

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 (職位を含まない分析)

表5

		実際値	割合 (%)
変動効果① 属性格差	年齢	-0.0095	60.41
	勤続年数	0.0036	-23.21
	学歴	-0.0010	6.11
	小計	-0.0112	71.13
変動効果② 平均係数	年齢	-0.0012	7.50
	勤続年数	-0.0016	10.47
	学歴	-0.0003	1.99
	小計	-0.0047	30.21
変動効果③ 平均属性	年齢	0.0132	-84.03
	勤続年数	-0.0002	1.14
	学歴	-0.0037	23.33
	小計	0.0017	-11.05
変動効果④ 係数格差	年齢	0.0664	-423.03
	勤続年数	-0.0082	52.19
	学歴	-0.0033	20.96
	小計	-0.0015	9.71
合計 (①+②+③+④)		-0.0157	100.00

出所:

厚生労働省『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) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

(3) 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)

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

Altonji and Blank(1999)によれば、ある時点の男女間賃金格差は(1)式のように分解できる。

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \bar{X}_t(\beta_m - \beta_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_t \quad (1)$$

ここで、 $\bar{X}_t = (\bar{X}_m + \bar{X}_f)/2$ 、 $\beta_t = (\beta_m + \beta_f)/2$

平均値で見た男女間賃金格差=Dとし($D = \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f$)

2時点における男女間賃金格差について、基準時を0、比較時を1とすると、2時点間の男女間賃金格差の差異($D_1 - D_0$)についてまとめると、2時点間の男女間賃金格差の変動は、以下のように分解できる。

$$D_1 - D_0 = (\Delta \bar{X}_1 - \Delta \bar{X}_0) \times (\beta_{m1} + \beta_{f1} + \beta_{m0} + \beta_{f0}) / 4$$

【属性格差変動効果】

$$+ (\Delta \bar{X}_1 + \Delta \bar{X}_0) / 2 \times ((\beta_{m1} + \beta_{f1}) / 2 - (\beta_{m0} + \beta_{f0}) / 2)$$

【平均係数変動効果】

$$+ ((\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{f1}) / 2 - (\bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f0}) / 2) \times (\Delta \beta_1 + \Delta \beta_0) / 2$$

【平均属性変動効果】

$$+ (\bar{X}_{m1} + \bar{X}_{m0} + \bar{X}_{f1} + \bar{X}_{f0}) / 4 \times (\Delta \beta_1 - \Delta \beta_0) \quad (2)$$

【係数格差変動効果】

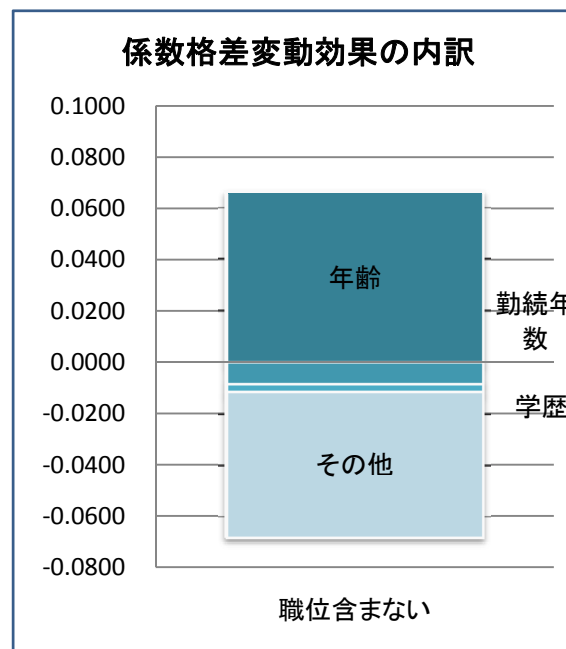
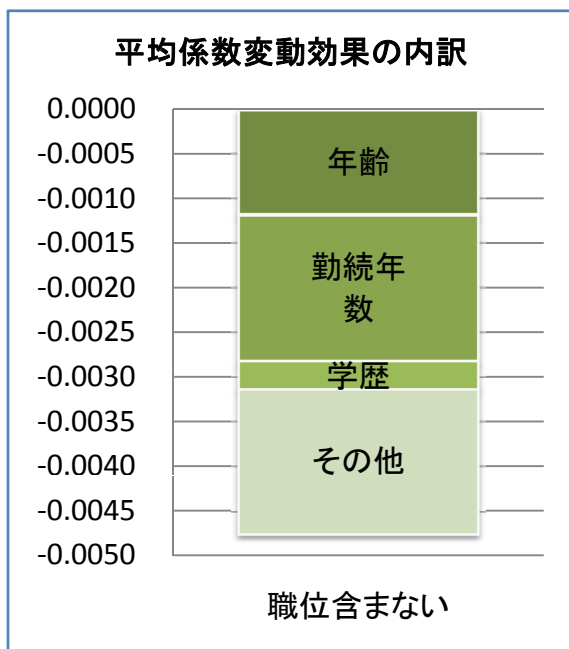
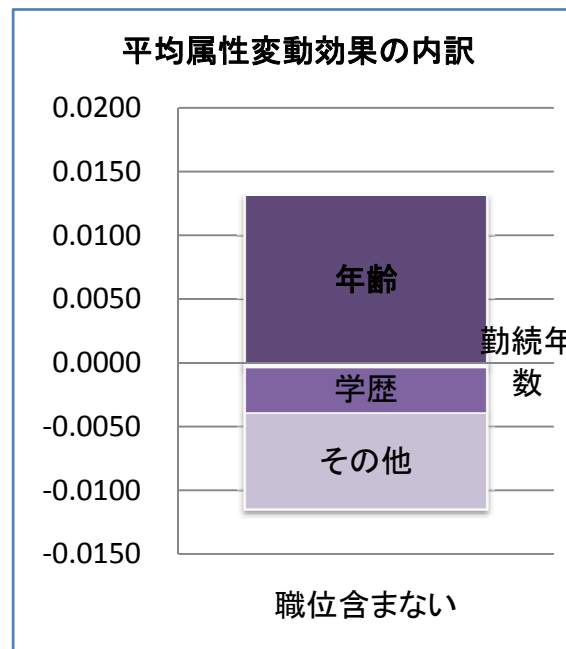
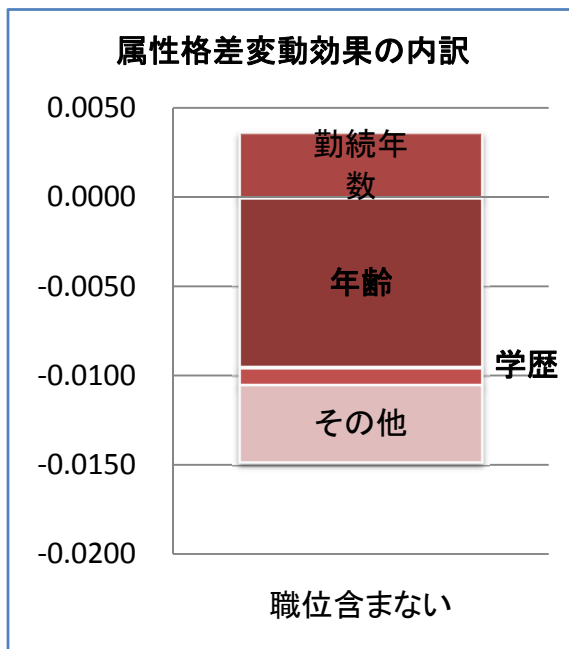
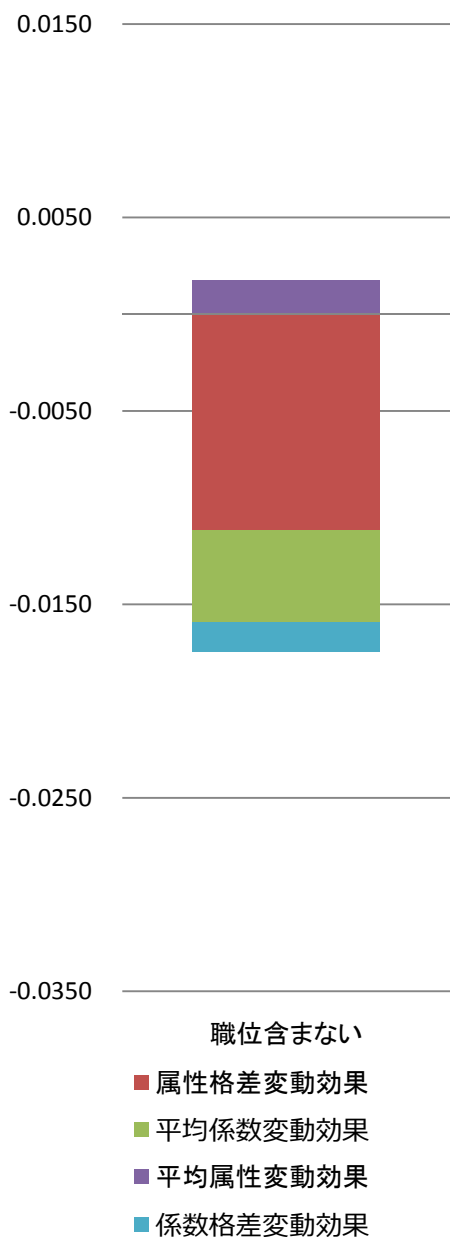
【属性格差変動効果】: 年齢、勤続年数等個人属性の男女差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均係数変動効果】: 男女平均の年齢等の賃金評価(平均係数)の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均属性変動効果】: 高齢化、高学歴化の進展等男女共通の平均的な属性の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【係数格差変動効果】: 男女間の年齢等の係数(賃金評価)の格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

