

第Ⅱ部 企業調査の結果概要

この第Ⅱ部では、今回行った企業調査（「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」）の結果概要を紹介する。第Ⅰ部で述べたとおり企業調査は、常用雇用30人以上規模企業を対象とした調査（30人以上企業調査）と同10～29人規模企業を対象とした調査（小規模企業調査）とがある。以下第Ⅱ－1部では前者の「30人以上企業調査」の結果を、第Ⅱ－2部では後者の「小規模企業調査」の結果を、それぞれ概説する。

第Ⅱ－1部 「30人以上企業調査」の結果概要

第1章 企業の概況

第1節 産業・企業規模と業況

最初に産業・企業規模別の状況をおさえておこう¹。まず全体の企業規模（3区分にまとめたもの）別の構成をみると、100人未満規模企業（以下第Ⅱ－1部において「小企業」という²。）が65.2%とほぼ3分の2を占め、100～999人規模企業（同「中企業」）が32.1%と残り大部分であり、1,000人以上規模企業（同「大企業」）は2.7%となっている。一方、全体の産業別構成をみると、製造業が27.5%ともっとも多く、次いで卸売・小売業20.8%、その他のサービス業17.4%などとなっている（図表Ⅱ－1－1－1）。

図表Ⅱ－1－1－1 回答企業の産業・企業規模構成

	産業構成	規模別構成			
		規模計	～99人	100～999人	1,000人～
産業計	100.0	100.0	65.2	32.1	2.7
鉱業	0.2	100.0	100.0	0.0	0.0
建設業	8.4	100.0	82.9	14.8	2.3
製造業	27.5	100.0	62.4	35.0	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	100.0	65.8	32.6	1.7
情報通信業	2.3	100.0	59.0	33.8	7.2
運輸業	8.5	100.0	62.2	36.3	1.5
卸売業、小売業	20.8	100.0	63.0	33.8	3.1
金融業、保険業	0.6	100.0	56.8	31.1	12.0
不動産業	1.1	100.0	70.3	29.7	0.0
飲食店、宿泊業	4.9	100.0	49.8	44.5	5.7
医療、福祉	2.4	100.0	73.2	26.7	0.1
教育、学習支援業	0.8	100.0	70.7	26.7	2.5
複合サービス事業	1.1	100.0	73.7	21.3	5.0
その他のサービス業	17.4	100.0	67.2	30.8	1.9
その他の産業（分類不能など）	2.9	100.0	69.9	29.7	0.4

（注）企業規模は常用雇用規模である。調査対象は常雇規模30人以上であるが、調査時点で30人未満となっている企業が含まれている可能性はある。（以下同じ。）

¹ 第Ⅰ部で述べたように、企業調査の集計は産業・規模別のウェイトによるウェイトバックを行っているが、そのウェイトは対象企業データベースに登録されている産業・規模によっている。これに対してここでの産業及び規模は今回の調査に対する回答によっている。回答をいただけなかった産業・規模区分やデータベース作成時点以降の産業・規模の変化があるので、第Ⅰ部第1章に示した表とは異なっている。

² 第Ⅱ－2部で扱うもう一つの企業調査である「小規模調査」の対象企業（10～29人規模）と混同しないいただきたい。

また、各産業における規模構成をみると、建設業や複合サービス事業、医療福祉、教育・学習支援業などでは全体の規模構成と比較して小企業の割合が高くなっており、飲食店・宿泊業や製造業などでは中企業の割合が、金融業、保険業や情報通信業などでは大企業の割合がそれぞれ高くなっている。

(売上高・営業利益の状況)

調査では、いわゆるフェース・シートに当たる部分で売上高及び営業利益の額と対前年度比を記入していただいた。ここでは業況を示す指標として、それぞれの対前年度比の増減をみてみよう。無回答の企業はかなりあった中で回答のあった企業の売上高及び営業利益の増減をみると、売上高が増加したとする企業が 36.6%、減少したとする企業が 31.1%であり、5.5 ポイント増加したとする企業が上回っている。一方営業利益をみると、増加が 28.2%、減少が 30.1%とわずかながら減少したとする企業の方が多くなっている³。

産業別にみると、増加企業が減少企業を上回り総じて好調な状況にあったと考えられる産業としては、「不動産業」や「医療、福祉」、「複合サービス業」、「金融業、保険業」などがあり、製造業も比較的好調であったと考えられる。また、企業規模別にみると、いずれの規模でも総じて好調さがみられるものの、規模が大きい企業ほど好調の度合いが強いことが窺われる⁴ (図表Ⅱ-1-1-2)。

図表Ⅱ-1-1-2 回答企業の業況

(%)

	売上高の対前年度比				営業利益の対前年度比			
	増加	減少	無回答	増減D. I.	増加	減少	無回答	増減D. I.
産業・規模計	36.6	31.1	32.3	5.5	28.2	30.1	41.7	-1.9
鉱業	14.2	71.6	14.2	-57.4	85.8	0.0	14.2	85.8
建設業	36.9	45.3	17.8	-8.4	43.8	27.8	28.4	16.0
製造業	40.2	28.3	31.5	11.9	28.0	32.1	39.9	-4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	67.0	19.8	13.2	47.2	8.6	58.1	33.3	-49.5
情報通信業	31.2	47.1	21.7	-15.9	32.7	30.0	37.3	2.7
運輸業	27.6	28.1	44.3	-0.5	22.6	23.4	54.1	-0.8
卸売業、小売業	37.4	30.7	32.0	6.7	27.5	31.6	41.0	-4.1
金融業、保険業	46.6	27.2	26.2	19.4	37.2	28.2	34.6	9.0
不動産業	62.4	19.7	17.9	42.7	60.9	21.2	17.9	39.7
飲食店、宿泊業	26.8	32.8	40.4	-6.0	20.9	29.8	49.2	-8.9
医療、福祉	48.7	8.9	42.4	39.8	22.6	16.2	61.1	6.4
教育、学習支援業	2.9	41.9	55.1	-39.0	0.3	40.9	58.8	-40.6
複合サービス事業	57.2	20.4	22.4	36.8	35.6	14.3	50.1	21.3
その他のサービス業	34.2	34.7	31.0	-0.5	29.0	32.1	38.9	-3.1
その他の産業(分類不能など)	28.0	18.2	53.8	9.8	11.9	25.3	62.8	-13.4
～99人	34.8	33.6	31.5	1.2	28.0	30.8	41.3	-2.8
100～999人	39.5	26.9	33.5	12.6	28.5	28.7	42.8	-0.2
1,000人～	44.0	20.8	35.2	23.2	31.5	31.5	37.0	0.0

(注)「増減D. I.」は、「増加」の割合-「減少」の割合である。

³ 営業利益の無回答の中には、額を記入された年度(大抵の場合平成19年度であると思われる。)又はその前年度のいずれかにおいて営業赤字になっていることから増減率の計算ができなかった企業が含まれている。したがって、売上高に比べて営業利益では無回答が9.4%ポイント多くなっているが、これら無回答の企業の多くが営業赤字から営業黒字に転じたと考えるならば、必ずしも売上高と営業利益での増減の方向が逆であった(増収減益)と考える必要はないであろう。

⁴ この調査はいわゆるリーマン・ショックの直前に行われたことに留意する必要がある。

（その他の状況）

＜外資系かどうか＞

企業がいわゆる外資系かどうかをみると、外資系であるとする企業は 1.1%である。企業規模別に外資系企業の割合をみると、小企業や中企業では 1%程度である一方、大企業では 3.2%となっている。産業別にみて外資系企業の割合が相対的に高い産業としては、電気・ガス・熱供給・水道業（15.0%）、卸売・小売業（2.2%）などとなっている（（図表Ⅱ－1－1－3））。

＜事業所の展開＞

また、事業所の展開状況を尋ねた結果をみると、「本社事業所のみ」（いわゆる 1 事業所企業）が 36.8%、「地域的に展開」が 49.1%などとなっている。これを企業規模別にみると、小企業では「本社事業所のみ」（44.8%）と「地域的に展開」（47.0%）とで 9 割を超え、中企業でも両者（それぞれ 23.3%、55.0%）で 8 割近くとなっている一方、大企業では「全国的に展開」（37.3%）が 4 割弱、「地域的に展開」と「海外にも展開」とがそれぞれ 3 割近くとなっている。（（図表Ⅱ－1－1－4））。

産業別にみると、「本社事業所のみ」が相対的に多い産業には「教育、学習支援業」（56.9%）、「飲食店、宿泊業」（51.8%）、「運輸業」（49.5%）などがあり、「地域的に展開」が相対的に多い産業としては「鉱業」（85.8%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（79.2%）、「複合サービス事業」（74.4%）、「卸売業、小売業」（71.3%）、「金融業、保険業」（63.3%）などがあり、「全国的に展開」は「不動産業」（10.0%）、「卸売業、小売業」（9.8%）などで、「海外にも展開」は「製造業」（8.5%）でそれぞれ相対的に多くなっている。

図表Ⅱ－1－1－3 回答企業の資本関係

(%)

	計	いわゆる外資系ではない	いわゆる外資系である	無回答
規模計	100.0	90.1	1.1	8.8
～99人	100.0	90.1	1.0	8.9
100～999人	100.0	90.3	0.9	8.8
1,000人～	100.0	89.3	3.2	7.4

図表Ⅱ－1－1－4 回答企業の地域的展開

(%)

	計	本社事業所のみ	地域的に展開	全国的に展開	海外にも展開	無回答
規模計	100.0	36.8	49.1	6.8	4.0	3.3
～99人	100.0	44.8	47.0	2.8	1.7	3.6
100～999人	100.0	23.3	55.0	12.3	6.8	2.7
1,000人～	100.0	2.3	28.8	37.3	27.1	4.6

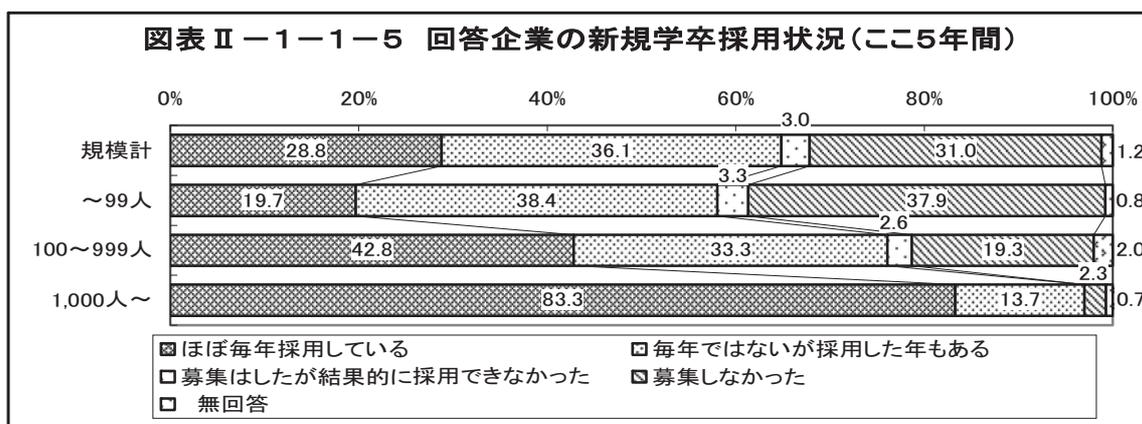
第2節 企業における雇用をめぐる状況

この節では、企業における雇用をめぐる状況に関する設問に対する結果を紹介する。これらは、調査の目的からみれば前段的に設定した設問である（調査票の問1～問6）。

なお、これ以降原則として、雇用の状況や雇用制度に関して比較的に大きな差異がみられがちである企業規模別データに焦点を当てて調査結果を概説することとしたい。そのほかのデータについては、それぞれの関心に応じて、巻末の基礎集計結果をご覧いただきたい。

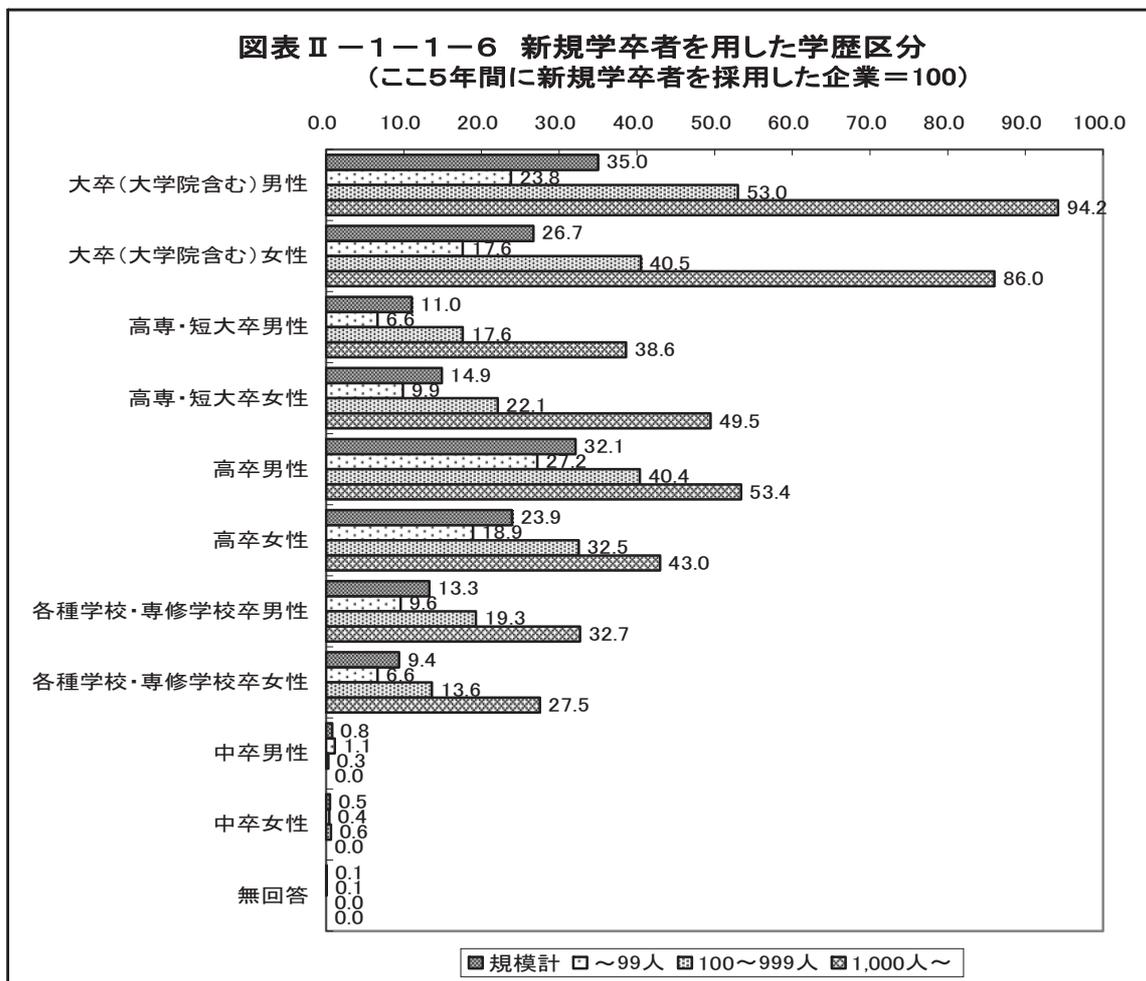
（1）新規学卒の採用状況

ここ5年間における企業の新規学卒採用状況をみると、「ほぼ毎年採用している」が28.8%で「毎年ではないが採用した年もある」（36.1%）を合わせてほぼ3分の2の企業が新規学卒採用をしている。企業規模別にみると、大企業では「ほぼ毎年採用」が8割を超え、ほとんどの企業が新規学卒採用をしているのに対して、中企業は4分の3程度が採用している中で「ほぼ毎年採用」は4割強にとどまり、さらに小企業では6割弱の企業が採用しているものの「ほぼ毎年採用」は2割弱にとどまっており、採用するとしても「毎年ではない」（38.4%）とする企業が多くなっている。また、小企業では37.9%と4割近くの企業が「募集しなかった」としている（図表Ⅱ-1-1-5）。



（採用した新規学卒者の学歴区分）

ここ5年間に採用した新規学卒者の学歴区分別にみると、大卒（大学院修了を含む。以下同じ。）男性を採用したとする企業が35.0%であるのに対して高卒男性は32.1%、大卒女性の26.7%に対して高卒女性は23.9%と男女いずれも高卒を採用した企業の割合よりも大卒を採用した企業の割合が高くなっている。また、高専・短大卒や各種学校・専修学校卒についてみると、10%内外の企業の採用となっている。中卒を採用したとする企業はごくわずかで、大企業では中卒を採用したところはない。高専・短大卒を除きいずれの学歴区分についても、男性を採用した企業の割合よりも女性のそれが下回っている（図表Ⅱ-1-1-6）。



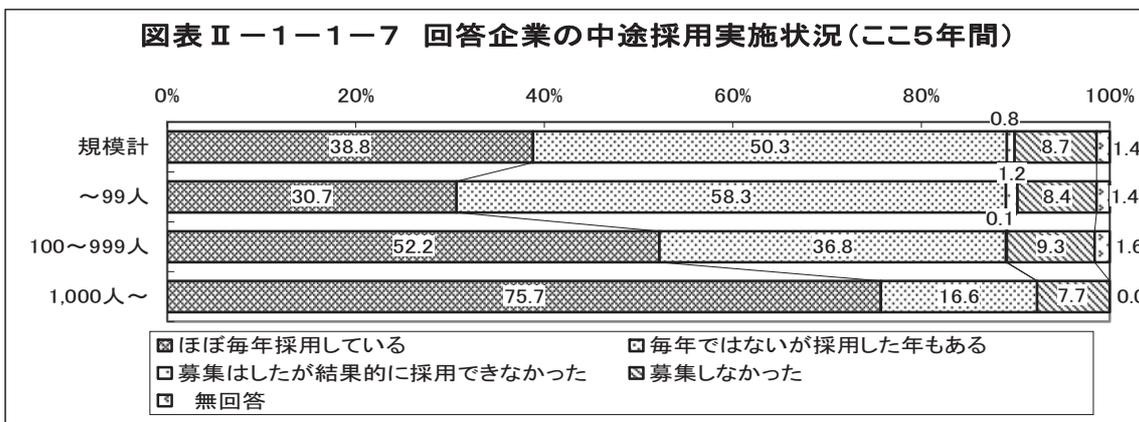
(注)新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

企業規模別にみると、いずれの学歴区分においても規模が大きくなるほど採用した企業の割合が高くなっているが、とりわけ大卒について規模間の違いが大きくなっている。

(2) 中途採用の実施状況

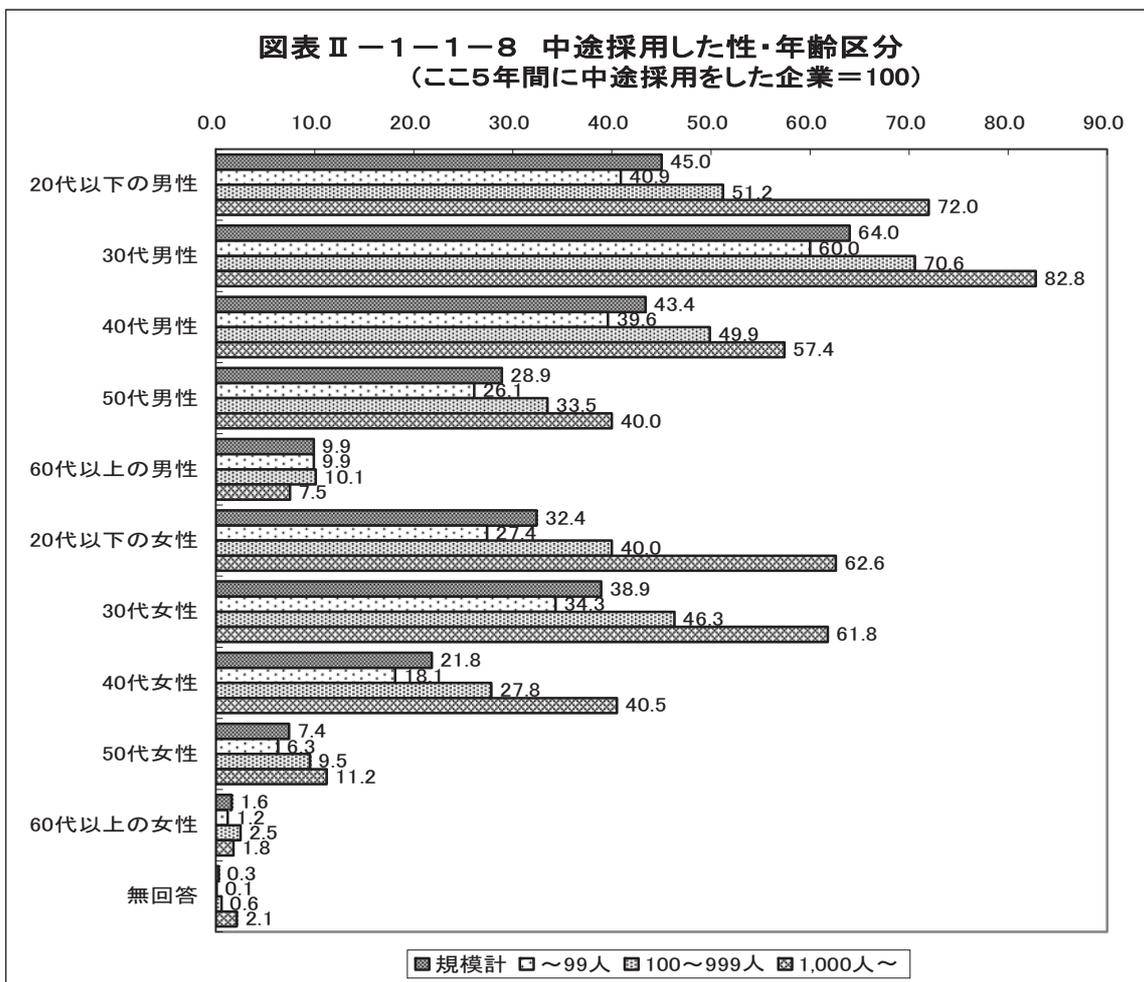
ここ5年間における企業の中途採用の実施状況をみると、「ほぼ毎年採用している」が38.8%で「毎年ではないが採用した年もある」(50.3%)を合わせてほぼ9割の企業が中途採用をしている。企業規模別にみると、「ほぼ毎年採用」とする割合は、大企業で75.7%、中企業52.2%、小企業30.7%と規模が大きいかほど高くなっているものの、新規学卒の場合と比較すればその差異は縮小している。また、「毎年ではないが採用した年もある」を合わせた中途採用実施企業割合でみると、大企業92.3%、中企業89.0%、小企業89.0%と9割前後とほぼ同様の水準となっている(図表Ⅱ－１－１－7)。

このように、新規学卒採用の場合に比べれば、中途採用実施状況については規模間に大きな違いはみられないといえる。

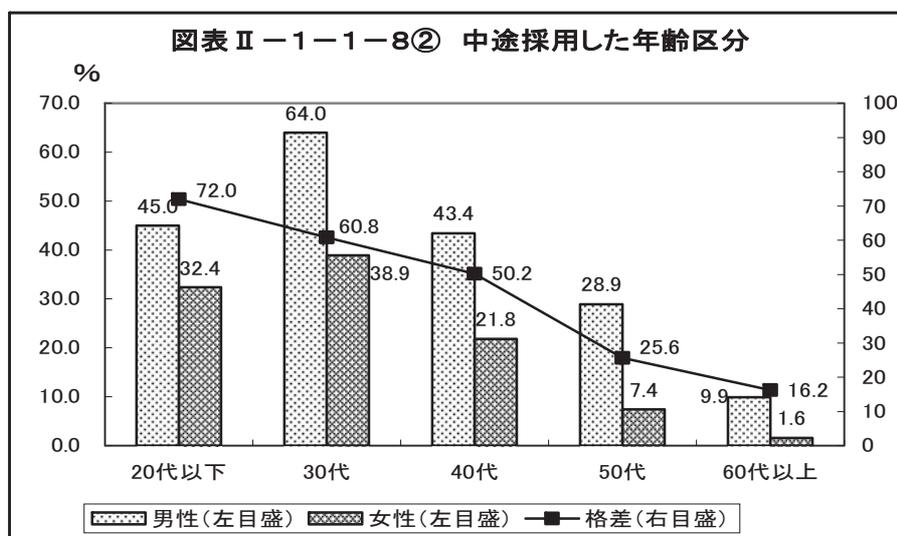


(中途採用者の性・年齢区分)

中途採用者の性・年齢区分別にみると、30代男性を中途採用した企業の割合が64.0%と最も高く、次いで20代以下の男性45.0%、40代男性43.4%などとなっている。女性に限ってみると、30代女性38.9%、20代以下女性32.4%、40代女性21.8%などとなっている。また、企業規模別にみると、規模が大きくなるほど採用した企業の割合が高くなっている(図表Ⅱ-1-1-8)。



(注) 中途採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。



(注) 図表Ⅱ－１－１－８の規模計のデータの再掲である。
格差は、男性を100としたときの女性の水準である。

規模計のデータについて男女間の違いを明瞭にするために図表Ⅱ－１－１－８②に整理してみると、各年代を通じて中途採用実施企業割合について男女間で大きな差異がみられ、また、年代が高くなるほどその格差が大きくなることがわかる。すなわち、年齢が高くなるほど、男性の場合に比べて女性を中途採用する企業が少なくなっている⁵。

(3) 正社員の割合、非正規従業員の活用方針

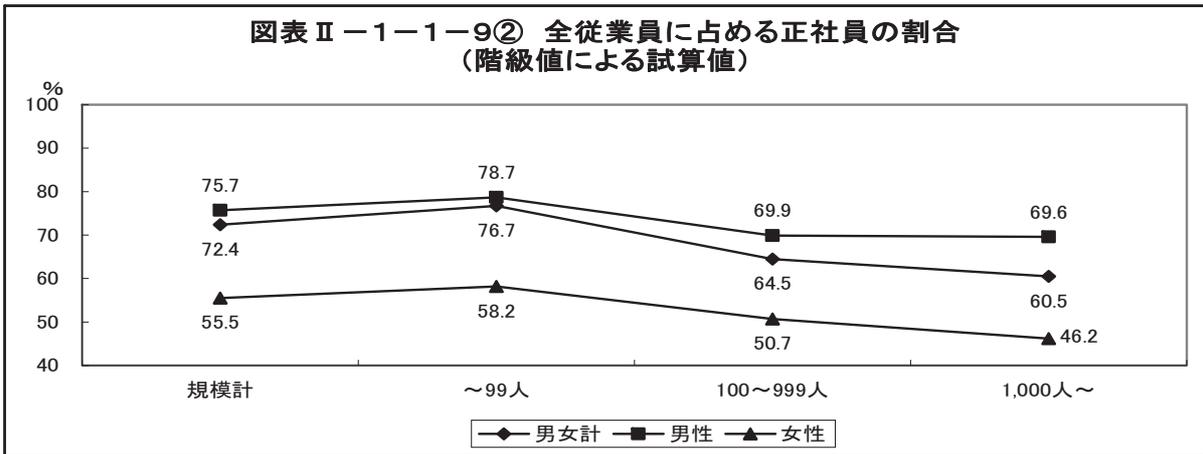
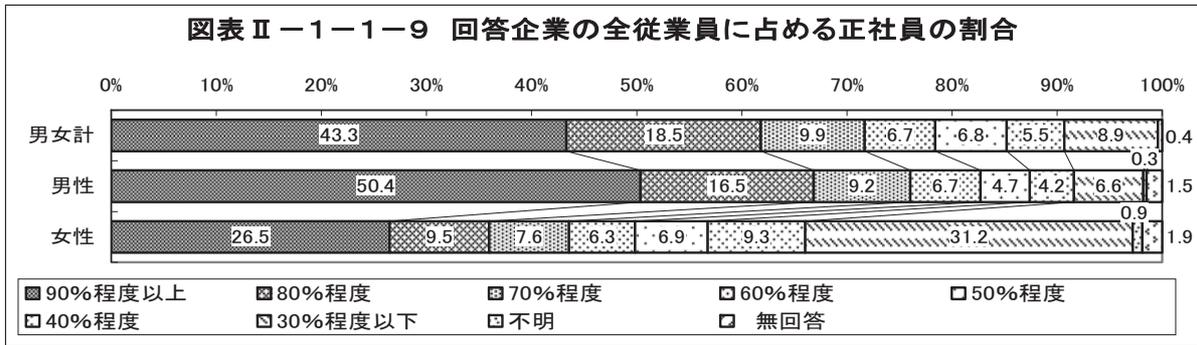
この調査は、全体として正社員を対象としているが、分析の視点軸の一つとするために、全従業員に占める正社員の割合を尋ねるとともに、非正規従業員の活用方針を訊いている。ここでは、その結果を紹介しておきたい。

(全従業員に占める正社員の割合)

全従業員に占める正社員の割合についてみると、男女計では「90%程度以上」とする企業が43.3%と最も多く、「80%程度」18.5%、「70%程度」9.9%と正社員の割合の程度が下がるに従ってそれに該当する企業の割合も低下している。これを男女別にみると、男性では「90%程度以上」が50.4%と半数をわずかながら超え、代わって「80%程度」が16.5%と男女計よりも低下するといった違いがみられるなど男女計よりも正社員の割合がやや高くなる方向への変化が窺われるのに対して、女性では「90%程度以上」が26.5%となる一方、「30%程度以下」が31.2%となるなど正社員の割合が低い企業が多くなっている(図表Ⅱ－１－１－9)。

この階級別分布から階級値(図表Ⅱ－１－１－9②の脚注参照)によって正社員の割合の

⁵ 我が国における女性の労働力率のM字カーブを念頭におけば、女性が育児・子育て期の後に再度雇用市場に出現する際に雇用機会が少なくなっていることが窺われる。なお、この調査が正社員に関する調査であることに留意されたい。非正規従業員の採用について調査すればまったく異なる結果になるものと考えられる。



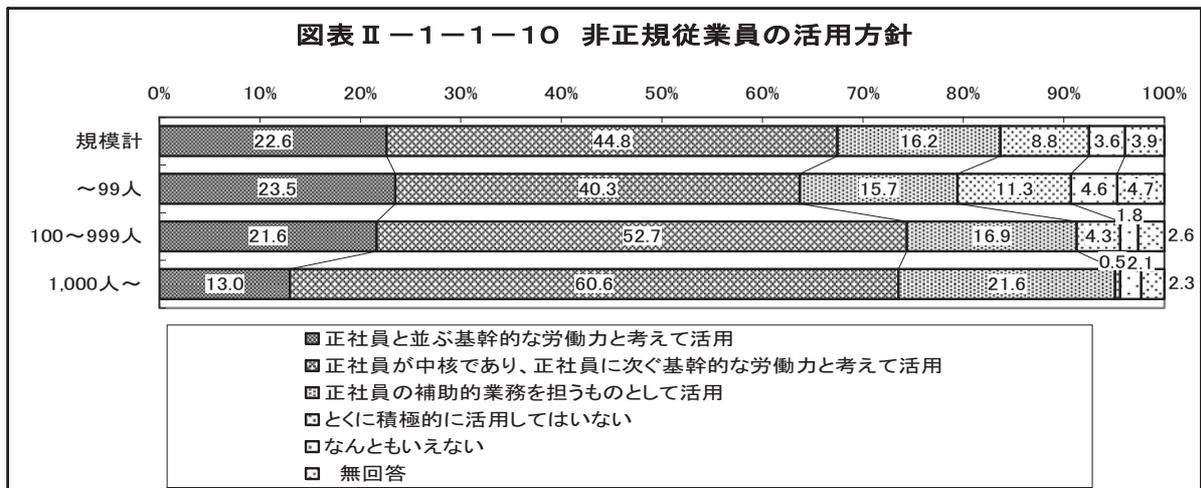
(注) 図表Ⅱ-1-1-9で示された階級別の構成比から、それぞれの階級値(「90%程度以上」は90、「80%程度」は80などとおき、「30%程度以下」は20とした。)を使って平均値を試算したものの。(不明及び無回答は除く。)
 数値軸の始点が40であることを留意されたい。

企業ベースでの平均値を試算してみると、男女計が 72.4%であり、男性が少し上がって 75.7%となるのに対して女性は 55.5%とかなり低くなっている。これを規模別にみると、規模が大きな企業ほど当該平均値は低くなっており、男女別には男性の場合に比べて女性の方が規模間の違いが大きくなっている。

(非正規従業員の活用方針)

周知のことではあるが、このように多くの企業においてかなりの割合の非正規従業員が働いており、特に女性に場合にはその割合が半数程度になっていることが窺われる。また、規模が大きい企業ほどその割合は高くなっている。こうした非正規従業員の活用方針を尋ねたところ、「正社員が中核であり、正社員に次ぐ基幹的な労働力と考えて活用」(以下「正社員に次ぐ基幹的労働力」という。)とする企業が 44.8%と最も多く、次いで「正社員と並ぶ基幹的な労働力と考えて活用」(以下「正社員と並ぶ基幹的労働力」という。)が 22.6%、「正社員の補助的業務を担うものとして活用」(以下「補助的業務担当」という。) 16.2%などとなっている。

これを企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「正社員と並ぶ基幹的労働力」とする割合が低くなる一方、「正社員に次ぐ基幹的労働力」や「補助的業務担当」とする割合が高くなっている(図表Ⅱ-1-1-10)。



このようにとりわけ大企業においては、女性従業員の多くが非正規従業員として、正社員に次ぐ位置づけの業務や補助的業務に従事していることが多いことが窺われる⁶。

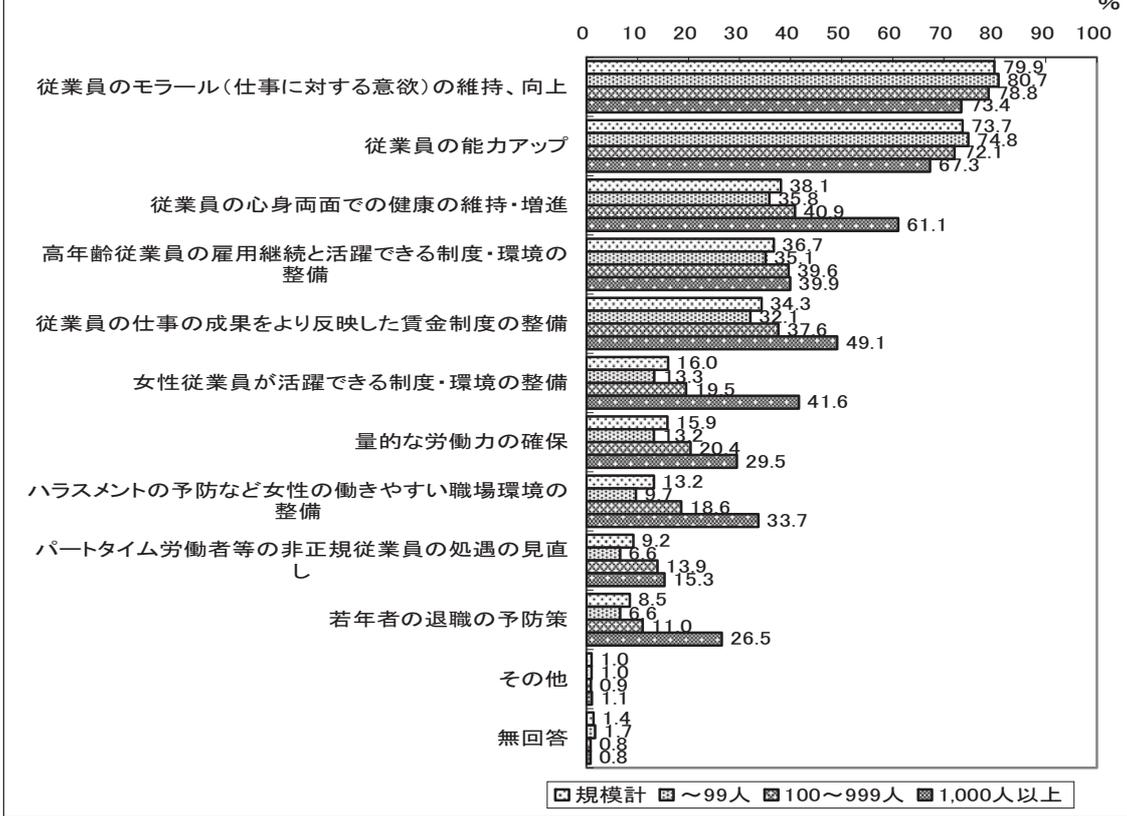
(4) 雇用・人事面での課題

企業が雇用・人事面の課題として特に重視して取り組んでいる点を見ると、「従業員のモラルの維持・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いる。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る。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るといえる。

企業規模別にみると、「従業員のモラルの維持・向上」や「従業員の能力アップ」を挙げる企業の割合は規模の小さいほど高くなっている一方、それ以外の項目では総じて大企業で割合が高くなっている。中でも「女性従業員が活躍できる制度・環境の整備」については、小企業（13.3%）や中企業（19.5%）では10%台にとどまっているのに対して、大企業では41.6%の企業が該当するとしている。同様の傾向は、「従業員の心身両面での健康の維持・増進」（小・中企業：30%台半ば～40%程度／大企業60%強）や「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」（同10%程度～20%弱／30%強）などにおいてもみられている（図表Ⅱ－１－１－11）。

⁶ 非正規従業員の活用方針を産業別にみると、「正社員と並ぶ基幹的な労働力」とする割合が相対的に高い産業には「運輸業」（32.5%）や「その他のサービス業」（28.3%）、「医療・福祉」（27.7%）などがあり、「正社員に次ぐ基幹的な労働力」については「教育、学習支援業」（68.8%）や「飲食店、宿泊業」（63.3%）など、「補助的業務担当」については「金融業、保険業」（49.0%）や「電気・ガス・熱供給・水道業」（46.0%）、「卸売業、小売業」（23.2%）などとなっている。

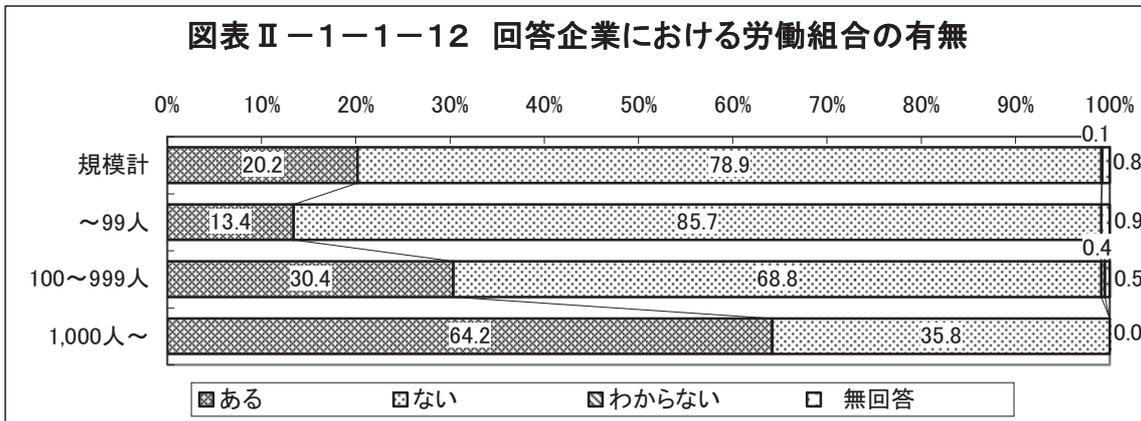
図表Ⅱ-1-1-11 雇用・人事面での課題として特に重視して取り組んでいる点（複数回答）



(5) 労働組合の有無

企業における労働組合の有無をみると、労組があるとする企業は2割程度にとどまっているが、企業規模別には、小企業が13.4%、中企業でも30.4%であるのに対して、大企業では64.2%とほぼ3分の2の企業に労組があるとしている（図表Ⅱ-1-1-12）。

図表Ⅱ-1-1-12 回答企業における労働組合の有無



第2章 賃金制度の状況

第2章では、企業の賃金制度の状況をみる。個々の社員の賃金がどのような制度的枠組みの下で決定されるのかは、男女間賃金格差を検討する場合の基礎となるものの一つである。

第1節 賃金の基本的な部分の決定に係る制度

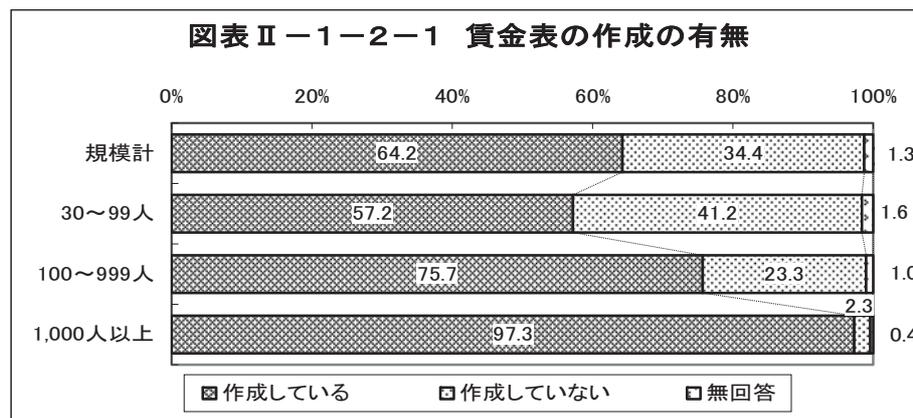
(1) 賃金表の作成状況

従業員の賃金の基本的な部分（いわゆる「基本給」）決定において、賃金表を作成して運用している企業が64.2%となっており、企業規模が大きくなるほどその割合は高くなっている（図表Ⅱ-1-2-1）。

賃金表を作成している場合に、賃金表は基本的に一つであるとする企業は34.2%であり、企業規模が小さくなるほどその割合が高くなっている。一方、賃金表が複数ある場合には、一般社員と管理職といった職位で分けているところ（34.2%）、正規と非正規とで分けているところ（22.9%）、事務系・技術系といった仕事の類型で分けているところ（20.0%）などとなっている。

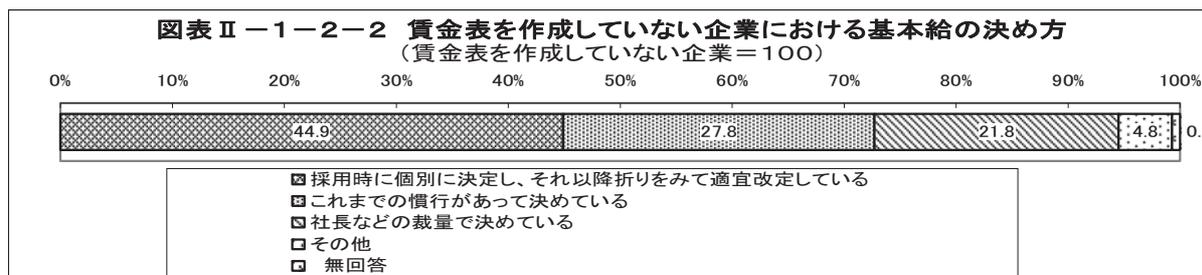
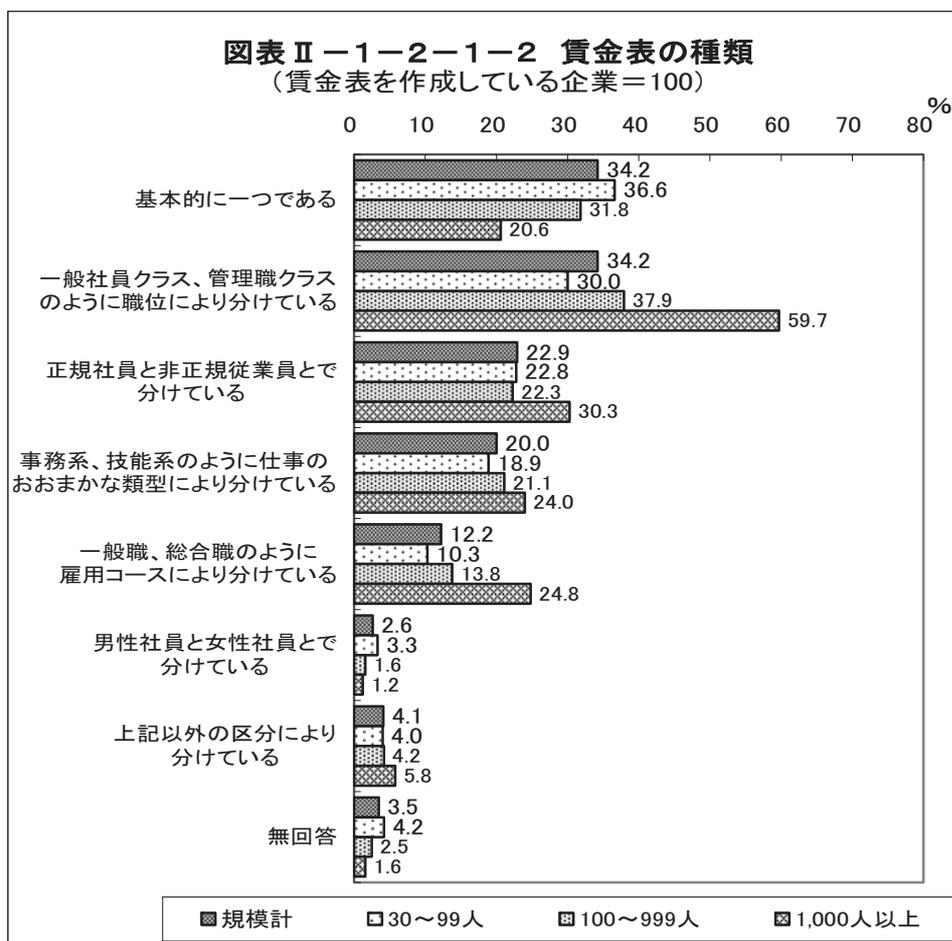
また、雇用コース（一般職と総合職など）で分けているところは12.2%であるが、企業規模が大きいほどその割合が高くなる傾向がみられ、大企業では24.8%と4分の1程度で雇用コース別の賃金管理がなされている¹（図表Ⅱ-1-2-1-2）。

一方、賃金表を作成していない企業における基本給の決め方をみると、「採用時に個別に決定し、それ以降折りをみて適宜改定」が44.9%、「これまでの慣行があって決めている」27.8%などとなっている²（図表Ⅱ-1-2-2）。



¹ このほかに、「男性社員と女性社員とで分けている」とする企業が2.6%みられた。これだけでは何ともいえない面もあるが、少なくとも男性社員の賃金表と女性社員の賃金表とを作成しているとか、実質的に性別で区分することを意図して賃金表が作成されているとかであるとすれば、問題のある制度といわざるを得ないであろう。

² この調査研究の一環として実施した企業ヒヤリングの対象企業の中に、賃金表は作成しておらず、学卒別の初任給に年々の業績評価に基づく昇給額が積み上がっていくという賃金制度をとっているところがあった。



(2) 基本給の決定要素

非管理職層、管理職層別にそれぞれ基本給の決定要素について、ここ5年間における決定要素としている項目の変化と継続して決定要素としている場合のウェイトの変化をみると、次のようになっている³。

