

第Ⅲ部 労使トップ意識調査の結果概要

第Ⅲ部では、「労使トップ意識調査」結果の概要を紹介する。この調査は、第Ⅰ部の調査の概要で述べたように、平成14年に厚生労働省で実施された同様の調査（以下第Ⅲ部において「前回調査」という。）の第2回目との性格を持っている。したがって、前回調査との比較の視点から、とりあえず前回調査に基づき行われた分析を踏襲した集計・分析を行い一応のまとめをした上で、さらに今回調査独自の集計結果を紹介することとしたい¹。

第1章 回答者の属性

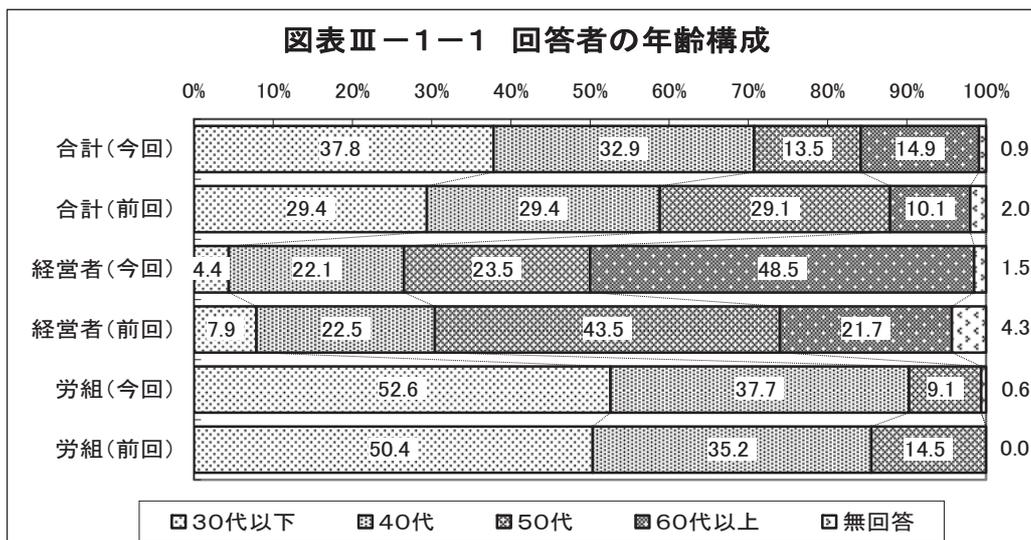
調査結果を紹介するに先立って、今回の「労使トップ意識調査」（以下「今回調査」という。）に回答いただいた労使トップ層のいくつかの属性を、前回調査の回答者との比較も交えて、おさえておくこととしたい。

（回答者の年齢）

回答者である労使トップ層の年齢構成をみると、30代以下が37.8%、40代が32.9%と比較的若い年齢層が多く、50代以降は3割弱となっている。前回調査と比べても、回答者の「若返り」がみられる。

ただし、労使属性別にみると、「若返り」は労組にみられるものであり、経営者では60代以上の占める割合が前回の21.7%から今回は48.5%へとかなり上昇するなどむしろ年齢の高い層の割合が高くなっている²（図表Ⅲ-1-1）。

前回調査と今回調査との回答者の年齢属性にこのような顕著な違いがあることは、結果データをみる場合に念頭におくべき要素であると考えられる³。



¹ 前回調査に基づき行われた分析結果は、平成14年11月「男女間賃金格差研究会報告書」（厚生労働省）巻末に掲載されている。

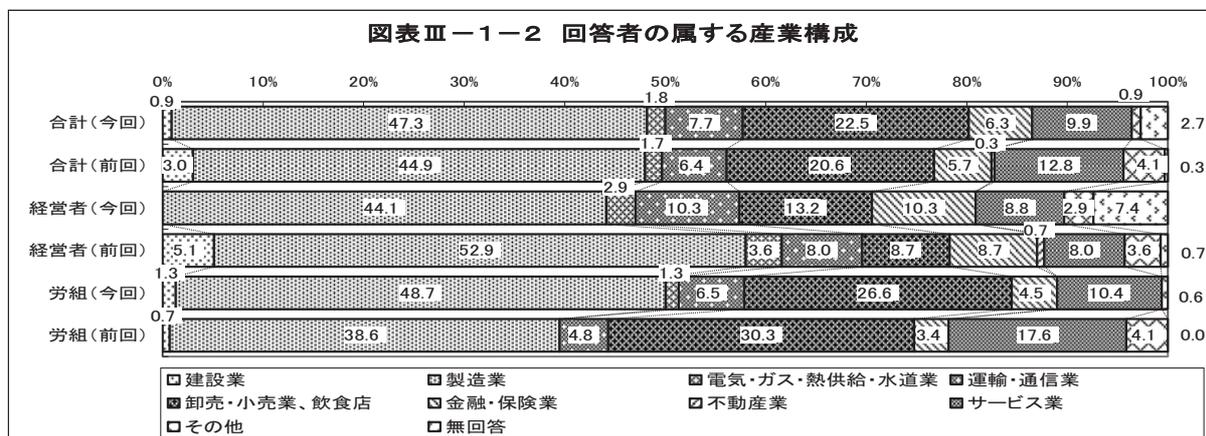
² 以後労使属性については、前回調査の報告に準じて、経営トップ層を「経営者」、労組関係者を「労組」、そのうち労組トップ層を「労組男性」、労組女性役員を「労組女性」とそれぞれ表現する。

³ こうした動きは、我が国の企業社会において、この6年の間に実際にあったとするのは早計であり、この調査の回答者にみられる特殊な動きと考えておくべきであろう。

(回答者の属する産業)

回答者の属する産業をみると、製造業が47.3%でもっとも多く、次いで卸売・小売業、飲食店(22.5%)、サービス業(9.9%)などとなっている。これを前回調査と比較すると、製造業(前回44.9%)や卸売・小売業、飲食店(同20.6%)などの割合が上昇している一方、サービス業(前回12.8%)や建設業(前回3.0%→今回0.9%)などでは低下している。

これを労使属性別にみると、労組では製造業(38.6%→48.7%)などで上昇し、卸売・小売業、飲食店(30.3%→26.6%)やサービス業(17.6%→10.4%)で低下しており、経営者では製造業(52.9%→44.1%)や建設業(5.5%→回答なし)などで低下した一方で他の多くの産業では割合を高めている。なお、経営者で前はわずかしかなかった無回答が今回は7.4%となっていることには留意が必要である(図表Ⅲ-1-2)。

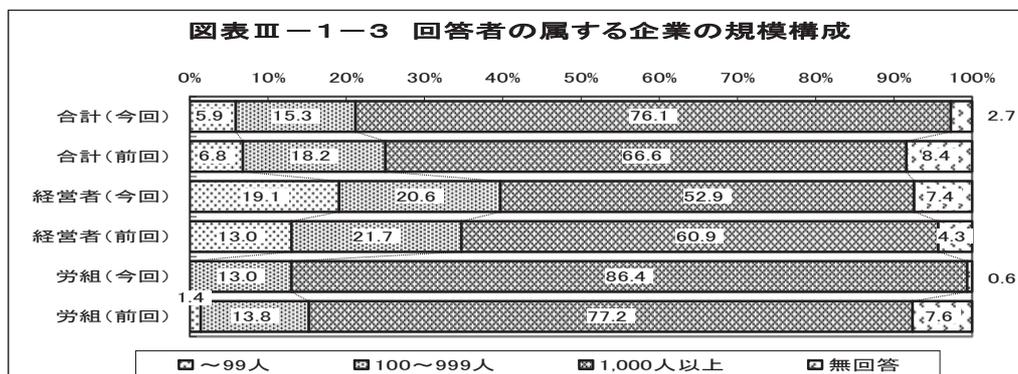


(注) 前回調査では0.3%あった不動産業が、今回調査ではなかった。
 今回と前回との間で産業分類の変化があったので、前回の分類をベースとし、今回の分類のいくつかを合算している。
 例えば、「運輸・通信業」:「情報・通信業」+「運輸業、郵便業」、「卸売・小売業、飲食店」:「卸売・小売業」+「宿泊業、飲食サービス業」とし

(回答者の属する企業の規模)

回答者の属する企業の規模をみると、1,000人以上の大規模企業が76.1%と4分の3を占めている。前回調査との比較でも大規模企業の占める割合が一段と高くなっている。

大規模企業が多いのは労組(77.2%→86.4%)でより顕著にみられている。一方、経営者では大規模企業(60.9%→52.9%)は割合を低めて半数強となっており、中規模や小規模企業の属する回答者もかなりの割合となっている(図表Ⅲ-1-3)。



第2章 主な調査結果の概要

第1節 賃金格差の現状について

「日本の一般的な男女間の賃金格差について」、「実態として、男女間には賃金格差が存在しますが、そのことについて以前から問題意識はお持ちですか」との設問（問1）に対する回答状況をみると、今回調査で「ある程度問題として意識している」とする人が67.6%と3分の2程度を占め、「強く問題として意識している」（15.3%）と合わせて問題を意識している人が8割を超えている。労使の属性別にみると、「強く意識」の割合が労組女性で20.5%と他よりも高くなっていることが指摘できる。とはいえ一方、「強く意識」と「ある程度意識」と合計した割合をみると、経営者が85.3%、労組男性82.9%、労組女性80.8%となっており、問題として意識している割合は他の属性よりも労組女性で相対的にやや低くなっている（図表Ⅲ-2-1）。

この点において、前回調査（図表Ⅲ-2-1-2）では労組女性で「強く意識」の割合が4割を超え、「ある程度意識」と合わせた意識している人の割合も労組女性、労組男性、経営者の順に高くなっていたのとは対照的な結果となっている。

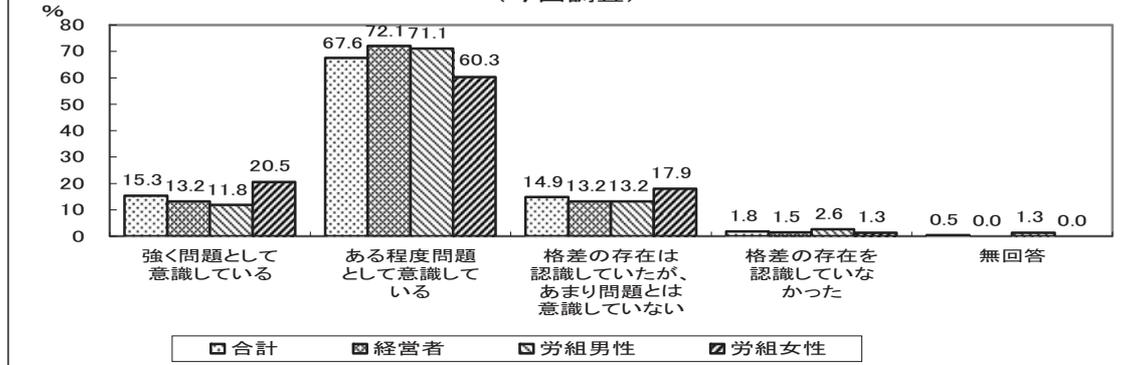
第2節 正社員全体の賃金格差の認識及びその理由と格差の納得性

（1）正社員全体の男女間賃金格差に関する認識

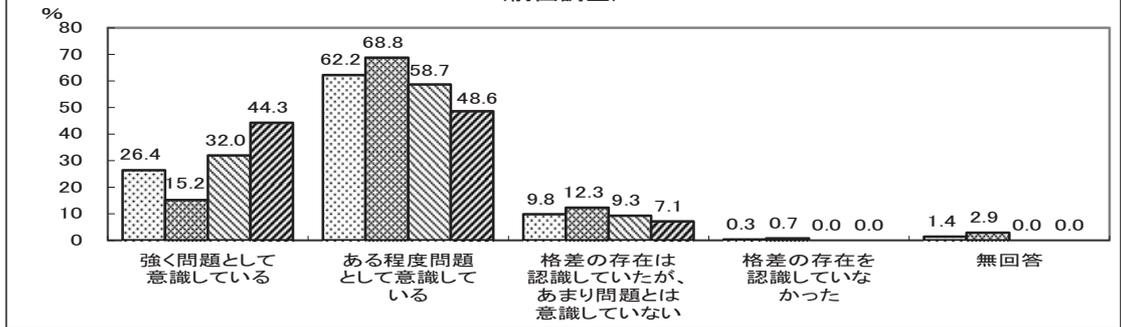
所属する企業（企業に所属していないときは、所属する団体の加盟企業をイメージして）において、正社員全体の平均賃金でみた男女間の格差の状況を尋ねた結果をみると（問2-1）、「ある程度差があると思う」が57.7%でもっとも多く、「大きな差があると思う」（16.7%）と合わせて男女間の差を認識している割合は7割を超えている。労使の属性別にみると、格差があるとする割合（「大きな差」+「ある程度差」）は、経営者（80.9%）、労組男性（73.7%）、労組女性（70.2%）の順になっており、先の問題意識と対応する結果となっている。その中で労組女性についてみると、「大きな差がある」とする割合が28.2%と経営者や労組男性が10%程度であるのに比べ格段に大きくなっている一方で、「ほとんど差がない」とする割合でも労組女性が相対的に高くなっており、男女間賃金格差の認識に関して労組女性でいわゆる2極分化傾向がややうかがわれる（図表Ⅲ-2-2）。

前回調査結果と比較すれば、格差を認識している割合にそれほどの変化はないものの、その程度において「大きな差」から「ある程度差」へシフトしたといえる結果となっている。また、前回調査では「大きな差」はもとより「ある程度差」を合わせた格差認識でも労組女性がかつても割合が高かったこととは、対照的な結果となっている（図表Ⅲ-2-2-2）。

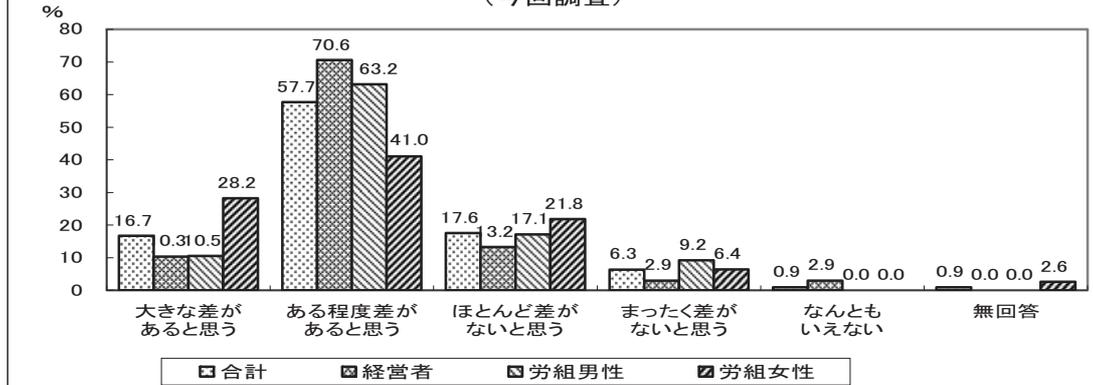
図表Ⅲ-2-1 一般的な賃金格差に関する問題意識
(今回調査)



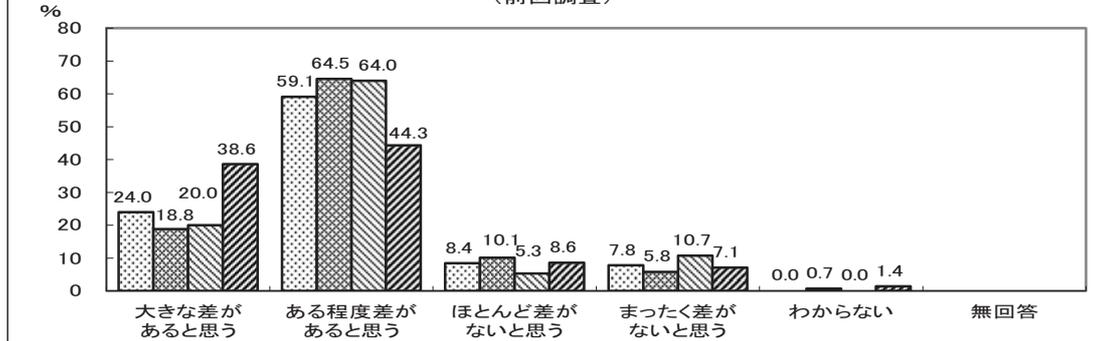
図表Ⅲ-2-1-2 一般的な賃金格差に関する問題意識
(前回調査)



