

男女別賃金構造の違いに関する分析

		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	0.1258	0.0772	0.0486
		(2006年)	0.1819	0.1329	0.0490	0.1387 0.1259 0.3577	0.0610	0.0776
職位	部長	(2000年)	-	-	-	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)個別データにより計算

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。

男女別賃金構造の違いに関する分析－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）

男女別賃金構造の違いに関する分析－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。

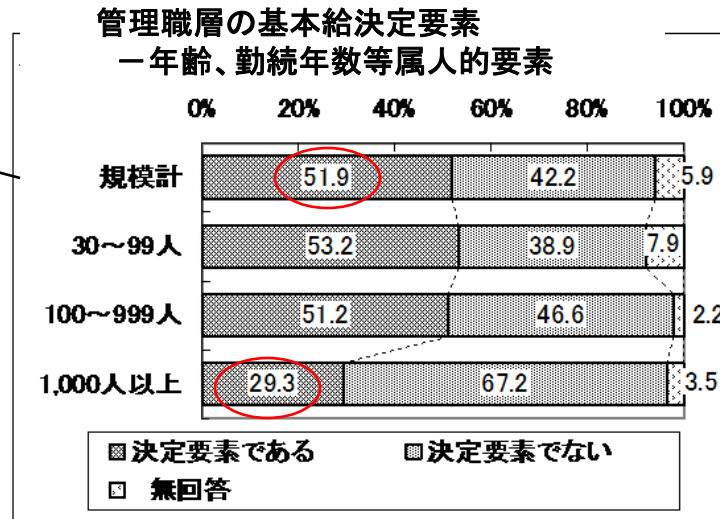
注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

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。

企業アンケート調査

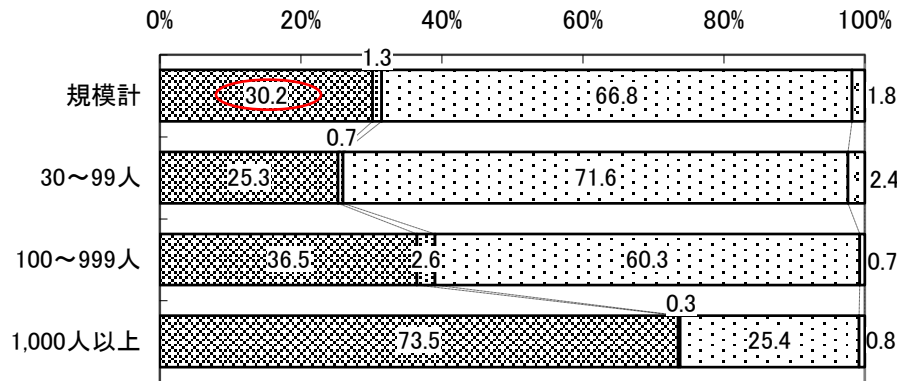
－基本給の決定要素となる要因とここ5年間のウェイトの傾向

	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	↓
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	↑



