

男女間の賃金格差レポート

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に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です。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。

なお、本レポートは、「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したものです。

I 我が国における男女間の賃金格差の特徴 (男女間の賃金格差問題に関する研究会報告より)

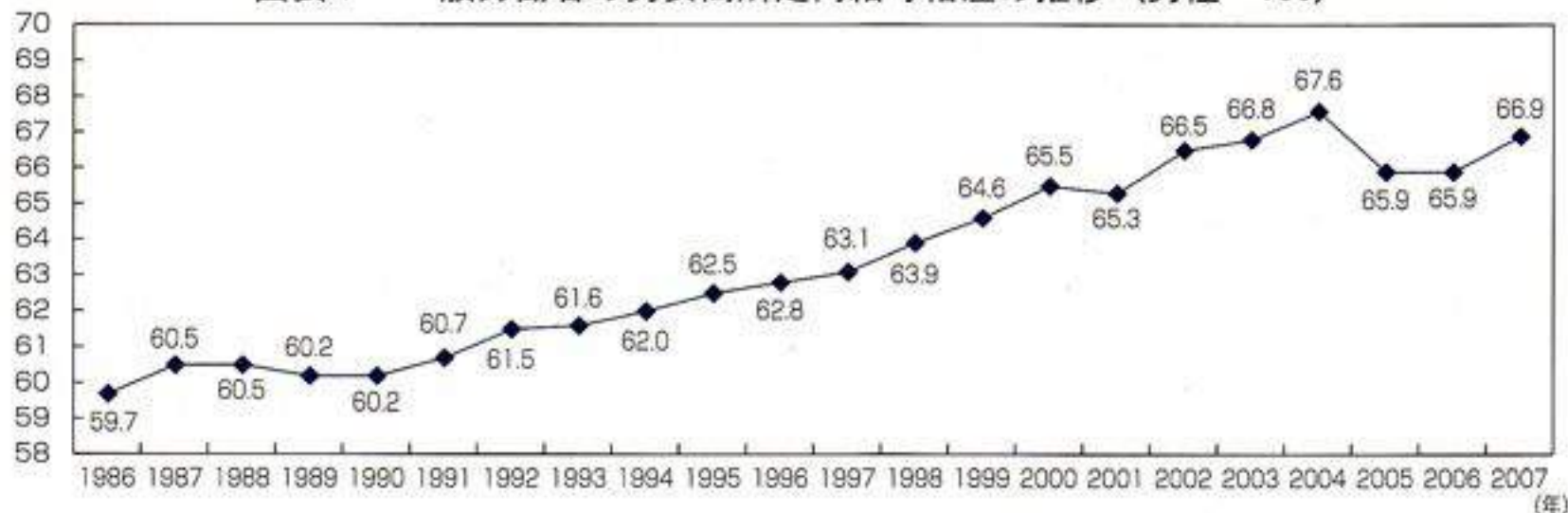
- 1 我が国の男女間賃金格差（一般労働者の男女間所定内給与格差）は長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差は大きい。
- 2 男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、勤続年数の差も影響している。このほか、家族手当などの手当も影響している。
- 3 男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置の在り方等賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していると考えられる。

Ⅱ 賃金格差関連データ

(1) 賃金格差の推移

2007年においては、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66.9であり、長期的にみると格差は縮小しています。

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。

(2) 男女間賃金格差の要因

部長、課長、係長などの役職の違い、勤続年数の違いによる影響が大きくなっています。

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	66.9	72.4	5.5
職 階	69.1	80.9	11.8
年 齢	66.9	68.1	1.2
学 歴		68.4	1.5
労働時間		68.1	1.2
企業規模		67.5	0.6
産 業	65.9	63.3	-2.6

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2007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

<表の見方>

男女に関わらず、「年齢」、「労働時間」など雇用に関わる条件が異なっていれば賃金に差が生じることになりますが、男女間の賃金格差について、どの条件が大きな影響を及ぼしているかを明らかにすることがこの表の目的です。

この表からは概ね次の点が指摘できます。

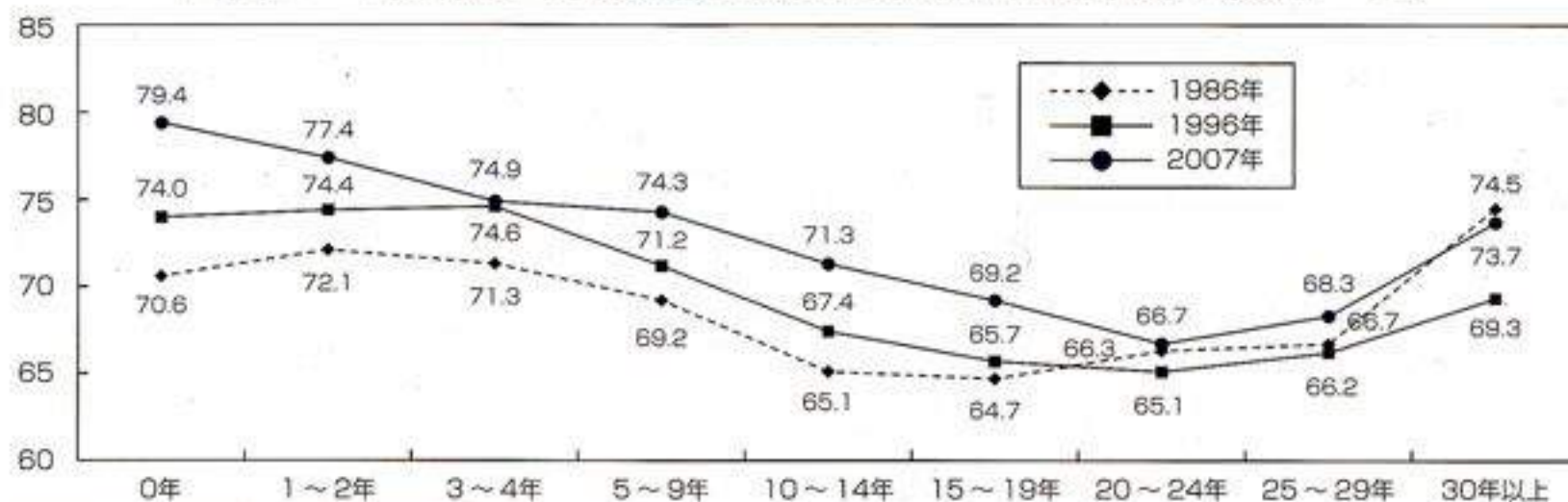
- ① 賃金格差をもたらす最大の要因が部長、課長、係長などの上位の職階についている女性割合が男性に比べ低いこと（男女間格差縮小の程度が11.8と最大）で、それに次いで、勤続年数の違いによる影響が大きい（同5.5）。
- ② この他、学歴の違いによる影響（同1.5）の効果もある。
- ③ 年齢、労働時間、企業規模の違いによる影響は小さい（それぞれ同1.2、1.2、0.6）。

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-2.6）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ます。

(3) 勤続年数階級別の男女間賃金格差

勤続年数25年未満については勤続年数が長くなるほど男女間賃金格差は大きくなっています。

図表3 一般労働者の勤続年数階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）

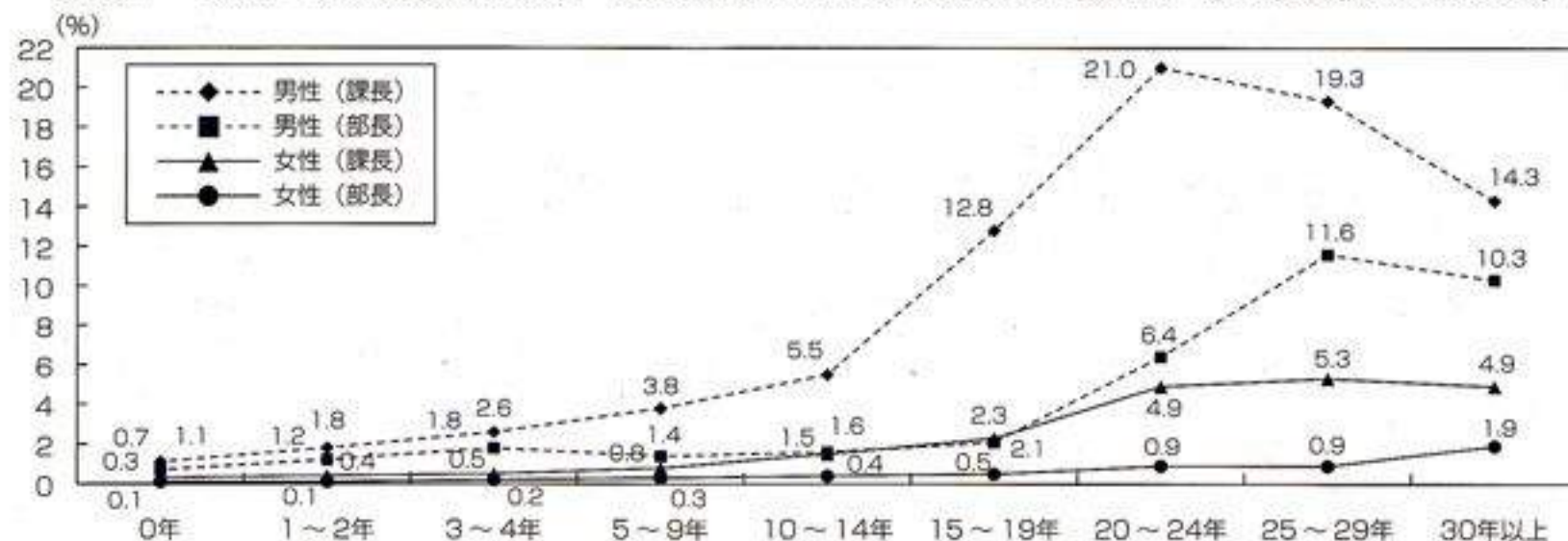


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(4) 管理職比率

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す。女性については男性と比べそのような関係が顕著ではありません。

