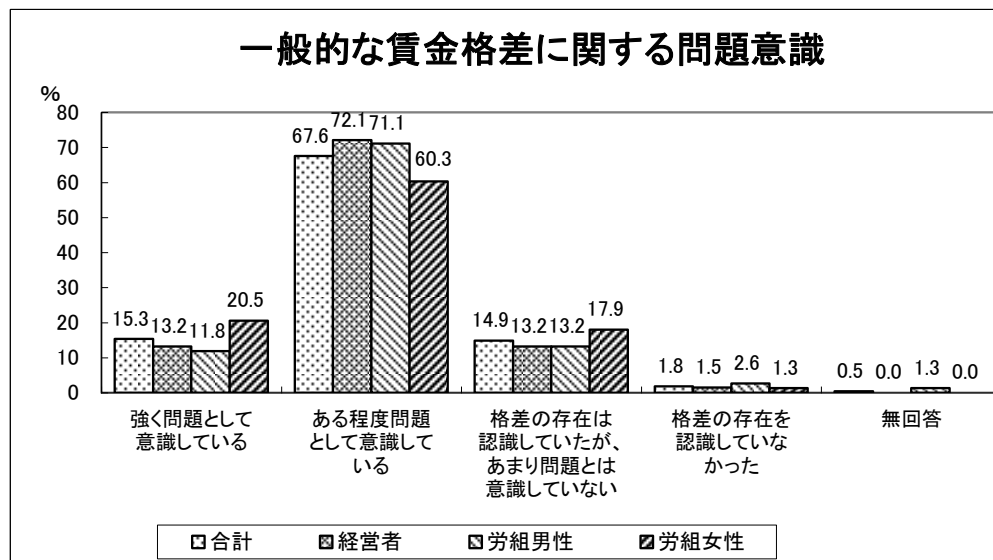


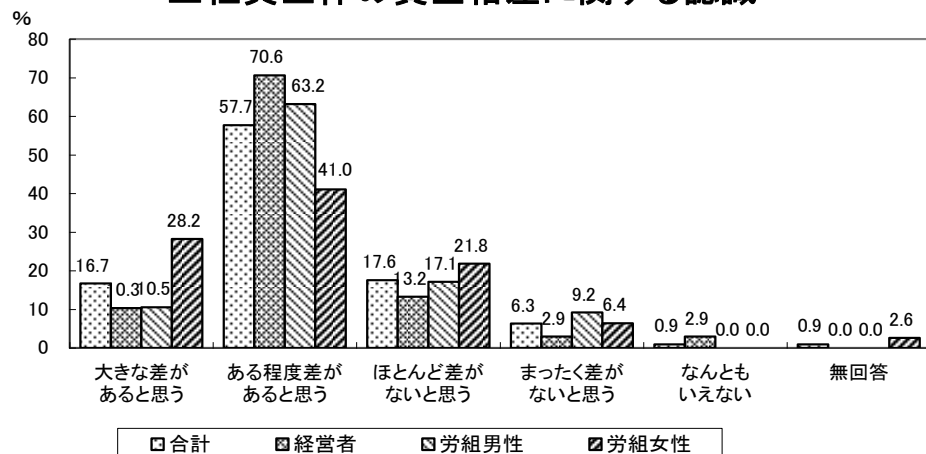
### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

