

参 考 資 料

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずること をいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件 （これら以外にも存在し得る。）

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置 の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

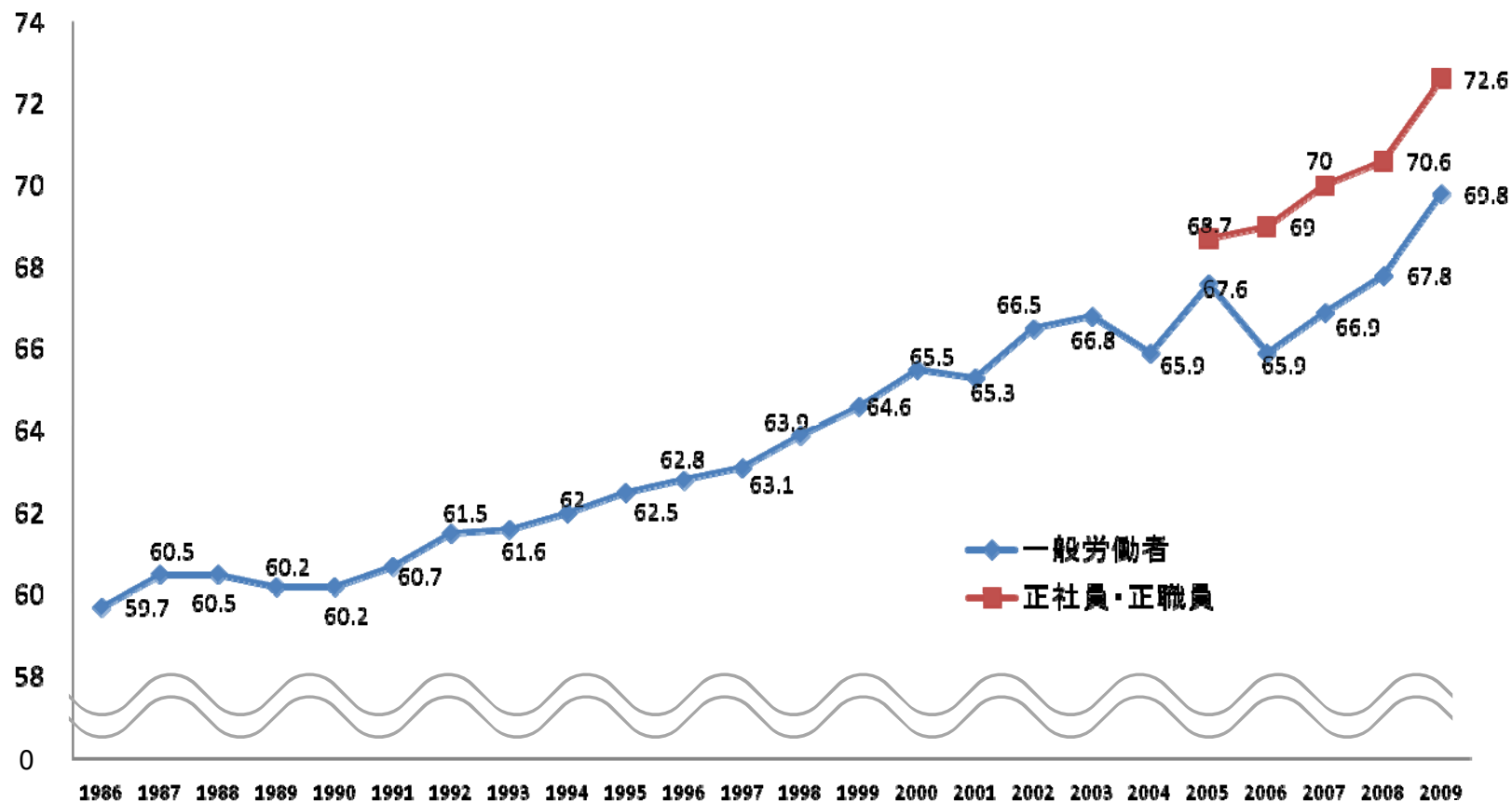
①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)(抄)

(男女同一賃金の原則)

第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

一般労働者の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

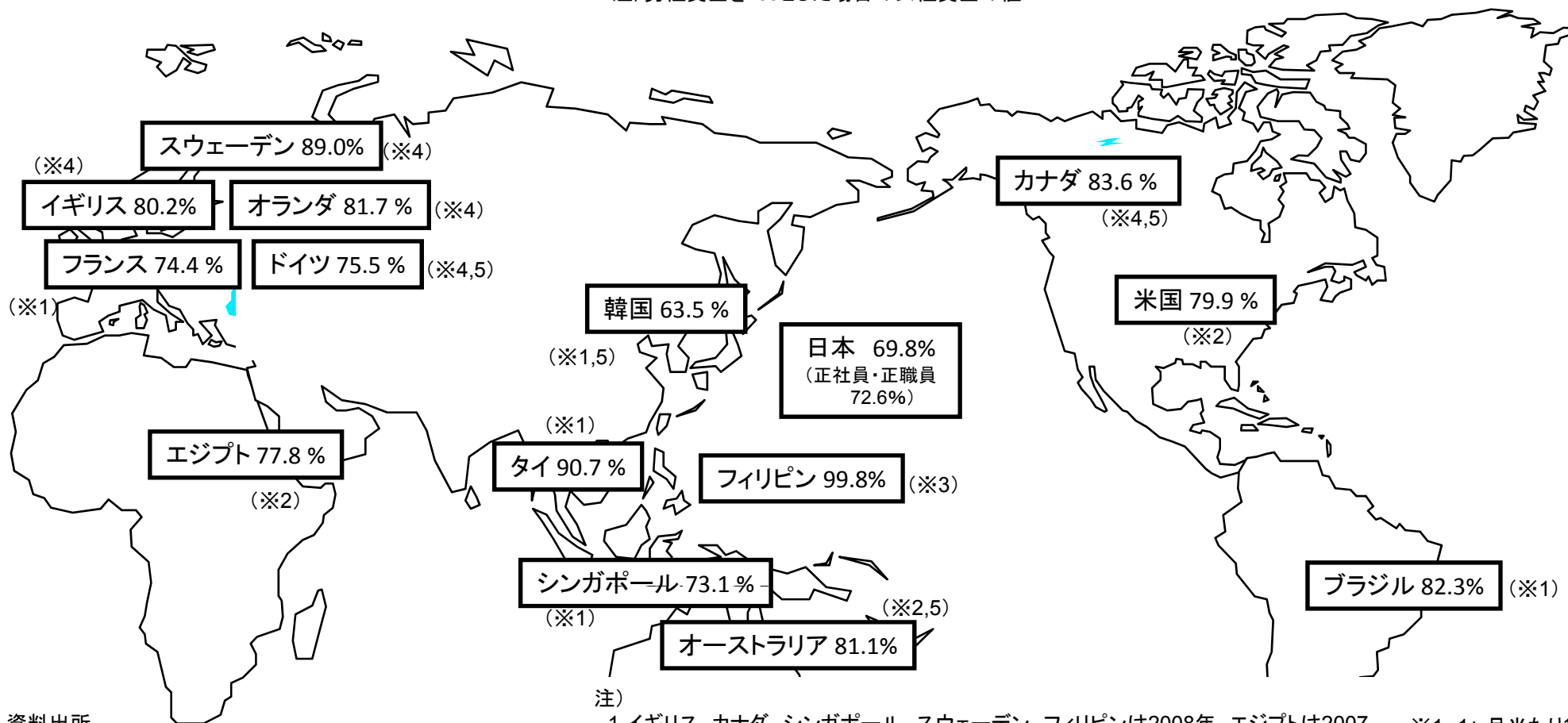
2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

3 正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいう。

世界の男女間賃金格差

諸外国と比較して、我が国の男女間賃金格差は大きい。

注) 男性賃金を100とした場合の女性賃金の値

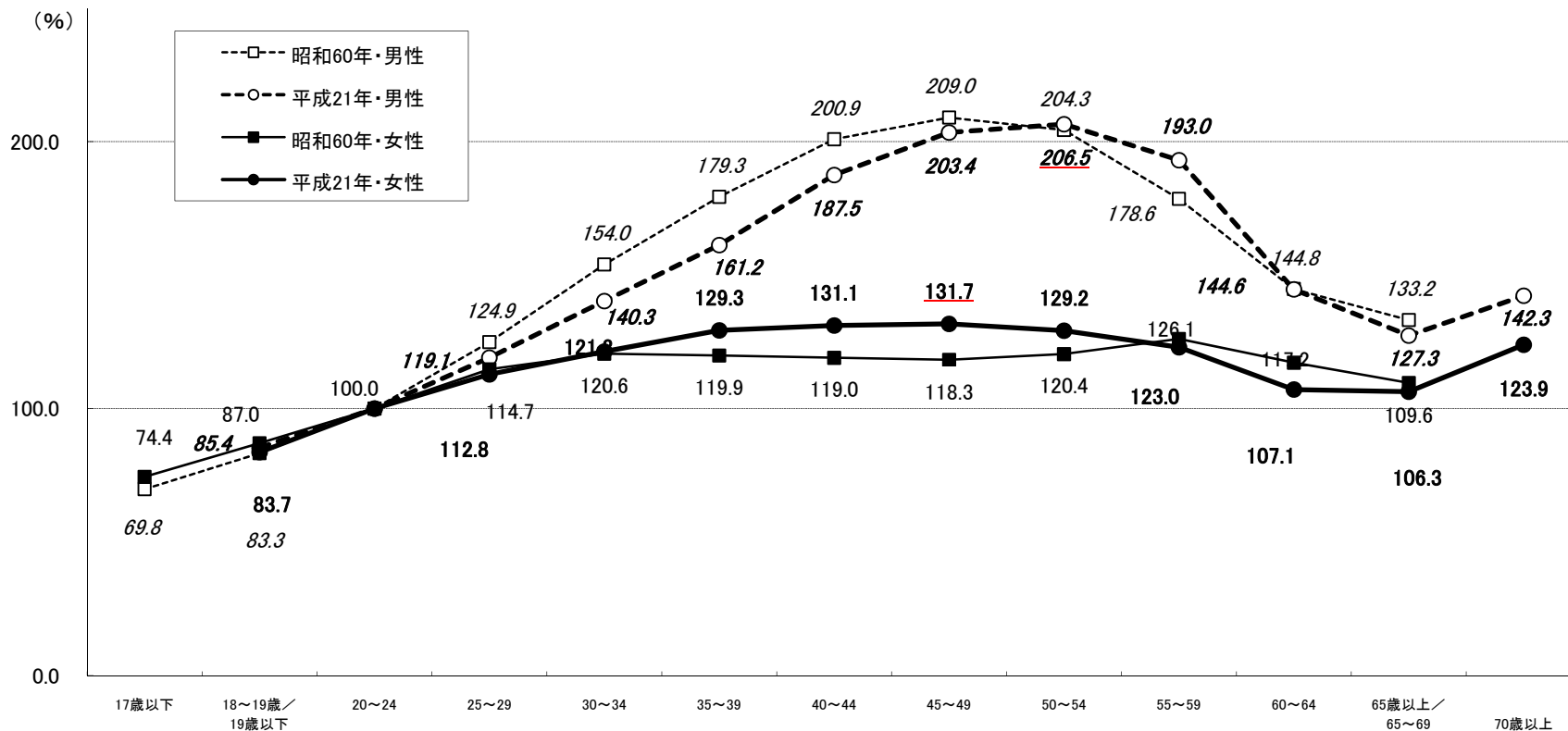


資料出所
日本: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009)
アメリカ: 労働省「Highlights of Women's Earnings in 2008」
その他: ILO LABORSTA

- 注)
1. イギリス、カナダ、シンガポール、スウェーデン、フィリピンは2008年、エジプトは2007年、ドイツ、タイは2006年、オランダは2005年、オーストラリアは2004年、フランス、韓国、ブラジルは2002年のデータ。米国については中央値。
 2. 各国それぞれの統計であるため、賃金の範囲、労働者の範囲、企業規模等はかならずしも統一されていないことから、厳密な比較ではないことに留意が必要。
 3. 賃金は時間、日、週又は月当たり比較
- ※1 1ヶ月当たり賃金。
※2 1週当たり賃金。
※3 1日当たり賃金。
※4 1時間あたり賃金。
※5 非農業

一般労働者の所定内給与額の年齢階級間格差の推移

20～24歳層＝100.0とした場合の所定内給与額の年齢階級間賃金格差をみると、女性のピークは45～49歳層（131.7）であるのに対し、男性では50～54歳層（206.5）であり、男性の方が女性より賃金の上昇する期間が長く、上昇幅も大きくなっている。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。

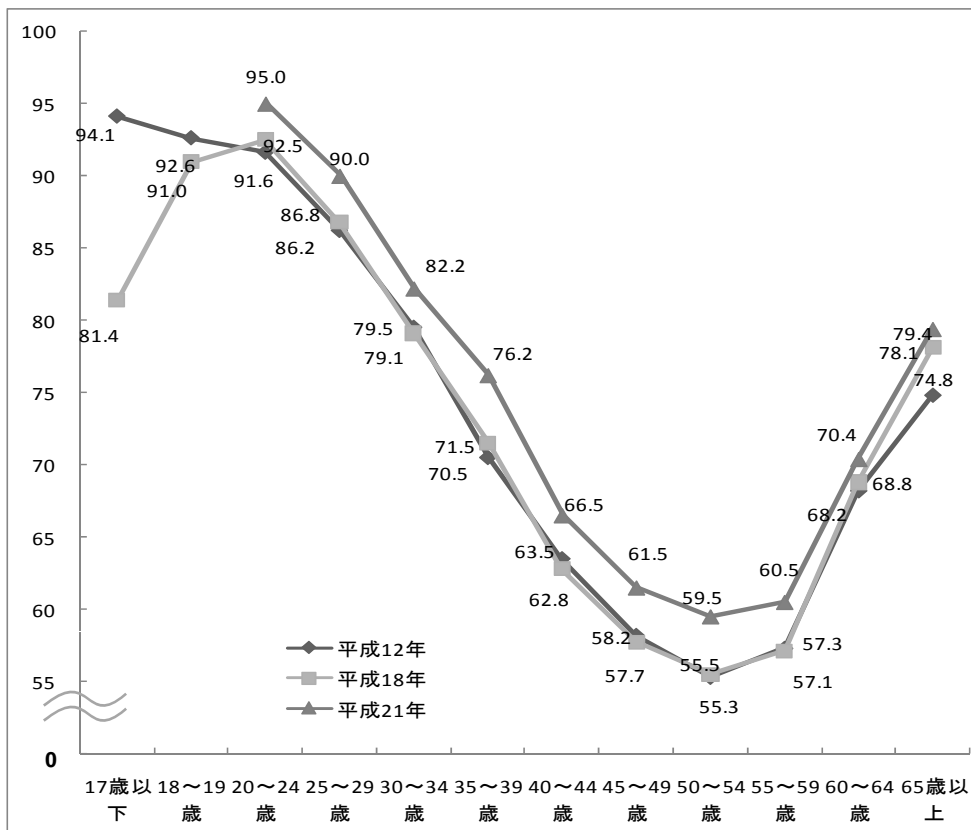
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

3 企業規模10人以上

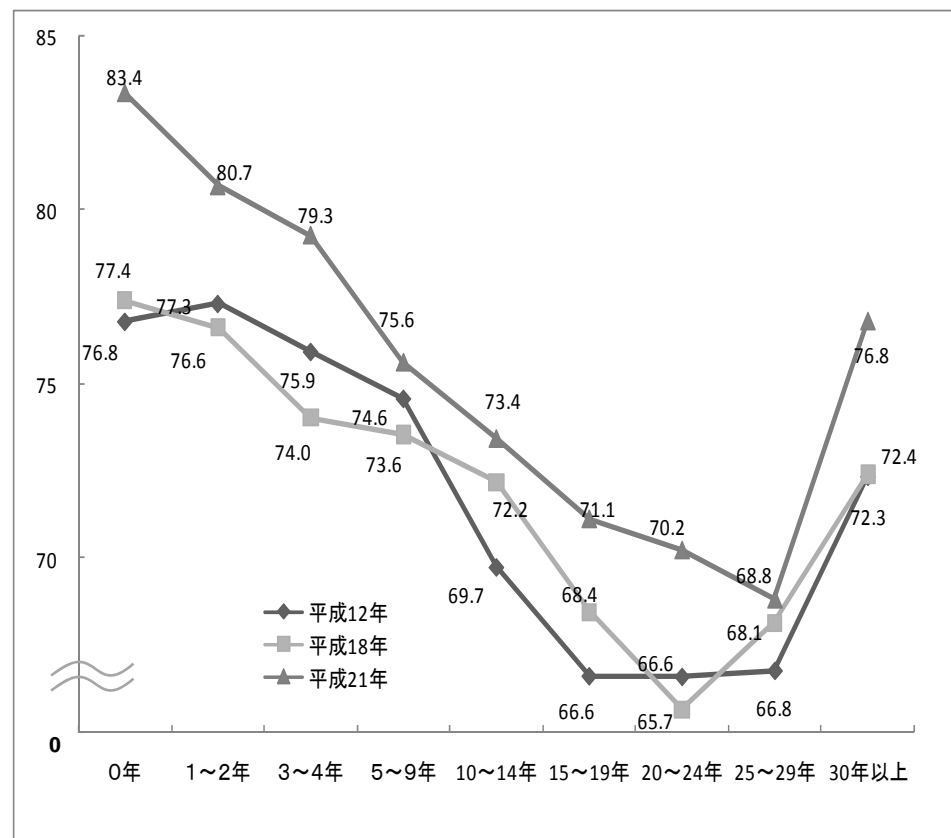
4 19歳以下については、昭和60年は「17歳以下」「18～19歳」、平成21年は「19歳以下」という区分である。また、65歳以上については、昭和60年は「65歳以上」、平成21年は「65～69歳」「70歳以上」という区分である。

一般労働者の年齢階級別、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



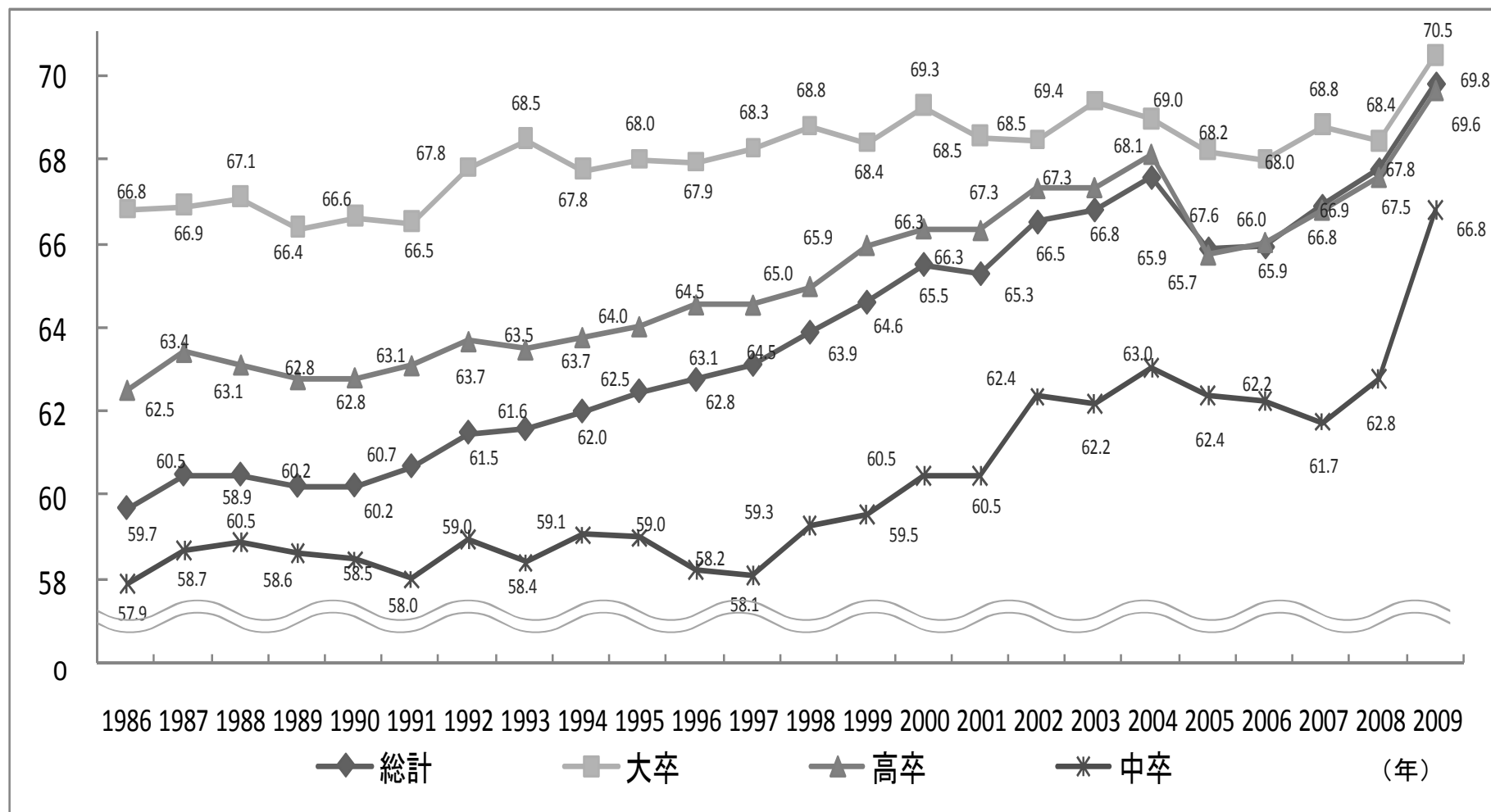
勤続年数階級別 男女間所定内給与格差



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。
 3 平成21年の65歳以上の値(79.4)は65～69歳の値

一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移

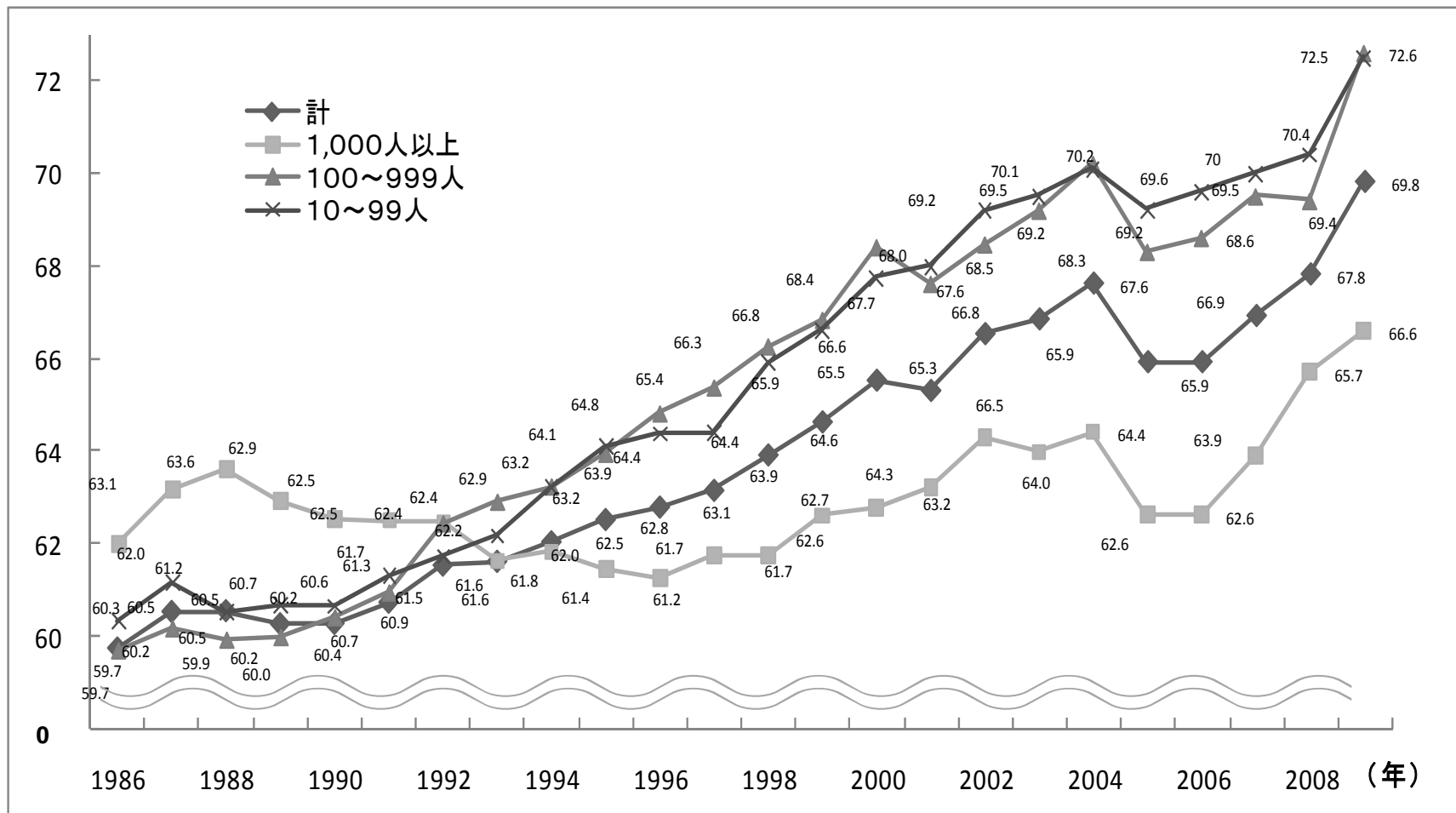


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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。

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)

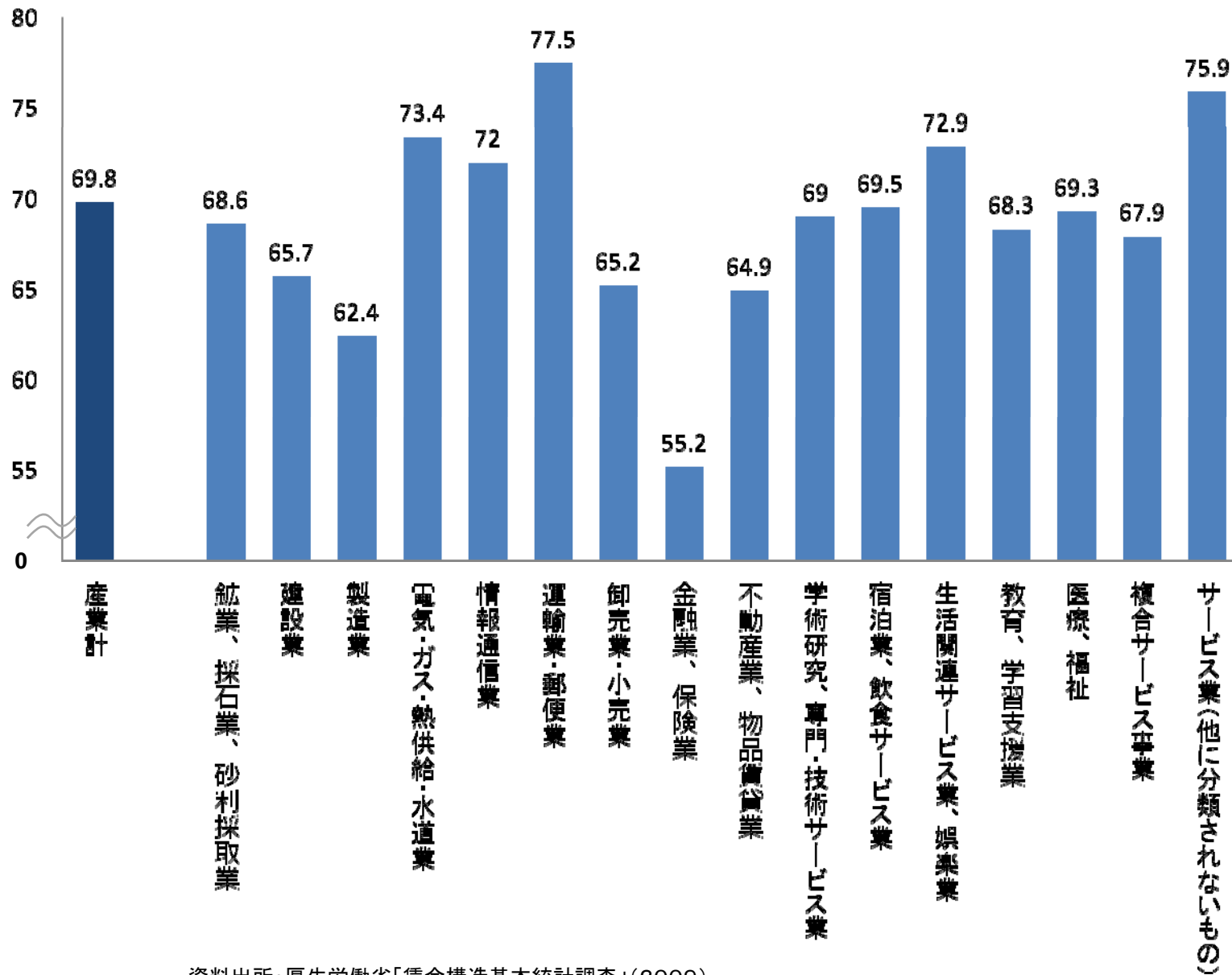


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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。

