

「企業内におけるコース別雇用管理、ポジティブ・アクション、 育児支援策と男女間賃金格差」概要

労働政策研究・研修機構

1. 分析の目的

企業内での男女間で均等な機会・処遇の確保等の達成や女性の能力を発揮できるような雇用管理ができるかどうかは、企業内での男女間賃金格差に影響すると考えられる。このため、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」等とのマッチングデータを用い、①コース別雇用管理や②ポジティブ・アクション、③育児支援策が、男女間賃金格差にどのような影響を与えているか、検証する。

2. コース別雇用管理と男女間賃金格差

(1) 分析目的及び本研究の特徴

コース別雇用管理が男女間賃金格差に与える影響について、コース別雇用管理制度のある企業とない企業に分けて、職位（役職）を含めた賃金関数を推計することで、両者の違いについて、昇進による賃金上昇の効果が男女間で違うかも併せて、検証を行う。さらに、2000と2006年のそれぞれの時点の比較を行うことにより、男女間賃金格差に与える影響の変化を検証する。

(2) 分析方法及びデータ

「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」の2000年と2006年をマッチングしたデータセット（本店等に限定、企業規模100人以上）（製造業・大企業多い）を使用。

コース別雇用管理制度の有無別に、一般労働者について賃金関数を推計し、男女間賃金格差の状況を比較検証（規模100人以上及び500人以上）。

(3) 推計結果

① コース別雇用管理制度と賃金構造

- ・コース別雇用管理制度のある企業は、初任給の男女間賃金格差は、2000年は、制度のない企業より小さい（100人以上 female の係数値が「あり」は-0.276、「なし」は-0.0525、500人以上「あり」-0.0276、「なし」-0.511）。2006年は、制度のある企業が、制度のない企業より格差の拡大幅が大きく、500人以上企業では、制度のある企業の方が初任給の賃金格差が大きくなり（-0.0861）、100人以上企業でも、ない企業との差は小さくなった。（第7、8表）

- ・女性の勤続年数の効果をみると、コース別雇用管理制度のある企業は、ない企業より、2000年、2006年いずれも女性の勤続効果は高いが、経験年数の効果は小さい。
- ・女性の学歴の効果をみると、コース別雇用管理制度のある企業は、女性の大卒の効果が、ない企業よりいずれも小さいが、2000年にはマイナスの効果で賃金格差拡大に影響していたが、2006年にはプラスの効果となっている。

② 標準労働者(入社10年程度)の男女間賃金格差

①の賃金関数に基づき、高卒と大卒の入社10年程度の標準労働者の賃金を試算してみたところ、以下の結果となった。(第9表①、②、第10表①、②)

- ・コース別雇用管理制度のある企業で、ない企業より、おおむね男女間賃金格差が大きい。2000年では、コース別雇用管理制度がある企業は、大卒の方が格差が大きく、ない企業は高卒の方が格差が大きい。2006年は、制度のある企業でもない企業でも、高卒の方が格差が大きい。
- ・コース別雇用管理制度のある企業の大卒女性は男女間賃金格差が縮小しているが、それ以外は、おおむね拡大。

③ 管理職(課長以上)の賃金構造

課長以上の管理職はそれ以外と賃金構造が異なると考えられるため、コース別雇用管理がある企業、ない企業それぞれについて、課長以上の賃金関数を推計した。

- ・2000年も2006年も、課長以上の管理職については、コース別雇用管理制度の有無によらず、他の条件を一定とした上では、有意な男女間賃金格差はみられない。(第11表、第12表)

④ 昇進

- ・昇進の賃金に与える影響は女性の方が大きいですが、2006年は、男女の差が概ね縮小。
- ・制度の有無別には、係長は、制度のある企業で女性の効果が大きいですが、課長は、2000年は、制度のある企業、2006年は制度のない企業で大きい等調査年によりやや傾向が異なる。(第13表)

3 ポジティブ・アクションと男女間賃金格差

(1) 分析の目的と本研究の特徴

ポジティブ・アクション(PA)制度が賃金に及ぼす影響について検証する。賃金関数の推計により、PA施策全体及びグルーピングしたPAの個別施策別の男女の賃金に与える影響やPA施策と男女間賃金格差の関連について検証。

(2) 分析方法及びデータ

「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」の2000年と2006年をマッチングしたデータセット（本店等に限定、企業規模100人以上）を使用した。

まず、男女別一般労働者の賃金関数にPA施策の変数を入れて、係数の効果を男女別に検証する。また、PAの有無別に男女あわせた一般労働者の賃金関数を推計し、PAの効果を検証する。