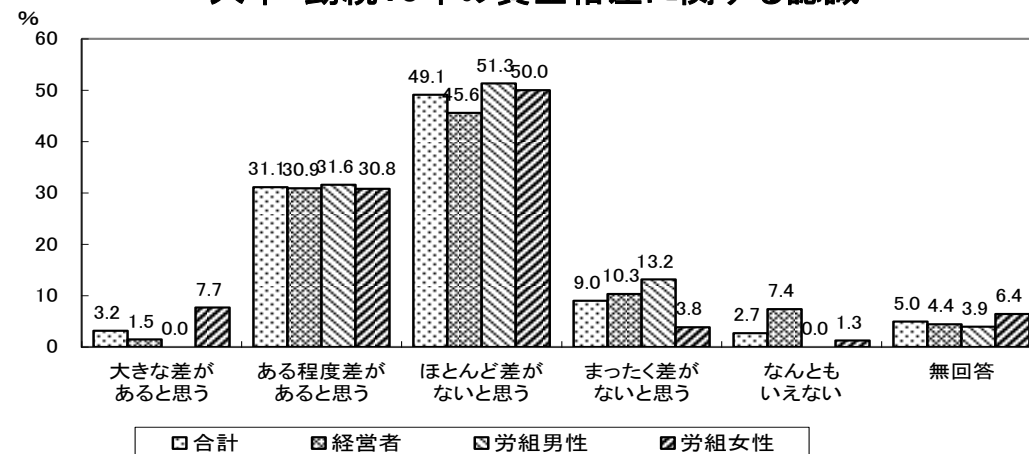
##### ① 賃金格差の現状認識



##### 正社員全体の賃金格差に関する認識



##### 大卒・勤続10年の賃金格差に関する認識



### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

#### ② 正社員全体の男女間賃金格差とその要因の現状認識

正社員全体の男女間格差の理由

全体	① 管理職比率 145.5	② 業務難易度 90.9	③ 職種 81.2	③ 勤続年数 81.2	⑤ 転勤 64.2
経営者	① 管理職比率 129.1	② 業務難易度 89.1	② 職種 89.1	④ 勤続年数 74.5	⑤ 転勤 70.9
組合男性	① 管理職比率 144.6	② 勤続年数 96.4	③ 業務難易度 78.6	④ 職種 69.6	⑤ 転勤 58.9
組合女性	① 管理職比率 163.0	② 業務難易度 105.6	③ 職種 85.2	④ 諸手当 79.6	⑤ 勤続年数 72.2

(注) 数値は、理由として「非常に該当すると思う」=2ポイント、「ある程度該当すると思う」=1ポイントとし、回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

正社員全体の男女間格差の理由のうち、納得できないもの

全体	① 諸手当 56.2	② 業務難易度 41.0	③ 残業 36.5	④ 管理職比率 35.9	⑤ 雇用コース 29.6
経営者	① 残業 27.8	② 諸手当 15.0	③ 学歴 14.3	③ 雇用コース 14.3	⑤ 業務難易度 12.8
組合男性	① 雇用コース 46.2	② 諸手当 45.5	③ 管理職比率 44.9	④ 業務難易度 39.5	⑤ 残業 31.3
組合女性	① 諸手当 90.3	② 業務難易度 70.0	③ 管理職比率 51.0	④ 残業 50.0	⑤ 転勤 44.4

(注) 数値は、理由として「全く納得できない」=2ポイント、「あまり納得できない」=1ポイントとし、それぞれの回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

#### 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

大卒・勤続10年の男女間格差の理由

全体	① 昇進・昇格 85.5	② 業務難易度 77.6	② 職種 77.6	③ 転勤 69.7	⑤ 諸手当 50.0
経営者	① 職種 100.0	② 転勤 90.9	③ 昇進・昇格 86.4	④ 業務難易度 81.8	⑤ 雇用コース 68.2
組合男性	① 業務難易度 95.8	② 昇進・昇格 83.3	③ 職種 75.0	④ 転勤 58.3	⑤ 雇用コース 37.5
組合女性	① 昇進・昇格 86.7	② 諸手当 66.7	③ 転勤 63.3	③ 職種 63.3	⑤ 業務難易度 60.0

(注) 数値は、理由として「非常に該当すると思う」=2ポイント、「ある程度該当すると思う」=1ポイントとし、回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

