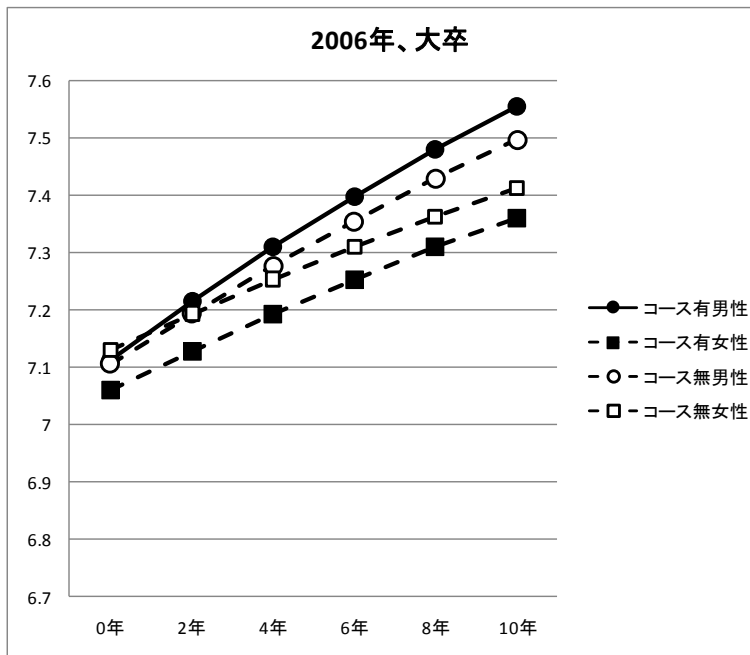
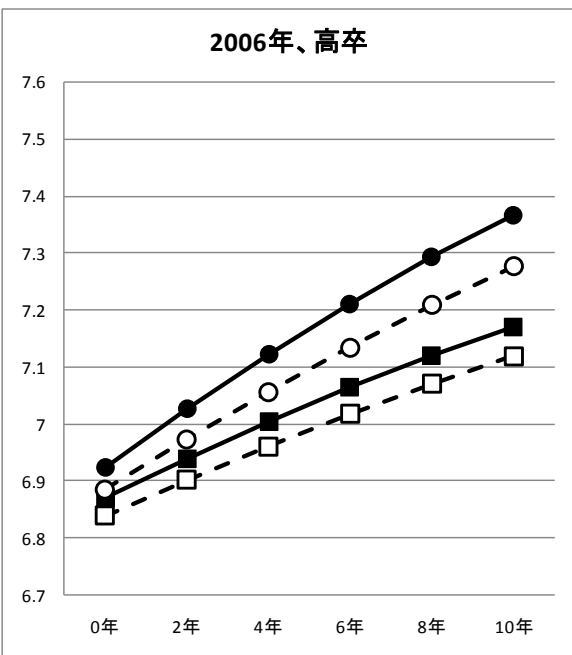
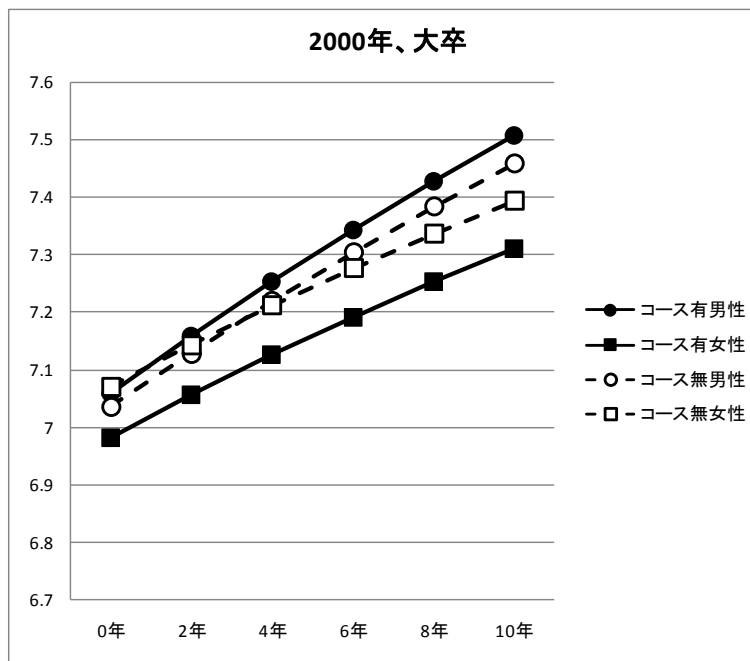
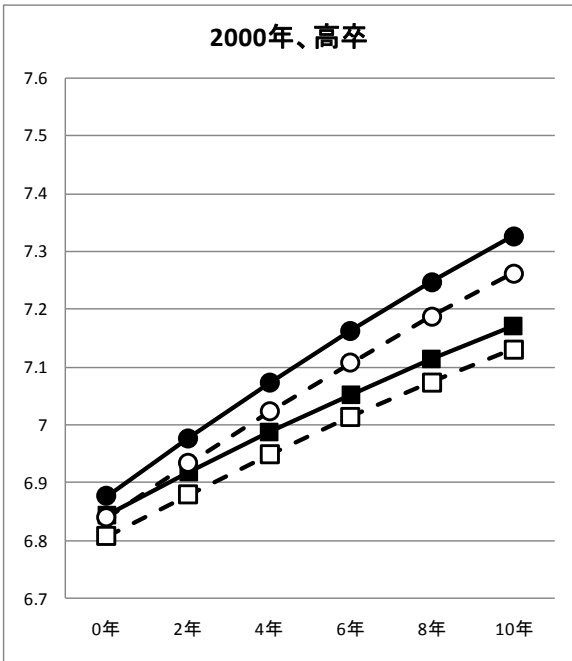


