

**平成 20 年「男女間の賃金格差に関する意識調査」調査票**

(経営者団体・企業トップ層／労働組合トップ層・女性幹部向け)

**独立行政法人 労働政策研究・研修機構**

## I. あなたご自身について

I-1 年齢	1. 30代以下 2. 40代 3. 50代 4. 60代 5. 70代 6. 80代以上
I-2 性別	1. 男性 2. 女性
I-3 この調査への回答に当たっての属性 (あてはまるものすべてに○をしてください。)	1. 経営者団体のトップ層 2. 企業のトップ層 3. 労働組合のトップ層 4. 労働組合の女性幹部
I-4 所属する企業の主たる業種  (注)現在企業に所属されていない場合は、空欄で結構です。(I-5及びI-6も同様です。)	1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業、郵便業 7. 卸売業、小売業 8. 金融業、保険業 10. 不動産業、物品賃貸業 11. 学術研究、専門・技術サービス業 12. 宿泊業、飲食サービス業 13. 生活関連サービス業、娯楽業 14. 教育、学習支援業 15. 医療、福祉 16. 複合サービス事業 17. その他のサービス業 18. 公務 19. その他の産業(分類不能など)
I-5 企業規模	1. 100人未満 2. 100~299人 3. 300~999人 4. 1,000~9,999人 5. 10,000人以上
I-6 正規従業員に占める女性の割合	1. 女性はほとんどいない 2. 男性の多い企業だ 3. 男女ほぼ同数くらいだ 4. 女性の多い企業だ 5. ほとんど女性だ

## II. 男女間賃金格差の現状と見通しについて

問1 日本の一般的な男女間の賃金格差についてお聞きします。

実態として、男女間には賃金格差が存在していますが、そのことについて以前から問題意識はお持ちですか。

- |   |
|---|
| 1. 強く問題として意識している<br>2. ある程度問題として意識している<br>3. 格差の存在は認識していたが、あまり問題とは意識していない<br>4. 格差の存在を認識していなかった |
|---|

問2 所属する企業の賃金格差の状況についてお聞きします。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

問2-1 正社員全体でみたときに(学歴や勤続年数等の違いを揃えずに)、男性の平均賃金と女性の平均賃金を比較して、どの程度の格差があると思いますか。

- |  |  |
|--|--|
| 1. 大きな差があると思う<br>2. ある程度差があると思う<br>3. ほとんど差がないと思う<br>4. まったく差がないと思う<br>5. なんともいえない | → 引き続き問2-2にお答えください<br><br>→ 問2-3(4ページ)へお進みください |
|--|--|

問 2 - 2 次に挙げる項目は、前問の「格差」がある理由としてどの程度該当する（あてはまる）と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由が女性労働者の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として 該当すると思うか	その理由で女性労働者の 納得が得られると思う程度
① 男性は営業、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 女性の平均勤続年数が男性の勤続年数より短い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
④ 女性の平均学歴が男性の平均学歴より低い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑤ 管理職になっている女性が男性より少ない	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑥ 女性は男性より残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑦ 女性は男性より転勤が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑧ 女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑨ コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的に所属するコースが異なる	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問 2 - 3 所属する企業等の正社員で男女とも高卒・勤続 15 年程度に条件をそろえて、男性の平均賃金と女性の平均賃金とを比較すると、どの程度の格差があると思いますか。

1. 大きな差があると思う	→	引き続き問 2 - 4 にお答えください
2. ある程度差があると思う		
3. ほとんど差がないと思う	→	問 2 - 5 (次ページ) へお進みください
4. まったく差がないと思う		
5. なんともいえない		

問 2 - 4 次に挙げる項目は、前問の高卒で勤続等をそろえても「格差」がある理由としてどの程度該当する(あてはまる)と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由が女性労働者の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として該当すると思うか	その理由で女性労働者の納得が得られると思う程度
① 男性は営業、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 男女で昇進・昇格スピードに差がある	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
④ 女性は男性より残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑤ 女性は男性より転勤が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑥ 女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑦ コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的に所属するコースが異なる	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問 2 - 5 所属する企業等の正社員で男女とも大卒・勤続 10 年程度に条件をそろえて、男性の平均賃金と女性の平均賃金とを比較すると、どの程度の格差があると思いますか。

1. 大きな差があると思う 2. ある程度差があると思う 3. ほとんど差がないと思う 4. まったく差がないと思う 5. なんともいえない	引き続き問 2 - 6 にお答えください
	問 2 - 7 (次ページ) へお進みください

問 2 - 6 次に挙げる項目は、前問の大卒で勤続等をそろえても「格差」がある理由としてどの程度該当する(あてはまる)と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由が女性労働者の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として 該当すると思うか	その理由で女性労働者の 納得が得られると思う程度
① 男性は営業、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 男女で昇進・昇格スピードに差がある	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
④ 女性は男性より残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑤ 女性は男性より転勤が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑥ 女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑦ コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的に所属するコースが異なる	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問 2-7 所属する企業等で同じような職種に就いている正社員とパート社員（週 35 時間未満勤務）との間で賃金格差（所定内給与を時給換算して比較した場合の格差）はあると思いますか。

