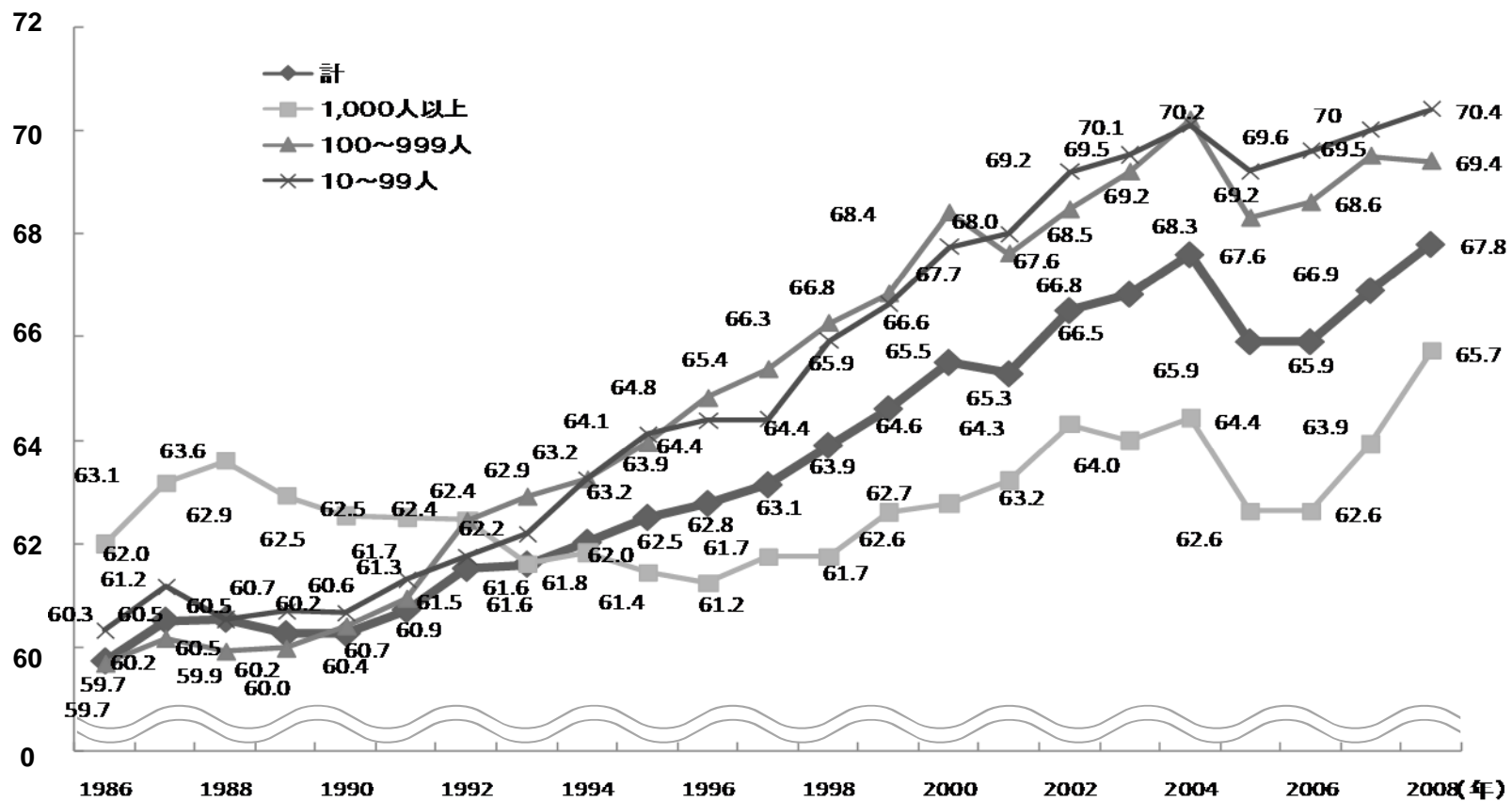


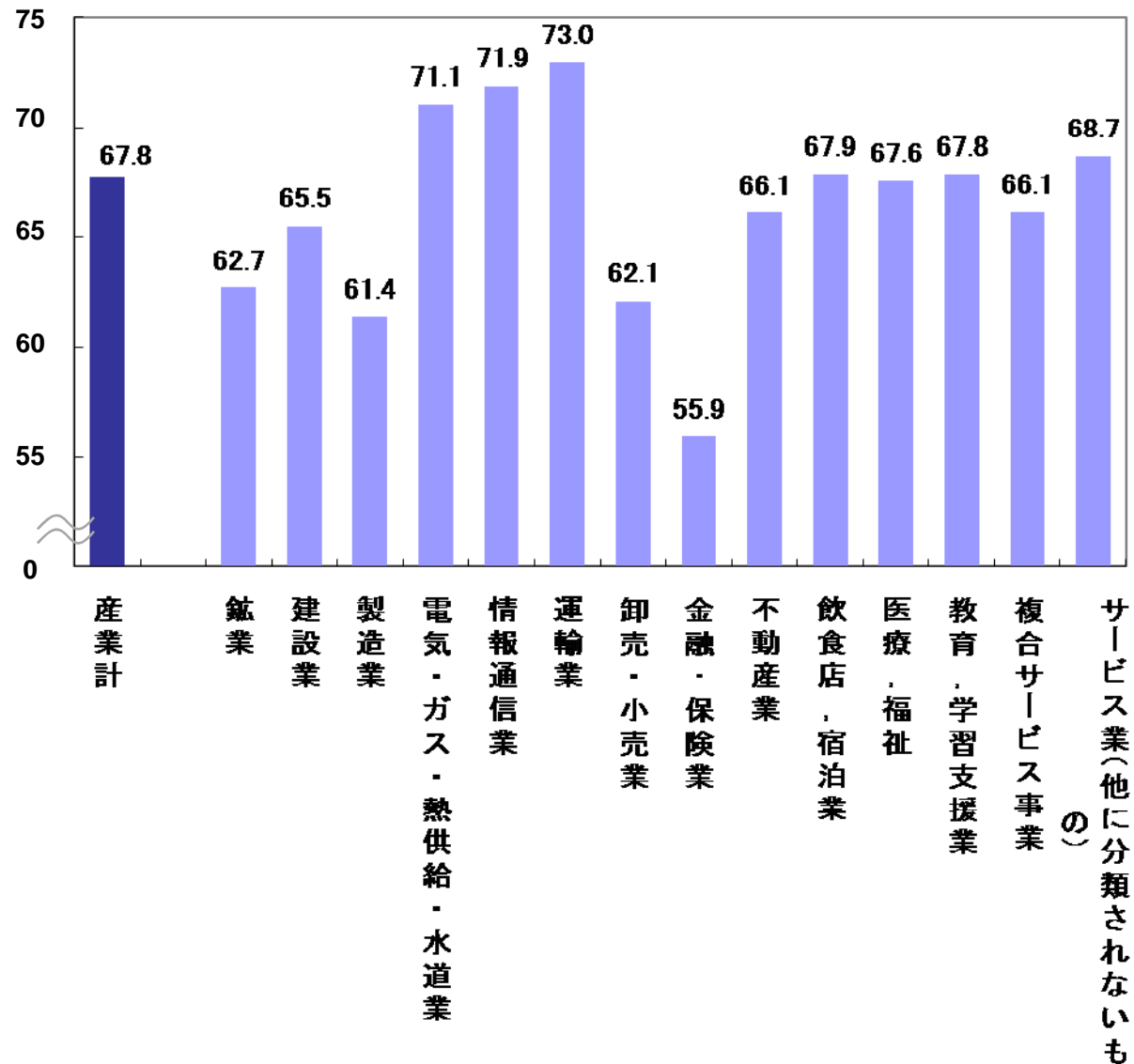
# 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移(男性=100)



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。

# 一般労働者の産業別男女間所定内給与格差(男性=100)



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)