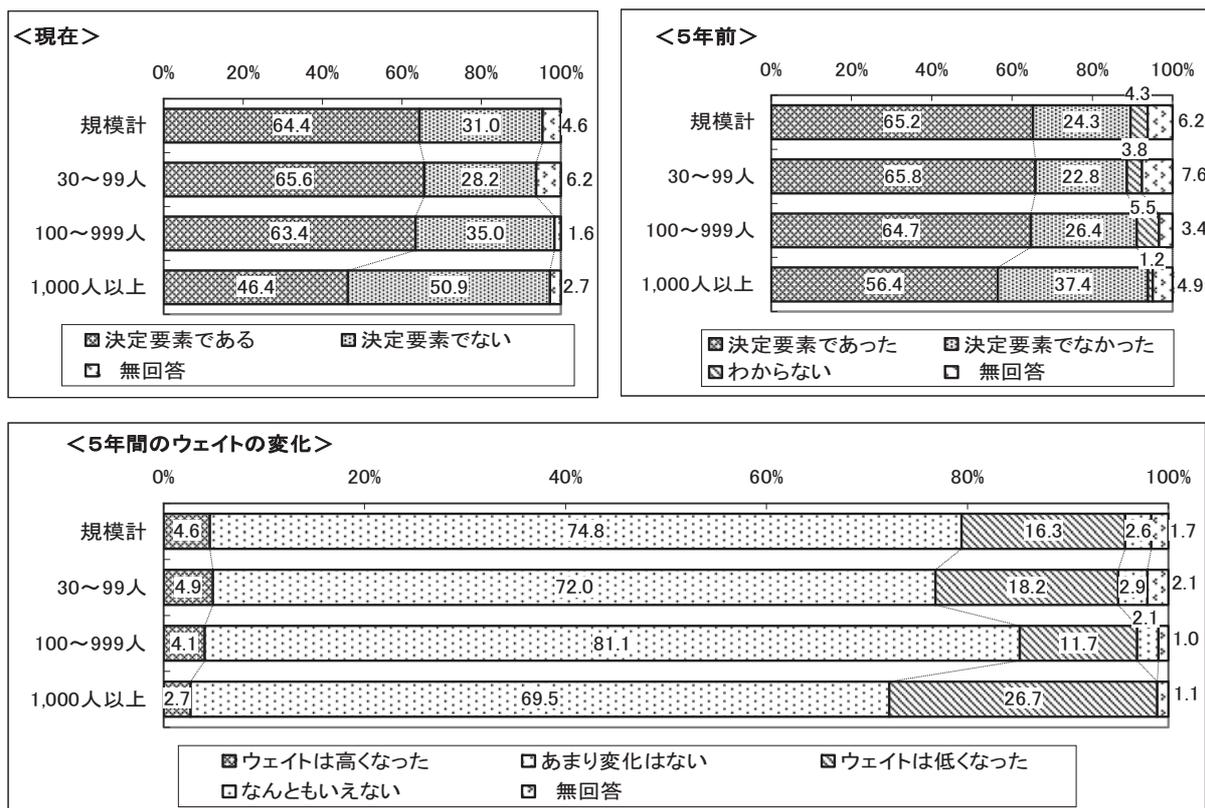
³ 以下同じ形式の図表が続くが、その内容を紹介しておきたい。まず、図表の表題の末尾に○付き番号でその図表が対象としている基本給決定要素事項(例：年齢)を示し、図表の左上のグラフはその事項が決定要素とされているかどうか、右上のグラフは5年前に決定要素であったかどうかに関する結果を示している。したがって、両者の差がここ5年間における当該事項の決定要素としての改廃の状況が示されている。また、下段のグラフは、現在も5年前もその事項を決定要素としていた企業において、その事項が基本給決定に当たって占めるウェイトが高くなったのか、低くなったのかに関する結果を示している。

a. 非管理職層の基本給決定要素

①年齢を非管理職層の基本給の決定要素としている企業は64.4%となっているが、1,000人以上規模企業では46.4%と半数を下回っている。5年前に年齢を決定要素としていた企業は規模計で65.2%であった。この5年間に年齢を決定要素とするところは減少しており、規模の大きなところでの減少が目立っている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは4.6%であるのに対して、低くなったとするところは16.3%であり、ウェイト面でも低下しているといえる（図表Ⅱ-1-2-3-1）。

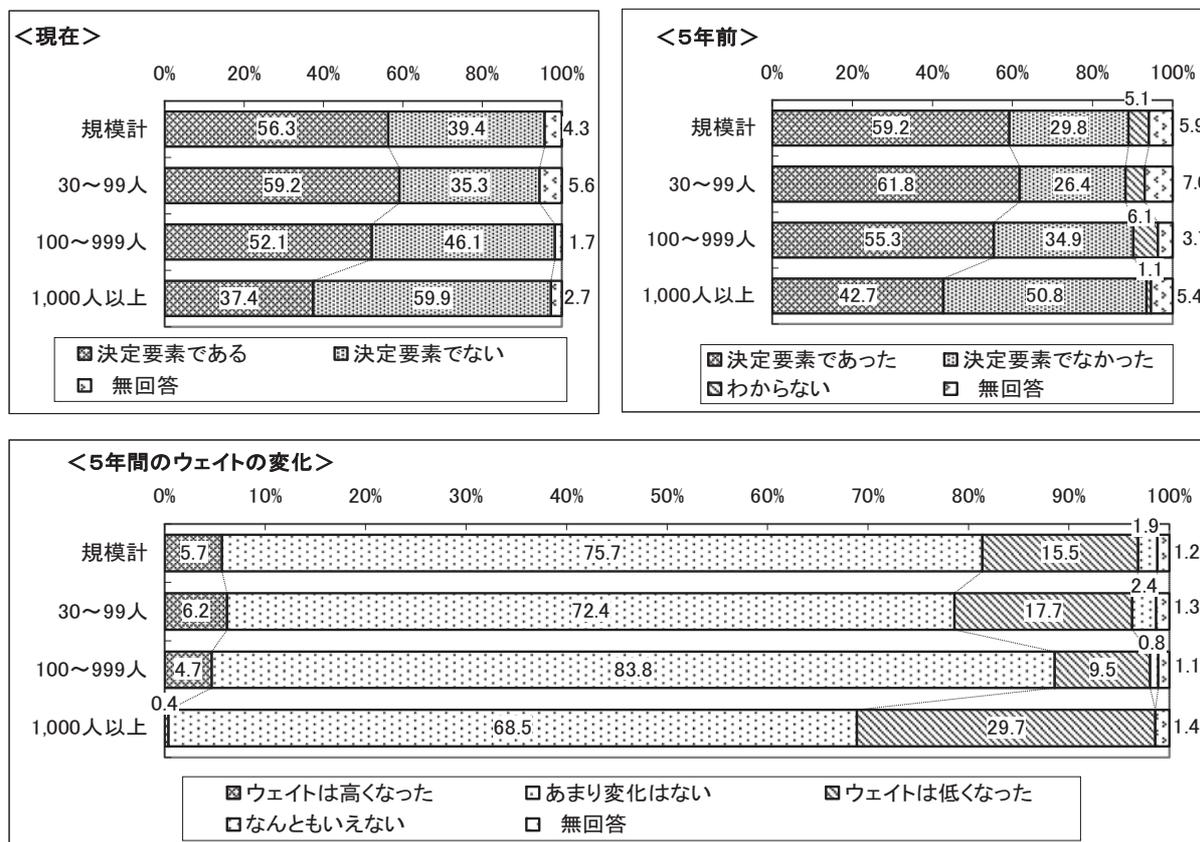
②勤続年数については、決定要素としている企業は、年齢の場合よりも低く56.3%となっており、特に大企業では37.4%と4割を切っている。5年前に勤続年数を決定要素としていた企業は規模計で59.2%であった。この5年間に勤続年数を決定要素とするところは減少しており、年齢の場合には規模の大きい企業が中心であったのと対照的に、勤続年数では規模を問わず同程度の減少となっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは5.7%であるのに対して、低くなったとするところは15.5%であり、ウェイト面でも低下しているといえる（図表Ⅱ-1-2-3-2）。

図表Ⅱ-1-2-3-1 非管理職層の基本給決定要素 ①年齢



(注)ウェイトの変化は、現在及び5年前ともに決定要素である(あった)とした企業の回答である。(以下同じ。)

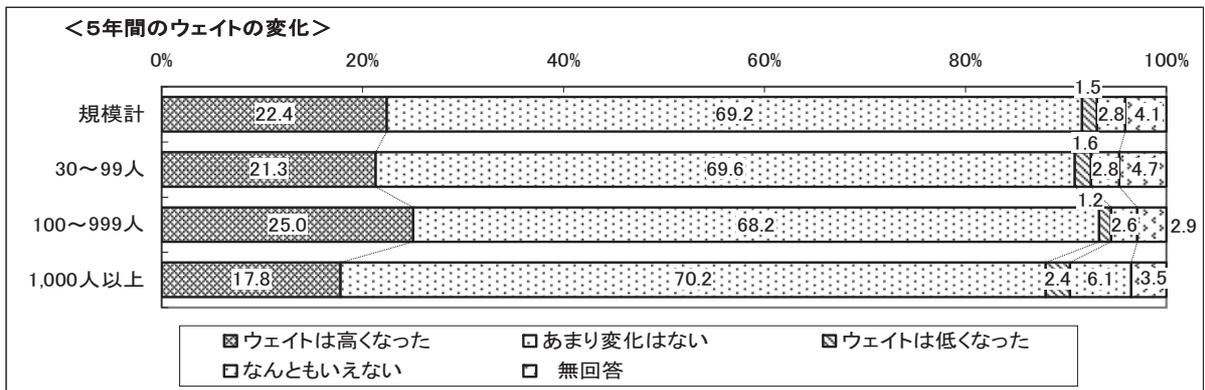
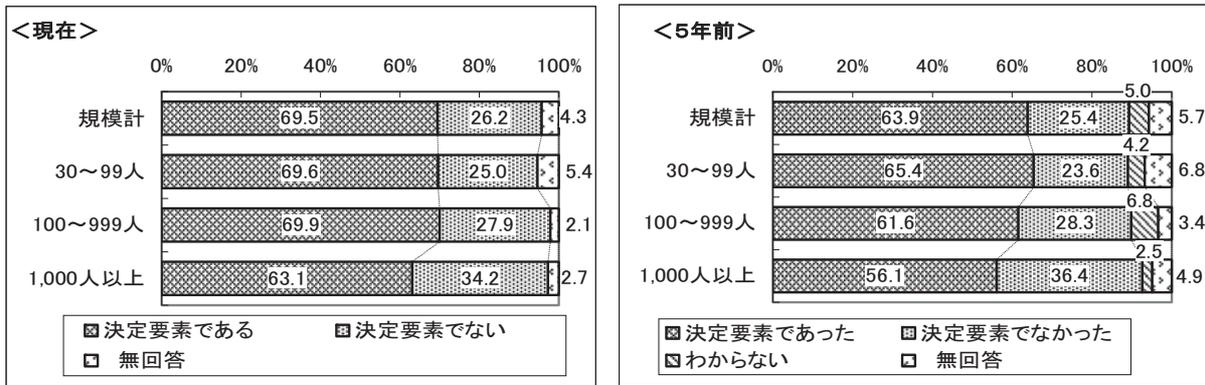
図表Ⅱ－１－２－３－２ 非管理職層の基本給決定要素 ②勤続年数



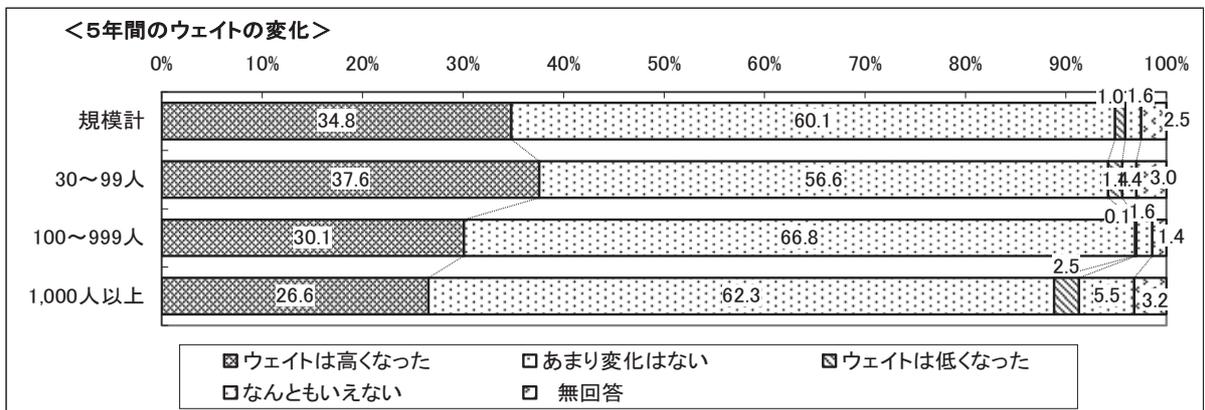
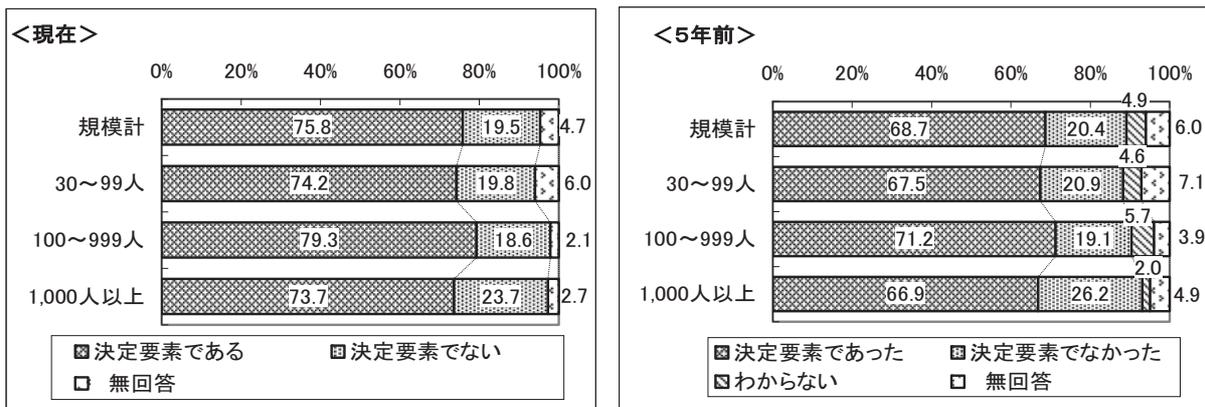
③職務を非管理職層の基本給の決定要素としている企業は69.5%となっており、規模別には大企業（63.1%）で採用率が相対的にやや低くなっている。5年前に職務を決定要素としていた企業は規模計で63.9%であった。この5年間に職務を決定要素とするところは増加しており、規模別には中企業での上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは22.4%であるのに対して、低くなったとするところは1.5%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる（図表Ⅱ－１－２－３－３）。

④職責を決定要素としている企業は75.8%とほぼ4分の3となっており、規模別には中企業（79.3%）で採用率がやや高くなっている。5年前に職責を決定要素としていた企業は規模計で68.7%であった。この5年間に職責を決定要素とするところは増加しており、規模別には中企業での増加が相対的にやや大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは34.8%であるのに対して、低くなったとするところは1.0%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる（図表Ⅱ－１－２－３－４）。

図表Ⅱ-1-2-3-3 非管理職層の基本給決定要素 ③職務



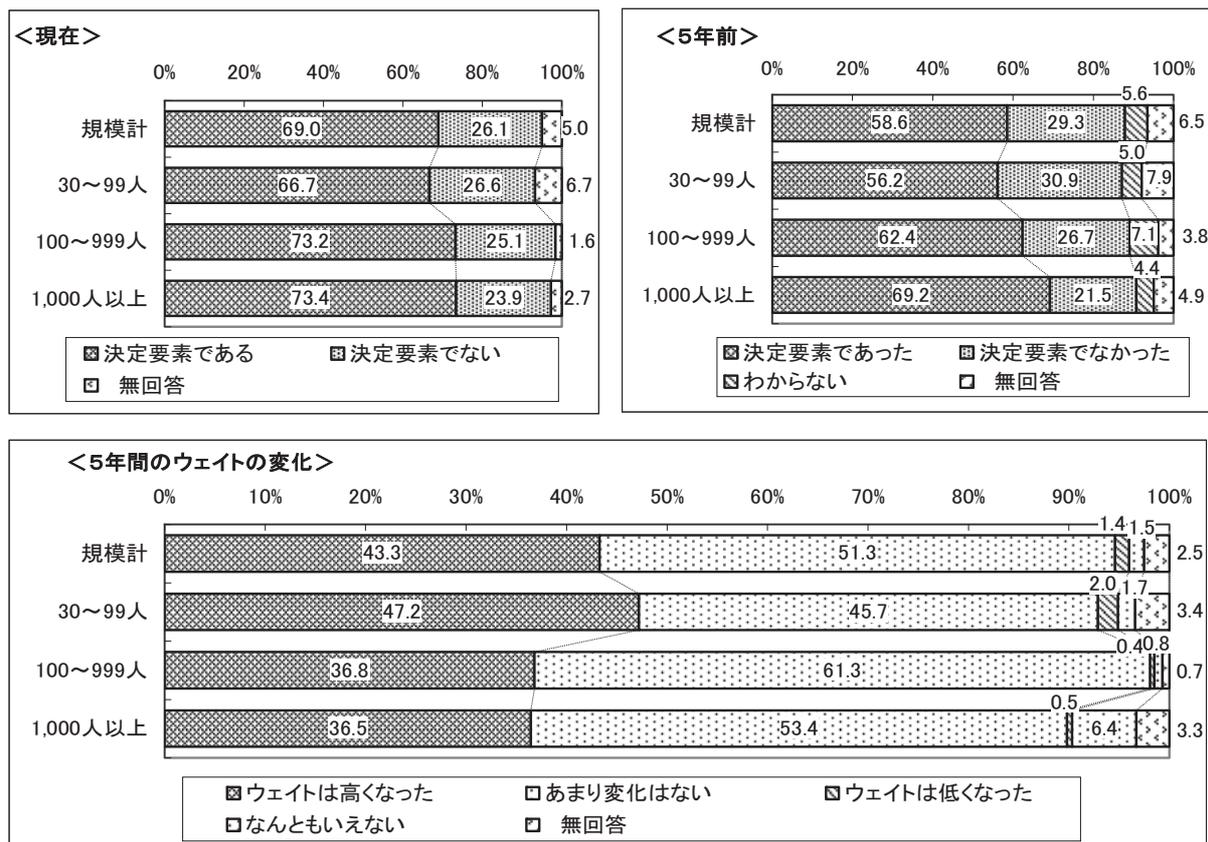
図表Ⅱ-1-2-3-4 非管理職層の基本給決定要素 ④職責



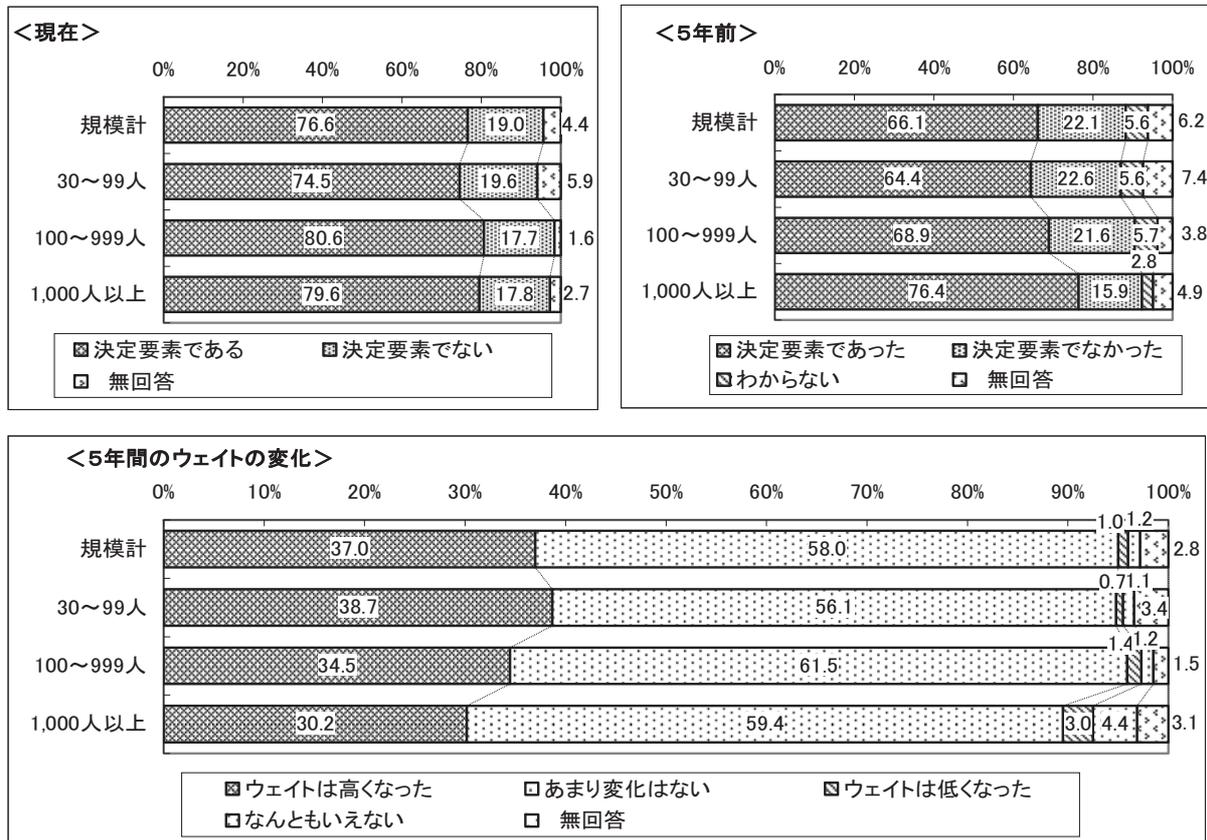
⑤成果を決定要素としている企業は69.0%となっており、規模別にも小企業（66.7%）で採用率がやや低くなっているものの大きな違いはみられない。5年前に成果を決定要素としていた企業は規模計で58.6%であった。この5年間に成果を決定要素とする企業の割合は10.4%ポイントも上昇しており、規模別には規模の小さい企業で採用率の上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするとところは43.3%であるのに対して、低くなったとするとところは1.4%にすぎず、ウェイト面でも大きく上昇しているといえる（図表Ⅱ-1-2-3-5）。

⑥能力を決定要素としている企業は76.6%と4分の3を上回っており、規模別には小企業（74.5%）で採用率がやや低くなっている。5年前に能力を決定要素としていた企業は規模計で66.1%であった。この5年間に能力を決定要素とするところは増加しており、規模別には中企業を中心に規模の小さい方の企業で採用率の上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするとところは37.0%であるのに対して、低くなったとするとところは1.0%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる（図表Ⅱ-1-2-3-6）。

図表Ⅱ-1-2-3-5 非管理職層の基本給決定要素 ⑤成果



図表Ⅱ－１－２－３－６ 管理職層の基本給決定要素 ⑥能力

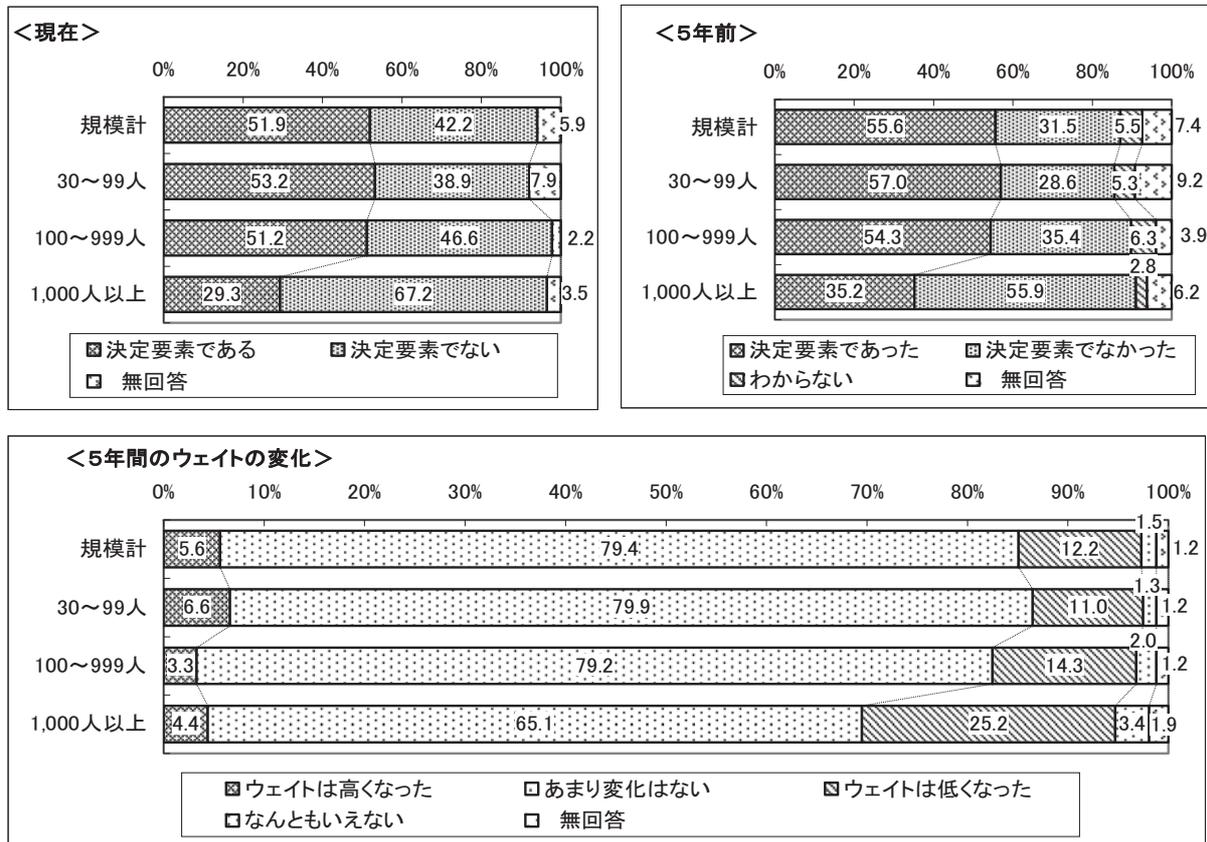


b. 管理職層の基本給決定要素

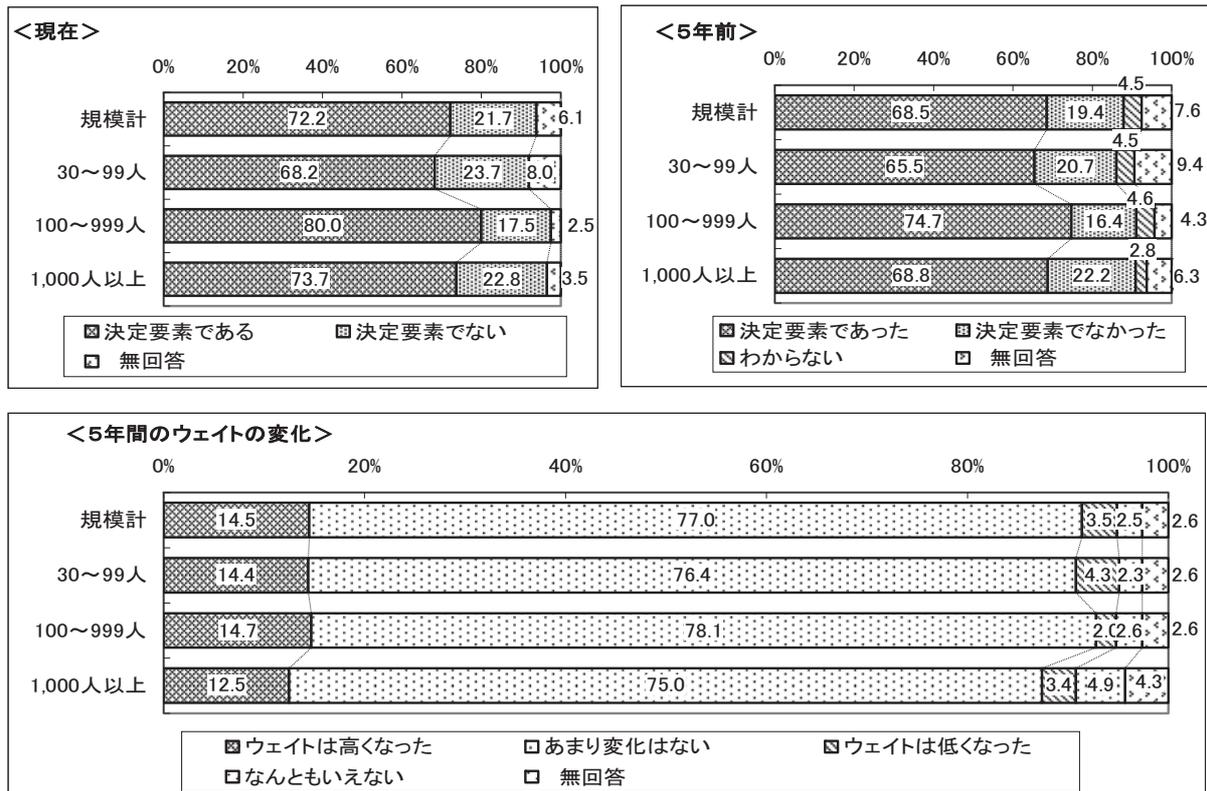
⑦年齢、勤続等の属人的要素を管理職層の基本給の決定要素としている企業は51.9%となっており、特に大企業では29.3%と3割を切っている。5年前に属人的要素を決定要素としていた企業は規模計で55.6%であった。この5年間に決定要素とするところは減少しており、大企業での減少幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは5.6%であるのに対して、低くなったとするところは12.2%であり、ウェイト面でも低下しているといえる（図表Ⅱ－１－２－４－１）。

⑧役職については、決定要素としている企業は72.2%となっており、規模別には中企業（80.0%）での採用率が相対的に高くなっている。5年前に勤続年数を決定要素としていた企業は規模計で68.5%であった。この5年間に役職を決定要素とするところは増加しており、規模の大きい方の企業で増加幅がやや大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは14.5%であるのに対して、低くなったとするところは3.5%であり、ウェイト面でも上昇しているといえる（図表Ⅱ－１－２－４－２）。

図表Ⅱ-1-2-4-1 管理職層の基本給決定要素 ①年齢、勤続等属人的要素



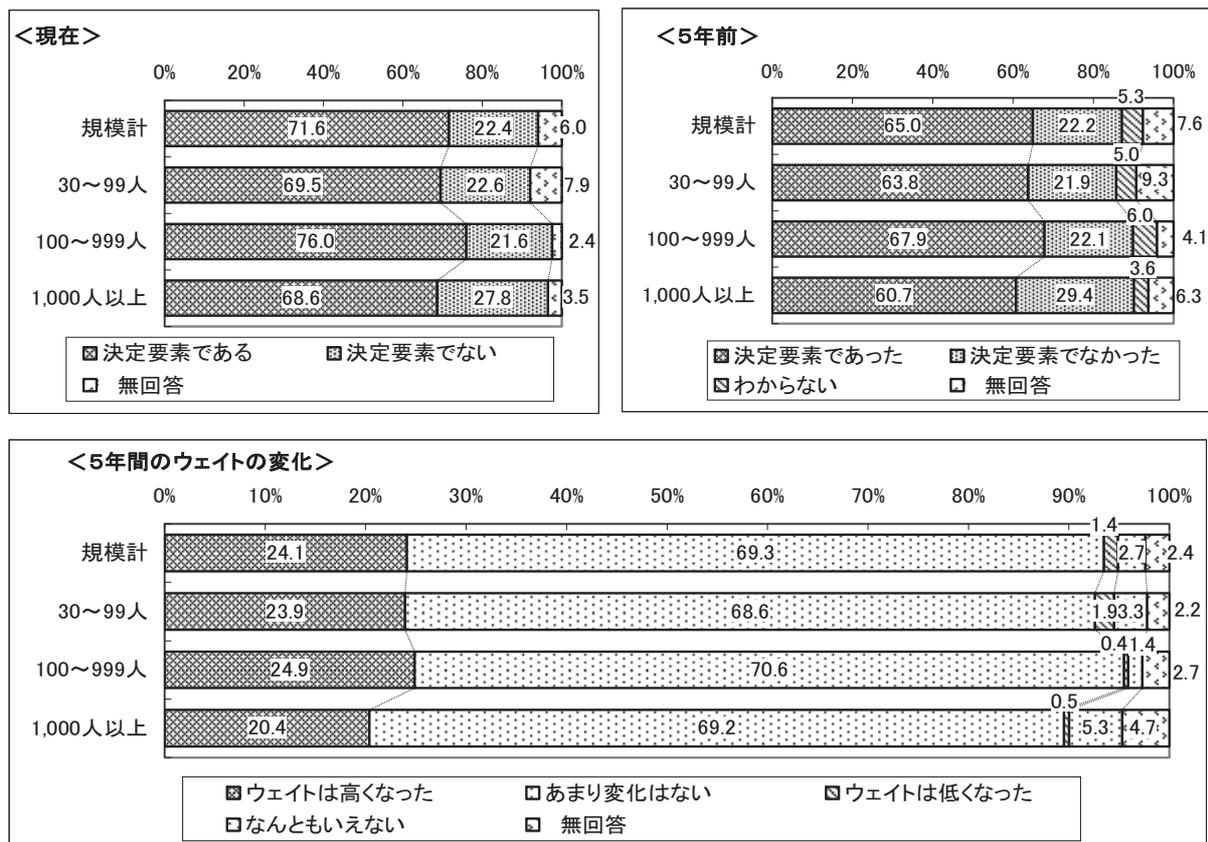
図表Ⅱ-1-2-4-2 管理職層の基本給決定要素 ②役職



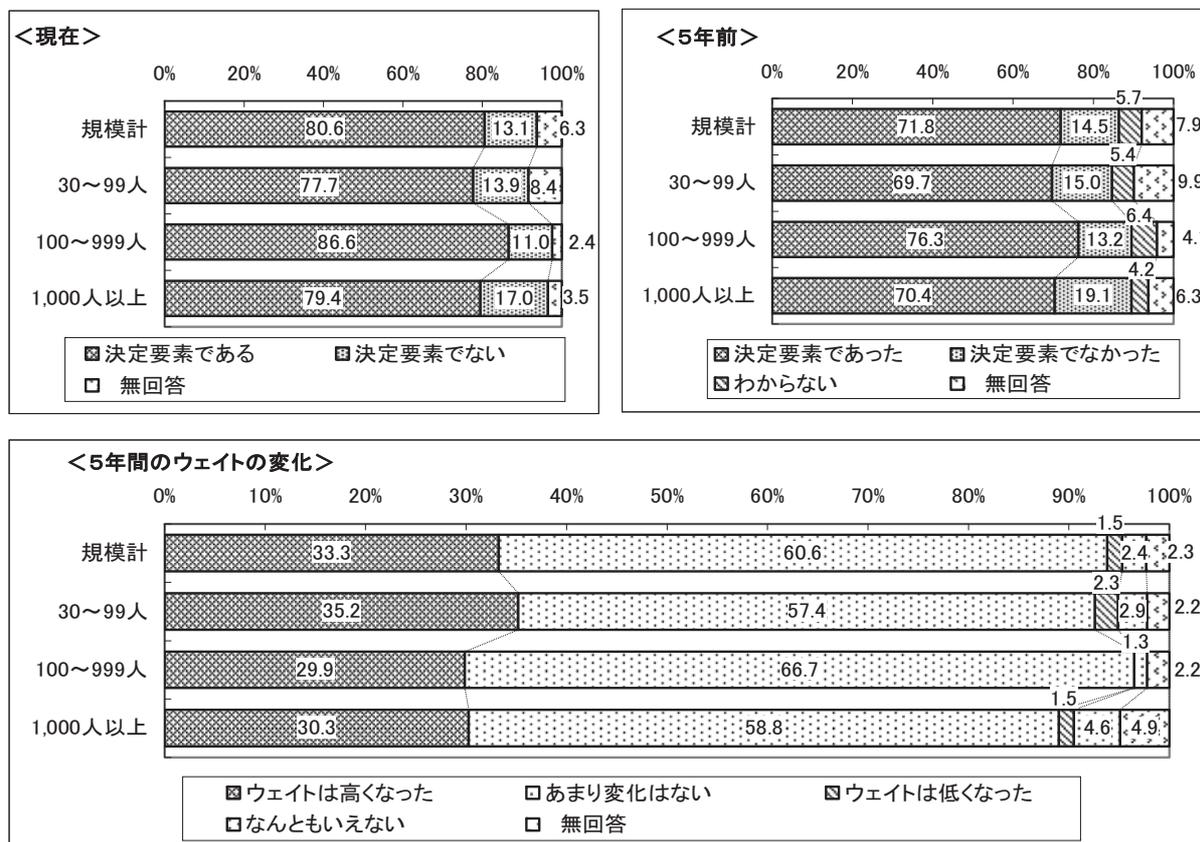
⑨職務については、決定要素としている企業は 71.6%となっており、規模別には中企業（76.0%）での採用率がやや高くなっている。5年前に職務を決定要素としていた企業は規模計で 65.0%であった。この5年間に職務を決定要素とするところは増加しており、規模別には規模の大きい方の企業での上昇幅がやや大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとすることは 24.1%であるのに対して、低くなったとすることは 1.4%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる（図表Ⅱ－1－2－4－3）。

⑩職責を決定要素としている企業は 80.6%と8割を超え、規模別には中企業（80.6%）で相対的に高くなっている。5年前に職責を決定要素としていた企業は規模計で 71.8%であった。この5年間に職責を決定要素とするところは増加しており、規模別には規模の大きい企業での上昇幅がやや大きくなっているが、小企業でも 8.0%ポイント上昇となっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとすることは 33.3%であるのに対して、低くなったとすることは 1.5%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる（図表Ⅱ－1－2－4－4）。

図表Ⅱ－1－2－4－3 管理職層の基本給決定要素 ③職務

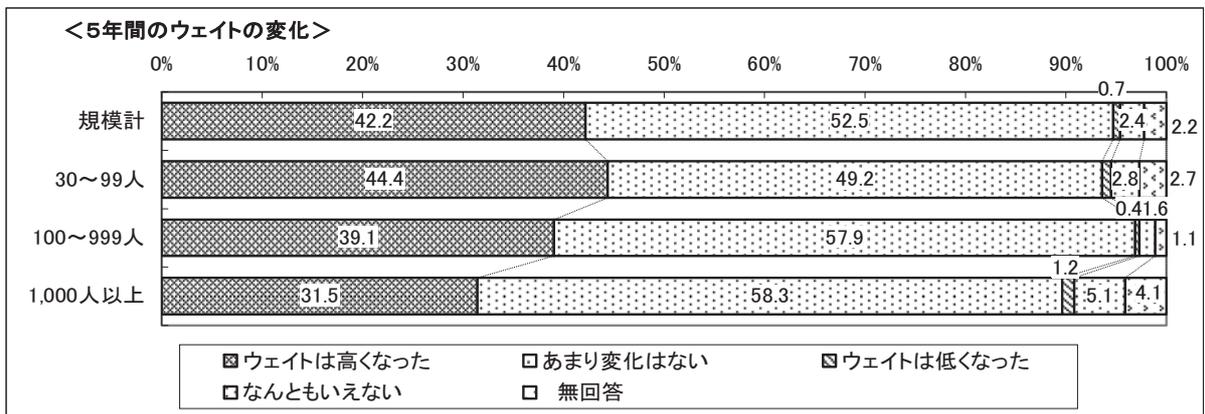
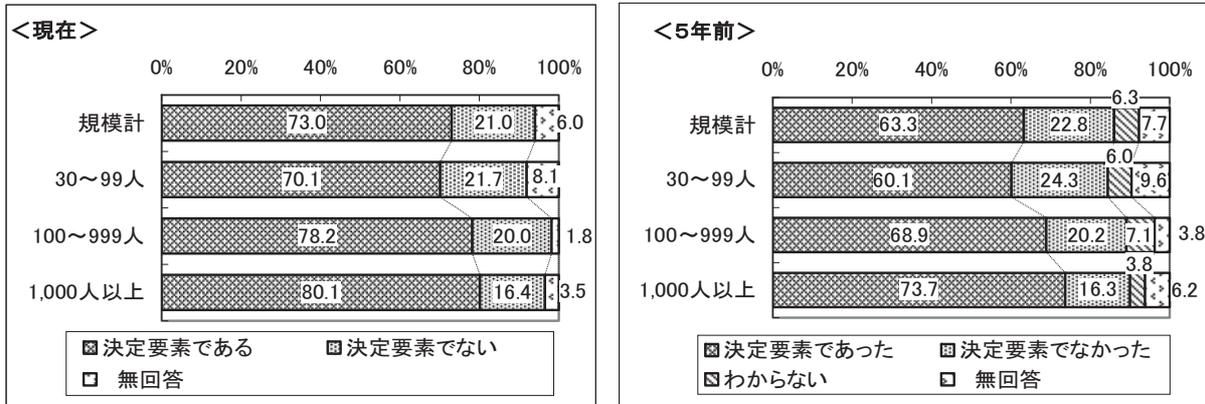


図表Ⅱ－１－２－４－４ 管理職層の基本給決定要素 ④職責

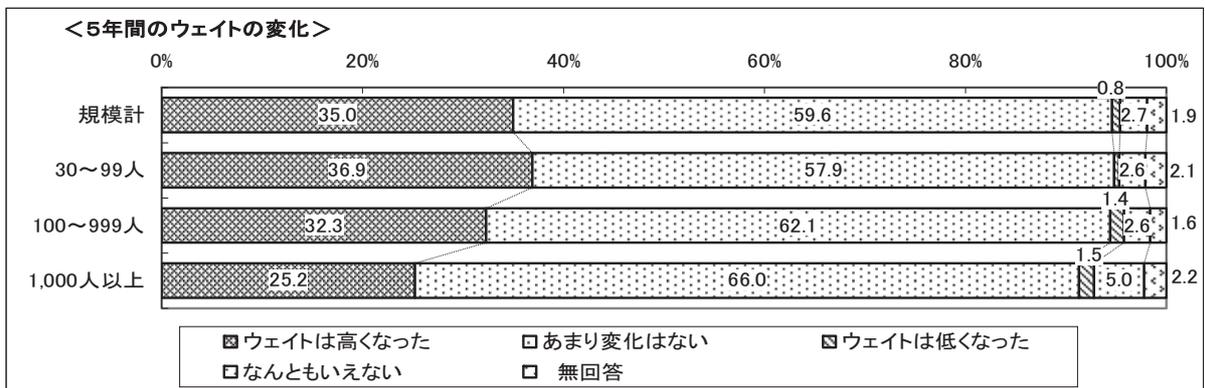
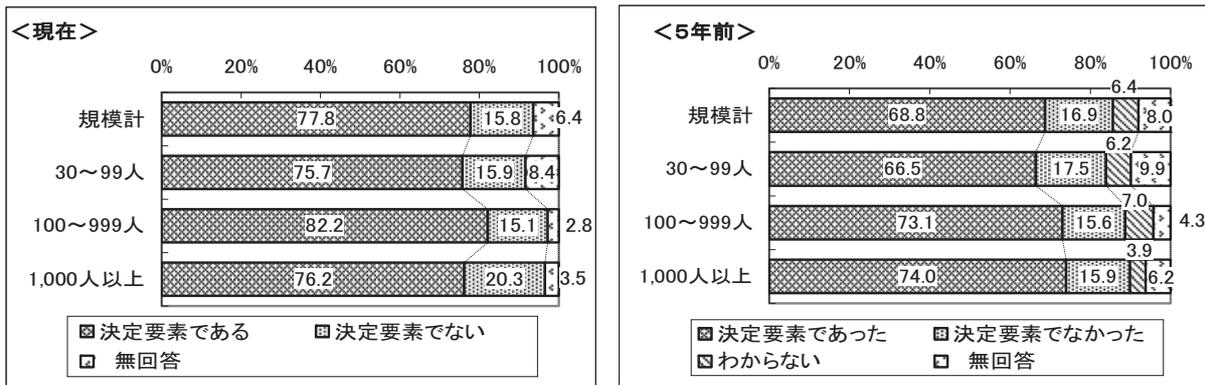


- ①成果を決定要素としている企業は73.0%となっており、規模別には規模の大きい企業ほど採用率が高くなっている。5年前に成果を決定要素としていた企業は規模計で63.3%であった。この5年間に成果を決定要素とする企業の割合は9.7%ポイント上昇しており、特に規模の小さい方の企業での上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは42.2%であるのに対して、低くなったとするところは0.7%にすぎず、ウェイト面でも大きく上昇しているといえる（図表Ⅱ－１－２－４－５）。
- ②能力を決定要素としている企業は77.8%となっており、規模別には中企業（82.2%）での採用率が相対的に高くなっている。5年前に能力を決定要素としていた企業は規模計で68.8%であった。この5年間に能力を決定要素とするところは増加しており、規模別には規模の小さい方の企業での上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは35.0%であるのに対して、低くなったとするところは0.8%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる（図表Ⅱ－１－２－４－６）。

図表Ⅱ-1-2-4-5 管理職層の基本給決定要素 ⑤成果



図表Ⅱ-1-2-4-6 管理職層の基本給決定要素 ⑥能力



（基本給決定要素のまとめ）

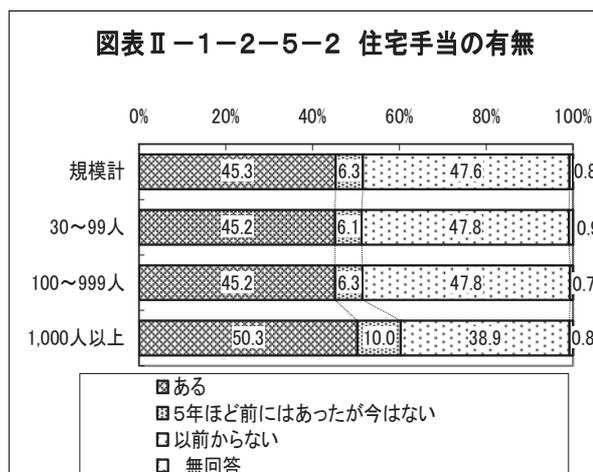
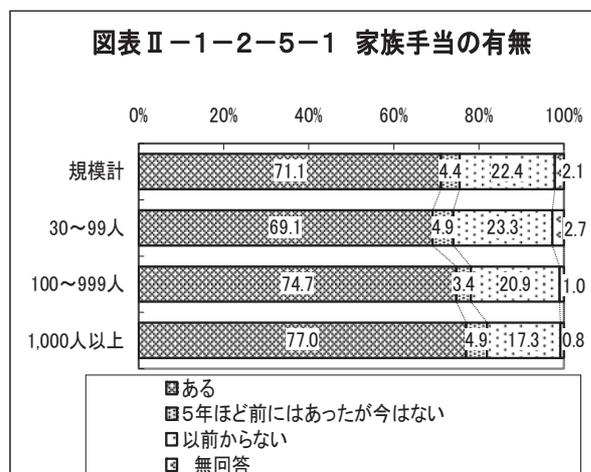
以上のように、基本給決定要素については、年齢や勤続年数といった属人的要素は後退し、代わって職務や職責、役割、成果、能力といった仕事に関連した項目が増大するという従来の流れがこの5年間も引き続きみられている。

