

表5 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)の結果を用いて算出。推定式は表1に同じ。

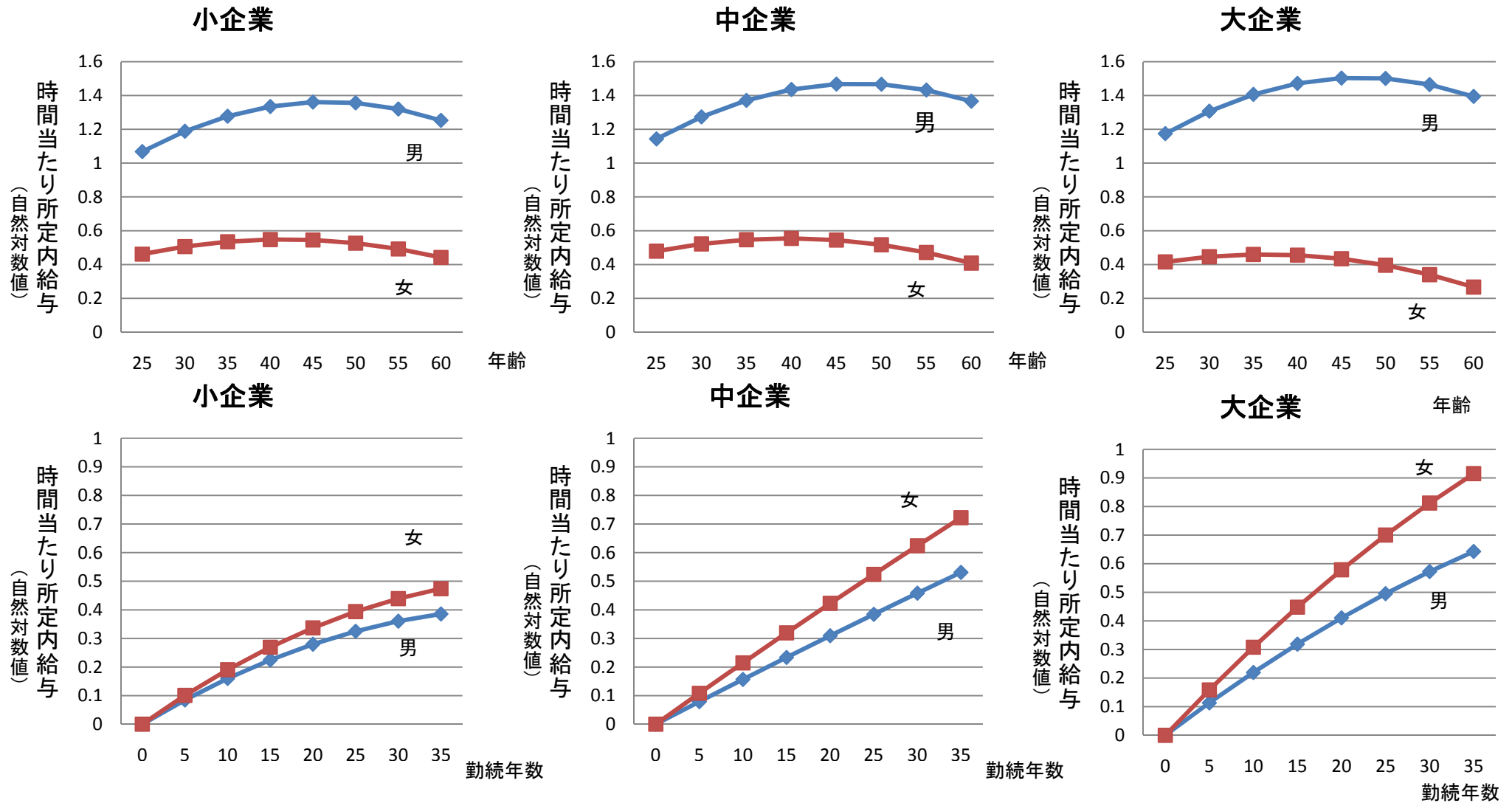
注)1 復元倍率による重み付けを行っている。

2 表中に記載している変数の他、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、わかりやすくするため、表からは省略している。

3 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。

図18 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

○ 企業規模が大きいほど、年齢、勤続年数による賃金上昇の効果は大きい、男女間の差は大きくなる。



注: 上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表2で作成した企業規模別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、年齢に伴う賃金の変化をシュミレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが年齢又は勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

表6 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)の結果を用いて算出。推定式は表1に同じ。

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。

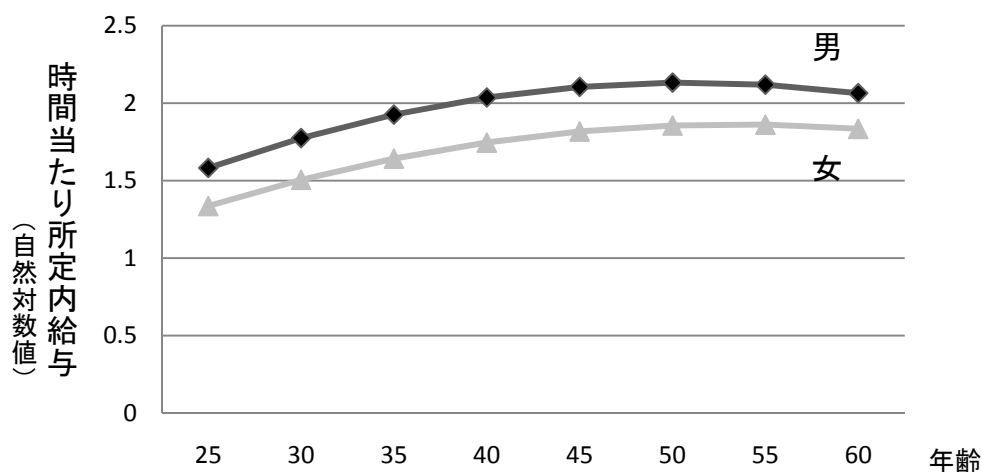
3 表中に記載している変数の他、定数項、年齢二乗、勤続年数二乗、学歴(中卒、短大卒)、産業、地域を変数として加えているが、わかりやすくするため、表からは省略している。

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)

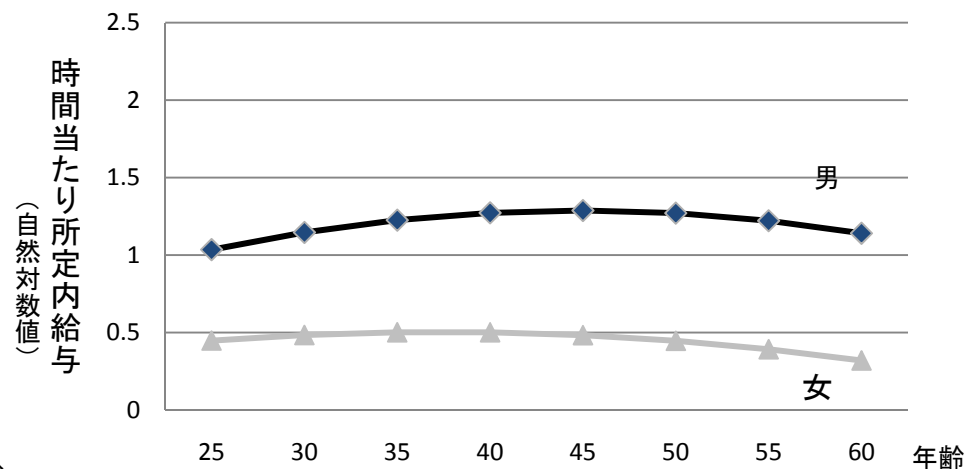
図19 男女別賃金構造の違いに関する分析－職位別の傾向

- 課長以上では年齢別の賃金曲線、勤続年数別の賃金曲線の男女間での差異が小さくなっている。
- 係長以下では勤続年数の効果が女性が高いなど、全体の賃金構造と同様の特徴がある。