## 男女間の賃金格差の要因(単純分析)

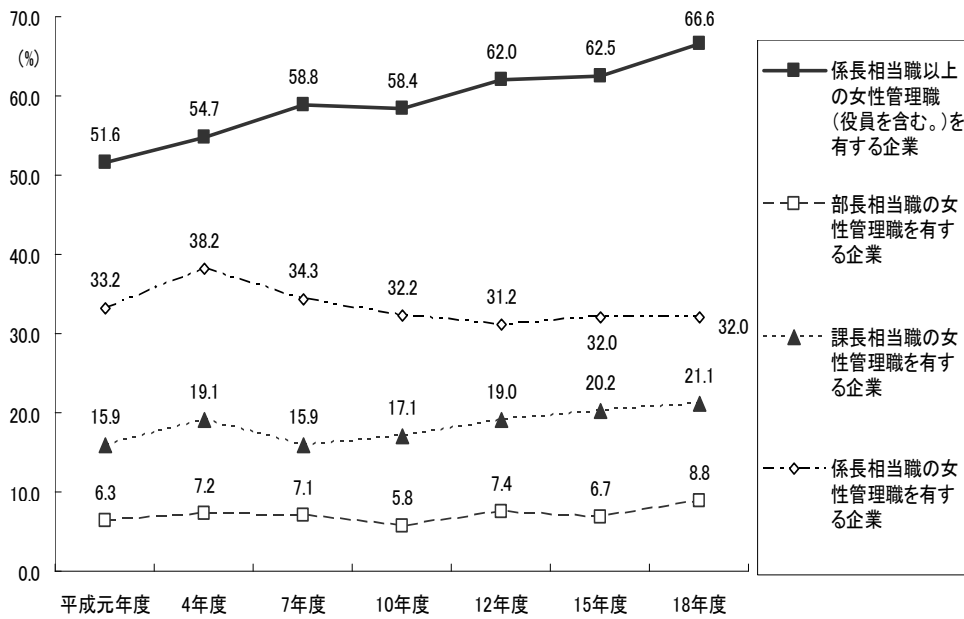
要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度 ②-①
	調 整 前 (原数値) ①	調 整 後 ②	
勤続年数	67.8	73.1	5.3
職 階	70.1	81.1	11.0
年 齢	67.8	69.0	1.2
学 歴		68.8	1.0
労働時間		69.0	1.2
企業規模		68.4	0.6
産 業		66.8	64.0

注:(1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

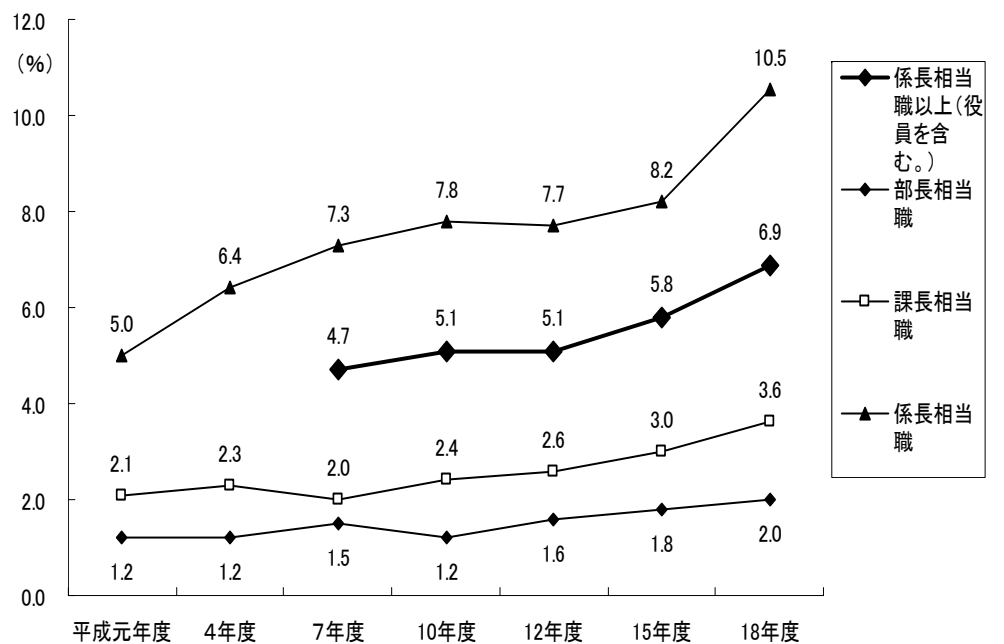
(2) 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

なお、原則として規模10人以上の民間企業の全労働者(パートタイム労働者は含まれていない)について計算したが、産業による調整については、電気・ガス・熱供給・水道業及び運輸・通信業を含んでおらず、また、職階による調整については、規模100人以上の企業の部長、課長、係長、非職階のいずれかに属する労働者(規模100人以上の企業の全労働者の約90%)について計算した。このため、産業及び職階による調整結果については、他の要因による調整結果と比較する際に注意する必要がある。

# 女性管理職を有する企業割合・女性管理職割合の推移



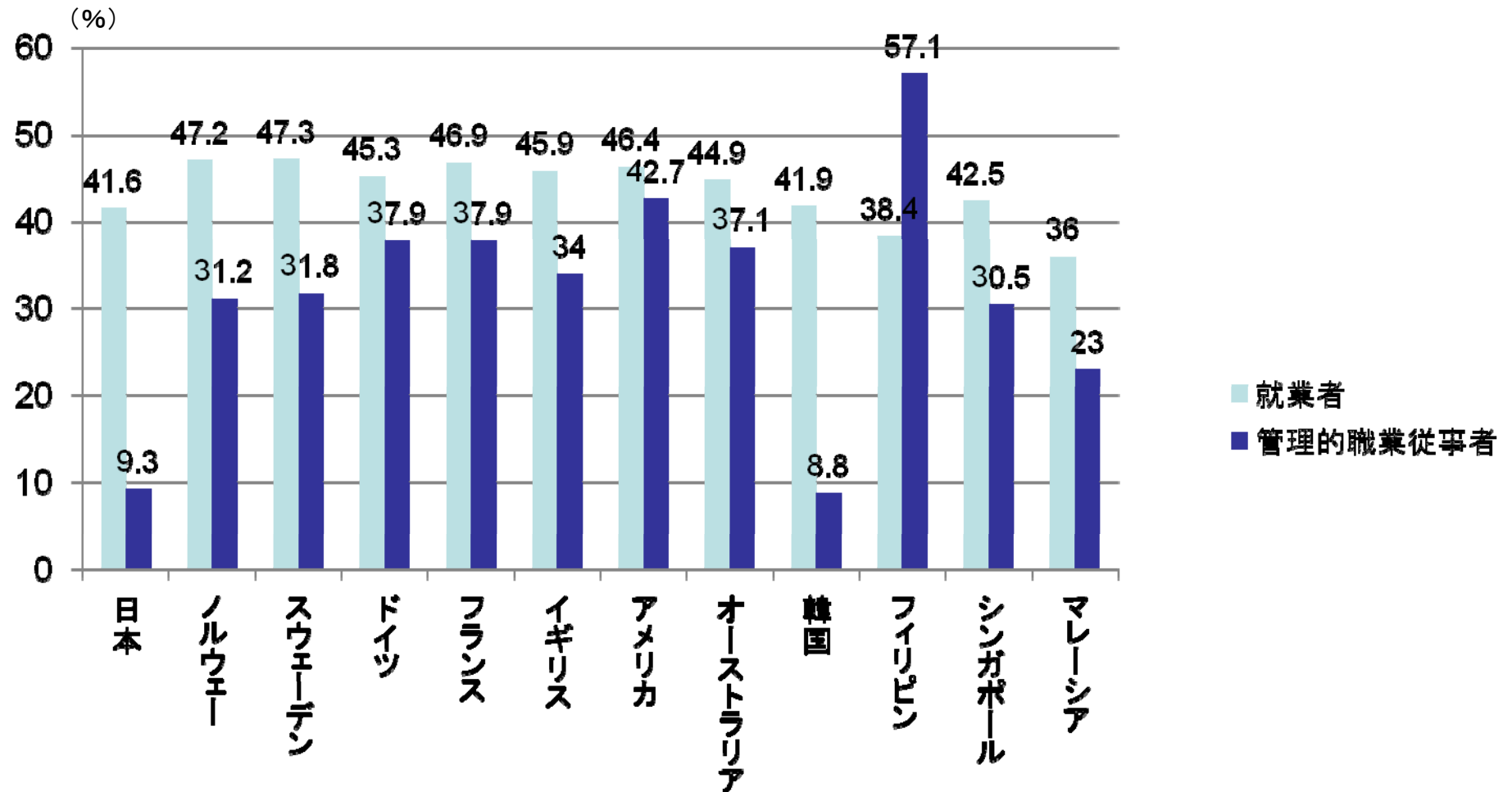
(全企業=100.0%)



