

## 労働政策研究・研修機構（JILPT）

## 男女間賃金格差に関する企業アンケート調査結果の概要（暫定集計結果）

— 「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」 —

## — 調査の概要 —

## 1. 趣旨

この調査は、賃金面の制度・運用に焦点をあてて、関連する雇用・人事制度などを含めた実態を把握し、女性の従業員がいきいきと働ける就業環境を整備するための施策を検討するための基礎資料を得ることを目的として実施した。

## 2. 調査名

「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」

## 3. 調査対象

調査対象は、農林水産業及び公務並びに調査実施上の観点から社会保険・社会福祉・介護事業、政治・経済・文化団体及び宗教を除き、これら以外の産業に属する民営企業（常用雇用者数10人以上に限る。）10,000社を対象とした。調査対象の選定（抽出）は、調査対象数を企業規模別に適宜振り分け、さらに原則としてそれぞれの規模における産業大分類別構成が平成18年「事業所・企業統計調査」結果と同じとなるように産業・規模別に調査対象数を設定したうえで、東京商工リサーチの企業データベースから、層化無作為抽出により行った。

## 4. 調査方法

調査は、調査票による郵送調査とする。その際、30人以上規模企業と10～29人規模企業とに分け、別の調査票（以下それぞれ「通常調査票」及び「小規模調査票」という。）を用いた。（調査対象数は、30人以上規模企業8,328社、10～29人規模企業1,672社）

## 5. 調査期間

平成20年7月下旬に調査票を発送し、8月22日までの投函を求めた。  
（ただし、実際の回収は、9月中旬まで行った。）

## 6. 有効回答数

30人以上規模企業	1,245社（14.9%）
10～29人規模企業	311社（18.6%）
（計）	1,556社（15.6%）

## 7. 集計方法

調査対象の抽出は、上記3のとおり産業・規模別の層化抽出により実施したため、そのままの形で集計すれば、例えば産業計、規模計などは実態からかけ離れたものになる可能性が高い。したがって、全体が平成18年「事業所・企業統計調査」結果の企業数となる

ように、ウェイトバック（復元）を行って集計した。具体的には、当初の企業リストにおける産業・規模をベースとして、ある産業・規模に属する各回答企業について、その産業・規模区分の平成18年「事業所・企業統計調査」結果の企業数を当該産業・規模区分の回答企業数で割って得られる数値をウェイトとして与え、このウェイトにより加重して構成比や平均の算定を行った。ただし、この方法により、産業計・規模計などについてはより実態に近いものになると考えられる。しかし一方、回収状況が必ずしも高くないこと、細部の集計結果などについては逆に回答企業の状況のみが反映されたデータであることから、かえって実態から遠ざかる可能性もあることには、十分注意する必要がある。

なお、産業、規模別の具体的な対象企業数等は次の表のとおりである。

○母集団における企業数(平成18年「事業所・企業統計調査」企業産業・企業常用雇用規模別企業数)

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計(合算)	414,607	627	61,235	98,913	386	13,111	29,311	105,346	2,343	6,539	26,325	6,837	4,735	4	58,895
10～29	266,348	490	48,914	58,135	153	6,884	15,429	70,042	1,256	4,369	18,329	4,730	2,840	2	34,775
30～49	60,484	70	6,784	15,554	60	2,165	5,323	14,834	254	877	3,418	1,128	853	0	9,164
50～99	45,336	50	3,530	12,694	77	1,858	4,362	10,616	270	655	2,420	622	634	0	7,548
100～299	30,288	10	1,511	9,013	57	1,497	3,227	6,907	266	442	1,538	285	293	2	5,240
300～999	9,216	6	366	2,666	19	531	779	2,223	131	155	456	54	92	0	1,738
1,000～4,999	2,550	1	114	744	11	158	167	630	133	40	132	17	21	0	382
5,000人以上	385	0	16	107	9	18	24	94	33	1	32	1	2	0	48

○調査対象企業数(抽出企業数)

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計(合算)	10,000	10	848	2,757	27	452	844	2,396	166	151	516	121	112	2	1,598
10～29	1,672	3	307	365	1	43	97	440	8	27	115	30	18	0	218
30～49	1,671	2	187	430	2	60	147	410	7	24	94	31	24	0	253
50～99	1,671	2	130	468	3	68	161	392	10	24	89	23	23	0	278
100～299	1,671	1	83	496	3	83	178	380	15	24	85	16	16	2	289
300～999	1,843	1	73	533	4	106	156	445	26	31	91	11	18	0	348
1,000～4,999	1,241	1	57	371	6	79	84	304	67	20	41	9	11	0	191
5,000人以上	231	0	11	94	8	13	21	25	33	1	1	1	2	0	21

(注)1. 調査対象企業数の規模別の振り分けは、5,000人以上規模は全数、1,000～4,999人規模は1/2、300～999人規模は1/5の抽出率とし、それらを差し引いた数を300人未満の各規模でほぼ等分した。  
2. ただし、東京商工エサチの企業データベースリストにおける保有状況に合わせて適宜調整した。

○有効回答企業数

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計(合算)	1,556	2	174	412	12	77	126	357	26	24	58	27	27	1	233
10～29	311	0	61	77	1	12	17	75	1	5	12	7	2	0	41
30～49	243	2	30	62	2	11	16	55	1	5	10	7	4	0	38
50～99	294	0	39	72	1	14	27	63	5	5	13	6	4	0	45
100～299	282	0	19	78	1	14	36	46	4	6	14	6	8	1	49
300～999	236	0	13	59	2	15	19	75	3	1	6	1	4	0	38
1,000～4,999	153	0	9	45	2	10	9	39	12	2	3	0	5	0	17
5,000人以上	37	0	3	19	3	1	2	4	0	0	0	0	0	0	5

(注) 当初の企業リストにおける産業、規模区分による。

○ウェイトバックのウェイト(母集団における企業数/有効回答数)

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計(合算)															
10～29	-	-	801.869	755.000	153.000	573.667	907.588	933.893	1,256.000	873.800	1,527.417	675.714	1,420.000	-	848.171
30～49	35.000	-	226.133	250.871	30.000	196.818	332.688	269.709	254.000	175.400	341.800	161.143	213.250	-	241.158
50～99	-	-	90.513	176.306	77.000	132.714	161.556	168.508	54.000	131.000	186.154	103.667	158.500	-	167.733
100～299	-	-	79.526	115.551	57.000	106.929	89.639	150.152	66.500	73.667	109.857	47.500	36.625	2.000	106.939
300～999	-	-	28.154	45.186	9.500	35.400	41.000	29.640	43.667	155.000	76.000	54.000	23.000	-	45.737
1,000～4,999	-	-	12.667	16.533	5.500	15.800	18.556	16.154	11.083	20.000	44.000	-	4.200	-	22.471
5,000人以上	-	-	5.333	5.632	3.000	18.000	12.000	23.500	-	-	-	-	-	-	9.600

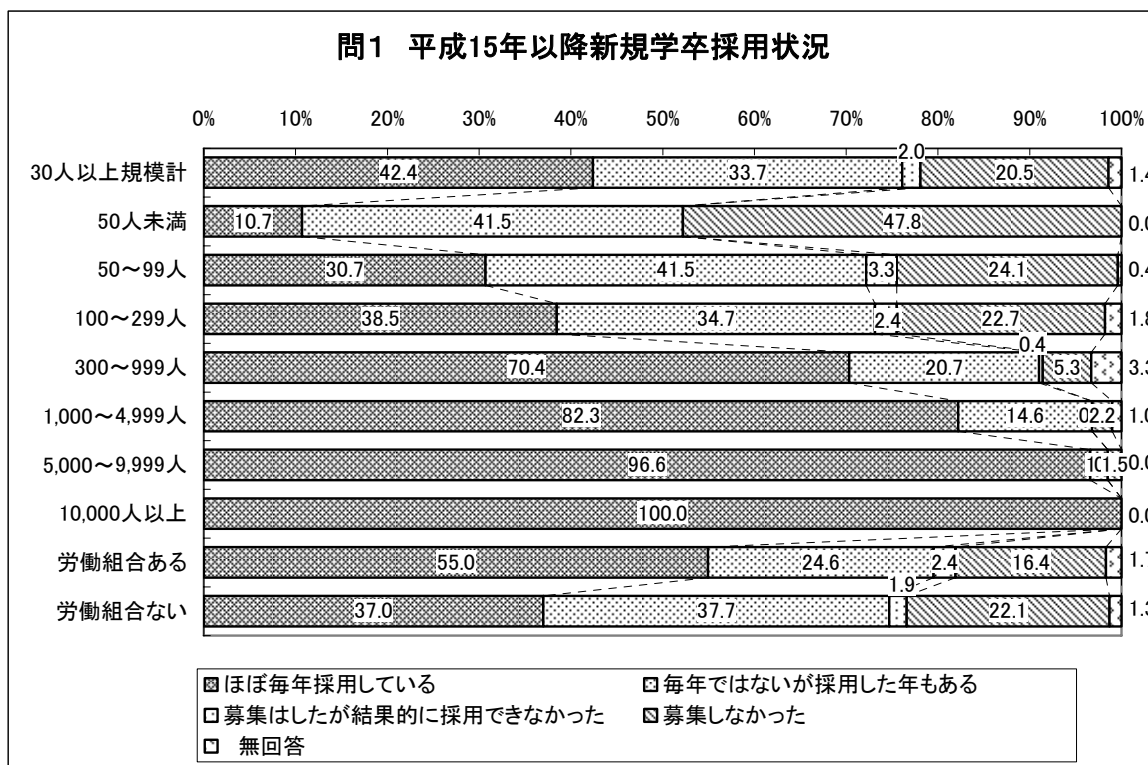
－集計結果の概要（常雇規模、労組の有無別集計）－

第 I 部 常用雇用 30 人以上規模企業調査の結果

1. 新規学卒採用状況（総合職としての採用を含む）

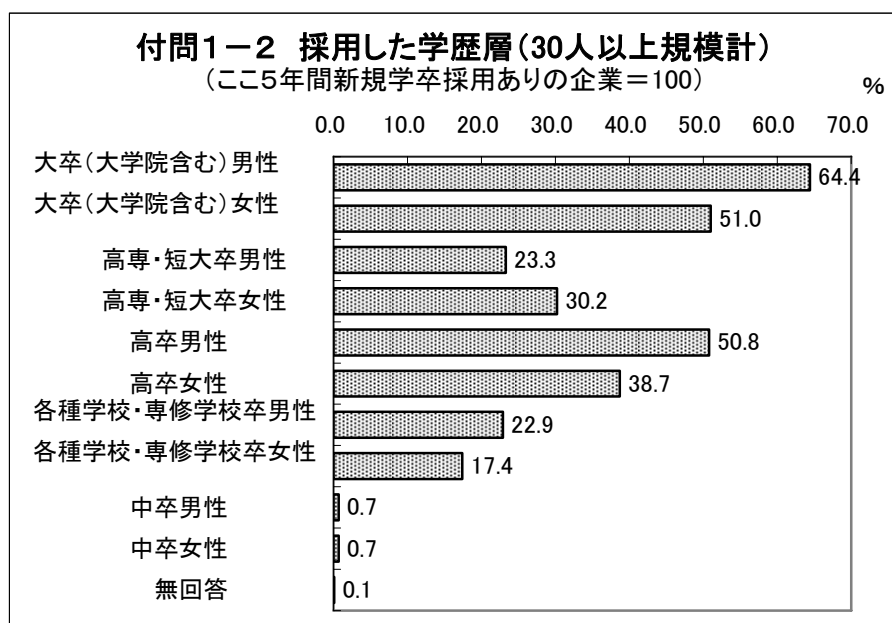
1-1 ここ5年間の新規学卒採用の有無

規模が大きいほど採用したところが多い。



### 1-2 採用した学歴層（性別）

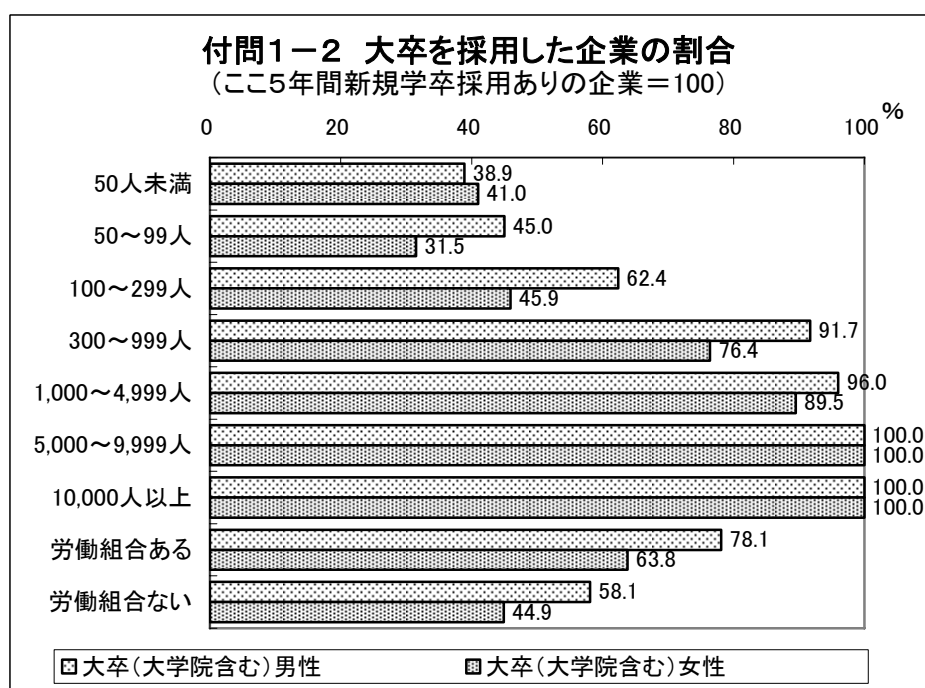
大卒（大学院修了を含む。）男性とする企業がもっとも多く、ついで大卒女性、高卒男性の順。



(注)「ここ5年間」とは、平成15年以降をさすとして調査している。

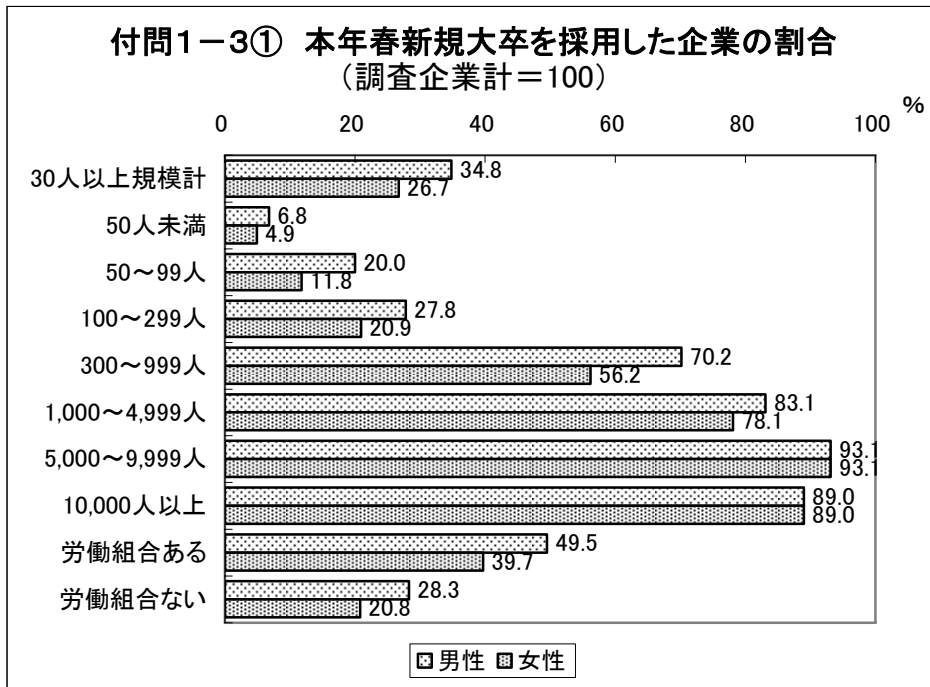
### 1-3 ここ5年間の新規学卒採用に大卒者（大学院を含む）がいた企業の割合

規模が大きいほど多い。男女別には、規模が小さくなると大卒男性を採用した企業の方が大卒女性を採用した企業よりも多くなる。ただし、50人未満規模ではやや逆転している。



1-4 本年（平成20年）春新規大卒を採用した企業の割合

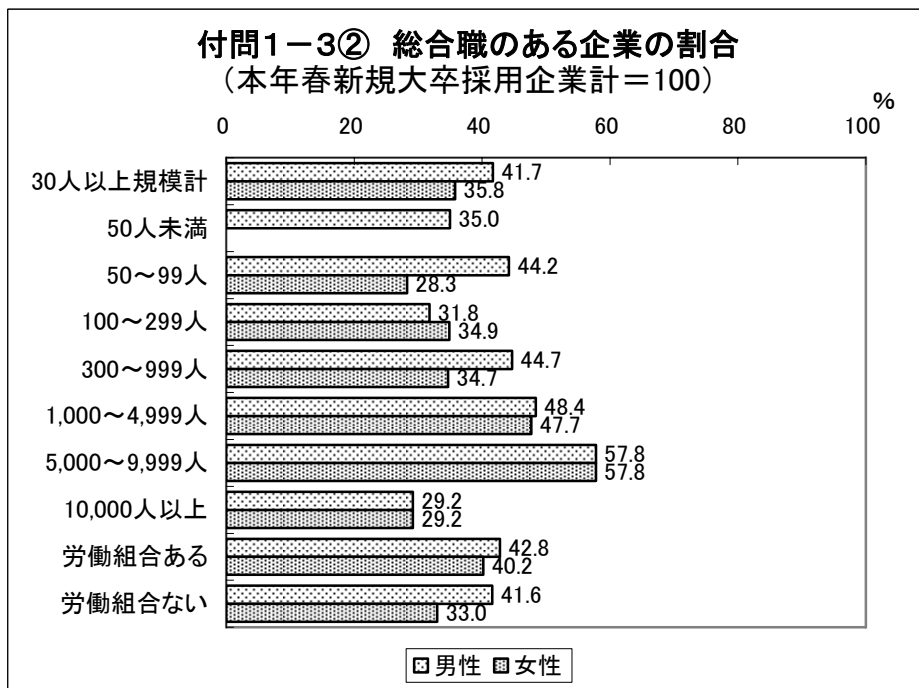
1-3 とほぼ同様の傾向。（規模が小さくなるほど上記5年間の採用企業割合よりも小さくなっている。）



(注) 「採用者数」に回答のあった割合である。

1-5 本年春新規大卒採用企業のうち「総合職」採用のある企業の割合

規模が大きいほど多い傾向があるが、10,000人以上規模では相対的に低い。

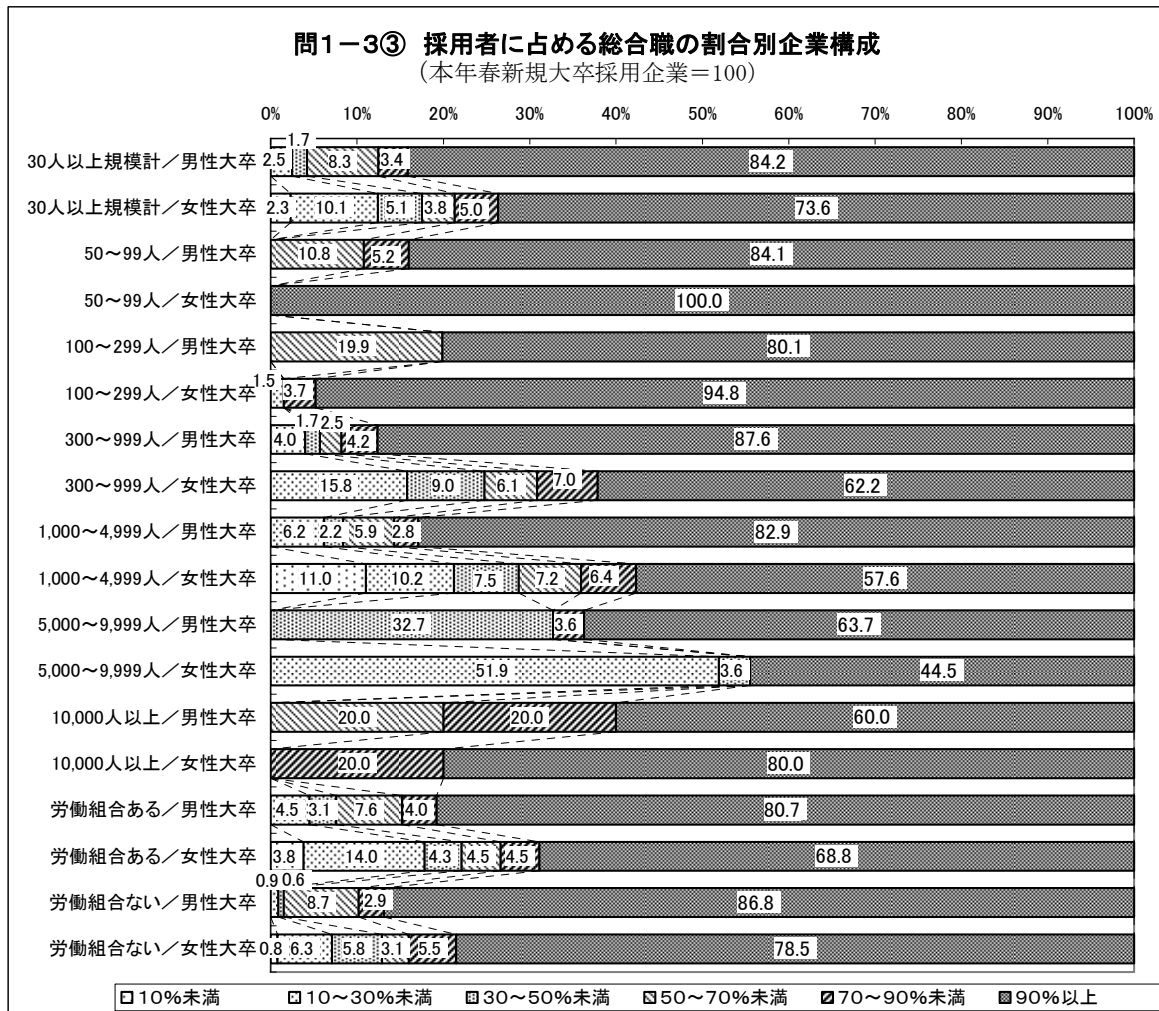


(注) 「総合職」の人数に回答のあった企業の割合である。

### 1-6 新規学卒採用者に占める「総合職」採用の割合別企業の割合

大卒男性ではほとんど又は大部分が「総合職」である企業が多いが、大卒女性では半数に達しない企業が2割近く（17.9%）ある（大卒男性の場合は、4.2%）。

そうした傾向は、規模の大きいところでよりみられる。（ただし、10,000人上規模は除く。）

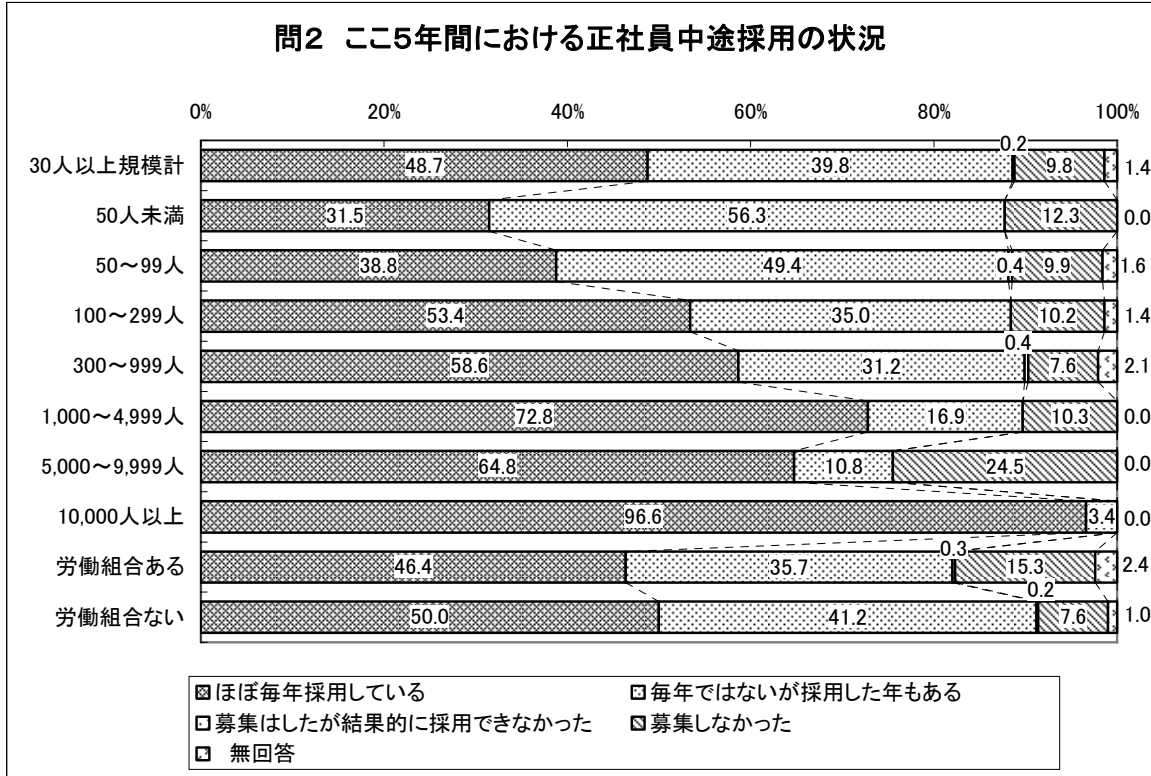


(注) 「採用者数」及び「そのうちの総合職の人数」の両方に回答のあった企業を集計したものである。

## 2. 正社員中途採用の状況

### 2-1 ここ5年間の中途採用の有無

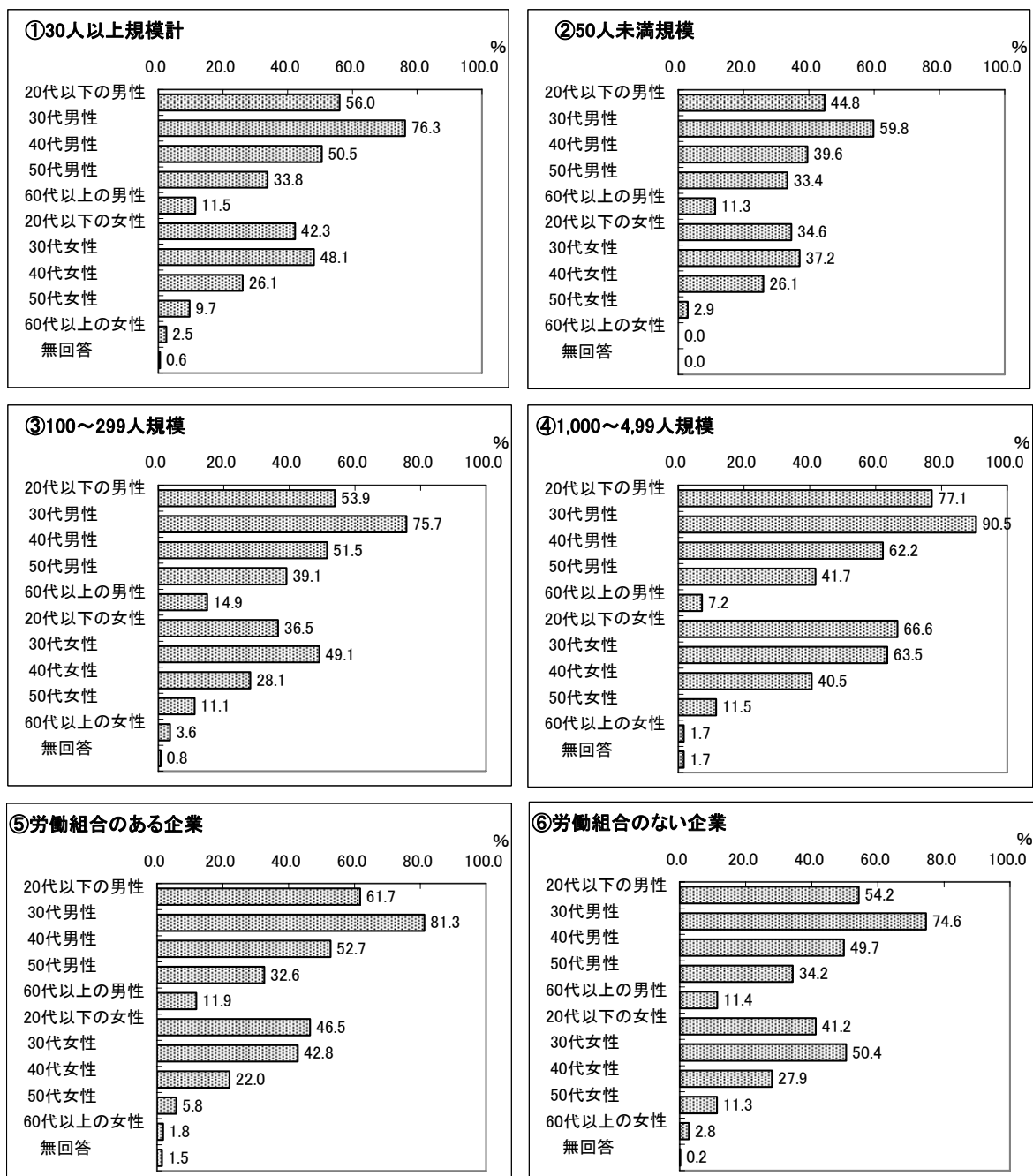
ほぼ毎年は、規模が大きいほど採用したところが多いが、「毎年でないが採用した年もある」を含めると規模間で大きな差はないといえる。



## 2-2 中途採用者の性・年齢層

30歳台、20歳台、40歳台の順に採用した企業が多く、また、性別では男性の方が女性より多くなっている。規模別には男女どちらも規模が大きい企業の方が採用企業の割合が高くなっている。

付問1-2 正社員中途採用した年齢層(ここ5年間で中途採用ありの企業=100)

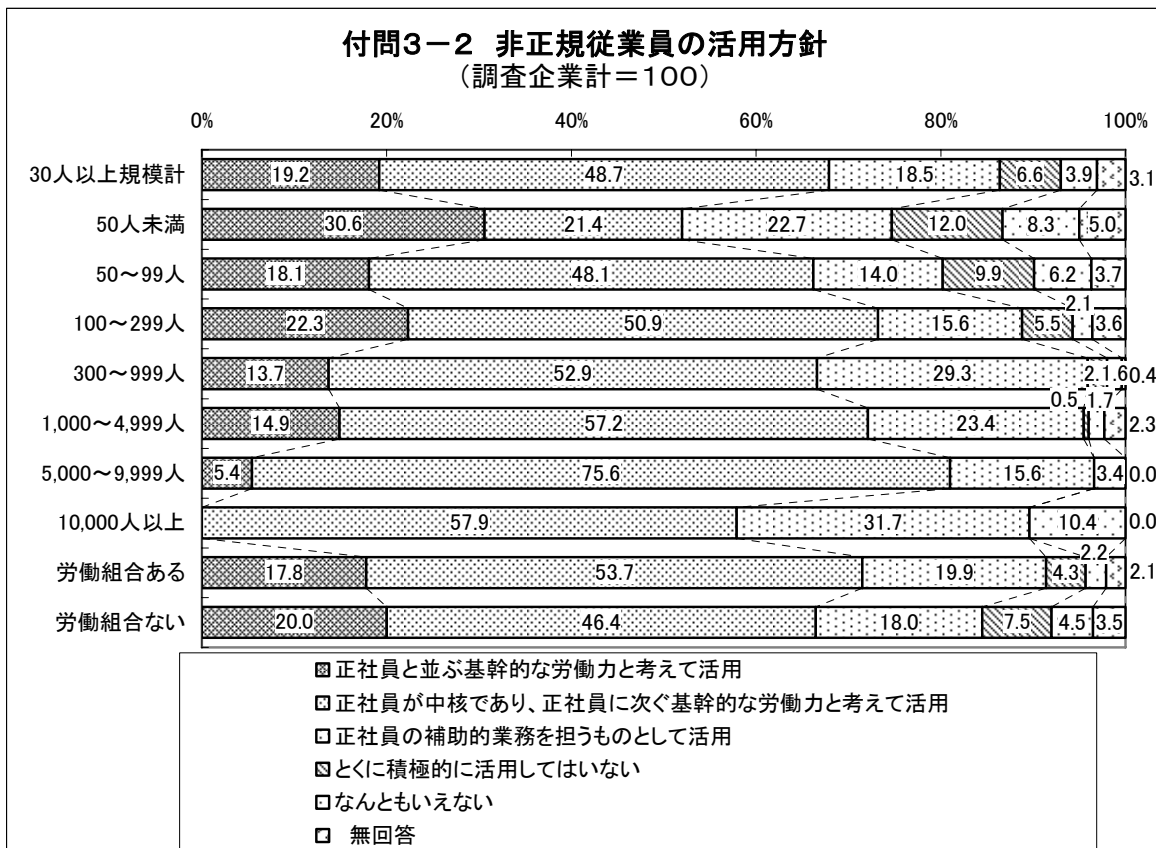




### 3. 非正社員の活用方針

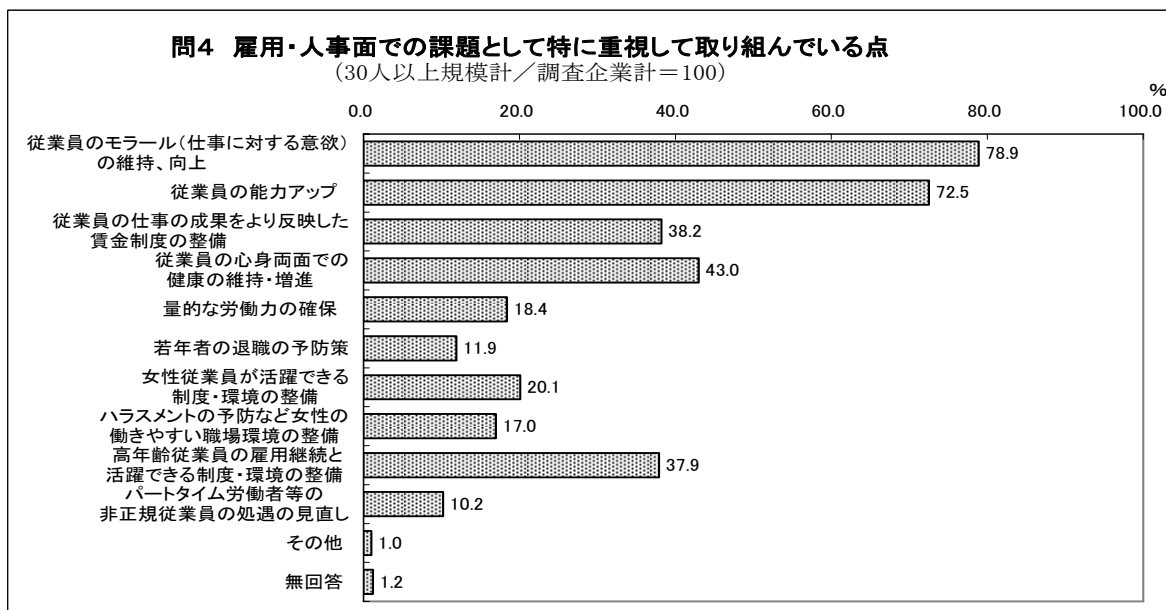
中核である正社員に次ぐ基幹的労働力とする企業が半数近く、正社員と並ぶ基幹的労働力とする企業と正社員の補助的業務担当とする企業がそれぞれ2割弱となっている。

「正社員に次ぐ基幹労働力」は規模が大きいほど、「正社員と並ぶ基幹的労働力」は小さい規模でそれぞれ多くなる傾向がある。



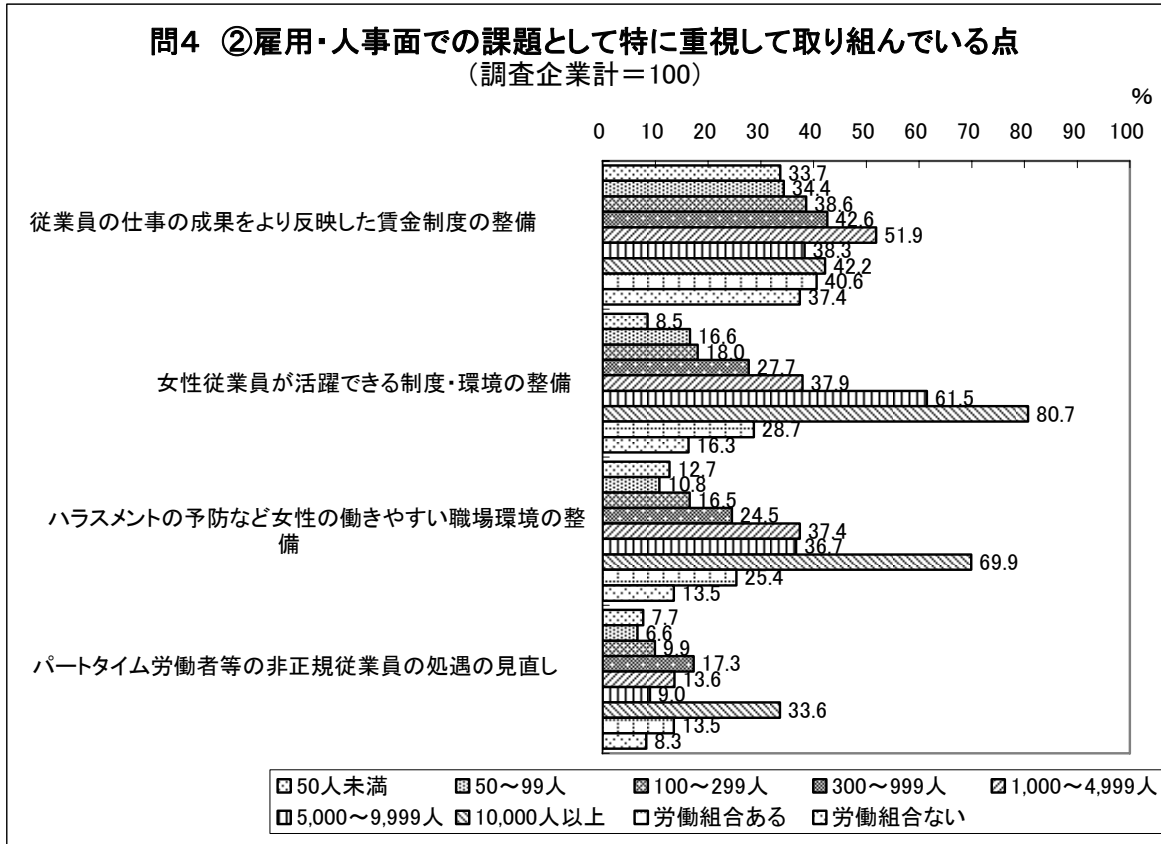
### 4. 雇用・人事面で特に重視している課題

女性従業員の活用関連の課題を挙げた企業は、2割程度。



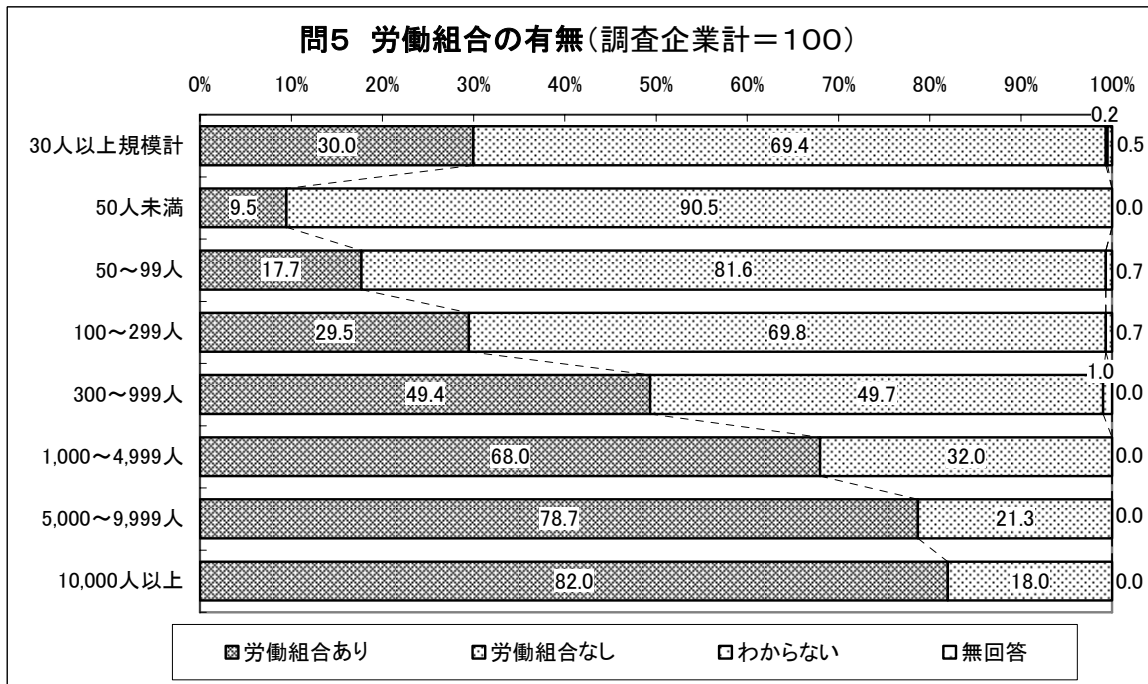
(規模別)

規模が大きくなるほど女性従業員の活用関連の課題を挙げた企業が多くなっている。



### 5. 労働組合の有無

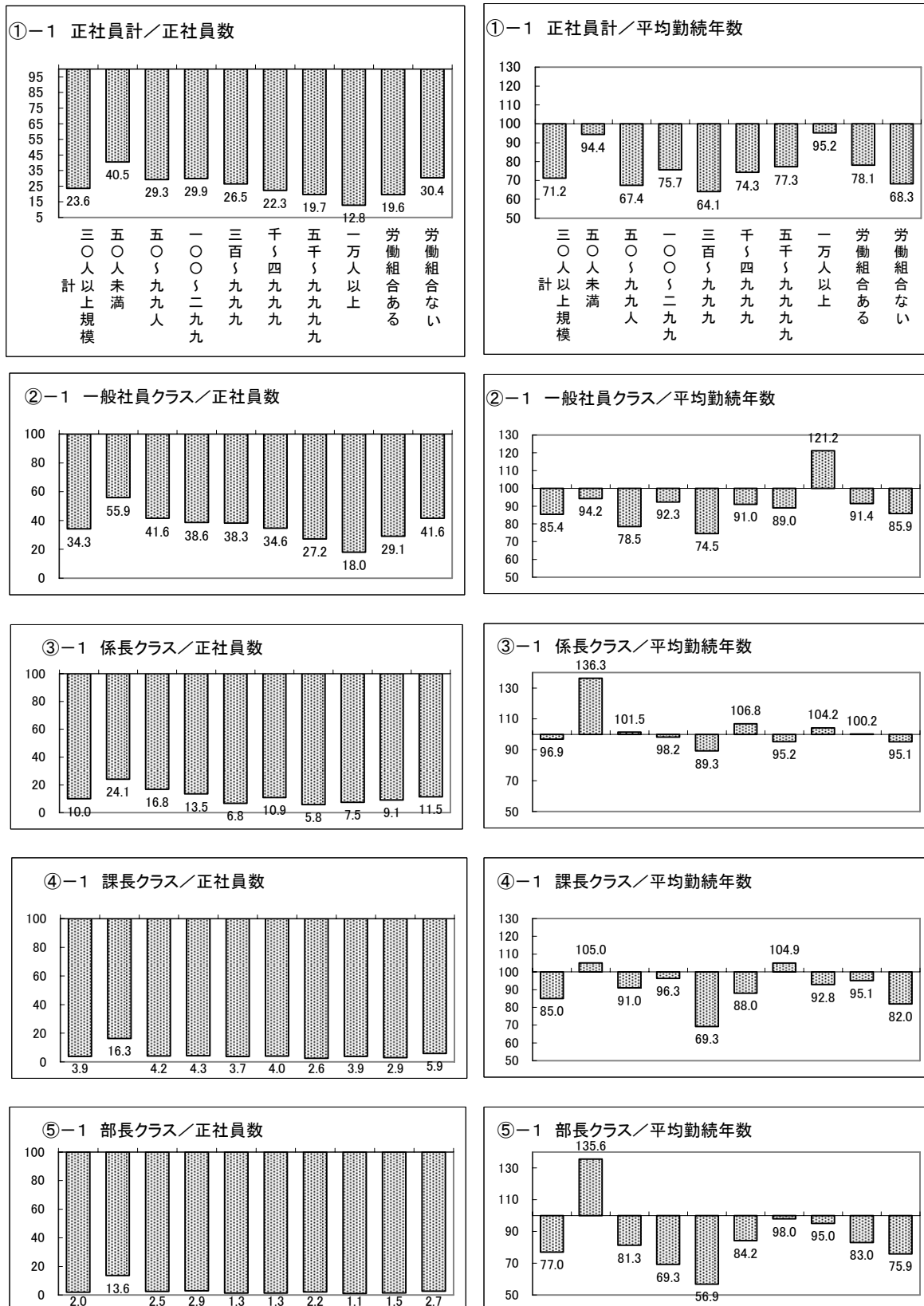
規模が大きいかほど労組のある企業が多くなる。



## 6. 賃金の支給状況（男女間格差／男性＝100）

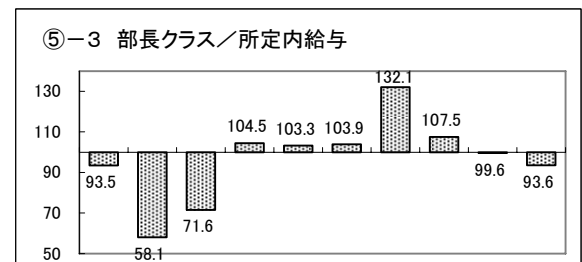
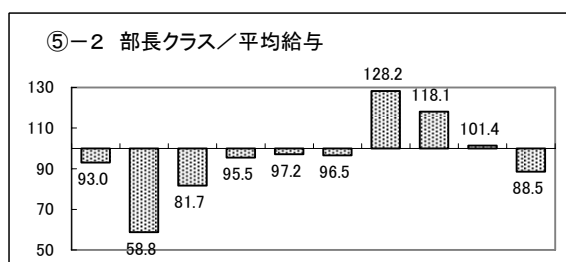
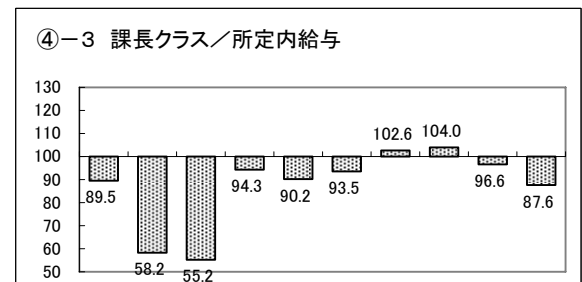
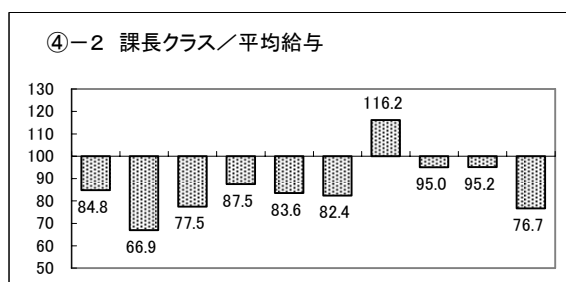
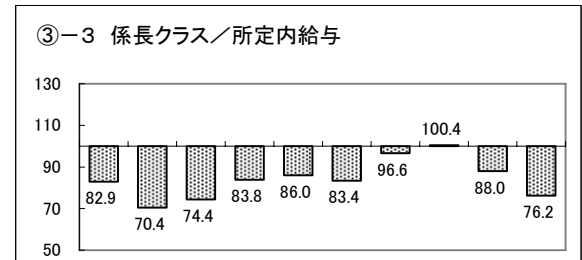
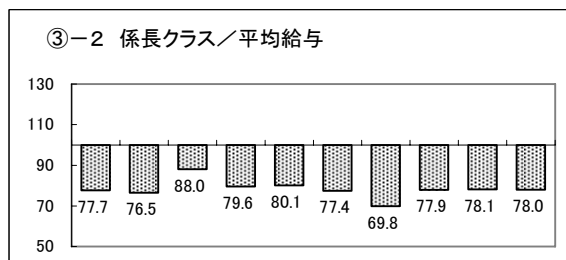
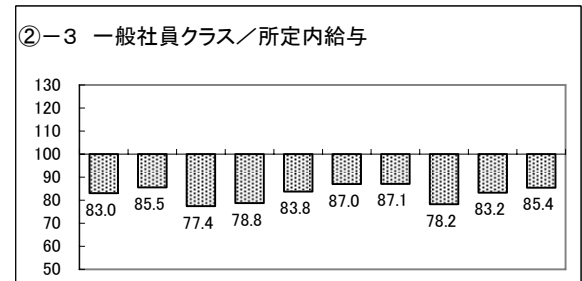
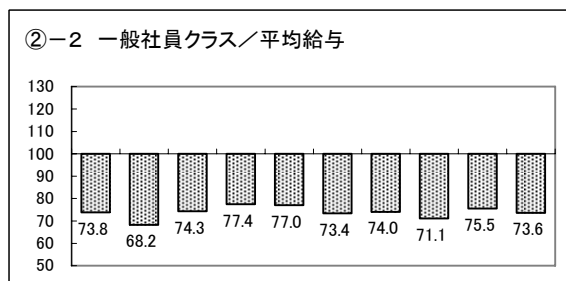
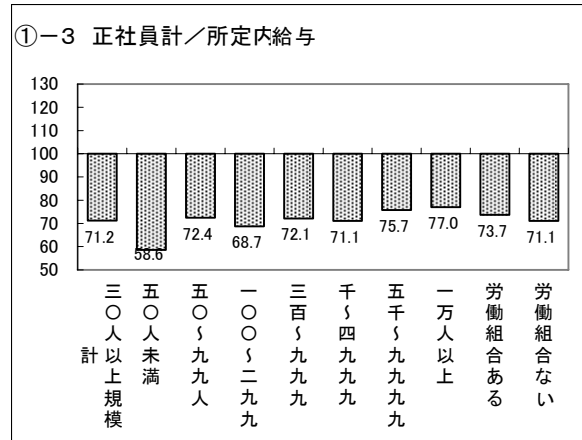
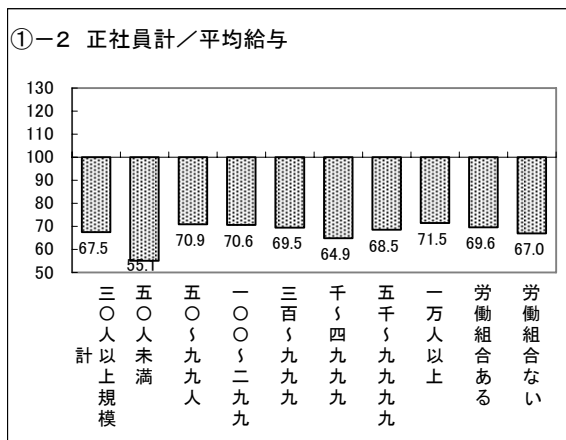
### 6-1 正社員数、平均勤続年数（正社員ウェイト）

問6 調査結果から計算される男女間格差指数(男性＝100)



6-2 平均給与、うち所定内給与（正社員ウェイト）

問6 調査結果から計算される男女間格差指数(男性=100)-2-



(注) 回答は、必ずしも正社員平均ではなく、各役職クラスの代表的な社員について行われている場合もあるので留意が必要である。

<バックデータ>

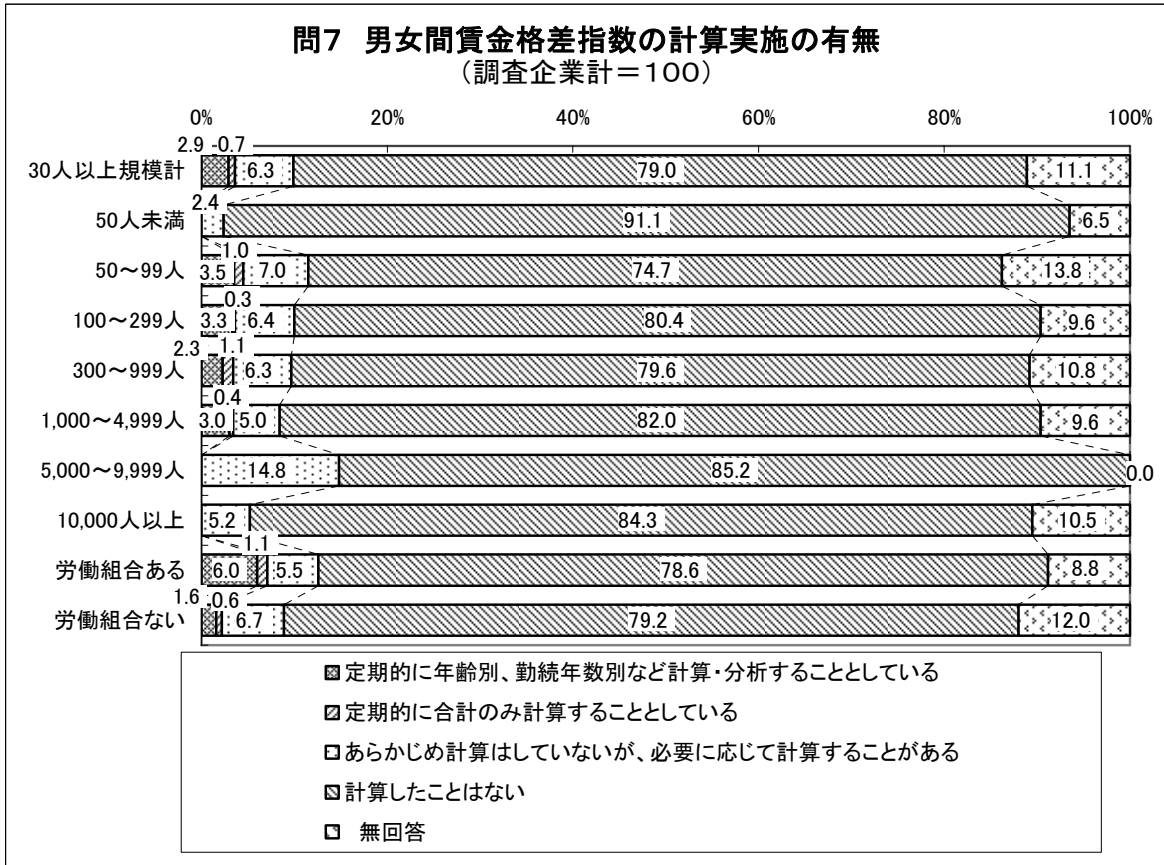
問6 正社員の平均勤続年数、平均給与額、平均所定内給与額

		正社員計				一般社員クラス			
		回答のあった企業の 正社員数	平均勤続年数 (年)	平均給与額 (円)	うち所定内給与 (円)	回答のあった企業の 正社員数	平均勤続年数 (年)	平均給与額 (円)	うち所定内給与 (円)
30人以上規模計	男性	26,042,251	13.7	352,556	287,296	13,715,453	10.0	314,242	240,740
	女性	6,157,481	9.7	238,142	204,626	4,699,713	8.6	232,008	199,780
50人未満	男性	197,729	9.8	339,412	235,140	88,935	8.5	290,962	186,458
	女性	80,126	9.3	186,951	137,877	49,679	8.0	198,529	159,346
50～99人	男性	1,916,843	11.4	285,377	222,952	1,112,591	9.0	265,422	205,774
	女性	561,555	7.7	202,303	161,457	462,686	7.1	197,338	159,281
100～299人	男性	3,641,443	10.6	302,335	226,543	2,125,615	7.9	266,302	199,073
	女性	1,089,686	8.1	213,572	155,596	820,841	7.3	206,123	156,898
300～999人	男性	7,213,863	12.5	342,926	288,118	3,939,809	9.4	306,324	247,145
	女性	1,913,365	8.0	238,309	207,803	1,509,489	7.0	235,841	207,024
1,000～4,999人	男性	7,424,417	14.9	396,079	346,536	3,692,011	10.7	330,367	263,822
	女性	1,656,938	11.1	256,884	246,549	1,277,231	9.7	242,575	229,450
5,000～9,999人	男性	1,920,272	18.9	424,510	324,652	914,689	15.3	400,785	302,062
	女性	378,463	14.6	291,080	245,806	248,516	13.6	296,515	263,052
10,000人以上	男性	3,727,684	15.0	331,746	243,674	1,841,804	10.8	341,820	222,142
	女性	477,349	14.3	237,293	187,630	331,270	13.1	242,991	173,794
労働組合あり	男性	16,277,805	15.8	368,364	306,415	7,994,945	12.1	329,808	257,477
	女性	3,197,831	12.3	256,224	225,970	2,324,624	11.1	249,057	214,174
労働組合なし	男性	9,704,792	10.1	326,064	255,251	5,689,612	7.1	292,409	217,208
	女性	2,952,884	6.9	218,518	181,410	2,369,176	6.1	215,244	185,558
		係長クラス				課長クラス			
		回答のあった企業の 正社員数	平均勤続年数 (年)	平均給与額 (円)	うち所定内給与 (円)	回答のあった企業の 正社員数	平均勤続年数 (年)	平均給与額 (円)	うち所定内給与 (円)
30人以上規模計	男性	3,394,789	16.6	404,739	320,052	3,087,770	19.6	465,643	427,165
	女性	338,564	16.1	314,575	265,406	120,945	16.6	394,684	382,198
50人未満	男性	29,478	8.8	348,988	216,907	22,440	14.8	410,267	285,192
	女性	7,112	12.0	266,931	152,776	3,654	15.6	274,286	165,907
50～99人	男性	245,198	13.8	323,645	260,846	243,010	16.8	388,620	313,334
	女性	41,088	14.0	284,819	193,959	10,188	15.3	301,276	172,843
100～299人	男性	514,889	13.8	358,849	247,063	386,740	17.1	406,924	326,019
	女性	69,290	13.6	285,743	207,123	16,495	16.5	356,027	307,540
300～999人	男性	927,148	16.8	384,357	317,609	895,738	19.1	465,479	417,886
	女性	62,731	15.0	307,746	273,274	33,084	13.2	388,996	376,868
1,000～4,999人	男性	1,067,617	16.4	435,300	368,986	1,095,659	20.4	501,058	490,233
	女性	116,655	17.5	336,812	307,620	43,327	18.0	412,774	458,530
5,000～9,999人	男性	247,799	21.3	408,571	359,750	236,319	22.2	461,947	485,530
	女性	14,335	20.3	285,180	347,675	6,111	23.3	536,586	498,088
10,000人以上	男性	362,660	19.8	488,774	307,159	207,866	22.5	489,154	404,953
	女性	27,352	20.6	380,926	308,466	8,085	20.9	464,743	421,214
労働組合あり	男性	2,161,478	18.4	417,008	330,358	2,014,632	21.5	480,515	454,362
	女性	197,037	18.5	325,607	290,581	58,257	20.5	457,623	438,863
労働組合なし	男性	1,223,241	13.3	383,565	301,807	1,062,759	15.9	437,969	376,043
	女性	140,840	12.7	299,139	230,024	62,520	13.0	336,077	329,402
		部長クラス							
		回答のあった企業の 正社員数	平均勤続年数 (年)	平均給与額 (円)	うち所定内給与 (円)				
30人以上規模計	男性	1,200,029	22.0	569,442	517,716				
	女性	23,477	17.0	529,396	484,235				
50人未満	男性	15,432	17.0	532,982	314,739				
	女性	2,104	23.0	313,303	182,931				
50～99人	男性	149,941	19.1	450,644	363,927				
	女性	3,823	15.5	368,116	260,745				
100～299人	男性	206,206	18.8	492,716	406,720				
	女性	6,017	13.0	470,434	424,961				
300～999人	男性	301,804	22.5	554,658	529,564				
	女性	4,060	12.8	539,003	547,280				
1,000～4,999人	男性	349,678	23.7	640,106	623,871				
	女性	4,392	20.0	617,612	647,953				
5,000～9,999人	男性	97,226	23.5	735,001	676,651				
	女性	2,176	23.0	942,339	893,601				
10,000人以上	男性	79,741	25.5	542,506	429,066				
	女性	905	24.3	640,899	461,173				
労働組合あり	男性	720,532	23.9	598,509	561,960				
	女性	10,628	19.8	606,629	559,518				
労働組合なし	男性	474,694	19.2	525,996	450,932				
	女性	12,848	14.6	465,502	421,955				