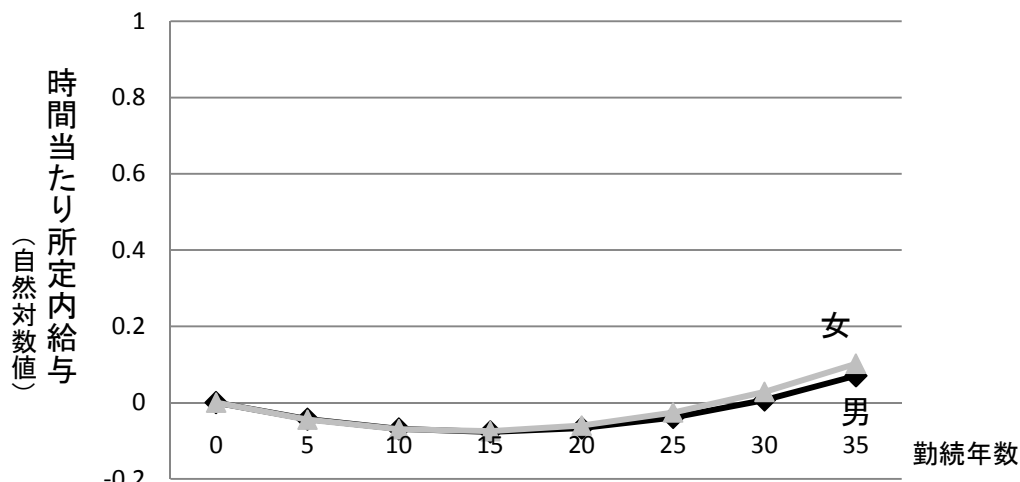
課長以上



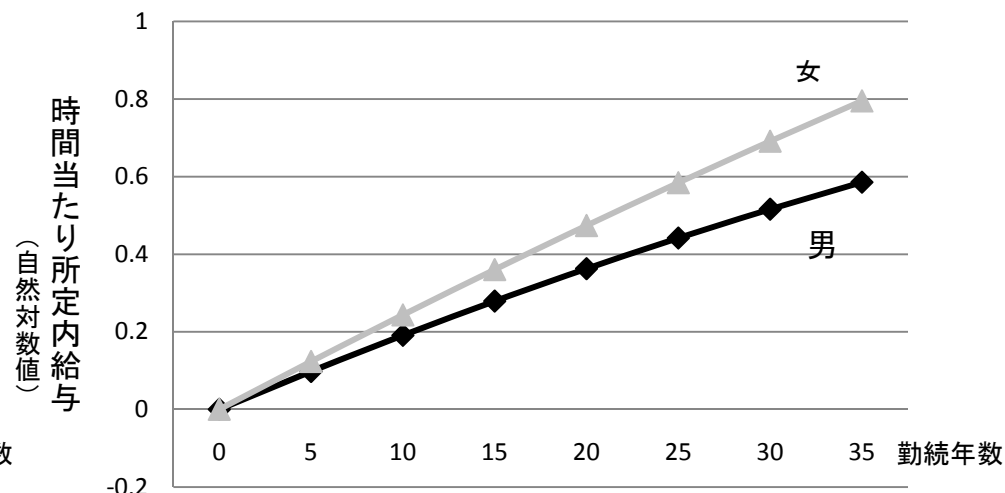
係長以下



課長以上



係長以下



注:上記の年齢別賃金曲線、勤続年数別賃金曲線のグラフは、表3で作成した課長以上、課長以下の男女別賃金関数のうち、2006年の年齢又は勤続年数の係数に基づいて、年齢の上昇又は勤続年数の増加に伴う賃金の変化をシミュレーションし、グラフで表したものである。それぞれのグラフの傾きが年齢の増加又は勤続年数が伸びるごとに賃金がどの程度上昇するかを表している。

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

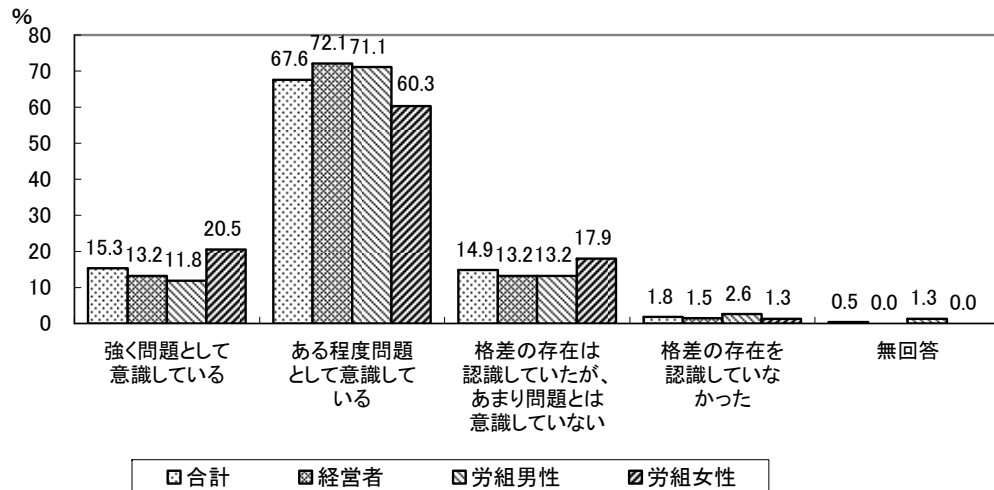
全体	① 諸手当 56.2	② 業務難易度 41.0	③ 残業 36.5	④ 管理職比率 35.9	⑤ 雇用コース 29.6
経営者	① 残業 27.8	② 諸手当 15.0	③ 学歴 14.3	③ 雇用コース 14.3	⑤ 業務難易度 12.8
組合男性	① 雇用コース 46.2	② 諸手当 45.5	③ 管理職比率 44.9	④ 業務難易度 39.5	⑤ 残業 31.3
組合女性	① 諸手当 90.3	② 業務難易度 70.0	③ 管理職比率 51.0	④ 残業 50.0	⑤ 転勤 44.4

(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

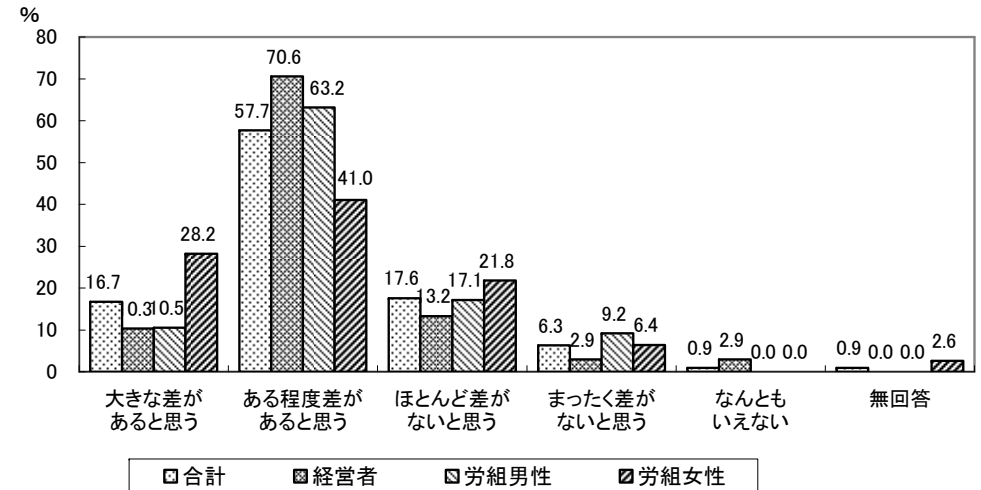
図20 労使アンケート調査

－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

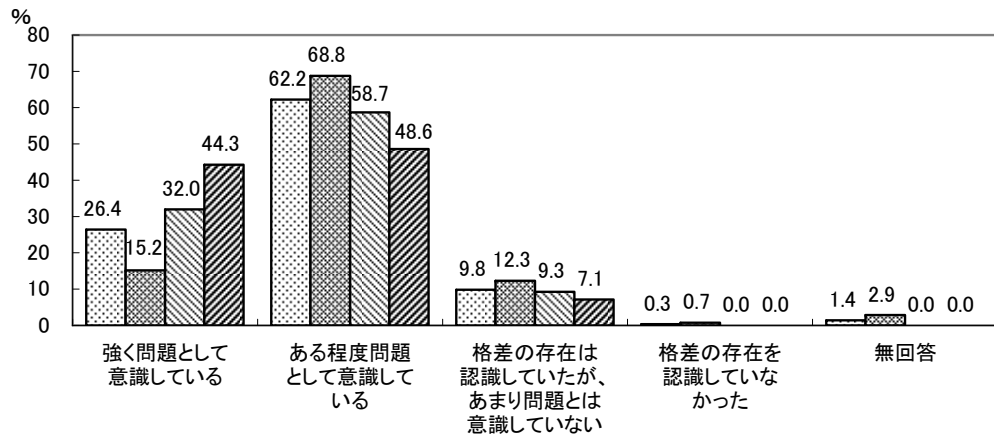
一般的な賃金格差に関する問題意識(今回調査)



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)

