

男女間の賃金格差レポート

2006年11月

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

は じ め に

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

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

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

なお、本レポートは、「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」に基づき、男女間賃金格差の現状や男女間賃金格差縮小の進捗状況を継続的にフォローアップするために作成したものです。

目 次

I 我が国における男女間の賃金格差の特徴 (男女間の賃金格差問題に関する研究会報告より) …	1
II 賃金格差関連データ …	2
III 男女間の賃金格差問題に関する意識調査結果 の概要 …	13
IV 男女間の賃金格差解消に向け労使が自主的に 取り組むために (男女間の賃金格差解消のため の賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイド ラインより) …	20

図 表

図表 1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移 (男性 = 100) …	2
図表 2 男女間の賃金格差の要因 (単純分析) …	3
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) …	5
図表 4 勤続年数階級別男女別一般労働者全体に占 める管理職比率 (企業規模100人以上) …	6
図表 5 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与 格差 (男性 = 100) …	7
図表 6 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差 (男性 = 100) …	8
図表 7 一般労働者の学歴別年齢階級別男女間所定 内給与格差 (男性 = 100) …	9
図表 8 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与 格差の推移 (男性 = 100) …	10
図表 9 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) …	11

図表10	男女間賃金格差の国際比較（男性＝100）	12
図表11	日本の一般的な男女間賃金格差について	14
図表12	所属する企業の男女間賃金格差について	14
図表13	男女間賃金格差の要因（M. A.）	15
図表14	職務の客観的・公正な評価の可能性（管理 職層）	16
図表15	職務の客観的・公正な評価の可能性（非管 理職層）	16
図表16	年功給の廃止・縮小	17
図表17	成果給の割合を高める企業	17
図表18	今後不必要な手当（M. A.）	18
図表19	格差解消への積極的取組みの必要性	19
図表20	家族手当、扶養手当、育児支援手当など支 給企業割合	25
図表21	住宅手当など支給企業割合	26
図表22	ポジティブ・アクションに取り組んでいる 企業割合	27
図表23	女性管理職の割合	28
図表24	平均勤続年数	29

男女間の賃金格差レポート

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

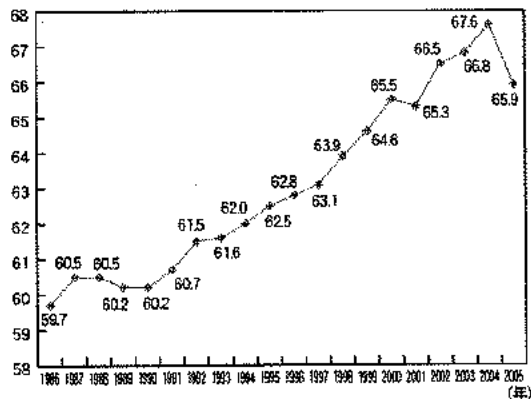
- 1 我が国の男女間賃金格差（一般労働者の所定内給与）は長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差は大きい。
- 2 男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、勤続年数の差も影響している。このほか、家族手当等手当も影響している。
- 3 男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置の在り方等賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していると考えられる。

II 賃金格差関連データ

(1) 賃金格差の推移

2005年においては、男性一般労働者の平均賃金水準を100.0とした時に、女性の平均賃金水準は65.9であり、長期的にみると格差は縮小しています。

図表1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移
(男性=100)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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

(2) 男女間賃金格差の要因

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

図表2 男女間の賃金格差の要因（単純分析）

要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度 ②-①
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	65.9	71.8	5.9
職 階	67.5	79.6	12.1
年 齢	65.9	67.3	1.4
学 歴		67.6	1.7
労働時間		67.1	1.2
企業規模		66.4	0.5
産 業	64.8	62.0	-2.8

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005年)結果を用いて算出。

- 注) 1. 「調整前 (原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
 2. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準
 3. 「産業」「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外しているので他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要

