

平成 20 年 10 月実施

**「男女間の賃金格差に関する意識調査」結果概要**

— 経営者団体・企業トップ層／労働組合トップ層・女性幹部向調査 —

平成 21 年 1 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

この「結果概要」は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する調査研究の一環として実施した「男女間の賃金格差に関する意識調査」について、その結果の概要をとりまとめたものである。

## I. 調査の概要

### 1. 趣旨

働く女性がその能力を十二分に発揮できる雇用環境を整備することは、今後における労働力人口の減少見通しへの対応もあって、こんにち重要な社会的経済的な課題となっている。そうした中で男女間における賃金格差をみると、パートタイム労働者を含まない一般労働者だけでみても、いまなお女性の所定内賃金は男性の3分の2程度の水準にある。

また、我が国はILO第100号条約（同一価値労働についての男女間の同一報酬）の批准国であり、条約の趣旨を踏まえた更なる取組みが国際的にも求められている。

このため、この課題に関する更なる取組みを検討するに当たって、男女間の賃金格差の要因や企業の賃金・処遇制度等が格差に及ぼす影響、格差解消に向けた取組み等について、労使のリーダー的存在を対象に調査したものである。

なおこの調査は、平成14年に厚生労働省雇用均等・児童家庭局において実施された同様の調査（以下「前回調査」という。）の2回目としての性格も併せ持つ。

### 2. 調査対象

調査対象は、前回調査の調査対象に準じ、次の509名程度を対象とした。

- ①各都道府県経営者協会会長
- ②東京商工会議所の協力により、同会議所を通じて配布された企業等の経営トップ層（100名程度）
- ③全国中小企業団体中央会の協力により、ご推薦いただいた同中央会労働専門委員（46名）
- ④以上のほか、平成14年調査の対象であった我が国を代表する企業の経営トップ層（代表取締役、人事担当役員など）（①と合わせて163名）
- ⑤日本労働組合総連合会のご協力により、ご推薦いただいた労働組合のリーダー（執行委員長又は書記長）及び女性役員（100単組、200人）

### 3. 調査方法

調査は、調査票（巻末に掲載）を労働政策研究・研修機構（JILPT）から直接対象者宛て（労組については原則として単産本部を経由）に送付し、返信用封筒によりJILPTが直接回収した。

### 4. 調査時期

平成20年9月中旬に調査票の発送を開始し、回答記入後、同年10月20日（労組については同月31日）までに調査票の投函を求めた。なお、実際の回収は、11月中旬頃までとなった。

### 5. 有効回答者数

結果としての有効回答者数は次のとおりとなった。

|        |      |               |                |
|--------|------|---------------|----------------|
| 経営トップ層 | 68名  | （有効回答率 22.0%） | < 138名（45.5%）> |
| 労組トップ層 | 76名  | （ 76.0%）      | < 75名（67.6%）>  |
| 労組女性役員 | 78名  | （ 78.0%）      | < 70名（63.1%）>  |
| 計      | 222名 | （ 43.6%）      | < 296名（56.4%）> |

（注）< >内は、前回調査の回答者数と回答率で、計には所属不明を含む。

(参考) 以下は、平成 14 年 11 月「男女間賃金格差研究会報告書」(厚生労働省) 巻末に掲載された前回調査結果の記述に準じて今回の調査結果を解説したものである。

原則として、前回調査と今回調査とでグラフ等を対照してデータを示している。

(注) 上述のように、今回調査では前回調査に比べて経営トップ層からの回答が少なかったため、特に合計を比較する場合には留意を要する。

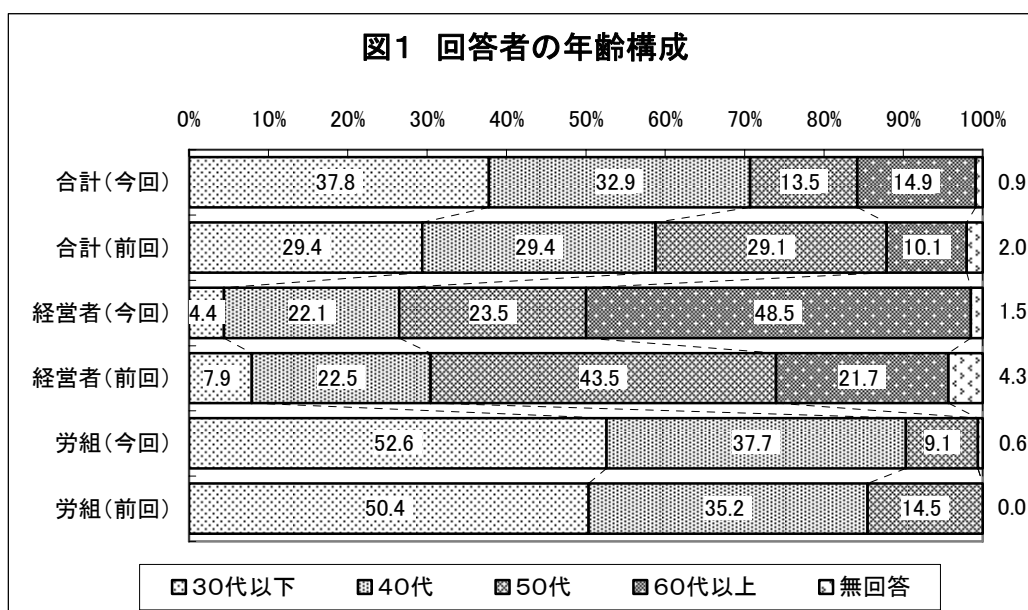
## II. 回答者の属性

### II-1 回答者の年齢

回答者の年齢構成をみると、30代以下が 37.8%、40代が 32.9%と比較的若い年齢層が多く、50代以降は3割弱となっている。前回調査と比べても、回答者の「若返り」がみられる。

ただし、労使属性別にみると、「若返り」は労組にみられるものであり、経営者では 60代以上の占める割合が前回の 21.7%から今回は 48.5%へとかなり上昇するなどむしろ年齢の高い層の割合が高くなっている<sup>1</sup> (図1)。

前回調査と今回調査との回答者の年齢属性にこのような顕著な違いがあることは、結果データをみる場合に念頭におくべき要素であると考えられる<sup>2</sup>。



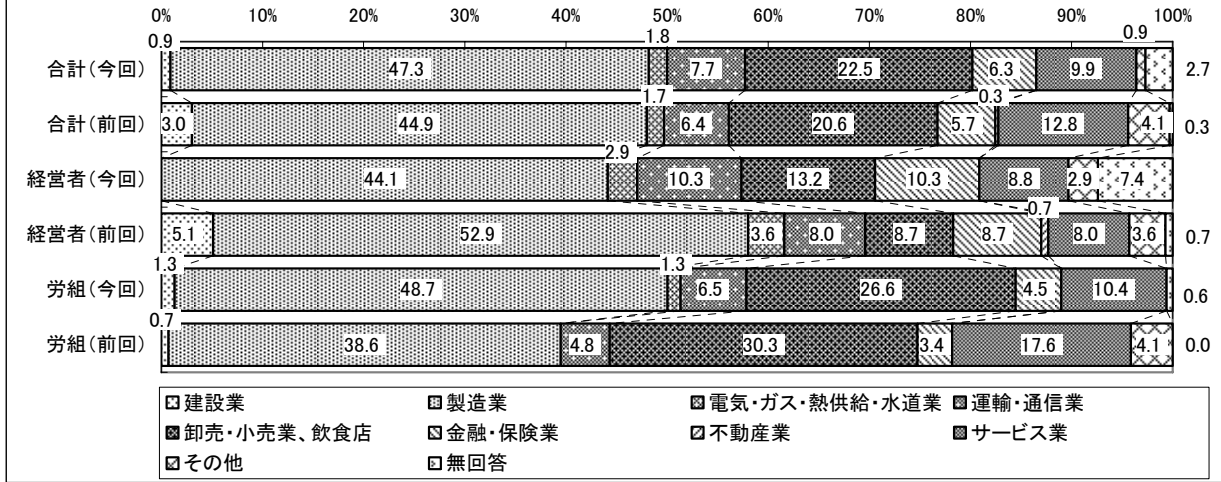
### II-2 回答者の属する産業

回答者の属する産業をみると、製造業が 47.3%でもっとも多く、次いで卸売・小売業、飲食店 (22.5%)、サービス業 (9.9%) などとなっている。これを前回調査と比較すると、製造業 (前回 44.9%) や卸売・小売業、飲食店 (同 20.6%) などの割合が上昇している一方、サービス業 (前回 12.8%) や建設業 (前回 3.0%→今回 0.9%) などでは低下している。

<sup>1</sup> 以後労使属性については、前回調査の報告に準じて、経営トップ層を「経営者」、労組関係者を「労組」、そのうち労組トップ層を「労組男性」、労組女性役員を「労組女性」とそれぞれ表現する。

<sup>2</sup> こうした動きは、我が国の企業社会において、この6年の間に実際にあったとするのは早計であり、この調査の回答者にみられる特殊な動きと考えておくべきであろう。

図2 回答者の属する産業構成



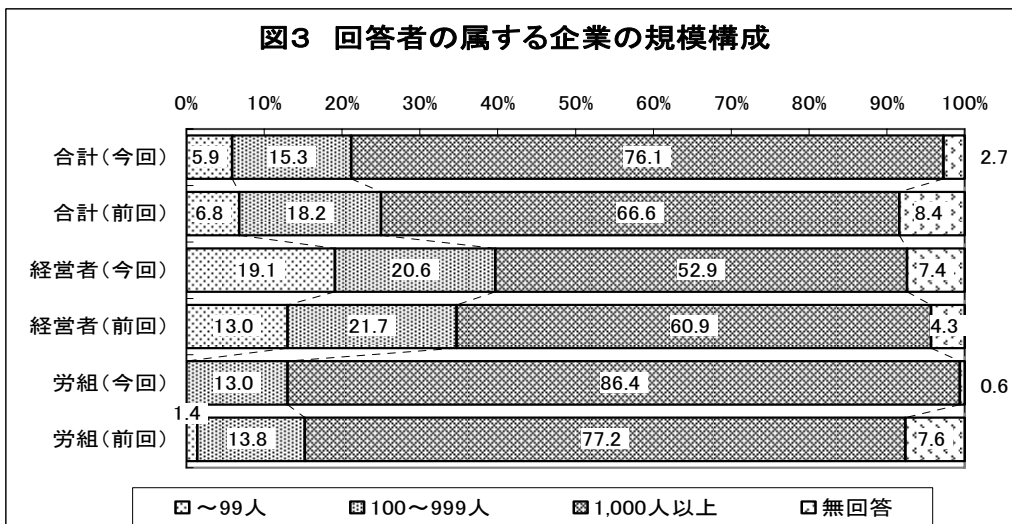
(注) 前回調査では0.3%あった不動産業が、今回調査ではなかった。  
 今回と前回との間で産業分類の変化があったので、前回の分類をベースとし、今回の分類のいくつかを合算している。  
 例えば、「運輸・通信業」:「情報・通信業」+「運輸業、郵便業」、「卸売・小売業、飲食店」:「卸売・小売業」+「宿泊業、飲食サービス業」とし

これを労使属性別にみると、労組では製造業（38.6%→48.7%）などで上昇し、卸売・小売業、飲食店（30.3%→26.6%）やサービス業（17.6%→10.4%）で低下しており、経営者では製造業（52.9%→44.1%）や建設業（5.5%→回答なし）などで低下した一方で他の多くの産業では割合を高めている。なお、経営者で前はわずかしかなかった無回答が今回は7.4%となっていることには留意が必要である（図2）。

### II-3 回答者の属する企業の規模

回答者の属する企業の規模をみると、1,000人以上の大規模企業が76.1%と4分の3を占めている。前回調査との比較でも大規模企業の占める割合が一段と高くなっている。大規模企業が多いのは労組（77.2%→86.4%）でより顕著にみられている。一方、経営者では大規模企業（60.9%→52.9%）は割合を低めて半数強となっており、中規模や小規模企業の属する回答者もかなりの割合となっている（図3）。

