

これまでの研究成果の整理

(図表)

目次

1	全体の賃金構造に関する分析					
(1)	全体の男女別賃金構造の違いに関する分析					
①	全体の傾向	…1		iii) 結婚・出産による退職者の再雇用の状況	…32	
②	企業規模による傾向	…7		iv) 女性の職域拡大	…33	
③	職位別の傾向	…10		v) 中核的・基幹的業務	…34	
④	職位ごとの傾向	…11		vi) 女性社員の活躍を促進するための社内方針・計画	…36	
(2)	2000年及び2006年の男女間賃金格差の要因の分析	…12		③ 男女間賃金格差の状況		
(3)	2000年から2006年にかけての男女間賃金格差縮小の要因分析	…13		i) 男女間賃金格差の状況	…37	
(4)	企業内における制度が男女間賃金格差に及ぼす影響の分析					
①	コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響	…14				
②	ポジティブ・アクションの実施が賃金格差に与える影響	…16				
③	育児支援の実施が賃金格差に与える影響	…17				
2	企業における賃金制度、雇用管理制度の状況			3	労使の男女間賃金格差に対する対応	
(1)	企業アンケート調査の結果			(1)	男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査	
①	雇用の状況			①	賃金格差の現状認識	…38
i)	採用	…19		②	正社員全体の男女間賃金格差とその要因の現状認識	…39
ii)	賃金制度	…21		③	大卒・勤続10年の男女間賃金格差とその要因に対する現状認識	…40
②	女性社員の活躍状況			④	賃金制度の変化の男女間賃金格差への影響についての認識	…41
i)	役職者に占める女性の割合	…27		⑤	人事制度の運用の男女間賃金格差への影響についての認識	…42
ii)	勤務地・職種・勤務時間・キャリアコース等によりあらかじめ限定した社員制度を有する企業の状況	…30		⑥	配偶者手当、子どもへの手当、住宅手当の男女間賃金格差への影響についての認識	…43
				⑦	今後の男女間賃金格差への取組の必要性	…44
				⑧	男女間で職務が違うことの背景についての認識	…45

1. 全体の賃金構造に関する分析

(1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

① 全体の傾向

		職位を含まない分析			職位を含む分析(100人以上企業)			
		男性(A)	女性(B)	A-B	男性(A)	女性(B)	A-B	
年齢	(2000年)	0.0647	0.0332	0.0315	0.0582	0.0317	0.0265	
	(2006年)	0.0639	0.0285	0.0353	0.0584	0.0263	0.0321	
勤続年数	(2000年)	0.0172	0.0222	-0.0050	0.0166	0.0232	-0.0067	
	(2006年)	0.0181	0.0244	-0.0063	0.0155	0.0241	-0.0086	
学歴(大卒)	(2000年)	0.1896	0.2512	-0.0617	0.1752	0.2561	-0.0810	
	(2006年)	0.2236	0.2838	-0.0602	0.1981	0.2867	-0.0886	
企業規模	中企業 (100~999人)	(2000年)	0.0363	0.0851	-0.0488	-	-	-
		(2006年)	0.0492	0.0724	-0.0232	-	-	-
	大企業 (1000人以上)	(2000年)	0.1557	0.1666	-0.0109	0.1259	0.0772	0.0486
		(2006年)	0.1819	0.1329	0.0490	0.1387	0.0610	0.0776
職位	部長	(2000年)	-	-	-	0.3577	0.5792	-0.2216
		(2006年)	-	-	-	0.4269	0.6563	-0.2295
	課長	(2000年)	-	-	-	0.2074	0.3335	-0.1260
		(2006年)	-	-	-	0.2611	0.3600	-0.0989
	係長	(2000年)	-	-	-	0.0790	0.1606	-0.0816
		(2006年)	-	-	-	0.0917	0.1795	-0.0878

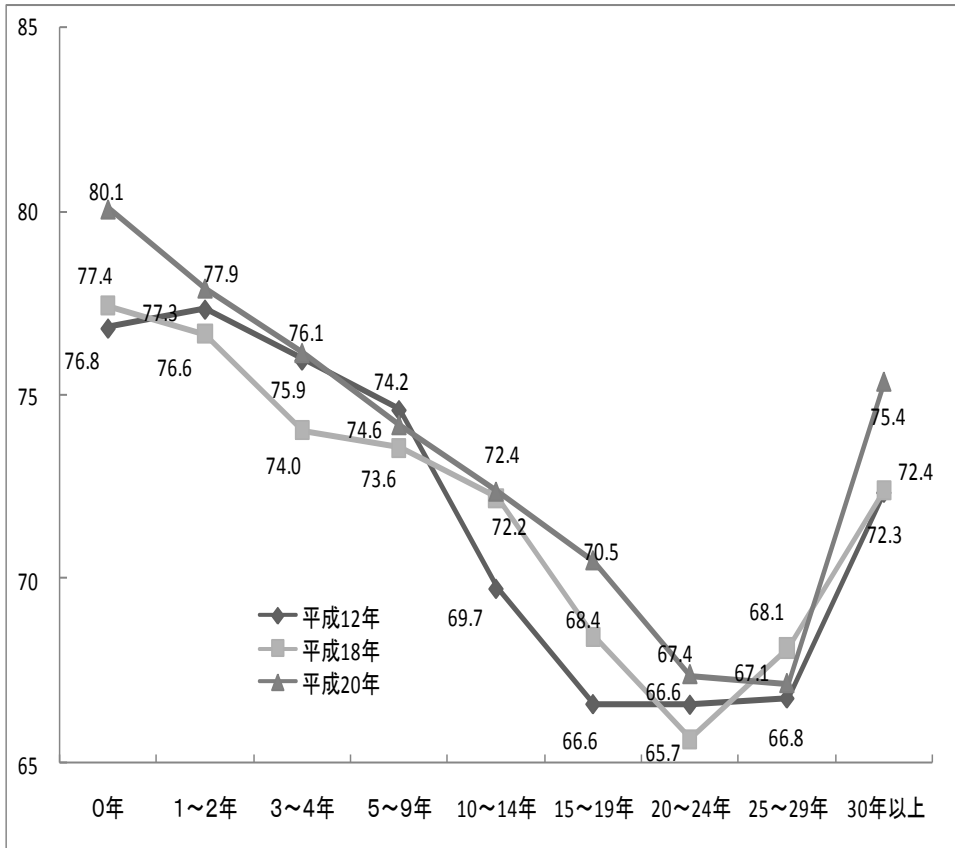
出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年) 個票データにより計算

