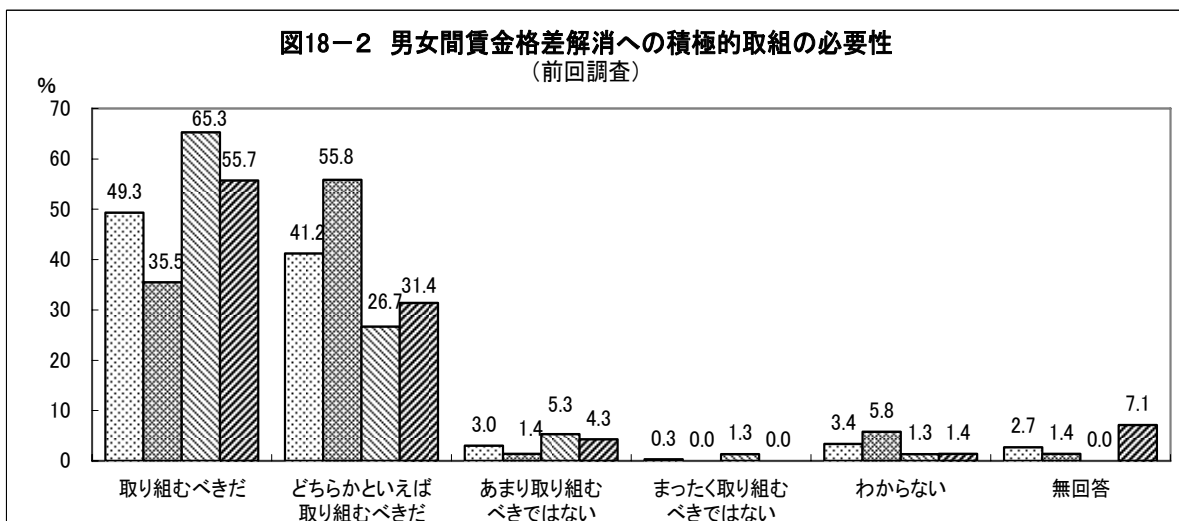
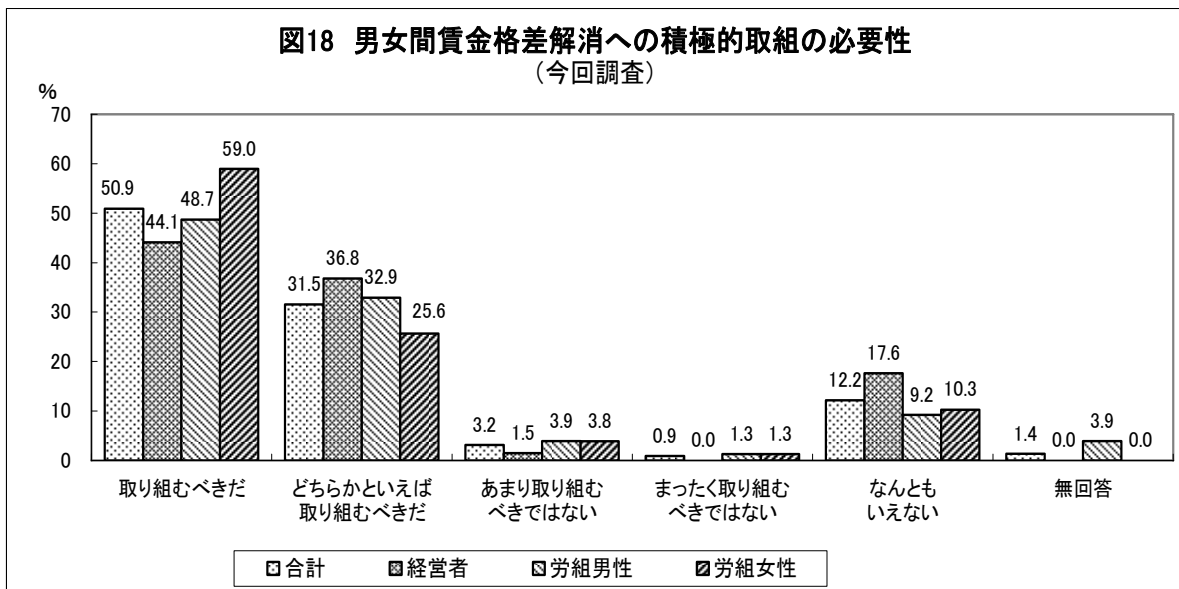


Ⅲ－７ 男女間賃金格差解消への積極的取組の必要性

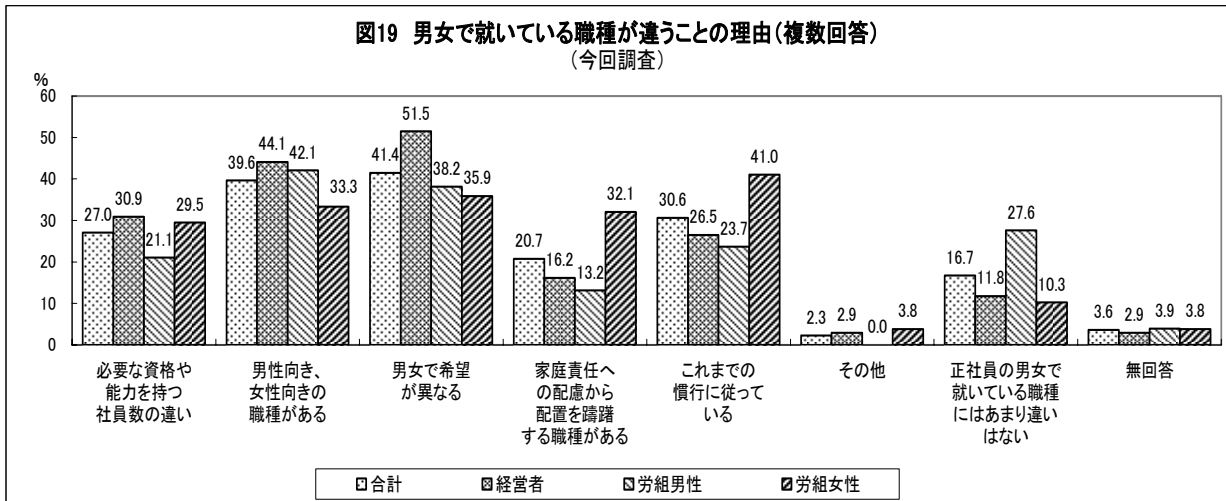
前回の報告書の末尾に男女間賃金格差解消への積極的取組に関する労使の意識が紹介されている。ここでも、「企業や労働組合は、男女間賃金格差の解消に積極的に取り組むべきであると思いますか」（問３－２）に対する回答をみると、「取り組むべきだ」（全体合計で50.9%）と「どちらかといえば取り組むべきだ」（同31.5%）とを合わせて8割強のとなっている。また、取り組む必要性を指摘する割合は、労使属性別にも大きな違いはないものの、経営者よりも労組男性、労組男性よりも労組女性でより大きくなっている（図18）。

これを前回調査と比較すると、取り組む必要性を指摘する割合が前は9割程度あったものが今回は低下してはいるものの、全体としての傾向に変化はないといえる（図18－2）。



Ⅲ－８ 男女間で職務が違うことの背景

今回調査で唯一新たに設けた設問である、男女間で就いている職種が違う理由を尋ねた結果（問２－７）をみると、全体計でみて、「男女で希望が異なる」（41.4%）、「男性向き、女性向きの職種がある」（39.6%）、「これまでの慣行に従っている」（30.6%）、「必要な資格や能力を持つ社員数を違い」（27.0%）などを指摘する割合が高くなっている。そうした中で労組女性をみると、「これまでの慣行に従っている」（41.0%）がもっとも高くなっている（図19）。



IV まとめと他のデータの紹介、そして若干の考察

以上、前回調査結果に関する報告である平成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「概要」に準じて今回の調査結果を解説した。ここでは、その結果得られた点をまとめるとともに、上で紹介しなかった設問のデータも含めて他のデータで興味深いものを紹介しつつ、若干の考察を試みたい。

IV-1 以上の結果のまとめ

上述した今回調査の結果及び前回調査との比較を通じて、次のようにまとめることができると思われる。

- ①我が国において一般的な男女間賃金格差を問題として意識している労使トップ層は8割を超えている。また、それを背景に、企業や労働組合は男女間賃金格差解消への積極的取組を行うべきであるとする割合も8割を超えている。男女間賃金格差の解消が労使の課題の一つとして意識されているといえる。
- ②所属する企業における正社員全体でみた男女間賃金格差については、格差があるとする割合は7割を超えている。こうした格差をもたらしている要因としては、管理職となっている割合が男性よりも女性が低いことを挙げる人がもっとも多い。そうした中で、労組の女性役員において「諸手当」が男女間格差の要因となっているとの指摘が相対的に多い。
- ③正社員全体ではなく、大卒・勤続10年程度に属性を合わせた場合、男女間賃金格差があるとする割合は3分の1程度にとどまっている。また、前回調査と比べても格差があるとする割合はかなり低下している。
- ④客観的・公正な職務の評価に基づく「職務給」の導入により男女間賃金格差が解消に向かうと考える労使トップ層が多い。ただし、労組の女性役員では懐疑的な人も相対的に多くなっている。
- ⑤成果給は、スピードはスローダウンするものの今後とも進展すると見込む労使トップ層が多いが、それが男女間賃金格差の解消につながるかどうかは議論が分かれている。
- ⑥人事制度について、制度面、運用面とも男女間賃金格差に対して大きな要因となると考える労使トップ層は少ないが、人事評価の公平性の向上のために「評価者への教育」や「評価基準の明確化」、「評価結果の公開」を効果があるとする割合が高い。
- ⑦手当の中で「配偶者への手当」を不要とする労使トップ層が比較的多いが、前回調査と比較すると不要とする割合はかなり低下している。
- ⑧男女間賃金格差の認識、人事評価制度が公平かどうかの認識などを始めとして、労組の女性トップ層において経営者や労組男性トップ層と比べて強く認識している場合が多い。
- ⑨前回調査との比較で見ると、男女間賃金格差の認識に関するものを中心に、おしなべて格差の程度が縮小傾向にあるとする回答状況がみられている。

