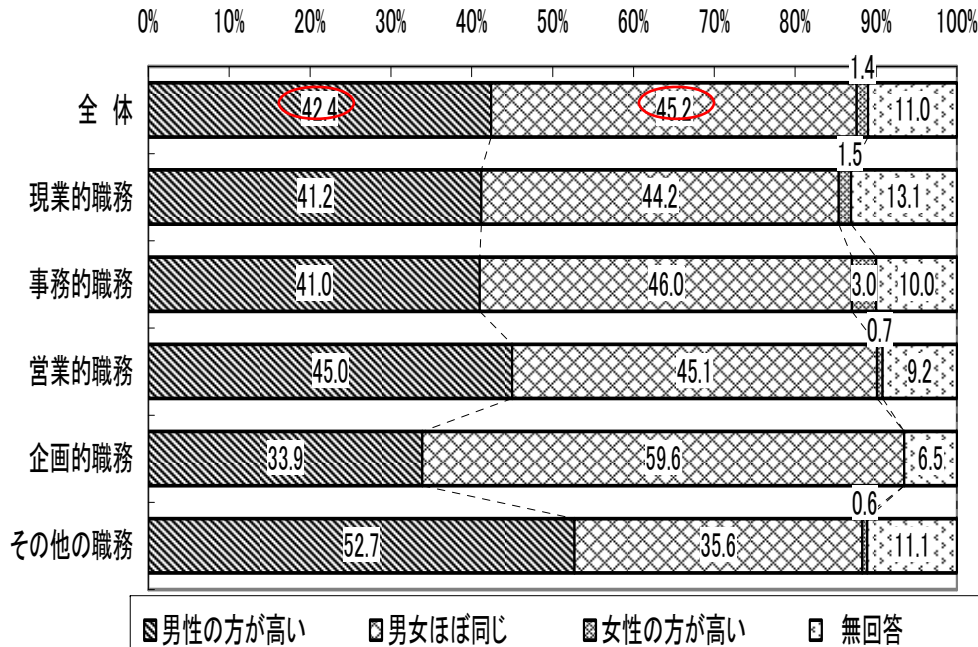
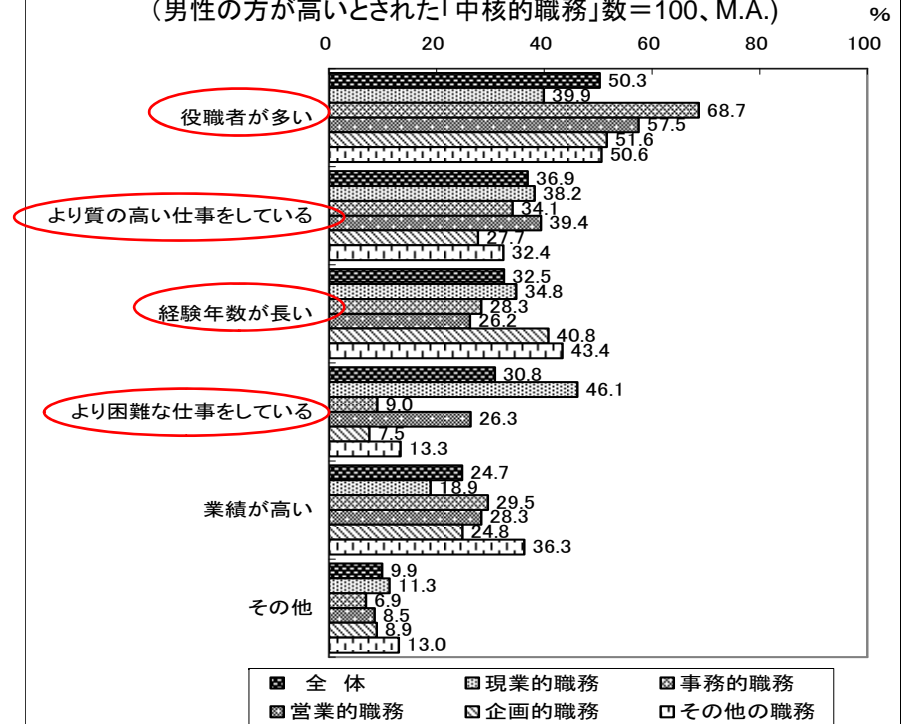


「中核的職務」における所定内給与の男女比

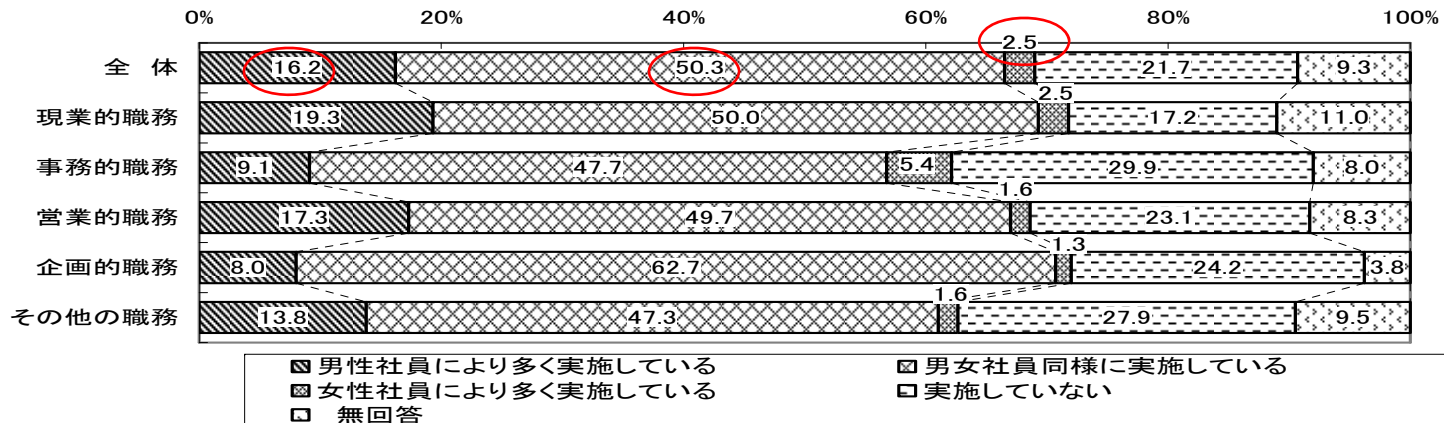


「男性の所定内給与が高い理由」 (男性の方が高いとされた「中核的職務」数=100、M.A.)



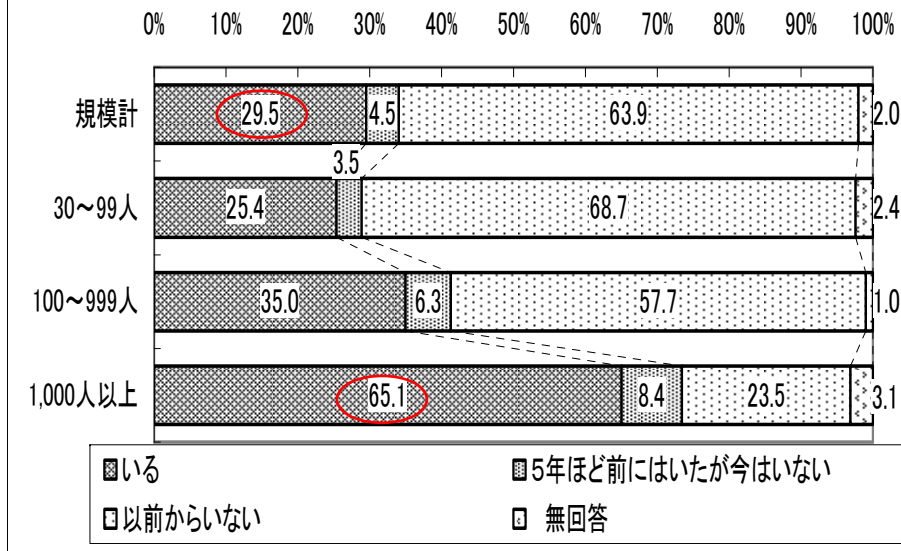
「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況