注)

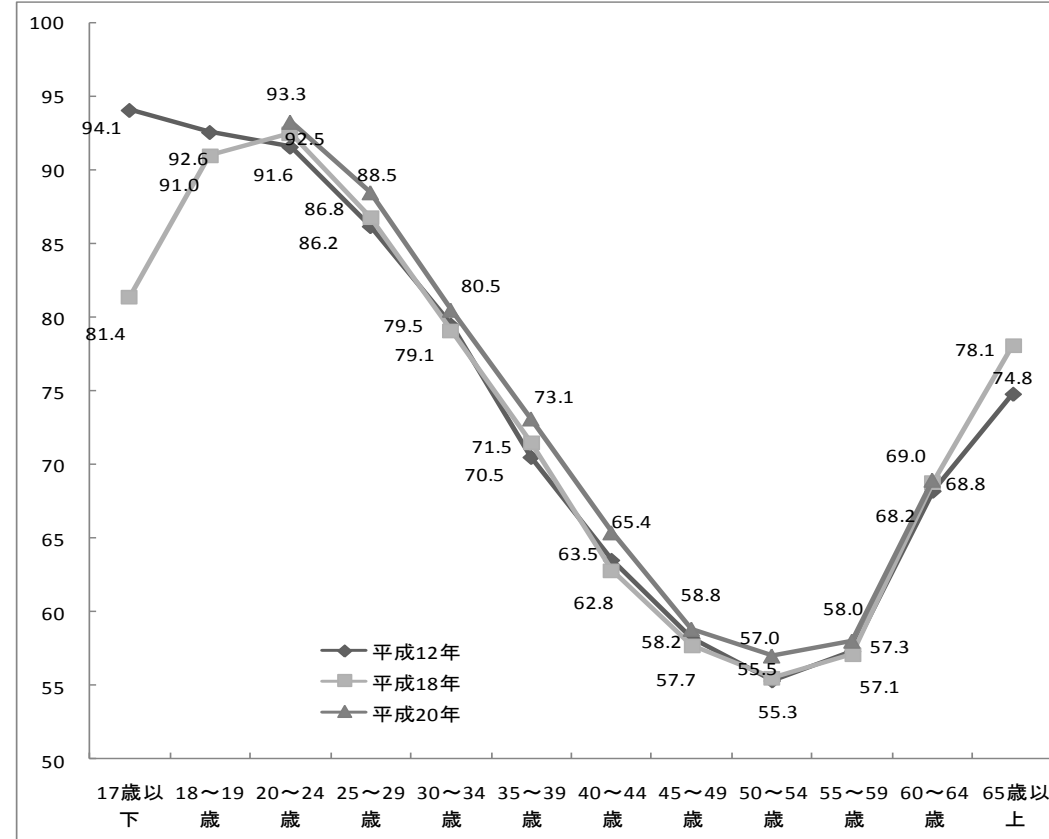
- 1 復元倍率による重み付けを行っている。
- 2 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域、職務を含む分析では職長、その他の役職を変数として加えているが、表からは省略している。
- 3 A-Bは小数点第5位以下を四捨五入していない数値で計算しているため、表中の数値で計算した場合と異なる場合がある。