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—職位含まない分析



- 男女間賃金格差の縮小に最も貢献しているのは男女の属性の違いが変化したことであり、そのうち年齢がもっとも寄与している。
- 係数格差変動効果はあまり寄与していない。

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 (職位を含む・100人以上)

		実際値	割合(%)
① 属性格差 変動効果	年齢	-0.0121	326.00
	勤続年数	0.0004	-11.96
	学歴	-0.0032	86.26
	職位	0.0039	-106.25
	小計	-0.0143	384.39
② 平均係数 変動効果	年齢	-0.0029	78.35
	勤続年数	-0.0090	243.21
	学歴	-0.0002	4.39
	職位	0.0101	-273.40
	小計	-0.0001	2.64
③ 平均属性 変動効果	年齢	0.0152	-409.68
	勤続年数	0.0008	-20.25
	学歴	-0.0049	131.53
	職位	-0.0025	66.60
	小計	0.0030	-79.87
④ 係数格差 変動効果	年齢	0.0814	-2195.72
	勤続年数	-0.0081	218.73
	学歴	-0.0080	215.30
	職位	-0.0008	21.37
	小計	0.0077	-207.16
合計 (①+②+③+④)		-0.0157	100.00

出所:厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)により計算 式は表5と同じ

【属性格差変動効果】:年齢、勤続年数等個人属性の男女差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均係数変動効果】:男女平均の年齢等の賃金評価(平均係数)の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【平均属性変動効果】:高齢化、高学歴化の進展等男女共通の平均的な属性の変化によってもたらされる賃金格差の変化

【係数格差変動効果】:男女間の年齢等の係数(賃金評価)の格差の変化によってもたらされる賃金格差の変化

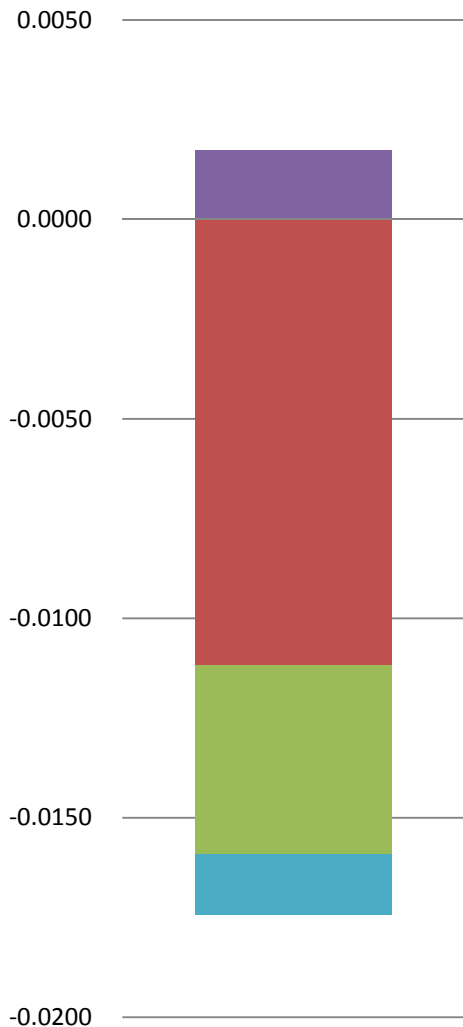
注)「属性格差変動効果」と「係数格差変動効果」は性別により異なった変化を捉える(=「性特有效果」)が、第2項の「平均係数変動効果」と第3項の「平均属性変動効果」は、男女共通の変化(=「性共通効果」)を捉える。

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

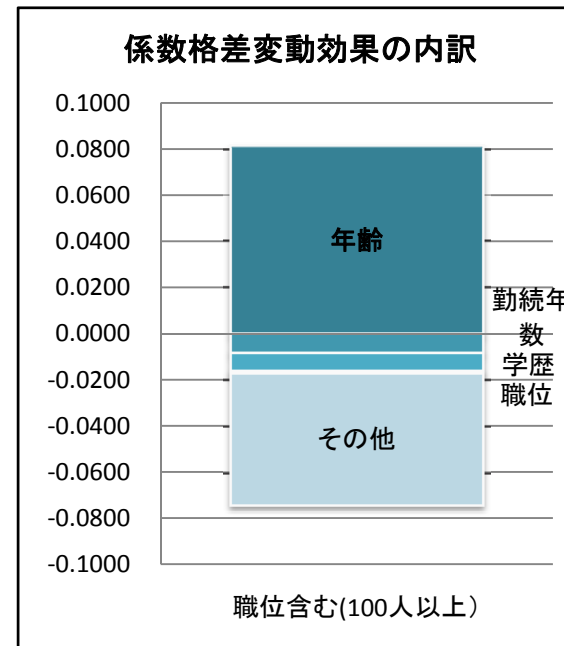
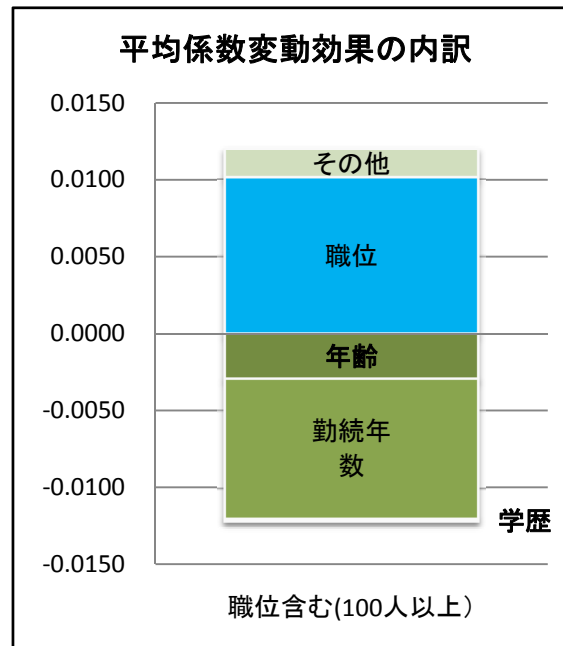
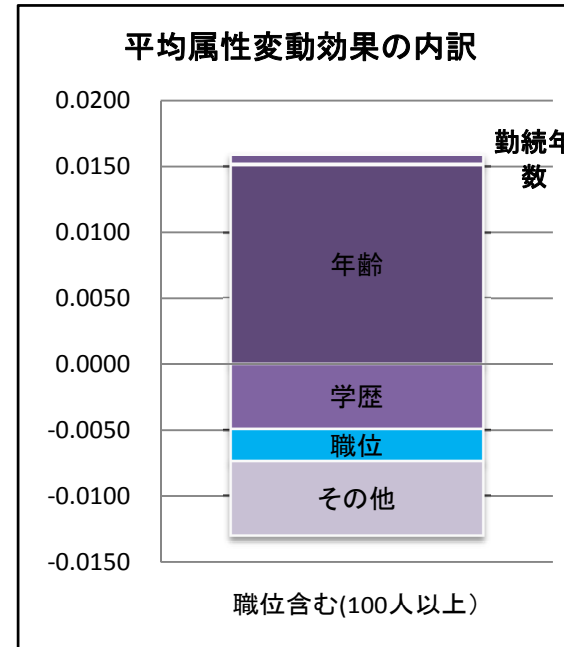
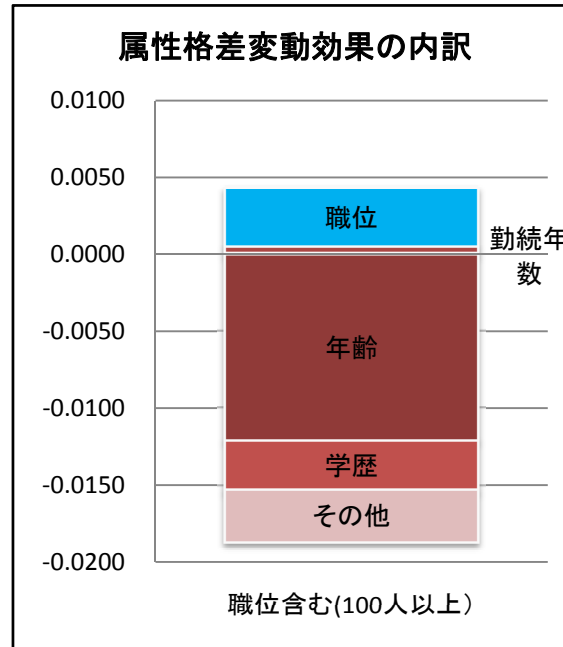
注:(1) 復元倍率を用いた計測 (2) 表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

(3) 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)