(回答のあった「中核的職務」数=100)



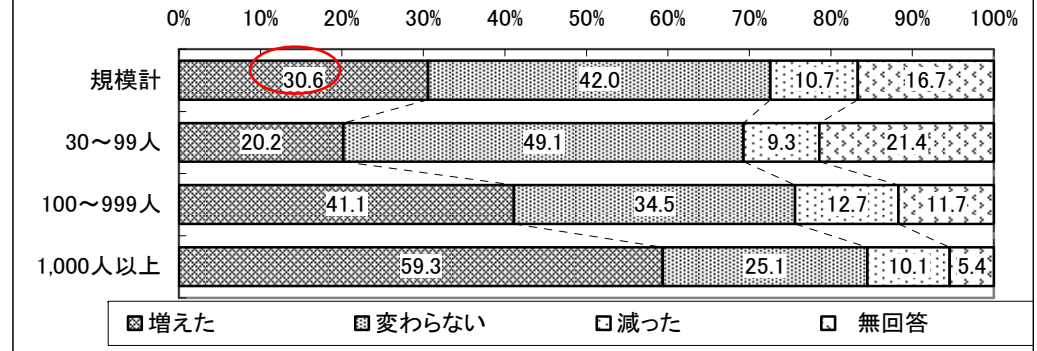
企業アンケート調査－役職者に占める女性の割合

女性部課長クラスの存否



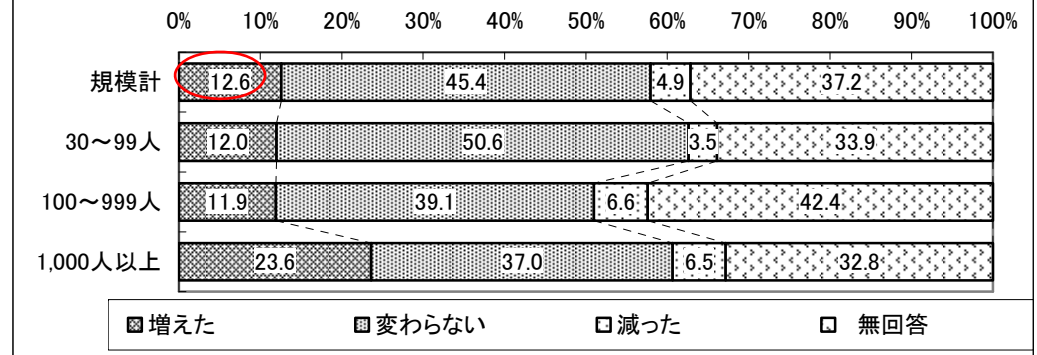
女性課長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



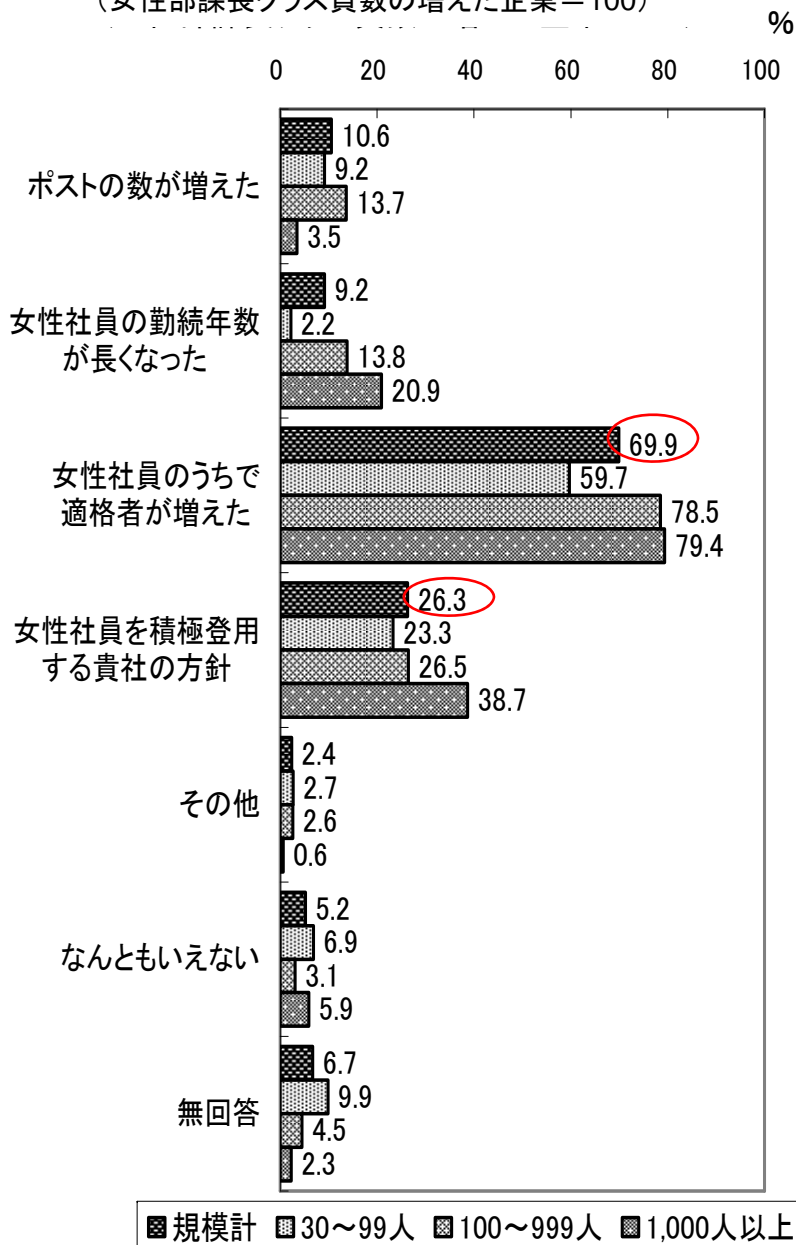
女性部長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)

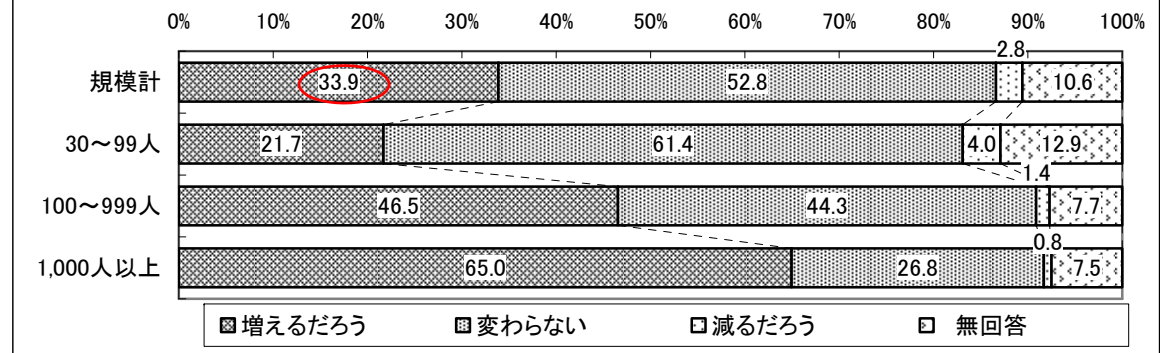


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

女性部課長クラス員数の
増えた理由
(女性部課長クラス員数の増えた企業=100)

