

男女間の賃金格差問題に 関する研究会報告

平成14年11月

男女間の賃金格差問題に関する研究会参集者名簿

あさ くら むつこ
浅 倉 むつ子 東京都立大学法学部教授

あ べ まさ ひろ
阿 部 正 浩 獨協大学経済学部助教授

○ ささ じま よし お
笹 島 芳 雄 明治学院大学経済学部教授

たけ うち かず お
竹 内 一 夫 東京経済大学経営学部教授

たけ うち たか お
武 内 崇 夫 日本賃金研究センター主任アドバイザー

ふた がみ し ほ
二 神 枝 保 横浜国立大学経営学部助教授

ほり はる ひこ
堀 春 彦 日本労働研究機構副主任研究員

みず まち ゆういちろう
水 町 勇一郎 東北大学法学部助教授

(50音順、○は座長)

目 次

I 総論	1
1 はじめに	3
(1) 研究会の意義	3
(2) 研究会の検討対象と研究会報告の構成	3
2 男女間賃金格差の現状、推移と格差生成の要因	4
(1) 男女間賃金格差の現状と推移	4
a 男女間賃金格差の現状	4
b 男女間賃金格差の長期的推移	5
(2) 男女間賃金格差の要因分析	5
a 単純統計分析、研究会調査及び企業ヒアリング	6
b 計量分析	7
3 男女間の賃金格差を解消する賃金・処遇制度のあり方	8
(1) 賃金制度に内在する問題と対応の方向	8
a 基本給決定システムとその変化	8
b 家族手当、住宅手当	10
c 男女同一価値労働同一賃金の意義と賃金制度	11
d 人事評価制度の重要性	12
(2) 雇用管理（賃金制度以外）に関連する問題と企業の対応の方向	12
a 昇進・昇格における男女間格差の解消	12
b 配置・配置転換における男女間格差の解消	13
c ファミリー・フレンドリー企業への努力	14
d 男女の役割等についての意識改革	14
e コース別雇用管理制度	15
4 格差解消への取組み ～労使への提言と行政の課題～	16
(1) 労使への提言	17
a 賃金管理	17
b 雇用管理	18
(2) 行政の課題	20
a 当面の課題への対応	20
b 中期的な課題への対応	21
II 各論	37
第1章 男女間賃金格差が発生する要因の分析	39
第1節 男女間賃金格差および男女間賃金格差縮小の規定要因分析	39

第2節 雇用管理制度と男女間賃金格差—情報の非対称性は影響しているか—	61
第2章 男女間賃金格差と企業における賃金管理・雇用管理	90
第1節 企業の人的資源管理と男女間賃金格差の実態	90
第2節 男女間賃金格差の問題意識	99
第3節 男女間の賃金格差を解消するための人事・賃金制度とその運用	112
第3章 男女間賃金格差についての法的側面からの検討	129
第1節 我が国の法制	129
第2節 賃金・昇進・昇格に係る男女差別に関する判例の動向	132
第3節 男女間の賃金格差問題に関する欧米諸国の法制度の概要	142
第4節 ILO100号条約と我が国の今後の課題について	155
III 付属資料 男女間の賃金格差に関する意識調査 調査結果の概要	163

1. はじめに

(1) 研究会の意義

男女雇用機会均等法が施行されてから15年以上が、育児休業法（現在は育児・介護休業法）が施行されてから10年以上が経過した。その間、職場における女性の進出は着実に進展している。しかしながら、女性の賃金水準を男性のそれと比較すると、依然として大きな格差が存在する。

「男女間の賃金格差問題に関する研究会」（以下、単に研究会と略称する。）は、男女間に存在する平均賃金の格差の原因を賃金・処遇制度の面から追究し、依然として存在する男女間の賃金格差の解消策を検討するために、2001年10月に雇用均等・児童家庭局長の求めに応じて発足した。男女間賃金格差を真正面から取り上げるのは、男女雇用機会均等行政が始まって以来初めてのことであり、男女間賃金格差の本格的解消に向けた意義深い第一歩である。

(2) 研究会の検討対象と研究会報告の構成

本研究会で取り上げた男女間賃金格差とは、基本的に一般労働者の所定内給与に関する男女間の賃金格差のことである。ここで一般労働者とは、一般的な所定労働時間が適用されている労働者であってパートタイム労働者を含まない労働者のことであり、フルタイム労働者であっても臨時・日雇い労働者は除かれている。また所定内給与とは、定期給与（月間きまって支給する現金給与額）から超過労働給与額を除いたものをいう。単純に言うならば、月収から残業手当を差し引いた部分の賃金のことである。

一般に、賃金には賞与や退職金が含まれるが、賞与や退職金については本研究会における検討の対象外である。しかし所定内給与は賞与や退職金と極めて密接な関係を有していることを忘れてはならない。すなわち、所定内給与の男女間賃金格差が縮小するならば、賞与や退職金の男女間賃金格差の縮小に寄与することとなる。

本研究会では、以上の男女間賃金格差に関して法的側面、経済的側面そして雇用管理の側面など、多面的観点から検討を行った。

研究会報告は総論部分と各論部分に分かれるが、総論は研究会に参集した委員による検討結果に基づく総意を集約して記述している。また、各論部分は執筆を分担した研究会の各委員の個人論文であり、研究会の総意を集約したものではない。

2. 男女間賃金格差の現状、推移と格差生成の要因

(1) 男女間賃金格差の現状と推移

a 男女間賃金格差の現状

男女間賃金格差は、様々な角度からみることにより、その実態を明らかにすることができる。以下では、労働者の属性、企業の属性、国際比較という 3 つの観点から、我が国における男女間賃金格差の現状をみることにする。

なお、以下における男女間賃金格差の算出に当たっては、特に記さない限り、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001 年）を用いている。

<労働者属性と賃金格差の関係>

男性一般労働者の平均賃金水準を 100.0 とした時に、女性一般労働者の平均賃金水準は 2001 年において 65.3 である。このように労働者全体をみたときに、男女間でかなりの賃金格差が存在する。

男女間賃金格差を年齢階級別にみると、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る。なお、60～64 歳層以降では格差が縮小しているが、これは、我が国の多くの企業で 60 歳定年制を採用しており、定年を迎えた後の再就職等を通じて多くの男性の賃金が低下することが影響していると考えられる。（図表 1）。

また学歴別に男女間の平均賃金水準を比較すると、学歴の低い労働者ほど男女間賃金格差は大きくなる。学歴別に年齢ごとの男女間賃金格差をみると、どの学歴も 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傾向にある（図表 2）。

勤続年数階級別にみると、10 年以上 25 年未満については年数が長くなるにつれて男女間賃金格差は次第に大きくなる（図表 3）。学歴と勤続年数とを揃えた標準労働者で見ると、特に大卒では、男性を 100 として女性の賃金は 85～90 程度の水準となり、賃金格差は大きく縮小する（図表 4）。

製造業について、生産労働者と管理・事務・技術労働者の別に男女間賃金格差をみると、生産労働者の方が男女間賃金格差は大きい（図表 5）。

<企業属性と男女間賃金格差の関係>

男女間賃金格差を企業規模別にみると、大企業ほど男女間賃金格差が大きい傾向が見られる（図表6）。

男女間賃金格差を産業別にみると、運輸・通信業、サービス業等で小さいのに対して、金融・保険業や製造業、不動産業等では大きい（図表7）。

<国際的にみた日本の男女間賃金格差>

我が国の男女間賃金格差を米英独仏と比較すると、我が国の男女間賃金格差は最も大きい。すなわち、男性の平均賃金水準を 100.0 としたときに、女性の平均賃金水準は我が国は 65.3（2001 年）であるのに対して、アメリカは 76.0（2001 年）、イギリス 80.6（1999 年）、ドイツ 74.2（1993 年）、フランス 79.8（1998 年）となっている（図表8）。

b 男女間賃金格差の長期的推移

我が国の男女間賃金格差を長期的にみると、縮小する傾向にある。すなわち、男性の平均賃金水準を 100.0 としたときに、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 年には 59.7 であったが、2001 年には 65.3 まで縮小した（図表9）。

男女間賃金格差を年齢階級別にみると、年齢が高いほど男女間賃金格差が大きいという傾向は以前から続いているが、ほとんどの年齢階級において男女間賃金格差は縮小する傾向にある（図表10）。学歴別にみても、男女間賃金格差はどの学歴においても縮小傾向にある（図表11）。勤続年数階級別にみると、ほとんどの階級において男女間賃金格差は縮小する傾向にある（図表12）。企業規模別にみると、男女間賃金格差は 1,000 人以上規模の企業を除いては縮小傾向にある（図表13）。また産業別にみると、男女間賃金格差は金融・保険業を除いて縮小傾向にある（図表7）

(2)男女間賃金格差の要因分析

上述した男女間賃金格差の現状からも推察できるように、男女間賃金格差をもたらす要因は多種多様であると考えられる。しかし統計的制約もあって、男女間賃金格差を発生させている要因を精密に把握するのは極めて困難である。

a 単純統計分析、研究会調査及び企業ヒアリング

男女間で学歴や年齢、勤続年数、職階の違い、あるいは就業する産業や企業規模の違いがあり、その結果として生ずる賃金格差生成効果（女性の労働者構成が男性と同じである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に、格差がどの程度縮小するかをみて算出）をみると、次の点を指摘できる（図表 14）。

- ①職階（部長、課長、係長などの役職）の違いによる影響が最も大きく、勤続年数の違いによる影響が次いで大きい。
- ②この他、学歴の違いによる影響、年齢の違いによる影響の効果もある。
- ③企業規模、労働時間の違いによる影響は小さい
- ④産業の違いによる影響は、男女間賃金格差を縮小する方向に作用している

以上のように、男女間での職階の違いが男女間賃金格差の生成に大きく影響していることが言えるが、男性については、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にみられる一方、女性についてはそのような傾向は男性と比較するとあまりみられないという点に留意する必要がある（図表 15）。

また家族手当や住宅手当といったいわゆる生活手当は、男性世帯主を中心として支給されているという実態がみられることから、男女間賃金格差の一つの要因となっている。これらの手当を全面的に廃止した際の格差縮小効果を推計すると、1.4%程度になる（補足資料）。

本研究会で行ったアンケート調査結果によれば、男女間賃金格差の生じる理由として「管理職の女性が少ない」「業務の難易度が違う」「平均勤続年数が短い」「職種が違う」「諸手当の支給がない」等を指摘する者が多い（図表 16、注）。また、本研究会で実施した企業ヒアリングによれば、業務の与え方に男女労働者間で相違が見られることが勤続年数を経た後の男女の処遇、賃金差となって現れているとの指摘があった。

（注）アンケート調査の詳細は付属資料を参照されたい。なおアンケート調査結果によれば、男女間賃金格差を発生させている要因のうち、納得できないとしている者の割合が高いのが「管理職の女性が少ない」「業務の難易度が違う」「諸手当の支給がない」である。

b 計量分析

＜賃金関数による分析＞

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて、賃金を産業、企業規模、年齢、勤続年数、学歴、職階で説明する賃金関数を推計して、男女間賃金格差を分析すると次の点を指摘できる（分析の詳細については各論第1章第1節を参照されたい。）。

- ①年齢が高まったときに男性集団では賃金が大きく上昇し、女性集団では賃金が余り上昇しないということが、男女間賃金格差を発生させている大きな要因であること。
- ②男女間賃金格差の長期的な縮小傾向の要因として、年齢、勤続年数、学歴、職階の男女差の縮小による寄与度は小さいこと。
- ③男女間賃金格差の長期的な縮小傾向の要因として、業務内容や職務遂行能力などの面で男女差が縮小したこと等が考えられること。

＜賃金データと雇用管理データのリンクによる分析＞

賃金構造基本統計調査（2001年）と女性雇用管理基本調査（2001年）の調査対象企業で共通するものについて、2つの調査により得られるデータをリンクして男女間賃金格差を計量分析すると、次の点を指摘できる（分析の詳細については各論第1章第2節を参照されたい。）。

- ①男女間賃金格差には統計的差別（注）だけでなく、女性に対する差別意識も影響していること。
- ②企業内の昇進構造として女性が管理職に昇進することは少ないことが、男女間賃金格差を生み出していること。
- ③コース別雇用管理制度（注）の導入企業の方が非導入企業よりも男女間賃金格差が大きいこと。

（注）統計的差別とは、企業が採用段階において労働者ひとり一人の能力や努力、あるいは長期勤続志向の有無などを学歴や性といった労働者の属性ごとの平均値に基づいて推測することによって処遇することをいう。これは、企業が採用段階で労働者ひとり一人の能力や努力、あるいは長期勤続志向の有無などを把握することが現実的に難しいためである。例えば、平均的に女性の勤続年数は短い、そのために企業は女性に対する教育訓練を手控える可能性が高く、そのことが男女間の賃金格差を拡大させる結果につながる。

(注) コース別雇用管理制度とは、企画的業務か定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいう。典型的には、基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤があるコース（いわゆる「総合職」）、主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤はないコース（いわゆる「一般職」）、「総合職」に準ずる業務に従事するが転居を伴う転勤はないコース（いわゆる「中間職」）等のコースを設定した上で行う雇用管理が挙げられる。

労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものである。

3. 男女間の賃金格差を解消する賃金・処遇制度のあり方

(1) 賃金制度に内在する問題と対応の方向

a 基本給決定システムとその変化

< 年功賃金 >

我が国の多くの企業の基本給は、長期にわたって年齢や勤続年数を重視して決める年功賃金の様相が強かった。ただし、多くの企業の賃金制度においては、年齢や勤続年数が増加しただけでは賃金は大きくは増加しない。年齢や勤続年数が増加したときに職階や社内資格が高まるという年功昇進があってはじめて、賃金は大きく増加することになる。

年功賃金の様相がこれまで特に強かったのは、学歴別にみると高学歴者であり（図表 17）、男女別にみると男性であり、生産労働者と管理・事務・技術労働者の別にみると後者である（図表 18）。これは高学歴者、男性そして管理・事務・技術労働者において年功昇進の傾向が強くみられたからである。

女性の平均勤続年数は男性と比べて短いことから、年功賃金の下では男女間賃金格差は大きくなる傾向がある。

現在、多くの企業で年功賃金の見直しを進めつつあり、職能給のウェイトを高めたり、職務給や成果主義賃金を取り入れる方向にある。こうした動きは、勤続年数の男女差からくる男女間賃金格差をある程度縮小させる効果をもつと考えられる。

<職能給>

1970 年前後から、従業員の職務遂行能力の水準に応じた賃金である職能給を基本給の核に据える動きが大企業を中心として広がり始めた。この職能給は、今日でも多くの企業で用いられている。

職能給は職能資格制度に基づいて決定される。すなわち、職務遂行能力の水準に応じて各従業員の職能資格を定め、職能資格に応じて職能給を決めるという仕組みである。以上からも明らかなように、職能給は性に中立的な賃金制度であり、それ自体男女間賃金格差を拡大するものでも縮小するものでもない。

男女間賃金格差の観点からすると、職能給においては、職務遂行能力の水準の判定が男女問わず公正に実施されているかどうか極めて重要となる。また個々の職場において、職務遂行能力を高めるように女性に業務を与えているかどうか、教育訓練しているかどうか重要となる。

<職務給>

1990 年代に入って以降今日まで、仕事の内容に応じた賃金である職務給が広がり始めている。

職務給は同一労働同一賃金及び同一価値労働同一賃金を目指している賃金である。同一価値労働同一賃金とは、労働者間で職務内容が異なっても、職務の価値を何らかの基準で測定したときに、職務の価値が同一であれば同一賃金とする考え方である。現実の運用の場面では、同一職務または同一価値職務で職務等級が同一であっても賃金に幅があり、個人実績等、職務以外の評価に基づいて昇給額に差をつけることから、職務給に差がつくこととなる。

男女双方が同一職務あるいは同一価値職務に従事している限り、職務給は男女間賃金格差を理屈の上では発生させない。しかし職務価値の高い職務に昇進させるときに男女間で格差があるとすれば、職務給といえども男女間賃金格差を発生させることになる。また職務価値の測定方法において、職務価値の測定基準があいまいであったり、女性が多く就いている職務に不利となる測定方法であったり、人事評価が女性に不利に行われるならば男女間賃金格差を発生させることとなる。

女性が職務価値の高い職務に昇進できるか否かは、職務遂行能力の水準及び職務上の実績に依存するが、職務遂行能力の水準及び職務上の実績の判定は人事評価に大きく依存する。先述したように、

職務遂行能力の水準は、職務遂行能力を高めるように業務を与えているか、教育訓練しているかどうかに影響されることになる。

＜成果主義賃金＞

1990年代に入ってから今日まで、個人実績を賃金に強く反映させる成果主義賃金が広がる傾向にあり、年俸制は成果主義賃金の代表的な例である。

成果主義賃金の場合、個人実績の評価が賃金決定に大きな影響をもつことから、公正な人事評価の実施が何よりも重要となる。したがって公正な人事評価が実施されている限り、成果主義に基づく賃金制度そのものは性に中立的であるから、男女間の賃金格差を拡大するものでも縮小するものでもない。

男女間賃金格差の観点からすると、成果主義賃金においては、女性がその有する職務遂行能力を十分に発揮できる職務に配置されるかどうかが重要である。また育児負担が女性にかかることが多い現状においては、仕事と子育ての両立支援策が整備されていないと、結果的に女性は実績を出しにくいこともあり、成果主義賃金に不安を抱きかねない。したがって、企業は業務を行う上での時間、場所の柔軟化を進める等業務運営方法を工夫することによって、育児・介護等家族的責任を有する労働者も個人実績を出しやすいように努めることが重要である。

b 家族手当、住宅手当

厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（1999年）によれば、家族手当は77.3%の企業で、また住宅手当は49.2%の企業で支給されている（図表19）。全労働者（支給されていない労働者も含む）の所定内給与額に、家族手当及び住宅手当の額が占める割合をみると、それぞれ2.1%、1.4%である。

家族手当や住宅手当といった生活手当は、世帯主に手厚く支給されていることから明らかなように、世帯主従業員的生活安定を図る目的を有しており、働きに応じた賃金の考え方とは本来的に相容れないものであり、現実には世帯主のほとんどが男性であることもあって、家族手当や住宅手当といった生活手当は、男女間賃金格差を拡大する方向に作用してきた。

家族手当及び住宅手当には、これまでの長い歴史もあって多くの企業において賃金制度の中で大きな位置を占めてきており、支持す

る意見も少なくない。本研究会が行ったアンケート調査結果によれば、特に男性労働組合員層には根強い支持がみられる。

他方、成果主義賃金等を推進する一環として、家族手当や住宅手当を廃止する例が増加している。特に管理職層について廃止する企業が増加している。

男女間賃金格差の解消を目指す観点からすると、それが男女間賃金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、これらの手当は廃止することが望ましいが、前述したように根強い支持もある。当面は、両手当を引き続き維持するとしても、出来るだけ縮小することが望ましい。その際、依然として家族手当に対する支持が高いことに配慮して、配偶者に対する手当と子どもに対する手当を分け、家族手当のうちの配偶者に関わる手当廃止をまず考えることが適切である（図表 20）。

また、生活手当の縮小・廃止にあたっては、その結果として労働者の生活に与える影響を考慮し、平均賃金を引き下げることにほならないように工夫することが望まれる。同時に、生活手当の支給されている世帯主従業員に限定してみると、生活手当は所定内給与の5～10%を占めている者が少なくないとみられる（企業ヒアリングにより入手したモデル賃金による。）ことから、縮小・廃止の影響を出来るだけ緩和する措置が併せて必要である。

c 男女同一価値労働同一賃金の意義と賃金制度

上述したように、我が国では国際的に見ると大きな男女間賃金格差が存在している。我が国企業の賃金制度そのものは、一般的にみて手当制度を除けば特定の性に有利に働くものではなく性中立的とみられるが、例えば職務給において職務価値の測定基準が女性の多く就いている職務に不利となるような制度設計もありうる。しかし、現実に存在する男女間の平均賃金の格差は、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賃金制度以外の雇用管理において解決すべき何らかの問題が存在することを強く示唆している。

国際的には、同一価値労働同一賃金原則を実現することが、男女間賃金格差を縮小していく上で、有効な手段であるとされている。同一価値労働同一賃金原則という場合、一般的には、職務給がこの原則を実現する賃金として期待される。しかし、上述したように職務給といえども、人事管理の運用次第では男女間賃金格差をもたらす

こととなる。基本給の一部または全部に職務給を利用する際には、職務価値の高い職務に、男女とも公平に就任可能となる人事管理上の仕組みが併せて必要である。

一方、我が国では、採用後の担当職務を決めないで採用し、幅広く職務経験を積ませることにより人材育成を図る慣行が広くみられる。そのような慣行を採用している企業では、職務配置は企業の裁量に任されていることから、担当職務は自己選択で決まることが望ましいとする職務給の前提条件が必ずしも満たされていない。

また、男女同一価値労働同一賃金原則は、ILO第100号条約（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）に規定するように、性差別のない賃金の実現を目指すものであり、職務給だけではなく我が国で広く利用されている職能給中心の賃金体系の下でも、性差別のない賃金でさえあればこの原則の趣旨に沿う。したがって、女性への業務の与え方や能力開発、人事評価制度などの人事管理を適切に行うことにより、この原則の実現は十分に可能である。

d 人事評価制度の重要性

どのような賃金制度においても、公正で透明な賃金決定システムが重要である。また、人事評価制度は個人別賃金の決定において重要な役割を演ずる。現状では、評価基準等についての社員への公開や、評価結果の本人への通知などが必ずしも十分に行われていない（図表21）。男女間賃金格差を解消していくには公正・透明な人事評価制度の整備と運用が極めて重要である。

(2)雇用管理(賃金制度以外)に関連する問題と企業の対応の方向

a 昇進・昇格における男女間格差の解消

男女間賃金格差の発生原因は多面的、複合的であるが、最大の要因は、企業内での女性の職階や社内資格が低いことである（図表14、16、注）。職場における女性の職階が男性並みとなるならば、現行の雇用管理の下でも、男性の平均賃金水準を100.0としたときに女性のそれは77.2（2001年）まで縮小する（前掲図表14参照）。

第2の要因は女性の勤続年数が男性と比べて短いことである。女性の勤続年数が男性並みに延長されるならば、現行の雇用管理の下でも男性の平均賃金水準を100.0としたときに女性のそれは71.4

(2001 年) まで縮小する (前掲図表 14 参照)。

男女間でみられる職階格差や社内資格格差が存在する背景には、職場における日頃の業務の与え方の積み重ねや評価制度の内容・運用も影響していると考えられる。そうした点を踏まえて、女性が男性と同じように賃金の高い職階や社内資格に進むことのできるような体制作りを企業内外で進めることが最も大切である。その前提として、女性が長く働き続けられるようにするための取り組みや、女性の職務遂行能力の向上やそのための機会が十分与えられることも必要である。同時に、企業には女性管理職を増やすためのポジティブ・アクション等を通じて、女性の能力を積極的に活用する努力が必要であると考えられる。

(注) 職階とは、ここでは部長、課長、係長などの職位のことを意味している。

また社内資格とは、たとえば職能資格制度を採用している企業の場合であれば職能資格のことを指す。

(注) 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。

b 配置・配置転換における男女間格差の解消

企業内の配置や配置転換には依然としてかなりの男女差が存在する。(図表 22)。この配置や配置転換の男女差は、長期的には男女間の昇進・昇格の格差をもたらすこととなる。

広がりつつある成果主義に基づく雇用管理の下では、男女間で分け隔てのない配置や配置転換はますます重要である。したがって、配置や配置転換の男女差を縮小することは、長期的にみると男女間賃金格差の縮小に確実に寄与する。

配置や配置転換において男女差がもたらされる背景としては、女性の能力発揮に対する企業の意欲が低いことを指摘できる。そして、女性への業務の与え方や人事評価についても課題がある (本研究会が実施した企業ヒアリング結果及びアンケート調査結果による。)。企業は配置や配置転換における男女差の解消を積極的に行うことが重要である。

女性の配置が遅れている職務分野に女性の配置を推進するためにも、企業はポジティブ・アクションを積極的に取り入れた雇用管理を推進するべきである。

c ファミリー・フレンドリー企業への努力

女性が育児・介護等家族的責任のために仕事の継続を断念することがないようにするためには、まず、育児・介護休業制度の整備・充実が必要である。

しかし、企業が用意している育児・介護休業制度は、必ずしも従業員の多様なニーズを満たすものとはなっていない。また、制度があっても職場の雰囲気等により労働者がその利用を躊躇することもあり、特に男性の利用者は極端に少ない。仕事と家庭を両立しやすいような雰囲気づくりなど、利用者を増やす努力が必要である。

育児・介護休業制度以外にも従業員の仕事と家庭の両立に十分配慮し、従業員が多様でかつ柔軟な働き方を選択できるように制度作りを進めることが大切である。とくに育児負担が集中する傾向のある女性が働きやすいように、長時間に及ぶ残業を回避したり、短時間勤務制度、フレックスタイム制などの柔軟な労働時間制度を導入するなど、労働時間の面でもファミリー・フレンドリーな企業を目指すべきである。

(注) ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・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り組みを行う企業をいう。

d 男女の役割等についての意識改革

企業内に男女の役割や職業適性に関する固定的な見方があるとするれば、男女に差のない業務の与え方を進める上でも、昇進・昇格や配置・配置転換の男女差の解消を図る上でも大きな障害となることから、男女間賃金格差の解消にはマイナスである。したがって、そうした固定的な見方を企業内から払拭することが何よりも大切である。

企業の経営層の意識改革が強く求められる他、個々の職場において従業員への業務の配分や従業員の配置に関して権限を有する中間管理職に対して、女性の能力発揮に関する指導・教育を徹底することが重要である。

なお、企業外の問題として、家庭での子どもの育て方が男女の役割に関する固定的な見方に基づくものとなっている場合や、女性が大学等での専攻を決定する際に偏りがある場合（例えば、女性が少ないとかイメージが「女らしくない」等の理由で技術系の学科・学

部を選択しない又はさせない等) には、企業において男女が平等に能力を発揮することの阻害要因となり得ることにも留意する必要がある(本研究会は冒頭に述べたように男女間賃金格差問題について企業の賃金・処遇制度面から検討を行っており、この問題についての分析は行っていない。)

e コース別雇用管理制度

<普及状況>

コース別雇用管理は、1985 年の男女雇用機会均等法制定の前後から普及し始めた。2000 年には 7.1%の企業にコース別雇用管理制度が導入されている。5,000 人以上企業では 51.9%、1,000～4,999 人企業では 39.9%の企業に普及しており、大企業での導入が目立っている(図表 23)。

<不十分な女性の活用状況>

コース別雇用管理制度は、本来は労働者を意欲、能力、適性等によって処遇するための制度として導入されたが、本来の趣旨に反して、コース別雇用管理によって女性の能力発揮が妨げられている例は少なくない。こうしたことは企業にとっても大きなマイナスである。

厚生労働省の調査結果によれば、いわゆる「総合職」コース(基幹的業務に従事し、転居を伴う転勤があるコース)では男性のみ採用とする企業が 5 割ほど、いわゆる「一般職」コース(定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース)では女性のみ採用とする企業が 6 割もあるなど(図表 24)、中には、コース別雇用管理が男女別雇用管理と実質的にはほとんど変わらない事例もかなりみられ、男女差別であるとされた裁判例も存在する。

コース別雇用管理が男女間賃金格差を生み出している面がある。どの企業も、女性の能力発揮を促進するという観点からコース別雇用管理を点検するべきである。女性を意図的に又は実質的に、一般職コースへと誘導するような制度設計は、女性の能力発揮を妨げ、男女間の賃金格差を拡大することから、企業は早急に是正するか廃止するべきである。コース別雇用管理が男女差別の雇用管理とならないよう、コース別雇用管理を採用している企業には公正で透明な運用が求められる。厚生労働省においては「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を示し、それに基づく行政指導を行っ

ている。どの企業も本留意事項に沿ってコース別雇用管理を運用することが求められる。

特に、採用後のコースを募集・採用時に決定する企業が多いが、採用時にはコースを決めないで採用して、一定期間の業務経験を経た後に本人の意欲・能力・適性等に応じて振り分ける制度を検討すべきである。また、転勤条件をコース設計に取り入れる企業が少なくないが、自社における過去の経験に照らして転勤条件がキャリア形成において真に必要なかどうかを点検することも求めたい。なお改正育児・介護休業法（2002年4月全面施行）第26条により、企業は従業員の転勤を行う際に、従業員の育児や介護の状況に配慮すべき義務が課せられていることにも留意する必要がある。

また、採用後のコース間の転換に関し、一定の要件を満たす者については、本人の希望をできるだけ実現するように努めるべきであり、上司の推薦等のコース転換要件の緩和、コース転換を円滑に進めるために転換希望者への教育訓練の実施、段階的に重要な業務を与えていくなどの配慮が必要である。

4. 格差解消への取組み ～労使への提言と行政の課題～

男女間賃金格差縮小のためには、男女同一価値労働同一賃金原則が目指す性によって差別のない賃金を、我が国の賃金制度・雇用管理制度の実態に合わせて実現することが必要である。

その際、男女間賃金格差の水準は女性の能力発揮の程度を総合的に示すものともいえ、男女間賃金格差が縮小すればするほど、職場において女性の能力発揮が進展したことを示すこととなる。そこで男女間賃金格差をバロメーターの1つとして、労使、行政は男女雇用機会均等施策を進めることが適切である。

また、男女間賃金格差は人材の配置、昇進、教育訓練、評価等の結果として現れる問題であるため、男女間賃金格差の縮小や解消を図るには賃金制度に留まらない包括的アプローチによる施策を展開する必要がある。労使双方も男女間賃金格差の解消に向けた取組の必要性を認識していることから、こうした時機をとらえて積極的に進めることが望ましい。

(1) 労使への提言

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。問題の性質からして、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アップ・ツー・デートなものとすることを求めたい。

男女間賃金格差の問題は、上述してきたように、職場での女性の能力発揮の問題でもある。企業及び労働組合においては、組織の中核に女性を積極的に登用することを目指すべきである。組織中核への登用は、組織内に女性の雇用管理の改善に向けた女性労働者の意見を浸透させていく上でも効果的である。

a 賃金管理

賃金管理を改善していく上での具体的な内容として、企業は以下の点に留意する必要がある。

イ. 公正・透明な賃金制度の整備

個々の従業員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り、男女間賃金格差をもたらしてきた。特に、賃金決定基準が不明確であったり、賃金表が未整備であったりすることは問題であり、どの企業も公正で明確で透明な賃金制度の整備を進めなければならない。また、従業員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企業として誠意をもって説明する必要がある。

ロ. 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決定的に重要である。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。男女間賃金格差の解消を図るためには、公正で透明である人事評価制度の整備を進めることが重要であり、喫緊の課題である。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も欠かせない。

ハ．生活手当の見直し

家族手当、住宅手当といった生活手当については、格差解消の観点からは、それが男女間賃金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、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、平均賃金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。

ｂ 雇用管理

イ．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この点における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・アクションを推進することを求めたい。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や、以下、ロのような職階格差の原因になっている業務の与え方や配置の改善に取り組むべきである。

ロ．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運営方法を含めることその他、次のような方策も考えられる。

すなわち、従業員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、従業員の意思や適性を重視する制度の整備も、女性の配置改善に寄与するものとなる。

またライセンス制度（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）等も参考とするに値する。

ハ．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採用後一定期間の職務経験後に従業員の意欲・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確認、である。

なお、コース別雇用管理制度の内容について、従業員に対して十分な説明がなされることが望まれるが、併せて、総合職の男女労働者を含め、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。

ニ．ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進

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、育児を担うことの多い女性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するように努めることが必要である。

(2)行政の課題

a 当面の課題への対応

イ 男女間賃金格差解消に向けた労使の取組みへの支援

本研究会の成果を踏まえ、男女間賃金格差解消のために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ガイドラインを作成し、労使に提示、周知して、その普及を図ることが必要である。また、企業が雇用管理を適切に進めていく上で参考となる情報、たとえば好事例や女性に対する偏見を是正する教育訓練プログラムなどの情報の収集、提供を行うことも重要である。さらにはポジティブ・アクションへの企業の取組を一層促進するため、具体的な目標設定のための支援等を通じて、企業が取り組みやすいように環境整備を図るべきである。この場合、ポジティブ・アクションにおいては、特に配置、昇進や業務の与え方、勤続年数格差の縮小についての改善が重要である。

コース別雇用管理制度については、その適正な運用がなされるよう、上述した内容も踏まえながら重点的に指導を行うことが必要である。

育児期の就業継続促進のため、保育施設網の整備やファミリー・フレンドリーな職場環境の形成に引き続き努めるべきである。

ロ 行政による事後救済制度の補完

男女間の賃金格差については、女性労働者が、労働基準法、男女雇用機会均等法等に基づき、都道府県労働局に対し、救済を求めてくる場合がある。それが性別を理由とする格差であるか否か、あるいはその格差が合理的なものであるのか否かについて、行政としては、個々の企業の賃金・雇用管理の制度やその運用の実態に即して判断することとなる。特に我が国においては賃金決定要素が多様であり、格差の要因として配置・昇進・昇格等が大きな比重を持っていることが多いと見られる。このため、事後救済制度が効果的に機能するよう、男女賃金差別事案の事後救済の過程においては企業から必要となる資料の提供を求めて、人事評価システムを含め賃金・雇用管理の専門家による客観的分析が行えるようにすることが必要

である。

ハ 男女間賃金格差レポートの作成

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して、定期的に公表することにより、男女間賃金格差縮小に関する労使の取組みを促進することが必要である。

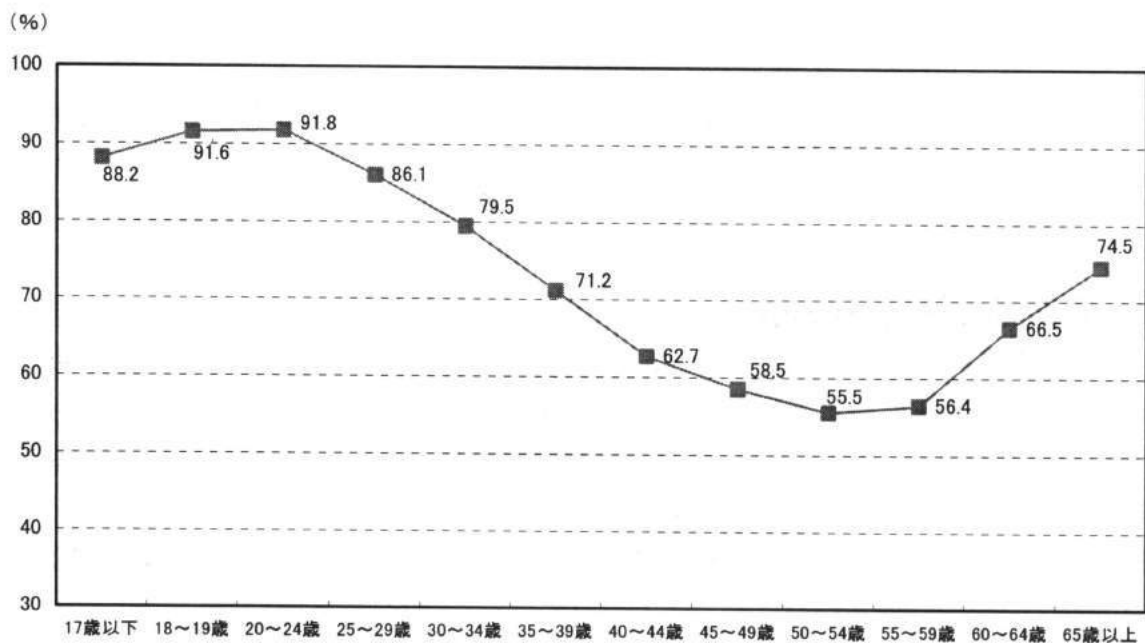
b 中期的な課題への対応

先進諸国の中には、ポジティブ・アクションを推進するために、企業に対して雇用状況の報告書の提出や、計画の作成、その実施状況の行政への報告を求めている例がある。我が国においても、外国事例を参考にしつつ、国内の取組状況を踏まえながら、ポジティブ・アクションを積極的かつ効果的なものとするために、法制面の整備を含めた手法の検討を行うことが求められる。

いわゆる間接差別（注）についても、我が国でどのようなケースが間接差別となるのかについての十分な議論を進めることが必要である。その上で、間接差別法理を賃金管理及び雇用管理に適用することの適否について、先進諸国の制度も参考にしつつ、丁寧に検討することが求められる。

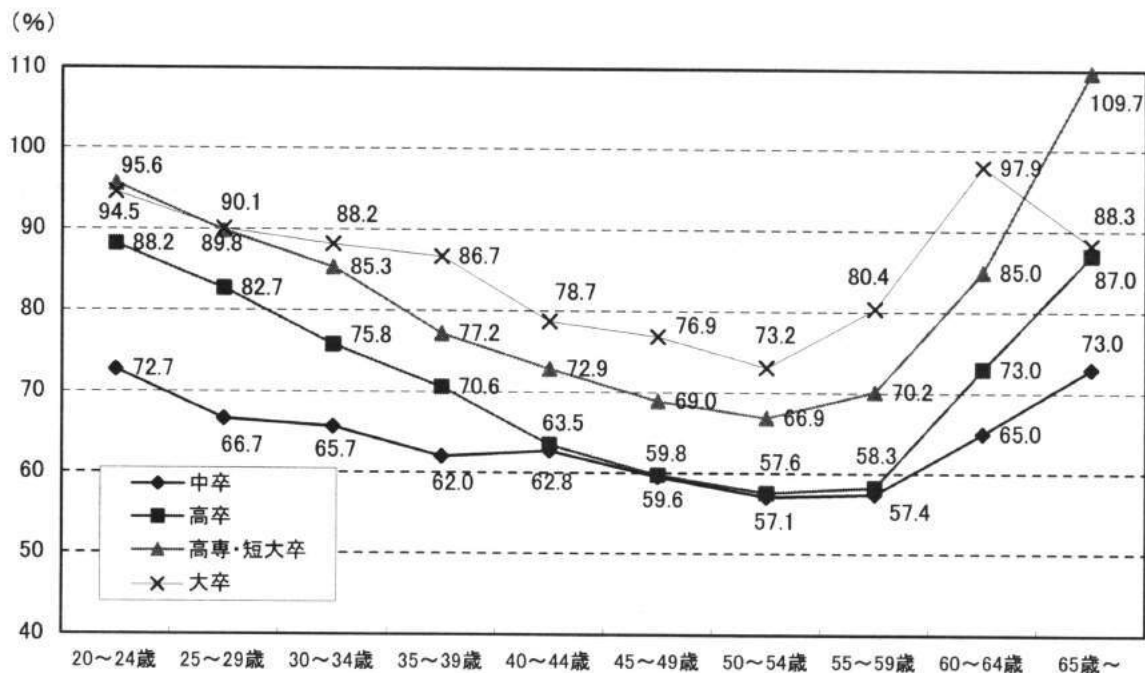
（注）間接差別とは、形式上は性に中立な制度や仕組みであっても、制度や仕組みを運用した結果として大多数の女性にとって不利となるもの（例えば、身長 175 センチメートル以上であることを採用基準とした場合で、その基準を置く合理的理由のないものなど）であれば、そうした制度や仕組みは女性差別であるとする考え方。

図表 1 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）



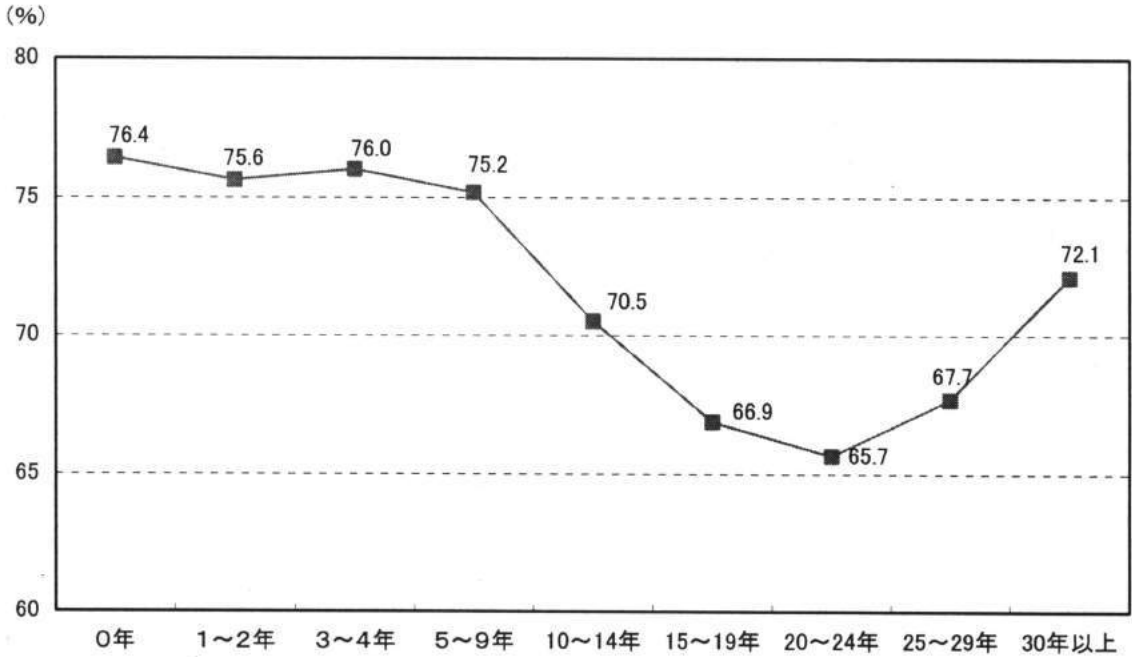
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001 年）

図表 2 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）



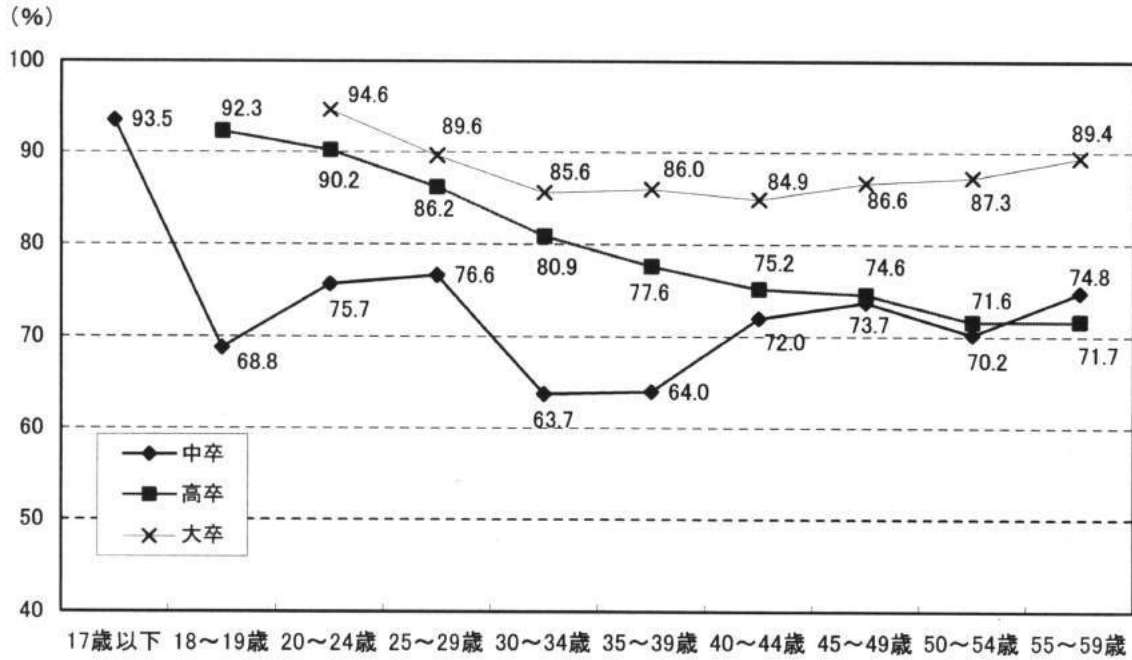
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001 年）

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）



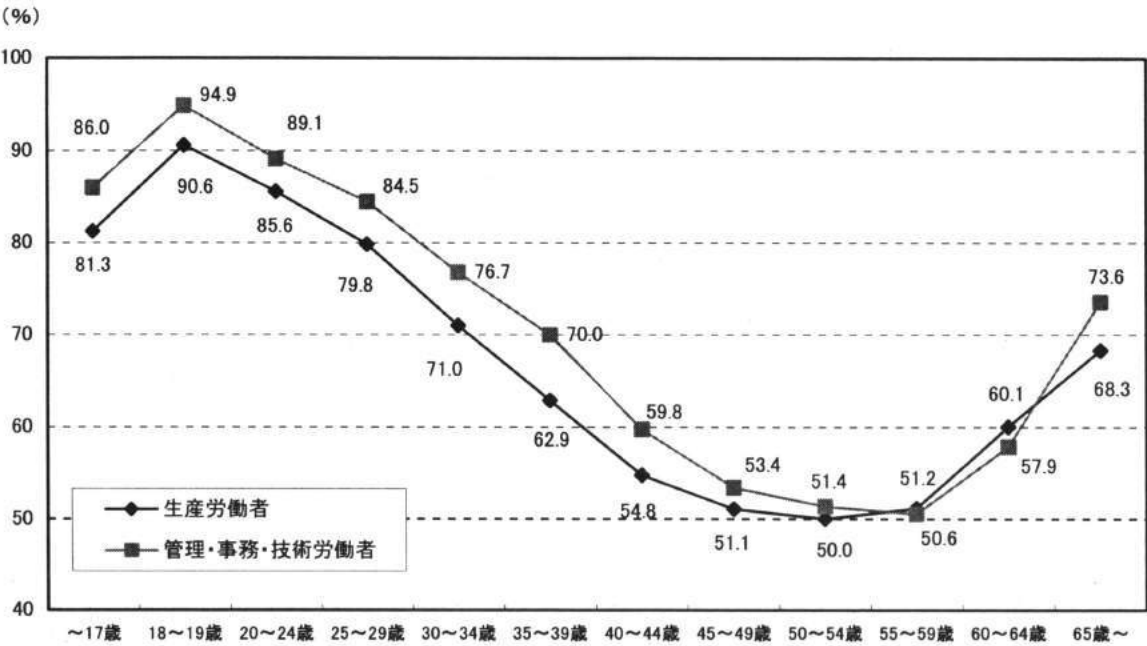
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001 年）

図表4 標準労働者における学歴別年齢階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）



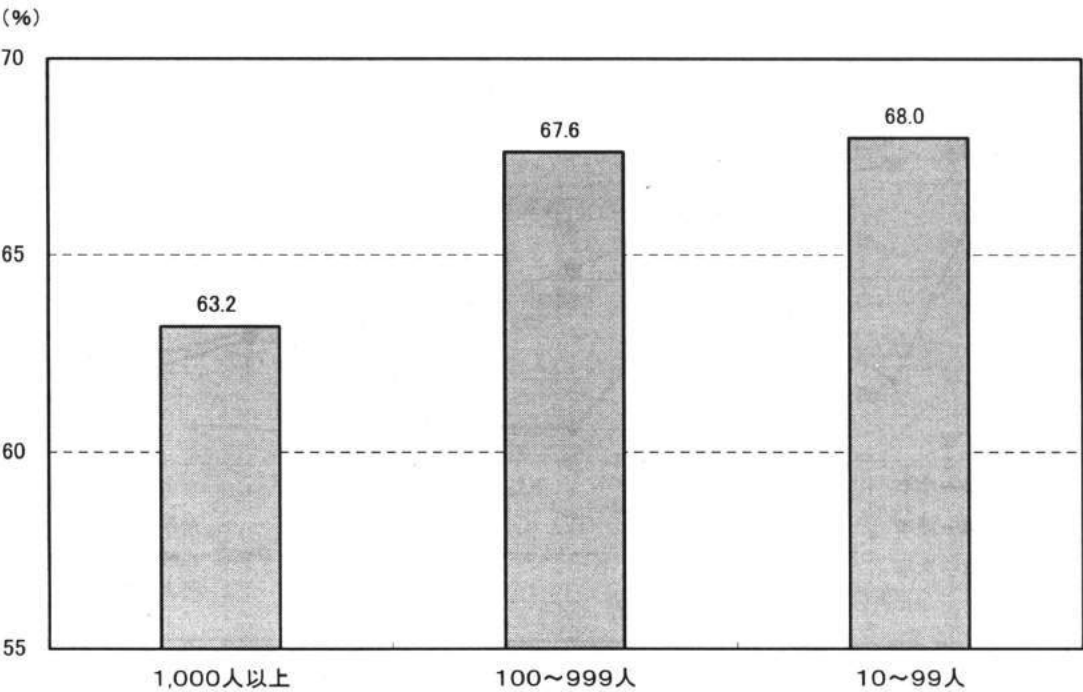
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001 年）

図表5 製造業における職種別年齢階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）



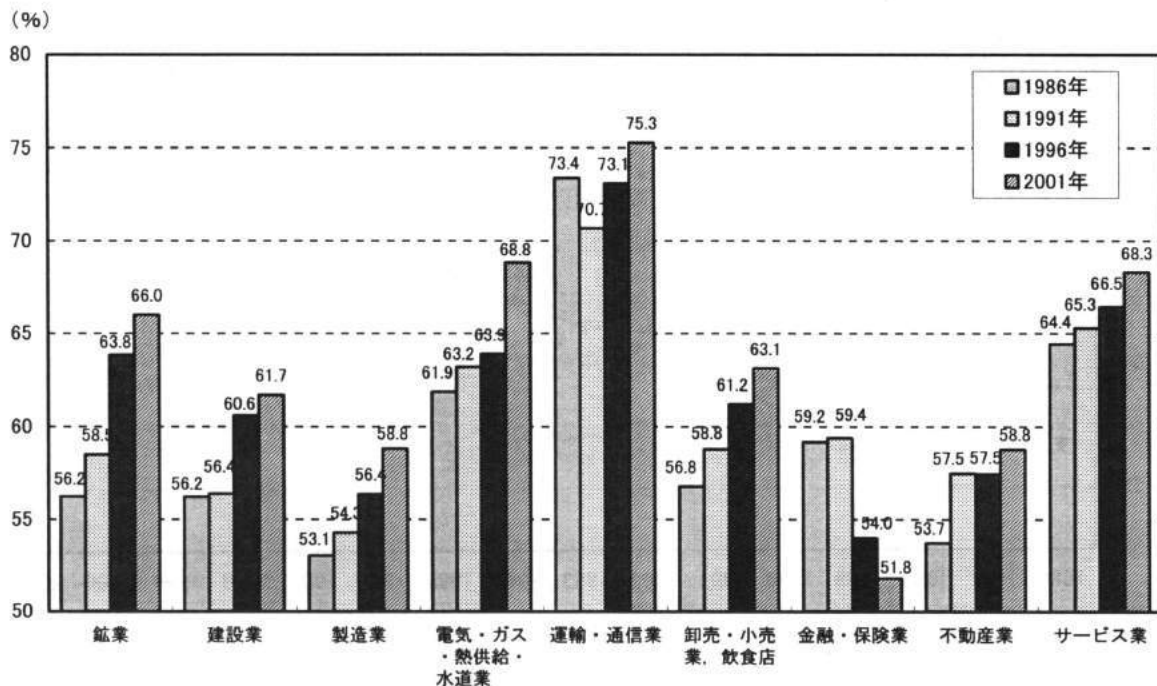
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001 年）

図表6 企業規模別一般労働者の男女間所定内給与格差（男性＝100）



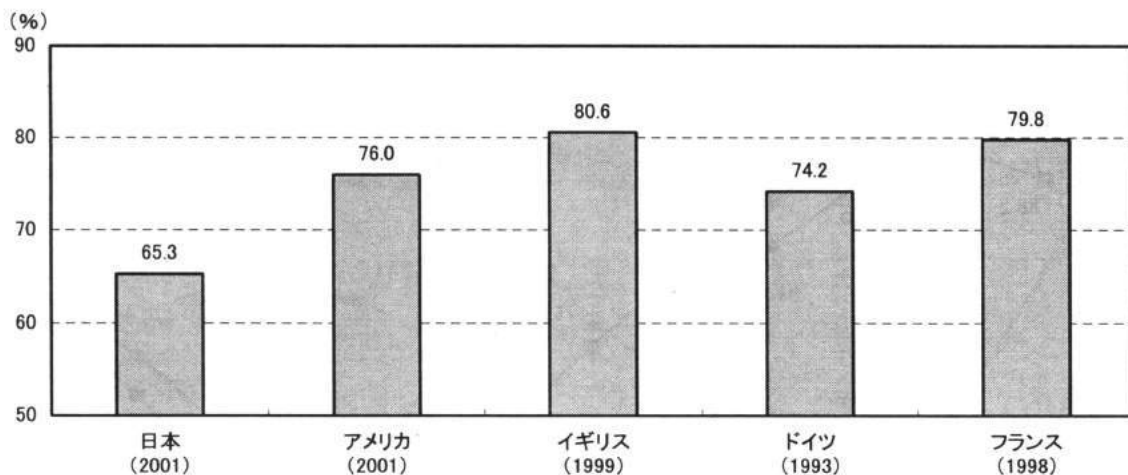
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001 年）

図表7 一般労働者の産業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」

図表8 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」（2001年）

アメリカ：労働省「Employment and Earnings」（2001年）

イギリス、ドイツ、フランス：ILO「Year Book of Labour Statistics」（2000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。

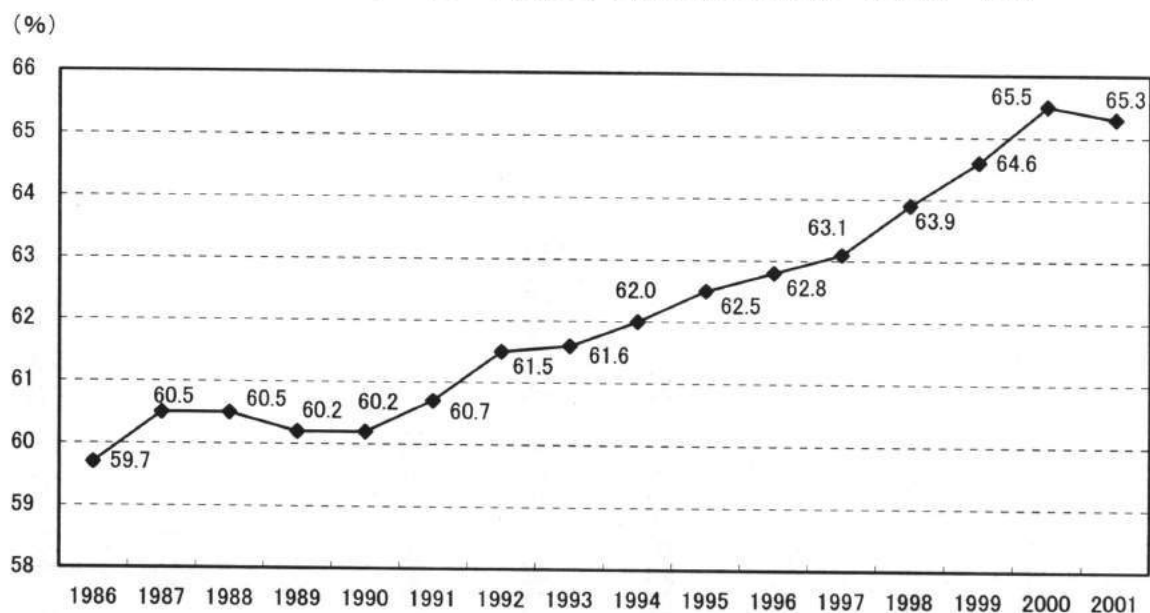
アメリカ：1週当たり賃金。16歳以上、フルタイム労働者。

イギリス：1時間当たり賃金。成人、フルタイム労働者。

ドイツ：1時間当たり賃金。卸・小売・レストラン・ホテル業、運輸・倉庫・通信業、金融・保険・不動産・対事業所サービス業、対地域・社会・個人サービス業を除く。

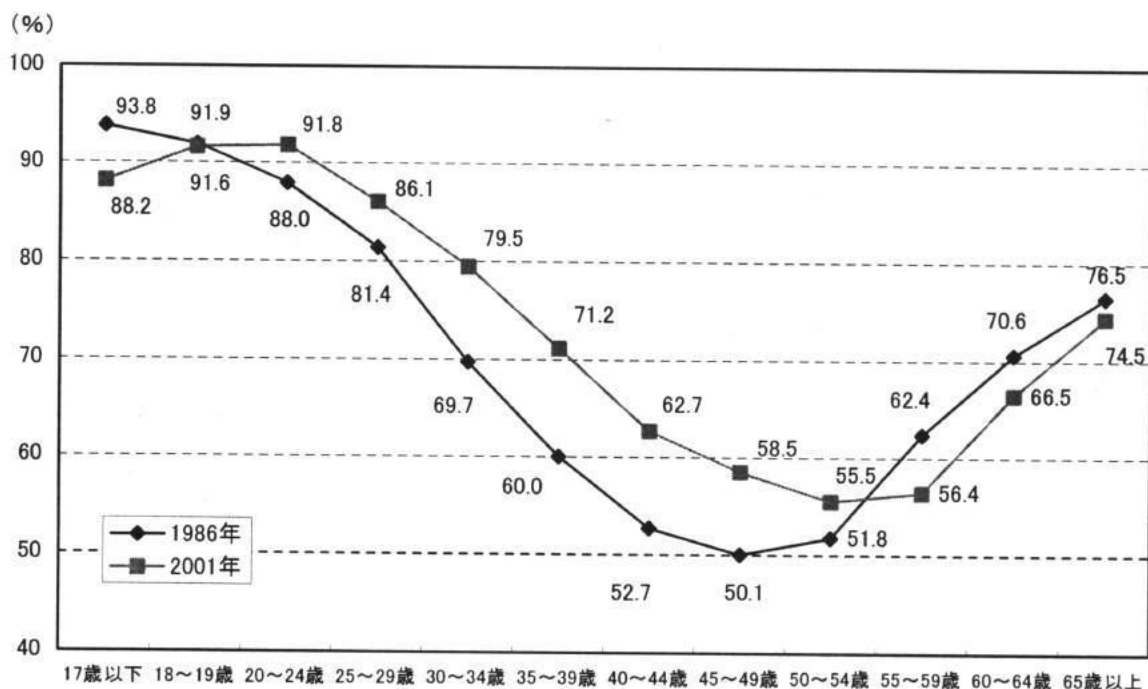
フランス：1時間当たり賃金。鉱業・採掘業、電気・ガス・水道業、公務及び家事サービス業を除く。

図表9 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移（男性＝100）



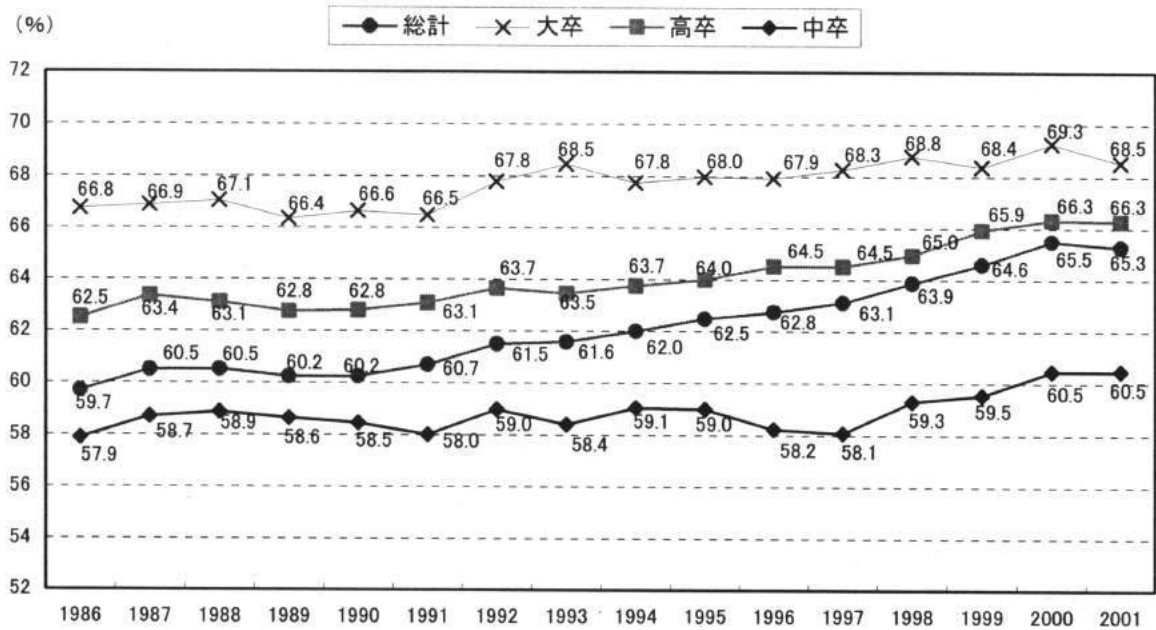
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表10 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差の2時点間比較（男性＝100）



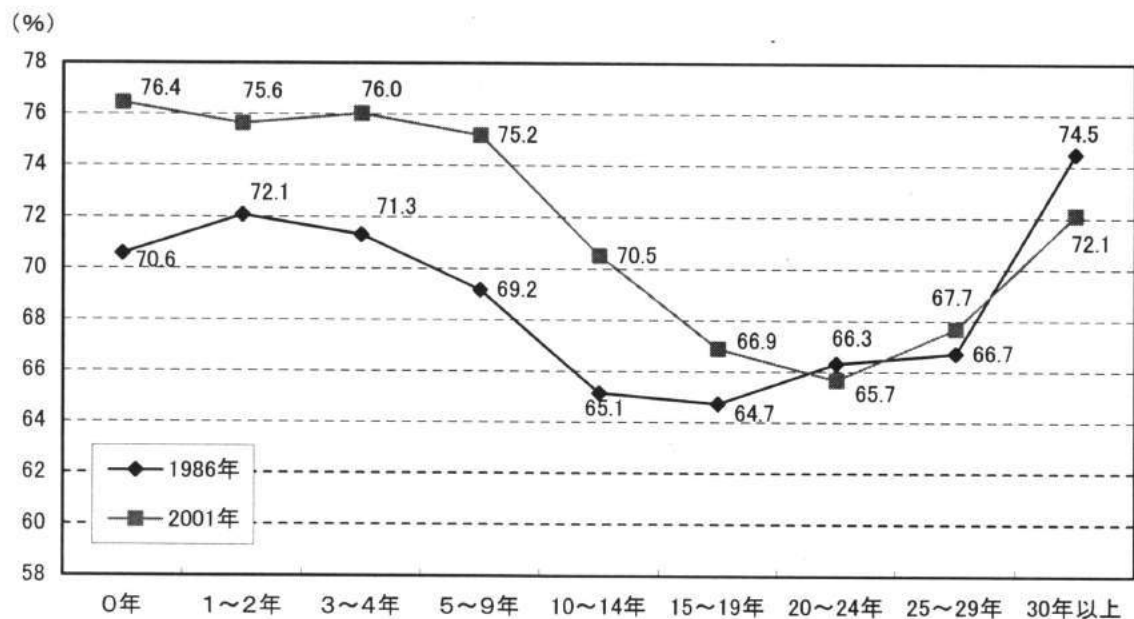
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表11 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」