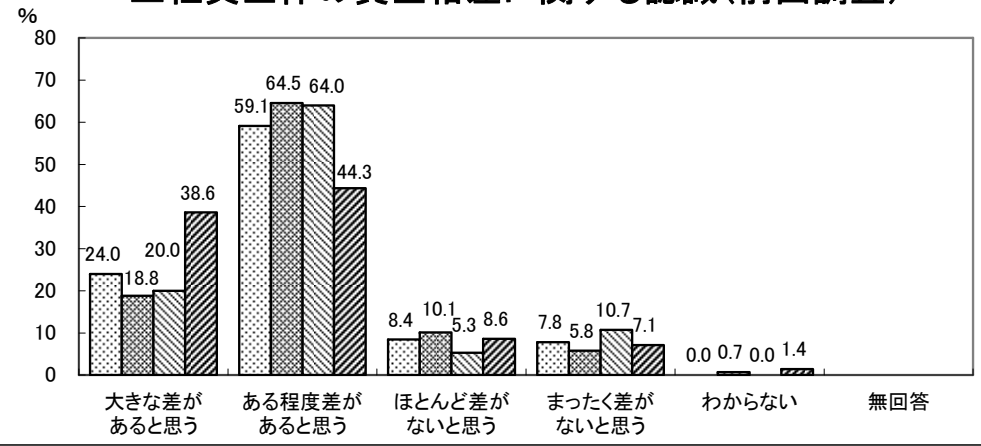
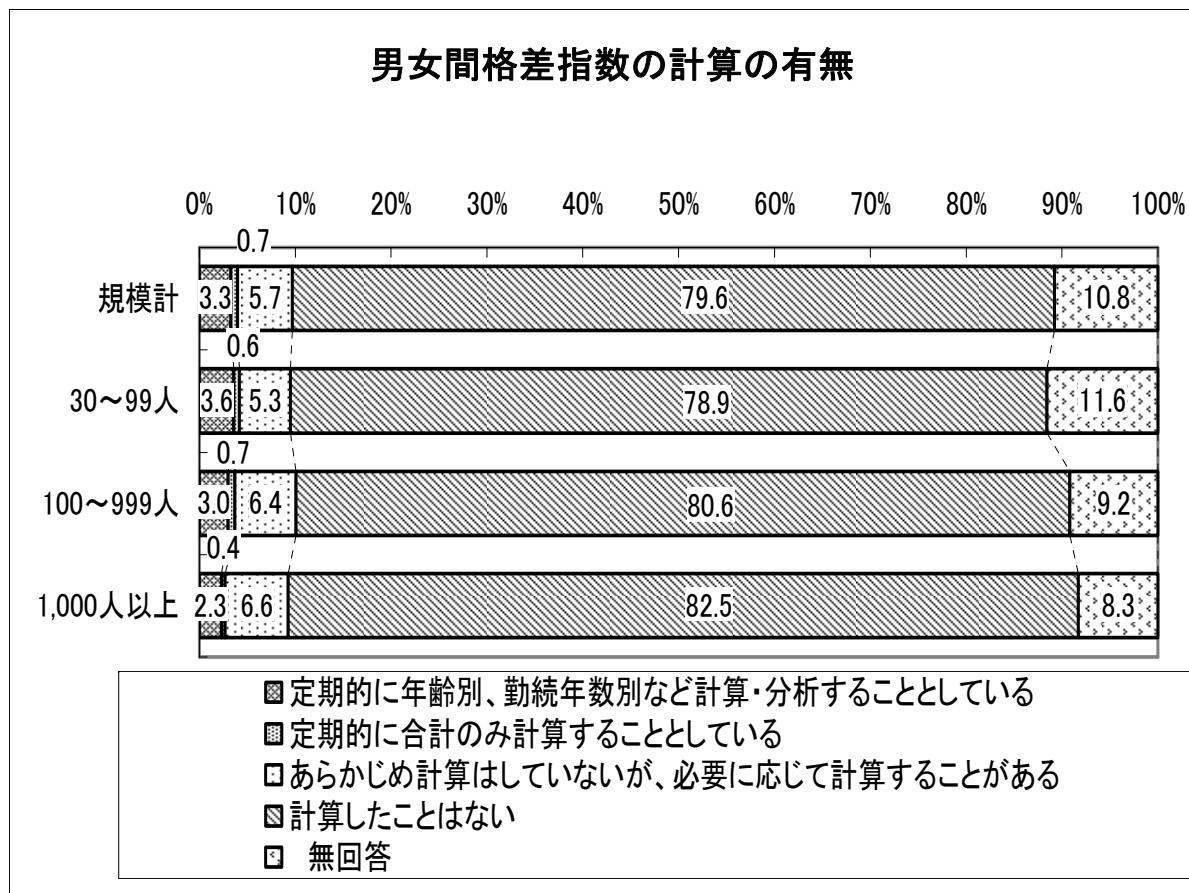


図21 企業アンケート調査－男女間格差指数の計算の有無



(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。

表8 職層、基本給の決定要素別企業数割合

(単位: %)

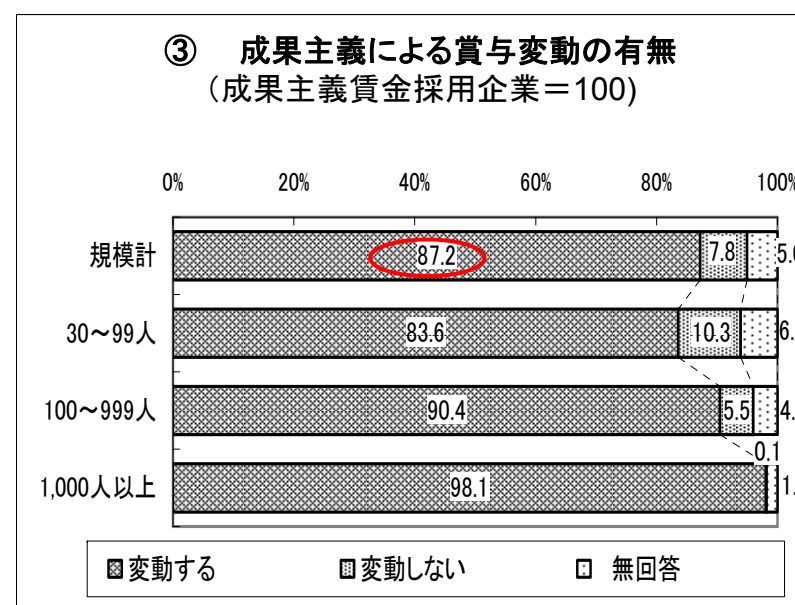
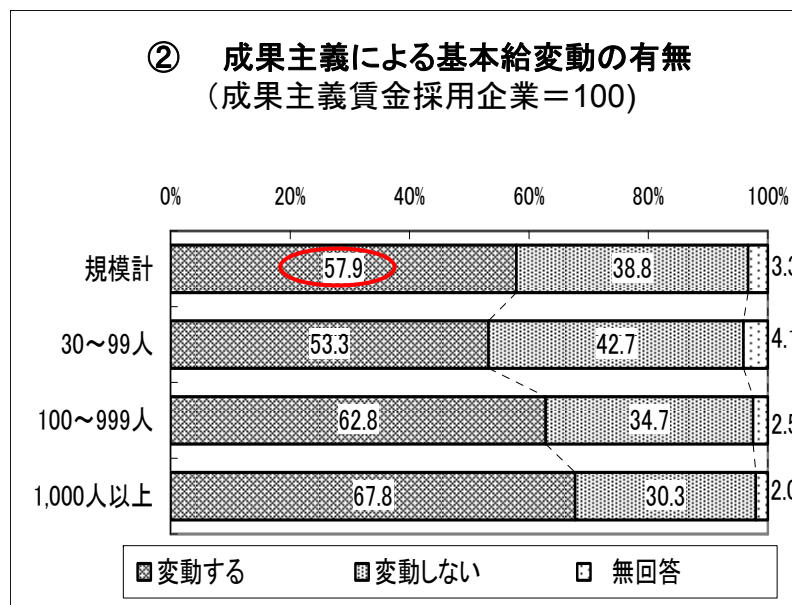
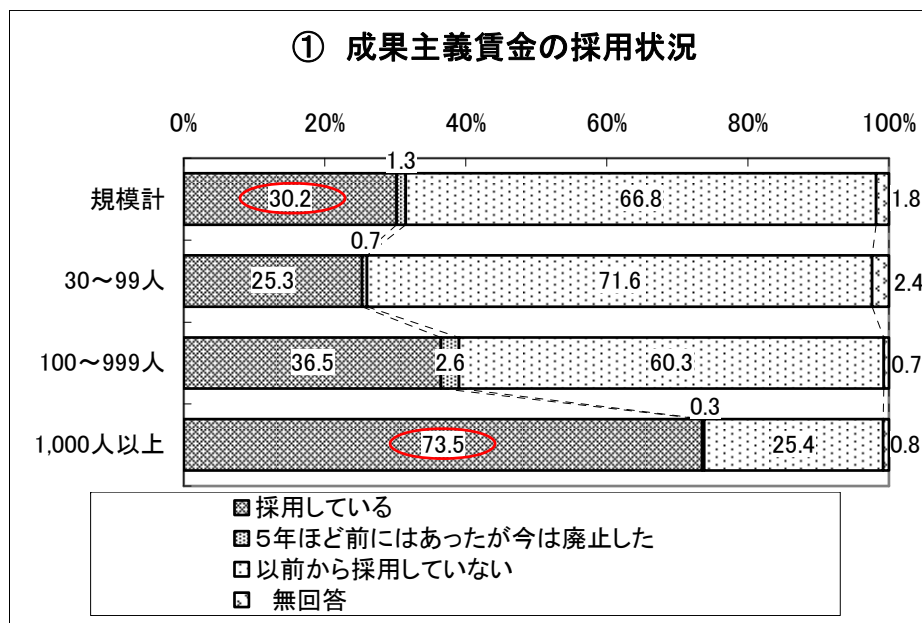
職層、年		基本給の決定要素(複数回答)					
		職務・職種 など仕事の 内容	職務遂行能 力	業績・成果	学歴、年齢・勤続年数など		
					学歴	年齢・勤続 年数など	
管理職	平成10年	70.1	69.6	55.1	72.6
	平成13年	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
	平成21年	77.9	69.9	46.9	55.9	16.5	54.9
管理職以外	平成10年	68.8	69.2	55.3	78.5
	平成13年	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0
	平成21年	72.7	69.3	46.6	65.4	20.9	63.7