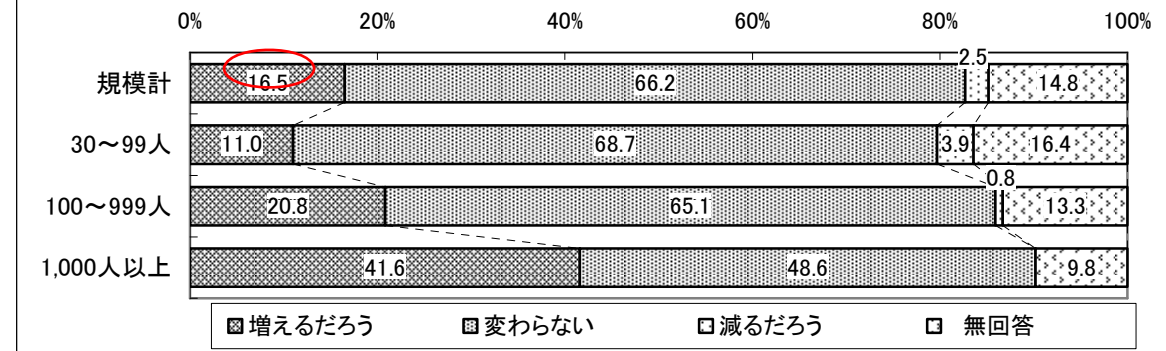


今後の女性課長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

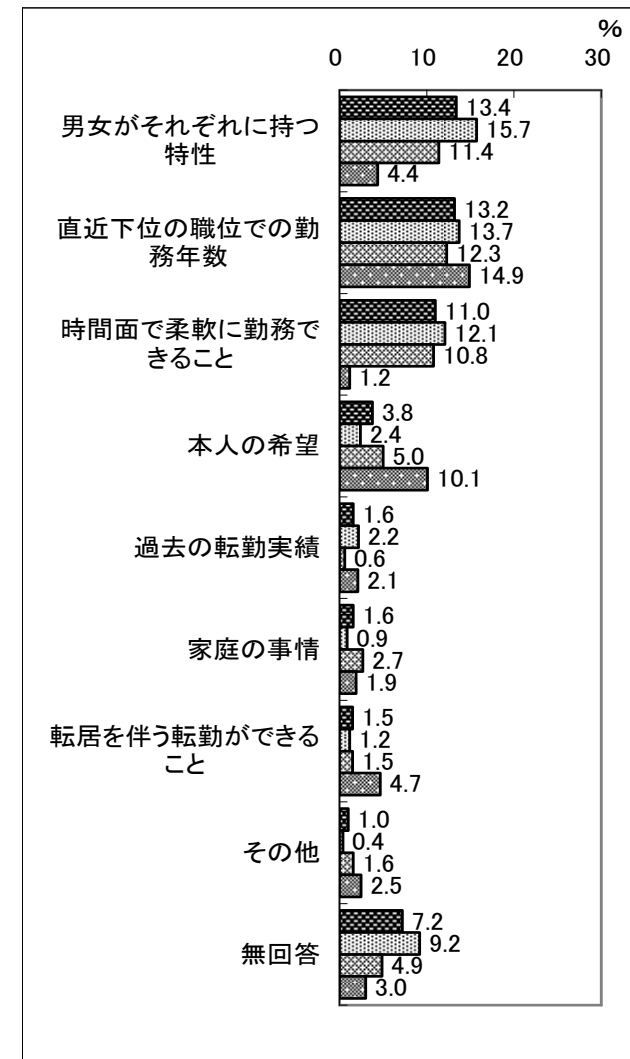
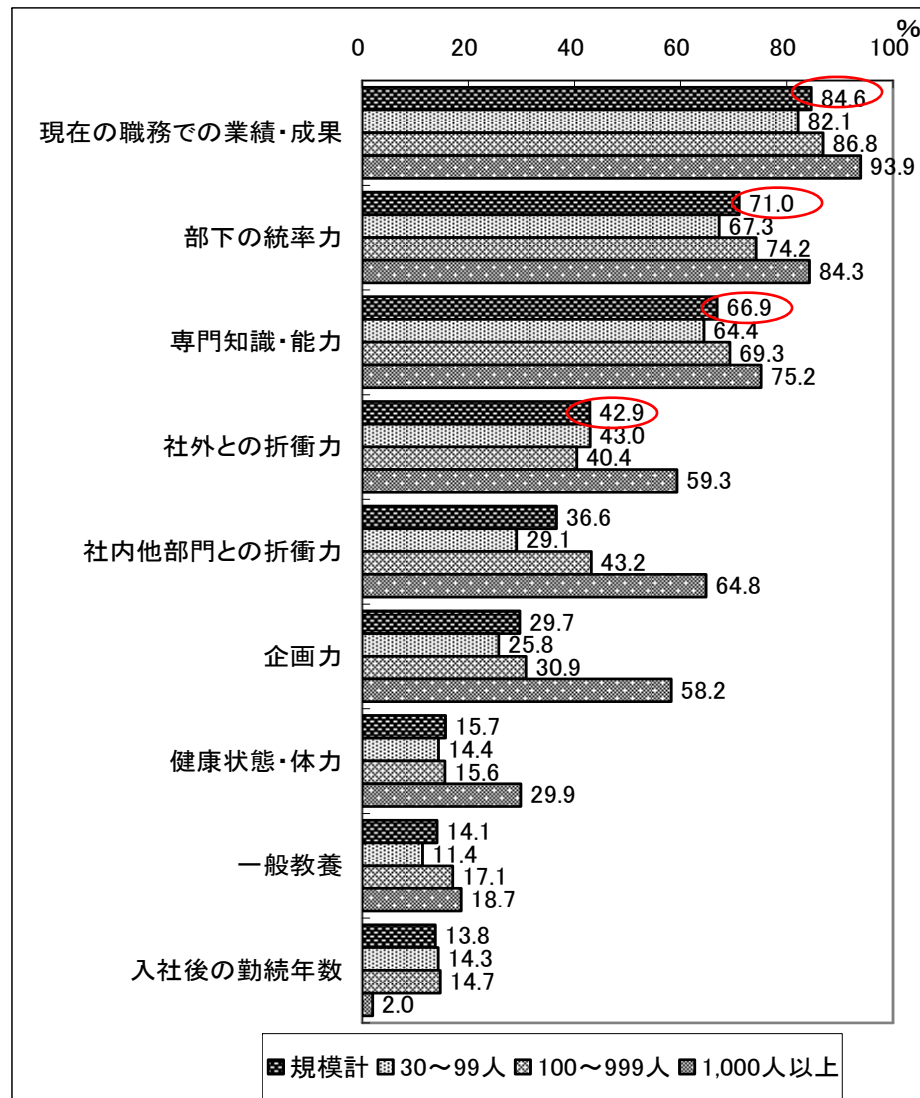
今後の女性部長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