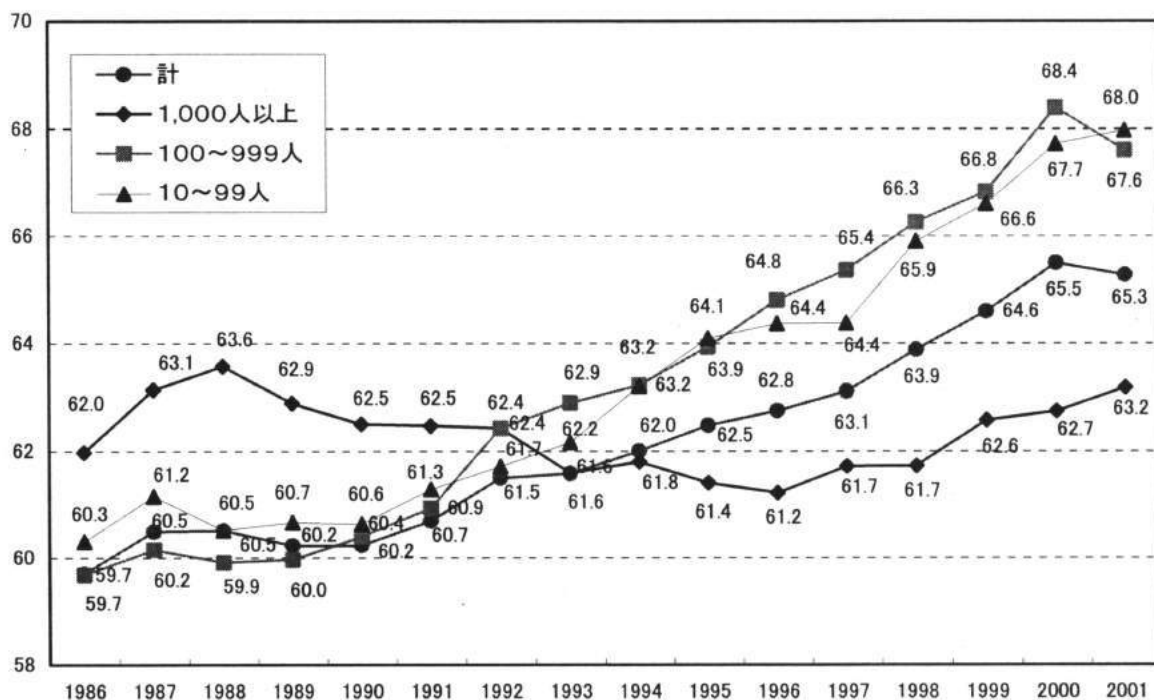
図表12 一般労働者の勤続年数階級別男女間所定内給与格差の
2時点間比較（男性＝100）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表13 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」

図表14 男女間賃金格差の要因（単純分析）

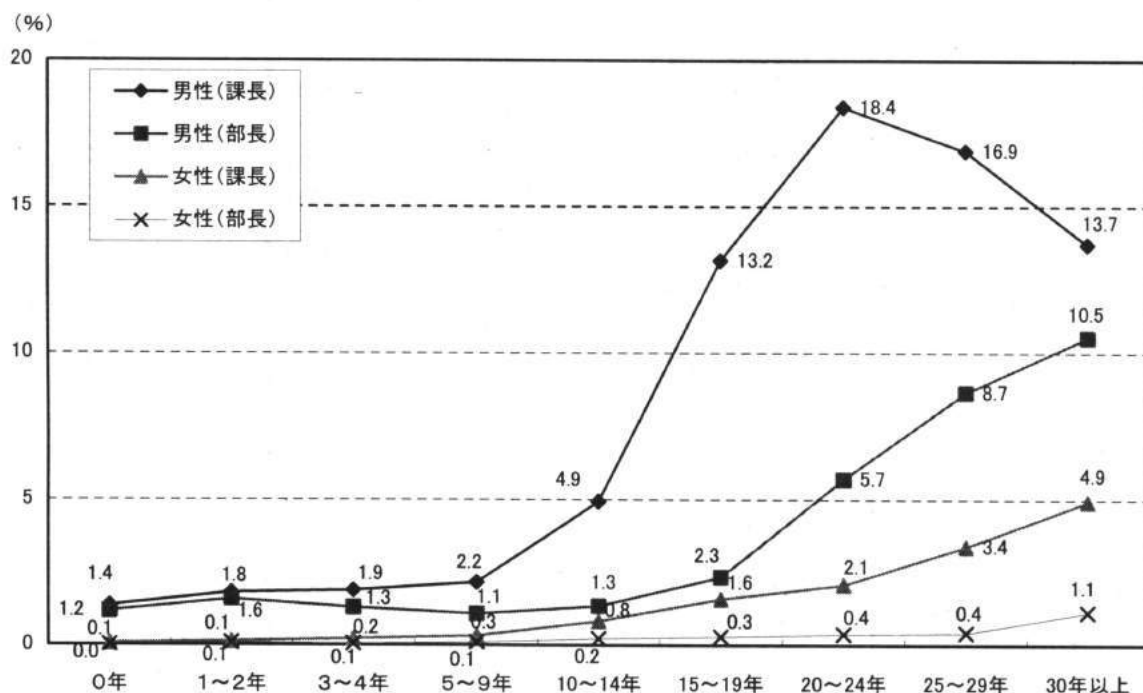
		男女間賃金格差		男女間格差の 縮小の程度
		原数値	調整済み	
労働時間	1986年	59.7	59.7	0.0
	1991年	60.7	61.1	0.4
	1995年	62.5	63.2	0.7
	1998年	64.4	64.7	0.3
	2001年	65.3	66.1	0.8
年 齢	1986年	59.7	62.2	2.5
	1991年	60.7	63.2	2.5
	1995年	62.5	64.7	2.2
	1998年	64.4	66.0	1.6
	2001年	65.3	67.4	2.1
学 歴	1986年	59.7	62.8	3.1
	1991年	60.7	63.6	2.9
	1995年	62.5	65.3	2.8
	1998年	64.4	66.5	2.1
	2001年	65.3	67.5	2.2
企業規模	1986年	59.7	60.7	1.0
	1991年	60.7	61.6	0.9
	1995年	62.5	63.1	0.6
	1998年	64.4	64.6	0.2
	2001年	65.3	66.1	0.8
産 業	1986年	59.1	56.5	-2.6
	1991年	60.2	57.9	-2.3
	1995年	61.8	59.6	-2.2
	1998年	63.0	60.9	-2.1
	2001年	64.2	61.9	-2.3
勤続年数	1986年	59.7	68.0	8.3
	1991年	60.7	68.4	7.7
	1995年	62.5	69.3	6.8
	1998年	64.4	70.2	5.8
	2001年	65.3	71.4	6.1
職 階	1986年	62.1	73.0	10.9
	1991年	62.5	73.2	10.7
	1995年	63.7	74.4	10.7
	1998年	64.9	75.6	10.7
	2001年	66.0	77.2	11.2

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。

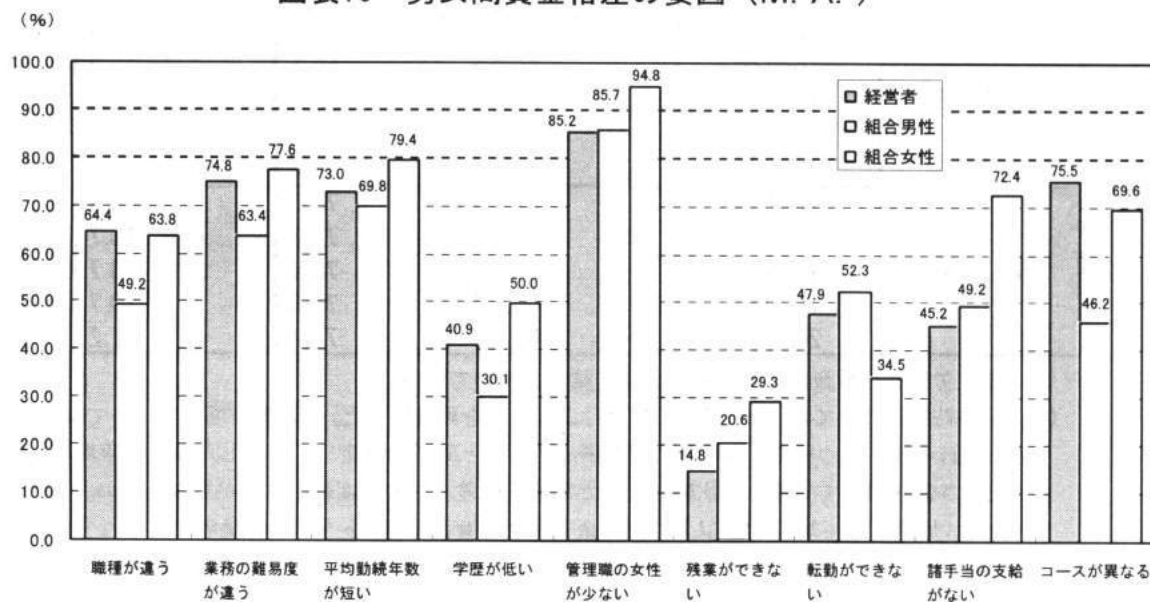
なお、原則として規模10人以上の民間企業の全労働者（パートタイム労働者は含まれていない）について計算したが、産業による調整については、電気・ガス・熱供給・水道業及び運輸・通信業を含んでおらず、また、職階による調整については、規模100人以上の企業の部長、課長、係長、非職階のいずれかに属する労働者（規模100人以上の企業の全労働者の約90%）について計算した。このため、産業及び職階による調整結果については、他の要因による調整結果と比較する際に注意する必要がある。

図表15 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」（2001年）

図表16 男女間賃金格差の要因（M. A.）

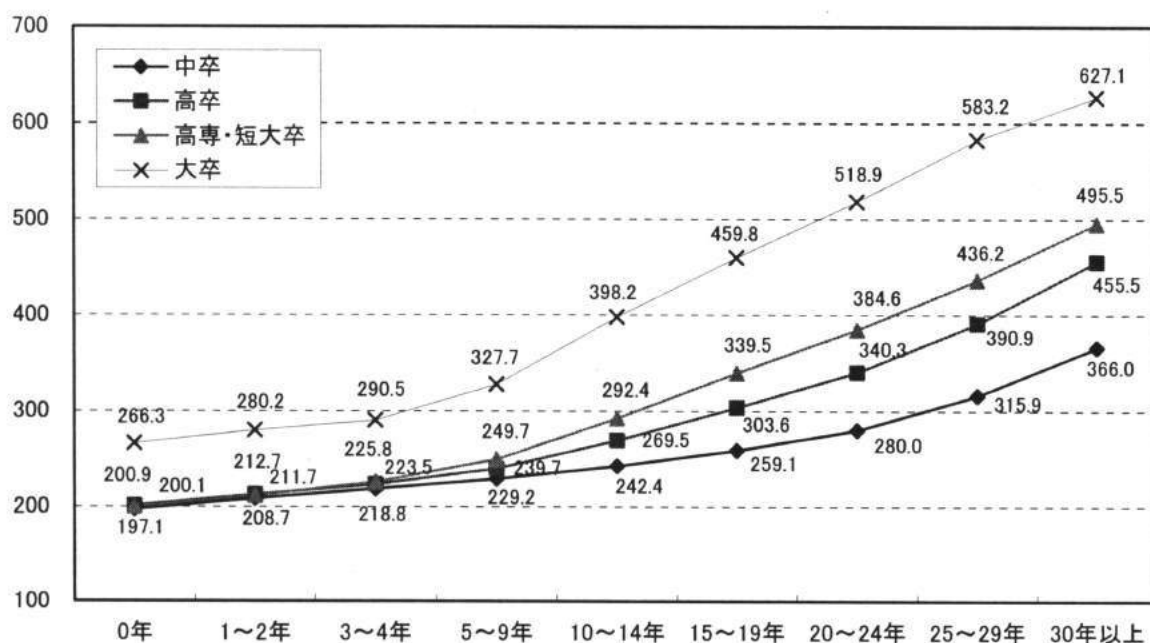


資料出所 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」（2002年5月）

※ 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。

図表17 学歴別勤続年数階級別所定内給与カーブの比較（男女計）

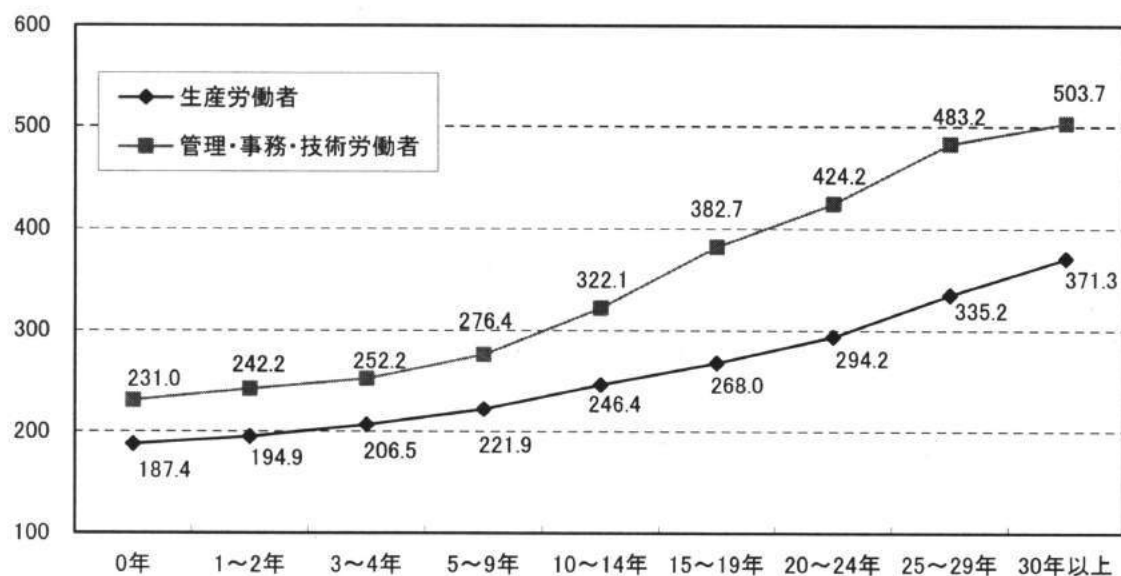
（千円）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001年）〔報告書非掲載分〕

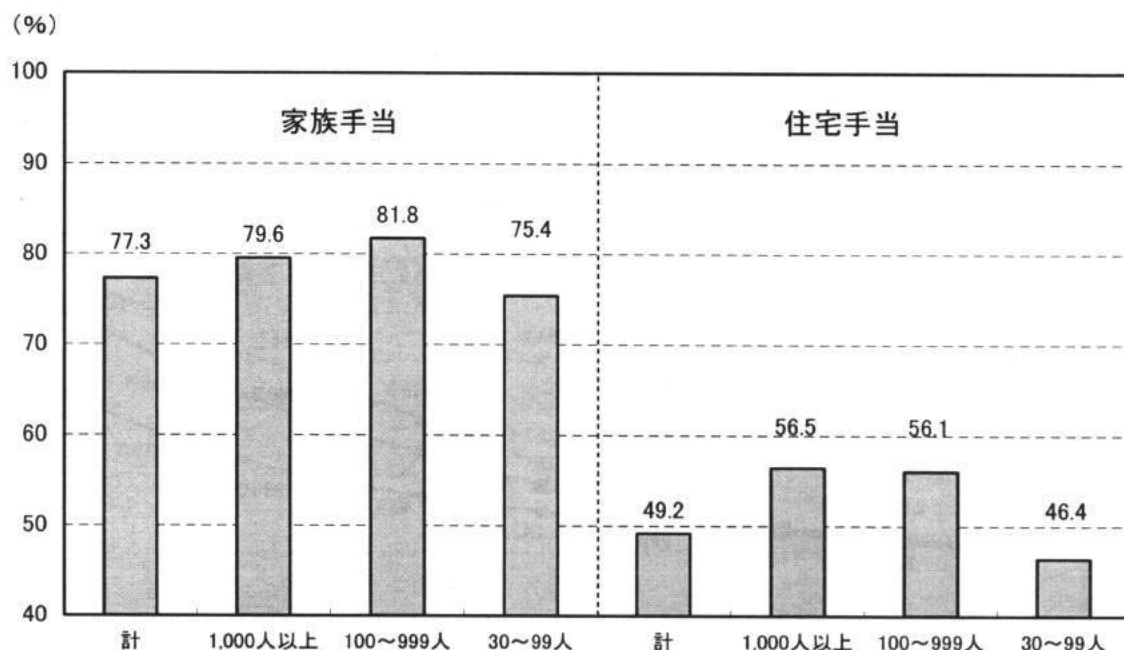
図表18 製造業における生産労働者と管理・事務・技術労働者の勤続年数階級別所定内給与カーブの比較（男女計）

（千円）



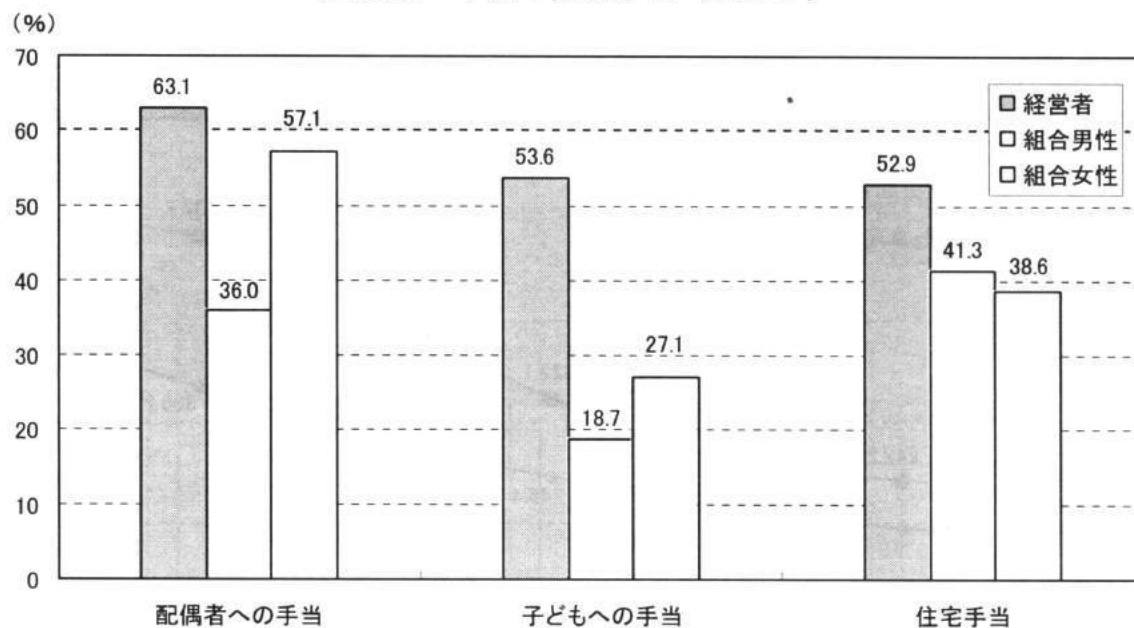
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001年）〔報告書非掲載分〕

図表19 企業規模別家族手当、住宅手当の支給企業割合



資料出所 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査（現 就労条件総合調査）」（1999年）

図表20 今後不要な手当（M. A.）



資料出所 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」（平成14年5月）

※ 諸手当の今後の必要性について、「必要でないと思う」「それほど必要でないと思う」とした回答割合の合計である。

図表21 業績評価制度の公開状況

(%)

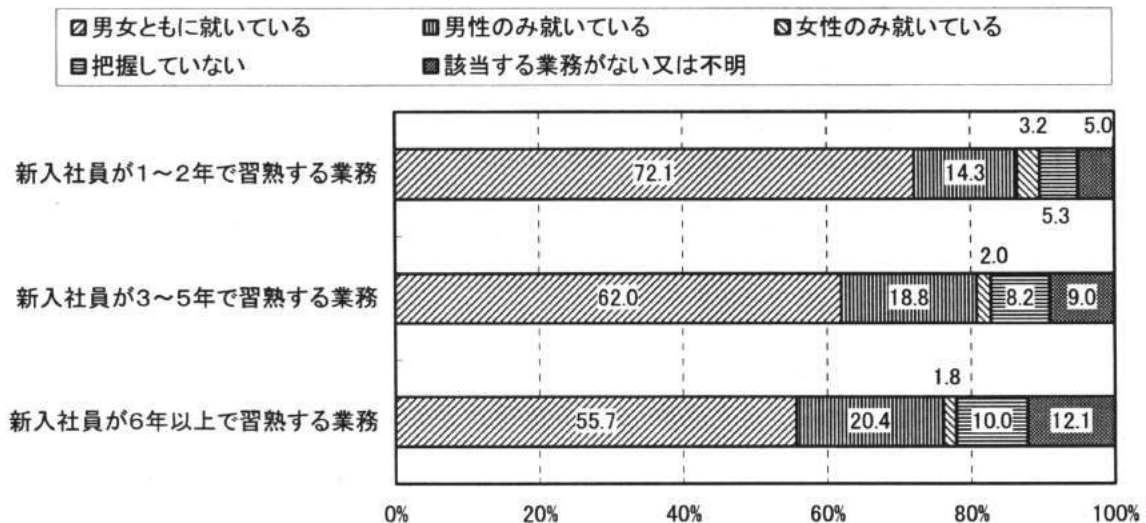
	企業規模				
	計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
<評価制度の公開内容>					
評価者	39.6	63.5	53.5	44.9	33.6
評価項目	45.6	69.3	65.0	52.0	38.2
評価項目の評価基準	37.5	61.7	54.8	43.6	30.6
評価項目の評価の比率	22.0	40.7	31.3	24.9	18.0
<評価結果の本人通知>					
	(56.9)	(78.2)	(73.1)	(62.1)	(50.7)
原則として通知する	55.6	64.1	58.2	56.3	53.8
場合によって通知する	25.7	13.8	22.3	23.9	28.6
原則として通知しない	18.6	21.7	19.2	19.8	17.5

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(2001年)

(注) 1. 評価制度の公開内容については、業績評価制度を給与に反映させている企業を100%とした公開状況である。数値は各内容について公開している企業の割合を示す。

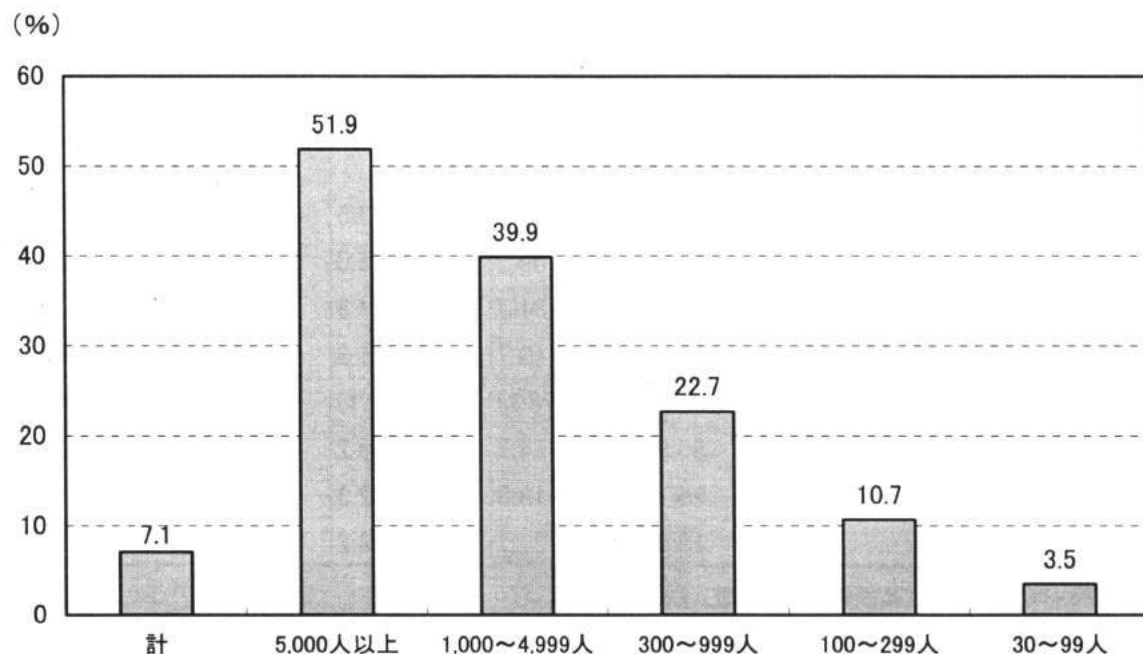
2. 評価結果の本人通知については、業績評価制度を公開している企業を100%としたときの割合をみている。業績評価制度を給与に反映させている企業のうち、業績評価制度を公開している企業の割合は()内に示している。

図表22 習熟度別男女の配置状況別事業所割合



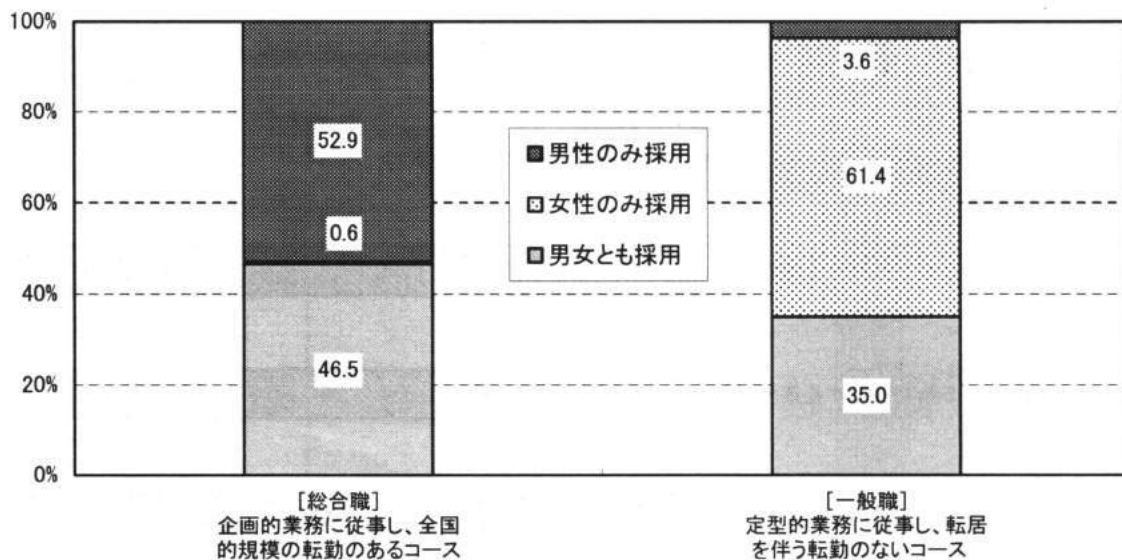
資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2001年)

図表 23 企業規模別コース別雇用管理制度導入企業の割合



資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2000 年)

図表24 コース別採用状況別企業割合



資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2000 年)

家族手当・住宅手当の影響分析

家族手当・住宅手当が賃金構造全体に及ぼす影響を概算で計算すると、家族手当で 1.3%、住宅手当で 0.1%、合わせて 1.4%になる。単純に言えば、現在両手当を支給している事業所が両手当を全廃すれば、支給をしていない事業所も含めた全体の賃金格差が 1.4%縮小するということである。

〔家族手当〕

$$1 \text{ 人あたり単価} \times \text{支給事業所割合} \times \text{男性の支給者割合} = \text{家族手当影響額 (男性)}$$

$$18.7 \text{ 千円} \quad \times \quad 77.5\% \quad \times \quad 54.8\% \quad = \quad 7.9 \text{ 千円}$$

$$1 \text{ 人あたり単価} \times \text{支給事業所割合} \times \text{女性の支給者割合} = \text{家族手当影響額 (女性)}$$

$$18.7 \text{ 千円} \quad \times \quad 77.5\% \quad \times \quad 6.4\% \quad = \quad 0.9 \text{ 千円}$$

$$\text{男性の平均所定内一家族手当影響額} = \text{家族手当がない場合の平均所定内 (男性)}$$

$$340.7 \text{ 千円} \quad - \quad 7.9 \text{ 千円} \quad = \quad 332.8 \text{ 千円}$$

$$\text{女性の平均所定内一家族手当影響額} = \text{家族手当がない場合の平均所定内 (女性)}$$

$$222.4 \text{ 千円} \quad - \quad 0.9 \text{ 千円} \quad = \quad 221.5 \text{ 千円}$$

$$\text{家族手当がない場合の男女間格差} - \text{男女間所定内格差} = \text{家族手当が及ぼしている影響}$$

$$221.5 \text{ 千円} \div 332.8 \text{ 千円} \quad - \quad 222.4 \text{ 千円} \div 340.7 \text{ 千円} \quad = \quad 1.3\%$$

注) 手当支給事業所のみで考えると影響は 1.6% (支給事業所割合 77.5%を計算から除外)

〔住宅手当〕 考え方は家族手当と同様

$$16.2 \text{ 千円} \quad \times \quad 50.9\% \quad \times \quad 58.8\% \quad = \quad 4.8 \text{ 千円}$$

$$16.2 \text{ 千円} \quad \times \quad 50.9\% \quad \times \quad 33.9\% \quad = \quad 2.8 \text{ 千円}$$

$$340.7 \text{ 千円} \quad - \quad 4.8 \text{ 千円} \quad = \quad 335.9 \text{ 千円}$$

$$222.4 \text{ 千円} \quad - \quad 2.8 \text{ 千円} \quad = \quad 219.6 \text{ 千円}$$

$$219.6 \text{ 千円} \div 335.9 \text{ 千円} \quad - \quad 222.4 \text{ 千円} \div 340.7 \text{ 千円} \quad = \quad 0.1\%$$

注) 手当支給事業所のみで考えると影響は 0.2% (支給事業所割合 50.9%を計算から除外)

※計算に用いたデータ

手当の 1 人あたり単価：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成 11 年)

手当支給事業所割合：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 13 年)

手当支給者割合：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 13 年)

平均所定内給与額：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 13 年)

第1章 男女間賃金格差が発生する要因の分析

第1節 男女間賃金格差および男女間賃金格差縮小の規定要因分析

日本労働研究機構

副主任研究員

堀 春彦

1 はじめに

本稿の目的は、以下の3点である。

①男女間賃金格差の規定要因の分析

②職種別男女間賃金格差の計測

③男女間賃金格差縮小の要因分析

まず、①の「男女間賃金格差の規定要因」の分析であるが、平均値でみた場合の男女間賃金格差が、どのような要因によって影響を受けているのかを分析する。要因の一つと考えられるのは、「個人属性に基づく格差」である。男女間に生じている勤続年数の差、年齢の差、学歴分布の差、企業規模分布の差などの要因である。

また、男女間賃金格差は、「賃金プレミアム（評価）の差」によっても生じる。例えば、勤続年数が同じ従業員について考える。⁽¹⁾ 勤続年数が1年増加した際に、男性の場合には平均 3,000 円の賃金増加が見込まれるのに対して、女性の場合には 2,000 円の増加しか見込まれない場合、勤続1年当たり男女間で 1,000 円分の評価の差が生じることになる。

①では、上に掲げた「個人属性に基づく格差」と「評価の差に基づく格差」いずれの影響力が大きいのかについて検討する。

職種は、男女間賃金格差を検討する上で欠かせない要因である。男女間賃金格差の主要因を男女の職種分布の差に求める経済理論もあり、諸外国の実証研究をみても、職種分布の男女格差が大きな役割を果たしているとする結果報告も枚挙に暇がない状況である。

しかしながら、日本の場合には職種に関するデータ制約もあって、男女間賃金格差に職種分布の及ぼす影響を分析した研究は皆無に近い状況である。⁽²⁾ 賃金構造基本統計調査を用いて分析する場合にも職種のカバー率の割合が低いために、全サンプルを対象として職種分布の影響を分析することができない。⁽³⁾

そこで、本稿では、代案として、単純に男女間賃金格差と男女比率の関係を見ることにする。②の「職種別男女間賃金格差の計測」では、比較可能な職種について、個人属性をコントロールしてもなお残る男女間賃金格差と女性比率の関係を検討する。

近年日本だけでなく、先進諸国に特徴的な傾向として、男女間賃金格差の縮小傾向がある。③の「男女間賃金格差縮小の要因分析」では、男女間賃金格差の縮小がどのような要因によってもたらされたのかを検討する。その際に、個人の年齢、勤続年数、学歴などの統計的に観測可能な要因とともに、統計的には観察できない要因の影響についても検討する。

2 男女間賃金格差規定要因の分析

(1) 分析枠組み

ここでは、平均値でみた男女間賃金格差が、どのような要因によって説明されるのかを

検討する。労働経済学では、個人の賃金は、通常以下のような賃金関数によって記述されると考える。

$$\ln W = \beta X + \varepsilon \cdots (1)$$

ここで、 W は賃金、 X は説明変数、 β はその係数、 ε は誤差項である。説明変数とは、賃金に影響すると考えられる要因のことで、通常は年齢、勤続年数、学歴などが用いられる。一方、 β は説明変数の賃金 W に対する評価を測定する部分であり、賃金 W が自然対数 $\ln$ を取っていることから、例えば年齢が1歳増加した時に、賃金は何ポイントアップもしくはダウンするのかを測定する部分である⁽⁴⁾。また、誤差項 ε は、賃金に影響は及ぼすものの統計的に観察されない要因である。

次に、平均値でみた男女それぞれの賃金関数を次のように記述する。

$$\text{平均値でみた男性の賃金関数：} \quad \ln W_m = \beta_m X_m \cdots (2)$$

$$\text{平均値でみた女性の賃金関数：} \quad \ln W_f = \beta_f X_f \cdots (3)$$

添字 m 、 f はそれぞれ男性、女性を示している。また、平均値でみると誤差項 ε は0となるため、(2)、(3)式からは除かれている。

平均値でみた男女間賃金格差の要因分析は、(2)式、(3)式を使って以下のような定式化がなされることが多かった。

$$\ln W_m - \ln W_f = \beta_m (X_m - X_f) + X_f (\beta_m - \beta_f) \cdots (4)$$

(4)式は、平均値でみた男女間賃金格差が、男女の説明変数の差によって説明される「個人属性に基づく格差」 $\beta_m (X_m - X_f)$ と男女それぞれの係数の差によって説明される「評価の差に基づく格差」 $X_f (\beta_m - \beta_f)$ の2つの要素に分解されることを示している。

この分解手法は、発案者の名前に基づいて Oaxaca Decomposition (ワハカ分解) と呼ばれている (Oaxaca (1973))。これまで、日本で平均値でみた男女間賃金格差の要因分析を実施した研究をみると、この Oaxaca Decomposition を用いて要因分析することがほとんどであった (例えば、樋口(1991)、中田(1997)などがある)。

しかしながら、この Oaxaca Decomposition には大きな欠点がある。それは、平均でみた男女間賃金格差は、以下のように書き換えられるからである。

$$\ln W_m - \ln W_f = \beta_f (X_m - X_f) + X_m (\beta_m - \beta_f) \cdots (5)$$

(4)式と(5)式を比較すると、説明変数の男女格差である $(X_m - X_f)$ を β_m でウェイト付けするのか、それとも β_f でウェイト付けするのかによって「個人属性に基づく格差」の値が異なってくることがわかる。 β_m と β_f の値が全く同じであれば問題ないが、実際問題としては、両方の係数が同じ値であるということはかなり稀なことだといわなければならない。そのため、どちらの係数を用いるのかによって「個人属性に基づく格差」の説明

力が大きく異なることが考えられる。同じことは、評価の男女格差である $(\beta_m - \beta_f)$ のウェイト付けについてもいえる。

こうしたウェイト付けの問題があるために、最近では Oaxaca Decomposition を用いた要因分析は影を潜めつつあり、代わって以下のような分析手法によって男女間賃金格差の要因分析を行う研究が多くなりつつある（詳細については、Oaxaca and Ransom(1994)を参照せよ）。

$$\ln W_m - \ln W_f = X_m (\beta_m - \beta^*) + X_f (\beta^* - \beta_f) + (X_m - X_f) \beta^* \cdots (6)$$

ここで、 β^* は、男性のサンプルと女性のサンプルを一緒にしたサンプル全体の賃金関数から得られる係数である。この β^* は、労働市場に差別などが存在しないという仮定の下に導出される値であり、男女共通の評価を示す値である⁽⁵⁾。

(6) 式に基づくと、平均でみた男女間賃金格差は、大きく3つの要因に分解される。右辺の第1項 $X_m (\beta_m - \beta^*)$ は、差別などの障害がなく男女共通の評価を受ける β^* に比べて、現実の世界ではより高い評価 β_m を男性が受けているために、男性が享受している利得を示している。例えば、男性の年齢1歳当たりの評価が相対的に高いとか、男性の大学進学者の評価が高いなどのことがあれば、この格差が生じる。

第2項 $X_f (\beta^* - \beta_f)$ は、男女共通の評価である β^* に比べて、現実の世界では女性の評価 β_f が低いために、女性が負担している損失を示している。例えば、女性の勤続年数1年当たりの評価が相対的に低い、女性の場合、大企業に勤めても、大企業にいることの評価が相対的に低いといったことがあれば、この格差が生じる。

第1項ないし第2項は、いずれも男女で賃金関数の評価に差が生じるために惹起する格差である。

第3項 $(X_m - X_f) \beta^*$ は、男女の個人属性の差を β^* で評価した部分であり、男女間で個人属性に差が生じているために生じる格差である。例えば、男女で勤続年数に差がある場合や男性に高学歴者が偏っていたり、女性の方が低賃金産業に多く就業しているなどの要因があれば、この格差が生じる。

以上の分析枠組みにより、以下では男女それぞれの賃金関数ないしはサンプル全体の賃金関数の推計を行い、男女間賃金格差の要因分析を行う。

(2) 推定方法と推定結果

賃金関数の推定に当たっては、「賃金構造基本統計調査」1990年、2000年の個票を利用し、以下のような賃金関数を男女それぞれについて、またサンプル全体について推計する。

$$\begin{aligned} \ln W = & \alpha + \beta_1 \times AGE + \beta_2 \times AGE^2 + \beta_3 \times TEN + \beta_4 \times TEN^2 + \sum \beta_5 \times SCH_i \\ & + \sum \beta_6 \times FS_i + \sum \beta_7 \times IND_i + \beta_8 \times PART + \varepsilon \cdots (7) \end{aligned}$$

ここで、 W は賃金を、 AGE は年齢を、 TEN は勤続年数を、 SCH は学歴ダミー（ベース＝中卒）を、 FS は企業規模ダミー（ベース＝企業規模10人未満）を、 IND は産業ダミー（ベース＝製造業）を、 $PART$ はパート・ダミー（パート＝1、それ以外＝0）をそれぞれ示している。また、 ε は誤差項である。

学歴ダミーとは、ベースとなる中卒に比べて、高卒、高専・短大卒、大学卒の場合どの程度賃金がアップするのかを計測するために導入している。同様に、企業規模ダミーは、ベースとなる企業規模 10 人未満の企業に従事している者に比べて、企業規模 10～99 人、100～999 人、1,000 人以上の企業に従事している者の賃金がどの程度アップするのかを計測する。また、産業ダミーも同様に、ベースとなる製造業に比べて、他の産業に属している者の賃金がどの程度アップもしくはダウンするのかを捉えるために導入している。

なお、賃金 W には、所定内給与額を所定内労働時間で割った値を用いている。なお、賃金の計算に所定内給与額を用いた理由は以下の通りである。平成 9 年に労働基準法が改正され、従前制限されていた女性の時間外、休日労働や深夜業の規制が解消された。そのため、1990 年と 2000 年のデータを用いて両年の男女間賃金格差の要因分析を比較する場合、賃金に所定外労働給与額を含んで計算すると、労働基準法の改正前と後の差の影響が両年の賃金に反映されることとなる。所定外労働時間の影響力を排除する意味で、本稿では賃金のベースに所定内給与額を用いる。

賃金関数を推計する上で対象となるサンプルは、所定内給与額が 0 でない者、所定内労働時間が 0 でない者を対象とする。また、雇用形態が臨時の者は対象から外す。

推計に当たっては、復元倍率による重み付けを実施している。なお、記述統計量については紙幅の関係で割愛した。

表 1、表 2 は、式 (7) に基づいて、賃金関数を推計した推計結果である。係数の値は、概ね予想通りの符号条件を満たしており、ほとんどの係数が 1 %水準ないしは 5 %水準で有意となっている。賃金関数の推定値の中で特徴的な点は、男性と女性で年齢の係数値に大きな差がみられることである。2000 年の推計結果を比較した場合、男性の係数が 0.062 であるのに対して、女性のそれは 0.023 となっている。年齢が 1 歳増すごとに、男性の場合はおよそ 6 %ポイントの賃金増加が見込まれるのに対して、女性の場合にはおよそ 2 %ポイントの増加しか見込まれない結果となっている。1990 年の推計結果についても同様の傾向が窺われる。年齢係数における大きな男女間の評価の違いは、男女間賃金格差の大きな規定要因となることを窺わせる結果である。

事実、年齢係数における男女間の評価の違いは、男女間賃金格差の大きな規定要因となっている。表 3 ないし表 4 は、表 1、表 2 の賃金関数の推計結果に基づき、式 (6) の通り平均でみた男女間賃金格差の要因分析を行った結果である。割合とあるのは、それぞれの項目の値を平均値でみた男女間賃金格差の値で割った割合を指している。

表 3 ないし表 4 からいえることは以下の 3 点になろう。

- ①「男性の利得部分」、「女性の損失部分」、「個人属性の差」という大きな要因分類でみると、「個人属性の差」の説明力が高くなっており、5 割強の説明力を持っている。「個人属性の差」は、2000 年で男女間賃金格差の 56.5%、1990 年で 52.7%の説明力を持っている。
- ②しかしながら、個別要因の影響力を検討すると、年齢に対する評価の違いが男女間賃金格差の大きな説明要因となっている。「男性の利得部分」の項目においても、また「女性の損失部分」の項目においても、年齢の説明力が飛び抜けて高く、2000 年の結果でみると、「男性の利得部分」の中の年齢の説明力が 96.5%、また「女性の損失部分」の中の年齢の説明力が 86.1%となっている。

日本では、特に男性の場合に、年齢と共に賃金がアップしていく年功賃金カーブの存在

が確認されている。この年功賃金カーブの適用を受ける男性と、その多くが年功賃金カーブの適用外に置かれている女性の差が、男女の評価の差の違いとなっていると考えられる。③1990年と2000年の要因分析の結果を比較すると、結果に大きな差は観察されない。つまり、男女間賃金格差の規定要因は、この10年ほどの間に大きく変わっていないことがわかる。

(3) 職階を含めた分析

男女間賃金格差を分析する上で、職階は非常に重要な要因と考えられる。特に、女性の場合には、部長、課長といった管理職ポストに就く者の数が少ないために、男女間賃金格差がなかなか縮小しないという声もよく聞くところである。そこで、次に職階を含めた男女間賃金格差の要因分析を実施する。

しかしながら、「賃金構造基本統計調査」を用いて男女間賃金格差の要因分析を行う場合、部長、課長などの管理職を把握できるのは、企業規模100人以上の企業に勤務する者だけである。本来であれば、サンプルを企業規模100人以上の者だけに限って分析することは、サンプルの代表性などの問題があり、好ましいことではないが、ここでは簡単に結果をみるために、企業規模100人以上の者を対象とし、職階を含めた要因分析を行うことにする。

紙幅の関係もあり、職階を含めた賃金関数の推計結果については割愛する。

表5、表6は、職階を含めた男女間賃金格差の要因分析の2000年と1990年の結果である。職階を含めずに分析した結果と比較しても、その傾向に大きな差は生じていない。つまり、大括りの要因でみた場合、「個人属性の差」の影響力が相対的に大きく、個別の要因では年齢の評価の差が大きな影響力を持つてということである。

しかしながら、個々にみていくと、職階を含めた場合とそうでない場合とでは、結果に多少の差が生じている。まず、個人属性の差の影響力が増している点を指摘できる。職階を含めない場合、「個人属性の差」の説明力は5割強であったものが、職階を含めた場合には2000年、1990年いずれの場合も7割程度の説明力となっている。その中でも、職階の説明力は1割程度である。つまり、男性と女性で、部長をはじめとして管理職に就いている者の比率が異なるために生じる男女間賃金格差への影響力は10%程度ということになる。

また、「個人属性の差」の説明力が増した分、特に「女性の損失部分」の要因項目である年齢の影響力がダウンしている。

3 職種別男女間賃金格差の計測

(1) 分析枠組み

男女間賃金格差を考慮する際に、職種は極めて重要な要因となり得る。職種分布が男女間賃金格差に及ぼす影響については、これまでも多くの研究実績がある⁽⁶⁾。特に「女性の職種」と呼ばれる女性が相対的に多い職種では、女性の間で混雑現象が生じ、その結果女性の相対賃金は男性に比べて低くなるとするCrowding仮説が有名である⁽⁷⁾。

しかしながら、先にも記した通り、日本の統計では職種を満足に把握することが難しい状況となっている。そのため、全サンプルを対象として職種の影響を分析することは不可能である。

そこで、本稿では、代案として、まず個人属性をコントロールしてもなお残る男女間賃金格差を計測する。その次に、単純に男女間賃金格差と女性比率の関係を見ることにより、

両者の間に何らかの関係があるのかどうか検討する。もし、Crowding 仮説が成り立つとすれば、女性が相対的に多い職種では混在現象が観察され、当該職種における女性の相対賃金は男性のそれに比べて大きく下落するはずである。つまり、男女間賃金格差と女性比率の間には正の相関関係が観察されるはずである。

まずはじめに、個人属性をコントロールしてもなお残る男女間賃金格差を計測するために、以下のような賃金関数を計測する。

$$\begin{aligned} \ln W = & \alpha + \beta_1 \times AGE + \beta_2 \times AGE^2 + \beta_3 \times TEN + \beta_4 \times TEN^2 + \sum \beta_5 \times SCH_i \\ & + \sum \beta_6 \times FS_i + \sum \beta_7 \times PART + \beta_8 \times SEX + \varepsilon \quad \dots (8) \end{aligned}$$

賃金関数に関する標記は、式(7)とほとんど同じであるが、2点異なっている。一点目は、年齢、勤続年数、学歴、企業規模、雇用形態(パートか否か)をコントロールしてもなお残る男女間賃金格差を計測するダミー変数(SEX)を導入している。これは、女性の場合にはSEX=1、男性の場合にはSEX=0となる変数である。

二点目は、産業を分析から削除している点である。特定の職種を考慮すると、特定の産業に分布していることが多いためである。

なお、計測に際しては、当該職種における女性ないしは男性の割合が極端に低い場合、もしくは当該職種に男性ないしは女性が全くいない場合は、分析の対象から外している。

また、計測については2000年「賃金構造基本統計調査」の個票を用い、賃金には所定内給与額を所定内労働時間で割った値を用いて計測を行っている。

(2) 推計結果

表7は、分析が可能な100職種について、個人属性をコントロールしてもなお、女性であるという理由でどの程度賃金が下落するのかをそれぞれの職種についてみた結果である。賃金格差という項目が、正に賃金の下落の程度を示している。例えば、ワープロ・オペレーターの賃金格差-0.240という値は、個人属性をコントロールしても、女性は男性に比べて24%ポイント程度賃金が低くなることを示している。なお、賃金格差の欄の-の印は、統計的に男女格差がないことを示している。

表7からは、とりわけブルーカラー系職種で男女間賃金格差が大きくなっている様子が窺える。特に、テレビ・ラジオ組立工、玉掛け作業員、圧延伸張工、ガラス製品工、型鍛造工などで賃金格差の値が大きくなっている。

一方、ホワイトカラー系の職種では、総じて男女格差の値が小さくなっている。特に、電車車掌の場合には、女性の方が男性よりも賃金が高いという逆転現象が観察される。また、家庭用品外交販売員、看護婦・看護師、看護補助者、大学助教授は、男女間賃金格差が統計的にないという結果となっている。

次に、表7に掲載されている賃金格差の値とそれぞれの職種における女性比率の関係をみるために両変数間の相関係数の値を計算した。両変数間の相関係数は0.161で有意ではなかった。つまり、それぞれの職種における賃金格差と女性比率との間には統計的な関係は検出されなかった。限定的な職種を使った結果ではあったが、本稿ではCrowding 仮説を支持する結果は得られなかった。

4 男女間賃金格差縮小の要因分析

(1) 分析枠組み

ここ数年の賃金構造の変遷に目を向けると、最も大きな特徴の一つが、時間ベースでみた男女間賃金格差の縮小傾向である。こうした傾向は、日本のみならず先進諸国全般にみられる現象である。当然のことながら、男女間賃金格差がなぜ縮小しているのかを分析しようとする研究が数多く現れてきている。そうした研究の多くは、Juhn, Murphy and Pierce (1991)の分析枠組みを男女間賃金格差に応用した Blau and Kahn(1994)の分析枠組みを用いたものがほとんどである。本稿でも、上記 Blau and Kahn の分析枠組みを用いて男女間賃金格差の縮小傾向について分析を行う。

Blau and Kahn の分析枠組みの特徴は、男女間賃金格差の縮小を男女の個人属性の差や評価の差が2時点ですべてどう変化したのかにより把握すると同時に、統計的には観察できない要因の影響を把握していることである。

Blau and Kahn の分析枠組みによれば、男女間の賃金格差の縮小は、4つの要因に分解される。「観察された説明変数の効果」、「観察された価格効果」、「ギャップ効果」、「観察されない価格効果」の4つの要因である。

「観察された説明変数の効果」とは、女性の長期勤続化、高学歴化など統計（ここでは賃金構造基本統計調査）的に観察可能な女性の就業上の地位向上によってもたらされる格差縮小効果である。言い換えれば、個人属性の男女別平均値の差の縮小効果である。「観察された価格効果」とは、時点間で労働市場全体の需給構造に変化が生じ、そのために勤続年数、教育年数等の評価にも変化が生じることから、男女間賃金格差に影響する部分である。「ギャップ効果」とは、例えば仕事内容の性差や教育訓練の性差等統計的に観察されない変数が改善され、女性の就業上の地位を向上させることによって生じる効果である。また、「観察されない価格効果」とは、時点間で労働市場全体の需給構造に変化が生じ、その影響で統計的に観察されないものの男女間賃金格差に影響を及ぼす要因の評価が時点間で変化することによって生じる部分である。

以上の説明は、以下の式の展開によって確認される。男女の賃金関数をそれぞれ次のように定義する。

$$\ln W_m = X_m \beta_m + V_m \quad \dots (9)$$

$$\ln W_f = X_f \beta_f + V_f \quad \dots (10)$$

Wは賃金を、Xは年齢、勤続年数、学歴など賃金に影響を及ぼす説明変数を、 β は説明変数の係数を示している。また、Vは平均0、分散 σ となる誤差項である。添字m、fは男性、女性をそれぞれ示す。

男性の係数である β_m を使って誤差項を定義し直すと、

$$U_m = \ln W_m - X_m \beta_m = V_m \quad \dots (11)$$

$$\begin{aligned} U_f &= \ln W_f - X_f \beta_m \\ &= X_f \beta_f + V_f - X_f \beta_m \\ &= X_f (\beta_f - \beta_m) + V_f \quad \dots (12) \end{aligned}$$

となる。平均値で見た男女間賃金格差をDとすると、以下のような分解が可能となる。

$$\begin{aligned} D &= \ln W_m - \ln W_f \\ &= (X_m - X_f) \beta_m + X_f (\beta_m - \beta_f) \\ &= \Delta X \beta_m - U_f \quad \dots (13) \end{aligned}$$

ただし、ここで $\Delta X = X_m - X_f$ である。

2 時点間における男女間賃金格差の比較を行うに際して、基準時（例えば 1990 年）を 0、比較時（例えば 2000 年）を 1 とする。2 時点間の男女間賃金格差のギャップは、以下のよう
に定式化できる。

$$\begin{aligned} D_1 - D_0 &= (\Delta X_1 - \Delta X_0) \beta_{m1} + \Delta X_0 (\beta_{m1} - \beta_{m0}) \\ &\quad - (U_{f1} - U_{f0}) \quad \dots (14) \end{aligned}$$

ところで、(14) 式は、誤差項 V の標準偏差 σ を使って、さらに次のように分解される。

$$\ln W_m = X_m \beta_m + \sigma_m \theta_m \quad \dots (15)$$

ここで、

$$\theta_m = V_m / \sigma_m \quad \dots (16)$$

である。 θ_m は平均 0、分散 1 を持つ正規化された誤差項である。また、 σ_m は残余部分の
ちらばりを示す指標である。

同様に、(7) 式を誤差項 V の標準偏差 σ を使って分解すると、

$$\ln W_f = X_f \beta_m + \sigma_m \theta_f \quad \dots (17)$$

となる。ここで、

$$\theta_f = \{X_f (\beta_f - \beta_m) + V_f\} / \sigma_m \quad \dots (18)$$

である。

男女の賃金関数を残余項 U_m 、 U_f を (15) 式、(17) 式のように σ_m を用いて標準化する
ことの意図は、統計的には観察できない女性の地位が 2 時点でどう変化したのかを捉える
ためである⁽⁸⁾。2 時点で分布が一定な男性の誤差項分布（標準化正規分布）の上で、観察
されない女性の地位がどの様に変化したのかをみるために(17)式のような標準化を行って
いる。

図 1 は、上の説明を図示した結果である。標準正規分布は、平均 0、標準偏差 1 を持つ
分布であるが、標準化の結果、男性の誤差項は基準時(1990 年)でみても、比較時(2000 年)

でもて同じ標準正規分布として表示することができる。当然のことながら、男性の誤差項の平均値は、1990 年の場合も、2000 年の場合も 0 となっている。

一方、女性の場合も、同じように標準化し、男性の標準化した誤差項の分布上で誤差項の平均値をみると、図 1 の例の場合には、基準時の標準化した誤差項 θ_0 よりも比較時の標準化した誤差項 θ_1 の方がより右の大きな値となっている。

この図の場合のように、女性の標準化した誤差項の高まりこそ、先に記したギャップ効果の影響、つまり統計的に観察されない女性の相対的な地位の高まりを示すものである。

これらの考え方は、広く知られている偏差値の考え方と同様である。偏差値に例えると、男性の両年の平均値を共に 50 として、女性の平均値が 10 年前と比べてどの様に変動しているかみている。

以下の式の展開は、ギャップ効果ないしは観察されない価格効果の影響を測定するためのものである。

(15) 式と (17) 式を用いて (13) 式を書き直すと、

$$\begin{aligned} D &= \ln W_m - \ln W_f \\ &= (X_m - X_f) \beta_m + \sigma_m (\theta_m - \theta_f) \\ &= \Delta X \beta_m + \sigma_m \Delta \theta \quad \dots (19) \end{aligned}$$

となる。ただし、ここで、

$$\Delta \theta = (\theta_m - \theta_f) \quad \dots (20)$$

以上の式を用いて、2 時点間でみた男女間賃金格差の変化を示すと以下のようなになる。

$$\begin{aligned} D_1 - D_0 &= (\Delta X_1 - \Delta X_0) \beta_{m1} + \Delta X_0 (\beta_{m1} - \beta_{m0}) \\ &\quad + (\Delta \theta_1 - \Delta \theta_0) \sigma_{m1} + \Delta \theta_0 (\sigma_{m1} - \sigma_{m0}) \quad \dots (21) \end{aligned}$$

右辺第 1 項は、先に説明した「観察された説明変数の効果」を、第 2 項は「観察された価格効果」を、第 3 項は「ギャップ効果」を、第 4 項は「観察されない価格効果」をそれぞれ示している。

「ギャップ効果」は、先にも説明したように男女別に推計された誤差項（統計的に観察されない要因）のうち、統計的には観察できない女性の地位の相対的な上昇を測定する部分である。女性への偏見、仕事内容の相違、教育訓練機会の性差、職務評価における不当な取り扱い、昇進・昇格基準における性差などが時点間でどのように変化し、それが男女間賃金格差にどう影響しているのかを評価する部分である。

「観察されない価格効果」も先に説明したように、時点間で労働市場全体の需給構造に変化が生じ、その影響で統計的には観察されないものの男女間賃金格差に影響を及ぼす要因の評価が時点間で変化することによって生じる部分である⁽⁹⁾。例えば、昇進、昇格は個人の賃金に重要な影響を及ぼす場合が多いが、そうした情報は得られない場合が多い。企業で女性の管理職が少ない等、男女の等級構成に違いがある場合に、女性の多く在籍して

いる等級の評価が、時点間で相対的に高まった場合、男女間賃金格差の縮小が観察されるであろう。

(2) 推計結果

今回は、1990年と2000年の「賃金構造基本統計調査」の個票を用い、(7)式に基づいて男女別に賃金関数を推計した後、(18)式の分解に従って1990年から2000年にかけての男女間賃金格差縮小の要因分析を行う⁽¹⁰⁾。また、サンプル全体を対象とした分析を行った後、年齢階層別、産業別、企業規模別に賃金格差縮小の要因分析を行う。なお、ここで用いる賃金は、これまでと同様に所定内給与額を所定内労働時間で割った値を用いている。

表8は、1990年から2000年までの男女間賃金格差の縮小を要因分析した結果である。表をみると、10年間の男女間賃金格差の縮小が、ほとんどギャップ効果によって説明されていることがわかる。ギャップ効果とは、先に記したように、統計的に観察されない女性の相対的な地位の上昇を説明する要因であった。ただし、ギャップ効果の具体的な内容については、まさしく統計的に捕捉できないため、どのような要因の影響を強く受けて男女間賃金格差が縮小したかは不明である。少なくともここでいえることは、統計的に観察可能な女性の就業上の地位における改善がみられたとか、時点間で労働市場の需給構造が変化し、それが収益率や賃金プレミアムに影響して男女間格差が縮小したのではないということである。ただし、観察された説明変数の効果の中の年齢の影響をみると、賃金格差縮小に3割弱貢献していることがわかる。この10年間で男女の年齢格差が縮小したために、男女間賃金格差がある程度縮小しているといえる。

次に、年齢階層別に男女間賃金格差縮小の要因分析を行うことにする。表9～表13が、それぞれの年齢階層に対応した要因分析の結果である。30歳未満の場合には、ギャップ効果の説明力が高いものの、観察された説明変数の説明力もかなり高い結果となっている。その中でも、特に年齢の説明力が高くなっている。30歳未満の年齢階層の場合には、男女の年齢格差が縮小したことによって、男女間賃金格差縮小の半分弱(46.0%ポイント)を説明している(表9)。

2時点間における男女間賃金格差の縮小の数値は、30歳台で最も大きく、-0.137という値となっている。これは、過去10年間ににおける男女間賃金格差の縮小が30歳台で最も顕著であったことを示している。30歳台、40歳台の場合には、賃金格差縮小要因としてギャップ効果の説明力が高く、特に40歳台ではその傾向が顕著である。また、40歳台の場合、過去10年間に女性のパート比率が相対的に上昇したり、パートの相対価格が下落したために、これらの要因が男女間賃金格差を拡大させた傾向が窺える。同様に、40歳台の場合には、学歴についてもそうした傾向が窺える。しかしながら、それらを上回るギャップ効果の影響があったために、40歳台でも過去10年間で賃金格差が縮小している(表10、表11)。

50歳台の場合には、他の年齢階層とは異なり、過去10年間で男女間賃金格差の拡大傾向が窺える。その最も影響力の大きな要因は、女性のパート比率の相対的上昇や勤続年数の相対的低下である。また、50歳台でもギャップ効果は賃金格差縮小に働いている(表12)。

続いて、産業分類ごとに男女間賃金格差の縮小を要因分析した結果が、表13～表21である。一見して、産業によってかなり状況が異なっていることに気づく。過去10年間で男女間賃金格差が縮小した産業は、鉱業、建設業、製造業、運輸・通信業、サービス業の5産

業となっている。このうち、男女間賃金格差の縮小が最も顕著であった産業は、鉱業であり、続いて、運輸・通信業となっている。一方、金融・保険業では、過去 10 年間に男女間賃金格差が大きく拡大している。

男女間賃金格差の縮小ないしは拡大の要因は、総じてギャップ効果の影響力が高い産業が多いものの、詳細に観察するとその要因は産業によって様々であることがわかる。賃金格差の縮小が最も顕著であった鉱業についてみると、賃金格差縮小に最も寄与している要因は、女性の観察されない相対的な地位の向上を示すギャップ効果である。2 番目に賃金格差の縮小が顕著であった運輸・通信業についてみると、ギャップ効果の影響力もさることながら、観察された説明変数の効果が最も賃金格差縮小に寄与している。その中でも、特に学歴の説明力が高くなっている。つまり、運輸・通信業の場合には、過去 10 年間で、女性の相対的な高学歴化が進んだために、男女間賃金格差が大きく縮小したと考えられる。

男女間賃金格差の拡大が進んだ金融・保険業に目を向けると、賃金格差拡大の主要因がギャップ効果であることがわかる。

最後に、企業規模別の要因分析について触れることにする。表 22～表 24 は、企業規模ごとに男女間賃金格差縮小の要因分析を行った結果である。

まず、企業規模 1,000 人以上の大企業の場合には、過去 10 年間で男女間賃金格差が拡大している。そして、その最も大きな要因としてギャップ効果を指摘することができる。ただし、観察された説明変数の効果のうち年齢要因はマイナスの大きな値を取っており、賃金格差縮小に作用したことが窺える（表 22）。

企業規模 100～999 人の中規模企業、企業規模 100 人未満の小企業を比べると、2 時点間における男女間賃金格差の縮小の数値が中企業でより大きく、中企業でより男女間賃金格差の縮小が進んだことがわかる。また、賃金格差縮小に寄与した要因についてみると、ギャップ効果の影響力が極めて大きく、特に小企業の場合それが顕著である（表 23、表 24）。

5 まとめ

最後に、これまでの簡単なまとめを行うことにより、本稿を終えることにする。

まず、男女間賃金格差の規定要因の分析を行った結果、大括りの説明要因として個人属性の差に基づく格差の影響力が大きく、5 割を超える説明力を持っていることがわかった。更に、個別の要因についてみていくと、年齢の評価の男女格差が非常に大きな説明力を持っていた。これは、年齢と共に賃金がアップしていく年功型賃金カーブの適用を受ける男性とその多くが適用外にある女性の差に帰因しているものと考えられる。

続いて、職種別に様々な個人属性をコントロールしてもなお説明できない男女間賃金格差の計測を行った。これらの賃金格差は、総じてブルーカラー系職種で大きく、ホワイトカラー系職種で小さい値となっていた。また、これらの賃金格差と女性比率との相関関係を検討したが、有意な結果は得られなかった。

次に、過去 10 年間の男女間賃金格差の縮小に関する要因分析を行った。その結果、統計的には観察されない女性の相対的な地位の上昇を示すギャップ効果の影響力が極めて大きいという結果が得られた。また、年齢階層別にみると、30 歳台で男女間賃金格差の縮小が顕著であり、40 歳台と並んでギャップ効果の影響力が大きいことがわかった。なお、50 歳台では男女間賃金格差の拡大傾向が観察された。産業ごとに男女間賃金格差の縮小を検討

した結果、鉱業、運輸・通信業などの産業では賃金格差の縮小傾向が、一方金融・保険業などでは賃金格差の拡大傾向が窺えた。また、賃金格差の縮小ないしは拡大の要因についてみると、その要因は産業によって異なっているものの、概ねギャップ効果が重要な要因となっていることがわかった。企業規模別の分析では、大企業が賃金格差の拡大傾向にあり、中企業、小企業では賃金格差の縮小が観察された。また、そうした賃金格差の縮小ないしは拡大の要因はギャップ効果が主要因であった。

