

第 I 部 調査の概要と留意点

この JILPT 調査シリーズは、労働政策研究・研修機構（JILPT）における平成 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」¹の一環として実施した二つの調査の結果を紹介するものである。

調査の一つは企業を対象とし、企業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しようとしたものである。また、他の一つは労使のトップ層を対象とし、男女間賃金格差をめぐる意識を調査したものである。以下第 I 部において、前者の調査を「企業調査」と、後者の調査を「労使トップ意識調査」とそれぞれ呼ぶこととする。

この第 I 部では、これら二つの調査の概要とともに、調査結果をみる場合の留意点などを紹介する。その上で、第 II 部で企業調査の結果概要を、第 III 部で労使トップ意識調査の結果概要を、それぞれ紹介することとしたい。

第 1 章 企業調査の概要と留意点

第 1 章では、企業を対象とした調査である「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」の目的、調査対象、調査の方法、調査時期など調査の概要を紹介する。さらに、調査結果について、我が国における代表的な賃金統計の一つである「賃金構造基本調査」との比較を通じて、この調査をみる場合の留意点や焦点の置きどころなどを整理しておきたい。

第 1 節 企業調査の目的と調査内容

企業調査は、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た。

今回の調査は、厚生労働省における男女間賃金格差の解消に向けた施策の検討のために必要な基礎資料の提供を基本的な目的とする研究の一環として行ったものである。男女間賃金格差に関する検討を行うためには、企業の賃金制度に関する実態を把握することが不可欠であることはいうまでもなく、個々の労働者の賃金を決定する要素の把握などが調査の中心事項にならざるを得ない²。しかし一方、男女間に賃金格差をもたらす要因としては、そうした賃金制度そのものにあるというよりも、むしろ採用や配置、昇進などといった面にあることが多い。したがって、企業の関連する雇用・人事制度についても調査事項とすることが求められた。

このため、アンケート調査としては、分量面を始め内容としても多岐にわたる調査となっ

¹ 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るものであり、男女間賃金格差の解消に向けた施策の検討のために必要となる基礎資料を提供することを目的としている。

² この調査シリーズで「男女間賃金格差」などの「格差」という言葉には、例えば賃金額なら賃金額について、単に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はない。

てしまった。こうした調査にもかかわらず、回答にご協力をいただいた企業の皆様に改めて感謝したい。

また、今回の企業調査では、調査の焦点をいわゆる正社員に絞ることとした。男女間賃金格差の問題については、非正規雇用者が一つの大きな論点であることはもとより承知の上で、今回は敢えて考察の対象を正社員に限ったところである。それは、少々言い訳気味となるが、正社員における男女間賃金格差がこの問題の本命であることは間違いのないところであること、非正規雇用者については性別格差の視点以前に正規・非正規間の格差が前面に出てくるところであり、両者間の均衡ないし均等処遇という問題類型が既に明確になっているといえること、さらには、正社員とともに非正規雇用者にも視点を広げた調査とすることには技術的にも非常に困難が伴うこと、といった考えからである。非正規雇用という視点を通じた男女間賃金格差に関する分析は、他日を期したいと考えている。

なお、男女間賃金格差に関する取組は、単に法の要請に応えるという視点からばかりではなく³、今後の経済社会の要請に応えて、企業において女性従業員の活用・活躍を一層推進することを通じて行われるべきとの考えから、調査の名称を「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」としたところである。

第2節 調査対象、調査方法、調査期間、有効回答状況

(調査対象)

調査対象は、農林水産業及び公務並びに調査実施上の観点から社会保険・社会福祉・介護事業、政治・経済・文化団体及び宗教を除き、これら以外の産業に属する民営企業（常用雇用者数10人以上に限る。）10,000社を対象とした。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、さらに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った。

(調査方法)

調査は、調査票による郵送調査で行った。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（以下この調査票による調査を「30人以上企業調査」という。）
- ②10～29人規模企業に対する調査票（以下この調査票による調査を「小規模企業調査」という。）

との2種の調査票を用いた。それぞれの調査対象数は、30人以上企業調査8,328社、小規模企業調査1,672社であった。なお、調査票を第I部の末尾に掲載してあるので、参考にされ

³ 労働基準法は、第4条において、賃金について男女で差別的取扱をしてはならないと規定している。

たい。

（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た。ただし、実際の回収は、9 月中旬頃まで行った。

なお、対象企業の抽出、調査票の印刷・発送、回収等の調査実施業務は、民間の調査機関（株）サーベイリサーチセンター）に業務委託した。

（有効回答の状況）

有効回答数は、次の通りであった。

○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%） ）

第 3 節 集計方法

調査対象の抽出は、上記のとおり産業・規模別の層化抽出により実施したため、そのままの形で集計すれば、例えば産業計、規模計などは実態からかけ離れたものになる可能性が高い。したがって、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）を行って集計した。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。ただし、こうすることにより、産業計・規模計などについてはより実態に近いものになると考えられる一方、回収状況が必ずしも高くないこともあって、細部の集計結果などについては回答企業の状況のみが反映されたデータであることから、かえって実態から遠ざかる可能性もあることには、十分注意する必要がある。

なお、産業、規模別の具体的な対象企業数等は次ページの表のとおりである。一番上の表が平成 18 年「事業所・企業統計調査」による産業・常用雇用規模別の企業数である。2 番目の表が、全体を 10,000 社とした今回の調査の対象企業数を示しており、次いで 3 番目の表が有効回答数である。一番下の 4 番目の表が、産業・規模別に与えたウェイトの値であり、1 番目の表の各セルの数値を 3 番目の表のそれぞれ対応するセルの数値で割って得たものである。すなわち一つの回答企業が、各ウェイト値の数の企業を代表していると想定していることとなっている。

○母集団における企業数(平成18年「事業所・企業統計調査」企業産業・企業常用雇用規模別企業数)

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計	414,607	627	61,235	98,913	386	13,111	29,311	105,346	2,343	6,539	26,325	6,837	4,735	4	58,895
10～29	266,348	490	48,914	58,135	153	6,884	15,429	7,042	1,256	4,369	18,329	4,730	2,840	2	34,775
30～49	60,484	70	6,784	15,554	60	2,165	5,323	14,834	254	877	3,418	1,128	853	0	9,164
50～99	45,336	50	3,530	12,694	77	1,858	4,362	10,616	270	655	2,420	622	634	0	7,548
100～299	30,288	10	1,511	9,013	57	1,497	3,227	6,907	266	442	1,538	285	293	2	5,240
300～999	9,216	6	366	2,666	19	531	779	2,223	131	155	456	54	92	0	1,738
1,000～4,999	2,550	1	114	744	11	158	167	630	133	40	132	17	21	0	382
5,000人以上	385	0	16	107	9	18	24	94	33	1	32	1	2	0	48

○調査対象企業数(抽出企業数)

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計(合算)	10,000	10	848	2,757	27	452	844	2,396	166	151	516	121	112	2	1,598
10～29	1,672	3	307	365	1	43	97	440	8	27	115	30	18	0	218
30～49	1,671	2	187	430	2	60	147	410	7	24	94	31	24	0	253
50～99	1,671	2	130	468	3	68	161	392	10	24	89	23	23	0	278
100～299	1,671	1	83	496	3	83	178	380	15	24	85	16	16	2	289
300～999	1,843	1	73	533	4	106	156	445	26	31	91	11	18	0	348
1,000～4,999	1,241	1	57	371	6	79	84	304	67	20	41	9	11	0	191
5,000人以上	231	0	11	94	8	13	21	25	33	1	1	1	2	0	21

(注)1. 調査対象企業数の規模別の振り分けは、5,000人以上規模は全数、1,000～4,999人規模は1/2、300～999人規模は1/5の抽出率とし、それらを差し引いた数を300人未満の各規模でほぼ等分した。
2. ただし、東京商工リサーチの企業データベースリストにおける保有状況に合わせて適宜調整した。

○有効回答企業数

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計(合算)	1,556	2	174	412	12	77	126	357	26	24	58	27	27	1	233
10～29	311	0	61	77	1	12	17	75	1	5	12	7	2	0	41
30～49	243	2	30	62	2	11	16	55	1	5	10	7	4	0	38
50～99	294	0	39	72	1	14	27	63	5	5	13	6	4	0	45
100～299	282	0	19	78	1	14	36	46	4	6	14	6	8	1	49
300～999	236	0	13	59	2	15	19	75	3	1	6	1	4	0	38
1,000～4,999	153	0	9	45	2	10	9	39	12	2	3	0	5	0	17
5,000人以上	37	0	3	19	3	1	2	4	0	0	0	0	0	0	5

(注) 当初の企業リストにおける産業、規模区分による。

○ウェイトバックのウェイト(母集団における企業数/有効回答数)

	計	鉱業	建設業	製造業	電気、ガス、水道、熱供給業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	その他のサービス業
10人以上計(合算)															
10～29		-	801.869	755.000	153.000	573.667	907.588	933.893	1,256.000	873.800	1,527.417	675.714	1,420.000	-	848.171
30～49		35.000	226.133	250.871	30.000	196.818	332.688	269.709	254.000	175.400	341.800	161.143	213.250	-	241.158
50～99		-	90.513	176.306	77.000	132.714	161.556	168.508	54.000	131.000	186.154	103.667	158.500	-	167.733
100～299		-	79.526	115.551	57.000	106.929	89.639	150.152	66.500	73.667	109.857	47.500	36.625	2.000	106.939
300～999		-	28.154	45.186	9.500	35.400	41.000	29.640	43.667	155.000	76.000	54.000	23.000	-	45.737
1,000～4,999		-	12.667	16.533	5.500	15.800	18.556	16.154	11.083	20.000	44.000	-	4.200	-	22.471
5,000人以上		-	5.333	5.632	3.000	18.000	12.000	23.500	-	-	-	-	-	-	9.600

第4節 集計結果をみる際の留意点とこの調査の焦点

以上のように実施した調査結果データは、第II部において紹介することとするが、その前提として、この調査にどの程度の信頼性を期待できるかについて検討しておきたい。その一端をみる試みとして、一部のデータについてではあるが、対応する政府統計データと比較してみた。また、こうした比較を通じて、調査結果をみる際の留意点を示すことができるとともに、今回の調査が類似した他の統計調査とどうした点が異なり、この調査の「ウリ」と

なる点はどこにあるかについても明示できるのではないかと考えられた。

(賃金額データの「賃構調査」との比較)

ここで比較の対象とするのは、今回の調査の主要な分析軸の一つである男女間賃金格差の基礎となる賃金額(30人以上企業調査では問6、小規模企業調査では問9)であり、これを厚生労働省「賃金構造基本調査」(以下「賃構調査」という。)の賃金額と比較してみた。周知のとおり、後者は「賃金センサス」とも呼ばれ、統計法に基づく指定統計であり、我が国の賃金及びその構造に関するもっとも信頼できる統計調査である。一方、今回の調査は、あくまで回答企業の協力をベースにお願いして実施した調査であり、上述のごとく回収率も決して芳しいものではなく、また、有効回答企業であっても、設問によっては無回答となっていることがある。とりわけ、ここで取り上げている賃金額の記入を求める設問にあっては無回答の場合が少なくない。したがって、回答の得られた限りでの集計結果にならざるを得ない。

