

参 考 资 料

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずること をいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件 （これら以外にも存在し得る。）

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置 の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

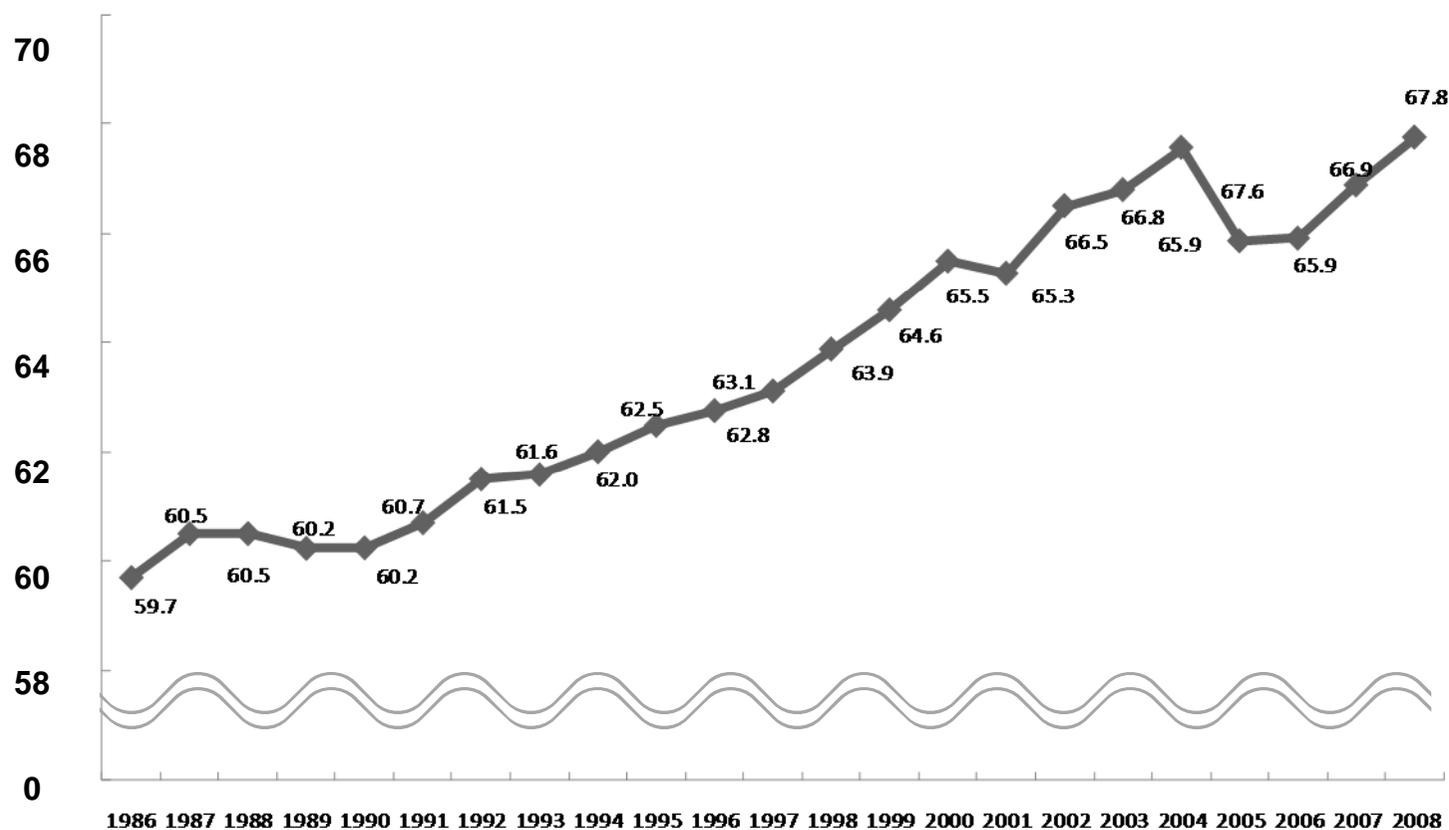
①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)(抄)

(男女同一賃金の原則)

第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

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」

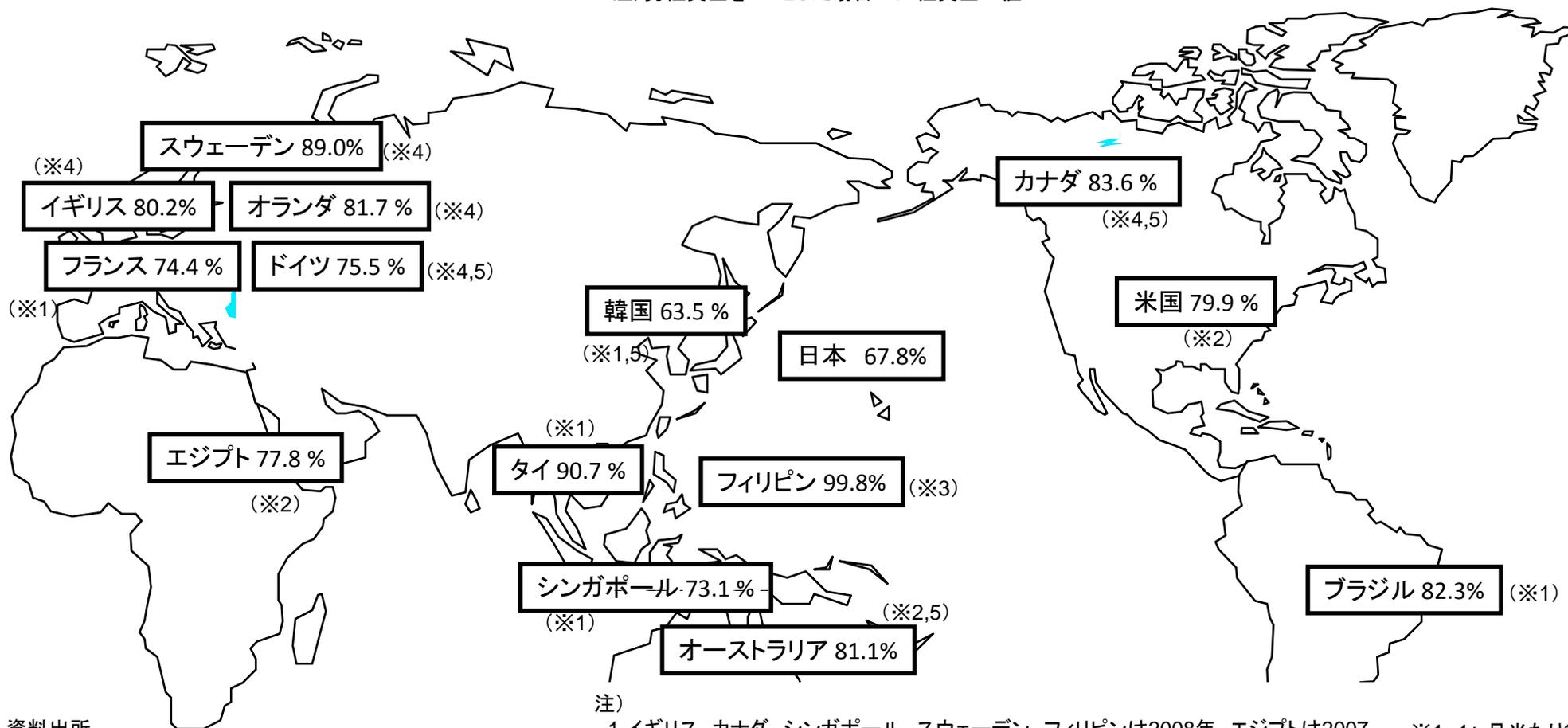
注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

世界の男女間賃金格差

諸外国と比較して、我が国の男女間賃金格差は大きい。

注) 男性賃金を100とした場合の女性賃金の値



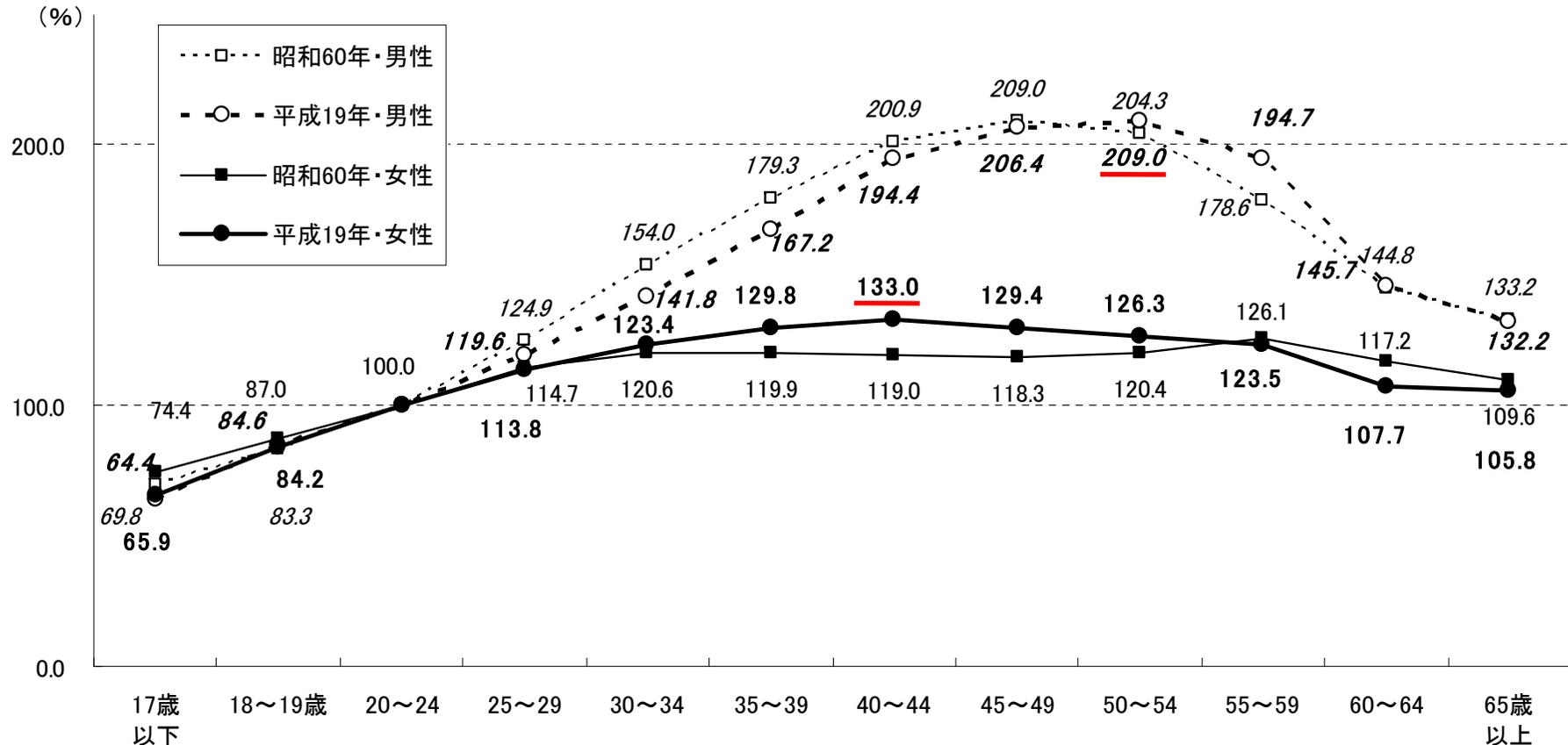
資料出所
日本: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)
アメリカ: 労働省「Highlights of Women's Earnings in 2008」
その他: ILO LABORSTA

注)
1. イギリス、カナダ、シンガポール、スウェーデン、フィリピンは2008年、エジプトは2007年、ドイツ、タイは2006年、オランダは2005年、オーストラリアは2004年、フランス、韓国、ブラジルは2002年のデータ。米国については中央値。
2. 各国それぞれの統計であるため、賃金の範囲、労働者の範囲、企業規模等はかならずしも統一されていないことから、厳密な比較ではないことに留意が必要。
3. 賃金は時間、日、週又は月当たり比較

※1 1ヶ月当たり賃金。
※2 1週当たり賃金。
※3 1日当たり賃金。
※4 1時間あたり賃金。
※5 非農業

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40～44歳層（133.0）であるのに対し、男性では50～54歳層（209.0）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。

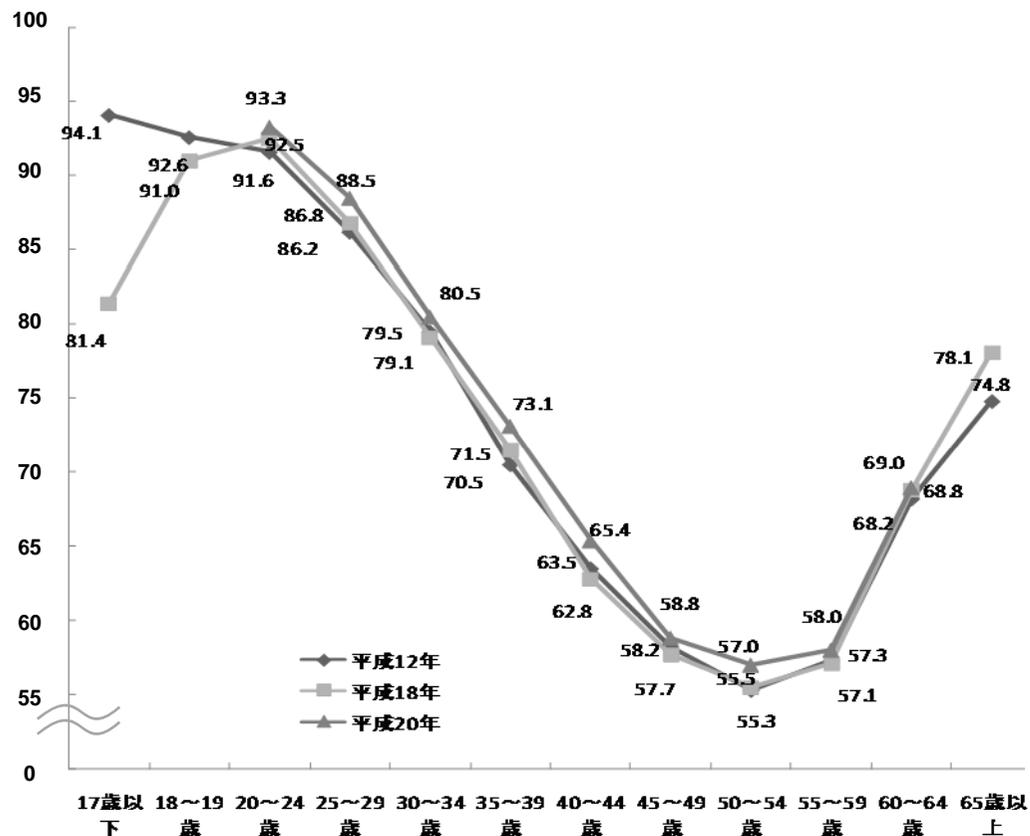


資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

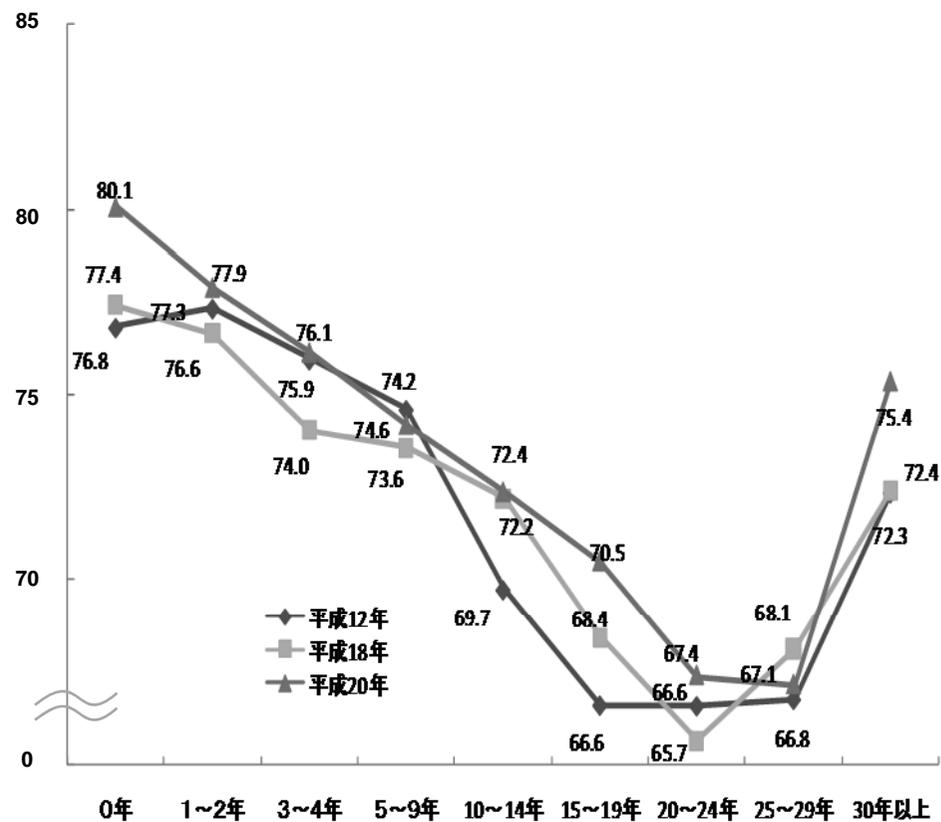
- (注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
 3 企業規模10人以上
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。
 所定内給与額の男女間格差＝女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