注

- (1) ここでは、勤続年数が同じということの他に、その他の個人属性、例えば年齢、学歴、産業、企業規模なども同様にコントロールされていると考えている。
- (2) 男女間賃金格差に及ぼす女性労働者の職種構成の影響を分析した数少ない研究に、高原(2002)がある。
- (3) 2000年の「賃金構造基本統計調査」を使って職種のカバー率をみると、部長、課長、係長、職長、その他の職階という職階を含めた職階・職種のカバー率は43.6%となっている。つまり、残りの56.4%の者は、どの職階にも、またどの職種にも属していないことになる。因みに、職階のカバー率は、部長1.3%、課長3.0%、係長2.8%、職長0.9%、その他の職階3.3%となっている。そのため、職階を除いた職種のみのカバー率は、32.3%である。
- (4) 賃金 W に自然対数 $\ln$ を取っているのは、賃金関数が人的資本理論に基づいて定式化されているという理論的な理由の他に、本文にも記したように自然対数 $\ln$ を取ることで説明変数が1単位増加する場合（例えば、年齢が1歳増加するような場合）、賃金は何%ポイント増加するのかがわかるという利点があるために、このような定式化が行われている。
- (5) β^* が、サンプル全体を用いた賃金関数から導出されることについては、Neumark(1988)を参照せよ。
- (6) 職種分布の男女間賃金格差に及ぼす影響については、例えばBlau and Kahn(2000)などがある。
- (7) Crowding 仮説については、Bergmann(1974)が詳しい。
- (8) もとの分布がどのような分布であろうと、標準化を行うことにより、分布は平均0、標準偏差1の標準正規分布に変換される。身近で使われる標準正規分布の例としては、模擬試験の偏差値が有名である。平均点60点、標準偏差30点という模試で70点を取った場合と平均点30点、標準偏差10点の模試で35点を取った場合に、どちらの模試の成績がよいのか単純にはわからない。2つの分布が異なっているためである。偏差値は、平均50、標準偏差10という共通の尺度によって、どの模試の結果も一元的に順番付けできる仕組みを提供している。
同じように、ここでは、男性の誤差項分布を共通尺度として、2時点間で女性の標準化した誤差項がどのように変化したのか（ギャップ効果）を検討している。
- (9) 「観察されない価格効果」の影響を図示すると、図2のようになる。

労働市場の需給構造に変化が生じることにより、統計的には観察できない要因（誤差項）の平均値が影響を受ける様子が図2に示されている。図2のより末広がりな正規分

布は、基準時（0）における男性の（標準化していない）誤差項分布を示している。 θ_0 は、この基準時における男性の誤差項分布上における女性の標準化した誤差項の平均値である。また、より尖った正規分布は、比較時（1）における男性の（標準化していない）誤差項分布を示している。 θ_1 は、この比較時における男性の誤差項分布上における女性の標準化した誤差項の平均値である。

仮に、 θ_0 および θ_1 が、それぞれ男性誤差項分布上の 30 パーセンタイル値（全体を 100 とした時に、下から数えて 30 番目）であり、男性分布における相対的な位置関係は同じであるとしよう。男性分布上では同じ位置関係にありながら、基準時の正規分布の方がより末広がりであるために、 θ_0 の絶対的な位置は θ_1 よりも低くなっている。

「観察されない価格効果」とは、正にこうした影響を捉えようとするものである。つまり、2時点を比較した時に、女性の観察されない要因（誤差項）の平均値の相対的な位置は変わらない場合でも、労働市場の構造変化等により、男性の誤差項分布の形状（観察されない要因の評価）が変わることで、女性の観察されない要因（誤差項）の平均値の絶対的な位置が変化する影響である。

- (10) 「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて、同様の分析を行ったものに堀(1998)がある。そこでは、パートを除いた 60 歳未満の正規従業員を対象として 1986 年から 1994 年までの賃金縮小の要因分析が行われている。結果として、統計的に観察されない女性の相対的な地位の向上を示す「ギャップ効果」の説明力が大きいこと、企業規模別にみると、男女間賃金格差の縮小傾向が特に顕著な中企業、小企業で「ギャップ効果」の影響が大きいことがわかっている。

参考文献

- Bergmann, Barbara (1974) "Occupational Segregation, Wage, and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex." *Eastern Economic Journal* 1(2): 103-10.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn (1994) "Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap." *American Economic Review* 84 (2) : 23-28.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn(2000) "Gender Differences in Pay." *Journal of Economic Perspectives* 14(4): 75-99.
- 樋口美雄(1991)「女子の学歴別就業経歴と賃金構造」『日本経済と就業構造』東洋経済新報社。
- 堀 春彦(1998)「男女間賃金格差の縮小傾向とその要因」『日本労働研究雑誌』No.456,41-51。
- Juhn, Chinhui, Kevin M. Murphy, and Brooks Pierce (1991) "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence." In *Workers and Their Wages*, ed. Marvin Kosters, 107-43. Washington, D. C. : American Enterprise Institute Press.
- 中田喜文(1997)「日本における男女間賃金格差の要因分析」『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
- Neumark, David (1988) "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources* 23(3) : 279-295.
- Oaxaca, Ronald (1973) "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14(3) : 693-709.
- Oaxaca, Ronald and Michael R. Ransom (1994) "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials." *Journal of Econometrics* 61(1) : 5-21.
- 高原正之(2002)「女性労働者の職種構成の変化が賃金格差に与えた影響」日本経済学会 2002年度春期大会提出論文。

表1 賃金関数の推計結果 (2000 年)

	男性	女性	男女計
年齢	0.062 (258.979)	0.023 (98.073)	0.042 (244.259)
年齢 ² /100	-0.065 (-260.203)	-0.029 (-104.012)	-0.047 (-232.407)
勤続年数	0.017 (143.943)	0.019 (110.566)	0.019 (182.264)
勤続年数 ² /100	-0.003 (-10.793)	0.001 (1.142)	0.004 (14.600)
高卒ダミー	0.116 (98.843)	0.146 (71.486)	0.118 (106.514)
短大・高専ダミー	0.183 (113.478)	0.278 (122.775)	0.180 (130.858)
大卒ダミー	0.332 (250.973)	0.456 (177.385)	0.420 (333.072)
企業規模10～99人	0.051 (32.270)	0.048 (25.726)	0.059 (44.596)
100～999人	0.086 (53.508)	0.121 (64.335)	0.104 (77.821)
1,000人以上	0.217 (130.813)	0.189 (94.794)	0.216 (155.859)
鉱業ダミー	0.021 (2.516)	0.095 (4.624)	0.112 (13.376)
建設業ダミー	0.097 (83.185)	0.075 (28.377)	0.155 (135.205)
電気・ガス・熱供給・水道業ダミー	0.176 (56.629)	0.271 (31.216)	0.232 (72.189)
運輸・通信業ダミー	-0.040 (-36.563)	0.135 (54.211)	0.065 (59.703)
卸・小売業、飲食店ダミー	0.022 (22.145)	0.068 (52.415)	0.030 (34.957)
金融・保険業ダミー	0.167 (85.793)	0.149 (67.234)	0.079 (50.955)
不動産業ダミー	0.150 (36.369)	0.188 (33.532)	0.162 (44.743)
サービス業ダミー	0.074 (75.866)	0.204 (167.955)	0.101 (123.266)
パート・ダミー	-0.128 (-57.509)	-0.080 (-37.710)	-0.272 (-196.503)
定数項	5.669 (1296.171)	6.152 (1211.487)	5.978 (1697.956)
サンプル・サイズ	817625	394040	1211665
調整済み決定係数	0.548	0.476	0.559

(注) () 内の数値は、t 値である。

表2 賃金関数の推計結果 (1990 年)

	男性	女性	男女計
年齢	0.069 (318.782)	0.020 (82.578)	0.046 (258.689)
年齢 ² /100	-0.073 (-287.470)	-0.025 (-83.385)	-0.051 (-239.000)
勤続年数	0.016 (128.318)	0.022 (115.267)	0.022 (191.551)
勤続年数 ² /100	0.003 (7.750)	-0.001 (-1.552)	0.004 (11.615)
高卒ダミー	0.137 (143.785)	0.163 (105.786)	0.148 (164.209)
短大・高専ダミー	0.222 (125.103)	0.285 (145.119)	0.217 (157.387)
大卒ダミー	0.367 (317.622)	0.491 (179.567)	0.473 (418.825)
企業規模10～99人	0.045 (27.575)	0.064 (31.958)	0.057 (40.768)
100～999人	0.111 (66.220)	0.157 (77.482)	0.134 (93.757)
1,000人以上	0.244 (141.237)	0.300 (137.818)	0.273 (183.100)
鉱業ダミー	-0.007 (-1.053)	0.025 (1.350)	0.100 (13.956)
建設業ダミー	0.055 (44.565)	0.069 (25.592)	0.141 (115.009)
電気・ガス・熱供給・水道業ダミー	0.158 (52.471)	0.250 (29.093)	0.214 (67.522)
運輸・通信業ダミー	0.000 (0.374)	0.170 (60.716)	0.117 (104.324)
卸・小売業、飲食店ダミー	0.041 (40.973)	0.100 (76.031)	0.068 (77.840)
金融・保険業ダミー	0.198 (108.443)	0.334 (163.077)	0.196 (133.802)
不動産業ダミー	0.147 (39.294)	0.229 (40.010)	0.208 (59.774)
サービス業ダミー	0.071 (66.399)	0.196 (153.882)	0.096 (106.849)
パート・ダミー	-0.029 (-8.219)	-0.049 (-27.574)	-0.276 (-188.370)
定数項	5.325 (1240.952)	5.896 (1180.392)	5.615 (1584.386)
サンプル・サイズ	807699	415460	1223159
調整済み決定係数	0.560	0.449	0.557

(注) () 内の数値は、t 値である。

表3 男女間賃金格差の要因分析 (2000 年)

	数値	割合
平均値でみた男女間賃金格差	0.508	100.0%
男性の利得	0.076	14.9%
年齢	0.490	96.5%
勤続年数	-0.050	-9.9%
学歴	-0.025	-5.0%
企業規模	-0.008	-1.5%
産業	-0.025	-4.8%
パート	0.003	0.6%
定数項	-0.309	-60.9%
女性の損失	0.145	28.7%
年齢	0.437	86.1%
勤続年数	0.005	0.9%
学歴	-0.034	-6.7%
企業規模	0.006	1.1%
産業	-0.048	-9.4%
パート	-0.046	-9.1%
定数項	-0.174	-34.3%
個人属性の差	0.287	56.5%
年齢	0.018	3.6%
勤続年数	0.118	23.2%
学歴	0.072	14.3%
企業規模	0.011	2.2%
産業	0.008	1.5%
パート	0.060	11.8%

表4 男女間賃金格差の要因分析(1990 年)

	数値	割合(%)
平均値でみた男女間賃金格差	0.560	100.0%
男性の利得	0.087	15.6%
年齢	0.537	95.8%
勤続年数	-0.080	-14.3%
学歴	-0.027	-4.8%
企業規模	-0.020	-3.6%
産業	-0.035	-6.2%
パート	0.002	0.4%
定数項	-0.290	-51.8%
女性の損失	0.177	31.7%
年齢	0.566	101.1%
勤続年数	0.005	0.9%
学歴	-0.017	-3.1%
企業規模	-0.016	-2.8%
産業	-0.043	-7.8%
パート	-0.036	-6.5%
定数項	-0.281	-50.2%
個人属性の差	0.295	52.7%
年齢	0.031	5.4%
勤続年数	0.134	24.0%
学歴	0.061	11.0%
企業規模	0.025	4.4%
産業	0.003	0.5%
パート	0.041	7.4%

表5 職階を含めた男女間賃金格差の要因分析 (2000 年)

	数値	割合
平均値でみた男女間賃金格差	0.502	100.0%
男性の利得	0.045	9.0%
年齢	0.479	95.4%
勤続年数	-0.061	-12.2%
学歴	-0.038	-7.6%
企業規模	0.010	2.0%
産業	-0.015	-2.9%
パート	0.002	0.4%
職階	-0.016	-3.1%
定数項	-0.317	-63.1%
女性の損失	0.099	19.7%
年齢	0.320	63.7%
勤続年数	-0.007	-1.3%
学歴	-0.041	-8.1%
企業規模	0.022	4.3%
産業	-0.048	-9.5%
パート	-0.040	-7.9%
職階	-0.001	-0.1%
定数項	-0.107	-21.3%
個人属性の差	0.358	71.3%
年齢	0.022	4.3%
勤続年数	0.146	29.0%
学歴	0.073	14.5%
企業規模	0.007	1.4%
産業	0.003	0.7%
パート	0.056	11.3%
職階	0.051	10.1%

表6 職階を含めた男女間賃金格差の要因分析 (1990年)

	数値	割合
平均値でみた男女間賃金格差	0.526	100.0%
男性の利得	0.046	8.8%
年齢	0.551	104.8%
勤続年数	-0.094	-17.9%
学歴	-0.036	-6.8%
企業規模	-0.003	-0.5%
産業	-0.028	-5.3%
パート	0.000	0.0%
職階	-0.013	-2.5%
定数項	-0.331	-62.9%
女性の損失	0.109	20.7%
年齢	0.463	88.0%
勤続年数	-0.014	-2.7%
学歴	-0.039	-7.3%
企業規模	0.002	0.4%
産業	-0.051	-9.7%
パート	-0.028	-5.3%
職階	0.000	0.1%
定数項	-0.225	-42.8%
個人属性の差	0.371	70.5%
年齢	0.044	8.4%
勤続年数	0.163	31.0%
学歴	0.062	11.8%
企業規模	0.015	2.8%
産業	-0.004	-0.7%
パート	0.041	7.7%
職階	0.050	9.5%

表7 職種別男女間賃金格差

職種名	賃金格差	職種名	賃金格差
ワープロ・オペレーター	-0.240	通信機器組立工	-0.274
システム・エンジニア	-0.023	テレビ・ラジオ組立工	-0.508
プログラマー	-0.067	半導体チップ製造工	-0.182
電子計算機オペレーター	-0.238	プリント配線工	-0.342
キーバンチャー	-0.366	重電機器組立工	-0.423
自家用乗用自動車運転者	-0.280	軽電機器検査工	-0.292
自家用貨物自動車運転者	-0.207	自動車組立工	-0.272
守衛	-0.252	合成樹脂製品成形工	-0.384
用務員	-0.203	スーパー店チェッカー	-0.048
パン・洋生菓子製造工	-0.241	百貨店店員	-0.112
精紡工	-0.193	販売定員	-0.170
織布工	-0.370	自動車外交販売員	-0.127
洋裁工	-0.413	家庭用品外交販売員	-
ミシン縫製工	-0.490	保険外交員	-0.225
製材工	-0.406	調理士	-0.313
木型工	-0.485	調理士見習	-0.143
家具工	-0.390	給仕従事者	-0.110
建具工	-0.376	電車車掌	0.184
木工塗装工	-0.429	旅客掛	-0.084
製紙工	-0.354	営業用バス運転者	-0.176
紙器工	-0.338	タクシー運転手	-
プロセス製版工	-0.181	営業用大型貨物自動車運転者	-0.062
オフセット印刷工	-0.348	営業用普通・小型自動車運転者	-0.210
化学分析員	-0.172	航空機客室乗務員	-0.322
一般化学工	-0.380	発電・変電工	-0.117
化繊紡糸工	-0.411	理容・美容師	-0.173
ガラス製品工	-0.487	洗たく工	-0.334
陶磁器工	-0.384	自動車整備工	-0.273
製鋼工	-0.314	機械修理工	-0.267
鋳物工	-0.392	警備員	-0.029
型鍛造工	-0.487	娯楽接客員	-0.074
鉄鋼熱処理工	-0.269	ビル清掃員	-0.224
圧延伸張工	-0.495	自然科学系研究者	-0.097
金属検査工	-0.283	一級建築士	-0.266
非鉄金属精錬工	-0.449	医師	-0.055
金属プレス工	-0.378	栄養士	-0.153
溶接工	-0.383	薬剤師	-0.088
板金工	-0.332	看護婦・看護師	-
電気めっき工	-0.292	准看護婦・准看護師	-0.057
金属塗装工	-0.259	看護補助者	-
玉掛け作業員	-0.505	診療放射線・診療エックス線技師	-0.050
旋盤工	-0.317	臨床検査技師	-0.129
フライス旋盤工	-0.360	歯科技工士	-
ボール盤工	-0.316	保育士	-0.112
鉄工	-0.399	幼稚園教諭	-0.171
仕上工	-0.431	高等学校教員	-0.062
バフ研磨工	-0.311	大学教授	-0.131
機械組立工	-0.392	大学助教授	-
機械検査工	-0.378	各種学校・専修学校教員	-0.063
機械製図工	-0.220	記者	-0.071

表8 男女間賃金格差縮小要因

	数値	割合(%)
2時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.052	100.0%
観察された説明変数の効果	0.009	-17.7%
年齢	-0.014	27.5%
勤続年数	-0.001	1.5%
学歴	0.014	-27.6%
企業規模	-0.008	14.4%
産業	0.008	-16.2%
パート	0.009	-17.1%
観察された価格効果	-0.001	1.2%
年齢	-0.004	8.3%
勤続年数	-0.004	7.3%
学歴	-0.003	5.3%
企業規模	-0.004	6.7%
産業	-0.001	2.1%
パート	0.015	-28.4%
ギャップ効果	-0.053	102.2%
観察されない価格効果	-0.007	14.2%

表9 男女間賃金格差縮小要因 (30歳未満)

	数値	割合(%)
2時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.039	100.0%
観察された説明変数の効果	-0.015	38.5%
年齢	-0.018	46.0%
勤続年数	-0.001	1.3%
学歴	-0.005	13.8%
企業規模	0.000	-0.7%
産業	0.000	-0.9%
パート	0.008	-20.9%
観察された価格効果	0.003	-7.1%
年齢	-0.004	11.4%
勤続年数	0.002	-4.3%
学歴	0.002	-3.9%
企業規模	0.000	0.4%
産業	0.000	0.0%
パート	0.004	-10.7%
ギャップ効果	-0.017	43.6%
観察されない価格効果	-0.010	24.9%

表10 男女間賃金格差縮小要因 (30歳台)

	数値	割合(%)
2時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.137	100.0%
観察された説明変数の効果	-0.016	11.6%
年齢	0.009	-6.3%
勤続年数	-0.012	-8.8%
学歴	0.000	0.2%
企業規模	-0.011	8.1%
産業	-0.004	2.8%
パート	0.003	-2.1%
観察された価格効果	0.029	-21.1%
年齢	0.001	-0.6%
勤続年数	0.003	-2.4%
学歴	-0.008	5.5%
企業規模	-0.010	7.1%
産業	0.005	-3.3%
パート	0.038	-27.4%
ギャップ効果	-0.129	93.9%
観察されない価格効果	-0.021	15.5%

表11 男女間賃金格差縮小要因 (40歳台)

	数値	割合(%)
2時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.043	100.0%
観察された説明変数の効果	0.030	-70.8%
年齢	0.000	0.4%
勤続年数	-0.011	26.5%
学歴	0.032	-74.1%
企業規模	-0.021	48.1%
産業	0.011	-25.8%
パート	0.020	-46.0%
観察された価格効果	0.021	-50.0%
年齢	0.001	-1.2%
勤続年数	-0.002	4.4%
学歴	-0.009	21.3%
企業規模	-0.005	12.4%
産業	-0.005	10.9%
パート	0.042	-97.8%
ギャップ効果	-0.096	222.4%
観察されない価格効果	0.001	-1.5%

表 12 男女間賃金格差縮小要因 (50 歳台)

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	0.017	100.0%
観察された説明変数の効果	0.086	495.6%
年齢	-0.001	-4.5%
勤続年数	0.028	164.9%
学歴	0.025	146.4%
企業規模	-0.009	-49.5%
産業	0.006	34.6%
パート	0.035	203.8%
観察された価格効果	-0.017	-97.9%
年齢	0.002	10.0%
勤続年数	-0.007	-39.7%
学歴	-0.016	-93.9%
企業規模	-0.004	-24.9%
産業	-0.014	-80.4%
パート	0.023	131.0%
ギャップ効果	-0.042	-242.8%
観察されない価格効果	-0.009	-54.5%

表 13 男女間賃金格差縮小要因 (鉱業)

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.124	100.0%
観察された説明変数の効果	-0.003	2.1%
年齢	-0.006	4.9%
勤続年数	-0.001	0.7%
学歴	0.007	-6.0%
企業規模	-0.005	3.8%
パート	0.002	-1.3%
観察された価格効果	0.007	-5.3%
年齢	0.005	-4.0%
勤続年数	-0.005	3.8%
学歴	0.005	-4.4%
企業規模	-0.002	1.3%
パート	0.002	-2.0%
ギャップ効果	-0.149	120.0%
観察されない価格効果	0.021	-16.9%

表 14 男女間賃金格差縮小要因 (建設業)

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.075	100.0%
観察された説明変数の効果	-0.031	42.0%
年齢	-0.021	28.2%
勤続年数	-0.003	4.0%
学歴	-0.004	5.4%
企業規模	-0.005	6.7%
パート	0.001	-1.3%
観察された価格効果	0.009	-12.6%
年齢	-0.003	4.0%
勤続年数	0.006	-8.1%
学歴	0.001	-1.3%
企業規模	0.000	-0.1%
パート	0.005	-6.7%
ギャップ効果	0.051	-67.8%
観察されない価格効果	-0.103	138.4%

表 15 男女間賃金格差縮小要因 (製造業)

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.064	100.0%
観察された説明変数の効果	0.015	-23.4%
年齢	-0.007	11.0%
勤続年数	-0.004	6.3%
学歴	0.015	-23.5%
企業規模	-0.002	3.1%
パート	0.013	-20.4%
観察された価格効果	-0.006	9.8%
年齢	-0.002	2.9%
勤続年数	-0.013	20.2%
学歴	-0.002	2.8%
企業規模	-0.003	5.4%
パート	0.014	-21.6%
ギャップ効果	-0.075	116.8%
観察されない価格効果	0.002	-3.2%

表 16 男女間賃金格差縮小要因（電気・ガス・熱供給・水道業）

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	0.030	100.0%
観察された説明変数の効果	-0.013	-43.5%
年齢	-0.054	-177.2%
勤続年数	-0.008	-26.3%
学歴	0.046	150.9%
企業規模	-0.003	-9.8%
パート	0.005	16.4%
観察された価格効果	-0.028	-91.3%
年齢	0.021	68.9%
勤続年数	-0.058	-190.3%
学歴	0.011	36.1%
企業規模	0.001	3.3%
パート	-0.003	-9.8%
ギャップ効果	0.101	330.9%
観察されない価格効果	-0.029	-96.0%

表 17 男女間賃金格差縮小要因（運輸・通信業）

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.119	100.0%
観察された説明変数の効果	-0.110	91.8%
年齢	-0.017	14.2%
勤続年数	0.051	-42.7%
学歴	-0.155	129.8%
企業規模	0.001	-0.8%
パート	0.009	-7.5%
観察された価格効果	0.013	-10.6%
年齢	-0.015	12.6%
勤続年数	0.008	-6.7%
学歴	0.016	-13.4%
企業規模	-0.001	0.8%
パート	0.004	-3.4%
ギャップ効果	-0.058	48.5%
観察されない価格効果	0.035	-29.7%

表 18 男女間賃金格差縮小要因（卸売・小売業，飲食店）

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	0.015	100.0%
観察された説明変数の効果	0.001	9.5%
年齢	-0.041	-275.5%
勤続年数	0.006	40.3%
学歴	0.026	174.7%
企業規模	-0.008	-53.8%
パート	0.018	121.0%
観察された価格効果	0.001	7.2%
年齢	-0.003	-22.8%
勤続年数	-0.011	-71.9%
学歴	-0.021	-142.5%
企業規模	0.001	6.7%
パート	0.035	235.2%
ギャップ効果	0.009	63.7%
観察されない価格効果	0.003	19.6%

表 19 男女間賃金格差縮小要因（金融・保険業）

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	0.088	100.0%
観察された説明変数の効果	-0.047	-53.0%
年齢	-0.055	-62.3%
勤続年数	-0.005	-5.7%
学歴	0.008	9.1%
企業規模	0.003	3.4%
パート	0.003	3.4%
観察された価格効果	-0.022	-24.8%
年齢	0.026	29.5%
勤続年数	-0.052	-58.9%
学歴	0.001	1.1%
企業規模	0.005	5.7%
パート	-0.002	-2.3%
ギャップ効果	0.163	184.6%
観察されない価格効果	-0.006	-6.8%

表 20 男女間賃金格差縮小要因（不動産業）

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	0.003	100.0%
観察された説明変数の効果	0.025	922.6%
年齢	-0.035	-1296.3%
勤続年数	0.025	925.9%
学歴	0.032	1185.2%
企業規模	0.000	14.8%
パート	0.003	111.1%
観察された価格効果	0.002	91.5%
年齢	0.011	407.4%
勤続年数	-0.005	-185.2%
学歴	-0.010	-370.4%
企業規模	0.002	74.1%
パート	0.005	185.2%
ギャップ効果	-0.015	-559.3%
観察されない価格効果	-0.010	-355.6%

表 21 男女間賃金格差縮小要因（サービス業）

	数値	割合(%)
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.070	100.0%
観察された説明変数の効果	0.008	-12.0%
年齢	-0.005	7.1%
勤続年数	0.011	-15.7%
学歴	0.008	-11.4%
企業規模	-0.006	8.6%
パート	0.001	-1.4%
観察された価格効果	-0.011	15.5%
年齢	-0.002	2.9%
勤続年数	-0.010	14.3%
学歴	-0.012	17.1%
企業規模	-0.006	8.6%
パート	0.019	-27.1%
ギャップ効果	-0.029	41.7%
観察されない価格効果	-0.038	54.4%

表 22 男女間賃金格差縮小要因（企業規模 1,000 人以上）

	数値	割合
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	0.070	100.0%
観察された説明変数の効果	0.002	2.9%
年齢	-0.044	-63.1%
勤続年数	-0.009	-12.9%
学歴	0.022	32.1%
産業	0.006	9.0%
パート	0.020	29.1%
職階	0.006	8.2%
観察された価格効果	0.010	14.5%
年齢	-0.005	-7.4%
勤続年数	-0.007	-10.1%
学歴	0.005	6.6%
産業	0.020	29.0%
パート	-0.001	-1.6%
職階	-0.001	-1.9%
ギャップ効果	0.058	82.8%
観察されない価格効果	0.000	-0.2%

表 23 男女間賃金格差縮小要因（企業規模 100～999 人）

	数値	割合
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.085	100.0%
観察された説明変数の効果	0.007	-8.3%
年齢	-0.018	21.0%
勤続年数	0.000	0.4%
学歴	0.008	-9.4%
産業	0.002	-2.8%
パート	0.012	-13.5%
職階	0.003	-3.9%
観察された価格効果	-0.006	7.4%
年齢	-0.006	6.8%
勤続年数	-0.008	9.9%
学歴	-0.004	4.8%
産業	-0.007	8.2%
パート	0.016	-18.5%
職階	0.003	-3.8%
ギャップ効果	-0.073	85.1%
観察されない価格効果	-0.013	15.7%

表 24 男女間賃金格差縮小要因（企業規模 100 人未満）

	数値	割合
2 時点間における男女間賃金格差の縮小	-0.073	100.0%
観察された説明変数の効果	0.011	-15.2%
年齢	0.000	-0.6%
勤続年数	-0.001	1.4%
学歴	0.007	-9.1%
産業	-0.001	0.8%
パート	0.006	-7.8%
観察された価格効果	0.008	-11.0%
年齢	-0.001	0.8%
勤続年数	-0.002	2.8%
学歴	-0.005	7.4%
産業	-0.003	4.2%
パート	0.019	-26.1%
ギャップ効果	-0.085	116.0%
観察されない価格効果	-0.007	10.2%

図 1 標準化した女性の誤差項の変動

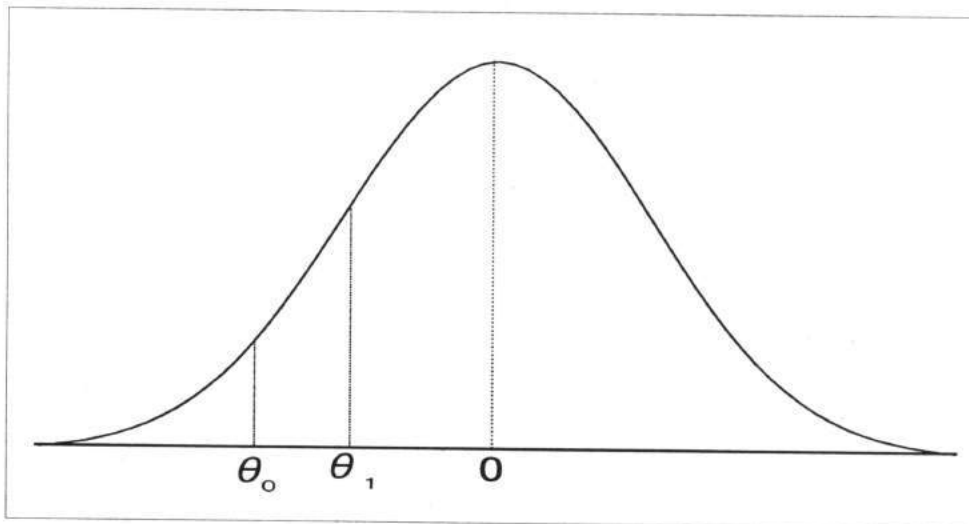
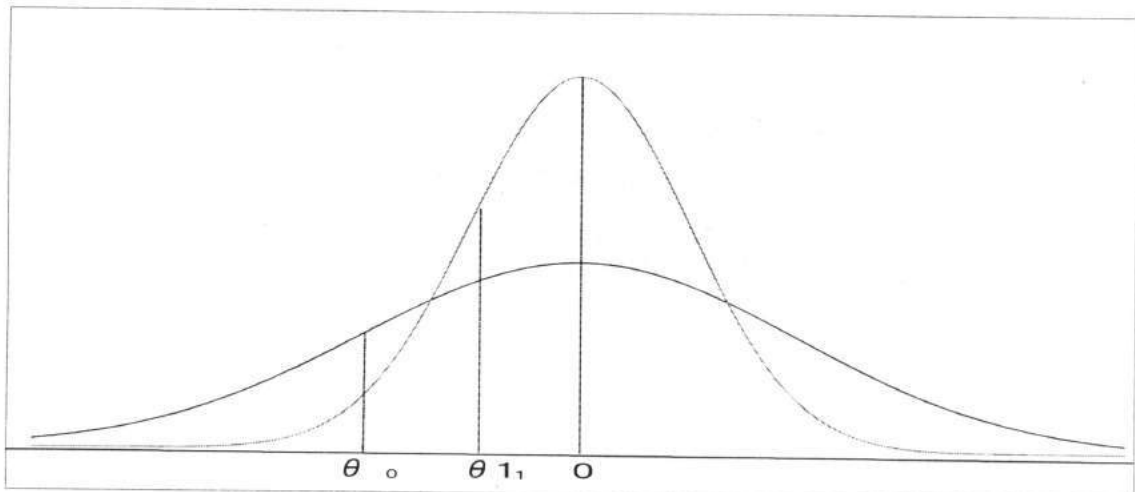


図 2 誤差項の分散の変動



獨協大学経済学部助教授

阿部 正浩

1. 問題意識

1975年当時、男性一般労働者の所定内給与額を 100 とした時の女性一般労働者の所定内給与額は 58.9 にすぎなかった。2001年現在でもそれは 65.3 にとどまっている。このように、わが国では依然として男女間賃金格差が観察されている。他方、この間に男女雇用機会均等法(1986 年施行、99 年改正)、育児・介護休業法(91年成立、96年改正)が相次いで成立し、女性の雇用環境は整備されている。女性の労働力率は75年の 45.7%から 49.2%へと 3.5%ポイント上昇している。

女性の就業環境が大きく変わっているのに、男女間賃金格差が歴然としてあるのはなぜだろうか。

賃金格差を検討している経済理論としては、Becker[1957]や Madden[1975]、Phelps[1972]、Arrow[1974]がある。これらは性や人種においてなぜ賃金格差が生じているかを説明しているが、それぞれ異なる要因を重視する。

Becker によれば、完全競争市場においても、企業が女性を雇用することに対して差別嗜好を持つ場合には、女性を雇用することに際して心理的コストを負うので、企業はその分の補償を求めるといふ。こうしたコストの存在は、女性の労働需要曲線を限界収入生産物曲線よりも左側にシフトさせるため、女性の賃金は低下することになる。

Madden のモデルは需要独占型のモデルであり、男女間賃金格差は労働市場における男性の市場独占力を反映すると考えている。労働市場にはさまざまな仕事があるが、それらの仕事の中には女性が多く就いている仕事がある。こうした仕事は「女性に向く仕事」として「一般常識」として考えられている仕事である(常識が非常識なことはある)。こうした常識によって、ある仕事にだけ女性の労働供給が殺到することになれば、その仕事の賃金は低下する。その結果、男女間の賃金には格差が発生することになる。

Phelps や Arrow の仮説は「統計的差別理論」、「シグナリング理論」と呼ばれる。この理論では、雇用主と労働者との間に生じている情報の非対称性を前提にしながらも、ある種の変数をシグナルとして統計的に利用することで複数のグループに選別することができる、と説明する。平均勤続年数がシグナルとなり、女性の採用が手控ええられる、女性に対する教育訓練投資量が少ないために賃金格差が発生する、などの観点から分析されてきた(樋口[1991]など)。

こうした仮説で検討された要因のうち、どれが男女間賃金格差を説明できるかを識別することは政策を考える上で重要である。なぜなら、格差の発生因によって取りうる政策が異なるからである。もし企業の心理的コストが重要ならば、女性を雇うことに対する補助金を与えることがよいのかもしれない。需要独占の問題が重要であれば、男女一方だけの職種を出来る限り社会から減らすような取り組みとしてアファーマティブ・アクションが必要なかもしれない。また、統計的差別が重要なら、統計的差別が起らないような仕組み、たとえば職業能力の基準化

や基準の公開によって対処できるかもしれない¹。

男女間賃金格差の発生原因を識別することは重要な問題であるにも関わらず、これまでの研究で十分に検討しているものは筆者の知る限りほとんどない。以下の分析では、男女間賃金格差が統計的差別理論によって説明されるのか、それともそれ以外の要因によって発生しているのかについて、賃金構造基本統計調査と女性雇用管理基本調査を用いて検討する。

2. 分析仮説

労働市場が完全競争市場であると仮定すれば、労働者の実質賃金は限界生産性に等しくなるはずである。この時に、男女間賃金格差が観察されるのであれば、それは男女の限界生産性の違いを反映していると考えられる。では、男女の限界生産性の違いは何によって規定されるのだろうか。この節では、男女間賃金格差の理論を簡単に紹介し、以下の実証分析で用いる作業仮説を提示する。

2.1 男女間賃金格差の理論

a. 人的資本理論

男女の限界生産性の違いが賃金格差の要因であるとして、では生産性の違いは何によるのだろうか。その一つの理由は、男女が蓄積している人的資本の違いである。人的資本は先天的能力と後天的能力からなるが、それらが男女間で異なれば、結果としての賃金に差が発生する。先天的能力が男女で異なるかどうかは様々な議論があるが、ここでは立ち入らない。むしろ、先天的能力よりも後天的能力を重視する。すなわち、学校教育や企業内教育への投資、あるいは経験の積み重ねがどれだけ男女間で異なるのかが、生産性の違いとなって現れ、男女間賃金格差の原因に結びついているのである。

では、なぜ女性は男性に比べて学校教育や企業内教育への投資が少ないのだろうか。Mincer=Polacheck[1974]によれば、家庭内における性別役割分業が大きく影響している²。性別役割分業の下では、家事や育児のために女性の労働供給期間が男性よりも短くなってしまふ。わが国では 25-39 歳の女性の労働力率が低下する、いわゆる M 字型カーブが女性労働力率には観察されるが、それはそれだけ女性の就業中断期間があることを示している。そのため、男性に比べて投資効率は悪くなり、女性の人的投資へのインセンティブは小さくなってしまふ。つまり、性別役割分業の存在が、所得稼得能力だけでなく、人的資本蓄積でも男女間に格差を生じさせてしまふ要因になっているのである。

さらに、就業中断期間があれば、その間の技術革新などにより蓄積してきた人的資本が損耗してしまう可能性もある。その結果、人的投資の上で男性に比べてより大きな不利を女性に与えてしまふ。

b. 統計的差別

賃金格差の大きな原因は生産性の違いであるが、個人の生産性を測ることに問題が生じて

¹ わが国においては、多くの仕事において職業能力を社会横断的な一般的基準で評価するということはなく、一般には企業内部で評価されてきた。企業内部における職業能力基準は昇級や昇格、昇進に利用されているが、それが公開されることは少ない。

² 川口 [1999] は、ゲーム理論を用いて、伝統的な性別役割分業が女性の人的資本投資が過少になってしまうという結論を導いている。

いる可能性がある。とりわけ、個人の生産性という情報が労働者と雇用主の間に非対称的であり、その非対称性を埋めるのに多大なコストがかかるというケースは多く存在する。この場合、個人の生産性を計測するのではなくて、属性が同じようなグループの平均的な生産性を計測するということがしばしば行われる。性というのも一つの属性であり、そこに男女が統計的に差別される原因がある(Phelps[1972]、Arrow[1974])。

なかでも、男女間賃金格差の問題で俎上にあがったのは、採用段階における統計的差別の問題である。例えば、能力の平均が同じでも、能力のばらつきが小さいグループと大きなグループ、二つのグループがあったとする。この場合、企業が危険回避的ならば、能力のばらつきが小さなグループから採用しようとするだろう。もしも男性の能力のばらつきは小さく、女性のばらつきが大きければ、企業は男性の採用に偏向する。樋口[1991]では、勤続年数の男女間の違いが統計的差別を生む背景となっていると議論している。企業が労働者に人的投資を施すためには、勤続年数の長いグループを採用しそのグループを中心に教育訓練を施したほうが、期待される投資効率は高い。わが国の女性の平均勤続年数は国際的に見れば長期勤続の部類に入るが、それ以上に男性の勤続年数が長く、男性と比較して女性の期待投資効率は悪い。その結果、採用や教育訓練が男性に偏ってしまう可能性は高い。もちろん、女性の中には長期勤続する人たちも存在するが、その人たちを企業が選別するコストが高ければ、この問題は解消しない。この結果、男女間の生産性がたとえ同じであっても平均勤続年数が異なるために、採用や教育訓練に差が生じ、賃金格差が生じてしまうことになる。

c. 嗜好の相違による差別

上の二つの仮説は、限界生産性の違いに依拠した男女間格差という意味では経済的には合理的な賃金格差といえるだろう。しかしながら、男女間賃金格差には合理的な説明が難しい「差別的要因」によって発生しているケースもあるだろう。その一つの例が、雇用主や同僚、あるいは得意先の嗜好や態度によって生じる差別である。たとえば、偏見を持つ雇用主は、実際の生産性を無視して、女性を雇うよりも男性を雇うことを好むかもしれない。このような状況では、雇用主側に女性を雇うことによる追加的な(心理的)コストが発生する。また雇用主以外にも、職場の同僚や得意先が女性を差別するケースがある。こうした追加的コストの存在は女性の労働需要曲線を限界収入生産物曲線よりも左側にシフトさせるため、女性の賃金は低下する。

ただし、競争市場においては女性差別を行う企業は淘汰される可能性がある。図1は、このことを説明した労働市場の模型である。なお、図中の直線 $S'S_m$ および $S'S_f$ は男性と女性それぞれの労働供給曲線を示し、直線 $S'S$ は男女を合計したときの労働供給曲線を示している。また、直線 $D'D$ は労働需要曲線を示している。企業が男性あるいは女性のみを採用したとすると、この企業が直面する労働供給曲線は直線 $S'S_m$ あるいは $S'S_f$ であり、この場合の賃金は w_m となる。他方、男女ともに採用した場合の賃金は w^* である。それゆえ、男女を均等に採用する企業に比べてどちらか片方の性を採用した場合には $w_m - w^*$ だけ高い賃金を支払うことになる。また、両性を均等に採用した時に得られる企業の余剰は Δabw^* であるが、片方の性を採用した場合の余剰は Δacw_m である。つまり、両性を均等に採用する企業の余剰は多く、どちらかの性に偏った企業は淘汰される可能性は高い。

d. 選択の相違

労働者が仕事を選択するために、賃金格差が生じるということも考えられる。たとえば責任の

大きな仕事を女性は避けがちであるとか、労働時間の長い仕事を避けがちであるとか、転勤のない仕事を選択するなどである。あるいは、キャビン・アテンダント、看護師、保育士などの例に代表されるように、仕事そのものを女性が多く選択する場合もある。

e. 独占

もし労働市場が一人の需要家に独占されるような状況にある場合、賃金は限界生産力よりも低い水準に置かれる可能性が高い。とりわけ、労働供給が非弾力的である場合には、賃金はより低い水準で決まる。さらに、供給の弾力性が異なる二つのグループが存在するような場合、それぞれのグループに異なる賃金を提示することで、企業はより利潤をあげることが出来る。たとえば、女性の労働供給が男性に比べて非弾力的であるならば、女性の賃金は低水準に抑えられ、搾取されることになるだろう。実際に、女性が多く就いている仕事の賃金は相対的に低水準になる傾向が強い。図 2 は賃金構造基本統計調査の企業規模 500 人以上のサンプルを利用して、職種別の女性比率と時間当たり所定内給与額でみた平均賃金の関係を示したものである³。この図によれば、女性比率の高い職種の平均賃金が相対的に低い水準にあることがわかる。回帰分析を利用してこの関係を統計的に検定すると、

$$\begin{aligned} (\text{職種別の平均賃金}) = & 21.434 - 5.8246 \times (\text{職種別の女性比率}) \\ & (23.754) \quad (-2.935) \qquad \qquad \qquad \text{決定係数} = 0.0752 \end{aligned}$$

となる。

しかしながら、男女間賃金格差の説明としての独占理論は、近年ではあまり注目されていない。一部の労働市場には上記のような独占の問題が生じていることは確認されているが (Ferber et.al[1978]や Booton and Lane[1985])、労働市場全体でこれが当てはまるというコンセンサスは得られていない。

2.2 作業仮説

男女間賃金格差の発生因は統計的差別なのか、それともこれ以外の要因(たとえば、性別に対する嗜好の違い)によるのか。両者を識別することは政策的に重要である。男女間賃金格差が統計的差別によって決まるのであれば、個々の主体の特性や能力を把握することを容易にするような仕組みを作るという政策が良いであろう。他方、男女間賃金格差が統計的差別で説明できないものであるならば、そうした差別を無くすような方策を考えていく必要がある。

男女間賃金格差の発生因を特定することは重要であるが、これまでの分析では格差要因を識別することに必ずしも成功してきたとは言えない。男女間賃金格差の要因分解を行っている前節では、男女の属性の違いや男女で異なる価格効果が格差を生じさせていたことが示されている。この結果は、男女の属性が等しくとも価格効果が異なる分だけ男女間には賃金格差が生じることを意味している。したがって、問題は価格効果が男女で異なるのはなぜなのかであるが、前節の分析からだけではそれを知ることは出来ない。そこで以下では、男女の価格効果が異なる背景として統計的差別理論が成り立っているのかどうかを検討してみたい。

そのために、次のような仮説を検証する。もし統計的差別理論が男女間賃金格差を説明するのならば、男女の賃金は事業所が把握している平均勤続年数や平均生産性の男女差に応

³ 職種区分については賃金構造基本統計調査を参照のこと。なお、賃金構造基本統計調査の職種区分に該当する労働者は相対的に少なく、多くは賃金構造基本統計調査の職種区分に該当していないことに注意する必要がある。

じて決まるはずである。しかしながら、もし当該企業の平均勤続年数や平均生産性の男女差が賃金に影響していないのであれば、男女の賃金差は統計的差別理論では説明できない性差で決まると言える。Foster=Rosenzweig[1996]および Neumark[1998]では、入職時の賃金と人種や性別、および(限界)生産性に注目することで、この仮説を以下のように検討している。まず、人的資本の蓄積を無視し、限界生産性は生涯一定であると仮定し、賃金にはインセンティブ給を含まないと仮定する。このとき、統計的差別理論によれば、賃金は入職時における生産性の期待値 $P_s^*(P_s^* = E(P|I_s))$ に一致するはずである。

$$(1) w_s = P_s^*$$

ただし、 w_s は入職時の賃金、 I_s は入職時に事業所が把握できる労働者(の生産性)に関する情報を示している。このとき、もし男女間の賃金格差が生産性の違いを反映していれば、すなわち賃金格差を統計的差別が説明しているならば、以下の賃金関数のパラメーター β はゼロになるはずである。

$$(2) w_s = \alpha P_s^* + \beta female + \varepsilon$$

w_s は入職時の賃金、 $female$ は女性ダミー、 ε は誤差項、 α と β はパラメーターである⁴。

もし(2)式のパラメーター β が統計的に有意な値であれば、男女の生産性の違いをコントロールしてもなお、性差によって賃金格差が発生していることを示唆する。この性差が何を反映しているかは厳密に特定することは難しいが、Foster=Rosenzweig および Neumark では嗜好による差別と考えている。

さて、以下の分析では入職時の賃金や入職時に事業所が把握している労働者の情報を利用することが出来ない。そこで、次のような方法により検討する。まず、年齢や勤続年数、学歴、企業規模、産業によって賃金水準は異なるから、これらの要因の影響をコントロールする。具体的には、(3)式のような賃金関数を想定する。

$$(3) \ln w_i = \alpha + b_1 kei_i + b_2 kei_i^2 + b_3 tenure_i + b_4 tenure_i^2 + \sum c_{1s} SCH_s + \sum d_{1s} IND_s + \sum e_{1s} KIBO_s + u_i$$

kei は学校卒業後の経過年数⁵、 $tenure$ は勤続年数、 SCH は学歴ダミー、 IND は産業ダミー、 $KIBO$ は従業員規模ダミー、 u は誤差項である。なお、学校卒業後の経過年数 kei は、パラメーター α を初任給の水準にするため、年齢の代わりに用いている。そして、 α が(自然対数表示の)初任給の水準であることを利用して、事業所が把握している生産性の期待値 P^* と女性ダミー $female$ を(3)式に代入し、生産性の違いをコントロールしても男女の初任給に格差があるかどうかを検討する。

$$(4) \ln w_i = a_0 + a_1 P^* + a_2 female + b_1 kei_i + b_2 kei_i^2 + b_3 tenure_i + b_4 tenure_i^2 + \sum c_{1s} SCH_s + \sum d_{1s} IND_s + \sum e_{1s} KIBO_s + u_i$$

(4)式において、パラメーター a_2 が統計的に有意であれば、男女の初任給時点の賃金に統計

⁴ なお、Foster=Rosenzweig および Neumark では、企業が捕らえた平均生産性格差を利用することが出来ず、個人の生産性を示す変数を利用している。

⁵ ここでは、学校卒業時の年齢は標準的年齢(中卒 15 歳、高卒 18 歳、短大卒 20 歳、大卒 22 歳)を想定している。したがって、学校卒業後の経過年数 kei は(年齢) - (学校教育年数) - (6 歳) で計算されている。

的差別では説明できない格差が存在することを示唆することになる。

3. データ

本稿で利用しているデータは、賃金構造基本統計調査(平成 13 年)と女性雇用管理基本調査(平成 13 年)を特別集計したものである。

賃金構造基本統計調査(指定統計第 94 号)は、主要産業に雇用される常用労働者について、その賃金実態を労働者の種類、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的としている統計調査である。調査項目は、産業、企業規模、性、学歴、年齢階級別平均年齢、勤続年数、所定内実労働時間数、超過実労働時間数、きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額である。

一方、女性雇用管理基本調査(承認統計)は、主要産業における女性労働者の雇用管理の実態等を総合的に把握するために毎年実施されている。調査年により、調査項目は異なる。13 年度調査は平成 11 年4月の改正男女雇用機会均等法施行後の女性の雇用管理状況等について把握することに焦点を当てている。調査対象は事業所である。

この二つの統計調査を結合することによって、労働者の属性と賃金、事業所の属性や雇用管理の方法といった情報が得られる。ただし、このデータを利用するにあたっては以下の点に注意する必要がある。

第一に、二つの調査を結合した結果、比較的大きな事業所だけが残った。これは両方の調査に回答している企業が比較的大きな事業所が多いことが原因である。二つの調査を結合した結果、企業規模 500 人以上規模の 456 事業所、36,963 個人サンプルを利用することとなった。

第二に、二つの調査を利用した結果、それぞれの調査の抽出率が利用できなくなった。それぞれの調査は事業所・企業統計調査の事業所名簿に基づいて抽出されるが、両調査を結合することによって抽出率は意味のない数字になる。このため、以下の結果は母集団の傾向を示すようには復元されていない数字である。

第三に、雇用形態が「臨時」や就業形態が「パート」のサンプルが極端に少なくなるため、以下ではこれらを除いて分析を行っている。

さて、(4)式を推定するためには、事業所が把握している男女の生産性の違いを示す変数を作成する必要がある。以下の分析で用いたのは、当該事業所の平均勤続年数の男女比や当該事業所の女性比率、役職者均等度、主要業務への配置に関する均等度、昇級・昇格に関する均等度、である。

平均勤続年数の男女比は、女性雇用管理基本調査の間1を利用して、(女性の平均勤続年数)÷(男性の平均勤続年数)で計算した。

当該事業所の女性比率は、女性雇用管理基本調査のフェースシートを利用して、(女性一般労働者数)÷(男女計の一般労働者数)で計算した。

役職者均等度は、女性雇用管理基本調査の間 7 を利用して、[(女性役職者数、年齢計)÷(女性一般労働者、年齢計)]÷[(男性役職者数、年齢計)÷(男性一般労働者数、年齢計)]で計算した。ただし、この変数は係長相当職、課長相当職、部長相当職のそれぞれについて計算している。

主要業務への配置に関する均等度は、女性雇用管理基本調査の間 5(2)を利用している。

この問いの要旨は「次のような業務についている管理職以外の一般労働者の男女の配置はどうなっていますか。」である。なお、質問対象の業務は、新入社員が「1～2 年で習熟する業務」、「3～5 年で習熟する業務」、「6 年以上で習熟する業務」に分けられている。ここでは、それぞれの業務について、「男女おおむね同じ(一方の性が 3～7 割)」や「女性がほとんど(8～9 割)」、「女性のみ」と答えている場合に 1、「男性がほとんど(8～9 割)」、「男性のみ」、「把握していない」と答えている場合には 0 とするダミー変数を作成した。

昇級・昇格に関する均等度は、女性雇用管理基本調査の問 8(1)を利用した。この問いは「大卒標準労働者が、入社から昇級・昇格していくときに男女間で差がついていますか」とある。この問いに、「男女ともかわらない」や「女性のほうが男性よりはやく昇級・昇格するものが多い」と答えていれば 1、「男性のほうが女性よりはやく昇級・昇格するものが多い」や「把握していない」、「対象となる女性(男性)労働者がいないので比較できない」と答えていれば 0 とするダミー変数を作成した。

これらの変数は直接的には男女の生産性の違いを示しているというよりも、むしろ当該事業所における女性の活用度を示す指標である。しかし、当該事業所が把握している男女の生産性の違いを活用度は反映していると考えられる。

表 1 は、変数の一覧とそれらの男女別の基本統計量を示したものである。

以下の分析で用いた賃金は、時間当たり所定内賃金である。所定内賃金を用いたのは残業の影響を取り除くためである。表 1 によれば、男女の平均賃金格差(女性の時間当たり所定内賃金÷男性の時間当たり所定内賃金)は約 67.4 である。

平均賃金には、学校卒業後の経過年数や勤続年数、学歴が影響する。それらを男女で比較すると、学校卒業後の経過年数の男女比は 0.6958、勤続年数の男女比は 0.6039、大卒者の男女比は 0.4300 となる(なお、それぞれは女性÷男性で計算している)。これらの変数以外にも、役職者の割合や所属産業が男女で大きく異なることも表 1 からわかる。

さて、女性の活用度を示す指標を見ると次のような事実がわかる。すなわち、女性の活用度を示す指標の平均値は男性よりも女性で高い。すなわち、男女の勤続年数差、当該事業所の女性比率、主要業務への配置に関する均等度、昇級・昇格に関する均等度のいずれもが女性のほうが大きな値となっている。このことは、女性の活用度・均等度の高い企業に女性が多く雇用されている、あるいは女性を多く雇用している企業は女性の活用度・均等度が高くなっている、ことを示唆するが、因果関係の向きについては不明である。

4. 分析の結果

4.1 男女間賃金格差の実態

(4)式の計測を行う前に、まず結合したデータを利用して男女間賃金格差の実態を把握しておく。結合したデータは賃金構造基本統計調査や女性雇用管理基本調査が想定している母集団の特性を反映していない可能性もあり、結合データの特性を見るうえでも有意義である。なお、賃金構造基本統計調査を利用する場合、時間当たり賃金は①所定内給与を所定内労働時間で割ったもの、②決まって支給される給与を総実労働時間で割ったもの、③決まって支給される給与に 1 ヶ月あたりに換算した賞与を加えて総実労働時間で割ったもの、の三種類が計算可能である。このうち所定内給与以外は残業時間が反映される。以下では、残業時間を反映しない所定内給与で男女間賃金を比較した。

図 3 は年齢別、学歴別、性別に時間当たり所定内給与の分布を示したものである。なお、図中の四角い箱はその内部が 25 パーセンタイルから 75 パーセンタイルの範囲内であることを示し、箱の内側の横線は中央値であることを示している。また、箱の上下にある横線は、それぞれ $x[75]+1.5 \times (x[75]-x[25])$ および $x[25]-1.5 \times (x[75]-x[25])$ で計算されており、この線より上側あるいは下側の値は外れ値である。この図によれば、学歴に関わりなく、男女ともに年齢が加齢するほど時間当たり所定内賃金の分布が拡大していることがわかる。また、箱の大きさに注目すると、賃金の分布は高学歴者ほど大きく、女性ほど大きいこともわかる。特に、大卒女性の 35 歳を超えた年齢層では、中央値が箱の下側にあり、時間当たり所定内賃金の分布が上方に歪んでいることが分かる。これまで、女性の賃金にはサンプル・セレクション・バイアス⁶が存在すると指摘されるが、大卒女性の賃金の上方への歪みはこの問題がとりわけ大卒女性で重要であることを示唆している⁷。

さて、図 3 の中央値に注目すると、同一学歴、同一年齢階級でも男女の賃金格差があることがわかる。結果は省略するが、時間当たり所定内給与の平均値を見ても男女間には賃金格差が生じている。ただし、この格差には所属する産業や企業規模も影響する。そこで、これら産業や企業規模の効果をコントロールしても格差が存在するかどうかを再検討するため、以下の式を推定した。

$$\begin{aligned} \ln w_i = & a_1 + b_{11}kei_i + b_{12}kei_i^2 + b_{13}tenure_i + b_{14}tenure_i^2 \\ & + \sum c_{1s}SCH_s + \sum d_{1s}position + e_1blue \\ & + a_2female + b_{21}kei_f_i + b_{22}kei_f_i^2 + b_{23}tenure_f_i + b_{24}tenure_f_i^2 \\ & + \sum c_{2s}SCH_s_f_i + \sum d_{2s}position_f_i + e_2blue_f_i + \sum g_sIND + \sum h_sKIBO + u_i \end{aligned}$$

ただし、kei は学校卒業後の経過年数、tenure は勤続年数、SCH は学歴ダミー、position は役職ダミー、blue は生産職ダミー、IND は産業ダミー、KIBO は企業規模、female は女性ダミーであり、変数の末尾に $_f$ が付いているものは女性ダミーとの交差項である。また、a、b、c、d、e、g、h はパラメーター、u は誤差項である。この賃金関数はミンサー型賃金関数と呼ばれる。この関数の特徴は従属変数だけが対数である片対数方程式である点にあり、推定結果の解釈がしやすくなっている。パラメーター b は学校卒業後の経過年数や勤続年数が 1 年延びたときに賃金を何パーセントポイント上昇させるかを示しており、パラメーター c や d、e、g、h は当該グループがレファレンス・グループに対して賃金が何パーセント・ポイント高いかを示している。ここで注目するのは、female のパラメーターと最後に $_f$ が付いている変数のパラメーターである。前者は女性の初任給が男性に比べてどれだけ高いか低いかを示しており、後者はその変数の賃金に与える効果が男性に比べてどれだけ強い弱いことを示している。

推定結果は表 2 である。なお、推定結果は省略しているが、推定式には企業規模ダミーと

⁶ 観察される賃金が働いている人に限られるために起る偏りのこと。労働供給の理論によれば、人々が働くかどうかは市場賃金と留保賃金の大小関係で決まる。留保賃金は働くことで犠牲になる余暇の機会費用を示すが、女性の場合には家事や育児のためにこの機会費用が高くなる。このため、女性では市場賃金が高い人のみが働くことになり、賃金分布に偏りが発生する。

⁷ 女性の労働供給行動を分析した樋口[1991]では、結婚や出産・育児で離職した後に労働市場へ再参入する大卒女性の割合は他の学歴の女性よりもきわめて低いことに言及している。

産業ダミーが含まれている。表 2 のモデル 1 によれば、女性ダミーfemale は-0.1668 で、統計的に有意である。これは、学校卒業の経過年数や勤続年数、学歴、職種、役職、産業、企業規模をコントロールした上でも、女性の賃金が男性よりも 16.68%ほど低いことを示している。このモデル 1 を学歴別に推定した結果が表 3 であるが、女性ダミーに注目すると中卒-0.3552、高卒-0.2063、短大卒-0.0910、大卒-0.0816 という係数が推定されており、それぞれ統計的に有意である。なお、推定式には企業規模ダミーと産業ダミーが含まれている。この学歴別の推定結果は、学歴に関わらず、8%から 36%ほど女性の賃金は男性に比べて低く、とりわけ学歴の低い層で男女間の賃金格差が大きいことを示している。

ただし、表 2 のモデル 2 では女性ダミーは統計的に有意な係数が推定されていない。モデル 2 は、学校卒業の経過年数や勤続年数、学歴、職種、役職のそれぞれと女性ダミーとの交差項が含まれている点でモデル 1 と異なる。女性ダミーとの交差項はそれぞれの効果が男性と女性で異なることを示しており、統計的に有意な係数が推定された学校卒業後の経過年数や勤続年数、職種、役職の賃金に与える効果が男女で異なっていることがわかる。初任給の男女間格差を示す女性ダミーよりも、これらの要因が男女間の賃金格差の要因として重要である。もっとも、このうちで女性の賃金を低くしているのは経過年数と職種(生産職)である。勤続年数や学歴、役職の賃金への影響は女性のほうがむしろ大きい。

以上の要因のうち、学校卒業後の経過年数の賃金に与える影響が男女で異なることが男女間賃金格差に最も大きな影響を与えている。表 4 は表 2 のモデル 2 の結果を利用して、標準労働者の時間当たり賃金を学歴別、性別にシミュレートしたものである。なお、標準労働者は学卒後同一企業で継続就業している労働者のことで、経過年数と勤続年数は一致している。表 4 によれば、学歴によって違いはあるものの、経過年数が長くなればなるほど男女間賃金格差が拡大していることがわかる。経過年数が 10 年で高卒の格差が 95.35、大卒では 97.61、経過年数が 20 年になると高卒の格差が 84.97、大卒では 86.99 となる。では、経過年数の賃金に与える効果が男女で異なり、男性よりも女性のほうが低いという背景には何があるのだろうか。経過年数の効果は賃金の生活保障給的な役割を反映している可能性があり、それが男女の違いをもたらしているのかもしれない。従来は「男性は外で働き、女性は家事を行う」という性別役割分業の意識が社会的にも支配的であり、賃金にもこうした考えが反映されていた可能性が高い。こうした賃金の役割に対する考え方が、現在でも男女の賃金格差に影響している可能性が高い。

以上の結果をまとめると次のようになる。まず、労働者の属性や事業所の属性をコントロールしたとしても男女間の賃金格差は存在する。それは学歴で異なるものの、女性の時間当たり所定内賃金は男性に比べて 8~36%ほど低い。そして、この格差に大きく影響するのは学校卒業後の経過年数であり、標準労働者の場合でも入職後 20 年を経過すると男性を 100 として 84~89 ほどの時間当たり賃金水準となっている。

4.2 統計的差別

表 2 の推定結果でも示されたとおり、労働者の属性や事業所の属性をコントロールしても男女間には賃金格差が歴然とあった。この男女間格差が統計的差別によって生じているかどうかを以下では検討してみたい。作業仮説で示した(4)式の推定結果は、表 5 のとおりである。なお、推定式には企業規模ダミーと産業ダミーが含まれている。

表 5 のモデル A によれば、労働者の属性、事業所の属性、事業所の女性活用度をコントロールしても、女性ダミーは統計的に有意な負値が推定されている。つまり、上記の作業仮説に従えば、この推定結果は事業所が把握している男女の生産性の違いをコントロールしてもなお性差によって賃金格差が発生していることを示しており、女性の賃金水準は男性に比べて 18.30%ほど低いことがわかる。また、このモデル A の自由度修正済み決定係数は 0.6836 であり、事業所の女性活用度を加えることによって表 2 のモデル 1 の決定係数 0.6683 と比較して 0.0153 ポイント高まっている。つまり、事業所の女性活用度を加えることによって賃金関数の当てはまりが 1.53%ほど改善したのである。このモデル A の決定力は、表 2 のモデル 2 の自由度修正済み決定係数の 0.6805 よりも高く、事業所の女性活用度が賃金構造を説明する上で重要な要因であることがわかる。そして、この女性の活用度は賃金構造に次のような効果がある点も重要である。すなわち、当該事業所の女性比率(per_fem)や係長割合の均等度(per_kakari)、2-5 年および 6 年以上の業務への配置に関する均等度(prod_2、prod_3)、昇級・昇格における均等度(ladder)のそれぞれの推定された係数は統計的に有意な正の値であり、女性の活用度の高い企業ほど賃金水準が高い。賃金水準と女性活用度の間にある因果関係の方向についてはこの分析からは明らかではないが、少なくとも両者には関係があることがわかる⁸。

ところで、表 2 のモデル 2 で見たように、経過年数や勤続年数、学歴の賃金に与える効果が男女で異なると想定すると、初任給の男女格差を示す女性ダミーは統計的に有意ではなかった。そこでは、むしろ経過年数の効果の違いが男女間賃金格差の背景として重要であった。そこで、モデル 2 に男女の活用の均等度を加えて推定し、女性ダミーが有意であるかどうかを検討したのが表 5 のモデル B である。

モデル B の結果によれば、女性ダミーは負の係数が推定されているが、統計的に有意ではない。ただし、モデル B を学歴別に推定した表 6 によると、中卒者や高卒者では女性ダミーが統計的に有意な負値であることがわかる。なお、この推定式にも企業規模ダミーと産業ダミーが含まれている。短大卒や大卒では負値であるが統計的には有意ではない。したがって、中卒者や高卒者では事業所が把握している生産性の違いをコントロールしても、女性の初任給は 12%から 36%ほど男性に比べて低いことがわかる。

では、活用の均等度の違いは男女間賃金格差に影響していないのだろうか。モデル B によると必ずしも影響していないとは言えない。モデル B には勤続年数と活用の均等度との交差項(prod_ten)、および女性ダミーとの交差項(prod_ten_f)が含まれている。女性の活用度によって勤続年数の賃金へ与える効果が異なるとする分析は、これまでも樋口[1991]や三谷[1997]でなされてきた。ここでの分析結果も、これら先行研究と整合的な結果が得られた。すなわち、prod1_ten_f や prod2_ten_f は統計的に有意な負値が検出されており、1~2 年で習熟する業務や 3~5 年で習熟する業務への女性の配置が多い事業所では女性の勤続年数の賃金に与える効果が男性に比べて小さいことを示唆している。これに対して prod3_ten_f は統計的に有意な正値が検出されており、6 年以上で習熟する業務への女性の配置が多い企業では女性の勤続年数の賃金に与える効果が男性に比べて大きいことを示唆している。こうした結