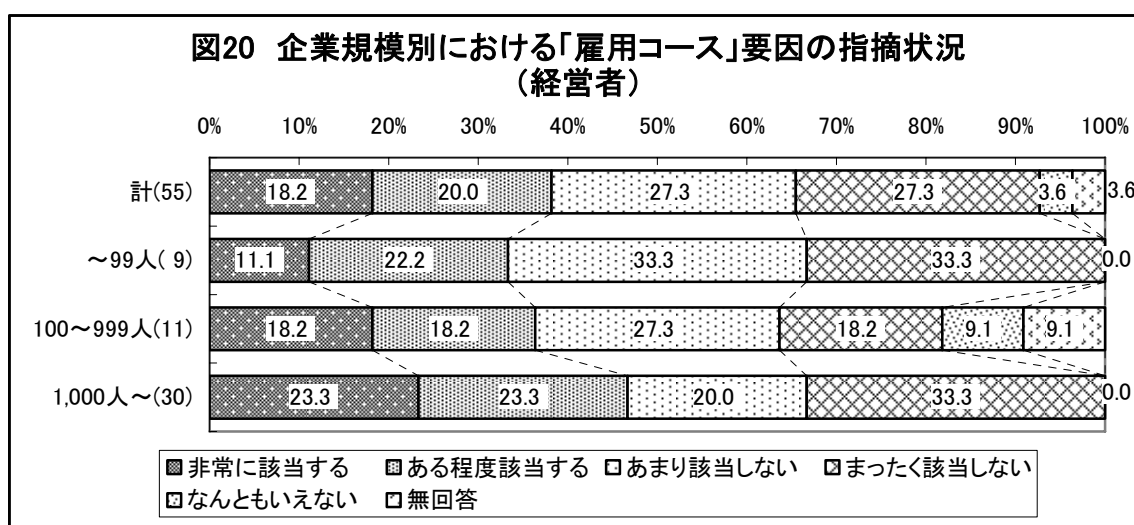
IV-2 考察に当たっての参考データ

上述のまとめを受けて、若干の考察を行うに当たって、参考となる集計を行った結果を紹介しておこう。また、調査ではこれまでに紹介したデータ以外にも様々な設問が行われており、その総覧は巻末の集計結果表を参照していただくとしても、その中で興味深いデータをいくつか紹介しておこう。なお、こうした特別の集計は、今回調査についてのみ行うことができるものである。

(1) 経営トップ層回答者の所属企業規模構成の変化の影響（試算）

回答者の属性（上述のⅡ）をみた際に指摘したように、今回調査の回答者のうち「経営者」の所属企業規模については、前回調査に比べて大規模企業の構成は低下し、小規模企業のそれがかなり上昇しており、そのことが回答結果に影響している可能性がある。上述の回答結果の中でこうした影響が強く出ると考えられるものに、男女間賃金格差の理由（要因）として「雇用コース」を挙げる割合がある。一般にコース別雇用管理ないしコースによる異なる賃金管理は、規模の大きな企業ほど採用しているところが多いと考えられる。今回調査では前回調査に比べて「雇用コース」を挙げる割合が経営者においてかなり低下しているが（上掲表1及び表1-2参照）、これは回答者の企業規模構成の変化が大きく影響している可能性が否定できない。そこで、今回調査において、経営者について企業規模別に「雇用コース」要因の指摘状況を集計してみた。その結果、確かに企業規模が大きくなるほど「非常に該当する」ないし「ある程度該当する」の割合が高くなっている（図20）。しかし、この程度の差では、規模による回答者構成の違いのみで上述のような「雇用コース」要因の指摘割合の低下を説明することはできない。ちなみに、この規模別の回答状況を前提として、前回調査時の規模別構成と同じ構成であったとして試算してみると、経営者の「雇用コース」に係る「格差理由該当性ポイント」は、実際が56.4ポイントであったものが調整後は60.3ポイントと3.9ポイント高まるのみであり、前回調査の117.7ポイントをかなり下回ることに変わりはない。

したがって、この6年間に「雇用コース」により男女間賃金格差の理由づけとする割合は、実態としてかなり低下したと考えてよいであろう。



(注) 正社員全体としてみた場合に男女間賃金格差があるとし、その要因として「雇用コース」を指摘する状況である。項目の()内は、該当する回答者数である。(以下、各図において同じ。)

(2) 男女間賃金格差の問題意識と企業における賃金格差認識

一般的な男女間賃金格差に関する問題意識（上掲図4参照）と所属する企業における賃金格差の実態に関する認識との関係のみてみよう。

まず、企業の正社員全体でみた男女間賃金格差の認識状況別に格差問題意識の状況をみると、企業の正社員について「大きな差があると思う」とする人の32.4%が強い問題意識をもち、ある程度の問題意識をもつとする人（62.2%）と合わせてみれば、ほとんどの人が問題意識をもっている。次いで「ある程度差があると思う」人では85.1%の人が問題意

識をもち、以下「ほとんど差がないと思う」とする人では 74.4%、「まったく差がないと思う」とする人では 64.2%がそれぞれ問題意識をもつとしており、格差に関する一般的な問題意識は、基底的部分を前提とすれば、企業の正社員全体でみた格差状況の認識とパラレルに形成されているといえる（図 21-1）。

つぎに、属性をそろえてみた場合（高卒・勤続 15 年（図 21-2）及び大卒・勤続 10 年（図 21-3））の男女間賃金格差の認識状況別に一般的な問題意識の状況をみると、「大きな差があると思う」とする人において強い問題意識をもつ割合がかなり高くなっているものの、強いとある程度を合わせた問題意識を持つ割合に大きな違いはみられない。つまり、属性をそろえても格差があると思う場合は強い問題意識をもつこととなる一方で、問題をもつかどうかにはあまり影響していないといえる。

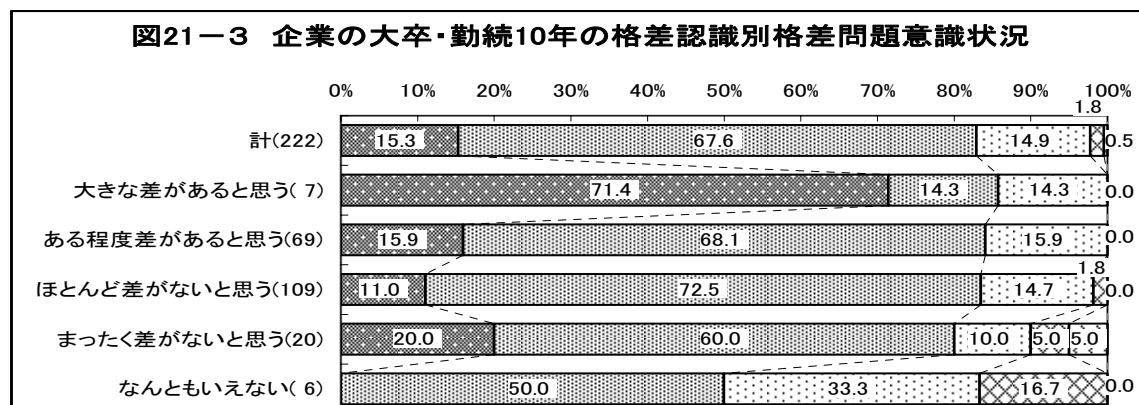
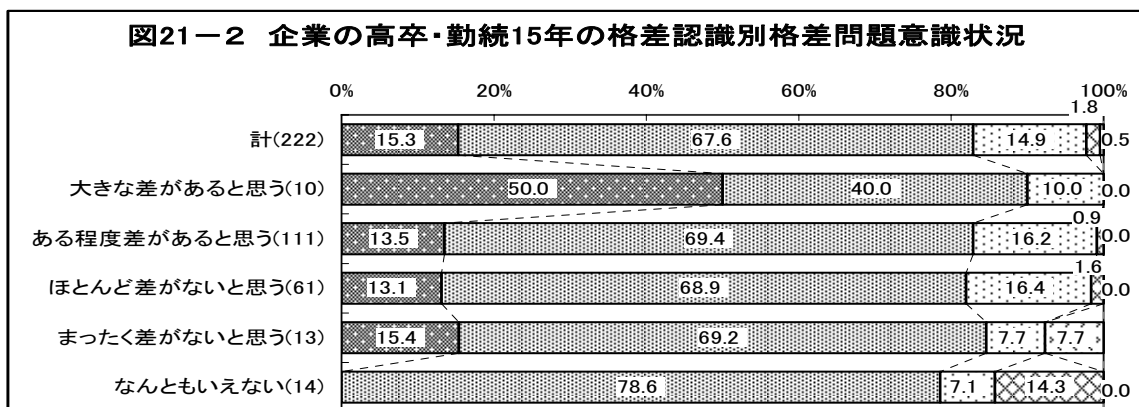
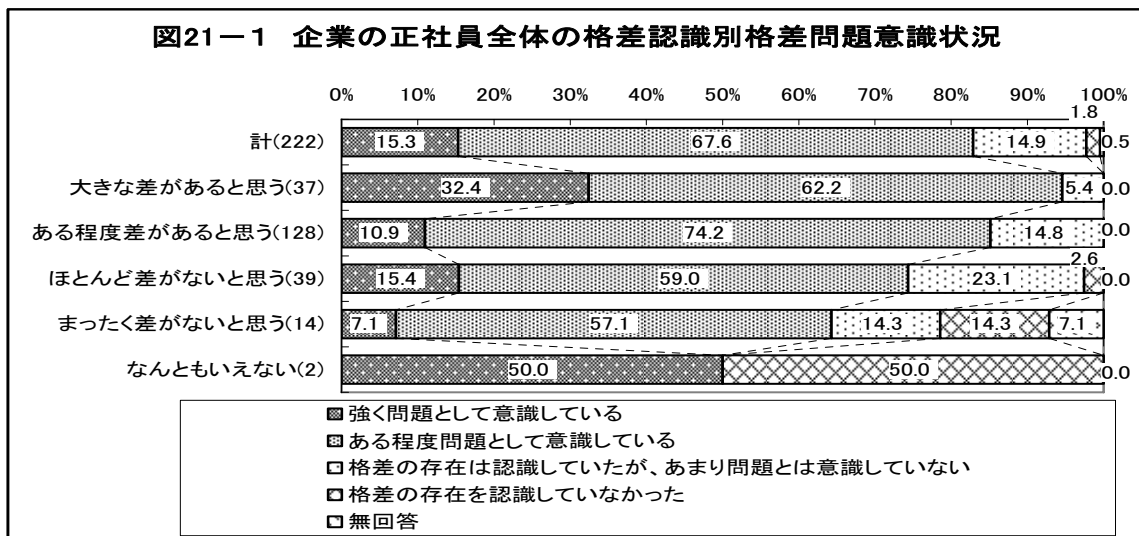
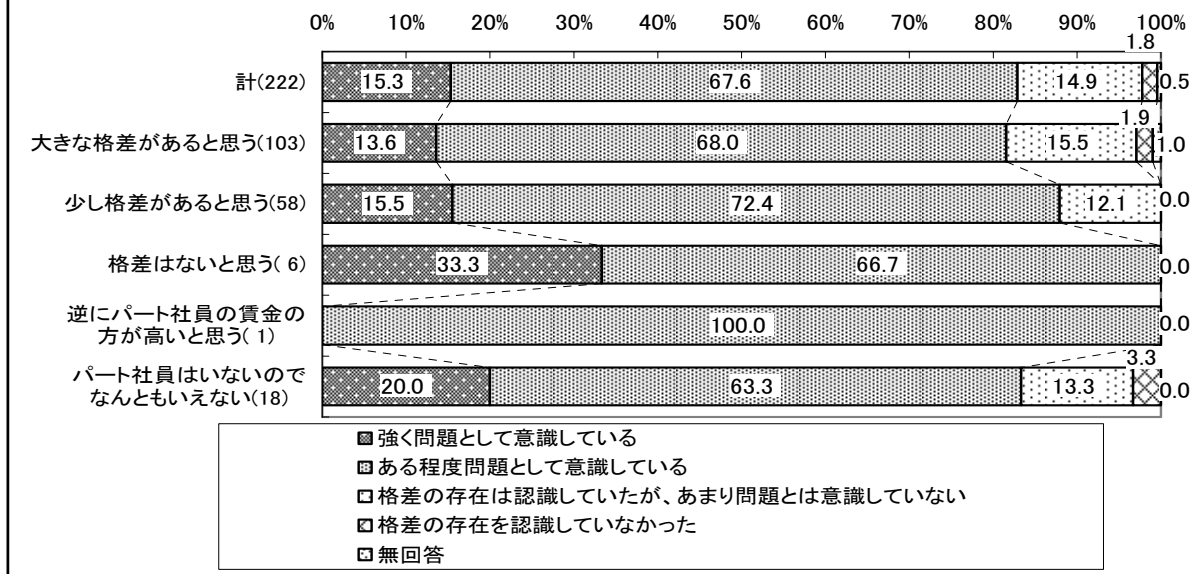