コース別雇用管理の有無別 賃金プロファイルの試算結果



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

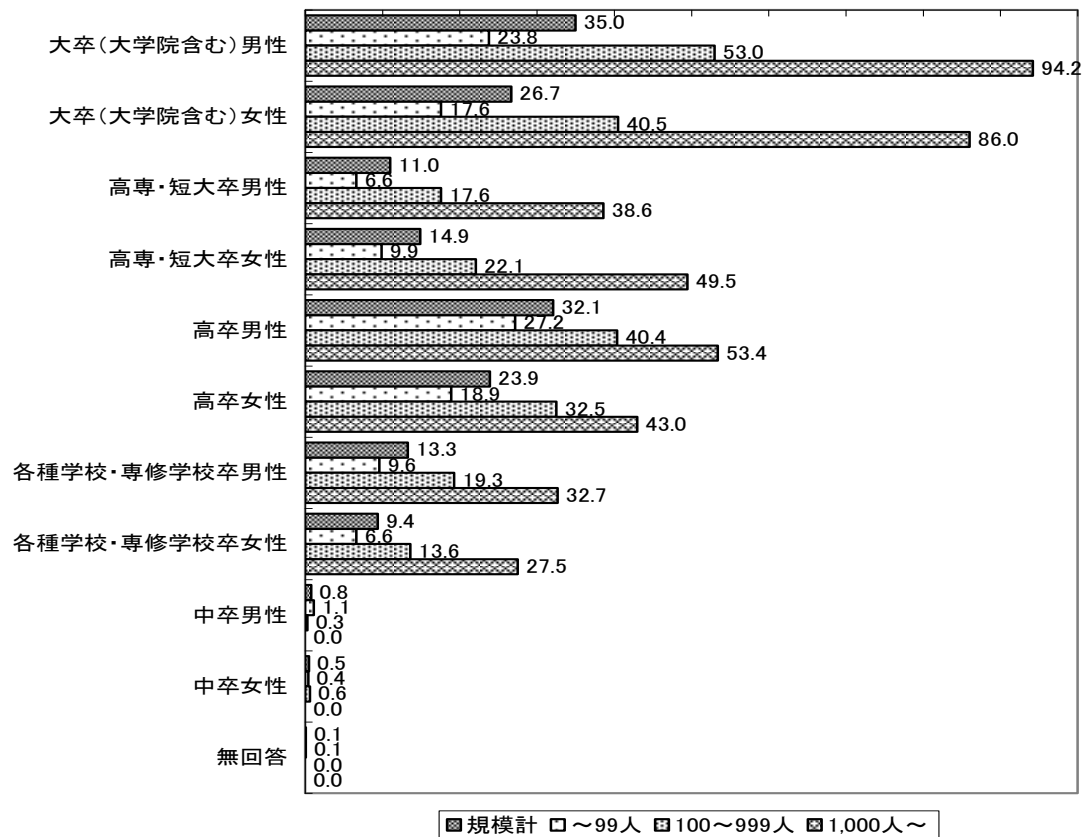
(1) 企業アンケート調査の結果

① 雇用の状況

i) 採用

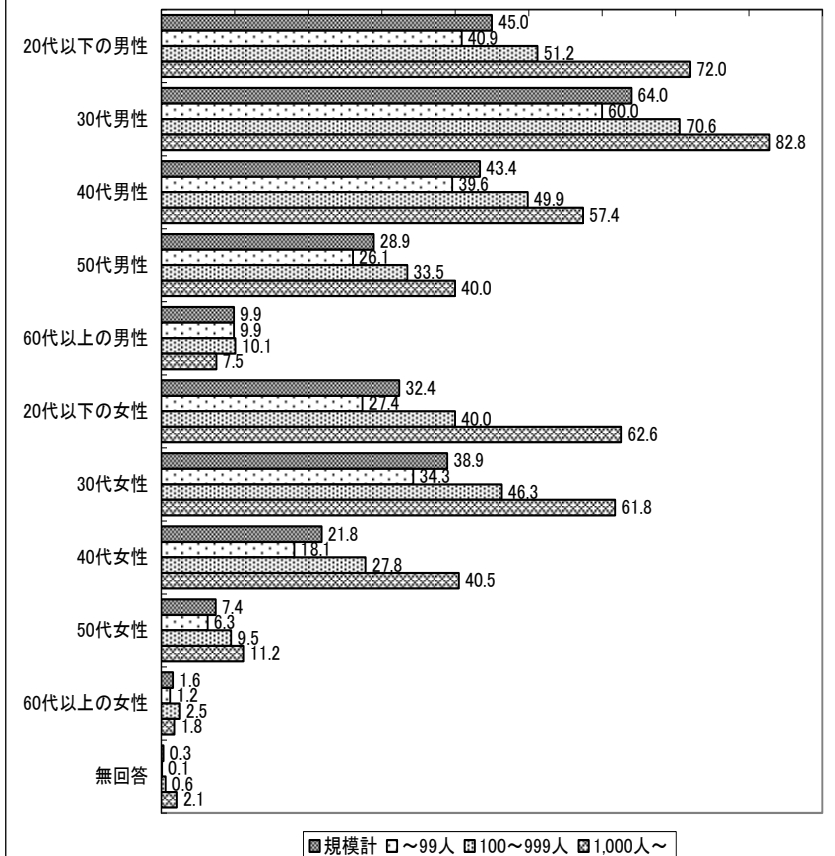
新規学卒者を採用した学歴区分