部課長クラス昇進に当たり重視している項目

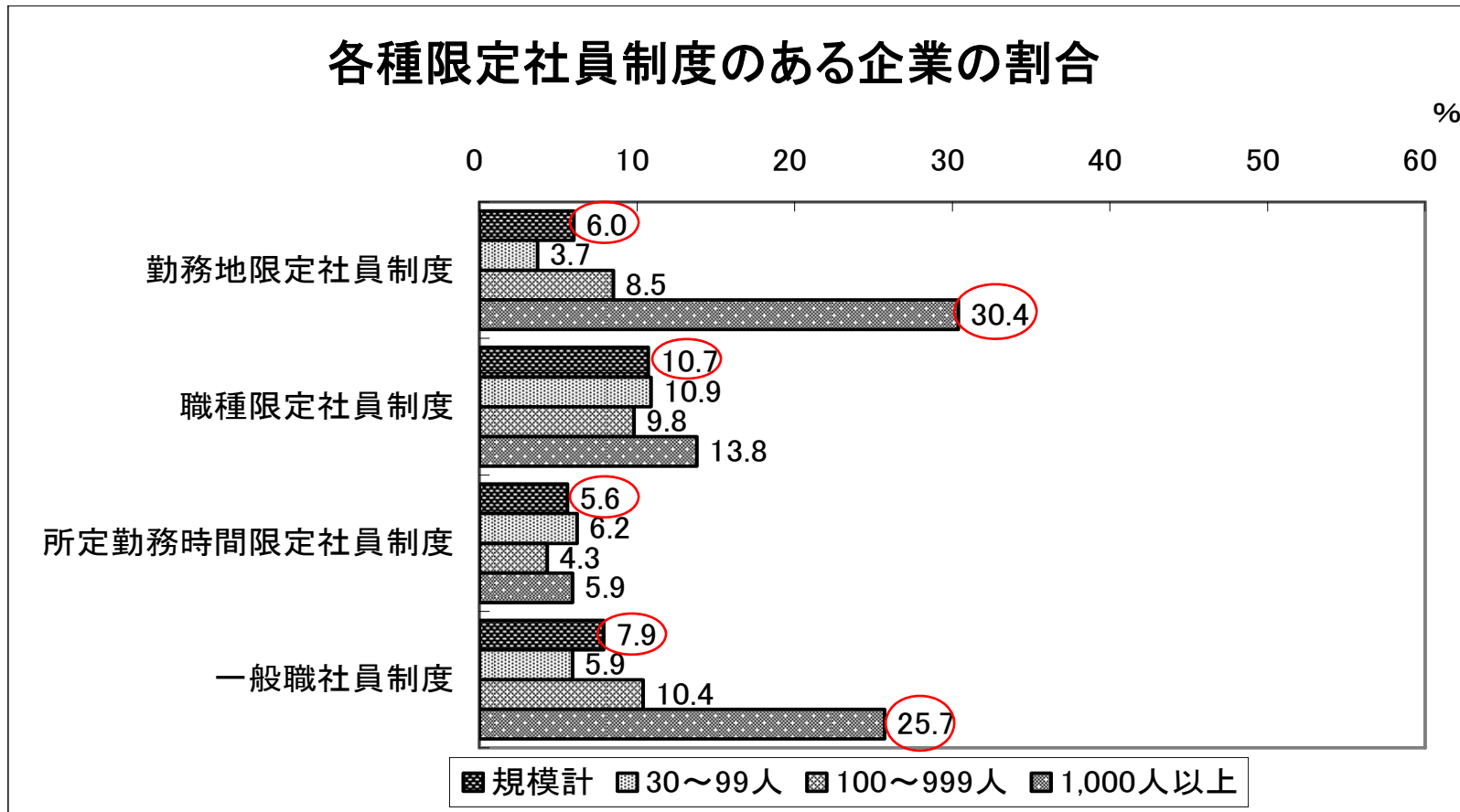
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



