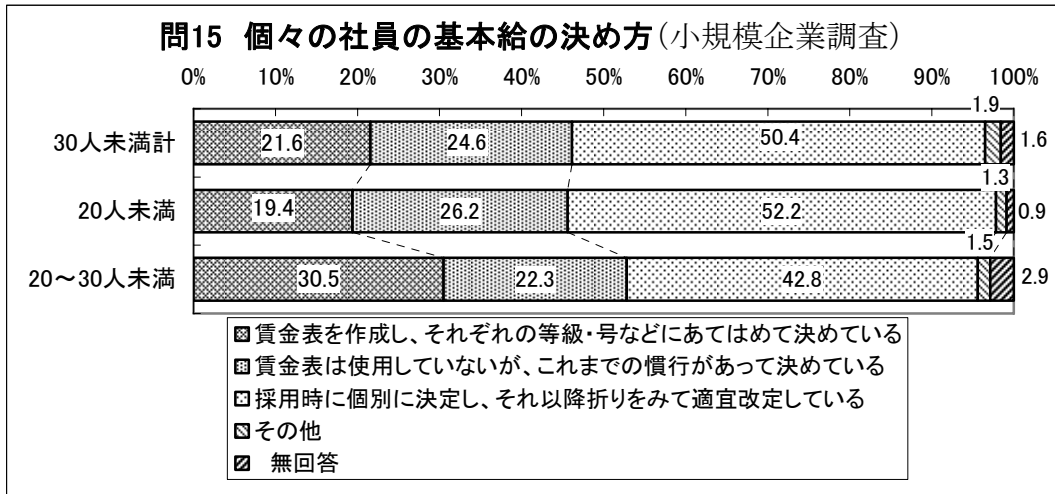
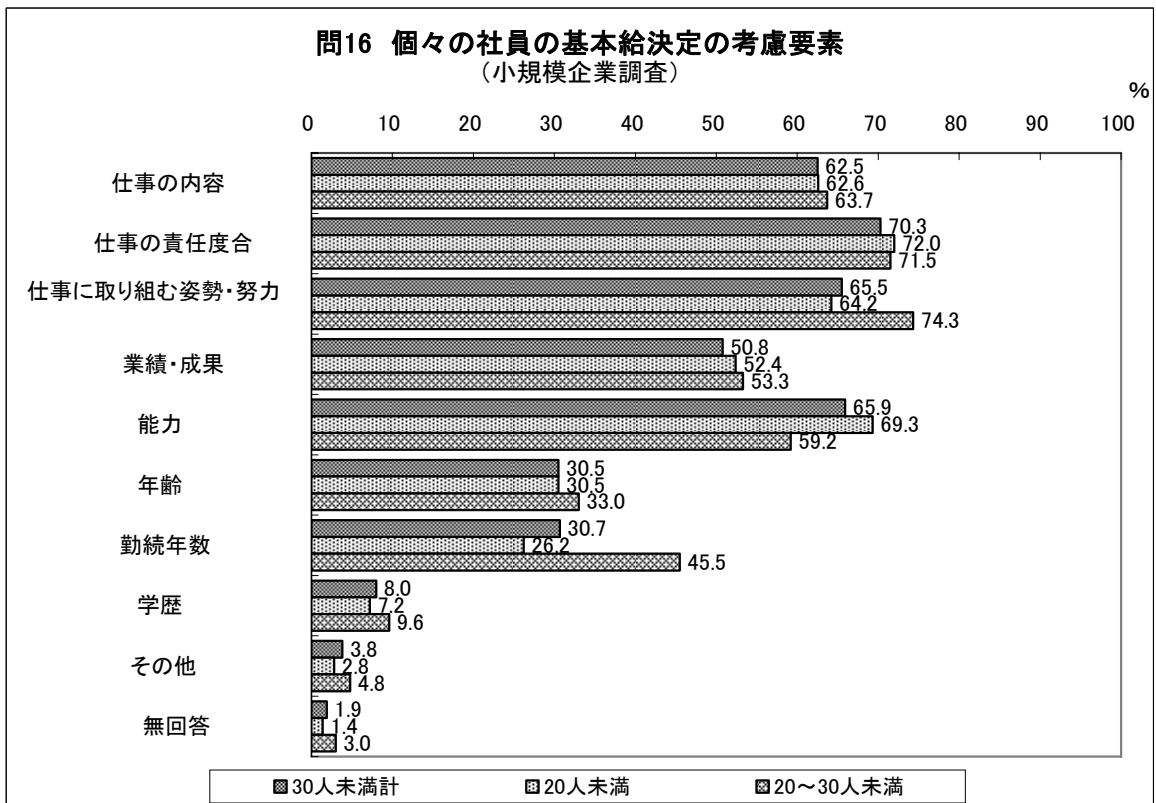