第2節 各種手当の状況

（1）家族手当、住宅手当

（手当の有無）

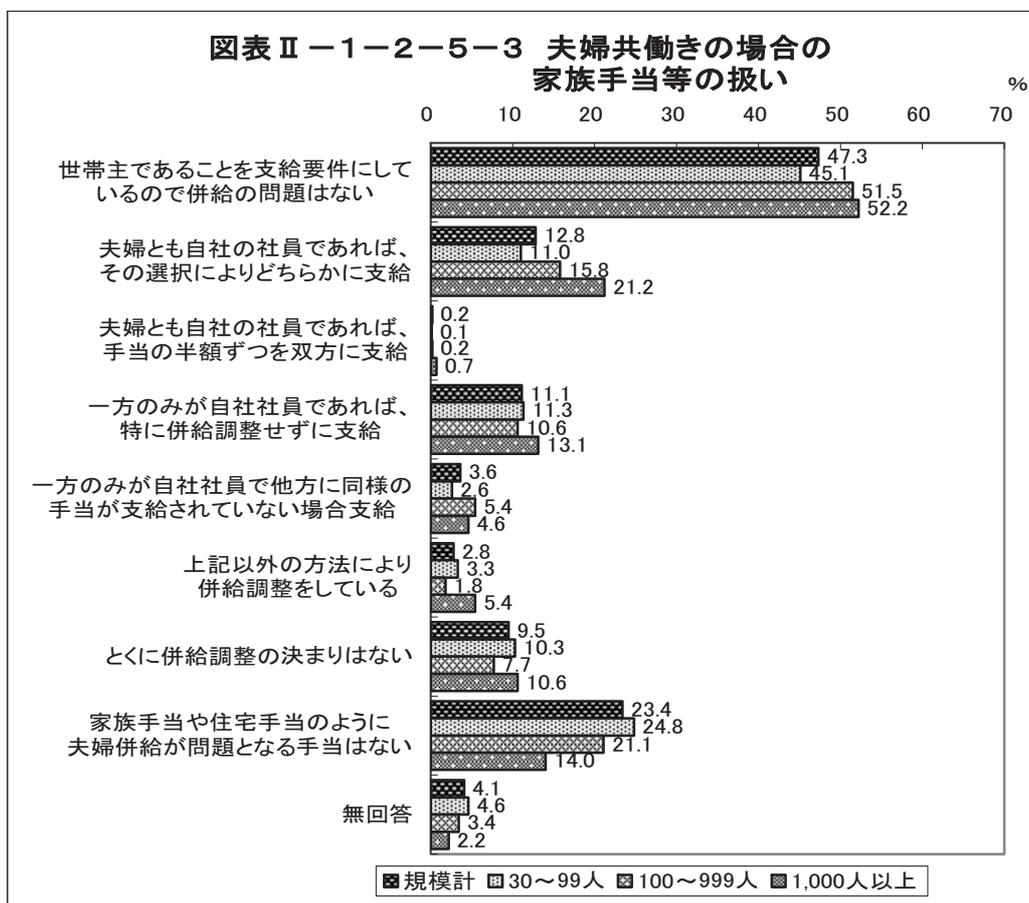
家族手当のある企業は71.1%で、企業規模が大きくなるほど手当のあるところの割合がやや高くなっている。また、住宅手当のある企業は45.3%となっており、大企業であるとする割合が相対的に高くなっている。なお、両手当とも、ここ5年間に手当を廃止したところが数%（それぞれ4.4%、6.3%）あるが、大企業で住宅手当を廃止したところ（10.0%）がやや多くなっているのが目立っている（図表Ⅱ-1-2-5-1及び2）。



（夫婦共働きの場合の支給調整）

家族手当や住宅手当などにあっては、夫婦が共に働いている場合に同一の事由により夫婦ともに受け取れることになることが考えられるが⁴、これ（併給）への対処としては、支給対象を「世帯主」とすることで併給を避けているとする企業が49.9%と半数を占め、次いで夫婦とも自社社員であればどちらが受給するかはその選択に任せることとしているが15.2%などとなっている。これら二つについては、規模別にみて大きい方の企業で該当するとする割合が高くなっている（図表Ⅱ-1-2-5-3）。

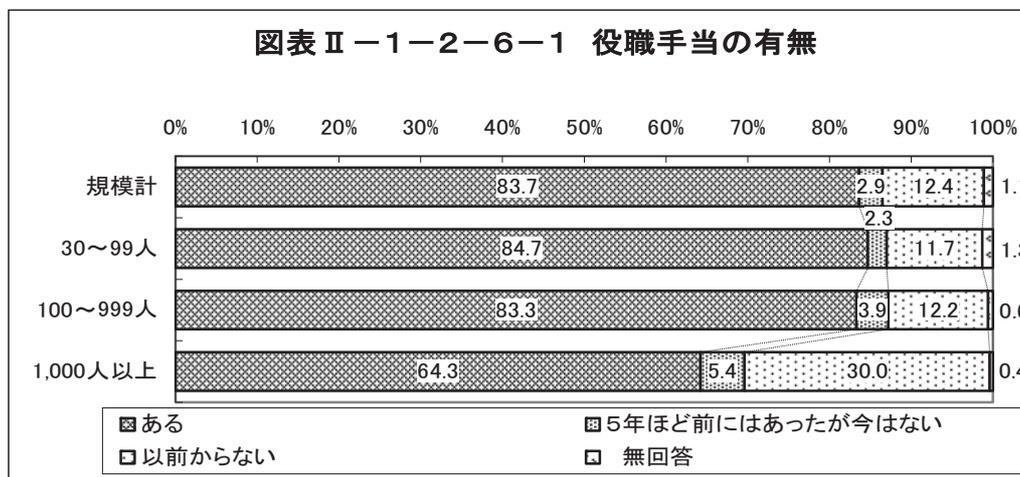
⁴ 家族手当や住宅手当を受けられる社員を例えばあらかじめ夫婦のどちらか一方に決めておくことは、性によって格差を設けることとなるので、賃金についての男女間での差別的取扱に該当する可能性が高い。そこで「世帯主」としておくことは、一応性に関して中立的であると考えられるが、世帯主の定義に性による区別とみなされる内容がある場合は、問題がないとはいえないことには留意する必要がある。



(2) 役職手当

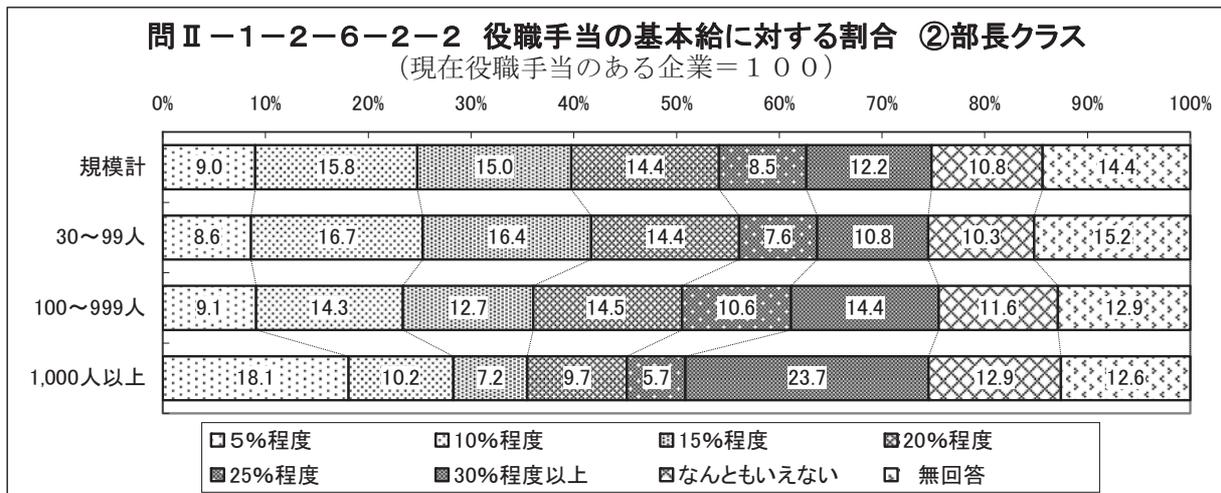
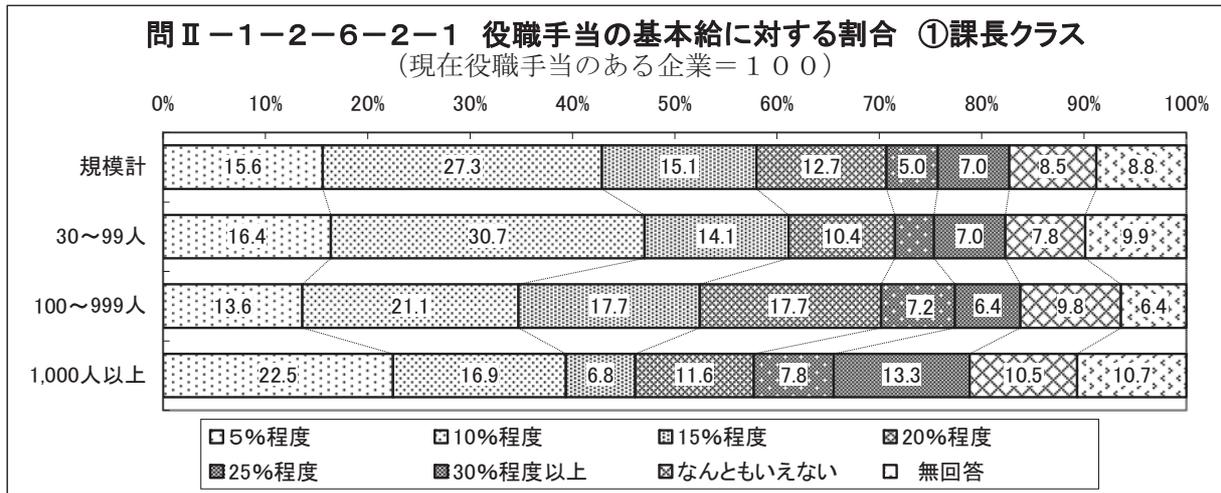
(手当の有無)

役職手当のある企業は83.7%となっており、企業規模別には規模が小さいほどあるとする割合が高くなっている。その中で、大企業では64.3%と相対的にかなり少なく、また、ここ5年間に廃止したところも5.4%となっている(図表Ⅱ-1-2-6-1)。



(役職手当の基本給に対する割合)

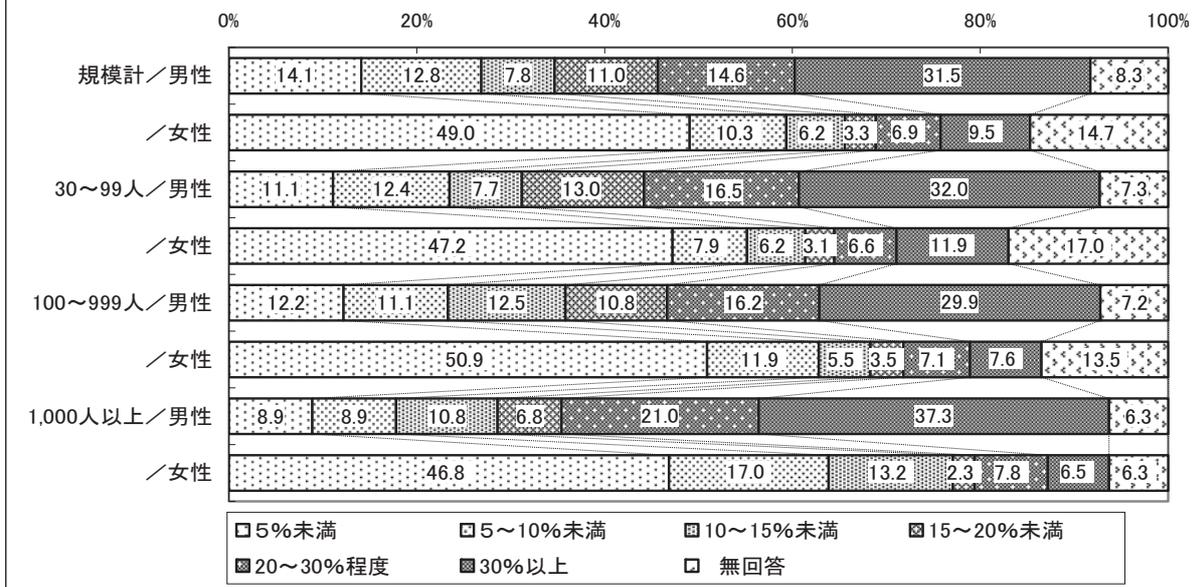
役職手当の基本給に対する割合は、課長クラスでは 10%程度とするところが 27.3%ともっとも多く、部長クラスでは 10%程度 (15.8%) や 15%程度 (15.0%) などが多くなっている。大企業をみると、5%程度のところと 20%程度以上のところの両端が相対的に多くなっているなど二極分化がうかがわれる (図表Ⅱ-1-2-6-2-1 及び 2)。



(役職手当を支給されている社員の割合)

役職手当のある企業において、役職手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、男性では 30%以上 (31.5%) と 20%~30%程度 (14.6%) とを合わせて企業の半数近くになっているのに対して、女性では 20%以上の企業は 16.4%にとどまっており、女性で業績手当を支給されている社員は 5%未満である企業が 49.0%と半数近くになっているなど、女性社員で支給されている割合がかなり低いことがうかがわれる (図表Ⅱ-1-2-6-3)。

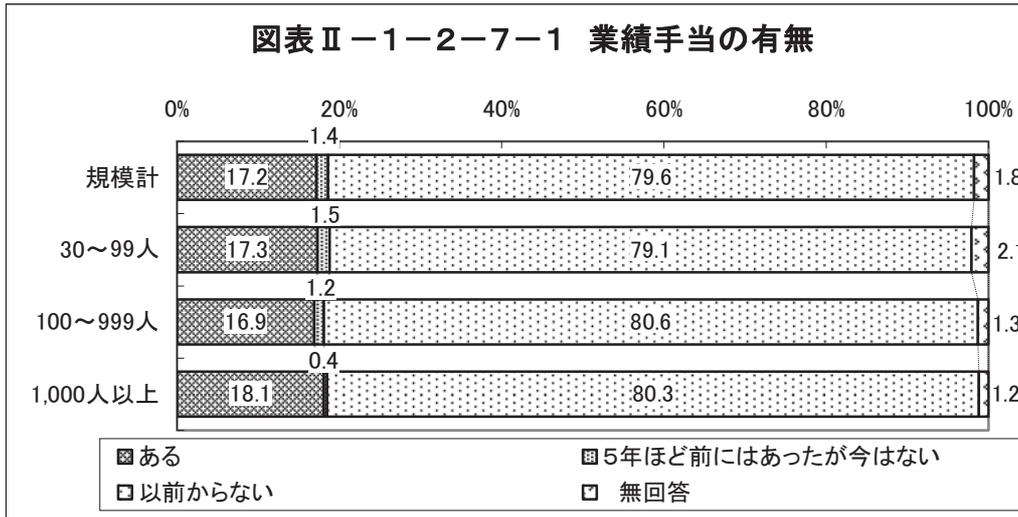
図表Ⅱ-1-2-6-3 役職手当を支給されている社員割合
(現在役職手当のある企業=100)



(3) 業績手当

(手当の有無)

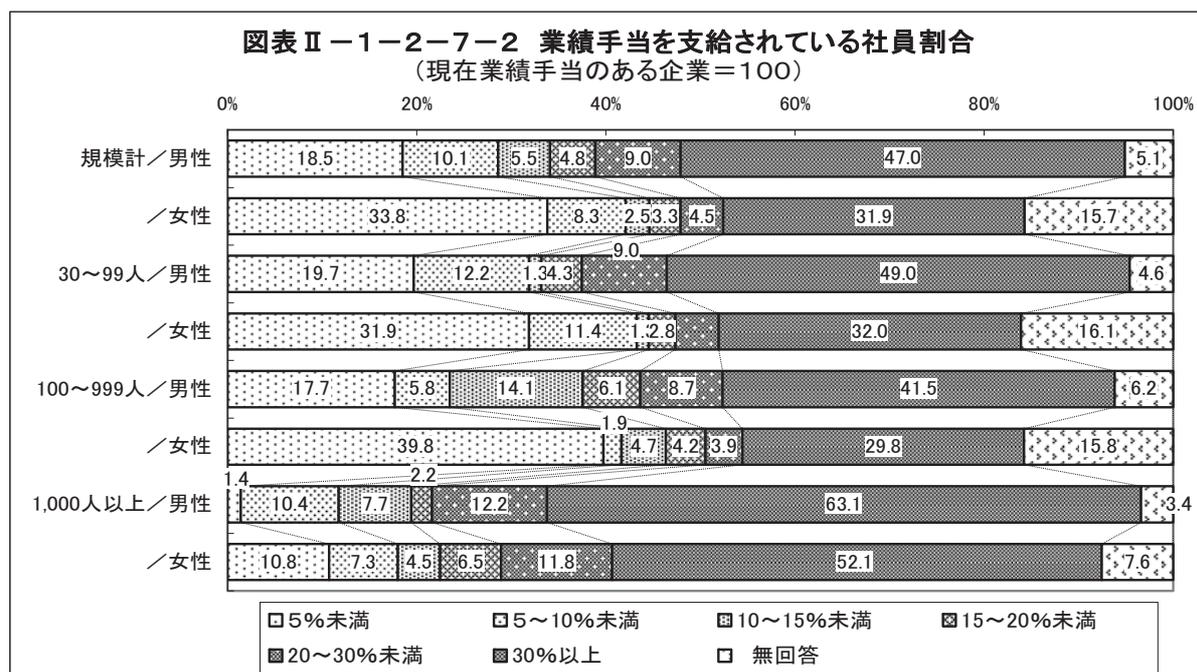
業績手当のある企業は17.2%となっており、企業規模別にも大きな違いはなく、他の手当に比べ実施率がかなり低くなっている(図表Ⅱ-1-2-7-1)。



(業績手当を支給されている社員の割合)

業績手当のある企業において、業績手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、男性では30%以上の社員に支給されているとする企業が47.0%と半数近くになっているのに対して女性では30%以上の企業は31.9%にとどまっており、女性で業績手当を支給され

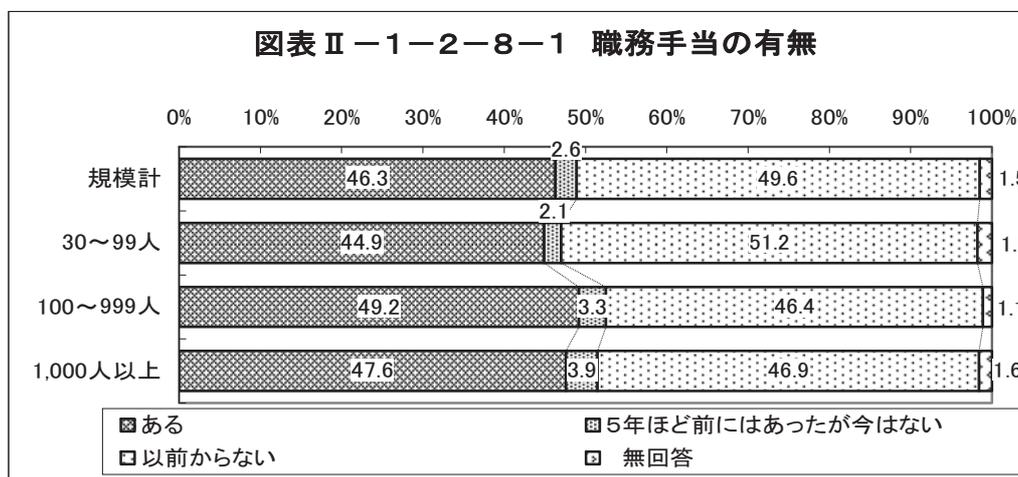
ている社員は5%未満である企業が33.8%となっているなど、女性の方が支給されている社員の割合が総じて低いことがうかがわれる（図表Ⅱ-1-2-7-2）。



(4) 職務手当

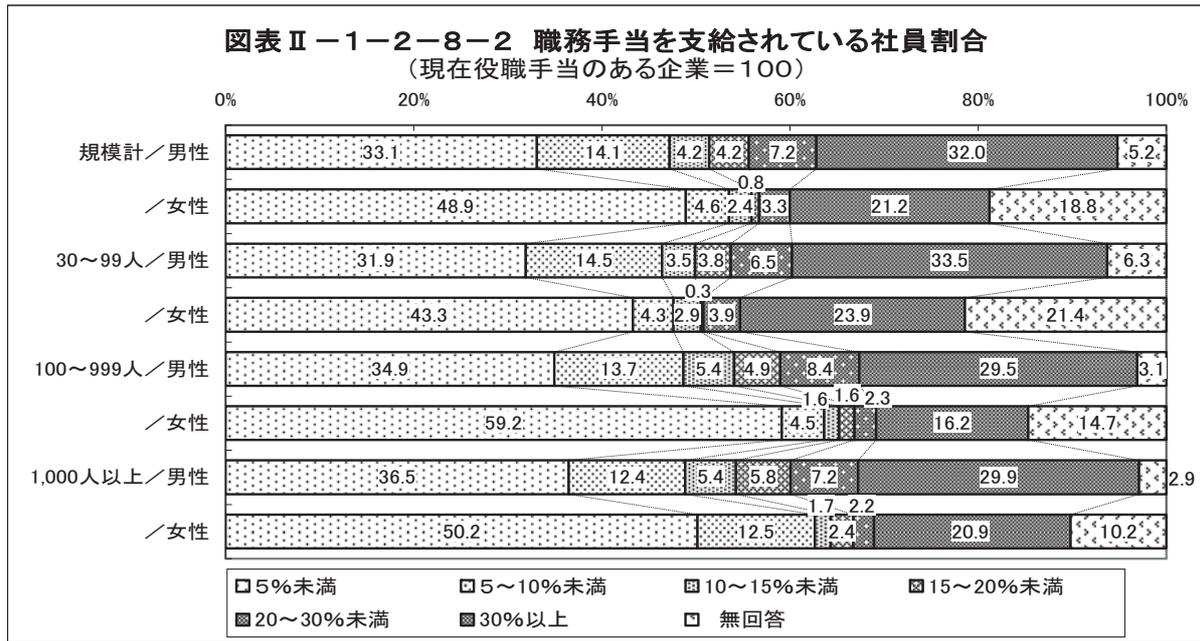
(手当の有無)

職務手当のある企業は46.3%と半数近くとなっており、企業規模別にも大きな違いはない。その中でここ5年間に職務手当を廃止した企業の割合は、規模が大きい企業ほどやや高くなっている（図表Ⅱ-1-2-8-1）。



(職務手当を支給されている社員の割合)

職務手当のある企業において、職務業績手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、社員の5%未満とする企業が男性では33.1%であるのに対して、女性では48.9%となっているなど、女性の方が支給されている社員の割合が総じて低いことがうかがわれる（図表Ⅱ-1-2-8-2）。

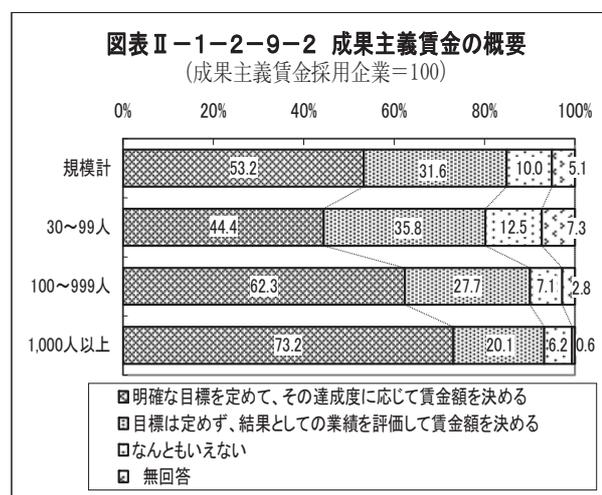
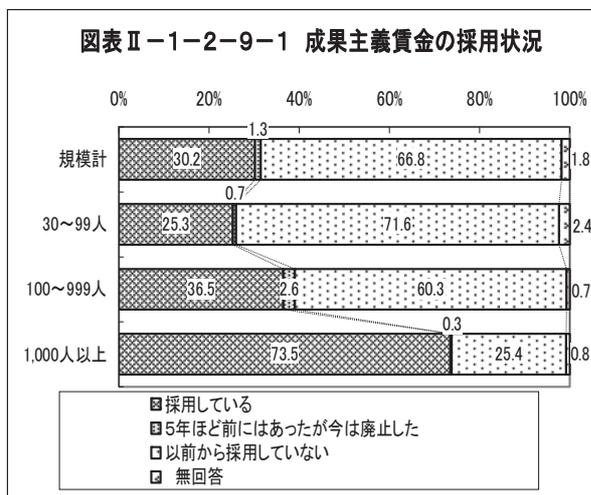


第3節 成果主義賃金の状況

(1) 成果主義賃金の採用状況

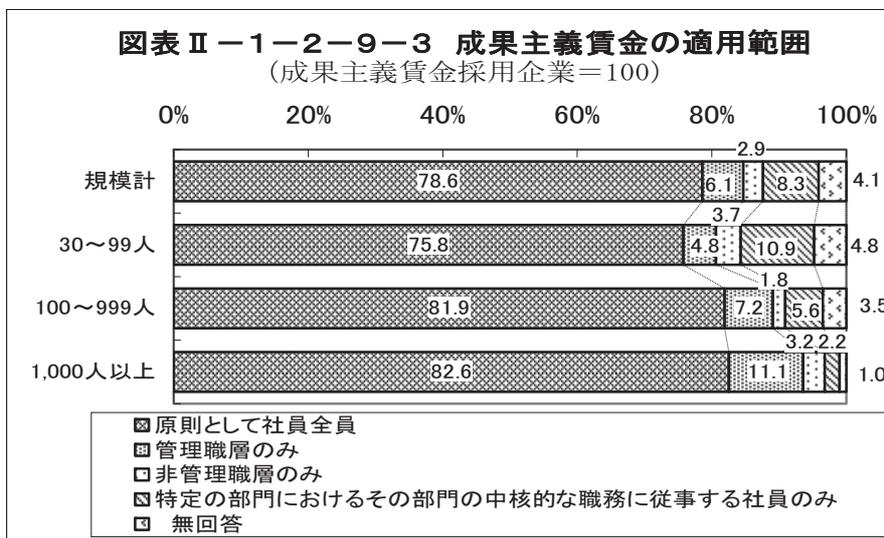
成果主義賃金を採用している企業は、30.2%となっている。採用率は企業規模によりかなりの違いがみられ、小企業では25.3%と4分の1程度にとどまっているのに対して、大企業では73.5%と4分の3程度となっている（図表Ⅱ-1-2-9-1）。

採用されている企業について成果主義賃金の大きな性格類型をみると、明確な目標管理的性格を有する企業が53.2%となっており、これも企業規模が大きくなるほど割合が高くなり、大企業では73.2%となっている（図表Ⅱ-1-2-9-2）。



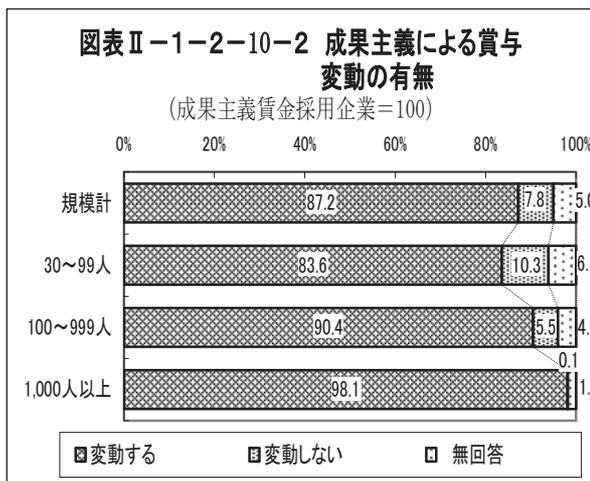
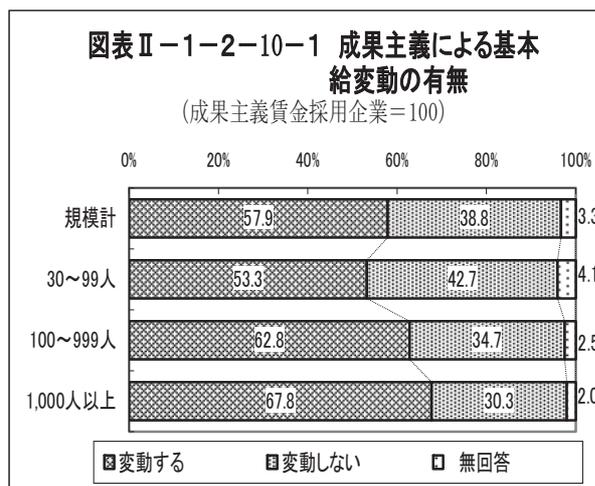
(成果主義賃金の適用範囲)

また、成果主義賃金採用企業においてその適用範囲は、原則として社員全員とするところが78.6%と大勢となっている。企業規模別には、規模が大きい企業ほど全員とするところの割合が相対的に高くなっている（図表Ⅱ-1-2-9-3）。



(2) 成果主義賃金による賃金変動の状況

成果主義賃金制度の下、基本給が変動するとする企業が 57.9%、賞与が変動するとする企業が 87.2%となっており、いずれも企業規模が大きいほどその割合が高くなっている（図表Ⅱ-1-2-10-1及び2）。



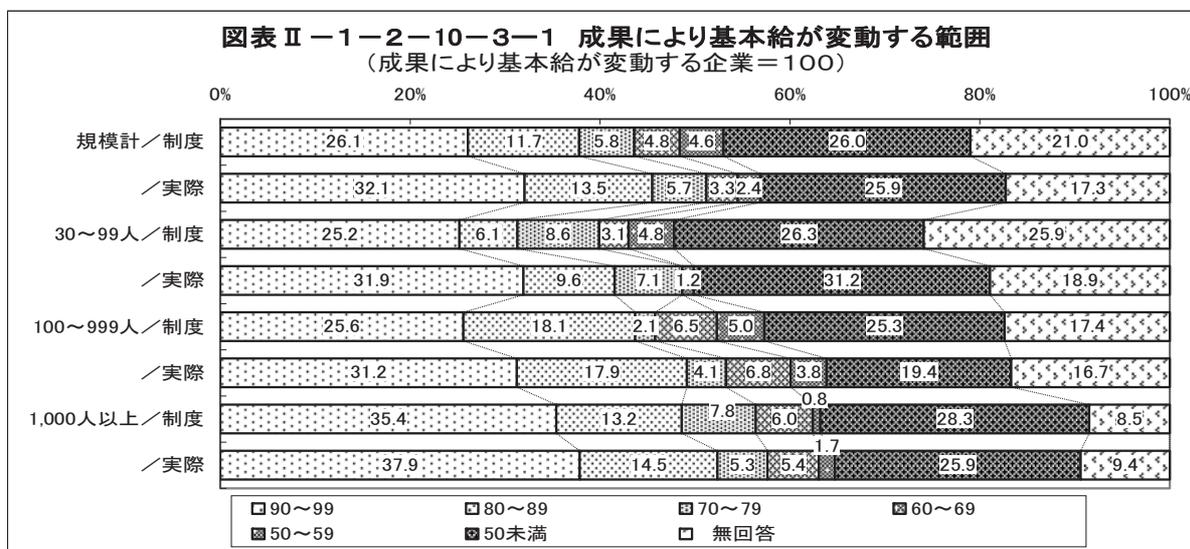
(変動する範囲・程度)

成果によって賃金が増える企業において、その変動する範囲・程度をもっとも高くできる（高かった）額を 100 としてもっとも低くできる（低かった）額の水準で見ると、

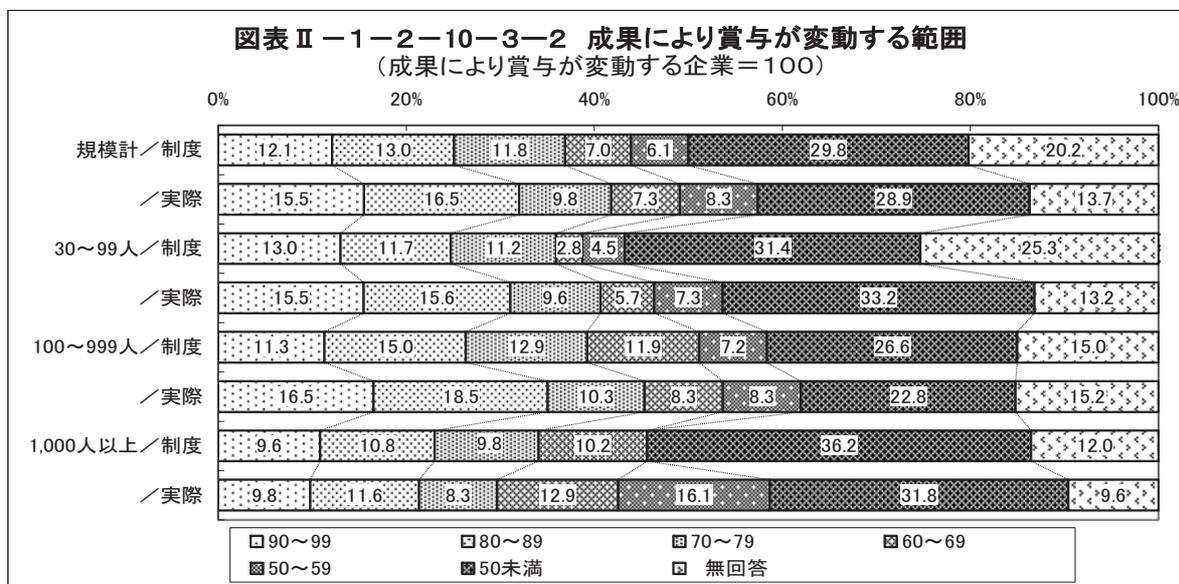
①基本給については、制度上「90~99」までできるとするところが 26.1%、「50 未満」が 26.0%とほぼ同じ割合が多く、次いで、「80~89」が 11.7%などとなっている。また、実際の変動幅については、「90~99」が 32.1%、「50 未満」が 25.9%などとなっており、制度上の変動幅よりは実際の変動幅はやや緩やかであるところが多くなっていることがうかがわれる。また、企業規模別には、規模が大きいところほど変動幅がやや小さくなっている傾向がうかがわれる（図表Ⅱ-1-2-10-3-1）。

②賞与については、基本給の場合よりも変動幅が大きく設計されている傾向がうかがわれ、制度上「50 未満」までできるとするところが 29.8%、次いで「80~89」が 13.0%、「70~79」が 11.8%となっており、「90~99」は 12.1%にとどまっている。基本給同様、制度上よりは実際の方がやや変動幅は控えめであることが多いことがうかがわれる一方で、大企業でもかなり大きな変動幅となっている（図表Ⅱ-1-2-10-3-2）。

といったことがみられる。



(注) もっとも高くなる額を100として、もっとも低くなる額の水準を尋ねたものである。(次のグラフにおいても同じ。)

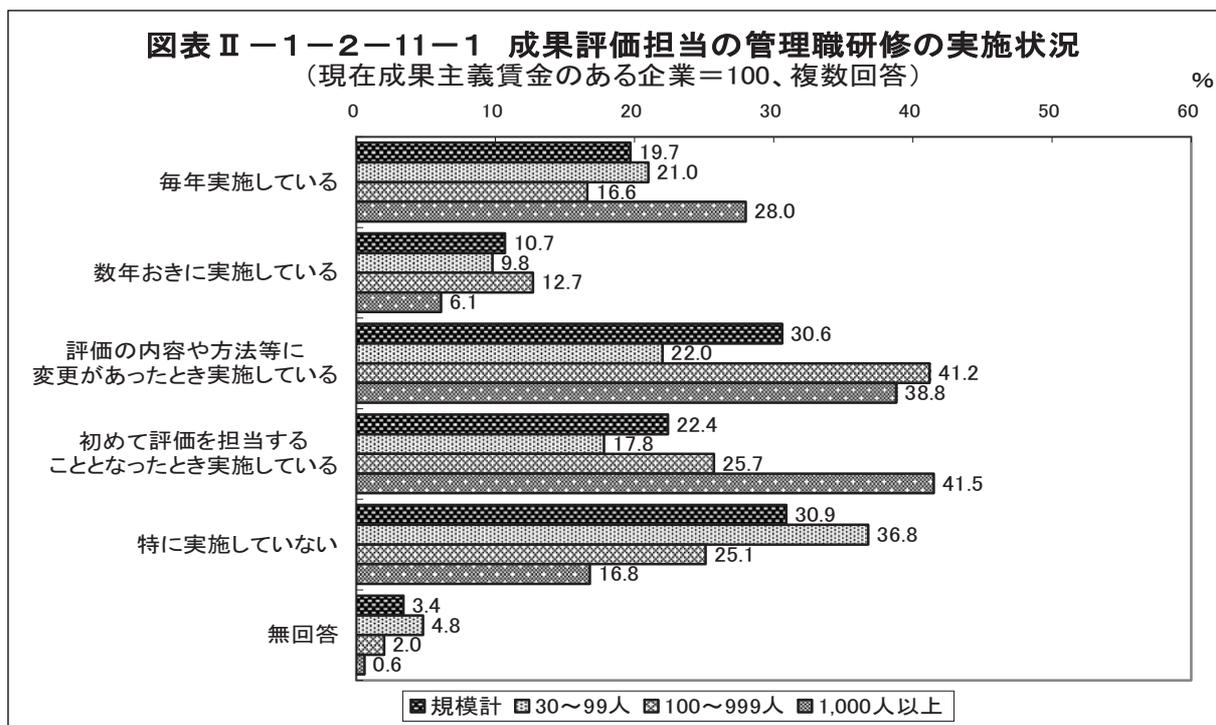


(3) 成果主義賃金をめぐる状況

a. 評価者研修の実施状況

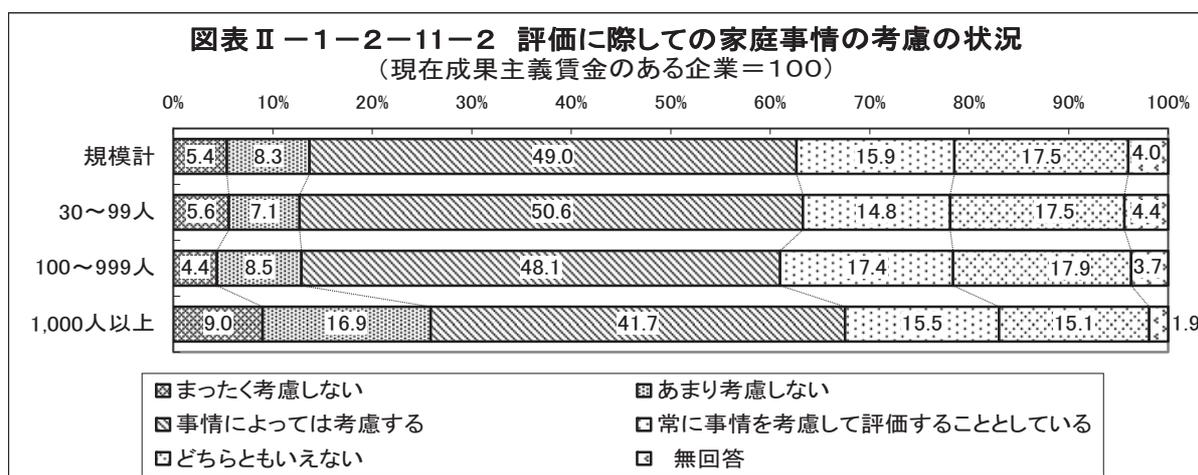
成果主義賃金と男女間賃金格差との関連において議論の俎上に上ることの多い事項の一つである評価者研修の実施状況をみると、「評価内容・方法に変化があったとき」が30.6%と最も多く、「初めて評価担当となったとき」22.4%と最低限の対応にとどまっている企業が多く、「特に実施していない」企業も30.9%に上っている。一方、「毎年実施している」企業は19.7%、「数年おき実施」は10.7%となっている(図表Ⅱ-1-2-11-1)。

総じて規模の大きい企業ほど実施割合が高くなっているが、大勢として大企業においても、初めて評価を担当する管理職になったときと制度に変更があったときに評価者研修を行うとするとところにとどまっているといえる。



b. 評価に際しての家庭事情の考慮

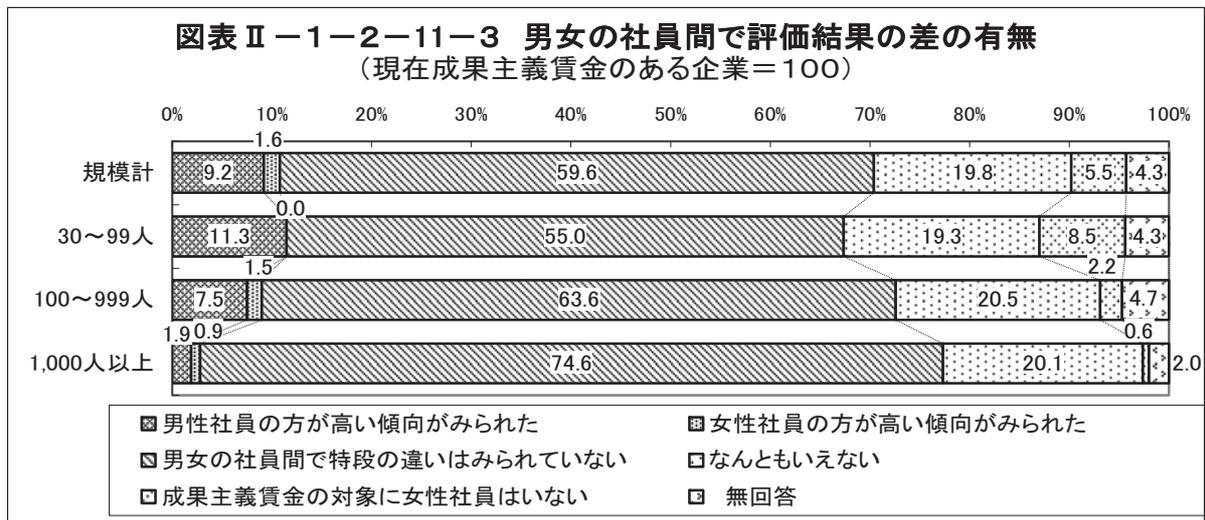
成果主義賃金において、成果を評価する場合に、子育てや介護その他家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できなかったときにその事情を考慮するかどうかをみると、「事情によっては考慮する」が49.0%と最も多く、ついで「常に事情を考慮して評価」が15.9%となっている。一方、「まったく」及び「あまり」を合わせて考慮しないとする企業は13.7%となっており、規模別には大企業（25.9%）で多くなっている（図表Ⅱ－１－２－１１－２）。



(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。

c. 評価結果の男女差の状況

成果主義賃金において成果評価の実績において、男女間に違いがみられるかどうかをみると、59.6%、6割程度が「特段の違いはない」としている。一方、「男性社員の方が高い傾向がみられた」は9.2%となっているのに対して「女性社員の方が高い傾向がみられた」は1.6%とわずかとなっている。こうした差異があるとするところは、規模の小さいところで割合が高くなっている（図表Ⅱ-1-2-11-3）。



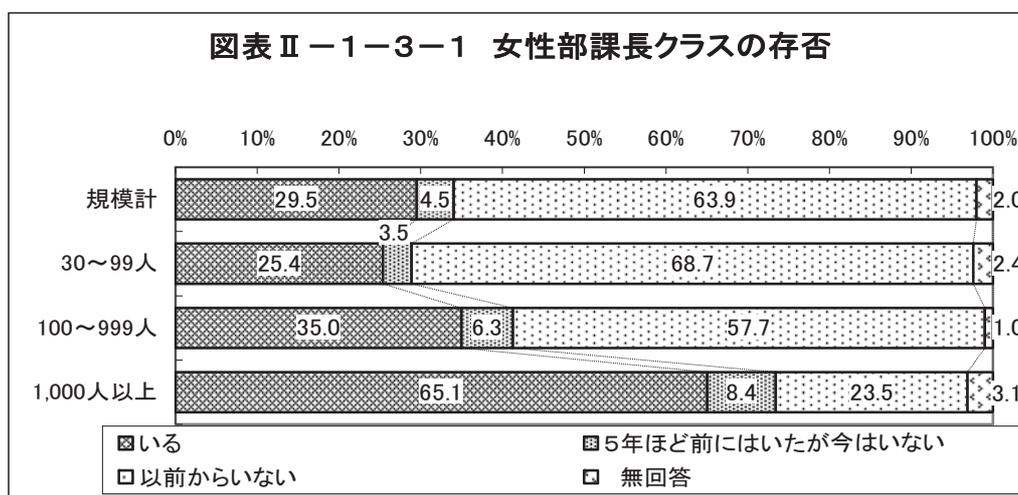
第3章 女性社員の活躍促進に関連した雇用の状況

第3章では、女性社員の管理職への登用、雇用コース、再雇用、職務範囲の拡大といった女性社員の活躍を促進することに関連する雇用や人事管理制度の状況に関する調査結果を紹介する。

第1節 女性の部課長

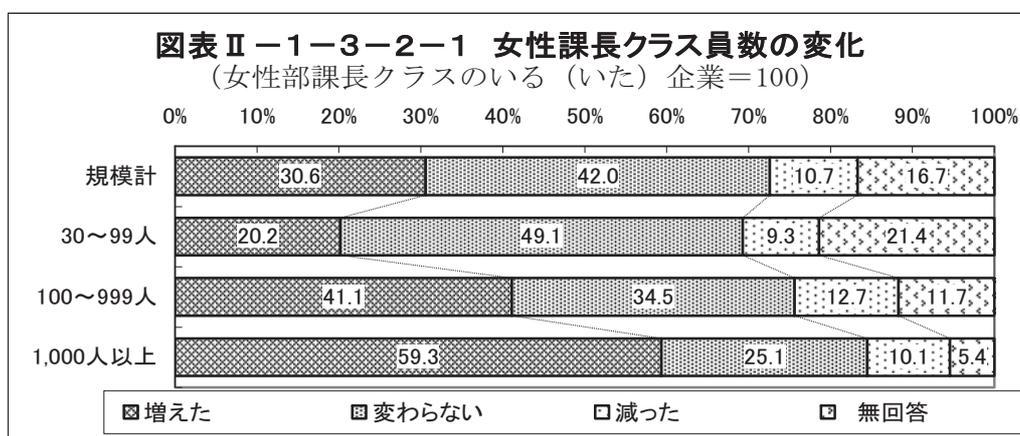
(1) 女性の部課長クラスの存否

女性の部課長クラスがいるとする企業は29.5%となっており、企業規模別には規模が大きくなるほど女性部課長がいるとする割合が高くなっている（図表Ⅱ-1-3-1）。

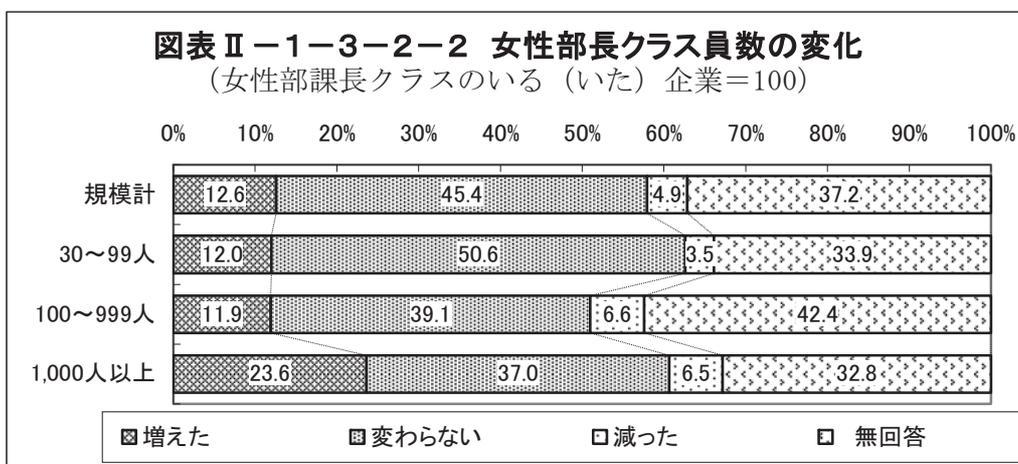


(女性の部課長クラスの増減)

女性の部課長クラスがいる企業におけるここ5年間の増減状況をみると、課長クラスでは増加が30.6%に対して減少が10.7%となっており、また、部長クラスでは増加12.6%に対して減少4.9%となっている。現在までのところ課長クラスへの女性の就任が多く、部長クラスへはまだ少ないといえる（図表Ⅱ-1-3-2-1及び2）。



