

## これまでの整理

### 1 はじめに

#### (1) 研究会の意義

- 男女間賃金格差の存在
  - …女性一般労働者の平均所定内給与が男性の7割未満
- 平成14年「男女間の賃金格差問題に関する研究会」後、労使が自主的に取り組むためのガイドラインを作成
  - …効果があがっていない。
- 今一度、労使に男女間賃金格差を問題として取り組んでいただく必要

#### (2) 研究会の検討対象

- パートタイム労働者、臨時・日雇い労働者を除く一般労働者を対象
- 所定内給与の格差を対象

## 2 男女間賃金格差の現状、推移と格差生成の要因

### (1) 男女間賃金格差の現状と推移

- 国際比較…国際的にみても著しい男女間賃金格差
- 年齢階級別…50～54歳層まで、年齢が高まるにつれて格差が拡大
- 勤続年数階級別…勤続25年層まで格差が拡大
- 学歴別…低学歴ほど格差が大きい
  - …他方、長期的推移では、大卒でほとんど格差が改善していない。
- 企業規模別…大企業ほど格差が大きい
  - …長期的推移でも中小規模は改善、大企業は横ばいか小幅な改善
  - …企業規模間の差は年々拡大傾向
- 産業別…金融・保険業や製造業、卸売・小売業、鉱業等で格差が大きい。

### (2) 男女間賃金格差の要因分析

- ① 男女間賃金格差の要因に対する労使の認識
  - 労使アンケートでの格差についての認識
    - …男女間賃金格差を問題として認識している者が相対的に減少
    - …男女間賃金格差をもたらす要因として、「管理職比率」「業務難易度」、「職種」、「勤続年数」を挙げる者が多い。
- ② 単純統計分析
  - 男女の役職者、勤続年数の割合が同じであると仮定した場合、男女間賃金格差縮小の程度が大きい。
    - …男女の職階の格差、勤続年数の格差の影響が大きい。
- ③ 賃金関数による分析
  - 男性は、年齢による賃金上昇の効果が女性の倍
  - 課長以上の層では男女の賃金構造の差異は小さい。
    - …賃金構造の違いが大きいのは係長以下。
  - 企業規模が大きいほど男女間の賃金構造の差異は大きい。

### 3 賃金制度・雇用管理制度

#### (1) 賃金制度の現状

- 企業ヒアリングでは、年齢給、職能給、職務給、業績給等様々な制度を組み合わせて独自の賃金制度を設計
- 賃金決定要素としては、年齢、勤続年数等の属人的要素のウェイトは減少、職務関連要素の比重が高まる。
- 成果主義の採用は引き続き広がる。
  - …人事評価の公正性の確保も重要
    - 評価者研修は最低限の対応しかしていない。
    - 6割の企業では評価結果の男女差は見られないが、特に小規模企業では、男性が高くなる傾向も見られる。
- 性別賃金制度の採用はほとんど見られない…制度は外見上性中立的  
他方、コース別雇用管理制度ごとに異なる賃金制度、管理職・非管理職で異なる賃金制度など複数の賃金決定方法を採用する企業が多い。
- 手当…女性は役職手当、職務手当、業績手当を支給されている人が少ない。
  - …家族手当、住宅手当は「世帯主」要件で併給調整
    - 女性が少ないと考えられる。

#### (2) 雇用管理制度の現状

- 中核的職務には男性が多く配置…理由は「適格者数の違い」「時間的制約」「男女による希望の違い」
- 同じ「中核的職務」でも男性の方の給与が高いとする企業が多い
  - …理由は、「役職者数の違い」「仕事の質」「経験年数」「困難度」
- 教育訓練…中核的職務の訓練は男女同様に行われている場合も多いが、女性より男性社員に多く実施している場合もある。
- 管理職に占める女性の割合は増加傾向…理由は「適格者の増加」、「会社の方針」
  - 他方、今後も「増える」とする企業は課長クラスでも 33.9%に留まり、「変わらない」とする企業が半数以上。
- 昇進に当たり重視している項目については、男女差は見られない。
- コース別雇用管理
  - …大企業ほど導入割合が高い。
  - …コース別雇用管理のある企業では、勤続年数につれて男女間の格差が大きくなる。
  - …1000人以上の企業では、83.9%の企業において、男性大卒の90%以上が総合職であると回答。他方、女性大卒の場合、90%以上総合職とする企業は6割に満たず、50%に満たない企業も3割を超える。
  - …「一般職社員」については全員かほとんど女性とする企業が7割近い。
    - その場合の賃金体系は、他の社員と異なる賃金体系か、昇給スピードを変えている企業が64.5%

…コース別賃金表の導入割合は 12.2%、大企業 24.8%

(3) 賃金・雇用管理制度が男女間賃金格差に与える影響

- 賃金制度や雇用管理制度の制度設計やその適用には性差はない。
- 運用（コース別の採用、配置、仕事の割り振り、教育訓練等能力開発機会の与え方、人事評価等）において、男女労働者で偏りがあり、男女間の賃金構造の違いにつながっていると推察される。
- また、配置等における偏りが管理職比率の差異にもつながっており、それも男女間賃金格差の原因となっている。
- 偏りが生じている理由は、家庭責任による時間的制約や、そこからくる男女の希望の差異、現場の管理職や女性労働者本人の固定的性別役割分担意識があると考えられる。

#### 4 格差解消への取組 ～労使への提言及び行政課題～

##### (1) 労使への提言

- 男女間賃金格差に関する労使の問題意識の低下
- 賃金制度、雇用管理制度の運用において、男女労働者で偏りがあることが問題
  - …男女間の処遇の差異及び、それが女性労働者の意識に与える影響について、実態分析を行うことにより、問題への認識を高めることが考えられる。
  - …各部署の管理職において賃金・雇用管理制度の運用における問題点のチェック等を行うことを推奨する。
    - ※ 参考資料の提供についてさらに検討する。
- また、募集、採用における公正性の確保という観点から、応募人数や採用人数等の男女別データを積極的に情報公開することを推奨する。
  - …その際には、例えば、労働力が減少し、大卒の半分以上が女性となっているなか、優秀な女性を採用したいという企業にとってみれば、応募人数や採用人数を男女別に公表することには、メリットがあるとして、メリットを強調して推進してはどうか。

##### (2) 行政課題 (P)