4. 賃金制度（基本給）

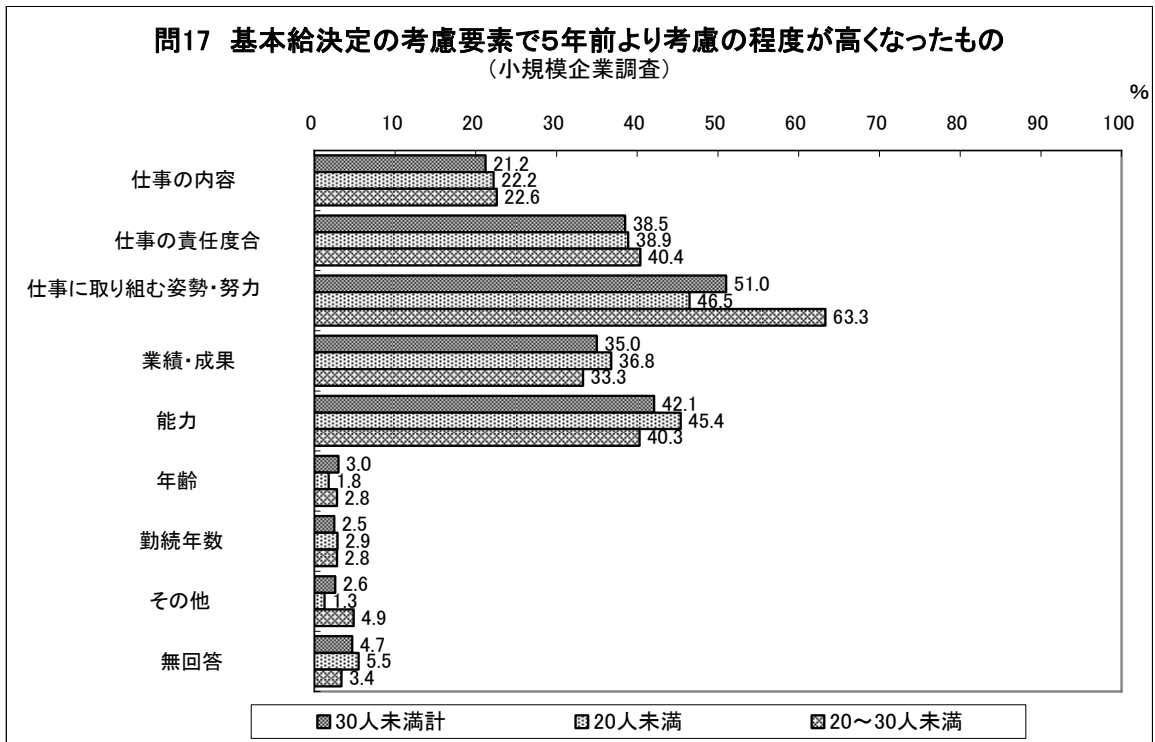
4-1 個々の社員の基本給の決め方



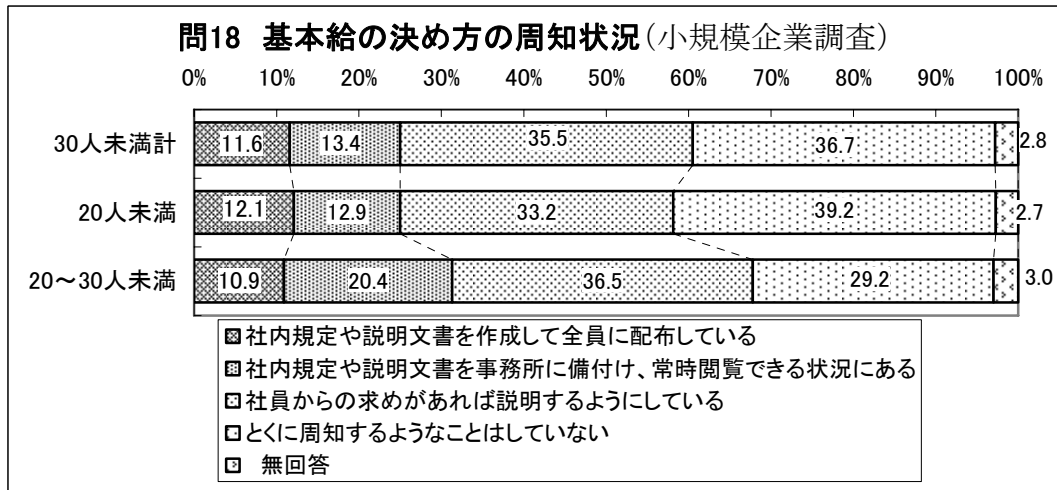
4-2 個々の社員の基本給決定の考慮要素



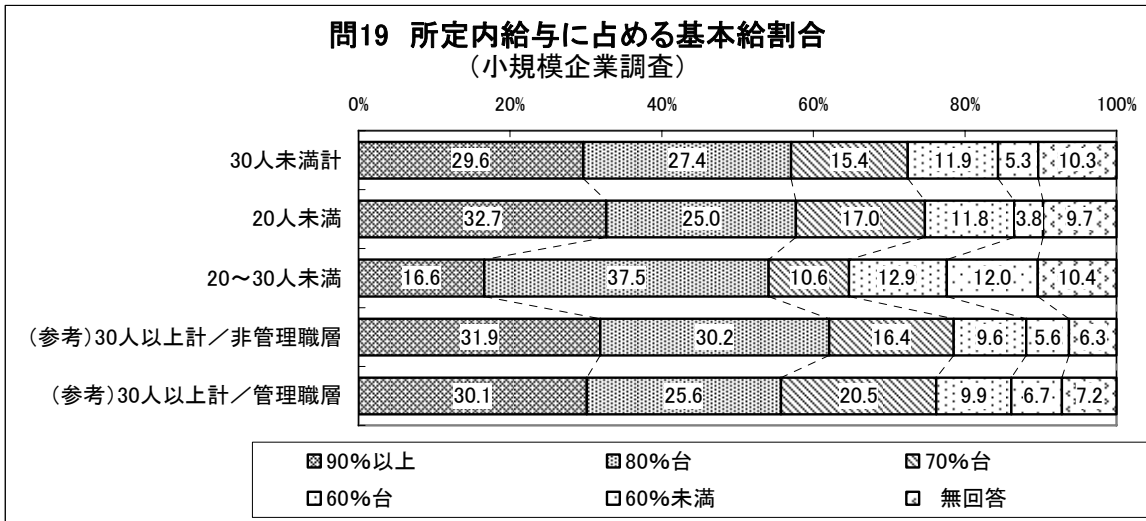
4-3 5年前と比較して考慮の程度が高くなった基本給決定の考慮要素



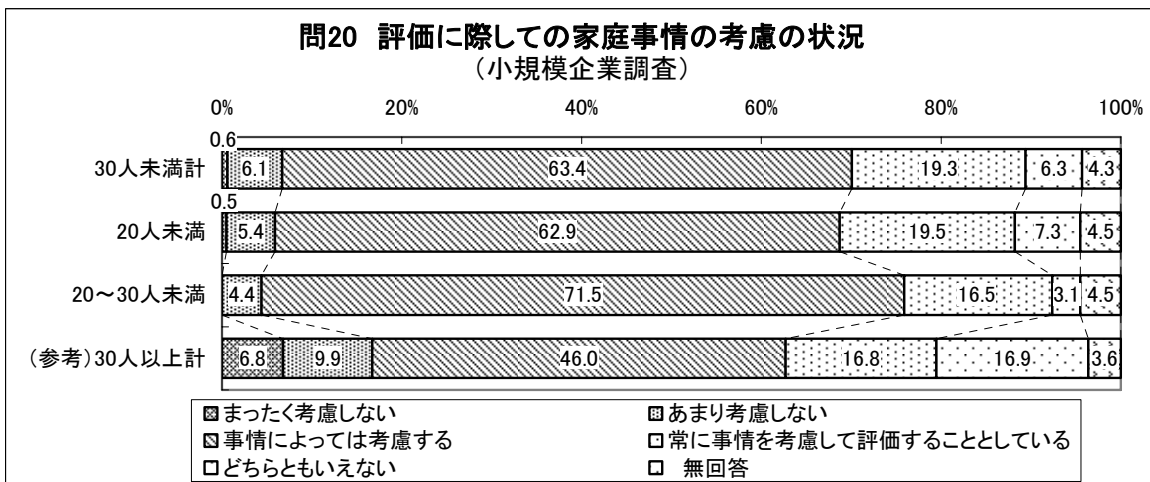