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—職位含む分析



- 属性格差変動効果
- 平均係数変動効果
- 平均属性変動効果
- 係数格差変動効果



- 属性格差変動効果のうち年齢が最も格差縮小に寄与している。
- 職位は属性格差変動効果においても、平均係数変動効果においても格差拡大に寄与している。

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

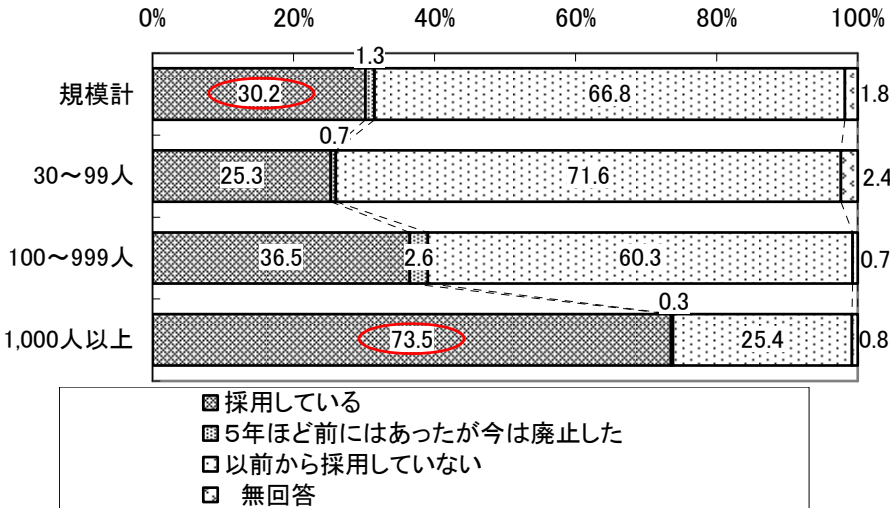
資料出所:厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」

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。

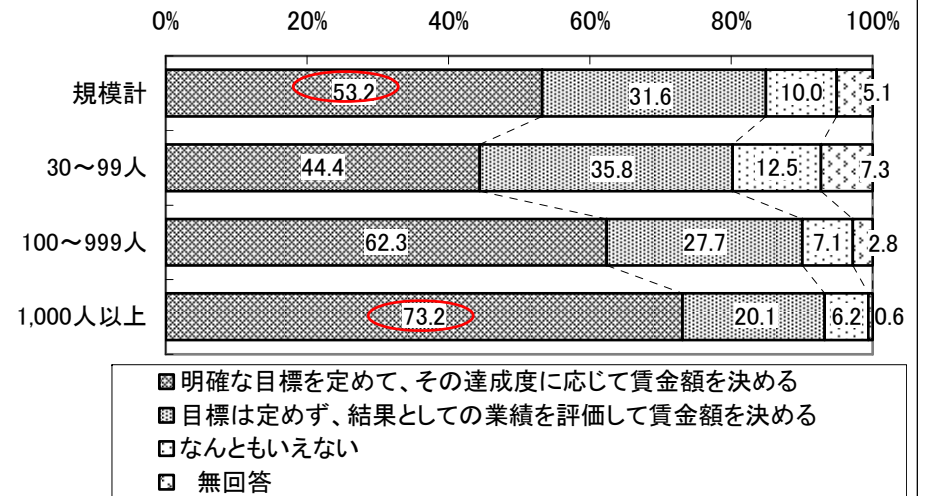
企業アンケート調査－人事評価

成果主義賃金の採用状況



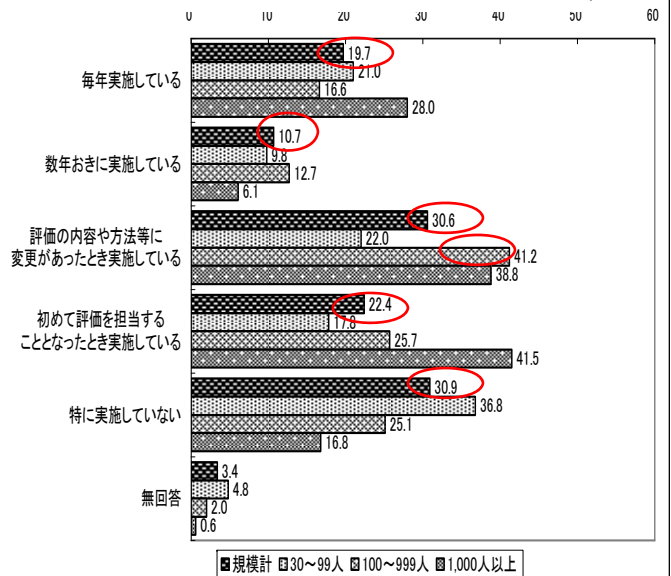
成果主義賃金の概要

(成果主義賃金採用企業=100、複数回答)



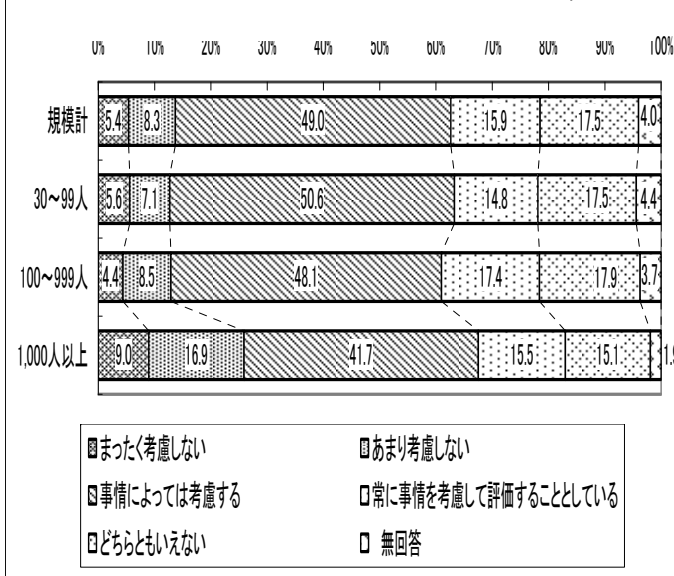
成果評価担当の管理職研修の実施状況

(現在成果主義賃金のある企業=100、複数回答)



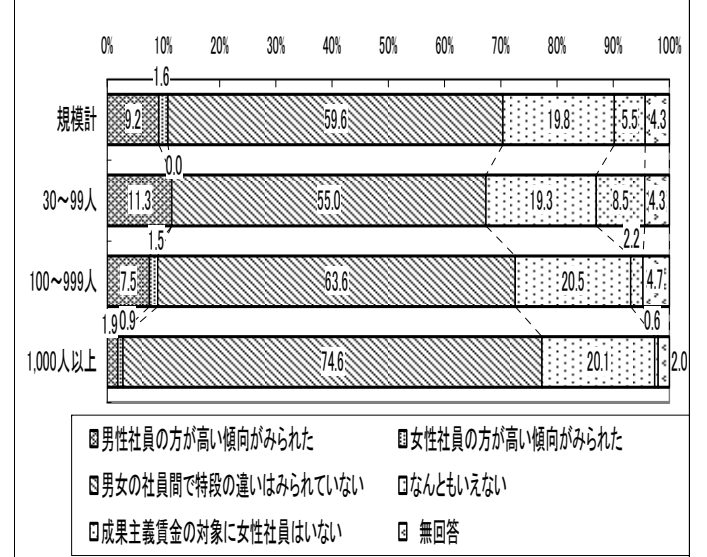
評価に際しての家庭事情の考慮の状況

(現在成果主義賃金のある企業=100)



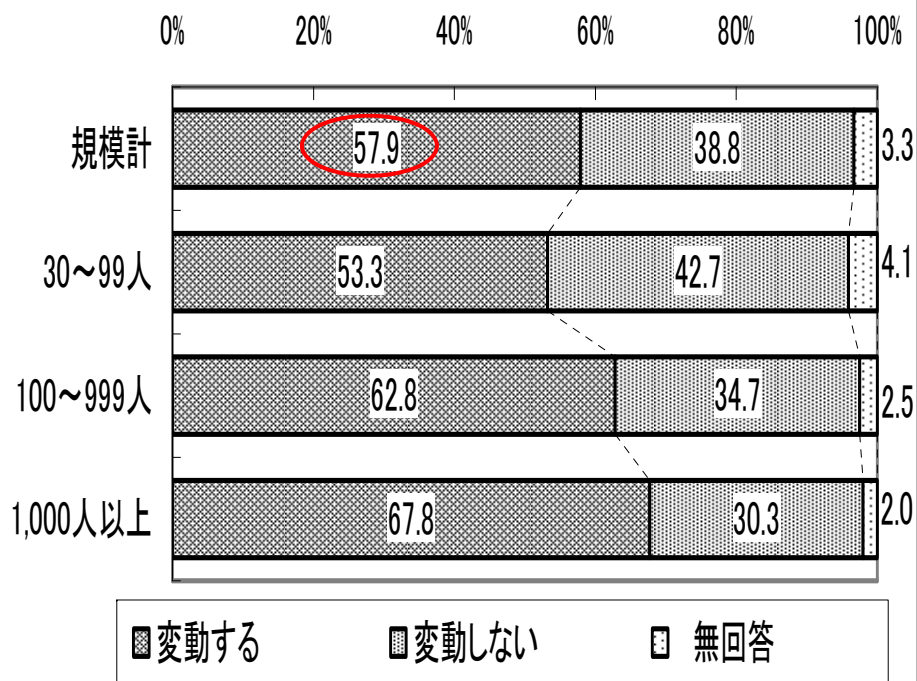
男女の社員間で評価結果の差の有無

(現在成果主義賃金のある企業=100)