(参考) 一般労働者の勤続年数階級別、年齢階級別男女間所定内給与格差

勤続年数階級別 男女間所定内給与格差



年齢階級別 男女間所定内給与格差

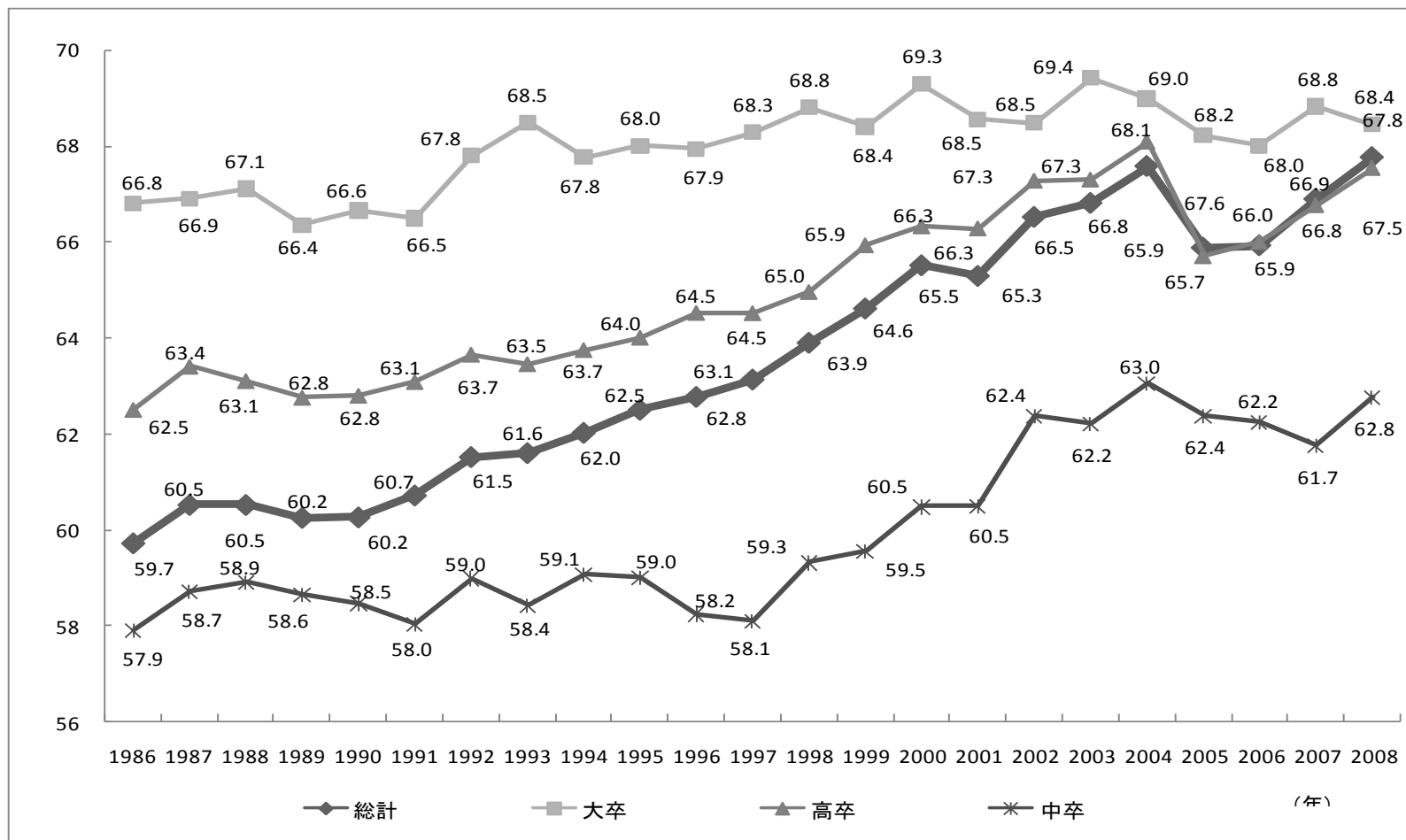


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

(参考) 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移

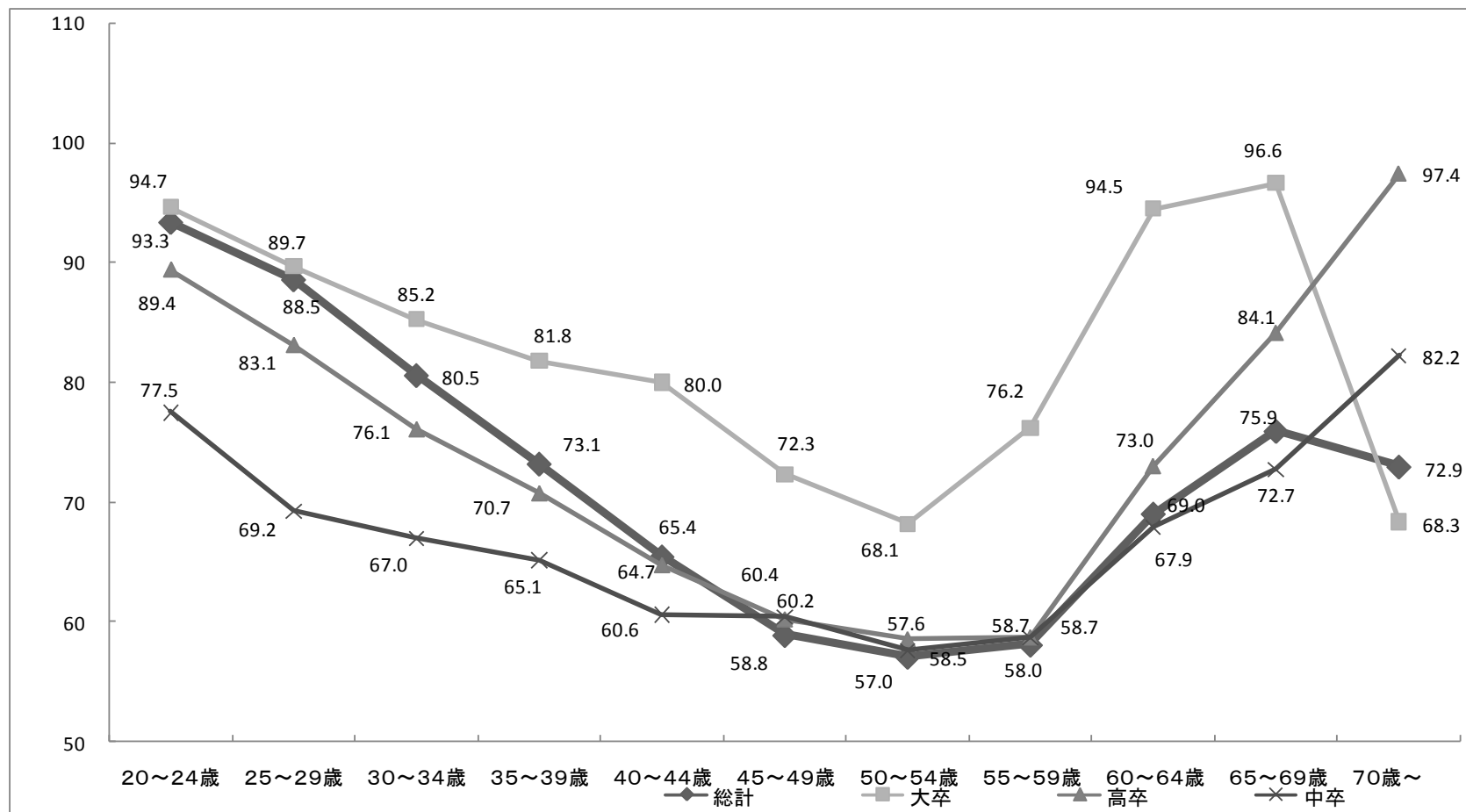


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

(参考) 一般労働者の学歴別年齢階級別男女間所定内給与格差



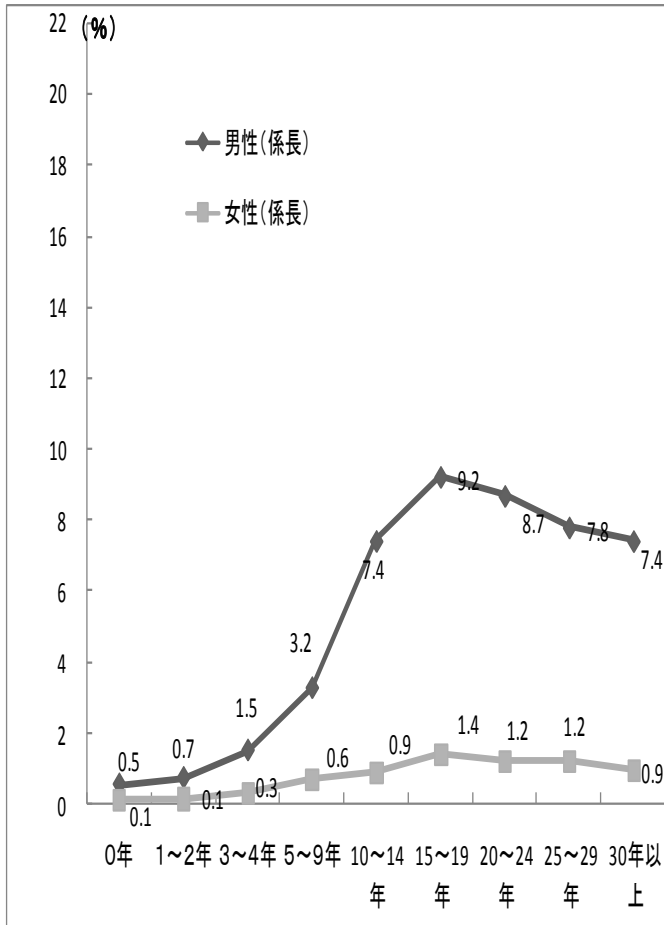
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008年)