4-4 基本給決定方法の社員への周知



4-5 所定内給与に占める基本給の割合



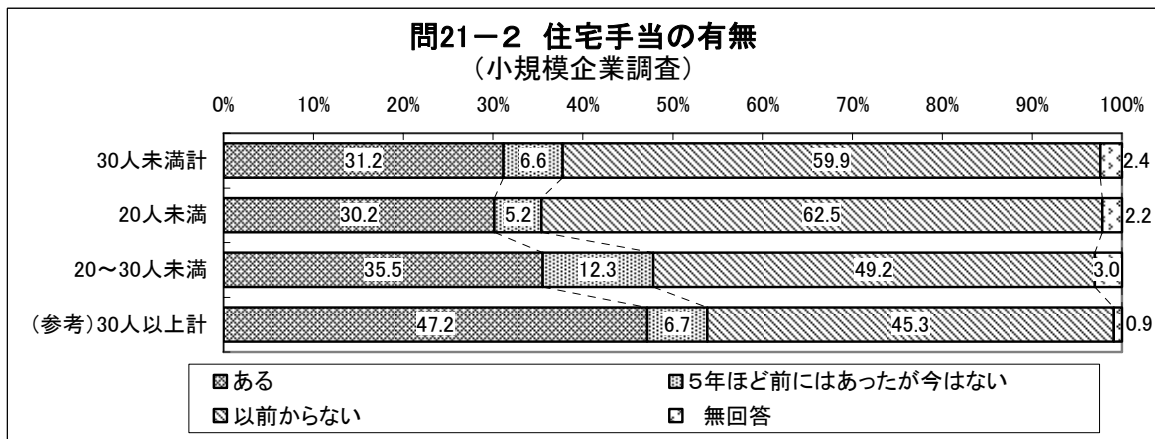
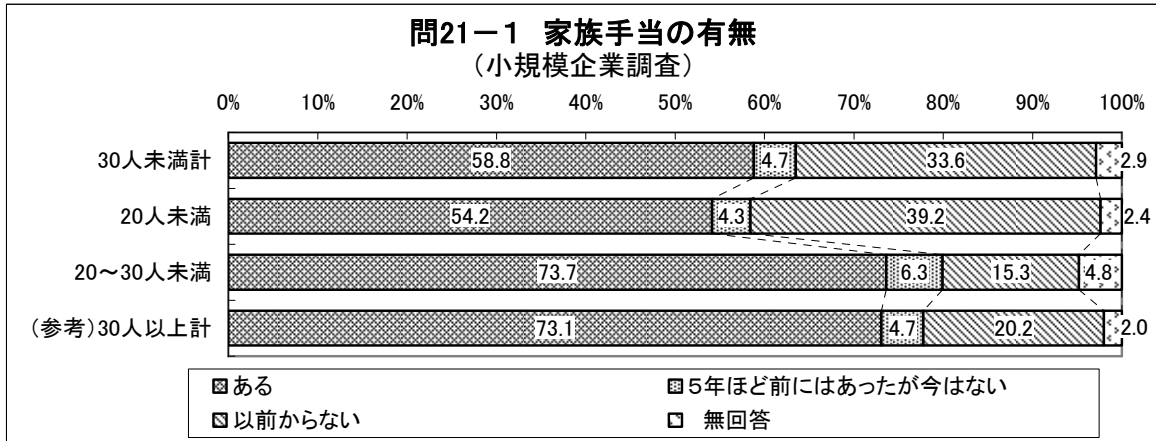
4-6 評価に際しての家庭事情考慮の状況



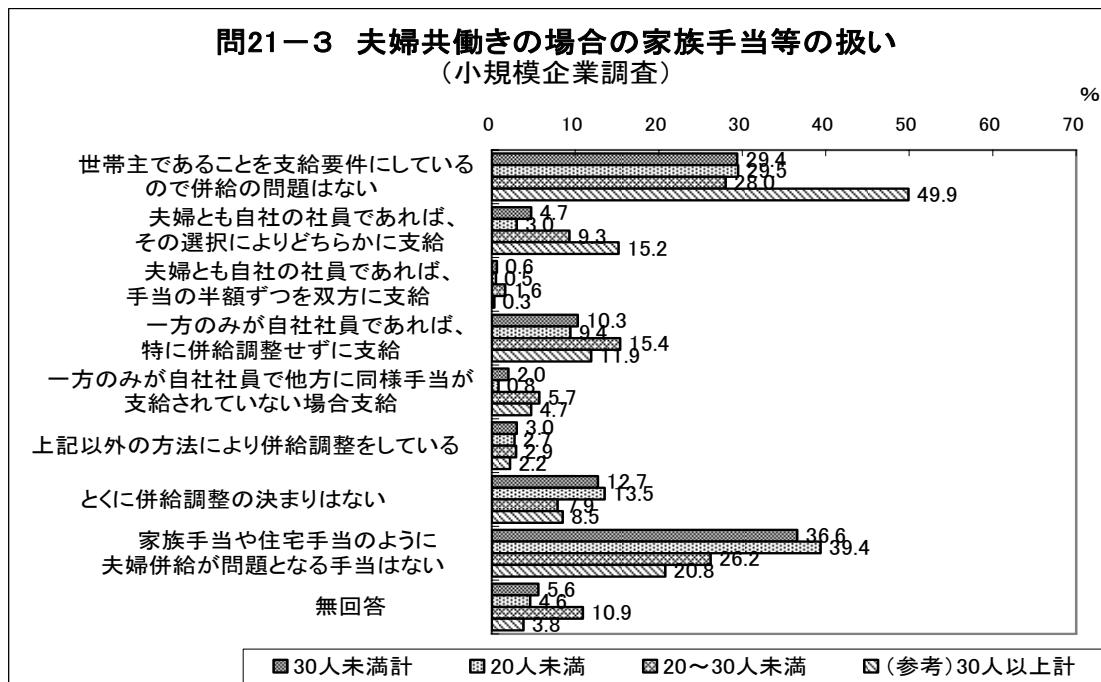
(注) 「(参考)30人以上規模」については、成果主義賃金における評価についての設問である。