図3 回答者の属する企業の規模構成

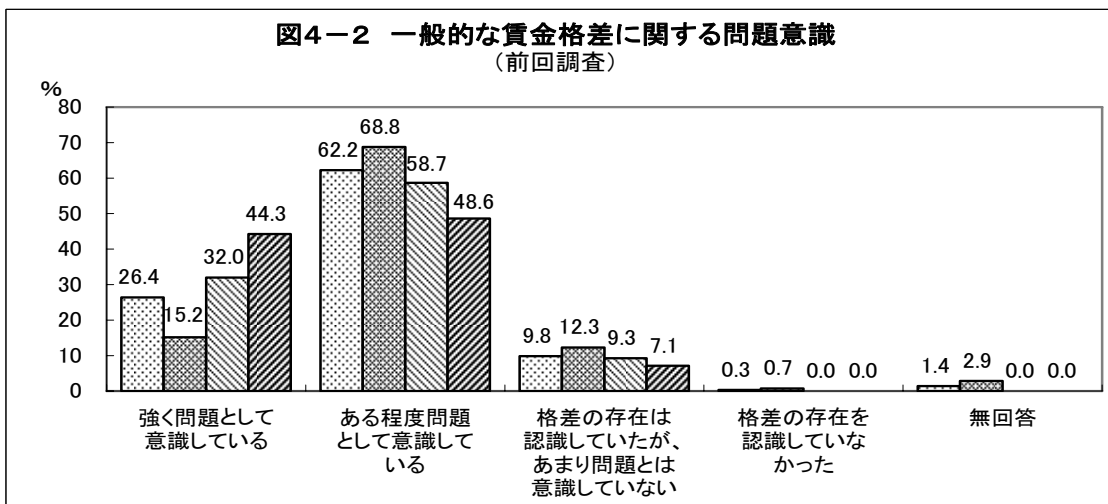
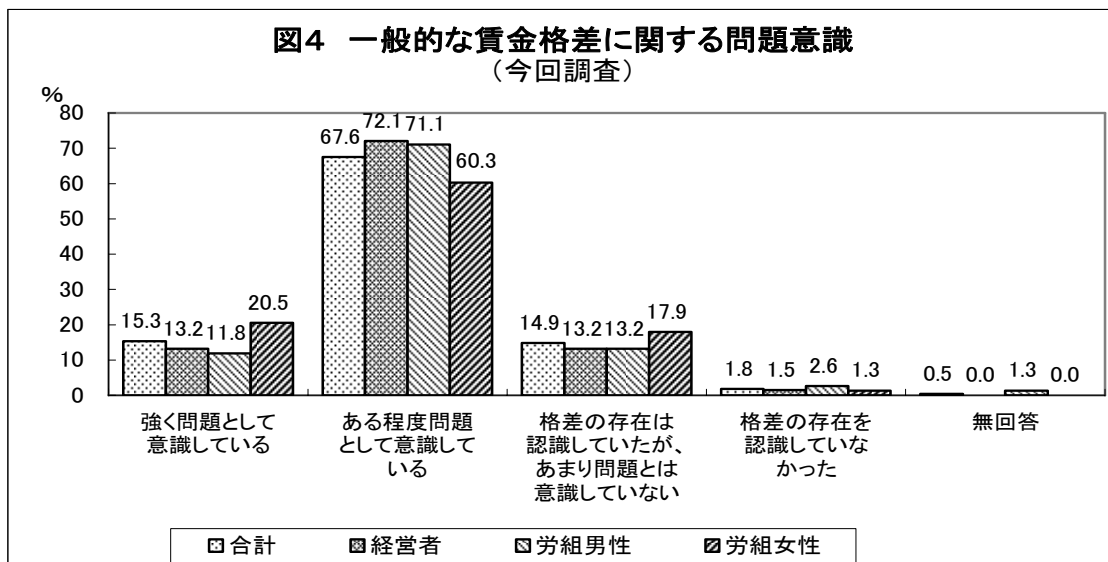


### Ⅲ. 主な調査結果の概要

#### Ⅲ－１ 賃金格差の現状について

「日本の一般的な男女間の賃金格差について」、「実態として、男女間には賃金格差が存在しますが、そのことについて以前から問題意識はお持ちですか」との設問（問１）に対する回答状況をみると、今回調査で「ある程度問題として意識している」とする人が67.6%と3分の2程度を占め、「強く問題として意識している」（15.3%）と合わせて問題を意識している人が8割を超えている。労使の属性別にみると、「強く意識」の割合が労組女性で20.5%と他よりも高くなっていることが指摘できる。とはいえ一方、「強く意識」と「ある程度意識」と合計した割合をみると、経営者が85.3%、労組男性82.9%、労組女性80.8%となっており、問題として意識している割合は他の属性よりも労組女性で相対的にやや低くなっている（図４）。

この点において、前回調査（図４－２）では労組女性で「強く意識」の割合が4割を超え、「ある程度意識」と合わせた意識している人の割合も労組女性、労組男性、経営者の順に高くなっていたのとは対照的な結果となっている。

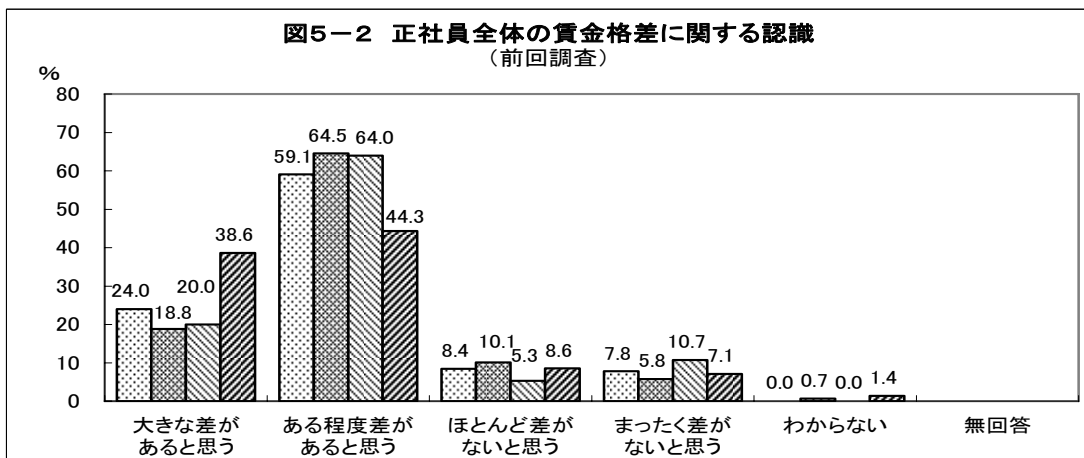
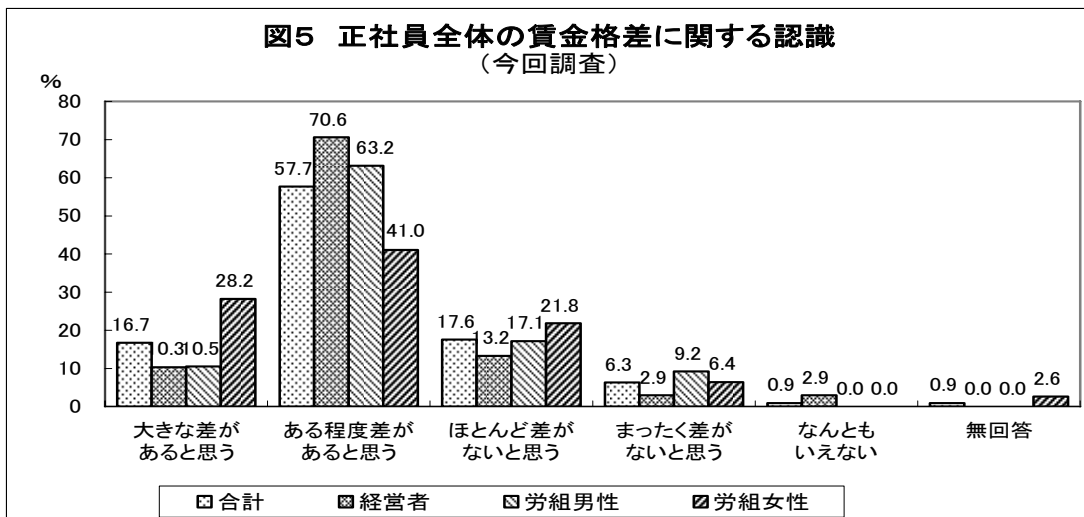


### Ⅲ－２ 正社員全体の賃金格差の認識及びその理由と格差の納得性

#### (１) 正社員全体の男女間賃金格差に関する認識

所属する企業（企業に所属していないときは、所属する団体の加盟企業をイメージして）において、正社員全体の平均賃金でみた男女間の格差の状況を尋ねた結果をみると（問２－１）、「ある程度差があると思う」が 57.7%でもっとも多く、「大きな差があると思う」（16.7%）と合わせて男女間の差を認識している割合は7割を超えている。労使の属性別にみると、格差があるとする割合（「大きな差」＋「ある程度差」）は、経営者（80.9%）、労組男性（73.7%）、労組女性（70.2%）の順になっており、先の問題意識と対応する結果となっている。その中で労組女性についてみると、「大きな差がある」とする割合が 28.2%と経営者や労組男性が 10%程度であるのに比べ格段に大きくなっている一方で、「ほとんど差がない」とする割合でも労組女性が相対的に高くなっており、男女間賃金格差の認識に関して労組女性でいわゆる 2 極分化傾向がややうかがわれる（図 5）。

前回調査結果と比較すれば、格差を認識している割合にそれほどの変化はないものの、その程度において「大きな差」から「ある程度差」へシフトしたといえる結果となっている。また、前回調査では「大きな差」はもとより「ある程度差」を合わせた格差認識でも労組女性がかつても割合が高かったことは、対照的な結果となっている（図 5－2）。



(注) 前回調査での無回答数は、先の報告書に記載されていない。

## （２）正社員全体の男女間賃金格差の理由とその納得性

上記（１）に関して、「大きな」あるいは「ある程度」の格差があるとした回答者については、格差が生じる理由として九つの要因を挙げてそれぞれ該当すると考えるかどうかを尋ねている<sup>3</sup>。さらに、それぞれの要因について「非常に該当する」あるいは「ある程度該当する」とし回答者に対しては、その要因によって女性労働者の納得が得られる程度を尋ねている（問２－２）。

このデータを用いて、前回調査に係る「報告書」では次のような指標を作成して分析を行っている。

- ①格差の要因の該当性について、「非常に該当すると思う」に２ポイント、「ある程度該当すると思う」に１ポイントの点数を与えて、それぞれの回答割合（％表示の数値）に乗じて足し合わせた指標を作成する。（ここで「格差理由該当性ポイント」という。）
- ②女性労働者の納得性について、「全く納得できないと思う」２ポイント、「あまり納得できないと思う」に１ポイントの点数を与えて、それぞれの回答割合（％表示の数値）に乗じて足し合わせた指標を作成する。（ここで「格差理由非納得性ポイント」という。）

ここでも、これを踏襲した分析を行ってみよう。表１は、今回調査の結果から、両指標を計算し、格差理由該当性ポイントをＡ欄に、格差理由非納得性ポイントをＢ欄にそれぞれ掲げたものである。指標は労使属性ごと及び全体計について掲げ、ポイントの数値の左横にある①から⑨はポイントの高い順番を示している。そして、順位が１位のセルは黒字白抜き文字にし、２位のセルには網掛けをほどこしている。

まずＡ欄の格差理由該当性ポイントをみると、いずれも労使属性も「管理職比率」がトップとなっている。２位の要因は、経営者では「職種」と「業務難易度」とが同レベルとともに２位、労組男性は「勤続年数」、労組女性は「業務難易度」、全体計で「業務難易度」となっているが、１位の「管理職比率」よりも４０～５０以上も小さなポイントとなっている。その他の順位をみると、「諸手当」のポイントが労組女性で経営者や労組男性と比べ３３～３５ポイント程度高くなっているのが目立っている。

次に、Ｂ欄の格差理由非納得性ポイントをみると、経営者のポイントはおしなべて低く、労組男性も労組男性で１位となっている「雇用コース」を除けば労組女性に比べ低い数値となっている。このことは、経営者や労組男性では、理由該当性が高いと考える要因については、女性労働者も納得する度合いが高いと考えていることを表しているといえる。一方、労組女性についてみると、１位の「手当」、２位の「業務難易度」ではかなり高いポイント

<sup>3</sup> 前回調査に係る報告書の記載から、これらの理由要因を説明した部分を引用しておきたい。

- ①「男性は営業に、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（以下、「職種」と省略する。）」
- 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（以下、「業務難易度」と省略する。）」
- ③「女性の平均勤続年数が男性の勤続年数より短い（以下、「勤続年数」と省略する。）」
- ④「女性の平均学歴が男性の平均学歴より低い（以下、「学歴」と省略する。）」
- ⑤「管理職になっている女性が男性より少ない（以下、「管理職比率」と省略する。）」
- 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（以下、「残業」と省略する。）」
- ⑦「女性は男性より転職が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る（以下、「転職」と省略する。）」
- 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（以下、「諸手当」と省略する。）」
- 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（以下、「コース」と省略する。）」（ただし、この理由のみ略称を「雇用コース」とする。）