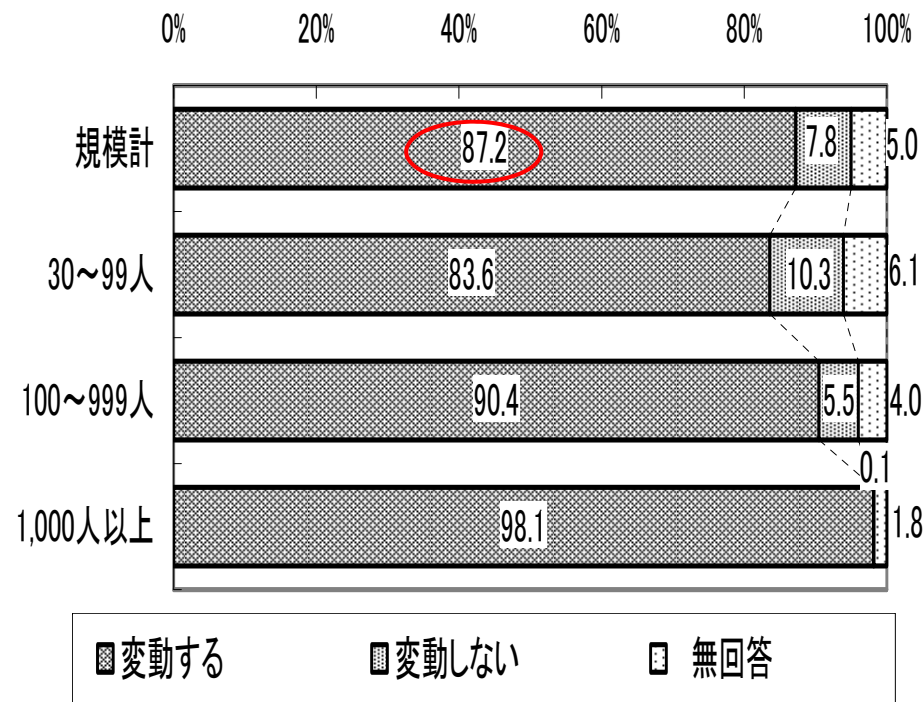


企業アンケート調査－成果主義による基本給・賞与の変動の有無

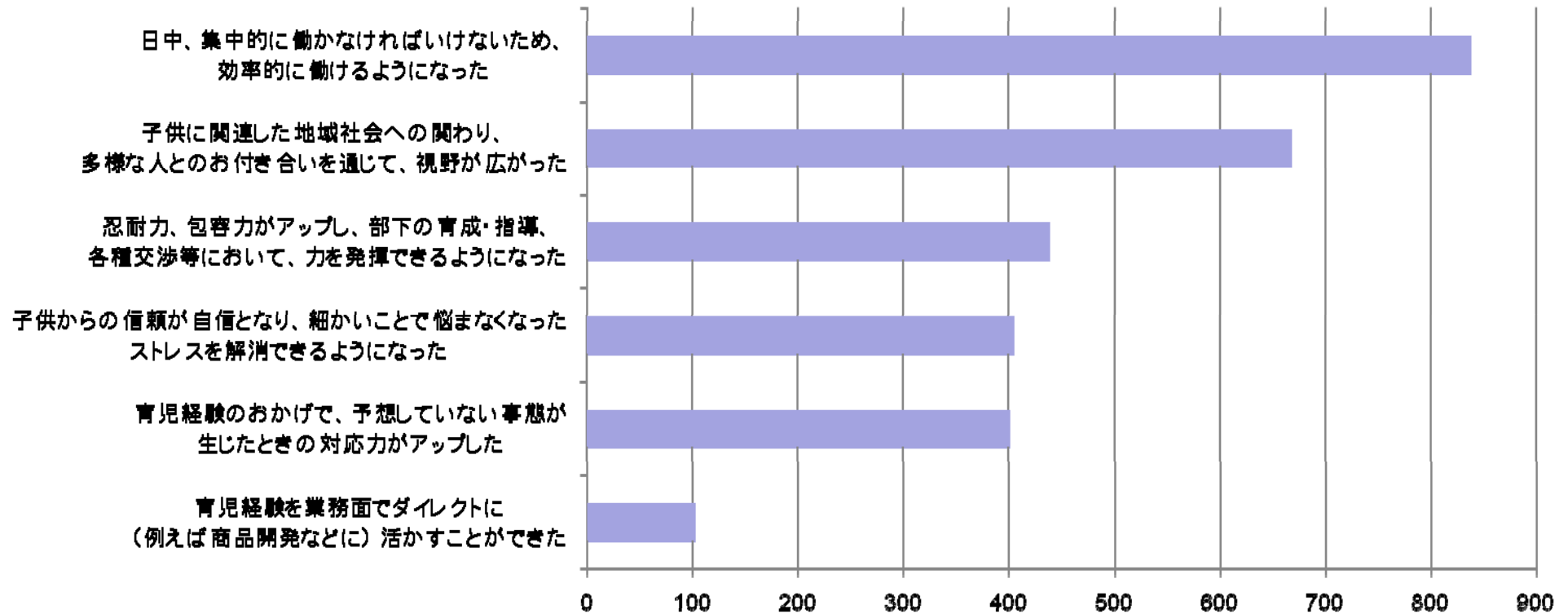
成果主義による
基本給変動の有無
(成果主義賃金採用企業=100)



成果主義による
賞与変動の有無
(成果主義賃金採用企業=100)



育児との両立により変化したこと

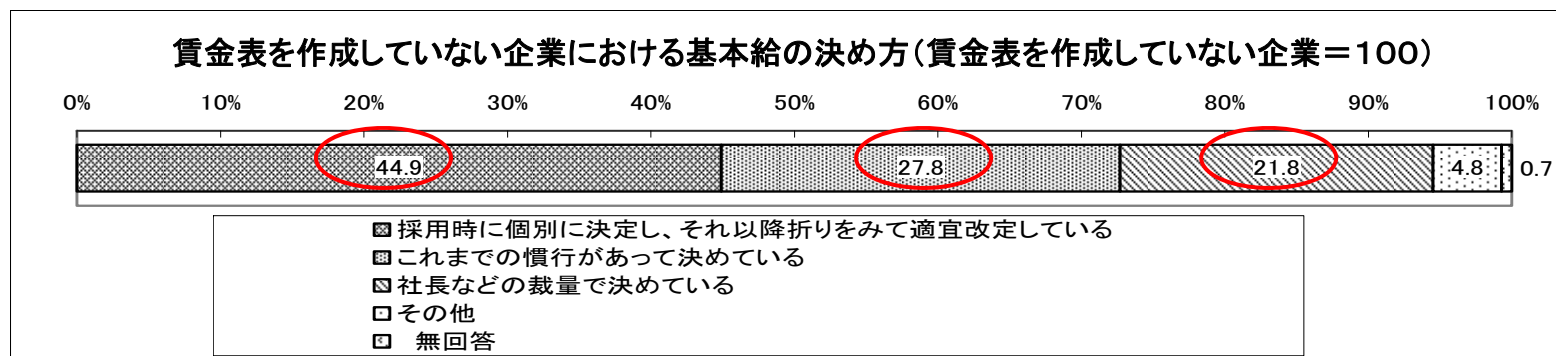
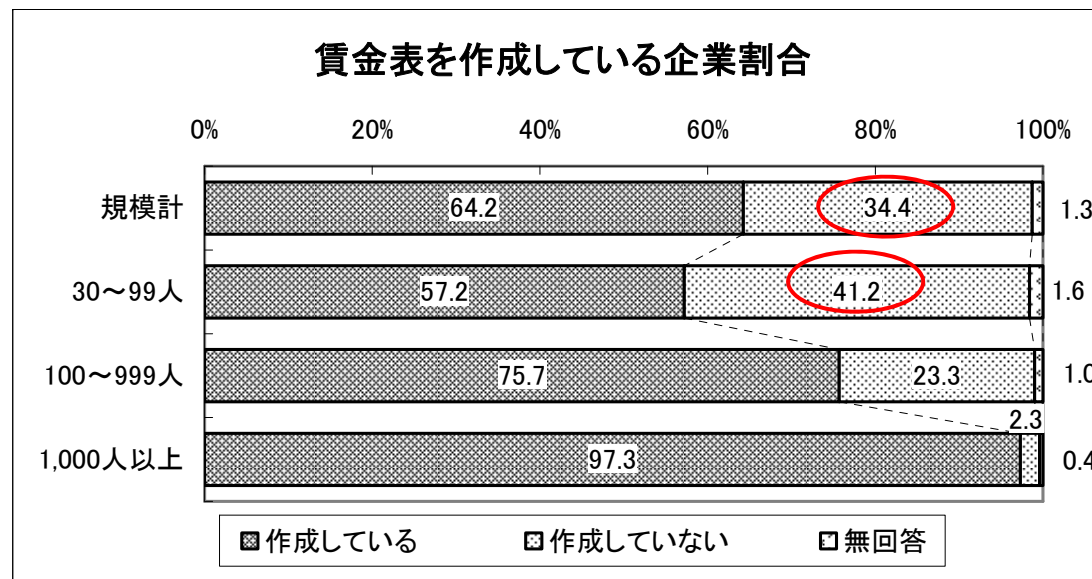