5. 賃金制度（手当）

5-1 家族手当、住宅手当の有無

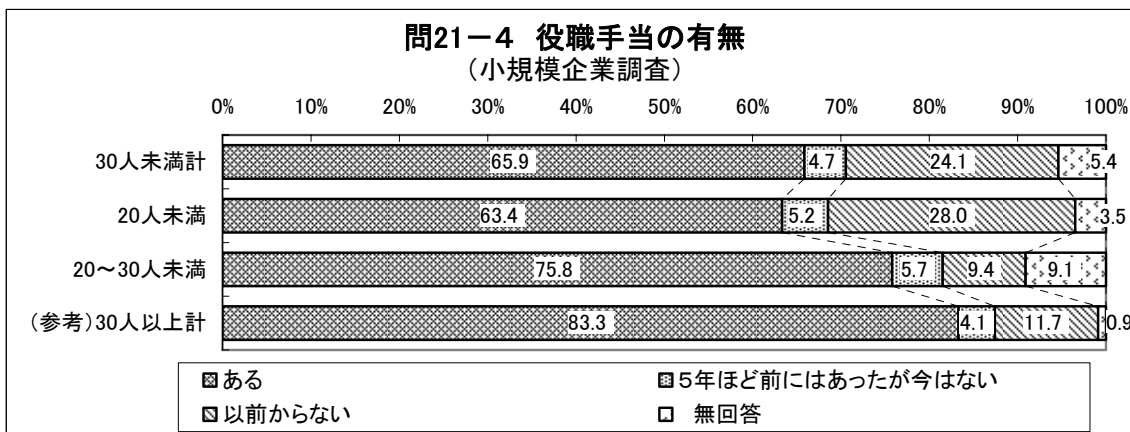


5-2 夫婦共働きの場合の家族手当等の取扱い

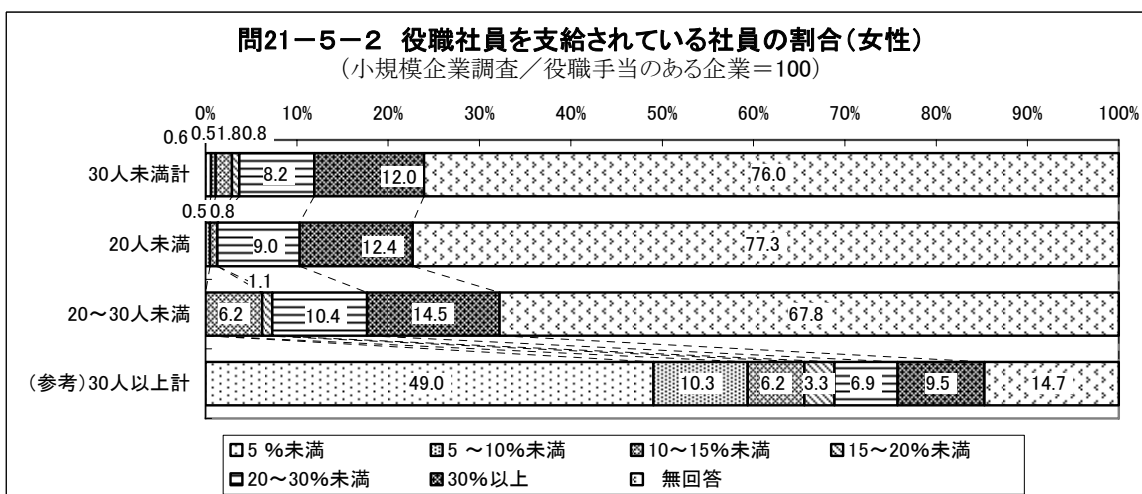
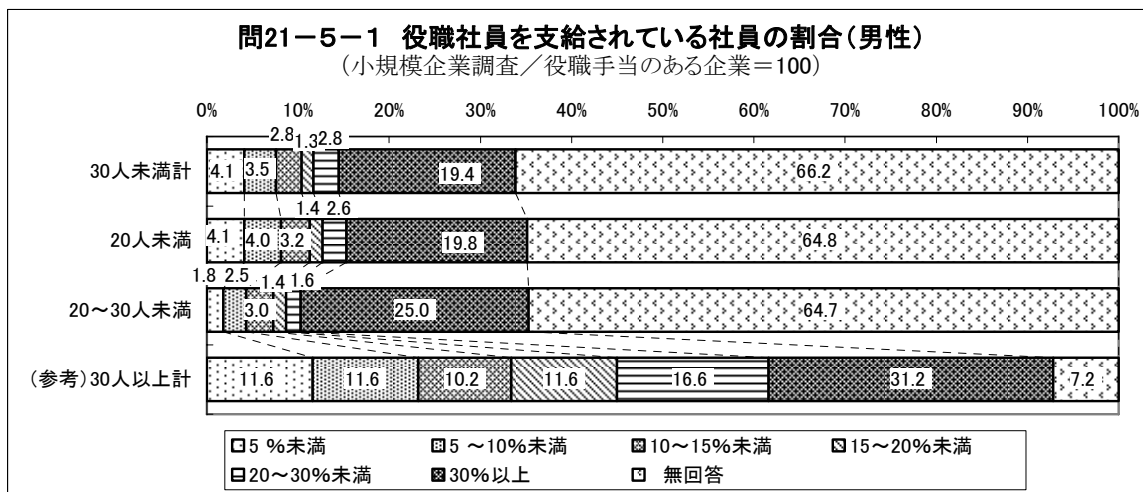


5-3 役職手当

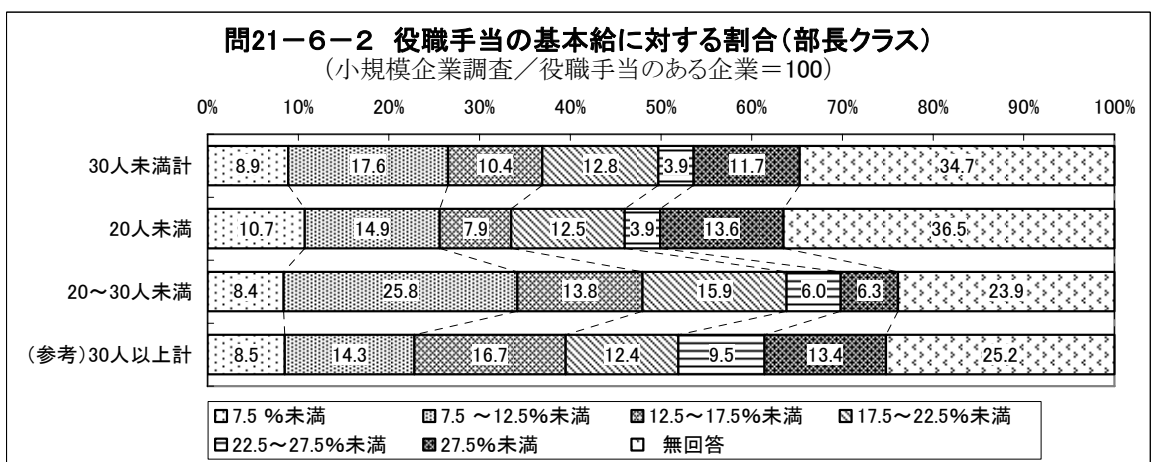
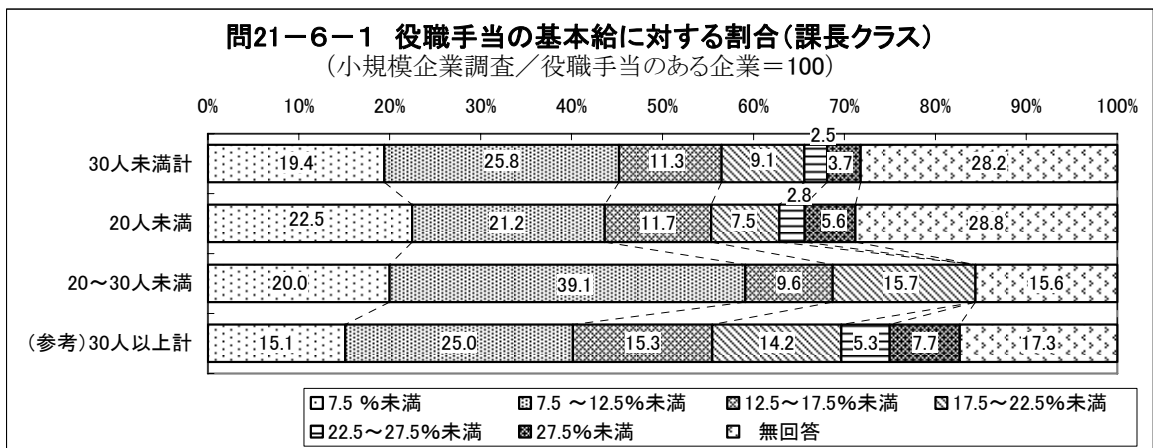
(制度の有無)



(支給されている社員の割合)



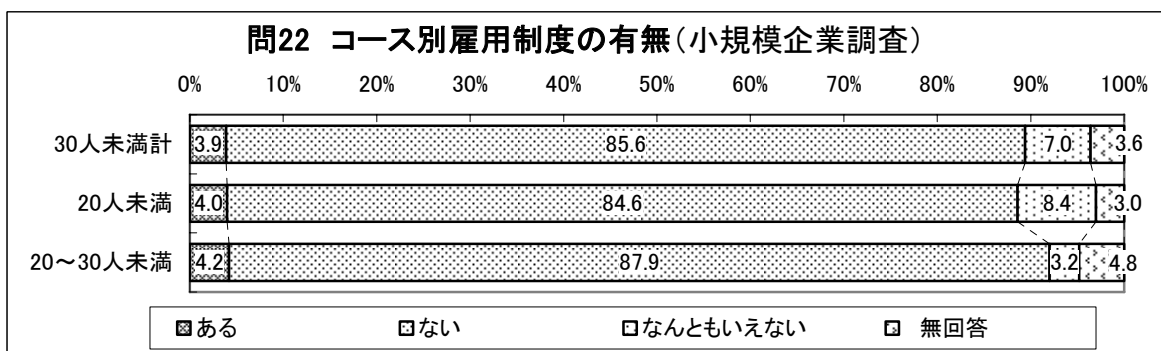
(役職手当の基本給に対する割合)