表1 正社員全体の男女間格差の理由及び格差の納得性（今回調査）

|       | A<br>理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント<br>「ある程度該当すると思う」=1ポイント |         |         |         |        | B<br>その格差が、「全く納得できない」=2ポイント<br>「あまり納得できない」=1ポイント |        |        |        |  |
|-------|--|---------|---------|---------|--------|--|--------|--------|--------|--|
|       | 経営者  | 組合男性    | 組合女性    | 計       |        | 経営者  | 組合男性   | 組合女性   | 計      |  |
|       | 職種   | ② 89.1  | ④ 69.6  | ③ 85.2  | ③ 81.2 | ⑦ 7.9  | ⑥ 22.6 | ⑦ 36.1 | ⑥ 21.9 |  |
| 業務難易度 | ② 89.1   | ③ 78.6  | ② 105.6 | ② 90.9  | ⑤ 12.8 | ④ 39.5   | ② 70.0 | ② 41.0 |        |  |
| 勤続年数  | ④ 74.5   | ② 96.4  | ⑤ 72.2  | ③ 81.2  | ⑨ 5.7  | ⑨ 10.3   | ⑥ 40.0 | ⑧ 17.3 |        |  |
| 学歴    | ⑨ 29.1   | ⑦ 35.7  | ⑧ 38.9  | ⑧ 34.5  | ③ 14.3 | ⑧ 11.1   | ⑨ 11.8 | ⑨ 12.2 |        |  |
| 管理職比率 | ① 129.1  | ① 144.6 | ① 163.0 | ① 145.5 | ⑥ 9.1  | ③ 44.9   | ③ 51.0 | ④ 35.9 |        |  |
| 残業    | ⑧ 32.7   | ⑨ 28.6  | ⑧ 38.9  | ⑤ 33.3  | ① 27.8 | ⑤ 31.3   | ④ 50.0 | ③ 36.5 |        |  |
| 転勤    | ⑤ 70.9   | ⑤ 58.6  | ⑥ 63.0  | ⑤ 64.2  | ⑧ 6.7  | ⑦ 16.7   | ⑤ 44.4 | ⑥ 21.8 |        |  |
| 諸手当   | ⑦ 45.5   | ⑥ 46.4  | ④ 79.6  | ⑥ 57.0  | ② 15.0 | ② 45.5   | ① 90.3 | ① 56.2 |        |  |
| 雇用コース | ⑥ 56.4   | ⑧ 30.4  | ⑦ 50.0  | ⑦ 45.5  | ③ 14.3 | ① 46.2   | ⑧ 35.0 | ⑤ 29.6 |        |  |

|       | A×B<br>要因指数 |          |          |          |
|-------|-------------|----------|----------|----------|
|       | 経営者         | 組合男性     | 組合女性     | 計        |
| 職種    | ⑤ 703.9     | ④ 1573.0 | ④ 3075.7 | ④ 1778.3 |
| 業務難易度 | ② 1140.5    | ② 3104.7 | ② 7392.0 | ② 3726.9 |
| 勤続年数  | ⑧ 424.7     | ⑥ 992.9  | ⑤ 2888.0 | ⑤ 1404.8 |
| 学歴    | ⑨ 416.1     | ⑨ 396.3  | ⑨ 459.0  | ⑨ 420.9  |
| 管理職比率 | ① 1174.8    | ① 6492.5 | ① 8313.0 | ① 5223.5 |
| 残業    | ③ 909.1     | ⑧ 895.2  | ⑦ 1945.0 | ⑧ 1215.5 |
| 転勤    | ⑦ 475.0     | ⑦ 983.6  | ⑥ 2797.2 | ⑥ 1399.6 |
| 諸手当   | ⑥ 682.5     | ③ 2111.2 | ③ 7187.9 | ③ 3203.4 |
| 雇用コース | ④ 806.5     | ⑤ 1404.5 | ⑧ 1750.0 | ⑦ 1346.8 |

表1-2 正社員全体の男女間格差の理由及び格差の納得性（前回調査）

|       | A<br>理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント<br>「ある程度該当すると思う」=1ポイント |         |         |         |        | B<br>その格差が、「全く納得できない」=2ポイント<br>「あまり納得できない」=1ポイント |        |        |        |  |
|-------|--|---------|---------|---------|--------|--|--------|--------|--------|--|
|       | 経営者  | 組合男性    | 組合女性    | 計       |        | 経営者  | 組合男性   | 組合女性   | 計      |  |
|       | 職種   | ⑤ 81.8  | ⑤ 66.7  | ⑥ 86.2  | ⑤ 78.5 | ⑦ 8.2  | ⑥ 22.5 | ⑤ 72.9 | ⑤ 28.0 |  |
| 業務難易度 | ④ 95.7   | ③ 82.4  | ② 115.5 | ④ 98.8  | ⑤ 11.6 | ③ 42.5   | ② 93.3 | ③ 41.7 |        |  |
| 勤続年数  | ③ 106.9  | ② 103.1 | ⑤ 112.2 | ② 106.4 | ⑥ 8.4  | ⑧ 13.6   | ⑨ 19.6 | ⑨ 12.2 |        |  |
| 学歴    | ⑧ 47.0   | ⑧ 38.0  | ⑦ 58.6  | ⑧ 47.1  | ④ 14.9 | ⑤ 26.3   | ⑧ 37.8 | ⑥ 23.4 |        |  |
| 管理職比率 | ① 139.1  | ① 149.2 | ① 175.8 | ① 150.8 | ① 22.4 | ② 46.3   | ① 94.6 | ② 49.1 |        |  |
| 残業    | ⑨ 15.7   | ⑨ 22.2  | ⑨ 29.3  | ⑨ 21.5  | ② 17.8 | ⑦ 15.4   | ④ 76.5 | ④ 37.2 |        |  |
| 転勤    | ⑥ 57.5   | ⑦ 58.6  | ⑧ 43.1  | ⑦ 55.2  | ⑨ 5.5  | ⑨ 12.1   | ⑦ 45.0 | ⑧ 14.1 |        |  |
| 諸手当   | ⑦ 55.6   | ⑤ 66.7  | ③ 113.8 | ⑥ 73.1  | ③ 17.3 | ① 58.0   | ③ 90.5 | ① 51.4 |        |  |
| 雇用コース | ② 117.7  | ④ 69.3  | ④ 113.1 | ③ 102.2 | ⑧ 5.9  | ④ 33.3   | ⑥ 50.1 | ⑦ 22.2 |        |  |

|       | A×B<br>要因指数 |          |           |          |
|-------|-------------|----------|-----------|----------|
|       | 経営者         | 組合男性     | 組合女性      | 計        |
| 職種    | ⑦ 670.8     | ⑤ 1500.8 | ④ 6284.0  | ⑤ 2198.0 |
| 業務難易度 | ② 1110.1    | ③ 3502.0 | ② 10776.2 | ② 4120.0 |
| 勤続年数  | ④ 898.0     | ⑥ 1402.2 | ⑧ 2199.1  | ⑥ 1298.1 |
| 学歴    | ⑤ 700.3     | ⑦ 999.4  | ⑦ 2215.1  | ⑦ 1102.1 |
| 管理職比率 | ① 3115.8    | ① 6908.0 | ① 16630.7 | ① 7404.3 |
| 残業    | ⑨ 279.5     | ⑨ 341.9  | ⑥ 2241.5  | ⑧ 799.8  |
| 転勤    | ⑧ 316.3     | ⑧ 709.1  | ⑨ 1939.5  | ⑨ 778.3  |
| 諸手当   | ③ 961.9     | ② 3868.6 | ③ 10298.9 | ③ 3757.3 |
| 雇用コース | ⑥ 694.4     | ④ 2307.7 | ⑤ 5666.3  | ④ 2268.8 |

となっており、これらの要因では納得性が低いことがうかがわれる<sup>4</sup>。

なお、表の下段には、格差理由該当性ポイントと格差理由非納得性ポイントを乗じて得られる値を「要因指数」として掲げている。これは、格差理由として該当性が高いと考えられているにもかかわらず女性労働者の納得は得られていない要因をあぶり出す指標である。これをみると、各労使属性共通で1位が「管理職比率」、2位が「業務難易度」となっている。

こうした今回調査による分析結果を前回調査によるもの（表1-2）と比べてみよう。格差理由該当性ポイントにおいて、一部を除いて多くの要因で数値が低下している。もっ

<sup>4</sup> これらのポイント指標は、逆側の構成を考慮したD.I.ではないのでその水準だけで必ずしも判断できない面がある。しかしながら、「非常に」が両側で10%、「ある程度」が同25%、「なんともいえない」が30%といった対称的な分布を考えれば、その場合指標は45ポイントとなる。したがって、50ポイント程度を超える数値をとるものは、かなりその方向での傾向が強いと一応考えてもよいであろう。



とも低下幅が大きい要因は「雇用コース」であり、全体計で 56.7 ポイント低下している<sup>5</sup>。次いで低下幅が大きいのは、「勤続年数」（計で 25.2 ポイント低下）、「諸手当」（同 16.1）などとなっている。このことが、格差理由該当性ポイントにおける順位の変化をもたらせている。この順位は、1 位については前回も今回も「管理職比率」となっているが、経営者で前回 2 位であった「雇用コース」が今回は 6 位にまで低下し、また、全体計で 2 位であった「勤続年数」が今回は 3 位に後退している。つぎに、格差理由非納得性ポイントについてみると、順位が大きく変動している。前回には各労組属性で 1 位ないし 2 位を占めていた「管理職比率」が、今回はいずれも 3 位以下に後退している。また、「管理職比率」は労組女性を中心にポイント数値が低下してもいる。代わって労組女性で 1 位となったのが「諸手当」である。両指標を乗じて得られる要因指数をみると、ポイントの数値は低下している場合が多いものの、1 位が「管理職比率」、2 位は「業務難易度」となっていることは変わっていない。

### Ⅲ－3 大卒・勤続 10 年の格差の認識及びその理由と格差の納得性

#### （1）大卒・勤続 10 年の男女間賃金格差に関する認識

正社員で男女とも大卒・勤続 10 年程度に条件をそろえた場合に、男女の平均賃金における格差の状況を尋ねた（問 2－5）結果をみると、「大きな差」と「ある程度差」とを合わせてみた格差があるとする割合は全体計で 34.3%と 3 分の 1 程度にとどまり、「ほとんど差がないと思う」が 49.1%、「まったく差がないと思う」を合わせれば 58.1%と 6 割近くに達している。労使属性別にみると、労組女性で「大きな差」を指摘する割合が 7.7%と、経営者（1.5%）や労組男性（該当なし）よりもかなり高くなっていることはあるものの、総じて労使属性間で大きな差異はみられない（図 6）。

前回調査と比較すると、格差があるとする割合が低下する一方、「ほとんど差がない」とする割合がかなり上昇していることが目立っている。また、格差があるとする割合は、前回では労組女性、労組男性、経営者の順に高かったのに対して、今回では明確にはそうした傾向はみられなくなっている（図 6－2）。

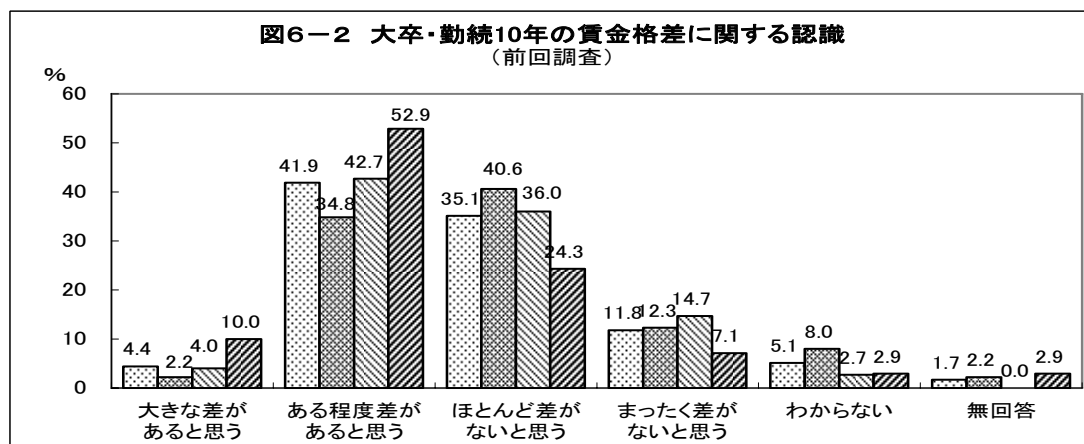
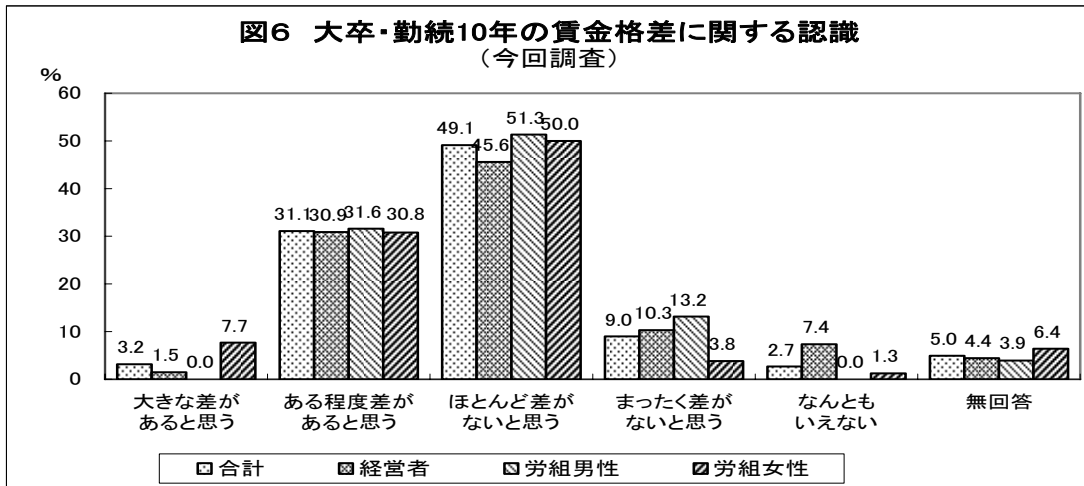
#### （2）大卒・勤続 10 年の男女間賃金格差の理由とその納得性

