

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で比較
- 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上昇しないこと等）
 - 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と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

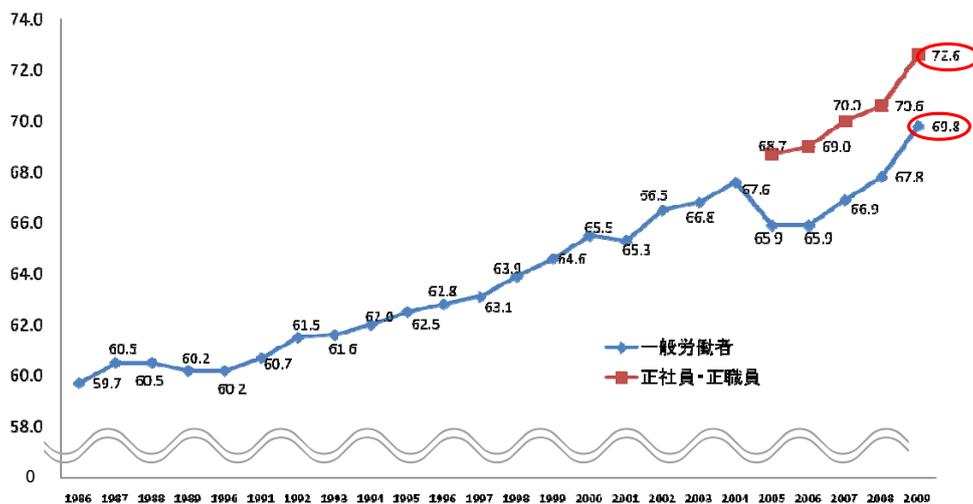
4 賃金格差縮小に向けた労使の取組支援

- 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

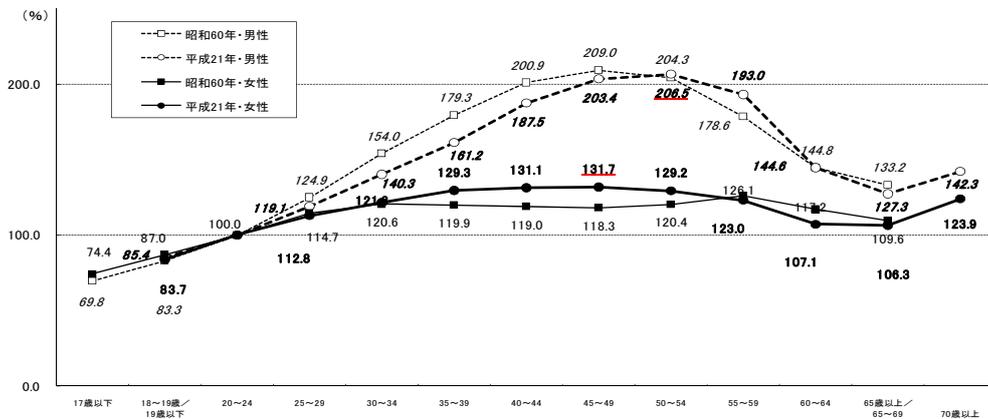


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 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
 ー経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員
 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、回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

