

企業年金ノート

目次
男女間の賃金格差レポートについて



男女間の賃金格差レポートについて

1 はじめに

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは重要な課題であり、男女雇用機会均等法の施行により制度面の男女均等取扱いは着実に浸透しつつありますが、事実上の男女間格差はいまだ存在するところ。特に、賃金面については依然として大きな男女間格差が存在しており、その改善策の検討が求められてきました。

このため、厚生労働省では、学識経験者による「男女間の賃金格差問題に関する研究会」を参集して一般労働者の所定内給与に関する男女間の平均賃金の格差の解消方策等について検討を進め、2002年11月に報告のとりまとめを行い、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を作成しました。

男女間賃金格差解消のためにこのガイドラインを活用して、労使が自主的に賃金管理及び雇用管理の改善に取り組むことが期待されています。

今月号では、「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」に基づき、男女間賃金格差の現状や男女間賃金格差縮小の進捗状況を継続的にフォローアップするために作成された昨年9月のレポートの内容について、その概要をご紹介します。

2 我が国における男女間の賃金格差の特徴

(1) 我が国の男女間賃金格差（一般労働者の男

女間所定内給与格差）は長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差は大きい。

- (2) 男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、勤続年数の差も影響している。このほか、家族手当などの手当も影響している。
- (3) 男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置の在り方等賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していると考えられる。

3 「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」の概要

- (1) 男女間賃金格差の実態把握とフォローアップが大切であり、それを踏まえて労使の間で男女間賃金格差の解消に向けた対応策の議論を行うべきである。
- (2) 賃金管理における改善方策
- ① 公正かつ明確で透明な賃金制度の整備を進める必要があり、特に、賃金決定基準を明確化し、賃金表を整備することが求められる。
 - ② 公正・透明な人事評価制度の整備を進めることが重要であり、評価基準を明確で客観的なものにするとともに、公正かつ透明性の高い運用を確保するための評価者訓練や評価結果のフィードバック等が必要である。

- ③家族手当、住宅手当等の生活手当については、男女間賃金格差解消の観点からは、それが格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望ましい。
- (3) 雇用管理における改善方策
- ①企業トップが先頭に立ってポジティブ・アクション（※）を推進すること、中間管理職の意識改革を図ることが大切である。
- （※）ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいう。
- ②偏った業務配分や配置を改善するために、性にとらわれることなく個々の労働者の意欲や適性、職務遂行能力を基準とした配置を進めることや管理職研修に女性の能力発揮に配慮した業務の与え方に係る留意事項を含めることが求められる。
- ③コース別雇用管理制度について、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など、制度そのものを点検することが大切である。また、転勤があることが条件になっている総合職の男女労働者について、育児や介護の状況に配慮すべき責務があることにも十分留意する必要がある。
- ④企業は育児・介護休業制度を利用しやすくするなどの職場環境の改善に努め、恒常的残業を出来るだけ排除し、短時間勤務制度、フレックスタイム制などの活用を通じて柔軟な労働時間制度を採用するなど労働時間の面でも、家庭生活と職場生活が両立できるように努めることが必要である。

4 調査結果

(1) 賃金格差の推移 [図表 1 参照]

男性一般労働者の平均賃金水準を 100.0 とした時に、女性の平均賃金水準は、男女雇用機会

均等法を施行した 1986 年において 59.7 であったが、2008 年においては、67.8 であり、長期的にみると格差は縮小している。

(2) 男女間賃金格差の要因 [図表 2 参照]

- ①賃金格差をもたらす最大の要因が部長、課長、係長などの上位の職階についている女性割合が男性に比べ低いこと（男女間格差縮小の程度が 11.0 と最大）で、それに次いで、勤続年数の違いによる影響が大きい（同 5.3）。
- ②この他、年齢、労働時間の違いによる影響（同 1.2、1.2）の効果もある。
- ③学歴、企業規模の違いによる影響は小さい（それぞれ同 1.0、0.6）。
- ④なお、女性の比率が高く賃金水準の高い業種（「医療、福祉」、「金融・保険業」、「教育、学習支援業」等）の影響で、産業については調整後の賃金が低下し、格差が拡大すること（同 2.8）から、現状の男女別産業分布の違いは格差を拡大する方向に働いていないと考えられる。

(3) 管理職比率 [図表 3 参照]

男性は勤続 10 年以上 25 年未満では、勤続年数が長いほど職階も高くなるという関係が顕著である。女性についてはそのような関係が顕著でない。

(4) 国際比較 [図表 4 参照]