一般労働者の産業別男女間所定内給与格差(男性=100)



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009)

男女間の賃金格差の要因(単純分析)

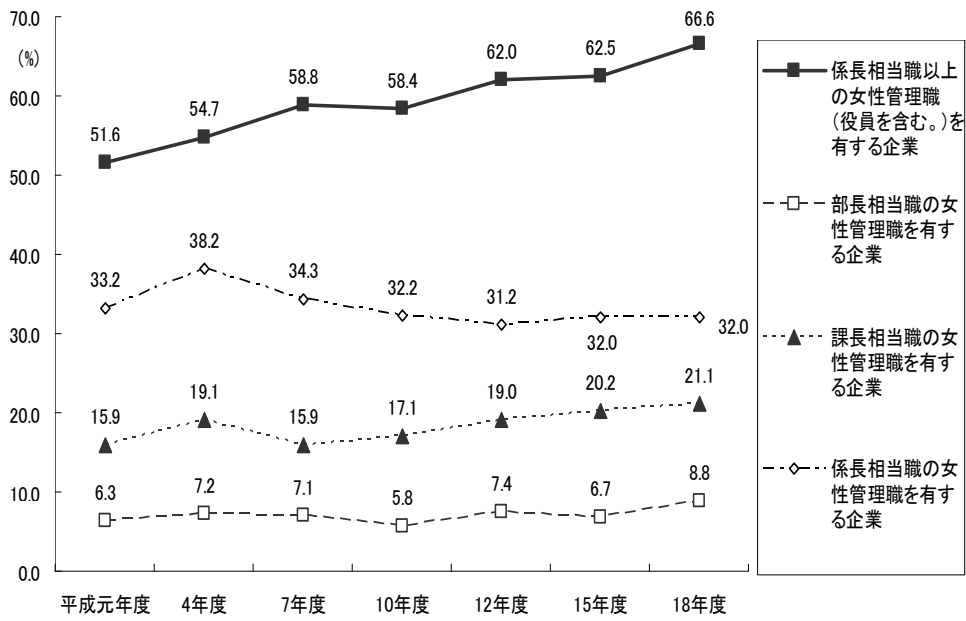
調整した事項	男女間格差 (原数値)	男女間格差 (調整済み)	男女間格差の 縮小の程度
勤続年数	69.8	75.0	5.2
職階	72.1	81.6	9.5
年齢	69.8	71.0	1.2
学歴	69.8	71.0	1.2
労働時間	69.8	70.6	0.8
企業規模	69.8	70.3	0.5
産業	69.8	66.9	-2.9

注:(1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

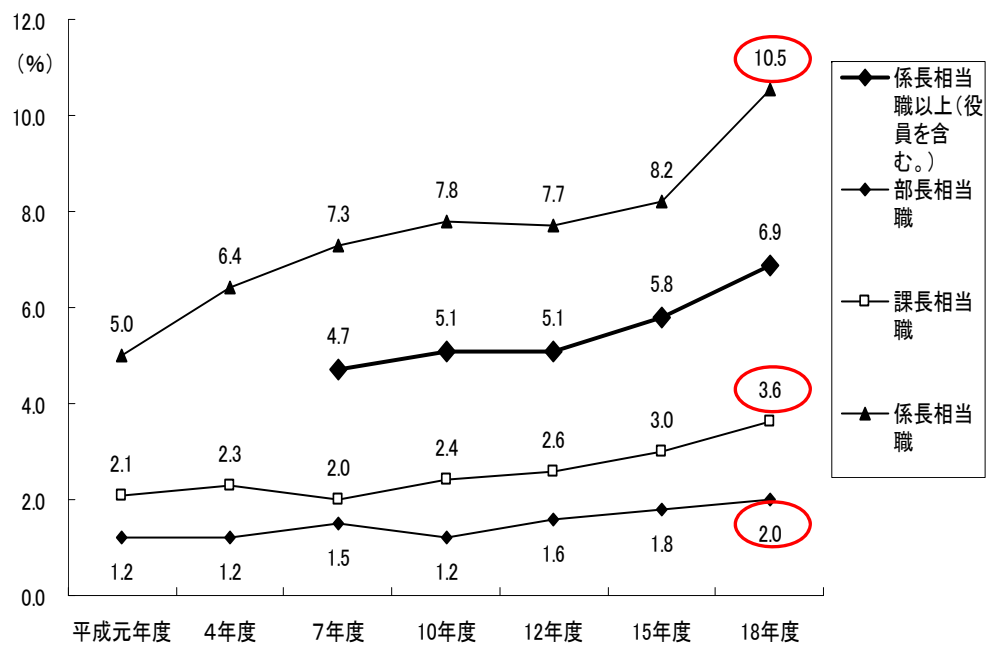
(2) 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

なお、原則として規模10人以上の民間企業の全労働者(パートタイム労働者は含まれていない)について計算した。また、職階による調整については、規模100人以上の企業の部長、課長、係長、非職階のいずれかに属する労働者(規模100人以上の企業の全労働者の約90%)について計算した。このため、職階による調整結果については、他の要因による調整結果と比較する際に注意する必要がある。

女性管理職を有する企業割合・女性管理職割合の推移



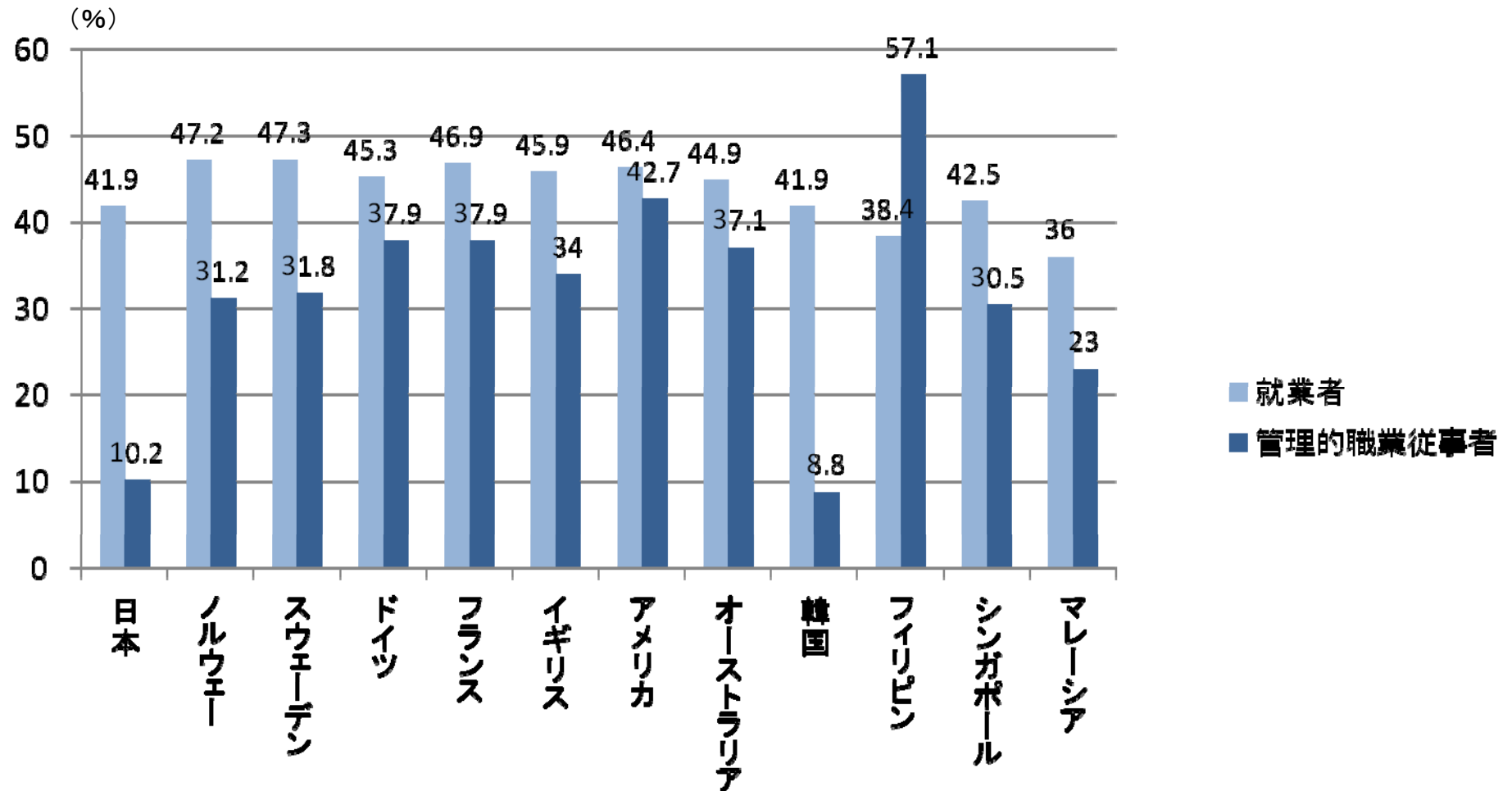
(全企業=100.0%)



(当該役職者総数=100.0%)

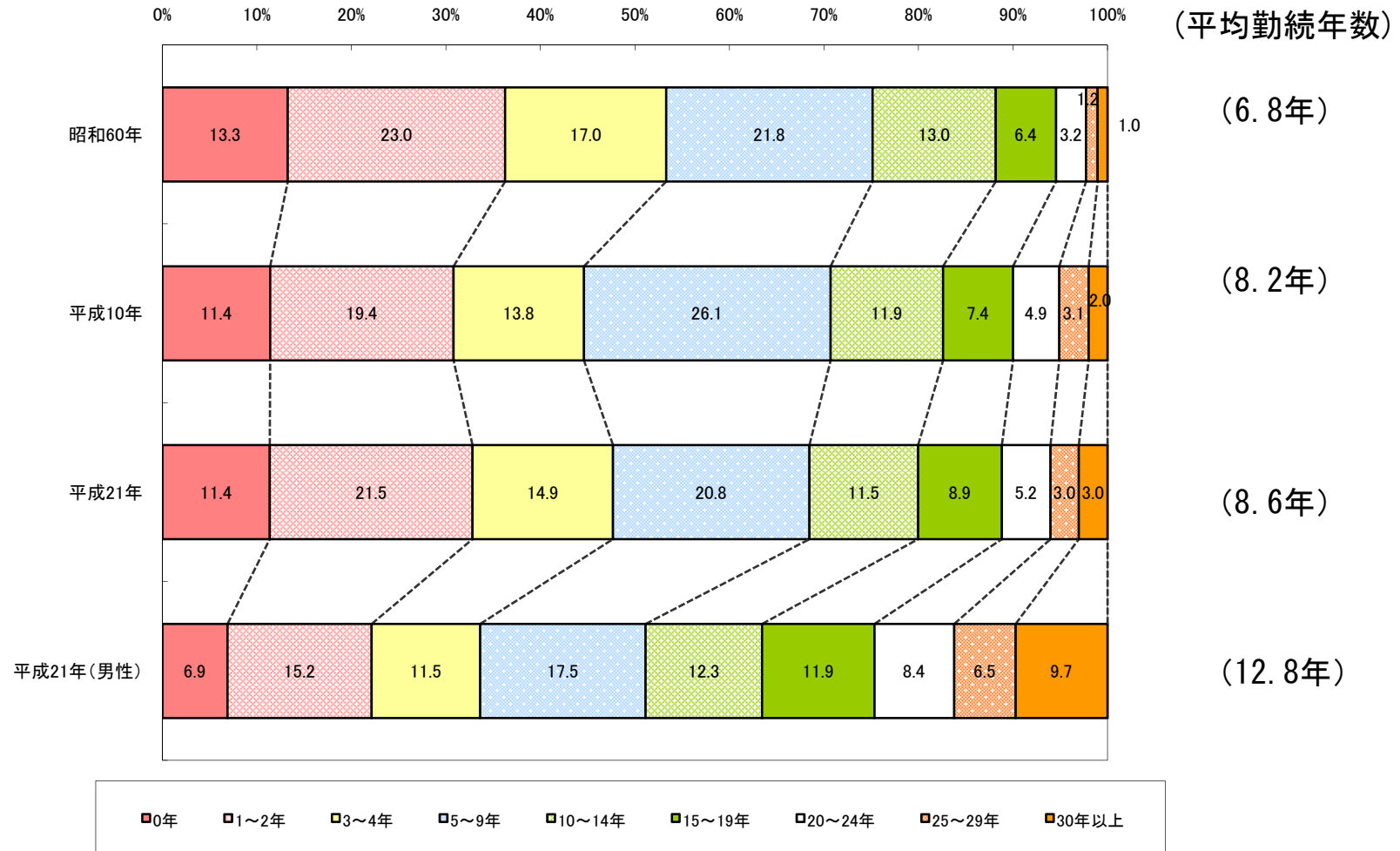
資料出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



- 備考: 1. 日本は総務省「労働力調査」(平成21年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
2. 日本は2009年、その他の国は2007年のデータ。
3. 管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



男女別賃金構造の違いに関する分析

- 男女それぞれの賃金について賃金関数を推計した結果、男性の方が年齢による賃金上昇の効果が大きいなどの男女の賃金関数の相違がある

表1

		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	0.1259	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

一般労働者の時間当たり所定内給与(残業代を含まない給与)について、下記の式により、年齢、勤続年数、学歴、企業規模、産業、地域等の賃金決定要素で分解し、男性、女性それぞれの賃金関数を作成すると、それぞれの賃金決定要素の係数の大きさをみるとそれがどの程度賃金に影響を与えているかを知ることができる。男性、女性及び男女計の賃金関数の推定式は以下の式で示す。推定は最小二乗法(OLS)による。

$$\ln W = \alpha + \beta X_j + u$$

X : 年齢、年齢二乗、勤続年数、勤続年数二乗、学歴ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、職位ダミー、(職種経験年数ダミー)、首都圏ダミー

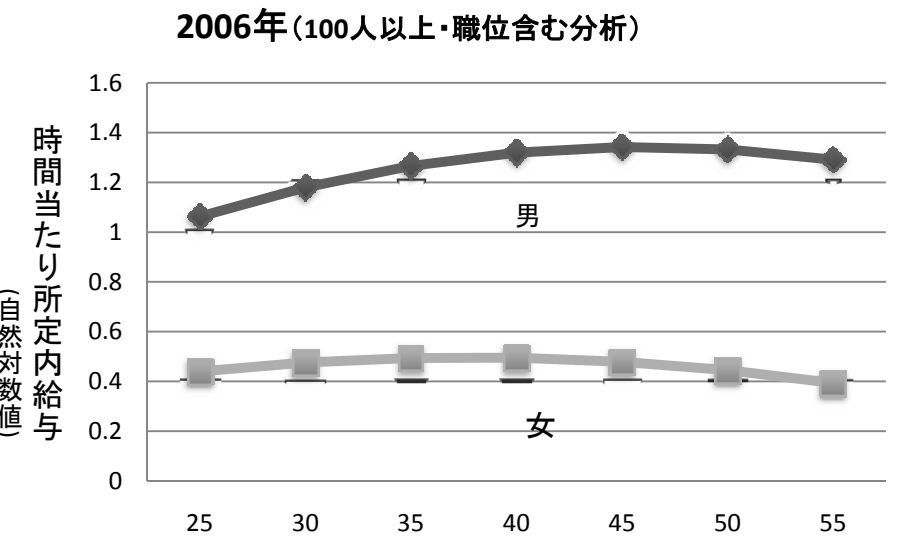
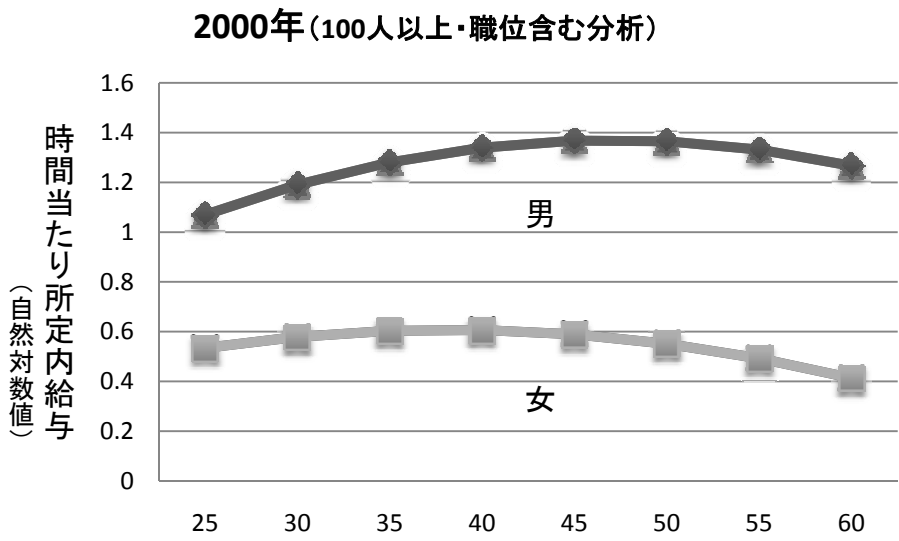
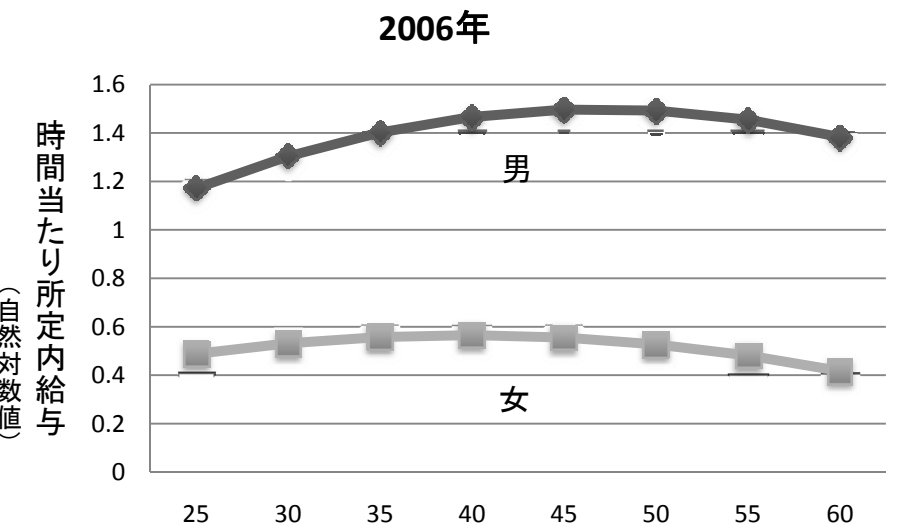
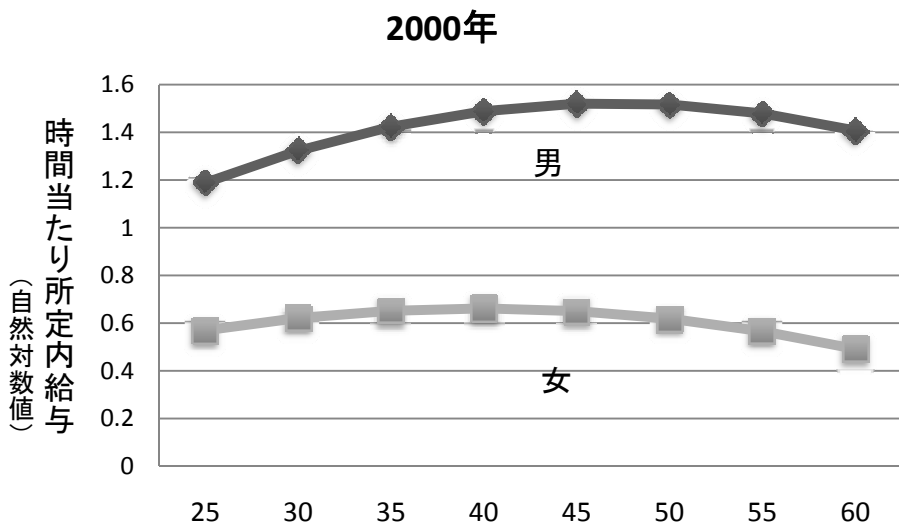
lnWは賃金率自然対数、Xは賃金に影響を与える各要因、uは平均0、分散となる誤差項をそれぞれ示す。

注)

- 1 復元倍率による重み付けを行っている。
- 2 「職位を含む分析」は変数に職位(役職)を加えて役職の賃金に対する影響をコントロールしたものであるが、100人以上の企業しか職位のデータがないため、小企業が含まれていないことに留意が必要である。
- 3 表中に記載している変数の他、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、わかりやすくするため、表からは省略している。
- 4 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。
- 5 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。

男女別賃金構造の違いに関する分析—年齢別賃金曲線

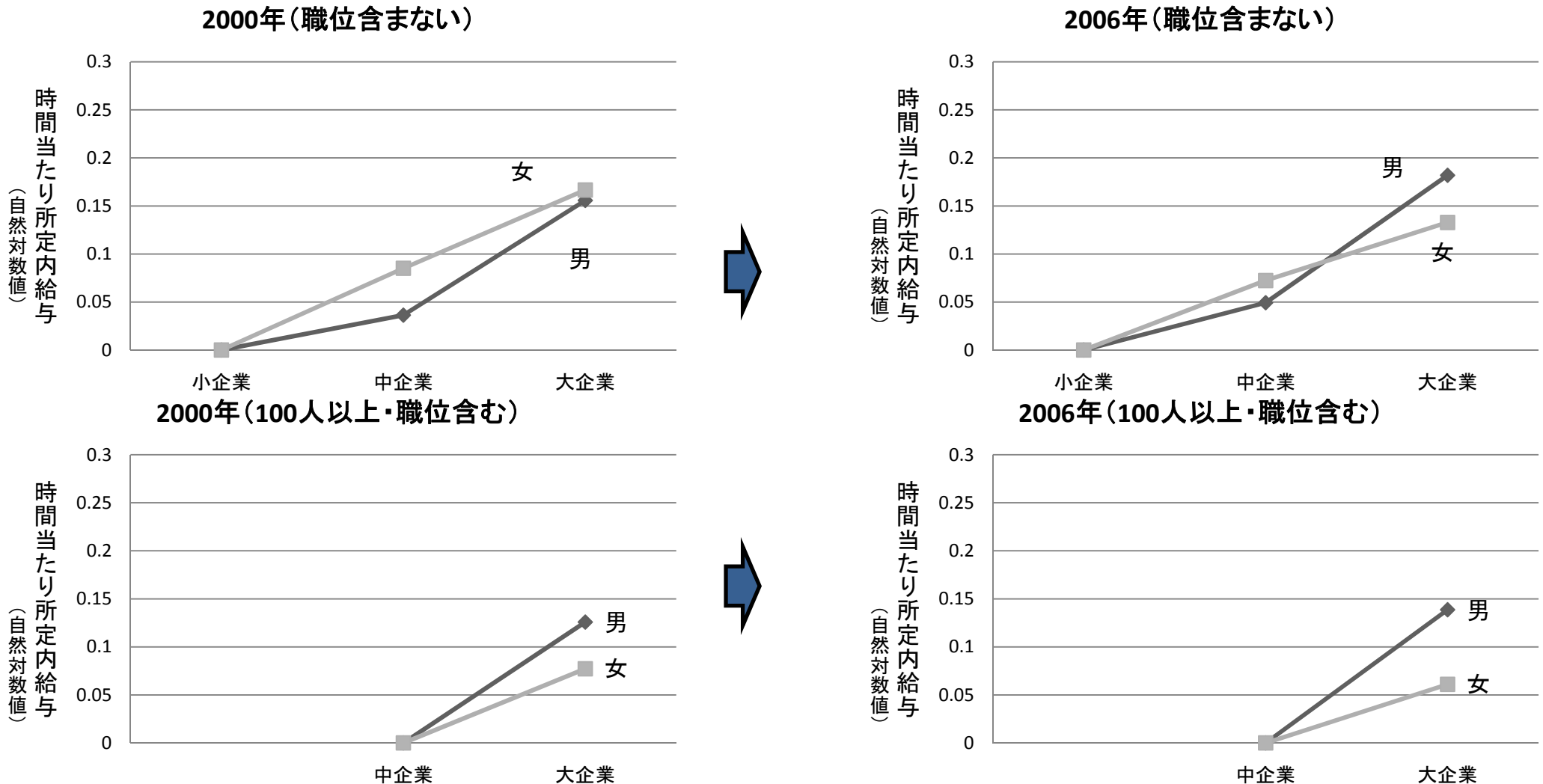
- 男性の年齢別賃金曲線は年齢とともに右肩上がりにあがっているのに対して、女性はほぼ扁平
- 2006年になるとその差はより拡大している



注: 上記の年齢別賃金曲線のグラフは、表1で作成した賃金関数のうち、年齢の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。縦軸は時間当たりの所定内給与をわかりやすくするため自然対数値を用いている。それぞれのグラフの傾きが年齢ごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模の賃金に与える効果

- 2000年では大企業に勤めているため賃金が上昇する効果は、女性の方が高かったが、2006年では男性の大企業の効果が高くなっている。役職の効果をコントロールした時は、大企業の効果は男性が高い。

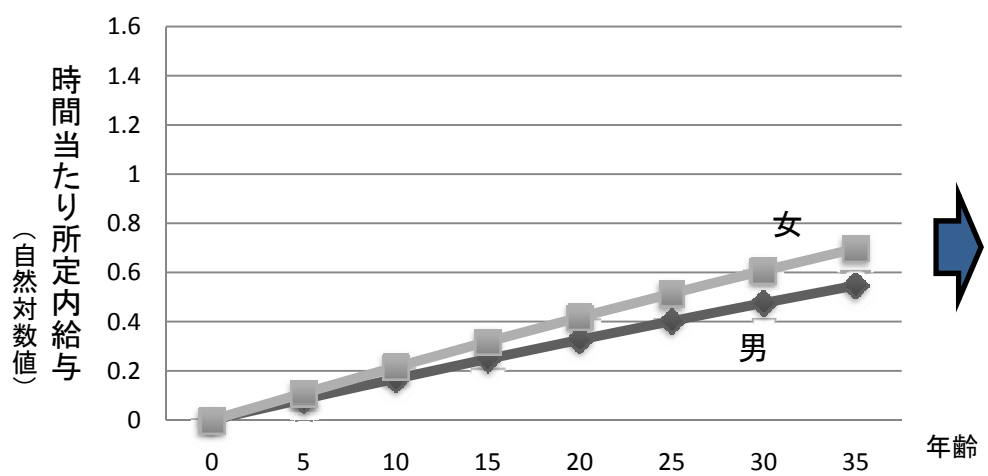


注: 表1で作成した賃金関数のうち、企業規模の係数を小企業、中企業、大企業で比較したもの。時間当たりの所定内給与をわかりやすくするため自然対数値を用いている。職位を含まない分析においては、小企業を基準とした時の中企業及び大企業の賃金に与える効果を表している。職位(役職)を変数に加えた分析については、100人以上の企業であるため、小企業がなく、中企業を基準(0)とした時の大企業の効果を表している。

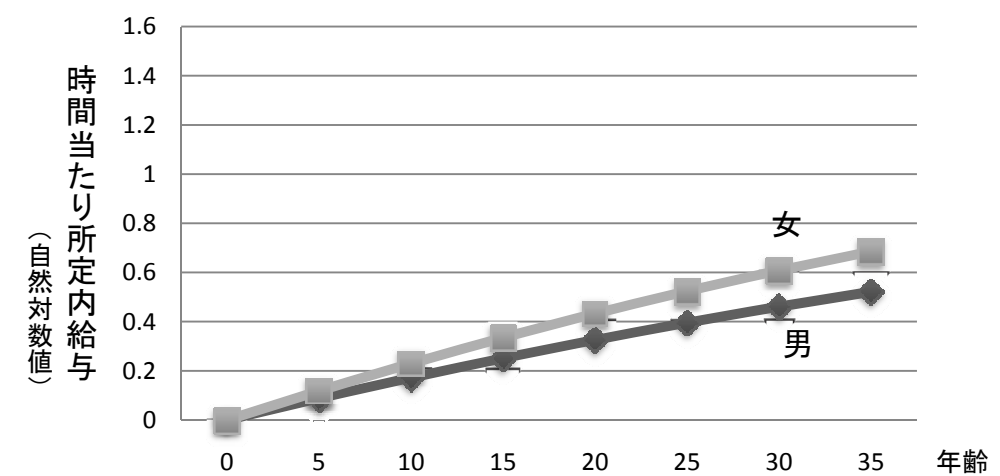
男女別賃金構造の違いに関する分析－勤続年数別賃金曲線

○ 女性のグラフは男性よりも傾きが大きくなっており、勤続年数が長くなるほど賃金が高くなる程度が男性よりも大きいことを示している。2006年においても大きな変化は見られない。

