

労働政策 レポート

Volume

6

THE JAPAN

男女間賃金格差問題読本

—「説明されるべきもの」から
「女性従業員の活躍度を示す指標」へ—

JILPT主席統括研究員/浅尾 裕 2009.5

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

ま え が き

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）では、厚生労働省雇用均等・児童家庭局から、男女間賃金格差の解消に向けた施策の検討の基礎資料となる調査研究の実施要請を受けて、平成20年度において、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差の状況把握と関連施策に関する調査研究」を実施したところである。この調査研究においては、既存の統計分析などを行うとともに、二つのアンケート調査（①企業を対象にその賃金制度に焦点を当てつつ関連する雇用制度を含めた実態を把握するための調査と、②労使のトップ層を対象にこの問題をめぐる認識や意識を把握するための調査）を実施した。その結果は先に、JILPT 調査シリーズNo.52 として公表した。

この労働政策レポートは、こうした調査研究から得られた知見をベースにして、男女間賃金格差の動向や論点、調査研究から示唆される対応の方向などを、できる限り平易な形で提供しようとするものである。

今回の調査研究を通じて、個々の企業においては、男女の平均賃金を比較してみられる大きな格差に対する認識や問題意識が必ずしも広がりをもっていないことが窺われた。そこで、この労働政策レポートでは、関係者、とりわけ企業で人事管理に携わっておられる方々を主な読者として念頭に置き、男女間賃金格差はどのような問題であり、これまでどのような動向がみられたのか、現在においてその解消に取り組むことの意義や取組の方向などを肩肘張らずに読んでいただける《読本》とすることを意図し、担当の研究員が作成にあたったところである。

その結果、他の JILPT の報告書などとはやや性格を異とするものとなっている面が多いが、その意図するところをご理解いただければ幸いである。

なお、このレポートにおいて種々の政策方向が提示されているが、それはこれまでの研究成果から得られた政策的な示唆を担当の研究員が試論的に整理したものであり、JILPT の任務の一つである政策論議の活性化に向けて、いわば議論のたたき台として提供するものである。

この問題は、男女を問わず、働く人々が豊かで生き甲斐の感じられる職業生活と私生活とを送ることと密接に繋がっているテーマであり、その実現に向けて少しでもこのレポートが役立つことを期待している。

2009年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

(労働政策レポート) 男女間賃金格差問題読本

目次

序 男女間賃金格差問題とこのレポートのねらい	1
第1章 男女間賃金格差の推移と現状	5
第1節 男女間賃金格差の推移	5
(1) 基本的な指標・・・一般労働者の所定内給与の男女間格差指数	5
(2) 常用労働者総計でみた男女間賃金格差と一般労働者を基本的指標とする理由	6
(3) さまざまな属性別でみた一般労働者・所定内給与の男女間賃金格差の推移	12
第2節 男女の労働者構成調整後の男女間賃金格差	21
(1) 項目ごとの構成調整結果	21
(2) 勤続年数構成・職階構成の同時調整結果	22
第3節 同一職種における男女間賃金格差の状況	24
第4節 JILPT「賃金・雇用制度調査」と企業平均の男女間賃金格差	27
第2章 男女間賃金格差問題の変遷	33
第1節 素朴な男女間賃金格差(差別)	34
第2節 一般的な男女間賃金格差	38
第3節 「均等法」と男女間賃金格差	42
第3章 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向	49
第1節 男女間賃金格差の説明理論	49
(1) 経済学分野での説明理論の素描	49
(2) 社会意識としての役割期待の重要性	53
第2節 賃金制度・雇用制度と男女間賃金格差	59
(1) 賃金制度と男女間賃金格差	59
(2) 雇用制度、従業員の配置と男女間賃金格差	71
(3) 企業の女性社員活躍促進策の状況と男女間賃金格差	78
第3節 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向	83
(1) 男女間賃金格差解消の今日的な意義	83
(2) 男女間賃金格差の主な要因と取組に向けた課題類型	84
(3) 基本理念の設定	85
(4) 賃金制度における課題	88
(5) 女性の就業継続の促進のために	89

（６）女性の積極的な役職者登用のために	92
（７）女性の職域拡大のために	93
（８）男女間賃金格差への注目	96
＜取組の方向まとめ＞	97
おわりに	99
参考文献	100
参考資料	101

序 男女間賃金格差問題とこのレポートのねらい

* 男女間の雇用均等政策における重要な課題の一つである。

男女間の雇用均等というテーマにおいて、どのような課題があるのかをみるために、厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) を開き、下の方にある「行政分野ごとの情報」コーナーの「雇用均等・両立支援・パート労働」をクリックしてみましょう。次に現れたページの中段にある「雇用均等政策」と書かれたコーナーの項目の3番目に「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」とあるので入っていくと、ページの中頃に「男女間賃金格差解消のために」という項目があります。「男女間賃金格差問題」が雇用均等政策の重要なテーマの一つになっているらしい。もう少しホームページの先に入ってみる。次のページ(層)に「なかなか縮まらない我が国の男女間賃金格差」とあり、さらに進むと、女性の賃金は男性の約3分の2であると書かれています。

この格差は「男性一般労働者の平均賃金水準を100.0とした時に、女性一般労働者の平均賃金水準」で示されています。つまり、男女間の賃金格差は、

$$\text{男女間賃金格差} = \frac{\text{女性一般労働者の平均賃金}}{\text{男性一般労働者の平均賃金}} \times 100$$

によって算出されています。ここで「一般労働者」とは、ごく短期の日雇や臨時の雇用ではなく、かつ、短時間労働者(パートタイム労働者)でもない労働者のことです。また、「賃金」には所定内給与が用いられています。詳細は後にデータとともに紹介したいと思います。

このように男女間の賃金には大きな格差があり、また、その格差は、近年縮小傾向にあるもののそのテンポは緩やかで、大きな改善がみられているとは言い難い状況にあります。

また、国際的にも我が国はILO(国際労働機構)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)を批准していますが、こうして計算された格差が欧米主要国よりもかなり大きくなっていることから、その改善に向けた取組を促されている状況にあります。

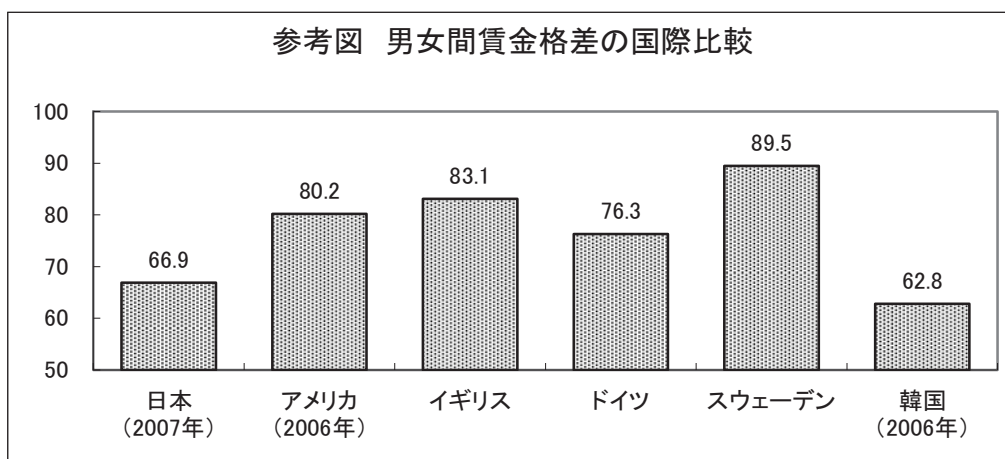
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和61年4月1日施行。以下「男女雇用均等法」という。)が施行されて四半世紀が経とうとする現在においても、男女間の賃金に大きな格差が存在することは厚生労働省の雇用均等政策という行政にとってばかりでなく、労使関係者を始め我が国経済社会が対処すべき大きな課題となっているといえます。

* このレポート(読本)の意図と構成

一般論として我が国の男女間の賃金には差があることは認めるとしても、一方において、種々の多様な条件の下で働く人々の賃金をひとくくりにして平均をとり、男女間に大きな差

＜コラム一序＞男女間賃金格差の国際比較

JILPT が毎年発行している「データブック 国際労働比較」の 2009 年版によれば、日本及び各国の男女間賃金格差（男性の賃金を 100 としたときの女性の賃金の水準）は下のグラフのようになっています。日本がほぼ 3 分の 2 であるのに対して、米英は 8 割程度、スウェーデンはほぼ 9 割となっています。ドイツは比較的格差が大きくなっていますが、これは製造業のみのデータであることが影響しています。日本も製造業についてみれば 2006 年（平成 18 年）は 60.2 で、16 ポイントほどドイツよりも格差が大きくなっています。このように、日本は欧米主要国よりも 15～25 ポイント程度格差が大きいとされています。一方、アジアの国である韓国をみれば、日本よりもさらに大きな格差があるようです。



資料 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較」(2009年版)

(注) 1. ドイツは製造業についてである。

2. 数値軸が50%から始まっていることに留意。

3. 日本、韓国、アメリカ以外の国は、ILO及びOECD統計ホームページ上の2008年10月及び8月現在のデータによる。

がみられるといっても、そのことにどれほどの意味があるのかといった疑問も当然に浮かんでくると思われます。条件が違えば賃金も違うのは当然であって、その違いを考慮せずに平均をとって比較して、それを「格差」だといわれても納得できないものを感じると思われます。

こうした点も念頭におきながら、男女間賃金格差に関する基本的、初歩的な解説を行うとともに、上記の平均賃金による「格差」の持つ意味を改めて考え直しながら、この問題への対処のあり方、方向を整理することを意図して、このレポート（「男女間賃金格差問題読本」）を書いてみました。特に企業において人事を担当している方々にお読みいただき、この問題の解決に向けた取組を行う際の参考に少しでもなるようにと考えています。とはいえ、実務的なハウ・ツーものを書こうというわけではありません。あくまで労働分野の政策研究の派生的な成果として、男女間賃金格差が行政的・社会的な政策課題であることをご理解いただ

き、その上で各企業において適切な対応を取っていただくことを期して作成しています。

このレポートは次のような構成となっています。データの羅列のような部分や少しややこしい部分もありますので、興味のあるところから読んでいただくのもよいと思います。

第1章（男女間賃金格差の推移と現状）では、各種の統計データにより、男女間賃金格差の推移を紹介し、現状においてどのような課題があるかをみます。主に政府統計に基づき労働者1人当たりでみた平均賃金による格差を取り扱っていますが、章の後半では労働政策研究・研修機構（JILPT）で今回実施した調査結果により企業単位での男女間賃金格差のデータも取り扱います。第2章（男女間賃金格差問題の変遷）では、この問題をめぐる主な裁判例を題材に用いながら、どのような事柄が問題とされてきたのかを時系列的に整理しています。第3章（男女間賃金格差問題の解消に向けた取組の方向）では、男女間賃金格差を説明するいくつかの理論を簡単に紹介した上で、筆者なりに改めて平均賃金による「格差」の持つ意味について考えたことを記述するとともに、この問題に対処するための取組の方向を整理しています。

***用語の確認（「格差」と「差別」）**

本論に入る前に、このレポートでの「格差」の意味を確認しておきたいと思います。「格差」という用語はいろいろに使われることもあると思いますが、このレポートで用いる場合には、賃金額なら賃金額についてデータ上男女の間に微少とはいえない差異があることを単に指しており、その原因や背景に関する判断や評価を含んでいません。例えば男性労働者の平均賃金が38万円で女性のそれが26万円であったとすれば、金額で11万円の格差があり、男性を100としたときの女性の水準として表した場合 $(26/38 \times 100 =)$ 68.4の格差状況にあるとするデータ上の事実をさします。このように「格差」は差があるという事実を指摘するだけですが、この格差に関連して注目すべき何らかの問題を指し示すときには「格差問題」という用語を使います。例えばこのレポートの表題である「男女間賃金格差問題読本」は、「男女間賃金格差をめぐる問題を扱った読本」といった意味になります。さらに、「格差問題」の中で、その「格差」があることについて社会的にみて合理的な理由が見当たらないとき、初めて「格差」は「差別」という性質を帯びると考えています。したがって、「格差」があることが直ちに「差別」に当たるわけではないことを確認しておきたいと思います。なお、このレポートでは「差別」について詳細に扱うことは意図していません。

***近年関係の書籍が少なからず出ている（参考文献読書案内）**

近年、研究者によるこの問題に関する書籍が少なからず刊行されています。学界でも関心をもたれているテーマの一つとなっているということです。

たとえば、JILPTの資料センター（「労働図書館」）にある蔵書検索システム（論文）で、「賃金格差」と「男女」をキーワードとして平成11年1月から同20年12月までの10年間

についてしてみると、論文で 68 件がヒットしました。その前の 10 年間は 32 件ですのほ
ぼ倍増しています。

書籍の形でも少なからず出ていますが、別表にそのうちのいくつかを掲げておきます。筆
者の関心領域である労働経済に限られている面はありますが、男女間賃金格差に関して専門
研究者の方々がどのような議論をされているのかを知ること、実務の参考になるのではな
いかと思います。とりわけ近年においては、ダイバーシティ（多様性）やワーク・ライフ・
バランス（仕事と家庭との両立）といった観点と併せて論じられています。

このように、学界でも関心もたれ、優れた研究業績が多数出されていることも、このレ
ポートを書くことにした背景の一つになっています。とはいえ、このレポートは専門的な研
究の成果を発表しようとするものではなく、上述のようにあくまで企業で実務に当たってお
られる方々に読んでいただくことを念頭に書いたものであることを重ねて強調しておきたい
と思います。

（別表）参考にしていただきたい書籍文献（刊行順）

- 中田喜文「日本における男女間賃金格差の要因分析」（中馬宏之／駿河輝和（編）「雇用慣
行の変化と女性労働」（1997 年／東京大学出版会）の 6 章）
- 川口章「男女間賃金格差の経済理論」（上掲書の 7 章）
- 脇坂明「コース別人事制度と女性労働」（上掲書の 8 章）
*この書籍の他の章（論文）も参考になる。
- 樋口美雄「男女雇用機会均等法改正の経済学的背景」（猪木武徳／大竹文雄（編）「雇用政
策の経済分析」（2001 年／東京大学出版会）の第 6 章）
- 森ます美「日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性」（2005 年／有斐閣）
- 山口一男／樋口美雄（編）「論争 日本のワーク・ライフ・バランス」（2008 年／日本経
済新聞出版社）
*第 4 セッションが男女間賃金格差を取り扱っているが、全体として参考になる。
- 川口章「ジェンダー経済格差 なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるの
か」（2008 年／勁草書房）

第1章 男女間賃金格差の推移と現状

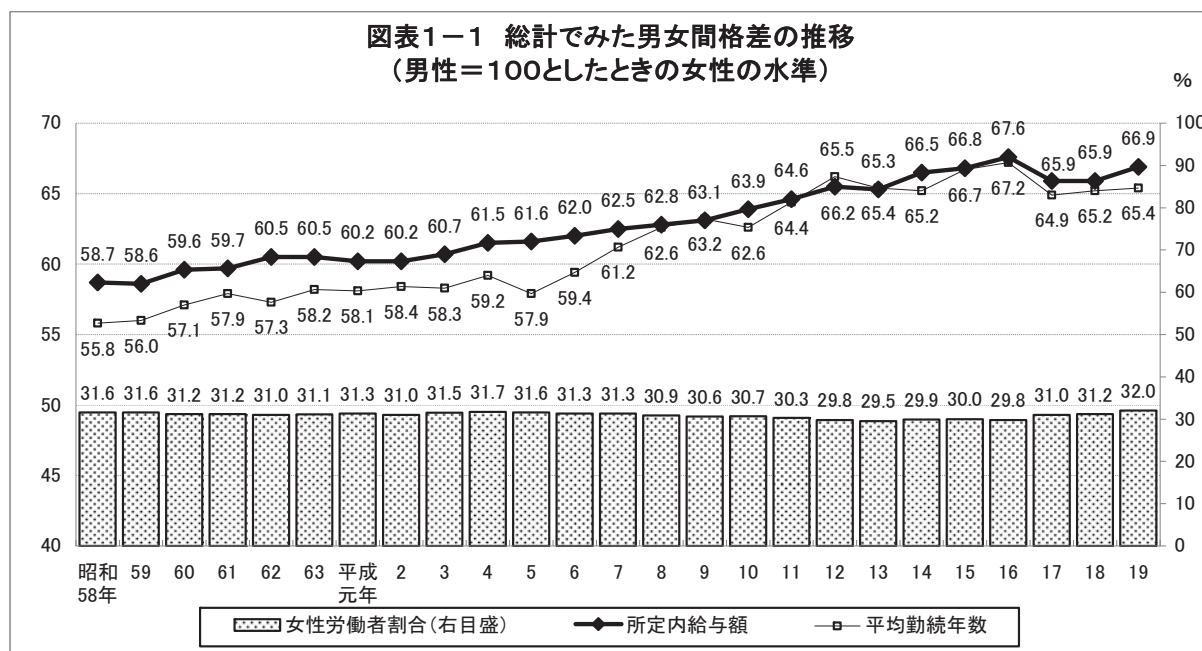
第1節 男女間賃金格差の推移

(1) 基本的な指標・・・一般労働者の所定内給与の男女間格差指数

序で書きましたように、一般労働者の所定内給与（月々の給与総額から超過勤務に対する給与額を除いたもの）でみて女性労働者の賃金は男性の3分の2程度とされています。そのデータについて、やや長期にわたる推移をみてみましょう（図表1-1）。

このデータは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（以下「賃構調査」という。）によるものです。「賃構調査」は常用労働者について調査したもので、その中を「一般労働者」と「短時間労働者」に分けて集計されています¹。すなわち、「一般労働者」とはパートタイム労働者以外の常用労働者のことであるといえます。なお、図表1-1は、「賃構調査」で通常使われる10人以上規模企業のデータです。

図表1-1をみると、男女間賃金格差は長期的には緩やかに縮小してきていることがわかるといえます。男性労働者の水準を100としたときの女性の水準（以下「男女間格差指数」という。）は、昭和60年前後にはほぼ60くらいであったものが、平成19年には66.9まで



資料 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者のデータから計算。（以下の図において同じ。）
 格差指数(左目盛)は、40から始まっていることに留意されたい。
 「女性労働者割合」は、男女間格差ではなく、労働者に占める女性の割合(%)である。
 データ値は、その大小を問わず、「所定内給与額」の格差を折れ線グラフの上側に、「平均勤続年数」の格差をその下側に掲示している。

¹ それぞれの定義を掲げておきましょう。
 ○ 「常用労働者」・・・①期間を定めずに雇用されている労働者、②1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている労働者、③4月及び5月（調査対象の6月の前々月と前月）に各月18日以上雇用された労働者、の3つのいずれかに該当する労働者
 ○ 「一般労働者」・・・次の「短時間労働者」以外の労働者
 ○ 「短時間労働者」・・・同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短いか又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働時間が少ない労働者

縮小しています²。格差指数だけではイメージが湧かないかも知れませんが、実額を挙げておきますと、平成 19 年「賃構調査」における男性の一般労働者の所定内給与は 33 万 6,700 円、対して女性のそれは 22 万 5,200 円となっています。

図表 1-1 にはまた、勤続年数の男女間格差指数の推移を併せて掲示してあります。男女間賃金格差の縮小が、男女間の勤続年数の差が縮小するのと軌を一にして進行してきたことがみてとれると思います。ちなみに平成 19 年の平均勤続年数は、男性が 13.3 年、女性が 8.7 年となっています³。

(2) 常用労働者総計でみた男女間賃金格差と一般労働者を基本的指標とする理由 (常用労働者全体でみた格差の試算)

我が国の男女間賃金格差をみる場合には、上述のように、「賃構調査」の一般労働者の所定内給与による格差指数が基本的な指標となっています。

しかし、根本に帰ってみますと、一般労働者は我が国の労働者の多数を占めるとはいえ全体ではありません。やはり一度は、我が国の労働者全体でみて男女間賃金格差はどのようになっているかを確認しておくことも重要です。そこで、ここでは「賃構調査」(平成 19 年データ)の調査対象で及ぶ限りに範囲を広げて男女間賃金格差を試算してみたいと思います。すなわち、一般労働者に短時間労働者を加えて 10 人以上規模企業の常用労働者計を算出し、さらに 5～9 人規模企業の集計結果も合算してみました。また、所定内給与だけではなく超過勤務に対する給与も含めた「きまって支給する現金給与」(以下「月例給与」という。)、これに「年間賞与その他特別給与」を合算したいわば年間賃金(以下「年収」という。)ベースでの比較を行ってみました(図表 1-2)。

その結果をまず、10 人以上規模企業で一般労働者と短時間労働者とを合算した場合をみると、男女間格差指数は 50.1 と試算されました。パートタイム労働者を合わせると女性の年収は男性の約半分ということです。しかしながら、これには働く時間の差が反映していることが考えられますので、年収を年間の実労働時間数で割って 1 時間当たりの賃金額にしてみると格差指数は 61.2 と試算され、11.1 ポイントほど縮小します。

さて、10 人以上規模企業で一般労働者と短時間労働者とを合算した上で、さらに 5～9 人規模企業を合算した結果をみると、年収ベースで 50.1、1 時間当たりの賃金額ベースで 61.3

² 平成 16 年に 67.6 であった格差指数が平成 17 年には 65.9 にやや大きく低下し、それまでと違った傾向を示しています。これについては、確かなことは申せませんが、この年に行われた調査項目の変化が影響しているのではないかと思います。したがって、平成 16 年以降と同 17 年以降との比較にはやや留意が必要であり、男女間格差については 2 ポイント程度の水準調整をしてみるものが分析上は必要であると考えられます。

³ このレポートでは、「賃構調査」のデータは、平成 19 年までのものを使っています。レポート執筆中に新たに平成 20 年のデータが発表されました。一般労働者の所定内賃金について男女間賃金格差指数を計算してみると 67.8 で平成 19 年より 0.9 ポイント格差が縮小しています。詳細な分析ができるデータ環境が整うのにはまだしばらく時間がかかりますので、このレポートでは平成 19 年のデータまでしか扱いませんが、分析結果や傾向には大きな変化はないものと考えられます。

図表1-2 年収ベースでの男女間賃金格差
(試算値／一般労働者＋短時間労働者ベース)

		年 収 額 (千円)	実労働時間当 り収入額 (円)
10人以上規模企業	男性労働者	5,179.1	2,452
	女性労働者	2,593.2	1,501
	(格差指数)	50.1	61.2
5～9人規模企業	男性労働者	3,790.7	1,755
	女性労働者	2,059.9	1,253
	(格差指数)	54.3	71.4
5人以上規模計 (両規模の合算)	男性労働者	5,115.1	2,422
	女性労働者	2,565.0	1,484
	(格差指数)	50.1	61.3

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)より試算。

(注)1. 原則として、給与額や労働時間数を労働者数で加重平均して求めた。

2. 年収額は、「月例給与」×12(月)＋「年間賞与其他特別給与額」として求めた。

3. 短時間労働者には、超過労働はないものとして試算した。

となり、上記の10人以上規模企業だけの場合とほとんど変化がありませんでした。これは、両規模における格差指数に違いはあるもののそれほど大きな違いではない中で、5～9人規模企業の労働者の占める割合(男女計で4.9%)が小さいこととから、5～9人規模企業を合算しても格差指数の計算結果にはほとんど影響を及ぼさないことによるものです⁴。したがって、特に小規模企業について目的意識をもっている場合は別として、男女間賃金格差の動向は10人以上規模企業のデータをみることで大過がなく、また、その方がわざわざ合算する手間も省けます。以下の図表において「賃構調査」に関するデータは、特に記入のない限り10人以上規模企業のものをみていくこととしたいと思います。

(年収ベースでの男女間格差の推移)

10人以上規模企業をみるとして、一般労働者と短時間労働者とを合算した常用労働者計について、年収ベースの男女間格差指数が50.1と大きな格差がみられることは上述のとおりです。そこで、この関係のデータをみてみましょう(図表1-3)。

「一般」＋「短時間」の年収ベースでの男女間格差をやや長期的にみると、昭和63年の49.1から平成19年の51.0までほぼ横ばいで推移しています(図表1-3の①)⁵。

しかし一方、「一般」と「短時間」を別々にみると、長期的には男女間格差は縮小しており、特に「短時間」では平成19年には96.5とほぼ同等といってもよい水準にまでなっています(同①-2及び①-3)。また、年収を実労働時間数で割って時間当たりでみると、長期的には男女間格差は縮小している(昭和63年55.6→平成19年61.2)ことはもとより、格差の水準が「一般」の場合(平成19年62.5)とほぼ見合っていることがみてとることができま

す。こうした結果からは、

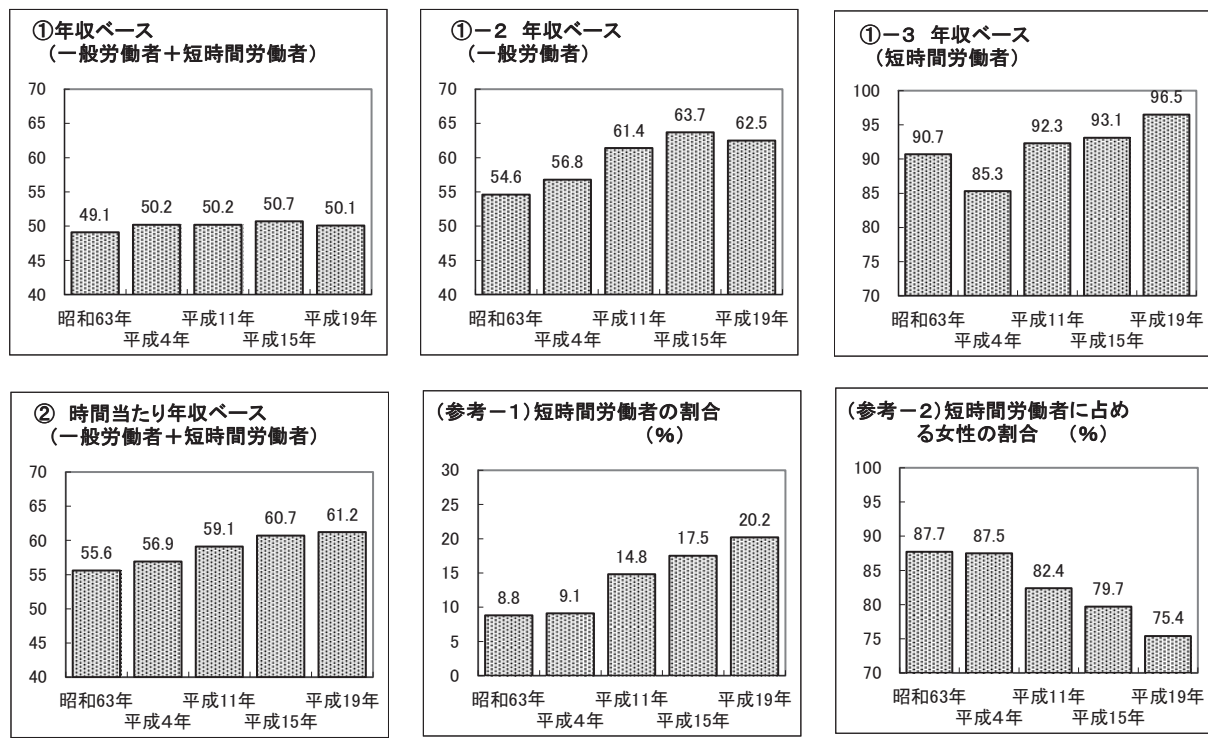
a. 「一般」＋「短時間」でみた場合と「一般」だけでみた場合とで年収ベースの男女間格差

⁴ 同様のことは、年収ベースだけでなく、月例給与ベース、所定内給与ベースでも確認できます。

⁵ 「賃構調査」で男性の短時間労働者の集計結果が公表され始めたのが、昭和63年でした。

に相当の違いがみられることについては、実労働時間の違いがかなり影響していること
 b. 「短時間」における男女間格差は縮小しており、「短時間」において少なくとも男女間格差の視点からは問題とすべき点は小さいこと
 などが指摘できます。

図表1-3 男女間賃金格差の推移(一般労働者と短時間労働者)



(注) (参考) 以外は、男女間格差指数(男性を100としたときの女性の水準)を示している。
 「年収ベース」は、「月例給与」×12(月)+「年間賞与その他の特別給与額」で算出した。
 短時間労働者の「月例給与」は、「1日の所定内実労働時間数」×「月間実労働日数」×「時給額」で算出した。
 「短時間労働者の割合」は、「短時間労働者数」/(「一般労働者数」+「短時間労働者数」)である。

(年収ベースの男女間格差はどの項目の影響が大きいのか——寄与度の計算)

「一般」+「短時間」でみた年収ベースの男女間格差指数は、上述のように平成19年で50.1ですが、逆にいえば男性の年収と女性のそれとの間には49.9ポイント分の差があることとなります。この差がどの賃金項目や労働者の構成の男女差によりもたらされているかをみてみましょう。

ここでの試算において年収は、

$$\text{【年収】} = (\text{【所定内給与】} + \text{【所定外給与】}) \times 12 (\text{月}) + \text{【年間特別給与】}$$

で算出され、そのうえで「一般」+「短時間」でみた年収は、

$$\frac{\text{【「一般」年収】} \times \text{【「一般」労働者数】} + \text{【「短時間」年収】} \times \text{【「短時間」労働者数】}}{\text{【「一般」労働者数】} + \text{【「短時間」労働者数】}}$$

で算出されています。これらの算式を使って、各給与項目や労働者数ごとに寄与度を計算してみました⁶（図表1－4）。

まず平成19年における寄与度をみると、全体の格差幅である49.9ポイントのうち25.4ポイント（全体の格差幅に対する割合＝寄与率で50.9%）が賃金額の男女間格差によるもので、14.3ポイント（同28.7%）が「一般」と「短時間」における労働者の男女構成の違いによるものとなっています。後者は、相対的に賃金の低い「短時間」の割合が男性よりも女性の方で高いことによる効果です。賃金格差による寄与のうちでもっとも大きいものが一般労働者の所定内給与の男女間格差によるもので、16.2ポイント（全体への寄与率で32.5%）となっています。これは賃金格差効果計（25.4ポイント）のうちの63.8%、ほぼ3分の2を占めています。次いで大きいのが一般労働者の年間特別給与の男女間格差の寄与度で6.1ポイント（全体への寄与率で12.2%）、賃金格差効果計の24.0%を占めています。

寄与度を長期的にみると、賃金格差効果は昭和63年の36.9ポイントから平成19年の25.4ポイントまで順次低下してきています。各給与項目、すなわち所定内給与、所定外給与、特別給与それぞれの寄与度も低下してきています。こうした中で、「短時間」の占める割合が上昇した（図表1－3の参考－1）ことから「一般・短時間男女構成」による寄与度が増大してきており、「一般」＋「短時間」の年収ベース男女間格差がほぼ横ばいで推移していることの大きな要因となっています。

（短時間労働者と男女間賃金格差）

図表1－4から、平成19年における「短時間」の給与格差による寄与度は0.2ポイント（0.4%）とわずかであり、男女間賃金格差の視点からみて短時間労働者の問題は大きなものではないことがわかります。

ただし、短時間労働者にはいうまでもなく、正規・非正規の賃金格差という別の視点があります。そこで、別立ての計算になりますが、「短時間」の時給が「一般」の時間当たり所定内給与と異なることによる寄与度を計算すると2.5ポイント（寄与度で5.0%）となりました。さらに、「短時間」の時給が「一般」の時間当たり所定内給与と同じとしたときに生じる男女間賃金格差の効果も含めて計算すると、6.4ポイント（同12.8%）とかなりの効果となります⁷。確かに正規・非正規間の賃金格差は男女間賃金格差にも影響している面がありますが、一般労働者における男女間賃金格差をそのまま受け継ぐ形で正規・非正規間の賃金格差の是正がなされても、男女間賃金格差問題にはそれほどの効果はもたらさないということを示しています。男女間賃金格差問題と正規・非正規処遇格差問題とは関連する問題ではありますが、異なる問題類型として捉えることが適当であると考えられます。

⁶ 寄与度の計算は、それぞれの項目において男女間の格差がない（原則として女性の賃金や労働者構成を男性と同じとする）とした場合に算出される男女間格差指数と実際のそれとの差を取ることによっています。

⁷ 後述のように一般労働者にはいわゆる非正規の労働者が少なからず含まれているので、この計算は必ずしも正鵠を得たものにはなっていないが、おおよその傾向を知ることはできると思います。

図表1-4 年収ベースの男女間格差の寄与度分解(一般労働者+短時間労働者)

	昭和63年		平成4年		平成11年		平成15年		平成19年		
	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	
年収ベース男女間賃金格差幅	50.9	100.0	49.8	100.0	49.8	100.0	49.3	100.0	49.9	100.0	
寄与度	一般労働者所定内給与格差	22.4	44.0	21.1	42.4	17.8	35.7	16.3	33.1	16.2	32.5
	一般労働者所定外給与格差	4.9	9.6	3.7	7.4	2.6	5.2	2.6	5.3	2.7	5.4
	一般労働者年間特別給与格差	9.0	17.7	9.4	18.9	6.6	13.3	5.3	10.8	6.1	12.2
	短時間労働者給与格差 (賃金格差効果計)	0.7	1.4	0.3	0.6	0.7	1.4	0.6	1.2	0.2	0.4
	一般・短時間男女構成 計算式上の誤差	36.9	72.5	34.6	69.5	27.8	55.8	24.9	50.5	25.4	50.9
残差(交絡効果)	6.8	13.4	7.8	15.7	12.6	25.3	14.5	29.4	14.3	28.7	
(参考)一般・短時間間の格差効果	-0.4	-0.8	-0.3	-0.6	-0.3	-0.6	-0.2	-0.4	-0.2	-0.4	
一般・短時間賃金格差効果 (かつ短時間の男女格差効果)	7.6	14.9	7.7	15.5	9.7	19.5	10.1	20.5	10.4	20.8	
一般・短時間賃金格差効果 (かつ短時間の男女格差効果)	1.3	2.6	1.7	3.4	2.7	5.4	3.3	6.7	2.5	5.0	
	4.1	8.1	4.8	9.6	7.3	14.7	8.2	16.6	6.4	12.8	

(注)一般労働者の給与(所定内、所定外、特別)と労働者数、短時間労働者の年間給与試算値と労働者数から、男女年間総賃金格差を計算する式を立て、その式から各項の寄与度を計算したものである。大きくは、男女間の賃金格差による寄与と一般・短時間間における労働者構成の違いによる寄与からなる。

①「年収ベース男女間賃金格差幅」=100-年収ベース男女間賃金格差指数

②「計算式上の誤差」とは、計算の基礎となった式から計算される男女年間総賃金格差指数から原データによるそれを引いた差である。

③各「給与格差」は、各給与で男女間に格差があることによる寄与度である。

④「交絡効果」は、残差として求めた。

⑤「(参考)」は、短時間労働者の時給と一般労働者の労働時間当たりの所定内給与との格差による効果を試算したもの(上段)である。また、さらにその際、短時間労働者の男女間で賃金に格差があることによる効果も併せて試算した(下段)。その上の「寄与度」覧とは別立てである。

(一般労働者の所定内給与が男女間賃金格差問題の焦点)

図表1-4により、一般労働者の給与項目ごとの給与格差の寄与度をあらためて検討してみましょう。「賃金格差効果計」(短時間労働者給与格差による分を含む。)に占める所定内給与格差の寄与度の割合を計算すると、昭和63年が60.7%、平成4年61.0%、同11年64.0%、同15年65.5%、同19年63.8%となっています。男女間賃金格差に対する所定内給与の格差が占める比重が長期的にやや高まっています。

また、一部に例外がみられますが、所定内給与、所定外給与、特別給与いずれもの寄与度が緩やかながら同様の低下傾向を示していることも注目されます。もともと所定外給与や特別給与は所定内給与と連動している面が強いといえます。所定外給与は超過勤務時間に応じて、所定内給与の大部分を占める所定外給与算定の基礎となる給与部分に比例して支給されますし、特別給与も所定内給与の大部分を占める基準内賃金に連動して支給される場合が多いと思われます。したがって、所定内給与の状況が給与の額全体を少なからず左右していると考えても構わないでしょう⁸。

このように男女間賃金格差の焦点は、まずは一般労働者の所定内給与における格差にあることが理解されます。

さらにまた、こうしたデータ上の論点のほかにも、所定内給与に注目する理由があります。すなわち、労働契約における単価としての賃金を反映するものが所定内給与であるということです。ここで単価とは、月給制であれば1月を、日給制であれば1日を、時給制であれば

⁸ この間において、一般労働者について超過実労働時間の男女間格差指数を計算してみると、昭和63年の36.8から平成19年には52.9と上昇しています。すなわち超過勤務時間の男女間の違いは相対的に小さくなったことから、所定外給与の寄与度の占める比重は昭和63年に比べ平成19年は相対的に小さくなっています。

1時間を、はたまた年俸制であれば1年を単位として定められる賃金の基礎額のことです。企業の賃金制度によって定められるもっとも基本的な賃金の動向を反映するのが所定内給与であり、所定内給与における男女間賃金格差が第一に注目すべき事項であるということができます。

これで、男女間賃金格差をみるときに一般労働者の所定内給与ベースの格差を基本的な指標としてみていくことの理由や背景が少しはご理解いただけたことと思います。

（補足——正社員・正職員の男女間格差）

「賃構調査」では平成17年から一般労働者の内訳として「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の区分が調査され、集計されるようになりました⁹。そこで「正社員・正職員」（以下「正社員」という。）における男女間賃金格差に関するデータを掲げておくと、平成19年において所定内給与の格差指数は70.0となっており、また、平成17年以降緩やかながら着実に格差は縮小しています。

これを一般労働者計での状況と比べると、所定内給与の格差指数は、正社員だけの方が3ポイント程度高くなっています。また、平成18年から19年にかけて勤続年数の格差指数がわずかの上昇（0.1ポイント）にとどまったのにもかかわらず、所定内給与の格差指数は相対的に大きな上昇（1.0ポイント）となっています¹⁰。

調査・集計が開始されてまだ期間があまり経っておらず、現在のところ分析の対象とするには限界がありますが、今後データが蓄積されていくに従って、これまで主要な指標としてきた一般労働者の賃金格差に加えて、正社員間での男女間賃金格差も主要な指標の一つとなっていくことが十分考えられます。

図表1-5 正社員・正職員の男女間格差
(男性=100)

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
所定内給与格差	—	68.7	69.0	70.0
勤続年数	—	68.8	69.0	69.1
女性労働者の割合	—	27.3	27.4	28.1
(参考)一般労働者計				
所定内給与格差	67.6	65.9	65.9	66.9
勤続年数	67.2	64.9	65.2	65.4
女性労働者の割合	29.8	31.0	31.2	32.0

(注)正社員・正職員区分の調査・集計は、平成17年から開始された。

⁹ 「正社員・正職員」とは、「事業所で『正社員・正職員』とする者」として調査されています。平成19年における一般労働者に占める「正社員」の割合をみると、男女計では86.3%となっていますが、男女別では男性が91.3%であるのに対して女性は75.8%と女性の方が相対的に小さな割合になっています。すなわち、一般労働者といっても特に女性にはパートタイム労働者以外の「非正規」の労働者が少なからず入っているということです。

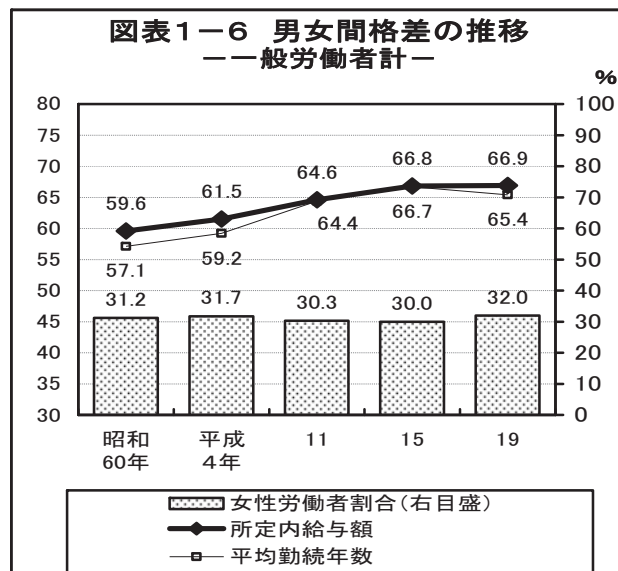
¹⁰ このこと背景の一つとして、平成19年から始まった団塊の世代の60歳台入りが影響しているのではないかと仮説を筆者は抱いています。

(3) さまざまな属性別でみた一般労働者・所定内給与の男女間賃金格差の推移

「賃構調査」では、産業や企業規模を始め、年齢、勤続年数、学歴など労働者の属性別にデータが調査・集計されていますので、つぎに、これらの属性別に所定内給与ベースの男女間賃金格差の推移をみてみましょう。ただし、本文ではかなりの特徴がみられるものに限定し、また、年次は昭和 60 年、平成 4 年、同 11 年、同 15 年及び同 19 年のデータのみ掲げます。なお、本文に掲載する項目や年次以外のものも含めて、巻末にまとめてグラフ化したデータを掲載してありますので、参照していただきたいと思います。

一般労働者の総計については、この第 1 章の冒頭、図表 1-1 に時系列のグラフを掲載してありますが、以下で用いるグラフと同様の形式のものを改めて掲げて、総計でのイメージを持っていただこうと思います（図表 1-6）。

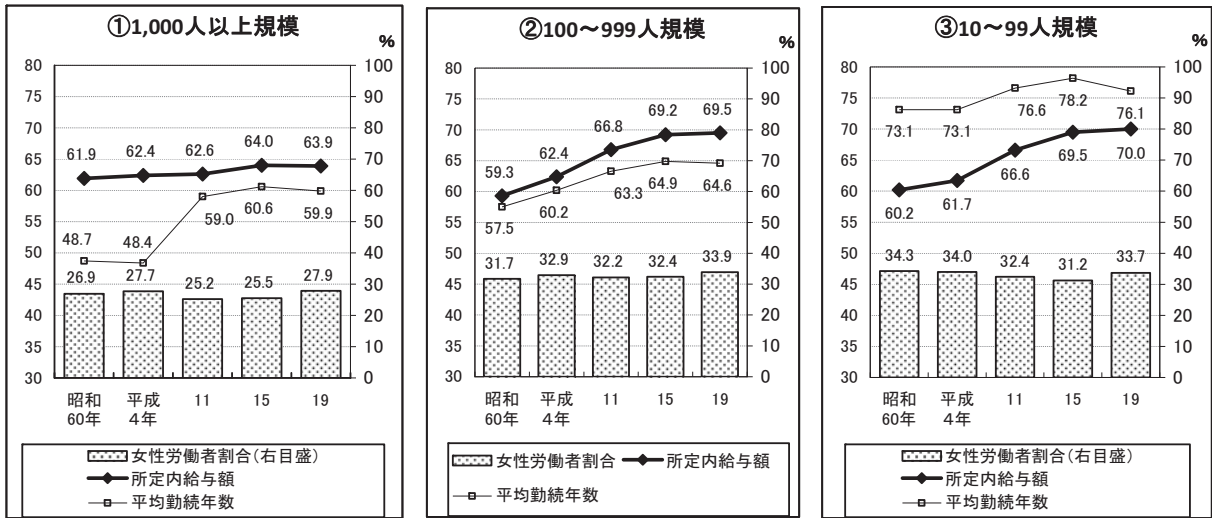
そこでも指摘しましたように、男女間賃金格差は長期的には緩やかに縮小してきていること、それは男女間の勤続年数格差の縮小と軌を一にしていること、とはいえ、平成 19 年においても女性労働者の賃金は男性のほぼ 3 分の 2 の水準にとどまっていることなどがみとれます。



(企業規模別にみた男女間賃金格差)

企業規模別にみると（図 1-7）、10～99 人規模企業や 100～999 人規模においては、昭和 60 年から平成 19 年までの間に 10 ポイント程度の格差縮小がみられているのに対して、1,000 人以上規模の大企業ではほぼ横ばいといってもよいようなわずかな縮小にとどまっていることが特徴的です。この結果、昭和 60 年には 1,000 人以上規模の格差が相対的にもっとも小さかった（＝格差指数が大きい）ものが、平成 19 年には格差指数でみて 10～99 人規模が 70.0、100～999 人規模も 69.5 とどちらも 7 割程度の水準にまで格差が縮小してきているのに対して、1,000 人以上規模では 63.9 ともっとも格差が大きくなっています。

図表1-7 企業規模別の男女間格差の推移（一般労働者）



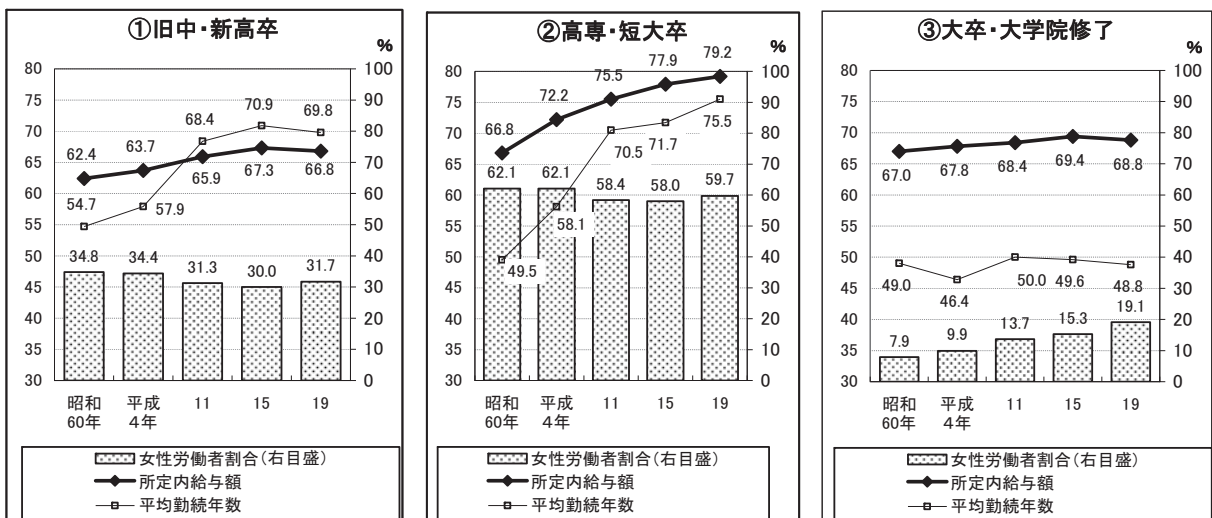
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

また、賃金格差と勤続年数格差とは概ね軌を一にして推移しています。しかしその中で、1,000人以上規模については、平成4年から11年にかけて女性の勤続年数は7.5年から9.8年とかなり延びたことから（男性は15.5年→16.6年）、平均勤続年数の格差指数が48.4から59.0へと上昇し格差がかなり縮小しましたが、賃金格差指数（62.4→62.6）はほとんど変わりませんでした。

（学歴別にみた男女間賃金格差）

学歴別に男女間賃金格差をみると（図表1-8）、まず高専・短大卒（図表の②）で勤続年数格差の大幅な縮小（昭和60年の49.5→平成19年の75.5）とともに賃金格差も大きく縮小していること（同66.8→79.2）がみてとれます。また、旧制中学・新制高卒（以下「高卒」

図表1-8 学歴別の男女間格差の推移（一般労働者）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

という。) (図表の①) でも勤続年数格差がかなり縮小 (同 54.7→69.8) するとともに賃金格差も緩やかに縮小 (同 62.4→66.8) しています。一方、大卒・大学院修了 (以下「大卒」という。) (図表の③) では、勤続年数格差がほぼ横ばい (同 49.0→48.8) で推移する中で、賃金格差もわずかな縮小 (同 67.0→68.8) にとどまっています。

この結果、昭和 60 年には大卒の賃金格差指数が高専・短大卒をわずかながら上回り、高卒はやや差があるという形で大卒の男女間賃金格差がもっとも小さかったものが、平成 19 年には高専・短大卒が他を引き離して格差がもっとも小さく、大卒は高卒と肩を並べるといった状況となっています。

なお、女性労働者割合をみると、この間、高卒や高専・短大卒では低下傾向で推移しているのに対して、大卒ではいまだ水準は低い (平成 19 年でも 19.1%) ものの一貫して上昇していることが見てとれます。より多くの大卒女性を採用するようになってきており、そのことが、大卒女性において相対的に勤続年数の短い層を増やし、現在までのところ大卒における賃金格差の縮小を緩やかなものに行っていると考えられます。

(年齢別にみた男女間賃金格差)

年齢 (5 歳きざみ) 別に男女間賃金格差をみると (図表 1-9)、55 歳以上の高年齢層を除き、程度の差はあるものの格差はそれぞれ縮小してきています。グラフからみてとれる特徴を整理すると、次のような点が挙げられます。

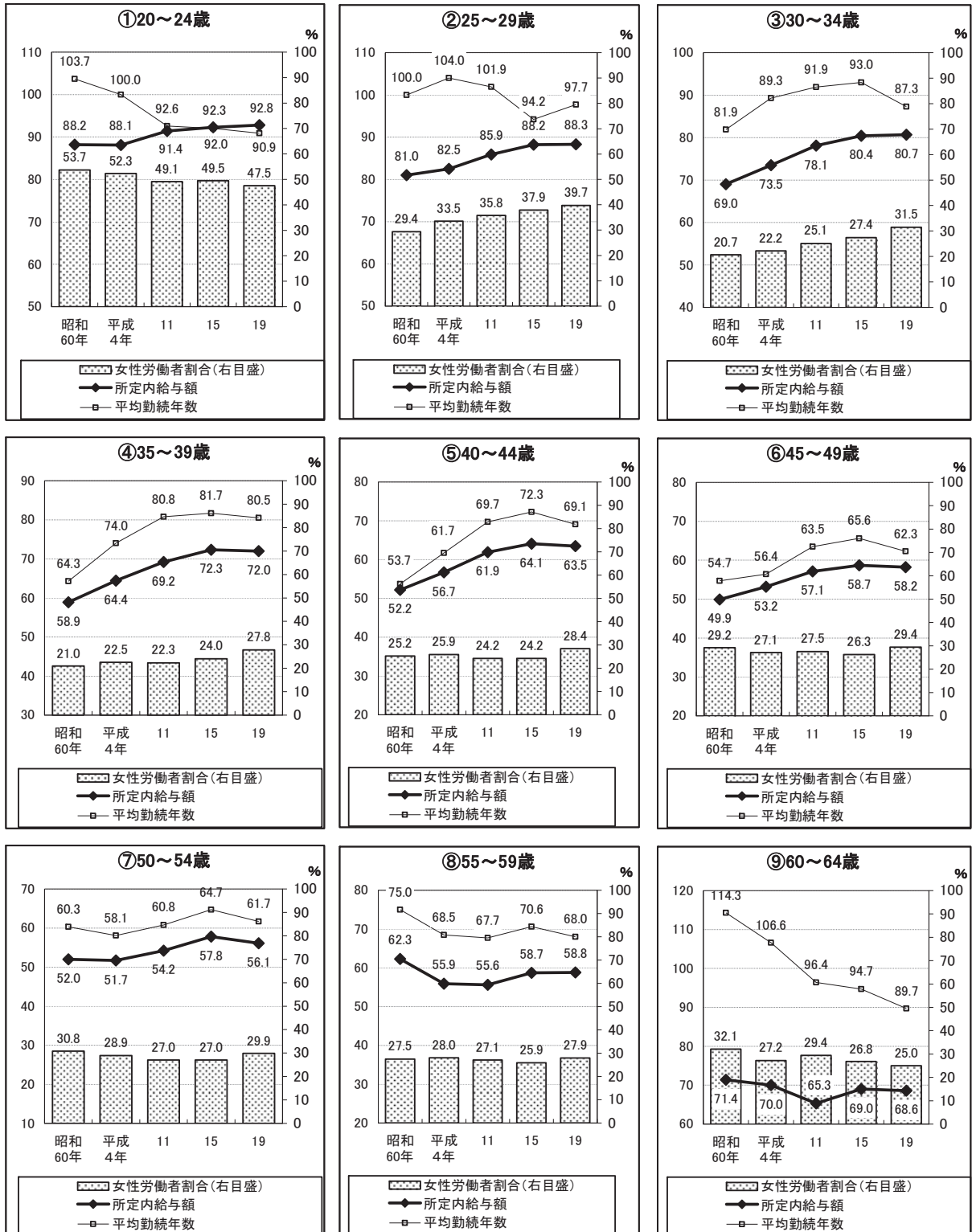
①35～39 歳層 (昭和 60 年から平成 19 年にかけて 13.1 ポイント上昇) を筆頭に 30 歳台から 40 歳台にかけての中堅層 (図表の③～⑥) での格差縮小が目立っています。これは、勤続年数格差が縮小していることが背景にあると考えられます。ちなみに 35～39 歳層や 40～44 歳層での大幅な勤続格差の縮小が目立っています (勤続年数格差指数でそれぞれ 16.2 ポイント、15.4 ポイント上昇)。