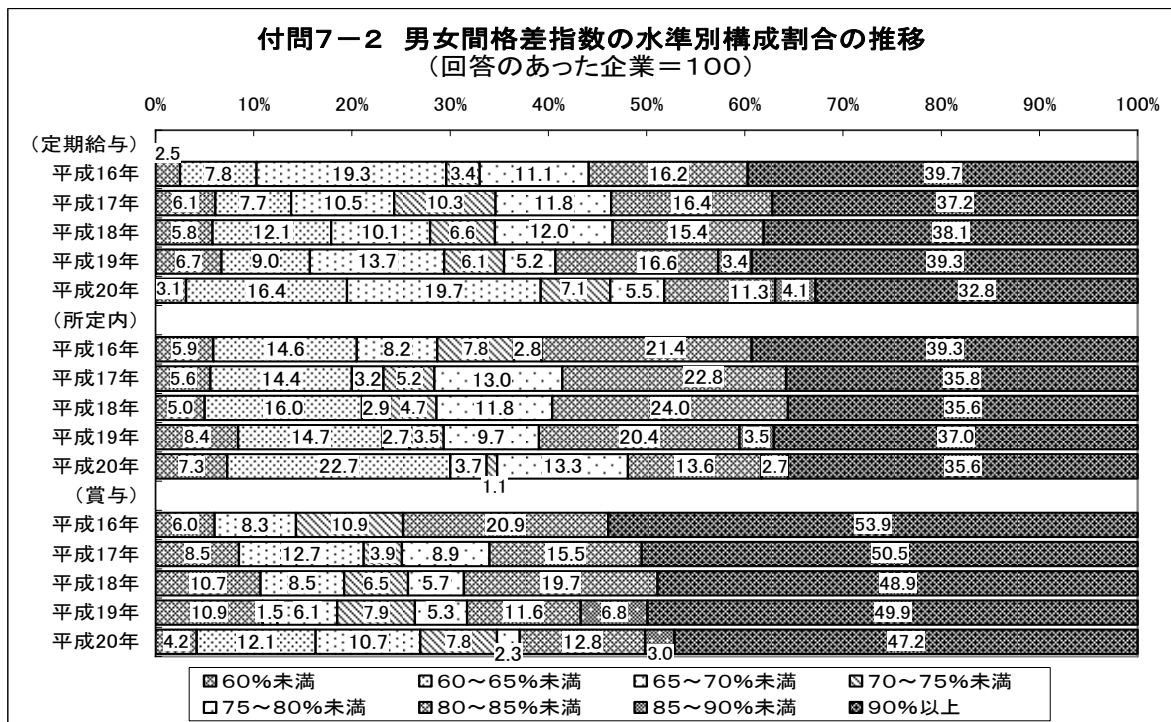
(注)それぞれの項目について回答のあった企業について、正社員数で加重平均をして求めた。したがって、必ずしも項目間に整合性があるとは限らない。

6-3 男女間賃金格差指数の計算実施の有無

普段から自社における格差指数を算出している企業が少ない。



(参考) 男女間賃金格差指数の推移 (回答のあった企業)



(注) 回答企業が非常に少なく(数十社)、また同一企業が連続しているわけではないので参考程度にみる必要がある。

<閑話休題>

- ①企業における女性正社員の平均勤続年数階級別に格差指数をみると、平均勤続が15年を超える企業で格差が相対的に小さい傾向がややみられる。
- ②営利企業、非営利企業別にみると、非営利企業の方で格差がやや小さい傾向がみられる。

**(特掲)1. 女性正社員の平均勤続年数別の状況**

	正社員人数構成比	男女間格差指数(男性=100)			
		正社員数	平均勤続年数	平均給与額	所定内給与
5年未満	13.4	31.7	44.7	66.1	77.9
5～10年未満	31.4	24.8	56.7	68.3	68.0
10～15年未満	28.5	23.3	74.2	66.1	67.7
15～20年未満	19.0	18.0	91.6	72.4	77.3
20～25年未満	6.1	25.7	109.6	65.1	69.5
25～30年未満	0.9	38.3	93.3	96.2	110.1
30年以上	0.8	7.7	100.3	88.2	124.3
無回答	9.0	-	-	-	-

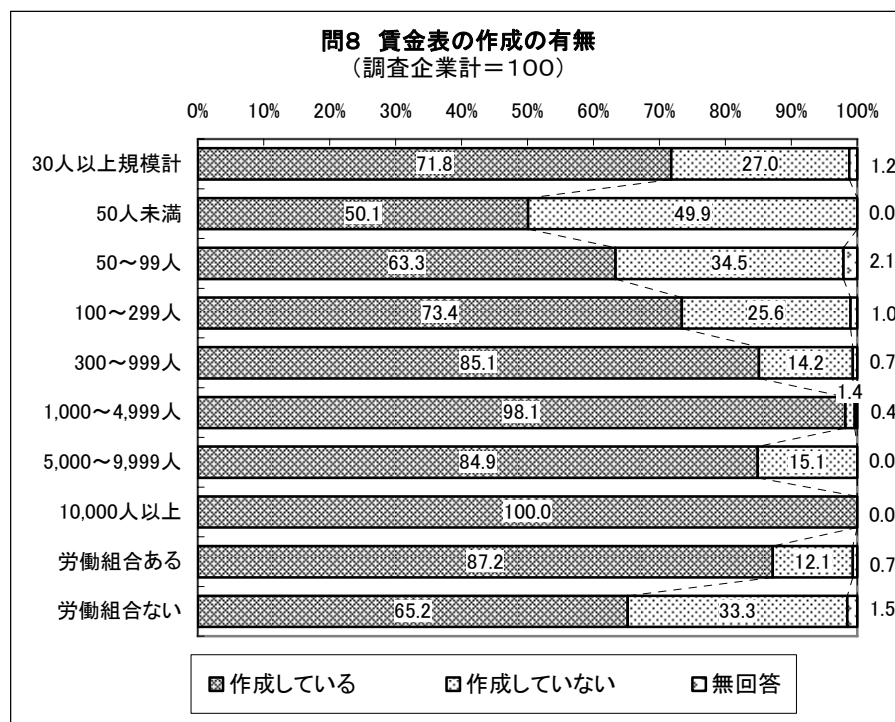
**(特掲)2. 営利企業・非営利別の状況**

	正社員人数構成比	男女間格差指数(男性=100)			
		正社員数	平均勤続年数	平均給与額	所定内給与
営利企業	97.7	22.8	70.4	66.6	70.3
非営利企業	2.3	70.8	76.7	73.6	73.3

(注)「営利企業」とは株式会社等を、「非営利企業」とはそれ以外の回答企業として分類した。

7. 賃金表

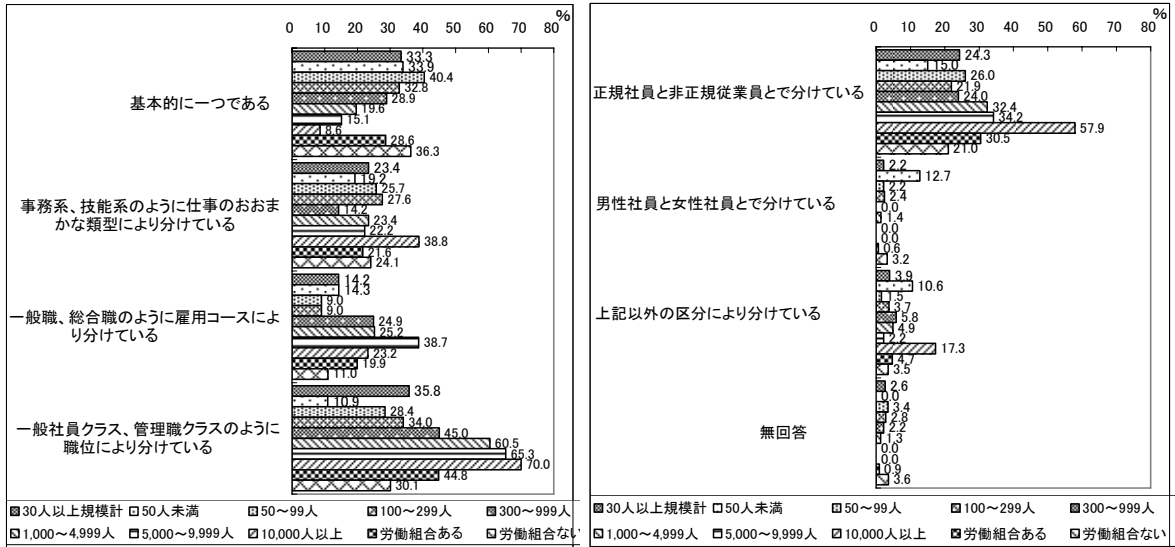
7-1 賃金表の作成状況



## 7-2 賃金表の種類

賃金表が一つとする企業は規模が小さいところが多く、また、複数の賃金表がある場合は、役職や仕事のおおまかな類型などで分けているところが多い。雇用コース別に分けている企業は14.2%であるが、5,000~9,999人規模では38.7%となっている。

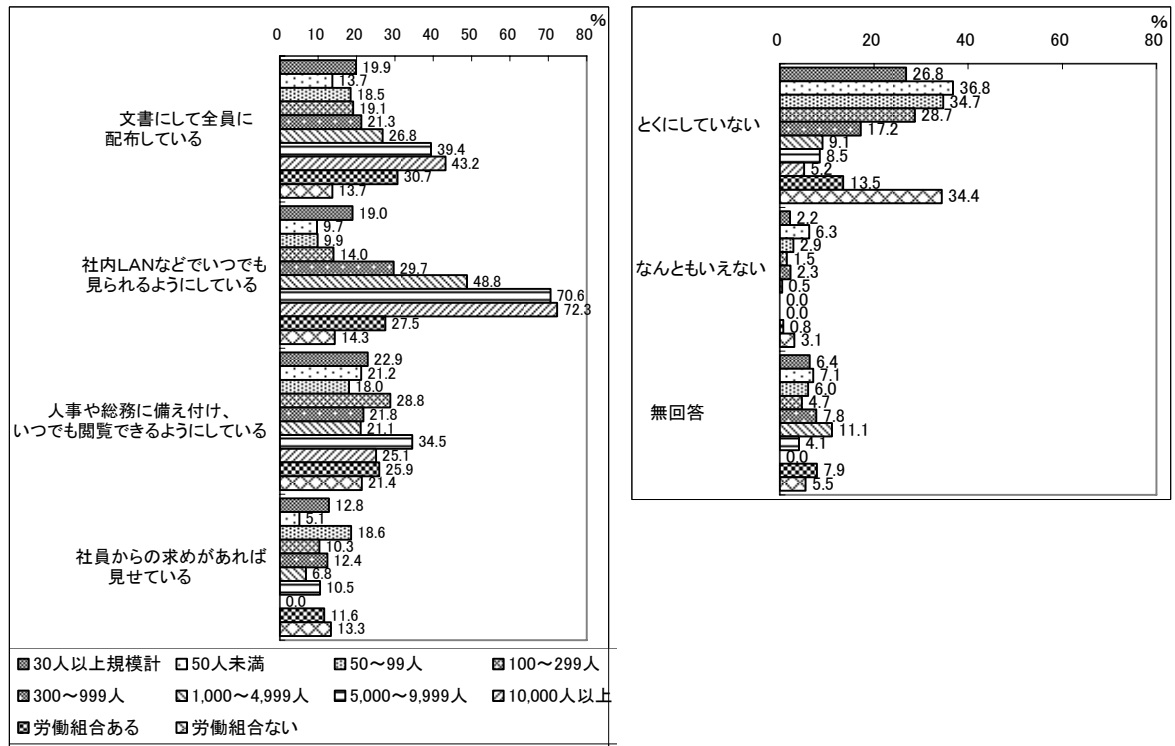
付問8-2 賃金表の種類(賃金表作成企業=100、複数回答)



## 7-3 賃金表の社員への周知方法

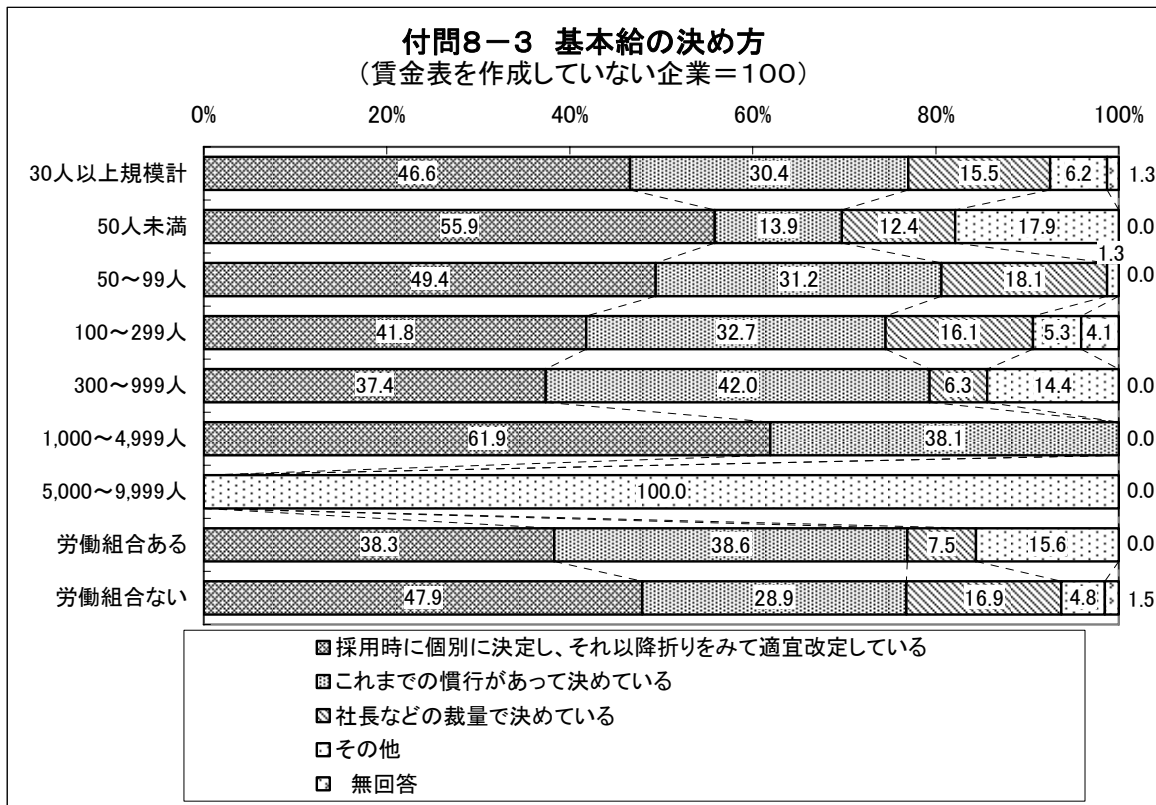
種々の方法で社員への周知が図られているが、「とくにしていない」とする割合は規模が小さいほど高くなっている。

付問8-3 賃金表の周知方法(賃金表作成企業=100、複数回答)



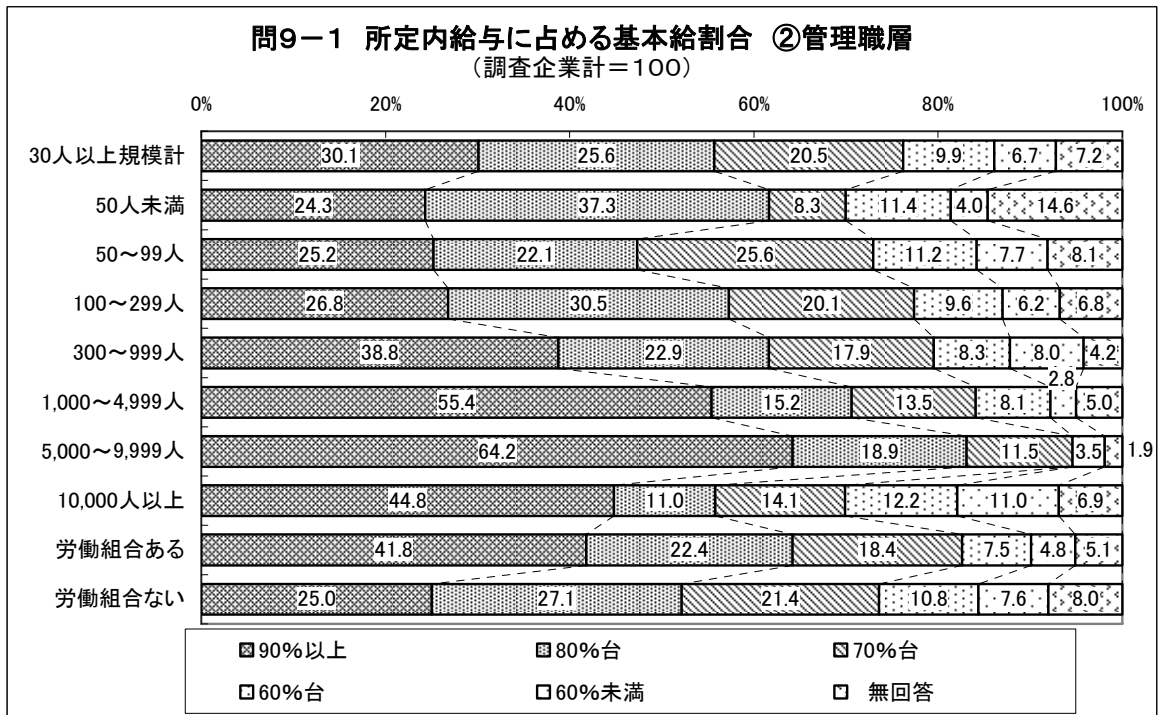
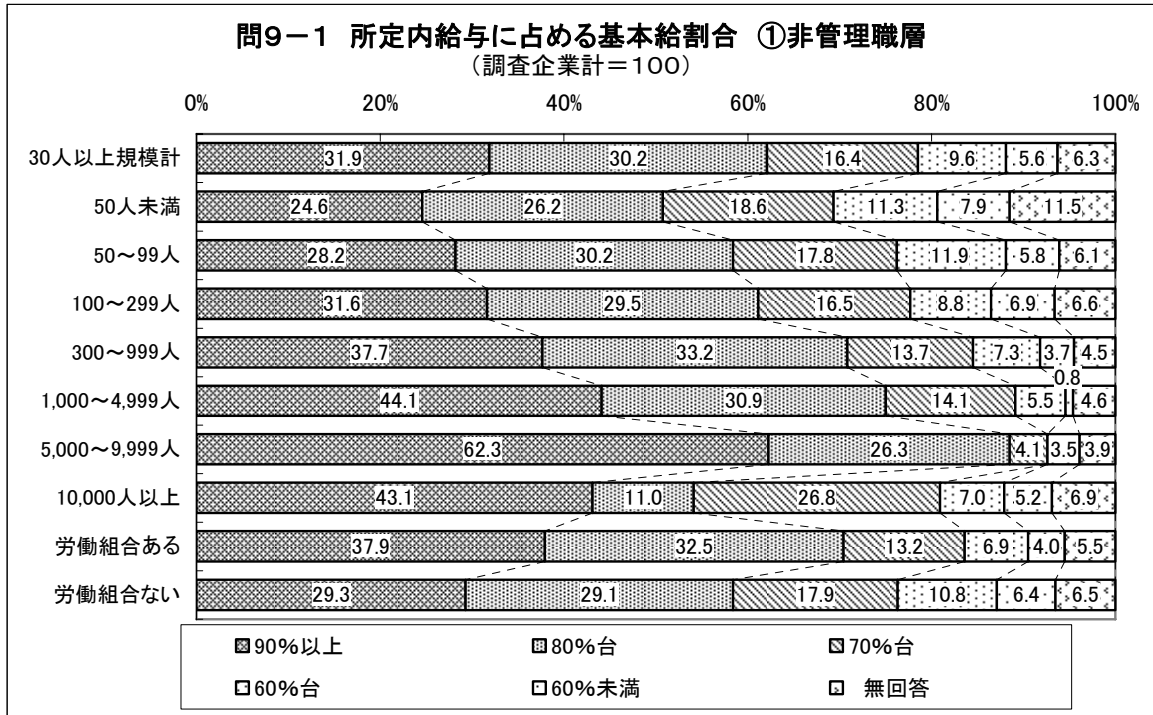


7-4 賃金表非作成企業における（個別）賃金（基本給）の決め方



## 8. 基本給

### 8-1 所定内給与に占める基本給の割合



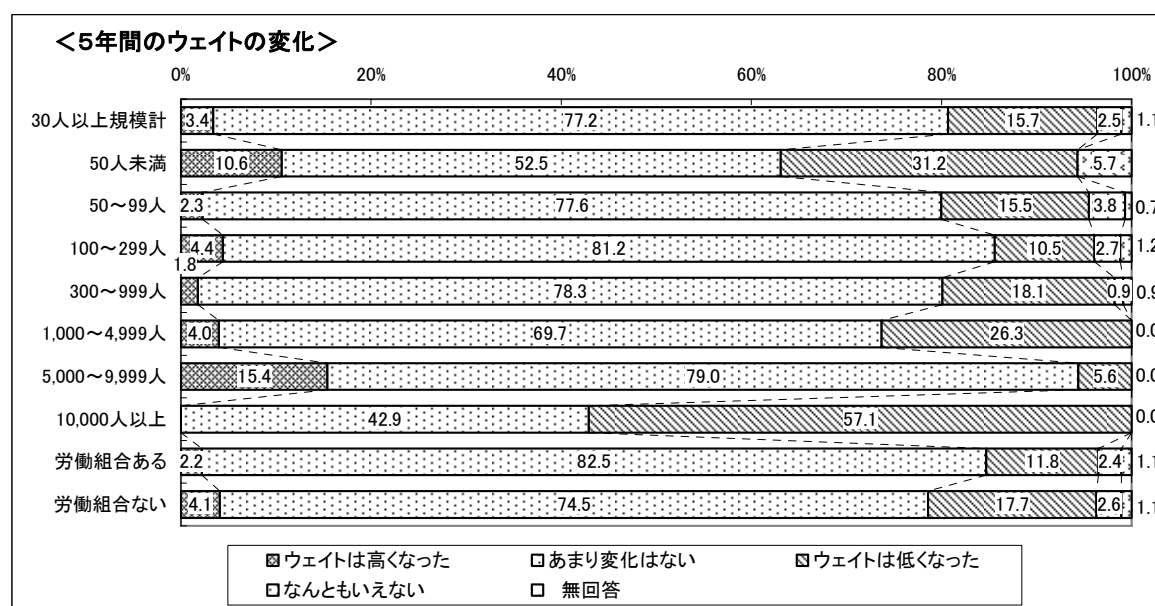
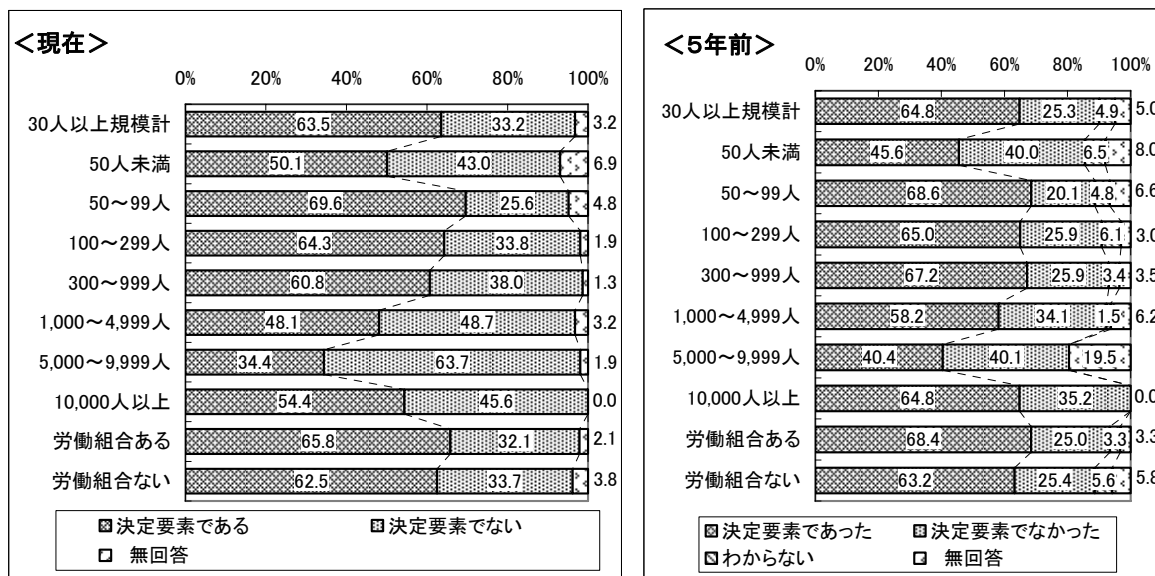
## 8-2 基本給の決定要素

(非管理職層)

### ①年齢

小規模ほど採用企業が多い。近年ウェイトが縮小傾向。

問9-2① 非管理職層の基本給決定要素 一年齢  
(調査企業計=100)

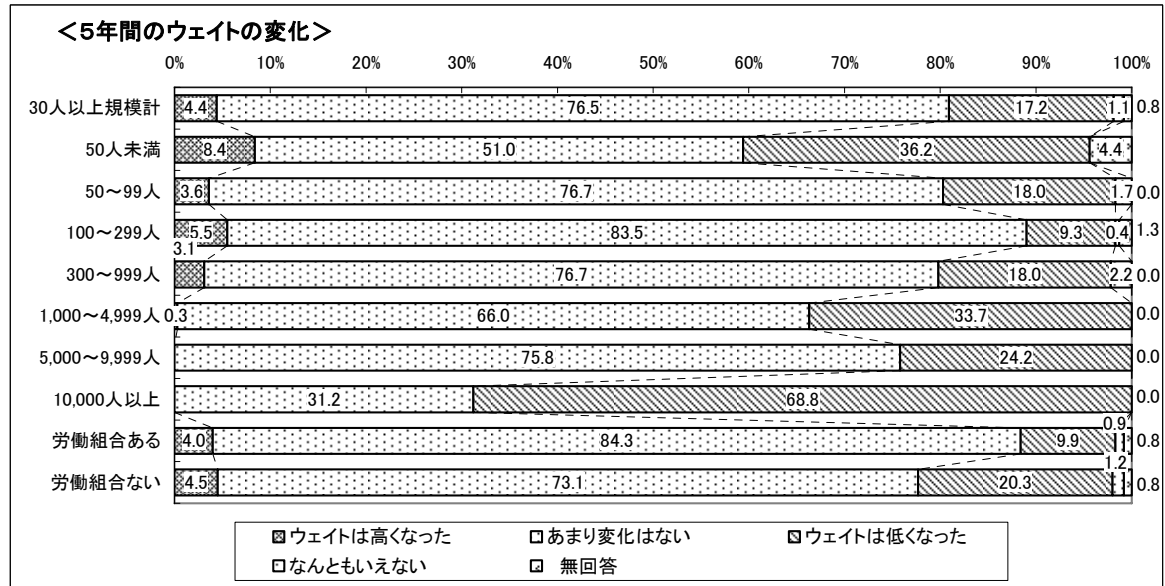
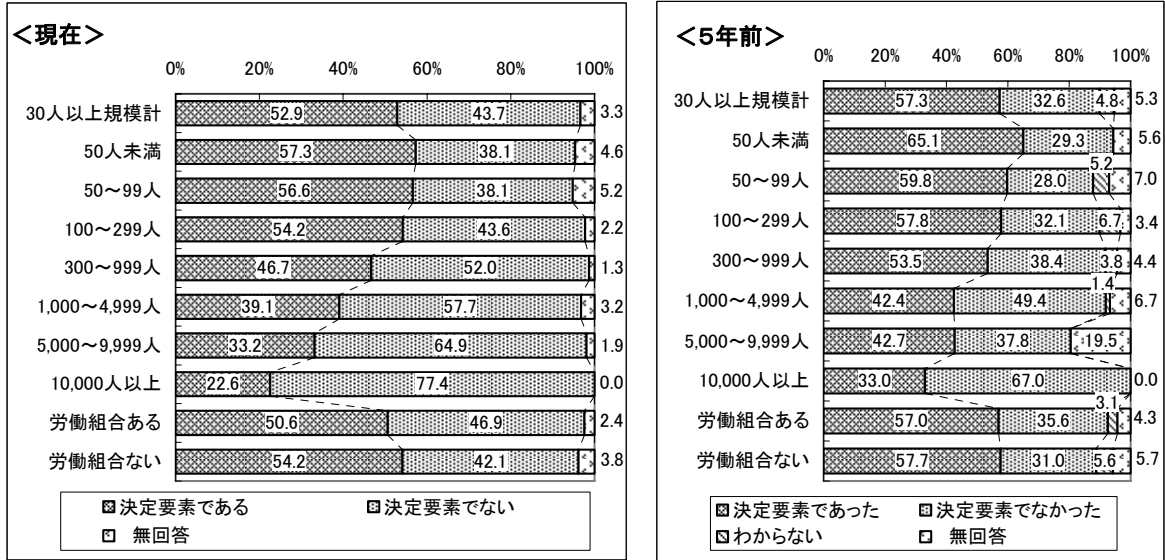


(注)ウェイトの変化は、現在及び5年前ともに決定要素である(あった)とした企業の回答である。(以下同じ。)

②勤続年数

小規模ほど採用企業が多い。近年、採用企業割合、ウェイトとも縮小傾向。

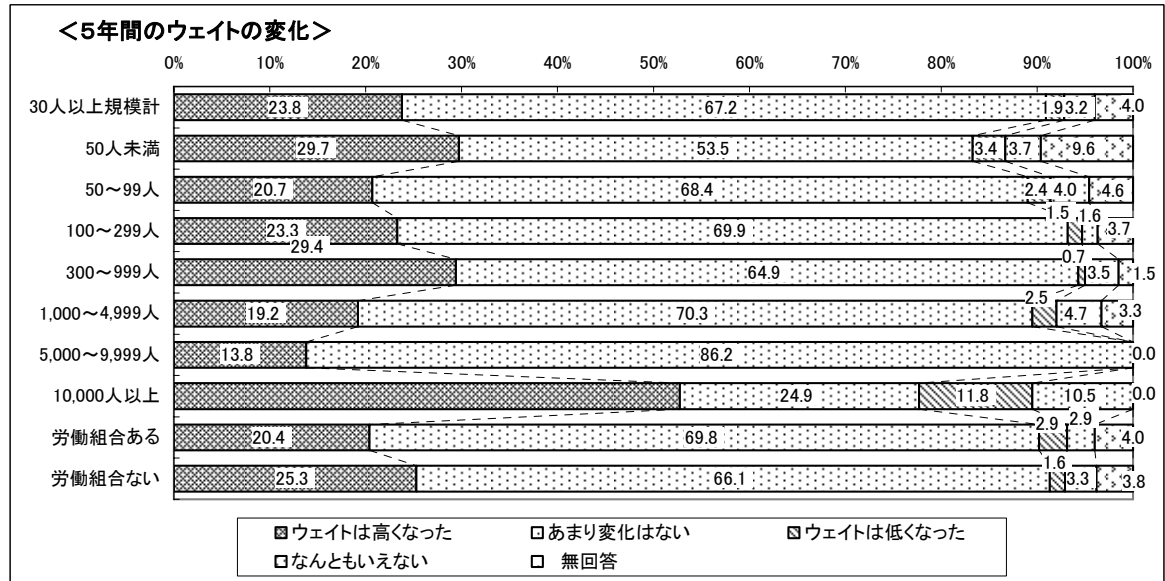
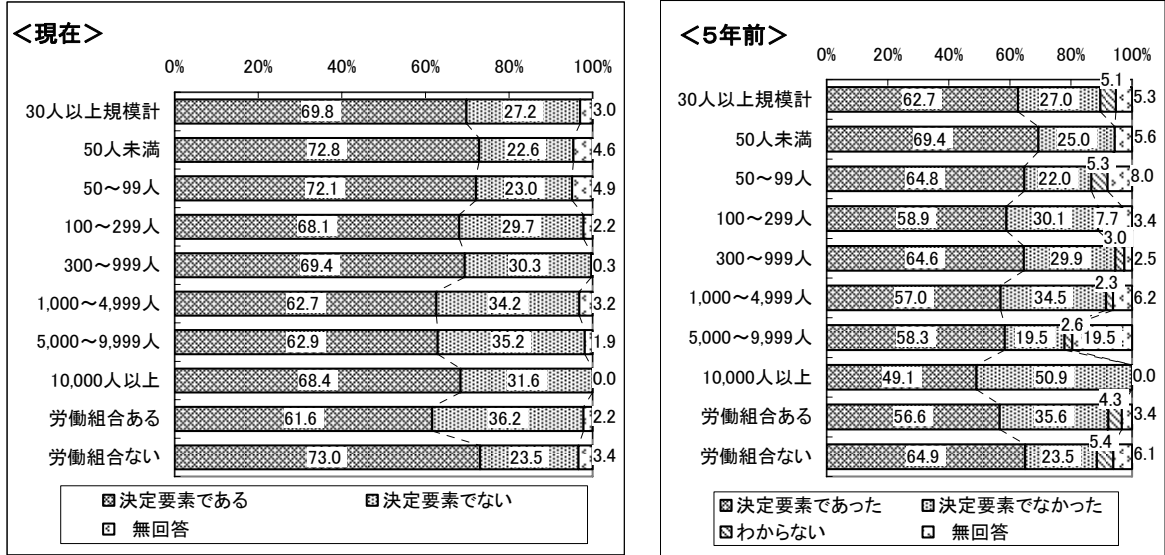
問9-2① 非管理職層の基本給決定要素 — 勤続年数 —  
(調査企業計=100)



③仕事の内容（職務）

6～7割程度の企業で採用。近年、採用企業割合、ウェイトとも増大傾向。

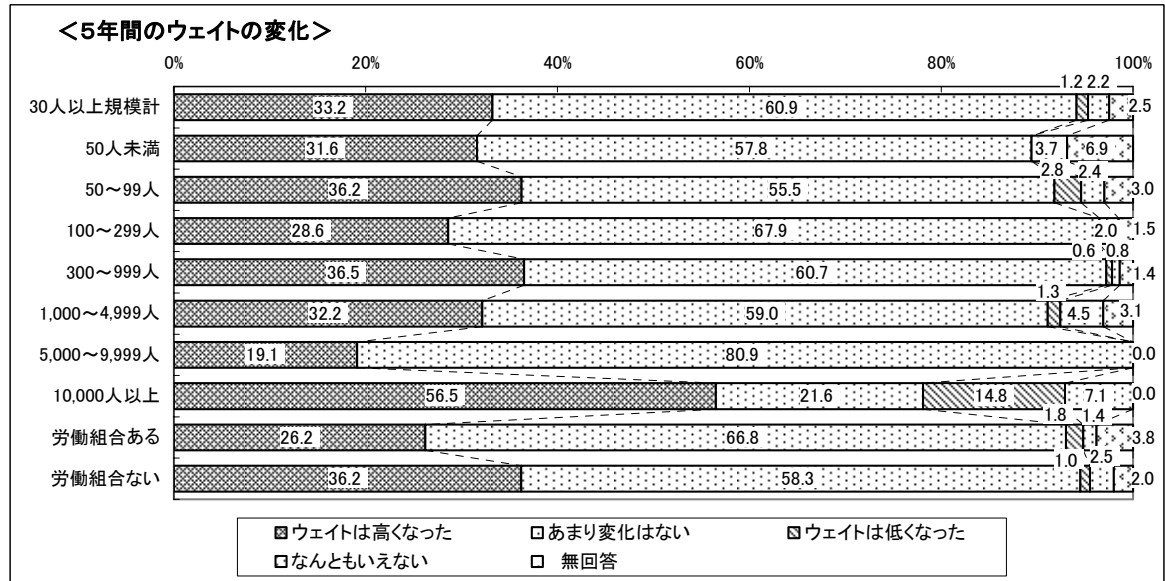
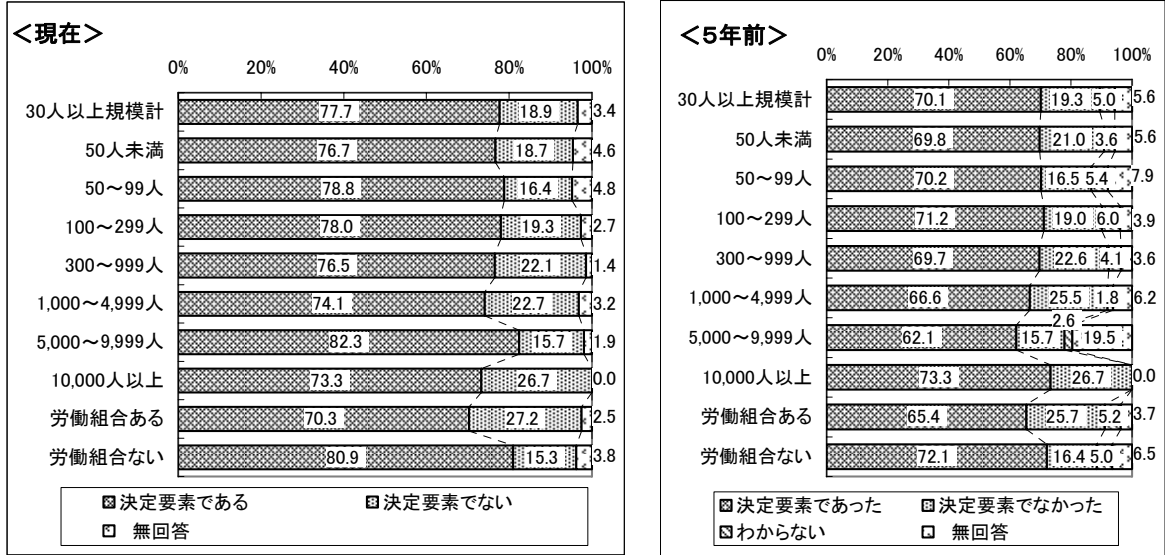
問9-2① 非管理職層の基本給決定要素 -仕事の内容(職務)-  
(調査企業計=100)



④仕事の責任の程度（職責）

7～8割程度の企業で採用。近年、採用企業割合、ウェイトとも増大傾向。

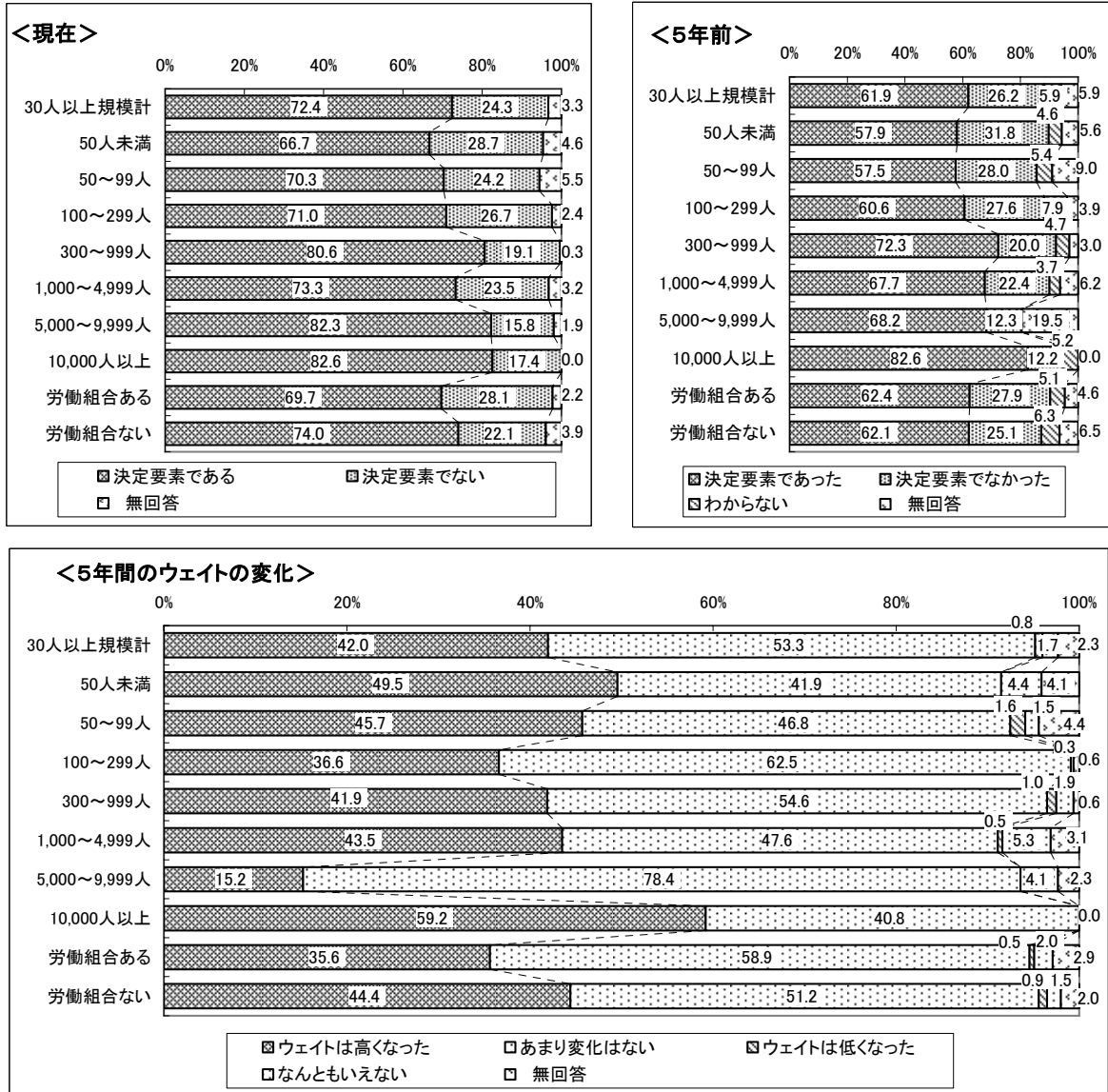
問9-2① 非管理職層の基本給決定要素 - 職責 -  
(調査企業計=100)



⑤仕事の成果／達成度

7～8割程度の企業で採用。規模が大きいほど採用割合がやや高くなる傾向。近年、採用企業割合、ウェイトとも増大傾向。

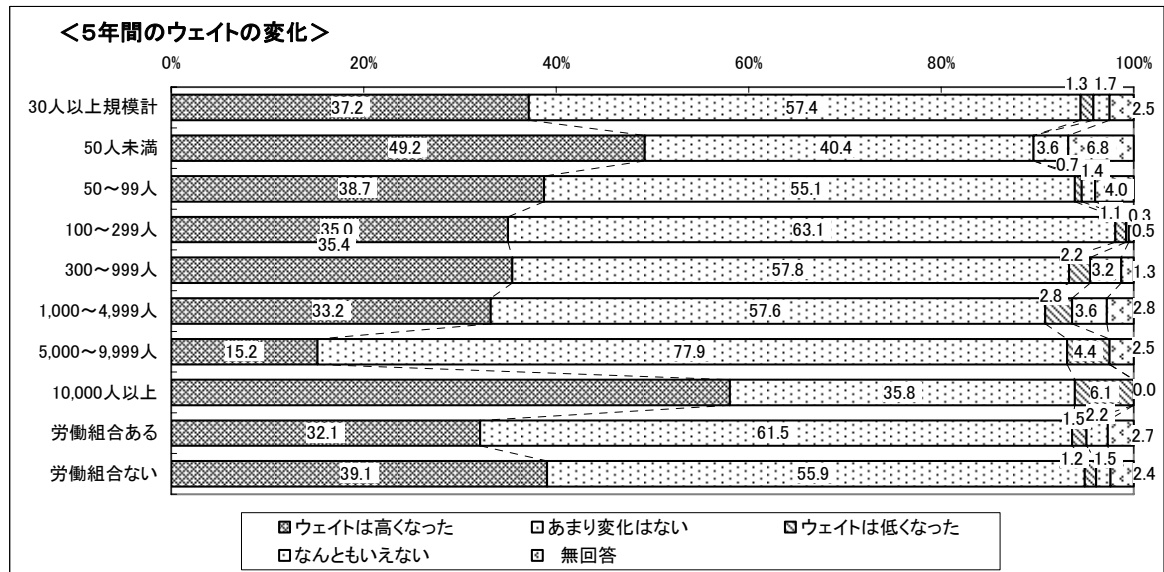
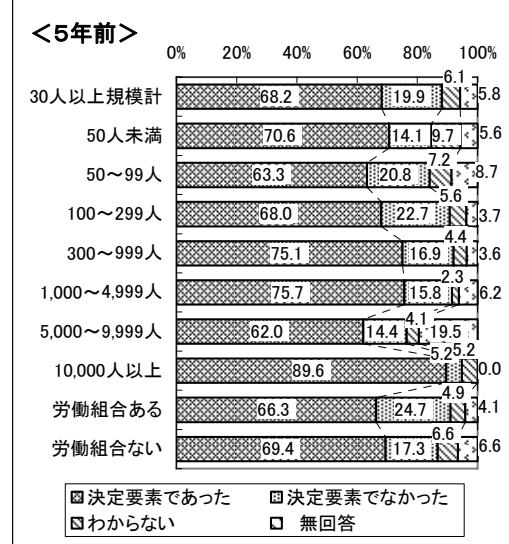
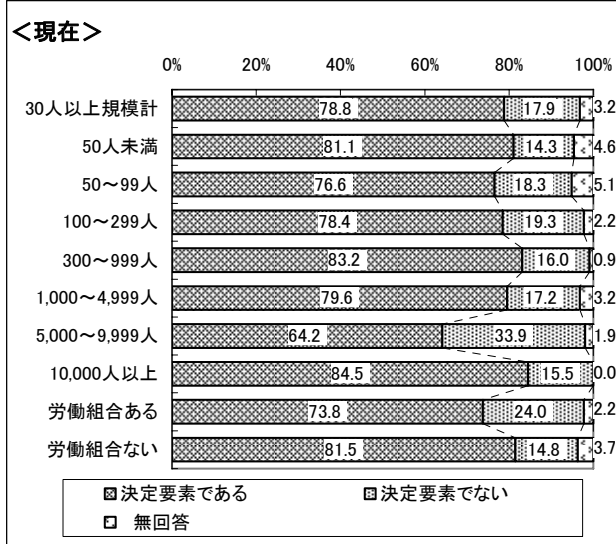
問9-2① 非管理職層の基本給決定要素 - 仕事の成果 -  
(調査企業計=100)



⑥能力

7～8割程度の企業で採用。近年、採用企業割合、ウェイトとも増大傾向。

問9-2① 非管理職層の基本給決定要素 -能力-  
(調査企業計=100)



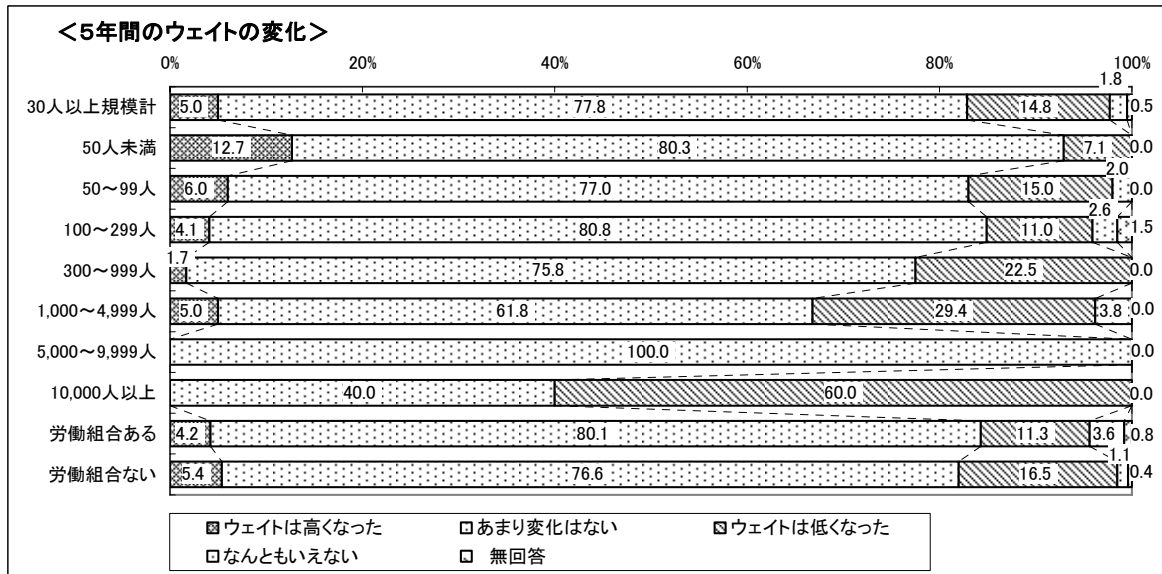
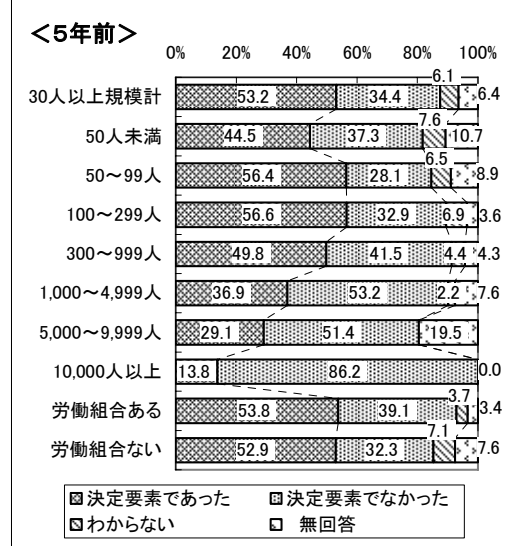
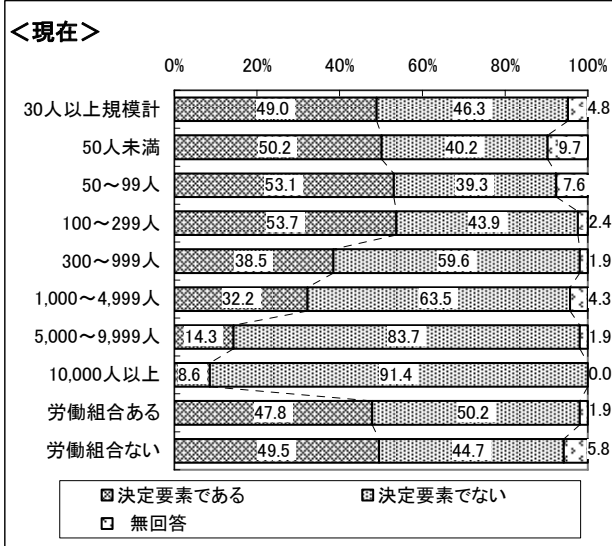


(管理職層)