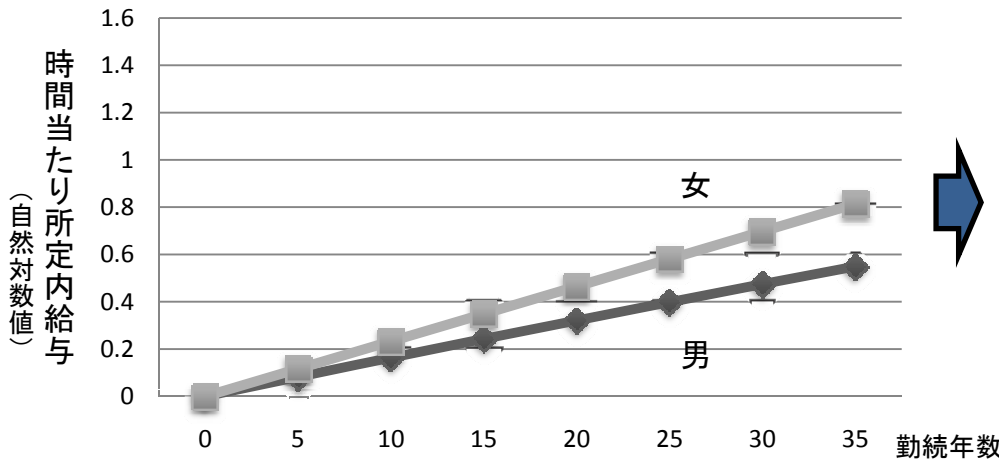
2000年



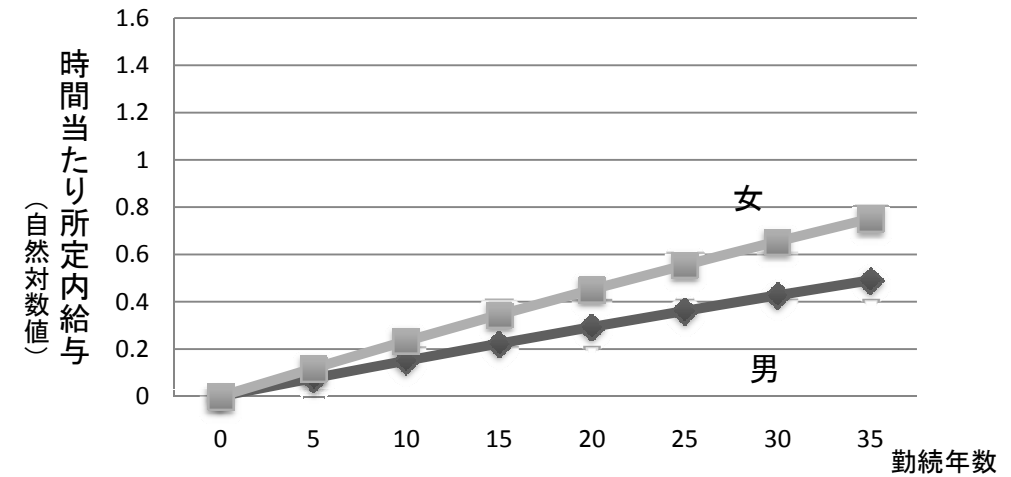
2006年



2000年 (100人以上・役職の影響を除いた分析)



2006年 (100人以上・役職の影響を除いた分析)

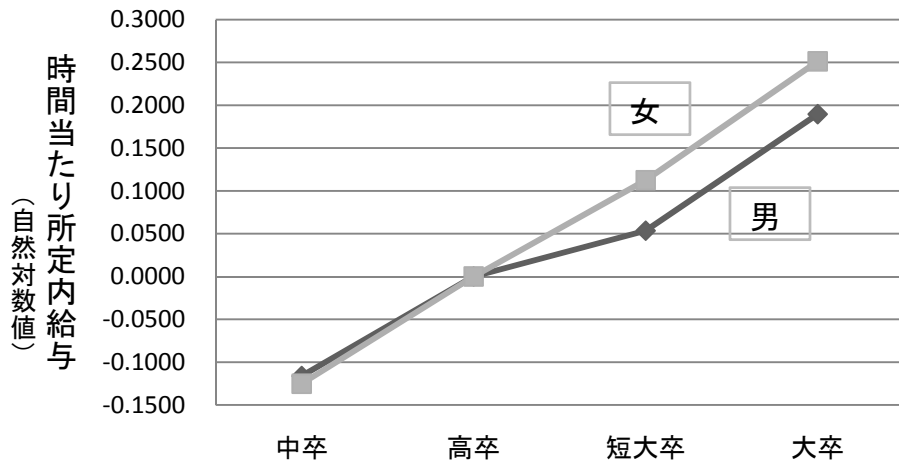


注: 上記の勤続年数別賃金曲線のグラフは、年齢別賃金曲線と同様に、表1で作成した賃金関数のうち、勤続年数の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシュミレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

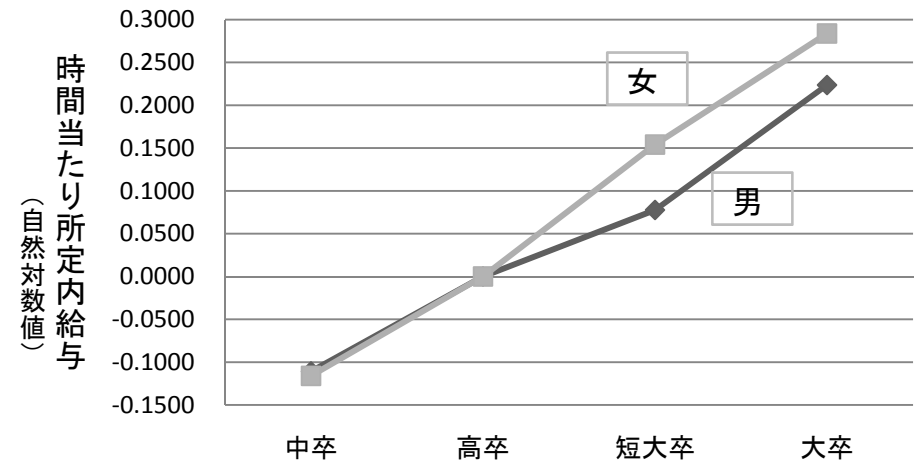
男女別賃金構造の違いに関する分析－学歴の賃金に与える効果

- 中卒については、高卒と比べて賃金が下がる効果は男女とも大きな差異はみられないが、短大卒、大卒と学歴が高くなるにつれて、高卒よりも賃金が上がる効果は女性の方が大きい。

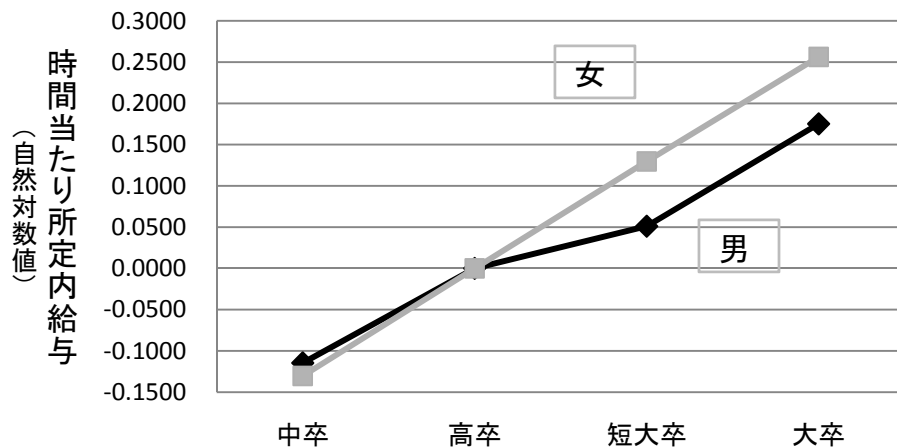
2000年(職位含まない)



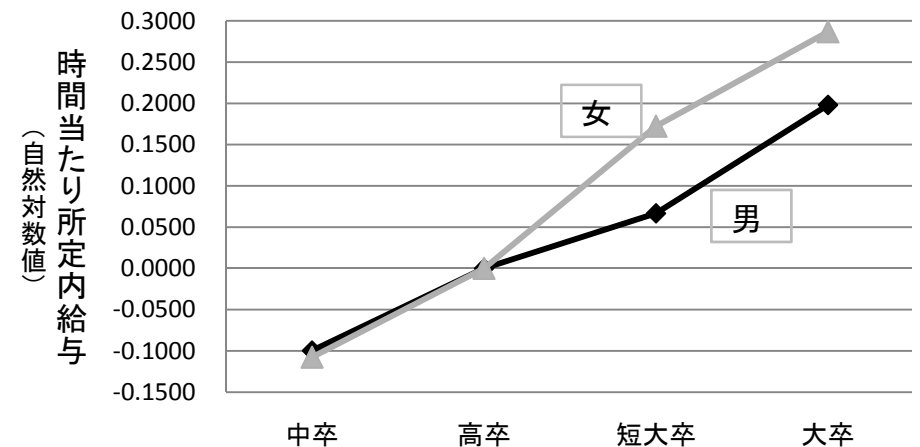
2006年(職位含まない)



2000年(100人以上・職位含む)



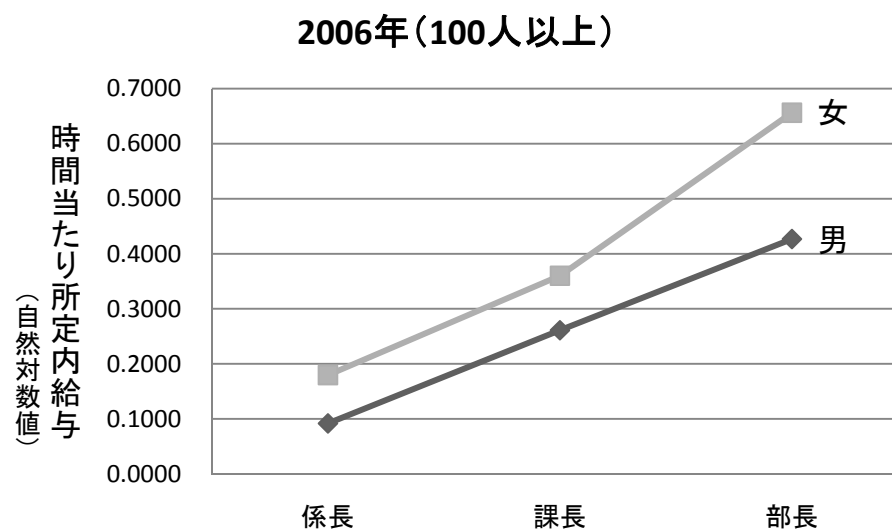
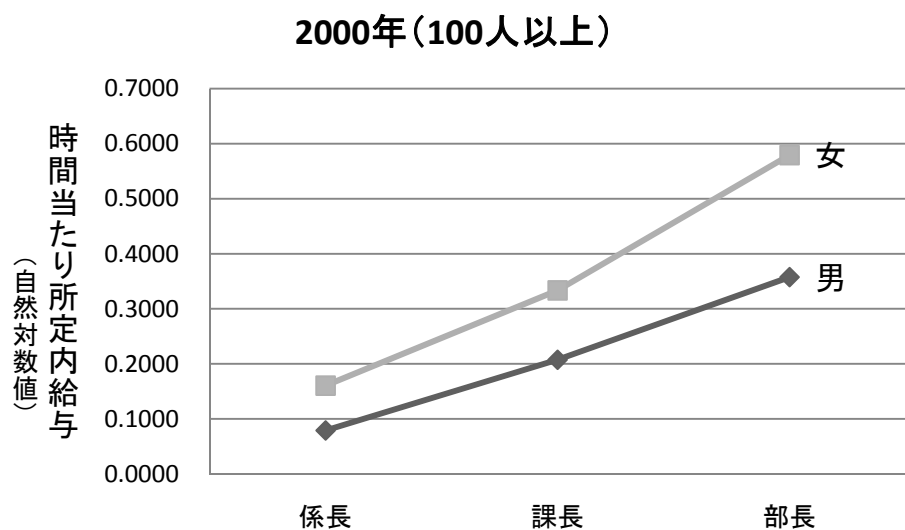
2006年(100人以上・職位含む)



注: 表1で作成した賃金関数のうち、学歴の係数を中卒、高卒、短大卒、大卒で比較したもの。高卒が基準となっているため、高卒の効果をも0として、それぞれ中卒、短大卒、大卒の値が学歴によって賃金が高く(低く)なる度合いを表している。

男女別賃金構造の違いに関する分析－役職の賃金に与える効果

- 役職によって賃金が上がる効果は、係長、課長、部長いずれの職位においても、女性の方が男性よりも高い。



注:表1で作成した賃金関数(職位を含む分析)のうち、職位(役職)の係数を係長、課長、部長で比較したもの。それぞれの値が学歴によって賃金が高く(低く)なる度合いを表している。

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

表2

小企業(5~99人)

中企業(100~999人)

大企業(1000人以上)

		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

		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

		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。推定式は表1に同じ。

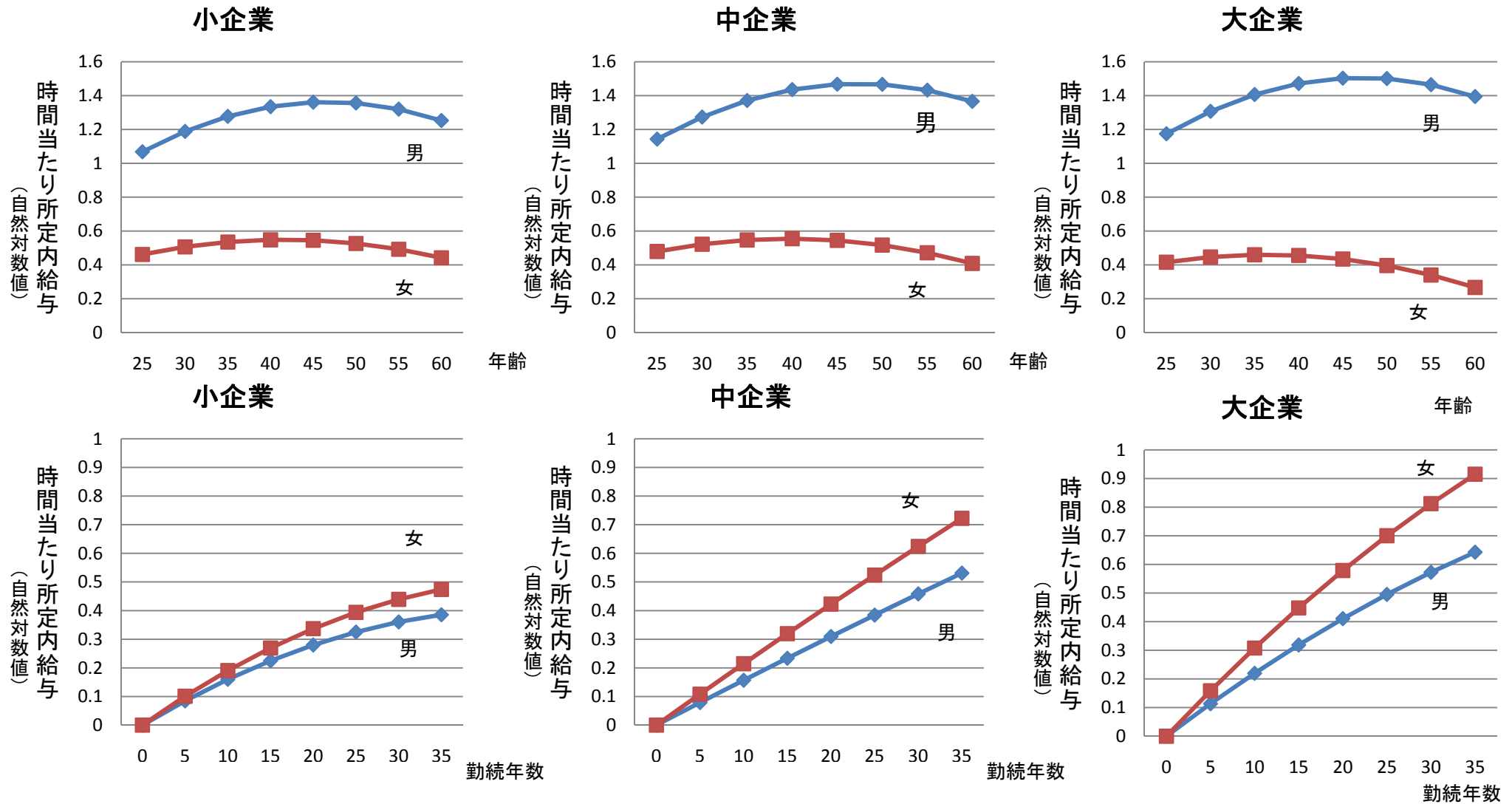
注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 表中に記載している変数の他、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、わかりやすくするため、表からは省略している。

3 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。

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

○ 企業規模が大きいほど、年齢、勤続年数による賃金上昇の効果は大きい、男女間の差は大きくなる。



注: 上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表2で作成した企業規模別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが年齢又は勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

男女別賃金構造の違いに関する分析－職位別の傾向

表3

課長以上

係長以下

		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

		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。推定式は表1に同じ。

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。

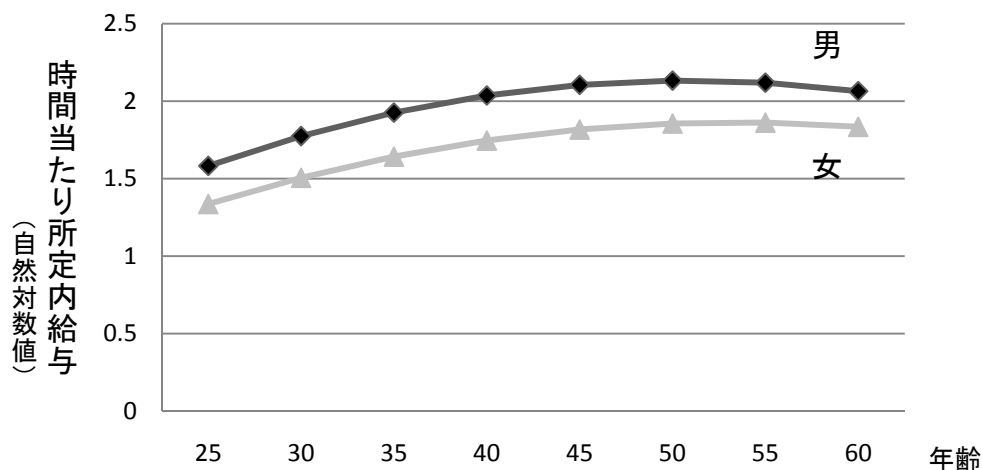
3 表中に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴（中卒、短大卒）、産業、地域を変数として加えているが、わかりやすくするため、表からは省略している。

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）

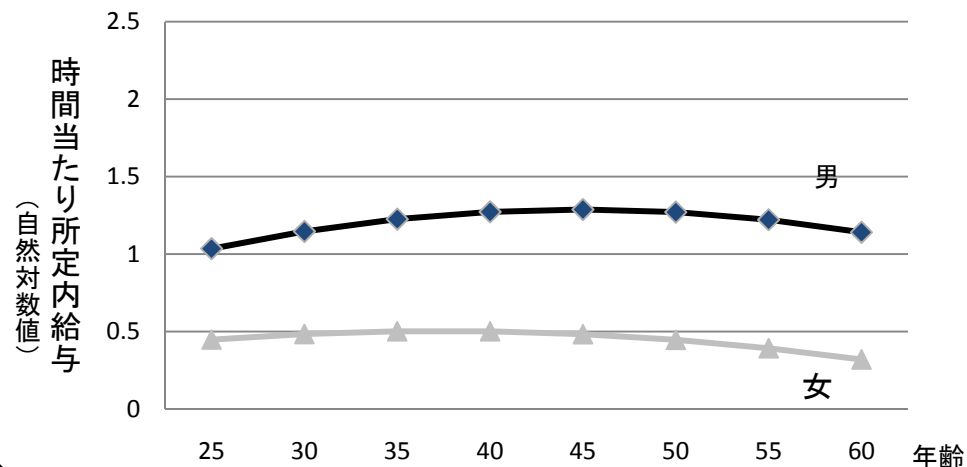
男女別賃金構造の違いに関する分析－職位別の傾向

- 課長以上では年齢別の賃金曲線、勤続年数別の賃金曲線の男女間での差異が小さくなっている。
- 係長以下では勤続年数の効果が女性が高いなど、全体の賃金構造と同様の特徴がある。

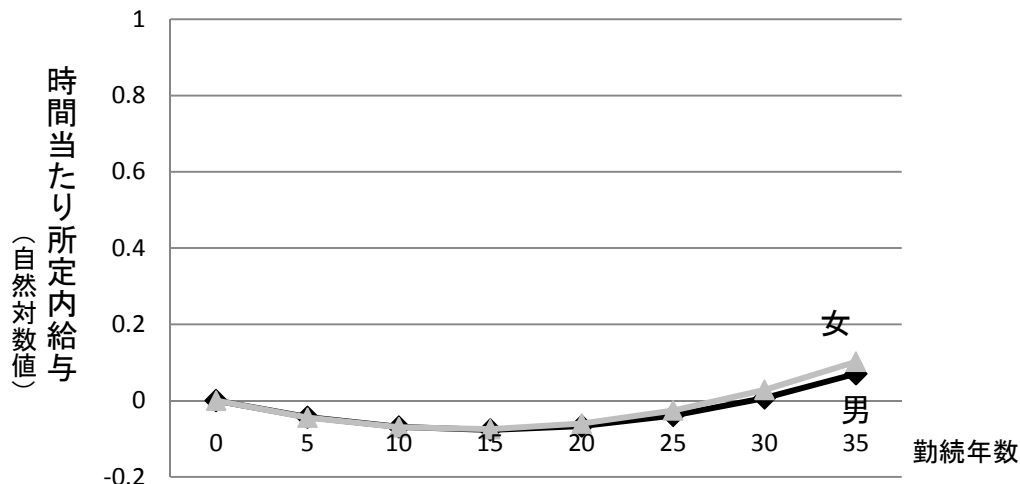
課長以上



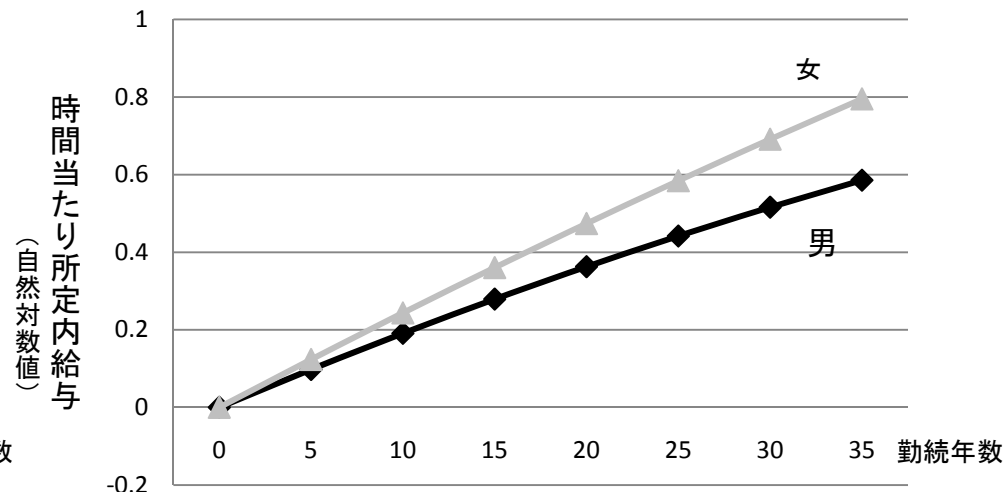
係長以下



課長以上



係長以下



注：上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表3で作成した課長以上、課長以下の男女別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、年齢の上昇又は勤続年数の増加に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが年齢の増加又は勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含まない)

表4

		2000年		2006年		
		実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	
属性格差 ①	年齢	0.0344	8.78	0.0216	5.75	
	勤続年数	0.0861	22.01	0.0886	23.58	
	学歴	0.0342	8.74	0.0347	9.23	
	産業	-0.0004	-0.10	-0.0034	-0.89	
	企業規模	0.0099	2.54	0.0099	2.64	
	小計	0.1779	45.46	0.1647	43.84	
非属性格差	男性の利得 ②	年齢	0.2882	73.64	0.3543	94.32
		勤続年数	-0.0416	-10.64	-0.0509	-13.56
		学歴	-0.0219	-5.59	-0.0263	-7.00
		産業	-0.0211	-5.39	-0.0144	-3.83
		企業規模	-0.0053	-1.36	0.0046	1.23
		小計	0.0639	16.32	0.0663	17.65
	女性の損失 ③	年齢	0.4810	122.91	0.4966	132.20
		勤続年数	-0.0143	-3.64	-0.0138	-3.68
		学歴	-0.0143	-3.65	-0.0185	-4.94
		産業	-0.0612	-15.65	-0.0745	-19.82
		企業規模	-0.0146	-3.73	-0.0002	-0.05
		小計	0.1496	38.22	0.1446	38.51
	中計(①+②)		0.2134	54.54	0.2109	56.16
合計(①+②+③)		0.3913	100	0.3756	100	

出所:

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

男女間賃金格差=男性賃金-女性賃金(賃金は時間当たり所定内給与の自然対数値)を以下の式により属性格差、非属性格差(男女で賃金の評価に差があるために生じる格差)に分解し、男女間賃金格差にどのような要因が影響を及ぼしているかを分析した。

$$\begin{aligned} &Ln\bar{W}_m - Ln\bar{W}_f \\ &= \beta^* (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \quad \text{属性格差} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &+\bar{X}_m (\beta_m - \beta^*) \quad \text{非属性格差} \\ &\quad \text{(男性の利得)} \\ &+\bar{X}_f (\beta^* - \beta_f) \quad \text{非属性格差} \\ &\quad \text{(女性の損失)} \end{aligned}$$

ここで、w、xは平均値を、β*は男性、女性全体の賃金関数から得られる係数(労働市場で男女共通の評価を与えられる場合の係数)を表す。

属性格差:

男女の年齢や勤続年数に差がある場合や男性に高学歴者が多くいることなどの要因等の属性の差により生じる格差。

非属性格差:

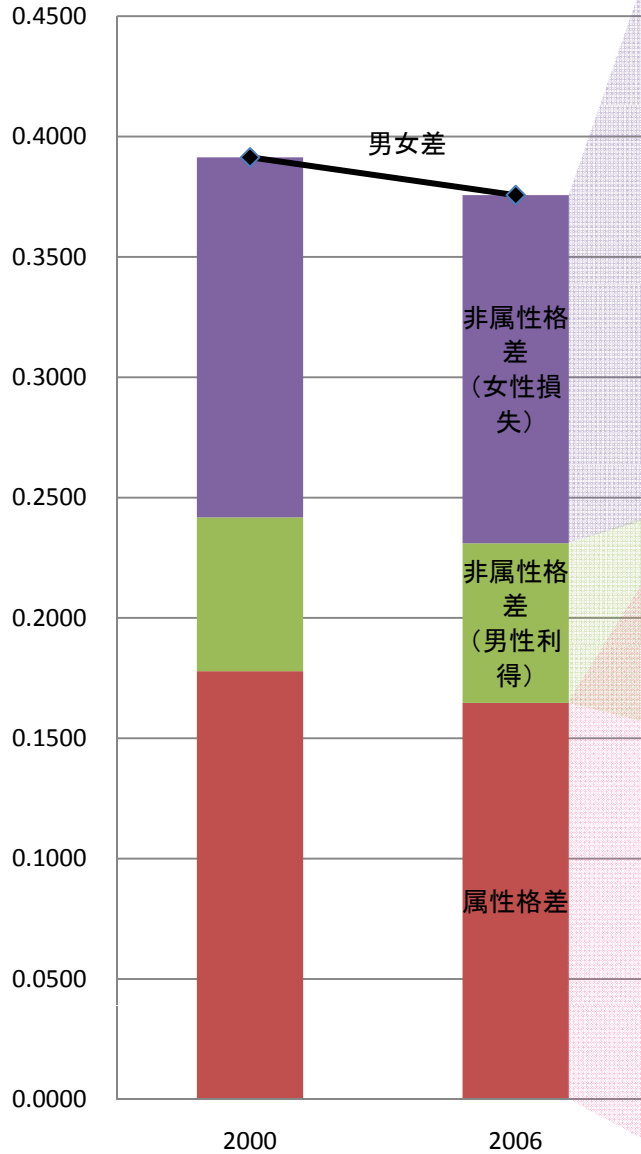
男女共通の評価に比べ男性でより評価が高いために男性が享受している利得を表す部分(ここでは「男性の利得」という)と、男女共通の評価に比べ女性でより評価が低いために女性が負担している損失(「女性の損失」という。)に分解できる。