図表Ⅲ-2-2 正社員全体の賃金格差に関する認識
(今回調査)



図表Ⅲ-2-2-2 正社員全体の賃金格差に関する認識
(前回調査)



(注) 前回調査での無回答数は、先の報告書に記載されていない。

(2) 正社員全体の男女間賃金格差の理由とその納得性

上記(1)に関して、「大きな」あるいは「ある程度」の格差があるとした回答者については、格差が生じる理由として九つの要因を挙げてそれぞれ該当すると考えるかどうかを尋ねている⁴。さらに、それぞれの要因について「非常に該当する」あるいは「ある程度該当する」とした回答者に対しては、その要因によって女性労働者の納得が得られる程度を尋ねている(問2-2)。

このデータを用いて、前回調査に係る「報告書」では次のような指標を作成して分析を行っている。

- ①格差の要因の該当性について、「非常に該当すると思う」に2ポイント、「ある程度該当すると思う」に1ポイントの点数を与えて、それぞれの回答割合(%表示の数値)に乗じて足し合わせた指標を作成する。(ここで「格差理由該当性ポイント」という。)
- ②女性労働者の納得性について、「全く納得できないと思う」2ポイント、「あまり納得できないと思う」に1ポイントの点数を与えて、それぞれの回答割合(%表示の数値)に乗じて足し合わせた指標を作成する。(ここで「格差理由非納得性ポイント」という。)

ここでも、これを踏襲した分析を行ってみよう。図表Ⅲ-2-3は、今回調査の結果から、両指標を計算し、格差理由該当性ポイントをA欄に、格差理由非納得性ポイントをB欄にそれぞれ掲げたものである。指標は労使属性ごと及び全体計について掲げ、ポイントの数値の左横にある①から⑨はポイントの高い順番を示している。そして、順位が1位のセルは黒字白抜き文字にし、2位のセルには網掛けをほどこしている。

まずA欄の格差理由該当性ポイントを見ると、いずれも労使属性も「管理職比率」がトップとなっている。2位の要因は、経営者では「職種」と「業務難易度」とが同レベルでともに2位、労組男性は「勤続年数」、労組女性は「業務難易度」、全体計で「業務難易度」となっているが、1位の「管理職比率」よりも40~50以上も小さなポイントとなっている。その他の順位をみると、「諸手当」のポイントが労組女性で経営者や労組男性と比べ33~35ポイント程度高くなっているのが目立っている。

次に、B欄の格差理由非納得性ポイントを見ると、経営者のポイントはおしなべて低く、

⁴ 前回調査に係る報告書の記載から、これらの理由要因を説明した部分を引用しておきたい。

- ①「男性は営業に、女性は事務職に就くことが多いなど、男女で就いている職種が違う(以下、「職種」と省略する。)」
- ②「男性は基幹的業務に、女性は補助的業務に就くことが多いなど、男女で就いている業務の難易度が違う(以下、「業務難易度」と省略する。)」
- ③「女性の平均勤続年数が男性の勤続年数より短い(以下、「勤続年数」と省略する。)」
- ④「女性の平均学歴が男性の平均学歴より低い(以下、「学歴」と省略する。)」
- ⑤「管理職になっている女性が男性より少ない(以下、「管理職比率」と省略する。)」
- ⑥「女性は男性より残業が難しい場合が多いので仕事を任せにくい(以下、「残業」と省略する。)」
- ⑦「女性は男性より転勤が難しい場合が多いのでキャリア形成に差が出る(以下、「転勤」と省略する。)」
- ⑧「女性は家族手当や住宅手当など、諸手当の支給を受けないことが多い(以下、「諸手当」と省略する。)」
- ⑨「コース別雇用管理制度を導入しており、男女で平均的に所属するコースが異なる(以下、「コース」と省略する。)」(ただし、この略称をここでは「雇用コース」とする。)

図表Ⅲ-2-3 正社員全体の男女間格差の理由及び格差の納得性（今回調査）

	A								B							
	理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント 「ある程度該当すると思う」=1ポイント								その格差が、「全く納得できない」=2ポイント 「あまり納得できない」=1ポイント							
	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計				
職種	② 89.1	④ 69.6	③ 85.2	③ 81.2	⑦ 7.9	⑥ 22.6	⑦ 36.1	⑥ 21.9	② 89.1	③ 78.6	② 105.6	② 90.9	⑤ 12.8	④ 39.5	② 70.0	② 41.0
業務難易度	④ 74.5	② 96.4	⑤ 72.2	③ 81.2	⑨ 5.7	⑨ 10.3	⑥ 40.0	⑧ 17.3	④ 74.5	② 96.4	⑤ 72.2	③ 81.2	⑨ 5.7	⑨ 10.3	⑥ 40.0	⑧ 17.3
勤続年数	⑨ 29.1	⑦ 35.7	⑧ 38.9	⑧ 34.5	③ 14.3	⑧ 11.1	⑨ 11.8	⑨ 12.2	⑨ 29.1	⑦ 35.7	⑧ 38.9	⑧ 34.5	③ 14.3	⑧ 11.1	⑨ 11.8	⑨ 12.2
学歴	① 129.1	① 144.6	① 163.0	① 145.5	⑥ 9.1	③ 44.9	③ 51.0	④ 35.9	① 129.1	① 144.6	① 163.0	① 145.5	⑥ 9.1	③ 44.9	③ 51.0	④ 35.9
管理職比率	⑧ 32.7	⑨ 28.6	⑧ 38.9	⑨ 33.3	① 27.8	⑤ 31.3	④ 50.0	③ 36.5	⑧ 32.7	⑨ 28.6	⑧ 38.9	⑨ 33.3	① 27.8	⑤ 31.3	④ 50.0	③ 36.5
残業	⑤ 70.9	⑤ 58.9	⑥ 63.0	⑤ 64.2	⑧ 6.7	⑦ 16.7	⑤ 44.4	⑥ 21.8	⑤ 70.9	⑤ 58.9	⑥ 63.0	⑤ 64.2	⑧ 6.7	⑦ 16.7	⑤ 44.4	⑥ 21.8
転勤	⑦ 45.5	⑥ 46.4	④ 79.6	⑥ 57.0	② 15.0	② 45.5	① 90.3	① 56.2	⑦ 45.5	⑥ 46.4	④ 79.6	⑥ 57.0	② 15.0	② 45.5	① 90.3	① 56.2
諸手当	⑥ 56.4	⑧ 30.4	⑦ 50.0	⑦ 45.5	③ 14.3	① 46.2	⑧ 35.0	⑤ 29.6	⑥ 56.4	⑧ 30.4	⑦ 50.0	⑦ 45.5	③ 14.3	① 46.2	⑧ 35.0	⑤ 29.6
雇用コース																

	A×B							
	要因指数							
	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計
職種	⑤ 703.9	④ 1573.0	④ 3075.7	④ 1778.3	⑤ 703.9	④ 1573.0	④ 3075.7	④ 1778.3
業務難易度	② 1140.5	② 3104.7	② 7392.0	② 3726.9	② 1140.5	② 3104.7	② 7392.0	② 3726.9
勤続年数	⑧ 424.7	⑥ 992.9	⑤ 2888.0	⑤ 1404.8	⑧ 424.7	⑥ 992.9	⑤ 2888.0	⑤ 1404.8
学歴	⑨ 416.1	⑨ 396.3	⑨ 459.0	⑨ 420.9	⑨ 416.1	⑨ 396.3	⑨ 459.0	⑨ 420.9
管理職比率	① 1174.8	① 6492.5	① 8313.0	① 5223.5	① 1174.8	① 6492.5	① 8313.0	① 5223.5
残業	③ 909.1	⑧ 895.2	⑦ 1945.0	⑧ 1215.5	③ 909.1	⑧ 895.2	⑦ 1945.0	⑧ 1215.5
転勤	⑦ 475.0	⑦ 983.6	⑥ 2797.2	⑥ 1399.6	⑦ 475.0	⑦ 983.6	⑥ 2797.2	⑥ 1399.6
諸手当	⑥ 682.5	③ 2111.2	③ 7187.9	③ 3203.4	⑥ 682.5	③ 2111.2	③ 7187.9	③ 3203.4
雇用コース	④ 806.5	⑤ 1404.5	⑧ 1750.0	⑦ 1346.8	④ 806.5	⑤ 1404.5	⑧ 1750.0	⑦ 1346.8

図表Ⅲ-2-3-2 正社員全体の男女間格差の理由及び格差の納得性（前回調査）

	A								B							
	理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント 「ある程度該当すると思う」=1ポイント								その格差が、「全く納得できない」=2ポイント 「あまり納得できない」=1ポイント							
	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計				
職種	⑤ 81.8	⑤ 66.7	⑥ 86.2	⑤ 78.5	⑦ 8.2	⑥ 22.5	⑤ 72.9	⑤ 28.0	④ 95.7	③ 82.4	② 115.5	④ 98.8	⑤ 11.6	③ 42.5	② 93.3	③ 41.7
業務難易度	③ 106.9	② 103.1	⑤ 112.2	② 106.4	⑥ 8.4	⑧ 13.6	⑨ 19.6	⑨ 12.2	③ 106.9	② 103.1	⑤ 112.2	② 106.4	⑥ 8.4	⑧ 13.6	⑨ 19.6	⑨ 12.2
勤続年数	⑧ 47.0	⑧ 38.0	⑦ 58.6	⑧ 47.1	④ 14.9	⑤ 26.3	⑧ 37.8	⑥ 23.4	⑧ 47.0	⑧ 38.0	⑦ 58.6	⑧ 47.1	④ 14.9	⑤ 26.3	⑧ 37.8	⑥ 23.4
学歴	① 139.1	① 149.2	① 175.8	① 150.8	② 22.4	② 46.3	① 94.6	② 49.1	① 139.1	① 149.2	① 175.8	① 150.8	② 22.4	② 46.3	① 94.6	② 49.1
管理職比率	⑨ 15.7	⑨ 22.2	⑨ 29.3	⑨ 21.5	② 17.8	⑦ 15.4	④ 76.5	④ 37.2	⑨ 15.7	⑨ 22.2	⑨ 29.3	⑨ 21.5	② 17.8	⑦ 15.4	④ 76.5	④ 37.2
残業	⑥ 57.5	⑦ 58.6	⑧ 43.1	⑦ 55.2	⑨ 5.5	⑨ 12.1	⑦ 45.0	⑧ 14.1	⑥ 57.5	⑦ 58.6	⑧ 43.1	⑦ 55.2	⑨ 5.5	⑨ 12.1	⑦ 45.0	⑧ 14.1
転勤	⑦ 55.6	⑤ 66.7	③ 113.8	⑥ 73.1	③ 17.3	① 58.0	③ 90.5	① 51.4	⑦ 55.6	⑤ 66.7	③ 113.8	⑥ 73.1	③ 17.3	① 58.0	③ 90.5	① 51.4
諸手当	② 117.7	④ 69.3	④ 113.1	③ 102.2	⑧ 5.9	④ 33.3	⑥ 50.1	⑦ 22.2	② 117.7	④ 69.3	④ 113.1	③ 102.2	⑧ 5.9	④ 33.3	⑥ 50.1	⑦ 22.2
雇用コース																

	A×B							
	要因指数							
	経営者	組合男性	組合女性	計	経営者	組合男性	組合女性	計
職種	⑦ 670.8	⑤ 1500.8	④ 6284.0	⑤ 2198.0	⑦ 670.8	⑤ 1500.8	④ 6284.0	⑤ 2198.0
業務難易度	② 1110.1	③ 3502.0	② 10776.2	② 4120.0	② 1110.1	③ 3502.0	② 10776.2	② 4120.0
勤続年数	④ 898.0	⑥ 1402.2	⑧ 2199.1	⑥ 1298.1	④ 898.0	⑥ 1402.2	⑧ 2199.1	⑥ 1298.1
学歴	⑤ 700.3	⑦ 999.4	⑦ 2215.1	⑦ 1102.1	⑤ 700.3	⑦ 999.4	⑦ 2215.1	⑦ 1102.1
管理職比率	① 3115.8	① 6908.0	① 16630.7	① 7404.3	① 3115.8	① 6908.0	① 16630.7	① 7404.3
残業	⑨ 279.5	⑨ 341.9	⑥ 2241.5	⑧ 799.8	⑨ 279.5	⑨ 341.9	⑥ 2241.5	⑧ 799.8
転勤	⑧ 316.3	⑧ 709.1	⑨ 1939.5	⑨ 778.3	⑧ 316.3	⑧ 709.1	⑨ 1939.5	⑨ 778.3
諸手当	③ 961.9	② 3868.6	③ 10298.9	③ 3757.3	③ 961.9	② 3868.6	③ 10298.9	③ 3757.3
雇用コース	⑥ 694.4	④ 2307.7	⑤ 5666.3	④ 2268.8	⑥ 694.4	④ 2307.7	⑤ 5666.3	④ 2268.8

労組男性も労組男性で1位となっている「雇用コース」を除けば労組女性に比べ低い数値となっている。このことは、経営者や労組男性では、理由該当性が高いと考える要因については、女性労働者も納得する度合いが高いと考えていることを表しているといえる。一方、労組女性についてみると、1位の「手当」、2位の「業務難易度」ではかなり高いポイントとなっ

ており、これらの要因では納得性が低いことがうかがわれる⁵。

なお、表の下段には、格差理由該当性ポイントと格差理由非納得性ポイントを乗じて得られる値を「要因指数」として掲げている。これは、格差理由として該当性が高いと考えられているにもかかわらず女性労働者の納得は得られていない要因をあぶり出す指標である。これをみると、各労使属性共通で1位が「管理職比率」、2位が「業務難易度」となっている。

こうした今回調査による分析結果を前回調査によるものと比べてみよう。格差理由該当性ポイントにおいて、一部を除いて多くの要因で数値が低下している。もっとも低下幅が大きい要因は「雇用コース」であり、全体計で 56.7 ポイント低下している⁶。次いで低下幅が大きいのは、「勤続年数」（計で 25.2 ポイント低下）、「諸手当」（同 16.1）などとなっている。このことが、格差理由該当性ポイントにおける順位の変化をもたらしている。この順位は、1位については前回も今回も「管理職比率」となっているが、経営者で前回2位であった「雇用コース」が今回は6位にまで低下し、また、全体計で2位であった「勤続年数」が今回は3位に後退している。つぎに、格差理由非納得性ポイントについてみると、順位が大きく変動している。前回には各労組属性で1位ないし2位を占めていた「管理職比率」が、今回はいずれも3位以下に後退している。また、「管理職比率」は労組女性を中心にポイント数値が低下してもいる。代わって労組女性で1位となったのが「諸手当」である。両指標を乗じて得られる要因指数をみると、ポイントの数値は低下している場合が多いものの、1位が「管理職比率」、2位は「業務難易度」となっていることは変わっていない。