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

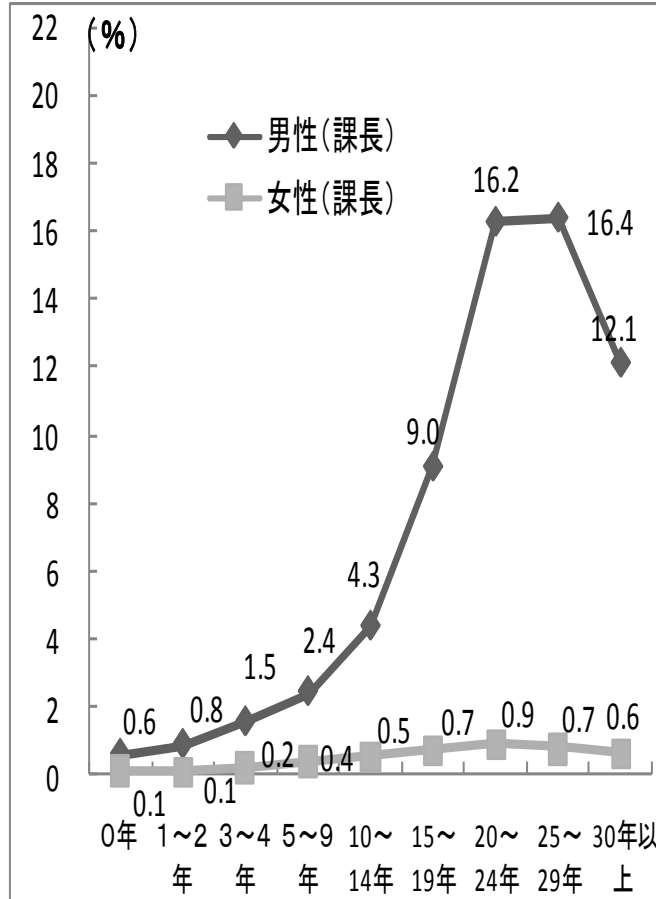
2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

(参考) 勤続年数階級別 男女別一般労働者全体に占める管理職比率 (企業規模100人以上)