(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

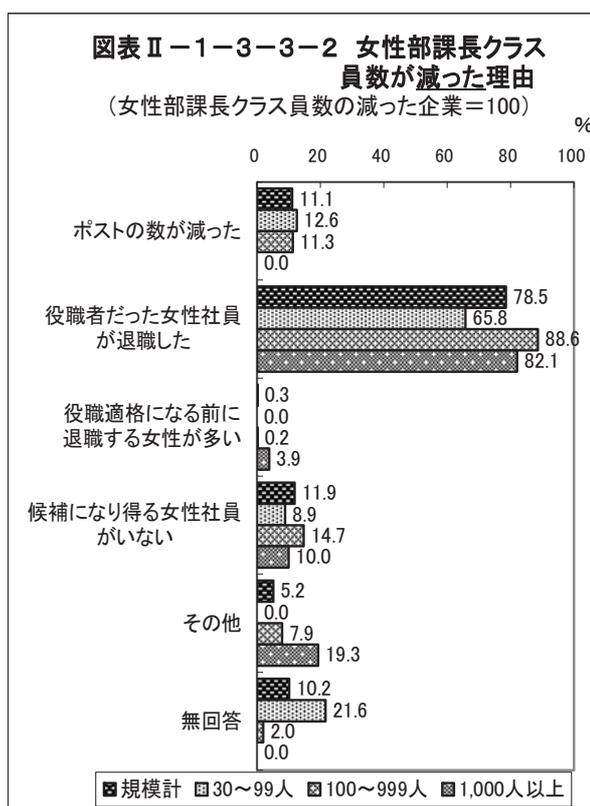
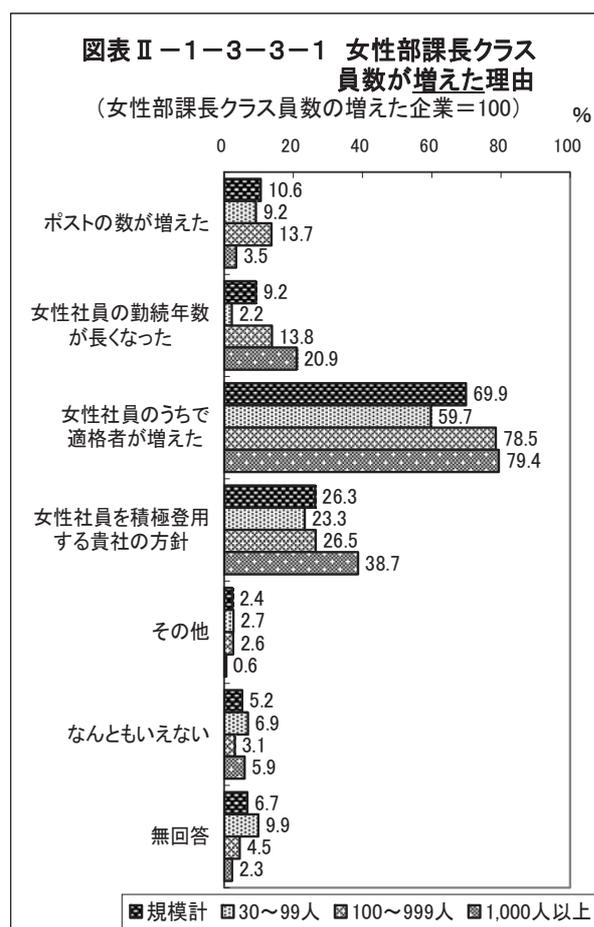


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

(女性の部課長クラスの増減の理由)

ここ5年間に女性の部課長クラスの員数が増えた企業にその理由を尋ねたところ、女性社員に「適格者が増えた」とするところが69.9%と群を抜いて多く、次いで「女性を積極登用する会社の方針」によるが26.3%などとなっている(図表Ⅱ-1-3-3-1)。

一方、減った企業のその理由は、図表Ⅱ-1-3-3-2のとおりである。



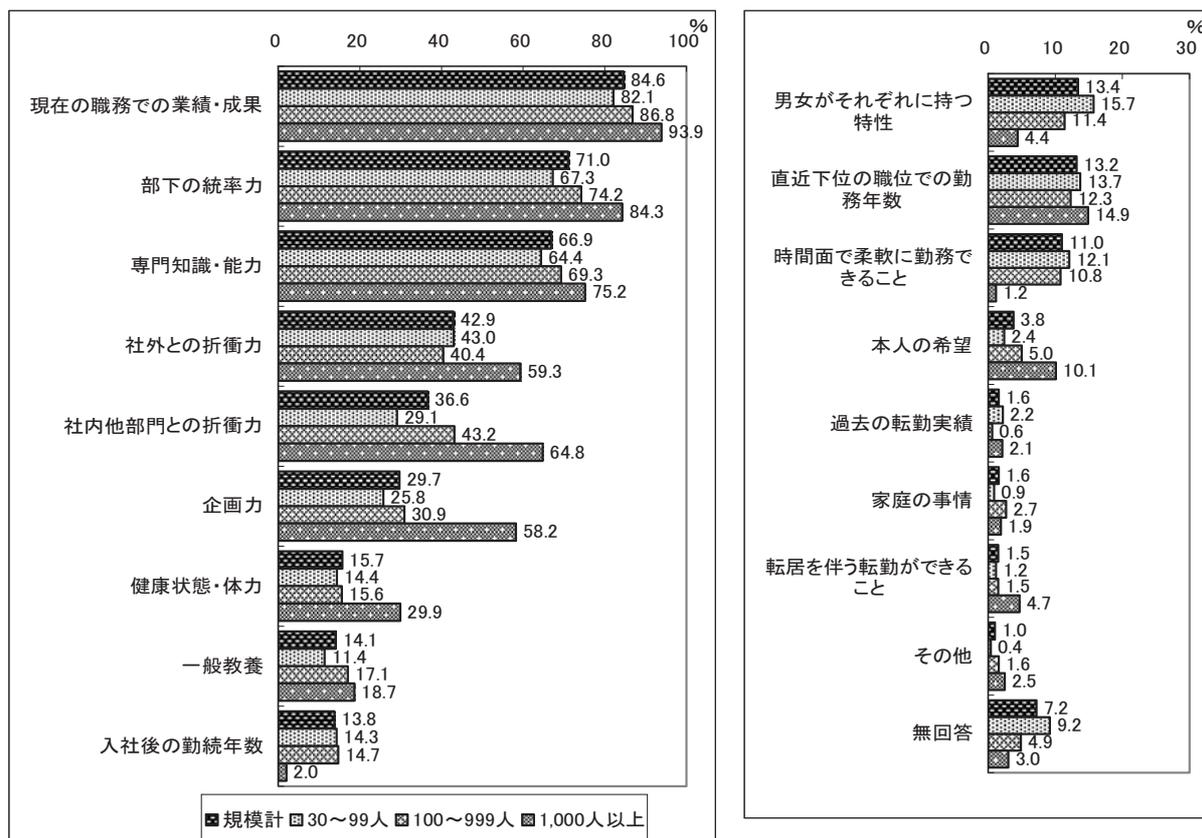
（２）部課長クラスへの昇進に当たり重視している項目

男女を問わず社員を部課長クラスに昇進させるときに重視している項目としては、「現在の職務での業績・成果」を挙げる企業が84.6%ともっとも多く、次いで「部下の統率力」71.0%、「専門知識・能力」66.9%、「社外との折衝力」42.9%、「社内他部門との折衝力」36.6%などとなっている。これらの項目では、規模が大きくなるほど挙げる企業の割合が高くなっていく（図表Ⅱ－１－３－４）。

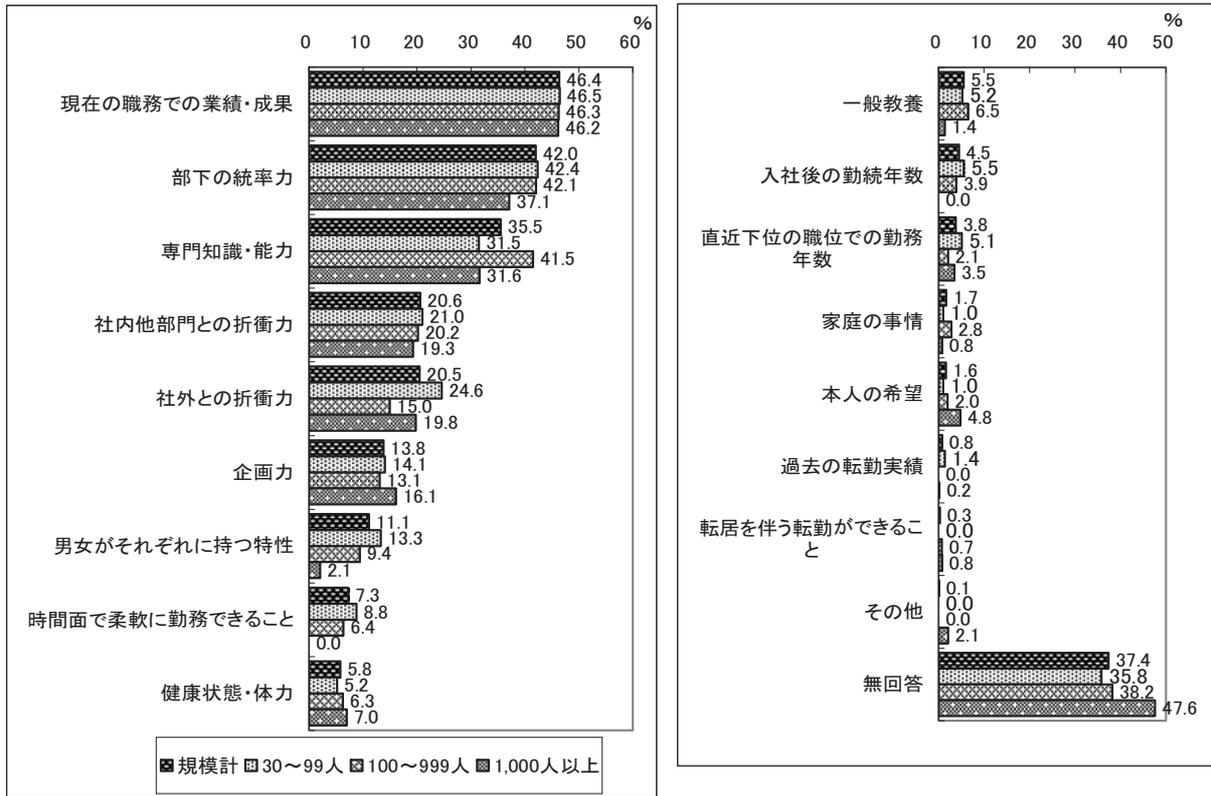
一方、そうした項目の中で、女性社員を部課長クラスに昇進させるときに特に重視している項目を尋ねた結果は、上と同様の項目を指摘する企業が多く、「現在の職務での業績・成果」が46.4%ともっとも多く、次いで「部下の統率力」42.0%、「専門知識・能力」35.5%、「社内他部門との折衝力」20.6%、「社外との折衝力」20.5%などとなっている。ただし、企業規模別にみて規模が大きいほど指摘割合が高いといった傾向はみられなくなっている（図表Ⅱ－１－３－４－２）。

両者で指摘割合の高い順番に項目をみると、女性で特に重視するとされる項目で順位が上がっているものをみると、「社内他部門との折衝力」（5位→4位）、「男女がそれぞれに持つ特性」（10位→7位）、「時間面で柔軟に勤務できること」（12位→8位）、「家庭の事情」（16位→13位）などがあるが、後三つの項目は指摘割合が10%に満たない項目であることには留意する必要がある。

図表Ⅱ－１－３－４ 部課長クラス昇進に当たり重視している項目
（女性部課長クラスにいる企業=100）

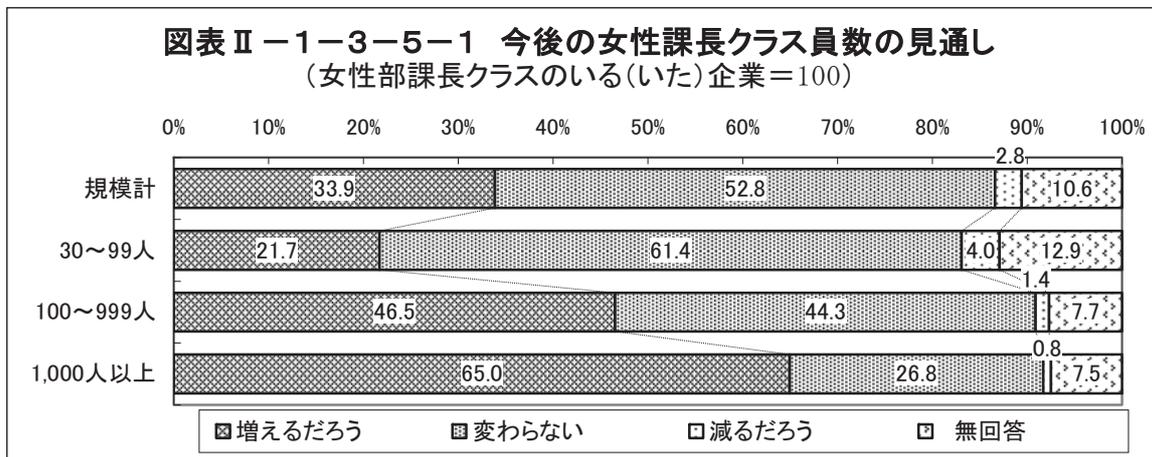


図表Ⅱ-1-3-4-2 女性の昇進で特に重視している項目
(女性部課長クラスがいる企業=100)

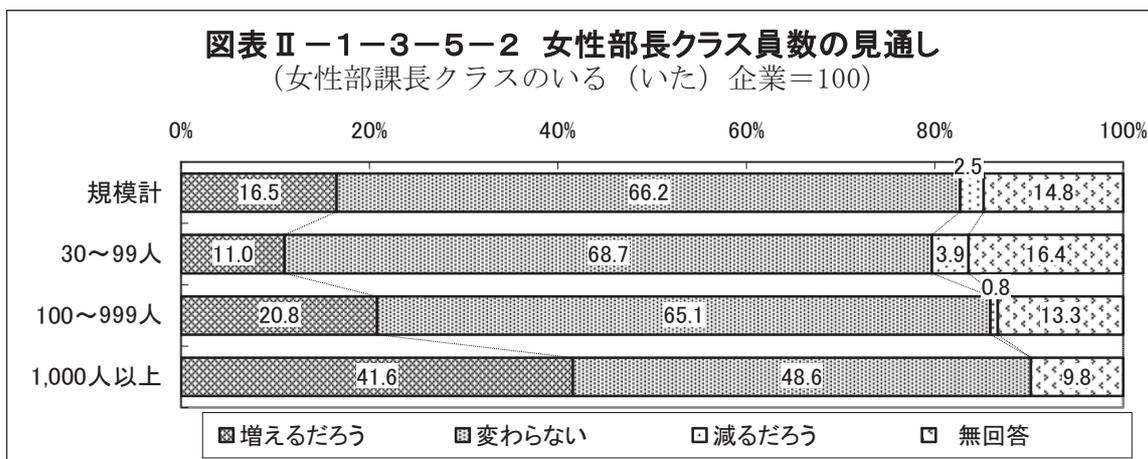


(3) 今後の女性部課長クラスの見通し

今後の女性の課長クラス、部長クラスの員数の見通しは、課長クラスで「増えるだろう」とした企業が 33.9%に対して「減るだろう」は 2.8%しかなく、部長クラスについても「増えるだろう」が 16.5%に対して「減るだろう」2.5%となっており、増大を見込む企業が多くなっている。企業規模別には、規模が大きい企業ほど増加を見込む割合が高くなっている(図表Ⅱ-1-3-5-1及び2)。



(注)今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

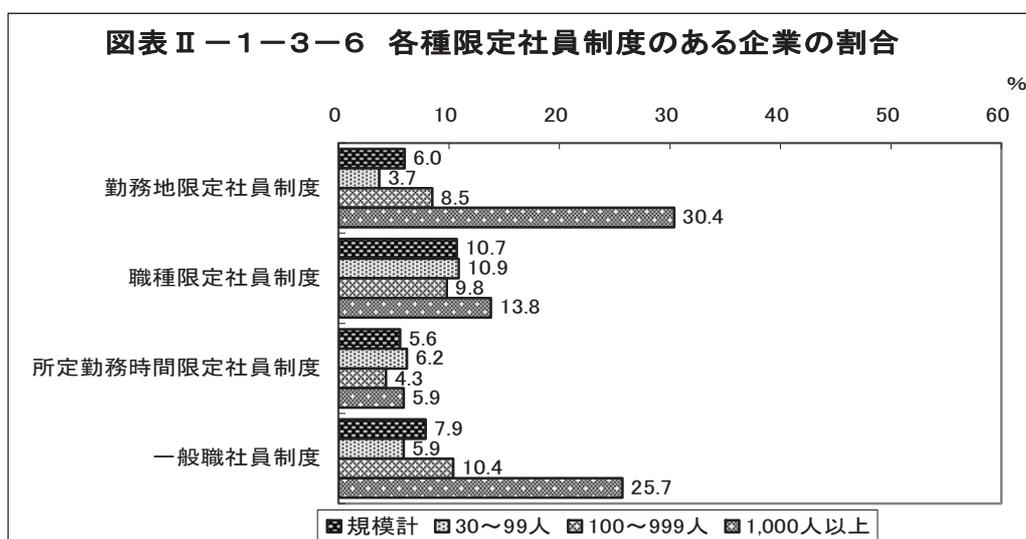


(注)今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

第2節 各種の限定社員制度

(1) 各種「限定社員制度」の導入状況

勤務地や職種、勤務時間、キャリア・コース設定などに関しあらかじめ限定した社員制度の導入状況を見ると、「職種限定社員制度」が10.7%の企業で導入されておりもっとも割合が高く、次いで「一般職社員制度」7.9%、「勤務地限定社員制度」6.0%、「所定勤務時間限定社員制度」5.6%となっている。規模別には、総じて規模の大きい企業ほど導入割合が高くなっている(図表Ⅱ-1-3-6)。

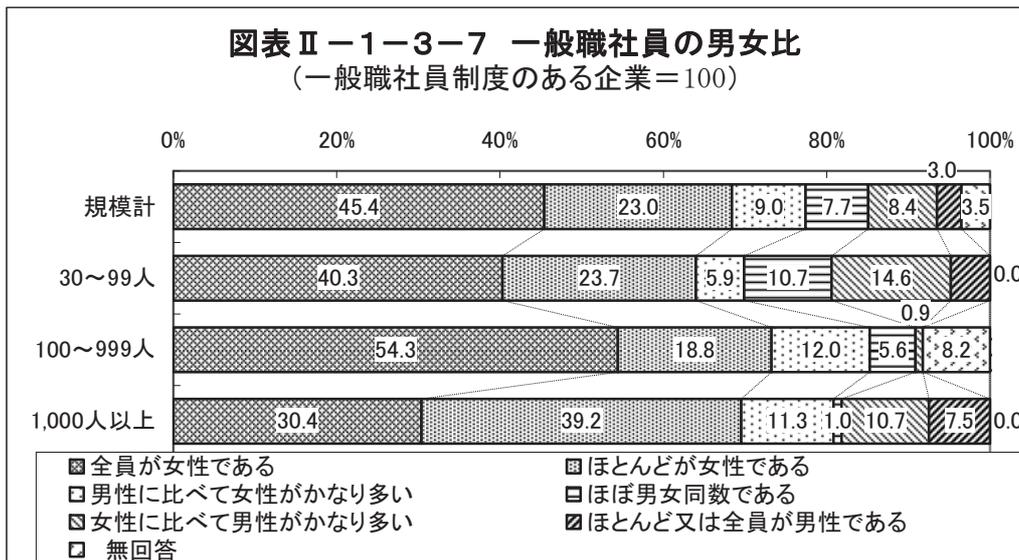


(2) 「一般職社員」の取扱い

限定社員制度のうちここでは、「一般職社員制度」についての結果をみる。

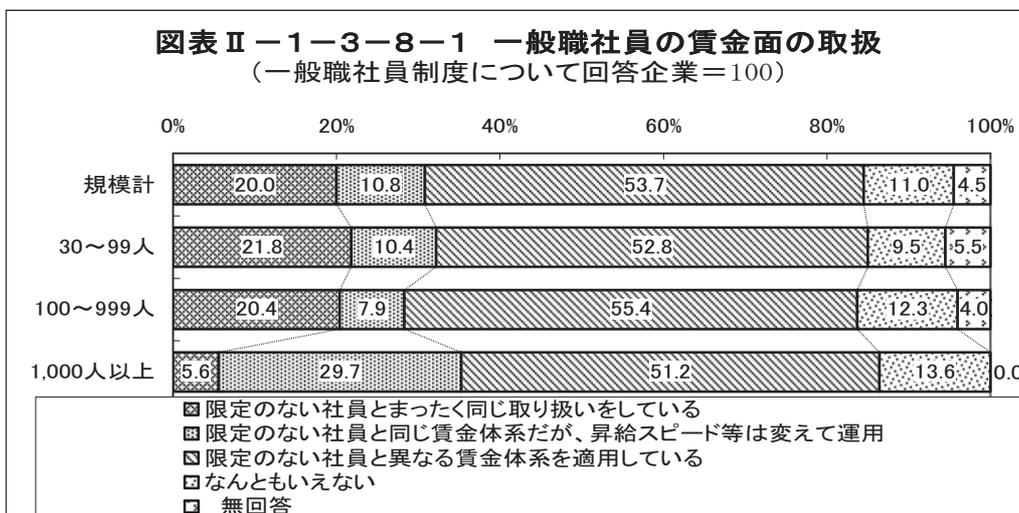
(適用社員の男女比)

「一般職社員」の男女比は、「全員女性」が45.4%、「ほとんど女性」23.0%と圧倒的に一般職社員は女性が多くなっている（図表Ⅱ－1－3－7）。



(賃金面の取扱い)

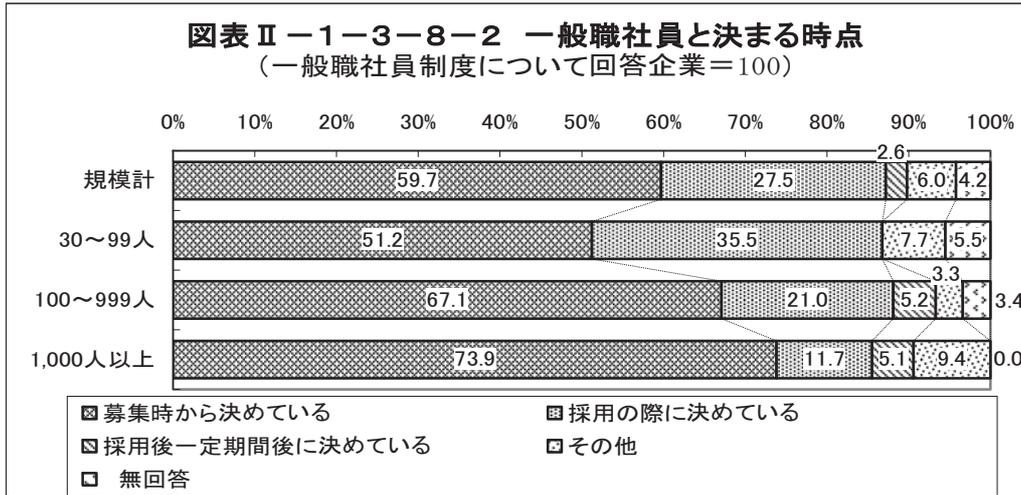
賃金面の取扱いは、限定のない社員（以下「通常の社員」という。）と異なる賃金体系を適用しているところが53.7%であり、通常の社員とまったく同じ取扱いは20.0%、通常の社員と同じ賃金体系ではあるが昇給スピードは変えて運用しているところが10.8%となっている。大企業では「異なる賃金体系を適用」51.2%、「昇給スピードを変えて運用」が29.7%など異なる取扱いをする割合が8割を超えている（図表Ⅱ－1－3－8－1）。



(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。

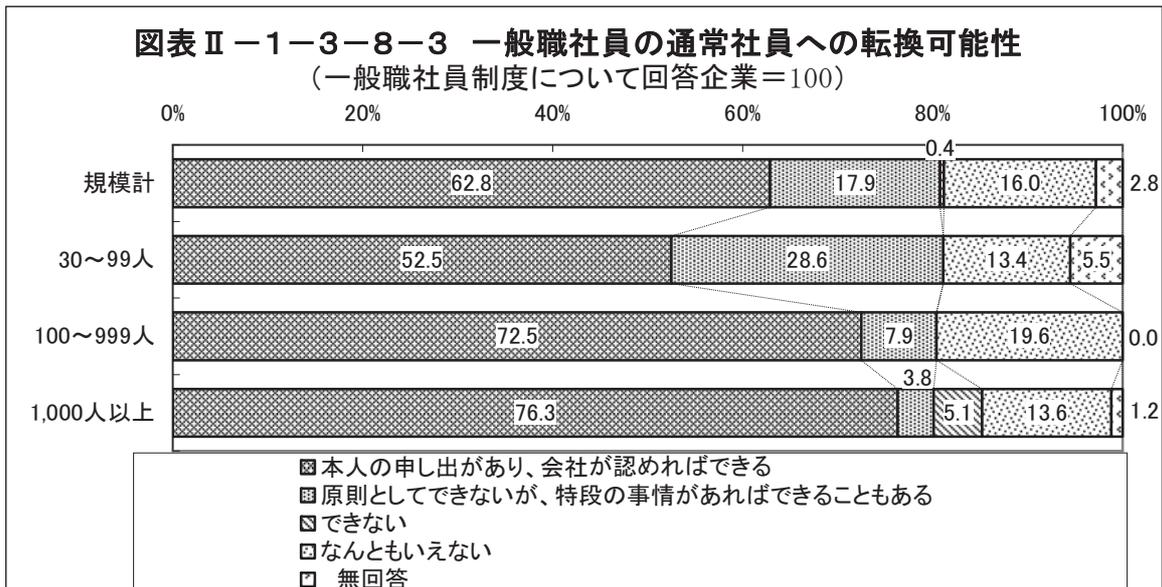
（「一般職社員」と決まる時点）

一般職社員となることが決まる時点は、「募集のときから」一般職と決めて募集している企業が 59.7%を占め、次いで「採用する時点で」が 27.5%となっている。「採用後一定期間後に決める」とするところは 2.6%と少ない（図表Ⅱ－1－3－8－2）。



（通常の社員への転換可能性）

一般職社員が通常の社員へ転換できるかどうかについては、本人の申し出に会社が認めればできるところが 62.8%で、規模別には規模が大きくなるほど転換できる企業の割合が高くなっている（図表Ⅱ－1－3－8－3）。

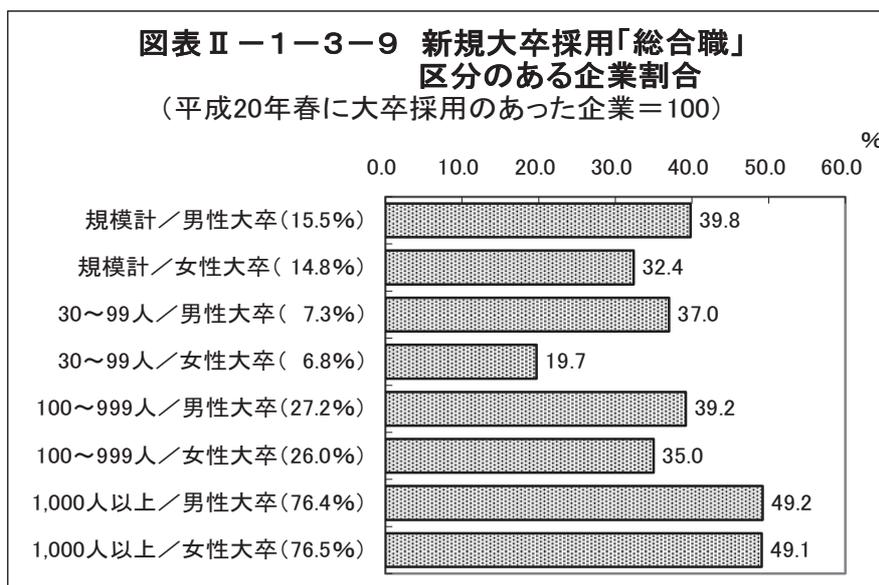


（注）一般職社員が限定のない「通常の社員」へ転換できるかどうかを尋ねたものである。

(3) 新規大卒の総合職採用状況

〔総合職〕区分採用のある企業の割合

平成20年春に新規大卒者（大学院修了者を含む。）を採用した企業（全調査企業に占める割合は、男性大卒採用：15.5％／女性大卒：14.8％）のうち、「総合職」という区分で採用していることがわかる企業の割合は、男性大卒では39.8％、女性大卒では32.4％となっている。規模別にみると規模が大きくなるほど「総合職」採用をしている企業の割合が高く、大企業（男性大卒49.2％、女性大卒49.1％）では、ほぼ半数が「総合職」区分を設けていることがわかる（図表Ⅱ－1－3－9）。



(注) 大卒には大学院修了者を含む。

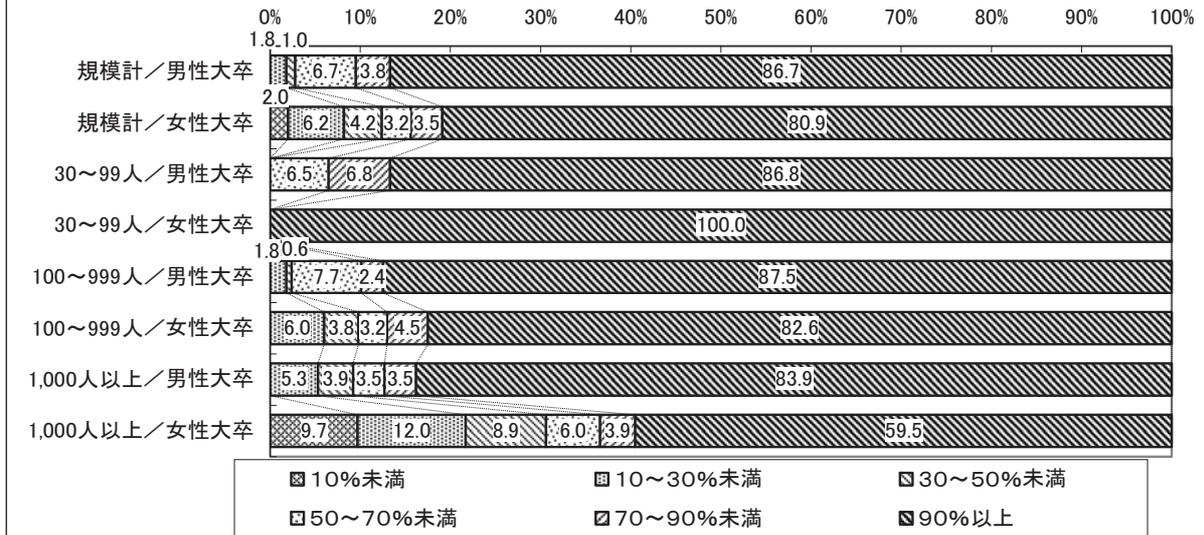
()内は、平成20年春に当該大卒の採用のあった企業の割合である。

それぞれ「採用者数」の記入回答のあった企業の割合である。

(新規大卒採用者に占める「総合職」の割合)

「総合職」採用区分のある企業において、平成20年春の新規大卒採用者に占める「総合職」採用者の割合は、男性の場合は「90%以上」が86.7%となっているのを始め採用者の半数以上が「総合職」である企業が97.2%とほとんどといってよいのに対して、女性の場合は半数以上が「総合職」としての採用である企業は87.6%にとどまり、大卒女性の採用において「総合職」以外（「一般職」）の採用が少なくないことがわかる。とりわけ大企業においては、女性採用者のうち「総合職」が半数以上となっている企業の割合は7割程度となっている。逆に大企業で大卒女性の「総合職」採用割合が30%に満たない企業が2割強と少なくないことが注目される（図表Ⅱ－1－3－9－2）。

図表Ⅱ-1-3-9-2 新規大卒採用者数に占める「総合職」の割合
 (「総合職」採用のある企業=100)



(注) 男性大卒については、「10%未満」はなかった。
 図表Ⅱ-1-3-9の脚注参照。

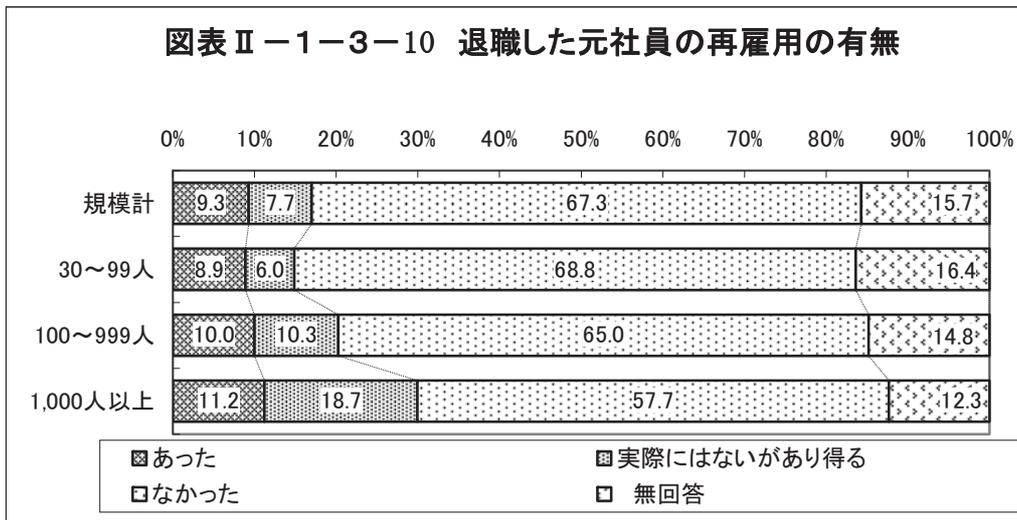
第3節 結婚・出産退職社員の再雇用

ここでは、結婚、出産などを契機に退職した元社員を再び正社員として雇用する、いわゆる「再雇用」についてみる。

(ここ5年間における再雇用経験の有無)

ここ5年間に実際に再雇用をした企業は9.3%とそれほど多くはなく、規模別にも実際に再雇用があった割合は1割前後にとどまっている(図表Ⅱ-1-3-10)。

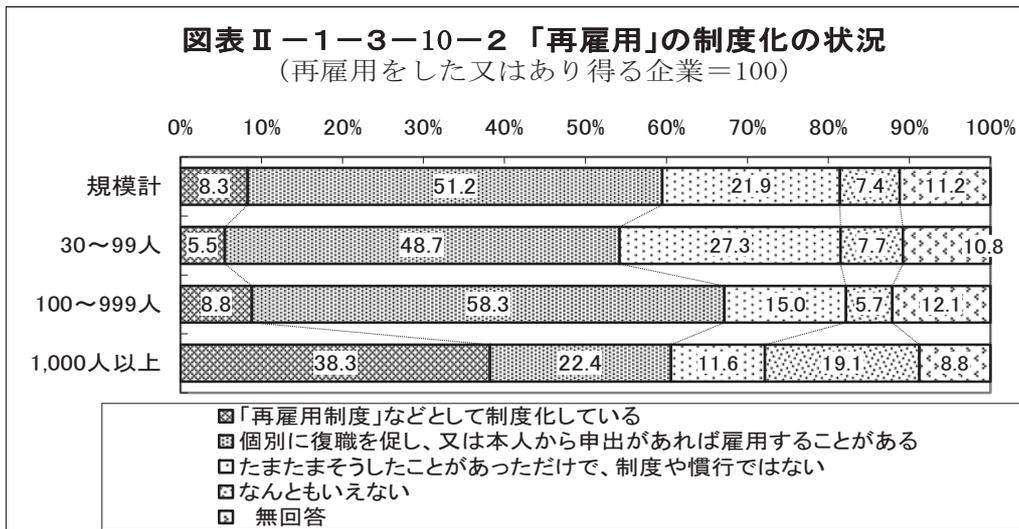
図表Ⅱ-1-3-10 退職した元社員の再雇用の有無



(注) 「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。」に対する回答である。

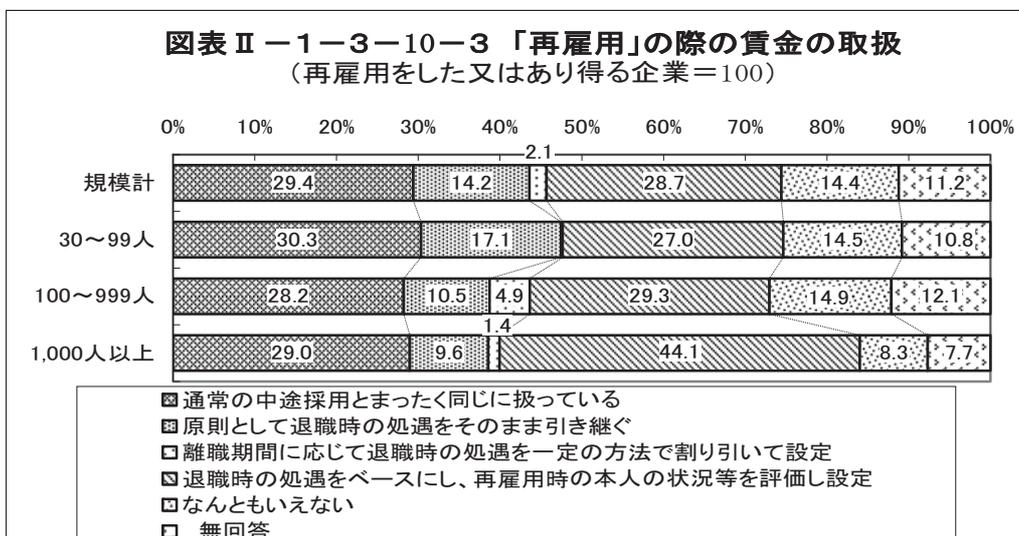
（再雇用の制度化の状況）

再雇用をしたか又はあり得るとした企業についてその制度化の状況をみると、再雇用を制度化している企業は 8.3%にとどまっているものの、個別対応で再雇用をすることとしているところを合わせれば、6割近く（59.5%）の企業で再雇用をする制度ないし慣行がある。規模別には、規模が大きいほど再雇用を制度化しているところが多く、大企業では4割近く（38.3%）となっている。一方、制度化していないものの慣行までを含めれば規模間でそれほどの違いはないともいえる（図表Ⅱ－1－3－10－2）。



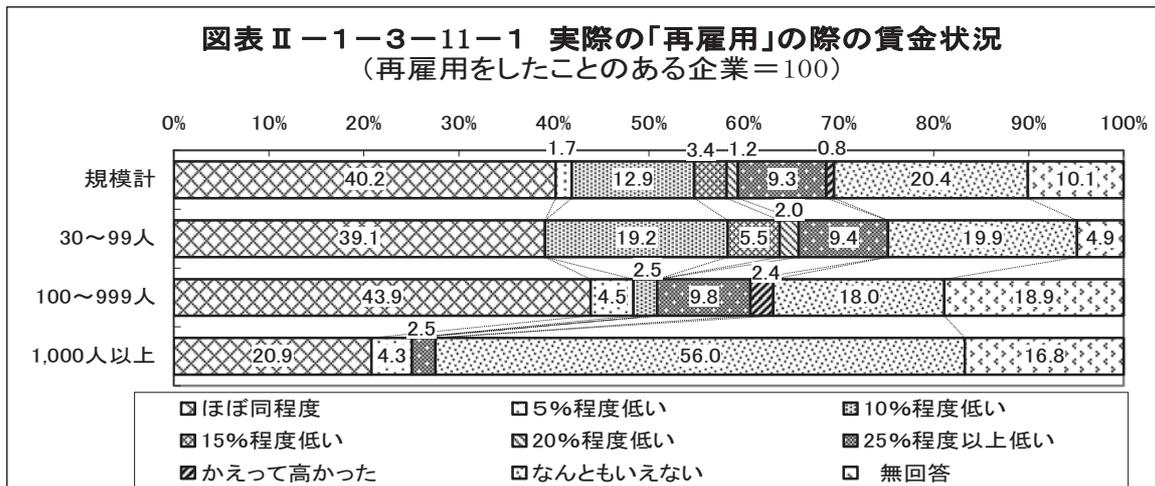
（再雇用時の賃金の取扱）

再雇用の際の賃金の取扱状況をみると、「通常の中途採用とまったく同じに扱う」（29.4%）と「退職時の処遇をベースにし、再雇用時の本人の状況等を評価し設定」（28.7%）とがほぼ拮抗している。前者は規模による違いはあまりないが、後者は規模が大きいほど割合が高くなっている。また、「退職時の処遇をそのまま引き継ぐ」とするところも 14.2%あり、これは規模が中規模や小規模の企業で多くなっている（図表Ⅱ－1－3－10－3）。



（再雇用時における賃金の取扱の実際）

ここ5年間に再雇用を実際にしたとのある企業について、実際の賃金の取扱状況を、仮に退職することなく就業を継続していたとした場合に想定される賃金額との比較でみると、「ほぼ同程度」とする企業が40.2%と最も多くなっているものの、「10%程度低い」(12.9%)、「25%程度低い」(9.3%)など低下したとするところも少なくない。なお、この設問においては、「なんともいえない」とした企業が大企業を中心にかなり多くなっている(図表Ⅱ-1-3-11-1)。

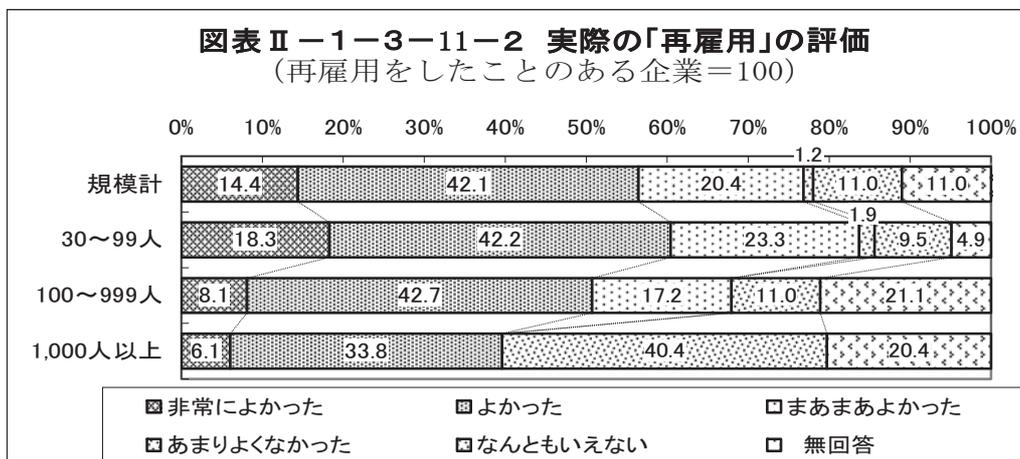


(注)「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。

（実際に行った「再雇用」の評価）

実際に「再雇用」を行った企業におけるその評価は、「よかった」が42.1%と4割を超え、「まあまあよかった」(20.4%)と「非常によかった」(14.4%)を合わせれば、4分の3程度の企業が「再雇用」を肯定的に評価している(図表Ⅱ-1-3-11-2)。

しかし、この設問でも「なんともいえない」とした企業が大企業を中心にかなり多くなっており、大企業では総じて肯定的評価ではあるもののケース・バイ・ケースであるといった認識であることがうかがわれる。



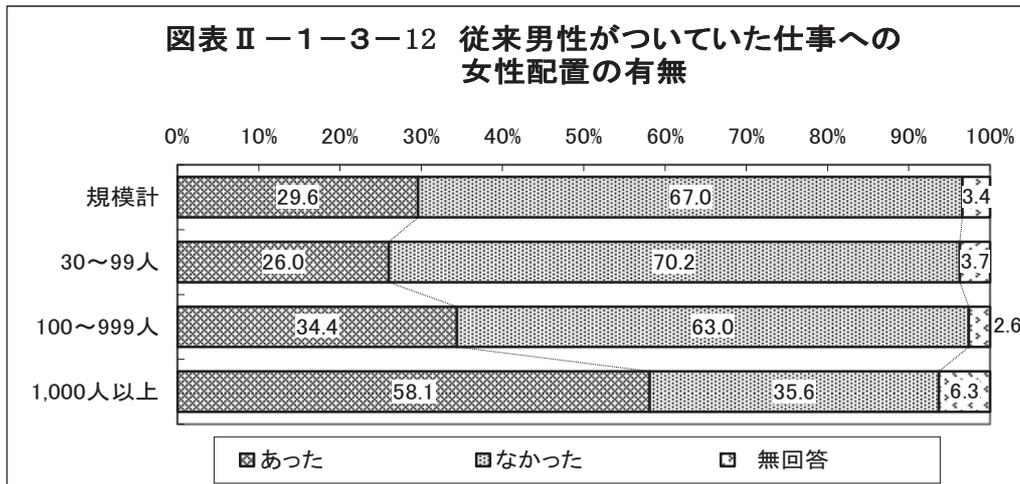
(注)「よくなかった」、「非常によくなかった」を選択した企業はなかった。

第4節 女性の職域拡大（男性が就いていた仕事への女性の配置）

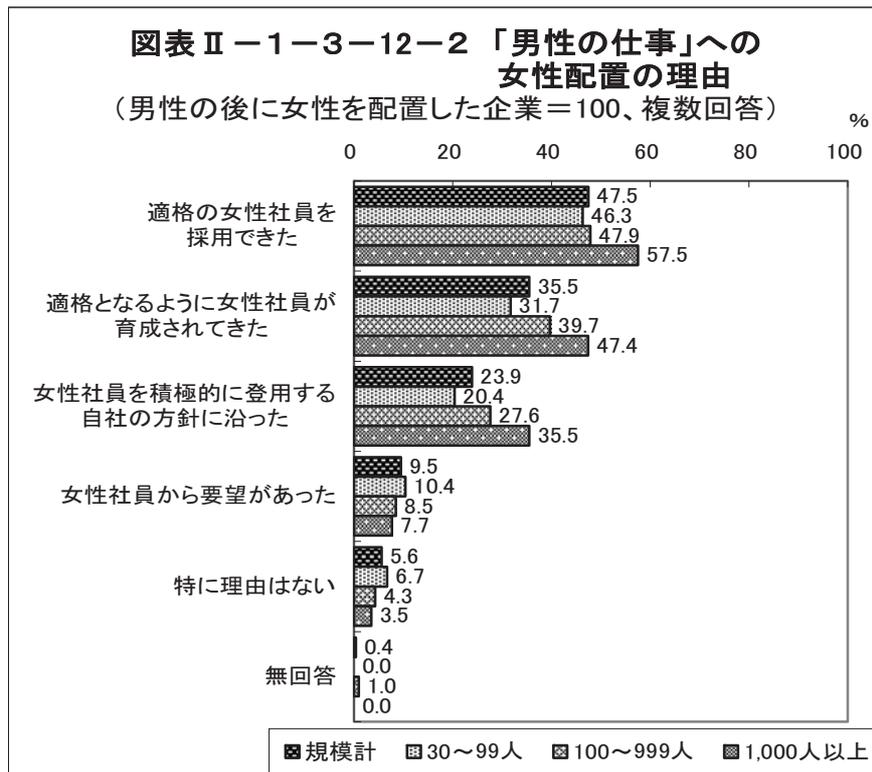
（従来男性が就いていた仕事（部署）への女性の配置の有無とその理由）

従来男性が就いていた仕事（部署）へ女性を配置したことがある企業は、29.6%であり、規模別には規模が大きくなるほどあるとする割合が高くなっている（図表Ⅱ－1－3－12）。