<表の見方>

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

この表からは概ね次の点が指摘できます。

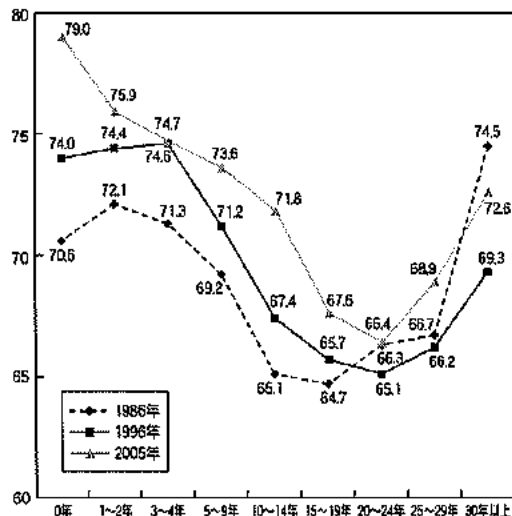
- ① 賃金格差をもたらす最大の要因が部長、課長、係長などの上位の職階についている女性割合が男性に比べ低いこと（男女間格差縮小の程度が12.1と最大）で、勤続年数が男性に比べ短い（同5.9）。
- ② この他、学歴の違いによる影響（同1.7）、年齢の違いによる影響（同1.4）の効果もある。
- ③ 労働時間、企業規模の違いによる影響は小さい（それぞれ同1.2、0.5）。

なお、女性の比率が高く賃金水準の高い業種（「医療、福祉」、「金融・保険業」、「教育、学習支援業」等）の影響で、産業については調整後の賃金が低下し、格差が拡大すること（同-2.8）から、現状の男女別産業分布の違いは格差を拡大する方向に働いていないと考えられます。

(3) 勤続年数階級別の男女間賃金格差

最近年次ほど、ほぼ全ての勤続年数階級において男女間格差は縮小していますが、勤続年数25年未満については勤続年数が長くなるほど男女間賃金格差は大きくなっています。

図表3 一般労働者の勤続年数階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）

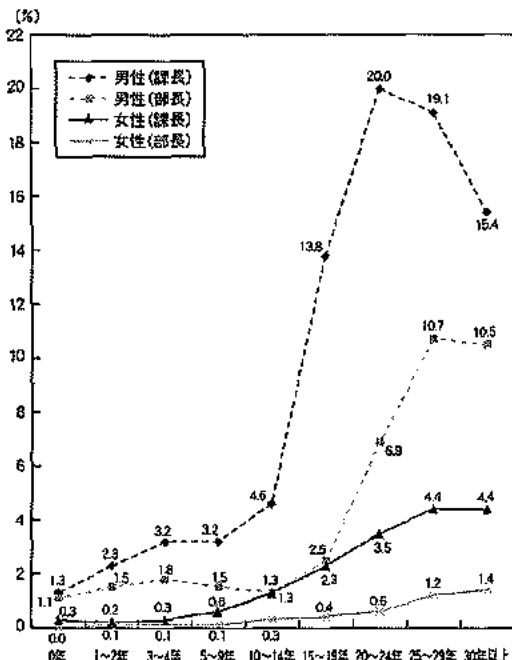


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(4) 管理職比率

男性は勤続10年以上25年未満では、勤続年数が長いほど職階も高くなるという関係が顕著です。女性については男性と比べそのような関係が顕著ではありません。

図表4 勤続年数階級別男女別一般労働者全体に占める管理職比率（企業規模100人以上）

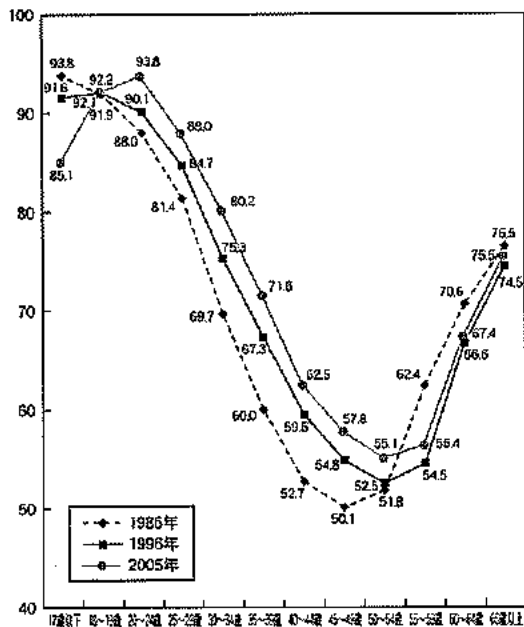


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）

(5) 年齢階級別の男女間賃金格差

50～54歳層までは、最近年々ほど、ほぼ全ての年齢階級で男女間賃金格差は縮小していますが、年齢が高まるにつれて男女間賃金格差は次第に大きくなるという傾向がみられます。

図表5 一般労働者の年齢階級別男女間
所定内給与格差 (男性=100)