(当該役職者総数=100.0%)

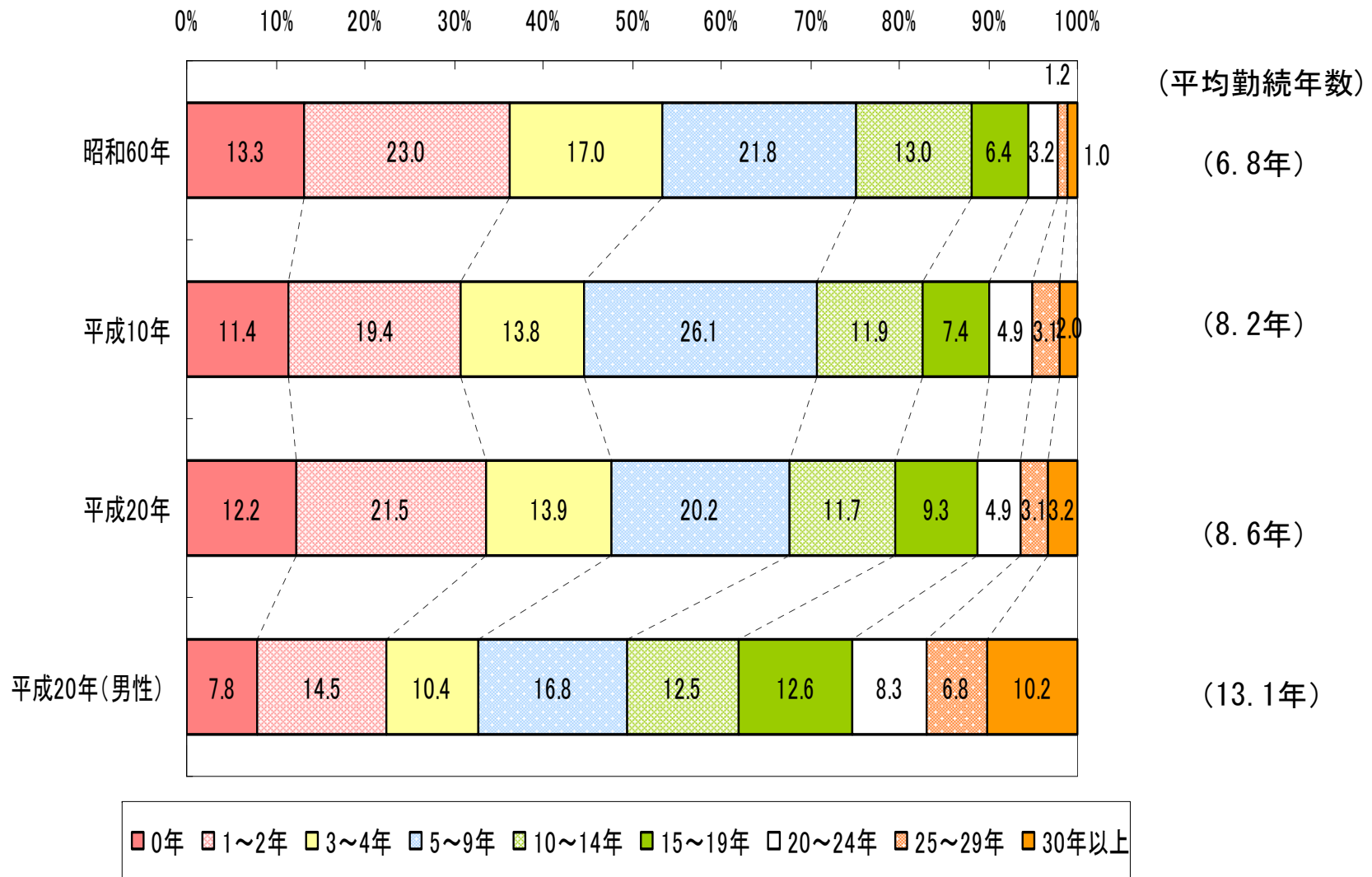
資料出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

## 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



- 備考: 1. 日本は総務省「労働力調査」(平成20年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。  
2. 日本は2008年、その他の国は2007年のデータ。  
3. 管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

# 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



## 男女別賃金構造の違いに関する分析

		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	0.1258	0.0772	0.0486
		(2006年)	0.1819	0.1329	0.0490	0.1387 0.1259 0.3577	0.0610	0.0776
職位	部長	(2000年)	-	-	-	0.5792	-0.2216	
		(2006年)	-	-	-	0.4269	-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)個別データにより計算

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。

# 男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模による傾向

## 小企業(5～99人)

		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

## 中企業(100～999人)

		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

## 大企業(1000人以上)

		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。



# 男女別賃金構造の違いに関する分析－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

## (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	<b>45.46</b>	<b>43.84</b>	
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	<b>16.32</b>	<b>17.65</b>
	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	<b>38.22</b>	<b>38.51</b>
中計(②+③)	<b>54.54</b>	<b>56.16</b>		
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	<b>62.83</b>	<b>60.24</b>	
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	<b>10.59</b>	<b>11.99</b>
	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	<b>26.57</b>	<b>27.77</b>
中計(②+③)	<b>37.17</b>	<b>39.76</b>		
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)

# 労使アンケート調査

## －経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員の 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

# 職層、基本給の決定要素別企業数割合

(単位:%)

職層、年		基本給の決定要素(複数回答)					
		職務・職種 など仕事の 内容	職務遂行能 力	業績・成果	学歴、年齢・勤続年数など		
					学歴	年齢・勤続 年数など	
管理職	平成10年	70.1	69.6	55.1	72.6	...	...
	平成13年	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
	平成21年	77.9	69.9	46.9	55.9	16.5	54.9
管理職以外	平成10年	68.8	69.2	55.3	78.5	...	...
	平成13年	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0
	平成21年	72.7	69.3	46.6	65.4	20.9	63.7

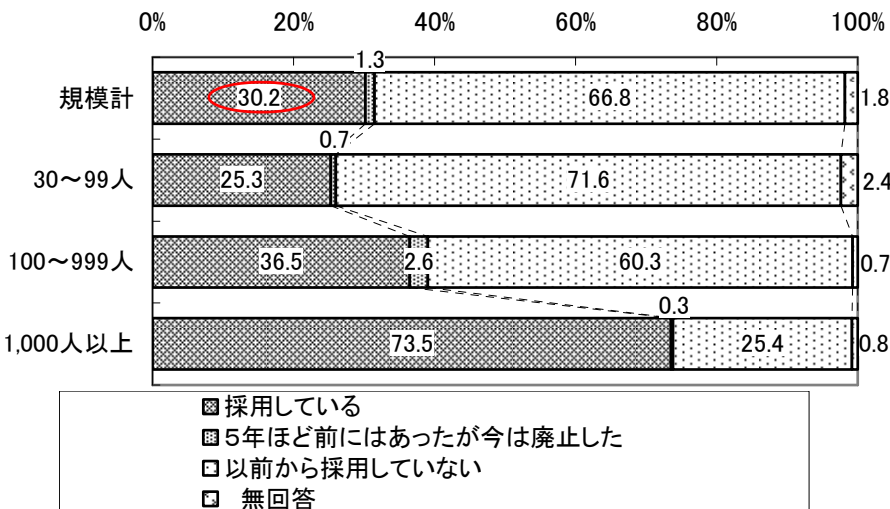
資料出所:厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」