参考図表 今回調査と厚生労働省「賃金構造基本調査」との比較

		今回調査(平成20年6月)			「賃構」正社員・正職員(平成19年6月)			＜乖離率(今回調査結果/「賃構」結果×100-100)＞		
		勤続年数(年)	月例給与(円)	所定内給与(円)	勤続年数(年)	月例給与(千円)	所定内給与(千円)	勤続年数(年)	月例給与(千円)	所定内給与(千円)
10人以上規模計	男性	13.8	371,536	320,086	13.9	384.0	347.5	-0.6	-3.2	-7.9
	女性	10.3	252,617	233,860	9.6	261.8	243.3	6.9	-3.5	-3.9
	格差	74.3	68.0	73.1	69.1	68.2	70.0	7.5	-0.3	4.4
10～99人	男性	12.5	327,643	292,717	11.2	325.0	301.7	11.6	0.8	-3.0
	女性	9.7	236,440	223,147	8.9	230.2	218.6	9.4	2.7	2.1
	格差	77.9	72.2	76.2	79.5	70.8	72.5	-2.0	2.0	5.1
100～999人	男性	12.6	349,402	300,928	13.4	367.9	331.8	-6.1	-5.0	-9.3
	女性	9.0	239,818	219,405	9.1	261.4	242.6	-0.7	-8.3	-9.6
	格差	71.8	68.6	72.9	67.9	71.1	73.1	5.7	-3.5	-0.3
1,000人以上	男性	15.8	435,096	361,250	17.2	458.9	408.9	-8.1	-5.2	-11.7
	女性	12.6	299,615	267,678	11.5	307.7	279.7	9.4	-2.6	-4.3
	格差	79.6	68.9	74.1	66.9	67.1	68.4	19.0	2.7	8.3

(注)「格差」とは、男性を100としたときの女性の水準を示す。(下表も同じ。)

【役職別】

		今回調査(平成20年6月)			「賃構」一般労働者(平成19年6月)			＜乖離率(今回調査結果/「賃構」結果×100-100)＞		
		勤続年数(年)	月例給与(円)	所定内給与(円)	勤続年数(年)	月例給与(千円)	所定内給与(千円)	勤続年数(年)	月例給与(千円)	所定内給与(千円)
100人以上規模計 ＜非役職＞ ＜一般社員クラス＞	男性	10.6	334,793	261,734	12.4	358.5	310.2	-14.7	-6.6	-15.6
	女性	9.4	246,984	222,840	9.3	258.9	237.6	1.5	-4.6	-6.2
	格差	89.3	73.8	85.1	75.0	72.2	76.6	19.1	2.2	11.1
100人以上規模計 ＜係長級＞	男性	17.4	428,747	361,818	19.0	445.2	392.8	-8.2	-3.7	-7.9
	女性	17.7	345,286	318,307	17.5	381.3	350.2	1.0	-9.4	-9.1
	格差	101.3	80.5	88.0	92.1	85.6	89.2	10.0	-6.0	-1.3
100人以上規模計 ＜課長級＞	男性	21.1	503,638	489,840	21.8	535.9	529.1	-3.3	-6.0	-7.4
	女性	17.9	444,870	430,280	17.7	463.8	454.2	1.3	-4.1	-5.3
	格差	85.1	88.3	87.8	81.2	86.5	85.8	4.8	2.1	2.3
100人以上規模計 ＜部長級＞	男性	23.9	617,340	601,579	24.1	661.9	656.5	-0.7	-6.7	-8.4
	女性	19.8	633,602	629,623	17.1	642.3	634.2	15.7	-1.4	-0.7
	格差	82.7	102.6	104.7	71.0	97.0	96.6	16.5	5.8	8.4
1,000人以上 ＜非役職＞ ＜一般社員クラス＞	男性	11.5	370,719	276,869	14.5	398.9	342.4	-20.4	-7.1	-19.1
	女性	11.0	280,010	246,146	10.7	286.5	259.9	2.5	-2.3	-5.3
	格差	95.0	75.5	88.9	73.8	71.8	75.9	28.7	5.2	17.1
1,000人以上 ＜係長級＞	男性	18.6	478,107	400,807	20.8	493.7	430.6	-10.6	-3.2	-6.9
	女性	20.0	384,473	356,826	19.0	427.3	387.5	5.0	-10.0	-7.9
	格差	107.3	80.4	89.0	91.3	86.6	90.0	17.5	-7.2	-1.1
1,000人以上 ＜課長級＞	男性	22.5	559,098	550,931	22.9	600.9	593.7	-1.8	-7.0	-7.2
	女性	19.3	519,682	492,890	18.2	522.7	512.6	6.0	-0.6	-3.8
	格差	85.8	93.0	89.5	79.5	87.0	86.3	7.9	6.9	3.7
1,000人以上 ＜部長級＞	男性	25.9	706,547	694,885	26.1	730.5	726.3	-0.7	-3.3	-4.3
	女性	22.0	792,233	779,565	18.2	732.6	721.5	20.9	8.1	8.0
	格差	84.9	112.1	112.2	69.7	100.3	99.3	21.8	11.8	13.0

(注)「賃金構造基本調査」の役職別は正社員・正職員だけではなくそれを含んだ「一般労働者」の数値である。

こうしたことを念頭におきつつ、今回調査と賃構調査との賃金データ（月例の給与総額と所定内給与額のほか勤続年数）を比較してみよう（「参考図表」参照）。ここでの今回の調査のデータは、各企業の回答をそれぞれの企業の正社員数で加重平均して求めたものであり、原理的には企業の枠を越えた社員1人当たりの平均賃金等となっている。また、それゆえに、正社員数と各賃金額とともに回答のあった企業のみを集計である。なお、今回調査は可能な限り平成20年6月分の記入を求めた結果であり、一方、賃構調査は前年の平成19年6月分のデータである。調査年を異とするものの、近年の賃金動向をみる限りこのことがそれほど大きな乖離をもたらすものではないと考えてよいであろう。

まず、30人以上企業調査と小規模企業調査とを合算した10人以上規模計でみて、月例給与について男性で3.2%、女性で3.5%、所定内給与について男性で7.9%、女性で3.9%それぞれ今回調査の方が賃構調査よりも低くなっている（賃構調査データを100としたときの今回の調査が乖離している割合を示す。参考図表の「乖離率」の欄参照）⁴。また、男女の賃金額データから計算される格差指数（男性の賃金を100としたときの女性の賃金の水準）についてみると、月例給与で0.3%（今回調査の方が低い）、所定内給与で4.4%（今回調査の方が高い）の乖離率となっている。ここでみられている乖離率は、決して無視できるほど小さいとはいえないものの、上述のような事情を考慮したときそれほど大きいともいえず、適切な留保しつつ分析するならば信頼できる一定の範囲にとどまっていると考えてもよいであろう。とりわけ男女間格差指数については、男女それぞれの賃金額に比べれば、より使えるデータとなっているといえよう。

このことは、企業規模（3区分）や役職クラスごとの比較をみても、概ね当てはまるよう

⁴ 今回調査と賃構調査との間にこうした乖離が生じていることについては、本文記載のような今回の調査における様々な制約や限界などがあることが主因であると考えられるが、それとも関連して、こうした違いが生じている要因として、次のようなものを指摘することができる。

- ①「賃講調査」の究極の調査対象は個々の労働者である一方で、今回の調査は企業が最終的な調査対象である。前者では調査対象となった労働者1人1人の賃金額の記入を求めているので、記入そのものの煩雑性はあるもののデータとしては既にあるものの記入であるのに対して、今回調査は企業全体の平均賃金の記入を求めた。しかしながら、改めて計算することが必要である場合も少なくないことから、特に役職クラス別の回答にあっては、平均を算出し難いときは「平均的な」社員を選んでその人の状況を回答してもよいこととした。このため、無回答が少なくないことと併せて、記入がある場合でも、規模が大きい企業を中心に、必ずしも平均の計算をされずに代表的な社員により回答された場合が相対的に多いと考えられる。そうした場合、賃金分布の関係から一般的に最頻値は平均値よりも低くなりがちであることから、「賃講調査」よりも今回の調査結果の方で賃金額が低くなる要因となった可能性がある。
- ②今回の調査では、30人以上企業調査票において「所定内給与」の定義を特に示さなかった。「所定内給与」は月例の賃金総額から超過勤務に係る賃金部分を除いた給与額であり、一般的には周知されていると考えられるが、必ずしもあらかじめ算出されている額ではないこともあって、回答企業の中にはいわゆる「基準内賃金」等を記入された場合もあると考えられ、そうした場合回答された賃金額は低くなる。こうした影響の存在は、月例給与額よりも所定内給与で両調査結果間の乖離率が大きくなっていることから窺うことができる。
- ③役職別について、今回の調査では「一般社員クラス」、「係長クラス」、「課長クラス」、「部長クラス」で回答を求めたが、その定義は特に示していない。一方、「賃講調査」では「係長級」、「課長級」、「部長級」として調査されるとともに、例えば課長補佐や次長などは別途の「その他の役職」として調査されている。したがって、今回の調査でそうした中間的な役職（例：主任や課長代理）が上位の役職（例：係長や課長）に含めて回答された場合が多いと考えるならば、賃金額は低くなることとなる。

に思われる。男女間賃金格差指数の乖離率は、その絶対値が5%程度以下にとどまっているものが多い。その中で、1,000人以上規模の大企業で乖離率がやや大きくなっていることは念頭におく必要があると考えられる。

したがって、今回の調査の結果をみる場合において、集計された賃金額そのものは全体の状況を示すものとしての「代表性」や「信頼性」はさほど高くないものの、男女間賃金格差指数についてはまあまあ満足すべきデータとなっているといえる。ただし、男女間賃金格差指数についても、大規模企業を中心として、企業を超えた集計値としてみる際にはかなりの留保が必要であることは念頭におく必要がありそうである。とはいえ、回答された個々の企業のデータとしては、これ以上に望むべくもないデータであることはいうまでもない。

（今回の調査による男女間賃金格差分析の焦点）

今回の調査において得られた男女間賃金格差を示すデータは、企業における平均賃金でみた格差指数である⁵。上述のようにいくつかの考慮すべき留保はあるものの、企業単位での平均賃金でみた男女間賃金格差を分析できるデータとして、貴重なものといえる。一方、「賃講調査」の最終的な調査対象は1人1人の労働者であり、調査対象として抽出された個々の労働者について、その属性や賃金額が事業所によって回答されているもので、必ずしも企業単位でみた分析ができるわけではない⁶。今回の調査研究の主な関心事項である男女間賃金格差は、企業の中での問題領域であると考えらるならば、企業単位でみた平均賃金による分析が今回の調査で一応可能となっていることは、一つの「ウリ」でありこの調査の意義あるところであるといえる。したがって、今回の調査によって男女間賃金格差に関する分析にあつては、労働者数で加重平均したいわゆる労働者1人平均による比較よりもむしろ、企業を単位とした集計データの分析や平均賃金でみた格差の違いに応じてどのような違いが企業の属性にみられるかに焦点を当てることとしたい。例えば、賃金格差が相対的に大きい企業とは、規模別にはどうか、産業は、採用している賃金制度は、等々といったデータを提供することに焦点を当てることにしたいと考える。

⁵ 小規模企業調査では、企業の平均賃金のほか、同程度の勤続年数の男女社員に関するデータも回答していただいております。それは特に小規模企業における男女間賃金格差の実態をみるための貴重なデータとなるものと考えられる。

