

報道関係者 各位

平成22年8月31日

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課長 吉本 明子

課長補佐 中山 理

電話 03(5253) 1111 内線 7838、7832

夜間 03(3595) 3271

男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを作成

厚生労働省はこのたび、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を作成しました。

男女雇用機会均等法などの法整備が進み、企業でも女性の活躍の場が広がっていますが、男女間賃金格差は先進諸外国と比べると依然、大きい状況にあります。また、多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないとの実態もあります。

今回作成したガイドラインは、賃金や雇用管理の在り方を見直すための視点や、社員の活躍を促すための実態調査票といった支援ツールを盛り込んでいます。現実的な対応方策を示すことで、労使による自主的な見直しの取組を支援していきます。

＜ガイドラインのポイント＞

1、男女間格差の「見える化」を推進

男女での取扱いや賃金の差異が企業にあっても、それが見えていない場合もあると考えられる。男女間格差の実態把握をし、取組が必要との認識を促すため、実態調査票などの支援ツールを盛り込んだ。

2、賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

① 賃金・雇用管理の制度面の見直し

＜具体的方策＞

- ・ 賃金表の整備
- ・ 賃金決定、昇給・昇格の基準の公正性、明確性、透明性の確保
- ・ どのような属性の労働者にも不公平の生じないような生活手当の見直し
- ・ 人事評価基準の公正性、明確性、透明性の確保、評価結果のフィードバック
- ・ 出産・育児がハンデにならない評価制度の検討

② 賃金・雇用管理の運用面の見直し

＜具体的方策＞

- ・ 配置や職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価で、男女で異なる取扱いをしていないかを現場レベルでチェック
- ・ コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかを精査
- ・ コースごとの採用や配置は、先入観やこれまでの実績にとらわれず均等に実施

③ ポジティブ・アクション（※）の推進

＜具体的方策＞

- ・ 女性に対する社内訓練・研修の積極的实施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させる等のポジティブ・アクションの実施

今後、厚生労働省ホームページ上で支援ツールを公開するほか、パンフレットも作成して各都道府県労働局雇用均等室などで配布します。

※支援ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできるようにする予定です。

（添付資料） 男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン

（参考資料） 変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書（概要）

※ポジティブ・アクションとは？

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば管理職は男性が大半を占めている等、男女労働者の間に生じている事実上の格差の解消を目指して、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大等、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます。



ポジティブ・アクション普及・促進
のためのシンボルマーク「きらら」

男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のための ガイドライン

1 趣旨

我が国においては急速な少子化と高齢化の進行により人口減少時代を迎えており、今後労働力人口の減少も見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

企業においては、男女均等取扱いの法整備の進展に伴い女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど女性の活躍が進んでいる。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在している。一般労働者間での比較においても、平成21年の女性一般労働者の平均所定内給与は、男性のその69.8%であり、7割に満たない。

男女間賃金格差をもたらす要因としては、女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないこと、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異が挙げられ、これらをもたらす企業の賃金・雇用管理の実態としては、

- ① 制度設計の段階では性の要素は入っていないが、基準等が曖昧であるため性別役割分担意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度、家庭責任を持つ労働者にとって困難な働き方を前提とした制度が採用・配置等の面での男女差を生んでいること
 - ② 賃金・雇用管理の運用の段階で、採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りが生じていると、それらが男女間の経験や能力差に、さらには管理職比率の男女差につながっていること
- が考えられる。

男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものであるから、現在の男女間賃金格差の状況は、さらなる女性の活用・活躍推進の必要性を示していると考えられる。言い換えれば、男女間賃金格差の問題を賃金・

雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性の活躍推進の課題を明らかにすることであるといえる。一方、男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、また多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態がある。このため、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取扱いを行っていないはずであると認識しているが、男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていない場合もあると考えられる。こうした状況にとどまる限り、格差縮小に向けた労使の取組は進んでいかないものと懸念される。

このガイドラインは、これらの状況を踏まえ、現在の賃金・雇用管理において、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向け、労使が自主的に見直しに取り組むことを促進するための現実的な対応方策を示したものである。

2 労使が自主的に取り組むための対応方策に係る事項

(1) 男女間格差の「見える化」推進

企業における男女間賃金格差縮小に向けた取組を推進するためには、各企業の男女の取扱いや賃金についての男女間格差の実態把握や取組の必要性の「気付き」を推進する必要がある（男女間格差の「見える化」の推進）。

例えば、男女別統計資料の整備を行うことは、男女間格差の「見える化」を推進の一助となると考えられる。実態把握に当たっては、男女別の賃金の状況のみならず、男女別の採用、配置、人事異動・転勤、能力開発の実績、評価結果、昇進・昇格の状況、育児休業の取得状況等賃金・雇用管理に係る指標のデータをみることが有効である。

また、統計データに現れてこない労働者自身の意識を把握し、分析を行うことは、企業の賃金・雇用管理の運用面等での問題点の気付きにつながり、労使による具体的な見直しの議論につながると考えられる。したがって、これらを併せて推進する必要がある。

今後、女性も男性もともに活躍してほしいと考える企業にとって、女性労働者の意識・労働意欲への影響を把握することは、その活躍推進の観点からも企業にとって有用であると考えられる。

さらに、企業においては、把握した男女別統計資料のうち男女の採用割合、入

社後10年の女性の勤続状況、既婚率等女性の活用・活躍度合いや働きやすさを判断する際に参考となる指標を公開することにより、優秀な女性採用につながるメリットもあると考えられる。

なお、企業において整備、把握する男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標については、それぞれの労使において決められるべきものであるが、その取組を支援する観点から、「男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理に関する実態調査票」及び「男女を問わず社員の活躍を促進するための社員意識調査アンケート」からなる支援ツール（別添）を示す。

（２） 賃金・雇用管理の見直しの視点

企業の賃金・雇用管理の実態を踏まえると、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向けて、①公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、②配置や業務の与え方、教育訓練等の賃金・雇用管理の運用面における取扱いの見直し、改善、③過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により事実上生じている格差を解消するための取組、の三つの視点に立った対応策が求められる。

ア 賃金・雇用管理の制度面の見直し

（ア） 公正・明確・透明な賃金制度

賃金表が未整備であったり、賃金決定や昇給・昇格の基準が不明確・不透明になっている場合、性別による賃金差別や男女間賃金格差につながりかねないことから、各企業においては、公正・明確な賃金・雇用管理制度の整備を行うとともに、労働者に対して適切な情報提供を行うことにより制度の周知を図り、透明性を高める必要がある。

また、家族手当や住宅手当といった生活手当については、労働者の生活の安定を図るため、多くの企業が採用しているが、女性労働者の納得性という点からは、支持は得られていない制度であると考えられる。男女間賃金格差解消の観点からも、また、女性労働者や独身の労働者の労働意欲への影響という観点からも、改めて労使で話し合い、どのような属性の労働者にとっても不公平の生じないように、必要な見直しを行うことが望ましい。

(イ) 公正・明確・透明な評価制度

多くの企業において、能力評価や業績評価の形で人事評価が行われ、その結果は昇進、昇格等とともに賃金に反映されている。

このため人事評価は、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に不利にならないよう、明確で公正かつ客観的な基準を設定し、その基準や結果を労働者に開示することにより、労働者の納得性を高め、公正・明確・透明な制度を構築することが重要である。さらに、全ての労働者に対して制度を統一的に適用するとともに、評価基準に基づいた客観的かつ適正な評価が行われるよう、人事評価を行う管理職に対する研修を定期的 to 実施するとともに、客観性を担保するため、複層的な評価や評価結果のフィードバック等が行われるようにすべきである。