一般労働者の勤続年数階級別、年齢階級別男女間所定内給与格差

年齢階級別 男女間所定内給与格差



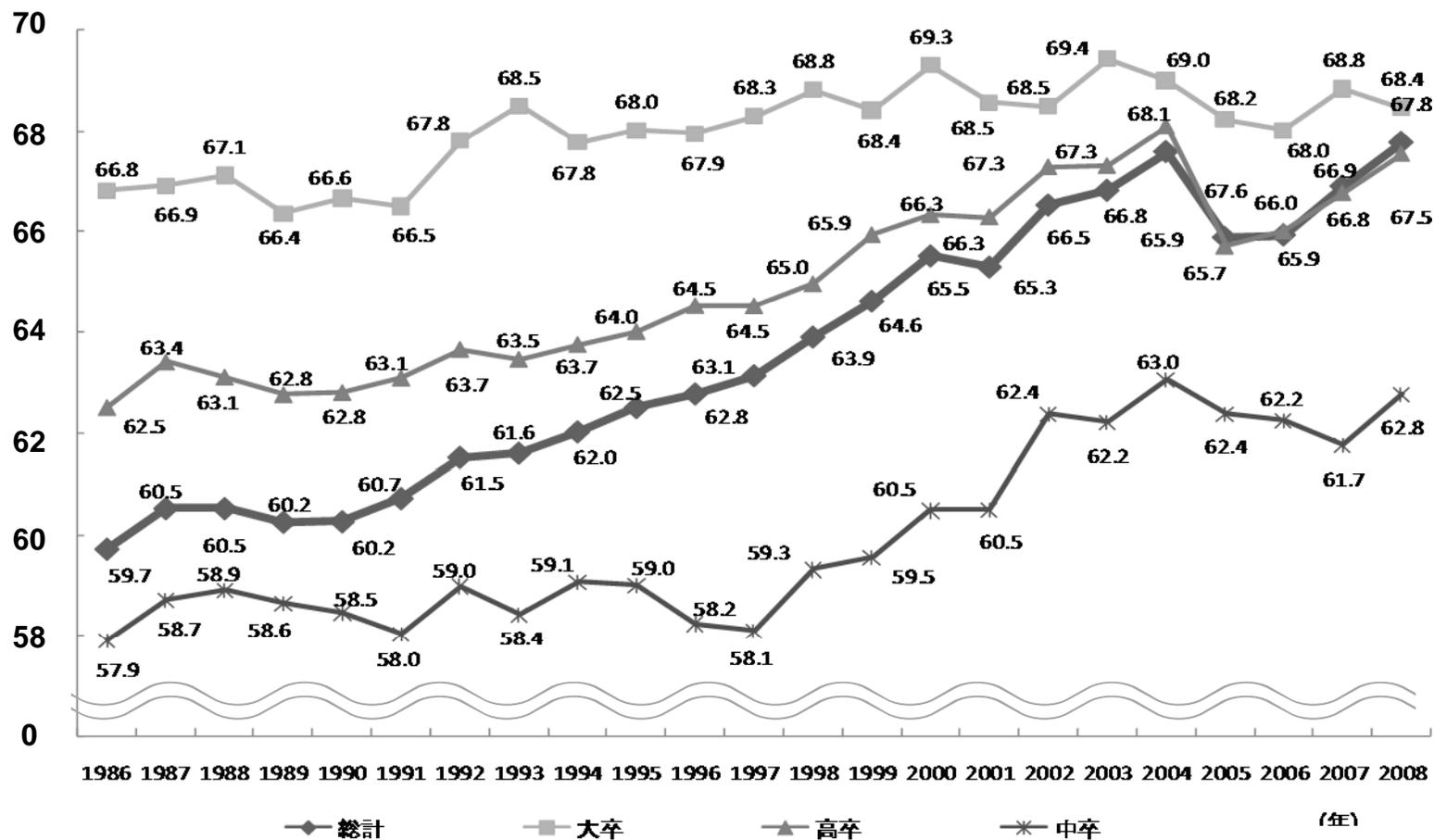
勤続年数階級別 男女間所定内給与格差



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。

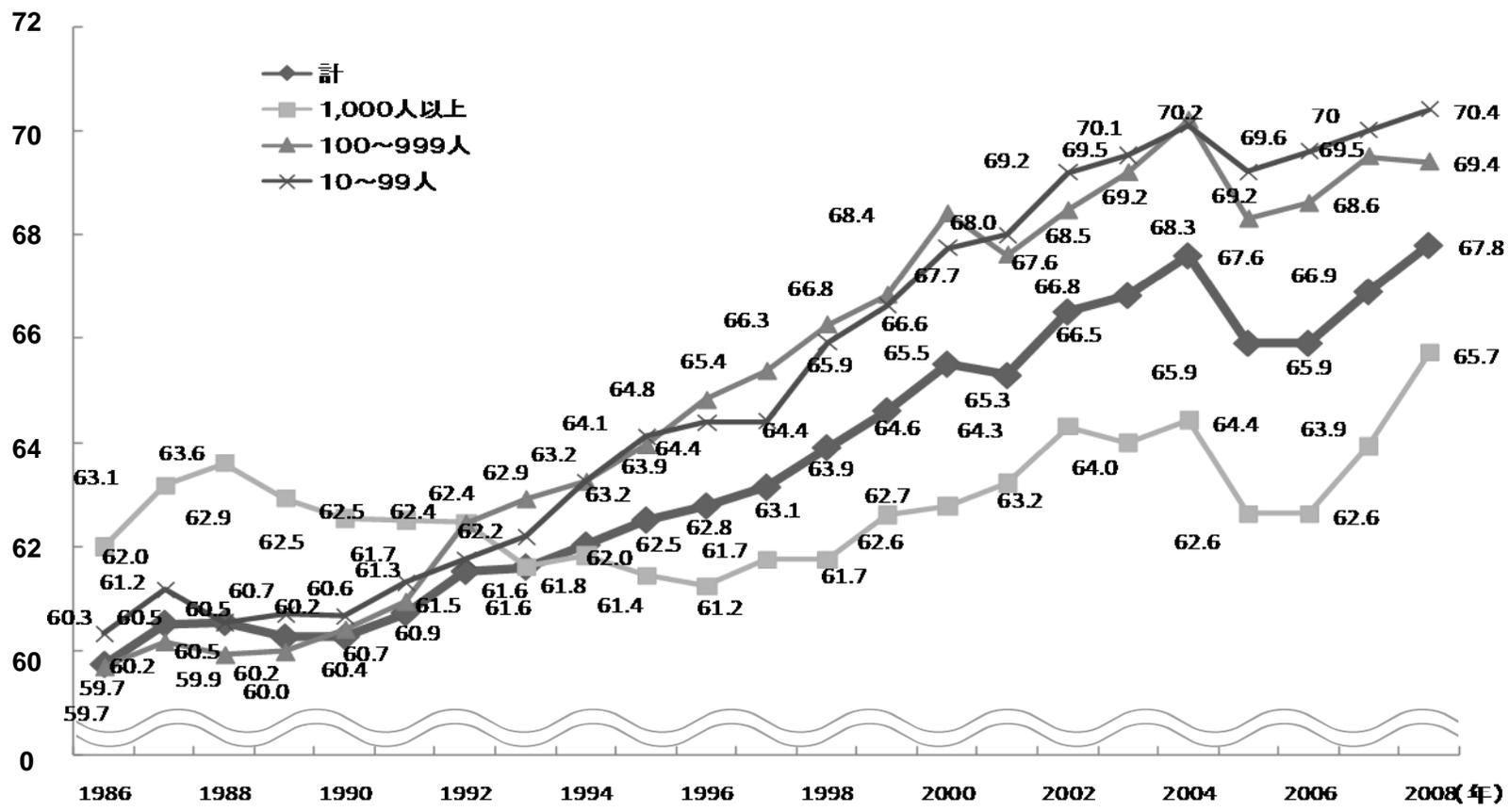
一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移



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。

一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移(男性=100)

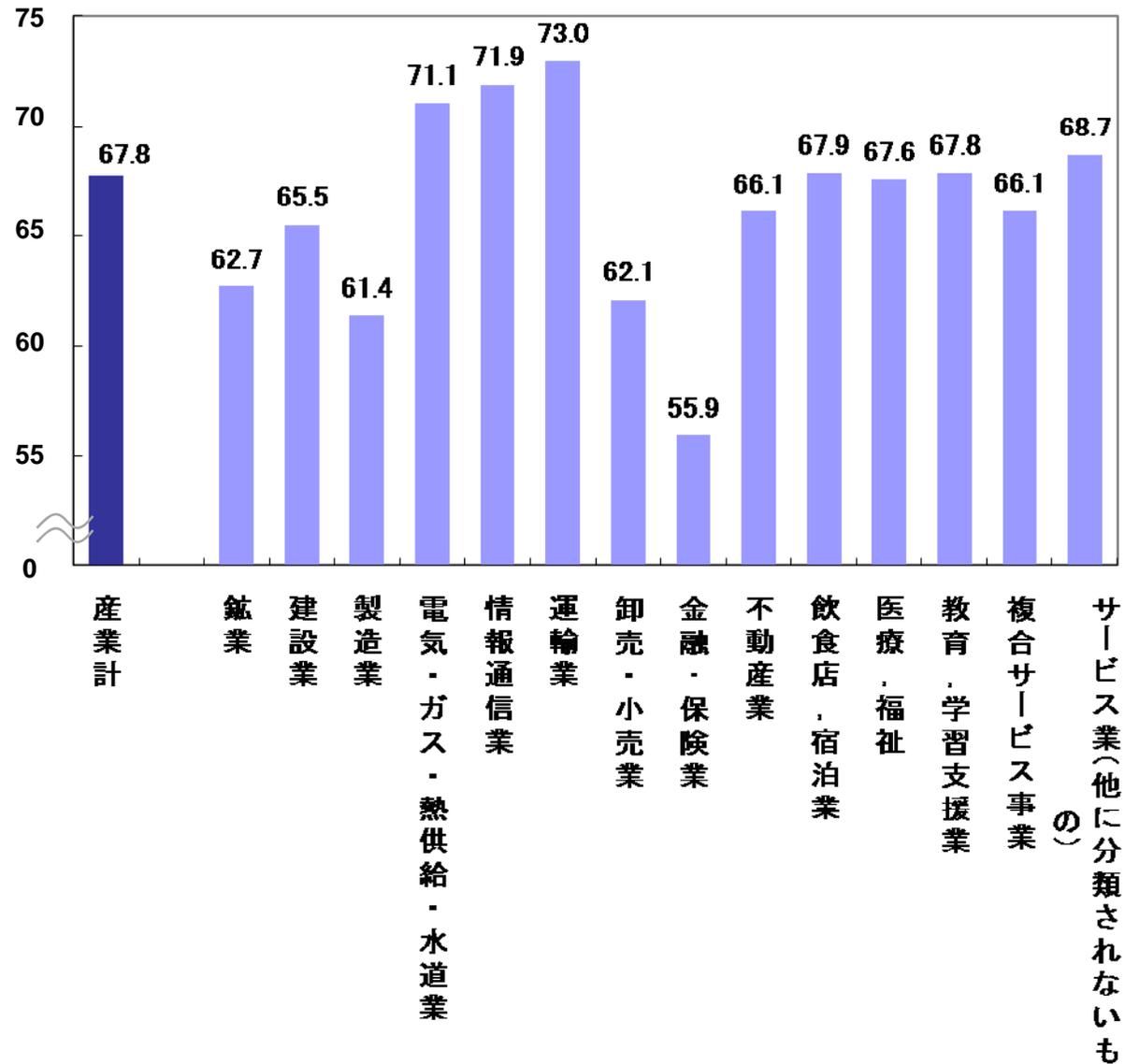


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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。

一般労働者の産業別男女間所定内給与格差(男性=100)



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)

男女間の賃金格差の要因(単純分析)

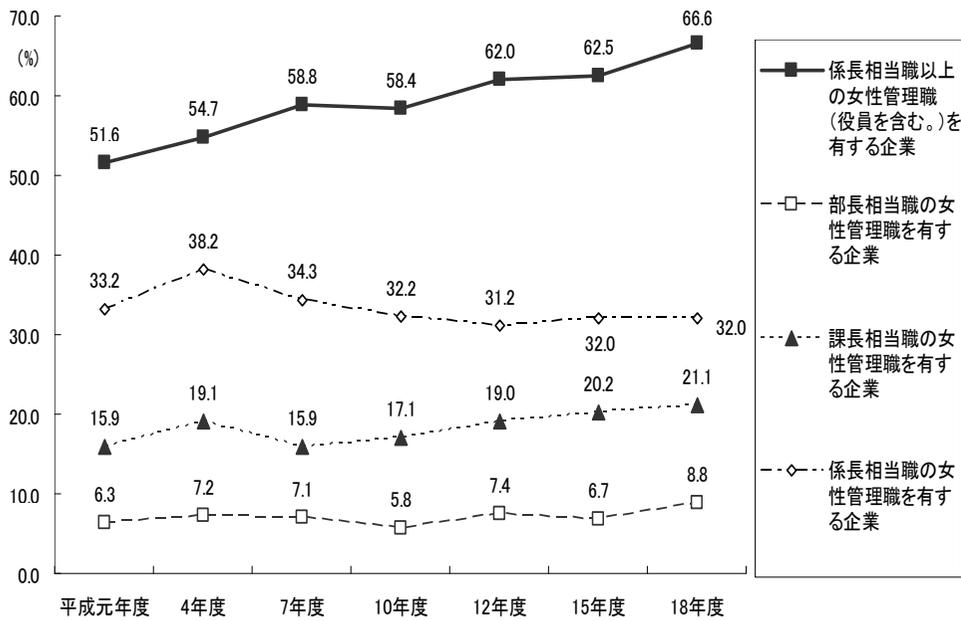
要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度 ②-①
	調 整 前 (原数値) ①	調 整 後 ②	
勤続年数	67.8	73.1	5.3
職 階	70.1	81.1	11.0
年 齢	67.8	69.0	1.2
学 歴		68.8	1.0
労働時間		69.0	1.2
企業規模		68.4	0.6
産 業		66.8	64.0

注:(1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

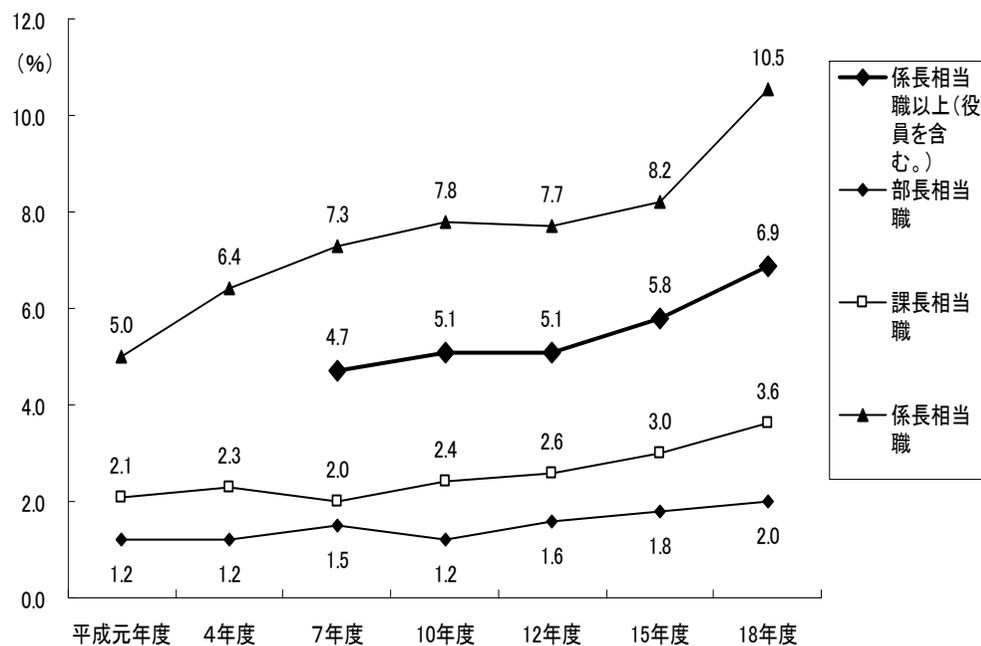
(2) 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

なお、原則として規模10人以上の民間企業の全労働者(パートタイム労働者は含まれていない)について計算したが、産業による調整については、電気・ガス・熱供給・水道業及び運輸・通信業を含んでおらず、また、職階による調整については、規模100人以上の企業の部長、課長、係長、非職階のいずれかに属する労働者(規模100人以上の企業の全労働者の約90%)について計算した。このため、産業及び職階による調整結果については、他の要因による調整結果と比較する際に注意する必要がある。

女性管理職を有する企業割合・女性管理職割合の推移



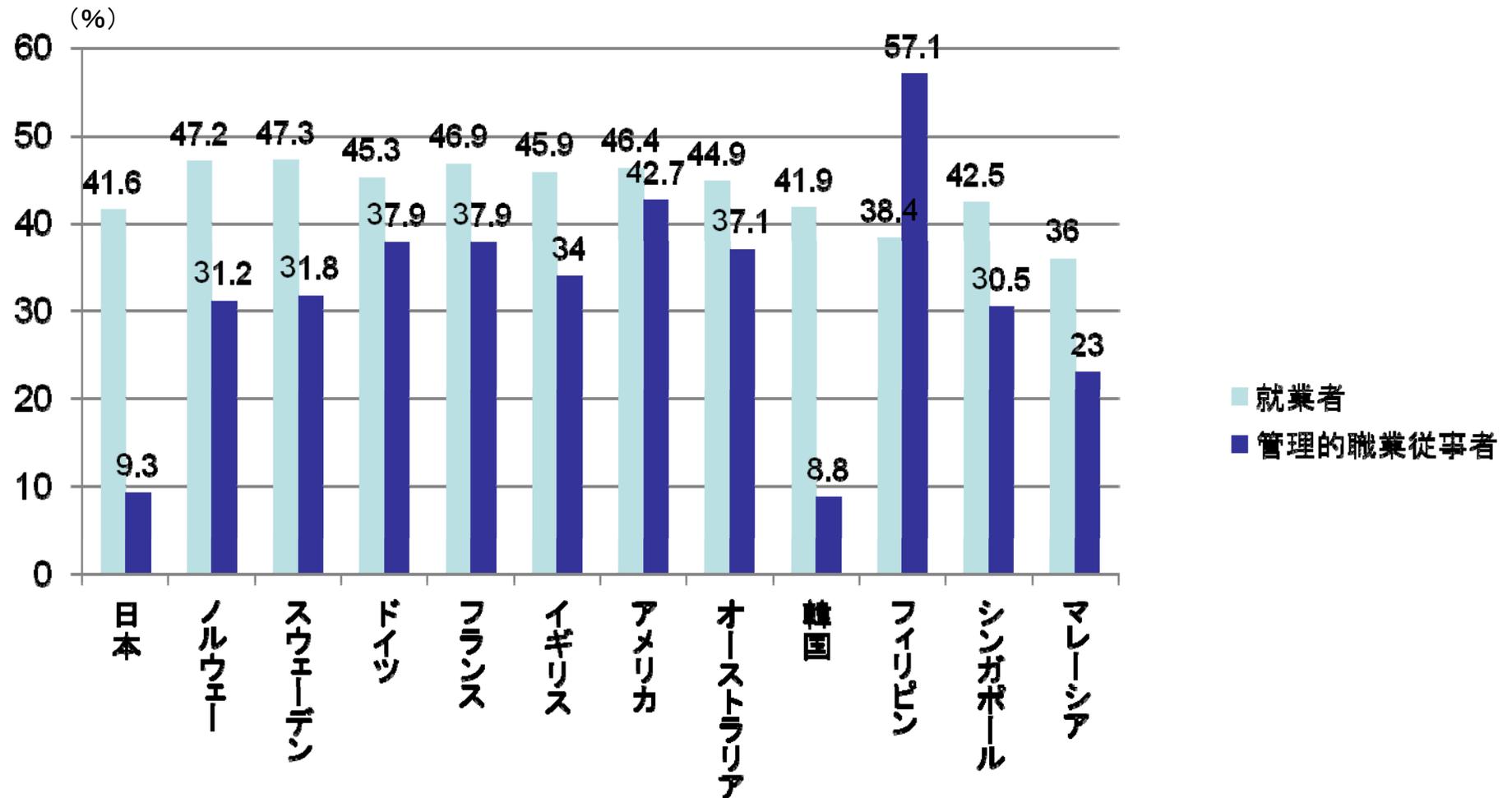
(全企業=100.0%)



