

# これまでの研究成果の整理

(図表)

# 目次

1 全体の賃金構造に関する分析			
(1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析			
① 全体の傾向	…1		
② 企業規模による傾向	…7		
③ 職位別の傾向	…10		
④ 職位ごとの傾向	…11		
(2) 2000年及び2006年の男女間賃金格差の要因の分析	…12		
(3) 2000年から2006年にかけての男女間賃金格差縮小の要因分析	…13		
(4) 企業内における制度が男女間賃金格差に及ぼす影響の分析			
① コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響	…14		
② ポジティブ・アクションの実施が賃金格差に与える影響	…16		
③ 育児支援の実施が賃金格差に与える影響	…17		
2 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況			
(1) 企業アンケート調査の結果			
① 雇用の状況			
i) 採用	…19		
ii) 賃金制度	…21		
② 女性社員の活躍状況			
i) 役職者に占める女性の割合	…27		
ii) 勤務地・職種・勤務時間・キャリアコース等によりあらかじめ限定した社員制度を有する企業の状況	…30		
		iii) 結婚・出産による退職者の再雇用の状況	…32
		iv) 女性の職域拡大	…33
		v) 中核的・基幹的業務	…34
		vi) 女性社員の活躍を促進するための社内方針・計画	…36
		③ 男女間賃金格差の状況	
		i) 男女間賃金格差の状況	…37
		3 労使の男女間賃金格差に対する対応	
		(1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査	
		① 賃金格差の現状認識	…38
		② 正社員全体の男女間賃金格差とその要因の現状認識	…39
		③ 大卒・勤続10年の男女間賃金格差とその要因に対する現状認識	…40
		④ 賃金制度の変化の男女間賃金格差への影響についての認識	…41
		⑤ 人事制度の運用の男女間賃金格差への影響についての認識	…42
		⑥ 配偶者手当、子どもへの手当、住宅手当の男女間賃金格差への影響についての認識	…43
		⑦ 今後の男女間賃金格差への取組の必要性	…44
		⑧ 男女間で職務が違うことの背景についての認識	…45

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

### ① 全体の傾向

		職位を含まない分析			職位を含む分析(100人以上企業)			
		男性(A)	女性(B)	A-B	男性(A)	女性(B)	A-B	
年齢	(2000年)	0.0647	0.0332	0.0315	0.0582	0.0317	0.0265	
	(2006年)	0.0639	0.0285	0.0353	0.0584	0.0263	0.0321	
勤続年数	(2000年)	0.0172	0.0222	-0.0050	0.0166	0.0232	-0.0067	
	(2006年)	0.0181	0.0244	-0.0063	0.0155	0.0241	-0.0086	
学歴(大卒)	(2000年)	0.1896	0.2512	-0.0617	0.1752	0.2561	-0.0810	
	(2006年)	0.2236	0.2838	-0.0602	0.1981	0.2867	-0.0886	
企業規模	中企業 (100~999人)	(2000年)	0.0363	0.0851	-0.0488	-	-	-
		(2006年)	0.0492	0.0724	-0.0232	-	-	-
	大企業 (1000人以上)	(2000年)	0.1557	0.1666	-0.0109	0.1259	0.0772	0.0486
		(2006年)	0.1819	0.1329	0.0490	0.1387	0.0610	0.0776
職位	部長	(2000年)	-	-	-	0.3577	0.5792	-0.2216
		(2006年)	-	-	-	0.4269	0.6563	-0.2295
	課長	(2000年)	-	-	-	0.2074	0.3335	-0.1260
		(2006年)	-	-	-	0.2611	0.3600	-0.0989
	係長	(2000年)	-	-	-	0.0790	0.1606	-0.0816
		(2006年)	-	-	-	0.0917	0.1795	-0.0878

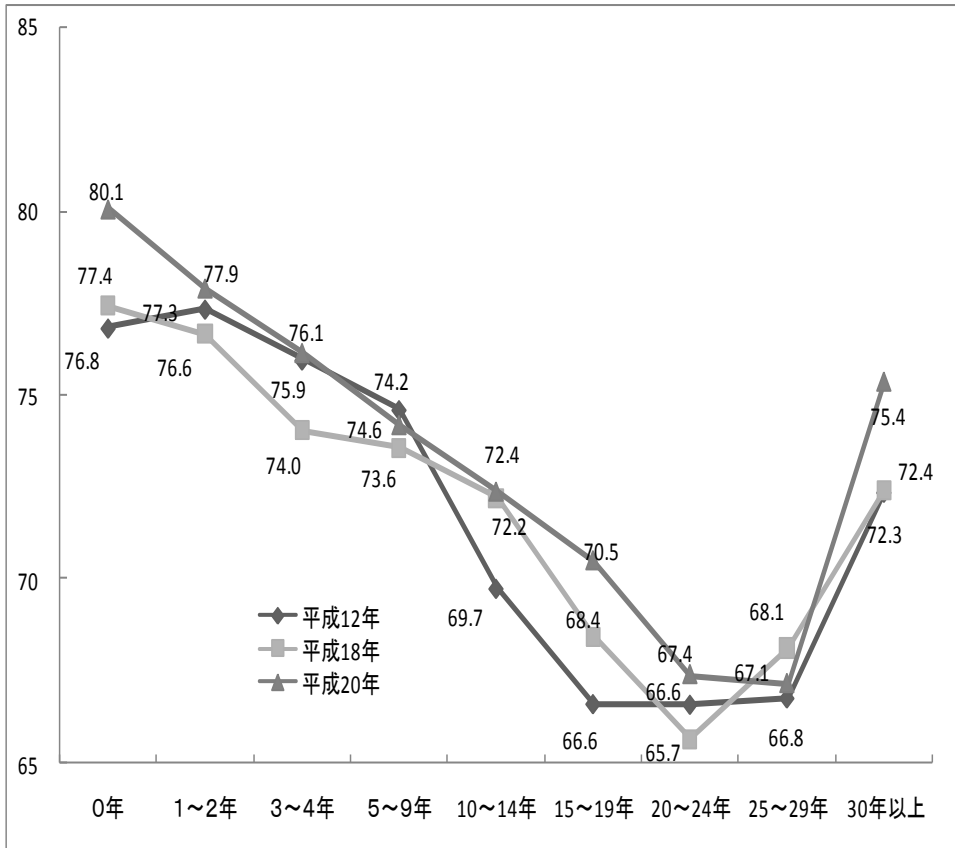
出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年) 個票データにより計算

注)

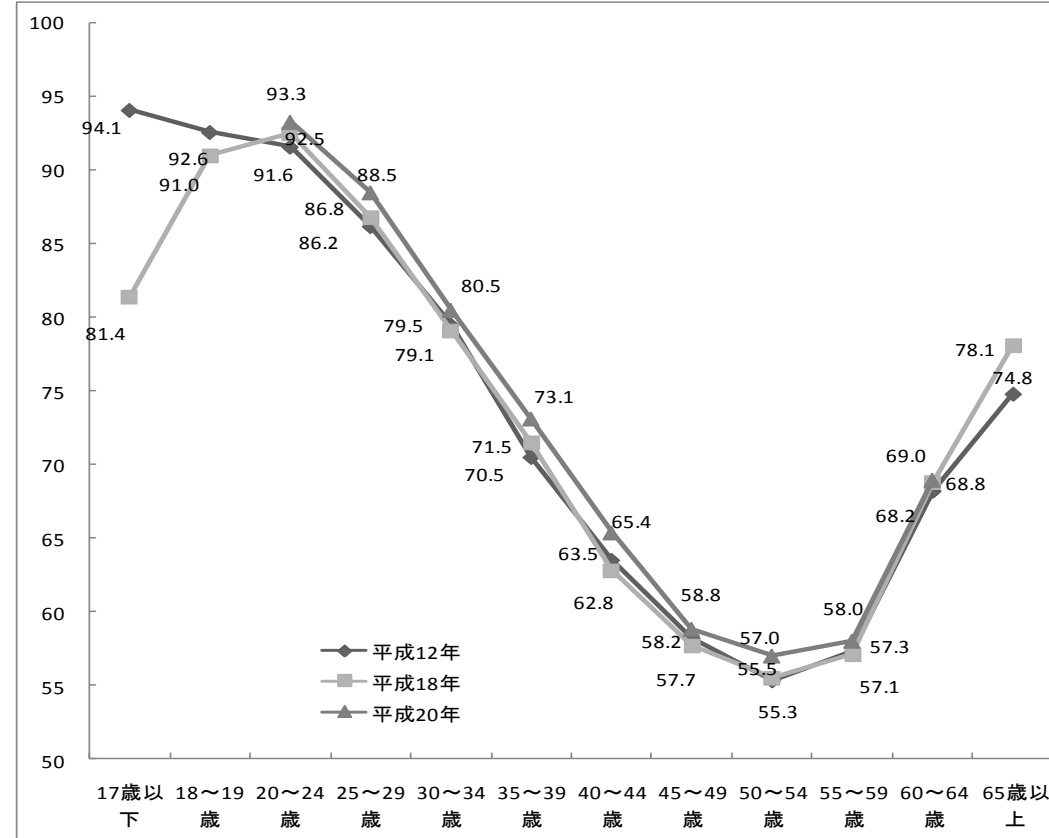
- 1 復元倍率による重み付けを行っている。
- 2 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域、職務を含む分析では職長、その他の役職を変数として加えているが、表からは省略している。
- 3 A-Bは小数点第5位以下を四捨五入していない数値で計算しているため、表中の数値で計算した場合と異なる場合がある。

# (参考) 一般労働者の勤続年数階級別、年齢階級別男女間所定内給与格差

## 勤続年数階級別 男女間所定内給与格差



## 年齢階級別 男女間所定内給与格差

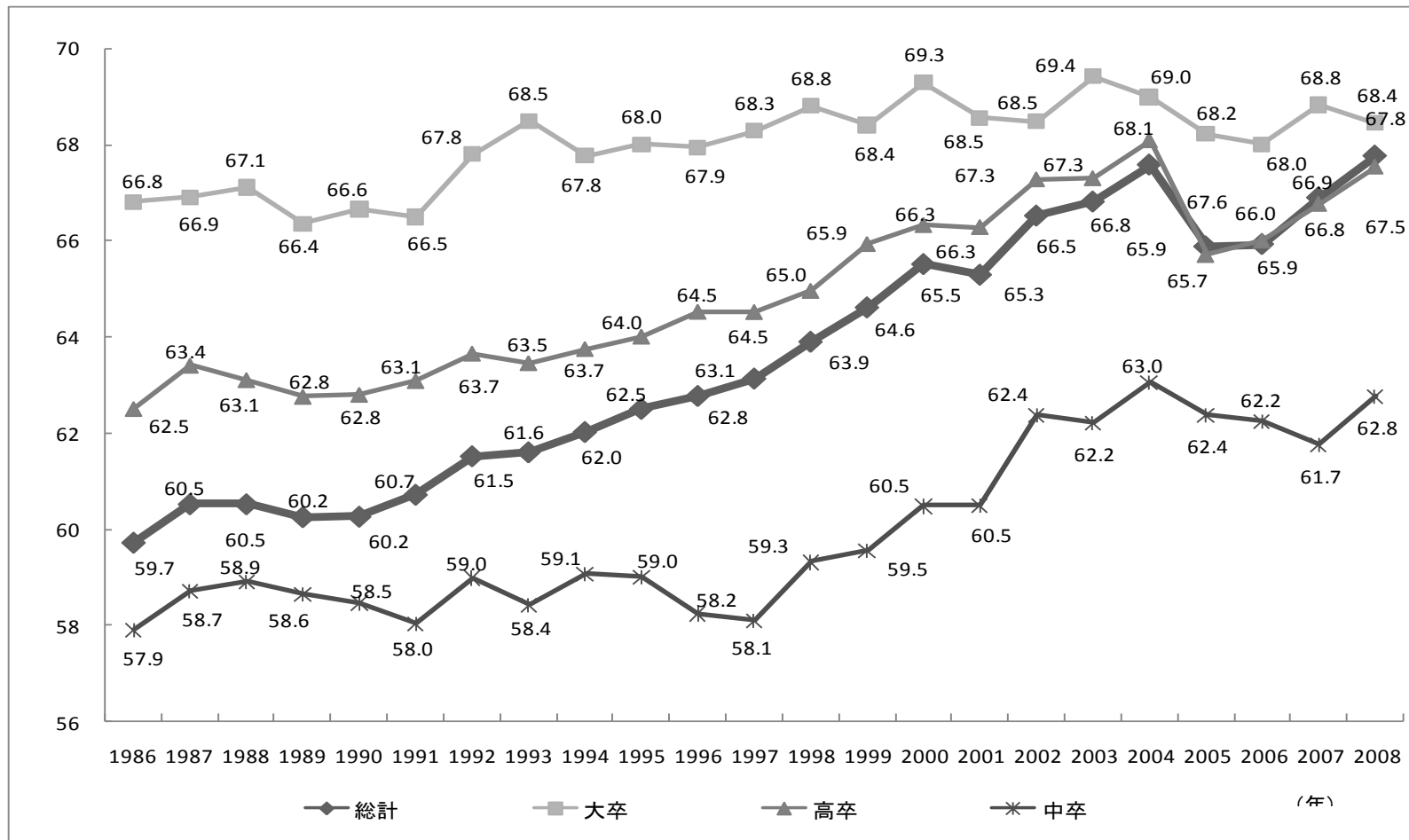


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

# (参考) 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移

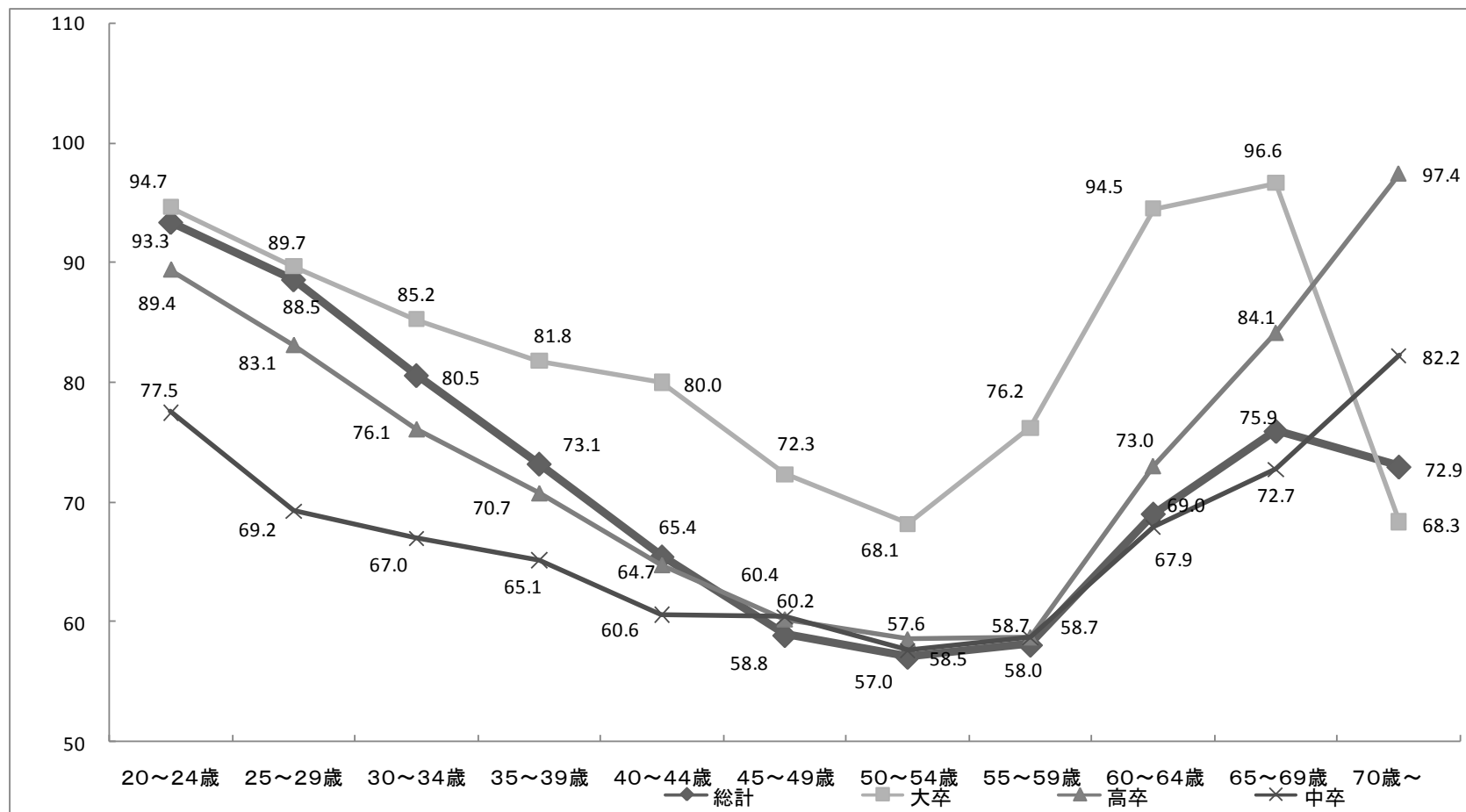


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

# (参考) 一般労働者の学歴別年齢階級別男女間所定内給与格差



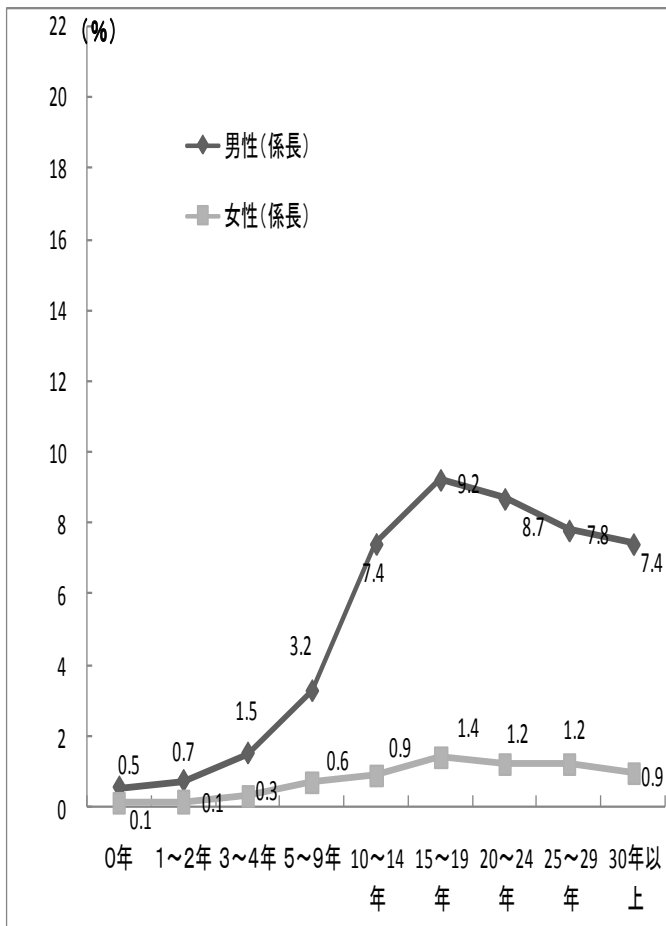
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008年)

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

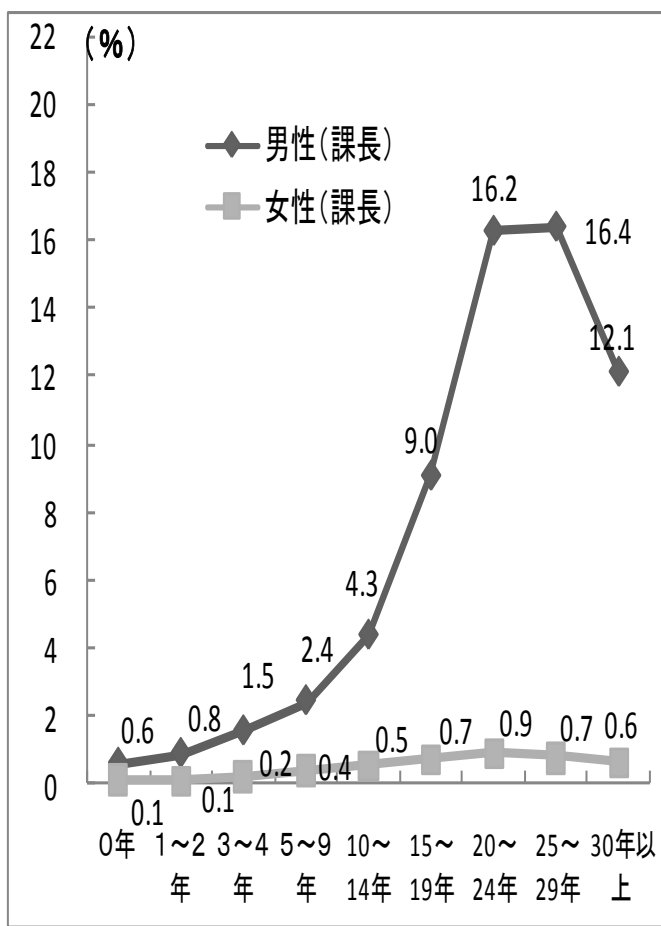
2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