大卒・勤続10年の男女間格差の理由のうち、納得できないもの

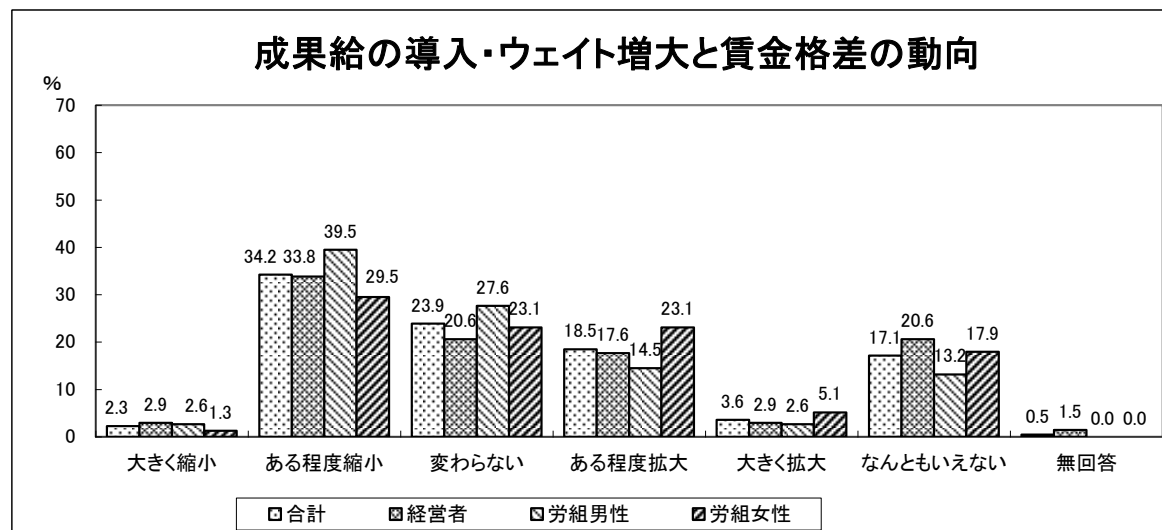
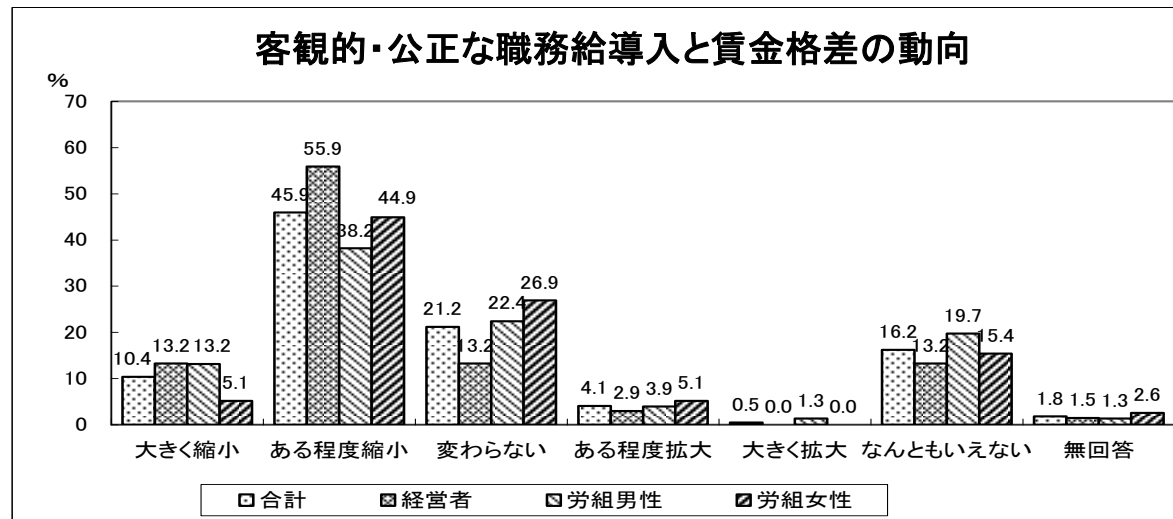
全体	① 昇進・昇格 76.8	② 業務難易度 45.1	③ 残業 42.1	④ 諸手当 40.0	⑤ 雇用コース 26.1
経営者	① 昇進・昇格 40.0	② 業務難易度 20.0	② 雇用コース 20.0	④ 職種 11.1	④ 諸手当 11.1
組合男性	① 残業 100.0	② 昇進・昇格 83.3	③ 業務難易度 50.0	④ 転勤 41.7	⑤ 職種 40.0
組合女性	① 昇進・昇格 95.7	② 業務難易度 62.5	③ 諸手当 60.0	④ 雇用コース 42.9	⑤ 残業 33.3

(注) 数値は、理由として「全く納得できない」=2ポイント、「あまり納得できない」=1ポイントとし、それぞれの回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