図21-4 企業の正社員・パート間の格差認識別格差問題意識状況



また、正社員とパート社員との間の賃金格差の認識状況別に、男女間賃金格差に関する一般的な問題意識の状況をみると、正社員・パート社員間の賃金格差が「ある」から「ない」になるに従い、むしろ男女間賃金格差の問題意識をもつ人の割合が高くなっている（図21-4）。厳密な意味でいえるかどうかは別として、両者は逆相関的ともいえる様相を呈しており、少なくとも労使トップ層においては、正規・非正規間の賃金格差問題と男女間賃金格差問題とは別の問題類型として意識されているといえる¹¹。

以上の結果から、次のような類推が可能であると思われる。今回調査では前回調査に比べて男女間賃金格差の認識に関するものを中心に、おしなべて格差の程度が縮小傾向にあるとする回答状況がみられている（上述のまとめの⑨）。すなわち、強い問題意識の割合が低下し、ある程度の問題意識の割合が上昇しており、また、大きな格差の認識の割合が低下し、ある程度の格差認識の割合が上昇している。こうした動きは、全体としてみた格差には目立った改善はみられないものの、特定の属性に合わせて比較した男女間賃金格差には一定程度の改善があったことが反映していると類推される。例えば、労組を中心に今回回答の多い大企業において、大卒・勤続10年程度に限った男女間賃金格差が数年前よりは改善された場合が多いのではないだろうか。それを反映して強い問題意識は後退したものの、全体としてみた格差には目立った改善はみられないことから、問題意識をもつ割合には大きな変化がみられなかったといえるのではないだろうか。

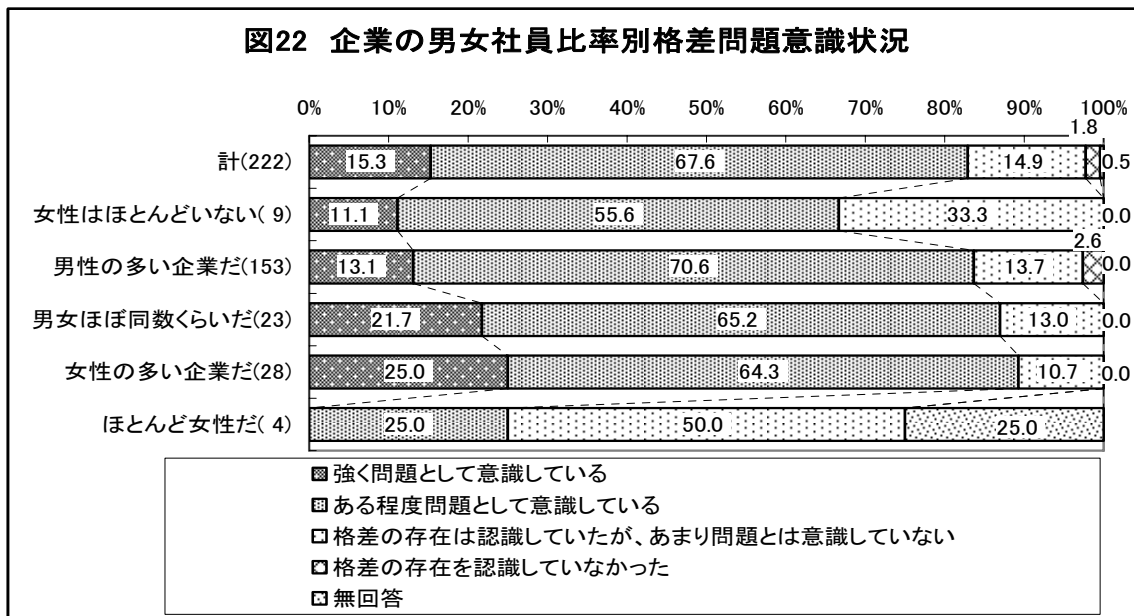
また、この間に改正パート労働法が施行されたこともあって、正社員・パート社員間の賃金格差に関する関心が高まったことも一定の影響があった可能性も考えられる。

（3）男女間賃金格差の問題意識形成の他の要因－女性社員の活用（活躍）

男女間賃金格差に関する一般的な問題意識の形成については、他にも種々の要因が考えられる。ここでは、企業の正社員における女性割合との関連をみておきたい。

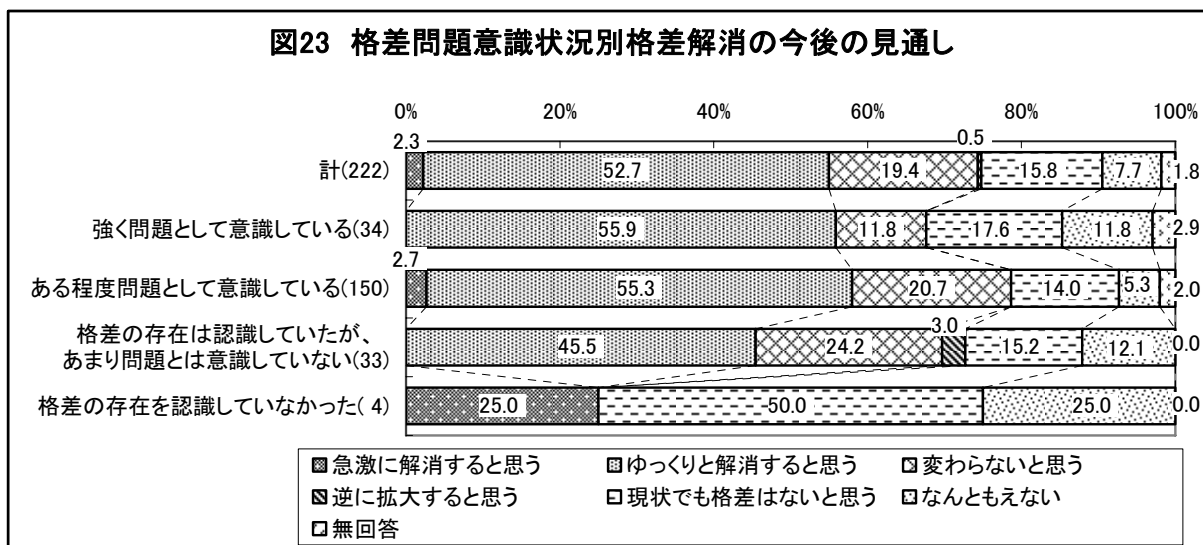
¹¹ 正規・非正規間格差は男女にかかわらずみられるところであり、問題類型としては別のものであることは間違いのないところである。が、一方で、非常に密接に関連した問題であると考えられるべきものでもある。

図 22 は、所属する企業の男女比率別に格差に関する一般的な問題意識の状況をみたものである。社員のほとんどが女性となってしまうと問題意識は弱くなってしまいが、そうでなければ、社員の中で女性の割合が高まれば問題意識をもつ割合も高まっている。これは、女性社員の活用／活躍の視点が重要になるほど男女間賃金格差に対する問題意識が高まることを示唆していると考えてよいであろう。