# (参考) 勤続年数階級別 男女別一般労働者全体に占める管理職比率 (企業規模100人以上)

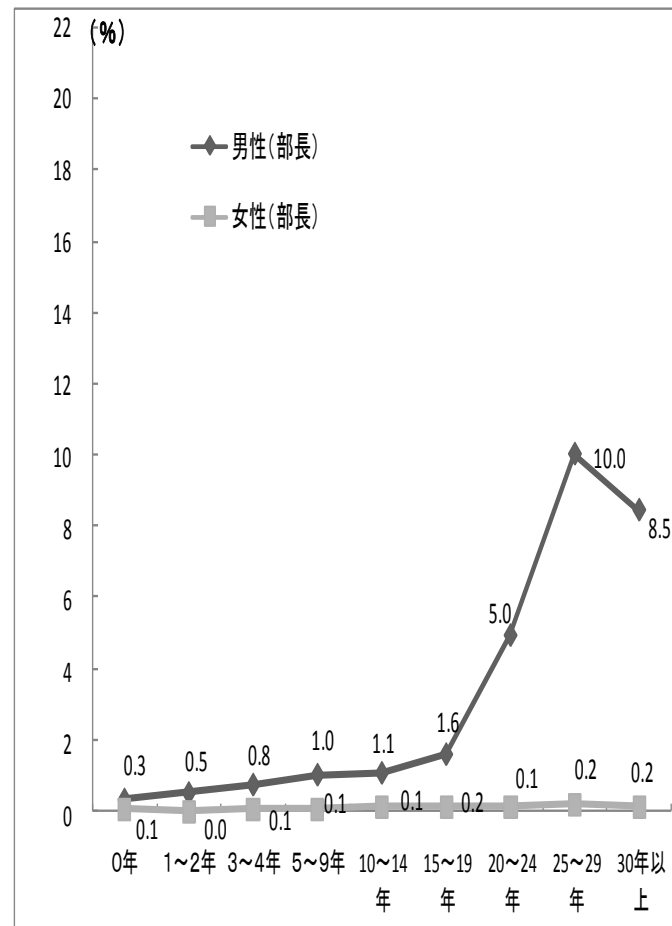
## 係長



## 課長

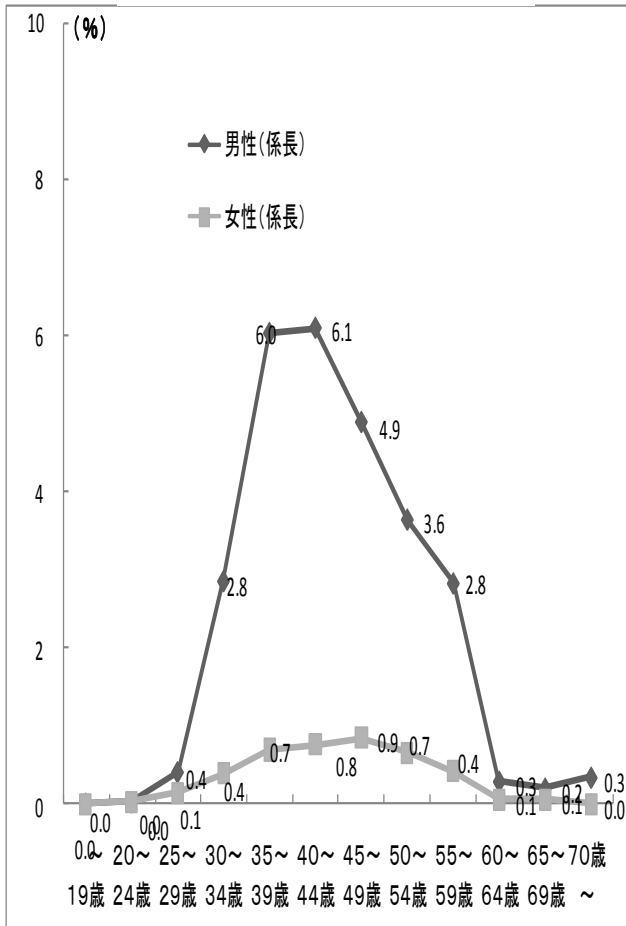


## 部長

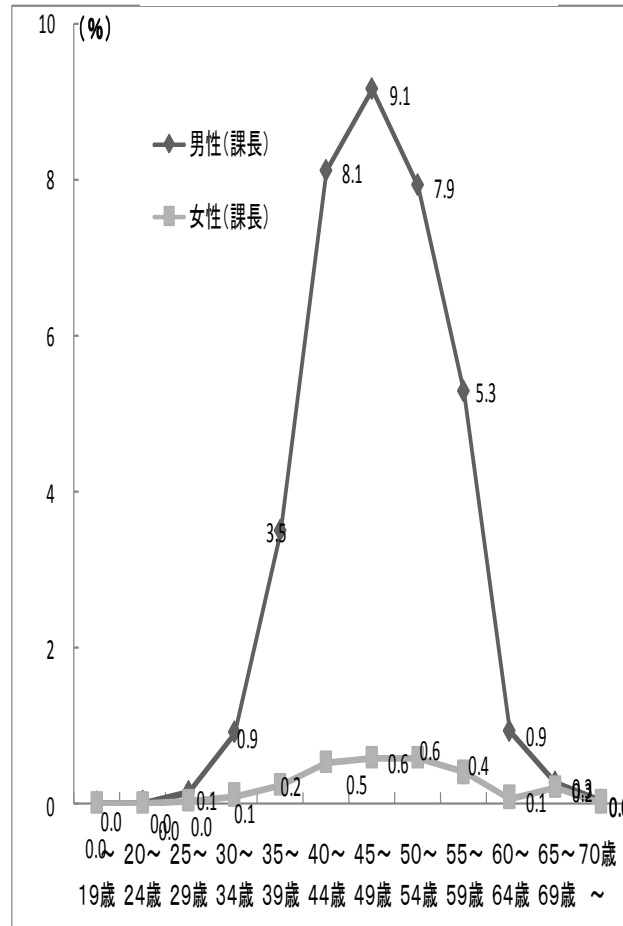


# (参考) 年齢階級別男女別一般労働者全体に占める管理職比率 (企業規模100人以上)

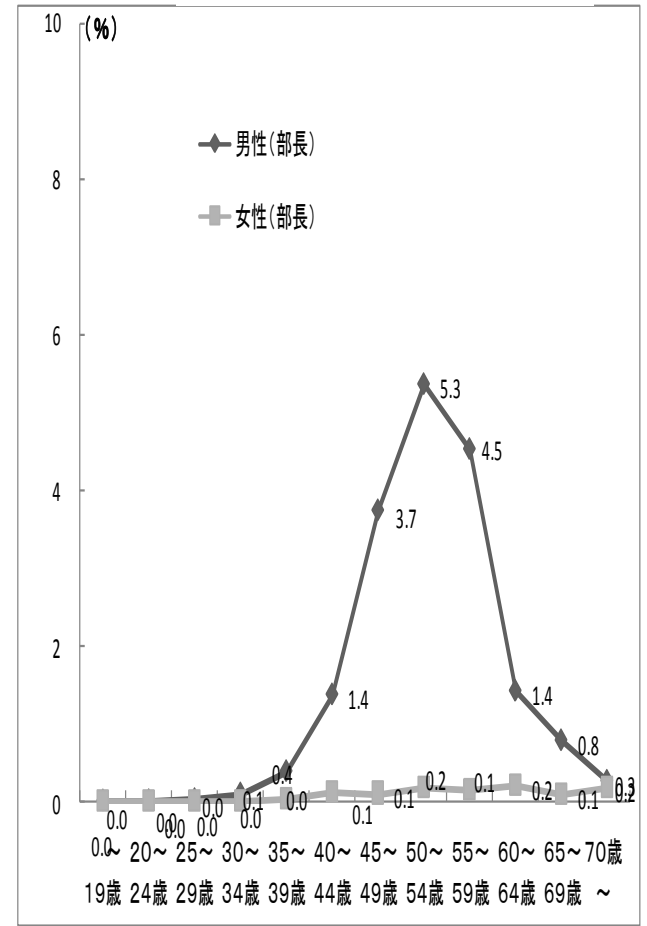
## 係長



## 課長



## 部長





# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

### ② 企業規模による傾向

#### 小企業(5~99人)

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0601	0.0297	0.0304
	(2006年)	0.0584	0.0264	0.0320
勤続年数	(2000年)	0.0180	0.0191	-0.0011
	(2006年)	0.0180	0.0213	-0.0033
学歴(大卒)	(2000年)	0.1572	0.2311	-0.0739
	(2006年)	0.1874	0.2440	-0.0567

#### 中企業(100~999人)

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0604	0.0339	0.0265
	(2006年)	0.0621	0.0280	0.0341
勤続年数	(2000年)	0.0164	0.0192	-0.0028
	(2006年)	0.0159	0.0218	-0.0059
学歴(大卒)	(2000年)	0.2075	0.3013	-0.0937
	(2006年)	0.2410	0.3220	-0.0809

#### 大企業(1000人以上)

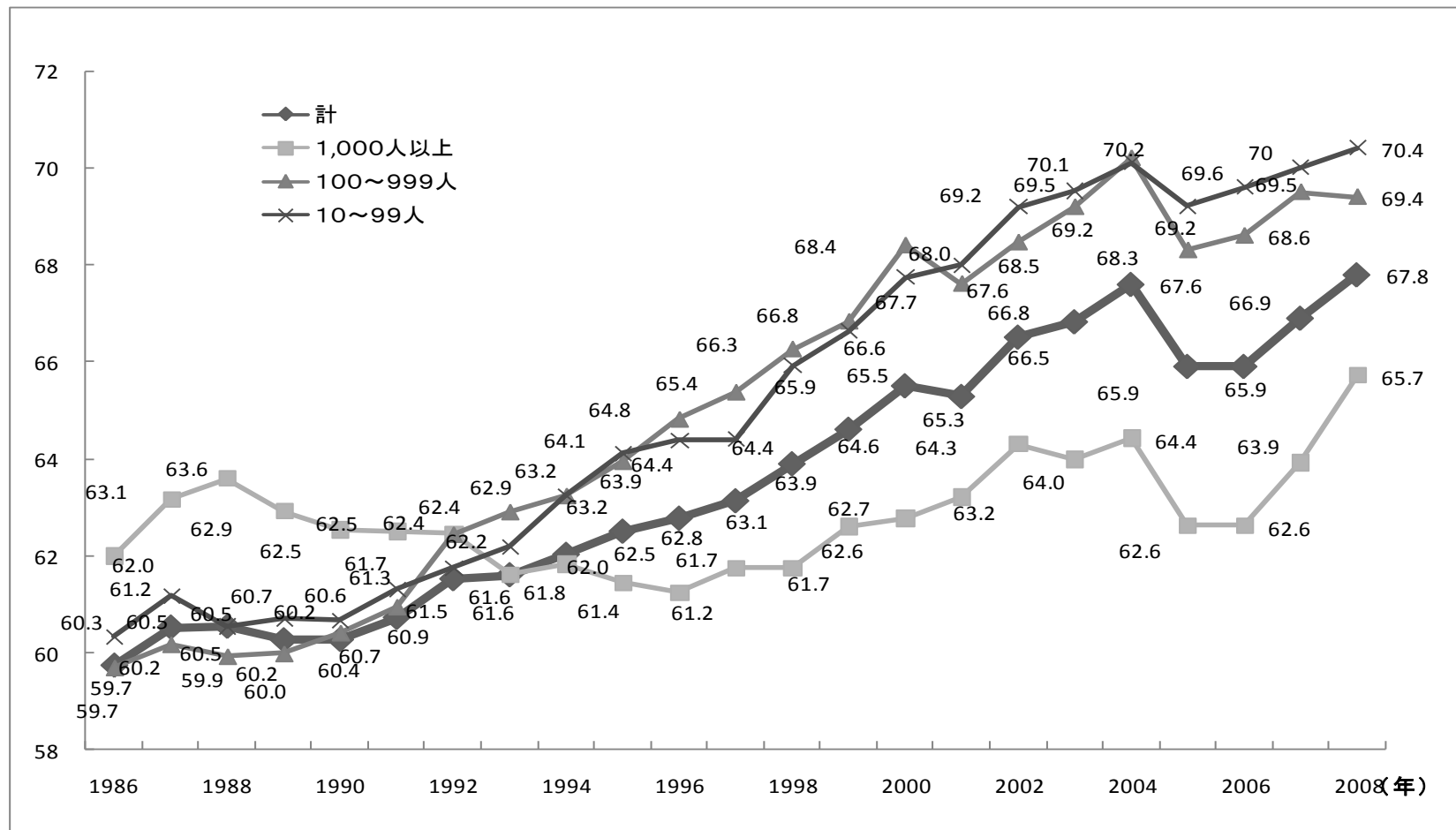
		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0606	0.0278	0.0328
	(2006年)	0.0639	0.0253	0.0386
勤続年数	(2000年)	0.0252	0.0332	-0.0080
	(2006年)	0.0234	0.0327	-0.0093
学歴(大卒)	(2000年)	0.2281	0.2402	-0.0120
	(2006年)	0.2549	0.2973	-0.0424

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。

注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、表からは省略している。

(参考) 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移(男性=100)



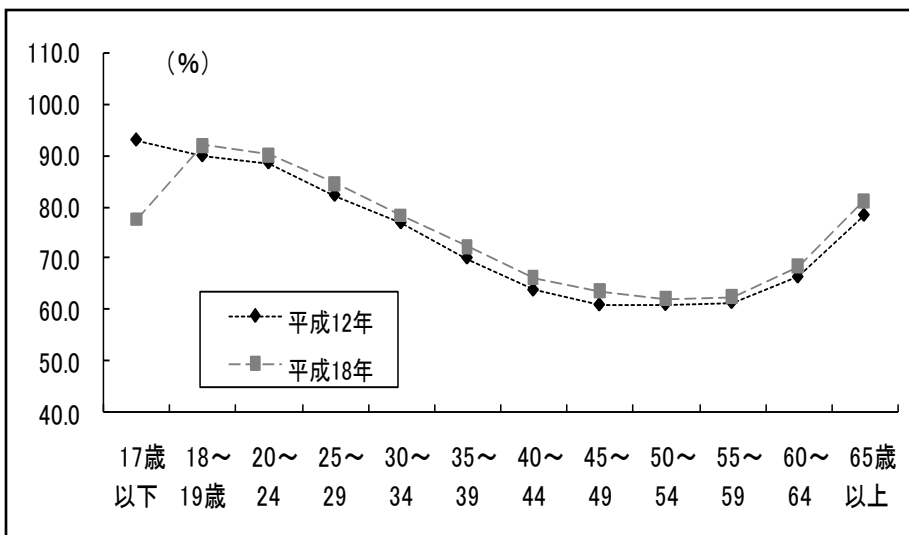
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

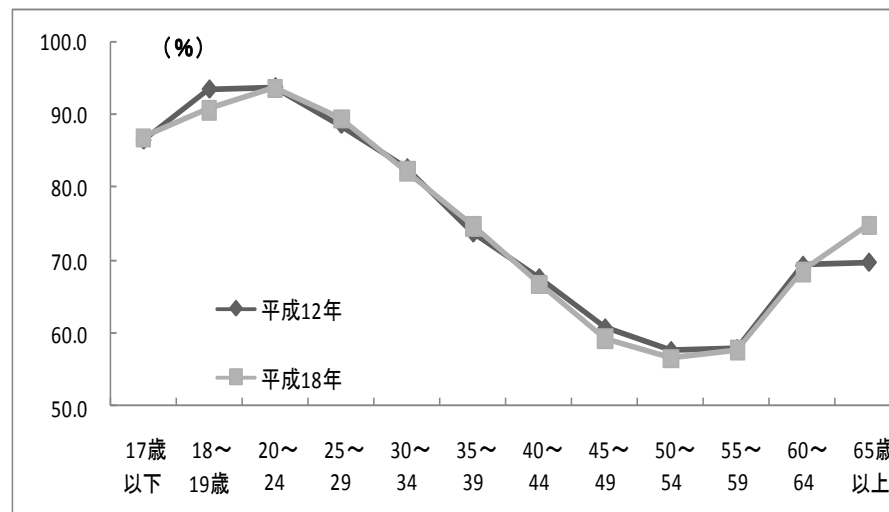
2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

# (参考) 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移

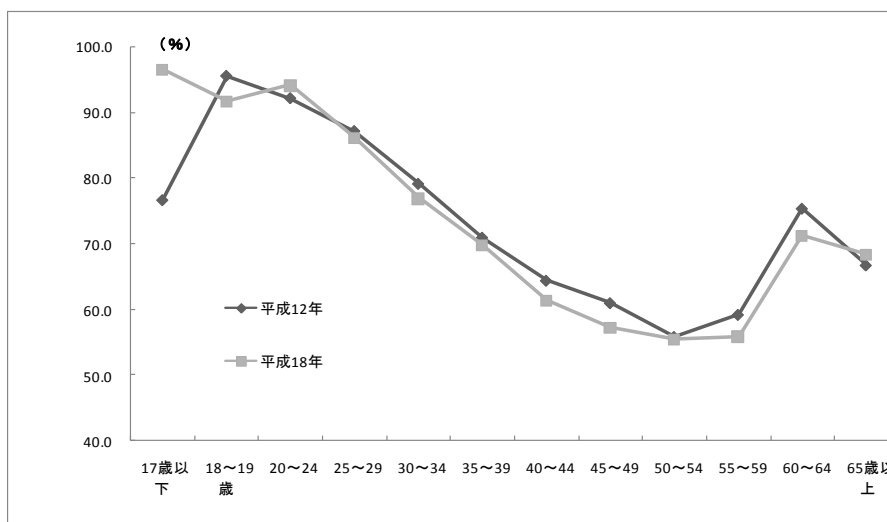
## 企業規模(従業員数): 10~99人



## 企業規模(従業員数): 100~999人



## 企業規模(従業員数): 1,000人以上



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注)

- 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
- 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

### ③ 職位別の傾向

#### 課長以上

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0727	0.0721	0.0006
	(2006年)	0.0839	0.0698	0.0141
勤続年数	(2000年)	-0.0036	-0.0187	0.0151
	(2006年)	-0.0105	-0.0109	0.0004
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1392	0.3656	-0.2264
	(2006年)	0.1842	0.3633	-0.1792
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1891	0.1707	0.0184
	(2006年)	0.1944	0.1137	0.0807

#### 係長以下

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0576	0.0320	0.0256
	(2006年)	0.0574	0.0269	0.0305
勤続年数	(2000年)	0.0203	0.0240	-0.0036
	(2006年)	0.0200	0.0250	-0.0050
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1898	0.2572	-0.0674
	(2006年)	0.2093	0.2868	-0.0775
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1115	0.0758	0.0357
	(2006年)	0.1253	0.0589	0.0664

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。

注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 100人以上企業について推計。「課長以上」は部長、課長、「係長以下」は係長、職長、非役職者とし、「その他の役職者」は推計から除いている。

3 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、表からは省略している。

4 自由度調整済み決定係数については、表からは省略している。(課長以上、2000年男性0.3922、女性0.4374、2006年男性0.3430、女性0.3713、係長以下2000年男性0.5341、女性0.4515、2006年男性0.5126、女性0.4659)

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

### ④ 職種ごとの傾向

職種		2000年		2006年		
		女性ダミー×年齢	女性ダミー×勤続年数	女性ダミー×年齢	女性ダミー×勤続年数	
ホワイトカラー	科学・技術職	化学分析員	-0.0355 *	-	-0.0327 *	-
		自然科学系研究者	-	-	-	-
		システム・エンジニア	-0.0509 *	-	-	-
	医療系	看護師	-0.0240 **	0.0134 **	-	-
		准看護師	-	-	-0.0220 *	-
		栄養士	-	-0.0577 ***	-0.0521 *	0.0360 **
		薬剤師	-0.0323 **	-	-0.0657 ***	-
		診療放射線・診療エックス線技師	-	-	-	-
		医師	0.0437 *	-	-0.0617 **	-
	教育系	幼稚園教諭	-0.0690 **	-	-	-
		各種学校・専修学校教員	-	-	-	-
		高等学校教員	-	-	-0.0198 *	-
		大学教授・助教授	-0.1027 **	-	-	-
	その他	ワープロ・オペレーター	-0.0307 *	-	-0.0398 ***	-
電子計算機オペレーター		-0.0471 ***	0.0190 **	-0.0331 ***	-	
記者		-	-	-	-0.0377 ***	
ブルーカラー	現場生産職	ミシン縫製工	-0.0712 ***	-0.0299 ***	-0.0376 ***	-0.0223 **
		洋裁工	-0.0358 *	-	-	-0.0666 **
		織布工	-0.0324 ***	-0.0200 ***	-0.0501 ***	0.0160 *
		通信機器組立工	-	-	-0.0381 **	-
		陶磁器工	-	-	-	-0.0245 *
		パン・洋生菓子製造工	-0.0436 ***	-	-0.0463 ***	-
		紙器工	-0.0395 ***	0.0213 **	-0.0188 *	0.0208 *
		半導体チップ製造工	0.0538 ***	-	-0.0400 ***	-
		機械組立工	-0.0553 ***	0.0124 *	-0.0402 ***	-0.0160 *
		仕上工	-0.0410 ***	-	-0.0353 ***	-
		金属プレス工	-0.0467 ***	-	-	-0.0559 **
溶接工	-0.0401 ***	-	-0.0356 **	-		
グレーカラー	販売	保険外交員	-	0.0238 *	-	-
		百貨店店員	-0.0420 ***	0.0219 ***	-	-
		販売店員(百貨店販売員を除く)	-0.0441 ***	-	-0.0382 ***	-0.0063 *
		自動車外交販売員	-	-	-	-
	サービス職	調理士	-0.0522 ***	0.0200 ***	-0.0457 ***	0.0188 ***
		理容・美容師	-0.0386 *	-	-	-
		娯楽接客員	-	-0.0213 ***	-0.0121 *	-
	運輸サービス	航空機客室乗務員	-	-	0.4716 ***	-0.2854 **
		営業用普通・小型貨物自動車運転者	-	0.0261 **	-	-
		タクシー運転者	-	-	-0.0384 ***	-
	その他	警備員	-	-	-0.0207 ***	-
		ビル清掃員	-0.0209 ***	-	-0.0302 ***	-

出所:  
『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により計測。

注:  
(1) 復元倍率を用いた計測であり、数値はいずれも1次項。

(2) 年齢二乗、勤続年数二乗、職種経験年数、学歴、企業規模、産業、地域、及びこれらの変数と女性ダミーの交差項、定数項、女性ダミーを説明変数に加えて推定したが、掲載を省略している。

(3) \*\*、\*\*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

(4) 統計的に有意でないものは"-"で表示している。

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (2) 2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析

(職位を含まない計測) (%)

		2000年	2006年	
属性格差 (①)	年齢	8.78	5.75	
	勤続年数	22.01	23.58	
	学歴	8.74	9.23	
	産業	-0.10	-0.89	
	企業規模	2.54	2.64	
	職位	-	-	
	小計	<b>45.46</b>	<b>43.84</b>	
非属性格差	男性の利得 (②)	年齢	73.64	94.32
		勤続年数	-10.64	-13.56
		学歴	-5.59	-7.00
		産業	-5.39	-3.83
		企業規模	-1.36	1.23
		職位	-	-
		小計	<b>16.32</b>	<b>17.65</b>
	女性の損失 (③)	年齢	122.91	132.20
		勤続年数	-3.64	-3.68
		学歴	-3.65	-4.94
		産業	-15.65	-19.82
		企業規模	-3.73	-0.05
		職位	-	-
		小計	<b>38.22</b>	<b>38.51</b>
中計(②+③)	<b>54.54</b>	<b>56.16</b>		
合計(①+②+③)	100.00	100.00		