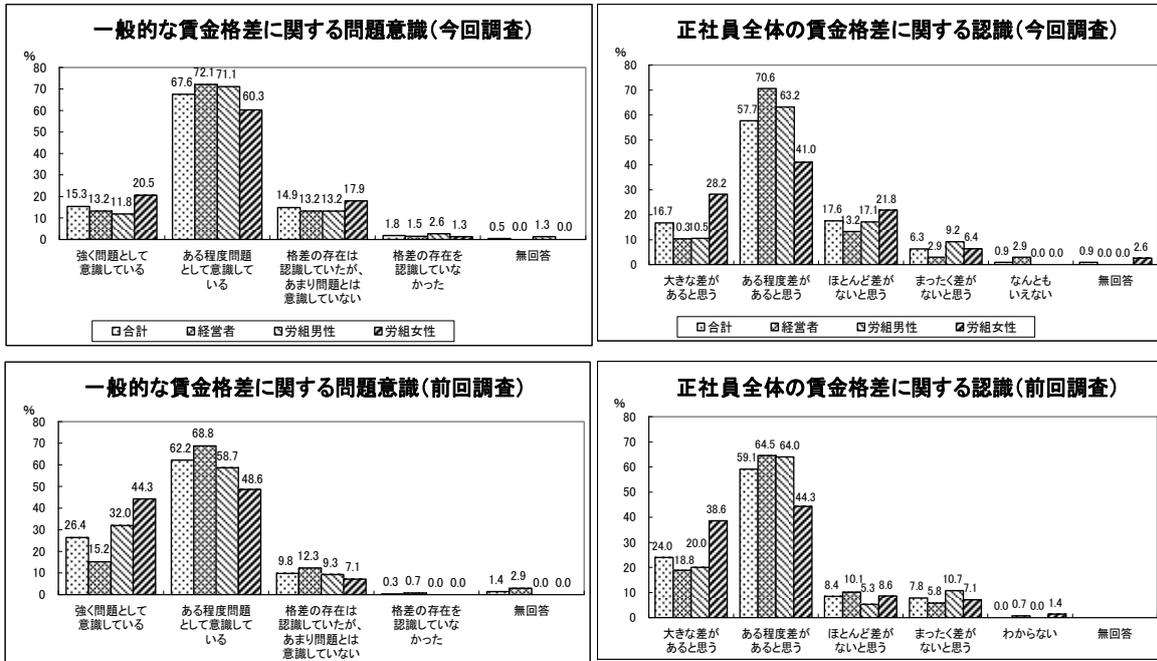
正社員全体の男女間賃金格差の理由のうち、納得できないもの

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)

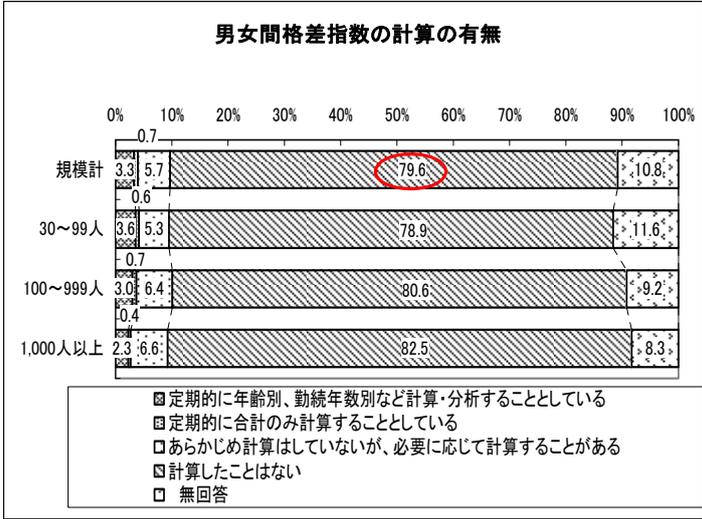
(注) 数値は、理由として「全く納得できない」=2ポイント、「あまり納得できない」=1ポイントとし、それぞれの回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

