

日本における外資賃金プレミアム：初任給の分析*

田中 鮎夢†

概要

本論文は外資系企業が内資企業に比べて高い初任給を支払っているのか否かを検証する。日本の事業所と労働者の情報を接続した横断面のデータによって分析を行った結果、外資系事業所が内資系事業所に比べて平均的に高い初任給を支払っていること、外資比率が高い事業所ほど、初任給が高い傾向が高学歴男性を中心に広く見られることが明らかになった。外資系の初任給が高いという結果が、(1) 外資への参入障壁を意味しているのか、(2) 外資が採用する労働者の能力が高いのか、(3) 外資が高い初任給を支払えるほど生産性が高いのか、横断面のデータからは十分な識別はできないが、従業者規模や学歴によって制御してもなお外資比率が高い事業所の初任給が高いことは、外資系企業の労働市場の参入に一定の参入障壁が存在することを示唆する。

Keywords: 外資賃金プレミアム、賃金構造基本統計調査、経済センサス、初任給

JEL Codes: F14、F16、J31

1 はじめに

外資系企業は、国内企業（内資企業）に比べて高い賃金を払う傾向にある。外資系企業が払う賃金の割増は「外資賃金プレミアム」と呼ばれ、諸外国で多

* 野村財団社会科学研究所助成（2020年度）および日本学術振興会科学研究費基盤研究C（No. 19K01612）からの本研究への支援に感謝する。政府統計個票データの利用に際して、独立行政法人 経済産業研究所・厚生労働省・総務省の担当者の方々からこれまで頂いてきたご支援にも御礼申し上げたい。

† 青山学院大学経済学部准教授。京都大学大学院経済学研究科プロジェクトセンターリサーチフェロー。独立行政法人 経済産業研究所 リサーチアソシエイト。

くの研究がなされてきた。外資系企業の平均賃金が高いことは、インドネシアのような途上国だけではなく、ドイツやイギリス、スウェーデンのような先進国でも観察されているが、国によってその程度や性質が大きく異なることも明らかになっている (Hijzen et al. 2013)。実証研究のみならず、理論研究でもこの外資賃金プレミアムの分析が進められてきた。Egger and Kreickemeier (2013) は、労働市場の不完全性と企業の異質性から外資賃金プレミアムを理論的に説明しようと試みている。日本においても外資系企業の賃金が高い傾向にあるとはよく言われることであるが、統計データで裏付けることはそれほど容易ではない。日本の外資系企業を扱った代表的な統計データとしては、『外資系企業動向調査』(経済産業省)¹⁾や『外資系企業総覧』(東洋経済新報社)²⁾がある。しかし、これらの統計データには、基本的には、賃金に関するデータが含まれていない。『外資系企業総覧』には初任給についてのデータが含まれているが、欠損が多い。そのため、これらの統計データそれ自体のみで外資系企業の賃金が高い傾向にあるか否かの答えを出すことはできない。

そこで、筆者は、Tanaka (2022) や Greaney and Tanaka (2021) において、上記2統計以外のデータを用いて、外資系企業の賃金が高い傾向にあるか否かを分析してきた。筆者がこれまで用いてきたデータは、『賃金構造基本統計調査』(厚生労働省)と『経済センサス-基礎調査』(総務省)『経済センサス-活動調査』(総務省)である。まず、『賃金構造基本統計調査』は全数調査ではなく、抽出調査ではあるが、事業所および労働者レベルで賃金のデータを提供している。『経済センサス』は、日本に存在する全ての事業所を対象とした調査であり、外資比率についてのデータを持つ。のちに述べるように、『賃金構造基本統計調査』と『経済センサス』は共通の事業所番号(以後「センサスID」と呼ぶ)

-
- 1) 『外資系企業動向調査』は、外資比率、外国側筆頭出資者の国籍、従業員数、売上高、仕入高、外国側筆頭出資者への支払い費用、研究開発費、設備投資額、収益・資産の状況といった基本的項目に加えて、日本の投資環境についての回答も含めた、外資系企業に関する包括的な政府統計である。
 - 2) 『外資系企業総覧』は『外資系企業データ』としてテキストファイル版も販売されている。