(職位を含む計測(100人以上企業)) (%)

		2000年	2006年	
属性格差 (①)	年齢	9.16	4.76	
	勤続年数	28.17	26.44	
	学歴	9.80	9.30	
	産業	-2.30	-2.17	
	企業規模	2.52	2.52	
	職位	12.51	16.24	
	小計	<b>62.83</b>	<b>60.24</b>	
非属性格差	男性の利得 (②)	年齢	76.25	97.02
		勤続年数	-13.32	-15.57
		学歴	-6.04	-7.34
		産業	-2.77	-1.97
		企業規模	1.50	2.58
		職位	-3.33	-4.01
		小計	<b>10.59</b>	<b>11.99</b>
	女性の損失 (③)	年齢	93.63	99.62
		勤続年数	-7.81	-7.80
		学歴	-5.22	-7.53
		産業	-15.24	-18.01
		企業規模	3.54	5.55
		職位	0.01	-0.21
		小計	<b>26.57</b>	<b>27.77</b>
中計(②+③)	<b>37.17</b>	<b>39.76</b>		
合計(①+②+③)	100.00	100.00		

出所:  
『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)  
の個人票により計測。

- 注)
- 1 復元倍率を用いた計測。
  - 2 数値は各要因の寄与率
  - 3 このほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、表には掲載していない。

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (3) 2000年から2006年にかけての男女間賃金格差縮小の要因分析

### 職位を含まない計測

(%)

属性格差変動効果 (①)	年齢	60.41
	勤続年数	-23.21
	学歴	6.11
	職位	-
	小計	71.13
平均係数変動効果 (②)	年齢	7.50
	勤続年数	10.47
	学歴	1.99
	職位	-
	小計	30.21
平均属性変動効果 (③)	年齢	-84.03
	勤続年数	1.14
	学歴	23.33
	職位	-
	小計	-11.05
係数格差変動効果 (④)	年齢	-423.03
	勤続年数	52.19
	学歴	20.96
	職位	-
	小計	9.71
合計(①~④)		100.00

### 職位を含む計測(100人以上企業)

(%)

属性格差変動効果 (①)	年齢	326.00
	勤続年数	-11.96
	学歴	86.26
	職位	-106.25
	小計	384.39
平均係数変動効果 (②)	年齢	78.35
	勤続年数	243.21
	学歴	4.39
	職位	-273.40
	小計	2.64
平均属性変動効果 (③)	年齢	-409.68
	勤続年数	-20.25
	学歴	131.53
	職位	66.60
	小計	-79.87
係数格差変動効果 (④)	年齢	-2195.72
	勤続年数	218.73
	学歴	215.30
	職位	21.37
	小計	-207.16
合計(①~④)		100.00

出所:

『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により計測。

注:(1) 復元倍率を用いた計測

(2) この他、産業、企業規模、地域、定数項を変数に加えて推定したが、掲載を省略している。(定数項の効果は「係数格差変動効果」のみ)

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (4) 企業内における制度が男女間賃金格差に及ぼす影響の分析

### ① コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

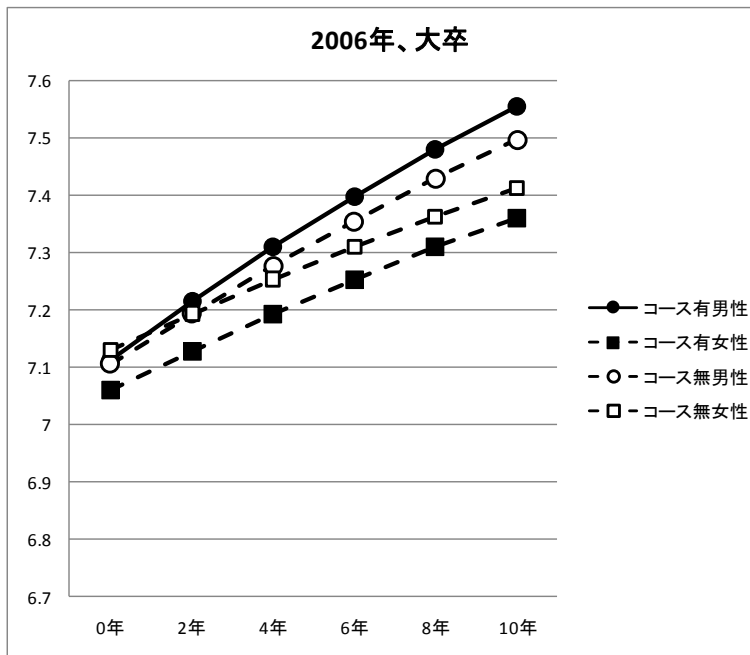
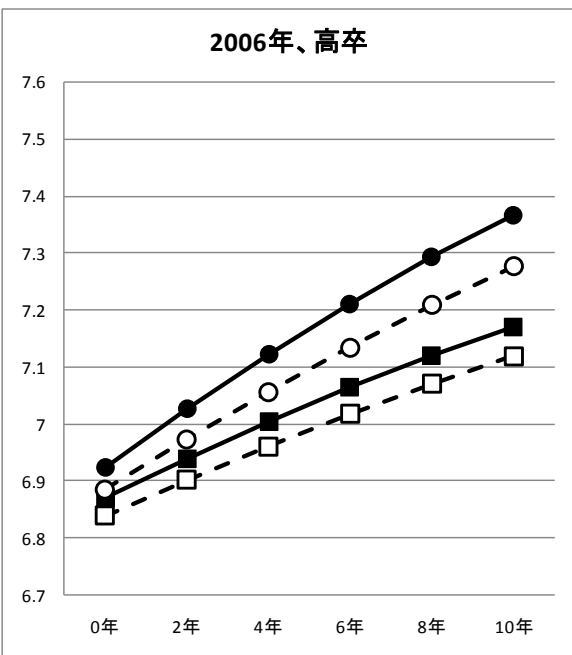
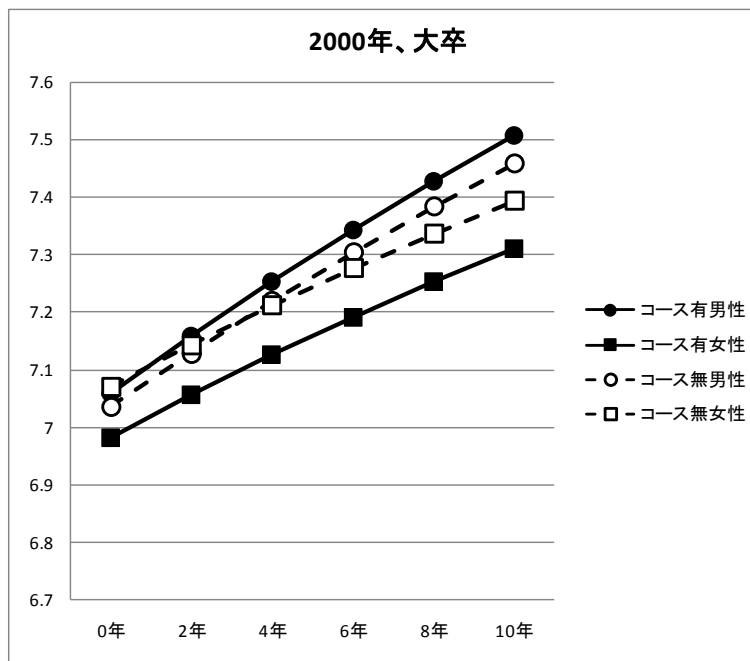
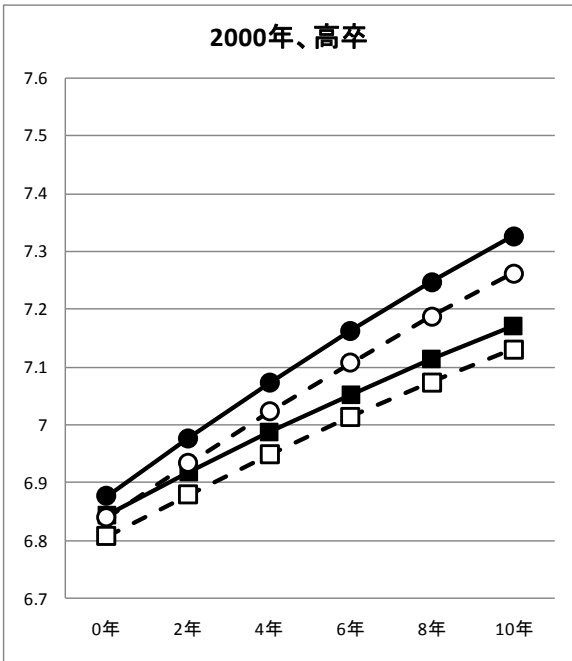
	2000年		2006年	
	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし
女性初職時	-0.0326	-0.0318	-0.0534	-0.0464
経験年数	0.0408	0.0388	0.0453	0.0339
女性経験年数	-0.0269	-0.0217	-0.0326	-0.0222
勤続年数	0.0105	0.0094	0.0077	0.0113
女性勤続年数	0.0131	0.0109	0.0149	0.0093
学歴(大卒)	0.1813	0.1961	0.1890	0.2198
女性学歴(大卒)	-0.0434	0.0659	0.0199	0.0717
課長	0.1812	0.1721	0.2482	0.2665
女性課長	0.2225	0.1709	0.1208	0.2313
係長	0.0561	0.0564	0.1113	0.1207
女性係長	0.2368	0.1242	0.1431	0.0711

出所:『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により、『女性雇用管理基本調査』(2000年、2006年)の個票とマッチングさせ、コース別雇用管理があるかない企業に分けて、企業規模100人以上企業について賃金関数を計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数二乗、勤続年数二乗、経験年数×勤続年数女性経験年数二乗、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、女性学歴(中卒、短大卒)、役職(職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー)、女性役職(職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー)、組合ダミー、女性組合ダミー、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準としている。女性学歴(大卒)の「2006年コース制あり」の係数は有意でない。それ以外の係数はすべて有意。



# コース別雇用管理の有無別 賃金プロファイルの試算結果



注:p16の賃金関数の推計結果から、一定の条件をそろえた標準労働者(製造業、企業規模100-499人、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、労働組合なし、役職なし)について、勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値を試算したもの。

なお、賃金の計算の際、女性課長比率、女性正社員比率は、企業規模100人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (4) 企業内における制度が男女間賃金格差に及ぼす影響の分析

### ② ポジティブ・アクションの実施が賃金格差に与える影響

ポジティブ・アクション(PA)の賃金構造への影響

	2000年		2006年	
	男性	女性	男性	女性
ポジティブ・アクション(PA)	-0.0222 **	0.0288 *		0.0560 **
PA*経験年数	0.0043 ***	-0.0035 *		
PA*勤続年数		0.0050 ***		
PA*中卒	-0.0197 *	-0.0563 ***	-0.0497 ***	-0.0524 *
PA*短大卒	-0.0314 ***			
PA*大卒	0.0319 ***			
PA*組合	-0.0328 ***	-0.0156 *	-0.0327 ***	-0.0365 ***
PA*部長	-0.0313 **			0.3930 **
PA*課長	-0.0274 ***			-0.1004 *
PA*係長			0.0219 **	
PA*職長	-0.0394 ***	-0.0640 *	0.0295 **	0.0778 **
PA*その他の役職	-0.0431 ***			
PA*女性正社員比率	0.0480 **	-0.0753 ***	0.2625 ***	0.1640 ***
PA*女性課長比率	0.6196 ***	0.4695 ***	-0.1509 ***	-0.1556 ***

ポジティブ・アクション(PA)の有無別賃金関数の推計結果

		PAあり	PAなし
女性初職時	2000年	0.0354 ***	-0.0156
	2006年	0.0406 *	-0.0234
女性経験年数	2000年	-0.0260 ***	-0.0181 ***
	2006年	-0.0252 ***	-0.0228 ***
女性勤続年数	2000年	0.0135 ***	0.0094 ***
	2006年	0.0131 ***	0.0093 ***

出所:『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により、『女性雇用管理基本調査』(2000年、2006年)の個票とマッチングさせ、企業規模100人以上企業について、ポジティブ・アクションの取組を行っている企業と行っていない企業を分けて計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年数二乗、女性経験年数二乗、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒、大卒)、女性学歴(中卒、短大卒、大卒)、組合ダミー、女性組合ダミー、役職(部長ダミー、課長ダミー、係長ダミー、職長ダミー、その他の役職ダミー)、女性役職(部長ダミー、課長ダミー、係長ダミー、職長ダミー、その他の役職ダミー)、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、女性産業ダミー、企業規模ダミー、女性企業規模ダミー、地域ダミー、女性地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準としている。

出所:『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により、『女性雇用管理基本調査』(2000年、2006年)の個票とマッチングさせ、企業規模100人以上企業について男女別の賃金関数を計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年数二乗、PA\*経験年数二乗、PA\*勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒、大卒)、組合ダミー、役職(部長ダミー、課長ダミー、係長ダミー、職長ダミー、その他の役職ダミー)、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、PA\*産業ダミー、企業規模ダミー、PA\*企業規模ダミー、地域ダミー、PA\*地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準としている。有意であるもののみを掲載。

# 1. 全体の賃金構造に関する分析

## (4) 企業内における制度が男女間賃金格差に及ぼす影響の分析

### ③ 育児支援の実施が賃金格差に与える影響

育児支援の制度別女性勤続年数の賃金への効果

	育休	託児施設	育児補助	3変数
女性初職時	-0.0851 ***	-0.0844 ***	-0.0821 ***	-0.0817 ***
法定以上の育休のある 場合の女性勤続年数	0.0023 ***			-0.0002
託児施設がある場合の 女性勤続年数		0.0048 ***		0.0015
育児補助がある場合の 女性勤続年数			0.0074 ***	0.0071 ***

出所：『賃金構造基本統計調査』（2006年）の個人票、  
『女性雇用管理基本調査』（2006年）、『就労条件総合調査』（2009年）の個票をマッチングさせ、  
法定以上の育休、託児施設、育児補助の育児支援制度それぞれと女性・勤続年数の交差項を加えた賃金関数を計測。

育児支援の制度別女性勤続年数の賃金への効果（過去5年間と比べた状況）

		育休	託児施設	育児補助	3変数
女性初職時		-0.0841 ***	-0.0843 ***	-0.0817 ***	-0.0805 ***
法定以上の育休のある 場合の女性勤続年数	拡充・新設	0.0031 ***			0.0001
	変化なし	0.0000			-0.0011
託児施設がある場合の 女性勤続年数	拡充・新設		0.0060 ***		0.0031 **
	変化なし		0.0037		0.0041 *
	縮小		0.0008		-0.0011
	廃止した		-0.0031		-0.0019
育児補助がある場合の 女性勤続年数	拡充・新設			0.0055 ***	0.0045 ***
	変化なし			0.0089 ***	0.0086 ***

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、  
経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年  
数二乗、女性経験年数、女性経験年数二乗、  
女性勤続年数、女性勤続年数二乗、学歴(中  
卒、短大卒)、役職ダミー、女性比率、女性課長  
比率、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミー  
を用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、  
産業は製造業、企業規模は100-499人、地域  
は関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準と  
している。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は  
10%水準有意。

### 育児支援の制度別女性勤続年数の賃金への効果

女性初職時	-0.0834 ***
勤務時間短縮制度がある場合の 女性勤続年数(3歳まで利用可能)	0.0079 ***
同(3歳～就学の始期まで利用可能)	0.0081 ***
同(小学校入学以降も利用可能)	0.0106 ***
同(利用期間不明)	0.0236 ***

出所：『賃金構造基本統計調査』(2006年)の個人票、『女性雇用管理基本調査』(2006年)、『就労条件総合調査』(2009年)の個票をマッチングさせ、勤務時間短縮制度(3歳まで利用可能、3歳～就学の始期まで利用可能、小学校入学以降も利用可能、利用期間不明のそれぞれにグルーピング)と女性・勤続年数の交差項を加えた賃金関数を計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年数二乗、女性経験年数、女性経験年数二乗、女性勤続年数、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、役職ダミー、女性比率、女性課長比率、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準としている。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

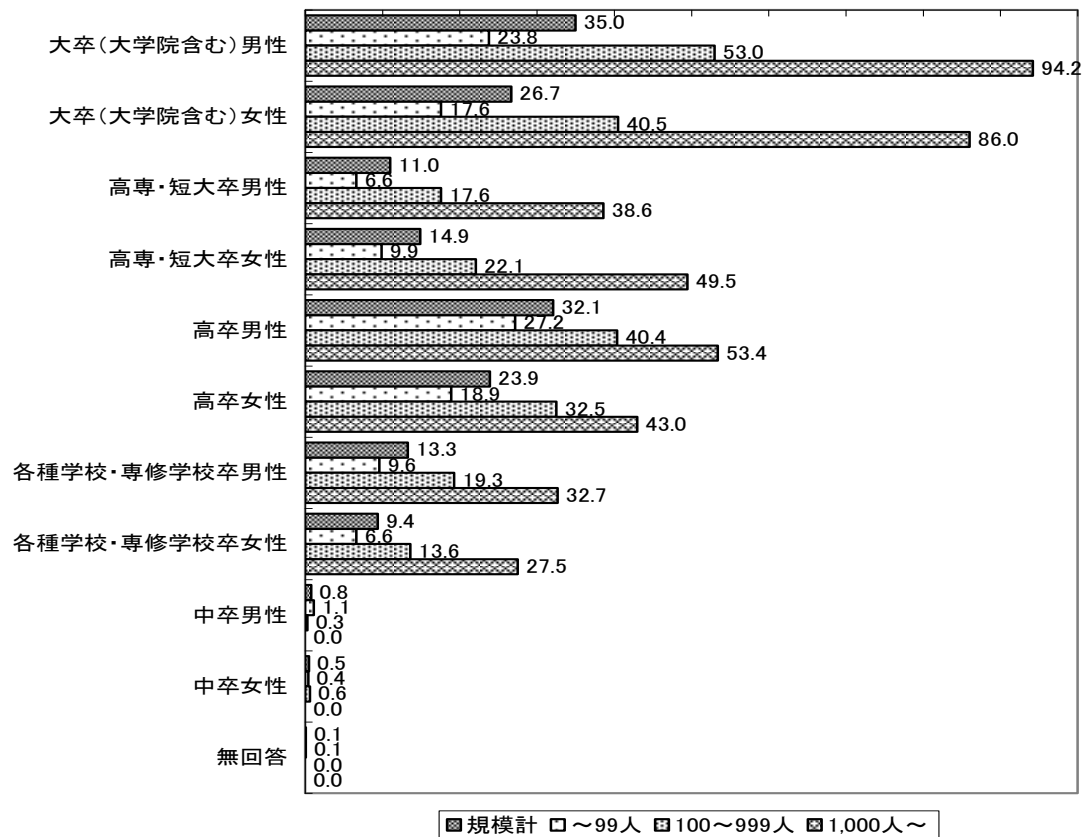
### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ① 雇用の状況

##### i) 採用

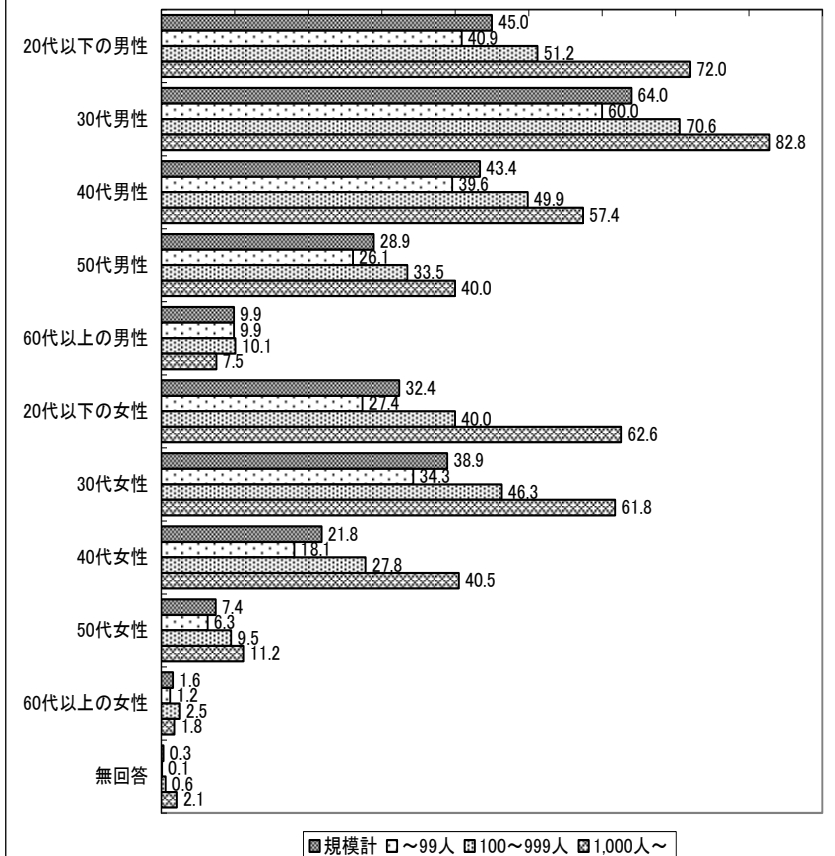
新規学卒者を採用した学歴区分  
(ここ5年間に新規学卒者を採用をした企業=100)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0