⁸ この推定結果が、女性を活用している企業ほど生産性が高いために賃金水準が高いということを反映しているとも考えられるし、何らかの理由で経営的に余裕がある事業所で賃金水準も女性の活用度も高いことを反映しているとも考えられる。

果は、学歴別に推定しても全ての学歴で同じように見られた。ちなみに、6年以上で習熟する業務の配置の均等度が高い企業とそうではない企業で、経験年数10年の標準労働者の男女間格差を大卒者についてシミュレーションすると、前者の94.10に対して後者84.31となり、均等度の低い企業ほど男女間格差が大きい⁹。したがって、活用の均等度によって、勤続年数の賃金に与える効果が異なることで、男女間格差に影響していると言えるのである。

4.3 コース別雇用管理制度と賃金構造

男女雇用機会均等法の施行以降、大企業を中心にしてコース別雇用管理制度を導入する企業が増えている。企業がこの制度を導入した理由はいろいろと考えられるが、そのひとつとしてシグナリング問題の解消が挙げられよう。ここでいうシグナリング問題とは、男性に比べて女性の生産性が平均的に低いあるいは男性に比べて女性の平均勤続年数が統計的に短いために、企業が女性を雇うことに躊躇したり、女性に対する人的資本投資を回避したりするという問題である。企業にとって関係特殊的人的資本¹⁰が重要であれば、それを従業員に蓄積させるための教育・訓練が欠かせない。このとき、教育・訓練の投資効率を高めるためには、従業員の能力や長期勤続がその前提条件として重要となる。この時、男性に比べて女性の勤続年数が平均的に短ければ、企業は男性により多くの教育・訓練を施すインセンティブを持つ。

勤続年数の短い人は男女に関係なく存在するが、勤続年数が短いかどうかといった各従業員の私的情報を企業が入手することは困難である。企業は男女の平均値(=シグナル)を利用することによって、情報の非対称性を埋めようとしているのである。男女間の賃金格差の背景には、このシグナリング問題が重要な役割を果たしている。シグナルの存在により、企業が男性により多くの教育・訓練を施し、女性への教育・訓練を行わなければ、男女間の限界生産性には差が出来る。その結果、賃金が限界生産性に等しく決められていたとしても、男女間には賃金格差が生じる。この格差は限界生産性の違いを反映した、合理的な格差である。もし企業がシグナリング問題を解決できれば、こうした問題はなくなる。その解決策として考えられるのがコース別雇用管理制度である。この制度を有する企業は、総合職コースと一般職コースのように、職務配置やキャリア形成の違いによって複数のコースを持つのが一般的である。総合職コースでは基幹的業務を担う従業員のための雇用管理が行われ、より多くの教育・訓練が施され、昇格・昇進に頭打ちがない。一般職コースは補助的業務を担う従業員のための雇用管理が行われ、相対的に教育訓練は少なく、昇格・昇進にも頭打ちがある。こうした複数のコースを従業員自らに選択させることができれば、シグナリング問題を解消できるのである。なぜならば、それぞれのコースを選択することで、従業員は私的情報を開示することになるからである。

コース別雇用管理制度の説明として上記の説明が当てはまるならば、これら制度と賃金制度は補完的な関係にあるはずである。果たして補完関係は見られるだろうか。さらに、コース別

⁹ 6年以上で習熟する業務への配置の均等度が高い企業とそうではない企業に分け、男女別に(2)式の賃金関数を推計した結果を用いてシミュレーションした。

¹⁰ その企業に有用な知識やスキルを関係特殊的人的資本と呼んでいる。この関係特殊的人的資本はその企業には有用だが、他の企業では役に立たない類の知識やスキルである。そのため、この人的資本を蓄積するための教育・訓練に要する費用は企業が負担すると考えられる。

雇用管理制度によって、女性労働者の中には総合職として採用されるものと一般職として採用されるものとがいる。こうしたコース別採用で女性間の賃金格差はどうなっているだろうか。

まず、コース別雇用管理制度のある企業と無い企業で、労働者の属性がどう違うかを表 7 で見よう。まず、時間当たり所定内給与は、男性の場合にはコース別雇用管理制度の有無で差異はないが、女性の場合にはコース別雇用管理制度のない企業のほうが高い。また、時間当たり所定内給与の変動係数を計算すると、コース別雇用管理制度のある企業では男性 0.4122、女性 0.3589、コース別雇用管理制度の無い企業では 0.6275 と 0.4519 であり、コース別雇用管理制度の無い企業の賃金分布は大きい。

賃金水準と賃金分布の差異は、学卒後の経過年数や勤続年数が異なるためでもある。経過年数と勤続年数は、コース別雇用管理制度のある企業では男性 21.9 年と 19.5 年、女性 15.5 年、12.3 年に対して、コース別雇用管理制度の無い企業では男性 20.9 年、17.8 年、女性 14.6 年、10.7 年である。コース別雇用管理制度のある企業のほうが平均経過年数と平均勤続年数は長く、またその男女差は小さいことがわかる。また、経過年数と勤続年数の差は男女ともにコース別雇用管理制度のある企業で小さく、コース別雇用管理制度の無い企業よりも同一企業で継続就業している労働者が相対的に多いことを示唆している。

さらに、コース別雇用管理制度の有無で女性労働者の属性が異なる。コース別雇用管理制度のある企業では女性に占める大卒割合がやや高く、対してコース別雇用管理制度の無い企業では女性に占める短大卒割合が高い。女性に占める部長や課長の割合はコース別雇用管理制度の無い企業のほうがやや高いが、係長の割合はコース別雇用管理制度のある企業のほうが高い。また、コース別雇用管理制度の無い企業のほうが女性比率は高く、主要業務への配置に関する均等度も高い。ただし、昇給・昇格に関する均等度はコース別雇用管理制度の有無による差異はない。

さて、コース別雇用管理制度が賃金構造にどう影響しているかを見たのが、表 8 である。ここではコース別雇用管理制度の有無によってサンプルを分割して推定した。なお、推定式には企業規模ダミーと産業ダミーが含まれている。まず、女性ダミーのパラメーターはコース別雇用管理制度のある企業で統計的に有意な負値が推定された一方、制度の無い企業では統計的に有意な係数は推定されなかった。限られたサンプルではあるが、コース別雇用管理制度のある企業では女性の賃金水準が 3.1%ほど男性よりも低い、無い企業には男女間に賃金格差はないことを、この結果は示している。また、コース別雇用管理制度のある企業の賃金構造の特徴は、初任給を示す定数項の値が大きい一方で、経過年数の効果や勤続年数の効果が相対的に小さい点である。つまり、コース別雇用管理制度のある企業は相対的に初任給の水準が高いが、学卒後の経過年数や勤続年数が伸びても賃金がそれほど高まらない構造になっている。加えて、女性ダミーと経過年数の交差項はコース別雇用管理制度の無い企業よりも小さな値が推計されている。また、役職ポストと女性ダミーの交差項についてはコース別雇用管理制度のある企業では統計的に有意な正値が推定されており、コース別雇用管理制度のある企業では男性に比べて女性の昇進による賃金上昇が大きい。これに対して、コース別雇用管理制度の無い企業では役職ポストの賃金への影響は男女で差異はない。

この推定結果を利用して、時間当たり所定内給与の理論値を年齢階級別にシミュレートしたのが表 9 である。シミュレーションは高卒と大卒の標準労働者を前提とした。コース別雇用管理制度の有無によって男性の賃金水準には大きな違いはないが、大卒女性の賃金水準は大

大きく違っている。コース別雇用管理制度のある企業に勤務する女性の賃金水準は低く、勤続年数が長期化してもあまり賃金は伸びていない。

このように、コース別雇用管理制度のある企業と無い企業では、賃金構造がかなり異なっていることがわかる。そして、コース別雇用管理制度のある企業の賃金構造には、女性の時間当たり所定内給与は平均的に低く、経過年数が伸びるにしたがって格差も拡大するメカニズムがあり、コース別雇用管理制度は男女の賃金格差を助長していると言えよう。これはコース別雇用管理制度のある企業では、女性の多くが一般職コースについているからではないだろうか。コース別雇用管理制度が情報の非対称性の問題を軽減させるためにあるのならば、雇用管理上の性別という情報は重要ではないはずである。しかし、現実にはコース別雇用管理制度を有する企業は「総合職」と「一般職」という形で男女を区別し、それらに異なる賃金構造を適用しているのではないだろうか。

4.4 内部昇進と賃金格差

ここでは、昇進と男女間賃金格差に焦点を当てたい。表 5 でも見たとおり、男女の昇給・昇格の均等度の高い企業の賃金水準は相対的に高い。そこで、以下では昇進の違いによって男女間賃金格差がどの程度生じているかを検討しよう。

はじめに、男女で昇進構造がどう異なるかを見てみよう。図 4 は、部長、課長、係長、職長というポストに就いている労働者の男女別割合を、年齢階級別、学歴別に示したものである。職長を除いたポストには、大卒男性のある程度の割合が昇進を果たしていることがわかる。それに対して、大卒女性や高卒者の就く割合は相当低い。たとえば、40-44 歳層では、大卒男性の 31.7%が課長ポストに就いているが、大卒女性は 7.5%、高卒男性は 3.0%、高卒女性にいたっては 0.7%に過ぎない。昇進する割合が少ない、あるいは昇進スピードが遅いことが、男女や学歴間の賃金格差発生に少なからず貢献している可能性が高い。

では、昇進による賃金上昇の効果は男女間でどの程度異なっているだろうか。もし男女間で昇進による賃金上昇の効果が異なるならば、ますます男女間格差を拡大させることになる。表 2 のモデル 2 によれば、部長(bucho)、課長(kacho)、係長(kakari)は統計的に有意な正值が推定されており、昇進することで賃金が高まっていることがわかる。役職なしの労働者と比べて、部長は 27.2%、課長は 18.2%、係長は 4.6%ほど高いことがわかる。そして、役職ダミーと女性ダミーの交差項は、部長については統計的に有意なパラメーターが推定されなかったが、課長や係長については統計的に有意な正值が推定されている。つまり、課長や係長に就いた女性の賃金水準は男性の課長や係長よりも高いのである。

では、賃金構造を説明する上で役職がどれだけ重要だろうか。役職ダミーの追加でどれだけ賃金構造を説明することになるのかを見ることで、これを確かめることが出来る。

表 10 では 5 つの推定モデルの自由度修正済決定係数が示されているが、決定係数は各モデルがどれだけ賃金構造を説明できるかを示している。まずモデル 1 の説明変数は学校卒業後の経過年数とその自乗項、勤続年数とその自乗項、学歴ダミー、生産労働者ダミー、企業規模ダミー、産業ダミーである。この式をベースにして、モデル 2 の説明変数には、モデル 1 の説明変数に役職ダミーを加えた。モデル 3 の説明変数は、モデル 1 の説明変数に女性ダミーを加えたもので、モデル 4 の説明変数は、モデル 3 の説明変数に、学校卒業後の経過年数とその自乗項および勤続年数とその自乗項に女性ダミーをかけた交差項を加えた。モデル

5 の説明変数は、モデル 4 の説明変数に役職ダミーとそれに女性ダミーをかけた交差項を加えたものである。以上のモデルを推定し、ベースの推定モデルの決定係数と比較することで、どの変数を追加したときに説明力が高まるかを比較するのである。結果的に最も説明力が高まるのは、女性ダミーや女性ダミーとの交差項を加えたときである。モデル 2 とモデル 3 や 4 を比べると、後者の決定係数は高いからである。もちろん役職ダミーを加えても説明力が高まるが、女性ダミーを加えたときほどではない。

以上から、役職ポストへの昇進による賃金への影響は男女で大きく異なるということはなく、むしろ女性が昇進すると男性よりも賃金が上昇する傾向にあることが分かった。また、役職そのものが賃金構造を説明する力はそれほどでもない。しかし、役職ポストに昇進する女性は相対的に少なく、それが同学歴間の男女間格差の一つの要因となっている。

5. むすびに

男女間賃金格差の要因として、これまでの研究でも様々な仮説が検討されてきた。このうち政策的に重要であると考えられるのは、男女間賃金格差が統計的差別によって発生しているのか、それとも経済合理性のない要因によって発生しているのか、を識別することである。

本稿の分析によれば、事業所が把握している男女の平均的な生産性の違いでは説明できない賃金格差が存在しており、それは学校卒業後の経過年数や勤続年数などの賃金への効果が男女で異なるという形で存在していた。事業所が把握している男女の生産性格差をコントロールしてもなお、賃金への経過年数や勤続年数の効果が男女で異なるという点については経済合理的な説明は難しい。

企業は能力や業績などの労働者の私的情報を把握することが難しいため、統計的に利用できる情報を利用して情報の非対称性を埋めようとしている。その例として、しばしばコース別雇用管理制度が挙げられる。コース別雇用管理制度のある企業では、男女間の賃金格差は相対的に大きく、学卒後の経過年数が伸びるほど格差も大きくなる傾向にある。対して、コース別雇用管理制度の無い企業では、男女の賃金格差はあるにはあるが、コース制のある企業に比べるとそれほど大きくない。この背景には、コース別雇用管理制度のある企業がコースを結果として性によって分けており、女性の多くが「一般職」を選択せざるをえない状況になっていることが考えられる。その結果、本来であればコースによって賃金に違いがでるはずであるのに、性差による違いとなって現れてしまっている。

また、企業内の昇進構造もまた男女間賃金格差の要因と考えられる。役職ポストへの昇進による賃金への影響は男女で大きく異なるということはなく、むしろ女性が昇進すると男性よりも賃金が上昇する傾向にあることが分かった。しかし、役職ポストに昇進する女性は相対的に少なく、それが同学歴間の男女間格差の一つの要因となっている。

以上のように男女間賃金格差の解消には、事業所が把握している男女の平均的な生産性格差という情報の非対称性の問題も重要であるが、それ以外の非合理的な理由による格差をなくすことが重要である。非合理的な要因の解消には、現在よりも積極的な雇用機会の均等を企業に求める必要があるだろう。コース別雇用管理制度を持つ企業で、結果としてコースを性によって管理するために、男女の賃金構造が異なるということが起きていたことが上の分析で明らかにされた。コース別雇用管理制度の運用自体を考える必要があるだろう。さらに、情報の非対称性の問題も賃金格差に影響しており、この問題を解消するために労働者の職業能

力の基準を作っていくなどの方策があるだろう。

参考文献

- Arrow, K. [1974]. "The Theory of Discrimination." In Orley Ashenfelter and Albert Rees, eds., *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Becker, G. [1957]. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Booton, L. and J. Lane. [1985]. "Hospital Market Structure and the Return to Nursing Education," *Journal of Human Resources*, 20:184-96
- Foster, A. D. and M. R. Rosenzweig. [1993]. "Information, learning, and wage rates in low-income rural areas." *Journal of Human Resources*, 28:759-90.
- Ferber, M., J. Loeb and H. Lowry. [1976]. "The Economic Status of Women Faculty: A Reappraisal," *Journal of Human Resources*, 13:385-401
- 樋口美雄[1991]『日本経済と就業行動』、東洋経済新報社
- 川口章(1999)「男と女のゲーム」、『経済論叢』(京都大学)、第 164 巻第 4 号、pp.354-376
- 三谷直紀[1997]『企業内賃金構造と労働市場』、頸草書房
- Neumark, D. [1998]. "Labor market information and wage differentials by race and sex." *NBER working paper* No.6573, National Bureau of Economic Research.
- Madden, J. F. [1975]. *The Economics of Sex Discrimination*. Lexington MA: Lexington Books.
- Phelps, E. S. [1972]. "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, 62:659-61

図1 男女の均等な雇用と賃金決定の模型

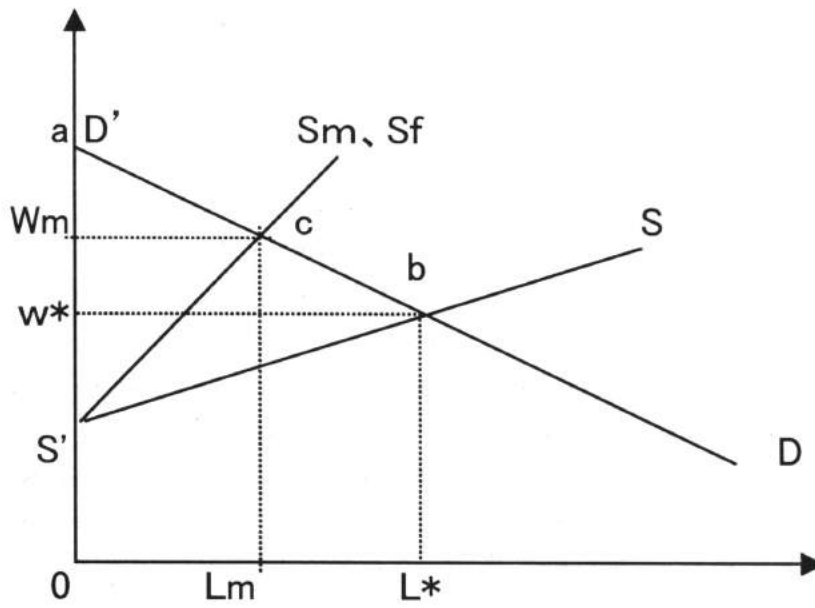


図2 職種別女性比率と平均賃金の関係

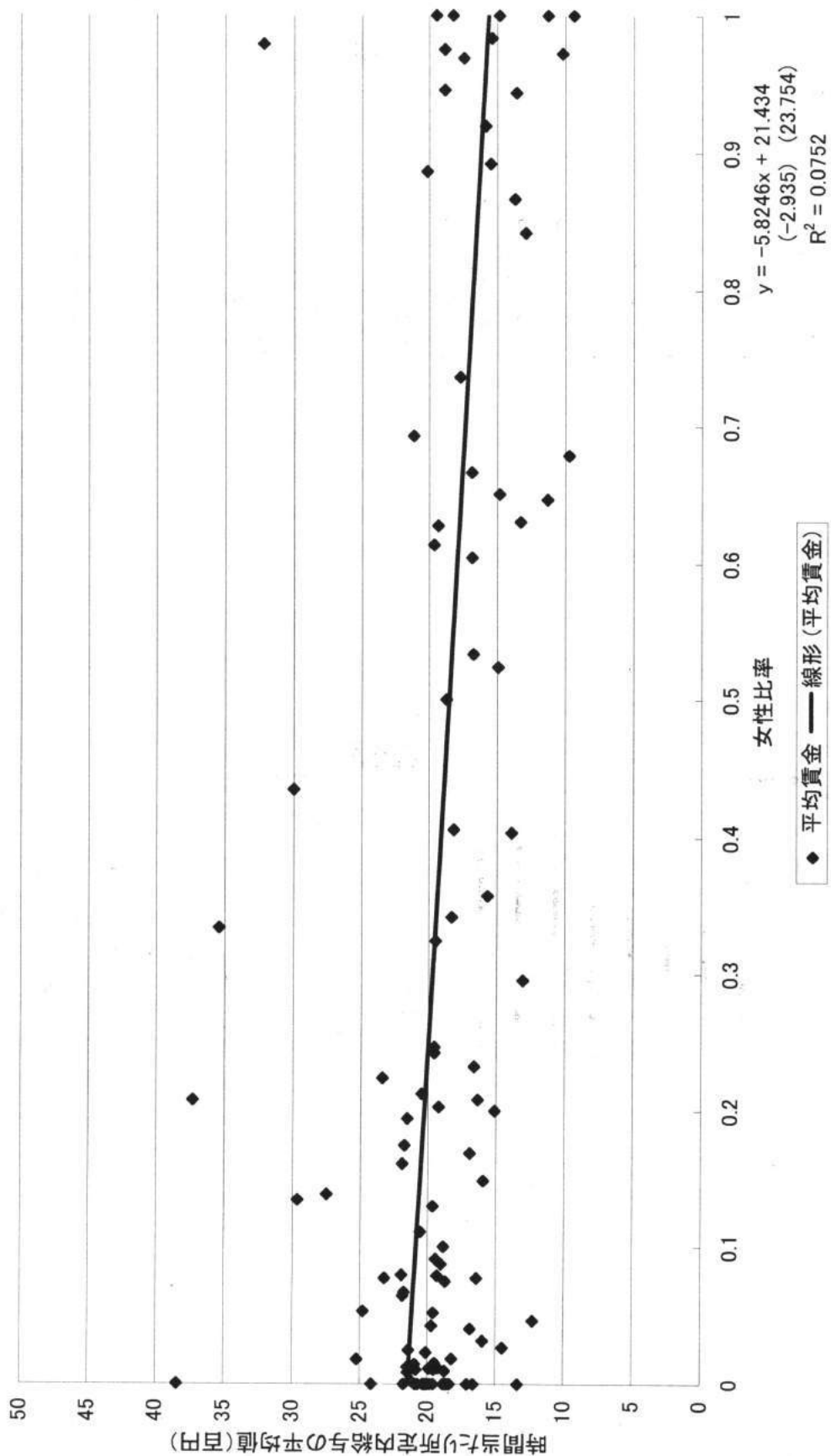
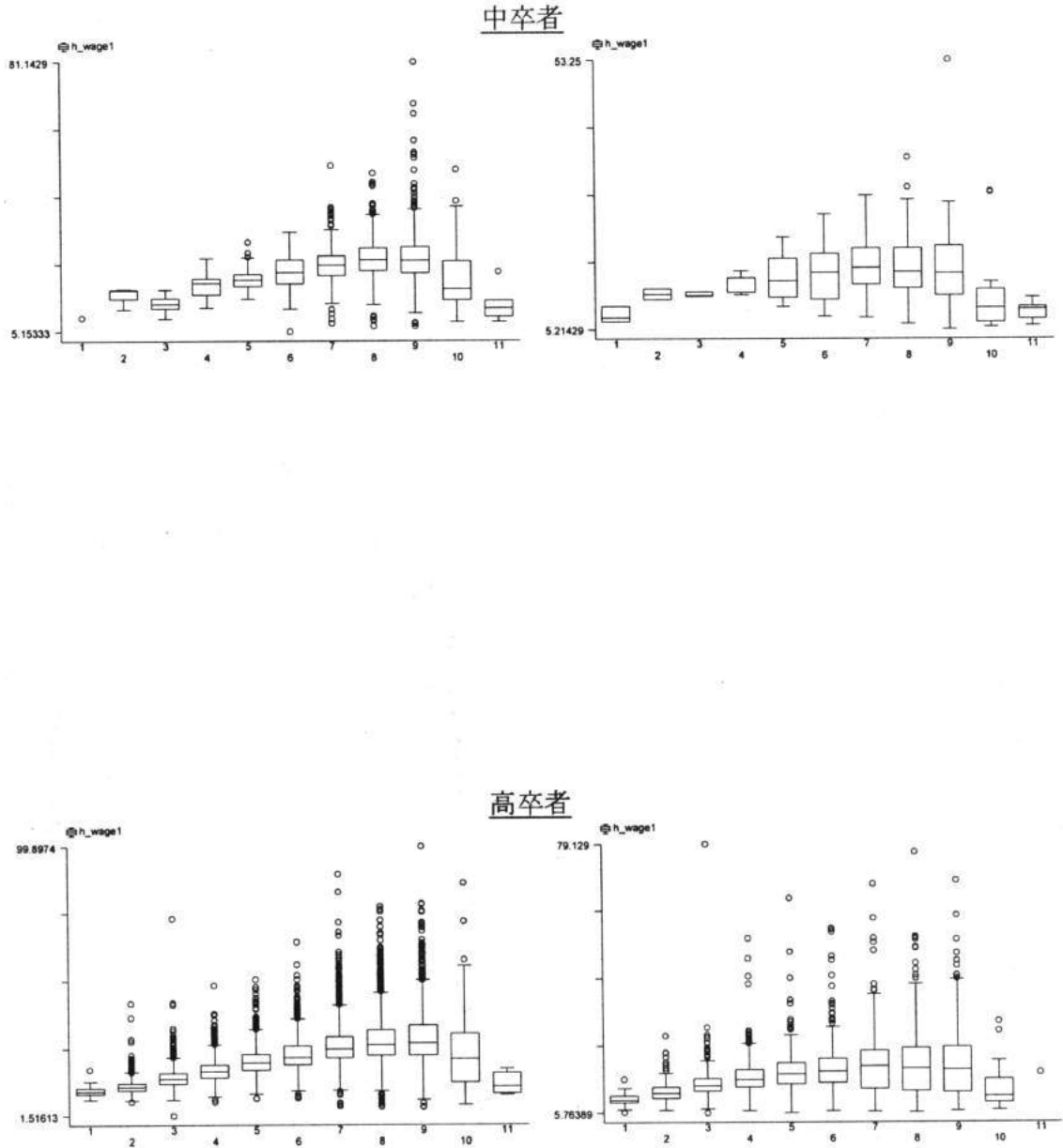


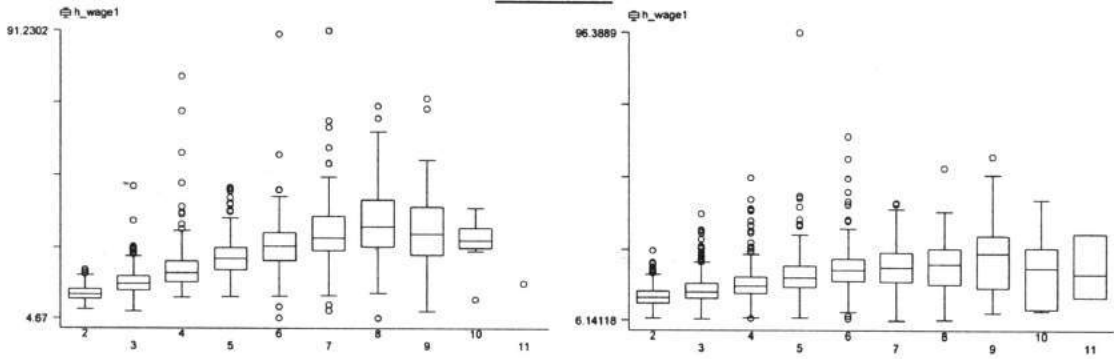
図3 学歴別、性別、年齢階級別、時間当たり所定内給与の分布



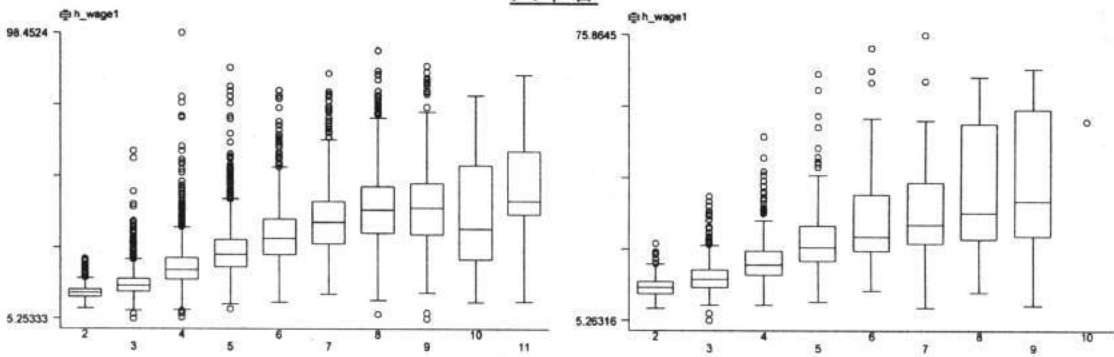
注) 図の縦軸は時間当たり所定内給与、単位は百円。横軸は年齢階級(5 歳刻み、賃金構造基本統計調査の分類による)。図の左側は男性、右側が女性。

図3 続き

短大卒者



大卒者



注) 図の縦軸は時間当たり所定内給与、単位は百円。横軸は年齢階級(5 歳刻み、賃金構造基本統計調査の分類による)。図の左側は男性、右側が女性。

図4 昇格割合における男女の差

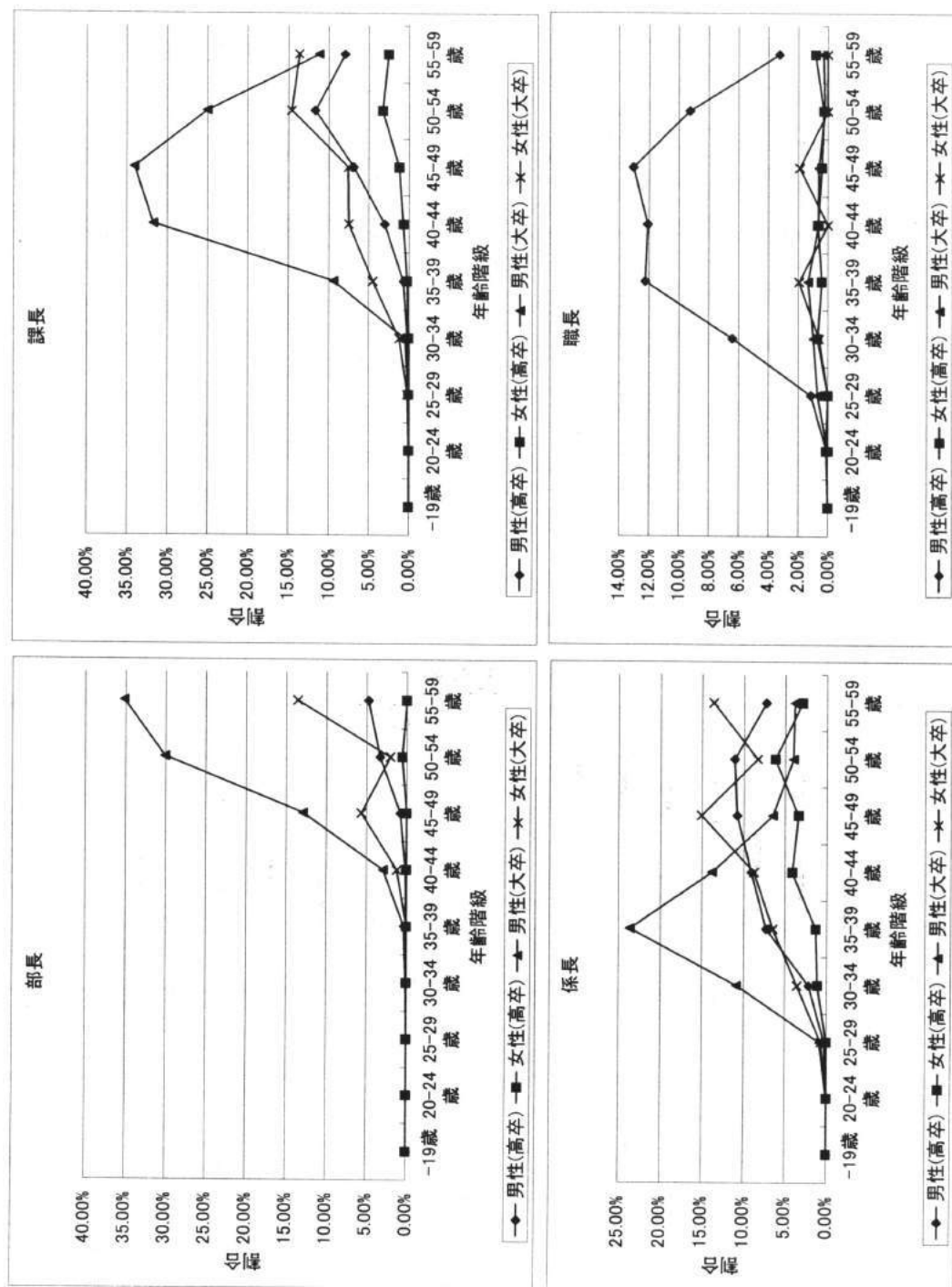


表1 利用した変数の基本統計量

変数名	変数の内容	男性		女性	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
h_wage1	時間当たり所定内賃金(百円)	25.3220	14.2572	17.0650	7.4047
kei	学校卒業後の経過年数	21.2611	11.5108	14.7928	11.3558
tenure	勤続年数	18.3765	11.4089	11.0973	9.4209
jh	中卒ダミー	0.0730		0.0466	
hs	高卒ダミー	0.5043		0.4226	
jc	短大卒ダミー	0.0635		0.3763	
uni	大卒ダミー	0.3593		0.1545	
	(以上、高卒者がレファレンス・グループ)				
seisan	生産労働者ダミー(事務・管理がレファレンス・グループ)	0.3730		0.1977	
female	女性ダミー(男性がレファレンス・グループ)				
def_tenure	男女の勤続年数差	0.6766	0.2693	0.7844	0.4457
per_fem	当該事業所の女性比率	0.1535	0.1479	0.4028	0.2677
per_bucho	当該事業所の女性部長比率(*1)	2.2715	37.5985	0.3449	14.0321
per_kacho	当該事業所の女性課長比率(*1)	6.4301	108.5269	0.9846	40.5089
per_kakari	当該事業所の女性係長比率(*1)	0.2103	1.0131	0.2577	0.6014
prod_1	1-2年で習熟する業務への配置状況(*2)	0.4088		0.6918	
prod_2	3-5年で習熟する業務への配置状況(*2)	0.2985		0.6177	
prod_3	6年以上で習熟する業務への配置状況(*2)	0.2143		0.4911	
ladder	昇級・昇格格差	0.5996		0.6192	
kibo1	企業規模5000人以上	0.4199		0.3128	
kibo2	企業規模1000-4999人以上	0.3946		0.4111	
	(以上、企業規模500-999人以上がレファレンス・グループ)				
bucho	部長	0.0316		0.0025	
kacho	課長	0.0721		0.0076	
kakari	係長	0.0685		0.0176	
syokuc	職長	0.0438		0.0026	
mining	鉱業	0.0023		0.0010	
const	建設業	0.0247		0.0119	
food	食料品・飲料・タバコ・飼料製造業	0.0338		0.0385	
texti	繊維工業、衣服・その他の繊維製品製造業	0.0057		0.0196	
lumber	木材・木製品製造業、家具・装備品製造業	0.0037		0.0014	
pulp	パルプ・紙・紙加工品製造業	0.0945		0.0436	
chemi	化学工業、プラスチック製品製造業、ゴム製品死蔵業	0.1473		0.0762	
ceramic	窯業・土石製品製造業	0.0316		0.0182	
iron	鉄鋼業	0.0409		0.0055	
nonfer	非鉄金属製造業	0.0373		0.0146	
fab_met	金属製品製造業	0.0296		0.0328	
machine	一般機械器具製造業	0.0415		0.0198	
ele_mach	電機機械器具製造業	0.0970		0.0828	
transp	輸送用機械器具製造業	0.1258		0.0376	
precision	精密機械器具製造業、その他製造業	0.0785		0.0768	
electricity	電気・ガス・水道業	0.0327		0.0149	
trans_com	運輸・通信業	0.0251		0.0214	
trade	卸売・小売業、飲食店	0.0317		0.0884	
finance	金融保険業、不動産業	0.0313		0.0354	
	(以上、サービス業がレファレンス・グループ)				
	サンプル数	28634		8329	

(*1) 女性の役職者比率は((女性役職者数)÷(女性従業員数))÷((男性役職者数)÷(男性従業員数))で計算した。

(*2) 女性だけ配置、女性がほとんど、男女おおむね同じならば1、男性のみ配置、男性がほとんどの場合は0とした。

(*3) 男女の昇級・昇格格差がないあるいは女性のほうが早く昇級・昇格する場合は1、男性のほうがはやく昇級・昇格する、昇級・昇格状況を把握していない、比較対象となる労働者がいない場合は0とした。

表2 賃金関数の推定結果

従属変数:時間当たり所定内給与

推定方法:OLS

	モデル1			モデル2		
	パラメータ	標準誤差		パラメータ	標準誤差	
female	-0.1668	0.0036	***	-0.0067	0.0106	
kei	0.0338	0.0007	***	0.0416	0.0009	***
kei2	-0.0006	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0129	0.0007	***	0.0110	0.0008	***
tenure2	0.0097	0.0017	***	0.0064	0.0019	***
jh	-0.0713	0.0060	***	-0.0692	0.0065	***
jc	0.1361	0.0047	***	0.0866	0.0064	***
uni	0.2691	0.0037	***	0.2688	0.0041	***
seisan	-0.0592	0.0036	***	-0.0469	0.0039	***
bucho	0.2867	0.0086	***	0.2721	0.0086	***
kacho	0.1918	0.0059	***	0.1816	0.0060	***
kakari	0.0564	0.0057	***	0.0457	0.0059	***
syokuc	0.0184	0.0072	**	0.0029	0.0072	
kei_f				-0.0195	0.0016	***
kei2_f				0.0002	0.0000	***
tenure_f				0.0074	0.0015	***
tenure2_f				0.0046	0.3885	
jh_f				-0.0131	0.0164	
jc_f				0.0659	0.0093	***
uni_f				0.0238	0.0097	**
seisan_f				-0.0737	0.0087	***
bucho_f				0.0703	0.0536	
kacho_f				0.0642	0.0314	**
kakari_f				0.1041	0.0213	***
syokuc_f				-0.0839	0.0520	
_cons	2.4230	0.0067	***	2.3521	0.0073	***
サンプル数	36835			36835		
F値	2183.92			1706.62		
自由度修正済決定係数	0.6683			0.6805		

注) ***は1%、**は5%、*は10%水準でパラメータが統計的に優位であることを示している。

表3 学歴別、賃金関数の推定結果

従属変数:時間当たり所定内給与
推定方法:OLS

	中卒	高卒	短大卒	大卒
	パラメータ	パラメータ	パラメータ	パラメータ
	標準誤差	標準誤差	標準誤差	標準誤差
female	-0.3552	0.0139 ***	-0.0910	-0.0816 ***
kei	0.0192	0.0035 ***	0.0170	0.0456 ***
kei2	-0.0004	0.0001 ***	-0.0004	-0.0008 ***
tenure	0.0193	0.0023 ***	0.0206	0.0044 ***
tenure2	-0.0113	0.0045 **	-0.0041	0.0037 ***
seisan	-0.0497	0.0124 ***	-0.1036	-0.1015 ***
bucho	0.3131	0.1023 ***	0.3548	0.2141 ***
kacho	0.2273	0.0453 ***	0.2693	0.1115 ***
kakari	0.1522	0.0266 ***	0.1014	0.0087 ***
syokuc	0.0399	0.0180 **	0.0168	-0.1086 ***
cons	2.3629	0.0487 ***	2.6725	2.8666 ***
サンプル数	2469	17903	4912	11551
F値	106.57	1225.4	242.3	768.63
自由度修正決定係数	0.562	0.6795	0.6037	0.6732

表4 時間当たり所定内給与のシミュレーション結果

(単位:百円)

	中卒者			高卒者		
	男性	女性	格差	男性	女性	格差
0年	9.5387	10.0350	105.2033	10.2149	10.8478	106.1954
5年	12.4141	12.3864	99.7771	13.2941	13.3896	100.7181
10年	16.2066	15.3079	94.4552	17.3555	16.5478	95.3460
15年	21.2236	18.9423	89.2510	22.7282	20.4765	90.0928
20年	27.8804	23.4689	84.1770	29.8569	25.3697	84.9709
25年	36.7392	29.1136	79.2441	39.3437	31.4716	79.9914
30年	48.5636	36.1613	74.4617	52.0064	39.0900	75.1639
35年	64.3937	44.9713	69.8380	68.9588	48.6136	70.4966
40年	85.6501	55.9978	65.3798	91.7220	60.5332	65.9964

	短大卒者			大卒者		
	男性	女性	格差	男性	女性	格差
0年	11.2122	12.4018	110.6095	13.2834	14.4420	108.7222
5年	14.5921	15.3077	104.9045	17.2876	17.8261	103.1145
10年	19.0499	18.9183	99.3091	22.5690	22.0307	97.6146
15年	24.9472	23.4098	93.8375	29.5557	27.2611	92.2363
20年	32.7718	29.0040	88.5027	38.8258	33.7756	86.9926
25年	43.1848	35.9800	83.3163	51.1624	41.8993	81.8947
30年	57.0838	44.6899	78.2881	67.6289	52.0420	76.9523
35年	75.6913	55.5777	73.4268	89.6737	64.7211	72.1740
40年	100.6769	69.2048	68.7395	119.2749	80.5901	67.5666

(注) シミュレーションは標準労働者を前提としている。

表5 女性の活用度と賃金構造

従属変数:時間当たり所定内給与

推定方法:OLS

	モデルA			モデルB		Err.
	パラメータ	標準誤差		パラメータ	標準誤差	
def_tenure	-0.0015	0.0043		0.0078	0.0042	*
per_fem	0.0248	0.0101	**	0.0398	0.0101	***
per_bucho	-0.0021	0.0013		-0.0020	0.0013	
per_kacho	0.0006	0.0005		0.0005	0.0004	
per_kakari	0.0193	0.0033	***	0.0173	0.0032	***
prod_1	-0.0476	0.0069	***	-0.0448	0.0068	***
prod_2	0.0244	0.0082	***	0.0118	0.0081	
prod_3	0.0351	0.0074	***	0.0237	0.0073	***
ladder	0.0179	0.0048	***	0.0176	0.0047	***
female	-0.1830	0.0038	***	-0.0107	0.0106	
kei	0.0329	0.0007	***	0.0415	0.0009	***
kei2	-0.0006	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0129	0.0007	***	0.0102	0.0008	***
tenure2	0.0083	0.0017	***	0.0056	0.0019	***
prod_1_ten	0.0009	0.0003	***	0.0010	0.0003	***
prod_2_ten	-0.0015	0.0004	***	-0.0005	0.0004	
prod_3_ten	0.0010	0.0004	***	0.0008	0.0004	**
ladder_ten	0.0005	0.0002	**	0.0004	0.0002	*
jh	-0.0658	0.0060	***	-0.0666	0.0064	***
jc	0.1204	0.0047	***	0.0650	0.0064	***
uni	0.2556	0.0037	***	0.2555	0.0040	***
seisan	-0.0653	0.0036	***	-0.0559	0.0039	***
bucho	0.2871	0.0084	***	0.2695	0.0084	***
kacho	0.1854	0.0059	***	0.1726	0.0059	***
kakari	0.0560	0.0056	***	0.0449	0.0057	***
syokuc	0.0172	0.0071	**	0.0030	0.0070	
kei_f				-0.0215	0.0016	***
kei2_f				0.0002	0.0000	***
tenure_f				0.0070	0.0016	***
tenure2_f				0.2502	0.3856	
prod_1_ten_f				-0.0010	0.0006	*
prod_2_ten_f				-0.0014	0.0006	**
prod_3_ten_f				0.0039	0.0006	***
ladder_ten_f				0.0004	0.0004	
jh_f				0.0153	0.0161	
jc_f				0.0740	0.0093	***
uni_f				0.0181	0.0096	*
seisan_f				-0.0546	0.0086	***
bucho_f				0.0990	0.0518	*
kacho_f				0.0641	0.0311	**
kakari_f				0.1033	0.0208	***
syokuc_f				-0.0791	0.0502	
_cons	2.4149	0.0092	***	2.3367	0.0096	***
サンプル数	35496			35496		
F値	1632.51			1298.71		
自由度修正済決定係数	0.6836			0.6973		

表6 学歴別、女性活用度と賃金構造

従属変数: 時間当たり所定内給与
推定方法: OLS

	中卒 パラメータ 標準誤差	高卒 パラメータ 標準誤差	短大卒 パラメータ 標準誤差	大卒 パラメータ 標準誤差
def_tenure	-0.0173 0.0188	-0.0004 0.0064	-0.0221 0.0070	0.0780 0.0090 ***
per_fem	-0.1945 0.0516 ***	-0.1231 0.0160 ***	0.1561 0.0197 ***	0.1079 0.0182 ***
per_bucho	0.0071 0.0061	-0.0012 0.0014	0.0015 0.0082	-0.0079 0.0046 *
per_kacho	-0.0022 0.0021	0.0004 0.0005	-0.0009 0.0028	0.0025 0.0016
per_kakari	-0.0341 0.0102 ***	0.0028 0.0045	0.0454 0.0072 ***	0.0321 0.0065 ***
prod_1	-0.1479 0.0488 ***	-0.0637 0.0101 ***	-0.0385 0.0172 **	-0.0162 0.0117
prod_2	0.1696 0.0585 ***	0.0602 0.0127 ***	-0.0437 0.0180 **	0.0003 0.0144
prod_3	-0.0012 0.0533	-0.0055 0.0116	0.0393 0.0148 ***	0.0076 0.0132
ladder	0.0513 0.0312 *	-0.0056 0.0069	0.0199 0.0111 *	0.0189 0.0088 **
female	-0.3574 0.0949 ***	-0.1208 0.0137 ***	-0.0273 0.0191	-0.0172 0.0198
kei	0.182 0.0043 ***	0.0273 0.0009 ***	0.0273 0.0023 ***	0.0448 0.0013 ***
kei2	-0.0003 0.0001 ***	-0.0006 0.0000 ***	-0.0006 0.0001 ***	-0.0008 0.0000 ***
tenure	0.172 0.0027 ***	0.0116 0.0011 ***	0.0243 0.0030 ***	0.0062 0.0017 ***
tenure2	-0.0096 0.0052 *	0.0079 0.0027 ***	-0.0225 0.0080 ***	-0.0031 0.0046
prod_1_ten	0.0045 0.0015 ***	0.0018 0.0004 ***	0.0005 0.0012	-0.0006 0.0007
prod_2_ten	-0.0044 0.0018 **	-0.0022 0.0006 ***	-0.0003 0.0014	-0.0009 0.0009
prod_3_ten	0.0011 0.0017	0.0010 0.0003 ***	-0.0023 0.0013 *	0.0022 0.0008 ***
ladder_ten	-0.0013 0.0101	0.0010 0.0003 ***	0.0006 0.0009	0.0018 0.0005 ***
seisan	-0.0286 0.0131 **	-0.0489 0.0045 ***	-0.0590 0.0158 ***	-0.1012 0.0121 ***
bucho	0.3120 0.1001 ***	0.3626 0.0174 ***	0.3251 0.0386 ***	0.2144 0.0109 ***
kacho	0.2371 0.0460 ***	0.2474 0.0102 ***	0.2005 0.0235 ***	0.1066 0.0080 ***
kakari	0.1500 0.0266 ***	0.0734 0.0084 ***	0.0610 0.0206 ***	-0.0019 0.0087 ***
syokuc	0.0447 0.0183 **	0.0154 0.0076 **	-0.0431 0.0477	-0.1066 0.0291 ***
kei_f	0.0116 0.0075	-0.0214 0.0017 ***	-0.0166 0.0028 ***	0.0028 0.0031
kei2_f	-0.0004 0.0001 **	0.0003 0.0001 ***	0.0002 0.0001 **	-0.0004 0.0001 **
tenure_f	0.0025 0.0053	0.0087 0.0023 ***	-0.0049 0.0038	-0.0199 0.0049 ***
tenure2_f	0.8026 1.0887	-0.8603 0.5695	1.8847 1.0866 *	5.8050 1.7261 ***
prod_1_ten_f	0.0021 0.0014	-0.0006 0.0007	0.0007 0.0016	0.0034 0.0025
prod_2_ten_f	-0.0046 0.0015 ***	-0.0007 0.0008	0.0028 0.0017 *	-0.0053 0.0029 *
prod_3_ten_f	0.0050 0.0014 ***	0.0039 0.0007 ***	0.0040 0.0016 ***	0.0047 0.0026 *
ladder_ten_f	-0.0008 0.0010	0.0016 0.0005 ***	-0.0015 0.0011	0.0008 0.0017
seisan_f	-0.0410 0.0322	-0.0703 0.0094 ***	-0.1566 0.0299 ***	-0.1007 0.0581 *
bucho_f	(dropped)	-0.1982 0.1006 **	0.0812 0.0848	0.0981 0.0924
kacho_f	-0.0014 0.2349	0.0383 0.0626	-0.0730 0.0496	0.1745 0.0586 ***
kakari_f	0.0612 0.2359	0.1717 0.0339 ***	0.0591 0.0370	0.0476 0.0414
syokuc_f	0.0199 0.1312	-0.0870 0.0576	0.0354 0.2247	-0.0773 0.1415
cons	2.4610 0.0655 ***	2.5936 0.0136 ***	2.5598 0.0222 ***	2.7352 0.0159 ***
サンプル数	2405	17375	4684	11032
F値	61.14	725.96	146.38	440.32
自由度修正決定係数	0.5791	0.704	0.6389	0.6942

表7 コース別雇用管理の有無別、サンプルの基本統計量

	コース別雇用管理のある事業所			コース別雇用管理の無い事業所		
	男性 平均値	男性 標準偏差	女性 平均値	男性 平均値	男性 標準偏差	女性 平均値
h_wage1	25.2970	10.4306	16.1623	25.3351	15.8968	17.3681
def_tenure	0.6617	0.2273	0.7338	0.6846	0.2889	0.8020
per_fem	0.1365	0.1160	0.3180	0.1624	0.1614	0.4314
prod_1	0.3522	0.4777	0.6050	0.4384	0.4962	0.7210
prod_2	0.2451	0.4302	0.5119	0.3263	0.4689	0.6533
prod_3	0.1544	0.3613	0.3473	0.2457	0.4305	0.5394
ladder	0.6120	0.4873	0.6207	0.5931	0.4913	0.6186
kei	21.8969	11.6103	15.4900	20.9287	11.4447	14.5583
tenure	19.4532	11.5397	12.2801	17.8135	11.2994	10.6995
school	13.2531	2.2877	13.1059	13.3932	2.1546	13.2729
seisan	0.4191		0.2309	0.3489		0.1866
kibo1	0.4488		0.3197	0.4048		0.3104
kibo2	0.4645		0.4895	0.3580		0.3847
bucho	0.0312		0.0024	0.0319		0.0026
kacho	0.0717		0.0033	0.0723		0.0090
kakari	0.0680		0.0248	0.0687		0.0152
syokuc	0.0498		0.0029	0.0406		0.0026
サンプル数	9832		2096	18802		6233

表8 コース別雇用管理の有無別、賃金関数の推定結果
 従属変数:時間当たり所定内給与
 推定方法:OLS

	コース別雇用管理あり パラメータ 標準誤差			コース別雇用管理無し パラメータ 標準誤差		
female	-0.0310	0.0176	*	0.0112	0.0130	
kei	0.0384	0.0014	***	0.0431	0.0011	***
kei2	-0.0006	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0132	0.0013	***	0.0098	0.0010	***
tenure2	-0.0003	0.0030		0.0097	0.0024	***
jh	-0.0596	0.0083	***	-0.0740	0.0090	***
jc	0.0953	0.0102	***	0.0821	0.0079	***
uni	0.2272	0.0063	***	0.2764	0.0051	***
seisan	-0.0627	0.0058	***	-0.0410	0.0051	***
bucho	0.2610	0.0123	***	0.2771	0.0112	***
kacho	0.1874	0.0085	***	0.1774	0.0078	***
kakari	0.0588	0.0083	***	0.0422	0.0076	***
syokuc	0.0056	0.0095		0.0044	0.0097	
kei_f	-0.0243	0.0026	***	-0.0198	0.0019	***
kei2_f	0.0002	0.0001	***	0.0002	0.0000	***
tenure_f	0.0083	0.0025	***	0.0082	0.0019	***
tenure2_f	-0.1282	0.6152		-0.0256	0.4862	
jh_f	-0.0136	0.0234		-0.0138	0.0217	
jc_f	0.0101	0.0156		0.0770	0.0114	***
uni_f	-0.0354	0.0154	**	0.0446	0.0121	***
seisan_f	-0.0054	0.0139		-0.0924	0.0108	***
bucho_f	0.2261	0.0905	**	0.0094	0.0651	
kacho_f	0.2298	0.0763	***	0.0336	0.0356	
kakari_f	0.1723	0.0298	***	0.0719	0.0280	***
syokuc_f	-0.0043	0.0822		-0.1099	0.0647	*
_cons	2.3900	0.0129	***	2.3343	0.0091	***
サンプル数	11893			24942		
F値	783.4			1094.24		
自由度修正済決定係数	0.7475			0.6636		

表9 コース別雇用管理制度の有無別、時間当たり所定内給与のシミュレーション結果

高卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	格差	男性	女性	格差
0年	10.9131	10.5796	96.9444	10.3221	10.3221	100.0000
2年	12.0996	11.3590	93.8788	11.4788	11.2148	97.7000
4年	13.4145	12.1954	90.9119	12.7743	12.1936	95.4542
6年	14.8715	13.0929	88.0403	14.2263	13.2676	93.2613
8年	16.4859	14.0561	85.2610	15.8547	14.4468	91.1200
10年	18.2747	15.0896	82.5709	17.6823	15.7424	89.0289

大卒者	コース有			コース無		
	男性	女性	格差	男性	女性	格差
0年	13.6969	12.8164	93.5719	13.6079	14.2290	104.5646
2年	15.1861	13.7606	90.6130	15.1328	15.4596	102.1597
4年	16.8364	14.7738	87.7492	16.8407	16.8089	99.8114
6年	18.6651	15.8611	84.9775	18.7549	18.2895	97.5183
8年	20.6913	17.0279	82.2949	20.9017	19.9150	95.2792
10年	22.9364	18.2799	79.6984	23.3110	21.7009	93.0928

表10 推定モデルの説明力

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
自由度修正済決定係数	0.6296	0.6497	0.6514	0.6648	0.6805

(注)

モデル1の説明変数は、学校卒業後の経過年数とその自乗項、勤続年数とその自乗項、学歴ダミー、生産労働者ダミー、企業規模ダミー、産業ダミーである。

モデル2の説明変数は、モデル1の説明変数に役職者ダミーを加えたものである。

モデル3の説明変数は、モデル1の説明変数に女性ダミーを加えたものである。

モデル4の説明変数は、モデル3の説明変数に、学校卒業後の経過年数とその自乗項および勤続年数とその自乗項に女性ダミーをかけた交差項を加えたものである。

モデル5の説明変数は、モデル4の説明変数に役職者ダミーとそれに女性ダミーをかけた交差項を加えたものである。

第2章 男女間賃金格差と企業における賃金管理・雇用管理

第1節 企業の人的資源管理と男女間賃金格差の実態

横浜国立大学経営学部助教授

二神 枝保

I. ヒアリング調査の目的と概要

男女賃金格差は、人的資源管理（HRM）の世界的に重要な問題である。男女の賃金格差は、人材の配置、昇進、人材開発、評価、報酬制度、労使関係の結果として生ずる問題であるからである。

とくに日本における男女賃金格差は諸外国と比べて大きく、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、平成 13 年において一般労働者の賃金格差は、所定内給与額について男性を 100 として女性は 65.3 となっているし、現金給与額については、男性を 100 として女性は 63.5 となっている。

これまで男女賃金格差については、Arrow の統計的差別論や Becker の差別的嗜好仮説などによっても説明されてきたが、本調査の目的は、企業の人的資源管理の視点から男女間賃金格差の実態を検討することにある。

したがって、ヒアリング調査では、I. 賃金制度、II. 評価制度、III. 昇進・昇格、IV. 配置・配置転換、V. 家族手当・住宅手当、VI. その他（女性のキャリア開発、家庭とキャリアの両立等）をヒアリング項目として挙げ、企業の実態を検討したうえで、賃金制度・雇用管理制度と男女賃金格差、あるいはその方向性をまとめた。

ヒアリング対象企業は、15 社（A社～O社）であり、業種は製造業、建設業、小売業、金融業、サービス業などであり、そのうち 3 社は外資系企業（いずれも製造業）となっている。各企業の人事担当者に事前にヒアリング項目を送付したうえで、1 時間半から 2 時間程度のインタビューを実施した。

ヒアリング対象企業のなかで、管理職に占める女性比率（以下、「女性管理職比率¹」という）の高い企業としては、

小売業O社（92.2%）〔0.58〕

サービス業B社（15.6%）〔0.47〕

サービス業G社（13.3%）〔0.37〕

外資系I社（9.2%）〔0.43〕

外資系K社（3.9%）〔0.22〕

外資系F社（2.1%）〔0.17〕

などが挙げられる。こうしたグループでは、例えば、外資系K社の場合で基準内給与額で男性を 100 として、女性は 25 歳で約 98、30 歳で約 96、35 歳で約 95、45 歳で約 94 となっており、男女間の賃金格差が少ない傾向にあった。なお、ここでは全従業員数に占める

¹企業ごとに組織運営の方法や管理職の定義は異なっているため、この管理職比率はあくまでも参考値である。しかし、ヒアリングを行った全企業の男女別実態賃金の把握は困難であったため、便宜上この値を比較している。

管理職比率を男女別に算出し、女性の比率を男性の比率で割った数値を男女間格差のひとつの指数として用いており、[] 内に示している。

逆に女性管理職比率の低い企業としては、

製造業E社（0.1%）[0.01]

製造業D社（0.3%）[0.03]

建設業J社（0.3%）[0.02]

製造業C社（0.5%）[0.02]

金融業L社（0.7%）[0.01]

などが挙げられる。こうしたグループでは、賃金について必ずしも全てのデータが揃ったわけではないが、男女間の格差が生じている傾向にあった。

女性管理職比率の高い企業は、女性が顧客で、市場のターゲットとなる小売業O社、サービス業の2社、外資系の3社である。逆に、女性管理職比率の相対的に低い企業は、ヒアリングの対象は15社という限られた数の上でのことであるが、製造業、建設業、金融業の比較的伝統のある日本企業となっている。

Ⅱ．企業の人的資源管理と男女間格差

（１）コース別雇用管理と男女間格差

コース別雇用管理とは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進・教育訓練・賃金等の雇用管理を行うシステムである。

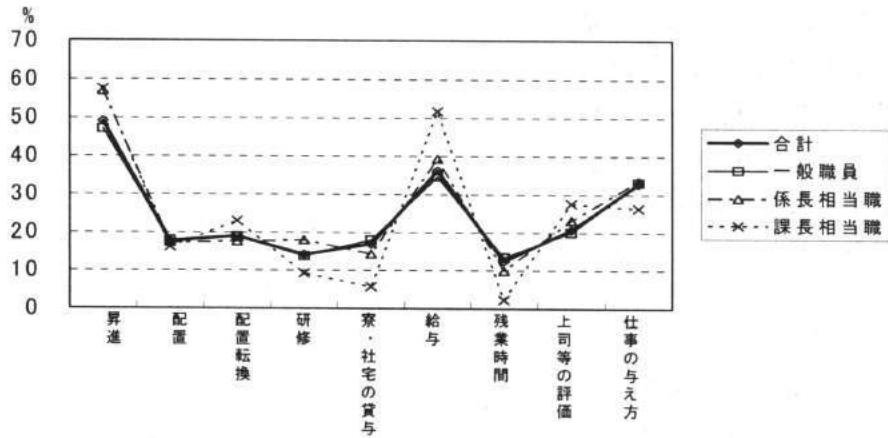
本来コース別雇用管理は、多様な個人の価値観や自己実現欲求に対応するというコンセプトで導入された。

しかし、今回のヒアリング結果を見る限り、女性管理職比率の高い企業の多くが、コース別雇用管理制度を導入していない。これは、女性管理職比率の高い企業の中に外資系企業が多く含まれていることもあるが、コース別雇用管理制度を導入している企業で女性管理職比率が低いこともまた事実である。現段階ではコース別雇用管理制度が必ずしもうまく機能していないといえる。

例えば、(財)21世紀職業財団の「総合職女性の就業実態調査（平成12年）」によれば、調査対象企業²の24.6%がコース別雇用管理制度を導入しているが、コース別雇用管理制度を導入している企業で働く総合職のうち、女性は3.5%を占めているにすぎない。また、総合職女性の管理職のいる企業は47.2%であるが、職階別にみると、係長相当職が40.6%で一番割合が高く、次いで課長相当職（24.7%）、部長相当職（6.0%）となっており、役員はわずか2.0%にすぎない。また、同調査によれば、総合職女性の1企業あたり平均採用者数は、バブル景気の平成4年度の3人強をピークとして、その後減少していることから、景気変動に影響されることがわかる。さらに、総合職女性の中で、人事管理面で男性総合職と比べて差があると感じている者は全体の60.6%にものぼっている。図1のように、その内容としては、「昇進」（49.1%）が最も多く、次いで「給与」（36.2%）、「仕事の与え方」（32.8%）、「上司等の評価」（20.7%）等の順になっている。とくに給与に関しては、課長相当職の51.7%が男女間格差を感じている。

² この調査では非農林業に属する従業員規模300人以上の民営企業全数を対象としている。

図1 女性総合職と男性総合職の格差
～職階別差を感じる項目別状況(M. A.)～



(出所) 21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

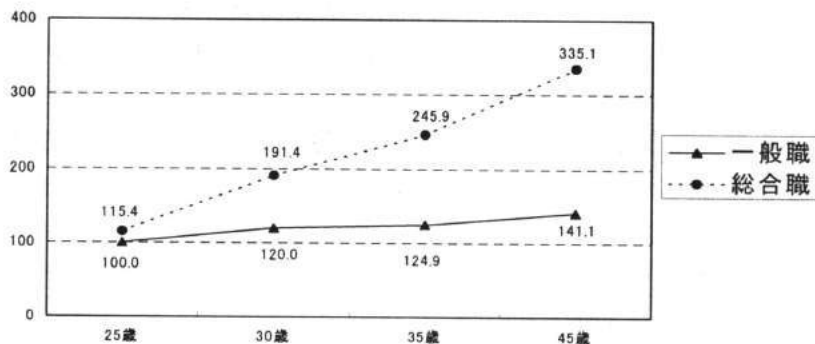
このようにコース別雇用管理は、実際には当初の目標であった多様な個人の価値観や自己実現欲求の充足を必ずしも実現していないし、むしろ機械的に設定した2、3のコースを選択させることで制度的な足枷をはめてしまい、事実上選択の幅を狭めてしまっている場合もある。さらに、以下のような問題点が挙げられるだろう。

まず第1に、コース別雇用管理を導入している企業の大半は、募集・採用時に応募者にコース選択を行わせているため、雇用される側のコース選択が人事権をもつ企業側の意思のもとにおかれているという問題点がある。

第2に、総合職コースには募集・採用時点において遠隔地転勤の条件が付いていることが多いという問題点がある。遠隔地転勤の可能性は、単なる職務遂行能力以外の家庭生活などの理由によることが大きいので、そのことを募集・採用時に決定しなければならないことは、従業員のモラルの点からも問題である。

第3に、各コースごとによって異なる内容の職能資格制度が適用されている場合には、コース選択が同時に、昇格・昇進の差異・格差を生む仕組みになっている。図2は、ヒアリング対象企業のデータに基づいて作成した総合職と一般職の基本給モデルの例である。この例のように、明らかに異なる賃金カーブが描かれている場合がある。

図2 総合職と一般職の基本給モデルの事例
(一般職25歳を100とする)



(出所) ヒアリング対象企業のデータに基づいて作成。

現実には、一般職の大半が女性であり、総合職の大半が男性であることが多いので、キャリア形成や能力発揮の機会が与えられる以前に男女間の一定の差別的取扱いと処遇が許容されかねない。

以上のように、現在運営されているコース別雇用管理には、いくつかの問題点がある。こうした問題点はどのように解決すべきだろうか。

まず異なる労働条件をコースの前提にすることは、それが職務遂行にあたり本当に合理性があるのか再検討すべきである。とくに遠隔地転勤については、総合職でも遠隔地転勤をしないケースもあり、職務遂行とは別個の人材育成における問題として処理するようにすべきではないだろうか。

また、各コースの選択は、採用選考の時ではなく、採用後仕事を一通り行ってからにするなど工夫をすることも考えられる。また、コース別雇用管理を用いている企業の場合には、コース転換制度のようなサブシステムは不可欠である。