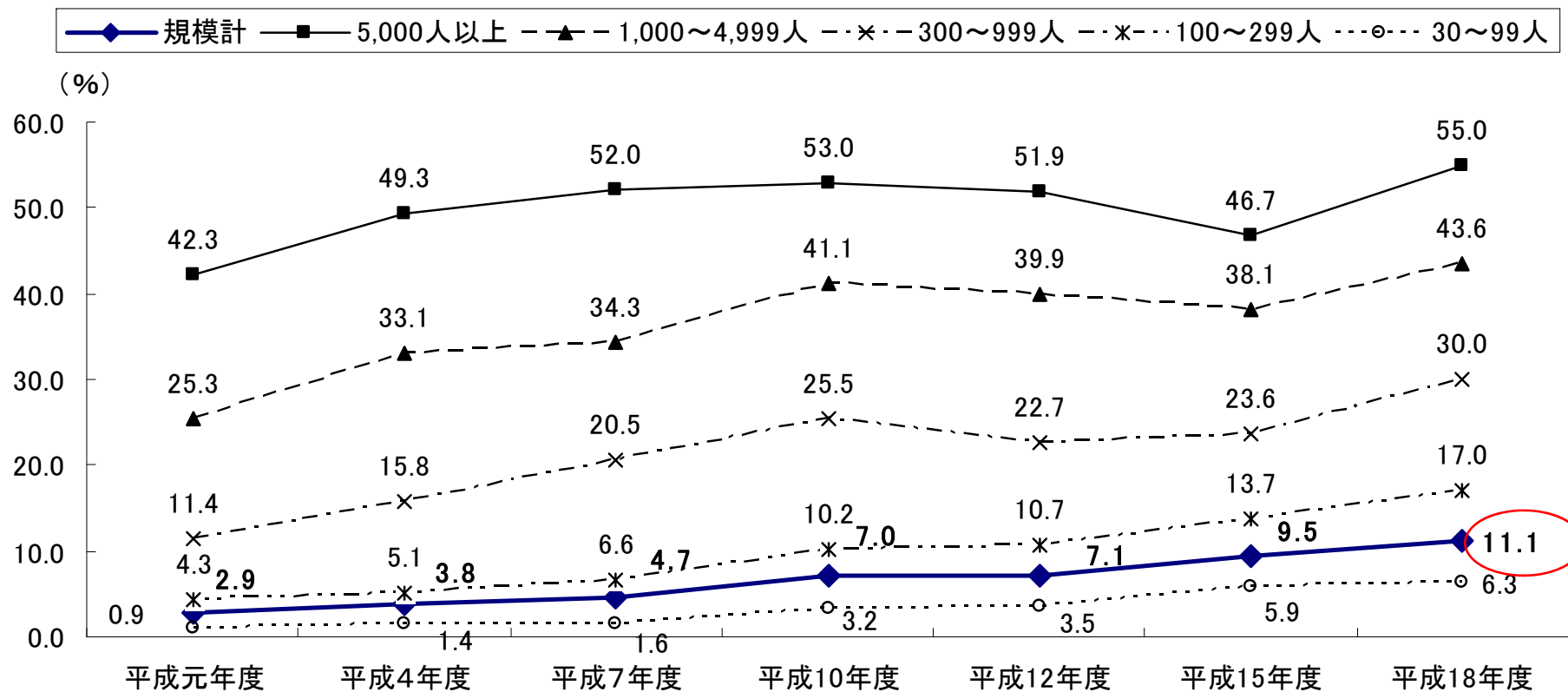
企業アンケート調査

－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

各種限定社員制度のある企業の割合

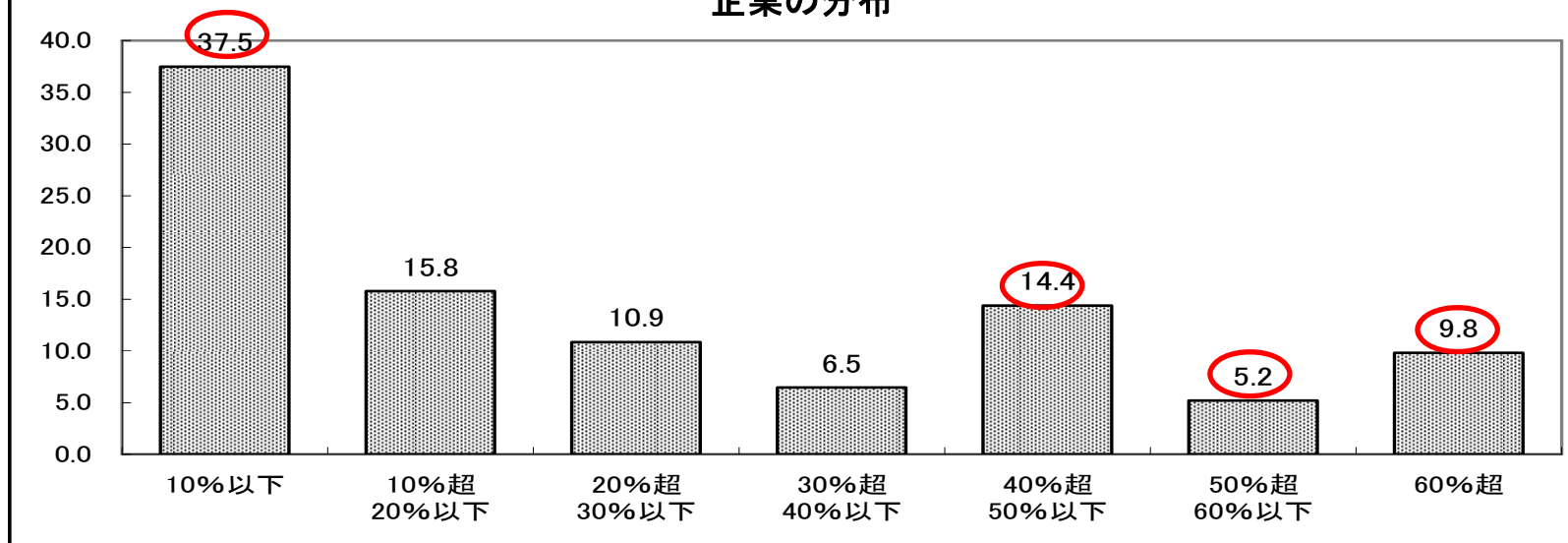


規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



(全企業=100.0%)

平成20年春新規大卒採用における総合職に占める女性の割合別
企業の分布



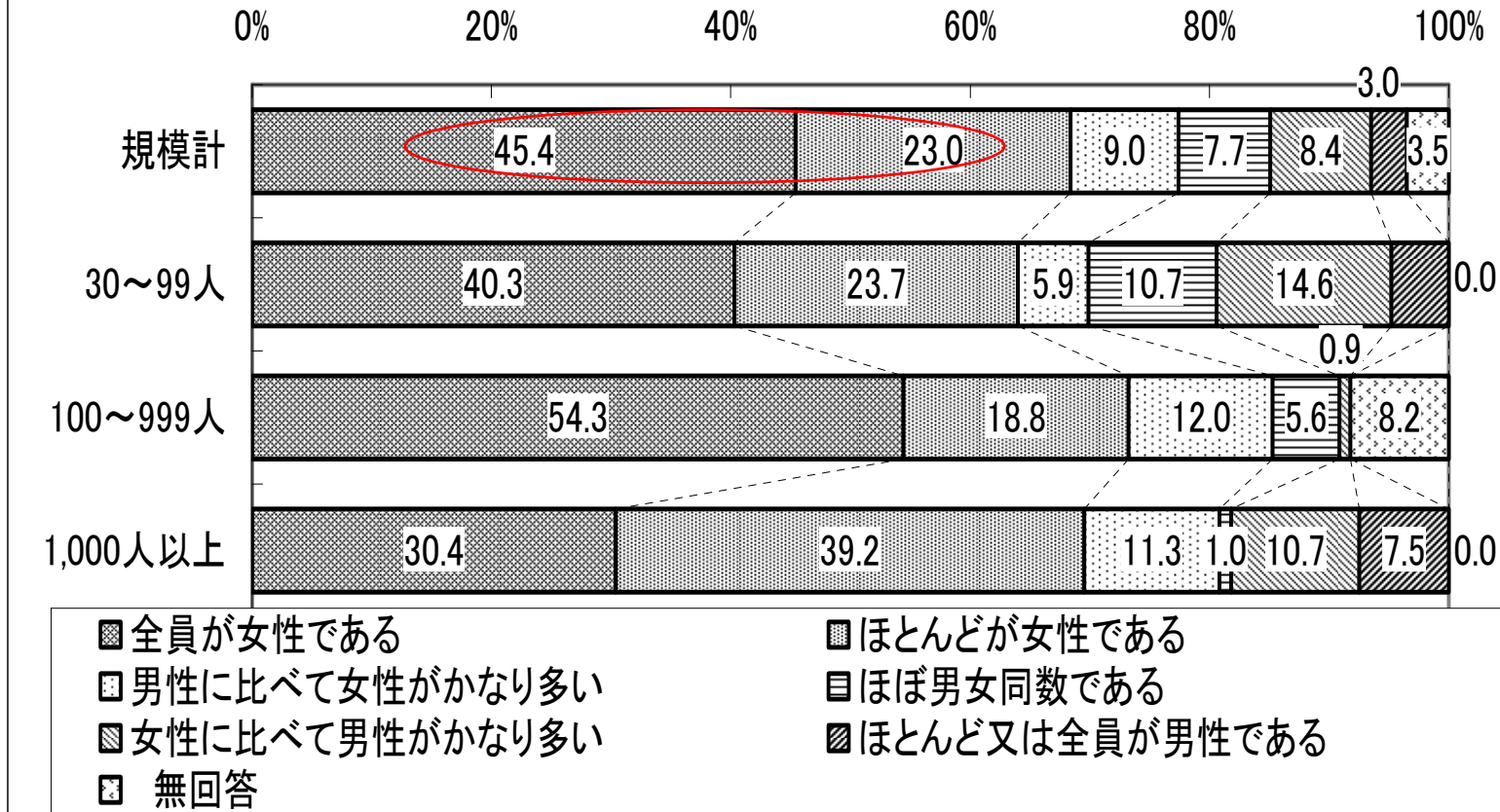
資料：JILPT「女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査」(30人以上企業調査)
(注) 総合職採用があり、その人数の記入のあった企業のみを集計である。

平成20年春採用新規大卒総合職に占める女性の割合別企業数分布特性値
(総合職採用のある企業)

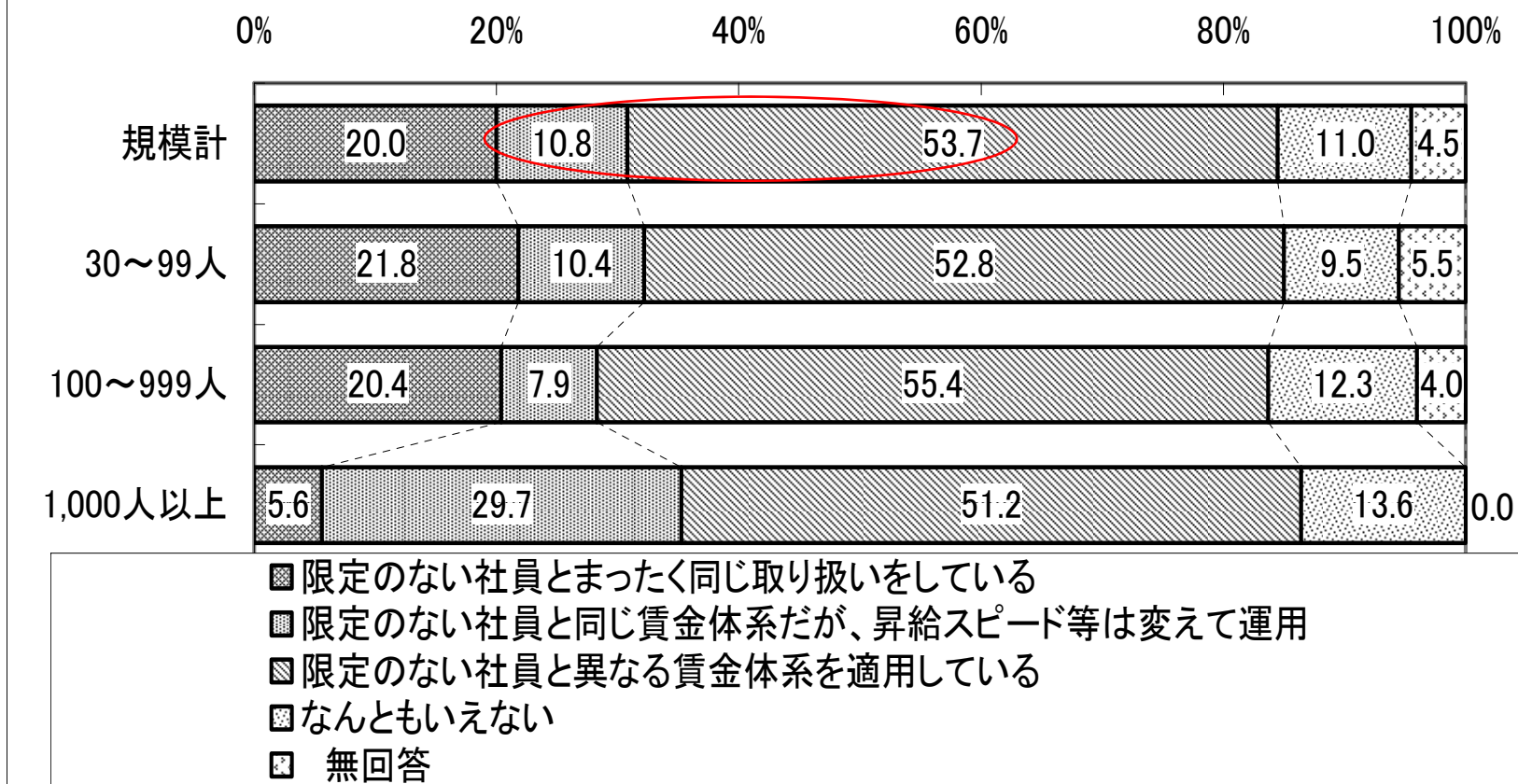
平均	25.5 %
中央値	20.0
第Ⅰ・10分位数	0.0
第Ⅰ・四分位数	0.0
第Ⅲ・四分位数	50.0
第Ⅴ・10分位数	60.0