資料出所: 厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」

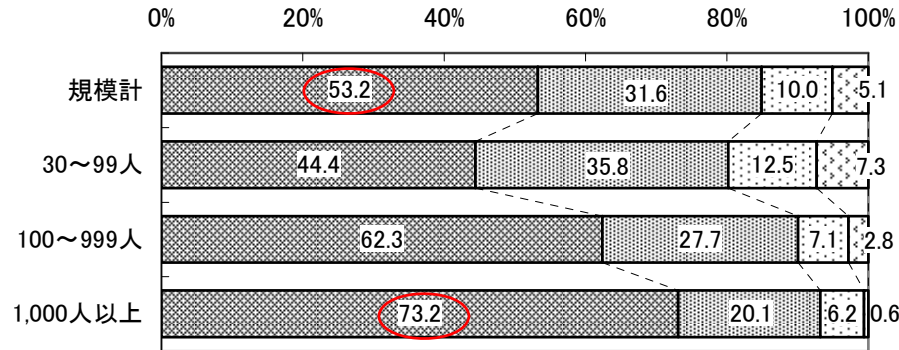
注: 1) 平成10年調査は12月末日現在、13年、21年調査は1月1日現在である。

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。

図22 企業アンケート調査－成果主義

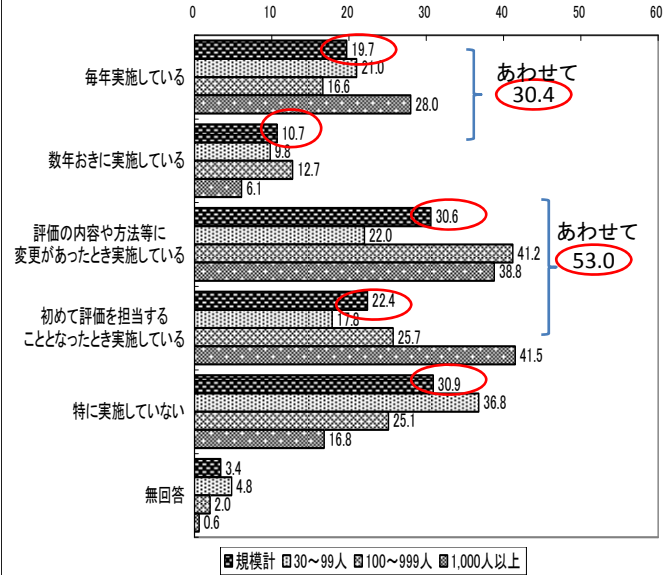


④ 成果主義賃金の概要
(成果主義賃金採用企業=100、複数回答)

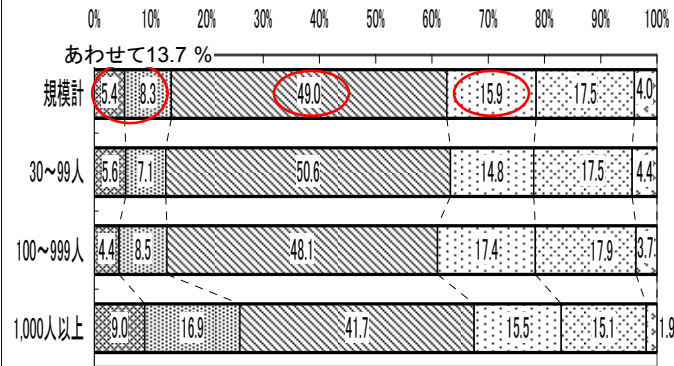


- 明確な目標を定めて、その達成度に応じて賃金額を決める
- 目標は定めず、結果としての業績を評価して賃金額を決める
- なんともいえない
- 無回答

⑤ 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) %

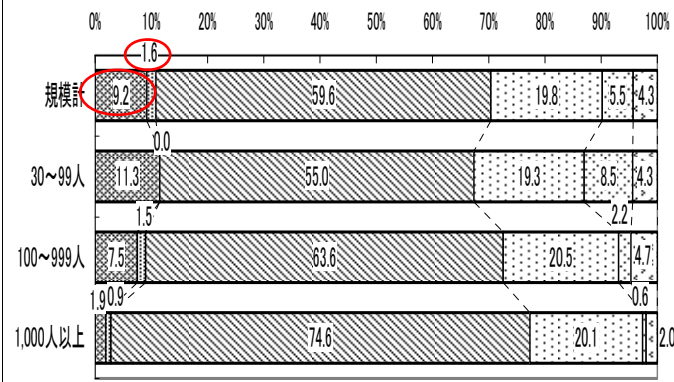


⑥ 評価に際しての家庭事情の考慮の状況
(現在成果主義賃金のある企業=100)



- 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

⑦ 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

図23 企業アンケート調査－賃金表の作成状況

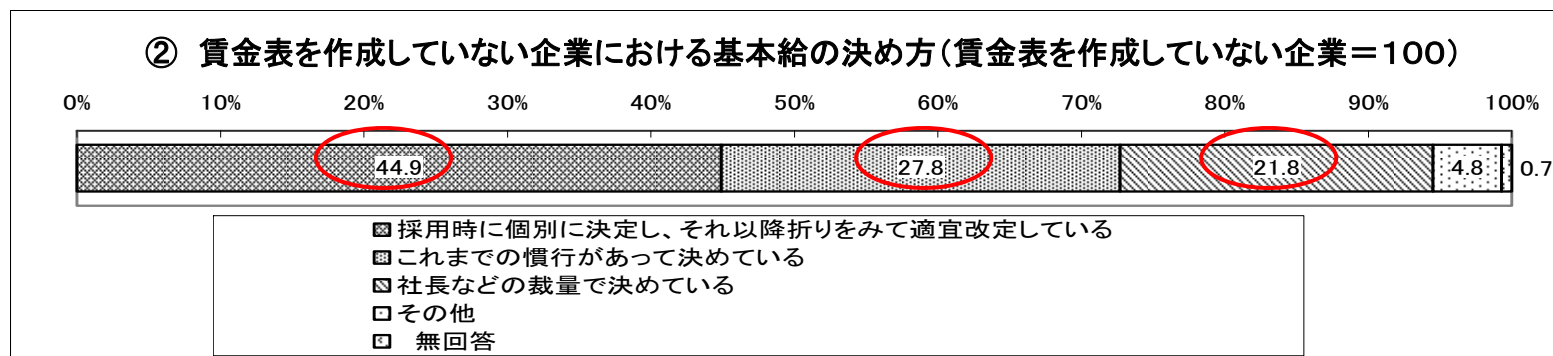
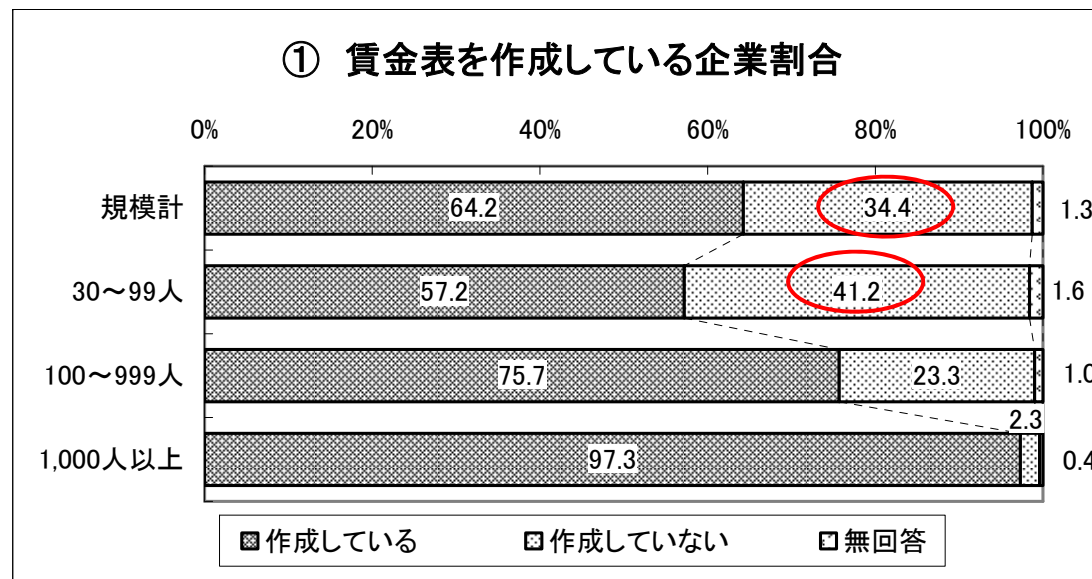