図20 労使アンケート調査
 ー経営者団体・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。

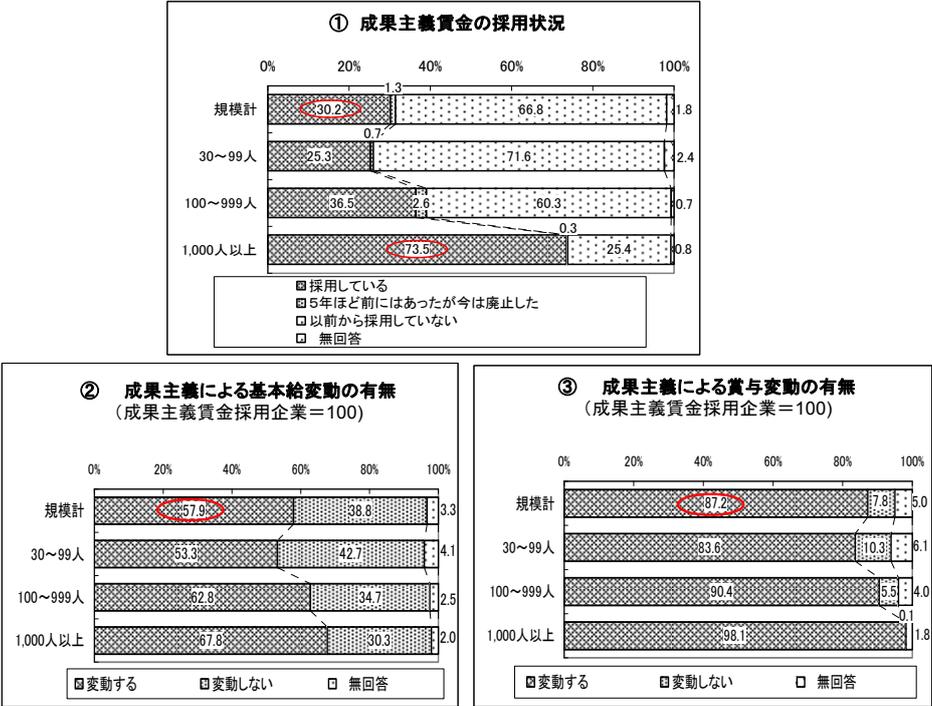
図21 企業アンケート調査－男女間格差指数の計算の有無



(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



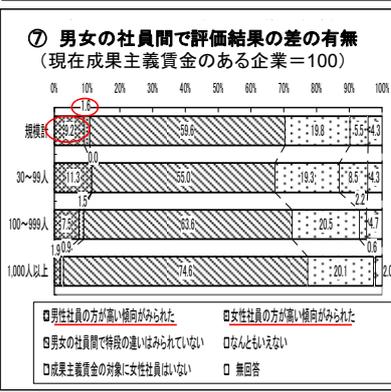