第3節 大卒・勤続10年の格差の認識及びその理由と格差の納得性

（1）大卒・勤続10年の男女間賃金格差に関する認識

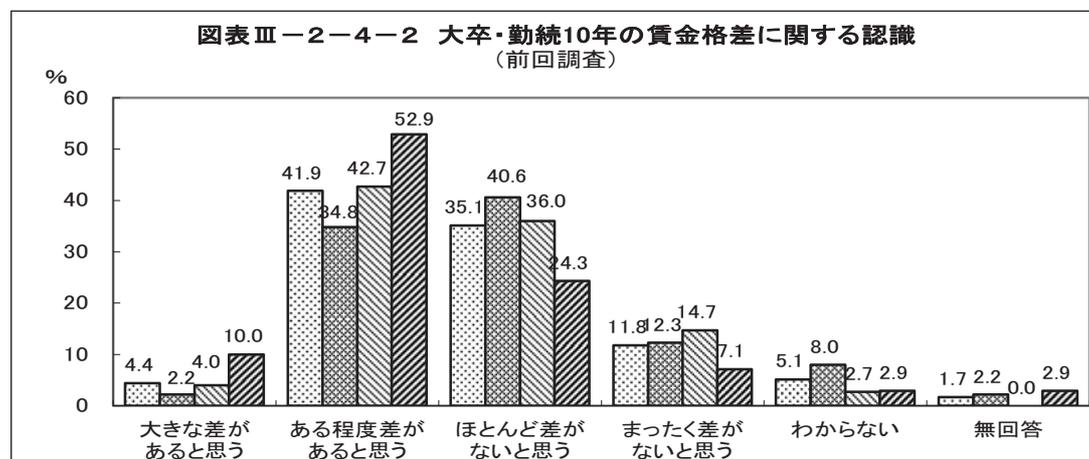
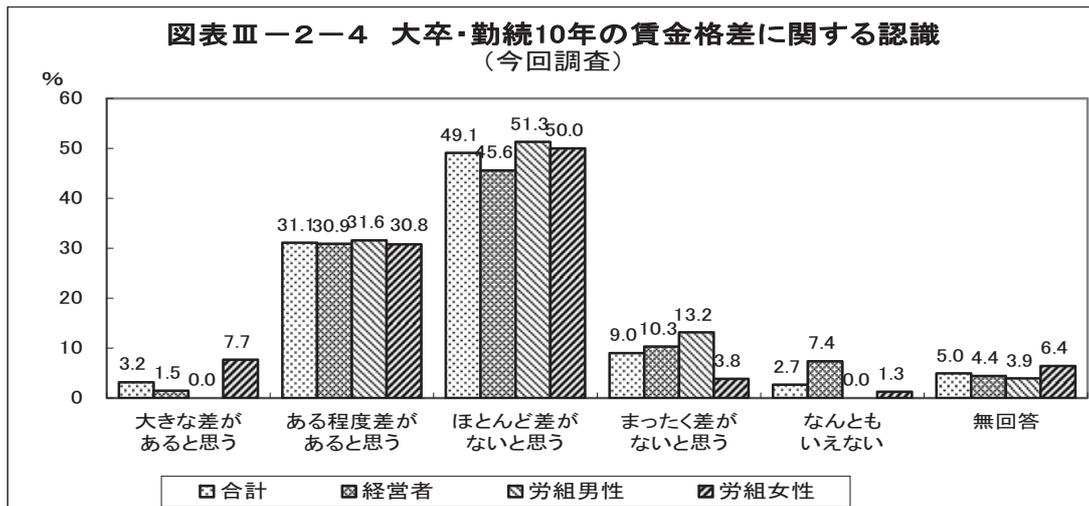
正社員で男女とも大卒・勤続10年程度に条件をそろえた場合に、男女の平均賃金における格差の状況を尋ねた（問2-5）結果をみると、「大きな差」と「ある程度差」とを合わせてみた格差があるとする割合は全体計で 34.3%と3分の1程度にとどまり、「ほとんど差がないと思う」が 49.1%、「まったく差がないと思う」を合わせれば 58.1%と6割近くに達している。労使属性別にみると、労組女性で「大きな差」を指摘する割合が 7.7%と、経営者（1.5%）や労組男性（該当なし）よりもかなり高くなっていることはあるものの、総じて労使属性間で大きな差異はみられない（図表Ⅲ-2-4）。

前回調査と比較すると、格差があるとする割合が低下する一方、「ほとんど差がない」とす

⁵ これらのポイント指標は、逆側の構成を考慮した D.I.ではないのでその水準だけで必ずしも判断できない面がある。しかしながら、「非常に」が両側で 10%、「ある程度」が同 25%、「なんともいえない」が 30%といった対称的な分布を考えれば、その場合指標は 45 ポイントとなる。したがって、50 ポイント程度を超える数値をとるものは、かなりその方向での傾向が強いと一応考えてもよいであろう。

⁶ 「雇用コース」の格差理由該当性ポイントの低下は、経営者（61.3 低下）と労組女性（63.1 低下）で特に大きい。このうち経営者については雇用コースの設定自体が少ない規模の小さい企業に係る経営者のウェイトが回答者の中で高まったことも影響していると考えられる。これに限らず、前回調査と比較した変化は、回答者の構成変化の影響を常に考慮しておく必要がある。

る割合がかなり上昇していることが目立っている。また、格差があるとする割合は、前回では労組女性、労組男性、経営者の順に高かったのに対して、今回は明確にはそうした傾向はみられなくなっている（図表Ⅲ－２－４－２）。



(2) 大卒・勤続10年の男女間賃金格差の理由とその納得性

大卒・勤続10年程度についても、上述(第2節(2))と同様の方法により、格差の理由とその納得性についてみてみよう。ただし、格差の理由は、「学歴」と「勤続年数」が除かれ七つの要因となり、また「管理職比率」は「昇進・昇格」となっている⁷(図表Ⅲ－２－５)。

まずA欄の格差理由該当性ポイントを見ると、全体計では「昇進・昇格」(85.5ポイント)が1位であり、次いで「職種」、「業務難易度」(いずれも77.6)、「残業」(69.7)などが高くなっている。これを労使属性別にみると、経営者では「職種」(100.0)が1位、「転勤」(90.9)が2位で、他に「昇進・昇格」(86.4)、「業務難易度」(81.8)などが高く、労組男性では「業務難易度」(95.8)が1位、「昇進・昇格」(83.3)が2位となっている。一方、労組女性では、

⁷ 「昇進・昇格」の意義は、「男女で昇進・昇格スピードに差がある」である。

「昇進・昇格」(86.7)が1位、「諸手当」(63.3)が2位となっている。また、労組女性のポイント数値が他に比べて総じて低くなっているのが特徴的である。

つぎに、B欄の格差理由非納得性ポイントを見ると、「昇進・昇格」が全体計(76.8ポイント)でも、労組女性(96.7)、経営者(40.0)とも1位となり、労組男性(83.3)でも2位となっており、共通して高くなっている。昇進・昇格のスピードの違いという理由づけは、大卒・勤続10年においては女性労働者の納得は得られないと考えられているようである。ただし、経営者のポイント数値は全般的に低くなっている。また、労組男性の1位は「残業」(100.0)となっているが、これは該当性ポイントが7位の要因であるのにわかに評価しづらいが、一部に女性も男性と同様に残業をこなすべきという意向や逆に男性の長時間の残業自体に問題を感じていることの表れなどがなくともなっていると考えられる。

図表Ⅲ-2-5 大卒・勤続10年の男女間格差の理由及び格差の納得性 (今回調査)

	A					B				
	理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント 「ある程度該当すると思う」=1ポイント					その格差が、「全く納得できない」=2ポイント 「あまり納得できない」=1ポイント				
	経営者	組合男性	組合女性	計		経営者	組合男性	組合女性	計	
職種	① 100.0	③ 75.0	③ 63.3	② 77.6	④ 11.1	⑤ 40.0	⑦ 17.6	⑦ 22.0		
業務難易度	④ 81.8	① 95.8	⑤ 60.0	② 77.6	② 20.0	③ 50.0	② 62.5	② 45.1		
昇進・昇格	③ 86.4	② 83.3	① 86.7	① 85.5	① 40.0	② 83.3	① 95.7	① 76.8		
残業	⑦ 31.8	⑦ 25.0	⑦ 23.3	⑦ 26.3	⑥ 0.0	① 100.0	⑤ 33.3	③ 42.1		
転勤	② 90.9	④ 58.3	③ 63.3	④ 69.7	⑥ 0.0	④ 41.7	⑥ 29.4	⑥ 22.7		
諸手当	⑥ 45.5	⑥ 33.3	② 66.7	⑤ 50.0	④ 11.1	⑥ 33.3	③ 60.0	④ 40.0		
雇用コース	⑤ 68.2	⑤ 37.5	⑥ 26.7	⑥ 42.1	② 20.0	⑦ 16.7	④ 42.9	⑤ 26.1		

	A×B			
	要因指数			
	経営者	組合男性	組合女性	計
職種	④ 1110.0	③ 3000.0	⑥ 1114.1	④ 1707.2
業務難易度	② 1636.0	② 4790.0	③ 3750.0	② 3499.8
昇進・昇格	① 3456.0	① 6938.9	① 8297.2	① 6566.4
残業	⑥ 0.0	④ 2500.0	⑦ 775.9	⑥ 1107.2
転勤	⑥ 0.0	⑤ 2431.1	④ 1861.0	⑤ 1582.2
諸手当	⑤ 505.1	⑥ 1108.9	② 4002.0	③ 2000.0
雇用コース	③ 1364.0	⑦ 626.3	⑤ 1145.4	⑦ 1098.8

図表Ⅲ-2-5-2 大卒・勤続10年の男女間格差の理由及び格差の納得性 (前回調査)

	A					B				
	理由として、「非常に該当すると思う」=2ポイント 「ある程度該当すると思う」=1ポイント					その格差が、「全く納得できない」=2ポイント 「あまり納得できない」=1ポイント				
	経営者	組合男性	組合女性	計		経営者	組合男性	組合女性	計	
職種	③ 76.5	⑥ 34.3	④ 56.8	⑤ 58.4	③ 10.2	③ 44.4	④ 83.3	④ 38.3		
業務難易度	② 84.3	④ 57.2	④ 56.8	④ 70.0	④ 9.0	② 53.3	③ 105.5	③ 44.4		
昇進・昇格	⑤ 60.8	① 77.1	① 106.8	② 81.8	① 52.1	① 81.0	① 118.1	① 89.0		
残業	⑦ 17.6	⑦ 22.9	⑦ 25.1	⑦ 22.0	⑥ 0.0	⑦ 14.3	⑥ 70.0	⑤ 32.1		
転勤	④ 64.7	⑤ 51.5	⑥ 34.1	⑥ 51.8	⑤ 3.3	⑤ 17.6	⑤ 71.5	⑥ 25.0		
諸手当	⑥ 58.9	③ 68.6	② 104.5	③ 78.0	② 20.9	④ 36.9	② 106.9	② 57.9		
雇用コース	① 147.9	② 69.3	③ 81.3	① 105.6	⑥ 0.0	⑥ 16.7	⑦ 66.6	⑦ 20.0		

	A×B			
	要因指数			
	経営者	組合男性	組合女性	計
職種	③ 780.3	④ 1522.9	⑤ 4731.4	④ 2236.7
業務難易度	④ 758.7	② 3048.8	③ 5992.4	③ 3108.0
昇進・昇格	① 3167.7	① 6245.1	① 12613.1	① 7280.2
残業	⑥ 0.0	⑦ 327.5	⑦ 1757.0	⑦ 706.2
転勤	⑤ 213.5	⑥ 906.4	⑥ 2438.2	⑥ 1295.0
諸手当	② 1231.0	③ 2531.3	② 11171.1	② 4516.2
雇用コース	⑥ 0.0	⑤ 1157.3	④ 5414.6	⑤ 2112.0

A 欄と B 欄を乗じた要因指数をみると（図表下段）、「昇進・昇格」が全体計でも労使属性別でも共通して 1 位と高くなっている。一方、2 位をみると、経営者や労組男性では「業務難易度」となっているのに対して、労組女性では「諸手当」となっている。上述の正社員全体の格差についてもみられたが、諸手当により男女間の賃金に差があることが労組の女性役員にとっては、納得いかない課題として残っていることがうかがわれる。

今回調査による分析結果を前回調査によるもの（図表Ⅲ－２－５－２）と比べてみよう。格差理由該当性ポイントにおいて前回と今回とで大きな変化がみられるのが「雇用コース」であり、ポイント数値が大幅に低下し、全体計で前は 1 位だったものが今回は 6 位に後退している。こうした変化は経営者（1 位→5 位）で特に大きいものの、労組男性（2 位→5 位）や労組女性（3 位→6 位）でも大なり小なりみられている。これ以外の変化では、経営者で 1 位（「雇用コース」→「職種」）、2 位（「業務難易度」→「転勤」）とも交替していること、労組男性で「職種」（40.7 ポイント上昇）と「業務難易度」（38.6 上昇）とが大きく上昇していること、労組女性では上位の順序に大きな変化がないもののポイント数値自体はかなり低下していること、といった動きがみられている。

つぎに、格差理由非納得性ポイントの変化についてみると、全体計では順位に大きな変化はないといえる中で、組合男性で「残業」が大幅に上昇（85.7 ポイント）した結果前回の 7 位から今回は 1 位となったこと、労組女性で全般的にポイント数値が低下していることなどがみられている。両指標を乗じて得られる要因指数の変化をみると、「昇進・昇格」が全体計でも労使属性別でも共通して 1 位となっていることは前回も今回も変わらないなど順位には大きな変化はないといえるが、経営者で 2 位が「諸手当」から「業務難易度」に交替しているのが目立っている。

第4節 賃金制度の変化と男女間賃金格差

引き続き前回調査に係る報告書に準じた記述を進めよう。この節では、いくつかの賃金制度について、今後の見通しやそれが男女間賃金格差に及ぼす影響に関する調査結果を紹介する。

(1) 職務給

(職務の客観的・公正な評価の可能性)

<管理職層について>

職務給に関して、職務を客観的・公正に評価することが可能かどうかを尋ねた結果（問4-2）をみると、まず管理職層については、全体計では44.1%が「可能だと思う」とし、43.7%が「一部可能だと思う」としており、「不可能だと思う」とする割合は数%にとどまっている。ただし、「可能だと思う」とする割合を労使属性別にみると、経営者よりも労組男性は低く、さらに労組女性は労組男性よりもかなり低くなっている（図表Ⅲ-2-6）。

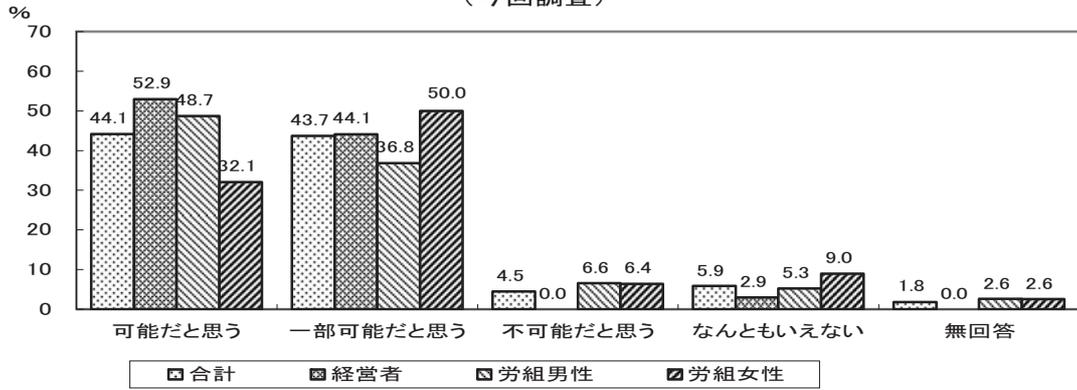
これを前回調査と比較すると、「可能だと思う」とする割合が低下（全体計で52.0%→44.1%）しているものの、全体的な傾向に変化はみられないといえる（図表Ⅲ-2-6-2）。

<非管理職層について>

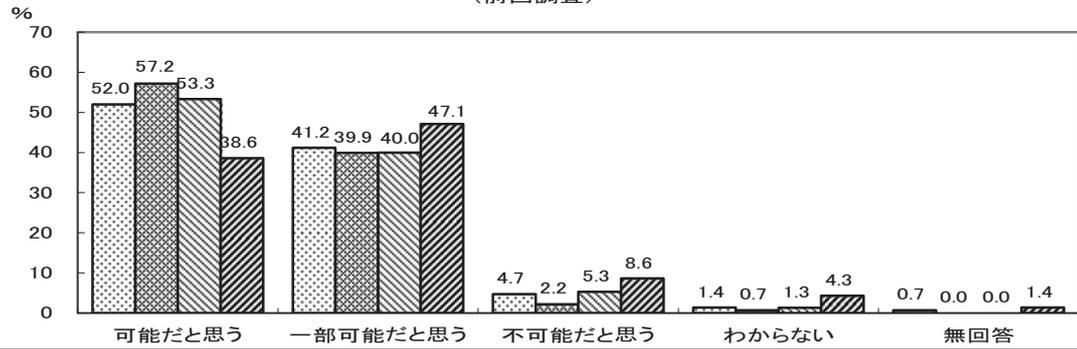
つぎに、同様に非管理職層についてみると、「可能だと思う」とする割合は全体計で27.0%と上述の管理職層（44.1%）の場合と比べてかなり低くなっており、「一部可能」を合わせてみても78.8%と管理職層（87.8%）より1割程度低くなっている。「可能だと思う」とする割合を労使属性別にみると、経営者が4割程度であるのに対して労組は男女とも2割程度とほぼ半分となっている（図表Ⅲ-2-7）。