(4) 男女間賃金格差解消のスピード（見通し）

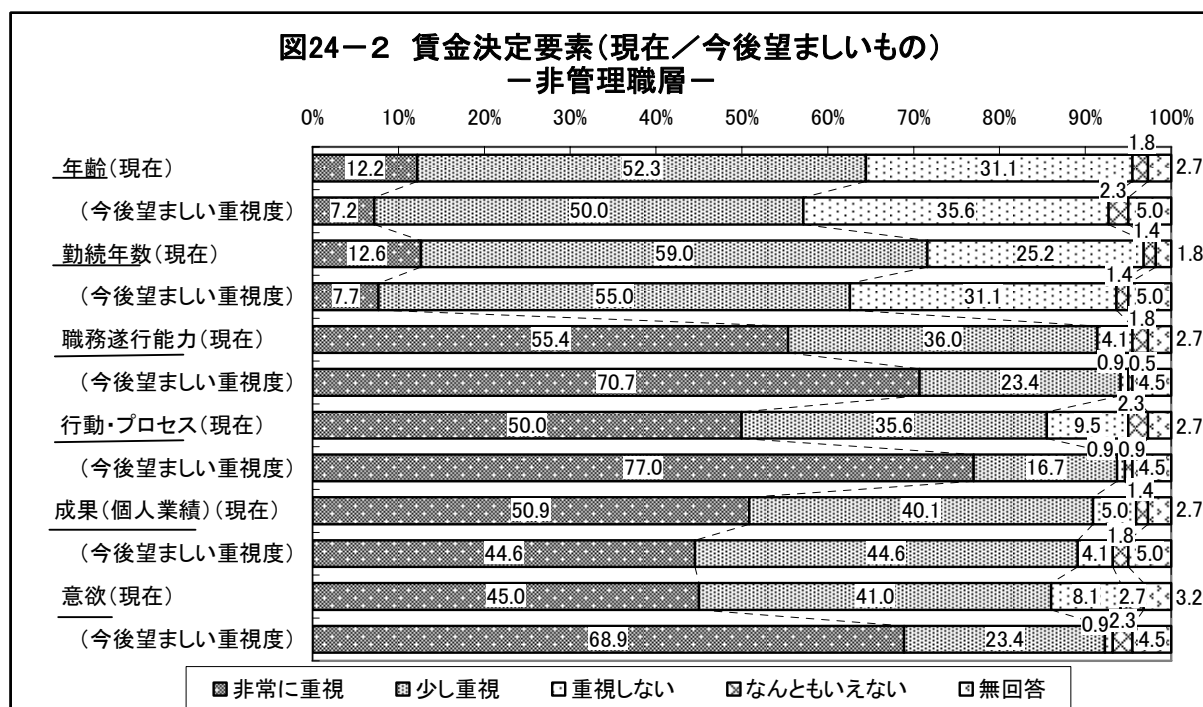
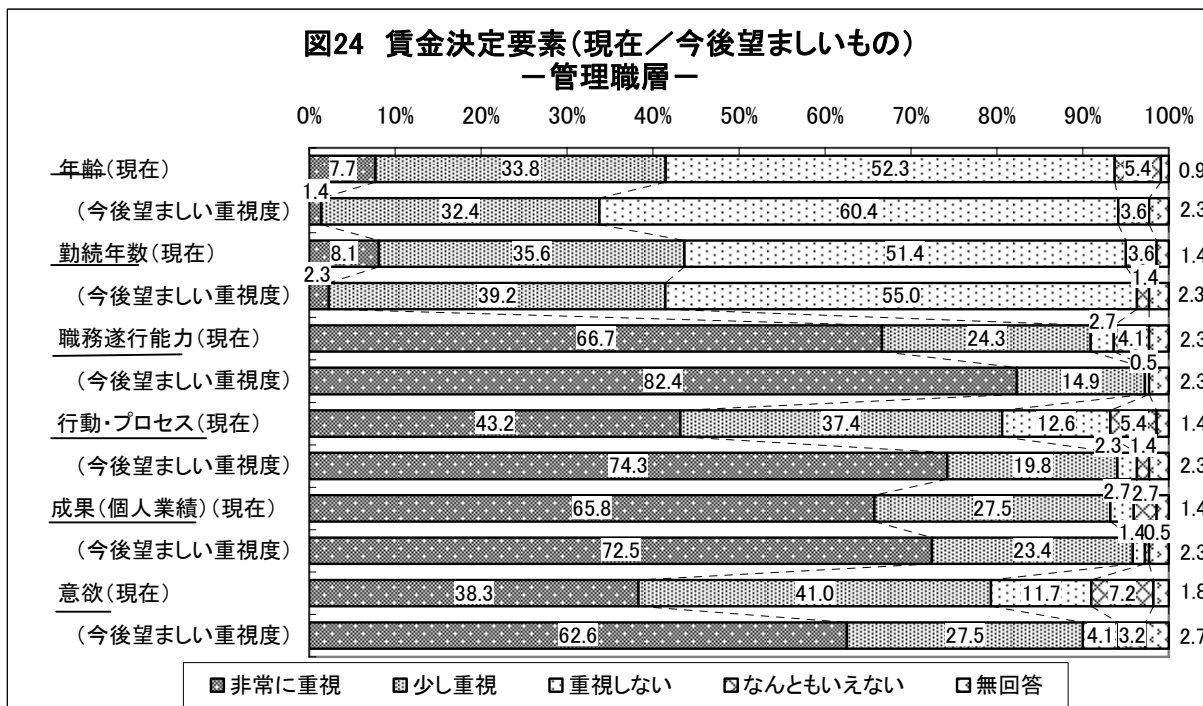
未紹介のデータで興味深いものの一つが、回答者が所属する企業において今後の男女間賃金格差解消の見通しを尋ねた結果（問3-1）である。全体計でみて、「急速に解消する」とする割合は2.3%に過ぎず、「ゆっくりと解消」を予想する割合が52.7%と半数を超えている。男女間賃金格差に関する一般的な問題意識の状況別にみても、問題意識をもつ人において「ゆっくり解消」が50%台半ばを占めている。問題意識をもつ人ほど、男女間賃金格差の解消には時間が掛かる、ないし時間を掛ける必要があると考えているといえる（図23）。



(5) 賃金決定要素の現在の状況と今後望ましいもの

未紹介のデータで他に興味深いものの一つが、現在及び個人として今後望ましいと思う賃金決定要素に関する調査結果（問 11-1 及び問 11-2）である。

管理職層について、賃金決定要素として現在重視されているとする人の割合が高い項目は、「職務遂行能力」、「成果（個人業績）」（それぞれ「非常に重視」のみで3分の2程度）があり、また、これらの項目よりは割合がやや低くなっているが「行動・プロセス」、「意欲」（それぞれ「非常に重視」が4割前後、「少し重視」を合わせて8割程度）も割合が相対的に高い。一方、「年齢」や「勤続年数」は重視されているとする割合は低くなっている。



また、今後望ましい重視度をみても、前4者はより重視度を上げ、後2者は重視度を下げ
るべきだとされていることが窺われる。結果として望ましい重視度は、「職務遂行能力」、
「行動・プロセス」、「成果（個人業績）」、「意欲」の順に重視されることであり、一方「年
齢」や「勤続年数」は重視しないが半数をかなり上回っている。現在「成果（個人業績）」
よりも重視度が相対的に低い「行動・プロセス」を少なくとも「成果（個人業績）」並に重
視すべきとされている（図24）。

非管理職層についてもほぼ同様の傾向がみられるが、「成果（個人業績）」の重視度をや
や下げるべきであること、「成果（個人業績）」以上に「意欲」を重視すべきこと、「年齢」
や「勤続年数」も重視しないでよいとする人は3分の1程度にとどまりある程度重視する
ことが望まれていること、といった違いもみられる（図24-2）。

IV-3 男女間賃金格差への対応に関する自由記入欄への記入状況

今回の調査では、調査票の末尾（問14）で男女間賃金格差の解消・縮小に向けた効果的
な取組に関して自由記入欄を設けた。結果として124名（有効回答者に占める割合55.9%）
から回答記入をいただいた。労使の内訳は、経営者が30人（同44.1%）、労組男性46人
（同60.5%）、労組女性48人（同61.5%）である。また、記入内容について、やや独断
的な面もあるが項目別に分類してみたところ、「子育て等の環境整備やワークライフ balan
スに関すること」を記入した人がもっとも多く、次いで「企業の積極的な女性活用に関す
ること」や「意識改革に関すること」、「人事処遇制度に関すること」、「行政の役割に関す
ること」などの順で記入があった。労使属性別にみて、記入のあった項目の順位は概観的
には類似してはいるものの、その中で、経営者で「男女間賃金格差の見方、意見など」を
記入した割合が相対的に高く、一方労組の男女で「行政の役割」や「労使の取組」を記入

表3 男女間賃金格差への対応に関する自由記入欄への記入数のまとめ

	全体計		経営者		労組男性		労組女性	
	記入数	構成比	記入数	構成比	記入数	構成比	記入数	構成比
記入者実数	124	100.0	30	100.0	46	100.0	48	100.0
<記入内容の項目別>（複数の項目にわたる場合もそれぞれを1件と計上）								
子育て等の環境整備やワークライフバランスに関すること	37	29.8	9	30.0	11	23.9	17	35.4
企業の積極的な女性活用に関すること(ポジティブ・アクションを含む)	32	25.8	8	26.7	14	30.4	10	20.8
意識改革に関すること	32	25.8	5	16.7	11	23.9	16	33.3
人事処遇制度に関すること	25	20.2	8	26.7	6	13.0	11	22.9
行政の役割に関すること(社会保障制度などを含む)	24	19.4	3	10.0	10	21.7	11	22.9
男女間賃金格差の見方、意見など	23	18.5	9	30.0	7	15.2	7	14.6
評価や評価制度に関すること	18	14.5	7	23.3	2	4.3	9	18.8
(女性を中心とした)キャリア教育その他の人材育成に関すること	12	9.7	1	3.3	4	8.7	7	14.6
労使の取組に関すること	11	8.9	0	0.0	5	10.9	6	12.5
非正規従業員に関すること	5	4.0	1	3.3	0	0.0	4	8.3
コース別雇用管理に関すること	4	3.2	0	0.0	2	4.3	2	4.2
女性の活躍による経済活動等への効果を強調するもの	2	1.6	1	3.3	0	0.0	1	2.1
手当の見直しに関すること	2	1.6	0	0.0	0	0.0	2	4.2
その他(男性の働き方など)	11	8.9	0	0.0	5	10.9	6	12.5

が多く、また労組女性で「意識改革」の記入が相対的に多かった。

以下、それぞれについて記入例を参考までに列挙したい。なおそれぞれの記入内容は回答者によって多様かつ個性的であり、これらは必ずしも記入内容の代表例として挙げるものではないことに留意されたい。