とりわけ、産前産後休業や育児休業を取得することが人事評価に影響するのではないか、という指摘もされているところである。

育児・介護休業法等においては、育休取得等を理由とする不利益な配置の変更、人事考課における不利益な評価等不利益取扱いが禁止されているが、各企業においても、法令により禁止されている取扱いがなされていないか自ら確認を行うとともに、育休取得者等の不安感を払拭し、取得者以外の納得感を高めるためにも、労働者に対し十分な説明に努めることが望ましい。

また、出産や育児については、仕事に対してマイナスの影響があるように言われがちであるが、仕事の効率化、視野の拡大、部下の育成や交渉における忍耐力、包容力の向上につながる等仕事へのプラスの影響も指摘されている。このような結果も考慮しながら、出産や育児がハンデとならないような評価制度のあり方について、検討を行うことが望ましい。

(ウ) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

基幹的労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、特に家庭責任を担っている労働者にとって働き方の選択肢を狭めることとなっており、男女間賃金格差解消の観点からは男性の育児や家事への参加を促進するとともに、こうした働き方を見直すことが求められている。

男女にかかわらず、仕事上の責任も家庭における責任も果たし、仕事と生活の調和の実現を図ることは、個人の幸福に資するだけでなく、潜在的な能力のある人材の労働市場への参加を促進し、我が国の社会経済を持続可能

で確かなものにするという観点からも必要不可欠となっている。

このため、各企業においては、育児・介護休業法等に基づく仕事と家庭の両立支援のための制度を整備し、男女を問わず労働者が安心して利用できる職場環境を整備するとともに、男性も含めた働き方の見直し等を進めるべきである。

イ 賃金・雇用管理の運用面の見直し

(ア) 女性の配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価についての改善

男女雇用機会均等法は、配置、昇進等あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別を禁止している。各企業においても、配置に当たって女性を排除していないか、男性を優先していないか、業務の配分や権限の付与に当たって男女で異なる取扱いをしていないか、一定の役職への昇進に当たり男性を優先して昇進させていないか、教育訓練の対象から女性を排除していないか等、男女雇用機会均等法により禁止されている取扱いがなされていないか十分確認を行い、取扱いの見直しを行うことが重要である。

その際、実際に評価や業務の配分、教育訓練等を行う現場の管理職がそのような取扱いを行っていないか、現状を把握することが重要である。

また、特に女性の職業生活において、妊娠・出産といったライフイベントが及ぼす影響は避けることはできないが、育児・介護休業法等においては、産休・育休取得等を理由とする不利益な配置の変更等が禁止され、不当に不利益な取扱いを受けないことが定められている。育児休業を取得したことのみにもって取得していない者よりも不利に評価していないか、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務の変更を行っていないか等育児・介護休業法等により禁止されている取扱いがなされていないか確認を行うとともに、女性労働者の労働意欲に悪影響が生じないよう子育てや介護等の家庭の事情に配慮したり、育児休業等を取得した労働者が不利にならないような取扱いとすることを検討することが望まれる。

(イ) コース別雇用管理における適正な運用の促進

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであるが、その運用において、基幹的な業務を担当するコース等における男女の採用や配置の

比率に偏りがみられ、結果としてコース間の処遇の差が男女間賃金格差の要因となっていると考えられる。

採用や配置の偏りの原因の一つには、全国転勤を要件とする場合などがあると考えられるが、平成 18 年に改正された男女雇用機会均等法において、各企業においてコース別雇用管理を行う場合には、総合職の募集・採用に係る転勤要件について、合理的な理由がなければ間接差別に当たり違法とされている。

男女雇用機会均等法に即した雇用管理となるよう、コース別雇用管理制度の設定が合理的なものとなっているかどうか精査する必要がある。

また、コースごとの採用や配置については、先入観やこれまでの採用や配置の実績などにとらわれず、事実上の男女別のコースとなることのないよう、積極的に均等な配置を行う必要がある。

また、コース間の賃金体系の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮する等により、どのようなコース区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれる。

さらに、育児や介護を行っている労働者にとって、転勤が継続就業を困難にしたり、仕事と家庭の両立のための負担を著しく大きくする場合があるため、育児・介護休業法により、転勤を命ずる場合には、育児や介護の状況に配慮しなければならないこととされていることにも留意する必要がある。

ウ ポジティブ・アクションの推進

過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の能力発揮を図るために、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）に取り組むことは、男女間賃金格差の要因を除去する方向につながるものであり、各企業において積極的に取り組むことが求められる。

例えば、適格者の数の違い等を理由として中核的・基幹的職務や難易度の高い職務に男性が多く配置されている場合が多いが、女性に社内訓練・研修を積極的に実施すること等により適格者を増やすことや、配置基準を満たす労

働者の中から女性を優先して配置することなどが求められる。また、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そのような場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるほか、さらに、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして、管理職に女性を積極的に登用することが望ましい。

男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理に関する実態調査票

■趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
 - この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
 - これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。
- ※ 以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規学卒者の採用実績

指標1-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合	
%	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$ ※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。
1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合	
%	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

I-2. 中途採用の実績

指標1-2 中途採用実績

1-2 中途採用における女性の占める割合	
%	【指標】 中途採用実績（事務・技術系）において、次式で算出。 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

Ⅱ．配置に関する指標

Ⅱ－１－１．本年度新規学卒者の初任配属

指標２－１ 「総合職」採用者の初任配属実績（コース別採用がない場合を含む。）

２－１ 大卒「総合職」採用者の初任配属部門分離度指標	
	【指標】 ４年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用者の初任配属実績において、各部門への配属割合を男女別に計算し、部門ごとに男性採用者の配属割合から女性のそれを差し引いたものの絶対値を求め、それを全部門について合計したものを２で割って求める。 $\left(\sum (M(i) - F(i)) \right) / 2$ (i) M(i) : i 部門における男性配属者数が男性採用者総数に占める割合 (%) F(i) : i 部門における女性配属者数が女性採用者総数に占める割合 (%) ※「部門」については、事業面の部門区分のほか、他の視点（例：本社・地域など）の区分についても計算されることが望まれる。

Ⅱ－２．コース別雇用制度におけるコース間転換の実績

指標２－２ コース間転換の実績（コース別採用がない場合は不要。）

２－２ コース間転換実績に関する指標	
コース間転換実績 男性 女性 人 人	【指標】 当該年度における「総合職」と「一般職」との間など、コース間の転換実績に関する指標である。次のような指標が考えられる。

Ⅱ－３．人事異動・転勤の実績

指標２－３ 人事異動・転勤の実績

２－３ 人事異動・転勤の実績に関する指標	
<u>①人事異動があった社員</u> <u>の割合</u> % <u>②人事異動があった社員</u> <u>に占める女性割合</u> % <u>③転居をともなう転勤を</u> <u>した社員の人事異動者に</u> <u>占める割合</u> % <u>④転居をともなう転勤を</u> <u>した社員に占める女性の</u> <u>割合</u> %	【指標】 ①当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{人事異動者数}]}{[\text{社員総数}]} \times 100$ ②当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{うち女性の人事異動者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ ③当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{転勤者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ ④当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。 $\frac{[\text{うち女性の転勤者数}]}{[\text{転勤者数}]} \times 100$ ※いわゆる「育成期間」にある社員や「能力発揮期間」にある社員などの別に指標を算出することも望まれる。