(複数回答 N=1,187)

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

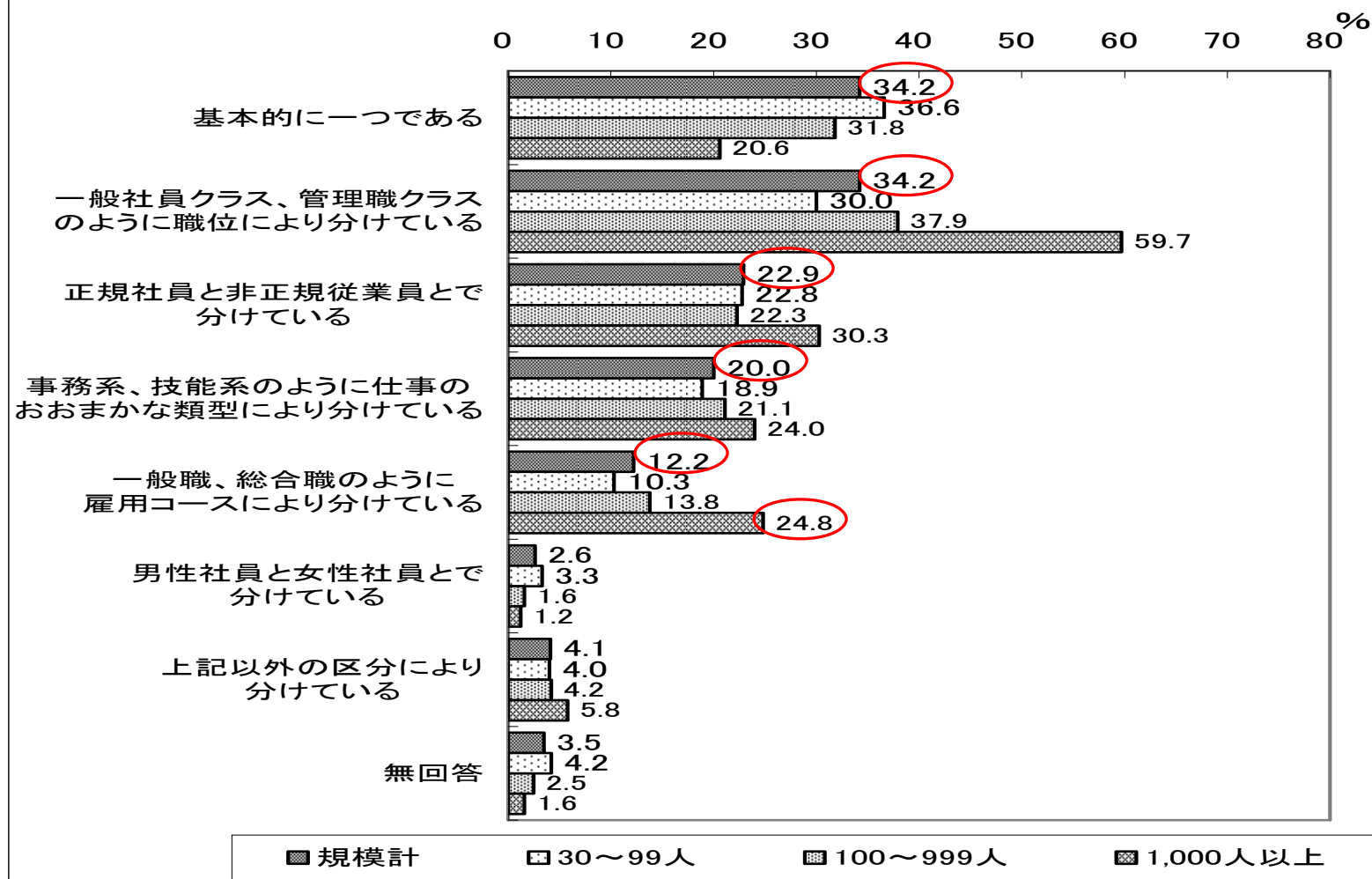
(注) 特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）が
会員企業（約90社）の女性社員を対象に2008年9月・10月に実施した調査。回答数3951。

企業アンケート調査－賃金表の作成状況



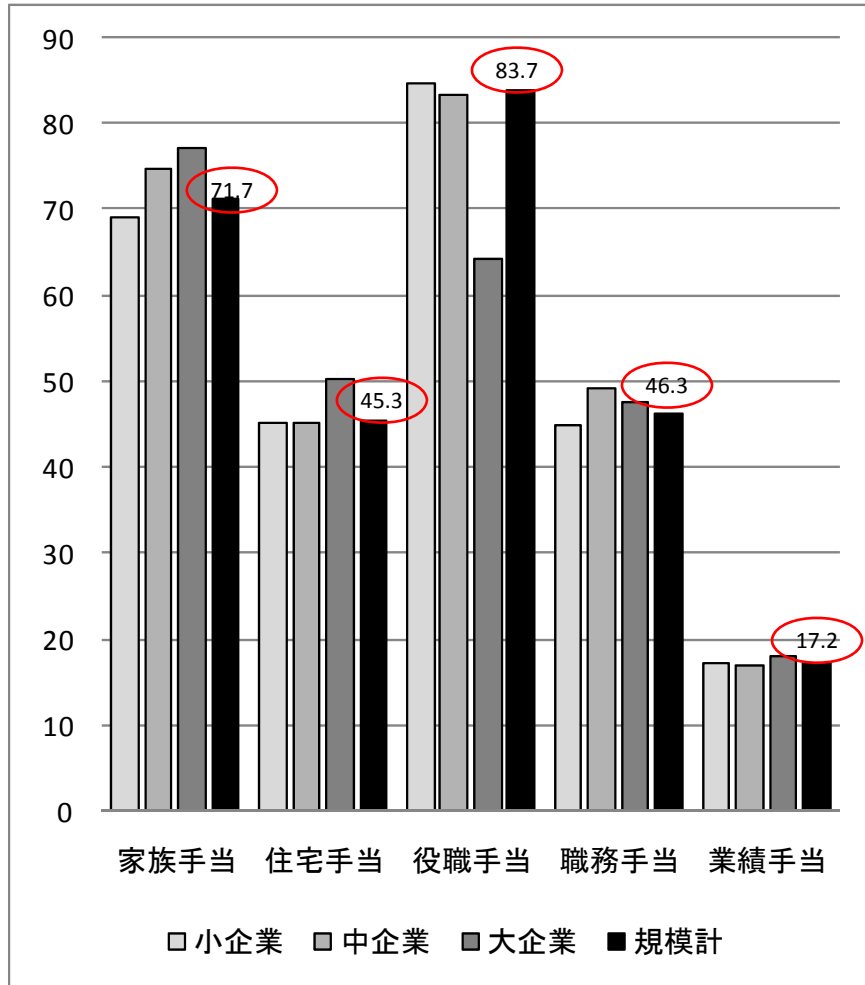
企業アンケート調査－賃金表の種類

賃金表の種類(賃金表を作成している企業=100)

