

【論文】

女性事務職の賃金と就業行動
—男女雇用機会均等法施行後の三時点比較—

寺村 絵里子

(国際短期大学)

〔摘要〕

本研究は、政府統計のリサンプリング・データを用いて、日本の女性労働者の最大多数の職種である女性事務職の賃金と就業行動の3時点(1992年, 1997年, 2002年)の変化を検証したものである。

分析の結果、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ていた。さらに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った。また、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していた。事務職として勤めていた者の再就職についてみると、高学歴層である大卒・院卒者は三時点を通じてむしろ離職確率を高めていた。1992-2002年の間に限定すると、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。

高学歴化する女性事務職の活用について、さらなる検討が使用者である企業側にも求められる。

はじめに

本稿は、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割とサービス職に次いで高く、また女性が働く職種のおよそ3割を「事務職」が占めており、日本において働く女性のうち最も多い職種である(総務省『就業構造基本調査』(2002)(以下『就調』と表記))。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こと(プリンソン 1998, 永瀬 1999, 仙田・樋口 2000)は大いに注目に値する。

本分析は、1992年から2002年の全国データ(『就調』)を用いて、女性事務職の待遇が向上したのかどうかを検討する。また、男性事務職との比較から、どのようなスキルを持つ場合に女性事務職が働き続けられるのかを検討する。実証の際には『就調』リサンプリング・データ(リサンプリング率80%)¹⁾を用いる。

本稿は以下のように構成される。1章にて先行研究を概観し、2章にて使用データ及びその特徴を述べる。3章はデータの記述分析を行い、4章で女性事務職の賃金及び就業に関する計量分析を行う。5章は考察・まとめである。

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。総務省『労働力調査』によれば、1953年に127万人であった女性事務職は2010年には777万人にまで増加している。ただし、近年はやや横ばい傾向が続いている。とはいえ1990年代後半以降の急速なIT化の進展により、事務職に就く人の数が減少したわけではない。

米国においても1940年代以降に既婚女性の就業率が上昇し、労働市場に吸収されていったが、その多くが事務職である。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。当時、事務職は他の製造業・サービス業といった女性比率の高い他の職種に比べ安全であり賃金も高く人気の職業であり、米国女性にとって、高学歴を得ることは事務職につくためのインセンティブともなっていた (Goldin 1990, 大沢 1993)。Goldin and Polachek (1987) は職種別にみた男女賃金格差について分析し、事務職はもともと男女賃金格差の残る職種の1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し、専門職について男女賃金格差の少ない職種となったことを見出している。さらに、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であると指摘している。

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) によれば、戦後の事務職の学歴構成は1950年代から60年代にかけて、まず高卒者によって飛躍的拡大をとげ、その後短大卒女性が増加する。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、すなわち結婚退職を明確に選択している。

日本における事務職研究は主に質的研究による蓄積が先行してきたが、マイクロデータによる分析もある。ブリントン (1998) は、既婚女性の職業キャリアにおける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も進行しているが、米国ほどではないことを見出している。また、事務職と結婚時離職及び企業規模と正の効果を持つことを示し、特に大企業における結婚時の退職すなわち「寿退社」をデータで実証している。永瀬 (1999) は結婚・出産後の就業選択モデルに職種変数を加え、事務職は専門職、販売職、現業職など他の職種に比べても結婚・出産退職が多いことを示し、日本の女性事務職という職種の人的資本の活用のあり方に疑問を呈している。仙田・樋口 (2000) は妻の職種別に出産・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している。

また、中田 (1997) は『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し、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している。しかしながら同データでは「事務職」という区分はなく、JILPT (2010) においてはホワイトカラー全体として推計されており、事務職そのものの賃金の状況については明確にされていない。その他、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。

また、本研究で扱う『就調』を用いた先行研究としては、1982年から2002年の賃金構造の変化をみた Kawaguchi et al. (2008)、男女別の就業形態選択行動を分析し、賃金関数を推計した金子・杉橋・山下 (2005) 等がある。そのほか、男女雇用機会均等法 (以下「均等法」と表記) 施行前後での女性のキャリアパターンの変化を分析したものに樋口 (2009)、坂口 (2009)、1990年代以降のバブル景気以後の男女間賃金格差のレビューとして川口 (2010) がある。