により接続することができる。両統計を接続することで、外資系企業の賃金が高い傾向にあるか否かを分析することが可能になる。

筆者の試算に基づけば、日本において、外資系事業所は、労働者の学歴や経験年数を考慮しても輸出もしておらず海外子会社も持たない日系企業に比べて平均的に約 21.5%高い賃金を支払っている（Tanaka 2022）。このような法外な外資賃金プレミアムは、優れた求職者を引き寄せるための戦略と考えることができる一方で、日本の労働市場に馴染みの薄い外資が支払わなければならない一種の「罰金」と考えることもできる。もし外資賃金プレミアムがそのような「罰金」であれば、日本への外資参入を阻害する一要因とみなすことができる。そうした阻害要因を除去することは、外資誘致（対内直接投資誘致）の上で重要な政策課題であろう。

本稿は、『賃金構造基本統計調査』と『経済センサス』を用いて、日本における外資賃金プレミアムをどのように分析することができるのかを簡潔に紹介するとともに、初任給についても外資の方が高いのか否かを分析する。第2節では、統計データについて概説し、第3節では初任給についての分析結果を提示する。最後に、第4節において、今後の課題や研究の方向性を議論する。

2 データ

序論でも述べたように、筆者は、外資賃金プレミアムの要因を解明するために、『経済センサス－基礎調査』（総務省、2009）、『経済センサス－活動調査』（総務省、2012）、『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省、2012）から得た個票データを用いてきた（Tanaka 2022）。『経済センサス－基礎調査』（2009/2014/2019）と『経済センサス－活動調査』（2012/2016/2021）は日本に所在するすべての事業所を調査対象とし、外資比率のデータを含む。『経済センサス－基礎調査』は海外子会社数、『経済センサス－活動調査』は輸出額のデータを含んでいる。Tanaka（2022）は、これら外資比率・海外子会社数・輸出額のデータを用いて、企業のグローバル化と労働者の賃金との関係を分析している。

本稿でも、『経済センサス－基礎調査』（2009）と『賃金構造基本統計調査』

(2012)のデータを事業所レベルで接合し、初任給の分析を行う。表1に示すように、『賃金構造基本統計調査』(2012)は2009年経済センサスの事業所IDを収録しているため、『経済センサス-基礎調査』(2009)と事業所レベルで接合することが可能である。なお、2013年からビジネスレジスターの運用が開始され、共通事業所・企業コード(数字8桁とチェックデジット)が順次政府統計に付与されるようになっており、今後は共通事業所コードによって両統計を接合することが可能になると考えられる。³⁾

表1 賃金センサスのID

西暦	和暦	事業所番号
2009	H21	2006年事業所・企業統計調査ID
2010	H22	2006年事業所・企業統計調査ID
2011	H23	2006年事業所・企業統計調査ID
2012	H24	2009年経済センサスID
2013	H25	2009年経済センサスID
2014	H26	2012年経済センサスID(民営)
2015	H27	2013年共通事業所コード
2016	H28	2014年共通事業所コード
2017	H29	2015年共通事業所コード
2018	H30	2016年共通事業所コード

注：『賃金構造基本統計調査』(2012-2014)に収録されている経済センサスIDは、「市区町村コード3桁」「調査区番号4桁」「事業所番号4桁」となっている。一方、『経済センサス-基礎調査』には、「市区町村コード3桁」の代わりに「都道府県市区町村コード5桁」が収録されている。そのため、『経済センサス-基礎調査』と『賃金構造基本統計調査』を接合する際には、『賃金構造基本統計調査』の「市区町村コード3桁」に都道府県番号(2桁)を付加する作業が必要になる。

なお、『賃金構造基本統計調査』と『経済センサス-基礎調査』から構築したデータの欠点としては、パネル化が困難であることが挙げられる。『賃金構造基本統計調査』は毎年調査対象の事業所・労働者を選び直す標本調査である。そのため、『賃金構造基本統計調査』のデータの構造は、repeated cross-sectionであ

3) 共通事業所・企業コードについて詳しくは「共通事業所・企業コード等の付与について」(https://www.stat.go.jp/info/kenkyu/jsdb/pdf/23_4-1-3.pdf)が参考になる。

る。『賃金構造基本統計調査』の労働者レベルもしくは事業所レベルでのパネル化は原則不可能と言える。『経済センサス－基礎調査』は全数調査であり、5年刻みの事業所パネルデータを構築することは原理的には可能であるが、パネル化には各年度のセンサスの事業所 ID の接続表が必要となる。『経済センサス－基礎調査』の事業所データのパネル化に成功したとしても、各年度の賃金データを『賃金構造基本統計調査』から得られる保証はない。これは、既に述べたように『賃金構造基本統計調査』が標本調査であるためである。こうしたことから、労働者=企業接合データのパネル化が可能であるデンマークなどのデータに比べて、日本のデータは因果関係を識別する研究には不利である。