注:1) 平成10年調査は12月末日現在、13年、21年調査は1月1日現在である。

2) 平成19年以前は、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

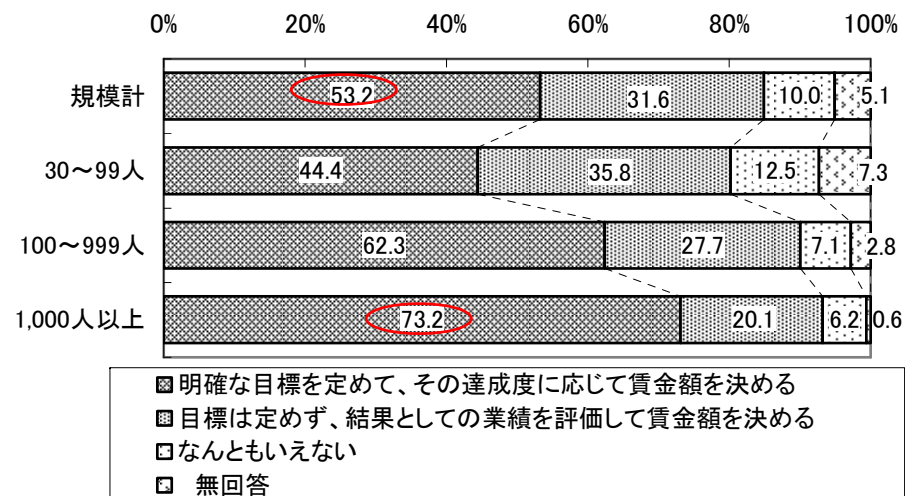
# 企業アンケート調査－人事評価

## 成果主義賃金の採用状況



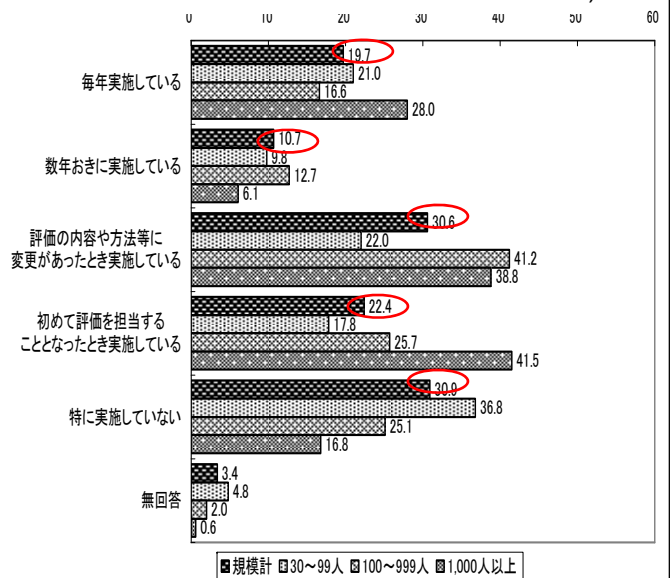
## 成果主義賃金の概要

(成果主義賃金採用企業=100、複数回答)



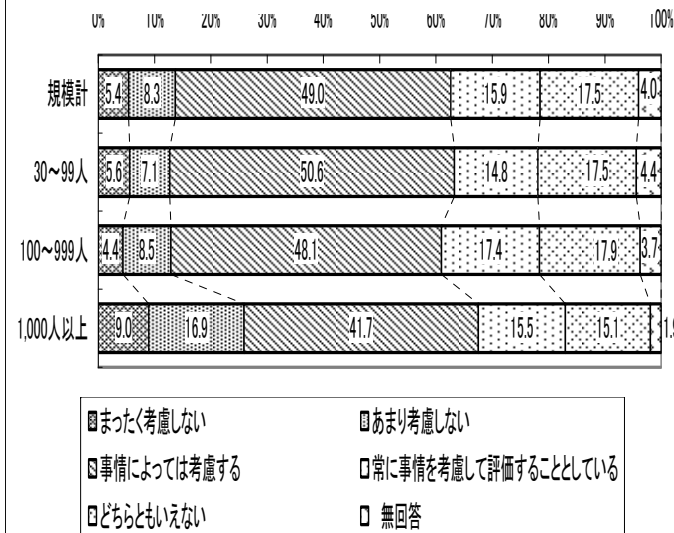
## 成果評価担当の管理職研修の実施状況

(現在成果主義賃金のある企業=100、複数回答)



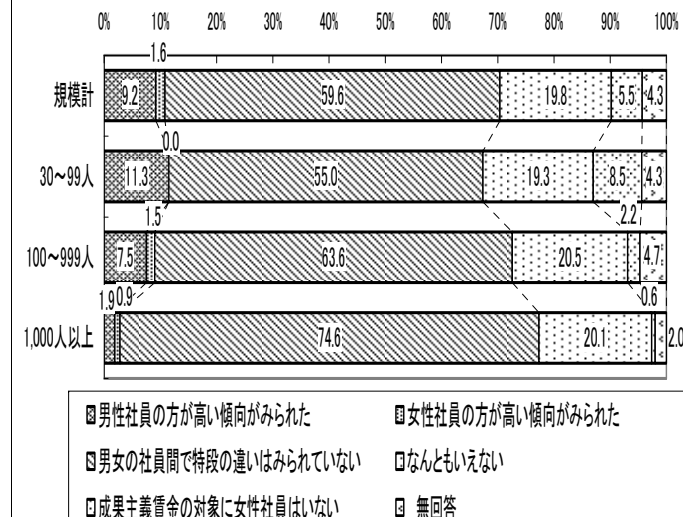
## 評価に際しての家庭事情の考慮の状況

(現在成果主義賃金のある企業=100)

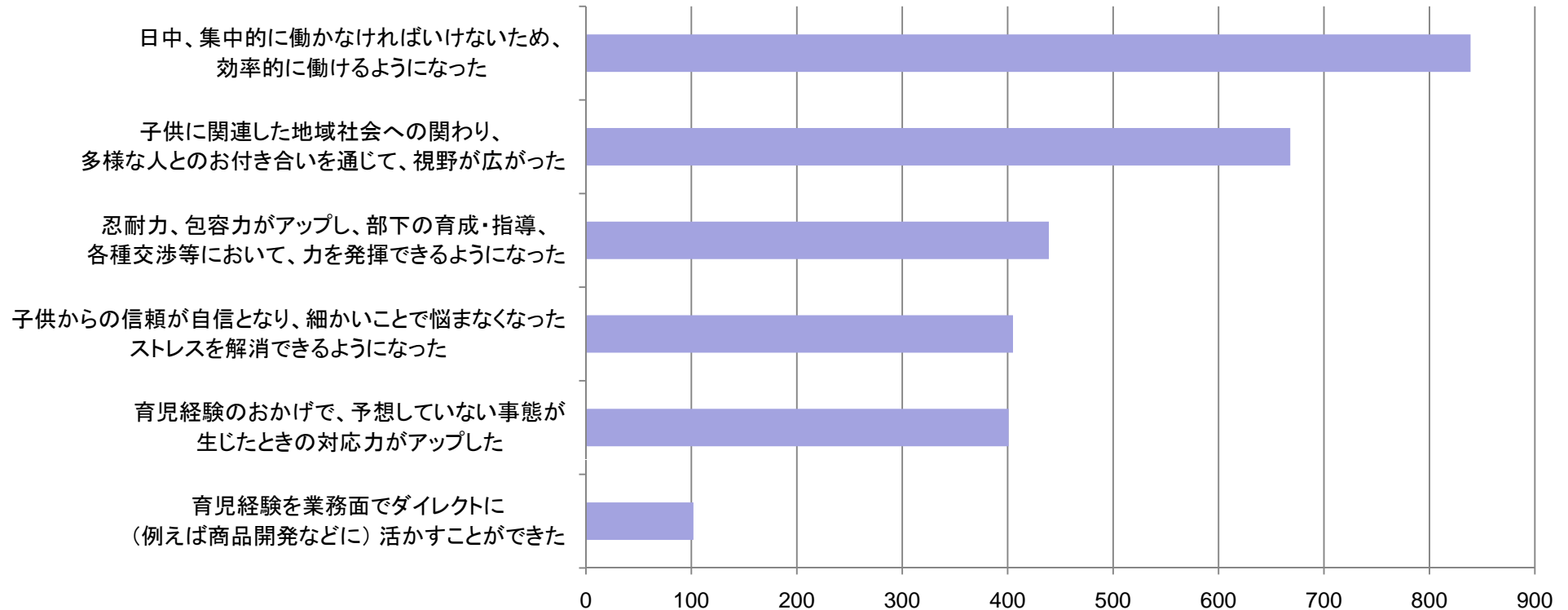


## 男女の社員間で評価結果の差の有無

(現在成果主義賃金のある企業=100)