図表4 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）

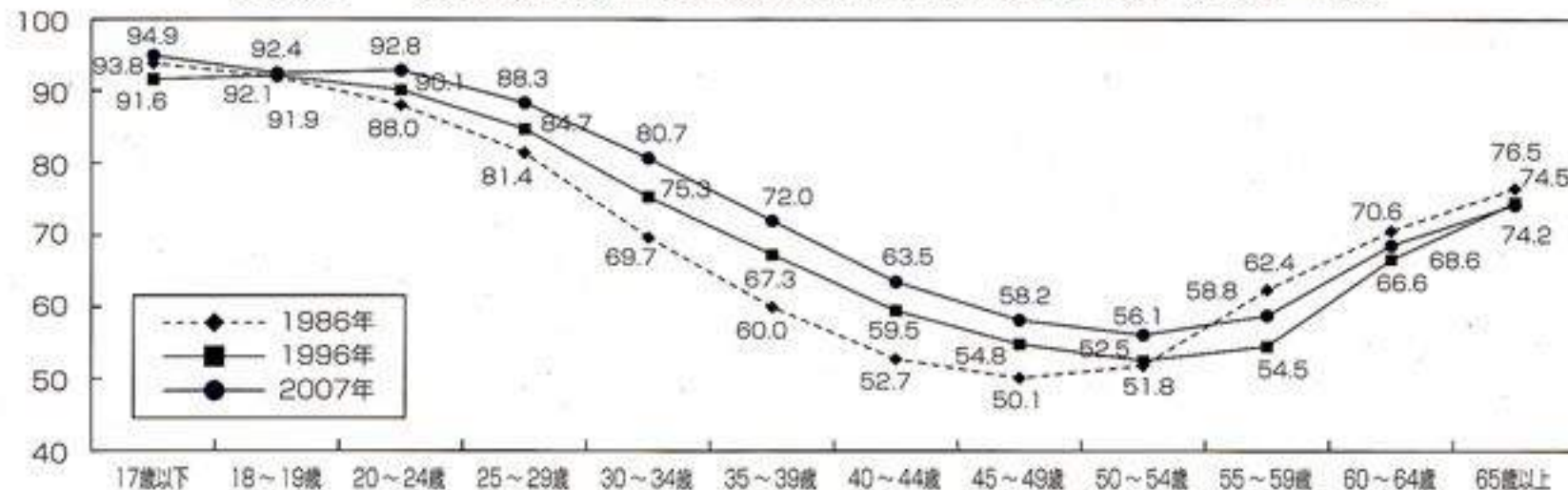


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)

(5) 年齢階級別の男女間賃金格差

50～54歳層までは、年齢が高まるにつれて男女間賃金格差は次第に大きくなるという傾向がみられます。

図表5 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）

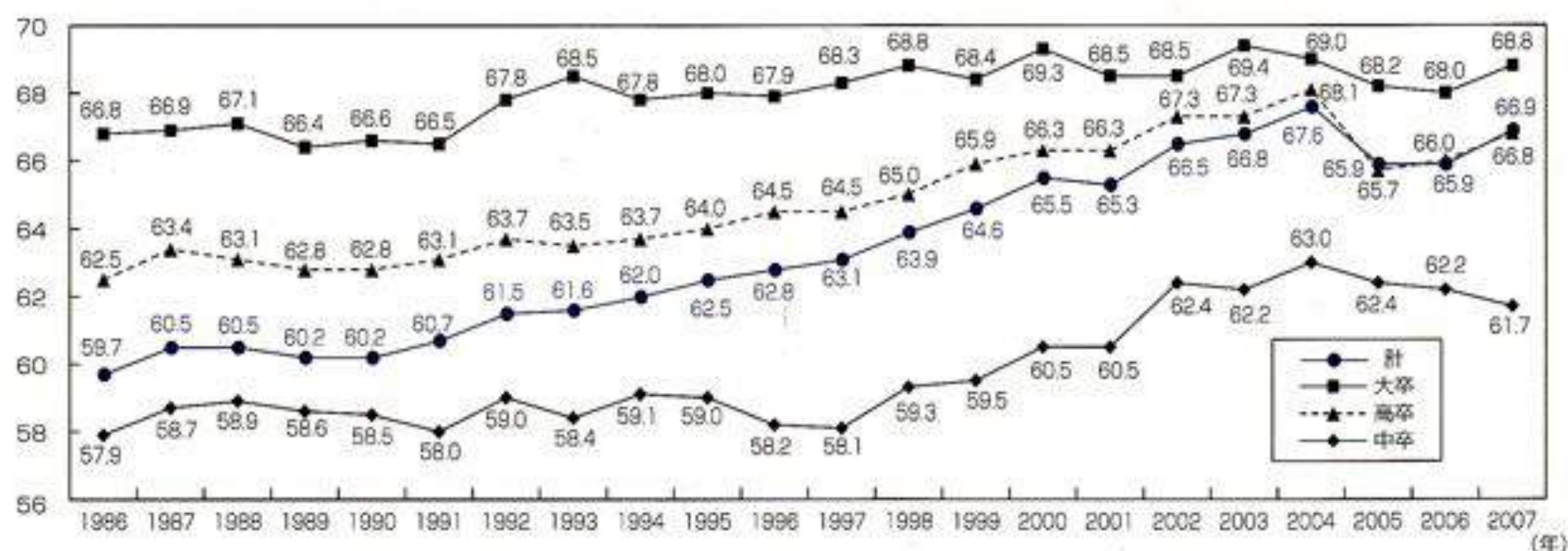


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(6) 学歴別の男女間賃金格差

学歴の低い労働者ほど男女間賃金格差は大きくなっています。

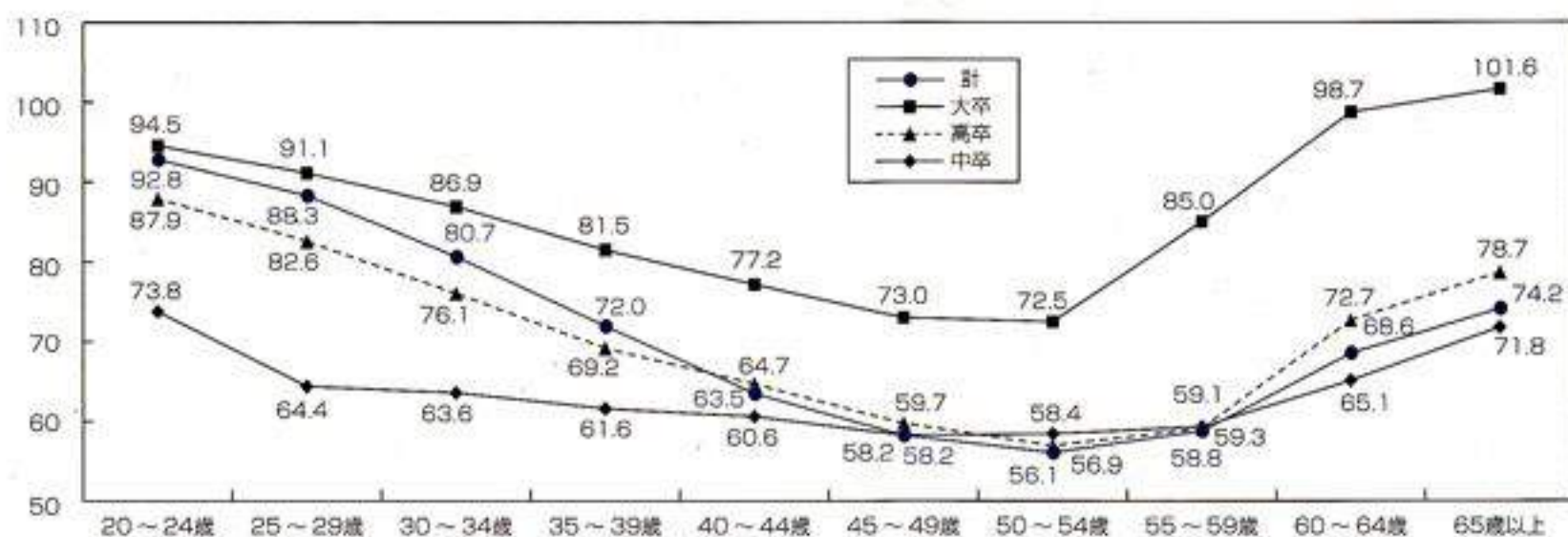
図表6 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移（男性＝100）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