企業アンケート調査－人事評価

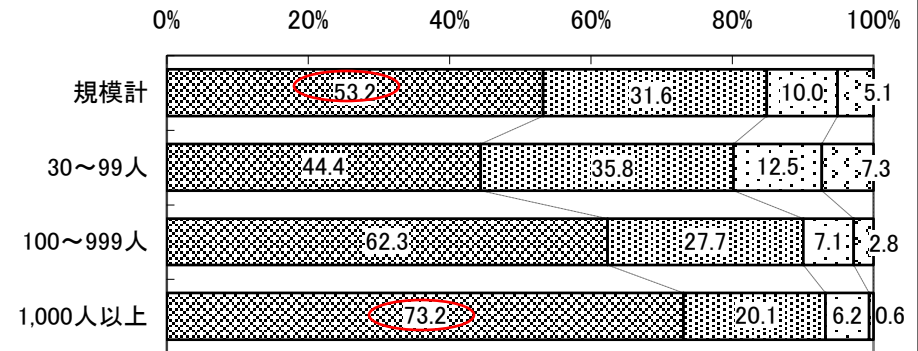
成果主義賃金の採用状況



- 採用している
- 5年ほど前にはあったが今は廃止した
- 以前から採用していない
- 無回答

成果主義賃金の概要

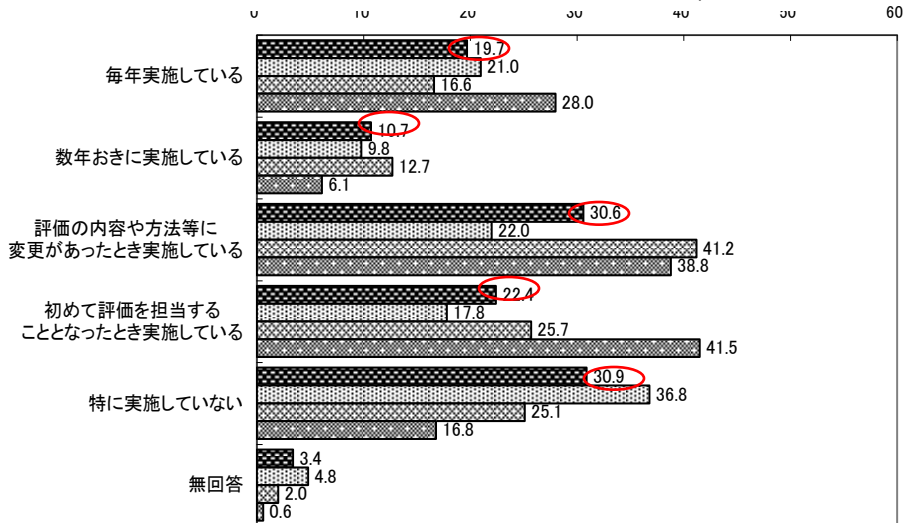
(成果主義賃金採用企業=100、複数回答)



- 明確な目標を定めて、その達成度に応じて賃金額を決める
- 目標は定めず、結果としての業績を評価して賃金額を決める
- なんともいえない
- 無回答

成果評価担当の管理職研修の実施状況

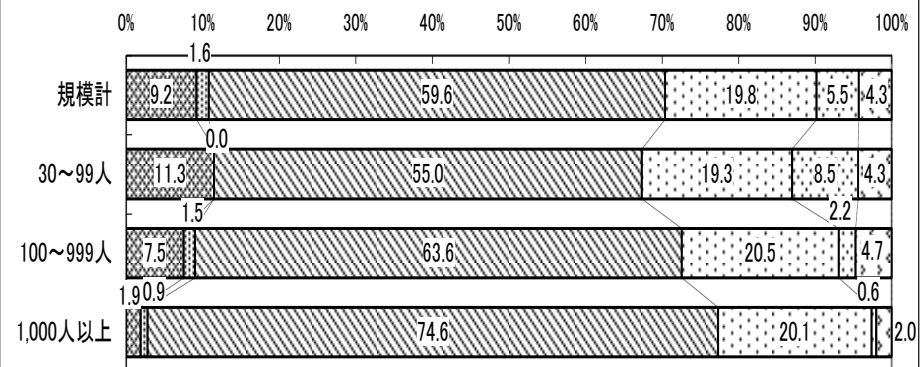
(現在成果主義賃金のある企業=100、複数回答)