## 育児との両立により変化したこと



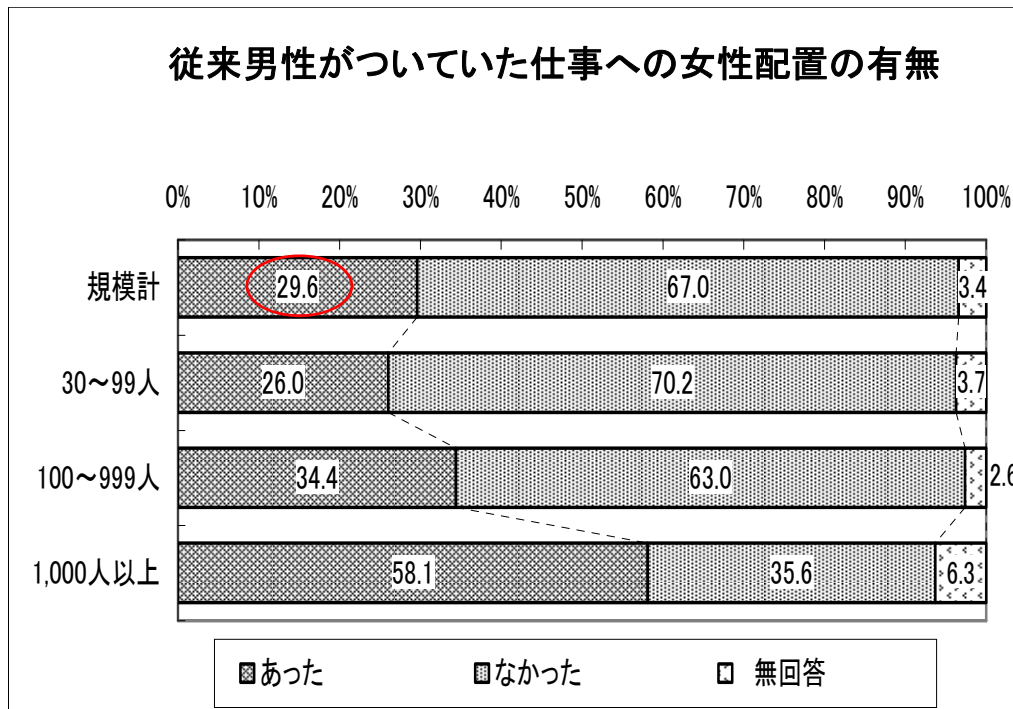
(複数回答 N=1,187)

資料出所：J-Win 『働く女性のWORK&LIFE調査』報告（2009年2月）

(注) 特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）が  
会員企業（約90社）の女性社員を対象に2008年9月・10月に実施した調査。回答数3951。

# 企業アンケート調査－女性の職域拡大

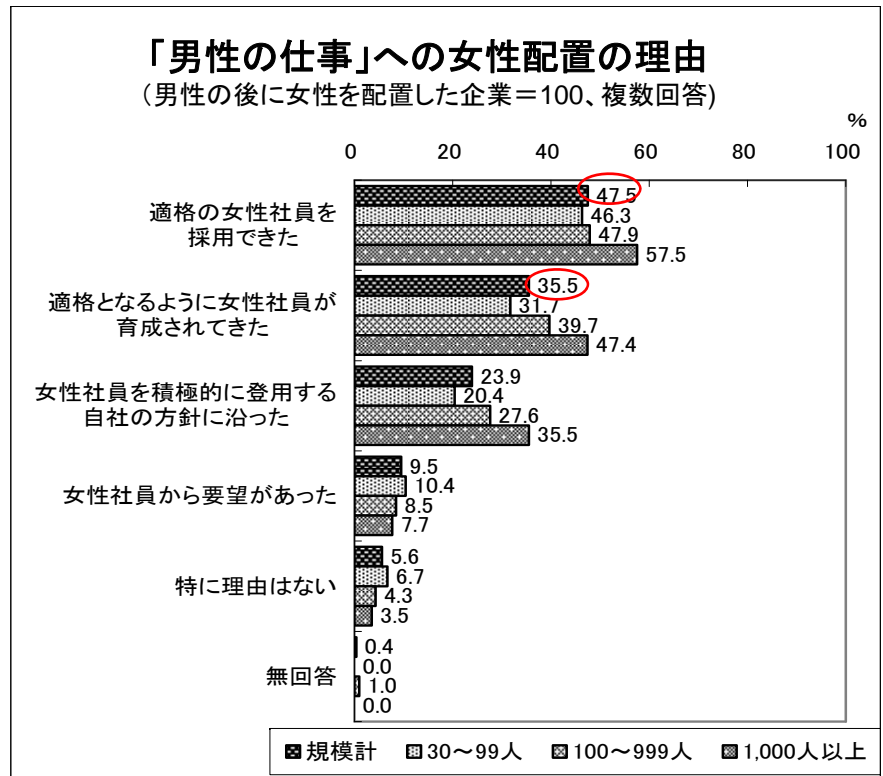
## 従来男性がついていた仕事への女性配置の有無



(注) 「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。

## 「男性の仕事」への女性配置の理由

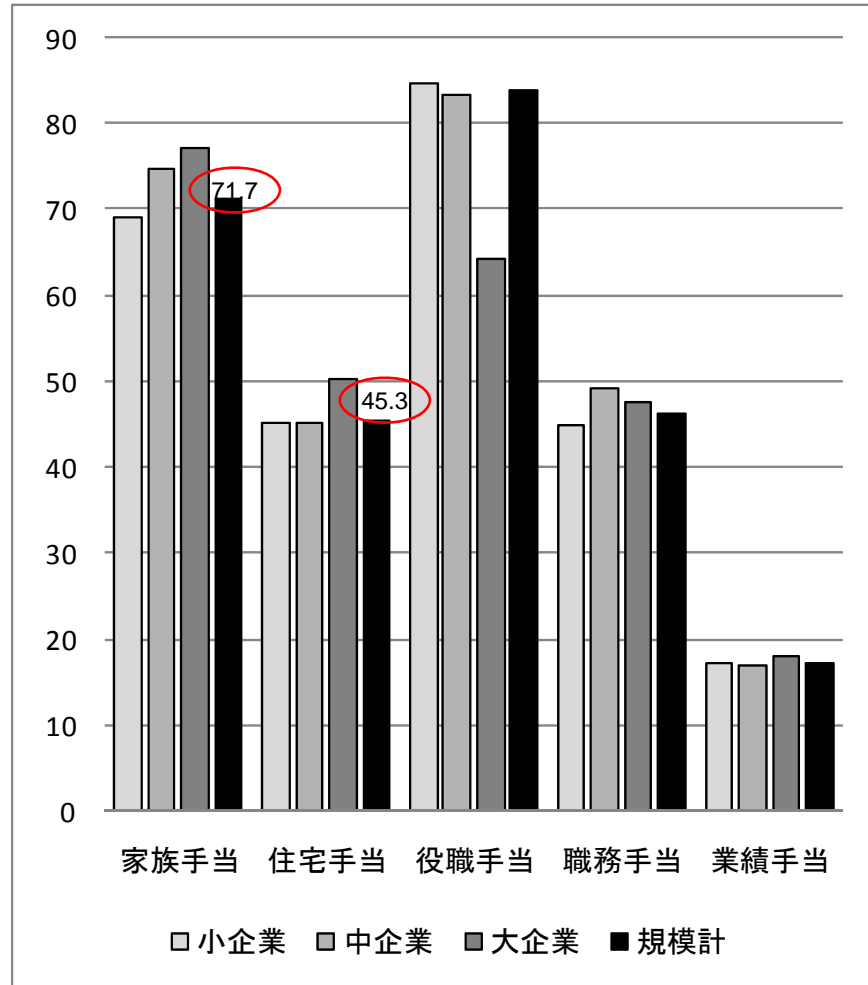
(男性の後に女性を配置した企業=100、複数回答)