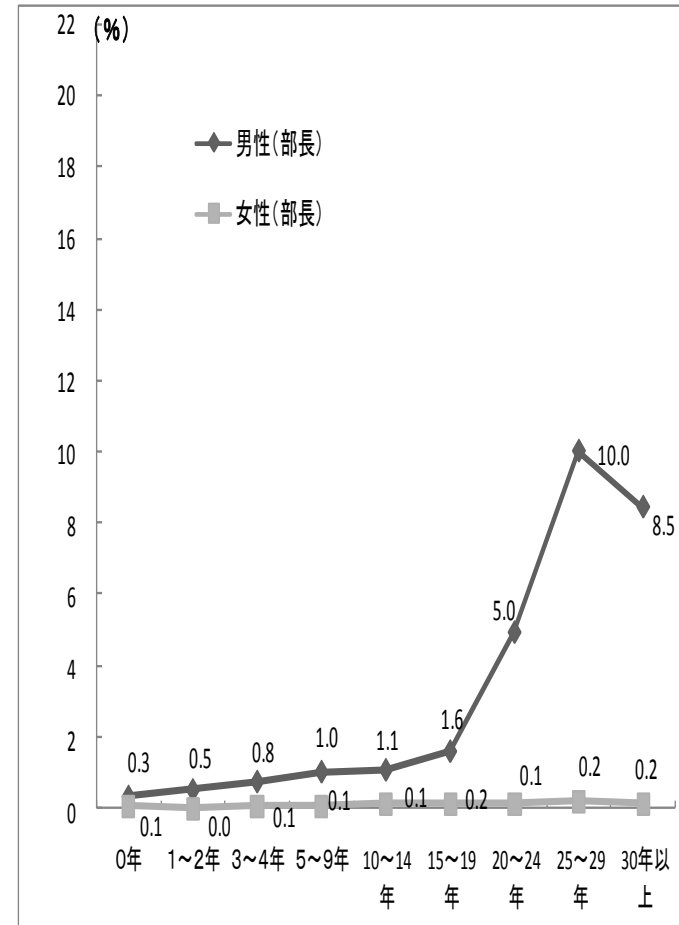
係長



課長

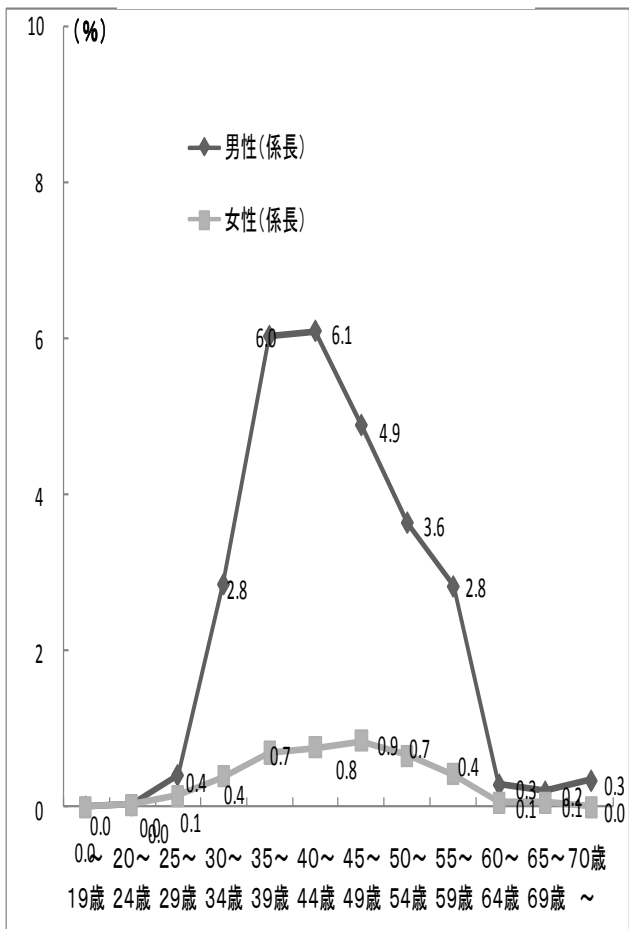


部長

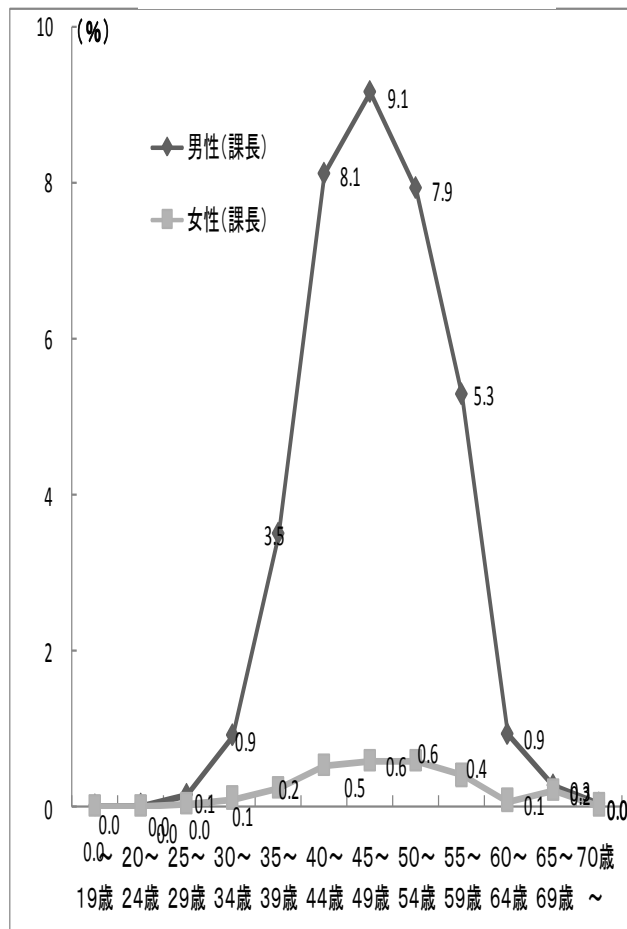


(参考) 年齢階級別男女別一般労働者全体に占める管理職比率 (企業規模100人以上)

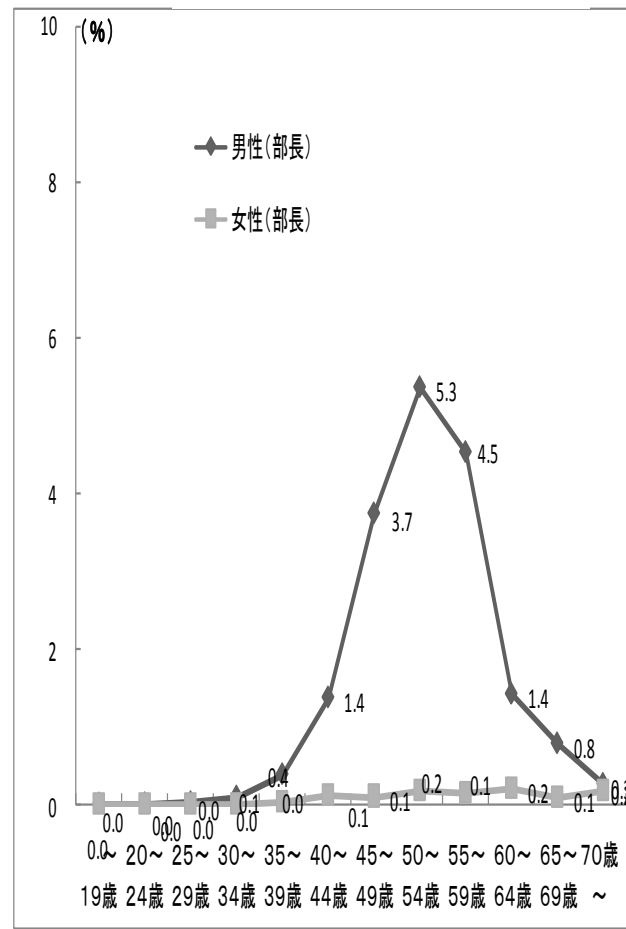
係長



課長



部長



1. 全体の賃金構造に関する分析

(1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

② 企業規模による傾向

小企業(5~99人)

中企業(100~999人)

大企業(1000人以上)

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0601	0.0297	0.0304
	(2006年)	0.0584	0.0264	0.0320
勤続年数	(2000年)	0.0180	0.0191	-0.0011
	(2006年)	0.0180	0.0213	-0.0033
学歴(大卒)	(2000年)	0.1572	0.2311	-0.0739
	(2006年)	0.1874	0.2440	-0.0567

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0604	0.0339	0.0265
	(2006年)	0.0621	0.0280	0.0341
勤続年数	(2000年)	0.0164	0.0192	-0.0028
	(2006年)	0.0159	0.0218	-0.0059
学歴(大卒)	(2000年)	0.2075	0.3013	-0.0937
	(2006年)	0.2410	0.3220	-0.0809