(当該役職者総数=100.0%)

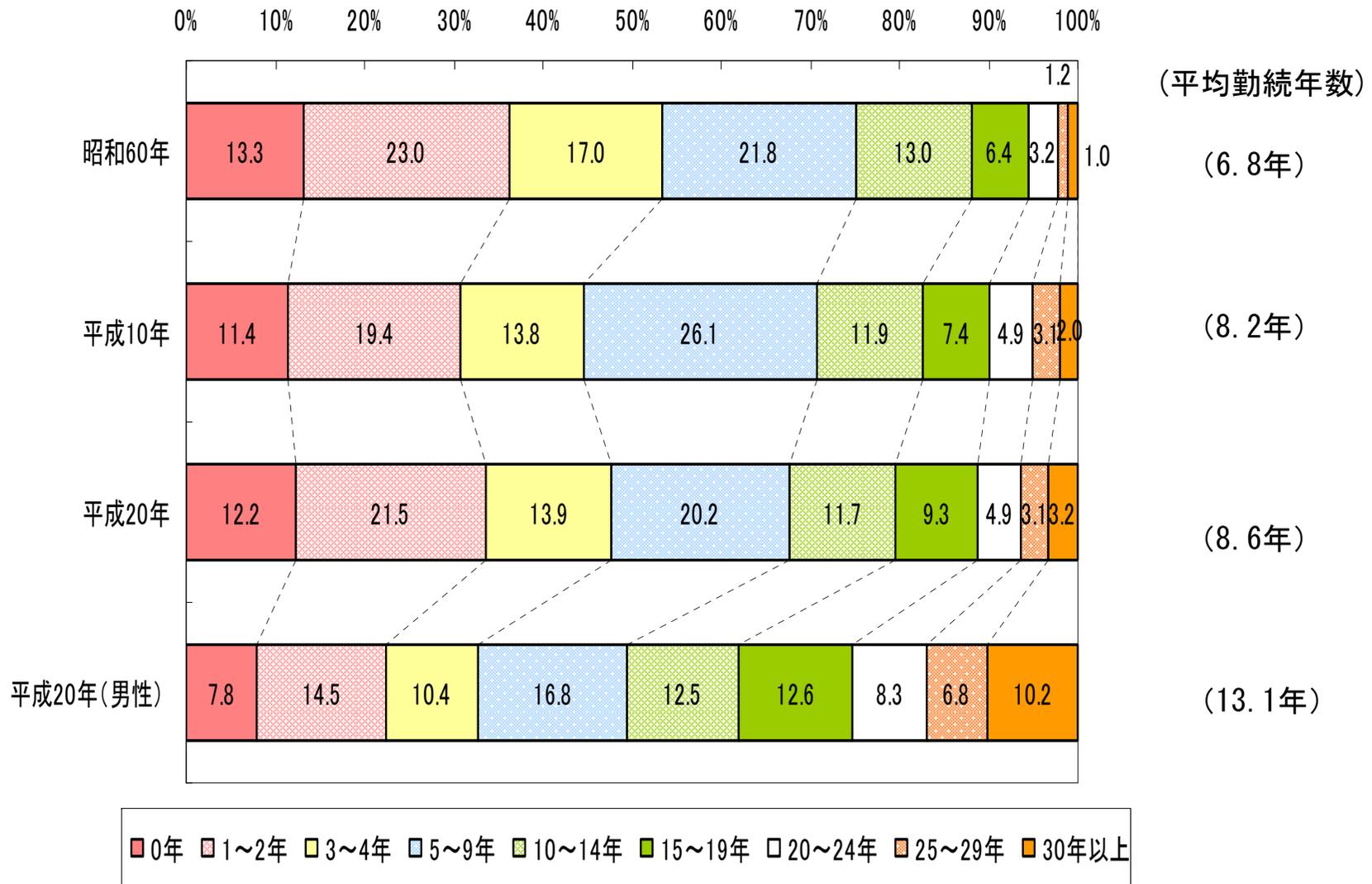
資料出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



備考: 1. 日本は総務省「労働力調査」(平成20年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
2. 日本は2008年、その他の国は2007年のデータ。
3. 管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



男女別賃金構造の違いに関する分析

		職位を含まない分析			職位を含む分析(100人以上企業)			
		男性(A)	女性(B)	A-B	男性(A)	女性(B)	A-B	
年齢	(2000年)	0.0647	0.0332	0.0315	0.0582	0.0317	0.0265	
	(2006年)	0.0639	0.0285	0.0353	0.0584	0.0263	0.0321	
勤続年数	(2000年)	0.0172	0.0222	-0.0050	0.0166	0.0232	-0.0067	
	(2006年)	0.0181	0.0244	-0.0063	0.0155	0.0241	-0.0086	
学歴(大卒)	(2000年)	0.1896	0.2512	-0.0617	0.1752	0.2561	-0.0810	
	(2006年)	0.2236	0.2838	-0.0602	0.1981	0.2867	-0.0886	
企業規模	中企業 (100~999人)	(2000年)	0.0363	0.0851	-0.0488	-	-	-
		(2006年)	0.0492	0.0724	-0.0232	-	-	-
	大企業 (1000人以上)	(2000年)	0.1557	0.1666	-0.0109	0.1258	0.0772	0.0486
		(2006年)	0.1819	0.1329	0.0490	0.1387 0.1259 0.3577	0.0610	0.0776
職位	部長	(2000年)	-	-	-	0.5792	-0.2216	
		(2006年)	-	-	-	0.4269	-0.2295	
	課長	(2000年)	-	-	-	0.2074	0.3335	-0.1260
		(2006年)	-	-	-	0.2611	0.3600	-0.0989
	係長	(2000年)	-	-	-	0.0790	0.1606	-0.0816
		(2006年)	-	-	-	0.0917	0.1795	-0.0878

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

注)

- 1 復元倍率による重み付けを行っている。
- 2 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域、職務を含む分析では職長、その他の役職を変数として加えているが、表からは省略している。
- 3 A-Bは小数点第5位以下を四捨五入していない数値で計算しているため、表中の数値で計算した場合と異なる場合がある。

男女別賃金構造の違いに関する分析－企業規模による傾向

小企業(5～99人)

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0601	0.0297	0.0304
	(2006年)	0.0584	0.0264	0.0320
勤続年数	(2000年)	0.0180	0.0191	-0.0011
	(2006年)	0.0180	0.0213	-0.0033
学歴(大卒)	(2000年)	0.1572	0.2311	-0.0739
	(2006年)	0.1874	0.2440	-0.0567

中企業(100～999人)

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0604	0.0339	0.0265
	(2006年)	0.0621	0.0280	0.0341
勤続年数	(2000年)	0.0164	0.0192	-0.0028
	(2006年)	0.0159	0.0218	-0.0059
学歴(大卒)	(2000年)	0.2075	0.3013	-0.0937
	(2006年)	0.2410	0.3220	-0.0809

大企業(1000人以上)

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0606	0.0278	0.0328
	(2006年)	0.0639	0.0253	0.0386
勤続年数	(2000年)	0.0252	0.0332	-0.0080
	(2006年)	0.0234	0.0327	-0.0093
学歴(大卒)	(2000年)	0.2281	0.2402	-0.0120
	(2006年)	0.2549	0.2973	-0.0424

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。

注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、表からは省略している。

男女別賃金構造の違いに関する分析－職位別の傾向

課長以上

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0727	0.0721	0.0006
	(2006年)	0.0839	0.0698	0.0141
勤続年数	(2000年)	-0.0036	-0.0187	0.0151
	(2006年)	-0.0105	-0.0109	0.0004
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1392	0.3656	-0.2264
	(2006年)	0.1842	0.3633	-0.1792
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1891	0.1707	0.0184
	(2006年)	0.1944	0.1137	0.0807

係長以下

		男性(A)	女性(B)	A-B
年齢	(2000年)	0.0576	0.0320	0.0256
	(2006年)	0.0574	0.0269	0.0305
勤続年数	(2000年)	0.0203	0.0240	-0.0036
	(2006年)	0.0200	0.0250	-0.0050
学歴 (大卒)	(2000年)	0.1898	0.2572	-0.0674
	(2006年)	0.2093	0.2868	-0.0775
企業規模 (大企業)	(2000年)	0.1115	0.0758	0.0357
	(2006年)	0.1253	0.0589	0.0664

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2000、2006年)個票データにより計算。

注) 1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 100人以上企業について推計。「課長以上」は部長、課長、「係長以下」は係長、職長、非役職者とし、「その他の役職者」は推計から除いている。

3 この他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、表からは省略している。

4 自由度調整済み決定係数については、表からは省略している。(課長以上、2000年男性0.3922、女性0.4374、2006年男性0.3430、女性0.3713、係長以下2000年男性0.5341、女性0.4515、2006年男性0.5126、女性0.4659)

1. 全体の賃金構造に関する分析

(2) 2000年および2006年の男女間賃金格差の要因の分析

(職位を含まない計測) (%)

		2000年	2006年	
属性格差 (①)	年齢	8.78	5.75	
	勤続年数	22.01	23.58	
	学歴	8.74	9.23	
	産業	-0.10	-0.89	
	企業規模	2.54	2.64	
	職位	-	-	
	小計	45.46	43.84	
非属性格差	男性の利得 (②)	年齢	73.64	94.32
		勤続年数	-10.64	-13.56
		学歴	-5.59	-7.00
		産業	-5.39	-3.83
		企業規模	-1.36	1.23
		職位	-	-
		小計	16.32	17.65
	女性の損失 (③)	年齢	122.91	132.20
		勤続年数	-3.64	-3.68
		学歴	-3.65	-4.94
		産業	-15.65	-19.82
		企業規模	-3.73	-0.05
		職位	-	-
		小計	38.22	38.51
中計(②+③)	54.54	56.16		
合計(①+②+③)	100.00	100.00		

(職位を含む計測(100人以上企業)) (%)

		2000年	2006年	
属性格差 (①)	年齢	9.16	4.76	
	勤続年数	28.17	26.44	
	学歴	9.80	9.30	
	産業	-2.30	-2.17	
	企業規模	2.52	2.52	
	職位	12.51	16.24	
	小計	62.83	60.24	
非属性格差	男性の利得 (②)	年齢	76.25	97.02
		勤続年数	-13.32	-15.57
		学歴	-6.04	-7.34
		産業	-2.77	-1.97
		企業規模	1.50	2.58
		職位	-3.33	-4.01
		小計	10.59	11.99
	女性の損失 (③)	年齢	93.63	99.62
		勤続年数	-7.81	-7.80
		学歴	-5.22	-7.53
		産業	-15.24	-18.01
		企業規模	3.54	5.55
		職位	0.01	-0.21
		小計	26.57	27.77
中計(②+③)	37.17	39.76		
合計(①+②+③)	100.00	100.00		

出所：
『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 数値は各要因の寄与率
3 このほか、「属性格差」の地域、「男性の利得」及び「女性の損失」の地域、定数項の効果も含むが、表には掲載していない。

1. 全体の賃金構造に関する分析

(3) 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

職位を含まない計測

		(%)
属性格差変動効果 (①)	年齢	60.41
	勤続年数	-23.21
	学歴	6.11
	職位	-
	小計	71.13
平均係数変動効果 (②)	年齢	7.50
	勤続年数	10.47
	学歴	1.99
	職位	-
	小計	30.21
平均属性変動効果 (③)	年齢	-84.03
	勤続年数	1.14
	学歴	23.33
	職位	-
	小計	-11.05
係数格差変動効果 (④)	年齢	-423.03
	勤続年数	52.19
	学歴	20.96
	職位	-
	小計	9.71
合計(①~④)		100.00

職位を含む計測(100人以上企業)

		(%)
属性格差変動効果 (①)	年齢	326.00
	勤続年数	-11.96
	学歴	86.26
	職位	-106.25
	小計	384.39
平均係数変動効果 (②)	年齢	78.35
	勤続年数	243.21
	学歴	4.39
	職位	-273.40
	小計	2.64
平均属性変動効果 (③)	年齢	-409.68
	勤続年数	-20.25
	学歴	131.53
	職位	66.60
	小計	-79.87
係数格差変動効果 (④)	年齢	-2195.72
	勤続年数	218.73
	学歴	215.30
	職位	21.37
	小計	-207.16
合計(①~④)		100.00

出所:

『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) 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)

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

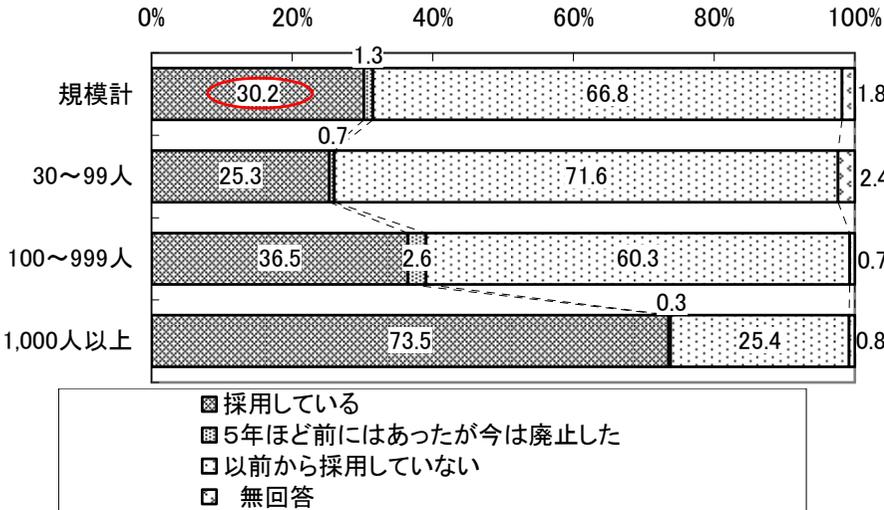
資料出所:厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」

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

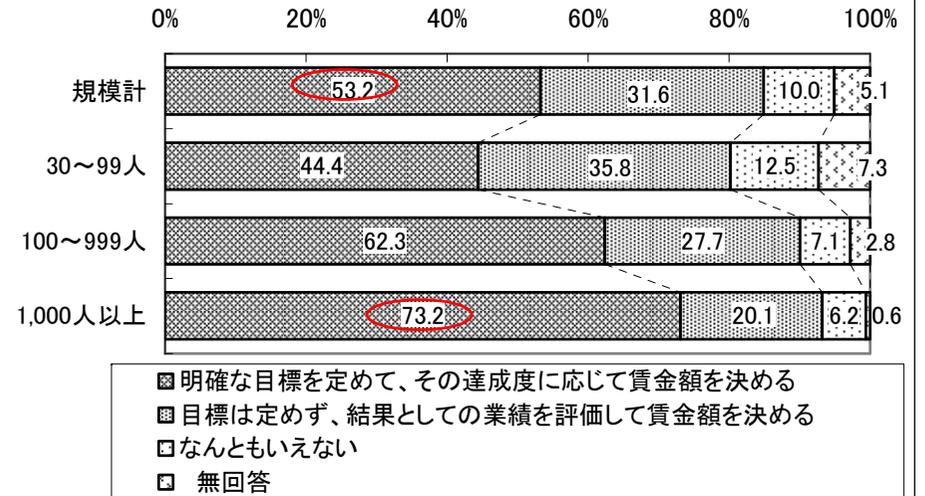
成果主義賃金の採用状況



- 採用している
- 5年ほど前にはあったが今は廃止した
- 以前から採用していない
- 無回答

成果主義賃金の概要

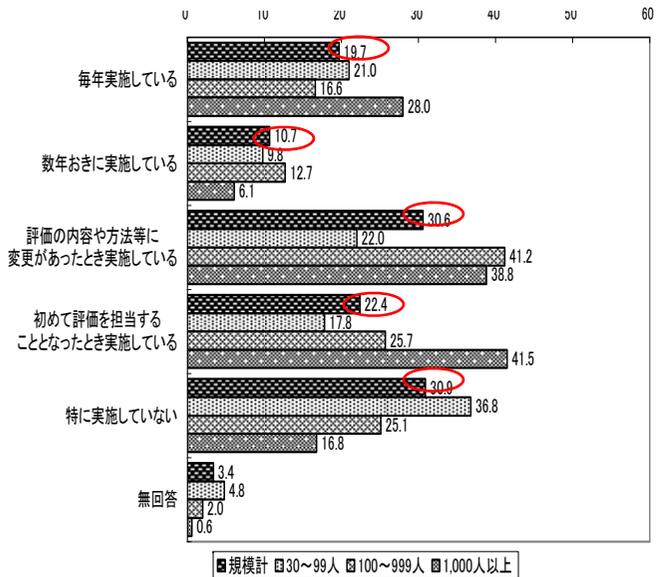
(成果主義賃金採用企業=100、複数回答)



- 明確な目標を定めて、その達成度に応じて賃金額を決める
- 目標は定めず、結果としての業績を評価して賃金額を決める
- なんともいえない
- 無回答

成果評価担当の管理職研修の実施状況

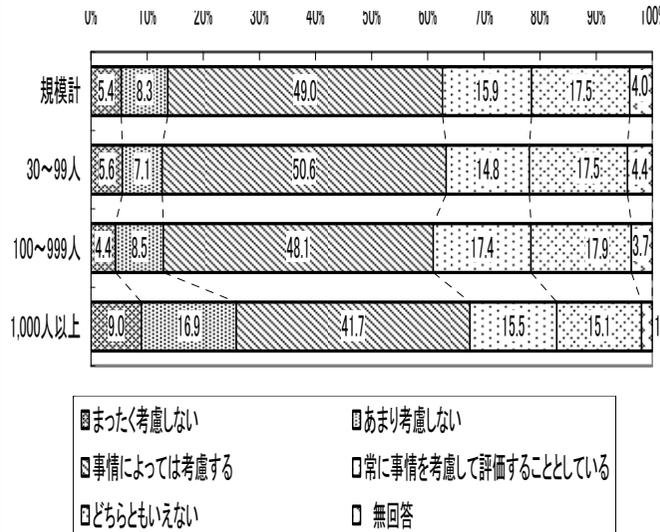
(現在成果主義賃金のある企業=100、複数回答)