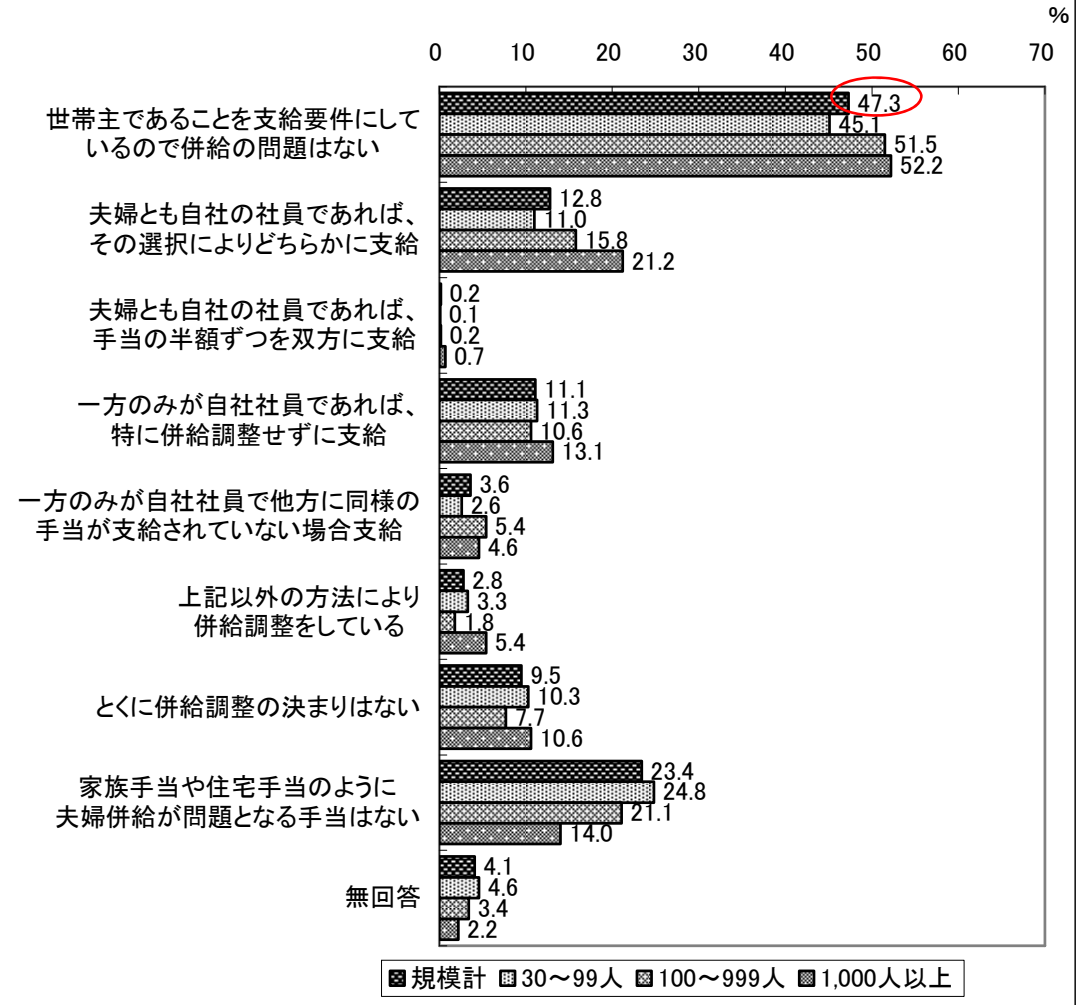


企業アンケート調査－各種手当

企業規模別 各種手当のある企業割合



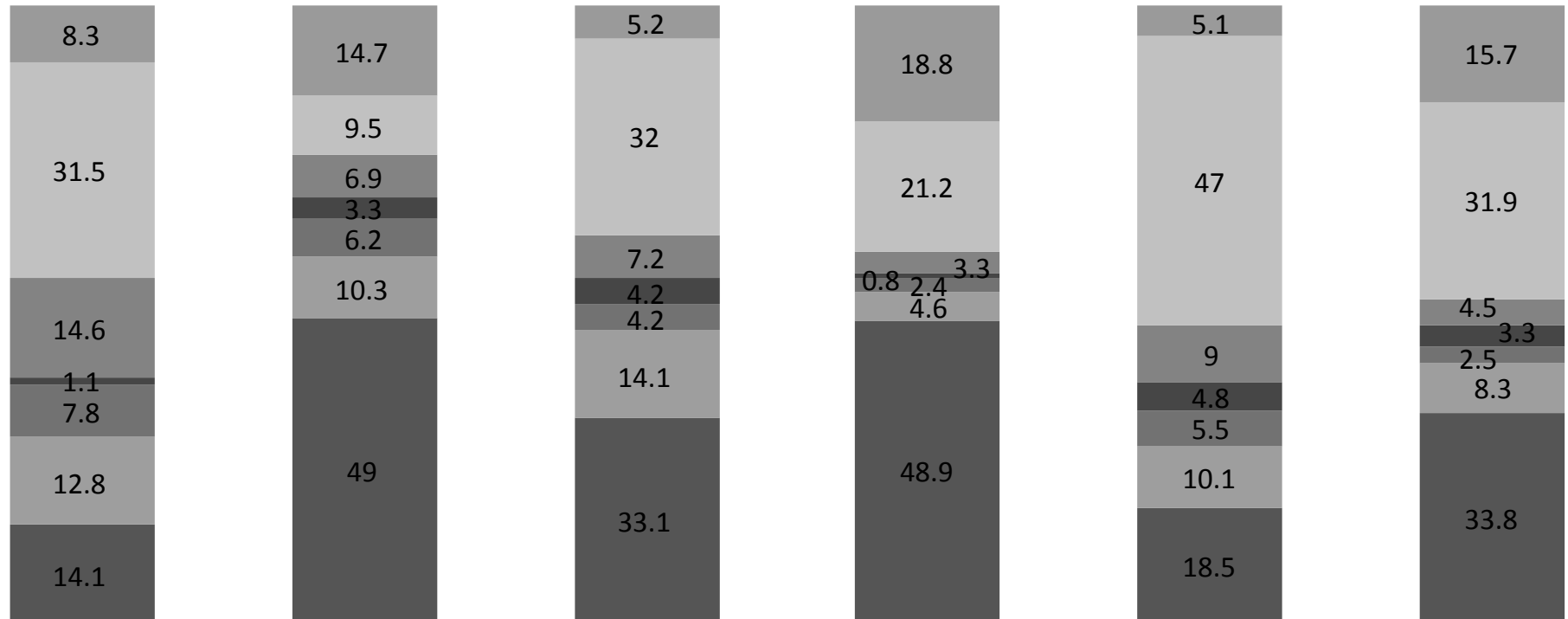
夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い



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

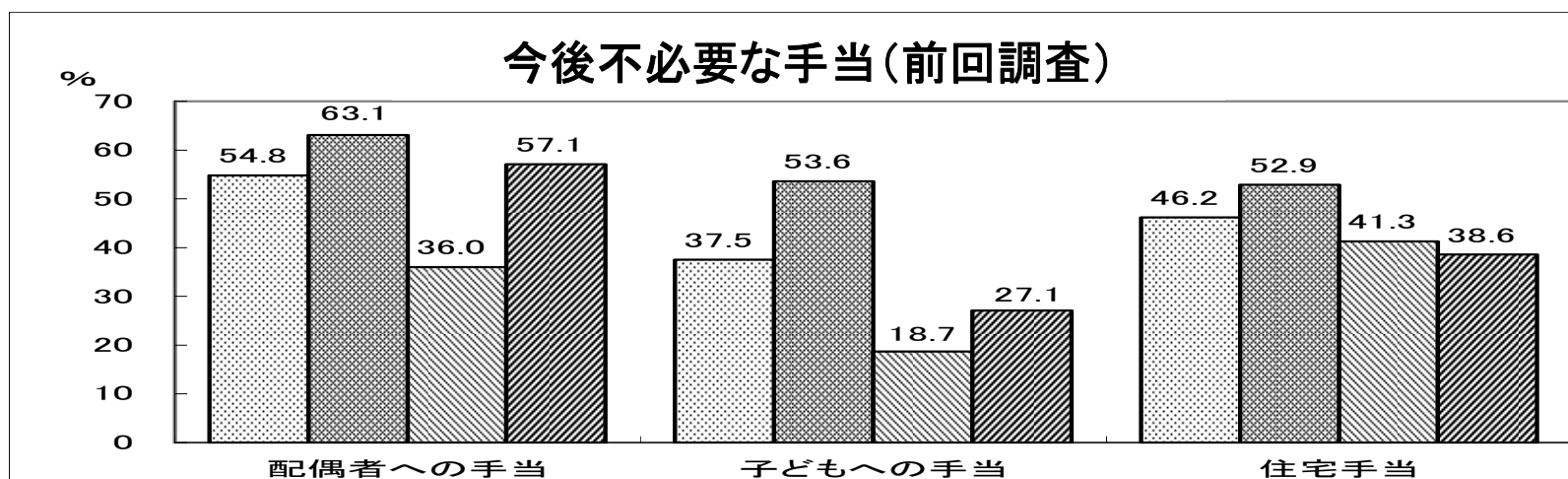
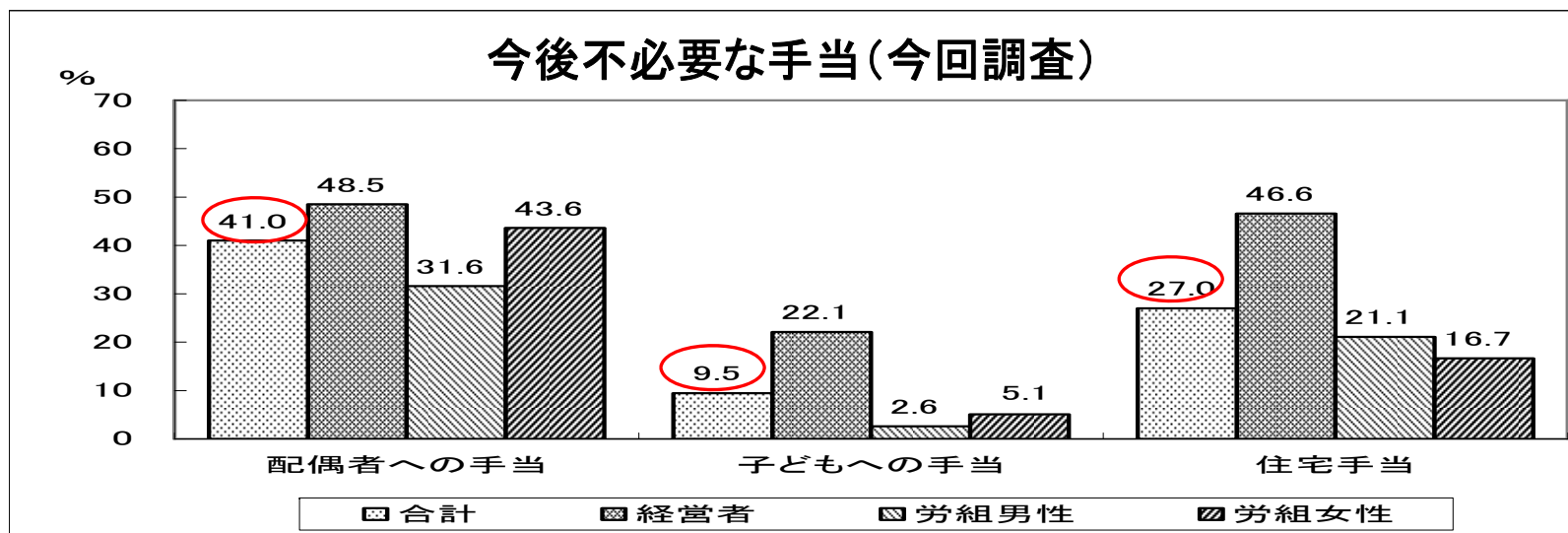
女性