(ここ5年間に新規学卒者を採用をした企業=100)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0



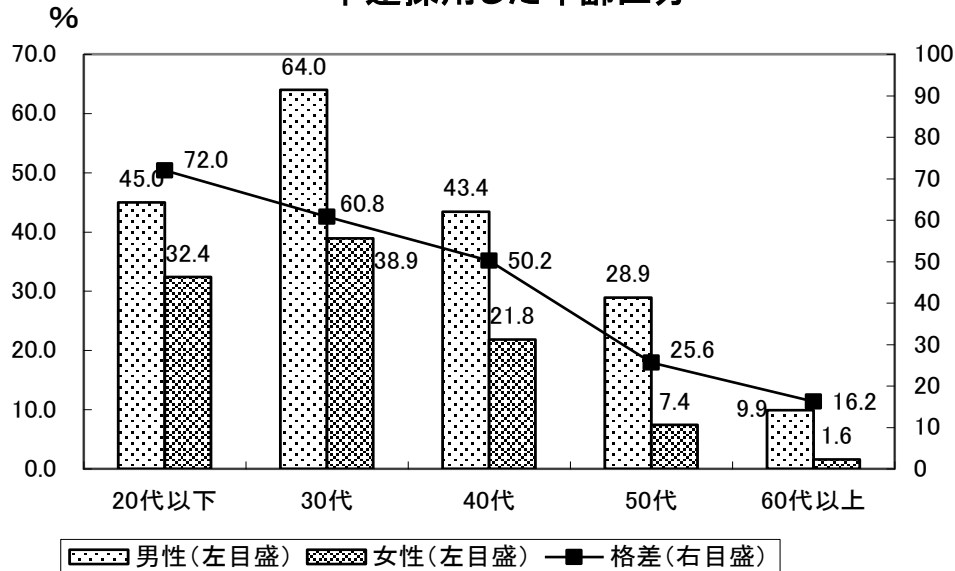
中途採用した性・年齢区分
(ここ5年間に中途採用をした企業=100)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0