⁶ もっとも、上述したことではあるが、企業において全体でみた平均賃金がどこまで把握されているか疑問であるといった論点は基本的に残っている。非正規従業員はもとより正規従業員についても、「賃講調査」や「毎月勤労統計調査」のように本来的には、賃金額の調査は事業所ベースで行うのが基本であろう。

第2章 労使トップ意識調査の概要と留意点

第2章では、労使トップ層を対象とした「労使トップ意識調査」の調査の概要を紹介する。

第1節 労使トップ意識調査の目的と調査内容

労使トップ意識調査は、男女間の賃金格差の要因や企業の賃金・処遇制度等が格差に及ぼす影響、格差解消に向けた取組み等について、労使のリーダー的存在を対象に調査し、この課題に関して更なる取組みを検討するに当たっての基礎資料とすることを目的に実施された。

なおこの調査は、平成14年に厚生労働省雇用均等・児童家庭局において実施された同様の調査（以下「平成14年労使意識調査」という。）の2回目としての性格も併せ持つ⁷。したがって、調査項目は、一部の追加した設問を除き、平成14年労使意識調査と同じとし、経年変化をみることを念頭において、原則として質問文を含めて同調査とほとんど同様の調査票とした。調査票は、第I部の末尾に掲載している。

第2節 調査対象、調査方法、調査期間、有効回答状況

（調査対象）

調査対象は、平成14年労使意識調査の調査対象に準じ、次の509名程度を対象とした。

- ①各都道府県経営者協会会長
- ②東京商工会議所の協力により、同会議所を通じて配布された企業等の経営トップ層（100名程度）
- ③全国中小企業団体中央会の協力により、ご推薦いただいた同中央会労働専門委員（46名）
- ④以上のほか、平成14年調査の対象であった我が国を代表する企業の経営トップ層（代表取締役、人事担当役員など）（①と合わせて163名）
- ⑤日本労働組合総連合会のご協力により、ご推薦いただいた労働組合のリーダー（執行委員長又は書記長）及び女性役員（100単組、200人）

（調査方法）

調査は、調査票を労働政策研究・研修機構（JILPT）から直接対象者宛て（労組については原則として単産本部を経由）に送付し、返信用封筒によりJILPTが直接回収した。

（調査時期）

平成20年9月中旬に調査票の発送を開始し、回答記入後、同年10月20日（単産本部を経由したことから、労組については同月31日）までに調査票の投函を求めた。なお、実際の回収は、11月中旬頃までとなった。

（有効回答者数）

結果としての有効回答者数は次のとおりとなった。

⁷ 平成14年の調査は、当時厚生労働省で開催されていた「男女間賃金格差に関する研究会」の調査研究の一環として行われたものであり、その結果は、同研究会が同年にとりまとめた報告書に掲載されている。

①経営トップ層	68名	(有効回答率 22.0%)
②労組トップ層	76名	(76.0%)
③労組女性役員	78名	(78.0%)
計	222名	(43.6%)

①から③の区分は、調査票のいわゆるフェースシートに当たる部分の回答により区分したものである。調査票で「経営者団体のトップ層」及び「企業のトップ層」のいずれか又は両方に該当するとされた回答者を①経営トップ層に、「労働組合のトップ層」を②労組トップ層に、「労働組合の女性幹部」を③労組女性役員に区分した。「労働組合のトップ層」及び「労働組合の女性幹部」両方に該当するとされた回答者は、今回は③労組女性役員に区分して集計することとした。

なお、労使トップ意識調査は、母集団があってそれから抽出して調査したという性格のものではないので、ウェイトバックはせず、単純に1回答者を1単位として集計した。

調 査 票

調査票① 30人以上企業調査

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票

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(調査の趣旨とお願い)

この調査は、厚生労働省所管の研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局からの要請を受けて行うものです。

働く女性がその能力を十二分に発揮できる雇用環境を整備することは、労働力人口の減少見通しへの対応もあって、こんにち重要な課題となっています。一方、女性をめぐる就業環境には、まだまだ整備されていない面がみられます。この調査は、とくに「古くて新しい」問題であります賃金面の制度・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います。

調査結果は、研究上の分析を加え JILPT の報告書等としてとりまとめたいうで、厚生労働省の関連施策の検討のための基礎資料として活用されます。

業務ご多端のところ誠に恐縮ではございますが、この調査の趣旨をご理解いただき、是非ともご協力賜りますようお願い申し上げます。

1. 調査の結果は、統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用します。貴社の企業名はもとより個々の回答結果をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
2. 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入下さい。なお、各問において特に回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
3. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を使って、平成 20 年 8 月 22 日 (金) までに郵便ポストにご投函ください。
4. この調査の実施業務 (調査票の発送・回収など) は、厳格な守秘義務を課したうで、調査機関である(株)サーベイリサーチセンターに業務委託しております。

【この調査についての照会先】

1. 調査票の記入方法や締め切りなど調査の実務的な事項については・・・

(株)サーベイリサーチセンター <略>

サーベイリサーチセンターは個人情報の保護をお約束する「プライバシーマーク」の認定を受けております。

〔(社)日本マーケティング・リサーチ協会／認定番号 C820008(04)〕



2. 調査の趣旨や各調査項目の内容については・・・

労働政策研究・研修機構 (JILPT) <略>

※JILPT ホームページ: <http://www.jil.go.jp/>

3. 行政施策の関連におけるこの調査の意義等については・・・

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 <略>

I. 貴社の概要を教えてください。

企業名			
所在地			
創業年	(西暦で)	<input type="text"/>	年
資本関係	1. いわゆる外資系ではない 2. いわゆる外資系である		
主たる産業	1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業 7. 卸売業、小売業 8. 金融業、保険業 9. 不動産業 10. 飲食店、宿泊業 11. 医療、福祉 12. 教育、学習支援業 13. 複合サービス事業 14. その他のサービス業 15. その他の産業（分類不能など） （注：平成19年改正前の産業分類（大分類）によっています。）		
事業所の展開	1. 本社事業所のみ 2. 地域的に展開 3. 全国的に展開 4. 海外にも展開		
常用雇用者数	1. 50人未満 2. 50～99人 3. 100～299人 4. 300～999人 5. 1,000～4,999人 6. 5,000～9,999人 7. 10,000人以上		
直近決算年度における売上高など	売上高	<input type="text"/> 百万円	(前年度増減率) <input type="text"/> % (増/減)
	営業利益	<input type="text"/> 百万円	(前年度増減率) <input type="text"/> % (増/減)
ご回答について照会事項があったときの照会先	部署/お名前 電話： メール：		

II. 貴社の雇用をめぐる状況を教えてください。

問1 ここ5年間（平成15年以降）で新規学卒者を正社員として採用されましたか。（○は一つ）

- | |
|--|
| 1. ほぼ毎年採用している
2. 毎年ではないが採用した年もある
3. 募集はしたが結果的に採用できなかった
4. 募集しなかった |
|--|

付問1-2 採用した学歴層はどれですか。（○はいくつでも）

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 大卒（大学院含む）男性 | 2. 大卒（大学院含む）女性 |
| 3. 高専・短大卒男性 | 4. 高専・短大卒女性 |
| 5. 高卒男性 | 6. 高卒女性 |
| 7. 各種学校・専修学校卒男性 | 8. 各種学校・専修学校卒女性 |
| 9. 中卒男性 | 10. 中卒女性 |

付問1-3 本年春の新規大卒者（大学院含む）の採用者数を教えてください。

（本年春に採用がなかった場合は、問2（次ページ）にお進みください。）

	採用者数	そのうち「総合職」の人数
男性	<input type="text"/> 人	1. 「総合職」の人数は <input type="text"/> 人 2. 「総合職」といった区分はしていない
女性	<input type="text"/> 人	1. 「総合職」の人数は <input type="text"/> 人 2. 「総合職」といった区分はしていない

問2 ここ5年間で正社員の中途採用をされましたか。(〇は一つ)

- | |
|-----------------------|
| 1. ほぼ毎年採用している |
| 2. 毎年ではないが採用した年もある |
| 3. 募集はしたが結果的に採用できなかった |
| 4. 募集しなかった |

付問2-2 採用した年齢層はどれですか。(〇はいくつでも)

- | | | | | |
|-------------|----------|----------|----------|--------------|
| 1. 20代以下の男性 | 2. 30代男性 | 3. 40代男性 | 4. 50代男性 | 5. 60代以上の男性 |
| 6. 20代以下の女性 | 7. 30代女性 | 8. 40代女性 | 9. 50代女性 | 10. 60代以上の女性 |

問3 貴社で働いている従業員の中で正社員の占める割合はどの程度ですか。男女計及び男女別にお答えください。

〔ここで「従業員」とは、正社員のほか、パートタイム労働者、有期契約社員、派遣労働者など貴社と直接・間接（派遣など）の雇用関係がある従業員のことをお考えください。〕

(〇はそれぞれ一つ)

貴社で働く全従業員に占める正社員の割合	1. 90%程度以上	2. 80%程度	3. 70%程度
	4. 60%程度	5. 50%程度	6. 40%程度
	7. 30%程度以下	8. 不明	
貴社で働く男性従業員に占める男性正社員の割合	1. 90%程度以上	2. 80%程度	3. 70%程度
	4. 60%程度	5. 50%程度	6. 40%程度
	7. 30%程度以下	8. 不明	
貴社で働く女性従業員に占める女性正社員の割合	1. 90%程度以上	2. 80%程度	3. 70%程度
	4. 60%程度	5. 50%程度	6. 40%程度
	7. 30%程度以下	8. 不明	

付問3-2 貴社における正社員以外の非正規従業員の活用方針を教えてください。(〇は一つ)

- | |
|---|
| 1. 正社員と並ぶ基幹的な労働力と考えて活用している |
| 2. 正社員が中核であるが、非正規従業員もこれに次ぐ基幹的な労働力と考えて活用している |
| 3. 非正規従業員は正社員の補助的業務を担うものとして活用している |
| 4. とくに積極的に活用してはいない |
| 5. なんともいえない |

問4 貴社において雇用・人事面での課題として特に重視して取り組んでいる点はどれですか。

(〇はいくつでも)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 従業員のモラル（仕事に対する意欲）の維持、向上 |
| 2. 従業員の能力アップ |
| 3. 従業員の仕事の成果をより反映した賃金制度の整備 |
| 4. 従業員の心身両面での健康の維持・増進 |
| 5. 量的な労働力の確保 |
| 6. 若年者の退職の予防策 |
| 7. 女性従業員が活躍できる制度・環境の整備 |
| 8. 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 |
| 9. 高年齢従業員の雇用継続と活躍できる制度・環境の整備 |
| 10. パートタイム労働者等の非正規従業員の処遇の見直し |
| 11. その他 |

問5 貴社に労働組合はありますか。(〇は一つ)

- | | | |
|-------|-------|----------|
| 1. ある | 2. ない | 3. わからない |
|-------|-------|----------|

Ⅲ. 賃金の支給実態について教えてください。

〔*以下の設問は、特にお願いをしている場合を除いて、いわゆる正社員を念頭においてお答えください。〕

問6 大変お手を煩わせて恐縮ですが、次の様式に沿って、正社員数とその方たちに対する本年6月分の賃金（税・社会保険料等天引き前）の支給状況をご記入ください。役職で該当する正社員がない箇所は、正社員数は「0」とし、その他の項目は空欄にしておいてください。