①子育て等の環境整備やワークライフバランスに関すること

- ・女性が働き易くなるための公的インフラ整備、特に公的保育施設（経営者）
- ・家庭や子育てへの格差解消等が進めば、男女間の賃金格差解消も進むのではないかと（経営者）
- ・使用者の積極的な女性の活用と適正な評価による処遇だが、女性が仕事に専念できないネックは子育て、現行の育児休業制度では不十分（経営者）
- ・女性が結婚した後も安心して働き続けることができる職場づくりが大切なのではないかと思います。例えば育児施設を充実させる、残業はさせないなど、こういった配慮がないと女性が男性と同水準の賃金を得るのはまだまだ厳しいと思います（労組男性）
- ・企業業績が厳しくなる中において、WLBを重視できる企業は、格差解消を本当の意味で取り組めると思うが、そうでない場合は、かけ声やスローガンに終わってしまうのではないと思う（労組男性）
- ・男女間の賃金格差は、出産・育児・介護の担い手が女性であることに起因することが多くあり、企業の努力や行政の取り組みとして働き続ける制度（休暇、休職制度の充実）又は、退職後の再採用制度等（労組男性）
- ・制度上は男女で差が発生することは考えにくい制度になってきているが、実態として出産・子育てをしながらバリバリ働けるかという点と難しい（労組男性）
- ・女性が結婚、出産・育児をしても安定して働くことが出来る職場づくり ←国として働きかけ要（労組女性）
- ・保育園も規制がなく入れて、女性の働く環境が多くなってくれば、女性と男性の格差も解消できるのではないのでしょうか（労組女性）
- ・仕事と生活の調和といった取り組みを進めていくことで、男女が同じフィールドに立てるようになると思う。同じフィールドに立てない状況をクリアする取り組みが重要と考える。そのためには、行政の子育て支援や、正規雇用の拡大なども大切な課題である（労組女性）
- ・私の企業では、子育てをしながら働ける制度があり、とても助かっています。今後、たくさんの企業にこのような制度、環境が増えていくことを望みます（労組女性）
- ・女性間のワークライフバランスの尊重（既婚者と未婚者、子どものいる女性、いない女性など）（労組女性）
- ・解消への取り組みとしては、次世代法の行動計画に反映させた内容を推進していますが、企業風土だけでなく“女性が働き続ける”ことが国全体として「あたりまえ」な感覚となるように“仕向けていく”ことが必要と考えます（労組女性）

②企業の積極的な女性活用に関すること（ポジティブ・アクションを含む。）

- ・賃金格差解消という視点ではなく、女性の活躍機会拡大という視点での取り組みが有意義と考える（経営者）
- ・女性管理職の積極的な登用（経営者）
- ・男性向きの職種に女性が、女性向きの職種に男性が就いているケースも一部で見られるが、やはり基本的には向き、不向きがあると思う。それを理解したうえで、女性向

きの職種の基幹業務には積極的に女性を登用して能力を発揮できる環境を作ること（経営者）

- ・企業における採用時にポジティブ・アクションを進めるべき（労組男性）
- ・自らのスキル、意欲を活かせる業務を労働者に提供できる仕組みの構築（ずっとルーチンワークを続けざるをえない環境に能力・意欲のある人を留めるべきではない）（労組男性）
- ・会社が入社から男・女全く同じ職種に就かせて、かつ男性と同じように転勤させるという企業の姿勢がまず重要（入口から）（労組男性）
- ・賃金だけでなく組織内の役割において、男女平等ができていないと賃金格差は解消しないと思います（労組女性）
- ・女性管理職をどんどん増やすこと（労組女性）
- ・経営陣に対する教育、経営方針への明記（労組女性）

③意識改革に関すること

- ・男女均等化に対する意識改革教育（男女）、及び女性社員へのキャリア教育（経営者）
- ・女性自身の意識改革……プロ意識・向上心の持続（経営者）
- ・労使：若年者 20～30 代前半の考えた働き方、男女格差是正について全従業員（特に 40 歳以上）に普及、徹底し、実行する（中高年齢者の意識改革）（労組男性）
- ・賃金格差以前に女性に対する意識、考え方を変える必要があると思う。当社（当労組）のように女性が 9 割以上を占めるようなところでは、女性の参加、参画は当たり前である。（労組男性）
- ・女性自身の意識改革が必要。特に男女というよりも女性同士のコミュニケーションの場の提供が必要ではないかと思う（労組男性）
- ・女性の意識喚起と上司の意識変革が重要であり、進めていくことが大切（労組女性）
- ・男性の意識改革が必要なのではないでしょうか（労組女性）
- ・男女ともに意識改革が必要ですが、残念ながら何も変わらないのが現実でしょう（労組女性）
- ・女性の「管理職への昇進」に対する嫌悪感の払拭（労組女性）
- ・男性は「女性は大変だから軽めの仕事＝低賃金」女性は「長く拘束されるのはいやだから軽めの仕事でいいや。だから低位賃金でも仕方ない」という考えの人が残念ながらまだいる（労組女性）
- ・男女の別なく働こうと思ってもかえって周囲が気を遣い過ぎて働けないこともあり、意識を変えなければ。特に男性の母親（労組の女性）

④人事処遇制度に関すること

- ・職務（役割）と成果に基づく人事制度にすれば性別差はなくなる（経営者）
- ・現実的な問題としては、各企業において「職務遂行能力」や「業績」の評価基準の設計上、『絶対基準』の設定が困難である上に、『相対評価』に依存すると公正性に欠ける面が出て、キャリア中断の可能性が高い女性にとって、不利に作用することが多くなることは否めない（経営者）
- ・当業界は長年男性中心に構成されてきた業界である。しかしながら将来を見据えた場合、男性・女性を視野に入れた職種の特性に応じた明確な評価基準をもった賃金制度を確立すべきと考えます。（経営者）
- ・人事制度を役割、職能資格人事制度へと移行し、人事制度を根本的に見直さなければ、

- 男女間賃金格差は解消されない。土台から変えなければ変わるはずがない（労組男性）
- ・同一価値労働、同一賃金の考え方を周知する（労組女性）
- ・性別に関係なく能力や適性に応じた配置がなされ、その業務遂行度に応じた成果給が支払われること（労組女性）
- ・女性は結婚し出産すれば必然的に仕事よりも子育てを重視しなければいけない時期がありますが、その時期を過ぎて、また仕事に打ち込める時が必ずやってきます。その時に力を発揮できるようなバックアップ体制なりを整えて、短期的ではなく長期的な女性の活用を考える取り組みができればと思います（労組女性）
- ・家庭責任の比重が大きい女性は、出産・子育て、介護などで働き方が制限される／一方、成果・職務を重視する給与体系の会社が増えていくと、これは女性にとっては非常に厳しいといえる（労組女性）
- ・職務給や役割給の導入（労組女性）

⑤行政の役割に関すること（社会保障制度などを含む）

- ・男女間の賃金格差縮小へ向けてのこの様な意識調査は、大変意義あるものと思う。当社でも大学卒業5年後の賃金格差は男性（総合職）と女性（一般職）とでは約3万円の差がある。どの様な考え方で今後あるべきかについては、厚生労働省が主体となった有識者を含めた本格的な議論を重ね、その経過を国民に知らしめ、時間をかけて“あるべき姿”の合意点を見出すことが必要ではないか（経営者）
- ・行政：法律による規制、厳罰、労働法強化。ワークシェアが進む取組（時間外割増率アップなど）（労組男性）
- ・女性登用企業、次世代計画推進企業に対する行政支援の強化 → 少子化対策／例：子ども手当を支給する企業には国から補助が出るなど（労組男性）
- ・3号被保険者制度等、個々人の働き方に対する制約、働かない方が得になるような制度の解消（労組女性）
- ・賃金や処遇の制度が企業によって異なるため、まずは行政で一律に取り組むことによって推進できることを整理すべきではないだろうか（労組女性）
- ・慣習、慣行での格差が依然強いという観点からも公共の電波 e t c を利用した街宣活動も有効と考えます（例：過去に育児をする父親像を有名タレント使ったとき、意識改革に大きな影響が及ぼせた）（労組女性）
- ・行政の指導、チェックが必要（企業へのペナルティーなど…）（労組女性）
- ・企業の集団で保育所運営（地域ごと）国の補助／家事・育児の男女分担（子供からの教育）（介護も同じ）／産婦人科、小児科病院への補助／地域社会活動の男女参加教育／税制、社会保険料における配偶者控除の撤廃／子供のころからの教育（労組女性）

⑥男女間賃金格差の見方、意見など

- ・賃金格差はあくまでも結果であり、賃金制度体系自体は既に中立的であると考え（経営者）
- ・現在男女間の賃金格差の一番大きな要因は、会社の制度上の問題以上に、パートや派遣等による雇用形態の相違による部分が大きいと思われる（経営者）
- ・業種、職種、成果、責任度合により異なるのは、古今東西普遍的なもので、世界の潮流は無視できないものと思われる（経営者）
- ・格差は合理的な格差であれば容認されるべきかもしれません（経営者）
- ・当社においては性別による直接的な賃金格差は左右しない（労組男性）

- ・男女間での仕事の内容の違いや役職が異なる場合もあるため、一律に格差を解消する必要はないと考える。(労組女性)
- ・一律な賃金格差解消・縮小要求は職場において女性の働きにくさを助長するだけだと思います。WLBの観点からも働き方に見合った賃金支給(格差があっても良いので)ができるよう制度の多様化が必要だと考えます。(労組女性)
- ・現在、男女間の賃金格差を明確にしている企業はあまりないと思う。それでも賃金の差がなくなるのは、やはり女性が永く働ける環境が整っていないため、重要な仕事を任せることができず、賃金が上がらないことが原因だと思います(労組女性)
- ・直接的な男女間格差はないものの、勤務年数や管理職登用の比率など“結果として”格差が大きく生じている企業であると認識しています(労組女性)

⑦評価や評価制度に関すること

- ・「男女間の賃金格差の解消」は、それ自体が目的なのではなく、企業の競争力を高めていくためには、自ら解決すべき経営課題だと意識している。各企業が自社の戦略実現に向けて適切な人材を確保・配置し(男女にかかわらず)、公平性かつ納得性のある評価を行えば、結果として男女間の賃金格差は解消するはずである。(経営者)
- ・管理職層への評価者教育(経営者)
- ・女性の産休・育休も含めて、もっと休みを取りやすくするとともに、復帰後正当な評価が与えられる仕組みを作るべき/復帰前と全く同じ評価を与えるというのも変だが、復帰後も同基準の評価をすることは明示すべき(経営者)
- ・出産に関わる休暇・休職等、女性にしか該当しない事象でキャリアが断絶することに対する人事制度上の配慮等、企業側に求める(労組男性)
- ・人事評価制度の明確化及び開示による透明性がある程度必要と思う。納得性につながるのではないかと(労組女性)
- ・適正な評価運用/属性に関わらず、業務の成果や能力などを公正に評価できる評価者教育の実施(労組女性)