Ⅲ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

Ⅲ－１. 社内研修の実施状況

指標３－１ 各種社内研修の受講者

３－１ 各種社内研修の受講者に関する指標	
①当該研修受講者に占める女性の割合 % ②男女別の社員に占める研修受講者の割合 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度における各種社内研修（外部の教育訓練機関への派遣を含む。）の受講者のうち女性社員の占める割合及び男女別の社員に占める当該受講者数の割合である。 対象となる社内研修には、次のようなものがある。 ・業務能力向上研修 ・階層別研修 ・管理監督者研修

Ⅳ. 評価に関する指標

Ⅳ－１. 評価結果分布の状況

指標４－１ 評価結果分布の状況

４－１ 評価結果分布の状況に関する指標	
スコアの平均値 男性 女性	【指標】 当該年度における評価結果について、例えば５段階評価の場合には、５から１までのスコアを与え、男女別にスコアの平均値を計算する。 ※ t 検定などにより、男女間の平均に差があるかどうかを検証することが望まれる。 ※職位など種々のグループ別に検証されることが望まれる。

Ⅴ. 昇進、昇格に関する指標

Ⅴ－１. 大卒採用者の昇格の状況

指標５－１ 大卒「総合職」採用者の昇格の状況

（「総合職」の区分がないときは、大卒者全員について）

５－１① 主任・係長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
%	【指標】 大卒「総合職」採用の社員で当該年度において主任・係長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。 $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$
５－１② 課長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
%	【指標】 大卒「総合職」採用の社員で当該年度において課長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。 $\frac{[\text{女性の課長昇進者数}]}{[\text{男女計の課長昇進者数}]} \times 100$

VI. 賃金に関する指標

VI-1 特定の勤続年数における男女別の賃金の状況

指標 6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異

6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異に関する指標	
賃金格差指数 ・ 勤続 5 年 ・ 勤続 10 年 ・ 勤続 15 年 ・ 勤続 20 年	【指標】 学歴別や雇用コースがある場合にはコース別に、特定の勤続年数（例えば 5 年、10 年、15 年、20 年など）の社員について男女別に平均賃金を計算し、男女間格差を算出したもの。 具体的には、同じ学歴、同じ雇用コース及び特定の勤続年数の社員について、次の算式で算定される賃金格差指数。 $\frac{[\text{女性の平均賃金}]}{[\text{男性の平均賃金}]} \times 100$ ※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。また、同じ学歴、雇用コースの社員について計算され、分析されることも望まれる。

VII. 退職に関する指標

VII-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

指標 7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職者の状況

7-1 新規学卒採用後 3 年間及び 10 年間の退職状況に関する指標	
・ 新卒採用後 3 年間の退職率 男性 % 女性 % ・ 新卒採用後 10 年間の退職率 男性 % 女性 %	【指標】 当該年度の 3 年前及び 10 年前における新規学卒採用者のうちすでに退職した者の割合を男女別にみた指標。次式により算定。 $\frac{[\text{分母のうち既に退職した者の数}]}{[3 \text{ (又は 10) 年前の新規学卒採用数}]} \times 100$ ※大卒、短大卒、高専卒など学歴別に算定することが望ましい。採用後 10 年目の社員についても同様とする。

VII-2 妊娠・出産を契機とした女性の退職の状況

指標 7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況に関する指標	
%	【指標】 過去 1 年間に妊娠・出産した女性（退職者を含む。）に占めるそれを契機に退職した女性の比率 $\frac{[\text{分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数}]}{[\text{過去 1 年間に妊娠・出産した女性の人数}]} \times 100$

Ⅶ—３．当該年度の退職者の状況

指標 7－3 当該年度における定年退職者の状況

7－3 当該年度における定年退職者の状況に関する指標	
・平均勤続年数 男性 女性 年 年 ②基本給額の平均 男性 円 女性 円	【指標】 当該年度において定年退職した社員について、男女別に次の指標を算定する。 ①退職時の勤続年数の平均 ②退職時の基本給額の平均

Ⅷ．ワークライフバランス／ファミリー・フレンドリーに関する指標

Ⅷ—１．子の誕生前後における女性社員の就業継続の状況

指標 8－1 育児休業の取得状況

8－1 育児休業の取得状況に関する指標	
①育児休業取得者数 男性 女性 人 人 ②取得割合 男性 女性 % %	【指標】 過去１年間に子どもが誕生した社員における男女別の育児休業の取得実績。 ①取得者数 ②取得割合 次式により算定。 $\frac{\text{〔分母のうち育休を取得した社員数〕}}{\text{〔過去１年間に子どもが誕生した社員数〕}} \times 100$

Ⅷ—２．子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

指標 8－2 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

8－2 子育て等を契機に退職した元女性社員の再雇用の状況に関する指標	
①再雇用した女性社員の人数 人	【指標】 子供の出産などを契機に退職した元女性社員を再雇用した人数。過去に再雇用した女性社員を累積した人数。

Ⅷ—３．そのほかのワークライフバランス関連指標

指標８－３ そのほかのワークライフバランス推進施策の状況

８－３ ワークライフバランス推進施策（両立支援策）の利用実績に関する指標 －短時間勤務実施状況	
育休後の短時間勤務制度の利用割合 %	【指標】 過去１年間に育休から職場復帰した社員（産休明け後に育休を取得せずにそのまま勤務を継続している社員を含む。）に対する短時間勤務制度の利用者の割合 $\frac{[\text{分母のうち短時間勤務制度の利用者数}]}{[\text{過去１年間に育休から職場復帰した社員数}]} \times 100$ ※その他自社にとって重要な両立支援策に関する指標を作成する。

Ⅸ．総合的指標

Ⅸ－１ 上記のほか、男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映する状況

９－１ 男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映するその他の一般的な指標（例示）																																																	
①平均勤続年数 男性 年 女性 年 ②勤続年数別構成 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>年</th><th>男性</th><th>女性</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計</td><td>100</td><td>100</td></tr> <tr> <td>- 3</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>3- 5</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>5-10</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>10-15</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>15-20</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>20-25</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>25-30</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>30-</td><td>%</td><td>%</td></tr> </tbody> </table> ③役職者比率 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>年</th><th>男性</th><th>女性</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計</td><td>100</td><td>100</td></tr> <tr> <td>一般</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>係長</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>課長</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>部長</td><td>%</td><td>%</td></tr> </tbody> </table> ④平均残業時間数 男性 時間 女性 時間	年	男性	女性	計	100	100	- 3	%	%	3- 5	%	%	5-10	%	%	10-15	%	%	15-20	%	%	20-25	%	%	25-30	%	%	30-	%	%	年	男性	女性	計	100	100	一般	%	%	係長	%	%	課長	%	%	部長	%	%	【指標】 ①男女別平均勤続年数 ②男女別の勤続年数別構成比 男性社員、女性社員それぞれを 100 として、勤続年数の区分ごとに構成比を算出する。 ③男女別の役職者比率 男性社員、女性社員それぞれを 100 として、役職クラスの階層ごとに構成比を算出する。 ④男女別の平均残業時間数 ※算定期間は年平均、月平均のいずれでもよい。 ※コース別雇用管理などを行っている場合には、さらにその区分ごとに算出することが望ましい。
年	男性	女性																																															
計	100	100																																															
- 3	%	%																																															
3- 5	%	%																																															
5-10	%	%																																															
10-15	%	%																																															
15-20	%	%																																															
20-25	%	%																																															
25-30	%	%																																															
30-	%	%																																															
年	男性	女性																																															
計	100	100																																															
一般	%	%																																															
係長	%	%																																															
課長	%	%																																															
部長	%	%																																															

Ⅸ―2 平均でみた男女間賃金格差

9－2 平均でみた男女間賃金格差指数	
男女間賃金格差指数 	【指標】 次の算式で算定される賃金格差指数。 $\frac{\text{〔女性の平均賃金〕}}{\text{〔男性の平均賃金〕}} \times 100$ ※賃金は、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。