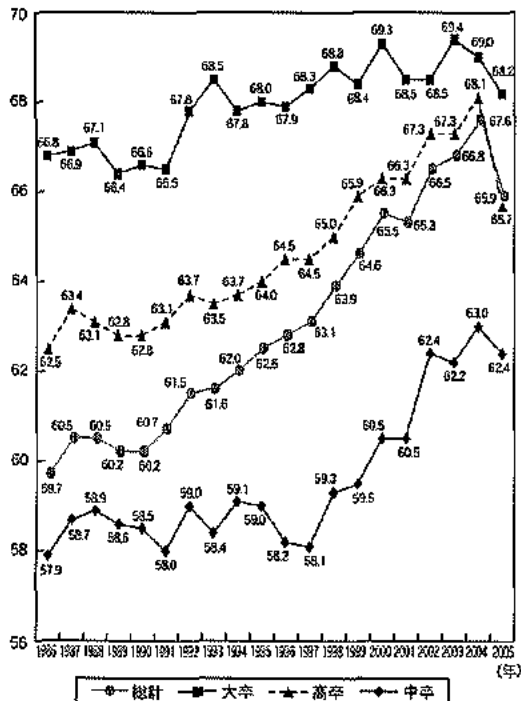


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(6) 学歴別の男女間賃金格差

学歴の低い労働者ほど男女間賃金格差は大きくなっています。

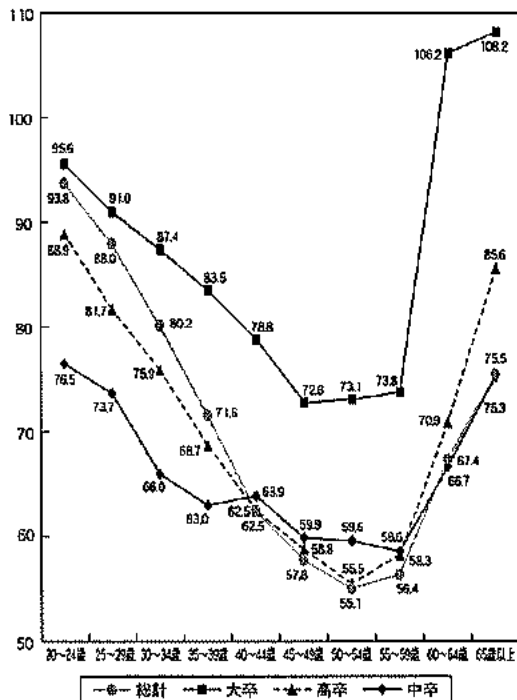
図表6 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差
(男性=100)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005年)

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

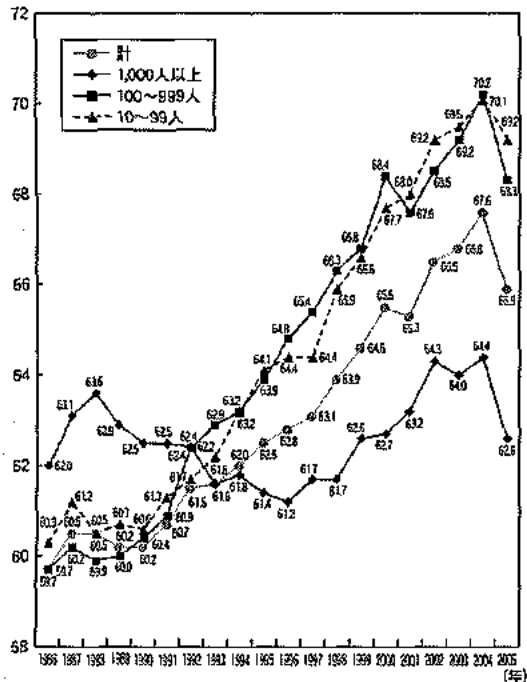
図表7 一般労働者の学歴別年齢階級別男女間所定内給与格差（男性＝100）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）

(7) 企業規模別、産業別の男女間賃金格差
企業規模別には、大企業ほど男女間賃金格差が大きくなっています。

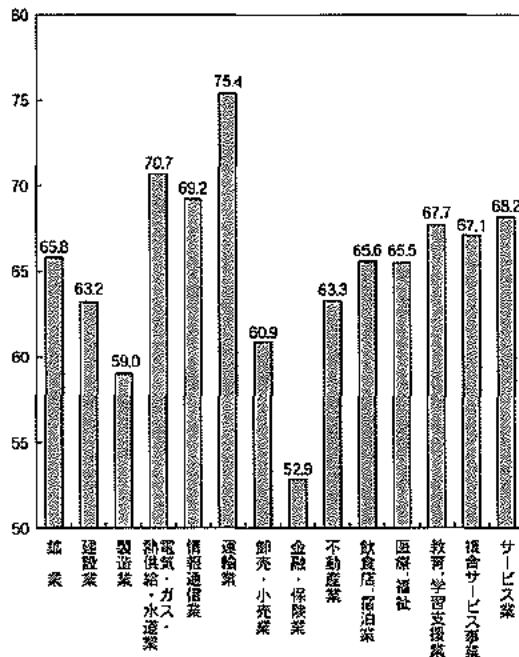
図表8 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移（男性＝100）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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

