年調査を行い、学歴等を尋ねており、2013年からの調査対象者に対しては、初職が正社員か否かも尋ねている。このため、これらの者については、現職の正規雇用該当の有無と賃金に対する初職と学歴の効果をみることができる。

分析結果をみると、大卒（大学院卒を含む）、非大卒・初職正規雇用とも、それ以外（非大卒・初職非正規雇用）より現職の正規雇用該当率が有意に高く、回帰分析結果でもともに係数が正で有意となっており、正規雇用に対する初職と学歴の効果があるといえる。

両者を比較すると、子どもの有無の影響を除けば、現職の正規雇用該当率はほぼ同様であり、回帰分析結果でも係数に有意な差はない。

また、大卒、非大卒・初職正規雇用とも、それ以外より現在の賃金が有意に高く、回帰分析結果を見てもともに係数が正で有意となっており、賃金に対する初職と学歴の効果があるといえる。

両者を比較すると、子どもの有無の影響を除いても、大卒のほうが非大卒・初職正規雇用より、現在の賃金が有意に高く、回帰分析結果でも係数が有意に大きい。この両者の賃金の差は、生涯賃金で見て、大学の学費及び機会費用（大学に行かずに就職すれば在学期間で得られたはずの賃金）より大きいと考えられる。ただし、大卒でも正規雇用になければ、同じく非正規雇用の非大卒との賃金差はほぼなく、大学の学費及び機会費用がまかなえないリスクがある。

したがって、非大卒で正規雇用になれるのに就職せず、大学に進学するのは、平均的には純利益が得られるものの、大学卒業後に正規雇用につけ

ず、費用（学費及び機会費用）に見合う所得増につながらないリスクを伴う。

こうしたリスクに対しては、仕事をしながら学べるよう、大学二部（休日・夜間）や通信制の充実、ワーク・ライフ・バランスの促進が必要である。これらにより、非大卒の正規雇用就業者が雇用を確保しながら大学に進学でき、大学卒業後に正規雇用につけないリスクが減らせる。大学進学には、所得を増やすための教育投資の側面だけでなく、教養を高める等の非金銭的な効果もある点からも、こうした両立策は重要である。

なお、非大卒で正規雇用になれる者の大学進学が所得増につながる一方、正規雇用につけないリスクを伴うという本稿の分析結果は、大学の平均について見たものであり、平均より上の大学ほど、進学が所得増につながり、正規雇用につけないリスクも小さいと考えられる⁴⁾。一方、非大卒・初職正規雇用の者についても、大企業等のより条件のよい就職先であれば、所得が高く、正規雇用でなくなるリスクも小さいと考えられる⁵⁾。

また、大卒と非大卒・初職正規雇用では生まれつきの才能が異なる可能性も考えられ、その場合には非大卒が大学に進学しても、今の大卒と同じ就職状況になるとはいえない。この点については、高卒では職がないから大学に行くという動機の者もいるようではあるが、一般には大卒が非大卒・初職正規雇用より才能があるとすれば、両者の賃金差の一部は才能の差によるところとなり、本稿の分析よりも、大学進学のエdukashion投資効果は小さいということになる。

注

- 1) 「消費生活に関するパネル調査」は、2012年以前から継続する調査対象者については、初職が常勤か否かを尋ねているが、常勤の中には非正社員が含まれるため、2013年からの調査対象者のような初職が正社員か否かの区分とは異なる。浜田（2016）では、男性についてはあるが一般労働者（常勤に対応すると考えられる）を対象として、「賃金構造基本統計調査」により推定した2005～2013各年の賃金関数に基づき、一般労働者でも非正社員の賃金は正社員より有意に低く、その格差は拡大しているという分析結果が得られた。
- 2) 黒澤・玄田（2001）では、卒業時の失業率が高いと、正社員就職確率が低いほか、正社員就職後の離職率

が高まるという分析結果が示されている。また、近藤(2008)では、卒業時の雇用環境がその後の就業率や賃金に影響を及ぼすという分析結果が示されている。

- 3) 労働政策研究・研修機構(2015)によれば、正規雇用の大卒、非大卒の女性の生涯賃金の差は、2013年で5000万円程度である。これに、図表-1の正規雇用該当率(大卒、非大卒・初職正規雇用とも、子ども無で3分の2程度)を乗じると、大卒、非大卒・初職正規雇用の生涯賃金の差は3000万円強となり、大学の費用より大きい。
- 4) 梅崎・田澤(2012)では、難関大学は大企業就職に有利という分析結果が得られている。
- 5) 労働政策研究・研修機構(2015)によれば、従業員1000人以上の企業の正規雇用の非大卒の女性の生涯賃金は、従業員10～99人の企業の正規雇用の大卒の生涯賃金より多い。

文献

- 梅崎修・田澤実, 2012, 「大学教育と初期キャリアの関連性——全国大学4年次と卒業後2年目の継続調査」『日本労働研究雑誌』619: 64-76.
- 川口大司, 2011, 「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026.
- 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490: 4-18.

近藤絢子, 2008, 「労働市場参入時の不況の長期的影響——日米女性の比較分析」『季刊家計経済研究』77: 73-80.

浜田浩児, 2016, 「近年の賃金格差の要因分解——雇用形態、学歴、経験年数、勤続年数の寄与」『生活経済学研究』43: 43-52.

労働政策研究・研修機構, 2015, 『ユースフル労働統計2015——労働統計加工指標集』.

Kambayashi, R., D. Kawaguchi and I. Yokoyama, 2008, “Wage Distribution in Japan: 1989-2003,” *Canadian Journal of Economics*, 41 (4) : 1329-1350.

Mincer, J. A., 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.

Yamada, K. and D. Kawaguchi, 2015, “The Changing and Unchanged Nature of Inequality and Seniority in Japan,” *Journal of Economic Inequality*, 13 (1) : 129-153.

はまだ・こうじ 元 内閣府経済社会総合研究所 研究官。主な著書に『高齢者雇用の現状と課題』(共著, 労働政策研究・研修機構, 2012)。社会保障論・経済統計専攻。