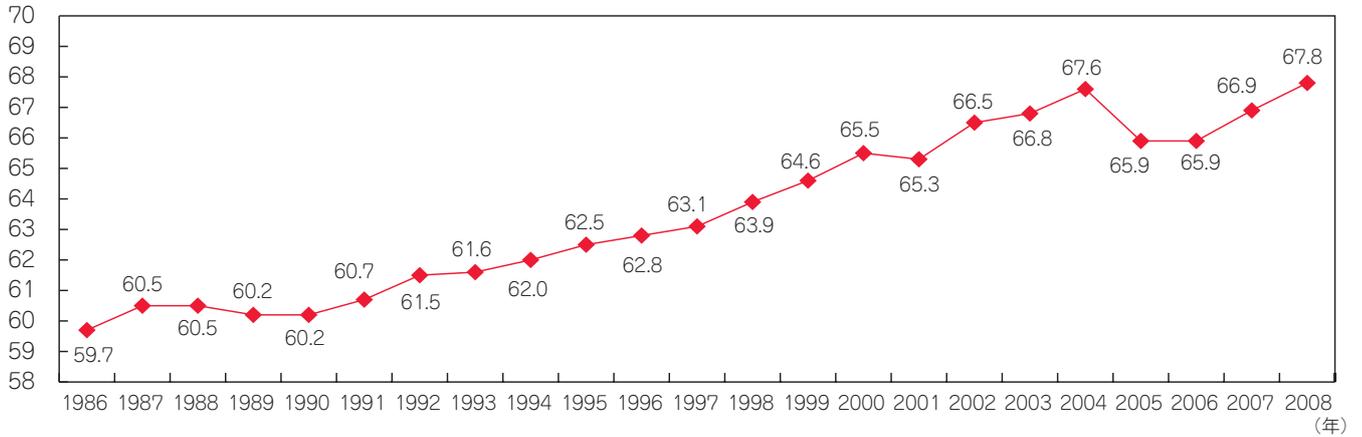
米英仏と比較して、我が国の男女間賃金格差は最も大きくなっている。

(5) 男女間賃金格差の要因（複数回答）

[図表 5 参照]

平成 20 年 9 月から 11 月に行われた「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（「企業の賃金・雇用制度調査」、「労使トップ層意識調査」）」によると、管理職の女性が少ないとする割合が高くなっていくほか、経営者と労組女性では、業務の難易度の違いや職種の違いを挙げる人が多くなっていく。

〔図表1〕一般労働者の男女間所定内給与格差の推移（男性＝100）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

2 短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1週の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

〔図表2〕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

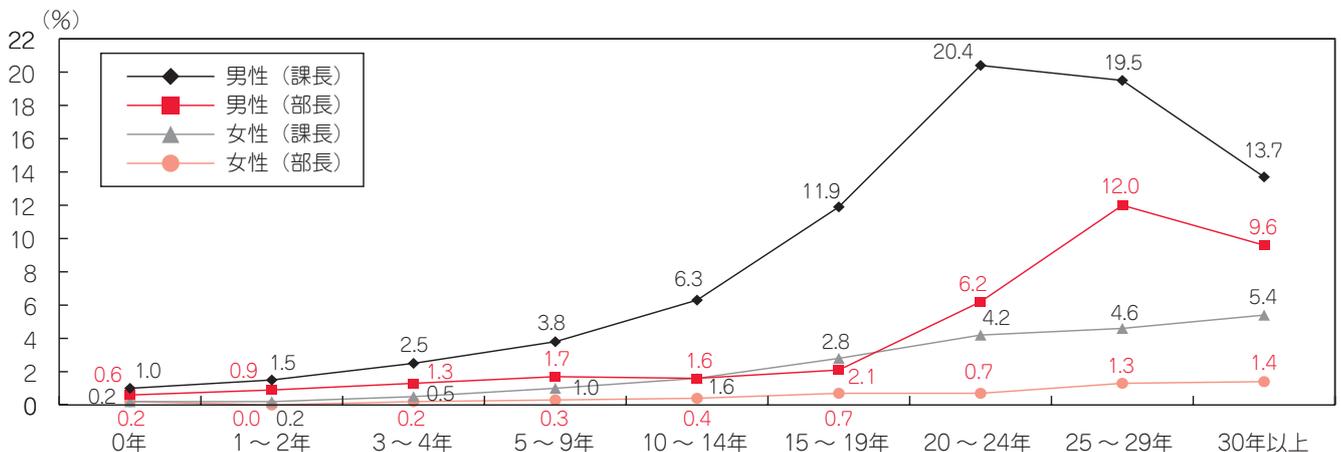
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2008年）結果を用いて算出。