3 初任給の分析

既に、Tanaka (2022) と Greaney and Tanaka (2021) が外資系企業の方が相対的に高い賃金を労働者に払う傾向にあることを明らかにしている。本稿は、初任給についても外資系企業の方が相対的に高い賃金を支払っているのか否かを検証する。Tanaka (2022) と Greaney and Tanaka (2021) は、『賃金構造基本統計調査』の労働者レベルの賃金データを用いて分析しているが、本稿では、『賃金構造基本統計調査』の事業所レベルの賃金データを用いる。

3.1 初任給のデータ

本稿では、『賃金構造基本統計調査』の事業所レベルの学歴別の初任給（月額）のデータを用いる。まず、学歴別の初任給の平均値と標準偏差を確認したものが表2である。学歴が高いほど、つまり教育年数が長いほど、平均的に初任給が高くなる傾向が男女問わず観察される。つまり高卒よりも短大・高専卒の方が初任給が高く、短大・高専卒よりも大卒の方が初任給が高い。最も初任給が高いのは大学院卒である。原則的に、大卒の文系と理系では、理系の方が初任給の平均が高い。しかし、外資系企業（外資比率 50%以上）の男性については、大卒の文系の方が大卒の理系よりも初任給の平均が高い。

内資企業と外資系企業（外資比率 50%以上）を比較すると、全ての学歴にお

いて、外資系企業の方が初任給の平均値が高いことが見て取れる。特に大卒文系男性については、内資企業と外資系企業の初任給格差が大きい。内資企業の初任給（月額）の平均が19.47万円であるのに対して、外資系企業の初任給の平均は24.13万円であり、4万円以上高い。

表2 学歴別の初任給額（単位: 100円、月額）

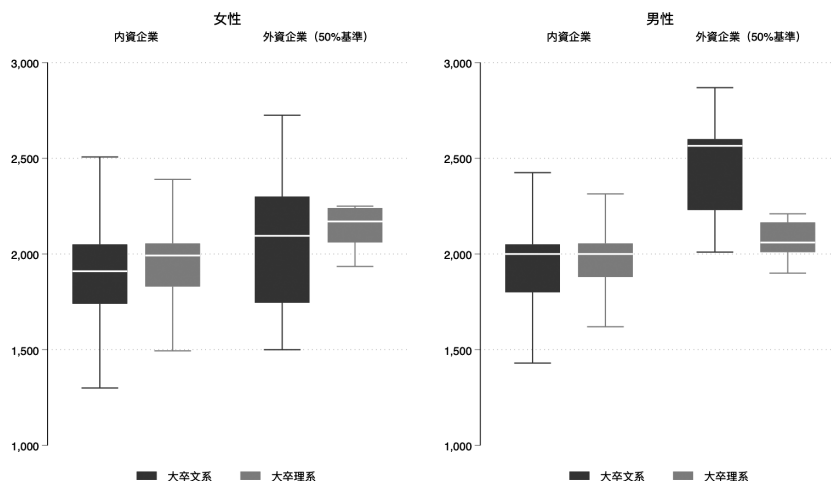
初任給	内資企業			外資系企業（外資比率 50%以上）		
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差
高卒女性	2721	1,508.3	159.4	15	1,595.2	181.5
高卒男性	4328	1,563.7	140.3	24	1,675.3	222.5
短大・高専卒女性	1925	1,643.1	195.6	7	1,715.7	85.7
短大・高専卒男性	1818	1,712.0	176.9	6	1,783.7	68.7
大卒文系女性	4635	1,892.7	220.0	75	2,092.4	340.5
大卒文系男性	5086	1,947.8	211.7	64	2,413.5	224.8
大卒理系女性	1133	1,960.5	229.1	12	2,198.3	209.3
大卒理系男性	2492	1,973.9	191.6	17	2,096.4	155.2
大学院卒女性	740	2,224.7	211.8	14	2,443.8	497.5
大学院卒男性	1924	2,202.7	197.8	28	2,421.8	358.5