図表9 一般労働者の産業別男女間所定内給与格差（男性＝100）



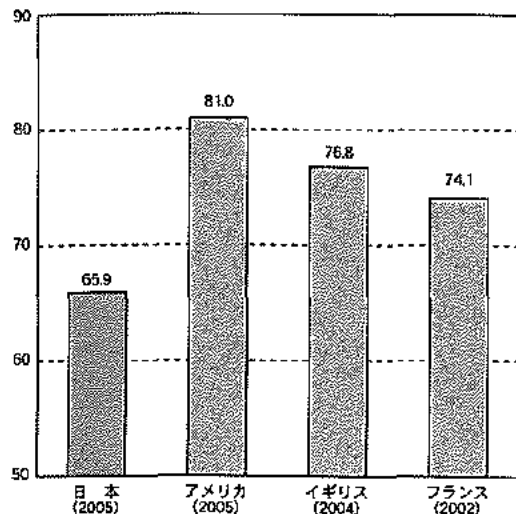
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）

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

(8) 国際比較

米英仏と比較して、我が国の男女間賃金格差は最も大きくなっています。

図表10 男女間賃金格差の国際比較（男性＝100）



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）
アメリカ：労働省「Employment and Earnings」（2005年）

イギリス、フランス：ILO "LABORSTA"

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

フランス：1ヶ月当たり賃金。

Ⅲ 男女間の賃金格差問題に関する意識調査 結果の概要

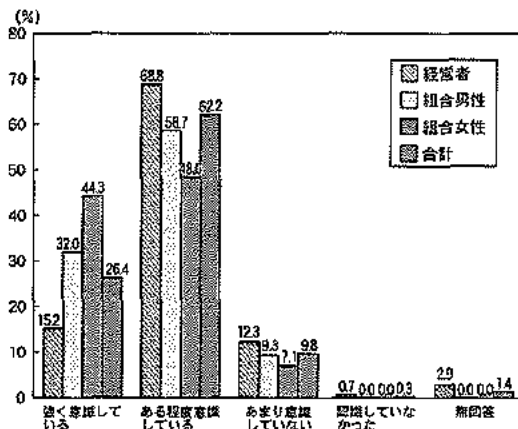
- ◇ 調査実施時期 H14.5.7～5.20
- ◇ 調査対象 経営者、労働組合幹部
- ◇ 調査票配布枚数 525件
- ◇ 有効回収率 49.0%(296件)

(1) 賃金格差の現状と認識

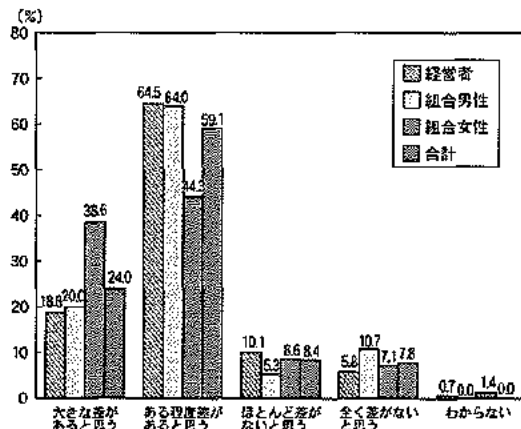
日本の一般的な男女間賃金格差について「強く意識している」とする割合が、組合女性44.3%、経営者は15.2%と回答者の立場により大きな差があります。