〔*給与額は毎月の定期給与のみとし、賞与、ボーナス等1ヶ月を超える期間のものは含みません。
*各役職クラスについては、勤続年数や給与額の平均を算出するのが難しい場合には、平均的な社員を選んでその方の勤続年数と給与額をご記入いただいても結構です。〕

	性別	正社員数	平均勤続年数	1人当たり平均給与額	うち所定内給与額
正社員計	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
一般社員クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
係長クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
課長クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
部長クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円

問7 貴社では、正社員の男女間の賃金格差（男性の賃金額を100としたときの女性の賃金額の水準）を計算していますか。（○は一つ）

1. 定期的に合計のみでなく、年齢別、勤続年数別など計算・分析することとしている
2. 定期的に合計のみ計算することとしている。
3. あらかじめ計算はしていないが、必要に応じて計算することがある。
4. 計算したことはない

付問7-2 「男性の賃金額を100としたときの女性の賃金額の水準」の5年間の推移を教えてください。

〔*回答は、特定のある月（例：6月など）についてでも結構です。
*計算されていないか、又はできないところは、空欄で結構です。〕

	定期給与計	うち所定内給与	賞与
平成16年			
平成17年			
平成18年			
平成19年			
平成20年			

IV. 貴社の賃金制度について教えてください。

問8 貴社では「賃金表」を作成していますか。「賃金表」とは、一般的には従業員の社内格付け等と関連づけて賃金の基本的な部分（基本給）の額を定めたものをいいます。（○は一つ）

- 1. 作成している
- 2. 作成していない

付問8-2-1 「賃金表」は何種類かに分かれていますか。（○はいくつでも）

- 1. 基本的に一つである。
- 2. 事務系、技能系のように仕事のおおまかな類型により分けている。
- 3. 一般職、総合職のように雇用コースにより分けている
- 4. 一般社員クラス、管理職クラスのように職位により分けている
- 5. 正規社員と非正規従業員とで分けている
- 6. 男性社員と女性社員とで分けている
- 7. 上記以外の区分により分けている

付問8-2-2 「賃金表」は社員に周知されていますか。（○はいくつでも）

- 1. 文書にして全員に配布している。
- 2. 社内LANなどでいつでも見られるようにしている
- 3. 人事や総務に備え付け、いつでも閲覧できるようにしている
- 4. 社員からの求めがあれば見せている
- 5. とくにしていない
- 6. なんともいえない

付問8-3 「賃金表」を使わずに基本給はどのように決まっていますか。（○は一つ）

- 1. 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。
- 2. 「賃金表」のような形にはしていないが、これまでの慣行があって決めている。
- 3. 社長などの裁量で決めている。
- 4. その他

問9 貴社の賃金の構成と決定要素について教えてください。

問9-1 所定内賃金のうちで基本給の割合は、平均的にみてどの程度ですか。(○はそれぞれ一つ)

①非管理職層は・・・

1. 90%以上	2. 80%台	3. 70%台	4. 60%台	5. 60%未満
----------	---------	---------	---------	----------

②管理職層は・・・

1. 90%以上	2. 80%台	3. 70%台	4. 60%台	5. 60%未満
----------	---------	---------	---------	----------

問9-2 正社員の賃金の基本的な部分（一般には「基本給」と呼ばれるもの）は、どのような要素で決定されていますか。次に掲げるそれぞれの事項について、現在基本給の決定要素としているかどうか、また、5年前はどうだったか、さらにその間のそれぞれの要素が持つ基本給決定へのウェイトの変化について、様式に沿ってお答えください。

(なお、創業5年未満の場合は、創業時のこととしてお答えください。)

①非管理職層について

	現在基本給の決定要素かどうか (各欄○一つ)	5年前(平成15年頃)に基本給の決定要素であったかどうか (各欄○一つ)	(現在も5年前も決定要素である場合) 基本給決定へのその要素が持つウェイトの変化の状況 (各欄○一つ)
年齢	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
勤続年数	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の内容 (職務)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の責任 の程度 (職責)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の成果 ／達成度	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
能力	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない

(問9-2のつづき)

②管理職層について

	現在基本給の決定要素かどうか (各欄○一つ)	5年前(平成15年頃)に基本給の決定要素であったかどうか (各欄○一つ)	(現在も5年前も決定要素である場合) 基本給決定へのその要素が持つウェイトの変化の状況 (各欄○一つ)
年齢、勤続年数など属人的な要素	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
職位(役職)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の内容(職務)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の責任の程度(職責)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の成果/達成度	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
能力	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない

問9-3 基本給以外の所定内給与のうちの主な手当について教えてください。

問9-3-1 「家族手当」がありますか。(○は一つ)

1. ある 2. 5年ほど前にはあったが今はない 3. 以前からない
--

▶ 付問9-3-1-2 対象となる扶養家族のうち配偶者はどのような決まりです(でした)か。(○は一つ)

1. 所得税の控除者控除の対象であること 2. 健康保険や厚生年金において扶養家族の扱いを受けていること 3. 上記以外で配偶者の所得が貴社独自に設定した額(ゼロを含む)を超えないこと 4. その他
--

問9-3-2 「住宅手当」がありますか。(〇は一つ)

- 1. ある
- 2. 5年ほど前にはあったが今はない
- 3. 以前からない

問9-3-3 「家族手当」や「住宅手当」などは、夫婦共働きの場合に併給の問題が生じますが、どのように取り扱いますか。(〇はいくつでも)

- 1. 基本的に「世帯主」であることを支給要件にしているので併給の問題はない。
- 2. 夫婦とも自社の社員であれば、その選択によりどちらかに支給している。
- 3. 夫婦とも自社の社員であれば、手当の半額ずつを双方に支給している。
- 4. 一方のみが自社社員であれば、特に併給調整せずに支給している。
- 5. 一方のみが自社社員であれば、他方に同様の手当が支給されていない場合に支給している。
- 6. 上記以外の方法により併給調整をしている。
- 7. とくに併給調整の決まりはない。
- 8. 「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はない。

問9-3-4 特定の役職に就いていることで支給する手当(「役職手当」)がありますか。

(〇は一つ)

- 1. ある
- 2. 5年ほど前にはあったが今はない
- 3. 以前からない

付問9-3-4-2 「役職手当」は、基本給額を100としてどれくらいの割合(%)になりますか。(〇はそれぞれに一つ)

課長クラス	1. 5%程度	2. 10%程度	3. 15%程度	4. 20%程度	5. 25%程度	6. 30%程度以上	7. なんともいえない
部長クラス	1. 5%程度	2. 10%程度	3. 15%程度	4. 20%程度	5. 25%程度	6. 30%程度以上	7. なんともいえない

付問9-3-4-3 「役職手当」を支給されている社員はどれくらいいますか。

(〇はそれぞれに一つ)

男性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上
女性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上

問9-3-5 仕事の成果を基本給ではなく手当(「業績手当」)として支給する制度がありますか。

(〇は一つ)

- 1. ある
- 2. 5年ほど前にはあったが今はない
- 3. 以前からない

付問9-3-5-2 「業績手当」を支給されている社員はどれくらいいますか。

(〇はそれぞれに一つ)

男性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上
女性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上

問 9-3-6 特定の職務に就いていることで支給する手当（「職務手当」）がありますか。

（ただし、問 9-3-4 の「役職手当」に該当するものは除きます。）（○は一つ）

- 1. ある
- 2. 5年ほど前にはあったが今はない
- 3. 以前からない

▶ **付問 9-3-6-2 「職務手当」を支給されている社員はどれくらいいますか。**

（○はそれぞれに一つ）

男性正社員のうち	1. 5%未満 4. 15~20%未満	2. 5~10%未満 5. 20~30%程度	3. 10~15%未満 6. 30%以上
女性正社員のうち	1. 5%未満 4. 15~20%未満	2. 5~10%未満 5. 20~30%程度	3. 10~15%未満 6. 30%以上

問 10 貴社では成果をベースにした賃金決定制度（「成果主義賃金」）を採用していますか。

（*ここでの「成果をベースにした賃金」には、いわゆる「出来高給」は含みません。）

（○は一つ）

- 1. 採用している
- 2. 5年ほど前にはあったが今は廃止した
- 3. 以前から採用していない

問 11（10 ページ）にお進みください。

問 10-2 貴社の成果主義賃金制度は、次の二つのうちどちらに近いですか。（○は一つ）

- 1. 対象となる社員 1 人 1 人に期首に明確な目標を定めて期末にその達成度を評価・測定し、その達成度に応じて賃金額を決める。（いわゆる「目標管理制度」）
- 2. 社員の 1 人 1 人に明確な目標を定めることはせず、結果としての業績を評価して賃金額を決める
- 3. なんともいえない

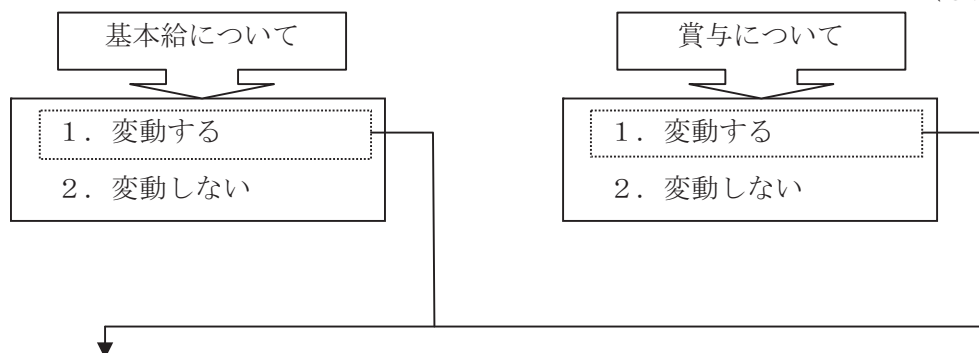
問 10-3 成果主義賃金制度が適用される社員はどの範囲ですか。（○は一つ）

- 1. 原則として社員全員
- 2. 管理職層のみ
- 3. 非管理職層のみ
- 4. 特定の部門におけるその部門の中核的な職務に従事する社員のみ

▼
付問 10-3-2 どの部門ですか。（○はいくつでも）

- 1. 経営企画部門
- 2. 営業部門
- 3. 研究開発部門
- 4. その他 []

問 10-4 基本給と賞与は成果によって変動しますか。また、変動する範囲はどれくらいですか。
(○はそれぞれ一つ)



付問 10-4-1 その変動の幅はどれくらいですか。最も高い額を 100 としたとき、最も低い額はどの程度かでお答えください。(○はそれぞれ一つ)

基本給 〔変動しない 場合は空欄で 結構です。〕	制度上できる範囲	1. 90~99	2. 80~89	3. 70~79
	実際の範囲	4. 60~69	5. 50~59	6. 50 未満
賞与 〔変動しない 場合は空欄で 結構です。〕	制度上できる範囲	1. 90~99	2. 80~89	3. 70~79
	実際の範囲	4. 60~69	5. 50~59	6. 50 未満

問 10-5 成果の評価を担当する管理職に対して、評価の内容や方法等に関する研修を実施していますか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. 毎年実施している | 2. 数年おきに実施している |
| 3. 評価の内容や方法等に変更があったとき実施している | 4. 初めて評価を担当することとなったとき実施している |
| 5. 特に実施していない | |