前回調査と比較すると、「可能だと思う」割合は経営者で上昇したことから全体計でもわずかながら上昇（26.0%→27.0%）した一方、「一部可能だと思う」が全般的に低下（64.9%→51.8%）となったことなどはあるものの、全体的な傾向に変化はみられないといえる（図表Ⅲ-2-7-2）。

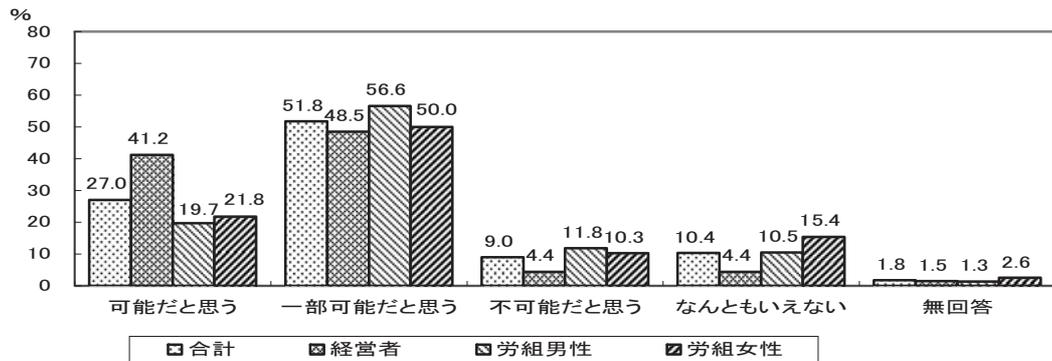
図表Ⅲ-2-6 職務の客観的・公正な評価の可能性(管理職層)
(今回調査)



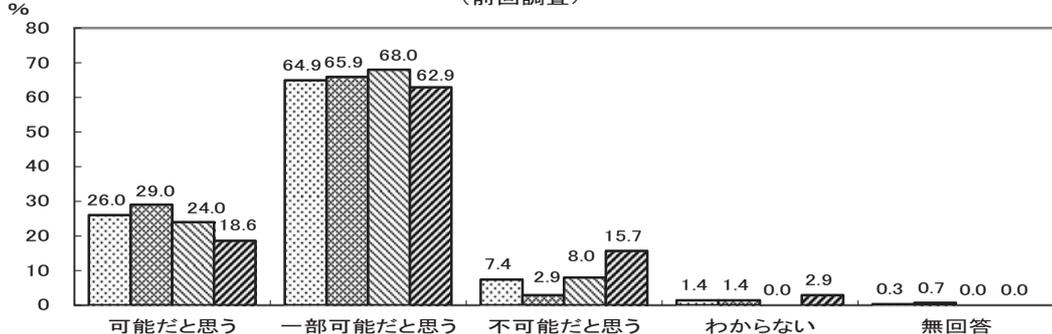
図表Ⅲ-2-6-2 職務の客観的・公正な評価の可能性(管理職層)
(前回調査)



図表Ⅲ-2-7 職務の客観的・公正な評価の可能性(非管理職層)
(今回調査)



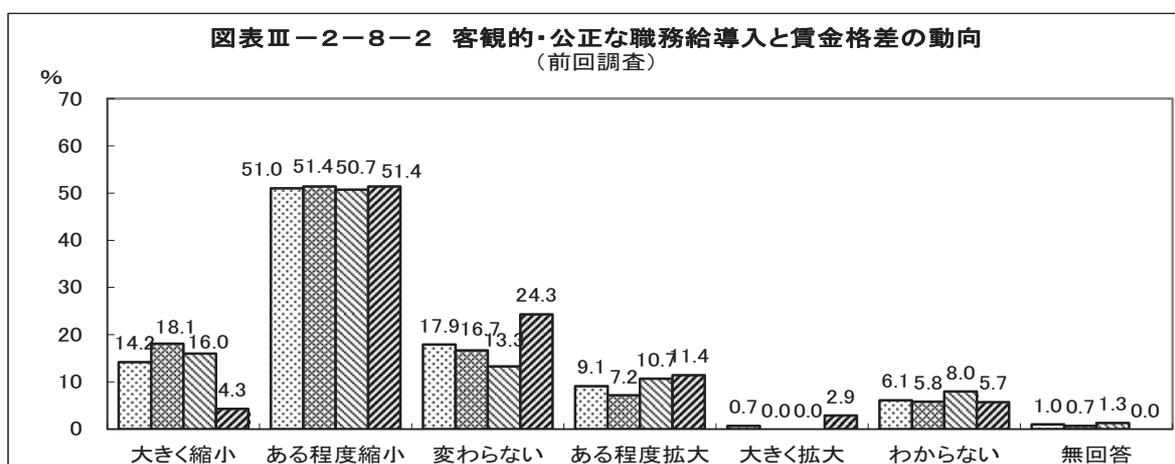
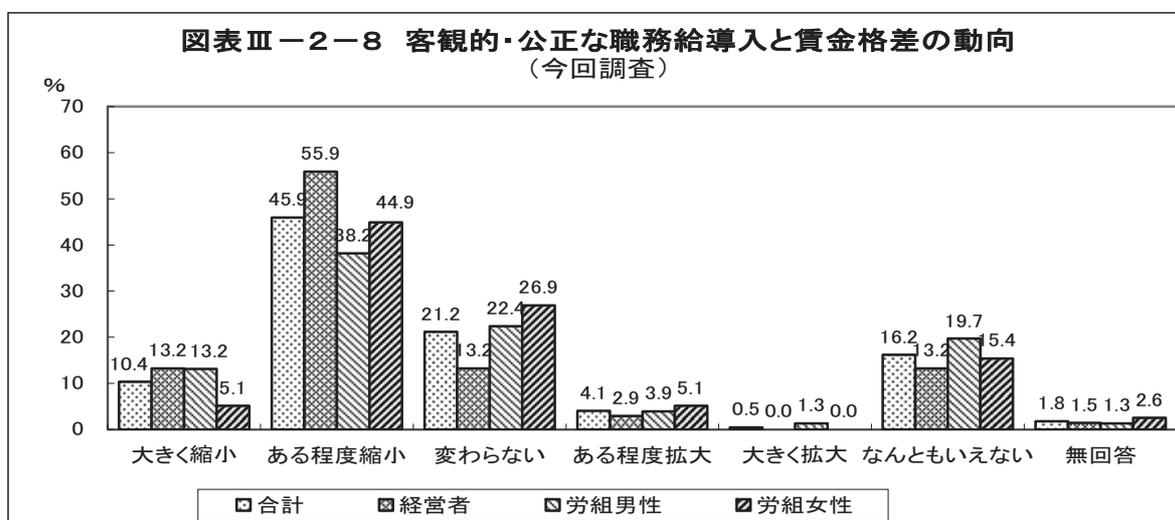
図表Ⅲ-2-7-2 職務の客観的・公正な評価の可能性(非管理職層)
(前回調査)



（職務給の導入と男女間賃金格差の動向）

客観的・公正な評価に基づく職務給が実現した場合に男女間賃金格差はどうかと考えるかを尋ねた結果（問4-3）をみると、「大きく縮小する」（全体計で10.4%）と「ある程度縮小する」（同45.9%）とを合わせて半数を超えており、また、格差が拡大する方向の回答は数%にとどまっており、総じてそうした職務給の導入は男女間賃金格差を縮小させる影響を持つと考える人が多いといえる。ただし労組女性では、経営者や労組男性に比べて、「大きく縮小する」とする割合が小さく、「変わらない」や「ある程度拡大する」が相対的に低くなっているなど、やや懐疑的な傾向もみられる（図表Ⅲ-2-8）。

これを前回調査と比較すると、細部には変化があるものの、全体的な傾向は変わっていない（図表Ⅲ-2-8-2）。

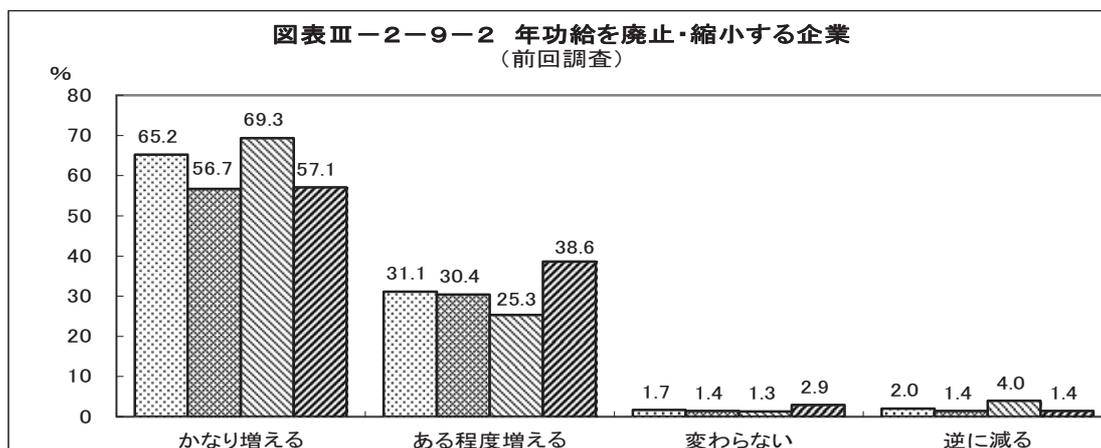
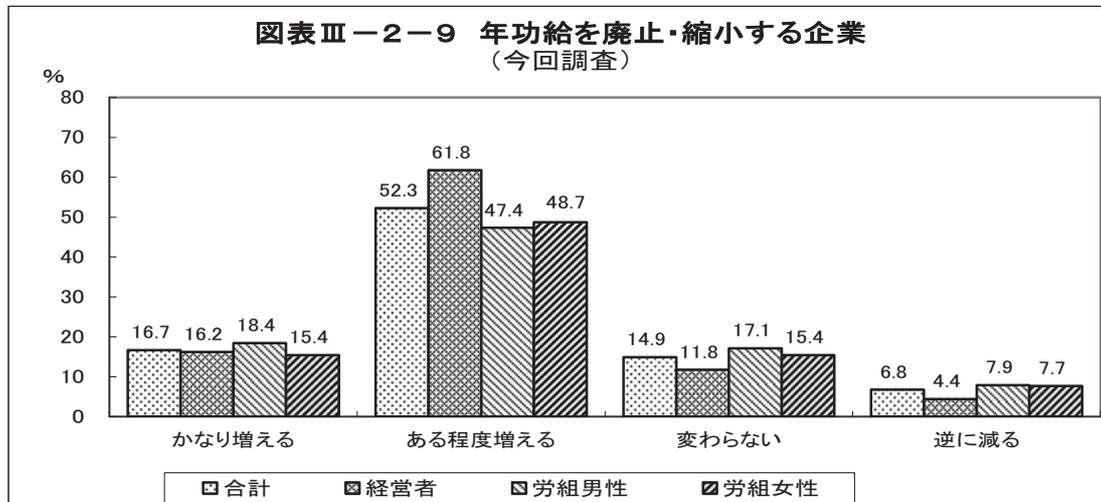


(2) 年功給

(今後の年功給の見通し)

年功給の廃止・縮小見通しを尋ねた結果（問5-1）をみると、今後年功給を廃止又は縮小する企業が「かなり増える」（全体計で16.7%）と「ある程度増加する」（同52.3%）とを合わせて7割近くとなっており、廃止又は縮小を見通す人が多い。その中で、「かなり増える」では労使属性別にも大きな差はみられないが、「ある程度増える」では経営者が6割強であるのに対して労組は男女とも5割弱にとどまっている⁸（図表Ⅲ-2-9）。

これを前回調査と比較すると、年功給の廃止・縮小を見通す人が多いことには変わりはないものの、「かなり」（全体計で65.2%→16.7%）が大幅に減少し、「ある程度」が大幅に増大（31.1%→52.3%）するとともに、「変わらない」や「逆に減る」（=年功給の拡大）も前回より今回は割合が高くなっている。これは、この6年間に年功給の見直しが進められた結果でもあると考えられる（図表Ⅲ-2-9-2）。

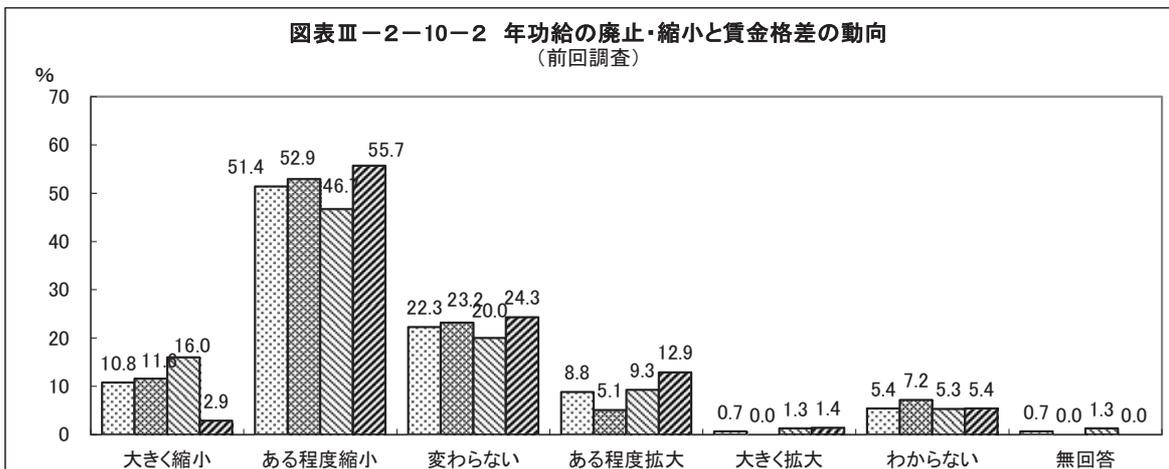
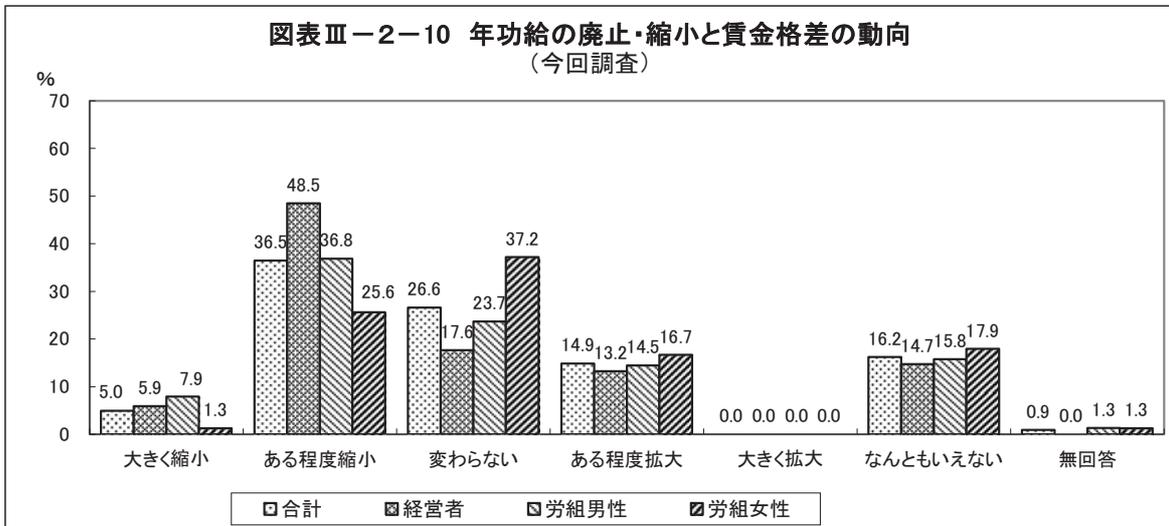


⁸ ただし、前回の報告書でも触れられているが、「賃金制度の中で、年功給による一定程度の生活保障は必要だと思いますか」との設問に対する今回調査の回答をみると、程度を別とすればいずれの労使属性においても必要方向の回答が8割程度と多くなっており、年功給が賃金制度から完全に消滅することは考えにくいと思われる。（データは、巻末の統計表（問5-3）参照）