(注) 30人以上については、「5%程度」、「10%程度」などの選択肢で回答を求めた結果である。
また、30人以上の無回答には、「なんともいえない」を合算したものである。

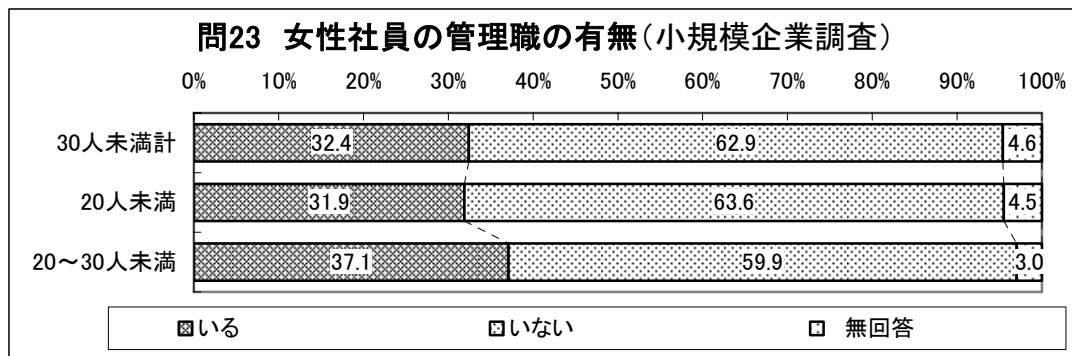
6. 雇用制度

6-1 コース別雇用制度の有無



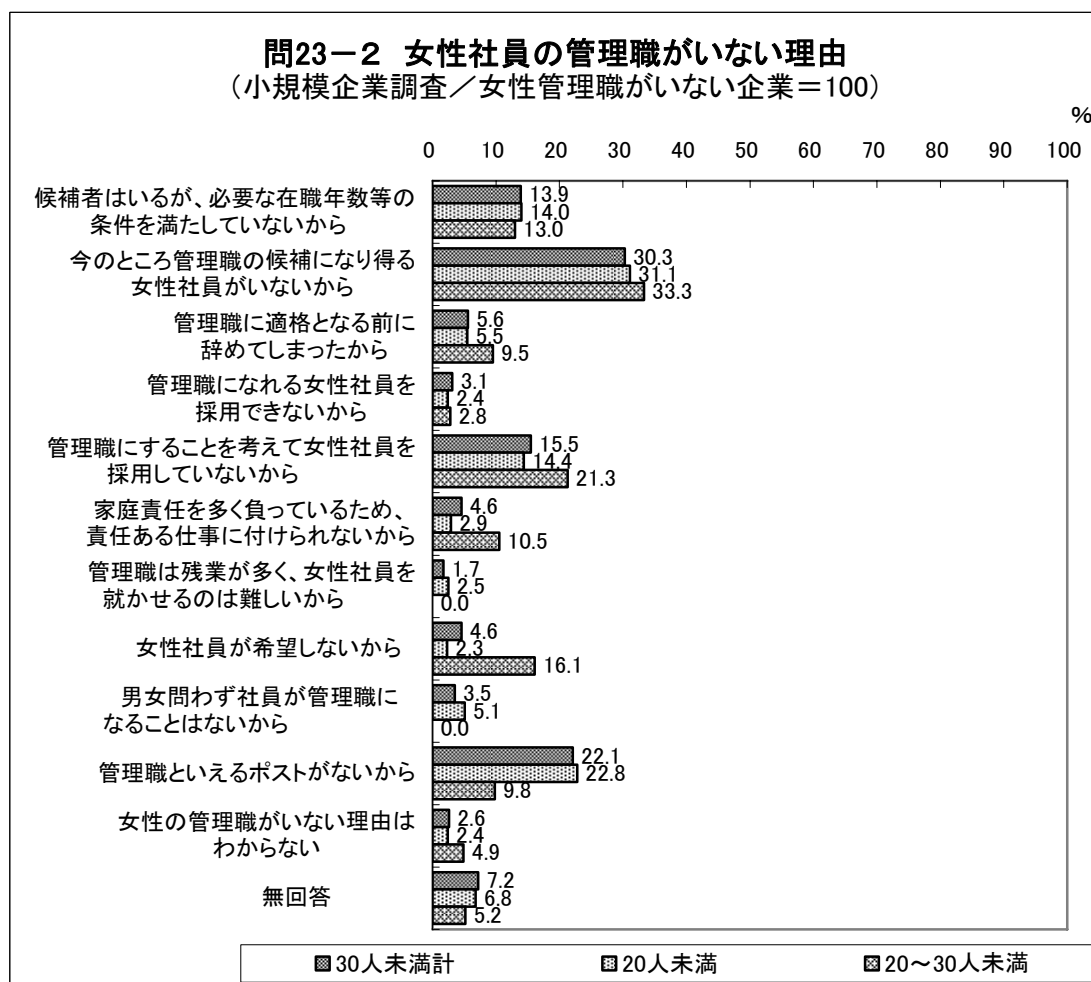
6-2 女性社員の管理職

(存否)

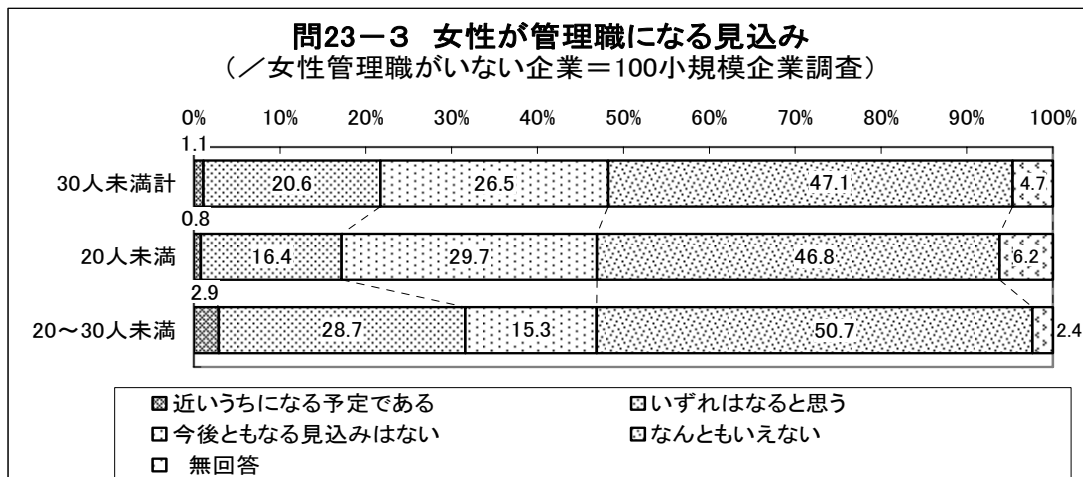


(女性管理職がない理由)