さらに、ヒアリングによると、職能資格制度の内容もコース別に異なっていたが、これを一律にし、公正な職能評価に基いた昇格、昇給システムを構築すべきだろう。

例えば、サービス業G社では、コース別雇用管理は導入されておらず、自分のキャリアは自分でつくるという考え方が根付いている。ジョブローテーションも基本的にはなく、intra-net 上で各事業ごとに行われる求人広告をみて従業員個人が自己申告することによって、各部門や事業部を異動している。また、キャリア支援プログラムも充実しており、キャリアの選択肢も多くなっている。

したがって、コース別雇用管理というよりも、個人の自己実現欲求や価値観に応じたオプションを用意し、従業員個人の主体性や自発性がキャリア・コースに反映されるような仕組み、制度を運営することがとくに重要である。もちろんそのためには、公正で公平な職務分析、業績・能力評価制度、賃金制度が前提となるだろう。

(2) 等級制度と男女間格差

今回ヒアリングした限りでは、女性管理職比率の高い企業のほとんどは、外資系企業が多いこともあるが、職務ベースもしくは職務ベースに能力を加味した等級制度を運用している。逆に女性管理職比率の低い企業のほとんどは、職能主義的な等級制度となっている。

職能主義では、一人一人の仕事、職務の区分が必ずしも明確でなく、企業に長期勤務すると予測される男性に重要な仕事が与えられ、その結果、能力向上、昇格、昇給等に男女間の格差が生じてくると考えられる。職能主義が公平・公正な職能評価に基づき、配置の男女均等なども含めて正しく機能するのであれば、男女間よりも個人間の格差が大きくなるであろう。

(3) 成果主義と男女間格差

わが国企業においては、個人実績を賃金に強く反映させる成果主義賃金が広がる傾向にある。成果主義が導入されれば、高い業績を継続して出さなければ、昇進、昇格につながらないであろうから、これからは男女を問わず、個人にとって厳しい状況になっていくであろう。このことが女性にとって、あるいは男女賃金格差にとって、どのような意味をもつだろうかという点は、企業によって意見の分かれるところになっている。

例えば、外資系K社では、ITが進展しつつあり、在宅勤務などを利用すれば、会社に必

ずいなければ仕事ができない状況ではないので、そうした中で成果主義が浸透していけば、ある意味では女性にプラスになるだろうと答えている。もちろん、その前提として成果を出すために、従業員個人が自律して自己管理をしなければならないことが挙げられる。

また、外資系F社でも、既に成果主義に基づく制度になっているので、大きな変化が生じるとは思わないが、生活手当の完全廃止ということになれば、男性が通常世帯主や生計維持者として生活手当を受けているので、男女間の賃金の平準化が進むと述べている。

また、従来から成果主義が浸透しているサービス業G社でも、やった仕事が男性のものか、女性のものかということは関係ないので、男女間格差は成立しえないとしている。

逆に、建設業J社は、むしろ従業員に求める成果が厳しくなるので、男女間格差が解消できるとは一概に言えないとしている。

また、製造業H社では、成果主義が浸透する中で、女性が育児・家事・介護等の負担を負わなければならない場合には、年功主義的・家族的な温かみがなくなり、業績を十分に達成できない分だけ、男性と比べて昇格に差が生じたり、不利となることを危惧しているという。

このように成果主義を導入することによって、女性の働き方や男女賃金格差についてどのような影響を及ぼすかについての考え方は、企業の業種や職種、仕事の与え方や個人のキャリア形成のあり方によって様々であり、一概には言えない。ただ、外資系やサービス業G社のように、従来から職務に基づいた等級制度、賃金・評価制度が運用されており、成果主義の考えが浸透している企業では、成果主義を当然視しているし、男女間格差、女性の働き方としてもプラスになるとみている傾向がある。これは、そのサブシステムとして、後述するように在宅勤務制度があつたり、ポジティブ・アクション、メンタリング制度、育児休業中の評価方法なども整備されているからであろう。

他方、従来の年功制に基いた人事制度、賃金・評価制度が運用されている伝統的な日本企業では、成果主義の導入がますます男女賃金格差を拡大したり、女性の働き方にとってマイナスになるとみている傾向がある。これは、その多くが、サブシステムとして、家庭とキャリアの両立支援策や女性のキャリア開発などについて十分には整備されていないこともあるだろう。

このように、成果主義の導入は、賃金制度そのものだけでは機能し得ず、人事制度、評価制度、キャリア開発や家庭とキャリアの両立支援策などと相互作用してはじめて機能するのである。

また、競争力を高めるために企業は、コア・コンピタンスを高め、生産性を高めることが重要であるので、人的資源の能力を開発し、成果に見合った人的資源の評価をし、賃金管理をすることによって、新しい価値を創造していくことが重要になっていくだろう。もちろん、その際従業員のモチベーションについても考慮しなければならない。したがって、企業は自らのコア・コンピタンスを見極め、それに基づいた戦略的人的資源計画を作成しなければならないし、そうした中で男女賃金格差の問題を解消していかなければならないだろう。

(4) 生活手当と男女間格差

家族手当については、ヒアリング対象企業のうち、ある企業が10社、ない企業が5社となっている。また、住宅手当については、ヒアリング対象企業のうち、ある企業が9社、

ない企業が6社となっている。ヒアリングによれば、家族手当、住宅手当は通常、男性が世帯主や生計維持者として受けていることが多く、属性的な手当になりやすいので、男女賃金格差のひとつの要因となるであろう。いくつかの日本企業では、家族手当や住宅手当は残していきたいと考えているようだが、時代の趨勢や人件費削減のプレッシャーから将来的には少なくとも管理職層を中心に廃止の方向のようである。

(5) 配置と男女間格差

ヒアリングによれば、配置に全く男女差はないと回答する企業もあれば、男女差が生じていると回答する企業もあった。

例えば、小売業O社では、顧客が女性であることもあり、店頭販売やバイヤーには女性が多く、営業職には男性が多いというような男女の住み分けが生じているという。ただし、最近では店頭販売に対するサポートも同性の方が話しやすいということから、営業職に女性を増やそうという動きがあるという。従来営業職は時間的負荷が大きく、長時間労働なので、女性が就くのは困難であるとされていたが、最近ではその業務もPC・システム化しているので時間的負荷が減っているという。

また、小売業N社でも、売場販売、バイヤーには女性が多く、管理、苦情処理、交渉については男性社員に責任を持たせる結果として、男女の住み分けが生じているという。

さらに、サービス業B社の場合にも、営業職のうちで、店頭営業の7割が女性であり、対法人向け営業には男性がほとんど配置され、男女の住み分けは生じているという。

さらに、建設業J社でも、現業部門（現場）にはなかなか女性を配置しにくいという。

他方、サービス業G社では、配置に男女差はないという。サービス業G社では、人事異動について社内のintra-net上で各事業ごとに求人広告を掲載し、部門側が面談し、内定者を決定するというプロセスがとられており、全くの自己申告制となっている。このことによって、事業ごとに人材活用、人材成長を競い合うことになるし、個人の従業員も社内での市場価値を競い合うことになる。

また、外資系K社では、異動・昇進計画を定期的に作成しているが、その基礎として、従業員個人の自己申告が行われている。上司が部下に対して家庭の事情や今後伸ばしたいスキル、あるいは5年後、10年後の将来、自分のキャリアをどうしたいかなどのキャリア・ヴィジョンやキャリア・プランのインタビューを実施し、それに基づいて各管理職が会合を開いて部下の異動や昇進が決定される。さらに、社内公募制度があり、空いているポジションを社内のネット上で公開し、そこに従業員が立候補できるという仕組みをとっている。

このように、自己申告制や社内公募制を導入している企業では、従業員個人個人が自らのキャリアをコントロールすることができ、その結果、配置における男女の格差が縮小していく可能性も高い。このように、従業員の自発性、キャリア・プランやキャリア・ヴィジョンが、配置に反映するようなサブシステムがあれば、従業員が主体的にキャリアを選択でき、配置における男女の格差を縮小する可能性が高いだろう。

(6) 昇進・昇格と男女間格差

ほとんどの企業で男女による昇格の差はないとしている。むしろ差がつくのは、個人の能力の差、スキルの差によるものであるとしている。

ただし、コース別雇用管理を導入しているほとんどの企業においては、同じコース内では男女差はないものの、コース間では仕事の与え方が異なるし、昇格スピード等に格差が生じているという。したがって、コース別雇用管理を導入している企業では、実質的に女性が大半の一般職と男性が大半の総合職の間に昇進・昇格の差が生じていることになる。

また、たとえコース別雇用管理を導入していない外資系企業でも、基本的に男女間に差はないとしながらも、もし差が生じるとすれば、育児休職中に業績をあげられない期間があるためではないかとする意見があった。さらに、家庭責任があるが故に残業ができない、転勤ができないということについては、キャリア形成や仕事内容に制約となるし、格差が生じる可能性があるかと答えている企業が多かった。

もちろんこれらの点について、例えば、外資系K社では、育児休職の場合等に理由付きの評価記号にするなど通常期と区別して、影響を後々まで残さないための工夫がされている。また、同社では、在宅勤務の制度があり、家庭と仕事継続の両立支援策として役立っている。

(7) 評価制度と男女間格差

評価制度に関して、女性管理職比率の高い企業に概ねいえることは、評価項目が公表されており、評価の客観性が保たれていること、評価結果が上司から本人にフィードバックされていること、異議申し立てなど評価結果に対して本人からの照会を受け付けるルートが確保されていることなどがあげられる。

例えば、外資系K社では、評価の客観性は多面評価によって保たれている。上司の評価だけではなく、場合によっては取引先、顧客、他部門の従業員、部下、その他関連する人の見方や視点を含めて評価を行い、評価方法に客観性を確保しているという。また、評価結果を本人に知らせて異議のある場合、上司に相談したり、様々な方法で人事部と話し合う方法もあるという。

また、いくつかの企業でみられたが、新任管理者に対して考課者訓練を実施したり、時間をかけて調整会議を行うことによって評価方法に客観性をもたせているケースもある。

考課者訓練の内容としては、例えば外資系F社では、目標設定時の上位方針や業務との関連性、目標の測定可能性と難易度、中間的レビューにおける修正などが行われている。

(8) 女性のキャリア形成の支援

① メンタリング・システム

メンター (mentor) とは良き指導者のことであり、メンタリングとは、組織における専門的キャリア・アップのための重要な人材開発の手段である (Jennigs, 1971, Levinson *et al.*, 1978)。いくつかの企業組織ではメンターの役割を正式化しており、メンターはキャリア開発の機会を与える人として期待されている (London & Stumpf, 1981)。メンターの人選については、組織が割り当てることもあるし、本人が選ぶケースもある。

例えば、外資系K社では、スキル開発、キャリア開発の視点とともに、女性のキャリア形成を促進する目的からメンタリングを行っている。メンタリングの導入後、女性管理職比率も上昇しており、その成果も上がっている。

メンタリング制度を導入する際には、女性社員には女性のメンターをつけることが望ましいという意見がある。すなわち、女性のキャリア・サイクルと男性のキャリア・サイク

ルには微妙なずれがあるので、女性社員には、女性のライフサイクルに沿ってキャリアを形成している女性メンターをつけることが、よりキャリアモデル、ロールモデルとして参考となるであろう。

② 家庭とキャリアの両立のための支援策

ヒアリングによれば、いくつかの企業では、家庭とキャリアの両立のための支援策が充実していた。

例えば、製造業H社では従業員は、育児休業や育児短時間勤務を子供が小学校1年生になるまで利用できる。そして、育児休業や育児短時間勤務制度を利用した従業員のリストアップをし、利用しない従業員と差がつかないように注意しているという。とくに育児休業を利用した人は、成果に応じた評価を進める中では、その時点では昇進・昇格が遅れる場合もあるが、本人のその後の成果により長期的にはその遅れはリセットされ、カバーできる仕組みとなっている。

また、外資系K社では、家庭とキャリアの両立のための制度として在宅勤務制度がある。在宅勤務制度の導入には、3つの背景が挙げられている。まず第1に、仕事と家庭生活のバランスが重要となりつつあること、第2に成果主義の浸透により、仕事のスタイルはどうであろうとよいのではないかとということ、第3にITの進展である。現在同社では在宅勤務制度を申請している社員は600人程度だというのが、目標として2,000人を挙げているという。それ以外にも、家庭とキャリアの両立のための支援策として介護休職が1年間ある。育児休職も2年間あるが、休職中も働きたいとか、技術の陳腐化を防ぎたいというニーズに応じて休職中もある程度働けるような勤務制度もあるという。

しかしながら、こうした支援策のある企業は、ヒアリングを実施した企業の中では一部であり、家庭とキャリア両立のための支援策については全体としてまだ十分整備されているとはいえない状況である。

(9) ポジティブ・アクション

ヒアリング対象企業のうち、本国からの要請もあって外資系企業を中心に、いくつかの企業では女性の積極的活用策（ポジティブ・アクション）を実施している。

例えば、米国本社ダイバーシティ（労働者の人種、民族、性別、文化、価値観などの多様性）尊重の動きの中で、外資系K社でも、1998年に女性の積極的活用策のためのプログラムがスタートしている。そして、管理職への女性の積極的登用を数値目標を掲げて行っている。また、昇進比率の男女差がないことを監視している。

また、外資系F社では、これまで、優秀な女性従業員を教育訓練する場を設け、女性管理職を増やす努力をした。女性と男性で同じレベルの人がいて、昇格枠が1しかなければ女性を優先する方針である。

さらに、外資系I社では、今後5年間で女性の管理職比率をどこまで引き上げるのかを決めることにしている。毎年何%の比率に引き上げるのか、段階的な目標値を決めて取組んでいく。そのために、採用段階での工夫や入社後においても女性が継続して勤務しているような環境づくりに注力していく考えである。

このように、いくつかの外資系企業では本国からの要請やプレッシャーもあって、ポジティブ・アクションが導入されており、女性管理職比率が上昇するなど成果を上げている

という。

これに対して、ヒアリング対象の日本企業では、ポジティブ・アクションの考え方そのものがない企業も多かった。

ただし、例えば、製造業D社では、1993年に機会均等室を創設し、それ以降管理職の増加、様々な事業分野への女性の配置を進めている。ポジティブ・アクションが男女雇用機会均等法に導入される以前に、女性が長期にわたり勤務することを支援している。

また、小売業N社でも女性のポジション（バイヤー含む）占有率を15%にする数値目標をたて、実際10%にまで伸びている。

その他いくつかの企業でもポジティブ・アクションについて検討はしているという。

このように日本企業でもいくつかの企業ではポジティブ・アクションを導入したり、検討しつつある。

ポジティブ・アクションの導入によって、女性管理職比率の上昇という数値的成果を上げることができるし、一部男女賃金格差の解消にもなるだろう。ただ、企業の一部では、男性従業員からの反発があるなど、必ずしも肯定的な意見ばかりではない。したがって、十分な推進計画と企業の長期的な人的資源計画やヴィジョンがなければ、男女賃金格差の完全な解消や働く女性の質の向上、真の女性のキャリア開発につながらないだろうし、企業組織全体の活性化という成果を導くことができないであろう。

第2節 男女間賃金格差の問題意識

日本賃金研究センター

主任アドバイザー

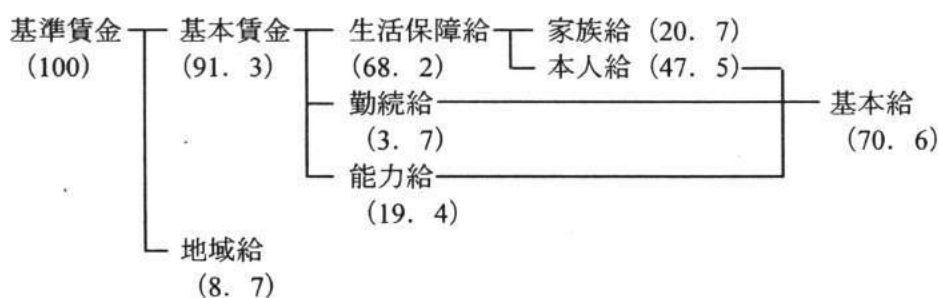
武内 崇夫

男女格差が何故生じるのか、要因は1つではない。いくつかの要因が複合していると思われる。賃金決定に関る人事・賃金制度、評価、配置、能力開発、昇進・昇格などの運用や意識、風土などが、複雑にからみあって男女格差を生じさせていると考えられる。現在の格差は、過去の制度や運用の結果であるから、歴史的な分析も必要であろう。格差解消の前提条件は何か、どのような整備が必要か、問題点を整理することとする。

1. 賃金制度の歴史からみた問題

戦後、日本の賃金は生活給からスタートした。生活の安定が、社会全体の問題であった時代においては、賃金は生活重視の決定にならざるを得なかった。労働組合の発言力が強まるなかで、生活給思想に基づく労組主導の賃金体系である電産型賃金体系が成立した(1946年)。電産型賃金体系は、賃金を基本賃金と地域給で構成し、基本賃金は生活保障給、勤続給、能力給に分けられる。生活保障給は本人給(年齢給)、家族給の2つで構成されている。生活保障給が約7割を占めている点からみても、電産型賃金体系は生活給思想に基づく賃金体系であったといえる。生活保障給は年齢別生計費、能力給も勤続習熟であり、勤続給を加えた基本給は、まさに生活年功給の賃金であった。当時は、男性が主たる就業者であり、男性が世帯者、女性は生計補助者と位置づけられていたので生活保障給は男女の賃金格差を生じさせる結果となった。

電産型賃金体系とその構成比

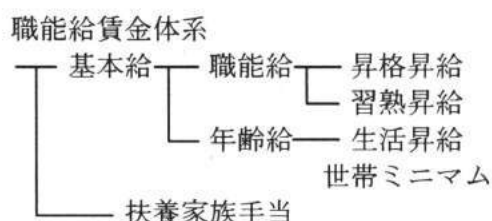


資料出所 孫田良平著「年功賃金の終焉」(日経文庫、1978年)

生活年功給はその後、1960年(昭和35年)から始まった高度経済成長のもと、学歴、性別の勤続に応じたモデル賃金(昇給基準線)管理の年功賃金へと変化していった。当時、民間では賃金表を設定している企業は少なく、初任給から昇給を積み上げる賃金決定が一般的であった。しかも昇給は、勤続に学歴、性別を加味した賃金カーブで行なわれていた。学歴は職種、性別は職務の代理指標の役割を示していた。大卒は事務技術職、高

卒、中卒は生産職、男性は基幹業務、女性は補助業務を前提とした採用、配置、処遇が行なわれていた。したがって、勤続（年齢）を共通の基準とするモデル賃金は、大卒、高卒、中卒の学歴に、男女の性別を組み合わせた 6 種類のカーブが設定されていた。このような勤続、学歴、性別を基準にするモデル賃金は、当然大きな男女格差を生じさせることになった。

進学率の向上による高学歴、高齢化するわち長勤続化、技術革新による知的労働化、高度経済成長から低成長経済への変化のなかで、学歴、勤続、性別の基準が公正・公平さを失い、1975 年（昭和 50 年）頃から、年功賃金は職能給に変更されていった。学歴、勤続、性別による一律管理の年功賃金から、1 人 1 人の職務遂行能力を見つめる個別管理の職能給への転換である。職能給の導入に伴い、年功給が持っていた生活給思想は、男女同一の共通年齢給として、形を変えて体系のなかに組み込まれた。したがって、標準的な賃金体系は基本給を職能給と年齢給で構成し、扶養家族を有する者には家族手当を支給する仕組みとなった。職能給は学歴、性別、勤続は一切問わない、能力による賃金決定である。したがって、職能給で男女格差が生じるとすれば、能力開発および昇格・昇進の男女機会均等が実現できていないなど運用面の問題か、あるいは能力評価が公正に行われていない場合であろう。また、本来男女同一であるべき年齢給が、世帯、非世帯別に分離設定されている結果、女性の賃金が不利になるなどのケースであろう。



職能給は、低成長、高齢化の深刻化を受けて、1990 年（平成 2 年）頃から仕事基準の成果主義賃金に転換する動きがみられるようになった。成果主義賃金は管理職クラスに役割給、業績給あるいは年俸制として導入されている。管理職に成果主義の賃金を導入するとともに、年齢給、家族手当、住宅手当など生活関連の属人給の廃止が進行している。

成果主義賃金は、今のところ管理職クラスが中心であり、一般社員への導入はそれ程は進んでいない。この限りにおいては、男女賃金格差に及ぼす影響は少ないものと思われる。しかし今後、仕事基準の賃金が一般社員に広がってくれば、男女賃金格差が現在よりは縮小の方向に向かう可能性があるものと思われる。

2. 経営者団体の問題意識

労使は、男女賃金格差の問題をどのように捉え、どのような取り組みをしているのか。最近の賃金政策に関わる報告や取り組みを見てみたい。

（1）日経連（現在は日本経団連）

日経連の賃金政策は「新時代の日本の経営」（1995 年）、「成果主義時代の賃金システムのあり方」（2002 年）に示されている。前者では個人の能力・業績に応じた賃金制度の導入が、後者では成果・業績反映型賃金制度の構築が提起されている。これらの報告では、直接的には、男女格差の問題は触れられていない。しかし、今年の 5 月に発表

された「原点回帰—ダイバーシティマネジメントの方向性」では、多様な人材を生かす戦略として、男女にとらわれない人材モデルと仕事ベースの賃金制度の確立を提案している。

2つの報告から、今後の人事・賃金制度のあり方について触れている部分を抜き出してみる。

『新時代の日本的経営』（1995年）

この報告書では、職能・業績反映型賃金システムの確立を提案している。述べられている主な点は、次の通りである。

「賃金管理は人事制度と表裏一体の関係にあり、賃金管理も人事制度同様、年功賃金から職能・業績反映型への見直しが求められている。これからは、賃金管理を考えていく場合に、次の3つの視点が重要である。

1つは、企業の支払能力を反映した賃金水準であること

2つは、従業員の納得が得られる支払方法でなければならないこと

3つは、国内外の企業で通用する尺度で考えなければならないこと

それらを実現するには、基本的には職能・職務・業績（成果）をベースにして、職務内容や階層に応じた複線型の賃金管理を導入していくべきである。」

職務内容に応じた賃金管理の導入では、3つの雇用グループごとの体系が示されている。

「具体的には、基本的賃金の今後の方向としては、次のような賃金体系が考えられる。

長期蓄積能力活用型グループについては、一定の資格まで「職能給」と「年齢給」の2本立てとするが、主体は「職能給」にしたり、年功的要素も多少考慮した「職能給」1本にし、それ以上のクラスについては裁量労働の拡大を図り、専門職・監督職・管理職とともに「洗い変え方式（複数賃率表）による職能給」ないしは「年俸制」の導入などを推進していくことが考えられる。

また、高度専門能力活用グループに対しては「年俸制」を適用する。

雇用柔軟グループについては、仕事内容に応じて「職務給」などが検討されるべきであろう。各グループの賃金水準は、基本的には各企業の経営方針、支払能力、生計費等がベースになって検討されるが、その際、職務内容、能力はもちろん、雇用関係、賞与、退職金、福利厚生等も含めて妥当な賃金水準を決定すべきであろう。

また、企業によっては職掌に応じて賃金体系を導入することも検討されるであろう。たとえば、一般事務職・技能職は既述のような「職能給＋年齢給」の賃金体系を導入するが、研究職や営業職はすべて「職能給」1本型や「年俸制」を導入するなどいろいろな方法がある」

『成果主義時代の賃金システムのあり方—多立型賃金体系に向けて』（2002年5月）

この報告は日経連労使関係特別委員会がまとめたもので、今後の賃金改革の方向として、業績即応型の人件費管理、適正賃金水準への是正、成果・貢献度反映型の人事賃金システムへの切り替え、多立型の賃金管理への転換の必要性を提起している。多立型とは一律型に対するもので、複数の賃金体系を指している。

今後、賃金を成果・貢献度反映型、いわゆる成果主義賃金に切り替えるためには、全社一律賃金体系から多立型の賃金体系へ変更することが条件になるとし、次のように述べている。

「そもそも成果の現れ方や貢献度は仕事（職掌・職務）と責任（経営上の役割・経営への影響度）に応じて異なっており、これを無視して全て同一の視点で評価し、同一の賃金体系の上で処遇すれば、公正性を失い、納得も得られない可能性が高い。」

そして、職務特性（仕事と役割）に応じた賃金体系は、定型的職務と非定型的職務に分類し、検討することが有効であろう、として、次のような多立型の賃金体系のイメージが示されている。

(1)定型的職務従事群

基準内賃金＝職務給(定額)＋習熟給(累積)

基準内賃金＝職務給(定額)

(2)非定型的職務従事群

①課業柔軟型・非定型的職務従事群

基準内賃金＝職能給(範囲・累積)

基準内賃金＝職能給(定額)＋成果給（洗い替え）

②役割設定型・非定型的職務従事群

基準内賃金＝役割給(定額)＋成果給（洗い替え）

非定型的職務従事群の「課業柔軟型」とは、職務内容・範囲が組織的に定まっておらず、随時課業構成が変化する職務群、「役割設定型」とは、職務内容・範囲が組織的に役割・職責として明確に定められ、職務遂行に際して自由裁量性の高い職務群と定義し、区分している。

『原点回帰－ダイバーシティ・マネジメントの方向性』（2002年）

この報告は日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会がまとめた提言である。内容は大きく第1部ダイバーシティ・マネジメントの重要性、第2部ダイバーシティ・マネジメントの方向性、の2部で構成されている。第2部ではダイバーシティ・マネジメントのコンセプトを実現するために、企業の人事・労務管理、とりわけその実務がどのように変わっていくべきかについての試論を展開している。特に注目されるのは、“ダイバーシティを実践するためには経営トップの強い意志とリーダーシップが欠かせない”ことを強調している点である。

人事・賃金制度に関しては“人事制度は乗換え可能な複線型人事制度で”と題する章で次のように取り上げられている。

「・多様化する人材と人事管理のあり方

これからは、ダイバーシティを重視した新しい人事戦略、多様な選択肢をもった人事制度を考える必要がある。つまり、各企業が自社の人材ニーズと社内外の労働市場の実情にあわせた「自社型」の人事戦略モデルを考えるということである。ここでは、「職務」をベースとした人事戦略モデルを例示する。

なお、「ダイバーシティを重視する」ということは、仕事に直接関係のない性別、年齢、

人種などの区分は基本的には入り込まないということである。もちろん、母性保護やポジティブアクション、定年制のように、必要性和合理性の範囲内で、性別や年齢などが考慮されることはある。しかし、仕事に関係ない属性によって、仕事や処遇に格差をつけることは許されず、これは戦略としてのダイバーシティ以前の問題である。

・職務をベースとした人材戦略モデル

自社が求める人材を、長期雇用を中心とした①経営層となる基幹人材と極めて高い専門職人材、②中核的な実務を担う人材、有期雇用を中心とした人材③定型的・補助的業務を担う人材、④非定常的な業務を担う人材、の4つに区分したモデルを、ここでは考えてみることにする。

・乗換え可能な複線型人事制度

これまで男性社員の全員を管理職にすべく処遇し、女性社員の多くを、定型的・補助的業務の担い手として処遇してきた。しかし今後は、性別など仕事と直接関係のない属性による区分は極力排除すべきである。

働く人一人一人の人生においては、労働者の意識の多様化や、仕事と家庭などそれ以外の生活を両立させる必要から、働き方を変更するニーズが増えていく。このことは人事制度に多様な働き方を可能とするだけでなく、働き方の変更も許容することが求められていることを意味する。

つまり、ダイバーシティ下における人事制度は、働き方を途中で変更できる仕組みを組み込んだ「乗換え可能な複線型人事制度」となっていることが求められているのである。先に示したモデルでいえば、①～④の区分間の行き来ができるということである。

・多様な人事・賃金制度の構築

職能資格制度のみといった一律型制度で処遇するのではなく、企業の考える人事戦略にもとづいて、多様な制度を考えていかねばならない時機に来ている。

例えば、先ほど示した4区分のモデルでいえば、次のようなことが考えられる。

①「経営層となる基幹人材と極めて高度な専門職人材」および「中核的な実務を担当する人材」の育成段階など、長期雇用を前提とし能力の伸長が期待でき、それが確実に評価できるときには職能給を主体とした賃金体系とし、職能資格制度で処遇する。育成段階を経た①「経営層、専門職層」および②「中核的な実務を担う人材」は、その職責と役割にもとづいて処遇が決定される」

(2) 経済同友会

経済同友会は、1994年に発表した『男と女のいい関係』報告で、“多様な人事を認めよう”と題する章の中で、男女間の問題に触れている。その中で、これからの人事制度のあるべき姿を、男女間における平等、公平化の推進を含め、次のように述べている。

「個人の労働意識の変化や女性の社会進出が続くことで、多様性のあるモビリティの高い人事評価制度の構築が必要となる。すなわち、①人事面での特に男女間における平等・公平化の推進。②能力主義の重視。③個人の労働志向に対応する就労形態の採用。④就労機会の融通性を高めるといった趣旨を制度に盛り込む必要がある」

日経連、経済同友会とも雇用・就労形態の違いを前提に、能力・仕事を基準とした賃金

決定を目指している。能力・仕事を基準とする賃金制度は男女の賃金決定には中立的であるから、生じる格差は必ずしも男女によるものではない。雇用・就労形態の区分を前提とした賃金制度であるだけに、採用、育成、配置、評価に男女がどのように影響するかが問題である。

3. 労働組合の問題意識

(1) 連合の政策と取り組み

連合は、1993年に決定した「賃金政策」の中で、男女賃金格差については“男女賃金格差は、機会均等と均等待遇の原則により公正、公平な人事処遇制度を確立し、解消していく”との方針を取っている。1999年に決定した「第2次の賃金政策」では、企業の賃金制度改定の動向を踏まえ、労働組合としての基本方針を提言しているが、その中で男女賃金格差については、雇用慣行や手当および雇用形態の問題が取り上げられている。

さらに、「社会保障・税制・賃金制度の配偶者に関する報告」（1999年5月）では、税制における配偶者特別控除、公的年金の第3号被保険者、被扶養者要件問題などとともに、賃金制度における配偶者問題が取り上げられ、改革課題が示されている。

また、「政策・制度要求と提言」（2001—2003年）では、男女平等政策の要求項目として、均等法・労基法の改正やILO条約の批准が挙げられている。

なお、連合の男女平等政策や女性労働者に関する問題は「女性活動ハンドブック」としてまとめられている。

『連合第2次賃金政策にかかわる賃金人事制度の基本的考え方』（1999年12月）

この報告では、賃金制度の整備に向けて、能力主義賃金に対する労働組合の基本スタンスや公正な評価制度の確立の重要性が示されている。男女賃金格差問題については、“男女均等待遇の確立に向けた人事・賃金制度のあり方”と題した章の中で、以下のように述べられている。

「女性労働者の賃金・人事処遇については、形式上の均等確保ではなく、運用上の検証による実質的な処遇確保を念頭に取り組みを進めなければならない。加えて、女性の雇用環境を整える社会システムの整備も不可欠なものである。

・企業内男女格差のメカニズム

①格差を生む雇用慣行

女性の処遇は「すぐ辞めるから教育しない、教育しないから仕事ができない、だから賃金は安くてよい」という男性社会の論理に支配されてきたきらいがある。その結果、採用・配転・教育訓練・定年において差別的な悪しき雇用慣行が生まれ、結果としての男女賃金格差を大きくしてきた。これらの経緯を踏まえ、改正雇用機会均等法は、法律において雇用面における男女差別を禁止した。しかし、形式上で差別がなくなったとしても、結果としての格差循環を生んできた悪しき雇用慣行を一朝一夕で解消することは簡単ではない。ましてや賃金について、手当の支給基準や賃金制度における頭打ち制度など有形無形の結果としての男女区別がある限り雇用の公正な均等はない。

②格差を生む手当制度

日本型年功賃金においては、労働の価値とは無関係な未熟練労働者に対する低レベルの

単身賃金からスタートし、世帯主賃金としての水準引き上げで企業への定着をはかる仕組みを特徴とした制度であったが、本質的には女性はその対象から除外されていた。そこでは、女性労働を結婚までの一時的・補助的労働力と位置づけるとともに、生計費増大要素としての家族増などに対する賃金増加分を、退職金にはね返る基本給への積み上げを避け、生活関連手当としての付加分として支給し、かつ男性を想定した世帯主への支給条件を付した。この結果、賃金総額における家族手当や住宅手当による男女間の格差は大きくなっていった。

③格差が拡大する雇用形態の変化

構造改革を含む経済の混乱は、倒産や要員調整による失業の増大をもたらしている。なかでも、女性の失業が増大しており、正社員の非正社員への置き換えも顕著になってきている。組合は、女性労働力の安易なパート・派遣労働への切り替えを厳しくチェックするとともに、パート・派遣労働者の労働基本権や労働条件の改善をはかることが求められている。」

『社会保障・税制・賃金制度の配偶者に関する報告』（1999年5月）

この報告は、配偶者問題を社会保障、税制、賃金制度の側面から検討したものである。賃金制度における配偶者問題では、特に家族手当・配偶者手当、住宅手当が男女間賃金格差を生み出している要因として指摘している。そして、賃金制度における改革には、次の3点が課題であるとしている。

- (1)配偶者手当については、配偶者を要件とするのではなく被扶養者に対して支給する手当に改める。
- (2)住宅手当は、世帯、非世帯に区別して支給するのではなく、居住形態（自宅、借家、社宅など）や被扶養者の有無によって支給する制度に改める。
- (3)基本賃金において男女別賃金格差が大きい現状を改善するため、昇進・昇格、職務配置などについては男女平等の視点に立った平等処遇を確立する。

『2001～2003 年度／政策・制度要求と提言』（2001年6月）

政策・制度要求と提言には、経済、雇用・社会保障、社会、政治まで幅広く取り上げられている。この中で“男女平等政策”の要求項目として、男女賃金格差問題が掲げられている。

「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、賃金の是正

(1)均等法の改正

男女雇用機会均等法を「男女雇用平等法」へ改正し、雇用における男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、ポジティブアクションの事業主への義務付けと国の事業主への取り組みへの支援などを規定する。また、実効確保のために行政から独立した雇用平等委員会を設け、差別の認定や救済命令を出すことができるようにする。

(2)労働基準法の改正

労基法第3条の均等待遇に「性による差別の禁止」を追加する。

労基法第4条の男女同一賃金の原則に関してILOが日本政府に要求している客観的な職務評価制度を検討するための委員会を設置する。

(3)関係するILO条約の批准

男女平等の推進のため関係するILO 111 号条約（雇用および職業についての差別禁止）、171 号条約（夜業）、175 号条約（パートタイマー）、183 号条約（母性保護）の批准を進める。」

（２）電機連合の政策と取り組み

電機連合は第５次賃金政策において、職群別職種・職能賃金制度の確立を目指す方針を決定している。その中で、男女問題についても機会均等と公正処遇の確立の必要性を述べている。

『第５次賃金政策』（２００１年７月）

「男女の機会均等と公正処遇の確立

雇用や人事処遇の全てにおいて機会均等の精神を貫き、女性の労働意欲や能力発揮に適正な対応ができる制度の確立と運用を行うことが原則である。

具体的には、採用・配置・教育訓練・昇進昇格など人事・処遇面における男女の機会均等の徹底と公正な処遇確保が重要な課題である。９９年４月より施行されている改正男女雇用機会均等法では、実質的な男女の差を解消するためのポジティブアクションについて定めている。このポジティブアクションの取り組みとして、職場の実態把握と問題点の洗い出しを行ない、配置・教育訓練・処遇などについての計画的な改善を推進していくことが大切である。」

男女賃金格差に対する労働組合の取り組みは、機会均等の確保と公正な処遇の実現にある。人事・賃金制度における問題の解決のみならず、採用、配置、育成、評価など人事運用が格差を生じさせているとの認識にある。

４．人事制度関連調査からみた問題意識

男女賃金格差の問題は人事・賃金制度とその運用に起因する。ここでは、人事・賃金制度に関する調査から、男女賃金格差に関係する問題点を分析・整理する。使用する調査は、厚生労働省の最近の調査に限定した。

（１）人事制度

現在、日本の人事制度は職能資格制度が中心となっている。平成１１年雇用管理調査によると、３００人以下の中小企業では５割以下の導入だが、１，０００人以上企業では約９割の企業が資格制度を導入している。したがって、男女問題のみならず、資格制度が公正に実施されているどうか、運用が人事制度の鍵を握っている。資格制度のある企業の中で上位資格への昇格基準を定めている企業は８４．２％であり、ほとんどの企業が何らかの基準を定めている。昇格基準の内容を役職者の場合で見ると、能力評価が８６．８％、業績評価が８６．０％と高い割合で、次いで在籍年数の５７．６％、人柄の３５．２％となっている。昇格研修、学歴の割合はそれぞれ１２．８％、８．１％である。

資格の昇格とともに役職への昇進も処遇を考える上で、重要な要素である。平成１４年の雇用管理調査によると、事務職の昇進基準で見ると、係長相当、課長相当資格への昇進とも、能力評価、業績評価を基準とする割合が８割を超えている。在籍年数を基準とする

割合は5割弱、人柄を基準とする割合が約4割ある。

昇格、昇進とも能力評価、業績評価を最も重視しているのが実態である。しかし、一方で在籍年数や人柄が基準となっている点は注目される。結局、上司の評価や推薦が昇格、昇進を大きく左右する。男女の区別なく公正な評価、推薦がなされるなら問題は少ないが、現実には基準の運用に問題があるものと思われる。

コース別雇用管理、職群制度などの複線型人事管理制度は、平成14年の雇用管理調査によれば11.8%の実施率であり、実施していない企業が多い。しかし、5,000人以上では46.4%、1,000～4,999人では38.5%が実施しており、大企業中心に普及している。

コース別雇用管理制度導入企業215社を対象とした「コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況について（平成13年10月5日発表）」によれば、コース別雇用管理制度導入の目的は、「能力主義に基づく処遇を行うため」が53.0%、「個人の価値観の多様化に対応した処遇をするため」が27.0%、「経営効率・組織の活性化を図るため」が13.0%、「女性の活用を図るため」5.1%、「その他、不明」21.4%となっている。

コースの形態は「総合職と一般職」に区分する企業が50.2%と半数を占めている。「総合職、準総合職、一般職」の区分は13.5%、「総合職、一般職、専門職や現業職」22.8%、「総合職、一般職、準総合職、専門職や現業職」7.9%、「その他の組み合わせ」5.6%となっている。94.4%が転勤の有無をコース区分の要件としており、コースは転勤条件と深く関連していることが分かる。

コースの決定時期は、「募集・採用時に決定する」が91.2%で圧倒的に高く、「入社後に決定する」は7.4%に過ぎない。募集・採用時に決定する企業で、本人と会社のどちらがコースを決めるのかを見ると「本人がコースを選択」が79.6%、「会社がコースを決める」が20.4%となっている。コースの選択権は本人にあるが、採用権は企業にあるから、女性が総合職を選択しても、採用されない可能性があり、転勤のない一般職を選択するケースもあると思われる。入社後にコースを決定する企業では81.3%が「本人にコースを選択」させ、「会社がコースを決める」は18.8%である。コース別管理の問題は、やはり入り口の採用時のコース決定にあると思われる。というのは、採用時に総合職、一般職にコースが区分されている企業の採用時に総合職に占める女性の割合を見ると、0%すなわち採用なしが50.7%と5割を超えている。10%未満の企業が24.3%、20%以上は16.4%に過ぎない。コースによって労働条件に違いがあるとすれば、男女賃金格差に対する影響は大きい。

コース転換制度を導入している企業は88.8%と非常に高い。しかし、一般職から総合職への転換時に上司推薦を必要とする割合が84.8%を占め、上司の推薦の有無が転換を左右していることがわかる。能力、勤続などの客観条件以上に、上司推薦が重視されているとすれば、評価の公正さが問われる。人事考課の他になぜ、上司推薦が必要なのであろうか。

（2）賃金制度

何を基準に賃金が決められているのか、基本給の決定要素を、平成13年就労条件総合調査でみると管理職では「職務遂行能力」が79.7%で最も高く、次いで「年令・勤続、

学歴など」の73.9%、「職務・職種など仕事の内容」の72.8%、「業績・成果」の64.2%となっている（複数回答）。

非管理職の決定要素は「年令・勤続、学歴など」が80.6%、「職務遂行能力」が77.3%、「職務・職種など仕事の内容」が70.6%、「業績・成果」が62.3%となっている。基本給の決定要素を見る限り、管理職と非管理職の違いはあまりない。職務遂行能力、年齢・勤続要素が重視されているが、仕事、業績・成果要素の比率も決して少なくない。今日の賃金決定要素において男女賃金格差に影響を及ぼすのは、能力開発の機会均等、仕事の配分および能力・業績評価の公正さであろう。

賃金を正しく決定していくためには、決定基準を明確化するとともに、賃金表を設定しておくことが必要となる。同調査で、賃金表の採用状況をみると、賃金表がある企業の割合は管理職の賃金表では62.2%、管理職以外では64.8%となっており、ともに賃金表を採用していない企業が4割近くになっている。賃金表のない企業の賃金決定は、各人の賃金に昇給を積み上げる方式となり、恣意的な運用となる恐れがある。

平成6年の賃金労働時間制度等総合調査では、賃金表を採用している企業は49.4%であったが、賃金表を採用している企業のうち、「別立ての賃金表を採用」しているのは63.7%と高い割合となっている。別立ての内容をみると、「管理職と管理職以外」が73.6%で最も多く、「総合職と総合職以外」が21.4%、「それ以外の職種別」が23.5%、「部門別」が15.5%、「勤務地または転勤の有無別」が7.6%となっている。転勤有無やコース別に賃金表が設定されていれば、人事制度の運用と同様、女性が不利な扱いを受ければ結果として女性の賃金が低くなる原因となろう。

手当の中で、支給条件が女性に不利であるところから、男女格差の要因とされる手当が家族手当と住宅手当である。平成13年度女性雇用管理基本調査でみると、家族手当のある事業所は77.5%、住宅手当のある事業所は50.9%となっている（平成11年賃金労働時間制度等総合調査でも家族手当が77.3%、住宅手当が49.2%の採用となっている）。配偶者の手当については、支給要件として配偶者の収入金額の上限が設定されている事業所が58.3%ある。また、家族手当一般の支給要件として、支給対象者が「主たる生計者であること」55.6%、「世帯主であること」46.9%となっている。住宅手当の支給要件のある事業所の要件では「世帯主であること」63.6%、「主たる生計者であること」44.5%、「世帯主、主たる生計者以外の要件がある」39.7%となっている。配偶者の収入、主たる生計者、世帯主などの支給条件は、女性に不利に作用していることは間違いない。しかし、これらの手当は生活関連手当であり、男女格差を生む一因ではあるが、賃金の持つ生活保障の側面が強い。賃金の性格をどう位置付けるかによって、男女格差だけの問題ではないと思われる。

（3） 評価制度

昇格・昇進や賃金の決定には、職務遂行能力、成績・業績の評価が大きく影響する。人事制度、賃金制度が整備されていても、運用の鍵を握っているのは人事考課などの評価制度である。

平成14年雇用管理調査によると、人事考課制度の「ある」企業は51.0%、「ない」企業は49.0%である。しかし、5,000人以上では98.3%、1,000～4,999人では96.5%に人事考課制度がある。大企業に比べ、中小企業に人事考課

がないところが多い。

人事考課制度のある企業の中で、人事考課の公開制度が「ある」企業はわずか26.8%にすぎない。評価は実施しても、考課基準や考課結果を公開しない企業が多いのが実態である。人事考課の結果が公開されなければ、公正な評価が行なわれたのか、疑問が生じる。納得性という面からも問題である。

ところが、考課結果に対する異議申し立て制度のある企業は44.4%、半数以下である。しかも、異議申し立て制度のある企業で考課結果を変更したケースは10.2%に過ぎない。

人事考課を昇進・昇格へ反映するかどうかは、「重視して反映している」37.6%、「一定程度反映させている」46.2%であり、給与・賞与では「重視して反映している」55.6%、「一定程度反映させている」40.7%となっている。人事考課は昇進・昇格、賃金決定の重要な材料になっている。

昇進・昇格に反映する人事考課の評価方法をみると、昇進の場合「主として相対評価」が40.0%、「主として絶対評価」が32.9%、「どちらともいえない」が24.4%となっている。昇格の場合「主として相対評価」が34.7%、「主として絶対評価」が36.0%、「どちらともいえない」が20.8%となっている。昇進は役職への登用であるから、相対評価の占める割合が高いのは理解できるが、昇格は職務遂行能力の高まりを受け止めるものであるから、絶対評価が筋であるにも拘らず、相対評価の割合もかなり多い。比較の相対評価においては、女性が不利になる可能性が高いかもしれない。

人事考課の評価者を対象とした考課者訓練を実施している企業は41.6%となっており、実施していない企業の割合の方が多い。評価者の主観が入り込む余地が多いと思われる。

5. 労使トップの問題意識

経営者団体・企業トップ、労働組合トップ及び女性幹部を対象に、「男女間の賃金格差に関する意識調査」が実施された。この調査は、本研究会の資料の1つとして実施されたもので、その回答結果については、付属資料として集計・分析されている。予め選択肢を用意したアンケート調査であるが、一部自由回答形式で、意見を記入する欄が設けられている。そこで自由記入欄に寄せられた意見の中から、男女の賃金格差解消には何が必要か、どのような取り組みが必要か、労使トップの問題意識を探ってみることにする。

男女賃金格差解消に必要なものとして、経営者、組合男性、組合女性とも共通に挙げた項目は、表現に多少の違いはあるが、次のような点である。

(1) 女性の意識改革

男女格差解消のためには、まず働く側の女性の意識改革を求める意見が強い。結婚までの腰掛、責任ある仕事を嫌がる、残業や転勤を拒否するなど、女性の仕事に対する意識を問題視し、男性と同じ姿勢を求めている。確かに、女性の一部に見られる傾向かもしれないが、全ての女性の意識が低いわけではない。男性以上に意欲ある女性もいる。経営者の中にはまだ、女性の就労意識を低く見る傾向があるように思われる。

（２）経営者、管理者の意識改革

働く側の女性の意識改革を求める意見がある一方で、雇う側、使う側の経営者、管理者の意識が男女賃金格差の要因であるとする意見も強い。現在の経営者や管理者には、まだ女性が主として定型補助業務を担っていた時代の認識がある。男女平等な人事についての啓蒙活動と仕事の与え方についての管理者教育の徹底を指摘する意見が、経営者の中からも寄せられた。女性管理者が少なすぎる、格差解消のためには、思い切って女性を登用すべきである、との意見もあった。

（３）女性の働く環境の整備（出産・育児・介護など）

女性の勤続が短かったり、結婚や出産を契機に退職せざるを得ない背景には、女性が働きやすい職場環境が整っていなかったり、託児所、保育所など社会的援助の仕組みが遅れていることにも一因がある。総じて、企業のみならず、行政に対する要望が多く見られた。産前産後休業、育児休業をとりやすい職場の雰囲気や子育てを支援する体制の整備が必要である。同時に、育児、介護などを女性に依存する男性の意識改革も必要となる、とする意見が多かった。

（４）職務や能力に応じた賃金の導入

年齢や勤続、学歴等が影響する年功賃金は、平均的に女性の勤続年数等が短いことから男女賃金格差を発生させる可能性が高く、格差解消のためには能力や成果に対する賃金への変更が必要であるとの認識が強い。

基本となる賃金は、同一価値労働同一賃金の原則を実現するために、「成果・業績重視賃金」「職務給」「職種別賃金」「職能給」などの導入を提案する意見が多かった。

また、家族手当など、結果として女性に支給されにくい日本固有の各種手当の廃止が必要であるとする意見も、根強い。

（５）女性の職務機会、育成機会の拡大

今日の人事・賃金制度は男女にニュートラルであり、制度的には男女格差の原因は説明できない。しかし、現実的には賃金の男女格差は小さくない。賃金が仕事や能力によって決まるとしても、男女別に職域が決められているなど女性に男性と同等の職務機会が与えられなければ、賃金に差がつく結果となる。

また、能力開発は、教育訓練機会や仕事の与え方によって決まってくる。育成過程における男女同等機会、キャリアアップが図れる配置が重要となる。

女性の職務領域の制限の撤廃、職務機会の拡大、研修やキャリアアップによる育成が必要である、とする意見が多かった。

（６）昇進・昇格機会の平等化、女性人材の活用

男女賃金格差の一つの要因は女性管理職が極端に少ない点にある。これはやはり、昇進昇格などにおいて、女性が不利な扱いを受けている結果であり、年令、学歴、男女を問わない昇進・昇格制度の導入が必要である、との問題意識がある。これは男女にとらわれない人材活用の姿勢が企業にあるかどうかによって決まる。意見から判断すると、これまでは女性人材の活用には消極的で、したがって管理職への登用が少なかったが、女性登用を

積極的に実現しようとしている経営者の意見も少なくなかった。

(7) 公正な評価制度の整備、考課者訓練の充実

人事・賃金制度の運用の鍵は評価が握っている。評価は昇給、昇格、昇進、賞与など処遇に格差を生じさせる。男女を問わず、能力が正しく評価されなければならないが、経営者も組合関係者も女性が低く評価されているとの問題意識を持っている場合があるようである。公正な人事評価制度の実現が必要であると同時に、評価の当事者である、管理職のための考課者訓練の徹底を求める意見が多く見られた。

(8) コース別雇用管理制度について

コース別雇用管理制度に関しては、少数ではあるが、導入によって男女格差の解消に役立つとする意見と、男女格差の原因であり、廃止すべきであるとの意見があった。廃止の意見は、経営者、労働組合（男、女）といった立場を問わず寄せられているが、特に労働組合（女）からの意見が多かった。肯定する意見は経営者、労働組合（男）の意見であった。また、コース別雇用管理においては採用時からコースが決まっているため、個人の意思で転換可能な環境づくりが必要である、と考えている意見もみられた。労働組合（女）から、キャリアプラン、ライフプランに応じて自己責任で選択できる人事制度の導入を提案する意見があった。

以上の他、意識改革については、男は仕事、女は家庭の概念の消去など、男性および会社、世間の意識改革が必要との意見もあった。また、税制、社会保険の被扶養者控除等が女性の社会進出を狭め、男女賃金格差を生んでいるとし、これらの廃止を求める意見もあった。

このように意見を見てくると、男女賃金格差は人事制度、賃金制度だけにあるのではなく、むしろ運用が積み重ねられた結果が大きく影響しているとの認識がある。能力開発、職域拡大、昇進、配置など男女均等を実現し、公正な評価を達成することによって、男女格差の解消が図れることになるのではなかろうか。

第3節 男女間の賃金格差を解消するための人事・賃金制度とその運用

東京経済大学経営学部教授

竹内 一夫

日本企業の人事・賃金制度は、終身雇用制の崩壊、人材の流動化、競争力の強化のための成果主義、職責の明確化、役割給・職務給の導入、キャリアの自律性の拡大など、さまざまな変化が生じており、全体としてアメリカ型の人事・賃金制度に接近している。また、ILOにおいても日本企業における男女間賃金格差を解消するために分析的な職務評価制度を導入することを推奨している。そこで、日米比較の視点に立ち、はじめにアメリカ企業における人事・賃金制度や平等雇用および男女間賃金格差の問題をとりあげ、続いて日本企業の人事・賃金制度および男女間賃金格差の問題を取り上げることにしたい。

I. アメリカ企業における人事・賃金制度

1. 職務を基軸にした人事・賃金管理のフレームワーク

(1) 職務分析と職務記述書

アメリカでは伝統的に職務を基軸にして人事管理が展開され、賃金管理も職務が中心である。アメリカの職務給制度では、まず各従業員が担当している職務の内容が職務分析によって分析され、職務の概要、重要な責任項目、扱い得る予算の範囲、仕事の指示を受けたり、仕事の結果を報告する上司、部下、他部署との関係などの事項や、その職務を遂行するために必要な職歴、経験年数、必要な教育水準等が職務記述書 (job description) に記入される。その職務を担当するために必要な資格要件は職務明細として、職務記述書の後半に記入されている。

職務を基軸にした人事・賃金管理を展開するために、企業はコンサルタント会社の指導の下に、専門の職務分析士を養成し、コンサルタントと職務分析士が従業員や上司に面接して、各従業員の仕事を明らかにしていく。大企業では何万もの職位 (ポジション) が存在するので、職務分析や職務の価値を決定する職務評価には多大の労力とコストが必要となる。

ハイテク産業などのように、仕事内容が急速に変化している場合には、毎年職務内容の修正が必要であり、コストと時間がかかるので、職務記述書を用いず、賃金管理も市場賃金を中心に行う企業も多い。

(2) 職務評価

職務評価とは、社内の全ての職務を比較して、職務の価値、重要度を決定し、序列化することである。職務の価値の決定には職務の各評価要素に対する企業の重視度がウエートづけという形で反映される。

職務評価の方法としては、序列法、職務分類法、要素比較法、点数法の4つの方法が用いられている。大企業では職務数が多いので、点数法がもっとも広く用いられている。

評価要素やウエートのつけかたは、ブルーカラー労働とホワイトカラー労働とでは異なる。ブルーカラー労働の職務評価では、熟練、精神的・肉体的負担、作業条件という要因を労働組合は重視し、会社側は設備や品質への責任を重視している。ホワイトカラー労働

の職務評価には、労働の精神的側面に力点を置いた職務評価方法が用いられている。

ホワイトカラー労働の職務評価方法として広く用いられている方法のひとつに、ヘイ・システムがある。ヘイ・システムでは、ノウハウ・チャート、問題解決チャート、アカウントビリティ・チャートという3つの評価チャートを用いている。第一のノウハウ・チャートでは、(a)実務手続・専門技術・職務経験、(b)管理ノウハウ、(c)対人関係の3つの評価要素を評価する。第二の問題解決チャートでは、(a)思考環境、(b)思考の挑戦度を評価する。第三のアカウントビリティ・チャートでは、(a)行動の自由度、(b)職務の規模、(c)成果に対するインパクトの与え方という3つの要素を評価する。各評価要素は、評価結果を点数に換算し、点数を合計して合計点を出し、この合計点によって職務等級を決定する。

ヘイ・システムの職務等級の事例が表1に示されている。

表1 ヘイ・システムにおける職務点数と職務等級の関係

職務等級と職務の点数の事例			ヘイのマニュアルによる職務点数と職務の関係	
職務等級	職務点数			典型的な職務
	下限	中位	上限	
	—		96	
1	97		114	ノンエグゼンプト従業員 賃金はローカル労働市場の賃金水準に応じて決定
2	115		134	
3	135		158	
4	159		187	150-250 秘書
5	188		221	
6	222		265	240-400 EDPスタッフ
7	266		318	300 エグゼンプト従業員
8	319		382	賃金は地域あるいは全国的労働市場の賃金水準に対応
9	383		459	新大卒、職長、監督者、営業職
10	460	502	543	
11	544	593	642	600 下級・中級管理者
12	643	701	759	経験を積んだ専門職
13	760	829	897	数州を統括する地域担当営業管理者、上級技術者
14	898	979	1060	1000 中級・上級管理者、大規模工場（800名まで）の工場長
15				1500 エグゼクティブ
⋮				売上1億ドル以上の子会社のマーケティング部長
⋮				売上3,000～4,000万ドルの子会社の執行経営者

（出典）竹内一夫著『基礎コース 人事労務管理』新世社、2000年、57頁。

（原資料）1998年にアメリカの電力会社から入手した資料。

職務評価をし、各職務を序列化した後、各職務の序列が社内の感覚に合うかどうかを検討される。職務序列が社内の感覚に合わない職務については、職務記述書の内容を再検討

したり、職務評価の見直しを行い、社内の感覚に近づける。

職務内容は毎年のように変化するので、修正の必要な職務は職務分析、職務評価をやり直し、各職務の点数（職務の大きさ）を修正する。修正に必要なコストや時間を考慮して、通常は2年に1回くらいの間隔で修正を行っている。

（3）職務等級

各職務は、基準職務と比較したり、職務評価要素を点数法によって点数に換算し、一定の職務等級（job grade）に格付けされる。賃金は職務等級によって決定される。外部労働市場の賃金水準を参考にし、かつ社内的公正が保てるように各等級ごとに賃金水準が定められる。

それぞれの賃金等級（salary grade）には下限、中位、上限という賃金範囲が定められており、下限～上限の差は通常40～50%である。ある職位に就任すると、通常、下限の賃金からスタートし、能力が向上し業績が上昇するのにもなって、中位へと賃金が上昇し、数年～10数年で上限に達する。下限～上限の賃金水準は地域別の労働市場や他業種の賃金水準を参考にし、自社の賃金の競争力を保てるように決定される。労働市場における業種別、地域別、職務別の賃金水準は、コンサルタント会社が調査に協力した会員企業に各企業の賃金数値を統計的に処理して平均化した賃金データを提供している。また、インターネットでも数多く掲載されており、個人も自分の職務の市場価値を知ることができる。

採用競争が激しい職種については、採用を予定している部門の最高責任者が人事部の支援を得ながら、該当職務の下限よりも高めの賃金や上位の職務等級の賃金を採用したい応募者に提示し、両者の間で交渉する。この場合、社内的公正が崩れやすいが、時間をかけて調整していく。

上位等級の職位に空き（欠員）がないと、上位等級には移れず、賃金も現在所属している等級の賃金の上限で頭打ちとなり、その後は業績がよくても物価の上昇分だけしか昇給しないということになる。このように職務が賃金管理の基軸になっているので、職務給（job-based pay）と呼ばれている。

（4）職務が基軸となっているアメリカの人事管理

職務記述書は人員管理、採用・配置、昇進・異動、教育訓練、目標管理、人事考課、職務評価と賃金管理等の基礎情報として用いられている。

採用に際しては、職位（ポジション）の内容をこなせる職務能力を持った従業員を任命する。欠員が出た場合、一般従業員の職位については、通常、社内公募で希望者を募集し、2週間とか1ヶ月というような一定の訓練期間を与えて、達成能力があると見極めれば任命される。希望者がいなかったり、必要な能力を有する人が社内にいなければ、社外から採用する。なお、大きな改革を必要とする場合には、エグゼクティブ層では改革を行いうる優秀な人材を外部からスカウトすることが多い。CEOの3分の1くらいは外部からスカウトされている（Forbes, J. B. & Piercy, J. E. ed., p. 59, Table 4.2）。

アメリカでは、個人の職業上の目標の決定、大学での学部の決定、専攻、専門科目の取り方は、卒業後の職種あるいは職務と深いつながりを持ち、ひいては個人が入手できる賃金にも強い影響を与えることになる。専攻や職種によって賃金水準がかなり異なり、たとえば、会計分野（女性の平均年収39,843/男性の平均年収49,502ドル：格差80%）、ビジネス（34,638/44,867ドル：77%）、コンピュータ・情報科学（43,757/50,510ドル：87%）、

工学分野（49,072/53,287ドル:92%）を専攻し、その専攻を活かす職種を選択した場合、高賃金を得やすくなる。ことに、それらの分野でマネージャーやエグゼクティブに昇進すると、賃金はいっそう高くなる。教育学（27,988/34,470ドル:81%）、心理学（32,301/40,718ドル:79%）、生物学・生命科学（34,245/41,179ドル:83%）等を専攻し、その専攻につながる職種を選べると、賃金は低くなる。

大卒全体の男女間賃金格差は、1993年のデータによると、男性を100とすると女性は74%である。しかし、同一職種内では、上述のように男女間賃金格差はさらに縮小し、女性の賃金が80%あるいは90%を超える場合も多くなる。生物学・生命科学科学者（104%）、販売・マーケティング（130%）の分野では女性の平均年収は男性の平均年収を上回っている。専攻、学歴、年齢グループをそろえると、女性の約半数は男性の少なくとも87%の年収を得ている。どの専攻を選び、どのような職種に就くかは個人の選択の問題でもあるが、女性は低賃金につながる専攻分野を選択する傾向が強く、このことも男女間賃金格差の一因になっている（Hecker, D. E., 1998）。

2. アメリカにおける賃金制度の新しい動向

1980年代に入ると、アメリカ産業の国際競争力の低下が深刻な問題となり、国際競争力の強化が国家的な課題となった。アメリカの代表的な産業である自動車産業の企業も、海外からの自動車の輸入増大により市場占有率が低下し、大規模な人員削減や工場閉鎖に追い込まれた。国際競争力を強化するためにさまざまな経営革新が導入され、人事・賃金制度に関しても多くの革新が始まった。

（1）脱ジョブ化

これまでアメリカ企業では職務記述書が役割、権限、責任の基盤であり、職務記述書によって表された職務が組織編成や人事管理、賃金管理の基軸になっていた。しかし、従来の職務中心主義では、急速な市場の変化や技術革新に柔軟に迅速に対応しにくく、ビジネス・チャンスを見逃してしまい、また変革も妨げられやすい。そこで、「脱ジョブ化」が進行し始めた。職務の具体的目標は状況に応じて変わっていくから、職務記述書によって遂行すべき職務内容を厳密に規定するのではなく、目標管理によって従業員が達成すべき目標と成果を明らかにし、各従業員が起業家的な視点から行動するという自主的、能動的な職務行動が重視されるようになってきた。

（2）ブロードバンド型の職務給制度

職務と賃金の関係が緊密で職務等級が多いと、硬直性が高まり、配置転換や人事異動が円滑に行えない。そこで、ブロードバンド型の職務給制度を導入する企業が増加している。

ブロードバンド型の職務給制度とは、例えば、3つの職務等級を一つのバンドに統合して、従来、30等級あった職務等級を10等級に減らすというような新しい職務給制度である。ブロードバンド型の職務給制度では等級は15から少ない場合は5等級くらいに抑えられている。職務等級の数を減らすことにより、各等級に入る職務数が多くなり、それによって水平的な配置転換が円滑に行えるようになる。また、組織のフラット化によってポストが減り、昇進機会が減少しても、水平的な配置転換や同一バンドの新しい職務に就くことにより能力の幅を広げ、これによって従業員は達成感を味わい、従業員満足度も向上する。これは言い換えれば、人事・賃金管理の基軸が職務から能力に転換しつつあるということ

である。

（３）変動給

1980年代に入って米国産業の国際競争力が低下し、アメリカ自動車労連、アメリカ鉄鋼労連、チームスターズ等の多くの労働組合は、従来の基本給の賃上げに代えて、企業業績に応じて変動する賞与、利潤分配制度、成果配分制度、奨励給、その他の刺激給等の新しい報酬制度を受け入れるようになった。このように、企業業績に応じて変動する報酬全体を「変動給」（variable pay）と呼んでいる。

成績昇給制度では昇給幅は最低でも０％であり、一度昇給すると、それは給料に永久的に組み込まれ、成績が低下してもダウンしない。また、インフレの時に高い業績を上げれば、高い昇給が得られ、これが一生涯基本給に組み込まれていく。また、福利厚生費も基本給にリンクしている場合が多いので、基本給の増大は福利厚生コストを上昇させる。

そこで、基本給の増大による固定費の増大を防ぎ、同時に、個人に対する刺激を増大するために変動給の比率を増やす企業が多くなっている。また、1970年代から1980年代にかけて、日本企業の躍進要因のひとつに緊密なチームワークがあるという認識に基づき、チームワークを促進するためにチームや部門の業績に対応して変動する賞与、利潤分配制度、成果配分制度などの変動給制度を導入する企業も増加している。なお、アメリカでは賞与（bonus）に固定的な性格はなく、企業業績が悪化すれば、賞与はゼロになるので、同じ賞与という言葉でも日米間で意味が異なっている。

（４）技能給制度

1980年前後から、日本企業の現場重視や多能工の養成に大いに刺激を受けて、生産現場で働く生産工や、顧客と直接的に接する一般従業員の能力を向上し、それによって企業の競争力を強化しようとする動きが強まってきた。そこで、従業員を技能の向上に動機づけるために、技能の向上に応じて昇給する技能給制度が導入された。