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

図表11 日本の一般的な男女間賃金格差について



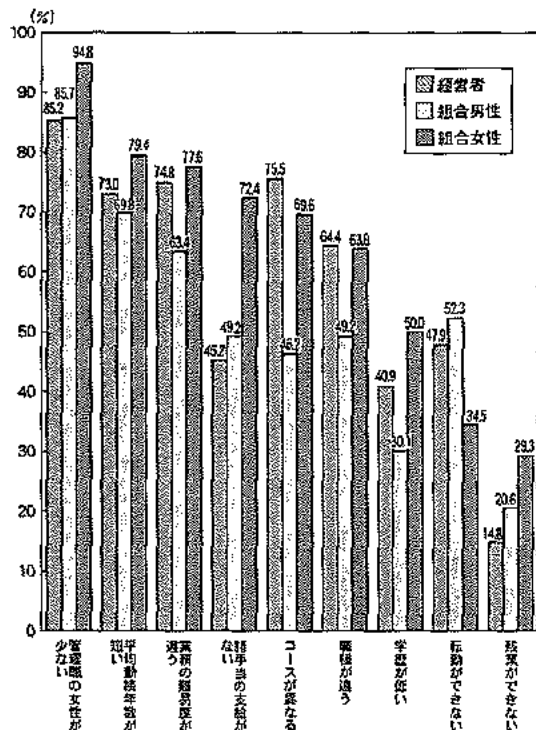
図表12 所属する企業の男女間賃金格差について



(2) 男女間賃金格差の要因

管理職の女性が少ないとする割合が高くなっています。

図表13 男女間賃金格差の要因 (M.A.)



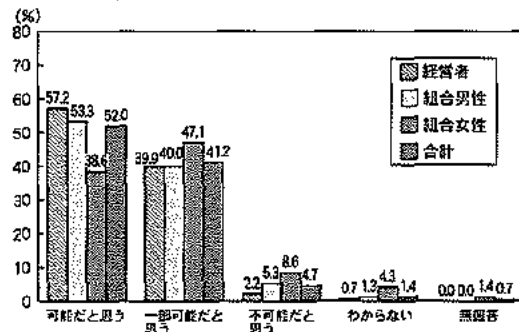
注) 格差がある理由として「非常に該当すると思う」「ある程度該当すると思う」とした回答割合の合計である。

(3) 職務の客観的・公正な評価

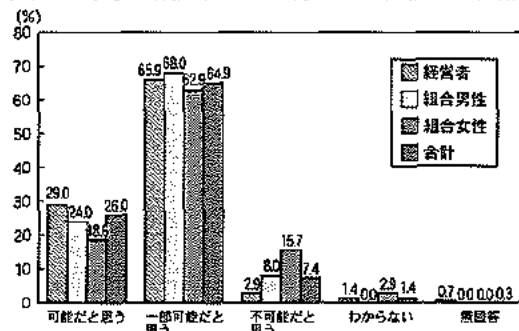
管理職層の組合女性の場合には、「可能だと思う」とする割合が他より低くなっています。

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

図表14 職務の客観的・公正な評価の可能性(管理職層)



図表15 職務の客観的・公正な評価の可能性(非管理職層)