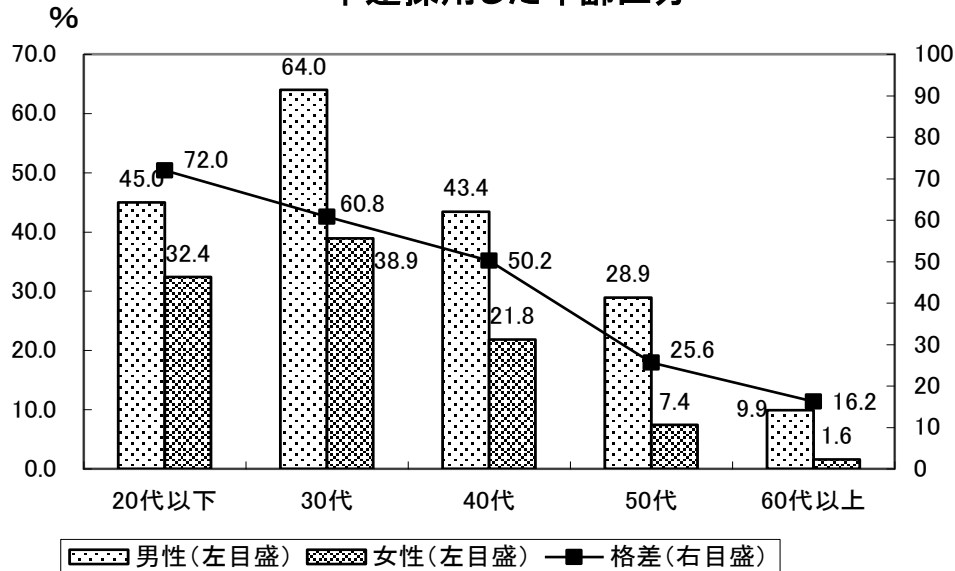
中途採用した性・年齢区分  
(ここ5年間に中途採用をした企業=100)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0



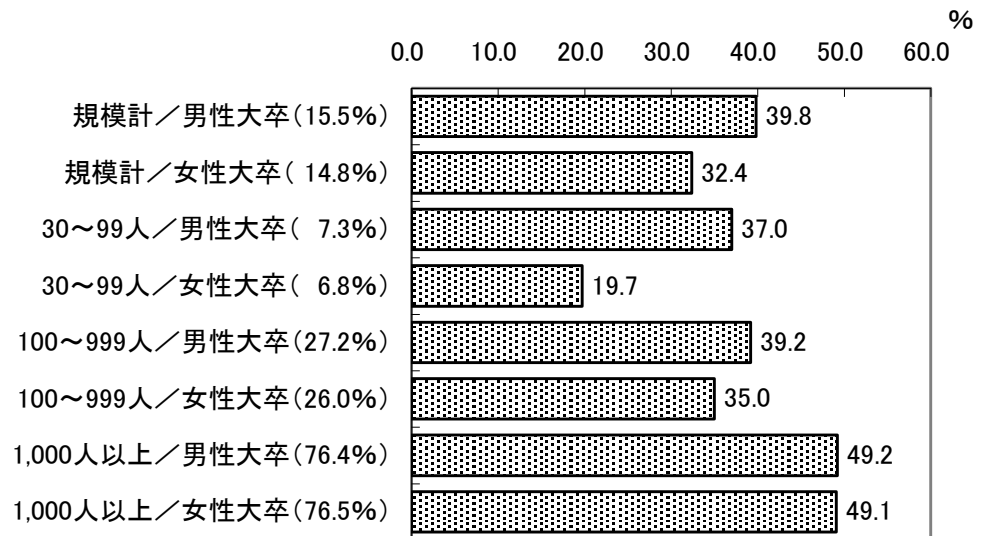
(注) 新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

### 中途採用した年齢区分



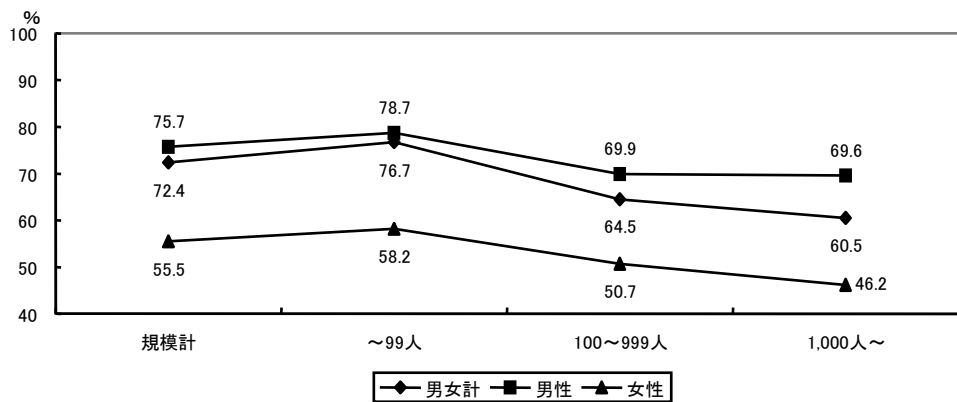
(注) 図表Ⅱ-1-1-8の規模計のデータの再掲である。  
格差は、男性を100としたときの女性の水準である。

### 新規大卒採用「総合職」区分のある企業割合 (平成20年春に大卒採用のあった企業=100)



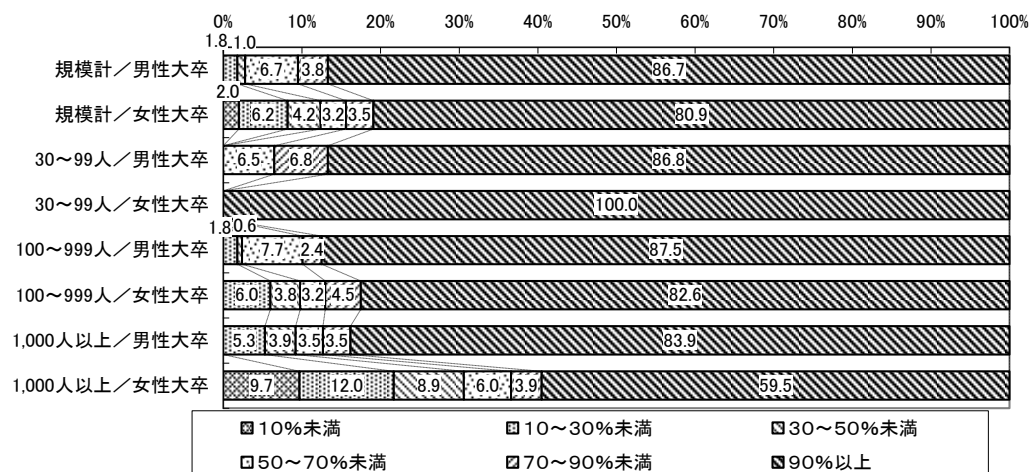
(注) 大卒には大学院修了者を含む。  
( )内は、平成20年春に当該大卒の採用のあった企業の割合である。  
それぞれ「採用者数」の記入回答のあった企業の割合である。

### 全従業員に占める正社員の割合 (階級値による試算値)



(注) 図表Ⅱ-1-1-9で示された階級別の構成比から、それぞれの階級値(「90%程度以上」は90、「80%程度」は80などとおき、「30%程度以下」は20とした。)を使って平均値を試算したもの。(不明及び無回答は除く。)  
数値軸の始点が40であることに留意されたい。

### 新規大卒採用者数に占める「総合職」の割合 (「総合職」採用のある企業=100)



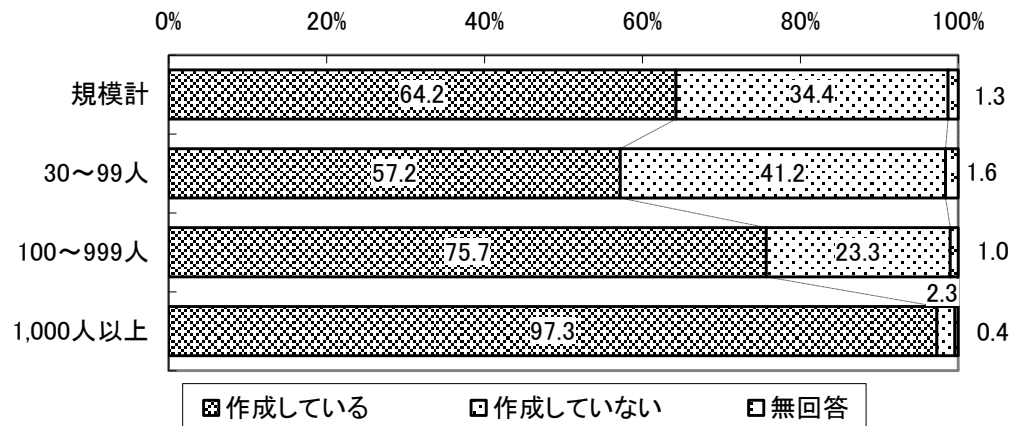
## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ① 雇用の状況

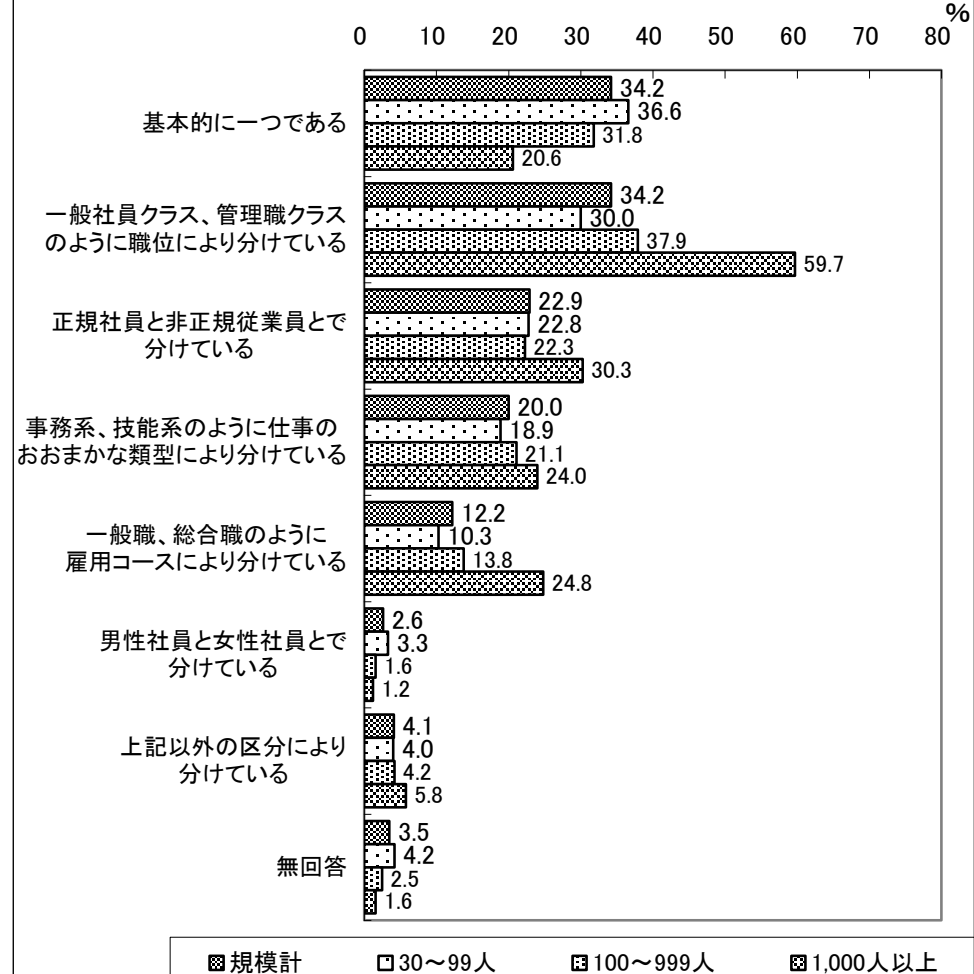
#### ii) 賃金制度

賃金表を作成している企業割合



賃金表の種類

(賃金表を作成している企業=100)

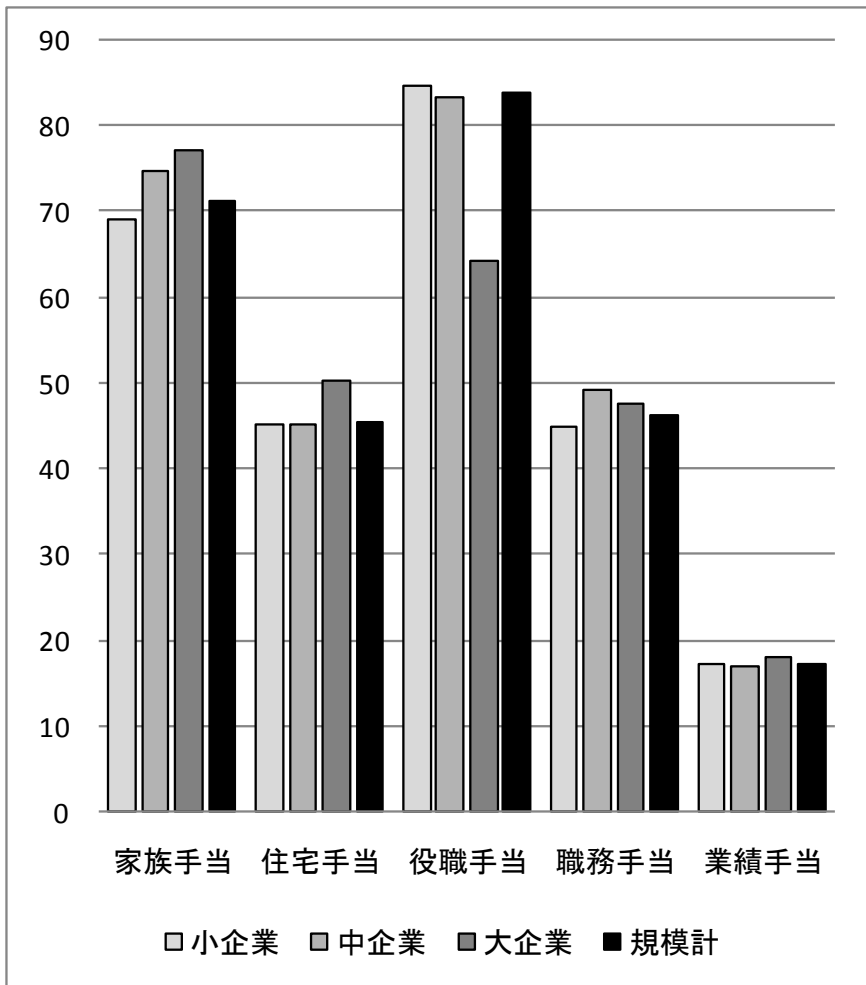


## 基本給の決定要素となる要因とここ5年間のウェイトの傾向

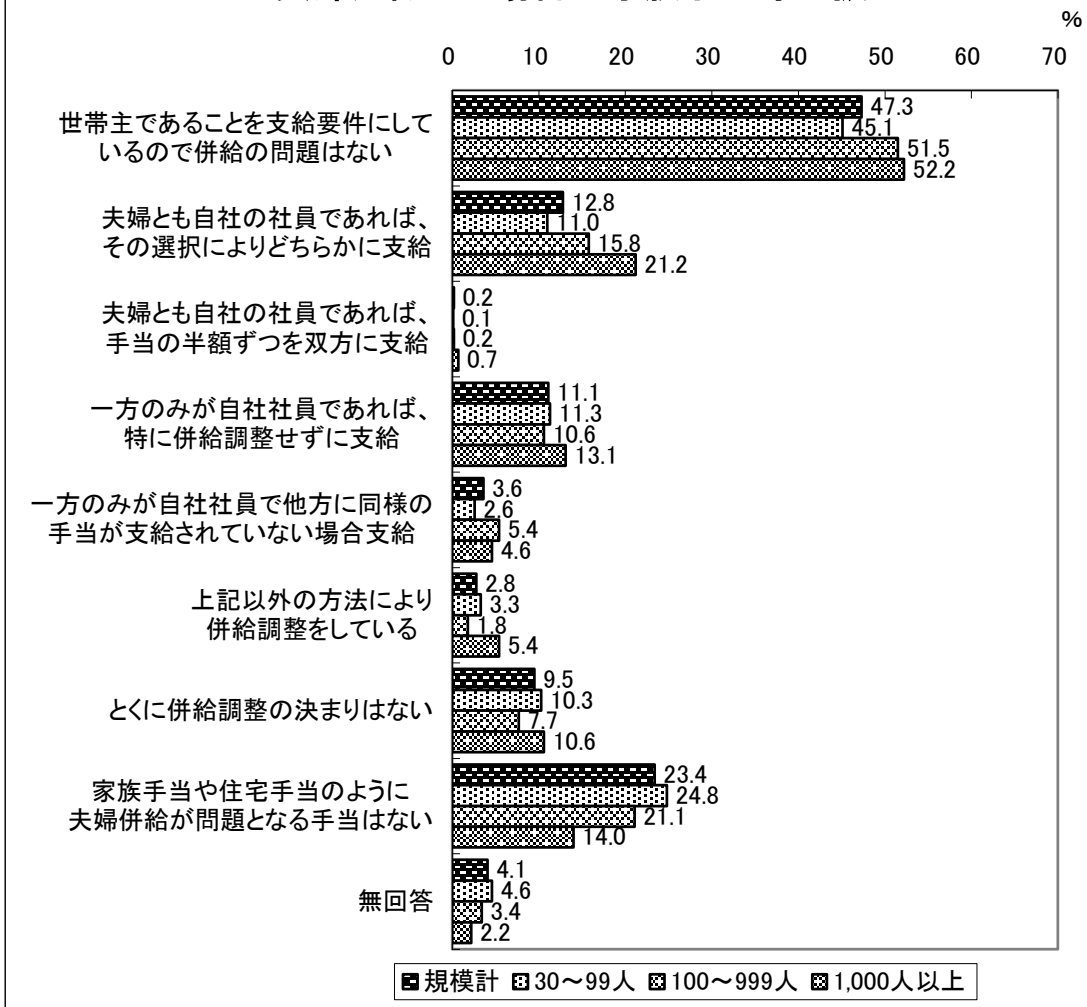
	非管理職		管理職	
	給与決定要素とする企業割合	ウェイト	給与決定要素とする企業割合	ウェイト
年齢	64.4	↓	年齢、勤続年数等 属人的要素 51.9	↓
勤続年数	56.3	↓		
役職	—	—	72.2	↑
職務	69.5	↑	71.6	↑
職責	75.8	↑	80.6	↑
成果	69.0	↑	73.0	↑
能力	76.8	↑	77.8	↑



## 企業規模別 各種手当のある企業割合

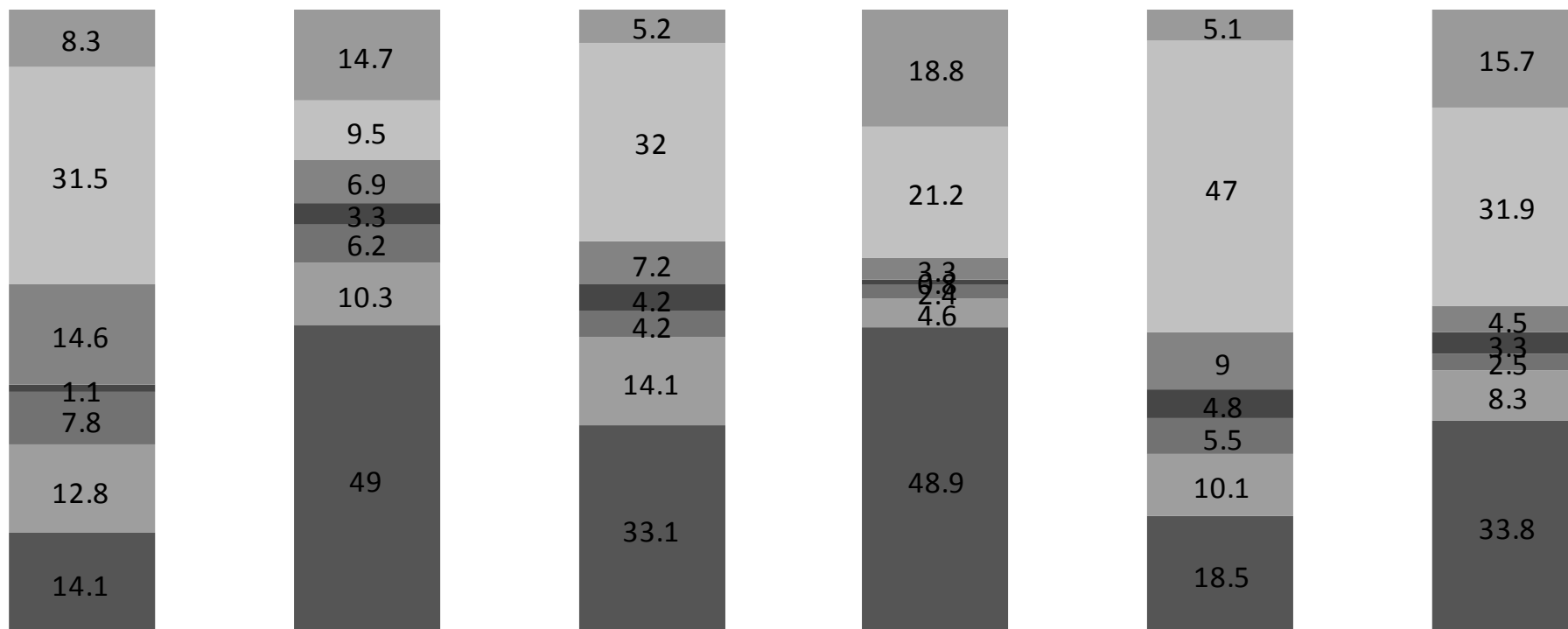


## 夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い



# 役職手当、職務手当、業績手当をもらっている社員の割合

5%未満
  5～10%未満
  10～15%未満
  15～20%未満
  20～30%未満
  30%以上
  無回答



男性

女性

男性

女性

男性

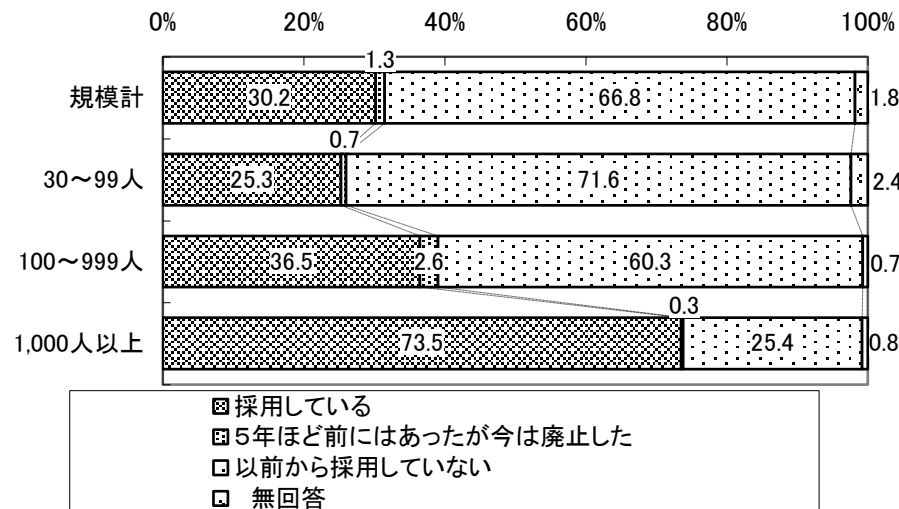
女性

役職手当

職務手当

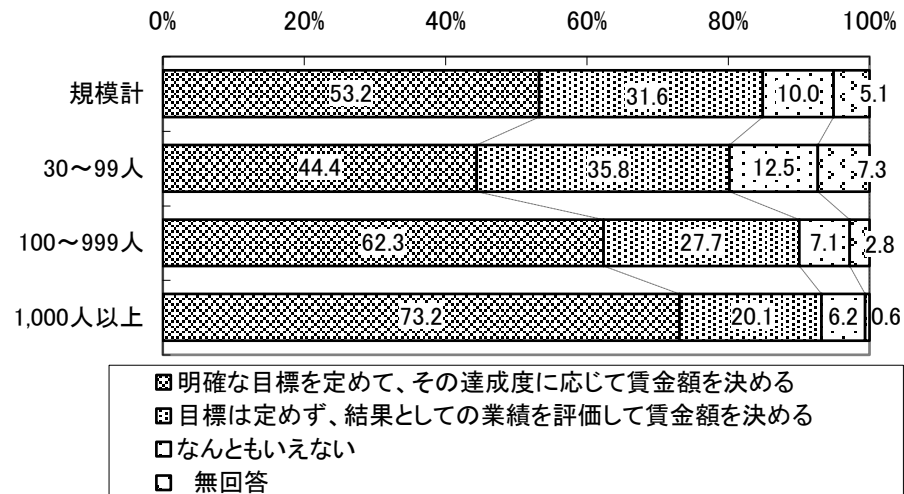
業績手当

### 成果主義賃金の採用状況



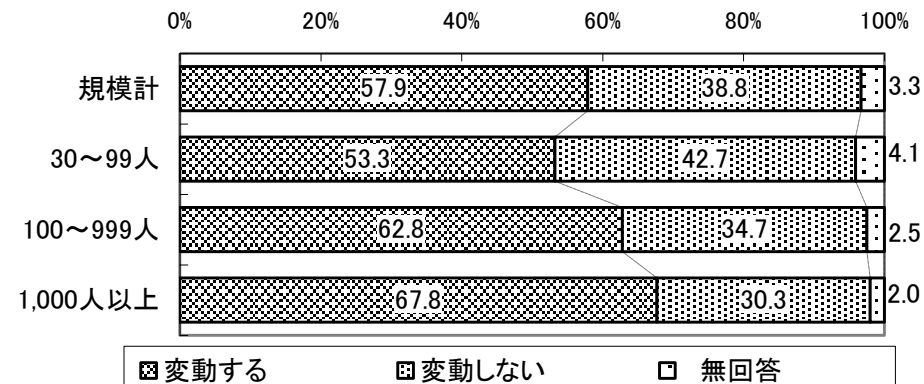
### 成果主義賃金の概要

(成果主義賃金採用企業=100)