労働市場の方は、まだ職務給が中心であるので、技能給と職務給とを結合することはむずかしい。そこで、労働市場のエントリー・レベルの賃率を参考にして最下位の技能群の賃率を決定し、熟練工の最高賃率を参考にして最高位の技能群の賃率を決定する。中間の技能群の賃率は社内的公正に重点をおいて決定される。

昇給については、各技能（例えば、ある機械の操作）を修得したと判定されると、賃率が少しずつ上昇する。判定は、監督者かチーム内の同僚、あるいは両者の判定に基づいて決定される。

従来、生産工などの賃金は、職務給ではあるが勤続年数によって昇給することが多く、ことに労働組合に組織化されている企業ではそうであった。そこで、多能工を養成し、かつ賃金の年功的な性格を少しでも払拭するために技能の修得に応じて昇給する技能給の導入が進んでいる。

（５）コンピテンシーと賃金

アメリカでは、コンピテンシー（competency）をホワイトカラーの人材育成や昇進管理に活用する企業が増大しているが、外部の労働市場では職務給が依然として主流であり、職務給のデータは入手しやすいが、コンピテンシー給のデータは入手できない。したがって、現段階では、賃金水準は外部労働市場の職務給に合わせながら、社内での昇給の時にコンピテンシーの向上を評価して業績評価に加味するという形でコンピテンシーの向上に

従業員を動機づけている（詳細については竹内一夫（a）参照）。技能給やコンピテンシー給は、能力の向上に応じて賃金を上げていくという点では、日本の職能給に類似している。

3. 賃金における雇用差別

アメリカでは雇用の全ての領域において、人種、肌色、出身国、宗教、年齢、性別、障害の有無等によって差別をつけることが禁止されている。雇用のあらゆる領域において雇用差別をしてはならないという考え方は、裏返していえば、能力や業績に基づいて従業員を採用し、評価し、賃金を支給すべきである、という考え方を意味している。

（1）平等賃金法

平等賃金法（Equal Pay Act of 1963）では、同等な労働に対しては同一の賃金（equal pay for equal work）を支給し、性差別をしてはならないことを規定している。労働の同等性については非常に厳密に規定されており、同等な技能、同等な努力、同等な責任、類似した作業条件の意味について、詳細に、かつ厳しく規定されている。違反した事業主は被害者の従業員に対してバックペイと精神的損害への補償を支払わなければならない。

賃金については、基本給、諸手当、付加給付の全てが賃金の中に含まれると規定されており、これらのいずれの項目においても性差別をしてはならない。

（2）異職種間の同一価値労働同一賃金

女性集中型の職務に対する賃金が、男性集中型の職務に対する賃金よりもかなり低いことについて、女性側から性差別として非難され、その是正が要求されてきた。「異職種間の同一価値労働同一賃金」（equal pay for work of comparable worth）の問題である。

平等賃金法では、同職種の同等労働に対する同一賃金を規定しているにすぎず、同法では異職種間の同一価値労働における賃金の性差別をなくすことはできないので、より包括的な雇用差別を禁止している公民権法第7篇（Civil Rights Act of 1964; Title VII）をよりどころにして異職種間の同一価値労働同一賃金に関する判決や差別撤廃運動が行われている。連邦政府や州政府、あるいは一部の企業では熱心にこの問題の是正に取り組んでいる。

（3）性別職務分離

アメリカにおける平等雇用や男女間賃金格差の歴史を見ると、職務分析、職務評価、職務等級と職務給の決定という職務記述書を基礎にした一連の賃金制度を用いても、それだけでは男女間の賃金格差は解消しないことが分かる。アメリカの職務給制度では、エグゼクティブ、中間管理者、一般社員の職務間の賃金格差は日本よりも大きいから、事務職や管理補助職など、職務評価制度で低い点数しか与えられない職務に女性が集中したり、機械工、電気工、クレーン操作工、ボイラー工など労働組合の発言力の強い熟練職種に女性が進出できなければ、女性の平均賃金は男性の平均賃金よりも低くならざるを得ない。職務給制度は、職務序列や職務等級間の賃金格差に関する社内的公正の達成と対外競争力の維持・強化を目指しているが、各職務の性別比率やマイノリティーと白人の比率を直接に問題とするものではないからである。

あるいは、異職種間の同一価値労働同一賃金問題で取り上げられているように、図書館の司書や看護婦などの職務のように、相当な教育訓練期間と経験を要するにも関わらず、労働組合がないかあるいは組合の力が弱く、しかも女性が集中している職務の賃金が労使

交渉力の強い熟練工の賃金よりも低く押さえられているという状況は、各企業の職務給制度では改善されない。

このような状況を改善するためには、多数の女性票をバックにして、州政府、州議会、あるいは連邦政府や連邦議会に圧力をかけ、男性が集中している職務の価値を高く評価するように設定されていた職務評価要素を女性にとって公正なように見直したり、女性集中型職務に有利なように職務評価要素やそれらのウェイトを変更させるというような運動や、あるいは数多くの訴訟を起こし、女性が集中している職務の価値を従来よりも高く評価し、賃金水準を高めるような判決を数多く引き出すというような政治的な運動が必要である。

また、従来、男性が集中していた熟練職務や技術的な職務、あるいはマネージャーやエグゼクティブのような管理・経営職務に女性が数多く進出し、男女間の職務分離を解消することも重要である。そのためには前提条件として、教育の面では、管理者を育成するビジネススクールに女性が数多く進出したり、技術系の学部や大学院に女性が数多く進学し、学位を取得することが重要である。また、企業の側でも、従来、男性が独占していた職務に女性が数多く応募するように求人活動を展開し、女性の採用数を多くするというような努力が必要である。このようなさまざまな努力の結果として賃金格差が縮小してきたといえる（竹内一夫（b）、71-78頁）。ちなみに、2001年には、フルタイムの男性の年収を100とすると、フルタイムの女性の年収は76.1%であり、賃金格差が縮小している（Bureau of Labor Statistics, 2002, Table 1）。

（4）雇用差別を是正するための積極的行動計画の推進

雇用差別を是正するための企業の積極的な努力を引き出すためには、「積極的行動計画」（Affirmative Action Program）のように、企業に雇用差別是正の積極的な計画推進を義務づけることが第1段階としては有効である。アメリカでは大統領の行政命令改正第11246号により、連邦政府と事業・物資納入の契約を結ぶ企業、その企業との取引業者、政府の補助金を受ける機関、政府資金を取り扱う金融機関等は、計画的に雇用差別の是正を進め、人口構成比を基準にした雇用差別是正目標を5年間で達成しなければならない。

大統領の行政命令による積極的な雇用差別の是正により数多くの女性やマイノリティーが採用され、登用された。その結果、しだいに管理者や経営者も女性やマイノリティーの能力を認識するようになった。女性、マイノリティー、移民の増大による白人男性の相対的な比率減少と相まって、人材源を多様化することが国際競争力を高める重要な方途であるという認識が経営者の間にも広まっていった。アメリカでは、2040年までにマイノリティーの人口が白人人口を上回り、新規就労者も大部分が女性とマイノリティーである、と予測されている。いまや多様な労働力の有効な活用は国家的な課題である。今日では、国内の多様な人々のニーズや、多様な文化・価値観を持つ人々で構成される世界市場における多様なニーズをよりよく把握し、対応していくためには、多様な人材が必要であり、したがって多様な人材源を持ち、多様な人材の活用（diversity management）が国際競争力の強化につながるという考え方がアメリカでは主流になりつつある。

II. 日本企業の人事・賃金制度

1. 人事・賃金管理の基軸としての職能資格制度と職能給

1960年代の後半には日本の高度経済成長にかげりが出始め、従来の勤続を重視した年功

的人事制度から能力主義人事管理に転換すべきであるという機運が出始めた。1973年の石油危機以降、日本の人事制度は能力主義に切り替わり、これを推進するための制度として職能資格制度が広く導入されるようになった。

現在、日本の大企業では8割以上の企業が職能資格制度や職能給を用いている（『日本的人事制度の現状と課題 2001年版』29頁。『平成11年雇用管理調査報告』26頁）。また、過半数の企業では今後も職能資格制度を利用するという調査結果がでており、「今後（近い将来）廃止する」という企業は管理職層については15.3%、非管理職層については6.5%にすぎない（『日本的人事制度の現状と課題 2001年版』39頁）。今回の15社の事例研究でも、一般職能層に関しては12社、管理職に関しては過半数の企業が職能資格制度を用いている。管理職に関しては職務（役割・職責）を軸にし、職務等級（役割等級）を組織秩序の基軸に据える企業が増大しているが、調査した企業でもそうした方向がうかがわれる。

したがって、男女間賃金格差の縮小を考える場合にも、短期・中期的には、職能資格制度を人事制度の基本に据えて問題解決を考えるのが現実的であると思われる。

（1）職能資格制度の枠組み

職能資格制度においては、職務調査によって予め設定された各資格等級の職能要件に基づいて各従業員の能力を評価し、特定の資格等級に従業員を格付けする。人事考課、昇進・昇格、給料、福利厚生、研修等の人事関係の全ての事項が職能資格を基軸にして展開されていく。

表2 職能資格制度の枠組み

職能層	等級	定義	経験年数	昇格原理	初任格付	対応職位
管 理 専 門 職 能	M-9級	統率・開発業務	～年			部 長
	M-8級	上級管理・企画業務	(6)	<実績>		次 長
	M-7級	管理・企画業務	(5)	*登用試験		課 長
中 間 指 導 職 能	S-6級	企画・監督業務	3-(5)			係 長
	S-5級	判断指導業務	3-(4)-10	<能力>		主 任
	S-4級	判断業務	2-(3)-8	* 昇任試験		上 級 係 員
一 般 職 能	J-3級	判断定型業務	2-(3)-5		大 卒	中 級 係 員
	J-2級	熟練・定型業務	2	<勤続>	短 大 卒	一 般 係 員
	J-1級	定型・補助業務	2		高 卒	初 級 係 員

（出典）成果配分賃金研究会編『21世紀における日本の人事賃金制度』社会経済生産性本部、1994年、45頁、参照。

（注）経験年数欄の左端の数字は最短経験年数、（ ）内の数字は標準経験年数、右端は最長経験年数である。

表2では、日本企業における標準的な職能資格制度の枠組みが示されている。職能層は3段階、資格等級は9等級に区分されている。企業規模によって異なるが、大企業では平均で12～13くらい、多いところでは15～16くらいの資格等級を設けている。

（2）職務調査と職能要件書

職能資格制度を設計する場合には、まず最初に職務調査を行うのが正式の方法である。職務調査においては、各部門（例えば、人事部や経理部）の中で各従業員が担当している

仕事を分析・整理して課業を抽出する。これらの課業を職能資格等級基準と照らし合わせて、各職能資格等級に格付けする。この結果を記述したものが「等級別課業基準書」である。この等級別課業基準書が従業員への課業配分、従業員の格付け、あるいは昇格判定等の基準となる。各従業員が担当している複数の課業をこの等級別課業基準書と照合し、その遂行状況を評価して各従業員の資格等級が決定される。通常、各従業員は縦にいくつかの資格等級にまたがった複数の課業を担当していることが多いが、自分の所属する等級の複数の課業を期待される水準で遂行できるようになれば、その等級は卒業したと見なされ、他の昇格基準も勘案した上で、もうひとつ上位の資格等級に昇格する機会が与えられることになる。

職務調査の結果を記述した等級別課業基準書は、どうしてもある調査時点の課業群を格付けしたものとなり、静態的になる。経営環境、市場、顧客のニーズ、経営戦略の変化に応じて、各課業の中身が変化したり、新しい課業が追加され、また課業の一部が廃止されるので、変化する仕事内容を毎年あるいは2、3年おきに再調査しなければならない。しかし、このような調査と書き直しは非常に手間とコストがかかるので、職務調査を実施していない企業も多く、職務調査を実施している企業は半数程度である（成果配分委員会、1994年（a）、206、214頁）。あるいは、職務調査を実施しても、その後の再調査が追いつかず、等級別課業基準書が形骸化してしまう場合も往々にして生ずる。最近の社会経済生産性本部の調査によると、職種や等級別に対応した職務遂行能力、課業、昇格に必要な資格条件などを記した「職能要件書」を「毎年見直している」企業はわずかに4.0%にすぎない。「数年ごとに見直している」企業は35.5%、「最初に作成して以来そのままになっている」企業は41.1%で、職能要件書の見直しが進んでいないことがうかがわれる。

「要件書を作成していないので該当しない」と回答した企業が11.7%あるが、職能要件書を整備していなければ、職能資格制度であるといっても名ばかりの制度になってしまう（『日本的人事制度の現状と課題 2001年版』33頁）。

必要とされる従業員の能力は職種によって異なるので、本来、職能資格等級基準も職種別に設定しなければならないが、職種に関係せず全社一律の職能資格等級基準を用いる企業は日本労働研究機構の調査によれば、53.7%で半数強である（『中高年ホワイトカラーの能力評価に係る研究』、平成13年3月、49頁）。全社一律の基準を用いたり、職能要件書を整備していないと、当然、能力評価が曖昧になったり、学歴、性別、年齢、勤続年数などの判定しやすい基準によって能力評価や昇格決定が行いがちになる。能力評価や昇格決定に性別要因が入ってくると、男性優位の価値観が強い企業の場合には、能力評価や昇格決定において女性に不利な運用がでやすくなることが懸念される。職能資格制度の基本理念や原理に従って制度が設計あるいは維持され、性別を超えて評価が公正に行われれば、結果的には男女間賃金格差の縮小につながるであろう。

（3）資格等級と役職位や仕事とのゆるやかな結びつき

職能資格制度では、資格等級と役職位はゆるやかな結びつきをしている場合が多い。たとえば、10～12等級の資格者の中から管理者としての適性のある人を選抜して課長に任命し、12～14等級から部長に適切な人を選抜して任命するというような形をとっている。

また、同一資格等級でも能力に応じて仕事を与え、優秀な人はより高度な仕事をより多くこなすという状況がみられる。この場合、基本給には格差があまりつかず、賞与では若

干の格差がつく。あるいは、人員削減で新入社員が数年間配置されないと、入社後数年経った社員が自分の資格等級相当の課業だけでなく、本来なら新入社員が担当すべき課業も担当し、2ないし3等級にまたがる多くの課業を担当して長時間労働をするということも多い。このような特徴は企業にとっては市場や組織編成の変化に柔軟に対応できるというメリットをもたらすが、従業員にとっては担当している仕事に見合った十分な金銭的報酬を与えられていないというデメリットをもたらす。

また、職能資格制度では構造的に職能資格等級と仕事内容とはゆるやかなつながりを持つにすぎないので、上位等級の男性が担当していた仕事を下位等級の女性が引き継いだ場合、仕事の内容は高度化するが、そのことが直ちに昇給につながるということではない。

職能資格制度は、制度としては性差別にニュートラルであり、能力向上を基本理念とする点においても優れた制度である。しかし、仕事の与え方や配置は別個の問題である。たとえば、金融機関において男女従業員が同じ総合職として採用され、一定の訓練や経験を積んだ後に融資部門に配置された場合でも、顧客の中小企業の経営者が女性を敬遠するという理由で、男性は顧客企業を回って融資の相談や融資の決定に携わり、女性は決定された融資案件の書類作成業務に従事するという性別分業が行われると、女性従業員の能力向上の機会は限られ、同期の男性に比べて昇格も遅くなっていく。当然、役職位に就く機会も減少してしまう。男女間の昇進・昇格や賃金の格差を縮小するためには、仕事の与え方について性別格差をもうけないという経営方針を強く打ち出し、同時に顧客企業に対してもこの方針を周知させていくということが重要である。

（４）賃金制度

フルタイムの常用従業員は、一般従業員から管理職・専門職まで基本的には月給を支給される。月給は、これまで①資格等級に対応した職能給と、生計費が年齢とともに増大することに対応して支給される年齢給を合計した基本給部分と、②家族手当、住宅手当、通勤手当、地域手当、単身赴任手当等の諸手当によって構成されてきた。

しかし、最近では、管理職層に対しては、職責や役割に応じて職務給や役割給を支給する企業が増大している。社会経済生産性本部の調査によると、基本給の決定要素として職務や役割、職責など仕事内容を反映している部分（以下、職務・役割給）を導入している企業は、管理職層に関しては43.9%、非管理職層に関しては24.9%となっている（『日本の人事制度の現状と課題 2001年版』41頁）。

また、管理職層、非管理職層ともに職務・役割給を導入している企業は24.3%となっている。また、管理職層において職能給と職務・役割給の合計が基本給に占める割合が基本給の7割以上である企業は、職能給や職務・役割給を導入している企業の約63%であり、非管理職層については、職能給と職務・役割給の合計が基本給の6割以上を占める企業の比率は52%強である。しだいに年齢給の割合が低下している傾向が読みとれる（『日本の人事制度の現状と課題 2001年版』43-44頁）。

最近、しだいに多くの企業で職務・役割給を導入し始めているが、問題もある。職務・役割給について自動昇給がある企業の割合は、管理職層については16.0%、非管理職層については32.9%となっているが、これらの企業では職務・役割給が年功的に運用されていると考えられる（『日本の人事制度の現状と課題 2001年版』48頁）。また、職務・役割評価の基準が曖昧であるという問題点を抱えている企業は約54%であり、基本給に仕事内

容に関係する部分を導入したからといって、直ちに客観的あるいは公正に賃金管理が行われるということではない。

基本給の構成の変化をみると、50歳前後までは年齢に応じて増大する年齢給の比率が低下しており、また世帯主だけに支給する諸手当も廃止される傾向にあり、年齢給や諸手当が職能給あるいは職務・役割給に吸収されているので、世帯主でないことが多く、かつ勤続年数が男性に比べて相対的に短い女性にとって男女間賃金格差がある程度縮小する可能性があると考えられる。また、昇進・昇格が公正に行われて、女性従業員がより高い職務や役割に就くことが多くなれば、職務・役割給の導入拡大は、男女間の賃金格差が縮小する結果をもたらすであろう。

ただし、事例研究を行った企業でみるかぎり、労働組合は諸手当の廃止ないし縮小には反対する立場をとっているところが多く、組合の理解が得られなければ、非管理職層に対する諸手当は廃止・縮小できないであろう。

(5) 人事考課と昇格判定

新卒の初任格付けは学歴によって決定される。大卒は、通常、J-3の資格等級に格付けされる。出身校や学部は関係しない。

各資格等級に一定の経験年数（滞留年数）がもうけられており、2年～数年の一定年数の間、ひとつの資格等級に滞留し、その期間が経過した後、昇格試験を受けられる仕組みになっている。S-4までは、能力向上期間とし、ほぼ自動昇格させる企業が多い。高卒は通常、入社して4年後に新大卒の初任格付けに追いつき、これで学歴差が消える。

S-4より上の資格等級には、資格等級ごとに、通常、昇格判定制度が設けられており、上司の推薦、特定の研修コースの修了の有無、業績・能力・意欲を評価する人事考課の結果、昇格試験の成績、課題論文、面接結果等、企業によって異なるが、さまざまな角度から評価して昇格が決定される。通常、人事考課の結果が最も重視される。

公正な人事考課を行うためには、①人事考課の客観性、透明性を高めること、②人事考課において発生しやすいエラーをできるだけ排除すること、③人事考課の結果を部下に的確にフィードバックし、十分な討議を行い、部下の納得を得ることなどが必要である。

厚生労働省の『平成14年雇用管理調査』によると、人事考課制度がある企業の割合は、全企業の51.0%である。企業別にみると、従業員1,000人以上の企業規模ではいずれも9割を超えているが、30～99人規模の企業では39.4%にとどまっている（『平成14年雇用管理調査』20頁）。人事考課制度のある企業の内、考課基準や考課結果などについての公開制度がある企業は26.8%（平成11年の前回調査では25.3%）にすぎない。このうち、考課結果を公開している企業は86.8%であり、人事考課制度がある企業全体を分母にすると、考課結果を公開している企業は23.3%にすぎない。考課結果を公開する企業の内、対象者全員に考課結果を公開する企業は71.6%であり、人事考課制度のある企業で、実際に考課結果を知らされる従業員の割合は非常に低いと見なければならない（同上書、27-28頁）。今回調査した企業でも総合評価までを従業員にフィードバックしている企業は半数程度にすぎなかった。

人事考課制度がある企業（51.0%）について人事考課を行う上で用いる諸制度の状況を見ると、目標管理制度のある企業割合は50.0%、自己評価制度のある企業割合は32.1%、多面評価制度のある企業割合は26.0%である（同上書、25頁）。なお、これらの数字は、

人事考課制度をもたない企業も含めて考えると、ほぼ半分になるとみなければならない。目標管理制度は、全社目標と従業員個人の目標や職務行動を統合する上で重要だが、同時に自分で目標を設定し、目標達成に向けて自己の行動や時間配分をコントロールするという点でも重要である。また、上司だけの評価でなく、自分で目標と実績を比較し、自己の実績を評価する自己評価制度は、納得性や動機づけを高める上で重要である。さらに、考課者の評価の偏りを減らすためには、直属上司や直近上位の管理者の他に、同僚、部下、社内の関係部門、取引先等の複数の人々に評価に参加してもらう多面評価制度（360度評価制度）が必要であろう。多面評価を導入している企業は実態としては、まだ少数派である（同上書、25頁。『日本の人事制度の現状と課題 2001年版』93頁）。

公正な人事考課が実際に行われるためには考課者（通常、直属上司）に対して十分な考課者訓練を実施することが重要である。人事考課の制度の説明だけでなく、調整会議等を通じてOJT的に各考課者の人事考課の偏りを気づかせることも重要である。上記の厚生労働省の調査をみると、「考課者訓練が不十分である」と考えている企業は49.4%あり（同上書、29頁）、実際には考課者訓練が必ずしも十分に行われていないようである。

人事考課に関する以上の諸制度は男女間賃金格差を解消するためにも重要であるが、人事考課において女性従業員に対していっそう公正な人事考課を行うためには、上司が自分自身気づかないで抱いている女性に対する偏見、たとえば、女性だから感情的になりやすいとか、論理的でないとか、転勤をいやがるとか、女性は早く退職する、というような偏見に気づかせることが重要である。そうして、このような問題は男性グループと女性グループ間の差異ではなく、個人間の差異であるということを理解させることが必要である。

アメリカでは1970年代以降、このような問題がよく研究されている。現在では、地域社会や学校では「偏見認識プログラム」（prejudice awareness program）が3、4歳くらいから導入され、子供達が抱いている人種、民族、性別、障害者等への偏見をなくす努力が行われている。また、職場でも男女や多様な人々の持つ多様な文化・価値観を受け入れるように「ジェンダー認識プログラム」（gender awareness program）あるいはさらに広い「多様性認識プログラム」（diversity awareness program）が導入され、企業文化変容や考課者訓練によく用いられており、仕事・家庭両立支援プログラム、メンター制度、セクシュアル・ハラスメント防止政策、教育訓練プログラム等とあいまって、女性の登用に大きな役割を果たしている（Catalyst, 1991 and 1998）。日本でもこのような問題を十分に研究したり、また一般社員や管理者・経営者に対して訓練を実施することが必要であろう。

（6）異動と本人の希望

日本企業では水平的な異動が定期的に、頻繁に行われている。上記の『雇用管理調査報告』で配置転換を目的別にみると、例えば事務職では、「新規部門の設立」（配置転換を行った企業の14.3%）、「既存部門の拡大・縮小」（32.8%）、「職務の再編成」（40.1%）等の組織再編成のために配置転換を行っている。また、「能力に見合った職務への異動」（40.7%）、「多様な仕事の経験による労働者の能力の向上」（35.0%）、「労働者の意欲の増進」（16.4%）など、労働者の能力や労働意欲の向上も配置転換の目的としてあげられている（同上書、14頁）。水平的な配置転換に関しては、日本では資格等級と職位あるいは仕事内容が直接的に強固に結びついていないので、等級を変えずに、同じ分野の他の仕事や違う事業所に異動させ、経験や能力の幅を拡大しやすい。また、大きな規模

の事業所にいる能力の高い管理者を改革を要する規模の小さい事業所に賃金を下げることなく、異動させることも可能である。職務給制度では、このような異動は困難である。

異動に際しては、従業員の自己申告を制度化している企業が多い。また、欠員の生じた場合や事業を拡張するために人材を必要とする部門で社内公募をする企業もある。他の職場への配置転換を希望しても、すぐに配置転換が実現するわけではないが、組織のニーズと個人のニーズを統合するためには、自己申告制度が重要である。ことに、女性のキャリアの閉塞状況を打破するためには、社内公募制度や自己申告制度を導入することが重要である。現在、社内公募制度やフリーエージェント（FA）制度を導入している企業は、社会経済生産性本部のアンケート調査によると21.3%にすぎないが、従業員のキャリアの自律性を高め、モラルを向上するために重要な施策である（『日本の人事制度の現状と課題 2001年版』94頁）。社会経済生産性本部の調査よりも調査対象企業が広い『平成14年雇用管理調査報告』では、社内人材公募制度を導入している企業は3.4%、自己申告制度を実施している企業は16.2%となっている（同上書、32頁）。異動やキャリア形成に際して個人の意思を重視する制度のいっそうの拡充が望まれる。

アメリカでは、昇進や転勤に際して個人の希望を重視するばかりでなく、転勤する従業員の配偶者の再就職に対しても手厚い配慮をしている。配偶者のよいポジションを転勤先で見つけるために転勤に先立って休暇を与えたり、転勤先にある人材斡旋業者のサービスを従業員に提供したり、時には転勤先で配偶者のよいポジションが見つからない場合、転勤する従業員と同じ事業所に配偶者のポジションを見つけるという配慮を行う場合すらある。

日本では、昇進や転勤の場合にあまり個人の意思を尊重していない。人事権は企業にあり、転勤を拒否すれば、業務命令違反ということで解雇になりかねない。ことに、配偶者の職業継続に配慮する企業は非常に少ない。

（7）コース別管理

『平成11年雇用管理調査報告』によると、コース別管理を含む複線型人事管理制度を実施している企業割合は、全企業では、9.7%である。規模別にみると、従業員5,000人以上の企業では53.4%、1,000～4,999人の企業では36.5%、300～999人の企業では26.4%、100～299人の企業では14.6%、30～99人の企業では5.7%となっている。従業員規模が小さくなるにつれて、複線型人事管理制度の必要性も、制度を持つ余裕も急激に低下することが分かる。

9.7%の実施企業の内、複線型人事管理制度をコース内容別にみると、総合職・中間職・一般職というコース区分を導入している企業の割合は26.3%、総合職・一般職というコース区分の企業が59.6%、その他14.0%となっている（同上書、88頁）。

総合職・中間職・一般職、あるいは総合職・一般職というコース区分を設けている企業では、通常、採用時から応募者にコースを選択させ、採用選考をする。入社後は、総合職の社員は全国的に転勤があり、幅広いキャリアを形成し、管理職の階層を登っていく。一般職コースは、通常、勤務地が限定され、転勤はない。仕事内容についてみると、総合職の社員は企画・管理業務、あるいは営業業務、研究開発業務等を担当し、組織階層を登るにつれて管理者あるいは専門職としての権限・責任も拡大していく。一般職の場合は、定型的、補助的な業務に従事し、通常、役職位には就けない。また、処遇の面で管理職に匹

敵する専門職にもあがれない。

コース制の最大の問題点は、実態として総合職は男性を中心にして採用し、女性の総合職の採用数を絞るような運用がされていると見られることである。逆に、一般職は女性の応募が多いこともあろうが、女性を中心にして採用している。厚生労働省の調査『コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況について』（平成13年10月5日発表）を見ると、平成12年度に総合職として採用された従業員の内、女性の割合は調査対象企業全体で10.8%にすぎない。一方、一般職の採用者については「女性の割合が100%」という企業が91.3%となっており、コース間で男性と女性の採用割合に大きな偏りがみられる。また、平成12年10月現在在籍している総合職の内、女性の占める割合は2.2%にすぎない。もちろん、結婚・出産等の事由で退職する総合職女性もいるであろうが、コース別管理制度が導入され始めてから10数年の年月が経過していることも考え合わせると、2.2%という数字は低すぎると考えられる。

コース間の転換制度を導入している企業は88.8%あり、多くの企業でコース間の転換を認めている。ただし、転換前後に労働者に対して教育訓練、キャリアアップ相談、資格取得支援等の「配慮を行っている」企業は40.8%にすぎず、それほど多くはない状況にある。

一般職から総合職への転換制度がある企業において、転換時に必要な要件がある企業の割合は94.4%で、ほとんどの企業でなんらかの必要要件を課している。94.4%の企業の内、「客観的条件（年齢・勤続年数・資格等級）に加えて、試験と上司の推薦」が必要な企業は41.1%、「客観的条件と上司の推薦」が必要な企業は15.2%、「上司の推薦のみ」が必要な企業は14.6%、「試験と上司の推薦」が必要な企業は13.9%となっている。転換時に必要な条件として「上司の推薦」を上げている企業が84.8%にのぼる。上司は男性が多いであろうが、女性の育成・活用に関して積極的な上司が多くなないと、この要件が一般職女性の総合職への転換を妨げる要因になりやすいであろう。さらに、実際問題として、いったん定型的・補助的な一般職の仕事に就いてしまうと、総合職の仕事を行うに必要な能力を身につける機会は少なくなってしまうであろうから、総合職の仕事を行なせる能力を持っていることを上司に示すことが困難になる。必要要件を緩和し、コース転換に挑戦する機会や訓練は個人の希望に応じてもっと自由に与えることが必要であろう。

（8）メンター制度の公式化

女性従業員が管理階層を登っていくためには、自分が管理者や経営者になった場合にどんな仕事内容を担当し、どんな能力を必要とし、またどのように育児・家事と仕事のバランスをとっていくかというような事柄について聞いたり、助言を得たりする制度が必要である。アメリカ企業では、従来は、非公式に男性のメンターが若手の男性従業員を指導し、引き立て、個人的なネットワークを作るという仕組みをとってきたが、女性やマイノリティー従業員を登用するために、男性、女性、あるいはマイノリティーの上級管理者や経営者が女性やマイノリティー従業員の公式のメンターとなり、希望に応じて女性従業員やマイノリティー従業員が相談したり、定期的にメンターに会って、いろいろな情報や助言を得るという公式の仕組みを設けている企業が多くなっている。平等主義的な風土の強い日本企業ではむずかしい面もあるが、工夫すべき制度であると考えられる。

2. 成果主義や職務給制度の導入が将来の男女間賃金格差に及ぼす影響

成果主義の人事管理や賃金管理を実施している場合には、男女を問わず成果を上げた人に高い報酬を支払うという原則になっているから、成果主義が導入されると、男女間の賃金格差は縮小するであろう。しかし、成果主義が厳しく適用されると、育児・家事責任を負っている女性従業員の場合は、十分な成果を達成できなくなったり、仮に現在十分に成果をあげていたとしても、将来、育児・家事の仕事が増えた場合、現在と同じ成果をあげられるだろうかという不安にかられ、早期に脱落する危険性もある。仕事と育児・家事の両立を支援する制度や、夫あるいは親などの十分な協力がないと、成果主義の激化は既婚女性には不利な作用を及ぼすと考えられる。

また、男性が主に中核的職務を担当し、女性が定型的・補助的職務に集中している状況がある場合、成果主義人事制度や職務給制度を導入しても、それらは性別職務分離の縮小にある程度プラスに作用するであろうが、性別職務分離の状況が大幅に改善されるということではない。成果主義人事制度や職務給制度は直接的に性別職務分離を解消することを目指すものではないからである。逆に、男性が担当している中核的職務の生産性をいっそう向上させるために、ますます定型的・補助的な業務が一般職の女性に押しつけられ、男性がいっそう中核的職務に専念するという二極分化がさらに進展する可能性すらある。

3. ポジティブ・アクション・プログラムの強化

企業は、女性が結婚あるいは出産で退職し、男性に比べると勤続年数が短いことが多いことから、補助的職務を担当させ、あまり教育訓練投資にも積極的でないことが多い。その結果、男女間に性別職務分離が生じている。一方、女性の方は、補助的職務に押し込められて、仕事を通じた達成感や満足感を十分に得られず、賃金も低いので、現在担当している職務に未練を持たず、機会があれば退職するという悪循環が生じている。このような悪循環を断ち切るためには、どうしてもポジティブ・アクション・プログラムを導入し、全社的に女性の能力向上と活用に取り組むことが必要となる。

ポジティブ・アクション・プログラムを導入するためには、まず経営者が女性従業員の能力向上や活用が自社の国際競争力を強化するという考え方にもとづき、経営者のイニシャティブによってポジティブ・アクション・プログラムの導入に取り組み、ポジティブ・アクションへの取り組みをライン部門長の責任事項として評価に組み入れることが必要である。人事部などの下部組織が導入のイニシャティブをとっても、経営者が十分な理解と取り組みを示さなければ、ライン部門は積極的に協力せず、導入は成功しないであろう。

今回ヒアリング調査した企業をみると、外資系企業については、全て本国の方針に従い、多様な人材を育成し活用することによって国際競争力を高めるために、ポジティブ・アクションの考え方を取り入れている。現在のところ日本企業では、多様な人材を育成・活用して国際競争力を高めようとする意識が十分ではない。世界市場で国際的に事業展開をしている企業でもそういう傾向がみられる。したがって、日本企業がもっと積極的にポジティブ・アクションに取り組むように、政府や諸団体が中心となって企業に働きかけることが必要であろう。

結び

日本企業の多くが採用している職能資格制度や職能給制度は、基本理念や基本的仕組みとしては、性に中立的であり、人事・賃金管理において女性を差別するという必然性はない。しかし、実際には、基本理念は守られず、基本的仕組みも十分に維持されていない企業が多い。また、職務評価制度に基づく職務給についても、職務分離が行われることにより必ずしも問題解決につながるとは言えない面がある。職務給制度でも、職能資格制度でも、市場の変化や技術の変化が激しいと、対応が困難になり、しばしば制度が形骸化してしまう。改革の方向は、第1には、職能資格制度の基本理念や基本的仕組みに立ち返ることにより、年功的な運用を排するとともに、仕事の与え方、配置、昇進・昇格等が差別的に運用されることのないよう促していくことである。第2には、従業員の高齢化のスピードを考えると、職能資格制度・職能給では変化に十分には対応しきれず、人件費の増大は避けられないから、仕事の要素をもっと取り込み、高資格者の増大を抑えることが必要であろう。このことは必然的に職能資格制度・職能給の本質的な変化をもたらすであろう。

女性の育成・活用を促進するためには、女性をもっと積極的に採用するとともに、各職場で女性従業員にいつそう重要な仕事を与え、仕事を通じて育成し、登用していくことが重要である。ラインの管理者の間にそのような機運を高めるためには、経営者の経営方針がもっとも重要な役割を果たす。経営方針の転換が必要である。

経営方針の転換をもたらすためには、いつそうの啓蒙活動や外部からの圧力が必要である。最近、欧米では企業が経済的責任のみならず、平等雇用の促進や児童労働の廃止、あるいは地球環境の改善などに関する社会的責任も十分に果たしているかを評価し、企業の格付けをする動きが強まっている。このような評価で高いランクに格付けられた企業は企業イメージを高め、ブランドのイメージも向上する。投資家や消費者からも好感をもって迎えられ、結果的には資本市場で資本調達が容易になり、株価が上昇し、また消費者市場で売り上げが増大するという好循環が生じている。日本でも政府や諸団体を中心になって、企業の社会的責任遂行を評価する仕組みや運動を強化することが重要である。

参考文献

- 1) Catalyst. *Women in Corporate Management: Model Programs for Development and Mobility*, Catalyst, 1991.

Catalyst. *Advancing Women in Business-The Catalyst Guide: Best Practices from the Corporate Leaders*, 1998 (キャタリスト著・神立景子訳『女性に開かれた雇用モデルー米国トップ企業のベスト・プラクティスー』ピアソン・エデュケーション、1999年)

- 2) Forbes, J. B. & Piercy, J. E. ed. *Corporate Mobility and Paths to the Top*, Quorum Books, 1991.

- 3) Hecker, Daniel E. Earnings of college graduates: women compared with men, *Monthly Labor Review*, March 1998, 62-71.

- 4) Bureau of Labor statistics. Hightlights of women's earnings in 2001, May 2002.

- 5) 米国の人事・賃金制度や女性活用状況の詳細については下記の文献を参照願いたい。

竹内一夫著 (a) 『基礎コース 人事労務管理』新世社、2001年。

竹内一夫稿 (b) 「第2章 米国企業における女性従業員の活用－男女平等雇用の潮流の中で－」 (竹内一夫、河野大機、小松章、河野昭三共著『雲嶋良雄先生退官記念論文集』同文館、1986年)。

- 6) 雇用システム研究センター・社会労働部編『日本的人事制度の現状と課題－第4回「日本的人事制度の変容に関する調査」結果』社会経済生産性本部、2001年1月。
- 7) 日本労働研究機構『中高年ホワイトカラーの能力評価に係る研究』(厚生労働省 委託研究)、平成13年3月。
- 8) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課『コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況について』平成13年10月5日発表。
- 9) 労働大臣官房政策調査部『平成11年雇用管理調査』平成11年9月。
- 10) 厚生労働省大臣官房統計情報部『平成14年雇用管理調査』平成14年9月。

第3章 男女間賃金格差についての法的側面からの検討

第1節 我が国の法制

1 労働基準法

我が国において、男女同一賃金の原則は、労働基準法第4条において、「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。」と規定されている。

本条の趣旨は、我が国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものである。

1951年には、国際労働機関（ILO）の第34回総会において、「同一価値の労働について男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（第100号）を採択したが、同条約第2条は、「各加盟国は、報酬率を決定するために行われる方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保」すべきことを規定しており、我が国は、1967年に同条約を批准した。

労働基準法第4条は、上記ILOの第100号条約第2条や憲法第14条第1項（法の下の平等）の規定を具体化したものである。

(1) 「同一労働」とは

労働基準法第4条の見出しは、「男女同一賃金の原則」であるが、ILO第100号条約と同じく男女同一労働同一賃金の原則であると解されている。

(2) 「女性であることを理由として」とは

「女性であることを理由として」差別的取扱いをするとは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由として差別的取扱いをすることである。

しかし、労働者の職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、労働基準法第4条に規定する差別的取扱いではない。

(3) 「賃金」とは

「賃金」とは労働基準法第11条に定める「賃金」であり、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

賃金の「額」そのものについての差別的取扱いのみならず、結果としては額の問題にはなるが、賃金体系、賃金形態等についての差別的取扱いも含まれる。具体的には、家族手当等を男性にのみ支払うような場合、職務、能率、技能、年齢、勤続年数等について同一である場合において、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるのに対し、女性たる日給者が、その労働日数の多寡によってその月に対する賃金が前記の男性の一定額と異なる場合、職務、能率、技能等が等しいにもかかわらず、女性の昇給を遅らせる場合は、労働基準法第4条違反となる。

(4) 「差別的取扱い」とは

「差別的取扱い」をするとは、不利に取扱う場合のみならず、有利に取扱う場合も含まれる。

(5) 労働基準法第4条違反

労働基準法第4条に違反して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た使用者は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。

労働基準法第4条違反が成立するのは、現実には差別的取扱いをした場合であって、単に就業規則等において差別的取扱いをする趣旨の規定を設けただけでは、その規定が無効になるにとどまり、同条の違反とはならない。

2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）

男女雇用機会均等法は、意欲と能力のある女性労働者がそれを十分に発揮することができる環境を整えることが大きな課題であったこと、また、昭和50年の国際婦人年を契機として、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保することが国際的潮流となっている中で、国連において採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准に備えることが要請されていたことから、昭和60年に制定され、昭和61年から施行された。

この法律においては、事業主に、募集、採用、配置及び昇進について女性と男性と均等に取扱う努力義務を課し、一定の教育訓練及び福利厚生並びに定年・退職及び解雇については、労働者が女性であることを理由として事業主が差別的取扱いを禁止することが規定されていた。

その後、男女雇用機会均等法の施行後10年が経過し、この間、女性雇用者数の増加、勤続年数の伸長、職域の拡大等女性の就業実態の変化がみられ、また、労働時間短縮や育児休業制度等の法制化等、女性労働者を取り巻く環境も大きく変化してきた一方で、女子学生の就職差別問題に見られるように、雇用の分野で女性が男性と均等な取扱いを受けられない事例が依然として存在するなど、男女雇用機会均等法の実効性を強化する必要性が生じてきた。

このような中で、努力義務であった募集、採用、配置及び昇進について女性に対する差別を禁止する等の改正が平成9年に行われ、平成11年4月から全面施行された。

(1) 女性に対する差別の禁止(第5条～第8条)

女性労働者が雇用の分野で男性と均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、すなわち、企業の制度や方針において女性労働者が女性であることを理由として差別を受けることをなくしていくため、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止している。

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に、高度な能力を有する者が少ないこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることの意であり、個々の女性労働者の意欲、能力等を理由とすることはこれに該当しないものである。

「差別的取扱い」とは、合理的な理由なく、社会通念上許容される限度を超えて、一

方に対し他方と異なる取扱いをすることをいうものである。

(2) 女性労働者に係る措置に関する特例（第9条）

「女性労働者に対する差別」には、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことのみならず、女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置についても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として含まれる。

このため、その例外として、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的として女性労働者に関して行う特別措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じている状況を改善することを目的として行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置については、法に違反しないことを明らかにしている。

(3) ポジティブ・アクションに対する国の援助（第20条）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するためには、企業の制度や方針において、女性労働者に対する差別の禁止に関する規定を遵守することに加えて、固定的な男女の役割分担意識に根ざす制度や慣行に基づき企業において、男女労働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい。

このため、このような取組を行う事業主に対し、国が相談その他の援助を行うことができることとしている。

第2節 賃金・昇進・昇格に係る男女差別に関する判例の動向

東京都立大学法学部教授

浅倉 むつ子

はじめに

国内外の男女差別撤廃運動の昂揚と連動して、男女差別をめぐる訴訟は、1980年代に急増した。賃金・昇進・昇格に係る男女差別に関する訴訟はその中核をなしている。これらはなお係争中のものが多いとはいえ、現時点までに出された判決も、21件（事件数としては18）に上る（【表1】）。本稿では、これら21の判決について、男女間の賃金差別について、事案にそって裁判所の判断を整理し（一）、法解釈上の主要な論点である立証責任の配分問題にふれ（二）、救済をめぐる法律問題について分析する（三）。

一 争われた事案

1 男女別賃金制度

男女別賃金が企業内において制度化されている場合、裁判所はこれをことごとく違法と判断する。以下の3例の判例がそれを示している。

賃金表が男女別に作成・適用されている場合、秋田相互銀行事件判決【判例1】は、男女の賃金格差の違法性は明らかなとして、労基法4条違反とした。また、以前の男女別の賃金表が承継されている場合には、労基法4条に違反する不法行為であるとされた事例がある（内山工業事件【判例19】）。協定によって基本給の上昇率および一時金の支給係数について男女差をつけることは、男女を差別したものであると判断したのは、日本鉄鋼連盟事件判決【判例5】である。

2 世帯主基準

家族手当の支給対象である「世帯主」とは「夫たる行員とする」という給与規定の定めは、岩手銀行事件判決【判例4】によって、違法とされた。高裁判決【判例8】も同様の判断である。しかし「世帯主」を「共働き夫婦の夫か妻のいずれか収入の多いほう」と扱う日産自動車事件【判例6】では、これはあながち不合理ではないとされた。ただし、その控訴審では、会社側は、差別につながる規定と運用基準をすべて廃止し、性別、世帯主、収入の多寡にかかわらず、税法上の扶養家族について家族手当を支給するという和解をした。原告の主張が取り入れられた内容である。

本人給における世帯主基準、勤務地基準について、三陽物産事件判決【判例10】は、一見男女の区別とは無縁であるかのようでも、被告企業は実際には、男子従業員については、非世帯主または独身の世帯主であっても、女子従業員とは異なり一貫して実年齢に応じて本人給を支給しており、また「世帯主・非世帯主の基準の適用の結果生じる効果が女子従業員に一方的に著しい不利益となることを容認して右基準定したものと推認することができ」、労基法4条違反であるとし、勤務地限定・無限定基準についても同様の判断を行った。性中立的な基準によって女性が不利益に取り扱われる結果になることを違法と判断した判旨は画期的である。

3 賃金表がないケース

客観的な賃金支給基準が存在しないケースでもすべて、原告による賃金差別の主張が認

められている。

男性との初任給格差について、石崎本店事件判決【判例11】は、女性であることのみを理由としてなされた不合理な差別であるとした。日ソ図書事件【判例9】では、年齢、勤続年数が同一の男女間の賃金格差が争われ、判旨は、原告の業務が「質及び量において男子社員が従事するのと同等と評価し得る業務に従事するに至った」時期以降は、被告会社には原告の賃金を男子並に是正する義務があるとした。

やはり明確な賃金表がなかったケース（京ガス事件【判例20】）で、裁判所は、事務職の原告女性と、監督職で同期入社の原告とほぼ同年齢の男性とを比較し、①就業規則で、両職務は同じ事務職員に含まれていること、②女性社員は本人の意欲、能力に関わりなく監督になることができる状況にはなかったこと、③二つの職務の価値に格別の差はないことから、両者の賃金格差は女性であることを理由とする差別だとした。

4 昇進・昇格の格差

昇進・昇格は、資格や地位が上昇するというだけでなく、ほとんどの場合は、それにもなって賃金が上昇する。女性が昇進・昇格で差別されることは、男性と比較して賃金が低く抑えられるという結果をまねく賃金差別でもある。しかし、同一の職能資格給制度下における男女の昇格格差については、使用者側から、資格や職位が異なるために賃金が異なるのであって、女性であるが故の差別ではないという抗弁が提起される。また、「男女別コース制」の下にあると認定されるケースでは、男女間の「業務の違い」が昇進・昇格の格差を正当化する理由として採用されやすい。ここでは、昇進・昇格について争われた11件の判決（事件としては9件）の動向をみよう。

(1) 同一の雇用管理区分における男女間の昇格格差

原告女性が男性と同一の雇用管理区分で採用されている場合には、男女が同一の仕事に従事していることが想定されるため、男女間の著しい昇格格差が証明されれば、男女差別と判断されやすい。とくに男性には「一律の昇格」が行われていながら、女性には行われていないことが証明されれば（【判例2】【判例7】【判例12】）、使用者側が合理的理由を提示することはきわめて難しい。この場合に原告の請求を完全に棄却したのは【判例3】のみである。

鈴鹿市役所事件では、男性職員には一定の号級経験または在級年数等を基準として上位等級へ昇格するいわゆる「わたり」が制度化されていたと原告が主張し、地裁判決【判例2】はこの事実を認めて、女性を一律の昇格から除外したことは地公法13条違反であるとした。しかしこの判断は高裁判決【判例3】で逆転した。高裁は、昇格に関して任命権者に認められる裁量を幅広く認め、上司が被控訴人（原告）について低い査定を行ったことは裁量権の濫用ではないとした。

社会保険診療報酬支払基金事件【判例7】は、組合間差別問題を処理するため、男子職員のみを「選考ぬき一律昇格」させ、女性を排除したことが問題になったケースであるが、判旨は、これは女性職員に対する差別的取扱いであり、不法行為を構成するとした。

芝信用金庫事件【判例12】【判例17】では、同期同給与年齢の男女間の昇進・昇格についての著しい格差が争われたが、被告金庫は、この格差は昇格試験制度を厳正に適用した結果だと主張した。地裁【判例12】は、男性については年功的要素を加味した人事政策が労使慣行になっていたことを認めて、その適用を女性に認めないことは、現行法秩

序のうえからも許されないとした。高裁【判例17】は、昇格試験制度の運用において、評定者が男性職員のみを人事考課において優遇していたと判断した。

「職種別賃金制度」が採用されていたシャープライブエレクトロニクスマーケティング社事件【判例14】では、原告女性を、同期・同学歴の男性よりも10年程度長く同じ格付けに据え置いたことは男女差別で、不法行為を構成すると判断された。商工中金事件【判例16】では、総合職男女間の昇格差別が争われたが、判旨は、人事考課における使用者の裁量の範囲を幅広くとらえつつ、平成4年度の人事考課について違法な裁量権の濫用があったと認めた。ただし原告が昇格条件を満たすものであったかどうかは判断できないとして、昇格の男女差別を認定せず、人事考課差別と配転発令の差別に対してのみ、慰謝料の支払いを命じている。

(2) 男女別コース制もしくは男女別採用区分下での人事管理に伴う男女間の昇格格差

男女別に採用区分を設けることは、現在では当然に違法であるが、97年改正均等法施行以前は、これを明確に禁止する実定法がなかった。改正前均等法旧7条は募集・採用の機会均等を「努力義務」としており、相当程度の企業が男女別採用区分を設けていた。異なる採用区分における男女は、企業内での位置づけが異なるために、採用方法、仕事の割当て、配置、研修、賃金や昇格などの処遇を異にすることが多い。

もともと裁判で争われた個々のケースにおいて、果たして、採用時に、明確に「男女別コース」もしくは「男女別採用区分」が存在していたかどうかは、かなり疑問である。被告企業側は、男性は「基幹的業務」、女性は「定型的・補助的業務」に採用し、配置してきたと主張するが、裁判所の認定によっても、必ずしも男女間の業務がそのように截然と区別されていたとはいえない場合が多い。男女別の区分は、「勤務地限定・無限定」や「本社採用・事業所採用」という採用条件の差にすぎないか、あるいは業務の違いがあったとしても、それはせいぜい仕事の「処理の困難度」の高低程度であると認定される場合が多いからである。このように裁判例では、そもそも業務の違いを含む明白な「男女別コース」が存在したのか否かがあいまいなケースが多いということを、まず指摘しておきたい。とはいえ、ここでは、一応裁判所が「男女別コース」もしくは「男女別採用区分」があったと認定したケースをとりあげることにする。

このような事案の場合、男女別コース制もしくは男女別採用区分下で採用された男女間の処遇差別、なかんづく昇格差別の救済は、そう簡単ではない。判例上は、完全に原告の請求を棄却した【判例15】【判例18】と請求を認容した【判例21】【判例13】が、ほぼ判断を2分している傾向である。

住友電工事件【判例15】では、判旨は、高卒男性は全社採用の中堅幹部候補要員として、高卒女性は事業所採用の定型的補助的業務要員として採用したもので、両者の間に著しい賃金格差があるとしても、それを直ちに男女差別の労務管理の結果ということとはできず、原告らが採用された当時の男女別雇用管理は公序良俗違反とはいえないとした。類似のケースである住友化学工業事件判決【判例18】も、第2種採用の高卒女子と第3種採用の高卒男子との間の職分昇任、管理職昇進、賃金における著しい格差は、社員としての位置づけの違いからくる採用区分によるものであり、両者の処遇の結果を同列に比較することは相当ではないとして、原告の請求を棄却した。予備的請求として、原告らは、被告企業における系列転換審査制度が男女差別的に運用されていたと主張したが、判旨は

これも否定した。

これらの判決と事案は類似しているものの、野村證券事件判決【判例21】は、異なる結論を導いた。高卒男性と高卒女性との昇格格差について、判旨は、募集・採用・配置・昇進の男女差別禁止が使用者の法的義務にまで高められた改正均等法施行以降は、男女労働者の労働契約中、処遇格差がある部分は、不合理な差別として公序に違反することになったと述べた。しかし、男女のコース別処遇によって、男女間には、知識、経験の違いが生まれていることから、昇格確認請求・差額賃金請求権は否定され、慰謝料の支払いが命じられた。大卒男女を異なる能力給区分で採用していた塩野義製薬事件【判例13】では、基幹職として採用された男性と補助職として採用された女性との間における昇格・賃金差別が争われたが、本件では、原告女性がある時期以降、男性と同じ職種を同じ量および質で担当しはじめた事実がポイントとなった。判旨は、企業が、原告につき、男性と同じ職種を同じ量及び質で担当させた時期からは、男女間の格差是正義務が生じたとして、是正義務を果たさずに温存された格差は男女差別であり、不法行為を構成するとした。

二 立証責任

1 立証責任の配分

労基法4条違反を主張するためには、使用者の差別的取扱が「女性であることを理由とする」ものであることが証明されなければならない。このためには、①男女の間に異なる取扱が存在すること、②女性であること以外に異なる取扱をする理由は存在しないことが証明される必要がある。

しかし、これらの立証をすべて原告女性に課すことは著しく不合理であり、原告の立証責任は軽減されねばならない。判例では、立証責任の配分を以下のように考えるものが多い。まず、労働者が男女間の賃金格差の存在を証明すれば、それによって性別を理由とする差別であることの一応の推定が成立する。これに対して、使用者は、当該格差について、原告が女性であること以外の合理的理由の存在を立証する責任を負う。もし使用者がこの立証に失敗すれば、労基法4条違反が認められるし、使用者がこの立証に成功した場合には、原告はさらに、使用者の立証した理由が真実ではないことの反論をしなければならない。このような立証責任の配分について述べたのは、【判例11】および【判例19】である。

例) 石崎本店事件【判例11】

労基法4条は、男女同一賃金の原則を宣明しているが、「一般に、男女間に賃金格差がある場合、労働者側でそれが女性であることを理由としてなされたことを立証するのは實際上容易でないから、公平の観点から、男女賃金格差がある場合には、使用者側でそれが合理的理由に基づくものであることを立証できない限り、右格差は女性であることを理由としてなされた不合理な差別であると推認するのが相当である」。

ただし、【判例14】【判例16】には、比較対象者との勤務実績が同量・同質であることの立証を原告に対して求めていると思わせる部分があり、立証責任の配分についての原則は、判例上なお確立されていないともいえる。

2 証拠提出命令

立証責任を公平に配分する立場をとったとしても、原告側にとって、職場における男女間の処遇格差そのものを証拠として提示することは、なお、難しい。賃金台帳や人事考課

結果は、被告企業のみが知るものであるから、原告側が、多数の従業員の中において男女間に格差があることを証明する証拠をつかむことは容易ではない。そのため、証拠として賃金台帳や考課表の提出を拒む企業に対して、原告は、従来から、文書を証拠として提出するように求める訴訟を提起してきた。

民事訴訟法は、かつて、提出命令の対象となる文書を限定的に列挙しており（旧法 312 条）、裁判所は、賃金台帳等が「利益文書」や「法律関係文書」に該当しないかぎり、文書提出命令の対象から除外してきた。しかし平成 8 年 10 月から施行された改正民事訴訟法では、文書提出命令に関する規定が改正され、当該文書が除外規定（①名誉侵害を含む文書、②職業の秘密に関する文書、③自己使用文書）に該当しないかぎりは、使用者はその提出を拒むことはできないことになった（220 条）。

その結果、改正民訴法施行後、各地の裁判所に賃金台帳等の提出を求める申立が相次ぎ、いくつかの決定が出されるに至った。京ガス事件（京都地決・平成 11 年 3 月 1 日・労判 760 号 30 頁）、高砂建設事件（浦和地川越支決・平成 11 年 1 月 19 日・労判 760 号 32 頁）、住友生命事件（大阪地決・平成 11 年 1 月 11 日・労判 760 号 33 頁）に関しては、賃金台帳の提出が命じられており、商工中金事件（大阪地決・平成 10 年 12 月 24 日・労判 760 号 35 頁、大阪高決・平成 11 年 3 月 31 日・労判 784 号 86 頁）に関しては、申立人の職員考課表の提出が命じられた。

3 証明されるべき事実

(1) 比較対象者との賃金格差の存在

差別を受けていない労働者と原告が賃金について比較可能な状況にあること、その比較において原告の不利益な取扱い（格差）が存在することについては、まず原告が立証しなければならない。「同一労働」を要件としない手当や昇給率等が問題になる場合には、比較対象者（男性）と原告の「職務の同一性」は問題ではないが、基本給等が問題になる場合には、比較対象者として、勤続年数、年齢が比較的近く、質と量においてほぼ同等と評価しうる職務に従事している男性を選んで、その者と原告との間の賃金格差を、原告が一応立証することになる。

「同一労働」とは、同一価値労働のことだとする判例がある（【判例 19】）。賃金表がない場合に、【判例 20】が提示した職務の価値の比較の要素は、参考になる。

例) 京ガス事件【判例 20】

「各職務の遂行の困難さにつき、その知識・技能・責任、精神的な負担と疲労度を主な項目として検討するに、証拠を総合すれば、その困難さにさほどの差はないもの、すなわち、その各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当である。」

(2) 差別意思について

女性に対する不利益取扱いが存在し、使用者がその合理性を立証できないかぎり、使用者が女性もしくは原告を嫌悪していることや、結果として原告に不利益を及ぼすことを認容して差別していることまでを立証する必要はない。差別意思の有無にかかわらず、性別を理由とする不利益取扱は性差別である。ただし、性中立的な基準による不利益取扱いの事案においては、使用者の性差別意思の存在が要件とされている（【判例 10】）。「世帯主基準」や「勤務地限定基準」は、これらを適用した結果、女性に対して著しい不利益が生じることを使用者が容認していたことから、差別と推認できる。

(3) 合理的理由

賃金格差の存在が認定され、違法な差別が存在することの一応の推定が成立した場合に、使用者が、その差別的取扱いを正当化しうる合理的理由が他に存在することの立証責任を負うことになる。職務遂行能力、能率、技能等における男女の差異を立証できれば、それは合理的理由と推認されることになるだろう。

男女別の採用区分がない場合には、統計的に示される著しい男女格差を正当化するだけの証拠が使用者が提出するのは難しい。【判例 17】は、昇格の大幅な男女格差は「きわめて特異な現象」として、昇格試験における男性の優遇を推認した。【判例 14】も、原告が男性よりも 10 年程度長く昇格を据え置かれたことは、原告の能力や労働意欲からこれを説明できないとした。

なお、昇格試験に原告が合格していないということが常に合理的な理由になるわけではない。【判例 17】は、昇格試験に関して、以下のように述べて、原告らが昇格試験に不合格であったことを格差の合理的理由とはみなさなかった。

例) 芝信用金庫事件【判例 17】

昇格試験制度自体には不公正は見いだせないが、「評定者となっている幹部職員…が、年功序列的な人事運用から完全に脱却することができないままに、…男性職員に対してのみ、…人事考課において優遇していたものと推認せざるをえない」。

そもそも、人事考課における使用者の裁量的判断を幅広く認めるかどうか、格差の合理性判断に影響している。【判例 3】【判例 16】は、人事考課における企業の裁量的判断を幅広く認めている。

例) 鈴鹿市役所事件【判例 3】

「昇格者選考において任命権者に対し付与せられた裁量権はかなり広範囲にわたるものといわざるをえないところ」、「任命権者が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱しこれを濫用した」とは認められない。

とはいえ、【判例 16】は、特定の年の人事考課にかぎってはああるが、同期同学歴の男性の 83 %が原告よりも上位の資格にいることをもって、違法な裁量権の濫用と判断せざるをえなかった。男女別の採用区分がない場合に、著しい統計的格差を無視して、原告個人に対する上司の低い評定を「合理的理由」と認めたのは、唯一、【判例 3】のみである。

これに対して、【判例 17】が、労働契約上、使用者には平等取扱義務があると述べていることは、基本姿勢の違いを物語るものといえよう。

一方、男女間に採用区分がある場合には、まずその採用区分そのものの違法性が検討されねばならない。【判例 15】【判例 18】は、原告らが採用された当時、すなわち昭和 40 年代頃は、男女別採用は公序良俗違反を構成しないと述べた（これを「時代制約論」ということが多い）。その論拠は、募集・採用差別は労基法違反ではないこと、旧均等法もそれらを努力義務としていたにすぎないこと、実定法でこれらが禁止されたのは改正均等法 5 条によってであること、昭和 40 年代にはまだ性別役割分業意識が強く、女性の勤続年数が短かったこと、女性の深夜労働制限や出産による休業可能性も企業が女性を単純労働要員としてのみ雇用する要因になっていたこと、企業としてはその当時の社会意識や女性の一般的な勤務年数を前提にして最も効率のよい労務管理を行わざるをえないこと等々で

ある。

これに対して【判例21】は、時代制約論をとりつつも、入社時の採用区分そのものが実定法上違法とされた時点（改正均等法施行時）以降は、採用区分から生じる男女処遇格差の維持は、違法評価を受けることになる判断した。

採用区分そのものの評価はさておき、現状の男女格差についてみると、たしかに男女別採用区分がある場合には、男女の社員としての位置づけの違いが、男女間の業務内容の差異、職種の差異をもたらし、それらが「合理的理由」とされやすい。【判例15】【判例18】はその一例である。しかし、この点についても、判例の動向は一律ではない。【判例13】は、職種別に男女間には採用区分があっても、原告が、男性と同じ職種を同じ量および質で担当しはじめた事実に着目して、それ以降は、男女格差を是正する義務が使用者に生じたとすべきだとしている。

男女間の職分系列の転換、一般職と総合職の職種転換制度を設けていることが、男女別コースの違法性を緩和するか否かという点については、【判例18】と【判例21】がまったく逆の判断を示している。

例) 住友化学工業事件【判例18】

職分系列の転換審査制度が男女差別的に運用されていると原告は主張するが、男女の合格実績に著しい格差があるとしても、男女差別的運用の結果とは認められない。

例) 野村證券事件【判例21】

一般職から総合職への転換は、上司の推薦を必要とし、一定の試験に合格した者のみの転換を認めていることからすれば、これによって、「配置における男女の違いが正当化されるとすることはできない」

三 救済

1 差額賃金請求権

労基法4条違反の賃金差別が行われた場合に、賃金差額の請求をどのような法的根拠で求めうるかについて、【判例1】は、①労基法4条違反の労働契約部分は無効であり、②無効となった労働契約の部分は労基法で定める基準による旨を定める労基法13条を援用して、女性は男性に支払われた金額との差額を請求することができると判示した。「差別がなかったとしたら」男性と同一の賃金表が適用されたはずである場合には、空白となった労働契約を補充するものが存在するので、比較的容易に、労基法4条違反の賃金差別を受けた女性に、男性との差額賃金請求権を認めることができる。【判例10】も同様である。

賃金請求権と昇格請求権をあわせて判断した点で画期をなしたのは、【判例12】【判例17】である。【判例12】は、労働条件についての均等待遇を定める被告の就業規則の規定を根拠にして、均等待遇に関する権利義務の存在を肯定したうえで、男性職員に対する年功的な昇格措置を労使慣行と認めて、その適用から女性を排除したことは被告の義務違反であるとして、原告らの昇格請求権を肯定し、差額賃金請求権を認めた。【判例17】は、就業規則や労使慣行の存在がなくとも、下記のように述べて、使用者の平等取扱義務を導いている。

例) 芝信用金庫事件【判例17】

「ところで、雇用契約は、労務の提供と賃金の支払を契約の本質的内容としているものであると

ころ、使用者は労働契約において、人格を有する男女を能力に応じ処遇面において平等に扱うことの義務をも負担しているものというべきであり」、労基法3条、4条、就業規則3条、労基法13条、93条の規定によれば、「使用者が性別により賃金差別をした場合には、右法律及び就業規則の規定に抵触し、かかる差別の原因となる法律行為は無効であると解すべきである。そして、右のようにして賃金の定めが無効とされた場合には差別がないとした場合の条件の下において形成されるべきであった基準が労働契約の内容になると解する」。

他方、賃金に関する使用者の具体的な意思表示がないこと（【判例9】）、あるいは、賃金表など客観的な支給基準がないために空白となった補充部分が確定できない事例（【判例11】）、処遇格差によって男女間で知識、経験に差があると考えられ、無効となった賃金体系を補充する基準がないという事例（【判例21】）では、賃金請求権が否定されている。ただし、これらの場合にも、不法行為に基づく損害賠償が認められる場合が多い。