中卒以外の労働者は、50～54歳層まで、中卒の労働者は45～49歳層まで、年齢が高まるにつれて男女間賃金格差は次第に大きくなる傾向にあります。

図表7 一般労働者の学歴別年齢階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）

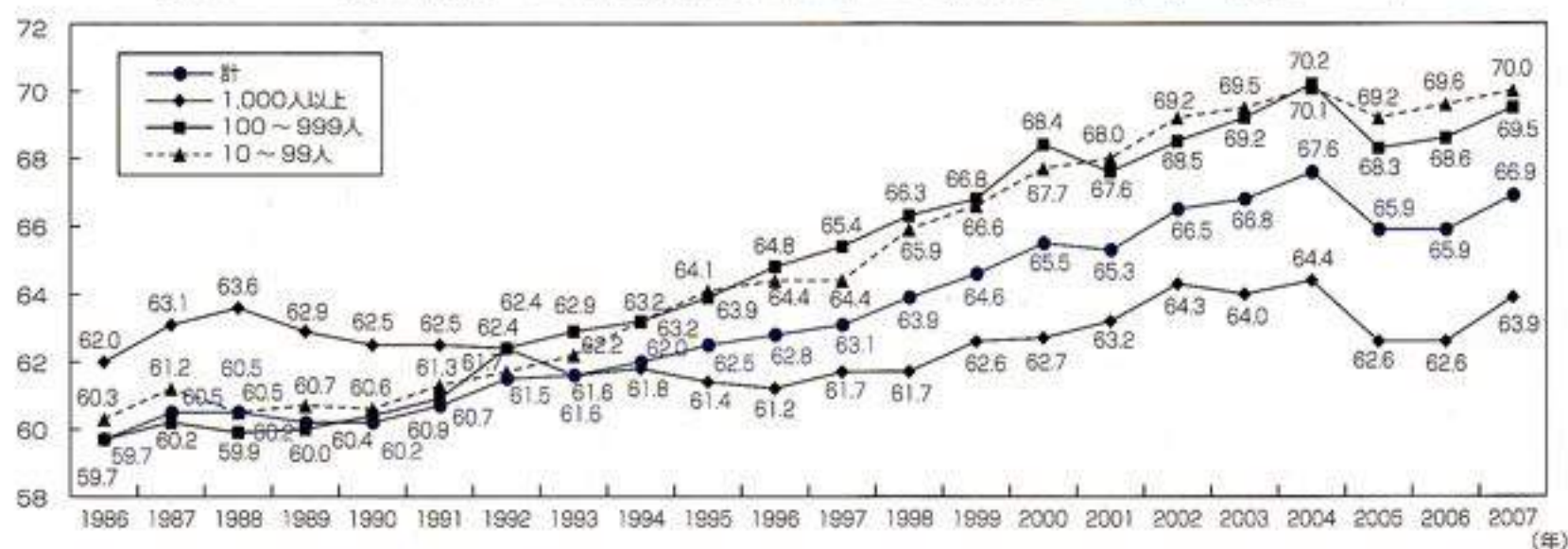


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2007年）

(7) 企業規模別、産業別の男女間賃金格差

企業規模別には、大企業ほど男女間賃金格差が大きくなっています。

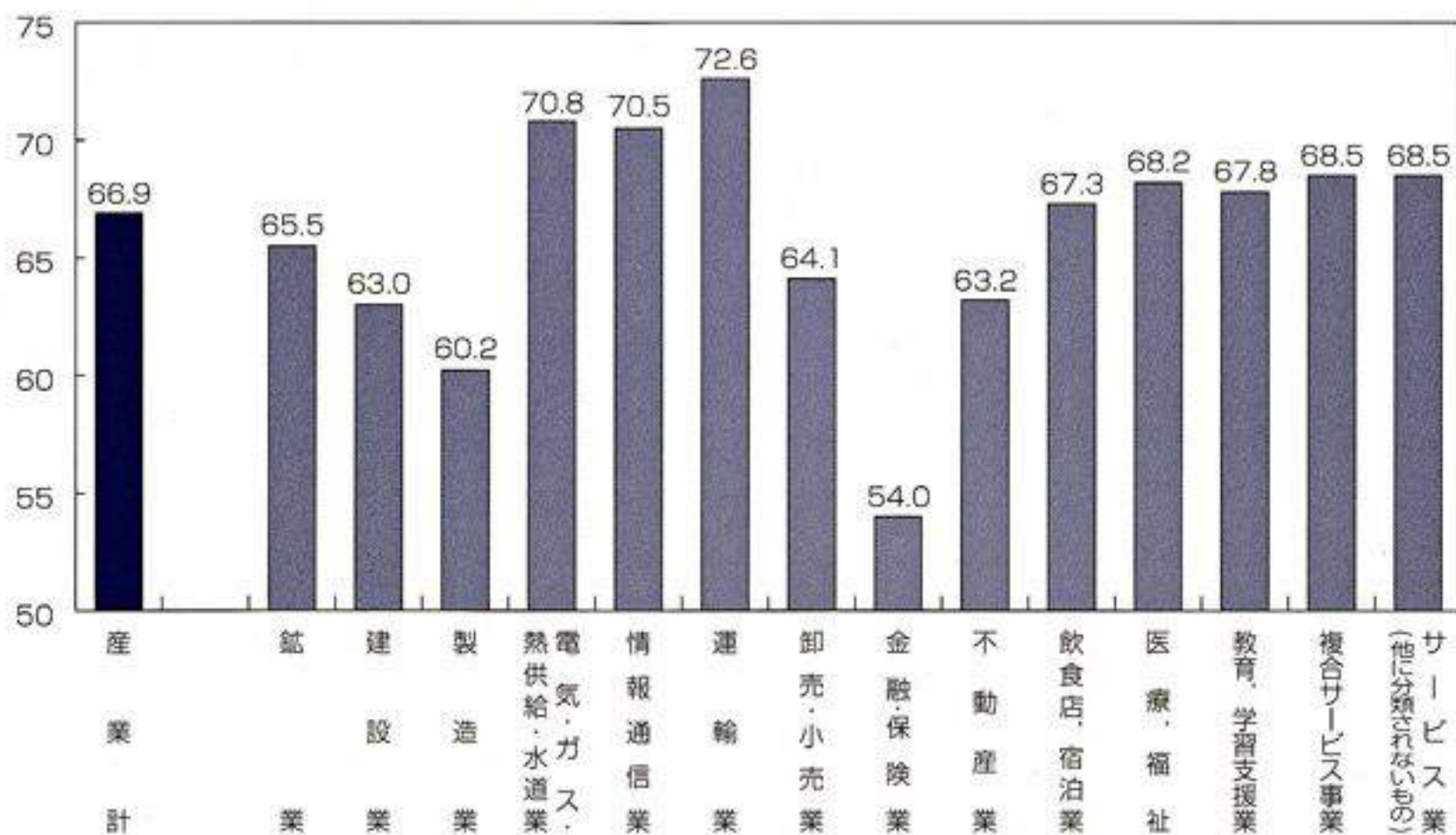
図表8 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移（男性＝100）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

産業別では、運輸業や電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業等で小さいのに対して、金融・保険業や製造業等では大きくなっています。