図24 企業アンケート調査－賃金表の種類

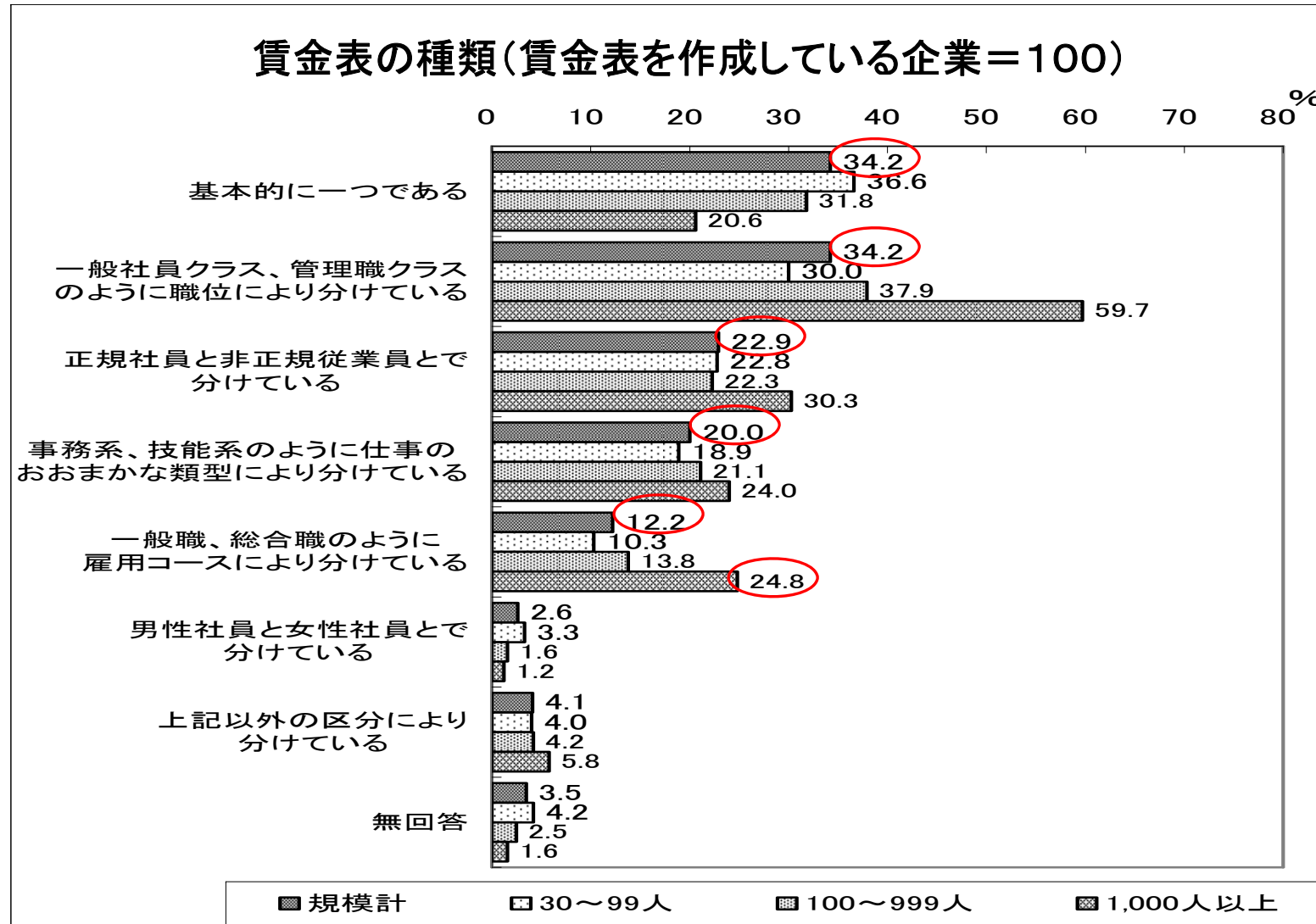
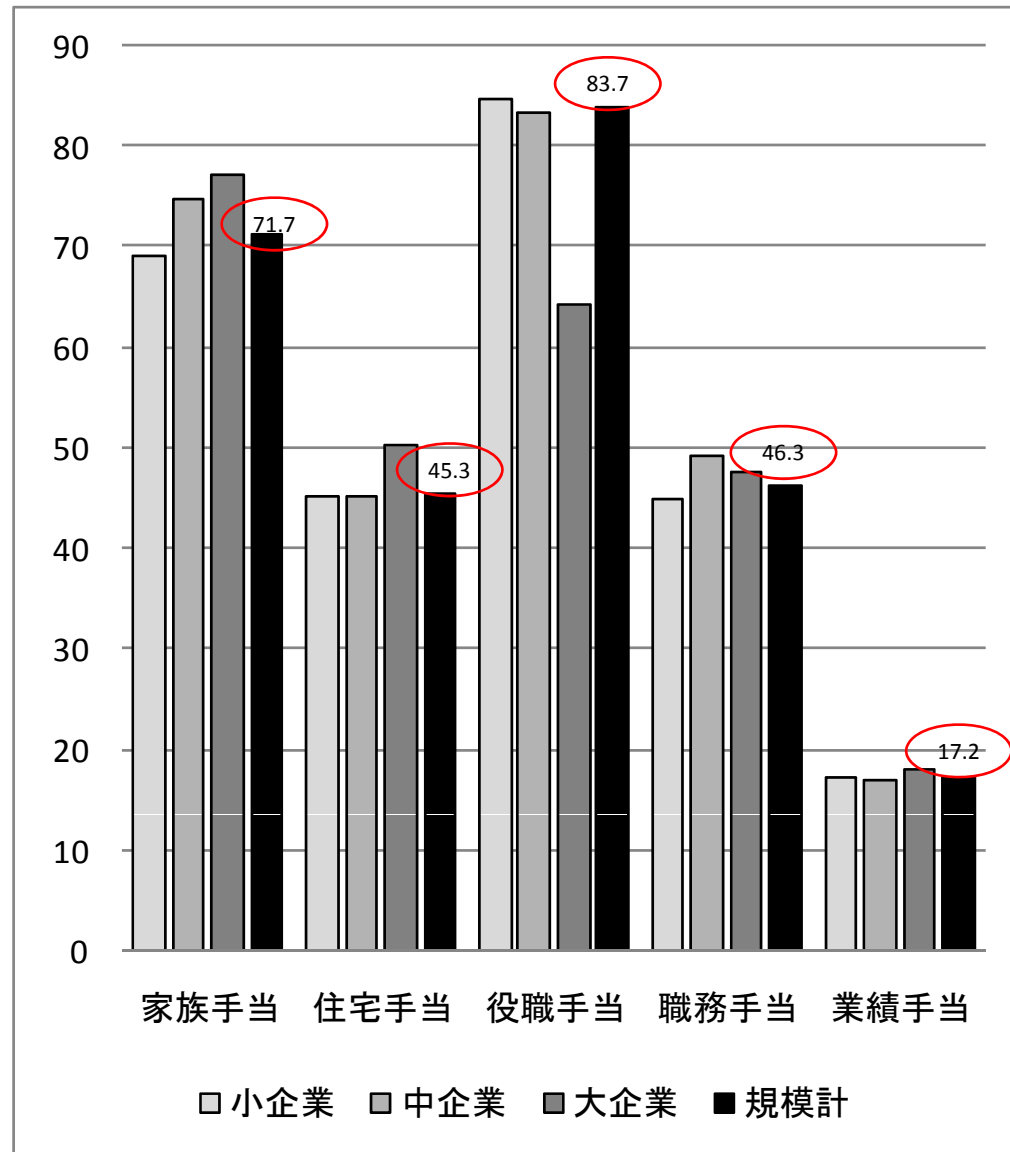