⑧(女性を中心とした)キャリア教育その他の人材育成に関すること

- ・女性の活躍促進のための育成(意識、スキル等)など(経営者)
- ・女性の登用のためのトレーニングと、権利だけでなく義務に対して正しく意識付けを行うこと(労組男性)
- ・入社時にキャリア形成について確認しておくこと(労組男性)
- ・女性自身が、自らキャリアプランを明確に持つことが最も大切。役割、働き方、成果が異なれば、賃金が異なってくるのはやむをえない(労組女性)
- ・制度の整備とともに女性の育成を継続的に行うことが、女性の実力も養われ、仕事をこなす量、質も高まり、ひいては賃金格差の解消、縮小に繋がると考える(労組女性)

⑨労使の取組に関すること

- ・積極的に労使で会議を持ち、従業員への情報開示を行っていく(労組男性)
- ・賃金格差解消の前に、企業の「ポジティブ・アクション」の促進が必要では。そのためには会社に一方的に任せるのではなく、労使が一体となって進めていく必要があるかと考えます(労組男性)
- ・従業員の意識変革と一口にいっても、男性だけでなく女性の側1も変えていかなければならないと思います。しかしながら、こうした取り組みは時間もかかることです。私たちの労使でもまずは性別による役割分担意識を解消するなど、小さなことから取

- ・ 取り組みを進めていきたいと考えている次第です（労組男性）
- ・ 賃金格差の解消は、女性の賃金の向上に目を向ける事が多いが、格差の縮小は男性の賃金を下げる事でも可能なため、手当等を含め、交渉が難しい現状がある（労組男性）
- ・ 常に賃金の見直しが必要（組合）（労組女性）
- ・ 労使の話し合いの場に女性の数が少ないため、格差の認識すら薄いように見える（労組女性）

⑩非正規従業員に関すること

- ・ 質問の中でパートタイマーとの比較があったがナンセンスである／パートはある程度自由な時間の勤務であり、正規社員は1日24時間、1年365日企業に雇用されている間、企業に拘束されている存在である（経営者）
- ・ 非正規雇用の賃金の引き上げが重要だと思います（労組女性）
- ・ 有期契約労働者の生の声を吸い上げる／組合員化する企業が増えているが、本人たちはどう感じているのかがわからないと先へ進まない（労組女性）

⑪コース別雇用管理に関すること

- ・ 男女に関係なく、コース別賃金制度が定着すれば格差がなくなると考える／但し、コースの選択が会社なのか本人なのかによって異なる／コースの転換の機会を多く用意し、人材を活かして欲しい（労組男性）
- ・ 昇進・昇格等のコース別賃金の見直しを検討した方がいいと思う（労組男性）
- ・ コース別雇用管理制度におけるコース決定を入社後資質を見てから行うこと／コース変更の流動性をあげること（労組女性）
- ・ コース別人事制度の廃止（労組女性）

⑫女性の活躍による経済活動等への効果を強調するもの

- ・ 男女均等化はこれからの日本の成長のためには不可欠／息の長い継続的な取組が必要（経営者）
- ・ 企業によって差はあるものの、日本での賃金の男女差が事実としてある（男性比の60%）ことは、その理由をきっちり分析し、できることから改善していかなければ、今後将来に向けた労働力不足の問題は解決しないと思います（労組女性）

⑬手当の見直しに関すること

- ・ 手当の世帯主要件や配偶者手当の廃止（労組女性）

⑭その他（男性の働き方など）

- ・ 男性中心の長時間労働を是正し、働き方の改革を進めるべき（労組男性）
- ・ 女性が管理職に就いてから働きやすい環境づくり（労組男性）
- ・ 男性の働き方（長時間労働の実態）など、女性が進出しにくい状況が影響があるのではないか？（労組女性）
- ・ 男性の家庭への参画をより進めなければ賃金格差は縮まらないと思う（労組女性）
- ・ 女性の時間的な制約のリカバーをするのは、家庭を犠牲にしてまでも働かざるを得ない男性社員（女性の一部の人もいるが）の協力で成り立っており、女性の賃金格差の取り組みの第一歩は、男性と女性が同じ労働条件で働くことのできる環境の醸成が先決と考える。総労働時間の短縮、サービス残業をなくすこと、使用者の恣意的な転勤などをなくすこと（労組女性）

IV. 労使属性別集計結果表

問2-1 平均賃金でみた男女間賃金格差の認識

	大きな差があると思う	ある程度あると思う	ほとんど差がないと思う	まったく差がないと思う	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	7	48	9	2	2	0	68
労働組合のトップ層	10.3	70.6	13.2	2.9	2.9	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	8	48	13	7	0	0	76
	10.5	63.2	17.1	9.2	0.0	0.0	100.0
合計	22	32	17	5	0	2	78
	28.2	41.0	21.8	6.4	0.0	2.6	100.0
	37	128	39	14	2	2	222
	16.7	57.7	17.6	6.3	0.9	0.9	100.0

問2-2①平均賃金における格差の理由の該当性-職種が違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	11	27	11	4	0	2	55
労働組合のトップ層	20.0	49.1	20.0	7.3	0.0	3.6	100.0
労働組合の女性幹部	8	23	21	4	0	0	56
	14.3	41.1	37.5	7.1	0.0	0.0	100.0
合計	10	26	14	2	1	1	54
	18.5	48.1	25.9	3.7	1.9	1.9	100.0
	29	76	46	10	1	3	165
	17.6	46.1	27.9	6.1	0.6	1.8	100.0

問2-2②平均賃金における格差の理由の該当性-業務の難易度が違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	10	29	10	3	1	2	55
労働組合のトップ層	18.2	52.7	18.2	5.5	1.8	3.6	100.0
労働組合の女性幹部	6	32	15	3	0	0	56
	10.7	57.1	26.8	5.4	0.0	0.0	100.0
合計	17	23	8	5	0	1	54
	31.5	42.6	14.8	9.3	0.0	1.9	100.0
	33	84	33	11	1	3	165
	20.0	50.9	20.0	6.7	0.6	1.8	100.0

問2-2③平均賃金における格差の理由の該当性-勤続年数が短い-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	6	29	16	2	0	2	55
労働組合のトップ層	10.9	52.7	29.1	3.6	0.0	3.6	100.0
労働組合の女性幹部	15	24	11	4	2	0	56
	26.8	42.9	19.6	7.1	3.6	0.0	100.0
合計	9	21	21	2	1	0	54
	16.7	38.9	38.9	3.7	1.9	0.0	100.0
	30	74	48	8	3	2	165
	18.2	44.8	29.1	4.8	1.8	1.2	100.0

問2-2④平均賃金における格差の理由の該当性-平均的な学歴が低い-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	2	12	29	9	1	2	55
労働組合のトップ層	3.6	21.8	52.7	16.4	1.8	3.6	100.0
労働組合の女性幹部	2	16	29	8	1	0	56
	3.6	28.6	51.8	14.3	1.8	0.0	100.0
合計	4	13	24	11	2	0	54
	7.4	24.1	44.4	20.4	3.7	0.0	100.0
	8	41	82	28	4	2	165
	4.8	24.8	49.7	17.0	2.4	1.2	100.0

問2-2①平均賃金における格差の理由-職種が違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ	3	31	3	0	1	38
労働組合のトップ層	7.9	81.6	7.9	0.0	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	0	23	7	0	1	31
	0.0	74.2	22.6	0.0	3.2	100.0
合計	4	18	11	1	2	36
	11.1	50.0	30.6	2.8	5.6	100.0
	7	72	21	1	4	105
	6.7	68.6	20.0	1.0	3.8	100.0

問2-2②平均賃金における格差の理由-業務の難易度が違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ	0	33	5	0	1	39
労働組合のトップ層	0.0	84.6	12.8	0.0	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	2	23	9	3	1	38
	5.3	60.5	23.7	7.9	2.6	100.0
合計	5	14	14	7	0	40
	12.5	35.0	35.0	17.5	0.0	100.0
	7	70	28	10	2	117
	6.0	59.8	23.9	8.5	1.7	100.0

問2-2③平均賃金における格差の理由-勤続年数が短い-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ	3	27	0	1	2	2	35
労働組合のトップ層	8.6	77.1	0.0	2.9	5.7	5.7	100.0
労働組合の女性幹部	4	31	2	1	1	0	39
	10.3	79.5	5.1	2.6	2.6	0.0	100.0
合計	4	13	8	2	3	0	30
	13.3	43.3	26.7	6.7	10.0	0.0	100.0
	11	71	10	4	6	2	104
	10.6	68.3	9.6	3.8	5.8	1.9	100.0

問2-2④平均賃金における格差の理由-平均的な学歴が低い-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	合計
経営者団体・企業の経営トップ	0	12	2	0	14
労働組合のトップ層	0.0	85.7	14.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	15	2	0	18
	5.6	83.3	11.1	0.0	100.0
合計	1	11	2	3	17
	5.9	64.7	11.8	17.6	100.0
	2	38	6	3	49
	4.1	77.6	12.2	6.1	100.0

問2-2⑤平均賃金における格差の理由の該当性—管理職が少ない—

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	27	17	8	1	0	2	55
	49.1	30.9	14.5	1.8	0.0	3.6	100.0
労働組合のトップ層	32	17	6	0	1	0	56
	57.1	30.4	10.7	0.0	1.8	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	39	10	2	2	1	0	54
	72.2	18.5	3.7	3.7	1.9	0.0	100.0
合計	98	44	16	3	2	2	165
	59.4	26.7	9.7	1.8	1.2	1.2	100.0

問2-2⑤平均賃金における格差の理由—管理職が少ない—の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ	8	31	4	0	1	0	44
	18.2	70.5	9.1	0.0	2.3	0.0	100.0
労働組合のトップ層	5	26	14	4	0	0	49
	10.2	53.1	28.6	8.2	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	7	19	17	4	1	1	49
	14.3	38.8	34.7	8.2	2.0	2.0	100.0
合計	20	76	35	8	2	1	142
	14.1	53.5	24.6	5.6	1.4	0.7	100.0