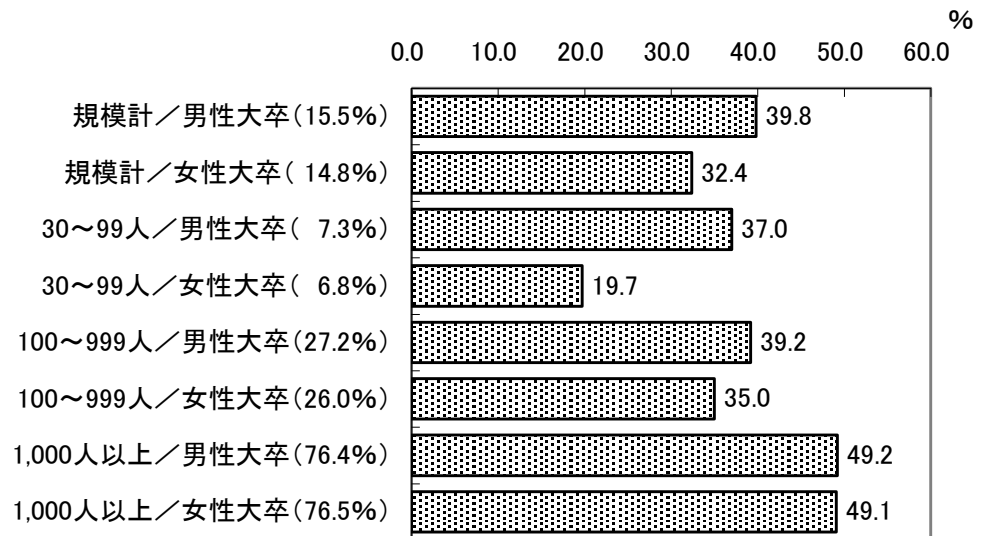
(注) 新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

中途採用した年齢区分



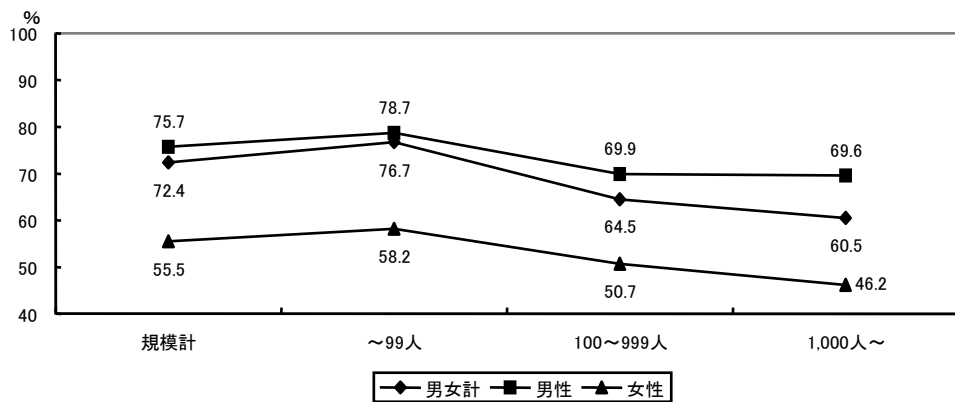
(注) 図表Ⅱ-1-1-8の規模計のデータの再掲である。
格差は、男性を100としたときの女性の水準である。