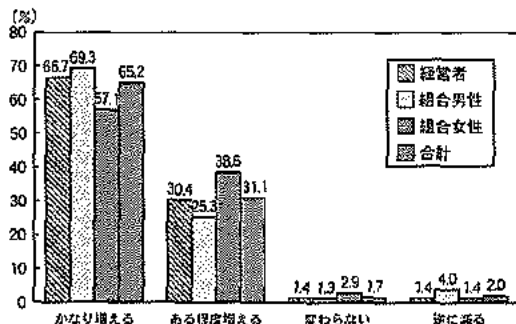


(4) 年功給、成果給

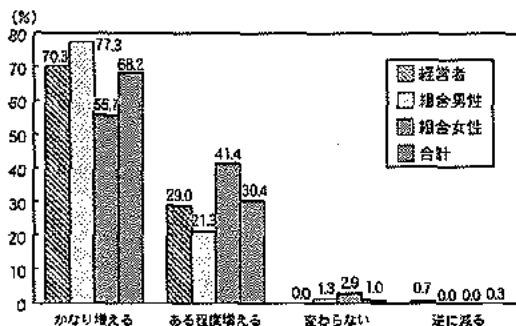
95%を超える者が年功給の廃止ないしは縮小を予想しています。

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

図表16 年功給の廃止・縮小



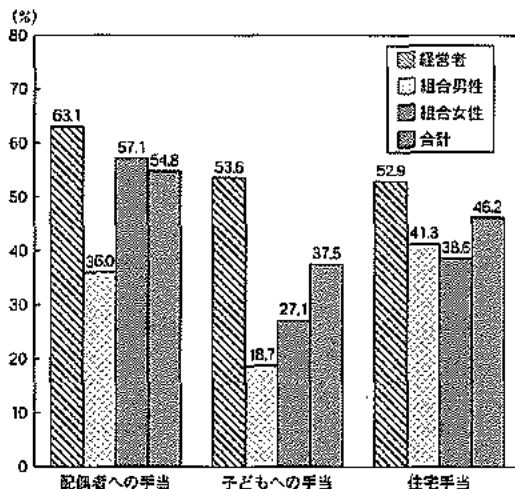
図表17 成果給の割合を高める企業



(5) 諸手当

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

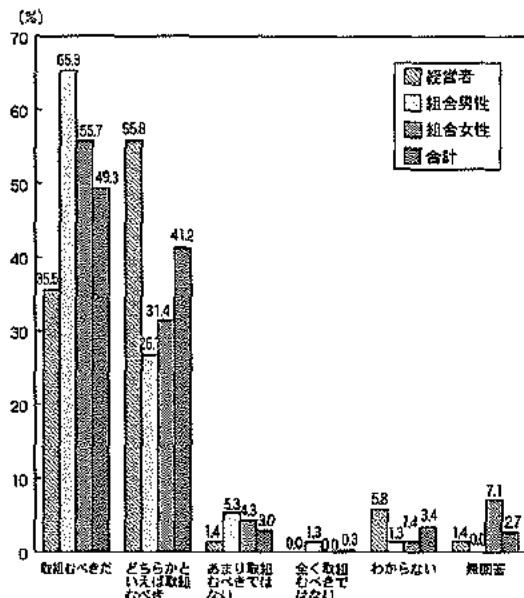
図表18 今後不必要な手当 (M.A.)



(6) 格差解消への積極的取組みの必要性

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

図表19 格差解消への積極的取組みの必要性



Ⅳ 男女間の賃金格差解消に向け労使が自主的に取り組むために（男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方針に係るガイドラインより）

厚生労働省では、2003年4月に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方針に係るガイドライン」を作成し、格差を解消するために企業の労使が自主的に取り組むための改善方を盛り込んでいます。その主な内容は次のとおりです。

1. 男女間の賃金格差の実態を把握し、対応策を議論しましょう。
2. 賃金決定基準の明確化など公正・透明な賃金制度を整備しましょう。
3. 評価基準の明確化など公正・透明な人事評価制度を整備し、運用しましょう。
4. 生活手当を見直しましょう。〈図表20、21〉
5. 企業トップ自らポジティブ・アクションを実践しましょう。〈図表22、23〉
6. 業務の与え方や配置を意欲や適性、能力に基づき行いましょう。
7. コース別雇用管理制度を導入している場合は制度と運用を改善しましょう。
8. ファミリー・フレンドリーな職場形成を促進しましょう。〈図表24〉

1. 男女間の賃金格差の実態を把握し、対応策を議論しましょう。

まずは、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い、それを踏まえて労使の間で対応策について議論を行うことが大切です。この場合、女性労働者の参加等により女性の意見が議論に反映できるようにすることが効果的です。

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

2. 賃金決定基準の明確化など公正・透明な賃金制度を整備しましょう。

賃金決定が曖昧な賃金制度は男女賃金差別の温床となるため、賃金決定基準の明確化や賃金表の整備など、公正・明確・透明な賃金制度の整備を進めることが求められます。

3. 評価基準の明確化など公正・透明な人事評価制度を整備し、運用しましょう。

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るため、評価基準を明確で客観的なものにするとともに、評価者訓練や評価結果のフィードバック等も必要になります。

4. 生活手当を見直しましょう。〈図表20、21〉

家族手当、住宅手当といった生活手当は、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れます。

廃止しない場合でも、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す。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は維持するにしても、生活手当の廃止・縮小に伴う影響を緩和しつつ配偶者に対する手当は廃止するなど、できるだけ縮小することが望まれます。

5. 企業トップ自らポジティブ・アクションを実践しましょう。〈図表22、23〉

女性が能力を最大限発揮できるよう、企業トップが先頭にたってポジティブ・アクション（注1）を推進することが望まれます。また、そ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とともに、男女間の賃金格差に大きく影響している男女の職階や勤続年数の格差の縮小に取り組むことが大切です。

（注1） ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

※「ポジティブ・アクションのための提言」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>

6. 業務の与え方や配置を意欲や適性、能力に基づき行いましょう。

偏った業務配分や配置を改善するため、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ましょう。また、自己申告制度や社内公募制度、社内フリーエージェント制度の導入なども女性の配置改善に寄与すると考えられます。

