

問2-7 男女で就いている職種が違うこと理由

(M. A.)

	必要な資格や能力を持つ社員数の違い	男性向き、女性向きの職種がある	男女で希望が異なる	家庭責任への配慮から配置を躊躇する職種がある	これまでの慣行に従っている	その他	正社員の男女で就いている職種にはあまり違いはない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	21	30	35	11	18	2	8	2	68
	30.9	44.1	51.5	16.2	26.5	2.9	11.8	2.9	100.0
労働組合のトップ層	16	32	29	10	18	0	21	3	76
	21.1	42.1	38.2	13.2	23.7	0.0	27.6	3.9	100.0
労働組合の女性幹部	23	26	28	25	32	3	8	3	78
	29.5	33.3	35.9	32.1	41.0	3.8	10.3	3.8	100.0
合計	60	88	92	46	68	5	37	8	222
	27.0	39.6	41.4	20.7	30.6	2.3	16.7	3.6	100.0

問2-8 正社員・パート社員間の賃金格差の認識

	大きな格差があると思う	少し格差があると思う	格差はないと思う	逆にパート社員の方が高いと思う	パート社員はいいな	パート社員はいいな	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	21	25	2	0	13	5	2	68
	30.9	36.8	2.9	0.0	19.1	7.4	2.9	100.0
労働組合のトップ層	42	18	1	0	9	5	1	76
	55.3	23.7	1.3	0.0	11.8	6.6	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	40	15	3	1	8	8	3	78
	51.3	19.2	3.8	1.3	10.3	10.3	3.8	100.0
合計	103	58	6	1	30	18	6	222
	46.4	26.1	2.7	0.5	13.5	8.1	2.7	100.0

問2-9①正社員・パート社員間の賃金格差の理由の該当性-業務の難易度や責任の重さが違う-

	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	23	20	1	1	0	1	46
	50.0	43.5	2.2	2.2	0.0	2.2	100.0
労働組合のトップ層	25	25	8	1	0	1	60
	41.7	41.7	13.3	1.7	0.0	1.7	100.0
労働組合の女性幹部	24	20	7	3	1	0	55
	43.6	36.4	12.7	5.5	1.8	0.0	100.0
合計	72	65	16	5	1	2	161
	44.7	40.4	9.9	3.1	0.6	1.2	100.0

問2-9①正社員・パート社員間の賃金格差の理由-業務の難易度や責任の重さが違う-のパート社員の納得性

	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	16	24	3	0	0	43
	37.2	55.8	7.0	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	6	35	9	0	0	50
	12.0	70.0	18.0	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	11	27	3	2	1	44
	25.0	61.4	6.8	4.5	2.3	100.0
合計	33	86	15	2	1	137
	24.1	62.8	10.9	1.5	0.7	100.0

問2-9②正社員・パート社員間の賃金格差の理由の該当性-配転・転勤・職務変更の可能性の有無-

	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	23	14	3	3	3	46
	50.0	30.4	6.5	6.5	6.5	100.0
労働組合のトップ層	31	23	5	0	1	60
	51.7	38.3	8.3	0.0	1.7	100.0
労働組合の女性幹部	22	24	7	1	1	55
	40.0	43.6	12.7	1.8	1.8	100.0
合計	76	61	15	4	5	161
	47.2	37.9	9.3	2.5	3.1	100.0

問2-9②正社員・パート社員間の賃金格差の理由-配転・転勤・職務変更の可能性の有無-のパート社員の納得性

	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	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	15	19	3	0	0	37
	40.5	51.4	8.1	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	20	28	6	0	0	54
	37.0	51.9	11.1	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	10	29	4	2	1	46
	21.7	63.0	8.7	4.3	2.2	100.0
合計	45	76	13	2	1	137
	32.8	55.5	9.5	1.5	0.7	100.0