②中堅層ほどではないが 20 歳台 (図表の①及び②) でも賃金格差は縮小しています。ただし、この年齢層の勤続年数は、従来女性の方がむしろ長かった (勤続年数指数でみて 100 超) ものが男女同程度ないしやや相対的に短くなっており、勤続年数格差の効果とはいえません。この年齢層では、女性の勤続年数が相対的に短くなる一方で高卒者のウェイトが低下し大卒者のウェイトが上昇したことから、賃金格差が緩やかに縮小してきたものと考えられます。近年、30～34 歳層にも同様の動きが広がってきているように思われます。

③55 歳以上の高年齢層 (図表の⑧及び⑨) において格差縮小がみられないことについては、この間における定年延長や勤務継続に伴い、男性労働者の賃金が相対的に堅調さを保つようになったことが影響していると考えられます。

年齢別には、それぞれの年齢層における動向とともに、年齢間での違いもみておく必要があります。そこで、昭和 60 年と平成 19 年との年齢別のプロフィールをみてみましょう (図表 1-9-2)。

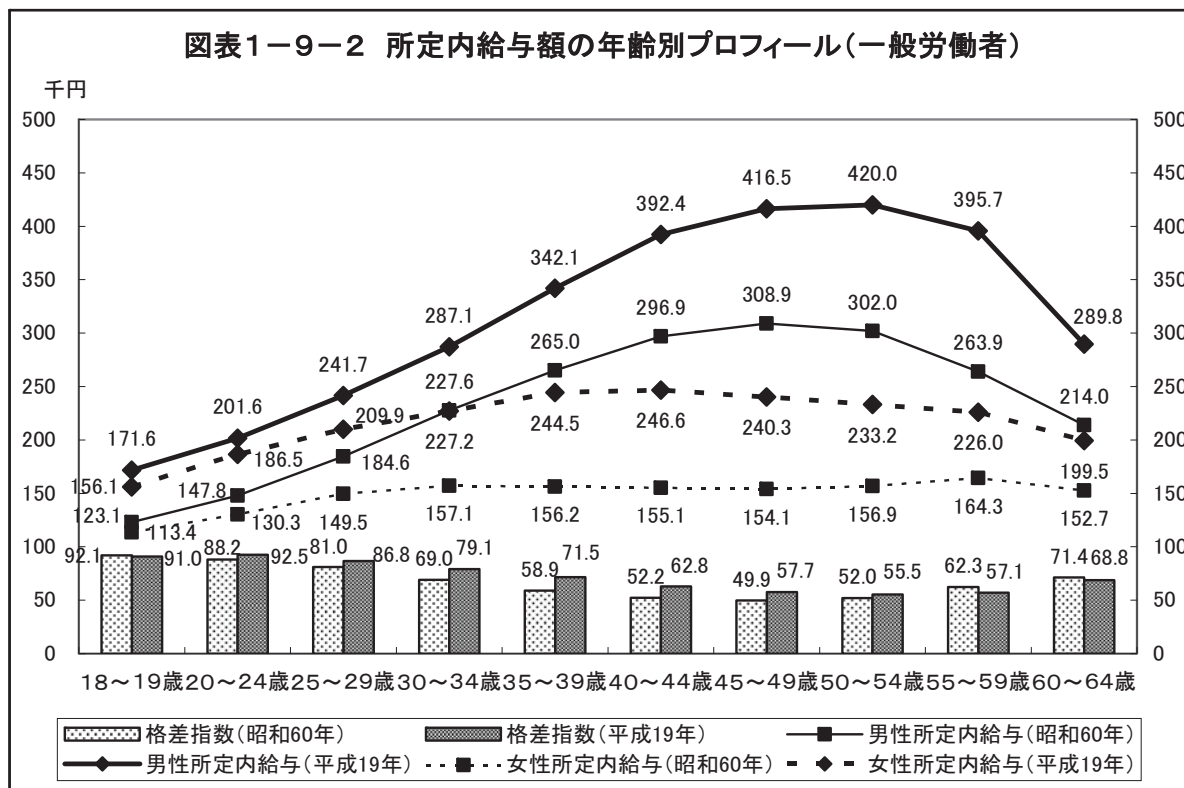
図表1-9 年齢別の男女間格差の推移（一般労働者）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注) 格差指数の目盛(左目盛り)については、最小値及び最大値は異なっているが、その間隔は同じにしてあります。

図表1-9-2 所定内給与額の年齢別プロフィール(一般労働者)



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注) 格差指数の目盛は、右軸である。

2. このグラフは、中途入社のもも含めたものであり、いわゆる標準労働者だけのものではないことに注意されたい。

所定内給与額のプロフィールをみると、男性は50～54歳層（昭和60年は45～49歳層）まではほぼ直線的に上昇しているのに対して、女性の場合は比較的早い段階で上昇は頭打ちとなっています。このような男女間におけるプロフィールの違いから、男女間賃金格差は若年層ではかなり小さいものの、その後年齢が高くなるほど格差が大きくなっています。一方、昭和60年と平成19年とでこの構造は大きく変わってませんが、昭和60年では30歳前半で頭打ちとなっていた女性の賃金プロフィールが、平成19年には頭打ちとなる年齢が30歳台後半へと遅くなっています。このため、中堅層でこの間の格差縮小が相対的に大きかったことは上述のとおりです。

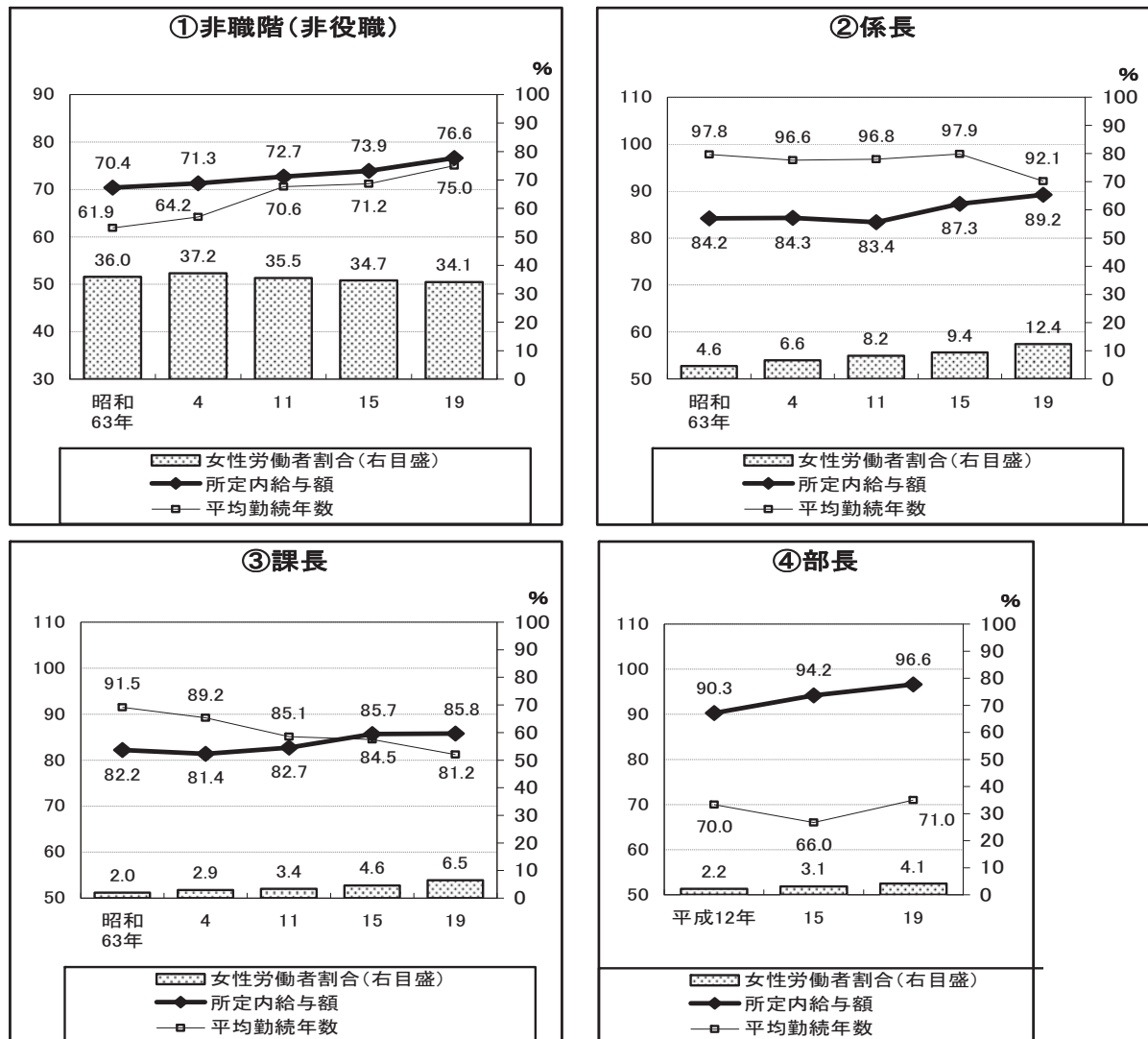
（職階（役職）別にみた男女間賃金格差）

職階（役職）別にみると（図表1-10）、まず非職階（一般社員クラス）は勤続年数格差の縮小とともに賃金格差も緩やかに縮小してきています。つぎに、係長についてみると、平成11年まではほぼ横ばい域で推移していましたが、その後かなりの縮小傾向を示しています。ただし、係長同士の比較では賃金格差の縮小と勤続年数格差の縮小とは直接の関連はみられていません。課長についてみても平成11年以降賃金格差の縮小がみられており、一方、この間に勤続年数格差は拡大（女性課長の勤続年数は男性課長よりも平均的に短くなってい

る) しています。部長については、平成 12 年以降のデータですが、堅調に格差は縮小して
います。

平成 19 年における賃金格差をみると、非職階が 76.6 とほぼ 4 分の 3 の水準であるのに対
して、係長 89.2、課長 85.8、部長 96.6 とかなり小さくなっています。これらの格差の水準
は、一般労働者計でみたときの格差（100 人以上規模企業で 66.0）に比べて、非職階を含め
かなり小さな格差であることがわかります。このような状況になっているのは、非職階では
女性労働者割合が 34.1% となっている一方で、係長では 12.4%、課長 6.5%、部長 4.1% と
わずかな割合でしかなく、全体の平均をとったときには女性の賃金が相対的により低くなる
ことによります。グラフからもわかるように近年、役職者に占める女性の割合は上昇傾向に
ありますが、この傾向が今後さらにスピードアップして高まっていくことが、賃金格差縮小
の課題の一つであることが示唆されています。

図表 1-10 職階(役職)別の男女間格差の推移 (一般労働者)

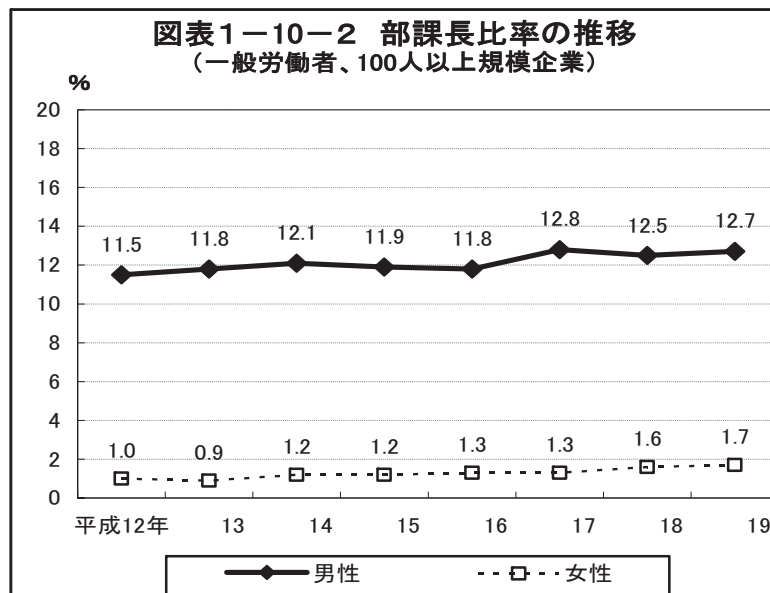


資料: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注) 1. 公表データによって各職階における男女間格差が計算できる年次を始期としている。

2. 職階(役職)別のデータは、100人以上規模企業のデータである。

また、男女別に部課長の比率（労働者に占める部課長の割合）の推移をみると、女性の部課長の比率は上昇してきているものの男性の部課長比率に比べ大きな開きがあるとともに、上昇幅でみて特に違いはみられません。その中で、平成 17 年以降男性の部課長比率が横ばいであるのに対して、女性の部課長比率が堅調に上昇しているのが注目されます（図表 1-10-2）。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

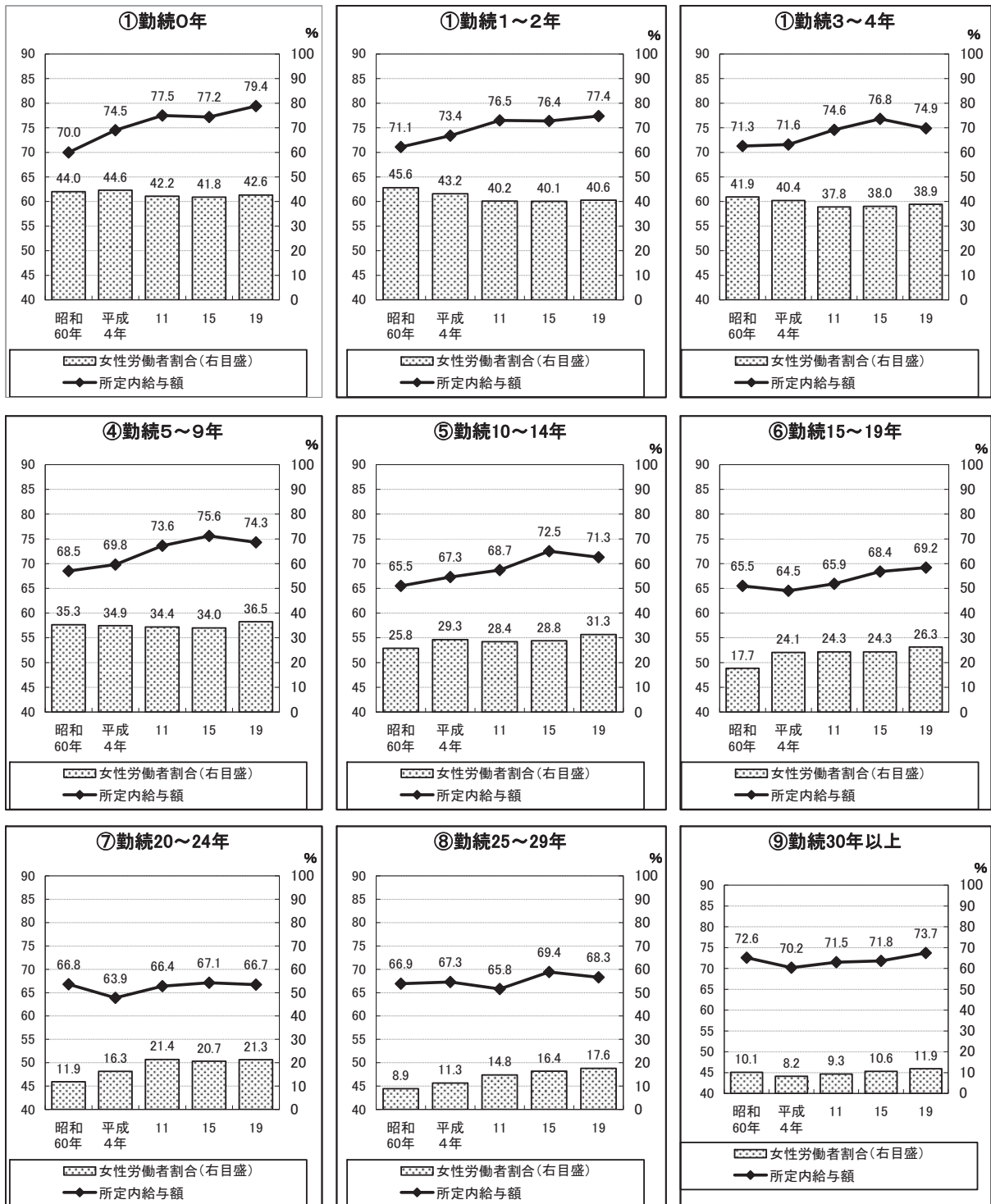
（勤続年数別にみた男女間賃金格差）

これまでみてきたように、男女間賃金格差と勤続年数格差とは密接な関連をもった動きをしています。そこで、同程度の勤続年数同士で比較したとき男女間格差はどのようになっているかを確認しておきます。

勤続年数（階級）ごとにみると（図表 1-11）、昭和 60 年から平成 19 年までの推移において、賃金格差に縮小がみられる勤続 20 年未満の各層と、格差が概ね横ばい域で推移しているそれ以上の勤続年数の各層との大きく二つのグループに分かれています。また、賃金格差に縮小傾向のみられるグループにおいても、縮小の程度により、相対的に大きく縮小している層（勤続 0 年。すなわち、新規採用又は中途採用時の賃金）、5 ポイント程度またはそれ以上の縮小のみられている層（勤続 1～2 年、5～9 年、10～14 年の各層）及び相対的に小さな縮小にとどまっている層（同 3～4 年、15～19 年）といった違いがみられます。総じてみると、賃金格差の縮小が勤続 0 年から始まり、順次勤続の長い層へと広がっているともみることができます。こうした動きの背景としては、例えば新規学卒採用における大卒女性採用の増大、女性の役職登用の漸進的な拡大などがあると考えられます。

一方、先に年齢別でもみましたが、勤続年数についても賃金額のプロフィールをみておき

図表1-11 勤続年数別の男女間格差の推移（一般労働者）



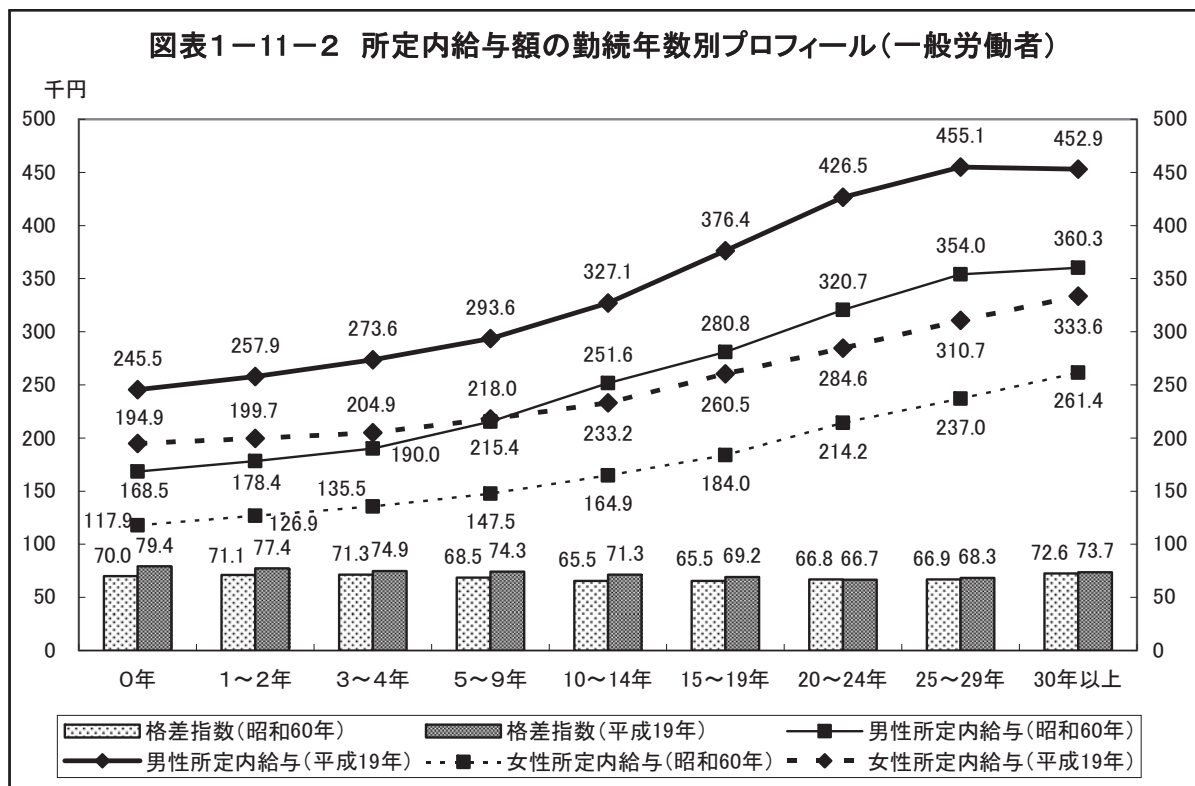
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

たいと思います（図表1-11-2）。平成19年において男性は、勤続0年の24万5,500円から同10~14年では32万7,100円、同25~29年で45万5,100円ともっとも高くなり、同30年以上では45万2,900円というプロフィールを描いています。一方、女性は、勤続0年の16万8,500円からそれぞれ23万3,200円、31万700円、33万3,600円といったプロ

フィールとなっています。男性の賃金額がピークを示している勤続 25～29 年の賃金額について勤続 0 年時賃金を 100 とした比率をとってみると、男性は 185.4、女性は 159.4 と女性の方が賃金プロフィールの上がり方が緩やかになっています。昭和 60 年には同じ比率が男性 210.1、女性 201.0 でしたから、この間にやや差が広がっています。ただし、これは上述のように勤続のごく短い層での男女間格差が縮小していることの反映でもあります。

図表の棒グラフで男女間賃金格差をみると、勤続年数が長くなるにしたがって格差がわずかず大きくなっていくことがみてとれます。例えば、勤続 0 年の格差指数は 79.4 であるのに対して、勤続 5～9 年は 74.3、勤続 15～19 年は 69.2 などです。ただし、その格差拡大幅は緩やかであり、年齢別のプロフィール（図表 1－9－2 参照）でみられたような大幅なものではありません。

もとより勤続が長くなるにしたがって賃金額が高くなりますので、男性の勤続年数があまり変わらない中で女性の平均勤続年数が増大すれば、女性の平均賃金が相対的に高くなって平均賃金でみた男女間賃金格差を縮小させる効果を持つことはいうまでもありません。ただ一方で、同程度の勤続年数同士では勤続の長い層ほど格差が大きくなるという現在の状態がそのままであれば、女性の勤続が長くなったことに伴う格差縮小の効果は段々と小さくなっていくことにも注意しなければならないでしょう。



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。
 (注) 格差指数の目盛は、右軸である。

第2節 男女の労働者構成調整後の男女間賃金格差

前節でみたように、いろいろな属性別にみれば男女間賃金格差の水準は異なり、また、往々にして総計での男女間賃金格差の水準よりは小さくなる場合が少なくありません。男女間で属性ごとの構成が違うことが、総計での男女間賃金格差をより大きなものに行っていることが推測されます。このレポートの冒頭で述べました「条件が違えば賃金も違うのは当然であって、その違いを考慮せずに平均をとって比較して、それを「格差」だといわれても納得できないものを感じる」との疑問の背景の一つがここに現れています。

そこで、男女間賃金格差研究の分野ではお馴染みのことですが、こうした男女間の構成の違いを調整すれば、格差はどうなるかをみてみましょう。具体的には、個々の属性における女性の賃金額（＝所定内給与額）はそのままにして、その平均をとる際のウェイトである労働者構成を女性のものではなく男性の構成を使うことによって算出される平均賃金額を女性の「構成調整後の平均賃金額」とし、それと男性の賃金額との比較で算出される賃金格差を「構成調整後の男女間賃金格差」とします。その結果と原データの男女間賃金格差と比べてみます。多くの場合、原データの男女間賃金格差よりも構成調整後の男女間賃金格差の方が縮小されることが予想されます。これは同時に、賃金額が現行どおりであったとしても、男女の構成を同様のものに近づけるだけで実現できる格差縮小の幅を示してもいます。

（1）項目ごとの構成調整結果

産業、企業規模、学歴、年齢（階級）、勤続年数（階級）及び職階（役職）の項目ごとに構成調整を試算してみました（図表1-12）。なお、職階（役職）については100人以上規模企業のデータです。それぞれ次のような結果になっています。

- ①産業構成を調整したところ、原データよりも格差はわずかではありますがむしろ大きくなります。産業大分類ベースでみる限りですが、男女間賃金格差が相対的に大きい産業において働く女性は相対的に少なくなっていることが窺われます。なお、ここでの計算は産業大分類ベースで、それぞれの年次における分類によっているので厳密な意味で継続性があるかどうかはわかりませんが、原データとの乖離幅（格差を拡大させる方向での）は時を追うごとにやや拡大しています。
- ②企業規模構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小しますが、いずれの年も1ポイント未満とわずかな効果しかありません。
- ③学歴構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小するとの結果であり、昭和60年や平成4年には3ポイント強の縮小効果がありましたが、それ以降その効果幅は小さくなってきています¹¹。

¹¹ 先に学歴別の男女間賃金格差をみた結果を併せれば、女性の大卒割合が上昇して男性と女性との学歴構成が近づいてきたことと、高卒と大卒との間の賃金格差水準の差が小さくなってきたことが影響しているものと考えられます。

図表1-12 所定内給与男女間格差と様々な構成調整

	昭和60年	平成4年	平成11年	平成15年	平成19年
原データ格差指数 (10人以上規模計)	59.6	61.5	64.6	66.8	66.9
産業構成調整後 (原データとの差)	58.8 -0.8	60.2 -1.3	62.9 -1.7	64.6 -2.2	64.3 -2.6
企業規模構成調整後 (原データとの差)	60.5 0.9	62.2 0.7	65.3 0.7	67.5 0.7	67.5 0.6
学歴構成調整後 (原データとの差)	62.7 3.1	64.7 3.2	66.9 2.3	68.7 1.9	68.4 1.5
年齢階級構成調整後 (原データとの差)	62.0 2.4	63.9 2.4	66.6 2.0	68.8 2.0	68.1 1.2
勤続年数構成調整後 (原データとの差)	68.0 8.4	68.6 7.1	70.7 6.1	72.5 5.7	72.4 5.5
原データ格差指数 (100人以上規模)	59.9	61.8	64.1	65.9	66.0
職階(役職)構成調整後 (原データとの差)	69.0 9.1	72.3 10.5	73.9 9.8	75.4 9.5	76.7 10.7

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

- (注) 1. 職階(役職)については、100人以上規模企業である。
 2. 女性労働者の構成が男性労働者と同じであるとしたときの所定内給与を試算して、格差指数を算出した。
 3. 公表されていないデータがある区分について、一部試算している。
 4. 産業分類が変更されているので留意が必要であり、特に平成19年については他の年より区分数が増えていることに留意されたい。

④年齢構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小する結果となっていますが、その効果は小さなものとどまっています。

⑤勤続年数構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小し、またその効果の程度もかなりのものになっています。勤続年数構成を調整するだけで平成19年の賃金格差指数は70台の前半にまで縮小する結果となっています。しかし、女性の勤続年数が伸張してきたことから、その効果の幅は年を追うごとに小さくなっています。

⑥職階(役職)構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小することはもとより、その効果幅も10ポイント前後ともっとも大きく、かつ、これまでのところ同程度の乖離幅が維持されてもいます。職階(役職)構成を調整するだけで平成19年の賃金格差指数は70台の後半にまで縮小します。

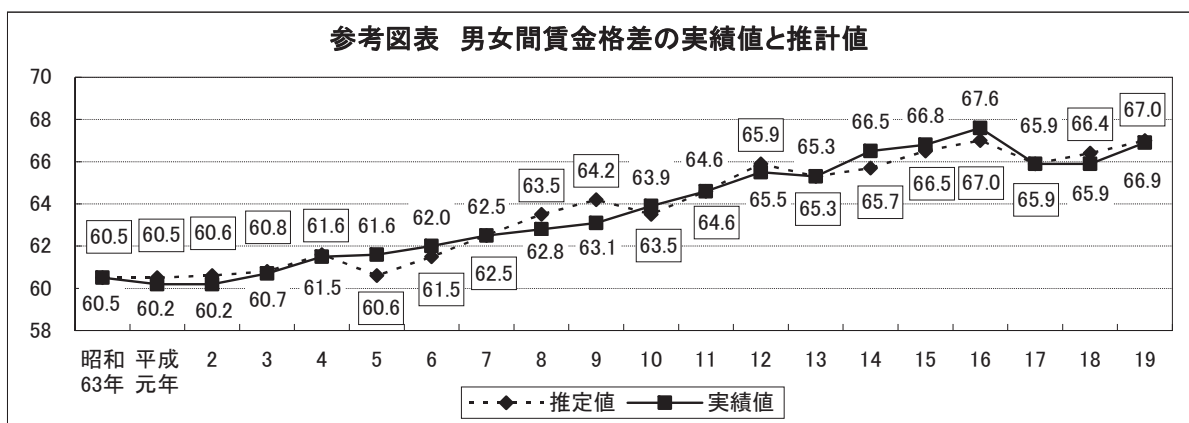
以上のことから、女性の勤続年数が延びることだけではなく、今後は女性の積極的な役職登用が男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果が大きいことがわかります。

(2) 勤続年数構成・職階構成の同時調整結果

それぞれの項目について単独で構成調整を行った結果、職階(役職)と勤続年数の調整の格差縮小効果が他よりも大きいことがわかります。一方で、職階と勤続年数とは関連している項目であり、随伴して動くことも確かなことです。一方の調整効果の中に他方の調整効果

＜コラム－１＞勤続年数・役職の男女間格差と賃金格差

本文でみたように、勤続年数と役職登用の男女間の違いと男女間賃金格差とが密接な関連があります。そうすると、例えば賃金格差をZ軸にとり、勤続年数格差をX軸に、役職人数の格差をY軸にとった3次元のグラフがみてみたくくなります。しかし、紙の上でそれをうまく表現することはできませんので、そうしたグラフを描いたときどのような関係式が浮かび上がってくるのかをみてみましょう。回帰分析で関係式を推定しますと、下記のようにになりました。実際の当てはまりも良好のようです。この式で計算してみると、昭和63年から平成19年まで男女間賃金格差は6.4ポイント（推計値では6.5ポイント）縮小しましたが、そのうち相対的に女性の勤続年数が延びたことによる効果が3.8ポイント、役職登用（ここでは課長就任）の伸張による効果が2.7ポイントとなります。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注) 1. 推計値の算出に用いた推定式(回帰式)は、次のとおりである。

$$\text{【所定内給与男女間格差指数】} = 28.612 + 0.529 \times \text{【勤続年数男女間格差指数】} + 0.549 \times \text{【課長人数の男女間格差指数】}$$

(7.873) (8.058) (3.529)

自由度調整済み決定係数：0.955 標準誤差：0.527 ()内はt値。

2. 課長人数は、100人以上規模企業のデータ、その他は10人以上規模企業のデータを用いている。

3. データ値で囲みがある方が推計値である。

も含まれている可能性が高いといえます。そこで、平成15年と19年の2カ年だけですが、両者の項目について同時に構成調整をしてみました。

各項目単独で調整した場合(図表1-12)には、勤続年数調整の効果(平成19年：5.5ポイント)と職階(役職)調整の効果(同10.7ポイント)とを単純に足し併せた場合(同16.2ポイント)に比べて、両方の項目を同時に調整した場合(図表1-13)(同14.8ポイント)には効果が小さくなる(同1.4ポイント)ものの、大きな差ではないことがわかります。

とりわけ注目したいのは、職階(役職)単独での調整効果(同10.7ポイント)と両項目同時調整における「職階(役職)構成のみ調整」の効果(同5.8ポイント)とにかなりの違いがあることです。すなわち、現在の勤続年数を前提として男性並みに女性を役職登用したとしても男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果は相対的に限られているということです。賃金格差の縮小の観点からは、勤続と役職昇進との関係を見直しつつ、従来よりもやや早めの女性の役職登用が検討されてもよいと思われます。

図表1-13 勤続年数・職階構成同時調整結果
(100人以上規模企業)

	平成15年	平成19年
原データ格差指数 (100人以上規模)	65.9	66.0
勤続年数構成のみ調整後 (原データとの差)	71.0 5.1	70.7 4.7
職階(役職)構成のみ調整後 (原データとの差)	70.9 5.0	71.8 5.8
両構成調整後 (原データとの差)	80.1 14.2	80.8 14.8

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

- (注) 1. 「勤続年数構成のみ調整」とは、女性労働者の各職階(役職)内の勤続年数別賃金を男性労働者の構成で加重平均して得られた賃金額を女性労働者の職階構成で加重平均して求めた平均賃金により算出した格差である。
2. 「職階(役職)構成のみ調整」とは、1.と同様に各勤続年数階級内の職階別賃金を男性労働者の構成で加重平均して得られた賃金額を女性労働者の勤続年数構成で加重平均して求めた平均賃金により算出した格差である。
3. 「両構成調整」とは、職階別・勤続年数別の女性労働者の賃金をそっくり男性労働者の構成で加重平均して求めた平均賃金により算出した格差である。

第3節 同一職種における男女間賃金格差の状況

上で行った構成調整の裏側に当たりますので、これまであまり計算されたことはなかったのですが、現在の男女の労働者構成を前提として、各項目の各区分において賃金額が同じであったとしたときの男女間賃金格差も計算してみましょう。

その結果をみると(図表1-14)、当然のことながら、調整後の男女間賃金格差指数は90を超える結果となります。それぞれの属性により男女の労働者構成が異なることによってもたらされている賃金格差よりも、同じ属性であっても男女間で賃金額が異なることによって生じている賃金格差の方が大きいことは改めて確認しておきたいと思います。

図表1-14 所定内給与男女間格差と様々な賃金格差調整

	昭和60年	平成4年	平成11年	平成15年	平成19年
産業別賃金格差調整後	102.4	101.7	102.8	103.5	103.4
企業規模別賃金格差調整後	98.7	98.9	98.5	98.6	98.6
学歴別賃金格差調整後	96.0	94.7	94.7	94.7	94.8
年齢階級別賃金格差調整後	90.7	91.2	93.0	93.4	95.2
勤続年数構成調整後	86.6	87.9	89.6	90.7	90.9
職階(役職)別賃金格差調整後 (100人以上規模)	88.4	87.5	89.0	90.7	91.7

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

- (注) 1. 職階(役職)については、100人以上規模企業である。
2. 公表されている区分により女性労働者の所定内給与が男性労働者と同額であったときの総計の所定内給与を試算して、男性のそれを100として格差指数を算出した。
3. 公表されていないデータがある区分について、一部試算している。
4. 産業分類が変更されているので留意が必要であり、特に平成19年については他の年より区分数が増えていることに留意されたい。

ここでは、同じ職種でも男女間に賃金格差があることをみておきたいと思います。平成19年の「賃構調査」では、34の職種について男性と女性とに分けて結果が公表されています。経験年数計でみて女性の方が男性より賃金（所定内給与）が高い（賃金格差指数が100以上の）職種にはプログラマー（102.2）、看護師（101.6）、准看護師（101.0）の3職種があり、格差指数が90台の職種は理容・美容師（94.7）、看護補助者（94.6）、各種学校・専修学校教員（91.0）、福祉施設介護員（90.7）の4職種となっています。次いで80台の職種には、理学療法士、作業療法士（89.8）、臨床検査技師（88.5）など8職種があり、以下70台は10職種、60台及びそれ以下は9職種となっています。限られた範囲のデータですが、同じ職種に従事している男女でも賃金格差がみられることが一般的であるといえます。

そのうち12の職種について、従事する男性労働者数に対する女性労働者数の比率とともに、その職種の経験年数別に男女間賃金格差を掲げてみました（図表1-15）¹²。このグラフで注目したいのは、グラフの1番左は経験年数計ですのでこれを除いて、2番目の経験年数0年（＝1年未満）から順次経験年数が長くなるとともに描かれる賃金格差指数のプロフィールです。このプロフィールがほぼ横ばい域で推移する職種と経験年数が長くなるに連れて格差指数が低下する、すなわち格差が拡大していく職種と大きく二つのタイプに分かれているといえます。そして、おしなべて前者の職種では平均（経験年数計）でみた格差も小さくなっているといえます。例えば、平均でも女性の賃金の方が男性より高いプログラマーをみると、横ばいというよりもむしろ経験年数が長いほど女性の賃金の方が男性よりも益々高くなっています。また、男女間賃金格差が比較的小さい職種である薬剤師や臨床検査技師、高等学校教員もほぼ横ばいのプロフィールとなっています¹³。

一方、それ以外の職種では、経験年数0年の就業開始の時点では女性の賃金は男性の9割程度の水準であるものの、経験年数が長くなるにしたがい格差は大きくなっていくプロフィールとなっています。例えば、電子計算機オペレーターをみると経験0年の88.3から勤続15年以上の72.9へと格差が大きくなっていますし、販売店員（百貨店店員を除く）でも89.5から65.8へ、給仕従事者でも88.1から62.6へそれぞれ格差が拡大しています。システムエンジニアもこの類型に入るといってもよいと思われます¹⁴。

以上のように同じ職種に従事している労働者においても男女間に賃金格差がみられる場合が多くなっています。そしてその格差は、経験年数が長くなるほど拡大しています。このことは、男女間で職務の経験を通じた職業能力の開発や蓄積が異なること、その基盤となるところの従事する業務や担当範囲に違いがあることが窺われます。それは、女性労働者の側に

¹² 巻末付属資料Ⅱに、34職種すべてのデータを掲出しているので参照されたい。

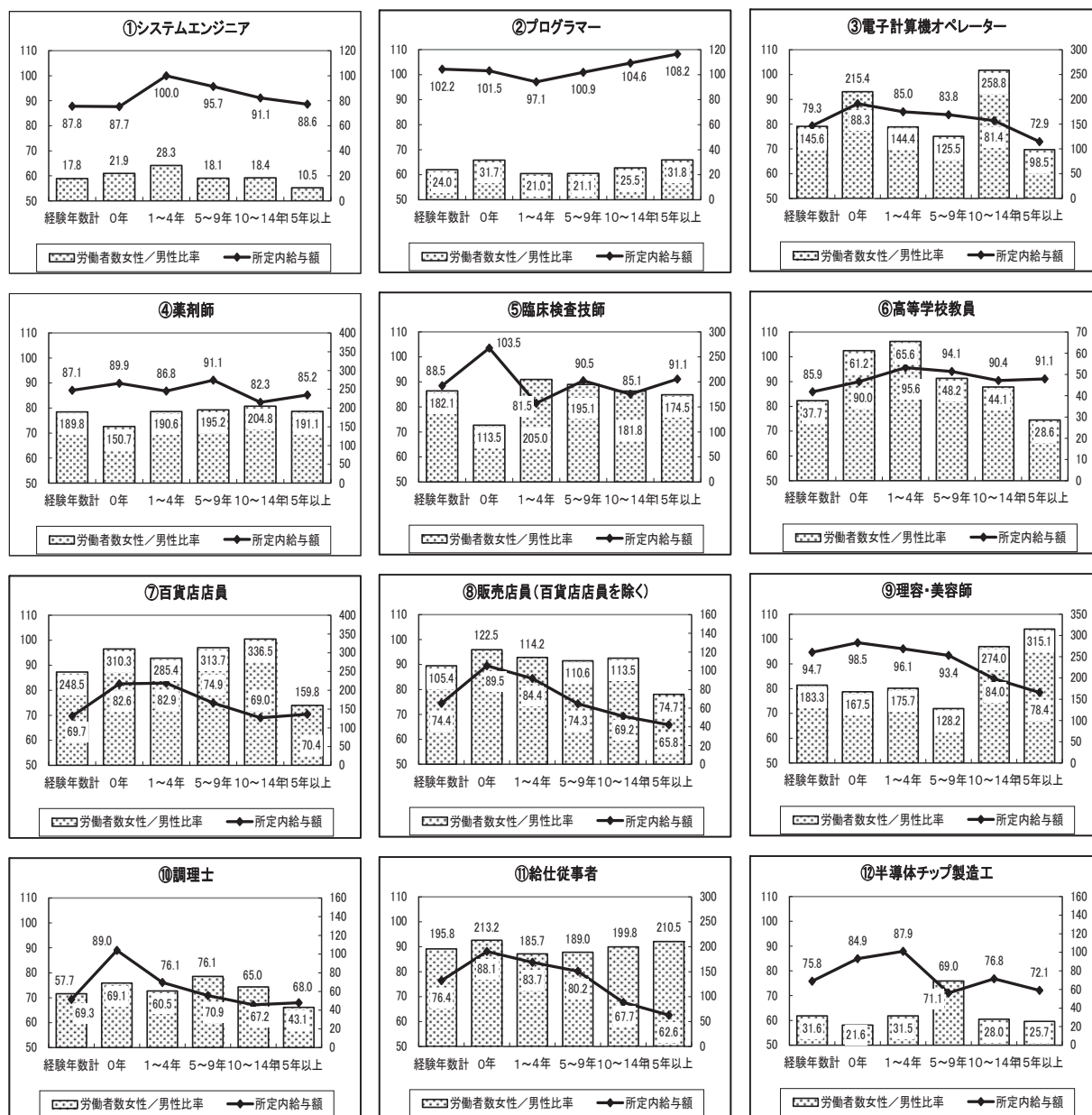
¹³ ただし、薬剤師については、経験10年未満層と10年以上層とでやや格差が大きくなっているようにもみられます。また、経験年数0年、すなわち就業開始時において1割程度の賃金格差があつて、それが基層的な格差となっているようにも見受けられます。同じ薬剤師でも、男性と女性とでは就いている業務ないし職務が違うことが示唆されます。

¹⁴ 理容・美容師もプロフィールとしてはこの類型に入るものの、平均でみた格差は非常に小さくなっています。これは多分、雇用から自営への移動等といった要素が関係しているものと思われる。

もさまざまな要因があると考えられますが、一方で、企業の側にも配置や職務配分などにおいて男女間で必要以上に異なった取扱をしているといったことがあるのではないかと考えられます。

なお、相対的に男女間賃金格差が小さい職種をみると、一定の資格や高度な専門性に基づくものが多くなっていることも注目されます。こうした職種においては、特段の事情がない限り、働く側においても、また企業の側にも、配置や職務配分などについて男女を同様に扱うこととされたい、しようとする誘因がもともと強いと考えられ、そのことが相対的に小さな賃金格差につながっていると思われれます。

図表1-15 職種別男女間賃金格差(平成19年)



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 数値軸について：所定内給与の格差指数は左目盛で各グラフ同じ間隔にしてある。一方、労働者数の女性/男性比率は右目盛で各グラフで間隔が異なる。

第4節 JILPT「賃金・雇用制度調査」と企業平均の男女間賃金格差

男女間賃金格差問題は、社会経済全体の問題ではありますが、個々の企業にとってはその企業の従業員、中でもいわゆる正社員男女間の問題として捉えられなければ自らの問題とはなり得ないのはいうまでもありません。

これまで厚生労働省「賃構調査」のデータにより男女間賃金格差の推移をみてきました。この問題をめぐっていろいろな課題がありそうだとすることは垣間見られたのではないかと思います。とはいえ、以上のような議論にとどまるならば、企業の視点からはもの足りなさを感じられるのではないかと思います。それは一つには、これまでの議論が個々の企業を越えた社会全体でみた男女間賃金格差に関するものであり、企業にとってある種の「遠さ」を感じざるを得ないことがあります。また二つには、一つ目と関連しますが、企業の賃金・雇用制度とのつながりがみえていないことから生じるもの足りなさではないかと思います。

たとえば、上述のように男女間賃金格差と勤続年数とが密接な関係にあることについてある程度理解はできるものの、企業の賃金制度からいえば、個々の社員の賃金と勤続年数とがそれほど関連があるとはいえないところも多いと思います。

こうした問題意識から、男女間賃金格差問題の調査研究¹⁵に当たって JILPT では、企業を対象として、企業における男女別の賃金額を把握するとともに、賃金・雇用制度に関する基礎的な状況を把握することを目的としてアンケート調査を実施しました。その調査そのものの概要を紹介するとともに、この第4節では、調査結果の中から企業を単位とした男女間賃金格差に関するデータを紹介しておきたいと思います。

(1) JILPT「賃金・雇用制度調査」の概要

アンケート調査は「女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査」という名称で実施されました（以下 JILPT「賃金・雇用制度調査」と呼びます）¹⁶。調査の概要は以下のとおりです。

(調査の目的)

調査は、企業における賃金面の制度・運用に焦点をあてて、関連する雇用・人事制度などを含めた実態を把握し、女性の従業員がいきいきと働ける就業環境を整備するための施策を検討するための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

(調査対象)

調査対象は、農林水産業及び公務などの産業以外の産業に属する民営企業（常用雇用者数

¹⁵ この調査研究は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局からの要請に基づき行われたものであり、JILPTの平成20年度研究テーマの一つである「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差の状況把握と関連施策に関する調査研究」として実施されました。

¹⁶ この調査の結果は、JILPT調査シリーズNo.52「変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果」（平成21年3月）の中にとりまとめ公表しています。なお、JILPTの刊行物は、ホームページ（<http://www.jil.go.jp>）から全文をご覧になれます。

10人以上に限る。) 10,000社を対象としました。調査対象の選定(抽出)は、調査対象数を企業規模別に適宜振り分け、原則としてそれぞれの規模における産業大分類別構成が平成18年「事業所・企業統計調査」結果と同じとなるように産業・規模別に調査対象数を設定したうえで、東京商工リサーチの企業データベースから、層化無作為抽出により行いました。

(調査方法)

調査は、調査票による郵送調査で行い、その際、常用雇用規模区分により、①30人以上規模企業に対する調査票、②10～29人規模企業に対する調査票の2種の調査票を用い、それぞれの調査対象数は、30人以上企業調査8,328社、10～小規模企業調査1,672社でした。

(調査期間)

平成20年7月下旬に調査票を発送し、8月22日までの投函を求めました。ただし、実際の回収は、9月中旬頃まで行いました。

(有効回答の状況)

有効回答数は、次の通りでした。

- 30人以上企業調査 1,245社 (有効回答率: 14.9%)
- 小規模企業調査 311社 (同 18.6%)
- (計 1,556社 (同 15.6%))

(集計方法)

全体が平成18年「事業所・企業統計調査」結果の企業数となるようにウェイトバック(復元)を行っています。具体的には、当初の企業リストにおける産業・規模をベースとして、ある産業・規模に属する各回答企業について、その産業・規模区分の平成18年「事業所・企業統計調査」結果の企業数を当該産業・規模区分の回答企業数で割って得られる数値をウェイトとして与え、このウェイトにより加重して構成比や平均の算定を行ったものです。

上記「調査方法」にあるように、JILPT「賃金・雇用制度調査」には常用雇用規模30人以上の企業と10～29人の企業とを対象とした実質上2つの調査データがあるが、このレポートでは主に前者の30人以上規模企業を対象とした調査結果のデータを用いたいと思います。以下におけるJILPT「賃金・雇用制度調査」のデータは、特に断らない限り30人以上規模企業のものであります。

(2) 企業平均の男女間賃金格差データ

前節までの「賃構調査」は事業所を対象とした調査ですが、調査されているのは個々の労働者の給与額と属性であるので、その集計結果は労働者をベースとしたデータとなっています。産業や企業規模などもある意味では各労働者の属性として取り扱われています。

一方、JILPT「賃金・雇用制度調査」では、原則として企業における正社員の平均賃金を調査しました。賃金額のデータはあくまで企業を単位として把握されています。

＜コラム－２＞労働者ベースの平均賃金と企業ベースの平均賃金

労働者ベースの平均賃金と企業ベースの平均賃金との意味付けを簡単な数値例を使って解説しておきましょう。(数値はあくまで仮設例です。)

社会にはA社、B社、C社の企業があるとします。それぞれ社員数と賃金額は次の表のようであるとします。それぞれの会社内では男性と女性とはそれぞれ同額の賃金で女性の賃金は男性の8割になっています。

	A社	B社	C社
男性社員数	18人	12人	9人
男性賃金額	160,000円	200,000円	240,000円
女性社員数	12人	6人	3人
女性賃金額	128,000円	160,000円	192,000円

いま男女別々に3人のうち1人を抽出する調査が実施されたとしますと、次のような個票データが得られます。

○男性 160,000円 6票 200,000円 4票 240,000円 3票

○女性 128,000円 4票 160,000円 2票 192,000円 1票

これを集計すると(復元倍率(3倍)が必要ですが、このケースでは関係ありません)、

○男性1人当たり平均賃金額 190,769円 ○女性1人当たり平均賃金額 146,286円

と算出されます。これから、男女間賃金格差指数は76.7と計算されます。すなわち、各社では80.0であった格差が、数ポイント格差が拡大して算定されることになります。(ただし、あくまで仮設例ですので、値の設定を変えれば逆になり得ることはいうまでもありません。)

なお、各社の社員数により加重平均をとれば、上記と同じ平均賃金額が求まります。

一方、企業を単位とした賃金格差の平均は、80.0が3社ですから単純に平均をとって80.0となります。

男女間賃金格差問題を経済社会全体の視点ではなく企業の視点からみようとする場合、企業を単位としてデータを扱い、分析することも重要であると考えられます。そこで、JILPT「賃金・雇用制度調査」のデータにより、格差指数の企業を単位とした平均(以下「企業平均」という。)をみておきたいと思います¹⁷。

(労働者平均ベースと企業平均ベースの賃金格差指数の比較)

まず、「賃構調査」データ(正社員・正職員)による労働者平均ベースの賃金格差指数とJILPT「賃金・雇用制度調査」データによる企業平均ベースのそれとを比較しておきましょう。なお、特に断らない限り、賃金とは所定内給与のことです。

¹⁷ JILPT「賃金・雇用制度調査」の賃金・雇用制度に関するデータは、第3章で活用しています。

図表1-16 労働者平均ベースと企業平均ベースとの男女間賃金格差指数の比較

「賃構調査」(平成19年)正社員・正職員		JILPT「賃金・雇用制度調査」		
	労働者平均ベース		労働者平均ベース	企業平均ベース
10人以上規模計	70.0	30人以上規模計	72.4	74.7
10～99人	72.5	30～99人	72.8	73.9
100～999人	73.1	100～999人	72.9	76.0
1,000人以上	68.4	1,000人以上	74.1	73.4