- 規模計
- 30～99人
- 100～999人
- 1,000人以上

評価に際しての家庭事情の考慮の状況

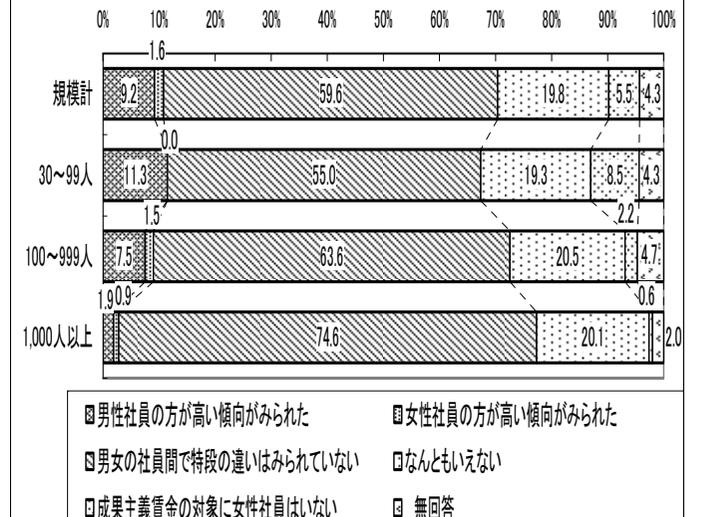
(現在成果主義賃金のある企業=100)



- まったく考慮しない
- あまり考慮しない
- 事情によっては考慮する
- 常に事情を考慮して評価することとしている
- どちらともいえない
- 無回答

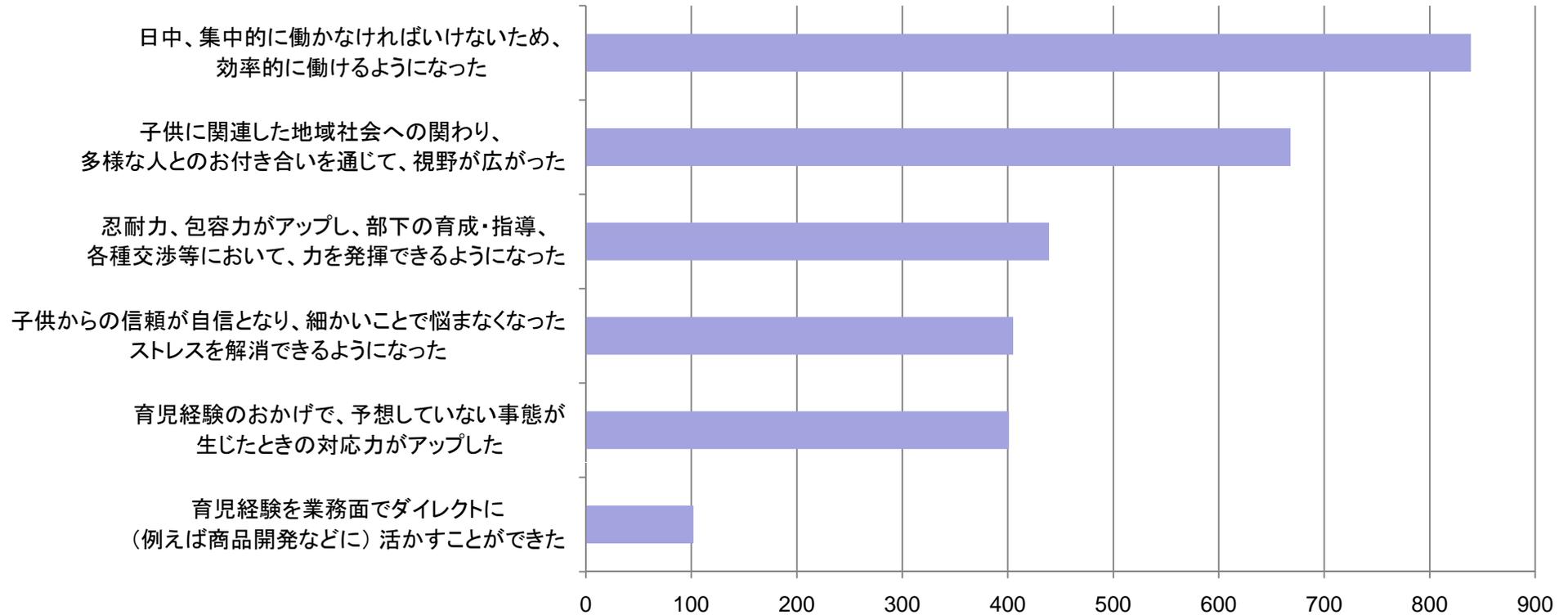
男女の社員間で評価結果の差の有無

(現在成果主義賃金のある企業=100)



- 男性社員の方が高い傾向がみられた
- 女性社員の方が高い傾向がみられた
- 男女の社員間で特段の違いはみられていない
- なんともいえない
- 成果主義賃金の対象に女性社員はいない
- 無回答

育児との両立により変化したこと



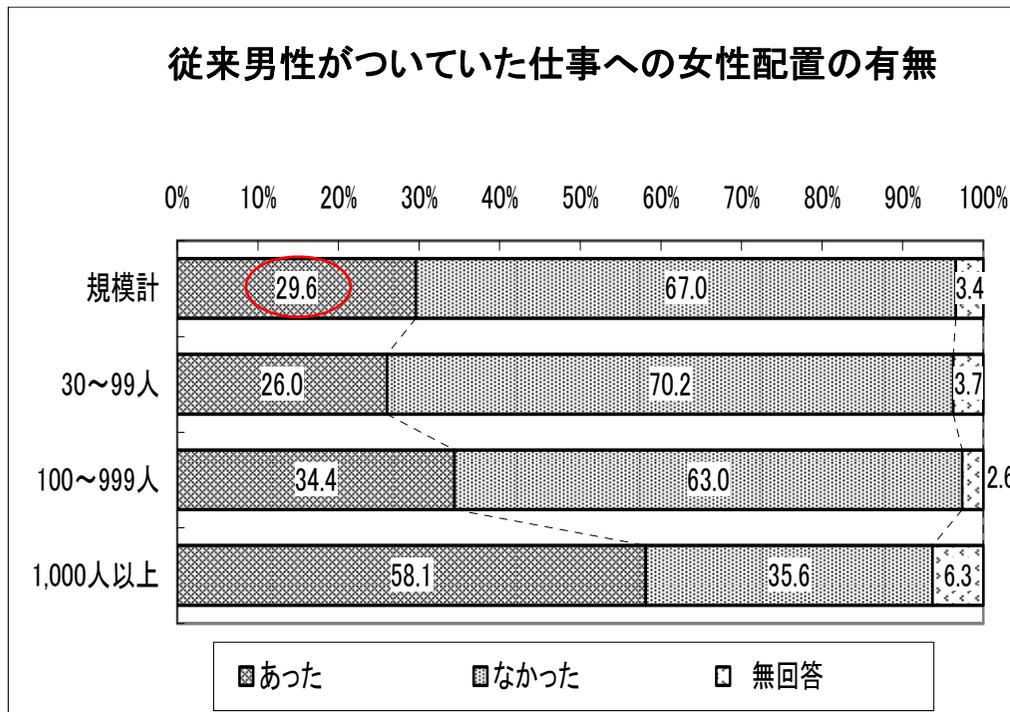
(複数回答 N=1,187)

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－女性の職域拡大

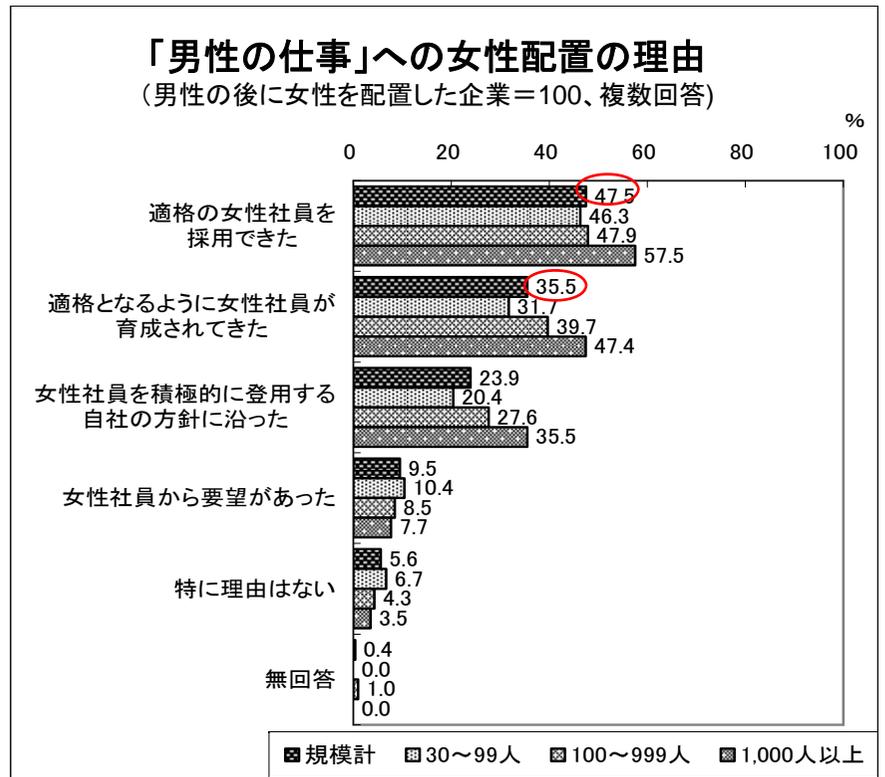
従来男性がついていた仕事への女性配置の有無



(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。

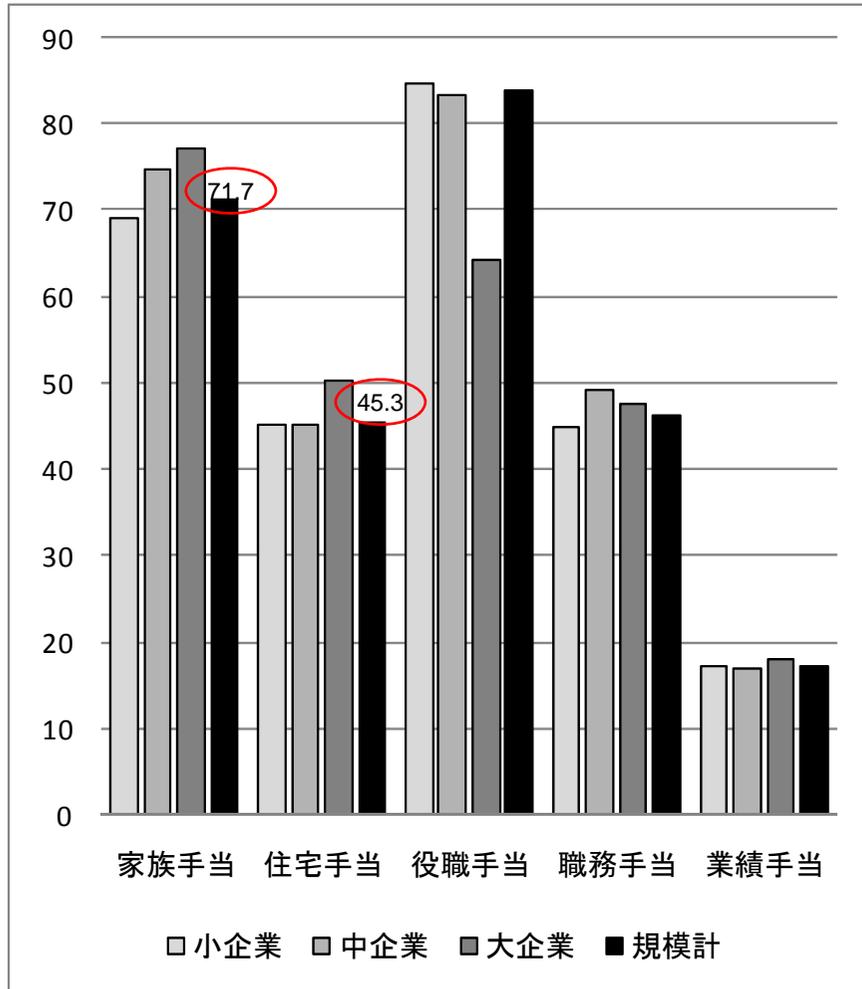
「男性の仕事」への女性配置の理由

(男性の後に女性を配置した企業=100、複数回答)

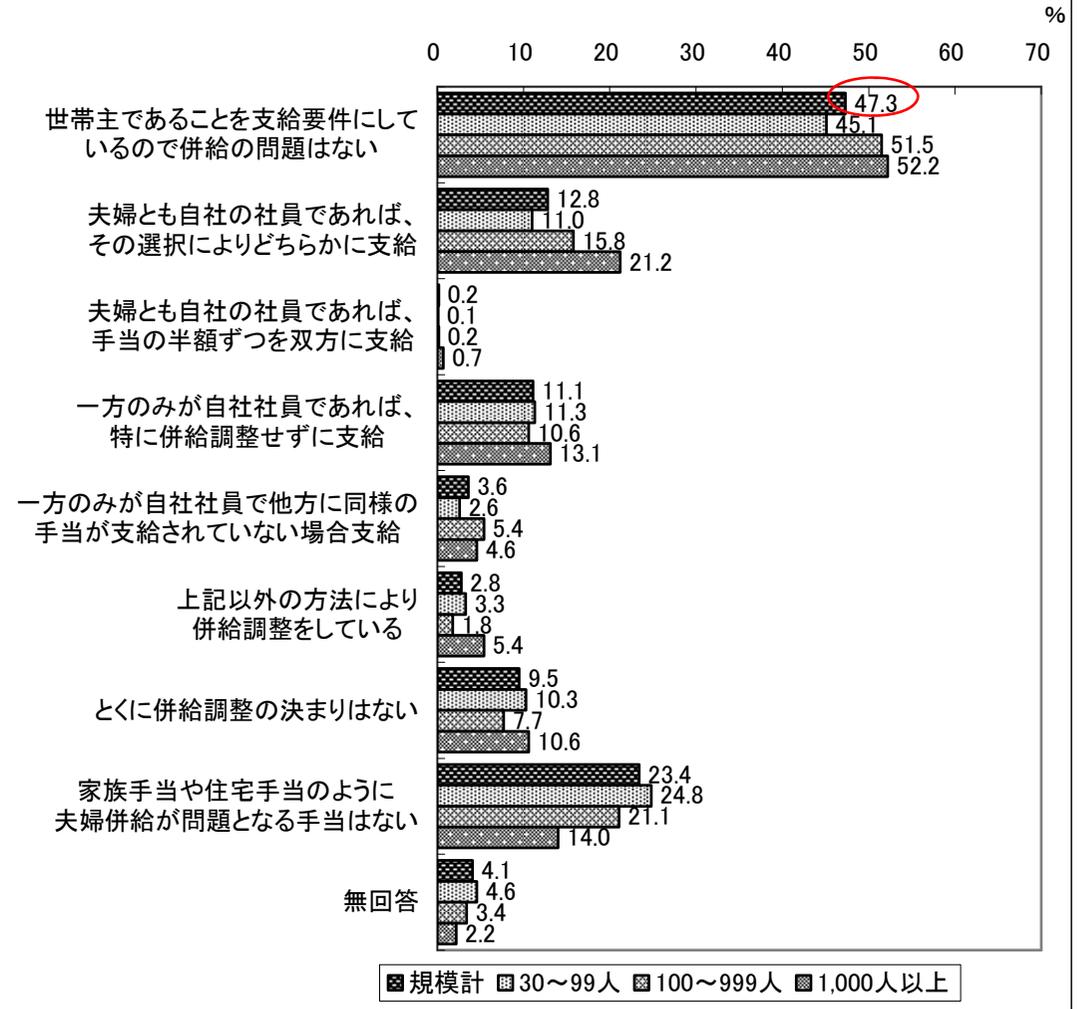


企業アンケート調査－各種手当

企業規模別 各種手当のある企業割合



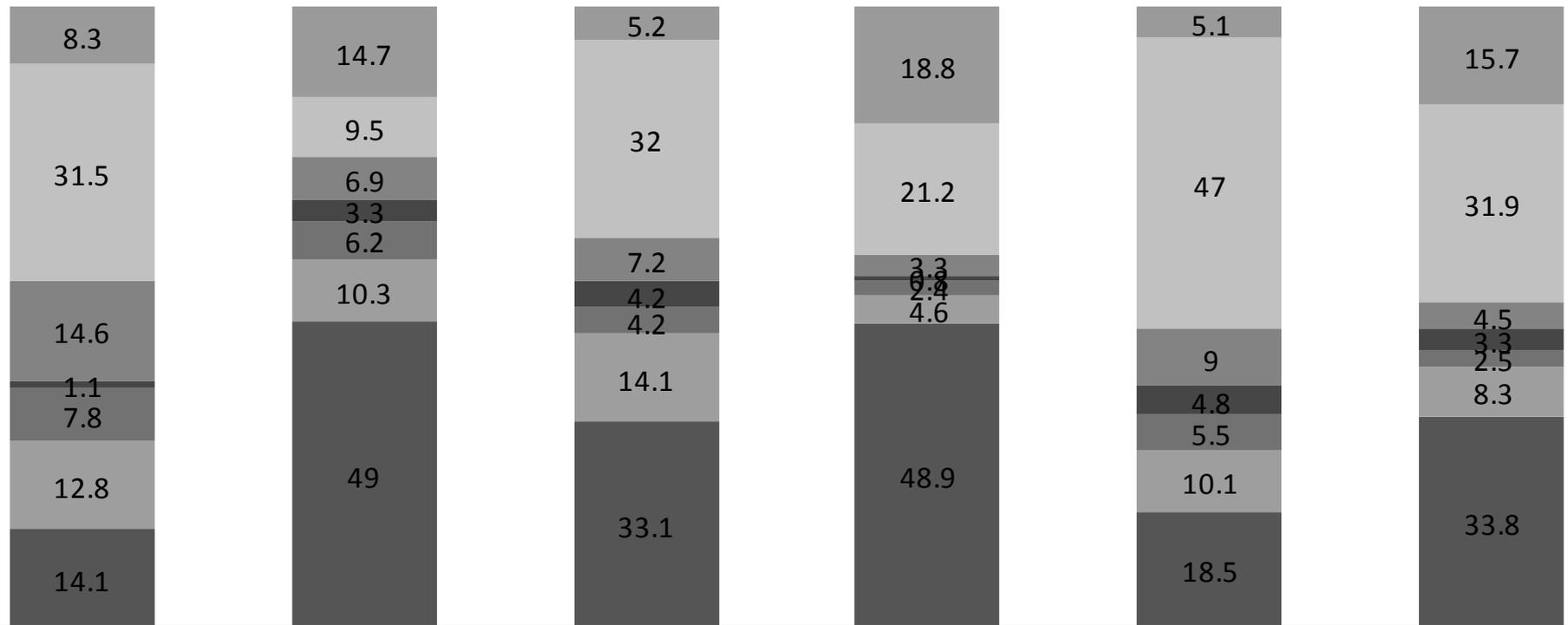
夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い