問2-9③正社員・パート社員間の賃金格差の理由の該当性-残業の可能性の程度-

	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	19	10	5	0	4	46
	17.4	41.3	21.7	10.9	0.0	8.7	100.0
労働組合のトップ層	8	26	24	1	0	1	60
	13.3	43.3	40.0	1.7	0.0	1.7	100.0
労働組合の女性幹部	9	19	25	0	1	1	55
	16.4	34.5	45.5	0.0	1.8	1.8	100.0
合計	25	64	59	6	1	6	161
	15.5	39.8	36.6	3.7	0.6	3.7	100.0

問2-9③正社員・パート社員間の賃金格差の理由-残業の可能性の程度-のパート社員の納得性

	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	7	15	5	0	27
	25.9	55.6	18.5	0.0	100.0
労働組合のトップ層	6	23	5	0	34
	17.6	67.6	14.7	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	2	18	5	3	28
	7.1	64.3	17.9	10.7	100.0
合計	15	56	15	3	89
	16.9	62.9	16.9	3.4	100.0

問3-1 今後の男女間賃金格差の見通し

	急激に解消 すると思う	ゆっくりと 解消する と思う	変わらない と思う	逆に拡大す ると思う	現状でも格 差はないと 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	46	11	0	8	2	0	68
	1.5	67.6	16.2	0.0	11.8	2.9	0.0	100.0
労働組合のトップ層	2	38	12	1	14	6	3	76
	2.6	50.0	15.8	1.3	18.4	7.9	3.9	100.0
労働組合の女性幹部	2	33	20	0	13	9	1	78
	2.6	42.3	25.6	0.0	16.7	11.5	1.3	100.0
合計	5	117	43	1	35	17	4	222
	2.3	52.7	19.4	0.5	15.8	7.7	1.8	100.0

問3-2 企業や労働組合は男女間賃金格差解消に積極的に取り組むべきか

	取り組むべ きだと思う	どちらかとい えば取り 組むべきだ と思う	あまり取り 組むべきだ とは思わな い	まったく取 り組むべき だとは思わ 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	30	25	1	0	12	0	68
	44.1	36.8	1.5	0.0	17.6	0.0	100.0
労働組合のトップ層	37	25	3	1	7	3	76
	48.7	32.9	3.9	1.3	9.2	3.9	100.0
労働組合の女性幹部	46	20	3	1	8	0	78
	59.0	25.6	3.8	1.3	10.3	0.0	100.0
合計	113	70	7	2	27	3	222
	50.9	31.5	3.2	0.9	12.2	1.4	100.0

問4-2① (管理職層について)職務を客観的・公正に評価して賃金につなげることの可能性

	可能だと思 う	一部可能だ と思う	不可能だ 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	36	30	0	2	0	68
	52.9	44.1	0.0	2.9	0.0	100.0
労働組合のトップ層	37	28	5	4	2	76
	48.7	36.8	6.6	5.3	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	25	39	5	7	2	78
	32.1	50.0	6.4	9.0	2.6	100.0
合計	98	97	10	13	4	222
	44.1	43.7	4.5	5.9	1.8	100.0

問4-2② (非管理職層について)職務を客観的・公正に評価して賃金につなげることの可能性

	可能だと思 う	一部可能だ と思う	不可能だ 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	28	33	3	3	1	68
	41.2	48.5	4.4	4.4	1.5	100.0
労働組合のトップ層	15	43	9	8	1	76
	19.7	56.6	11.8	10.5	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	17	39	8	12	2	78
	21.8	50.0	10.3	15.4	2.6	100.0
合計	60	115	20	23	4	222
	27.0	51.8	9.0	10.4	1.8	100.0

問4-3 職務を客観的・公正に評価して賃金につなげる制度ができれば、男女間賃金格差はどうかと思うか

	大きく縮小 すると思う	ある程度縮 小すると思 う	変わらない と思う	ある程度拡 大すると思 う	大きく拡大 すると思 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	9	38	9	2	0	9	1	68
	13.2	55.9	13.2	2.9	0.0	13.2	1.5	100.0
労働組合のトップ層	10	29	17	3	1	15	1	76
	13.2	38.2	22.4	3.9	1.3	19.7	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	4	35	21	4	0	12	2	78
	5.1	44.9	26.9	5.1	0.0	15.4	2.6	100.0
合計	23	102	47	9	1	36	4	222
	10.4	45.9	21.2	4.1	0.5	16.2	1.8	100.0