(注) JILPT「賃金・雇用制度調査」の「労働者平均ベース」とは、企業の社員数で加重平均して求めた男女の賃金額から算出した賃金格差指数である。

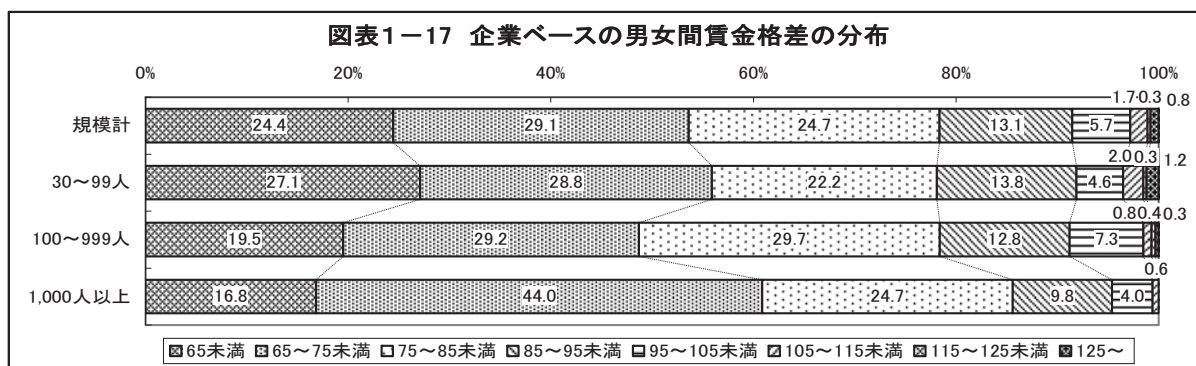
その結果をみると(図表1-16)、「賃構調査」の労働者平均ベースの格差指数が70.0であるのに対して、JILPT「賃金・雇用制度調査」の企業平均ベースのそれは74.7と上回っています。また、JILPT「賃金・雇用制度調査」のデータにより正社員数で加重平均して求めた労働者平均ベースの格差指数は72.4と「賃構調査」のデータよりもやや高くなっていますが、それでも企業平均ベースより小さいことには変わりはありません¹⁸。企業規模別にみても、この傾向に変わりはありませんが、1,000人以上規模においてのみJILPT「賃金・雇用制度調査」内で比較において労働者平均ベースが企業平均ベースよりも若干高くなっています。

このように一部に留意すべき点がありますが、おしなべて労働者平均ベースでよりも企業ベースの方が男女間賃金格差は相対的に小さいと考えてもよいと思われます。

(企業平均ベースの賃金格差指数の分布)

企業ベースでの男女間賃金格差をみようとする趣旨は、この問題を個々の企業の視点からみようとするところにありますが、統計調査を通じた把握・分析においては、集計したデータでみるほかありません。とはいえ、平均だけをみてこと足れりとするのは目的からあまりにもかけ離れているといわざるをえません。少なくとも各企業における男女間賃金格差の分布はみておく必要があります。

その分布をみると(図表1-17)、まず規模計(平均は74.7)でみると、「65～75未満」



資料: JILPT「賃金・雇用制度調査」

¹⁸ 賃金額のデータにおいて両調査で差異があることについては、前出のJILPT調査シリーズNo.52において考察を加えているので参照されたい。いずれにせよ、大規模企業について特に差異がみられることは否定できず、その点については留意が必要であることは記憶されてよいと考えられます。

が 29.1% ともっとも多く、その上下の「75～85 未満」(24.7%) と「65 未満」(24.4%) とがそれぞれ 4 分の 1 程度の割合となっており、一方、男女の平均賃金がほぼ同程度以上(格差指数 95 以上)の企業が 8.6% となっています。

これを企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「65 未満」の割合が低下し、代わって「65～75 未満」の割合が高くなっています。また、100～999 人規模では「75～85 未満」の割合(29.7%)が相対的に高いこと、1,000 人以上規模では上述の「65～75 未満」の割合(44.0%)が特に高くなっている一方で格差指数 85 以上の割合が小さくなっている、といった特徴が指摘できます。

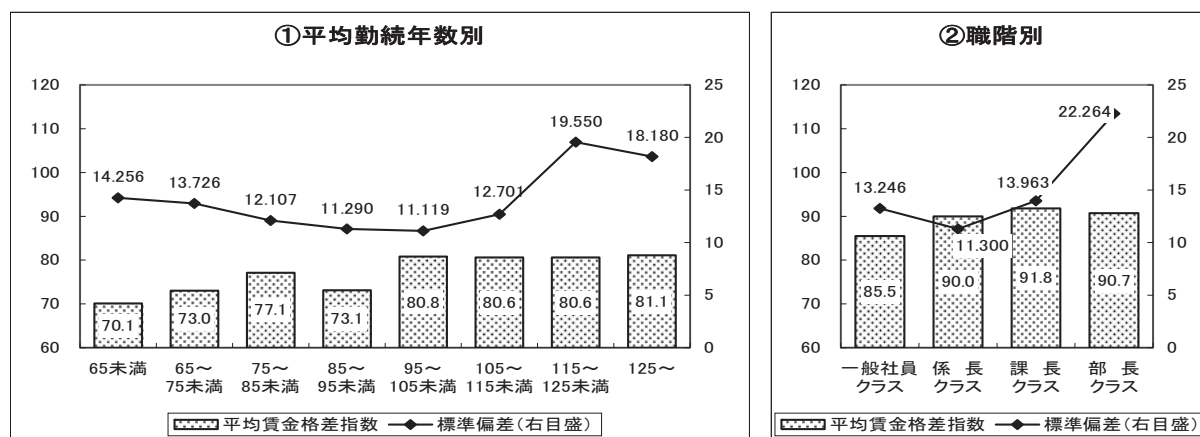
さて、分布をみる指標としては標準偏差というものがあります¹⁹。ここでの標準偏差をみてみますと、規模計が 15.107、10～99 人規模 15.875、100～999 人規模 13.612、1,000 人以上規模 10.728 となっています。標準偏差は分布のちらばりが大きいほど原則として数値が大きくなる性質がありますが、図表 1-17 と照合してみますと、標準偏差が大きいほど中程度の格差の企業の割合が低く、格差の大きい企業、小さい企業双方の割合が相対的に高いこと、逆に標準偏差が小さい場合は中程度の格差の企業の割合が相対的に高いといってもよいと思われます。したがって、紙幅の節約も兼ねて、以下では分布のグラフに代えて標準偏差の値を掲示したいと思います。

(平均勤続年数の男女間格差にみた企業平均ベースの賃金格差指数)

先にみたようにさまざまな属性の中で特に関係の高かった勤続年数と職階別に企業平均ベースでの賃金格差指数をみておきたいと思います。

まず、企業における社員の平均勤続年数男女間格差の水準別にみると(図表 1-18 の①)、ややデコボコしているところもありますが、女性社員の勤続年数が男性社員のそれと同程度

図表 1-18 平均勤続年数及び職階別企業ベースの男女間賃金格差の違い



資料: JILPT「賃金・雇用制度調査」

(注) 平均勤続年数の男女間格差 = (女性社員の平均勤続年数) / (男性社員の平均勤続年数) × 100

¹⁹ 各データから平均値を引いて 2 乗したものの総和を平均値で割り、さらに平方根をとったものです。

に近づく（平均勤続年数の男女格差指数が大きくなる）ほど、企業平均ベースでの賃金格差が縮小しており、またバラツキを示す標準偏差も小さくなっています。そうした中で、平均勤続年数が男女同程度以上になっている企業、すなわち平均勤続年数の格差指数が 100 を超えている企業においては、当該格差指数が大きくなっても賃金格差指数は 80 強でほぼ横ばいで推移している一方で、標準偏差が他よりもかなり高く、女性社員の勤続年数が男性社員のそれを上回っている企業においては賃金格差の状況にバラツキが大きくなっています。

（職階別にみた企業平均ベースの賃金格差指数）

次に職階別にみると（図表 1-18②）、一般社員クラス同士の比較では賃金格差指数は 85.5 であり、係長クラス、課長クラス、部長クラスに就いている男女の社員同士の比較による格差指数は 90 強の水準となっています。また、標準偏差をみると、特に部長クラスで大きくなっており、部長クラスにおける賃金格差の状況には企業ごとにかんがりのバラツキがある結果となっています。

このように、企業平均ベースでも、同じ職階同士でみた場合には、社員全体でみた場合に比べ男女間賃金格差は相対的に小さいことが確認されます。

以上、男女間賃金格差の推移と現状をみてきました。平均的な賃金でみた男女間賃金格差は時を追って緩やかに縮小してきていますが、現状でもかなりの格差があることが確認されたと思います。こうした格差には、勤続年数や役職などさまざまな属性の違いが影響しており、属性をそろえてみた場合には賃金格差はかなり縮小されることも少なくありませんが、しかし一方、それでも一定の格差が残されていることも否定できません。さらに、属性をそろえれば格差が緩和されるとしても、それゆえにこそ、全体の平均でみたときにみられるかなりの格差には何らかの課題が存在するとも考えられます。また、労働者平均ベースのみではなく企業平均ベースでみたときにも、格差の水準自体はやや緩和される傾向はあるものの、同様のことがいえることも確認されました。

では、つぎに、こうした男女間賃金格差がどのような問題とされてきたのかについて、みてみることにしましょう。

第2章 男女間賃金格差問題の変遷

この章では趣をがらりと変えて、男女間賃金格差がどのような問題としてとらえられてきたのか、みておきたいと思います。その際、題材をこの問題に関する過去の裁判例にとりますが、数多い裁判例のすべてを紹介することはできませんし、その必要もないでしょう。男女間賃金格差問題の変遷をみるとの視点から、主な裁判例のみを使わせていただきます。

また、この「読本」の筆者は、法律を専門とする者ではありませんので、事案の概要はもちろん扱いますが、通常の判例解説のように法律上の論点整理や適用法規の理論的解釈、結果（判決）の評価などを行おうとするものではありません。あくまで問題としての男女間賃金格差について、どのような点が問題とされたのか、いわば裁判でどのような事象が「お咎め」の対象となった（又はならなかった）のかをみることを通して、この問題の変遷を概観しつつその論点（テーマ）を整理しようとするのがねらいです。

（出発点－賃金に関する男女の差別的取扱の禁止・・・労働基準法第4条）

労働基準法（以下「労基法」という。）第4条は、「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」と規定しています。この規定は、労基法の制定時（昭和22年）から盛り込まれており、その意味で古くからある規定です。施行時に出された労働省（当時）からの通達（昭和22年9月13日付労働次官依命通達）においては、この規定が、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趣旨であるとされています。

施行通達によれば、労働者の男女間に賃金の差違がある場合において、それが職務、能率、技能等による個人的な差違であれば、それは本条の差別的取扱い（＝差別待遇）に当たらないとする一方で、男女の賃金に差違がある場合に、女性であることのみを理由とすることはもとより、「社会的通念として」又は「当該事業場において」、「女性労働者が一般的に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」（その後改正された同通達から）を理由とすることも、本条違反になるとしています。

ここで「一般的に又は平均的に」というところに要点があると思われます。すなわち、例を勤続年数にとれば、女性は「一般的に又は平均的に」勤続年数が短い（＝長期にわたって勤務を継続しない）からといって女性の賃金を男性のそれよりも低位に設定することは許されないといわなければなりません²⁰。しかし一方、勤続年数に応じて（男女同額の）賃金を定め、個々の労働者についてある男性労働者よりもある女性労働者の勤続年数が短い場合に、その男性よりも低い賃金はその女性に支払われることはまったく問題ありません。

²⁰ 少し専門的な議論になりますが、このように戦後間もなくから我が国では、法律上「統計的差別」は禁止されていることになると考えられます。

＜参考＞労働基準法施行通達における同法第4条関連部分

(昭和22年9月13日付け都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達)

法第4条関係

- (一) 本条の趣旨は我国における従来の国民経済の封建的構造のため男子労働者に比較して一般に低位であつた女子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こと。
- (二) 職務能率技能等によって賃金に個人的の差異のあることは、本条に規定する差別待遇ではないこと。
- (三) しかしながら労働者が女子であることのみを理由として或は社会的通念として若しくは当該事業場において女子労働者が一般的に又は平均的に能率が悪いこと知能が低いこと勤続年数が短いこと扶養家族が少ないこと等の理由によって女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること。

なお、労基法第4条は、その違反には刑罰（現在は半年以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる犯罪要件を規定した条文でもあります。したがって、本条の解釈そのものは厳格でなければならないと思われまふ。一方、こうした強行的な法規定は、民事法上の違法性判断の根拠となり得るもので、民事上の不法行為による損害賠償請求などにつながっていく効果があります。

以上、労基法第4条が想定する事象、したがって男女間賃金格差問題の出発点ともいふべきものをみました。これを前提として以下、裁判例を通してこの問題の変遷をみてみましょう。なお、それぞれの裁判例については、まず「判決文から推定される事実経過」のポイントをまとめた上で、それに対する判決内容の要点（「判示」）を示すとともに、このレポートのねらいに関連した筆者なりの論点整理を「関心事項」として述べていくこととします。

第1節 素朴な男女間賃金格差（差別）

イ. 男女別に設定された賃金表

○秋田相互銀行不当利得返還請求事件（昭和50年4月10日・秋田地裁判決）

これは、昭和46年に提訴があり、同50年に判決のあった事件です。

（判決文から推定される事実経過）

本件相互銀行においては、昭和42年度～45年度当時基本給は本人給と職能給とで構成されており、そのうち本人給は、「職員の生活保障給的性格を目的とし、調整生計費及び職員の年齢を考慮した本人給表（1）（2）により支給する」としてとされていきました。本人給表（1）はA表と、同（2）はB表と呼ばれることもあったようです。本人給表は、18歳から55歳までの年齢ごとに本人給額が定められていましたが、A・B両方間の額は、25歳までは同額でしたが、26歳以降A表に比べB表の給与額は低くなり、またその差は順次拡大するよう

に設定されていたようです。

そうした制度の下で、男性行員については A 表が、女性行員については B 表が適用されてきました。ただし、会社側は、両表の違いは性によるのではなく、扶養家族の有無によって適用を分けているものと主張しました。昭和 44 年度まで男性は A 表、女性は B 表をそれぞれ適用されてきた実態がありましたが、昭和 45 年度からは、現に扶養家族がいる行員に A 表、現に扶養家族がいない行員には B 表を適用することと改められ、その際、経過措置として現に扶養家族にいない男性行員については差額に相当する額を調整給として支給することとされました。一方、昭和 45 年度に女性行員で A 表の適用となった者はいなかったという事案です。

(判示)

女性行員に B 表の本人給を支給したことは、女性につき男性と差別的取扱をしたものと認定されました。労基法第 4 条違反で無効であり、同法第 13 条により男性行員との差額分(当該本人給及びそれが影響する臨時給与(賞与)の差額)の請求が認められました。

(なお、この請求は、労基法所定の 2 年の消滅時効にかかるとの判断が示されています。)

(関心事項)

「男性給与表」や「女性給与表」との名称こそ使用していませんが、実態として男女別に賃金表を設定するという典型的な差別的取扱例だといわざるを得ないと思われま

す。しかし一方、この本人給が〇〇歳は〇〇〇円というように定められており、年齢を唯一の決定要素とする給与項目であったことには留意する必要があると考えます。年齢は他の要素が入る余地がないからです。例えば同じ 40 歳なら 40 歳の男女につき異なる賃金額が設定されていれば、男女で取り扱いを違えていることは一目瞭然です。対して、業績や能力といった評価と密接に関連する項目の入った給与項目については、この裁判のように直截的な判断はできにくい面が多くなると考えられます。ただし、その場合でも、実態として男女で区分していると判断されるようなものであってはならず、あくまで業績や能力を軸として賃金額を設定し、運用することがなければならぬでしょう。

なお、この例のような男女別の賃金表設定が問題となる事案が、内山工業事件(平成 13 年 5 月 23 日・岡山地裁判決、平成 16 年 10 月 28 日・広島高裁判決)など、比較的最近になってもみられることは、残念な限りです。

ロ. 家族手当に関する事案

○岩手銀行賃金請求事件(昭和 60 年 3 月 28 日盛岡地裁判決／平成 4 年 1 月 10 日・仙台高裁控訴審判決)

これは、昭和 57 年に提訴され、同 60 年に地裁判決があり、企業側の控訴を受けて平成 4 年に高裁で控訴審判決があったものです。高裁控訴審においては、第一審の地裁判決がほぼそのまま認容されていますので、第一審盛岡地裁判決により、事案を整理しました。

（判決文から推定される事実経過）

本件地方銀行においては、給与規程において、「扶養親族を有する世帯主たる行員に対しては、別表基準により家族手当を支給する」と定め、「世帯主たる行員とは、自己の収入をもって、一家の生計を維持する者をいい、その配偶者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とする」としていました。

こうした制度の下で、銀行は、本件原告（女性。判決当時 16 歳の娘あり）について、かねて落選中であった夫が市議会議員に当選し、扶養控除対象限度額を超える所得を有することになったことから、昭和 56 年 1 月以降、それまで支給していた家族手当（及び世帯手当）の支給をとりやめたという事案です。

なお、この夫婦の所得額を比較すると妻たる本件原告の方が約 2 倍多く、また、夫は政治活動等での出費が多く、家計費として家計に入れる額は多くて 10 万円程度であったという事情にありました。

（判示）

家族手当の支給対象を夫婦共稼ぎの場合「夫たる行員」としていることは、「夫たる行員と比べて妻たる行員を著しく不利な立場に立たせる結果をもたらすものであって、女子であることのみを理由として妻たる行員を著しく不利に取り扱う規定である」とされました。また、家族手当の支給基準を設ける場合においても、家族手当が扶養親族を持つ行員の家計を補助することを目的とし、家族手当の性格としては男女という性別とは無関係な手当であると解するのが相当であり、「夫婦のいずれか一方に特定するという男女の性別に着目した基準を設けること」に合理性を根拠づけるものはなく、上記のような規定は労基法第 4 条等により無効であるとされました。その上で、原告家計の実態をみると、原告はその収入をもって原告の一家の生計を維持する者（＝世帯主）であったと認めることができるので、家族手当及び世帯手当並びにこれに基づき算定される賞与の差額分の支払いを求める権利を有すると判示されました²¹。

（関心事項）

前記の秋田相互銀行事件が基本給の中の本人給の事案であり、本件が手当に関する事案ですが、男女間賃金における差別的取扱の視点からは、前者、後者とも生活保障や扶養上の家計補助を目的としたものであり、性格的に類似した事案であると考えられます。家族手当のように、夫婦が共に就業している場合において同一の事由により両者に同趣旨の手当が支払

²¹ 男女間賃金格差をめぐる裁判のような民事訴訟においては、民法上の「公序良俗」違反が問題となる場合が多い。この裁判の控訴審（仙台高裁）判決において、公序良俗違反とするに際して、次のような記憶されてよい論理を展開されています。すなわち「社会通念、社会的許容性とか公序良俗という概念は、もともと不確定概念で、宗教、民族の違いなどのほか、国内でも時（代）と地域（都市、地方など）により認識や理解に相違のあることは否定できない。しかしながら、これらの概念は不確定なるが故に発展的動態において捉えねばならない。そうでないと旧態は旧態のまま社会の進歩発展は望み得ないことになるからである。」たとえ当該地方の「平均的住民の観念が」、本件のような差別的な取扱いを当たり前のこととして認容し、許容しているとしても、憲法第 14 条第 1 項の男女平等の理念、その理念に基づく具体的規律規定である労基法第 4 条の規定にもとるような観念は、法的評価の基準たりえない、とされています。

われることを避けるために、あらかじめ一方にのみ支払うこととする「併給調整」を行うこと自体には合理性が認められるとされましたが、その場合でも、夫婦のいずれか一方にあらかじめ特定するという男女の性別に着目した基準を設けることはできないということです。

では、「併給調整」をしようとする場合、どのような基準を設定すればよいのかの関心が喚起されます。これに一つの回答を与えているのが、次の裁判例です。

○日産自動車賃金等請求事件（平成元年1月26日・東京地裁判決）

これは、昭和58年に提訴があり、平成元年に判決のあった事件です。

（判決文から推定される事実経過）

本件の会社においては家族手当について、女性従業員に対しては夫が死亡しているか、又は稼働不能等である場合に限り支給することとしていたものを、昭和52年4月から上記夫に係る制限条項を削除し、さらに同年8月に関係規程を改定し、「親族を実際に扶養している世帯主である従業員に支給する」等と定めました。会社側の主張では、家族手当の支給対象者を夫婦のいずれか一方に絞るために「世帯主」という規定を使ったとのことでした。なお、その収入が別の会社に勤める夫の収入よりも多いことが判明した女性従業員に対して家族手当が支給された例があったようです。

こうした制度の下で、女性従業員である原告が、夫婦で分離して（複数の子がいる場合に、ある子については夫が、他の子については妻が申請すること）家族手当の支給を重ねて申請（申請に当たって、昭和56年には住民票上の世帯主を原告らに変更するということもした。）したところ、世帯主とは夫婦のうち収入の多い方をいうとのことで支給を拒否されたという事案です。

（判示）

本件規程における「世帯主」は、一義的に住民票上の世帯主のみを指すものではなく、扶養家族がいて、それらを実質的に扶養している者、換言すれば一家の生計の中心的な担い手を指すものとし、夫婦の収入の多寡、収入の安定性、継続性等を主たる判定要素として具体的個別に決定するとの運用としていたこと、さらにその後、明確かつ一義的な夫婦いずれかの収入の多い方とする基準によることとしたことは合理性を有し、不当ということとはできず、原告の家族手当に係る請求は棄却されました。

（関心事項）

家族手当のいわゆる併給調整を目的とした支給要件を設定する場合に、前項の岩手銀行事件におけるようにあらかじめ夫婦のどちらか一方に決めておくことは性による差別に当たりますが、実質的に扶養している者を指す意味で「世帯主」と規定し、意義どおり適正に運用する限り問題はないということが出来ます。

なお判決中に、家族手当の併給調整については、夫婦いずれかが受給するかを夫婦の選択に任せる趣旨であると思われませんが、「支給申請者をもって受給者とする」方式の方がより優

れているとの指摘があったことは記憶されてよいでしょう。

ここでいう「世帯主」とは単に住民票上の世帯主ということではなく、実質的に家族を扶養している者、具体的な判断基準として収入の多い方とする取扱いについて合理性があるとされていることが重要です。これに関連して、三陽物産賃金請求事件（平成6年6月16日・東京地裁判決）においては²²、住民票上の「世帯主」とだけすることは実態として男女の差別的取扱と評価され得るとしています。

以上の事例は、本人給（年齢給）や家族手当など賃金制度自体における男女間賃金差別に関連するもので、典型的な、あるいは直接的なといってもよいかも知れませんが、男女間賃金格差問題の論点に関する事例であるといえます。

第2節 一般的な男女間賃金格差

イ. 事実としての「男女別コース制」による格差

○日本鉄鋼連盟給料等請求事件（昭和61年12月4日・東京地裁判決）

これは、昭和53年に提訴があり、同61年に判決のあった事件です。

（判決文から推定される事実経過）

本件の法人（社団法人）においては、男性職員と女性職員との間では、同年採用・同学歴の者同士で比較して、勤続が長くなるに従って大きな格差が生じていました。これは、次のような「男女別コース制」とでもいうような雇用・処遇管理が行われていることによるものとされました。（法人側は、「基幹的業務」を担う「基幹職員」と「その余の業務」を担う「その余の職員」との「二本立て区分」であると主張しましたが、就業規則等にそうした規定はなく、また、両職員間の業務にそうした明確な区分は認められないこと等から、その主張は退けられました。）

- ①男性職員については大卒の定期採用を原則として、適当な大学への求人申込書による募集を行い、試験によって採用決定するのに対して、女性職員については退職者の補充を原則として、高卒を一応の基準とし、高校卒業予定者を対象に法人の関係者や採用実績のある高校へ推薦を依頼する（その過程で公共職業安定所における求人確認等の所定の手続きをとる）方法による募集を原則とし、これにより充足ができないときは短大卒や大卒などへ範囲を広げて募集し、紹介者の推薦があることを前提として、作文と面接とを通じて採用を決定している。
- ②男性職員については随時配置転換（ローテーション）が行われるのに対して、女性職員についてはあまりなかった。欠員補充のための配置転換はあるが、それもそれほど多くなか

²² 非世帯主又は独身者の世帯主でかつ勤務地限定の者については本人給の支給を一定の年齢までに限ることとしている中で、男性従業員にはその制限を超えて一貫して本人給が実際には支給されていたケースで、事案の前提は異なりますが、「世帯主」という規定のあり方としては、共通しています。

った。

③男性職員については、(例外を除き)採用後8年目で主任、その4年後に副長となり、その後は成績により順次課長、次長、部長と昇進するのに対して、女性職員については勤続20年以上で長期勤続の行賞として主任に昇進できるだけであった。

④男性職員については、採用当初から企画、対外折衝等の比較的高度の職務を主として担当するのに対して、女性職員については定型的、補助的な職務を主として担当していた。

(判示)

この法人において一般的な男女間賃金格差をもたらすものとなっている「男女別コース制」については、男女間の本質的平等を図るべきものとする男女平等の法的原理(憲法第14条)に背馳するものであり、その趣旨に合致しないというべきであるとされました。しかし、雇用における男女の平等は、「関係者の多年にわたる幾多の努力の結果ようやくその実現が図られつつあるのが現状であり」、その成果である昭和61年4月1日施行の男女雇用機会均等法においても募集・採用については努力義務にとどまっていること等から、「少なくとも原告らが被告に採用された昭和44年ないし49年当時においては」、公の秩序に違反していたということはできないとしました。したがって、「男女別コース制」での募集・採用が違法とまではいえないことから、結果的に生じている賃金格差についても違法といえず、この部分での請求は棄却されました²³。

(関心事項)

この判例については、裁判の勝ち負けを超えて、男性はあるコース、女性はそれと異なるコースといった雇用管理は、憲法第14条を根源とする男女平等の法的原理に背馳することが明確にされたことにまずは注目しなければならないと思います。こうした男女別コース制が違法とまではいえないとされたのは事例が昭和40年代のことであったからであり、むしろ違法となるのは時間の問題であると注意を喚起する判決であったとみるべきでしょう。

判例に触発されることの一つとして、企業の雇用管理・処遇制度の理解の仕方があるように思われます。我が国の企業においては、とりわけ事務・企画部門において、企業が必要とする多種多様な業務を業務そのものに関係した基準で明確に区分し、区分された特定の業務(群)(=職務)につきそれぞれ従業員を配置するという労務組織編成をとっておらず、企業が必要とする機能・役割といったものであいまいさを伴わせながら組織編成を行い、区分されたそれぞれの機能・役割(=部署)を果たすのに必要な業務の束を遂行するというのが一般的でしょう。したがって、ある業務をとってみれば、様々な役割・立場にある従業員がその業務を行っていることになりやすから、業務の違いによって雇用管理・処遇を行っている

²³ このように一般的な男女間賃金格差に係る請求は認められませんでした。裁判そのものは、昭和50年度から52年度までの基本給の引上げ及び一時金について、法人とその職員で組織された労組との交渉とその結果としての協定において、「男子」、「女子」と明確な文言を使って女性の引上げ率・支給係数を男性よりも低く設定された件につき差別的な取扱いに当たるとされ、この部分の差額賃金の請求は認められ、原告一部勝訴となっています。

という理解を得ることは出来にくい面が多いと思われます。その意味で、業務の違いによって処遇に差異を設けていると説明することは、理解されないというばかりでなく、実態を必ずしも正確に説明するものでもないといってもよいでしょう。

ロ．昇格格差による賃金格差

○芝信金差額賃金等請求事件（平成 8 年 11 月 27 日・東京地裁判決／平成 12 年 12 月 22 日・東京高裁控訴審判決）

これは、昭和 62 年に提訴があり、平成 8 年に地裁判決、原告・被告双方控訴を受けて平成 12 年に高裁判決があったものです。

（判決文から推定される事実経過）

本件信用金庫においては、従前の年功序列型人事制度を改め、昭和 43 年 4 月に職能資格制度を導入し、職務遂行能力を基準とした資格に基づく賃金体系とされました。さらに、資格付け（昇格）について人事考課のみにより行っていたものを改め、昭和 53 年 10 月には昇格試験制度を導入し、それ以後厳格な試験（人事考課と学科試験）による昇格運用を実施することとされました。その後、平成 2 年 4 月には新人事制度として資格、職位、資格別基本給基準額等の再編が行われましたが、昇格試験は昇格審査となったものの昇格に関する制度は基本的に踏襲されたようです。

この昇格昇進の基本とされた新旧の人事制度の規定自体には、男女差別の規定は存在しないことは、判決でも明記されています。

そうした制度の下で、合格率が数%程度とされるような厳格な昇格試験によるにもかかわらず、時期は前後するものの入職後一定の時期までに男性職員のほぼ全員が課長職相当の資格にまで昇格しているのに対して、女性職員においては一部の例外を除き同資格にまで昇格していないという大きな格差があるとされた事案です。

なお、昇格試験導入後において、男性職員に対して昇格試験によらない人事運用（抜擢人事、政治的配慮による人事など）が行われたことがあること、男性職員については入職後約 10 年間に多くが業務全般をほぼ経験するように配置上の配慮がなされていたのに対して女性職員については事務的作業中心の配置がされていたこと、などの事情があったようです。

（判示）

昇格試験制度に移行したにもかかわらず、年功を加味した運用から完全には脱却できないままに、「男性職員に対してのみ、人事面、特に人事考課において優遇していたものと推認せざるを得ない」とされ、一部原告の課長職相当の資格にあることの確認（これに伴う差額賃金の支払いの認容）等がなされました。

（関心事項）

昇格格差が大きな一つの論点であることが示されています。昇格試験という客観的な制度が導入されているとしても、男女間に大きな昇格格差が生じている場合に、その運用が問題

となります。この裁判では、年功的な運用が焦点になっていますが、そうした運用（＝配慮）が男性だけに行われた点が問題だと思われま。制度を杓子定規に適用するだけでは企業経営や人事管理は出来ない面が多いですが、年功的な運用に限らず何らかの例外的措置を講じる場合には、その措置の対象を男女という性別のみを理由として区分することがあってはならないものというべきでしょう。

なお、この判決において、上述のような職務ローテーションにおける男女間格差に関して、当該企業は「女性職員を管理者に登用する意思がなかったことを推認させるもの」であるとし、このような人事政策は各時代の下での経済的、社会的諸事情を背景としてなされていたことも否定できないとしつつも、「男女雇用機会均等法施行後においても、依然として改善された形跡が窺えないのは、女性職員に対する人事政策上の対応の適切さに欠けるものと評されてもやむを得ない」（高裁判決）と指摘しています。この指摘は、昇格試験ないし審査における男女の平等的取扱いだけでなく、育成面での取扱いの平等の重要性を指摘されたものといえます。

ここに挙げた二つの裁判例は、一般的な男女間賃金格差（背景に昇格格差がある）に関するものといえますが、もう一つの性格として、就業規則等における明確な規定のない、事実としての「男女コース別管理」の事例であるともいえます。すなわち、男女間賃金格差問題は賃金制度自体の問題から男女の人事・雇用管理の問題へと重点が移行したと考えることができると思います。こうした裁判事案は平成になって以降も少なくありませんが、それとともに明確な制度としての「コース別管理」の下での男女間賃金格差問題に関する事案が多くなります。それについて、男女雇用機会均等法（次の節では「均等法」と略します）との関連も視野に入れながら、次にみてみたいと思います。

なお、一般的な男女間賃金格差問題に関して、挙証責任の移行が定着したことは注目しておきたいと思います。例えば、「男女間に賃金格差がある場合、労働者側でそれが女子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、右格差は女子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」（石崎本店差額賃金支払請求事件（平成8年8月7日・広島地裁判決））などとされています。企業にとって、法的にも、一般的な男女間賃金格差がある場合は、それは「説明されるべき格差」とされたということです²⁴。

²⁴ このレポートの表題の副題「『説明されるべきもの』から『女性従業員の活躍度を示す指標』へ」の前半は、こうした趣旨を含ませています。

第3節 「均等法」と男女間賃金格差

イ. 「均等法」による配置・昇進差別禁止の強行法規化

○野村証券地位確認・賃金請求等事件（平成14年2月20日・東京地裁判決）

これは、平成5年に提訴があり、同14年に地裁判決のあったものです。双方が控訴しましたが、その後和解が成立したようです。したがって、微妙な面もありますが参考になると思われますので、整理の対象としました。

（判決文から推定される事実経過）

この裁判の原告は、昭和32年から同40年の間に本件会社に入社した高卒女性従業員13名（2名は退職者）です。

本件会社においては、次のような人事制度の変遷をたどったとのこと。また、賃金制度は、人事制度にリンクして定められています。

- ①次の②の改定までは、一般社員、店内主任、主任、代理、課長、次長、部長という職位が定められていたが、これは男性社員にのみ適用し、女性社員には一般社員のほかは、店内主任待遇、主任待遇、代理待遇という名称を付与してそれぞれ対応する職位と同等の処遇をしていた。
- ②昭和61年4月の改定により、社員を「総合職」の職種及び「一般職」の職種に分け、男性社員は総合職に、女性社員は一般職に属するものとされた。職位については、店内主任が主任に統合され、女性について「待遇」が取れたほかは、従来どおり引き継がれた（「昭和61年人事制度」）。（なお、この改定の背景には、昭和61年4月の均等法の施行があったとされています。）
- ③昭和62年に、一般職から総合職への「職種転換制度」を導入した。転換には、部店長の推薦のうえ、書類選考、筆記試験、面接試験に合格することが求められた。
- ④平成6年10月に新たな人事制度が導入され、職種を職掌に改称し、「総合職掌」は基幹的業務に従事し、担当業務を自己の判断で遂行し、勤務地も国内外を問わず随時異動の対象となるとした。一方、「一般職掌」は総合職掌の社員の指導の下に主として補助的・定型的な業務に従事し、原則として転居を伴う異動はないとした。職階、職位については、総合職掌が経営職階（1級～3級の職位）、基幹職階（1・2級）、指導職階（1・2級）及び業務職階（1・2級）とされ、一般職掌はリーダー職階（1～3級）及び担当職階（1・2級）とされた（「平成6年人事制度」）。

また、原告が入社した当時、本件会社は新規高卒採用に当たって、男女で異なる職種、勤務地を明示して募集し、選考・採用手続きも別に行われていた。

以上のような人事・賃金制度（男女によるコース別雇用管理）の下で、同じ同期入社の高卒男女間には、昇格や賃金面でかなりの格差が生じていた事案です。

（判示）

男女高卒社員が従事してきた業務からすれば、男性社員が比較的処理の困難度の高い業務

に、女性社員が比較的処理の困難度の低い業務にそれぞれ従事させられてきたといえるが、両者の境目は明らかではなく、一部は重なっており、男女間で従事する業務が異なるとはいえず²⁵、本件会社の人事制度は、男女の性による違いを前提に男女をコース別に採用して、コースに従い業務に配置し、処遇してきたというべきであるとされました。

このような性によって採用・処遇を異なるものにするのは、憲法 14 条の趣旨に反するものではあるが、原告たちが採用された当時は均等法のような法律もなく、また、当時の女性の一般的な就業実態からもそれがただちに不合理であるとはいえず、公序に反するものとまではいえない、とされました。しかし一方、配置及び昇進について差別禁止が強行規定となったとき（平成 11 年 4 月 1 日施行の改正均等法）以降、男女をコース別に採用、区分して処遇することは公序に反することとなり違法・無効となったとされ、その施行以降の期間について、それに伴う人格権の侵害により受けた精神的苦痛に対する慰謝料（男女間の賃金差等を考慮して算定）の支払いを認容しました。

（関心事項）

先の事例にもありましたように、男女によって異なる雇用コースを設定することは男女平等の法的原理に反し、望ましいものではないとされていましたが、均等法が改正・施行され、配置・昇進について男女社員の平等取扱が努力義務規定から強行規定とされた平成 11 年 4 月 1 日以降は、民事上も明確に許されないものとなりました（＜参考＞参照）。

ただし、雇用コースの設定そのものが否定されたわけではなく、例えば本件会社の主張するように、真の意味で「基幹業務」担当コースと「定型的・補助的業務」担当コースとを設定することまで否定されているわけではありません。しかし、その場合でも、業務上の必要性がないのに、例えば身長制限を設けるとか転居をとまなう転勤とかといった実質的に女性の就業を困難にするような条件を付すことは許されません²⁶。

なお、判決の中で、職掌転換制度について検討されており、一般職掌から総合職掌への一方通行であり互換性がないこと、上司の推薦が必要とされていること、一定の試験に合格す

²⁵ 本件会社側は、「総合職」、「一般職」の区分は前者が基幹的業務を担当し、後者が定型的・補助的業務を担当するものであり、業務の内容、職責等に基づく区分であると主張しました。前述しましたが、我が国企業の業務遂行において、業務の種類により厳格に担当を区分しているという事はあまりなく、本件裁判例にあるように困難度の高いものから低いものまで一連の業務を担当し、時々の状況に応じて必要となった業務のうちのある部分は自ら行い、他のある部分を（いる場合には）部下あるいは補助者に依頼して処理させるというのが多くみられる業務実態です。部下あるいは補助者に依頼する業務も厳密に定まっているものではないので、この業務は部下あるいは補助者の担当として決められているから任せるというものでもなく、状況対応として任せることが少なくありません。そして、これらの曖昧さを含んだ一連の業務（課業）のまとまりを実務的に「業務」や「職務」ないし「職種」と呼んでいることが多い。したがって、企業としては処遇の違いは「業務」の違いと主張することが多いと考えられますが、ある業務についてみれば総合職の社員も一般職の社員も行っていることになるので、裁判ではそれを業務による区分であると理解されることは困難なようです。ただし、いずれにしても、基幹的業務は男性、定型的・補助的業務は女性といった区分は男女の性別による雇用コース設定であり、均等法上容認されるものではないといえます。

²⁶ 筆者の考えでは、「基幹業務」コースに女性が、「定型的・補助的業務」コースに男性が、それぞれ応募してきているにもかかわらずまったく採用しないか、採用しても応募数の男女比と大幅にかけ離れた例外的にとしか判断できない数の採用にとどまっている場合には、問題となる可能性が高いと考えています。

＜参考＞ 採用・配置・昇進に関する男女雇用機会均等法の規定（制定時と現行比較）

※アンダーラインは筆者が付したものを。

○制定時の規定

（募集及び採用）

第7条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。

（配置及び昇進）

第8条 事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。

○現行規定

（注）平成11年4月施行の改正により制定時の努力義務規定から強行規定となり、その後平成19年4月施行の改正により女性労働者に対する差別禁止から男女を問わず性別による差別禁止の規定に改正され、現在に至っています。

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、昇格及び教育訓練
- 二 <略>
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 <略>

ることを条件としていることなどから、本件の場合「職種転換制度の存在により、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」とされました。とはいえ、新たに採用する場合はともかく、均等法以前から雇用している既存の従業員男女に対して、配置について均等な機会を提供しようとする場合、企業としては職掌転換制度により対応するほかないのではないかと思います。どのような制度的条件があれば、司法的にも容認されるのかが知りたいところです。

次も、コース別管理に関連した事案です。

○住友金属工業事件（平成17年3月28日・大阪地裁判決）

これは、平成7年に提訴があり、同17年に地裁判決があった事案です。

（判決文から推定される事実経過）

原告は、昭和37年、44年、48年及び50年にそれぞれ本件会社に入社した4名の高卒の

女性従業員（1名は退職者）です。

本件会社では、管理職を除く従業員を大きく「事務技術職掌」、「技能職掌」（昭和48年までは「作業職掌」）の二つに分けていました。

事務技術職掌については、「一般執務職」（1～3級）、「専門執務職」（1～3級）、「企画総括職」（1～3級）及び「管理補佐職」（級は一つ）の4段階の職分に区分され、職分・職級に応じて賃金等の処遇が行われていました。（なお、平成7年7月からは、こうした職掌・職分制度は廃止され、従業員は「総合グループ」と「基幹グループ」とに分けられ、職級に当たる「資格区分」を設ける等の明確なコース別雇用管理制度が導入されました。）

また、技能度（熟練の程度、実績、応用力）、勤怠、人的特性（積極性、協同性）を評価要素とする能力評価制度が詳細に整備されており、その結果が給与額や昇格に直結する制度となっていました。

なお、こうした人事管理制度は、基本的に労使協定に基づき設定されていました。

本件会社における従業員の採用に当たっては、会社の規程上「本社採用者」と「事業所採用者」といった採用区分が規定されていないものの、当時において高卒事務職の男女間で募集・採用手続が異なり、採用後の就業に関しても全国配属と近接事業所（採用）配属、予定される業務などに違いがあり、男女間で事実上のコース別取扱いが行われていたとみなされました。

こうした人事・処遇制度の下で、職分・職級における昇格の状況をみると、高卒男性はほぼ年功的な状況で昇格しているのに対して、高卒女性は管理補佐職となった者はわずかであるなど大きな格差がみられ、それに伴い、賃金額も男女間に大きな格差がみられた事案です。

こうした格差が、上述の能力評価制度と整合的であるかどうか疑われる中で、当該評価制度が（特に男性について）年功的な運用となるよう評価を行うことを促す「人事資料」が作成されており、その中で高卒女性の評価を結果として恒常的に低くするように促すような内容が盛り込まれていました。

（判示）

男女間のコース別取扱いについては、先の事例同様、原告が採用された当時には募集・採用に関し男女間で異なった取扱いを禁止する法律等は存在しなかったことから、「憲法14条が指向する男女の実質的平等の理念に沿うとはいえないものの、直ちに公序良俗に違反するとはいえない」とされました。

しかし一方、そのことで採用後の高卒事務職の男女間の差別的取扱いのすべてが公序良俗違反でないと評価されるわけではなく、上述の「人事資料」に基づく差別的取扱いは「本件コース別取扱いとは合理的関連を有するとは認め難いから」、「性別のみによる不合理な差別的取扱い」であるとされ、差額賃金相当額の損害が認定されました。

（関心事項）

男女によるコース別雇用管理について、他の事案同様、改正均等法施行（平成11年4月

1日)前の採用については、直ちに公序良俗違反とはいえないとする判例であることに違いはありません。

また、本件会社においては、平成7年7月に「総合職グループ」と「基幹グループ」との明確なコース別雇用管理制度が導入されるまでは、事実上の男女によるコース別取扱いが行われていたものの、資格・賃金制度上は同一の体系の下で処遇されていたことも注記すべき点だと思われます。そして、制度的・形式的には詳細かつ整備された評価制度を導入しつつも、実質的に年功的な運用を行い、その過程で男性を相当有利に扱う差別的な取扱いが行われたことがもっとも焦点となった点であると考えられます。この点、先の芝信金事件と通底するものがあります²⁷。

いずれにしても、それ以前の公序良俗違反の判断基準については議論もあるところですが、平成11年4月の改正均等法施行以降は、民事上も明確に、男女で雇用コースを区分することは公序に違反するものとされたことは改めて確認しておきたいと思えます²⁸。

なお、この二つの事例以外にも、男女別のコース別管理（それに伴う男女間賃金格差を含む）について、平成11年4月の改正均等法施行前後に分けて、それ以降公序違反を認定する裁判例としては岡谷鋼機男女差別事件（平成16年12月22日・名古屋地裁判決）などがあります。

ロ. 職掌間転換制度などの論点について

（職掌間転換制度＝コース間転換制度）

上でも問題提起をしましたが、雇用コース（職掌区分）を設けている場合、職掌間転換制度の整備が一つの論点になります。これに関連して、兼松男女差別事件（平成15年11月5日・東京地裁判決、平成20年1月31日・東京高裁判決）を取り上げておきたいと思えます。この事案も、コース別（職掌別）雇用管理（一般職・事務職）の下等で女性事務職と同年齢の男性一般職との間には相当の賃金格差等があり、男女による差別的取扱にあたるとして提訴されたもので、基本的に上記2件と類似した事案といえます。地裁段階での判示では、募集、採用、配置等について男女の平等的取扱いが法的義務となった改正均等法が施行された平成11年4月以降においては、男女のコース別管理は公序に反し違法であることは明らかであるとされたものの、本件の場合、それまでの違法とまではいえない期間において積まれた知識、経験における差に基づく「コース別の処遇による格差を解消するために、事務職か

²⁷ 年功的処遇がすなわち女性の差別的取扱であるということではなく、年功的処遇を男性社員についてのみ適用したところが差別的取扱になるということも共通しています。

²⁸ 均等法そのものからいえば、平成11年の改正法施行前の努力義務規定は単なる訓示規定ではなく、募集・採用や配置・昇進についても均等な取扱いが行われていないと判断される場合には行政的措置が取られる実効性のある規定であったことはいうまでもありません。また、筆者は、平成11年の改正法施行前において、募集・採用や配置・昇進についても、企業が女性従業員を均等に取扱うべく社会的に期待される程度・態様の努力がなされていないと判断される場合には、民事上も違法性が認定される可能性は否定できないと考えています。

ら一般職への転換制度が設けられ、その内容が合理的なものであれば、そのことは被告の人事制度が女性差別とはいえないことの証左となり得ると解される」とした上で、本件会社における転換制度が検討されました。昭和 60 年に導入された旧転換制度については、本部長の推薦が受験のために必要とされ、本人が希望しても転換の機会それ自体を奪われることとなっており、配置における男女の違いが正当化されるものではなかったが、改正均等法施行前の平成 9 年に導入された新転換制度については、「専ら本人の希望と一定の資格要件を満たせば職掌転換試験は受けられるもので、転換試験の内容も、一般職新卒採用時に実施しているものと同一の適性検査があるほかは、小論文、役員面接であって」、新転換制度は、職掌間の転換を可能とする合理的なものといえるから、本件会社の現在の賃金体系が公序に反する違法な女性差別であるとはいえない、とされ原告敗訴となりました。すなわち、コース間の転換が可能となるような合理的な転換制度が整備されていれば、雇用コースによって生じている男女間賃金格差は違法な女性差別であるとはいえないとの判断であると考えることができました。他の事案とかなり異なる判断であったところから注目されましたが、原告控訴による高裁判決では一転女性差別性が認定され、転換制度の存在もその違法性の判断に影響を与えるものではない、とされました。本件会社における職掌間転換制度の態様は、判決文で推定される限り、上記 2 件における転換制度と同様というほかないものですので、制度の不十分さによってそのような判断になったのか、それとも、雇用コース自体が男女により設定されているとみなされるようなものであれば、転換制度があるからといってその違法性が阻却されるものではないということなのか、さらに検討が求められる状況にあります。

（異なる職務間の差別認定例）

上記のほか、男女間賃金格差をめぐる裁判例として特に挙げておきたいものに京ガス損害賠償請求事件（平成 13 年 9 月 20 日・京都地裁判決）があります。これは、原告（女性）と同期入社の男性との間に賃金格差があることが女性差別にあたるかどうかの事案です。その際、原告はガス配管工事等に係る積算、検収、発注元会社との連絡等の事務業務に従事していたのに対して、当該同期入社男性は（現場）監督職として施工前業務、工程管理、各種書類の作成などの業務に従事していました。原告は係長、同期入社男性は課長の職位にありました。その上で、それぞれの「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とを主な比較項目として検討するのに、・・・（中略）・・・、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」と判示した上で、差別の存在が認定されました。

職務の価値がその生産活動によって生み出される財・サービスの価値と独立して、働く人の知識・技能、責任、精神的な負担、疲労度のみで測定されるべきものなのか、その測定結果は合理的で納得性のあるものなのか、そもそも賃金額を決定するのは誰なのかなど、検討されるべき課題がいろいろ考えられるところですが、職務の異なる男女間における賃金の差

が男女間賃金格差の問題として議論される時代になったことは確かなようです。

以上、裁判例を題材に男女間賃金格差問題の論点の変遷を概観してきました。過度の単純化を敢えて行えば、この問題は、賃金制度そのものの中にある男女間格差の問題から一般的な男女間賃金格差の問題へと移行し、中でも男女別のコース別管理や昇格格差が中心的な論点となってきたといえると思います。そこにおいては、男女間賃金格差がある場合には、その合理的な理由が「説明されるべきもの」となりました。さらにその後、従来努力義務であった採用、配置、昇格に関する男女の平等取扱いが強行規定となった改正均等法が平成 11 年 4 月に施行されて以降においては、男女を問わず平等な機会を得ることができ、職業生活面において十全の活躍がなされることを通して、男女間賃金格差問題も新たな段階を迎えているといえるのではないかと思います。

いくつかの裁判例を扱いましたこの章を終えるに当たって一言申し添えておきたいことがあります。裁判を起こす権利、受ける権利は、近代民主主義社会の普遍的な権利として尊重されるべきことは当然であります。できればそうした提訴がある前に適切な対応を通じて解決が図られることが肝要だとの思いを強くしています。昨日まで「どんな仕事であっても、あなたにしている仕事はこの会社にとって必要不可欠な大切な仕事なのですよ。」と言っていたものを、裁判になれば、その同じ従業員に対して「原告の担当していた業務は単純かつ定型的な仕事であって、価値の低いものである」などと言わなければならなくなります。それは、不幸なことではないでしょうか。

第3章 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向

第1章では統計データから男女間賃金格差の動向を紹介し、第2章ではこれまでの裁判例を題材にとって問題としての男女間賃金格差に関する論点のおおまかな変遷をみてきました。次いでこの第3章では、まずもって男女間賃金格差が生じる原因がどのように説明されているのかを概観し、また、企業における賃金・雇用制度との関連を実態的におさえた上で、現在における男女間賃金格差に関する課題をあらためて設定し、それへの対応の方向を考えてみたいと思います。

第1節 男女間賃金格差の説明理論

第1節では、男女間賃金格差が生じる原因としてどのような説明が行われているかを概観したいと思います。ただし、男女間賃金格差の説明理論を網羅的に取り上げて考察しようとするものではありませんし、また、筆者にその能力があるわけでもありません。あくまでこの「読本」として必要な範囲内でその一端をみておこうとするものです²⁹。またその上で、筆者なりに重要と考えるポイントを紹介してみたいと思います。

(1) 経済学分野での説明理論の素描

ここでは、経済学の分野で男女間賃金格差についてどのような説明理論があるのかを概観しておきたいと思います³⁰。

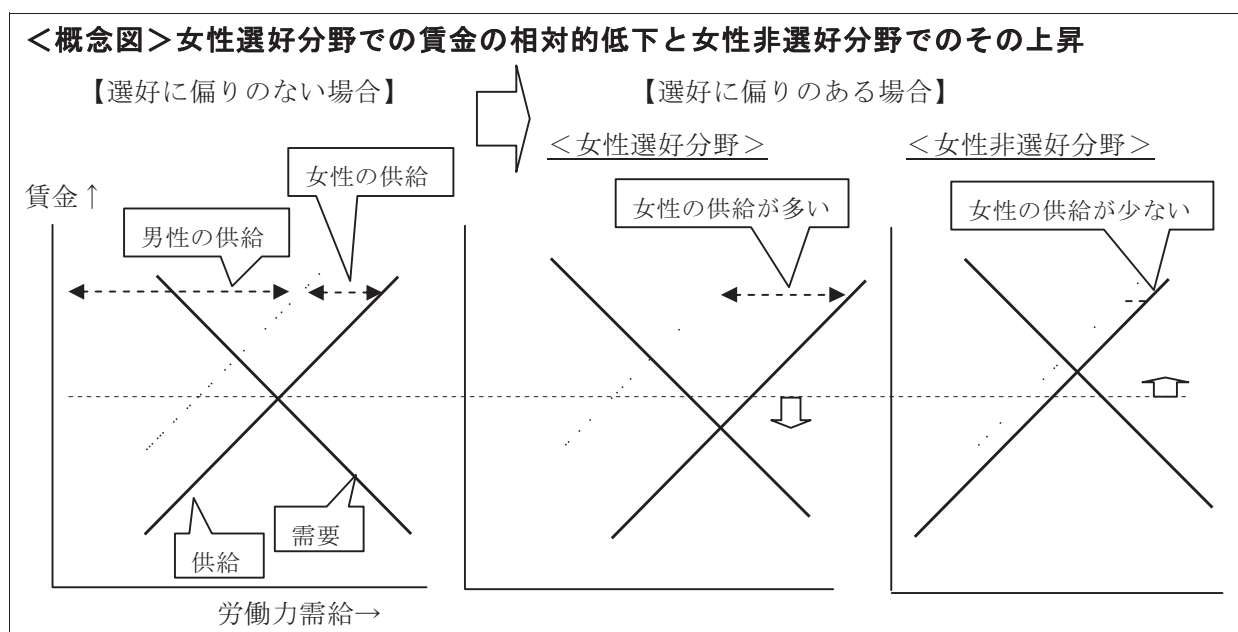
イ. 労働市場的アプローチ

もっとも単純でわかりやすいのが労働市場的アプローチだと思います。賃金は労働市場における労働力の需要と供給とのバランスにより決定されるとの基本的な想定の下で、男女間賃金格差（男性の賃金に比べて女性の賃金が平均的にかなり低くなること）が生じるためには、男女間で何らかの違いがあることを想定しなければなりません。いま、労働力の供給側に着目して、その相違がどのような要因で生じているかはひとまずおいて、女性には男性にみられない何らかの仕事選択上の偏りがあるとします。すると、労働市場において女性がより選好する仕事とあまり選好しない仕事がある結果、前者の女性選好分野ではそうでない場合に比べて相対的に大量の労働力供給に直面する一方、後者の女性非選好分野では、逆に、