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。次節では、これら多くの先行研究を包括的にふまえて、女性事務職の就業行動と賃金の変化を検証するためのデータと推計モデル及びその

結果を示していくこととする。

2. 使用データ・データの特徴

本研究では、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。これは『就調』が5年ごとに実施されており、該当年度に調査が行われているためである。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当てたマイクロデータ分析はほとんどなく、一般的に既存データの事務職票を用いるとサンプル数に制約があるという問題があった。『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。

まず、『就調』全体における女性有業者の状況を確認する。女性全体に占める有業者割合 (15-59歳に限定) は、1992年が69.3%、1995年が69.1%、2002年が68.3%となっている。本稿で着目する「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「前職事務従事者」票を使用するために無業者も含む) を使用し、年齢層は15-59歳に限定する²⁾。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。また、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⁾。

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

女性事務職の学歴および年齢構成の変化についてみておこう。20歳代以下の若年層に限定すると、1992年から2002年の間に、事務職に占める大卒者の割合は6%から14%に (女性雇用者全体では8%から11%) に上昇している。女性全般の高学歴化を反映し、特に若年層における女性事務職の高学歴化がすすんでいるといえよう。しかし正社員に限定して年齢階級別に事務職の構成比をみると (図1)、女性事務職の年齢別の構成が1997年から2002年にかけて思いがけない変化をみせていることもわかる。20歳代の女性をみると、いずれの学歴層でも2002年には事務職につく女性割合が大幅に減少した。逆に30歳代、40歳代での事務職の割合は上昇している。つまり1990年代までの女性事務職は主に20歳代の若年女性によって担われていたのだが、2000年代に入りその主役は急速30-40歳代の女性に代替されていることが示されている。女性事務職は1997年から2002年にかけて、かつての米国と同様に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。

なお、対比として男性を見ると、高卒層の事務職が減少したが、短大卒以上についてはその年齢・学歴構成は女性と比べると3時点を通じてあまり変わらない。つまり女性のみ、正社員事務職が若年層で減少した、という変化があったと言える。

なお男性の大学・大学院卒層で、40歳代から50歳代にかけて、男性の事務職比率が低下しているが、これは管理職へ移行しているからと考えられる。一方、大卒女性も40歳代以降、事務職比率は低下しているが、これは管理職に移行したから、というわけではなく、結婚・出産等による離職によるものと想像される。

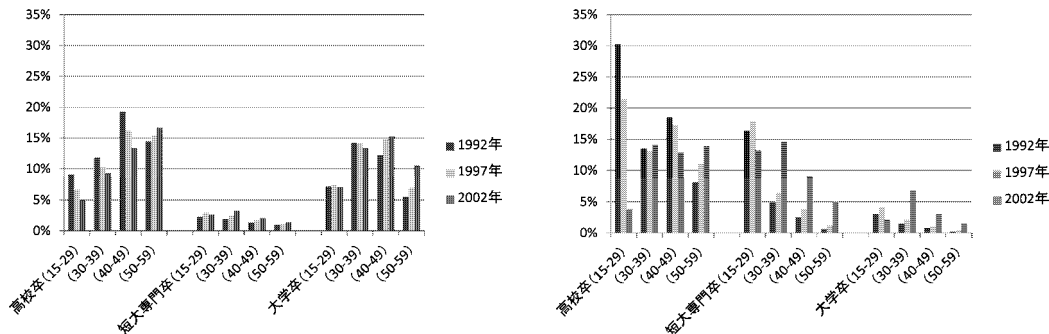


図1 男女別に見た正社員事務職の学歴・年代別構成比の割合とその変化 (左：男性，右：女性 (単位：％))