注)1 復元倍率を用いた計測。2 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

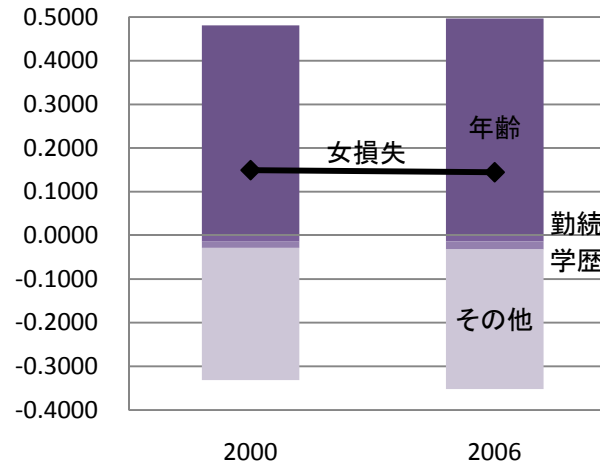
3 表に記載しているほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、わかりやすくするため、表には掲載していない。

2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含まない)

男女間賃金格差の要因分解
(職位含まない)

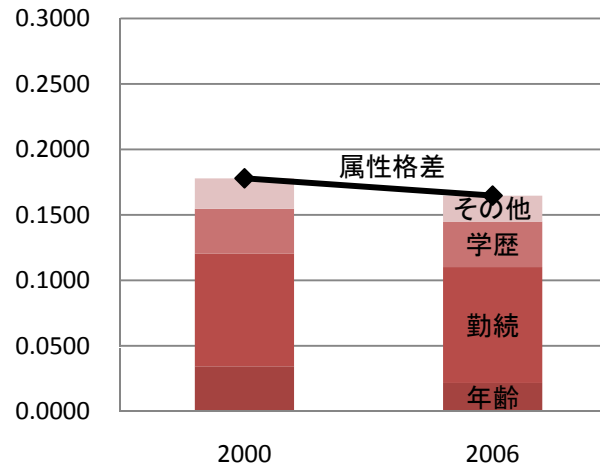


非属性格差(女性損失)要因の内訳(職位含まない)

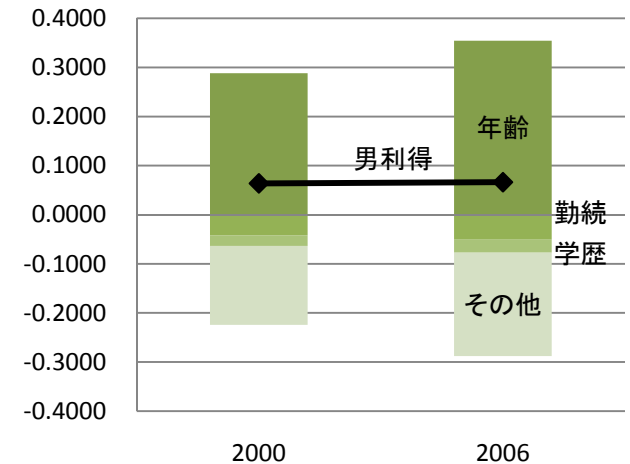


○ 非属性格差では年齢の要因が最も大きく、女性は男性に比べ年齢による賃金上昇が小さいことの影響が大きい。

属性格差要因の内訳(職位含まない)



非属性格差(男性利得)要因の内訳(職位含まない)



2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含む)

		2000年		2006年		
		実際値	割合(%)	実際値	割合(%)	
属性格差①	年齢	0.0365	9.16	0.0188	4.76	
	勤続年数	0.1123	28.17	0.1044	26.44	
	学歴	0.0391	9.80	0.0367	9.30	
	産業	-0.0092	-2.30	-0.0086	-2.17	
	企業規模	0.0100	2.52	0.0100	2.52	
	職位	0.0498	12.51	0.0641	16.24	
	小計	0.2504	62.83	0.2378	60.24	
非属性格差	男性の利得②	年齢	0.3039	76.25	0.3831	97.02
		勤続年数	-0.0531	-13.32	-0.0615	-15.57
		学歴	-0.0241	-6.04	-0.0290	-7.34
		産業	-0.0110	-2.77	-0.0078	-1.97
		企業規模	0.0060	1.50	0.0102	2.58
		職位	-0.0133	-3.33	-0.0158	-4.01
		小計	0.0422	10.59	0.0474	11.99
	女性の損失③	年齢	0.3731	93.63	0.3933	99.62
		勤続年数	-0.0311	-7.81	-0.0308	-7.80
		学歴	-0.0208	-5.22	-0.0297	-7.53
		産業	-0.0607	-15.24	-0.0711	-18.01
		企業規模	0.0141	3.54	0.0219	5.55
		職位	0.0001	0.01	-0.0008	-0.21
		小計	0.1059	26.57	0.1096	27.77
中計(①+②)		0.1481	37.17	0.1570	39.76	
合計(①+②+③)		0.3985	100	0.3948	100	

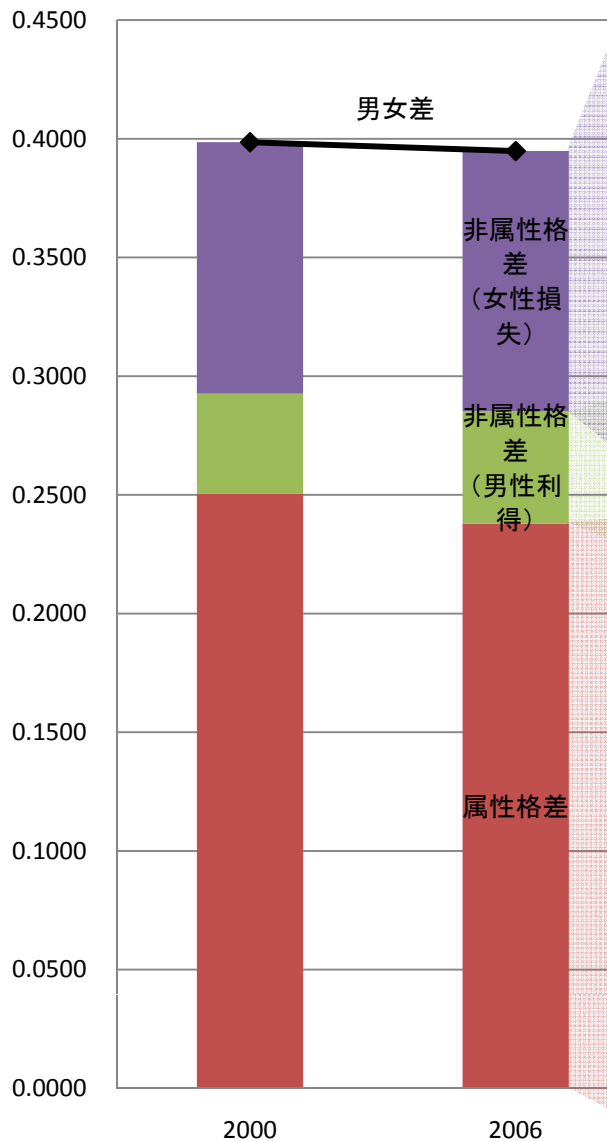
出所：
厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により計測。式は表4と同じ。

注)1 復元倍率を用いた計測。2 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

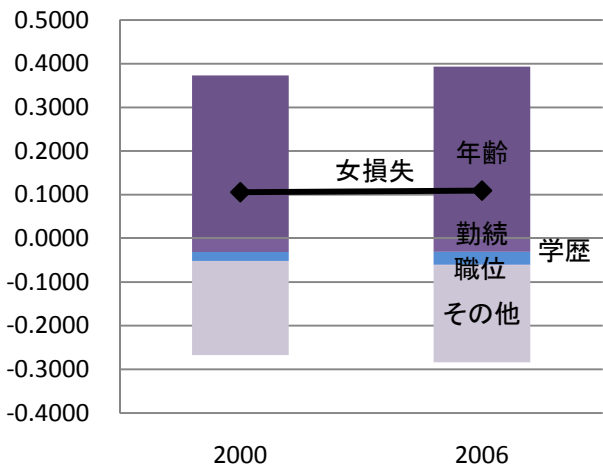
3 表に記載しているほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、わかりやすくするため、表には掲載していない。

2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析(職位含む)

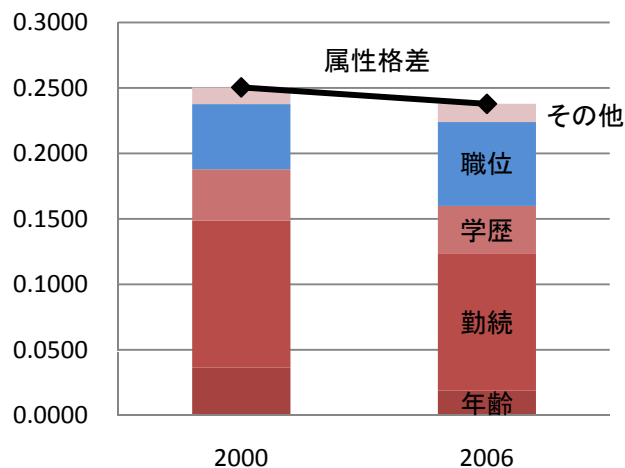
男女間賃金格差の要因分解
(100人以上・職位含む)



非属性格差(女性損失)要因の内訳(100人以上・職位含む)

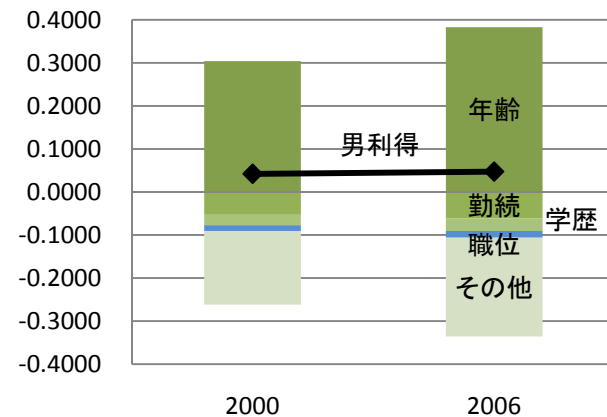


属性格差要因の内訳(100人以上・職位含む)



- 職位を含む分析では、属性格差の寄与率が要因の半分以上を占めている。
- 非属性格差のうち年齢の影響が大きく属性格差のうち、勤続年数、職位の影響が大きい。

非属性格差(男性利得)要因の内訳(100人以上・職位含む)



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 (職位を含まない分析)

表5

		実際値	割合 (%)
変動効果① 属性格差	年齢	-0.0095	60.41
	勤続年数	0.0036	-23.21
	学歴	-0.0010	6.11
	小計	-0.0112	71.13
変動効果② 平均係数	年齢	-0.0012	7.50
	勤続年数	-0.0016	10.47
	学歴	-0.0003	1.99
	小計	-0.0047	30.21
変動効果③ 平均属性	年齢	0.0132	-84.03
	勤続年数	-0.0002	1.14
	学歴	-0.0037	23.33
	小計	0.0017	-11.05
変動効果④ 係数格差	年齢	0.0664	-423.03
	勤続年数	-0.0082	52.19
	学歴	-0.0033	20.96
	小計	-0.0015	9.71
合計 (①+②+③+④)		-0.0157	100.00

出所:

厚生労働省『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) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

(3) 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)

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

Altonji and Blank(1999)によれば、ある時点の男女間賃金格差は(1)式のように分解できる。

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \bar{X}_t(\beta_m - \beta_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_t \quad (1)$$

ここで、 $\bar{X}_t = (\bar{X}_m + \bar{X}_f)/2$ 、 $\beta_t = (\beta_m + \beta_f)/2$

平均値で見た男女間賃金格差=Dとし($D = \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f$)

2時点における男女間賃金格差について、基準時を0、比較時を1とすると、2時点間の男女間賃金格差の差異($D_1 - D_0$)についてまとめると、2時点間の男女間賃金格差の変動は、以下のように分解できる。

$$D_1 - D_0 = (\Delta \bar{X}_1 - \Delta \bar{X}_0) \times (\beta_{m1} + \beta_{f1} + \beta_{m0} + \beta_{f0}) / 4$$

【属性格差変動効果】

$$+ (\Delta \bar{X}_1 + \Delta \bar{X}_0) / 2 \times ((\beta_{m1} + \beta_{f1}) / 2 - (\beta_{m0} + \beta_{f0}) / 2)$$

【平均係数変動効果】

$$+ ((\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{f1}) / 2 - (\bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f0}) / 2) \times (\Delta \beta_1 + \Delta \beta_0) / 2$$

【平均属性変動効果】

$$+ (\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f1} + \bar{X}_{f0}) / 4 \times (\Delta \beta_1 - \Delta \beta_0) \quad (2)$$

【係数格差変動効果】

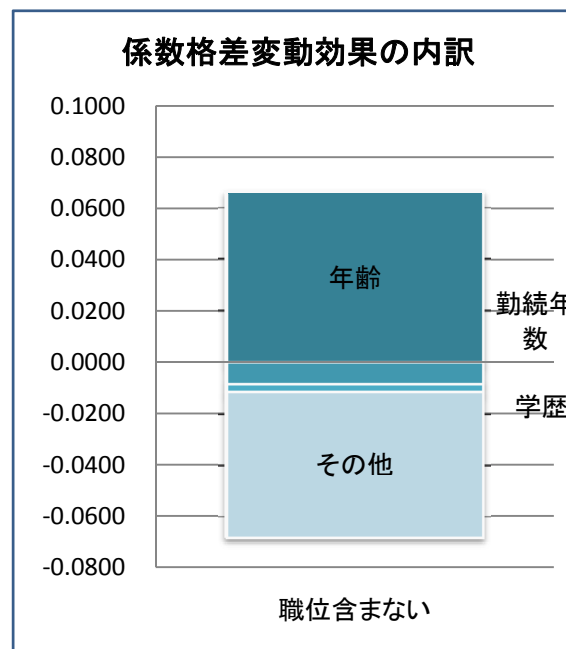
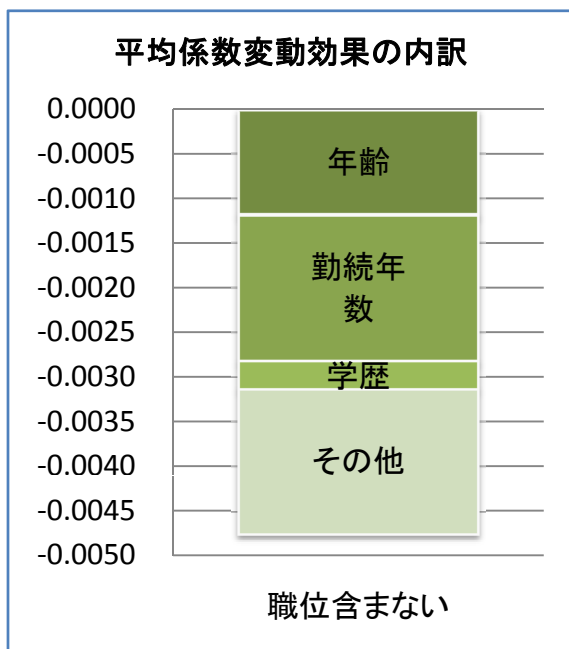
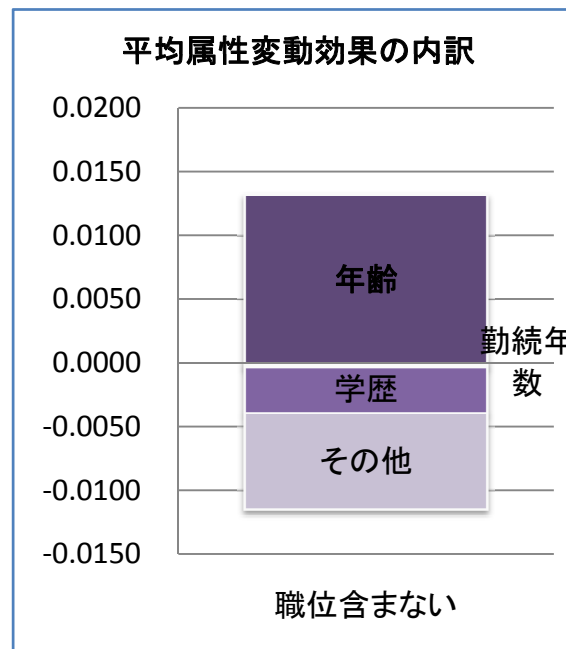
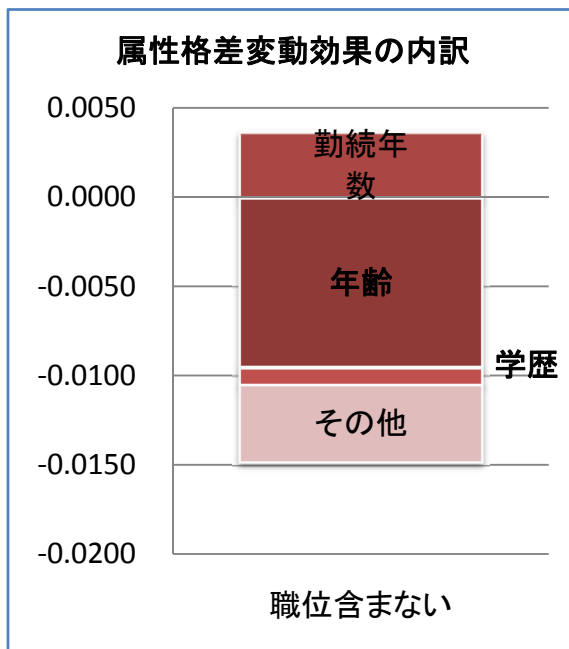
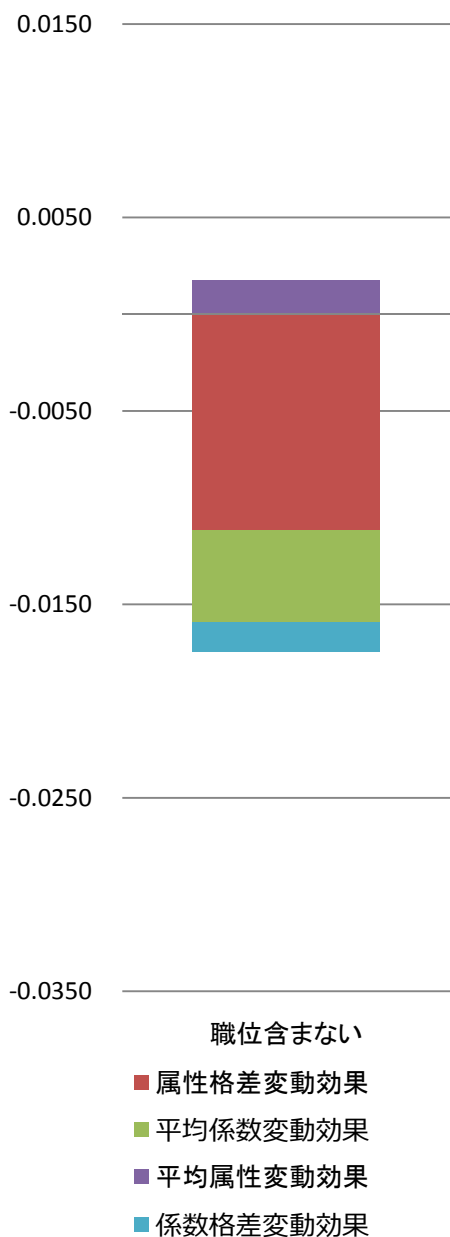
【属性格差変動効果】: 年齢、勤続年数等個人属性の男女差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均係数変動効果】: 男女平均の年齢等の賃金評価(平均係数)の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均属性変動効果】: 高齢化、高学歴化の進展等男女共通の平均的な属性の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【係数格差変動効果】: 男女間の年齢等の係数(賃金評価)の格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

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—職位含まない分析



- 男女間賃金格差の縮小に最も貢献しているのは男女の属性の違いが変化したことであり、そのうち年齢がもっとも寄与している。
- 係数格差変動効果はあまり寄与していない。

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 (職位を含む・100人以上)

		実際値	割合(%)
① 属性格差 変動効果	年齢	-0.0121	326.00
	勤続年数	0.0004	-11.96
	学歴	-0.0032	86.26
	職位	0.0039	-106.25
	小計	-0.0143	384.39
② 平均係数 変動効果	年齢	-0.0029	78.35
	勤続年数	-0.0090	243.21
	学歴	-0.0002	4.39
	職位	0.0101	-273.40
	小計	-0.0001	2.64
③ 平均属性 変動効果	年齢	0.0152	-409.68
	勤続年数	0.0008	-20.25
	学歴	-0.0049	131.53
	職位	-0.0025	66.60
	小計	0.0030	-79.87
④ 係数格差 変動効果	年齢	0.0814	-2195.72
	勤続年数	-0.0081	218.73
	学歴	-0.0080	215.30
	職位	-0.0008	21.37
	小計	0.0077	-207.16
合計 (①+②+③+④)		-0.0157	100.00

出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算 式は表5と同じ

【属性格差変動効果】:年齢、勤続年数等個人属性の男女差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均係数変動効果】:男女平均の年齢等の賃金評価(平均係数)の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均属性変動効果】:高齢化、高学歴化の進展等男女共通の平均的な属性の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【係数格差変動効果】:男女間の年齢等の係数(賃金評価)の格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

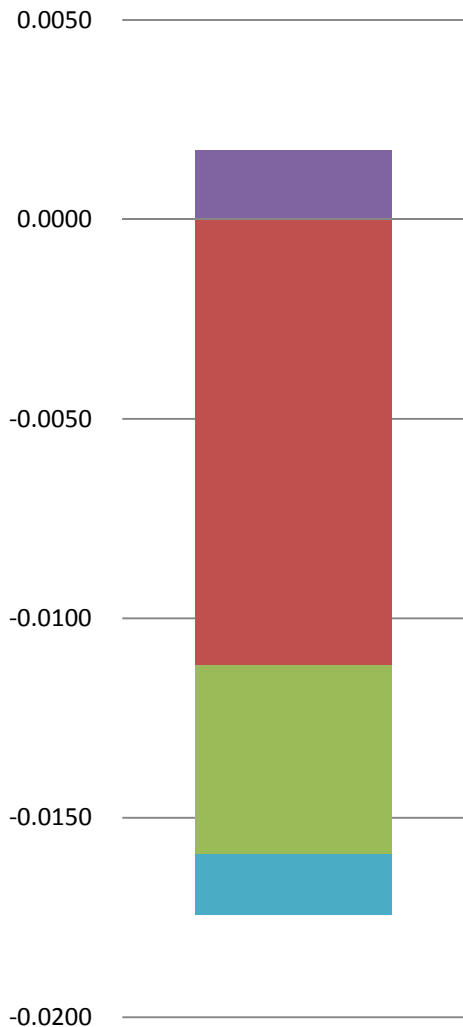
注)「属性格差変動効果」と「係数格差変動効果」は性別により異なった変化を捉える(=「性特有效果」)が、第2項の「平均係数変動効果」と第3項の「平均属性変動効果」は、男女共通の変化(=「性共通効果」)を捉える。

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

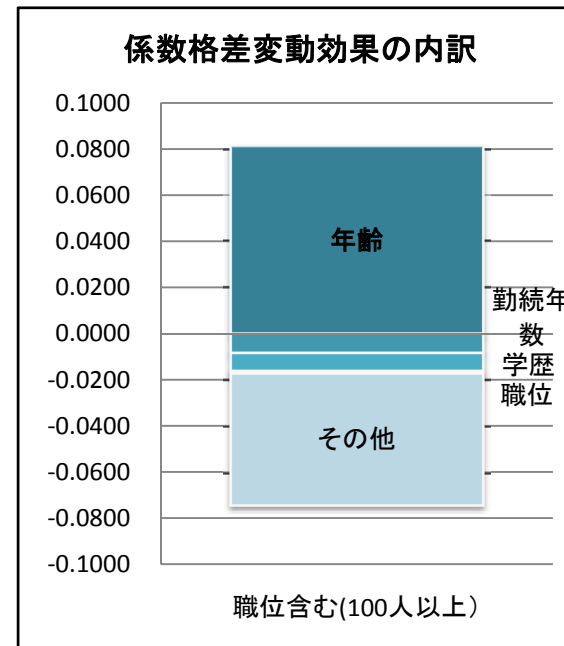
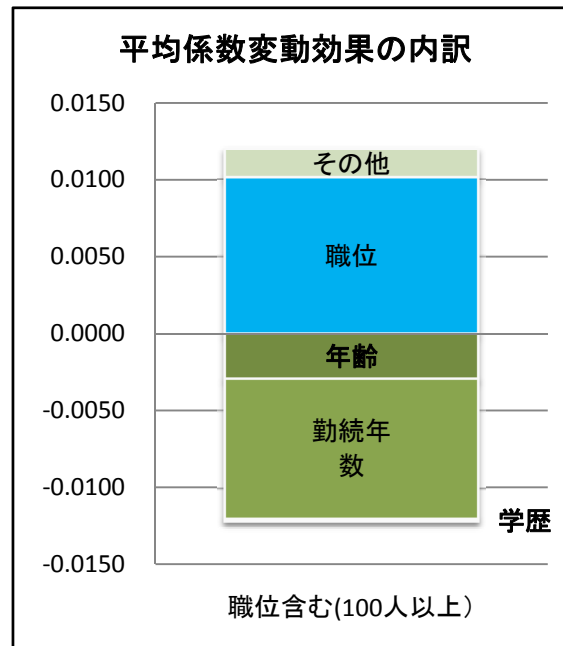
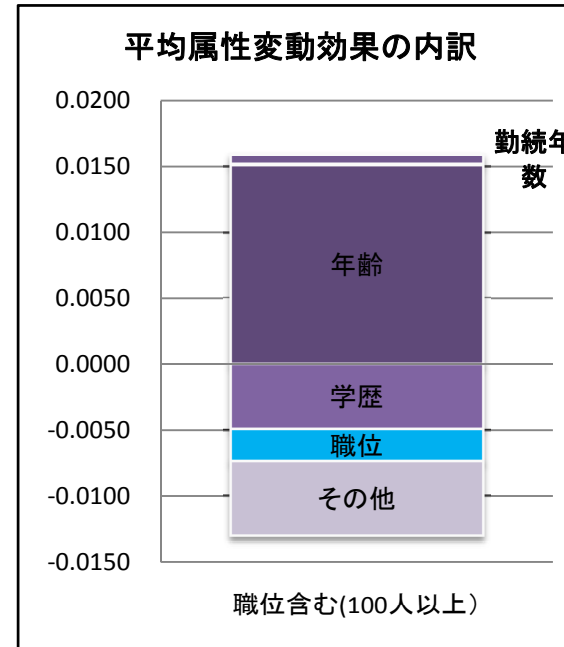
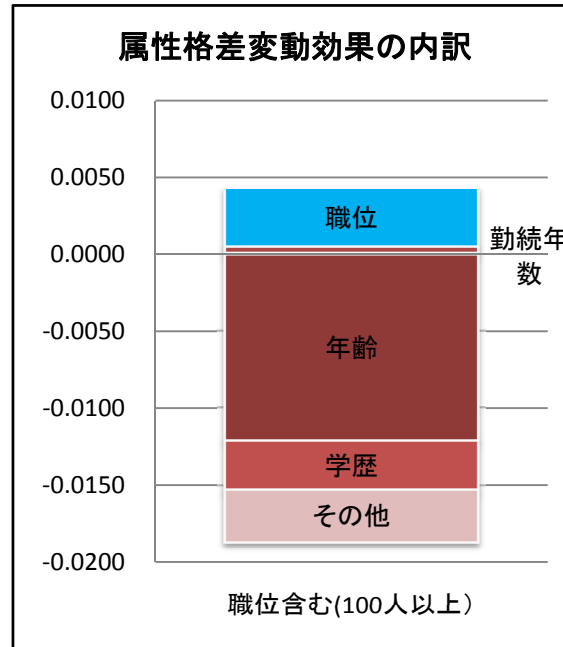
注:(1) 復元倍率を用いた計測 (2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