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)



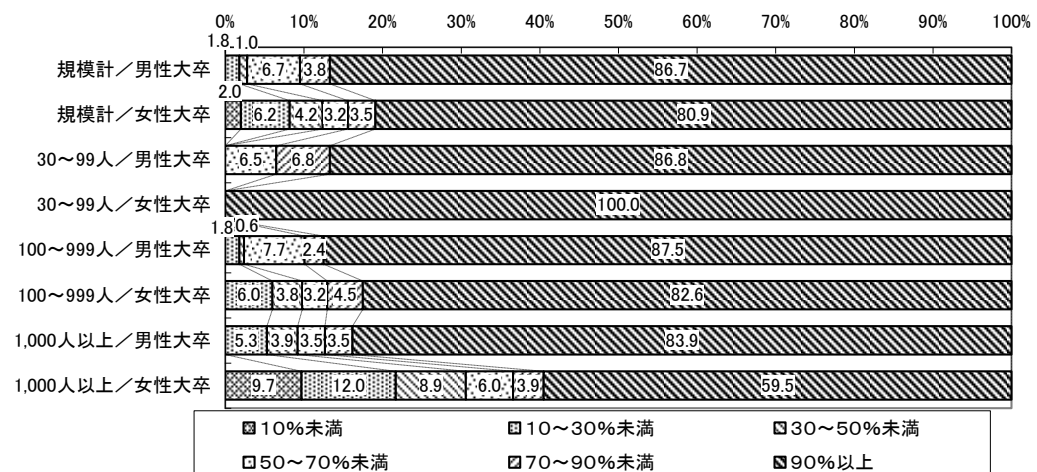
(注) 大卒には大学院修了者を含む。
()内は、平成20年春に当該大卒の採用のあった企業の割合である。
それぞれ「採用者数」の記入回答のあった企業の割合である。

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)



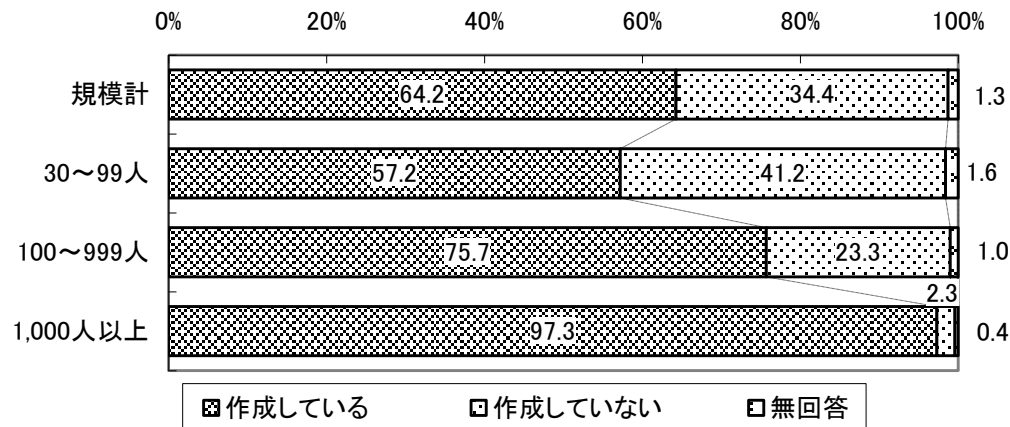
2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