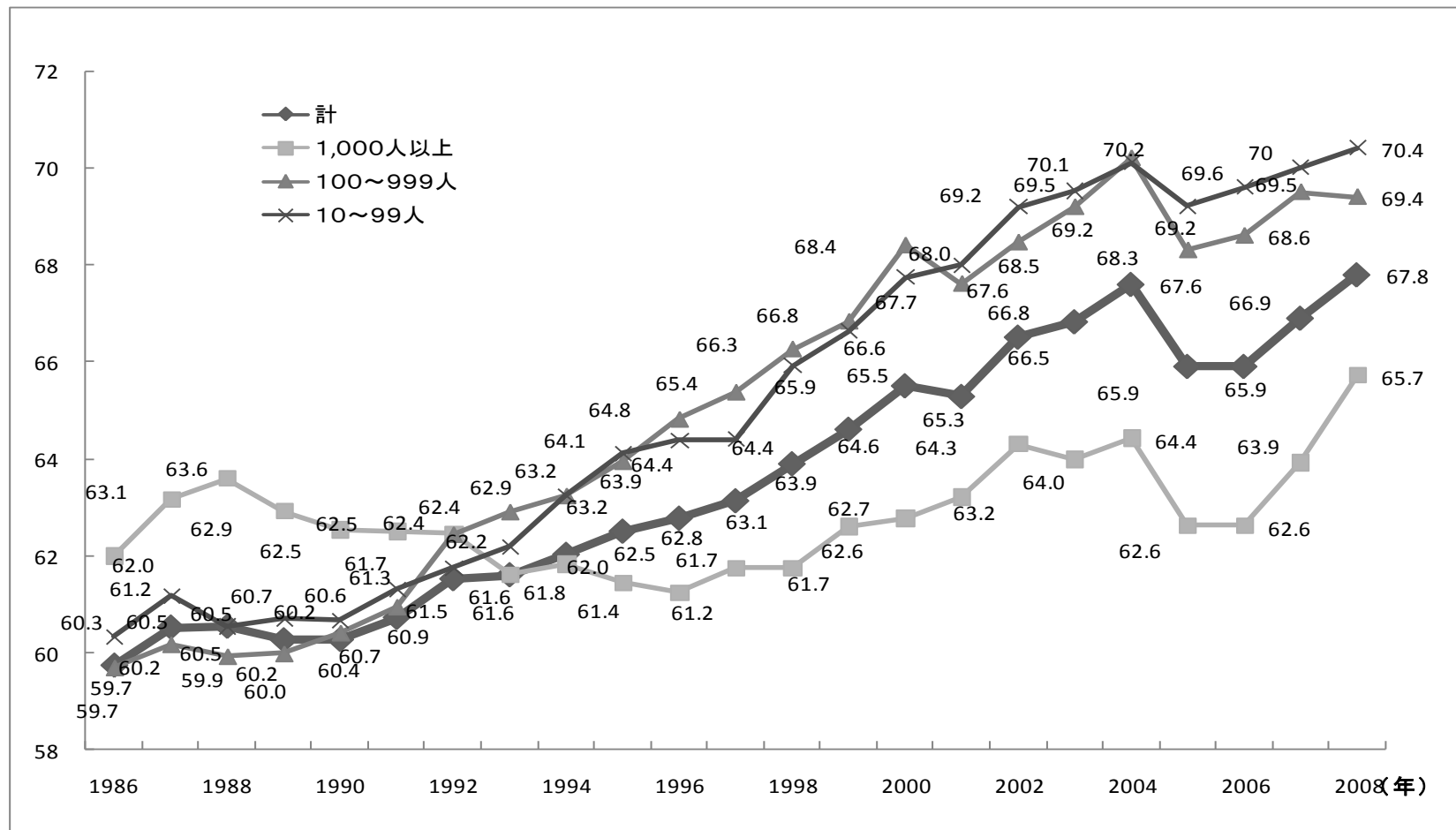
		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0606	0.0278	0.0328
	(2006年)	0.0639	0.0253	0.0386
勤続年数	(2000年)	0.0252	0.0332	-0.0080
	(2006年)	0.0234	0.0327	-0.0093
学歴(大卒)	(2000年)	0.2281	0.2402	-0.0120
	(2006年)	0.2549	0.2973	-0.0424

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。

注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、表からは省略している。

(参考) 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移(男性=100)



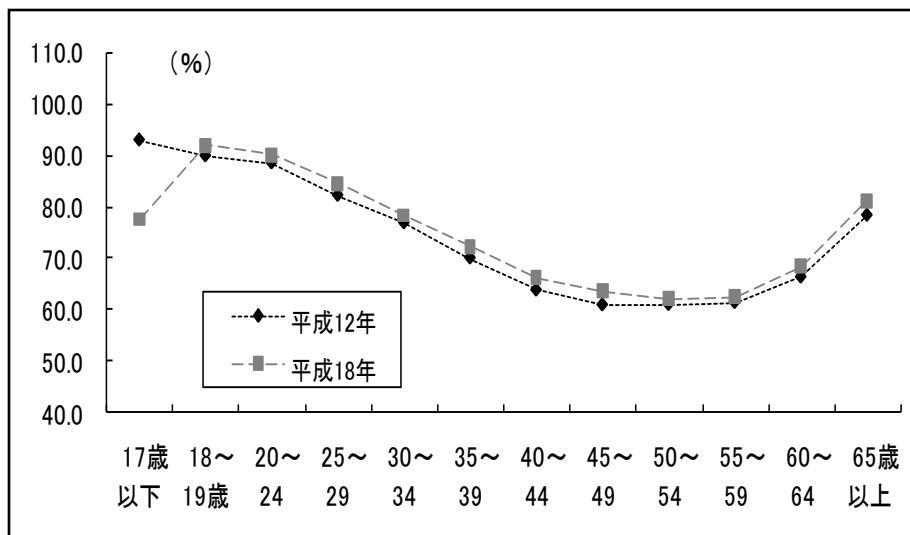
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

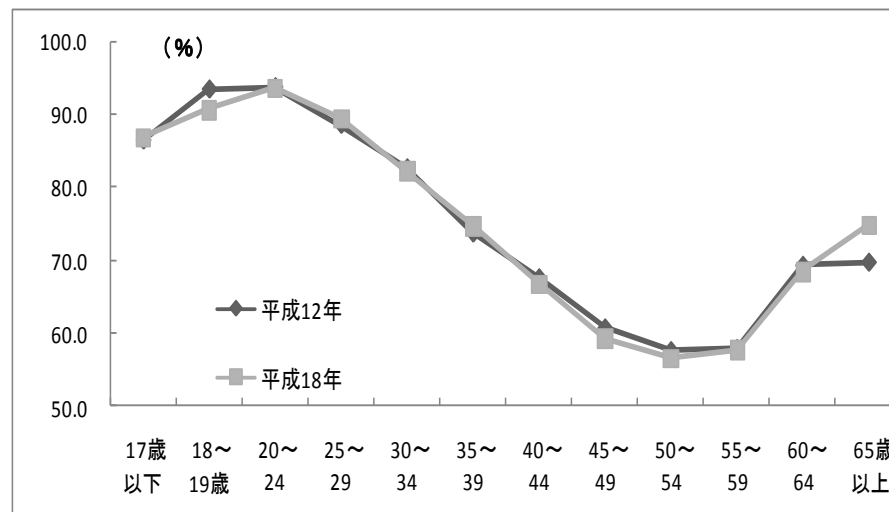
2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