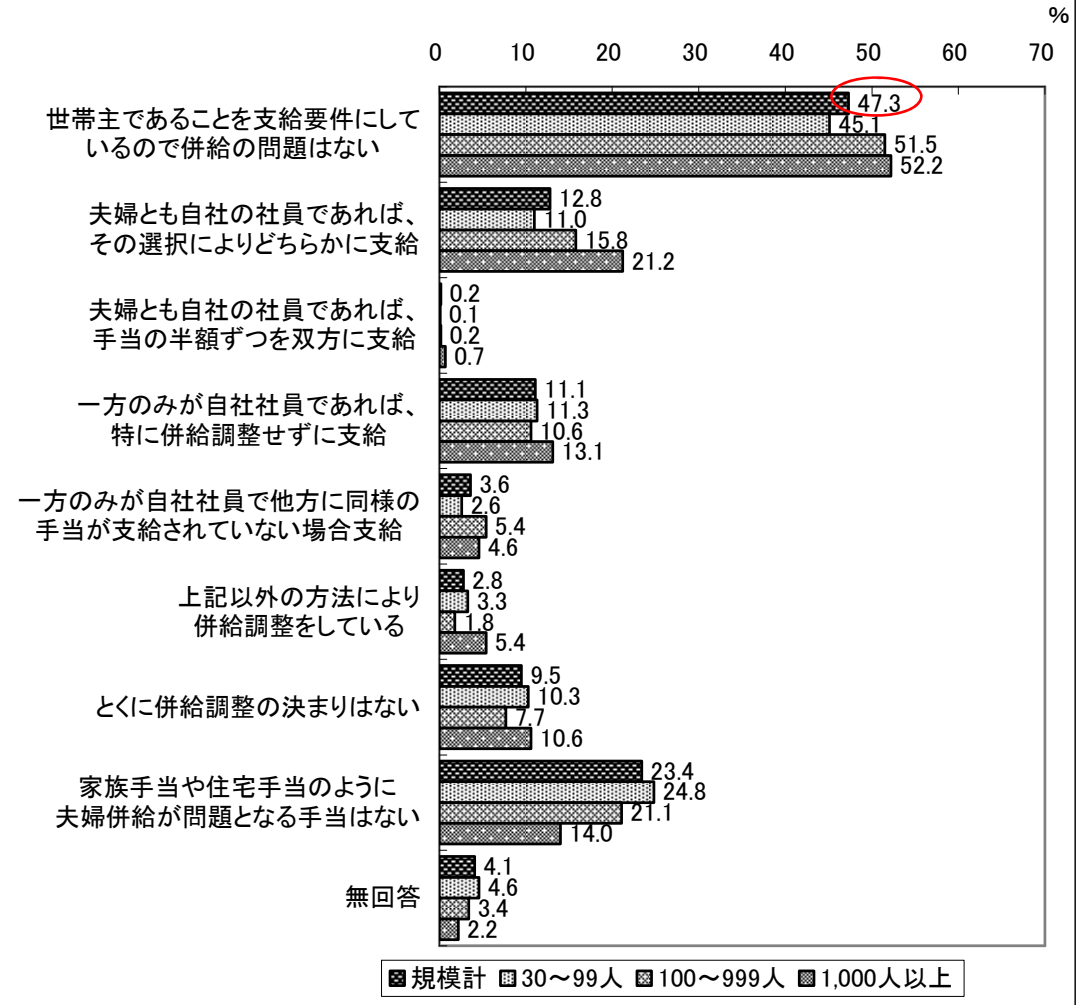


# 企業アンケート調査－各種手当

## 企業規模別 各種手当のある企業割合



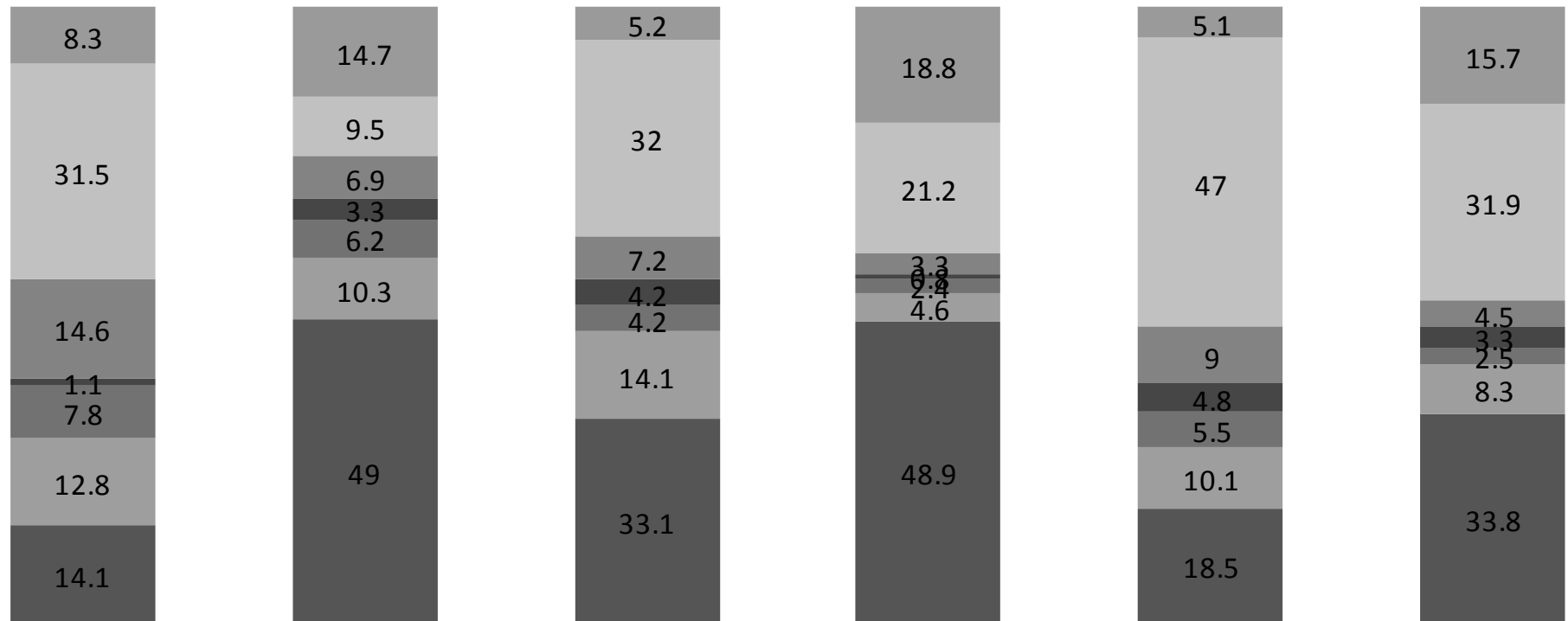
## 夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い