図表9 一般労働者の産業別男女間所定内給与格差（男性＝100）



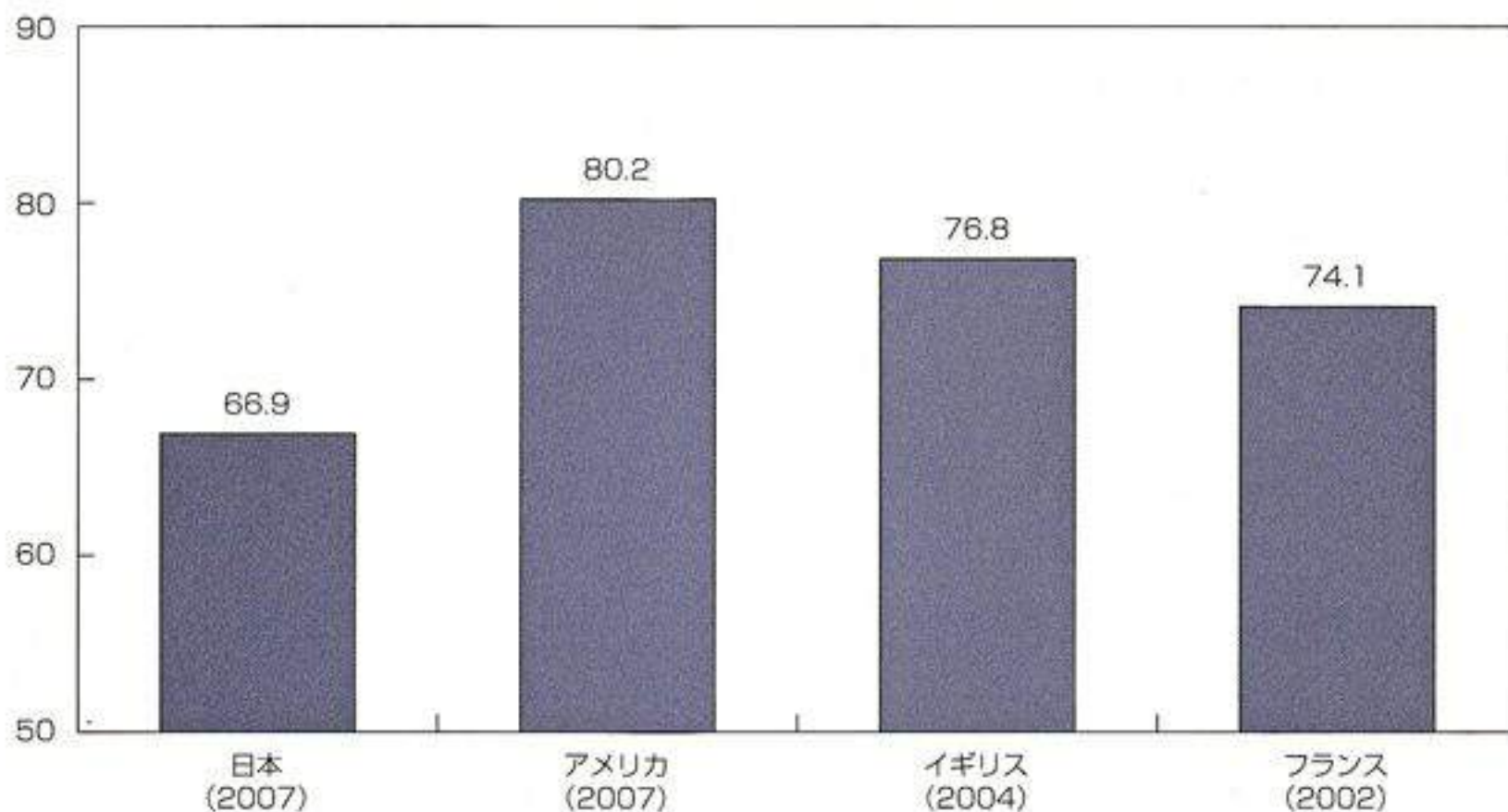
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2007年）

注）電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業及び複合サービス事業は、民・公営計の値である。

（8）国際比較

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ます。

図表10 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」（2007年）アメリカ労働省「Employment and Earnings」（2007年）イギリス、フランス：ILO「LABORSTA」

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

Ⅲ 男女間の賃金格差問題に関する意識調査の結果概要

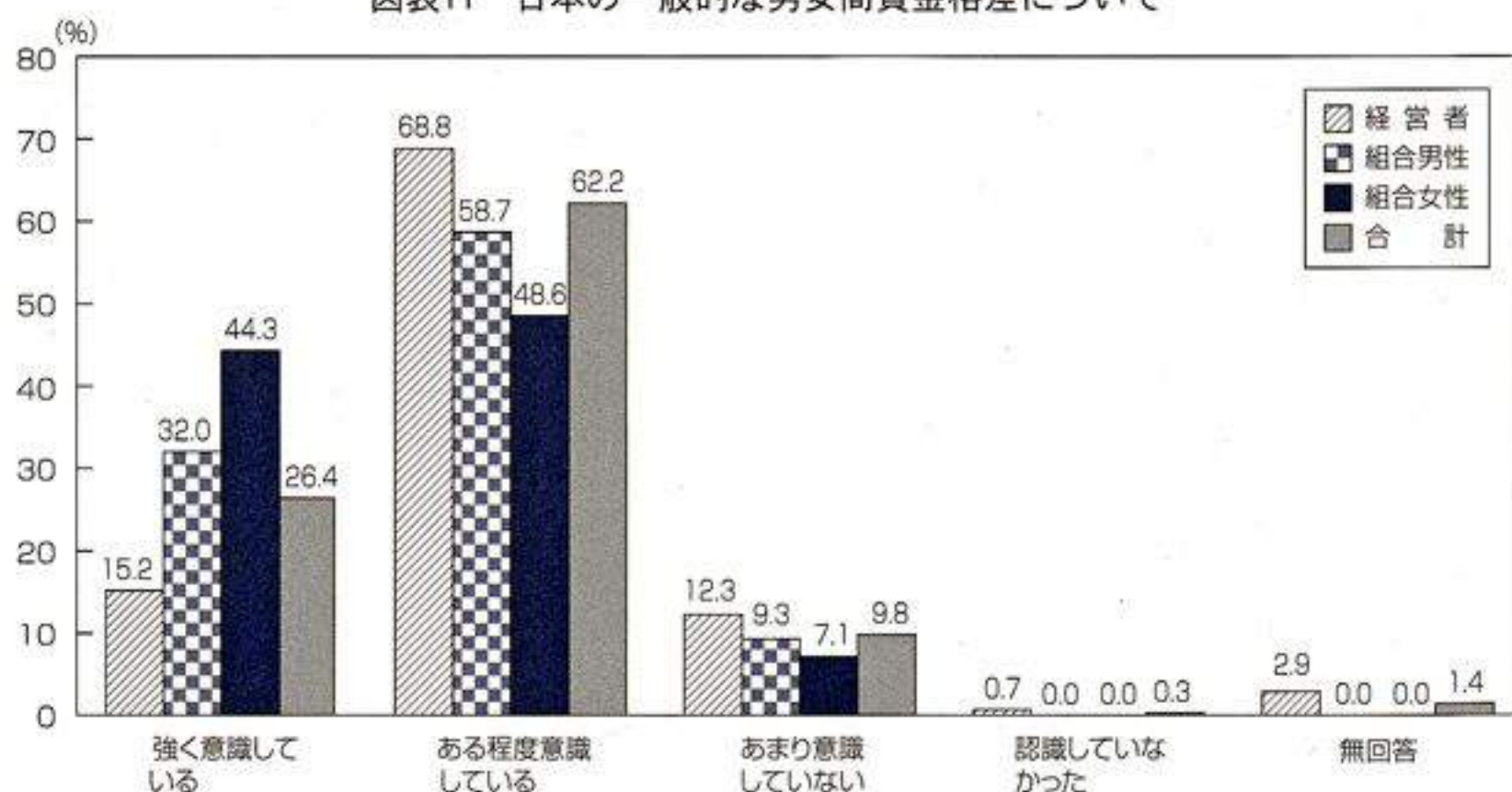
- ◇ 調査実施時期 H14.5.7～5.20
- ◇ 調査対象 経営者、労働組合幹部
- ◇ 調査票配布枚数 525件
- ◇ 有効回収率 49.0% (296件)