問 10-6 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。(○は一つ)

- | | | |
|-------------------------|--------------|----------------|
| 1. まったく考慮しない | 2. あまり考慮しない | 3. 事情によっては考慮する |
| 4. 常に事情を考慮して評価することとしている | 5. どちらともいえない | |

問 10-7 ここ 5 年間の実績からみて、男女の社員間で評価結果に差はみられましたか。(○は一つ)

- | | |
|-------------------------|-------|
| 1. 男性社員の方が高い傾向がみられた | _____ |
| 2. 女性社員の方が高い傾向がみられた | _____ |
| 3. 男女の社員間で特段の違いはみられていない | |
| 4. なんともいえない | |
| 5. 成果主義賃金の対象に女性社員はいない | |

付問 10-7-2 男女間で評価に偏りがあることに関して社員から苦情申し出はありましたか。(○は一つ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. かなりあった | 2. たまにあった |
| 3. なかった | 4. わからない |

V. 様々な人事制度とそれに関連した賃金面の状況について教えてください。

問 11 貴社の部長・課長クラスに女性社員がいますか。 (○は一つ)

- 1. いる
- 2. 5年ほど前にはいたが今はいない
- 3. 以前からいない

問 12 (次ページ) にお進みください。

問 11-2 部長・課長クラスの社員のうち、4年制大卒又は大学院修了の社員の占める割合は男女別でどれくらいです(でした)か。 (○はそれぞれ一つ)

	課長クラスにおける大卒等の割合	部長クラスにおける大卒等の割合
男性社員	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない
女性社員	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない 8. 課長クラスに女性はいない	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない 8. 部長クラスに女性はいない

問 11-3 ここ5年間において部長・課長クラスの女性社員の数はどのように変化しましたか。

(*部長クラス、課長クラスのどちらかでここ5年間女性がいらない方の回答は、空欄で結構です。)

- 部長クラス (○は一つ)
- 1. 増えた
 - 2. 変わらない
 - 3. 減った
- 課長クラス (○は一つ)
- 1. 増えた
 - 2. 変わらない
 - 3. 減った

付問 11-3-2 5年前には何人くらいいましたか。
(*おわかりになる範囲で結構です。)

部長クラス	男女計 <input type="text"/>	人中女性 <input type="text"/> 人
課長クラス	男女計 <input type="text"/>	人中女性 <input type="text"/> 人

付問 増えた理由、減った理由は何ですか。(増えたところは左の欄/減ったところは右の欄)

- (女性の部・課長クラスが増えたところ)
付問 11-3-3 増えた理由はなんですか。
(○はいくつでも)
- 1. ポストの数が増えた
 - 2. 女性社員の勤続年数が長くなった
 - 3. 女性社員のうちで適格者が増えた
 - 4. 女性社員を積極登用する貴社の方針
 - 5. その他
 - 6. なんともいえない

- (女性の部・課長クラスが減ったところ)
付問 11-3-4 減った理由はなんですか。
(○はいくつでも)
- 1. ポストの数が減った
 - 2. 役職者だった女性社員が退職した
 - 3. 役職適格になる前に退職する女性が多い
 - 4. 候補になり得る女性社員がいらない
 - 5. その他
 - 6. なんともいえない

問 11-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目にはどのようなものがありますか。
(○はいくつでも)

- 1. 現在の職務での業績・成果
- 2. 直近下位の職位での勤務年数
- 3. 部下の統率力
- 4. 社内他部門との折衝力
- 5. 社外との折衝力
- 6. 企画力
- 7. 専門知識・能力
- 8. 一般教養
- 9. 健康状態・体力
- 10. 入社後の勤続年数
- 11. 過去の転勤実績
- 12. 転居を伴う転勤ができること
- 13. 時間面で柔軟に勤務できること
- 14. 家庭の事情
- 15. 本人の希望
- 16. 男女がそれぞれに持つ特性 (例: 剛健さ/細やかさや感性)
- 17. その他 ()

付問 11-4-1 それらの項目の中で、女性社員を昇進させる場合に特に注目する項目があれば、該当する番号を最大5つまで記入してください。

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

問 11-5 今後5年程度を見通したとき、部長・課長クラスの女性社員の数はどうなると思込まれますか。(○は一つ)

部長クラス →

1. 増えるだろう 2. 変わらない 3. 減るだろう

課長クラス →

1. 増えるだろう 2. 変わらない 3. 減るだろう

問 12 貴社には次のような正社員に対する制度等がありますか。ある場合には、適用となっている人数、制度の導入時期や現在適用されている社員の男女別の状況についてもお答えください。

<p>①勤務地限定社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*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</p>	<p>①-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>①-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>
<p>②職種限定社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*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 (例：研究職、労務職など)</p>	<p>②-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>②-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>
<p>③所定勤務時間限定社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*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。</p>	<p>③-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>③-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>
<p>④一般職社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*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。</p>	<p>④-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>④-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>

以下の付問は、問 12 の①から④までのいずれかの制度がある企業がお答えください。なお、①から④までの複数の制度がある場合は、現在適用されている社員数のもっとも多い制度についてお答えください。

付問 12-2 そのような制度の対象になっている社員は、賃金の面で、勤務地、職種、勤務時間等について限定のない社員と異なる扱いを受けていますか。(○は一つ)

1. 限定のない社員とまったく同じ取り扱いをしている
2. 限定のない社員と同じ賃金体系を適用しているが、昇給のスピード等は変えて運用している
3. 限定のない社員と異なる賃金体系を適用している
4. なんともいえない

付問 12-3 そのような限定はいつの時点で決まりますか。(○は一つ)

1. 募集時から決めている
2. 採用の際に決めている
3. 採用後一定期間後に決めている
4. その他

付問 12-4 限定がある社員が限定のない通常の社員になることができますか。(○は一つ)

1. 本人の申し出があり、会社が認めればできる
2. 原則としてできないが、特段の事情があればできることもある
3. できない
4. なんともいえない

問 13 ここ 5 年間に結婚、出産などを契機に退職された元社員を再び正社員として雇用することがありましたか。(○は一つ)

1. あった
2. 実際にはないが有り得る
3. なかった

問 14 (次ページ) にお進みください

付問 13-2 このような正社員としての再雇用を制度化していますか。(○は一つ)

1. 「再雇用制度」などとして制度化している
2. 制度化していないが貴社の方から個別に復職を促し、又は元社員から申し出があれば雇用することがある
3. たまたまそうしたことがあっただけで、制度や慣行ではない。
4. なんともいえない

付問 13-3 正社員として再雇用をする際の賃金はどのように設定しますか。(○は一つ)

1. 通常の中途採用とまったく同じに扱っている
2. 原則として退職時の処遇をそのまま引き継ぐ
3. 職を離れていた期間に応じて退職時の処遇を一定の方法で割引いて設定する
4. 退職時の処遇をベースにして、再雇用するときの本人の状況などを評価して設定する
5. なんともいえない

(次の二つの付問は、ここ 5 年間に実際に再雇用した企業のみお答えください。)

付問 13-4 ここ 5 年間で実際に再雇用した女性正社員の再雇用時の賃金は、仮に退職することなく引き続き勤務した場合に想定される賃金に比べて、どのくらいの水準でしたか。

(○は一つ)

1. ほぼ同程度
2. 5%程度低い
3. 10%程度低い
4. 15%程度低い
5. 20%程度低い
6. 25%程度以上低い
7. かえって高かった
8. なんともいえない

付問 13-5 再雇用をした結果をどのように評価していますか。(○は一つ)

1. 非常によかった
2. よかった
3. まあまあよかった
4. あまりよくなかった
5. よくなかった
6. 非常によくなかった
7. なんともいえない

VI. 主な職務における男女別賃金等について教えてください。

問 14 貴社の事業になくはないような、あるいは収益の源泉とでもいうような中核的、基幹的な職務を最大三つまで選んでその状況を教えてください。次の様式に沿ってお答えください。

	中核的・基幹的職務：A	中核的・基幹的職務：B	中核的・基幹的職務：C
名称又は概要 〔例：「システムエンジニア」〕			
職務の種類は (○は一つ)	1. 現業的な職務 2. 事務的な職務 3. 営業的な職務 4. 企画的な職務 5. その他	1. 現業的な職務 2. 事務的な職務 3. 営業的な職務 4. 企画的な職務 5. その他	1. 現業的な職務 2. 事務的な職務 3. 営業的な職務 4. 企画的な職務 5. その他
従事する男女別社員数の状況 (○は一つ)	1. ほとんどが男性 2. 男性が多い 3. 男女同程度 4. 女性が多い 5. ほとんどが女性 6. なんともいえない	1. ほとんどが男性 2. 男性が多い 3. 男女同程度 4. 女性が多い 5. ほとんどが女性 6. なんともいえない	1. ほとんどが男性 2. 男性が多い 3. 男女同程度 4. 女性が多い 5. ほとんどが女性 6. なんともいえない
男女構成が異なる理由 (○はいくつでも)	1. 資格の保有状況など適格者の数が男女間で違うから 2. 時間的制約が大きい職務だから 3. 社員の希望する割合が男女間で違うから 4. その他 5. 特に理由はない	1. 資格の保有状況など適格者の数が男女間で違うから 2. 時間的制約が大きい職務だから 3. 社員の希望する割合が男女間で違うから 4. その他 5. 特に理由はない	1. 資格の保有状況など適格者の数が男女間で違うから 2. 時間的制約が大きい職務だから 3. 社員の希望する割合が男女間で違うから 4. その他 5. 特に理由はない
支給実績としての所定内給与の状況 (○は一つ)	1. 男性の方が高い 2. 男女ほぼ同じ 3. 女性の方が高い	1. 男性の方が高い 2. 男女ほぼ同じ 3. 女性の方が高い	1. 男性の方が高い 2. 男女ほぼ同じ 3. 女性の方が高い
所定内給与に男女の社員間で差がある理由 (○はいくつでも)	(高い方の社員の) 1. 役職者が多い 2. 業績が高い 3. より質の高い仕事をしている 4. より困難な仕事をしている 5. 経験年数が長い 6. その他	(高い方の社員の) 1. 役職者が多い 2. 業績が高い 3. より質の高い仕事をしている 4. より困難な仕事をしている 5. 経験年数が長い 6. その他	(高い方の社員の) 1. 役職者が多い 2. 業績が高い 3. より質の高い仕事をしている 4. より困難な仕事をしている 5. 経験年数が長い 6. その他
この職務に関連した社内訓練・研修の実施状況 (○は一つ)	1. 男性社員により多く実施している 2. 男女社員同様に実施している 3. 女性社員により多く実施している 4. 実施していない	1. 男性社員により多く実施している 2. 男女社員同様に実施している 3. 女性社員により多く実施している 4. 実施していない	1. 男性社員により多く実施している 2. 男女社員同様に実施している 3. 女性社員により多く実施している 4. 実施していない

問 15 ここ5年間において、従来は男性が従事していた仕事や部署に女性を初めて配置したことがありますか。(○は一つ)

- 1. あった
- 2. なかった

付問 15—2 そのようにした理由はなんですか。(○はいくつでも)

- 1. 適格の女性社員を採用できた
- 2. 適格となるように女性社員が育成されてきた
- 3. 女性社員を積極的に登用する自社の方針に沿った
- 4. 女性社員から要望があった
- 5. 特に理由はない