問5-1 年齢や勤続年数の応じて賃金を支払う制度を廃止・ウェイトを低くする企業の今後の増減

	かなり増えると思う	ある程度増えると思う	変わらないと思う	逆に減ると思う	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	11	42	8	3	4	0	68
	16.2	61.8	11.8	4.4	5.9	0.0	100.0
労働組合のトップ層	14	36	13	6	6	1	76
	18.4	47.4	17.1	7.9	7.9	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	12	38	12	6	9	1	78
	15.4	48.7	15.4	7.7	11.5	1.3	100.0
合計	37	116	33	15	19	2	222
	16.7	52.3	14.9	6.8	8.6	0.9	100.0

問5-2 年齢や勤続年数の応じて賃金を支払う制度のウェイトが低くなると、男女間賃金格差はどうか

	大きく縮小すると思う	ある程度縮小すると思う	変わらないと思う	ある程度拡大すると思う	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	4	33	12	9	10	0	68
	5.9	48.5	17.6	13.2	14.7	0.0	100.0
労働組合のトップ層	6	28	18	11	12	1	76
	7.9	36.8	23.7	14.5	15.8	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	1	20	29	13	14	1	78
	1.3	25.6	37.2	16.7	17.9	1.3	100.0
合計	11	81	59	33	36	2	222
	5.0	36.5	26.6	14.9	16.2	0.9	100.0

問5-3 年齢や勤続年数の応じて賃金を支払う制度による一定程度の生活保障は必要だと思うか

	必要だと思う	どちらかといえば必要だと思う	あまり必要だと思わない	まったく必要だと思わない	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	18	35	8	3	4	0	68
	26.5	51.5	11.8	4.4	5.9	0.0	100.0
労働組合のトップ層	42	28	2	0	3	0	75
	56.0	37.3	2.7	0.0	4.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	20	40	8	0	9	1	78
	25.6	51.3	10.3	0.0	11.5	1.3	100.0
合計	80	103	18	3	16	1	221
	36.2	46.6	8.1	1.4	7.2	0.5	100.0

問6-1 個人の業績(成果)を給与・賞与に反映する制度(成果給)を導入・ウェイトを高める企業の今後の増減

	かなり増え と思う	ある程度増 えると思う	変わらない と思う	逆に減ると 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	8	45	10	2	3	0	68
	11.8	66.2	14.7	2.9	4.4	0.0	100.0
労働組合のトップ層	16	43	7	6	3	1	76
	21.1	56.6	9.2	7.9	3.9	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	18	45	6	5	4	0	78
	23.1	57.7	7.7	6.4	5.1	0.0	100.0
合計	42	133	23	13	10	1	222
	18.9	59.9	10.4	5.9	4.5	0.5	100.0

問6-2 個人の業績(成果)を給与・賞与に反映する制度(成果給)のウェイトの高まりにより、男女間賃金格差はどうなると思うか

	大きく縮小 すると思う	ある程度縮 小すると思う	変わらない と思う	ある程度拡 大すると思う	大きく大す ると思う	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	2	23	14	12	2	14	1	68
	2.9	33.8	20.6	17.6	2.9	20.6	1.5	100.0
労働組合のトップ層	2	30	21	11	2	10	0	76
	2.6	39.5	27.6	14.5	2.6	13.2	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	23	18	18	4	14	0	78
	1.3	29.5	23.1	23.1	5.1	17.9	0.0	100.0
合計	5	76	53	41	8	38	1	222
	2.3	34.2	23.9	18.5	3.6	17.1	0.5	100.0