配置した理由としては、「適格の女性社員を採用できた」が47.5%ともっとも多く、次いで「適格となるよう女性社員が育成されてきた」35.5%、「女性社員を積極的に登用する自社の方針に沿った」23.9%などとなっている（図表Ⅱ－1－3－12－2）。



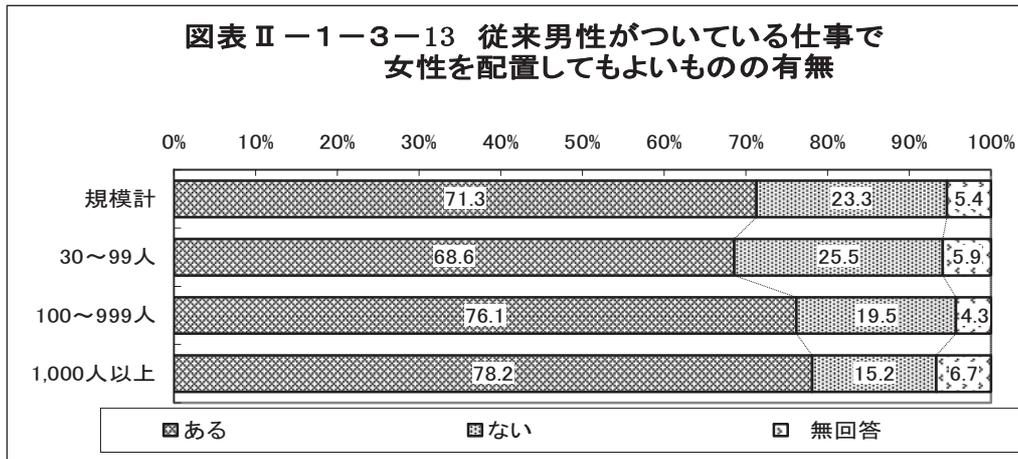
（注）「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。



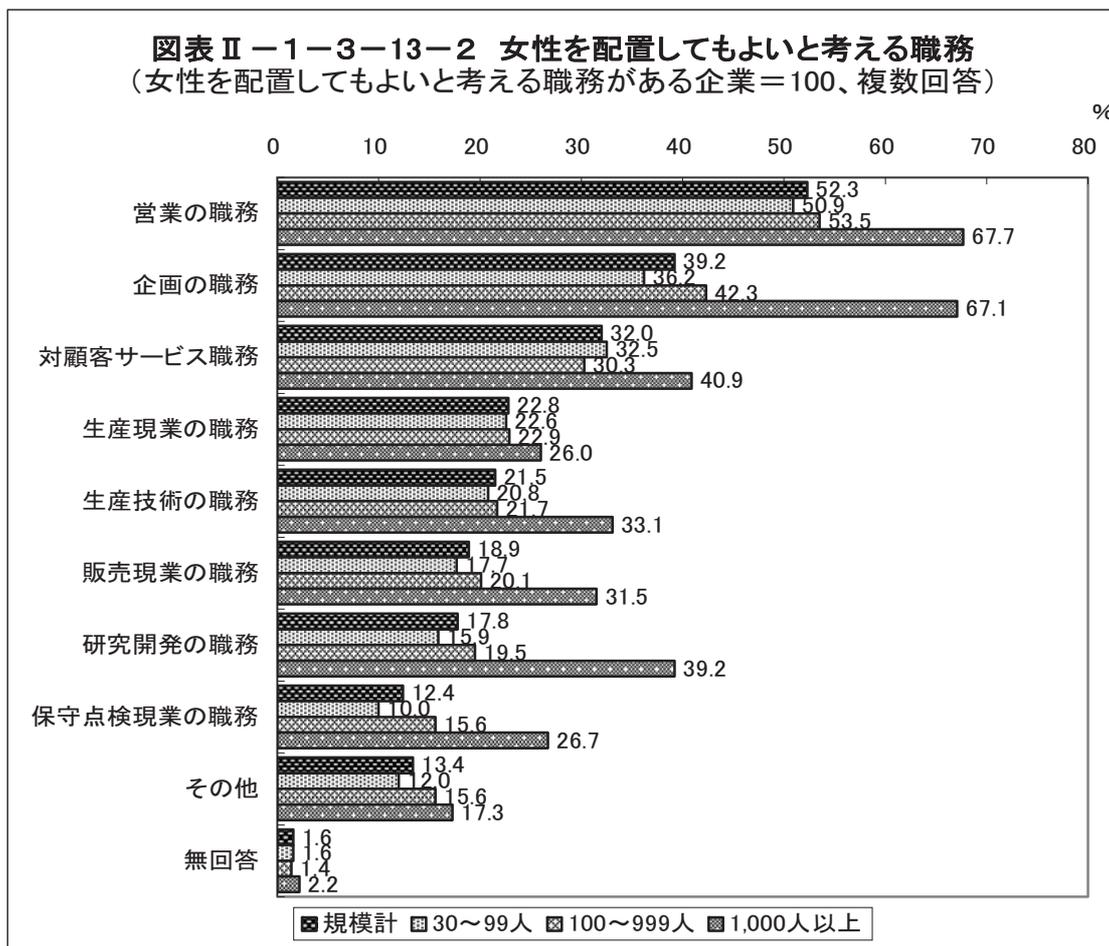
(今後における女性の職域拡大)

従来男性が就いている仕事（部署）で女性を配置してもよいと考えるもののある企業は71.3%で、多くの企業で女性の職域拡大に対する期待が高い（図表Ⅱ－1－3－13）。

またどのような職務での職域拡大が期待されているかをみると、「営業」（52.3%）、「企画」（39.2%）、「対顧客サービス」（32.0%）などとなっている（図表Ⅱ－1－3－13－2）。



(注) 「仕事にみあった能力や資格をもった女性がいたら、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。



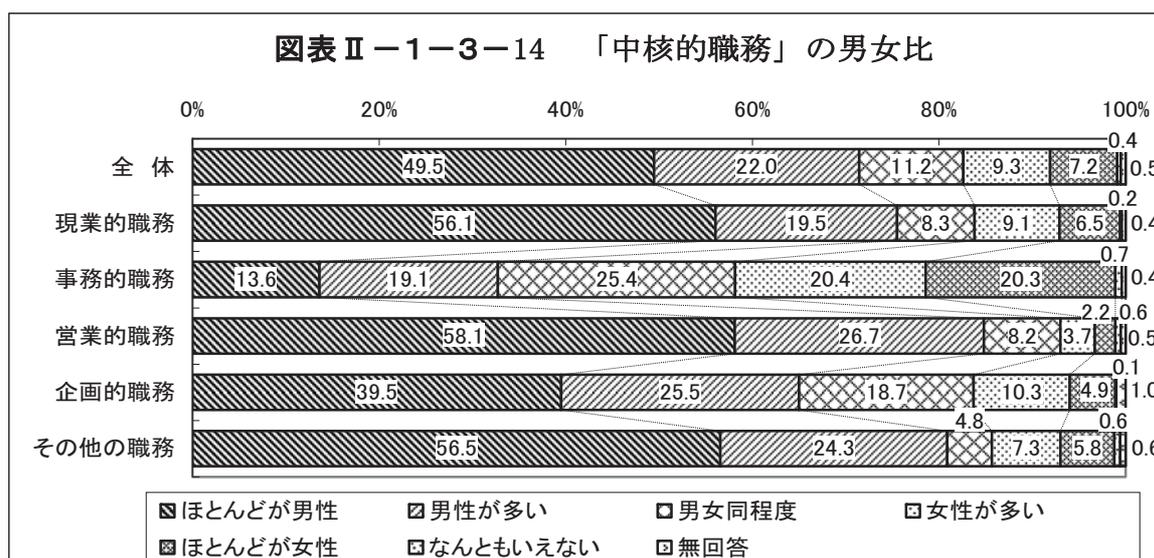
第5節 中核的・基幹的職務

ここでは、調査において、企業における中核的、基幹的な職務（以下「中核的職務」という。）をそれぞれ最大三つまで選んでその状況に対する設問（問14）に回答いただいた結果を紹介する。したがって、この節では回答のあった職務が単位となり、他の部分でのように企業数の割合ではないことに留意していただきたい。なお、調査では「中核的職務」の名称（又は概要）を記入していただいたが、それをコード化して分析することは今後の課題とすることとしたい¹。以下では、五つの選択肢から回答いただいた職務の類型別（現業的、事務的、営業的、企画的、その他）の結果を紹介しておくこととしたい。

（「中核的職務」の男女比とその理由）

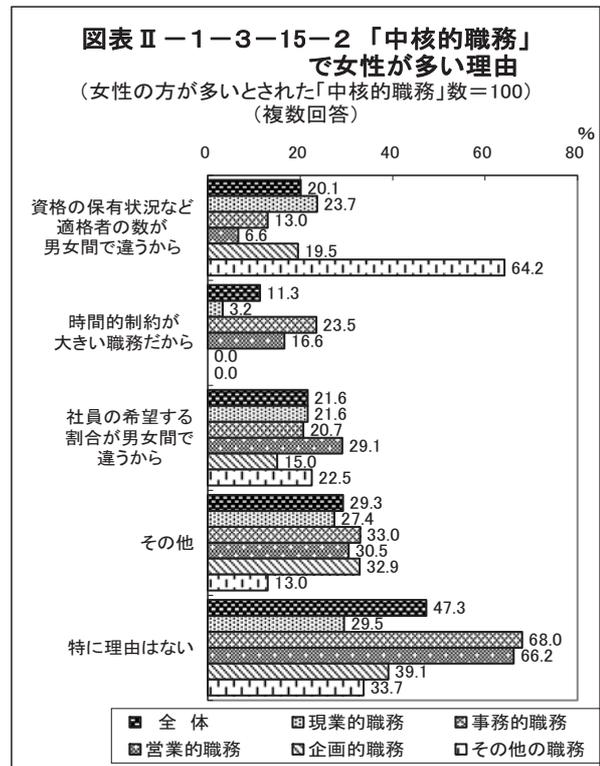
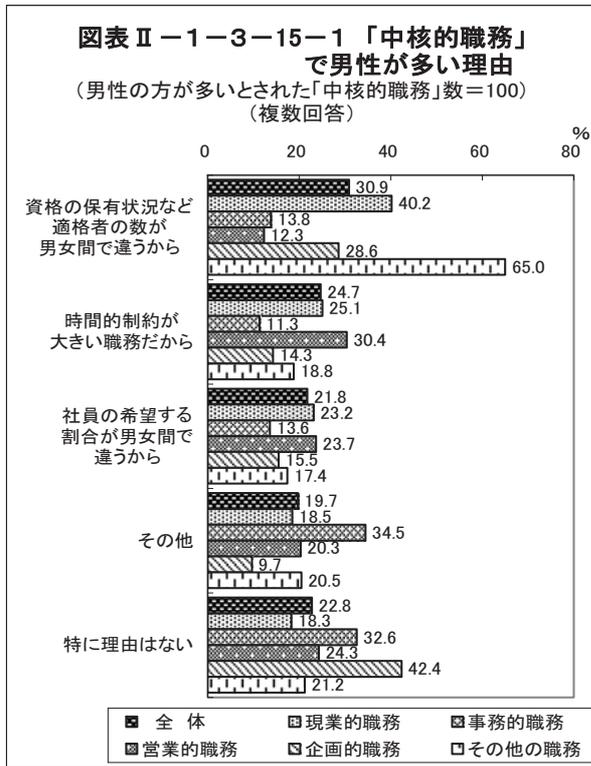
「中核的職務」に従事している社員の男女比をみると、回答記入のあった職務のうち「ほとんどが男性」である職務が49.5%、「男性が多い」（22.0%）を合わせて男性の方が多い職務が7割を超えている。その中で、職務類型別にみると、事務的職務では女性の方が多いとする職務も比較的多くなっている（図表Ⅱ-1-3-14）。

男性が多くなっている職務についてその理由をみると、「適格者の数が男女で違うから」（30.9%）を始めとして、「時間的制約が大きい」（24.7%）、「男女による社員の希望の違い」（21.8%）などの理由が挙げられている。一方、女性が多くなっている職務についてその理由をみると、「特に理由はない」とする企業が47.3%と半数近くあり、また、「その他」（29.3%）、「男女による社員の希望の違い」（21.6%）などが多くなっている（図表Ⅱ-1-3-15-1及び2）。



（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。

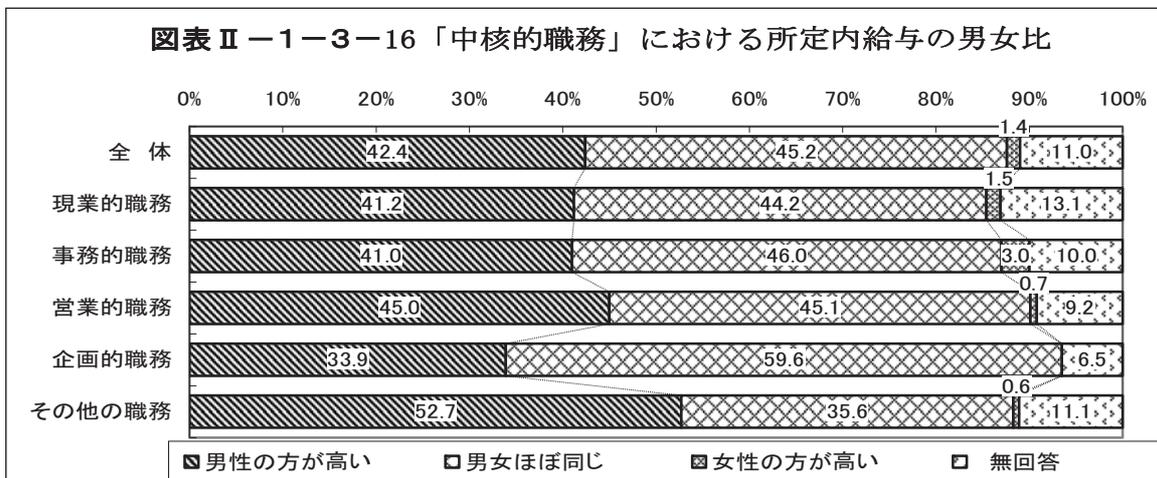
¹ 「中核的職務」のコード化については、日本標準職業分類を参考にしつつ、大分類、中分類、小分類、特掲分類への区分を試みることを計画している。

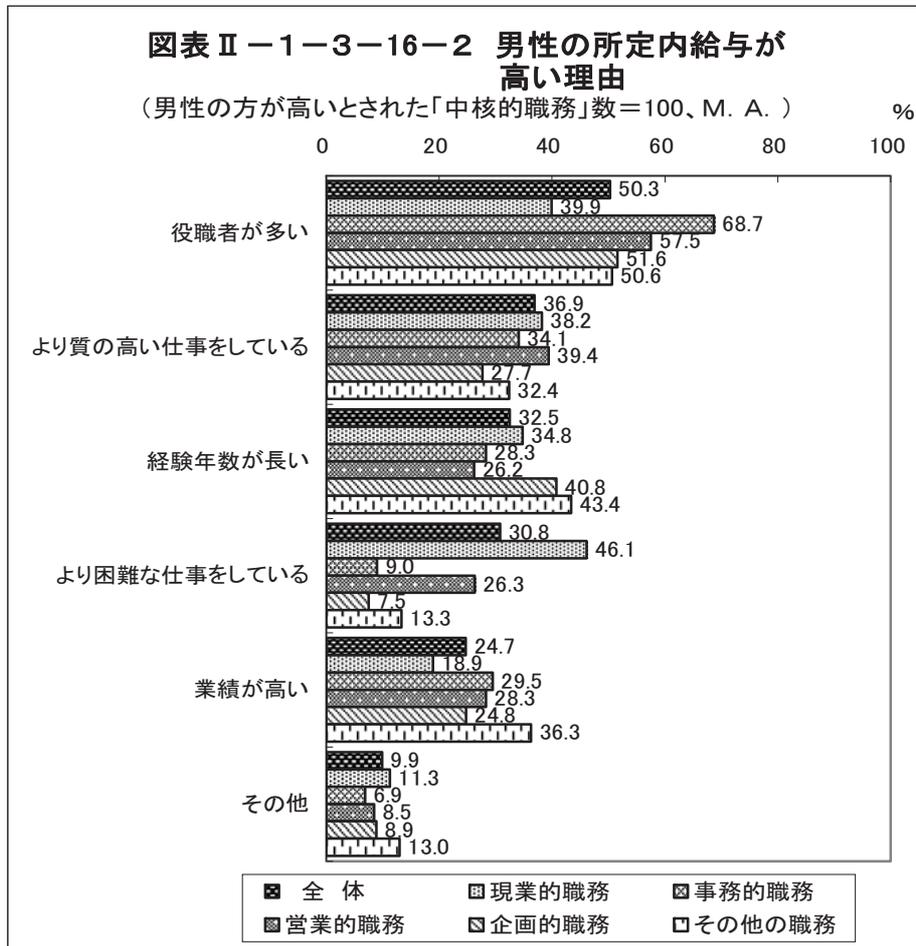


(所定内給与の男女比とその理由)

「中核的職務」に従事する社員の所定内給与を男女で比較したとき、「男女ほぼ同じ」とする職務が 45.2%となっているものの、「男性の方が高い」とする割合は 42.4%と男性の方が給与の高い職務がかなり多くなっている（図表Ⅱ-1-3-16）。

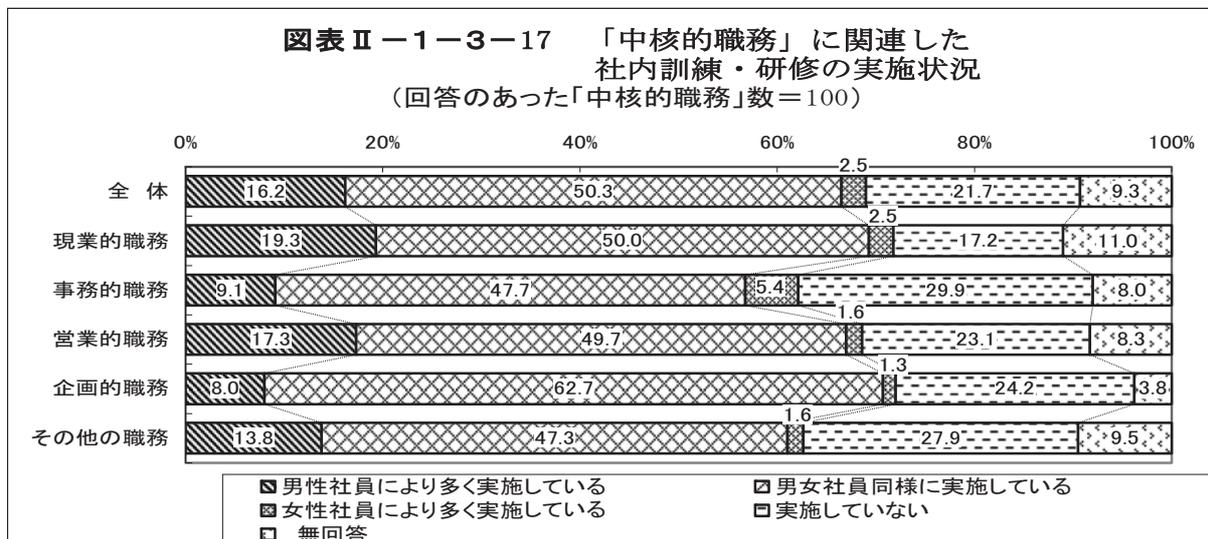
その理由をみると、男性の方が「役職者が多い」を挙げたものが 50.3%ともっとも多く、次いで「より質の高い仕事をしている」36.9%、「経験年数が長い」32.5%、「より困難な仕事をしている」が 30.8%などとなっている。職務類型別には、現業的職務で「より困難な仕事をしている」（46.1%）、事務的職務で「役職者が多い」（68.7%）を挙げるものが多いといった特徴もみられる（図表Ⅱ-1-3-16-2）。





「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況

「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況は、「男女社員同様に実施している」とする職務が 50.3%と多くなっているが、一方で「男性社員により多く実施している」とする職務が 16.2%であるのに対して、「女性社員により多く実施している」職務は 2.5%にとどまっている（図表Ⅱ-1-3-17）。

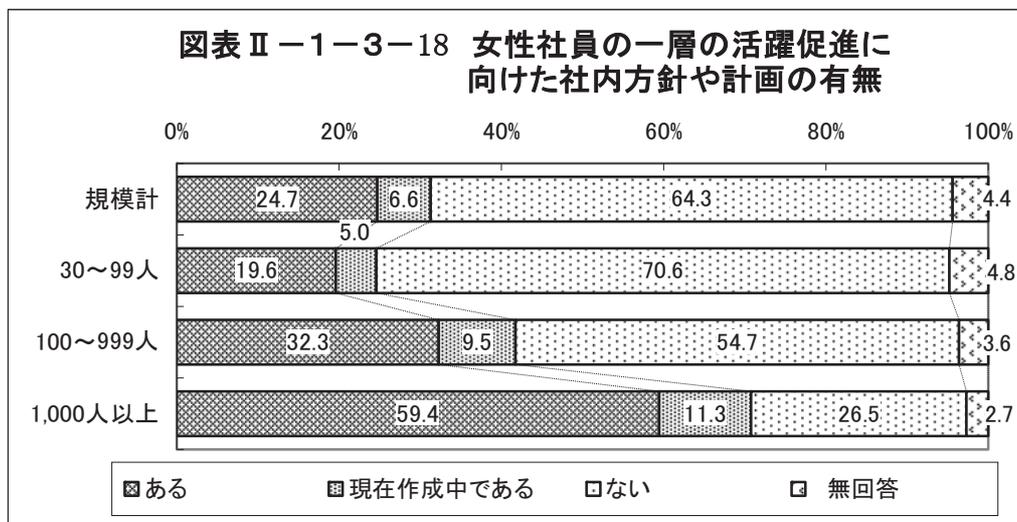


以上のように、企業において「中核的職務」と認識される職務の中においても、男女間の配置、賃金などにおいて男女間に差異がみられる場合が少なくない。賃金の水準に格差がある場合には、役職者が多い、経験年数が長い、同じ種類とされる職務の中にあっても質や困難さなどで異なる仕事をしているといった理由が挙げられている。

第6節 女性社員の活躍を一層促進するための社内方針・計画

(女性社員活躍促進の社内方針・計画の有無)

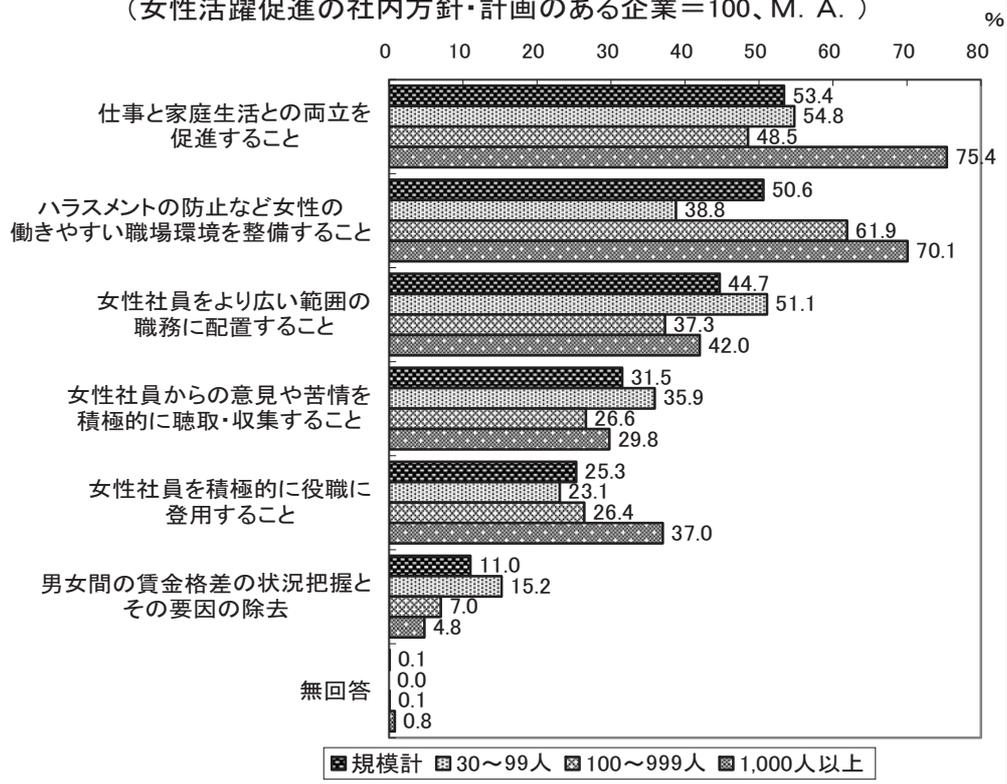
女性社員の一層の活躍を促進するための社内方針や計画の有無を尋ねた結果は、あるとする企業が24.7%、現在作成中(6.6%)を合わせて31.3%であるのに対して、ないとする企業は64.3%に上っている。しかし、規模別には規模が大きくなるほどある又は作成中の企業の割合が高く、大企業では7割程度の企業にそうした社内方針や計画が作成中を含めて策定されている(図表Ⅱ-1-3-18)。



(盛り込まれている事項)

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%)などとなっている。そうした中で「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る(図表Ⅱ-1-3-18-2)。

図表Ⅱ-1-3-18-2 社内方針や計画に盛り込まれている事項
 (女性活躍促進の社内方針・計画のある企業=100、M. A.)



第4章 男女別賃金の状況と男女間賃金格差に関する考察

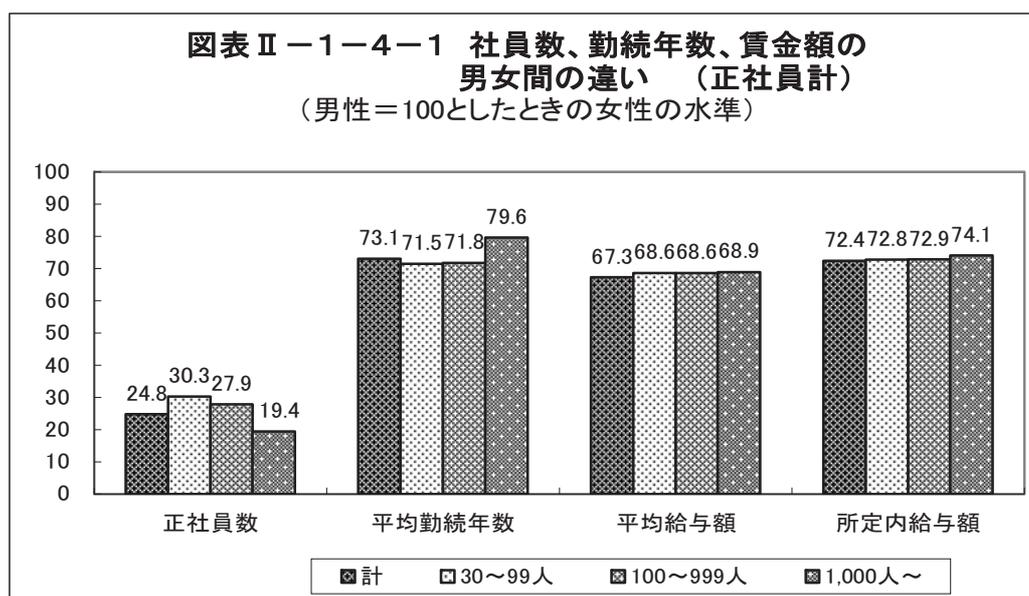
調査では、可能な限り平成20年6月分賃金の支給額等についての記入を求めた。諸般の事情から無回答とされた企業も少なくなかったが、多くの企業から記入をいただいた。以下は、有効な記入のあった企業を集計した結果である。

第1節 賃金の支給状況－男女間賃金格差の状況－

第1節では、男女別賃金格差の状況について、回答のあった企業の正社員数で加重平均して求めた1人当たりの賃金額により算出される結果を紹介する¹。

（正社員計の状況）

男性社員を100としたときの女性社員の水準を比較すると、規模計では、女性の正社員数は男性の4分の1程度（男女比が4：1程度）であり、平均勤続年数は7割強程度、月例の給与総額は3分の2強、所定内給与額は7割強の水準にある。規模別にみると、正社員数の男女比は規模が大きくなるほど女性の割合が低くなること、一方、大企業で他に比べ平均勤続年数で格差がやや小さくなっており、また、賃金額の男女比の水準はいずれの規模も7割程度とそれほど差はみられない中で、所定内給与について大企業での格差が他よりもやや小さくなっている。これは、平均勤続年数の状況が所定内給与の差に反映している面が大きいと考えられる（図表Ⅱ－1－4－1）。



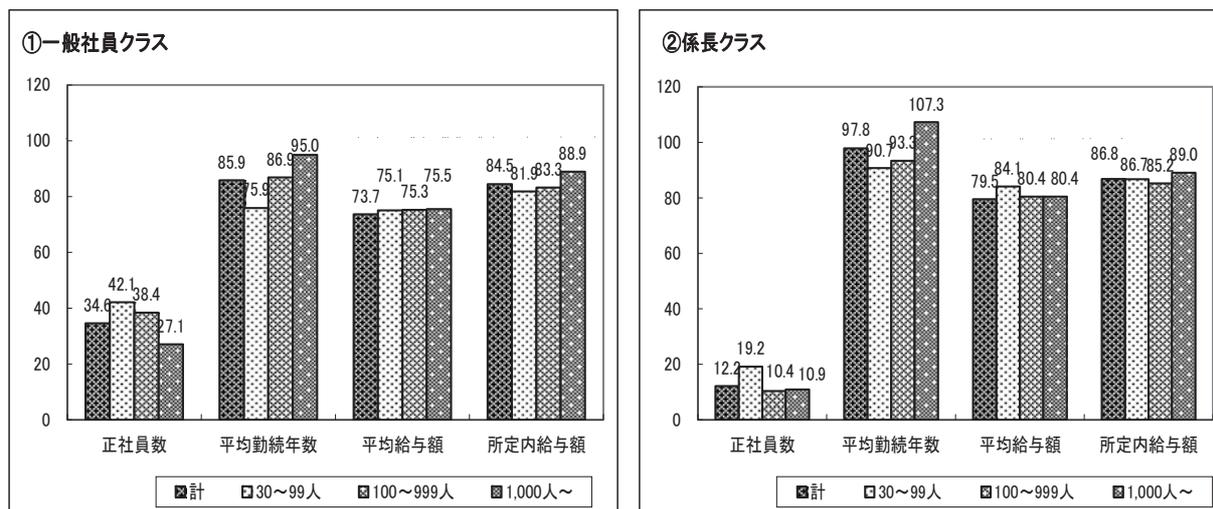
¹ これらのデータは、第I部において厚生労働省「賃金構造基本調査」と比較する際に既に紹介している。なお、第I部の脚注2で述べたように、「男女間賃金格差」などの「格差」という言葉には、例えば賃金額なら賃金額について、単にデータ上男女の間に微少とはいえない差異があることを指しており、その原因や背景に関する判断や評価を含んではいないので、念のため再度確認しておきたい。

(職階クラス別にみた状況)

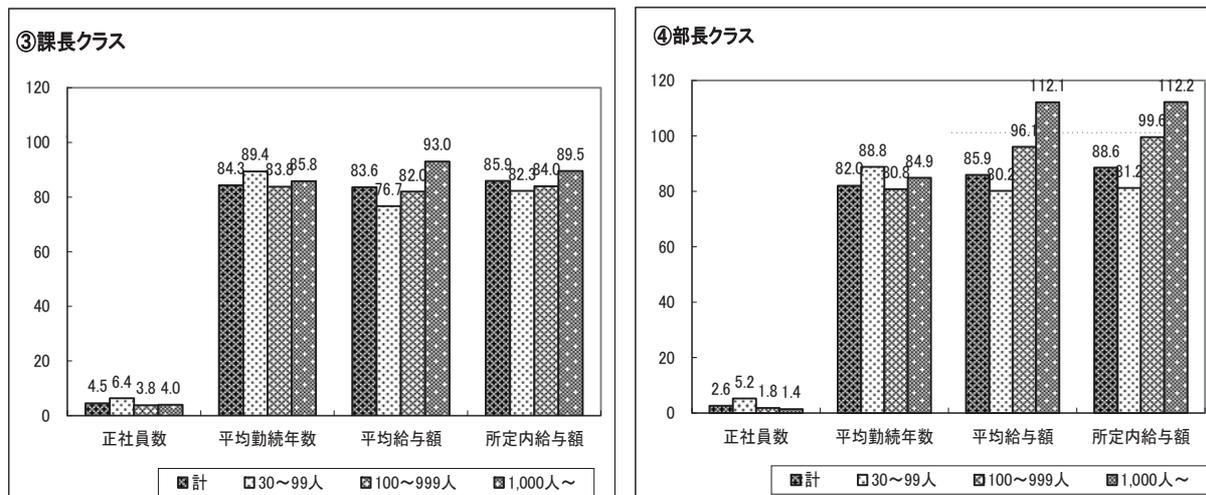
- ① 一般社員クラスについては、規模計で、女性の正社員数は男性の3分の1程度（男女比が3：1程度）であり、平均勤続年数は8割台半ば、月例の給与総額は4分の3弱、所定内給与額は8割台半ばの水準にある。規模別には、平均勤続年数及び所定内給与で規模が大きくなるほど男女差は縮まる傾向がみられている（図表Ⅱ－1－4－2①）。
- ② 係長クラスについては、規模計で、女性の員数は男性の1割程度（男女比が10：1程度）となる。係長クラス同士の比較で平均勤続年数は男女でそれほど大きな違いはない中で、給与面では女性は男性の8割程度となっている。規模別には、所定内給与で規模が大きくなるほど男女差は小さくなる傾向がみられている（図表Ⅱ－1－4－2②）。
- ③ 課長クラスについては、規模計で、女性の課長クラス員数は男性の数%に過ぎなくなる。課長クラス同士の比較で平均勤続年数は8割台半ば、月例の給与総額、所定内給与ともに8割台半ばとなっている。規模別には、規模が大きくなるほど給与の男女差は小さくなる傾向がみられている（図表Ⅱ－1－4－2③）。
- ④ 部長クラスについては、規模計で、女性の部長クラス員数は男性の2%強に過ぎなくなる。部長クラス同士の比較で平均勤続年数は8割程度となり、月例の給与総額は8割台半ば弱にまで差は小さくなっている。規模別には、規模が大きくなるほど給与の男女差は小さくなる傾向がみられており、大企業では逆に女性の方が男性よりも給与が高くなっている（図表Ⅱ－1－4－2④）。

この結果から、男女間賃金格差の大きな要因の一つに、役職に就いている女性の少なさがあることが改めてうかがわれる。

図表Ⅱ－1－4－2 社員数、勤続年数、賃金額の男女間の違い(職階クラス別)
(男性=100としたときの女性の水準)



図表Ⅱ－1－4－2 社員数、勤続年数、賃金額の男女間の違い(職階クラス別)－2－
(男性=100としたときの女性の水準)

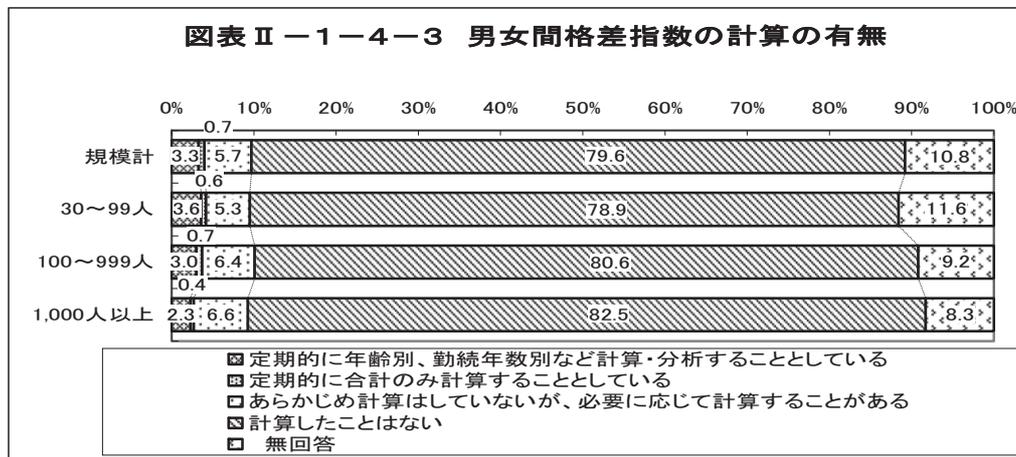


(注) この結果をみる場合には、次の点に留意する必要がある。

1. 調査に際しては出来る限り該当する職階クラスの正社員の平均値を回答することを原則としたが、実務上等困難であれば、代表的な社員1名を選んでその人のデータを記入することで代替することも可としたこと。
2. 規模が小さくなるほど例えば女性役職者がいない企業も多くなることが考えられ、男女間の比較が同じ賃金体系にある企業内での比較という性格が弱くなり、企業を越えた男女間の比較であるとの意味合いが大きくなること。
3. 職階クラスごとのデータは、あくまでその職階に就いている男女社員の比較であること、

(男女格差指数の計算状況)

各回答企業において、男女間格差指数(図表脚注参照)を計算しているかどうかを尋ねたところ、定期的に計算・分析しているとするところは3.3%とわずかであり、79.6%、ほぼ8割の企業が計算したことはないとしている(図表Ⅱ－1－4－3)。



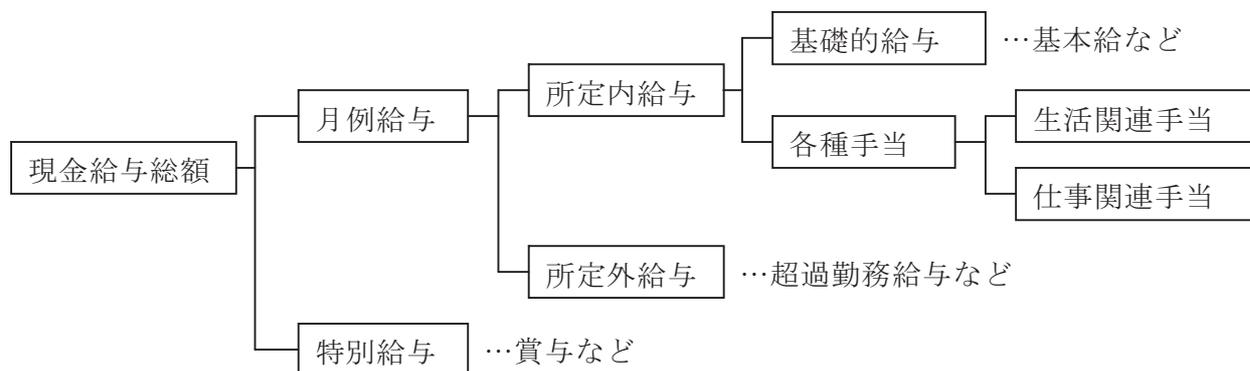
(注)「男女間格差指数」とは、【女性社員の賃金額】／【男性の賃金額】×100で計算される。

第2節 賃金格差をもたらす可能性のある要因素描

今回の調査においても男女の正社員の平均賃金には、統計的な数値として、ほぼ3割程度の格差がみられている²。このような格差が生じている背景、要因については様々な議論がなされ既に言い尽くされている感もあるが、ここでは、今回の調査結果に基づき、あらためてそうした要因について素描しておきたい。

(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。



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、順次みておきたい。

a. 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あることは異論がないであろう。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。今回の調査では30人規模企業計でみて64.2%の企業で賃金表が作成されており、特に1,000人以上の大企業では97.3%とほとんどの企業で作成されていた。

賃金表が作成されているということは、基本給額の算出基準が一応明らかになっているといえる。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る。

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。調査では、賃金表が基本的に一つとする企業は賃金表のある企業の34.2%で

² 代表的な政府統計である厚生労働省「賃金構造基本調査」による格差指標は、第I部に示してあるので参照されたい。

あり、大企業ではほぼ2割にとどまっている。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はあるが、賃金表を異とするグルーピングの類型をみると、例えば管理職と非管理職といった「職位」によるとするところが34.2%、「正規・非正規」別が22.9%、事務系・技術系といった「仕事の類型」別が20.0%、一般職・総合職といった「雇用コース」別が12.2%などであった。いずれも賃金表のある企業に占める割合である。

ここから、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らないであろう。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あろう。

b. 基本給決定要素

基本給が所定内給与に占める割合を尋ねた結果をみると、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%などとなっている。このように一般的には所定内給与の8割程度を占めるといってよい基本給を決定する要素を尋ねた結果をみると、次のようになっている。

基本給の決定要素		
<非管理職層>	(現在←5年前)	(ウェイト変化/増減 D.I.)
①年齢	64.4% ←65.2%	11.7 ポイント <u>低下</u>
②勤続年数	56.3% ←59.2%	9.8 ポイント <u>低下</u>
③職務	69.5% ←63.9%	20.9 ポイント上昇
④職責	75.8% ←68.7%	33.8 ポイント上昇
⑤成果	69.0% ←58.6%	41.9 ポイント上昇
⑥能力	76.6% ←66.1%	36.0 ポイント上昇
<管理職層>		
①年齢、勤続等	51.9% ←55.6%	6.6 ポイント <u>低下</u>
②役職	72.2% ←68.5%	11.0 ポイント上昇
③職務	71.6% ←65.0%	22.7 ポイント上昇
④職責	80.6% ←71.8%	31.8 ポイント上昇
⑤成果	73.0% ←63.3%	41.5 ポイント上昇
⑥能力	77.8% ←68.8%	34.2 ポイント上昇

(注)「ウェイト変化/増減 D.I.」は、ウェイトが高くなった企業の割合からウェイトが低くなったそれを引いたものである。

一見して年齢や勤続年数といった属人的要素といわれるものが後退し、職責、成果、能力といった要素が前面に出てきていることがわかる³。従来、平均的な勤続年数に男女間にかなりの違いがみられ、このことが男女間賃金格差の大きな要因となっているといわれているが、基本給の決定要素として勤続年数が大きく後退していることはひとつの格差解消要因となり得るものとも考えることもできるが、一方で、職責、成果、能力といった仕事関連の要素の形成と勤続年数とに密接な関係があるのではないかと、また、職責、成果、能力を達成したり発揮したりするに際して、男性に比べて女性にとって困難にしている何らかの構造的な要因があるのではないかと、この論点も浮かぶ。とはいえ、そうしたことは、賃金制度自体の問題とはいえないことも事実であろう。

c. 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おり、今回の調査では 30.2%の企業、特に大企業では 73.5%と 4分の3の企業が採用している。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%と一般化している。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る。

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 として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%となっており、かなりの変動がある場合もあるといえる。調査結果から階級値により試算すると、平均は制度で 71.4、実際に 74.0 となっている。最大で上下 15%程度の差異がつく可能性があると考えられる。

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が一般的であるが、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。とはいえ、家庭責任が成果にかなりの影響を及ぼした場合や評価する側に何らかの適正でない部分がある場合などは、男女間賃金格差の要因になる場合がないとはいえない。調査でも、成果評価におい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%（大企業では 25.9%）であり、また、定期的に評価者訓練を実施している企業は 3割程度にとどまり、特に実施していない企業も 3割となっている。なお、部門業績反映型であっても、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、格差要因になり得ることもあろう。

d. 生活関連手当

家族手当のある企業は 71.1%、住宅手当のある企業は 45.3%であった。こうした手当については、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るが、支給対象を「世

³ 非管理職層について、年齢又は勤続年数のみを決定要素としているとする企業は 6.1%に過ぎず、年齢・勤続年数を決定要素としている企業の多くは同時に仕事関係の要素も併せて決定要素としている。

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%）と多くなっている。「世帯主」は一応男女中立的な規定であるといえようが、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であろう。

e. 仕事関連手当

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%となっている。これらは男女が支給要件になっているわけではなく、制度としての問題では必ずしもないものの、次のような影響がある可能性が考えられる。

役職手当については、手当の額の基本給に対する割合は平均的に課長クラスで 14.5%（調査結果の階級値による試算。以下この項において同じ。）、部長クラスで 18.1%となっており、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%と試算される。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%程度であるとして試算すると、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る。ここで、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%と計算されるのでこれをまるめて 8 割とし、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る。

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るが、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る。

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よう。

（2）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、男女間賃金格差の大きな要因は見出しにくい⁴。しかしながら、賃金表について検討した際にみたように、「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る。以下、今回の調査から男女間の差異の視点から、配置に関する項目をみておきたい。

⁴ 上述の仕事関連手当による数%ポイント程度の影響も、賃金制度というよりは配置における男女間の違いによるものであった。

a. 管理職の男女差

女性の部課長クラスがいるとする企業は 29.5%であったが、大企業では 65.1%と規模が大きくなるほどその割合は高くなっている。しかし、この章の第 1 節でみたように人数ベースで見ると、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ほどこの男女比の水準は小さくなっている。正社員計でみたときの男女比は 24.8 であるので、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かなりの格差があるということであり、このことは結果として男女間に大きな賃金格差をもたらす要因になっていると考えられる。

なお、今後女性の課長クラスが増える見通しの企業は 33.9%、部長クラスでは 16.5%にとどまっている。ここ 5 年間に女性の部課長クラスが増えた企業についてその理由をみると、「女性社員のうちで適格者が増えた」を挙げた企業が 69.9%と最も多くなっているが、逆にいえば部課長クラス「適格者」を積極的に育成していくことがない限り、男女間の役職格差、したがってこの面での男女間賃金格差は容易には縮まらないと考えられる。

b. 雇用コース

調査では、各種の「限定社員制度」として雇用コースを調査した。そのうち一般職社員制度についてみると、制度のある企業は 7.9%であるが、大企業では 25.7%とほぼ 4 分の 1 で導入されていた。制度のある企業において、男女間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とする企業が 77.4%（同 80.9%）となっており、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。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る。

こうしたことから、一般職社員制度が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考えられる。

c. 職務

今回の調査における「中核的職務」への回答によって、職務配置における男女間の差異についてみてみよう。「中核的職務」を現業的、事務的、営業的、企画的、その他に分けてみると、次のような結果となった。

現業的職務	女性の方が多	15.6%	男性の方が多	75.6%
事務的職務	女性の方が多	40.7%	男性の方が多	32.7%
営業的職務	女性の方が多	5.9%	男性の方が多	84.8%
企画的職務	女性の方が多	15.2%	男性の方が多	65.0%
その他職務	女性の方が多	13.1%	男性の方が多	80.8%

このように、事務的職務において女性が多く配置されている職務が多いが、それ以外では男性が多い職務が圧倒的に多く、女性の従事する職務は現在のところ限られていることが示

されている。

調査からとりわけ注目すべきデータとしては、企業としてひととくくりと捉えられている同じ「中核的職務」にあって、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である。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%で「女子の方が高い」の3.0%をはるかに上回っている。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%にすぎない。

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、同じ職務にあって女性の方の賃金が低い場合がかなりあるということである。このことは、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あろう。

従来男性が就いていた仕事に女性を配置したことがある企業が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%に上っている。そうした場合、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%)への期待が大きいことも先にみたとおりである。今後、こうした女性社員の職域拡大への取り組みが積極的になされる必要があるであろう。