（年功給の廃止・縮小と男女間賃金格差の動向）

年功給が廃止・縮小された場合、男女間賃金格差はどのように考えるかを尋ねた結果（問5-2）をみると、「大きく縮小する」（全体計で5.0%）と「ある程度縮小する」（同36.5%）とを合わせて4割強が男女間賃金格差を縮小させる影響を持つと考えている。一方、格差は「変わらない」（同26.6%）や「ある程度拡大する」（同14.9%）とする人も少ないとはいえず、年功給の廃止・縮小が男女間賃金格差に及ぼす影響については、両論が並び立っているといえる。とりわけ労組女性では、縮小の方向を回答した割合（26.9%）を「変わらない」及び「ある程度拡大」（両者合計で53.9%）とした割合がかなり上回っている⁹（図表Ⅲ-2-10）。

これを前回調査と比較すると、格差の縮小の方向を回答した割合が総じてかなり低下し、一方で「変わらない」及び「ある程度拡大」とする割合が上昇している（図表Ⅲ-2-10-2）。



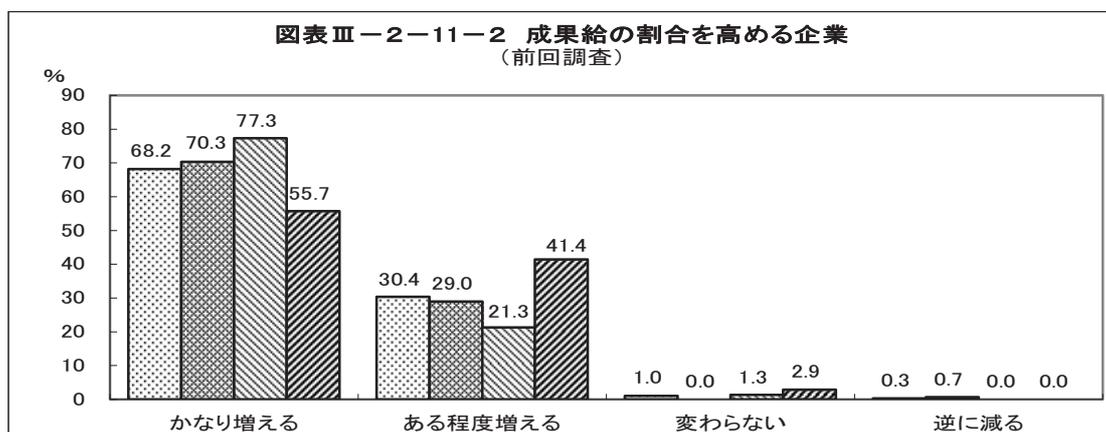
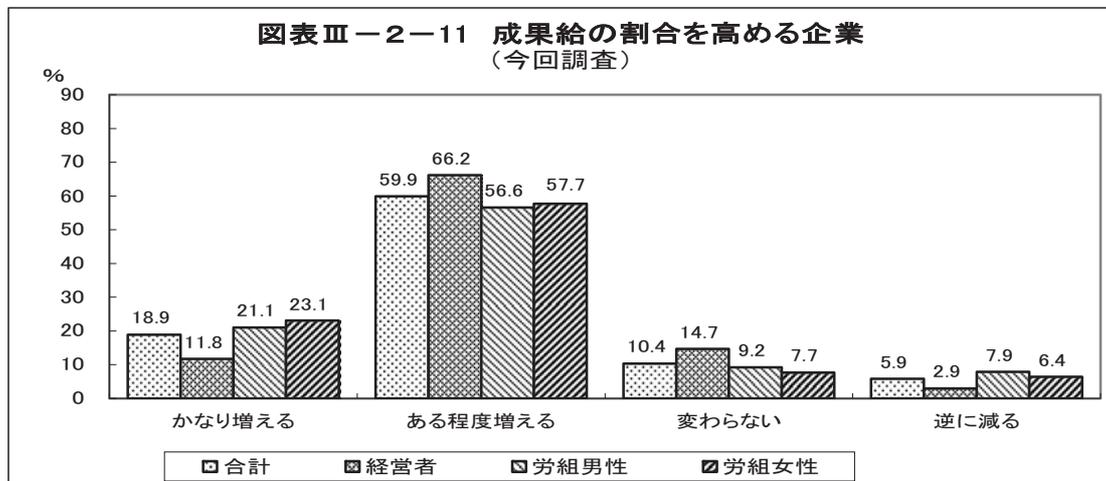
⁹ 女性の勤続年数が伸張することに何らかの制限がない限りにおいて、年功給そのものが男女間賃金格差の直接的な原因となっているとは、理論的にもいえないと思われる。

(3) 成果給

(成果給の見通し)

成果給（「個人の業績（成果）を給与・賞与に反映する賃金項目」）見通しを尋ねた結果（問6-1）をみると、今後成果給を導入し、又はウェイトを高める企業が「かなり増える」（全体計で18.9%）と「ある程度増加する」（同59.9%）とを合わせて8割近くとなっており、成果給の一層の進展を見通す人が多い。（図表Ⅲ-2-11）。

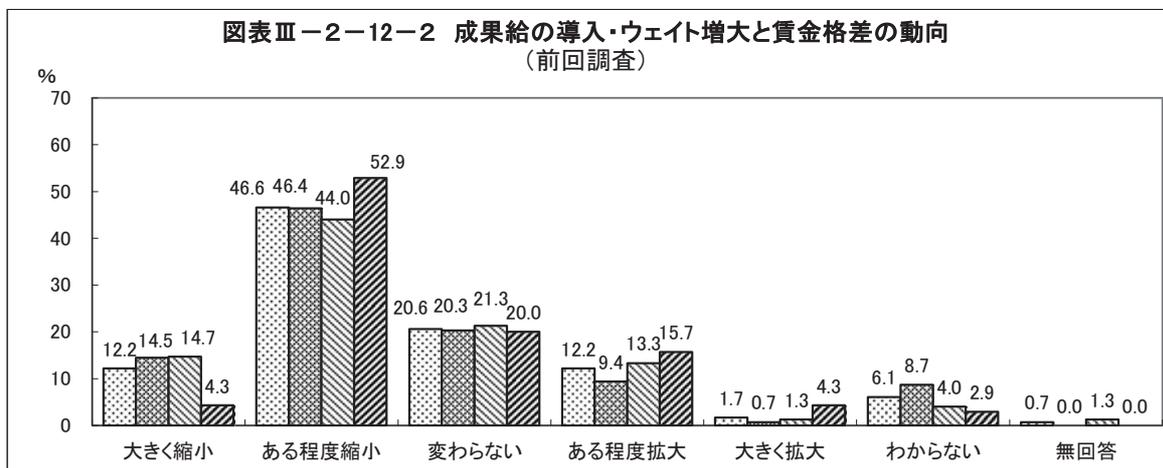
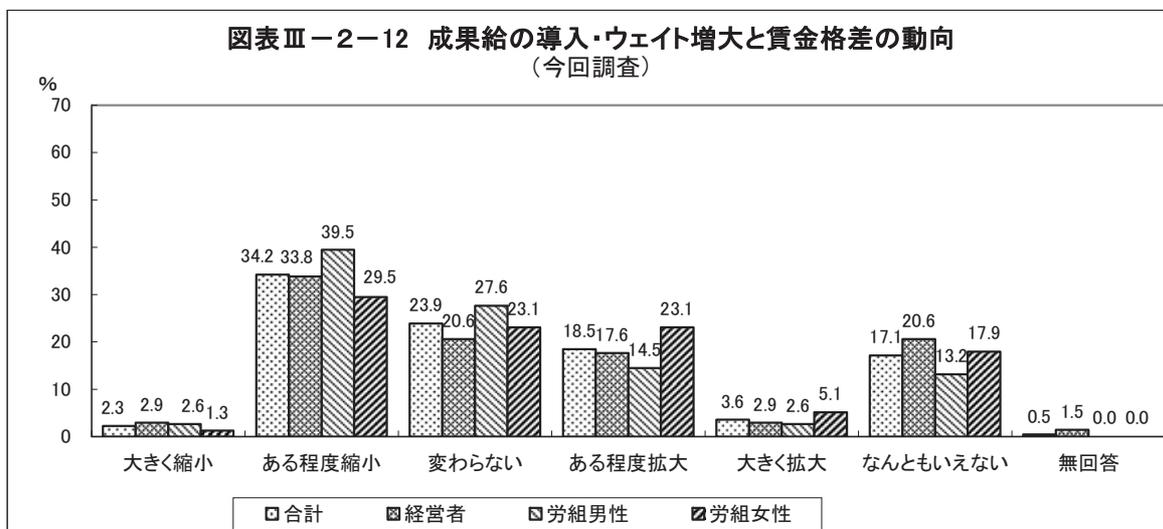
これを前回調査と比較すると、成果給の一層の進展を見通す人が多いことに変わりはないものの、「かなり」（全体計で68.2%→18.9%）が大幅に減少し、「ある程度」が大幅に増大（30.4%→59.9%）するとともに、前回はほんのわずかの割合であった「変わらない」や「逆に減る」が今回は割合が高くなっている。これも、この6年間における成果給の進展を反映したものと考えられることができる（図表Ⅲ-2-11-2）。



(成果給の導入・ウェイト増大と男女間賃金格差の動向)

成果給が導入され、又はそのウェイトが増大された場合に男女間賃金格差はどうかと考えるかを尋ねた結果（問6-2）をみると、「大きく縮小する」（全体計で 2.3%）と「ある程度縮小する」（同 34.2%）とを合わせて3分の1強が男女間賃金格差を縮小させる影響を持つと考えている。一方、格差は「変わらない」（同 23.9%）や「ある程度拡大する」（同 18.5%）とする人も少ないとはいえ、また、「大きく拡大する」（同 3.6%）も数%いるなど、成果給の導入・増大が男女間賃金格差に及ぼす影響については、両論が並び立っているといえる。とりわけ労組女性では、縮小の方向の回答をした割合（30.8%）と拡大の方向の回答をした割合（28.2%）とに大差がない（図表Ⅲ-2-12）。

これを前回調査と比較すると、格差の縮小の方向を回答した割合（全体計で 58.8%→36.5%）が総じてかなり低下し、一方で拡大の方向の回答をした割合（同 13.9%→22.1%）が上昇している（図表Ⅲ-2-12-2）。



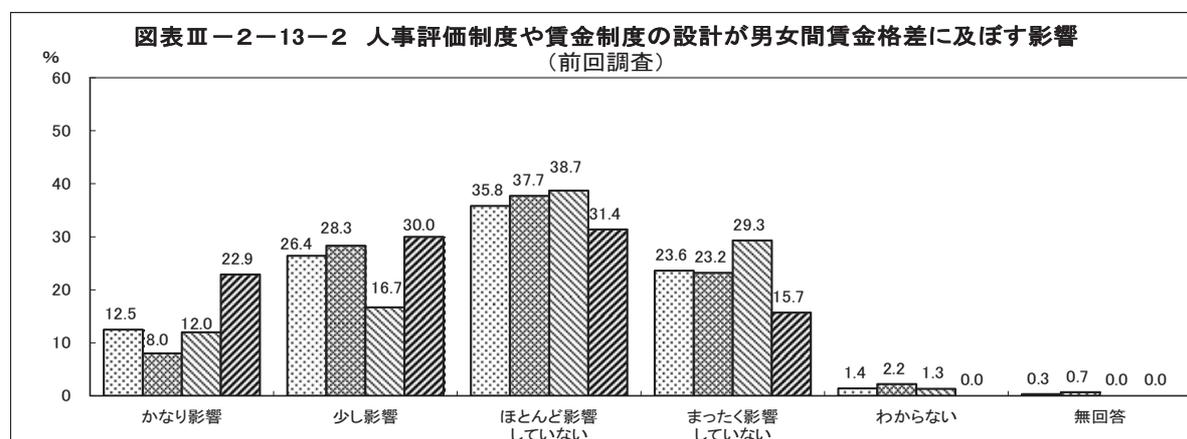
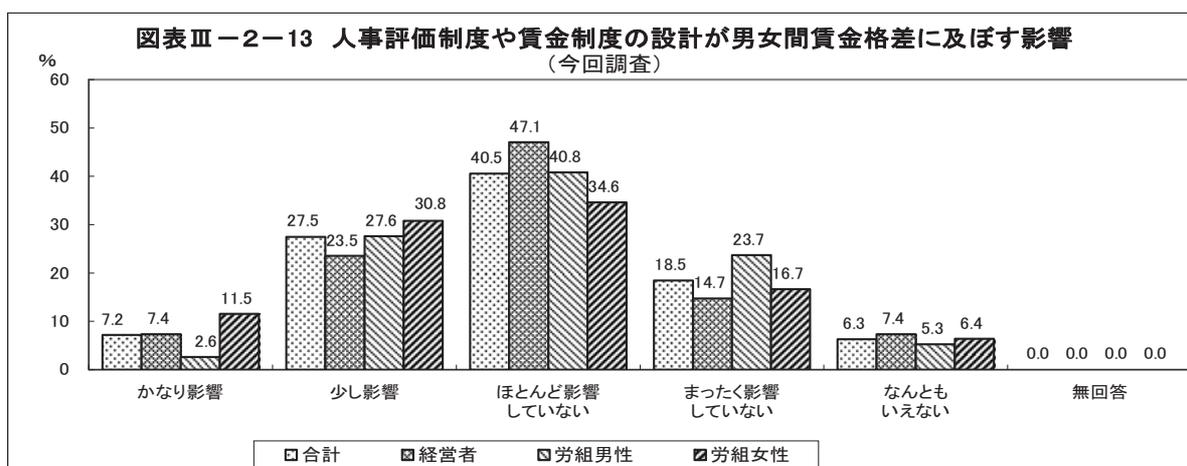
第5節 人事制度の運用

この節では、人事制度の運用とそれが男女間賃金格差に及ぼす影響に関する調査結果を紹介する。

(1) 人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に及ぼす影響

人事評価制度や賃金制度の設計自体が男女間賃金格差に影響を与えているかどうかを尋ねた結果（問8）をみると、「かなり影響していると思う」（全体計で7.2%）と「少し影響していると思う」（同27.5%）とを合わせて3分の1強が影響していると考えている。一方、「ほとんど影響していない」（同40.5%）と「まったく影響していない」（同18.5%）とを合わせて6割程度は影響してはいないとしており、制度自体の問題ではないとする人の方が多い。ただし労組女性では、影響肯定が4割強であるのに対して影響否定が5割強とその差は相対的に小さくなっている（図表Ⅲ-2-13）。

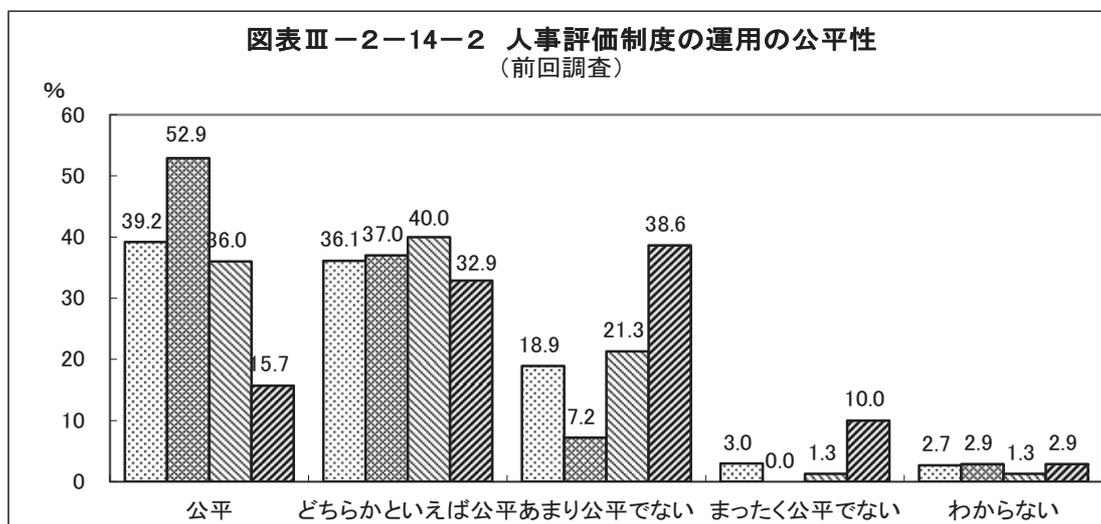
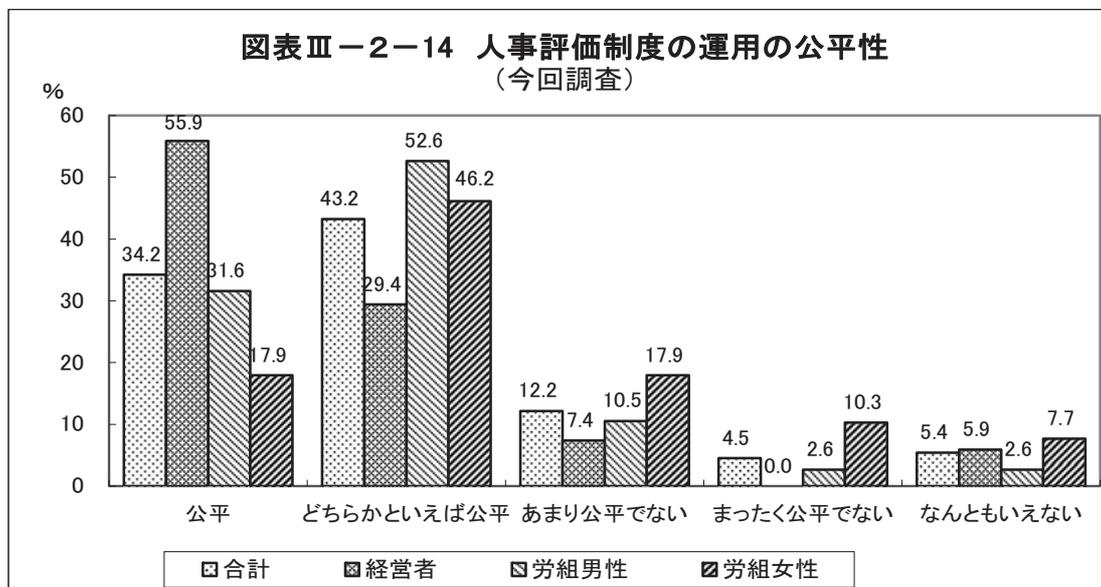
これを前回調査と比較すると、「かなり影響」の低下と「少し影響」の上昇、「まったく影響していない」の低下と「ほとんど影響していない」の上昇といった変化はあるものの、全体的な傾向に特段の変化はないといえる（図表Ⅲ-2-13-2）。