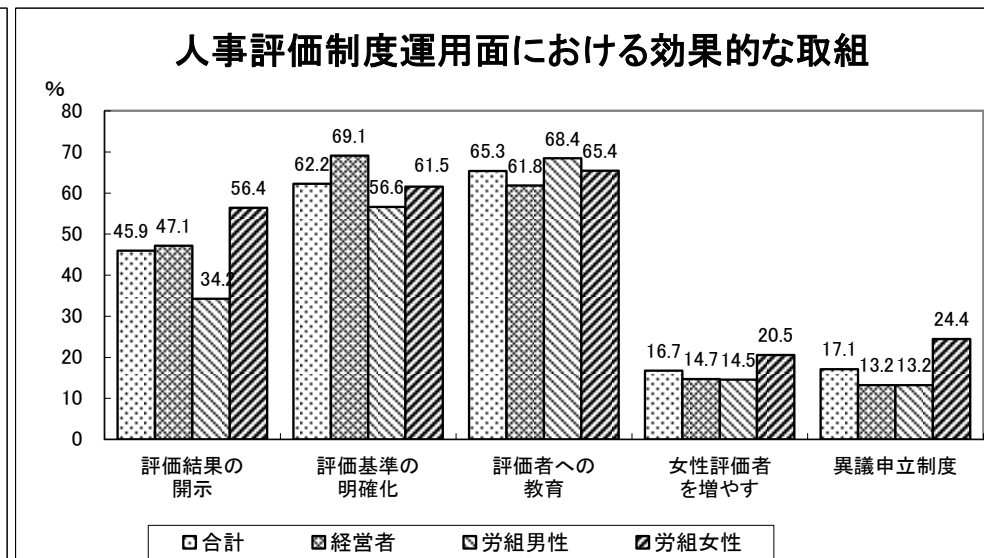
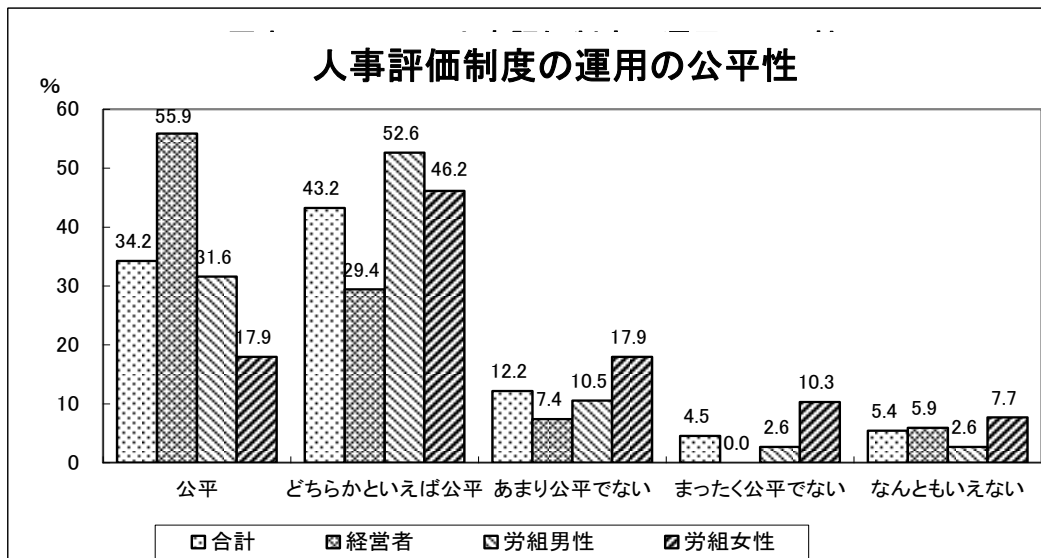
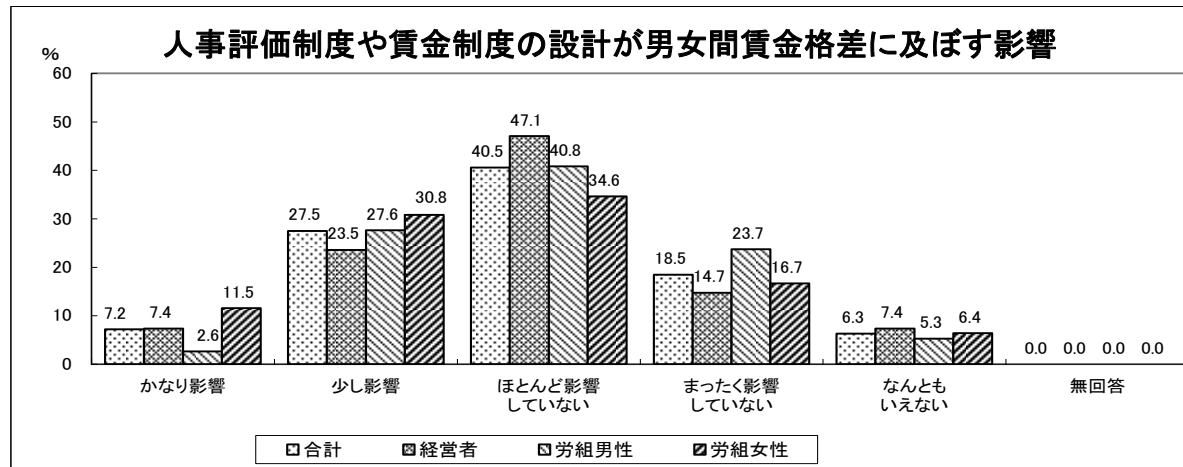
#### ④ 賃金制度の変化の男女間賃金格差への影響についての認識



### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

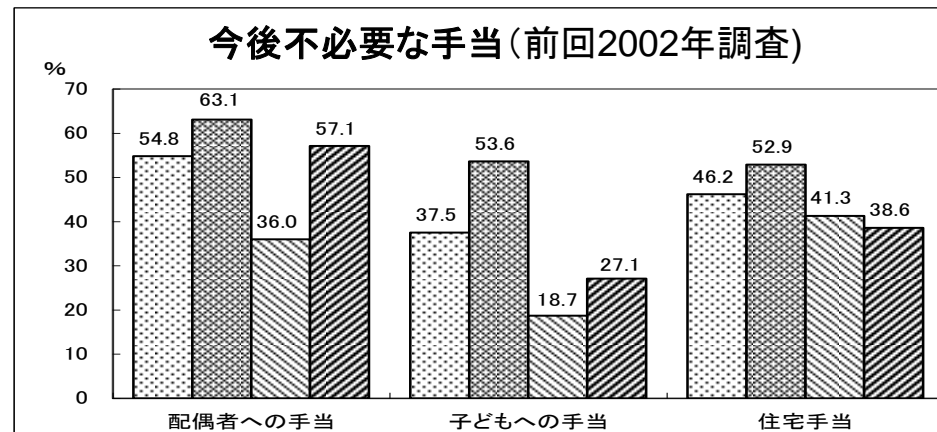
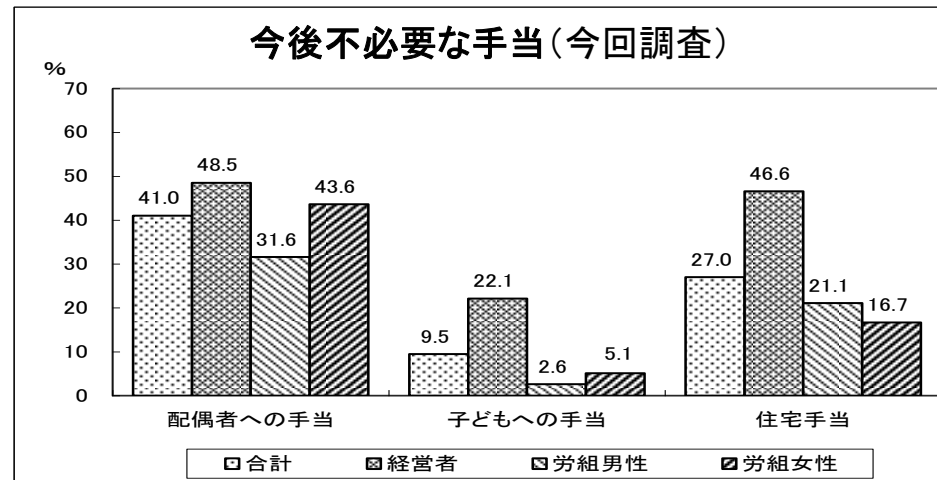
##### ⑤ 人事制度の運用の男女間賃金格差への影響についての認識



### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

#### 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

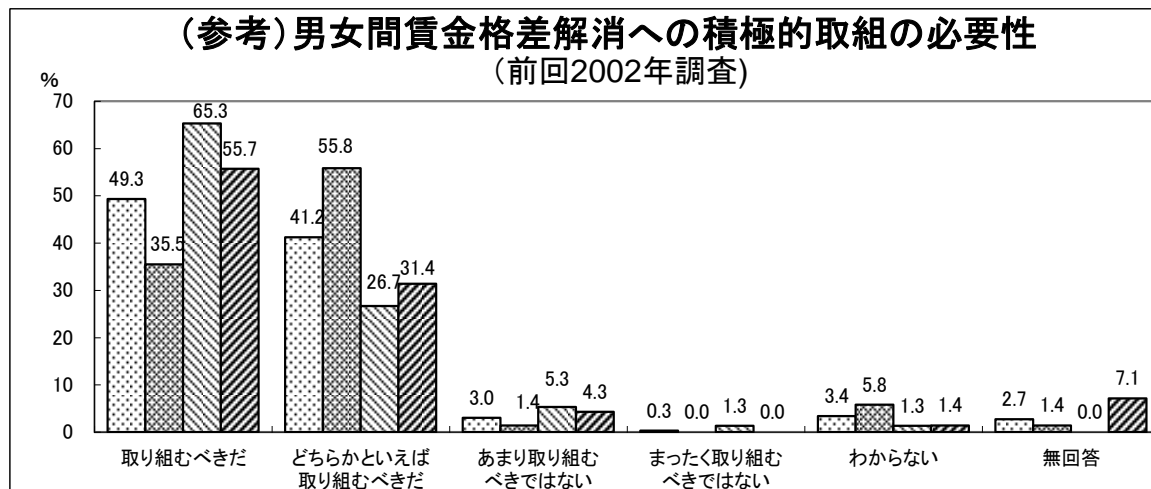
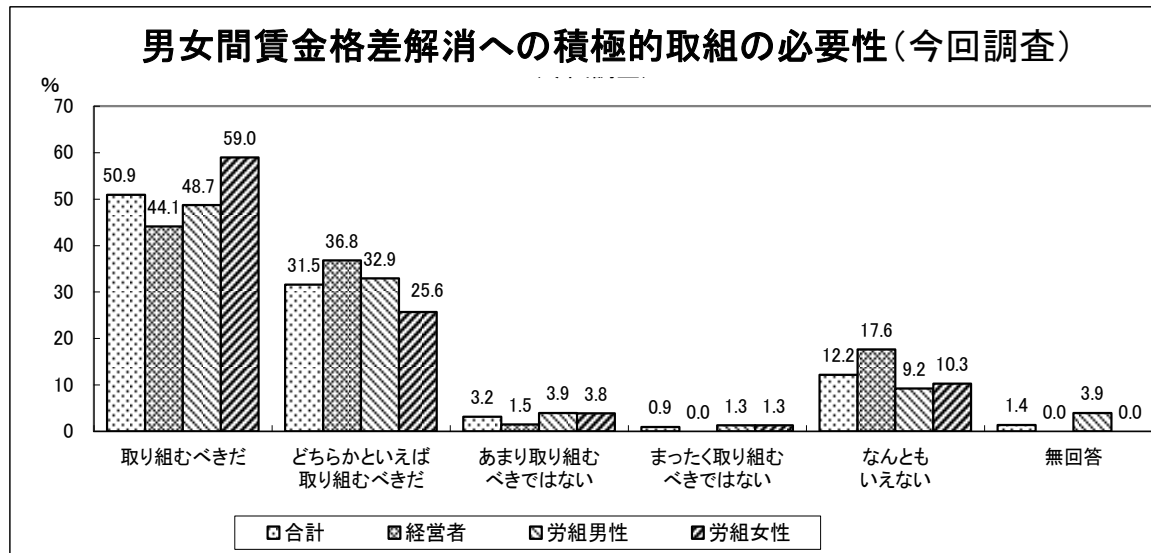


(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

##### ⑦ 今後の男女間賃金格差への取組の必要性



### 3. 労使の男女間賃金格差問題に対する対応

#### (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

##### ⑧ 男女間で職務が違うことについての認識

男女で就いている職種が違うこと理由(複数回答)