(1) 賃金格差の現状と認識

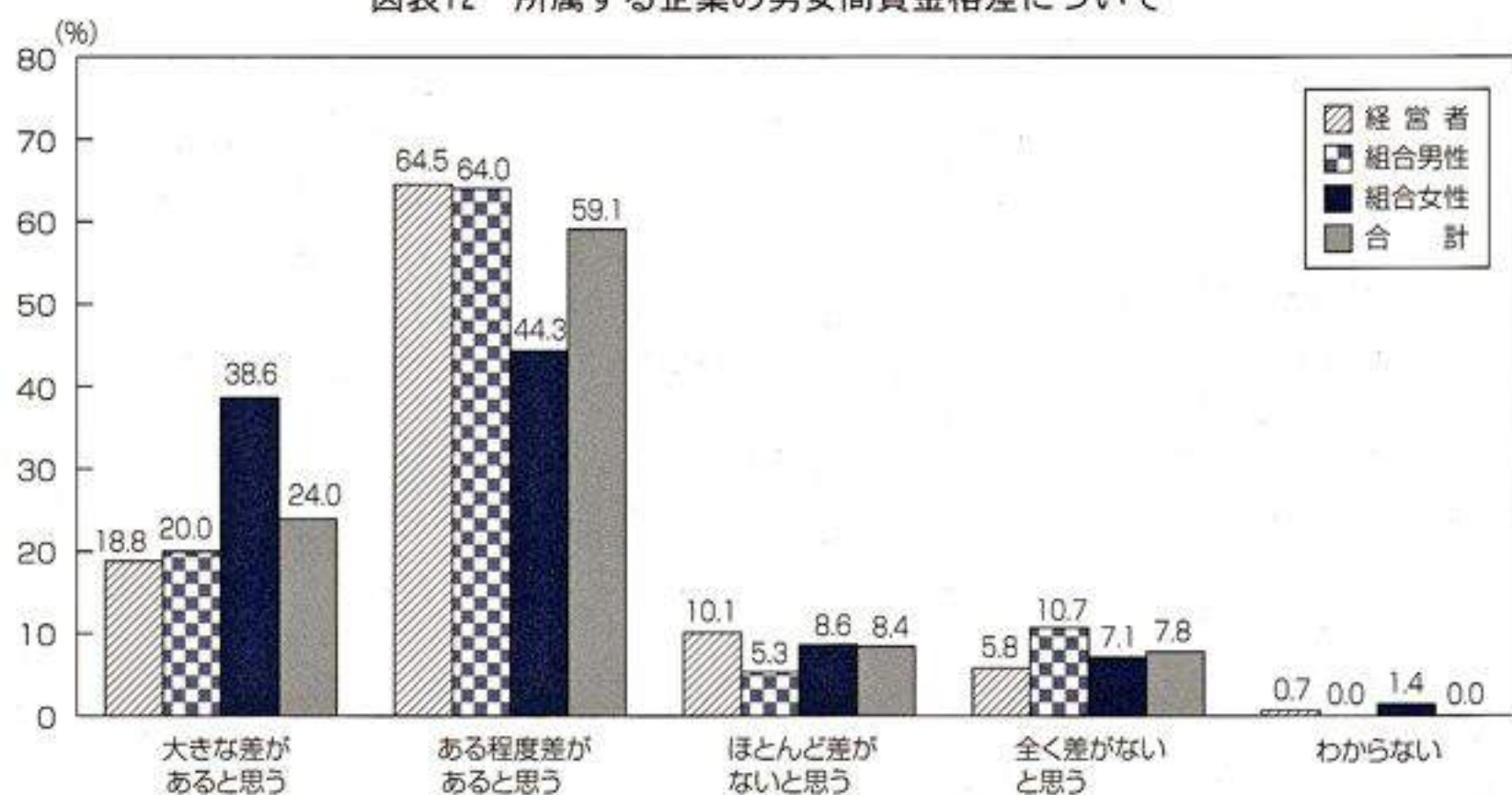
日本の一般的な男女間賃金格差について「強く意識している」とする割合が、組合女性
は44.3%、経営者は15.2%と回答者の立場により大きな差があります。

また、所属する企業の正社員全体でみた男女間賃金格差について「大きな差があると思
う」とする割合が、組合女性38.6%で、経営者(18.8%)や組合男性(20.0%)の倍に
近い回答割合となっています。