²⁹ 男女間賃金格差問題に限らず、女性論の先駆的貢献としてベーベルの「婦人論」（岩波文庫132-1）を挙げておきたいと思います。1周期前の世紀の変わり目前後に出された（岩波文庫の底本は1909年の最後の改訂版）ものです。男女間賃金格差問題についても、この本のような女性をめぐる広範な視野からの検討の必要性を痛感されます。なお、ベーベルは、ドイツ社会民主党の創始者の一人でもあるように社会民主主義に基礎を置く学者であり、その現状分析において傾聴すべきところが多く岩波文庫の上巻はお薦めできますが、同下巻の政策論は現状分析との関連が断たれた教条的なものになっているといわざるを得ません。

³⁰ この説明理論の整理に当たっては、冒頭の序に掲げた文献や山口一男「男女の賃金格差解消への道筋」（JILPT「日本労働研究雑誌」No.574（2008年5月号）所収）などの文献を特に参考にさせていただきました。ただし、以下の著述の内容自体は筆者の文責であることはいまでもありません。

相対的に少ない労働力供給に直面することになります。したがって、他の条件に変化がなければ、女性選好分野では賃金が相対的に低くなり、女性非選好分野では賃金が相対的に高くなります。ここでの賃金は、あくまで理論上ですが、男女別の賃金を指すのではなく、男女合わせた平均的な賃金です。その場合、賃金が相対的に低くなった女性選好分野に従事する女性労働者の女性労働者全体に占める割合は高く、賃金が相対的に高くなった女性非選好分野では逆にその割合は低いので、全体の平均賃金を男女別にとれば、男性の賃金に比べて女性の賃金が平均的にかなり低くなる、すなわち男女間賃金格差が観察されることとなります。すなわち、個々の労働市場において男女間賃金格差は生じないとしても、全体としてみた平均賃金は男女間で格差があることとなります。



(男女間労働市場分断アプローチ)

上記のアプローチでは、相対的に独立しているとみなせる労働市場において、需要側（企業）は男女を区別せず同一の質をもった労働力として扱うことを前提としていました。ここではこの前提をやめ、何らかの事情により需要側は男女を異なる労働力とみなすものとします。その事情が何であるかはここでは問いません。この場合は、男女の労働力は別の労働市場において需給のバランスと賃金決定が行われることとなりますが、需給関係からだけではあまり方向性は明確ではなくなると考えられます。すなわち供給側に着目すれば、上記のように女性選好分野では男性の賃金よりも女性の賃金は低くなる傾向があると考えられますが、一方、需要側に着目すれば、女性をより多く需要するような分野では逆に女性の賃金の方が男性のそれよりも高くなる傾向になることが考えられます。いずれにしても、分野ごとにみて男女間賃金格差があるとすれば、何らかの形ないしメカニズムで男女で労働市場が分断されていると想定するほかないのは確かなようです。

＜コラム－３＞女性労働者の割合と男女間賃金格差

労働市場的アプローチにおいて本文のような想定をすれば、ある分野における労働者に占める女性の割合が高いほど男女平均の所定内給与額が相対的に低くなる傾向がみられるはずですが、現実のデータではどうなっているのか、簡単に確認しておきましょう。分野、すなわち相対的に独立しているとみなせる労働市場をどのようにとるかは困難な問題ですが、ここではデータ（「賃構調査」）の状況も考えて、産業中分類でみることにしましょう。

いま、所定内給与額を左辺において、これを平均年齢、平均勤続年数、所定内実労働時間（以上はいずれも男女計の平均）とそれに女性労働者の割合で回帰式を推計してみますと、次のような結果となりました。回帰式全体のあてはまりもまあまあ良好とってよいでしょうが、女性労働者割合の係数はマイナスになっています。女性労働者割合が1%ポイント高い産業の所定内賃金は1,162円ほど相対的に所定内給与が低くなる傾向にあるとの結果となっています。本文の想定には無理がないといってもよいでしょう。

$$\begin{aligned} \text{【所定内給与額(千円)】} &= 1553.473 - 3.854 \times \text{【平均年齢】} + 0.658 \times \text{【平均勤続年数】} \\ &\quad (9.975) \quad (-1.884) \quad (0.293) \\ &\quad - 6.394 \times \text{【所定内実労働時間】} - 1.162 \times \text{【女性労働者割合(\%)】} \\ &\quad (-7.334) \quad (-3.222) \end{aligned}$$

自由度調整済み決定係数:0.616 分散分析有意F:0.000 ()内はt値。
データ:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)産業中分類

つぎに、男女間労働市場分断アプローチについて同様に、今度は各産業（中分類）における男女間賃金格差指数を左辺にして、女性労働者割合以外の右辺の変数をそれぞれ格差指数に置き換えて回帰式を推計してみました（下記の式）。結果をみますと、式全体のあてはまりが何とか有意性はありますが大分劣ります。また、女性労働者割合の係数はマイナスになっていますが係数の値も小さく、有意性もそこそこといった状況です。論理的にも方向感が定まらないということですので、その意味で想定に沿った結果であるともいえます。ただし、この結果からいえば、労働市場の男女間での分断は、実際には、女性の賃金を男性よりも総じて低くする方向に働いているといえそうです。

$$\begin{aligned} \text{【男女間賃金格差指数】} &= 92.608 - 0.304 \times \text{【平均年齢格差指数】} + 0.263 \times \text{【平均勤続年数格差指数】} \\ &\quad (2.115) \quad (-2.468) \quad (3.076) \\ &\quad - 0.144 \times \text{【所定内実労働時間格差】} - 0.097 \times \text{【女性労働者割合(\%)】} \\ &\quad (-0.343) \quad (-2.086) \end{aligned}$$

自由度調整済み決定係数:0.122 分散分析有意F:0.015 ()内はt値。
データ:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)産業中分類

以上は、経済学的に教科書的な素朴な説明です。次に、専門的な研究者による議論をごく簡単に紹介しておきたいと思います。それらは、いうなれば上述の「何らかの事情」について、経済学的な説明を与えたものといえることができると思われます。

ロ. 雇用主の選好による差別

経済合理性の前提の下では、生産性の違いに基づかない賃金の違いは生じないので、もし生じるとすれば雇用主の偏見による「非合理的な」選好の結果とする考え方があります。「人

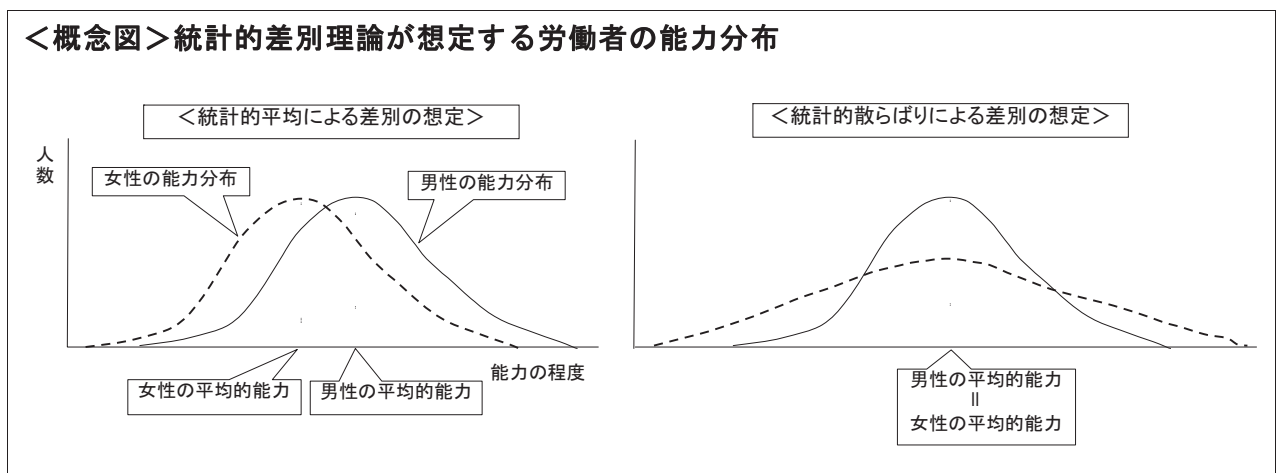
的資本論」の著書で知られるベッカーによるものですが、そうした企業は、競争的市場経済の下では競争に勝つことができないので徐々に退出せざるを得ないとも指摘されています。

ハ. 統計的差別理論

個々の労働者の能力（＝生産性）を予測することは困難であるが、ある属性によって区分されたグループの平均的な能力には差があることが分かっている、すなわち統計的に既知であるとします。その場合、個々の労働者の能力を確定するためのコストよりも、統計的な差異に従って雇用する・しないを決定したり賃金に差を設定したりしたときに被るであろうコストの方が低くなるとすれば、個々の労働者の能力を確定することなくある属性をもった人々について相対的に低く処遇することが経済的に合理的であることとなるとする理論があります。フェルプスという学者によるものです。また、グループ間において能力の平均には差異がない場合であっても、散らばりに相当な差がある場合も散らばりが大きい方よりも小さい方のグループをより選好することが経済合理的であり得るとの理論もあります。エイグナーとケインという学者によるものです。前者は統計的平均による差別、後者は統計的散らばりによる差別といえると思います。

これらの理論は、男女間格差のみに関して提出されたものではなく、欧米における人種によるものなど「差別」という事象を経済合理性の視点から説明しようとしたものです。男女間における差別を考える場合には、結婚や出産・育児に伴う女性の離職率の高さが焦点となっています。男性よりも女性の離職率が高い、すなわちそれほど長期にわたり勤務を続けないであろうとの予想の下に企業は、たとえば女性には男性ほど教育投資をしようとはせず、このことが男女間で生産性の違い、すなわち賃金の格差が生じることになります。

なお、企業（雇用する側）が個々の労働者の能力を正確に予想することは困難ですが、一方で労働者本人は自己の能力を知っているとの想定に立っています。企業は、自己がもっている能力を正当に評価することなく、「女性だから」（又は「〇〇」だから）区別して雇用の採否が決定されたり処遇されたりする、すなわち差別されているということになります。



（統計的差別の社会的非効率性に関する議論）

統計的差別は、経済合理的に「差別」を説明しようとするもので、企業の行動のみに着目すれば経済合理的な行動であるといえますが、働く側の反応を考慮したときには、社会的にみて非効率を生じているとする議論がされるようになっていきます。

例えば、雇用する側による処遇差異が働く側の自己投資意欲に影響を与える結果、現象的には経済合理的な状態に見えたとしても社会的には人材活用の非効率を生み出しているとするコートとラウリという学者によるものや、統計的差別に基づき低位の処遇を受けているグループにおいて、その処遇で見合わないと思う層が先に離職する結果、後に残るのは結果的にその処遇に見合う能力の層だけになってしまう場合（「逆選択」）も、市場は均衡しているように見えるが、人材活用の面からは社会的に外部不経済をもたらしているとするシュワブという学者によるものがあります。

（２）社会意識としての役割期待の重要性

やや駆け足でしたが、経済学では理論的に男女間賃金格差がどのように説明されているかを概観してみました。理論的には非常に興味深いものですが、企業の実践場面においてそのままの形で参考になるとは必ずしもいえません。そこで、こうした理論を念頭におきながらも、もう少し現実面から出発して男女間賃金格差について考えてみたいと思います。

筆者は、社会現象において人々の社会的な意識が重要な役割を果たしていると考えています。そして、職業とそれにまつわるさまざまな事項に関しては、社会的な意識としての「役割期待」といったものが特に重要であると考えています。役割期待とは、個々の人について、それぞれが持っている属性に応じて社会の中で担うであろうと社会の人々がほぼ共通して考える役割のことをさします。それはおおまかな内容、傾向としていえるもので、かなりの幅を持ったものではありませんが、確かに社会意識として存在するといえるでしょう。

例えば、上述の(1)の口でみました雇用主の選好による差別に関して、それが雇用主の個人的な選好というのではなく、社会意識の現れとしての選好であるとするれば、その企業が市場競争の中で徐々に退出していくとは必ずしもいえないどころか、そうすることが企業の存続にとって必要不可欠な選択であるともいえる場合もあることとなります。その選択が、顧客の選択を反映したものである場合を考えれば理解できると思います³¹。

また、社会意識の重要な側面として、その社会意識により客観的には不利な状態に置かれる人々にも、往々にしてその意識が共通して持たれていることがあります。「自分は〇〇だから、これでいいのだ」といった意識です。社会は、こうした社会意識があることにより安定し、それをベースに経済活動、文化活動、政治活動などのさまざまな活動が行われているともいえます。

³¹ 最近は変化してきていますが、例えば住宅販売など高額商品の販売に当たっては、女性ではなく男性の担当者による対応を顧客が求めたことなどを考えればよいと思います。

とはいえ、社会意識は変化するという側面もあります。一般に、それは徐々に変化しますが、その変化が蓄積してある臨界点に達すると上述のような活動や社会構造自体の変革を求めようになります。その際に、的確な変革がなされなければさまざまな病理現象を社会にもたらすこととなります。

以下、こうした社会意識やその下での役割期待の視点から、男女間賃金格差について考えてみましょう。

（本務としての役割期待）

人間が生きていくためには、直接・間接に自然界に働きかけること、すなわち労働を通して必要な財物を手に入れてそれを有益に消費していかなければなりません。財物を手に入れる（＝生産活動）にはもとより労働が必要ですが、手に入れた財物を有益に消費するため（＝消費活動）にも一定の合目的な活動が必要です。両者を合わせた活動（＝広義の「仕事」）を適当に組み合わせながら人間は総体としての生活をしているといえます³²。

このような仕事の組み合わせ、仕事の配分は、一人ひとりの中でももとより行われますが、ある属性をもったグループ間で分担されることが効率的である場合が少なくありません。そうした背景から、人間社会の形成過程において、男女間の自然的な機能の違い（腕や脚の筋肉量の一般的な違い、妊娠・出産・哺乳など）とも密接に関連しながら、男性には生産活動のための仕事（＝狭義の「仕事」）、女性には消費活動のための仕事（＝広義の「家事」）をとった分担関係が自然的に行われ、それに対応した社会意識としての役割期待が形成されてきたと考えられます³³。もとよりその分担は「本務としての役割期待」であって、女性が生産活動のための仕事に、男性が消費活動のための仕事に従事しないということではなく、むしろ協力関係の下で相互に補助し合うのが常態であることはいうまでもありません。

（旧来型の役割期待と女性労働）

クドクドと回り道をした感もありますが、ともかく「男性は（狭義の）仕事をし、女性は家事をする」といった役割期待が形成されました。現在ではこうした役割期待は変化してきていますので、これを「旧来型の役割期待」と呼びたいと思いますが、旧来型の役割期待の下では、女性が仕事（＝狭義の仕事。以下特に断らない限り「仕事」は狭義のものを指す。）をすることについては、次のような社会意識が一般化することに繋がったと考えることができます。また、このような社会意識において重要であるのは、当の女性も総じてそのような意識を共有するところです。

①仕事は、女性の本務ではない。

³² 経済学などでは、時間を仕事時間とその他の時間（余暇）とにだけ区分して議論を展開することが多いのですが、男女間格差を考える場合はそれだけでは考えるべき要素が不足してしまいます。少なくとも、仕事時間と家庭生活のために費やす時間とそれ以外の余暇とに分けて考える必要があります。

³³ ここでの「自然的に」とは大きな傾向としての意味であり、ギリギリの物理的な絶対的必然性としての意味ではありません。上述のような役割分担以外の分担関係も可能であることは、文化人類学による原始部族の研究によらなくとも、我々の社会の中で「妻が働き、夫が子育てを始め家庭を切り盛りしている」事例をみることができるところから明らかです。

②女性の仕事は、補助的なものである。

③女性は、その本務（＝家事）をするようになるまでの期間、仕事をしてもらえばよい³⁴。

④女性には仕事に関連した能力開発（＝教育）は必要ではなく、能力開発をするとしてもその本務である家事に関連したものにすべきである。

これらの社会意識の下においては、どのような現象が生じる傾向があるか考えてみましょう。まず、仕事は女性の本務ではない（社会意識①）わけですから、仮に同じような仕事をしても男性よりも女性の賃金を低く設定する基盤となります。もとより、このようなあからさまな格差設定は、現に就業している労働者の不満を呼び起こすなど容易に問題化しがちですし、また、戦後上述のように労働基準法により賃金における男女の差別的取扱が禁止されたこともあって、影を潜めることとなります。しかし、上記③等の意識が強い下で、採用後数年間は男女同一の賃金設定をするものの、その後は徐々に男女間に差をつけるという現在よくみられる給与体系が形成されることとなったのではないかと思います。その際には、上記②の意識により、仮に長期にわたって勤務継続する女性やその本務である家事と併行して仕事をする女性がいるとしても、その仕事は補助的な性格のものとするといったことになったものと考えられます。また、以前にはそもそも男女間に学歴格差がみられ、女性が高等教育を受ける場合にも仕事との関連性の小さい分野に集中する傾向がみられてもいました。

社会意識に基づくこのような経済社会的状況の下で、女性の就業上のライフサイクルには、学卒後正社員で就職し、数年で結婚又は出産を契機に正社員を退職し、一定期間子育て等を行った後、再度就業する場合も正社員となる割合は小さく、非正社員として就業する場合が多く、やがて職業生活からの引退期を迎えるといった男性と大きく異なるパターンがみられていることはよく知られているところです。

なお、就業に関する役割期待の形成は、性別のほか、学歴、保有資格、子の扶養の必要性、社会階級などの要素によっても影響を受けると思われますが、我が国において、女性を要素とする就業に関する役割期待は、他の要素に比べてきわめて強いように思われます³⁵。したがって、女性が他の要素に強く規定されるようになった場合、例えば離婚によって子の扶養義務を大きく引き受けるような事態になっても、なかなかそれに伴う役割期待は尊重されず、社会的な問題として大きくする要因となっているといえます。

³⁴ 我が国の明治期における工業化の中で中核的な役割を果たした産業部門の一つのである繊維産業は、それ以前から糸取りや機織り、裁縫などが女性によって担われていたこともあって、多くの女性労働力が活用されましたが、産業家（＝雇用主）の主な意識としては、若年の女性を親元から預かり、結婚するまでの間働いて貰って嫁入り道具のための資金を貯めさせた上で送り返す、というものであったようです。筆者が、昭和52年頃、愛知県のある公共職業安定所で勤務していたときにも、同趣旨の言葉を紡績会社の労務担当者からしばしば聞かされたことが想起されます。

³⁵ このことが、冒頭の序のグラフでみたように、社会全体でみた所得格差に大きな違いはない中で、欧米諸国と比較して我が国の男女間賃金格差がかなり大きくなっている背景の一つとなっているのではないかと考えています。

（社会意識の変化と現段階）

こうした社会意識も、近年変化してきています。例えば、高等教育を受ける女性が増大し、しかも専攻する学部領域も男性と遜色ない広がりを持つようになりました。また、いわゆる基幹的な仕事を担当し、活躍する女性も増えてきました³⁶。第1章でみたように、一般的に勤続年数も延びてきています。少なくとも仕事をしている限りにおいては、仕事を本務と考え、補助的な仕事のみでなく基幹的な仕事に従事することを望む女性が少なくありません。全員がそうだというわけではありませんが、上述の①から④までに挙げたような意識を持たない女性が一定の割合を占めるようになってきたといえるのではないのでしょうか。そうした女性たちの思いに支えられ、また、その活躍を支援するために、男女雇用機会均等法が制定され、充実が図られてきたといえます。

しかし一方において、基本的な「男性は仕事、女性は家事」という役割期待はあまり変わっておらず、そのため実態は「男性は仕事、女性は家事も仕事も」という状況になっているように思われます。そして、前述しましたように、さまざまな社会の病理現象ともいえる事象が生じているのが現段階であるように思われます。少子化や晩婚化、離婚の増大、さらには若年層の不安定化など、もとより個人の選択と深く関わる問題であり、その選択は尊重されるべきではありますが、一方で、個人の選択の背景にある上述のような社会意識の動揺とも関係していることは間違いがないでしょう。その結果、経済の分野に限っても、労働力の円滑な再生産が阻害され、生産性の動向にも影響を与えている可能性を否定できません。

したがって、企業としても、上記の①から④までのような固定観念化した社会意識を変革し、男女を問わず、その能力と適性に応じて基幹的な職務に就く機会を提供し、仕事に関連しない理由で退職することなく就業が続けられ、適切な職業上のキャリアを蓄積することができるようにしていくことが求められていると考えられます。そのことを通じて、「男女がその意思と能力とに応じて、仕事と家事とをそれぞれ多様な形態で担う」といった新しい役割期待の構築と定着に寄与していただきたいと思います。

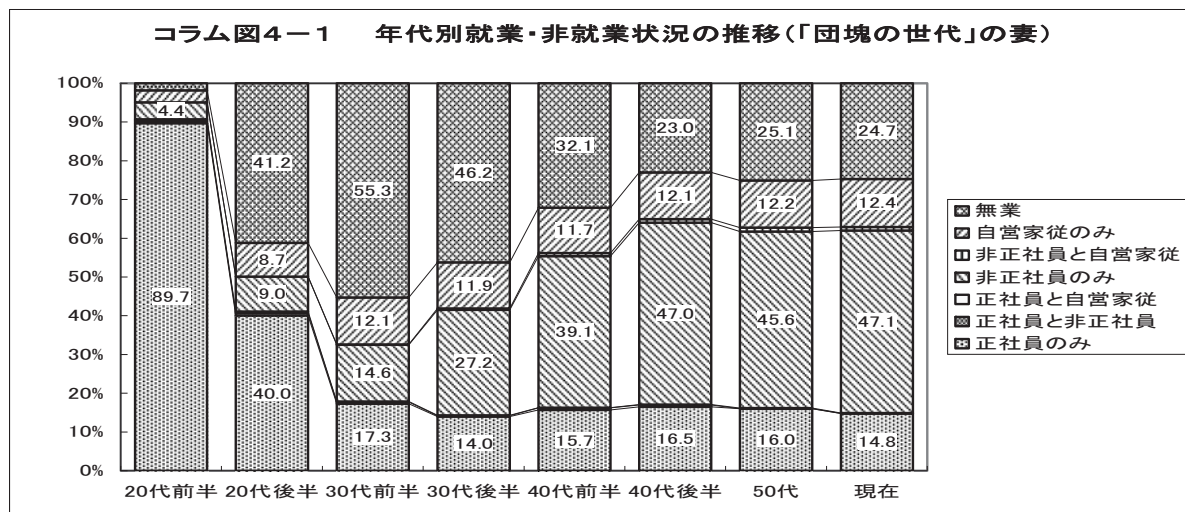
³⁶ こうした変化にあっては、前述のような男女間にある自然的な機能の違いが、機械技術のみでなく社会システムの面も含めたさまざまな技術革新によって克服され得るようになってきたことも大きな背景事情になっていることはいうまでもありません。

＜コラム－４＞女性の就業上のライフサイクル

女性の就業上のライフサイクルについては、JILPT の調査から一つのデータを紹介しておきたいと思います。この関係のデータとしては、ある調査時点における年齢別の就業状態をみる方法（クロスセクション分析）や時々のデータをつなげて特定の時期に生まれた集団（同時出生集団）の就業状態を順次みていく方法（コーホート分析）などがありますが、以下に紹介するデータは、平成 18 年の調査時において、回答者に過去の経歴を振り返っていただき各年代の就業状態を回答していただいたものです。調査対象は、昭和 22～26 年生まれ（広義の「団塊の世代」）の男性を夫に持つ女性（「団塊の世代」の妻）ですが、ここでは 50 代以上の女性に限って集計してみたものです。多くが昭和 40 年代の半ばから後半にかけて学校を卒業した世代です。

コラム図 4－1 は、各年代（5 歳きざみ）においてどのような就業状態であったかを並列してグラフ化したもので、コラム図 4－2 は、各年代から次の 5 歳上の年代に移行するに伴って就業状態にどのような変化があったのかをみたものです。

コラム図 4－1 では、20 代後半から 30 代前半までにかけて正社員が減り、代わりに無業が増え、30 代後半以降は正社員の割合はほぼ横ばいで推移する中で、無業が徐々に減るとともに非正規就業が増えるというプロフィールがみられます。



資料：JILPT「『団塊の世代』の就業・生活ビジョン調査」（平成18年10月実施）のうち「団塊の世代の妻調査」
 （注）1. 「団塊の世代」（昭和22～26年生まれを対象）を夫に持つ妻を対象に調査したもの。
 2. 「団塊の世代」の妻が、それぞれの年代のときにどのような就業状況にあったのかを調査したもの。
 3. ここでは、回答のあった「団塊の世代」の妻のうち、50代以上の人について集計したものである。

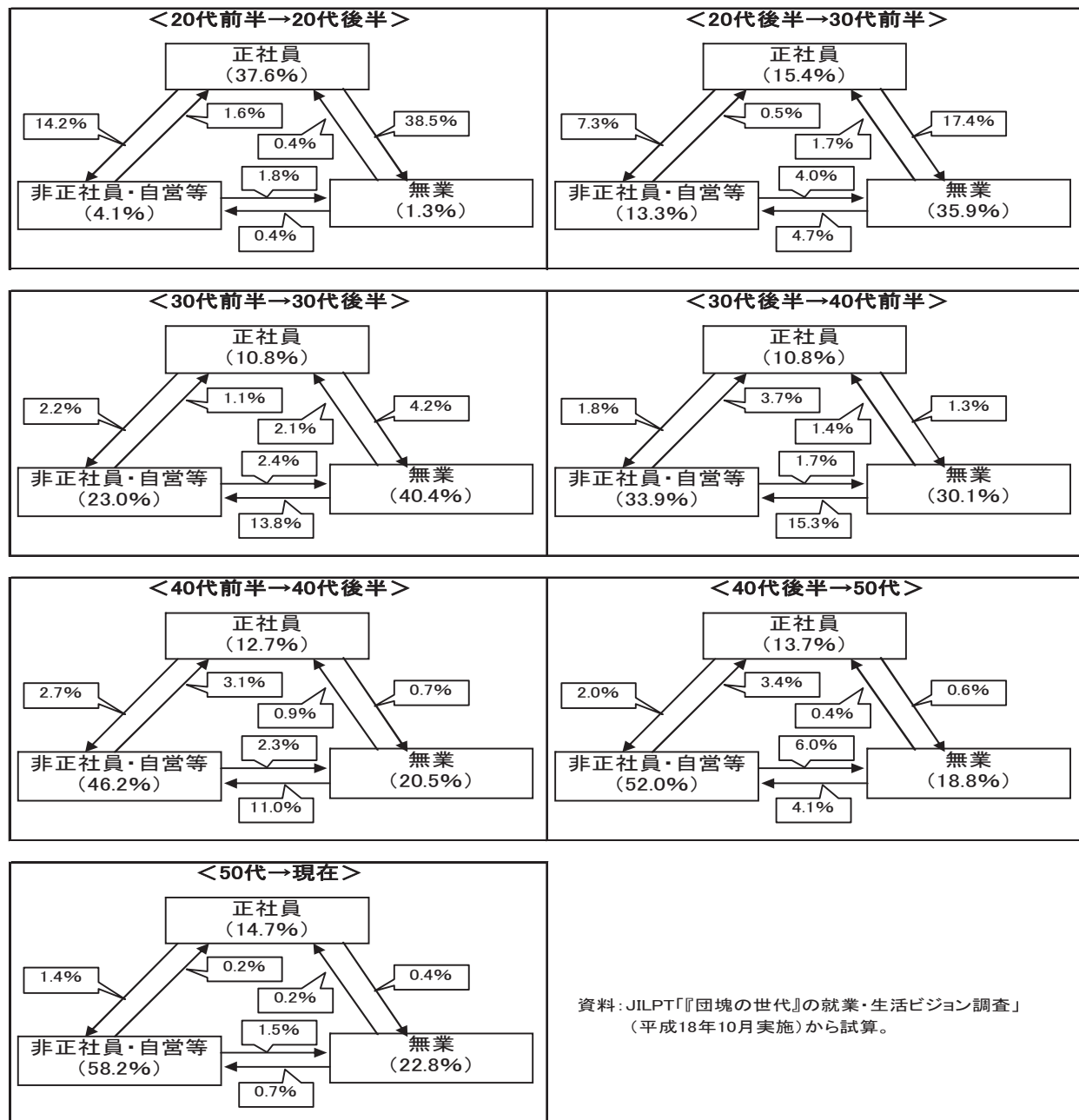
コラム図 4－2 をみますと、こうした変化の跡をより現実感を持って動き（フロー）として把握することができます。20 代前半から 30 代前半までは正社員から無業への転換が非常に多く、また正社員から非正社員・自営等への転換もかなりみられます。30 代前半から 40 代後半にかけては無業から非正社員・自営等への転換が多くみられます。40 代後半以降は、目立って大きな転換はみられなくなっています。データはここまでですが、女性も 60 代への移行とともにもう 1 度大きな就業上の変化を経験する人が少なくないことは当然に予想されます。

なお、このデータから、20 代前半から現在まで「正社員のみ」で通した「団塊の世代」の妻は、全

体の3.3%に過ぎないとの結果になっています。

これは、「団塊の世代」の妻たちの世代の就業ライフサイクルですが、近年は、初職で正社員となる割合が小さくなり、また、職業生涯の途中で就業から無職へと転換する年代の太宗が30代前半や後半へと遅くなっているといった傾向にあります。

コラム図4-2 「団塊の世代」の妻の就業状況の変遷



資料：JILPT「『団塊の世代』の就業・生活ビジョン調査」
(平成18年10月実施)から試算。

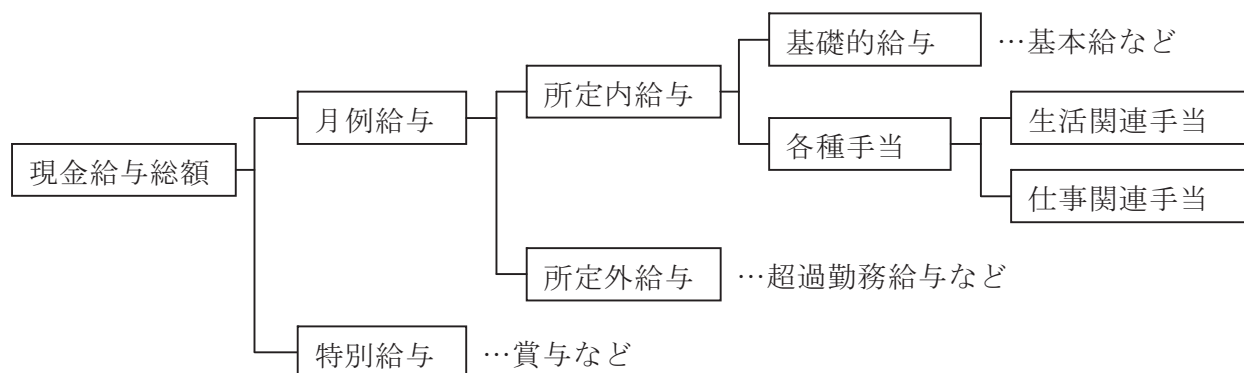
(注) 各就業状態の枠内の()内の数値は、期間中その就業状態のままであった割合を示します。ただし、各状態の中で例えば勤め先を変えて転職をしたケースも含まれています。

第2節 賃金制度・雇用制度と男女間賃金格差

第2節では、企業における賃金・雇用制度と男女間賃金格差との関連について考えてみたいと思います。また、ここでは理論的に整理するというのではなく、今般このテーマの調査研究の一環として実施しましたJILPT「賃金・雇用制度調査」（第1章第4節参照。この節においては、「JILPT 調査」と略します。）の結果を活用して、データを通じて考察を進めたいと思います。

（1）賃金制度と男女間賃金格差

一般に個々の従業員の賃金は、次のような項目から構成されていると考えることができると思います。こうした賃金制度の中に男女間賃金格差を生じさせる要因として、どのようなものが考えられるか、JILPT 調査の関連データとともに順次みておきましょう。



イ. 基本給を定めた賃金表

個々の従業員の賃金決定に当たって中心的な役割を果たすのが基本給です。

基本給の決定に当たっては、何らかの要素により従業員の格付けが行われ、その格付け（銘柄）別に支払われる基本給額を示したところの「賃金表」が作成され、それに基づき運用されていることが多いと思われます。

賃金表が作成されているということ、特に就業規則等として従業員にも周知されている場合には、基本給額の算出基準が一応明らかになっているといえます。一方、賃金表が作成されていない企業にあっては、個別の決定方式や慣例に従うなどにより基本給額が決定されることとなりますが、その運用状況次第では男女間賃金格差を生じる要素が潜んでいる可能性があります。

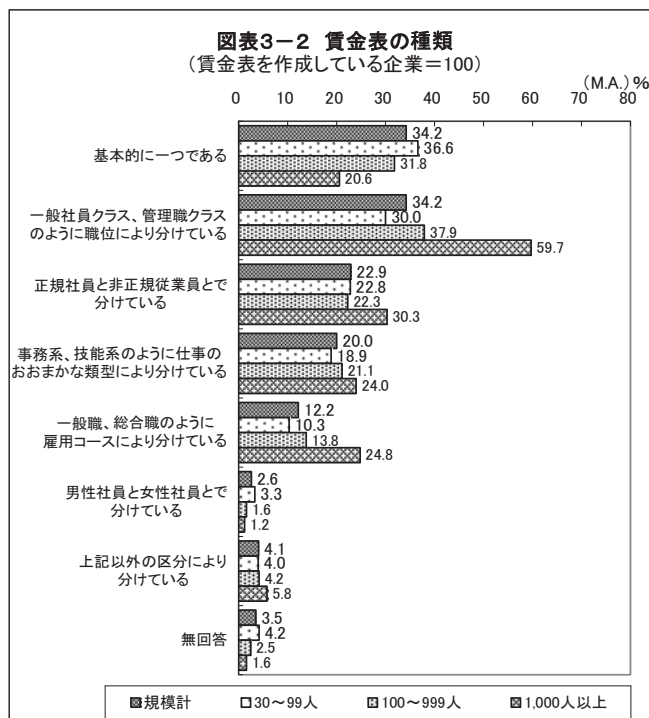
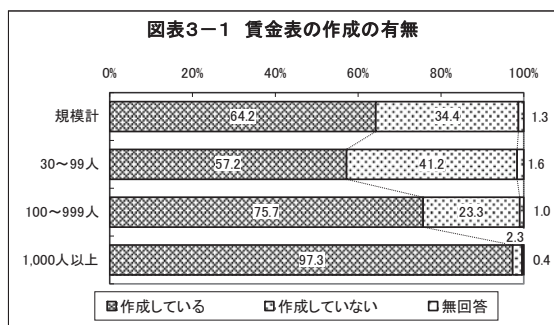
しかしながら、賃金表が作成されている場合であっても、複数の賃金表が作成されているならば、男女間かどうかは別としてグループ分けされた従業員の間には賃金格差をもたらす要因になり得るとも考えられます。

こうした点について、JILPT 調査の関連するデータをみておきましょう。

JILPT 調査の規模計でみて 64.2%の企業で賃金表が作成されており、特に 1,000 人以上の企業では 97.3%とほとんどの企業で作成されていました（図表 3-1）³⁷。

また、賃金表を作成している企業において、いくつかのグループに分けて賃金表を作成しているかどうかをみると、賃金表は基本的に一つとする企業は賃金表のある企業の 34.2%であり、これは規模が大きくなるほど少なくなり、1,000 人以上の企業ではほぼ 2 割にとどまっています。多数かつ多様な職務に従事する従業員を雇用する規模の大きい企業において、賃金表が複数存在するのはある意味で当然のことですが、賃金表を異とするグルーピングの種類をみると、管理職と非管理職といった「職位」によるところが 34.2%（1,000 人以上企業 59.7%）、「正規・非正規」別が 22.9%（同 30.3%）、事務系・技術系といった「仕事の類型」別が 20.0%（同 24.0%）、一般職・総合職といった「雇用コース」別が 12.2%（同 24.8%）などでした。

この結果から、正社員については、「職位」、「職種」、「雇用コース」の違いが基本給に構造的な違いをもたらすものといえ、これらの要素の中に男女間賃金格差をもたらす要因が潜んでいる可能性は考えておかななくてはなりません。なお、男女で賃金表を分けているとする企業が 2.6%あったことは、少ないながらも記憶されてよいでしょう。



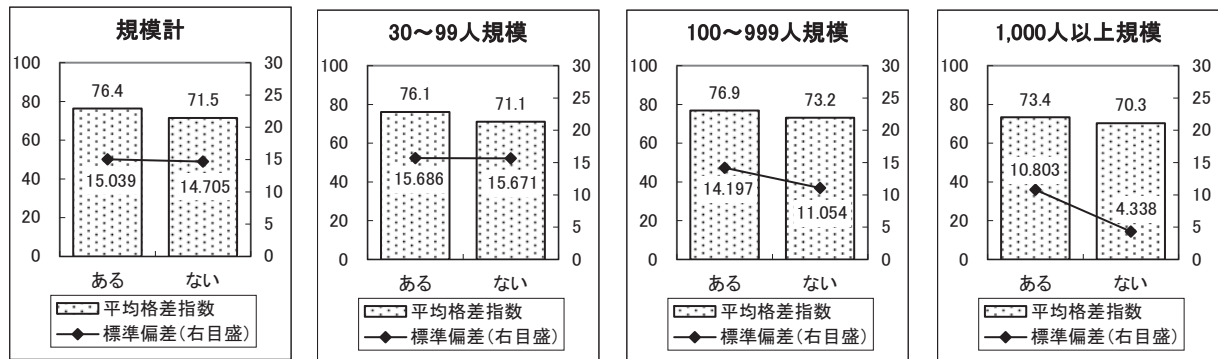
³⁷ 賃金表を作成していない企業においてどのように基本給を決めているかについては、「採用時に個別に決定し、それ以降折りをみて適宜改定している」が 44.9%、「これまでの慣行があって決めている」27.8%、「社長などの裁量で決めている」21.8%などとなっています。

(賃金表の作成状況と男女間賃金格差)

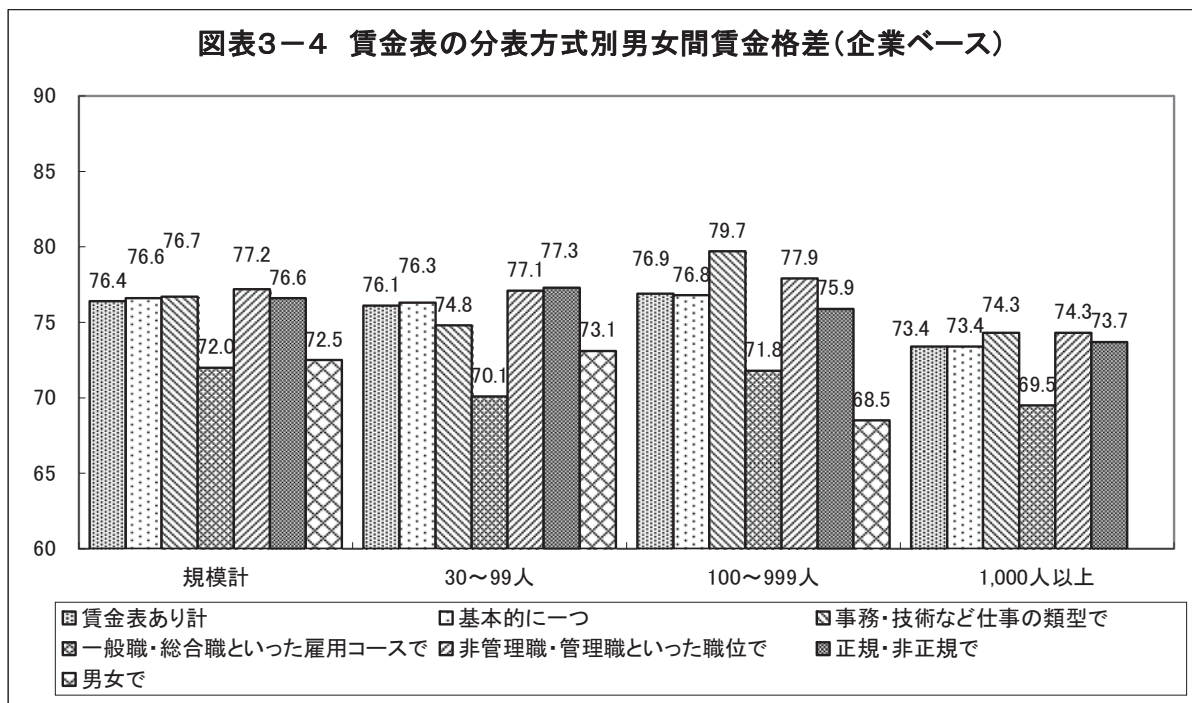
つぎに、賃金表作成の有無別に男女間賃金格差（企業における男女の所定内給与の平均から算出した格差指数をベースにしたもの。以下、特に断りのない限り同じ。なお、第1章第4節(2)参照。）をみると、作成している企業の平均が76.4、作成していない企業の平均が71.5で5ポイントほど作成している企業の方が格差は小さくなっています（図表3-3）。

また、いくつかのグループに分けて賃金表を作成しているその分表方式別にみると、多くの場合76~77で方式によってそれほど大きな違いはない中で、「雇用コース」により分けられている企業では72.0と他の方式よりもかなり男女間賃金格差が大きくなっています。「雇用コース」は必ずしも男女により分けられているわけではありませんが、現在のところ男女間賃金格差をもたらすような結果となっているといえようかと思えます。

図表3-3 さまざまな賃金・雇用管理と男女間賃金格差(企業ベース)
—賃金表の作成の有無—



図表3-4 賃金表の分表方式別男女間賃金格差(企業ベース)



(注) 1,000人以上企業で「男女で」賃金表を区分しているとするところはなかった。

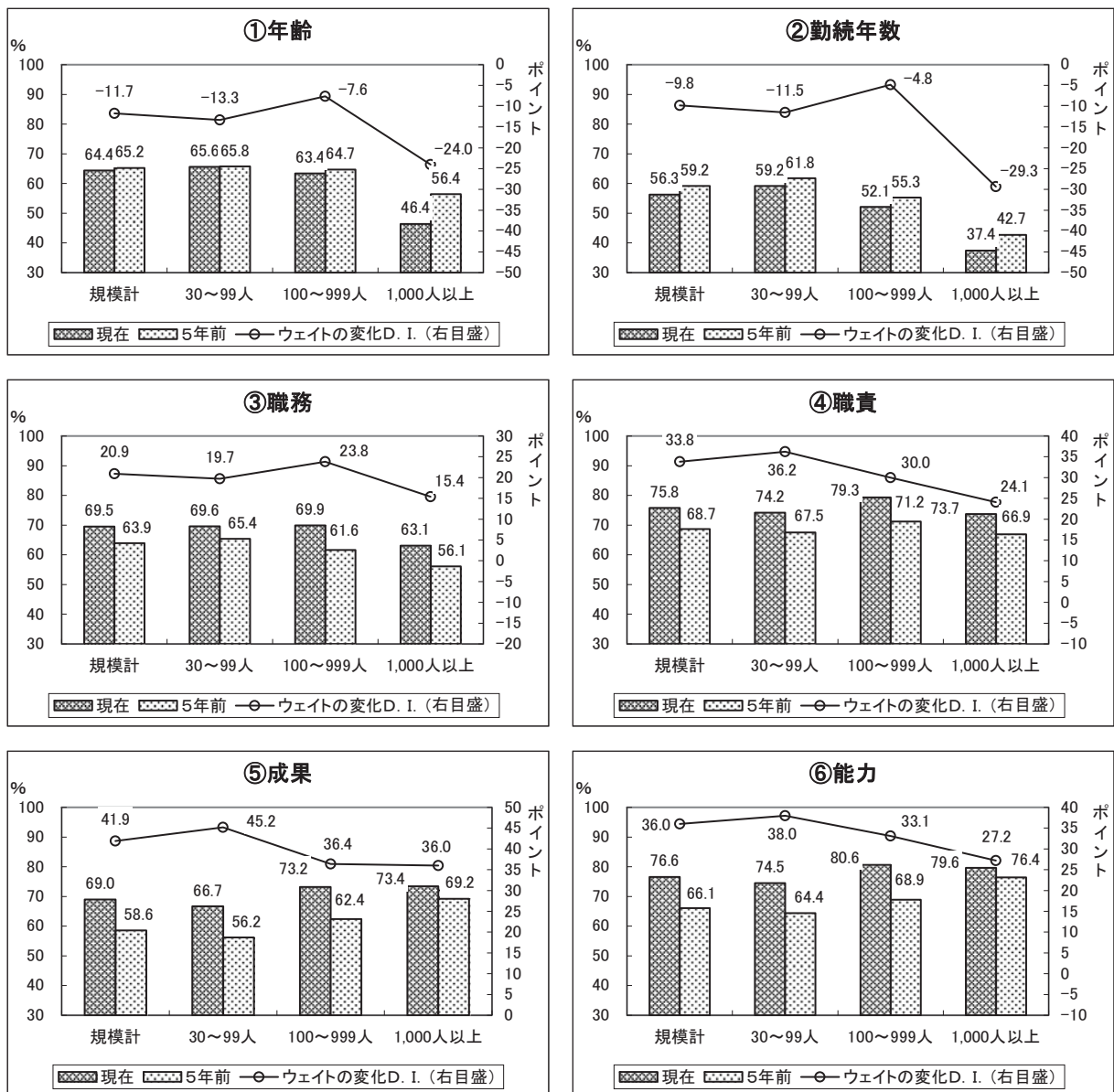
ロ. 基本給決定要素

JILPT 調査によれば、基本給が所定内給与に占める割合をみると、非管理職層については、90%以上とするところが 29.4%、80%台が 30.5%、70%台 18.3%などとなっており、同様に管理職層についてはそれぞれ 28.7%、26.1%、19.3%などとなっています。

このように一般的には所定内給与の 8 割程度ないしそれ以上を占めるといってよい基本給を決定する要素についてみてみましょう（図表 3-5）。

JILPT 調査では、①年齢、②勤続年数、③仕事の内容（職務）、④仕事の責任の程度（職責）、

図表3-5 非管理職層の基本給決定要素(現在と5年前)



(注) 棒グラフは、現在及び5年前に当該項目を基本給決定要素としていた企業の割合である。

折れ線グラフは、現在、5年前とも決定要素としていた企業において、基本給決定へのウェイトの変化について「高くなった」企業の割合から「低くなった」企業の割合を引いたD. I. ポイント差である。

「ウェイト変化D. I.」については、それぞれのグラフの起点となる値が異なっているので注意されたい。ただし、下限と上限の幅は同一である。

⑤仕事の成果／達成度（成果）、⑥能力の6つの要素を挙げて非管理職層について調査しました³⁸。

これら6つの中で現在（平成20年8月調査）においてもっとも多くの企業で採用されている要素は能力の76.6%で、次いで職責75.8%、職務69.5%、成果69.0%などとなっています。5年前と比べてもこれらの要素を採用している企業の割合は高まっており、また、基本給決定に占めるウェイトも高くなったとする企業が多くなっています。一方、年齢や勤続年数については、現在の採用割合も相対的に低く、5年前からも採用割合は低下し、ウェイトも低下したとする企業が多くなっています。

我が国企業では年功的な賃金制度になっているといわれてきました。しかしながら、実務的には既に周知のことになっていたと思いますが、そうした属人的な要素は後退し仕事関連の要素が前面に出てきていることがあらためて確認できます。

特に1,000人以上の企業を中心に勤続年数を直接の決定要素としている企業は従来よりもかなり少なくなってきました³⁹。女性の勤続年数が相対的に短いことが男女間賃金格差の要因の一つとして指摘されていますが、勤続年数が決定要素でなくなることはそうした要因が小さくなっていくことをとりあえずは意味すると考えられます。しかしながら、仕事関連要素と勤続年数とが一定の関係を持っている面が多いと思われる。したがって、勤続年数の男女間格差が男女間賃金格差の直接的な要因になっているという側面は小さくなっていくでしょうが、仕事関連要素を経由して勤続年数格差が間接的に男女間賃金格差の要因であり続けることと考えられます。

こうした点以外に、基本給の決定要素の動向をみて、女性であることにより男性と賃金に差をつけることとなるような要因は、賃金制度そのものとしては総じては見当たらないといえます。