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

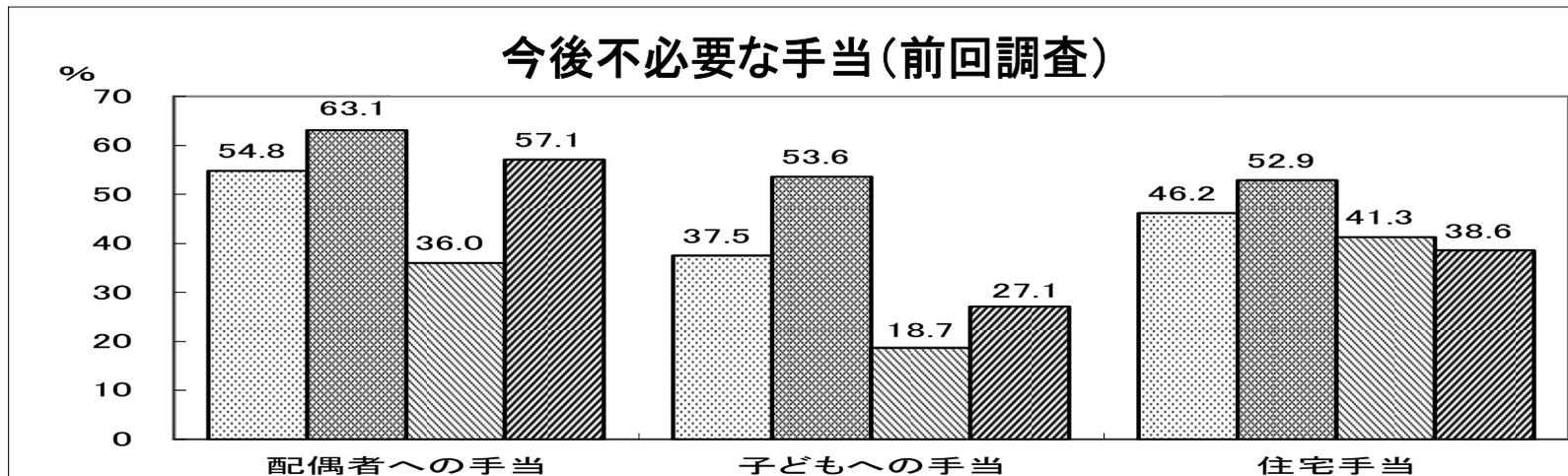
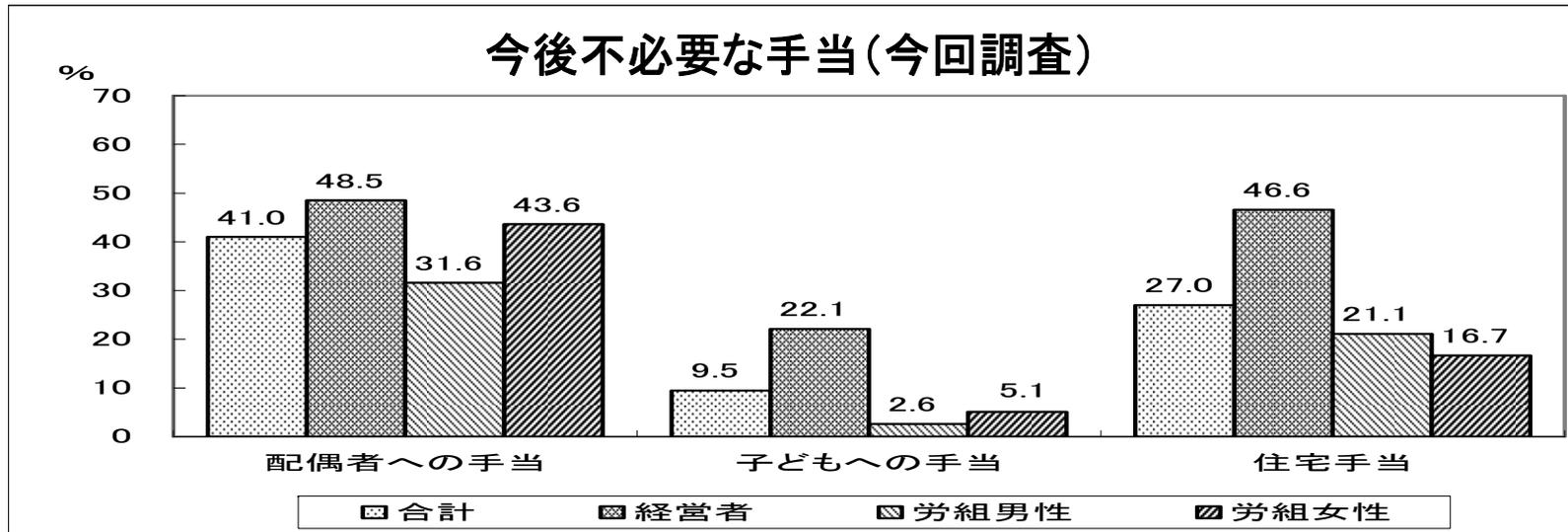
女性

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

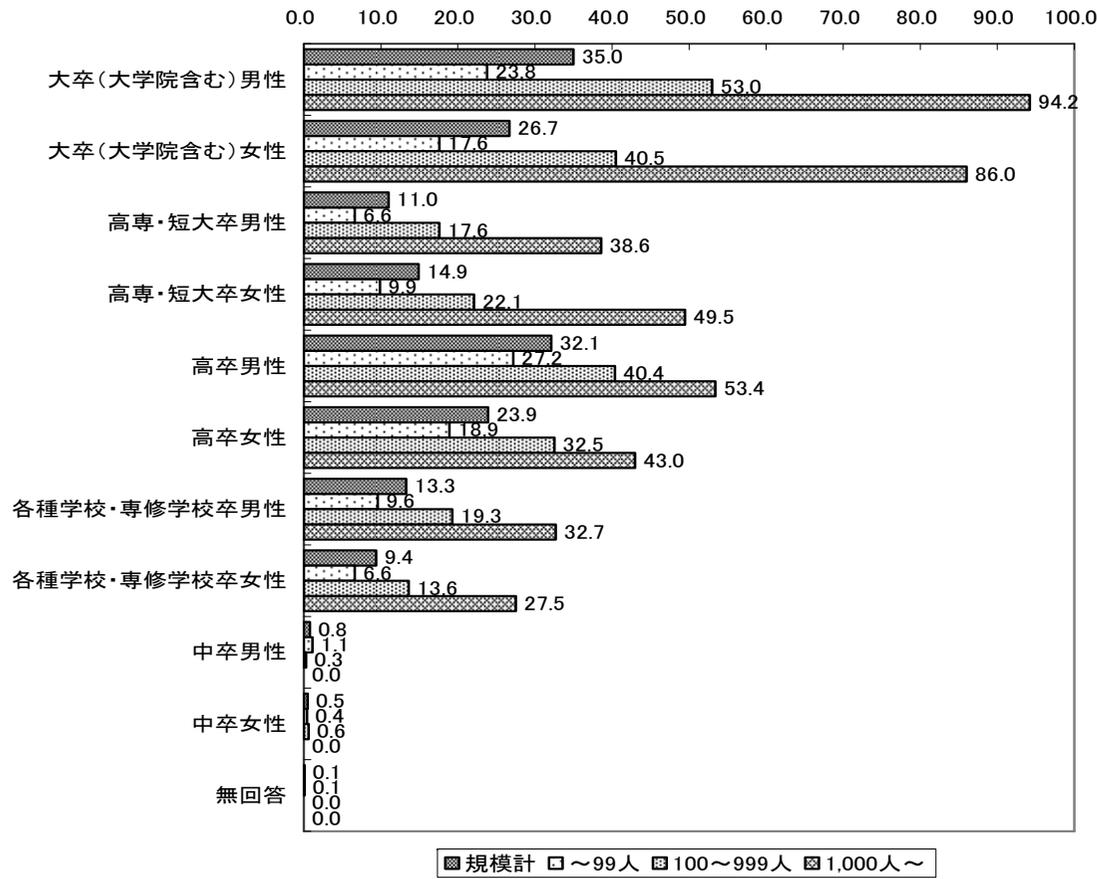


(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

企業アンケート調査－採用

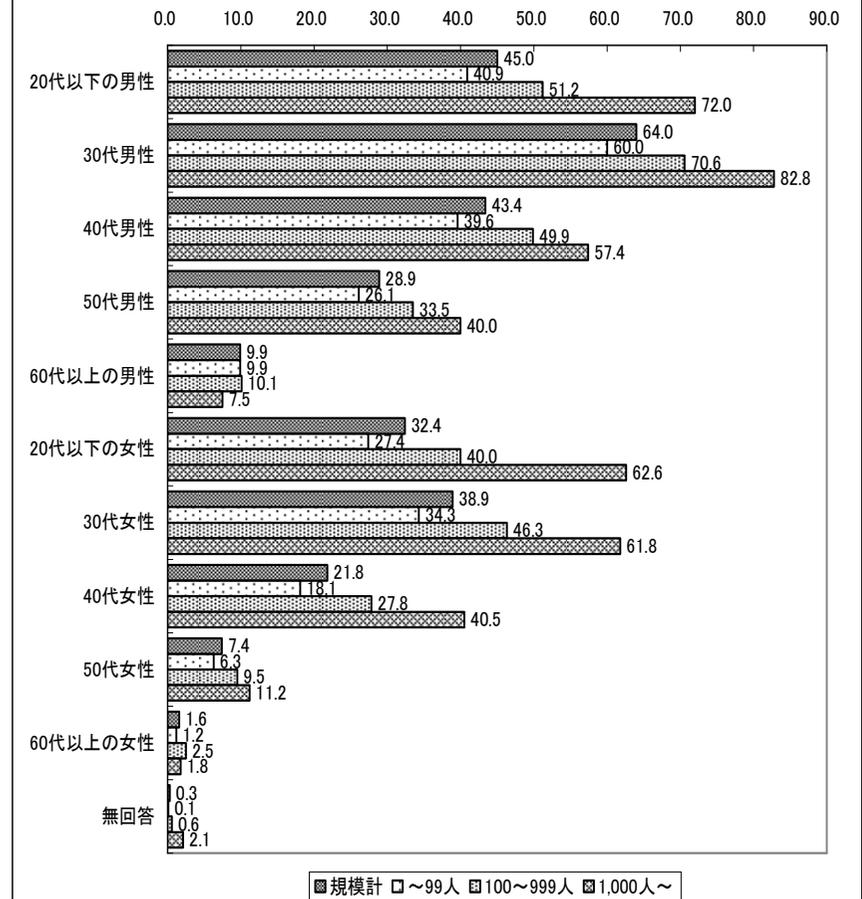
新規学卒者を採用した学歴区分

(ここ5年間に新規学卒者を採用をした企業=100)



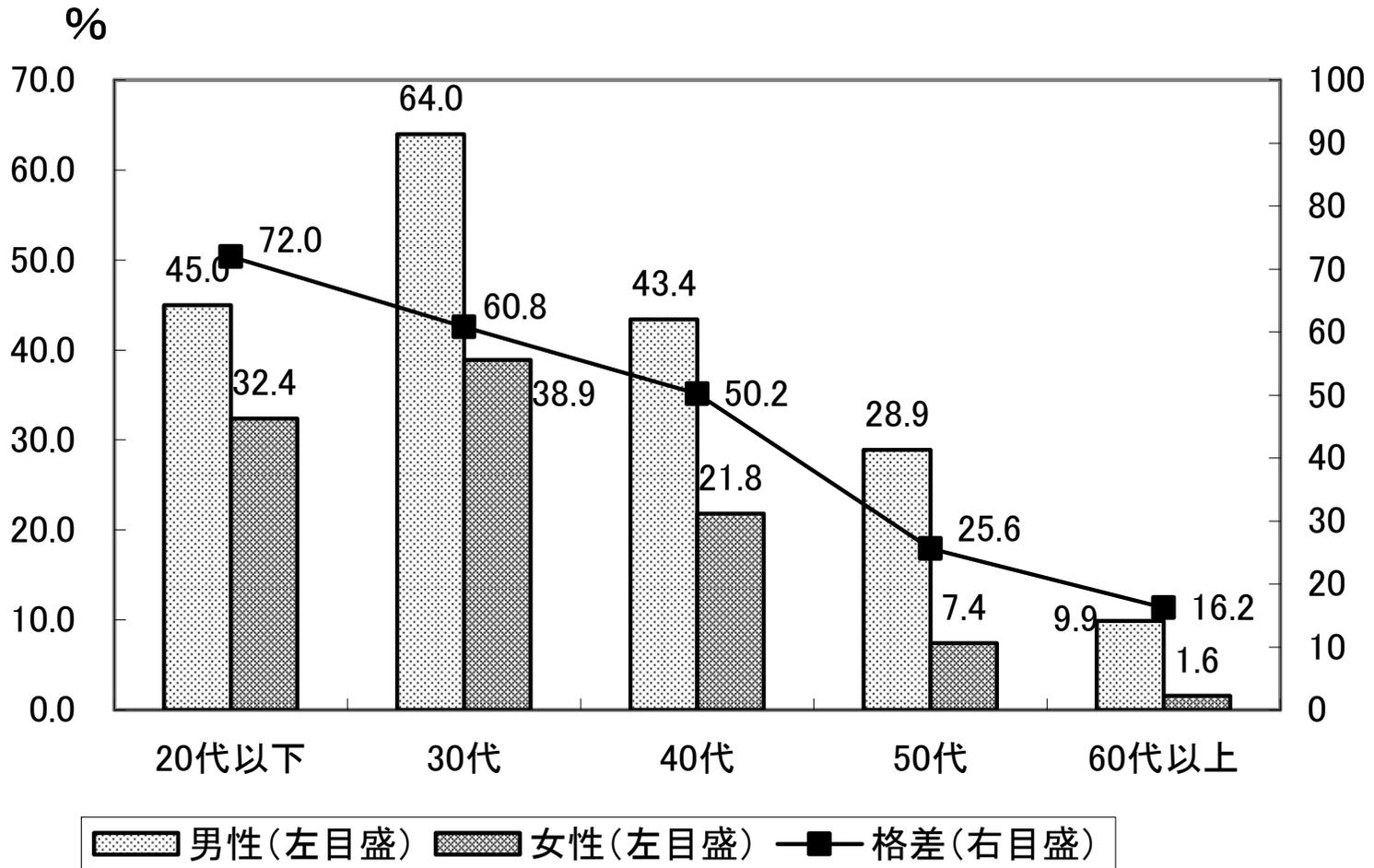
中途採用した性・年齢区分

(ここ5年間に中途採用をした企業=100)



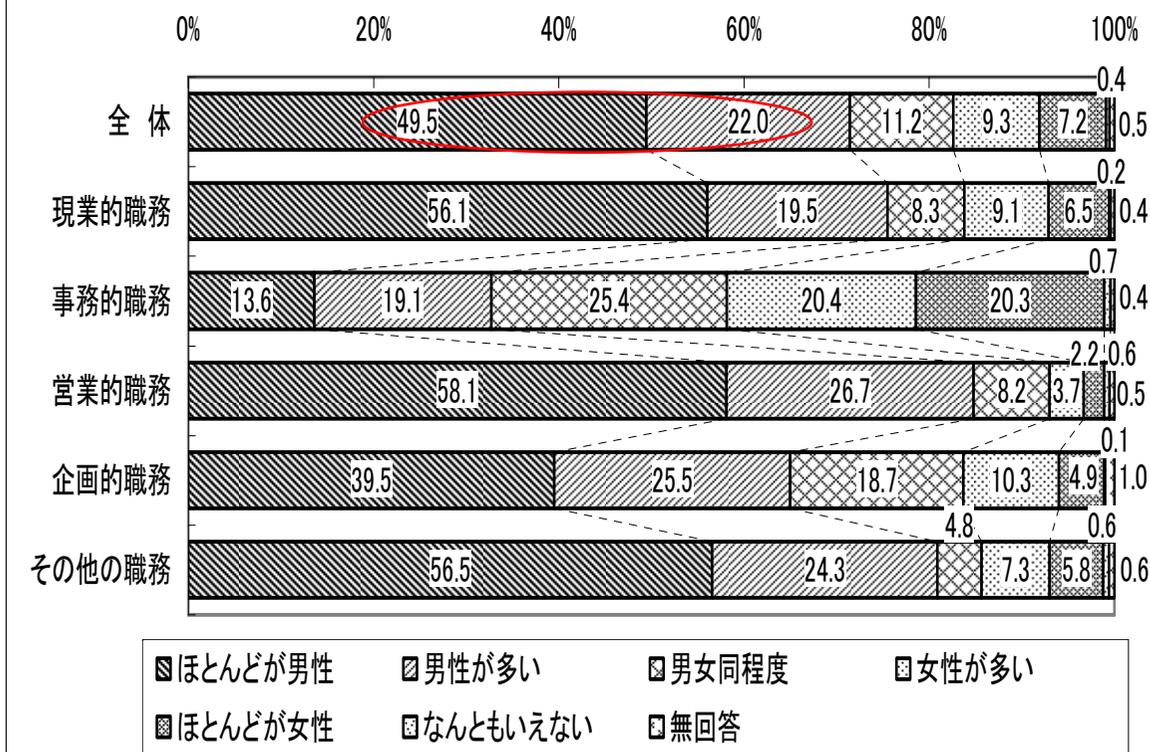
(注) 新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