問 16 仕事にみあった能力や資格をもった女性がいれば、従来は男性が従事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りますか。(○は一つ)

- 1. ある
- 2. ない

付問 16—2 どのような職務ですか。(○はいくつでも)

- 1. 企画の職務
- 2. 研究開発の職務
- 3. 生産技術の職務
- 4. 生産現業の職務
- 5. 販売現業の職務
- 6. 保守点検現業の職務
- 7. 営業の職務
- 8. 対顧客サービス職務
- 9. その他

VII. 女性社員が一層活躍できる職場づくりをめざした取組みについて教えてください。

問 17 貴社には、女性社員の一層の活躍を促進するための社内方針や計画がありますか。(○は一つ)

- 1. ある
- 2. 現在作成中である
- 3. ない

付問 17—2 次の項目が含まれていますか。(○はいくつでも)

- 1. 女性社員をより広い範囲の職務に配置すること
- 2. 女性社員を積極的に役職に登用すること
- 3. 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
- 4. 仕事と家庭生活との両立を促進すること
- 5. 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
- 6. 男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去

問 18 貴社には、次の制度がありますか。制度として確立していないが、慣行として行われている場合も含めてください。(○はいくつでも)

- 1. 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)
- 2. 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)
- 3. 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)
- 4. 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)
- 5. 女性の積極登用ルール
(管理職の後任候補を選定する場合には、必ず女性社員を含めるルール)
- 6. 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. 特にない

問 19 女性社員が一層活躍できる雇用環境の推進に関して、貴社の取組みで特筆すべきことや行政へのご意見、ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

ご質問はこれで終わりです。

多くの設問にご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

なお、ご回答いただきました企業のみなさまには、ご希望により、調査結果の概要がまとめ次第お送りすることとしたいと存じます。

結果概要の送付は・・・

1. 必要だ

2. 必要でない

調査票② 小規模企業調査

◇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票◇

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(調査の趣旨とお願い)

この調査は、厚生労働省所管の研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局からの要請を受けて行うものです。

働く女性がその能力を十二分に発揮できるようにすることは、こんにち重要な課題となっています。この調査は、賃金面の制度・運用に焦点をあてて、関連する事項も含めた実態を把握し、女性の従業員がいきいきと働ける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います。

調査結果は、JILPT の報告書等としてとりまとめ、厚生労働省の関連施策の検討のための基礎資料として活用されます。

業務ご多端のところ誠に恐縮ではございますが、是非とも皆様方の事業における実態を十分踏まえた資料を作成したいと思っておりますので、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

1. 調査の結果は、統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用します。 貴社の企業名はもとより個々の回答結果をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
2. 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入下さい。なお、各問において特に回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
3. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を使って、平成 20 年 8 月 22 日 (金) までに郵便ポストにご投函ください。
4. この調査の実施業務 (調査票の発送・回収など) は、厳格な守秘義務を課したうえで、調査機関である(株)サーベイリサーチセンターに業務委託しております。

【この調査についての照会先】

1. 調査票の記入方法や締め切りなど調査の実務的な事項については・・・

(株)サーベイリサーチセンター <略>

サーベイリサーチセンターは個人情報の保護をお約束する「プライバシーマーク」の認定を受けております。

〔(社)日本マーケティング・リサーチ協会／認定番号 C820008(04)〕



2. 調査の趣旨や各調査項目の内容については・・・

労働政策研究・研修機構 (JILPT) <略>

※JILPT ホームページ： <http://www.jil.go.jp>

3. 行政施策の関連におけるこの調査の意義等については・・・

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 <略>

I. 貴社の概要や従業員の雇用状況について教えてください。

問1 貴社の事業は次のどの産業にあたりますか。(○は一つ)

1. 鉱業	2. 建設業	3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業		5. 情報通信業
6. 運輸業	7. 卸売業、小売業	8. 金融業、保険業
9. 不動産業	10. 飲食店、宿泊業	11. 医療、福祉
12. 教育、学習支援業	13. 複合サービス事業	
14. その他のサービス業	15. その他の産業（分類不能など）	

問2 貴社の創業は、何年ですか。

(西暦でお答えください。)

	年
--	---

問3 ここ5年ほどの売上高の状況はいかがですか。(○は一つ)

(創業してから5年未満のところは、創業以降の状況を選んでください。)

1. 急拡大している	2. 順調に伸びている	3. ほぼ横ばいである
4. 少しずつ縮小傾向にある	5. かなり縮小している	6. 非常に厳しい状況にある
7. なんともいえない		

問4 貴社は、特定の企業といわゆる下請関係にありますか。(○は一つ)

1. 下請けではない	2. 以前は下請けであったが今は違う	3. 下請けである
4. なんともいえない		

問5 貴社には労働組合がありますか。(○は一つ)

1. ある	2. ない	3. わからない
-------	-------	----------

問6 貴社の従業員数を教えてください。(可能な限り本年6月における人数を記入してください。)

	男性の従業員数	女性の従業員数
従業員計 〔 貴社で働いているすべての従業員（派遣労働者を含みます） 〕	<table border="1" style="width: 100px; height: 30px;"></table> 人	<table border="1" style="width: 100px; height: 30px;"></table> 人
うち「正社員」 〔 雇用期間を定めておらず、通常の勤務時間の従業員 〕	<table border="1" style="width: 100px; height: 30px;"></table> 人	<table border="1" style="width: 100px; height: 30px;"></table> 人
うち「パートタイム労働者」 〔 通常の勤務時間よりも所定勤務時間が短い従業員 〕	<table border="1" style="width: 100px; height: 30px;"></table> 人	<table border="1" style="width: 100px; height: 30px;"></table> 人

問7 5年前と比べたときの貴社の従業員数の増減は次のどれに当てはまりますか。(○は一つ)

(創業してから5年未満のところは、創業以降の状況を選んでください。)

1. かなり増えた	2. 増えた	3. ほぼ同じ	4. 減った	5. かなり減った
6. なんともいえない				

問 8 貴社において雇用・人事面での課題として特に重視して取り組んでいる点はどれですか。

(○はいくつでも)

1. 従業員のモラル（仕事に対する意欲）の維持、向上 2. 従業員の能力アップ 3. 従業員の仕事の成果をより反映した賃金制度の整備 4. 従業員の心身両面での健康の維持・増進 5. 量的な労働力の確保 6. 若年者の退職の予防策 7. 女性従業員が活躍できる制度・環境の整備 8. 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 9. 高年齢従業員の雇用継続と活躍できる制度・環境の整備 10. パートタイム労働者等の非正規従業員の処遇の見直し 11. その他 []
--	---

(※以下の設問は、特にお願いをしている場合を除いて、正社員についてお答えください。)

II. 賃金の支給実態について教えてください。

問 9 大変お手を煩わせて恐縮ですが、次の様式に沿って、正社員に対する本年6月分の賃金（税・社会保険料等天引き前）の支給状況を教えてください。

(※給与額は毎月の定期給与のみとし、賞与、ボーナス等1ヶ月を超える期間のものは含みません。)

	平均勤続年数	1人当たり平均給与額	うち所定内給与額 (残業分などを含まない給与)
男性正社員	年	円	円
女性正社員	年	円	円

問 10 貴社の正社員の中に、勤続年数が2年以上5年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(該当する勤続年数の社員が男女ともいる場合が「いる」となり、該当する社員が男女いずれともいない場合や男性又は女性どちらか一方しかいない場合は、「いない」となります。以下問 14 まで同様です。)

(○は一つ)

1. いる	2. いない	問 11 にお進みください。
-------	--------	----------------

問 10-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	年 月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	年 月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 11 貴社の正社員の中に、勤続年数が5年以上10年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	問 12 にお進みください。
-------	--------	----------------

問 11-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 12 貴社の正社員の中に、勤続年数が10年以上15年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	問 13 にお進みください。
-------	--------	----------------

問 12-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 13 貴社の正社員の中に、勤続年数が15年以上20年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	問 14 にお進みください。
-------	--------	----------------

問 13-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 14 貴社の正社員の中に、勤続年数が 20 年以上の人が、男女それぞれ 1 名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	問 15 にお進みください。
-------	--------	----------------

問 14-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年 6 月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

Ⅲ. 貴社の賃金制度について教えてください。

問 15 貴社では、個々の社員の基本給をどのように決めていますか。(○は一つ)

- | |
|--|
| 1. 「賃金表」を作成して、個々の社員をそれぞれの等級・号などにあてはめて決めている。
2. 「賃金表」のような形にはしていないが、これまでの慣行があって決めている。
3. 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。
4. その他 [] |
|--|

※「賃金表」とは、従業員の社内格付け（等級）等と関連づけて賃金の基本的な部分（基本給）の額を定めたものをいいます。（例：「4 等級 3 号給は 273,000 円」など）

問 16 個々の社員の基本給額を決定するに当たって考慮する要素は、次のどれですか。

(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1. 仕事の内容（どのような職務に就いているか） | 2. 仕事の責任度合（職責） |
| 3. 仕事に取り組む姿勢・努力 | 4. 業績・成果 |
| 5. 能力 | 6. 年齢 |
| 7. 勤続年数 | 8. 学歴 |
| 9. その他 [] | |

問 17 それらの要素のうち、5 年前と比べて考慮する程度が高くなったものはどれですか。

(創業してから 5 年未満のところは、創業以降の状況を選んでください。)(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1. 仕事の内容（どのような職務に就いているか） | 2. 仕事の責任度合（職責） |
| 3. 仕事に取り組む姿勢・努力 | 4. 業績・成果 |
| 5. 能力 | 6. 年齢 |
| 7. 勤続年数 | 8. 学歴 |
| 9. その他 [] | |

問 18 以上のような基本給額の決定の方法は、社員に周知していますか。(○は一つ)

- | |
|---|
| 1. 社内規定や説明した文書を作成して全員に配布している。(社内 LAN などいつでも見られるようにしている場合も含まれます)
2. 社内規定や説明した文書を事務所に備え付け、いつでも閲覧できるようにしている
3. 社員からの求めがあれば説明するようにしている
4. とくに周知するようなことはしていない |
|---|

問 19 所定内賃金のうちで基本給の割合は、平均的にみてどの程度ですか。 (○は一つ)

1. 90%以上 2. 80%台 3. 70%台 4. 60%台 5. 60%未満

問 20 個々の社員の仕事ぶりや仕事の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思うように仕事に取り組めないことがあった場合、その事情を考慮しますか。

(○は一つ)

1. まったく考慮しない 2. あまり考慮しない 3. 事情によっては考慮する
4. 常に事情を考慮して評価することとしている 5. どちらともいえない

問 21 基本給以外の諸手当について教えてください。

問 21—1 社員に扶養家族がいる場合に支給する「家族手当」がありますか。(○は一つ)

1. ある
2. 5年ほど前にはあったが今はない
3. 以前からない

問 21—2 社員が賃貸住宅を借りている場合に家賃を補助するためなどに支給する「住宅手当」がありますか。(○は一つ)

1. ある
2. 5年ほど前にはあったが今はない
3. 以前からない

問 21—3 「家族手当」や「住宅手当」などは、夫婦共働きの場合に併給の問題が生じますが、どのように取り扱いますか。(○はいくつでも)