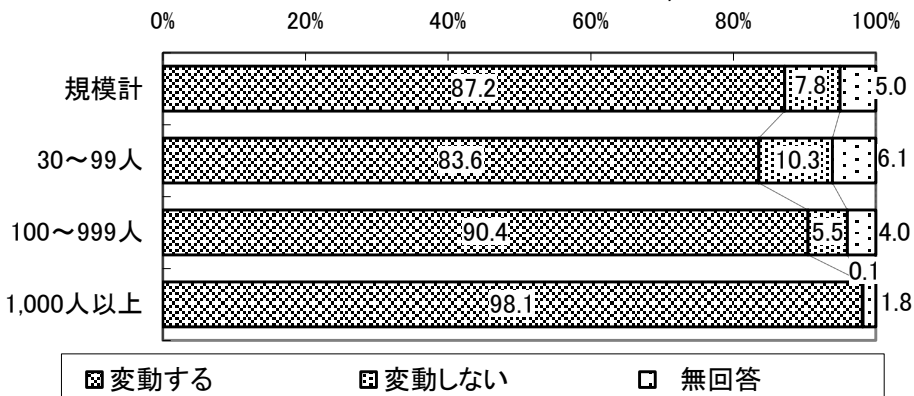
### 成果主義による 基本給変動の有無

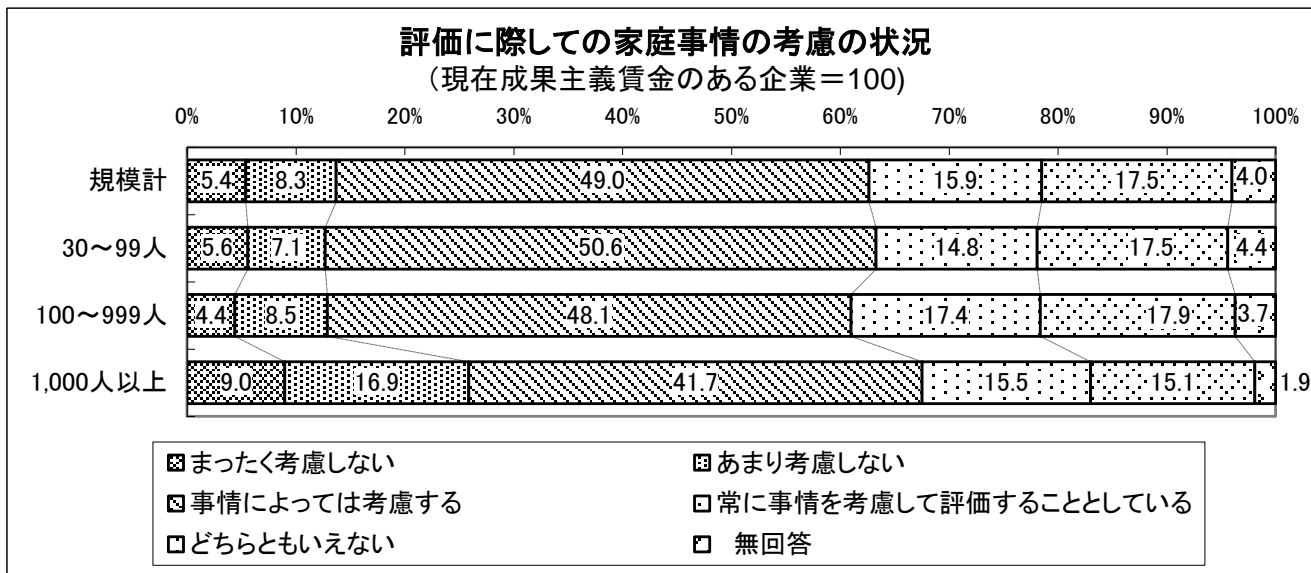
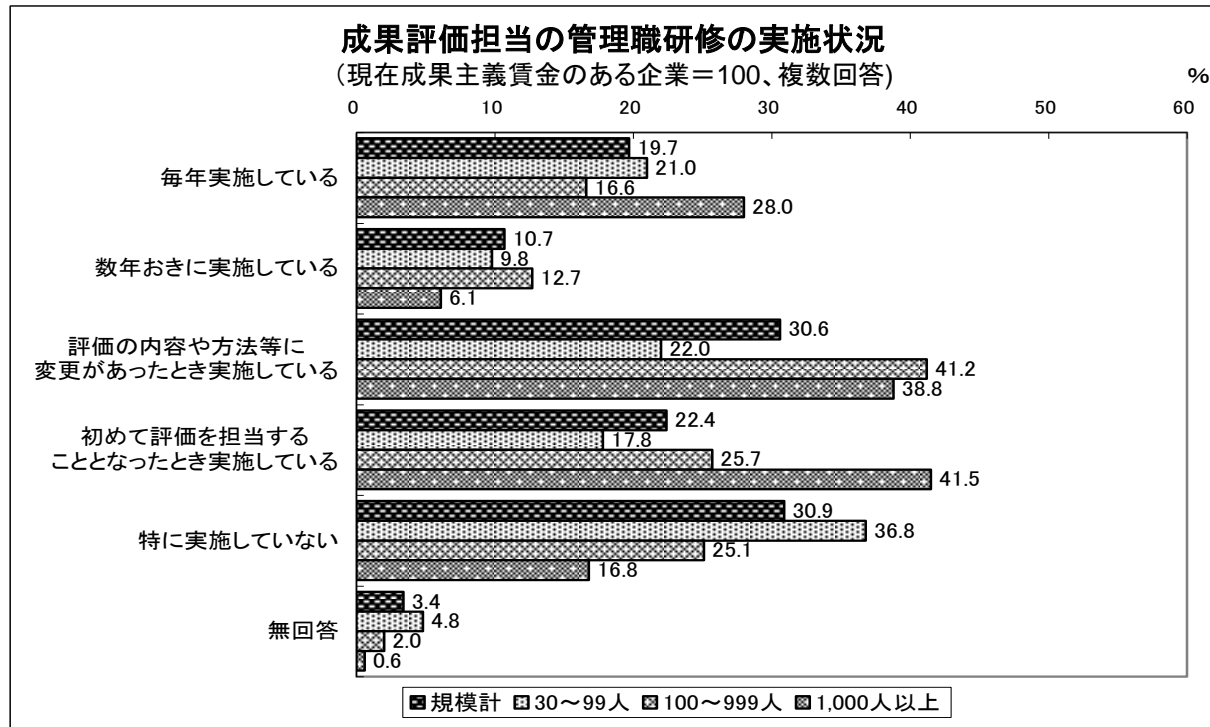
(成果主義賃金採用企業=100)



### 成果主義による 賞与変動の有無

(成果主義賃金採用企業=100)





(注) 設問は、「成果を評価する場合に、各社員が子育てや介護その他の家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できなかったときは、その事情を考慮しますか。」である。

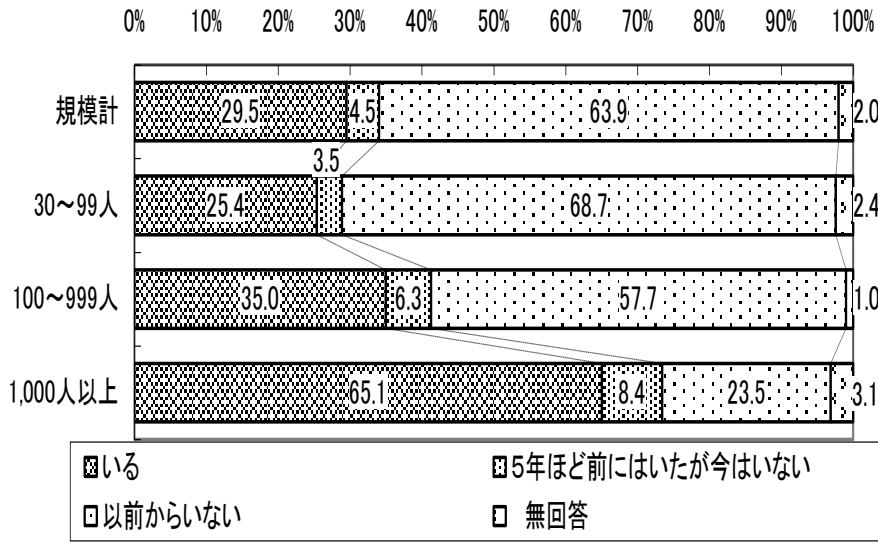
## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ② 女性社員の活躍状況

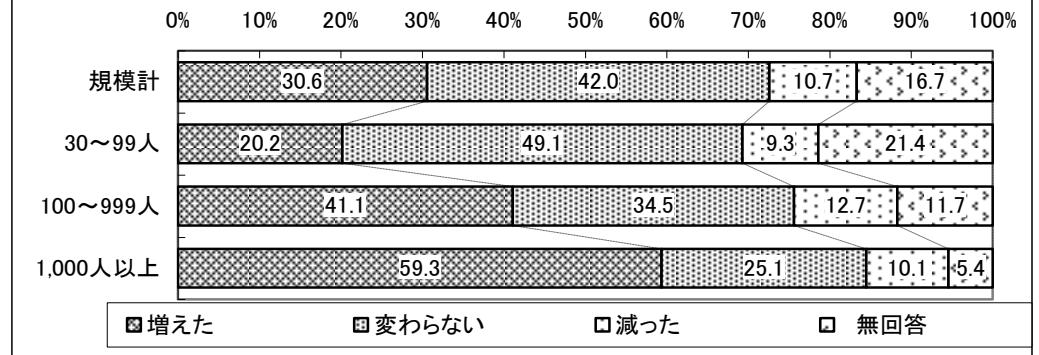
##### i) 役職者に占める女性の割合

女性部課長クラスの存否



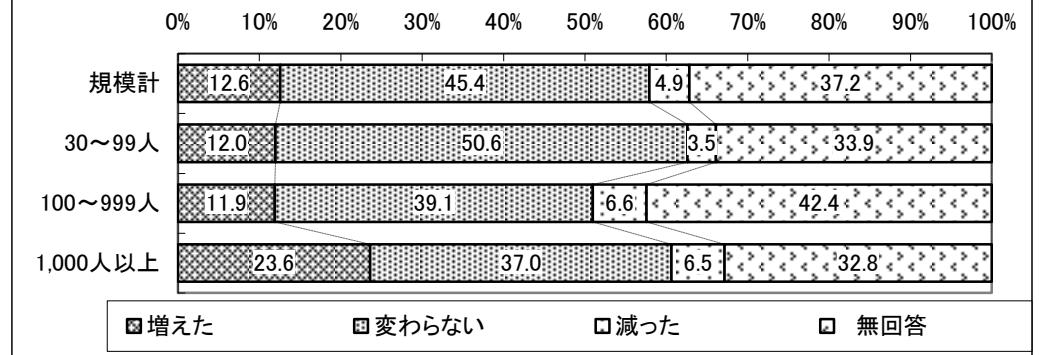
女性課長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



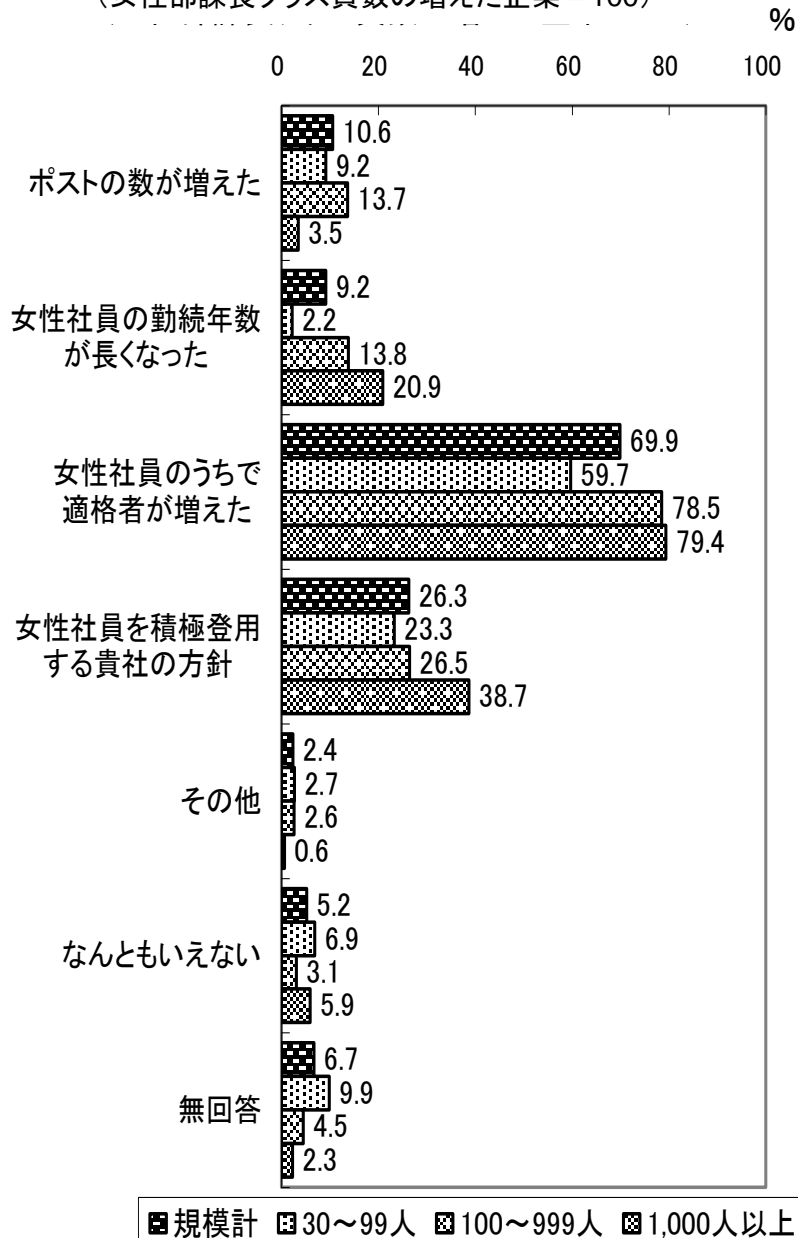
女性部長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)

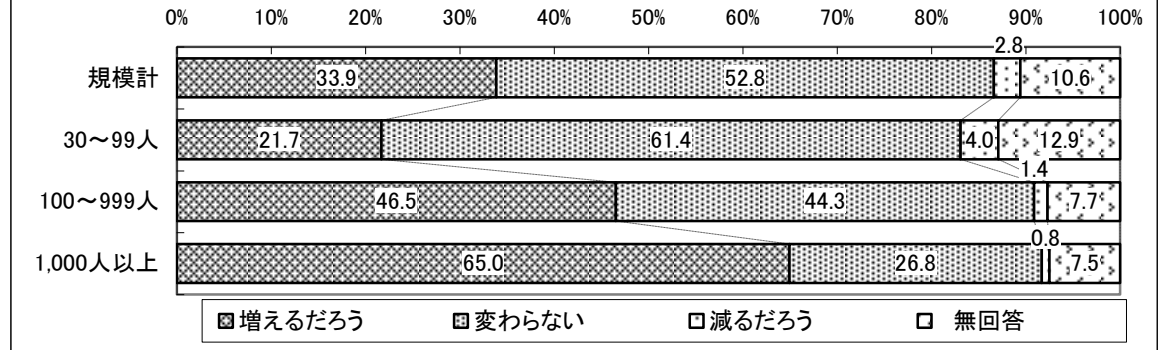


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

### 女性部課長クラス員数の 増えた理由 (女性部課長クラス員数の増えた企業=100)

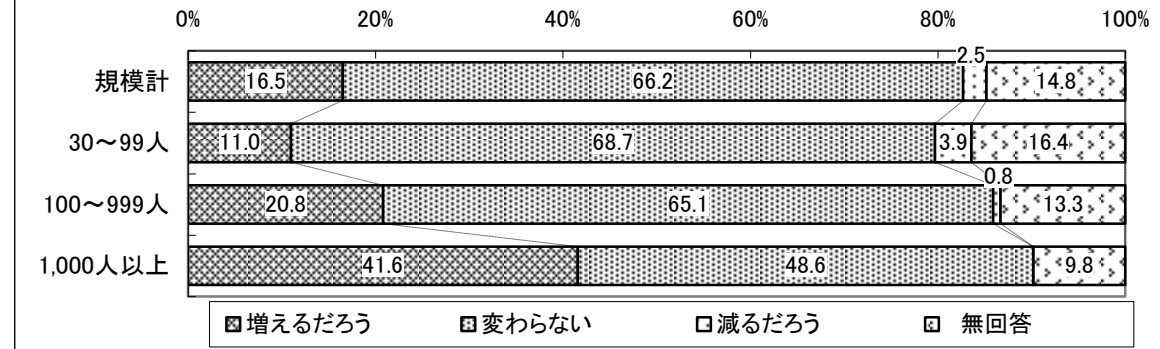


### 今後の女性課長クラス員数の見通し (女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

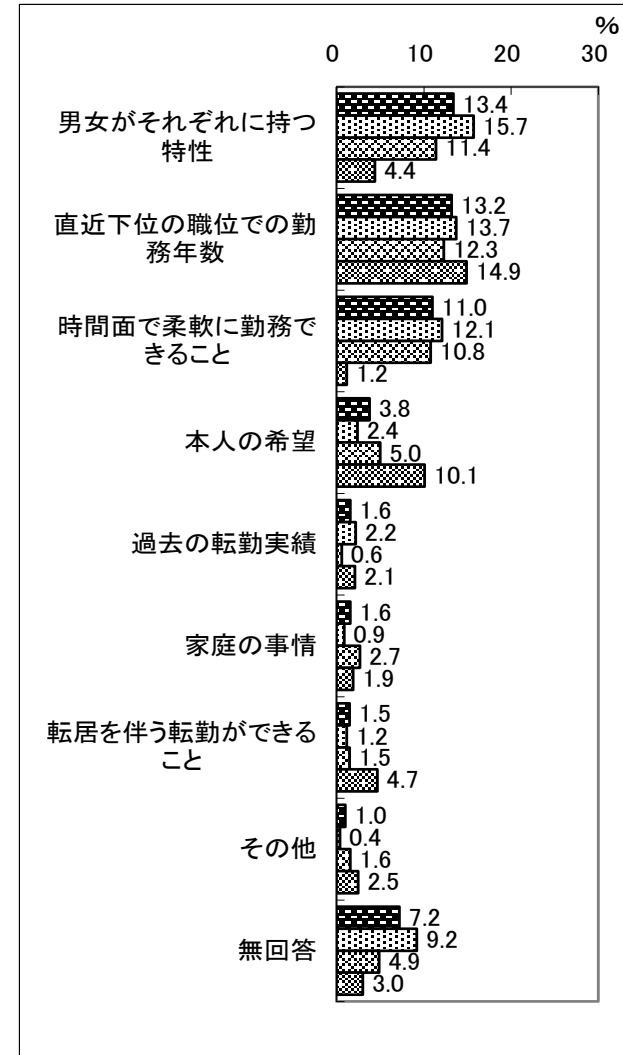
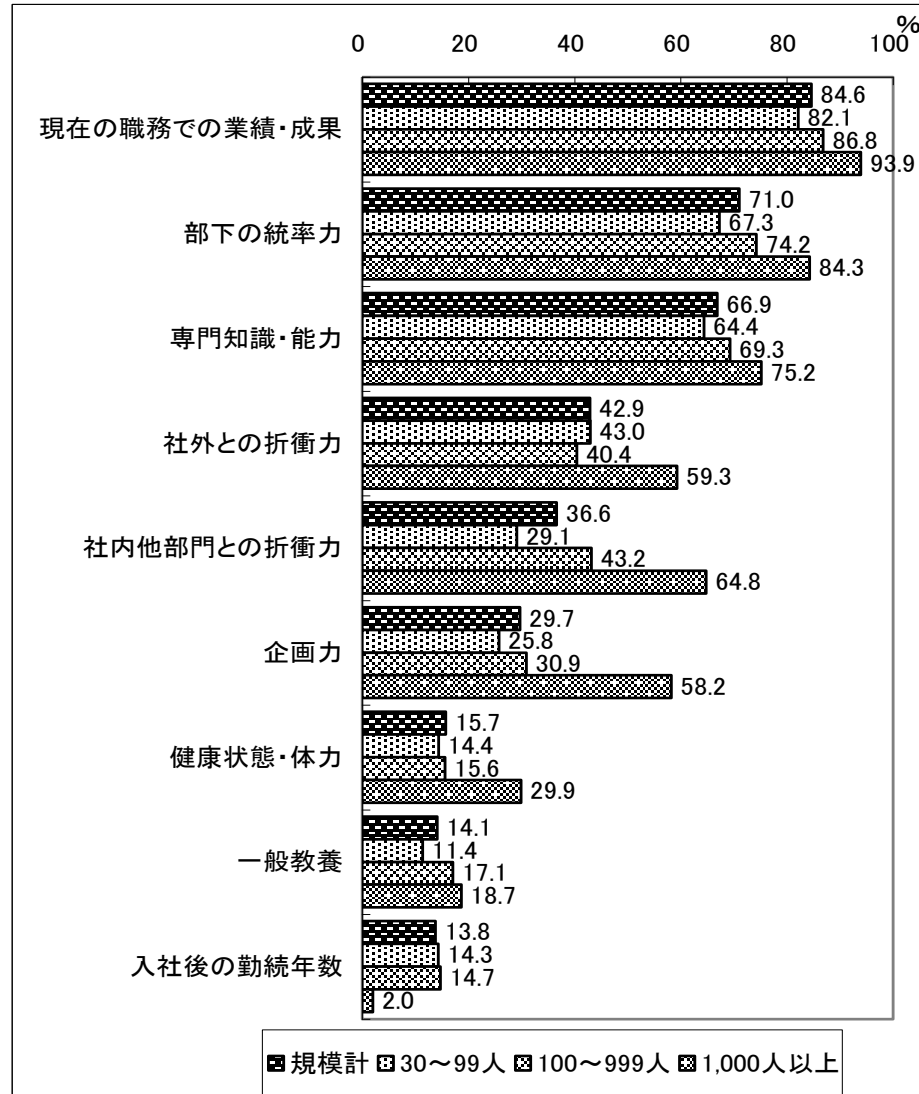
### 今後の女性部長クラス員数の見通し (女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