2 不法行為に基づく損害賠償請求権

使用者による違法な差別的取扱があった場合、不法行為（民法709条）を根拠に賃金相当額の損害賠償請求権が認容されるということについては、異論はなく、判例においても、使用者の差別的取扱行為を不法行為であると認定し、原告の損害賠償請求権を認めることで事件の解決をはかるものは多数存在する。差額賃金請求権を否定した【判例9】【判例11】も、不法行為に基づく損害賠償が認められた。

3 救済内容

(1) 是正されるべき賃金

違法な差別的取扱であることが認容され、原告の不利益を是正する場合に、是正されるべき賃金の基準は何に求められるか。すでに述べたように、就業規則や客観的な賃金支給基準が存在する場合には、違法な規定部分が無効になり、それ以外の賃金支給基準が差別を受けた労働者に適用される。賃金制度が存在しない場合でも、労基法13条、労働契約の補充的解釈によって、男性の賃金水準が女性にも適用されることになるといえよう。

問題は、客観的な支給基準がない場合や、人事考課や査定が介在して差別がなかったならば評価されたであろう賃金水準が確定できない場合である。その場合には、比較対象者である労働者との賃金水準を要求するか、あるいは、複数の比較対象者の平均賃金水準を請求することになる（たとえば【判例9】）。

しかし、違法な賃金差別であることが認容されながら、使用者の賃金決定への一定の裁量を認めて、是正されるべき賃金水準を比較対象となる労働者の賃金の8割ないし9割に限定する判決もある（【判例20】【判例13】）。なぜ比較対象となる労働者の賃金の一定水準を下回る限度でしか違法とされないのか、十分な説明があるようには思われない。

(2) 将来的請求－昇進・昇格請求権

昇格請求権については【判例12】【判例17】が画期的な判断を下している。この点については、賃金請求権に関する記述を参照して欲しい。企業組織において一定の職務上の地位につくことを求める昇進請求権については、これを認めた判決はこれまでのところ、存在しない。

(3) 慰謝料

不法行為に基づく損害賠償請求に関しては、慰謝料請求が比較的容認される傾向にある。

【判例 1 1】は、使用者の「頑な対応により、賃金差別是正のための真摯な努力を無視され」たとして 30 万円の慰謝料を認め、【判例 1 3】は、被告が 10 年近くも是正義務を怠ったことによって原告が被った精神的苦痛は大きいとして、「その差別の態様、期間等、諸般の事情を考慮して」200 万円の慰謝料を認容した。【判例 1 4】は、原告が比較対象男性の平均の格付に至っていないとしながら、格付の差別によって著しい精神的苦痛を受けたとして、500 万円の慰謝料の支払いを命じ、【判例 2 1】も、具体的損害額の確定ができないとしつつ、性によって差別されないという人格権侵害があったとして、一人あたり 400 万円から 350 万円の慰謝料の支払いを命じている。通常は、賃金請求権に加えて慰謝料の支払いを認めるケースはほとんどないが、【判例 1 7】は、賃金請求権を認容しながら、加えて慰謝料を認容した点において、画期的である。

おわりに

判例法が投げかけている問題点を、最後に、もう一度整理しておこう。

第一に、立証責任の配分原則は、より明確に示される必要がある。原告の立証責任の軽減が、訴訟上、もっとも重要な課題だからである。いくつかの判例によって、男女間の賃金格差を原告が立証すれば、使用者が合理的理由があることについて立証できないかぎりには違法な男女差別が推認されるとの原則が示されている。しかし、比較対象者と原告の勤務実績が同量、同質であることまで原告に立証するように求める判決もあり、立証責任配分の原則が明確に確立されているとはいえない状況である。とくに、昇進・昇格差別の事案では、男性と異なる職務経験を重ねてきた女性労働者の業務内容が、男性のそれと同等もしくは同価値であることが証明される必要があるが、原告がその立証を行うことはきわめて難しい。

第二に、賃金請求権および昇格請求権の法的根拠がなお確立されていないことは問題である。判例の中にも、労基法 13 条を根拠に差額賃金請求権を認めるものがあるが、同時に、差額賃金請求権を否定して、不法行為による損害賠償請求のみを容認するものがある。昇格については、さらに労基法 13 条の適用があるかどうかすら未確定であり、差別によって無効になった労働契約部分を補充する基準が見いだせないために、昇格請求権を否定する判例が多い。不法行為による損害賠償のみでは、昇格差別の救済は不十分である。判決が出された後もなお、同様の差別が持続するからである。より具体的で積極的な、将来に向かって差別を是正する救済方法が、考案されなければならない。

第三に、現在では違法とされている男女別の募集・採用区分の結果、長期間にわたって男性とは異なる業務・仕事に従事してきた女性労働者の賃金・昇格差別については、一部の裁判所が採用する時代制約論を放置することなく、使用者は、より積極的に是正をはかる必要がある。「使用者は労働契約において、人格を有する男女を能力に応じ処遇面において平等に扱う」義務があるとした芝信用金庫事件高裁判決の一文が、労使間では、より重みを持って受け取られるべきである。

【表 1】賃金・昇進・昇格に係る男女差別に関する判例一覧（時系列順）

- 1 秋田相互銀行事件・秋田地判昭和 50 年 4 月 10 日（労民集 26 巻 2 号 388 頁、労旬 882 号 79 頁）
- 2 鈴鹿市事件・津地判昭和 55 年 2 月 21 日（労判 336 号 20 頁）
- 3 鈴鹿市事件・名古屋高判昭和 58 年 4 月 28 日（労判 408 号 27 頁）
- 4 岩手銀行事件・盛岡地判昭和 60 年 3 月 28 日（労判 450 号 62 頁）
- 5 日本鉄鋼連盟事件・東京地判昭和 61 年 12 月 4 日（労判 486 号 28 頁）
- 6 日産自動車（家族手当）事件・東京地判平成元年 1 月 26 日（労判 533 号 45 頁）
- 7 社会保険診療報酬支払基金事件・東京地判平成 2 年 7 月 4 日（労判 565 号 7 頁）
- 8 岩手銀行事件・仙台高判平成 4 年 1 月 10 日（労判 605 号 98 頁）
- 9 日ソ図書事件・東京地判平成 4 年 8 月 27 日（労判 611 号 10 頁）
- 10 三陽物産事件・東京地判平成 6 年 6 月 16 日（労判 651 号 15 頁）
- 11 石崎本店事件・広島地判平成 8 年 8 月 7 日（労判 701 号 22 頁）
- 12 芝信用金庫事件・東京地判平成 8 年 11 月 27 日（労判 704 号 21 頁）
- 13 塩野義製薬事件・大阪地判平成 11 年 7 月 28 日（労判 770 号 81 頁）
- 14 シヤープ・ライブ・エレクトロニクスマーケティング事件・大阪地判平成 12 年 2 月 23 日（労判 783 号 71 頁）
- 15 住友電気工業事件・大阪地判平成 12 年 7 月 31 日（労判 792 号 48 頁）
- 16 商工中央金庫事件・大阪地判平成 12 年 11 月 20 日（労判 797 号 15 頁）
- 17 芝信用金庫事件・東京高判平成 12 年 12 月 22 日（労判 796 号 5 頁）
- 18 住友化学工業事件・大阪地判平成 13 年 3 月 28 日（労判 807 号 10 頁）
- 19 内山工業事件・岡山地判平成 13 年 5 月 23 日（労判 814 号 102 頁）
- 20 京ガス事件・京都地判平成 13 年 9 月 20 日（労判 813 号 87 頁）
- 21 野村證券事件・東京地判平成 14 年 2 月 20 日（労判 822 号 13 頁）

第3節 男女間の賃金格差問題に関する欧米諸国の法制度の概要

東北大学法学部助教授

水町 勇一郎

I 問題の所在

19世紀末から20世紀にかけて形成・発展をみた工業化社会では、男性世帯主・フルタイム長期勤続労働者を中心とした雇用システム（いわゆるフォード・モデル）が構築された。その結果、先進工業諸国では、雇用上男女間の差別（その典型として男女賃金格差）が広く存在するという現象がある程度共通してみられるようになった(1)。

これに対し、各国の労働法制は、女性であることを理由とする賃金差別（直接差別）を禁止し（日本では昭和22（1947）年に制定された労基法に男女賃金差別を禁止する条項（4条）が設けられた）、男女間の賃金格差を解消することを試みる。しかし、性別に直接関わらない年功的・家族主義的な賃金システムや性別による職務自体の分離（直接の賃金差別ではなく職務配置上の差別）は、直接賃金差別を禁止する法の規制対象にならないまま、なお根強く残存することとなった。性別を理由とした直接差別の禁止のみでは、歴史的・文化的背景に根差す男女間の賃金格差は容易には解消されなかったのである。

このような状況のなか、欧米諸国では、女性の地位向上のための積極的措置や職業と家庭の両立支援策の推進とともに、男女賃金格差の面でも同一価値労働同一賃金原則や間接差別法理を導入するなど、歴史と文化に根差す男女間の雇用差別を構造的に解消していくための対策が積極的に講じられるに至っている。

本稿の目的は、男女間の賃金格差を解消するために欧米諸国でとられているこれらの対策のうち、賃金面での先進的な取組み（同一価値労働同一賃金原則、間接差別法理など）に焦点を充てつつその概要（特にEU、イギリス、アメリカ、カナダの施策）を明らかにし、これらの施策の特徴と日本への適用可能性を検討することにある。

II 欧米諸国の法制度の概要

1 EU(2)

ヨーロッパ（かつてのEC（ヨーロッパ共同体）、現在のEU（ヨーロッパ連合））では、まず、1957年のローマ条約（EEC設立条約）119条において男女同一労働同一賃金原則が規定された。その後、1975年の「男女同一賃金原則の適用についての加盟国法制の接近に関する指令（男女同一賃金指令）」1条は、ローマ条約第119条の男女賃金平等原則のなかには同一労働同一賃金原則のみならず同一価値労働同一賃金原則が含まれていることを確認した。さらに、1976年の「雇用、職業、訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令（男女均等待遇指令）」2条1項は、「婚姻上の地位、家族の地位に言及することによって直接、間接に性を理由として差別してはならない」と規定し、男女間の直接差別のみならず間接差別も禁止されることを明らかにした。

これらの規定の下、ヨーロッパでは、欧州司法裁判所の判決が数多く蓄積され、男女賃金格差の是正を図る判例法理の展開・発展がみられている。

まず、1976年のデフレネ事件判決（Case 43/75 Defrenne v. Sabena [1976] ECR 455）

では、EC加盟国の個人はローマ条約119条に基づき国内裁判所に訴えを提起できる旨が述べられ、ローマ条約119条が男女間の賃金差別を是正するための直接の法的根拠となることが明らかにされた。

さらにその後、欧州司法裁判所では、間接差別に関する判例法理の著しい発展がみられ、その内容は、1997年の「性に基づく差別事件における立証責任に関する指令（性差別立証責任指令）」によって明確化・定式化されるに至った。同指令は、「間接差別」を、①「外見上は中立的な規定、基準または慣行」であるが、②「一方の性別に属する者に対して、実質的に相当程度高い割合で不利益を与える場合」をいうものとし、ただし、③「それらが性別にかかわらず客観的な目的によって正当化され、当該目的を達成するために適切かつ必要な手段である場合を除く」と定義し（2条2項）、その立証責任について、④「原告が、直接差別または間接差別を推定する事実を提示した場合には、被告が平等原則違反でないことを立証しなければならない」（4条1項）と定めたのである。すなわち、①形式的には中立的な基準であっても、②女性（または男性）に対し実質的に不利益を与えるような基準である（④この実質的不利益の存在を推定する事実を原告が提示した）場合には、③それを正当化する客観的事由が存在しない（④使用者がその客観的正当性を立証できない）限り、間接差別として違法と判断されるのである。

ここで特に重要な争点となるのは、間接差別の推定の手法（②・④）と、差別を正当化する客観的事由の存否の判断（③）である。

まず、間接差別の推定（②・④）に関しては、統計的比較の手法が用いられている。すなわち、問題となっている条件（規定、基準、慣行）を満たす労働者の比率が、男性労働者のなかでの比率と女性労働者のなかでの比率で大きく異なる場合には、間接差別の存在が推定される（Case C-127/92 Enderby v. Frenchay Health Authority [1993] IRLR 591；R v. Secretary of State for Employment Ex parte Seymour-Smith and Perez [1999] IRLR 253）。

差別を正当化する客観的事由の存否（③）については、一般に、各国の国内裁判所が具体的に判断すべきものとされている（Case 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz [1986] ECR 1607）。もっとも、欧州司法裁判所も、この点につき、各国の国内裁判所が判断を行う前提として、一定の分析・判断を加えている。その代表的な例として以下のものが挙げられる。

まず、間接差別に関する初めての欧州司法裁判所判決である1981年のジェンキンス事件判決では、例外的・短期的に働く1名の男性を除いてパートタイム労働者の全員が女性で構成されていた事案において、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は、それが性以外の実質的理由に基づくものでない限り、間接差別に該当すると判断した（Case 184/89 Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) [1981] ECR 1961）。パートタイム労働者の大多数が女性で占められている場合、フルタイム労働者との賃金格差は女性に対する間接差別となりうるということが明らかにされたのである。

1986年のビルカ事件判決では、企業年金の受給資格要件としてフルタイムで15年勤務していることが要求されていた企業に11年半フルタイム勤務、3年半パートタイム勤務していた女性が当該企業年金制度の適用を求めた事案において、①企業年金はローマ条約119条の「賃金」に該当する、②多くが女性によって構成されているパートタイム労働者を企

業年金制度から除外することは、それが性別によらない客観的な事由によって正当化されない限り、間接差別として119条違反となる、③客観的正当化事由の判断については、できる限りパートタイム労働者を雇用しないという使用者の目的が経済的理由によって正当化され、かつ、当該目的を達成するために選択された手段が適切かつ必要なものであったのかという点から、国内裁判所が判断すべきである、と判示した (Case 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz [1986] ECR 1607)。特にここでは、間接差別の客観的正当性の判断 (③) が、その目的および手段の両面でなされなければならないことを明らかにした点が注目される。

1986年のルーマー事件判決では、仕事上の知識、集中力、肉体的ストレス、努力および責任を要素として賃金を設定する職務評価制度における女性の格付け (特に肉体的負担・努力の評価) が問題とされた事案において、賃金格付けの要素として肉体的負担・努力を考慮することは一般に正当な基準といえるが、そこに一方の性の平均的な状況を反映させることは性を理由とする差別にあたると判断した (Case 237/85 Rummler v. Dato-Druck GmbH [1987] ECR 2101)。女性は一般に男性より肉体的負担・努力の点で劣るというステレオタイプな判断によって賃金に格差をつけることは違法な差別にあたることが明らかにされたのである。

1989年のダンフォス事件判決では、労働者の時間的融通性を一つの考慮要素とした査定に基づいて追加手当が支給され同一賃金等級内の男女間の平均賃金に格差が生じていた事案において、労働時間のフレキシビリティを賃金増加の正当化基準として用いること自体はできるが、使用者はこの基準が特定の義務を履行するために重要なものであることを立証しなければならないと判示した (Case 109/88 Danfoss [1989] ECR 322)。女性にとって一般に対応が困難であることが多い労働時間のフレキシビリティについては、使用者が特定の業務の履行のために重要であることを立証できる場合に限り賃金面で肯定的に評価することができることを明らかにしたのである。

さらに、1993年のエンダービー事件判決では、女性によって支配的に構成されている上級言語治療士と男性が支配的な薬剤師・臨床心理学者との間の賃金格差が問題とされた事案において、①両業務が同一価値を有すること、および、女性によって支配的に構成されている業務に低い賃金が支払われていることが統計的に立証された場合、性差別の一応の証明 (間接差別の推定) が成立し、両者間の賃金格差に客観的な事由があることを使用者が証明しなければならない、②それぞれの賃金が別々の団体交渉によって決定されていることは格差を正当化する事由にはならない、③より高い賃金で一方の応募者を引きつける経営上の必要性 (市場力の抗弁) は格差を正当化する客観的な事由になりうる (この客観的正当性の具体的判断は国内裁判所が行う) ものとされた (Case C-127/92 Enderby v. Frenchay Health Authority [1993] IRLR 591)。特にここでは、男性が占める職務と女性が占める職務間で労働価値に差がないにもかかわらず賃金格差が存在することが統計的に証明された場合には、間接差別の存在が推定されること (①) が明らかにされており、同一価値労働同一賃金原則と間接差別の法理が融合的に用いられている点が注目される (3)。

以上のように、EUでは、間接差別に関する法理の発展のなかで、その定義および立証責任の分配を明確化・定式化しながら、男女賃金格差の法的な是正が図られている。ただし、格差を正当化する客観的事由の存否については、画一的に判断することの困難さゆえ、

各国の国内裁判所の具体的判断に委ねるという方針がとられている。

2 イギリス(4)

イギリスにおいては、1970年に制定された同一賃金法によって男女間の賃金差別が禁止され、1975年の性差別禁止法によって間接差別を含む性差別の禁止が定められている。

まず、同一賃金法は、次の3つの場合に男女間の賃金を平等にすべきことを定めている。

第1に、男女が同一または類似の労働に従事している場合である（同一・類似労働同一賃金原則）。ここでは同一労働の場合のみならず、類似労働の場合にも同一賃金の支払いが求められているが、この類似労働にあたるか否かは、仕事の内容とともに、要求される技能・知識、責任などの違いの大きさを考慮して判断するものとされている。仕事の内容および要求される技能・知識、責任の面で実質的に重要な差異が無ければ類似労働として同一賃金の支払いが求められるのである（Capper Pass Ltd. v. Lawton [1976] IRLR 366 (EAT); Eaton Ltd. v. Nuttall [1977] IRLR 71 (EAT)）。また、男性のみに休日・深夜労働が課されている場合でも、それに見合った割増賃金が支払われているときには、類似労働の成立を否定しないとの判断を示した事案もみられている（Dugdale v. Kraft Foods Ltd. [1976] IRLR 368 (EAT); National Coal Board v. Sherwin [1978] IRLR 122 (EAT)）。

第2に、男女の労働が職務評価制度によって同等と評価される場合である（同等評価労働同一賃金原則）。すなわち、企業内に設けられた職務評価制度において、努力、技能、決定等の項目を基準として男女の職務が同一と判断された場合には、同等労働にあたるとして同一賃金の支払いが求められるのである。この企業内の職務評価制度自体が男女の労働に対し異なる評価を下す差別的なものである場合には、同制度自体を違法として救済を求めることもできる。もっとも、この職務評価制度を採用・導入すること自体は使用者に義務づけられておらず、このような職務評価制度を採用していない事業所の女性労働者は同原則に基づく救済を求めることはできないものとされている。そのため、イギリスでは、職務評価制度を導入していない事業所の女性労働者に同一賃金の救済を求める道が大きく閉ざされていた。この問題を克服するために1983年法改正によって新たに導入されたのが、次の同一価値労働同一賃金原則である。

第3に、男女が同一価値労働に従事している場合である（同一価値労働同一賃金原則）。1983年改正により導入された本原則によれば、職務評価制度が存在しない事業所の労働者についても、同一雇用のもとにある男女が努力、技能、決定等の要素により同一価値の労働に従事していると判断される場合には、同一の賃金を支払わなければならないものとされる。この同一価値労働性の比較・判断は、個別の労働者（個別の男性労働者と個別の女性労働者）間でもなされうるものとされている。同一価値労働性が認められた代表的な例として、女性料理人と男性塗装工・熱絶縁工・船大工との間の同一価値労働性が肯定されたヘイワード事件（Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd. [1988] IRLR 257 (HL)）や倉庫事務担当女性と倉庫品質管理男性との間の同一価値労働性が承認されたピックストーン事件（Pickstone v. Freemans [1988] ICR 697 (HL)）などがある。

これらの原則に基づいて同一賃金の支払いを求める労働者は、雇用立法に関する訴訟を一般に管轄している雇用審判所に申請を行う。この申請のなかでも同一価値労働の申請に

関しては、特別の複雑な手続(5)が設けられており、同一価値労働性の判断については中立の職務分析専門家にその調査・報告書の提出が委託されている。職務分析専門家は、この職務比較を行う際に、技能、知識、精神的負荷、身体的負荷、労働条件、物的責任、人的責任等のいくつかの要素を裁量的に採用し、各要素にランク付け(ポイント付け)を行うことによって、職務の価値を比較・決定する傾向にあるとされる。この中立の専門家によって作成された報告書を踏まえて、雇用審判所がこれを証拠として採用するか否かを最終的に決定し救済の可否を判定する。

なお、同一賃金法では、上記の3原則のいずれの場合にも、使用者から賃金格差は「性以外の真に実質的な要素」に基づくものであるとの抗弁がなされ、その立証が成功した場合には、男女間に賃金格差があっても同一賃金法違反にはならないと規定されている。逆に言えば、3原則のいずれかに該当する場合に同一賃金法に違反しないためには、使用者はその格差が「性以外の真に実質的な要素」に基づくことを立証する必要があるのである。この使用者の抗弁として賃金格差を正当化しうるものとしては、例えば、勤続年数の違い、技能・資格の違い、生産性の違い、労働時間帯の差異による時間外手当比率の差異、市場力(よりよい人材を確保するための市場競争上の要請に基づく高賃金の提示)、企業の経済状況(経営困難のために前任男性より後任女性の賃金が低く設定されたこと)、レッドサークル(過去に高い格付けを得ていた労働者の賃金が格付けの低下後も維持されていること)等があると解釈されている。

この同一賃金法による法規制に加え、イギリスでは、性差別禁止法が、性差別一般に関して、直接差別、間接差別および報復的差別の禁止を定めている。なかでも間接差別の禁止については、アメリカにおける差別的効果法理(グリッグス事件判決をはじめとする判例法理)の影響を受けつつ、世界で初めて「間接差別」概念を法律上明文化したものとして重要な意義を有している。

同法は、この「間接差別」を、①男女にある要件または条件を同様に適用したとき、②それを充足しうる女性の割合が男性の割合より相当程度小さく、③その要件・条件が性別に関係なく正当であることを立証することができず、④女性がそれを充足しないがゆえに不利益を被る場合をいう(1条1項b号、3条1項b号)と定義している。この間接差別にあたると推定されうる事案としては、これまで、公務員就任要件として28歳という年齢制限の設定(*Price v. Civil Service Commission and another* [1977] IRLR 291)、解雇順位を決定する際の先任権からパートタイム労働者を排除(先順位解雇)(*Clarke v. Eley (IMI) Kynoch Ltd.* [1982] IRLR 482)、パートタイム勤務の申し出を拒否しフルタイム勤務を要求(*The Home Office v. Holmes* [1984] IRLR 299)、全国転勤条項の付加(*Mead e-Hill and National Union of Civil and Public Servants v. British Council* [1995] IRLR 487)、早朝・深夜勤務時間帯の就労命令(*London Underground Ltd. v. Edwards* [1998] IRLR 364)などがみられている。このように間接差別の存在が推定された場合でも、それが性別にかかわらない正当な要件・条件であることを使用者が立証した場合(③)には間接差別は成立しないものとされており、この使用者による抗弁の成否は個別の事案ごとに柔軟に判断されるものとされている(cf. *The Home Office v. Holmes* [1984] IRLR 299)。

もともと、同一賃金法と性差別禁止法は基本的に排他的なものと考えられており、賃金

差別に関しては、基本的には同一賃金法に基づいて主張されるべきものと位置づけられている。したがって、賃金面での間接差別を性差別禁止法に基づいて主張することはできないものとされている。

しかしながら、上記のように、欧州司法裁判所は間接差別に関して積極的な態度をとっており、この欧州司法裁判所の影響の下、イギリスにおける賃金面での性差別の事件にも間接差別法理が適用されるに至っている (cf. Case 184/89 Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) [1981] ECR 1961; Case C-127/92 Enderby v. Frenchay Health Authority [1993] IRLR 591)。

3 アメリカ (6)

アメリカでは、男女間の賃金平等に関する法律として、1963年に制定された同一賃金法と1964年に制定された公民権法第7編という2つの法律がある。

まず、1963年同一賃金法は、男女間の同一労働同一賃金原則を定めている。すなわち、同一の技能、努力、責任を要する職務における同一労働が類似の労働条件の下で行われる場合には、性別に基づく賃金差別を行ってはならないものとされている。ただし、同一価値労働に関する規定は同法には定められていない。なお、同一労働であったとしても、使用者が、男女間の賃金格差が、①先任権制度、②成績考課制度、③出来高給制度、または、④性別以外の要素に基づくことを立証した場合には、同一賃金法違反にはならないものとされている (使用者の抗弁)。

他方、1964年の公民権法第7編は、性差別の禁止を含む包括的な雇用差別禁止法であり、そのなかで男女間の賃金差別も規制の対象とされている。イギリスの同一賃金法と性差別禁止法との関係とは異なり、アメリカの同一賃金法と公民権法第7編は排他的な関係には立たず、両者が重複的に適用されることもありうるのである。ただし、性別による賃金格差が同一賃金法によって正当化される場合 (上記の4つの使用者の抗弁の場合) には、当該賃金格差は公民権法第7編違反にも該当しないものとされている (いわゆるベネット修正条項=公民権法第7編703条(h))。

判例は、この公民権法第7編の下で、雇用差別に関する2つの法理を形成・発展させている。一つは、差別的意図に基づく差別を禁止する「差別的取扱い」法理であり、もう一つは、表面的に中立的な雇用施策であってもそれが特定グループに不相当な不利益をもたらす場合にこれを禁止する「差別的効果 (disparate impact)」の法理である。このうち後者の法理は、1971年の連邦最高裁判所判決 (グリッグス事件判決) (Griggs v. Duke Power Co. 91 S.Ct. 849 (1971)) によって確立された法理であり、1991年の法改正によって公民権法第7編のなかにも明文化されたものである。この「差別的効果」とは、①表面的に中立的な雇用施策が、②法律上保護されている特定グループのメンバーの雇用機会に不相当な不利益を与える場合に、③当該施策がその個人の職務に関連しかつ経営上必要であることを使用者が立証できなければ、違法な差別 (公民権法第7編違反) にあたるとされるものである。ここでは、使用者の差別的意図の存在は要求されておらず、使用者が差別的意図をもたず設けた中立的な雇用施策であっても、特定グループに大きな不利益を与える (差別的効果をもつ) 場合には、違法と判断されうることになる。

なお、アメリカでも、1980年代に「同等価値 (comparable worth)」の理論がたびたび

主張され、異なる職務に従事している場合にも職務評価によって「同等価値」と判断される場合には同一賃金が支払われるべきとの訴えがなされた。このような「同等価値同一賃金原則」の主張に関しては、差別的意図に基づく「差別的取扱い」として訴えを提起することは可能とされている（Country of Washington v. Gunther 101 S.Ct.2242 (1981)）が、具体的な差別の認定において差別的意図（単なる賃金格差の認識を越えた差別意思）の存在が認められないことが多い（cf. American Federation of State, Country, And Municipal Employees, AFL-CIO (AFSCME) v. State of Washington 770 F.2d 1401 (9th Cir.1985)）。差別的意図を問わない「差別的効果」法理の適用についても、市場要素を反映する報酬制度に同法理を適用するのは不適切であると判断されている（Spaulding v. University of Washington 105 S.Ct.511 (1984)； American Federation of State, Country, And Municipal Employees, AFL-CIO (AFSCME) v. State of Washington 770 F.2d 1401 (9th Cir.1985)）。賃金格差についてはその決定要素の多様さ・複雑さゆえに、大きなインパクトをもつ差別的効果法理を適用することは難しいと考えられているのである。

4 カナダ(7)

カナダでは、まず1977年に連邦法としてカナダ人権法が制定され、そのなかに男女間の同一価値労働同一賃金原則が定められた。さらに1980年代には、オンタリオ州をはじめとするいくつかの州で組織的な賃金差別をより積極的に是正していくための賃金衡平法が制定され、男女賃金差別を解消していくための独創的な取組みが推進されている。

1977年のカナダ人権法は、「同一事業所に雇用され同一価値の労働を行っている男女労働者の賃金に使用者が差異を設定しあるいは維持することは差別行為である。」（11条1項）と規定し、男女間の同一価値労働同一賃金原則を明確に定めた。同時に、この労働価値を測定するための基準は、技能、努力、責任および作業条件からなるとの規定（同条2項）も定められている。

連邦政府は、このカナダ人権法11条の実施のための指針として、1986年に平等賃金ガイドラインを策定し、性的差別のない客観的職務評価制度の確立・適用を奨励している。同ガイドラインでは、「技能」について「経験・訓練・教育・生来の能力によって得た知的・身体的資格は考慮されるがこれらの資格を得た方法は考慮されない」、「努力」については「知的努力および身体的努力の双方が評価の対象となり、それらを相互に評価することができる」、「責任」については「技術・財政・人材に関する労働者の範囲を考慮しなければならない」、「作業条件」については「身体的・心理的作業環境、すなわち、騒音・湿度・孤立感・物理的危険性・健康への有害性・ストレスなども考慮しなければならない」といった職務評価の具体的基準が定められている。さらに、同ガイドラインは、賃金格差が存在する場合であってもその格差が合理的要素に基づくものであることを使用者が立証できた場合には合法であるとし、その合理的要素として、業績、前任権制度、レッドサークル、臨時訓練のための配置、内部的な労働力不足の存在、地域における賃金率などをあげている。

この連邦法上の苦情処理は、一般に、個人または集団がカナダ人権委員会に提訴することによって開始され、同委員会が調査官を任命して報告書を提出させ、また、人権審判委員会長に事案を審査する人権審判所を任命するよう要請することによって手続は進められ

る。人権審判所による決定はカナダ連邦裁判所の判決と同様の強制力をもつものとされる。

以上のような連邦レベルでの法規制に加え、いくつかの州では、より積極的・具体的な差別是正制度が法定されている。そのなかでももっとも先端的な制度を採用しているのがオンタリオ州である。

オンタリオ州では、1987年の賃金衡平法により、男性職と女性職との集団的な職務比較を行うことによって、組織的・固定的な賃金差別を制度的に是正することを推進している。同法によれば、100人以上の従業員を雇用する使用者は次の手順で賃金の衡平を実現しなければならない（従業員数10人から99人の使用者については是正措置の実施は強制ではなく任意とされる）。

①男性職（男性が70%を占める職）と女性職（女性が60%以上を占める職）とを特定すること。

②性的偏見のない職務比較システムを選定・策定すること。職務比較の基準は、技能、努力、責任および作業条件の4要素およびそのサブファクターから構成されるものとされるが、その具体的内容の決定は労使当事者に委ねられるものとされている。

③同一価値と評価される男女の職務の報酬を比較すること。女性職の賃金率が同一価値の男性職の賃金率と少なくとも同一であるときには賃金の衡平は達成されているものとされる。

④使用者が適用除外事由（業績、前任権制度、レッドサークル、臨時訓練のための配置、臨時的な技能者不足など）を立証すること。賃金格差がこれらの性的偏見に基づかない要素によるものであることを立証できた場合には、本法の適用除外となる。

⑤賃金是正計画を作成し賃金調整を実施すること。以上の職務比較の結果、賃金調整を行う必要がある場合には、使用者は賃金の是正計画を書面で作成し、職場に掲示しなければならない。労働組合が存在する職場では、労使が誠実に交渉して賃金是正計画書を作成しなければならない、労働組合がない職場や非組合員に対しては使用者が一方的に計画書を作成するが、これに対しては異議申立てやオンタリオ賃金衡平委員会への再審申立てが認められており、また、賃金衡平聴聞行政審判所への提訴権も認められている。

以上のように、オンタリオ州賃金衡平法は、被害者からの提訴を待つて救済手続が進むのではなく、本法の適用を受けるすべての使用者に賃金衡平の手続の実施を義務づけることによって組織的な賃金格差の是正をより積極的に推進しようとしている点で、世界でも画期的な試みを行っている。

Ⅲ 各施策の特徴と日本への適用可能性

1 施策の類型・特徴

以上のような欧米先進諸国における男女賃金格差解消のための先進的な施策を整理・分類すると、大きく次の2つの類型に分けられる。

第1に、同一価値労働同一賃金原則によるアプローチである（典型的にはイギリス同一賃金法、カナダ人権法・オンタリオ州賃金衡平法）。

この同一価値労働同一賃金原則によると、職務の違いを越えた賃金差別（職務分離に基づく賃金格差）の是正が可能であり、また、労働価値に基づかない家族主義的賃金制度を是正することも理論的には可能となる。ただし、これを実効的に行うためには性的偏見に

基づかない職務評価・職務比較システム（労働価値を測定し比較する制度）の構築が必要になる。この職務評価・職務比較の手法としては、イギリスのように個別の男女労働者間の個別比較を行う手法と、カナダのように男性職務と女性職務間の集団的比較を行う手法とがありうる。このうち、イギリスの個別比較方式では、職務分析の専門家による裁量的な職務比較の手法（多くの場合職務の要素ごとに点数をつけそれらを合計して比較する方法）がとられ、また、集団的な職務評価制度の導入を法的に義務づけているカナダの州法では、考慮要素の具体的な決定は労使当事者に委ねられている。賃金の決定要素は多様で複雑なものであるため、客観的な職務評価システムを画一的に構築することは困難であり、専門家による裁量的分析や労使当事者による具体的決定に委ねられているのである。また、同一価値労働であると評価された場合にも、賃金格差が性別以外の要素に基づくことを使用者が立証したときには格差が正当化される点は各国で共通している。この正当化事由の存在についても、客観的な基準を設定することは困難であることから、性的偏見によらない真に実質的な要素であるか否かが個別の具体的事情に応じて判断される傾向にある。

第2の類型は、間接差別法理によるアプローチである（典型的にはEU法、イギリス性差別禁止法、アメリカ公民権法第7編の「差別的効果」法理）。

この間接差別法理（ないし差別的効果法理）は、表面的には中立的な施策・慣行であっても女性に対して差別的な効果（不相当な不利益）をもたらしているものを除去することをねらいとした法理であり、これによって、男女間の雇用上の障壁を除去するとともに、結果的に（統計的に比較して）女性に不利益をもたらしている賃金制度を是正することも理論的には可能となる。もともと、賃金制度への間接差別法理の適用については、賃金決定要素の多様さ・複雑さゆえに、比較法的にみて一定の躊躇がみられている（典型的には市場要素を反映している賃金制度に差別的効果法理を適用することは不適切であるとするアメリカ。イギリスでも賃金面での間接差別を性差別禁止法に基づいて主張することはできないとされている）。また、間接差別の存在が推定された場合にも、それが性別に基づく客観的な理由・目的のために必要なものであることを使用者が立証したときには差別が正当化されるという点では共通性がみられている。この正当性の有無については、客観的に画一的な基準を設定することの困難さゆえに、個別の具体的事情に応じて判断される傾向にある。

2 日本への適用可能性

(1) 現行法の解釈（判例法）としての導入可能性

これらの法原則・法理を、現行法の解釈（判例法）として日本に導入することは可能・適切であろうか。

(a) 同一価値労働同一賃金原則

同一価値労働同一賃金原則については、これを実効的に導入・運用するためには、性的偏見に基づかない職務評価・職務比較システム（労働価値を測定し比較するシステム）を構築する必要がある。その手法としては、イギリスのような個別比較方式とカナダ・オンタリオ州のような集団比較方式があるが、いずれも職務分析という専門的で複雑な判断を要するものであるため、イギリスでは審判過程における中立の職務分析専門家への調査・報告書作成の委託、カナダ・オンタリオ州では職務評価制度導入の使用者への義務づけと

労使当事者による具体的考慮要素の決定という方法が法的に制度化されている。このような諸外国の例に照らすと、わが国に同一価値労働同一賃金原則を導入する場合にも、労基法4条や民法90条という一般的な規定の下で、必ずしも労働問題・職務分析に関する専門的能力を有しているわけではない普通裁判所の裁判官の判断によって同原則を発展させていくより、立法によって職務評価を実効的に行うシステムを整備しつつ制度的にこれを導入していく方が法形式としては望ましいように思われる。

(b) 間接差別法理

間接差別法理については、これを発展させたアメリカやEUでは、判例法が先導してこれを確立・発展させていったという歴史的経緯がみられる。しかしながら、同法理が雇用システムに対して与えるインパクトの大きさ、および、同法理自体に内在する内容の曖昧さ・複雑さを考慮すると、労基法4条や民法90条といった一般的な規定の解釈として判例法によって曖昧・不明確な形で導入していくより、立法によってその概念や射程を明確にしつつ導入していく方が法形式としては望ましいように思われる。実際に、アメリカやEUにおいても、今日では、法律や指令によってその概念や立証責任の所在を明確にしながら同法理の展開・運用が図られている。

(2) 立法政策としての導入可能性・留意点

では、これらの法原則・法理を立法政策として導入する場合には、どのような点を考慮すべきであろうか。

(a) 同一価値労働同一賃金原則

同一価値労働同一賃金原則を立法政策として導入する場合には、その基準となる労働価値を評価し比較するシステムを構築する必要がある。ここでは特に、①評価の要素と②比較の手法が問題となる。

①評価の要素については、イギリスやカナダの例によると、技能・知識、努力、責任、身体的・精神的負荷等が主要な要素となるものとされているが、同時に、賃金制度のもつ多様さ・複雑さゆえに、この評価要素について客観的に画一的な基準を設定することは困難であると認識されており、その具体的な選択・決定は、イギリスでは職務分析専門家の裁量的判断、カナダ・オンタリオ州では労使当事者による協議・決定に委ねられている。日本でも、評価要素については、ガイドライン等によって標準的な要素を例示しつつ、その具体的な選択・決定にあたっては、専門家による裁量的判断や労使当事者による協議・決定を尊重せざるをえないであろう。日本においては、欧米型の職務給・職務比較は広く行われてはいないことから、日本において導入する場合には、評価要素の中には、能力や熟練度を加味したものとする必要があるであろう。

②比較の手法としては、個別比較方式と集団比較方式という大きく2つの方法がある。このうち、個別比較方式には、個別の事案に応じた柔軟な判断が可能であり裁判所等による紛争解決になじみやすいという利点があるが、紛争処理を管轄する裁判所等に大量の事件がもちこまれ、その解決に多大な労力と時間がかかってしまうおそれがある。この問題を克服するためには、イギリスのように紛争解決のプロセスのなかに職務分析の専門家による迅速な調査・報告という手法を取り入れることが考えられる。また、集団比較方式については、組織的・固定的な賃金差別を根本的に是正していくことが可能となるという長所があるが、欧米のような職務給制度が定着していない日本企業においては、比較の単位

として、狭い意味での「職務」ではなく「キャリアコース」ないし「雇用管理区分」を単位とせざるをえない場合が少なくなく、職務評価制度が有効に機能しないおそれがある。カナダ・オンタリオ州型の集団比較方式が日本で有効に機能するためには、雇用管理の多様化、その区分の細分化が進み、労使当事者によって具体的状況に応じた柔軟な比較単位の設定が可能となるような制度設計が行われるようになることが前提となるであろう。

なお、比較された労働の価値が同一と評価された場合でも、賃金格差が性別以外の要素に基づくことを使用者が立証しえたときには格差が正当化される点は各国で共通している。日本でも、いかなる要素が賃金格差を正当化する事由となりうるのかを検討することが必要になるが、特に年功給・生活給的な性格を有してきた日本の賃金制度においては、勤続年数、配転可能性、労働時間の柔軟性、家族生活保障の必要性等の要素が正当化事由となりうるのかについて、これらの要素が真に経済的必要性や社会的要請に基づくものか、女性に不相当な不利益をもたらすものでないかといった点を考慮しながら検討する必要がある。いずれにしても、これらの点につき客観的に画一的な基準を設定することは困難であることから、政府としてはガイドライン等によって正当化事由となりうる（あるいはなりえない）要素を例示しつつ、最終的な正当化の可否は当事者による集団的な協議・決定を尊重しつつ個別具体的な文脈に応じて裁判所等の紛争処理機関が判断するという形で制度設計が行われるべきである。

(b) 間接差別法理

間接差別法理を立法政策として導入する場合には、まず、曖昧さを内包する「間接差別」の概念を明確化するため、法律によってその定義・射程および立証方法を明定することが必要になる。この立法化の際には、EUの性差別立証責任指令、イギリスの性差別禁止法、アメリカの公民権法第7編（差別的効果法理）が先進的な立法例として参考になる。もっとも、同法理を賃金制度に適用することについては、そのインパクトの大きさおよび賃金決定要素の多様さ・複雑さを考慮に入れつつ、より慎重な検討を行うことが必要である（EUでは間接差別法理の賃金制度への適用が肯定されているが、アメリカでは差別的効果法理の賃金制度への適用は不適切であると解釈されている）。

また、間接差別の存在が推定された場合でも、賃金格差が性別以外の要素に基づくことを使用者が立証しえたときには賃金格差は正当化される点では各国は共通している。日本でも、いかなる要素が正当化事由になりうるのかを検討することが必要になるが、上記の同一価値労働同一賃金原則の場合と同様に、特に日本では、勤続年数、配転可能性、労働時間の柔軟性、家族生活保障の必要性といった要素が正当化事由になりうるのか、なりうるとしてもいかなる場合に真に正当と判断されるのかについて検討を行う必要がある。いずれにしても、これらの点につき客観的に画一的な基準を設定することは困難であるため、政府としてはガイドライン等によって正当化事由となりうる（あるいはなりえない）要素を例示しつつ、最終的な正当化の可否は当事者による集団的な協議・決定を尊重しながら個別具体的な文脈に応じて裁判所等の紛争処理機関が判断するという形で制度設計が図られるべきである。

3 立法政策のあり方

以上の検討から、今後の立法政策として考えられうる選択肢を提示するとすれば、さし

あたり以下の3つの道が考えられうる。

① 同一価値労働同一賃金原則を立法化する。その手法としては、イギリス型の個別比較方式をとることが考えられ、そこでは中立の専門家を活用した簡易・迅速な紛争解決方法を導入することが重要になる。また、日本の雇用管理の実態に応じ、能力や熟練度を加味した職務評価の要素や格差の正当化事由等については、ガイドラインによってその例示をしつつ、その具体的な判断については当事者による集団的な協議・決定や専門家による裁量的判断を尊重しながら裁判所等の紛争処理機関が最終的に判断するものとする。

② 間接差別法理を立法化する。EU、イギリス、アメリカの例を参考に、法律によって間接差別の定義・射程および立証責任を明確に定める。格差の正当化事由等については、ガイドラインで例示しつつ、その具体的な判断については当事者による集団的な協議・決定を尊重しながら裁判所等の紛争処理機関が最終的に判断するものとする。この間接差別法理の立法(②)は同一価値労働同一賃金原則の立法(①)と排他的・選択的なものではなく、競合的・両立的なものでありうる(例えばEU法参照)。

③ この他、さしあたり男女雇用機会均等法20条のポジティブ・アクションの枠内で男女賃金格差解消のためのガイドライン(女性に不相当な不利益を与えている賃金決定要素の例示とその解消のためのプログラム、性的偏向に基づかない評価制度の例とその推進)を策定し、労使の自主的な取組みによる状況の改善を促していく。

いずれの道をとるかは、民主的プロセスによって決定されるべき政治的課題である。

(1) cf. SUPLOT(A.) (dir.), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, pp.238 et s.

(2) EUの男女賃金平等法制に関しては、中島通子＝山田省三＝中下裕子『男女同一賃金』(有斐閣、1994年)209頁以下(山田省三執筆)、上田達子「EUの社会政策における同一賃金及び均等待遇原則」同志社法学49巻4号1036頁以下(1998年)、柳沢房子「EUにおける男女雇用平等政策——回顧と展望」レファレンス平成13年4月号61頁以下(2001年)等参照。

(3) エンダービー事件判決の分析については、林素禎「男女賃金格差と間接差別法理——米国・英国の法の比較が示唆するもの——」本郷法政紀要8号(1999年)523頁以下も参照。

(4) イギリスの男女賃金平等法制に関しては、中島＝山田＝中下・前掲注(2)書・121頁以下(山田省三執筆)、林・前掲注(3)論文・511頁以下、浅倉むつ子ほか「特集・イギリスにおける間接性差別」労働法律旬報1489・90号6頁以下(2000年)、浅倉むつ子『労働とジェンダーの法律学』(有斐閣、2000年)199頁以下、494頁以下、小宮文人『イギリス労働法』(信山社、2001年)101頁以下等参照。

(5) その詳細については、浅倉・前掲注(4)書・217頁以下参照。

(6) アメリカの男女賃金平等法制に関しては、中窪裕也『アメリカ労働法』(弘文堂、1995年)182頁以下、中島＝山田＝中下・前掲注(2)書・155頁以下(中下裕子執筆)、クレア・シャーマン・トーマス(上野千津子訳)『アメリカ性差別禁止法』(木鐸社、1997年)180頁以下、マック・A・プレイヤー(井口博訳)『アメリカ雇用差別禁止法』(木鐸社、1997年)154頁以下、林・前掲注(3)論文・495頁以下等参照。

(7) カナダの男女賃金平等法制に関しては、中島＝山田＝中下・前掲注(2)書・182頁以下(中下裕子執筆)、木村愛子「カナダにおける男女同一価値労働同一賃金法制の展開と課題(1)」季刊労働法178号82頁以下(1996年)、木村愛子「カナダ オンタリオ州『賃金衡平法』の解釈」季刊労働法181号91頁以下(1997年)、木村愛子「カナダにおける労働市場の変容と男女同一価値労働同一賃金法制の課題」早法75巻3号99頁以下(2000年)、木村愛子「『賃金衡平』に関するカナダ連邦裁、新判決の意義」世界の労働50巻4号14頁以下(2000年)等参照。

第4節 ILO 100 号条約とわが国の今後の課題について

東京都立大学法学部教授

浅倉 むつ子

はじめに

ILO 100 号条約は、2001 年 6 月 29 日に、採択から 50 周年を迎えた。同条約は、2002 年 7 月現在、159 か国が批准しており、強制労働に関する 29 号条約 (161 か国) について 2 番目に批准国が多い条約である^{*1}。同条約は、いわゆる基本権 8 条約^{*2}の一つでもあり、数ある条約の中でも重要な位置づけがなされている。

日本が、同条約を批准してから約 35 年が経過した。しかし、現在でもなお、男女の賃金格差が縮小しないため、ほぼ毎年、ILO 条約勧告適用専門家委員会からは日本に対する「意見」が出されている。この条約をより適切に遵守するということはいかなる意味をもつのか、今後、日本が男女賃金格差を縮小するためには、どのような活動が必要とされるのか、日本の政労使は、この問題をめぐって今後、いかなる対応をなすべきか。このような問題について、現段階で検討し、整理する必要が強く感じられる。

1 ILO 100 号条約と 90 号勧告の内容^{*3}

まずは条約と勧告の内容について、概観しておこう。

(1) 適用範囲

条約・勧告とも、公私を問わず、すべての産業分野におけるあらゆる労働者に適用される (条約 2 条 1 項)。

(2) 報酬

「報酬」には、①「通常の、基本の又は最低の賃金又は給料」と、②「使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与」が含まれる (条約 1 条 (a))。通常の賃金のみならず、使用者が支払うあらゆる形の報酬が含まれることが重要である。住居や扶養にかかる各種手当や、制服の貸与などを含む現物給付が含まれるのは当然として、「間接」的な給与として、「使用者または労働者が管理する労使共同基金から支払われる休日手当」も含まれると解釈される^{*4}。ただし、使用者から支払われるものに限られるので、国の財源から支給される社会保障給付は「報酬」ではない。

(3) 「同一価値労働」の意味

「男女同一価値労働同一報酬」とは、「性別による差別なしに定められる報酬率をいう」 (条約 1 条 (b))。ちなみに他の国際文書、たとえば 1948 年の世界人権宣言では、「すべて

*1 ちなみに第 3 位は 105 号条約で、158 か国である。

*2 基本的社会権基準とよばれた時期もあったが、最近では基本権条約と統一されて呼称されているという。『講座 ILO (下巻)』(日本 ILO 協会、999 年) 27 頁。

*3 この点については、松尾邦之「国際労働条約<ILO 100 号条約・90 号勧告>にみる男女同一価値労働同一報酬原則」賃金と社会保障 1074 号 (1992 年) 55 頁以下が詳しい。

*4 松尾・前掲論文 58 頁。

の者は、いかなる差別もなしに、同一の労働について同一の報酬を受ける権利を有する」

(23 条) としており、「同一労働同一報酬原則」が定められている。しかし、この 100 号条約の「同一価値労働」は、「同一労働」よりも広い意味をもつ。すなわち、同じ労働であつても名称だけを変えることによって同じ労働でないとする抜け道を排除すると同時に、さらに、男女が行う職務の名称・分類・内容などが「同一」ではなくても、労働としての価値が同一と判断される場合には、同一報酬を支払うべきであるという意味が含まれると解釈できるものである。

(4) 加盟国の義務

加盟国は、「報酬率を決定するために行われている方法に適した手段によって」、この原則を、すべての労働者に適用することを促進し、この方法と両立する限りでこの原則を確保する義務を負う(条約 2 条 1 項)。原則の適用の確保および促進の手段については、国内法令、法令に基づく賃金決定制度、労働協約、あるいはこれらの手段の組み合わせによって達成される(条約 2 条 2 項、勧告 1・2・3 項)。なお、条約の規定を直ちに実施することが可能とは認められない場合には、漸進的にこれを行うことができる(勧告 4 項)。

(5) 労働の「価値」の評価

労働の「価値」の評価について、条約は、「行ふべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置」が、条約の実施に役立つ場合は、その措置をとるものとする(3 条 1 項)。この部分は、「同一価値労働」を判定する際の重要なポイントであつて、これが適切になされた場合には、格差のある報酬が支払われたとしてもそれは正当化されることになる(3 条 3 項)。条約は、職務の客観的な評価のための措置をとることを「無条件に」義務づけているわけではなく、「この条約の規定の実施に役立つ場合に」という留保つきである。

なお、勧告は条約とは異なり、締約国に対して遵守義務を課すものではないが、加盟国は、労使団体と合意のうえ、「労働者の性別にかかわらず職務分類を行うため、職務分析またはその他の手続きによって、仕上げるべき仕事の客観的な評価の方法を確立し又はその確立を奨励すべきである」(勧告 5 項)。

(6) 同原則の適用を容易にするための措置

同一価値労働同一報酬原則の適用を容易にするために、必要な場合には、女性労働者の生産能率を高める以下のような適当な措置をとることが、勧告によって要請されている。

①職業指導、職業訓練、職業紹介等について男女に同一または同等の便宜を供与すること(勧告 6 項(a))。②職業指導、職業訓練、職業紹介の便宜供与を女性に奨励するための措置(同項(b))。③女性のニーズに合致する福祉・社会サービスを提供すること(同項(c))。④女性の健康・福祉に関する国内外の法規に抵触することなしに、就業の機会の男女平等を促進すること(同項(d))。⑤本原則に関する一般の理解を促進し(7 項)、本原則の適用を促進するための調査を行うこと(8 項)。

2 条約勧告適用専門家委員会

ILOの監視機構として重要な役割を果たしている条約勧告適用専門家委員会は、1926 年に、労働法や国際法の分野において高い評価を得ている専門家によって構成される独立の機関として設けられた。ただし憲章によって直接に設置されたものではない。この委員

会は、まず、憲章 19 条及び 22 条に従って ILO に送付されてくる「定期報告書」（未批准の条約については 19 条で「適当な間隔をおいて」報告し、批准した条約については 22 条で、年次報告をするとなっている）を審査し、国際労働基準と国内法令および実施の適合性を確認する。これは書面審査であるが、この後に、政府報告への質問という形で対話（dialogue）が行われる。憲章 22 条以下の手続は次のようになっている。

条約を批准した場合、各国は、批准の効力が発生した 1 年後に、最初の報告書を提出する義務がある。事務局長は、加盟国の資料と報告の概要を、翌年の総会に提出し（憲章 23 条 1 項）、加盟国は労使団体に同じ資料と報告の写しを送付しなければならない（同 23 条 2 項）。労使団体もまた、それぞれの見解を独自に ILO に通知することができるので、その場合は、委員会は、労使団体の見解を考慮しつつ政府報告書を審査することになる。委員会の審査は非公開とされており、審査の後に、全体会議で、委員会としての最終判断が決定される。

この最終判断には、2 つの形式がある。第一は、「直接請求」（direct request）であり、委員会が、直接に、当該政府に対して質問状を送付するものである。この質問状は公開されない。第二は、「意見」（observation）である。これは報告書として公刊されるために、広く一般の目にふれることになる。幅広く国際社会に公開されることになる第二の形式について、各国は、これをできるだけ避けようとする力を働かせるといわれている。

条約の最終的な解释权は国際司法裁判所にあるが（憲章 37 条）、事実上、ILO 条約の解釈問題について国際司法裁判所が利用されることは少ないために、実際は、かなりこの条約勧告適用専門委員会の解釈が権威をもつことになる。

3 労基法 4 条と ILO 100 号条約の批准

労基法の草案は、1946 年の 3 月から形になりはじめたが、それが国会に提出されるまでには、23 次の修正案が出された。1946 年 4 月 12 日から 6 月 3 日までの間に、第 1 次案から第 4 次案が出されたが、そこには男女同一賃金に関する規定はなかった。46 年 7 月 26 日の第 5 次案で、はじめて第 4 条が登場した^{*5}。

第 5 次案の 4 条の見出しは、「同一価値労働同一賃金の原則」であり、「使用者は同一価値労働に対しては男女同額の賃金を支払わなければならない」と書かれていた。当時の労務法制審議会の記録によれば、会長の末弘厳太郎は、第 2 回審議会で、国際条約に倣ってこの規定をおいたと述べている。女性であるという理由で、労働の価値としては同じであるのに、不当に低い賃金が支払われることがありがちなので、これを禁じる趣旨であるという。

ところが、議論の経緯の中で、家族手当がこの規定の趣旨と矛盾しないかという質問などがだされた。当時の吉武労政局長は、同一価値労働同一賃金というのをあまり厳格に解釈すると、日本はアメリカのように能率賃金ではないから問題が起きる、と回答した。すなわち、同一価値労働をいれて厳格に解釈すると、日本の生活給と矛盾するという発想があったようである。第 5 次案にみられた「同一価値労働」という表現が、その後の第 7 次案においては削除されたのは、おそらく、そのような解釈を避けるためであったと思われる。

*5 この間の経緯は、『日本立法資料全集第 51 巻、第 52 巻』参照。

とはいえ、はっきりしているのは、労基法4条の草案が、旧ILO憲章の同一価値労働同一報酬の原則を取り入れたものであったことである。

現行法のような表現になったことによって、労基法4条がこの原則を採用していないというのは誤りである。「さしあたってはこれを強行する用意はないが、これを受け入れるだけの実態的条件が熟したときには、もとよりそれを排除するものではないという意味において、緩やかにこの原則を肯定していると解し得るのではないか」という見解に賛成したい^{*6}。

1967年に、日本は100号条約を批准した。日本政府は、批准に際して、条約の趣旨は労基法4条に規定されており、新たな立法措置は必要がないと判断した^{*7}。この時点で、労働基準法が男女同一価値労働同一報酬原則をその規範内容として含んでいることが、国会において改めて確認されたといえよう。

4 条約の監視機構と日本政府の対応

日本は、1967年に100号条約を批准し、その1年後の1968年に、同条約の効力は発生した。1968年から69年の1年間に、日本政府には、最初の報告書提出義務が発生し、1969年には報告書を提出した。最初のILOからの反応は、1970年の「直接請求」だった^{*8}。この後、しばらく動きがなかったが、1984年には、「意見」と「直接請求」が出され、その後、ほぼ1年おきに、意見もしくは直接請求が出されている。

1990年代にも、委員会と日本政府のやりとりは、かなり頻繁なものであり、1993年と94年には、総会の基準適用委員会で、この問題が審議された。ILOの監視機構からみた日本の条約遵守状況を分析してみよう^{*9}。

(1) ILOの包括的アプローチ

日本の男女賃金格差は先進国の中では群を抜いて大きいと、ILOは認識している。委員会は、「数年来、日本における男女間の平均収入において存続する高い賃金格差、その差は年齢の高い労働者においてさらに顕著であるが、これを減少するために、条約に沿う措置をとるよう政府に奨励してきた」と述べている（98年「意見」2）。

これに対して、日本政府は、一貫して、平均賃金の男女格差を委員会が問題にすることに批判的である。1992年に、日本政府は、本条約は賃金についてのみ規定しているのに、専門家委員会の意見はこの事項の範囲を超え、「男女の平均賃金の格差問題全体に議論が及んでいる」と批判する報告を提出した（1992年日本政府「報告」2(1)①）。

これに対して、委員会は、「女性の雇用機会促進のための措置と本条約の関連性について

*6 浜田富士郎「労基法4条による男女賃金差別の阻止可能性の展望」『労働法学の理論と課題』（有斐閣・1988年）382頁。浅倉むつ子「男女同一賃金原則の実現のために」『たたかう女性学へ』（インパクト出版会、2000年）241頁。

*7 第55回国会衆議院外務委員会（1967年6月16日）、第55回国会参議院外務委員会（1967年7月11日）。

*8 この直接請求の内容については、吾郷眞一『国際労働基準法』（三省堂、1997年）174頁参照。

*9 以下の点については、松尾邦之「50周年を迎えた100号条約・90号勧告の意義とわが国の課題」労働法律旬報1520号14頁以下に詳しい。

ては、雇用及び職業における機会及び待遇の均等に関する包括的な取組が、この条約の適用に当たっては特に重要である」と、これまた一貫して、指摘してきた。「仕事の平等な評価と報酬のあらゆる要素に対する均等な権利は、不平等の一般的な状況の下では達成できない」からである（1993年「意見」8）。

ILOの専門家委員会は、日本にかぎらず、平均的な男女賃金格差をどの国に対しても問題にしており、あらゆる差別の原因と同時並行的に取組む行動なしに、賃金差別と効果的に闘うことはできないと主張する。それだけに、111号条約や156号条約による一般的な差別撤廃との関わりにおいて、同一報酬原則を議論することが重要だという。

専門家委員会が示しているこのような「包括的アプローチ」を理解することは、きわめて重要である。100号条約を採択したILOの第33回総会でも、同一報酬原則と、雇用と社会の中での全般的な男女の地位との間には多面的で複雑な関係があることが確認された。そこで、条約を補充する勧告第6項も、幅広く女性の生産能率を高める措置について要請しているのである。

(2) 年功的賃金制度の評価

専門家委員会は、1970年の「直接請求」において、日本政府の第1回報告に着目し、民間の部門で、「女性にとって不利な結果をもたらすおそれのある伝統的な報酬決定方法を改善するために、客観的評価方法を取り入れることを促進する措置がとられたかどうか」の追加的情報を提出するように要請した^{*10}。

これに対して、日本政府と日本労働総同盟（同盟）は、①年功制から、職務の内容に基づく賃金決定制度への移行は、理論的には女性の勤続年数の短さによる賃金格差の縮小に役立つこと、②しかし労使双方とも年功賃金制度の長所を認めていること、したがって、この制度の改定は長所を損なわないように緩やかになされなければならないことを報告した。委員会は、さらに、政府に対して、「企業における客観的職務評価方法の導入」についての情報提供を要求した（1984年委員会「意見」1）。

日本政府は、年功的賃金体系の合理性、労使双方からの容認があることを繰り返し弁明した（92年「報告」4）。委員会は、「年功的な賃金体系をやめるべきであるとはいっていない」として、ただ、政府の見解を受けて、「条約第3条に規定する客観的な職務評価が年功的な賃金体系の中にどの程度まで導入され得るかについての情報を求めた」のであると説明した（93年「意見」6）。

この問題は、総会の基準適用委員会で、93年と94年に審議された。総会委員会は、「とくに客観的職務評価制度の不存在や、賃金決定において勤続期間を考慮する特別の制度が維持されていることによって、条約の承認する原則の履行において重大な不適合（serious discrepancies）が存在する」と指摘した^{*11}。

しかし、専門家委員会は、各方面からの情報により、日本では「職務内容に基づいた賃金体系を取り入れる可能性について、社会的パートナー間でコンセンサスがあるように思われない」という結論に達し（96年「意見」1）、現在では、「同一価値労働同一報酬を促

*10 吾郷・前掲書174頁。

*11 94年の総会基準適用委員会の議事録からの抜粋の翻訳は、戸塚悦郎「再評価すべきILO監視機構の貢献」法学セミナー526号（1998年）35頁を参照。また、松尾邦之・前掲注(9)論文20頁参照。

進するにあたり社会的パートナーとの協力を確保するためにとられる方策について情報を提供する」ように求めている（99年「意見」6）。今後は、労使に対して、いかにして「職務内容に基づく賃金体系への移行」へと緩やかに導入できるかが、日本政府に期待されている。

（3）コース別雇用制度について

コース別雇用制度に対して、日本政府は当初、『基幹職』と『補助職』を区別する職種分類は本来各職種の職務内容等、性別と関係のない要因によるものであり男女同一賃金原則に反するものではないと報告していた（1989年政府「報告」2(1)②）。専門家委員会は、この報告に留意しつつも、コース別雇用を採用している企業に関する詳細な情報、二つの職業（基幹職と補助職）の配分に使われる方法、それぞれの賃金体系における男女比についての詳細な情報の提供を、日本政府に求めた（90年「直接請求」2）。専門家委員会が、日本の男女賃金格差の要因について、「女子は給料の低い職業に集中しており、均等な雇用機会を与えられていないという事実」をあげたのも（92年「意見」2）、コース別雇用を含めて意識した結果であるといえよう。専門家委員会は、コース別雇用について、「職業分類上区分される2つの職業コース」という表現を使っており（94年「意見」4）、基幹職と補助職を「職業」という類型で把握していることがわかる。

日本政府は、97年に均等法が改正されたこと、91年には「コース別雇用管理の望ましいあり方」が出されて、各コースは男女に開かれていることという基準が提示され、それにそって行政指導が行われてきたと報告した（98年「報告」2(1)ii）。専門家委員会は、法律上のみならず実際上も、コースが男女に開かれていることを確保するためにとられた措置についてのデータの提供を、日本政府に要請した（98年「意見」4、99年「意見」6、7）。専門委員会は、日本政府が2000年6月に新しいコース別雇用に関するガイドライン（「留意事項」）を出したこと、そこでは、各コースは、目的と合理的考慮と仕事の中身の客観的評価によって、設けられる必要があるとしていることに注目し、これらを評価している（2000年「意見」10）。今後とも、コース別雇用が専門家委員会の大きな関心事であることは間違いなさそうである。

（4）間接性差別について

全日本国立医療労働組合（全医労）は、1998年8月6日に、「日本政府による雇用形態の違いを理由にした国家公務員処遇差別に関する申立て」をILO事務局長に提出した。

「雇用期間が1年を超えない範囲で定められた日々雇用の国家公務員」は、「賃金職員」と呼ばれ、一般職員に属する非常勤の国家公務員である。国立病院・療養所では、約1万人の賃金職員がいるが、中には、長期にわたり、常勤職員と同一の業務を同じ時間だけ働きながら、常勤職員との間に処遇格差がある者がいる。全医労は、賃金職員の70%を女性が占めることから、この雇用形態による差別は、ILO 100号条約、同111号条約違反であると主張した。

専門家委員会は、賃金職員が常勤職員に比べて不利に扱われていることを認めるが、これは「雇入れの際に通知されている契約の種類に基づく区別であり、100号条約に規定されている性別に基づく直接的差別ではないと考える」と述べた。看護婦、准看護婦という職種は、常勤職員でも同様に女性比率が高いため、本件は常勤職員と賃金職員との性差別だという申立は、根拠が十分ではないと、委員会は判断した（99年「意見」4）。