①年齢、勤続年数など属人的要素

小規模ほど採用企業が多く、大規模ではかなり少ない。近年採用企業割合、ウェイトとも縮小傾向。

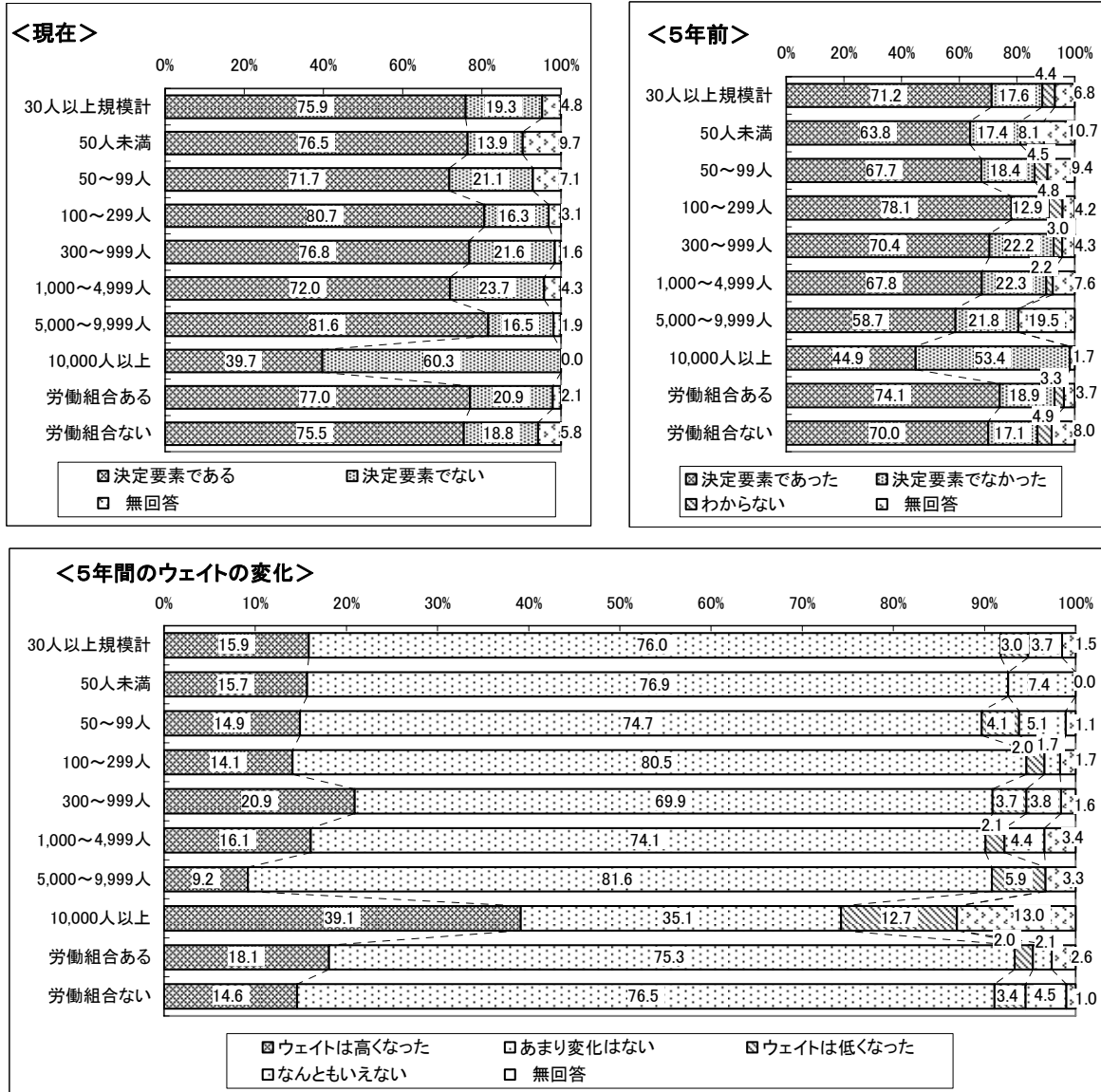
問9-2② 管理職層の基本給決定要素 一年齢、勤続等属人的要素  
(調査企業計=100)



② 役職

7～8割程度の企業で採用。近年、採用企業割合、ウェイトともやや増大傾向。  
 (10,000人以上規模では採用企業が相対的に少ないが、継続して採用している企業ではウェイトは増大。)

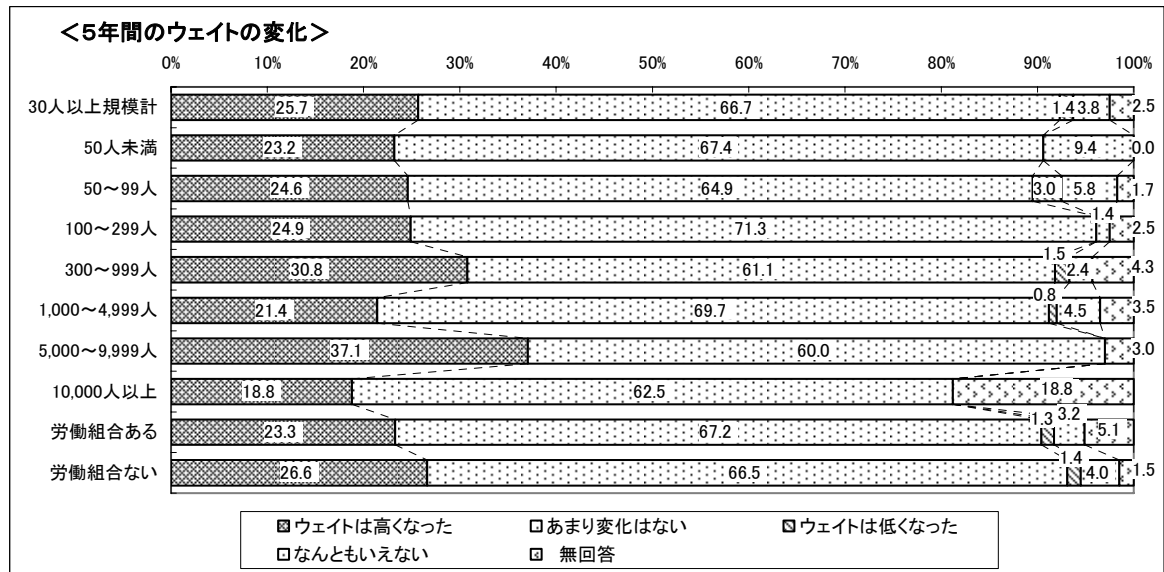
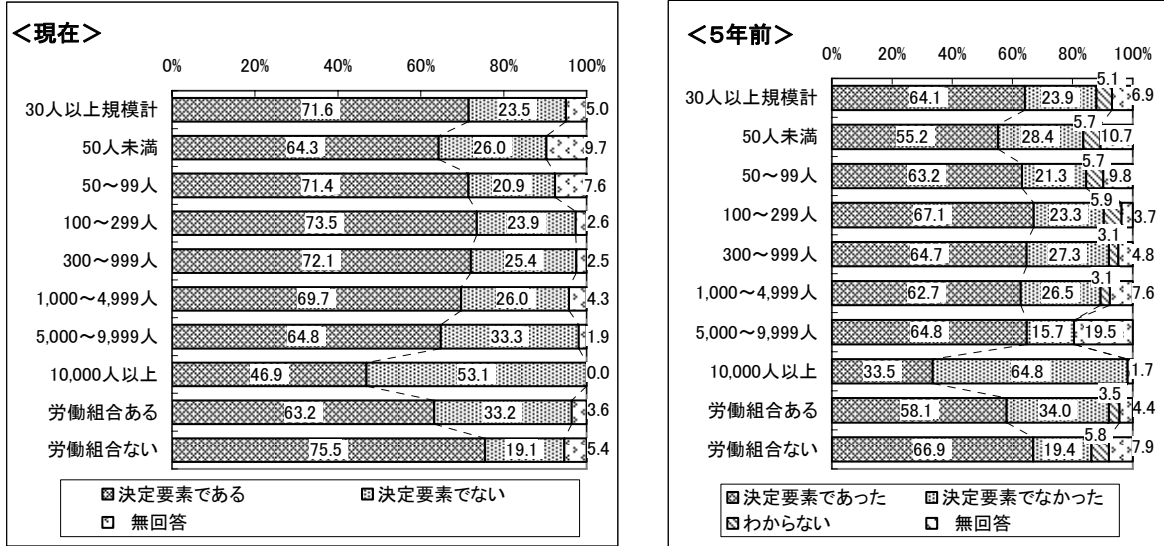
問9-2② 管理職層の基本給決定要素 - 役職 -  
 (調査企業計=100)



③仕事の内容（職務）

6～7割程度の企業で採用。近年、採用企業割合、ウェイトとも増大傾向。

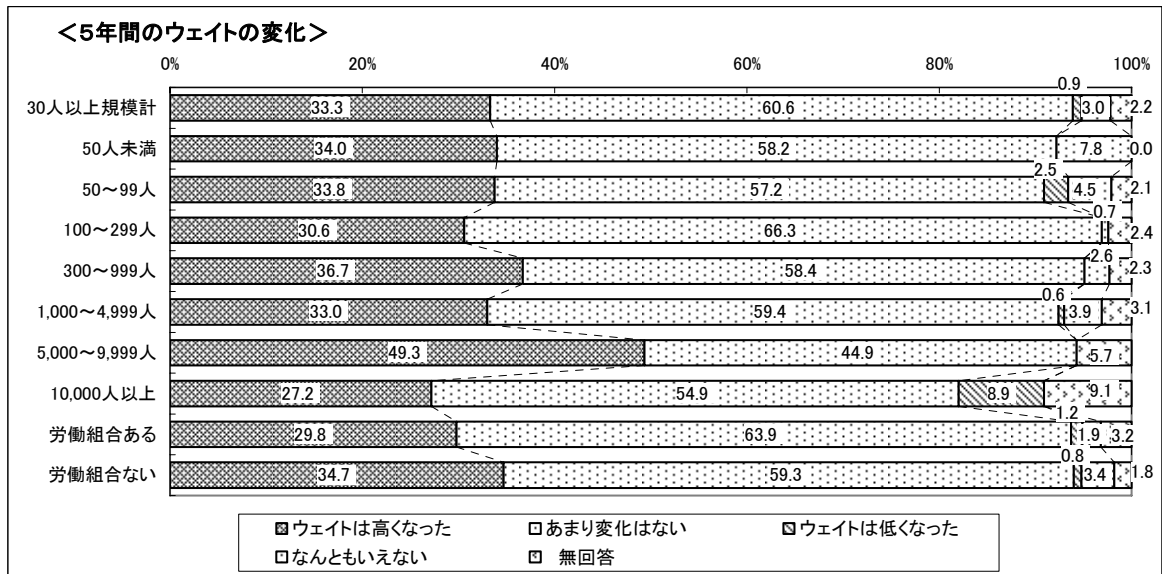
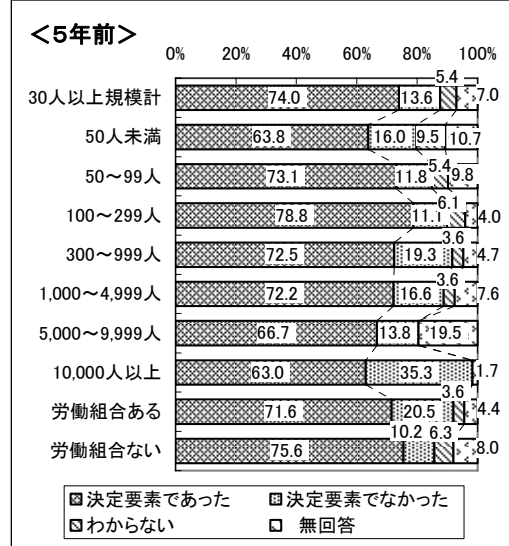
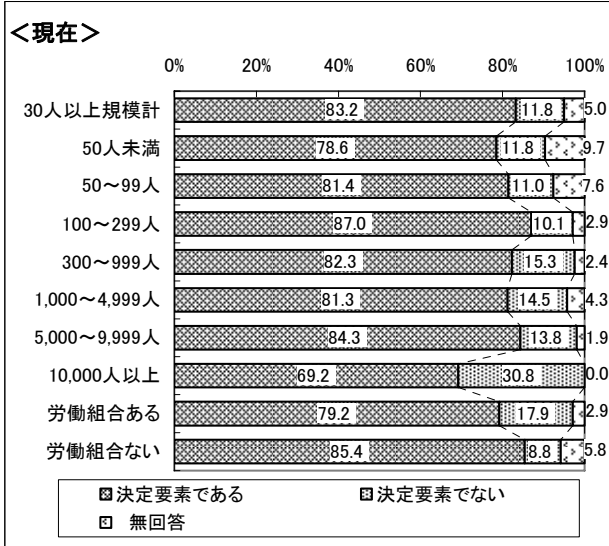
問9-2② 管理職層の基本給決定要素 -仕事の内容(職務)-  
(調査企業計=100)



④仕事の責任の程度（職責）

8割程度の企業で採用。近年、採用企業割合、ウェイトとも増大傾向。

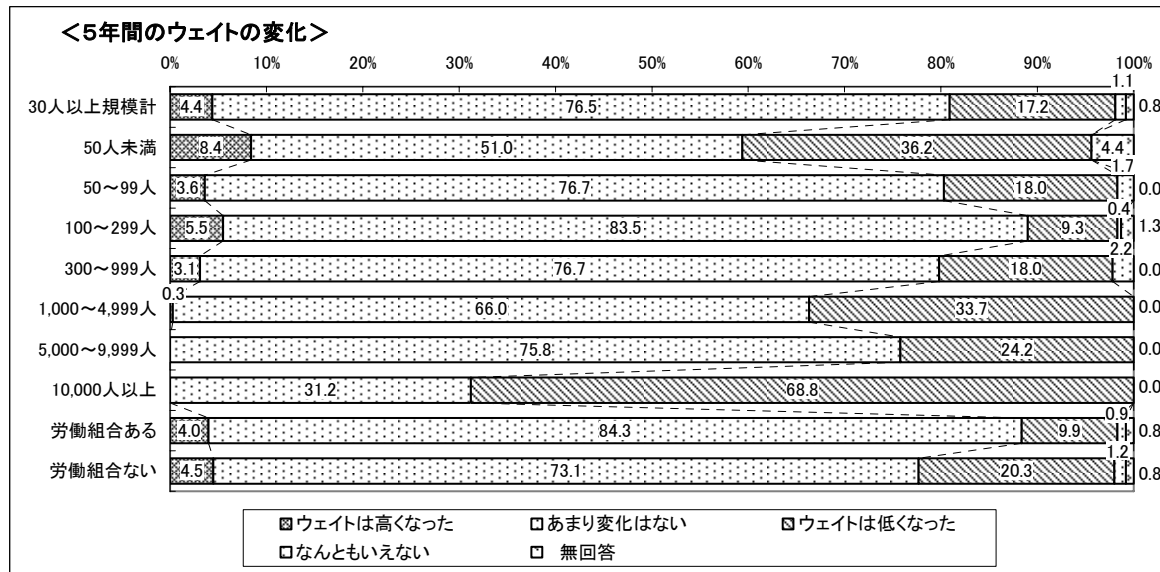
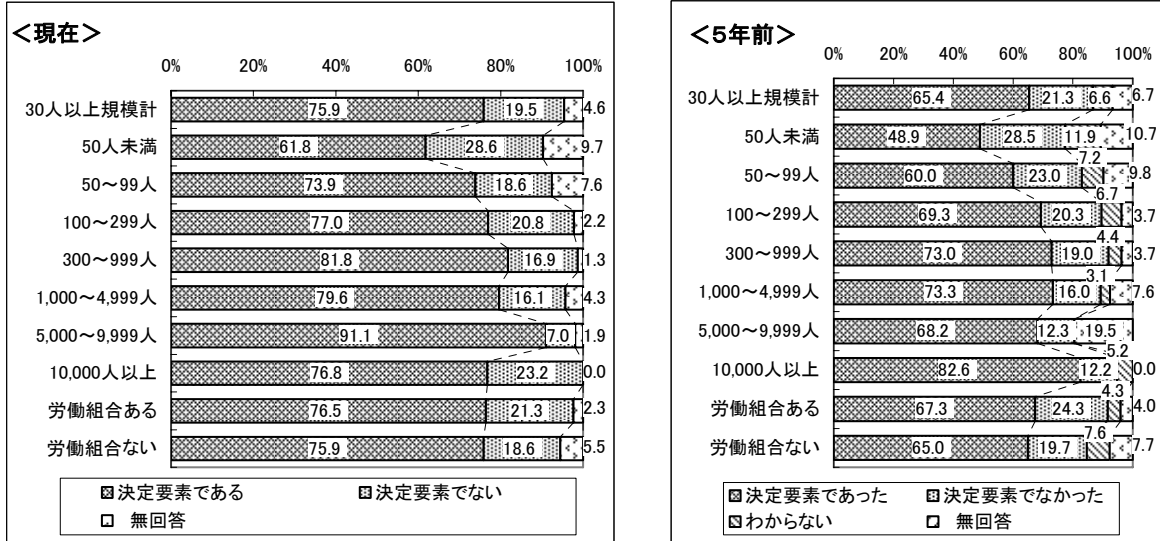
問9-2② 管理職層の基本給決定要素 - 職責 -  
(調査企業計=100)



⑤仕事の成果／達成度

8割程度の企業で採用。規模が大きいほど採用割合がやや高くなる傾向。近年、採用企業割合は増大する一方、ウェイトは低下傾向。

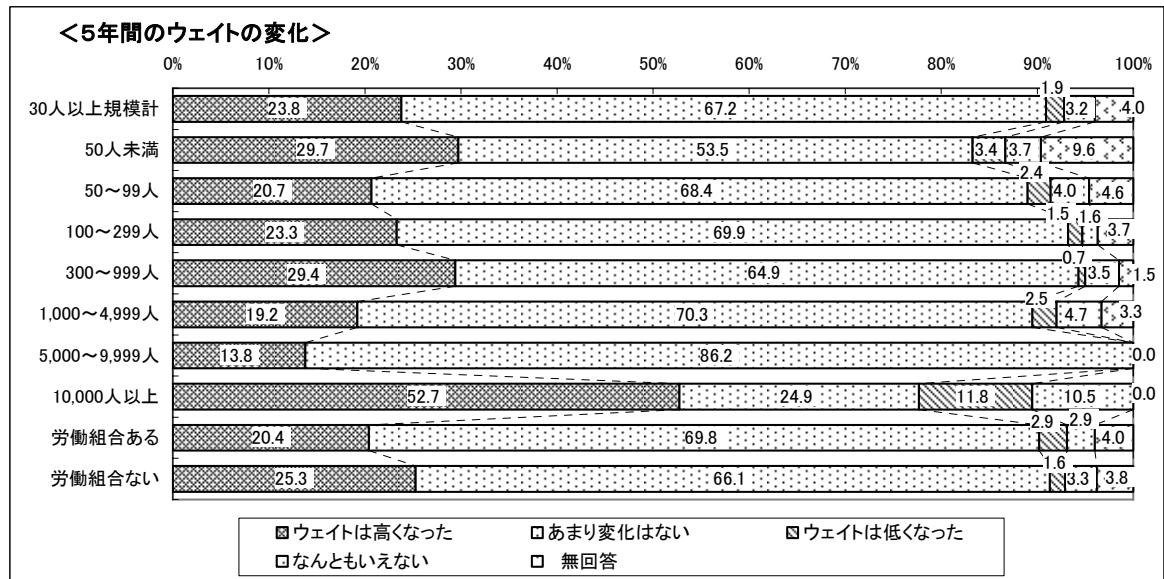
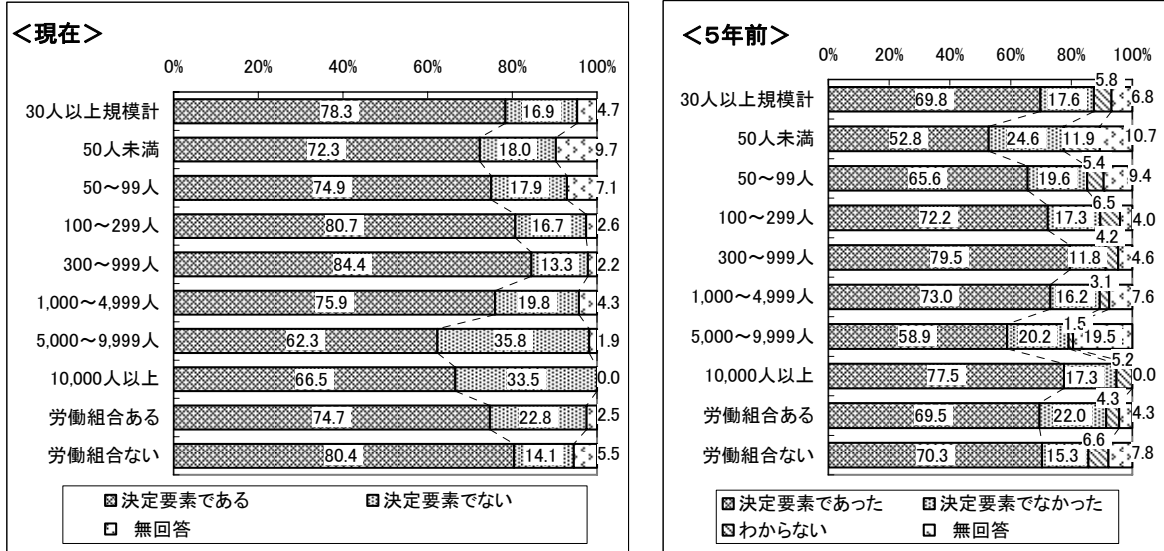
問9-2② 管理職層の基本給決定要素 -仕事の成果-  
(調査企業計=100)



⑥能力

7～8割程度の企業で採用。近年、採用企業割合、ウェイトとも増大傾向。

問9-2② 管理職層の基本給決定要素 -能力-  
(調査企業計=100)

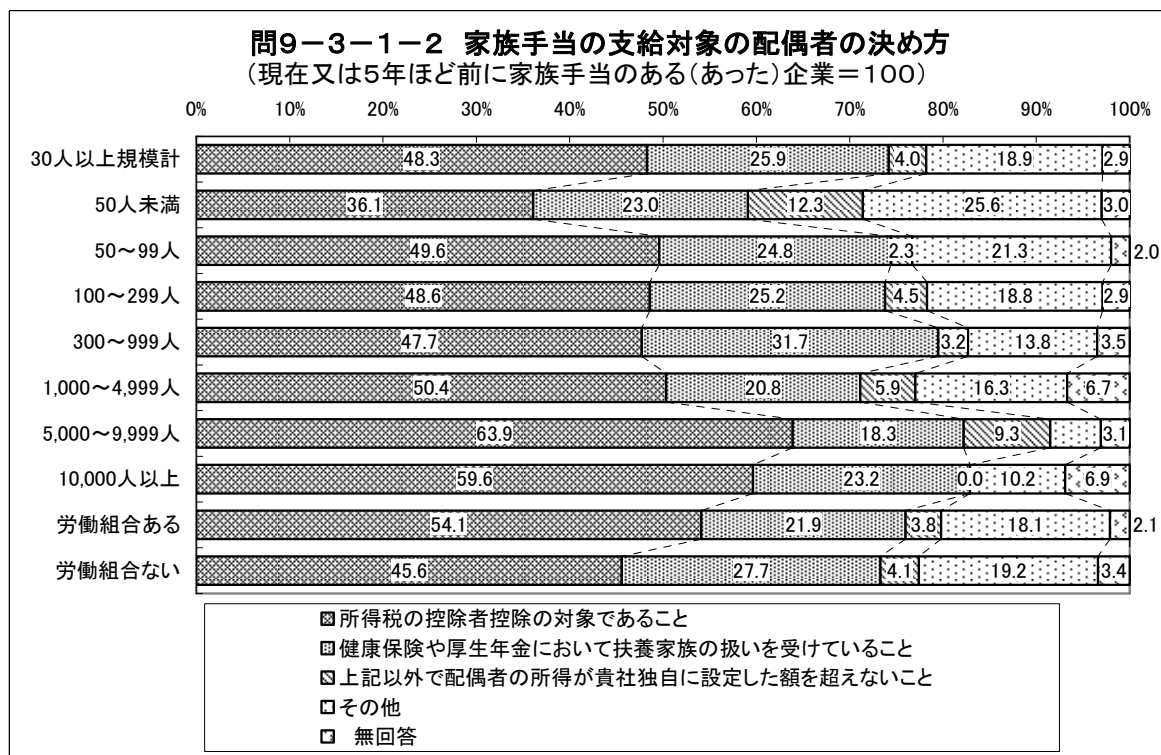
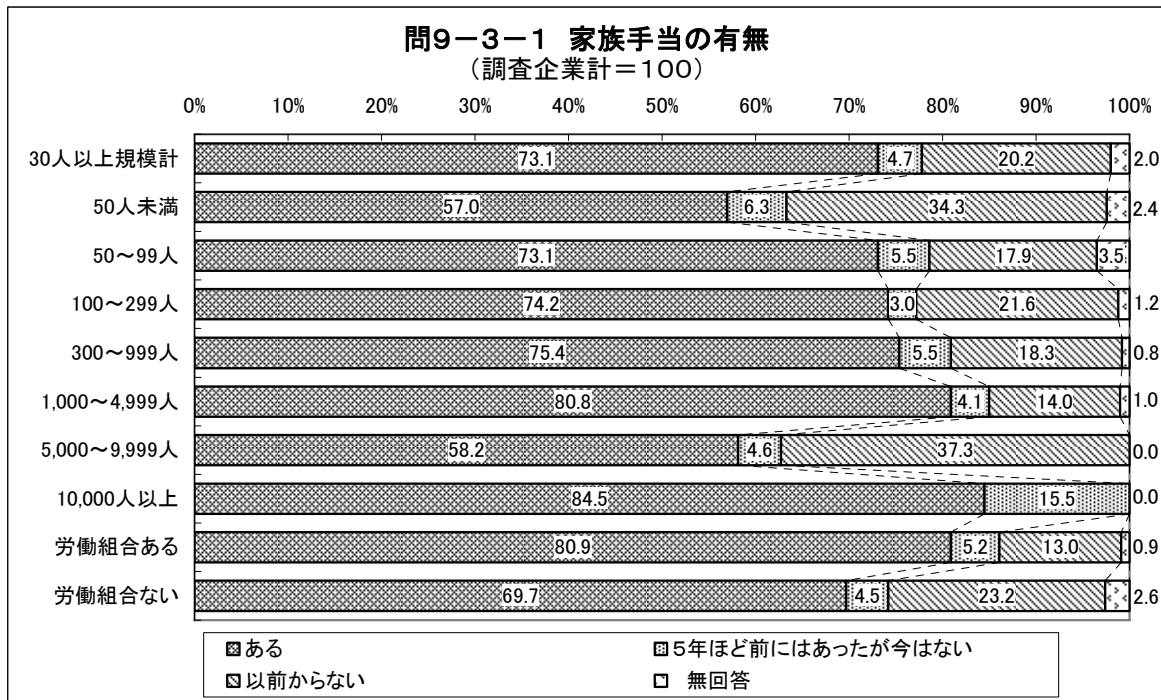


## 9. 手当

### 9-1 家族手当

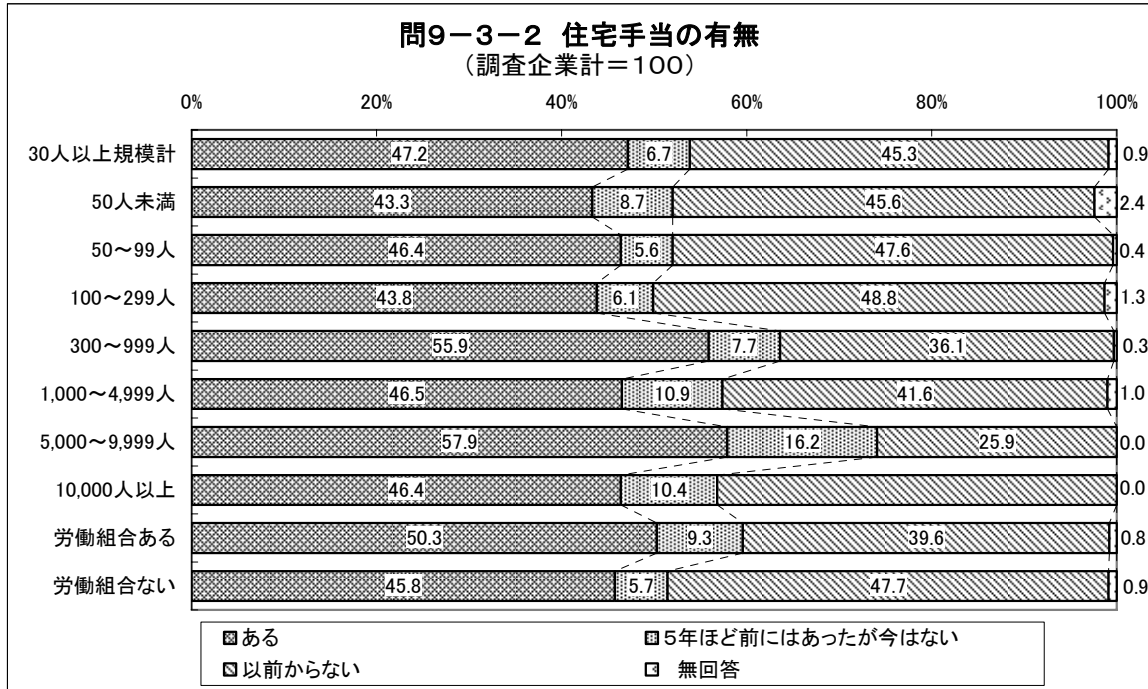
7～8割の企業にある。規模が大きいほど採用企業割合が高くなる傾向がややみられる。ここ5年間に廃止したところもみられる。

配偶者が支給対象となる要件は、所得税の配偶者控除対象者であることとする企業が半数近く、次いで社会保険の扶養家族が4分の1程度となっている。



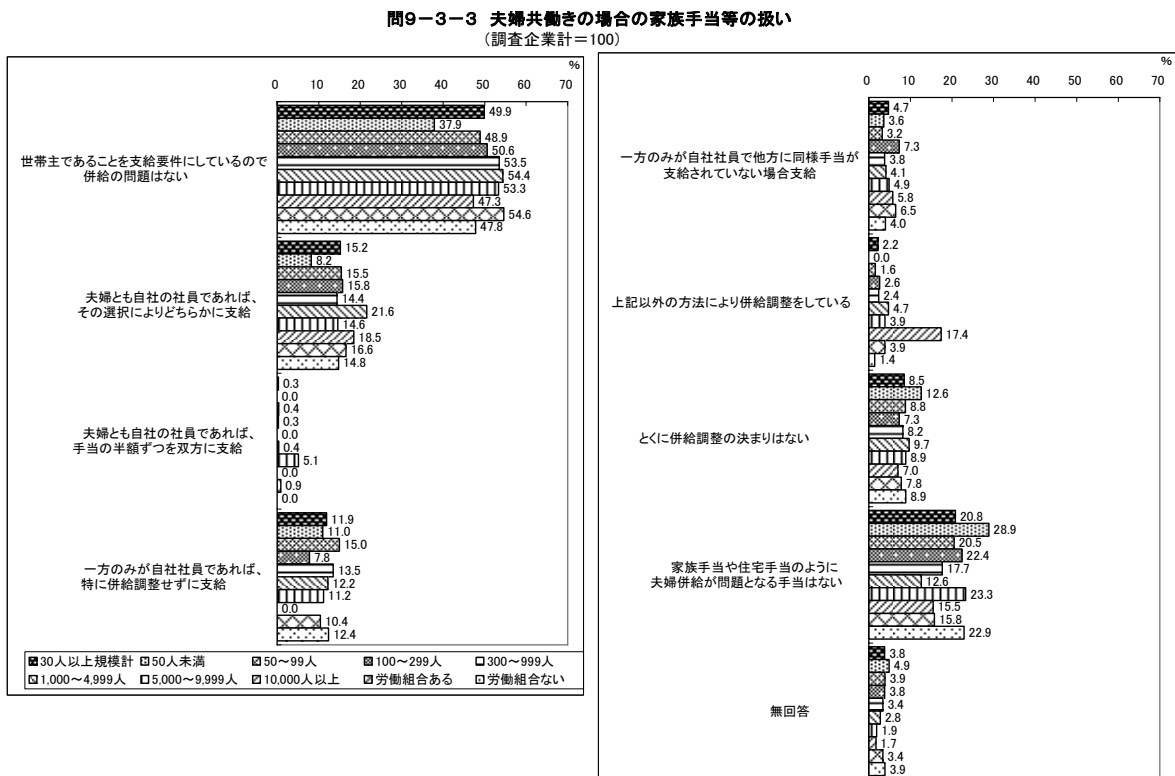
## 9-2 住宅手当

半数弱の企業に住宅手当があるが、大規模企業を中心に近年廃止したところも少ない。



## 9-3 家族手当、住宅手当などの夫婦共働きの際の併給問題への対処

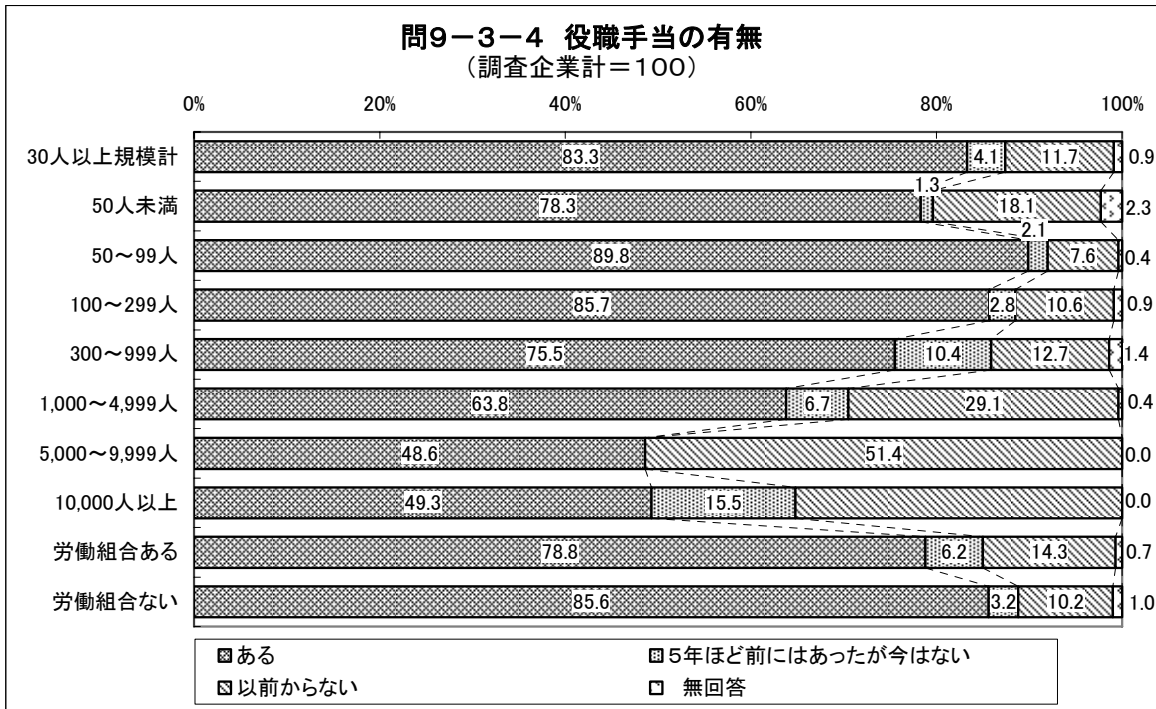
「世帯主を要件としているから問題ない」が半数程度を占めている。





9-4 役職手当

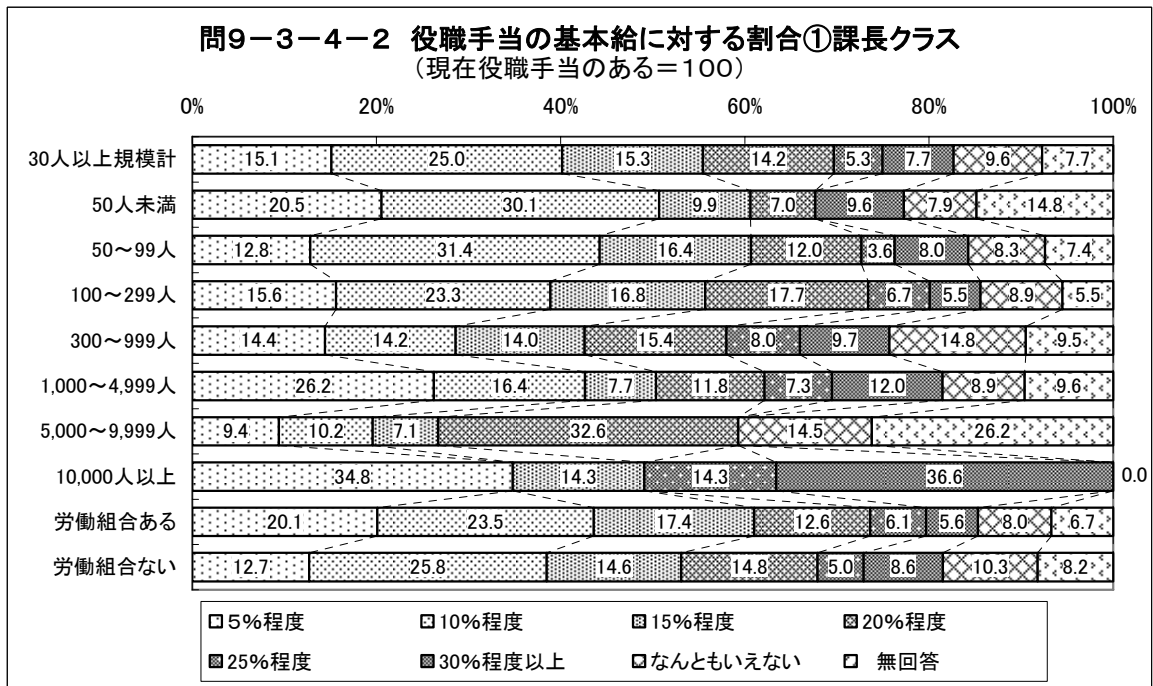
8割程度の企業にあるが、大規模ほど割合は小さくなる。



(役職手当の基本給に対する割合①課長クラス)

規模が大きい企業ほど高くなる傾向がややみられる。

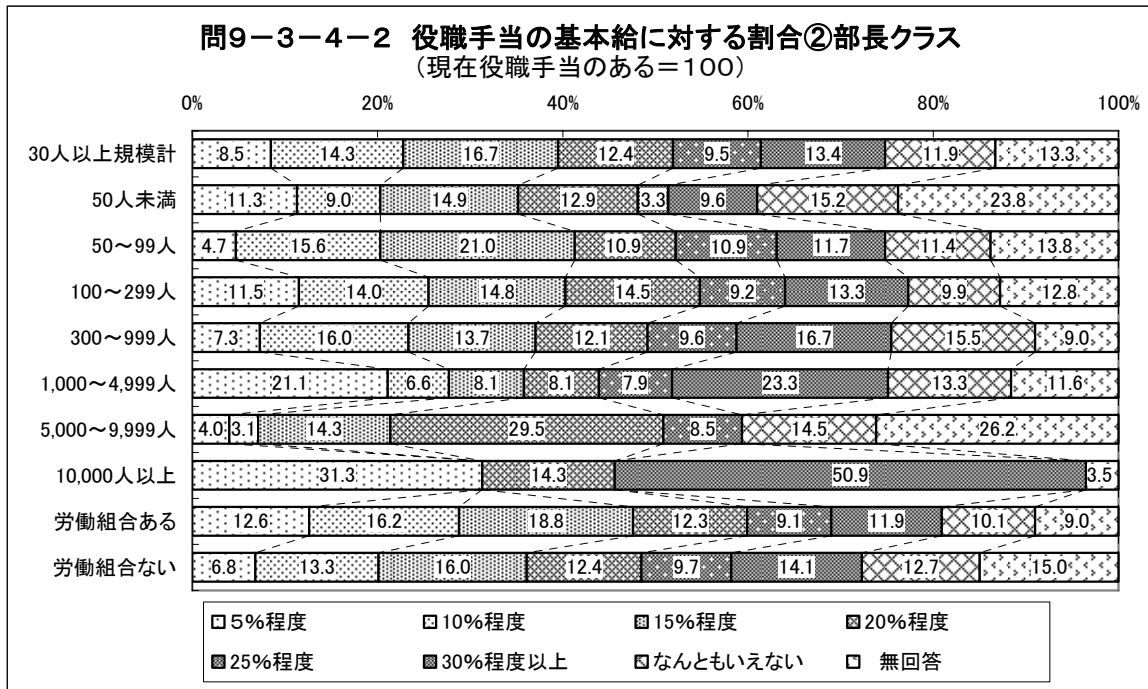
(小規模：10%程度、中規模：15%程度、大規模：20%程度くらいか)



(役職手当の基本給に対する割合②部長クラス)

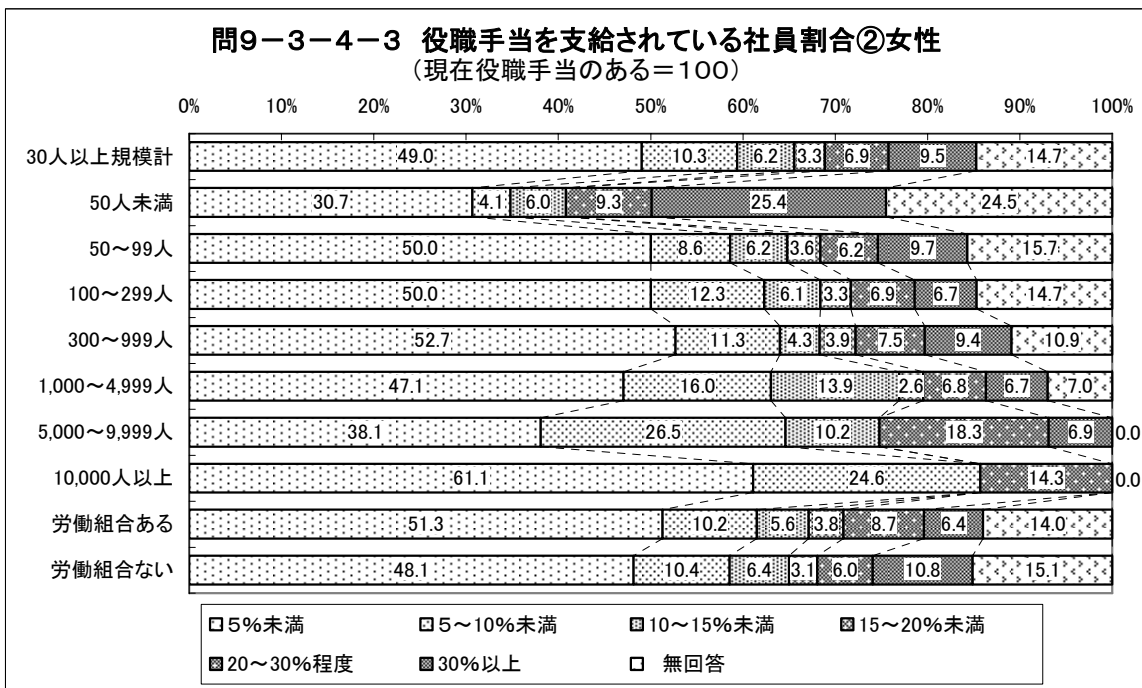
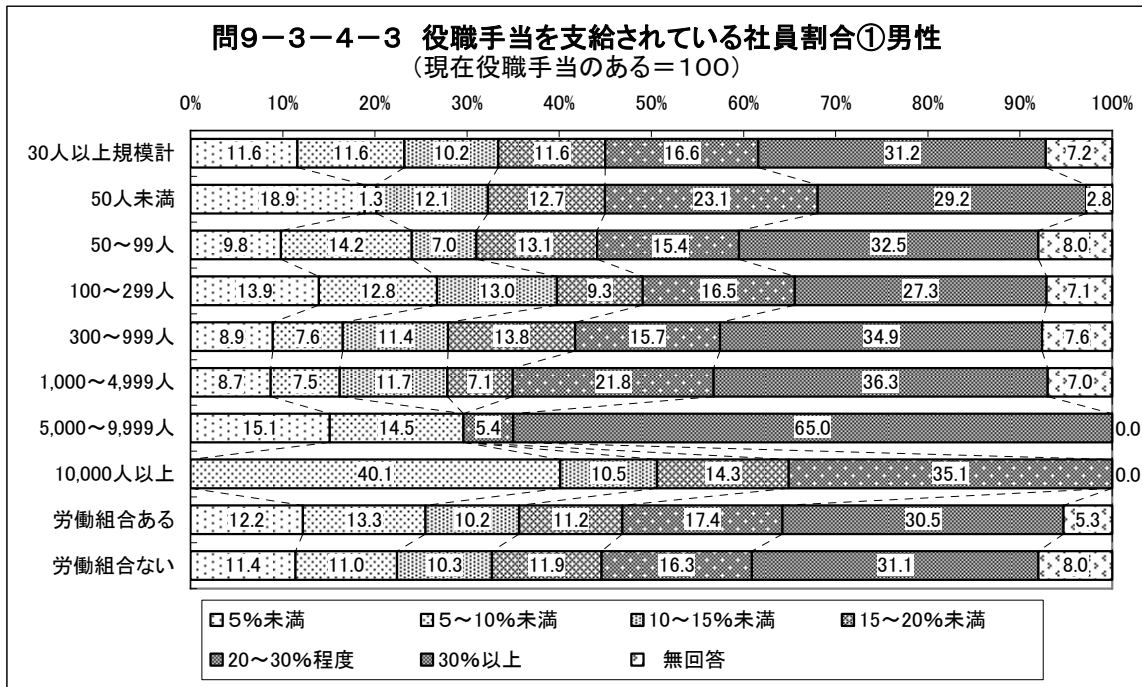
規模が大きい企業ほど高くなる傾向がややみられる。水準としては、課長クラスよりも高い割合となっている。

(小規模：20%程度、中規模：20%程度、大規模：25%程度くらいか)



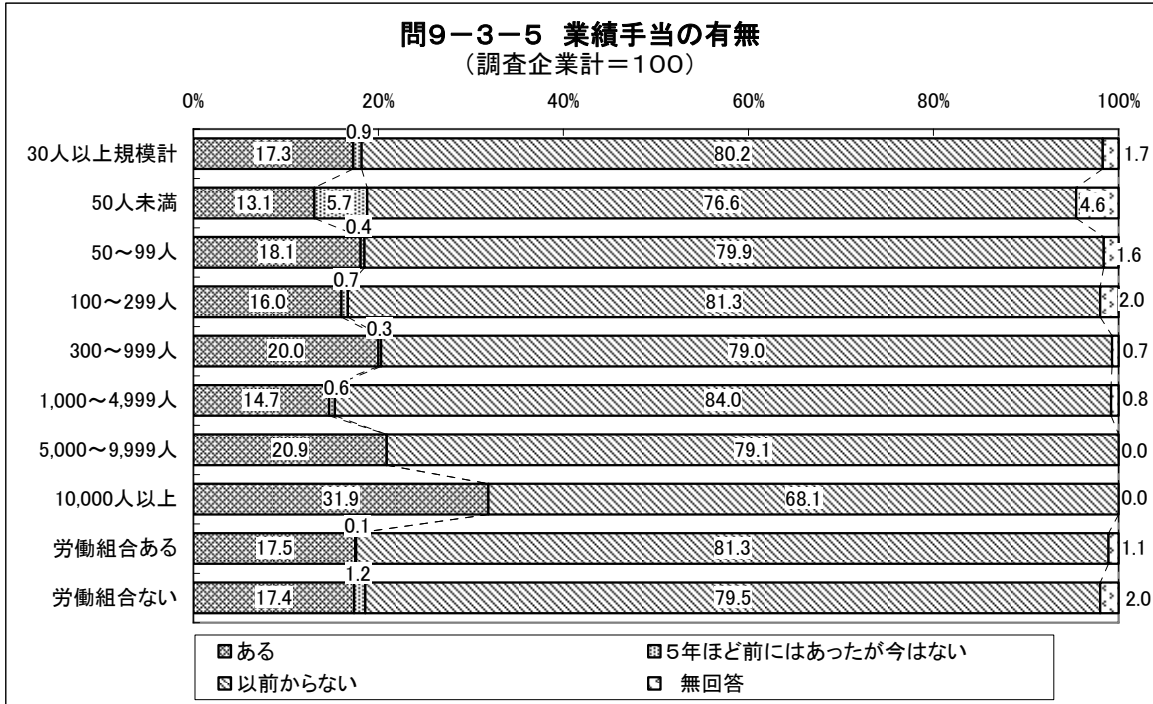
(役職手当を支給されている社員の割合)

役職手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、男性よりも女性で小さな割合になっている企業がかなり多くなっている。また、男性では緩やかながら規模が大きいほど支給者割合が高くなる傾向がみられるのに対して、女性では逆に規模が大きいほど支給者割合が低くなる傾向がややみられる。

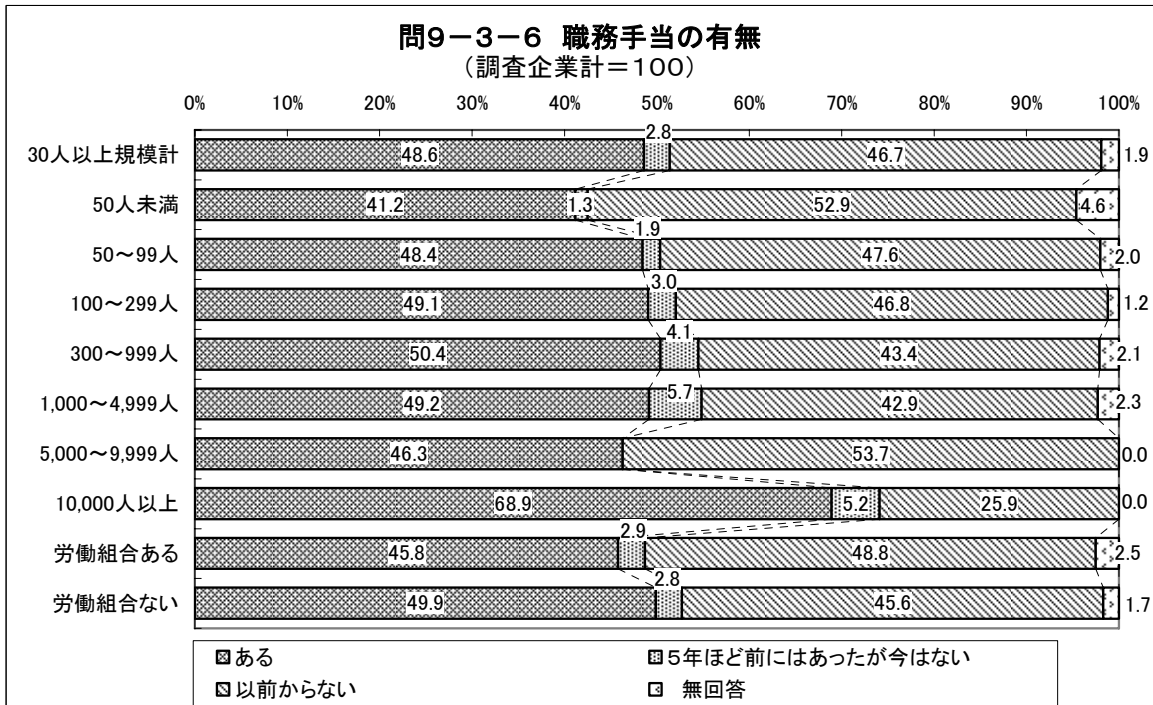


9-5 業績手当、職務手当

○業績手当



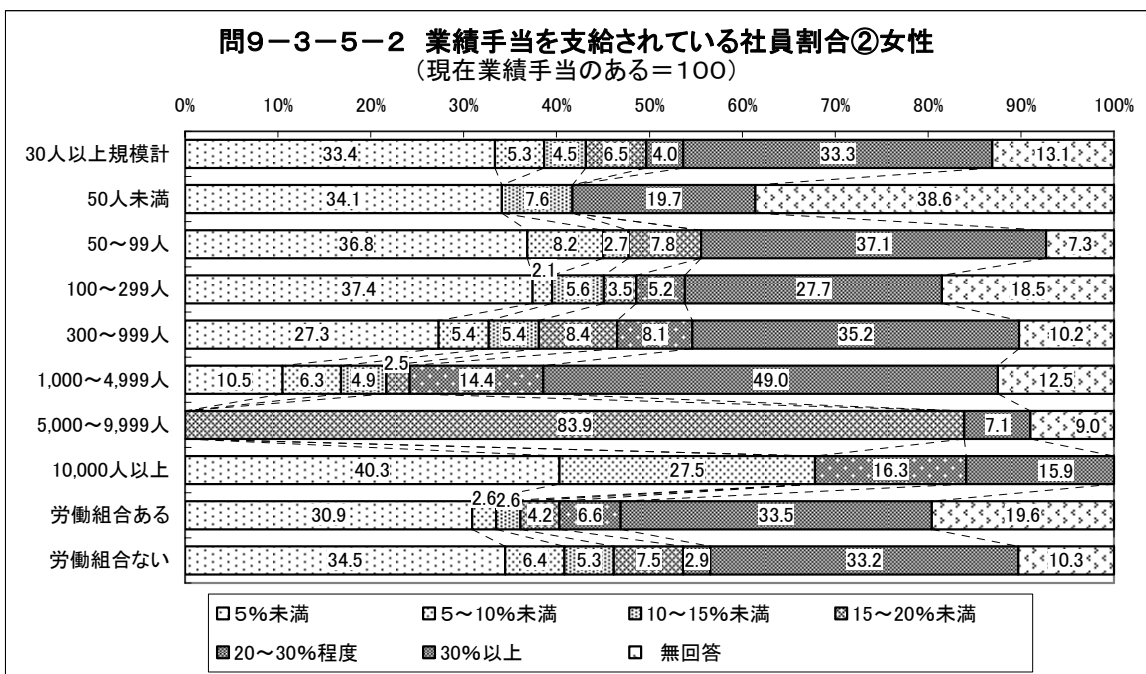
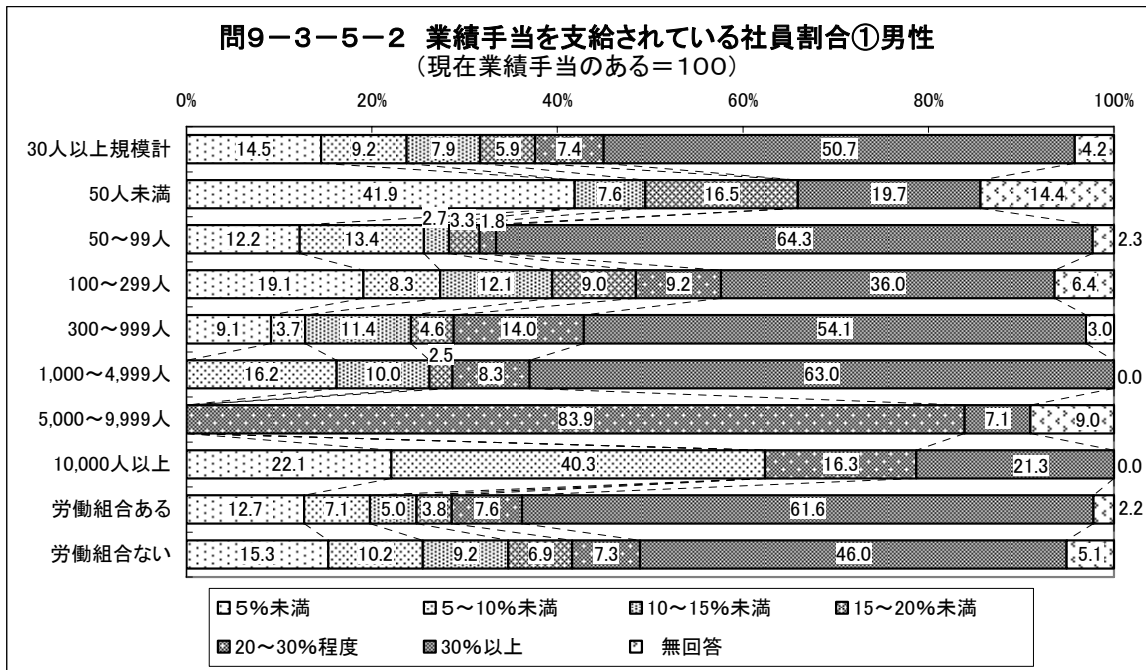
○職務手当