第3節 男女間賃金格差状況別企業間比較

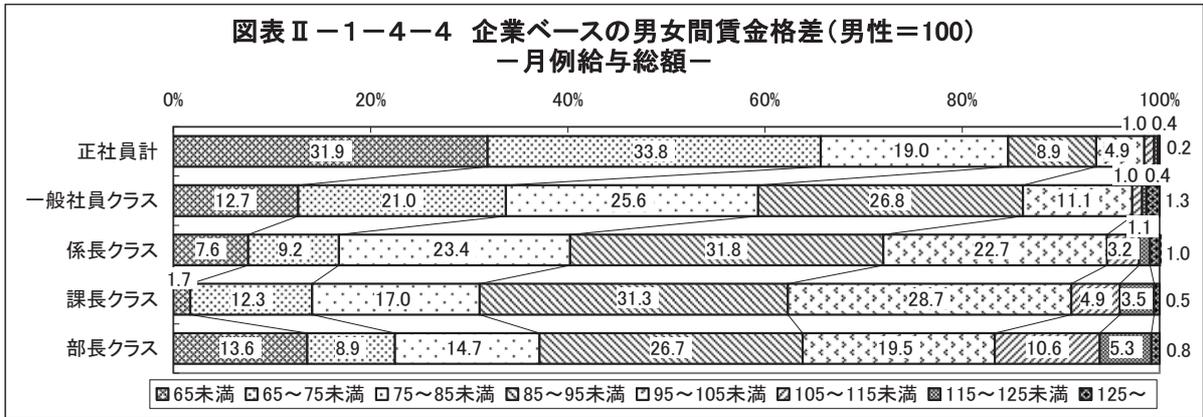
第3節では、社員数による加重平均などは行わずに、企業ごとの平均でみた男女間賃金格差の状況をみることにしたい。

第I部で述べたように、今回の調査により得られた賃金データとして貴重なものは、企業平均での男女間賃金格差を把握できたことである。男女間賃金格差がすぐれて企業内の問題であるとの視点に立てば、企業をベースとした当該格差について分析することは意義のあることであろう。そこで、下記において(1)では企業ベースでみた男女間賃金格差の状況について素描した後、(2)において上の第2節で概観した格差をもたらす可能性のある要因ごとに企業ベースでみた男女間賃金格差を集計し、両者がどの程度関連しているのかを簡単に確認しておきたい。

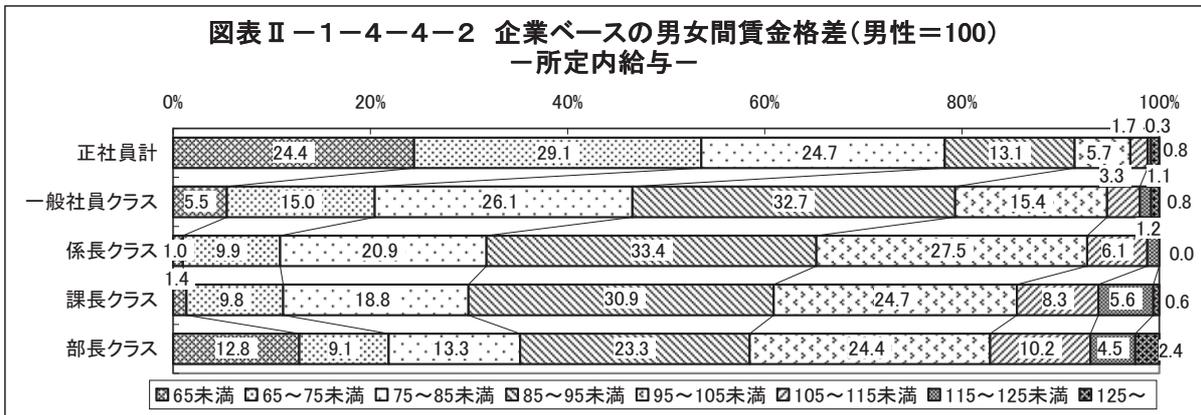
(1) 企業ベースでみた男女間賃金格差の状況

各企業の男性正社員の平均賃金額を100としたときの女性正社員の平均賃金額の水準(以下「格差指数」という。)について、企業を単位として集計した結果をみてみよう。

正社員計についてみると、月例給与総額では「65以上75未満」である企業が33.8%と最も多く、次いで「65未満」が31.9%、「75以上85未満」19.0%などとなっている。また、所定内給与では「65以上75未満」である企業が29.1%と同様にもっとも多くなっているが、2位、3位は逆転し「75以上85未満」24.7%、「65未満」24.4%となっている。



(注) 男女間賃金格差: 男性=100としたときの女性の水準
男女いずれの賃金についても回答があり、男女間賃金格差を計算できた回答企業のみを集計である。(以下同じ。)



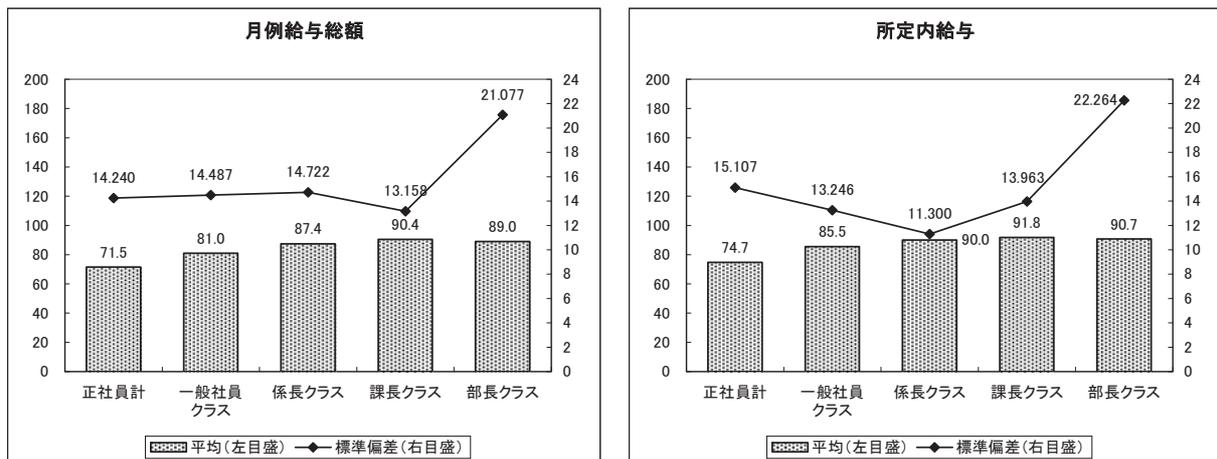
超過勤務時間の違いを反映した所定外給与の違いから、月例給与総額でみたときよりも所定内給与でみたときの方が男女間賃金格差はやや小さくなっていると考えられる。

役職クラス別にみると、まず月例給与総額については、正社員計では 8.9%にすぎなかった「85~95」が一般社員クラスでは 26.8%と最も大きな割合を占め、係長クラス(31.8%)、課長クラス(31.3%)でも「85~95」が同様に最も大きな割合となっているなど、課長クラスまでは役職が上がるに従い格差が小さい方の企業の割合が上がり、格差の大きい方の企業の割合が低下している。これが、部長クラスになると、課長クラスに比べて 75 以上 95 未満の中間的な格差の割合が低下する一方で、格差のより大きい方、小さい方両方の割合が上昇している。所定内給与については、月例給与総額の場合に比べ全体的に格差がやや小さくなる中で同様の状況がみられている(図表Ⅱ-1-4-4、図表Ⅱ-1-4-4-2)。

格差指数の階層別の構成比では、その状況をなかなか直感的に把握することができにくいので、格差指数の平均値と散らばりを示す標準偏差とによりみてみよう。まず月例給与総額については、格差指数の平均値は正社員計で 71.5 となっているが、役職クラス別にみると一般社員クラスは 81.0 と 10 ポイントほど小さくなり、係長クラスは 87.4、課長クラス 90.4 とさらに小さくなっている。部長クラスは 89.0 で課長クラスよりはやや拡大するもののほぼ横ばいといってもよい状況にある。また、所定内給与については、正社員計で 74.7、一般社

員 85.5、係長クラス 90.0、課長クラス 91.8、部長クラス 90.7 となっており、月例給与総額の場合よりも格差は小さくなるものの、全体のプロフィールはほぼ同様である。一方、標準偏差をみると、部長クラスが他の役職クラスに比べてちらばりがかなり高くなっている(図表Ⅱ-1-4-5)。

図表Ⅱ-1-4-5 企業ベースの男女間賃金格差の平均と標準偏差



(企業規模別の状況)

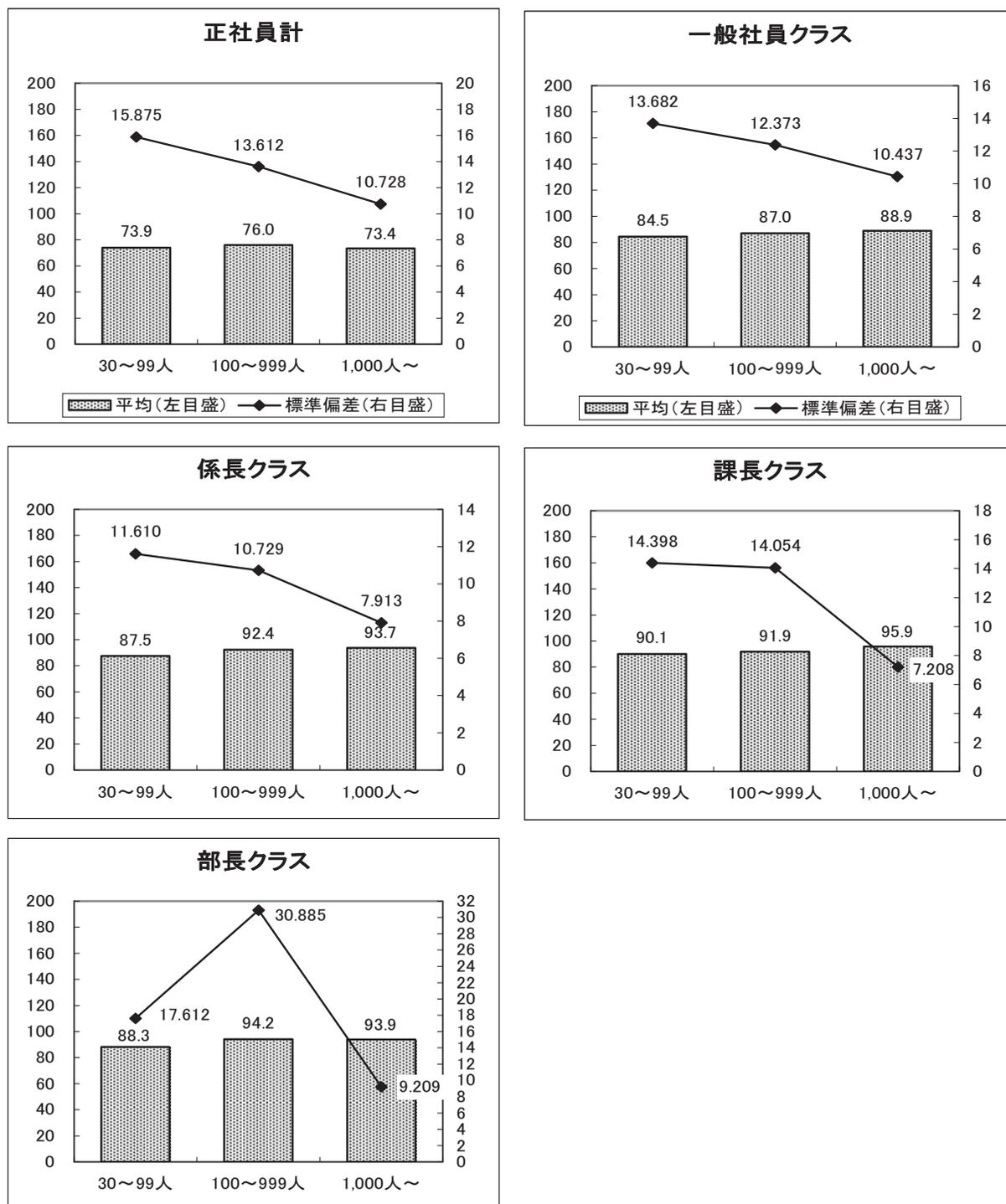
つぎに、企業規模別にみてみよう。なお、これ以降は、全体的な傾向に変わりがないことや月例給与総額よりも基礎的な賃金制度の状況が反映していることから、所定内給与のみみることとしたい。

各規模においても、規模計でみたときと同様、正社員計でみた平均格差指数は 70 台半ば程度であるのに対して、役職クラス別にみると 80 台半ばから 90 台半ばと正社員計の場合よりも格差は小さくなっている。その中で規模間の比較をすれば、次のような点が指摘できる。

- ①正社員計では、中企業で 76.0 と大企業、小企業とも 73 台であるのと比べ相対的にやや格差が小さくなっている。一方格差指数の散らばりは規模が大きくなるほど小さくなっている。
- ②役職クラスごとに比較すると、部長クラスを除き各役職(一般社員クラスを含む。)とも規模が大きくなるほど格差はやや小さくなる傾向がみられる。これにはいろいろな要因があるろうが、規模が大きいところほど賃金制度が整備されていることから、同じ役職クラスに就いている以上男女に限らず賃金格差があまり出ないようになっている結果ではないかと考えられる。格差指数の散らばりも規模が大きい企業ほど小さくなっている。
- ③部長クラスについては、小企業の格差指数が 88.3 であるのに対して、中企業 94.2、大企業 93.9 と、小企業で格差が相対的にやや大きくなっている。また、散らばりを示す標準偏差は、中企業でずば抜けて大きくなっている。これは、中企業の中でも例えば 100 人台、

200 人台の規模においては、部長クラスの人数がかなり少ない企業などで格差指数が例外的に大きいか小さいかする企業が含まれた結果ではないかと考えられる。ちなみに、中企業について格差指数階級別の構成比をみると、「65 未満」が 20.4%ある一方で「125 以上」も 7.9%あるという結果になっている（図表Ⅱ－1－4－6）。

図表Ⅱ－1－4－6 所定内給与の男女間格差の企業ベース平均と標準偏差



企業規模別にみても、正社員計では女性正社員の所定内給与は男性正社員の4分の3程度と大きな格差があるものの、同じ役職クラス同士の男女を比べたときは格差は9割ないし9割台半ばにまで縮小している。男女で役職に就く度合いが違うことが男女間賃金格差の大きな要因となっていることが、この結果からも窺われる。

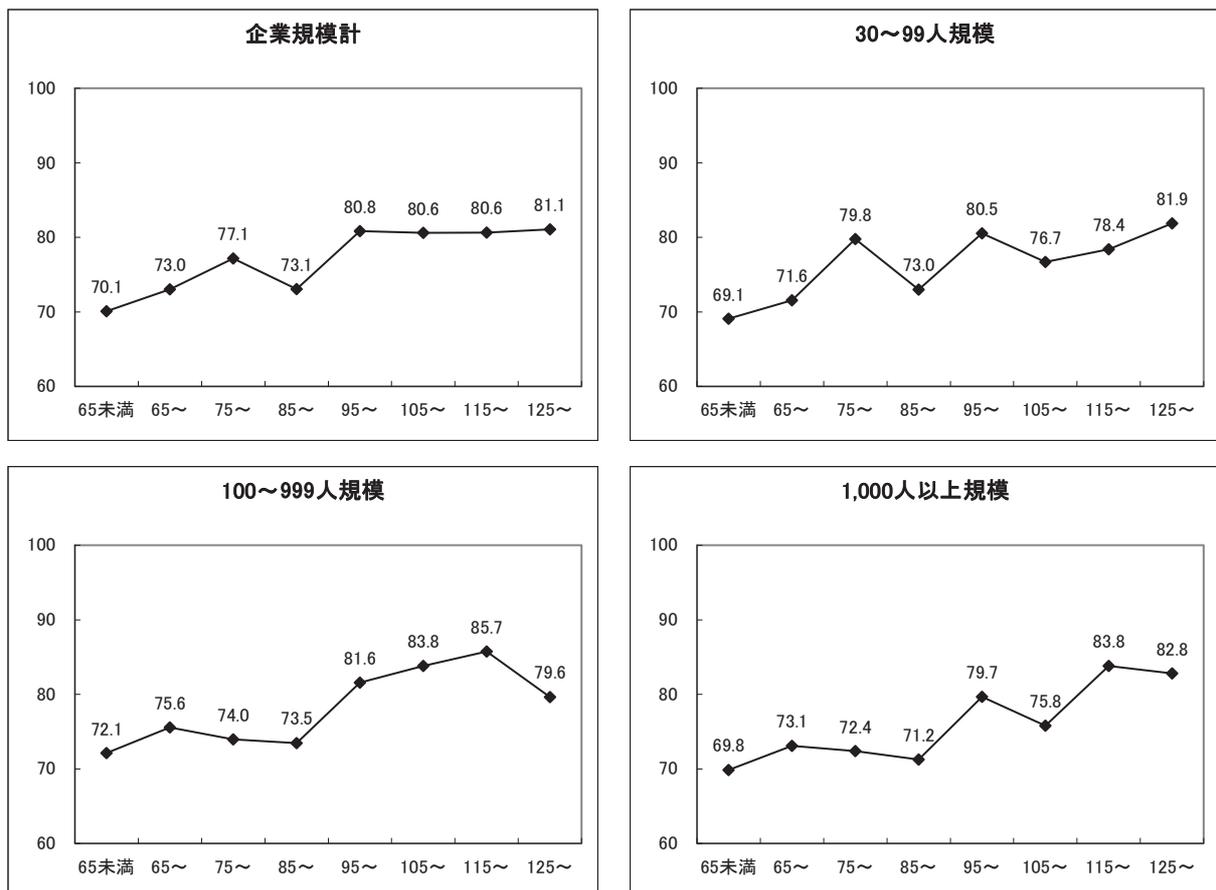
(2) 企業ベースでみた男女間賃金格差と様々な要因

以下では、企業規模別を基礎としつつ、上述の第2節で検討した男女間賃金格差の要因たり得る可能性のある事項に関して、企業ベースの平均格差指数を算出した結果をみてみよう。

① 勤続年数格差

男女間における勤続年数格差の水準別の企業ベースの平均格差指数をみると、勤続年数格差が小さいほど男女間賃金格差は縮小する傾向がみられている。男女間で勤続年数に差があることが男女間賃金格差の要因の一つであることが示唆される。とはいえ、中企業や大企業では勤続年数格差が90前後以下のゾーンではあまり賃金格差指数に変化はなく、勤続格差が95以上になって初めて賃金格差が縮小する傾向もみられる(図表Ⅱ-1-4-7)。

図表Ⅱ-1-4-7 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ① 勤続年数男女間格差



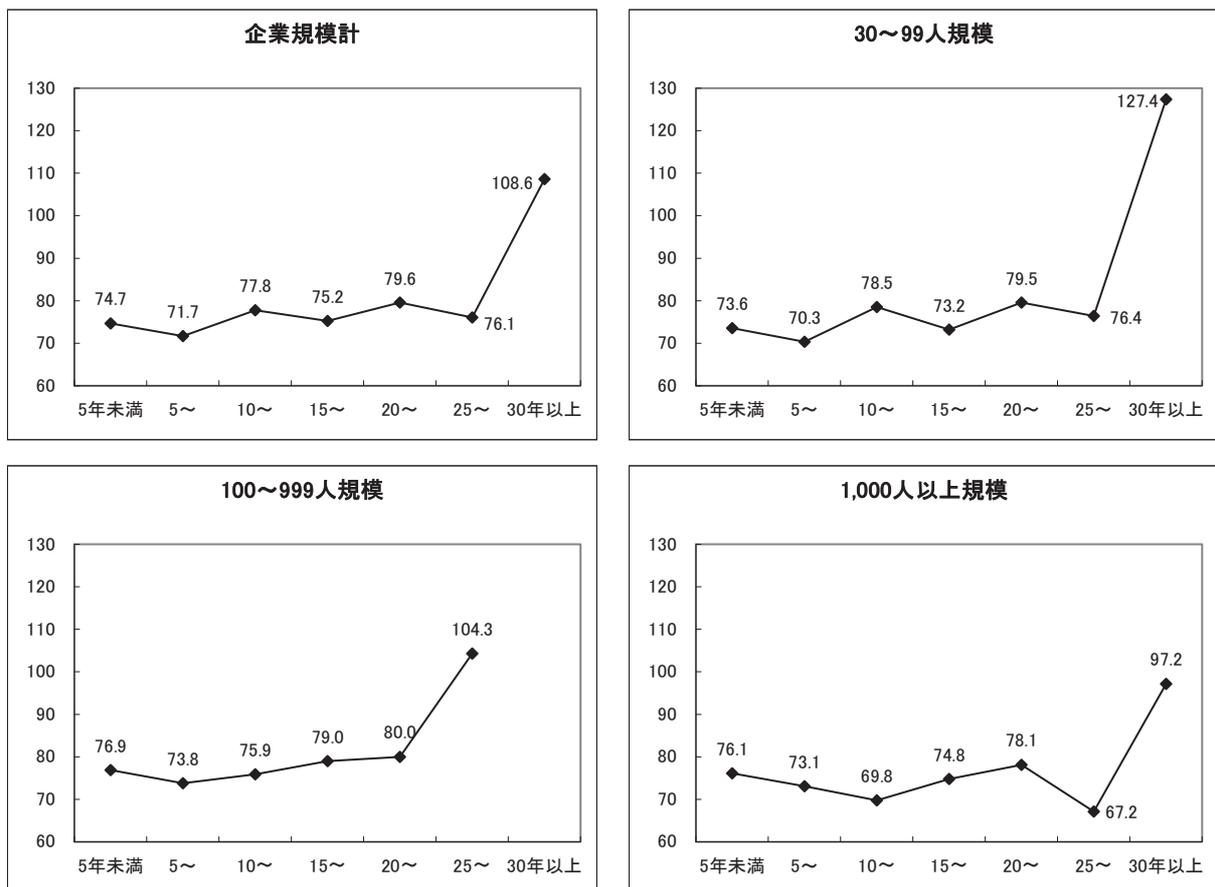
(注) 勤続年数男女間格差：企業の男性正社員の平均勤続年数を100としたときの女性正社員のその水準である。スペースの関係から、横軸における範囲の表示を一部割愛している。(以下同様のグラフで同じ。)

しかしながら、男女の平均勤続年数がほぼ同水準であるといえる「95～105 未満」であっても賃金格差指数は 80 前後にとどまり、「65 未満」のときとの差をみても 10 ポイント程度の縮小にとどまっており、勤続年数格差だけが男女間賃金格差の大きな要因ではないといえる。

②女性社員の勤続年数の長さ

上記①は勤続年数の男女間の違いについてみたものであるが、ここでは女性正社員の平均勤続年数別に男女間賃金格差指数がどのようになっているかをみてみよう。企業規模計でみて、企業の女性社員の平均勤続年数が長くなるに従い、デコボコしながらではあるが緩やかに格差は小さくなっている傾向がみられるもののその度合いはあまり大きいとはいえない。もっとも、女性の平均勤続年数が 30 年以上では格差指数は跳ね上がっているが、これは特異な場合と見てよいであろう。規模別にみると、女性社員の平均勤続年数が高い企業ほど小企業や中企業では規模計とほぼ同様に緩やかに男女間賃金格差は縮小傾向をみせるのに対して、大企業では「10～15 年未満」までは格差は拡大傾向にあり、その後反転して「20～25 年未満」までは格差が縮小している（図表Ⅱ－1－4－8）。

図表Ⅱ－1－4－8 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ②女性社員の平均勤続年数

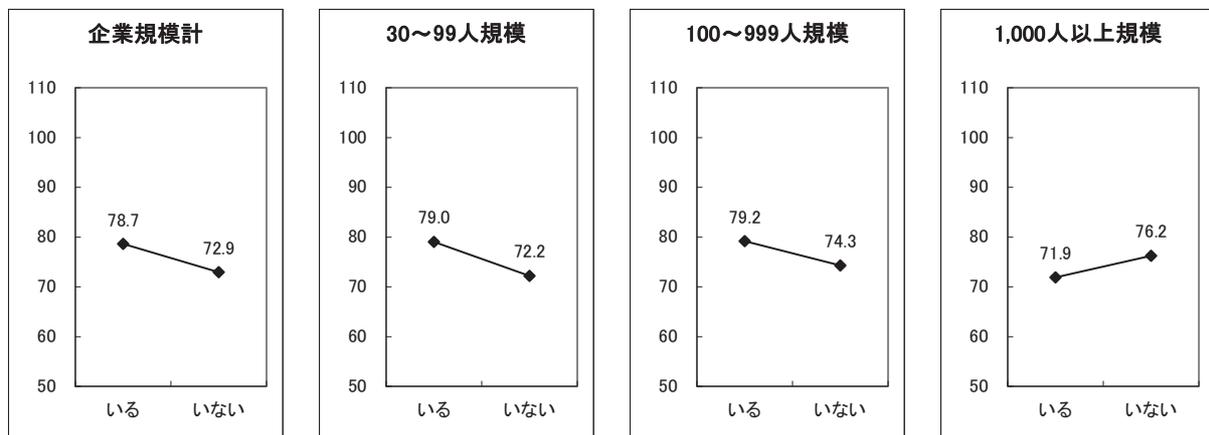


女性社員の勤続年数が延びるに従って男女間賃金格差は縮小する傾向にあるものの、ただ単に勤続年数が延びることのみでの効果は必ずしも大きいとはいえず、それに昇格等が伴うことがより大きな格差縮小に繋がることが示唆される。

③女性の部課長がいるかどうか

女性の部課長がいるかどうか別に平均格差指数をみると、いる企業の方がいない企業よりも指数は 5.8 ポイント大きく、したがって格差は小さくなっている。その中で、小企業では縮小幅は 6.8 ポイントであるのに対して、中企業では 4.9 ポイントと縮小幅は小さくなり、大企業では逆転して (4.3 ポイント) 部課長がいない方がむしろ格差が小さくなっている (図表Ⅱ-1-4-9)。

図表Ⅱ-1-4-9 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ③女性部課長クラスの存否



④部課長クラスの割合の男女間格差

つぎに、部課長クラスの割合の男女比 (図表の脚注参照) 別にみると、部課長クラスの男女比が大きくなるにしたがって、男女間賃金格差は縮小する傾向がみられる (図表Ⅱ-1-4-10)。

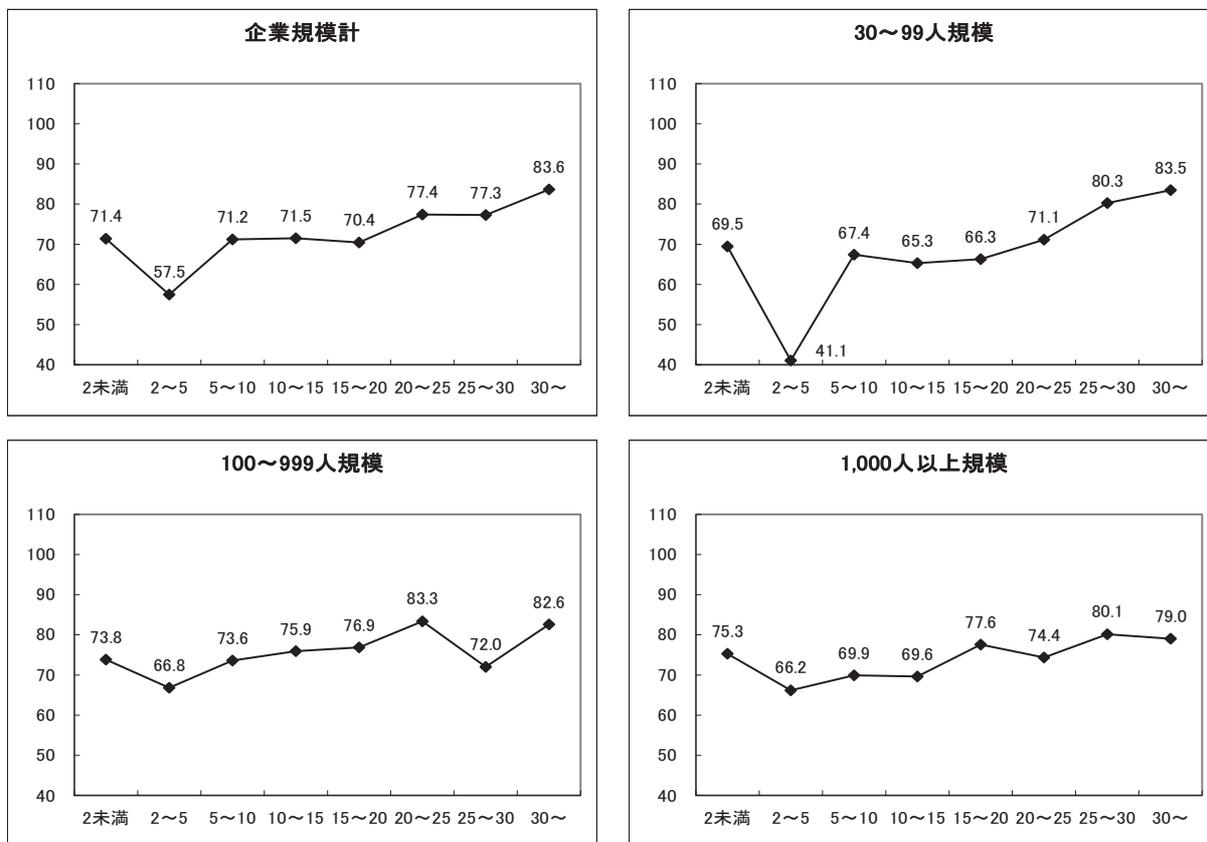
しかしながら、上記③の部課長クラスが「いない」場合の男女間賃金の格差指数をベースにしてみると、部課長クラスの割合の男女比が「30 以上」の企業との差は、規模計で 10.7 ポイント、小企業で 11.3 ポイント、中企業で 8.3 ポイント、大企業で 2.8 ポイントと規模が大きくなるほど、とりわけ大企業でその縮小幅は小さくなっている。

また、部課長クラスの割合の男女比別の企業構成をみると、小企業と中企業とはほぼ同じような構成分布になっているのに対して、大企業では「2 未満」の割合 (42.0%) が他の規模よりも相対的に小さいものの、一桁台や 10 台の割合が高い一方、「30 以上」の割合が他よりも小さくなっている (図表Ⅱ-1-4-10-2)。

上記第 3 章でみたように、女性の部課長クラスがいる企業の割合は大企業で相対的に高く

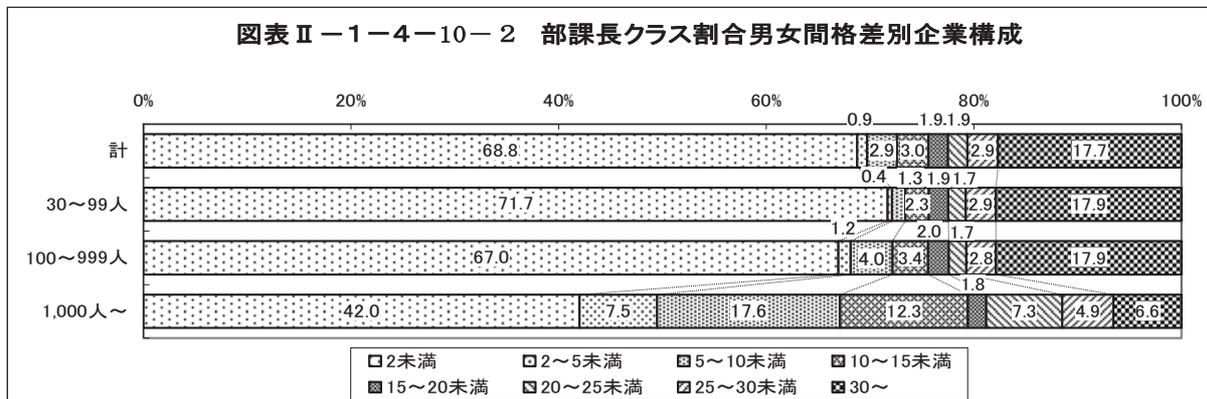
なっているものの、例えば大企業では課長クラスまでにとどまっており、部課長クラスの割合の男女比が高くなっている企業でも男女間賃金格差縮小幅が相対的に小さなものにとどまり、また、その男女比が高い企業の構成比も相対的に低いため、現在までのところ上記③でみたように部課長クラスがいる企業よりもいない企業の方でむしろ格差が小さいといった結果になっていると考えられる。逆にいえば、今後大企業でも女性の部長クラスが出て、増大するとともに、男女間賃金格差の縮小がこれまで以上に進む可能性があるということができ

図表Ⅱ-1-4-10 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ④部課長クラス割合男女間格差



(注) 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。
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。

図表Ⅱ-1-4-10-2 部課長クラス割合男女間格差別企業構成

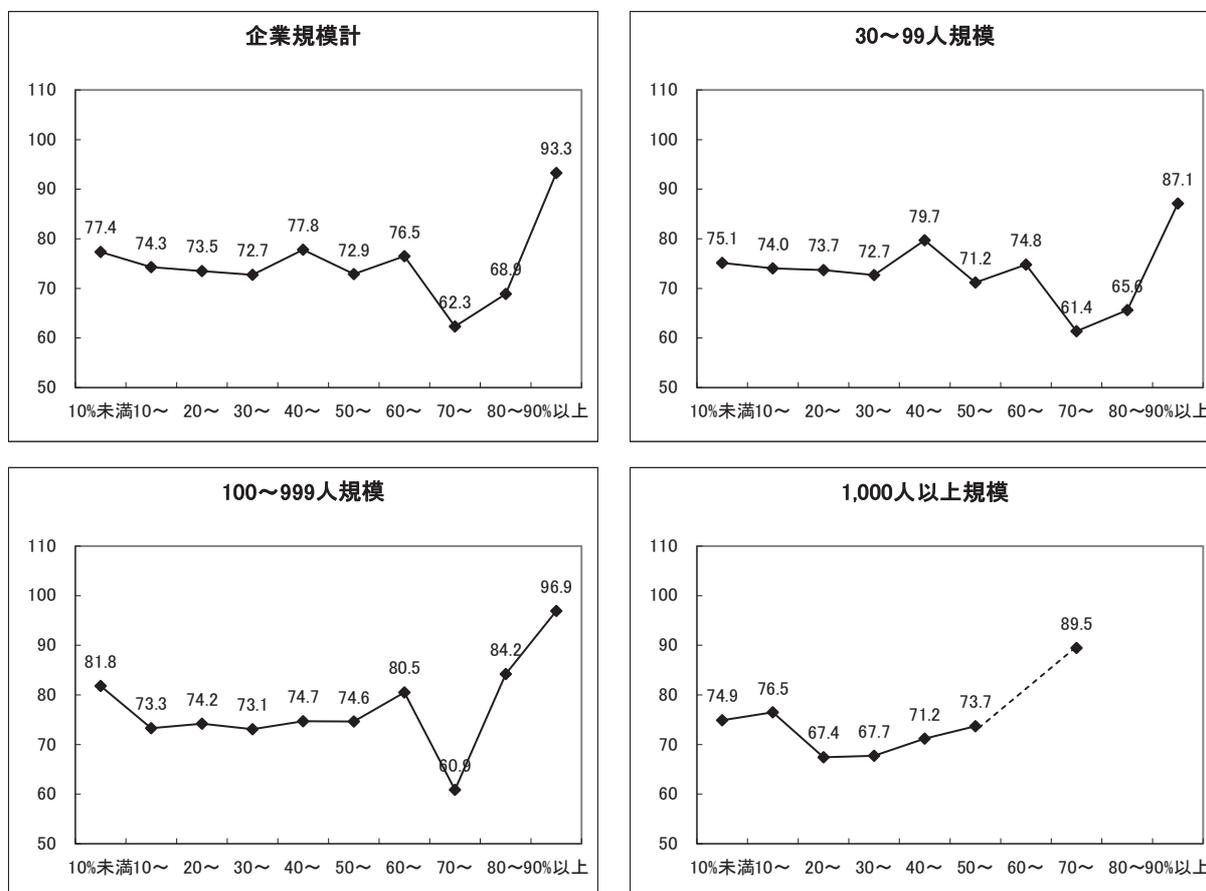


(注) 部課長クラス割合男女間格差を計算できるだけデータがそろっている回答企業のための集計である。

⑤正社員に占める女性の割合

正社員に占める女性の割合別に男女間賃金の格差指数の平均をみると、規模計でみて、30%台くらいまでは女性比率が高くなるほど格差指数は低下、すなわち男女間賃金格差はやや拡大し、それ以降は格差縮小の傾向を示すものの、70%台で一旦再び格差が拡大した後、また戻し、90%台すなわち正社員のほとんどが女性である企業では格差指数は90台半ばとほとんど格差はみられなくなる。規模別には、多少のデコボコはあるものの小企業と中企業とはよく似たプロフィールであるのに対して、大企業では女性比率の30%台以降において高くなるほど男女間賃金格差は縮小している。大企業を中心として、女性社員の量的拡大に伴い男女間賃金格差は緩やかに縮小に向かう傾向にあるといえよう（図表Ⅱ－1－4－11）。

図表Ⅱ－1－4－11 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑤正社員に占める女性の割合

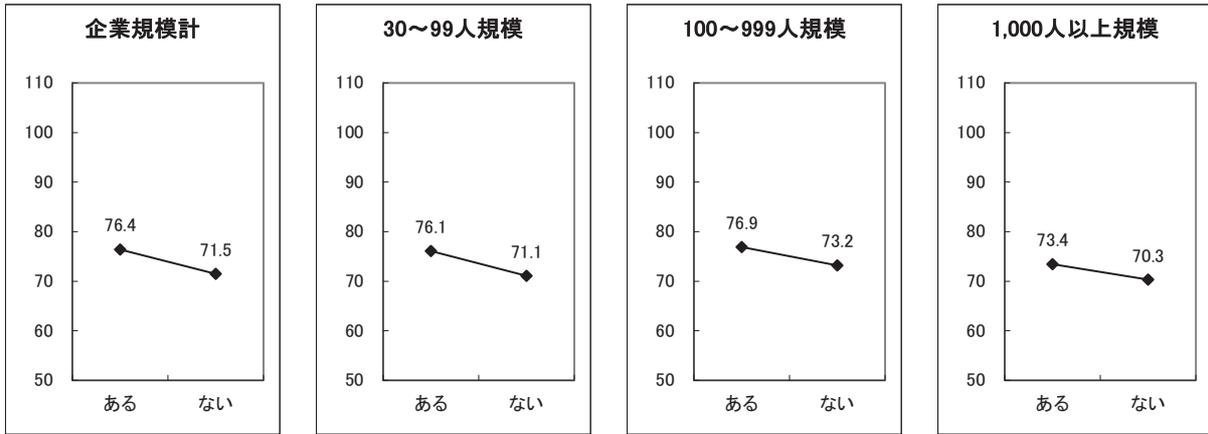


（注）波線は、横軸において中間にある範囲に該当する企業（データ）がなかったため、データのある点を直線で結んだものである。

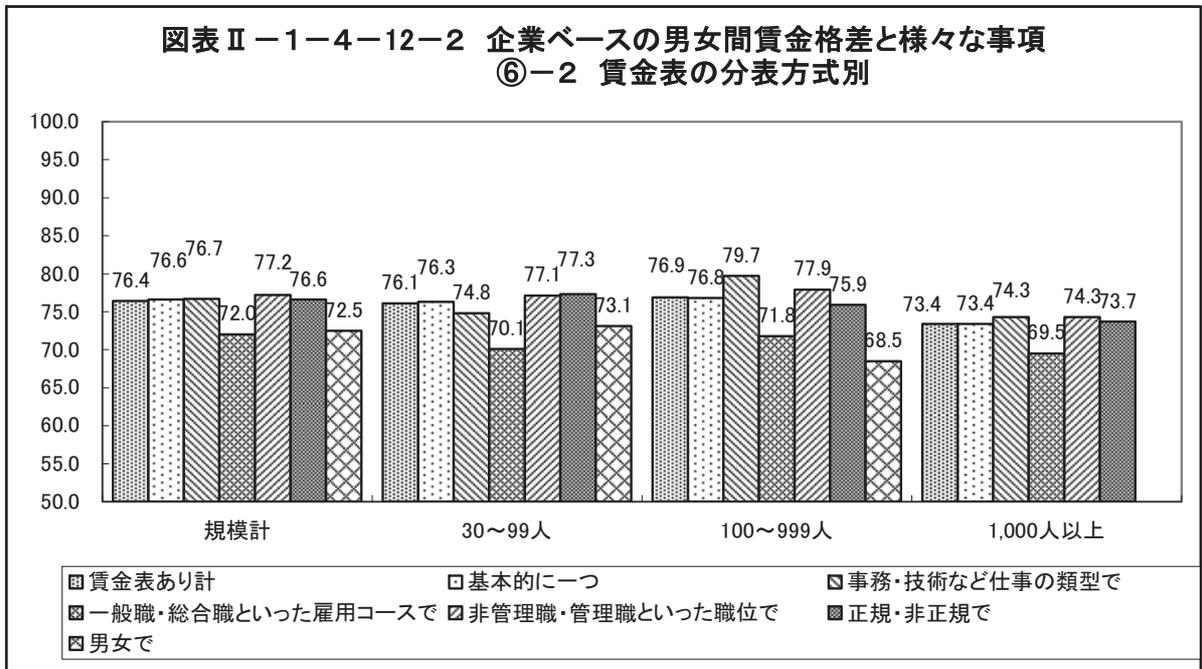
⑥賃金表の有無

賃金表の有無別に男女間賃金格差指数の平均をみると、賃金表がある企業（76.4）の方が賃金表がない企業（71.5）よりも指数は高く、ほぼ5ポイント程度格差は小さくなっている（図表Ⅱ－1－4－12）。

図表Ⅱ-1-4-12 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑥賃金表の有無



図表Ⅱ-1-4-12-2 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑥-2 賃金表の分表方式別



(注) 1,000人以上企業で「男女で」賃金表を区分しているところはない。

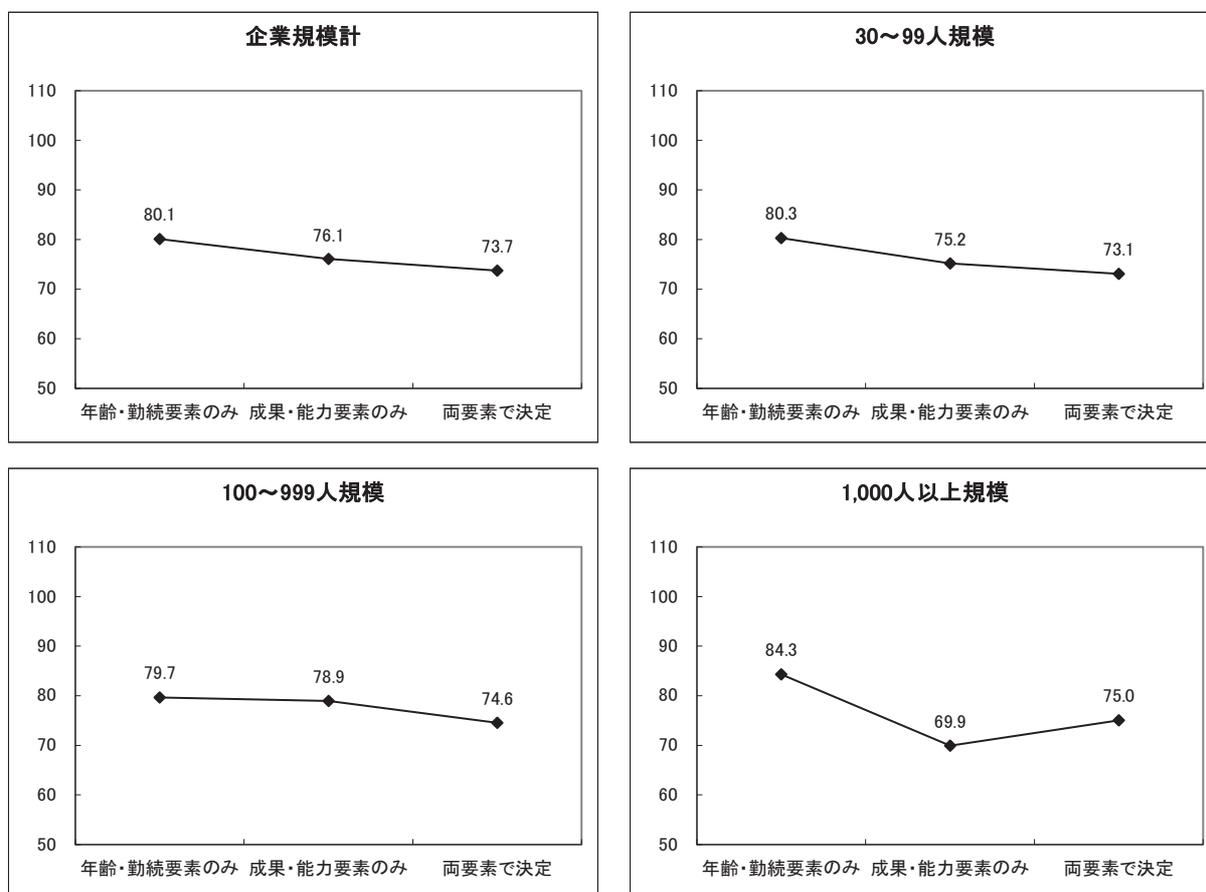
つぎに、賃金表のある企業においてその分表方式別に格差指数をみると、分表方式によって格差指数にあまり違いがみられない中で、「一般職・総合職といった雇用コース」で分けているとする企業では、格差指数が小さく、すなわち格差が大きくなっている。「賃金表あり計」との乖離幅をみると、規模計で4.4ポイントであるが、規模別には小企業で6.0ポイント、中企業で5.1ポイント、大企業で3.9ポイントとなっている（図表Ⅱ-1-4-12-2）。

⑦非管理職層の基本給決定要素

非管理職層の基本給決定要素の採用状況別に男女間賃金格差指数の平均をみると、「年齢・勤続年数」のみを決定要素としている企業でもっとも格差が小さく、次いで「成果・能力要素」（図表の脚注参照）のみを採用している企業、そして両者の要素を併用している企業の順に緩やかに格差は大きくなっている。規模別にも、大企業で2位と3位が入れ替わっているのを除けば、ほぼ同様の傾向となっている（図表Ⅱ-1-4-13）。

このことは、いわゆる年功的な給与制度が必ずしも男女間賃金格差の要因になっているとはいえないことを示唆しているとも考えることができる⁵。

図表Ⅱ-1-4-13 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑦非管理職層の基本給決定要素



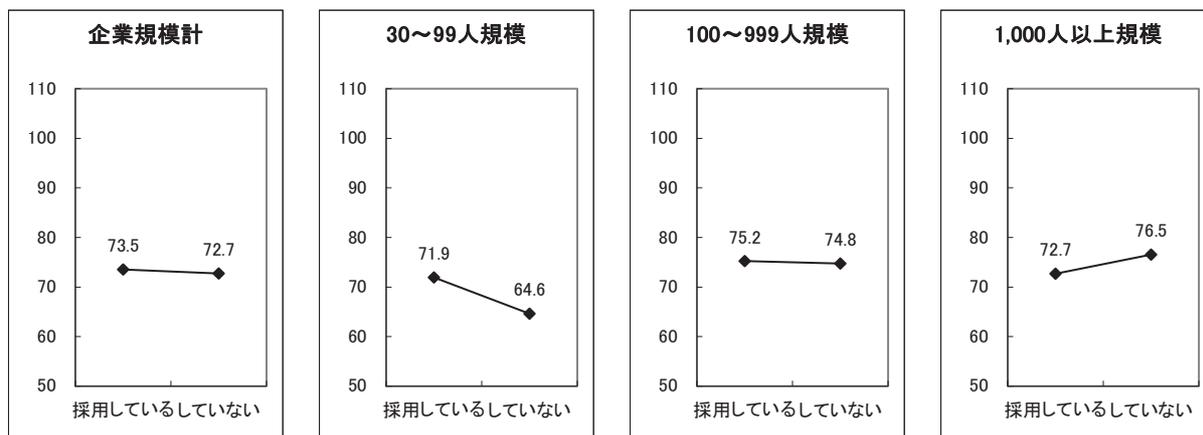
（注）「年齢・勤続要素のみ」：非管理職層の基本給決定要素が、年齢や勤続年数のみとした企業
「成果・能力要素のみ」：非管理職層の基本給決定要素に年齢や勤続を含まず、職務や職責、成果、能力などとした企業
「両要素で決定」：非管理職層の基本給決定要素について、上記の両者を含むとした企業