「候補がない」「管理職候補の女性を採用していない」といった理由が多い。

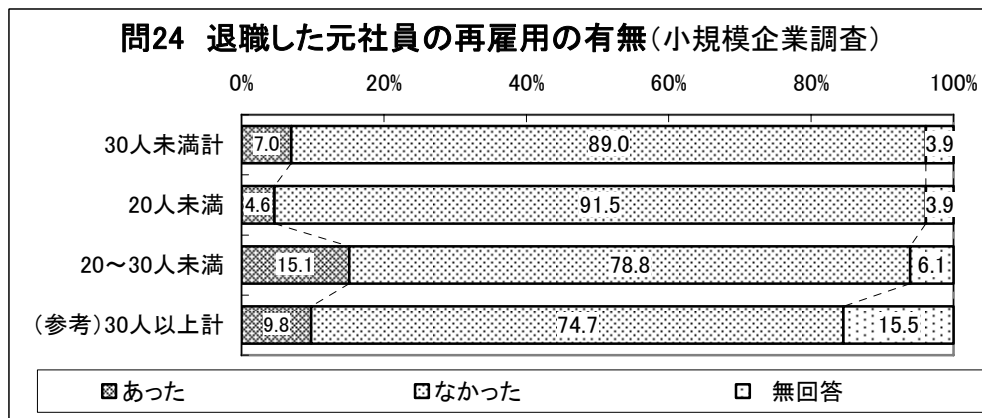


(今後の見込み)



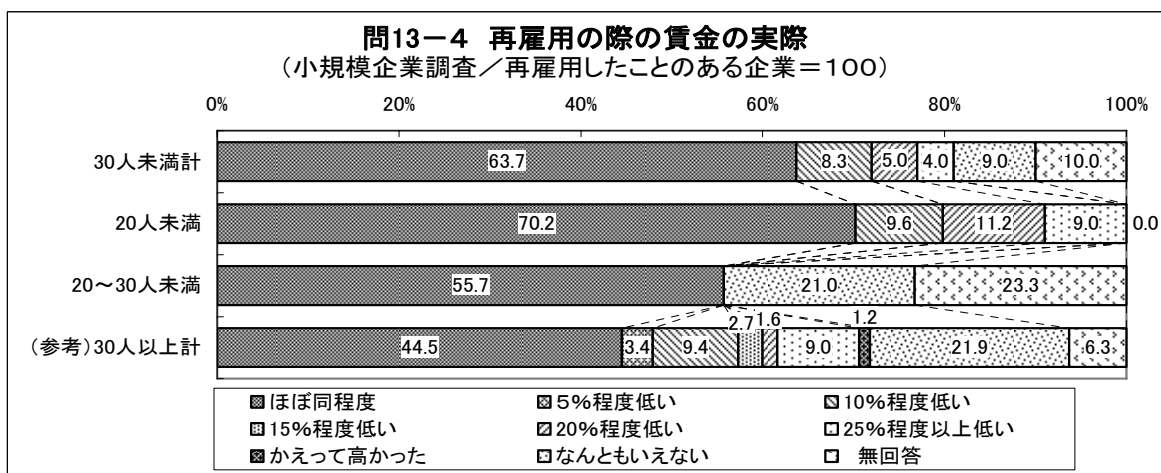
6-3 再雇用

(再雇用の有無)



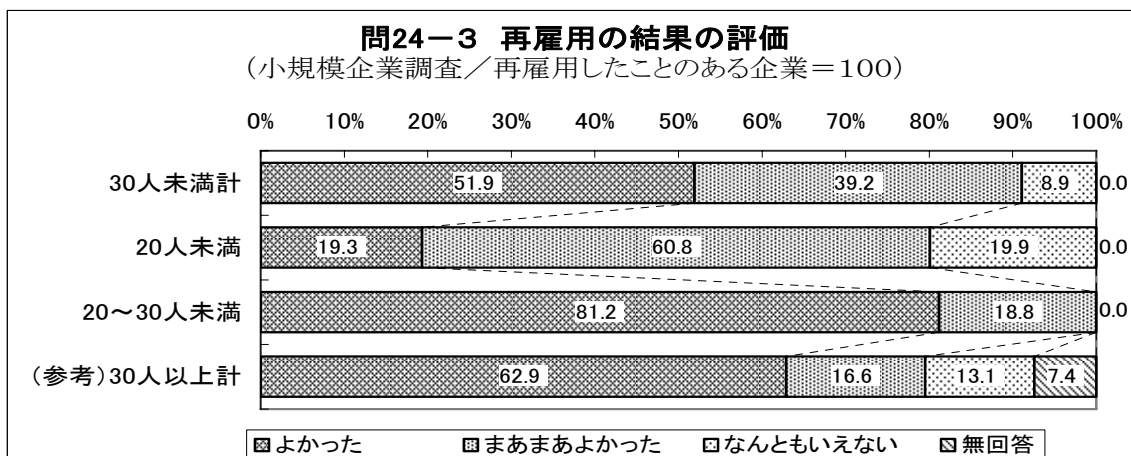
(注) 設問は、「ここ5年間に結婚、出産などを契機に退職された元社員を再び正社員として雇用することがありましたか。」である。

(再雇用の際の賃金)



(注) 「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。

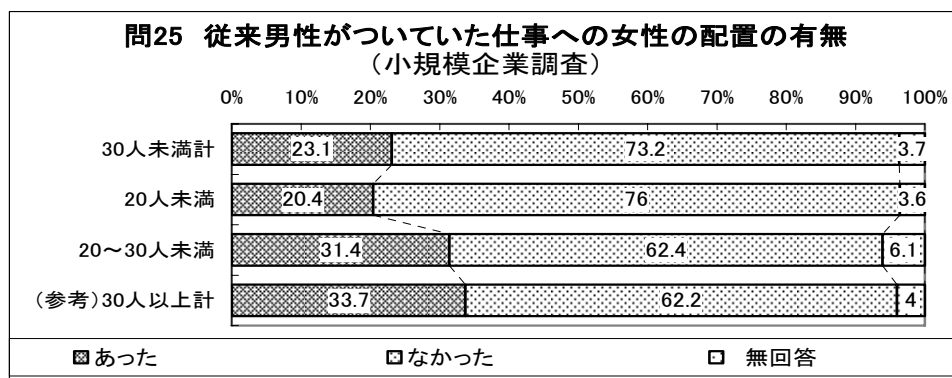
(再雇用の結果の評価)



(注)30人以上の「よかった」は、「非常によかった」と「よかった」の合計である。
「あまりよくなかった」及び「よくなかった」を選択した企業はなかった。

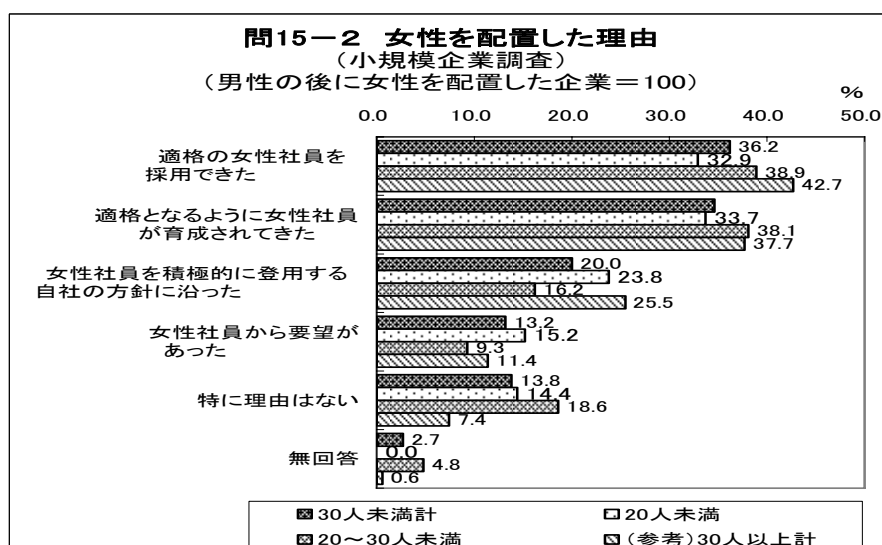
6-4 従来男性がついていた仕事への女性の配置

(有無)