1. 社員が「世帯主」であることを支給要件にしているので併給の問題はない。
2. 夫婦とも自社の社員であれば、その選択によりどちらかに支給している。
3. 夫婦とも自社の社員であれば、手当の半額ずつを双方に支給している。
4. 一方のみが自社社員であれば、特に併給調整せずに支給している。
5. 一方のみが自社社員であれば、他方に同様の手当が支給されていない場合に支給している。
6. 上記以外の方法により併給調整をしている。
7. とくに併給調整の決まりはない。
8. 「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はない。

問 21—4 特定の役職に就いていることで支給する手当（「役職手当」）がありますか。

(○は一つ)

1. ある
2. 5年ほど前にはあったが今はない
3. 以前からない

問 22 (次ページ) にお進みください。

問 21—5 「役職手当」を支給されている社員は男女それぞれ何人いますか。

○男性社員 人 ○女性社員 人

問 21—6 「役職手当」などは、基本給額を 100 としてどれくらいの割合 (%) になりますか。

○部長クラス %くらい ○課長クラス %くらい

IV. 様々な人事制度とそれに関連した賃金面の状況について教えてください。

問 22 貴社には、「総合職と一般職」といったようなコース別の雇用制度がありますか。(〇は一つ)

1. ある 2. ない 3. なんともいえない

問 23 貴社の管理職に女性社員がいますか。

〔管理職とは、係長、課長、部長など一定の役職に就いて、部下の社員を指揮命令する立場の社員のことをいいます。〕

1. いる
2. いない

(〇は一つ)

問 24 にお進みください。

問 23—2 女性の管理職がない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 将来の候補者はいるが、今のところ必要な在職年数等の条件を満たしていないから
2. 今のところ管理職の候補になり得る女性社員がいないから
3. 管理職に適格となる前に辞めてしまったから
4. 管理職になれる女性社員を採用できないから
5. 管理職にすることを考えて女性社員を採用していないから
6. 家庭責任を多く負っているため管理職のような責任ある仕事に付けられないから
7. 管理職は残業が多く、女性社員を就かせるのは難しいから
8. 女性社員が希望しないから
9. 男女問わず社員が管理職になることはないから
10. 「管理職」といえるポストがないから
11. 女性の管理職がない理由はわからない

問 23—3 今後女性が管理職になることがありますか。(〇は一つ)

1. 近いうちになる予定である 2. いずれはなると思う
3. 今後ともなる見込みはない 4. なんともいえない

問 24 ここ5年間に結婚、出産などを契機に退職された元社員を再び正社員として雇用することがありましたか。(〇は一つ)

1. あった

2. なかった

問 25 にお進みください。

問 24—2 再雇用した女性社員の再雇用時の賃金は、仮に退職することなく引き続き勤務されてきたとした場合に想定される賃金に比べて、どのくらいの水準でしたか。(〇は一つ)

1. ほぼ同程度 2. 5%程度低い 3. 10%程度低い 4. 15%程度低い
5. 20%程度低い 6. 25%程度以上低い 7. かえって高かった 8. なんともいえない

問 24—3 再雇用をした結果をどのように評価していますか。(〇は一つ)

1. よかった 2. まあまあよかった
3. あまりよくなかった 4. よくなかった
5. なんともいえない

問 25 ここ5年間において、従来は男性が従事していた仕事や部署に女性を初めて配置したことがありましたか。(〇は一つ)

1. あった
2. なかった

付問 25—2 そのようにした理由はなんですか。(〇はいくつでも)

1. 適格の女性社員を採用できた
2. 適格となるように女性社員が育成されてきた
3. 女性社員を積極的に登用する自社の方針に沿った
4. 女性社員から要望があった
5. 特に理由はない

V. 女性社員が一層活躍できる職場づくりをめざした取組みについて教えてください。

問 26 貴社では、女性社員の一層の活躍を促進するために、次のような取組みを行っていますか。

- (○はいくつでも)
1. 女性社員をより広い範囲の職務に配置すること
 2. 女性社員を積極的に役職に登用すること
 3. ハラスメントの防止など職場環境を整備すること
 4. 仕事と家庭生活との両立を促進すること
 5. 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
 6. 男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去
 7. その他 ()

問 27 女性社員が一層活躍できる職場づくりに関する施策を推進することをめざした、次のような地域の機関をご存じですか。

1. 都道府県労働局雇用均等室
2. (財) 21 世紀職業財団やその都道府県事務所
3. 都道府県や政令市が設置した女性センターなど
4. その他 ()

問 28 女性社員が一層活躍できる雇用環境の推進に関して、貴社の取組みで特筆すべきことや行政へのご意見、ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

ご質問はこれで終わりです。

多くの設問にご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

なお、ご回答いただきました企業のみなさまには、ご希望により、調査結果の概要がまとまり次第お送りすることとしたいと存じます。

結果概要の送付は・・・

1. 必要だ 2. 必要でない

↓
送付先のご住所と宛先をお書きください。

(注) 調査結果概要のご送付以外に使うことはありません。

調査票③ 労使トップ意識調査

平成 20 年「男女間の賃金格差に関する意識調査」調査票

(経営者団体・企業トップ層／労働組合トップ層・女性幹部向け)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(お願い)

この調査は、厚生労働省所管の研究機関である(独立行政法人)労働政策研究・研修機構(JILPT)が、厚生労働省(雇用均等・児童家庭局)からの要請を受けて行うものです。

経営者団体や企業のトップの方々、労働組合(連合組織を含む)のトップや女性幹部の方々が、「男女間の賃金格差」という問題に対してどのようなご認識をお持ちなのか、率直にお答えいただきますようお願い申し上げます。

(調査の趣旨)

働く女性がその能力を十二分に発揮できる雇用環境を整備することは、今後における労働力人口の減少見通しへの対応もあって、こんにち重要な社会的経済的な課題となっています。この調査の主題である男女間賃金格差解消への取組みとしては、戦後制定された労働基準法第4条において「差別的取り扱い」の禁止規定が盛り込まれましたが、パートタイム労働者を含まない一般労働者だけでみても、いまなお女性の所定内賃金は男性の3分の2程度の水準にあり、「古くて新しい問題」であります。

また、我が国はILO第100号条約(同一価値労働についての男女間の同一報酬)の批准国であり、条約の趣旨を踏まえた更なる取組みが国際的にも求められています。

このため、この課題に関する更なる取組みを検討するに当たって、男女間の賃金格差の要因や企業の賃金・処遇制度等が格差に及ぼす影響、格差解消に向けた取組み等について、労使のリーダー的存在である皆様方の認識や考えを調査させていただくことといたしました。なおこの調査は、平成14年に厚生労働省雇用均等・児童家庭局において実施された同様の調査の2回目としての性格も併せ持つものです。

調査の結果は、すべて統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用し、JILPTの報告書にとりまとめた上で、厚生労働省における行政施策の検討の基礎資料となるものです。その過程及び結果において個人的な情報が漏れることは一切ありません。

ご多忙の折誠に恐縮ではございますが、この調査の趣旨をご賢察賜り、是非ともご回答いただきますようお願い申し上げます。

【ご回答に当たっての留意点】

1. 選択肢がある場合にはその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。
2. ご記入がお済みになりましたら、同封の返信用封筒を用いて、平成20年10月20日までにご投函ください。

【この調査についての照会先】

1. 各調査項目の内容・趣旨など調査票の内容や調査の実務的な事項については・・・
労働政策研究・研修機構(JILPT) <略>
JILPT ホームページ・・・<http://www.jil.go.jp>
2. 行政施策の関連におけるこの調査の意義等については・・・
厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 <略>

労組向けの調査票では、照会先は1.のみ記載した。

I. あなたご自身について

I-1 年齢	1. 30代以下 2. 40代 3. 50代 4. 60代 5. 70代 6. 80代以上
I-2 性別	1. 男性 2. 女性
I-3 この調査への回答に当たっての属性 (あてはまるものすべてに○をしてください。)	1. 経営者団体のトップ層 2. 企業のトップ層 3. 労働組合のトップ層 4. 労働組合の女性幹部
I-4 所属する企業の主たる業種 (注)現在企業に所属されていない場合は、空欄で結構です。 (I-5及びI-6も同様です。)	1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業、郵便業 7. 卸売業、小売業 8. 金融業、保険業 10. 不動産業、物品賃貸業 11. 学術研究、専門・技術サービス業 12. 宿泊業、飲食サービス業 13. 生活関連サービス業、娯楽業 14. 教育、学習支援業 15. 医療、福祉 16. 複合サービス事業 17. その他のサービス業 18. 公務 19. その他の産業(分類不能など)
I-5 企業規模	1. 100人未満 2. 100~299人 3. 300~999人 4. 1,000~9,999人 5. 10,000人以上
I-6 正規従業員に占める女性の割合	1. 女性はほとんどいない 2. 男性の多い企業だ 3. 男女ほぼ同数くらいだ 4. 女性の多い企業だ 5. ほとんど女性だ

II. 男女間賃金格差の現状と見通しについて

問1 日本の一般的な男女間の賃金格差についてお聞きします。

実態として、男女間には賃金格差が存在していますが、そのことについて以前から問題意識はお持ちですか。

- | |
|---|
| 1. 強く問題として意識している
2. ある程度問題として意識している
3. 格差の存在は認識していたが、あまり問題とは意識していない
4. 格差の存在を認識していなかった |
|---|

問2 所属する企業の賃金格差の状況についてお聞きします。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

問2-1 正社員全体でみたときに(学歴や勤続年数等の違いを揃えずに)、男性の平均賃金と女性の平均賃金とを比較して、どの程度の格差があると思いますか。

- | | |
|--|--|
| 1. 大きな差があると思う
2. ある程度差があると思う
3. ほとんど差がないと思う
4. まったく差がないと思う
5. なんともいえない | → 引き続き問2-2にお答えください

→ 問2-3(4ページ)へお進みください |
|--|--|

問 2 - 2 次に挙げる項目は、前問の「格差」がある理由としてどの程度該当する（あてはまる）と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由が女性労働者の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として 該当すると思うか	その理由で女性労働者の 納得が得られると思う程度
① 男性は営業、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 女性の平均勤続年数が男性の勤続年数より短い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
④ 女性の平均学歴が男性の平均学歴より低い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑤ 管理職になっている女性が男性より少ない	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑥ 女性は男性より残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑦ 女性は男性より転勤が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑧ 女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑨ コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的に所属するコースが異なる	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問 2 - 3 所属する企業等の正社員で男女とも高卒・勤続 15 年程度に条件をそろえて、男性の平均賃金と女性の平均賃金とを比較すると、どの程度の格差があると思いますか。

1. 大きな差があると思う 2. ある程度差があると思う 3. ほとんど差がないと思う 4. まったく差がないと思う 5. なんともいえない	引き続き問 2 - 4 にお答えください
1. 大きな差があると思う 2. ある程度差があると思う 3. ほとんど差がないと思う 4. まったく差がないと思う 5. なんともいえない	問 2 - 5 (次ページ) へお進みください

問 2 - 4 次に挙げる項目は、前問の高卒で勤続等をそろえても「格差」がある理由としてどの程度該当する(あてはまる)と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由が女性労働者の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として 該当すると思うか	その理由で女性労働者の 納得が得られると思う程度
① 男性は営業、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 男女で昇進・昇格スピードに差がある	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
④ 女性は男性より残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑤ 女性は男性より転勤が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑥ 女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑦ コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的に所属するコースが異なる	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問 2 - 5 所属する企業等の正社員で男女とも大卒・勤続 10 年程度に条件をそろえて、男性の平均賃金と女性の平均賃金とを比較すると、どの程度の格差があると思いますか。