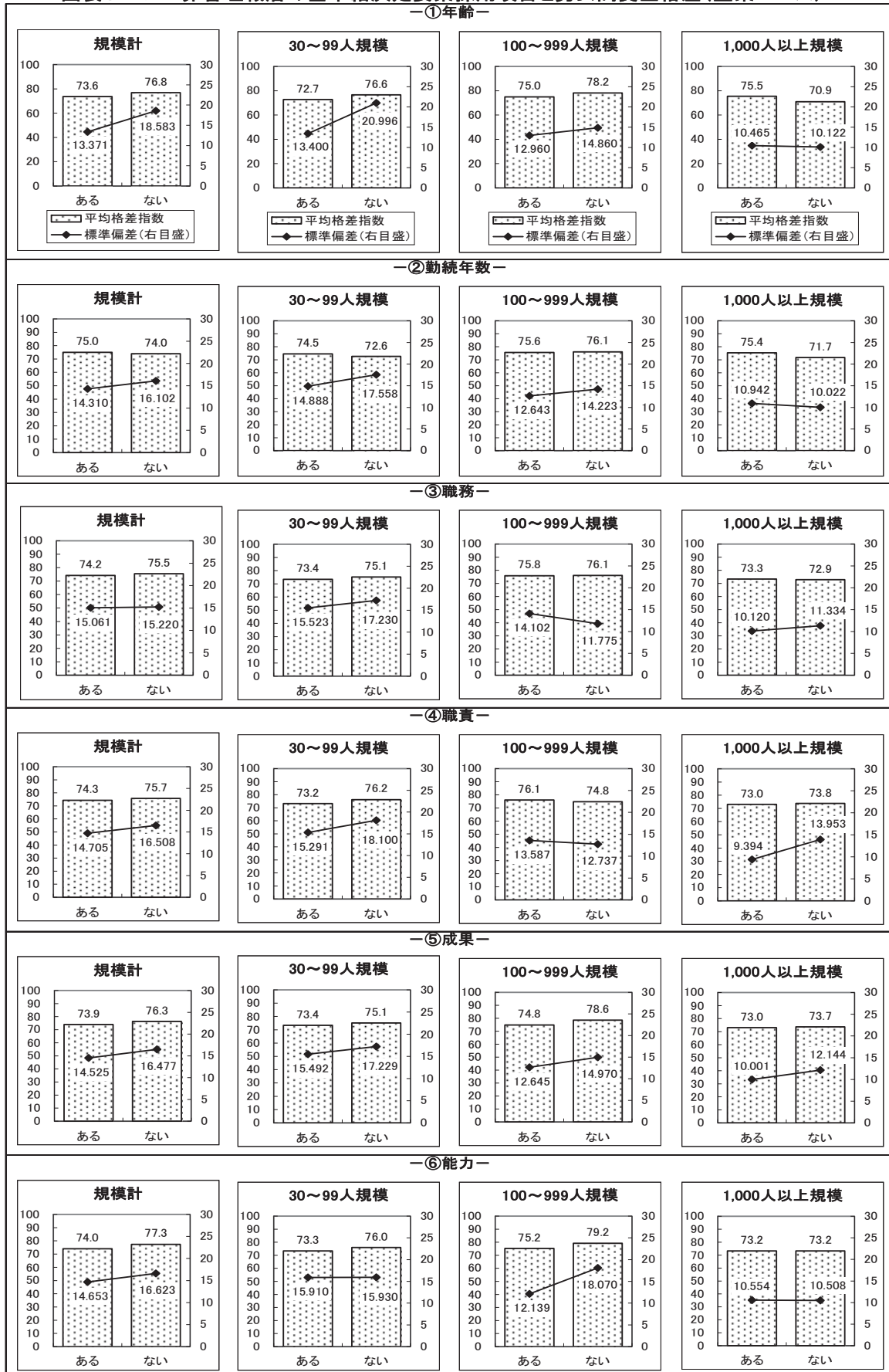
（決定要素採用項目と男女間賃金格差）

各要素を基本給決定要素としているかどうか別に男女間賃金格差をみると（図表3-6）、例えば格差指数に3ポイント以上の違いがあるものを挙げれば、規模計で年齢と能力とがありますが（いずれも採用企業の方で格差が相対的に大きい）、総じていえば目立った違いはみられないといえるのではないかと思います。また、年齢について規模別にみれば、1,000人未満の規模では採用企業の方で相対的に格差が大きく、1,000人以上規模では逆に年齢を決定要素としている企業の方で格差が小さくなっています。年齢ほどの違いはありませんが、能力についても規模別にややチグハグな動きとなっています。これらのことから、賃金決定

³⁸ ここでは掲げませんが、JILPT調査では管理職層についても①年齢、勤続年数など属人的な要素、②職位（役職）、③仕事の内容（職務）、④仕事の責任の程度（職責）、⑤仕事の成果／達成度、⑥能力の6つの要素を挙げて調査しています。結果は、非管理職層と同様に仕事関連の要素の重要度が高まっています。

³⁹ 賃金には生活保障給的な一面があります。その機能を考えたとき、年齢を決定要素とすることには一定の理由があるように思われます。したがって、同じ属人的要素であるとしても、勤続年数よりも年齢は決定要素として相対的に多くの企業で採用され続けると考えられます。

図表3-6 非管理職層の基本給決定要素採用項目と男女間賃金格差(企業ベース)



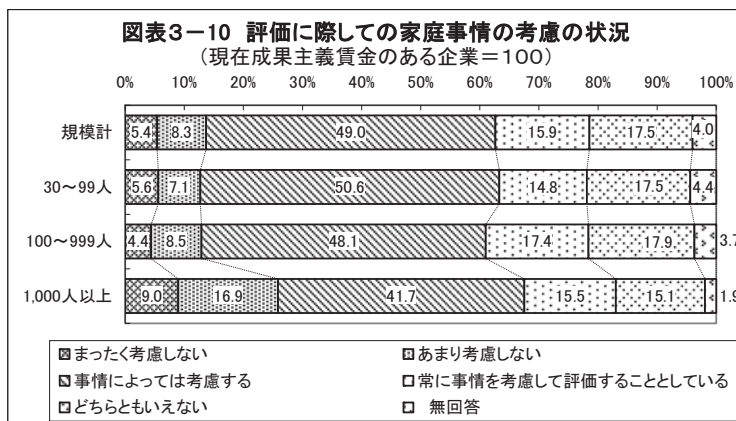
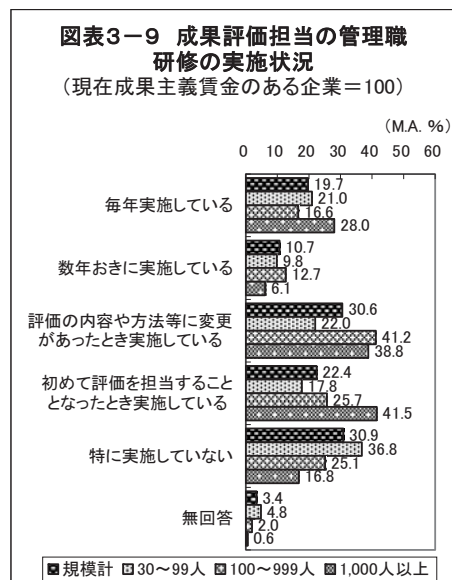
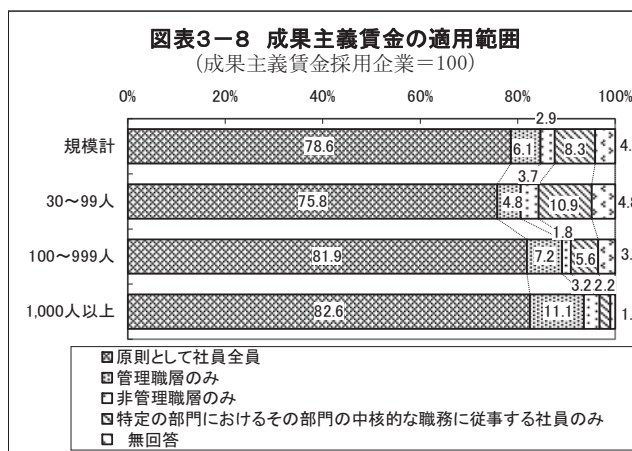
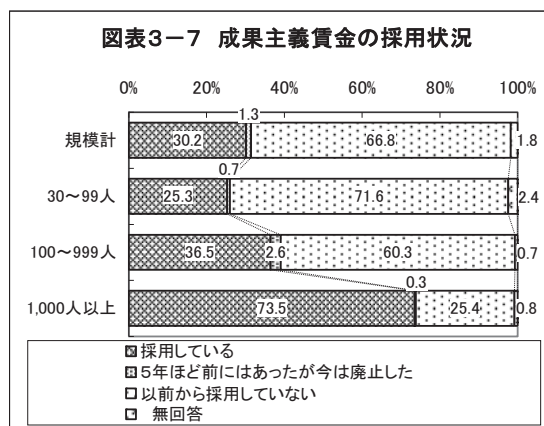
要素が制度的にどのようなものであるかと男女間賃金格差とには、現在において定まった関係はみられないといってもよいでしょう。

ハ. 成果主義賃金

近年成果主義賃金制度を採用する企業が多くなっています。さまざまな改善・見直しは継続されるでしょうが、既にその採用は広範化しているともいってよい状況にあります。

今回の JILPT 調査では 30.2%の企業、特に 1,000 人以上の企業では 73.5%と 4分の3の企業が採用しています。採用企業においては、原則として社員全員に適用しているところが 78.6%となっています（図表 3-7、3-8）。

したがって、こうした企業においては、賃金表をみただけでは個々の従業員の賃金の実際がわかるわけではなくなっています。JILPT 調査結果によれば、成果主義賃金により基本給額に変動があるとする企業は 57.9%であり、その変動幅は、もっとも高くなる場合を 100 とし、もっとも低くなる場合の水準で 90~99 とする企業が 26.1%、50 未満も 26.0%となって



(注) 設問は、「成果を評価する場合に、各社員が子育てや介護その他の家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できなかったときは、その事情を考慮しますか。」である。

おり、かなりの変動がある場合もあるといえます。このデータから試算すると平均的な場合、最大で上下 15%程度の差異がつくとの結果が得られています。

成果主義賃金において、個々の従業員の賃金における差異が問題となるのは、個人業績が賃金に反映される場合ですが⁴⁰、目標設定や成果評価が適正に行われている限り男女間賃金格差の要因になることは考えにくいでしょう。とはいえ、実際の運営において、例えば評価する管理職の側に評価の歪み等の何らかの適正でない部分がある場合には男女間賃金格差の要因になる場合がないとはいえません。男女間賃金格差という面ばかりではなく、こうした評価の歪みに対処する方策としては、評価される社員に評価基準を明確にしたり、評価結果をその理由とともに明確にフィードバックしたりすることが重要ですが、なんといっても評価を担当する管理職に対して評価の目的や視点、方法、さらには男女等評価と関係のない事由を持ち込まないで評価すべきことを徹底することが重要です。こうした評価を担当する管理職研修の実施状況を JILPT 調査によりみると、毎年実施している企業が 19.7%と 2割程度にとどまり、評価内容・方法等に変更があったときに実施する企業が 30.6%、初めて評価を担当することとなったときに実施する企業が 22.4%などとなっています。また、特に実施していないとする企業 30.9%ありました（図表 3-9）。

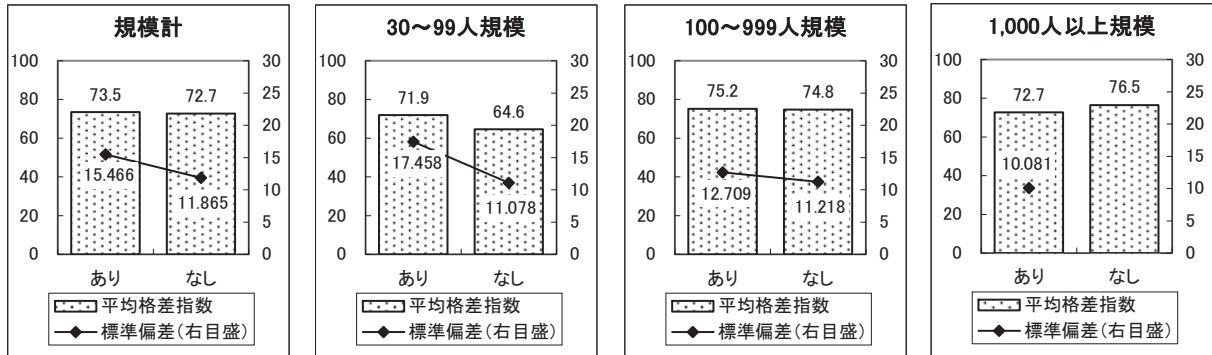
また、男女間賃金格差に関連していえば、子育てや介護などの家庭責任は現実として女性が担う場合が圧倒的に多いですが、そうした家庭責任のためにやむを得ず成果目標が達成できなかった場合の取扱によっては、影響が生じることも考えられます。JILPT 調査で成果を評価する際にそうした事情を考慮するかどうかを調査した結果をみると、常に考慮する企業が 15.9%、事情によっては考慮する企業が 49.0%と考慮するところが 3分の 2 となっている一方で、「まったく」ないし「あまり」を合わせて家庭責任面からの影響を考慮しないとする企業が 13.7%あり、特に 1,000 人以上の企業では 25.9%と 4分の 1 を占めています（図表 3-10）。成果主義賃金制度の評価において、こうした事情を考慮することの是非についていろいろ議論のあるところですが、女性社員の意見をも踏まえながら、この件の取扱について労使で十分話し合っておくことも必要ではないでしょうか。

（成果主義賃金導入と男女間賃金格差）

成果主義賃金導入の有無別に男女間賃金格差をみると（図表 3-11）、規模計でみて導入あり企業が 73.5、導入していない企業が 72.7 と大差のない結果となっています。企業規模別には、30~99 人規模で導入ありの 71.9 に対して導入なしが 64.6 と導入ありの企業の方が格差は相対的にかなり小さくなっています。一方 100~999 人規模では両者は 0.4 ポイントの差とほとんど同じで、1,000 人以上では導入ありの方が格差は大きくなっています。ただし、1,000 人以上でここでの集計対象となった企業数は極端に少ないのでこの比較には大きな留保が必要です。

⁴⁰ 部門業績反映型であっても、女性が高い業績を上げる部門への配置が何らかの形で制約されていることがあれば、男女間賃金格差が生じる要因になり得ることもあるでしょう。

図表3-11 成果主義賃金導入の有無と男女間賃金格差(企業ベース)

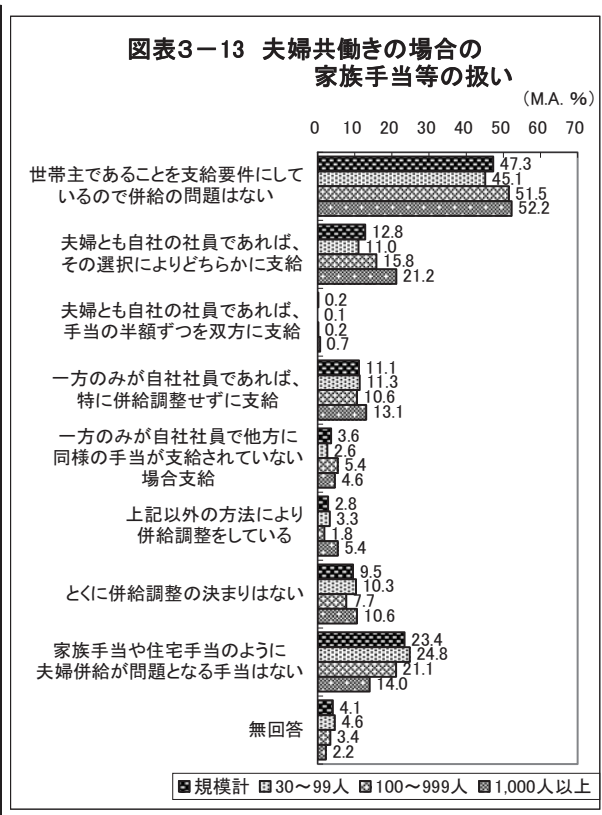
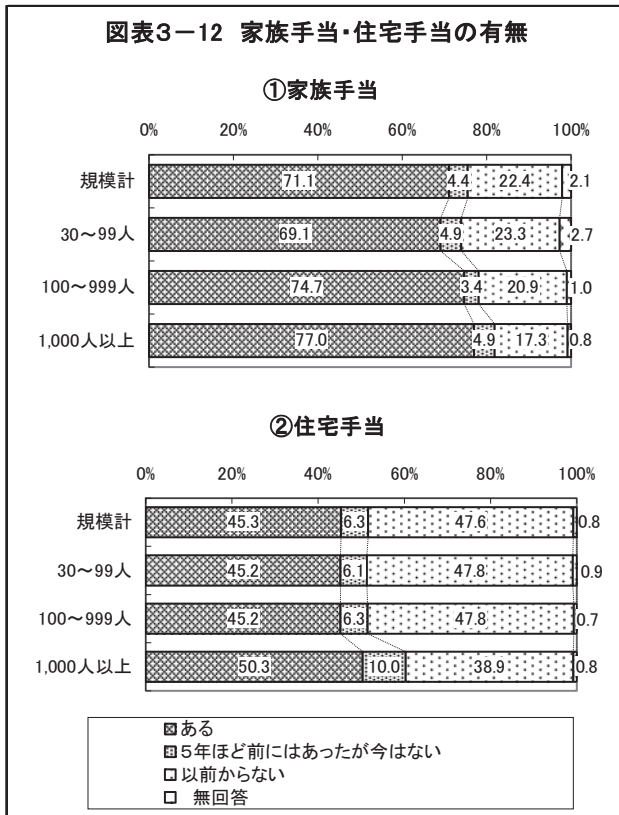


(注) 1,000人以上規模企業の成果主義賃金を導入していない企業は、データが極めて少ないので標準偏差は計算できない。

二. 生活関連手当

家族手当や住宅手当は、第2章でもみたように、結果的に男女間で支給の対象となる割合が大きく異なることとなりがちな給与項目です。

JILPT 調査でみると(図表3-12)、家族手当のある企業は71.1%、住宅手当のある企業は45.3%となっています。こうした手当については、同一事由による夫婦間での併給を避けるために多くの企業で調整が行われていますが、支給対象を「世帯主」とする企業が47.3%(「夫婦併給が問題となる手当はない」とする企業を除いて計算すると、61.7%)と最も多くなっています(図表3-13)。「世帯主」は一応男女中立的な規定であるといえますが、実態



として男性（夫）に支給される場合が多く、事の善し悪しは別として、結果的に男女間賃金格差の一つの要因になる可能性があることも事実だと思われます。

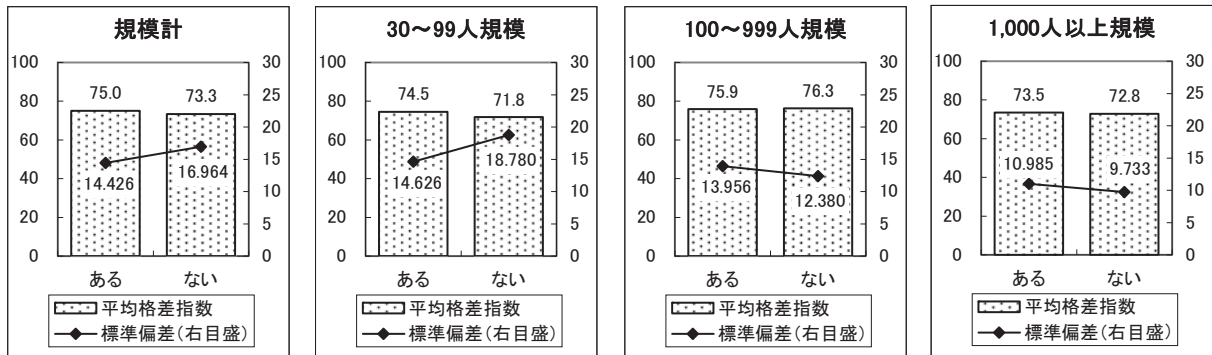
（家族手当・住宅手当の有無と男女間賃金格差）

家族手当や住宅手当の有無別に男女間賃金格差をみると（図表3-14）、手当のある企業とない企業との格差指数が家族手当で75.0と73.3、住宅手当で75.2と74.2といったように、あまり大きな差ではありませんが手当のある企業の方がない企業よりも格差はむしろ小さくなっています。規模別にみると、30～99人規模で家族手当について両者の差が2.7ポイントとなっており、その傾向が強くなっています。一方、100人以上の規模ではその差がごくわずかであるか、逆転して手当のない企業の方が格差は小さいという結果になっています。小規模の企業の場合、手当の出せる企業と出せない企業との比較という経営状況などの他の要素による違いの意味合いが強くなって、直接的に手当の有無の影響が男女間賃金格差に現れていない面があるものと考えられます⁴¹。

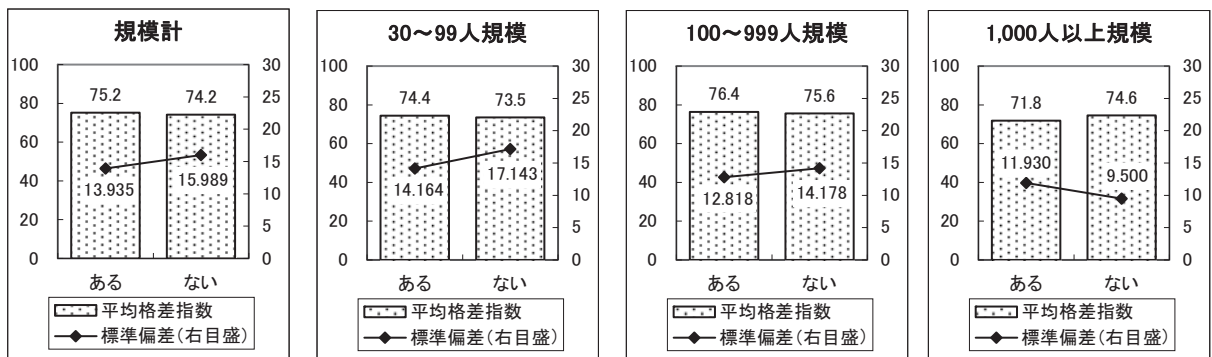
ホ. 仕事関連手当

つぎに、役職手当、業績手当、職務手当といった仕事に関連した手当についてみてみたい

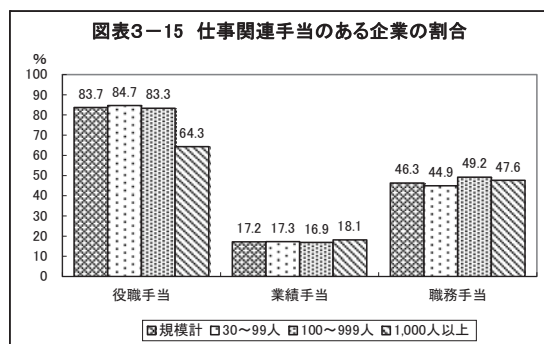
図表3-14 生活関連手当の有無と男女間賃金格差(企業ベース)
 -①家族手当-



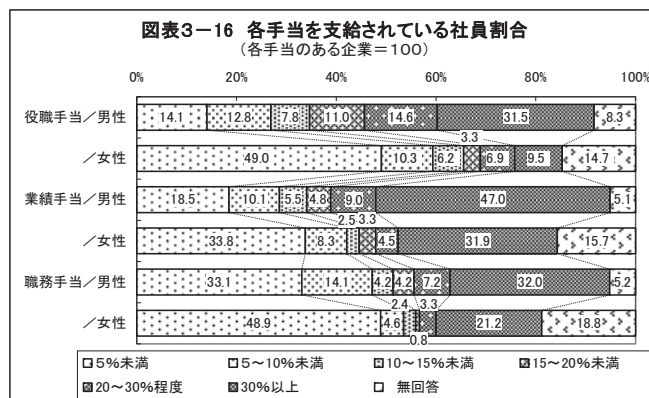
-各種手当の有無 ②住宅手当-



⁴¹ 念のために注記しておきますが、筆者はこうした生活関連手当は一概にない方がよいと考えているわけではありません。いずれにしても、対応の方向については、後の節で取り上げます。



(注) 役職手当…特定の役職に就いていることで支給する手当
 業績手当…仕事の成果を基本給ではなく手当として支給する制度
 職務手当…特定の職務に就いていることで支給する手当



と思います。JILPT 調査によれば、役職手当のある企業は 83.7%、業績手当は 17.2%、職務手当 46.3%となっています（図表 3-15）。

これらの手当は、男女が支給要件になっているわけではなく、男女間賃金格差に対して制度として直接問題となるものではありませんが、一方で、支給対象となる社員の割合が男女で差がある場合には、結果として格差の要因となる可能性が考えられます。JILPT 調査によりその割合をみると、例えば役職手当では男性については 30%以上の社員が支給の対象になっている企業が 31.5%ともっとも多くなっているのに対して、女性については支給割合が 30%以上である企業は 9.5%にすぎず、もっとも多いのは支給割合が 5%未満である企業（49.0%）であるなど、役職手当の支給割合には男女でかなり大きな差がみられます。役職手当ほどではありませんが、業績手当や職務手当においても同様の傾向がみてとれます（図表 3-16）。

こうした調査結果により試算すると、役職手当は、所定内給与について 1.2%ポイント程度の男女間賃金格差要因となっていると試算されます⁴²。

一方、業績手当や職務手当については、格差の要因ではあるもののその程度はわずかなものといえます。

（仕事関連手当の有無と男女間賃金格差）

仕事関連手当の有無別に男女間賃金格差をみると、上述のように 3つの手当の中でもっと

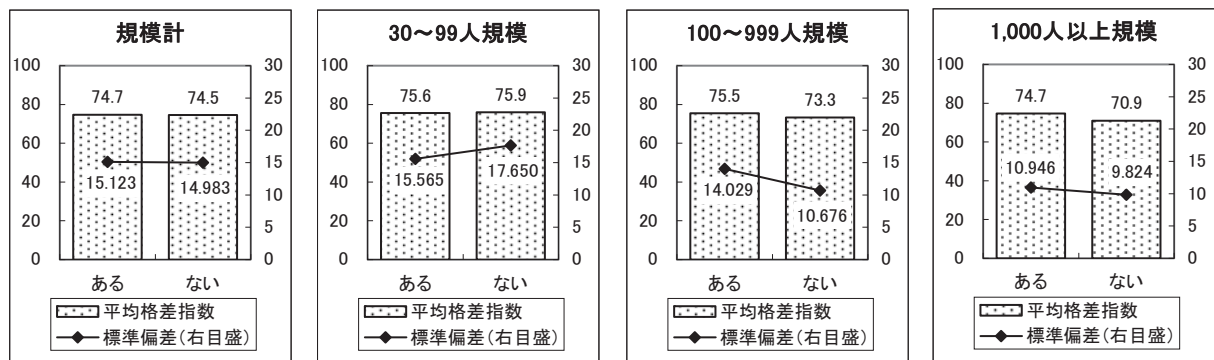
⁴² 役職手当の額の基本給に対する割合は、別の項目の調査結果から平均的に課長クラスで 14.5%、部長クラスで 18.1%と試算され、一方、役職手当を支給されている社員の割合は男性が 20.6%であるのに対して女性は 9.9%と試算されます。いま基本給に男女間に差異がないという強い仮定をおき、また、役職手当の対基本給額比を 16%程度であるとする、男性社員は 1人当たり平均で対基本給比の 2.8%、女性社員は 1.3%の役職手当を支給されていると計算されます。他の項目の調査結果から、基本給の所定内給与に占める割合の平均を試算すると非管理職層は 82.4%、管理職層は 81.5%と計算され、これをまとめて 8割とすると、役職手当は(2.8% - 1.3%)の 8割 = 1.2%ポイント程度、所定内給与における男女間賃金格差要因となっていると試算できます。

業績手当を支給されている社員の割合は、男性で 22.6%、女性で 17.4%と試算され、5%ポイントほどの差異がありますが、業績手当のある企業割合を乗ずれば 1%ポイントを下回る差異となるうえに、今回の調査では調査していないものの業績手当の所定内給与に占める割合を考えればわずかな格差要因であるといえます。

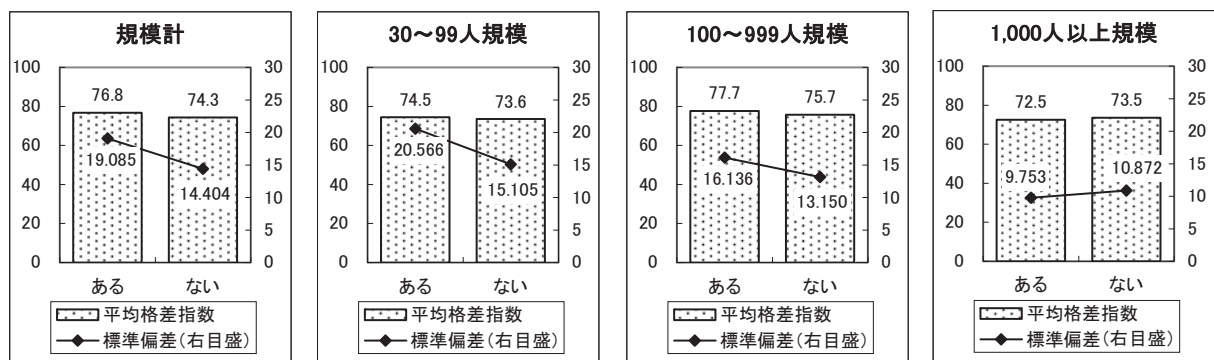
職務手当についても同様に試算すると、男性社員の支給割合は 17.0%、女性社員は 12.6%であり、これも業績手当同様男女間賃金格差の要因としてはわずかなものであるといえます。

も大きな影響があると考えられる役職手当についても、役職手当のある企業で74.7、ない企業で74.5と男女間賃金格差として現れていません。また、業績手当では手当ありの企業の方が賃金格差はむしろ相対的に小さくなっており、職務手当では手当の有無によって格差にほとんど差がみられていません。このように、仕事関連手当についても、全体の男女間賃金格差に直接現れるような影響を与えているとはいえない状況にあります⁴³。

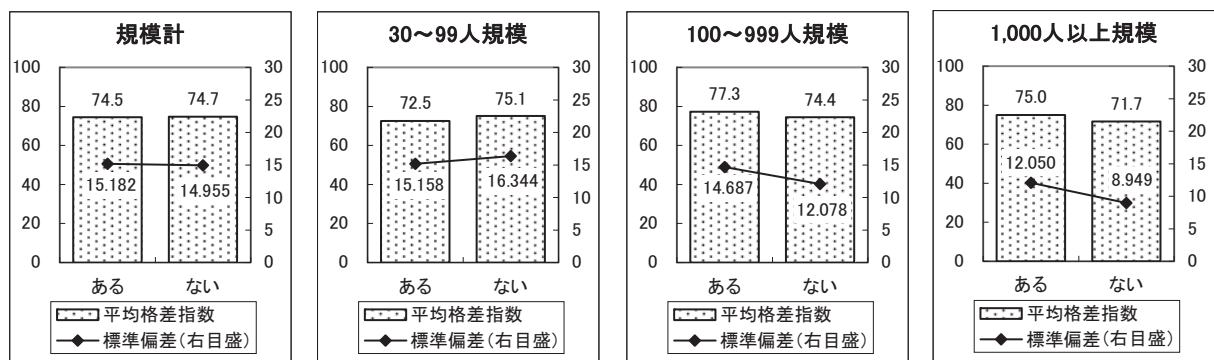
図表3-17 仕事関連手当の有無と男女間賃金格差(企業ベース)
-①役職手当-



-②業績手当-



-③職務手当-



⁴³ ただし、このことと、個々の企業において男女間賃金格差の視点からそれぞれの手当のあり方を見直していく必要性の有無とは別段の問題であることは指摘しておきたいと思います。

(2) 雇用制度、従業員の配置と男女間賃金格差

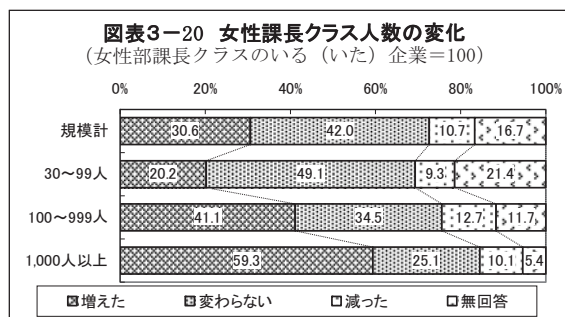
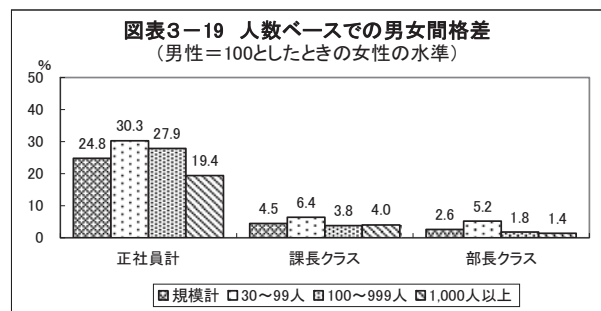
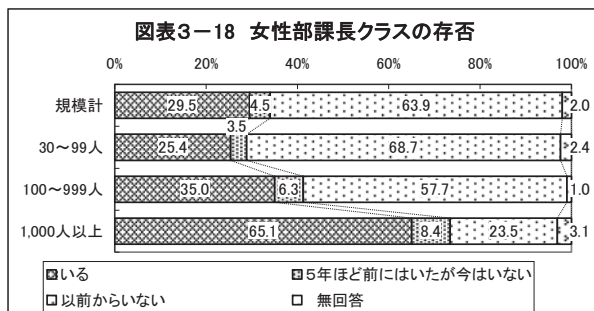
上述のように、賃金制度そのものの中に直接的に男女間賃金格差の大きな要因を見出すことは困難であると考えられます⁴⁴。しかしながら、賃金表について検討した際にみましたように、「職位」、「職種」、「雇用コース」など、総じていえば配置に関して男女間に差異があるならば、結果として男女間賃金格差に繋がることは十分に考えられます。以下、JILPT 調査により男女間の差異の視点から、配置に関する項目をみていきたいと思います。

イ. 管理職の男女差

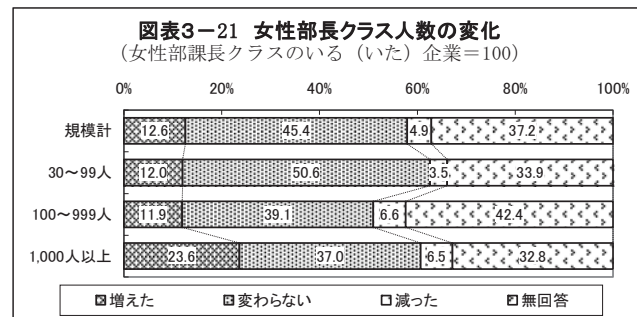
第1章でみたように、男女間賃金格差の大きな要因の一つに役職に就いている社員の割合に男女間でかなり格差があることが考えられます。

JILPT 調査によれば、女性の部課長クラスがいる企業は29.5%でしたが、1,000人以上規模企業では65.1%となるなど規模が大きくなるほどその割合は高くなっています(図表3-18)。しかし人数ベースでみると、男性の部課長クラスの人数を100として女性は課長で4.5、部長では2.6にすぎず、またおしなべて規模が大きいくほどこの男女比の水準は小さくなります(図表3-19)。正社員計でみたときの男女比は24.8%ですので、一般に賃金水準が相対的に高い部課長クラスになっている社員の割合には、男女間でより大きな格差があることがいまさらながら確認できます。いうまでもなくこのことは、男女間に賃金格差をもたらす大きな要因になっていると考えられます。

なお、ここ5年間において女性の部課長クラスの人数が増えた企業をみると、課長クラス



(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。



(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

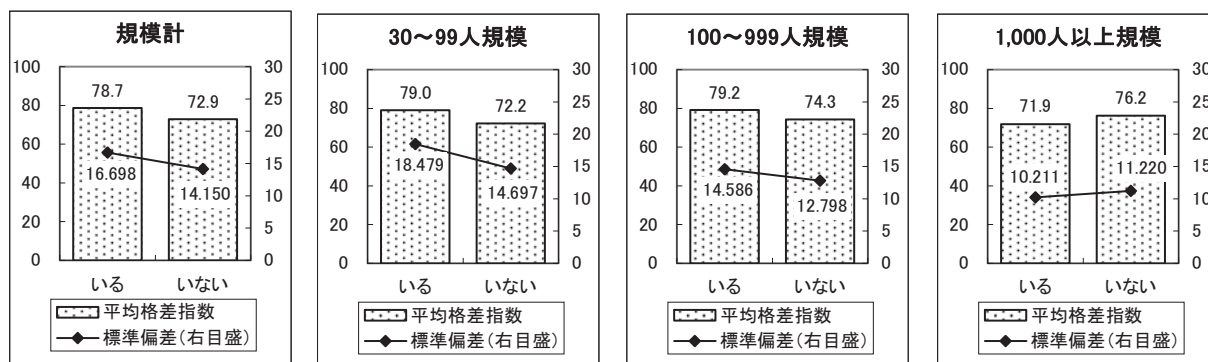
⁴⁴ 上述の仕事関連手当による数%ポイント程度の影響の可能性も、賃金制度自体の問題というよりはそれぞれの手当の支給対象となる職位や部署への配置における男女間の違いによるものといえます。

で30.6%、部長クラスで12.6%となっており、特に1,000人以上規模で増えたとする企業の割合が相対的に高くなっています（図表3-20及び21）。

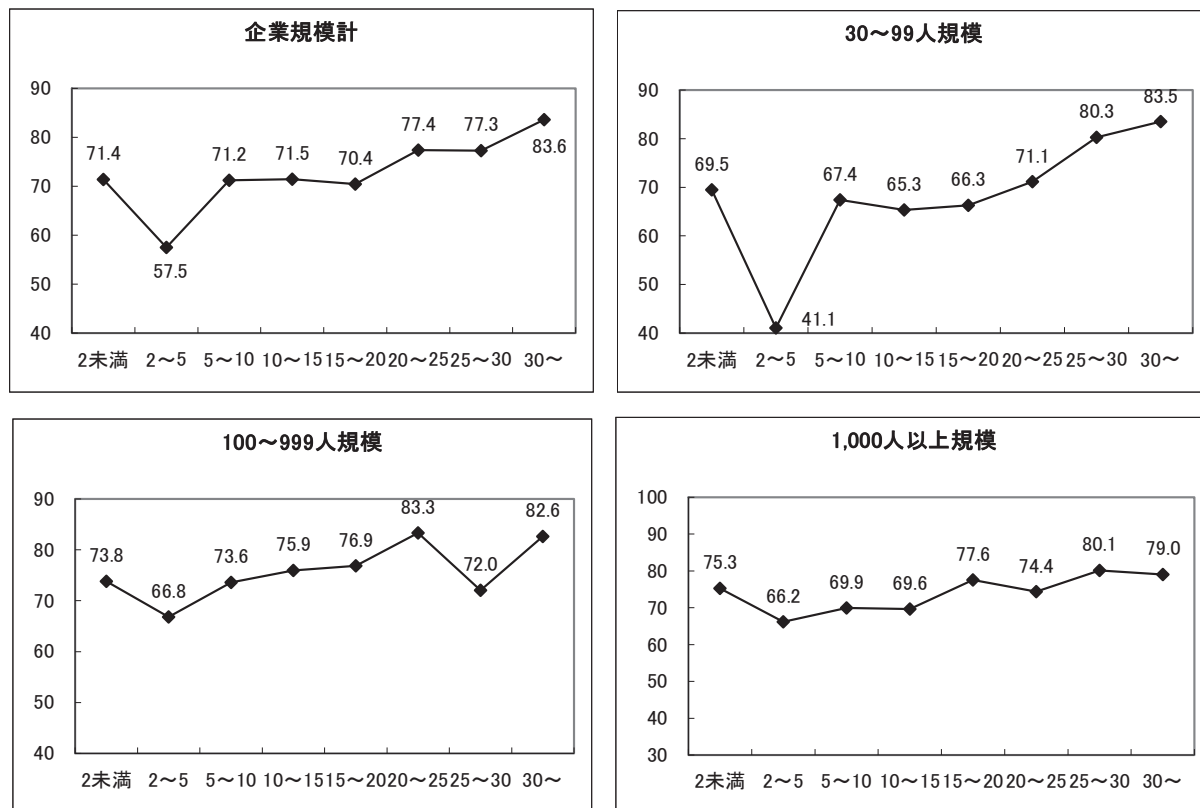
（女性の部課長クラスと男女間賃金格差）

女性の部課長クラスのある・いない別に男女間賃金格差をみると（図表3-22）、規模計では女性部課長のいる企業平均の格差指数は78.7に対して、女性部課長のいない企業のそれは72.9と、いる企業の方が5.8ポイント格差は小さくなっています。規模別にみると、1,000

図表3-22 女性の部課長クラスがいるかどうかと男女間賃金格差（企業ベース）



図表3-23 部課長クラス割合男女間格差と男女間賃金格差（企業ベース）



(注) 1. 部課長クラス割合男女間格差：企業の男性正社員に占める部課長の割合を100としたときの女性正社員のその水準である。
 2. 部課長クラス割合男女間格差「2～5未満」は、とりわけ30～99人規模を始め各規模とも該当企業が少ないので注意を要する。
 3. 部課長クラス割合男女間格差は、部課長クラスなどの人数の記入を求めた結果から算出したが、無回答は少なくないので、部課長クラスがいるかどうかを尋ねた図表3-22とは必ずしも連動していない面がある。

人未満の規模では女子部課長のいる企業の方がいない企業よりも格差は小さくなっている一方で、1,000人以上規模では逆転しています。

これをさらに検討するために、人数ベースの部課長割合の男女間格差別に男女間賃金格差をみてみると（図表3-23）、少しデコボコしますが部課長人数の男女比で女性が多い企業ほど格差が小さくなっています。その中で、1,000人以上規模ではその格差が小さくなっていく程度、すなわちグラフの勾配が他の規模におけるよりも緩やかで、グラフ全体ではむしろ横ばいといってもよいような状況にあります。ちなみに1,000人以上規模について、図表3-23において、女性の部課長が男性部課長の4分の1強いることを示す「25～30」のときの賃金格差指数（80.1）を図表3-22の女性部課長のいない企業におけるそれ（76.2）と比較してみると3.9ポイントの格差縮小にとどまっているということもできます。これは、近年増大してきてはいるものの、1,000人以上規模における女性部課長の割合はいまだ相対的に低位にとどまっているとともに、その登用もせいぜい課長クラスにまでにとどまり、部長クラスへの登用は今後の課題となっていることなどによるものと考えられるでしょう。

＜コラム－5＞勤続年数及び部課長割合と男女間賃金格差（企業ベース）

男女間賃金格差に対して男女の勤続年数格差と部課長割合格差とが大きく影響していると考えられます。そこで、第1章第2節の＜コラム－1＞と同様の計算をJILPT調査による企業ベースの男女間賃金格差指数について行ってみました。その結果を下の参考表に整理してみました。

男女間賃金格差指数（企業ベース）を勤続と役職との2つで回帰させた場合、その他の各企業におけるさまざまな事情の違いがらち外になってしまうために、＜コラム－1＞の時系列での回帰に比べ大分当てはまりの程度は劣るようです。それを前提にあくまで参考程度にみると、規模計では勤続年数格差の1ポイントの縮小による賃金格差縮小効果は、部課長クラス割合のその効果に比べ3倍以上となっていますので、全体としては勤続格差の縮小を図ることがより重要であるといえるようです。一方、1,000人以上規模についてみれば、勤続とともに部課長クラス割合の格差も同程度の効果を持っていますので、勤続、役職登用ともに同程度の重要性を持っているといえそうです。

（参考表） 企業ベース男女間賃金格差指数と勤続年数・部課長クラス割合格差
－企業ベース男女間賃金格差指数への回帰係数－

	規模計	30～99人	100～999人	1,000人以上
(定数)	69.157	66.491	71.482	65.600
平均勤続年数格差(男性=100)	0.052	0.047	0.044	0.087
部課長クラス割合格差(男性=100)	0.015	0.091	0.013	0.097
自由度調整済み決定係数	0.133	0.183	0.185	0.086
分散分析・有意確率	0.000	0.000	0.000	0.000

(注) 各回帰係数は、いずれも1%未満の有意確率である。

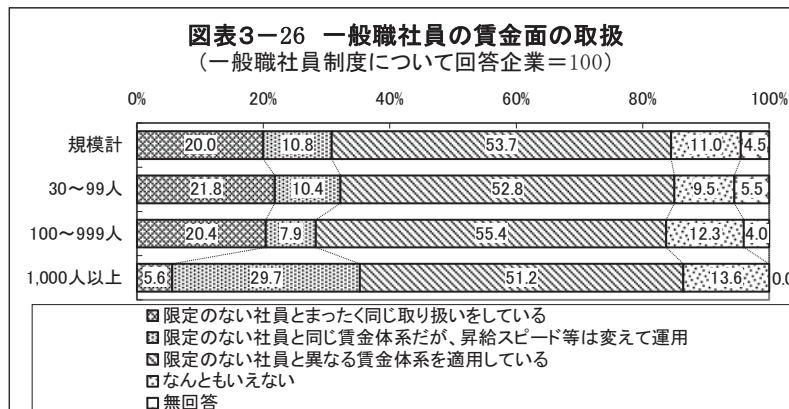
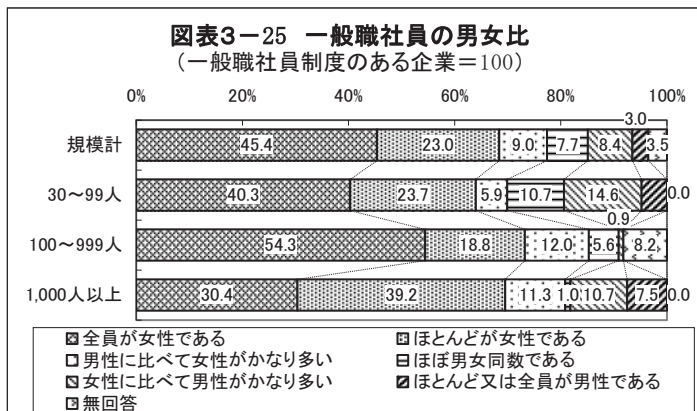
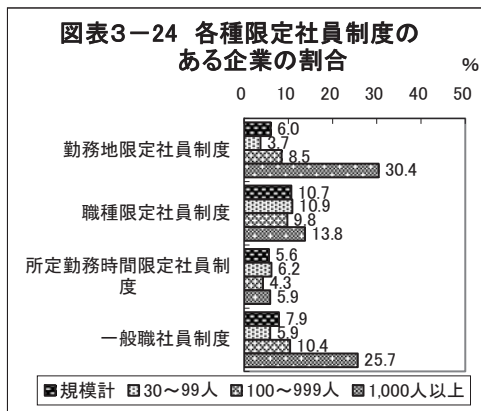
【平均勤続年数格差】＝【女性の平均勤続年数】／【男性の平均勤続年数】×100

【部課長クラス割合格差】＝【女性社員に占める部課長クラスの割合】／【男性に占める部課長クラスの割合】×100

ロ. 雇用コース

JILPT 調査では、各種の「限定社員制度」として4つ挙げて雇用コースを調査しました⁴⁵。その結果をみると、「職種限定社員」を導入している企業が10.7%と4つの中ではもっとも多く、次いで「一般職社員」7.9%、「勤務地限定社員」6.0%、「所定勤務時間限定社員」5.6%となっています。

このうち一般職社員制度についてさらにみると、規模別にみて1,000人以上規模で25.7%の企業が導入しており、他の規模から抜きん出ています。制度のある企業において、男女の適用状況をみると、「全員が女性」45.4%（大企業30.4%）を始めとして女性の方が多いとする企業が77.4%（同80.9%）となっており、現在のところ事実として女性をターゲットとした雇用コースになっているといえます。また、一般職社員については、限定のない社員と異なる賃金体系を適用している企業が半数を超えています（図表3-24～26）。



(注) 一般職社員制度のみある企業及び四つの限定社員制度が複数あり、一般職社員制度適用社員数をもっとも多い企業の回答である。

⁴⁵ それぞれの定義は次のとおりです。

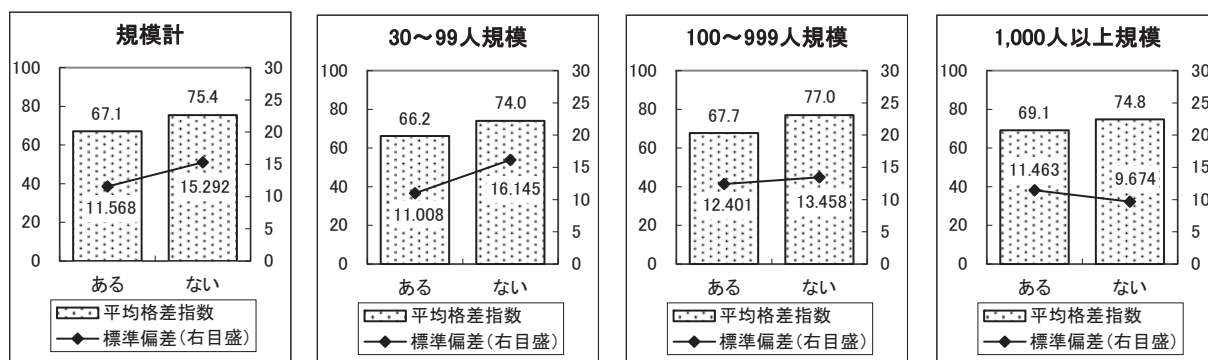
- ・ 職種限定社員・・・特定の職種にのみ就業することを前提に雇用している社員
- ・ 一般職社員・・・主に事務を担当する職員で、おおむね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員
- ・ 勤務地限定社員・・・特定の事業所において、又は転居しないで通勤可能な範囲にある事業所においてのみ就業することを前提に雇用している社員
- ・ 所定勤務時間限定社員・・・所定勤務時間のみ就業することを前提に雇用している社員。すなわち、原則として残業はしない社員

(一般職社員制度の有無と男女間賃金格差)

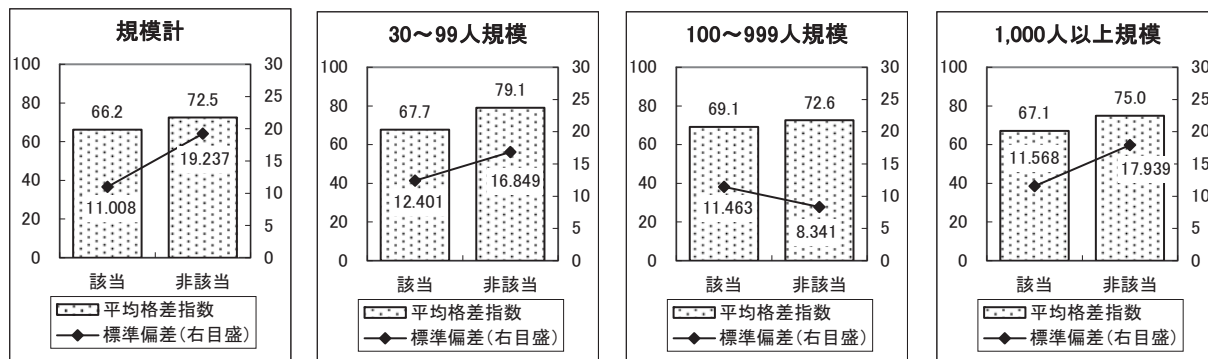
一般職社員制度の有無別に男女間賃金格差をみると(図表3-27)、制度のない企業が75.4であるのに対して制度のある企業では67.1と8.3ポイント格差が大きくなっています。このことは、企業規模別にみても、また、4つの限定社員制度のうちで一般職社員の人数がもっとも多い企業に限ってみても、差の程度に大小はあるものの、同様の結果となっています。

こうしたことから、一般職社員制度は現在のところ事実上女性をターゲットとした制度となっており、結果として男女間賃金格差をもたらす要因になっているといえます。

図表3-27 さまざまな賃金・雇用管理と男女間賃金格差(企業ベース)
—「一般職」制度あり—



—4つの限定社員のうち「一般職」制度の人数がもっとも多い企業(注)—



(注) 4つの限定社員制度(勤務地限定、職種限定、所定時間限定、一般職社員)の中で一般職社員の数がもっとも多い企業である(図表3-26と同じ)。

ハ. 職務

JILPT 調査から、男女における職域の違いをみてみたいと思います。調査では、最大3つまでその企業における中核的・基幹的職務(以下「中核的職務」という。)を選んで、その職務の男女構成や所定内給与の違い等を回答していただきました。この結果によって、職務配置における男女間の差異についてみてみましょう⁴⁶。

⁴⁶ この設問に関する集計単位は、他の項目の場合のように企業が単位ではなく、記入のあった職務となります。例えば、本文の次に出てくる15.6%とは、現業的職務の職務数に占める女性の方が高い職務数の割合となっています。