(1) 企業アンケート調査の結果

① 雇用の状況

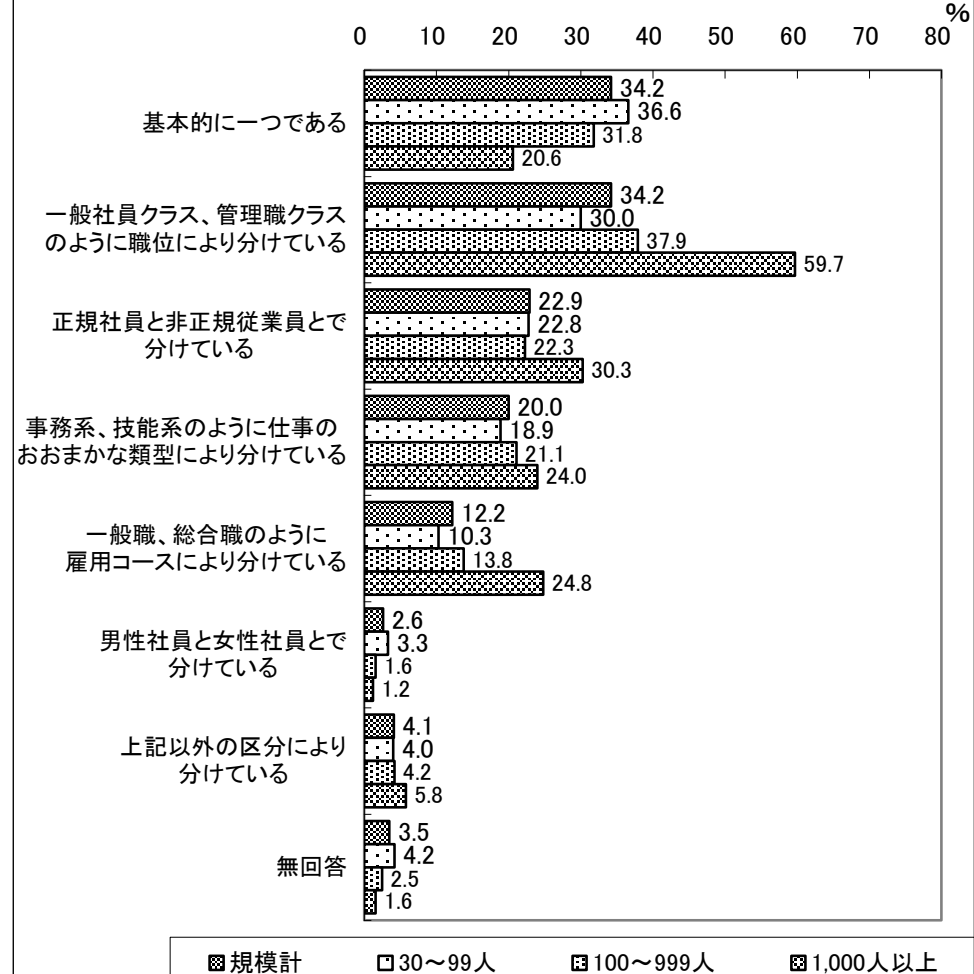
ii) 賃金制度

賃金表を作成している企業割合



賃金表の種類

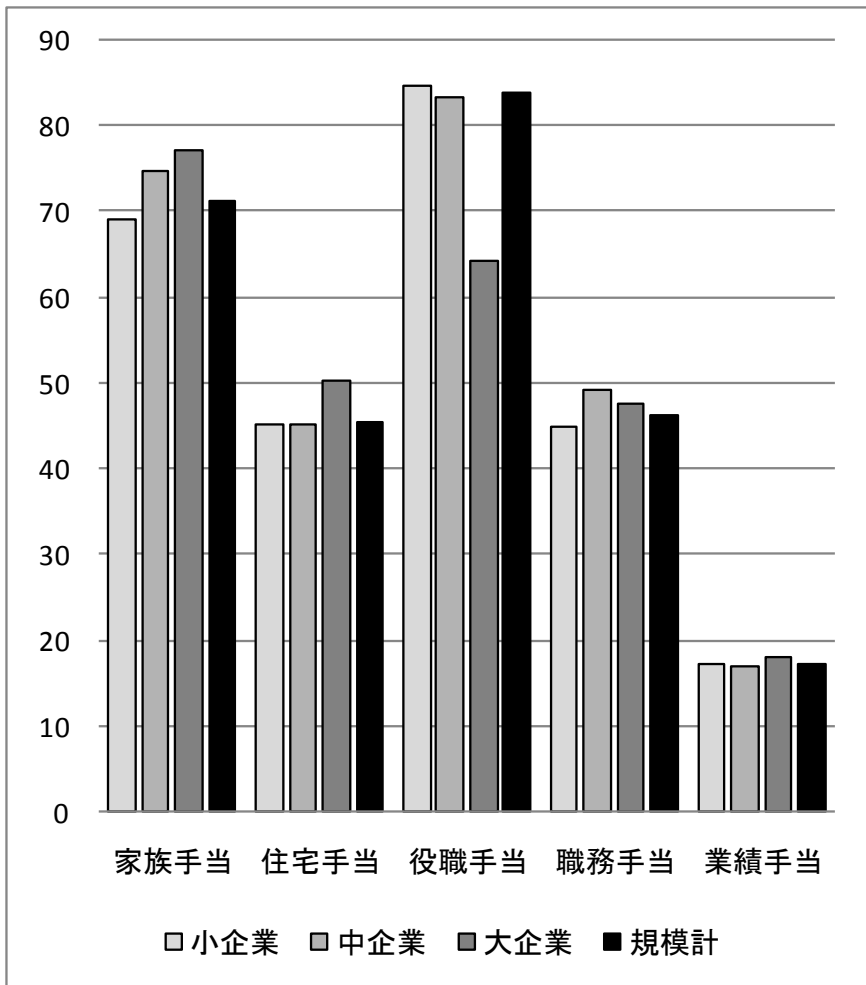
(賃金表を作成している企業=100)