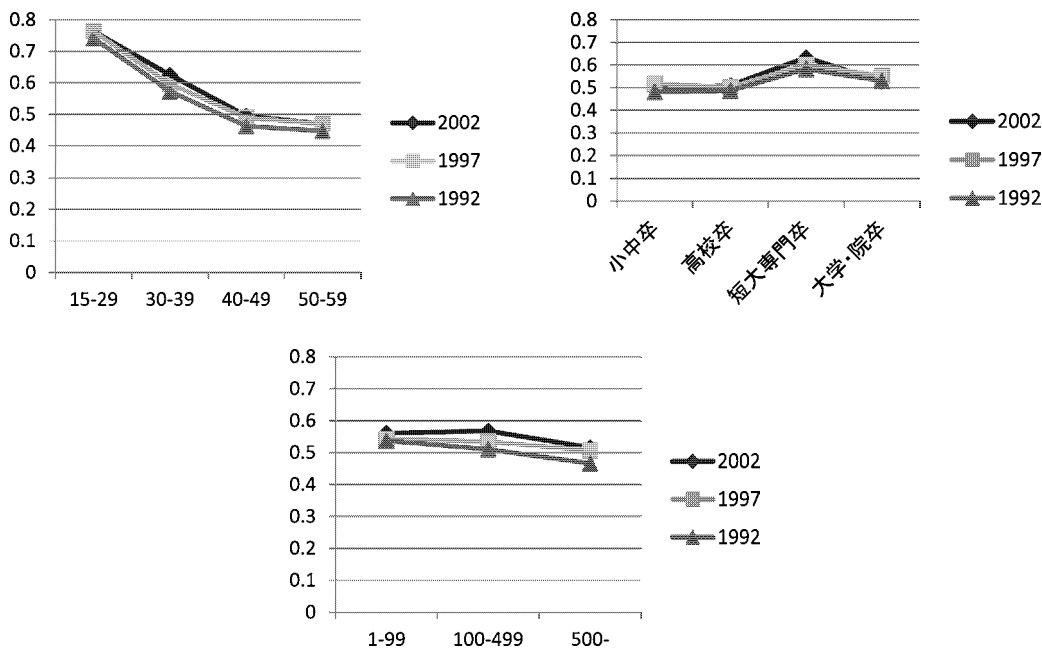


図2 事務職正社員の年齢階級別，学歴別，従業員規模別男女間賃金格差の3時点比較 (上段左・年齢階級別，上段右・学歴別，下段・従業員規模別)

図2は、同じく正社員事務職に限定した、年齢階級別、学歴別、従業員規模別男女間賃金格差の3時点比較である。図2は男性賃金平均を1とした表示となっているが、第一に事務職における男女賃金格差の大きさが顕著であることがわかる。一般に、日本における女性の相対賃金は男性のおよそ7割程度といわれている⁴⁾が、事務職に限ると大卒女性では大卒男性に比べて5割強程度であり、大きな賃金格差が認められる。学歴別にみると短大専門卒のみ、やや男女間の賃金格差が小さくなることが示されているものの、厚生労働省（2010）でも、2009年の男女賃金格差は依然として先進諸外国よりも大きいこと、また女性の年齢階級平均の賃金カーブは1990年代からずっと加齢による上昇がみられないことを指摘している。

第二に、図2を年齢別にみると、加齢とともに事務職の男女間賃金格差が大きく拡大することが示さ

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) 平均年収は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。

れている。総じて男女間で5-6割の賃金格差がみられる。第三に、従業員規模間格差を見ると、従業員規模が大きくなるほど賃金格差は拡大することが示されている。ただし、1992-2002年の間に中企業(従業員数100-499人)、大企業(同500人以上)では、1割弱の賃金差の縮小がみられてもいる。とはいえ、大企業においては1992年の男女賃金格差が5割弱と大きかったことから、2002年には5割強に上昇したに過ぎず、小企業に比べて賃金格差は大きいままである。

続いて、3時点における賃金水準の変化があったかどうか、正社員事務職に限定し、賃金水準の推移を確認したのが表2(正社員事務職の男女別・年代別・学歴別平均年収)である。

まず、女性事務職の平均年収を、3時点で比較すると、いずれの学歴層においても、1992年から1997年にかけて平均年収が上がり、一部の cohorts を除いては1997年から2002年にかけて平均年収が横ばいか、低下していることが示された。特に、物価変動を考慮してもなお2002年は若年層及び中高年層において減少幅が大きい点は注目される。50歳代を見ると、正社員事務職の平均年収が1997年から2002年にかけて50-80万円ほど下落した cohort さえ見られる。女性事務職の平均年収は1990年代後半から減少している。そして1997年から2002年にかけておきた労働市場の規制緩和が、雇用の非正規化という形で進展しただけでなく、正社員事務職の(特に女性の)賃金にも直接に影響を与えたことを示唆したものと見られる。