問2-2⑥平均賃金における格差の理由の該当性—残業が難しい—

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	0	18	30	4	1	2	55
	0.0	32.7	54.5	7.3	1.8	3.6	100.0
労働組合のトップ層	0	16	34	6	0	0	56
	0.0	28.6	60.7	10.7	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	3	15	32	2	1	1	54
	5.6	27.8	59.3	3.7	1.9	1.9	100.0
合計	3	49	96	12	2	3	165
	1.8	29.7	58.2	7.3	1.2	1.8	100.0

問2-2⑥平均賃金における格差の理由—残業が難しい—の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ	0	13	5	0	0	18
	0.0	72.2	27.8	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	1	9	5	0	1	16
	6.3	56.3	31.3	0.0	6.3	100.0
労働組合の女性幹部	2	8	7	1	0	18
	11.1	44.4	38.9	5.6	0.0	100.0
合計	3	30	17	1	1	52
	5.8	57.7	32.7	1.9	1.9	100.0

問2-2⑦平均賃金における格差の理由の該当性—転勤が難しい—

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	9	21	18	5	1	1	55
	16.4	38.2	32.7	9.1	1.8	1.8	100.0
労働組合のトップ層	3	27	20	5	1	0	56
	5.4	48.2	35.7	8.9	1.8	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	7	20	20	4	2	1	54
	13.0	37.0	37.0	7.4	3.7	1.9	100.0
合計	19	68	58	14	4	2	165
	11.5	41.2	35.2	8.5	2.4	1.2	100.0

問2-2⑦平均賃金における格差の理由—転勤が難しい—の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	合計
経営者団体・企業の経営トップ	7	21	2	30
	23.3	70.0	6.7	100.0
労働組合のトップ層	2	23	5	30
	6.7	76.7	16.7	100.0
労働組合の女性幹部	3	12	12	27
	11.1	44.4	44.4	100.0
合計	12	56	19	87
	13.8	64.4	21.8	100.0

問2-2⑧平均賃金における格差の理由の該当性—家族手当などの支給差—

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	5	15	23	9	1	2	55
	9.1	27.3	41.8	16.4	1.8	3.6	100.0
労働組合のトップ層	4	18	18	14	2	0	56
	7.1	32.1	32.1	25.0	3.6	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	12	19	12	9	2	0	54
	22.2	35.2	22.2	16.7	3.7	0.0	100.0
合計	21	52	53	32	5	2	165
	12.7	31.5	32.1	19.4	3.0	1.2	100.0

問2-2⑧平均賃金における格差の理由—家族手当などの支給差—の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ	4	12	3	0	1	20
	20.0	60.0	15.0	0.0	5.0	100.0
労働組合のトップ層	1	12	8	1	0	22
	4.5	54.5	36.4	4.5	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	3	6	12	8	2	31
	9.7	19.4	38.7	25.8	6.5	100.0
合計	8	30	23	9	3	73
	11.0	41.1	31.5	12.3	4.1	100.0

問2-2⑨平均賃金における格差の理由の該当性—雇用コースが違う—

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	10	11	15	15	2	2	55
	18.2	20.0	27.3	27.3	3.6	3.6	100.0
労働組合のトップ層	4	9	16	22	4	1	56
	7.1	16.1	28.6	39.3	7.1	1.8	100.0
労働組合の女性幹部	7	13	12	19	2	1	54
	13.0	24.1	22.2	35.2	3.7	1.9	100.0
合計	21	33	43	56	8	4	165
	12.7	20.0	26.1	33.9	4.8	2.4	100.0

問2-2⑨平均賃金における格差の理由—雇用コースが違う—の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ	5	13	3	0	0	21
	23.8	61.9	14.3	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	1	7	4	1	0	13
	7.7	53.8	30.8	7.7	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	2	10	5	1	2	20
	10.0	50.0	25.0	5.0	10.0	100.0
合計	8	30	12	2	2	54
	14.8	55.6	22.2	3.7	3.7	100.0

問2-3 高卒動続15年程度の男女間賃金格差の認識

	大きな差があると思う	ある程度差があると思う	ほとんど差がないと思う	まったく差がないと思う	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	1	34	19	2	8	4	68
労働組合のトップ層	1.5	50.0	27.9	2.9	11.8	5.9	100.0
労働組合のトップ層	3	37	21	9	3	3	76
労働組合の女性幹部	3.9	48.7	27.6	11.8	3.9	3.9	100.0
労働組合の女性幹部	6	40	21	2	3	6	78
労働組合の女性幹部	7.7	51.3	26.9	2.6	3.8	7.7	100.0
合計	10	111	61	13	14	13	222
合計	4.5	50.0	27.5	5.9	6.3	5.9	100.0

問2-4①高卒動続15年程度における格差の理由の該当性-職種が違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	8	20	5	1	1	35
経営者団体・企業の経営トップ層	22.9	57.1	14.3	2.9	2.9	100.0
労働組合のトップ層	5	19	10	4	2	40
労働組合のトップ層	12.5	47.5	25.0	10.0	5.0	100.0
労働組合の女性幹部	12	22	12	0	0	46
労働組合の女性幹部	26.1	47.8	26.1	0.0	0.0	100.0
合計	25	61	27	5	3	121
合計	20.7	50.4	22.3	4.1	2.5	100.0

問2-4②高卒動続15年程度における格差の理由の該当性-業務の難易度が違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	5	22	7	1	0	35
経営者団体・企業の経営トップ層	14.3	62.9	20.0	2.9	0.0	100.0
労働組合のトップ層	5	20	10	3	2	40
労働組合のトップ層	12.5	50.0	25.0	7.5	5.0	100.0
労働組合の女性幹部	11	27	7	1	0	46
労働組合の女性幹部	23.9	58.7	15.2	2.2	0.0	100.0
合計	21	69	24	5	2	121
合計	17.4	57.0	19.8	4.1	1.7	100.0

問2-4③高卒動続15年程度における格差の理由の該当性-昇進・昇格スピードに差がある-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	4	19	5	6	0	1	35
経営者団体・企業の経営トップ層	11.4	54.3	14.3	17.1	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	5	22	8	3	0	2	40
労働組合のトップ層	12.5	55.0	20.0	7.5	0.0	5.0	100.0
労働組合の女性幹部	8	30	5	2	1	0	46
労働組合の女性幹部	17.4	65.2	10.9	4.3	2.2	0.0	100.0
合計	17	71	18	11	1	3	121
合計	14.0	58.7	14.9	9.1	0.8	2.5	100.0

問2-4④高卒動続15年程度における格差の理由の該当性-残業が難しい-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	0	14	16	4	0	1	35
経営者団体・企業の経営トップ層	0.0	40.0	45.7	11.4	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	0	15	21	1	1	2	40
労働組合のトップ層	0.0	37.5	52.5	2.5	2.5	5.0	100.0
労働組合の女性幹部	2	19	22	0	2	1	46
労働組合の女性幹部	4.3	41.3	47.8	0.0	4.3	2.2	100.0
合計	2	48	59	5	3	4	121
合計	1.7	39.7	48.8	4.1	2.5	3.3	100.0

問2-4⑤高卒動続15年程度における格差の理由の該当性-転勤が難しい-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	5	18	7	4	0	1	35
経営者団体・企業の経営トップ層	14.3	51.4	20.0	11.4	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	3	17	14	2	2	2	40
労働組合のトップ層	7.5	42.5	35.0	5.0	5.0	5.0	100.0
労働組合の女性幹部	3	21	18	2	2	0	46
労働組合の女性幹部	6.5	45.7	39.1	4.3	4.3	0.0	100.0
合計	11	56	39	8	4	3	121
合計	9.1	46.3	32.2	6.6	3.3	2.5	100.0

問2-4⑥高卒動続15年程度における格差の理由の該当性-家族手当などの支給差-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	1	13	13	7	0	1	35
経営者団体・企業の経営トップ層	2.9	37.1	37.1	20.0	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	3	14	12	8	1	2	40
労働組合のトップ層	7.5	35.0	30.0	20.0	2.5	5.0	100.0
労働組合の女性幹部	7	18	11	6	4	0	46
労働組合の女性幹部	15.2	39.1	23.9	13.0	8.7	0.0	100.0
合計	11	45	36	21	5	3	121
合計	9.1	37.2	29.8	17.4	4.1	2.5	100.0

問2-4⑦高卒動続15年程度における格差の理由の該当性-雇用コースが違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	8	6	8	10	1	2	35
経営者団体・企業の経営トップ層	22.9	17.1	22.9	28.6	2.9	5.7	100.0
労働組合のトップ層	3	5	12	16	1	3	40
労働組合のトップ層	7.5	12.5	30.0	40.0	2.5	7.5	100.0
労働組合の女性幹部	6	13	12	10	4	1	46
労働組合の女性幹部	13.0	28.3	26.1	21.7	8.7	2.2	100.0
合計	17	24	32	36	6	6	121
合計	14.0	19.8	26.4	29.8	5.0	5.0	100.0

問2-4①高卒動続15年程度における格差の理由-職種が違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	3	22	3	0	0	28
経営者団体・企業の経営トップ層	10.7	78.6	10.7	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	1	17	6	0	0	24
労働組合のトップ層	4.2	70.8	25.0	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	2	19	12	1	1	34
労働組合の女性幹部	5.9	55.9	35.3	2.9	2.9	100.0
合計	6	58	21	1	1	86
合計	7.0	67.4	24.4	1.2	1.2	100.0

問2-4②高卒動続15年程度における格差の理由-業務の難易度が違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	1	21	5	0	27
経営者団体・企業の経営トップ層	3.7	77.8	18.5	0.0	100.0
労働組合のトップ層	2	12	9	2	25
労働組合のトップ層	8.0	48.0	36.0	8.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	19	18	0	38
労働組合の女性幹部	2.6	50.0	47.4	0.0	100.0
合計	4	52	32	2	90
合計	4.4	57.8	35.6	2.2	100.0

問2-4③高卒動続15年程度における格差の理由-昇進・昇格スピードに差がある-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	1	17	5	0	0	23
経営者団体・企業の経営トップ層	4.3	73.9	21.7	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	0	11	11	5	0	27
労働組合のトップ層	0.0	40.7	40.7	18.5	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	2	13	15	7	1	38
労働組合の女性幹部	5.3	34.2	39.5	18.4	2.6	100.0
合計	3	41	31	12	1	88
合計	3.4	46.6	35.2	13.6	1.1	100.0