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

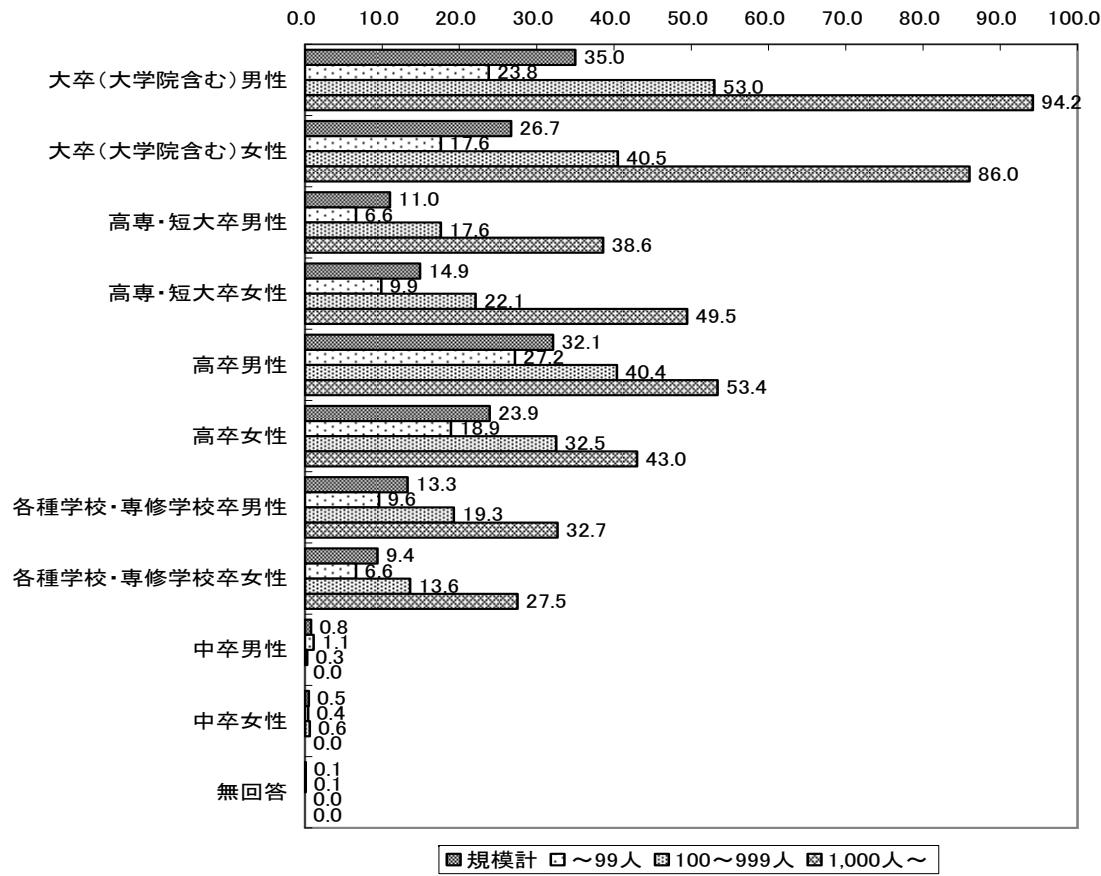


(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

企業アンケート調査－採用

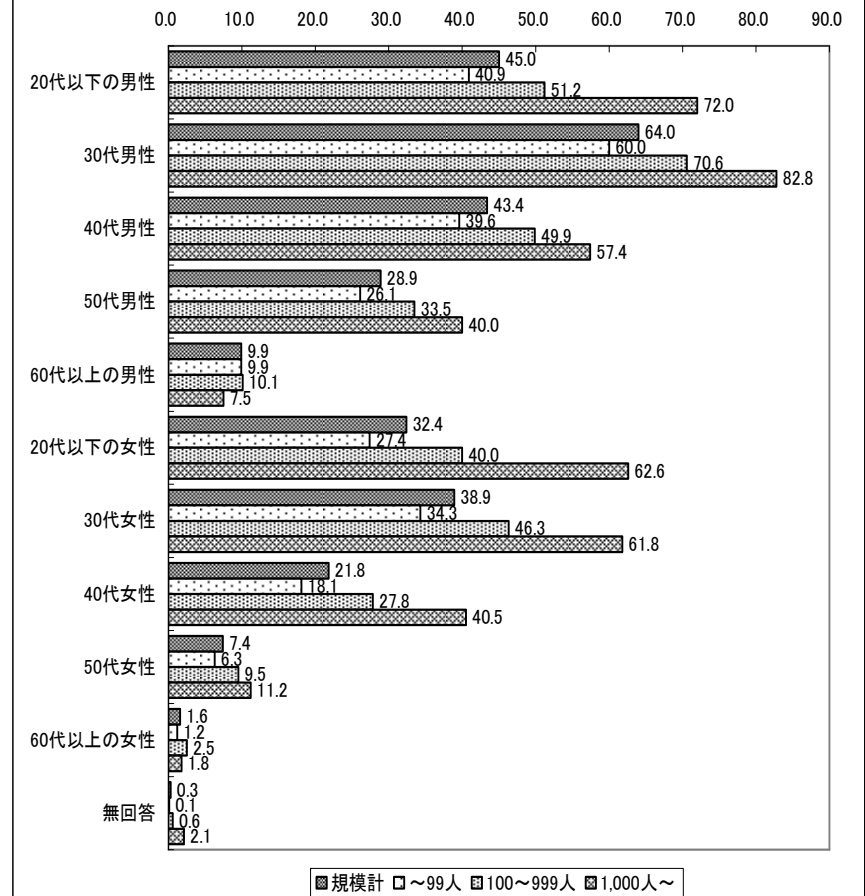
新規学卒者を採用した学歴区分

(ここ5年間に新規学卒者を採用をした企業=100)



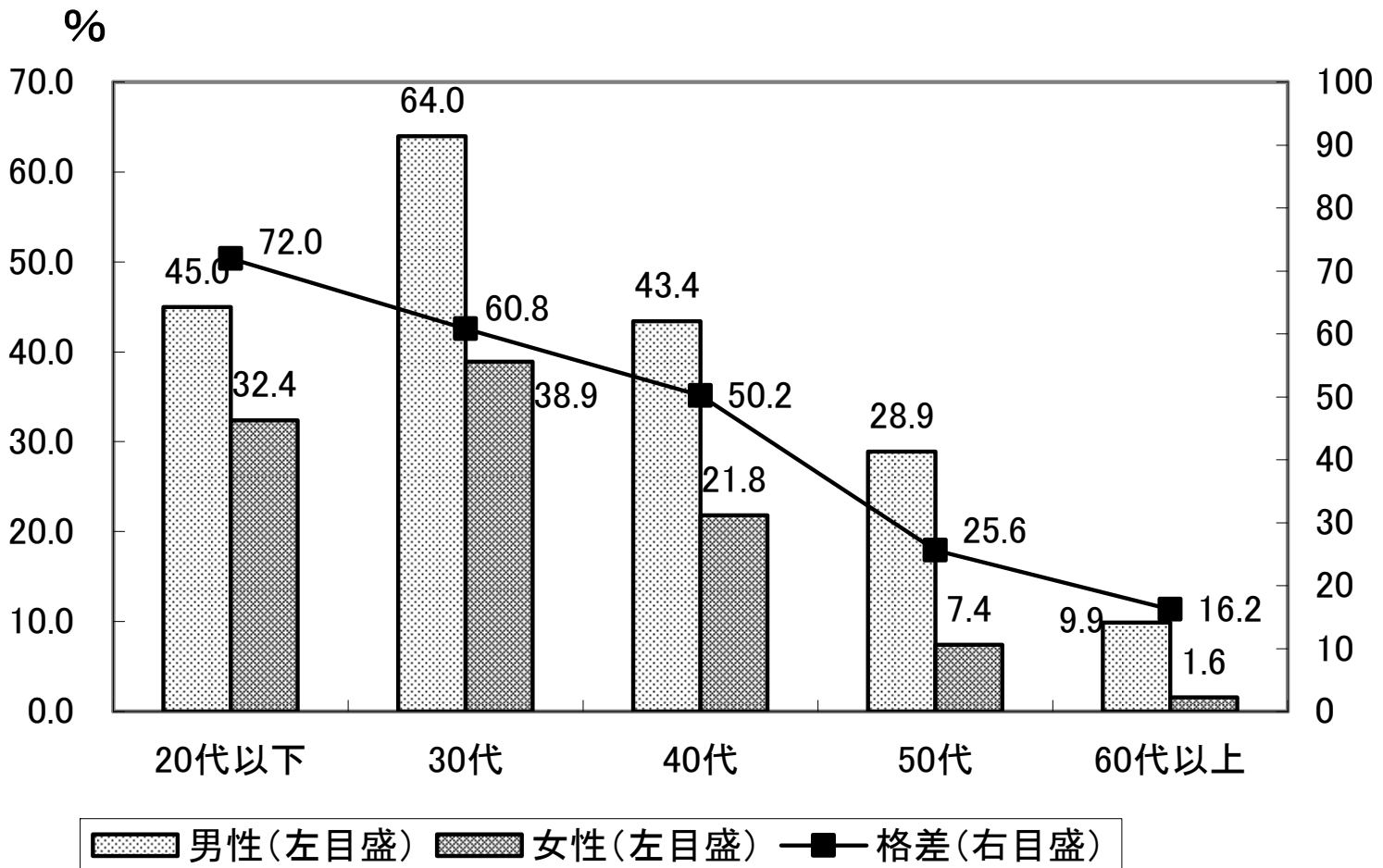
中途採用した性・年齢区分

(ここ5年間に中途採用をした企業=100)