大卒・勤続 10 年程度についても、上述（Ⅲ－2 の（2））と同様の方法により、格差の理由とその納得性についてみてみよう。ただし、格差の理由は、「学歴」と「勤続年数」が除かれ七つの要因となり、また「管理職比率」は「昇進・昇格」となっている<sup>6</sup>（表 2）。

まず A 欄の格差理由該当性ポイントをみると、全体計では「昇進・昇格」（85.5 ポイント）が 1 位であり、次いで「職種」、「業務難易度」（いずれも 77.6）、「残業」（69.7）などが高くなっている。これを労使属性別にみると、経営者では「職種」（100.0）が 1 位、「転勤」（90.9）が 2 位で、他に「昇進・昇格」（86.4）、「業務難易度」（81.8）などが高く、労組男性では「業務難易度」（95.8）が 1 位、「昇進・昇格」（83.3）が 2 位となっている。

<sup>5</sup> 「雇用コース」の格差理由該当性ポイントの低下は、経営者（61.3 低下）と労組女性（63.1 低下）で特に大きい。このうち経営者については雇用コースの設定自体が少ない規模の小さい企業に係る経営者のウェイトが回答者の中で高まったことも影響していると考えられる。これに限らず、前回調査と比較した変化は、回答者の構成変化の影響を常に考慮しておく必要がある。

<sup>6</sup> 「昇進・昇格」の意義は、「男女で昇進・昇格スピードに差がある」である。



一方、労組女性では、「昇進・昇格」(86.7)が1位、「諸手当」(63.3)が2位となっている。また、労組女性のポイント数値が他に比べて総じて低くなっているのが特徴的である。

つぎに、B欄の格差理由非納得性ポイントを見ると、「昇進・昇格」が全体計(76.8ポイント)でも、労組女性(96.7)、経営者(40.0)とも1位となり、労組男性(83.3)でも2位となっており、共通して高くなっている。昇進・昇格のスピードの違いという理由づけは、大卒・勤続10年においては女性労働者の納得は得られないと考えられているようである。ただし、経営者のポイント数値は全般的に低くなっている。また、労組男性の1位は「残業」(100.0)となっているが、これは該当性ポイントが7位の要因であるのでにわかに評価しづらいが、一部に女性も男性と同様に残業をこなすべきという意向や逆に男性の長時間の残業自体に問題を感じていることの表れなどがないまぜになっていると考えられる。

A欄とB欄を乗じた要因指数をみると(表2下段)、「昇進・昇格」が全体計でも労使属性別でも共通して1位と高くなっている。一方、2位をみると、経営者や労組男性では「業務難易度」となっているのに対して、労組女性では「諸手当」となっている。上述の正社員全体の格差についてもみられたが、諸手当により男女間の賃金に差があることが労組の女性役員にとっては、納得いかない課題として残っていることがうかがわれる。

今回調査による分析結果を前回調査によるもの(表2-2)と比べてみよう。格差理由該当性ポイントにおいて前回と今回とで大きな変化がみられるのが「雇用コース」であり、ポイント数値が大幅に低下し、全体計で前は1位だったものが今回は6位に後退している。こうした変化は経営者(1位→5位)で特に大きいものの、労組男性(2位→5位)

や労組女性（3位→6位）でも大なり小なりみられている。これ以外の変化では、経営者で1位（「雇用コース」→「職種」）、2位（「業務難易度」→「転勤」）とも交替していること、労組男性で「職種」（40.7ポイント上昇）と「業務難易度」（38.6上昇）とが大きく上昇していること、労組女性では上位の順序に大きな変化がないもののポイント数値自体はかなり低下していること、といった動きがみられている。

つぎに、格差理由非納得性ポイントの変化についてみると、全体計では順位に大きな変化はないといえる中で、組合男性で「残業」が大幅に上昇（85.7ポイント）した結果前回の7位から今回は1位となったこと、労組女性で全般的にポイント数値が低下していることなどがみられている。両指標を乗じて得られる要因指数の変化をみると、「昇進・昇格」が全体計でも労使属性別でも共通して1位となっていることは前回も今回も変わらないなど順位には大きな変化はないといつてよいが、経営者で2位が「諸手当」から「業務内意度」に交替しているのが目立っている。

表2 大卒・勤続10年の男女間格差の理由及び格差の納得性（今回調査）

|       | A<br>理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント<br>「ある程度該当すると思う」=1ポイント |         |        |        |        | B<br>その格差が、「全く納得できない」=2ポイント<br>「あまり納得できない」=1ポイント |        |        |        |  |
|-------|--|---------|--------|--------|--------|--|--------|--------|--------|--|
|       | 経営者  | 組合男性    | 組合女性   | 計      |        | 経営者  | 組合男性   | 組合女性   | 計      |  |
|       | 職種   | ① 100.0 | ③ 75.0 | ③ 63.3 | ② 77.6 | ④ 11.1   | ⑤ 40.0 | ⑦ 17.6 | ⑦ 22.0 |  |
| 業務難易度 | ④ 81.8   | ① 95.8  | ⑤ 60.0 | ② 77.6 | ② 20.0 | ③ 50.0   | ② 62.5 | ② 45.1 |        |  |
| 昇進・昇格 | ③ 86.4   | ② 83.3  | ① 86.7 | ① 85.5 | ① 40.0 | ② 83.3   | ① 95.7 | ① 76.8 |        |  |
| 残業    | ⑦ 31.8   | ⑦ 25.0  | ⑦ 23.3 | ⑦ 26.3 | ⑥ 0.0  | ① 100.0  | ⑤ 33.3 | ③ 42.1 |        |  |
| 転勤    | ② 90.9   | ④ 58.3  | ③ 63.3 | ④ 69.7 | ⑥ 0.0  | ④ 41.7   | ⑥ 29.4 | ⑥ 22.7 |        |  |
| 諸手当   | ⑥ 45.5   | ⑥ 33.3  | ② 66.7 | ⑤ 50.0 | ④ 11.1 | ⑥ 33.3   | ③ 60.0 | ④ 40.0 |        |  |
| 雇用コース | ⑤ 68.2   | ⑤ 37.5  | ⑥ 26.7 | ⑥ 42.1 | ② 20.0 | ⑦ 16.7   | ④ 42.9 | ⑤ 26.1 |        |  |

|       | A×B<br>要因指数 |          |          |          |
|-------|-------------|----------|----------|----------|
|       | 経営者         | 組合男性     | 組合女性     | 計        |
|       | 職種          | ④ 1110.0 | ③ 3000.0 | ⑥ 1114.1 |
| 業務難易度 | ② 1636.0    | ② 4790.0 | ③ 3750.0 | ② 3499.8 |
| 昇進・昇格 | ① 3456.0    | ① 6938.9 | ① 8297.2 | ① 6566.4 |
| 残業    | ⑥ 0.0       | ④ 2500.0 | ⑦ 775.9  | ⑥ 1107.2 |
| 転勤    | ⑥ 0.0       | ⑤ 2431.1 | ④ 1861.0 | ⑤ 1582.2 |
| 諸手当   | ⑤ 505.1     | ⑥ 1108.9 | ② 4002.0 | ③ 2000.0 |
| 雇用コース | ③ 1364.0    | ⑦ 626.3  | ⑤ 1145.4 | ⑦ 1098.8 |

表2-2 大卒・勤続10年の男女間格差の理由及び格差の納得性（前回調査）

|       | A<br>理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント<br>「ある程度該当すると思う」=1ポイント |        |         |         |        | B<br>その格差が、「全く納得できない」=2ポイント<br>「あまり納得できない」=1ポイント |         |        |        |  |
|-------|--|--------|---------|---------|--------|--|---------|--------|--------|--|
|       | 経営者  | 組合男性   | 組合女性    | 計       |        | 経営者  | 組合男性    | 組合女性   | 計      |  |
|       | 職種   | ③ 76.5 | ⑥ 34.3  | ④ 56.8  | ⑤ 58.4 | ③ 10.2   | ③ 44.4  | ④ 83.3 | ④ 38.3 |  |
| 業務難易度 | ② 84.3   | ④ 57.2 | ④ 56.8  | ④ 70.0  | ④ 9.0  | ② 53.3   | ③ 105.5 | ③ 44.4 |        |  |
| 昇進・昇格 | ⑤ 60.8   | ① 77.1 | ① 106.8 | ② 81.8  | ① 52.1 | ① 81.0   | ① 118.1 | ① 89.0 |        |  |
| 残業    | ⑦ 17.6   | ⑦ 22.9 | ⑦ 25.1  | ⑦ 22.0  | ⑥ 0.0  | ⑦ 14.3   | ⑥ 70.0  | ⑤ 32.1 |        |  |
| 転勤    | ④ 64.7   | ⑤ 51.5 | ⑥ 34.1  | ⑥ 51.8  | ⑤ 3.3  | ⑤ 17.6   | ⑤ 71.5  | ⑥ 25.0 |        |  |
| 諸手当   | ⑥ 58.9   | ③ 68.6 | ② 104.5 | ③ 78.0  | ② 20.9 | ④ 36.9   | ② 106.9 | ② 57.9 |        |  |
| 雇用コース | ① 147.9  | ② 69.3 | ③ 81.3  | ① 105.6 | ⑥ 0.0  | ⑥ 16.7   | ⑦ 66.6  | ⑦ 20.0 |        |  |

|       | A×B<br>要因指数 |          |           |          |
|-------|-------------|----------|-----------|----------|
|       | 経営者         | 組合男性     | 組合女性      | 計        |
|       | 職種          | ③ 780.3  | ④ 1522.9  | ⑤ 4731.4 |
| 業務難易度 | ④ 758.7     | ② 3048.8 | ③ 5992.4  | ③ 3108.0 |
| 昇進・昇格 | ① 3167.7    | ① 6245.1 | ① 12613.1 | ① 7280.2 |
| 残業    | ⑥ 0.0       | ⑦ 327.5  | ⑦ 1757.0  | ⑦ 706.2  |
| 転勤    | ⑤ 213.5     | ⑥ 906.4  | ⑥ 2438.2  | ⑥ 1295.0 |
| 諸手当   | ② 1231.0    | ③ 2531.3 | ② 11171.1 | ② 4516.2 |
| 雇用コース | ⑥ 0.0       | ⑤ 1157.3 | ④ 5414.6  | ⑤ 2112.0 |

### Ⅲ－４ 賃金制度の変化と男女間賃金格差

引き続き前回調査に係る報告書に準じた記述を進めよう。このⅢ－４では、いくつかの賃金制度について、今後の見通しやそれが男女間賃金格差に及ぼす影響に関する調査結果を紹介する。