(2) 人事評価制度の運用面での公平性

つぎに制度の運用面について、人事制度の運用は男女に公平だと思うかを尋ねた結果（問9）をみると、全体合計では「公平だと思う」（34.2%）と「どちらかといえば公平だと思う」（43.2%）とを合わせて4分の3強が公平であると考えている。そうした中で労使属性別にみると、公平と思う程度は経営者では「公平」が「どちらかといえば公平」を大きく上回っているのに対して、労組では後者が前者を大きく上回っている。また労組女性では、「あまり公平でない」と「まったく公平でない」とを合わせて3割近くとなっており、公平性に対して疑問を持っている人も少なくない（図表Ⅲ-2-14）。

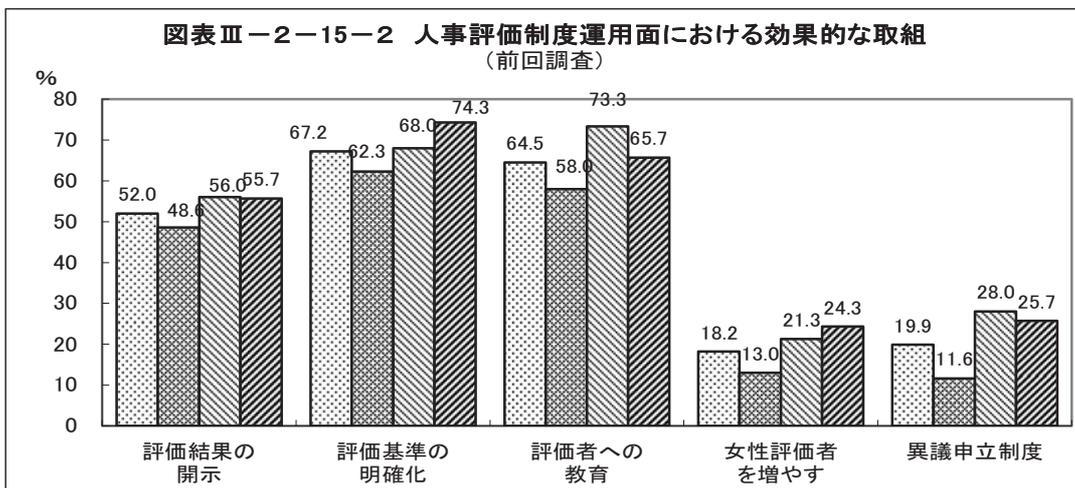
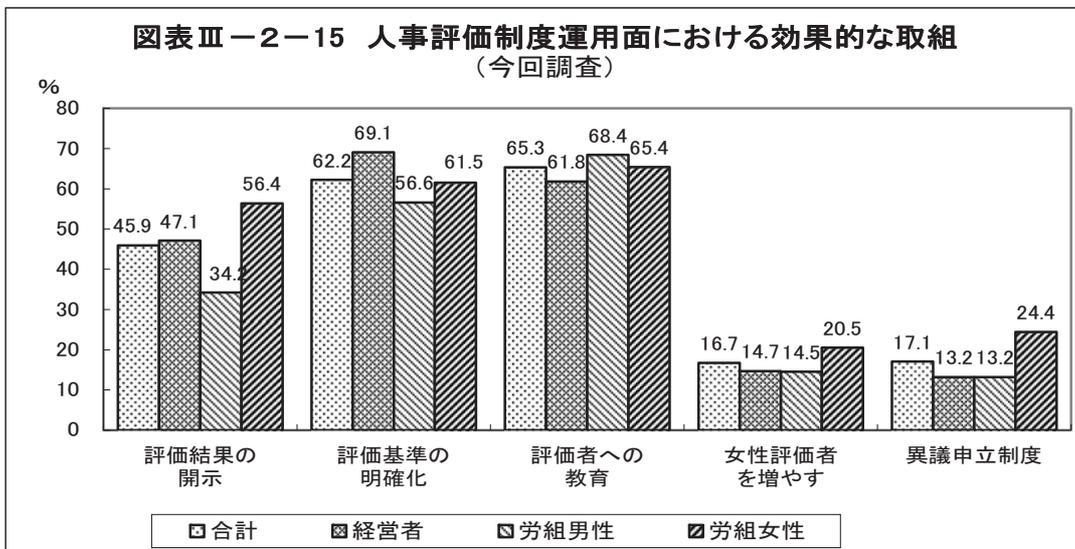
これを前回調査と比較すると、労組の男女で前回よりも公平でない方向の割合が低下しているなどの変化はあるものの、全体としての傾向は変わっていないといえる（図表Ⅲ-2-14-2）。



(3) 評価公平性のための有効な取組み

上述のように人事評価制度の運用は公平であるとする人が多いものの、労組女性を中心に公平とはいえないとする人も少なくなかった。つぎに、男女間の人事評価における公平性や透明性の確保という点から効果があると思う取組を尋ねた結果（問10）をみると、全体計でみて、「評価者への教育」（65.3%）、「評価基準の明確化」（62.2%）が「効果がある」とする人が多く、次いで「評価結果の開示」（45.9%）が多くなっている。労組女性でもこの三つの取組を「効果がある」とする割合が高く、これらの取組の優先順位が高いといえる（図表Ⅲ-2-15）¹⁰。

これを前回調査と比較すると、「評価者への教育」を除き他の取組では「効果がある」とする割合がやや低下しているものの、全体の傾向に変化はないといえる（図表Ⅲ-2-15-2）。



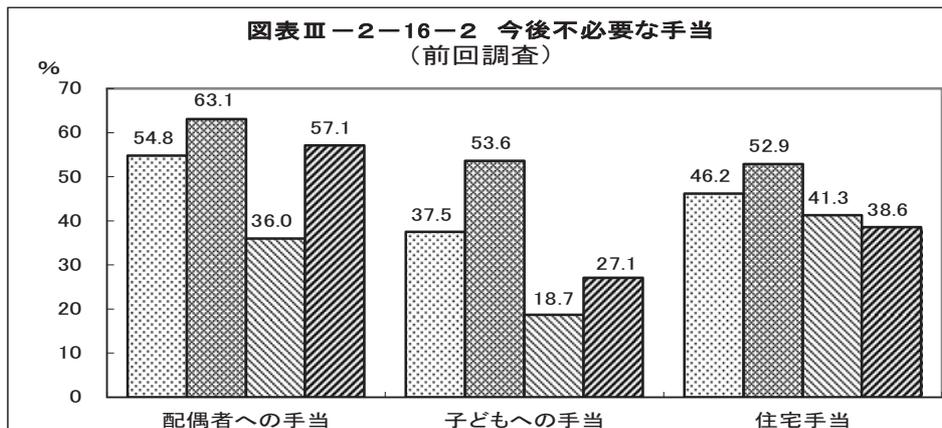
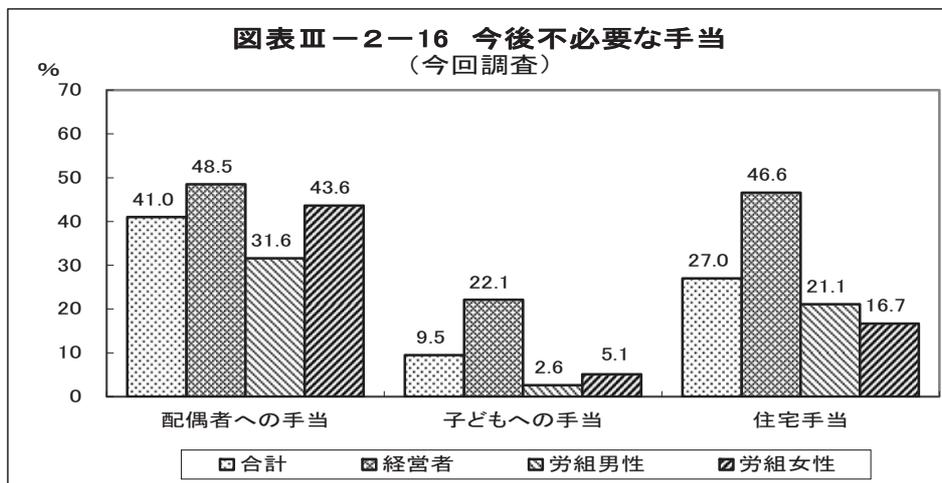
（注）公平性、透明性の確保に「効果がある」を選択した割合

¹⁰ 図は「効果がある」の割合であるが、「効果がある」と「ある程度効果がある」とを合わせた割合は、評価結果の開示から順に、82.8%、91.5%、88.7%、44.2%、48.6%となっている。

第6節 諸手当

「配偶者への手当」、「子どもへの手当」、「住宅手当」の三つの手当について、今後の必要性を尋ねた結果（問12）を必要性がない又は小さいとする割合でみると、全体合計では「配偶者への手当」は4割強、住宅手当は3割弱あり、一方「子どもへの手当」は1割を下回っている（図表Ⅲ-2-16）。

これを前回調査と比較すると、全般的に不要性を指摘する割合はかなり低下している（図表Ⅲ-2-16-2）。逆にいえば、今後ともこうした手当が必要であると考える割合が上昇しているといえる¹¹。



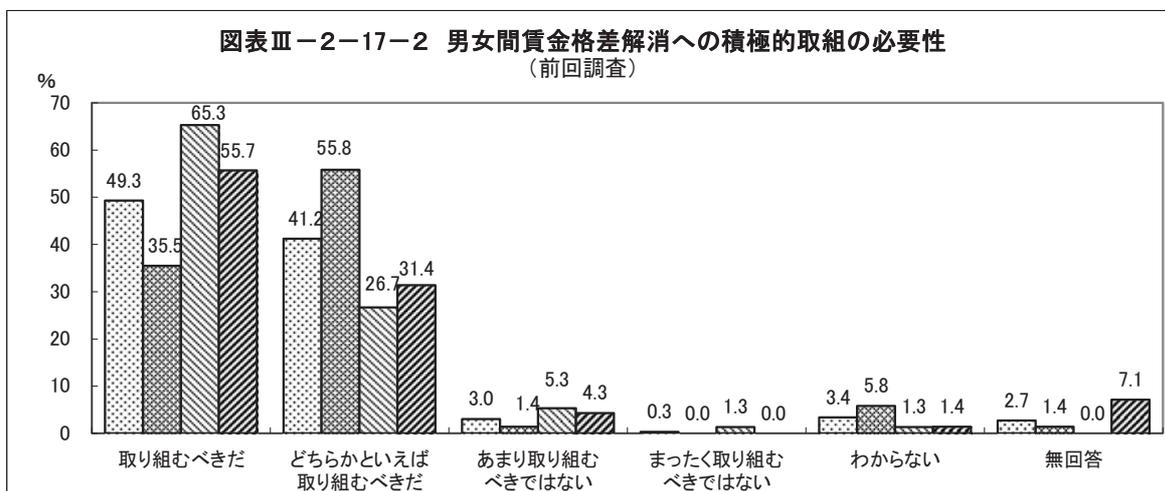
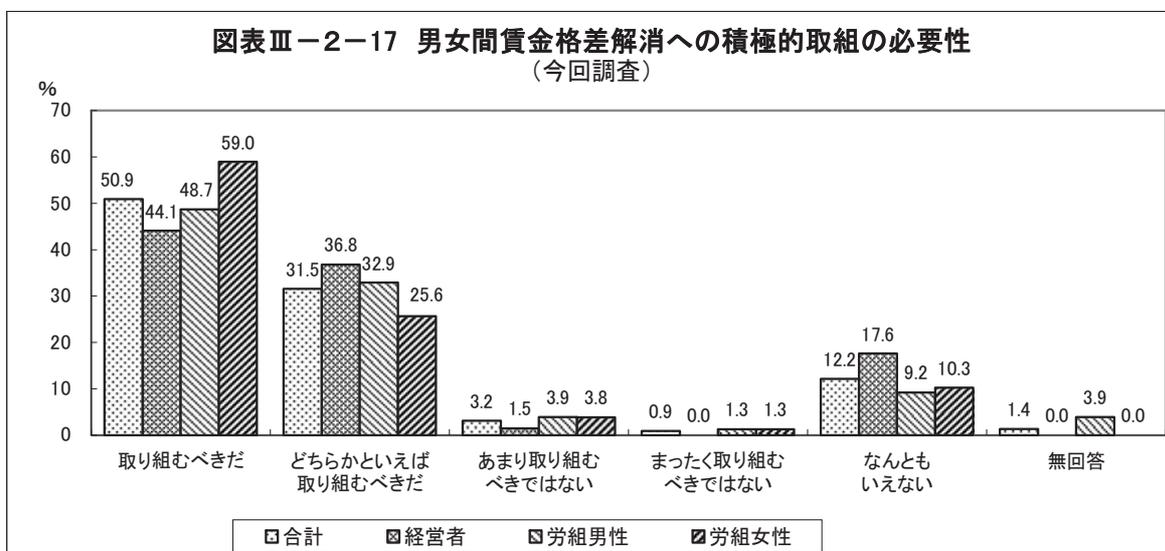
(注) 「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」との合計である。

¹¹ しかし一方、先にみたように労組女性では、賃金格差要因としての手当に対しては強い関心を抱いていることがうかがわれる。したがって、こうした手当が男女間賃金格差につながらないような仕組みを工夫することは必要であると考えられる。