- 規模計
- 30~99人
- 100~999人
- 1,000人以上

男女の社員間で評価結果の差の有無

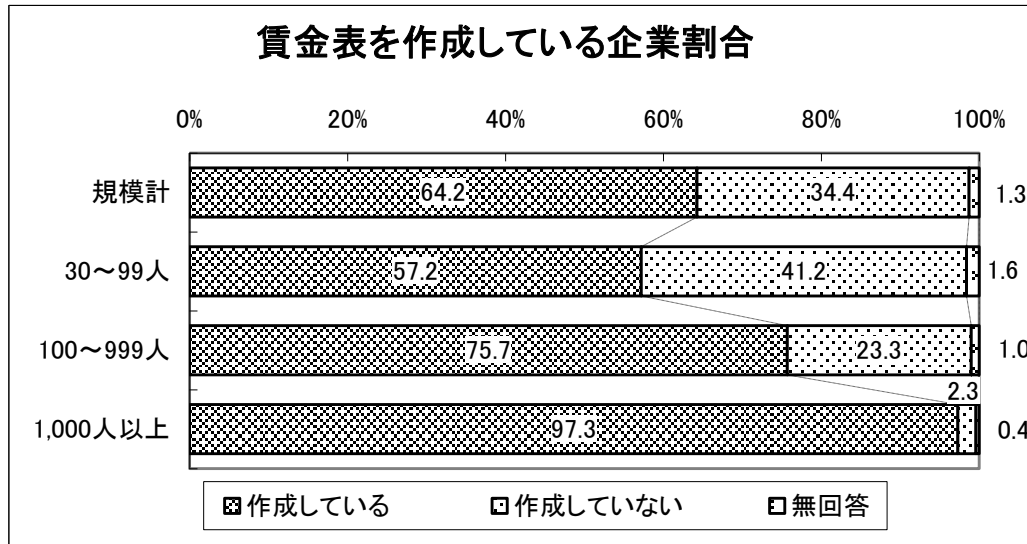
(現在成果主義賃金のある企業=100)



- 男性社員の方が高い傾向がみられた
- 女性社員の方が高い傾向がみられた
- 男女の社員間で特段の違いはみられていない
- 成果主義賃金の対象に女性社員はいない
- なんともいえない
- 無回答