問6-3①(管理職層について)個人の成果を客観的・公正に評価して賃金につなげることの可能性

	可能だと思 う	一部可能だ と思う	不可能だと思 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	34	30	0	4	0	68
	50.0	44.1	0.0	5.9	0.0	100.0
労働組合のトップ層	34	32	7	3	0	76
	44.7	42.1	9.2	3.9	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	18	40	13	6	1	78
	23.1	51.3	16.7	7.7	1.3	100.0
合計	86	102	20	13	1	222
	38.7	45.9	9.0	5.9	0.5	100.0

問6-3②(非管理職層について)個人の成果を客観的・公正に評価して賃金につなげることの可能性

	可能だと思 う	一部可能だ と思う	不可能だと思 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	22	37	2	6	1	68
	32.4	54.4	2.9	8.8	1.5	100.0
労働組合のトップ層	15	42	13	6	0	76
	19.7	55.3	17.1	7.9	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	13	39	17	8	1	78
	16.7	50.0	21.8	10.3	1.3	100.0
合計	50	118	32	20	2	222
	22.5	53.2	14.4	9.0	0.9	100.0

問7 「転居をともなう転勤の可能性」に着目して賃金に設けることの合理性

	合理的だと思 う	どちらかとい えば合理的だと思 う	あまり合理的 ではないと思う	まったく合 理的ではないと思 う	なんともい えない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	14	29	15	2	8	68
	20.6	42.6	22.1	2.9	11.8	100.0
労働組合のトップ層	17	34	18	4	3	76
	22.4	44.7	23.7	5.3	3.9	100.0
労働組合の女性幹部	9	26	24	11	8	78
	11.5	33.3	30.8	14.1	10.3	100.0
合計	40	89	57	17	19	222
	18.0	40.1	25.7	7.7	8.6	100.0

問8 人事評価制度や賃金制度の設計自体が男女間賃金格差を大きくするような影響を与えているか

	かなり影響 している と思う	少し影響 している と思う	ほとんど影 響してい ないと思 う	まったく影 響してい ないと思 う	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	16	32	10	5	68
	7.4	23.5	47.1	14.7	7.4	100.0
労働組合のトップ層	2	21	31	18	4	76
	2.6	27.6	40.8	23.7	5.3	100.0
労働組合の女性幹部	9	24	27	13	5	78
	11.5	30.8	34.6	16.7	6.4	100.0
合計	16	61	90	41	14	222
	7.2	27.5	40.5	18.5	6.3	100.0

問9 人事評価制度の運用は男女に公平か

	公平だと思 う	どちらか といえ ば公平 だと思 う	あまり公平 だと思 わない	まったく公 平だと思 わない	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	38	20	5	0	4	1	68
	55.9	29.4	7.4	0.0	5.9	1.5	100.0
労働組合のトップ層	24	40	8	2	2	0	76
	31.6	52.6	10.5	2.6	2.6	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	14	36	14	8	6	0	78
	17.9	46.2	17.9	10.3	7.7	0.0	100.0
合計	76	96	27	10	12	1	222
	34.2	43.2	12.2	4.5	5.4	0.5	100.0

問10①「評価結果の開示」は男女間の人事評価制度における公平性・透明性の確保に効果があるか

	効果がある と思う	ある程度 の効果 がある と思う	それほど効 果は ない と思 う	効果は ない と思 う	なんとも いえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	32	23	5	1	7	68
	47.1	33.8	7.4	1.5	10.3	100.0
労働組合のトップ層	26	33	9	6	2	76
	34.2	43.4	11.8	7.9	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	44	26	5	3	0	78
	56.4	33.3	6.4	3.8	0.0	100.0
合計	102	82	19	10	9	222
	45.9	36.9	8.6	4.5	4.1	100.0

問10②「評価基準の明確化」は男女間の人事評価制度における公平性・透明性の確保に効果があるか

	効果がある と思う	ある程度 の効果 がある と思う	それほど効 果は ない と思 う	効果は ない と思 う	なんとも いえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	47	14	3	1	3	0	68
	69.1	20.6	4.4	1.5	4.4	0.0	100.0
労働組合のトップ層	43	27	2	2	1	1	76
	56.6	35.5	2.6	2.6	1.3	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	48	24	4	1	0	1	78
	61.5	30.8	5.1	1.3	0.0	1.3	100.0
合計	138	65	9	4	4	2	222
	62.2	29.3	4.1	1.8	1.8	0.9	100.0