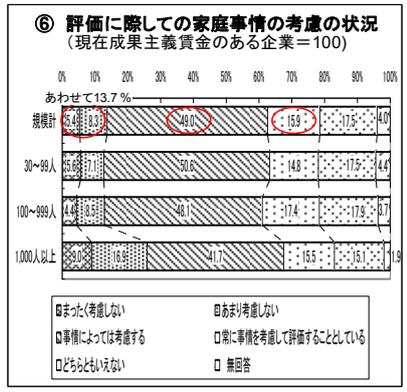
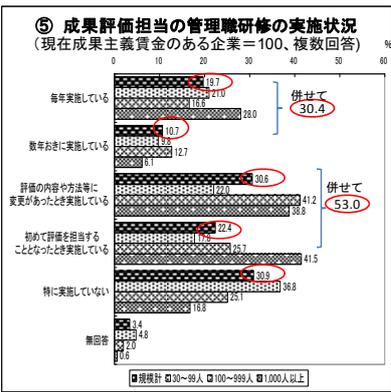
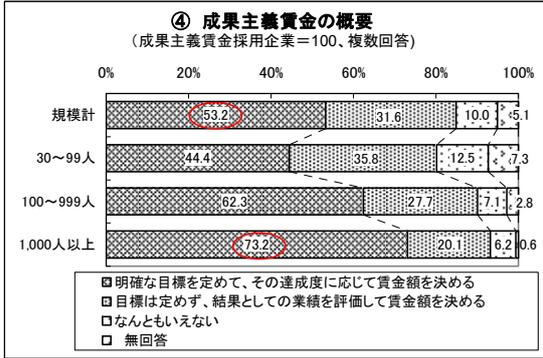
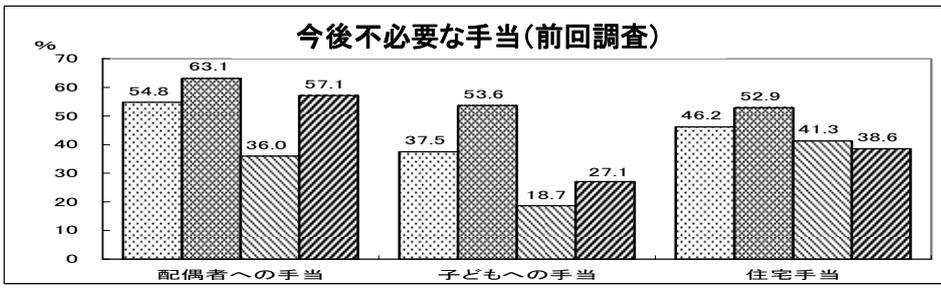
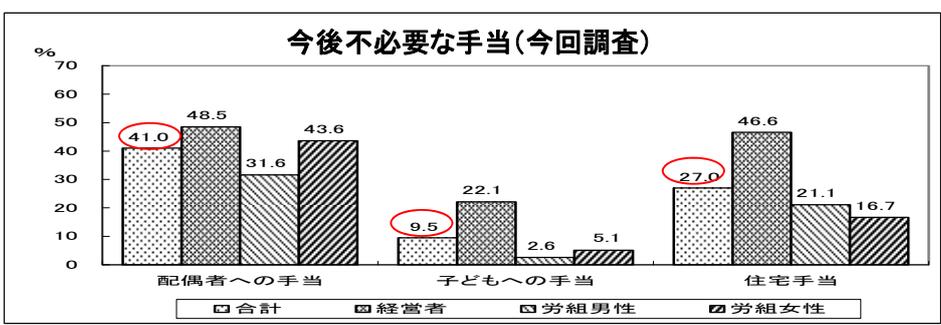
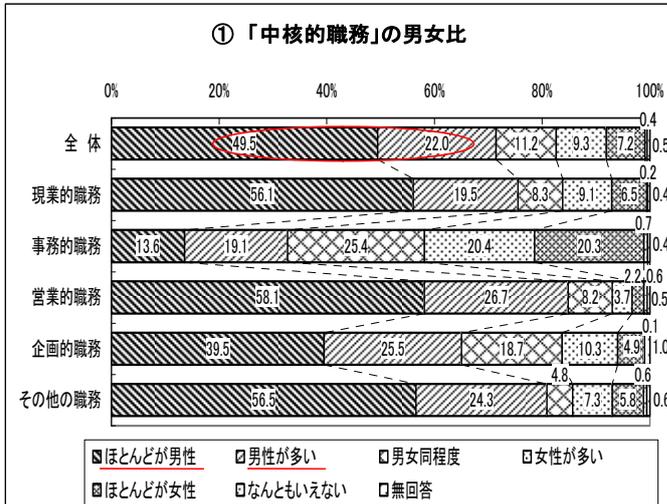