(3) 推計結果

① 男女の賃金に与える影響（第19表、第20表）

- ・PA施策（全体）の実施は2000年、2006年とも、女性の賃金に正の影響を与える。2000年は男性賃金にも正の影響。
- ・PA施策の個別項目をみると、賃金格差の男女間の評価の縮小効果、働きやすさの向上と賃金の正の影響もみられるが、以下のように、調査年や男女別に賃金に与える影響が異なるため、その因果関係については考察が必要である。

1) 女性の賃金関数についてみると、2000年では、女性の少ない職場等への女性の採用・配置・登用（[saiyoPA]）、両立支援（[ryouritsuPA]）、2006年では男性への啓発、職場環境・風土改善（[kankyoPA2]）や、出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度等の導入（[kijun2PA]）が正の影響となっている。

負の影響としては、2000年は、企業内の推進体制の整備や、問題点の調査分析、計画の策定（[keikakuPA]）が賃金に負の影響を与え、2006年では、女性の少ない職場等への女性の採用・配置・登用、女性が満たしにくい基準の見直し等（[saiyoPA2]）、パート等の訓練、正社員登用（2006年のみ調査）（[kunrenPA2]）が負の影響を与えている。

正の影響としては、

2) 男性については、2000年は両立支援、2006年は計画（[keikakuPA]）、啓発・風土改善（[kankyoPA2]）、両立支援（[ryouritsuPA]）が正の影響を与え、負の影響としては、2000年は女性への訓練（[kunrenPA1]）、働きやすい環境整備（[kankyoPA1]）、明確な人事考課基準（[zinzipa]）、2006年は女性への訓練（[kunrenPA1]）、パートへの訓練（[kunrenPA2]）が、男性賃金に負の影響を与えている。

② PAと男女間賃金格差（第21表）

- ・PAのある企業は、ない企業に比べ、男女間で初任給の格差が小さく、女性の勤続の評価が高く、男女間賃金格差縮小に寄与するものと考えられる。
- ・PA施策の効果が顕在化するには時間がかかる点、PAがある一定水準まで達

し、女性活用が進んだ段階ではPA 施策を行う必要はなくなる、と考えられる点等は留意点。

4 育児支援と男女間賃金格差

(1) 分析目的と本研究の特徴

育児支援策は女性の出産・育児に係る離職確率を低下させること(継続就業の促進)が最大の目標であるが、女性の賃金の及ぼす影響は、可能性として正と負の両方がある。

本研究は、マッチングデータを用い、育児支援策について内容別にも踏み込んで、賃金関数の推計を行うことで、育児支援策と賃金の関係について詳細な検証を行う。その際、女性の賃金(勤続年数の評価)への影響に焦点を絞り、男女間賃金格差の関係を検証。

(2) 分析方法及びデータ

「平成18年賃金構造基本統計調査」と「平成18年度女性雇用管理基本調査」、「平成19年就労条件総合調査」の3調査をマッチングしたデータセット(本店等に限定、企業規模100人以上)を使用。「女性雇用管理基本調査」は育児支援制度の最長利用期間、「就労条件総合調査」は育児休業支援制度の内容別施策の実施状況が利用可能。

女性一般労働者について、育児支援策の変数と女性の勤続年数の評価と関連づけた説明変数をいれた賃金関数を推計し、育児支援策の男女間賃金格差への影響を検証。

(3) 推計結果

① 育児支援策の種類と男女間賃金格差

- ・育児補助(ベビーシッター補助含む)、託児施設、育児休暇(法定への上積み)のともに女性の賃金(勤続評価)に正で有意の結果(3変数を同時にいれた場合、育児補助のみ有意)
- ・係数の大きさは、育児補助、託児施設、育児休暇の順で大きい。
- ・育児休暇の係数がかなり小さいのは、結果的に、仕事の中断期間が長くなることが影響している可能性。育児補助は、勤務時間短縮制度の導入、育児手当、育児相談等多様な内容が含まれており、企業が諸制度を整備し、女性の活用を図っている可能性も。

② 育児支援策の利用期間と男女間賃金格差

- ・育児のための勤務時間短縮等の措置は、女性の賃金(勤続評価)に正で有意の

結果

- 最長利用期間別にみると、小学校在学中までの係数が若干高く、制度を充実している企業では、女性の活用を図っている、という可能性も。
- ①、②から、育児支援策は女性賃金(勤続年数の評価)に正の影響、男女間賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる。この背景には、女性の定着が進む中で、女性の職域の広がりや教育訓練機会の拡大等が図られること等が考えられる。