# 企業アンケート調査－各種手当

## 役職手当、職務手当、業績手当をもらっている社員の割合

■ 5%未満 ■ 5～10%未満 ■ 10～15%未満 ■ 15～20%未満 ■ 20～30%未満 ■ 30%以上 ■ 無回答



男性

女性

男性

女性

男性

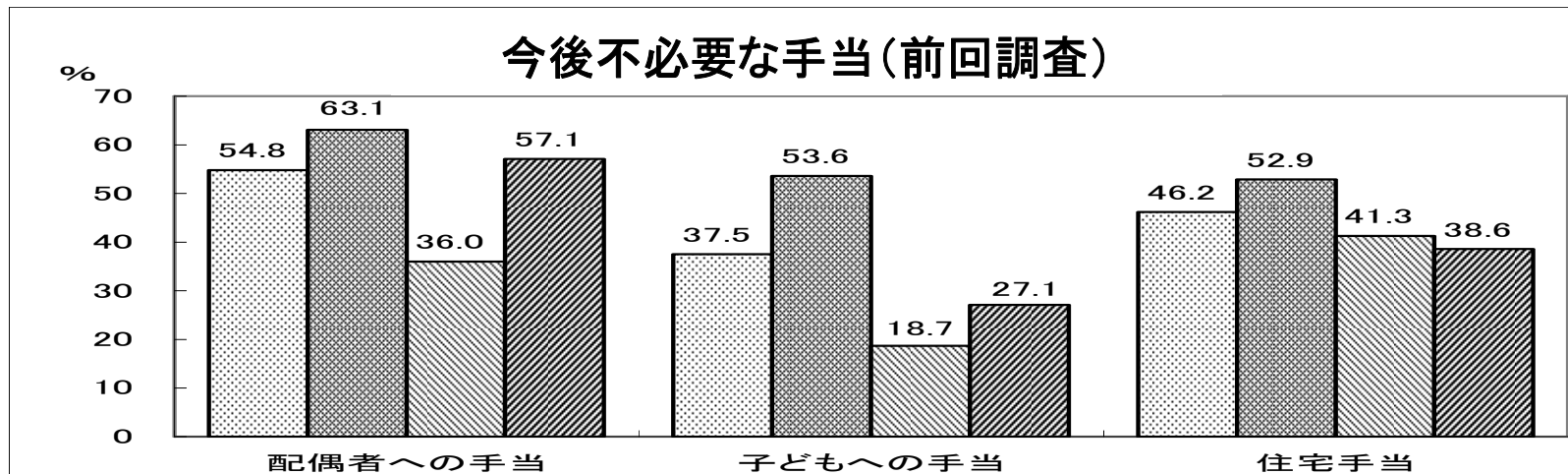
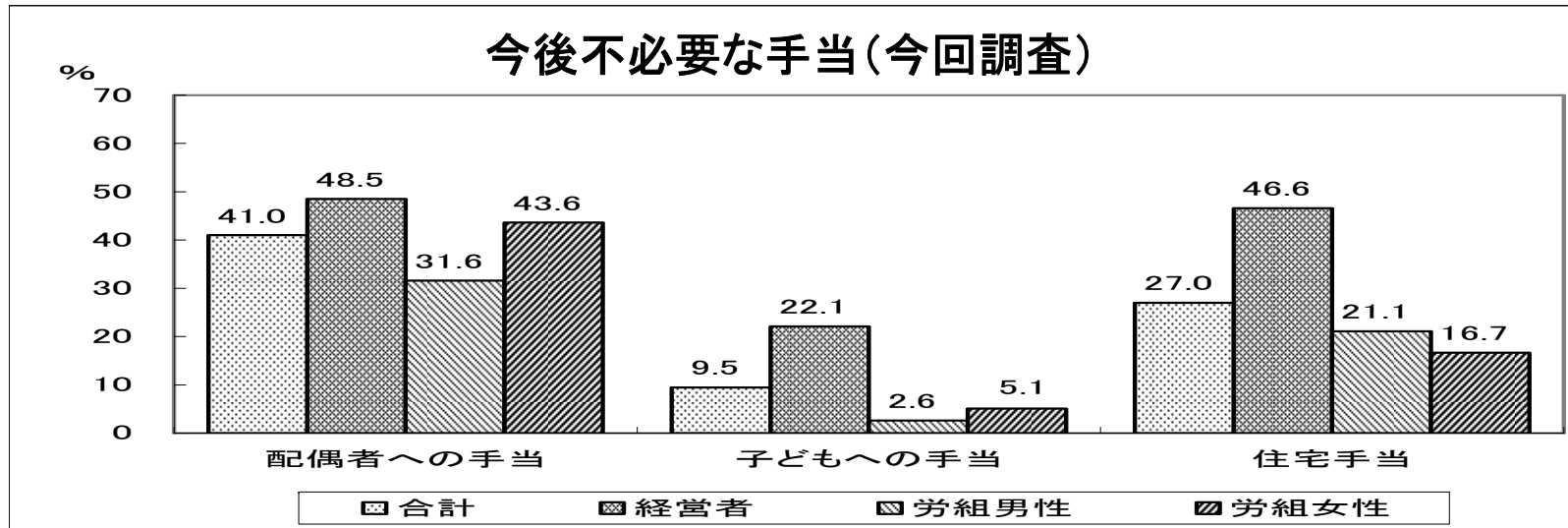
女性

役職手当

職務手当

業績手当

# 企業アンケート調査－今後不必要な手当

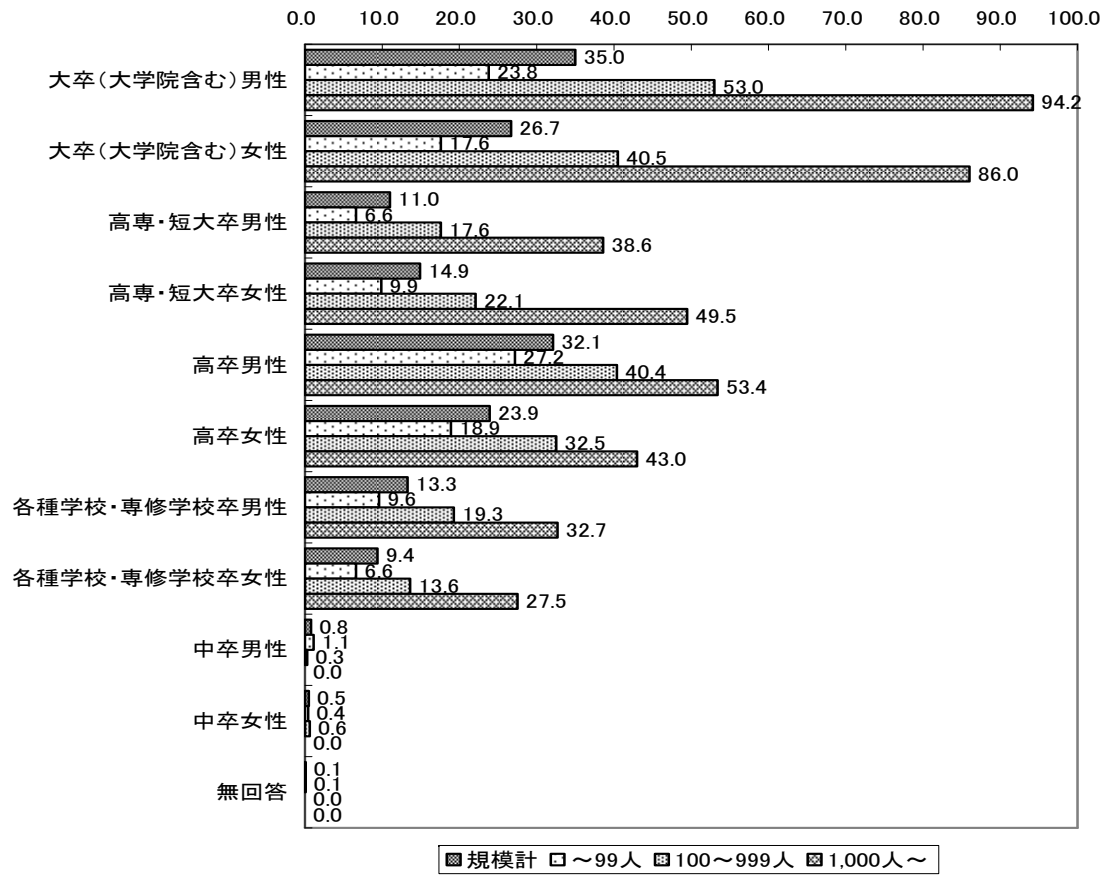


(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

# 企業アンケート調査－採用

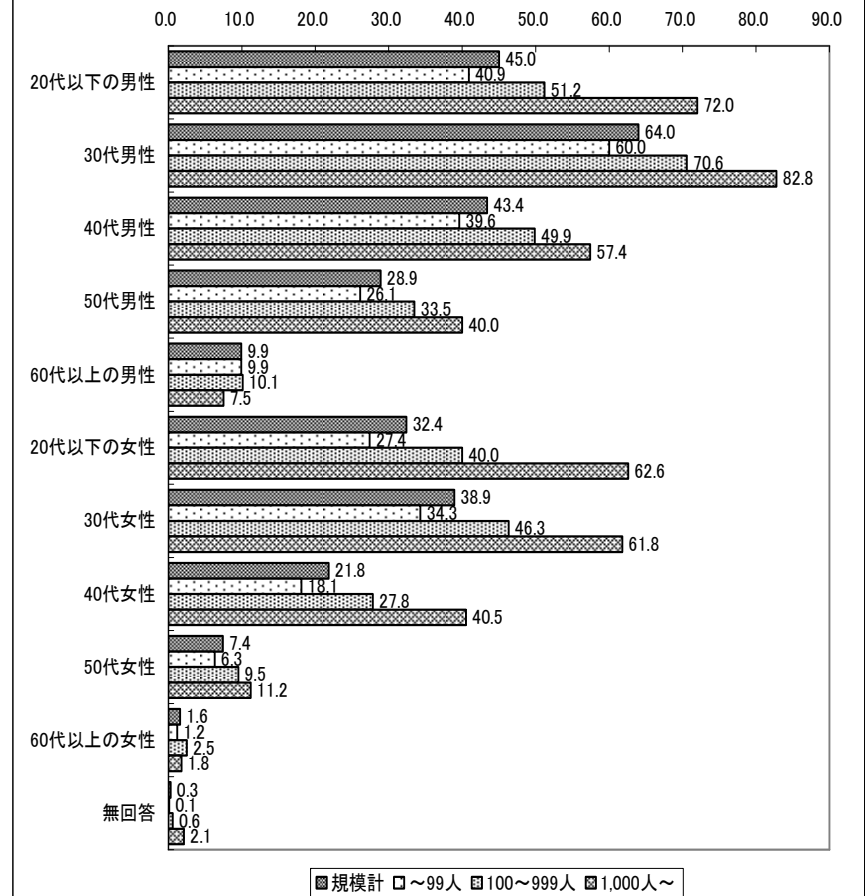
## 新規学卒者を採用した学歴区分

(ここ5年間に新規学卒者を採用をした企業=100)