図表11 日本の一般的な男女間賃金格差について



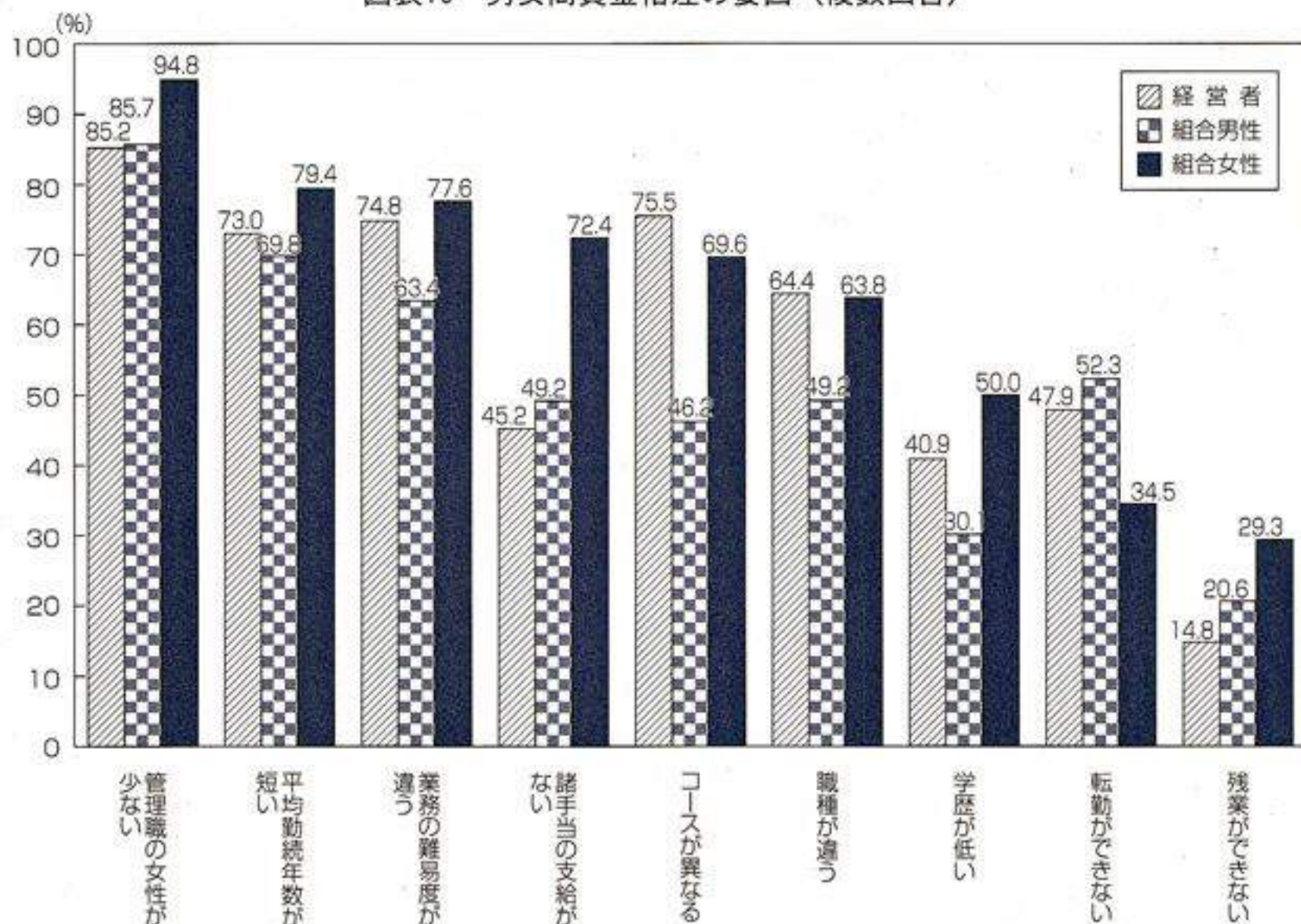
図表12 所属する企業の男女間賃金格差について



(2) 男女間賃金格差の要因

管理職の女性が少ないとする割合が高くなっています。

図表13 男女間賃金格差の要因（複数回答）

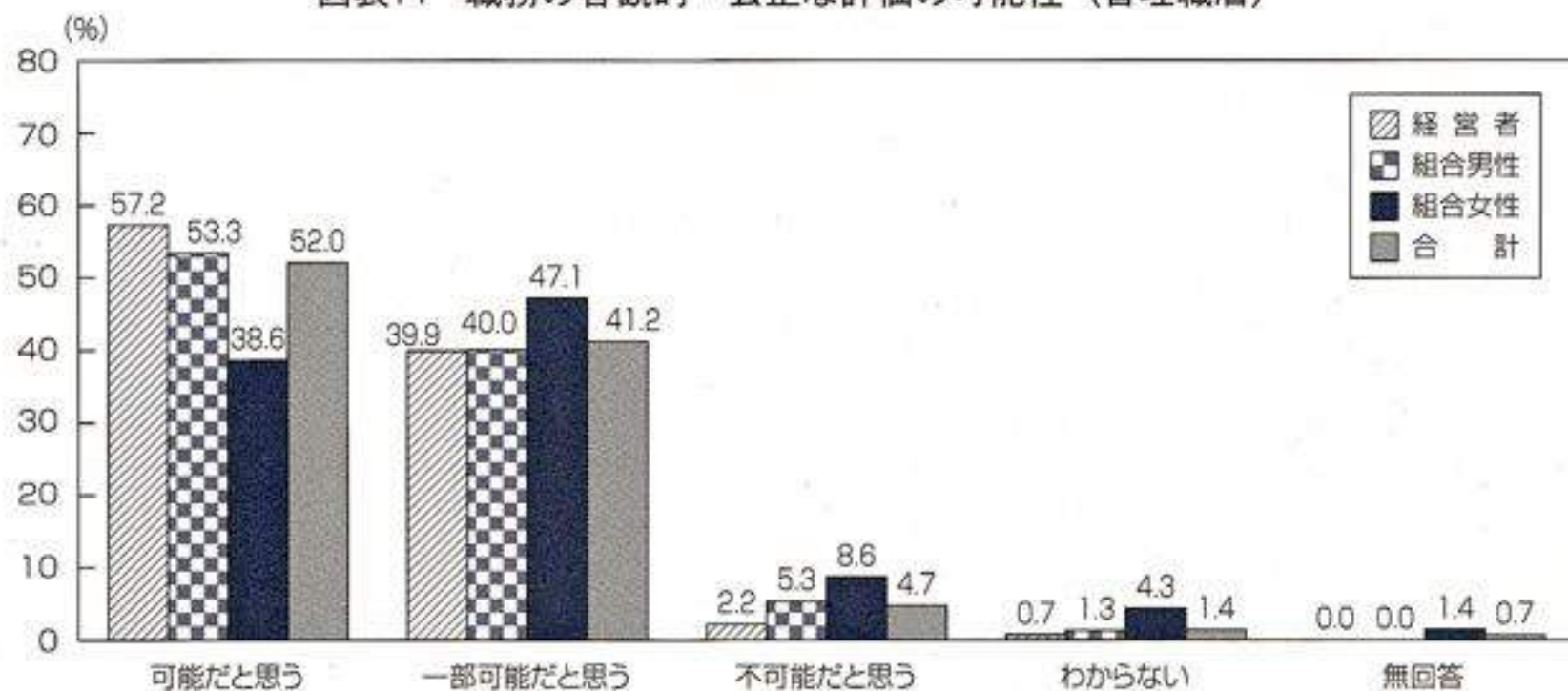


注) 格差がある理由として「非常に該当すると思う」「ある程度該当すると思う」とした回答割合の合計である。

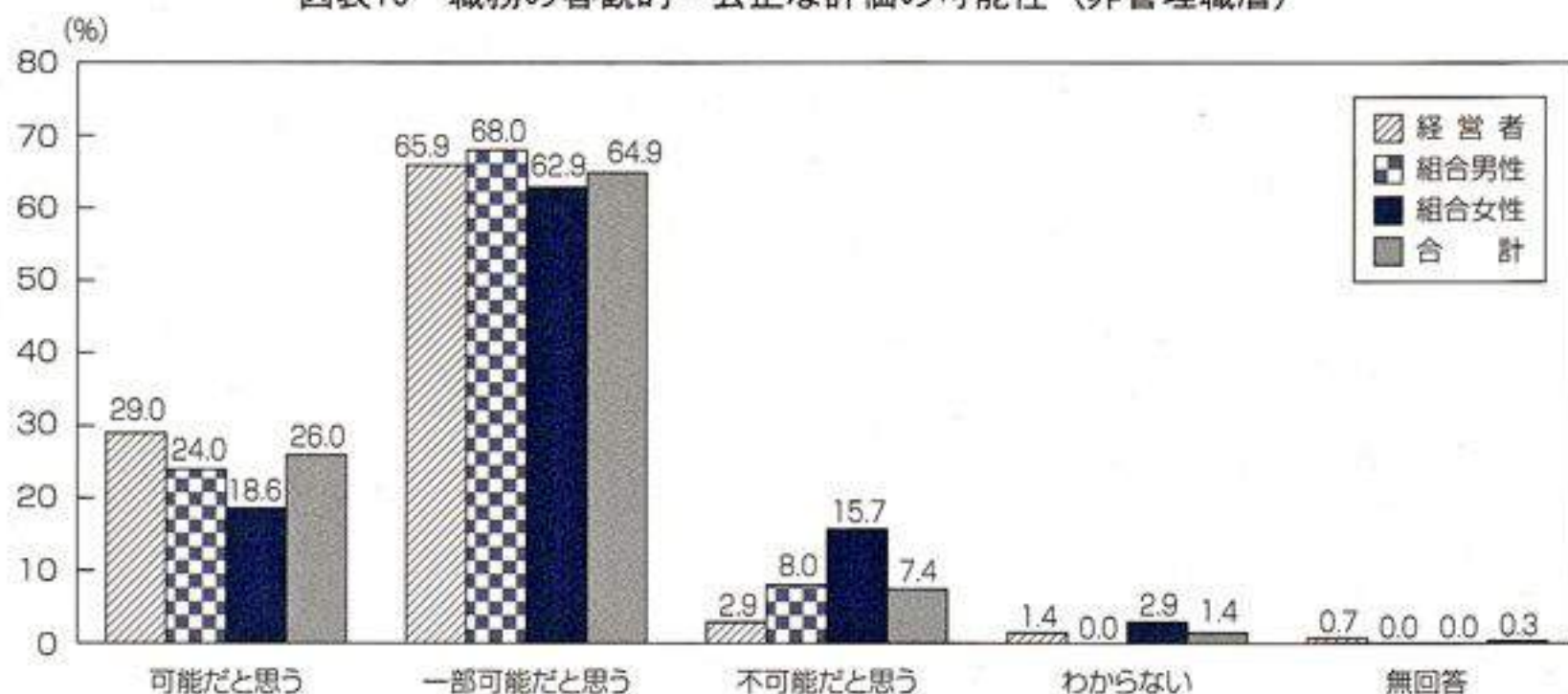
(3) 職務の客観的・公正な評価

管理職層の組合女性の場合には、「可能だと思う」とする割合が他より低くなっています。
非管理職層の場合には、「可能だと思う」とする割合が管理職層の場合に比べて低く、回答者合計で3割弱となっています。