問10③「評価者への教育」は男女間の人事評価制度における公平性・透明性の確保に効果があるか

	効果がある と思う	ある程度 の効果 がある と思う	それほど効 果は ない と思 う	効果は ない と思 う	なんとも いえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	42	17	4	1	4	68
	61.8	25.0	5.9	1.5	5.9	100.0
労働組合のトップ層	52	18	2	2	2	76
	68.4	23.7	2.6	2.6	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	51	17	8	2	0	78
	65.4	21.8	10.3	2.6	0.0	100.0
合計	145	52	14	5	6	222
	65.3	23.4	6.3	2.3	2.7	100.0

問10④「女性評価者を増やす」は男女間の人事評価制度における公平性・透明性の確保に効果があるか

	効果がある と思う	ある程度 の効果 がある と思う	それほど効 果は ない と思 う	効果は ない と思 う	なんとも いえない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	10	19	24	5	10	0	68
	14.7	27.9	35.3	7.4	14.7	0.0	100.0
労働組合のトップ層	11	19	34	8	4	0	76
	14.5	25.0	44.7	10.5	5.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	16	23	25	9	4	1	78
	20.5	29.5	32.1	11.5	5.1	1.3	100.0
合計	37	61	83	22	18	1	222
	16.7	27.5	37.4	9.9	8.1	0.5	100.0

問10⑤「異議申立制度」は男女間の人事評価制度における公平性・透明性の確保に効果がある

	効果がある と思う	ある程度 の効果 がある と思う	それほど効 果は ない と思 う	効果は ない と思 う	なんとも いえない	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	9	24	19	5	11	68
	13.2	35.3	27.9	7.4	16.2	100.0
労働組合のトップ層	10	25	20	13	8	76
	13.2	32.9	26.3	17.1	10.5	100.0
労働組合の女性幹部	19	21	24	6	8	78
	24.4	26.9	30.8	7.7	10.3	100.0
合計	38	70	63	24	27	222
	17.1	31.5	28.4	10.8	12.2	100.0

問11-1(管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ①年齢

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	6	22	39	1	0	68
	8.8	32.4	57.4	1.5	0.0	100.0
労働組合のトップ層	2	28	45	1	0	76
	2.6	36.8	59.2	1.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	9	25	32	10	2	78
	11.5	32.1	41.0	12.8	2.6	100.0
合計	17	75	116	12	2	222
	7.7	33.8	52.3	5.4	0.9	100.0

問11-1(非管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ①年齢

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	9	33	22	1	3	68
	13.2	48.5	32.4	1.5	4.4	100.0
労働組合のトップ層	5	50	21	0	0	76
	6.6	65.8	27.6	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	13	33	26	3	3	78
	16.7	42.3	33.3	3.8	3.8	100.0
合計	27	116	69	4	6	222
	12.2	52.3	31.1	1.8	2.7	100.0

問11-1(管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ②勤続年数

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	6	21	40	0	1	68
	8.8	30.9	58.8	0.0	1.5	100.0
労働組合のトップ層	4	29	43	0	0	76
	5.3	38.2	56.6	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	8	29	31	8	2	78
	10.3	37.2	39.7	10.3	2.6	100.0
合計	18	79	114	8	3	222
	8.1	35.6	51.4	3.6	1.4	100.0

問11-1(非管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ②勤続年数

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	9	41	16	0	2	68
	13.2	60.3	23.5	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	10	46	20	0	0	76
	13.2	60.5	26.3	0.0	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	9	44	20	3	2	78
	11.5	56.4	25.6	3.8	2.6	100.0
合計	28	131	56	3	4	222
	12.6	59.0	25.2	1.4	1.8	100.0