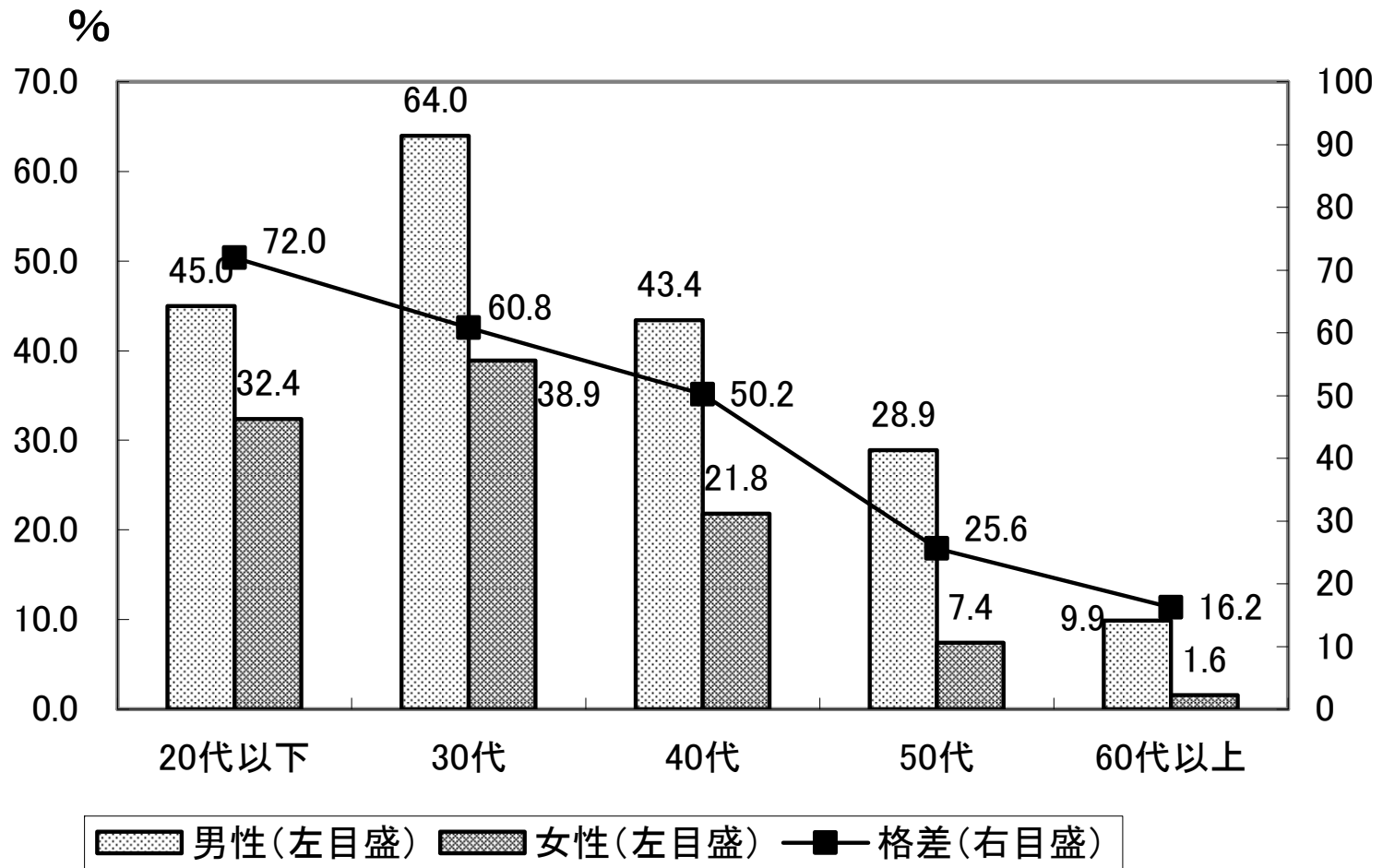
## 中途採用した性・年齢区分

(ここ5年間に中途採用をした企業=100)



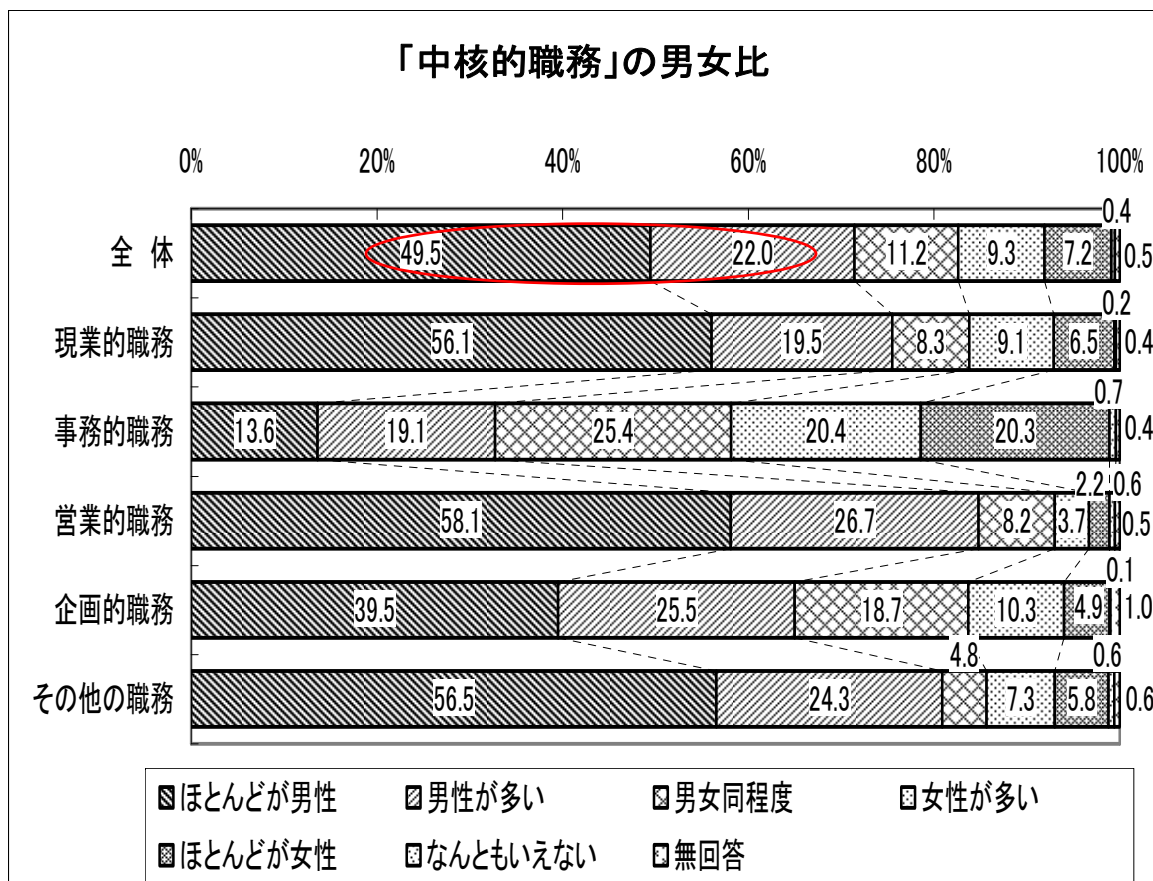
(注) 新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

# 中途採用した年齢区分



# 企業アンケート調査－中核的・基幹的職務

## 「中核的職務」の男女比



(注) 最大三つまで、中核的・基幹的な職務を選んで回答していただいたものであり、記入のあった職務数による割合である。

## 「中核的職務」で男性が多い理由

(男性の方が多いとされた「中核的職務」数=100)  
(複数回答)