(3) 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)

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－職位含む分析



- 属性格差変動効果
- 平均係数変動効果
- 平均属性変動効果
- 係数格差変動効果



- 属性格差変動効果のうち年齢が最も格差縮小に寄与している。
- 職位は属性格差変動効果においても、平均係数変動効果においても格差拡大に寄与している。

労使アンケート調査 —経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員の 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

職層、基本給の決定要素別企業数割合

(単位:%)

職層、年		基本給の決定要素(複数回答)					
		職務・職種 など仕事の 内容	職務遂行能 力	業績・成果	学歴、年齢・勤続年数など		
					学歴	年齢・勤続 年数など	
管理職	平成10年	70.1	69.6	55.1	72.6
	平成13年	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
	平成21年	77.9	69.9	46.9	55.9	16.5	54.9
管理職以外	平成10年	68.8	69.2	55.3	78.5
	平成13年	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0
	平成21年	72.7	69.3	46.6	65.4	20.9	63.7

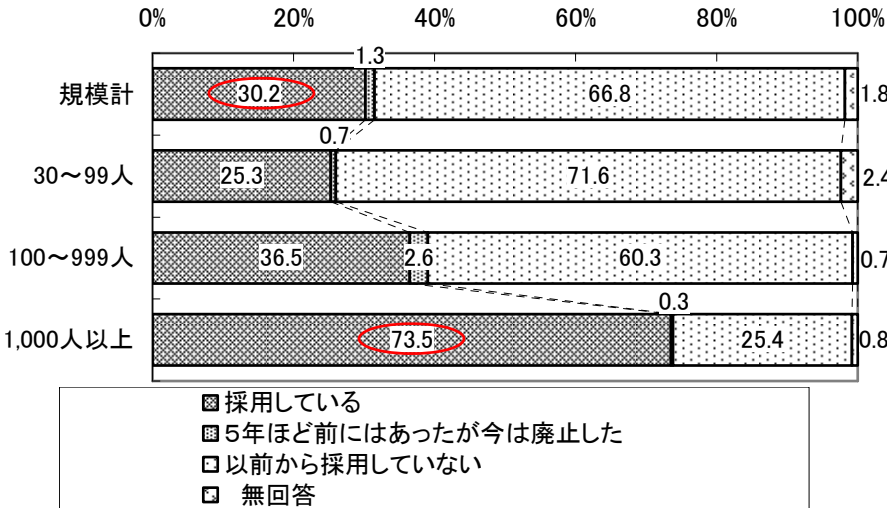
資料出所:厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」

注:1) 平成10年調査は12月末日現在、13年、21年調査は1月1日現在である。

2) 平成19年以前は、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

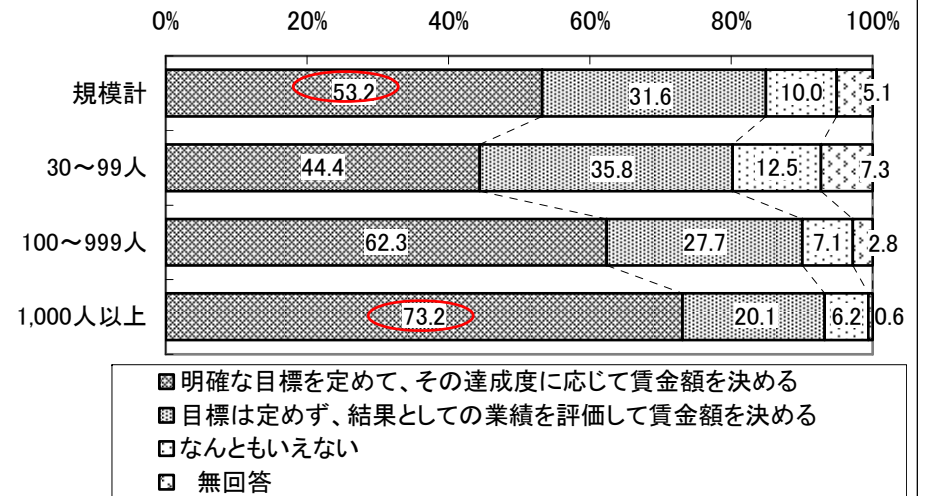
企業アンケート調査－人事評価

成果主義賃金の採用状況



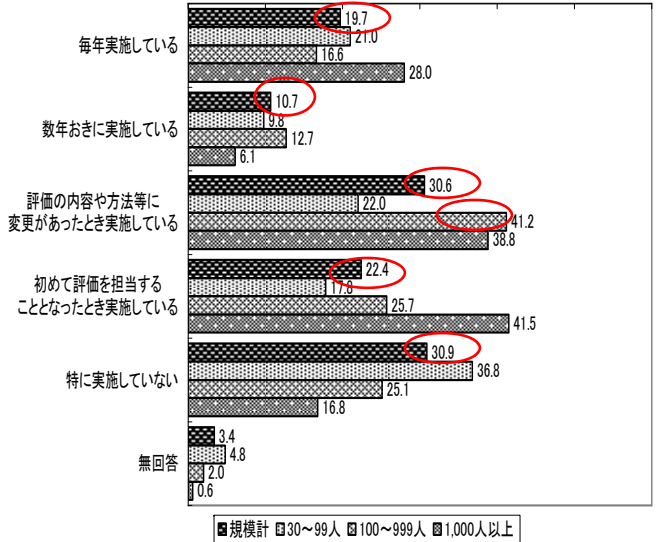
成果主義賃金の概要

(成果主義賃金採用企業=100、複数回答)



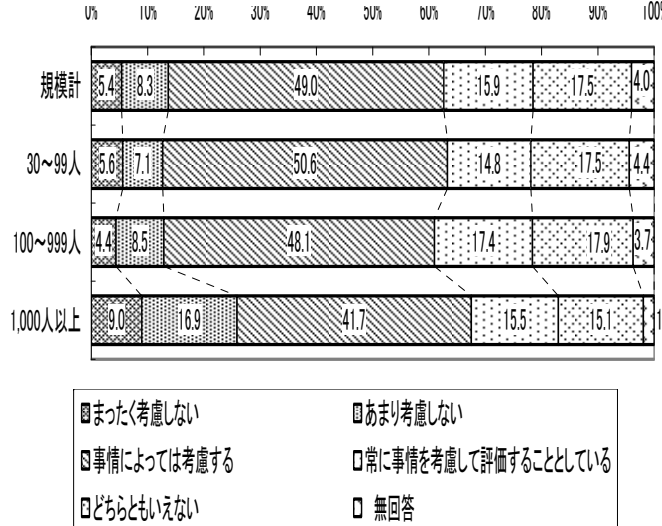
成果評価担当の管理職研修の実施状況

(現在成果主義賃金のある企業=100、複数回答)



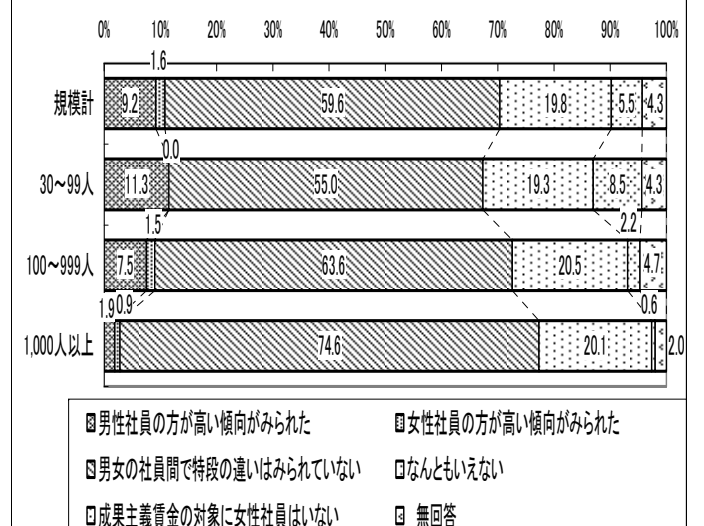
評価に際しての家庭事情の考慮の状況

(現在成果主義賃金のある企業=100)



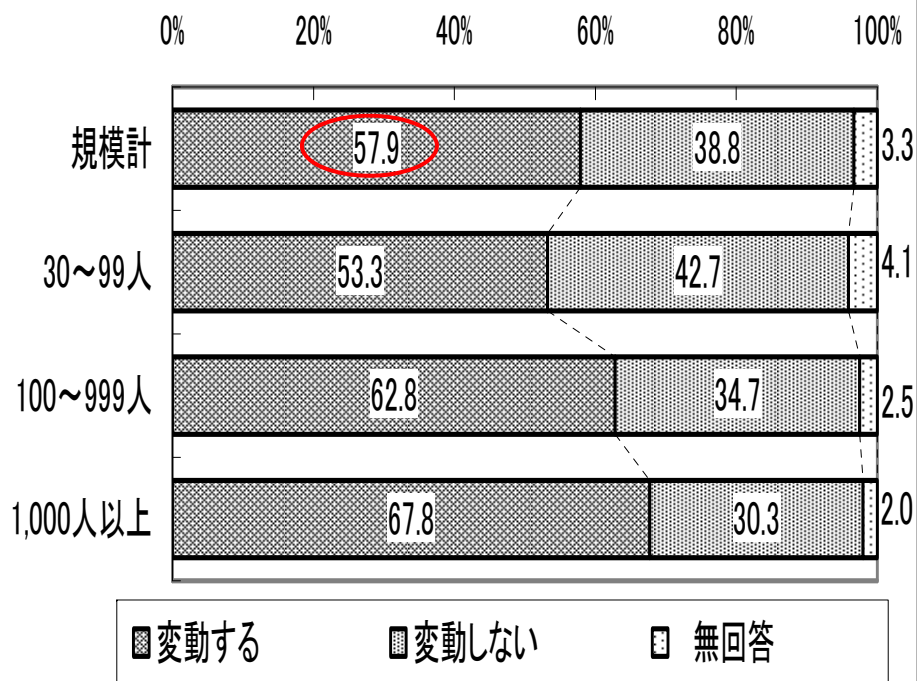
男女の社員間で評価結果の差の有無

(現在成果主義賃金のある企業=100)

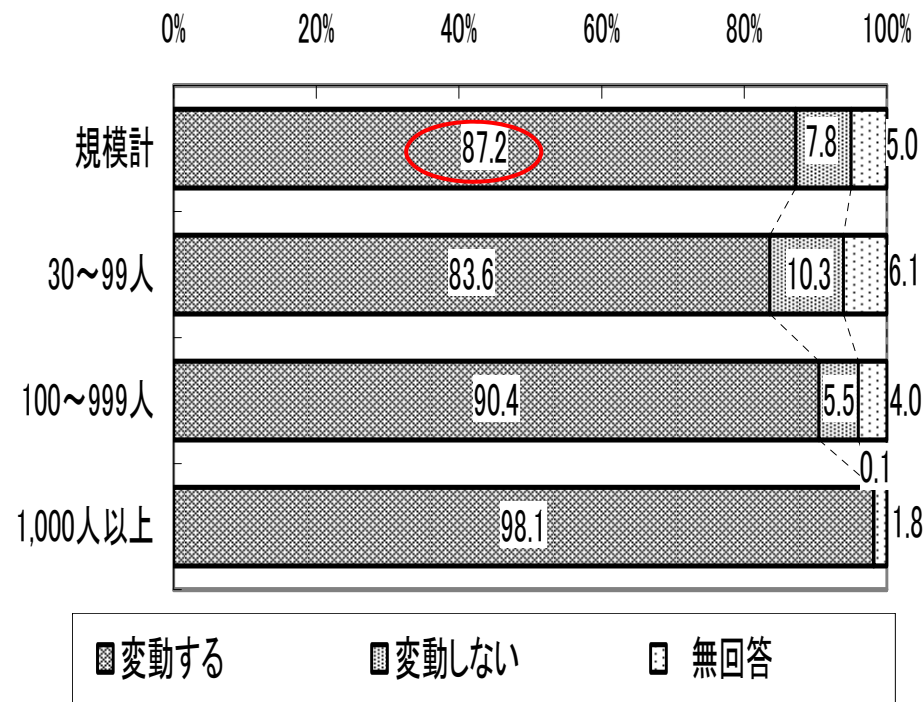


企業アンケート調査－成果主義による基本給・賞与の変動の有無

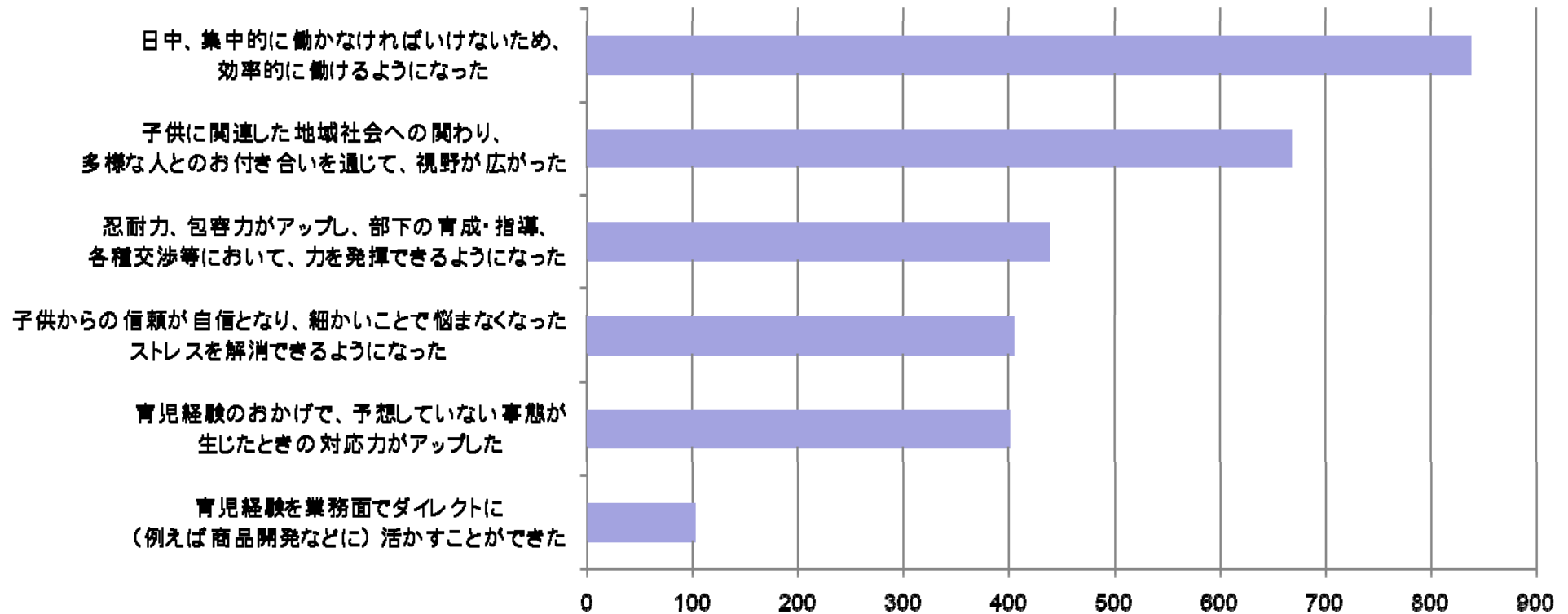
成果主義による
基本給変動の有無
(成果主義賃金採用企業=100)



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)



育児との両立により変化したこと

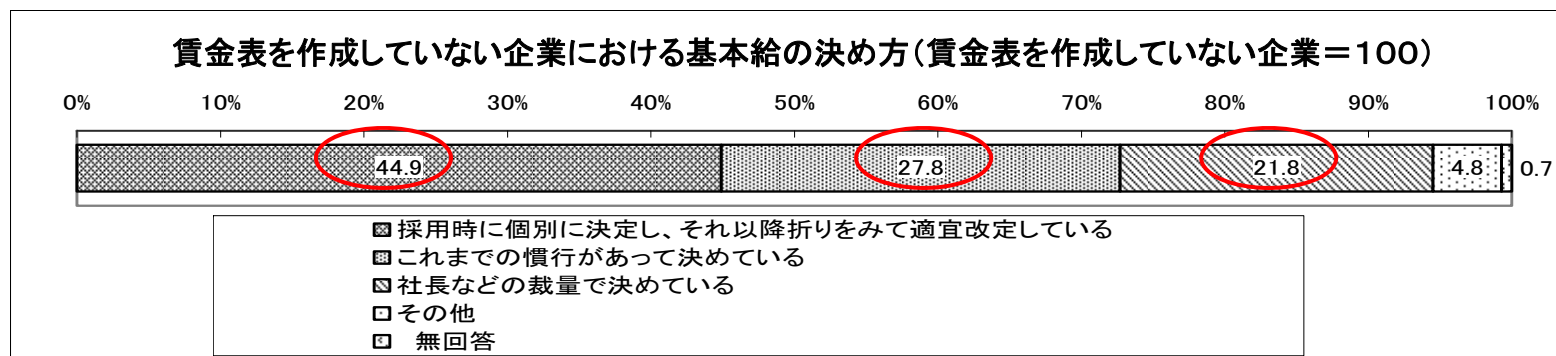
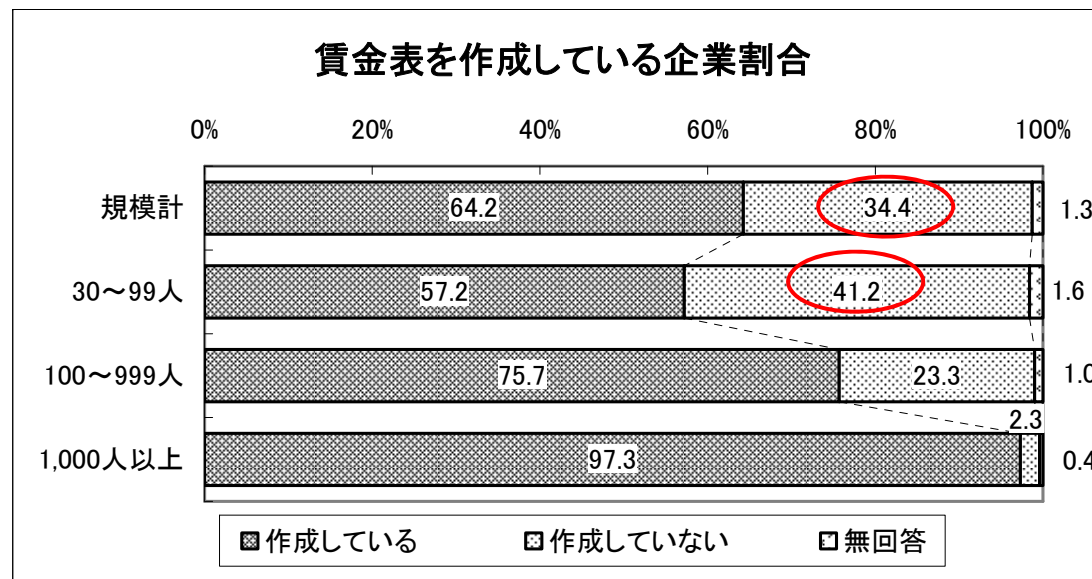


(複数回答 N=1,187)

資料出所：J-Win 『働く女性のWORK&LIFE調査』報告（2009年2月）

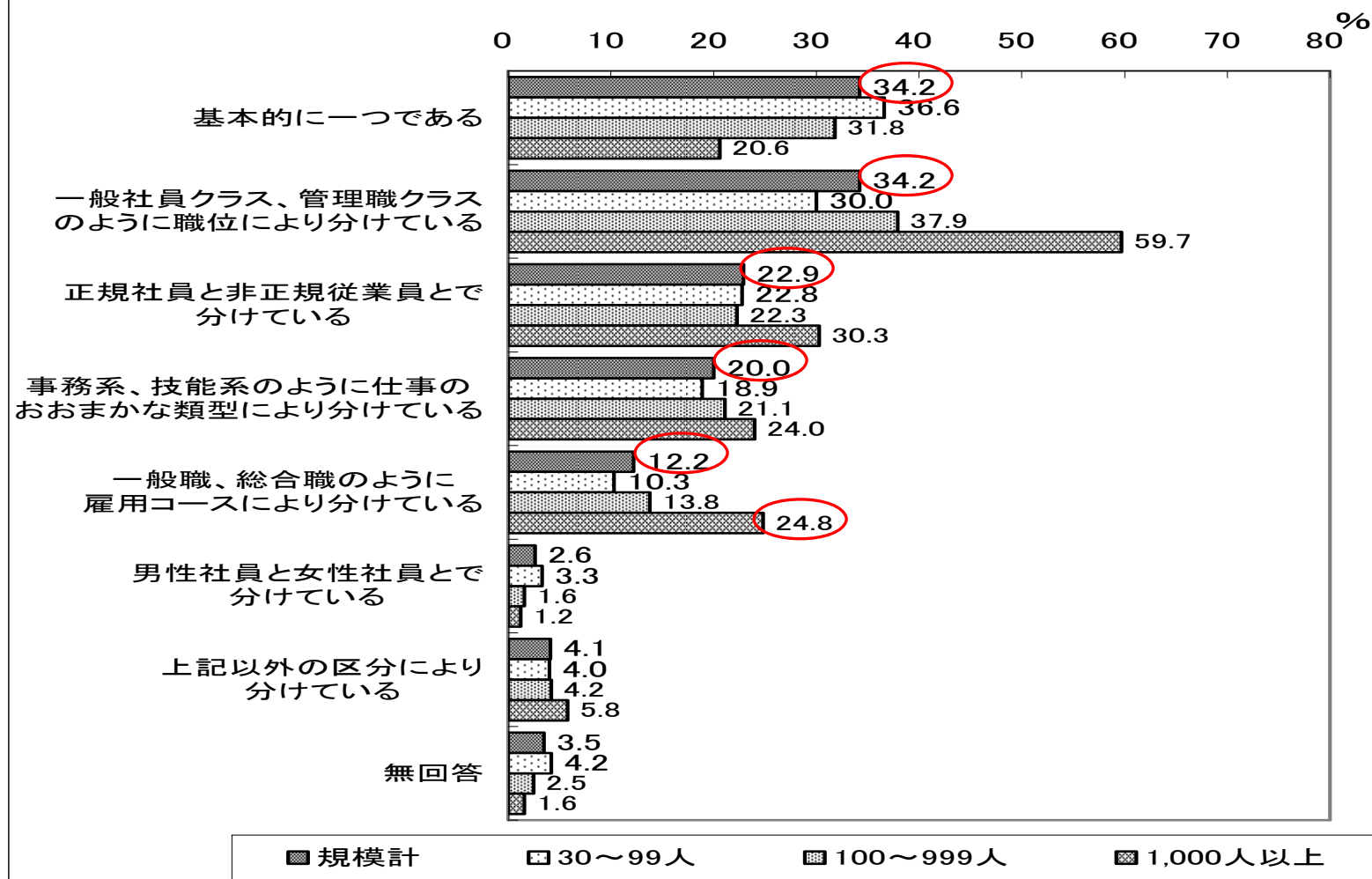
(注) 特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）が
会員企業（約90社）の女性社員を対象に2008年9月・10月に実施した調査。回答数3951。

企業アンケート調査－賃金表の作成状況



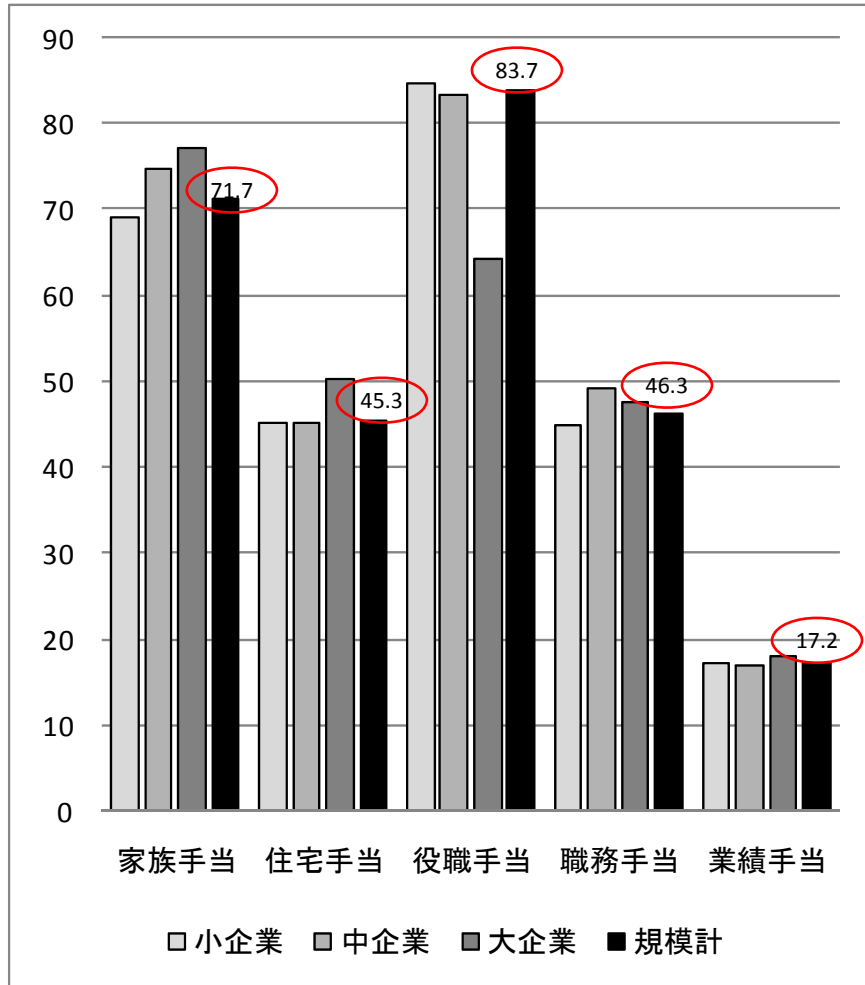
企業アンケート調査－賃金表の種類

賃金表の種類(賃金表を作成している企業=100)