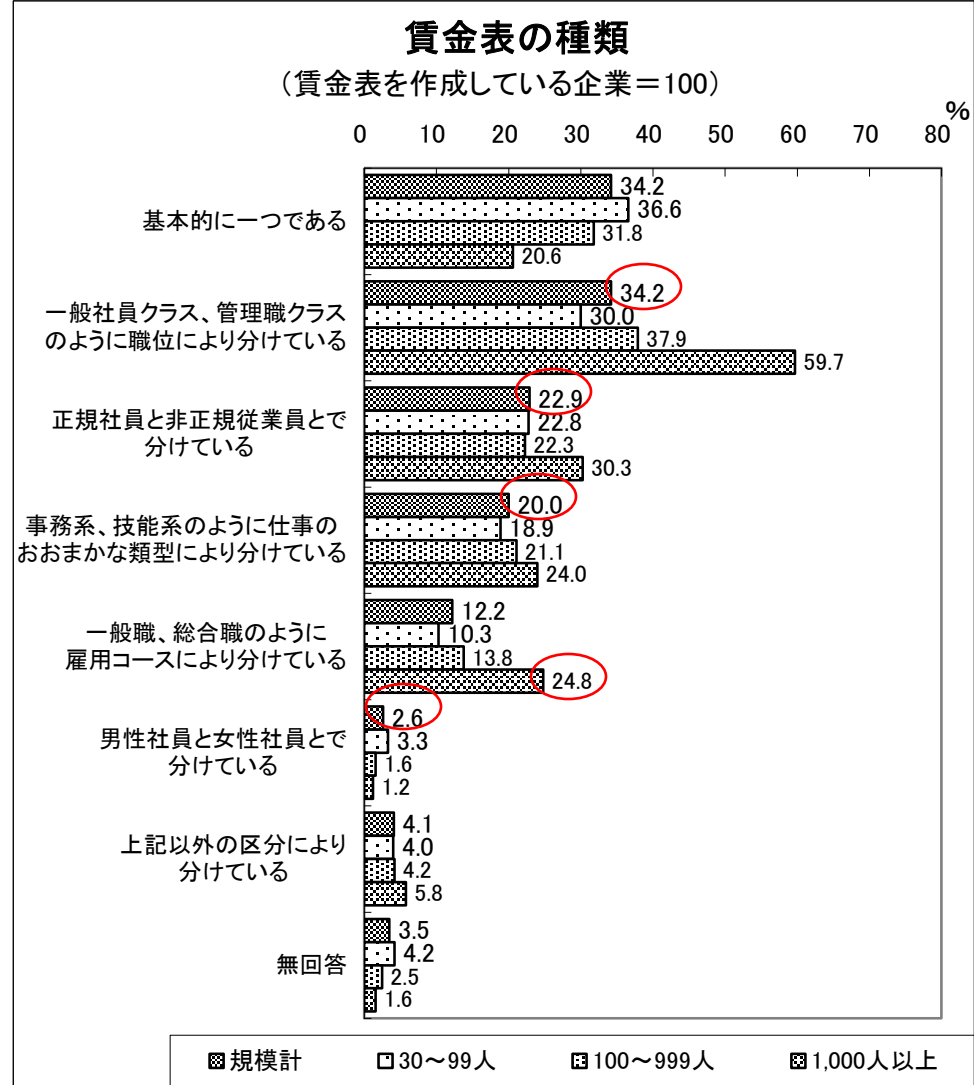
企業アンケート調査－賃金制度

賃金表を作成している企業割合



賃金表の種類

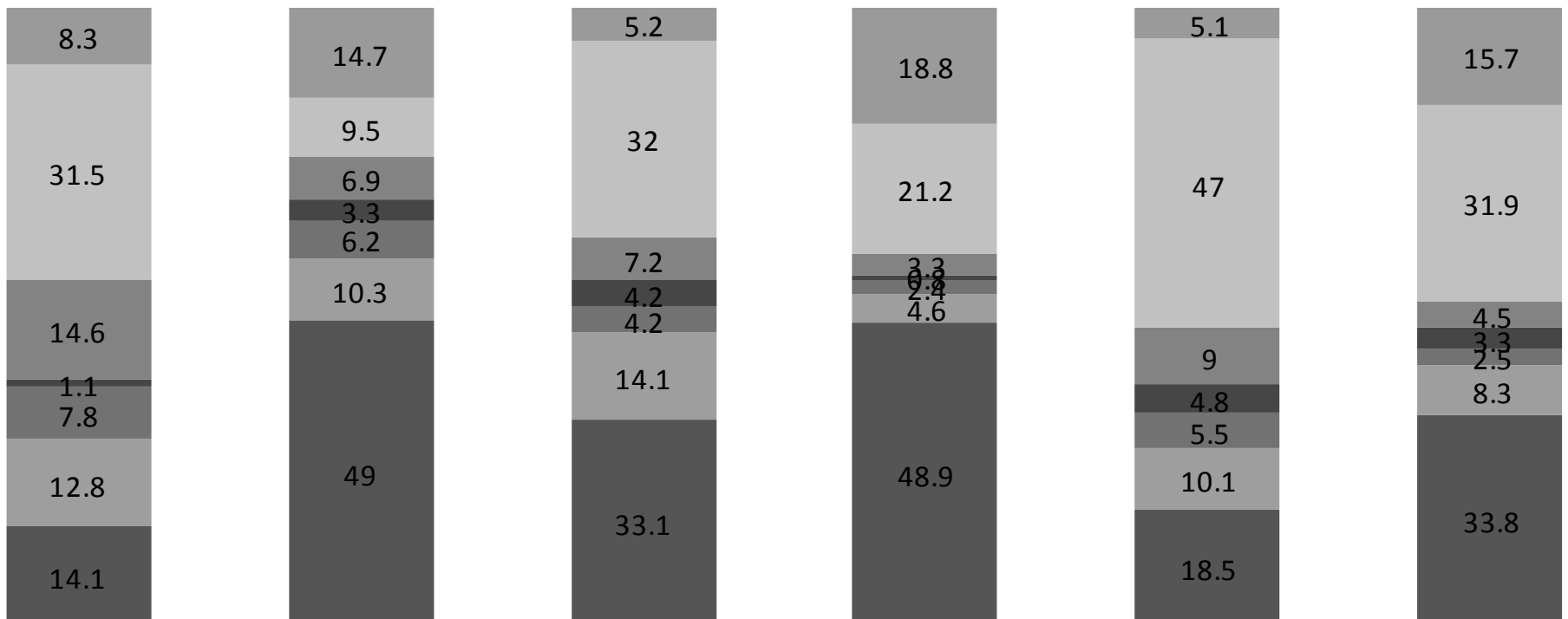
(賃金表を作成している企業=100)