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

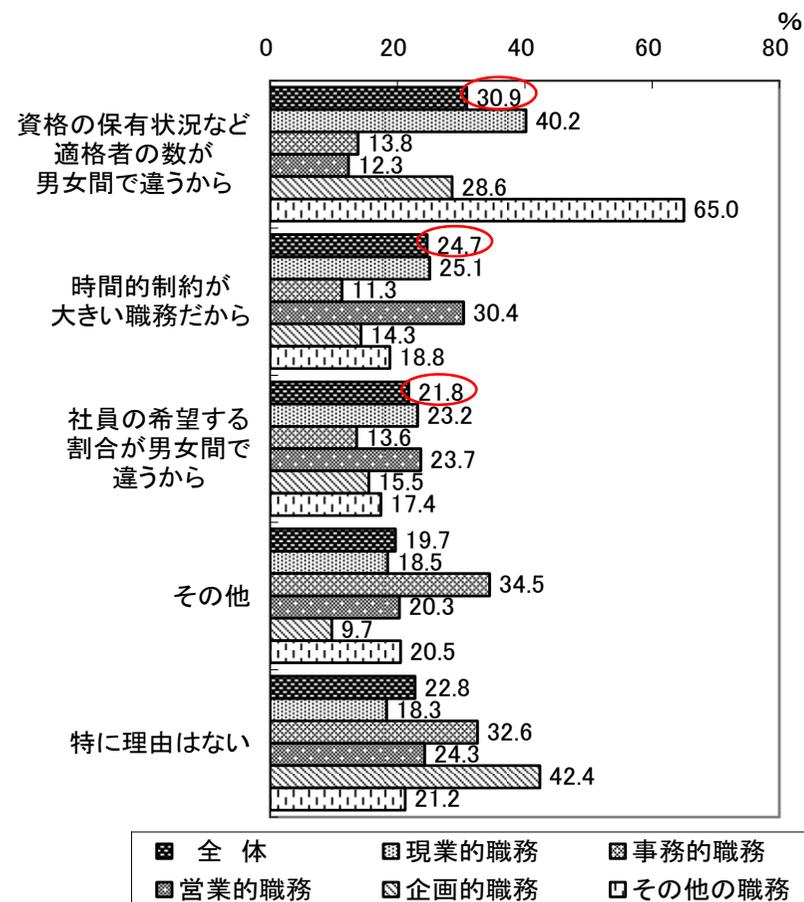
「中核的職務」の男女比



(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。

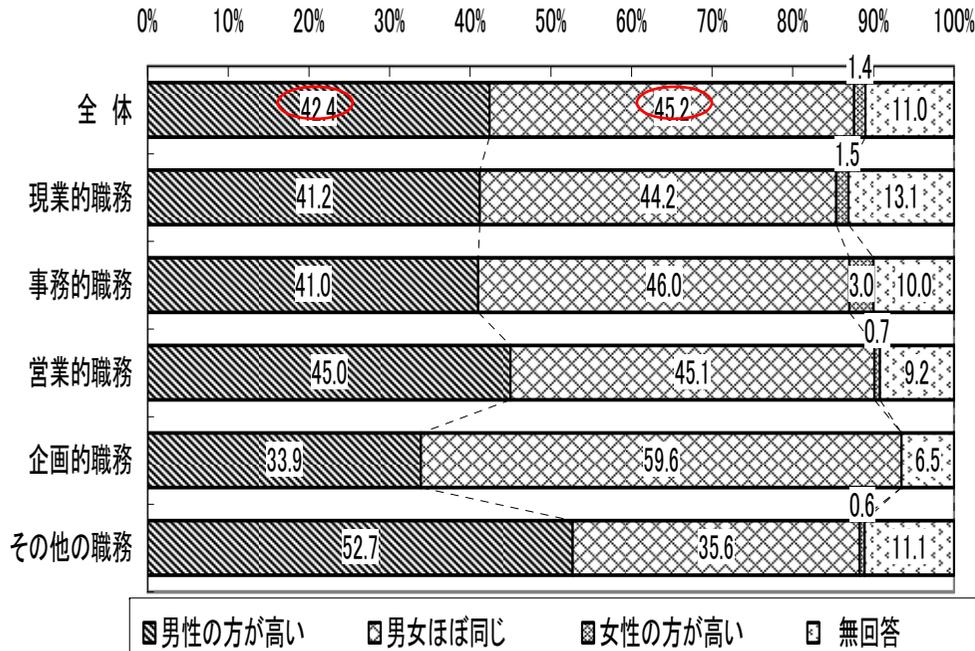
「中核的職務」で男性が多い理由

(男性の方が多いとされた「中核的職務」数=100)
(複数回答)

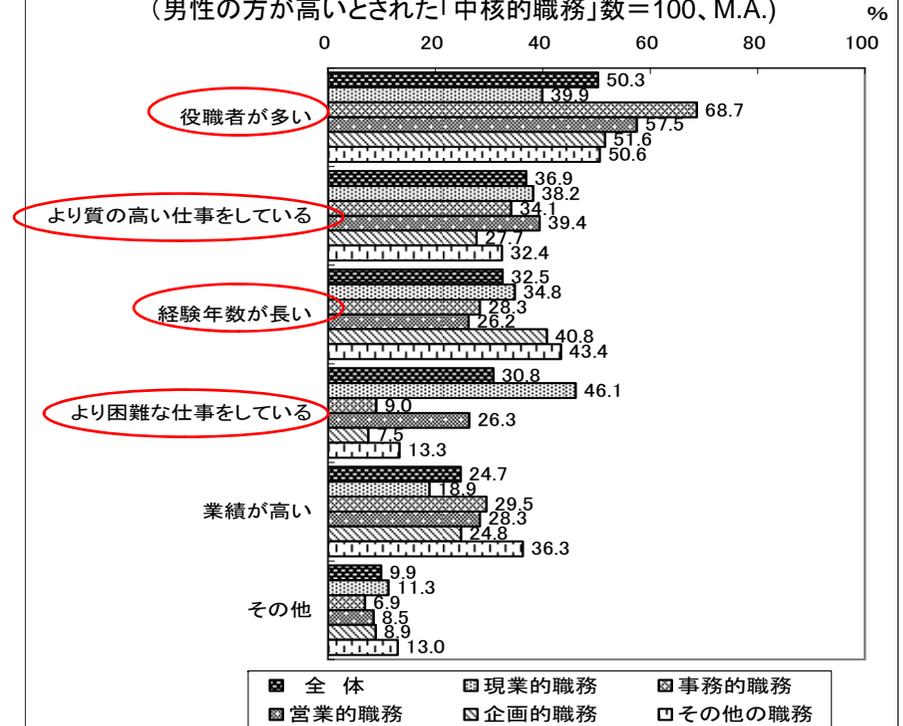


■ 全体 ■ 現業的職務 ■ 事務的職務
■ 営業的職務 ■ 企画的職務 □ その他の職務

「中核的職務」における所定内給与の男女比

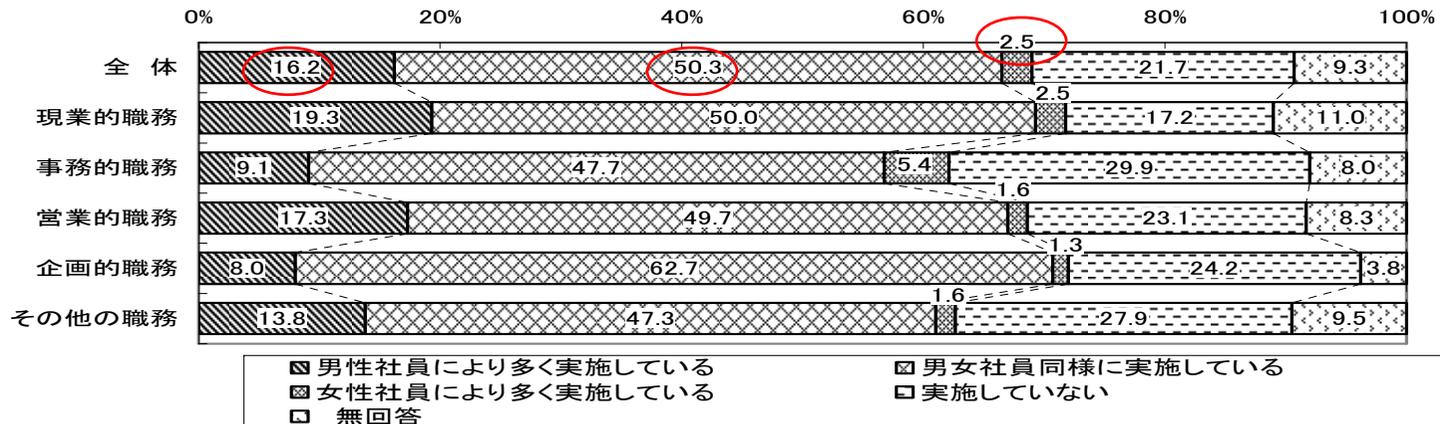


「男性の所定内給与が高い理由」 (男性の方が高いとされた「中核的職務」数=100、M.A.)



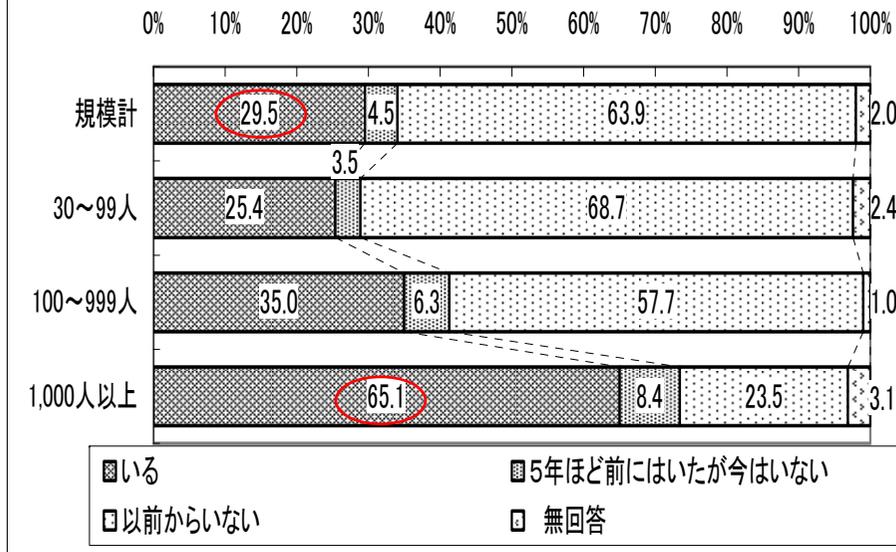
「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況

(回答のあった「中核的職務」数=100)



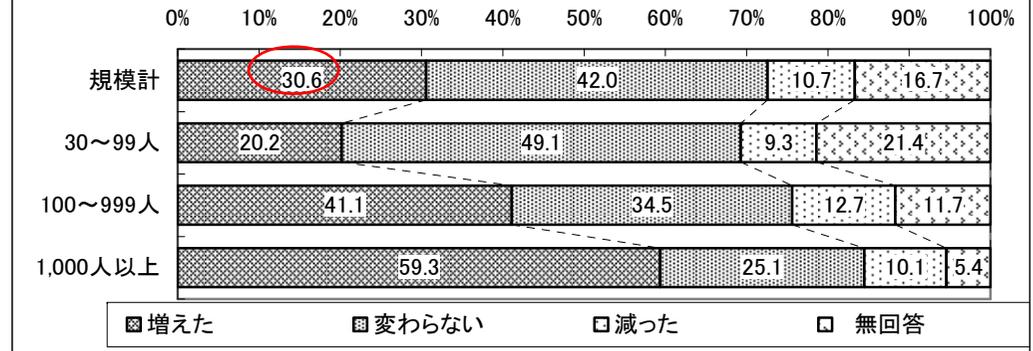
企業アンケート調査－役職者に占める女性の割合

女性部課長クラスの存否



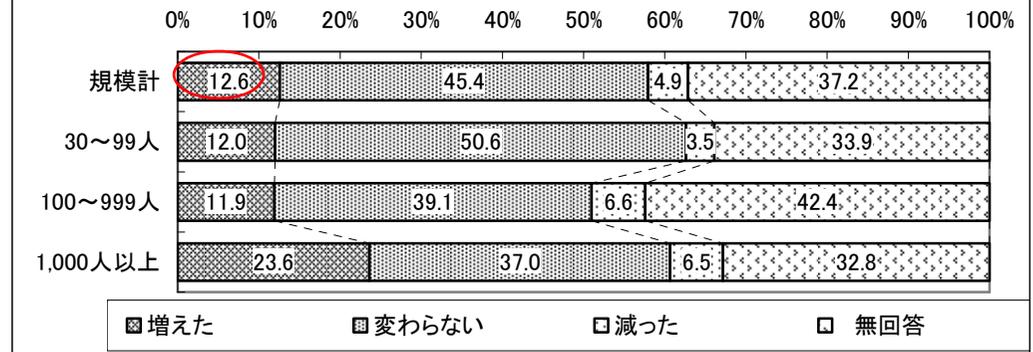
女性課長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



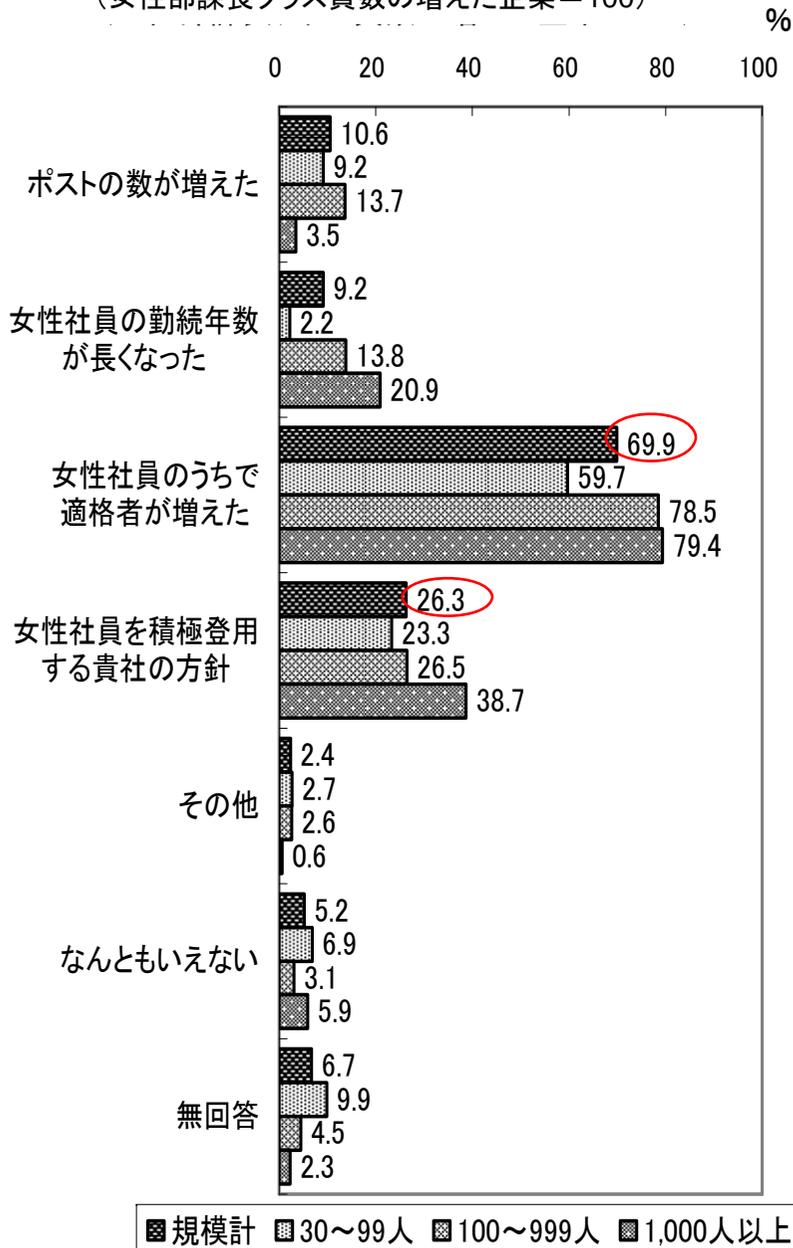
女性部長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)

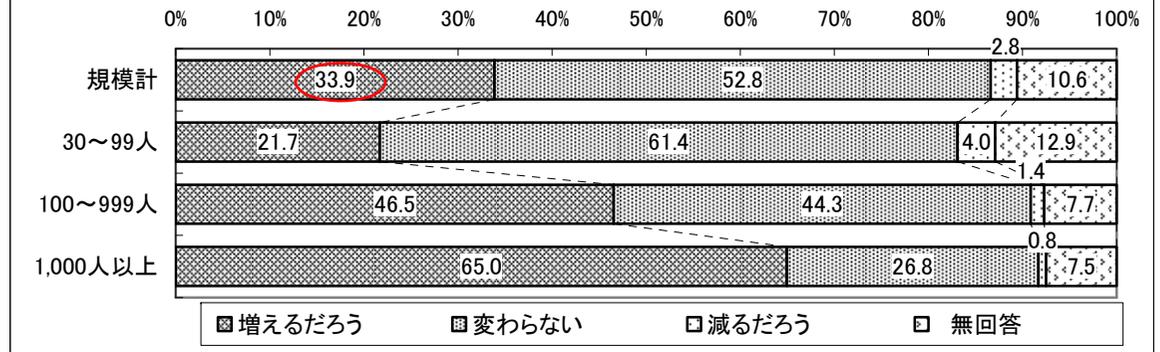


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

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)