しかし、委員会は、問題の部署が、女性が圧倒的多数を占める部署であることに留意した。すなわち、両性に影響を与えるために性中立的にみえる慣行であっても、それが、一方の性別の者が大部分を占める部署においてとられる慣行であるために、一方の性別の者が不均衡に影響を受ける場合には、間接的差別を構成するという立場を示して、委員会は、女性が大部分を占める部署で賃金職員を広範に使用することは、一般の賃金水準に間接的な影響を与え、男女の賃金格差を必然的に拡大すると考えたのである。

日本政府は、賃金職員をできるかぎり解消して定員内の職員によって国立病院・療養所を運営できるようにするとの方針を出し、これを報告した（2000年「報告」2(3)）。

専門家委員会の意見から、①100号条約は、賃金の性差別について、直接性差別のみならず、間接性差別も条約の対象にしていること、②非常勤職員が圧倒的に女性で構成され、常勤職員が圧倒的に男性で構成されている場合には、両者の間の賃金差別が間接性差別になる可能性が示唆されていること、③②のような特徴がみられない場合でも、もし圧倒的に女性が占めている部門において低賃金の非常勤職員が存在する場合には、それが女性の低賃金を招くことから、間接性差別と認める場合もありうるということがわかった。

(5) 新たな動向

2001年には、さらに多くの労使団体から、100号条約の適用状況についての情報が、ILO事務局に寄せられた。それらは、①全医労からの再度の情報、②パートタイム労働組合からのパート労働者の賃金差別に関する情報、③福岡女性協会ユニオンからの非常勤労働者の雇用条件差別に関する情報、④男女賃金差別訴訟をしている原告らが所属する9つの労働組合もしくは原告団からの情報^{*12}、⑤野村証券労組からの情報である。

これらによって、さながら、日本の男女賃金格差をもたらしているあらゆる性差別に関する情報が一挙に提示された感がある。委員会は、これらの問題に関する日本政府の回答をまって、次の会議でとりあげることを決定した（2001年「意見」）。

おわりに

専門家委員会による日本に対するILO 100号条約実施状況の監視活動を通じて、今後の日本の課題について、まとめておこう。

まず第一に、100号条約をめぐるのは、包括的アプローチがとられることを認識すべきである。賃金格差の問題は、雇用・職業における全般的な均等処遇の問題と切り離して論じることはできず、それだけに、常に、労基法4条は均等法や育児介護休業法とセットで語られる必要がある。政府報告はおのずと幅広い情報と問題意識にたって作成されなければならない。コース別雇用制度をめぐる議論はその良い例であるといえよう。また、改正均等法施行以降は、ようやくあらゆる職域・職種・職掌に、男女ともに募集・採用の機会が与えられることになったが、それより以前には、そもそも女性が採用される部門が限ら

*12 事件名と労働組合、原告団は、以下のとおり。昭和シェル石油事件（全石油昭和シェル労働組合）、芝信用金庫事件（芝信用金庫従業員組合）、イセキ開発工機事件（労働組合東京ユニオン）、中野区非常勤職員事件（同事件原告団）、兼松事件（同事件原告団）、岡谷鋼機事件（同事件原告団）、高砂建設事件（高砂建設の男女賃金差別不当解雇撤回闘争支援共闘会議）、京ガス事件（おんな労働組合関西）、庄内経済連事件（庄内経済連労働組合すみれ会）

れており、そのことによって男女賃金格差が生じていることは疑いない事実である。このような格差は、訴訟を通じてもなお救済されずに残らざるをえない。それだけに、法の施行以前に入社した女性の処遇、賃金実態を点検して、より積極的に配置や昇進、教育訓練を実施して、男女間の賃金格差を縮小する取組を行う必要がある。

第二に、間接性差別との関連では、女性が大半を占めるパート労働者・非常勤職員の低賃金問題もまた、100号条約と切り離して論じることができないことを認識すべきである。パート労働者と正社員の均衡処遇をめぐる日本国内の議論の経緯、また、公務員における非常勤職員問題についても、現実に即した詳しい情報を提供する必要がある。

第三に、年功的賃金制度について考えてみたい。ILOは、年功的賃金制度は、女性の勤続年数の短さを端的に賃金格差に反映するしくみであるとして批判的である。とはいえ、賃金の支給方式をすべて職務給制度に組み替えなければならないという硬直的な方針ではない。年功制によって女性が被る不利益を緩和する必要があるとしても（たとえば出産・育児によって休業した労働者が職場復帰する場合には、年功上、被る不利益をなくすという措置などをとること）、年功制度を前提としながら同一価値労働同一賃金原則を実施することは十分に可能である。ILO条約は、合理的なものであるかぎり、世界で採用されているさまざまな賃金支給方法に、柔軟かつ寛容に対応するものではないだろうか。もっとも、客観的に職務の価値を反映する賃金制度が男女格差の縮小にとって望ましいことはいうまでもない。この点は専門家委員会が繰り返し意見を述べている通りである。労使のコンセンサスがないとしてペンディングになっている客観的基準に基づく職務評価制度の導入について、日本でも、導入する方策をさぐる必要があるだろう。ただし、その場合でも、日本では欧米型の職務給・職務比較は広く行われていないことを踏まえ、評価要素の中に能力や熟練度を加味することは、ILO条約においても許容されていると解されることに留意したい。また、政府のみならず、労働組合もこの点に関しては、おおいに責任をもって取り組むべきである。

第四に、男女賃金差別をめぐっては、多くの訴訟がなお係属中であり、日本の法制度が男女賃金差別を是正するためには不十分でしかないことを認識すべきである。原告の立証責任の配分の問題等、より積極的かつ効果的に賃金差別を是正する法的なしくみについても論じることが重要である。

男女間の賃金格差に関する意識調査 調査結果の概要

1 調査の目的・方法等

男女間賃金格差の要因や企業の賃金・処遇制度等が男女間賃金格差に及ぼす影響、男女間賃金格差を解消するための取組み等について、当研究会において経営団体トップや労働組合幹部に意識調査を実施した。調査実施時期は、平成 14 年 5 月 7 日から 5 月 20 日であり、郵送調査によって回答を得ている。調査票の配布枚数は 525 件であり、そのうち 296 件から回答を得ている（有効回収率 56.4%）。調査票のより詳細な回収状況については、以下の表 1 の通りである。

回答者の構成割合をみると、経営者団体ないしは企業のトップまたは人事責任者は全体の 46.6%を占め、労働組合の幹部は 49.0%、所属不明 4.4%となっている。経営者団体と労働組合の回答は、およそ半数ずつである。

表 1 調査票回収状況

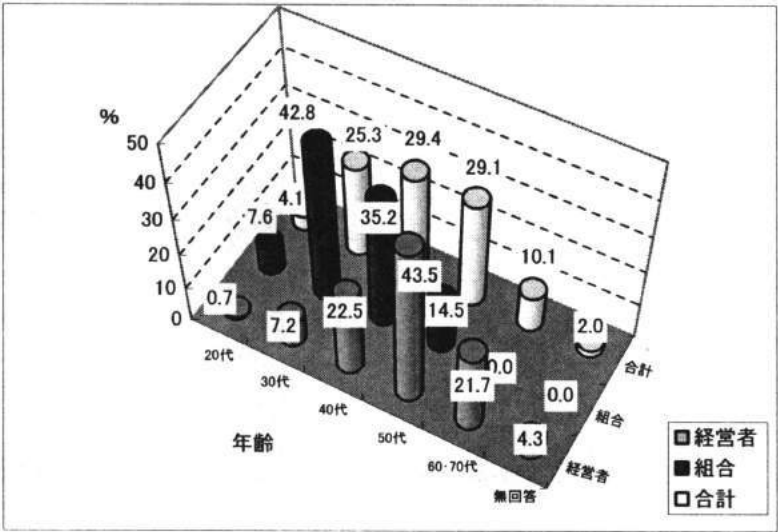
団体名	対象者	団体・ 企業数	配布 部数	回収 枚数	回収 率
経営者団体	団体・企業トップまたは人事責任者	303	303	138	45.5%
労働組合	団体トップ及び女性幹部	111	111	75	67.6%
			111	70	63.1%
(所属不明)				13	
計		414	525	296	56.4%

2 回答者の属性

(1) 回答者の年齢構成

調査結果を概括する前に、もう少し回答者の属性についてみることにする。図 1 は、回答者を年齢階層別にみた結果である。

図 1 回答者の年齢

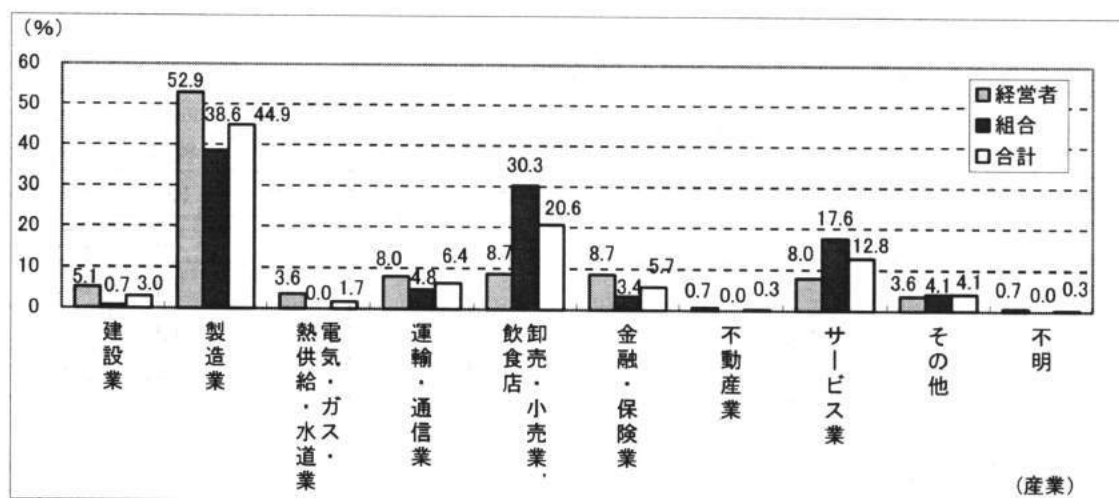


調査合計でみると、回答割合は40歳代を中心に50歳代、30歳代で高くなっている。回答者の構成別にみると、経営者団体は50歳代を中心に40歳代ないし60・70歳代で高くなっており、年齢構成が相対的に高くなっている。一方、労働組合の場合には、30歳代、40歳代で回答割合が高くなっており、年齢構成が低くなっている。

(2) 回答者の属する産業

図2は、回答者の属する産業についてみた結果である。総じて、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業での回答割合が高くなっている。経営者団体の場合には、相対的に製造業での回答割合が高いのに対して、労働組合の場合には、卸売・小売業、飲食店、サービス業での回答割合が高くなっている。

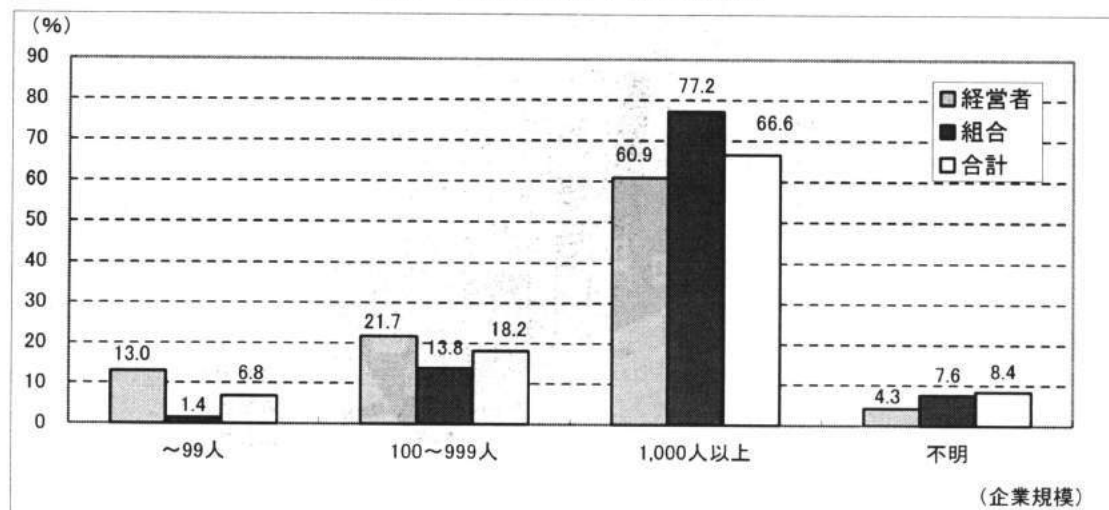
図2 回答者の属する産業



(3) 回答者の属する企業規模

1,000人以上の大企業に属する者の割合が高いが、経営者団体は労働組合に比べて相対的に従業員規模の小さな企業の割合が高くなっている。

図3 回答者の属する企業規模

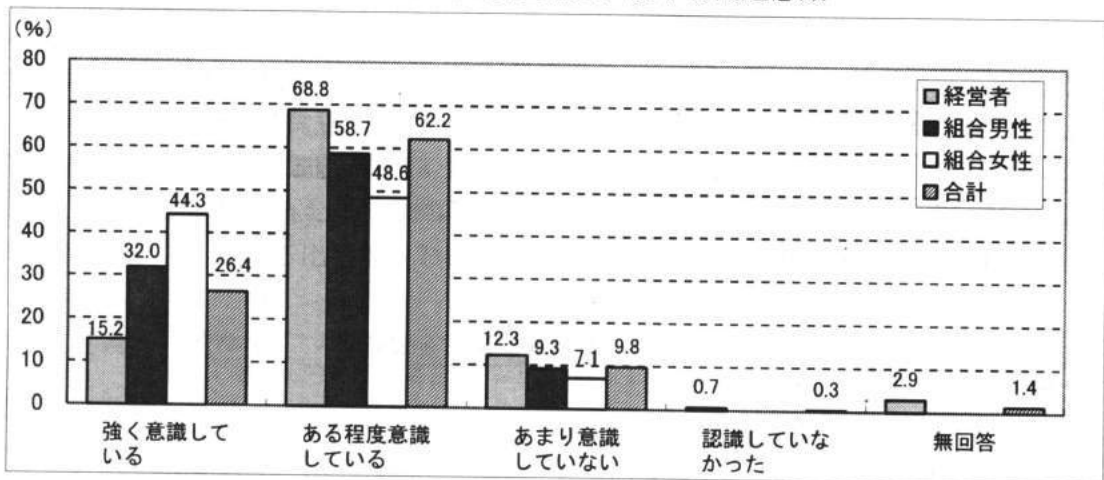


3 賃金格差の現状について

意識調査では、日本の一般的な男女間の賃金格差について聞いている。つまり、日本の男女間賃金格差に関して、以前から問題意識を持っていたのかどうか、4つの選択肢で回答を求めている。図4はその結果であるが、回答計でみると、「ある程度問題として意識している」の回答割合が最も高く 62.2%となっており、続いて「強く問題として意識している」(26.4%)、「格差の存在は認識していたが、あまり意識していなかった」(9.8%)、「格差の存在を認識していなかった」(0.3%)などとなっている。

しかしながら、回答者の構成別に回答割合をみると、割合に大きな違いのあることがわかる。組合女性の場合には、「強く意識している」とする割合が高くなっており、44.3%となっている。一方、経営者の場合には、その値が 15.2%となっており、両者の間におよそ 30 ポイントの格差が生じている。回答者の立場により、一般的な男女間賃金格差の現状に関する問題意識には大きな差のあることが窺える。

図4 一般的な賃金格差に関する問題意識



4 正社員全体の賃金格差の認識及びその理由と格差の納得性

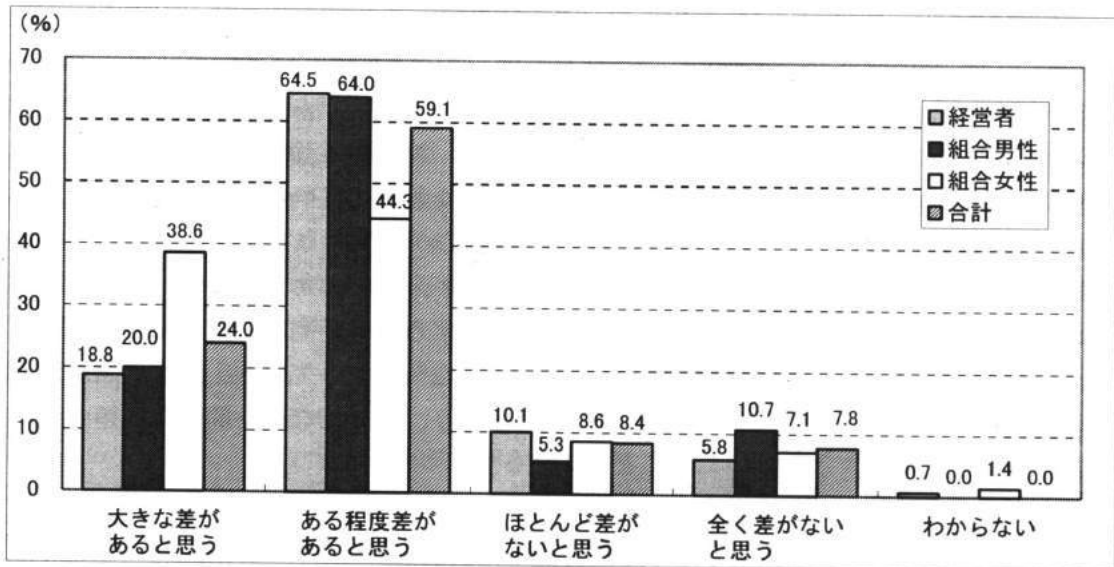
回答者の所属する企業（企業に所属していない場合には、所属する団体の加盟企業の状況）の正社員全体でみた男性の平均賃金と女性の平均賃金の格差について、その程度を聞いた結果が図5である。

先述した一般格差の問題意識の場合と同様に、ここでも回答者の構成により回答割合に大きな差がみられる。組合女性の場合には「大きな差があると思う」とする割合が 38.6%となっており、経営者の 18.8%、組合男性の 20.0%の倍近い回答割合となっている。

ところで、この設問に関して「大きな差があると思う」ないしは「ある程度差があると思う」と回答した者については、格差が生じる理由について聞いている。それら理由は、以下の9つである。

- ①「男性は営業に、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う（以下、「職種」と省略する。）」
- ②「男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う（以下、「業務難易度」と省略する。）」

図5 正社員全体の賃金格差に関する認識



- ③「女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数より短い（以下、「勤続年数」と省略する。）」
- ④「女性の平均学歴が男性の平均学歴より短い（以下、「学歴」と省略する。）」
- ⑤「管理職になっている女性が男性より少ない（以下、「管理職比率」と省略する。）」
- ⑥「女性は男性より残業ができないので仕事を任せにくい（以下、「残業」と省略する。）」
- ⑦「女性は男性より転勤ができないのでキャリア形成に差が出る（以下、「転勤」と省略する。）」
- ⑧「女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い（以下、「諸手当」と省略する。）」
- ⑨「コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的なコースが異なる（以下、「コース」と省略する。）」

表2は、上記理由がどの程度該当するのかを示した結果である。選択肢は、「非常に該当すると思う」、「ある程度該当すると思う」、「あまり該当しないと思う」、「全く該当しないと思う」の4つであるが、このうち「非常に該当すると思う」を2ポイント、「ある程度該当すると思う」を1ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果を表のAに示してある。また、その横の①～⑨までの値は、上述した結果をポイントの高い順番に並べた結果である。

経営者も組合男性もそして組合女性も「管理職比率」を最も該当する理由として挙げており、回答者計でみて150.8ポイントと最も高い数字となっている。その他の理由については、経営者は「コース」を第2番目の理由として挙げている一方で、組合女性は「業務難易度」を、組合男性は「勤続年数」を挙げるなど、回答者によって男女間格差が生じる理由の認識に差が生じている。

続いて、意識調査では、上記理由のうち「非常に該当すると思う」、「ある程度該当すると思う」を選択した者に、その項目を理由とする男女間賃金格差が女性労働者の納得を得られる範囲かどうか尋ねている。選択肢は、「非常に納得できると思う」、「ある程度納得できると思う」、「あまり納得できないと思う」、「全く納得できないと思う」、「わからない」

の5つの項目であるが、このうち「全く納得できないと思う」を2ポイント、「あまり納得できないと思う」を1ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果が、表2のBの箇所である。格差の理由と同様に、ポイントと順番を示している。

どの要因のポイントが高いかは、回答者の属性によって多少異なっている。経営者および組合女性の場合には「管理職比率」を挙げる者が多いのに対して、組合男性の場合には「諸手当」を挙げる者が多いなど認識に差が生じている。

差別を受ける側ともいえる組合女性の意識を、納得ができないポイントの高い順番にみていくと、「管理職比率」(94.6ポイント)「業務難易度」(93.3ポイント)、「諸手当」(90.5ポイント)、「残業」(76.5ポイント)、「職種」(72.9ポイント)、「コース」(50.1ポイント)等の順番となっている。「転勤」(45.0ポイント)、「学歴」(37.8ポイント)、「勤続年数」(19.6ポイント)等の項目は、相対的には納得が得られている項目であり、半数以上の者は程度の差こそあれ、まずまず納得している状況が窺える。自らの希望によらず会社の都合で与えられる「業務難易度」や「職種」の違い、ひいてはそれら職務経験の積み重ねの結果である「管理職比率」を理由とした格差の大きさに納得できない状況が窺える。また、「諸手当」も相対的に高いポイントとなっているが、これは世帯主要件等により、女性が手当を支給されないことが多いためと考えられる。

表2の下段、「要因指数」の欄の数値は、AのポイントとBのポイントを掛け合わせた値であり、男女間賃金格差の理由として該当し、かつその内容が女性労働者の納得を得られないとする値を示している。この値が大きいほど、問題が大きな要因といえる。

表2 正社員全体の男女間格差の理由及び格差の納得性

	A								B							
	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								その格差が、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							
	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計
職種	⑤	81.8	⑤	66.7	⑥	86.2	⑤	78.5	⑦	8.2	⑥	22.5	⑤	72.9	⑤	28.0
業務難易度	④	95.7	③	82.4	②	115.5	④	98.8	⑤	11.6	③	42.5	②	93.3	③	41.7
勤続年数	③	106.9	②	103.1	⑤	112.2	②	106.4	⑥	8.4	⑧	13.6	⑨	19.6	⑨	12.2
学歴	⑧	47.0	⑧	38.0	⑦	58.6	⑧	47.1	④	14.9	⑤	26.3	⑧	37.8	⑥	23.4
管理職比率	①	139.1	①	149.2	①	175.8	①	150.8	①	22.4	②	46.3	①	94.6	②	49.1
残業	⑨	15.7	⑨	22.2	⑨	29.3	⑨	21.5	②	17.6	⑦	15.4	④	76.5	④	37.2
転勤	⑥	57.5	⑦	58.6	⑧	43.1	⑦	55.2	⑨	5.5	⑨	12.1	⑦	45.0	⑧	14.1
諸手当	⑦	55.6	⑤	66.7	③	113.8	⑥	73.1	③	17.3	①	58.0	③	90.5	①	51.4
コース	②	117.7	④	69.3	④	113.1	③	102.2	⑧	5.9	④	33.3	⑥	50.1	⑦	22.2

	A×B							
	要因指数							
	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計
職種	⑦	670.8	⑤	1500.8	④	6284.0	⑤	2198.0
業務難易度	②	1110.1	③	3502.0	②	10776.2	②	4120.0
勤続年数	④	898.0	⑥	1402.2	⑧	2199.1	⑥	1298.1
学歴	⑤	700.3	⑦	999.4	⑦	2215.1	⑦	1102.1
管理職比率	①	3115.8	①	6908.0	①	16630.7	①	7404.3
残業	⑨	276.3	⑨	341.9	⑥	2241.5	⑧	799.8
転勤	⑧	316.3	⑧	709.1	⑨	1939.5	⑨	778.3
諸手当	③	961.9	②	3868.6	③	10298.9	③	3757.3
コース	⑥	694.4	④	2307.7	⑤	5666.3	④	2268.8

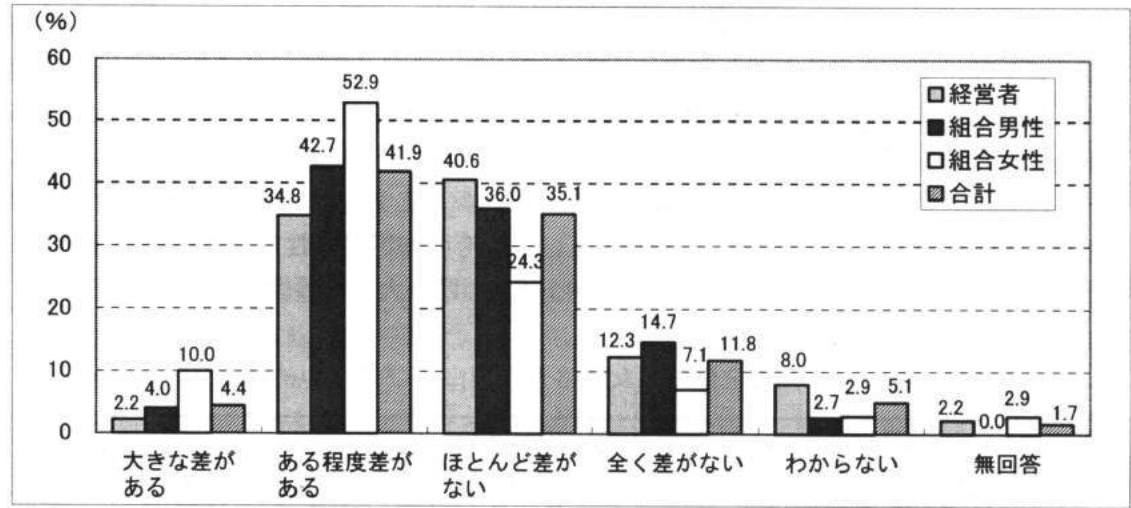
この割合が大きい項目をみていくと、経営者、組合（男、女）といった立場を問わず「管理職比率」、「業務難易度」、「諸手当」が大きな値となっており、これらの項目が男女間賃金格差の主要な問題と認識されている。

5 大卒勤続 10 年の格差の認識及びその理由と格差の納得性

意識調査では、正社員で男女とも大卒・勤続 10 年程度に条件をそろえて、男性の平均賃金と女性の平均賃金を比較するとどの程度の格差があると思うかも尋ねている。図 6 は、その結果を図示したものである。

正社員全体で比較した場合と比べると、「ほとんど差がないと思う」「全く差がないと思う」とする者が増えているが、ここでも組合女性の半分以上は何らかの差を感じている。

図 6 大卒・勤続 10 年の賃金格差に関する認識



先述した正社員全体の場合と同様に、ここでも賃金格差がある理由をきいているが、ここでは 7 つの理由を挙げている。学歴と勤続を揃えた結果、その 2 つに関する項目が抜け、また、大卒 10 年では管理職にならない者が多いことから、「管理職比率」ではなく「男女で昇進・昇格スピードに差がある（以下、「昇進・昇格」と省略する）」の項目が加わっている。これらの理由の該当の度合いをきいた解答のうち、「非常に該当すると思う」を 2 ポイント、「ある程度該当すると思う」を 1 ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果が、表 3 の A にある。

回答者計で結果をみると、「コース」(105.6 ポイント)、「昇進・昇格」(81.8 ポイント)、「諸手当」(78.0 ポイント)等のポイントが高くなっている。しかしながら、回答者の構成別に結果をみると、経営者の場合には、「コース」、「業務難易度」、「職種」等のポイントが高いのに対して、組合女性、組合男性の場合には「昇進・昇格」、「コース」、「諸手当」のポイントが高くなっている。特に、組合女性の場合には、「昇進・昇格」が 106.8 ポイントと高くなっており、評価制度の運用ないしは女性社員の育成・配置の仕方に関わることとを窺わせる結果となっている。

続いて、上記理由に「非常に該当すると思う」ないしは「ある程度該当すると思う」と回答した者に、その項目を理由とする格差が女性労働者の納得を得られるかどうか聞いている。表 3 の B の箇所は、「全く納得できないと思う」を 2 ポイント、「あまり納得できない

いと思う」を1ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果である。

経営者のポイントが総じて低い、つまり経営者の場合にはそれぞれの理由により女性の納得が得られるものと考えているのに対して、特に組合女性の場合にはそれぞれの項目におけるポイントが高くなっており、納得できない状況が如実になっている。経営者と組合女性では、格差理由の納得性に関するコントラストが明確になっている。

ただし、納得できない理由の項目の順番については、経営者、組合女性、組合男性3者間に大きな隔たりがあるわけではない。回答者計でみると、「昇進・昇格」、「諸手当」、「業務難易度」で納得できないというポイントが高くなっている。

最後に、男女格差の理由として該当し、かつ納得性の低い理由が何かをみるために、要因指数を計算している。これは先述したように、AのポイントとBのポイントを掛け合わせた値である。

結果をみると、「昇進・昇格」、「諸手当」、「業務難易度」でポイントが高くなっており、これらの要因が（大卒・勤続10年社員の）男女間賃金格差の主要な要因であるといえる。「管理職比率」が「昇進・昇格」と置き換わっているだけで、正社員全体で見たときの傾向と大きな違いはない。

表3 大卒・勤続10年の男女間格差の理由及び格差の納得性

	A					B				
	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					その格差が、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				
	経営者	組合男性	組合女性	計		経営者	組合男性	組合女性	計	
職種	③ 76.5	⑥ 34.3	④ 56.8	⑤	58.4	③ 10.2	③ 44.4	④ 83.3	④	38.3
業務難易度	② 84.3	④ 57.2	④ 56.8	④	70.0	④ 9.0	② 53.3	③ 105.5	③	44.4
昇進・昇格	⑤ 60.8	① 77.1	① 106.8	②	81.8	① 52.1	① 81.0	① 118.1	①	89.0
残業	⑦ 17.6	⑦ 22.9	⑦ 25.1	⑦	22.0	⑥ 0.0	⑦ 14.3	⑥ 70.0	⑤	32.1
転勤	④ 64.7	⑤ 51.5	⑥ 34.1	⑥	51.8	⑤ 3.3	⑤ 17.6	⑤ 71.5	⑥	25.0
諸手当	⑥ 58.9	③ 68.6	② 104.5	③	78.0	② 20.9	④ 36.9	② 106.9	②	57.9
コース	① 147.9	② 69.3	③ 81.3	①	105.6	⑥ 0.0	⑥ 16.7	⑦ 66.6	⑦	20.0

	A×B			
	要因指数			
	経営者	組合男性	組合女性	計
職種	③ 780.3	④ 1522.9	⑤ 4731.4	④ 2236.7
業務難易度	④ 758.7	② 3048.8	③ 5992.4	③ 3108.0
昇進・昇格	① 3167.7	① 6245.1	① 12613.1	① 7280.2
残業	⑥ 0.0	⑦ 327.5	⑦ 1757.0	⑦ 706.2
転勤	⑤ 213.5	⑥ 906.4	⑥ 2438.2	⑥ 1295.0
諸手当	② 1231.0	③ 2531.3	② 11171.1	② 4516.2
コース	⑥ 0.0	⑤ 1157.3	④ 5414.6	⑤ 2112.0

6 賃金制度の変化と男女間賃金格差

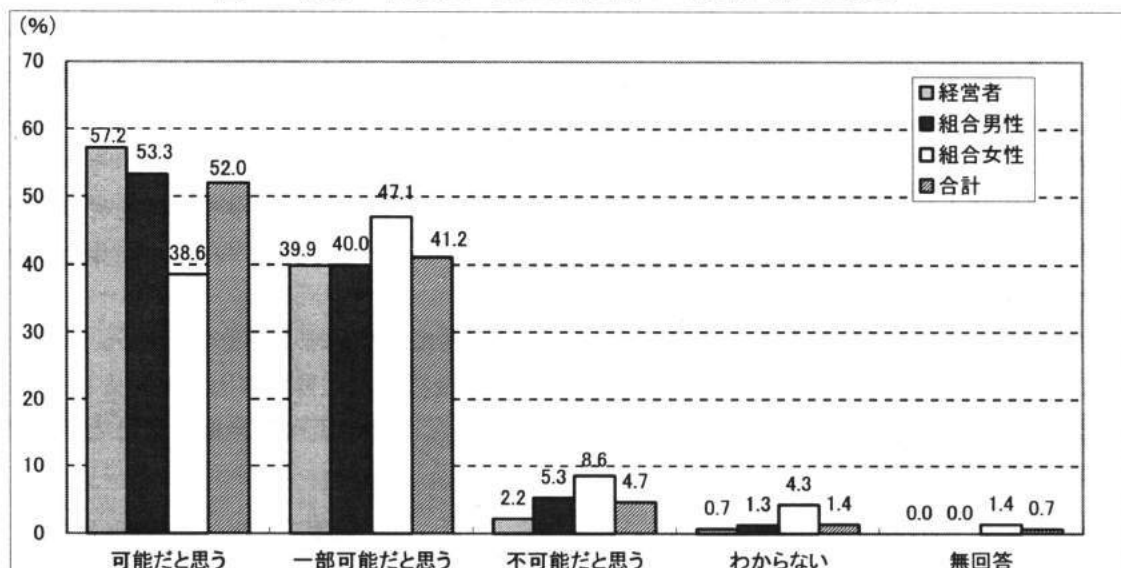
(1) 職務給

職務を客観的・公正に評価することが可能かどうか聞いた結果が図7ないし図8である。図7は、管理職層の職務を対象に聞いた結果であり、図8は非管理職層の職務を対象とした結果である。

図7をみると、管理職層に対しては回答者合計で約5割が「可能だと思う」と回答してお

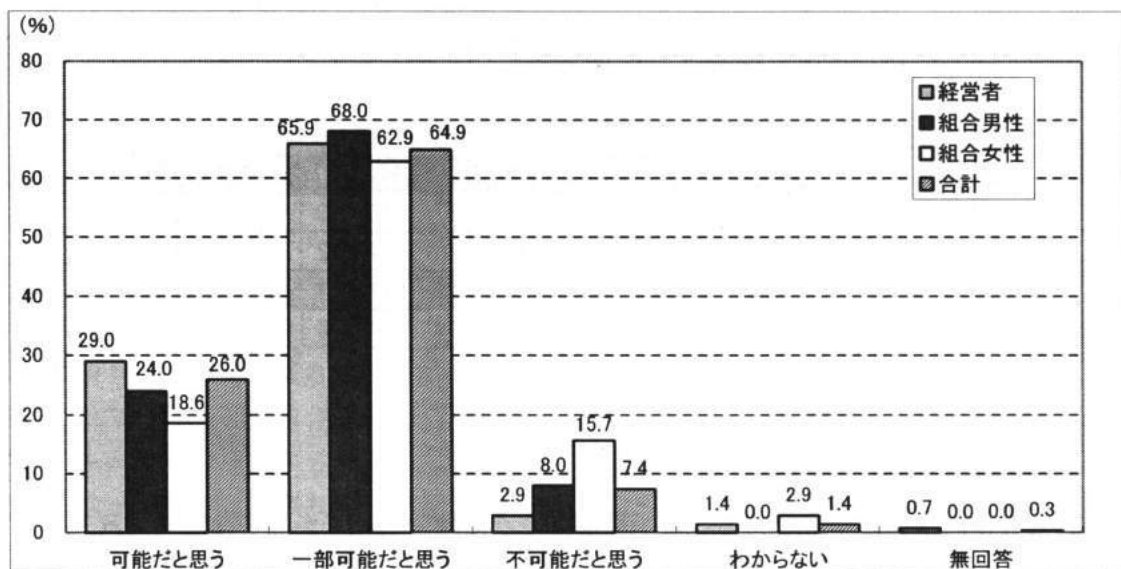
り、約4割が「一部可能だと思う」と回答している。ただし、組合女性の場合には、「可能だと思う」とする割合が他より低くなっている。

図7 職務の客観的・公正な評価の可能性（管理職層）



また、図8をみると、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大幅に減り、回答者合計で3割弱になっている。また「可能だと思う」とする回答割合が低くなった分、「一部可能だと思う」の割合が高くなっており、6割強の値となっている。管理職層という限定的な層に関しては、職務給導入の可能性を肯定する意見が多いものの、社員全体を公正に職務ベースで処遇することはまだ難しいと考えている者が多いという結果を示している。

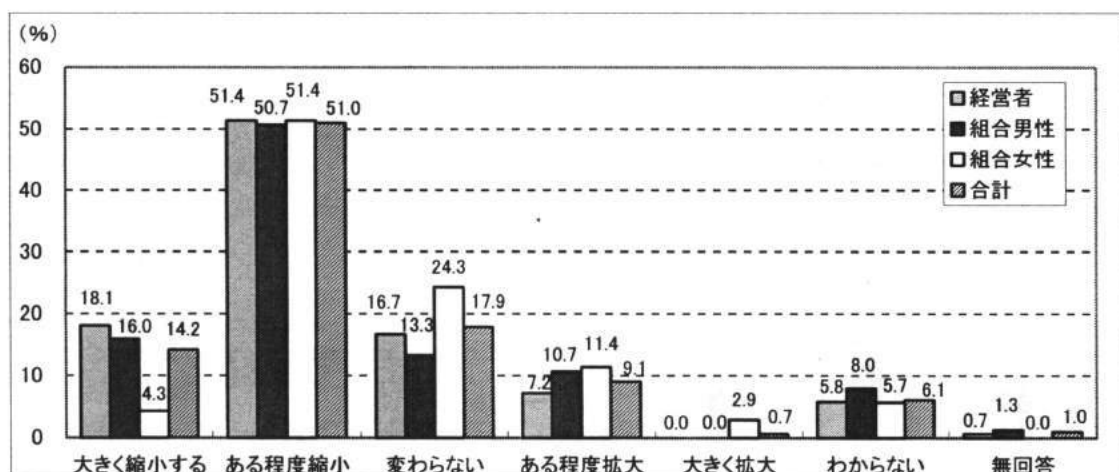
図8 職務の客観的・公正な評価の可能性（非管理職層）



続いて、図9は、職務の客観的・公正な評価ができた場合に、男女間賃金格差にどのような影響が生じるとするか尋ねた結果である。「大きく縮小する」ないしは「ある程度縮小

する」を足し合わせた割合は6割を超えることが多く、職務の客観的・公正な評価が実現すれば、男女間賃金格差の縮小に程度之差こそあれ影響を及ぼすだろうと考えている者が多いということがわかる。しかしながら、組合女性の場合には、他の回答者と比べて「大きく縮小する」とする回答割合が低くなっており、その分「変わらない」とする割合が高くなっている。例え、職務の客観的・公正な評価が実現しても、男女間賃金格差の縮小には影響が及ばないとする懐疑的な考え方の者も少なからず存在するという結果となっている。

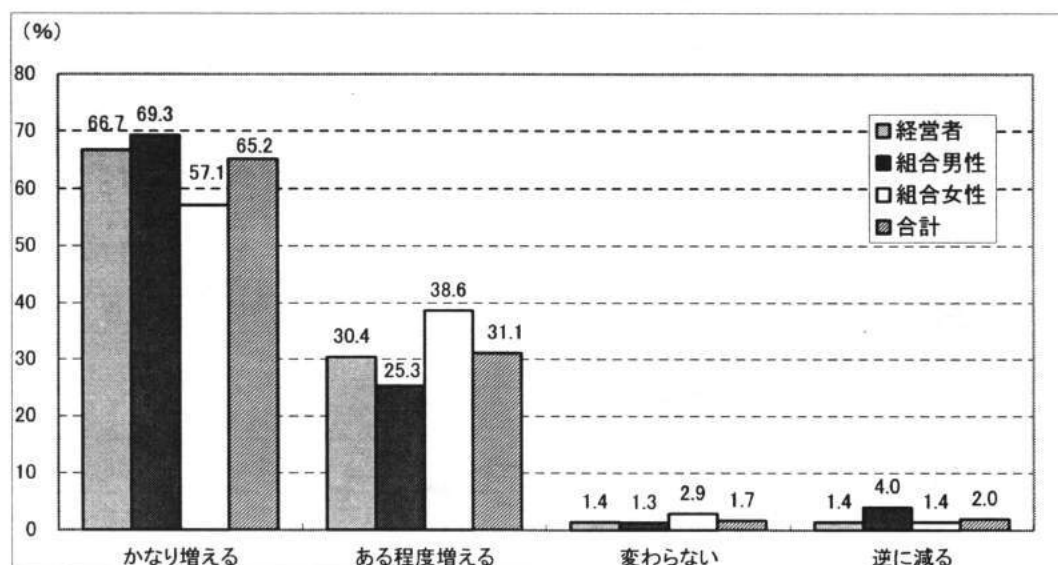
図9 客観的・公正な職務給の導入と賃金格差の動向



(2) 年功給

図10は、年功給を廃止またはその割合を低くする企業が今後増えるのかどうか聞いた結果である。回答者合計でみると、「かなり増えると思う」、「ある程度増えると思う」を加えると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る。その一方で、賃金の中で生活保障給としての年功給の必要性を感じている者が回答者合計でおよそ8割いることも事実である。紙幅の関係で、結果の掲載のみに留めるが、意識調査では年功給による一定程度の生活保障が必要かどうか尋ねている。回答者合計でみて、「必要だと思う」が

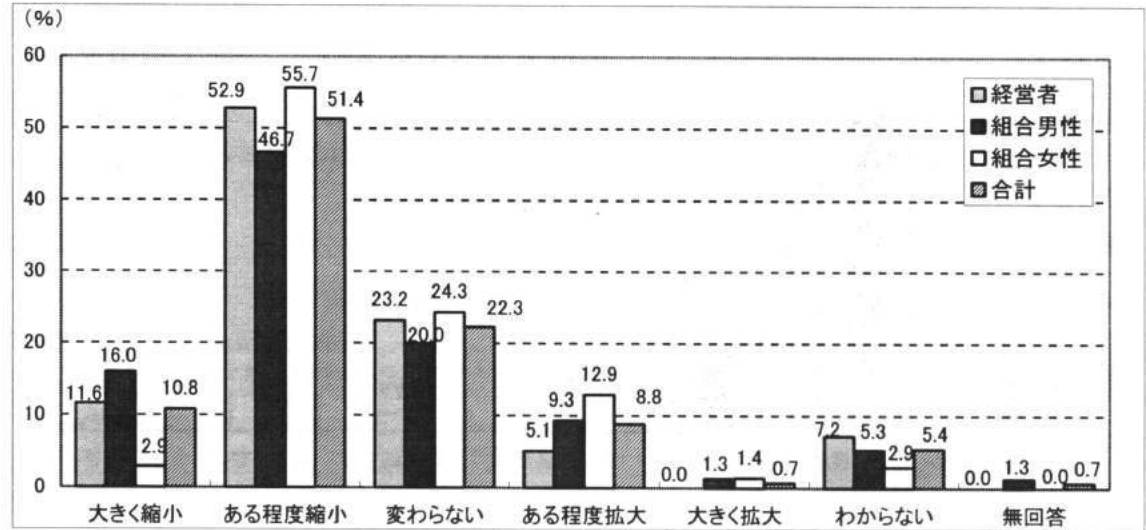
図10 年功給の廃止・縮小



40.5%、「どちらかといえば必要だと思う」が38.9%となっており、79.4%の者が年功給による生活保障の必要性を感じている結果となっている。

年功給の割合が低くなっていくことで、男女間賃金格差にどのような影響が及ぶのか聞いた結果が図11である。「大きく縮小すると思う」、「ある程度縮小すると思う」を加えると、およそ6割の者が年功給の割合が縮小することで、男女間賃金格差の縮小に影響が及ぶと考えていることがわかる。

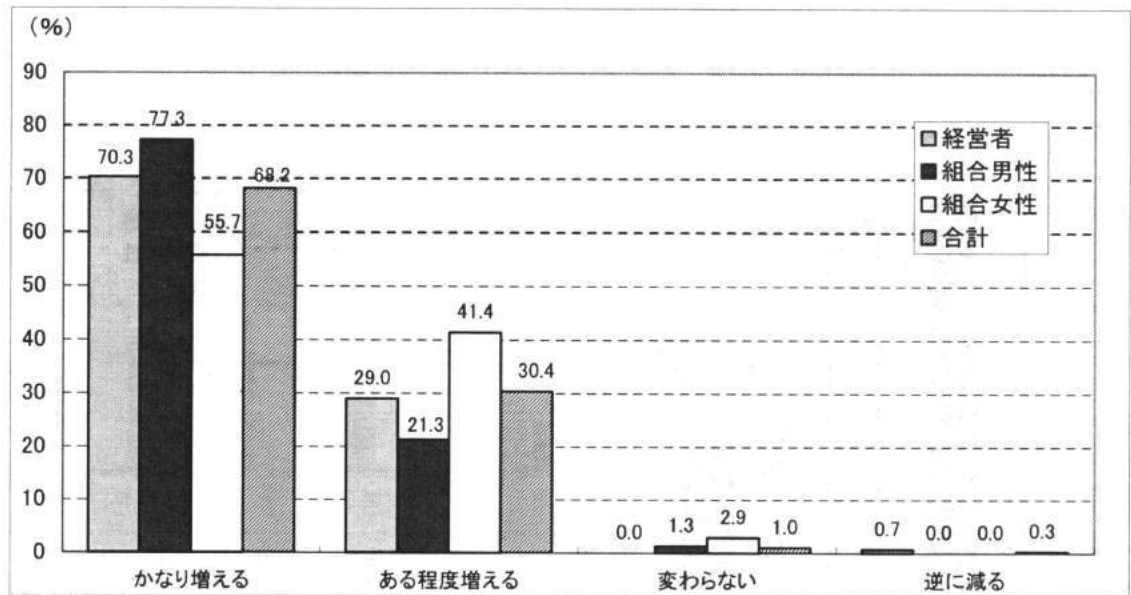
図11 年功給の廃止・縮小と賃金格差



(3) 成果給

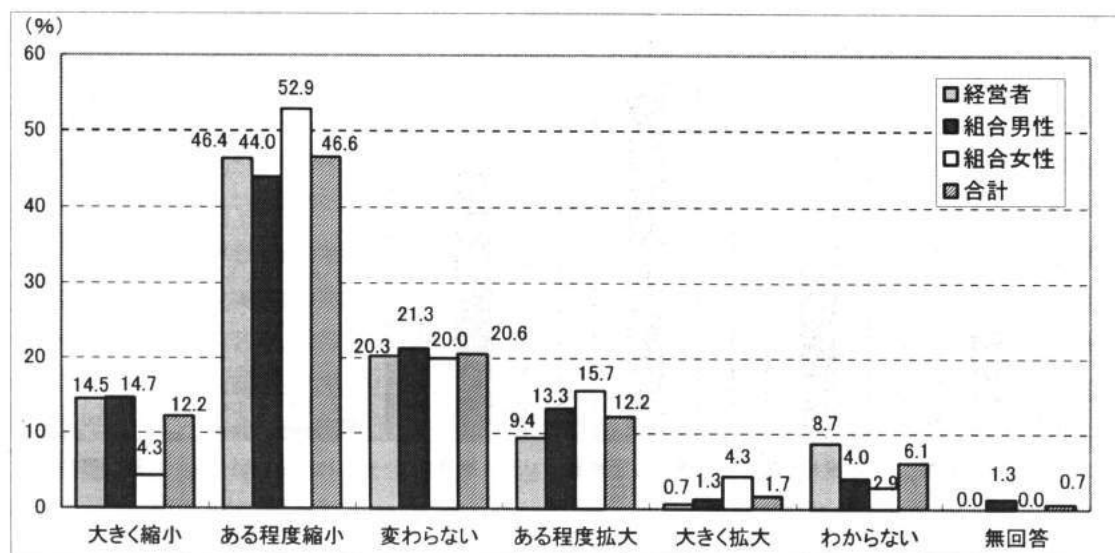
成果給を導入する、またはその割合を高める企業が今後増加するかどうか尋ねた結果が図12に示されている。「かなり増えると思う」と「ある程度増えると思う」を加えると、ほとんどの者が成果給の導入ないしはその割合の増加を予想していることがわかる。

図12 成果給の割合を高める企業



また、成果給の割合が高まってくと、その結果として男女間賃金格差にどのような影響が生じるのかを聞いた結果が図13である。

図13 成果給の導入と賃金格差



「大きく縮小すると思う」と「ある程度縮小すると思う」を加えると、およそ6割の者が成果給の割合が高まることで、男女間賃金格差が縮小すると予想していることがわかる。

組合女性の場合には、「大きく縮小すると思う」の割合が他の回答者よりも低く、その分「ある程度縮小すると思う」の割合が高くなっている。成果給の割合が高まったとしても、それが大きな男女間賃金格差の縮小には繋がらないとする懐疑的な見方を持つ者が組合女性の場合には多いことが窺える。

ところで、これまで「職務給の拡大」、「年功給の縮小」、「成果給の拡大」によって、そうした傾向が男女間賃金格差にどのような影響を及ぼすかと考えるのかみてきたが、いずれの場合も概ね6割程度の者が「大きく縮小すると思う」ないしは「ある程度縮小すると思う」と回答しており、質問項目ごとに大きな差が出なかった。

なぜこのような結果が生じたのかを考えると、次のような可能性が考えられる。

「職務給の拡大」、「年功給の縮小」、「成果給の拡大」は全て同じ流れの中にあり、働きに応じた処遇という意味では同義だと認識されているのではないかということである。次に、制度の改定に効果を期待する者は一定の割合であり、制度自体の問題ではなく運用の問題だと感じている者も多いのではないかということである。

7 人事制度の運用

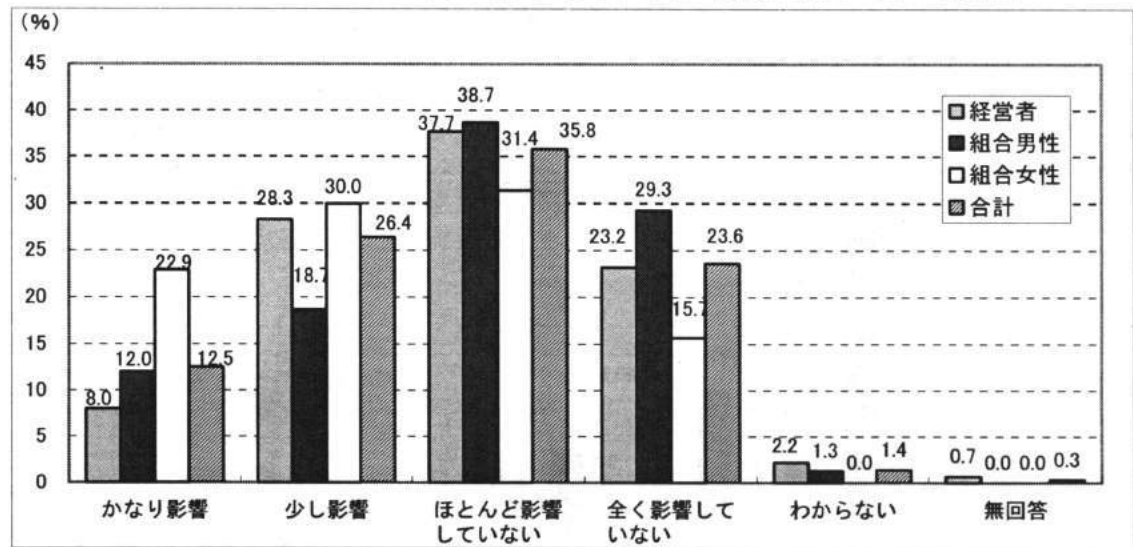
(1) 人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に及ぼす影響

意識調査では、人事評価制度や賃金制度の設計自体が、男女間賃金格差に影響を与えているのかどうか尋ねている。

図14は、その結果を図示したものである。合計でみると、「かなり影響していると思う」、「少し影響していると思う」を併せて4割弱の者が人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に何がしか影響していると考えている（その中には、「ただし家族手当」といった注釈付きの意見も見られた）ものの、6割の者は、「全く影響していない」「ほとんど影

響していない」と考えており、制度自体の問題ではないとする者の方が多い。

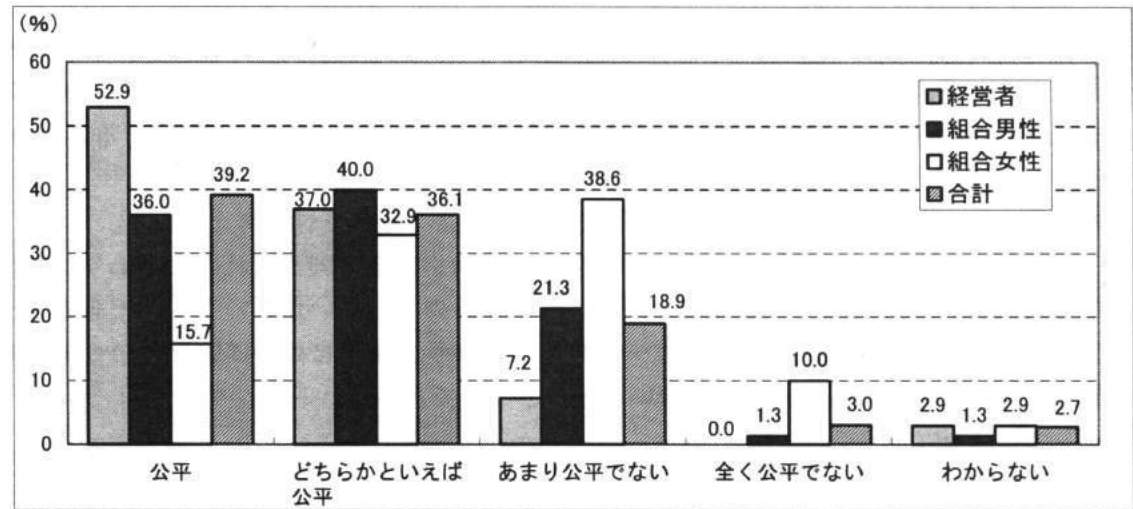
図 1 4 人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に及ぼす影響



(2) 人事評価制度の運用面での公平性

どのような制度であろうとも、その運用によって、結果に大きな差が生じる。特に、男女間賃金格差を考慮する場合、人事評価制度が公平に運用されているか否かは、非常に重要なポイントとなる。図 1 5 は、人事評価制度の運用が男女に公平だと思うかどうかを尋ねた結果である。

図 1 5 人事評価制度の運用の公平性



合計でみると、「公平だと思う」ないしは「どちらかといえば公平だと思う」を足し合わせた割合は 75%を超えており、4 人のうち 3 人は人事評価制度が公平に運用されていると考えていることがわかる。しかしながら、回答者の立場によって、回答割合は大きく異なっている。「公平だと思う」とする回答割合は、経営者の場合には 52.9%となっており半数以上が公平性を支持しているものの、組合女性の場合にはこの割合が 15.7%とかなり低い

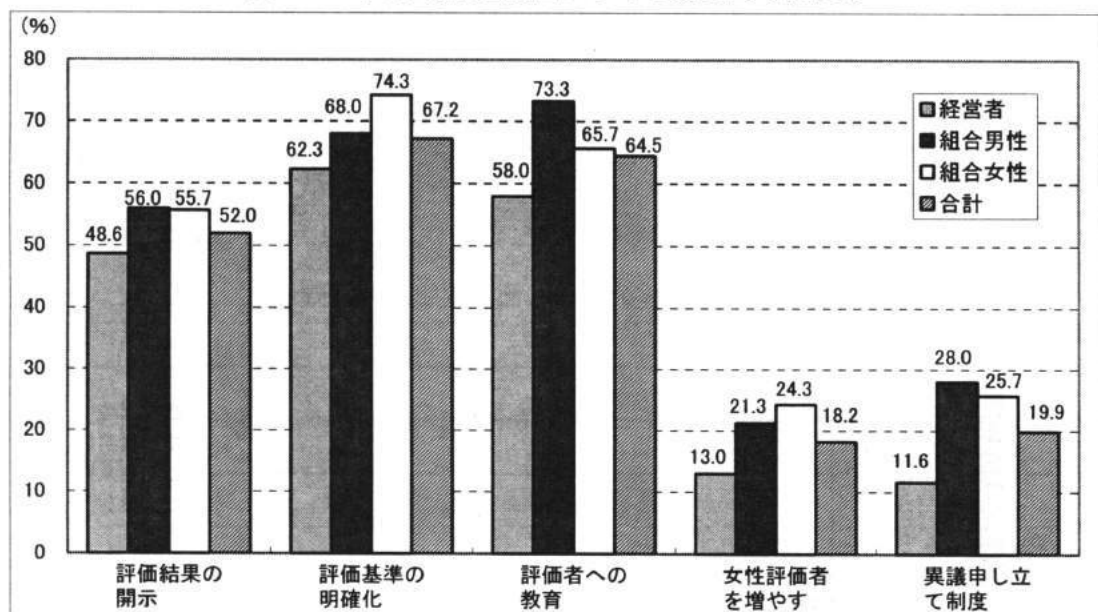
割合となっており、経営者の回答割合との間に大きな隔たりがある。組合女性の場合には、公平性を支持する割合が低い分、「あまり公平だと思わない」、「全く公平だと思わない」とする割合が高く、人事評価制度の運用に公平性を感じていない者が多いことがわかる。

(3) 評価公平性のための有効な取組み

先にみたように、組合女性の場合には、人事評価制度の運用が公平に行われていないと思うとの主旨の回答が多かった。では、人事評価制度における公平性や透明性を確保するには、人事評価制度の運用面における取組みとしてどのようなものが効果的なのだろうか。

図16は、人事評価制度の公平性や透明性の確保にとってどのような取組みが重要かきいた結果である。図中の割合は、それぞれの取組みに対して「効果があると思う」と回答した割合を示している。合計でみると、「評価基準の明確化」(67.2%)、「評価者への教育」(64.5%)、「評価結果の開示」(52.0%)の割合が高くなっており、この3つの取組みを効果的な取組みと考えている者が多いことがわかる。一方、「異議申し立て制度」(19.9%)、「女性評価者を増やすこと」(18.2%)は2割程度の割合である。これらの項目も、「ある程度効果があると思う」とした回答を含めれば約5～6割は効果があるとしており、効果がないわけではなかろうが、優先順位としては「評価基準の明確化」「評価者への教育」「評価結果の開示」の3項目が上回るといえよう。

図16 人事制度運用面における効果的な取組み



8 諸手当

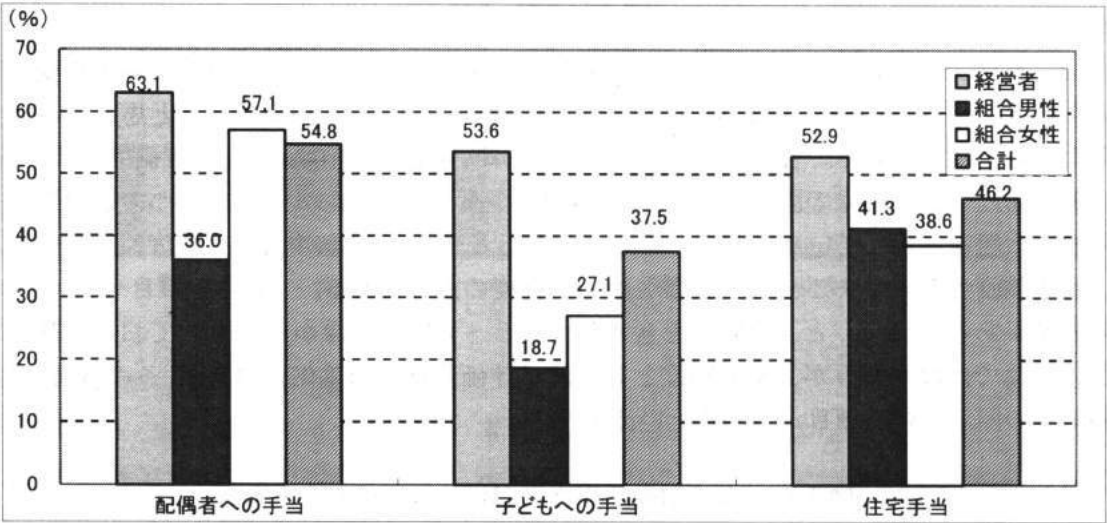
意識調査では、「配偶者への手当」、「子どもへの手当」、「住宅手当」の3つの手当について今後の必要性について尋ねている。図17は、上記3つの手当の必要性について「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」と回答した者の割合を示した結果である。

合計でみると、配偶者への手当は過半数を超えており、半数以上の者が必要ないと考えている。また、子どもへの手当については、必要性を否定する割合が低く、図には示していないものの、今後の必要性を支持する回答が多くなっている。配偶者が働くかどうかは

各世帯の考え方により自由に選択できる問題であるが、小さな子どもを持った場合には環境が整わない限り働くことが難しい面があるために、こうした差が生まれるのかもしれない。

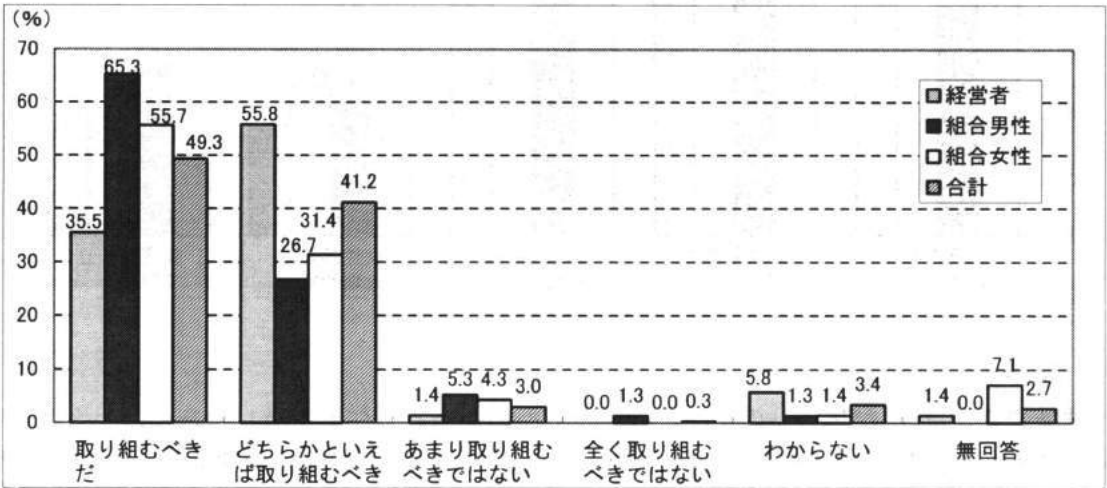
また、回答者の立場ごとにみていくと、経営者の割合が総じて高く、ドラスティックに回答していることがわかる。また、組合男性は総じて回答割合が低くなっており、それぞれの手当の必要性を肯定していることがわかる。

図 1 7 今後不必要な手当



以上のように調査結果の概要を見てきたが、「企業や労働組合は男女間賃金格差の解消に積極的に取り組むべきであると思うか」との設問には、経営者であれ、組合（男、女）であれ、立場を問わず約9割が「取り組むべき」ないしは「どちらかといえば取り組むべき」としている。

図 1 8 格差解消への積極的取組みの必要性



格差解消について真剣に考える土壌はあるといえよう。

平成14年11月 発行

男女間の賃金格差問題に関する研究会報告

発 行 厚生労働省雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

印 刷 株式会社 大和プリント

「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」 正誤表

訂正箇所		誤	正
P3	11行目	2001年10月	2001年11月
P43	20行目	影響力を持ってという	影響力を持っているという
P81	22行目	昇給・昇格格差	昇給・昇格格差 (*3)
P115	8行目	生物学・生命科学科学者	生物学・生命科学者
P127	19行目	経済的責任みのみ	経済的責任のみ
P134	下から5行目	第3種採用採用の	第3種採用の
P170	下から13行目	解答	回答