⁵ 論理的にも、完全な年功給の下にあっては、女性社員の勤続年数が伸長すれば自動的に男女間賃金格差は縮小するといえるが、仕事に関連した給与システムになれば単に勤続年数が伸長しただけでは格差は縮小するとは限らない。

⑧成果主義賃金制度の採用の有無

成果主義賃金の採用の有無別に男女間賃金格差指数の平均をみると、規模計では採用している企業では 73.5、採用していない企業で 72.7 とわずかながら前者の方で格差が小さくなっている。採用企業の方で格差が小さくなっているのは小企業で顕著（乖離幅 7.3 ポイント）であり、中企業ではほぼ同じ、大企業では逆転してむしろ採用していない企業の方が格差は小さくなっている（同 3.8 ポイント）（図表Ⅱ－1－4－14）。

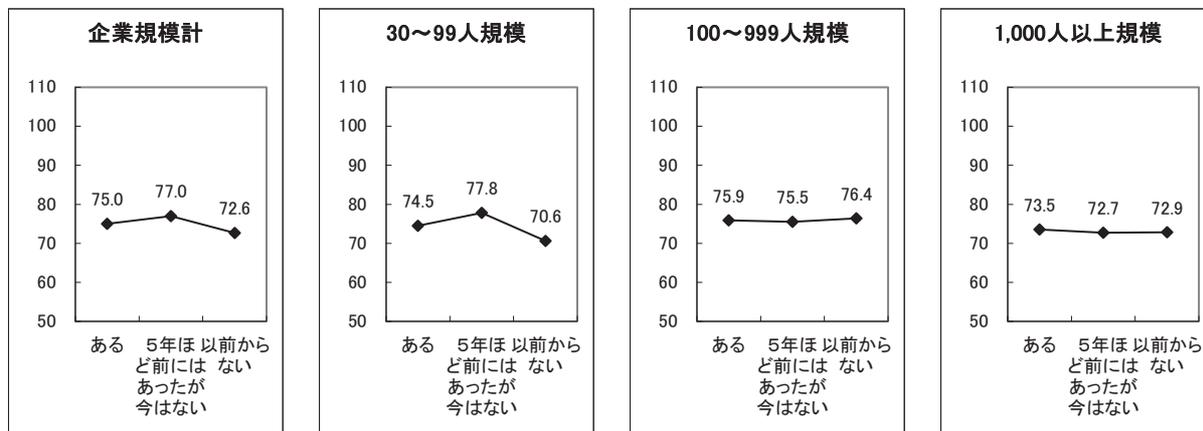
図表Ⅱ－1－4－14 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑧成果主義賃金制度の採用の有無



⑨家族手当の有無

ここからは、手当の有無と男女間賃金格差とについてみてみよう。まず、家族手当については、規模計でみてここ5年間に家族手当を廃止した企業の格差指数の平均がもっとも大きく、すなわち格差が小さくなっており、次いで家族手当のある企業、以前からない企業の順になっている。規模別には小企業で規模計と同様の傾向となっている一方で、中企業や大企業では、家族手当の存否の状況による男女間賃金格差の違いはほとんどみられていない（図表Ⅱ－1－4－15）。

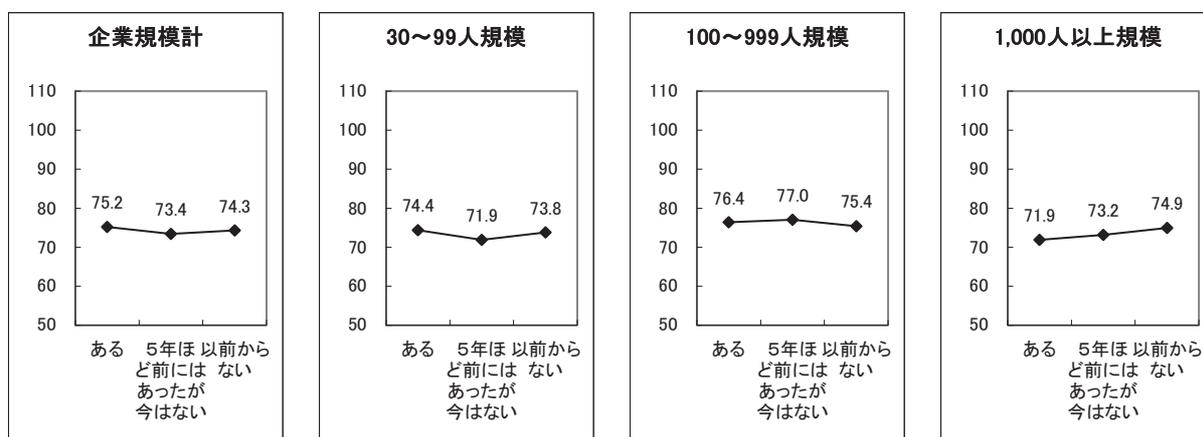
図表Ⅱ－1－4－15 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑨家族手当の有無



⑩住宅手当の有無

住宅手当についてみると、規模計では手当がある企業での格差指数が75.2でもっとも格差が小さく、次いで以前からない企業（74.3）、ここ5年間に廃止した企業（73.4）の順になっているが、その差はあまり大きなものではない。規模別には、小企業で規模計と同様の傾向となっており、また、中企業では住宅手当の状況による差はほとんどみられない。一方、大企業では以前からない企業で格差がもっとも小さく、ある企業がもっとも大きくなっており、両者の差は3.0ポイントとそれなりの差がみられている（図表Ⅱ-1-4-16）。

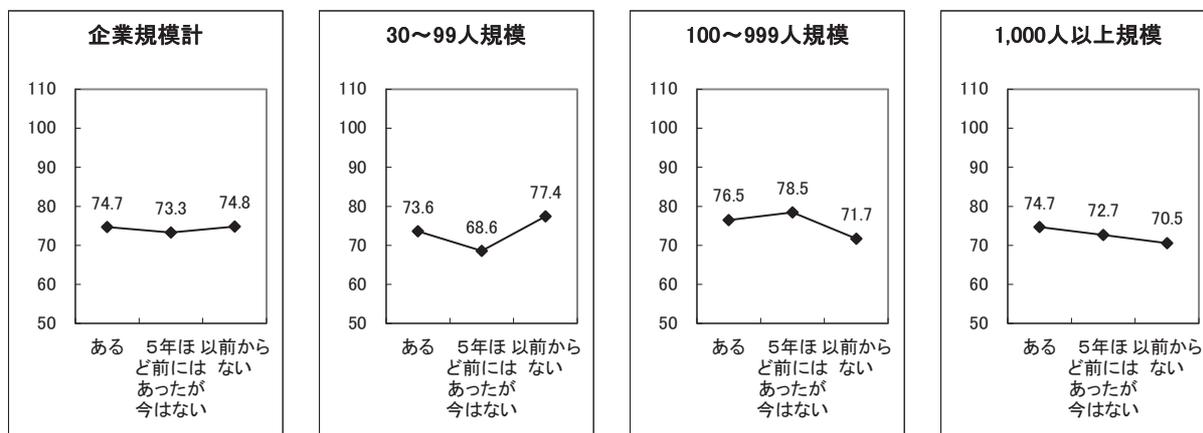
図表Ⅱ-1-4-16 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑩住宅手当の有無



⑪役職手当の有無

役職手当については、規模計ではほとんど差がみられないものの、規模別にはそれぞれバラバラの傾向を示している。小企業では以前からない企業でもっとも格差が小さいのに対して、中企業ではここ5年間に廃止した企業で、大企業では役職手当がある企業でそれぞれ格差がもっとも小さくなっている（図表Ⅱ-1-4-17）。

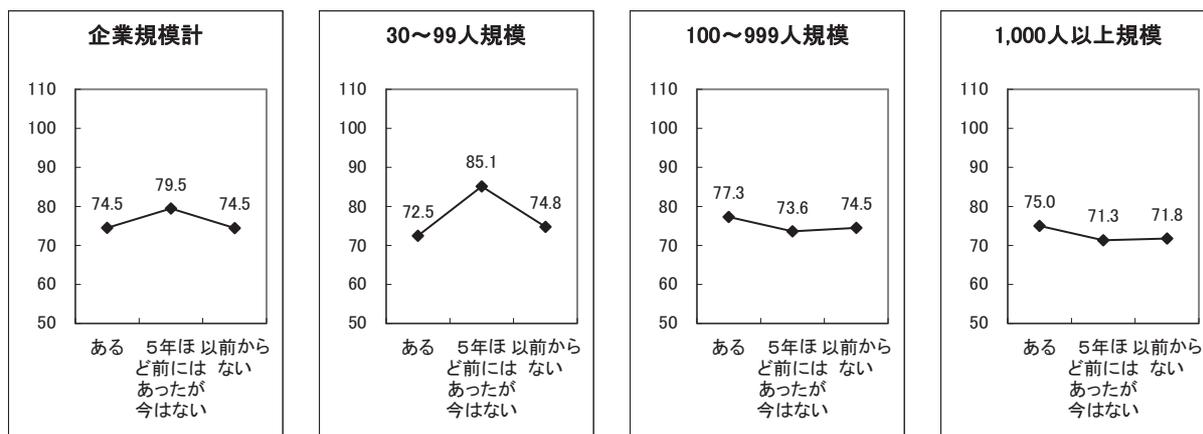
図表Ⅱ-1-4-17 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑪役職手当の有無



⑫職務手当の有無

職務手当についてみると、規模計ではここ5年間に手当を廃止した企業で格差が小さくなっており、これは小企業でも同様のプロフィールになっている。一方、中企業や大企業では、手当がある企業で格差はもっとも小さくなっている（図表Ⅱ-1-4-18）。

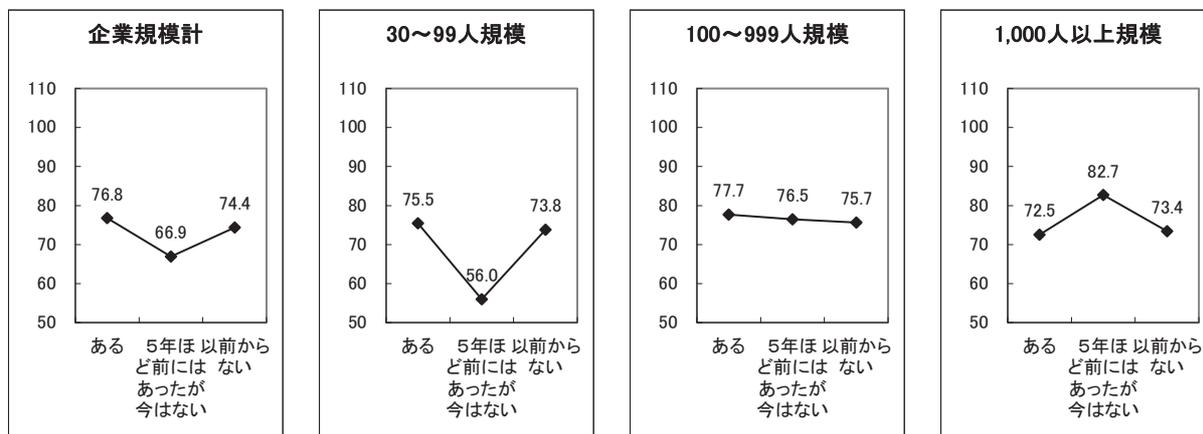
図表Ⅱ-1-4-18 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑫職務手当の有無



⑬業績手当の有無

業績手当についてみると、規模計では手当がある企業でもっとも格差が小さく、次いで以前からない企業、ここ5年間に廃止した企業の順になっている。その中で、ここ5年間に廃止した企業の格差指数が他に比べてかなり小さなものになっている。規模別には、小規模で規模計をさらに強くした傾向を示しているのに対して、中企業ではもっとも格差の小さい手当のある企業からもっとも格差の大きい手当がない企業まで緩やかなカーブを描き、また、大企業では規模計や小企業とは逆のプロフィールとなっている（図表Ⅱ-1-4-19）。

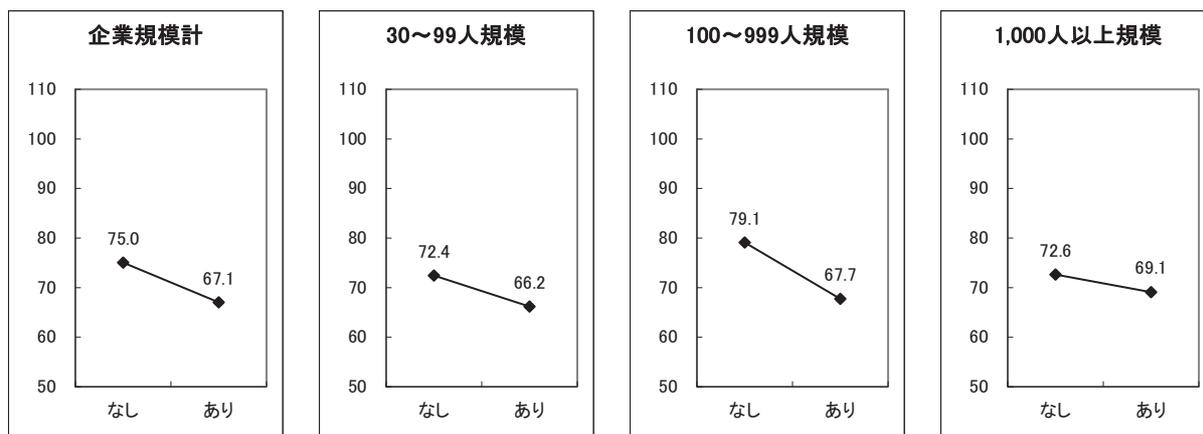
図表Ⅱ-1-4-19 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑬業績手当の有無



⑭「一般職社員」制度の有無

「一般職社員」制度の有無別に男女間賃金格差をみると、制度のある企業の方がない企業よりも格差は大きくなっており、規模計及び規模別にみても同様となっている（図表Ⅱ－１－４－２０）。

図表Ⅱ－１－４－２０ 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑭「一般職社員」制度の有無

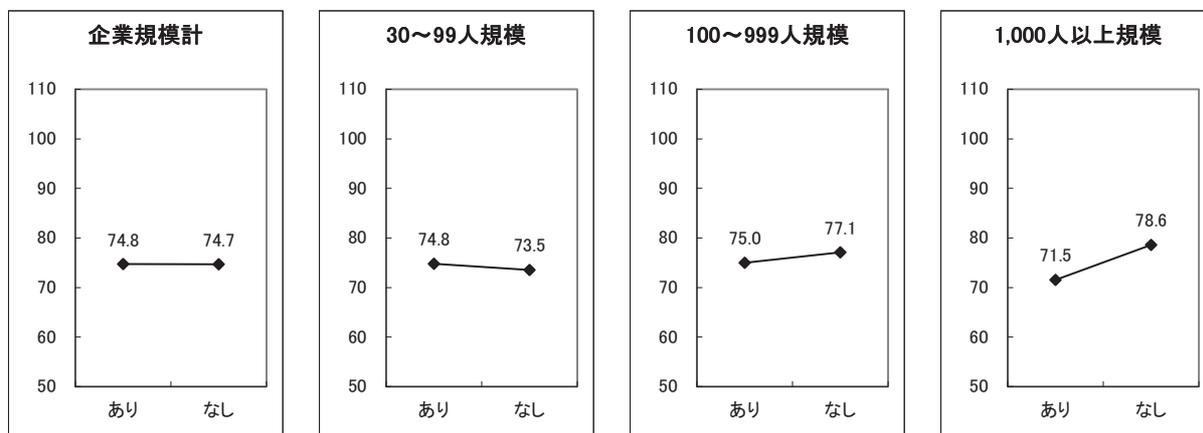


⑮女性従業員活用促進の社内方針の有無

女性従業員の活用促進に向けた社内方針の有無別に男女間賃金格差をみると、規模計ではその有無でほとんど変わりはみられてない。規模別にみると、小企業では社内方針がある企業の方が1.3ポイントほど格差は小さくなっているのに対して、中企業や大企業では逆にある企業の方が格差が大きく、特に大企業で7.1ポイントと大きな開きとなっている（図表Ⅱ－１－４－２１）。

第3章第6節でみたように、こうした社内方針には男女間賃金格差そのものに対する事項を盛り込んでいる場合が規模の大きな企業ほど少なくなっているが、今一度再考の余地があるとも考えられる。

図表Ⅱ－１－４－２１ 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑮女性従業員活躍促進の社内方針の有無

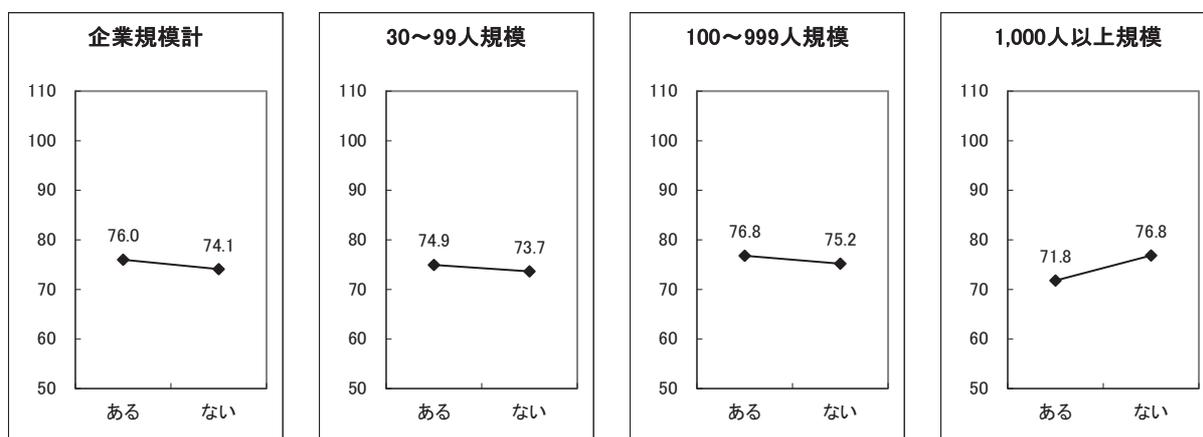


⑩労働組合の有無

最後に、労働組合の有無別に男女間賃金格差をみると、規模計では、労組のある企業の方がいない企業に比べて1.9ポイント格差が小さくなっている。規模別には、小企業及び中企業では同様の状況となっているが、一方、大企業では逆に労組のある企業の方がいない企業よりも5ポイント格差が大きくなっている（図表Ⅱ-1-4-22）。

労組としても、男女均等の取組について、今一度再考する余地があるのではないかと考えられる。

図表Ⅱ-1-4-22 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項 ⑩労働組合の有無



以上、男女間賃金格差に関連する可能性のある項目を取り上げ、格差の状況を見てきた。もとよりこれらの項目が要因となっているとしても、相互に重なり合って影響を及ぼすものであり、さらに複合的な分析が求められることはいうまでもない。ただし、そうした分析は、この調査シリーズの役割を超える性格のものであるので、今後の課題としておきたい。

第Ⅱ－２部 「小規模企業調査」の結果概要

第Ⅱ－２部では、企業調査のうち30人未満企業（以下「小規模企業」という。）を対象とした「小規模企業調査」の結果の概要を紹介する¹。なお、以下において、上述の「30人以上企業調査」にも対応する設問がある場合には、参照対象としてその30～99人規模企業のデータも併せて示している。

第1章 小規模企業の概況

第1節 小規模企業の産業別構成と業況

（1）小規模企業の産業別構成

小規模企業の産業別構成をみると、「製造業」が23.6%を占め最も多く、次いで「卸売業、小売業」22.0%、「建設業」18.0%、その他のサービス業11.5%などと続いている。30～99人企業の場合と比較すると、「建設業」の割合が小規模企業の方が飛び抜けて高くなっているほか、「飲食店、宿泊業」や「卸売業、小売業」などの割合が高くなっている一方、「その他のサービス業」の割合が飛び抜けて小さくなっているのを始め「製造業」や「運業業」、「教育、学習支援業」などでは逆に小さくなっている（図表Ⅱ－２－１－１）。

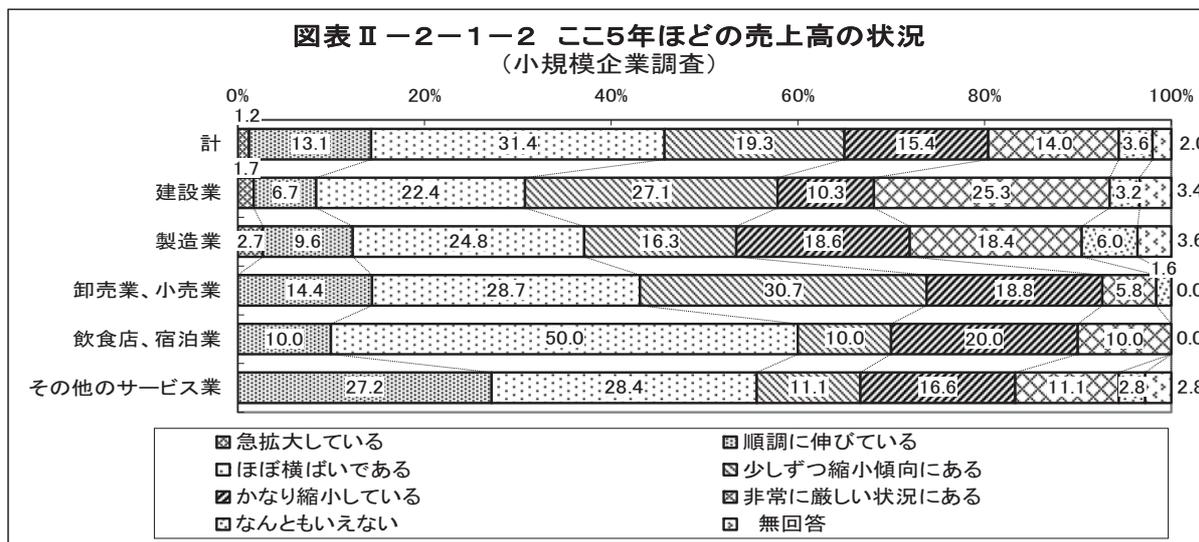
図表Ⅱ－２－１－１ 産業別構成
(小規模企業調査) (%)

	小規模企業	(参考) 30～99人企業
計	100.0	100.0
鉱業	0.0	0.3
建設業	18.0	10.7
製造業	23.6	26.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2.2	1.0
情報通信業	2.0	2.1
運輸業	5.4	8.1
卸売業、小売業	22.0	20.1
金融業、保険業	0.5	0.5
不動産業	1.0	1.1
飲食店、宿泊業	5.7	3.7
医療、福祉	2.2	2.7
教育、学習支援業	0.3	0.9
複合サービス事業	1.6	1.3
その他のサービス業	11.5	17.9
その他の産業（分類不能など）	4.0	3.1

¹ 企業調査の対象は常用雇用10人以上の企業であるが、調査時点で10人未満となっている企業が含まれていることは十分に考えられる。

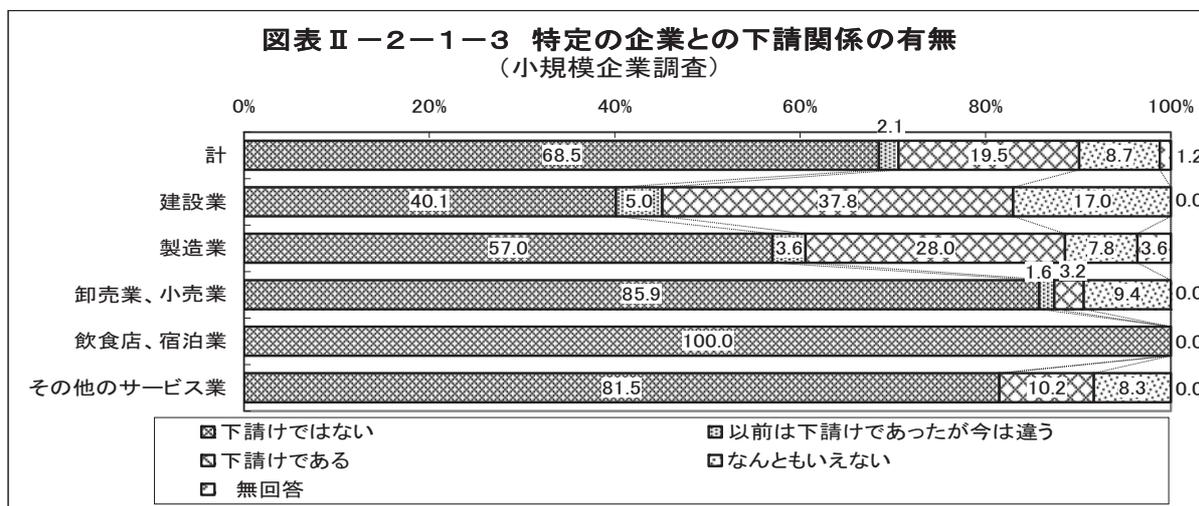
(2) 小規模企業の業況（ここ5年間の売上高）

ここ5年間の売上高の状況を尋ねた結果をみると、「ほぼ横ばい」が31.4%となっている中で、「急拡大」と「順調に伸びている」とを合わせて14.3%にとどまっているのに対して「かなり縮小」と「非常に厳しい」とを合わせて29.4%となっており、加えて「少しずつ縮小傾向」が19.3%あることから、小規模企業における業況は厳しい状況のところ相対的に多くなっている。主な産業についてみると、建設業や製造業での相対的な厳しさが窺われる²（図表Ⅱ-2-1-2）。



(3) 特定企業との「下請関係」の有無

特定企業との「下請関係」の有無をみると、「下請けではない」が68.5%と多くなっている中で、「下請けである」とするところは19.5%となっている。産業別には、建設業(37.8%)や製造業(28.0%)で下請であるとする企業が多い(図表Ⅱ-2-1-3)。

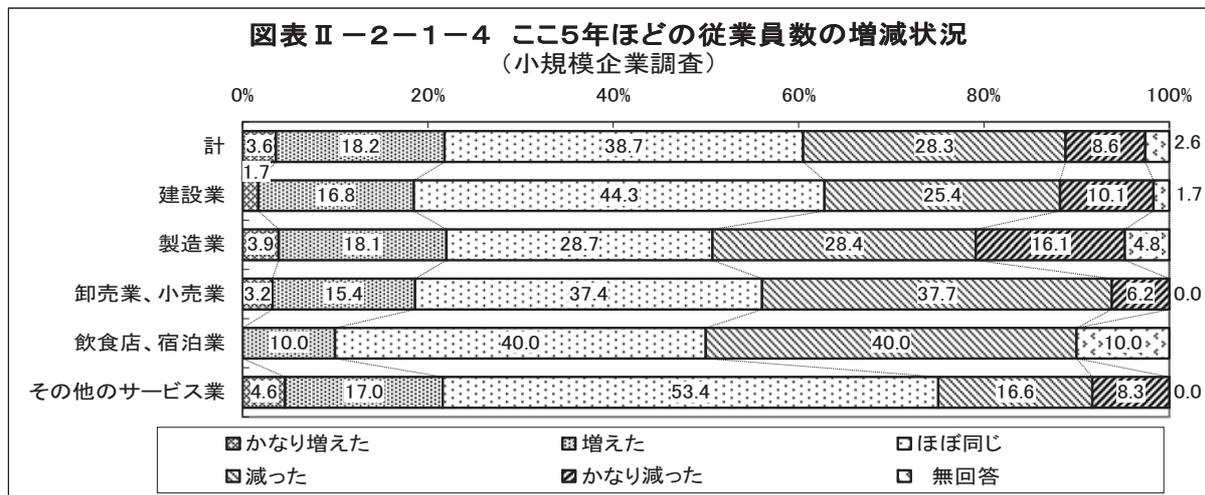


² この調査は、いわゆるリーマン・ショック前に調査されたことに留意する必要がある。

第2節 小規模企業における雇用の状況

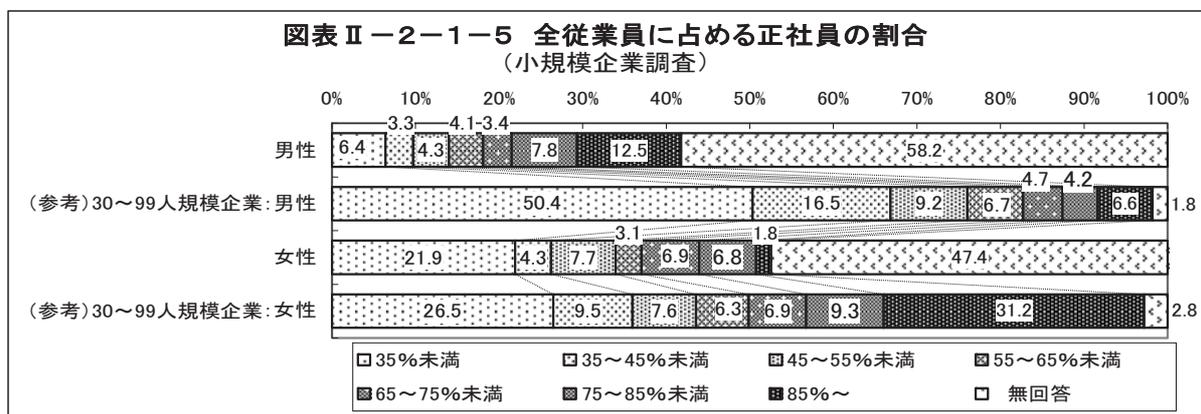
(1) 従業員の増減状況

ここ5年ほどの従業員（正社員だけではなく非正規従業員も含めたもの）の増減状況を尋ねた結果をみると、「ほぼ同じ」が38.7%ともっとも多くなっている中で、「かなり増えた」と「増えた」を合わせた増加したとする企業が21.8%であるのに対して、「かなり減った」と「減った」を合わせた減少したところが36.9%となっており、減少したとする企業の方が多くなっている（図表Ⅱ-2-1-4）。



(2) 従業員に占める正社員の割合

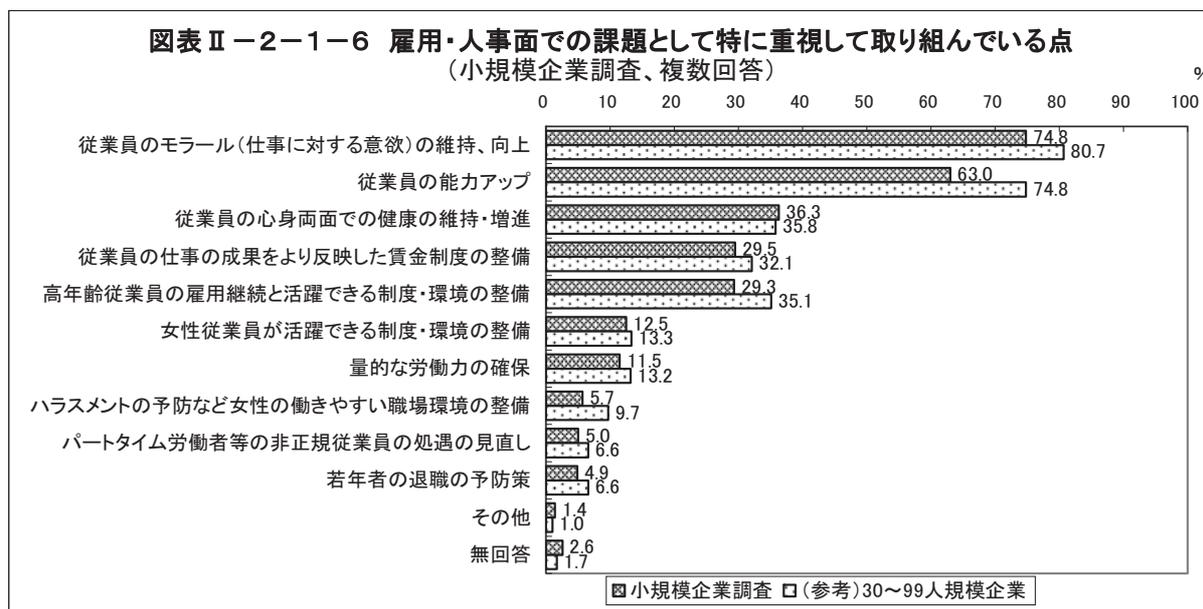
男女別に従業員に占める正社員の割合をみると、無回答が半数程度あることに留意する必要があるが、男性の場合には各割合階級に万遍なく分布し、30～99人規模企業に比べ正社員割合の高い企業が比較的多くなっているのに対して、女性では正社員割合が85%以上の企業が少なく、35%未満の企業が相対的に多くなっている（図表Ⅱ-2-1-5）。



(注)「(参考)30～99人規模企業」は、30人以上規模調査で対応する調査項目がある場合に、参考に掲げている。(以下同じ)
30～99人規模の無回答には、不明を含む。
30～99人規模企業の回答の区分は、それぞれ「30%程度以下」、「40%程度」、「50%程度」、「60%程度」、「70%程度」、「80%程度」、「90%程度」である。

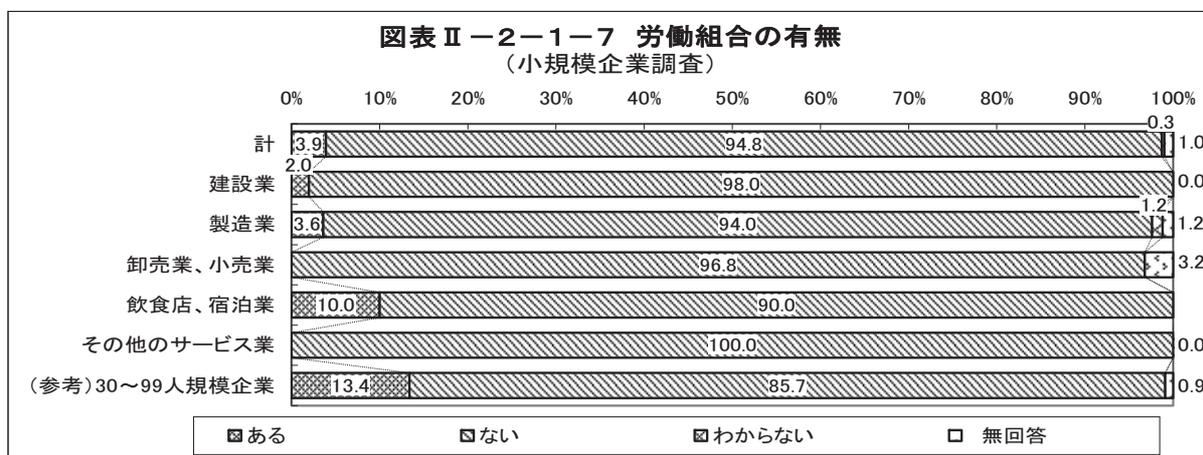
(3) 雇用・人事面での課題として特に重視して取り組んでいる点

小規模企業で雇用・人事面での課題として特に取り組んでいる点を見ると、「従業員のモラルの維持・向上」(74.8%)、「従業員の能力アップ」(63.0%)などを挙げる企業が多くなっている。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12.5%、「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5.7%となっている。30～99人規模企業と比較しても、指摘する企業の割合が総じてやや低くなっている面はあるものの大きな違いはみられない(図表Ⅱ-2-1-6)。



(4) 労働組合の有無

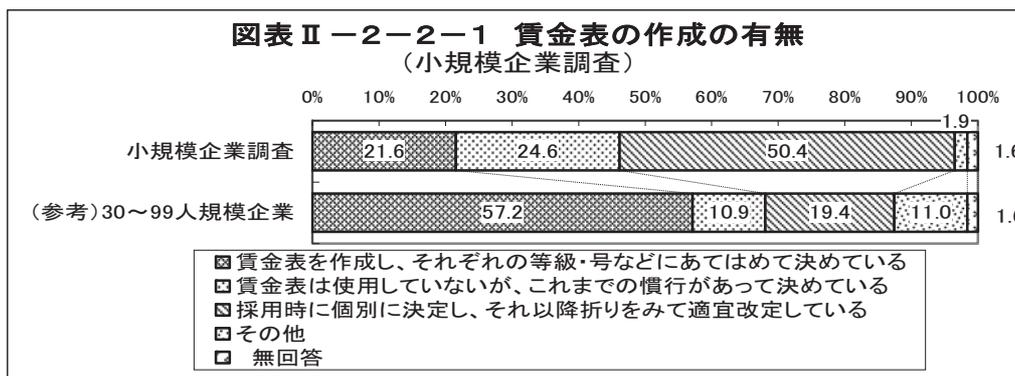
小規模企業において労働組合がある企業は3.9%にとどまっており、30～99人規模企業の13.4%に比べてもかなり少なくなっており、労組のない企業がほとんどである(図表Ⅱ-2-1-7)。



第2章 小規模企業における賃金制度の状況（基本給、手当）

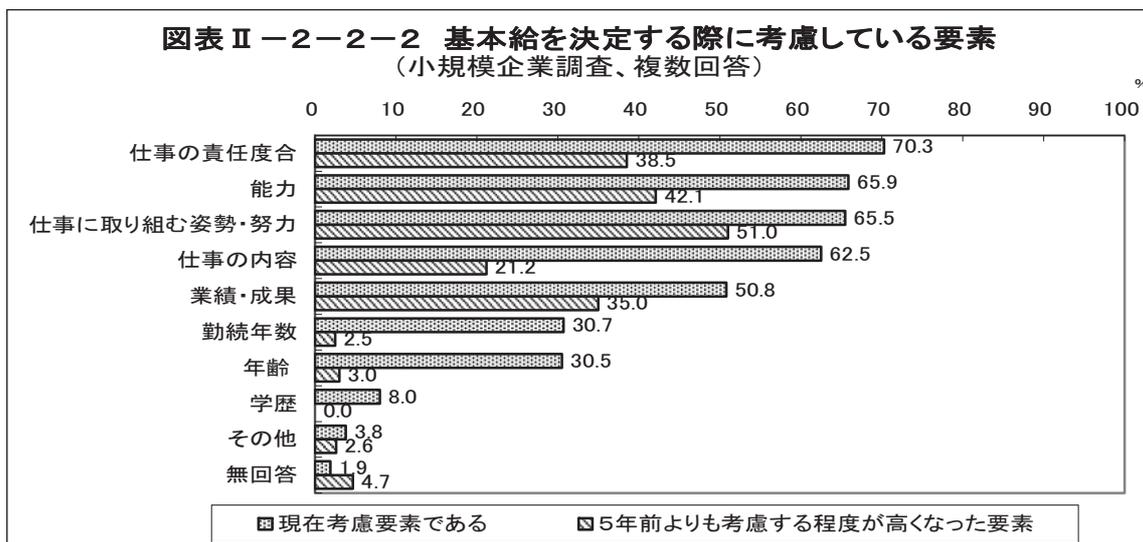
（1）賃金表の作成の有無

小規模企業で社員の賃金の決定に当たって、賃金表を作成している企業は21.6%となっており、30～99人規模企業に比べかなり少なくなっている。賃金決定は、「採用時に個別に決定し、それ以降折りをみて改定」とするところが半数をやや超えている（50.4%）（図表Ⅱ-2-2-1）。



（2）基本給の決定要素

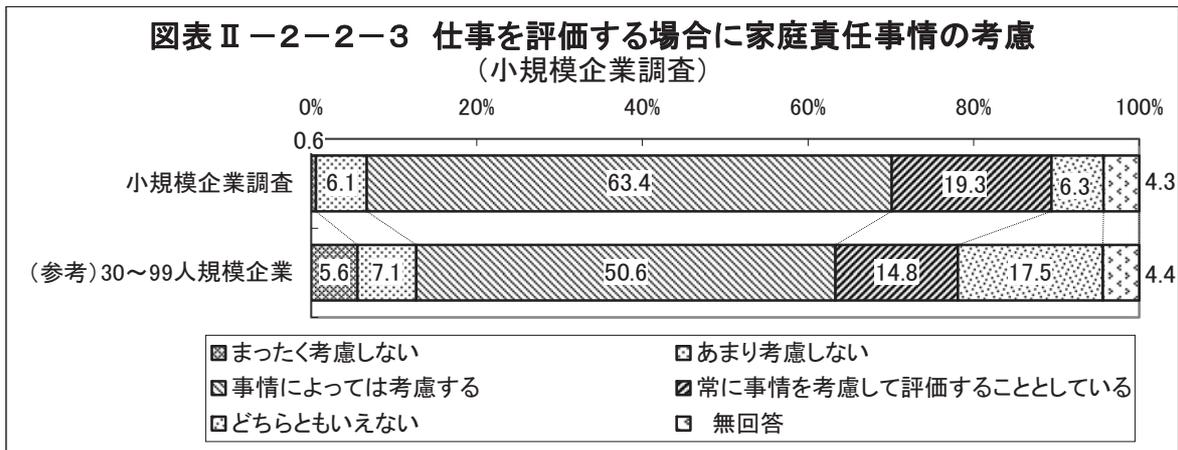
小規模企業で基本給を決定する際に考慮している要素は、「仕事の責任度合」が70.3%と最も多く、次いで「能力」(65.9%)、「仕事に取り組む姿勢・努力」(65.5%)、「仕事の内容」(62.5%)、「業績・成果」(50.8%)を挙げる企業が半数を超えている。一方、ここ5年間で考慮する程度が高くなった要素としては、「仕事に取り組む姿勢・努力」(51.0%)を挙げる企業が最も多く、次いで「能力」(42.1%)、「仕事の責任度合」(38.5%)などとなっている（図表Ⅱ-2-2-2）。



(参考) 30～99人規模企業については、年齢が65.6%、勤続年数が59.2%、職務が69.6%、職責が74.2%、成果が66.7%、能力が74.5%となっている。(非管理職層について現在基本給の決定要素としている企業の割合である。)

（評価の際に家庭責任事情の考慮状況）

小規模企業において、社員の仕事を評価する場合に、家庭責任によりやむを得ず働けない事情を考慮するかどうかは、63.4%の企業が「事情によっては考慮する」とし、「常に考慮する」と合わせて8割を超える企業が考慮するとしている。小規模企業の方が家庭責任の事情を考慮するところが多いといえる（図表Ⅱ－2－2－3）。



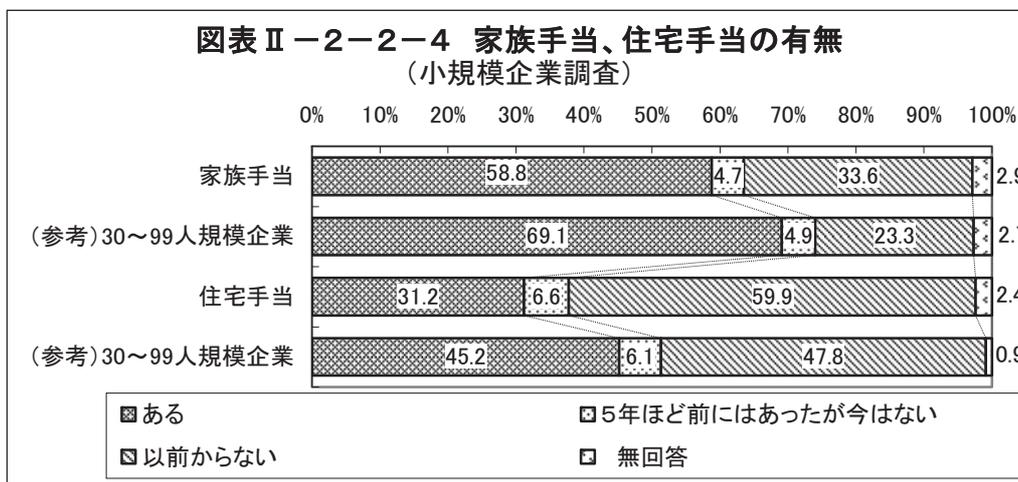
(注) 仕事を評価する場合に、家庭責任によるやむを得ず働けない事情を考慮するかどうかを尋ねた結果である。30～99人規模企業については、成果主義賃金を採っている際の評価に関してである。

（3）各種手当

a. 家族手当、住宅手当

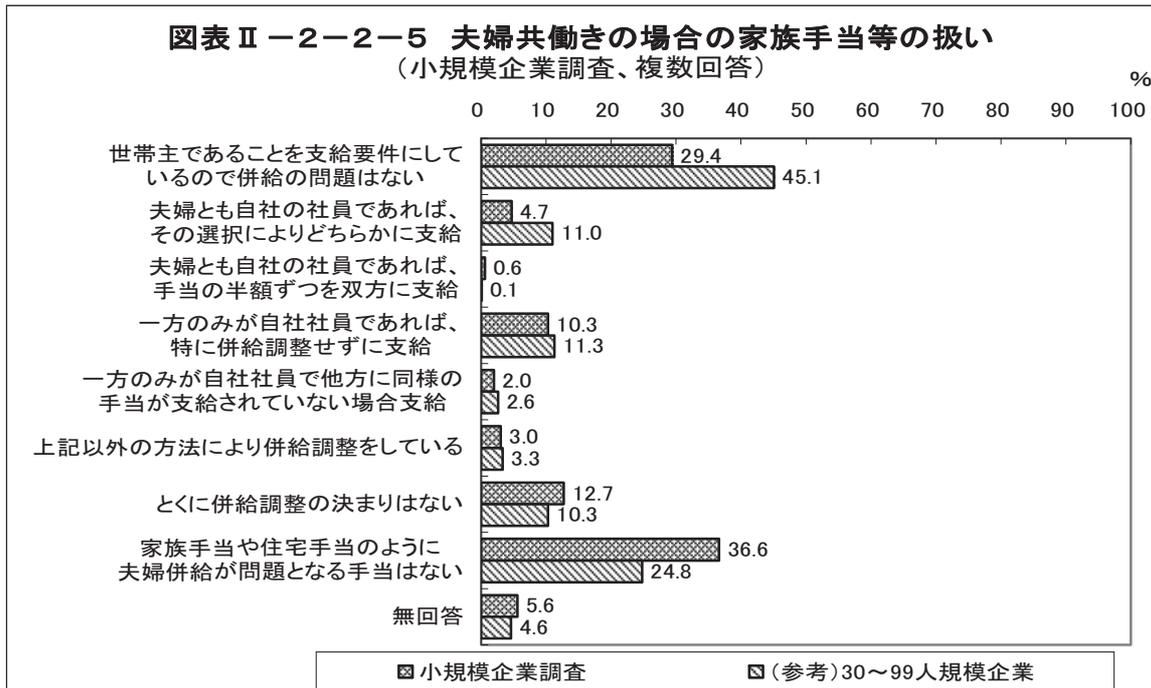
（手当の有無）

小規模企業で家族手当のある企業は58.8%、住宅手当のある企業は31.2%となっており、いずれも30～99人規模企業よりかなり低くなっている。また、両手当とも、ここ5年間に当該手当を廃止したところが数%（4.7%、6.6%）ある（図表Ⅱ－2－2－4）。



(夫婦共働きの場合の支給調整)

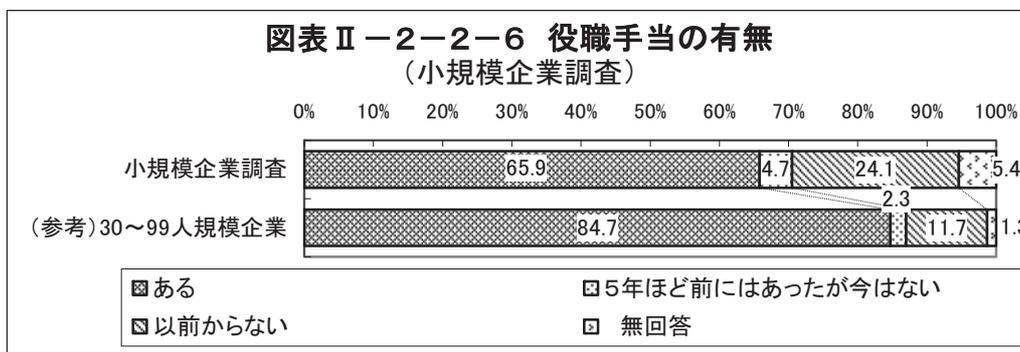
家族手当や住宅手当などについて、夫婦が共に働いている場合の併給への対処としては、支給対象を「世帯主」とすることで併給を避けているとする企業が 29.4%、次いで夫婦とも自社社員であればどちらが受給するかはその選択に任せることとしているが 14.3%などとなっている（図表Ⅱ－２－２－５）。