男女を問わず社員の活躍を促進するための社員意識調査アンケート

アンケートの目的および回答方法												
■実施目的												
■回答方法	各設問に対して、あなたはどのように考えているかを回答いただきます。 <table><tr><td>1</td><td>そう思う</td></tr><tr><td>2</td><td>どちらかと言えばそう思う</td></tr><tr><td>3</td><td>どちらかと言えばそう思わない</td></tr><tr><td>4</td><td>そう思わない</td></tr></table>				1	そう思う	2	どちらかと言えばそう思う	3	どちらかと言えばそう思わない	4	そう思わない
1	そう思う											
2	どちらかと言えばそう思う											
3	どちらかと言えばそう思わない											
4	そう思わない											
アンケート実施要領												
■返送方法	アンケートご回答後、※（※企業ごとに返送方法をご記入ください。）											
■返送先												
■返送期限	〇月〇日(〇)必着（なるべく早いご返送をお願いします）											
■秘密保持	・回答内容は厳密とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータ等は一切開示致しませんので、安心して率直にご回答ください。											
基本データ（企業ごとに必要に応じて属性を選んでください） ●印の項目については、記入を必須とすることが望めます。 ※以下の基本データは、各属性の間での違いを分析する目的でのみ使用されます。												
○氏名		●性別	男・女 (どちらかに○をつけてください)	●年齢								
●勤続年数		○国籍										
○学歴		●所属部署										
●役職		○資格等級										
●配偶者の有無		●子どもの有無										
●育児・介護休業制度の利用状況												

設問 番号	設問	1 そう思う	2 どちらかと言えば そう思う	3 どちらかと言えば そう思わない	4 そう思わない
1	わたしの会社では、新卒採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
2	わたしの会社では、性別に関わりなく新入社員の配属先が決められていると思う	☐	☐	☐	☐
3	わたしの会社では、中途採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	☐	☐	☐	☐
4	わたしの会社では、男性は総合職的な仕事、女性は一般職的な仕事、例えば、営業は男性、営業事務は女性、という管理をしていないと思う	☐	☐	☐	☐
5	わたしの会社では、性別に関わりなく人事異動が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
6	わたしの会社では、性別に関わりなく転勤（転居を伴う異動）が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
7	職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う	☐	☐	☐	☐
8	職場では、性別に関わりなく能力や成果で評価していると思う	☐	☐	☐	☐
9	職場では、性別に関わりなく昇進（役職への登用）・昇格（資格等級が上がること）が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
10	職場では、仕事、能力、成果等が同じであれば、性別による賃金差はないと思う	☐	☐	☐	☐
11	職場では、性別に関わりなく社員の育成が行われていると思う	☐	☐	☐	☐
12	職場では、性別に関わりなく適性や能力をみて仕事の配分をしていると思う	☐	☐	☐	☐
13	職場では、残業が発生したら、性別に関わりなく担当者や空いている人に割り振っていると思う	☐	☐	☐	☐
14	職場では、仕事において男女の固定的な役割分担は存在していないと思う	☐	☐	☐	☐
15	職場では、男女ともに育児・介護休業・短時間勤務をとりやすい雰囲気だと思う	☐	☐	☐	☐
16	職場では、育児や介護に配慮した仕事の配分がなされていると思う	☐	☐	☐	☐
17	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	☐	☐	☐	☐
18	わたしの会社では、女性の管理職登用をもっと推進すべきだと思う	☐	☐	☐	☐
19	わたしは、賃金や昇進・昇格等の処遇に満足している	☐	☐	☐	☐
20	わたしは、今の仕事に満足している	☐	☐	☐	☐
21	わたしは、仕事とプライベートを両立できていると思う	☐	☐	☐	☐
ご協力ありがとうございました					

変化する賃金・雇用制度の下における 男女間賃金格差に関する研究会 報告書（概要）

1 男女間賃金格差の概況と賃金・雇用管理の現状

（1）男女間賃金格差の概況

- 平成 21 年の男女間賃金格差は、女性が男性の 69.8%（正社員に限ると女性が男性の 72.6%）の水準※。おおむね 7 割台半ばを上回る先進諸外国の水準と比較して依然として大きな格差。

※ 一般労働者の平均所定内給与と比較

- 女性の賃金カーブは、男性に比べ、年齢による上昇幅が小さく扁平。昭和 60 年から変わらない傾向。

- 男女間賃金格差の要因は、

- ① 男女の賃金構造の違い（女性は男性に比べ年齢とともに賃金が増加しないこと等）
- ② 男女の平均勤続年数の差異や、管理職比率の差異

- 労使トップ層は「管理職比率」「業務難易度」「職種」が要因であるという認識。

- 男女間賃金格差の状況があまり改善していない中で、労使トップ層はともに男女間賃金格差に対する問題意識が低下。

- 男女間賃金比を計算したことのない企業が 8 割に近くに上る。

（2）企業の賃金・雇用管理の現状

① 賃金

- 基本給決定方法として、成果をベースにした賃金決定制度を採用する企業が 3 割。評価者研修未実施の企業が 3 割に上る。

- 小規模企業では4割が賃金表を作成していない。
- 複数の賃金表を採用している場合、雇用コースごとや管理職・非管理職などで賃金表を分けている企業が多い。
- 家族手当、住宅手当を不要とする割合は低下しているが、配偶者手当を不要とする割合は約4割に上る。

② 雇用管理

- 中核的・基幹的職務には男性が多く配置。理由は「適格者数の違い」「時間的制約」「希望の違い」
- 同じ中核的・基幹的職務でも男性の方が給与が高い。理由は「役職者数の違い」「仕事の質」「経験年数」「困難度」
- 管理職に占める女性の割合は増加傾向だが、今後の見通しは「変わらない」も7割
- 大企業ほどコース別雇用管理の導入割合が高い。総合職に占める女性の割合は約1／4、一般職はほぼ女性とする企業が7割弱。

2 男女間賃金格差の要因

(1) 賃金・雇用管理の制度面

- 企業の賃金・雇用管理制度については、制度設計の段階から制度そのものに性の要素を組み込むことはほとんどない。
- しかし、配置や昇進、人事評価の基準が曖昧であるなど、制度の整備が不十分なため、固定的性別役割分担意識や性差別的意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度設計になっていると、男女間賃金格差の要因となる。
- また、家庭との両立が困難な働き方を前提とした制度設計になっている場合、家庭責任を持つ労働者が就業を継続することや、基幹的な業務につくことが困難となり、採用、配置等の面で男女差を生み、男女間賃金格差の要因となる。

(2) 賃金・雇用管理の運用面

- 採用、配置や仕事配分、育成方法を決定し、人事評価や業績評価を行う制度運用の段階においても、男女労働者間に偏りが生じていると、それらが男女間の経験や能力の差に、さらには管理職に占める割合の差につながり、男女間賃金格差の要因となる。
- 固定的性別役割分担意識や女性よりも男性を優先する意識、家庭責任を持つ女性労働者への配慮から、男女間で取扱いが異なるものになってしまう場合がある。現場の管理職が男女間で異なる取扱いを行っていたとしても、それが問題としてみえにくくなっていると思われる。