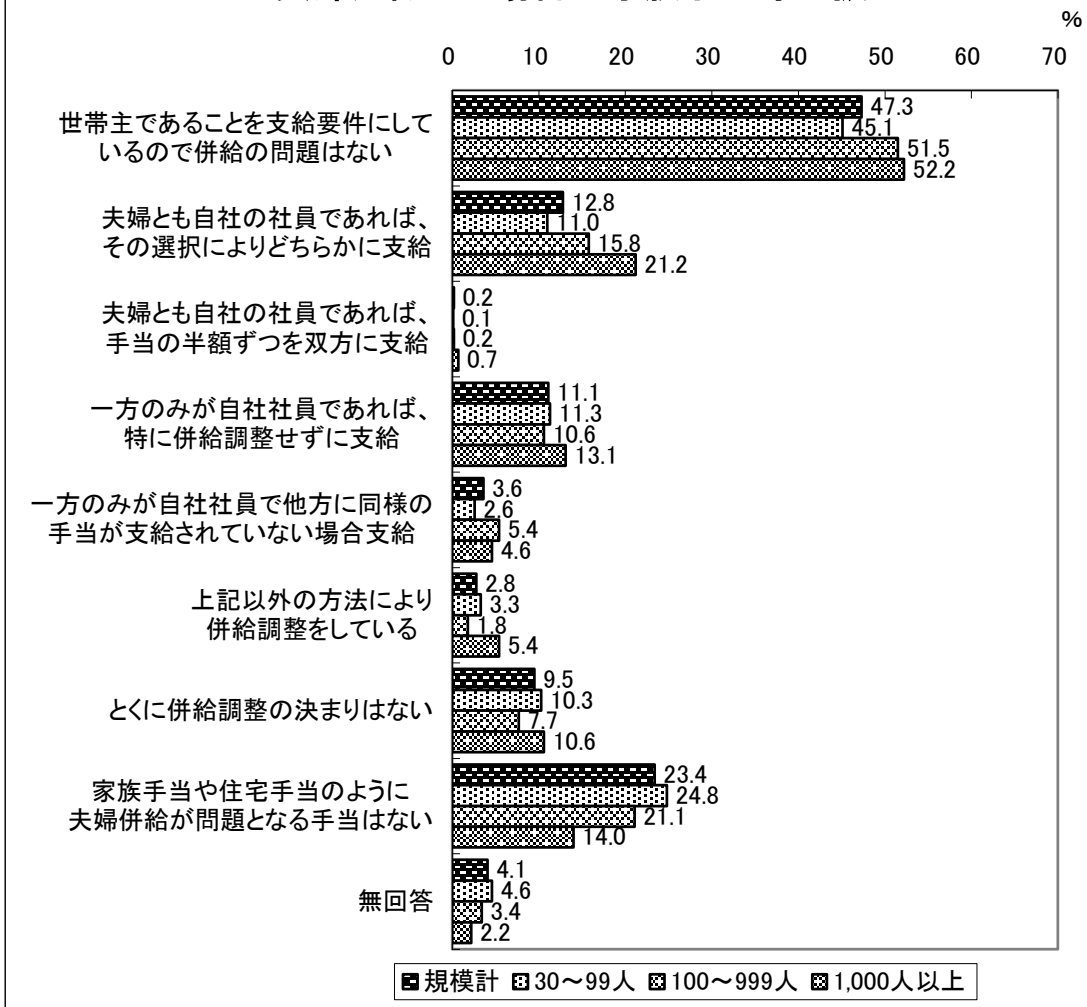
基本給の決定要素となる要因とここ5年間のウェイトの傾向

	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