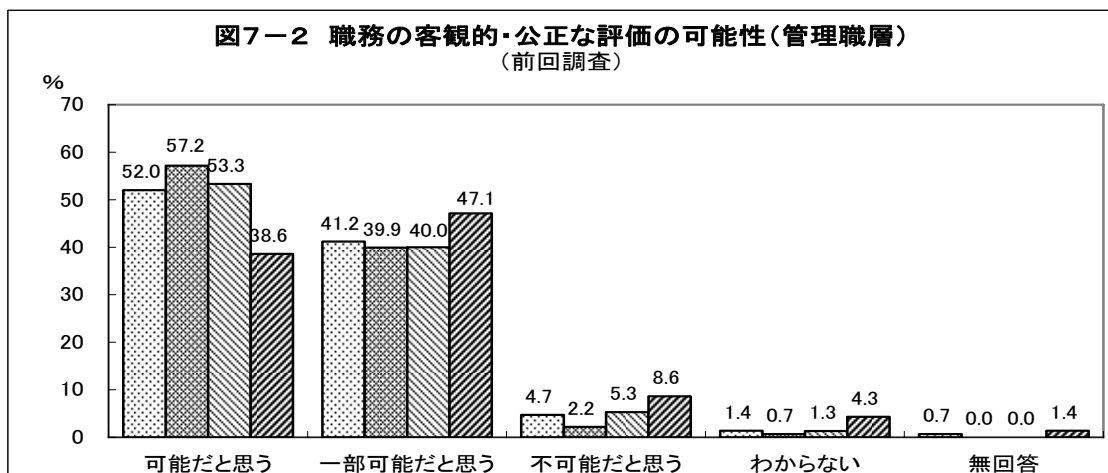
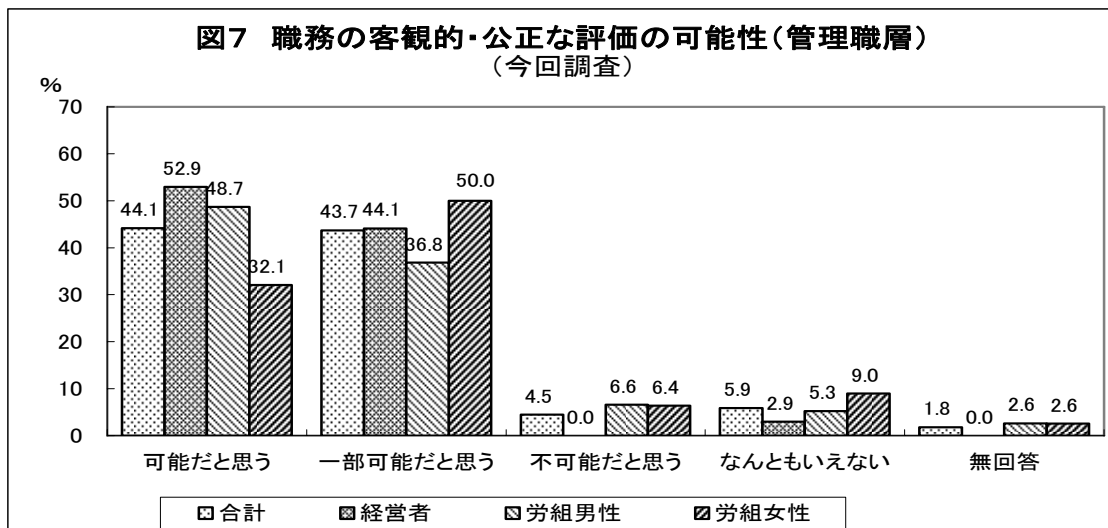
#### (1) 職務給

##### (職務の客観的・公正な評価の可能性)

<管理職層について>

職務給に関して、職務を客観的・公正に評価することが可能かどうかを尋ねた結果（問4－2）をみると、まず管理職層については、全体計では44.1%が「可能だと思う」とし、43.7%が「一部可能だと思う」としており、「不可能だと思う」とする割合は数%にとどまっている。ただし、「可能だと思う」とする割合を労使属性別にみると、経営者よりも労組男性は低く、さらに労組女性は労組男性よりもかなり低くなっている（図7）。

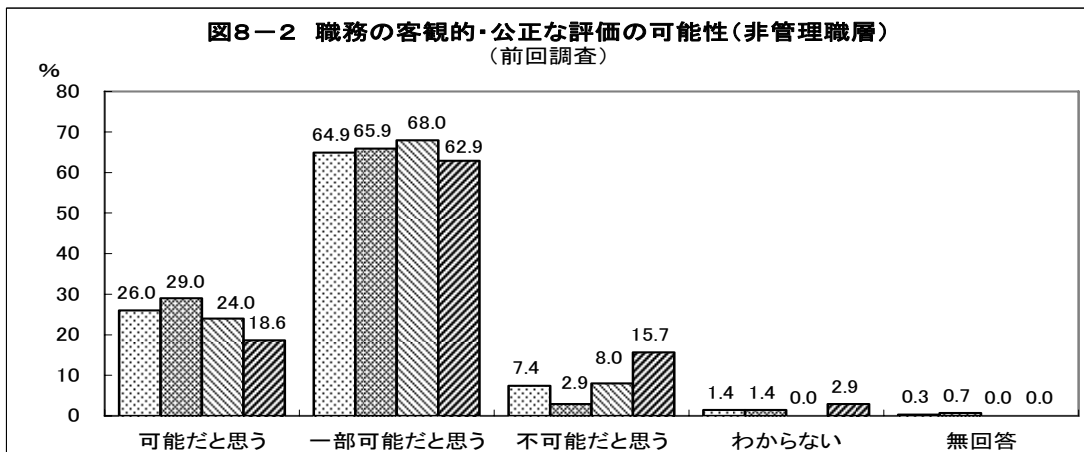
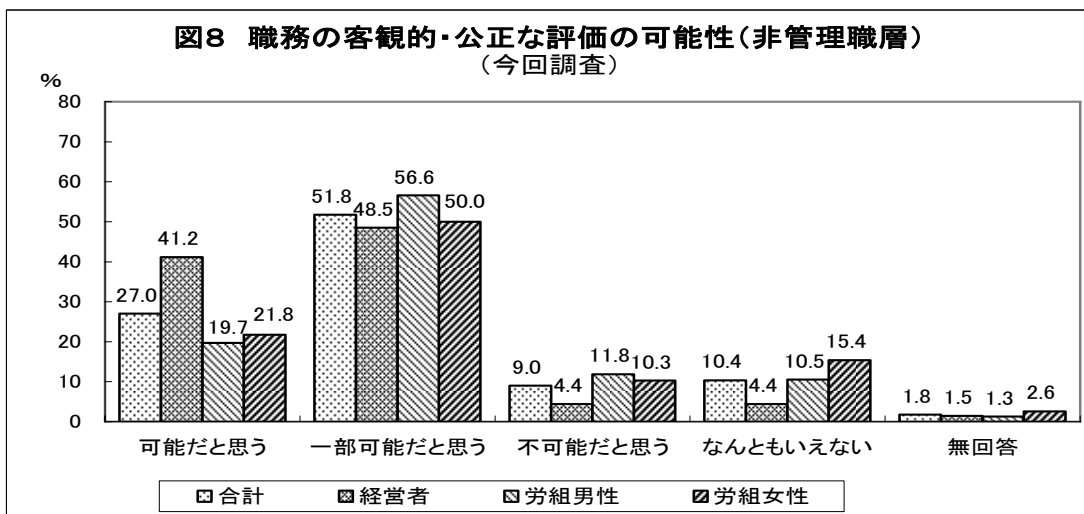
これを前回調査と比較すると、「可能だと思う」とする割合が低下（全体計で52.0%→44.1%）しているものの、全体的な傾向に変化はみられないといえる（図7－2）。



<非管理職層について>

つぎに、同様に非管理職層についてみると、「可能だと思う」とする割合は全体計で27.0%と上述の管理職層（44.1%）の場合と比べてかなり低くなっており、「一部可能」を合わせてみても78.8%と管理職層（87.8%）より1割程度低くなっている。「可能だと思う」とする割合を労使属性別にみると、経営者が4割程度であるのに対して労組は男女とも2割程度とほぼ半分となっている（図8）。

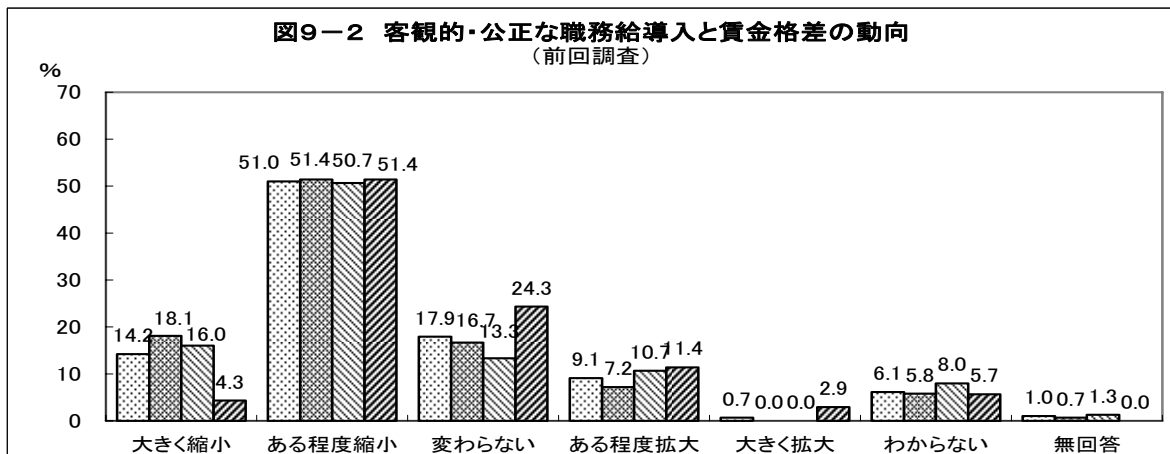
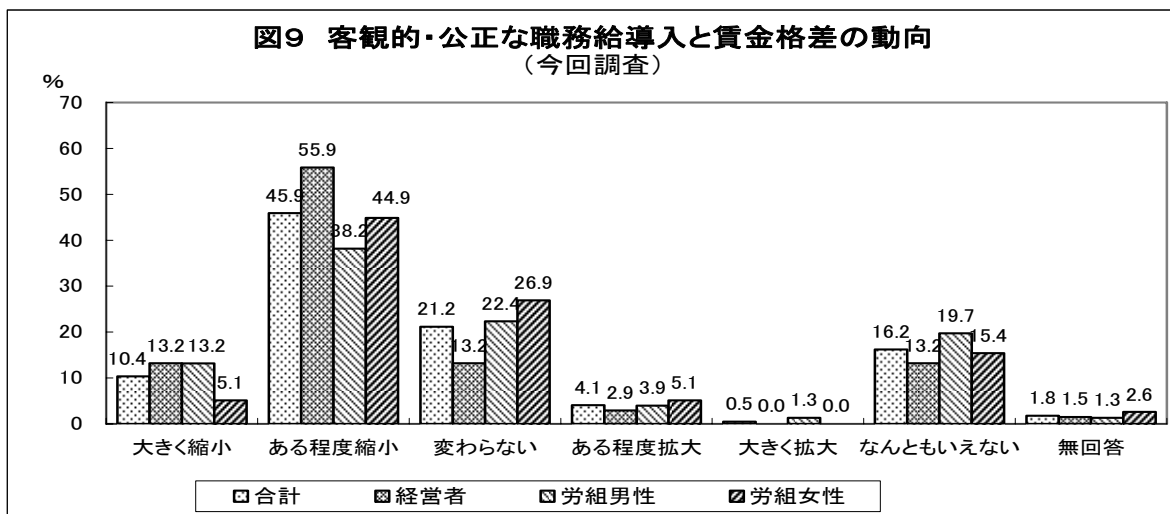
前回調査と比較すると、「可能だと思う」割合は経営層が上昇したことから全体計でもわずかながら上昇（26.0%→27.0%）した一方、「一部可能だと思う」が全般的に低下（64.9%→51.8%）となったことなどはあるものの、全体的な傾向に変化はみられないといえる（図8-2）。



### （職務給の導入と男女間賃金格差の動向）

客観的・公正な評価に基づく職務給が実現した場合に男女間賃金格差はどうかを尋ねた結果（問4-3）をみると、「大きく縮小する」（全体計で10.4%）と「ある程度縮小する」（同45.9%）とを合わせて半数を超えており、また、格差が拡大する方向の回答は数%にとどまっており、総じてそうした職務給の導入は男女間賃金格差を縮小させる影響を持つと考える人が多いといえる。ただし労組女性では、「大きく縮小する」とする割合が小さく、「変わらない」や「ある程度拡大する」が相対的に低くなっているなど、やや懐疑的な傾向もみられる（図9）。