資料、注は、図1に同じ。

一般職社員の男女比 (一般職社員制度のある企業=100)



一般職社員の賃金面の取扱い (一般職社員制度について回答企業=100)



(注) 一般職社員制度のみある企業及び四つの限定社員制度が複数あり、一般職社員制度適用社員数をもっとも多い企業の回答である。

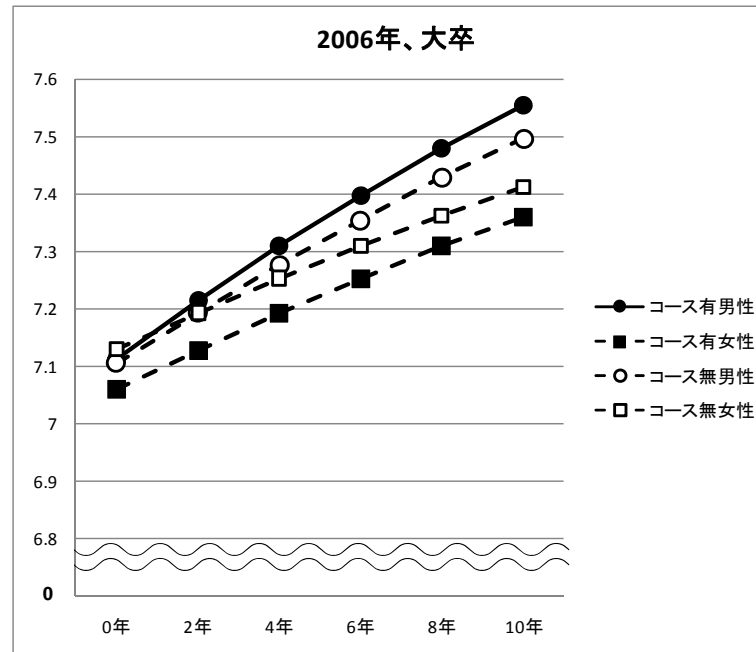
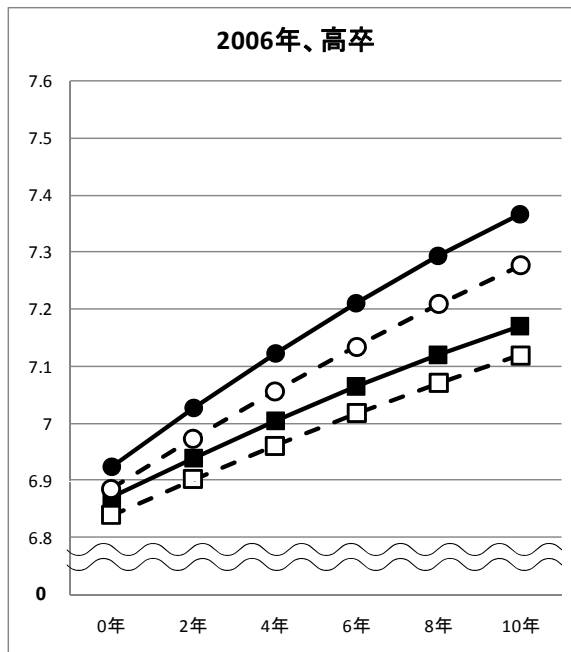
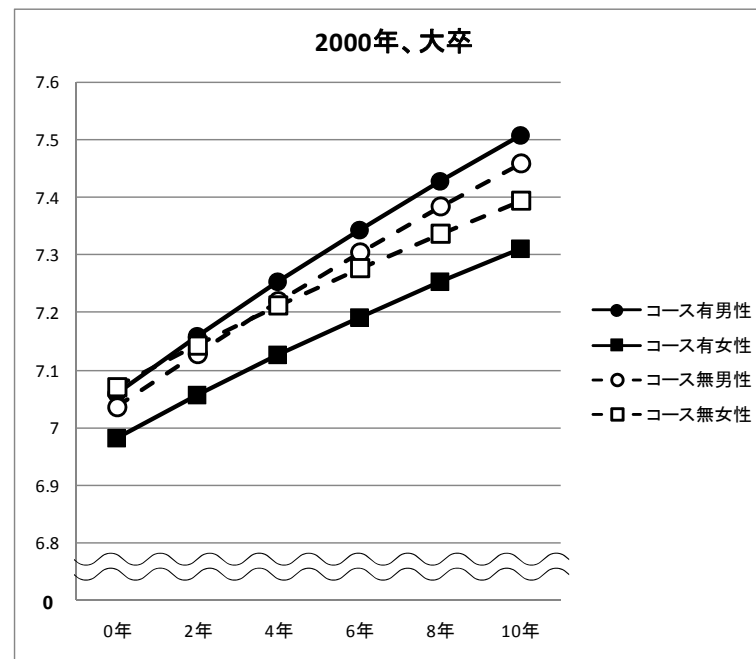
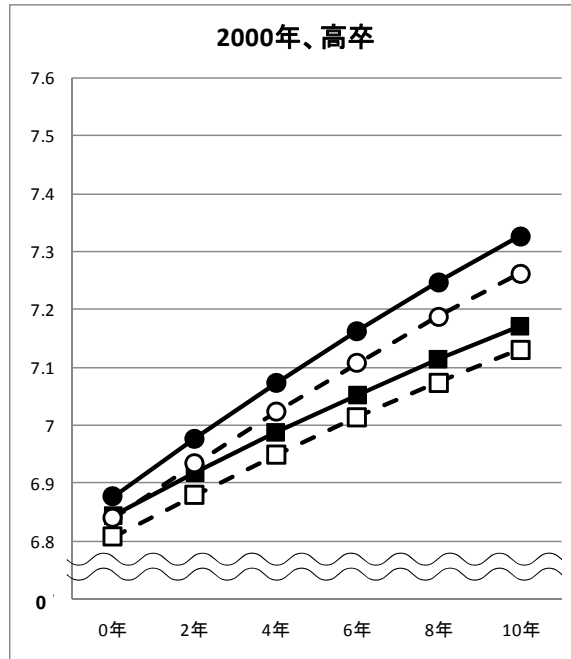
賃金構造に関する分析－コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