# 部課長クラス昇進に当たり重視している項目

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



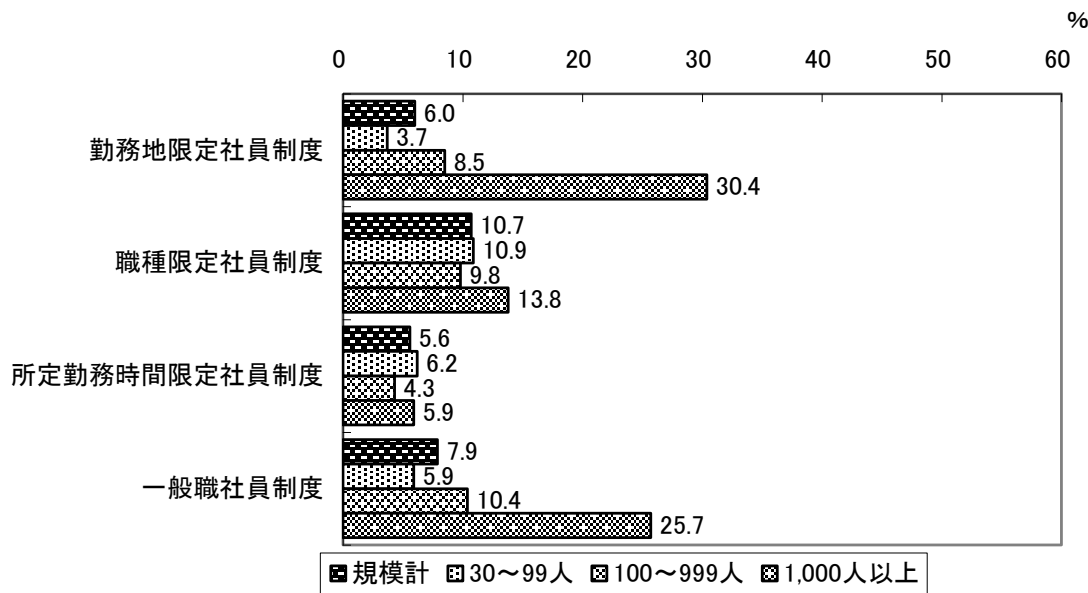
## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ② 女性社員の活躍状況

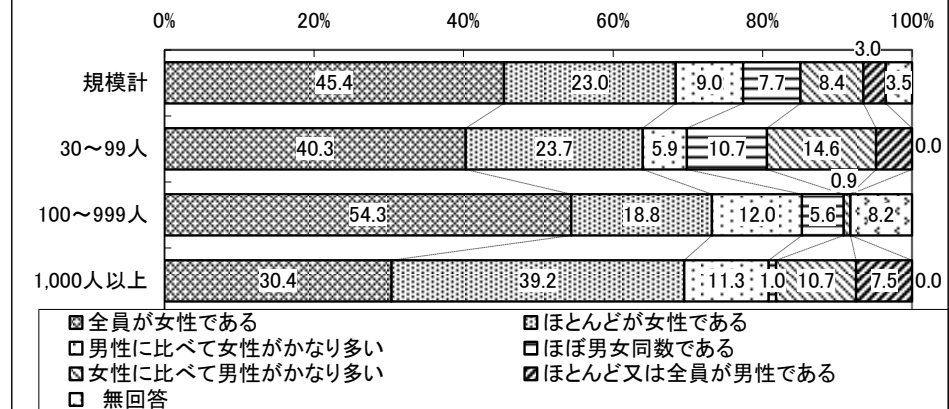
#### ii) 勤務地・職種・勤務時間・キャリアコース等によりあらかじめ限定した社員制度を有する企業の状況

各種限定社員制度のある企業の割合

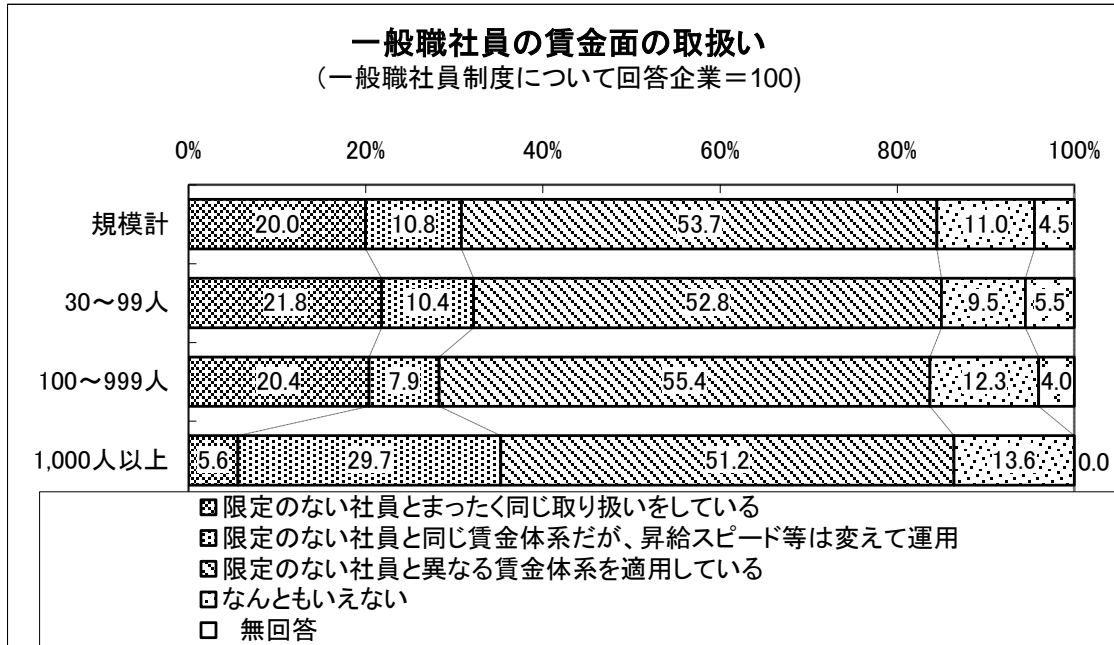


一般職社員の男女比

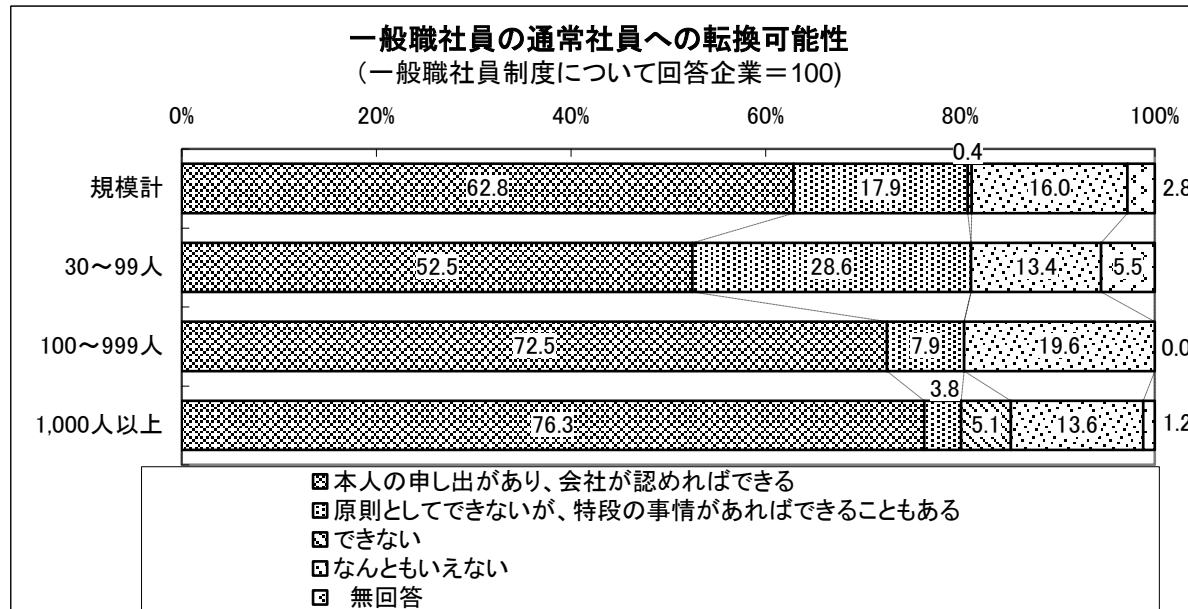
(一般職社員制度のある企業=100)



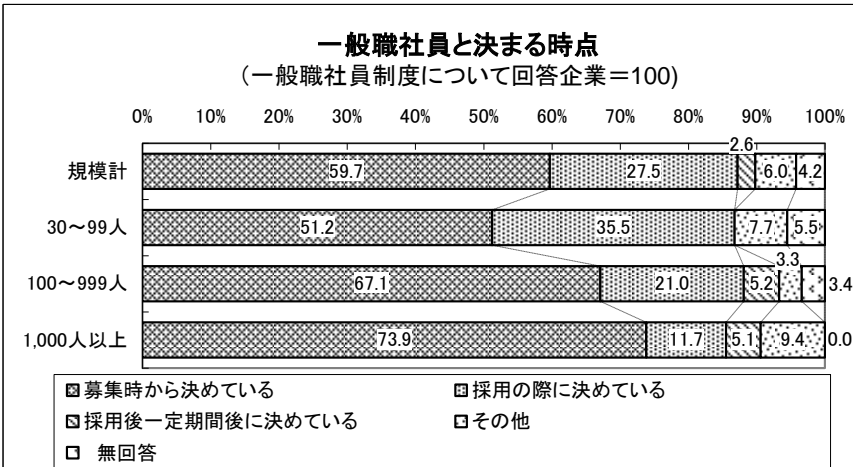




(注) 一般職社員制度のみある企業及び四つの限定社員制度が複数あり、一般職社員制度適用社員数をもっとも多い企業の回答である。



(注) 一般職社員が限定のない「通常の社員」へ転換できるかどうかを尋ねたものである。



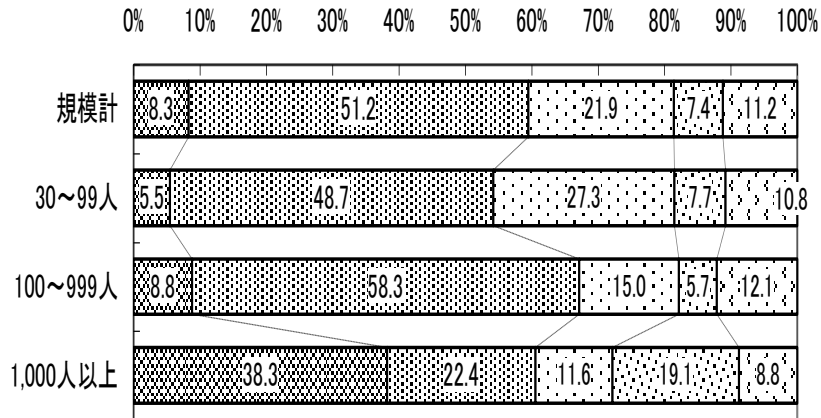
## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ② 女性社員の活躍状況

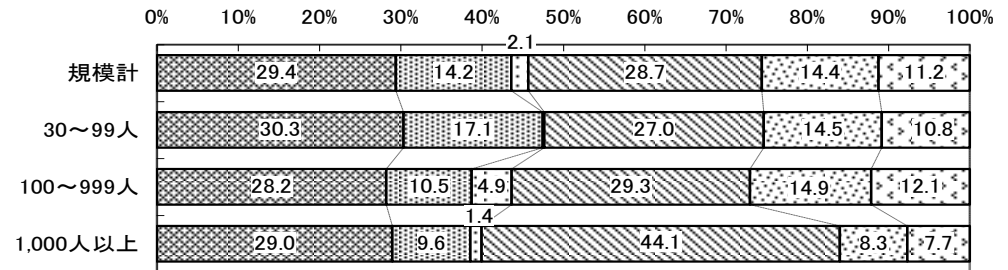
#### iii) 結婚・出産による退職者の再雇用の状況

「再雇用」の制度化の状況  
(再雇用をした又はあり得る企業=100)



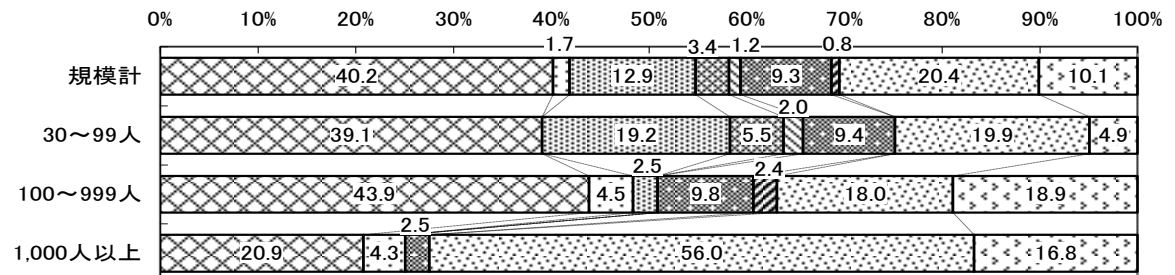
- 「再雇用制度」などとして制度化している
- 個別に復職を促し、又は本人から申出があれば雇用することがある
- たまたまそうすることがあっただけで、制度や慣行ではない
- なんともいえない
- 無回答

「再雇用」の際の賃金の取扱い  
(再雇用をした又はあり得る企業=100)



- 通常の中途採用とまったく同じに扱っている
- 原則として退職時の処遇をそのまま引き継ぐ
- 離職期間に応じて退職時の処遇を一定の方法で割り引いて設定
- 退職時の処遇をベースにし、再雇用時の本人の状況等を評価し設定
- なんともいえない
- 無回答

実際の「再雇用」の際の賃金状況  
(再雇用をしたことのある企業=100)



- ほぼ同程度
- 5%程度低い
- 10%程度低い
- 15%程度低い
- 20%程度低い
- 25%程度以上低い
- かえて高かった
- なんともいえない
- 無回答

(注) 「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。

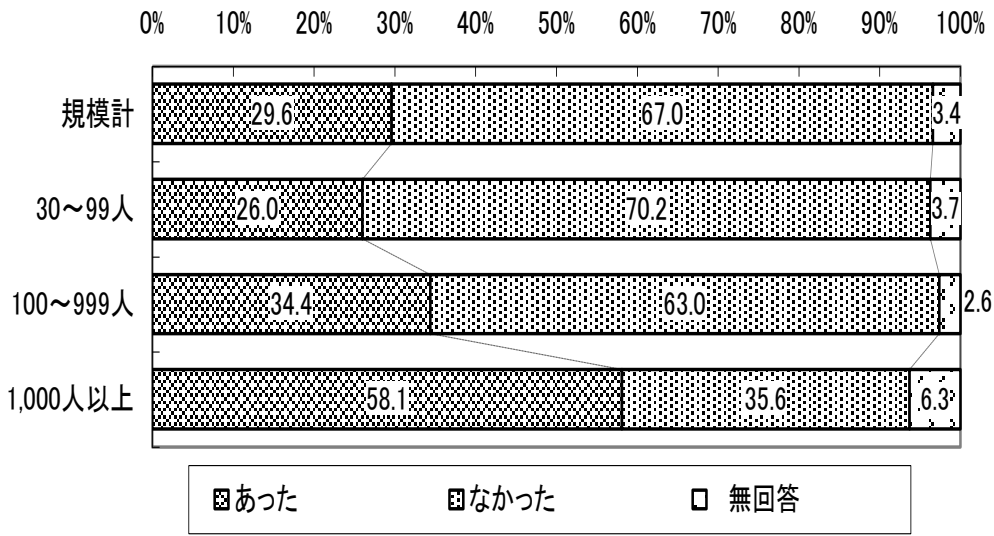
## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ② 女性社員の活躍状況

#### iv) 女性の職域拡大

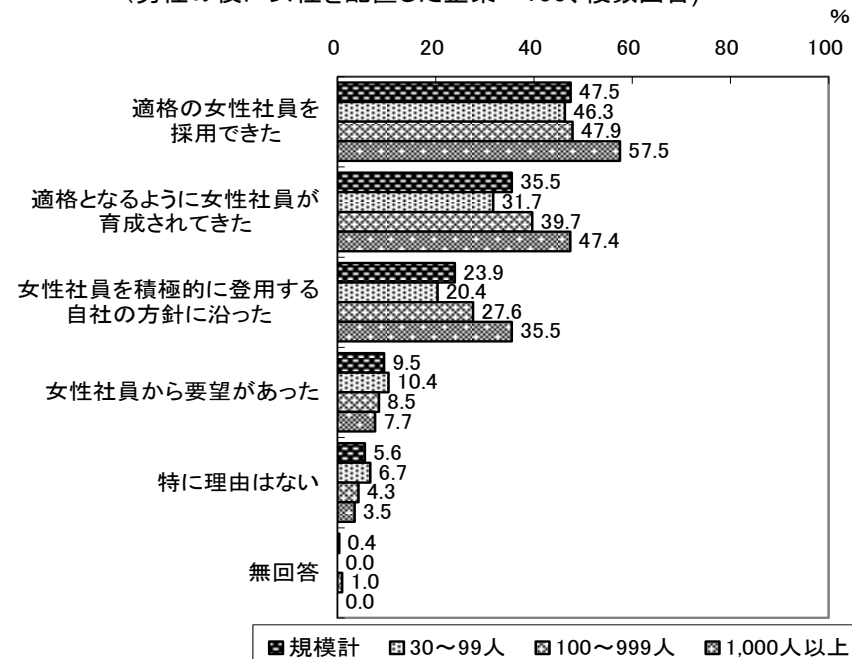
従来男性がついていた仕事への女性配置の有無



(注) 「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。

「男性の仕事」への女性配置の理由

(男性の後に女性を配置した企業=100、複数回答)