問11-1(管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ③職務遂行能力

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	57	11	0	0	0	68
	83.8	16.2	0.0	0.0	0.0	100.0
労働組合のトップ層	50	20	3	1	2	76
	65.8	26.3	3.9	1.3	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	41	23	3	8	3	78
	52.6	29.5	3.8	10.3	3.8	100.0
合計	148	54	6	9	5	222
	66.7	24.3	2.7	4.1	2.3	100.0

問11-1(非管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ③職務遂行能力

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	44	21	1	0	2	68
	64.7	30.9	1.5	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	38	32	4	1	1	76
	50.0	42.1	5.3	1.3	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	41	27	4	3	3	78
	52.6	34.6	5.1	3.8	3.8	100.0
合計	123	80	9	4	6	222
	55.4	36.0	4.1	1.8	2.7	100.0

問11-1(管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ④行動・プロセス

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	45	19	3	1	0	68
	66.2	27.9	4.4	1.5	0.0	100.0
労働組合のトップ層	26	35	13	1	1	76
	34.2	46.1	17.1	1.3	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	25	29	12	10	2	78
	32.1	37.2	15.4	12.8	2.6	100.0
合計	96	83	28	12	3	222
	43.2	37.4	12.6	5.4	1.4	100.0

問11-1(非管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ④行動・プロセス

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	47	17	2	0	2	68
	69.1	25.0	2.9	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	32	31	10	2	1	76
	42.1	40.8	13.2	2.6	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	32	31	9	3	3	78
	41.0	39.7	11.5	3.8	3.8	100.0
合計	111	79	21	5	6	222
	50.0	35.6	9.5	2.3	2.7	100.0

問11-1(管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ⑤成果(個人業績)

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	50	16	1	1	0	68
	73.5	23.5	1.5	1.5	0.0	100.0
労働組合のトップ層	50	22	3	0	1	76
	65.8	28.9	3.9	0.0	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	46	23	2	5	2	78
	59.0	29.5	2.6	6.4	2.6	100.0
合計	146	61	6	6	3	222
	65.8	27.5	2.7	2.7	1.4	100.0

問11-1(非管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ⑤成果(個人業績)

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	40	25	1	0	2	68
	58.8	36.8	1.5	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	31	37	6	1	1	76
	40.8	48.7	7.9	1.3	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	42	27	4	2	3	78
	53.8	34.6	5.1	2.6	3.8	100.0
合計	113	89	11	3	6	222
	50.9	40.1	5.0	1.4	2.7	100.0

問11-1(管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ⑥意欲

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	41	24	1	2	0	68
	60.3	35.3	1.5	2.9	0.0	100.0
労働組合のトップ層	24	31	16	4	1	76
	31.6	40.8	21.1	5.3	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	20	36	9	10	3	78
	25.6	46.2	11.5	12.8	3.8	100.0
合計	85	91	26	16	4	222
	38.3	41.0	11.7	7.2	1.8	100.0

問11-1(非管理職層について)現在の賃金決定に当たり重視されている項目かどうか ⑥意欲

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	48	15	2	0	3	68
	70.6	22.1	2.9	0.0	4.4	100.0
労働組合のトップ層	25	42	7	1	1	76
	32.9	55.3	9.2	1.3	1.3	100.0
労働組合の女性幹部	27	34	9	5	3	78
	34.6	43.6	11.5	6.4	3.8	100.0
合計	100	91	18	6	7	222
	45.0	41.0	8.1	2.7	3.2	100.0

問11-2(管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ①年齢

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	0	23	42	2	1	68
	0.0	33.8	61.8	2.9	1.5	100.0
労働組合のトップ層	2	25	47	2	0	76
	2.6	32.9	61.8	2.6	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	1	24	45	4	4	78
	1.3	30.8	57.7	5.1	5.1	100.0
合計	3	72	134	8	5	222
	1.4	32.4	60.4	3.6	2.3	100.0