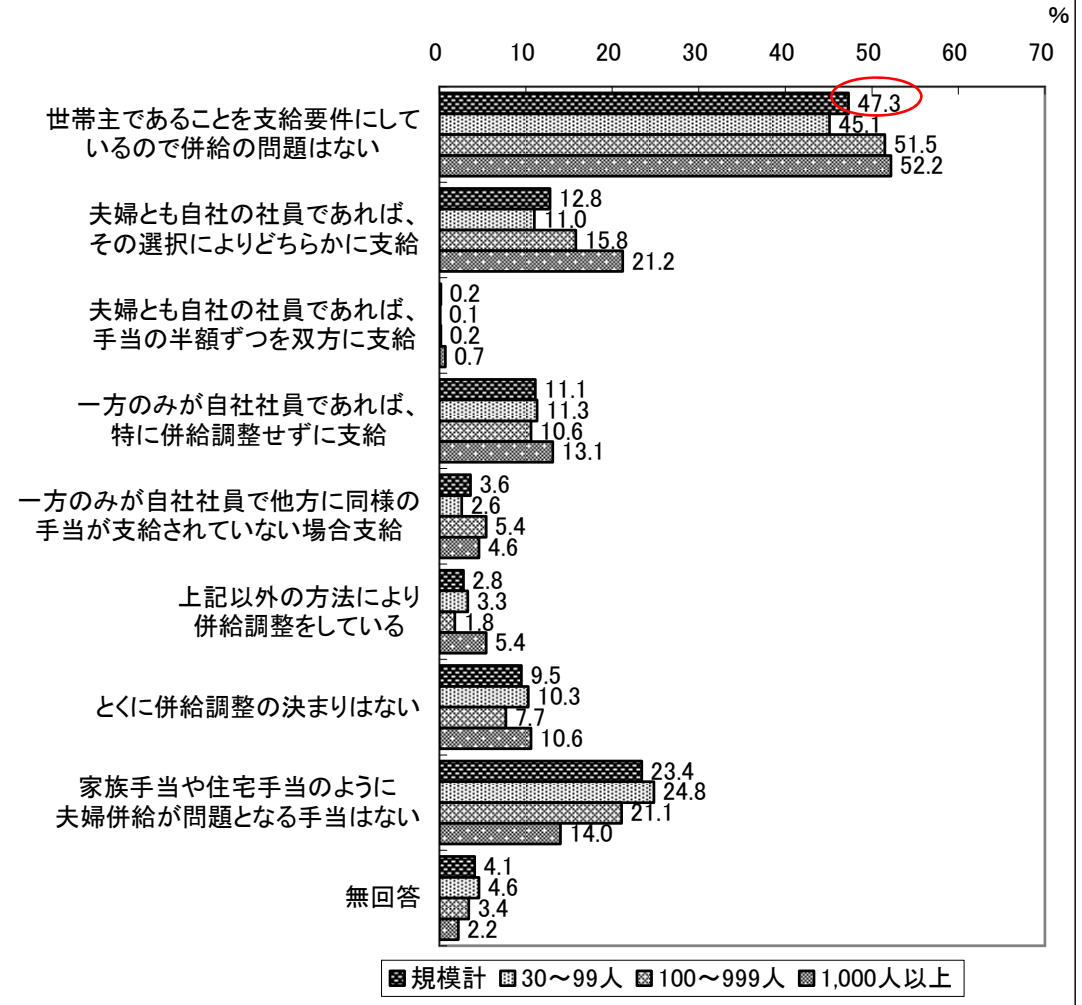


企業アンケート調査－各種手当

企業規模別 各種手当のある企業割合



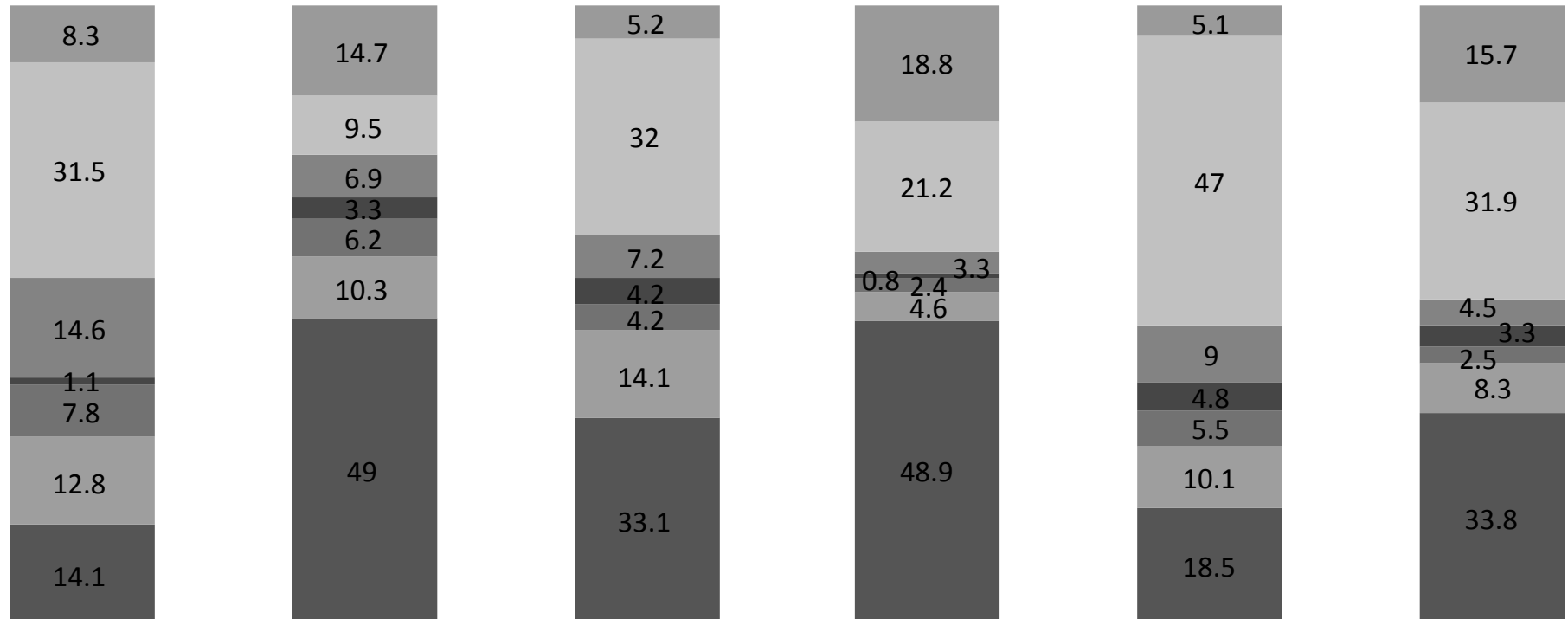
夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い



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

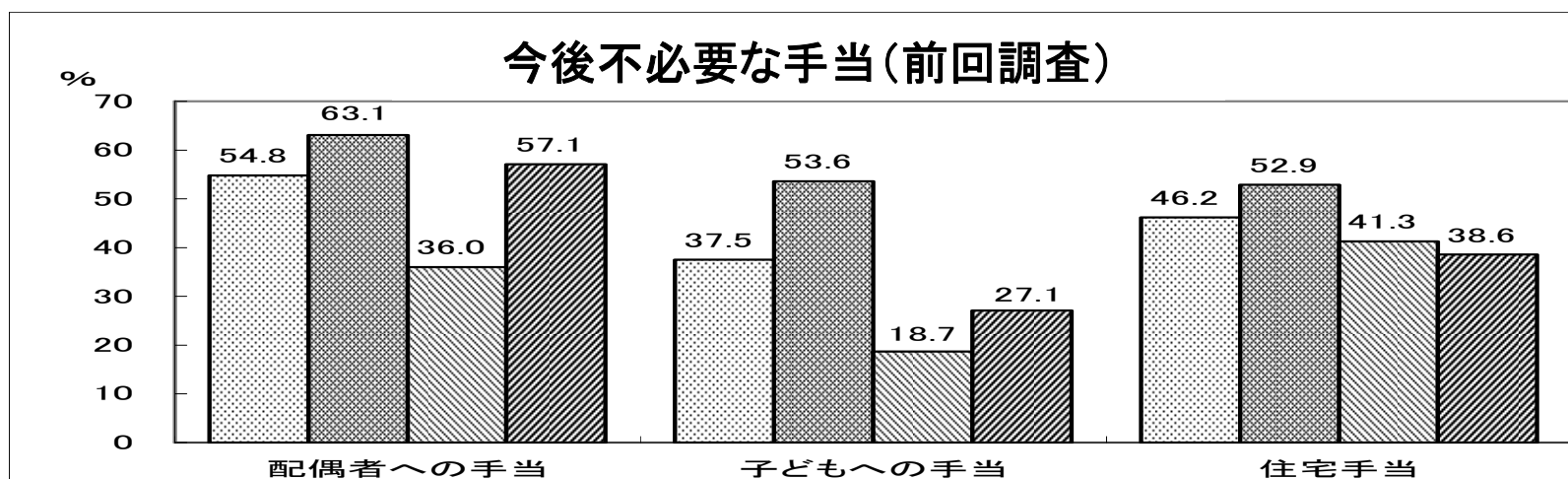
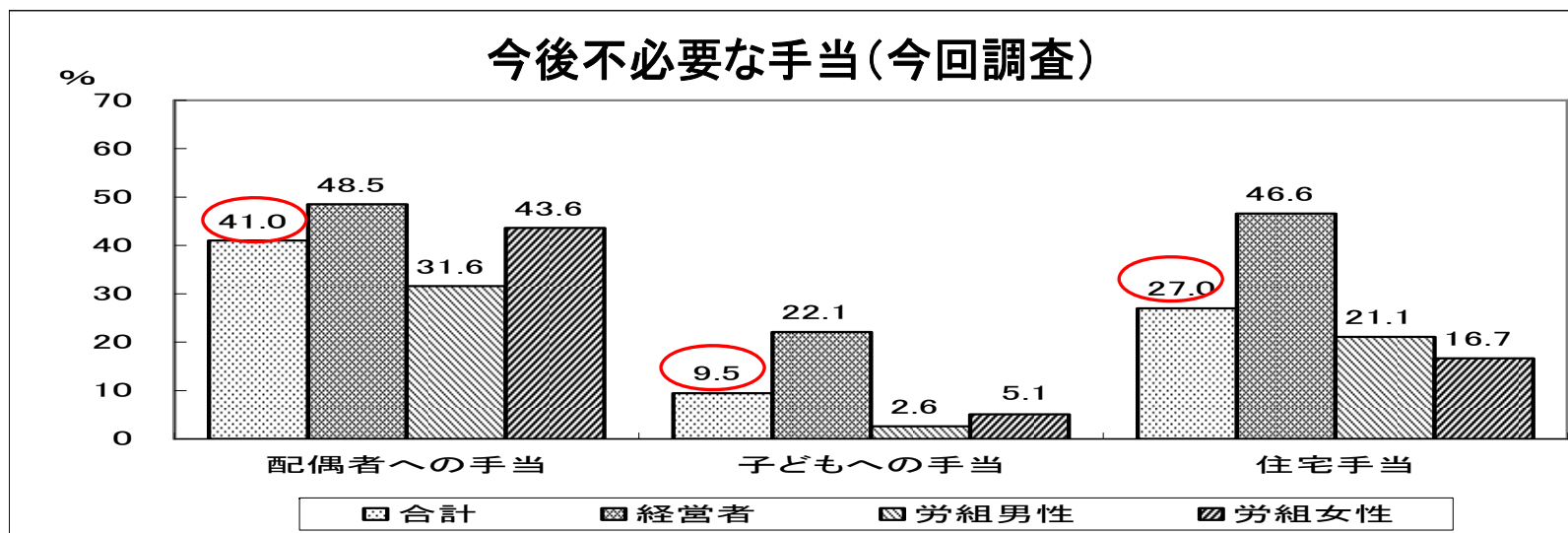
女性

役職手当

職務手当

業績手当

企業アンケート調査－今後不必要な手当

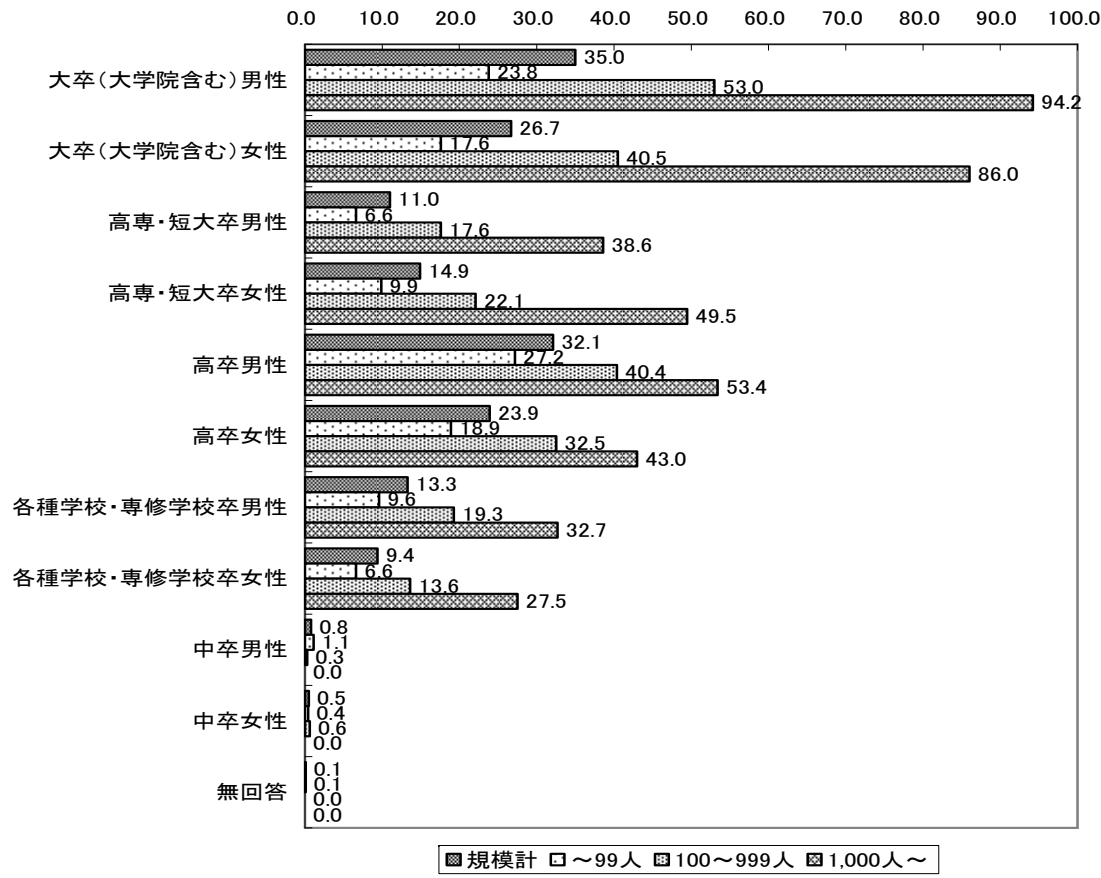


(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

企業アンケート調査－採用

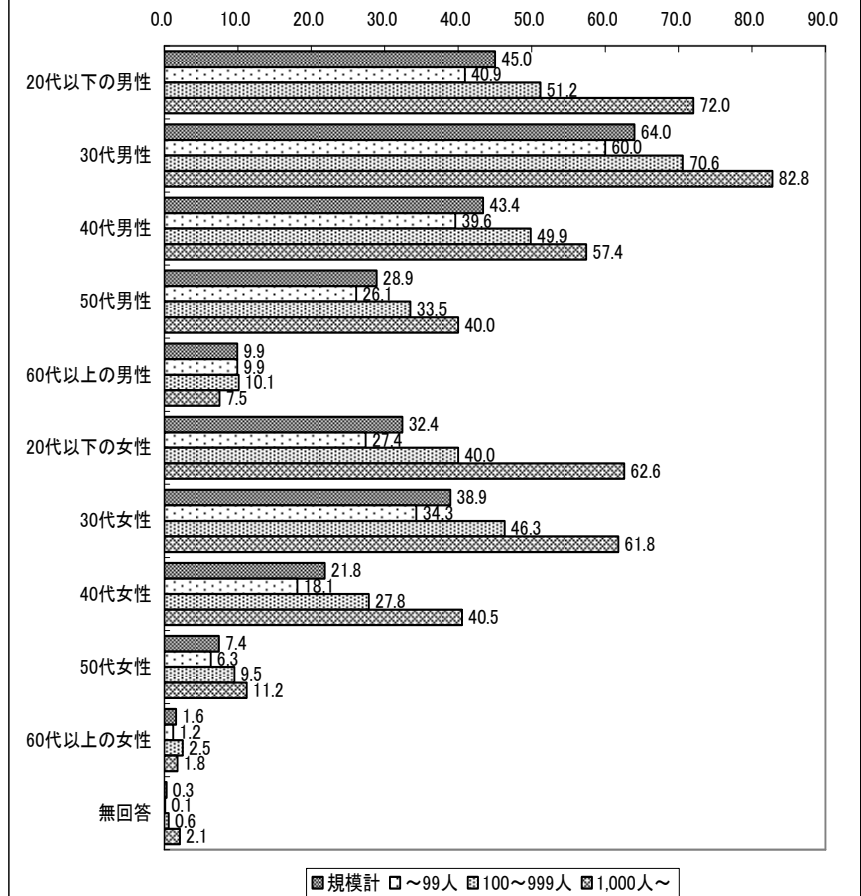
新規学卒者を採用した学歴区分

(ここ5年間に新規学卒者を採用をした企業=100)



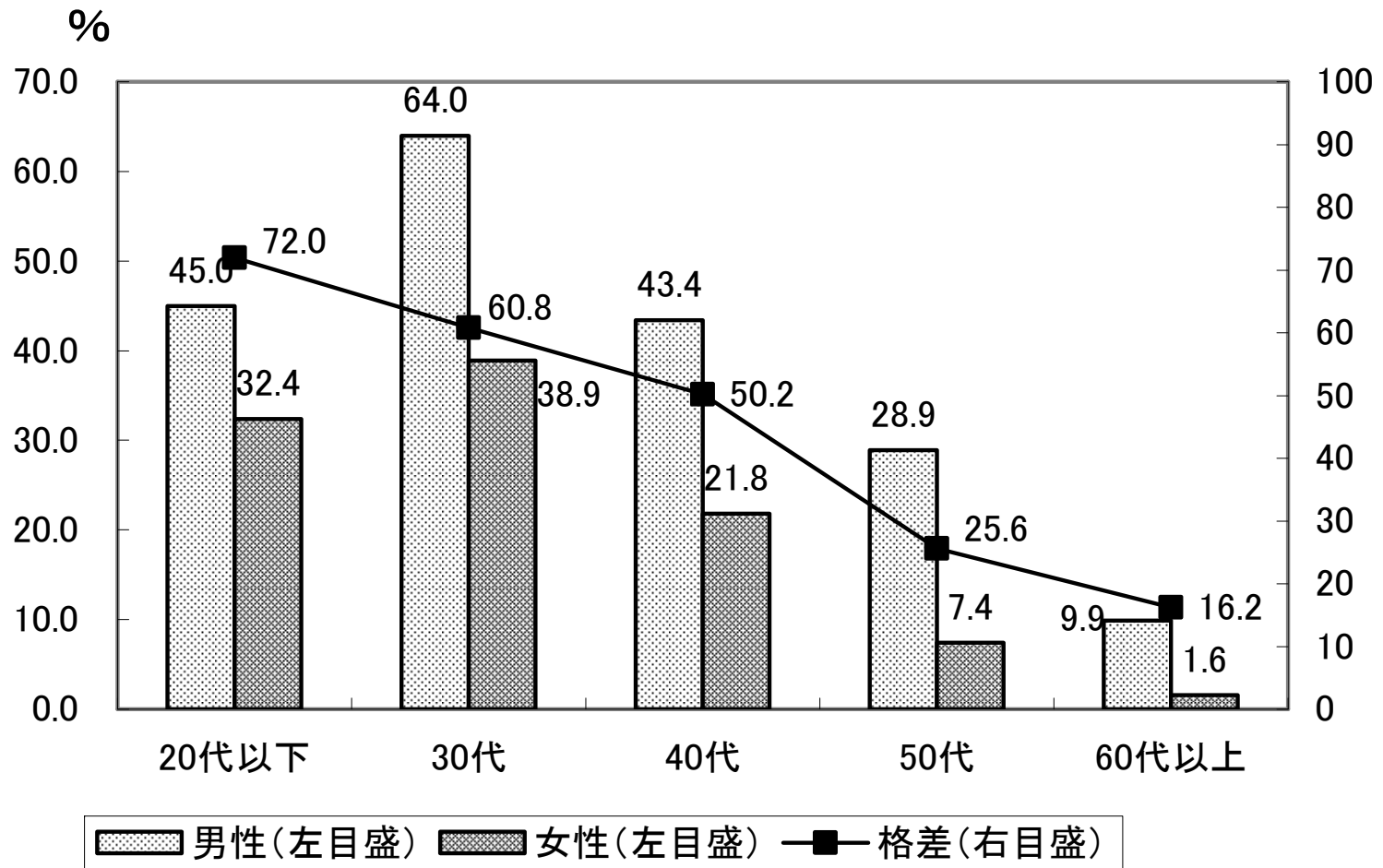
中途採用した性・年齢区分

(ここ5年間に中途採用をした企業=100)



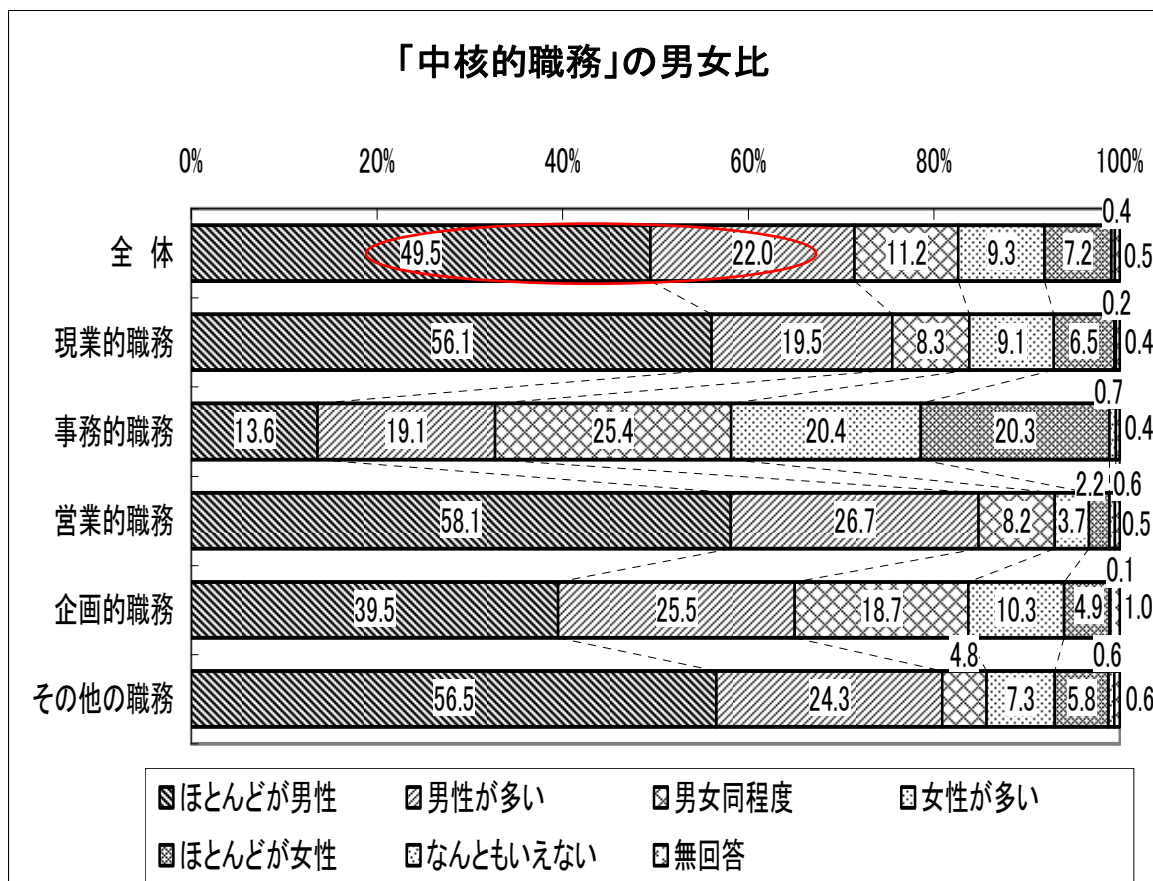
(注) 新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

中途採用した年齢区分



企業アンケート調査－中核的・基幹的職務

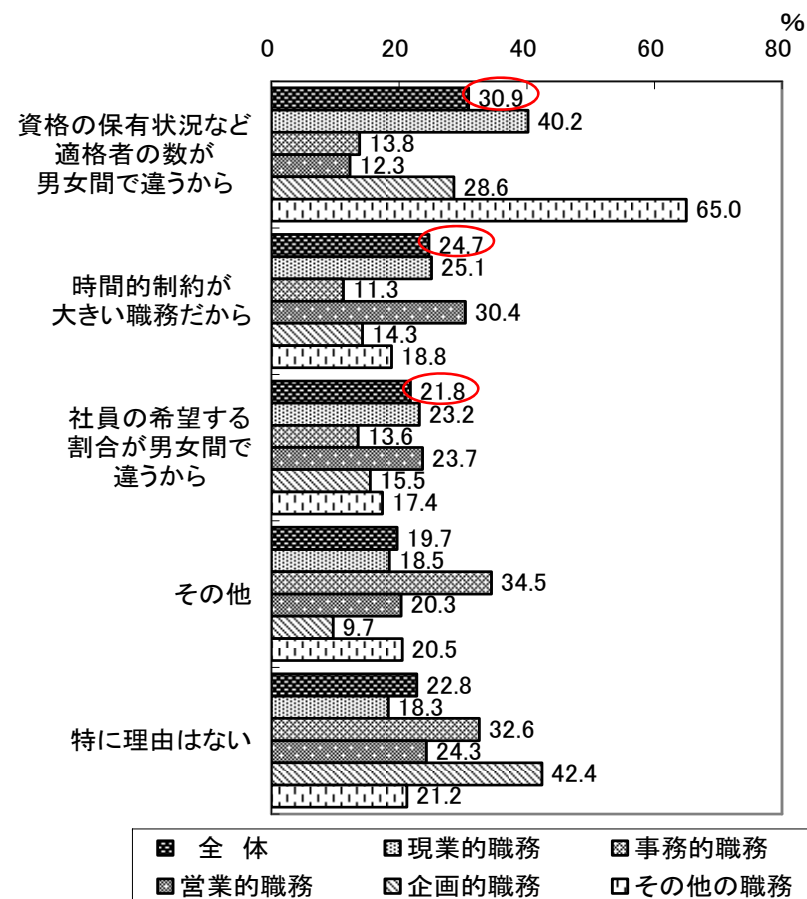
「中核的職務」の男女比



(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。

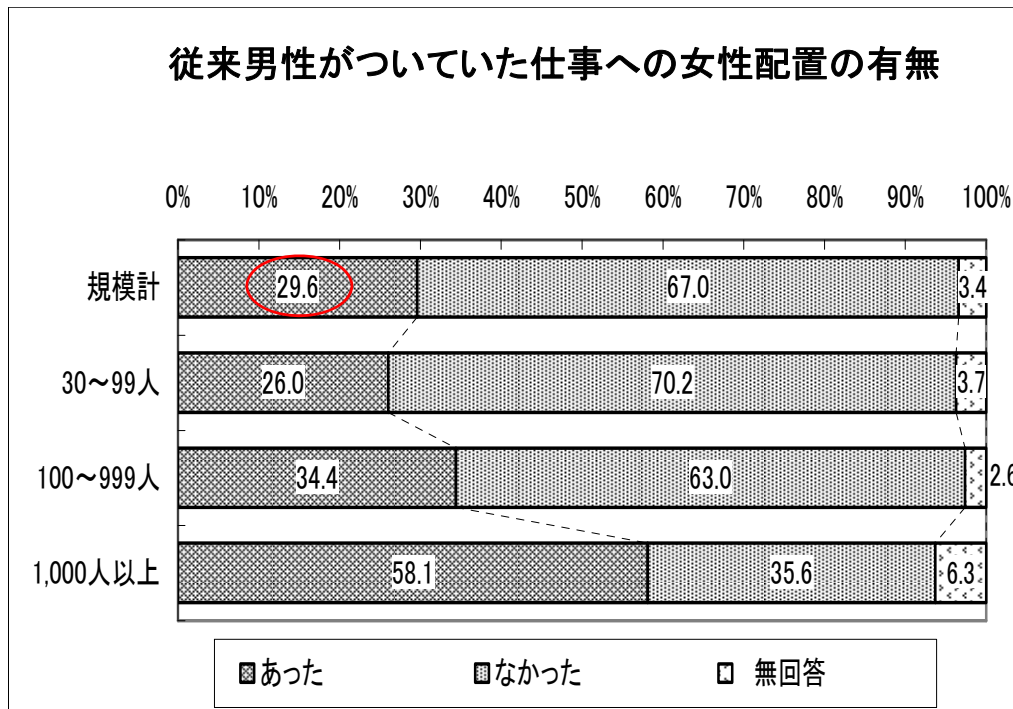
「中核的職務」で男性が多い理由

(男性の方が多いとされた「中核的職務」数=100)
(複数回答)