第7節 男女間賃金格差解消への積極的取組みの必要性

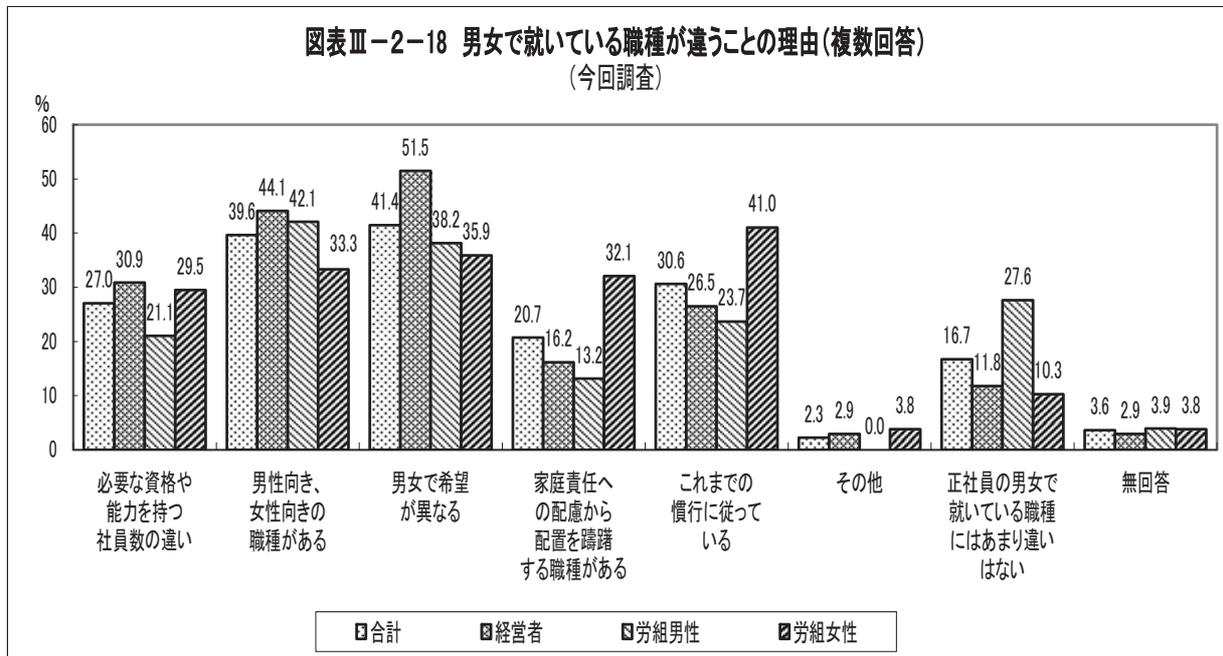
前回の報告書の末尾に男女間賃金格差解消への積極的取組みに関する労使の意識が紹介されている。ここでも、「企業や労働組合は、男女間賃金格差の解消に積極的に取り組むべきであると思いますか」（問3-2）に対する回答をみると、「取り組むべきだ」（全体合計で50.9%）と「どちらかといえば取り組むべきだ」（同 31.5%）とを合わせて8割強となっている。また、取り組む必要性を指摘する割合は、労使属性別にも大きな違いはないものの、経営者よりも労組男性、労組男性よりも労組女性でより大きくなっている（図表Ⅲ-2-17）。

これを前回調査と比較すると、取り組む必要性を指摘する割合が前回は9割程度あったものが今回は低下してはいるものの、全体としての傾向に変化はないといえる（図表Ⅲ-2-17-2）。



第8節 男女間で職務が違うことの背景

今回調査で唯一新たに設けた設問である、男女間で就いている職種が違う理由を尋ねた結果（問2-7）をみると、全体計でみて、「男女で希望が異なる」（41.4%）、「男性向き、女性向きの職種がある」（39.6%）、「これまでの慣行に従っている」（30.6%）、「必要な資格や能力を持つ社員数を違い」（27.0%）などを指摘する割合が高くなっている。そうした中で労組女性をみると、「これまでの慣行に従っている」（41.0%）がもっとも高くなっている（図表Ⅲ-2-18）。



第3章 まとめと他のデータの紹介、そして若干の考察

以上、前回調査結果に関する報告である平成14年11月「男女間賃金格差研究会報告書」(厚生労働省)巻末に掲載された「概要」に準じて今回の調査結果を解説した。この章では、その結果得られた点をまとめるとともに、上で紹介しなかった設問のデータも含めて他のデータで興味深いものを紹介しつつ、若干の考察を試みたい。

第1節 前章までのまとめ

上述した今回調査の結果及び前回調査との比較を通じて、次のようにまとめることができると思われる。

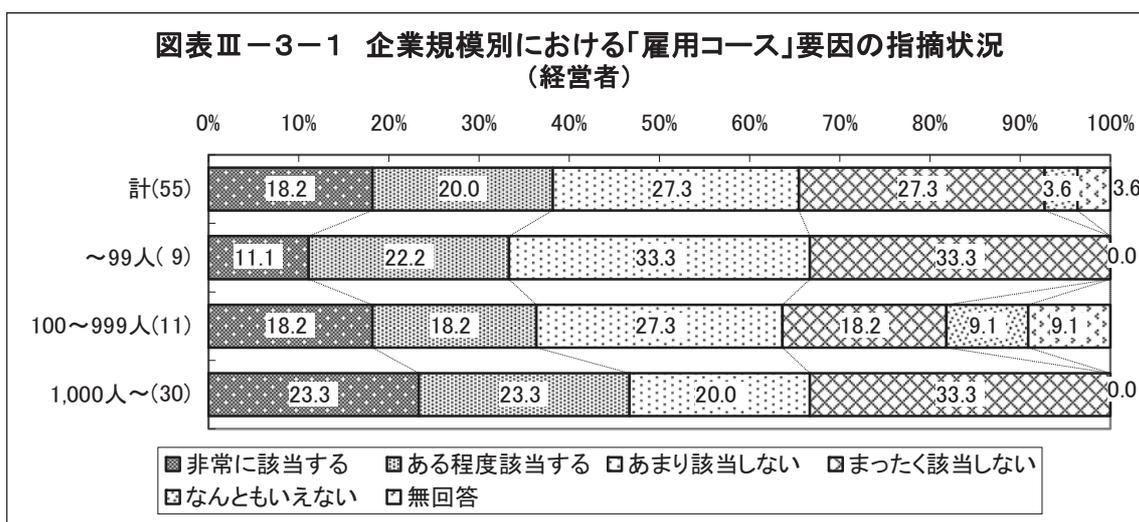
- ①我が国において一般的な男女間賃金格差を問題として意識している労使トップ層は8割を超えている。また、それを背景に、企業や労働組合は男女間賃金格差解消への積極的取組を行うべきであるとする割合も8割を超えている。男女間賃金格差の解消が労使の課題の一つとして意識されているといえる。
- ②所属する企業における正社員全体でみた男女間賃金格差については、格差があるとする割合は7割を超えている。こうした格差をもたらしている要因としては、管理職となっている割合が男性よりも女性が低いことを挙げる人がもっとも多い。そうした中で、労組の女性役員において「諸手当」が男女間格差の要因となっているとの指摘が相対的に多い。
- ③正社員全体ではなく、大卒・勤続10年程度に属性をそろえた場合、男女間賃金格差があるとする割合は3分の1程度にとどまっている。また、前回調査と比べても格差があるとする割合はかなり低下している。
- ④客観的・公正な職務の評価に基づく「職務給」の導入により男女間賃金格差が解消に向かうと考える労使トップ層が多い。ただし、労組の女性役員では懐疑的な人も相対的に多くなっている。
- ⑤成果給は、スピードはスローダウンするものの今後とも進展すると見込む労使トップ層が多いが、それが男女間賃金格差の解消につながるかどうかは議論が分かれている。
- ⑥人事制度について、制度面、運用面とも男女間賃金格差に対して大きな要因となっていると考える労使トップ層は少ないが、人事評価の公平性の向上のために「評価者への教育」や「評価基準の明確化」、「評価結果の公開」を効果があるとする割合が高い。
- ⑦手当の中で「配偶者への手当」を不要とする労使トップ層が比較的多いが、前回調査と比較すると不要とする割合はかなり低下している。
- ⑧男女間賃金格差の認識、人事評価制度が公平かどうかの認識などを始めとして、労組の女性トップ層において経営者や労組男性トップ層と比べて強く認識している場合が多い。
- ⑨前回調査との比較でみると、男女間賃金格差の認識に関するものを中心に、おしなべて格差の程度が縮小傾向にあるとする回答状況がみられている。

第2節 考察に当たっての参考データ

前節のまとめを受け、若干の考察を行うに当たって、今回調査について参考となる集計を行った結果を紹介しておこう。また、調査ではこれまでに紹介したデータ以外にも様々な設問が行われており、その総覧は巻末の集計結果表を参照していただくとともに、その中で興味深いデータをいくつか紹介しておこう。なお、こうした特別の集計は、今回調査についてのみ行うことができるものである。

(1) 経営トップ層回答者の所属企業規模構成の変化の影響（試算）

回答者の属性（第1章）をみた際に指摘したように、今回調査の回答者のうち「経営者」の所属企業規模については、前回調査に比べて大規模企業の構成は低下し、小規模企業のそれがかなり上昇しており、そのことが回答結果に影響している可能性がある。上述の回答結果の中でこうした影響が強く出ると考えられるものに、男女間賃金格差の理由（要因）として「雇用コース」を挙げる割合がある。一般にコース別雇用管理ないしコースによる異なる賃金管理は、規模の大きな企業ほど採用しているところが多いと考えられる。今回調査では前回調査に比べて「雇用コース」を挙げる割合が経営者においてかなり低下しているが（上掲図表Ⅲ-2-3及び図表Ⅲ-2-3-2参照）、これは回答者の企業規模構成の変化が大きく影響している可能性が否定できない。そこで、今回調査において、経営者について企業規模別に「雇用コース」要因の指摘状況を集計してみた。その結果、確かに企業規模が大きくなるほど「非常に該当する」ないし「ある程度該当する」の割合が高くなっている（図表Ⅲ-3-1）。しかし、この程度の差では、規模による回答者構成の違いのみで上述のような「雇用コース」要因の指摘割合の低下を説明することはできない。ちなみに、この規模別の回答



(注) 正社員全体としてみた場合に男女間賃金格差があるとし、その要因として「雇用コース」を指摘する状況である。項目の()内は、該当する回答者数である。(以下、各図において同じ。)

状況を前提として、前回調査時の規模別構成と同じ構成であったとして試算してみると、経営者の「雇用コース」に係る「格差理由該当性ポイント」は、実際が56.4ポイントであったものが調整後は60.3ポイントと3.9ポイント高まるのみであり、前回調査の117.7ポイントをかなり下回ることに変わりはない。

したがって、この6年間に「雇用コース」により男女間賃金格差の理由づけとする割合は、実態としてかなり低下したと考えてよいであろう。

（２）男女間賃金格差の問題意識と企業における賃金格差認識

一般的な男女間賃金格差に関する問題意識（上掲図表Ⅲ－２－１参照）と所属する企業における賃金格差の実態に関する認識との関係をみてみよう。

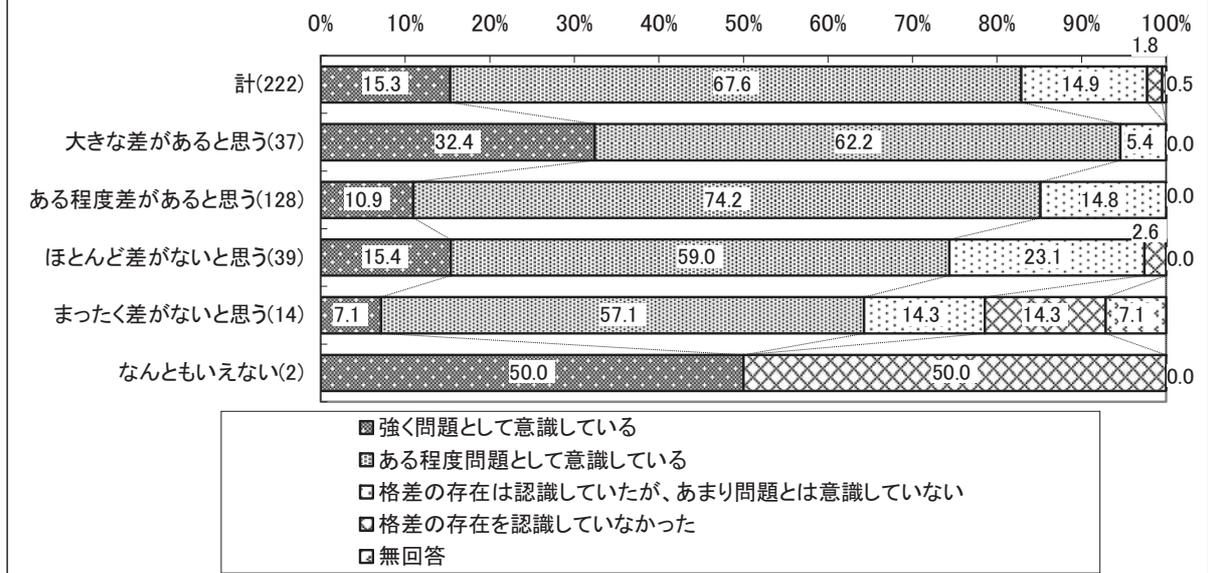
まず、企業の正社員全体でみた男女間賃金格差の認識状況別に格差問題意識の状況をみると、企業の正社員について「大きな差があると思う」とする人の32.4%が強い問題意識をもち、ある程度の問題意識をもつとする人（62.2%）と合わせてみれば、ほとんどの人が問題意識をもっている。次いで「ある程度差があると思う」人では85.1%の人が問題意識をもち、以下「ほとんど差がないと思う」とする人では74.4%、「まったく差がないと思う」とする人では64.2%がそれぞれ問題意識をもつとしており、格差に関する一般的な問題意識は、基底的な部分を前提とすれば、企業の正社員全体でみた格差状況の認識とパラレルに形成されているといえる（図表Ⅲ－３－２－１）。

つぎに、属性をそろえてみた場合（高卒・勤続15年（図表Ⅲ－３－２－２）及び大卒・勤続10年（図表Ⅲ－３－２－３））の男女間賃金格差の認識状況別に一般的な問題意識の状況をみると、「大きな差があると思う」とする人において「強い問題意識」（高卒・勤続15年：50.0%／大卒・勤続10年：71.4%）をもつ割合がかなり高くなっている。一方、「強い」と「ある程度」を合わせた問題意識を持つ割合には、「大きな差があると思う」とするグループと「ある程度差があると思う」以下のグループとの間に大きな違いはみられない。つまり、属性をそろえても格差があると思う場合は強い問題意識をもつこととなるといえる一方で、問題意識をもつかどうかにはあまり影響していないといえる。

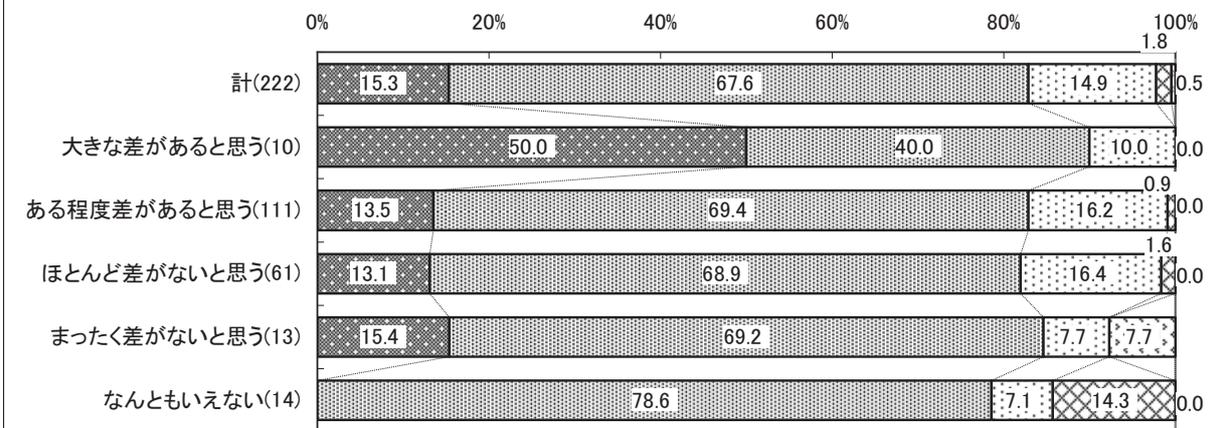
また、正社員とパート社員との間の賃金格差の認識状況別に、男女間賃金格差に関する一般的な問題意識の状況をみると、正社員・パート社員間の賃金格差が「ある」から「ない」になるに従い、むしろ男女間賃金格差の問題意識をもつ人の割合が高くなっている（図表Ⅲ－３－２－４）。厳密な意味でいえるかどうかは別として、両者は逆相関的ともいえる様相を呈しており、少なくとも労使トップ層においては、正規・非正規間の賃金格差問題と男女間賃金格差問題とは別の問題類型として意識されているといえる¹²。

¹² 正規・非正規間格差は男女にかかわらずみられるところであり、問題類型としては別のものであることは間違いのないところである。が、一方で、非常に密接に関連した問題であると考えられるべきものでもある。