注：『賃金構造基本統計調査』（2012年）より筆者が算出。事業所レベルのデータのため、 N は事業所数を表す。男女別の学歴によって、観測数 N が異なるのは、（1）特定の学歴性別の従業者が調査時点で従事していない事業所が存在すること、（2）特定の学歴性別の従業者が『賃金構造基本統計調査』の標本に抽出されなかったことの2つが原因と考えられる。

初任給の分布全体を見るために、大卒の初任給について、内資企業と外資系企業（外資比率 50%以上）を箱ひげ図で比較したのが、図1である。図1からは、文系理系問わず、性別問わず、外資系企業の方が内資企業よりも初任給が高い位置に分布していることがわかる。特に大卒文系男性について外資系企業の初任給は内資企業の初任給を大きく上回ることが改めて確認できる。

日本における外資賃金プレミアム：初任給の分析

図1 内資企業と外資系企業（外資比率 50%以上）の大卒初任給の箱ひげ図



注：『賃金構造基本統計調査』（2012 年）より筆者が作成。縦軸は初任給額（単位：100 円）である。外れ値は除く。

3.2 推定

横断面のデータであることから、外資系企業であることと高い初任給額との因果関係を識別することは難しいが、本稿では、初任給額に影響を与える他の要因を制御しても、外資系企業の初任給額が高いと言えるか否かを分析する。推定に用いる式は以下の通りである。

$$\begin{aligned} \ln \text{初任給}_i = & \ln \text{事業所従業員数}_i + \text{外資比率}_i + \ln(\text{外国子会社数}+1)_i \\ & + \ln \text{事業所年齢}_i + \text{都道府県固定効果}_i + \text{三桁産業固定効果}_i + \text{撓乱項}_i \end{aligned} \quad (1)$$

ここで下添え字 i は事業所を表す。従属変数は事業所 i の初任給の対数値である。説明変数としては、事業所 i の事業所従業員数の対数値、外資比率、外国子会社数の対数値、事業所年齢の対数値を含める。また、都道府県固定効果と三桁産業固定効果によって、地理的要因・産業要因を制御する。

推定は、学歴別に行っている。推定結果は表3に示している。まず、多くの学歴について従業員数で測った事業所規模が初任給と正に有意に相関していることがわかる。ただし、学歴を問わず、女性については事業所規模と初任給との間に正の相関が見られるのに対して、大卒理系や大学院卒理系のような高学歴者を除いて男性についてはそういった相関が見られない。女性の初任給については、学歴を問わず概して事業所規模が重要であると言える。大規模な事業所は、高い初任給を女性に対して提示できていることを示唆している。

また、表3からは、外資比率は、大卒文系の男女の初任給額と正に有意に相関していることがわかる。外資比率が高い事業所ほど、大卒文系の男女に高い初任給を提示していることが示唆される。この理由としては、2つの仮説が考えられる。1つは外資系企業が高い初任給を払わなければ大卒文系の男女を獲得できないという可能性であり、もう1つは外資系企業が相対的に優秀な大卒文系の男女を採用しているため、初任給額が高くなっている可能性である。いずれの仮説が妥当であるかは、本稿が用いる横断面のデータでは検証が難しく、パネルデータを用いた分析が求められる。

高卒、大卒理系、大学院卒については、外資比率と初任給の正の相関が男性にのみ見られる。外資比率が高い事業所が、高卒、大卒理系、大学院卒の男性には高い初任給を提示している一方で、高卒、大卒理系、大学院卒の女性には高い初任給を提示していないことを示唆している。なぜ男女差が生じるのか、本稿のデータからは説明が難しい。

外国子会社数については、高卒男性、短大・高専卒女性、大卒理系女性、大学院卒女性を除いて、初任給額に有意な正の相関が見られる。この背景には、企業の海外進出によって、相対的に高学歴な男性労働者への需要が高まっていることがあると考えられる。Bøler et al. (2018) は、輸出企業は、異なるタイムゾーンにいるパートナーとのコミュニケーションのために特別な時間帯に働くことや、急な出張など、従業員に大きなコミットメントを要求することがあり、そのために従業員の柔軟性に不釣り合いな報酬を与えている可能性があると指摘している。そして、女性の柔軟性が低い、あるいはそのように思われている

場合、輸出企業は非輸出企業よりも高い男女賃金格差を示すことになるという仮説をノルウェーのデータによって確認している。海外進出についても、同じことが当てはまり、外国子会社を多く持つ企業は海外への出張などに対応できる高学歴男性の初任給を高く設定している可能性がある。最後に、事業所年齢については有意な結果はない。