○業績手当を支給されている社員の割合

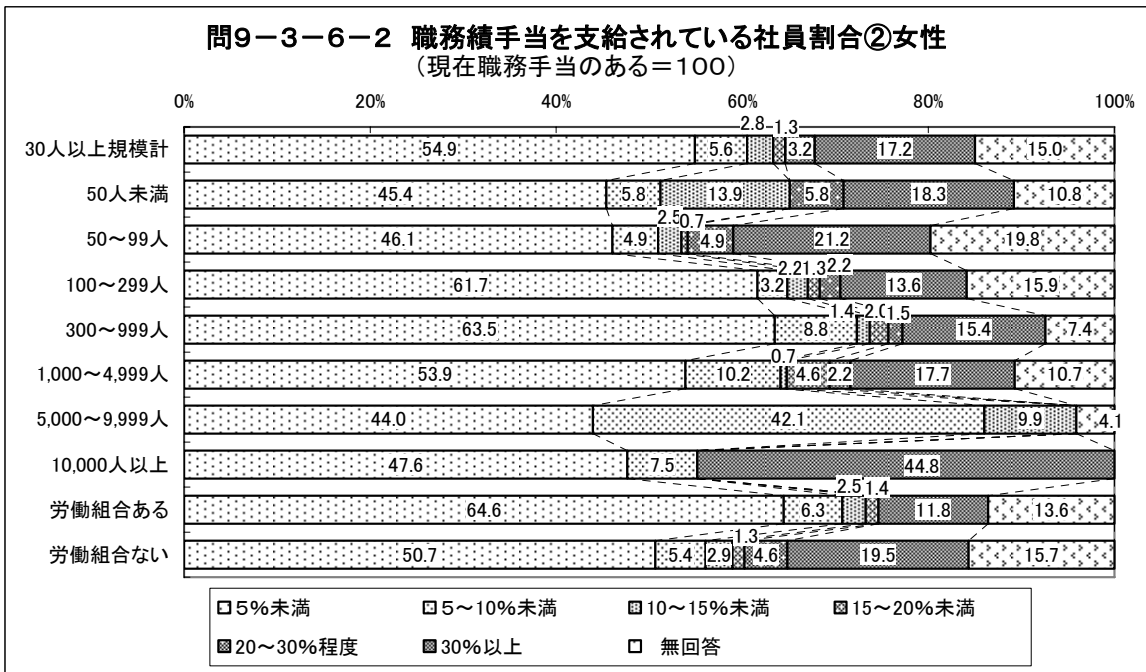
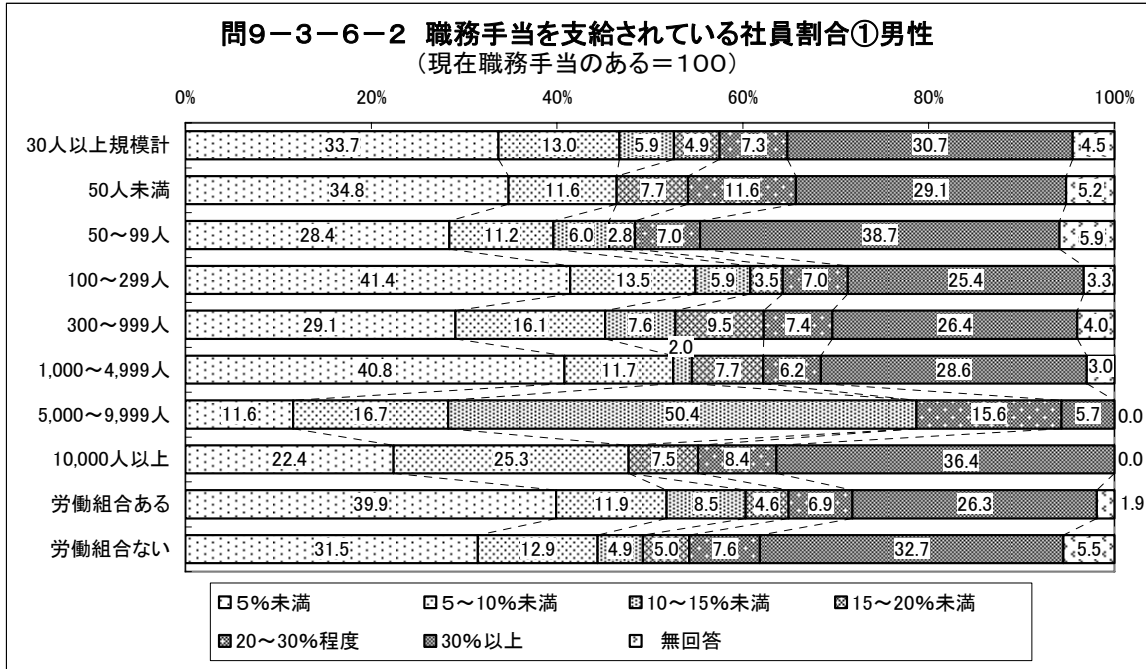
業績手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、男性よりも女性では小さな割合になっている企業がかなり多くなっている。男女とも、規模が大きいほど支給者割合が高くなる傾向がみられる。

(10,000人以上規模企業では、他に比べて支給者割合が低いところが多くなっている。)



○職務手当を支給されている社員の割合

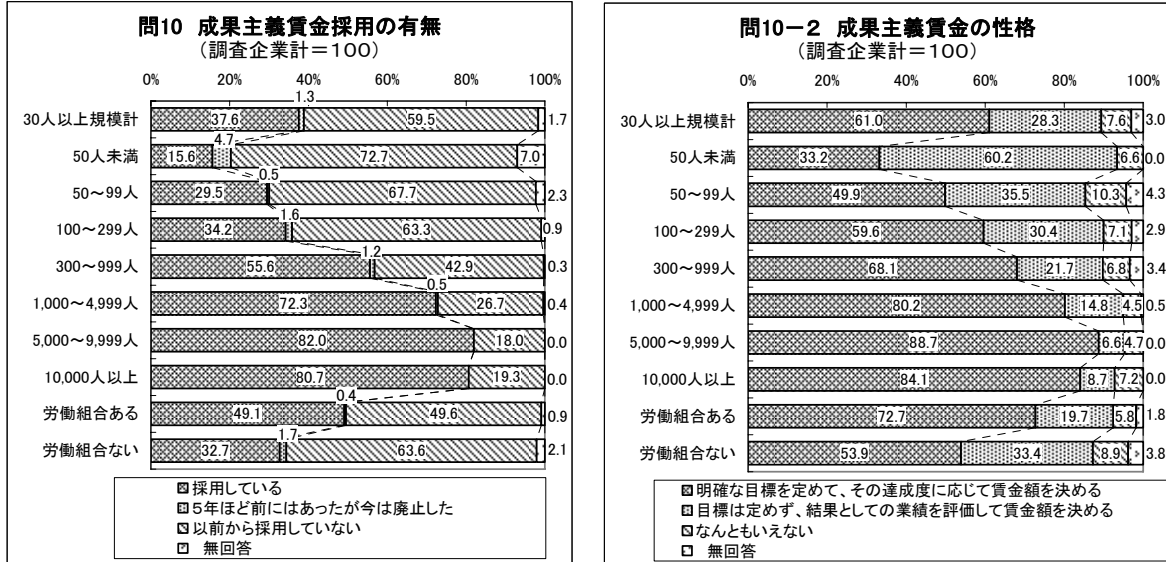
職務手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、男性よりも女性で小さな割合になっている企業がかなり多くなっている。規模が大きいほどその傾向が強くなる傾向がみられる。



## 10. 成果主義賃金

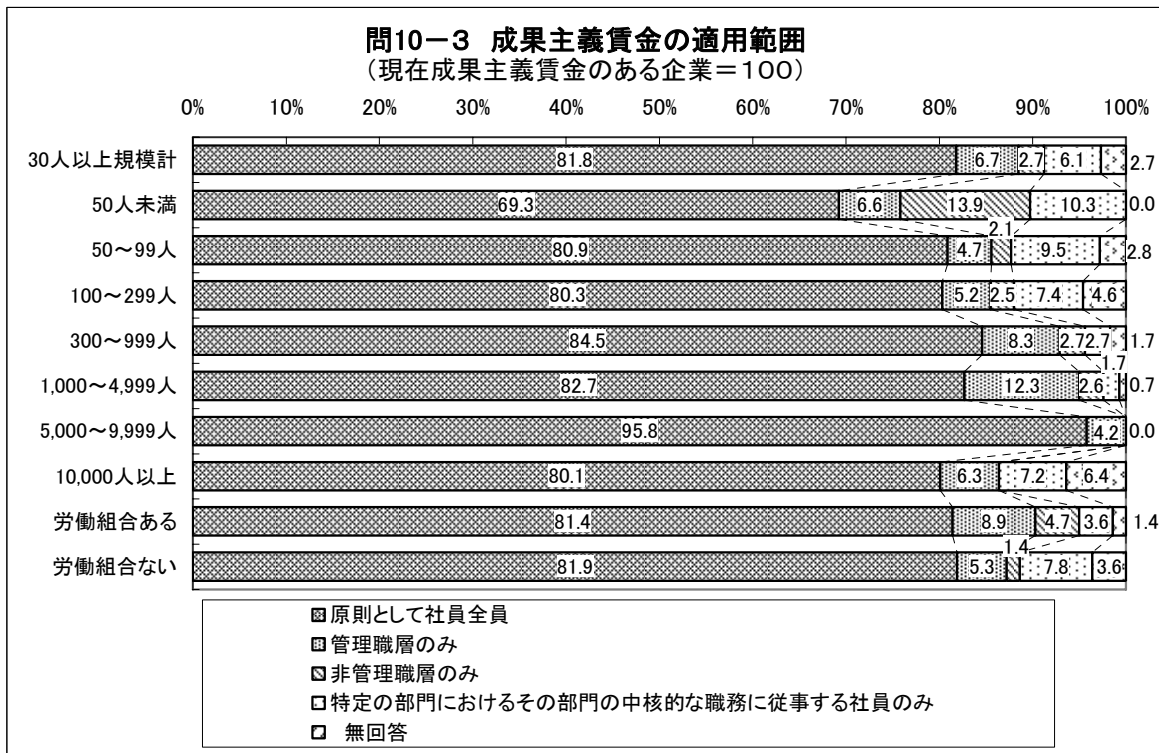
### 10-1 成果主義賃金の採用状況

規模が大きい企業ほど採用している割合が高く、また、採用している成果主義賃金の性格も個々の社員の目標管理制度である割合も高くなっている。



### 10-2 成果主義賃金の適用範囲

原則として社員全員が太宗を占めている。

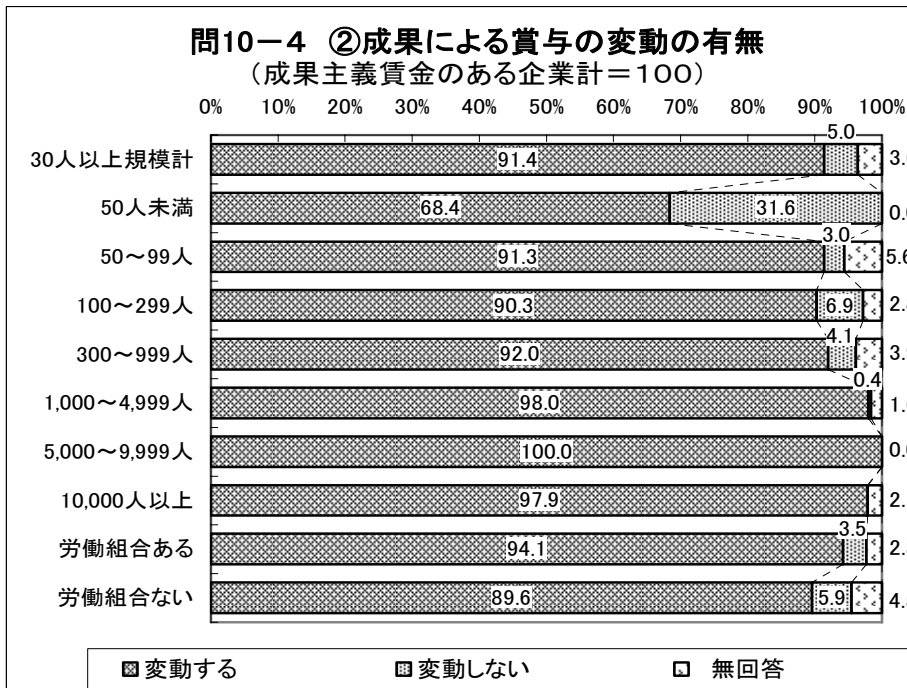
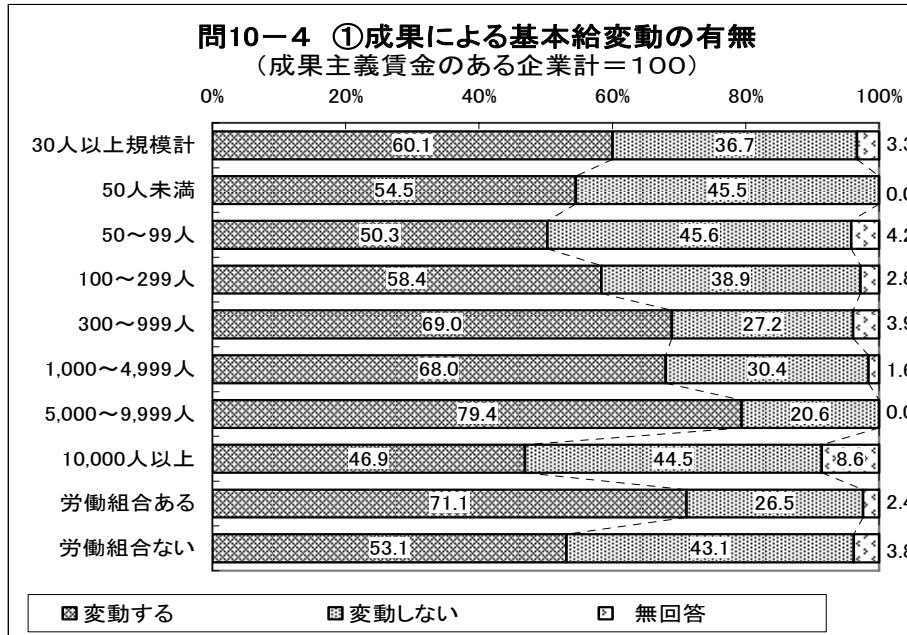


### 10-3 成果主義による賃金額の変動

#### ○基本給、賞与の変動の有無

成果主義によって基本給額が変動する企業は6割程度であるのに対して、賞与は大部分の企業で変動する。基本給が変動する企業の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。

(10,000人以上規模企業では、他に比べて基本給が変動する企業が少ない。業績手当のある企業割合が高いのと対照的である。)

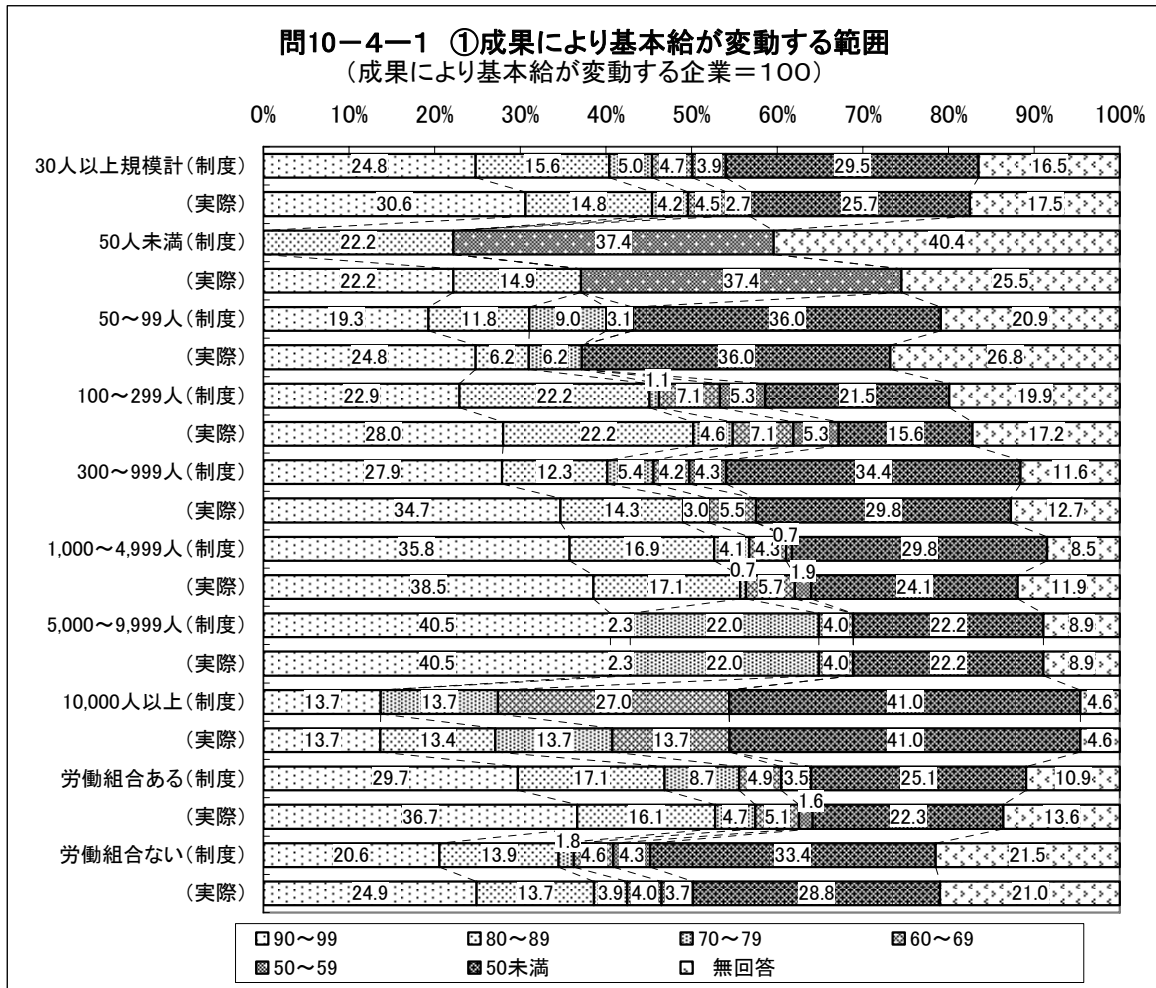




○基本給の変動の幅

成果主義賃金において、制度として最高額を100としたときの最低額の水準をみると、50未満が3割程度、90～99が4分の1などとなっている。一方、実際には、制度よりはやや小さな変動幅に抑えていることが窺われる。

規模別には、50～99人規模で変動幅が大きい企業の割合が高く、それより規模が大きくなるほど変動幅の小さい企業の割合が高くなる傾向がみられる。ただし、5,000人以上規模ではやや反転して変動幅が大きい企業が高くなっている。

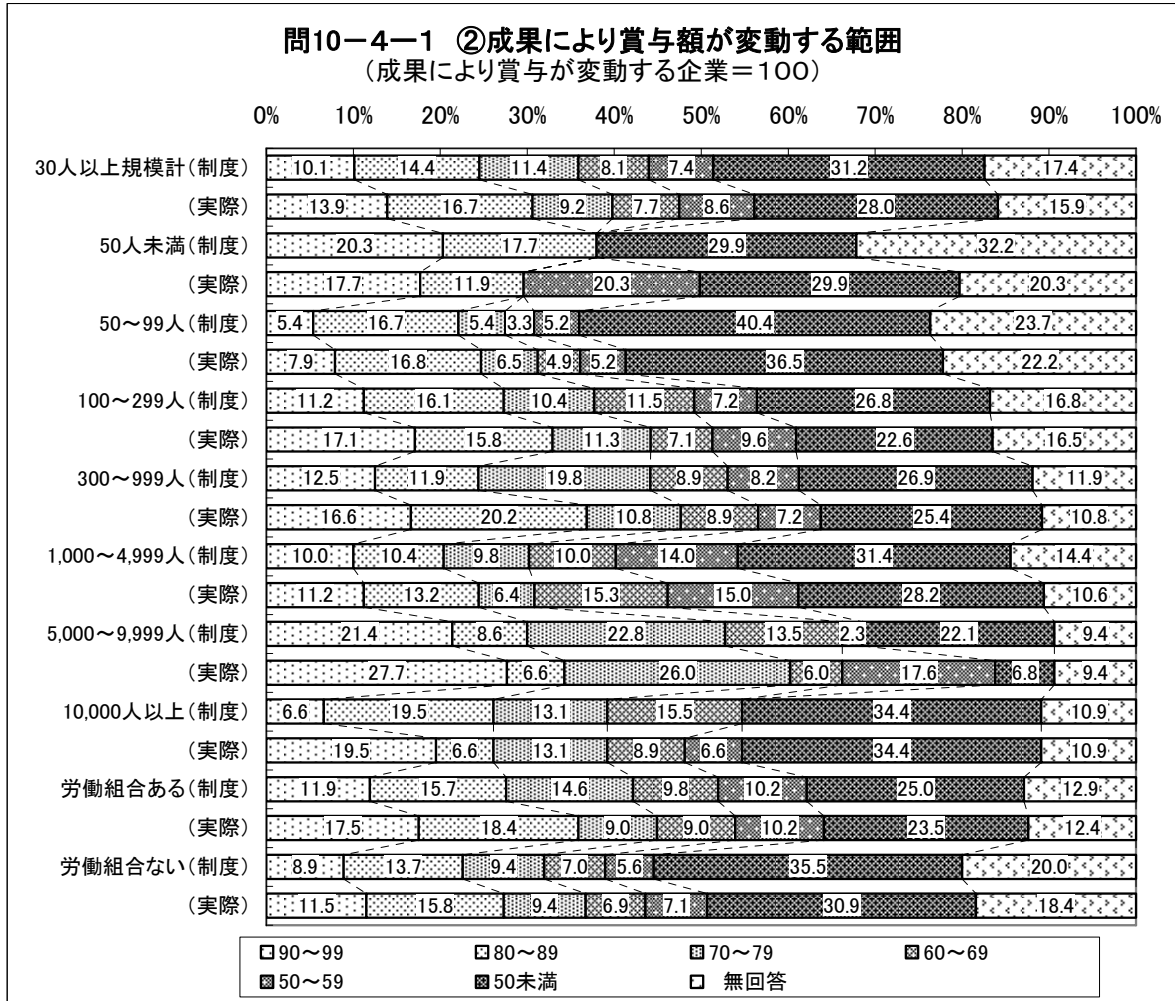


(注) 数値は、もっとも高い額を100としたときのもっとも低い額の水準である。

○賞与の変動の幅

制度として最高額を100としたときの最低額の水準をみると、50未満が3割程度となっており、それ以外の変動幅の層には概ね万遍なく分散している。一方、実際には、制度よりはやや小さな変動幅に抑えていることが窺われる。

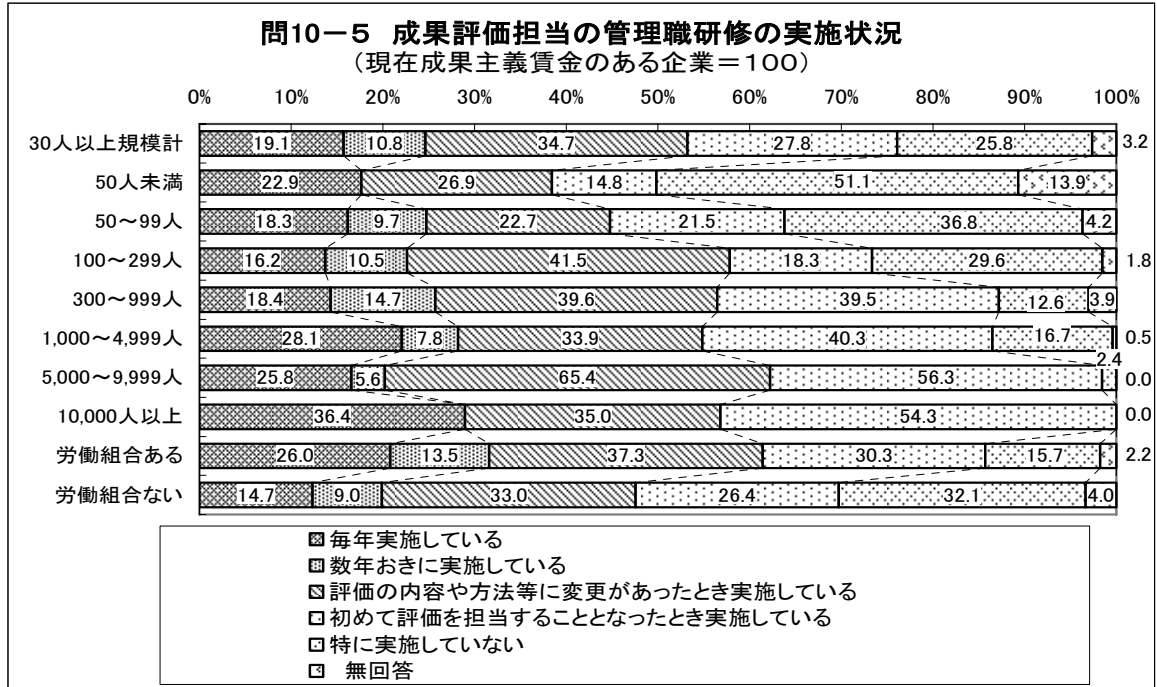
規模別には、50～99人規模で変動幅が大きい企業の割合が高く、それより規模が大きくなるほど変動幅の小さい企業の割合が高くなる傾向が緩やかにみられるものの、規模別に目立った動きはみられない。



(注) 数値は、もっとも高い額を100としたときのもっとも低い額の水準である。

#### 10-4 成果評価担当の管理職に対する研修の実施状況

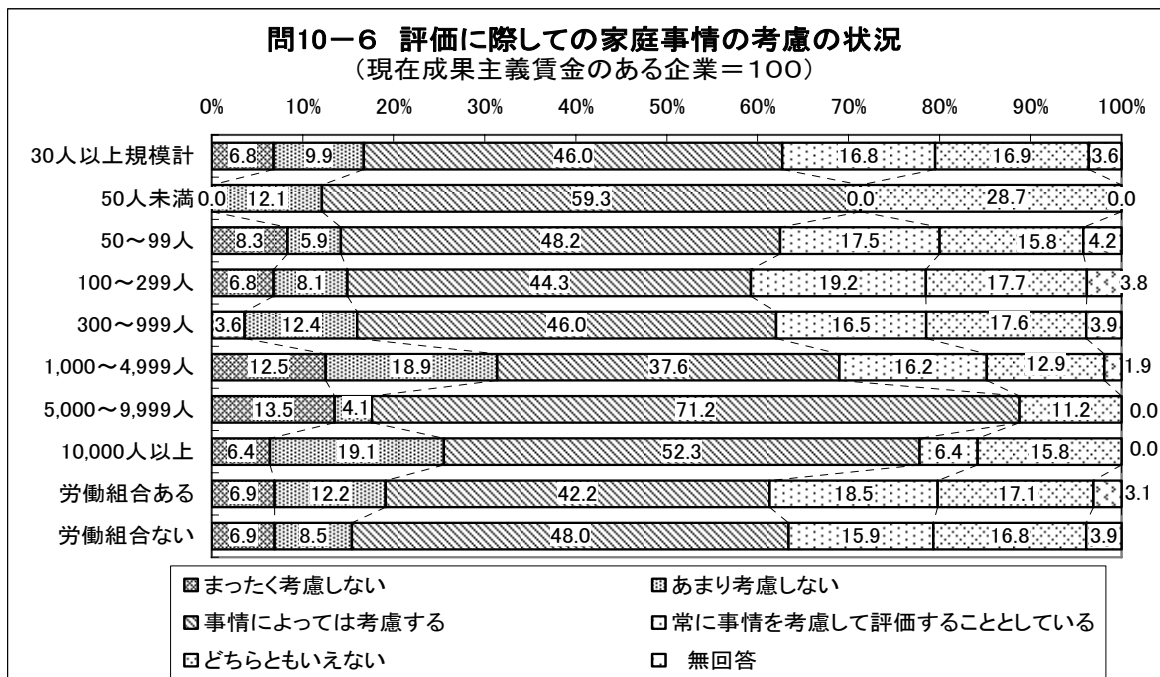
何らかの時期に評価者研修を実施している企業の割合は、規模が大きいほど高くなるが、毎年や数年おきに定期的に実施している企業の割合は規模別に大きな違いはみられない。違いは、初回及び評価制度変更時の実施割合で大きくなっている。



(注) 調査票において、「評価の内容や方法に関する研修」としている。

#### 10-5 成果評価に際しての家庭事情の考慮の状況

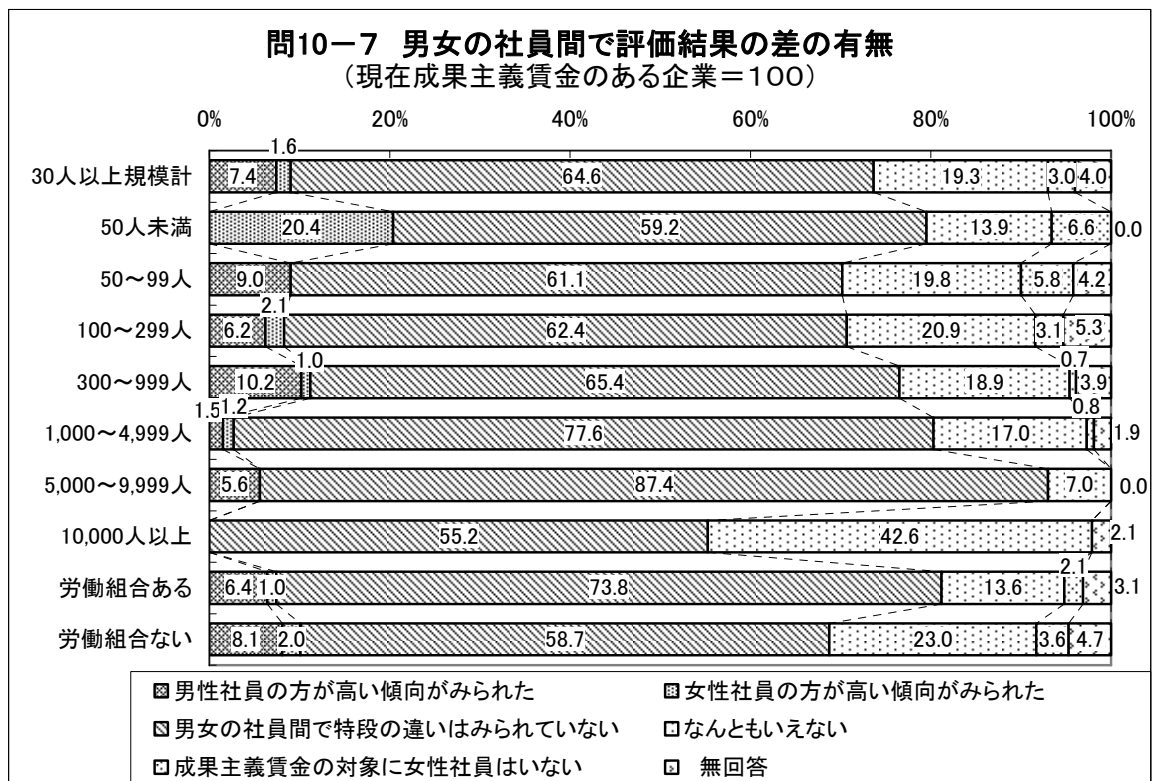
「事情によっては考慮する」と「常に考慮する」合わせて3分の2程度となっている。



(注) 設問は、「成果を評価する場合に、各社員が子育てや介護その他の家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できなかったときは、その事情を考慮しますか。」である。

## 10-6 男女社員間での成果評価の差の有無

男女間で評価結果に差がみられないとする企業が3分の2を占め、規模が大きいほどその割合は高くなっている。

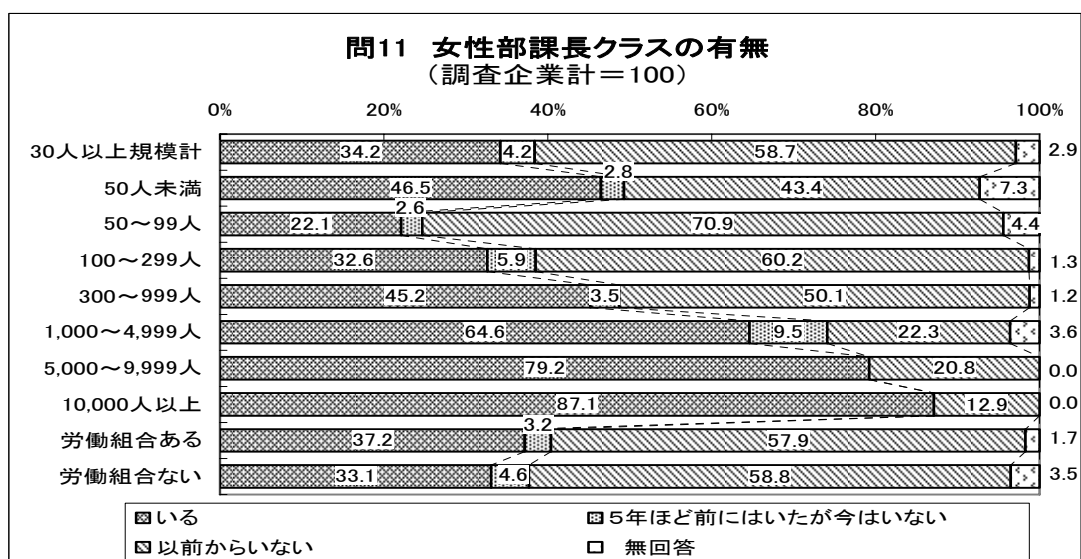


(注) 差があったときの社員からの苦情申し出の有無を調査した結果は、「たまにあった」が13.7%で、規模別には50~299人規模でそうした回答があった。

## 11. 女性社員と部課長昇進

### 11-1 女性部課長の存否

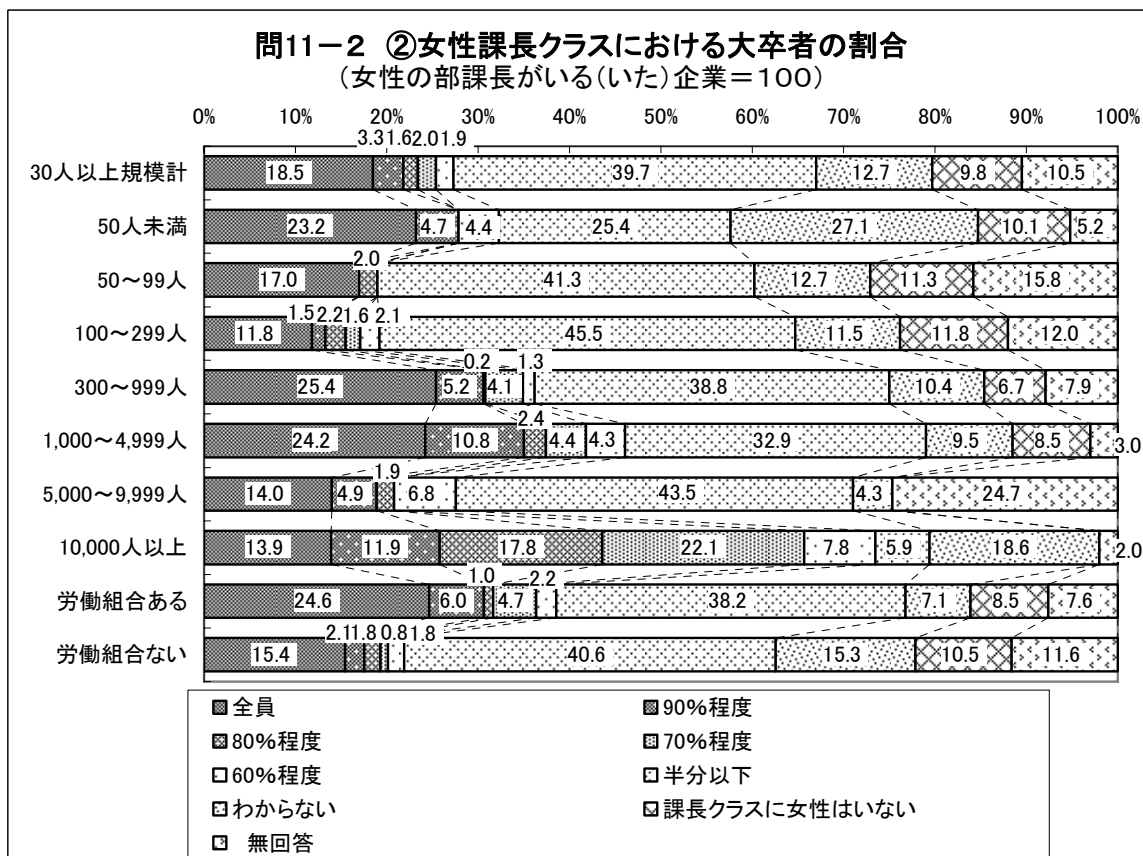
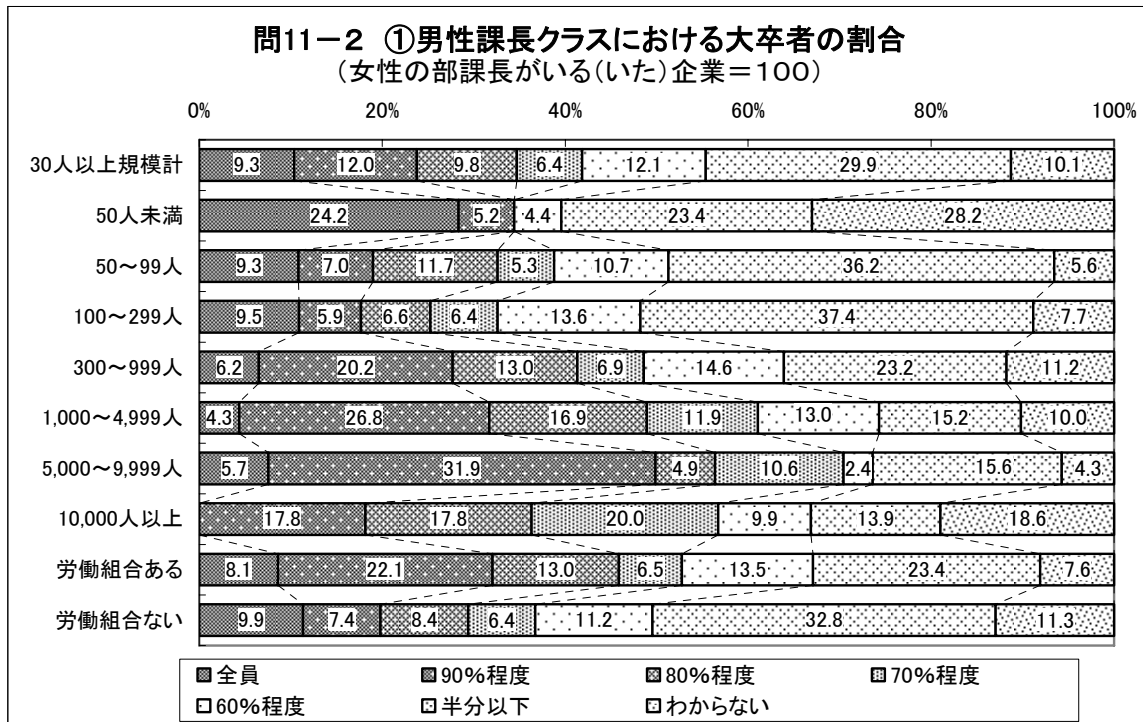
部課長クラスの女性社員がいる・いないでみると、規模が大きい企業ほどいる割合が高くなっている。



11-2 部課長クラスの社員のうち4年生大卒（院修了含む）の割合

○課長クラス

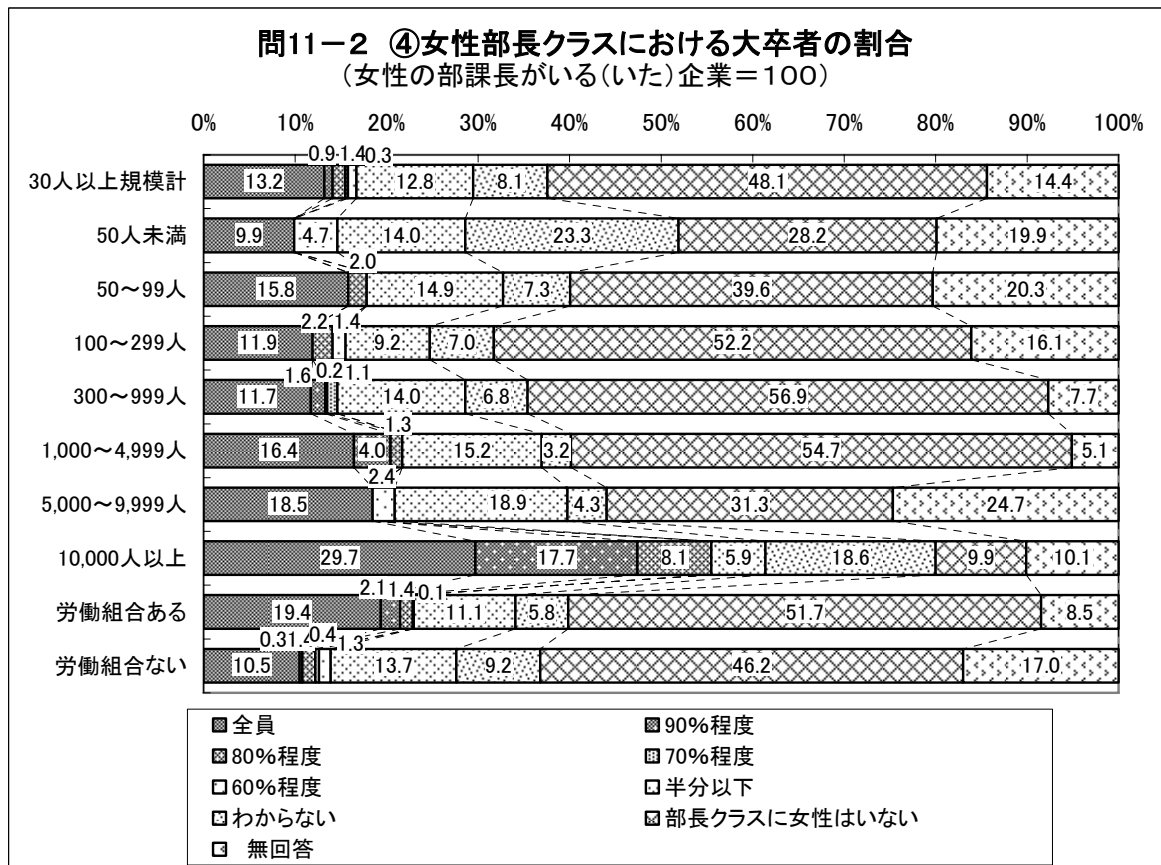
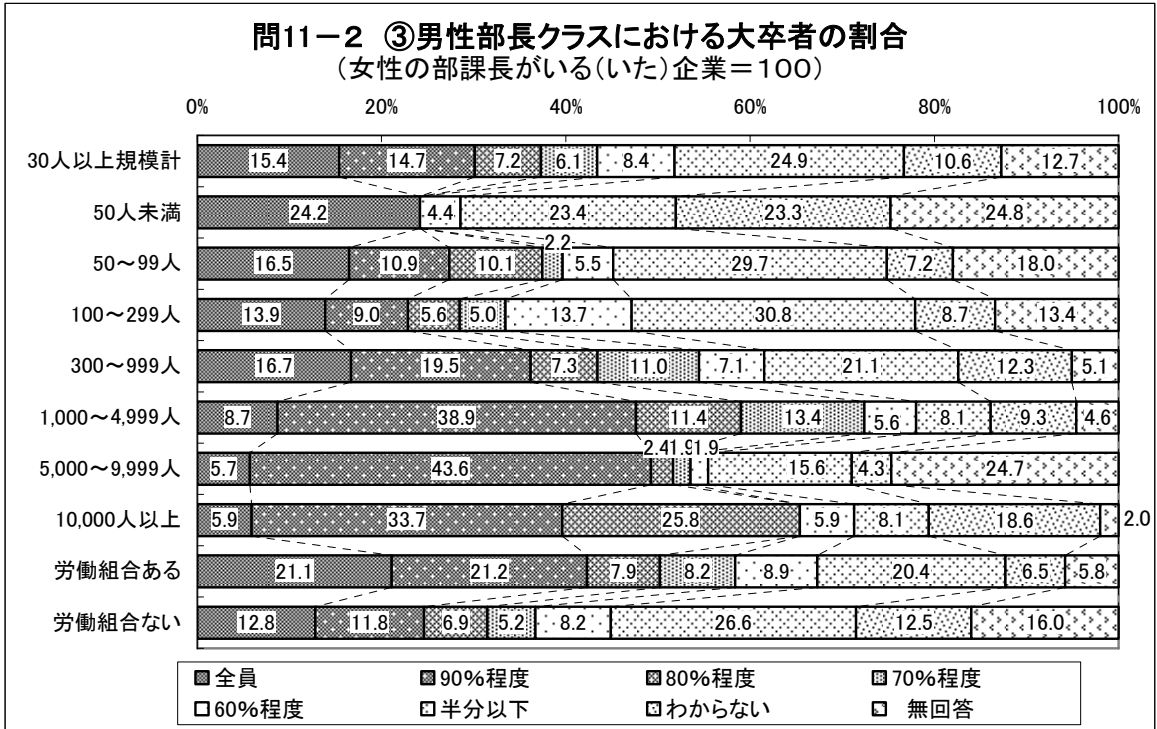
男女課長クラス間で比較すると、女性課長クラスでは、全員大卒か半分以下の企業の割合が相対的に多くなっている。



○部長クラス

女性の部長クラスはいないとする企業が半数近くを占める。

女性部長クラスがいる場合には、全員大卒か半分以下かの企業の割合が相対的に多くなっている。

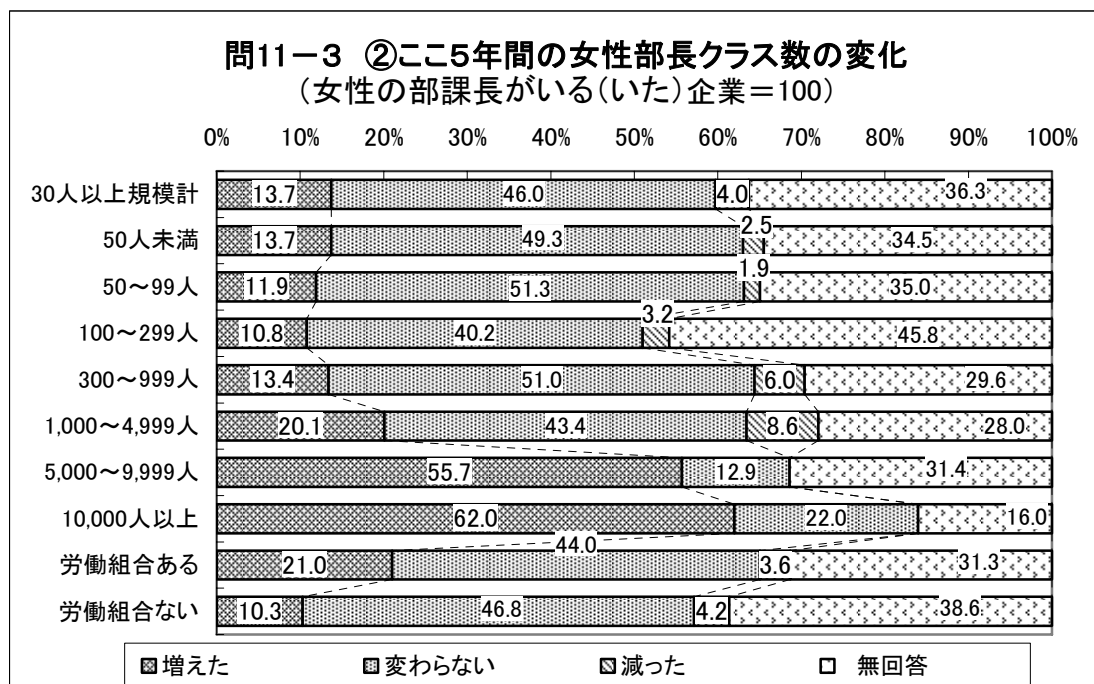
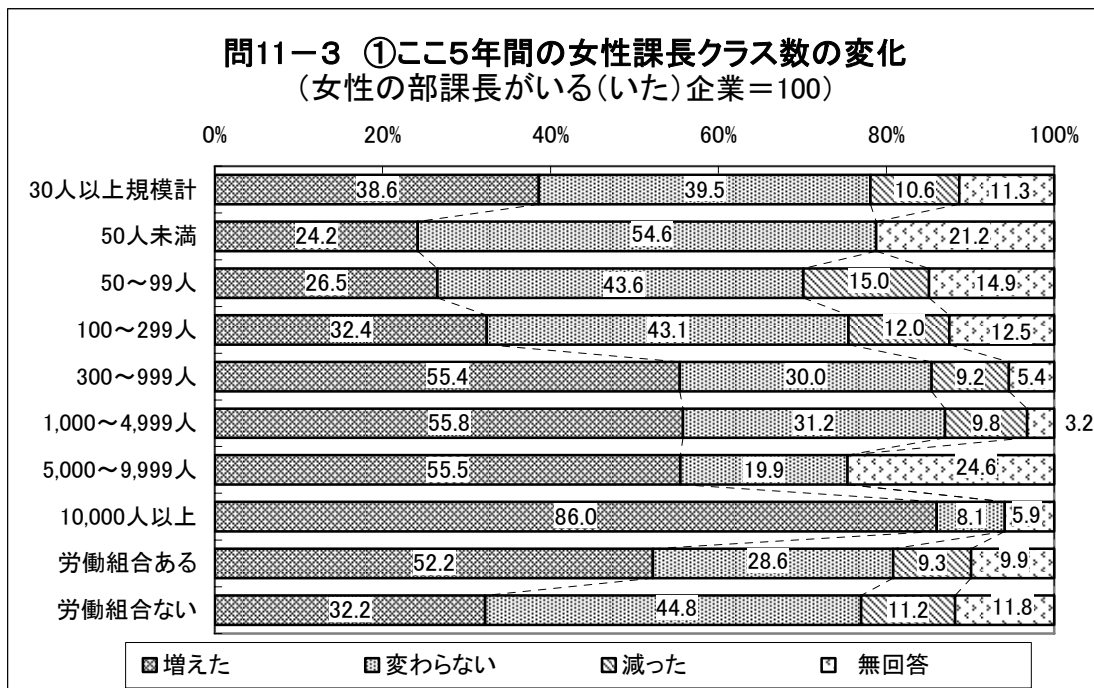


### 11-3 近年における部課長クラスの女性数の変化

#### ○増減状況

部長クラス、課長クラスとも増えたとする企業が減ったとする企業よりも多くなっており、規模が大きい企業ほどその差が大きい。

一方、部長・課長間で比較すると、部長クラスが増え方は課長クラスに比べてかなり小さくなっている。

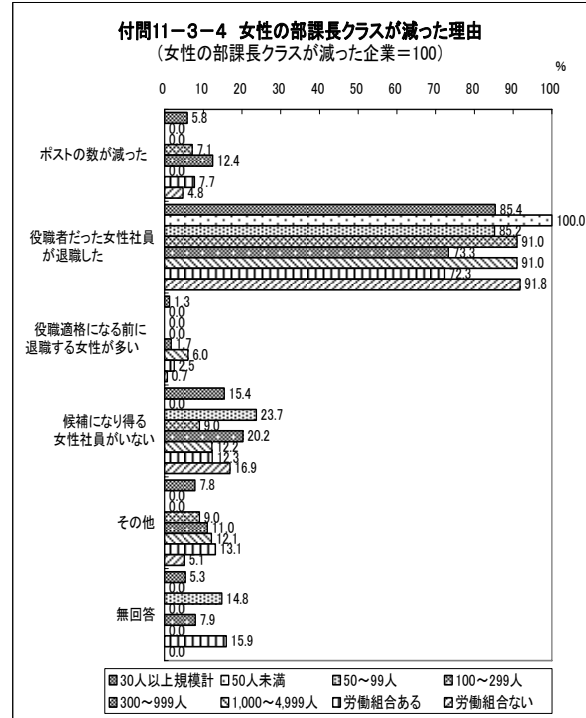
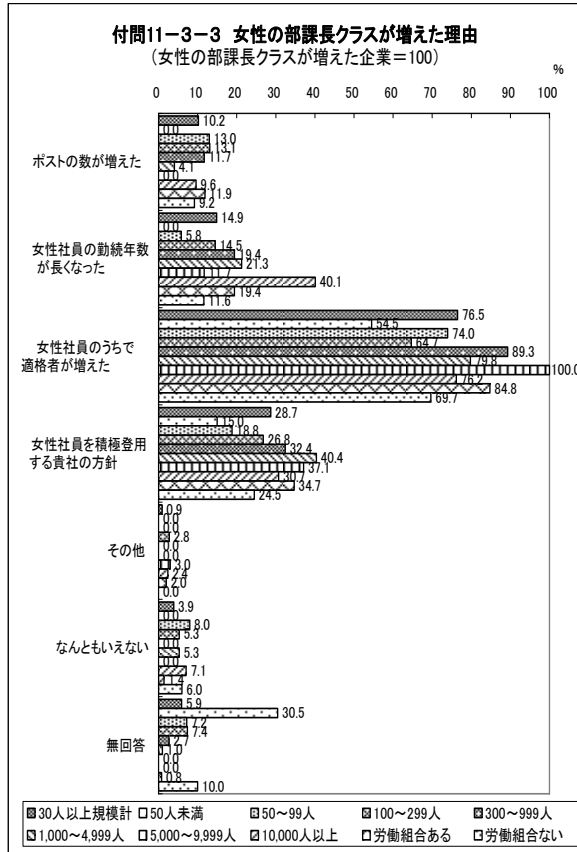


○増減理由

指摘割合の高い項目

(増えた理由) 適格者の増加 女性の積極登用 女性の勤続年数の伸長

(減った理由) 女性役職者の退職 候補がない



(注)5,000人以上規模には該当がなかった。

11-4 部課長クラスへの昇進に当たって重視する項目

指摘割合の高い項目

(一般原則)

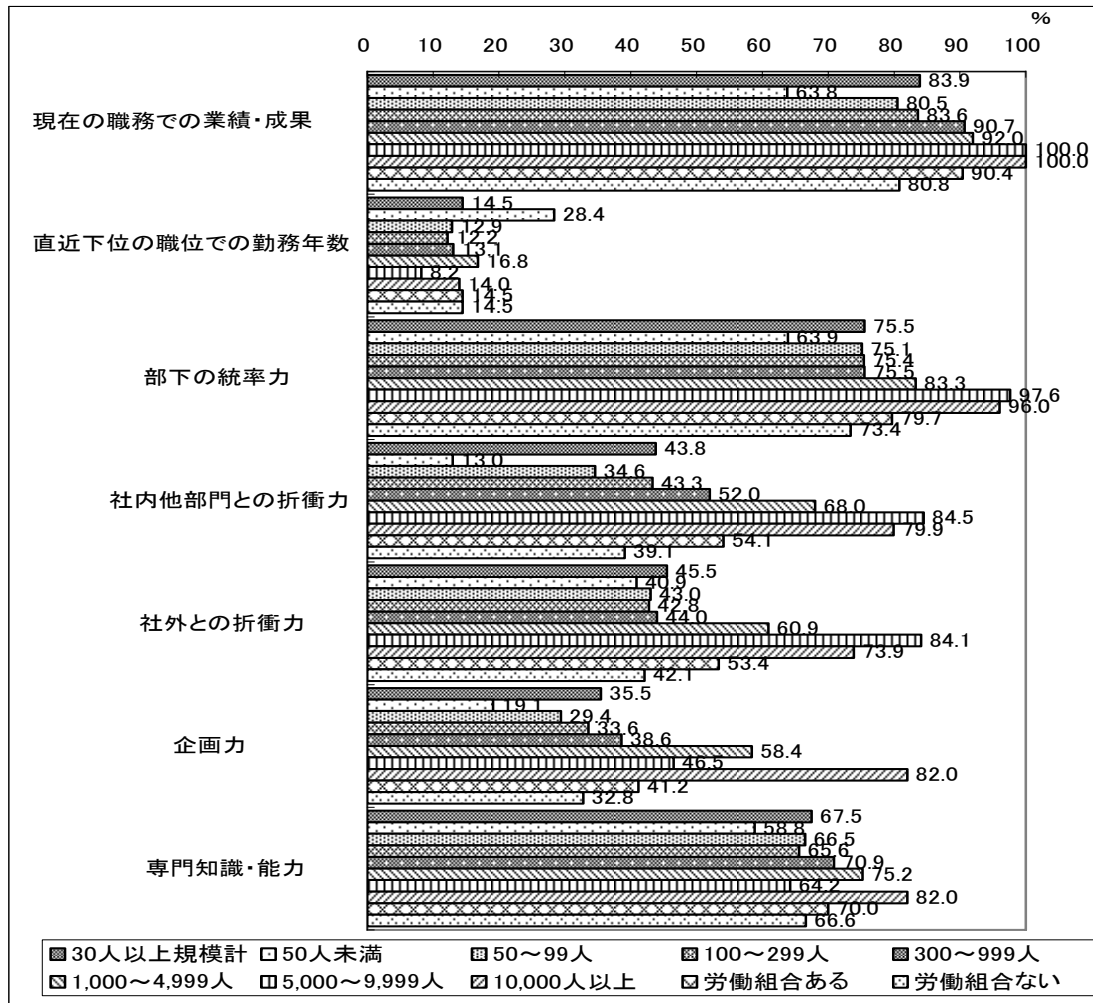
現在の職務での業績・成果 部下の統率力 専門知識・能力 社外との折衝力  
社内他部門との折衝力