（中核的職務の男女比）

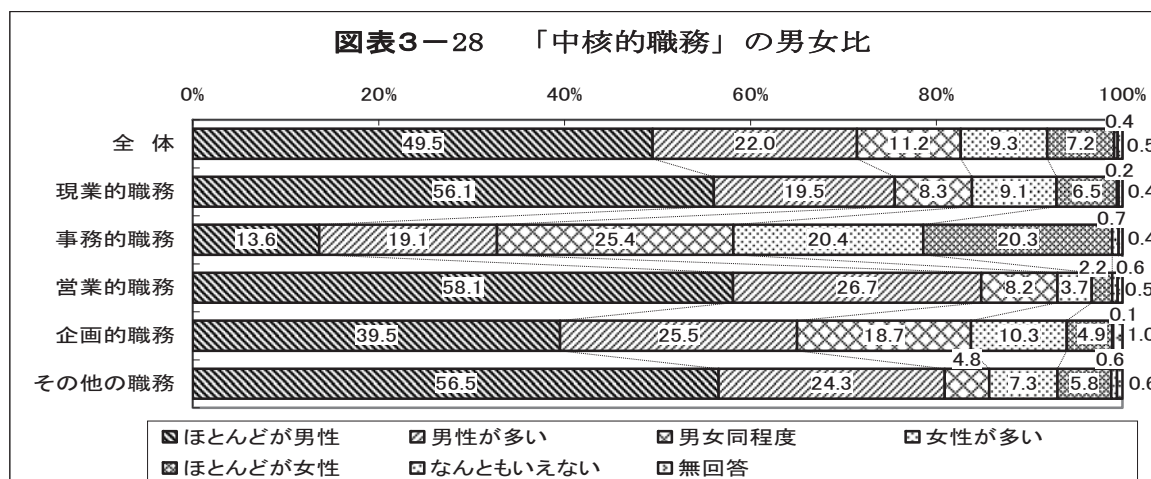
「中核的職務」全体でみると、それぞれの職務に従事する社員の「ほとんどが男性」と「男性が多い」とを合わせて男性の方が多とする職務が 71.5%であるのに対して、同様に女性の方が多とする職務は 16.5%にとどまっています。さらに、「中核的職務」を現業的、事務的、営業的、企画的、その他の5つに区分し、男女いずれが多いかについて整理すると、

- ①現業的職務：女性の方が多い職務が 15.6% 男性の方が多い職務が 75.6%
- ②事務的職務：女性の方が多い 40.7% 男性の方が多い 32.7%
- ③営業的職務：女性の方が多い 5.9% 男性の方が多い 84.8%
- ④企画的職務：女性の方が多い 15.2% 男性の方が多い 65.0%
- ⑤その他職務：女性の方が多い 13.1% 男性の方が多い 80.8%

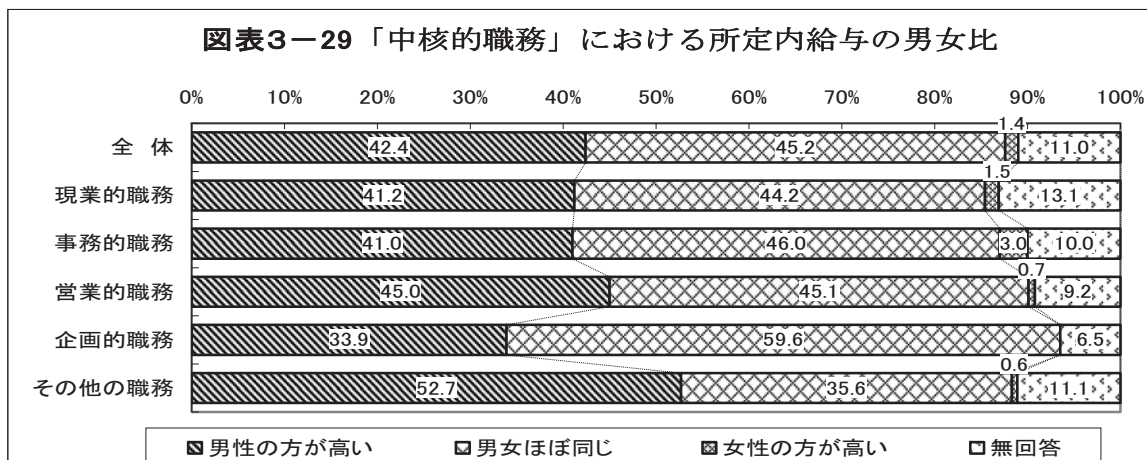
となっています。このように、事務的職務においては女性が多く配置されている職務が相対的に多くなっていますが、それ以外では男性が多い職務が圧倒的に多くなっています（図表3-28）。とりわけ「ほとんどが男性」である職務もかなり多く、女性が従事する職務自体現在のところ限られているといえる状況にあります。

調査からとりわけ注目したいデータに、企業がひとくくりとして捉えている「中核的職務」にあつて、所定内給与は男性の方が高いとする職務がかなり多いということがあります（図表3-29）。例えば、女性の配置が相対的に多い事務的職務についてみると、「男女ほぼ同じ」が 46.0%ある中で「男性の方が高い」が 41.0%あり、「女性の方が高い」職務は 3.0%にすぎません。また、女性の配置が少ない営業的職務についてみると、「ほぼ同じ」が 45.1%、「男性の方が高い」45.0%に対し、「女性の方が高い」は 0.7%とほとんどありません。

すなわち、女性が配置される職務には男性に比べて偏りがあるとともに、同じ職務にあつても女性の方の賃金が低い場合がかなりあるということです。このことは当然、男女間賃金格差をもたらす要因になっていると考えてよいでしょう。



（注）最大三つまで、中核的・基幹的な職務を選んで回答していただいたものであり、記入のあった職務数による割合である。



（配置格差、賃金格差の背景）

JILPT 調査により、中核的職務への男女の配置格差、賃金格差の要因・背景を企業がどのように考えているかをみておきましょう。

配置格差については、男性の方が多くなっている場合の理由（以下の理由はいずれも複数回答可）としては、「資格の保有状況など適格者の数が男女間で違うから」を挙げる職務が 30.9%でもっとも多く、次いで「時間的制約が大きい職務だから」（24.7%）、「特に理由はない」（22.8%）、「社員の希望する割合が男女間で違うから」（21.8%）の順となっています。その職務を担える適格者が女性にいない又は少ないことが大きな要因であると考えられているようです。一方、女性の方が多くなっている場合の理由としては、「特に理由はない」が 47.3%でもっとも多く、次いで「社員の希望する割合が男女間で違うから」（21.6%）、「資格の保有状況など適格者の数が男女間で違うから」（20.1%）の順となっています。

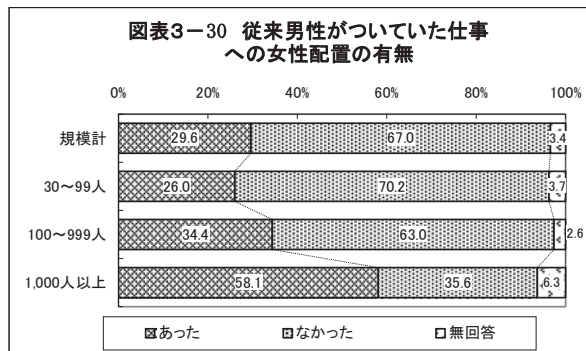
また、賃金（所定内給与）格差について男性の方が高くなっている理由として挙げられているものは、「役職者が多い」が 50.3%でもっとも多く、次いで「より質の高い仕事をしている」（36.9%）、「経験年数が長い」（32.5%）、「より困難な仕事をしている」（30.8%）といった順となっています。経験年数以外の要因は、「役職者」はもとより「質の高い仕事」、「より困難な仕事」なども同じ職務の中での担当業務の配置の問題であるといつてよいと考えられます。

（女性の職務範囲拡大の胎動）

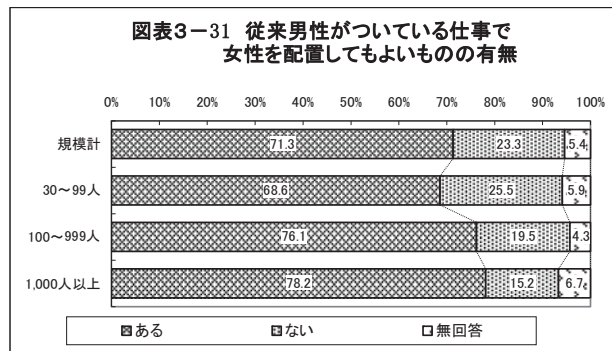
JILPT 調査によれば（図表 3-30 及び 31）、従来男性が就いていた仕事に女性を配置したことのある企業が 29.6%あり、今後配置してもよいと考える職務があるとする企業も 71.3%に上っています。女性社員をより広範な職務に配置しようとする動きが、企業の間でも出てきています。

また、今後配置してもよいと考える職務としては、営業の職務（52.3%）や企画の職務（39.2%）、対顧客サービスの職務（32.0%）の3つが特に多くなっています。

今後、多くの女性が従来男性が就いていた仕事で働くようになり、経験を積み、その仕事



(注)「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。



(注)「仕事にみあった能力や資格をもった女性がいれば、従来は男性がしていた仕事や部署で女性を配置してもよいと思うようなものがあるかどうか」に対する回答である。

で役職者になっていくようになれば、職種における男女間賃金格差も縮小していくことが予想されます。

(3) 企業の女性社員活躍促進策の状況と男女間賃金格差

女性従業員の活躍の一層促進に向けて、企業も様々な取組をしてきていることはいうまでもありません。JILPT 調査で雇用・人事面での課題として特に重視して取り組んでいる点をみますと、「従業員のモラル（仕事に対する意欲）の維持、向上」（規模計で 79.9%）、「従業員の能力アップ」（73.7%）などを挙げる企業が多くなっており、従業員の意欲や能力アップに男女を問わずに取り組んでいることが窺われます。一方、女性社員の就業環境との関連では、「女性従業員が活躍できる制度・環境の整備」が 16.0%、「ハラスメントの予防など女性の働きやすい職場環境の整備」が 13.2%となっており、特に女性をターゲットにして取り組む企業も少なからずあります。特に 1,000 人以上の規模では「女性従業員が活躍できる制度・環境の整備」には 41.6%、「ハラスメントの予防など女性の働きやすい職場環境の整備」には 33.7%の企業がそれぞれ課題とし、重視して取り組んでいます。

このような取組に際しては、女性社員の活用促進に向けた社内方針や計画を策定して取り組むことが効果的であると思われます。JILPT 調査でそうした社内方針や計画の有無を尋ねた結果をみると、社内方針等があるとする企業が 24.7%、現在作成中（6.6%）を合わせて 31.3%となっていますが、規模別には規模が大きくなるほどある又は作成中の企業の割合が高く、1,000 人以上規模では 59.4%の企業にそうした社内方針や計画が策定されており、現在作成中も 11.3%となるなど、多くの企業で取組が推進されています（図表 3-32）。

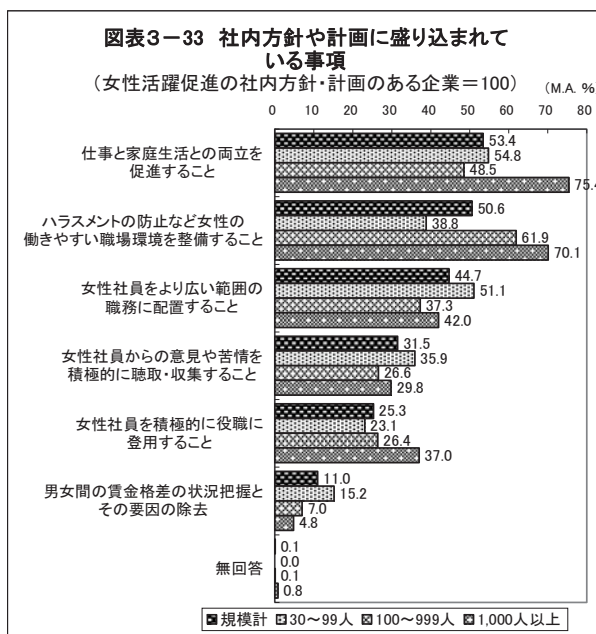
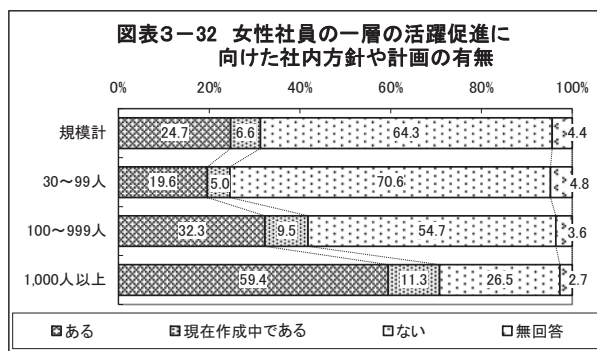
社内方針や計画がある場合に、それに盛り込まれている事項としては、「仕事と家庭の両立を促進すること」（53.4%）や「ハラスメントの防止など女性の働きやすい職場環境を整備すること」（50.6%）を挙げる企業が半数を超え、次いで「女性社員をより広い範囲の職務に配置すること」（44.7%）、「女性社員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集すること」（31.5%）などとなっています。また、多くの項目で規模が大きい企業ほど盛り込んでいるところが多くなっています（図表 3-33）。

一方、「男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去」を挙げる企業は 11.0%にとどまり、また、企業規模が大きくなるほどその割合は小さくなっています。女性社員の活躍促進と男女間賃金格差への対応との関係があまり認識されてはこなかったといえるのではないのでしょうか。

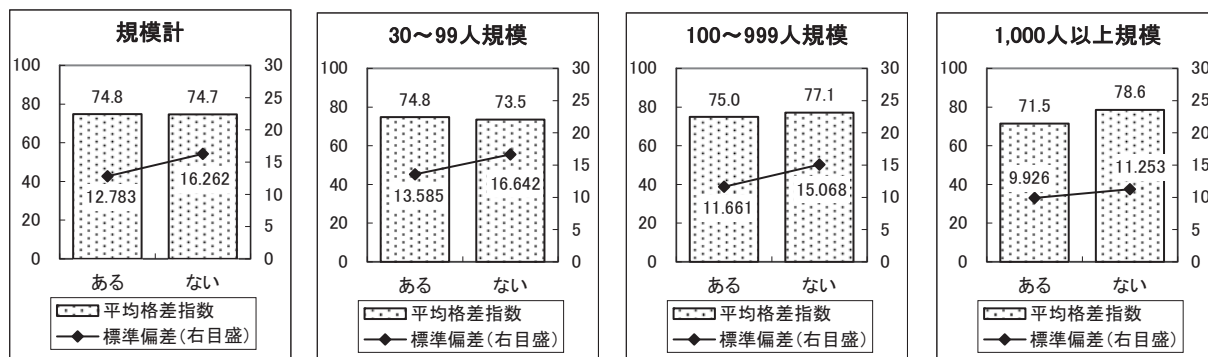
（女性社員の活躍促進の社内方針等の有無と男女間賃金格差）

そうした中で、少し大胆かも知れませんが、こうした社内方針・計画の策定の有無別に男女間賃金格差をみてみたいと思います。あくまで調査結果ではこうなっているということですので。規模計では、社内方針等がある企業の格差指数の平均が 74.8、ない企業のそれが 74.7 となり変わりがありません。一方、規模別にみますと、100 人以上の各規模では社内方針等のある企業の方がむしろ格差が大きいという結果になっています（図表 3-34）。

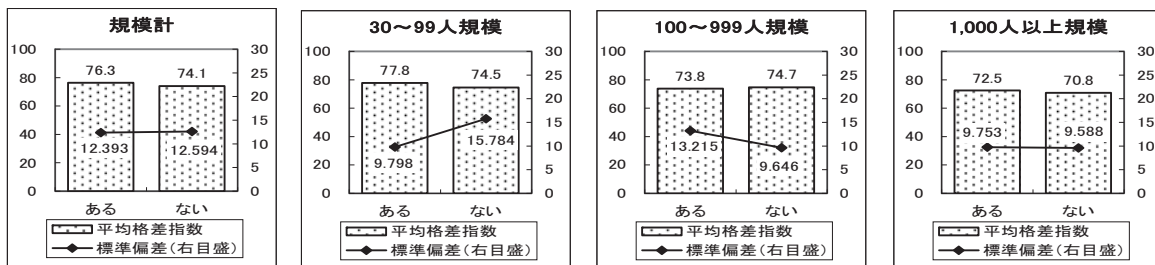
さらに、社内方針等のある企業の中で、それに盛り込まれている項目の有無別に格差指数を比較してみると（図表 3-34）、「女性の職務範囲の拡大」や「ハラスメントの防止等職場環境の整備」、「両立支援」の項目については、盛り込まれている企業の方でおしなべて格差



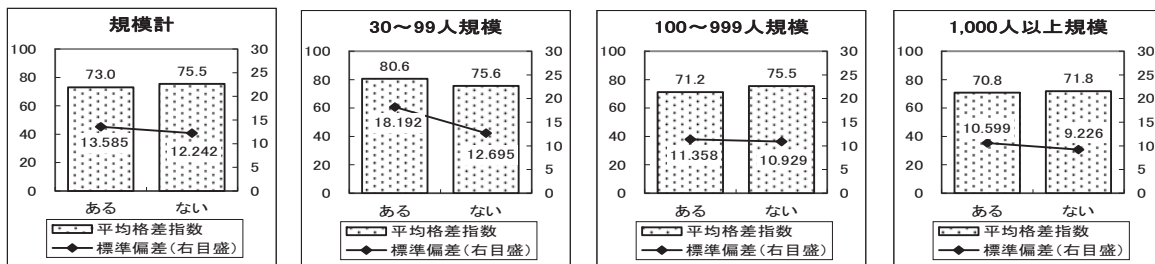
図表3-34 女性従業員の活躍促進のための計画・社内方針の有無と男女間賃金格差(企業ベース)



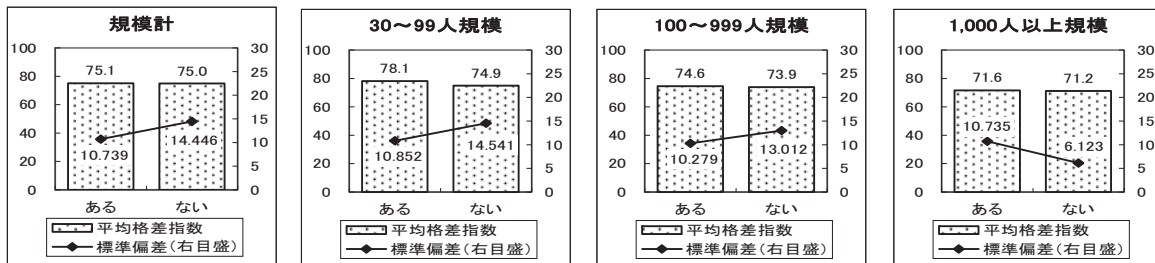
図表3-35 女性従業員の活躍促進計画等にある事項と男女間賃金格差(企業ベース)
 ①女性の職務範囲の拡大



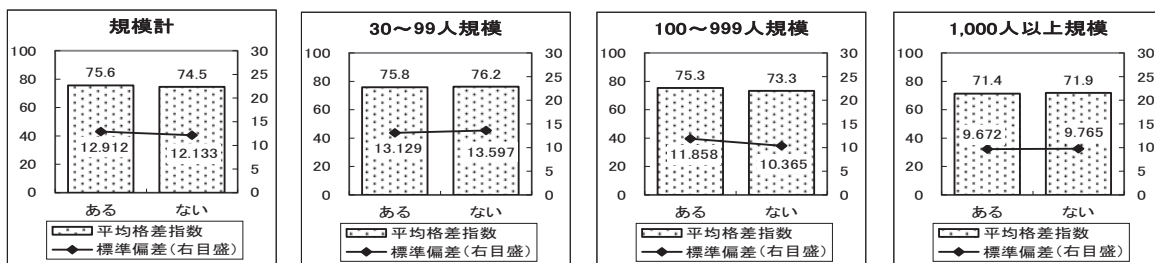
②女性の役職登用



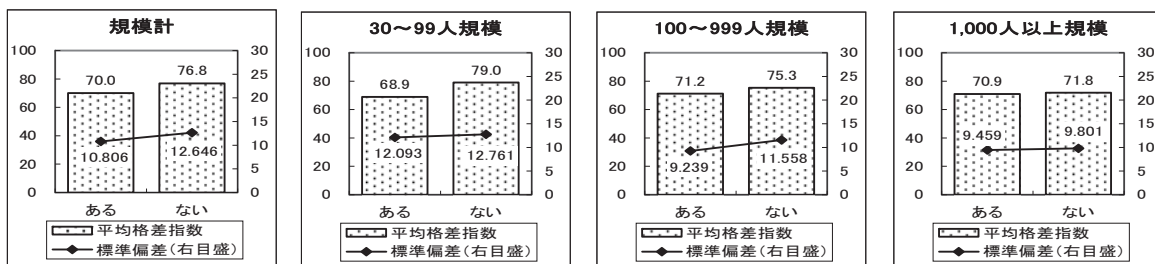
③ハラスメント防止等職場の環境整備



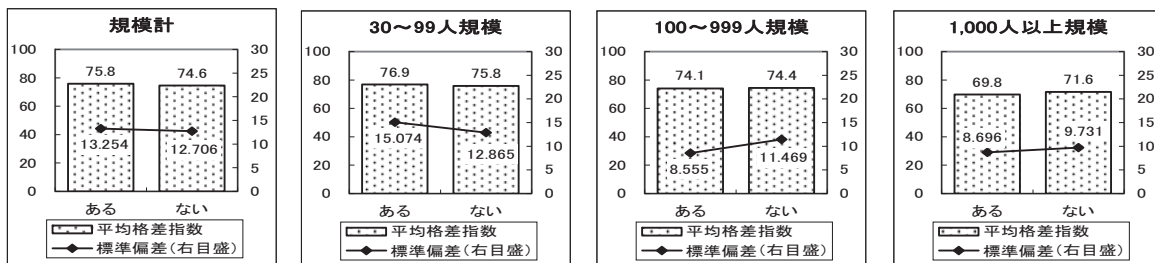
④両立支援



⑤女性の意見・苦情の積極的聴取



⑥男女間賃金格差の解消への取組



が相対的に小さいかほぼ同じになっているのに対して、「女性の役職登用」については規模の大きい企業で、「女性の意見・苦情の積極的聴取」ではすべての規模で、盛り込まれている企業の方が格差は大きくなっています。また、「男女間賃金格差解消への取組」についてみれば、規模計では盛り込まれている企業の方で格差はやや小さくなっていますが、1,000人以上規模では大きなものではありませんが、逆に格差が大きいという結果になっています。これは、格差解消に向け現在取組中である、という面もあると考えられます。

＜コラム－6＞企業ベースの男女間賃金格差指数の回帰分析結果

本文において、さまざまな事項ごとに企業ベースの男女間賃金格差にどのような違いがみられるのかみてきました。しかしながら、それらの事項は相互に関連していることはいうまでもなく、データ分析としては事項間の相互関連を考慮した分析を行うことが必要です。

そこで、企業ベースの男女間賃金格差指数について、これらの事項をすべて盛り込んで重回帰を試みました。回帰は、規模計及び規模別に行いました。結果は「コラム表」に掲げたとおりです。

当てはまり（自由度調整済み決定係数）はいまひとつの状況にありますので留意が必要ですが、回帰式の統計的な有意性は満たされています。

表の回帰係数は、その事項が格差指数に及ぼす影響を示します。例えば、下の方に「一般職制度ありダミー」という事項がありますが、その係数は規模計で「-5.846」となっています。これは、一般職制度がある企業はない企業に比べて格差指数が6ポイントほど小さくなる、つまり格差は大きくなる傾向があるということを意味します。係数がプラス（+）であれば格差縮小要因、マイナス（-）であれば格差拡大要因であるといえます。なお、係数の右隣（有意確率）に「***」や「--」といった印があります。これはその係数が「信じてよいかどうか」を表すもので、多くありませんが「--」が付いた係数の事項はあまり関係がなく、信じるに値しないということになります。

ただし、注意していただきたいのは、この表で示されている結果は現状で観察される関係を表すものであって、決して因果関係を示すものと捉えられてはならないということです。ある事象がこうだから男女間賃金格差はこうなるといった因果関係を示したものではありません。例えば「成果主義賃金ありダミー」は「-1.188」と格差拡大要因となっていますが、これは、現在において成果主義賃金のある企業はない企業に比べて男女間賃金格差が平均的にやや大きいことを示していますが、この関係は企業の実践を通じて変わり得るもので、将来もずっと成果主義賃金のある企業の格差は大きいということではありません。

以上の点に留意しながら、表から読み取れることの主なものを整理してみよう。

- ①男女の勤続年数の格差が小さくなることは男女間賃金格差を縮小させることとなります。規模別には100～999人規模で特に大きいようです。
- ②男女間賃金格差を縮小させる効果のもっとも高い事項は、「女性の部課長がいること」（係数：5.798）です。ただし、1,000人以上規模では逆にマイナスとなっています。規模の大きい企業では、少数の女性部課長がいるだけでなくさらなる取組が求められているのかも知れません。

- ③上述のように「一般職制度あり」はかなりの程度の格差拡大要因となっています。また、「賃金表を雇用コースで分けている」は、規模計（係数：1.431）では格差拡大要因になっていませんが、100人以上の規模では格差拡大要因となっています。
- ④手当のうち「家族手当」が、規模の大きい企業を中心に格差拡大要因となっています。
- ⑤「女性社員活躍促進のための計画・社内方針ありダミー」は、規模の大きい企業を中心にわずかながら格差拡大要因（係数：-0.808）となっています。計画・社内方針の作成とそれに基づく取組が、現在のところ男女間賃金格差の縮小の観点も踏まえてものには必ずしもなっていないと考えられます。
- ⑥非正規従業員を積極活用していることは、総じて男女間賃金格差の縮小要因となっていますが、1,000人以上規模では逆に拡大要因となっています。これはむしろ、規模の大きい企業で非正規を特に活用していない企業で男女間賃金格差が小さくなっていると考えた方がよいかも知れません。

(コラム表)賃金・雇用管理制度と企業ベース男女間賃金格差指数(重回帰分析結果)
 -企業ベースの男女間賃金格差指数(回帰係数がプラス→格差縮小傾向/マイナス→格差拡大傾向)-

	規模計		30~99人規模		100~999人規模		1,000人以上規模	
	回帰係数	有意確率	回帰係数	有意確率	回帰係数	有意確率	回帰係数	有意確率
(定数)	64.051	***	44.925	***	62.732	***	101.114	***
平均勤続年数格差(男性=100)<正社員計>	0.113	***	0.040	***	0.155	***	0.041	***
ここ5年間新規大卒女性採用ダミー(あり=1)	0.838	***	-1.028	***	0.917	***	0.595	—
ここ5年間で中途採用ありダミー(あり=1)	-2.822	***	3.004	***	-2.217	***	6.535	***
【非正規従業員の活用方針】(参照基準:特に活用していない)								
非正規従業員の活用方針(正社員と並ぶ基幹)ダミー	4.229	***	7.144	***	2.428	***	-19.569	***
非正規従業員の活用方針(正社員に次ぐ基幹)ダミー	3.092	***	4.682	***	1.629	***	-22.701	***
非正規従業員の活用方針(正社員の補助)ダミー	0.593	—	4.686	**	-1.573	***	-25.027	***
非正規従業員の活用方針(なんともいえない)ダミー	-3.119	***	-9.000	***	16.316	***	-19.905	***
女性従業員に関する課題を特に重視して取り組んでいる(該当=1)	-2.444	***	-2.102	***	0.686	***	-0.169	—
労働組合ありダミー	0.643	***	0.267	—	0.994	***	-2.276	***
【賃金表】(参照基準:特に作成していない)								
賃金表は基本的に一つダミー(該当=1)	1.922	***	11.522	***	1.303	***	1.742	**
賃金表仕事の類型で分けている(該当=1)	-1.071	***	6.788	***	0.388	—	2.013	***
賃金表雇用コースで分けている(該当=1)	1.431	***	15.907	***	-0.998	***	-2.872	***
賃金表正規・非正規で分けている(該当=1)	3.083	***	17.043	***	0.169	—	2.254	***
賃金表職位で分けている(該当=1)	-3.128	***	-0.550	—	-3.189	***	2.396	***
賃金表男女で分けている(該当=1)	-6.565	***	2.662	**	—	—	—	—
賃金表その他の区分で分けている(該当=1)	1.293	***	7.140	***	0.512	—	1.320	—
【非管理職の基本給決定要素】(参照基準:下記両要素とも決定要素)								
非管理職層の基本給決定要素(年齢・勤続のみ)	3.409	***	8.859	***	10.444	***	-4.089	**
非管理職層の基本給決定要素(仕事や能力関係要素のみ)	0.561	***	3.333	***	5.022	***	-8.211	***
【各種手当】								
家族手当ありダミー(あり=1)	-0.537	**	7.555	***	-3.061	***	-2.229	***
住宅手当ありダミー(あり=1)	0.436	***	-0.327	—	1.178	***	-0.652	—
役職手当ありダミー(あり=1)	0.458	***	-1.323	**	1.755	***	-3.979	***
業績手当ありダミー(あり=1)	3.759	***	10.547	***	1.363	***	-1.659	**
職務手当ありダミー(あり=1)	-1.750	***	-5.769	***	-2.034	***	2.586	***
成果主義賃金ありダミー(採用=1)	-1.188	***	-2.741	***	-2.094	***	-1.342	**
女性部課長の存否(いる=1)	5.798	***	7.517	***	5.450	***	-5.376	***
一般職制度ありダミー(あり=1)	-5.846	***	-10.044	***	-3.725	***	-6.956	***
再雇用制度・慣行ありダミー(あり=1)	-2.695	***	-5.337	***	-2.156	***	-1.241	*
女性の職域拡大ありダミー(あり=1)	-0.492	***	-0.401	—	0.718	***	-0.255	—
【女性社員の活躍促進のための計画・社内方針】(参照基準:計画等なし=1)								
女性活躍促進方針(あり)ダミー(あり=1)	-0.808	***	4.504	***	-1.817	***	-1.728	***
女性活躍促進方針(現在作成中)ダミー(あり=1)	3.345	***	-21.205	***	8.291	***	-4.601	***
自由度調整済み決定係数	0.236		0.398		0.395		0.401	
分散分析・有意確率	0.000		0.000		0.000		0.000	

(注) 100人以上規模企業では、「賃金表男女で分けている」はなかった。

「女性の職域拡大あり」とは、ここ5年間に従来男性が就いていた職場に女性を配置したことがある企業である。

***:1%水準で有意 ** :5%水準で有意 * :10%水準で有意 — :10%水準でも有意性は認められない(回帰係数がゼロないし符号が変わる可能性が小さくない。)

第3節 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向

さて、いよいよ男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向について、筆者の考えを提案する順番になりました。筆者の考えといっても、けっして独創的なものとはいえないものばかりで、これまで各方面でいわれていることを、筆者なりに整理をしたという性格が強いとご理解いただきたいと思えます⁴⁷。

取組の方向を整理するに当たって、まず、男女間賃金格差の解消の今日的な意義を提示するとともに、これまで紹介したデータや考察に基づき、格差の要因との関連付けを通して格差解消に向けたいくつかの課題を設定し、その上でそれぞれの課題に対応して必要な取組を整理することとしたいと思えます。取組には、具体的なものも含めましたが、それらはいくつかまで、研究担当者としての筆者が調査研究から導き出したところの示唆（インプリケーション）の域を出るものではなく、実際の実践に当たっては、各企業の実情を十分に踏まえて取り組まれることが必要であることは言うまでもありません。

（1）男女間賃金格差解消の今日的な意義

男女間賃金格差の問題は、賃金に関して男女を差別的に取り扱うことの問題として出発しました。そこではまず、男女に異なる賃金表を適用することや家族手当などで男性に対して優先して支給することなどが問題とされました。すなわち賃金制度において、直接ないし実質的に男女を異なる取扱いをすることです。こうした問題は、現在においてまったくなくなったとはいえませんが、賃金制度自体の中に直接的な男女の差別的取扱いを見出すことは困難である場合がほとんどとなりました。そうした中で、次には一般的な男女間賃金格差が問題とされるようになってきました。そこでは、一般的な男女間賃金格差がある場合には、その合理的な理由を事業主は説明しなければならないこととされました。格差は、「説明されるべきもの」となったといえます。

一般的な男女間賃金格差が反映する男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の比率、平均賃金でみた賃金格差をみると、この間、格差は徐々に縮小してきてはいるものの、現在においてもかなりの格差がみられる状態にあります。この格差の要因は、賃金制度そのものよりは採用や配置（昇格や役職登用を含む）といった面における男女差にあることが認識されるようになってきました。そうした中で、採用・配置に関する平等取扱いについては従来努力義務規定であった男女雇用機会均等法が改正され、強行規定になりました。採用・配置に関して男女を平等に取り扱うということは、見方を変えれば、女性従業員の活躍を一層促進することといえますが、これが法的にも待ったなしの課題となってきてきたのです。

翻って、女性従業員の活躍が一層促進されるならば、その結果として、平均賃金でみた男女間賃金格差が縮小していくこととなります。女性従業員の活躍促進の状況を見る方法には

⁴⁷ 以下の取組の方向を整理するに当たっては、この調査研究の一環として実施した10社を対象とした企業ヒアリングの際にお聴きできた各社の取組も参考にさせていただきました。

種々のものがあり得ますが、もっとも一般的・総合的な指標として男女間賃金格差ほどの確かなものはないといえます。活躍の状況は、直接・間接に賃金額に反映するのが自然であることを考えれば、容易に理解されるのではないのでしょうか。

したがって、男女間賃金格差の解消は、その企業における「女性従業員の活躍度を示す指標」であると考えることが適当であり、それが今日的な意義であると思います。それぞれの企業において、女性の活躍度が上昇すれば、結果として平均的な男女間賃金格差がどのような水準まで縮小することになるかを推定し、それを目標の一つ、筆者の思いからいえば、もっとも重要な目標指標とすることを推奨したいと思います。

(2) 男女間賃金格差の主な要因と取組に向けた課題類型

これまで紹介してきましたデータやその分析などから、男女間賃金格差を生じさせている主な要因とそれに関する課題には次のような類型があると整理したいと思います。

①旧来の役割期待に基づく女性の就業をめぐる社会意識

女性の本務は「仕事」ではない、「仕事」をする場合は、女性の本務である「家事」を担うようになるまでの若年期や「家事」を阻害しない範囲において、それが本務である男性の補助的な業務を担当してもらえばよく、また、女性には「仕事」に関連した特別の能力開発は必要がない、という旧来型の社会意識が男女間賃金格差の根底にあると考えられます。これを旧来型と呼ぶのは、実際には、多くの女性を中心に受け入れられるものではなくなっているからでもあります。すなわち、社会意識としては動揺しているといえます。企業の人事管理政策としても、このような社会意識が潜んでいないかどうか、いま一度考えてみる必要があると思います。

②賃金制度にある格差要因

近年において、賃金制度そのものの中に直接男女間賃金格差の要因を見出すことはほとんどの場合困難になっていることは再三述べましたが、その中でも、賃金制度における運用次第では格差の要因になり得ると考えられるものはあると思われます。例えば、家族手当制度や成果主義賃金における評価制度の運用などが挙げられます。これらが大きな格差要因となっているというわけではありませんが、常に考慮・検討の対象にしておく必要はあると思います。

③なお短い女性の勤続年数

女性の勤続年数は近年伸張してきていますが、なお男女間には格差があり、それが男女間賃金格差の大きな要因の一つとなっています。こんにちにおいて勤続年数を直接の賃金決定要素にしているところは以前よりは少なくなってきましたが、勤続年数は熟練形成や昇進など賃金決定に関するさまざまな要素と密接に関連していることは間違いがありません。女性の勤続年数を可能な限り延ばしていく必要があります。女性の就業継続の一層の促進が課題となります。

④役職における大きな男女間格差

男女間賃金格差において、役職に就いている女性が非常に少ないことが大きな要因の一つとなっていることは論をまたないと思います。これには、これまでの経緯が強く影響するとともに、企業側の要因ばかりとはいえない面も少なくありませんが、女性従業員の活躍促進との観点からも大きな課題であることは間違いがありません。

⑤女性の職域の狭さ

いわゆる「一般職」制度をはじめとして、女性の職域の狭さが男女間賃金格差の一つになっていると考えられます。女性が相対的に賃金の低い職域に多く就業している面があるからです。女性の職域の拡大も、女性従業員の活躍促進との観点からも主な課題の一つであることは間違いがありません。

⑥男女間賃金格差への注目度の低さ

企業において、従来、「男女間賃金格差の問題」はどちらかといえば触れたくない問題であったのではないのでしょうか。そのような消極的（拒絶的といってもよいと思われます）な態度が男女間賃金格差に目立った改善がみられない要因の一つになっている可能性は否定できません。しかし、こんにち男女間賃金格差の水準がどのようになっているかは、女性従業員の活躍度を示す積極的な指標となっていると考えるべきことは、上述のとおりです。この問題に適切に目を向けることも、企業の課題の一つになっていると指摘したいと思います。

それでは、これらの課題について、順次、取組の方向を考えてみたいと思います。上述のところで理解されると思いますが、男女間賃金格差の解消は、女性従業員の活躍促進とイコールといってよいくらい密接に関連しています。男女間賃金格差の課題は、女性従業員の活躍促進の課題であるといってもよいでしょう。以下では、両者を表裏一体のものとして考えています。

（３）基本理念の設定

旧来の役割期待に基づく女性の就業をめぐる社会意識が男女間賃金格差の背景にあるとしても、社会意識である以上それを脱却するのは容易ではありません。男女を問わず意識改革が必要となり、時間のかかる息の長い取組が必要になるでしょう。

このためには、やはり基本的な理念をしっかりと明確にしておくことが第一に必要であると考えます。経営者が率先して基本的な理念を明示することが重要であり、ある程度以上の規模の企業では、そうした理念を盛り込んだ女性従業員の活躍を一層促進するための社内方針や推進計画を策定することも有効であると考えられます。また、その中には、上記（１）でみたように、男女間賃金格差の縮小が女性従業員の活躍度の向上を示す指標である旨盛り込んでいただきたい⁴⁸。

⁴⁸ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、前述のように、こうした社内方針や計画を策定している企業が24.7%、現在策定中を合わせて31.3%となっていますが、1,000人以上規模の企業では59.4%が既に策定しており、ま

以下に、そうした理念となるであろう候補をいくつか紹介しておきましょう。

①人事管理の評価軸・考慮要素の中で、男女という要素を持つウェイトをゼロ又は可能な限り小さくすること。

その時代に支配的な社会意識から一步でも距離を置くことは、かなりの意識的な努力が求められます。根本にかえっての深い熟慮が必要になります。

男女の平等取扱の原理原則は、合理的な必要性がないにもかかわらず男女で区分した人事管理をしないということに尽きます。すなわち、人事管理（採用も含みます。）は、企業経営の視点から社員を評価するとともに、それをベースとしつつも様々な要素を考慮しながら行われると考えられますが、そうした社員の評価軸や考慮要素の中で、男女という要素が入り込むことのないようにすることが基本理念の一つになると思われます。

一度、頭の中を空にして、それまでの人事管理の中に男女という要素が入り込んでいないか、入り込んでいるとすればそれは事業運営の上で不可欠の要素なのかどうかを熟慮してみることが必要です。そうすれば、案外に男女という要素は事業運営にとってそれほど重要な要素でないことが気がつかれるのではないのでしょうか。多くの場合、男女という要素が何らかの別の要素の代理をしているといえます。例えば、ある資格（能力）を持っているのが従来ほとんど男性であったので、その資格（能力）を必要とする業務には男性を配置することとしてきているとき、重要な要素は男女ではなく、資格の有無の方であるといったことです。その資格（能力）さえあれば、女性を配置しても一向に構わないわけです。

男女を代理指標としている他の要素の有無を知ることがとても困難であるときもあるかもしれませんし、また、男女という要素が真の意味で必要不可欠な区分軸であるといった場合もないとはいえないので、ここでは少し幅を持たせて「人事管理の評価軸・考慮要素の中で、男女という要素の持つウェイトをゼロ又は可能な限り小さくすること」という基本理念の提案にしておきます。ただし、男女という区分軸が必要なケースはごく限られていると考えて熟考されることが必要でしょう⁴⁹。

②基本理念の一つとして、女性従業員に対する一方的な慮りを避け、そのニーズを的確に把握した上で、必要な対応をとること。

上述のような旧来型の「女性の就業をめぐる社会意識」は、人種や宗教などが背景にある場合と異なり、人格のレベルまで降りた根深い「差別感」であるというよりも、一方的な「おもんばかり」（慮り）が基礎になっていると考えられます。例えば、「女性だから、家事をしなければならず大変だろうから、あまり困難な仕事はさせないであげよう」といった「慮り」

た現在策定中は11.3%と7割以上が取り組んでいます。しかし一方、社内方針や計画の中に男女間賃金格差関係の事項を盛り込んでいる企業は少ないのが現状です（上掲図表3-32及び33参照）。

⁴⁹ 妊娠・出産・授乳を別とすれば、例えば「子育て」一般は男女とは別の要素と考えてよいと思われます。「子育て」をしなければならないという要素に着目して配慮するのであって、女性は「子育て」をしなければならないので女性社員に対して配慮するというのではないと考えてみていただきたいということです。

です⁵⁰。しかし、それぞれの家庭の事情は千差万別ですから、実際には十分できることもその機会を最初から奪ってしまっている結果になっていることが少なくないと考えられます。それ以上に、そうした機会がないことが女性の「やってみよう」とする意欲を挫き、また、そうした仕事をしようと考えもしなくなっていることの方が経済社会的には大きな損失ともいえます。

「女性従業員に対する一方的な慮りを避け、そのニーズ、状況を的確に把握した上で、必要な対応をとること」を基本理念の一つとして提案したいと思います。

こうした基本理念に基づき、女性従業員のニーズや状況を的確に把握するための具体的な取組が求められます。普段からの管理職による把握がもっとも重要であることはいうまでもありませんので、例えば管理職研修や管理職自身の評価項目の中に盛り込むことなどを通じてその徹底を図ることが必要ですが、それとともに、社員アンケート調査の実施、女性従業員による意見交換と集約、企業への要望伝達などの自主的な活動（サークルや委員会）に対する支援なども行われてよいと思います⁵¹。

また、筆者の提案の一つとして、総務や人事、労務といった部署の職員のうち適任者を、女性従業員のニーズや状況を把握し、経営層に必要な対応策を提案する権限を付与される「女性従業員護民官」（仮称）といったものに任命してはどうかというものもあります⁵²。ある程度以上の規模の中小企業になれば、総務等の部署に女性が1人以上配置されていると思われませんが、その女性社員の中に「護民官」となる適任者がいればなお理想的です。

③基本理念の一つとして、女性従業員が一層活躍する必要性を確認すること。

企業にとって女性従業員が一層活躍する必要性を確認しておくことが重要です。これは、基本理念というよりもそれ以前的前提とってよいかも知れませんが、経営層としてその必要性を十分認識していることを明確に企業全体に周知することが不可欠です。

企業にとって女性従業員が一層活躍する必要性については、沈思黙考してそれぞれの企業なりの回答を見出していただくことが重要だと思います。

あくまで参考としてその必要性を例示すれば、①企業が提供する商品やサービスが女性向

⁵⁰ 同様のことは、就業をめぐる障害者の社会意識にもいえるのではないかと考えられます。できる、できないを確認するよりも前に、「障害者だからできないだろう」という一方的な慮りが、障害者の就業機会を狭めている結果になっている面が少なくないと考えられます。第1節の(1)でみたように経済理論では、そうしたひとり一人の能力を確認するコストが高いので性別とか障害の有無とかの要素で選別の方が経済合理的であると議論していますが、実際問題としてそれほどコストの高いものばかりとはいえないのではないのでしょうか。また、こんにち、性別や障害の有無などの要素のみで従業員の人事管理をしようとするような企業はあまりないようにも考えられます。

⁵¹ 女性従業員の自主的な活動といっても自然発生的なものに期待するばかりでなく、例えば人事担当部門の女性職員が率先して役割を果たすといったことが必要だと思われる。かつて従業員の「自主的」を標榜しながらも企業がかなりコミットしていた「QCサークル」の女性従業員活躍促進版といったイメージも一つの方向であろうと思います。その場合、活動参加者を女性に限る必要はないかも知れませんが、まずは女性だけで始めるのが現実的でしょう。

⁵² 「護民官」とは、いうまでもなく、元老院政治に対して市民の立場からその保護を担い、強い権限が認められた古代ローマの役職の名称です。

けのものであり女性の感性が企業としてどうしても必要である、⑥社員として一定程度勤務する中で女性従業員も企業独自の熟練や文化を身につけており、それを活用して企業のために活躍して欲しい、⑦今後の労働力供給の減少を考えたとき、女性にもより積極的に働いてもらわなければならない、⑧男女の別なくその能力に応じて働いてもらうのは社会的要請である、⑨男女を問わず従業員には能力を発揮して活躍してもらうのが企業にとって当然必要なことであるが、これまでの経緯もあって女性従業員の活性化を特に促進する、といったものが考えられます。

（社会に向けての企業としてのニーズの発信）

以上のような旧来型の社会意識を克服しながら女性従業員の活躍促進を行おうとすれば、企業の範囲を越えて、企業だけでは如何ともしがたい、企業としては与件とするほかない社会制度・構造と呼べるものがある種の制約となってきます。それは、家庭の面では家族形成に関する選択や家庭内の夫婦間の役割分担の状態、社会制度の面では行政上のさまざまな政策・施策などに関連したものです。これらは、個人の選択や国・地方の政府の政策に強く規定されているものではありませんが、企業としても、女性従業員の活躍促進を行おうとする場合にどのようなニーズがあるのか、もう少し積極的に社会に向かって発信してもよいのではないかと思います。就業の実態に合った保育施設の整備などのほか、例えばこんにち、多くの男女が30歳台になって結婚し、第1子を産むという状態になっていますが、生涯のキャリア形成を考えたとき、企業としてそれがもっとも適合的なものと考えているのかどうか、といった情報発信がもう少しあってもよいように思います。そうすることで、全体の社会意識の変化が促進されることにもなるでしょう。

（4）賃金制度における課題

こんにち、賃金制度そのものの中に直接男女間賃金格差の要因を見出すことはほとんどの場合困難になっていますが、運用次第では格差の要因になり得ると考えられるものとして、ここでは、家族手当制度と成果主義賃金における評価制度の運用を特に取り上げます。

（家族手当について）

男女間賃金格差問題からみた家族手当は、制度としてあらかじめ男女（夫／妻）いずれか一方に支給することを前提としてはなりません、多くの場合「世帯主」に支給することとされているようです⁵³。しかし、単に「世帯主」とだけしているのであれば問題がないともいえないので、「世帯主」の定義をより明確にすることはもとより、さらに、例えば夫婦の選択に任せる制度とした方がよいのではないかと思います。男女間賃金格差の視点からは、家族手当が事実として男性に支給される場合が多いことから賃金格差の要因となっていると

⁵³ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、家族手当や住宅手当のように夫婦併給が問題となる手当がある企業において、世帯主であることを支給要件にしている企業は61.7%（1,000人以上規模60.7%）であり、一方、夫婦とも自社社員であればその選択によりどちらかに支給する企業は16.7%（同24.7%）でした。

いう問題がありますが、こうすることで少なくとも企業内の問題ではなくなるものと考えられます。

（成果主義賃金の運用について）

成果主義賃金は、多かれ少なかれ、まず達成すべき目標を設定し、その結果を評価して賃金に何らかの反映を行うのが一般的です。男女間賃金格差の視点からは、この目標設定、成果の評価が男女で実質的に公平に行われるかどうかの問題に尽きると思われます。

公平性の確保のために一般的に必要なことを列挙しますと、次のようなものがあります。

- ①目標設定と評価のキーとなる管理職が、評価制度の趣旨・内容を十分理解しているとともに、男女に対する評価について偏向するようなことがないこと。
- ②目標設定が妥当なものであること。合理的な理由もなく、男女という要素で違いが設けられていないこと。
- ③評価基準、評価手順などが評価される従業員に十分知らされていること。
- ④評価結果が対象の従業員に開示され、納得されるための措置が講じられていること。
- ⑤制度にとって例外的な措置が講じられるときは、男女によって取扱に差がないこと。

こうしたことのためには、管理職等の評価者研修が重要な取組の一つとなります⁵⁴。また、研修として一方的に説明を受けるばかりでなく、制度導入後の評価実績が蓄積される中で、評価者が相互に情報や意見を交換するとともに、評価結果のすり合わせや評価技法の向上を図りつつ、女性従業員の活躍促進の視点から評価はどうあるべきかを検討することも必要な取組であると考えられます。

また、評価に当たって、家庭の事情によってやむを得ず成果の目標を達成できない場合に、その事情を考慮して評価するかどうかの一つの検討課題になると思います⁵⁵。男女を問わず家庭の事情を抱えている従業員については、目標設定の時点で必要な範囲の考慮をすることとともに、期間の途中で突発的に発生した事情については必要な範囲で評価の際に考慮することもあってもよいと考えます。女性従業員の意見やニーズも十分踏まえながら、労使で取扱についてあらかじめ議論し、できれば方針を決めておくのが望ましいと考えています。

（５）女性の就業継続の促進のために

就業継続を通じて女性の勤続年数がさらに伸張することは、男女間賃金格差の縮小だけではなく、女性従業員の活躍促進にとっても重要な課題であると考えます。

旧来の役割期待は動揺しているとはいえ、いまだ強く社会意識の基礎となっていることを

⁵⁴ 前述のように、JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、成果主義賃金を導入している企業のうちで評価者研修を毎年実施している企業が19.7%（1,000人以上規模28.0%）にとどまり、評価方法等の変更があったときや初めて評価者になったときに実施する企業が多く、評価者研修を実施していないも30.9%（同16.8%）もあることは、やや懸念されます。（図表3-9参照）

⁵⁵ 前述のように、JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、こうした考慮をするとする企業は「常に」と「事情によっては」とを合わせて64.9%（1,000人以上規模56.2%）となっていますが、「まったく」と「あまり」とを合わせて考慮しないとするとところも13.7%（同25.9%）ありました。（図表3-10参照）

前提としていえば、女性の就業継続を困難にしている第一の要因は家庭生活（＝家事）と仕事との両立をめぐる困難であることは論をまたないと思います。そのため、女性の就業継続を実現するためには、企業としても支援（「両立支援」）をしてきていますし、今後ともでき得る限りの支援をしていくことが必要でしょう。

子の出産について考えてみますと、産後の休業終了後育児休業を取得し、乳児期における極めて密接な養育をするとともに幼児期を迎え、保育環境を整えて仕事に復帰するという経過を一般にはたどると思われます。メイン・ストリームはこうであるとしても、その過程ではいろいろな課題が発生し、多様な対応が必要になります。疾病罹患は別としても、子が立って歩行するようになる時期も違えば、トイレの習慣を身につける時期、自分で食事ができるようになる時期も違います。また、育児休業の終期に対応して保育環境がうまく整えられない場合もあります。こうした当初予想できない変化にうまく対応できるように柔軟な支援策の設計と運用が求められます。

育休からの復職についても、適切な制度設計と配慮が求められます。原則として元の職場に復帰する、関連する同様の職場に配置する、新たな子育て環境と円滑な両立が可能な職場に配置する、などこれらの組み合わせを含めていろいろなパターンが考えられますが、少なくとも育休期間に入る前に復職に関する方向性を明示すること、また、復職に当たって十分な話し合いを行うなどの措置は必要ではないかと思われます。

育児休業からの復帰後、子育てと仕事との本格的な両立期に入っては、特に都会地を中心に時間面の配慮に対するニーズが強いようです。時間帯の選択が可能な短時間勤務制度などの活用が期待されます。また、とりわけ可能であれば在宅勤務も一つの選択肢として用意されてよいのではないのでしょうか⁵⁶。こんにち両立支援の焦点は、育児休業後の支援に移っていると行ってよいと思われます。女性従業員の意見やニーズを踏まえ、企業の事業の必要性との調整を図りながら、ここでも柔軟な制度設計と運用が求められます⁵⁷。