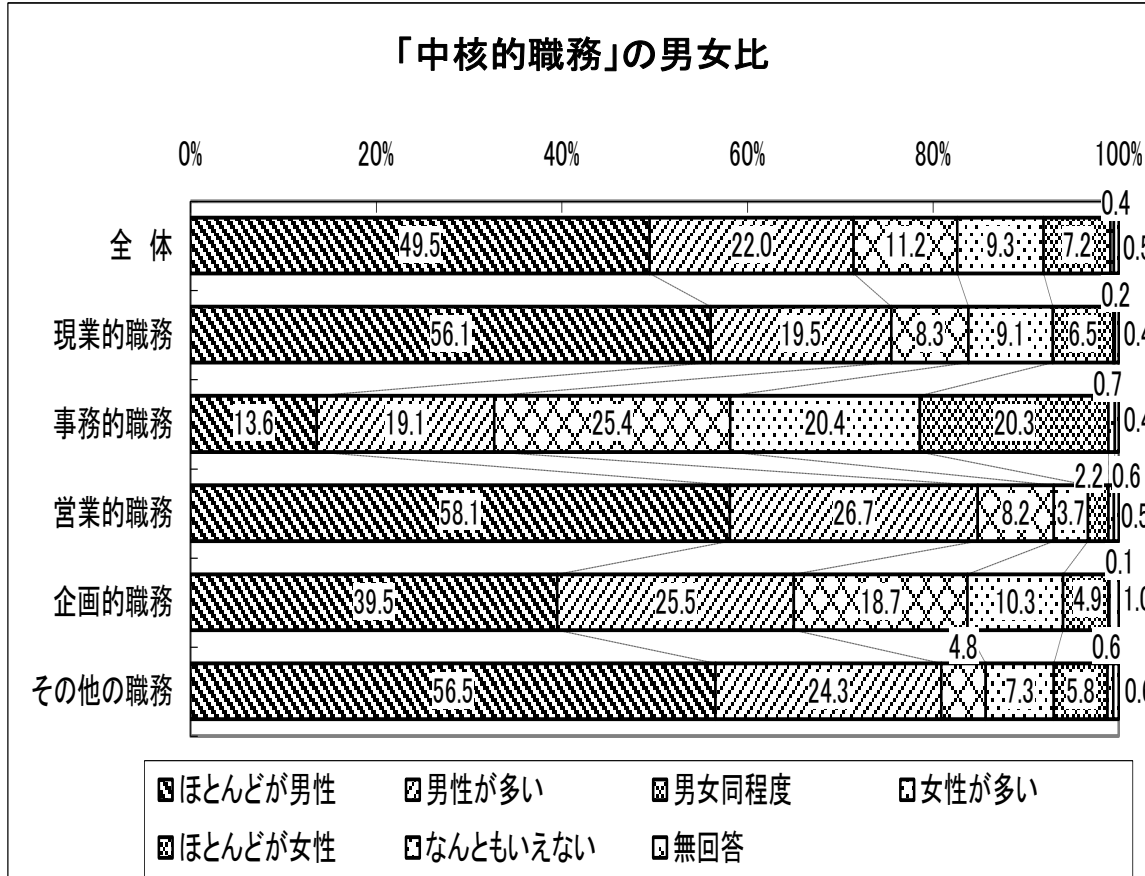
## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ② 女性社員の活躍状況

#### v) 中核的・基幹的職務

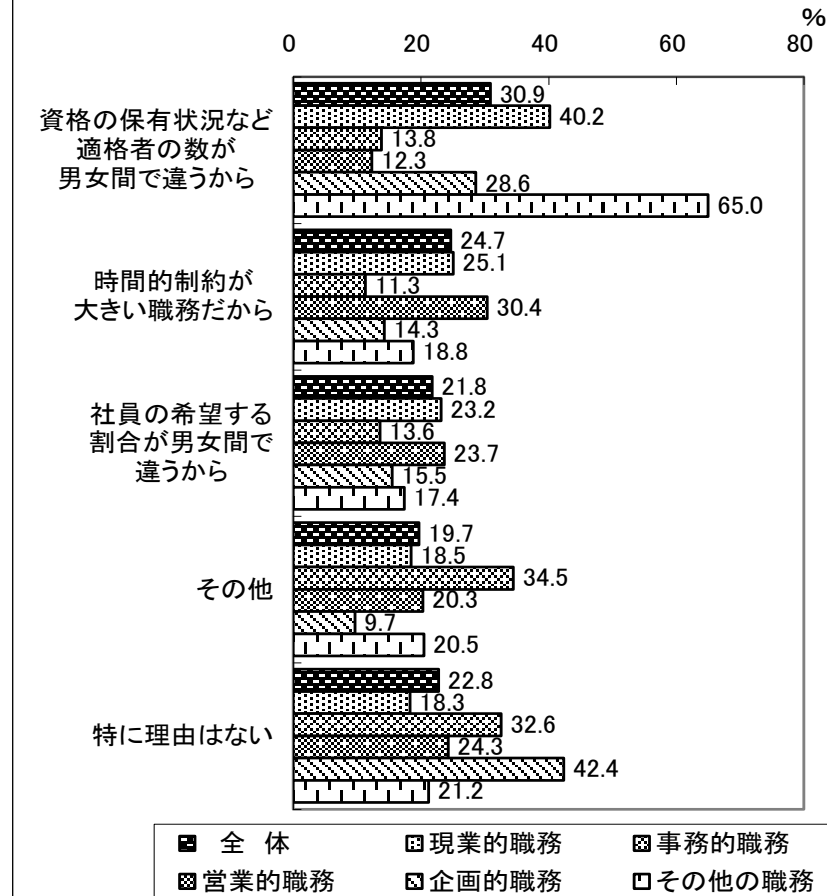
「中核的職務」の男女比



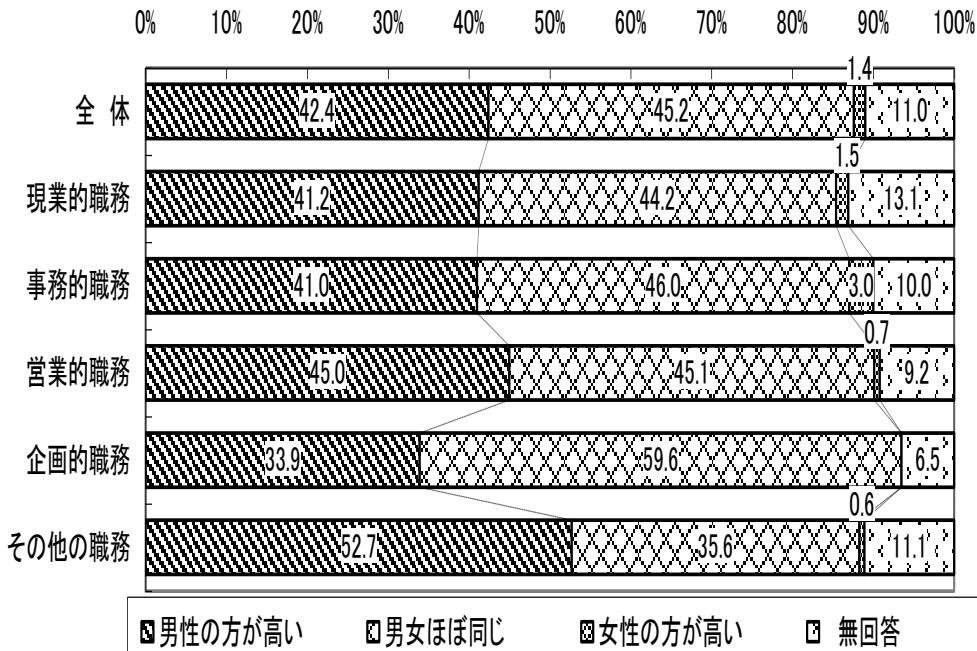
(注) 最大三つまで、中核的・基幹的な職務を選んで回答していただいたものであり、記入のあった職務数による割合である。

「中核的職務」で男性が多い理由

(男性の方が多いとされた「中核的職務」数=100)  
(複数回答)

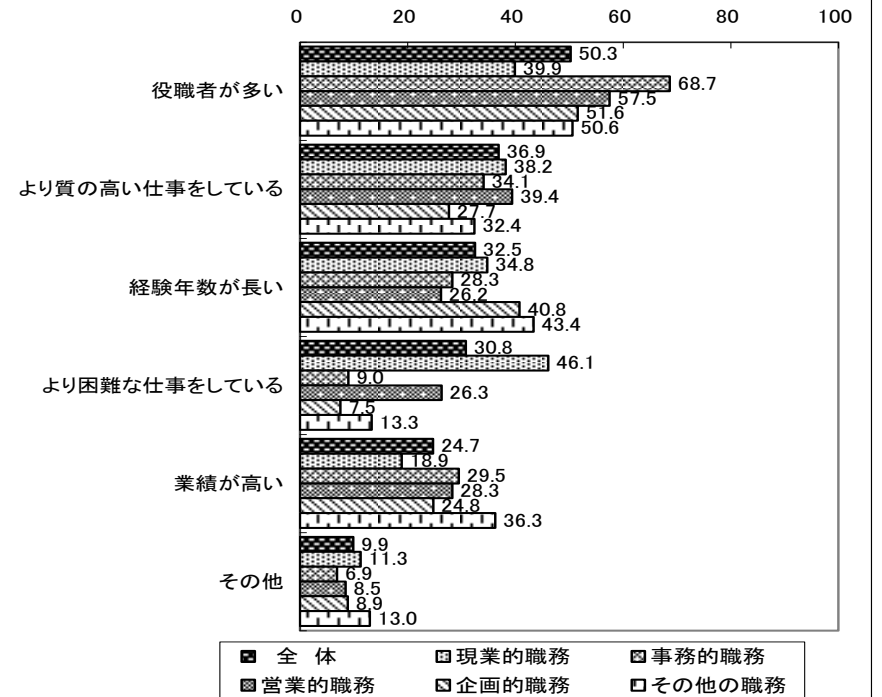


## 「中核的職務」における所定内給与の男女比



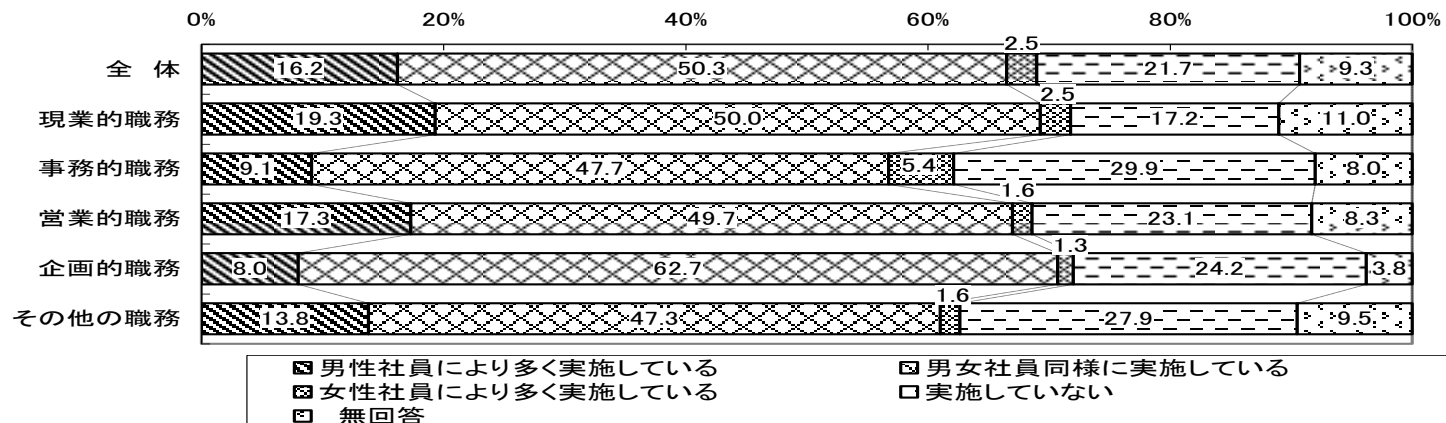
## 「男性の所定内給与が高い理由」

(男性の方が高いとされた「中核的職務」数=100、M.A.)



## 「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況

(回答のあった「中核的職務」数=100)

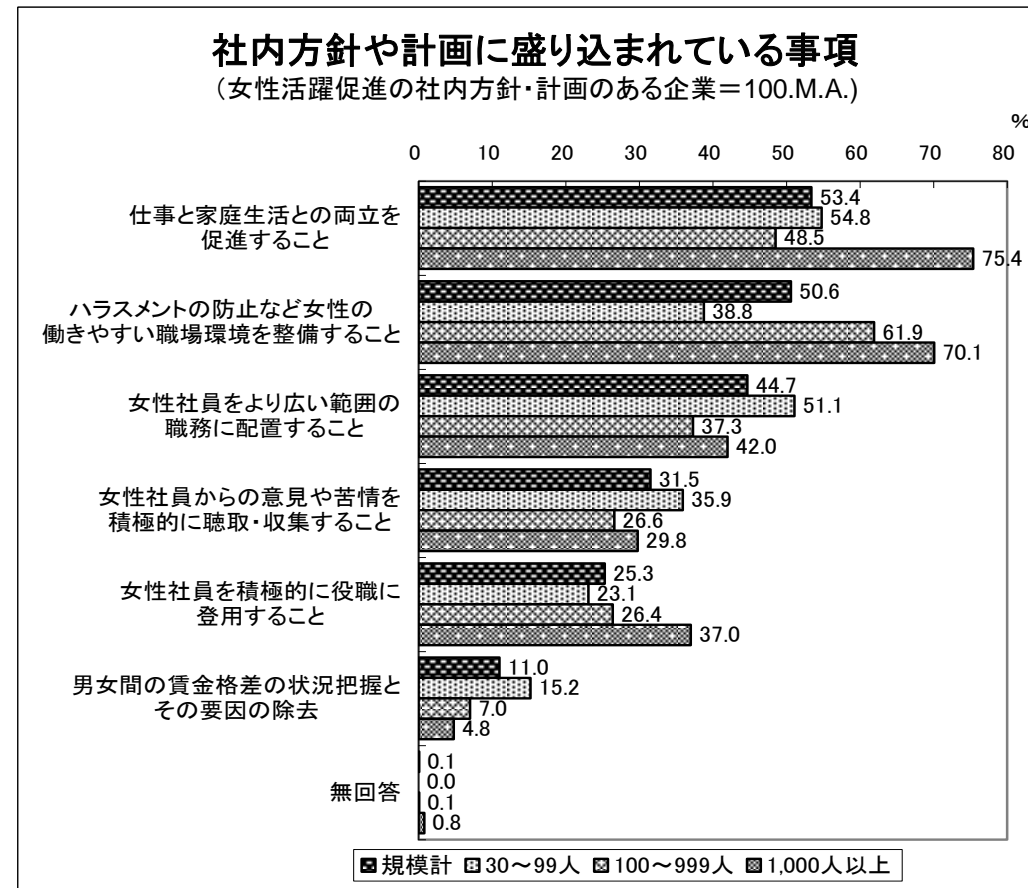
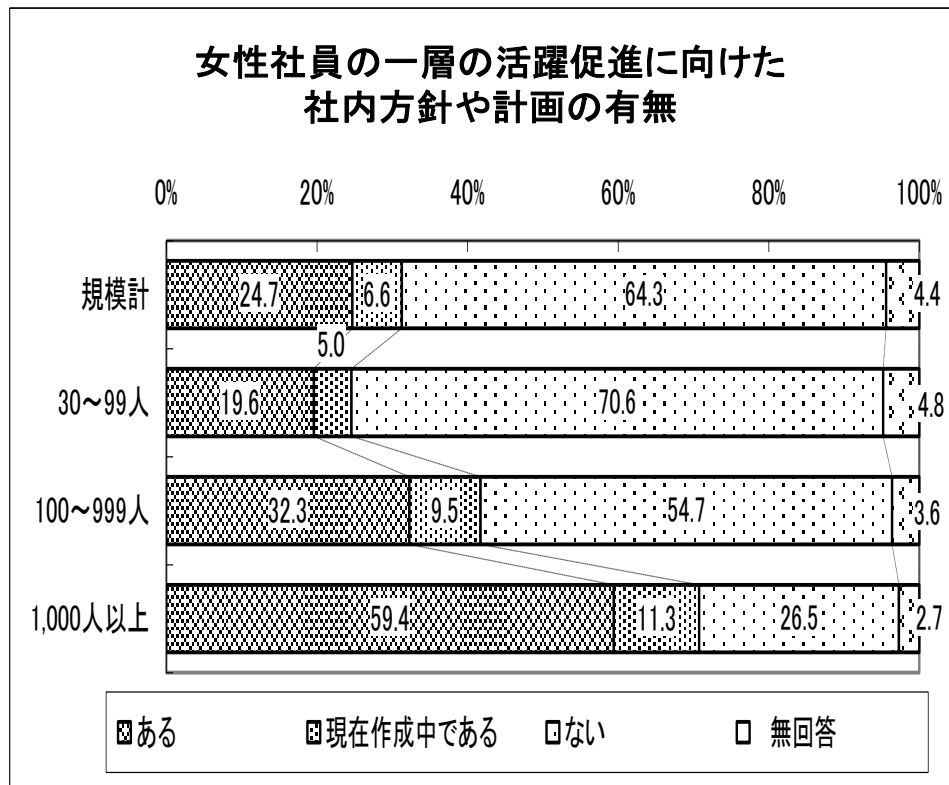


## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ② 女性社員の活躍状況

#### vi) 女性社員の活躍を促進するための社内方針・計画



## 2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

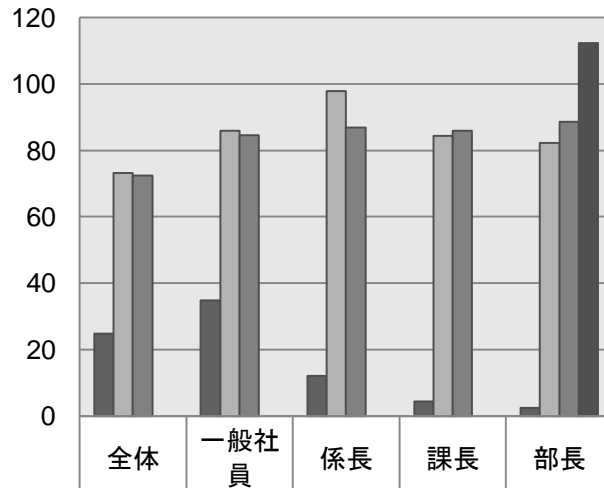
### (1) 企業アンケート調査の結果

#### ③ 男女間賃金格差の状況

##### i) 男女間賃金格差の状況

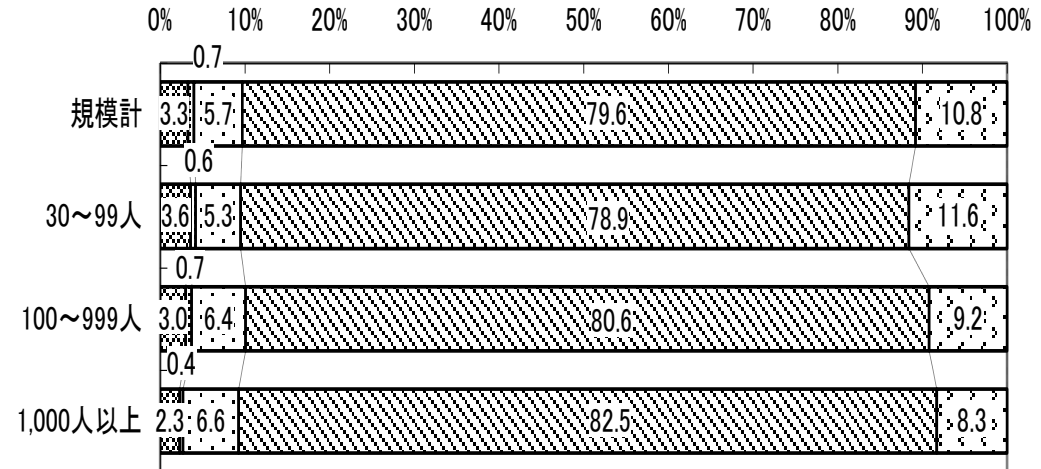
### 社員数、勤続年数、賃金額の男女間の違い (職階クラス別)

(男性=100としたときの女性の水準)



■ 人数	24.8	34.8	12.2	4.5	2.6
■ 平均勤続年数	73.1	85.9	97.8	84.3	82.0
■ 所定内給与額	72.4	84.5	86.8	85.9	88.6
■ (参考)大企業所定内給与額	74.1	88.9	89.0	89.5	112.2

### 男女間格差指数の計算の有無



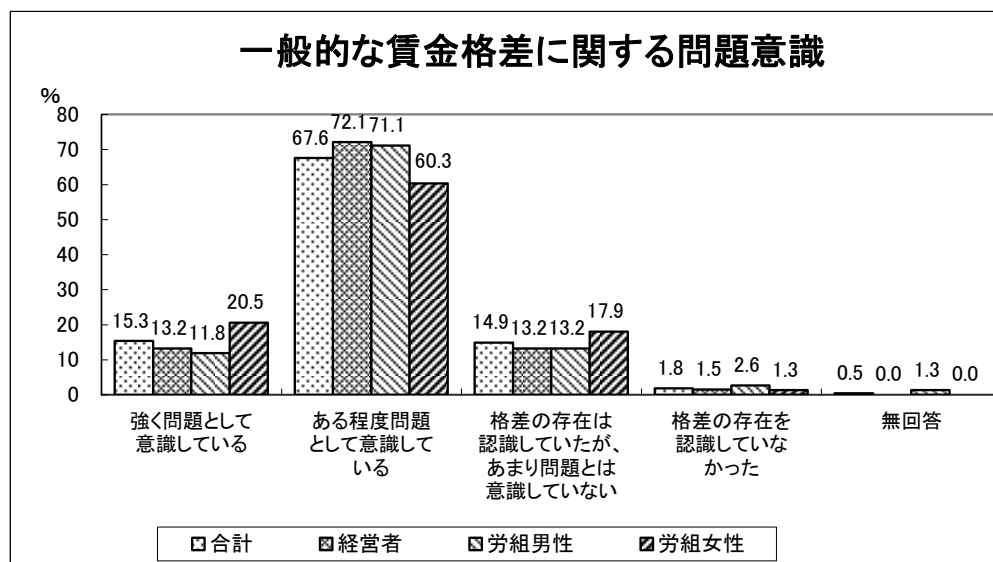
- ▨ 定期的に年齢別、勤続年数別など計算・分析することとしている
- ▨ 定期的に合計のみ計算することとしている
- ▨ あらかじめ計算はしていないが、必要に応じて計算することがある
- ▨ 計算したことはない
- ▨ 無回答

(注)「男女間格差指数」とは、【女性社員の賃金額】／【男性の賃金額】×100で計算される。

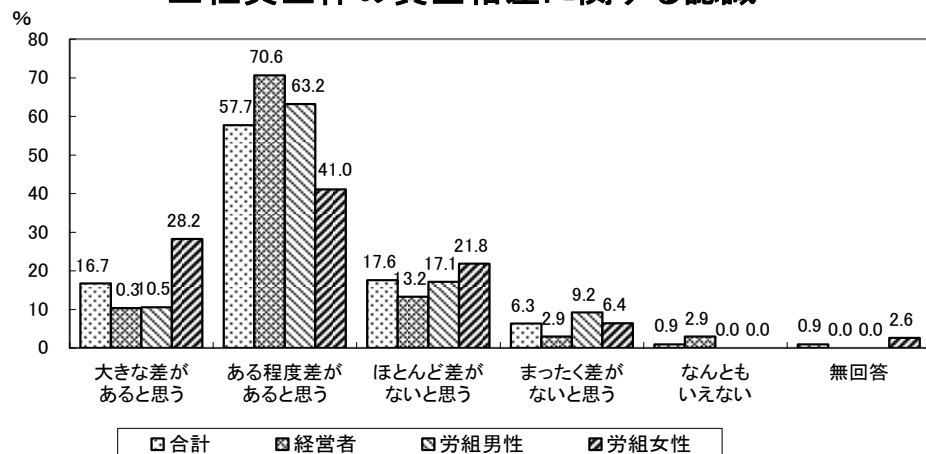
### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