表3 学歴別の労働者の初任給と外資比率

ln 初任給	高卒女性	高卒男性	短大・高専卒 女性	短大・高専卒 男性	大卒文系 女性	大卒文系 男性	大卒理系 女性	大卒理系 男性	大学院卒 女性	大学院卒 男性
ln 事業所従業員数	0.007*** [0.002]	0.002 [0.001]	0.006* [0.003]	-0.001 [0.002]	0.011*** [0.002]	0.003 [0.002]	0.011* [0.005]	0.006** [0.002]	0.015** [0.005]	0.007*** [0.002]
外資比率	0.013 [0.027]	0.030* [0.015]	0.03 [0.051]	0.033 [0.023]	0.076*** [0.014]	0.160*** [0.012]	0.040 [0.027]	0.046** [0.018]	0.053 [0.035]	0.067*** [0.018]
ln 外国子会社数	0.004* [0.002]	0.001 [0.001]	0.002 [0.004]	0.004* [0.002]	0.006*** [0.001]	0.007*** [0.001]	0.000 [0.003]	0.005*** [0.001]	0.005 [0.003]	0.007*** [0.001]
ln 事業所年齢	-0.004 [0.003]	0.002 [0.002]	-0.006 [0.005]	-0.003 [0.004]	0.001 [0.003]	0.003 [0.003]	-0.007 [0.006]	-0.002 [0.003]	0.001 [0.005]	-0.001 [0.003]
都道府県固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
3桁産業固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	2,230	3,918	1,258	1,524	3,622	4,004	822	2,169	619	1,711

注：『賃金構造基本統計調査』（2012年）と『経済センサス-基礎調査』（2009年）の個票データより筆者が推定。括弧内は不均一分散頑健な標準誤差。外資比率は0から1の値をとる。事業所レベルのデータのため、Nは事業所数を表す。

4 終わりに

本稿は、日本の事業所と労働者の情報を接合した横断面のデータによって、どのような事業所が高い初任給を支払っているのか分析した。まず、外資系企業（外資比率 50%以上）の方が学歴や性別を問わず、初任給の平均が高い傾向にあることがわかった。大卒文系男性については、特に外資系企業の初任給の分布が内資企業に比べて著しく高い。外資系企業が高い初任給を支払い、優秀な大卒文系男性労働者を雇用しようとしていることが分かる。事業所規模や産業・地域要因を制御した回帰分析から、外資比率の高い事業所ほど、高学歴の男性労働者に高い初任給を提示していることもわかった。

横断面のデータからは、外資系の初任給が高いという結果が、(1) 外資への参入障壁を意味しているのか、(2) 外資が採用する労働者の能力が高いのか、(3) 外資が高い初任給を支払えるほど生産性が高いのか、いずれを意味しているのか識別することは難しい。しかし、本稿は、高卒、短大・高専卒、大卒文系、大卒理系、大学院卒という5つの学歴別に分析をしており、ある程度労働者の能力を制御できている。また、生産性が高い企業ほど従業員数が大きくなることが知られており、従業員数によって、事業所の生産性もある程度制御できている。それにも関わらず、外資系の初任給が高い傾向にあることが分析から明らかになったことは、外資が労働市場に参入する際に参入障壁が一定程度ある可能性と整合的ではある。

《参考文献》

- Boler, Esther Ann, Beata Javorcik, and Karen Helene Ulltveit-Moe**, “Working across Time Zones: Exporters and the Gender Wage Gap,” *Journal of International Economics*, 2018, 111, 122–133.
- Egger, Hartmut and Udo Kreickemeier**, “Why Foreign Ownership May Be Good For You,” *International Economic Review*, 2013, 54 (2), 693–716.
- Greaney, Theresa M. and Ayumu Tanaka**, “Foreign Ownership, Exporting and Gender Wage Gaps: Evidence from Japanese Linked Employer-Employee Data,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 2021, 61, 101151–101151.
- Hijzen, Alexander, Pedro S Martins, Thorsten Schank, and Richard Upward**, “Foreign-Owned Firms around the World: A Comparative Analysis of Wages and Employment at the Micro-Level,”

European Economic Review, 2013, 60, 170–188.

Tanaka, Ayumu, “Higher wages in exporters and multinational firms evidence from linked employer–employee data,” *International Economics and Economic Policy*, 2022, 19 (1), 51–78.