

## 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

## 報告書骨子案

## 1 はじめに

(1) 研究会の意義

- ① 「問題」としての男女間賃金格差
- ② 本研究会以前の経緯
- ③ 男女間賃金問題への対応の方向性

(2) 研究会の検討対象

## 2 男女間賃金格差の現状、推移と格差生成の要因

(1) 男女間賃金格差の現状と推移

- 長期的には改善傾向にあるが、国際的にみても顕著な男女間格差
- 女性の賃金カーブは扁平、年齢とともに賃金格差拡大
- 学歴が低いほど格差大 他方、大卒は20年ほとんど改善なし
- 大企業ほど格差縮小の幅が小さい
- 金融・保険業や製造業で顕著な格差

(2) 男女間賃金格差の要因分析

- ① 単純統計分析
  - 職階の違いによる影響が最も大きく、次いで勤続年数の違いによる影響が大きい
- ② 賃金関数の推計による分析
  - 男性の方が年齢による賃金上昇が大きい
  - 大企業の方が年齢、勤続年数による賃金上昇の男女差が大きい
  - 課長以上の方が年齢による賃金上昇の男女差が小さい
  - 女性は男性に比べ年齢が高くなることによる賃金上昇が小さいことが男女間賃金格差の最も大きな要因となっており、その他の主要な要因は勤続年数は女性が男性より短いこと、管理職について女性が男性より少ないこととなっている

- ③ 男女間賃金格差の要因に対する労使の認識
  - 格差の要因は「管理職比率」「業務難易度」「職種」という認識

### 3 賃金・雇用管理の現状

#### (1) 賃金制度の現状

- ① 基本給決定方法
  - 企業は、職務給、職能給、業績給、年齢給など様々な制度を組み合わせて独自の賃金制度を設計
  - 賃金決定要素としては、年齢、勤続年数等の属人的要素のウェイトは減少、職務関連要素の比重が高まる
  - 成果主義賃金制度の採用は引き続き広がる。評価者研修未実施、家庭事情を考慮せず評価の企業もあり
- ② 賃金表
  - 小規模企業では4割が賃金表を作成していない
  - コース別雇用管理ごとや管理職・非管理職などで複数の賃金決定方法を採用する企業が多い
- ③ 諸手当
  - 役職手当、職務手当、業績手当を支給されている女性は少ない
  - 家族手当、住宅手当を不用とする割合は低下

#### (2) 雇用管理の現状

- ① 採用
  - 新規学卒者の採用状況を学歴区分別にみると、高専・短大卒を除きいずれの学歴区分についても、女性より男性を採用した企業の割合が高い
- ② 配置
  - 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」)
  - 中核的・基幹的職務の訓練は女性より男性に多く実施している場合もある
- ③ 昇進
  - 管理職に占める女性の割合は増加傾向  
(理由は「適格者の増加」「会社の方針」)
  - 昇進に当たって重視する項目に男女差はみられない
- ④ コース別雇用管理
  - 大企業ほどコース別雇用管理制度の導入割合が高い

- 総合職に占める女性の割合は 25.5%、一般職はほぼ女性とする企業が多い
- 「一般職社員」の賃金体系は、通常の社員と異なる賃金体系か、昇給スピードを変えて運用
- コース別雇用管理のある企業では勤続年数につれて男女間の賃金格差が大きくなる
- ⑤ その他
  - 育児支援やポジティブ・アクションの実施は女性の賃金にプラス影響

#### 4 男女間賃金格差縮小に向けた賃金・雇用管理の見直し

##### (1) 賃金・雇用管理における男女間賃金格差の要因

##### (2) 賃金・雇用管理の見直しの視点

- ① 公正・明確・透明な賃金制度の整備
- ② 公正・明確・透明な評価制度の整備
- ③ 女性の配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方についての改善
- ④ コース別雇用管理における適正な運用の促進
- ⑤ ポジティブ・アクションの推進
- ⑥ 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進
- ⑦ 生活手当の見直し

#### 5 男女間賃金格差縮小に向けた労使の取組支援

##### (1) 男女間賃金格差に関する問題意識・実態把握の状況

- 男女間賃金格差に関する労使の問題意識の低下
- 各企業の労使において男女間賃金格差に関する実態把握せず

##### (2) 旧ガイドラインの評価

- 旧ガイドラインの浸透は十分とはいえず

##### (3) 労使の取組を推進するための支援ツールの必要性