7. コース別雇用管理制度を導入している場合は制度と運用を改善しましょう。

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す。特に、検討が求められるのは、コース区分を採用後一定期間の職務経験後に決定することや、コース転換の円滑化のための措置の導入、転勤の有無によるコース設定が真に必要なかどうかの再検討などです。

なお、コースの内容について従業員に十分な説明がなされることが望まれます。併せて、総合職の男女労働者を含め、企業は転勤を命ずる際に、育児や介護の状況に配慮すべき資務があることに留意する必要があります。

※「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20011010-01.htm>

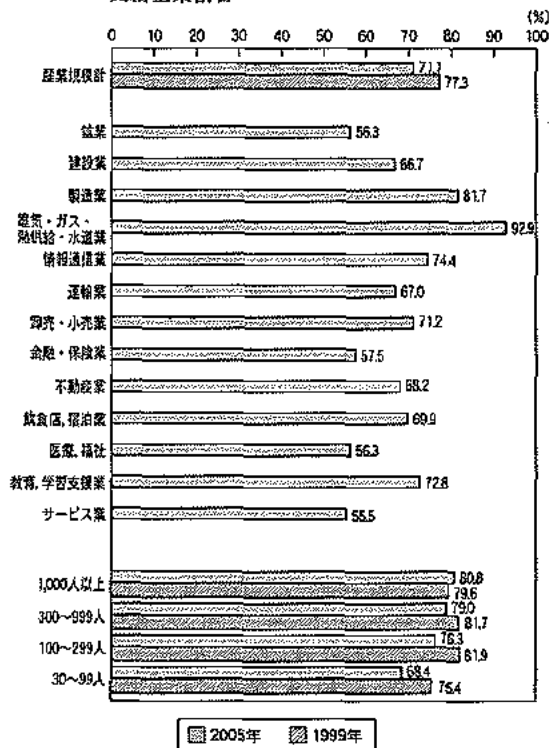
8. ファミリー・フレンドリー（注2）な職場形成を促進しましょう。＜図表24＞

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るとともに、育児・介護休業期間中における復職に向けた企業情報の提供や、スキルの陳腐化を防ぐための通信研修の提供などの仕組みが求められます。

また、短時間勤務制度、フレックスタイム制など柔軟な労働時間制度を採用するなど、家庭生活と職業生活が両立するような業務運営に努める必要があります。

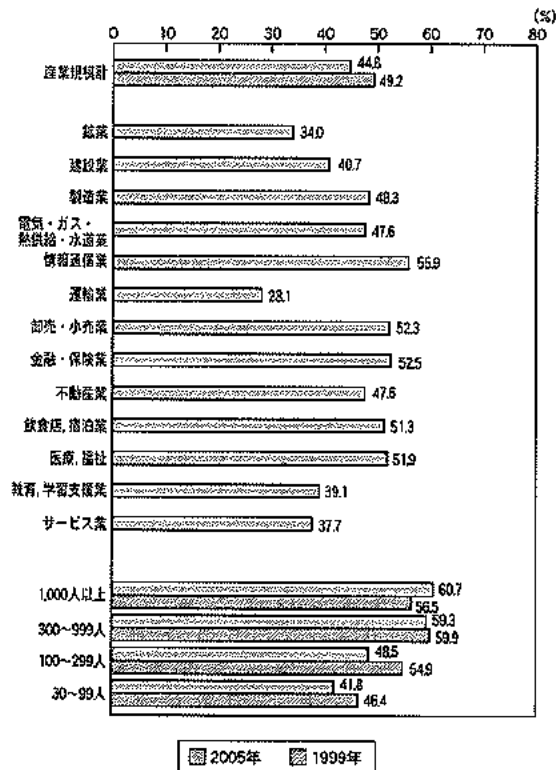
（注2）ファミリー・フレンドリーな企業とは、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを行う企業をいいます。