(参考) 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移

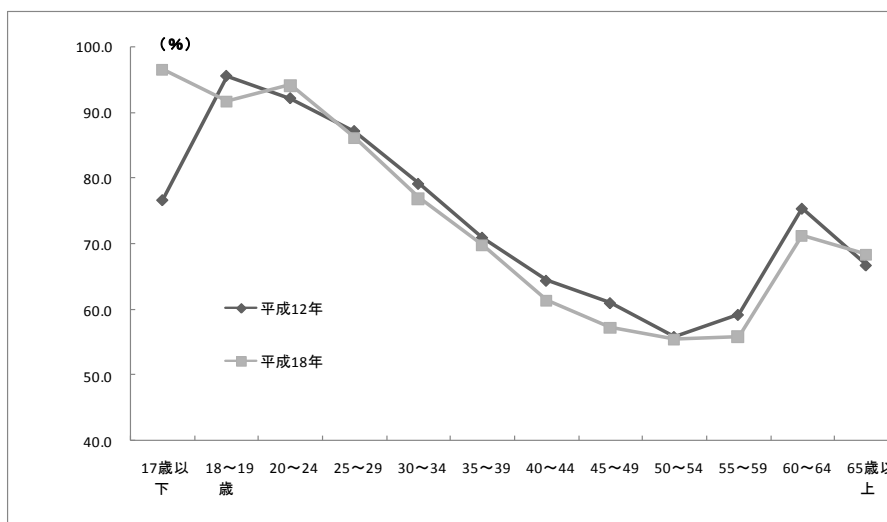
企業規模(従業員数): 10~99人



企業規模(従業員数): 100~999人



企業規模(従業員数): 1,000人以上



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注)

- 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
- 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

1. 全体の賃金構造に関する分析

(1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

③ 職位別の傾向

課長以上

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0727	0.0721	0.0006
	(2006年)	0.0839	0.0698	0.0141
勤続年数	(2000年)	-0.0036	-0.0187	0.0151
	(2006年)	-0.0105	-0.0109	0.0004
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1392	0.3656	-0.2264
	(2006年)	0.1842	0.3633	-0.1792
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1891	0.1707	0.0184
	(2006年)	0.1944	0.1137	0.0807

係長以下

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0576	0.0320	0.0256
	(2006年)	0.0574	0.0269	0.0305
勤続年数	(2000年)	0.0203	0.0240	-0.0036
	(2006年)	0.0200	0.0250	-0.0050
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1898	0.2572	-0.0674
	(2006年)	0.2093	0.2868	-0.0775
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1115	0.0758	0.0357
	(2006年)	0.1253	0.0589	0.0664

出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。

注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 100人以上企業について推計。「課長以上」は部長、課長、「係長以下」は係長、職長、非役職者とし、「その他の役職者」は推計から除いている。

3 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、表からは省略している。

4 自由度調整済み決定係数については、表からは省略している。(課長以上、2000年男性0.3922、女性0.4374、2006年男性0.3430、女性0.3713、係長以下2000年男性0.5341、女性0.4515、2006年男性0.5126、女性0.4659)

1. 全体の賃金構造に関する分析

(1) 全体の男女別賃金構造の違いに関する分析

④ 職種ごとの傾向

職種		2000年		2006年		
		女性ダミー×年齢	女性ダミー×勤続年数	女性ダミー×年齢	女性ダミー×勤続年数	
ホワイトカラー	科学・技術職	化学分析員	-0.0355 *	-	-0.0327 *	-
		自然科学系研究者	-	-	-	-
		システム・エンジニア	-0.0509 *	-	-	-
	医療系	看護師	-0.0240 **	0.0134 **	-	-
		准看護師	-	-	-0.0220 *	-
		栄養士	-	-0.0577 ***	-0.0521 *	0.0360 **
		薬剤師	-0.0323 **	-	-0.0657 ***	-
		診療放射線・診療エックス線技師	-	-	-	-
		医師	0.0437 *	-	-0.0617 **	-
	教育系	幼稚園教諭	-0.0690 **	-	-	-
		各種学校・専修学校教員	-	-	-	-
		高等学校教員	-	-	-0.0198 *	-
		大学教授・助教授	-0.1027 **	-	-	-
	その他	ワープロ・オペレーター	-0.0307 *	-	-0.0398 ***	-
電子計算機オペレーター		-0.0471 ***	0.0190 **	-0.0331 ***	-	
記者		-	-	-	-0.0377 ***	
ブルーカラー	現場生産職	ミシン縫製工	-0.0712 ***	-0.0299 ***	-0.0376 ***	-0.0223 **
		洋裁工	-0.0358 *	-	-	-0.0666 **
		織布工	-0.0324 ***	-0.0200 ***	-0.0501 ***	0.0160 *
		通信機器組立工	-	-	-0.0381 **	-
		陶磁器工	-	-	-	-0.0245 *
		パン・洋生菓子製造工	-0.0436 ***	-	-0.0463 ***	-
		紙器工	-0.0395 ***	0.0213 **	-0.0188 *	0.0208 *
		半導体チップ製造工	0.0538 ***	-	-0.0400 ***	-
		機械組立工	-0.0553 ***	0.0124 *	-0.0402 ***	-0.0160 *
		仕上工	-0.0410 ***	-	-0.0353 ***	-
		金属プレス工	-0.0467 ***	-	-	-0.0559 **
溶接工	-0.0401 ***	-	-0.0356 **	-		
グレーカラー	販売	保険外交員	-	0.0238 *	-	-
		百貨店店員	-0.0420 ***	0.0219 ***	-	-
		販売店員(百貨店販売員を除く)	-0.0441 ***	-	-0.0382 ***	-0.0063 *
		自動車外交販売員	-	-	-	-
	サービス職	調理士	-0.0522 ***	0.0200 ***	-0.0457 ***	0.0188 ***
		理容・美容師	-0.0386 *	-	-	-
		娯楽接客員	-	-0.0213 ***	-0.0121 *	-
	運輸サービス	航空機客室乗務員	-	-	0.4716 ***	-0.2854 **
		営業用普通・小型貨物自動車運転者	-	0.0261 **	-	-
		タクシー運転者	-	-	-0.0384 ***	-
	その他	警備員	-	-	-0.0207 ***	-
		ビル清掃員	-0.0209 ***	-	-0.0302 ***	-