図表14 職務の客観的・公正な評価の可能性（管理職層）



図表15 職務の客観的・公正な評価の可能性（非管理職層）

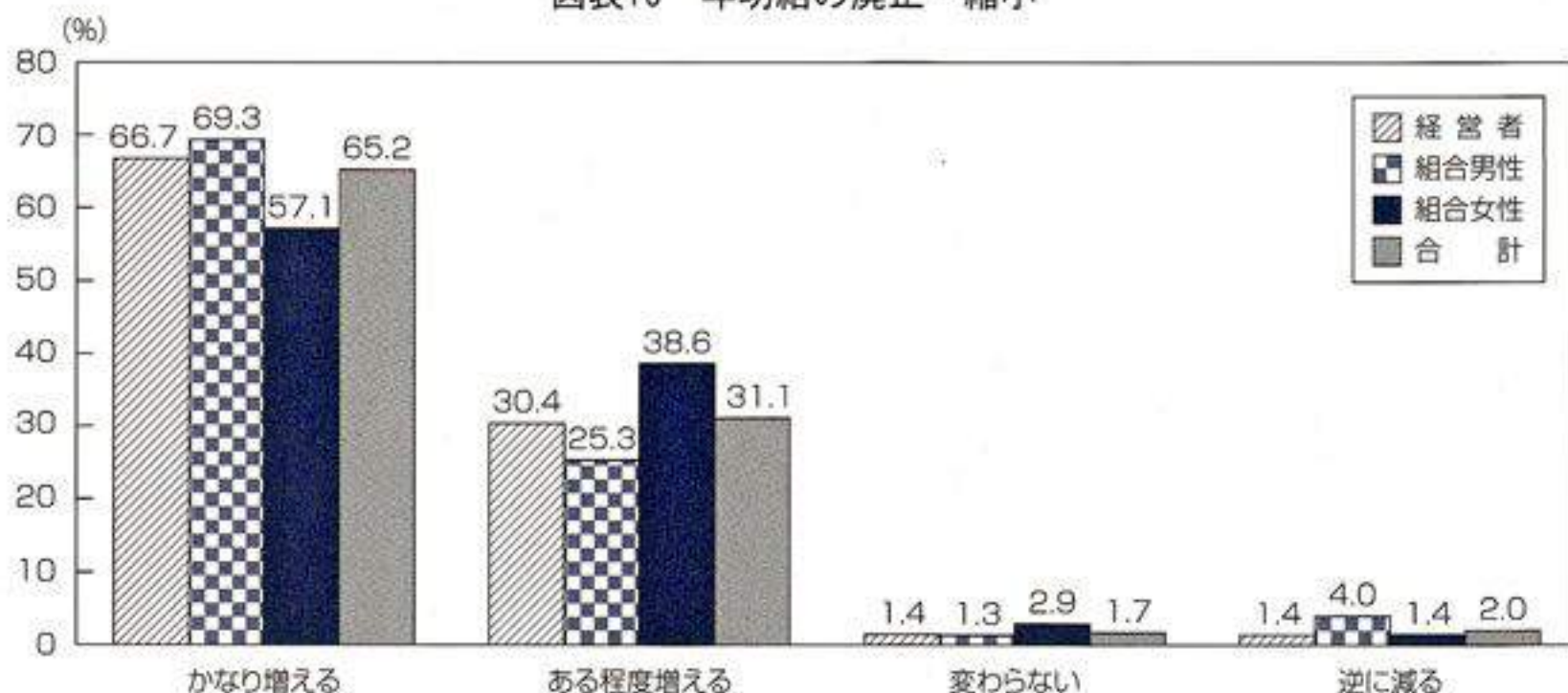


(4) 年功給、成果給

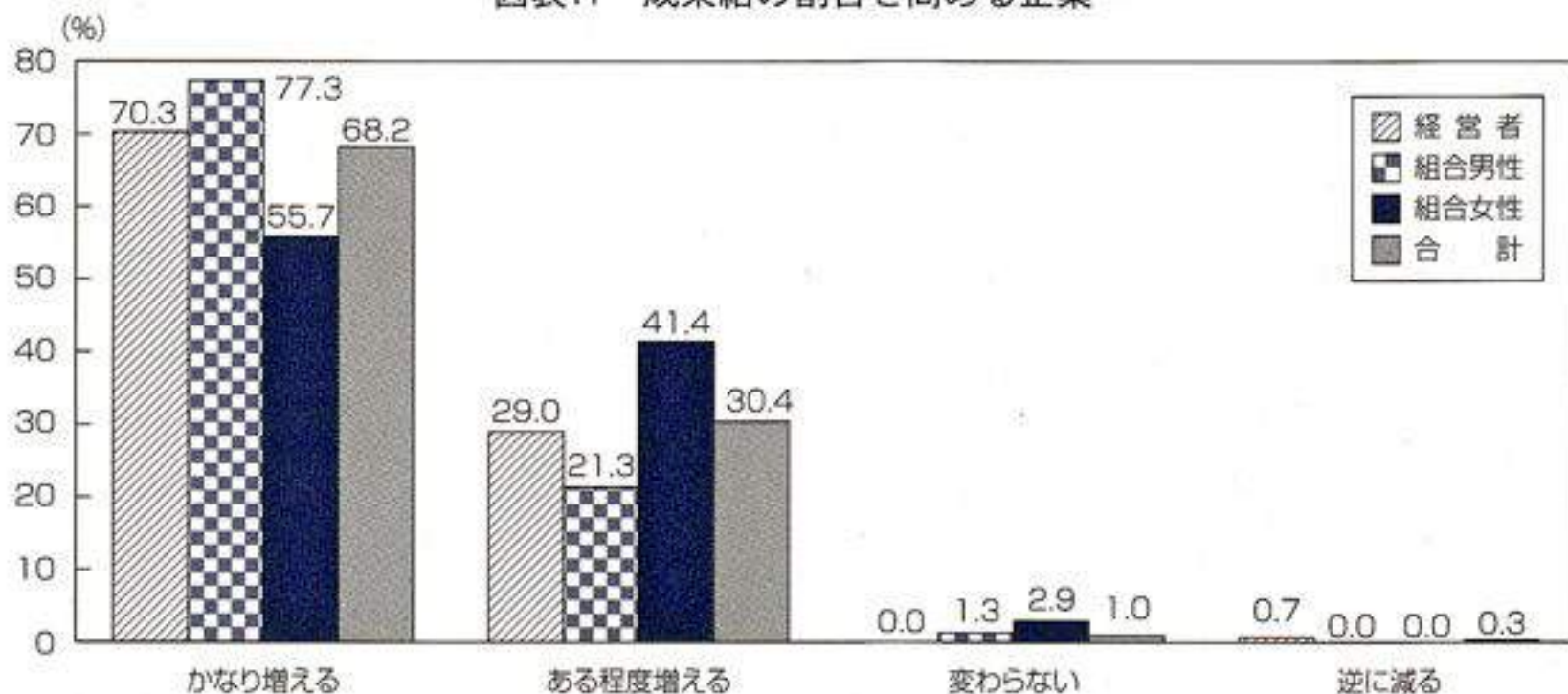
95%を超える者が年功給の廃止ないしは縮小を予想しています。

また、98%を超える者が成果給の導入ないしはその割合の増加を予想しています。

図表16 年功給の廃止・縮小



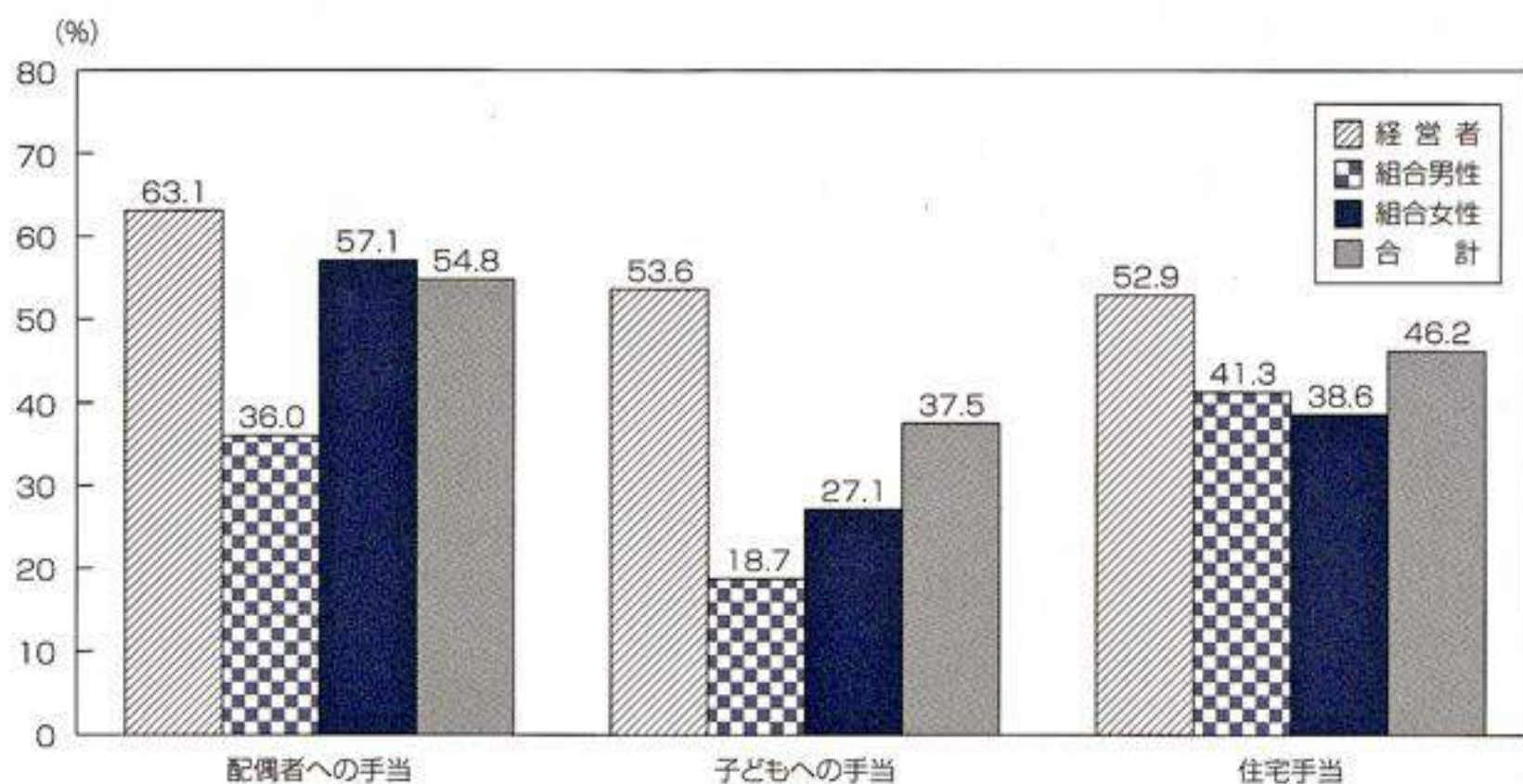
図表17 成果給の割合を高める企業



(5) 諸手当

必要でないとする回答は、経営者の割合が総じて高く、組合男性は総じて回答割合が低くなっています。

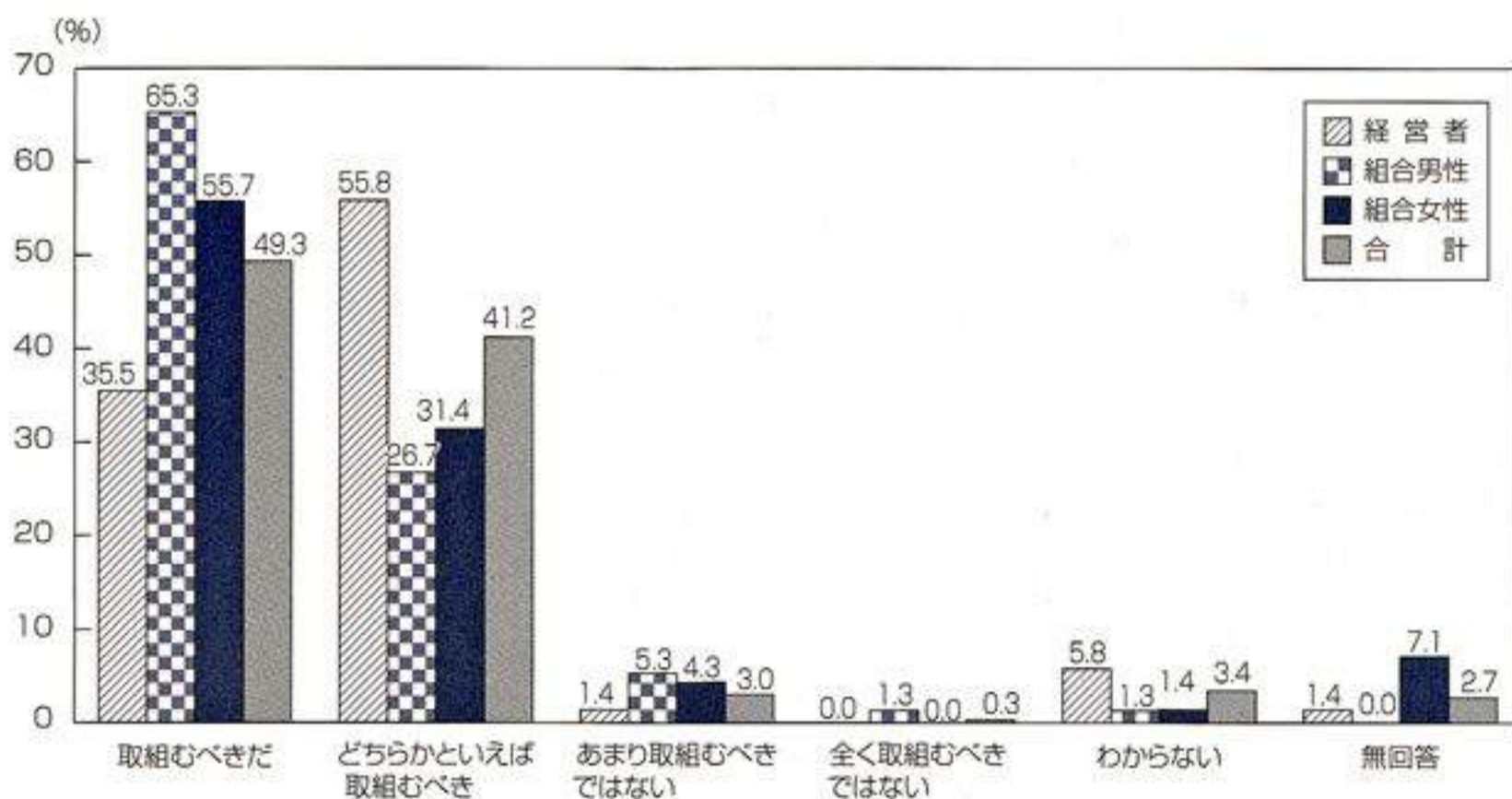
図表18 今後不必要な手当（複数回答）



(6) 格差解消への積極的取組みの必要性

立場を問わず約9割が「取組むべき」ないしは「どちらかといえば取組むべき」としています。

図表19 格差解消への積極的取組みの必要性



Ⅳ 労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策に係る事項 (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)

厚生労働省では、2003年4月に「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、格差を解消するために企業の労使が自主的に取り組むための改善方策を盛り込んでいます。その内容は次のとおりです。

1. 男女間賃金格差の実態把握とフォローアップ等

企業において男女間賃金格差についての実態把握と要因分析を行うことが大切であり、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。この場合、女性労働者の参加等により女性の意見が議論に反映できるようにするのが効果的である。

また、男女間賃金格差の実態について、定期的にフォローアップすることにより、必要に応じて対応策を最新の状況に応じたものとすることが求められる。

なお、女性の意見の反映のためには、企業及び労働組合において、組織の幹部に女性を積極的に登用することが望まれる。

2. 賃金管理における改善方策

(1) 公正・透明な賃金制度の整備

個々の労働者の賃金決定が曖昧である賃金制度は男女賃金差別の温床となる。

どの企業も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。

また、労働者から男女間の賃金格差について説明を求められたり、不満が寄せられた場合には、十分な資料を示しつつ誠意をもった説明が必要である。

(2) 公正・透明な人事評価制度の整備と運用

どのような賃金制度であれ、個人別の賃金決定において人事評価は非常に重要である。不透明で曖昧な人事評価制度は賃金、昇進・昇格における男女差別の温床となり、その結果として男女間賃金格差が増幅されることになる。

男女間賃金格差の解消を図るためには、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る。人事評価制度の整備にあたっては、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) 生活手当の見直し

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。

労使双方、特に労働組合側に引き続き維持したいとの考えが根強いが、男女間賃金格差に影響しないよう、時間をかけてでも制度変更することが必要である。具体的には、男女間の賃金格差解消の観点からは、家族手当のうちの子どもに対する手当や住宅手当

を引き続き維持するとしても、配偶者に対する手当は廃止する等、両手当を出来るだけ縮小することが望ましい。

この場合、生活手当の縮小・廃止に伴う影響を最小限に抑制するために、福利厚生施策面での対応や、賃金総額の引き下げにつながらないような措置を講ずる等により生活面への影響を緩和することが求められる。

3. 雇用管理における改善方策

(1) ポジティブ・アクションの実践