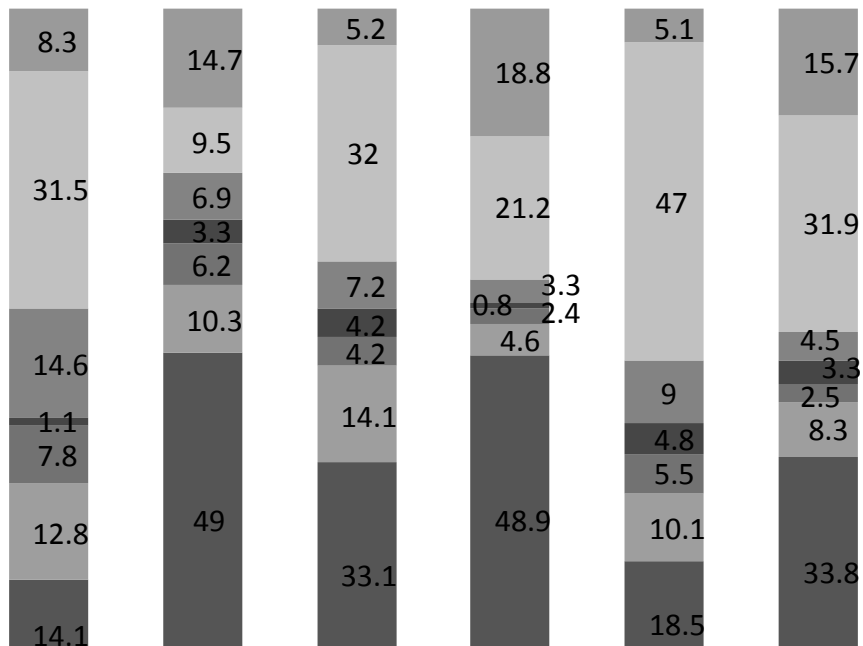
図25 企業アンケート調査－各種手当

① 企業規模別 各種手当のある企業割合



② 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

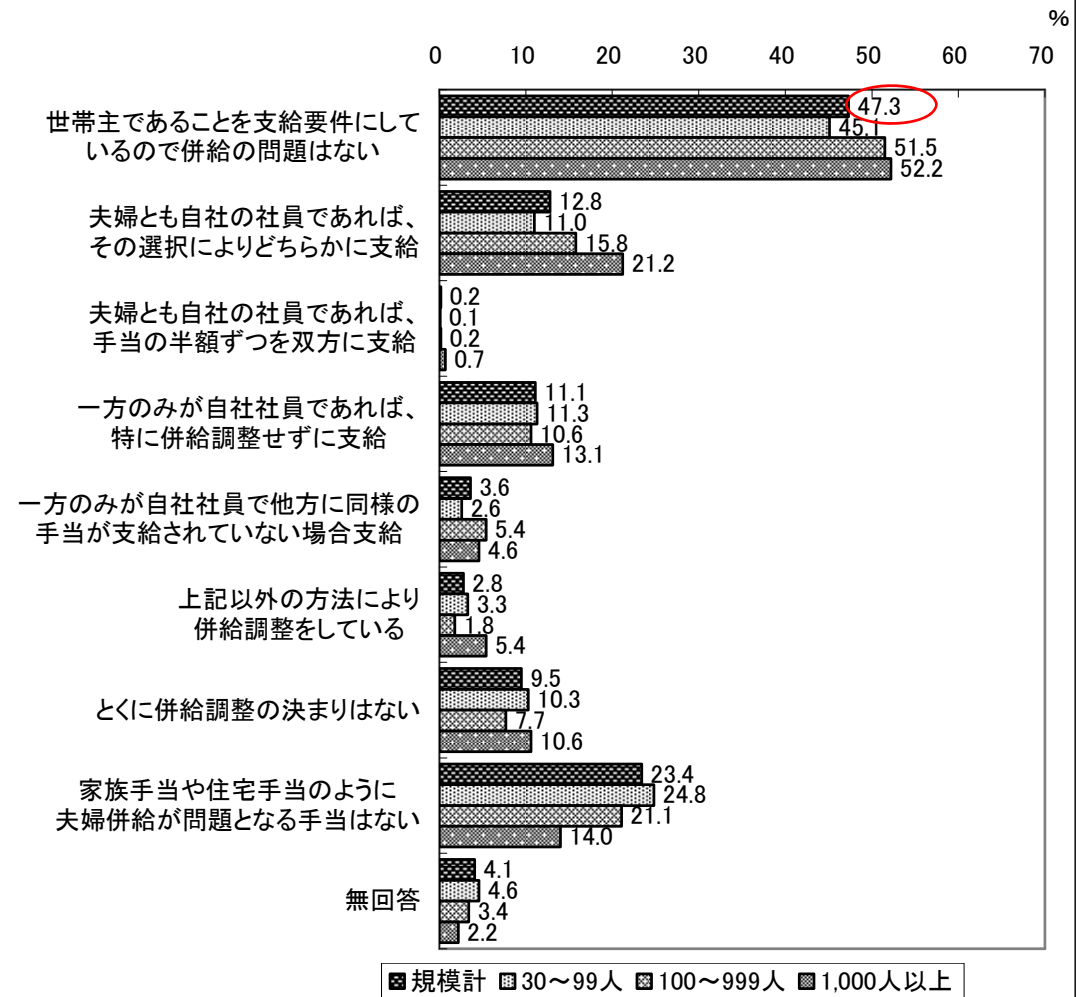
女性

役職手当

職務手当