問11-2(非管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ①年齢

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	2	34	27	1	4	68
	2.9	50.0	39.7	1.5	5.9	100.0
労働組合のトップ層	8	38	28	0	2	76
	10.5	50.0	36.8	0.0	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	6	39	24	4	5	78
	7.7	50.0	30.8	5.1	6.4	100.0
合計	16	111	79	5	11	222
	7.2	50.0	35.6	2.3	5.0	100.0

問11-2(管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ②勤続年数

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	27	39	0	1	68
	1.5	39.7	57.4	0.0	1.5	100.0
労働組合のトップ層	4	29	42	1	0	76
	5.3	38.2	55.3	1.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	0	31	41	2	4	78
	0.0	39.7	52.6	2.6	5.1	100.0
合計	5	87	122	3	5	222
	2.3	39.2	55.0	1.4	2.3	100.0

問11-2(非管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ②勤続年数

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	35	28	0	4	68
	1.5	51.5	41.2	0.0	5.9	100.0
労働組合のトップ層	9	47	18	0	2	76
	11.8	61.8	23.7	0.0	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	7	40	23	3	5	78
	9.0	51.3	29.5	3.8	6.4	100.0
合計	17	122	69	3	11	222
	7.7	55.0	31.1	1.4	5.0	100.0

問11-2(管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ③職務遂行能力

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 う	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	60	7	0	1	68
	88.2	10.3	0.0	1.5	100.0
労働組合のトップ層	59	16	1	0	76
	77.6	21.1	1.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	64	10	0	4	78
	82.1	12.8	0.0	5.1	100.0
合計	183	33	1	5	222
	82.4	14.9	0.5	2.3	100.0

問11-2(非管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ③職務遂行能力

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	55	9	0	0	4	68
	80.9	13.2	0.0	0.0	5.9	100.0
労働組合のトップ層	46	26	1	1	2	76
	60.5	34.2	1.3	1.3	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	56	17	1	0	4	78
	71.8	21.8	1.3	0.0	5.1	100.0
合計	157	52	2	1	10	222
	70.7	23.4	0.9	0.5	4.5	100.0

問11-2(管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ④行動・プロセス

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	49	17	1	0	1	68
	72.1	25.0	1.5	0.0	1.5	100.0
労働組合のトップ層	57	17	1	1	0	76
	75.0	22.4	1.3	1.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	59	10	3	2	4	78
	75.6	12.8	3.8	2.6	5.1	100.0
合計	165	44	5	3	5	222
	74.3	19.8	2.3	1.4	2.3	100.0

問11-2(非管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ④行動・プロセス

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	55	9	0	0	4	68
	80.9	13.2	0.0	0.0	5.9	100.0
労働組合のトップ層	57	15	1	1	2	76
	75.0	19.7	1.3	1.3	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	59	13	1	1	4	78
	75.6	16.7	1.3	1.3	5.1	100.0
合計	171	37	2	2	10	222
	77.0	16.7	0.9	0.9	4.5	100.0

問11-2(管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ⑤成果(個人業績)

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	57	10	0	0	1	68
	83.8	14.7	0.0	0.0	1.5	100.0
労働組合のトップ層	47	26	2	1	0	76
	61.8	34.2	2.6	1.3	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	57	16	1	0	4	78
	73.1	20.5	1.3	0.0	5.1	100.0
合計	161	52	3	1	5	222
	72.5	23.4	1.4	0.5	2.3	100.0

問11-2(非管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ⑤成果(個人業績)

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	40	22	1	0	5	68
	58.8	32.4	1.5	0.0	7.4	100.0
労働組合のトップ層	22	45	4	3	2	76
	28.9	59.2	5.3	3.9	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	37	32	4	1	4	78
	47.4	41.0	5.1	1.3	5.1	100.0
合計	99	99	9	4	11	222
	44.6	44.6	4.1	1.8	5.0	100.0

問11-2(管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ⑥意欲

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	50	14	2	0	2	68
	73.5	20.6	2.9	0.0	2.9	100.0
労働組合のトップ層	41	28	4	3	0	76
	53.9	36.8	5.3	3.9	0.0	100.0
労働組合の女性幹部	48	19	3	4	4	78
	61.5	24.4	3.8	5.1	5.1	100.0
合計	139	61	9	7	6	222
	62.6	27.5	4.1	3.2	2.7	100.0