これを前回調査と比較すると、細部には変化があるものの、全体的な傾向は変わっていない（図9-2）。

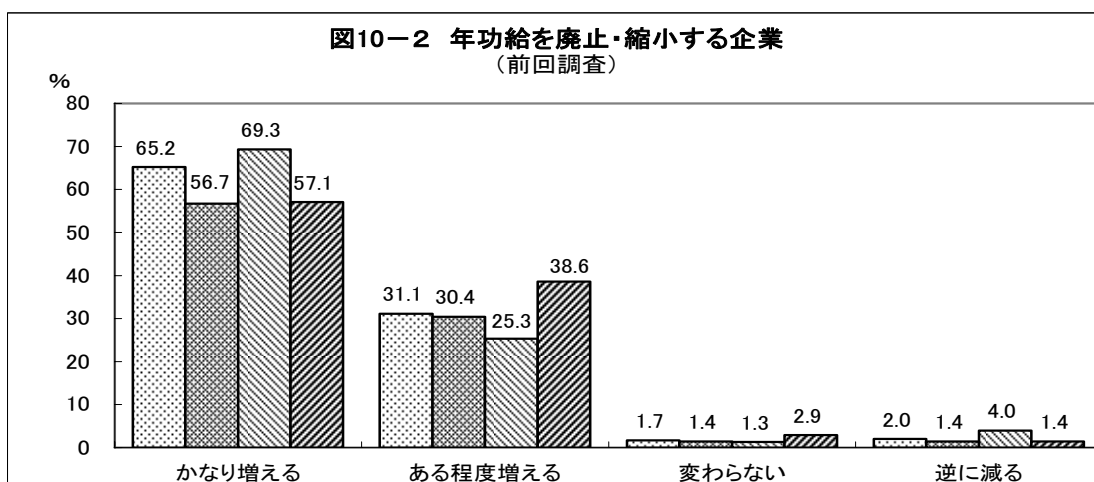
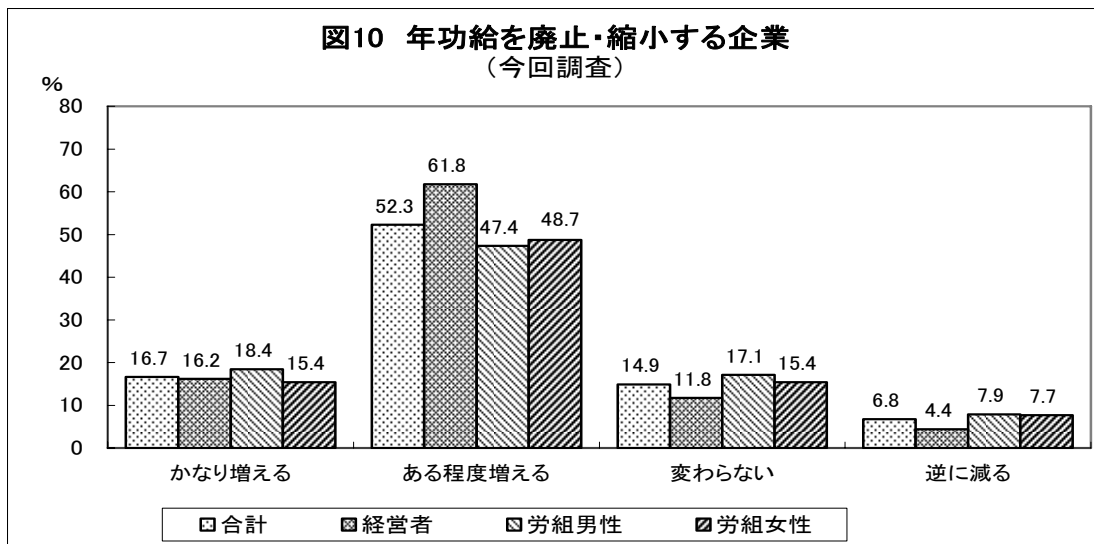


## (2) 年功給

### (今後の年功給の見通し)

年功給の廃止・縮小見通しを尋ねた結果（問5-1）をみると、今後年功給を廃止又は縮小する企業が「かなり増える」（全体計で16.7%）と「ある程度増加する」（同52.3%）とを合わせて7割近くとなっており、廃止又は縮小を見通す人が多い。その中で、「かなり増える」では労使属性別にも大きな差はみられないが、「ある程度増える」では経営者が6割強であるのに対して労組は男女とも5割弱にとどまっている<sup>7</sup>（図10）。

これを前回調査と比較すると、年功給の廃止・縮小を見通す人が多いことには変わりはないものの、「かなり」（全体計で65.2%→16.7%）が大幅に減少し、「ある程度」が大幅に増大（31.1%→52.3%）するとともに、「変わらない」や「逆に減る」（=年功給の拡大）も前回より今回は割合が高くなっている。これは、この6年間に年功給の見直しが進められた結果でもありと考えられる（図10-2）。

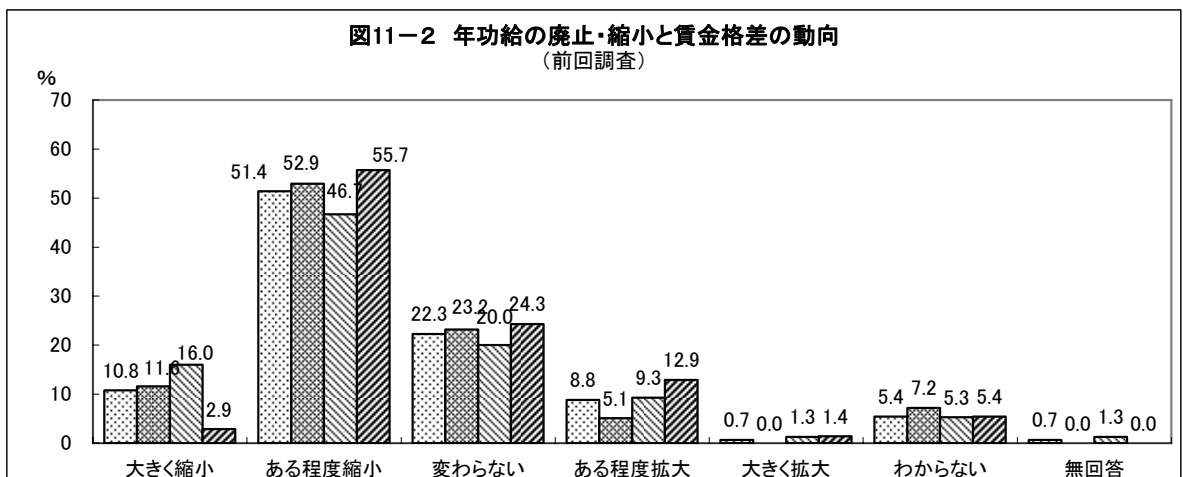
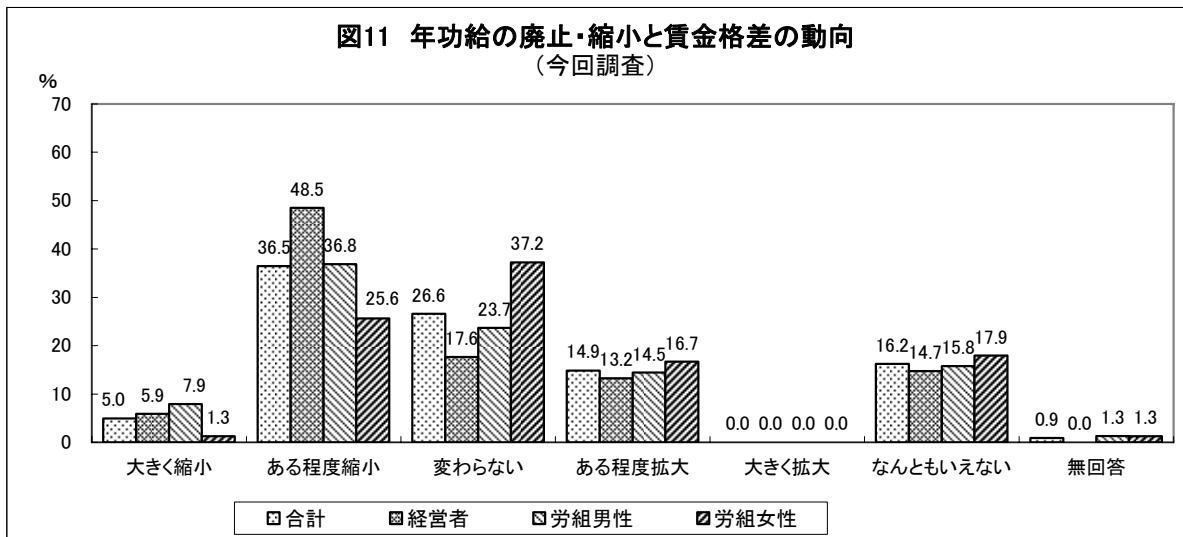


<sup>7</sup> ただし、前回の報告書でも触れられているが、「賃金制度の中で、年功給による一定程度の生活保障は必要だと思いますか」との設問に対する今回調査の回答をみると、程度を別とすればいずれの労使属性においても必要方向の回答が8割程度と多くなっており、年功給が賃金制度から完全に消滅することは考えにくいと思われる。（データは、巻末の統計表（問5-3）参照）

### （年功給の廃止・縮小と男女間賃金格差の動向）

年功給が廃止・縮小された場合、男女間賃金格差はどうなるかと考えるかを尋ねた結果（問5-2）をみると、「大きく縮小する」（全体計で5.0%）と「ある程度縮小する」（同36.5%）とを合わせて4割強が男女間賃金格差を縮小させる影響を持つと考えている。一方、格差は「変わらない」（同26.6%）や「ある程度拡大する」（同14.9%）とする人も少ないとはいえ、年功給の廃止・縮小が男女間賃金格差に及ぼす影響については、両論が並び立っているといえる。とりわけ労組女性では、縮小の方向を回答した割合（26.9%）を「変わらない」及び「ある程度拡大」（両者合計で53.9%）とした割合がかなり上回っている<sup>8</sup>（図11）。

これを前回調査と比較すると、格差の縮小の方向を回答した割合が総じてかなり低下し、一方で「変わらない」及び「ある程度拡大」とする割合が上昇している（図11-2）。



<sup>8</sup> 女性の勤続年数が伸張することにより何らかの制限がない限りにおいて、年功給そのものが男女間賃金格差の直接的な原因となっているとは、理論的にもいえないと思われる。

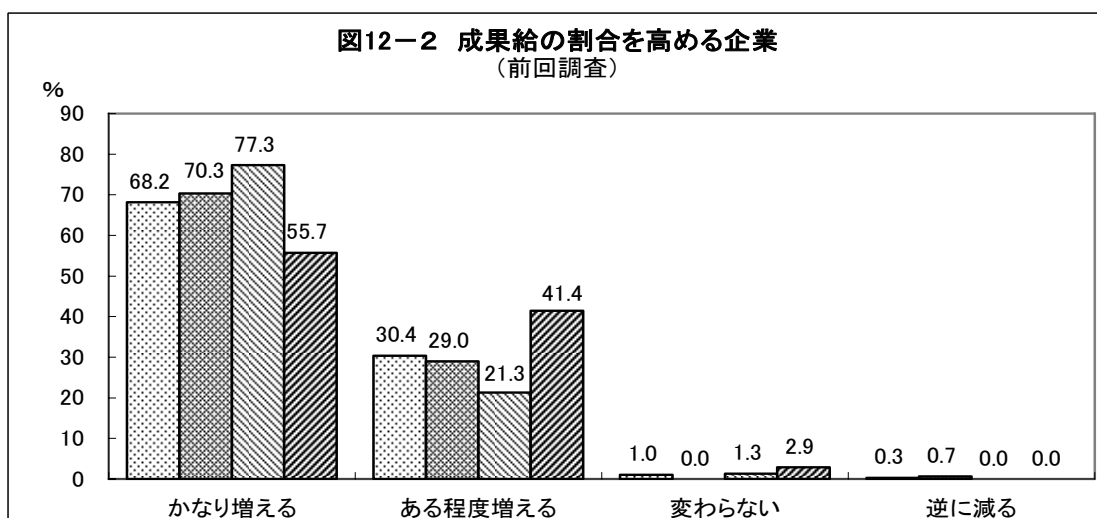
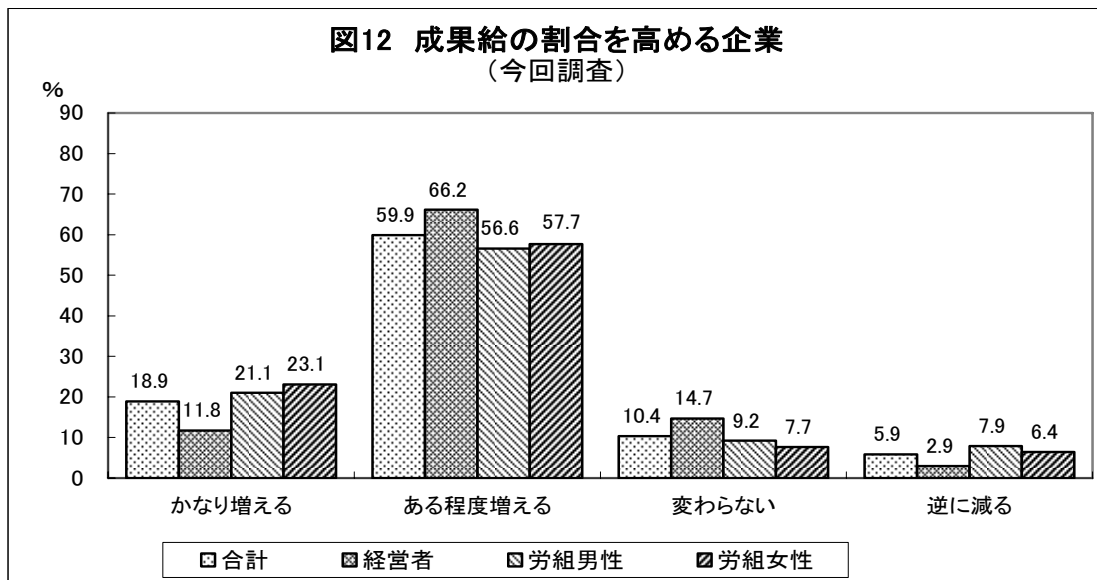