企業アンケート調査－女性の職域拡大

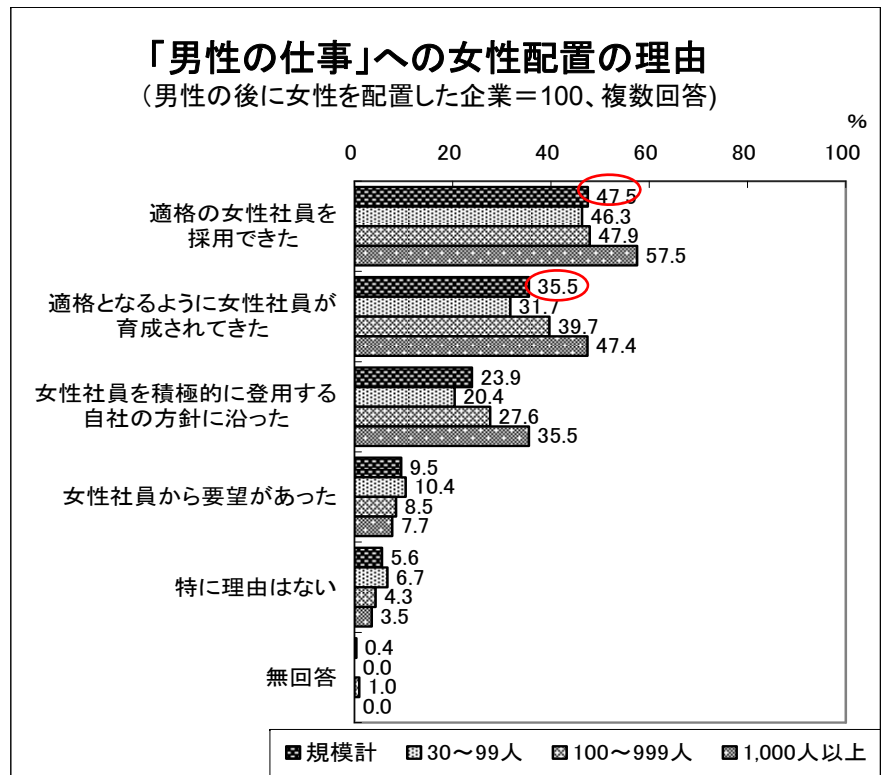
従来男性がついていた仕事への女性配置の有無



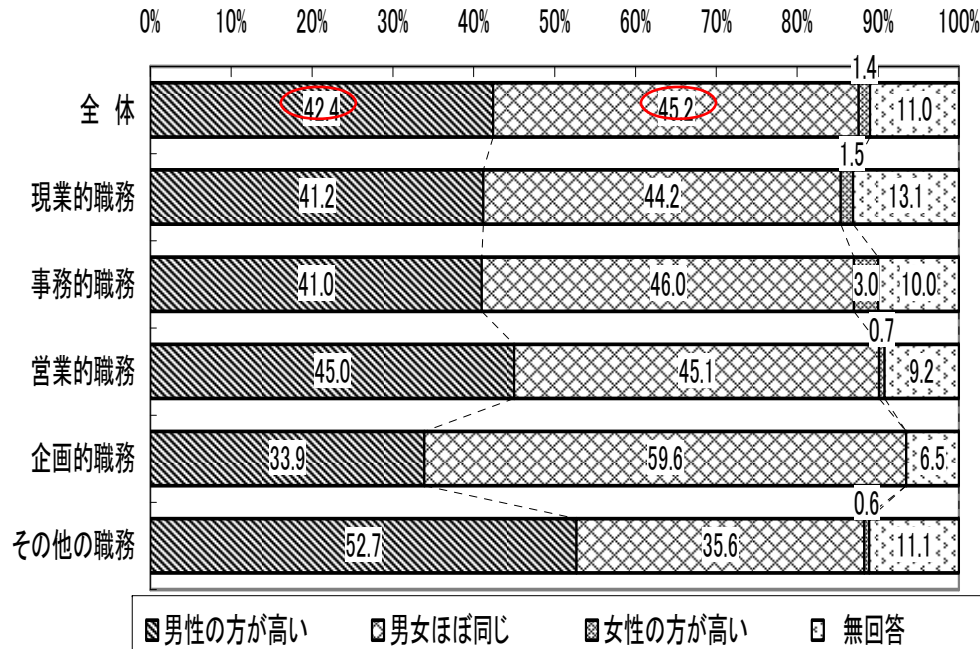
(注) 「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。

「男性の仕事」への女性配置の理由

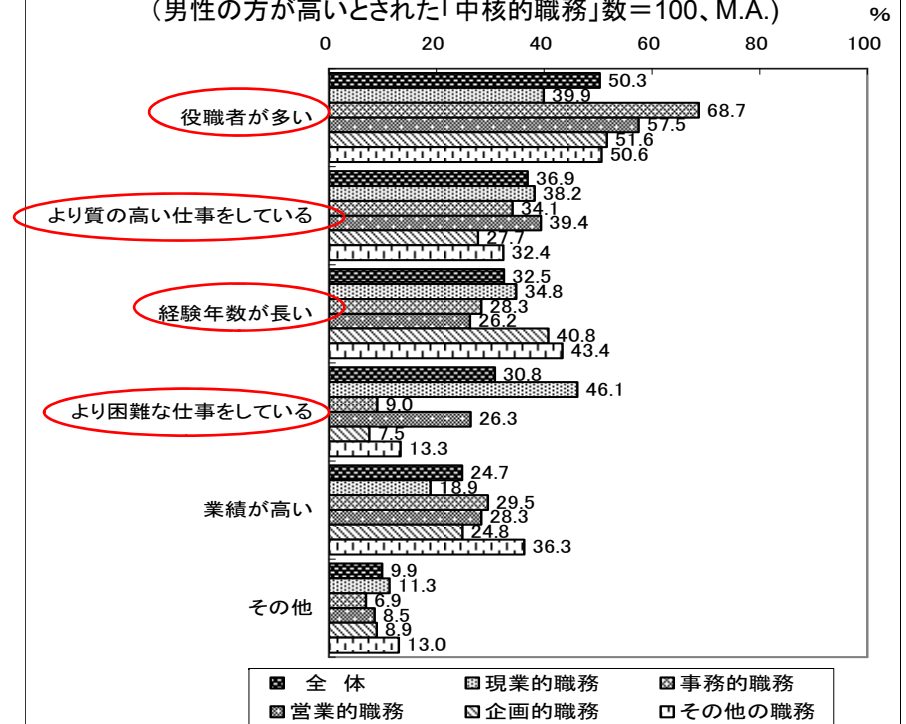
(男性の後に女性を配置した企業=100、複数回答)



「中核的職務」における所定内給与の男女比

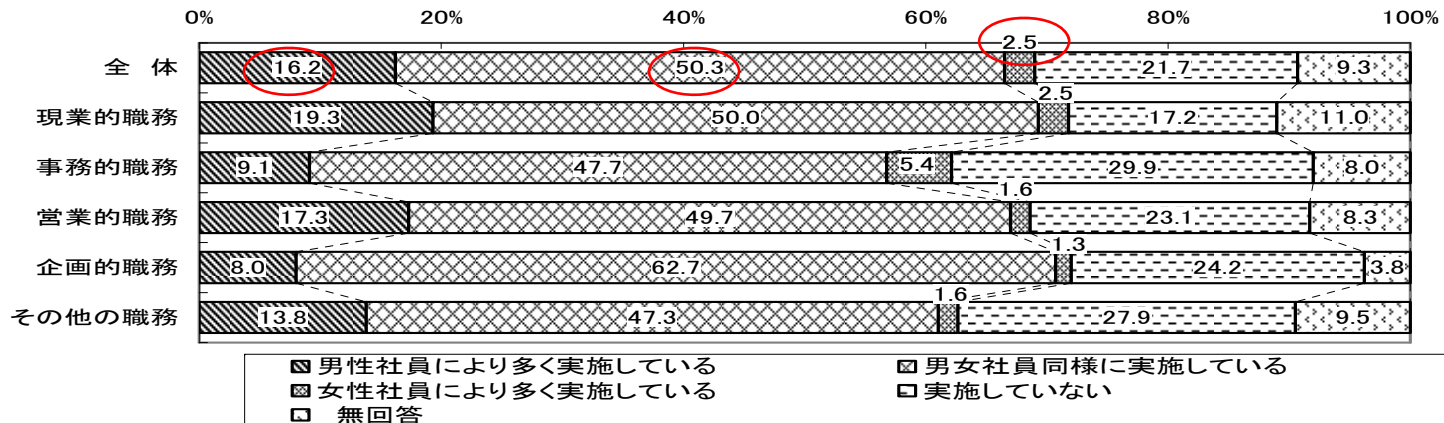


「男性の所定内給与が高い理由」 (男性の方が高いとされた「中核的職務」数=100、M.A.)

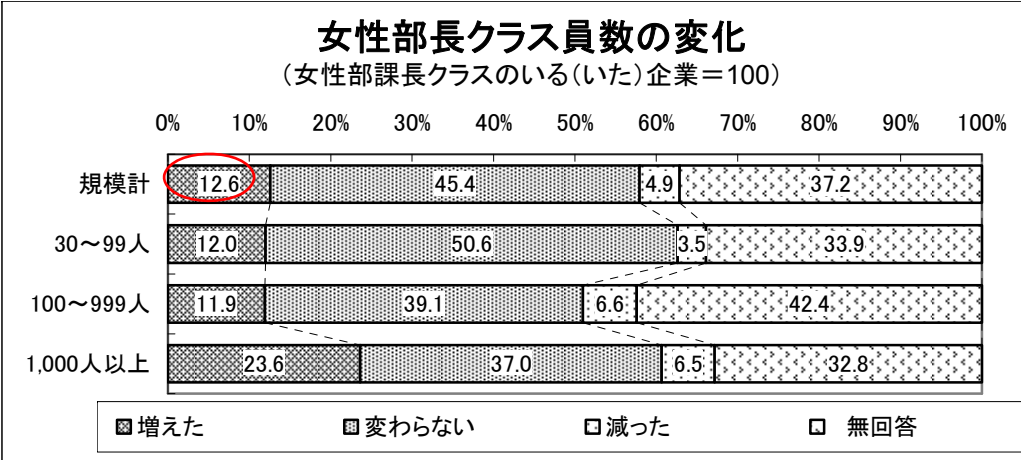
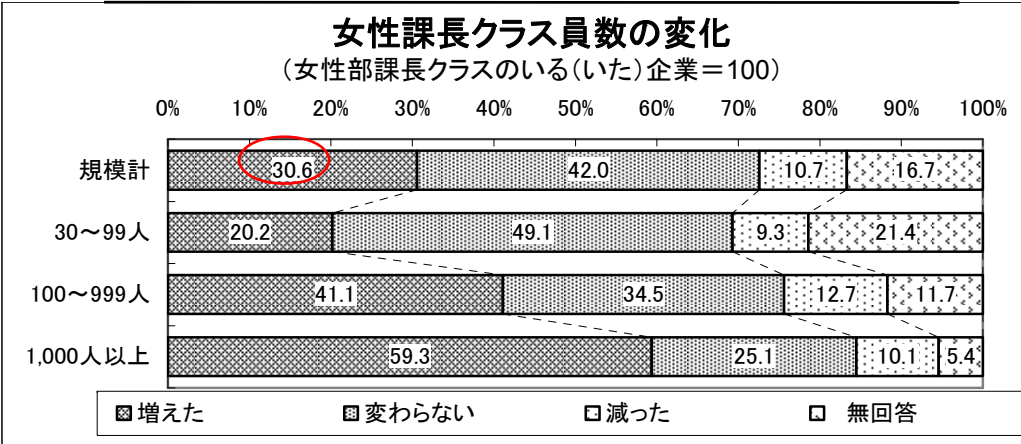
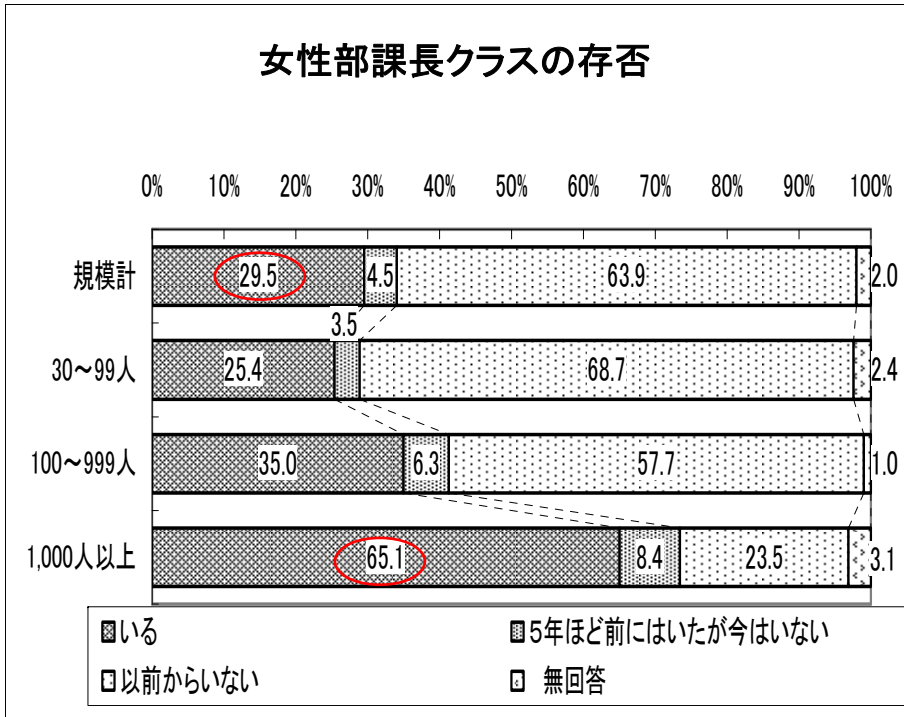


「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況

(回答のあった「中核的職務」数=100)

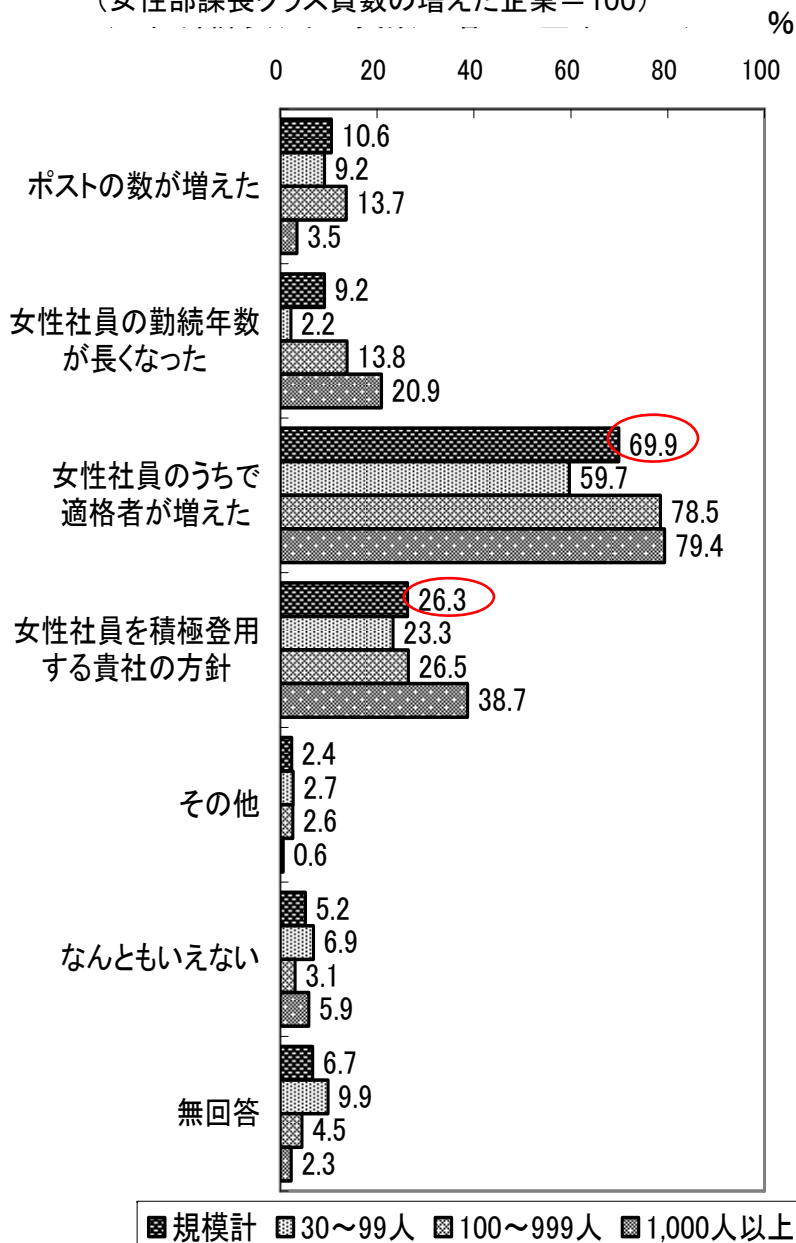


企業アンケート調査－役職者に占める女性の割合

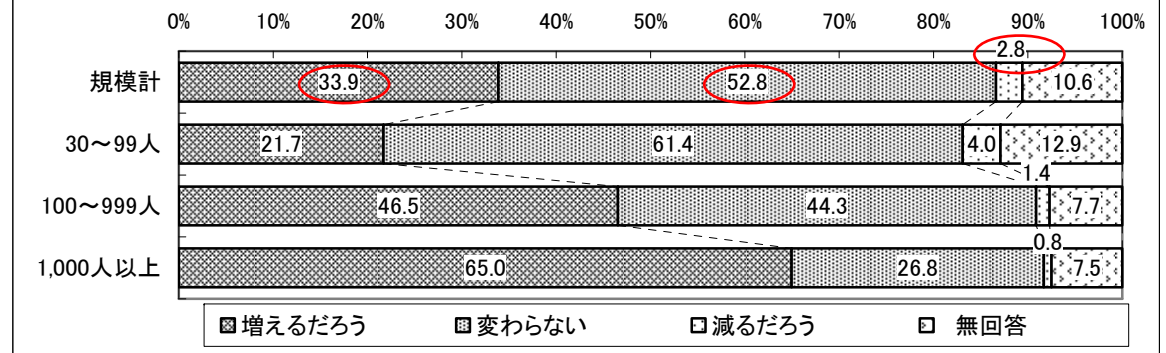


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

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)

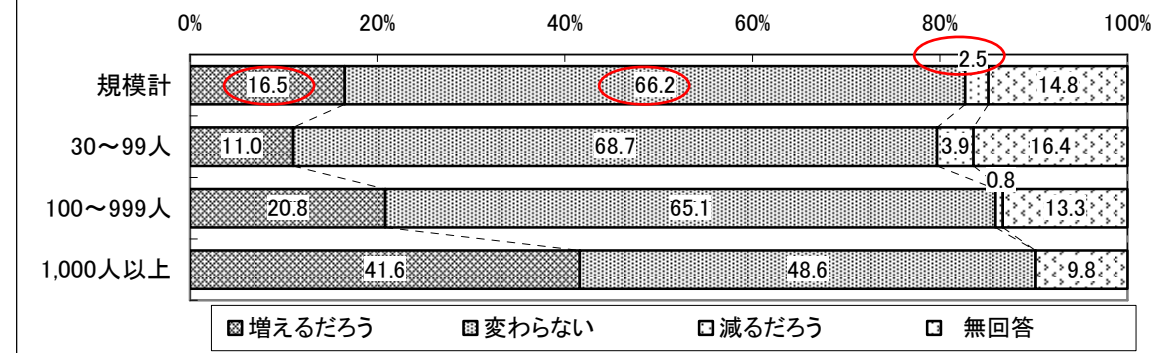


今後の女性課長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

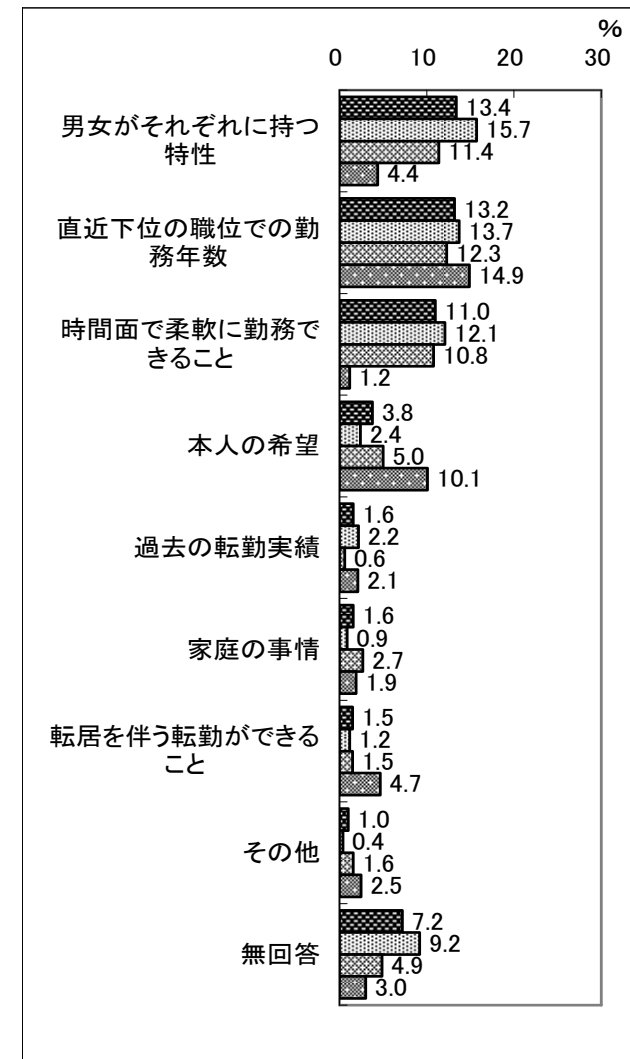
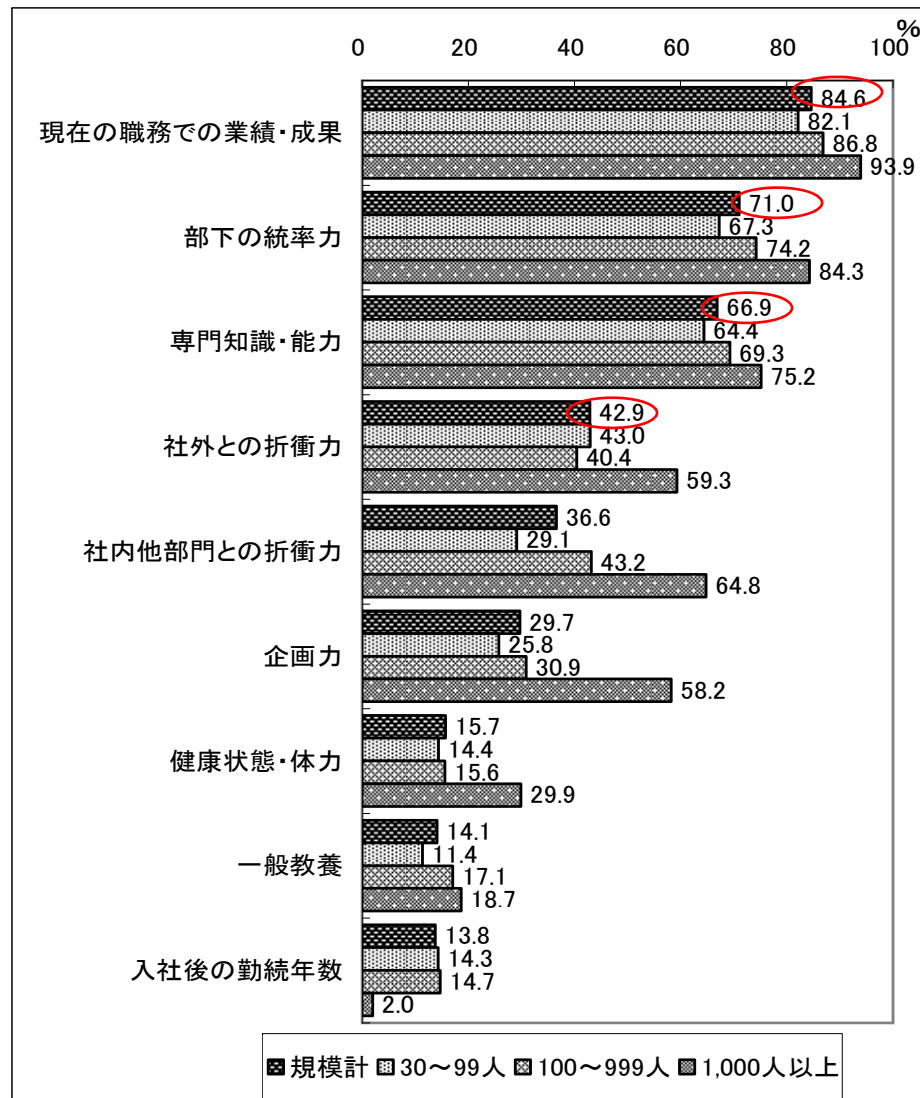
今後の女性部長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(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

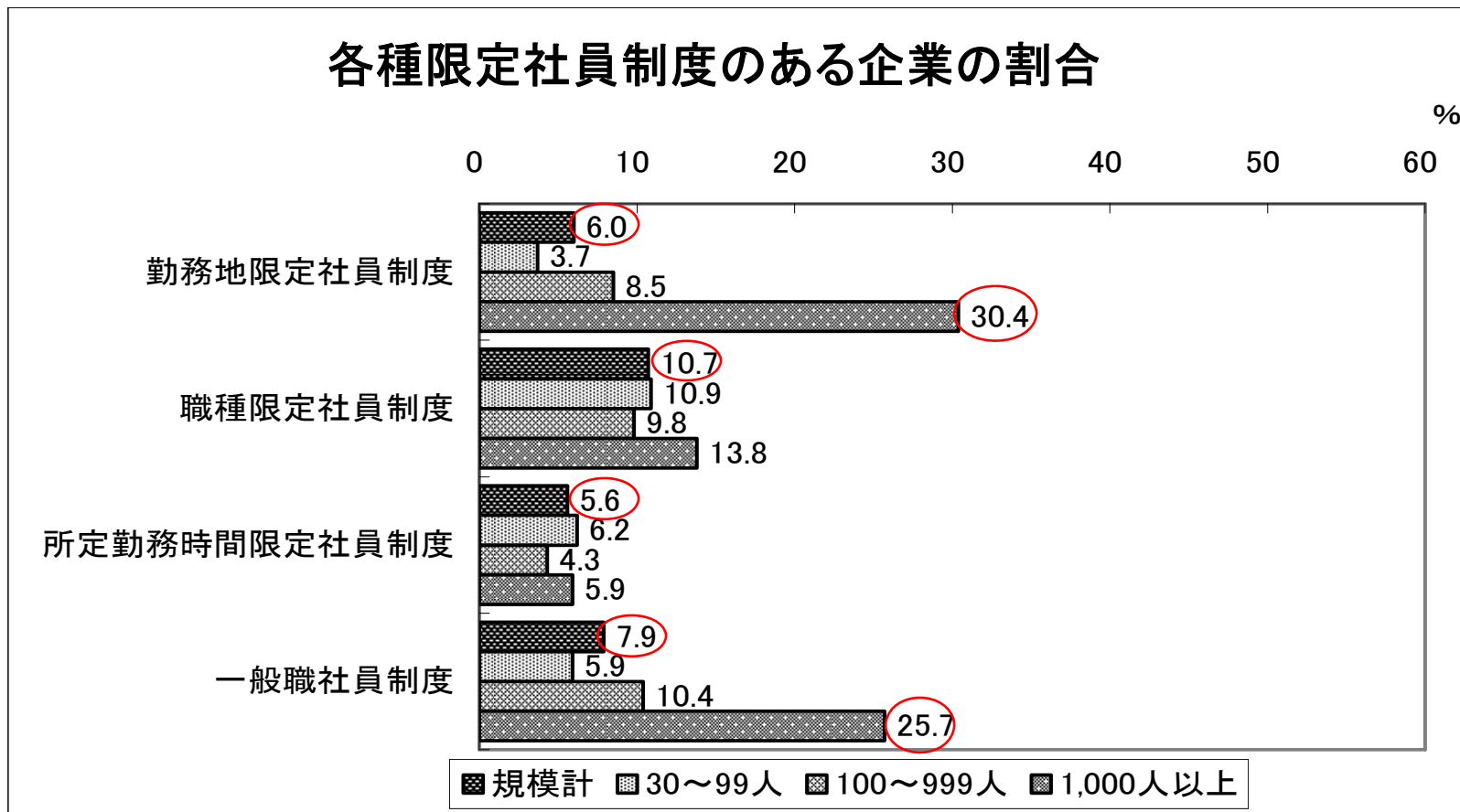
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