3 男女間賃金格差への対応方策—賃金・雇用管理の見直しの視点

- 男女間賃金格差の縮小に向けた対応方策としては、以下の三つの視点から取り組むことが求められる。
 - ① 公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保
＜具体的方策＞
 - ・ 賃金表の整備
 - ・ 賃金決定、昇給・昇格の基準の公正性、明確性、透明性の確保
 - ・ どのような属性の労働者にも不公平の生じないような生活手当の見直し
 - ・ 人事評価基準の公正性、明確性、透明性の確保、評価者研修や複層的評価の実施、評価結果のフィードバック
 - ・ 出産・育児がハンデにならない評価制度の検討
 - ② 配置や仕事配分、人材育成等の賃金・雇用管理の運用面における取扱いの見直し、改善
＜具体的方策＞
 - ・ 配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価において、男女で異なる取扱いをしていないか、現場レベルでのチェック
 - ・ コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかどうかの精査、コースごとの採用、配置について、先入観やこれまでの採用、配置の実績などにとらわれず均等取扱いを推進
 - ③ 過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により事実上生じている格差を解消するための取組
＜具体的方策＞
 - ・ 女性に対する社内訓練・研修の積極的实施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させる等のポジティブ・アクション

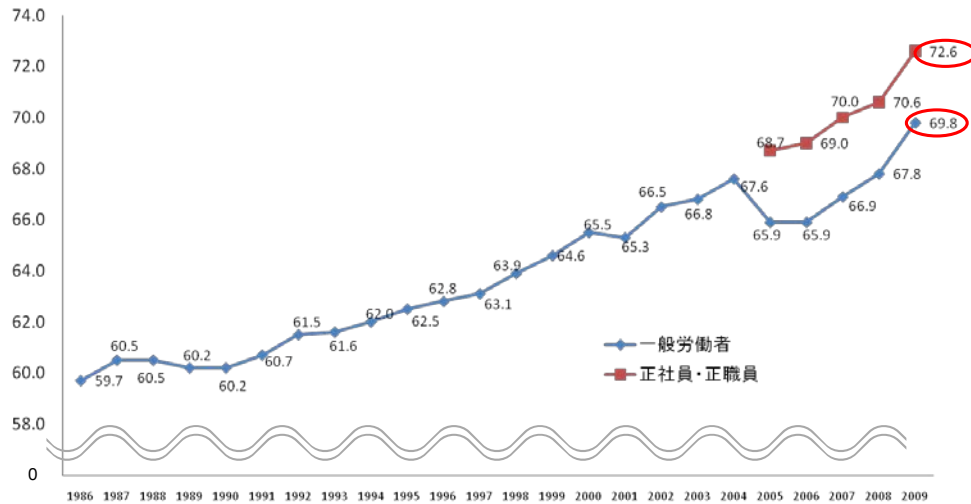
4 賃金格差縮小に向けた労使の取組支援

- 全体の男女間賃金格差の縮小は個々の企業の改善により達成されるものであり、個々の企業が自らの男女間賃金格差の現状を把握し、生成要因を分析し、背景にある賃金・雇用管理を見直していくPDCAのプロセスが必要。
- 男女間賃金格差解消に向けた労使の自主的な取組のための方策を示した、平成15年のガイドラインの浸透は十分でない。
- 企業、労使の取組に際して、まずは男女別統計資料の整備、実態把握を行い、具体的な見直しの議論につなげる必要がある。このため、企業における実態把握に資すると考えられる男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標を参考例として示す。国においては、これを簡便に利用できるツールを提供し、労使の取組を支援すべきである。

報告書（概要） 参考資料

※図表番号は報告書本文に対応しているため連番となっていない。

図1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

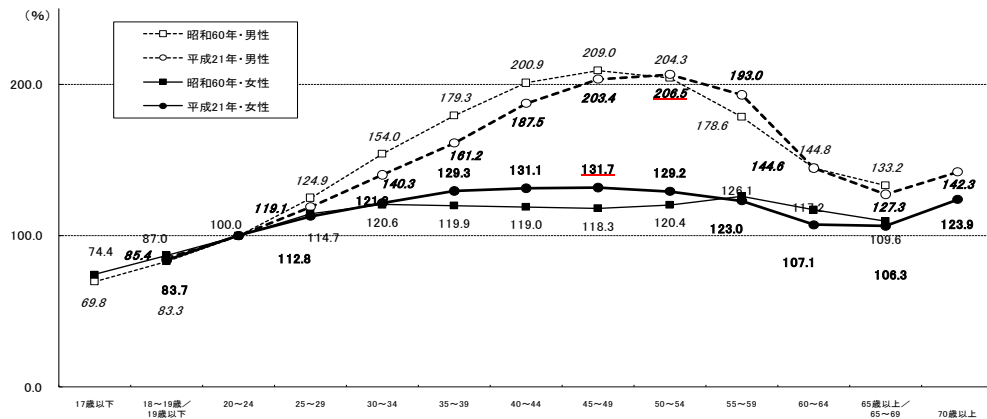


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 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。
 3 正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいう。

図3 一般労働者の所定内給与額の年齢階級間格差の推移

20～24歳層＝100.0とした場合の所定内給与額の年齢階級間賃金格差をみると、女性のピークは45～49歳層（131.7）であるのに対し、男性では50～54歳層（206.5）であり、男性の方が女性より賃金の上昇する期間が長く、上昇幅も大きくなっている。



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
 3 企業規模10人以上
 4 19歳以下については、昭和60年は「17歳以下」「18～19歳」、平成21年は「19歳以下」という区分である。また、65歳以上については、昭和60年は「65歳以上」、平成21年は「65～69歳」「70歳以上」という区分である。平成20年調査から、年齢階級は変更になっている。

表7 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賃金格差の理由

全体	① 管理職比率 145.5	② 業務難易度 90.9	③ 職種 81.2	④ 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、回答割合に乘じて足しあわせたポイント数

正社員全体の男女間賃金格差の理由のうち、納得できないもの

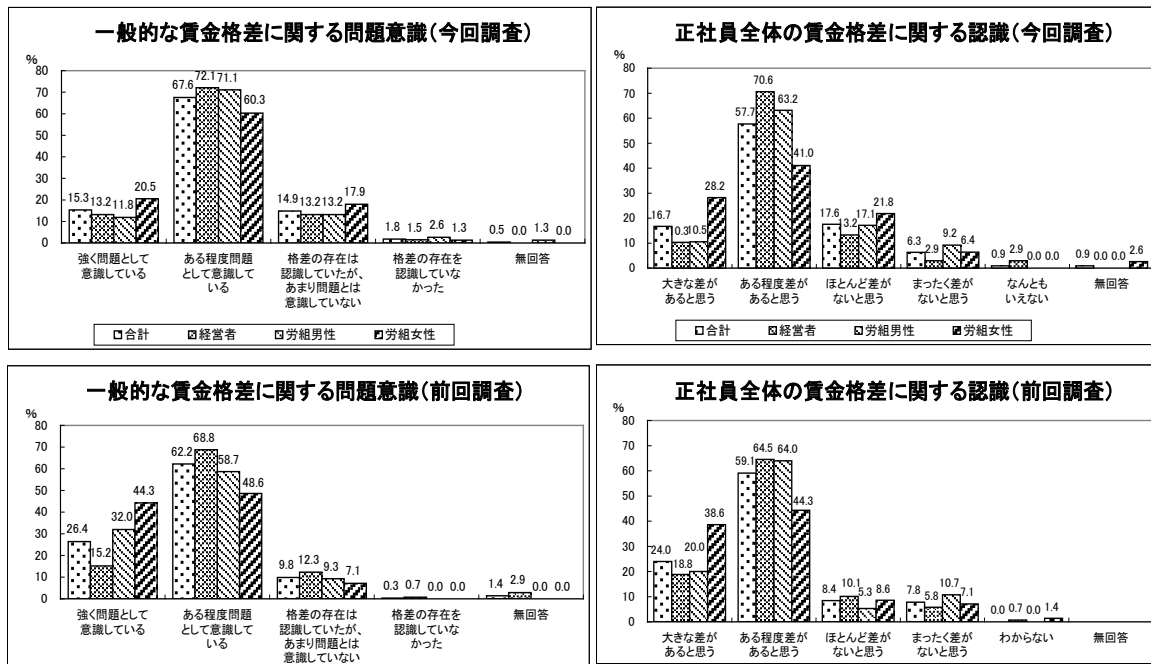
全体	① 諸手当 56.2	② 業務難易度 41.0	③ 残業 36.5	④ 管理職比率 35.9	⑤ 雇用コース 29.6
経営者	① 残業 27.8	② 諸手当 15.0	③ 学歴 14.3	③ 雇用コース 14.3	⑤ 業務難易度 12.8
組合男性	① 雇用コース 46.2	② 諸手当 45.5	③ 管理職比率 44.9	④ 業務難易度 39.5	⑤ 残業 31.3
組合女性	① 諸手当 90.3	② 業務難易度 70.0	③ 管理職比率 51.0	④ 残業 50.0	⑤ 転勤 44.4