### (3) 成果給

#### (成果給の見通し)

成果給（「個人の業績（成果）を給与・賞与に反映する賃金項目」）見通しを尋ねた結果（問6-1）をみると、今後成果給を導入し、又はウェイトを高める企業が「かなり増える」（全体計で18.9%）と「ある程度増加する」（同59.9%）とを合わせて8割近くとなっており、成果給の一層の進展を見通す人が多い。（図12）。

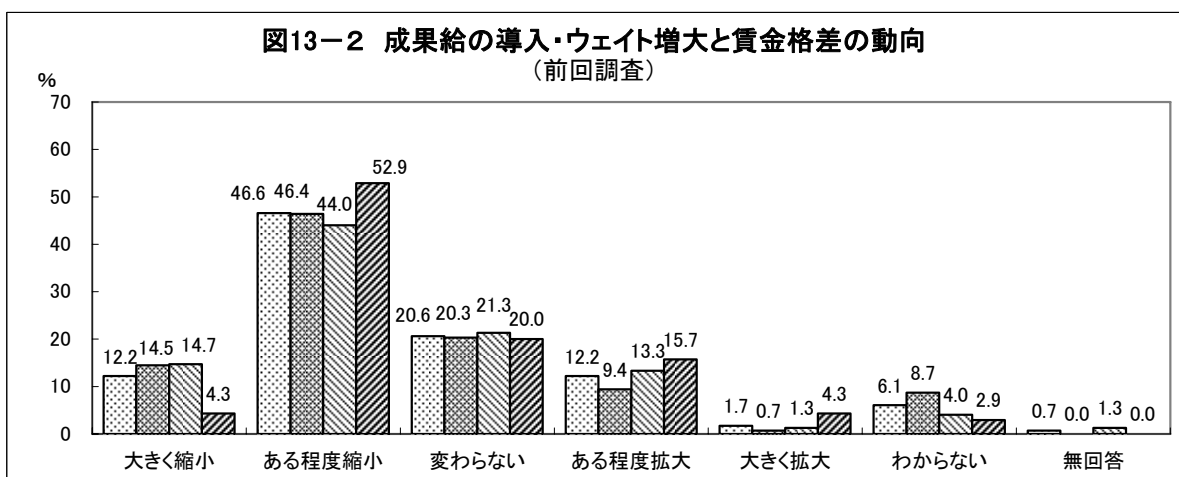
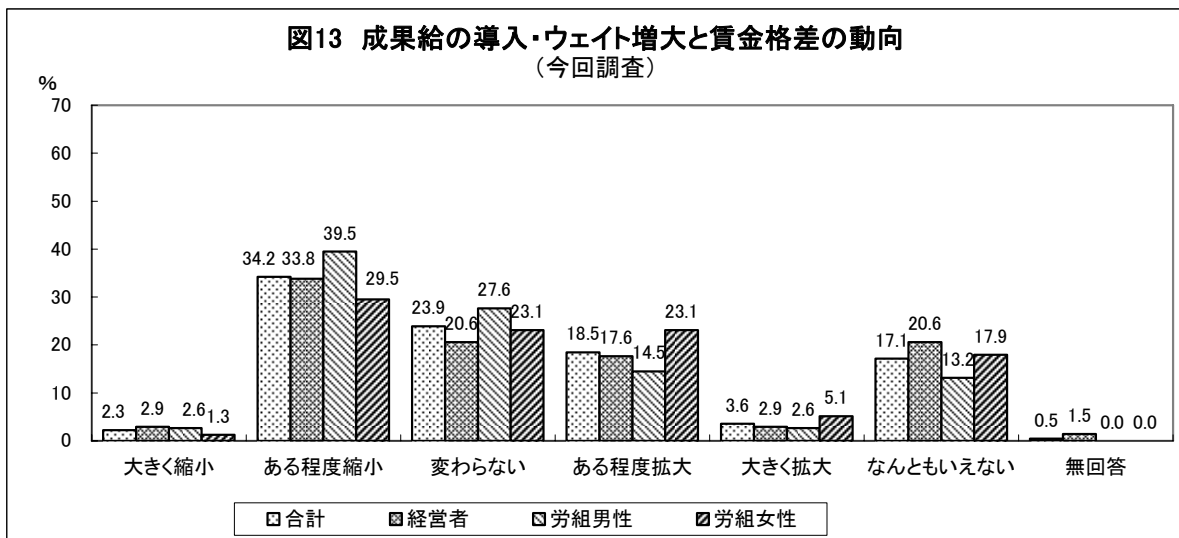
これを前回調査と比較すると、成果給の一層の進展を見通す人が多いことには変わりはないものの、「かなり」（全体計で68.2%→18.9%）が大幅に減少し、「ある程度」が大幅に増大（30.4%→59.9%）するとともに、前回はほんのわずかの割合であった「変わらない」や「逆に減る」が今回は割合が高くなっている。これも、この6年間における成果給の進展を反映したものと考えられることができる（図12-2）。



**(成果給の導入・ウェイト増大と男女間賃金格差の動向)**

成果給が導入され、又はそのウェイトが増大された場合に男女間賃金格差はどうかと考えるかを尋ねた結果（問6-2）をみると、「大きく縮小する」（全体計で 2.3%）と「ある程度縮小する」（同 34.2%）とを合わせて3分の1強が男女間賃金格差を縮小させる影響を持つと考えている。一方、格差は「変わらない」（同 23.9%）や「ある程度拡大する」（同 18.5%）とする人も少ないとはいえ、また、「大きく拡大する」（同 3.6%）も数%いるなど、年功給の廃止・縮小が男女間賃金格差に及ぼす影響については、両論が並び立っているといえる。とりわけ労組女性では、縮小の方向の回答をした割合（30.8%）と拡大の方向の回答をした割合（28.2%）とに大差がない（図13）。

これを前回調査と比較すると、格差の縮小の方向を回答した割合（全体計で 58.8%→36.5%）が総じてかなり低下し、一方で拡大の方向の回答をした割合（同 13.9%→22.1%）が上昇している（図13-2）。



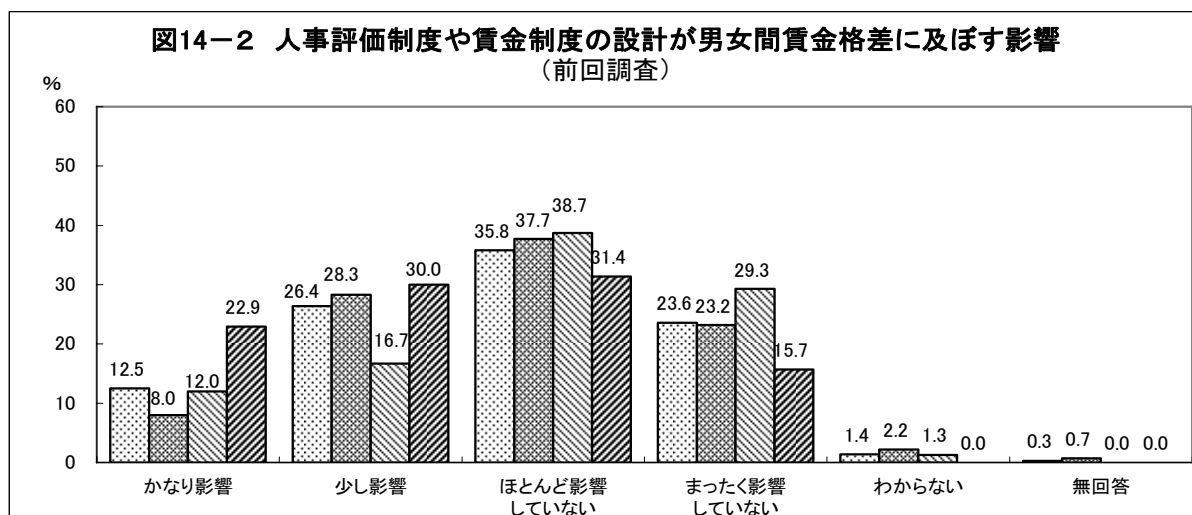
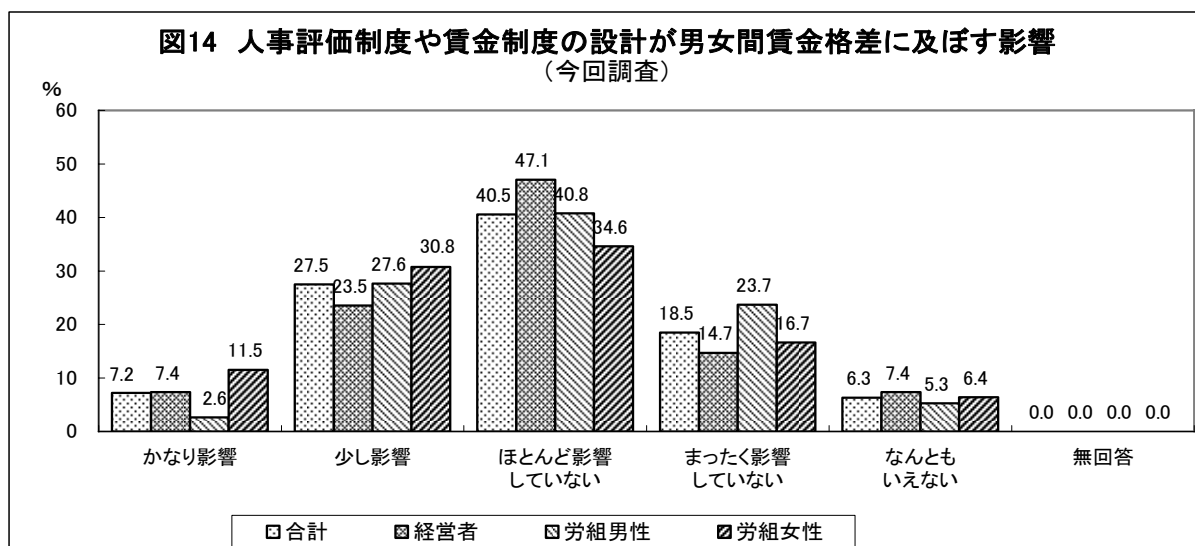
### Ⅲ－５ 人事制度の運用

このⅢ－５では、人事制度の運用とそれが男女間賃金格差に及ぼす影響に関する調査結果を紹介する。

#### (1) 人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に及ぼす影響

人事評価制度や賃金制度の設計自体が男女間賃金格差に影響を与えているかどうかを尋ねた結果（問8）をみると、「かなり影響していると思う」（全体計で7.2%）と「少し影響していると思う」（同27.5%）とを合わせて3分の1強が影響していると考えている。一方、「ほとんど影響していない」（同40.5%）と「まったく影響していない」（同18.5%）とを合わせて6割程度は影響してはいないとしており、制度自体の問題ではないとする人の方が多い。ただし労組女性では、影響肯定が4割強であるのに対して影響否定が5割強とその差は相対的に小さくなっている（図14）。