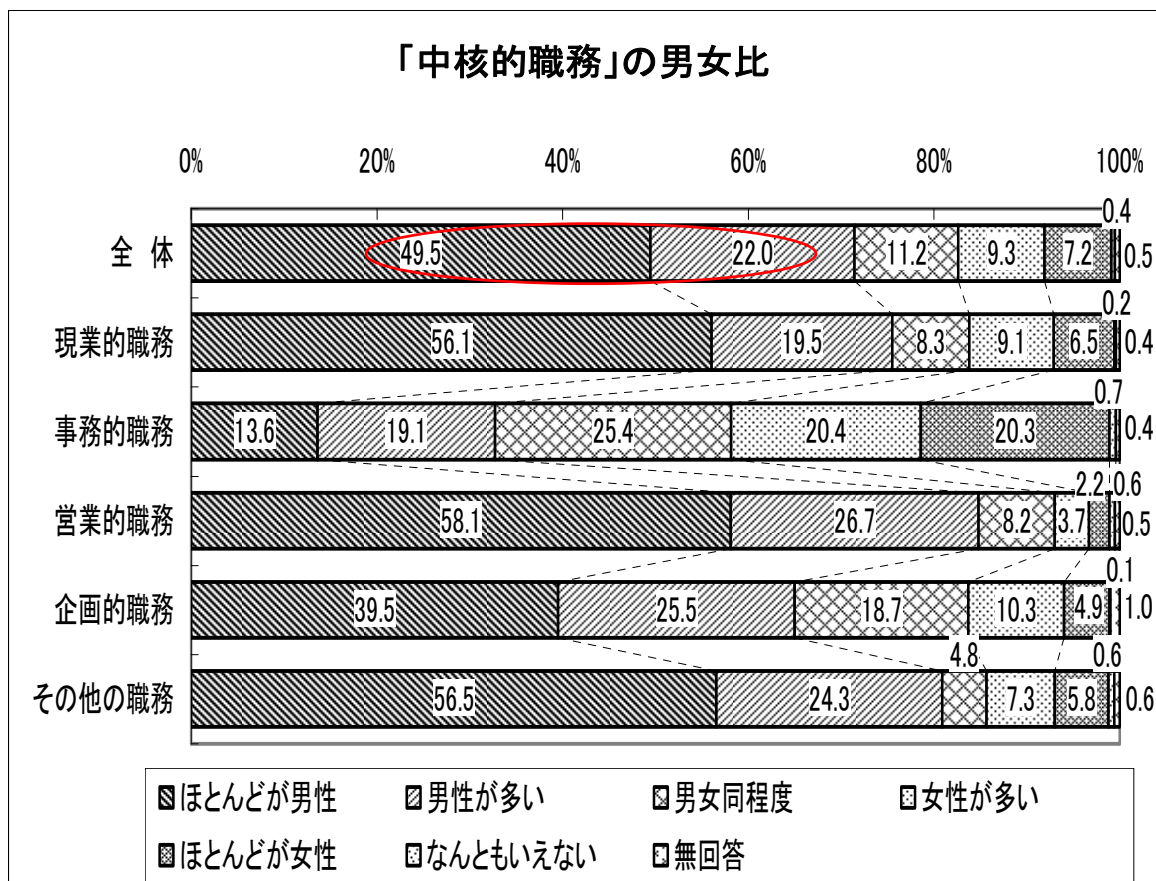
(注) 新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

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

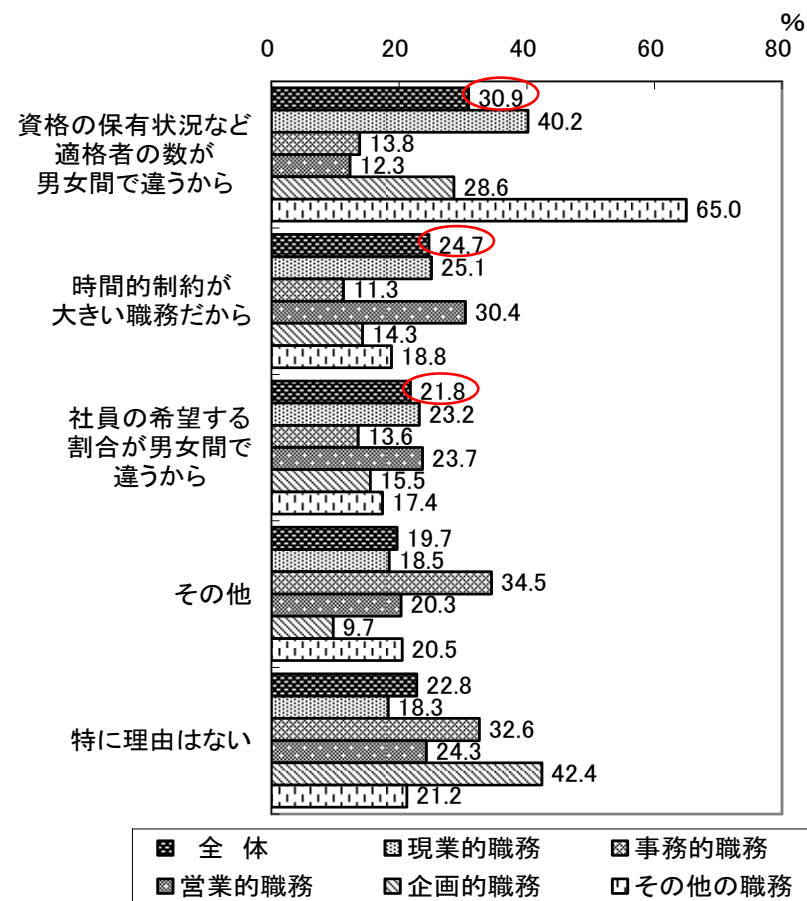
「中核的職務」の男女比



(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。

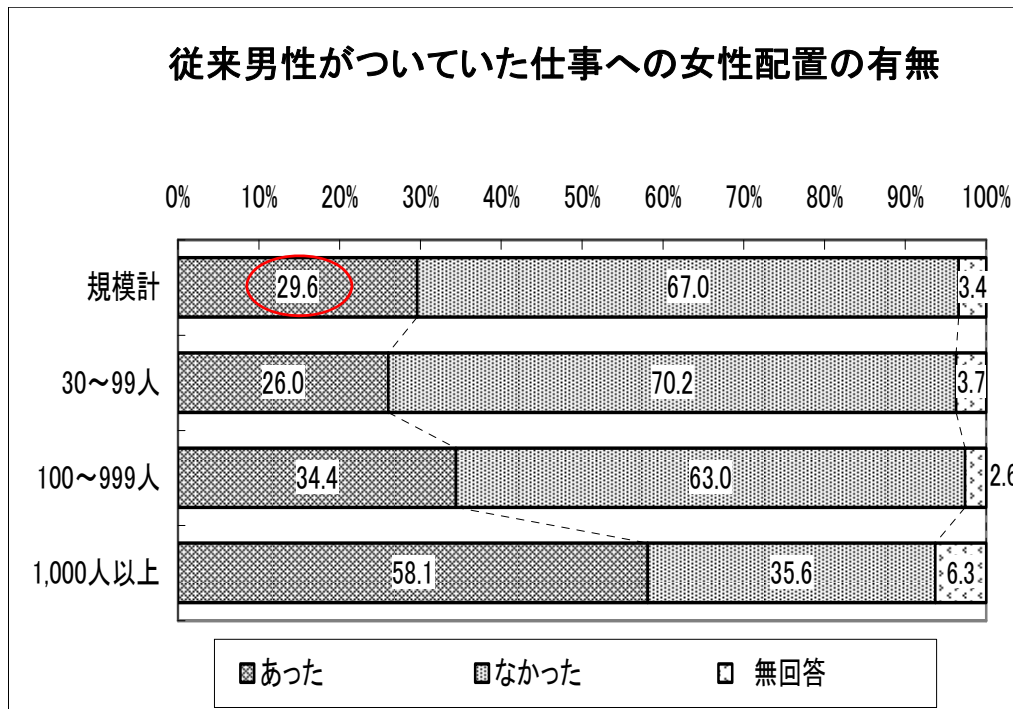
「中核的職務」で男性が多い理由

(男性の方が多いとされた「中核的職務」数=100)
(複数回答)



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)