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo.52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果―「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」―」（2009年3月）（以下「労使アンケート調査」については同様）

(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乘じて足しあわせたポイント数

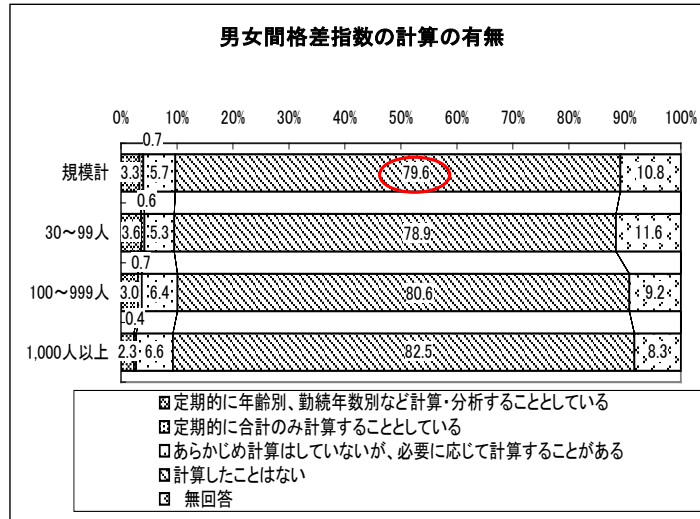
図20 労使アンケート調査

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



(注) 「前回調査」とは、平成14年の「男女間の賃金格差問題に関する研究会」で行ったアンケート調査である。

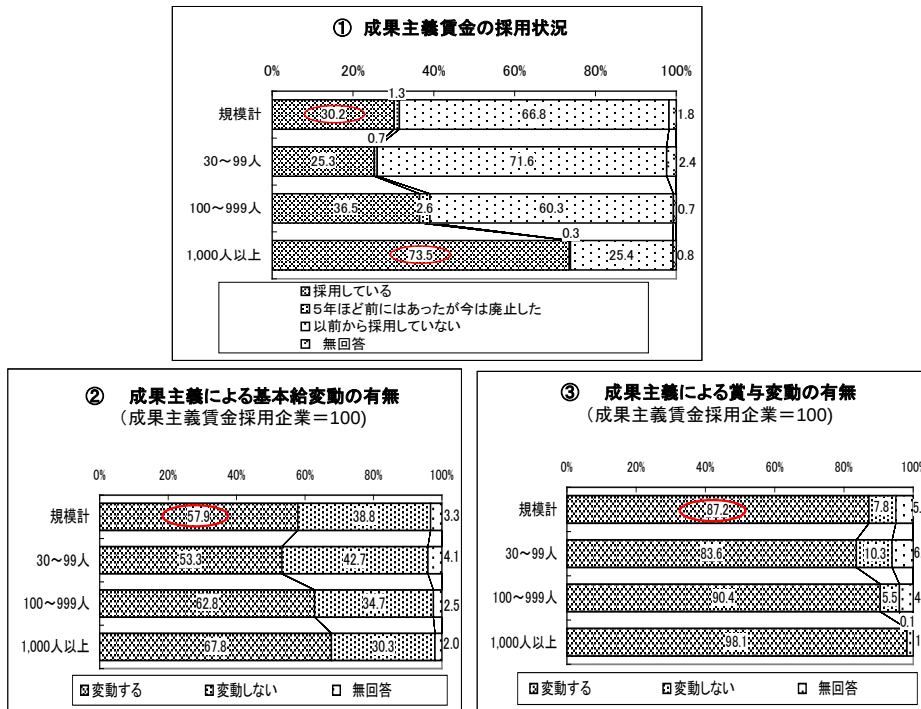
図21 企業アンケート調査－男女間格差指数の計算の有無



(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。

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo.52 変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査—」(2009年3月)に掲載(以下「企業アンケート調査」については同様)

図22 企業アンケート調査－成果主義



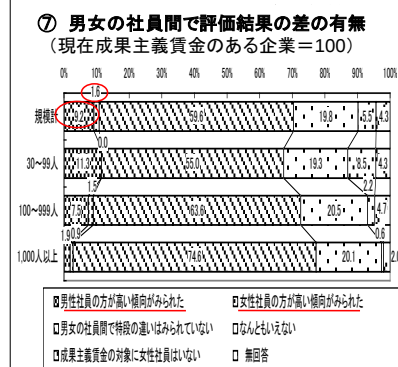
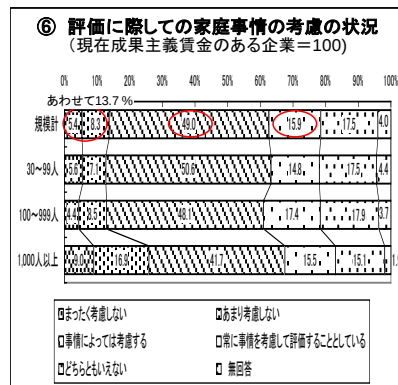
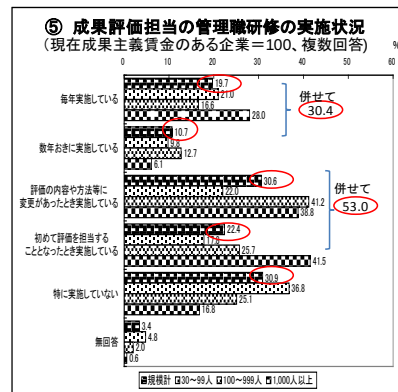
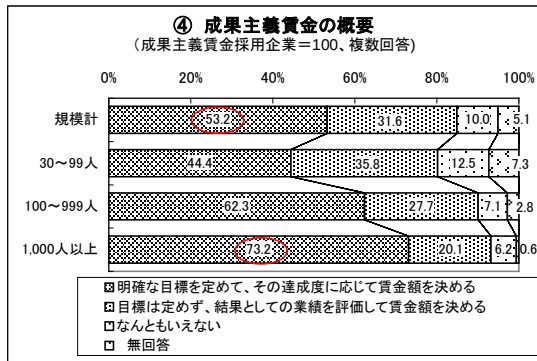
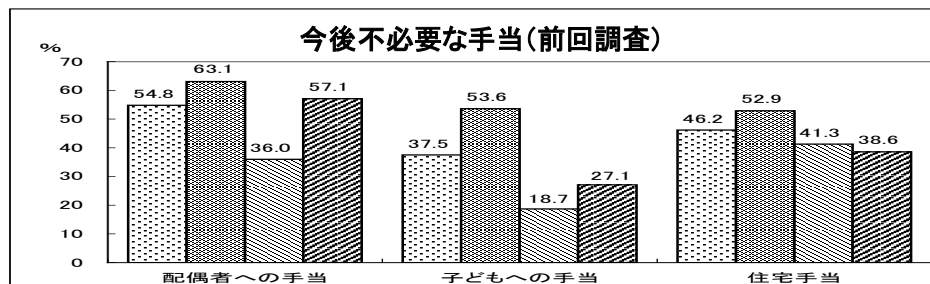
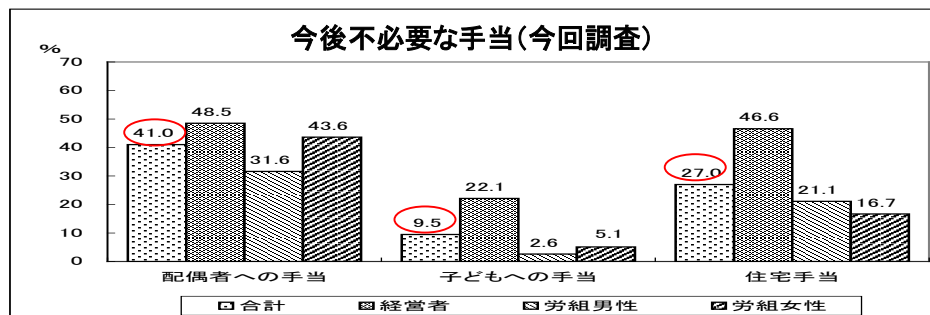
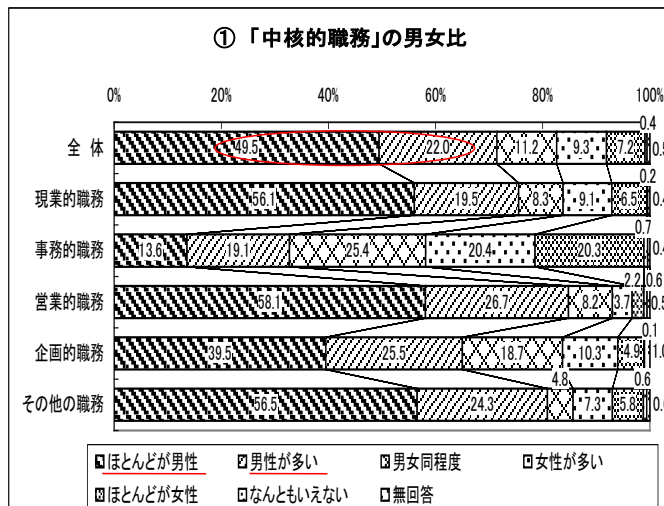