1. 大きな差があると思う 2. ある程度差があると思う 3. ほとんど差がないと思う 4. まったく差がないと思う 5. なんともいえない	引き続き問 2 - 6 にお答えください
1. 大きな差があると思う 2. ある程度差があると思う 3. ほとんど差がないと思う 4. まったく差がないと思う 5. なんともいえない	問 2 - 7 (次ページ) へお進みください

問 2 - 6 次に挙げる項目は、前問の大卒で勤続等をそろえても「格差」がある理由としてどの程度該当する(あてはまる)と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由が女性労働者の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として 該当すると思うか	その理由で女性労働者の 納得が得られると思う程度
① 男性は営業、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 男女で昇進・昇格スピードに差がある	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
④ 女性は男性より残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑤ 女性は男性より転勤が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑥ 女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
⑦ コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的に所属するコースが異なる	1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない	1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問 2-7 正社員の男女間で就いている職種が違うことが少なくありませんが、その理由としてどのようなことが考えられますか。理由としてお考えに近いものにもいくつか○を付けてください。

1. その職種の職務を遂行するのに必要な資格や能力を持った社員の数が男女でかたよりがあるから。
2. 男性向きの職種、女性向きの職種があるから。
3. 男女で希望する職種に違いがあるから。
4. 家庭責任のある女性を配置するのが躊躇される職種があるから。
5. これまでの慣行を引き継いできているから。
6. その他
7. 正社員の男女で就いている職種が違うといったことはあまりないと思う。

問 2-8 所属する企業等で同じような職種に就いている正社員とパート社員（週 35 時間未満勤務）との間で賃金格差（所定内給与を時給換算して比較した場合の格差）はあると思いますか。

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 大きな格差があると思う | 引き続き問 2-9 にお答えください |
| 2. 少し格差があると思う | |
| 3. 格差はないと思う | 問 3 へお進みください |
| 4. 逆にパート社員の賃金の方が高いと思う | |
| 5. パート社員はいないのでなんともいえない | |
| 6. パート社員はいるがなんともいえない | |

問 2-9 次に挙げる項目は、前問の正社員とパート社員間に「格差」がある理由としてどの程度該当する（あてはまる）と思いますか。また、それぞれ該当すると思う場合には、その理由がパート社員の納得をどの程度得られると思いますか。

項目・要因	格差の理由として 該当すると思うか	その理由でパート社員の 納得が得られると思う程度
① 業務そのものの難易度や責任の重さ（配転、転勤、残業の有無は含まない）が違うこと	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
② 正社員には配転・転勤、職務変更の可能性があること	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない
③ 正社員の方が残業の可能性が高いこと	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非常に該当する 2. ある程度該当する 3. あまり該当しない 4. まったく該当しない 5. なんともいえない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非常に納得できる 2. ある程度納得できる 3. あまり納得できない 4. まったく納得できない 5. なんともいえない

問3 男女間の賃金格差の今後の見通しなどについてお聞きします。

問3-1 今後、男女間の賃金格差はどうかと思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 急激に解消すると思う | 2. ゆっくりと解消すると思う |
| 3. 変わらないと思う | 4. 逆に拡大すると思う |
| 5. 現状でも格差はないと思う | 6. なんともいえない |

問3-2 企業や労働組合は、男女間賃金格差の解消に積極的に取り組むべきであると思いますか。

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1. 取り組むべきだと思う | 2. どちらかといえば取り組むべきだと思う |
| 3. あまり取り組むべきだとは思わない | 4. まったく取り組むべきだとは思わない |
| 5. なんともいえない | |

Ⅲ. 賃金制度の変化と男女間の賃金格差について

賃金制度の変化が、間接的に男女間の賃金格差に影響を与える可能性があります。その点についてのお考え、ご認識をお聞きします。

問4 「現在就いている仕事の内容や、役割・責任の重さに応じて賃金を支払う賃金項目」（いわゆる「職務給」といわれるもの）についてお聞きします。

問4-1 賃金制度の中で、「職務給」を導入する企業やそのウェイトを高める企業は今後増えると思いますか。

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. かなり増えると思う | 2. ある程度増えると思う |
| 3. 変わらないと思う | 4. 逆に減ると思う |
| 5. なんともいえない | |

問4-2 職務を客観的・公正に評価して賃金につなげることは可能だと思いますか。

管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない
非管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない

問4-3 職務を客観的・公正に評価してつなげる賃金制度が実現すれば、男女間の賃金格差は縮小すると思いますか、それとも拡大すると思いますか。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 大きく縮小すると思う | 2. ある程度縮小すると思う |
| 3. 変わらないと思う | 4. ある程度拡大すると思う |
| 5. 大きく拡大すると思う | 6. なんともいえない |

問5 「年齢や勤続年数に応じて賃金を支払う賃金項目」（いわゆる「年功給」といわれるもの）についてお聞きします。

問5-1 賃金制度の中で、年功給を廃止する企業やそのウェイトを低くする企業は今後増えると思いますか。

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. かなり増えると思う | 2. ある程度増えると思う |
| 3. 変わらないと思う | 4. 逆に減ると思う |
| 5. なんともいえない | |

問5-2 賃金制度の中で、年功給のウェイトが低くなっていくと、男女間の賃金格差は縮小すると思いますか、それとも拡大すると思いますか。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 大きく縮小すると思う | 2. ある程度縮小すると思う |
| 3. 変わらないと思う | 4. ある程度拡大すると思う |
| 5. 大きく拡大すると思う | 6. なんともいえない |

問5-3 賃金制度の中で、年功給による一定程度の生活保障は必要だと思いますか。

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. 必要だと思う | 2. どちらかといえば必要だと思う |
| 3. あまり必要だと思わない | 4. まったく必要だと思わない |
| 5. なんともいえない | |

問6 「個人の業績（成果）を給与・賞与に反映する賃金項目」（いわゆる「成果給」といわれるもの）についてお聞きします。

問6-1 賃金制度の中で、成果給を導入する企業やそのウェイトを高める企業は今後増えると思いますか。

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. かなり増えると思う | 2. ある程度増えると思う |
| 3. 変わらないと思う | 4. 逆に減ると思う |
| 5. なんともいえない | |

問6-2 賃金制度の中で、成果給のウェイトが高まっていくと、男女間の賃金格差は縮小すると思いますか、それとも拡大すると思いますか。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 大きく縮小すると思う | 2. ある程度縮小すると思う |
| 3. 変わらないと思う | 4. ある程度拡大すると思う |
| 5. 大きく拡大すると思う | 6. なんともいえない |

問6-3 個人の成果を客観的・公正に評価して賃金につなげることは可能だと思いますか。

管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない
非管理職層について	1. 可能だと思う	2. 一部可能だと思う
	3. 不可能だと思う	4. なんともいえない

問7 企業によっては、転居をともなう転勤が可能かどうかということコース設定や昇進要件に反映させ、その結果賃金水準に差を設けるような制度を導入しています。

「転居をともなう転勤の可能性」に着目して賃金水準に差を設けることは合理的だと思いますか。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 合理的だと思う | 2. どちらかといえば合理的だと思う |
| 3. あまり合理的ではないと思う | 4. まったく合理的ではないと思う |
| 5. なんともいえない | |

IV. 人事制度の運用について

問 8 人事評価制度や賃金制度の設計自体が、男女間の賃金格差を大きくするような影響を与えていると思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. かなり影響していると思う | 2. 少し影響していると思う |
| 3. ほとんど影響していないと思う | 4. まったく影響していないと思う |
| 5. なんともいえない | |

問 9 人事評価制度の運用は男女に公平だと思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. 公平だと思う | 2. どちらかといえば公平だと思う |
| 3. あまり公平だと思わない | 4. まったく公平だと思わない |
| 5. なんともいえない | |

問 10 「男女間の人事評価制度における公平性や透明性の確保」という観点から、人事評価制度面における次の取組みは効果があると思いますか。

	効果があると思う	ある程度の効果があると思う	それほど効果はないと思う	効果はないと思う	なんともいえない
評価結果の開示	1	2	3	4	5
評価基準の明確化	1	2	3	4	5
評価者への教育	1	2	3	4	5
女性評価者を増やす	1	2	3	4	5
異議申立制度	1	2	3	4	5

V. 賃金の決定要素について

問 11 賃金を決定する際の評価要素について、お聞きします。

問 11—1 現在の賃金決定に当たって、次の項目はどの程度重視されていると思いますか。管理職層・非管理職層それぞれについて、所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

	管理職層について					非管理職層について						
	と 思 う	さ れ て い る	非 常 に 重 視 さ れ て い る	思 わ れ て い る	少 し 重 視 さ れ て い る	う い な い と 思 う	重 視 さ れ て い る	な ん と も い え な い	う い な い と 思 う	重 視 さ れ て い る	な ん と も い え な い	
年齢	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
勤続年数	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
職務遂行能力	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
行動・プロセス	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
成果(個人業績)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
意欲	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

問 11—2 賃金決定に当たって、ご自身のお考えでは、次の項目をどの程度重視すべきだと思いますか。

	管理職層について				非管理職層について			
	思うべきだと 非常に重視	うべきだと思 少し重視す	うでないと 重視すべき	えな ない な ん と も い	思うべきだと 非常に重視	うべきだと思 少し重視す	うでないと 重視すべき	えな ない な ん と も い
年齢	1	2	3	4	1	2	3	4
勤続年数	1	2	3	4	1	2	3	4
職務遂行能力	1	2	3	4	1	2	3	4
行動・プロセス	1	2	3	4	1	2	3	4
成果(個人業績)	1	2	3	4	1	2	3	4
意欲	1	2	3	4	1	2	3	4

VI. 諸手当について

問 12 次の手当について、今後における必要性をどのように思いますか。

	必要である と思う	ある程度 必要である と思う	それほど 必要でない と思う	必要でない と思う	なんとも いえない
配偶者への手当	1	2	3	4	5
子どもへの手当	1	2	3	4	5
住宅手当	1	2	3	4	5

問 13 多くの企業では、税制や社会保険制度における被扶養者の要件（税制で 103 万円、社会保険で 130 万円）に合わせて家族手当の支給基準を設けています。今後税制・社会保険において基準金額を下げる方向で変更になった場合、企業の家族手当の支給基準はどのように変更されると思いますか。所属する企業の状況についてお答えください。企業に所属されていない場合には所属する団体の加盟企業の状況をイメージしてお答えください。

1. 家族手当自体廃止されると思う
2. 税制・社会保険における変更後の基準にあわせて企業の家族手当の支給基準が変更されると思う
3. 基準を変更せずに今まで通り支給されると思う
4. 税制・社会保険における変更後の基準とも今までの基準とも違う新しい基準で支給されると思う
5. 現在も税制・社会保険における基準とは異なる基準で支払われているのでなんともいえない
6. もともと家族手当は支給されていない
7. 上記 5 及び 6 には該当しないがなんともいえない

Ⅶ. 男女間の賃金格差解消の取組み

問 14 男女間の賃金格差を解消、あるいは縮小するためには、どのような取組みが効果的だと思いますか。労使の取組み、行政の取組み、その他どのようなことでも結構ですので、ご自由にお書きください。

質問はこれで終わりです。
ご協力をいただきありがとうございました。