（両立支援制度活用と処遇との関係）

男女間賃金格差との関連でいえば、こうした両立支援制度を活用した場合にその従業員の処遇にどのような影響が生じることとなるかに関心が向かいます。必ずしも体系的な整理ができていないわけではありませんが、次のような論点が考えられます。

①育児休業を取得した期間に関して、退職金算定の基礎となる勤続年数や昇格のための在勤

⁵⁶ 在宅勤務は、育児期などにおける両立にとって有効な勤務形態ではありますが、完全在宅勤務はなかなか困難な面が多いようで、週のうち何日の部分在宅勤務が検討されてよいと思われます。

⁵⁷ 現行の保育施設は、保育される子のための視点から設置され、運営されるのが原則ですし、その原則は今後も保持されるべきものと考えています。一方、子を持つ女性（及び男性）の就業やキャリアの視点から、その支援としての保育施設やサービスに対するニーズもあるのも事実です。特に急な仕事の都合でスポット的に保育サービスを受けなければならない事態になったような場合などが考えられます。提供されるサービスの内容は同じであるけれどもその目的や機能は異なるこの両者は、何らかの区分をし、料金設定を含めて異なる体系で運営されるべきであると考えています。とりわけ後者の機能をもった保育施設・サービスについては、その一つのあり方として企業ないしその共同の事業として普及されてもよいのではないのでしょうか。

期間にカウントするかどうかです。企業によって取扱はそれぞれ異なると考えられますが、育休期間中は現実には仕事をしていないのですから、勤務している他に従業員とまったく同様に扱うことは問題もありますが、一方でまったくカウントしないこととすることにも議論もあるのではないのでしょうか。

- ②育休期間中を処遇に関して一種のモラトリアム期間として扱われることとされたとしても、復職後努力次第でその間の「遅れ」を取り戻すことができる制度設計はされるべきものと考えます。
- ③上の論点とも関連して、育休期間中における職場との関わり方の状況によっても議論の行方が変わってくるのではないかと思います。もとより育休期間は休業中であるので、仕事そのものをすることはできませんが、あくまで自発的であることを前提として、育児の合間に例えば仕事に関連した自己啓発を行うなどの積極的な行為をした場合はプラスに評価することなどは考えられてよいと思います。
- ④育休後の両立支援制度でニーズの高い短時間勤務については、短縮された時間に応じて時間按分で基本給が減額されるのが一般的なようです。制度導入当初はそれでよいとも思われますが、制度導入後ある程度の期間が経って実績が蓄積された段階で、そうすることが適当かどうか労使で一度議論されてもよいと思われます⁵⁸。また、業績見合いの性格の給与制度が採られている場合には、実態としてかなりの減収となることもあり得るのではないかと考えられますが、こうしたことについても、女性従業員の意見やニーズを踏まえ、労使でそのあり方が議論されてもよいように思われます。なお、短時間勤務を取っている社員の中には、自宅に仕事を持ち帰り事実上の在宅勤務をしている場合もあると考えられるので、そうした実態も把握して適切な対応が図られることが望まれます。

以上のような問題については、繰り返しになりますが、職場の実態を知悉した労使が、女性従業員の意見やニーズも踏まえて、話し合っただけ適切な対応をされるべきものであることはいうまでもありません。

（男性の働き方の問題）

夫婦が同じ企業で就業している場合であっても、異なる企業で就業している場合であっても、いずれにしても、男性の働き方が妻たる女性の両立の有りに影響を与えることは間違いがありません。女性従業員の両立を支援する方策の一つとして、長時間労働や恒常的な残業などを中心として男性従業員の働き方を見直すことも重要な課題であることは指摘しておきたいと思います。

（一つの仮説）

筆者は、出産・子育てを契機として女性の就業継続を困難にしている要因としては、もと

⁵⁸ 元々時給制賃金の場合は別として、月給制、すなわち月を単位として決められている賃金にあっては、必ずしも時間に比例してはその貢献を計れないという暗黙の了解があるとも考えられるので、実態を知悉している労使で短時間勤務の場合の賃金のあり方を議論してみる必要があるのではないかと考えられます。

より上述のように仕事と子育てとの両立の困難さがもっとも大きいものと考えていますが、それと併せて、その困難を乗り越えてなお従事したくなるような価値の見出せる仕事をさせてもらっていないこともあるように考えています。種々の懸念はあると思われませんが、子育て中の女性従業員にチャレンジングな仕事を任せてみることも、女性の就業継続を促進する方策になり得るのではないかと考えられます。

（６）女性の積極的な役職者登用のために

女性を積極的に役職に登用することによって女性の役職者が増大することは、男女間賃金格差の縮小にとってもっとも効果が大きいことはもとより、女性従業員の活躍促進にとっても最重要な課題の一つであります。

我が国企業では、課長クラス、部長クラスの役職者は、その企業で一般社員クラスから順次キャリアを積んできた社員から登用されるのが通例であるとともに、これまで女性が役職者候補として採用されてこなかった場合が多く、二重に女性の役職者が目立って増大しにくい要因があると考えられます⁵⁹。また、そうした経緯もあって、女性従業員が必ずしも役職者（管理職）になることを希望しない場合も少なくないことも要因として加わっていると考えられます。

これらの要因を克服して、女性の役職者を増やしていく取組の方向としては、次のようなものが考えられます。

①将来の役職者候補として採用する社員の中で女性の占める割合を高めること

迂遠のようではあるが、上述のような企業における役職者登用ルートを前提とすれば、将来の役職者候補の中に占める女性の割合を高めていくことが取組の一つとなります⁶⁰。

②将来の役職者候補として採用した女性社員の育成に特に配慮すること

将来の役職者候補として採用した女性社員については、当然ながら同様に役職者候補として採用した男性社員と同等のキャリアを歩ませることを原則としつつ、同時に彼女たちの意見・ニーズにも気を配りながら必要かつ可能な配慮をしていくことも重要でしょう。また、先行している女性の役職者（＝ロール・モデル）の経験などを知る機会を与えるなど常に自分の将来のキャリアと積極的に向き合う意識と意欲を醸成することも行われてよいでしょう。

③現在役職者になり得る段階に到達している女性社員に積極的に働きかけ、登用を図ること

⁵⁹ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、ここ5年間に女性の課長クラス員数が増えたとする企業は30.6%（1,000人以上規模は59.3%）、女性の部長クラス員数が増えたとする企業は12.6%（同23.6%）となっていますが、女性の部課長クラスが増えた理由は、「女性社員のうちで適格者が増えた」を挙げた企業が69.9%（同79.4%）と最も多くなっています。なお、第2位が「女性社員を積極登用する自社の方針」の26.3%（同38.7%）となっています。

⁶⁰ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、平成20年春の新規大卒採用を行い、かつ、総合職採用区分のある企業における総合職採用者に占める女性の割合について企業を単位とした平均をみると、規模計で25.5%、1,000人以上規模では31.8%となっています。近年は、総合職採用での女性の割合も大分上がってきたといってもよいでしょう。彼女たちの少なくない部分が、15年程度後には役職者となっていることを期待したいところです。

社内資格において役職者直前のランクに到達している女性社員に積極的に働きかけ、役職者になるための試験などがある場合には受けることを推奨する、根気よく話し合いをして本人が役職者になることに対して感じている不安などを解消することなどの取組が必要に応じてとられてよいと思われます。その際、企業としても女性を役職者へ積極登用する方針を示すことも重要でしょう⁶¹。

④採用当時には役職者候補としてはいなかった女性社員からの登用も検討すること

上記のようなメイン・ルートだけではなく、ベテランの女性社員の中で、これまでの経緯の中で過去の採用の際には役職者候補として採用してはいなかったが、採用後の業務実績等をみたときに、役職者の適格性があると評価できる社員がいる場合には、例外措置としてではなくできるだけ制度化した上で、役職者へ登用することが望まれます。

なお、いわゆる「総合職」と「一般職」といったコース別雇用管理が行われている企業にあっては、「一般職」から「総合職」への転換を経て役職者へ登用することとなり、それはそれで重要な取組であります。今後は、「一般職」のまま、ないし「一般職」の中で課長クラスになるといったことも考えられてよいと思います。

⑤役職者（管理職）の働き方を見直すこと

女性が役職者へ登用され女性の役職者が増えていくにしたがって、現在のように役職者（管理職）のほとんど大部分が男性であったときと同じような働き方でよいかどうか、甚だ疑問です。男女、管理職・非管理職を含めた「働き方の棚卸し」を行い、全般的な見直しをせざるを得ない時期がやがてくるように思われます。また、そのことを通じて、女性の役職就任への拒否反応も緩和され、一層女性役職者が増大することにつながっていくと思われます。

また、役職者＝管理職である必要は必ずしもなく、他の社員の勤務に連れ添うことなく自己の専門性を通じて会社に貢献する役付き専門職として多くの女性が仕事を行うという方向もあり得ると思われます。

（7）女性の職域拡大のために

いわゆる「一般職」制度を典型として、女性の職域の狭さが男女間賃金格差の一つになっていると考えられます⁶²。ここでは、「一般職」制度に関連した取組と一般的な女性の職域拡

⁶¹ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、部課長クラスへの昇進に当たって重視している項目をみると、「現在の職務での業績・成果」（84.6%）、「部下の統率力」（71.0%）、「専門知識」（66.9%）の三つが特に多くの企業が挙げています。その中で、女性を昇進させる場合に特に重視している項目をみてもこれらの3項目が多くなっています。当然といえば当然ですが、役職者への登用に当たって重視する項目は男女でほぼ共通していると考えられますので、例えば男女の候補がいた場合に両者が同様の水準にある場合は、当面女性を優先することとするとも考えられてよいでしょう。

⁶² 賃金格差の根本的な原因は、単純なモデル化をしていえば、一定以上の専門性や判断力が必要とされる仕事でその担い手の需要が多い割に供給が限られているために相対的に高い賃金を得ることができる仕事と、単純な仕事や定型的で他人の補助であるような仕事でその担い手の需要は限られている割に供給のプールが大きいために相対的に低い賃金しか得ることができない仕事との二つの類型があって、社会的に形成された役割期待に従って、特定の層について総じて後者の仕事に就くことになっていることにあります。また、逆にそうした層が就いている仕事は、相対的に低くしか評価されないということにも繋がっています。したがって、職域が

大に関する取組に分けて考えてみたいと思います。

（「一般職」制度に関する取組）

①「一般職」を女性だけの制度でなくし、業務類型に基づく一つの雇用コースとして整備すること

いわゆる「一般職」制度は、主に事務的な業務であっていわゆる「総合職」が担当する業務の補助的・定型的な業務を担当する社員の人事・処遇コースであると解されます。したがって、本来的には男女による区別とは関係がないものですが、旧来型の役割期待の下で女性のための雇用コースとなっていたことは否めません⁶³。しかしながら、均等法の下では男女の視点から雇用コースを分けることはできませんし、「一般職」制度を本来の制度に整備し直すことが求められます。そして、採用の段階からコース設定の考え方や処遇、キャリアの見通しなどを出来る限り明示して、当然のことながら男女を問わず応募者を選考して採用することが望まれます⁶⁴。

②「一般職」と「総合職」との間の適切な転換制度を整備し、運用すること

「一般職」を業務類型に基づく一つの雇用コースとして整備するに当たっては、「総合職」との間の適切な転換制度を設けることが望まれます⁶⁵。その際は、「一般職」での経験を適切に配慮されることも必要だと思われまます⁶⁶。

③「一般職」における専門性の形成を促進すること

「一般職」は、主に補助的・定型的な業務を担当すると先にも書きましたが、しかし、それに応じた一定の熟練や専門性が必要であることは確認しておかなければならないと思います。

「一般職」を雇用コースとして整備するに当たっては、そうした熟練や専門性を検出し、その形成を促進する OJT/Off-JT の能力開発制度を併せて整備し、適切な処遇と結びつけることも必要であると思われまます。とりわけ、現在の企業は IT システムの中で仕事をしているといってもよいと思われまますが、日常的にオペレーティングに携わっている「一般職」社員がより効率的なシステム改善への重要な担い手になるといった面もあるのではないかと考えています。

④「一般職」の処遇を適正なものにすること

「一般職」を雇用コースとして整備するに当たっては、その処遇体系も見直す必要がある

限られているというのは、格差の重要な要因であるといえます。

⁶³ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、一般職社員制度がある企業（7.9%、1,000人以上規模では25.7%）において、その全員又はほとんどが女性である企業は68.4%（1,000人以上規模69.6%）となっています。

⁶⁴ これにより、これまでのように「総合職」と「一般職」との賃金差が男女の賃金の違いとして現れる程度は小さくなり、男女間賃金格差の縮小に貢献することと考えられます。

⁶⁵ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、一般職社員制度のある企業の62.8%（1,000人以上規模76.3%）において、「本人の希望があり、会社が認めれば」転換ができるとしています。

⁶⁶ 筆者は、こうした転換制度は、均等法が改正施行された平成11年4月より前に「一般職」として採用された女性のために特に重要であると考えています（上述の(6)の④参照）。なお転換制度は、「一般職」から「総合職」への転換ばかりでなく、「総合職」から「一般職」への転換や非正規従業員から「一般職」への登用なども考えられてよいと思います。ただし、「総合職」から「一般職」への転換は、両立支援のための一時的な措置として行う場合のほかは、特別の事情がある場合に限るのがよいように思われまます。

と思われます。男女を問わない働き方としての「一般職」において、どのような処遇体系が妥当であるのか、「総合職」との均衡という視点も含めて、労使が議論して適切な制度設計が行われることが望まれます。

（一般的な女性の職域拡大に関する取組）

⑤より広範な職域に女性を採用すること

従来男性（のみ）が従事していた職域に女性が就き、女性の職域拡大が実現されるためには、まず採用段階でより広範な職域に女性を採用することが取組の第一歩になるものと考えられます⁶⁷。そのためには、求人ルートを従来とは違える、女性の応募者があった場合には積極的に採用する方針である旨を明確にするなどにより、女性の応募を促すための取組を行うことも必要でしょう。

⑥女性の職域拡大に向けさまざまな制度を整備すること

従来男性が就いている仕事で今後企業が女性の配置を考えている職務としては、営業、企画、対顧客サービスが他よりも多くなっていますが、こうした職務に女性が就くことを困難にしている要因があるのかどうかを検証し、働き方の見直しを含めてその克服のために必要な対応をとることが求められます⁶⁸。

また、社員が自発的に新たな分野への挑戦を申し出ることができる次のような制度を導入することもよいと考えられます⁶⁹。

- ㉑自己申告制度（社員が希望する職務や自己が持つ職務能力、資格等を申告できる制度）
- ㉒社内公募制度（社内のポストに欠員が出たときに、補充する人材を社内で募集する制度）
- ㉓社内フリーエージェント制度（一定の条件を満たした社員が希望の部署への異動を申告できる制度）
- ㉔ライセンス制度（職務スキルを明確にして、それを持つ社員にライセンスを与えて、欠員がでた場合の補充者候補とする制度）
- ㉕女性のための社内インターンシップ制度（従来女性が就いていない職務に、能力開発の観点も含めて、試みに女性社員を就かせてみる制度）

⑦いったん退職した後の再就職の際の職域拡大としての再雇用の促進

結婚・出産を機に退職し子育てが一段落ついた後で再び働きに出ようとする女性にとって、

⁶⁷ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、従来男性が就いていた仕事に女性を配置したことのある企業（29.6%、1,000人以上規模 58.1%）においてその理由をみると「適格の女性社員を採用できた」とする企業が 47.5%（1,000人以上規模 57.5%）ともっとも多くなっています。

⁶⁸ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、従来男性が就いていた仕事で女性を配置してもよいと考えるものがある企業（71.3%、1,000人以上規模 78.2%）において、その職務として、「営業」を挙げた企業が 52.3%（1,000人以上規模 67.7%）、「企画」39.2%（同 67.1%）、「対顧客サービス」32.0（同 40.9%）となっています。なお、いわゆる中核的職務に関する調査結果の中で、営業的職務で男性が多い理由として「時間的制約が大きい」が 24.7%（同 30.4%）でもっとも多くなっています。家庭責任を持った女性を営業に配置するためには、時間面の働き方を見直す必要があることが示唆されます。

⁶⁹ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、上記の制度のうち㉑自己申告制度（28.9%、1,000人以上規模 66.7%）と㉒社内公募制度（7.3%、同 39.8%）が比較的導入割合が高くなっているが、その他の制度については現在のところそれぞれ数%の導入割合にとどまっています。

正社員としての雇用機会（＝職域）が極めて限られたものになっていることにはよく知られています。通常の意味での職域拡大ではありませんが、こうした女性を元の企業が再雇用することも女性の職域拡大の重要な形態の一つであるといえます。こうした再雇用は、まだまだ普及しているとはいええない状況にあります⁷⁰、働く側にとっても、また企業にとってもメリットの大きなものになり得るものと考えられますので、例えば、退職の際に登録をして、一定の期間内に再就業の申し出があった場合には処遇面等で一定の考慮をするといった制度化を検討されてもよいのではないかと思います。

（８）男女間賃金格差への注目

以上述べたような、両立支援策により女性の就業継続が進むとともにその役職者への登用が進むことにより、女性従業員が企業においても一層の活躍をするようになれば、目立った男女の要素のない賃金制度の下で、男女間賃金格差は縮小していくこととなります。

このように、こんにち平均賃金でみた男女間賃金格差の水準は女性従業員の活躍度を総合的に示す格好の指標となっているといえます。しかしながら、こうした観点から自社の男女間賃金格差に注目し、経営上の課題として分析している企業は、現状ではわずかなものにとどまっています⁷¹。

今後は、上記のような認識の下で、新規採用に占める女性の割合、出産を契機とする退職率、女性の役職者比率などといった指標とともに、男女間賃金格差の水準にも着目し、それらの女性従業員活躍の進展に対応した賃金格差縮小目標を設定することも考えられてよいと思われれます。

（社会全体の男女間賃金格差の見通し）

第1章の＜コラムー1＞で、男女間賃金格差の時系列の推定式を紹介しました。これを使って、今後の男女間賃金格差を見通してみましましょう。推定式によると、平成19年において平均勤続年数の男女間格差は65.4、課長クラスの人数の格差は6.95で、このとき男女間賃金格差指数は67.0（実績値は69.9）と推計されました。今から何年後かはわかりませんが、企業の皆さんの女性従業員活躍促進策が大きく貢献して、勤続格差が80に、課長クラス格差が20にまでそれぞれ縮小したとすれば、男女間賃金格差指数は81.9になると推計され、冒頭の国際比較統計でいえば英米並となります。さらに勤続格差が90、課長クラス格差が25にまで縮小すれば、賃金格差は89.9と推計され、スウェーデンと肩を並べます。

こんな日が来ればよいと思いますし、それは案外早く実現するかも知れません。

⁷⁰ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、退職者の再雇用を実際に行った又は実際にはないがあり得るとする企業は、17.0%（1,000人以上規模29.9%）にとどまっています。

⁷¹ JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、自社の男女間賃金格差指数を定期的に計算し・分析している企業は、3.3%（1,000人以上規模2.3%）にとどまっています。

＜取組の方向まとめ＞

1. 男女間賃金格差解消の今日的な意義

男女間賃金格差の解消・縮小は、企業における「女性従業員の活躍度を示す指標」である。

2. 基本理念の設定

2-1 女性従業員の活躍を一層促進するための基本理念を設定する。それを盛り込んだ社内方針や推進計画を策定することも有効である。

2-2 基本理念の一つとして、人事管理の評価軸・考慮要素の中で、男女という要素の持つウェイトをゼロ又は可能な限り小さくすること。

2-3 基本理念の一つとして、女性従業員に対する一方的な慮りを避け、そのニーズ、状況を的確に把握した上で、必要な対応をとること。

2-4 基本理念の一つとして、女性従業員が一層活躍する必要性を確認すること。

2-2 (系). 企業ニーズの発信

企業が女性従業員の活躍促進を行うに当たっての制約の解消に向けて、企業としてのニーズを社会に対して積極的に発信すること。

3. 賃金制度に関する取組

3-1 家族手当制度について、「世帯主」を支給対象としている場合には、実質的にあらかじめ男女いずれかに支給するかを決めてしまう結果になっていないか吟味して、そうならないよう「世帯主」の定義をより明確なものにすること。

3-2 家族手当の併給調整について、できれば支給対象を夫婦の選択に任せるなどにより問題のない制度とすること。

3-3 成果主義賃金について、公平な運用を確保するための一般的な条件を具備し、男女で公平な評価が行われるように意を用いること。

3-4 とりわけ評価者研修（訓練）が重要な取組であり、評価の実績が蓄積するに伴いより高度な研修となるようにするとともに、女性従業員の活躍促進の視点から評価のあり方を検討すること。

3-5 家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できない場合に、必要な範囲でその事情を考慮して評価することについて、女性従業員の意見やニーズも十分踏まえながら、労使の話し合いを通じてその方針を決めておくこと。

4. 女性の就業継続の促進のために

4-1 女性が就業を継続することを困難にしている仕事と家庭との両立の困難さに対処するため、企業としても積極的な両立支援策を講じることが求められること。

4-2 育児休業やその後の短時間勤務などの両立支援措置については、当初予想できないような事情の変化にも対応できるような柔軟な制度設計と運用が求めら

れること。

- 4-3 育休からの復職についても、少なくとも育休期間に入る前に復職に関する方向性を明示すること、復職に当たって十分な話し合いを行うことなど適切な制度設計と配慮が求められること。
- 4-4 育休その他の両立支援制度を活用した場合の処遇のあり方について、女性従業員の意見やニーズを踏まえ、労使でそのあり方が議論されてもよいこと。
- 4-5 育休期間中を処遇に関して一種のモラトリアム期間として扱うとしても、復職後努力次第でその間の「遅れ」を取り戻すことができる制度設計はされるべきこと。
- 4-6 女性の就業継続の促進のためには、男性従業員の働き方を見直すことも重要であること。
- 4-7 女性の就業継続の促進のためには、両立支援策と併せて、両立の困難さを乗り越えるに足るチャレンジングな仕事を任せてみることも考えられてよいこと。

5. 女性の積極的な役職者登用のために

- 5-1 将来の役職者候補として採用する社員の中で女性の占める割合を高めること
- 5-2 将来の役職者候補として採用した女性社員の育成に特に配慮すること
- 5-3 現在役職者になり得る段階に到達している女性社員に積極的に働きかけ、登用を図ること
- 5-4 採用当時には役職者候補としてはいなかった女性社員からの登用も検討すること
- 5-5 役職者（管理職）の働き方を見直すこと

6. 女性の職域拡大のために

- 6-1 「一般職」を女性だけの制度でなくし、雇用コースとして整備すること
- 6-2 「一般職」と「総合職」との間の適切な転換制度を整備し、運用すること
- 6-3 「一般職」における専門性の形成を促進すること
- 6-4 「一般職」の処遇を適正なものにすること
- 6-5 より広範な職域に女性を採用すること
- 6-6 女性の職域拡大に向けさまざまな制度を整備すること
- 6-7 いったん退職した後の再就職の際の職域拡大としての再雇用の促進

7. 男女間賃金格差への注目

- 7-1 男女間賃金格差の水準は、女性従業員の活躍度の指標であること。
- 7-2 自社における平均賃金でみた男女間賃金格差に注目し、分析すること。
- 7-3 女性従業員の活躍促進に応じた男女間賃金格差の縮小目標を設定すること。

おわりに

独立行政法人の研究機関に所属する研究員は、自ら探し出したテーマを研究するというよりは、広い意味で行政から要請のあったテーマの研究を行うこととなります。もとより、自分の専門領域とこれまでの調査研究の経験をベースにします。私の場合は、経済や経営への傾斜と労働政策への関心ということになりましょう。

平成 20 年度は、研究テーマの一つとして男女間賃金格差解消に向けた方策を検討するための基礎となる実態に関する調査研究を行うべしという要請が舞い込んできました。この問題が賃金制度自体の問題という側面が小さく、雇用制度や人事制度とその運用にこそ主要な焦点があるということは先行諸学の成果から既に知られていました。そこで、雇用・人事制度の基礎的な部分も併せて調査させていただくこととしました。

行政からの要請である実態に関する調査等を行う中であって、この問題のこんにち的な意義は何であろうかと考える日々が続きました。もとより、内外の関係者にとっては大きな問題であり、行政としての確な対応を講じなければならない課題であることはいうまでもありません。が、調査を受けていただいた企業の皆さんの反応をみるにつけ、その関心の低さをひしひしと感じざるをえませんでした。

調査も無事終わり、データの解析を進める中で、女性の仕事面での活躍が、もとよりさまざまな背景要因があつてのことですが、進んでいないことが男女間賃金格差の大きな原因であるとするならば、逆に、この賃金格差は女性の一層の活躍を促し、支援するということと密接に関連している、むしろその効果を測るにもっとも適した、かつ、総合的な指標となり得るものではないかと考えるようになりました。実は、すぐれてこんにち的な問題であったのです。何かが胸の中をストーンと落ちていく感覚を久しぶりに経験しました。

こんな見方もあるのだということ、企業で人事を担当している方々にお伝えをして、男女間賃金格差という問題に、新たな視点から、もっともっと関心を持っていただきたいとの思いから、このような読み物を書いてみました。少しでも皆様方の参考になるところがあれば、望外の喜びです。

【参考文献】

- アウグスト・ベーベル（草間平作(訳)）「改訳 婦人論」（岩波文庫・白 132-1～2（1971年／岩波書店））
- 川口章「ジェンダー経済格差 なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか」（2008年／勁草書房）
- 楠田丘（著）／石田光男（監修・解題）「賃金とは何か―戦後日本の人事・賃金制度史」（2004年／中央経済社）
- ジャネット・ハンター（阿部武司／谷本雅之（監訳）・中林真幸／橋野知子／榎一江（訳））「日本の工業化と女性労働―戦前期の繊維産業」（2008年／有斐閣）
- 竹内裕「日本の賃金―年功序列賃金と成果主義賃金のゆくえ」（筑摩新書 754（2008年／筑摩書房））
- 中馬宏之／駿河輝和（編）「雇用慣行の変化と女性労働」（1997年／東京大学出版会）
- 中田喜文「男女間賃金格差は縮小したのか」（JILPT「日本労働研究雑誌」No.501 所収（2002年4月号／労働政策研究・研修機構））
- 樋口美雄「男女雇用機会均等法改正の経済学的背景」（猪木武徳／大竹文雄（編）「雇用政策の経済分析」（2001年／東京大学出版会）の第6章）
- 樋口美雄／太田清（編）「女性たちの平成不況―デフレで働き方・暮らし方はどう変わったか」（2004年／日本経済新聞社）
- 堀春彦「労働市場の分断と男女賃金格差」（JILPT ディスカッションペーパーDPS-08-09／2008年／労働政策研究・研修機構）
- ポール・クルーグマン（三上義一（訳））「格差はつくられた」（2008年／早川書房）
- 森ます美「日本の性差別賃金―同一価値労働同一賃金原則の可能性」（2005年／有斐閣）
- 山口一男「男女の賃金格差解消への道筋」（JILPT「日本労働研究雑誌」No.574 所収（2008年5月号／労働政策研究・研修機構））
- 山口一男／樋口美雄（編）「論争 日本のワーク・ライフ・バランス」（2008年／日本経済新聞出版社）
- 山口一男（文）／森妙子（挿絵）「ダイバーシティ」（2008年／東洋経済新報社）
- 厚生労働省・男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」（2002年）
- JILPT プロジェクト研究シリーズNo.7「仕事と生活―体系的両立支援の構築に向けて」（2007年／労働政策研究・研修機構）

付属資料Ⅰ 男女間賃金格差の推移グラフ（第1章第1節（3）関係）

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より計算

1. 産業別

※産業分類の変更があり、長期にわたって接続可能な産業は多くない。

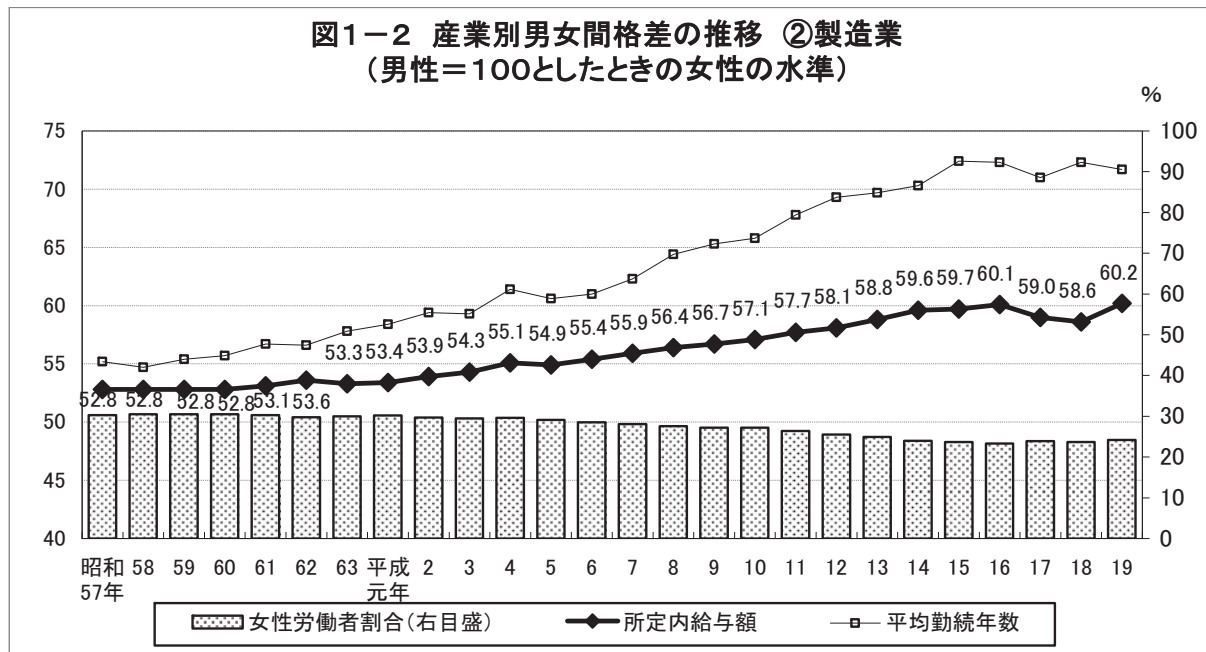
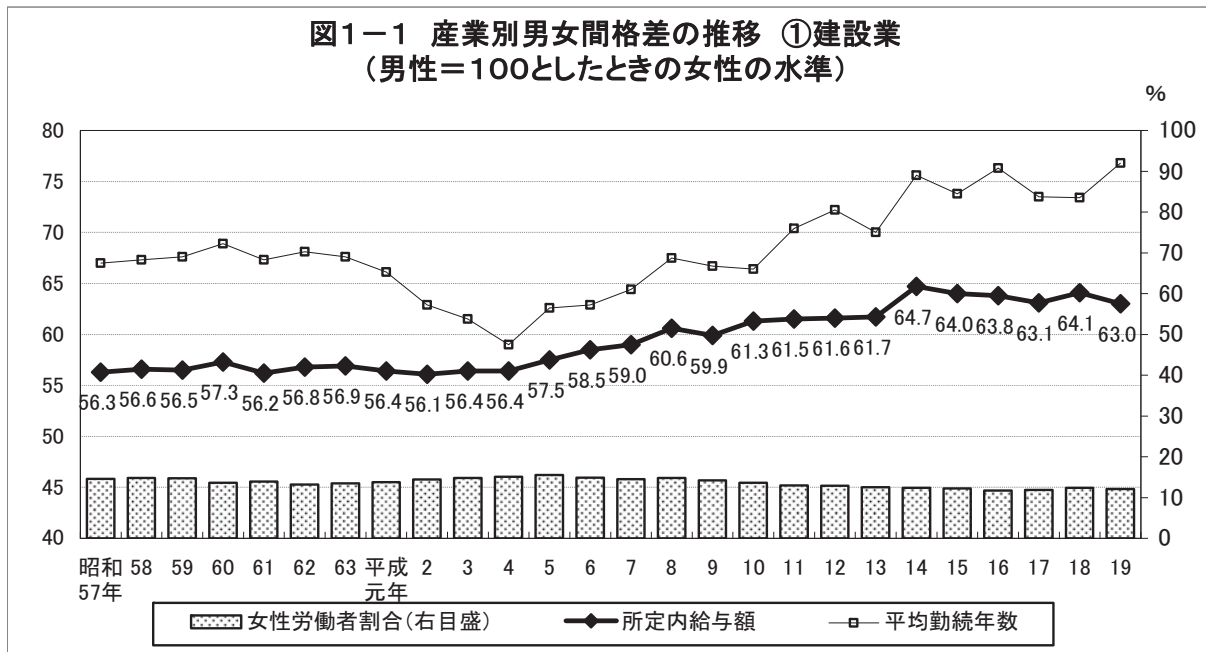
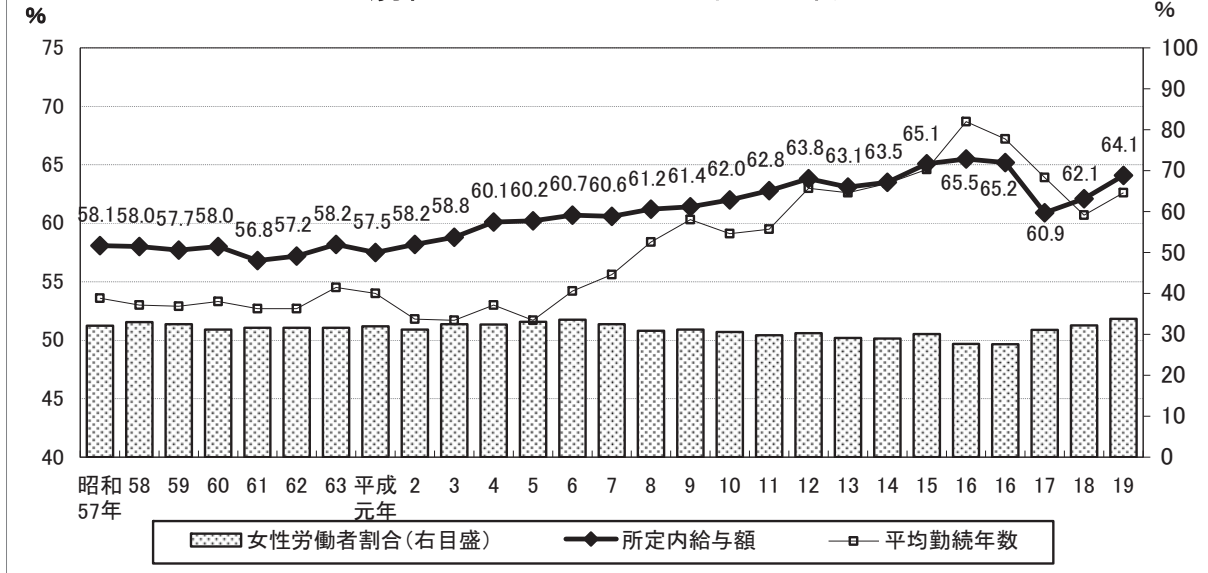
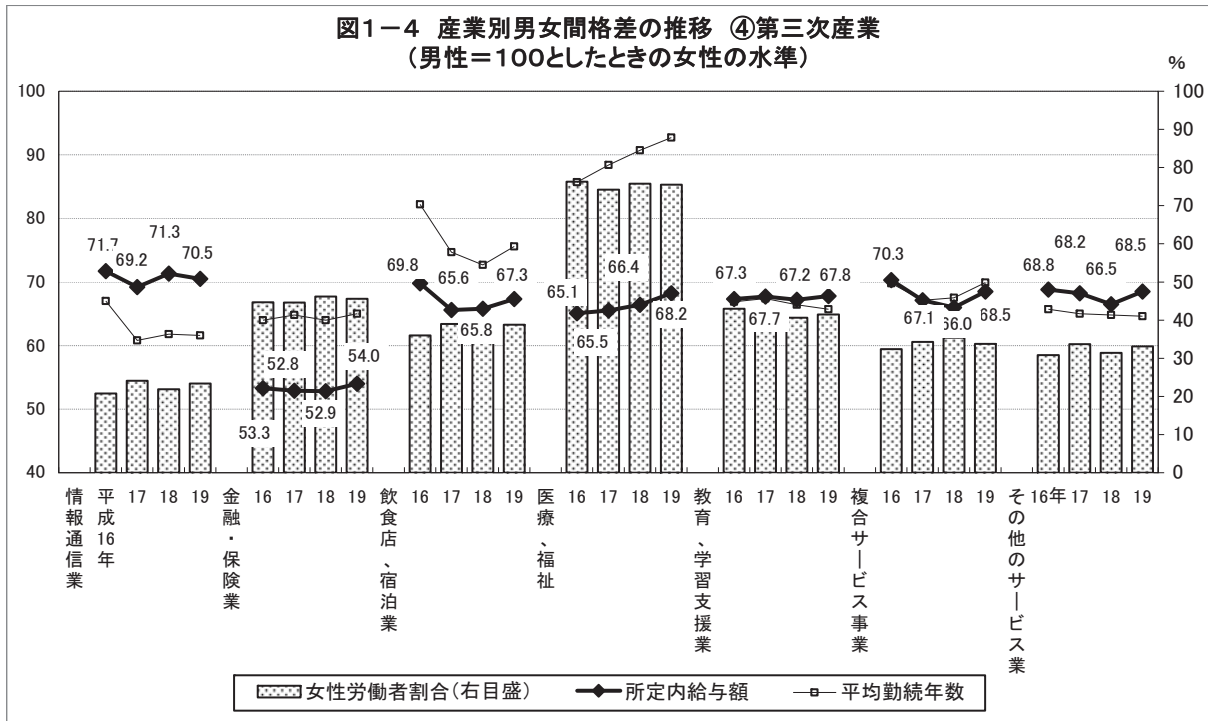


図1-3 産業別男女間格差の推移 ③卸売・小売業、飲食店
(男性=100としたときの女性の水準)

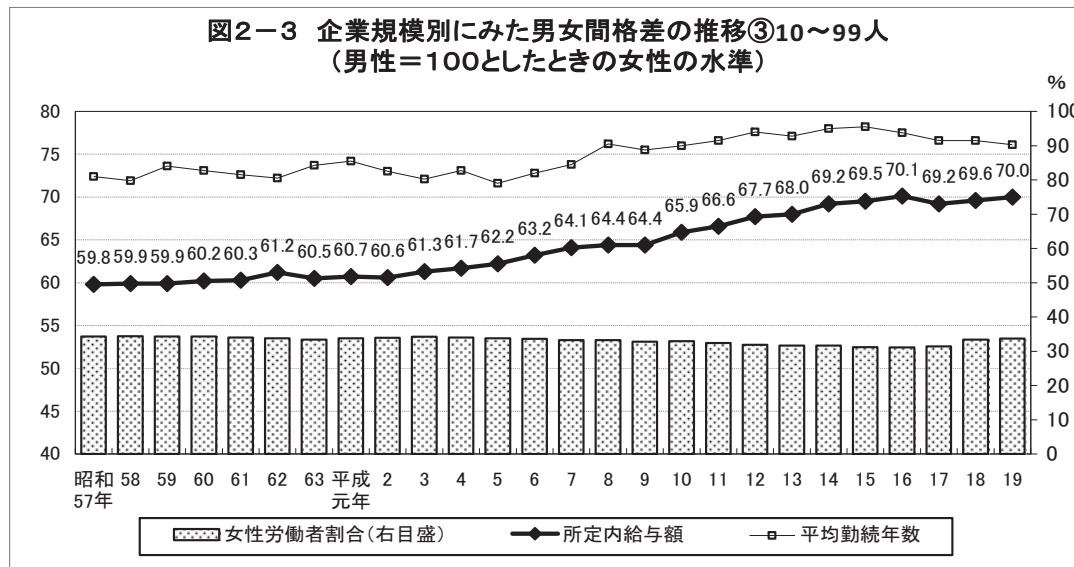
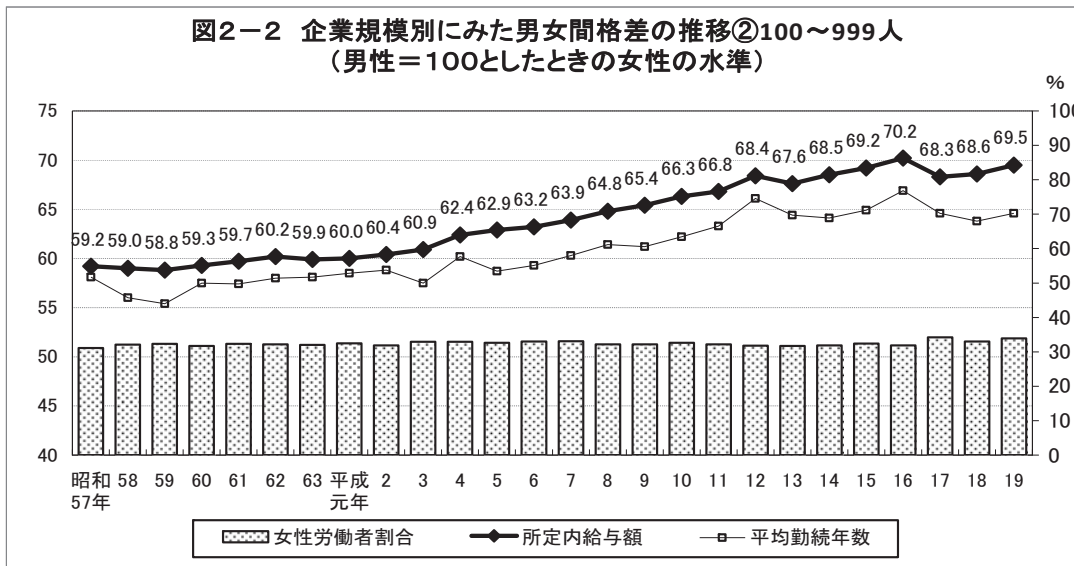
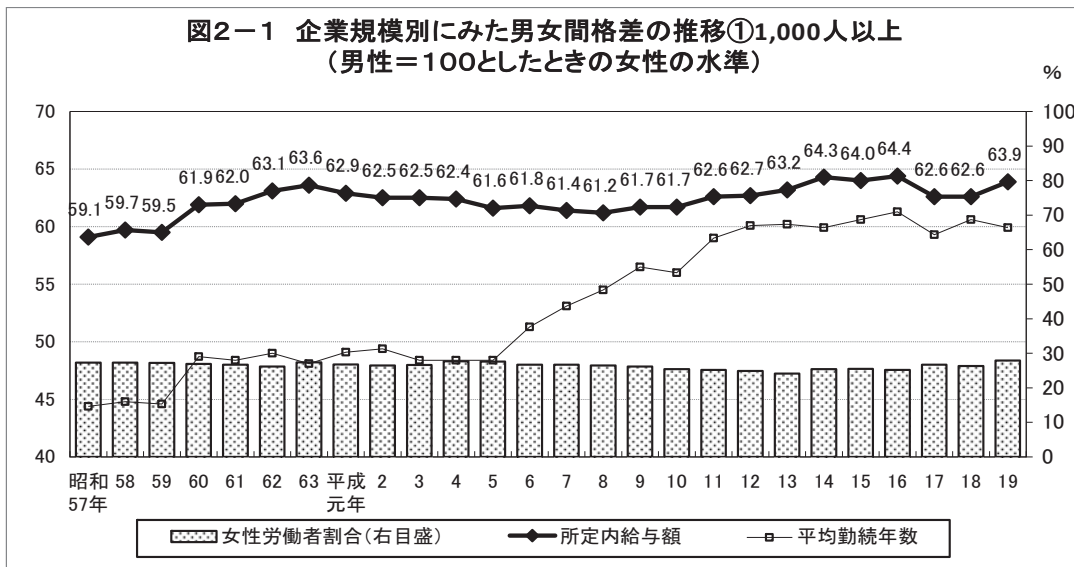


(注) 平成16年が二つあるが、前の16年までが卸売・小売業、飲食店であり、後の16年以降が卸売・飲食店である。

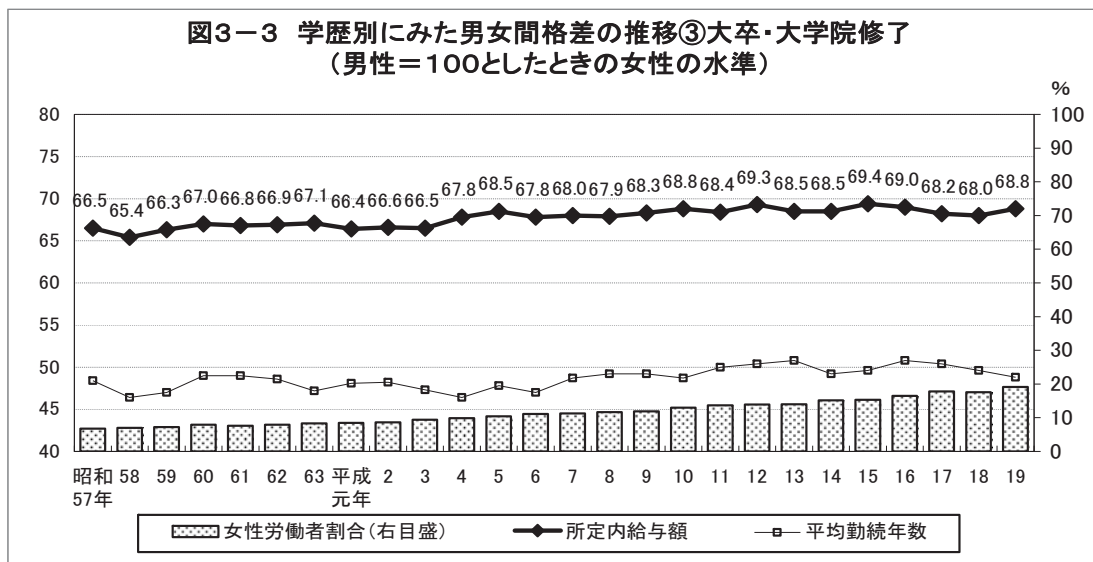
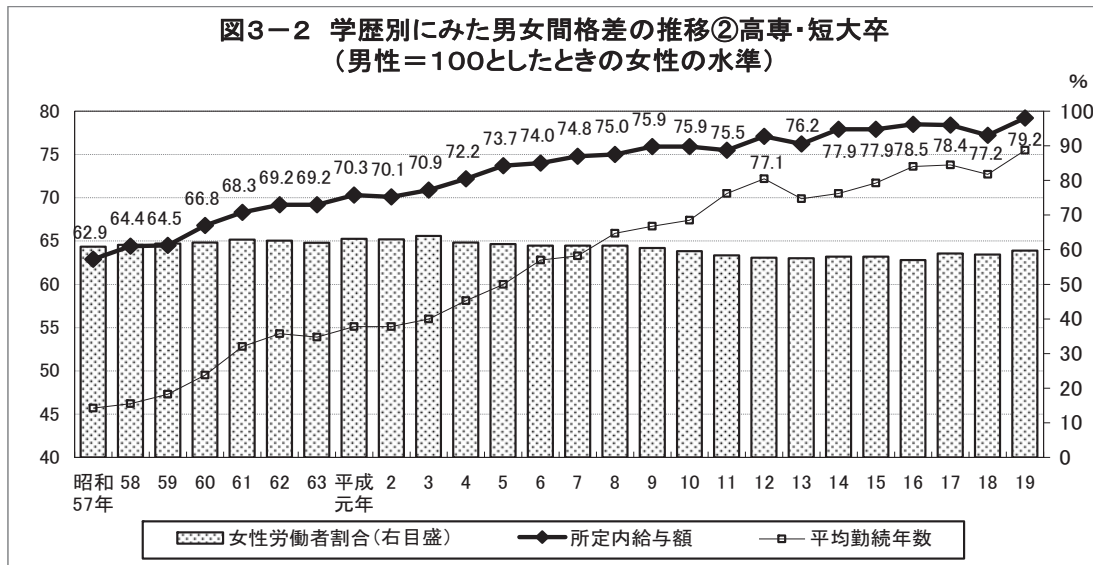
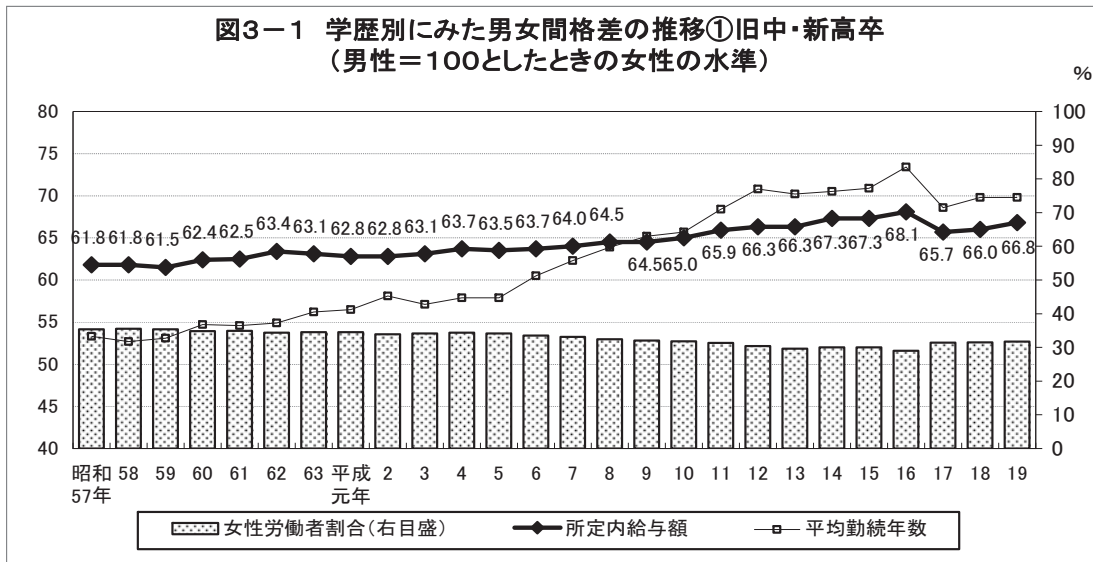
図1-4 産業別男女間格差の推移 ④第三次産業
(男性=100としたときの女性の水準)