図26 企業アンケート調査－今後不必要な手当



(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。

図28 企業アンケート調査－中核的・基幹的職務



(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。

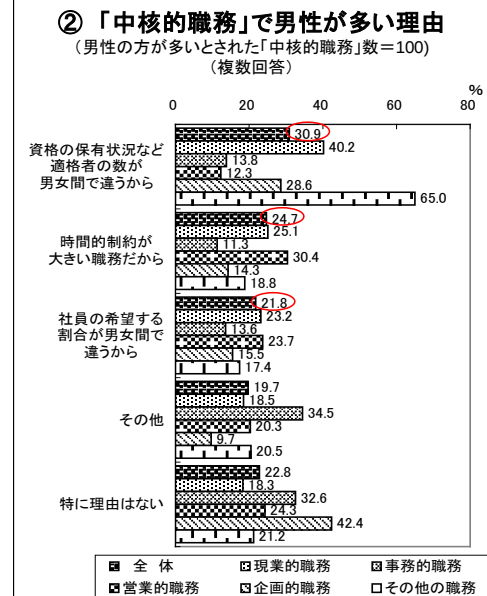


図30 企業アンケート調査－中核的職務

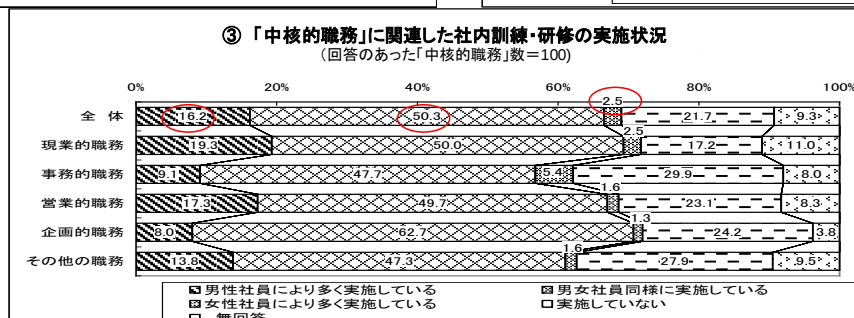
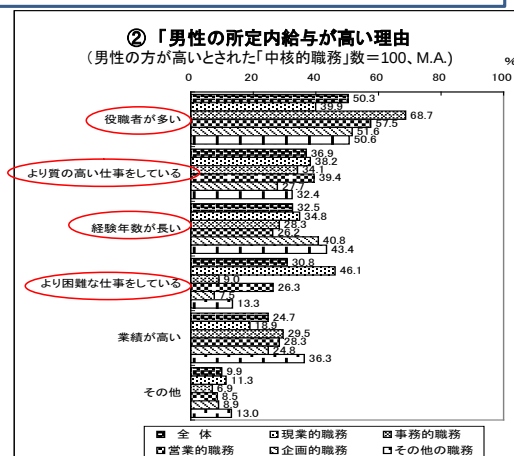
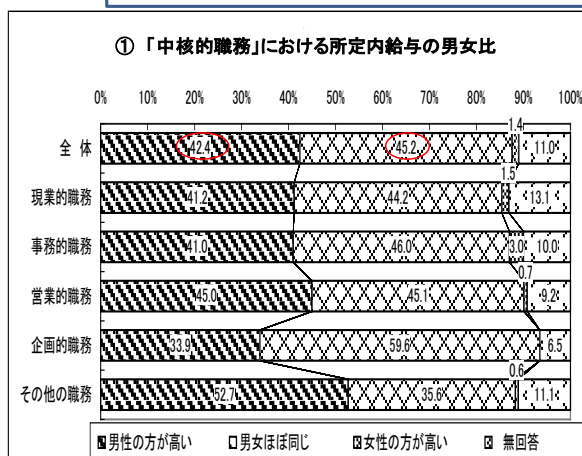
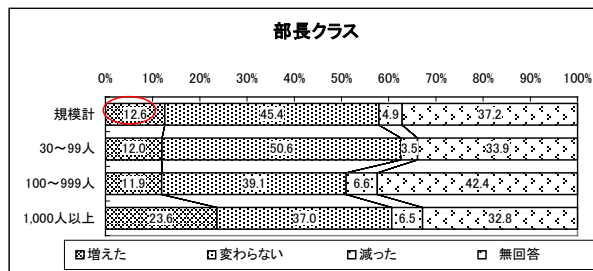
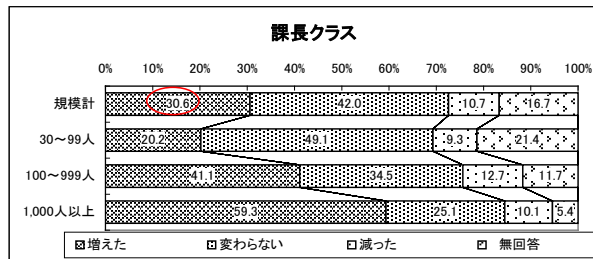
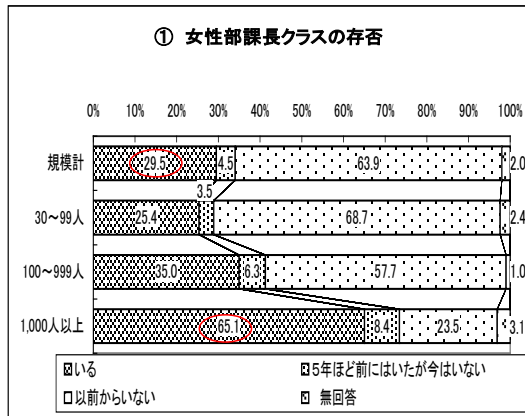