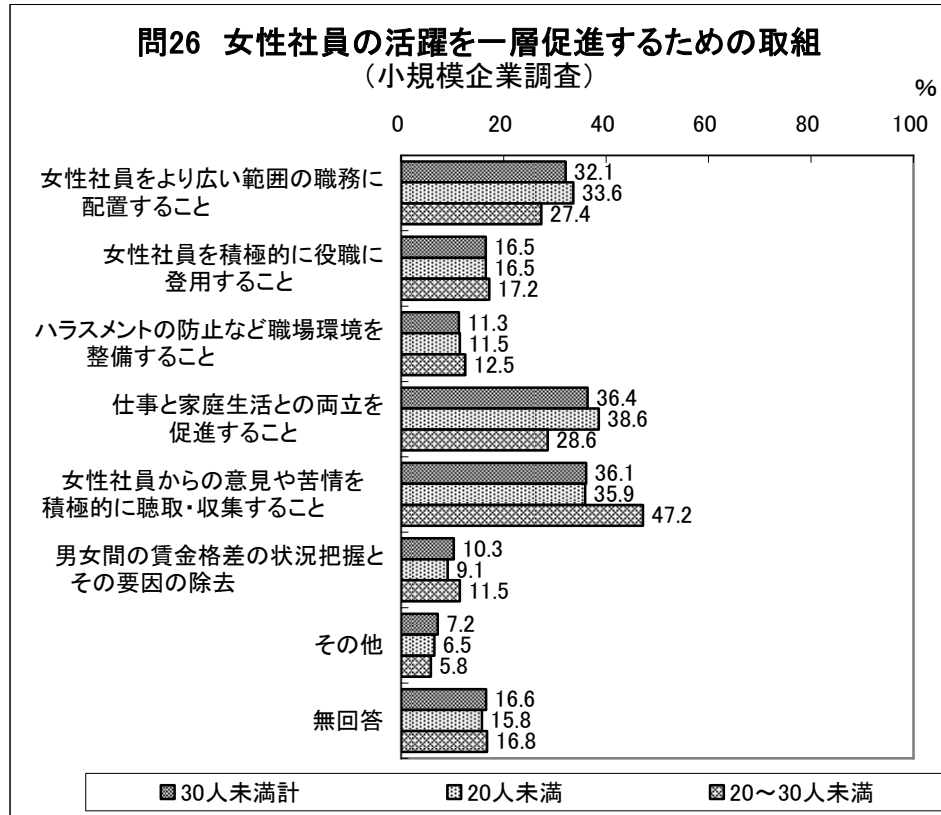
(注) 調査票では、「ここ5年間において」として訊いている。

(配置した理由)

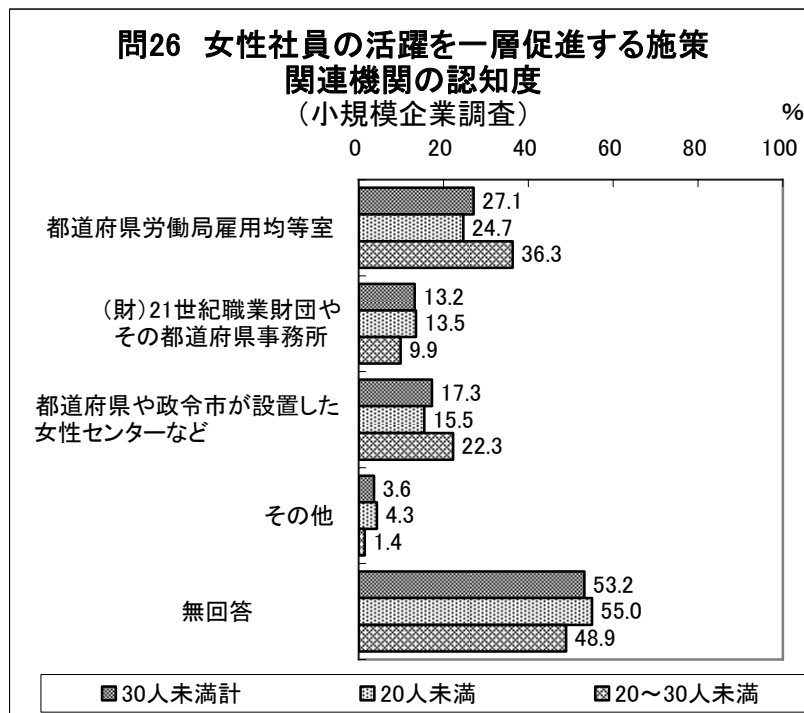


7. 女性社員の一層の活躍促進のための取組み

7-1 取り組んでいる事項



7-2 関連機関の認知度



ま と め

○賃金表は、71.8%の企業で作成されている。(大企業ではほとんど)