(女性社員を昇進させる場合特に注目する項目)

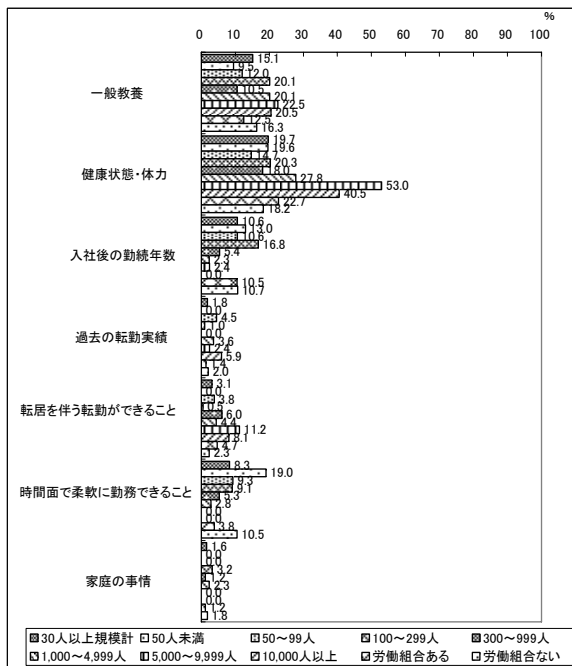
現在の職務での業績・成果 部下の統率力 専門知識・能力  
社内他部門との折衝力 社外との折衝力



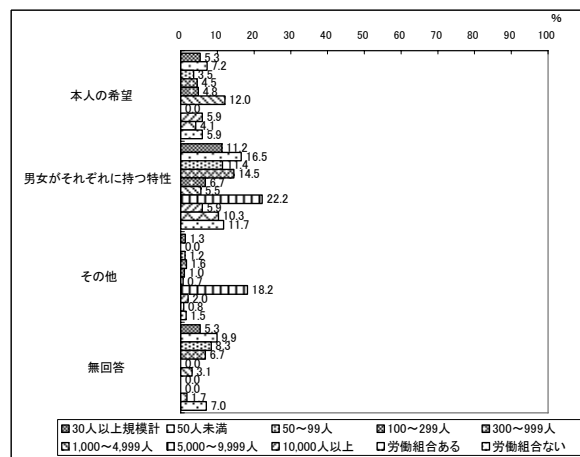
問11-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目（1）  
 （女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



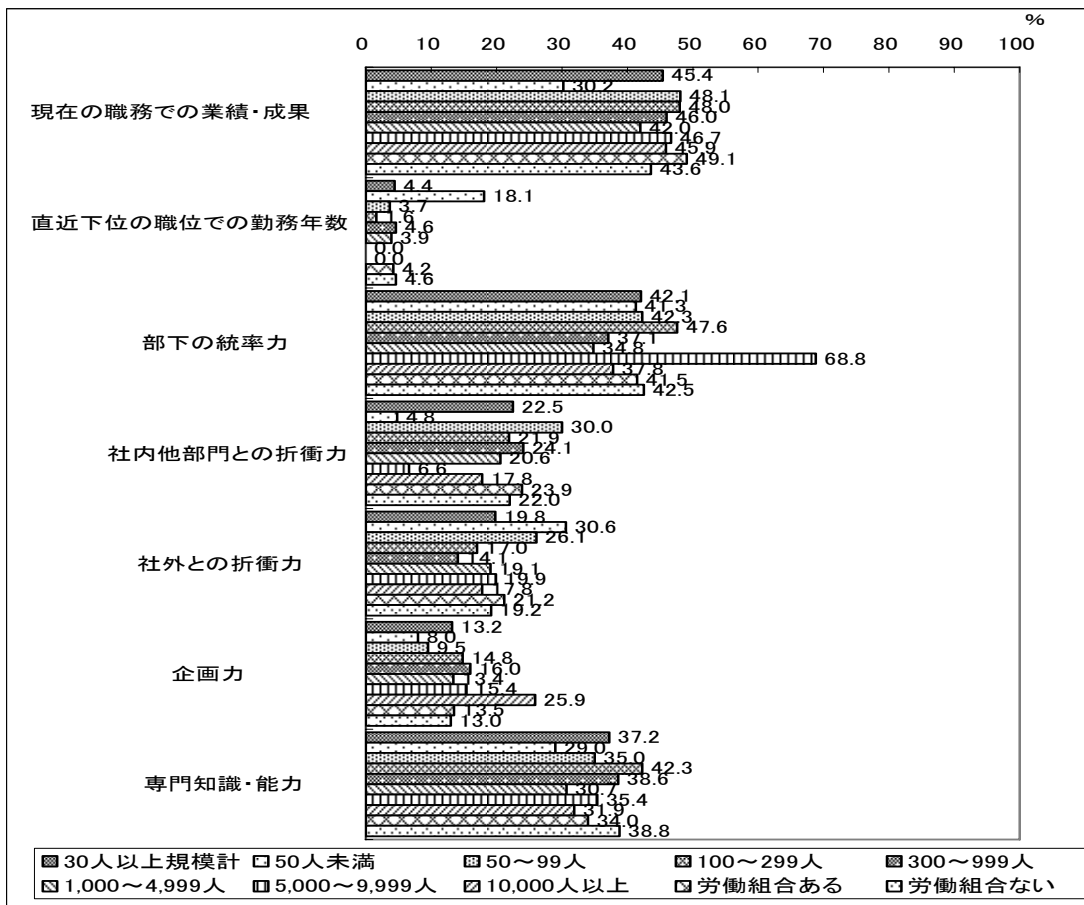
問11-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目（2）  
 （女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



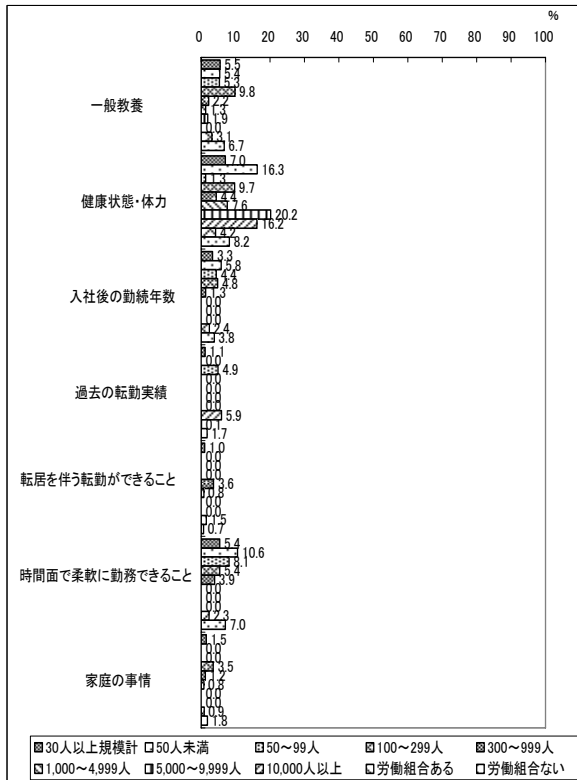
問11-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目（3）  
 （女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



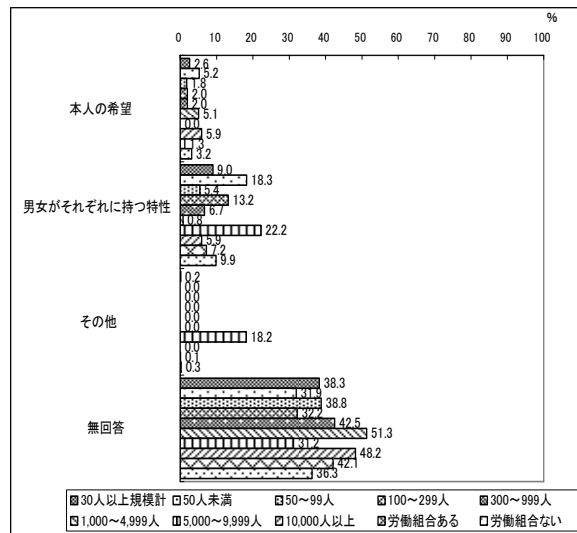
問11-4 女性を昇進させる場合に特に注目する項目 (1)  
(女性の部課長がいる(いた)企業=100)



問11-4 女性を昇進させる場合に特に注目する項目 (2)  
(女性の部課長がいる(いた)企業=100)

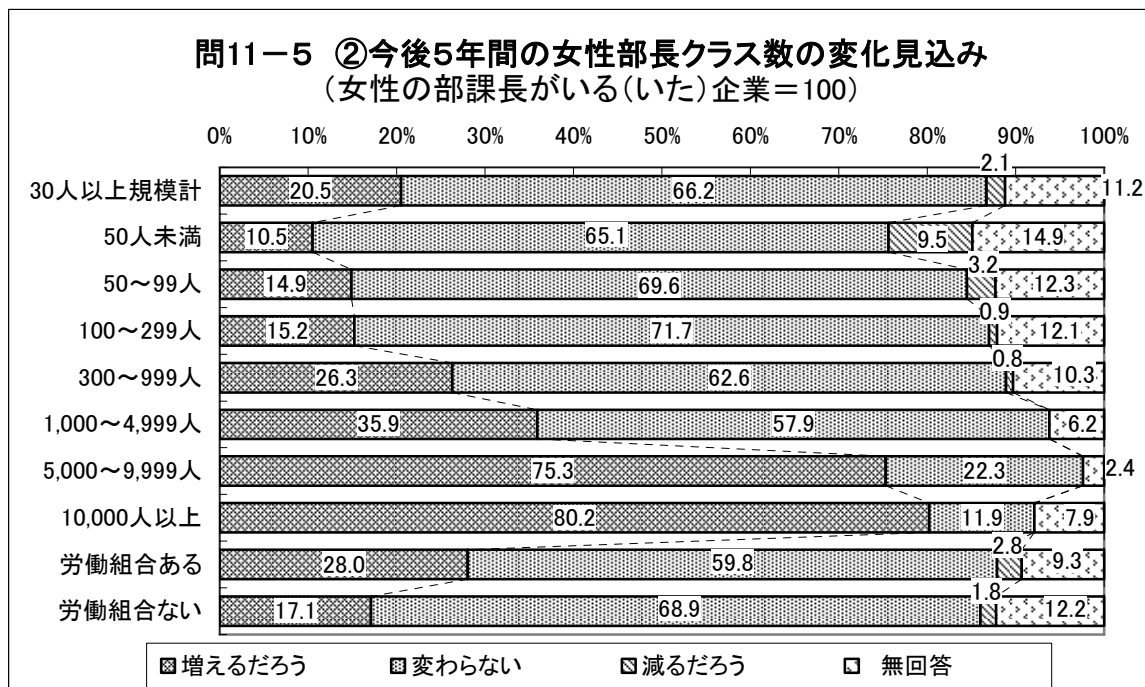
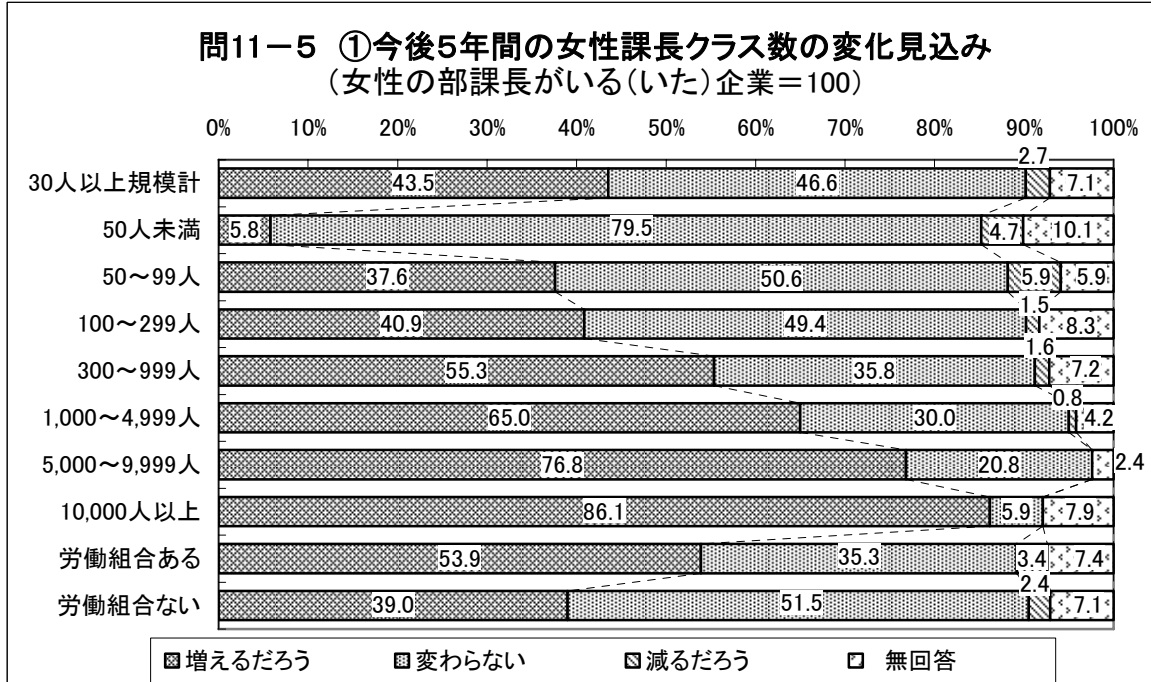


問11-4 女性を昇進させる場合に特に注目する項目 (3)  
(女性の部課長がいる(いた)企業=100)



11-5 今後の見込み

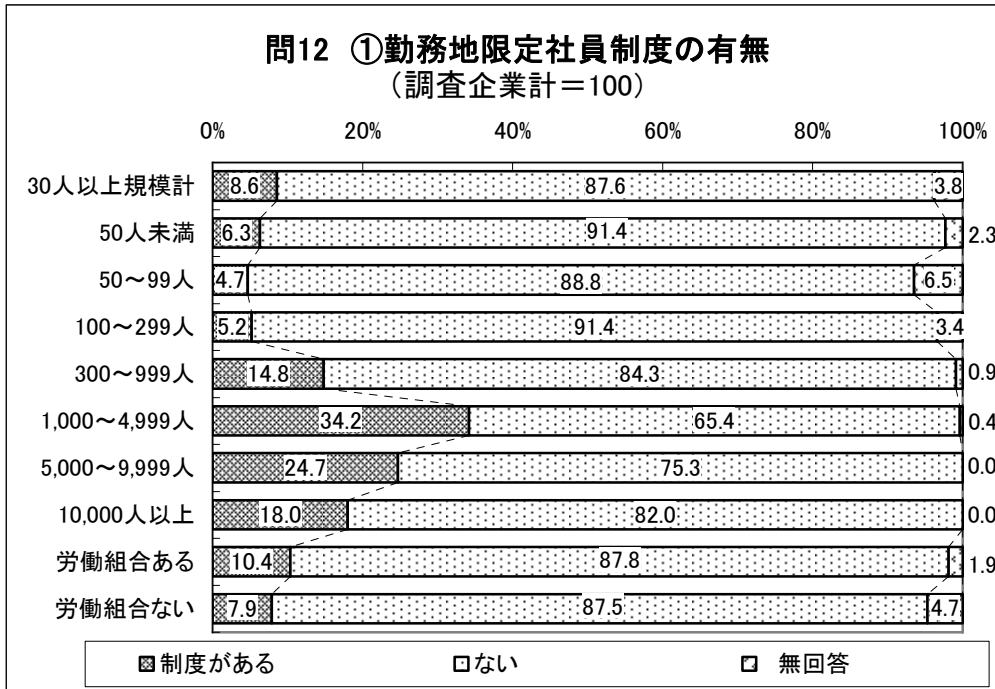
女性の部課長クラスについては、規模が大きい企業ほど今後増えるとする企業が多くなっている。



## 12. 各種の限定社員の状況

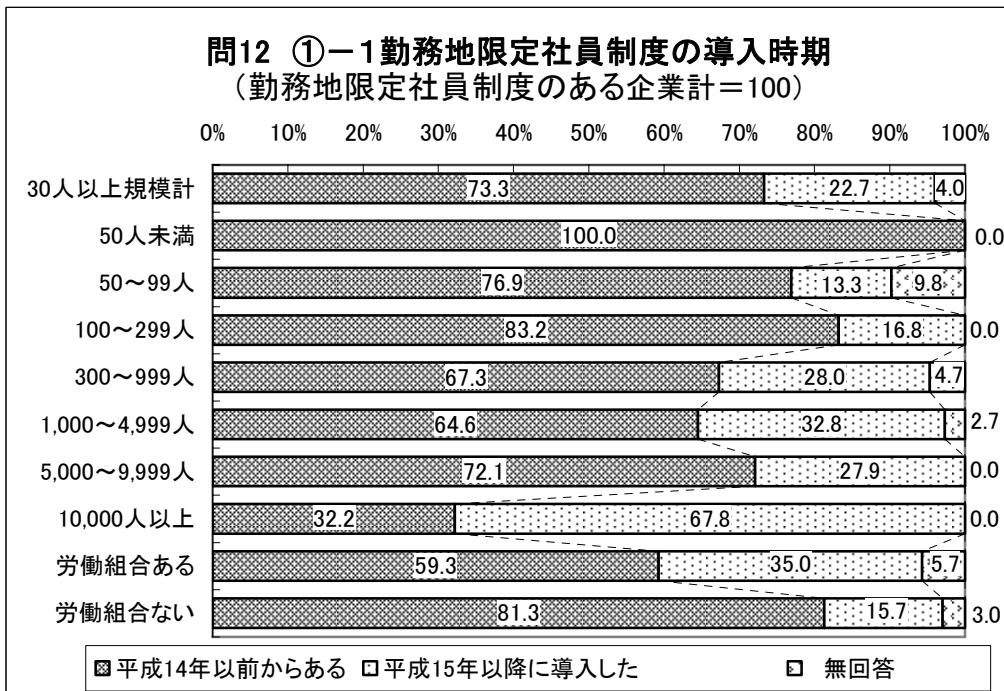
### 12-1 勤務地限定社員

○制度の有無



○制度の導入時期

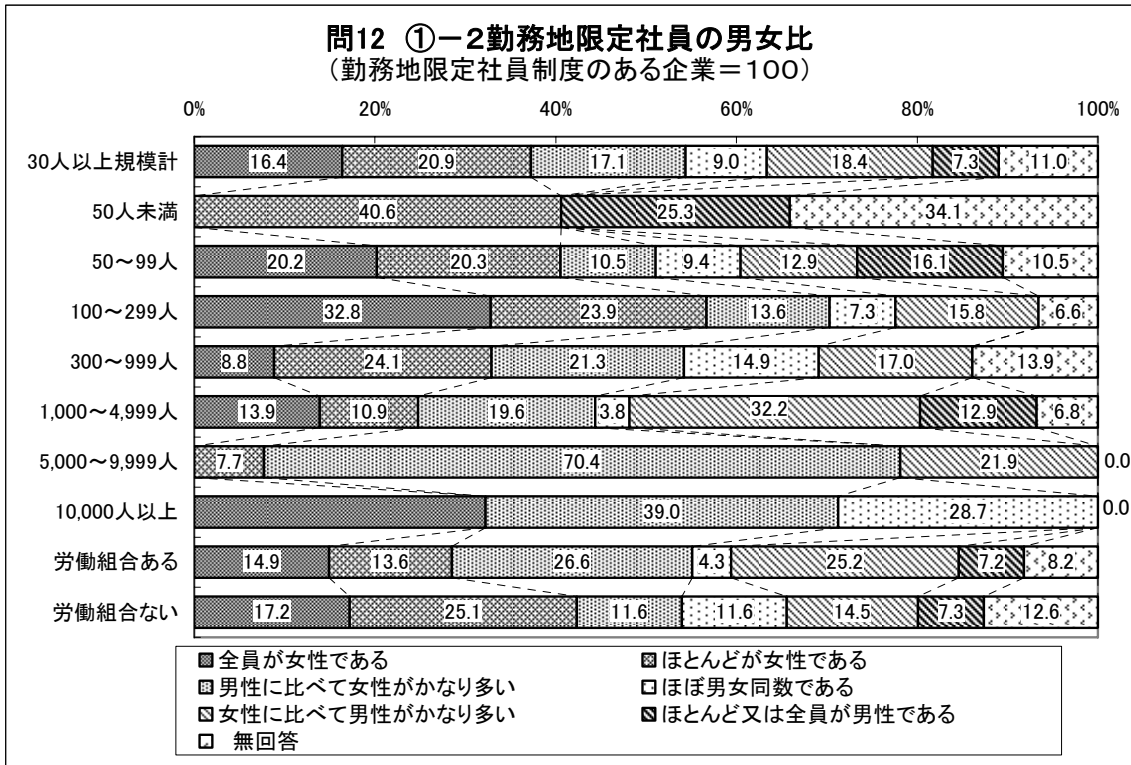
規模が大きい企業で近年導入したとするところが多い。



○勤務地限定社員の男女比

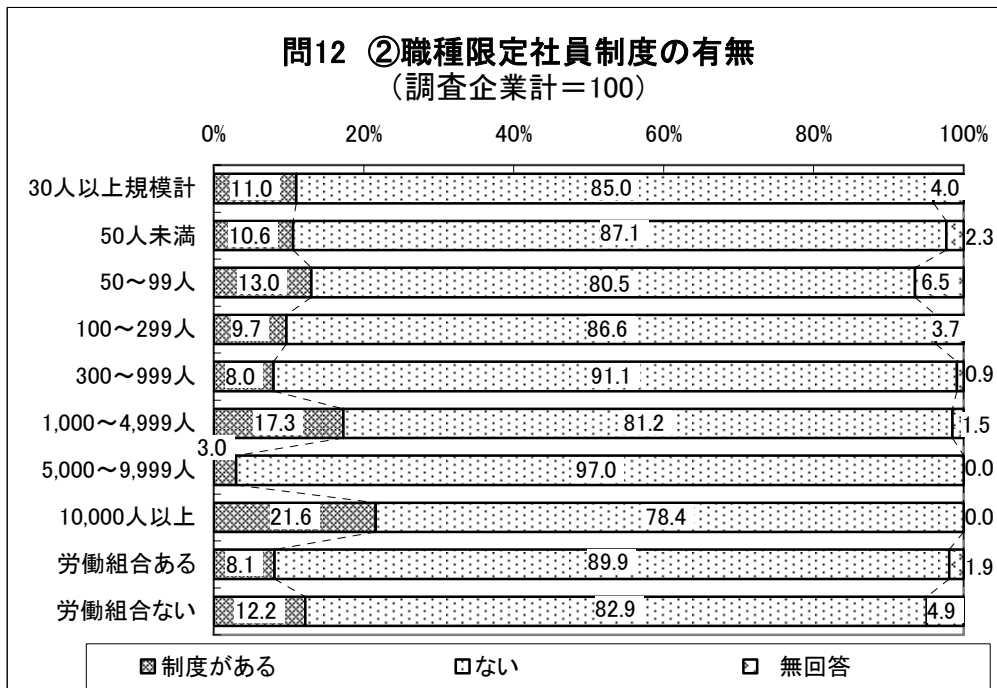
女性の方が多いとする企業の割合が高い。

ただし、1,000人台規模では、男性の方が多いとする企業が少なくない。

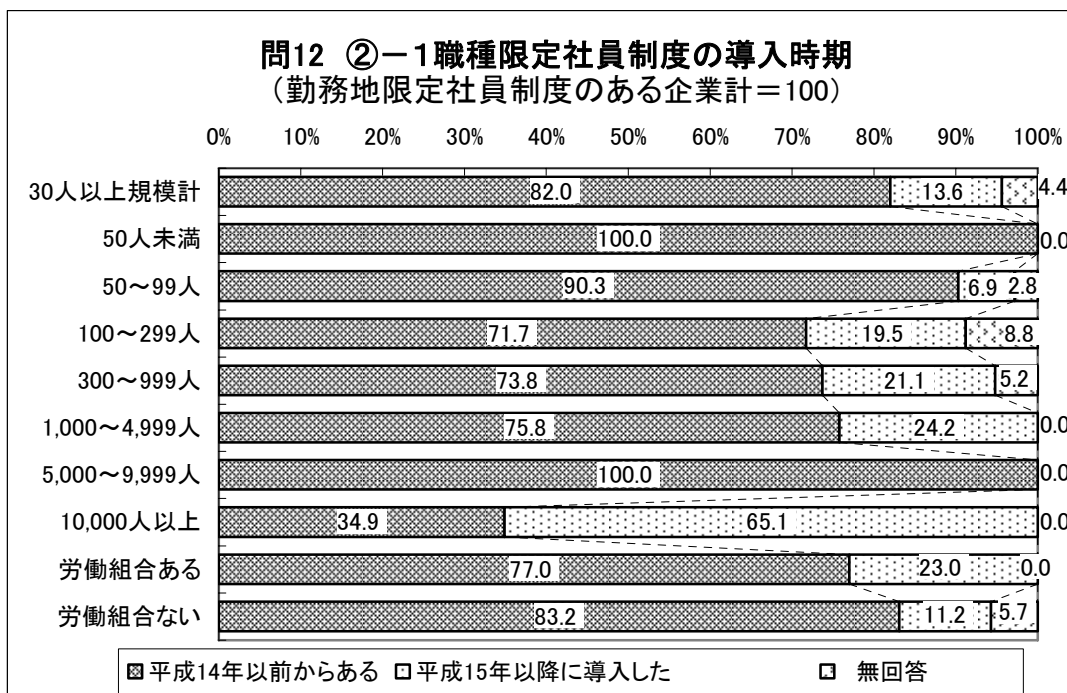


12-2 職種限定社員

○制度の有無

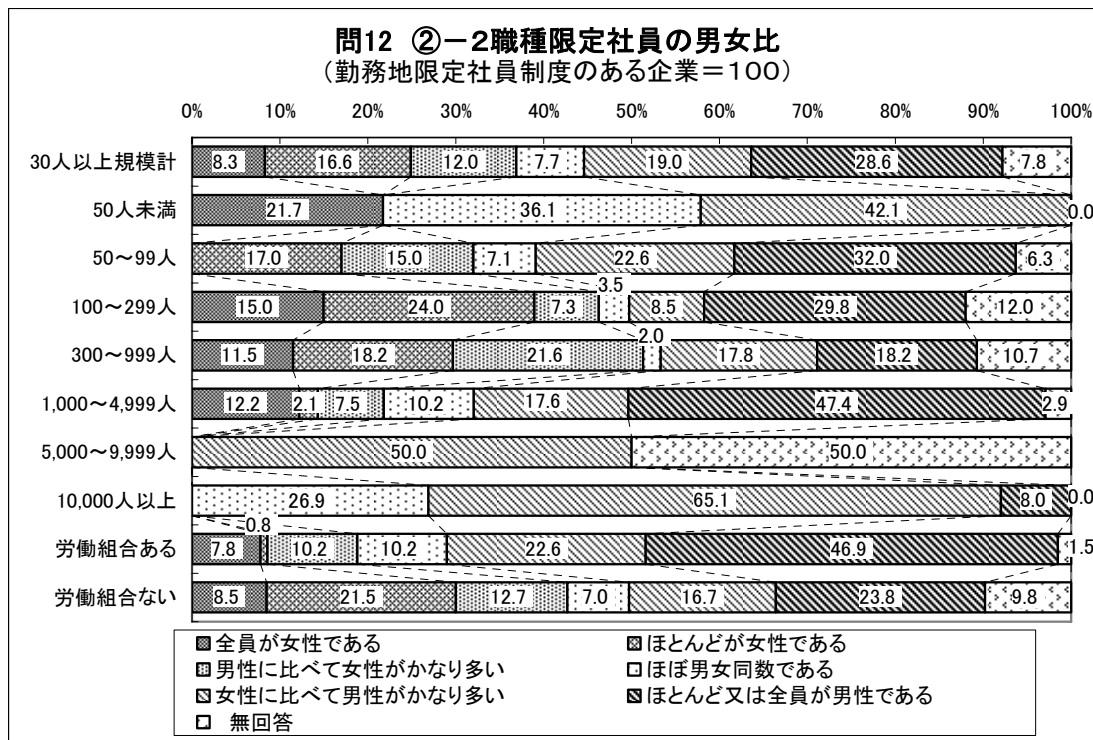


○制度の導入時期



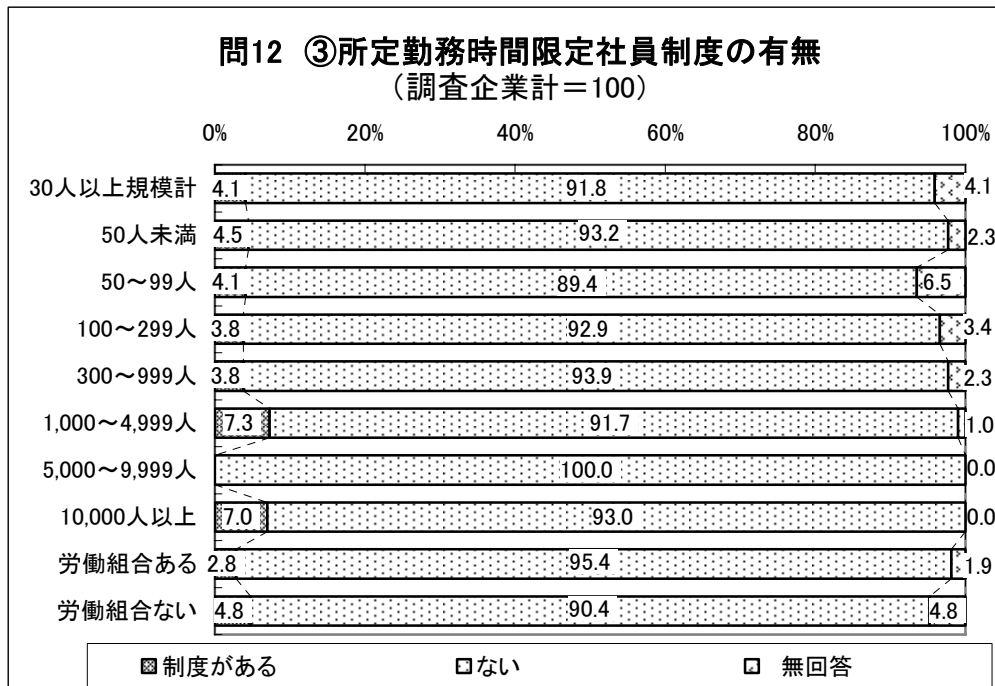
○職種限定社員の男女比

男性の方が多いとする企業の割合が高い。



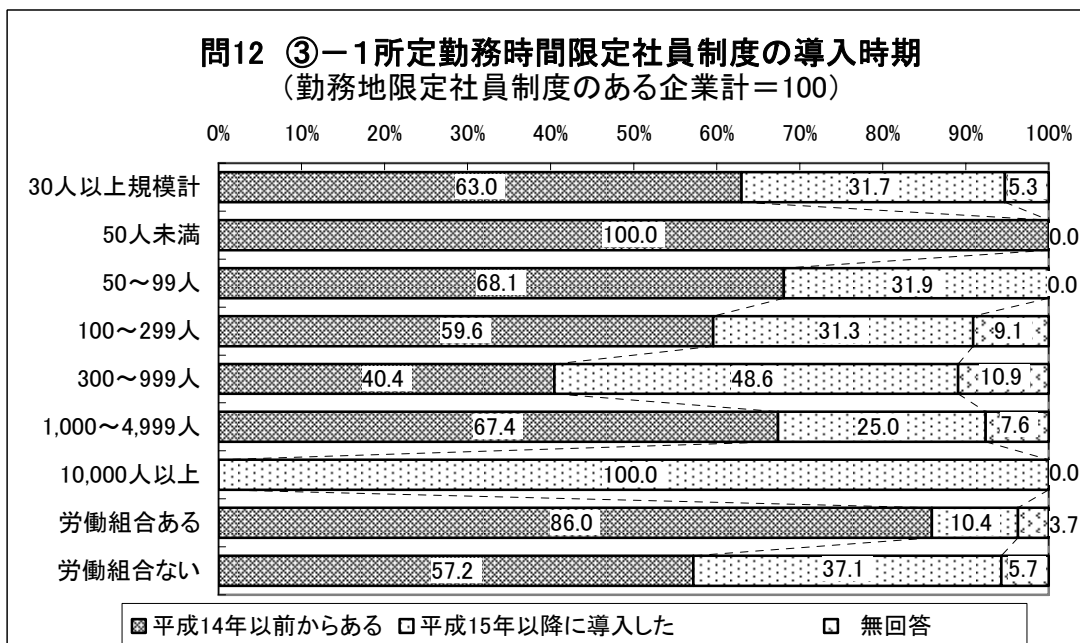
### 12-3 所定勤務時間限定社員

#### ○制度の有無



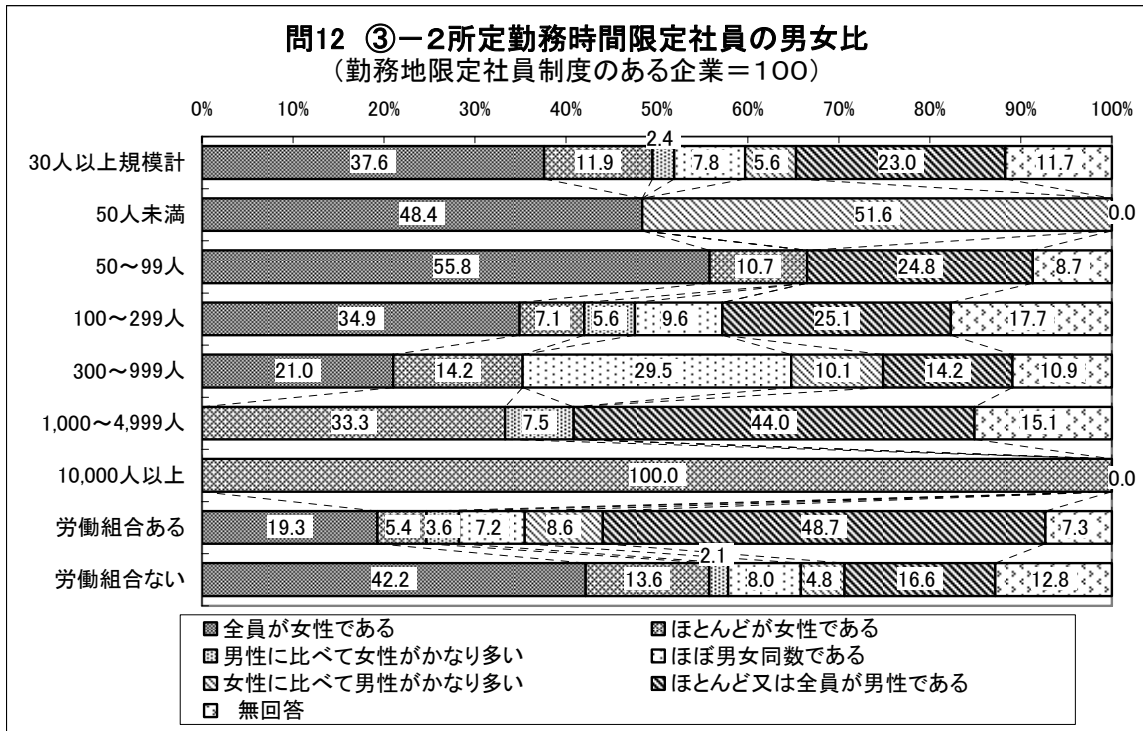
#### ○制度の導入時期

規模が大きい企業で近年導入したとするところが多い。



○所定勤務時間限定社員の男女比

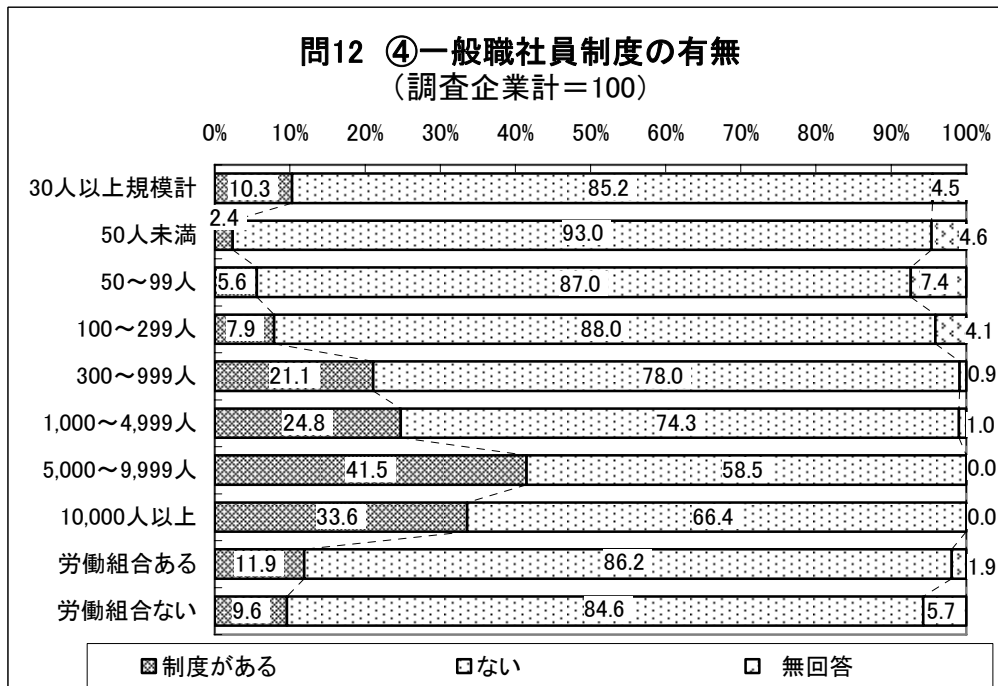
女性の方が多とする企業の割合がやや高いが、男性の方が多とする企業も少なくない。



12-4 一般職社員

○制度の有無

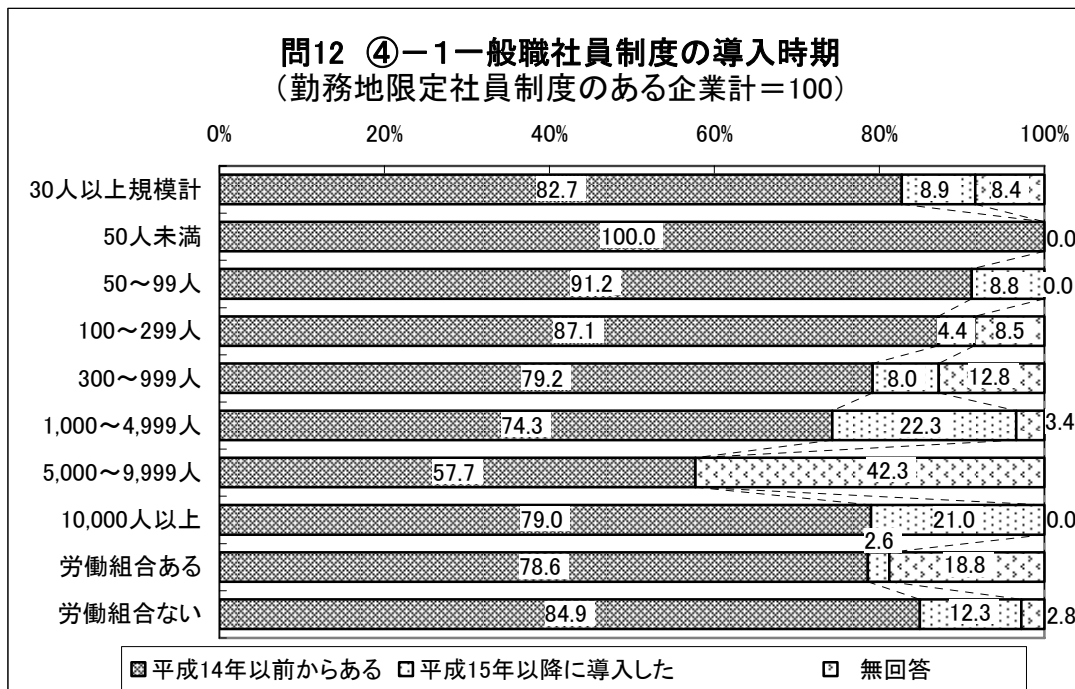
規模の大きな企業で制度があるとする企業が多い。





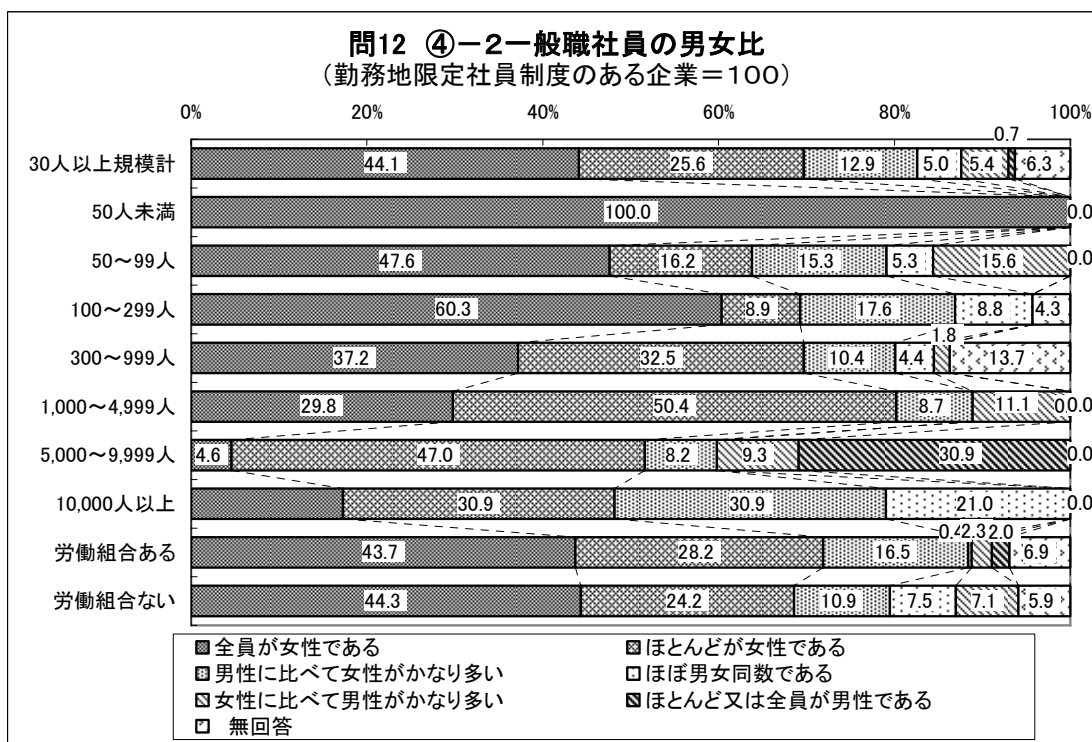
○制度の導入時期

多くの企業が、平成14年以前から制度があるとしている。



○所定勤務時間限定社員の男女比

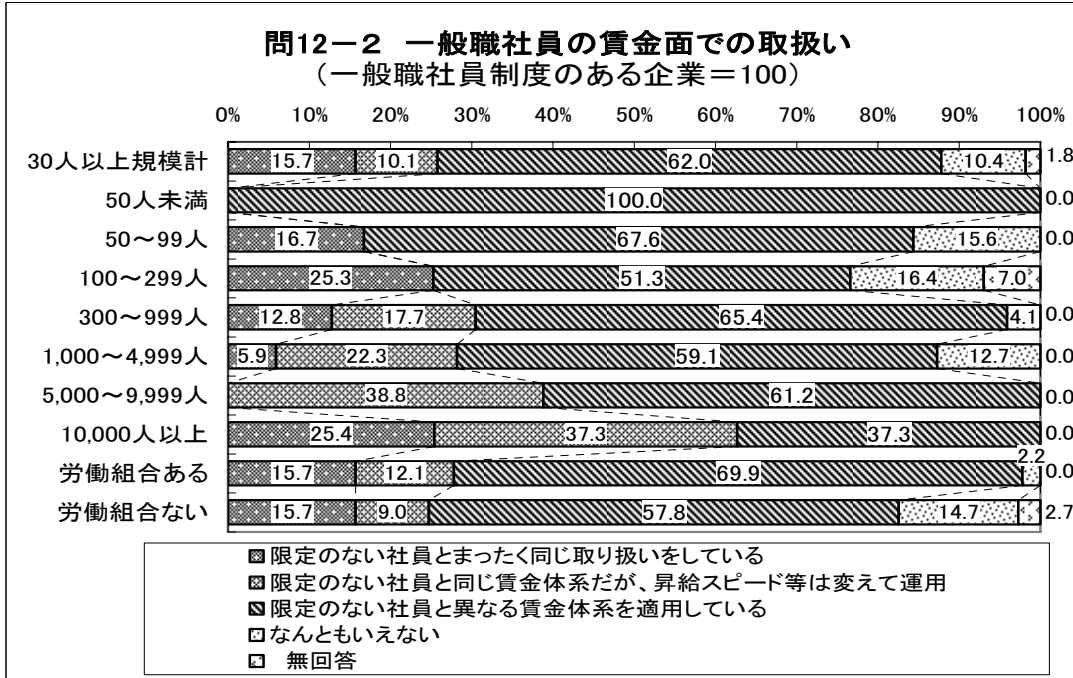
女性の方が多とする企業の割合がかなり高い。



12-5 一般職社員の処遇・取扱い

○賃金面での取扱い

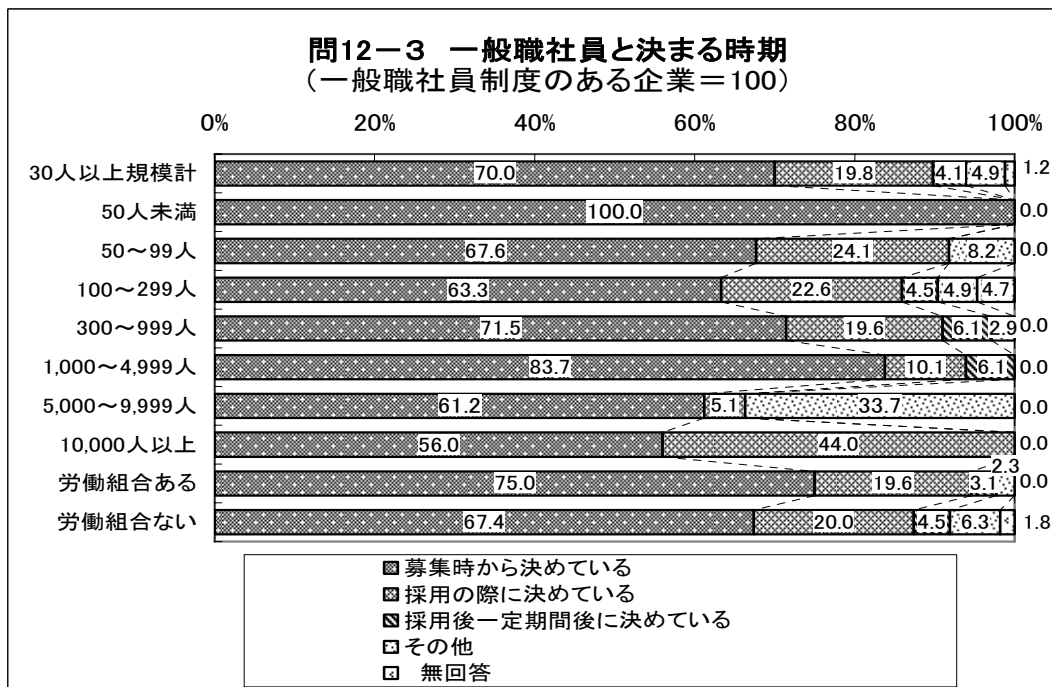
一般職社員については、限定のない社員と異なる賃金体系を適用しているとする企業が6割強。また、賃金体系は同じだが昇給スピードを変えているとするところが規模の大きい企業で多くなっている。



(注) 2種以上の限定社員制度のある企業で一般職社員が多数であるものを含む。

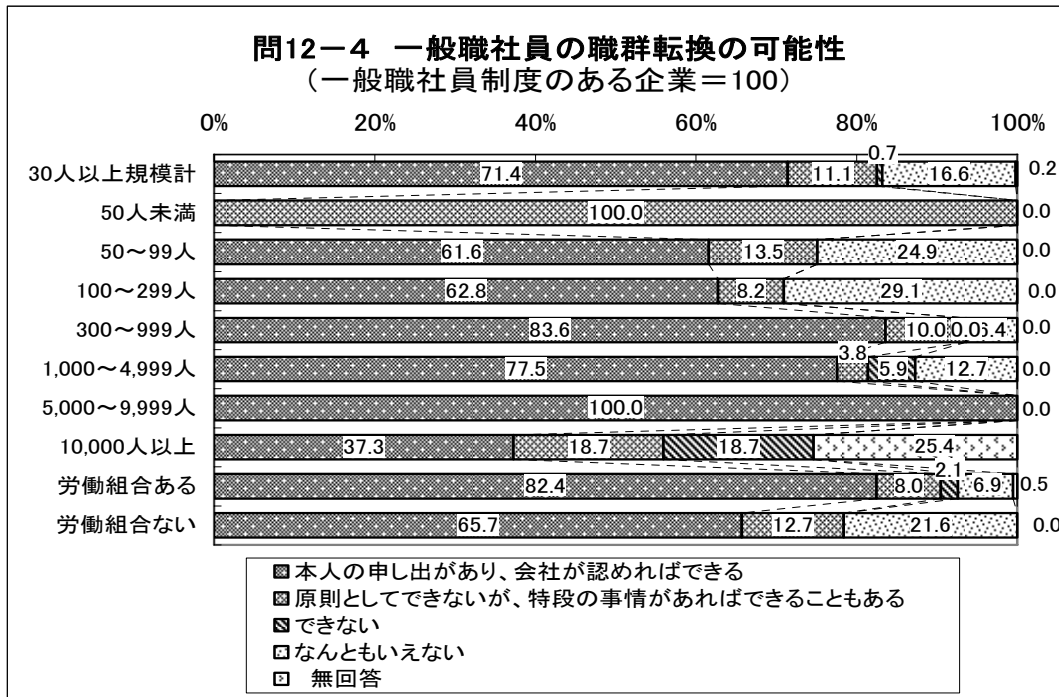
○一般社員と決まる時期

募集時から決めているが7割、採用の際に決めているが2割程度。



○限定のない社員への転換可能性

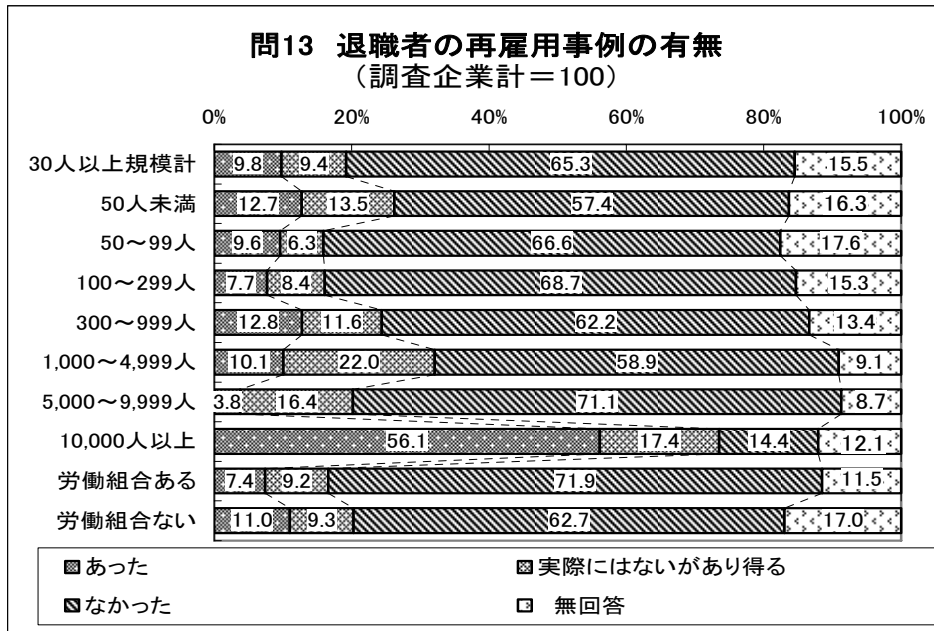
転換制度があると窺われる企業の割合は、規模が大きい企業ほど高くなる傾向がみられる。



(注) 設問は、「限定のない通常の社員になれますか」である。

### 13 結婚、出産を契機に退職した元社員の正社員としての再雇用

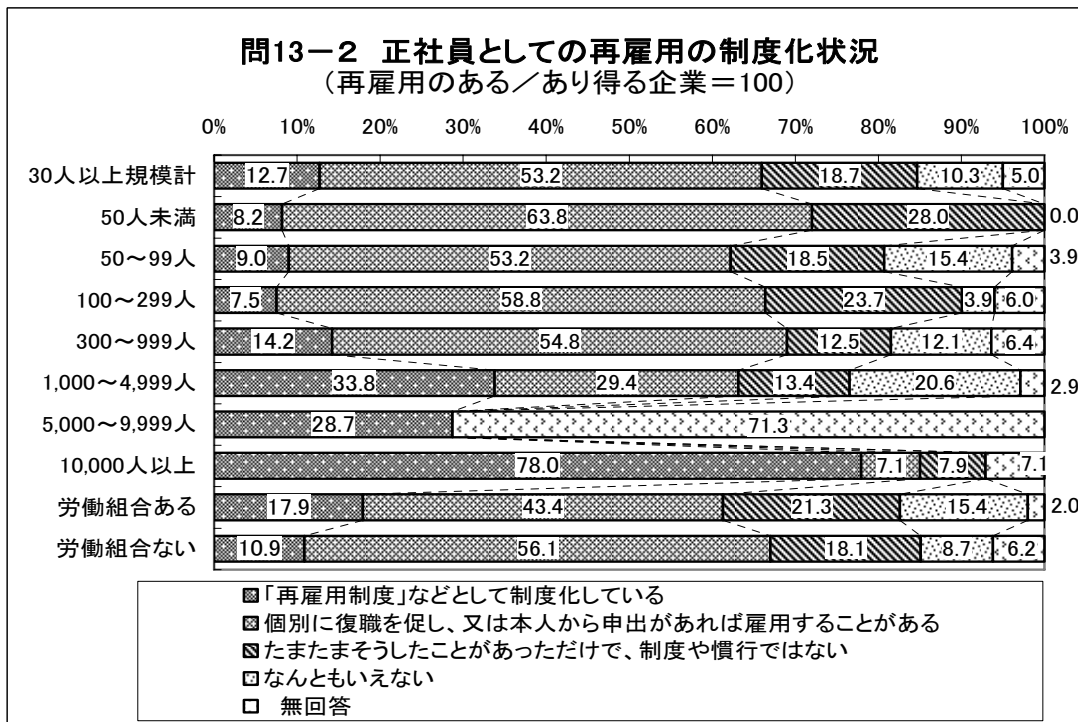
#### 13-1 再雇用したことの有無



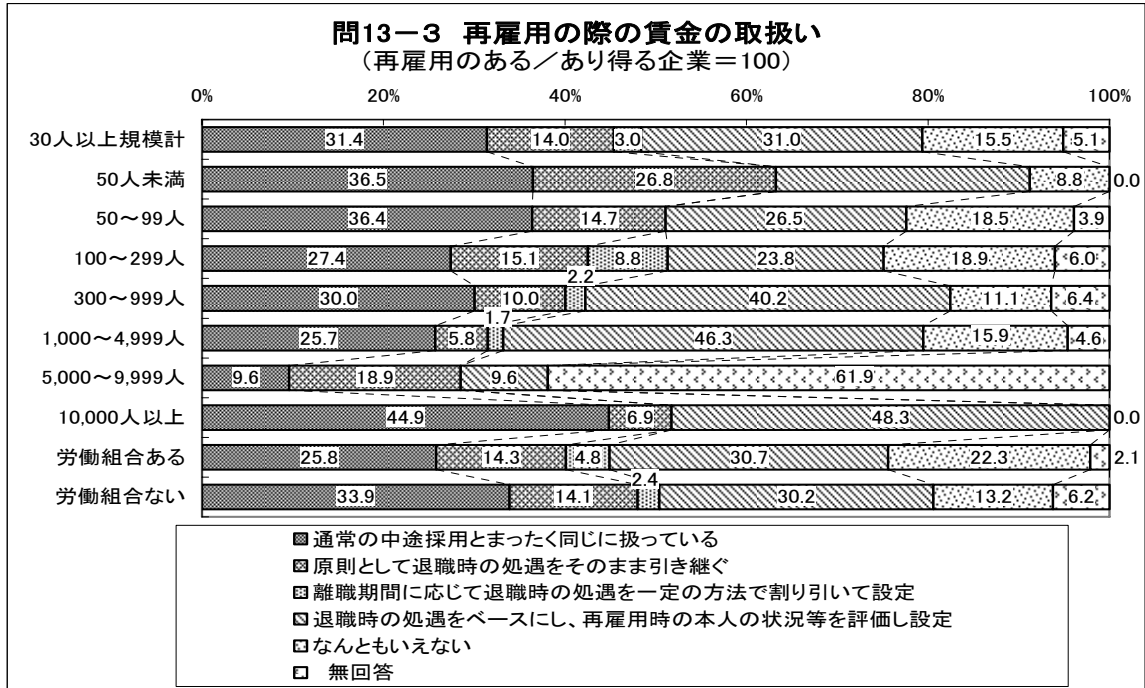
(注) 設問は、「ここ5年間に結婚、出産などを契機に退職された元社員を再び正社員として雇用することがありましたか。」である。