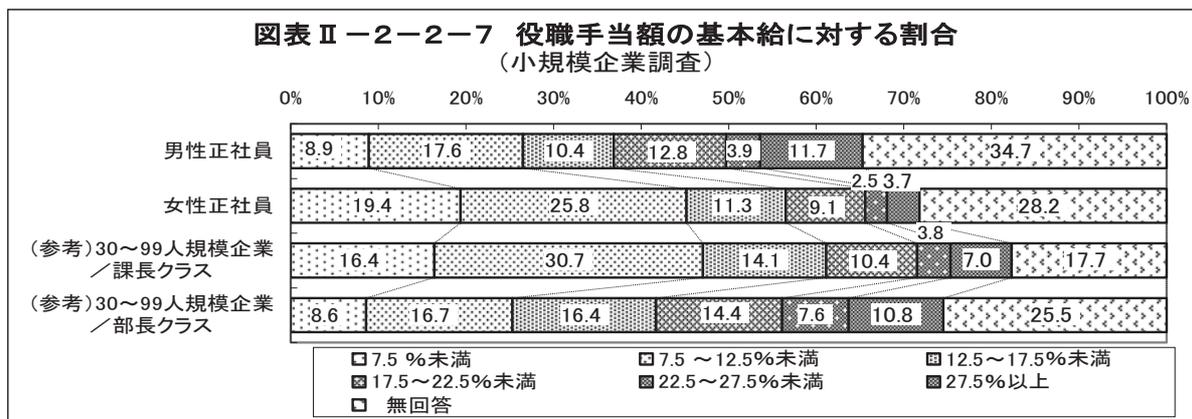


b. 役職手当

小規模企業で役職手当のあるところは 65.9%と3分の2程度の企業にあり、先の家族手当等の場合よりも割合が高くなっている（図表Ⅱ－２－２－６）。

役職手当の基本給に対する割合は、男性社員では 10%程度前後が 17.6%、15%程度前後が 10.4%などとなっているのに対して、女性社員では 10%程度前後 25.8%、5%前後 19.4%となっており、女性の方が男性よりも5%ポイント弱低くなっていることがうかがわれる（図表Ⅱ－２－２－７）。



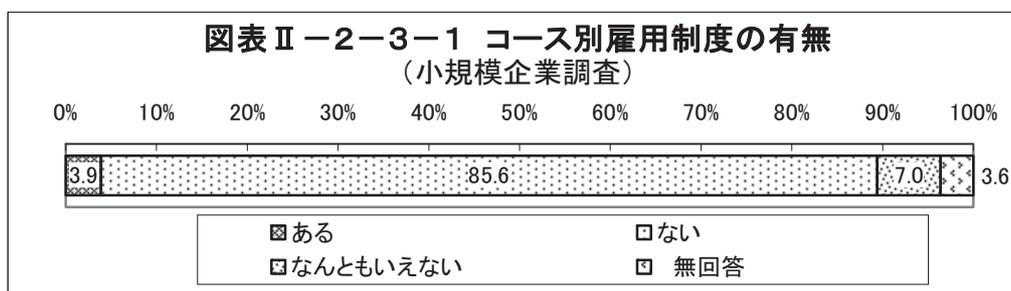


(注) 30～99人規模では、「なんともいえない」を「無回答」に含めている。

第3章 小規模企業における女性従業員の活用に関連した雇用制度

第1節 コース別雇用制度の有無

小規模企業でコース別雇用制度のあるところは、3.9%となっている(図表Ⅱ-2-3-1)。

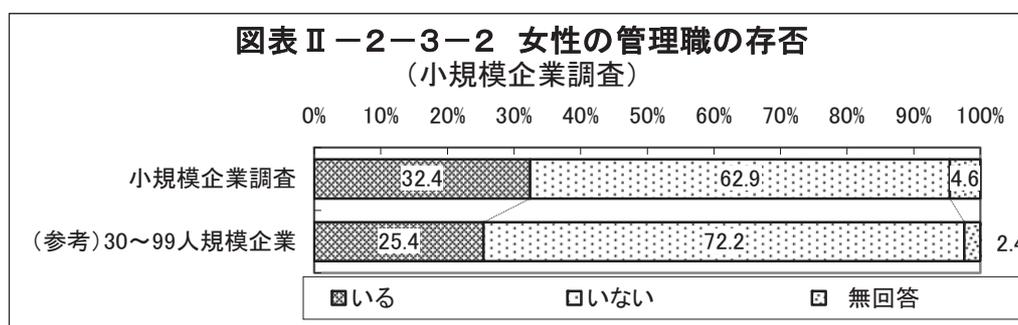


(参考) 30～99人規模企業については、一般職社員制度のある企業は5.9%である。

第2節 女性管理職の存否

(女性の管理職の存否)

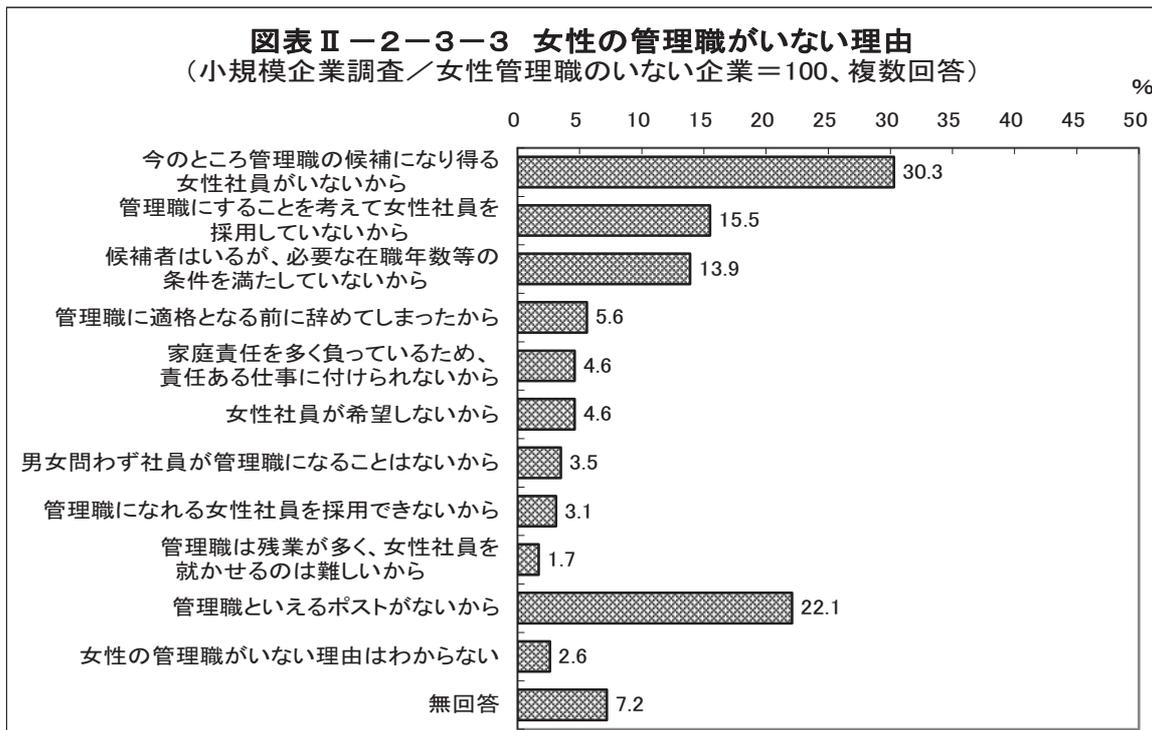
小規模企業で女性の管理職がいるところは、32.4%と概ね3分の1となっている(図表Ⅱ-2-3-2)。



(参考) 30～99人規模企業については、部課長クラスの存否である。

（女性の管理職のいない理由）

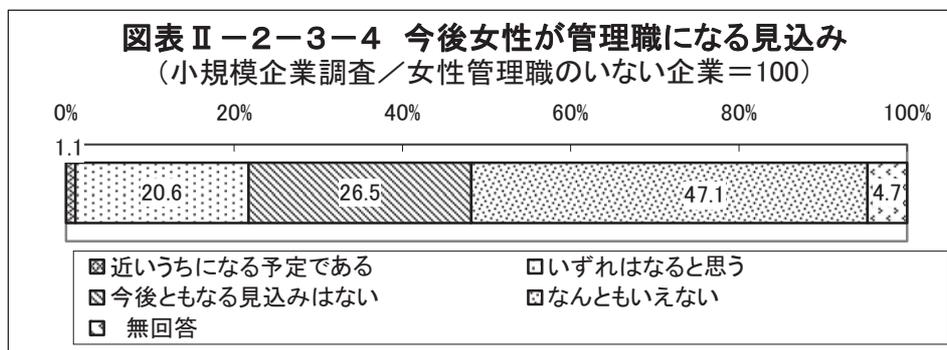
小規模企業で女性管理職がいないところにその理由を尋ねた結果は、「管理職候補になり得る女性社員がいない」（30.3%）がもっとも多く、次いで「管理職にすることを考えて女性社員を採用していない」（15.5%）、「候補はいるが、在職年数等の必要な条件を満たしていない」（13.9%）などとなっている（図表Ⅱ－2－3－3）。



（注）30人以上規模企業調査において、この設問に対応する設問はしていない。

（今後女性が管理職になる見込み）

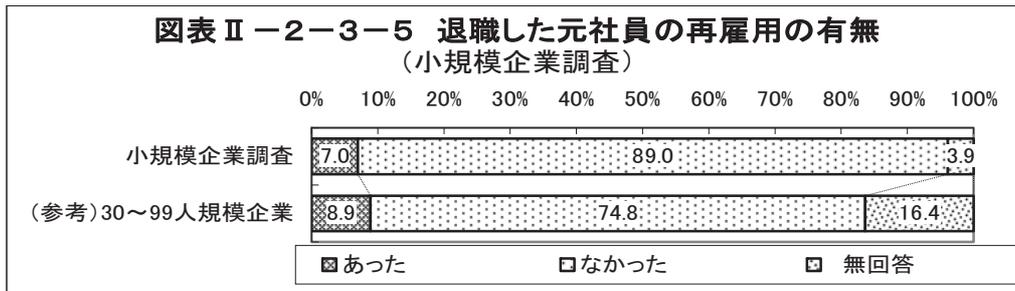
女性管理職のいない企業における今後女性が管理職になる見込みは、「近いうちになる予定」が1.1%で、「いずれはなる」（20.6%）を合わせて2割強の企業がなるとしているが、一方で「今後ともなる見込みはない」が26.5%とほぼ拮抗している（図表Ⅱ－2－3－4）。



第3節 出産等を契機に退職した元社員の再雇用

（「再雇用」の有無）

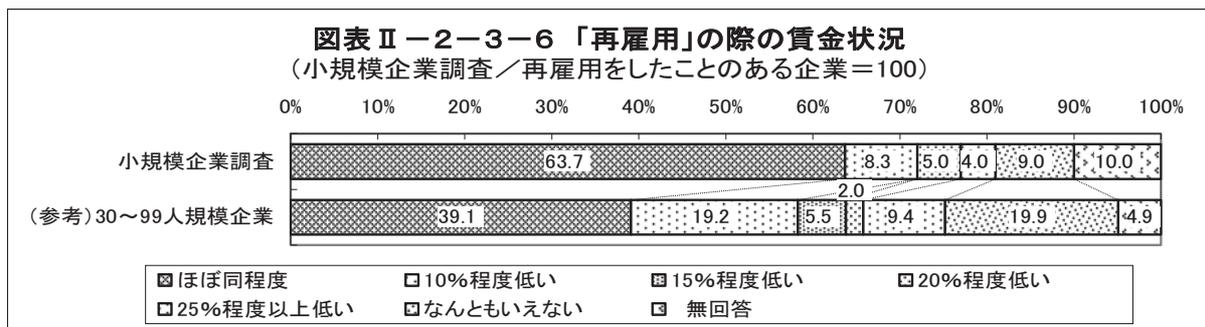
結婚、出産等を契機に退職した元社員を再び正社員として雇用した小規模企業は、7.0%にとどまっている（図表Ⅱ-2-3-5）。



(注) 「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。」に対する回答である。

（「再雇用」の際の賃金）

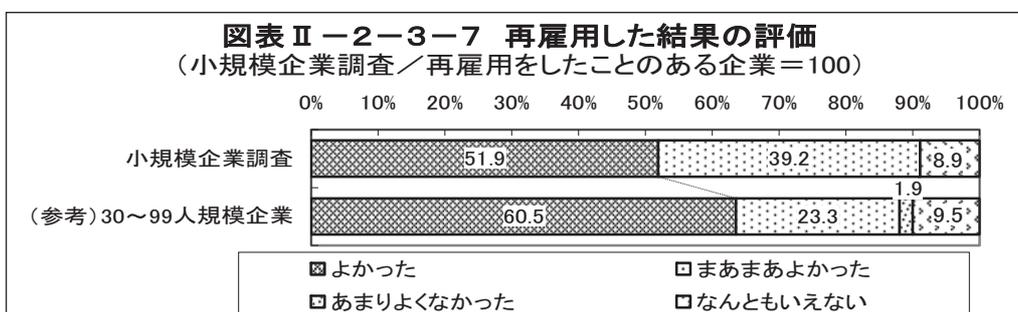
「再雇用」をしたときの賃金額は、仮に退職せずに継続して就業していたとした場合の賃金額に比べてどうであったかを尋ねた結果は、「ほぼ同程度」が63.7%でもっとも多かった（図表Ⅱ-2-3-6）。



(注) 「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。「5%程度低い」と「かえて高かった」は、両方の規模でなかった。

（「再雇用」の結果評価）

「再雇用」をした結果は、総じて肯定的な評価となっているが、30~99人規模企業と比べて、小規模企業の方でよかった程度がやや低いところが多かった（図表Ⅱ-2-3-7）。

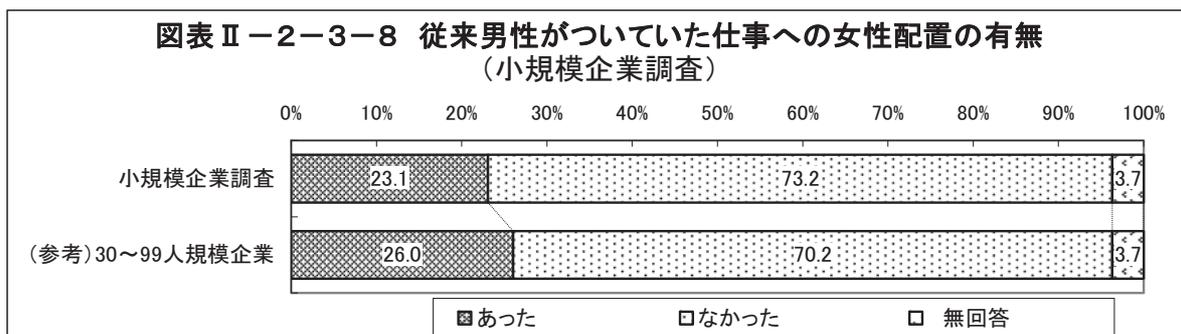


(注) 30~99人規模企業の「よかった」は、「非序によかった」と「よかった」との合計である。「あまりよくなかった」など否定的評価をした企業は両規模ともなかった。

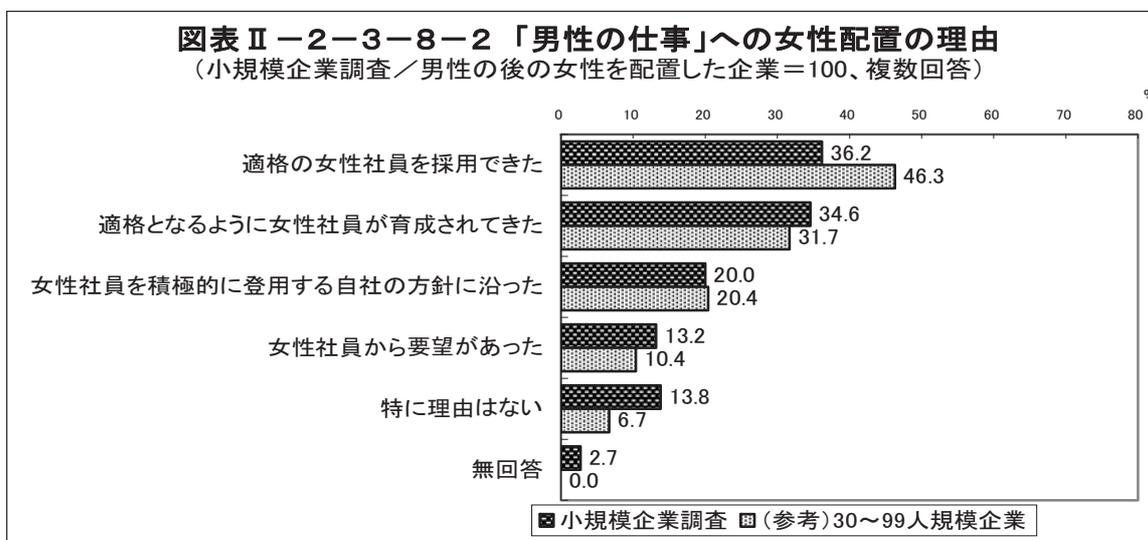
第4節 女性の職域拡大

小規模企業において、従来男性がついていた仕事（部署）に女性を配置したことがあるところは23.1%となっている（図表Ⅱ-2-3-8）。

そうした配置をした理由としては、「適格の女性社員を採用できた」（36.2%）、「適格となるよう育成された」（34.6%）を挙げる企業が多くなっている（図表Ⅱ-2-3-8-2）。



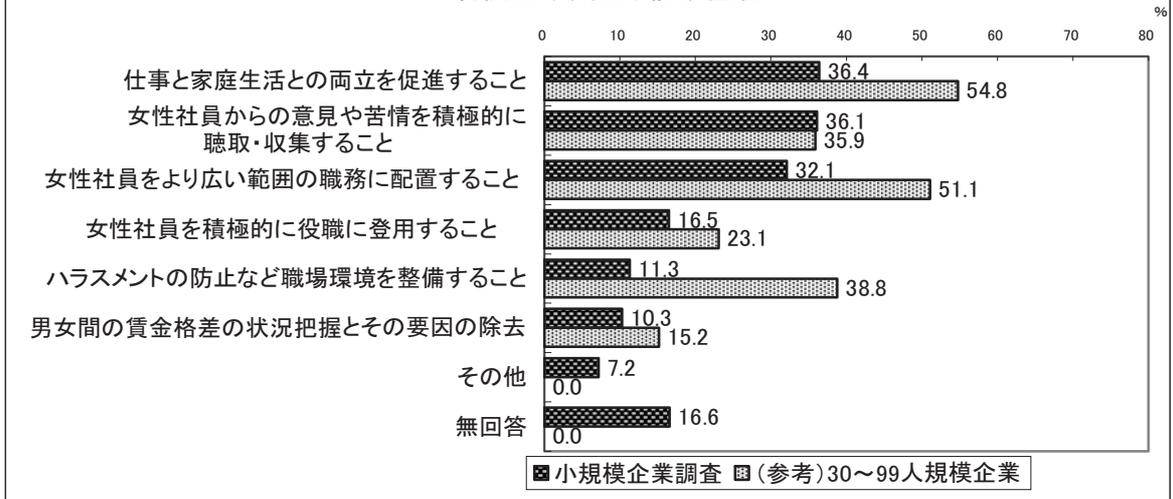
(注) 「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。



第5節 女性社員の一層の活躍促進のための取組み

小規模企業において、女性社員の一層の活躍を促進するために取り組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」（36.4%）と「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」（36.1%）とが同程度で多く、次いで「女性社員をより広い範囲の職務に配置すること」（32.1%）などとなっている。30~99人規模企業で多く挙げられていた「ハラスメントの防止など職場環境を整備すること」を挙げる企業は11.3%にとどまっている（図表Ⅱ-2-3-9）。

図表Ⅱ-2-3-9 女性社員の活躍促進のための取組
(小規模企業調査、複数回答)



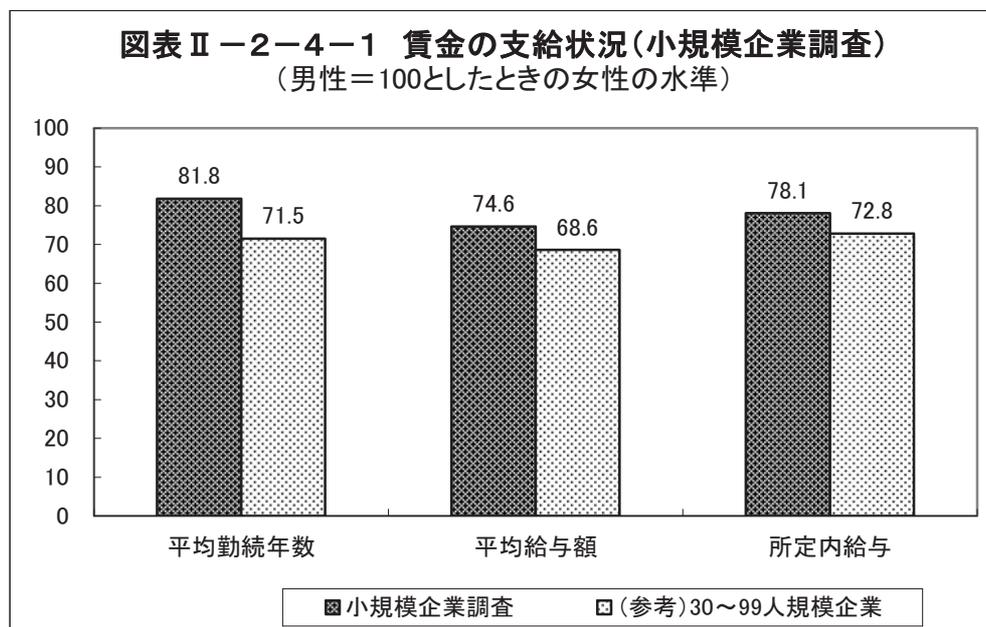
(注)「ハラスメントの防止など職場環境を整備すること」は、30人以上規模調査においては、「ハラスメントの防止など女性の働きやすい職場環境を整備すること」となっている。

第4章 小規模企業における男女別賃金の状況

第1節 賃金の支給状況

(1) 正社員計でみた男女差

男女別賃金格差の状況について、回答のあった企業の正社員数で加重平均して求めた1人当たりの賃金額により算出される結果を紹介する。小規模企業では、女性の平均勤続年数は男性の8割程度の水準にあり、また、賃金は7割台半ばから後半の水準となっている。30～99人規模企業と比較すると、勤続年数では10%ポイント程度、賃金面では小規模企業に方が6%ポイント程度格差は小さくなっている(図表Ⅱ-2-4-1)。



(勤続年数が同程度の男女間の賃金格差)

小規模企業について、勤続年数が同程度の男女間における所定内給与の格差をみると、男性の給与額を100として、勤続が3年程度同士では女性の所定内給与は83.5であるのに対して、勤続7年程度では79.4、同12年程度では73.8、同17年程度では69.4と勤続年数が長い者同士になるほど男女差は広がっている。ただし、勤続27年程度では73.6と男女差はやや縮小している(図表Ⅱ-2-4-2)。

こうした推移には、例えば役職の状況が要因として考えられる。男性については、勤続3年程度においては「特になし」が75.4%であるが、勤続7年では「特になし」は53.8%へと21.6%ポイント低下し、代わって「係長クラス」が19.8%へ12.6%ポイント上昇する。これが勤続12年程度では、「特になし」が10.8%ポイント低下する一方、「係長クラス」の割合はあまり変化しない中で「課長クラス」が14.0%ポイント上昇する。さらに勤続17年では「課長クラス」が7.7%ポイント上昇、勤続27年では「部長クラス」が25.6%ポイント上昇するといったように、順調に役職が上がっていることがうかがわれ、男性の所定内給与は上

昇カーブを示しているのに対して、女性においては男性の場合のような体系的な昇進がうかがわれるような状況にはなっていない。

図表Ⅱ-2-4-2 各勤続年数における男女別正社員の賃金支給状況等の比較(小規模企業調査)

		平均勤続年数	業務内容(%)				役 職(%)			学 歴(%)			所定内給与額(円)
勤続年数2年以上5年未満 (24.5%)	男 性	3.2	現業的	65.8	特になし	75.4	中卒	2.3	241,592				
			事務的	11.2	係長クラス	7.2	高卒	56.2					
			営業的	17.0	課長クラス	10.9	短大卒	3.2					
			企画的	2.2	部長クラス	3.7	大卒以上	34.5					
			無回答	3.8	無回答	2.7	無回答	3.8					
	女 性	3.1	現業的	31.4	特になし	87.1	中卒	2.4	201,677				
			事務的	60.1	係長クラス	6.6	高卒	50.8					
			営業的	4.9	課長クラス	1.4	短大卒	21.9					
			企画的	1.2	部長クラス	1.3	大卒以上	22.1					
			無回答	2.3	無回答	3.5	無回答	2.9					
勤続年数5年以上10年未満 (22.6%)	男 性	7.1	現業的	50.8	特になし	53.8	中卒	6.7	281,324				
			事務的	11.2	係長クラス	19.8	高卒	48.1					
			営業的	26.5	課長クラス	10.5	短大卒	5.7					
			企画的	3.1	部長クラス	14.3	大卒以上	38.0					
			無回答	8.4	無回答	1.6	無回答	1.6					
	女 性	7.1	現業的	23.4	特になし	75.2	中卒	2.4	223,411				
			事務的	63.7	係長クラス	9.1	高卒	50.5					
			営業的	2.7	課長クラス	8.6	短大卒	20.6					
			企画的	3.0	部長クラス	2.8	大卒以上	22.2					
			無回答	7.3	無回答	4.3	無回答	4.4					
勤続年数10年以上15年未満 (18.5%)	男 性	12.4	現業的	52.9	特になし	43.0	中卒	11.2	298,232				
			事務的	10.8	係長クラス	19.3	高卒	51.7					
			営業的	33.1	課長クラス	24.5	短大卒	9.5					
			企画的	3.2	部長クラス	11.6	大卒以上	27.7					
			無回答	0.0	無回答	1.5	無回答	0.0					
	女 性	12.2	現業的	28.2	特になし	72.9	中卒	8.6	220,103				
			事務的	65.5	係長クラス	11.7	高卒	57.7					
			営業的	4.7	課長クラス	6.9	短大卒	22.2					
			企画的	0.0	部長クラス	3.4	大卒以上	5.2					
			無回答	1.5	無回答	5.1	無回答	6.3					
勤続年数15年以上20年未満 (9.6%)	男 性	17.4	現業的	46.0	特になし	31.7	中卒	6.1	354,416				
			事務的	6.4	係長クラス	15.0	高卒	53.6					
			営業的	36.2	課長クラス	32.2	短大卒	8.9					
			企画的	3.0	部長クラス	12.5	大卒以上	22.5					
			無回答	8.5	無回答	8.7	無回答	8.9					
	女 性	17.6	現業的	25.1	特になし	59.8	中卒	6.6	245,797				
			事務的	65.6	係長クラス	14.8	高卒	69.3					
			営業的	6.1	課長クラス	22.3	短大卒	2.6					
			企画的	3.1	部長クラス	3.1	大卒以上	18.2					
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	3.3					
勤続年数20年以上 (18.0%)	男 性	26.9	現業的	54.8	特になし	18.9	中卒	11.3	352,402				
			事務的	5.1	係長クラス	19.2	高卒	67.8					
			営業的	28.2	課長クラス	22.1	短大卒	4.9					
			企画的	10.2	部長クラス	38.1	大卒以上	16.0					
			無回答	1.7	無回答	1.6	無回答	0.0					
	女 性	27.3	現業的	18.5	特になし	64.2	中卒	6.5	259,531				
			事務的	76.1	係長クラス	11.8	高卒	76.5					
			営業的	0.0	課長クラス	16.1	短大卒	12.2					
			企画的	1.8	部長クラス	7.8	大卒以上	4.8					
			無回答	3.6	無回答	0.0	無回答	100.0					

(注) 1. 勤続年数欄の()内は、当該範囲の勤続値数の正社員が男女各1名以上いるとして回答のあった企業の割合である。

2. 女性の所定内給与額欄の下段は、男性を100としたときの格差指数である。

第2節 小規模企業における男女間賃金格差状況別企業間比較

「30人以上企業調査」について第Ⅱ－1部第4章第3節でみたのと同じように、小規模企業についても、企業をベースとしたデータを紹介しておこう。

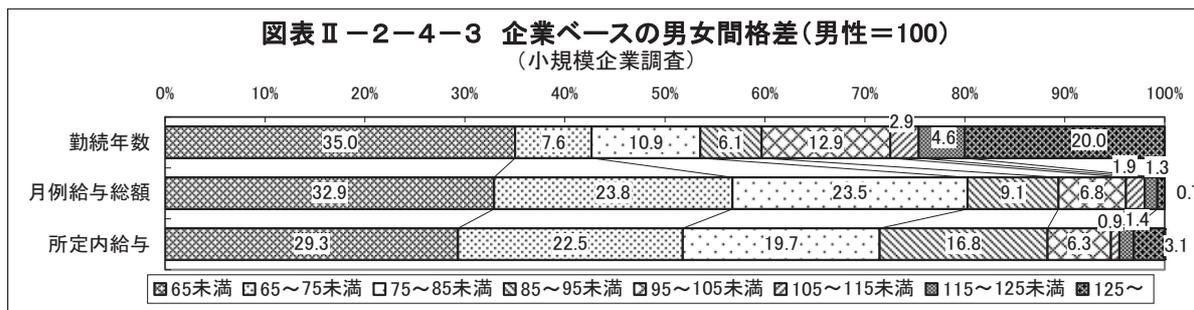
(1) 企業ベースでみた男女間賃金格差の状況

各企業の男性正社員の平均賃金額を100としたときの女性正社員の平均賃金額の水準（以下「格差指数」という。）について、企業を単位として集計した結果をみてみよう。

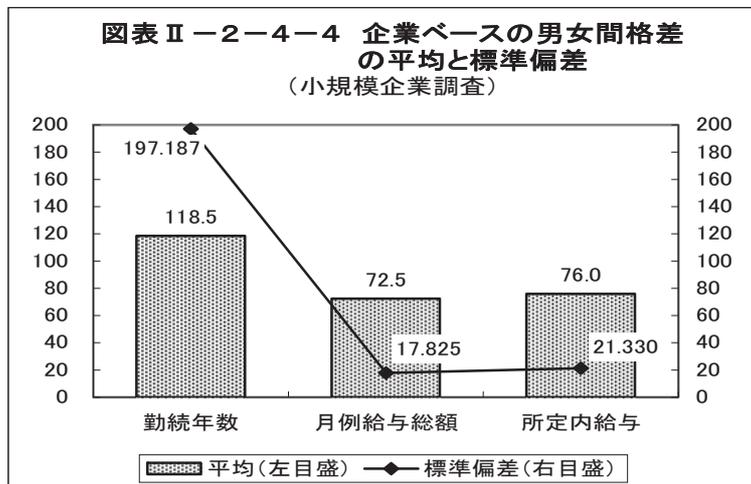
月例給与総額では「65未満」である企業が32.9%ともっとも多く、次いで「65以上75未満」が23.8%、「75以上85未満」23.5%などとなっている。また、所定内給与では同様に「65未満」である企業が29.3%ともっとも多く、次いで「65以上75未満」22.5%、「75以上85未満」19.7%などとなっている。

一方、勤続年数についてみると、「65未満」が35.0%でもっとも多くなっている反面で、「125～」と女性の方がかなり長い企業も20.0%と相当割合ある（図表Ⅱ－2－4－3）。

これらについて企業を単位として平均をとってみると、月例給与総額では72.5、所定内給与では76.0となっており、先に正社員数で加重平均して算出した1人当たり平均同士の格差よりもやや高くなっている。なお、勤続年数については118.5と女性の方が長いという結果になっているが、標準偏差をみればバラツキが大きいことが窺える（図表Ⅱ－2－4－4）。



(注) 男女間格差：男性=100としたときの女性の水準
男女いずれについても回答があり、男女間賃金格差を計算できた回答企業のみを集計である。(以下同じ。)

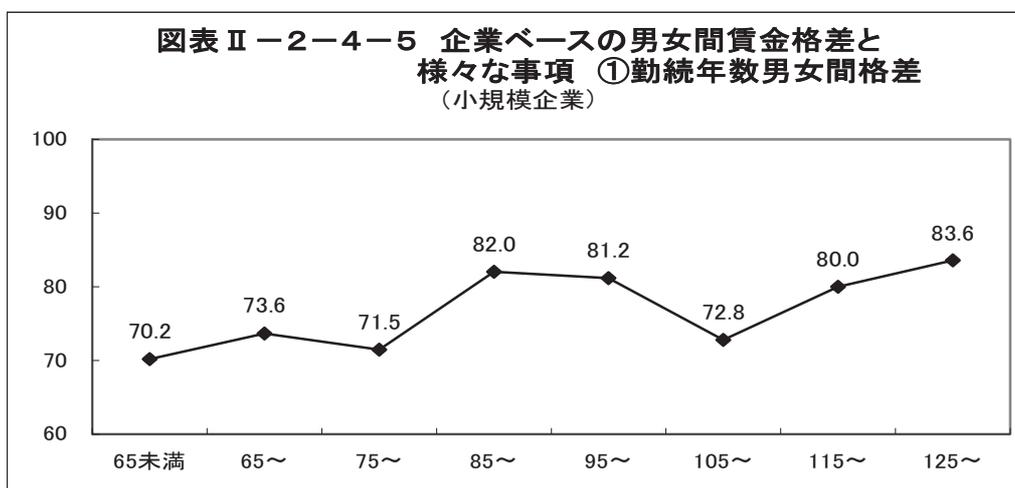


（２）企業ベースでみた男女間賃金格差と様々な要因

以下では、男女間賃金格差に関連する様々な事項に関して、企業ベースの平均格差指数を算出した結果をみてみよう。

①勤続年数格差

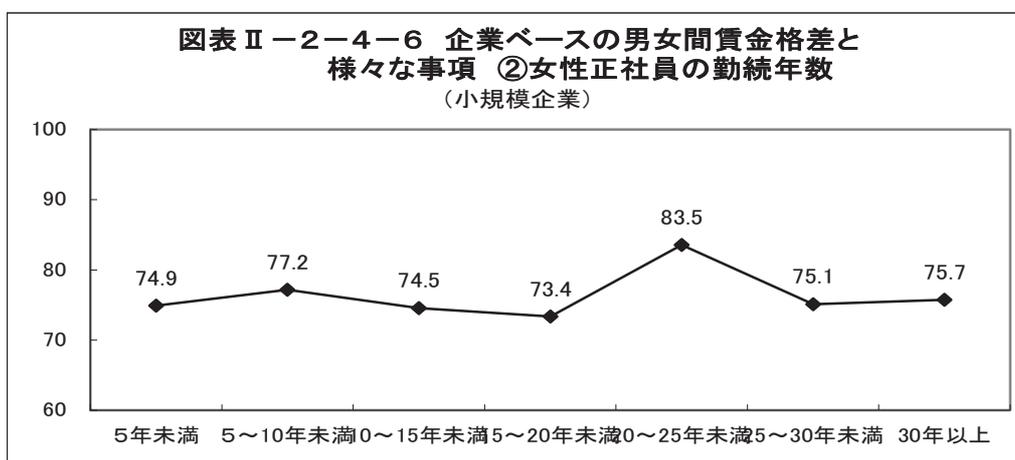
男女間における勤続年数格差の水準別の企業ベースの平均格差指数をみると、勤続年数格差が小さいほど男女間賃金格差は縮小する傾向がみられている。男女間で勤続年数に差があることが男女間賃金格差の要因の一つであることが示唆される。ただし、かなりのデコボコがみられており、勤続年数格差と男女間賃金格差との関係は直線的なものではないことも示唆される（図表Ⅱ－２－４－５）。



（注）スペースの関係から、横軸における範囲の表示を一部割愛している。（以下同様のグラフで同じ。）

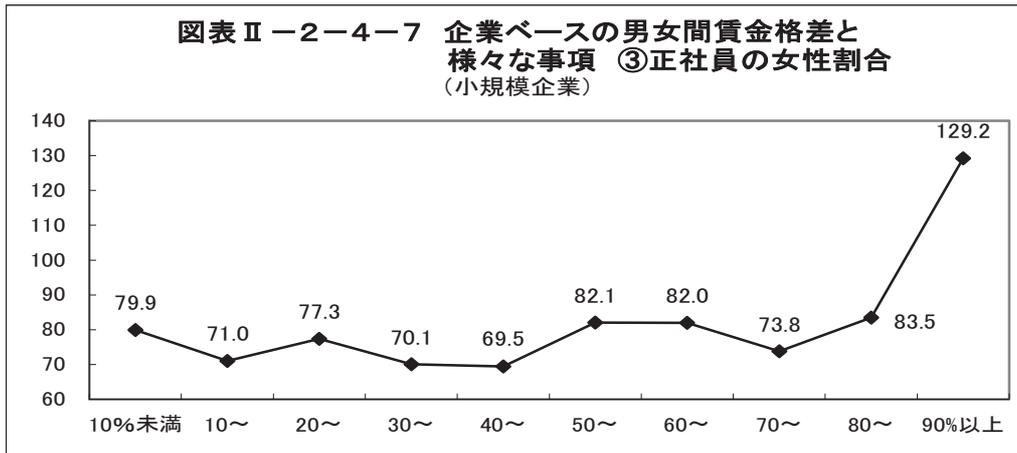
②女性正社員の勤続年数

上記①では勤続年数の男女間の違いについてみたが、ここでは女性正社員の勤続年数そのものの水準別に格差指数をみると、デコボコはあるものの総じてみればフラットなグラフとなっており、小規模企業では女性社員の勤続年数の伸長自体が直接には格差縮小につながりにくいことが窺われる（図表Ⅱ－２－４－６）。



③正社員に占める女性の割合

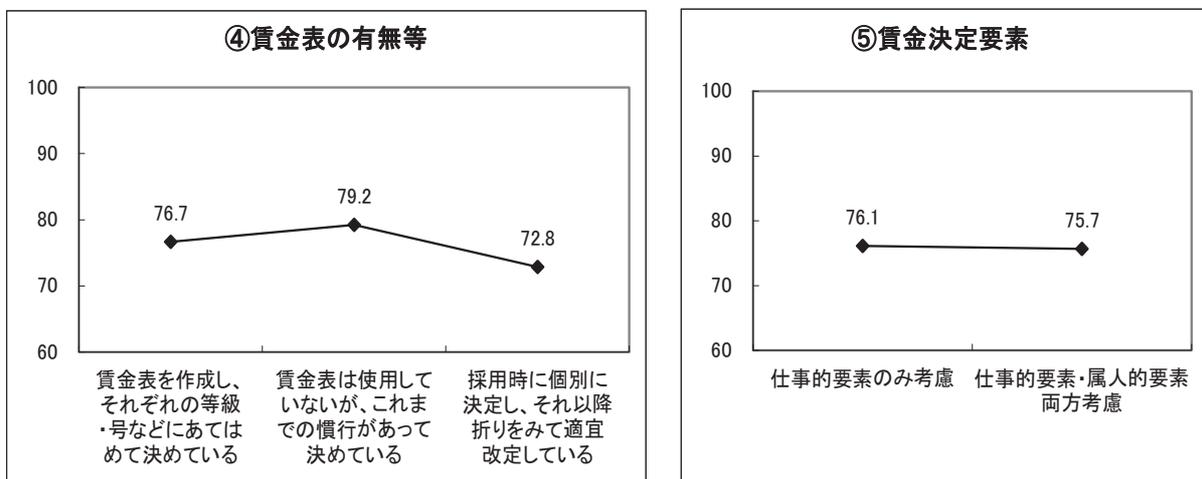
正社員に占める女性の割合別に格差指数の平均をみると、デコボコしていてなんともいえない面もあるが、女性割合が3～4割くらいになるまではそれが高くなるほど格差は拡大し、それ以降は格差が縮小するといった傾向がややみられる（図表Ⅱ－2－4－7）。



④賃金表の有無等

基本給の決定に当たって賃金表を作成しているかどうか等で格差指数の違いをみると、賃金表ではないがこれまでの慣行によって決めているとする企業が 79.2 ともっとも格差が小さく、賃金表を作成しているところは 76.7 とそれよりは格差が大きくなっているが、個別で決定しているとするところの 72.8 と比べれば格差は小さくなっている。小規模企業においては、賃金表を作成するかどうかはともかくとして、賃金決定について何らかのルールがあるところの方が男女間賃金格差は小さい傾向がみられるといってもよいであろう（図表Ⅱ－2－4－8の④）。

図表Ⅱ－2－4－8 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項(基本給の決定)
(小規模企業)



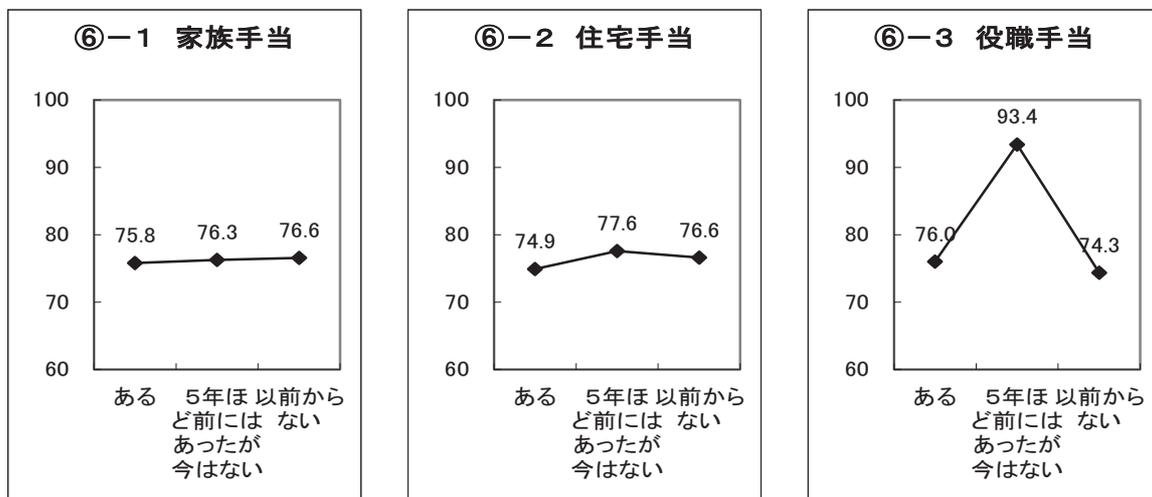
また、基本給の決定要素として仕事関連要素のみを考慮する企業（格差指数：76.1）と属人的要素も併せて考慮する企業（同 75.7）とを比較するとほとんど差はみられていない³（図表Ⅱ－2－4－8の⑤）。

⑥各種手当の有無

家族手当や住宅手当の有無と男女間賃金格差とについてみると、両者の手当とも手当がある企業の方がない企業よりも格差がやや大きくなっているが、その程度は2ポイント以内の差である。

また、役職手当についてはある企業の方がない企業よりも格差がやや小さくなっているが、その差も2ポイント以内である（図表Ⅱ－2－4－9）。

図表Ⅱ－2－4－9 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項(手当の有無)
(小規模企業)



(注) 役職手当の「5年ほど前にはあったが今はない」については、該当企業が少ないうえに格差が小さい企業がいくつか含まれたことから格差指数が大きくなっている。

⑦女性の管理職の存在

女性の管理職がいるかどうかによって格差指数をみると、女性管理職がいる企業では 79.4、いない企業では 73.9 となっており、女性管理職がいる方が男女間賃金格差は小さくなっている（図表Ⅱ－2－4－10の⑦）。

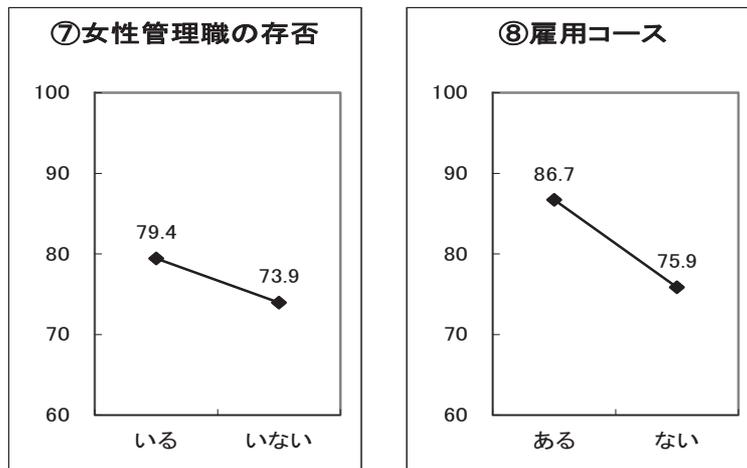
⑧雇用コースの有無

「総合職と一般職」といったような雇用コースの有無別に格差指数をみると、コースがあ

³ 仕事関連要素は「仕事の内容」、「仕事の責任度合（職責）」、「仕事に取り組む姿勢・努力」、「業績・成果」及び「能力」とし、属人的要素は「年齢」、「勤続年数」及び「学歴」とした。なお、属人的要素のみを考慮するとした企業はなかった。

る企業では 86.7、コースがない企業では 75.9 となっている。雇用コースがある企業の方で格差が小さくなっているわけであるが、上述のように（第 3 章第 1 節）もともと小規模企業では雇用コースのある企業の割合は少ない（3.9%）ことから、早計な評価は難しい⁴（図表 II-2-4-10 の⑧）。

**図表 II-2-4-10 企業ベースの男女間賃金格差と
様々な事項**
(小規模企業)



⑨女性社員の活躍促進のための取組の有無

女性社員の活躍促進のために 7 つの取組（1 つは「その他」）の有無別に格差指数をみると、7 つのうち 5 つまで、取り組んでいる企業の方がそうでない企業よりも男女間賃金格差が小さくなっている。その中でも「男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去」というこの課題を直接意識した取組を行っている企業では、取組ありに該当が 81.5 に対して該当しないが 74.1 と 7.4 ポイントも格差が小さくなっている。また、取組のうち「その他」を除けば、この「男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去」という取組を行っている企業でだけ格差指数が 80 を超えている、すなわち女性の賃金が男性のその 8 割超の水準となっていることは注目される。

一方、「仕事と家庭生活との両立を促進すること」や「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」の 2 つは、取組ありに該当の方が該当しないよりもむしろ格差が大きくなっている。これら 2 つの取組は、相対的に取り組んでいるとする企業の割合が高い取組であるが、今後それと併せて、男女間賃金格差の是正に関する取組にも関心が向けられることが望まれる（図表 II-2-4-11）。

⁴ 例えば小規模企業にあって雇用コースがあることは、他と比べて雇用制度が整備されていることを示しており、また、結果としてであっても男女を区分するような性質の雇用コースではない可能性などが考えられる。いずれにしても残念ながら、調査からはこれ以上のデータは得られない。

図表Ⅱ-2-4-11 企業ベースの男女間賃金格差と様々な事項(女性社員の活躍促進のための取り組みの有無)
(小規模企業)