どの企業においても、女性が能力を最大限発揮できるようにするという姿勢で雇用管理を進めることが基本であり、影響力の大きい企業トップのイニシアティブはきわめて重要である。企業トップが先頭に立ってポジティブ・アクション（注1）を推進することが求められる。また、ポジティブ・アクションの実践においては、中間管理職の果たす役割が大きいことから、中間管理職の意識改革を図ることも大切である。

ポジティブ・アクションにおいては、男女間賃金格差の生成に大きく影響している男女間の職階格差や勤続年数格差の縮小に取り組むべきであり、特に、職階格差縮小の観点からは、女性に対する業務の与え方や配置の改善に取り組む（以下（2）を参照）とともに、女性の勤続年数伸張の観点からは、ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進に取り組む（P12（4）を参照）ことが求められる。

（注1） 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組みをいう。

※「ポジティブ・アクション応援サイト」

<http://www.netin.org/jiwe/pa/>

(2) 女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善

業務の与え方については、これまで、難易度や重要度の低い業務、定型的な業務が主として女性に割り当てられたり、評価の低い職務に女性を多く配置することがよく見られてきたのが実態である。

このように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。また、労働者が希望職務や保有能力等を申告できる自己申告制度や、欠員ポストを補充する人材を広く社内で募集する社内公募制度、一定の条件を満たした社員が希望部署への異動を申告できる社内フリーエージェント制度の導入なども女性の配置改善に寄与するものである。

さらに、ライセンス制度（職務に必要なスキルを明確にし、その職務につくためのスキルを持ったものに試験等でライセンスを与え、欠員が出た場合にはそのライセンス保持者の中から配置する制度）や、女性登用を念頭においた後継者計画（管理者が自分の後任候補者数名を所属部門長や人事部門に登録する際に、最低1名は女性とすることのルール化）等も有効と考えられる。

(3) コース別雇用管理制度及びその運用の改善

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。

特に検討が求められるのは、コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること、コース転換の円滑化のための措置の導入（一定の条件を満たす労働者の希望を実現するコース転換制度の導入、コース転換希望者に対する教育訓練の実施等）、転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上真に必要なかどうかの再検討、である。

なお、コース別雇用管理制度の内容について、労働者に対して十分な説明がなされることが望まれる。また、併せて、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を含め、育児・介護休業法第26条により企業は転勤を命ずるに際し、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。

※コース別雇用管理の留意点

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/koyoukanri.html>

(4) ファミリー・フレンドリー（注2）な職場形成の促進

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、育児・介護を担うことの多い女性の仕事と育児等の両立の負担を軽減することが大切である。

特に、成果主義賃金が広がりつつある中では、これまで以上に育児・介護等家族的責任を有する労働者に配慮した仕組みが求められる。具体的には、育児・介護休業取得期間中における復職に向けた企業情報の伝達や、スキルの陳腐化を防ぐための通信研修の提供、在宅勤務制度などが考えられる。

また、依然として広くみられる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。

（注2） ファミリー・フレンドリーな企業とは、仕事との育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを行う企業をいう。

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>