男性事務職においても、女性事務職ほどではないものの、1992年から1997年にかけて平均年収が上昇したが、1997年から2002年にかけては平均年収がやや落ち込む傾向を示している。この間、労働市場の変化として、非正規化の進展に注目が集まってきた。そして男女の処遇格差は、特に女性における雇用の非正規化がもたらしたと考えられてきたが、正社員として働く人々の所得を注目しても、その影響が少しずつ表れていたと見られる。特に、若年層や女性事務職では、時系列でみるとゆるやかな賃金低下がおきている。

3.2 1992-2002年の経済情勢と事務職の非正規化の進展

前節では、正社員に限定した、事務職の賃金水準や、年齢別の構成比の変化を見てきたが、この節で

は非正規雇用の進展による影響を確認する。本分析において着目する3時点(1992年, 1997年, 2002年)において, 日本の経済情勢及び雇用環境も大きく変化した。物価変動及び雇用関連指標の推移を表3に示す。1990年代には労働市場の規制緩和が行われ, 雇用の非正規化等が急速に進展し, また1997年には大手金融機関の破綻等が相次いだ。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。

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%	101.0

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。

この時期の女性労働に関する法政策面の変化を概観しよう。1986年の均等法施行をはじめ, 1992年の育児休業法施行, 1993年のパートタイム労働法施行, 1997年に均等法改正(1999年に施行), 1999年の育児・介護休業法施行, 2001年の育児・介護休業法改正, 2002年の同法の再改正と次々と法政策が整備された時期でもあり, 本来は女性労働にプラスの影響が期待される。

ここで, 男女別・年代別・学歴別にコホートを分け, それぞれに占める女性事務職の非正規雇用者割合を確認しよう(図4)。女性事務職に着目すると, 1992年から2002年にかけて就業者人口の総数は大きく変わらないが, 全体で見ると非正規雇用者が21%から40%に大きく増加したことがわかる。定型的業務が主な事務職はアウトソーシングの対象としてとらえられ, 正規雇用者としての職が減少したと考えられる。

他の職種と比較して挙げられる特徴としては, 女性雇用者全体では非正規雇用者割合が1992年の28%から1997年の37%と1990年代に大きくその割合が高まっているが, 事務職はややタイムラグがあり1997年の26%から2002年の40%と, 1990年代後半から2000年代にかけて非正規化が進んでいる。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だろう。また, 学歴による非正規雇用者割合の差が小さいことも事務職の特徴である。つまり, 人的資本の蓄積が事務職においては正社員への道筋を必ずしも高めるとはいえないといえる。

次章では, これらの記述統計から明らかとなった女性事務職の特徴について, 特に賃金と就業選択に焦点をあて, 計量分析を通じさらに検証を行う。

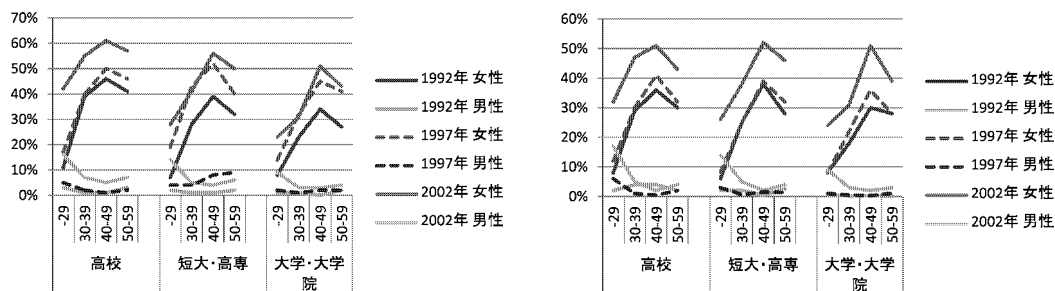


図3 年代別・学歴別にみた非正規比率
(1992年～2002年, 左:事務職, 右:全体)

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

前章の記述統計の結果からは、女性事務職の年齢構成が20歳代の若年層から30-40歳代の中年層へ拡大し、さらに一般女性雇用者の雇用の非正規化と比較すると、女性事務職はやや遅れて1997-2002年の間に急速に雇用の非正規化が進んだことが示された。また、男女間賃金格差は事務職では特に大きく女性は男性の5-6割であること、そしてこの賃金格差は1992年から2002年にかけてほとんど変化がないこと(企業規模が大企業である場合を除く)が示された。とはいえ、これらの事象は平均賃金をみた比較であった。そこで本章では、計量分析を行い、他の変数を考慮したのちもこれらの現象が残るものであるのか、さらに検証をおこなう。