問11-2(非管理職層について)賃金の決定に当たり自身が重視すべきと考える程度 ⑥意欲

	非常に重視 されている と思う	少し重視さ れていると 思う	重視されて いないと思 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	54	9	1	0	4	68
	79.4	13.2	1.5	0.0	5.9	100.0
労働組合のトップ層	48	23	0	3	2	76
	63.2	30.3	0.0	3.9	2.6	100.0
労働組合の女性幹部	51	20	1	2	4	78
	65.4	25.6	1.3	2.6	5.1	100.0
合計	153	52	2	5	10	222
	68.9	23.4	0.9	2.3	4.5	100.0

問12 手当の必要性 ①配偶者への手当

	必要である と思う	ある程度必 要である と思う	それほど必 要でない と思う	必要でない と思う	なんともい えない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	13 19.1	18 26.5	16 23.5	17 25.0	2 2.9	2 2.9	68 100.0
労働組合のトップ層	32 42.1	20 26.3	13 17.1	11 14.5	0 0.0	0 0.0	76 100.0
労働組合の女性幹部	14 17.9	24 30.8	18 23.1	16 20.5	2 2.6	4 5.1	78 100.0
合計	59 26.6	62 27.9	47 21.2	44 19.8	4 1.8	6 2.7	222 100.0

問12 手当の必要性 ②子どもへの手当

	必要である と思う	ある程度必 要である と思う	それほど必 要でない と思う	必要でない と思う	なんともい えない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	27 39.7	24 35.3	7 10.3	8 11.8	0 0.0	2 2.9	68 100.0
労働組合のトップ層	59 77.6	15 19.7	0 0.0	2 2.6	0 0.0	0 0.0	76 100.0
労働組合の女性幹部	47 60.3	22 28.2	3 3.8	1 1.3	1 1.3	4 5.1	78 100.0
合計	133 59.9	61 27.5	10 4.5	11 5.0	1 0.5	6 2.7	222 100.0

問12 手当の必要性 ③住宅手当

	必要である と思う	ある程度必 要である と思う	それほど必 要でない と思う	必要でない と思う	なんともい えない	無回答	合計
経営者団体・企業の経営トップ層	11 16.2	23 33.8	15 22.1	16 23.5	1 1.5	2 2.9	68 100.0
労働組合のトップ層	39 51.3	20 26.3	9 11.8	7 9.2	1 1.3	0 0.0	76 100.0
労働組合の女性幹部	33 42.3	29 37.2	9 11.5	4 5.1	0 0.0	3 3.8	78 100.0
合計	83 37.4	72 32.4	33 14.9	27 12.2	2 0.9	5 2.3	222 100.0

問13 今後税制・社会保険の被扶養者要件の基準額が変更された場合、企業の家族手当の支給基準はどうなるか

	家族手当自 体廃止され ると思う	税制・社会 保険の変更 に合わせて 支給基準も 変更される と思う	基準を変更 せずにいま まで通り支 給される と思う	税制・社会 保険の改正 後の基準と も今までの 基準とも違 う新しい基 準で支給さ れると思う	現在も税 制・社会保 険の基準と は異なる基 準なのでな んともいえ ない	もともと家 族手当は支 給されてい ない	上記5や6 には該当し ないがなん 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	3 4.4	30 44.1	8 11.8	4 5.9	6 8.8	8 11.8	7 10.3	2 2.9	68 100.0
労働組合のトップ層	5 6.6	36 47.4	10 13.2	5 6.6	4 5.3	14 18.4	2 2.6	0 0.0	76 100.0
労働組合の女性幹部	10 12.8	31 39.7	8 10.3	4 5.1	8 10.3	10 12.8	3 3.8	4 5.1	78 100.0
合計	18 8.1	97 43.7	26 11.7	13 5.9	18 8.1	32 14.4	12 5.4	6 2.7	222 100.0