図26 企業アンケート調査－今後不必要な手当



(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。

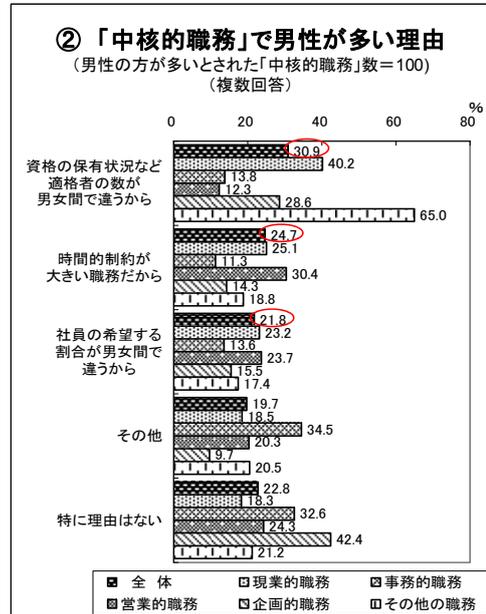


図30 企業アンケート調査－中核的職務

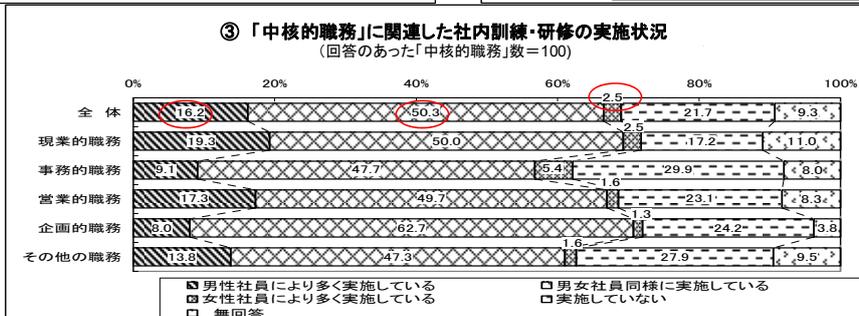
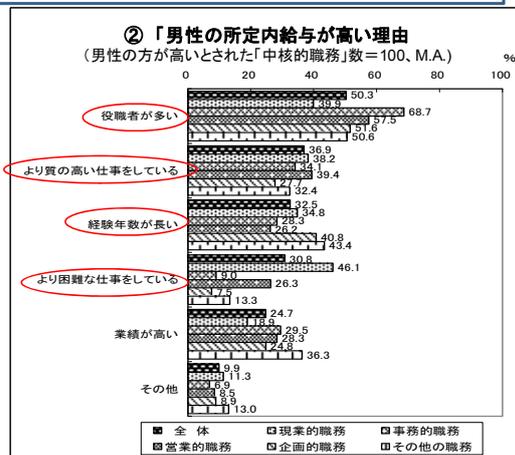
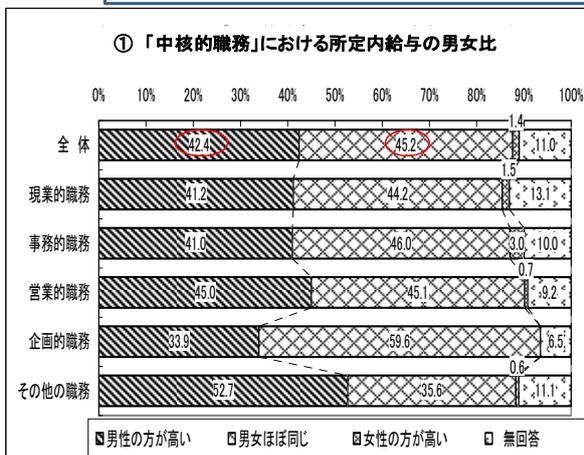