そこで、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、

$$\ln W_{it} = \ln(\text{Income}_{it}/52(\text{weeks}) \times \text{Hour}_{it}^5)$$

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

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***	67.30	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***	125.20	0.725***	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***	4.40	0.0597***	14.16
販売従事者	0.0685***	13.30	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***	-26.60	0.1081***	22.72	-0.0144	-1.00	0.0482***	10.26
保安職従事者	-0.1307***	-7.42	0.0097	0.26	-0.1709***	-21.40	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***	-12.90	-0.1064***	-4.84	-0.0649*	-1.77	-0.0971***	-3.87
運輸・通信従事者	-0.0301***	-4.20	0.2057***	14.62	-0.0305***	-10.40	0.2567***	18.10	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
定数項					1.9919***	238.1	1.487***	86.24	1.744***	41.27	1.5023***	65.08
λ	-1.0527***	-80.9	-0.7198***	-86.1								
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		0		0		0		0		0	
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。

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⁶⁾、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⁷⁾及び就業形態ダミーと業種ダミー、企業規模ダミーを加えた。

また、データの制約上年齢はカテゴリー別年齢とし、年齢の二乗項はモデルから省いた。一方で、実勤続年数がわかるため、その一次項および二乗項を加えた。学歴は学歴別のカテゴリー変数を用い、60歳代以上のサンプルは省いて推計した。

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。推計結果は表4である。Heckman 二段階推計の一段階目の結果については付表2に示している。

賃金については、事務職の賃金水準は生産・労務作業者をベースとすると専門職、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。また、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

先の記述分析では、事務職における男女間賃金格差は5-6割と大きく、また1992年から2002年にかけて企業規模が大企業である場合を除き賃金格差には大きな変化がないことが示された。

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

表5 男女事務職の賃金関数と学歴の効果

被説明変数： 賃金率（対数）	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	
	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***	-4.83	-0.0518***	-3.84	-0.0493***	-5.21	-0.0535***	-2.89
大卒×2002年ダミー	-0.0234***	-3.08	-0.0586***	-4.64	-0.0458***	-4.51	-0.0757***	-4.34
<短大高専卒×学歴ダミー>								
短大高専卒×1997年ダミー	-0.0086	-0.62	-0.0144*	-1.92	-0.0251	-1.20	-0.0286***	-2.63
短大高専卒×2002年ダミー	0.0178	1.27	-0.0194***	-2.61	0.0106	0.50	-0.0429***	-3.93
年齢 <15-29歳>								
30-39歳	0.2740***	53.85	0.0555***	14.61	0.2945***	39.32	0.0447***	7.33
40-49歳	0.4814***	84.78	0.0571***	13.93	0.5159***	59.38	0.0124*	1.71
50-59歳	0.5708***	94.45	0.0310***	5.98	0.6018***	64.26	-0.0265***	-2.77
学歴 <高校>								
小・中学	0.1862***	24.68	0.0947***	14.65	0.1837***	15.41	0.0687***	4.87
短大・高専	0.2224***	18.01	0.1742***	21.30	0.2198***	11.61	0.1757***	11.09
大学・大学院	0.3636***	41.78	0.3077***	25.89	0.3779***	28.71	0.3013***	15.32
勤続年数	0.0229***	39.78	0.0308***	59.63	0.0270***	30.72	0.0416***	49.14
勤続年数二乗	-0.0002***	-15.97	-0.0003***	-22.99	-0.0003***	-14.87	-0.0004***	-18.24
定数項	2.0660***	88.80	1.8830***	97.07	2.2024***	37.08	1.9554***	28.09
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。

の交差項を加えることにより、3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。

推計結果は表5の通りであり、人的資本に関する変数の結果を示す⁸⁾。3時点と比較すると、1992年にくらべ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よい。勤続年数の効果も男女ともにプラスであるが、女性の場合はわずかに勤続効果が男性に比べて高い。

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、サンプル数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。本節では、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⁹⁾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事ができる。データの制約上、2002年のデータのみを使用する。

職務内容別に賃金関数を推計したものが表6である。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。また、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。

表6 職務内容別にみ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***	-15.42	-0.0003***	-7.92	-0.0004	-1.10	-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***	7.10
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。