○賃金表のある企業について、賃金表が一つは33.3%、職位で分表28.4%、事務・技術のように仕事のおおまかな類型で分表23.4%、雇用コースで分表14.2%

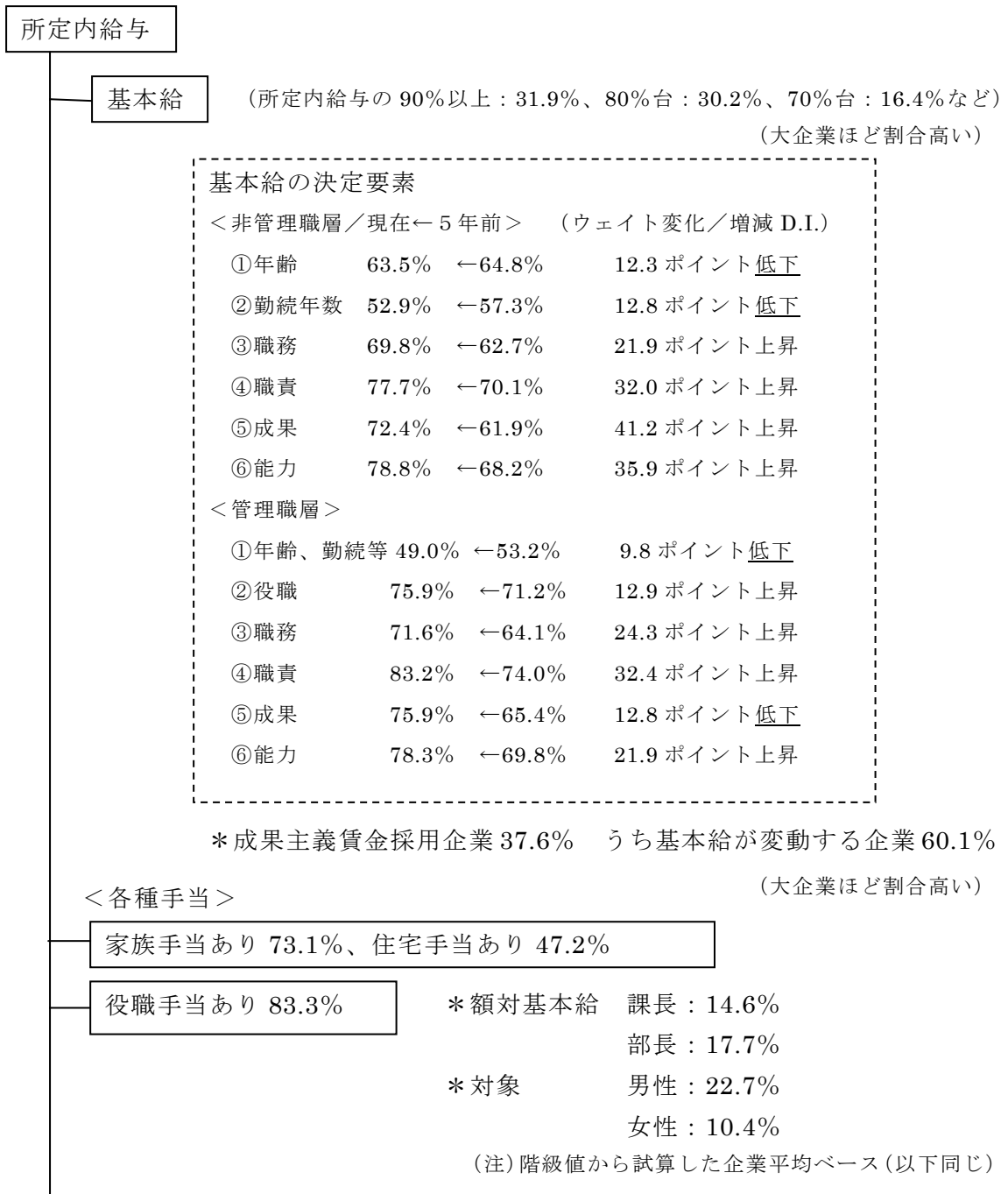
(正規・非正規で分表は、24.3%)

・・・職位の違い、職種の違い、雇用コースの違い

⇒ 賃金(及び賃金プロファイル)の違い

▣ 賃金表だけでは賃金額はわからなくなっていないか。(例：成果主義)

○所定内給与の体系



業績手当あり 17.3%	*対象 男性： 26.4% 女性： 19.8%
職務手当あり 48.6%	*対象 男性： 18.3% 女性： 11.8%

➤ 年功要素の後退と能力、職責、成果、職務、役職のウェイト増大
→客観的比較困難に、配置（及び能力開発）の重要性

➤ 各種手当の支給対象割合の男女差
(例)

★役職手当（12%ポイント程度）

対基本給額 16%程度、所定内給与に占める基本給割合を 80%とおくと
(所定内給与×0.80) × 0.16 × 0.12 = 0.02 (2%ポイントの格差要因)

○成果主義賃金

導入企業 37.6% (大企業では7～8割)

適用範囲 社員全員とする企業が8割

賃金の変動	基本給	60.1%	変動幅	制度	68.9	実際	71.2
	賞与	91.4%	変動幅	制度	63.2	実際	66.9

➤ 成果主義により基本給で最大 15%ポイント程度 ((100-70)/2) 差が出る可能性あり。(所定内給与ベースで、最大 12%ポイント程度)

➤ 評価が重要に。(評価者訓練、家庭責任の考慮)

★評価者訓練：定期的実施は 29.9% (大企業でもほぼ同様)

★評価の際の家庭責任への考慮 事情によって考慮 46.0%
常に考慮 16.8%

○配置が重要（職位、雇用コース、職種）

◎職位（管理職）

女性部課長のいる企業 34.2% (大企業ほど高い)

正社員数の女性/男性比は 課長：3.9% 部長：2.0%

増えた企業の割合 課長：38.6% 部長：13.7%

増えた理由 適格者が増えた 76.5% 積極登用する方針による 28.7%

女性の勤続年数の伸長 14.9%

部課長昇進での重視項目中女性の昇進の場合特に注目する事項

現在の職務での業績・成果 部下の統率力 専門知識・能力

今後の見込（増加） 課長：43.5% 部長：20.5% (大企業ほど多い)

➤ 求める部課長人材を企業が育成することが重要
時間がかかる？

◎雇用コース

勤務地限定社員制度 8.6% ・・女性の方が多い 54.4% 男性の方が多い 25.7%
職種限定社員制度 11.0% ・・女性の方が多い 36.9% 男性の方が多い 47.6%
所定勤務時間限定社員制度 4.1% ・・女性の方が多い 51.9% 男性の方が多い 28.6%
一般職社員制度 10.3% ・・女性の方が多い 82.6% 男性の方が多い 6.1%
(参考) 新規大卒採用では、「総合職」がある企業は、男性 41.7% 女性 35.8%

★一般職社員制度

通常の社員と異なる賃金体系適用 62.0%
一般職社員と決まる時期 募集時 70.0% 採用時 19.8%
職群転換の可能性 71.4%



コース別管理は、賃金に差が出る要素である。
コース設定に合理性があるか。(性別を意識したものでないか。)
合理的なコース間転換制度整備と男女に関係ないコースに

◎職種(職務)

★中核的・基幹的職務、

職務ベースでみて 現業的職務：女性の方が多い 17.0% 男性の方が多い 74.7%
事務的職務：女性の方が多い 32.8% 男性の方が多い 38.5%
営業的職務：女性の方が多い 5.2% 男性の方が多い 88.5%
企画的職務：女性の方が多い 11.9% 男性の方が多い 67.7%

男性の方が多い理由 適格者の数の違い、時間的制約 社員の希望

所定内給与は男性の方が高いがほとんど

その理由は(男性は) より困難な仕事 役職者が多い 経験年数が長い

職務に関連した社内訓練・研修の実施につき、一部に男女間で差もみられる。

★いわゆる男性職種への職域拡大

従来男性が就いていた仕事への女性の配置したことがある企業 33.7%

理由は、 適格者がいた 積極登用の自社方針に沿って

企業には、営業、企画、対顧客サービスへの女性の配置可能性の認識が高い



同じ名称の職務でも、格差がある。職務の困難性、経験年数、役職の違い
希望者がいれば、積極的に職域拡大をする必要

○全て(能力開発、昇進、職務)に関連する育児期の雇用継続と再雇用

◎育児期の雇用継続 ・・ 育児休業と育児サポート施策 社会的資源整備

◎再雇用

再雇用経験あり 9.8% 再雇用制度化 12.7% (大企業の3割程度)

再雇用時の賃金 通常の中途採用と同じ扱い 31.4%、
退職時の処遇ベースに再評価 31.0%

実際の再雇用のときは 継続して勤務していたとしたときの賃金で雇用 44.5%など
継続勤務に比べて賃金低下要因であることは確か
再雇用実績の評価 結果はよかったと評価している



再雇用の実績・経験を積むことが重要。
(再雇用するくらいなら、雇用継続に?)