企業アンケート調査－各種手当

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

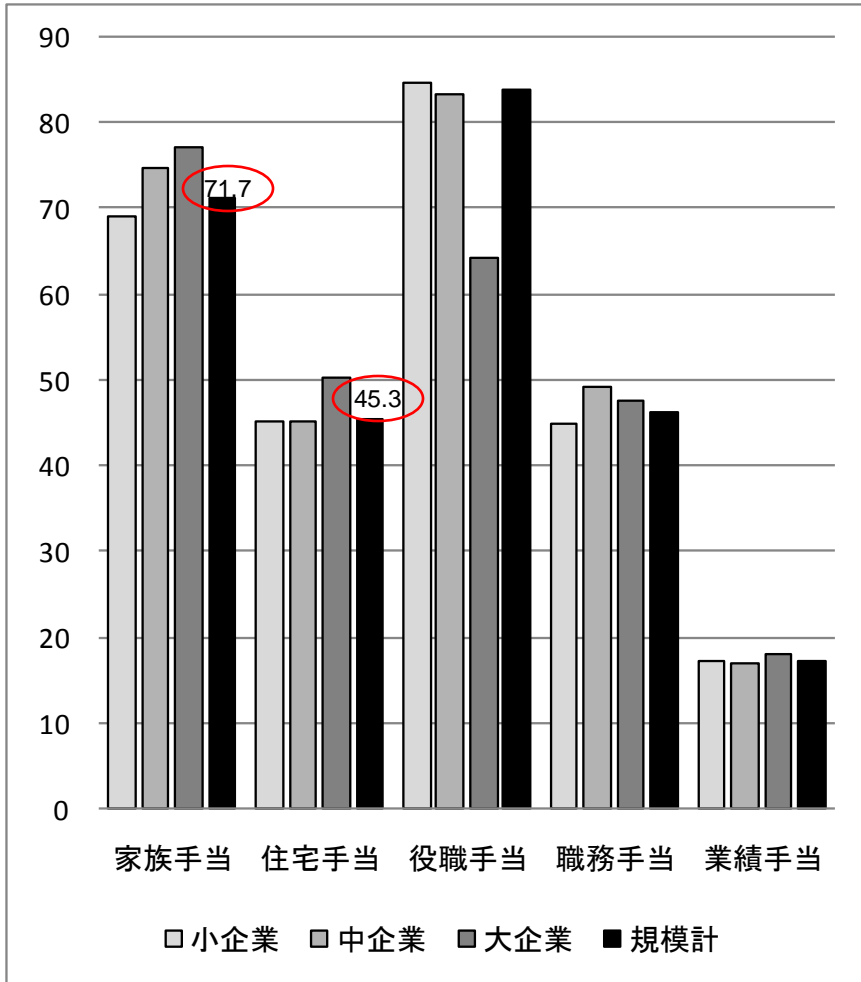
役職手当

職務手当

業績手当

企業アンケート調査－各種手当

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