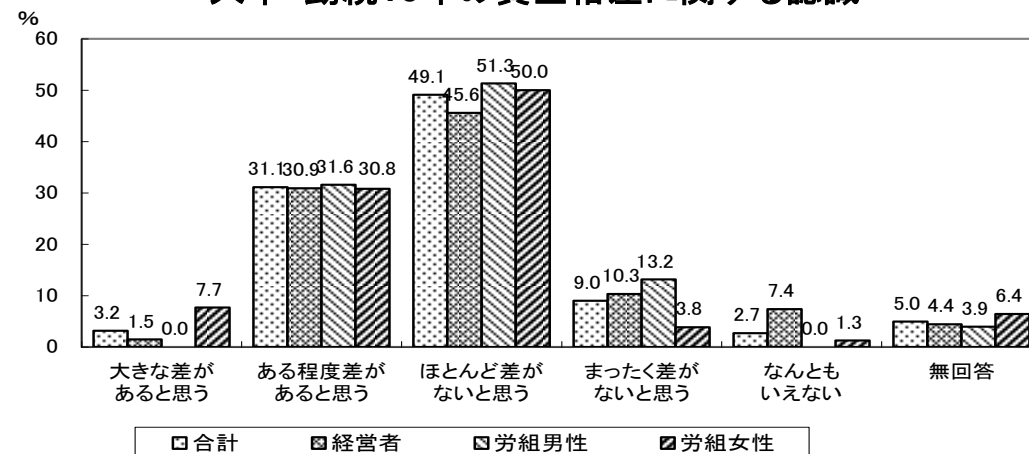
##### ① 賃金格差の現状認識



##### 正社員全体の賃金格差に関する認識



##### 大卒・勤続10年の賃金格差に関する認識





### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

#### ② 正社員全体の男女間賃金格差とその要因の現状認識

正社員全体の男女間格差の理由

全体	① 管理職比率 145.5	② 業務難易度 90.9	③ 職種 81.2	③ 勤続年数 81.2	⑤ 転勤 64.2
経営者	① 管理職比率 129.1	② 業務難易度 89.1	② 職種 89.1	④ 勤続年数 74.5	⑤ 転勤 70.9
組合男性	① 管理職比率 144.6	② 勤続年数 96.4	③ 業務難易度 78.6	④ 職種 69.6	⑤ 転勤 58.9
組合女性	① 管理職比率 163.0	② 業務難易度 105.6	③ 職種 85.2	④ 諸手当 79.6	⑤ 勤続年数 72.2

(注) 数値は、理由として「非常に該当すると思う」=2ポイント、「ある程度該当すると思う」=1ポイントとし、回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

正社員全体の男女間格差の理由のうち、納得できないもの

全体	① 諸手当 56.2	② 業務難易度 41.0	③ 残業 36.5	④ 管理職比率 35.9	⑤ 雇用コース 29.6
経営者	① 残業 27.8	② 諸手当 15.0	③ 学歴 14.3	③ 雇用コース 14.3	⑤ 業務難易度 12.8
組合男性	① 雇用コース 46.2	② 諸手当 45.5	③ 管理職比率 44.9	④ 業務難易度 39.5	⑤ 残業 31.3
組合女性	① 諸手当 90.3	② 業務難易度 70.0	③ 管理職比率 51.0	④ 残業 50.0	⑤ 転勤 44.4

(注) 数値は、理由として「全く納得できない」=2ポイント、「あまり納得できない」=1ポイントとし、それぞれの回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

#### ③ 大卒・勤続10年の男女間賃金格差とその要因に対する現状認識

大卒・勤続10年の男女間格差の理由

全体	① 昇進・昇格 85.5	② 業務難易度 77.6	② 職種 77.6	③ 転勤 69.7	⑤ 諸手当 50.0
経営者	① 職種 100.0	② 転勤 90.9	③ 昇進・昇格 86.4	④ 業務難易度 81.8	⑤ 雇用コース 68.2
組合男性	① 業務難易度 95.8	② 昇進・昇格 83.3	③ 職種 75.0	④ 転勤 58.3	⑤ 雇用コース 37.5
組合女性	① 昇進・昇格 86.7	② 諸手当 66.7	③ 転勤 63.3	③ 職種 63.3	⑤ 業務難易度 60.0

(注) 数値は、理由として「非常に該当すると思う」=2ポイント、「ある程度該当すると思う」=1ポイントとし、回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

大卒・勤続10年の男女間格差の理由のうち、納得できないもの

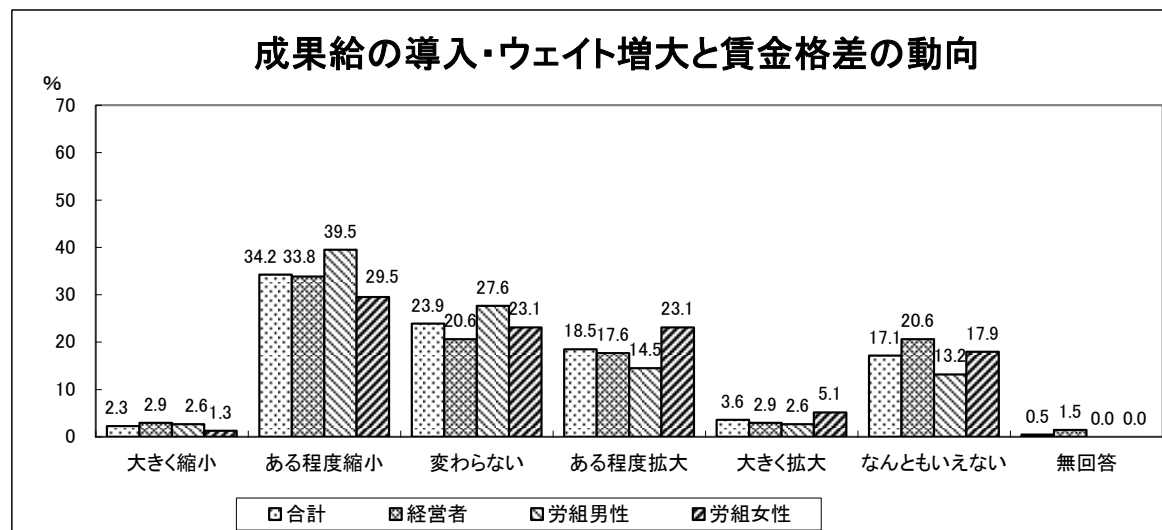
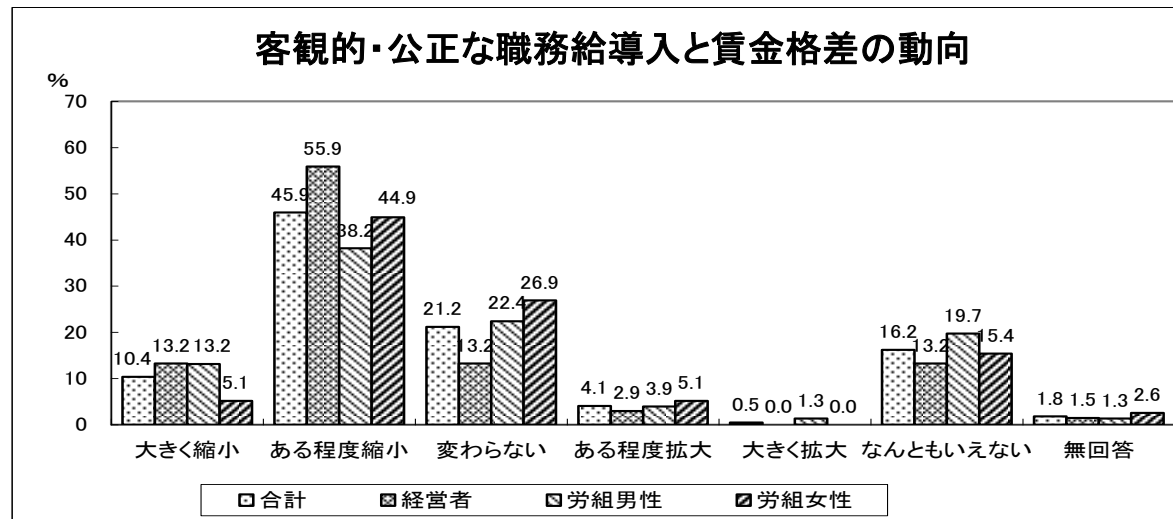
全体	① 昇進・昇格 76.8	② 業務難易度 45.1	③ 残業 42.1	④ 諸手当 40.0	⑤ 雇用コース 26.1
経営者	① 昇進・昇格 40.0	② 業務難易度 20.0	② 雇用コース 20.0	④ 職種 11.1	④ 諸手当 11.1
組合男性	① 残業 100.0	② 昇進・昇格 83.3	③ 業務難易度 50.0	④ 転勤 41.7	⑤ 職種 40.0
組合女性	① 昇進・昇格 95.7	② 業務難易度 62.5	③ 諸手当 60.0	④ 雇用コース 42.9	⑤ 残業 33.3

(注) 数値は、理由として「全く納得できない」=2ポイント、「あまり納得できない」=1ポイントとし、それぞれの回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

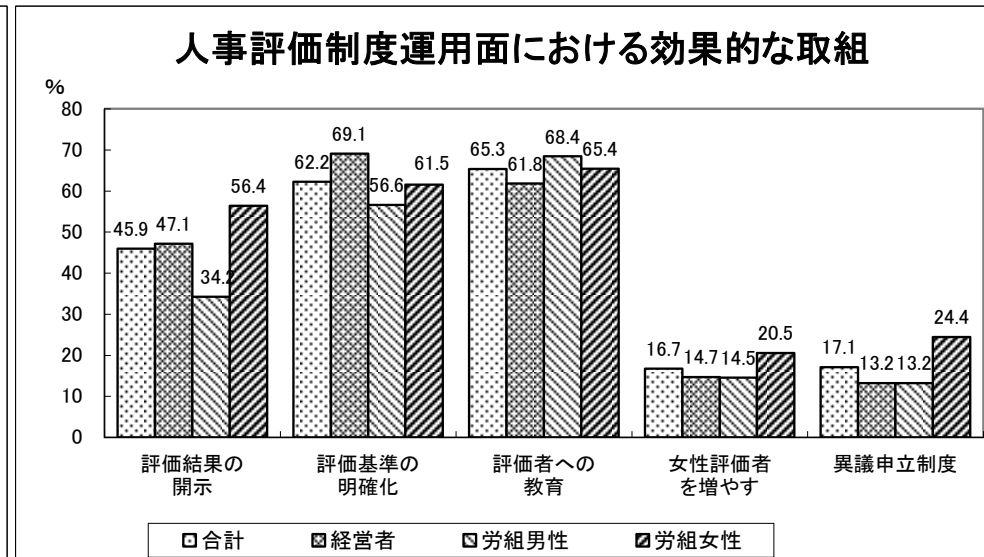
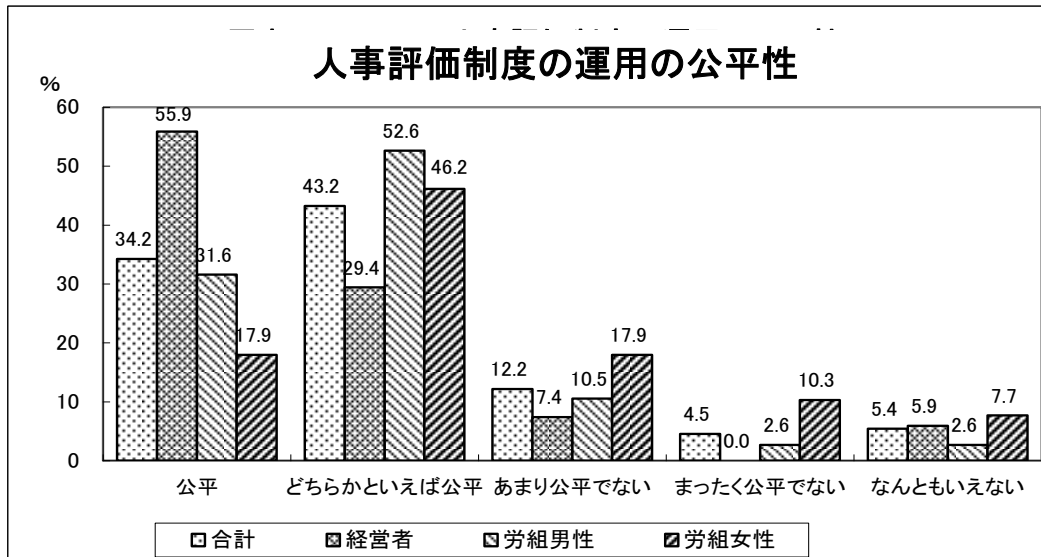
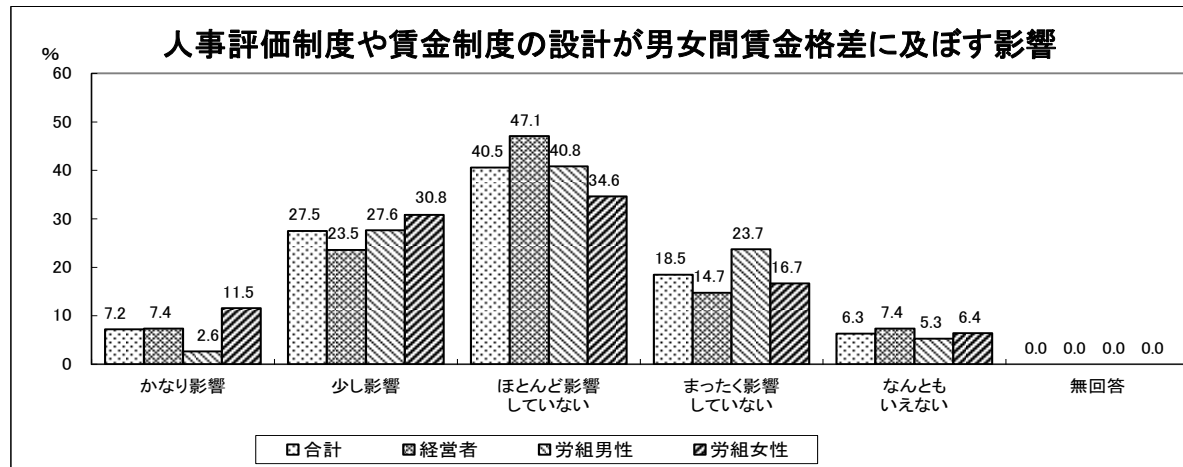
#### ④ 賃金制度の変化の男女間賃金格差への影響についての認識



### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

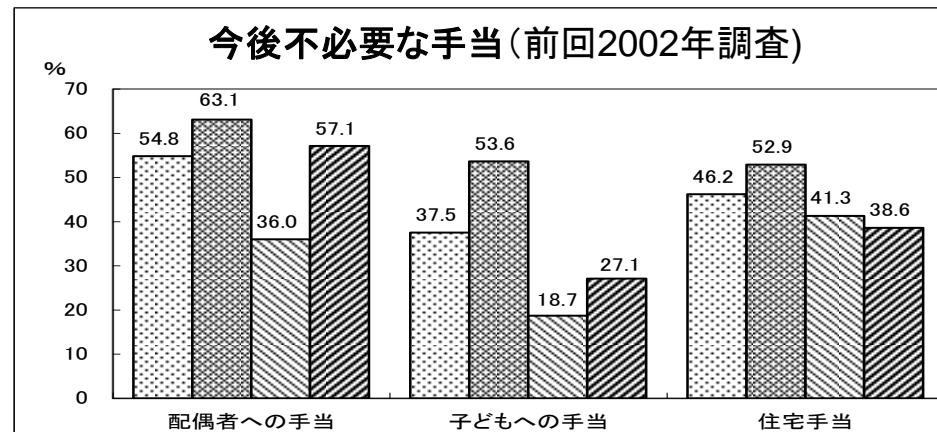
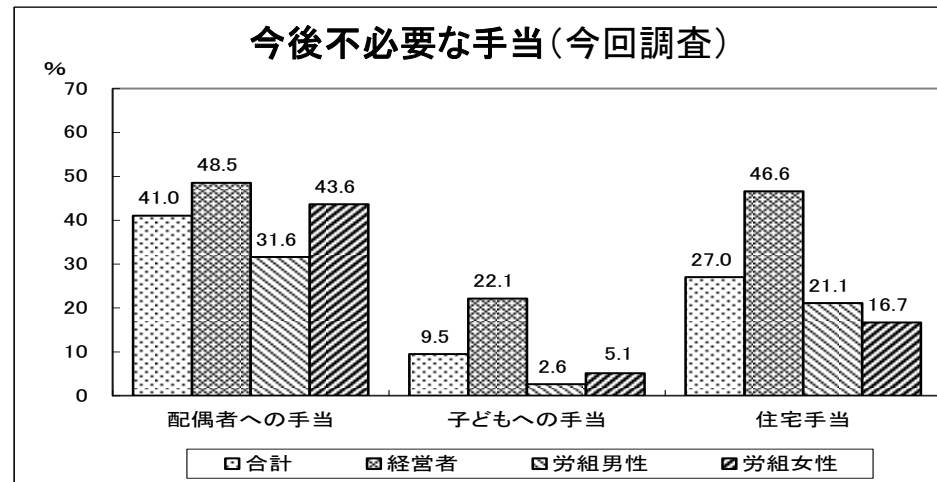
##### ⑤ 人事制度の運用の男女間賃金格差への影響についての認識



### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

#### ⑥ 配偶者手当、子どもへの手当、住宅手当の男女間賃金格差への影響についての認識

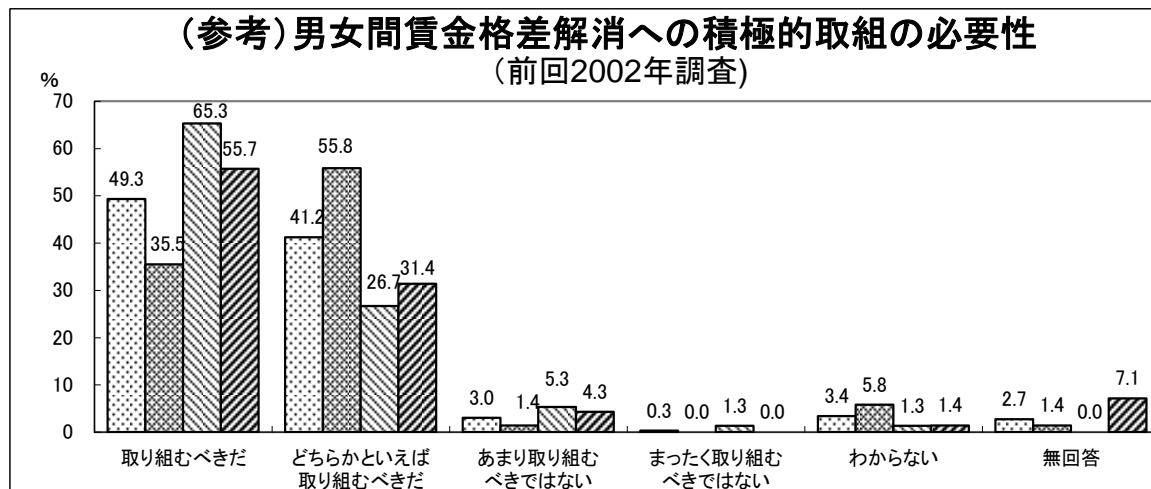
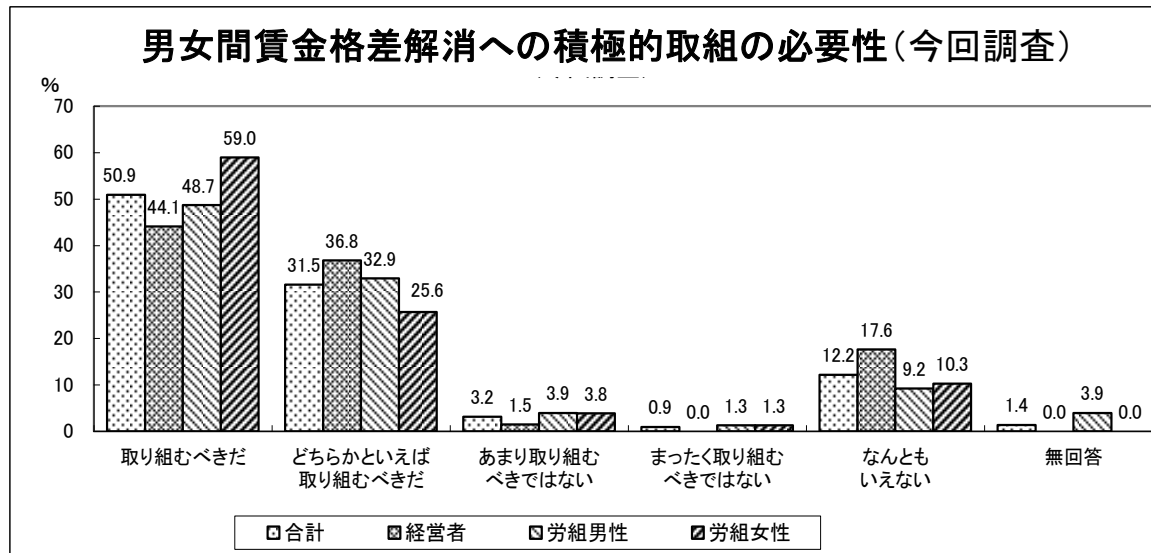


(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

##### ⑦ 今後の男女間賃金格差への取組の必要性



### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (1) 男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査

##### ⑧ 男女間で職務が違うことの原因についての認識

男女で就いている職種が異なる理由(複数回答)