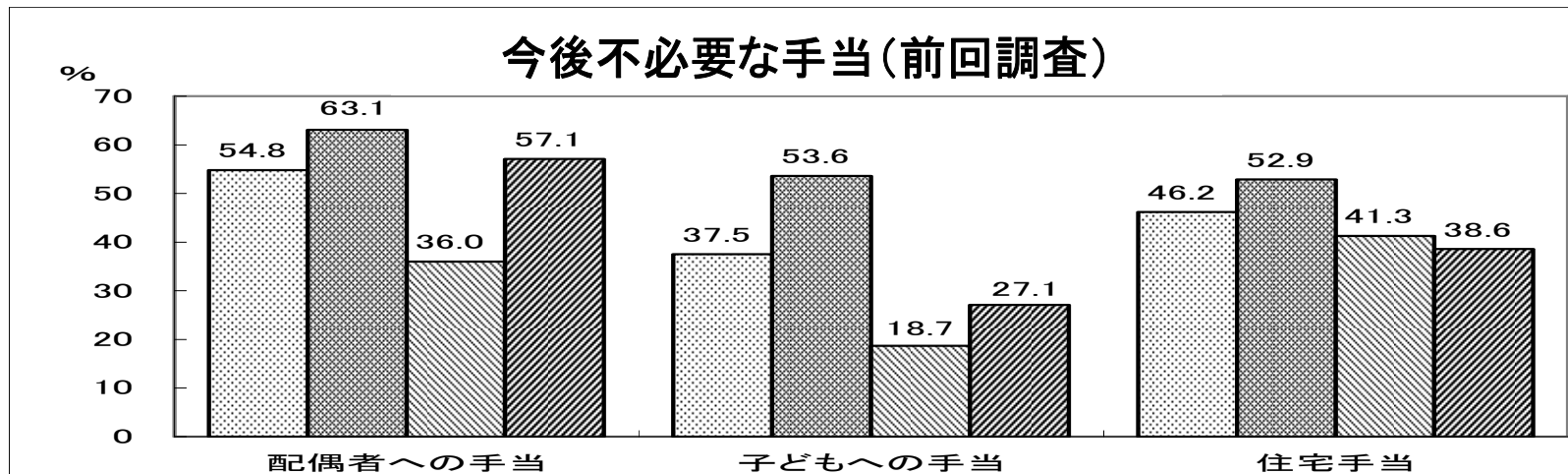
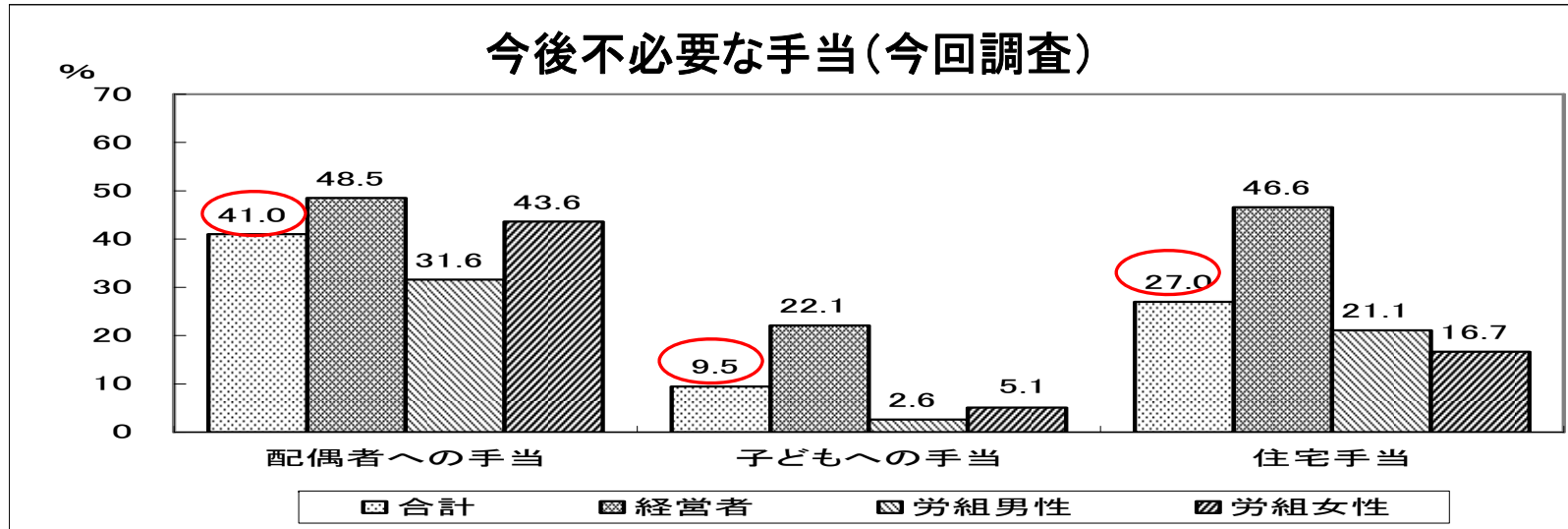
業績手当

③ 夫婦共働きの場合の家族手当等の扱い



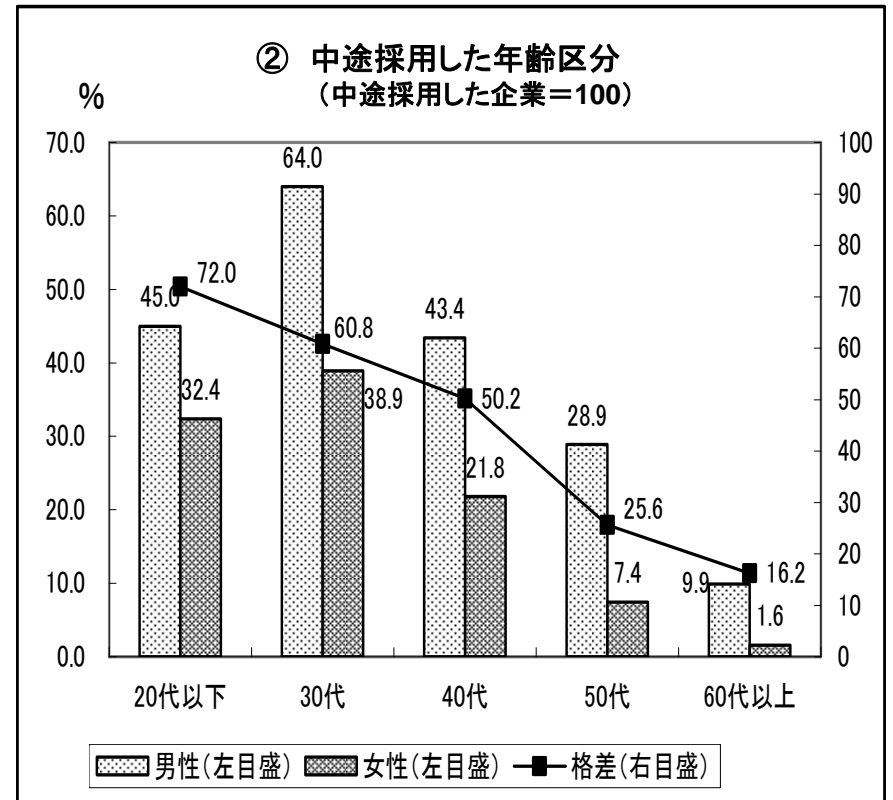
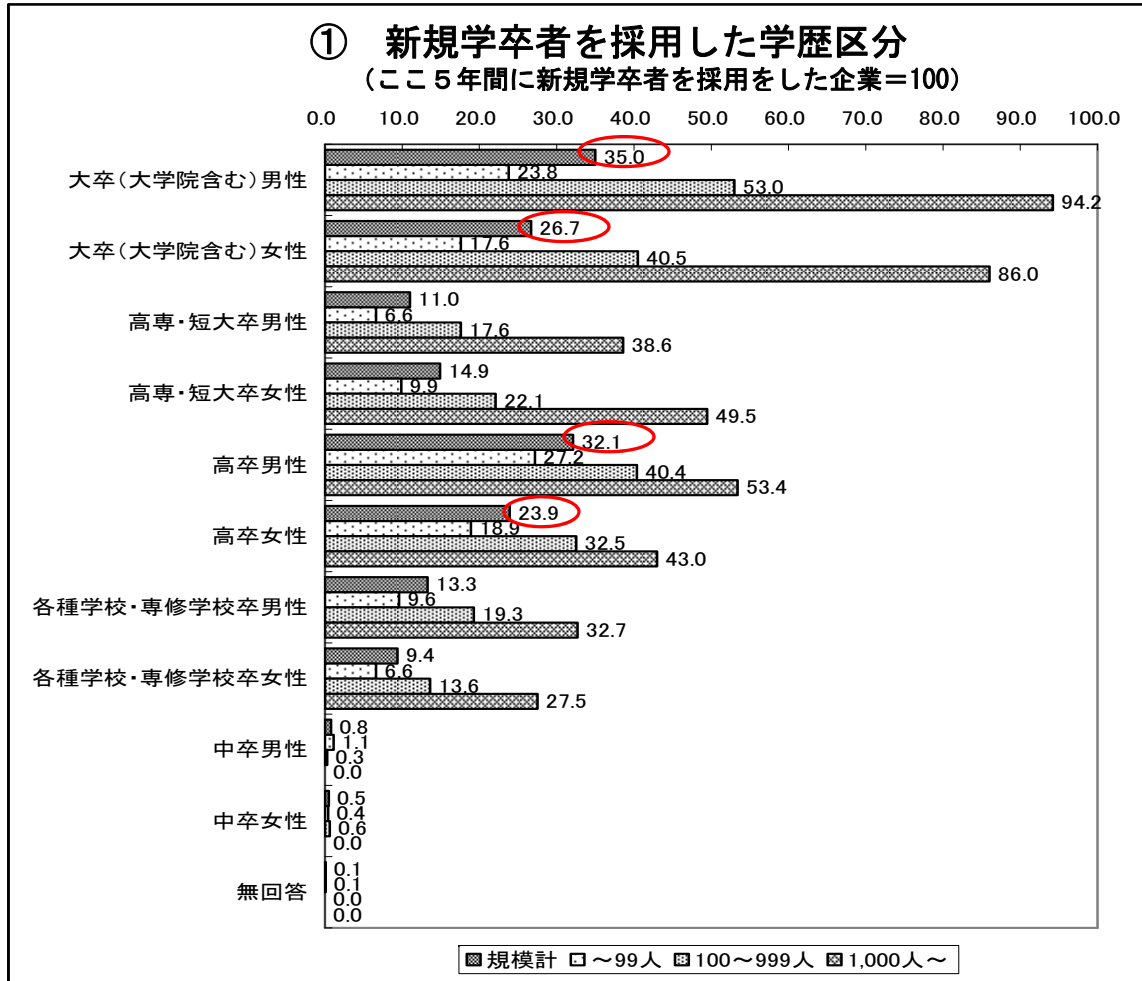
■ 規模計 ■ 30~99人 ■ 100~999人 ■ 1,000人以上