	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。

コース別雇用管理の有無別 賃金プロファイルの試算結果



注:p16の賃金関数の推計結果から、一定の条件をそろえた標準労働者(製造業、企業規模100-499人、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、労働組合なし、役職なし)について、勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値を試算したもの。

なお、賃金の計算の際、女性課長比率、女性正社員比率は、企業規模100人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。

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

③ 育児支援の実施が賃金格差に与える影響

育児支援の制度別女性勤続年数の賃金への効果

	育休	託児施設	育児補助	3変数
女性初職時	-0.0851 ***	-0.0844 ***	-0.0821 ***	-0.0817 ***
法定以上の育休のある 場合の女性勤続年数	0.0023 ***			-0.0002
託児施設がある場合の 女性勤続年数		0.0048 ***		0.0015
育児補助がある場合の 女性勤続年数			0.0074 ***	0.0071 ***

育児支援の制度別女性勤続年数の賃金への効果(過去5年間と比べた状況)

		育休	託児施設	育児補助	3変数
女性初職時		-0.0841 ***	-0.0843 ***	-0.0817 ***	-0.0805 ***
法定以上の育休のある 場合の女性勤続年数	拡充・新設	0.0031 ***			0.0001
	変化なし	0.0000			-0.0011
託児施設がある場合の 女性勤続年数	拡充・新設		0.0060 ***		0.0031 **
	変化なし		0.0037		0.0041 *
	縮小		0.0008		-0.0011
	廃止した		-0.0031		-0.0019
育児補助がある場合の 女性勤続年数	拡充・新設			0.0055 ***	0.0045 ***
	変化なし			0.0089 ***	0.0086 ***

出所:『賃金構造基本統計調査』(2006年)の個人票、『女性雇用管理基本調査』(2006年)、『就労条件総合調査』(2009年)の個人票をマッチングさせ、法定以上の育休、託児施設、育児補助の育児支援制度それぞれと女性・勤続年数の交差項を加えた賃金関数を計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年数二乗、女性経験年数、女性経験年数二乗、女性勤続年数、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、役職ダミー、女性比率、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。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準有意。

育児支援の制度別女性勤続年数の賃金への効果

女性初職時	-0.0834 ***
勤務時間短縮制度がある場合の 女性勤続年数(3歳まで利用可能)	0.0079 ***
同(3歳～就学の始期まで利用可能)	0.0081 ***
同(小学校入学以降も利用可能)	0.0106 ***
同(利用期間不明)	0.0236 ***

出所:『賃金構造基本統計調査』(2006年)の個人票、『女性雇用管理基本調査』(2006年)、『就労条件総合調査』(2009年)の個票をマッチングさせ、勤務時間短縮制度(3歳まで利用可能、3歳～就学の始期まで利用可能、小学校入学以降も利用可能、利用期間不明のそれぞれにグループング)と女性・勤続年数の交差項を加えた賃金関数を計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年数二乗、女性経験年数、女性経験年数二乗、女性勤続年数、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、役職ダミー、女性比率、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。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準有意。

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

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

ポジティブ・アクション(PA)の賃金構造への影響

	2000年		2006年	
	男性	女性	男性	女性
ポジティブ・アクション(PA)	-0.0222 **	0.0288 *		0.0560 **
PA*経験年数	0.0043 ***	-0.0035 *		
PA*勤続年数		0.0050 ***		
PA*中卒	-0.0197 *	-0.0563 ***	-0.0497 ***	-0.0524 *
PA*短大卒	-0.0314 ***			
PA*大卒	0.0319 ***			
PA*組合	-0.0328 ***	-0.0156 *	-0.0327 ***	-0.0365 ***
PA*部長	-0.0313 **			0.3930 **
PA*課長	-0.0274 ***			-0.1004 *
PA*係長			0.0219 **	
PA*職長	-0.0394 ***	-0.0640 *	0.0295 **	0.0778 **
PA*その他の役職	-0.0431 ***			
PA*女性正社員比率	0.0480 **	-0.0753 ***	0.2625 ***	0.1640 ***
PA*女性課長比率	0.6196 ***	0.4695 ***	-0.1509 ***	-0.1556 ***

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、企業規模100人以上企業について男女別の賃金関数を計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年数二乗、PA*経験年数二乗、PA*勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒、大卒)、組合ダミー、役職(部長ダミー、課長ダミー、係長ダミー、職長ダミー、その他の役職ダミー)、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、PA*産業ダミー、企業規模ダミー、PA*企業規模ダミー、地域ダミー、PA*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。有意であるもののみを掲載。

ポジティブ・アクション(PA)の有無別賃金関数の推計結果

		PAあり	PAなし
女性初職時	2000年	0.0354 ***	-0.0156
	2006年	0.0406 *	-0.0234
女性経験年数	2000年	-0.0260 ***	-0.0181 ***
	2006年	-0.0252 ***	-0.0228 ***
女性勤続年数	2000年	0.0135 ***	0.0094 ***
	2006年	0.0131 ***	0.0093 ***

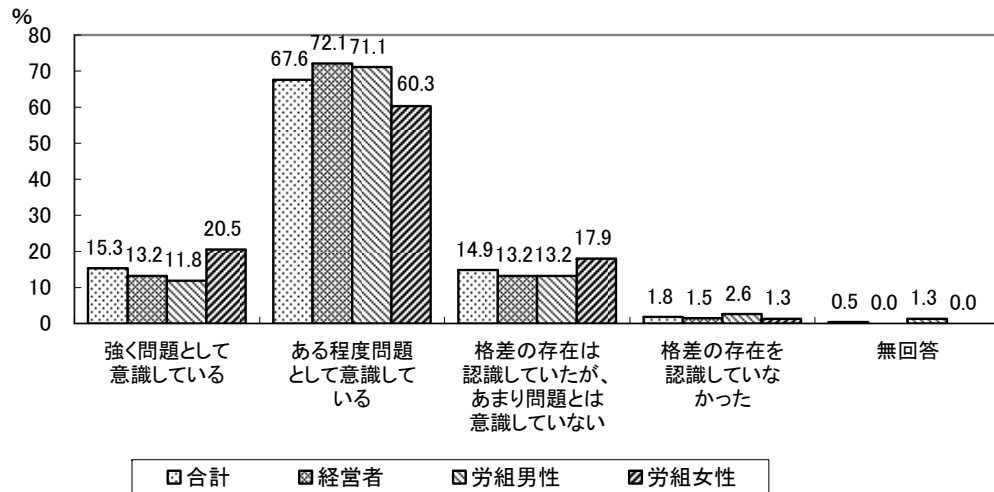
出所:『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により、『女性雇用管理基本調査』(2000年、2006年)の個票とマッチングさせ、企業規模100人以上企業について、ポジティブ・アクションの取組を行っている企業と行っていない企業を分けて計測。

(注)このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数、経験年数二乗、勤続年数、勤続年数二乗、女性経験年数二乗、女性勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒、大卒)、女性学歴(中卒、短大卒、大卒)、組合ダミー、女性組合ダミー、役職(部長ダミー、課長ダミー、係長ダミー、職長ダミー、その他の役職ダミー)、女性役職(部長ダミー、課長ダミー、係長ダミー、職長ダミー、その他の役職ダミー)、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、女性産業ダミー、企業規模ダミー、女性企業規模ダミー、地域ダミー、女性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。