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みることができる。女性事務職は、1992年から2002年にかけて再就業行動に変化はみられたのだろうか。

ここでは、サンプルを事務職に限定した上で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¹⁰⁾とする。データは三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。

推計結果は表7の通りである。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・出産退職と年次の交差項については出産退職についてのみ、1997年、2002年と再就業確率を高めている。出産退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。

表7 前職が事務職である者の再就業の規定要因

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***	11.10	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***	-7.90	-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×年次 <1992年>				
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×年次 <1992年>				
前職出産退職×1997年ダミー			0.0159**	2.20
前職出産退職×2002年ダミー			0.0446***	6.02
定数項	-3.5597***	-38.91	-3.6440***	-40.08
サンプル数	173864		173864	
R-Squared	0.1722		0.1720	

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、個人属性(世帯年収、既婚ダミー、末子3歳以下ダミー)及び離職理由ダミーを加えている。

5. 考察・まとめ

本稿では、『就調』の1992年、1997年、2002年における3時点比較を通じて、均等法施行以後に女性事務職の賃金と就業行動がどのように変化をみせたのかを検証した。さらに、仕事の内容別に女性事務職を分類し、その就業行動の特徴を分析した。得られた分析結果は、以下の通りである。

- 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みせている。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。1990年代後半以降の労働ビッグバンの影響も大きいと考えられる。
- 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3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業についてみると、40代が最も再就業確率が高く、短大専門卒は再就業確率が低い。高学歴層である大卒・院卒者は3時点を通じて就業継続するようになったわけではなく、むしろ再就業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・出産離職の再就業については、1997年、2002年と出産については再就業確率を高めている。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3時点を通じて大きいままである。新卒時の賃金はほぼ同等であるが、その後の賃金プロファイルの上昇カーブにはあまりに大きな違いがある。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、様々な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。労働力の減少により、女性の能力活用が不可欠になっている21世紀に、日本の半分を占める人的資源が有効に活用されていない事実の一端を示しているともいえよう。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もたらされている。すなわち、企業内において、女性事務職に一定の専門性を付与することにより、女性労働者の就業継続や人的資本の活用を進めることができる可能性を示唆している。いわゆる日本の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。また事務職女性が一般職として働く場合、いわゆる定型的業務だけをさせ、昇進の展望も持てないことは女性が結局離職してしまうことにもつながっているといえる。女性事務職の人的資源の活用のため、さらなる人事管理の検討が企業側にも求められる。

最後に、本稿に残された課題を述べたい。まず、第一に本分析は主に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』データの分析も将来的には求められるだろう。第二に、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い。

謝 辞

本分析に使用した『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ッション及び独立行政法人統計センターに行い、データの貸与を受けたものである。

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・統計数理研究所共催「平成23年度公的統計のマイクロデータの利用に関する研究集会」にて宇南山卓先生(神戸大学)、大淵寛先生、和田光平先生、松浦司先生(中央大学)、李青雅先生(東海大学)より貴重なコメントをいただいた。2名の匿名レフェリーの先生方からのご指摘により、論文構成を大幅に見直すことができた。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。残る誤りは筆者に帰するものである。