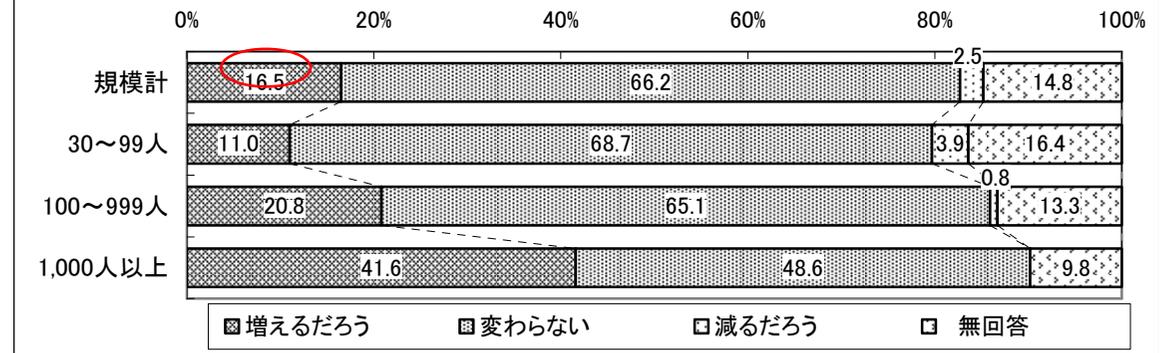


今後の女性課長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

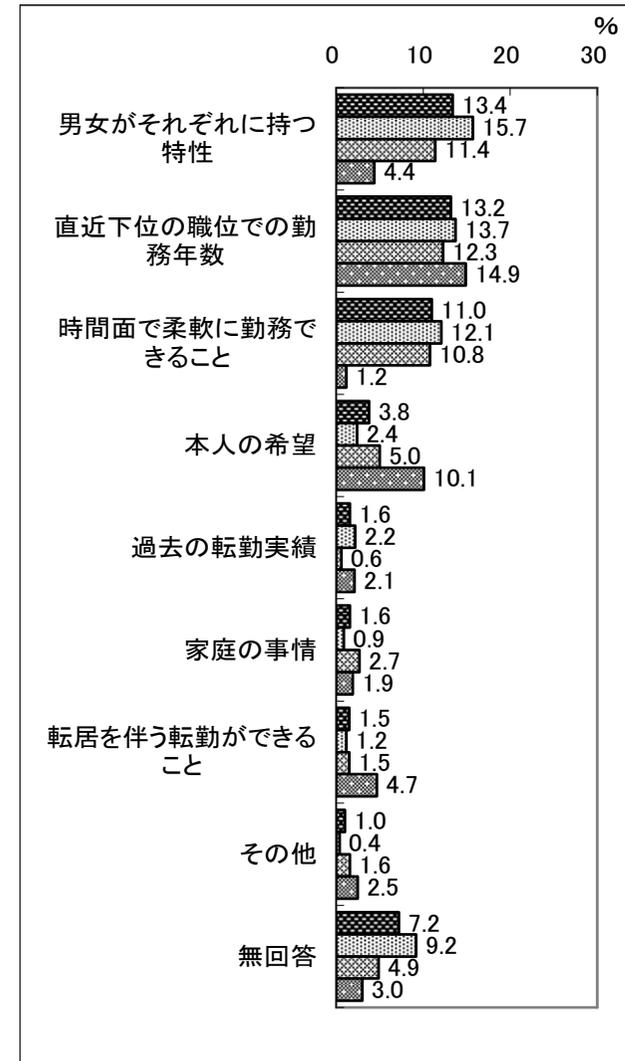
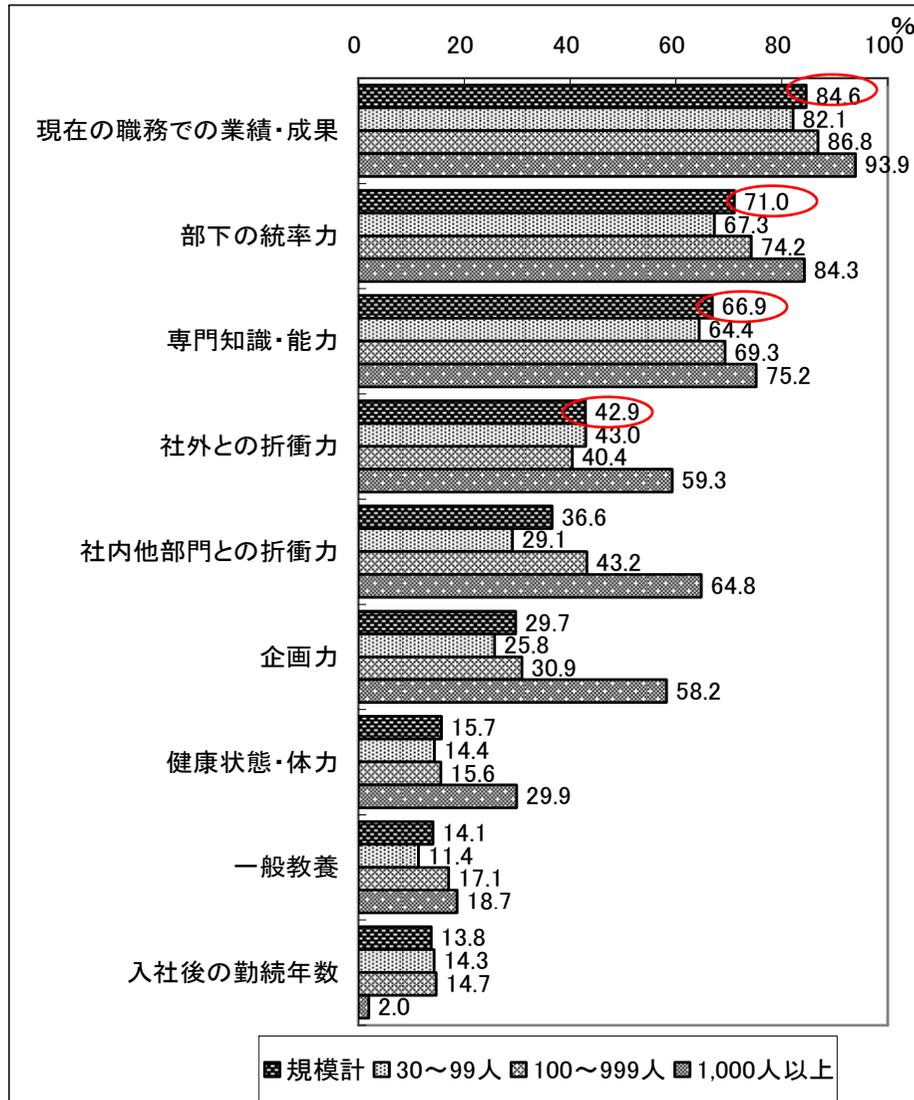
今後の女性部長クラス員数の見通し
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(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

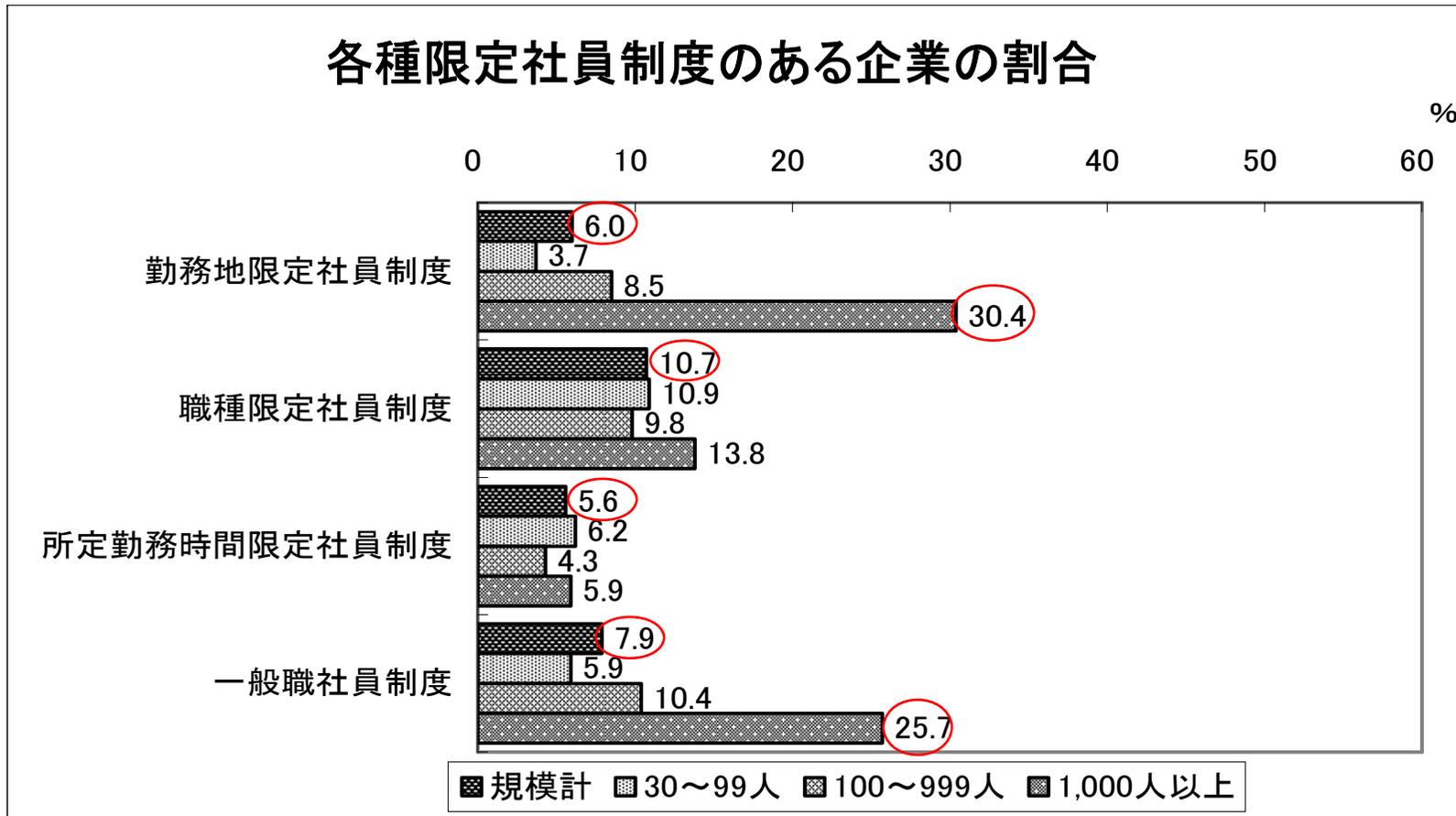
(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



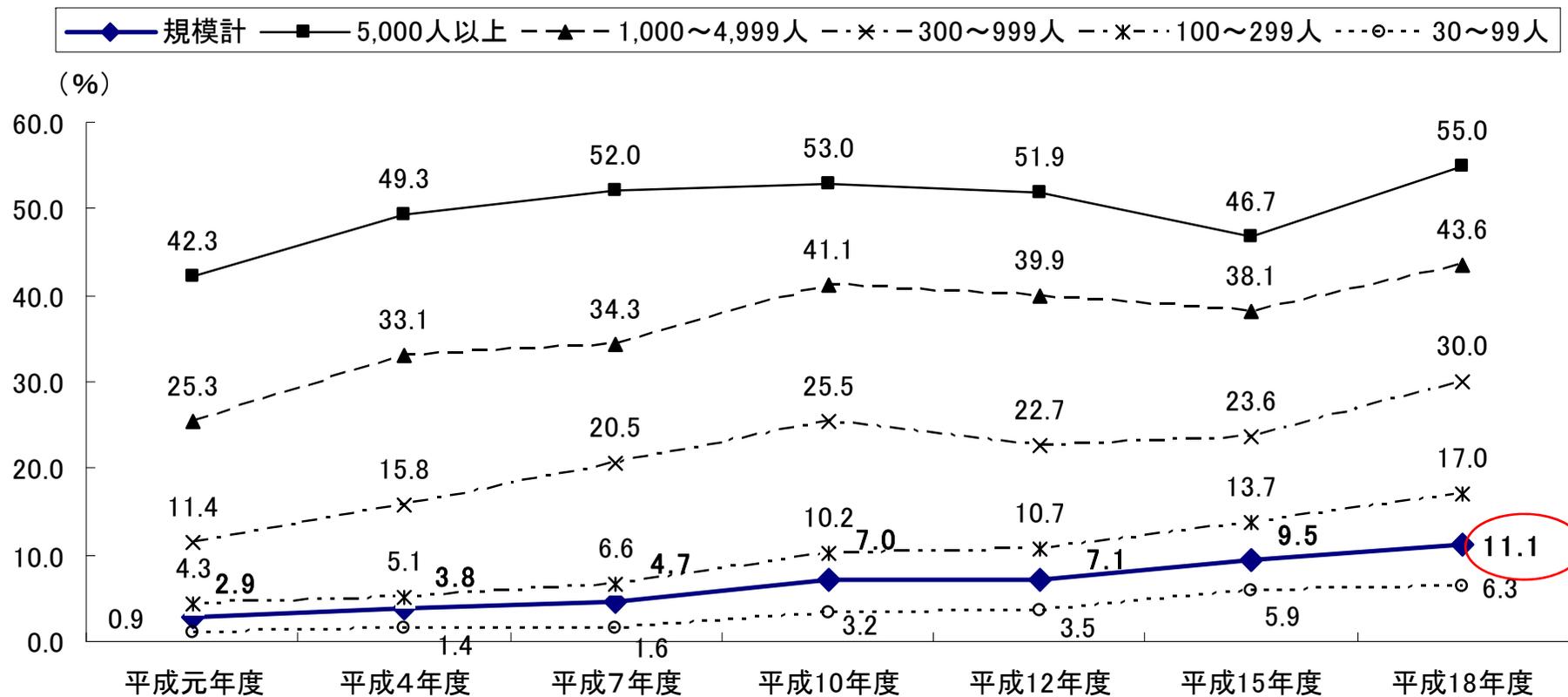
企業アンケート調査

—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

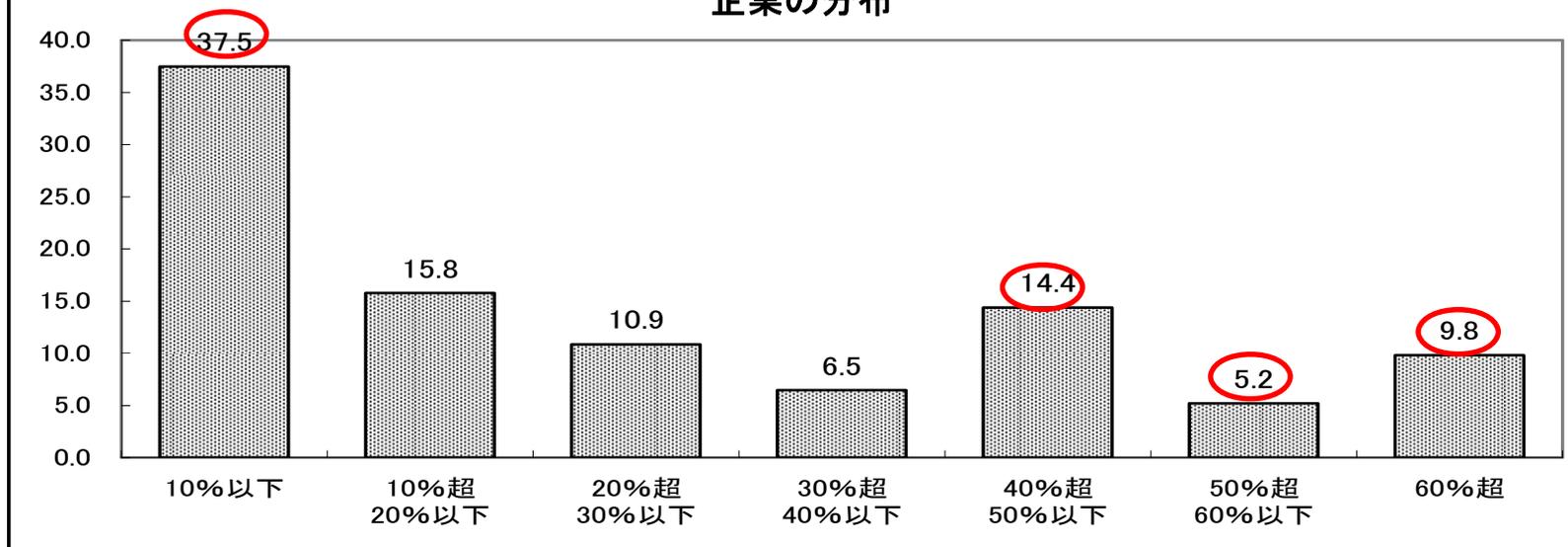


規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



(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



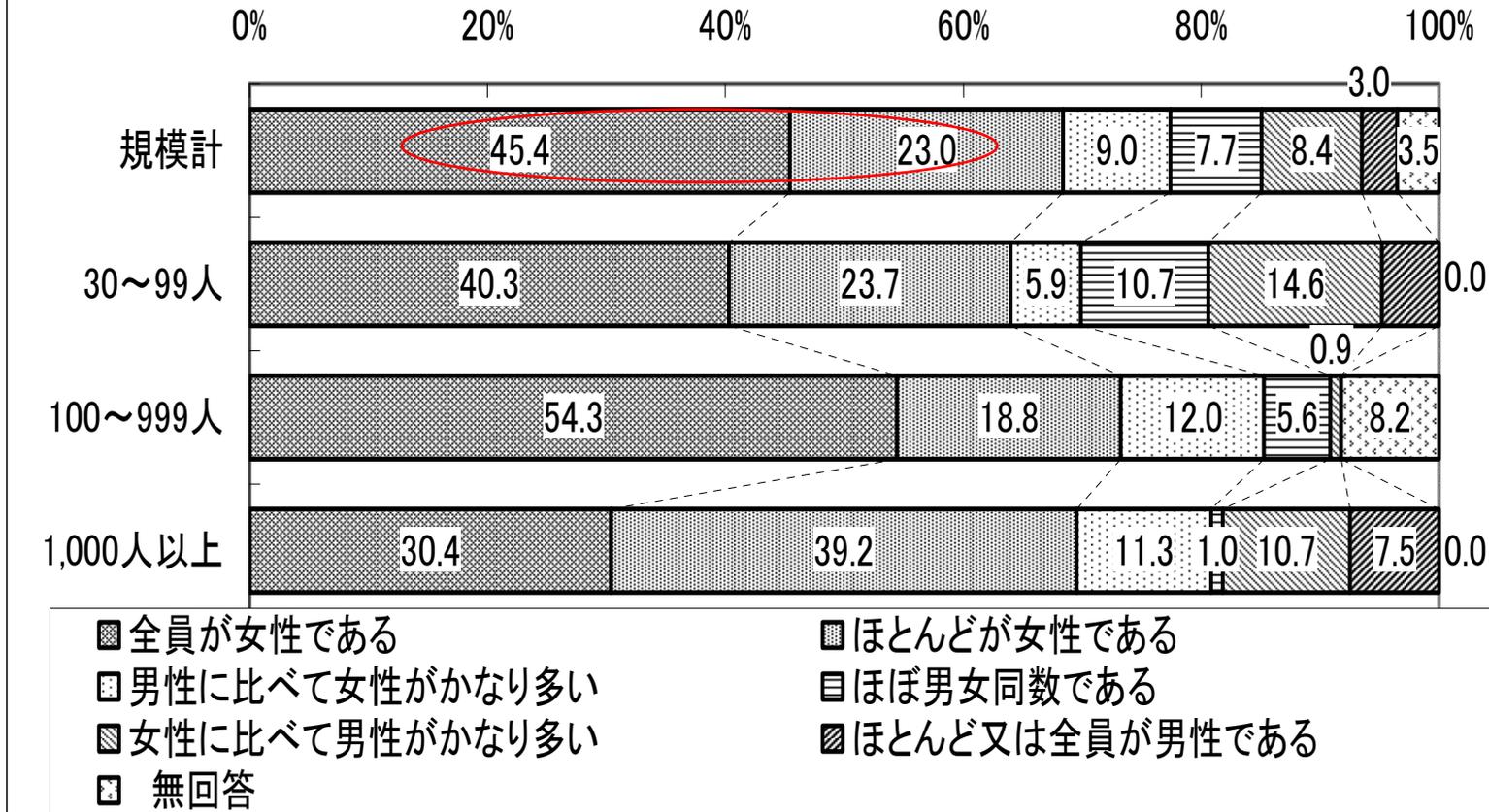
資料：JILPT「女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査」(30人以上企業調査)
 (注) 総合職採用があり、その人数の記入のあった企業のみを集計である。

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)