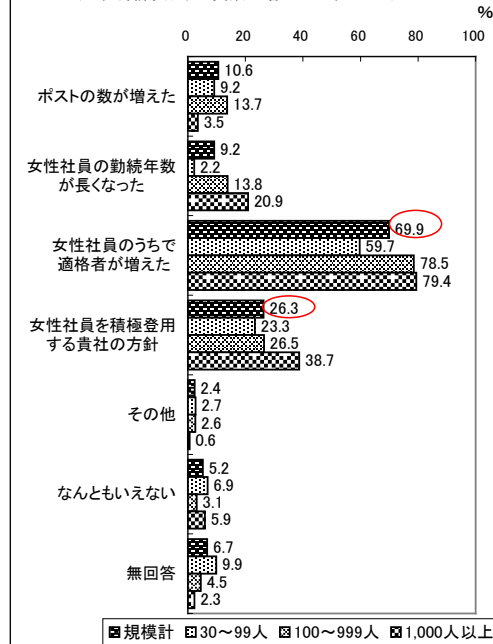
図31 企業アンケート調査－役職者に占める女性の割合

② 女性部長・課長クラス員数の変化
(女性部課長クラスのいる(いた)企業=100)

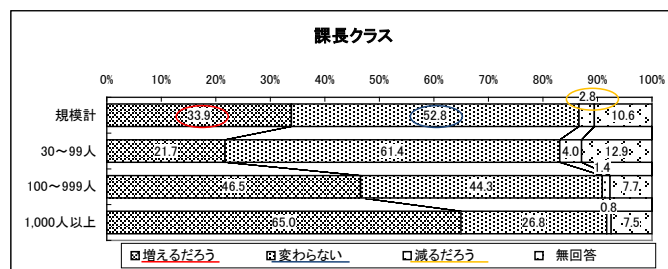


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

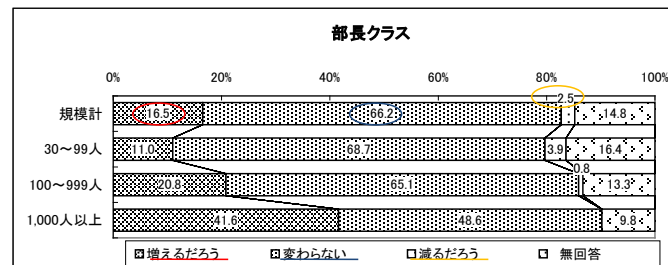
③ 女性部課長クラス員数の増えた理由
(女性部課長クラス員数の増えた企業=100)



④ 今後の女性の部長・課長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスのいる(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。



(注)今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

図33 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

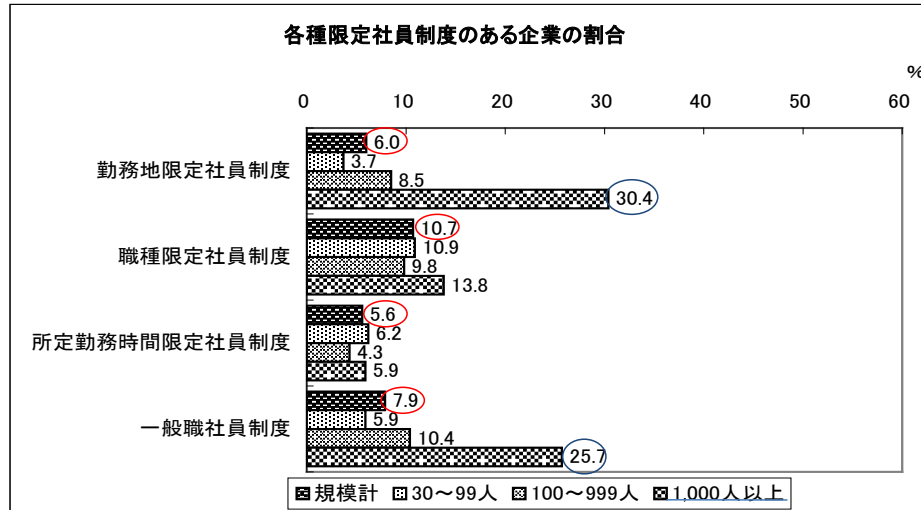
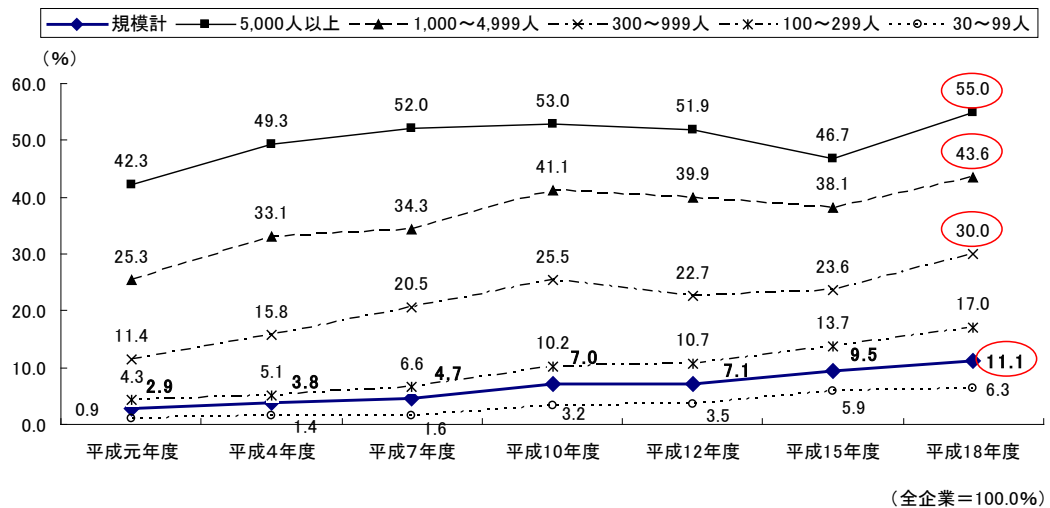


図34 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



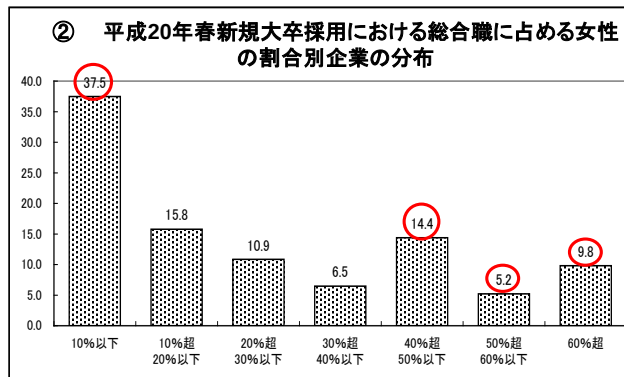
出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

図35 企業アンケート調査－総合職・一般職に占める女性の割合

① 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

注は、下図に同じ。



(注) 総合職採用があり、その人数の記入のあった企業のための集計である。