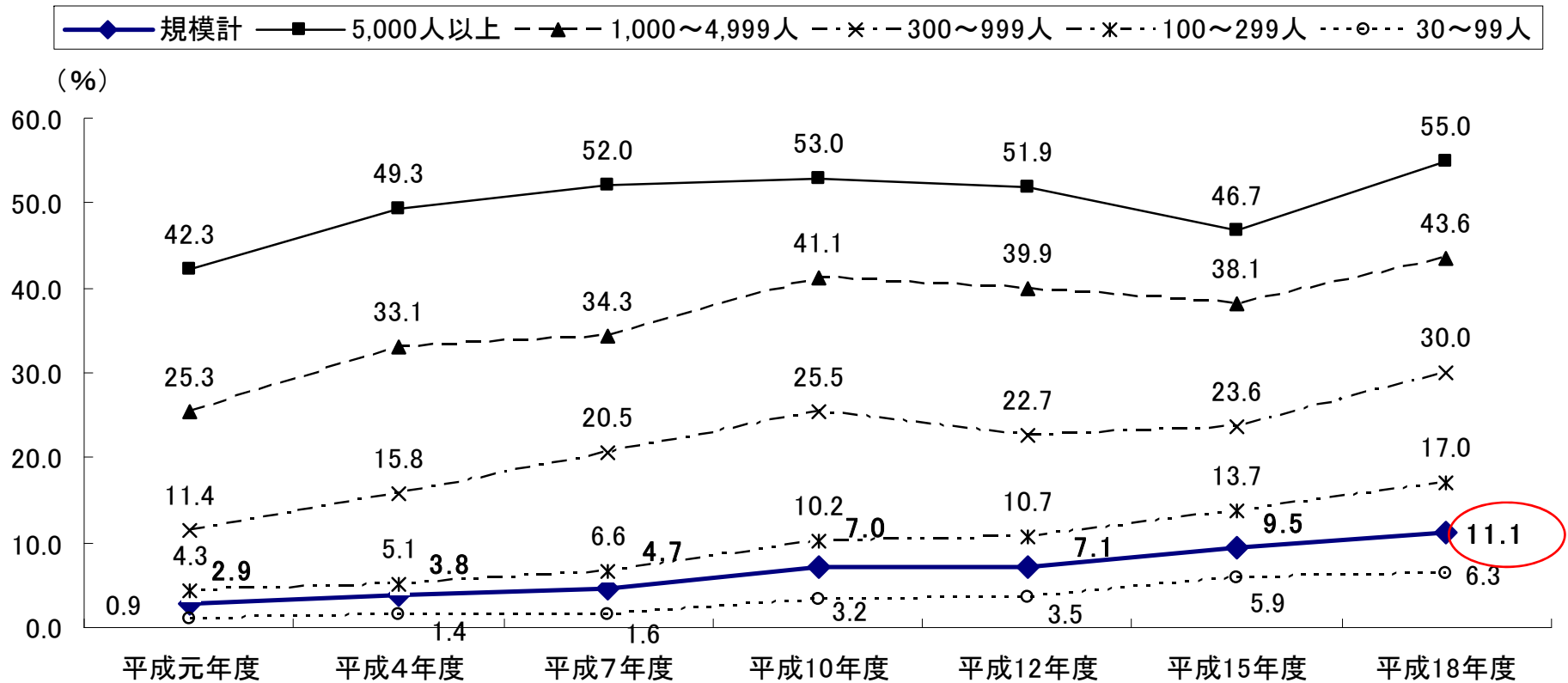
企業アンケート調査

—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

各種限定社員制度のある企業の割合



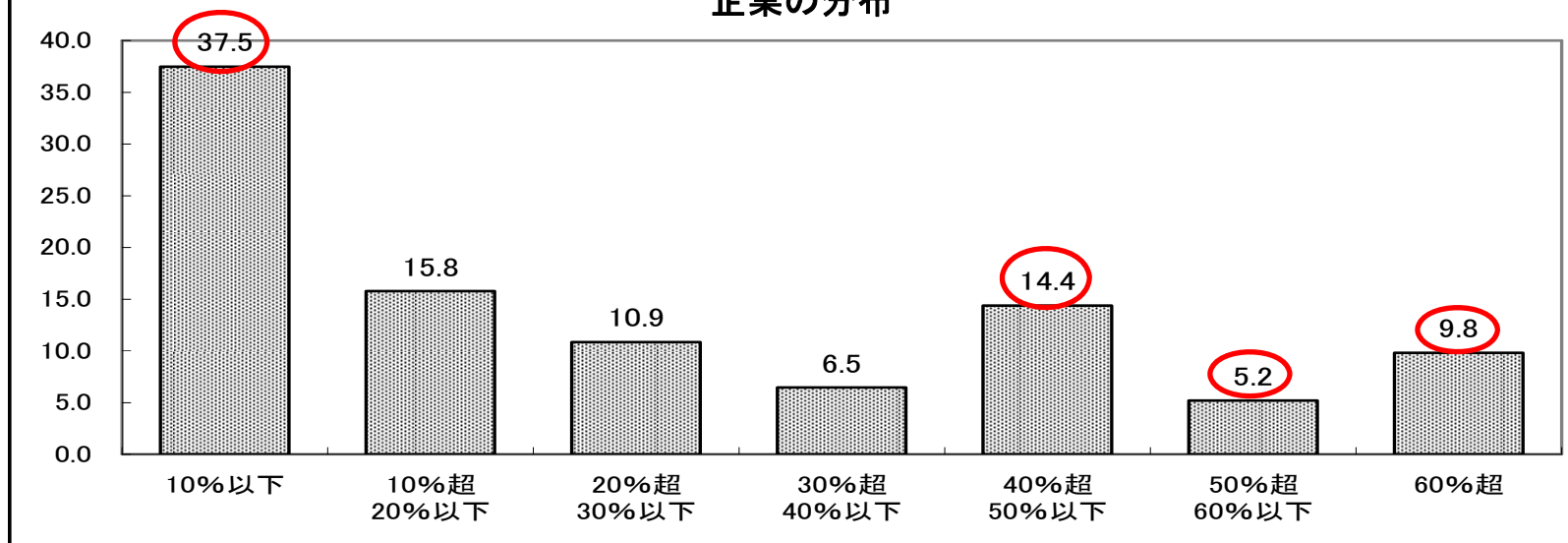
規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



(全企業=100.0%)

資料出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

平成20年春新規大卒採用における総合職に占める女性の割合別
企業の分布



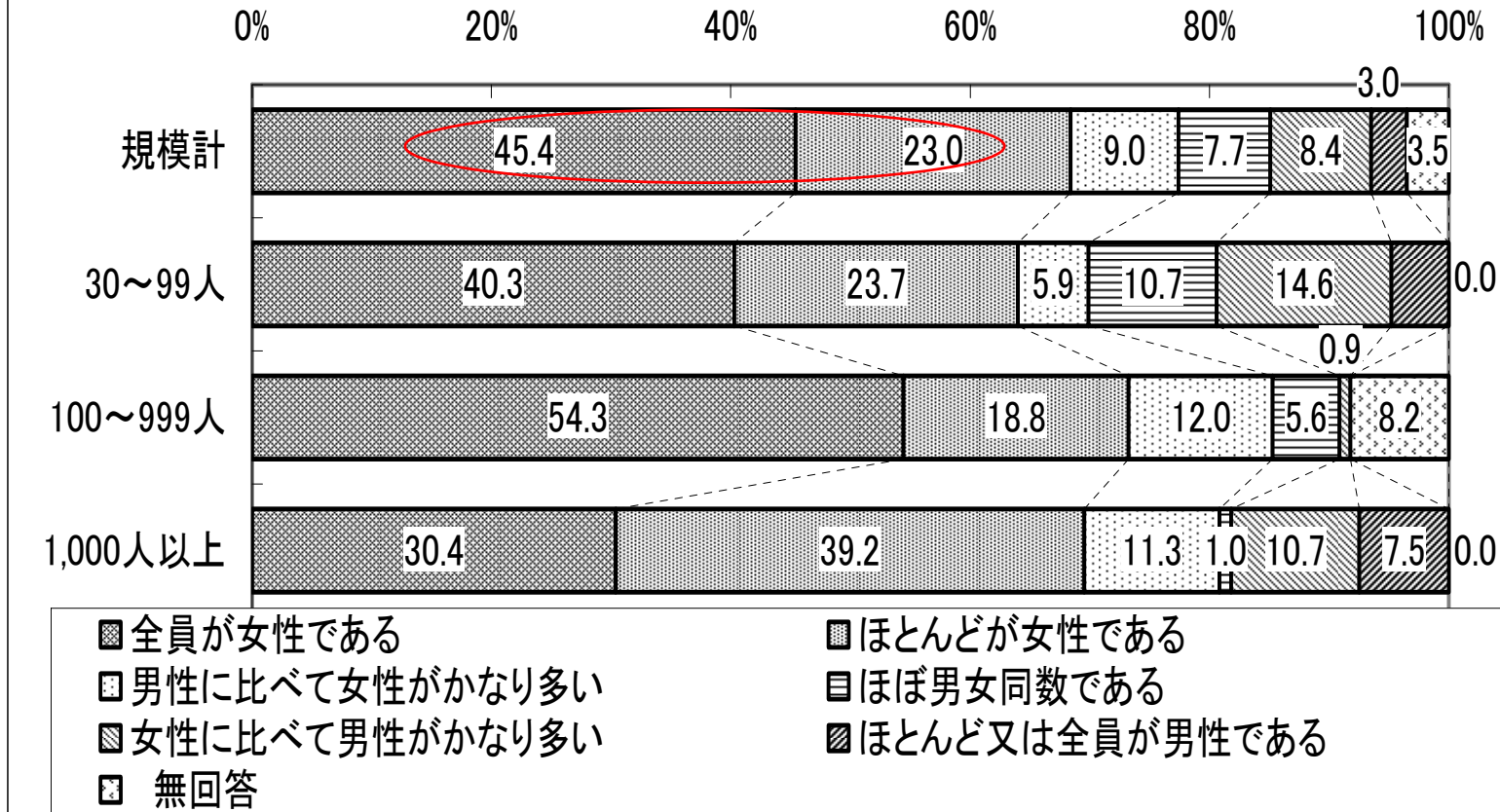
資料：JILPT「女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査」(30人以上企業調査)
(注) 総合職採用があり、その人数の記入のあった企業のみを集計である。

平成20年春採用新規大卒総合職に占める女性の割合別企業数分布特性値
(総合職採用のある企業)

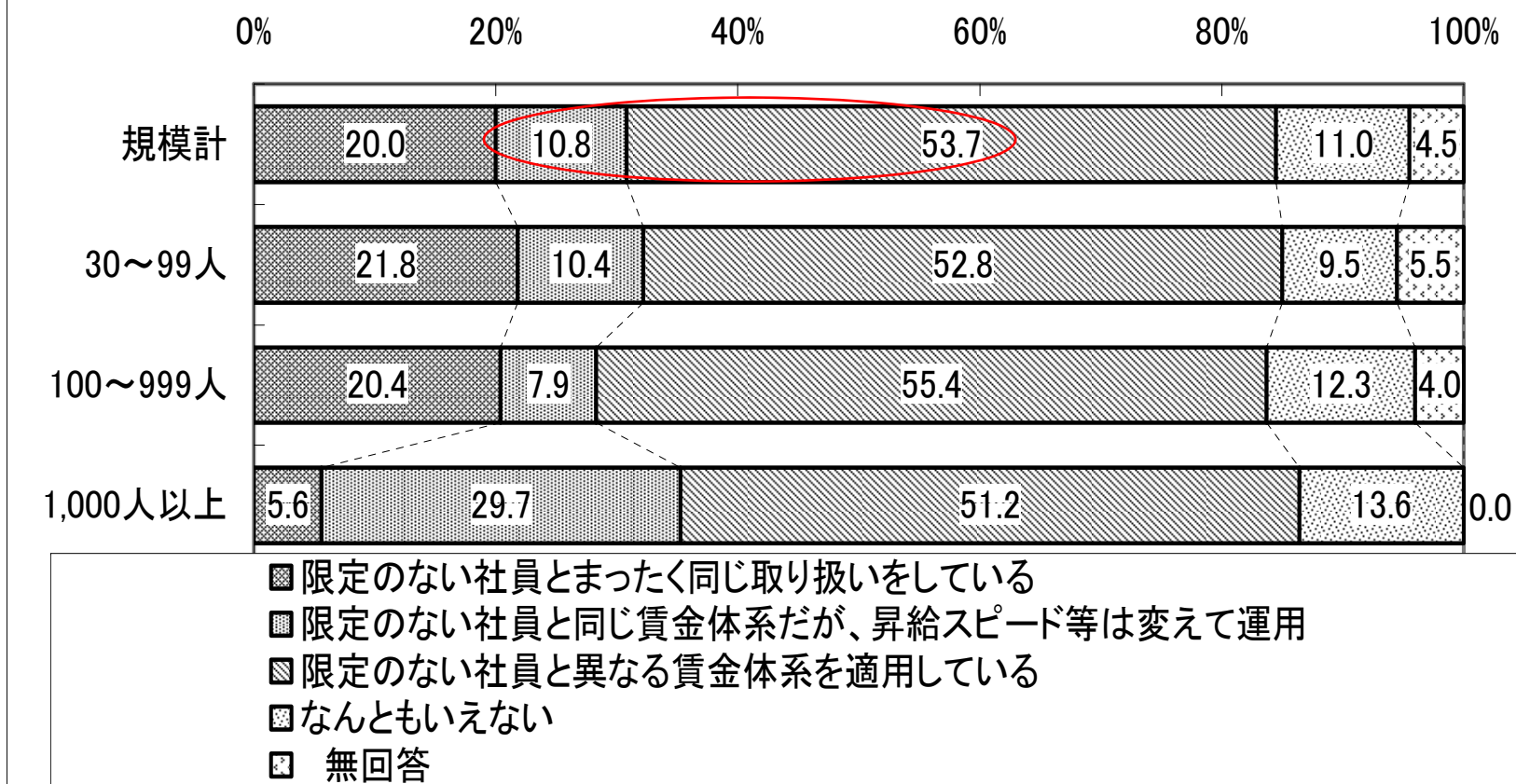
平均	25.5 %
中央値	20.0
第Ⅰ・10分位数	0.0
第Ⅰ・四分位数	0.0
第Ⅲ・四分位数	50.0
第Ⅴ・10分位数	60.0

資料、注は、上図に同じ。

一般職社員の男女比 (一般職社員制度のある企業=100)



一般職社員の賃金面の取扱い (一般職社員制度について回答企業=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。

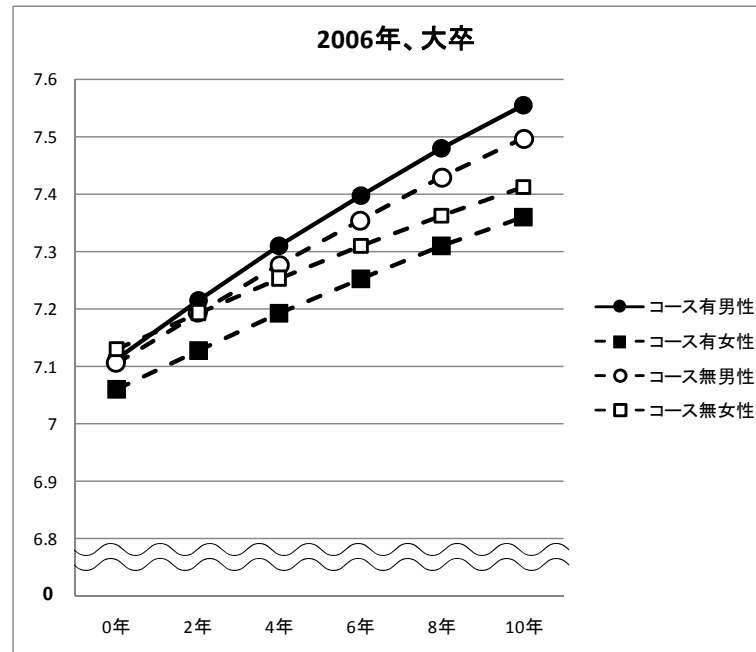
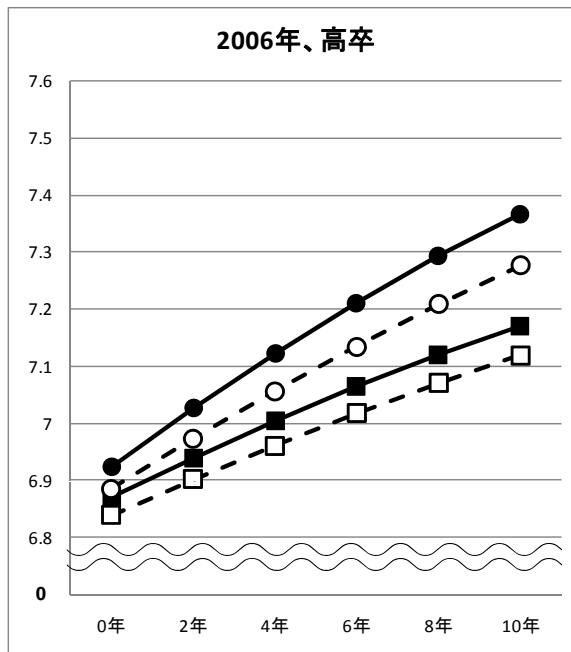
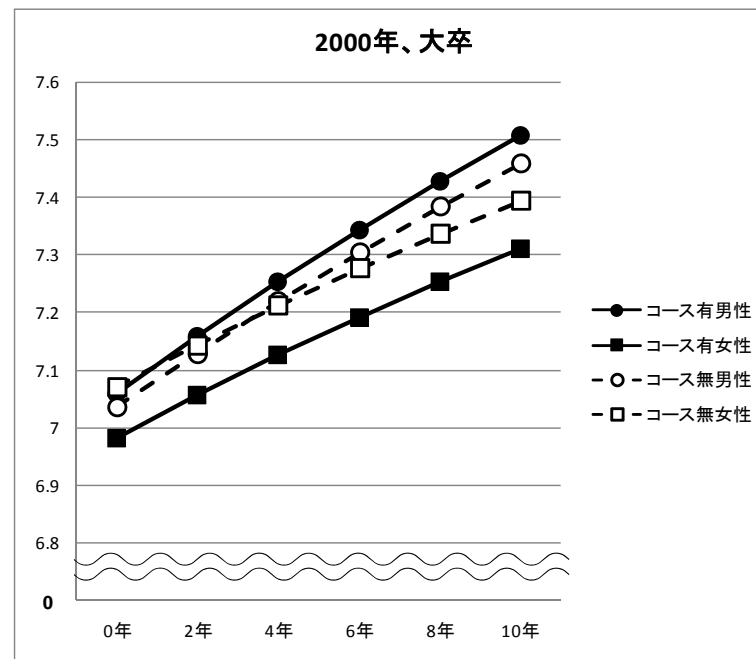
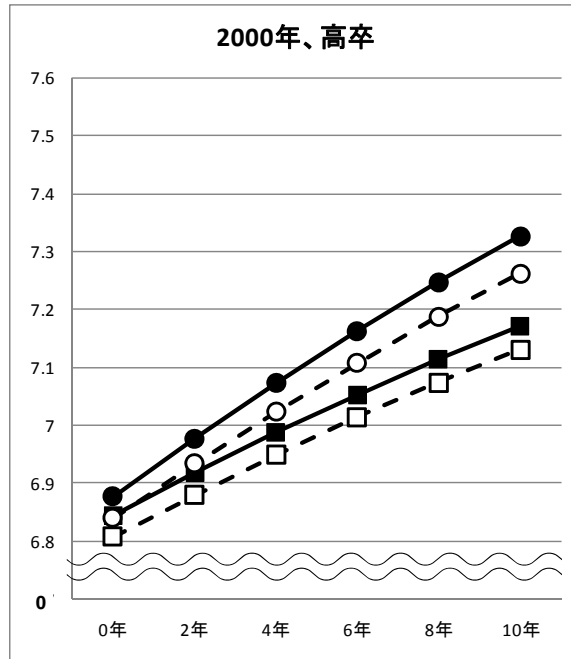
賃金構造に関する分析－コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

	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 賃金プロフィールの試算結果



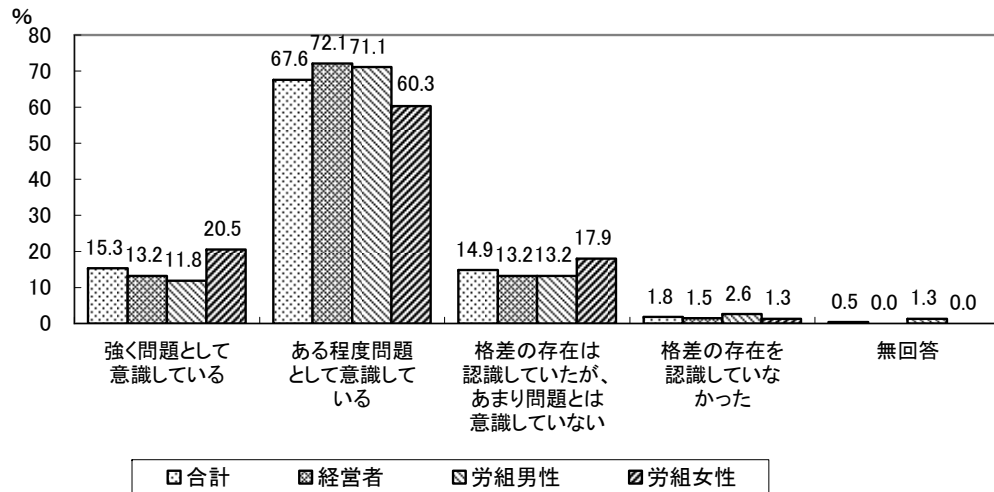
注:p16の賃金関数の推計結果から、一定の条件をそろえた標準労働者(製造業、企業規模100-499人、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、労働組合なし、役職なし)について、勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値を試算したもの。

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。

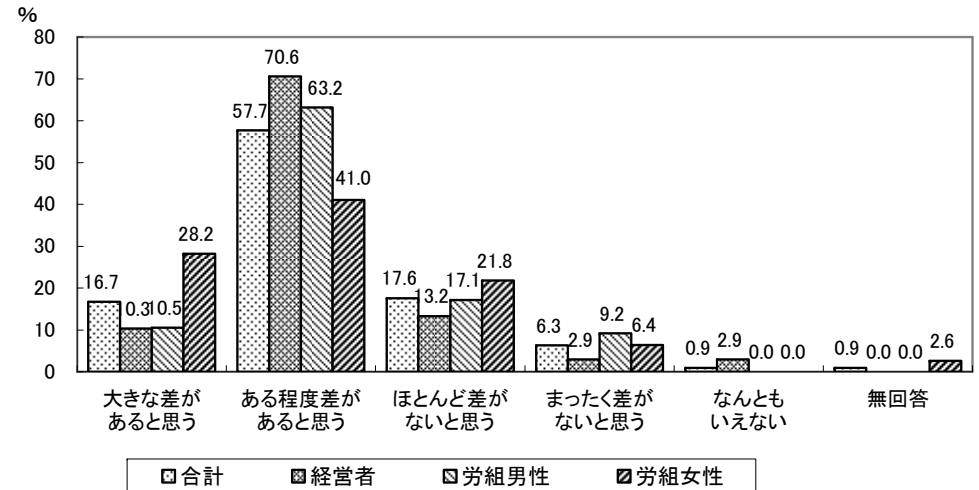
労使アンケート調査

—経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員の賃金格差の現状認識

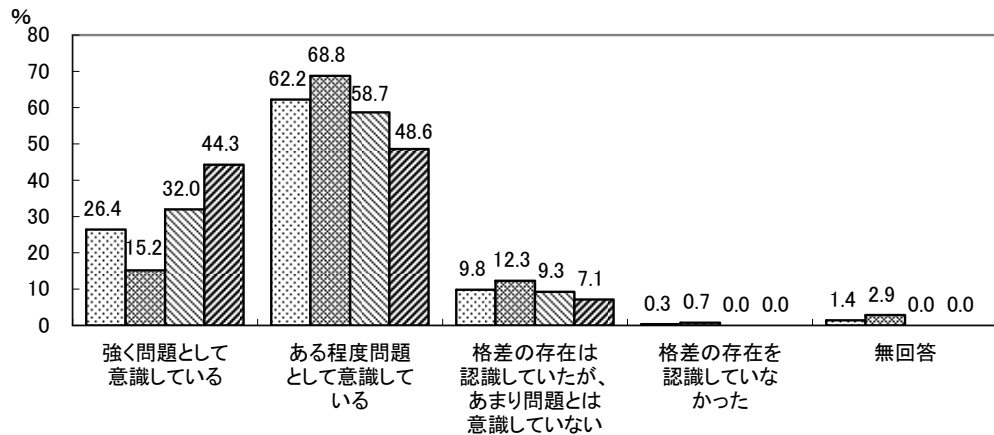
一般的な賃金格差に関する問題意識(今回調査)



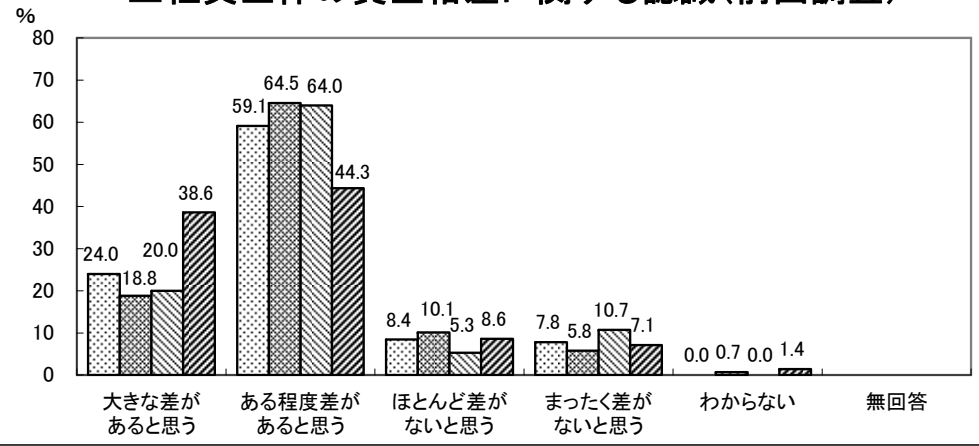
正社員全体の賃金格差に関する認識(今回調査)



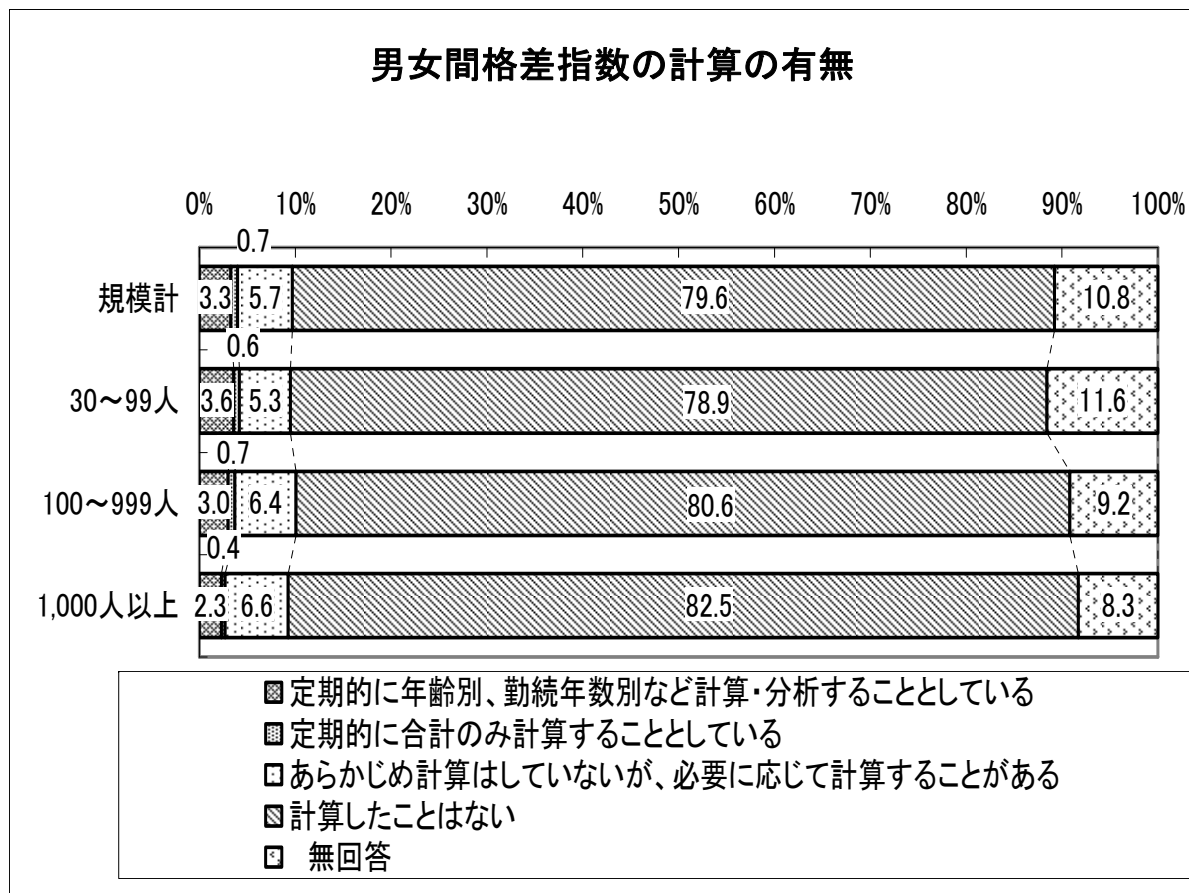
一般的な賃金格差に関する問題意識(前回調査)



正社員全体の賃金格差に関する認識(前回調査)



企業アンケート調査－男女間格差指数の計算の有無



(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。