図31 企業アンケート調査－役職者に占める女性の割合

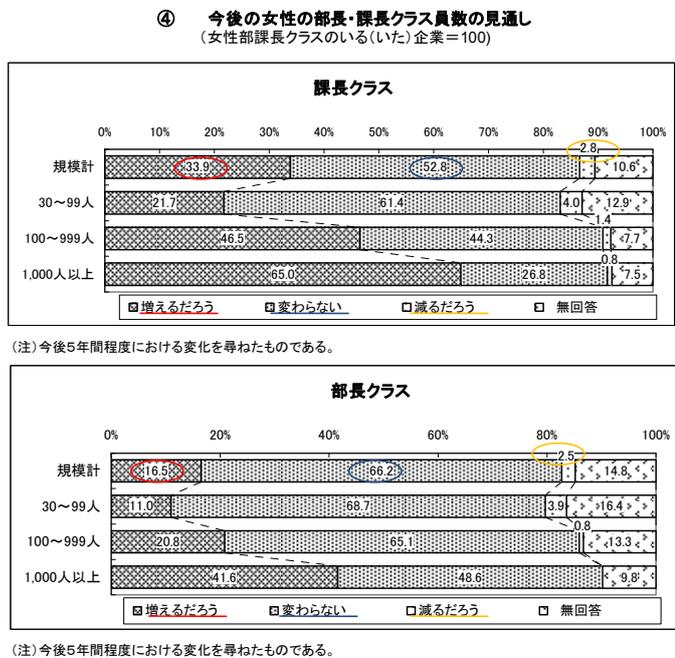
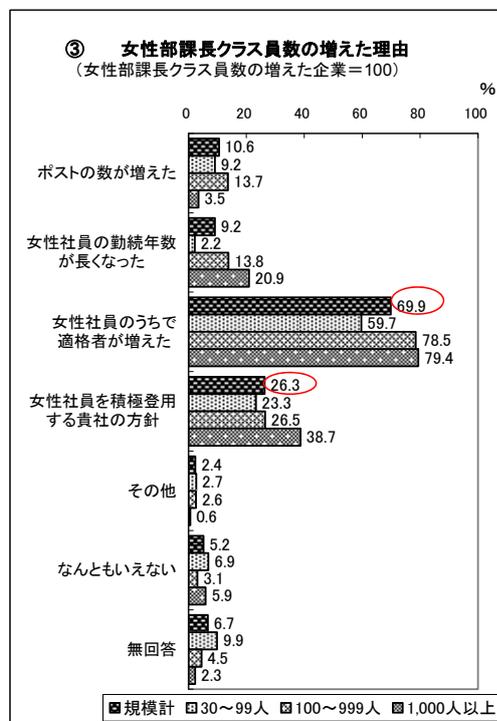
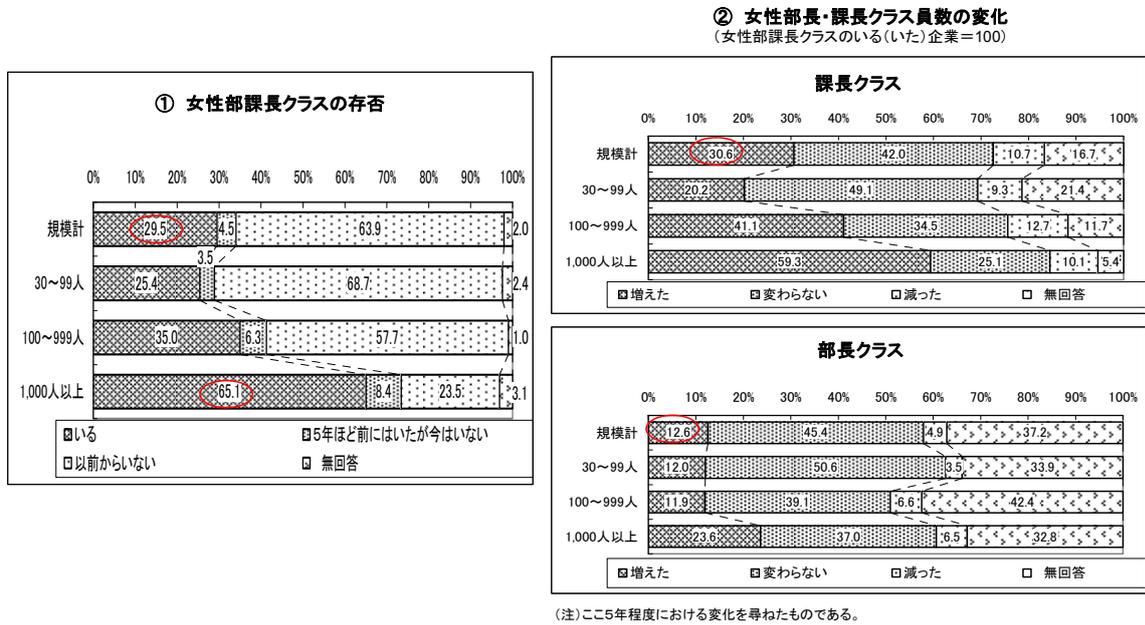