#### 13-2 再雇用の制度化の有無

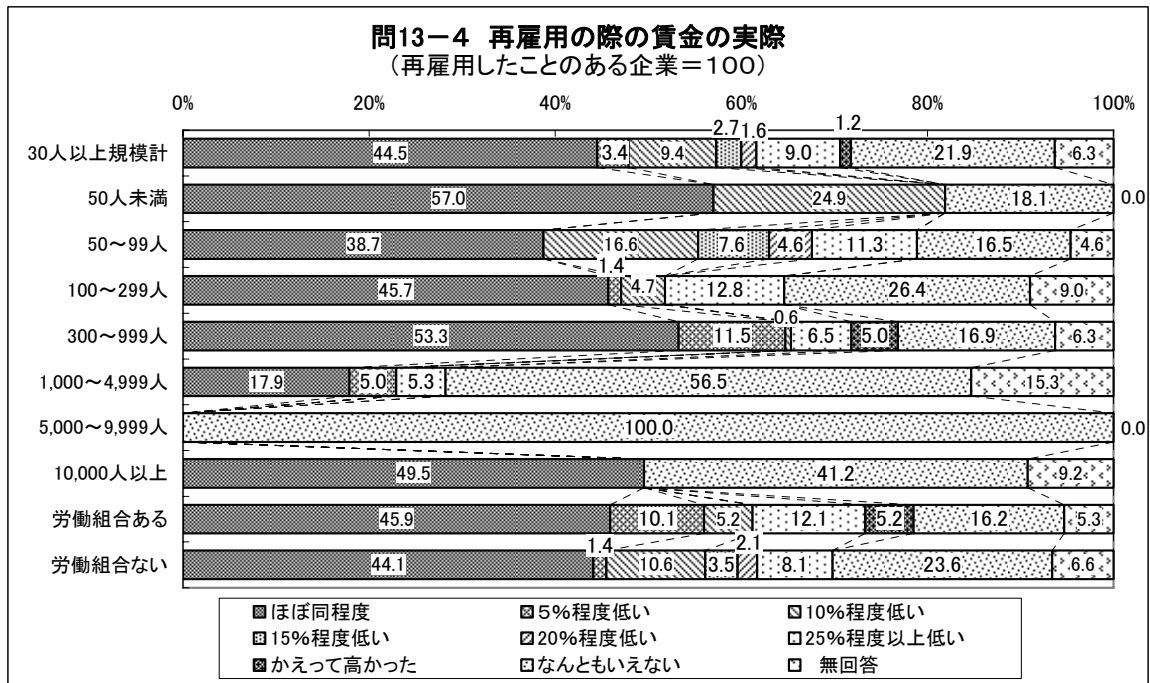
規模が大きい企業ほど、制度化しているところが多い。



13-3 再雇用の際の賃金設定



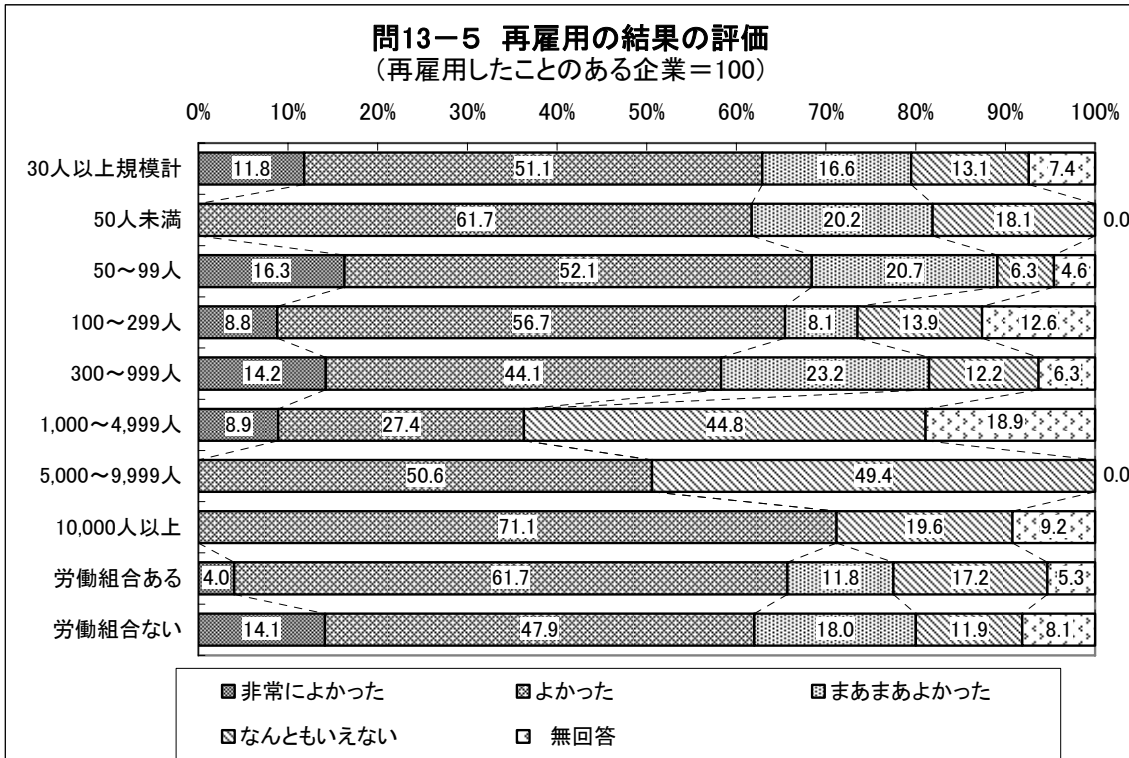
13-4 実際の事例上の再雇用時賃金



(注) 「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。

13-5 再雇用の結果の評価

企業は、総じて再雇用の結果を好ましく評価している。



(注)「あまりよくなかった」、「よくなかった」、「非常によくなかった」を選択した企業はなかった。

## 14. 中核的・基幹的職務の状況

(参考)中核的、基幹的職務記入状況(問14)

	合計(縦構成)		現業的な職務	事務的な職務	営業的な職務	企画的な職務	その他
全体	100.0	100.0	46.6	14.1	25.4	7.4	6.4
50人未満	6.7	100.0	45.4	15.9	24.2	5.8	8.7
50～99人	35.0	100.0	51.0	16.1	24.8	5.7	2.5
100～299人	31.6	100.0	47.4	14.2	24.6	7.0	6.8
300～999人	19.9	100.0	42.2	12.1	25.3	10.0	10.4
1,000～4,999人	5.9	100.0	37.3	8.5	33.3	10.6	10.3
5,000～9,999人	0.7	100.0	18.6	4.3	44.3	21.9	10.9
10,000人以上	0.2	100.0	27.4	5.1	27.9	16.6	23.0
労働組合ある	31.6	100.0	45.2	11.4	26.0	9.0	8.4
労働組合ない	67.9	100.0	47.2	15.4	25.1	6.7	5.5

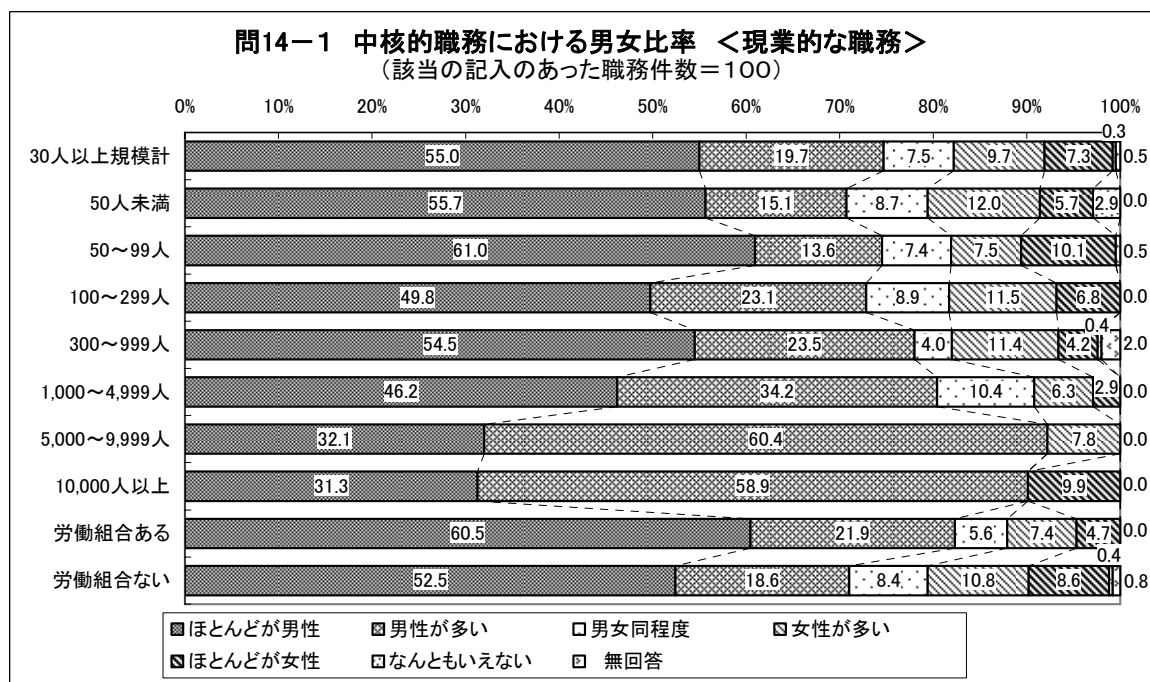
(注) 縦構成の無回答は表示していない。

### 14-1 現業的な職務

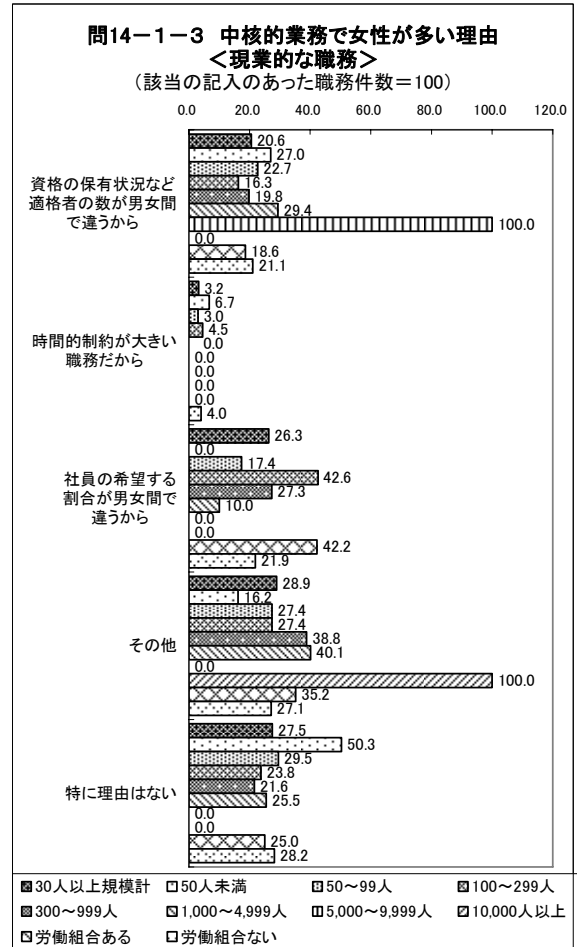
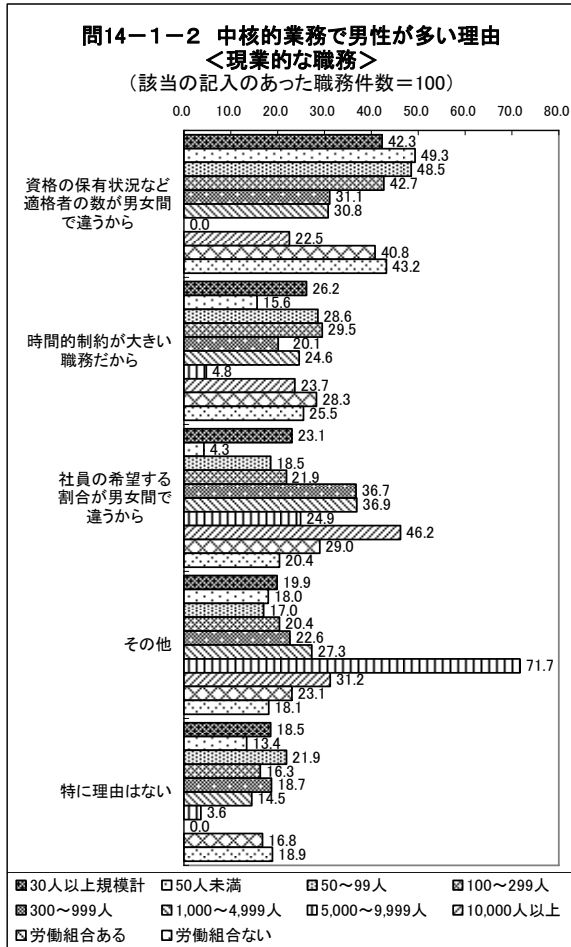
#### ①男女比率

男性の方が多いとする職務がほとんどである。

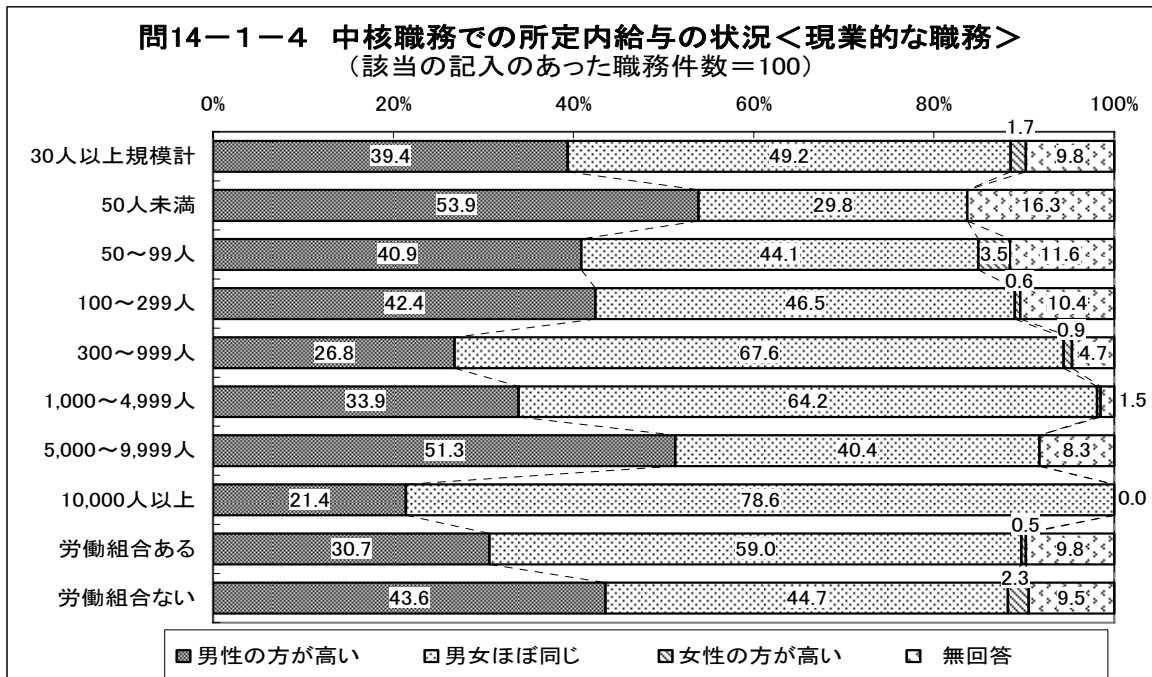
女性の方が多いとする職務は、小規模企業の方で相対的に多い。



②男女それぞれ多い理由



③所定内給与の男女差





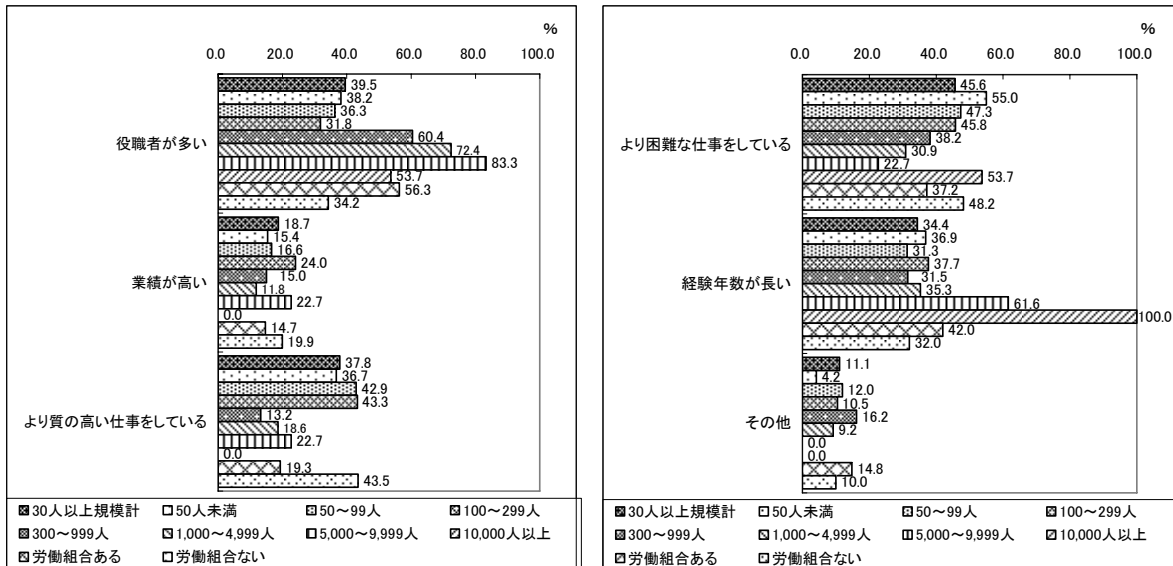
④男性の方の所定内給与が高い理由

より困難な仕事をしている 役職者が多い より質の高い仕事をしている

問14-1-5 中核的業務の所定内給与で男性の方が高い理由

<現実的な職務>

(該当の記入のあった職務件数=100)

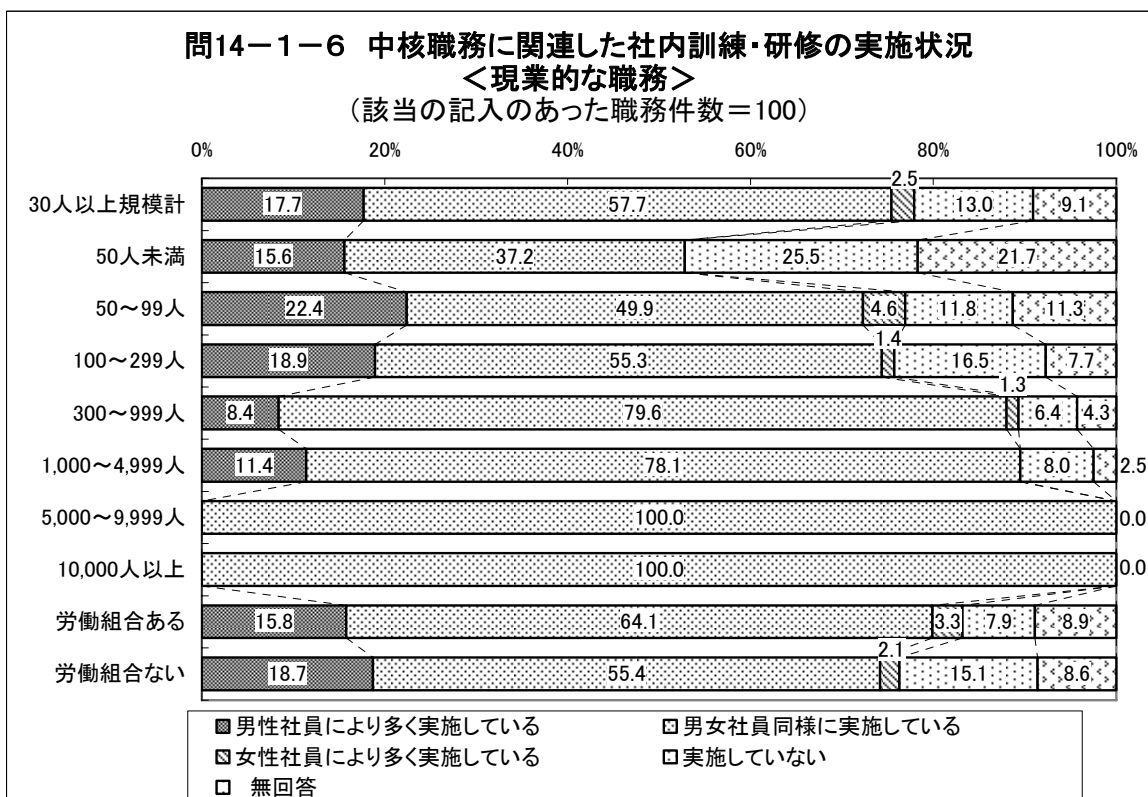


⑤職務に関連した社内訓練・研修の実施状況

問14-1-6 中核職務に関連した社内訓練・研修の実施状況

<現実的な職務>

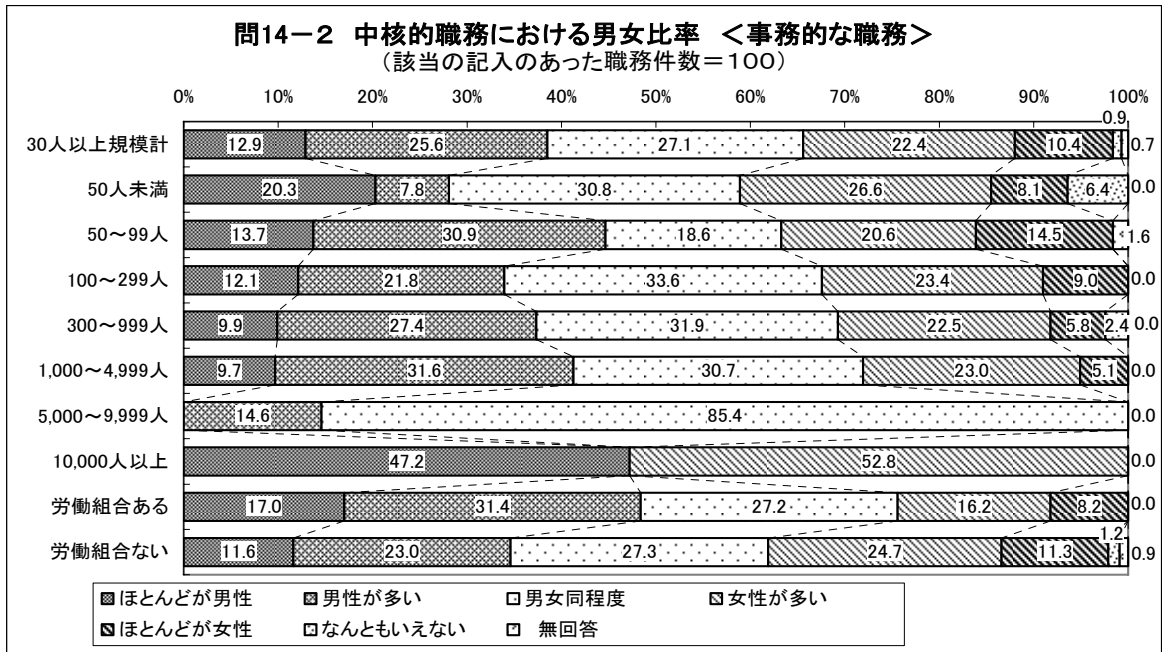
(該当の記入のあった職務件数=100)



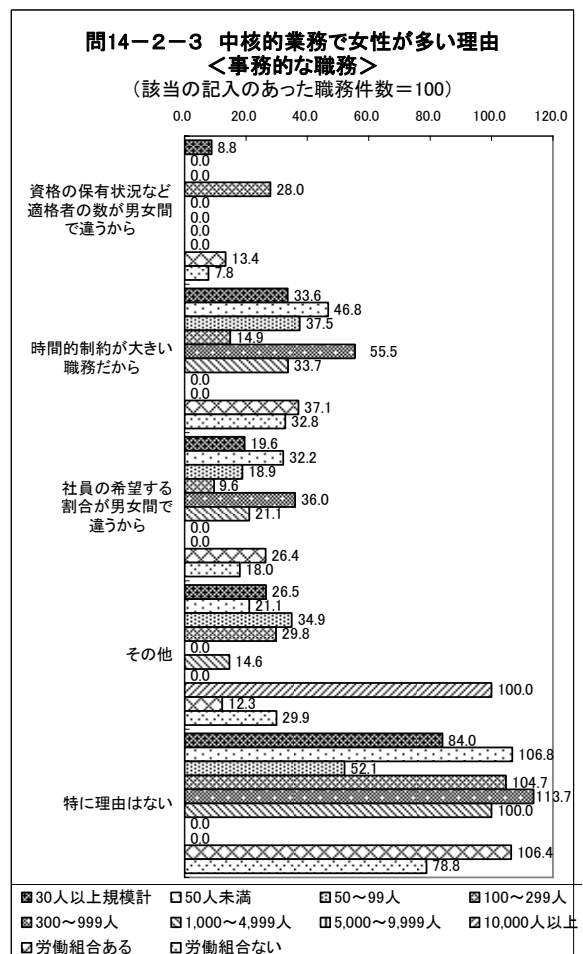
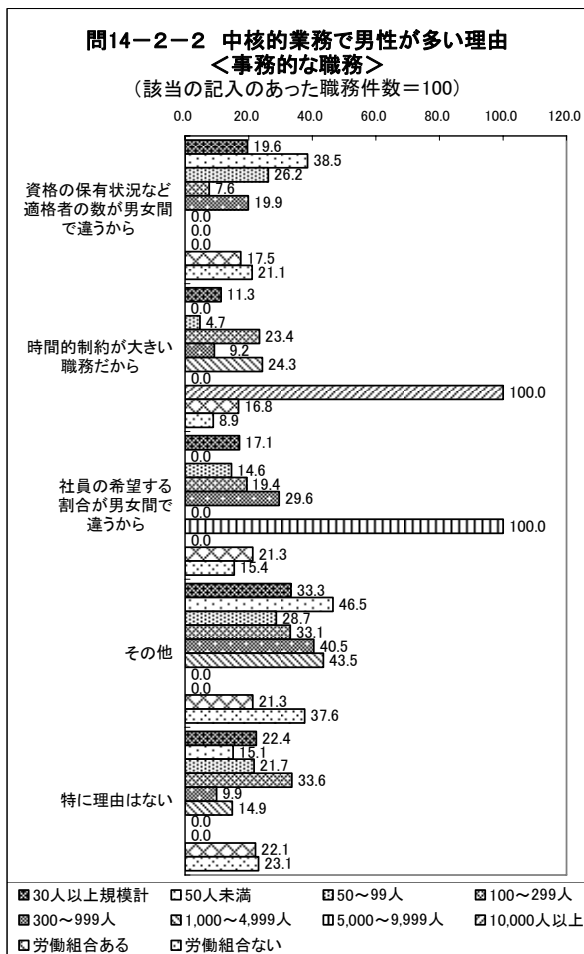
14-2 事務的な職務

①男女比率

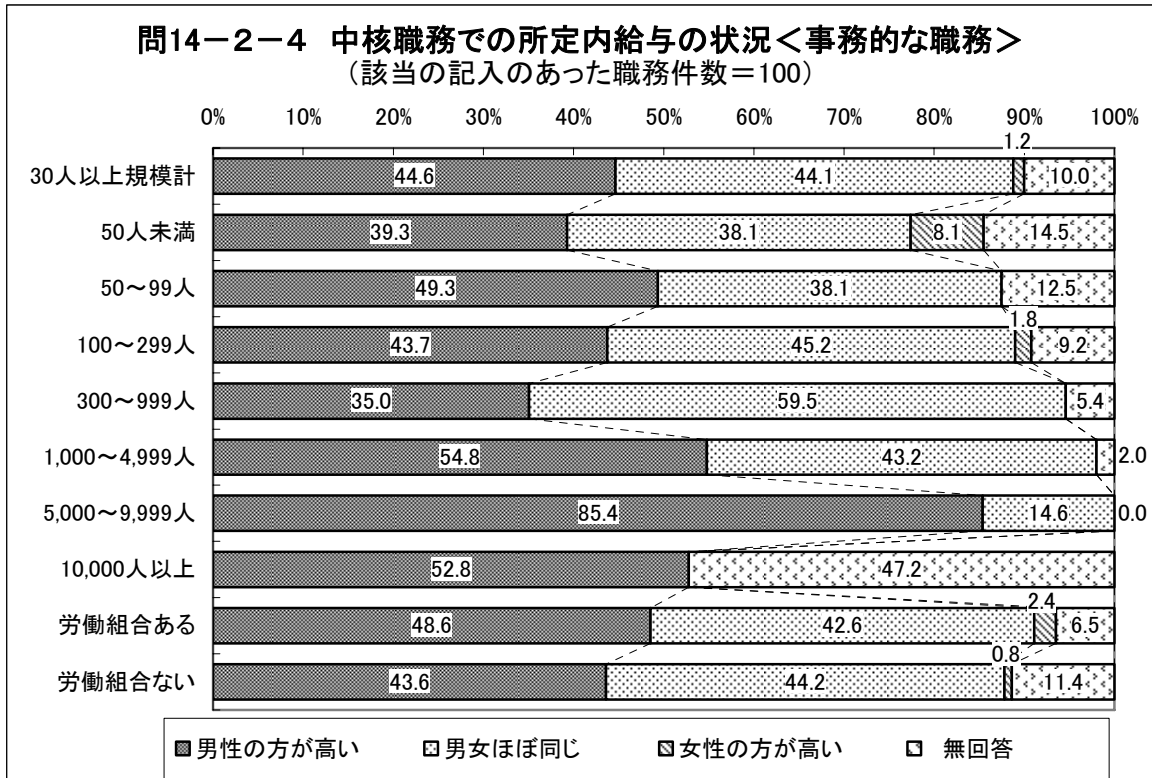
男性の方が多いとする職務と女性の方が多いとする職務が拮抗。



②男女それぞれ多い理由



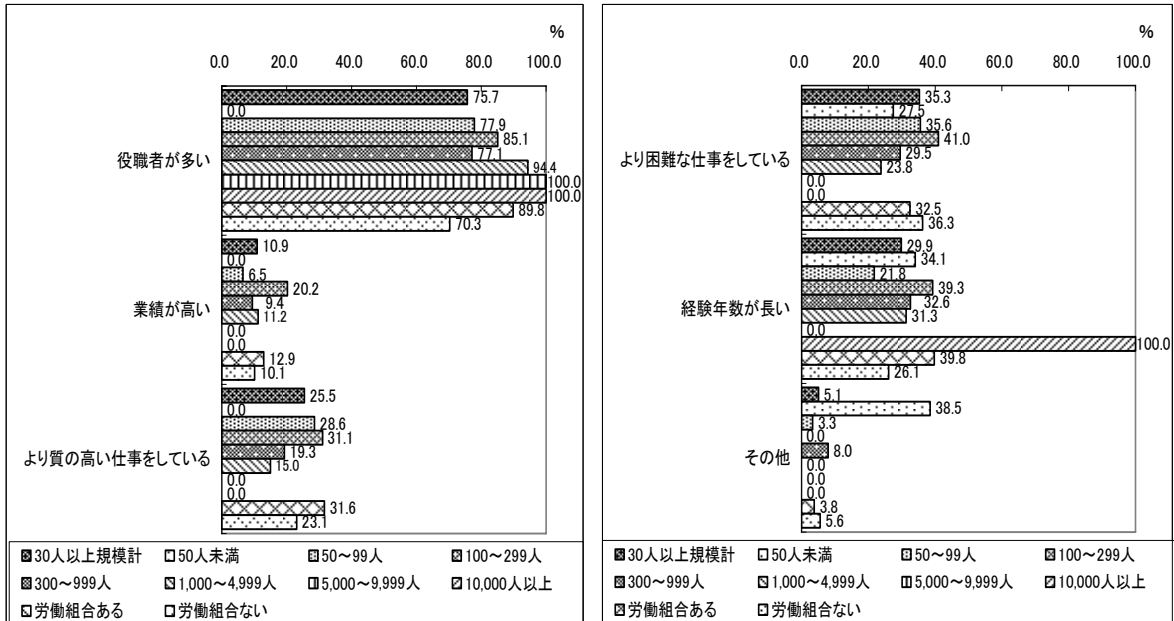
③所定内給与の男女差



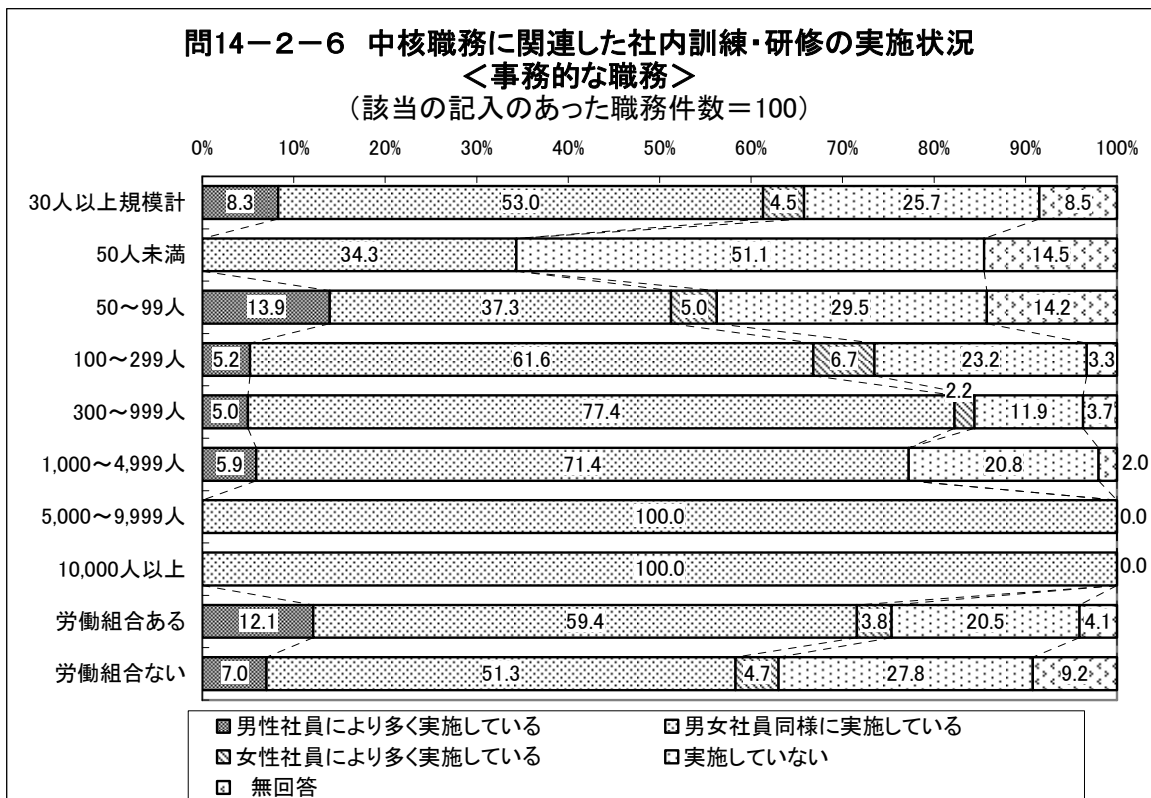
④男性の方の所定内給与が高い理由

役職者が多い    より困難な仕事をしている    経験年数が長い

**問14-2-5 中核的業務の所定内給与で男性の方が高い理由**  
<事務的な職務>  
(該当の記入のあった職務件数=100)



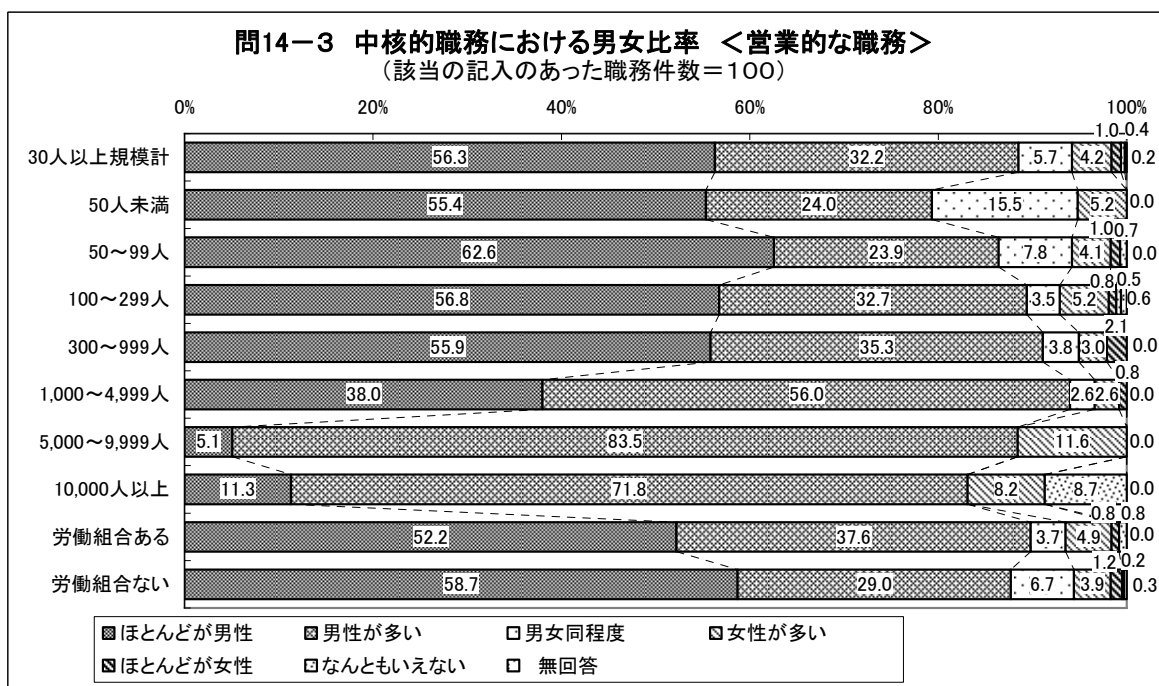
⑤職務に関連した社内訓練・研修の実施状況



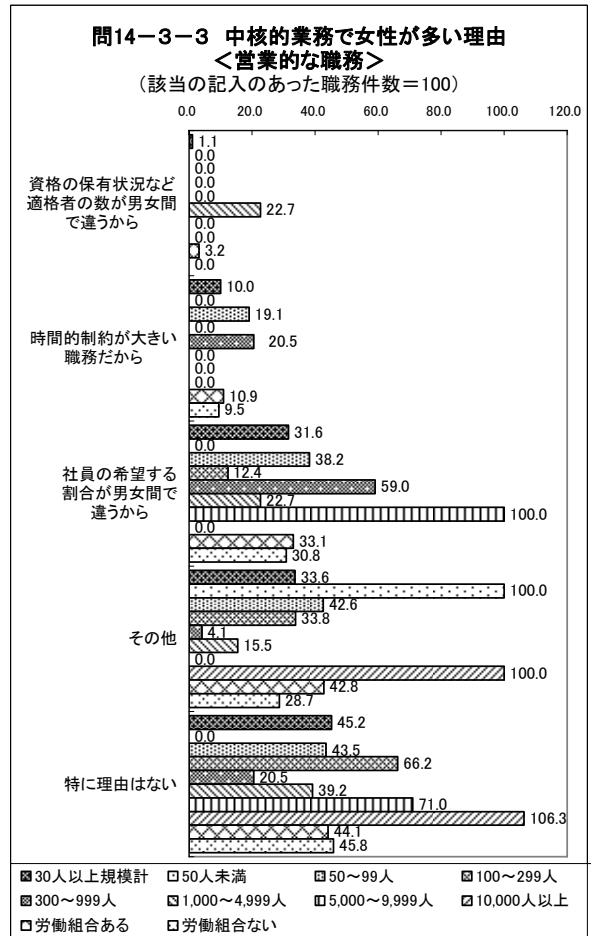
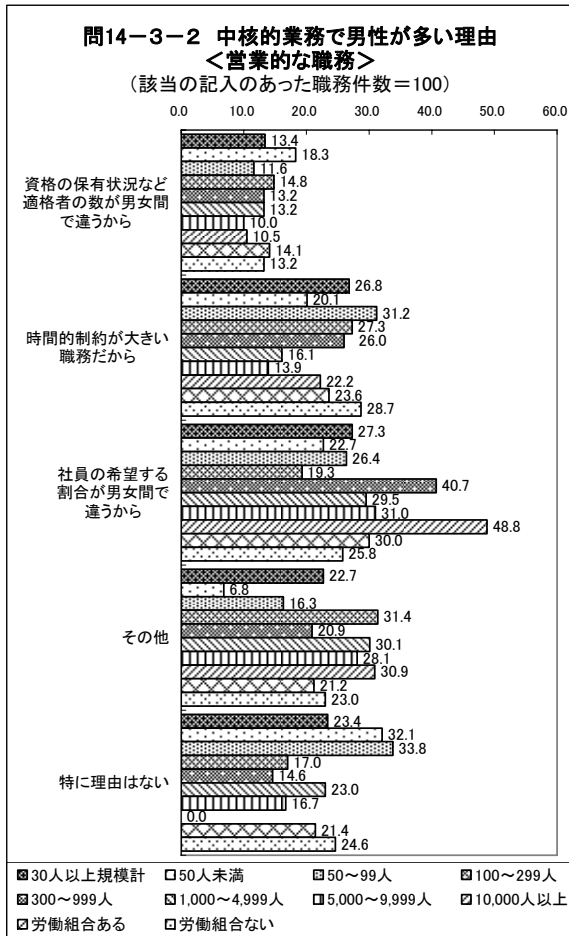
14-3 営業的な職務

①男女比率

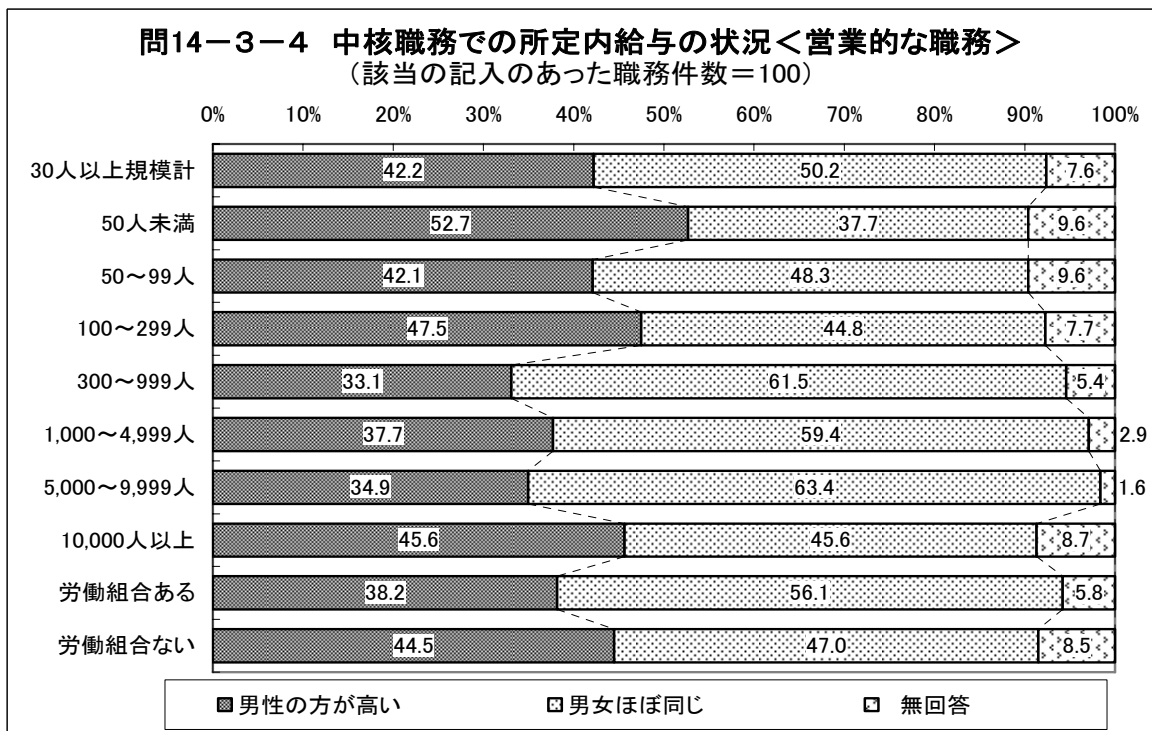
男性の方が多いとする職務が圧倒的。



②男女それぞれ多い理由



③所定内給与の男女差

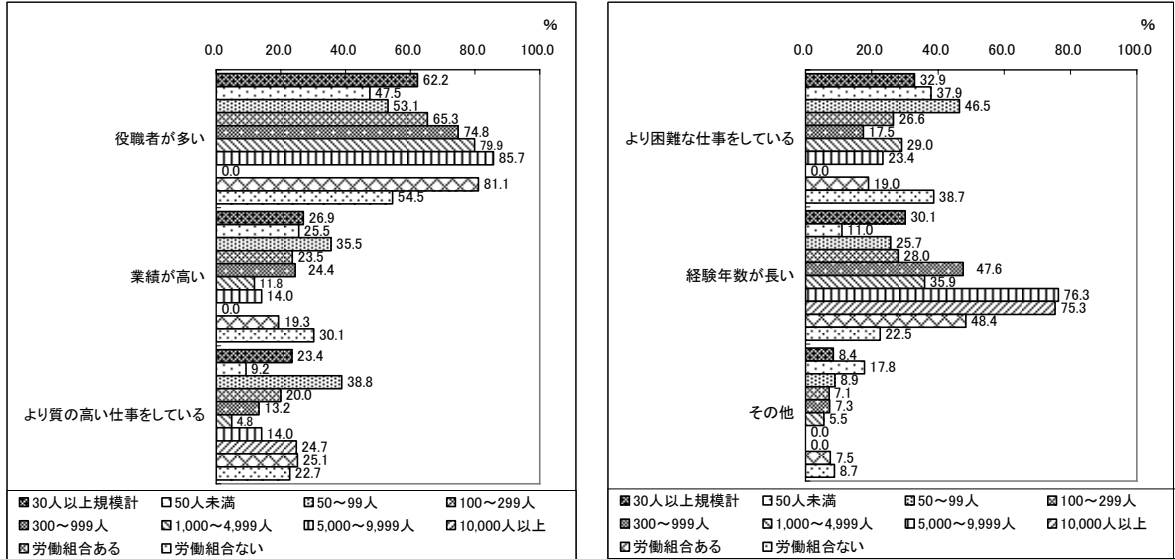


(注)「女性の方が高い」はなかった。

④男性の方の所定内給与が高い理由

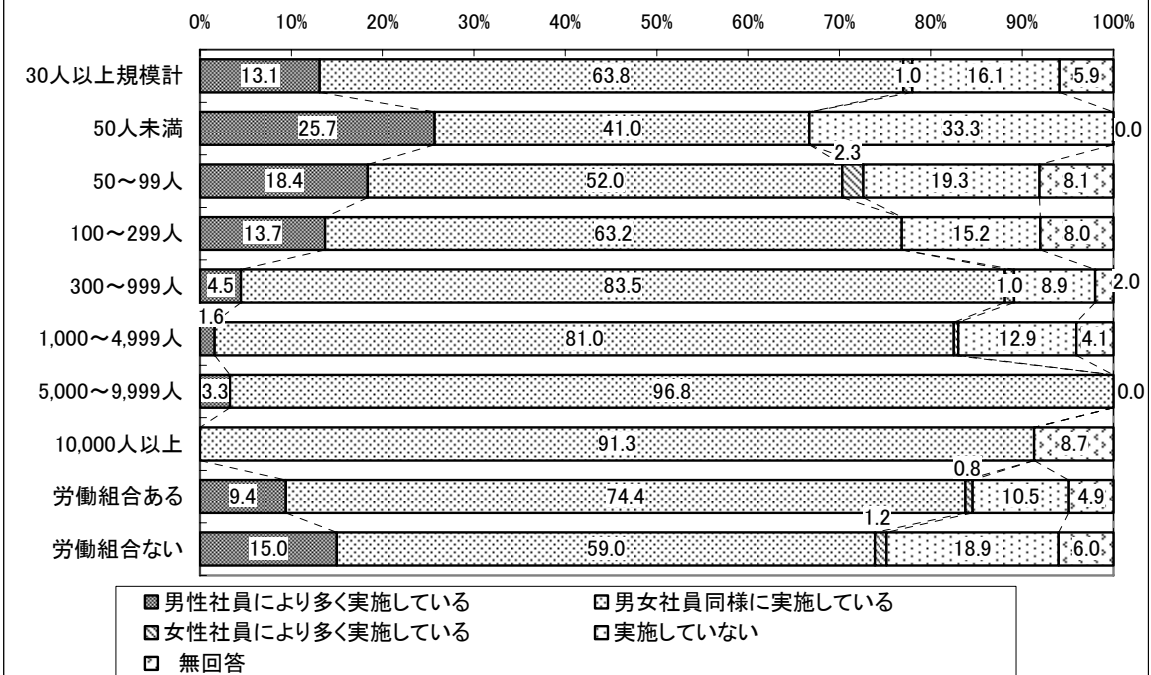
役職者が多い より困難な仕事をしている 経験年数が長い

問14-3-5 中核的業務の所定内給与で男性の方が高い理由  
 <営業的な職務>  
 (該当の記入のあった職務件数=100)



⑤職務に関連した社内訓練・研修の実施状況

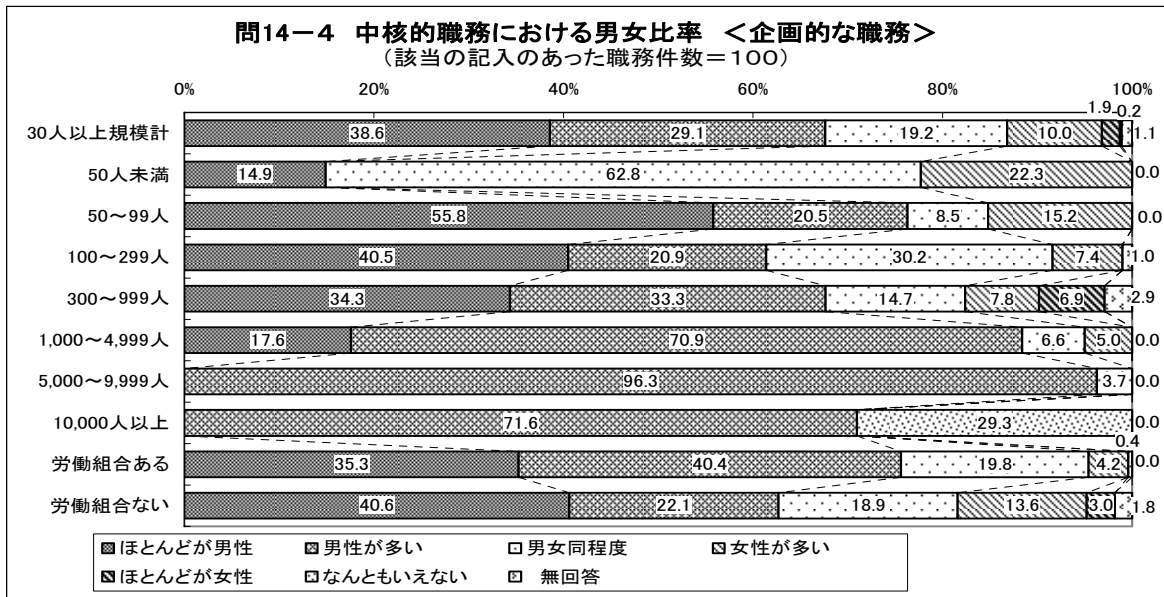
問14-3-6 中核職務に関連した社内訓練・研修の実施状況  
 <営業的な職務>  
 (該当の記入のあった職務件数=100)



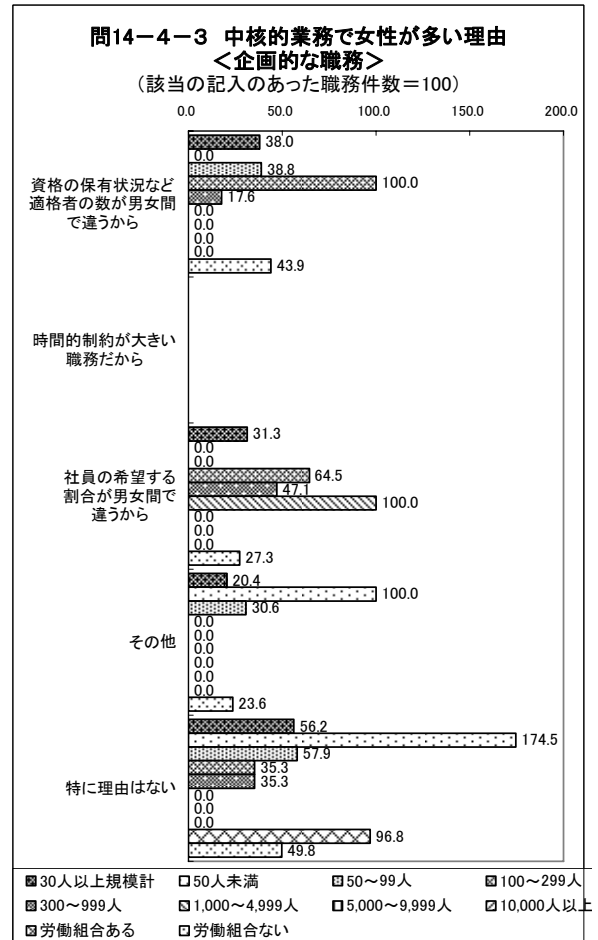
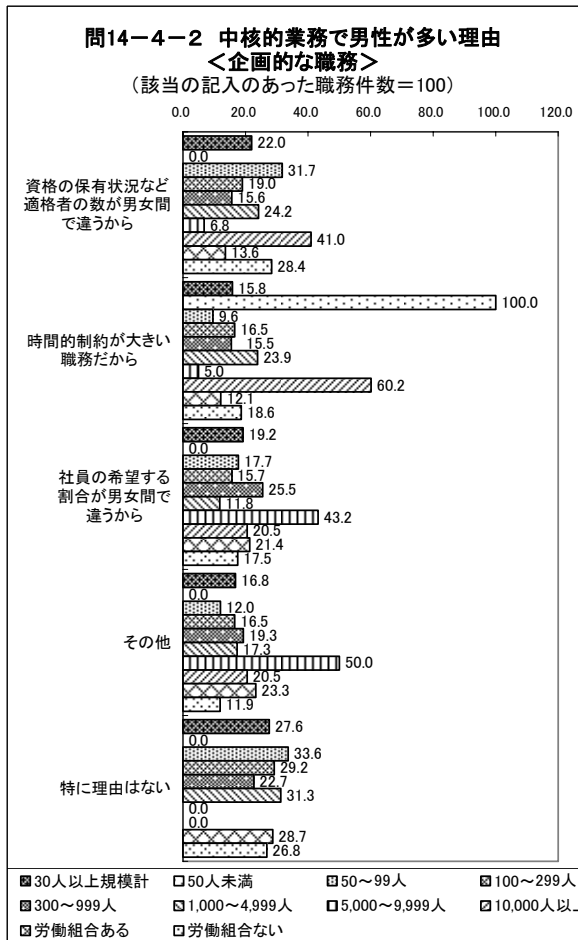
## 14-4 企画的な職務