2. 企業規模別



3. 学歴別



4. 年齢階級別

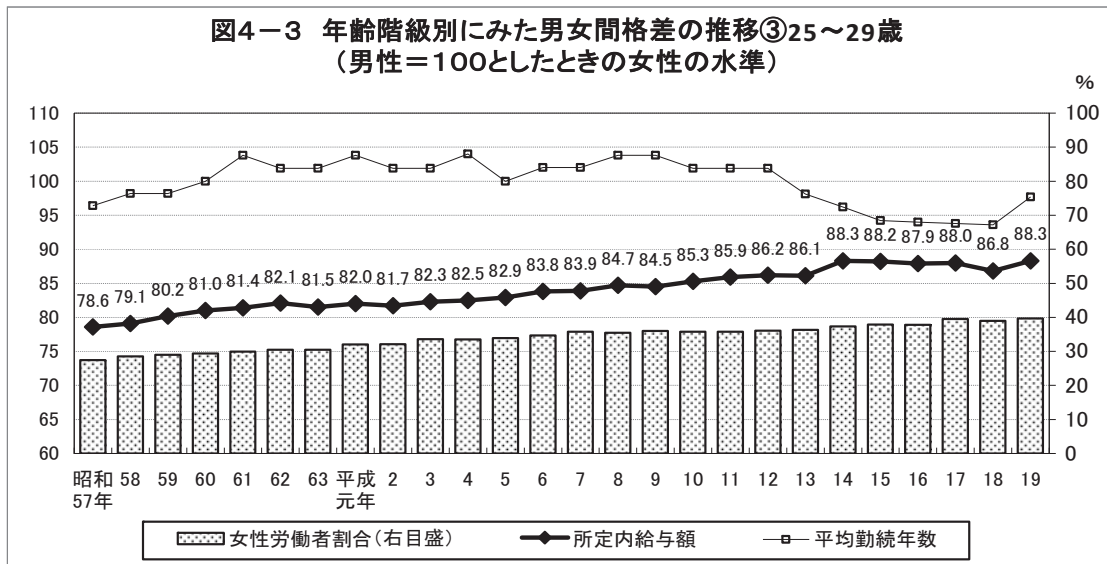
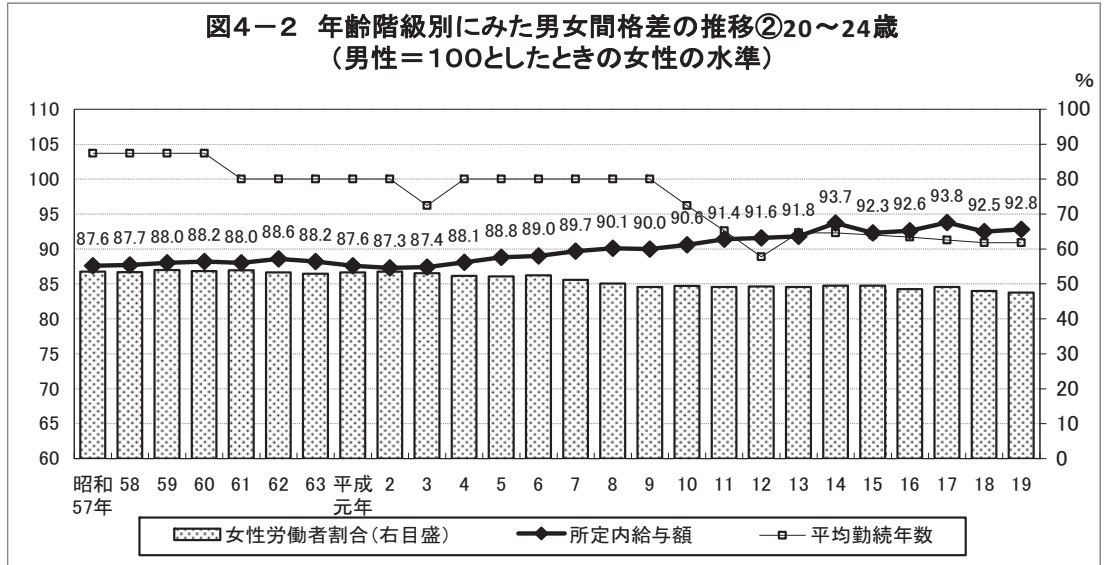
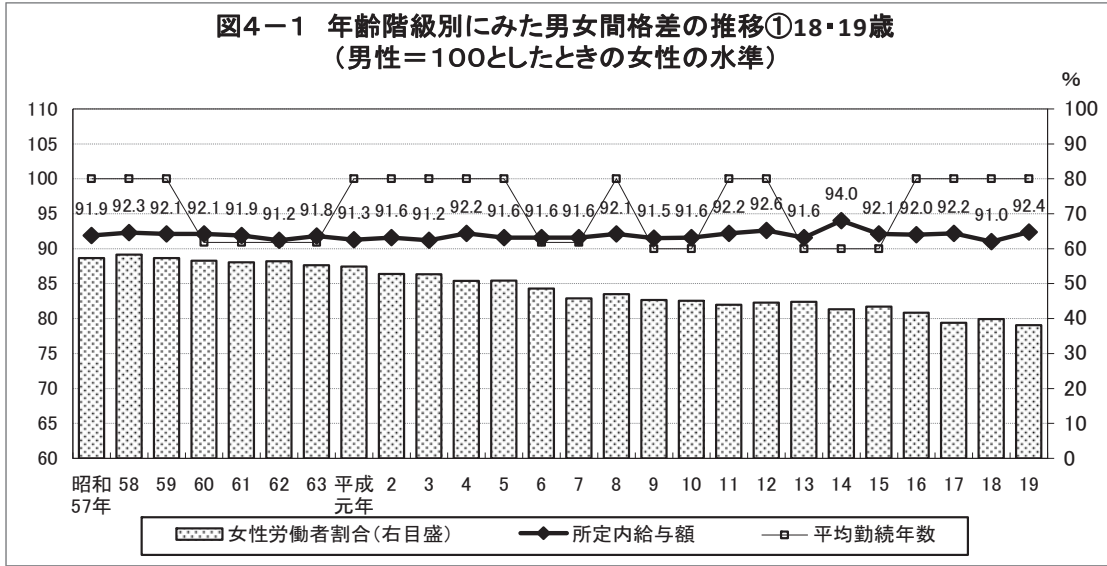


図4-4 年齢階級別にみた男女間格差の推移④30～34歳
(男性=100としたときの女性の水準)

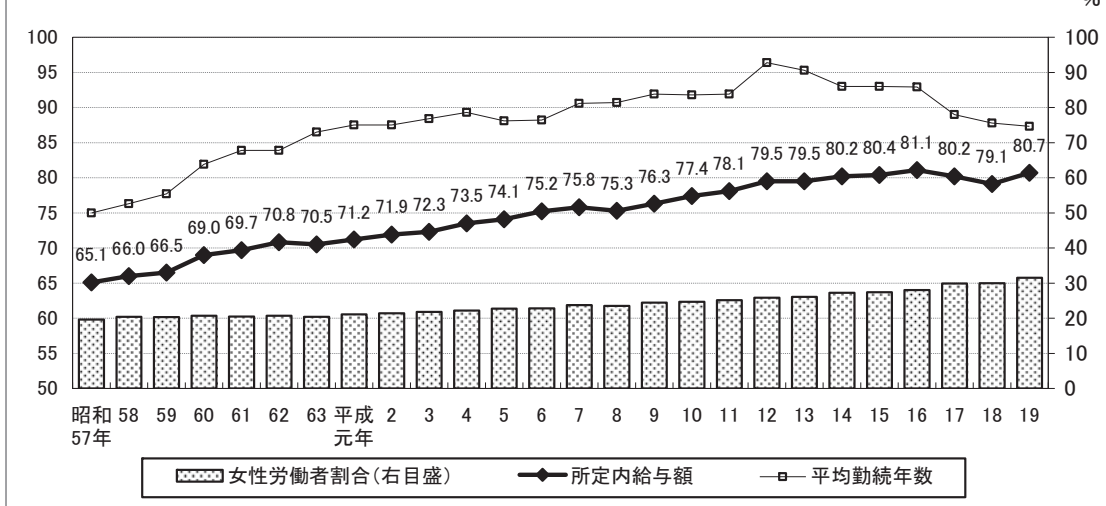


図4-5 年齢階級別にみた男女間格差の推移⑤35～39歳
(男性=100としたときの女性の水準)

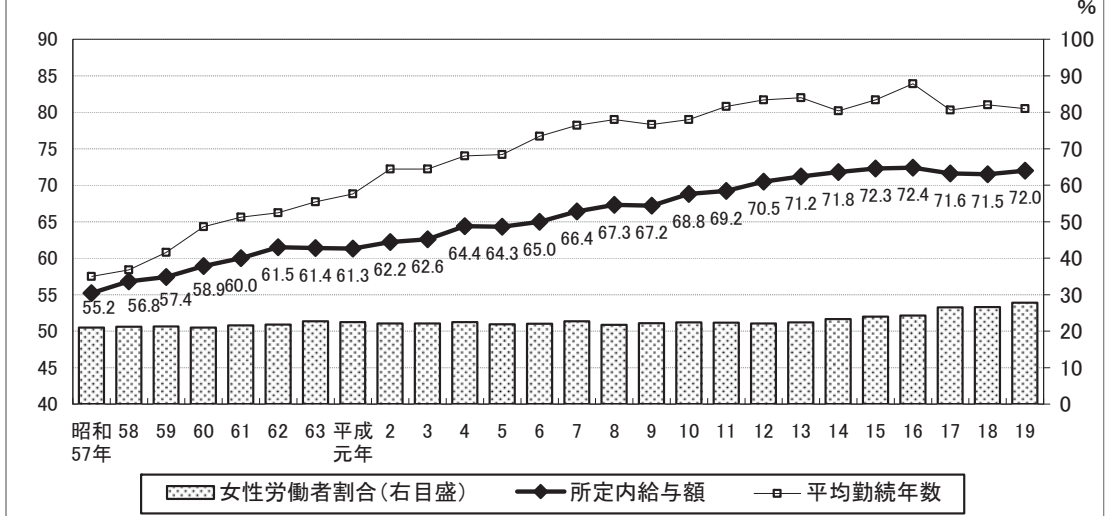


図4-6 年齢階級別にみた男女間格差の推移⑥40～44歳
(男性=100としたときの女性の水準)

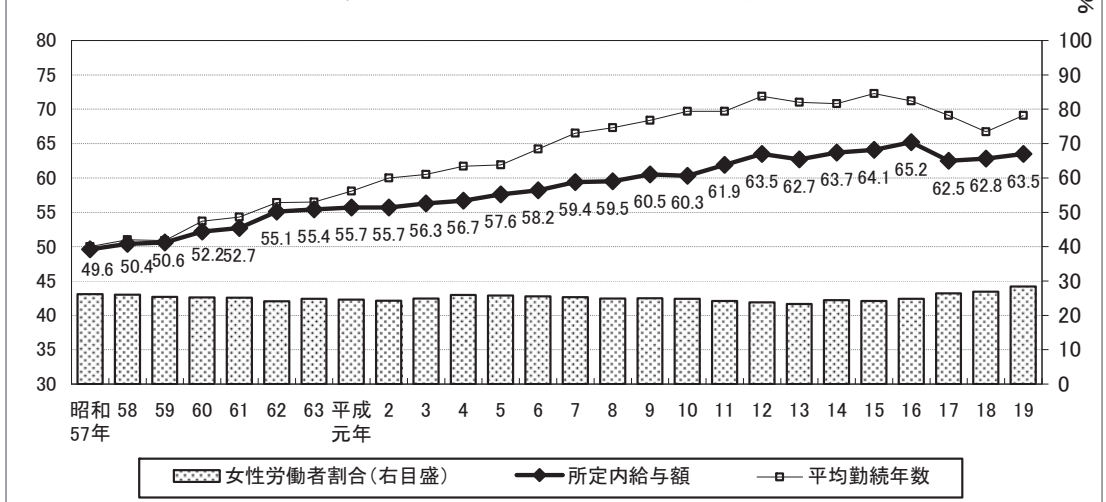


図4-7 年齢階級別にみた男女間格差の推移⑦45～49歳
(男性=100としたときの女性の水準)

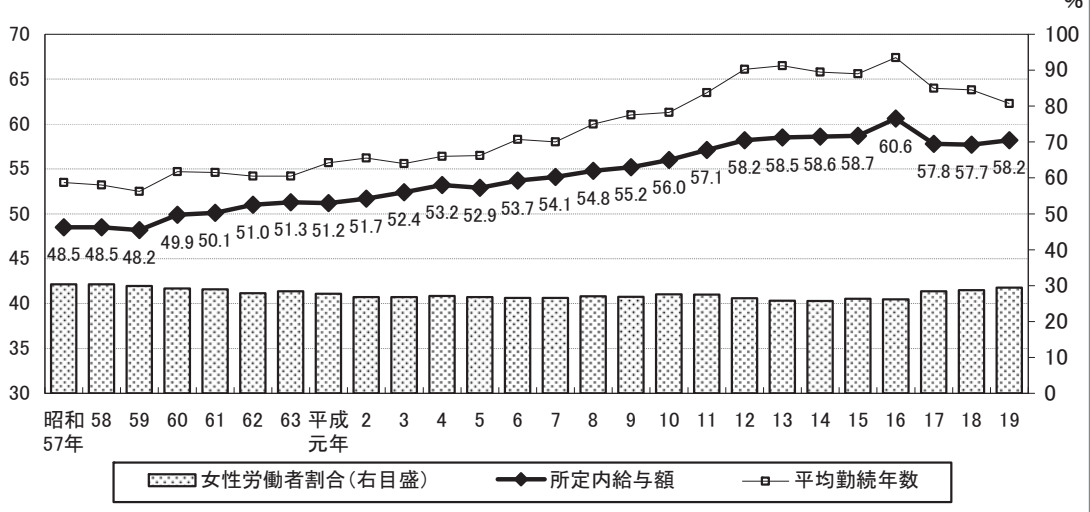


図4-8 年齢階級別にみた男女間格差の推移⑧50～54歳
(男性=100としたときの女性の水準)

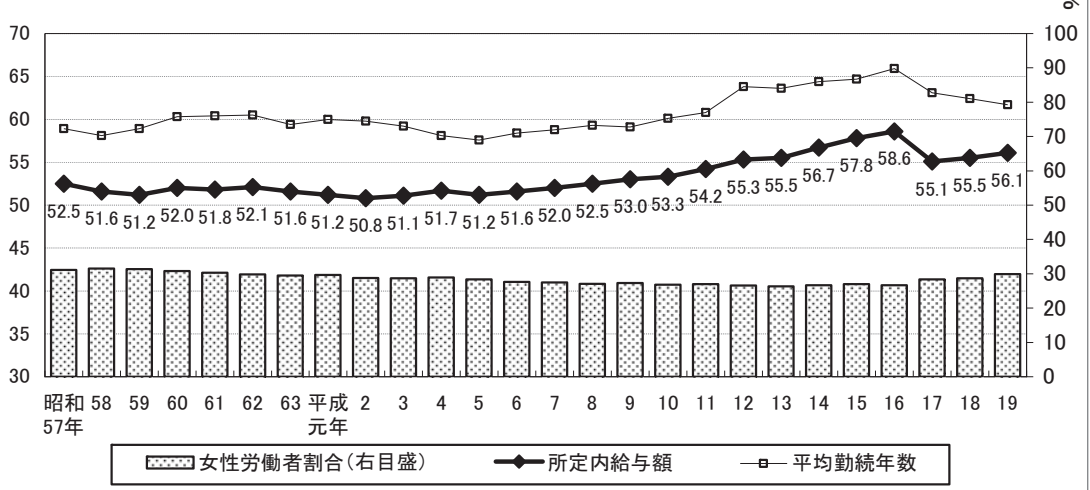


図4-9 年齢階級別にみた男女間格差の推移⑨55～59歳
(男性=100としたときの女性の水準)

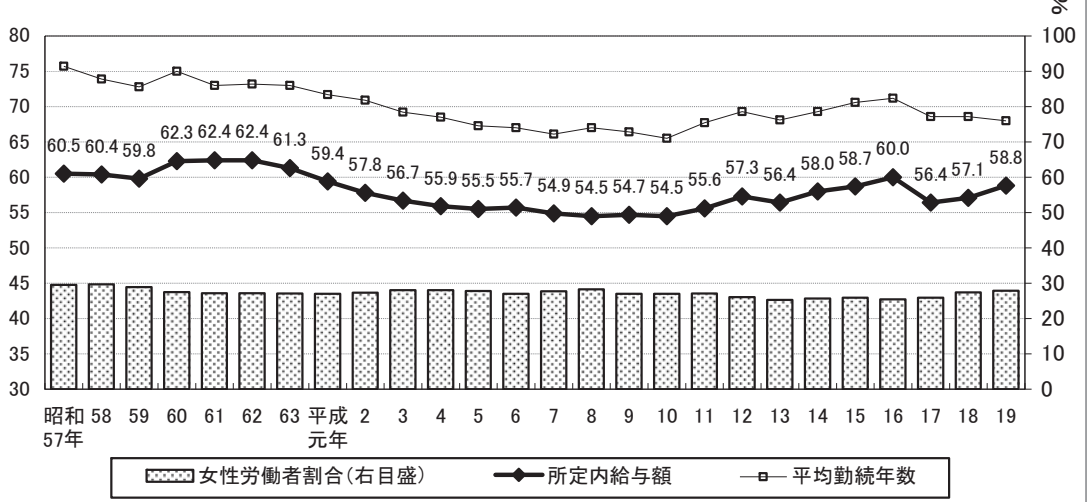


図4-10 年齢階級別にみた男女間格差の推移⑩60～64歳
(男性=100としたときの女性の水準)

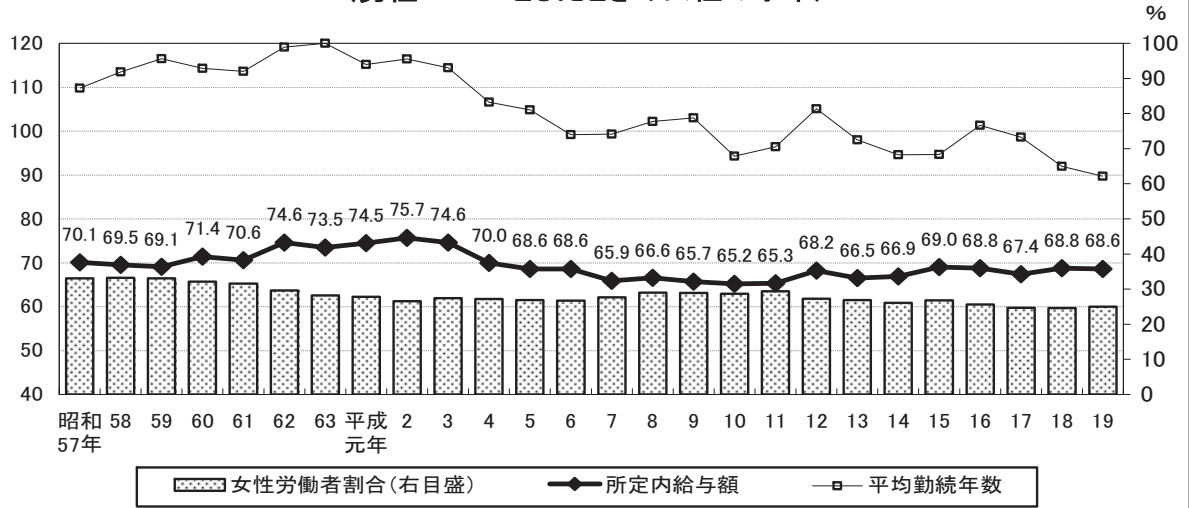
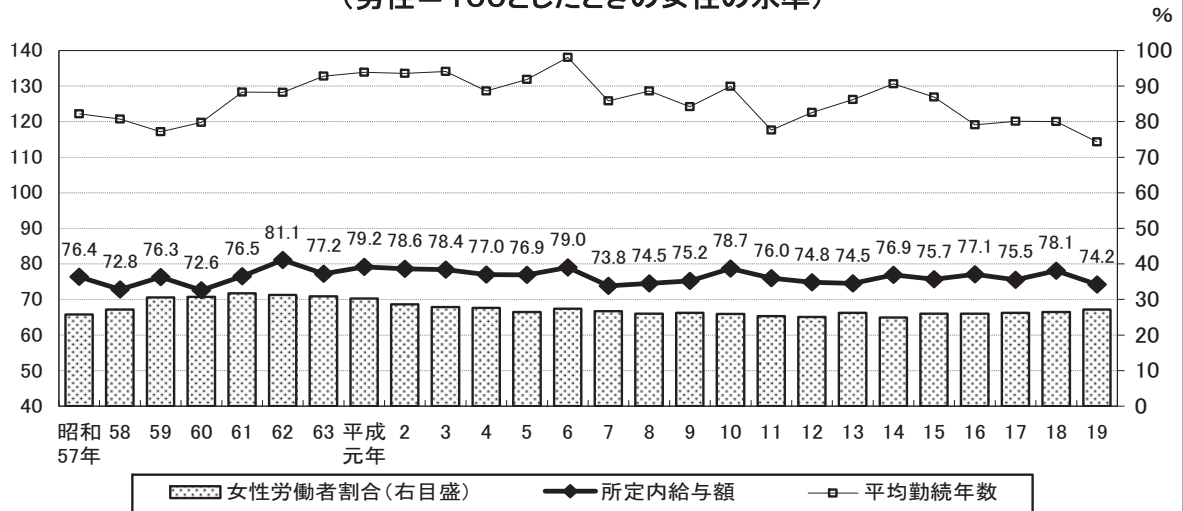


図4-11 年齢階級別にみた男女間格差の推移⑪65歳以上
(男性=100としたときの女性の水準)



5. 勤続年数階級別

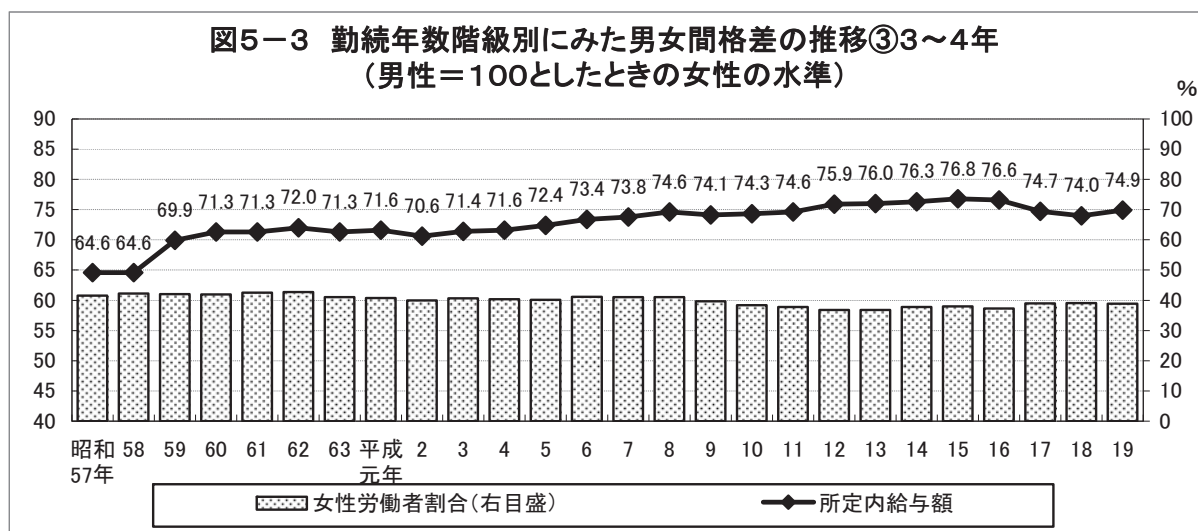
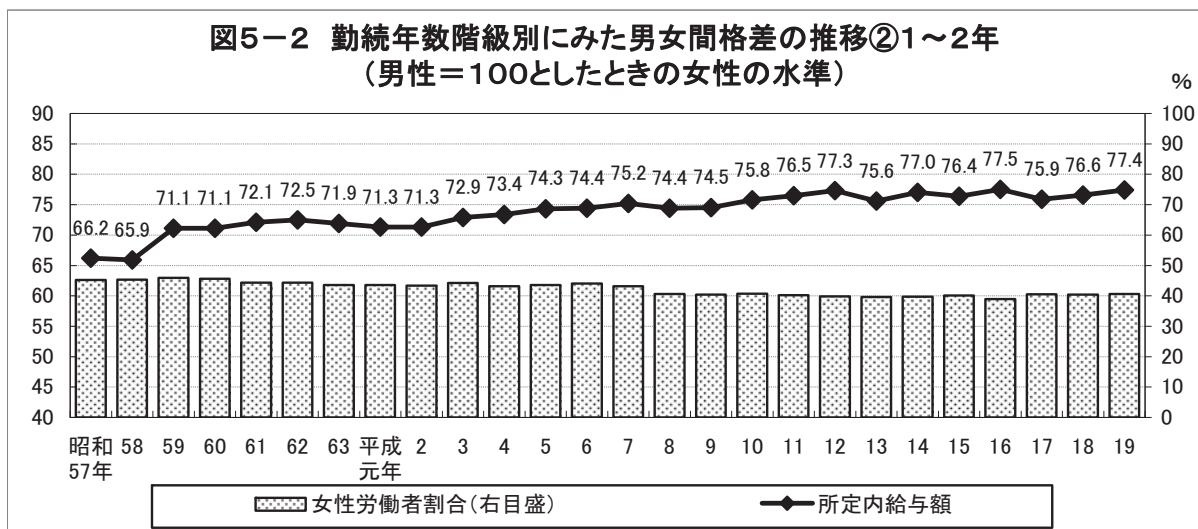
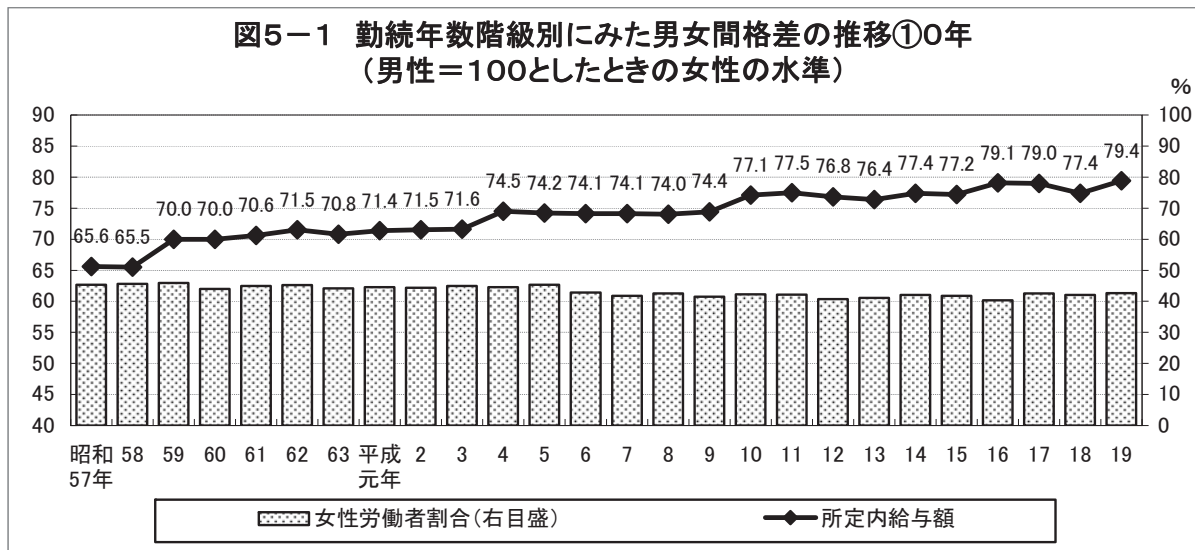


図5-4 勤続年数階級別にみた男女間格差の推移④5～9年
(男性=100としたときの女性の水準)

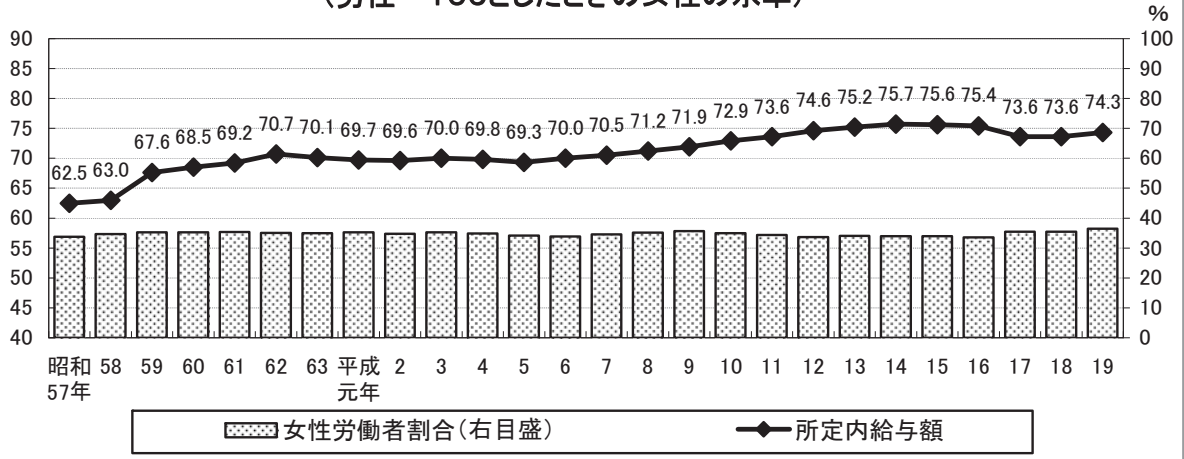


図5-5 勤続年数階級別にみた男女間格差の推移⑤10～14年
(男性=100としたときの女性の水準)

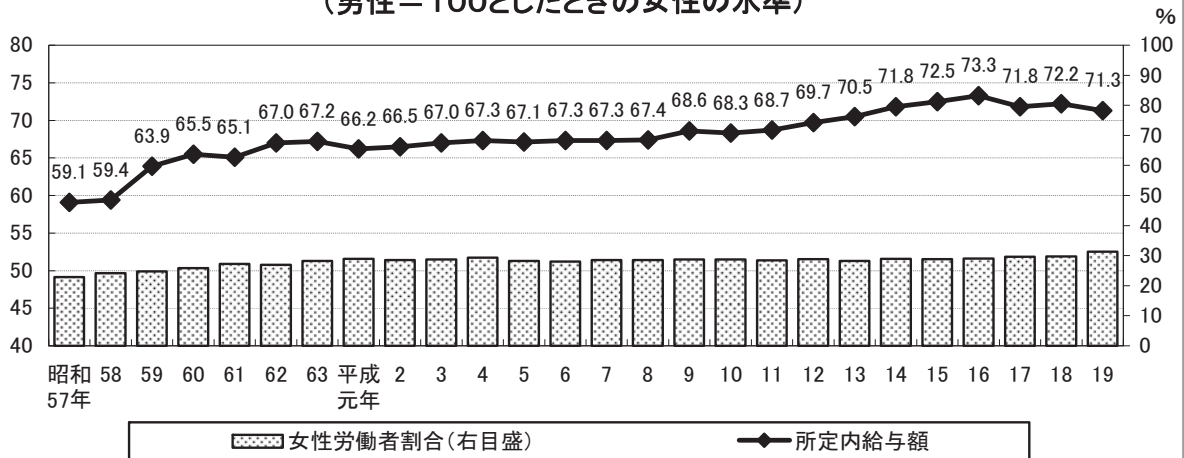


図5-6 勤続年数階級別にみた男女間格差の推移⑥15～19年
(男性=100としたときの女性の水準)

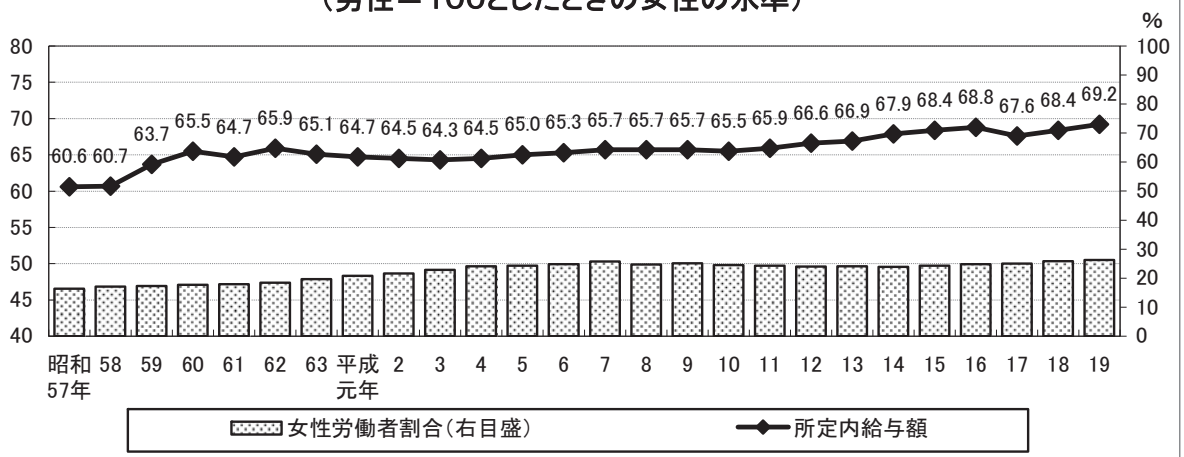


図5-7 勤続年数階級別にみた男女間格差の推移⑦20～24年
(男性=100としたときの女性の水準)

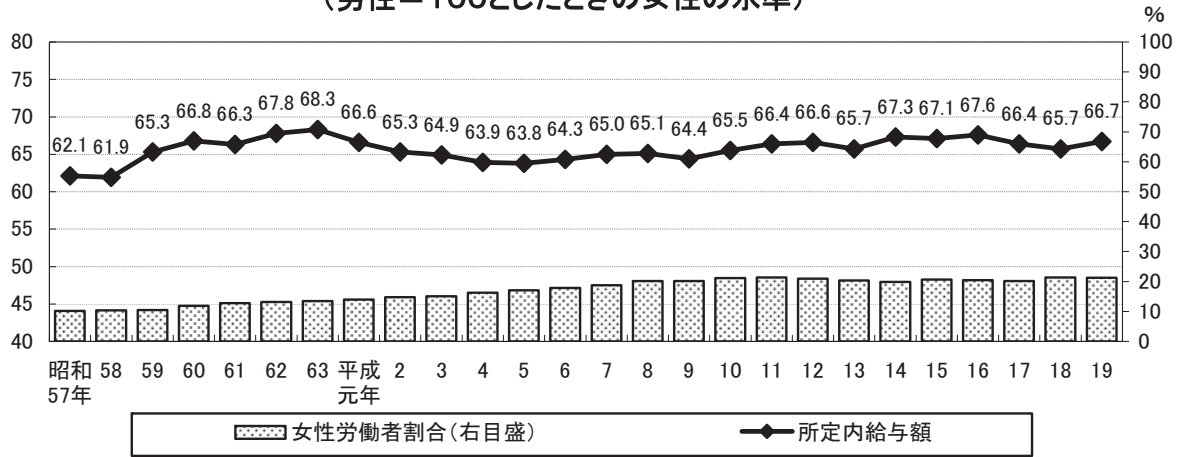


図5-8 勤続年数階級別にみた男女間格差の推移⑧25～29年
(男性=100としたときの女性の水準)

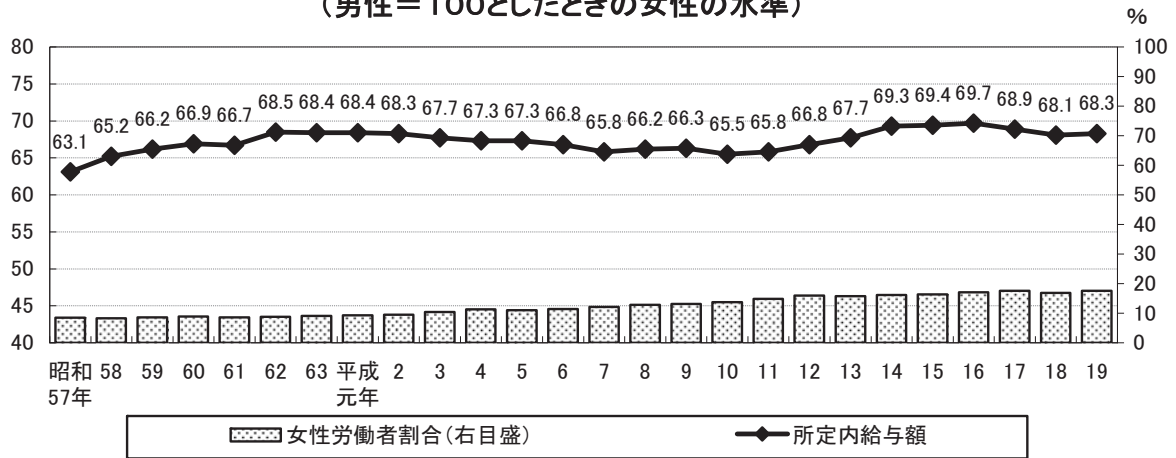
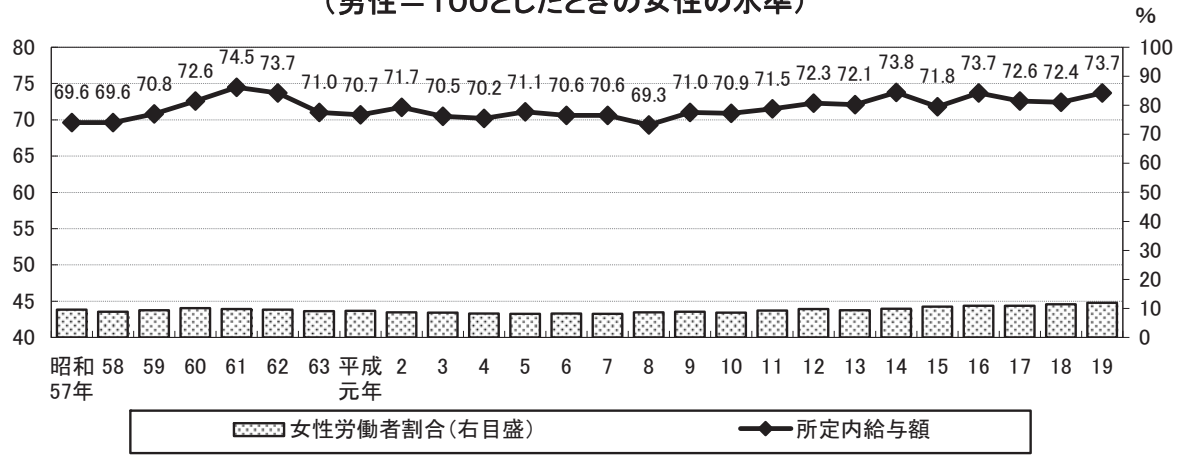


図5-9 勤続年数階級別にみた男女間格差の推移⑨30年以上
(男性=100としたときの女性の水準)



6. 職階（役職）別

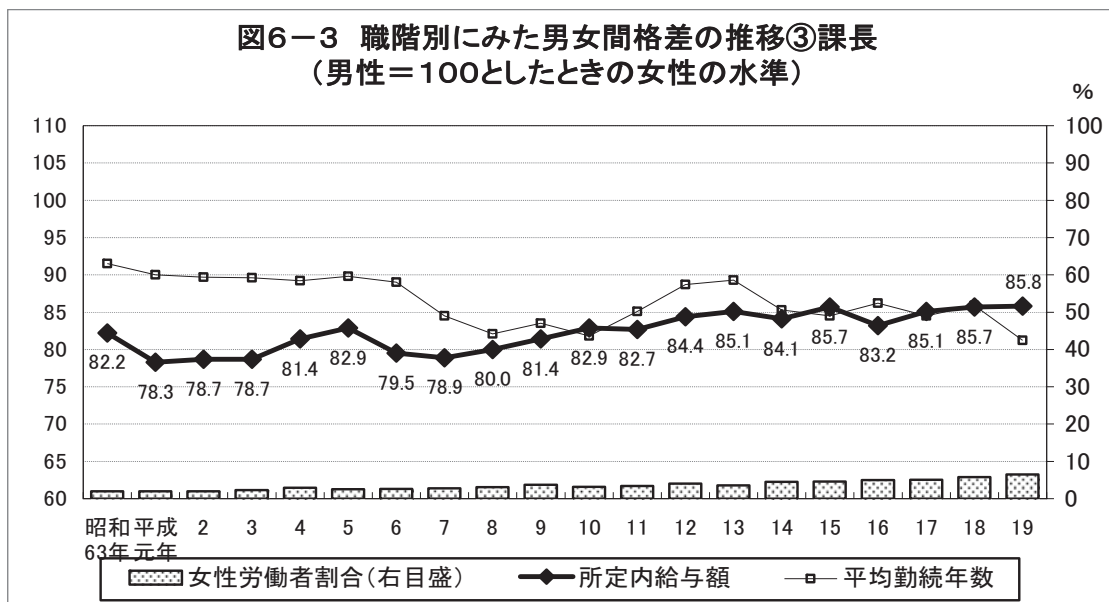
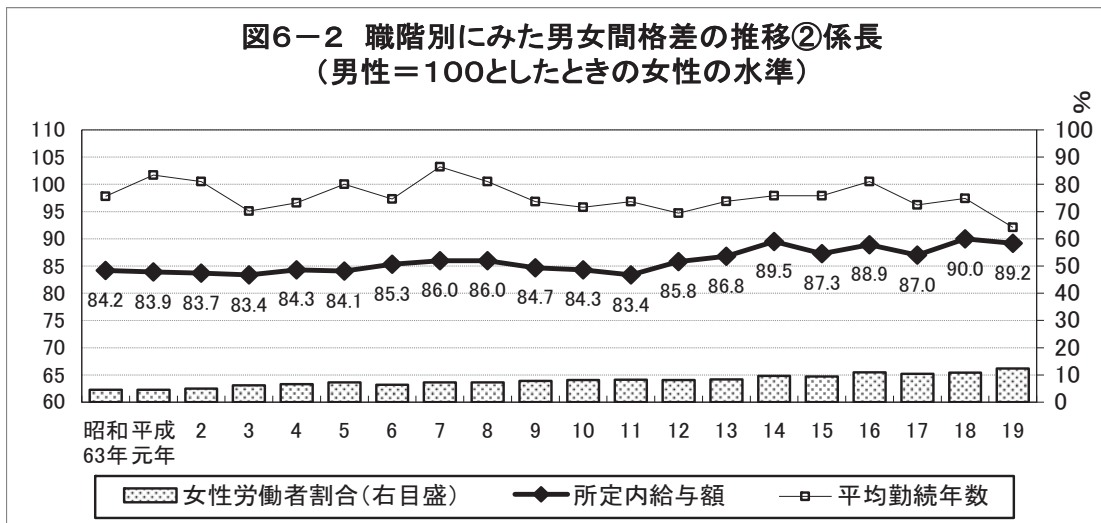
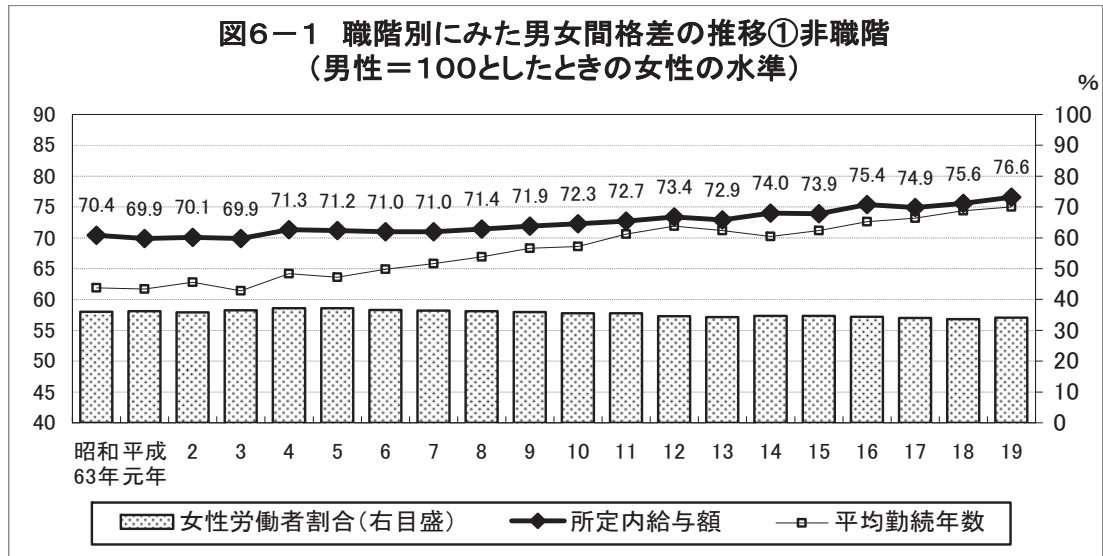
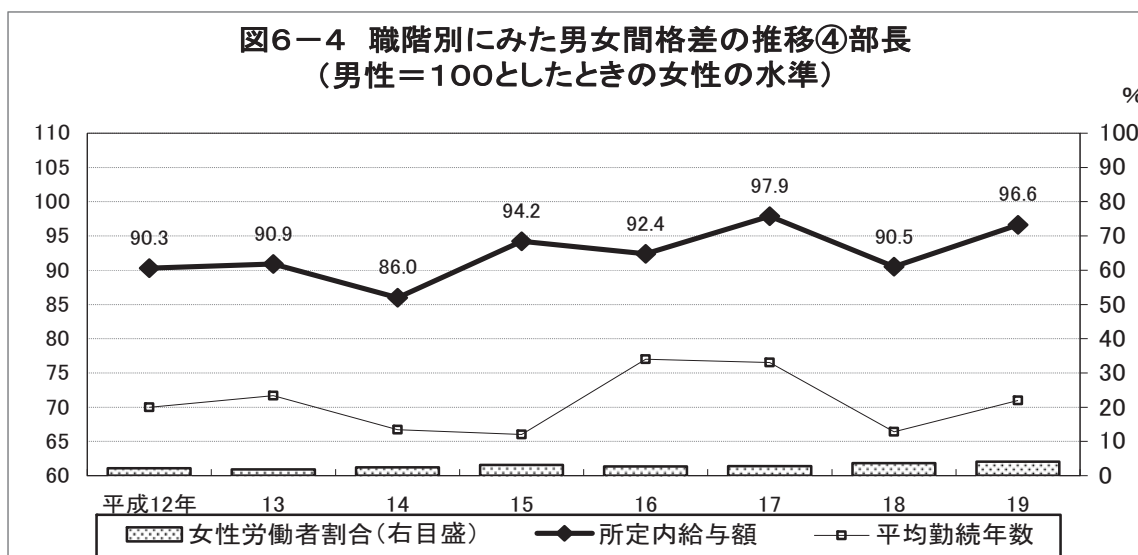


図6-4 職階別にみた男女間格差の推移④部長
(男性=100としたときの女性の水準)



(注) 部長の女性のデータは、平成12年から公表された。

付属資料Ⅱ 職種別の男女間賃金格差データ (第1章第3節関係)

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より計算

	所定内給与額						労働者数					
	経験年数計	0年	1~4年	5~9年	10~14年	15年以上	経験年数計	0年	1~4年	5~9年	10~14年	15年以上
システム・エンジニア	87.8	87.7	100.0	95.7	91.1	88.6	17.8	21.9	28.3	18.1	18.4	10.5
プログラマー	102.2	101.5	97.1	100.9	104.6	108.2	24.0	31.7	21.0	21.1	25.5	31.8
医師	82.0	79.5	97.2	98.1	84.0	96.6	28.6	35.0	46.2	36.6	21.5	18.2
薬剤師	87.1	89.9	86.8	91.1	82.3	85.2	189.8	150.7	190.6	195.2	204.8	191.1
看護師	101.6	88.6	100.5	94.4	104.0	103.4	1566.5	1296.8	1274.9	1246.6	1671.3	2491.9
准看護師	101.0	109.7	103.8	102.5	92.3	94.3	1297.0	1205.7	759.5	645.3	985.0	2099.8
看護補助者	94.6	99.8	94.8	88.4	92.1	89.9	561.1	480.9	397.8	552.6	877.0	941.4
臨床検査技師	88.5	103.5	81.5	90.5	85.1	91.1	182.1	113.5	205.0	195.1	181.8	174.5
理学療法士・作業療法士	89.8	97.1	96.2	83.9	83.1	80.9	99.4	72.3	116.1	117.3	101.2	50.3
福祉施設介護員	90.7	97.3	93.0	86.3	86.9	81.9	239.4	207.2	215.4	257.9	327.3	261.5
高等学校教員	85.9	90.0	95.6	94.1	90.4	91.1	37.7	61.2	65.6	48.2	44.1	28.6
大学講師	87.9	85.4	88.1	89.3	92.7	85.4	45.8	39.5	43.9	51.7	81.0	35.4
各種学校・専修学校教員	91.0	100.1	96.7	92.9	99.8	99.3	75.1	144.9	115.6	75.1	62.4	43.8
電子計算機オペレーター	79.3	88.3	85.0	83.8	81.4	72.9	145.6	215.4	144.4	125.5	258.8	98.5
百貨店店員	69.7	82.6	82.9	74.9	69.0	70.4	248.5	310.3	285.4	313.7	336.5	159.8
販売店員(百貨店店員を除く)	74.4	89.5	84.4	74.3	69.2	65.8	105.4	122.5	114.2	110.6	113.5	74.7
家庭用品外交販売員	76.4	72.2	71.1	87.6	69.2	60.3	7.8	2.1	5.5	11.1	12.6	7.3
保険外交員	62.4	60.6	57.5	61.6	67.8	71.0	1010.6	1676.6	1148.4	769.5	1331.6	798.6
理容・美容師	94.7	98.5	96.1	93.4	84.0	78.4	183.3	167.5	175.7	128.2	274.0	315.1
洗たく工	67.9	71.3	68.6	66.9	61.8	71.3	123.2	139.1	95.8	165.4	209.8	86.3
調理士	69.3	89.0	76.1	70.9	67.2	68.0	57.7	69.1	60.5	76.1	65.0	43.1
調理士見習	79.9	82.2	84.2	79.4	65.0	65.3	124.5	67.5	86.0	172.1	231.1	236.3
給仕従事者	76.4	88.1	83.7	80.2	67.7	62.6	195.8	213.2	185.7	189.0	199.8	210.5
接客接客員	85.6	86.6	88.0	76.4	73.7	79.7	105.2	85.0	70.3	91.8	195.7	293.7
陶磁器工	66.6	78.0	72.9	72.1	85.8	59.5	48.9	183.3	36.5	52.2	25.4	59.0
金属プレス工	62.9	77.9	67.5	64.1	58.6	59.0	8.9	16.6	8.5	5.5	5.3	11.1
通信機器組立工	74.9	93.5	79.3	73.6	74.1	72.9	72.8	34.6	95.6	80.9	44.9	72.4
半導体チップ製造工	75.8	84.9	87.9	71.1	76.8	72.1	31.6	21.6	31.5	69.0	28.0	25.7
パン・洋生菓子製造工	75.7	86.8	87.3	79.3	64.6	66.2	70.5	82.2	59.7	90.7	87.9	55.9
ミシン縫製工	58.4	75.5	67.2	60.5	56.9	54.9	1441.3	1608.3	1357.1	1184.8	1971.4	1426.1
紙器工	67.4	74.6	69.0	73.1	64.4	68.9	29.9	28.1	40.9	29.3	33.8	23.3
合成樹脂製品成形工	67.6	71.7	76.8	66.5	67.6	59.9	18.7	13.5	20.3	20.2	30.7	12.9
ビル清掃員	73.7	79.4	78.1	71.9	68.1	71.2	146.5	151.9	141.2	141.2	175.0	139.0
用務員	70.6	78.8	77.7	73.1	67.4	72.3	58.3	84.3	73.4	60.9	70.9	43.6

執筆者紹介

浅尾 裕（アサオ ユタカ） 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員

（略歴）

昭和 51 年 3 月 大阪大学経済学部経営学科卒業

昭和 51 年 4 月 労働省（現：厚生労働省）入省

平成 11 年 4 月 総理府（当時）社会保障制度審議会事務局調査第二課長

平成 13 年 1 月より 日本労働研究機構／労働政策研究・研修機構

（専門分野）

労働経済、労働政策

（主な論文等）

「多様な就業形態で働く労働者の職業意識について」（労働大臣官房政策調査部「労働統計調査月報」平成元年 10 月号）

「障害者雇用の経済理論的整理概論」（障害者職業総合センター「研究紀要」No. 7（平成 10 年）所収）

「多様な働き方とその政策課題について」（JILPT 労働政策レポート Vol. 5（2006 年））

「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」（JILPT 労働政策研究報告書 No.70（2006 年））

『労働者性』と多様な働き方、そして労働政策」（「日本労働研究雑誌」第 566 号（2007 年 9 月号）所収）

「変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果」（JILPT 調査シリーズNo.52）

労働政策レポート Vol.6

男女間賃金格差問題読本

－「説明されるべきもの」から「女性従業員の活躍度を示す指標」へ－

発行年月日 2009年5月14日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2009 JILPT

* 労働政策レポート全文はホームページで提供しております。
(URL : <http://www.jil.go.jp/>)