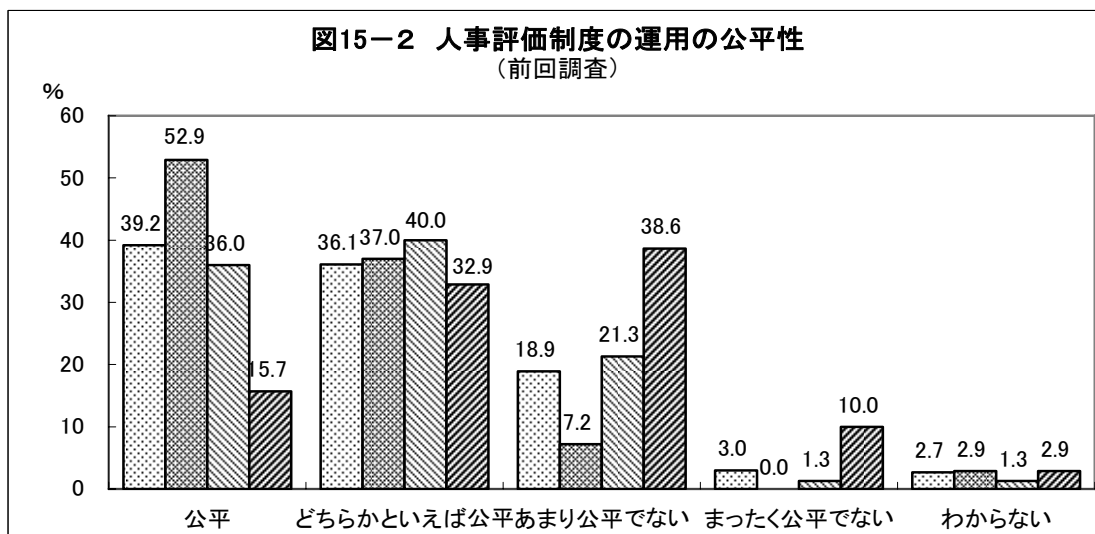
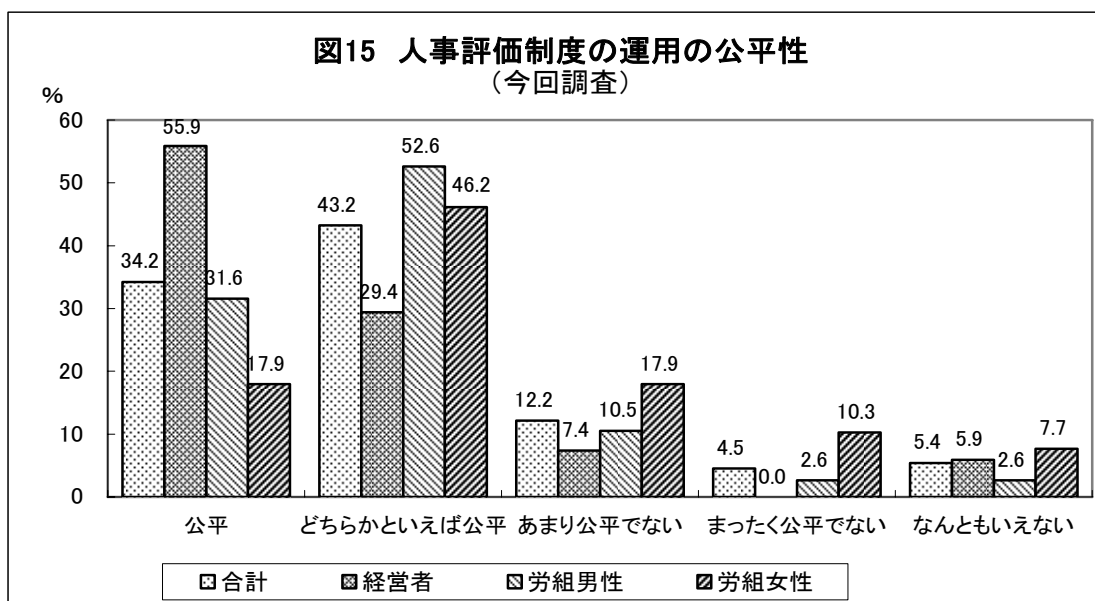
これを前回調査と比較すると、「かなり影響」の低下と「少し影響」の上昇、「まったく影響していない」の低下と「ほとんど影響していない」の上昇といった変化はあるものの、全体的な傾向に特段の変化はないといえる（図14-2）。



## (2) 人事評価制度の運用面での公平性

つぎに制度の運用面について、人事制度の運用は男女に公平だと思うかを尋ねた結果(問9)をみると、全体合計では「公平だと思う」(34.2%)と「どちらかといえば公平だと思う」(43.2%)とを合わせて4分の3強が公平であると考えている。そうした中で労使属性別にみると、公平と思う程度は経営者では「公平」が「どちらかといえば公平」を大きく上回っているのに対して、労組では後者が前者を大きく上回っている。また労組女性では、「あまり公平でない」と「まったく公平でない」とを合わせて3割近くとなっており、公平性に対して疑問を持っている人も少なくない(図15)。

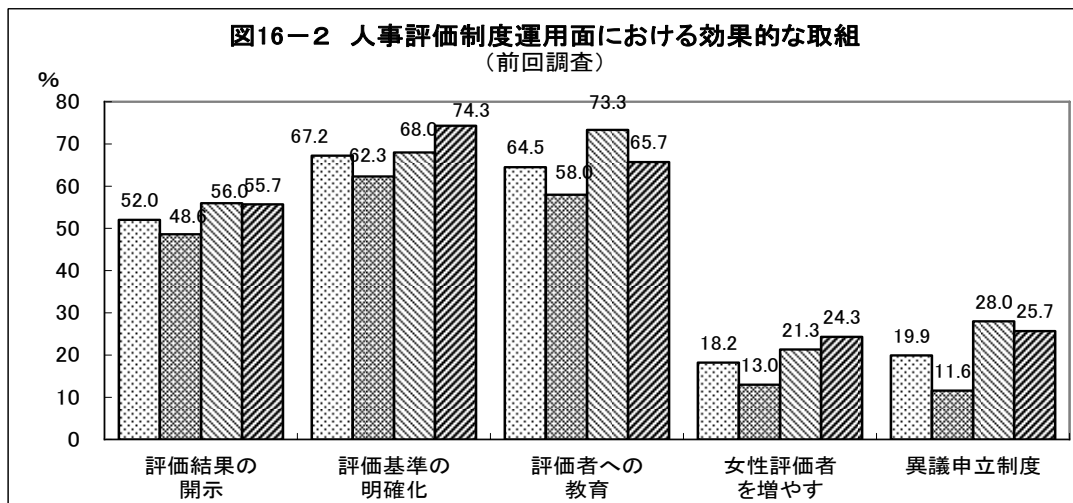
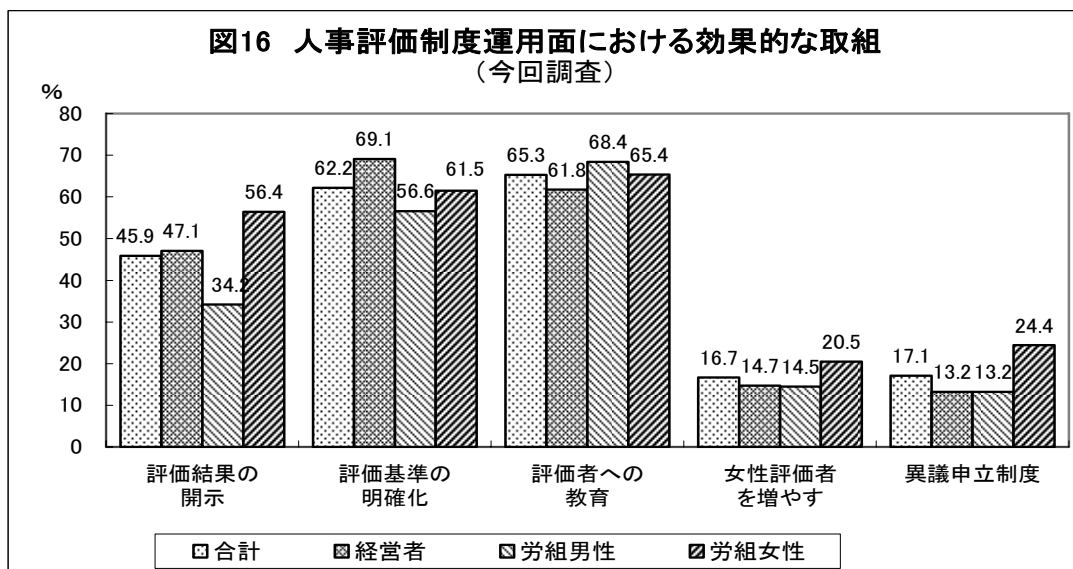
これを前回調査と比較すると、労組の男女で前回よりも公平でない方向の割合が低下しているなどの変化はあるものの、全体としての傾向は変わっていないといえる(図15-2)。



### (3) 評価公平性のための有効な取組み

上述のように人事評価制度の運用は公平であるとする人が多いものの、労組女性を中心に公平とはいえないとする人も少なくなかった。つぎに、男女間の人事評価における公平性や透明性の確保という点から効果があると思う取組を尋ねた結果（問10）をみると、全体計でみて、「評価者への教育」（65.3%）、「評価基準の明確化」（62.2%）が「効果がある」とする人が多く、次いで「評価結果の開示」（45.9%）が多くなっている。労組女性でみてもこの三つの取組を「効果がある」とする割合が高く、これらの取組の優先順位が高いといえる（図16）<sup>9</sup>。

これを前回調査と比較すると、「評価者への教育」を除き他の取組では「効果がある」とする割合がやや低下しているものの、全体の傾向に変化はないといえる（図16-2）。



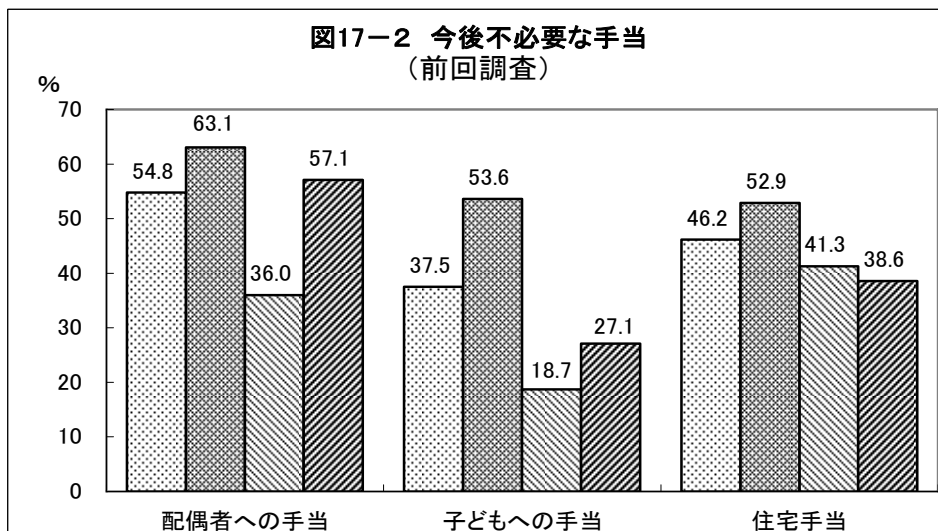
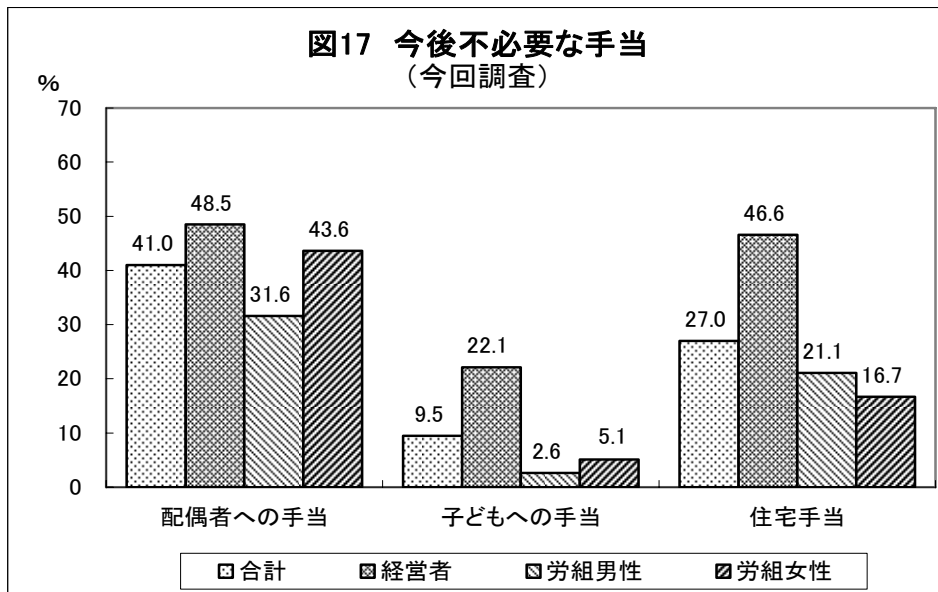
（注）公平性、透明性の確保に「効果がある」を選択した割合

<sup>9</sup> 図は「効果がある」の割合であるが、「効果がある」と「ある程度効果がある」とを合わせた割合は、評価結果の開示から順に、82.8%、91.5%、88.7%、44.2%、48.6%となっている。

### Ⅲ－６ 諸手当

「配偶者への手当」、「子どもへの手当」、「住宅手当」の三つの手当について、今後の必要性を尋ねた結果（問 12）を必要性がない又は小さいとする割合でみると、全体合計では「配偶者への手当」は4割強、住宅手当は3割弱あり、一方「子どもへの手当」は1割を下回っている（図 17）。

これを前回調査と比較すると、全般的に不要性を指摘する割合はかなり低下している（図 17－2）。逆にいえば、今後ともこうした手当が必要であるとする割合が上昇している<sup>10</sup>。



(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。

<sup>10</sup> しかし一方、先にみたように労組女性では、賃金格差要因としての手当に対しては強い関心を抱いていることがうかがわれる。したがって、こうした手当が男女間賃金格差につながらないような仕組みを工夫することは必要であると考えられる。