### ①男女比率

男性の方が多いとする職務が圧倒的。

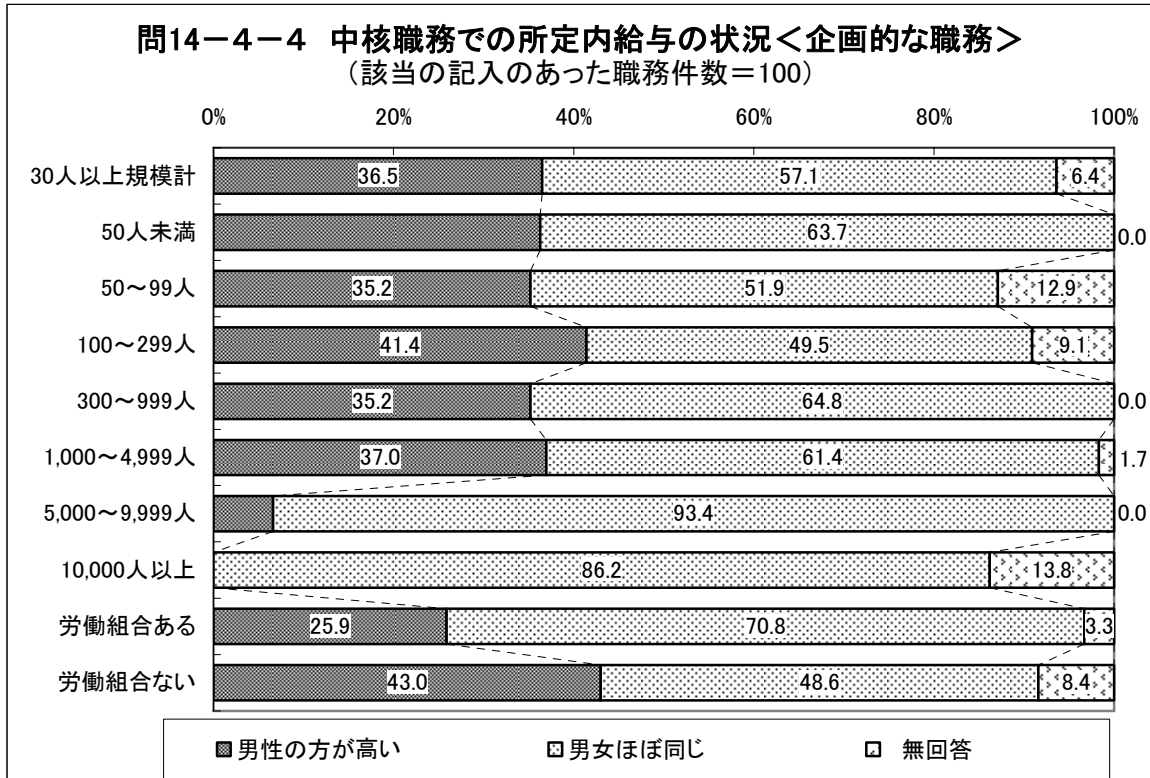


### ②男女それぞれの多い理由



(注) 女性の方が多い理由として、「時間的制約・・・」の応えはなかった。

③所定内給与の男女差

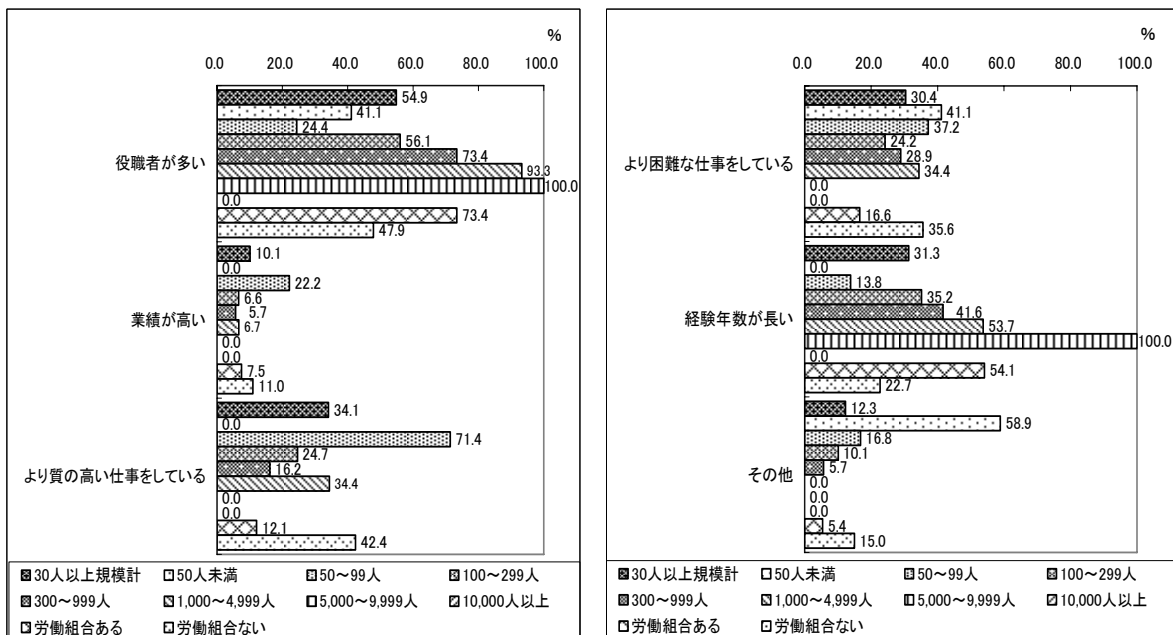


(注)「女性の方が高い」はなかった。

④男性の方の所定内給与が高い理由

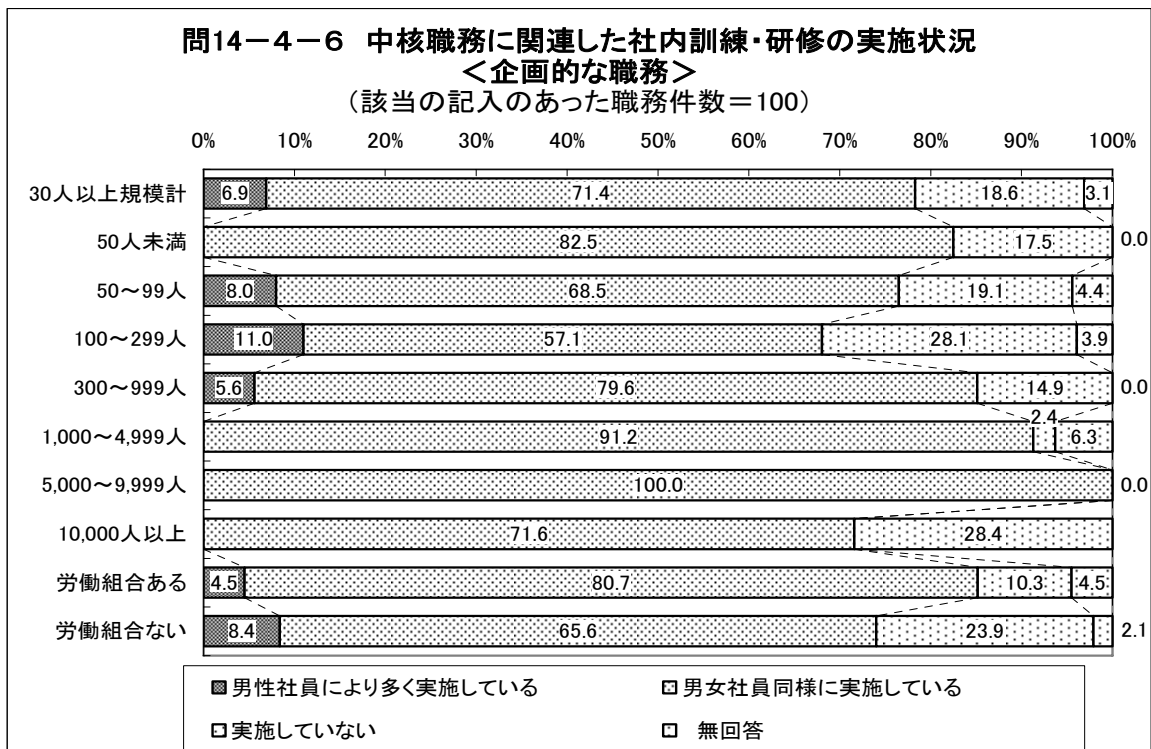
「役職者が多い」「より質の高い仕事をしている」「より困難な仕事をしている」「経験年数が長い」といった理由を挙げる企業が多い。

**問14-4-5 中核的業務の所定内給与で男性の方が高い理由**  
<企画的な職務>  
(該当の記入のあった職務件数=100)





⑤職務に関連した社内訓練・研修の実施状況

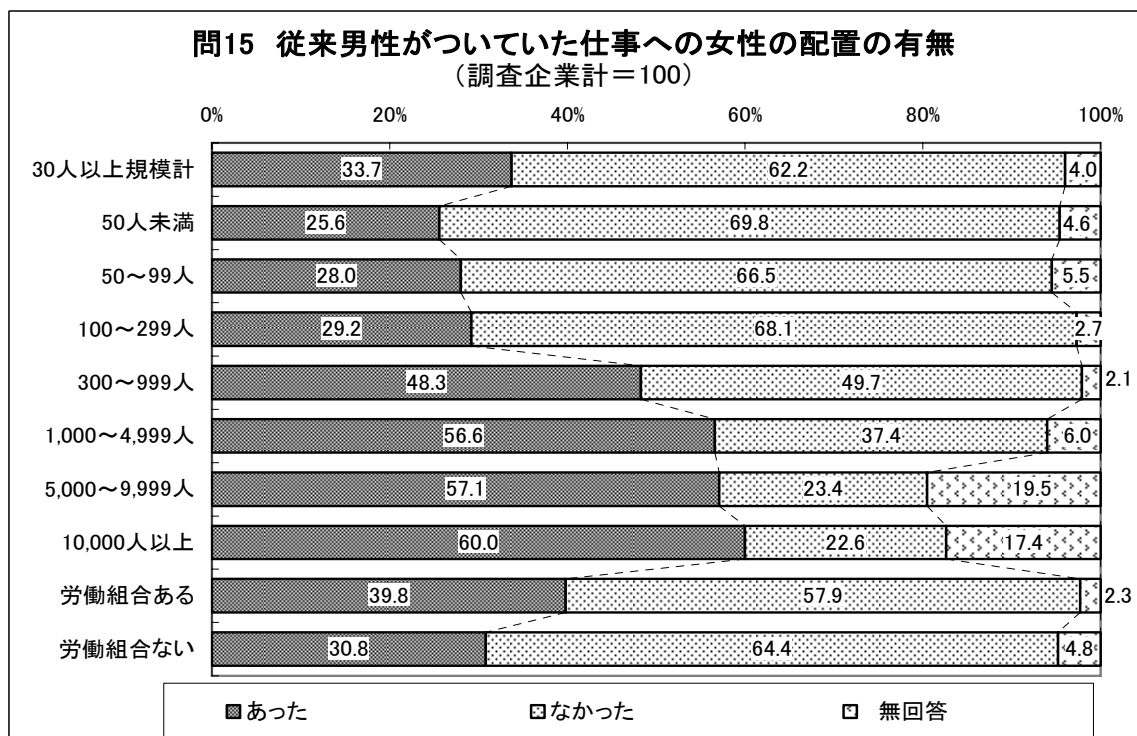


(注)「女性社員により多く実施している」は、なかった。

15. 従来男性がついていた仕事への女性の配置

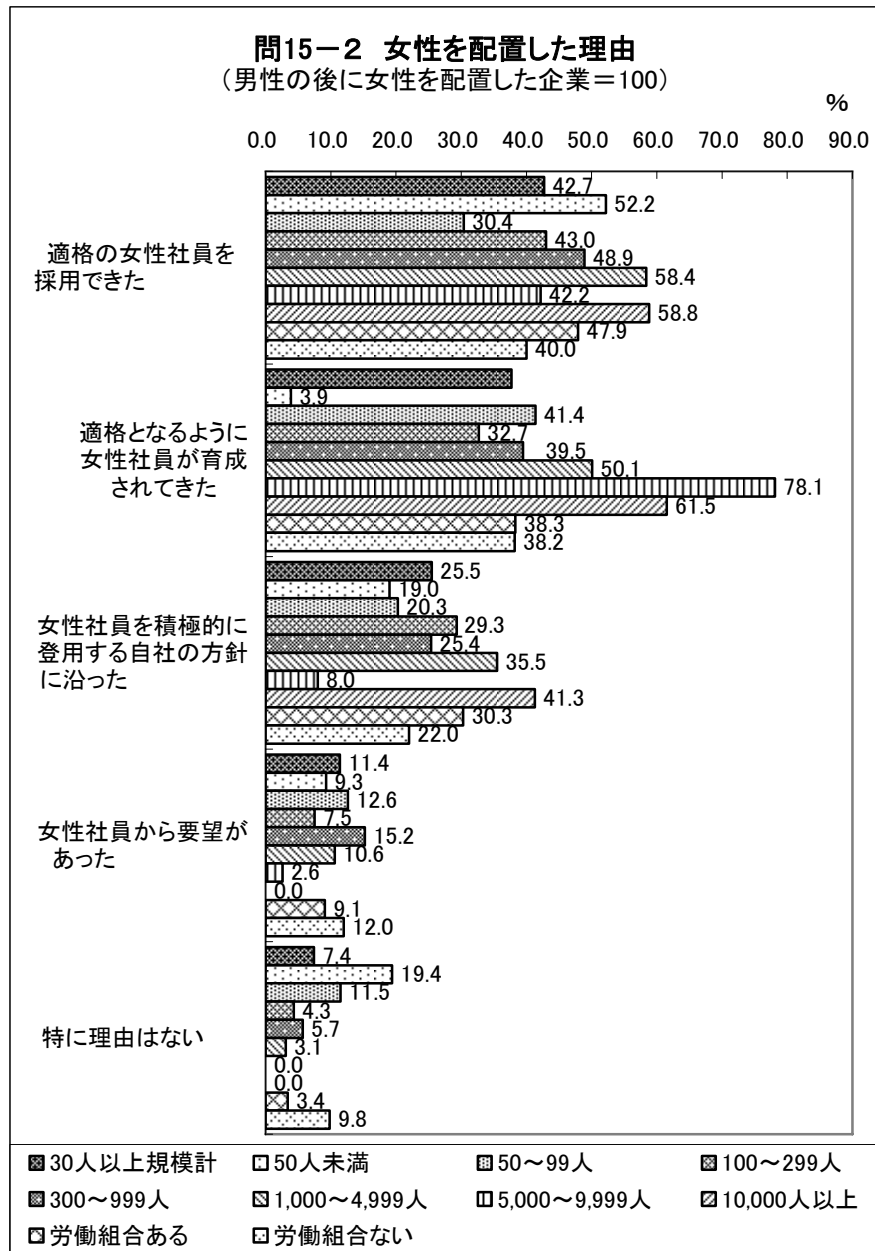
15-1 従来男性がついていた仕事への女性の配置の有無

規模の大きい企業で、女性の配置があったとするところが多くなっている。



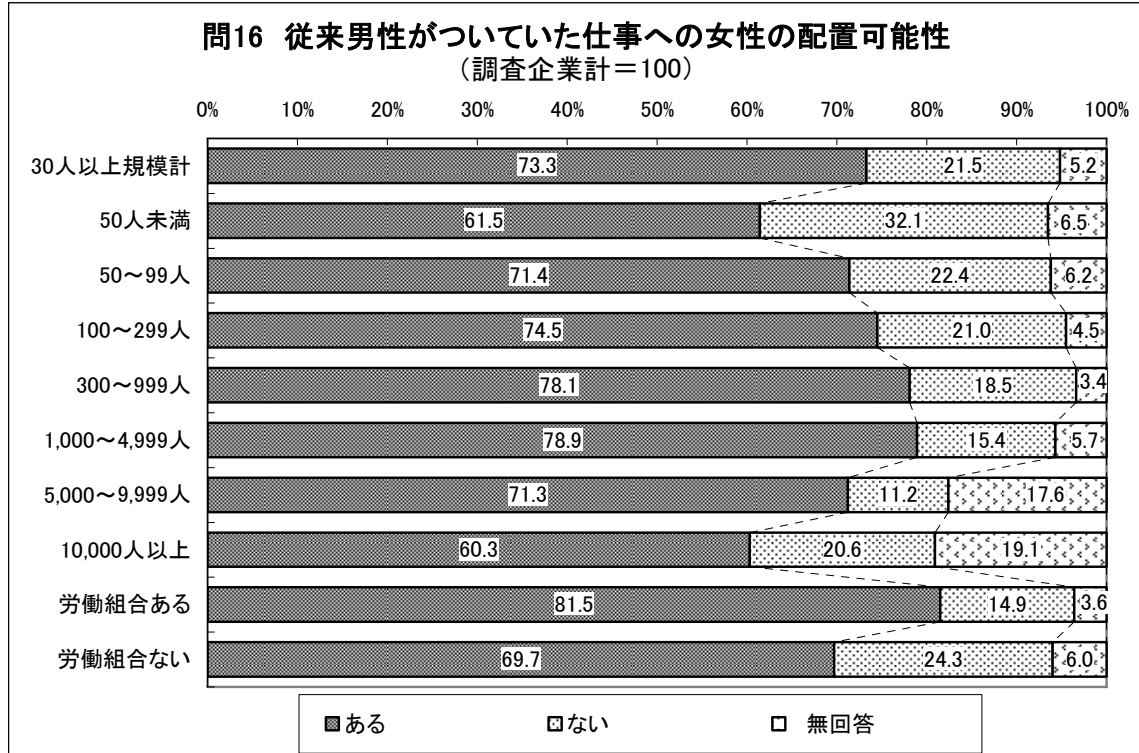
(注) 調査票では、「ここ5年間において」として訊いている。

15-2 女性を配置した理由



### 15-3 従来男性がついていた仕事への女性の配置の可能性

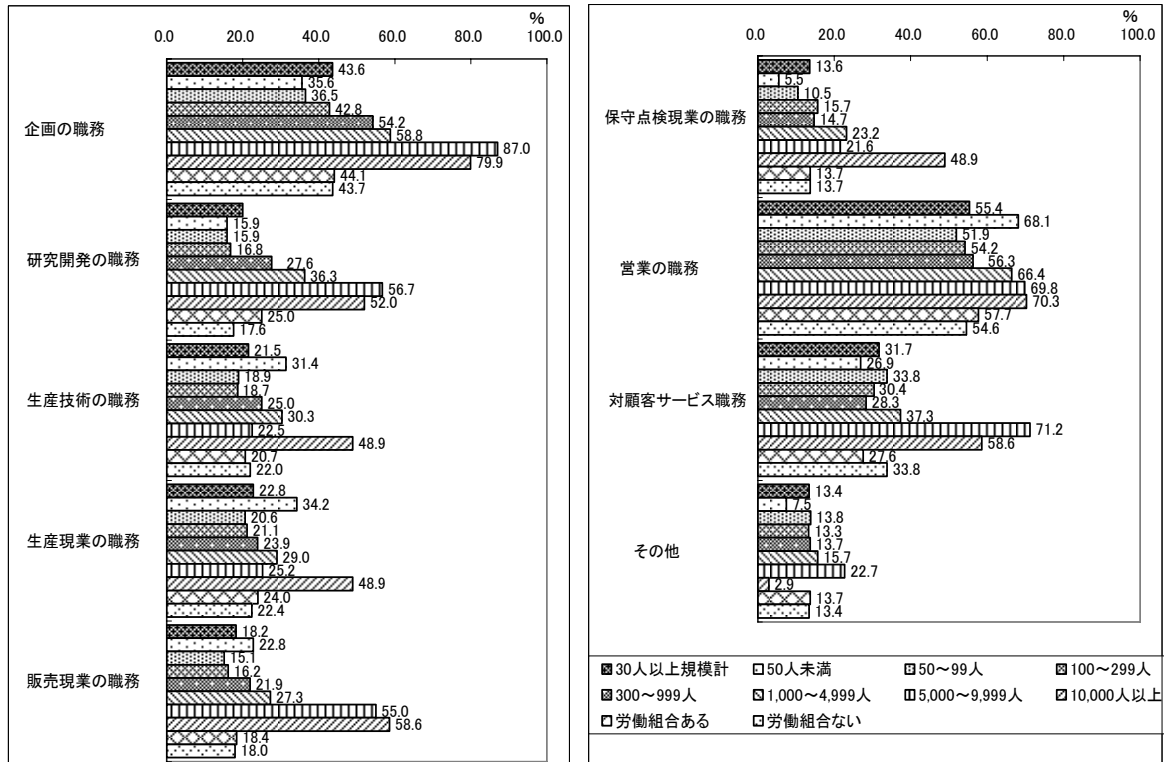
可能性を肯定する企業は多い。職務は、営業、企画、対顧客サービスが多い。



(注) 設問は、「仕事にみあった能力や資格をもった女性がいれば、従来は男性がしていた仕事や部署で女性を配置してもよいと思うようなものがありますか。」である。

#### 問16-2 従来男性がついていた仕事への女性配置可能性のある職務

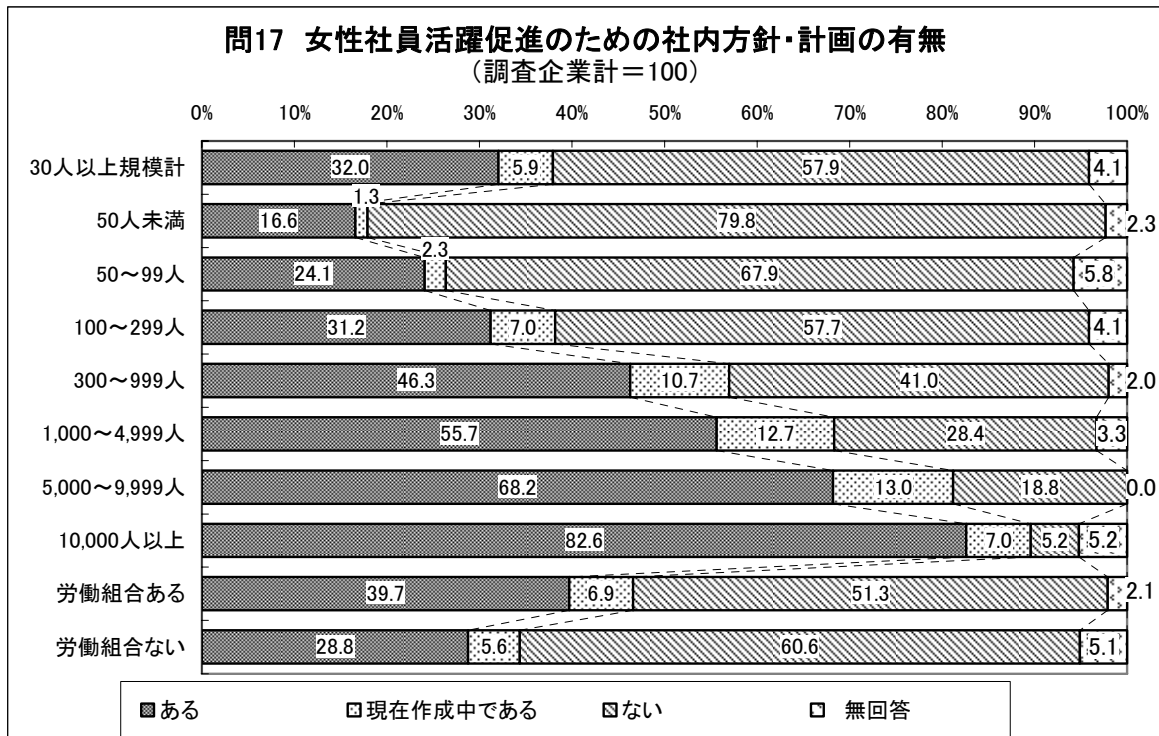
(配置可能性があるとする企業=100)



### 16. 女性社員活躍の一層促進のための社内方針・計画

### 16-1 社内方針・計画の有無

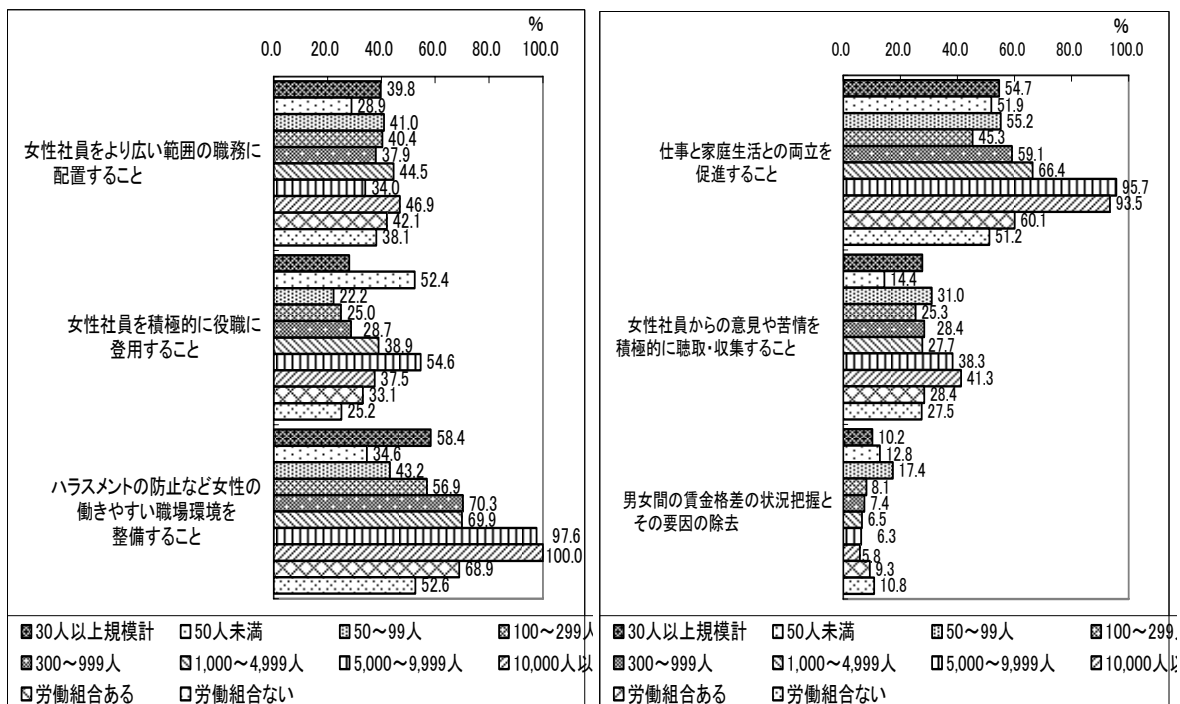
規模が大きい企業ほど社内方針・計画をもっている。



### 16-2 社内方針・計画に含まれている項目

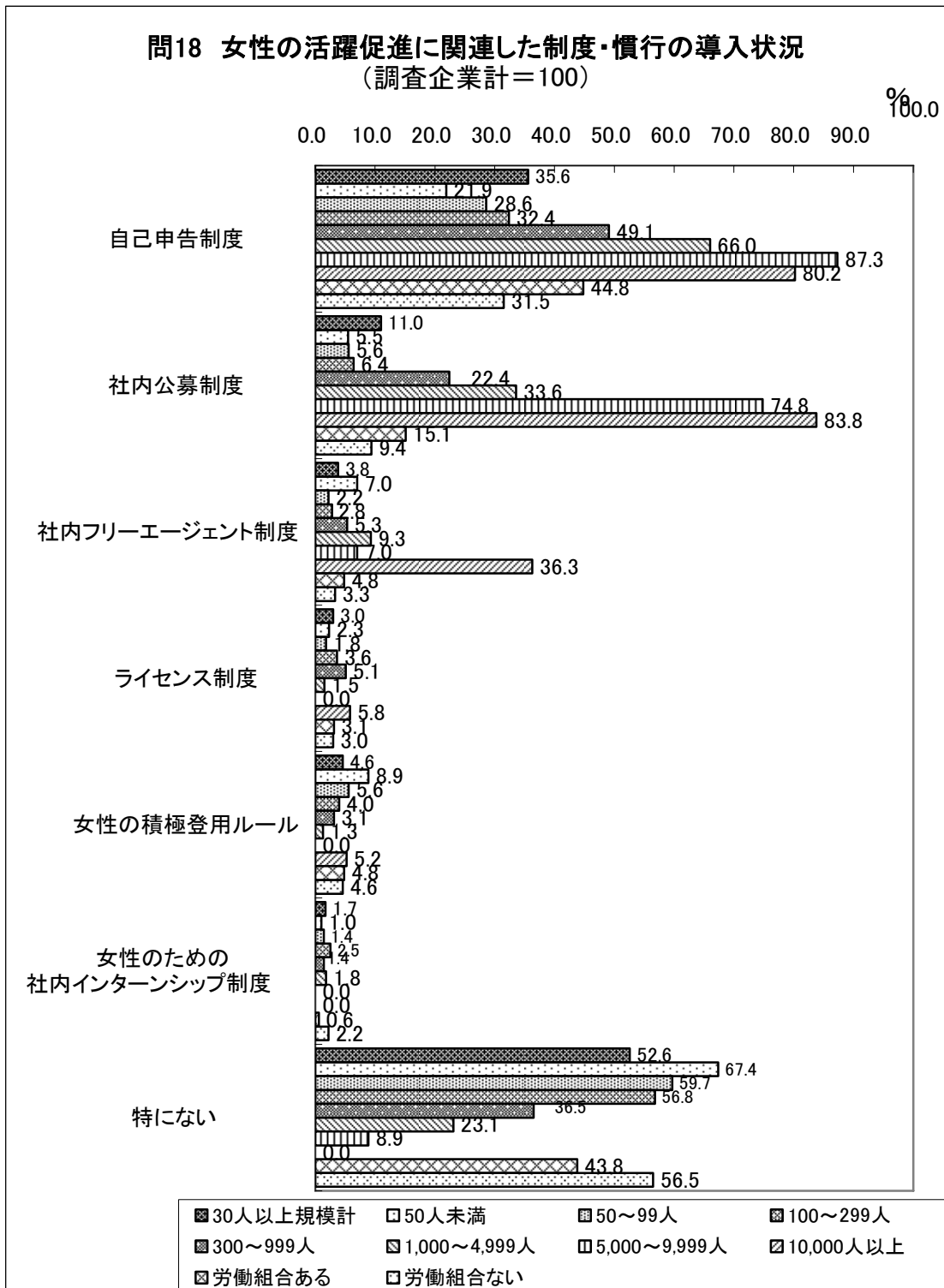
「ハラスメントの防止など」「仕事と家庭生活との両立の促進」「積極的な役職登用」を挙げる企業が多い。

**問17-2 社内方針・計画に含まれている項目**  
(社内方針・計画がある企業=100)



### 16-3 女性の活躍促進に関連した制度・慣行の導入状況

大企業を中心に、自己申告制度、社内公募制度を導入している企業が多い。  
 小規模企業を中心に、特にないが半数を占める。



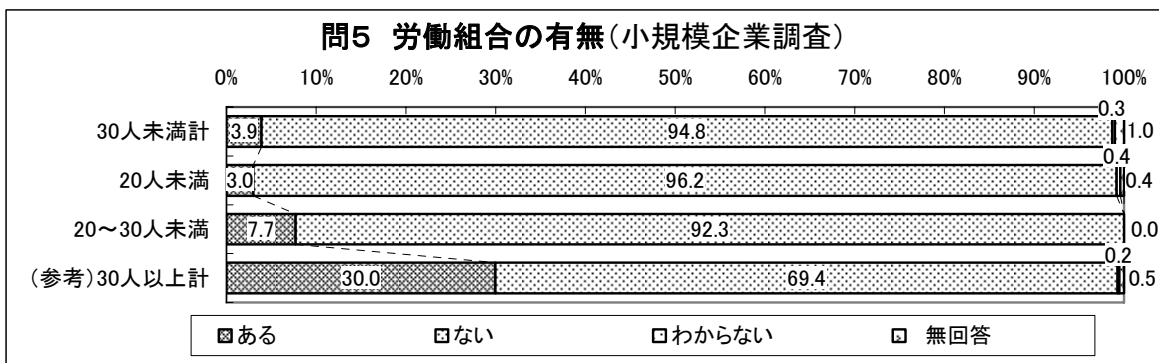
## 第Ⅱ部 小規模企業（常用雇用10人以上30人未満企業）調査の結果

### 1. 調査企業の概要

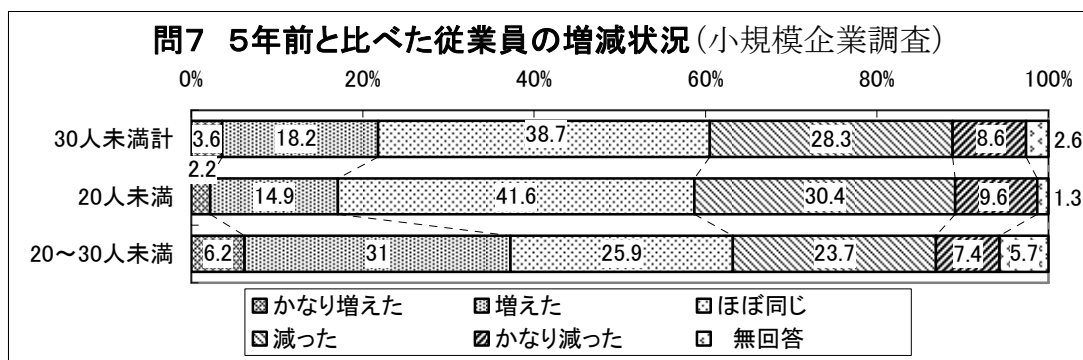
#### 1-1 正社員のうち女性の割合

	(%)
10%未満	6.3
10～20%未満	17.4
20～30%未満	14.5
30～40%未満	9.0
40～50%未満	8.6
50～60%未満	4.2
60～70%未満	3.3
70～80%未満	3.6
80～90%未満	2.8
90%以上	0.4
無回答	30.1

#### 1-2 労働組合の有無

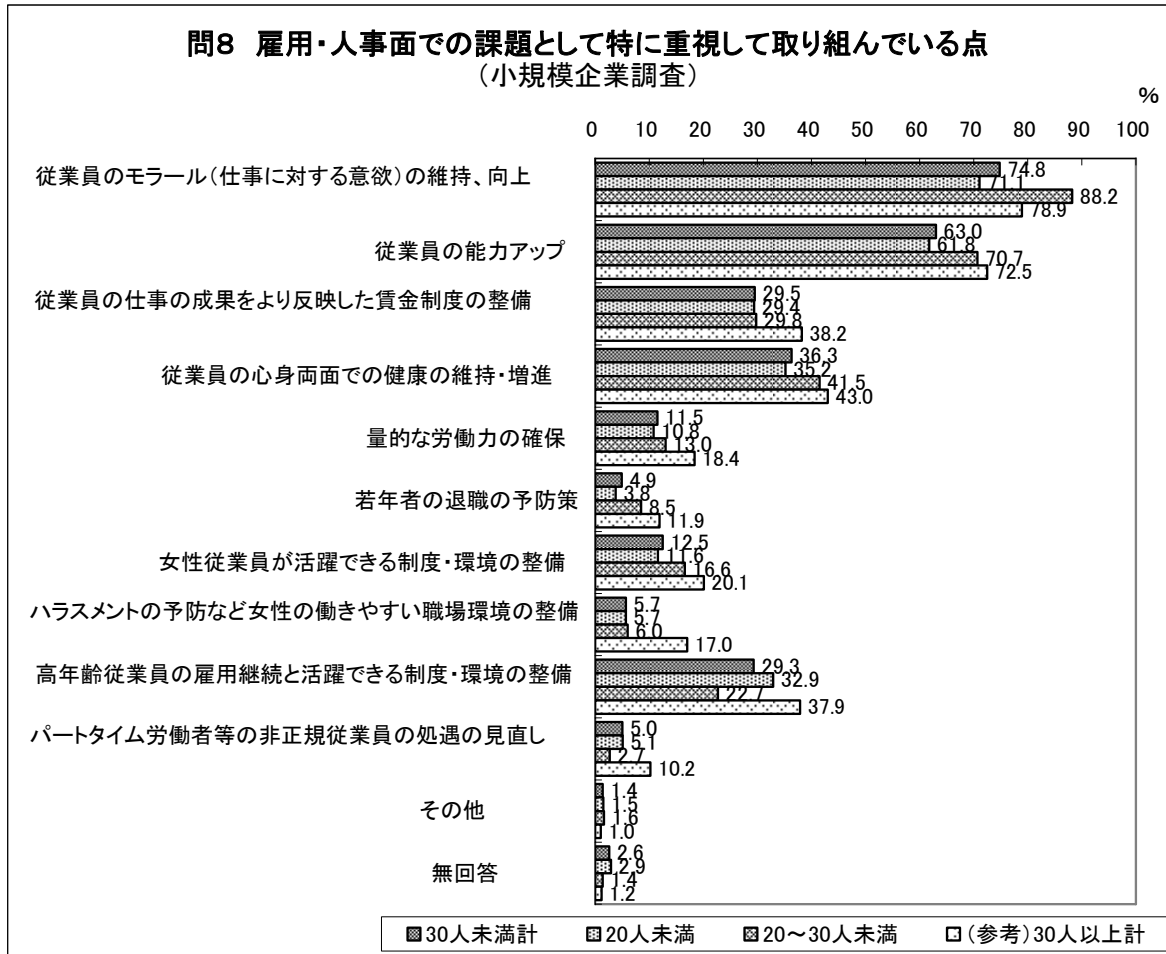


#### 1-3 5年前と比較した従業員数の増減



## 2. 雇用・人事面の課題

女性従業員の活用関係を挙げる企業は多くはない。



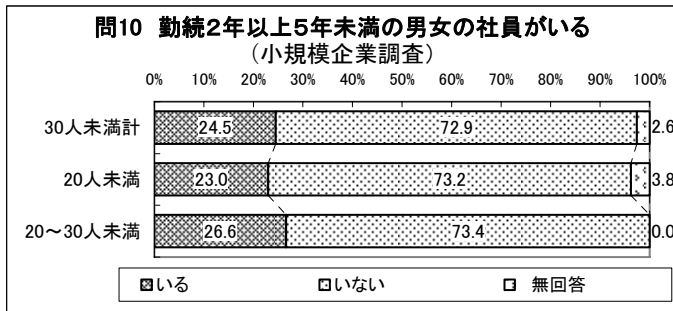
## 3. 賃金の支給状況

### 3-1 本年6月の平均賃金

**問9 賃金の支給状況(小規模企業調査)**  
(本年6月分)

		平均勤続年数(年)	平均給与額(円)	所定内給与(円)
30人未満計	男性正社員	10.6	262,175	221,055
	女性正社員	7.3	199,486	173,168
	格差指数	69.4	76.1	78.3
20人未満	男性正社員	10.0	259,508	217,202
	女性正社員	6.6	191,007	165,933
	格差指数	66.0	73.6	76.4
20~30人未満	男性正社員	9.2	254,564	207,582
	女性正社員	4.6	166,473	134,212
	格差指数	50.3	65.4	64.7
(参考)30人以上計	男性正社員	13.7	352,556	287,296
	女性正社員	9.7	238,142	204,626
	格差指数	69.4	76.1	78.3

3-2 勤続2年以上5年未満

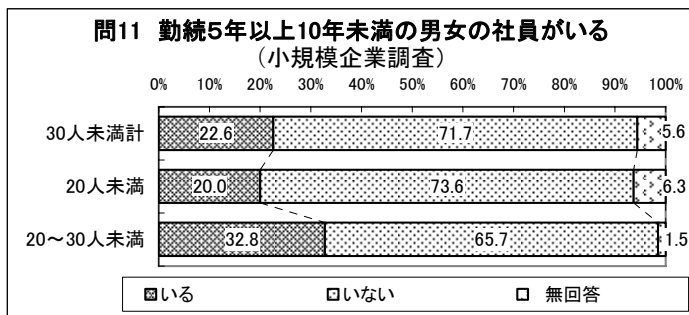


	性別	平均勤続年数	業務内容 (%)				役 職 (%)				学 歴 (%)				所定内給与額 (円)				
			現業的	事務的	営業的	企画的	無回答	特になし	係長クラス	課長クラス	部長クラス	無回答	中卒	高卒		短大卒	大卒以上	無回答	
30人未満計	男性	3.2	65.8	11.2	17.0	2.2	3.8	75.4	7.2	10.9	3.7	2.7	2.3	56.2	3.2	34.5	3.8	241,592	
			31.4	60.1	4.9	1.2	2.3	87.1	6.6	1.4	1.3	3.5	2.4	50.8	21.9	22.1	2.9		
			22.2	72.2	2.2	1.9	1.4	85.7	6.7	2.2	2.0	3.3	0.0	49.7	20.1	30.1	0.0		
			72.0	0.0	22.7	0.0	5.3	83.2	0.0	16.8	0.0	0.0	0.0	78.9	4.1	17.0	0.0		
	女性	3.1	62.6	15.4	18.8	1.4	1.8	73.2	7.7	11.4	5.8	1.9	0.0	55.4	2.2	42.3	0.0		201,677
			31.4	60.1	4.9	1.2	2.3	87.1	6.6	1.4	1.3	3.5	2.4	50.8	21.9	22.1	2.9		
			22.2	72.2	2.2	1.9	1.4	85.7	6.7	2.2	2.0	3.3	0.0	49.7	20.1	30.1	0.0		
			72.0	0.0	22.7	0.0	5.3	83.2	0.0	16.8	0.0	0.0	0.0	78.9	4.1	17.0	0.0		
20人未満	男性	3.1	62.6	15.4	18.8	1.4	1.8	73.2	7.7	11.4	5.8	1.9	0.0	55.4	2.2	42.3	0.0	248,505	
			31.4	60.1	4.9	1.2	2.3	87.1	6.6	1.4	1.3	3.5	2.4	50.8	21.9	22.1	2.9		
			22.2	72.2	2.2	1.9	1.4	85.7	6.7	2.2	2.0	3.3	0.0	49.7	20.1	30.1	0.0		
			72.0	0.0	22.7	0.0	5.3	83.2	0.0	16.8	0.0	0.0	0.0	78.9	4.1	17.0	0.0		
	女性	3.1	62.6	15.4	18.8	1.4	1.8	73.2	7.7	11.4	5.8	1.9	0.0	55.4	2.2	42.3	0.0		207,933
			31.4	60.1	4.9	1.2	2.3	87.1	6.6	1.4	1.3	3.5	2.4	50.8	21.9	22.1	2.9		
			22.2	72.2	2.2	1.9	1.4	85.7	6.7	2.2	2.0	3.3	0.0	49.7	20.1	30.1	0.0		
			72.0	0.0	22.7	0.0	5.3	83.2	0.0	16.8	0.0	0.0	0.0	78.9	4.1	17.0	0.0		
20~30人未満計	男性	3.4	72.0	0.0	22.7	0.0	5.3	83.2	0.0	16.8	0.0	0.0	78.9	4.1	17.0	0.0	229,605		
			48.2	51.8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	60.8	15.0	6.6			
			51.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	60.8	15.0	6.6			
			48.2	51.8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	60.8	15.0	6.6			
	女性	3.1	48.2	51.8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	60.8	15.0	6.6		182,518	
			48.2	51.8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	60.8	15.0	6.6			
			48.2	51.8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	60.8	15.0	6.6			
			48.2	51.8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	60.8	15.0	6.6			

(注) 女性の所定内給与額欄の下段は、男性を100としたときの格差指数である。

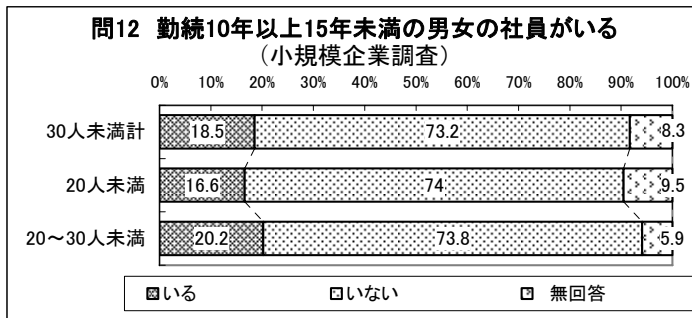


3-3 勤続5年以上10年未満



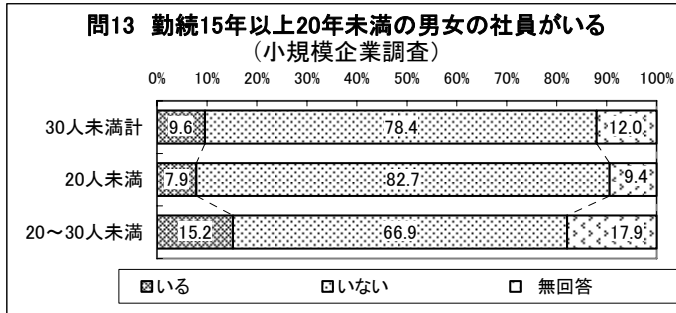
	性別	平均勤続年数	業務内容 (%)		役 職 (%)		学 歴 (%)		所定内給与額 (円)	
			現業的	事務的	課長クラス	部長クラス	中卒	高卒		
30人未満計	男性	7.1	現業的	50.8	特になし	53.8	中卒	6.7	281,324	
			事務的	11.2	係長クラス	19.8	高卒	48.1		
			営業的	26.5	課長クラス	10.5	短大卒	5.7		
			企画的	3.1	部長クラス	14.3	大卒以上	38.0		
	無回答	8.4	無回答	1.6	無回答	1.6				
	女性	7.1	現業的	23.4	特になし	75.2	中卒	2.4		223,411
			事務的	63.7	係長クラス	9.1	高卒	50.5		
			営業的	2.7	課長クラス	8.6	短大卒	20.6		
企画的			3.0	部長クラス	2.8	大卒以上	22.2			
無回答	7.3	無回答	4.3	無回答	4.4					
20人未満	男性	7.0	現業的	42.6	特になし	44.7	中卒	4.5	286,771	
			事務的	16.2	係長クラス	19.1	高卒	42.5		
			営業的	24.7	課長クラス	15.1	短大卒	6.0		
			企画的	5.1	部長クラス	21.1	大卒以上	44.4		
	無回答	11.4	無回答	0.0	無回答	2.6				
	女性	7.1	現業的	18.1	特になし	72.2	中卒	3.9		228,956
			事務的	65.2	係長クラス	8.8	高卒	52.2		
			営業的	2.3	課長クラス	9.8	短大卒	22.2		
企画的			4.9	部長クラス	4.6	大卒以上	17.0			
無回答	9.4	無回答	4.5	無回答	4.8					
20～30人未満計	男性	7.3	現業的	69.4	特になし	60.7	中卒	13.5	273,946	
			事務的	0.0	係長クラス	28.6	高卒	57.9		
			営業的	25.2	課長クラス	0.0	短大卒	3.9		
			企画的	0.0	部長クラス	5.3	大卒以上	24.8		
	無回答	5.3	無回答	5.3	無回答	0.0				
	女性	7.0	現業的	30.4	特になし	76.8	中卒	0.0		213,621
			事務的	59.7	係長クラス	8.6	高卒	51.8		
			営業的	4.6	課長クラス	9.2	短大卒	19.4		
企画的			0.0	部長クラス	0.0	大卒以上	23.4			
無回答	5.3	無回答	5.3	無回答	5.3					

3-4 勤続10年以上15年未満



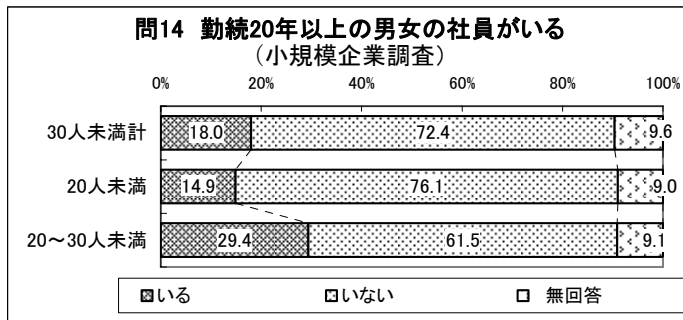
		平均勤続年数	業務内容 (%)		役 職 (%)		学 歴 (%)		所定内給与額(円)
30人未満計	男 性	12.4	現業的	52.9	特になし	43.0	中卒	11.2	298,232
			事務的	10.8	係長クラス	19.3	高卒	51.7	
			営業的	33.1	課長クラス	24.5	短大卒	9.5	
			企画的	3.2	部長クラス	11.6	大卒以上	27.7	
				無回答	0.0	無回答	1.5	無回答	0.0
	女 性	12.2	現業的	28.2	特になし	72.9	中卒	8.6	220,103
			事務的	65.5	係長クラス	11.7	高卒	57.7	
			営業的	4.7	課長クラス	6.9	短大卒	22.2	
企画的			0.0	部長クラス	3.4	大卒以上	5.2		
			無回答	1.5	無回答	5.1	無回答	6.3	
20人未満	男 性	12.1	現業的	53.7	特になし	43.5	中卒	10.4	284,969
			事務的	11.5	係長クラス	13.6	高卒	52.2	
			営業的	34.8	課長クラス	29.3	短大卒	6.2	
			企画的	0.0	部長クラス	11.1	大卒以上	31.2	
				無回答	0.0	無回答	2.5	無回答	0.0
	女 性	12.0	現業的	21.7	特になし	75.3	中卒	5.6	216,647
			事務的	73.1	係長クラス	10.8	高卒	55.2	
			営業的	2.7	課長クラス	3.1	短大卒	28.6	
企画的			0.0	部長クラス	5.6	大卒以上	5.6		
			無回答	2.5	無回答	5.2	無回答	5.0	
20~30人未満計	男 性	13.0	現業的	69.4	特になし	43.1	中卒	14.9	295,678
			事務的	8.7	係長クラス	33.3	高卒	65.3	
			営業的	7.4	課長クラス	8.7	短大卒	5.3	
			企画的	14.5	部長クラス	14.9	大卒以上	14.5	
				無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	0.0
	女 性	12.5	現業的	14.9	特になし	62.0	中卒	14.9	214,636
			事務的	65.3	係長クラス	23.1	高卒	57.9	
			営業的	5.3	課長クラス	14.9	短大卒	12.8	
企画的			14.5	部長クラス	0.0	大卒以上	0.0		
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	14.5	

3-5 勤続15年以上20年未満



	性別	平均勤続年数	業務内容 (%)				役 職 (%)			学 歴 (%)			所定内給与額(円)
			現業的	事務的	営業的	企画的	無回答	特になし	係長クラス	部長クラス	無回答	中卒	
30人未満計	男性	17.4	現業的	46.0	特になし	31.7	中卒	6.1	354,416				
			事務的	6.4	係長クラス	15.0	高卒	53.6					
			営業的	36.2	課長クラス	32.2	短大卒	8.9					
			企画的	3.0	部長クラス	12.5	大卒以上	22.5					
			無回答	8.5	無回答	8.7	無回答	8.9					
	女性	17.6	現業的	25.1	特になし	59.8	中卒	6.6	245,797				
			事務的	65.6	係長クラス	14.8	高卒	69.3					
			営業的	6.1	課長クラス	22.3	短大卒	2.6					
			企画的	3.1	部長クラス	3.1	大卒以上	18.2	69.4				
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	3.3					
20人未満	男性	17.0	現業的	59.7	特になし	38.0	中卒	10.9	329,035				
			事務的	0.0	係長クラス	5.6	高卒	72.7					
			営業的	25.1	課長クラス	30.4	短大卒	0.0					
			企画的	0.0	部長クラス	10.5	大卒以上	6.5					
			無回答	15.2	無回答	15.5	無回答	9.9					
	女性	17.2	現業的	27.7	特になし	65.9	中卒	11.8	224,883				
			事務的	61.1	係長クラス	0.0	高卒	78.3					
			営業的	5.6	課長クラス	28.5	短大卒	0.0					
			企画的	5.6	部長クラス	5.6	大卒以上	9.9	68.3				
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	0.0					
20~30人未満計	男性	17.7	現業的	22.0	特になし	22.0	中卒	0.0	409,036				
			事務的	9.3	係長クラス	19.8	高卒	31.4					
			営業的	59.3	課長クラス	37.3	短大卒	9.3					
			企画的	9.3	部長クラス	20.9	大卒以上	48.8					
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	10.5					
	女性	18.1	現業的	22.0	特になし	61.6	中卒	0.0	253,522				
			事務的	78.0	係長クラス	38.4	高卒	70.9					
			営業的	0.0	課長クラス	0.0	短大卒	0.0					
			企画的	0.0	部長クラス	0.0	大卒以上	18.6	62.0				
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	10.5					