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27 企業アンケート調査－採用

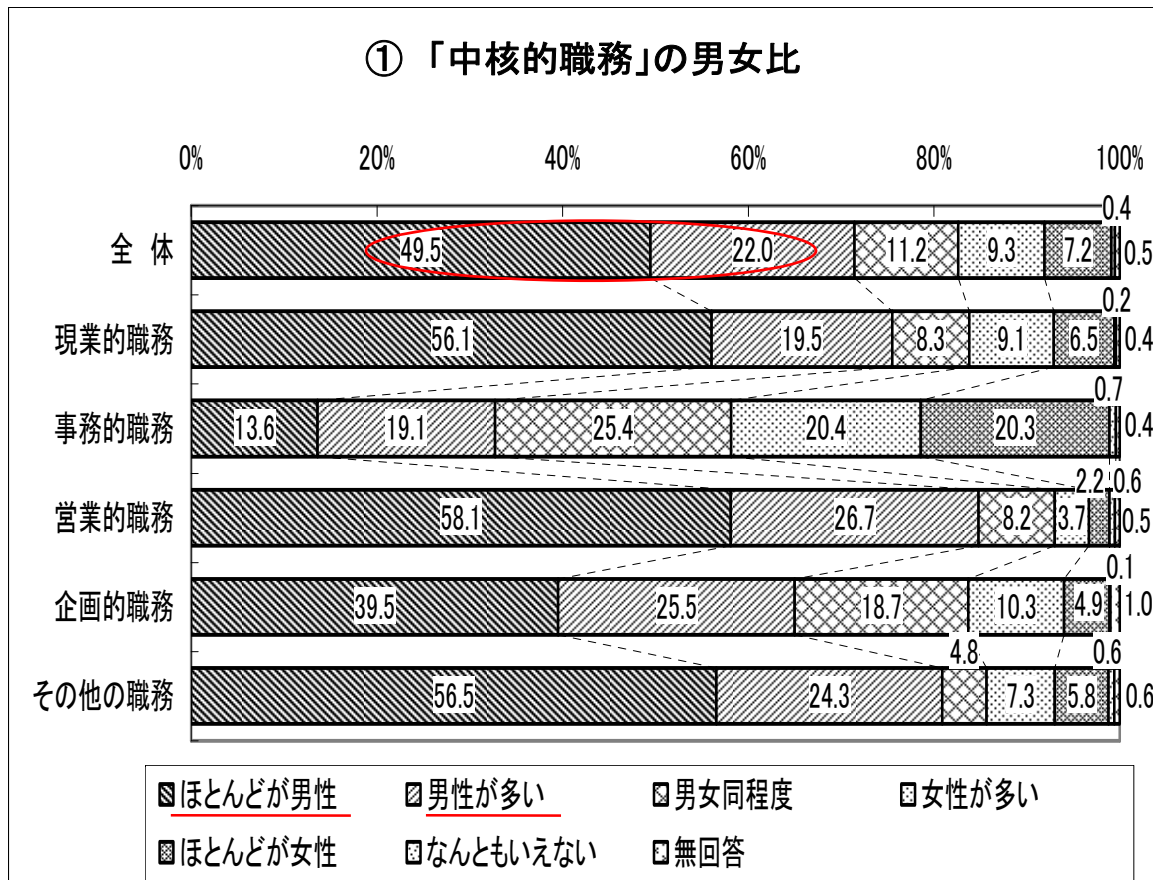


(注) 格差は男性を100とした時の女性の水準である。

(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。

図28 企業アンケート調査－中核的・基幹的職務

① 「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。

② 「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)

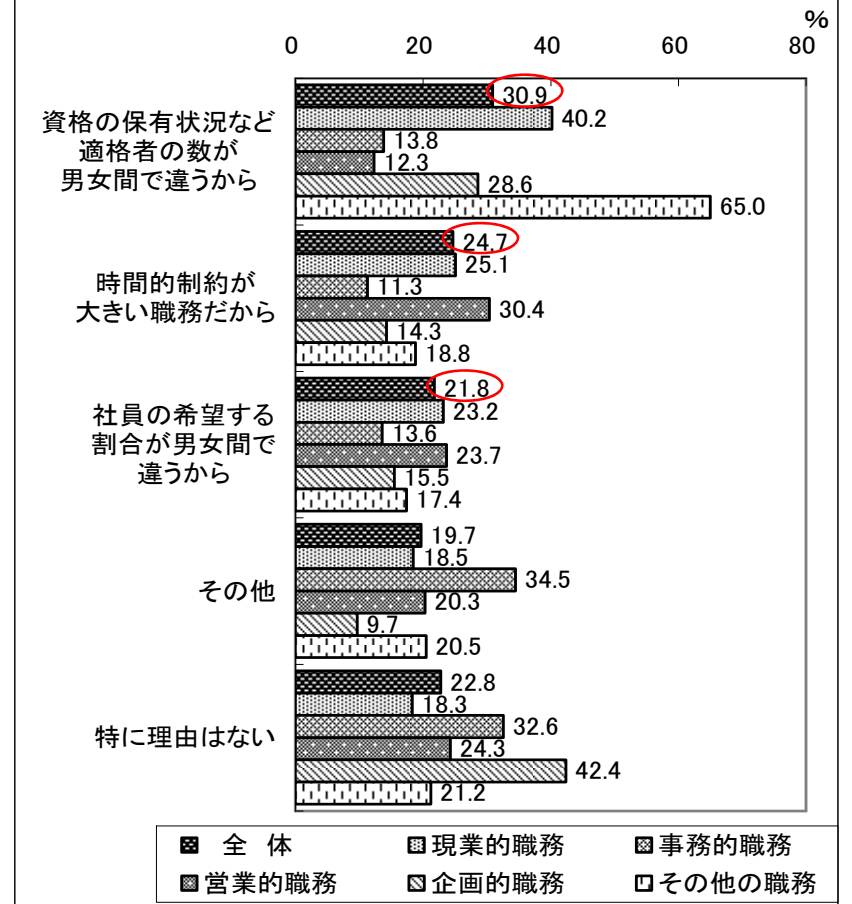
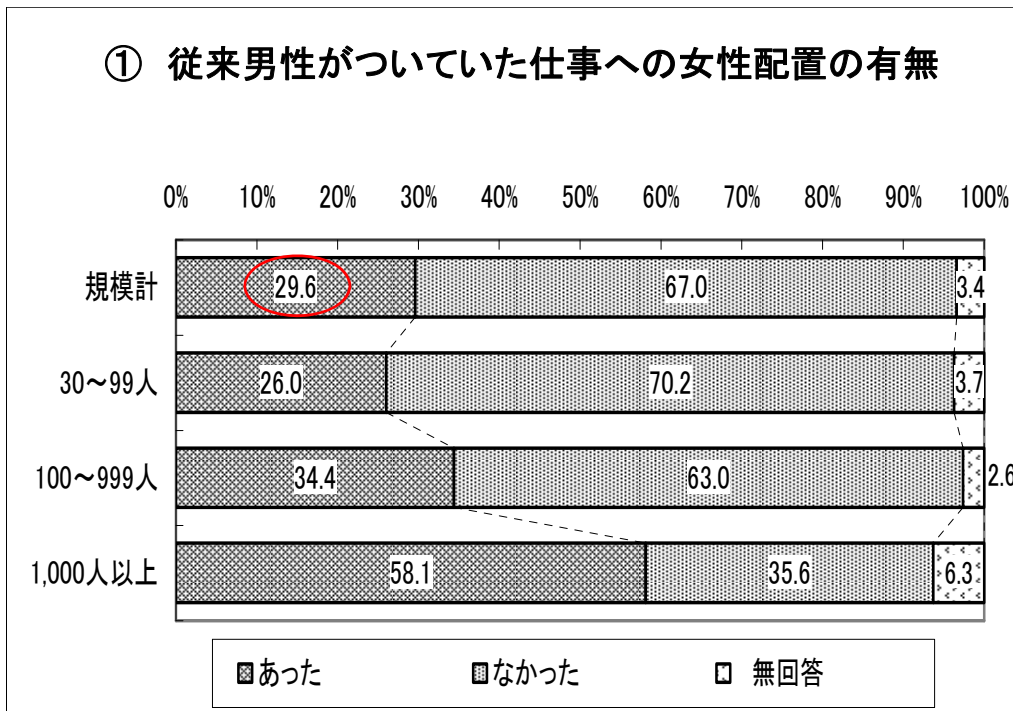


図29 企業アンケート調査－女性の職域拡大

① 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。

② 「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)