出所:
『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により計測。

注:
(1) 復元倍率を用いた計測であり、数値はいずれも1次項。

(2) 年齢二乗、勤続年数二乗、職種経験年数、学歴、企業規模、産業、地域、及びこれらの変数と女性ダミーの交差項、定数項、女性ダミーを説明変数に加えて推定したが、掲載を省略している。

(3) **、***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

(4) 統計的に有意でないものは"-"で表示している。

1. 全体の賃金構造に関する分析

(2) 2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析

(職位を含まない計測) (%)

		2000年	2006年	
属性格差 (①)	年齢	8.78	5.75	
	勤続年数	22.01	23.58	
	学歴	8.74	9.23	
	産業	-0.10	-0.89	
	企業規模	2.54	2.64	
	職位	-	-	
	小計	45.46	43.84	
非属性格差	男性の利得 (②)	年齢	73.64	94.32
		勤続年数	-10.64	-13.56
		学歴	-5.59	-7.00
		産業	-5.39	-3.83
		企業規模	-1.36	1.23
		職位	-	-
		小計	16.32	17.65
	女性の損失 (③)	年齢	122.91	132.20
		勤続年数	-3.64	-3.68
		学歴	-3.65	-4.94
		産業	-15.65	-19.82
		企業規模	-3.73	-0.05
		職位	-	-
		小計	38.22	38.51
中計(②+③)	54.54	56.16		
合計(①+②+③)	100.00	100.00		

(職位を含む計測(100人以上企業)) (%)

		2000年	2006年	
属性格差 (①)	年齢	9.16	4.76	
	勤続年数	28.17	26.44	
	学歴	9.80	9.30	
	産業	-2.30	-2.17	
	企業規模	2.52	2.52	
	職位	12.51	16.24	
	小計	62.83	60.24	
非属性格差	男性の利得 (②)	年齢	76.25	97.02
		勤続年数	-13.32	-15.57
		学歴	-6.04	-7.34
		産業	-2.77	-1.97
		企業規模	1.50	2.58
		職位	-3.33	-4.01
		小計	10.59	11.99
	女性の損失 (③)	年齢	93.63	99.62
		勤続年数	-7.81	-7.80
		学歴	-5.22	-7.53
		産業	-15.24	-18.01
		企業規模	3.54	5.55
		職位	0.01	-0.21
		小計	26.57	27.77
中計(②+③)	37.17	39.76		
合計(①+②+③)	100.00	100.00		

出所:
『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)
の個人票により計測。

- 注)
- 1 復元倍率を用いた計測。
 - 2 数値は各要因の寄与率
 - 3 このほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、表には掲載していない。

1. 全体の賃金構造に関する分析

(3) 2000年から2006年にかけての男女間賃金格差縮小の要因分析

職位を含まない計測

(%)

属性格差変動効果 (①)	年齢	60.41
	勤続年数	-23.21
	学歴	6.11
	職位	-
	小計	71.13
平均係数変動効果 (②)	年齢	7.50
	勤続年数	10.47
	学歴	1.99
	職位	-
	小計	30.21
平均属性変動効果 (③)	年齢	-84.03
	勤続年数	1.14
	学歴	23.33
	職位	-
	小計	-11.05
係数格差変動効果 (④)	年齢	-423.03
	勤続年数	52.19
	学歴	20.96
	職位	-
	小計	9.71
合計(①~④)		100.00

職位を含む計測(100人以上企業)

(%)

属性格差変動効果 (①)	年齢	326.00
	勤続年数	-11.96
	学歴	86.26
	職位	-106.25
	小計	384.39
平均係数変動効果 (②)	年齢	78.35
	勤続年数	243.21
	学歴	4.39
	職位	-273.40
	小計	2.64
平均属性変動効果 (③)	年齢	-409.68
	勤続年数	-20.25
	学歴	131.53
	職位	66.60
	小計	-79.87
係数格差変動効果 (④)	年齢	-2195.72
	勤続年数	218.73
	学歴	215.30
	職位	21.37
	小計	-207.16
合計(①~④)		100.00

出所:

『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により計測。

注:(1) 復元倍率を用いた計測

(2) この他、産業、企業規模、地域、定数項を変数に加えて推定したが、掲載を省略している。(定数項の効果は「係数格差変動効果」のみ)

1. 全体の賃金構造に関する分析

(4) 企業内における制度が男女間賃金格差に及ぼす影響の分析

① コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

	2000年		2006年	
	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし
女性初職時	-0.0326	-0.0318	-0.0534	-0.0464
経験年数	0.0408	0.0388	0.0453	0.0339
女性経験年数	-0.0269	-0.0217	-0.0326	-0.0222
勤続年数	0.0105	0.0094	0.0077	0.0113
女性勤続年数	0.0131	0.0109	0.0149	0.0093
学歴(大卒)	0.1813	0.1961	0.1890	0.2198
女性学歴(大卒)	-0.0434	0.0659	0.0199	0.0717
課長	0.1812	0.1721	0.2482	0.2665
女性課長	0.2225	0.1709	0.1208	0.2313
係長	0.0561	0.0564	0.1113	0.1207
女性係長	0.2368	0.1242	0.1431	0.0711

出所:『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により、『女性雇用管理基本調査』(2000年、2006年)の個票とマッチングさせ、コース別雇用管理があるかない企業に分けて、企業規模100人以上企業について賃金関数を計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数二乗、勤続年数二乗、経験年数×勤続年数女性経験年数二乗、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、女性学歴(中卒、短大卒)、役職(職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー)、女性役職(職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー)、組合ダミー、女性組合ダミー、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)を基準としている。女性学歴(大卒)の「2006年コース制あり」の係数は有意でない。それ以外の係数はすべて有意。