注) 1. 「調整前（原数値）」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

2. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

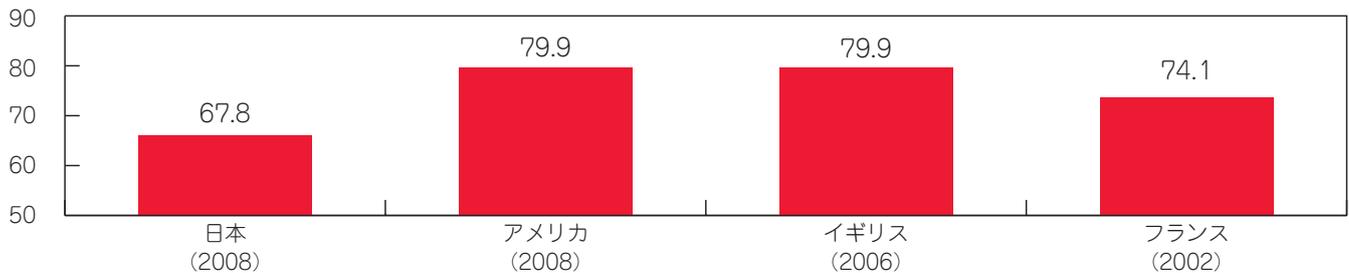
3. 「産業」「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外しているため他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要

〔図表3〕勤続年数階級別男女別一般労働者全体に占める管理職比率（企業規模100人以上）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2008年）

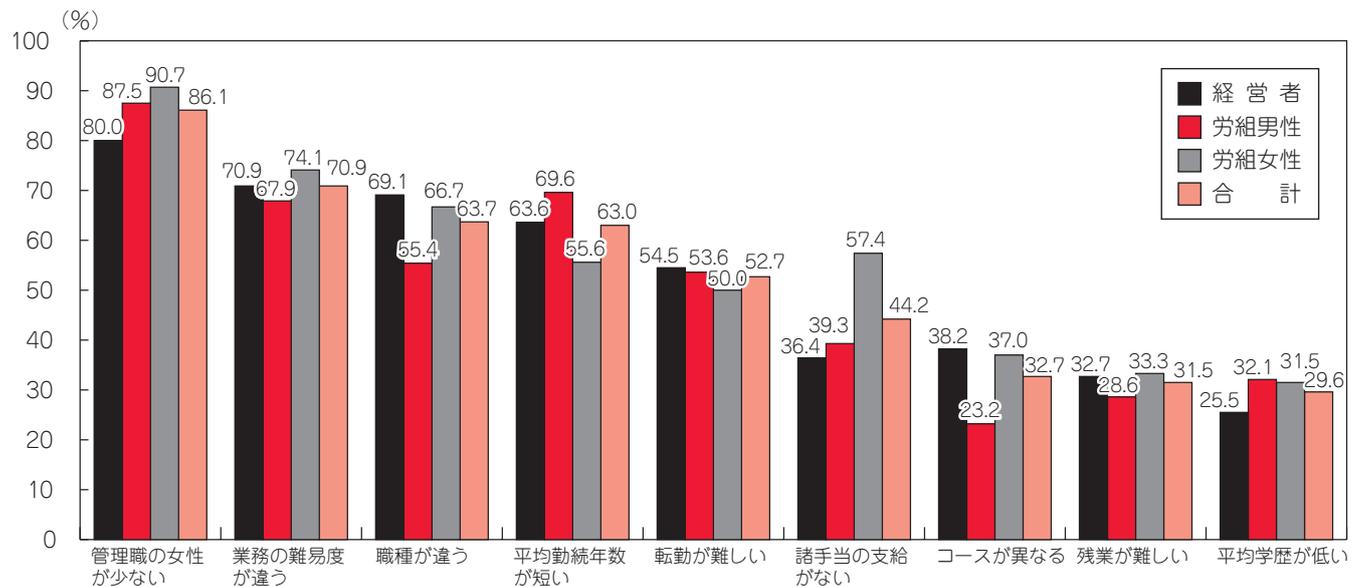
〔図表 4〕 男女間賃金格差の国際比較（男性＝100）



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2008年）アメリカ：労働省「Employment and Earnings」（2008年）イギリス、フランス：ILO” LABORSTA”（2009年）

注）日本：1ヶ月当たり賃金（所定内給与）。フルタイム労働者。アメリカ：1週当たり賃金。16歳以上、フルタイム労働者。イギリス：1時間当たり賃金。フルタイム労働者。（農林水産業を含む。）フランス：1ヶ月当たり賃金。

〔図表 5〕 男女間賃金格差の要因（複数回答）



注）格差がある理由として「非常に該当すると思う」「ある程度該当すると思う」とした回答割合の合計である。

企業年金ノート No 503
平成22年3月 リソナ銀行発行

年金信託部
〒100-8112 東京都千代田区大手町1-1-2 TEL.03(5223) 1992
〒540-8607 大阪市中央区備後町2-2-1 TEL.06(6268) 1866

リソナ銀行はインターネットにホームページを開設しております。
【<http://www.resona-gr.co.jp/>】

リソナ銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「リソナ企業年金ネットワーク」を開設しております。ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。（TEL 06（6268）1813）

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。