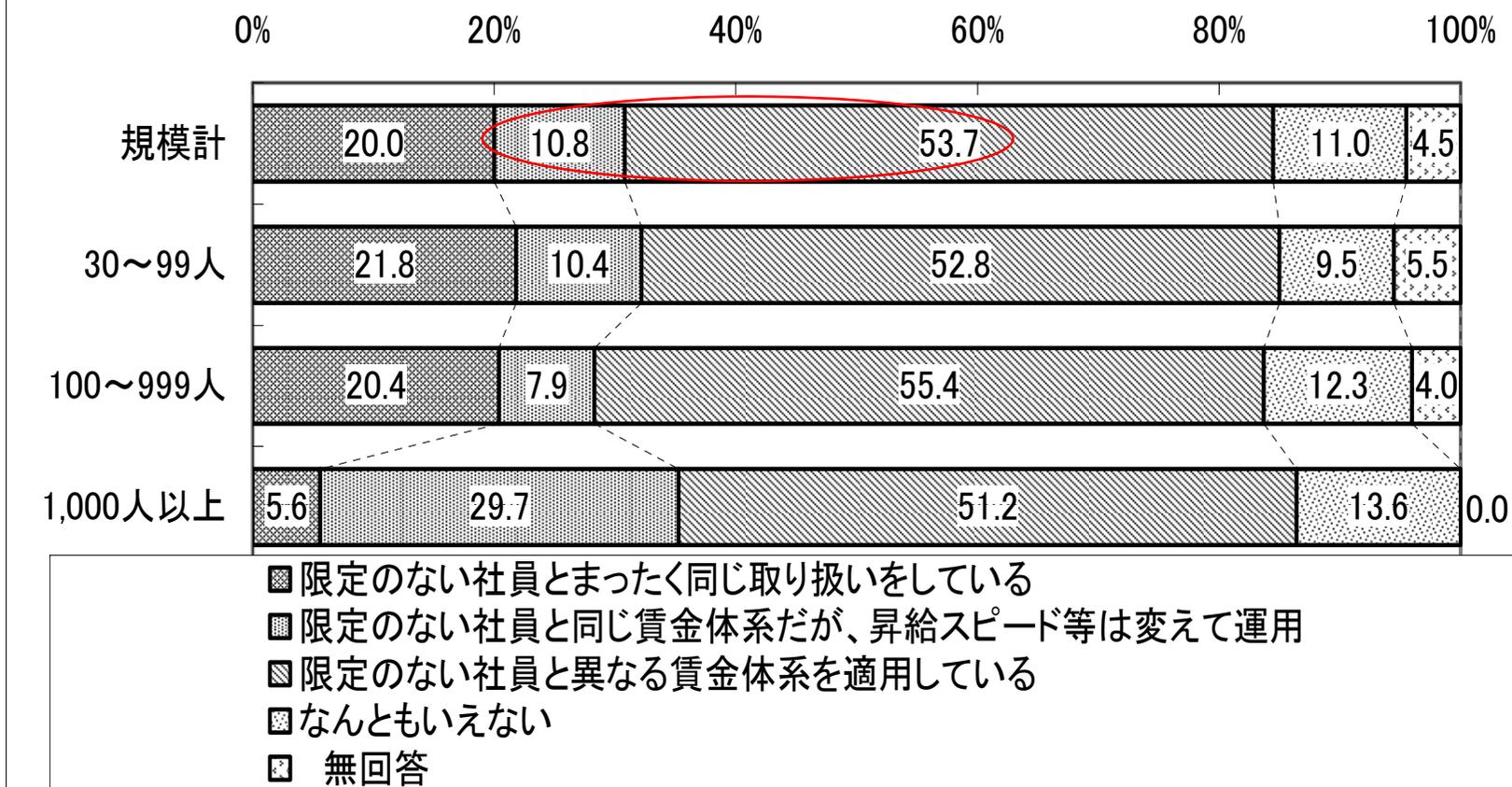
平均	25.5 %
中央値	20.0
第Ⅰ・10分位数	0.0
第Ⅰ・四分位数	0.0
第Ⅲ・四分位数	50.0
第Ⅴ・10分位数	60.0

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。

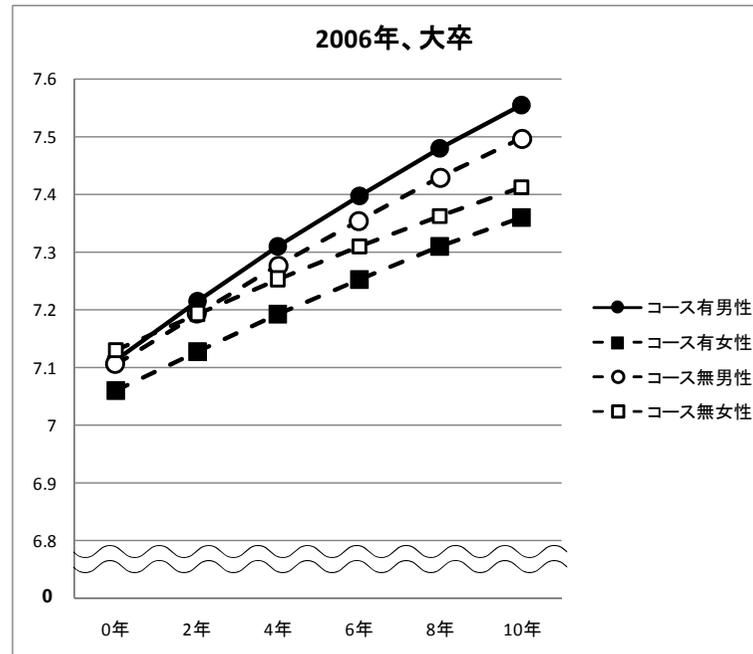
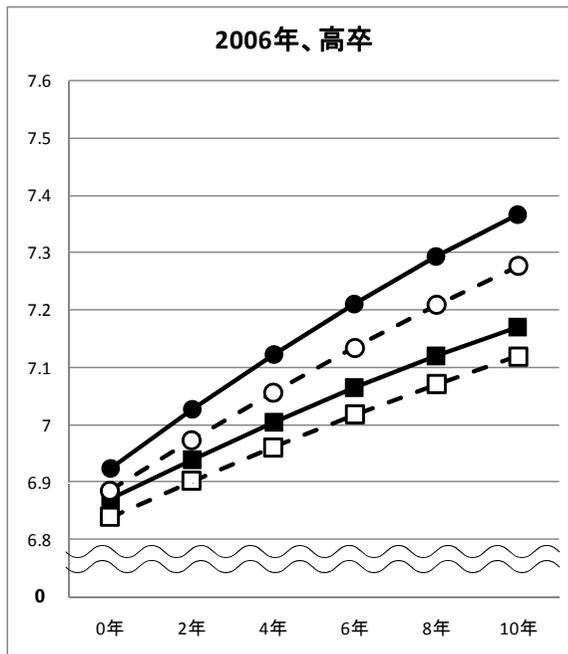
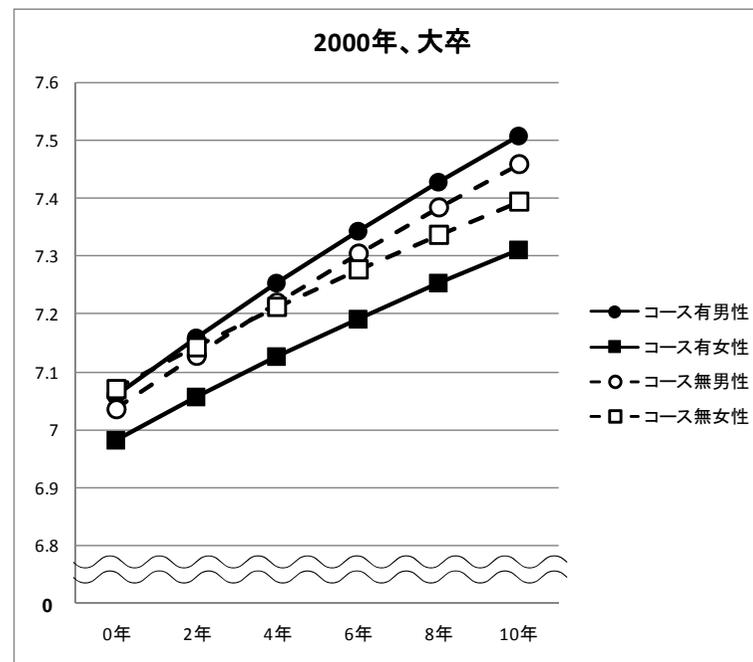
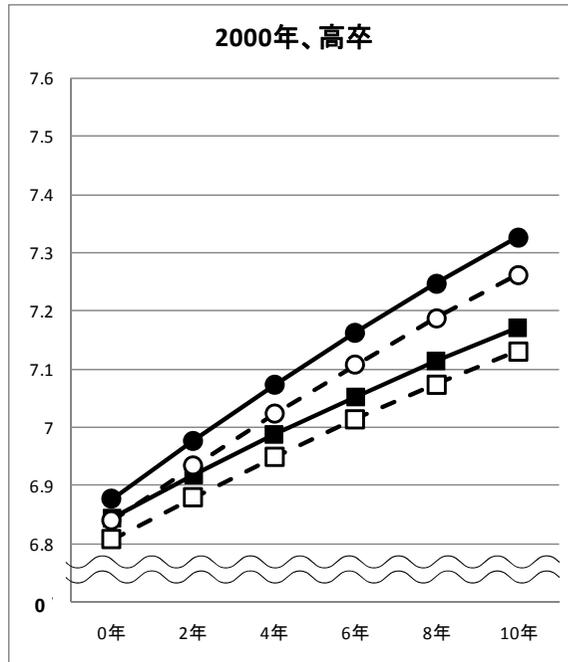
賃金構造に関する分析－コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

	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 ***

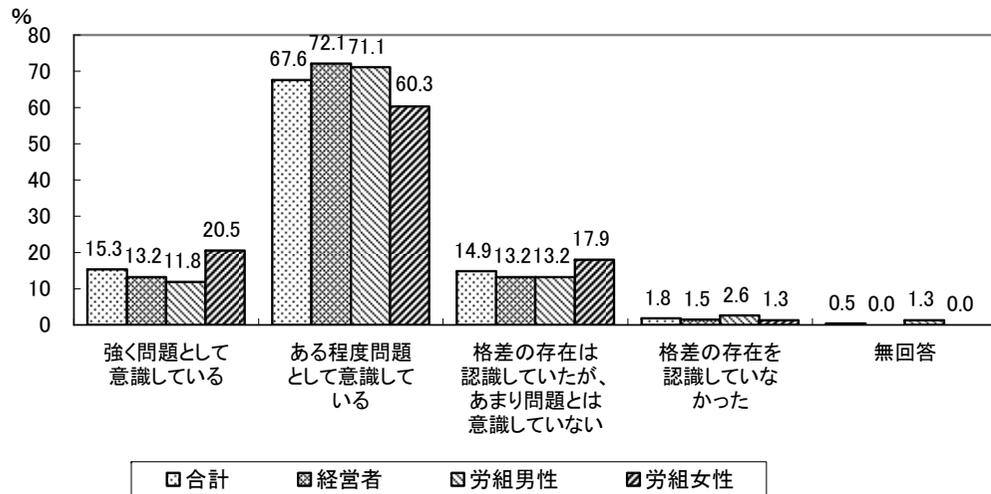
出所:『賃金構造基本統計調査』(2000年、2006年)の個人票により、『女性雇用管理基本調査』(2000年、2006年)の個票とマッチングさせ、企業規模100人以上企業について、ポジティブ・アクションの取組を行っている企業と行っていない企業を分けて計測。

(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。

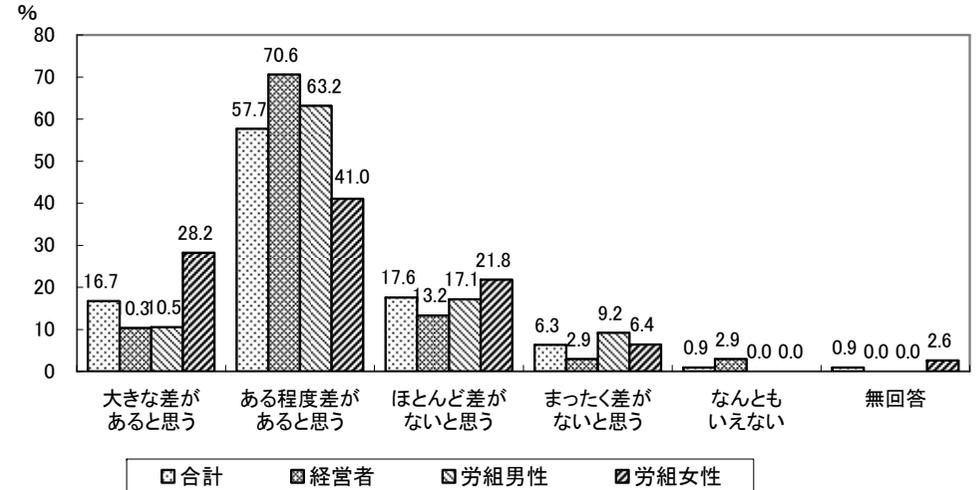
労使アンケート調査

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

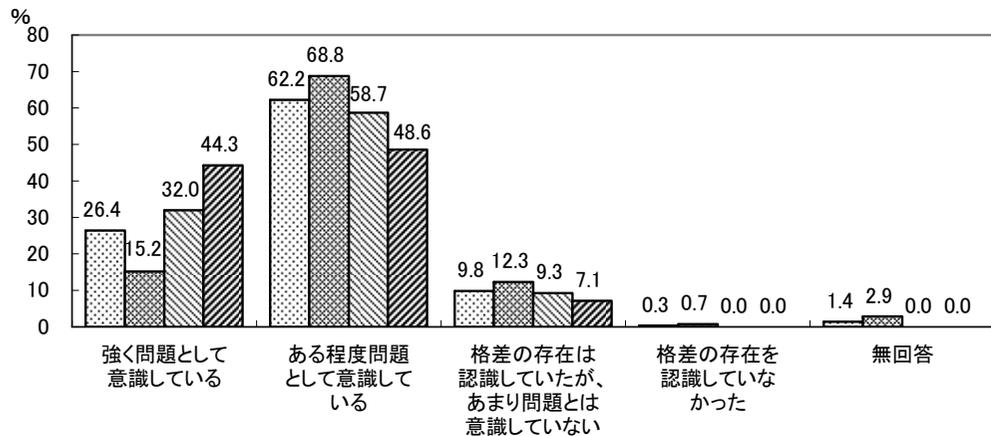
一般的な賃金格差に関する問題意識(今回調査)



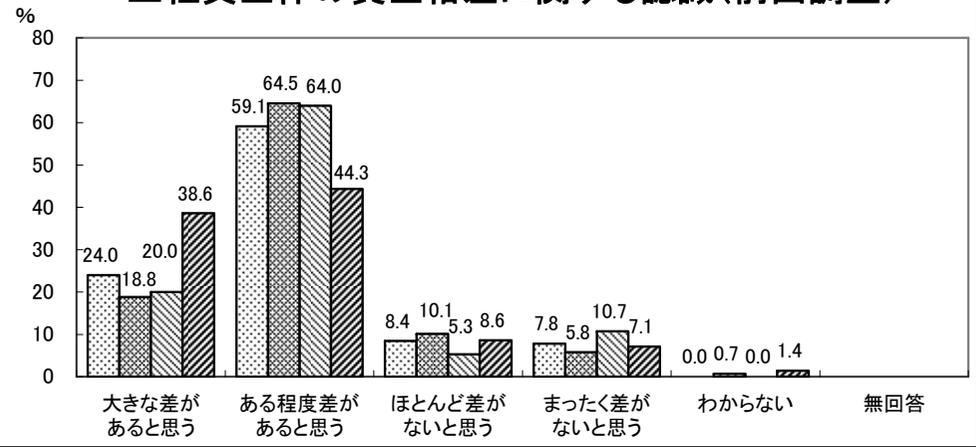
正社員全体の賃金格差に関する認識(今回調査)



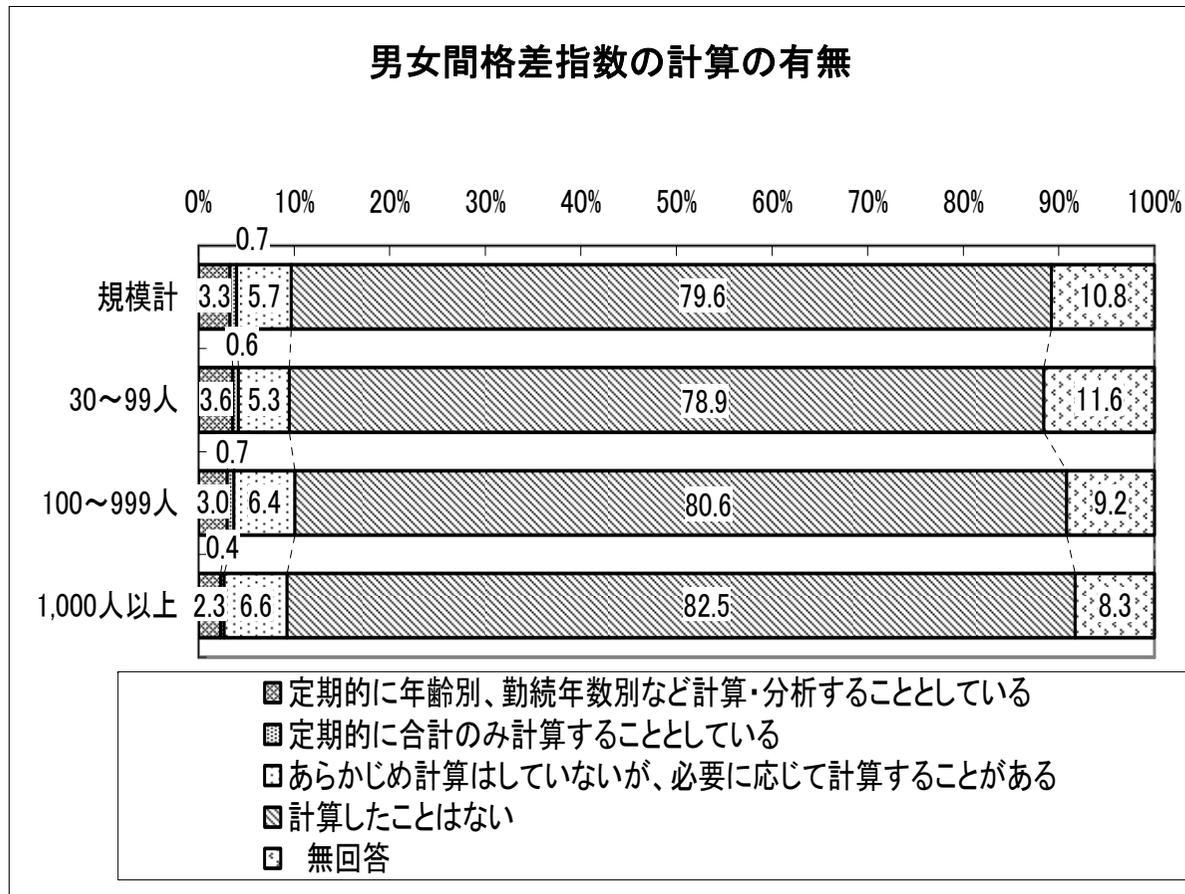
一般的な賃金格差に関する問題意識(前回調査)



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。