1. 大きな格差があると思う 2. 少し格差があると思う 3. 格差はないと思う 4. 逆にパート社員の賃金の方が高いと思う 5. パート社員はいないのでなんともいえない 6. パート社員はいるがなんともいえない	引き続き問 2-8 にお答えください
	問 3 へお進みください

問 2-8 次に挙げる項目は、前問の正社員とパート社員間に「格差」がある理由としてどの程度該当する（あてはまる）と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由がパート社員の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として該当すると思うか	その理由でパート社員の納得が得られると思う程度
① 業務そのものの難易度や責任の重さ（配転、転勤、残業の有無は含まない）が違うこと	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 正社員には配転・転勤、職務変更の可能性があること	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 正社員の方が残業の可能性が高いこと	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問 3 男女間の賃金格差の今後の見通しなどについてお聞きします。

問 3-1 今後、男女間の賃金格差はどのように変わっていくと思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

1. 急激に解消すると思う 3. 変わらないと思う 5. 現状でも格差はないと思う	2. ゆっくりと解消すると思う 4. 逆に拡大すると思う 6. なんともいえない
---	--

問 3-2 企業や労働組合は、男女間賃金格差の解消に積極的に取り組むべきだと思いますか。

1. 取り組むべきだと思う 3. あまり取り組むべきだとは思わない 5. なんともいえない	2. どちらかといえば取り組むべきだと思う 4. まったく取り組むべきだとは思わない
---	---

### Ⅲ. 賃金制度の変化と男女間の賃金格差について

賃金制度の変化が、間接的に男女間の賃金格差に影響を与える可能性があります、その点についてのお考え、ご認識をお聞きます。

問4 「現在就いている仕事の内容や、役割・責任の重さに応じて賃金を支払う賃金項目」（いわゆる「職務給」といわれるもの）についてお聞きます。

問4-1 賃金制度の中で、「職務給」を導入する企業やそのウェイトを高める企業は今後増えると思いますか。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1. かなり増えると思う | 2. ある程度増えると思う |
| 3. 変わらないと思う  | 4. 逆に減ると思う    |
| 5. なんともいえない  |               |

問4-2 職務を客観的・公正に評価して賃金につなげることは可能だと思いますか。

管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない
非管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない

問4-3 職務を客観的・公正に評価してつなげる賃金制度が実現すれば、男女間の賃金格差は縮小すると思いますか、それとも拡大すると思いますか。

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. 大きく縮小すると思う | 2. ある程度縮小すると思う |
| 3. 変わらないと思う   | 4. ある程度拡大すると思う |
| 5. 大きく拡大すると思う | 6. なんともいえない    |

問5 「年齢や勤続年数に応じて賃金を支払う賃金項目」（いわゆる「年功給」といわれるもの）についてお聞きます。

問5-1 賃金制度の中で、年功給を廃止する企業やそのウェイトを低くする企業は今後増えると思いますか。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1. かなり増えると思う | 2. ある程度増えると思う |
| 3. 変わらないと思う  | 4. 逆に減ると思う    |
| 5. なんともいえない  |               |

問5-2 賃金制度の中で、年功給のウェイトが低くなっていくと、男女間の賃金格差は縮小すると思いますか、それとも拡大すると思いますか。

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. 大きく縮小すると思う | 2. ある程度縮小すると思う |
| 3. 変わらないと思う   | 4. ある程度拡大すると思う |
| 5. 大きく拡大すると思う | 6. なんともいえない    |

問5-3 賃金制度の中で、年功給による一定程度の生活保障は必要だと思いますか。

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1. 必要だと思う      | 2. どちらかといえば必要だと思う |
| 3. あまり必要だと思わない | 4. まったく必要だと思わない   |
| 5. なんともいえない    |                   |

問6 「個人の業績（成果）を給与・賞与に反映する賃金項目」（いわゆる「成果給」といわれるもの）についてお聞きします。

問6-1 賃金制度の中で、成果給を導入する企業やそのウェイトを高める企業は今後増えると思いますか。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1. かなり増えると思う | 2. ある程度増えると思う |
| 3. 変わらないと思う  | 4. 逆に減ると思う    |
| 5. なんともいえない  |               |

問6-2 賃金制度の中で、成果給のウェイトが高まっていくと、男女間の賃金格差は縮小すると思いますか、それとも拡大すると思いますか。

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. 大きく縮小すると思う | 2. ある程度縮小すると思う |
| 3. 変わらないと思う   | 4. ある程度拡大すると思う |
| 5. 大きく拡大すると思う | 6. なんともいえない    |

問6-3 個人の成果を客観的・公正に評価して賃金につなげることは可能だと思いますか。

管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない
非管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない

問7 企業によっては、転居をとともなう転勤が可能かどうかということコース設定や昇進要件に反映させ、その結果賃金水準に差を設けるような制度を導入しています。

「転居をとともなう転勤の可能性」に着目して賃金水準に差を設けることは合理的だと思いますか。

- |                  |                    |
|------------------|--------------------|
| 1. 合理的だと思う       | 2. どちらかといえば合理的だと思う |
| 3. あまり合理的ではないと思う | 4. まったく合理的ではないと思う  |
| 5. なんともいえない      |                    |

#### IV. 人事制度の運用について

問8 人事評価制度や賃金制度の設計自体が、男女間の賃金格差を大きくするような影響を与えていると思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. かなり影響していると思う   | 2. 少し影響していると思う    |
| 3. ほとんど影響していないと思う | 4. まったく影響していないと思う |
| 5. なんともいえない       |                   |

問9 人事評価制度の運用は男女に公平だと思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1. 公平だと思う      | 2. どちらかといえば公平だと思う |
| 3. あまり公平だと思わない | 4. まったく公平だと思わない   |
| 5. なんともいえない    |                   |



問 10 「男女間の人事評価制度における公平性や透明性の確保」という観点から、人事評価制度面における次の取組みは効果があると思いますか。

	効果がある と思う	ある程度の 効果がある と思う	それほど効 果はないと 思う	効果はない と思う	なんともい えない
評価結果の開示	1	2	3	4	5
評価基準の明確化	1	2	3	4	5
評価者への教育	1	2	3	4	5
女性評価者を増やす	1	2	3	4	5
異議申立制度	1	2	3	4	5

## V. 賃金の決定要素について

問 11 賃金を決定する際の評価要素について、お聞きします。

問 11—1 現在の賃金決定に当たって、次の項目はどの程度重視されていると思いますか。管理職層・非管理職層それぞれについて、所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

	管理職層について				非管理職層について				
	と さ 非 常 に 重 視 思 わ れ て い る	少 し 重 視 さ れ て い る	う い な い と 思 わ れ て い る	重 視 さ れ て い る	え な ん と も い 思 わ れ て い る	と さ 非 常 に 重 視 思 わ れ て い る	少 し 重 視 さ れ て い る	う い な い と 思 わ れ て い る	重 視 さ れ て い る
年齢	1	2	3	4	1	2	3	4	
勤続年数	1	2	3	4	1	2	3	4	
職務遂行能力	1	2	3	4	1	2	3	4	
行動・プロセス	1	2	3	4	1	2	3	4	
成果(個人業績)	1	2	3	4	1	2	3	4	
意欲	1	2	3	4	1	2	3	4	

問 11—2 賃金決定に当たって、ご自身のお考えでは、次の項目をどの程度重視するべきだと思いますか。

	管理職層について				非管理職層について					
	思 う す べ き だ と 思 わ れ て い る	非 常 に 重 視 さ れ て い る	う い な い と 思 わ れ て い る	少 し 重 視 さ れ て い る	え な ん と も い 思 わ れ て い る	重 視 さ れ て い る	う い な い と 思 わ れ て い る	少 し 重 視 さ れ て い る	う い な い と 思 わ れ て い る	重 視 さ れ て い る
年齢	1	2	3	4	1	2	3	4		
勤続年数	1	2	3	4	1	2	3	4		
職務遂行能力	1	2	3	4	1	2	3	4		
行動・プロセス	1	2	3	4	1	2	3	4		
成果(個人業績)	1	2	3	4	1	2	3	4		
意欲	1	2	3	4	1	2	3	4		

## VI. 諸手当について

問 12 次の手当について、今後における必要性をどのように思いますか。

	必要である と思う	ある程度 必要である と思う	それほど 必要でない と思う	必要でない と思う	なんとも いえない
配偶者への手当	1	2	3	4	5
子どもへの手当	1	2	3	4	5
住宅手当	1	2	3	4	5

問 13 多くの企業では、税制や社会保険制度における被扶養者の要件（税制で 103 万円、社会保険で 130 万円）に合わせて家族手当の支給基準を設けています。今後税制・社会保険において基準金額を下げる方向で変更になった場合、企業の家族手当の支給基準はどのように変更されると思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

1. 家族手当自体廃止されると思う
2. 税制・社会保険における変更後の基準にあわせて企業の家族手当の支給基準が変更されると思う
3. 基準を変更せずに今まで通り支給されると思う
4. 税制・社会保険における変更後の基準とも今までの基準とも違う新しい基準で支給されると思う
5. 現在も税制・社会保険における基準とは異なる基準で支払われているのでなんともいえない
6. もともと家族手当は支給されていない
7. 上記 5 及び 6 には該当しないがなんともいえない

## VII. 男女間の賃金格差解消の取組み

問 14 男女間の賃金格差を解消、あるいは縮小するためには、どのような取組みが効果的だと思いますか。労使の取組み、行政の取組み、その他どのようなことでも結構ですので、ご自由にお書きください。

質問はこれで終わりです。  
ご協力をいただきありがとうございました。