図33 企業アンケート調査
 一勤務地・職種・勤務時間・キャリアコース等により
 あらかじめ限定した社員制度を有する企業

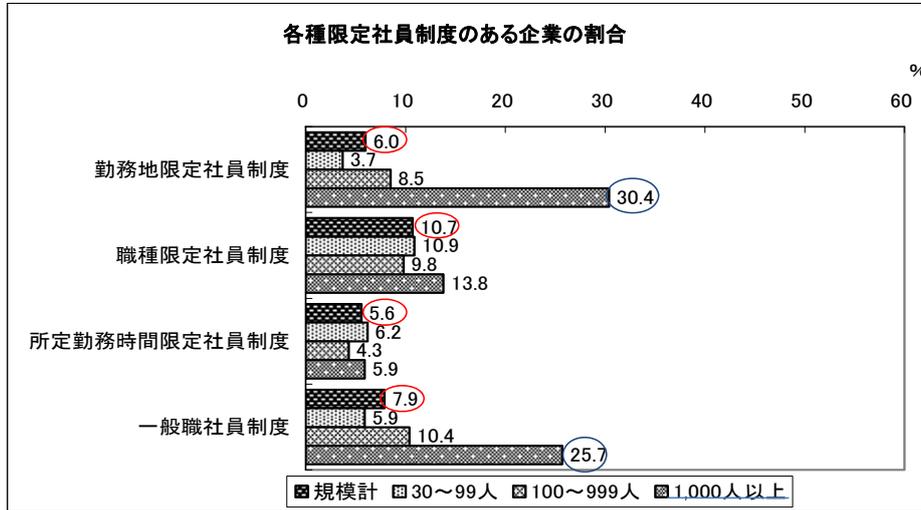
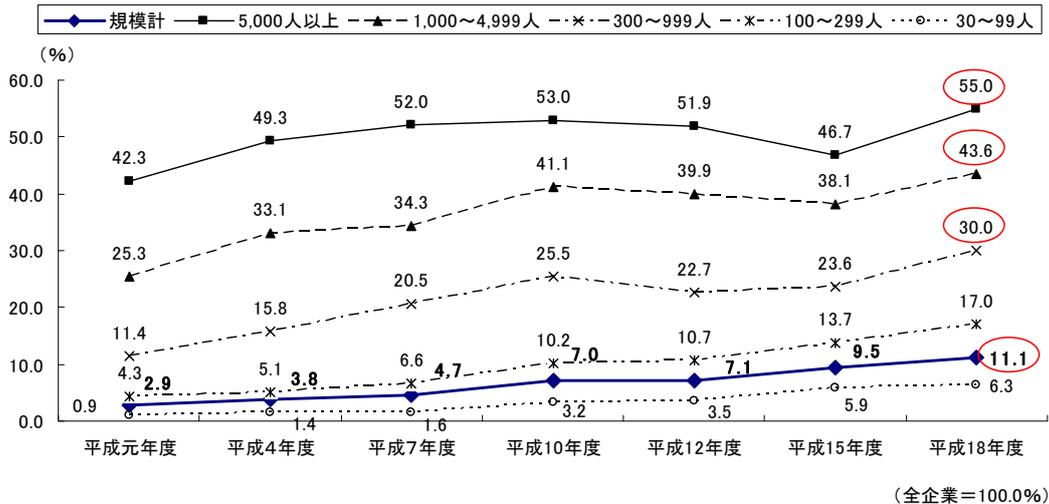


図34 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



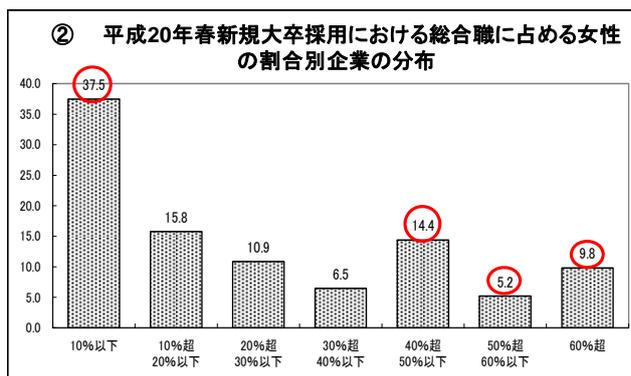
出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

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みを集計である。