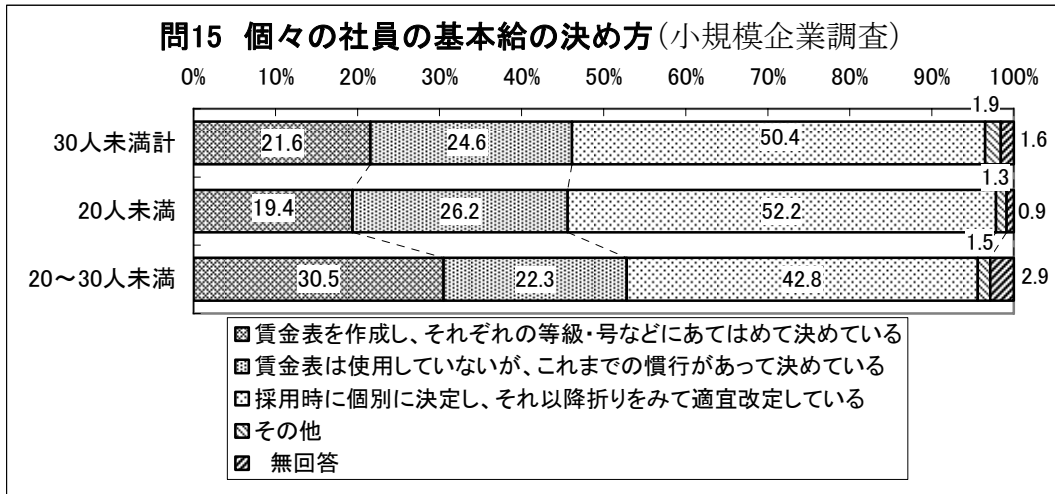
3-5 勤続20年以上



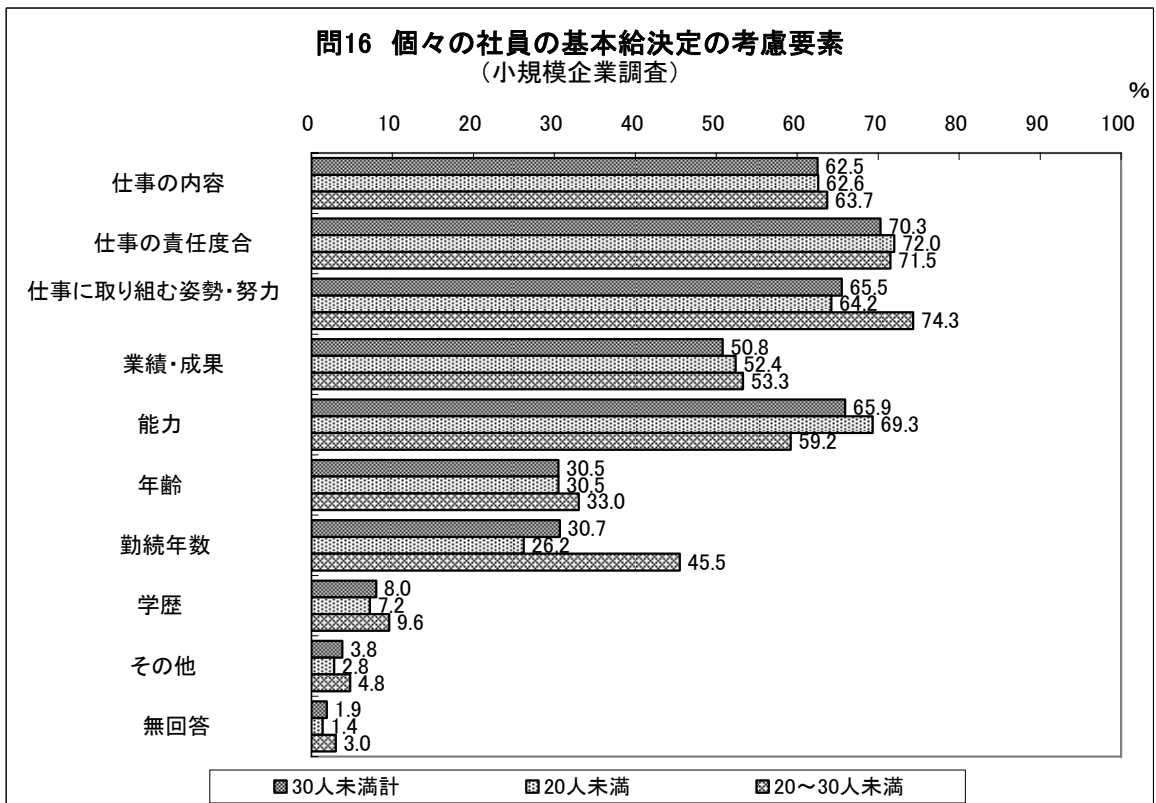
	性別	平均勤続年数	業務内容 (%)				役 職 (%)		学 歴 (%)		所定内給与額 (円)		
			現業的	事務的	営業的	企画的	無回答	特になし	係長クラス	部長クラス		無回答	中卒
30人未満計	男性	26.9	現業的	54.8	特になし	18.9	中卒	11.3	352,402				
			事務的	5.1	係長クラス	19.2	高卒	67.8					
			営業的	28.2	課長クラス	22.1	短大卒	4.9					
			企画的	10.2	部長クラス	38.1	大卒以上	16.0					
			無回答	1.7	無回答	1.6	無回答	0.0					
	女性	27.3	現業的	18.5	特になし	64.2	中卒	6.5	259,531				
			事務的	76.1	係長クラス	11.8	高卒	76.5					
			営業的	0.0	課長クラス	16.1	短大卒	12.2					
			企画的	1.8	部長クラス	7.8	大卒以上	4.8					
			無回答	3.6	無回答	0.0	無回答	100.0					
20人未満	男性	28.0	現業的	58.3	特になし	20.7	中卒	14.3	344,785				
			事務的	0.0	係長クラス	12.0	高卒	73.0					
			営業的	26.5	課長クラス	18.0	短大卒	3.0					
			企画的	12.2	部長クラス	46.5	大卒以上	9.7					
			無回答	3.0	無回答	2.8	無回答	0.0					
	女性	28.1	現業的	17.5	特になし	60.3	中卒	5.8	242,852				
			事務的	76.4	係長クラス	5.6	高卒	76.7					
			営業的	0.0	課長クラス	25.5	短大卒	11.9					
			企画的	3.1	部長クラス	8.6	大卒以上	5.7					
			無回答	3.0	無回答	0.0	無回答	56.9					
20~30人未満計	男性	26.6	現業的	61.8	特になし	22.0	中卒	9.6	373,072				
			事務的	5.8	係長クラス	15.6	高卒	59.9					
			営業的	22.5	課長クラス	36.5	短大卒	9.9					
			企画的	9.9	部長クラス	25.9	大卒以上	20.5					
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	0.0					
	女性	27.1	現業的	9.9	特になし	63.6	中卒	9.9	276,715				
			事務的	84.1	係長クラス	26.4	高卒	80.1					
			営業的	0.0	課長クラス	5.1	短大卒	5.1					
			企画的	0.0	部長クラス	4.8	大卒以上	4.8					
			無回答	6.0	無回答	0.0	無回答	34.0					

#### 4. 賃金制度（基本給）

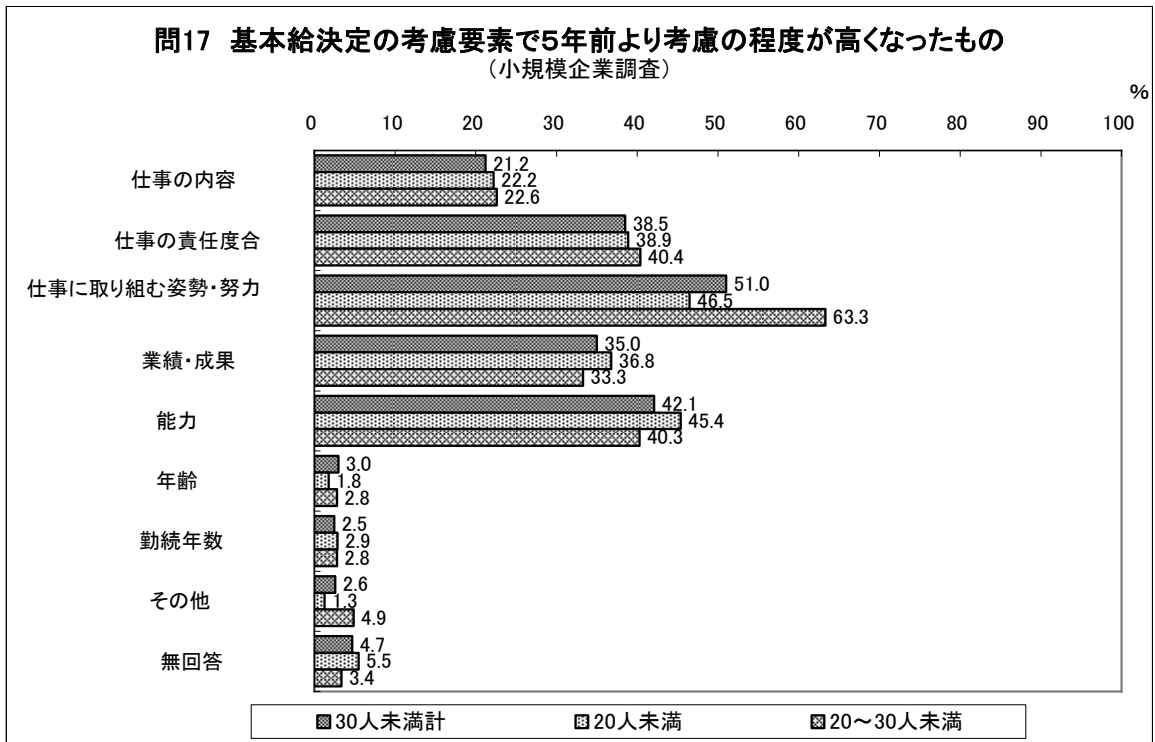
##### 4-1 個々の社員の基本給の決め方



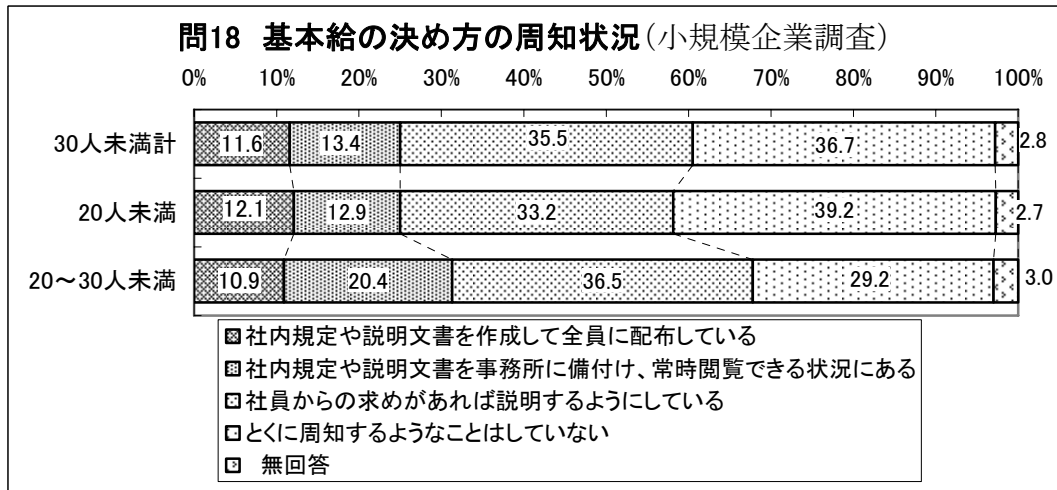
##### 4-2 個々の社員の基本給決定の考慮要素



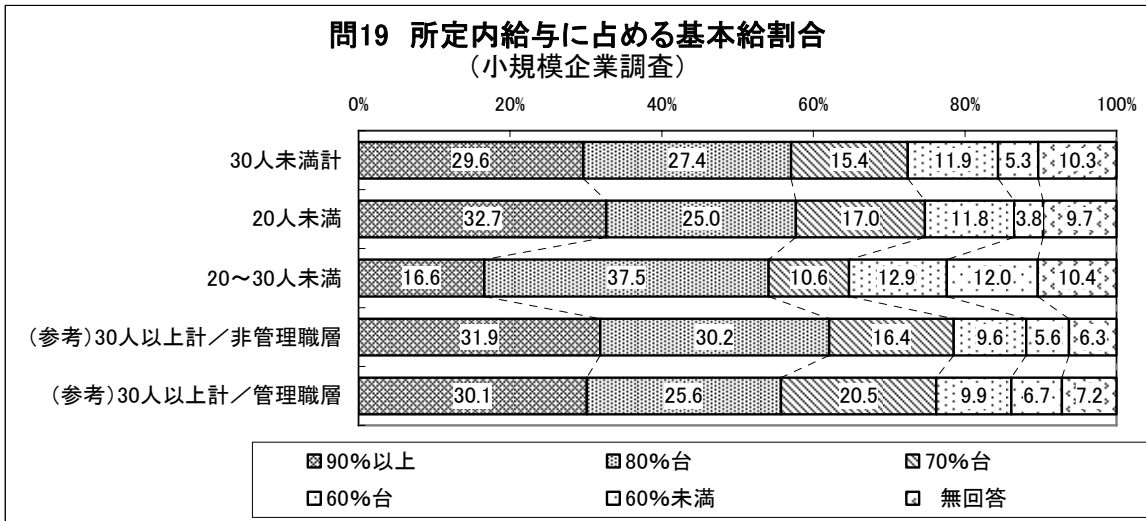
4-3 5年前と比較して考慮の程度が高くなった基本給決定の考慮要素



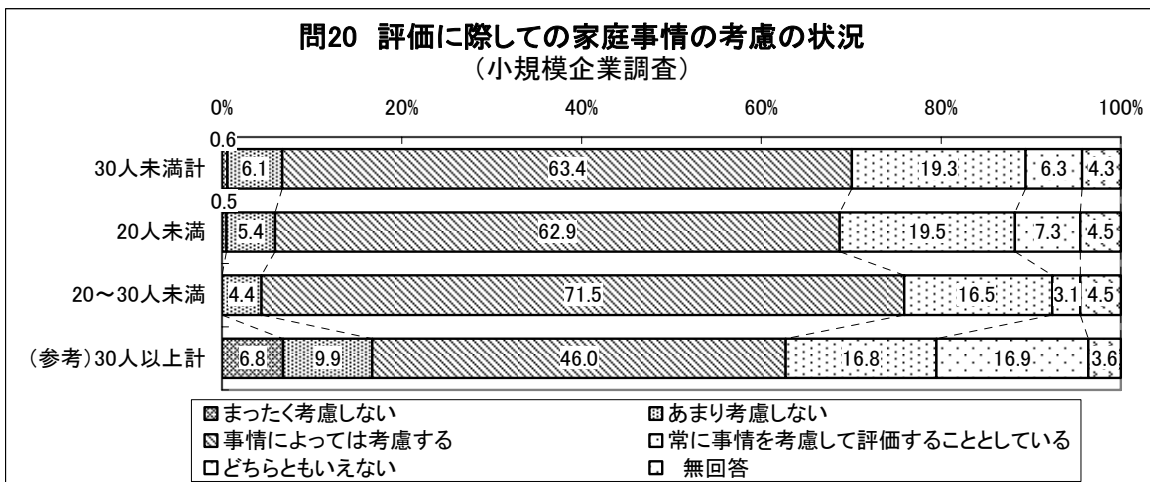
4-4 基本給決定方法の社員への周知



4-5 所定内給与に占める基本給の割合



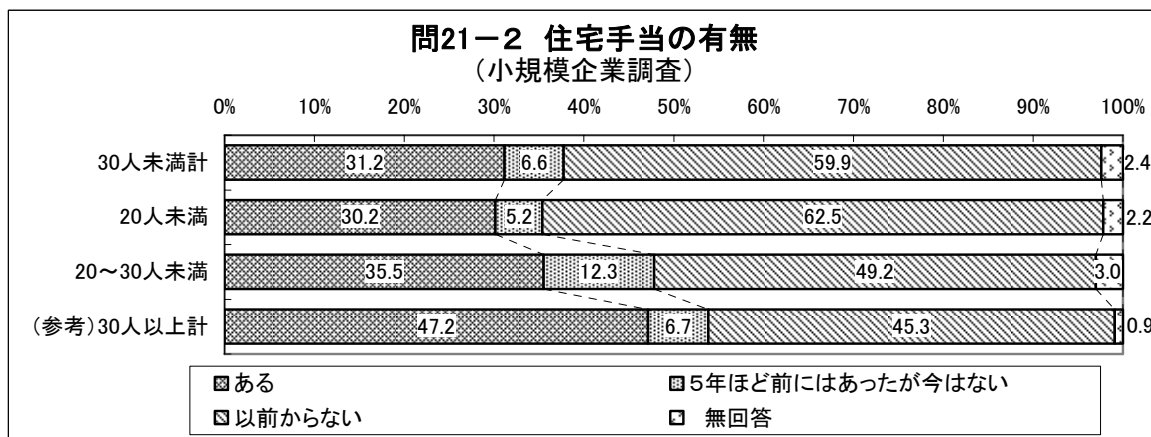
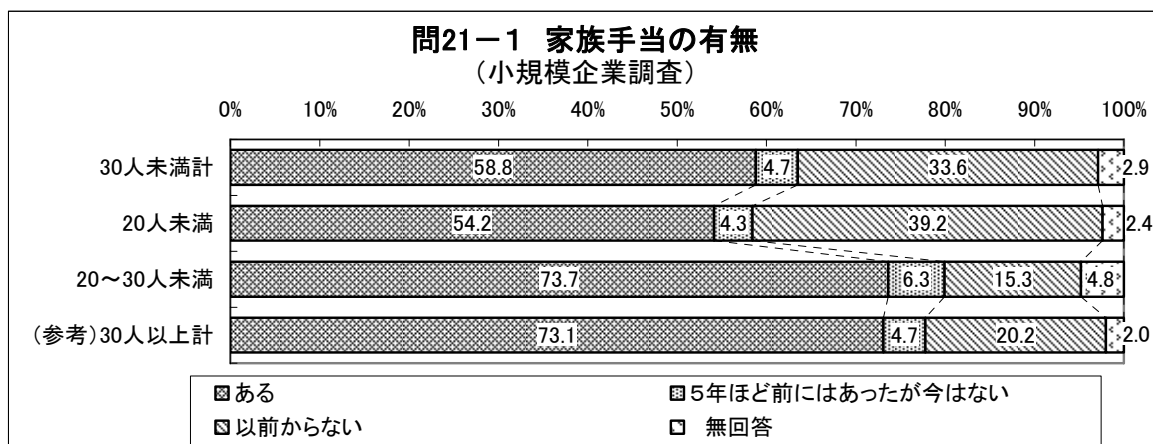
4-6 評価に際しての家庭事情考慮の状況



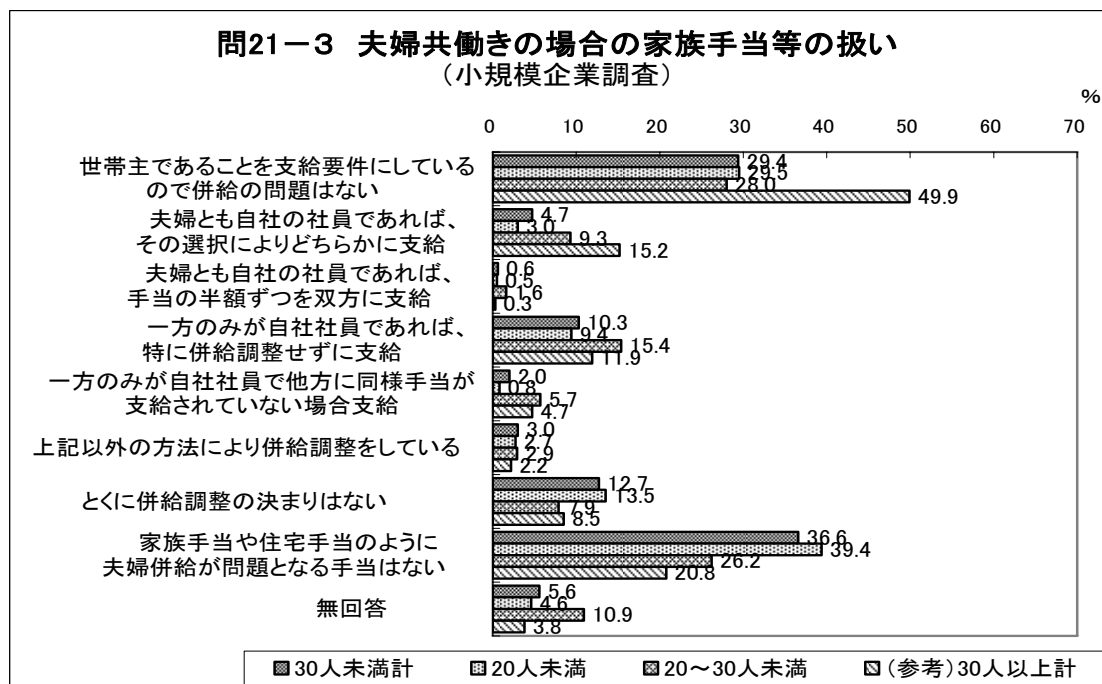
(注) 「(参考)30人以上規模」については、成果主義賃金における評価についての設問である。

## 5. 賃金制度（手当）

### 5-1 家族手当、住宅手当の有無



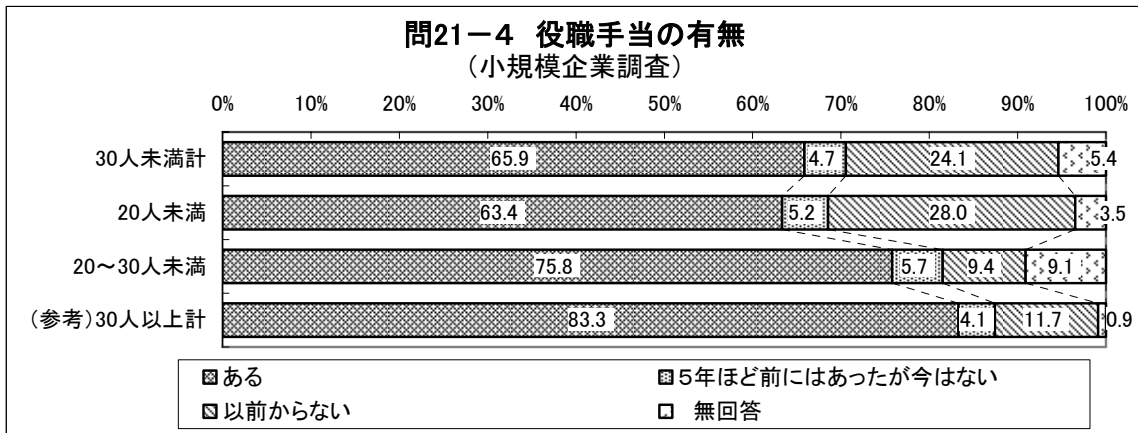
### 5-2 夫婦共働きの場合の家族手当等の取扱い



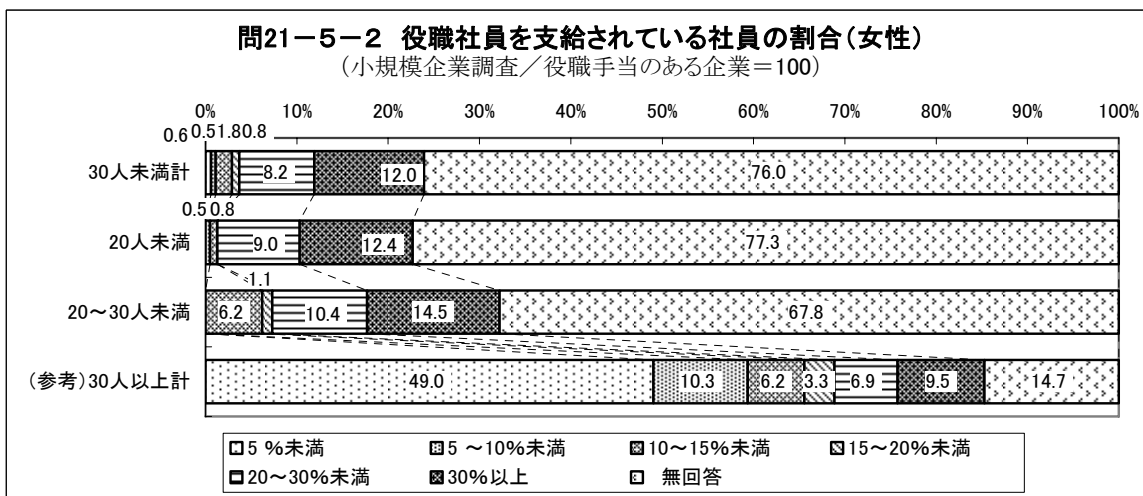
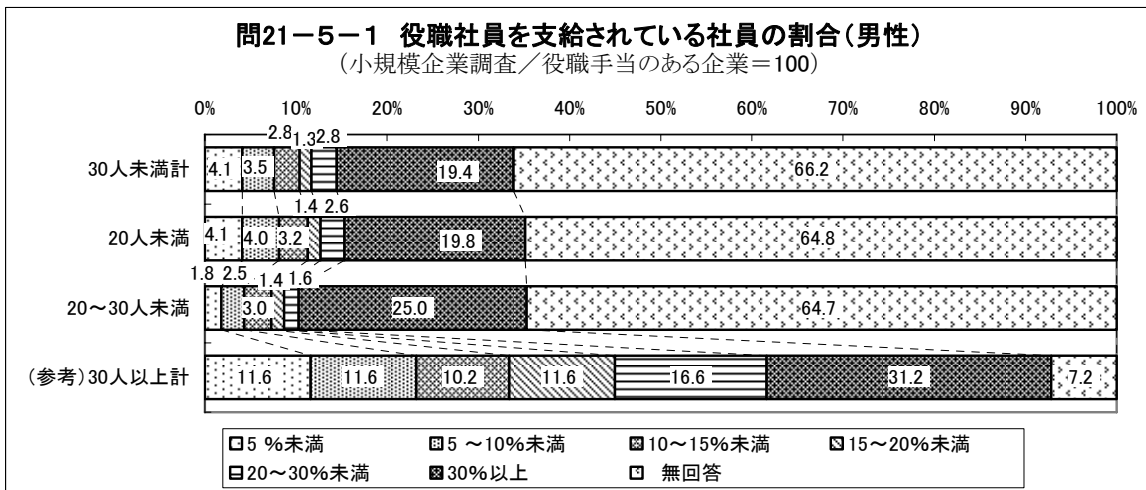


### 5-3 役職手当

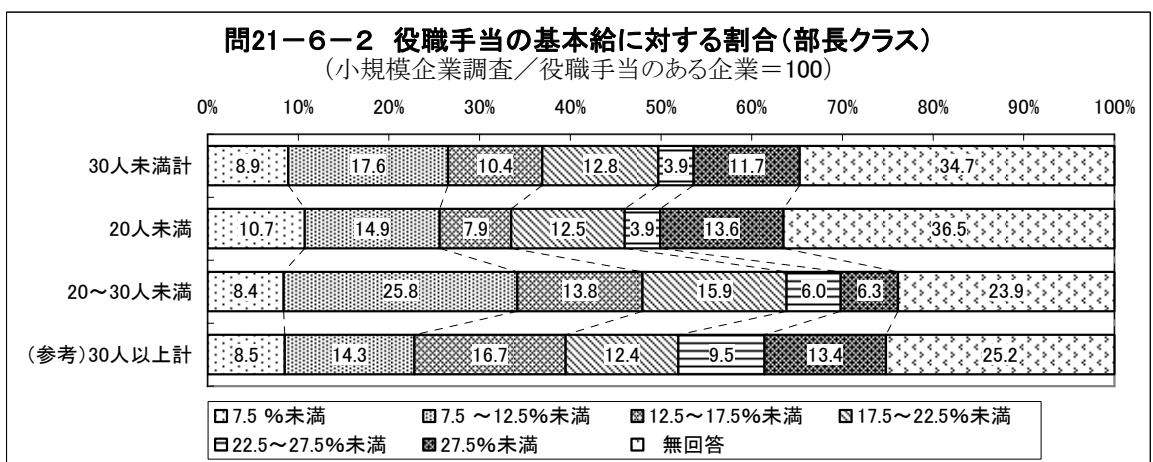
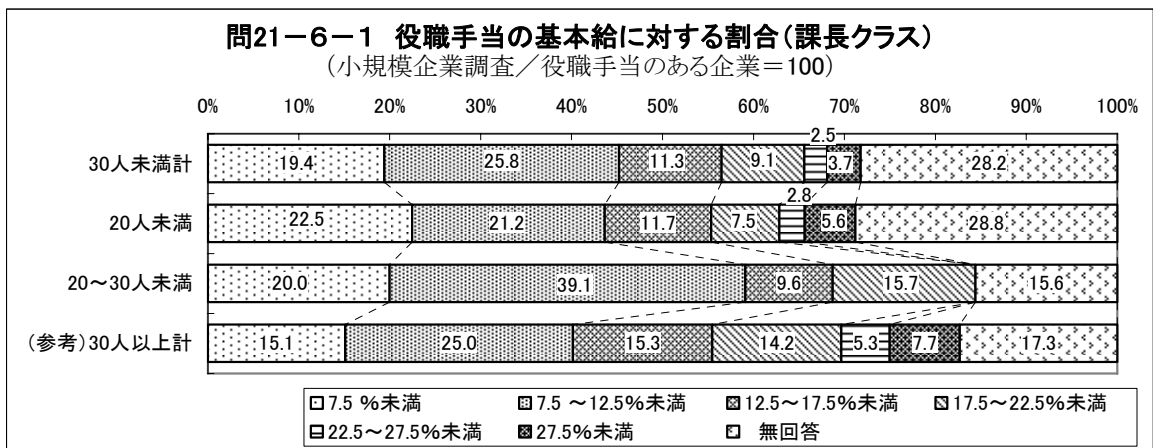
(制度の有無)



(支給されている社員の割合)



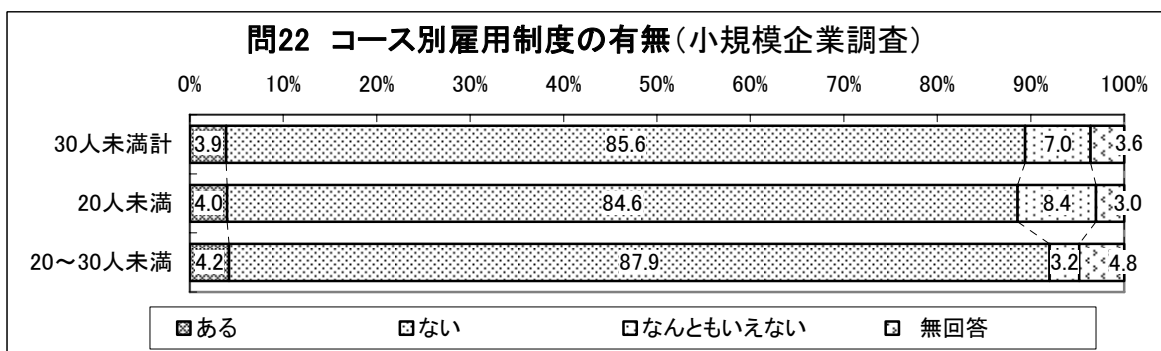
(役職手当の基本給に対する割合)



(注) 30人以上については、「5%程度」、「10%程度」などの選択肢で回答を求めた結果である。  
また、30人以上の無回答には、「なんともいえない」を合算したものである。

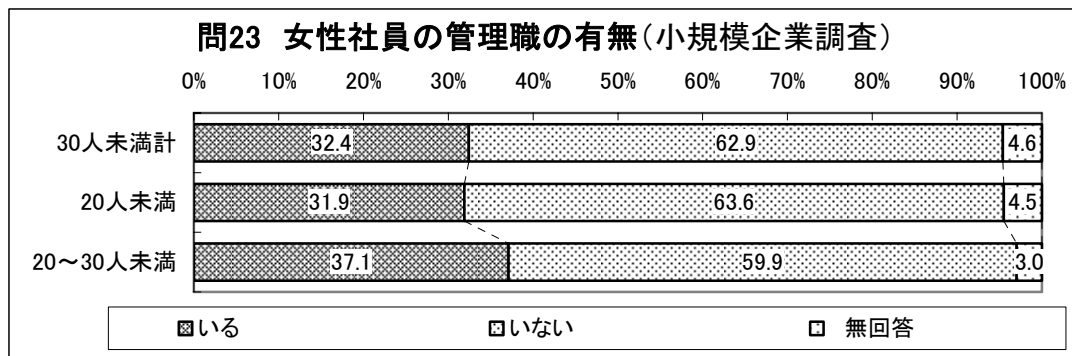
## 6. 雇用制度

### 6-1 コース別雇用制度の有無



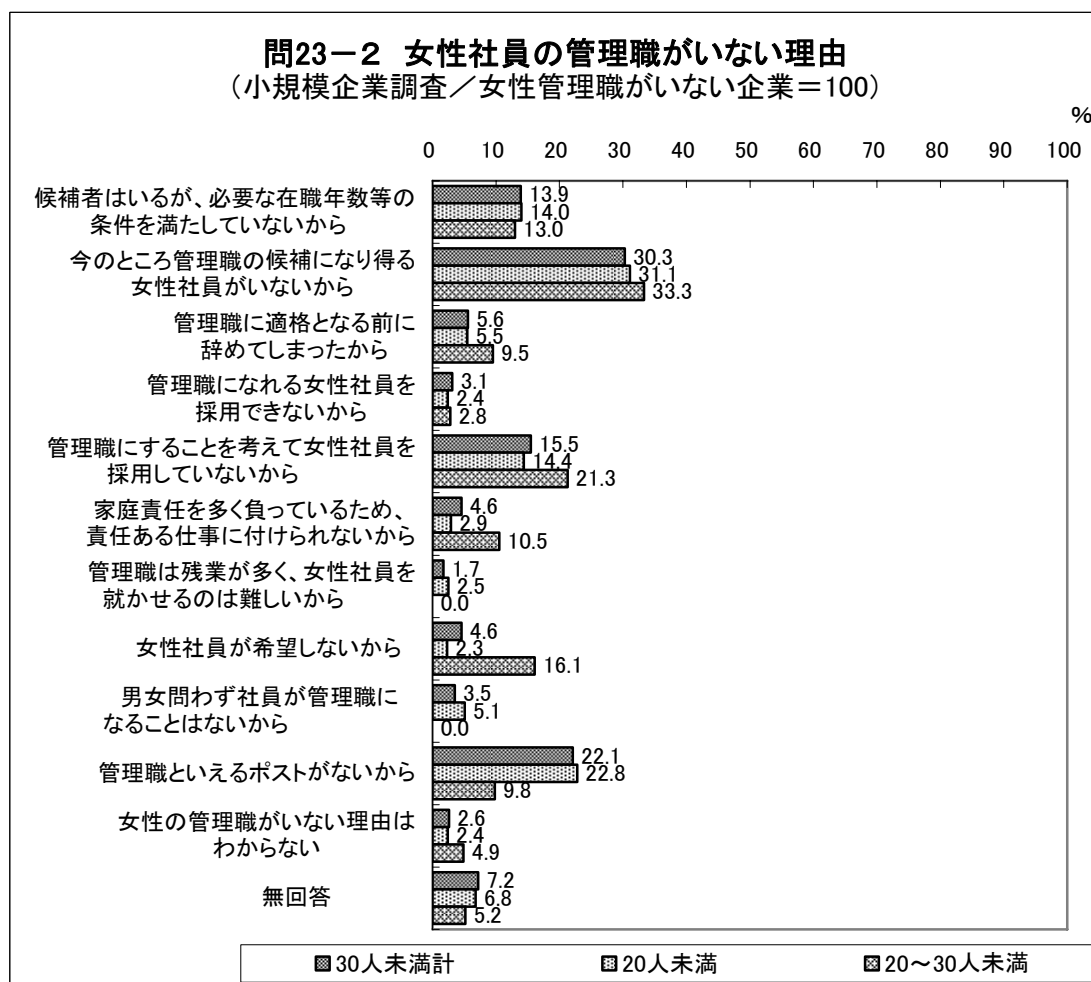
## 6-2 女性社員の管理職

(存否)

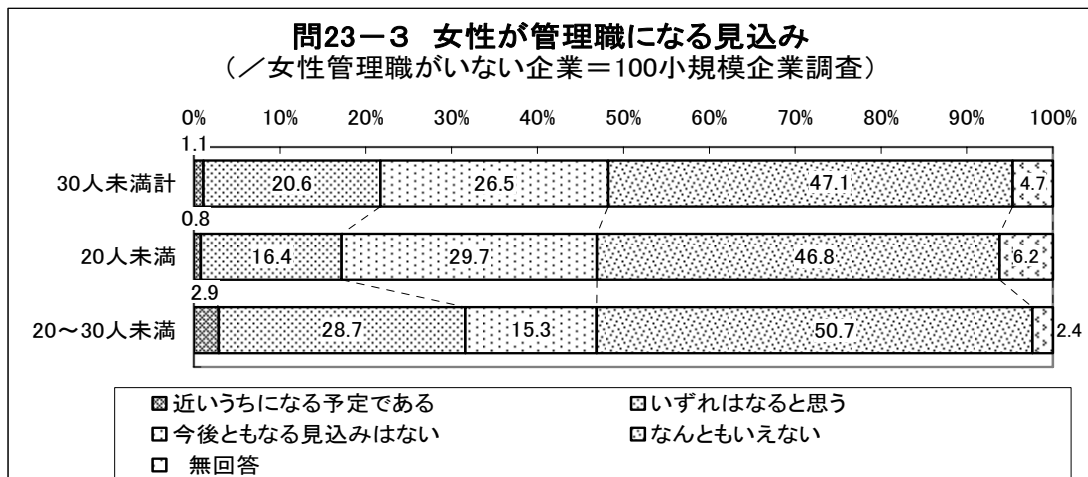


(女性管理職がない理由)

「候補がない」「管理職候補の女性を採用していない」といった理由が多い。

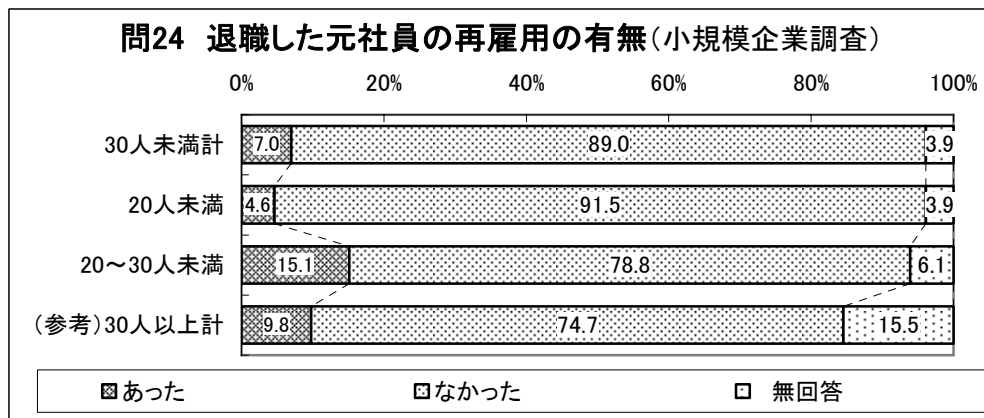


(今後の見込み)



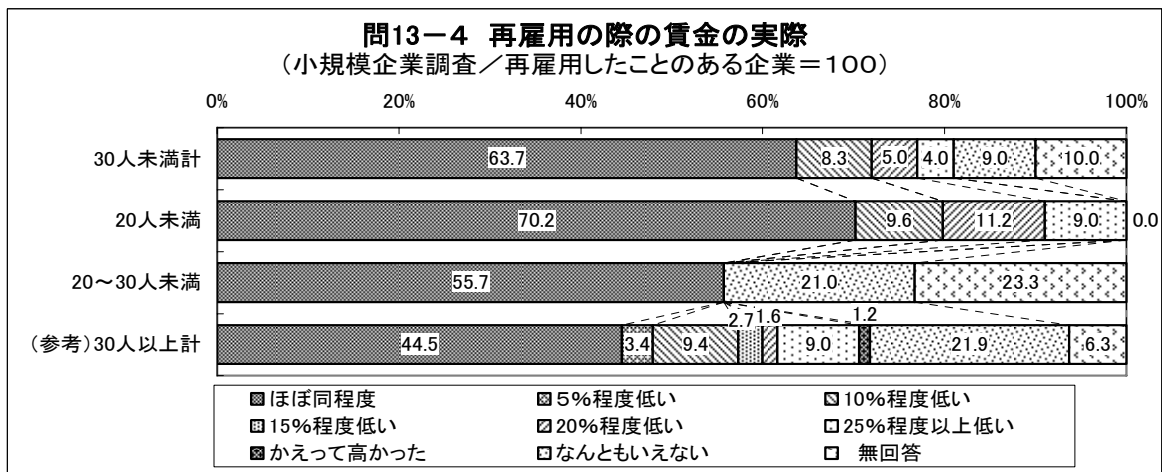
### 6-3 再雇用

(再雇用の有無)



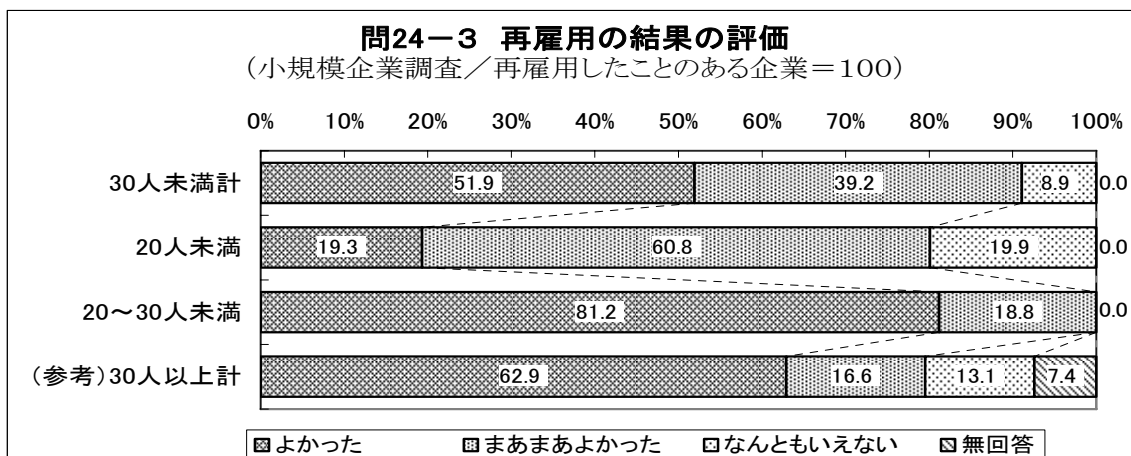
(注) 設問は、「ここ5年間に結婚、出産などを契機に退職された元社員を再び正社員として雇用することがありましたか。」である。

(再雇用の際の賃金)



(注) 「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。

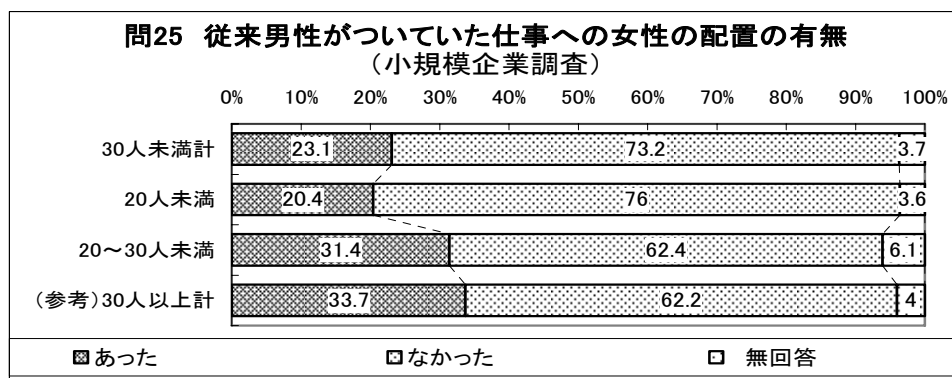
(再雇用の結果の評価)



(注)30人以上の「よかった」は、「非常によかった」と「よかった」の合計である。  
「あまりよくなかった」及び「よくなかった」を選択した企業はなかった。

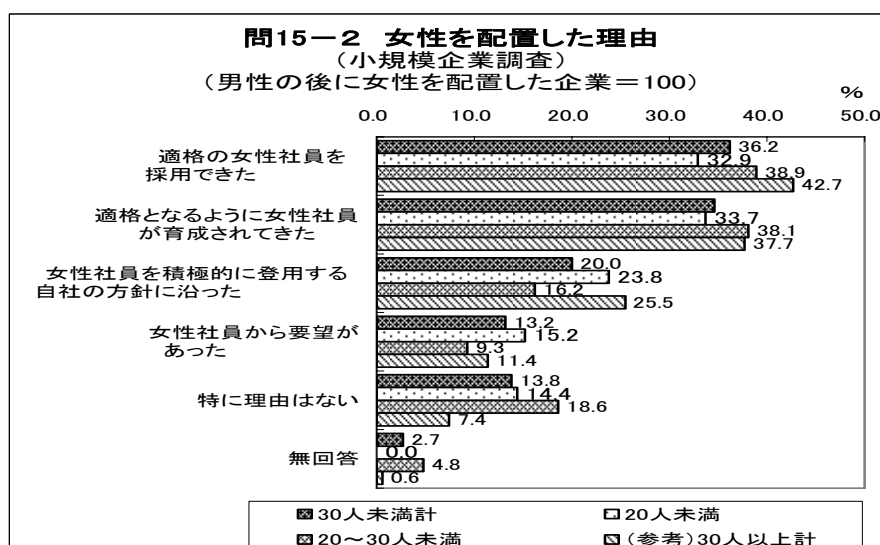
#### 6-4 従来男性がついていた仕事への女性の配置

(有無)



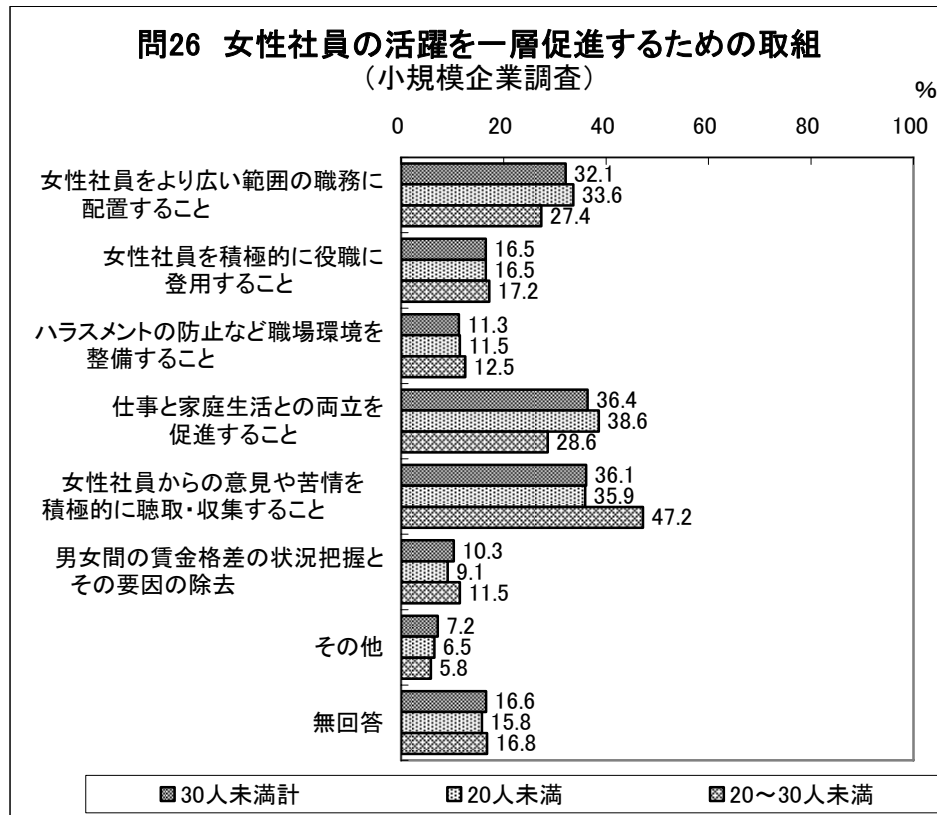
(注) 調査票では、「ここ5年間において」として訊いている。

(配置した理由)

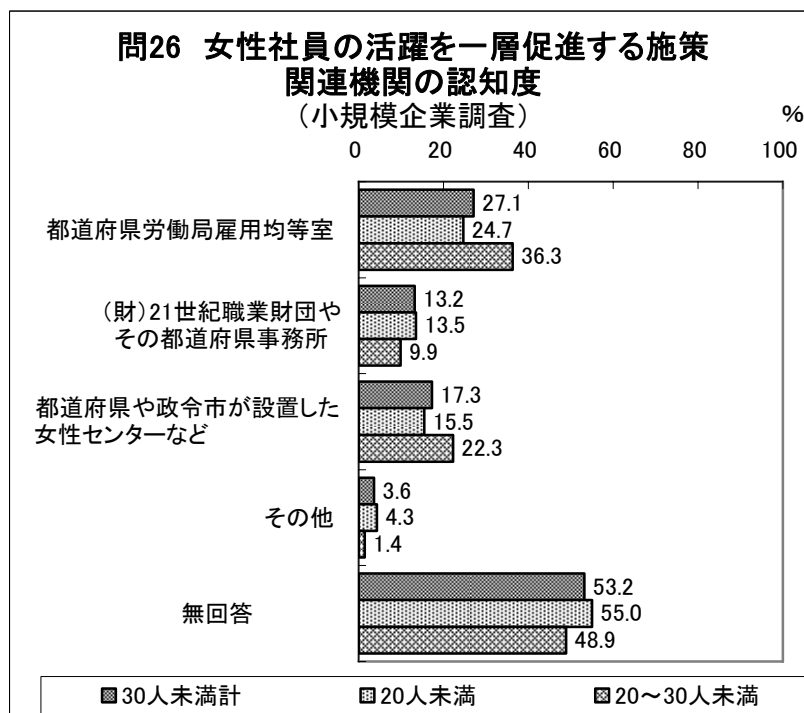


## 7. 女性社員の一層の活躍促進のための取組み

### 7-1 取り組んでいる事項



### 7-2 関連機関の認知度



## ま と め

○賃金表は、71.8%の企業で作成されている。(大企業ではほとんど)

○賃金表のある企業について、賃金表が一つは33.3%、職位で分表28.4%、事務・技術のように仕事のおおまかな類型で分表23.4%、雇用コースで分表14.2%

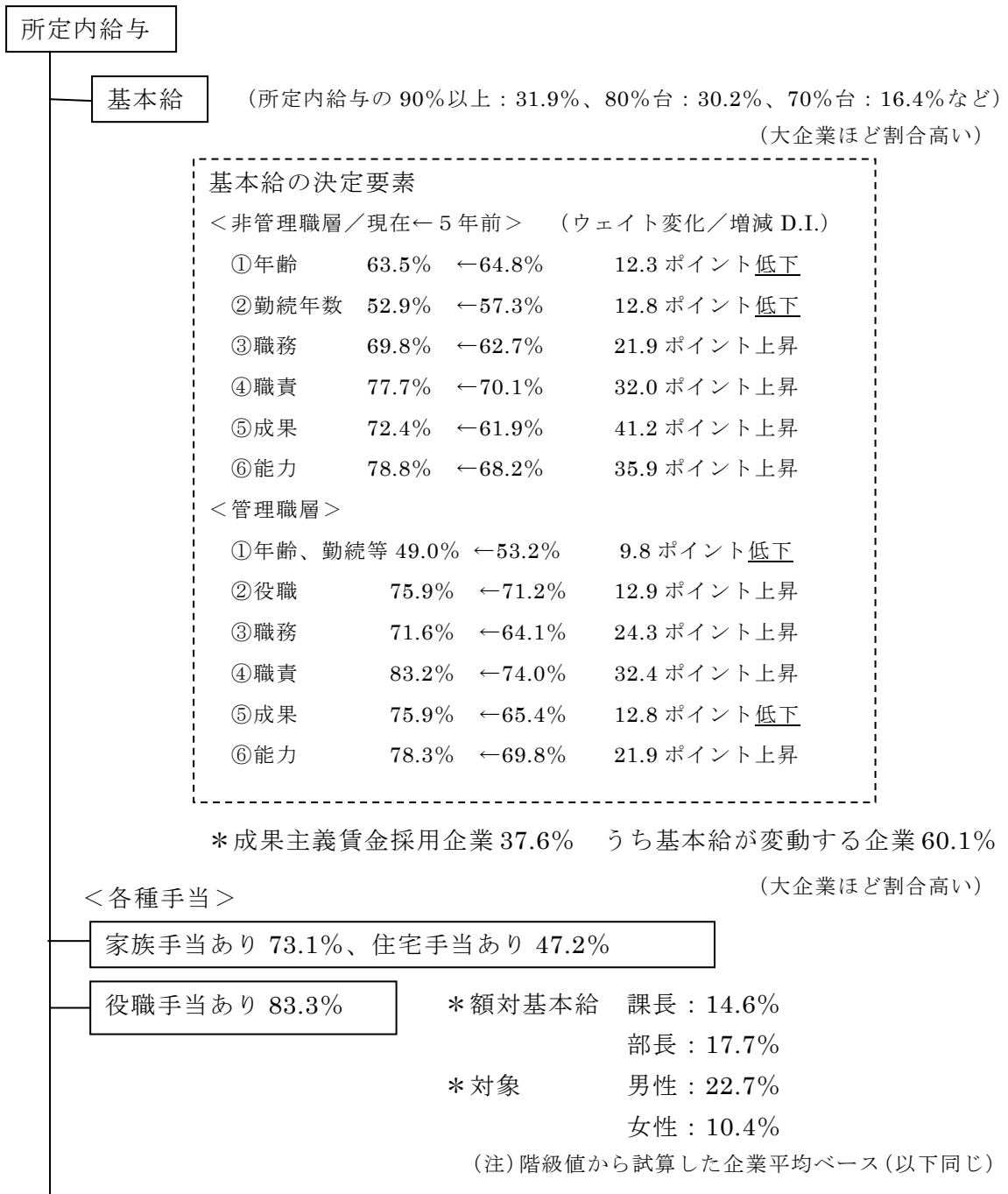
(正規・非正規で分表は、24.3%)

・・・職位の違い、職種の違い、雇用コースの違い

⇒ 賃金(及び賃金プロファイル)の違い

▣ 賃金表だけでは賃金額はわからなくなっていないか。(例：成果主義)

○所定内給与の体系



業績手当あり 17.3%	*対象 男性： 26.4% 女性： 19.8%
職務手当あり 48.6%	*対象 男性： 18.3% 女性： 11.8%

➤ 年功要素の後退と能力、職責、成果、職務、役職のウェイト増大  
→客観的比較困難に、配置（及び能力開発）の重要性

➤ 各種手当の支給対象割合の男女差  
(例)

★役職手当（12%ポイント程度）

対基本給額 16%程度、所定内給与に占める基本給割合を 80%とおくと  
(所定内給与×0.80) × 0.16 × 0.12 = 0.02 (2%ポイントの格差要因)

### ○成果主義賃金

導入企業 37.6% (大企業では7～8割)

適用範囲 社員全員とする企業が8割

賃金の変動	基本給	60.1%	変動幅	制度	68.9	実際	71.2
	賞与	91.4%	変動幅	制度	63.2	実際	66.9

➤ 成果主義により基本給で最大 15%ポイント程度 ((100-70)/2) 差が出る可能性あり。(所定内給与ベースで、最大 12%ポイント程度)

➤ 評価が重要に。(評価者訓練、家庭責任の考慮)

★評価者訓練：定期的実施は 29.9% (大企業でもほぼ同様)

★評価の際の家庭責任への考慮 事情によって考慮 46.0%  
常に考慮 16.8%

### ○配置が重要（職位、雇用コース、職種）

#### ◎職位（管理職）

女性部課長のいる企業 34.2% (大企業ほど高い)

正社員数の女性/男性比は 課長：3.9% 部長：2.0%

増えた企業の割合 課長：38.6% 部長：13.7%

増えた理由 適格者が増えた 76.5% 積極登用する方針による 28.7%

女性の勤続年数の伸長 14.9%

部課長昇進での重視項目中女性の昇進の場合特に注目する事項

現在の職務での業績・成果 部下の統率力 専門知識・能力

今後の見込（増加） 課長：43.5% 部長：20.5% (大企業ほど多い)

➤ 求める部課長人材を企業が育成することが重要  
時間がかかる？



◎雇用コース

勤務地限定社員制度 8.6% ・ ・ 女性の方が多いい 54.4% 男性の方が多いい 25.7%  
職種限定社員制度 11.0% ・ ・ 女性の方が多いい 36.9% 男性の方が多いい 47.6%  
所定勤務時間限定社員制度 4.1% ・ ・ 女性の方が多いい 51.9% 男性の方が多いい 28.6%  
一般職社員制度 10.3% ・ ・ 女性の方が多いい 82.6% 男性の方が多いい 6.1%  
(参考) 新規大卒採用では、「総合職」がある企業は、男性 41.7% 女性 35.8%

★一般職社員制度

通常の社員と異なる賃金体系適用 62.0%  
一般職社員と決まる時期 募集時 70.0% 採用時 19.8%  
職群転換の可能性 71.4%



コース別管理は、賃金に差が出る要素である。  
コース設定に合理性があるか。(性別を意識したものでないか。)  
合理的なコース間転換制度整備と男女に関係ないコースに

◎職種(職務)

★中核的・基幹的職務、

職務ベースでみて 現業的職務：女性の方が多いい 17.0% 男性の方が多いい 74.7%  
事務的職務：女性の方が多いい 32.8% 男性の方が多いい 38.5%  
営業的職務：女性の方が多いい 5.2% 男性の方が多いい 88.5%  
企画的職務：女性の方が多いい 11.9% 男性の方が多いい 67.7%

男性の方が多いい理由 適格者の数の違い、時間的制約 社員の希望

所定内給与は男性の方が高いがほとんど

その理由は(男性は) より困難な仕事 役職者が多いい 経験年数が長い

職務に関連した社内訓練・研修の実施につき、一部に男女間で差もみられる。

★いわゆる男性職種への職域拡大

従来男性が就いていた仕事への女性の配置したことのある企業 33.7%

理由は、 適格者がいた 積極登用の自社方針に沿って

企業には、営業、企画、対顧客サービスへの女性の配置可能性の認識が高い



同じ名称の職務でも、格差がある。職務の困難性、経験年数、役職の違い  
希望者がいれば、積極的に職域拡大をする必要

○全て(能力開発、昇進、職務)に関連する育児期の雇用継続と再雇用

◎育児期の雇用継続 ・ ・ 育児休業と育児サポート施策 社会的資源整備

◎再雇用

再雇用経験あり 9.8% 再雇用制度化 12.7% (大企業の3割程度)

再雇用時の賃金 通常の中途採用と同じ扱い 31.4%、  
退職時の処遇ベースに再評価 31.0%

実際の再雇用のときは 継続して勤務していたとしたときの賃金で雇用 44.5%など  
継続勤務に比べて賃金低下要因であることは確か  
再雇用実績の評価 結果はよかったと評価している



再雇用の実績・経験を積むことが重要。  
(再雇用するくらいなら、雇用継続に?)