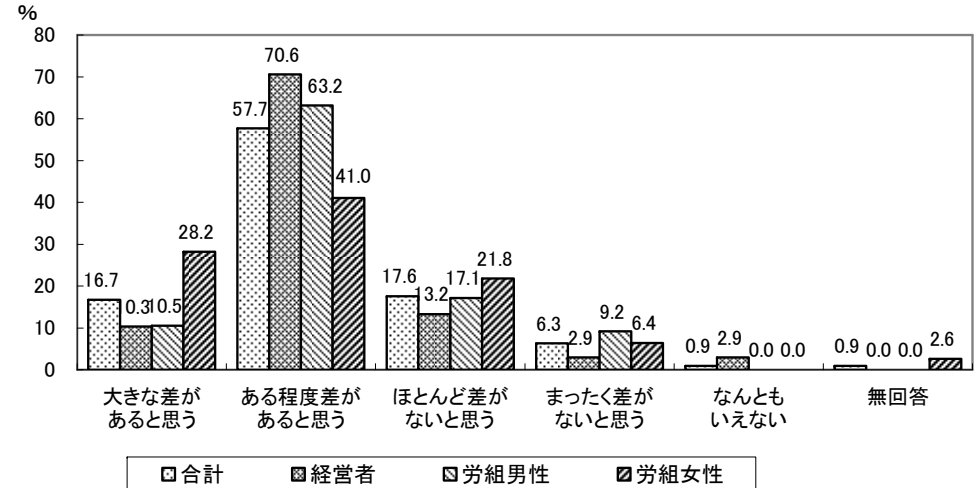
労使アンケート調査

一 経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員の賃金格差の現状認識

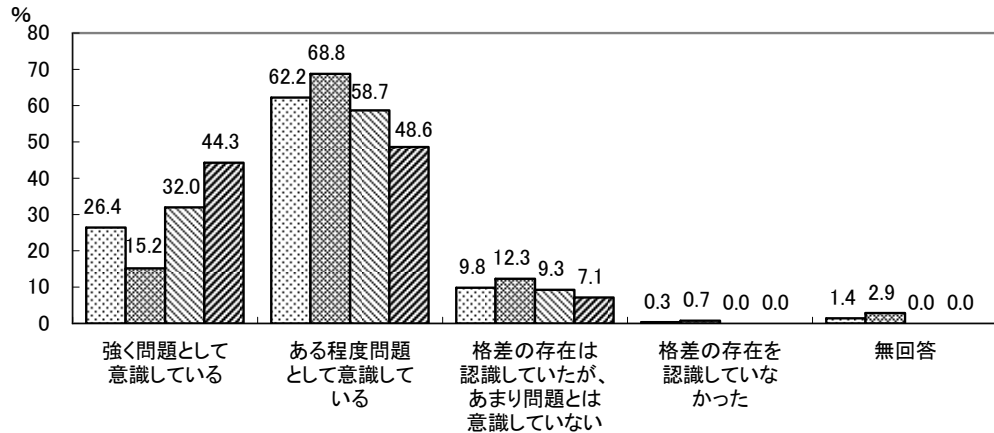
一般的な賃金格差に関する問題意識(今回調査)



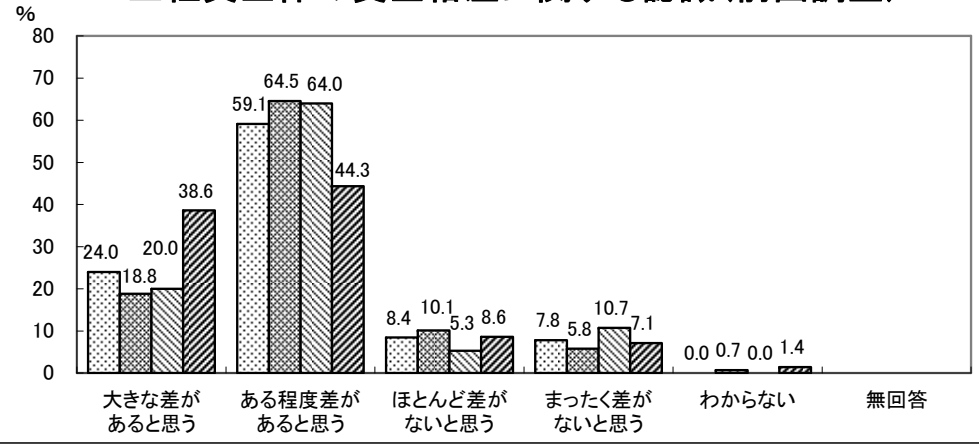
正社員全体の賃金格差に関する認識(今回調査)



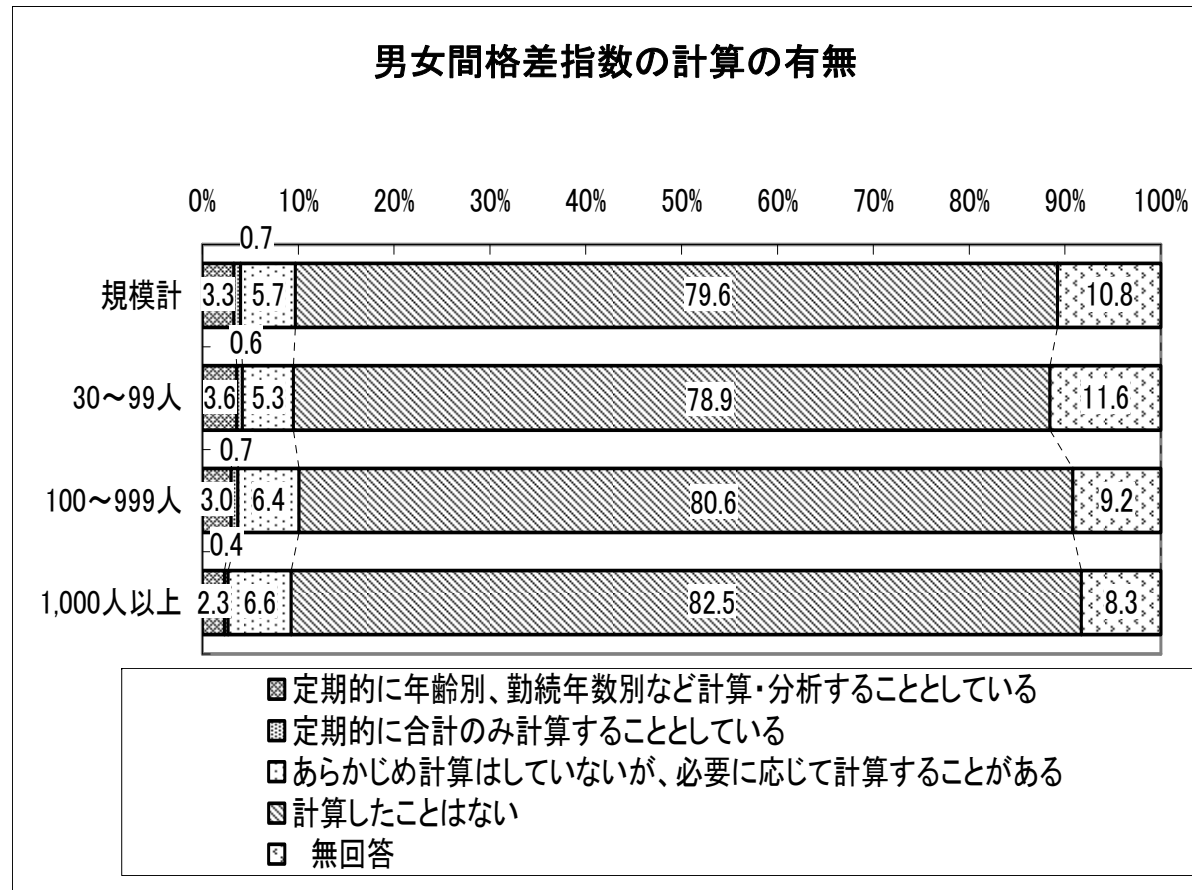
一般的な賃金格差に関する問題意識(前回調査)



正社員全体の賃金格差に関する認識(前回調査)



企業アンケート調査－男女間格差指数の計算の有無



(注)「男女間格差指数」とは、【女性社員の賃金額】／【男性の賃金額】×100で計算される。