図表20 家族手当、扶養手当、育児支援手当など
支給企業割合



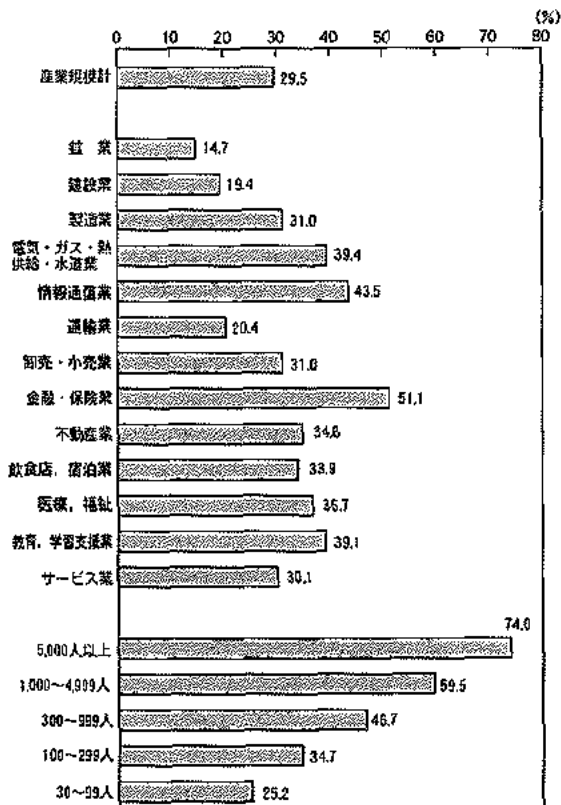
資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」（1999年調査までは「賃金労働時間制度等総合調査」）（2005、1999年）
注）1999年調査では、育児支援手当を含まない。

図表21 住宅手当など支給企業割合



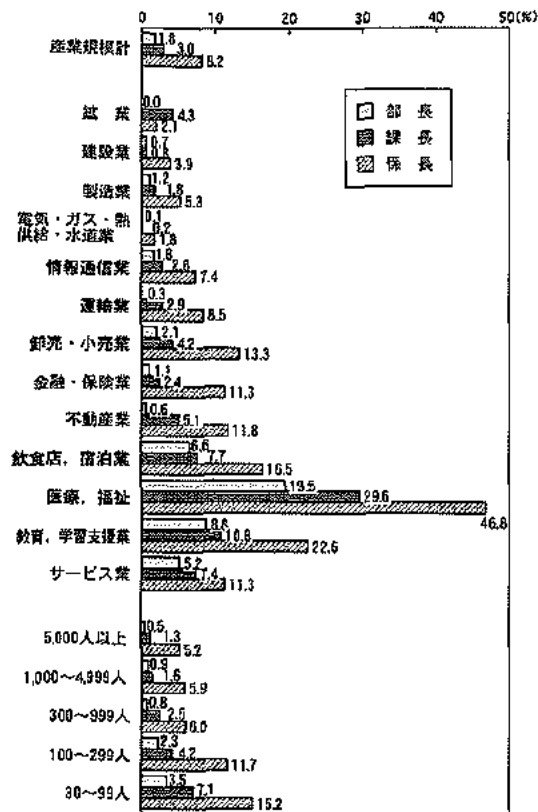
資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」（1999年調査までは「賃金労働時間制度等総合調査」）（2005、1999年）

図表22 ポジティブ・アクションに取り組んでいる
企業割合



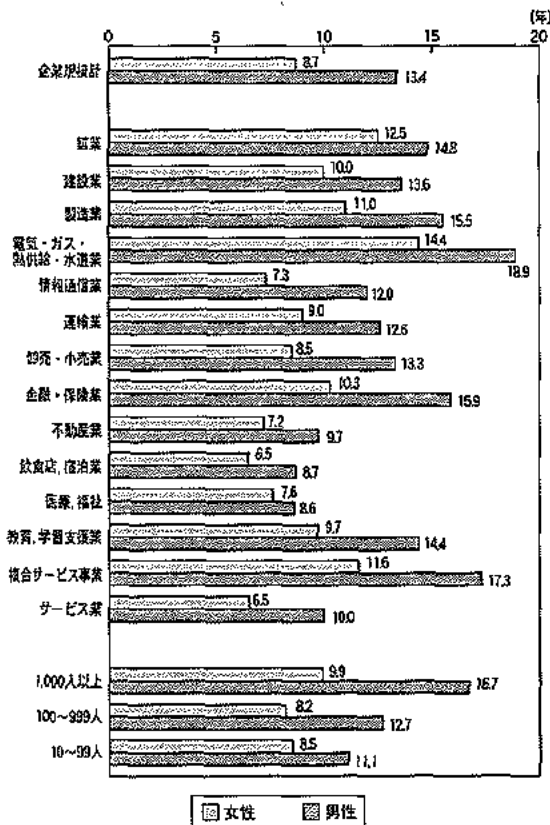
資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2003年)

図表23 女性管理職の割合



資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2003年)

図表24 平均勤続年数



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005年)
 注) 電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業及び複合サービス事業は、民・公営計の値である。

2006年11月 発行

男女間の賃金格差レポート

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

Tel.03-5253-1111（内線7837）