注

- 1) 今回貸与を受けた『就調』リサンプリング・データは、統計法に基づき国立大学法人一橋大学を通じて独立行政法人統計センターから匿名データの提供を受け、独自に作成加工した統計であり、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。
 - 2) 事務職のおよそ半数を占める高卒者を想定し18歳以上とすべきところであるが、データがカテゴリーごとに区分されており15-19歳のカテゴリーとなっているために15歳以上のサンプルを使用する。
 - 3) 2002年を例にとれば、60歳以上のサンプルは全体の32.6%である。15-59歳のサンプルのうち、無業者が27.3%であり、これらのサンプルがOLSによる推計時にはすべて除外されていることにも留意が必要である。
 - 4) 厚生労働省(2010)など。
 - 5) 賃金率の上下各1%のサンプルは分析から省いた。また、年取については2002年から区分が変更されている。1992年、1997年は12区分であるが、2002年は15区分となっており、100-300万円代の収入区分が2区分から4区分に変更されている。これらの区分を12区分に統一し、データをプーリングした。
 - 6) 同変数は2002年から区分が変更となった。1992年、1997年は「未婚」と「死別・離別」をあわせて「配偶者なし」、2002年は「配偶者なし」とし、「配偶者あり」と区分した。
 - 7) 三大都市圏とは関東大都市圏、中京大都市圏、京阪神大都市圏をさす。
 - 8) 説明変数の間の相関を確認するために、相関係数とVIFを確認したが、いずれも大きな値はなくそのままモデルに加えた。
 - 9) この分類は「日本職業分類」中分類の区分による。それぞれの定義は以下の通り。
 - 一般事務従事者：庶務・文書・人事・厚生・企画・調査などの仕事に従事するものをいう。秘書・応接などの仕事に従事するものも含まれる。
 - 会計事務従事者：現金・小切手・手形類の受け払い、会計帳簿の記入、原価計算などの会計の仕事に従事するものをいう。
 - 外勤事務従事者：テレビジョン・電気・ガス・水道・新聞・保険などの料金又は掛金の集金、電気・ガス・水道などのメーターの検針などの外勤事務の仕事に従事するものをいう。
 - 運輸・通信事務従事者：運輸交通機関において出札・改札・小荷物・貨物の受渡手続に関する事務の仕事、及び通信機関において郵便・電報に関する事務の仕事に従事するものをいう。
 - 事務用機器操作員：電子計算機、ワードプロセッサ、複写機などの事務用機器の操作、速記などの仕事に従事するものをいう。
- なお、事務従事者については、その他の分類として生産関連事務従事者、営業・販売事務従事者の2つもあるが、『就調』にはこの2つの職種による分類はなく、本分析でも対象外とする。

10) 前職離職理由は、2002年の就調より区分が変更となっている。1992年、1997年は「人員整理・会社解散・倒産のため」となっており、2002年からこの項目が「人員整理・退職勧奨」「会社倒産・事業所閉鎖」「事業不振・先行き不安」に細分化されている。ここでは、2002年データを1992年、1997年の分類にあわせブーリングし、推計をおこなった。

参考文献

- 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—一日米の比較研究—』, 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』, P 1-18
- 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, P 7-16
- 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, P 1-18
- 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
- メアリー・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
- 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

Waldfoegel, J., 1998, "Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children." *Journal of Economic Perspectives* Vol. 12 No. 1 : P137-156

キーワード：女性事務職, 男女間賃金格差, 男女雇用機会均等法, 賃金関数

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 事務職の就業選択関数 (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***	-20.32	-0.1498***	-23.89
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***	-18.97
大学・大学院卒	0.2427***	23.55	-0.3507***	-39.26
未子3歳以下ダミー	0.3856***	23.76	-0.7243***	-110.51
世帯年収 (対数)	0.8127***	170.96	0.4382***	141.16
既婚ダミー	0.7131***	89.33	-0.9339***	-178.50
定数項	-11.7300***	-161.13	-5.8492***	-124.13
N	481213		530837	

Estimation of Wage and Labor Supply
for Japanese Female Clerical Workers
Post the Equal Employment Opportunity Law
—Comparative Analysis for 1992, 1997, and 2002—

Eriko TERAMURA

(Kokusai Junior College)

[Abstract]

This study examines the employment and wage structure of Japanese female clerical workers using resampled micro dataset from the Employment Status Survey (1992, 1997, and 2002), furnished by the Statistics Bureau of the Ministry of Internal Affairs and Communications Statistics Bureau. This study examines whether female clerical workers continued working since the enforcement of the Equal Employment Opportunity Law in 1986, and, if so, whether their wage growth rates increased because of their higher education levels.

The main results of this study are as follows :

- 1) Female clerical workers range from young workers, who work until marriage or childbirth, to middle-aged workers. Moreover, the number of part-time clerical workers has increased since late 1990.
- 2) The estimation of wage function suggests that wages of female clerical workers are gradually declining since 1997. This trend is identified for both regular and part-time employees. In particular, wages of part-time clerical workers have tended to decline.
- 3) Among the five types of clerical workers, accounting clerical workers earn the highest wages, while most other clerical workers earn low wages after reaching 40 years of age.
- 4) From 1992 to 2002, there has been an increase in the number of female clerical workers with higher education levels. However, most female clerical workers have not been re-employed either because of marriage or childbirth.

This study demonstrates that highly educated female clerical workers are underutilized, and that renewed efforts are required to strategize the effective utilization of these female workers.

Keywords : Female Clerical Workers, Gender Inequality, The Equal Employment Opportunity Law, Wage Function