問2-4④高卒動続15年程度における格差の理由-残業が難しい-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	0	11	3	0	14
経営者団体・企業の経営トップ層	0.0	78.6	21.4	0.0	100.0
労働組合のトップ層	0	8	7	0	15
労働組合のトップ層	0.0	53.3	46.7	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	14	5	1	21
労働組合の女性幹部	4.8	66.7	23.8	4.8	100.0
合計	1	33	15	1	50
合計	2.0	66.0	30.0	2.0	100.0

問2-4⑤高卒動続15年程度における格差の理由-転勤が難しい-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	6	15	2	0	0	0	23
経営者団体・企業の経営トップ層	26.1	65.2	8.7	0.0	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	1	14	4	0	1	20	
労働組合のトップ層	5.0	70.0	20.0	0.0	5.0	100.0	
労働組合の女性幹部	1	14	8	1	0	24	
労働組合の女性幹部	4.2	58.3	33.3	4.2	0.0	100.0	
合計	8	43	14	1	1	67	
合計	11.9	64.2	20.9	1.5	1.5	100.0	

問2-4⑥高卒動続15年程度における格差の理由-家族手当などの支給差-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	2	11	1	0	0	14
経営者団体・企業の経営トップ層	14.3	78.6	7.1	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	0	11	5	1	0	17
労働組合のトップ層	0.0	64.7	29.4	5.9	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	11	6	5	2	25
労働組合の女性幹部	4.0	44.0	24.0	20.0	8.0	100.0
合計	3	33	12	6	2	56
合計	5.4	58.9	21.4	10.7	3.6	100.0

問2-4⑦高卒動続15年程度における格差の理由-雇用コースが違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	5	7	2	0	0	14
経営者団体・企業の経営トップ層	35.7	50.0	14.3	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	1	6	1	0	0	8
労働組合のトップ層	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	0	9	7	1	2	19
労働組合の女性幹部	0.0	47.4	36.8	5.3	10.5	100.0
合計	6	22	10	1	2	41
合計	14.6	53.7	24.4	2.4	4.9	100.0

問2-5 大卒動続10年程度の男女間賃金格差の認識

	大きな差があると思う	ある程度差があると思う	ほとんど差がないと思う	まったく差がないと思う	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	1	21	31	7	5	3	68
労働組合のトップ層	1.5	30.9	45.6	10.3	7.4	4.4	100.0
労働組合のトップ層	0	24	39	10	0	3	76
労働組合の女性幹部	0.0	31.6	51.3	13.2	0.0	3.9	100.0
労働組合の女性幹部	6	24	39	3	1	5	78
労働組合の女性幹部	7.7	30.8	50.0	3.8	1.3	6.4	100.0
合計	7	69	109	20	6	11	222
合計	3.2	31.1	49.1	9.0	2.7	5.0	100.0

問2-6①大卒動続10年程度における格差の理由の該当性-職種が違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	4	14	3	1	22
労働組合のトップ層	18.2	63.6	13.6	4.5	100.0
労働組合のトップ層	3	12	9	0	24
労働組合の女性幹部	12.5	50.0	37.5	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	2	15	10	3	30
労働組合の女性幹部	6.7	50.0	33.3	10.0	100.0
合計	9	41	22	4	76
合計	11.8	53.9	28.9	5.3	100.0

問2-6①大卒動続10年程度における格差の理由-職種が違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	0	16	0	1	1	18
労働組合のトップ層	0.0	88.9	0.0	5.6	5.6	100.0
労働組合のトップ層	2	7	6	0	0	15
労働組合の女性幹部	13.3	46.7	40.0	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	13	3	0	0	17
労働組合の女性幹部	5.9	76.5	17.6	0.0	0.0	100.0
合計	3	36	9	1	1	50
合計	6.0	72.0	18.0	2.0	2.0	100.0

問2-6②大卒動続10年程度における格差の理由の該当性-業務の難易度が違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	3	12	6	1	22
労働組合のトップ層	13.6	54.5	27.3	4.5	100.0
労働組合のトップ層	3	17	3	1	24
労働組合の女性幹部	12.5	70.8	12.5	4.2	100.0
労働組合の女性幹部	2	14	11	3	30
労働組合の女性幹部	6.7	46.7	36.7	10.0	100.0
合計	8	43	20	5	76
合計	10.5	56.6	26.3	6.6	100.0

問2-6②大卒動続10年程度における格差の理由-業務の難易度が違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	0	12	1	1	1	15
労働組合のトップ層	0.0	80.0	6.7	6.7	6.7	100.0
労働組合のトップ層	2	10	6	2	0	20
労働組合の女性幹部	10.0	50.0	30.0	10.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	6	8	1	0	16
労働組合の女性幹部	6.3	37.5	50.0	6.3	0.0	100.0
合計	3	28	15	4	1	51
合計	5.9	54.9	29.4	7.8	2.0	100.0

問2-6③大卒動続10年程度における格差の理由の該当性-昇進・昇格スピードに差がある-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	4	11	3	3	1	22
労働組合のトップ層	18.2	50.0	13.6	13.6	4.5	100.0
労働組合のトップ層	2	16	4	2	0	24
労働組合の女性幹部	8.3	66.7	16.7	8.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	3	20	4	1	2	30
労働組合の女性幹部	10.0	66.7	13.3	3.3	6.7	100.0
合計	9	47	11	6	3	76
合計	11.8	61.8	14.5	7.9	3.9	100.0

問2-6③大卒動続10年程度における格差の理由-昇進・昇格スピードに差がある-の女性労働者の納得性

	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	10	4	1	0	15
労働組合のトップ層	66.7	26.7	6.7	0.0	100.0
労働組合のトップ層	7	7	4	0	18
労働組合の女性幹部	38.9	38.9	22.2	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	6	10	6	1	23
労働組合の女性幹部	26.1	43.5	26.1	4.3	100.0
合計	23	21	11	1	56
合計	41.1	37.5	19.6	1.8	100.0

問2-6④大卒動続10年程度における格差の理由の該当性-残業が難しい-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	0	7	12	3	0	22
労働組合のトップ層	0.0	31.8	54.5	13.6	0.0	100.0
労働組合のトップ層	0	6	17	0	1	24
労働組合の女性幹部	0.0	25.0	70.8	0.0	4.2	100.0
労働組合の女性幹部	1	5	22	1	1	30
労働組合の女性幹部	3.3	16.7	73.3	3.3	3.3	100.0
合計	1	18	51	4	2	76
合計	1.3	23.7	67.1	5.3	2.6	100.0

問2-6④大卒動続10年程度における格差の理由-残業が難しい-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	0	7	0	0	7
労働組合のトップ層	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	0	1	4	1	6
労働組合の女性幹部	0.0	16.7	66.7	16.7	100.0
労働組合の女性幹部	1	3	2	0	6
労働組合の女性幹部	16.7	50.0	33.3	0.0	100.0
合計	1	11	6	1	19
合計	5.3	57.9	31.6	5.3	100.0

問2-6⑤大卒動続10年程度における格差の理由の該当性-転勤が難しい-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	5	10	4	3	0	22
労働組合のトップ層	22.7	45.5	18.2	13.6	0.0	100.0
労働組合のトップ層	2	10	11	0	1	24
労働組合の女性幹部	8.3	41.7	45.8	0.0	4.2	100.0
労働組合の女性幹部	2	15	10	2	1	30
労働組合の女性幹部	6.7	50.0	33.3	6.7	3.3	100.0
合計	9	35	25	5	2	76
合計	11.8	46.1	32.9	6.6	2.6	100.0

問2-6⑤大卒動続10年程度における格差の理由-転勤が難しい-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	4	11	0	0	15
労働組合のトップ層	26.7	73.3	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	1	5	5	1	12
労働組合の女性幹部	8.3	41.7	41.7	8.3	100.0
労働組合の女性幹部	2	10	5	0	17
労働組合の女性幹部	11.8	58.8	29.4	0.0	100.0
合計	7	26	10	1	44
合計	15.9	59.1	22.7	2.3	100.0

問2-6⑥大卒動続10年程度における格差の理由の該当性-家族手当などの支給差

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	1	8	9	4	0	22
労働組合のトップ層	4.5	36.4	40.9	18.2	0.0	100.0
労働組合のトップ層	2	4	11	6	1	24
労働組合の女性幹部	8.3	16.7	45.8	25.0	4.2	100.0
労働組合の女性幹部	5	10	9	5	1	30
労働組合の女性幹部	16.7	33.3	30.0	16.7	3.3	100.0
合計	8	22	29	15	2	76
合計	10.5	28.9	38.2	19.7	2.6	100.0

問2-6⑥大卒動続10年程度における格差の理由-家族手当などの支給差-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	なんともいえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	1	6	1	0	1	9
労働組合のトップ層	11.1	66.7	11.1	0.0	11.1	100.0
労働組合のトップ層	0	5	0	1	0	6
労働組合の女性幹部	0.0	83.3	0.0	16.7	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	7	5	2	0	15
労働組合の女性幹部	6.7	46.7	33.3	13.3	0.0	100.0
合計	2	18	6	3	1	30
合計	6.7	60.0	20.0	10.0	3.3	100.0

問2-6⑦大卒動続10年程度における格差の理由の該当性-雇用コースが違う-

	非常に該当する	ある程度該当する	あまり該当しない	まったく該当しない	なんともいえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	5	5	2	8	1	1	22
労働組合のトップ層	22.7	22.7	9.1	36.4	4.5	4.5	100.0
労働組合のトップ層	3	3	10	7	1	0	24
労働組合の女性幹部	12.5	12.5	41.7	29.2	4.2	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	6	10	9	3	1	30
労働組合の女性幹部	3.3	20.0	33.3	30.0	10.0	3.3	100.0
合計	9	14	22	24	5	2	76
合計	11.8	18.4	28.9	31.6	6.6	2.6	100.0

問2-6⑦大卒動続10年程度における格差の理由-雇用コースが違う-の女性労働者の納得性

	非常に納得できる	ある程度納得できる	あまり納得できない	まったく納得できない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	4	5	0	1	10
労働組合のトップ層	40.0	50.0	0.0	10.0	100.0
労働組合のトップ層	1	4	1	0	6
労働組合の女性幹部	16.7	66.7	16.7	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	0	4	3	0	7
労働組合の女性幹部	0.0	57.1	42.9	0.0	100.0
合計	5	13	4	1	23
合計	21.7	56.5	17.4	4.3	100.0