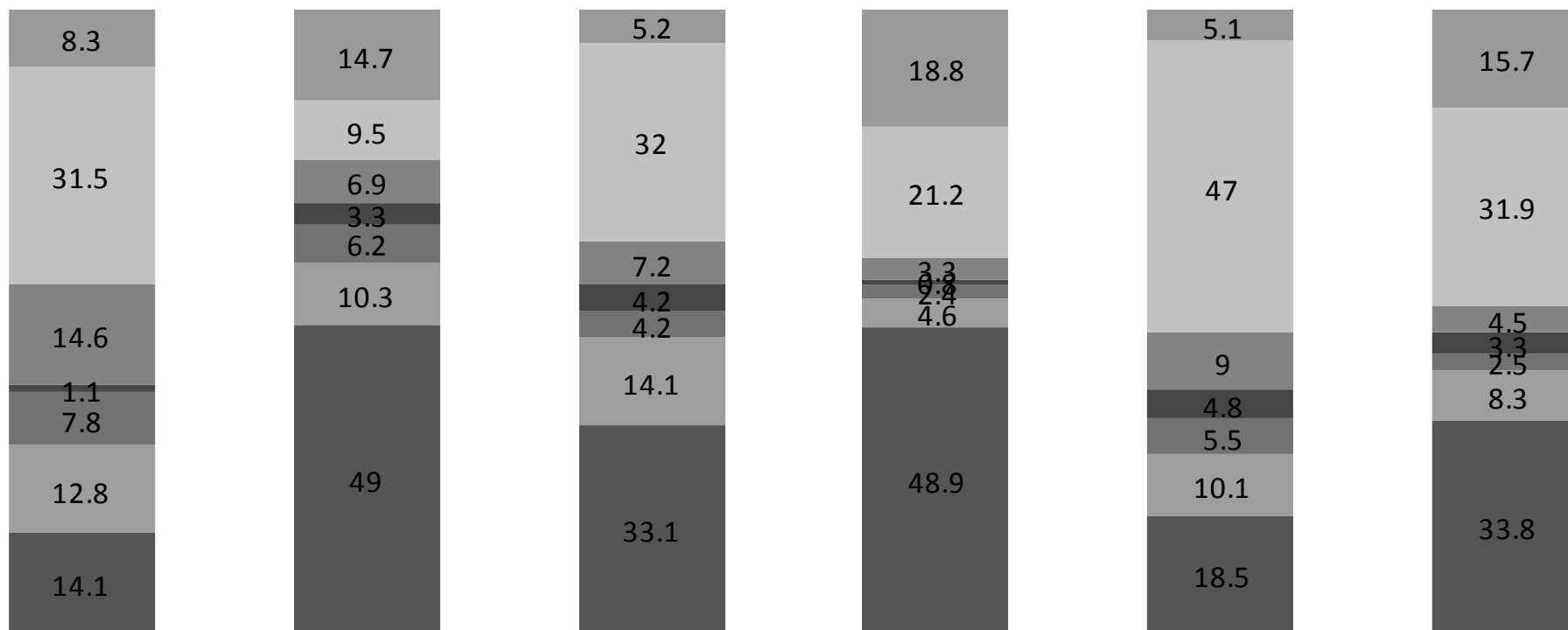


夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い



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