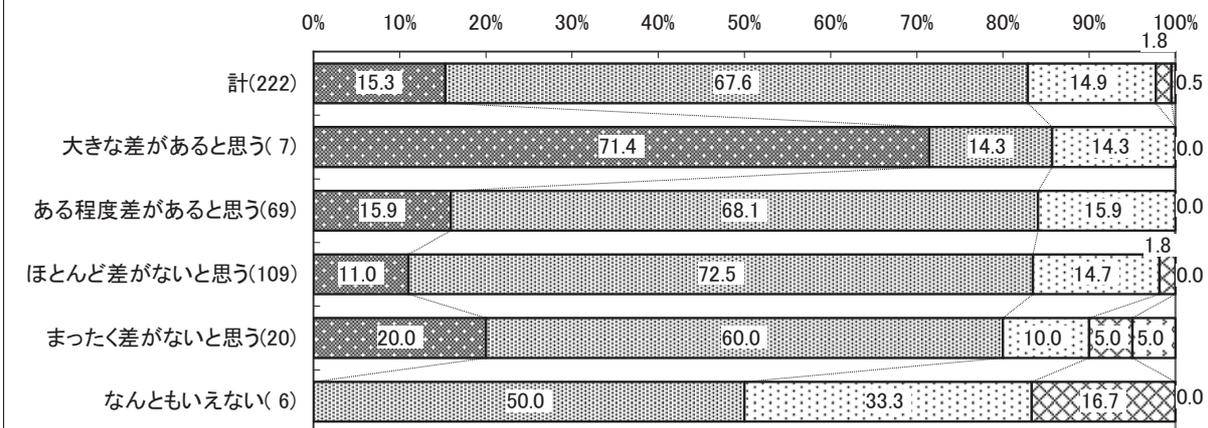
図表Ⅲ-3-2-1 企業の正社員全体の格差認識別格差問題意識状況

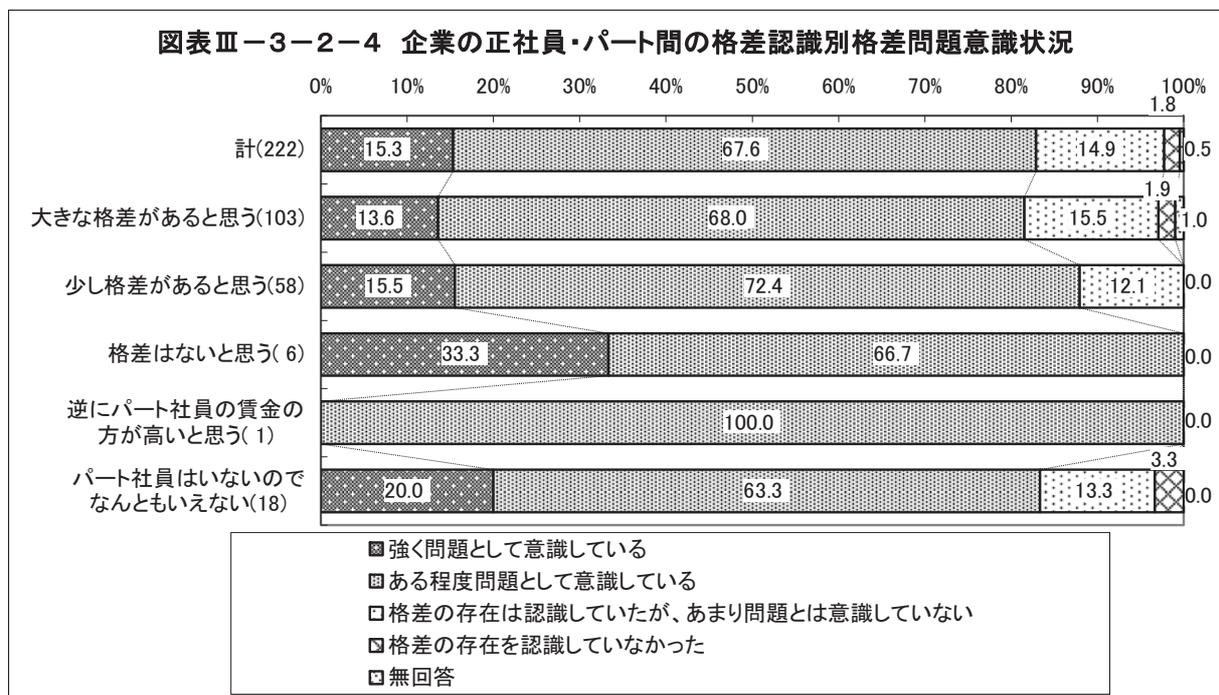


図表Ⅲ-3-2-2 企業の高卒・勤続15年の格差認識別格差問題意識状況



図表Ⅲ-3-2-3 企業の大卒・勤続10年の格差認識別格差問題意識状況





以上の結果から、次のようにいえることができると思われる。今回調査では前回調査に比べて男女間賃金格差の認識に関するものを中心に、おしなべて格差の程度が縮小傾向にあるとする回答状況がみられている（第1節のまとめの⑨）。すなわち、強い問題意識の割合が低下し、ある程度の問題意識の割合が上昇しており、また、大きな格差の認識の割合が低下し、ある程度の格差認識の割合が上昇している。こうした動きは、全体としてみた格差には目立った改善はみられないものの、特定の属性にそろえて比較した男女間賃金格差には一定程度の改善があったことが反映していると類推される。例えば、労組を中心に今回回答の多かった大企業において、大卒・勤続10年程度に限った男女間賃金格差が数年前よりは改善された場合が多いのではないだろうか。それを反映して強い問題意識は後退したものの、全体としてみた格差には目立った改善はみられないことから、問題意識をもつ割合には大きな変化がみられなかったといえるのではないだろうか。

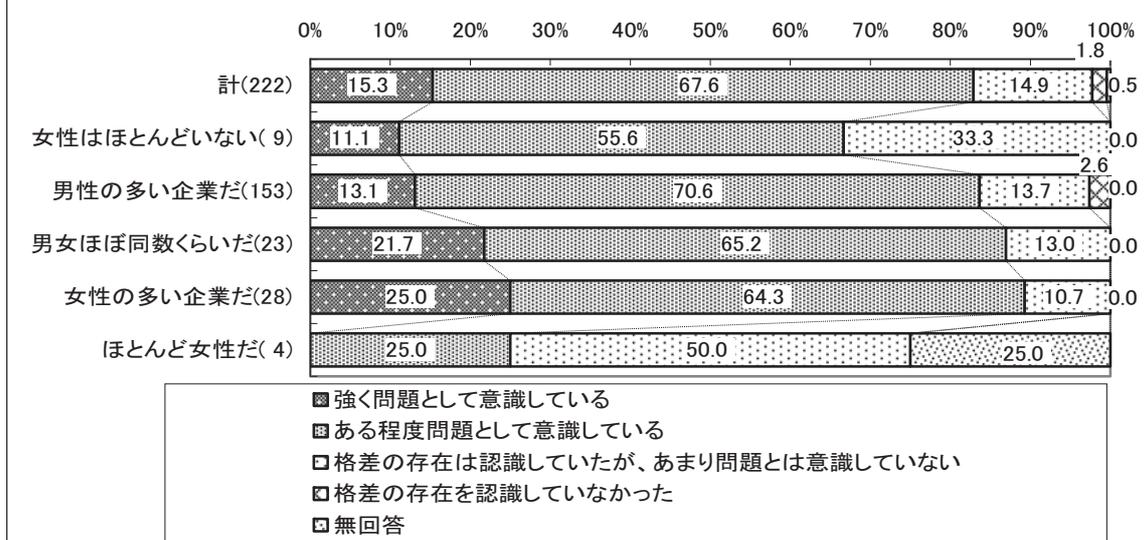
また、この間に改正パート労働法が施行されたこともあって、正社員・パート社員間の賃金格差に関する関心が高まったことも一定の影響があった可能性も考えられる。

（3）男女間賃金格差の問題意識形成の他の要因－女性社員の活用（活躍）

男女間賃金格差に関する一般的な問題意識の形成については、他にも種々の要因が考えられる。ここでは、企業の正社員における女性割合との関連をみておきたい。

図表Ⅲ-3-3は、所属する企業の男女比率別に格差に関する一般的な問題意識の状況をみたものである。社員のほとんどが女性となってしまうと問題意識は弱くなってしまいが、そうでなければ、社員の中で女性の割合が高まれば問題意識をもつ割合も高くなっている。

図表Ⅲ－3－3 企業の男女社員比率別格差問題意識状況

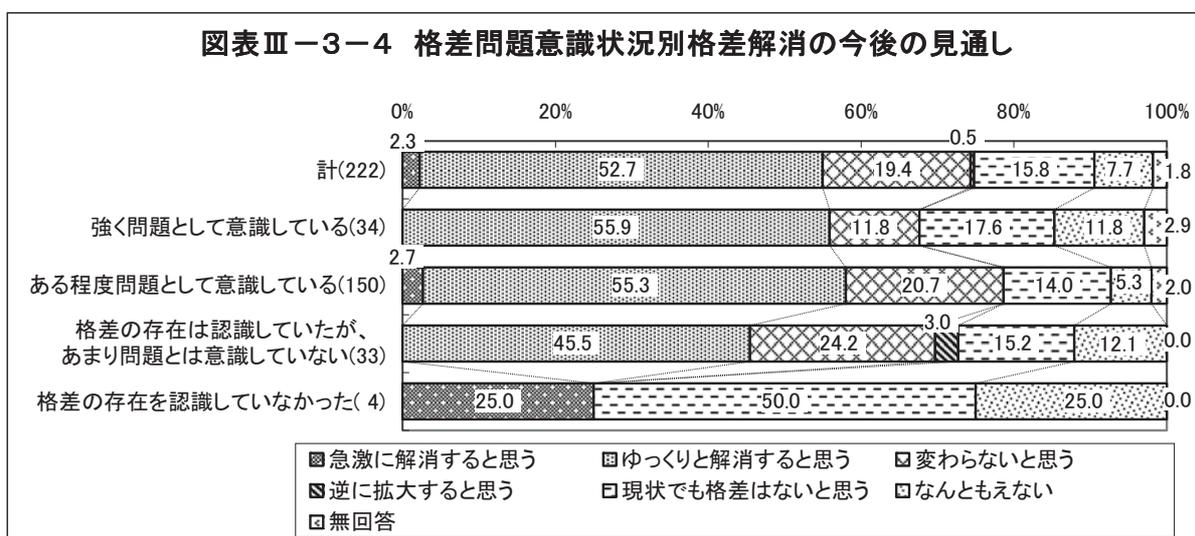


これは、女性社員の活用／活躍の視点が重要になるほど男女間賃金格差に対する問題意識が高まることを示唆していると考えてよいであろう。

(4) 男女間賃金格差解消のスピード（見通し）

未紹介のデータで興味深いものの一つが、回答者が所属する企業において今後の男女間賃金格差解消の見通しを尋ねた結果（問3－1）である。全体計でみて、「急速に解消する」とする割合は2.3%に過ぎず、「ゆっくりと解消」を予想する割合が52.7%と半数を超えている。男女間賃金格差に関する一般的な問題意識の状況別にみても、問題意識をもつ人において「ゆっくり解消」が50%台半ばを占めている。問題意識をもつ人ほど、男女間賃金格差の解消には時間が掛かる、ないし時間を掛ける必要があると考えているといえる（図表Ⅲ－3－4）。

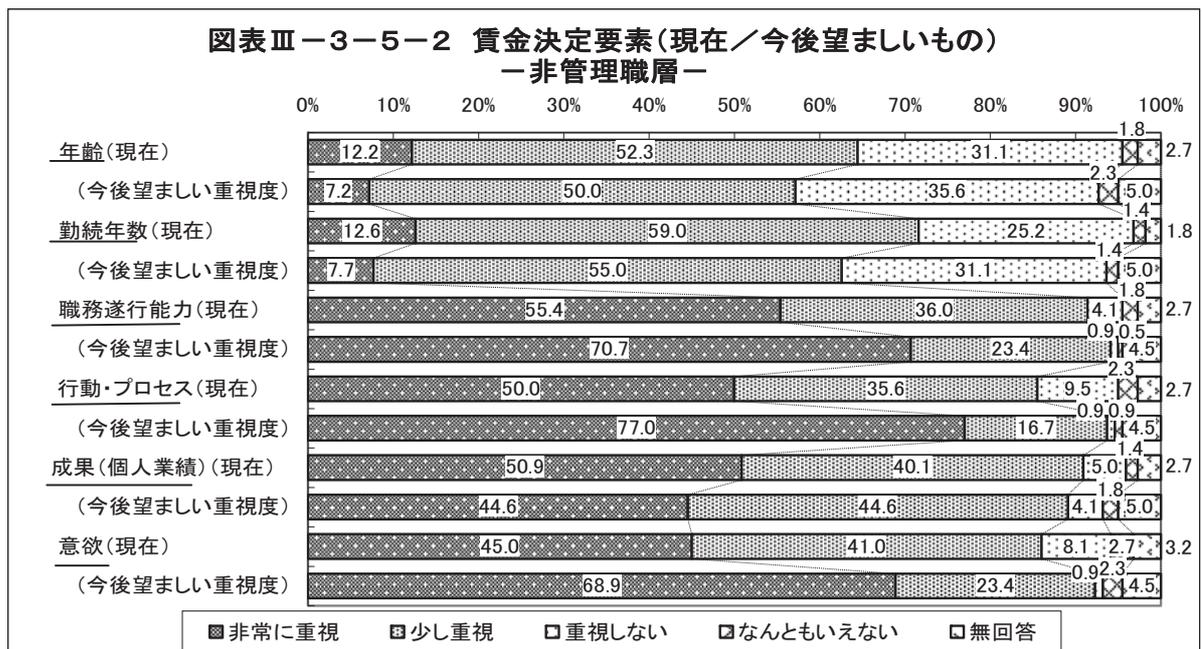
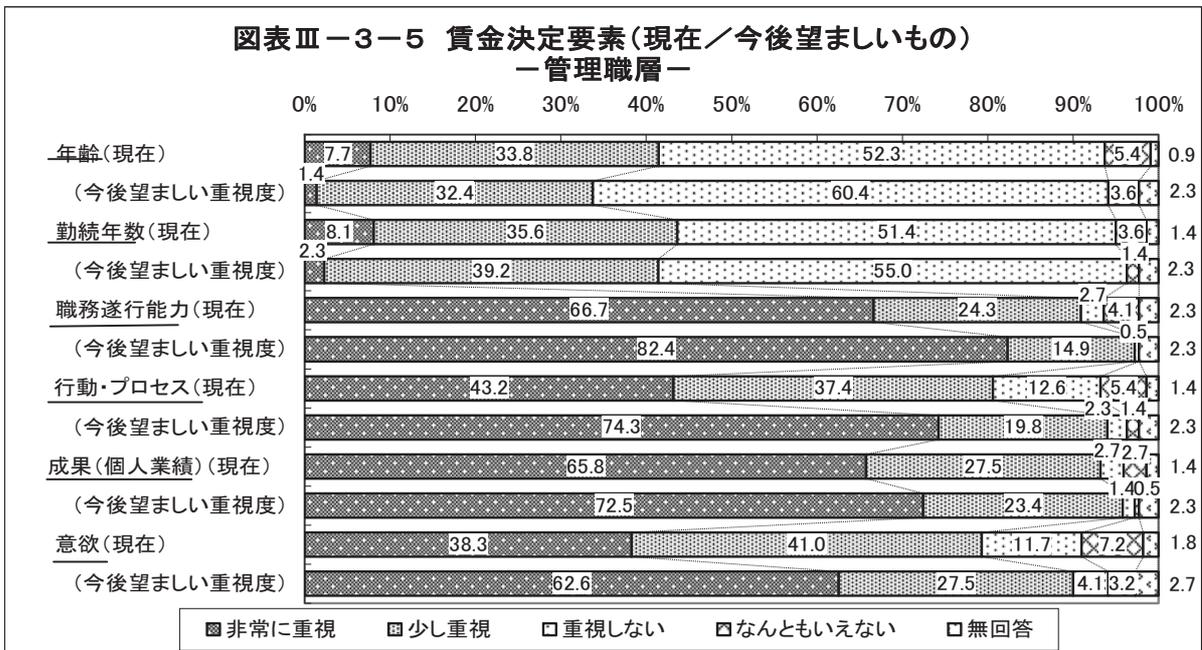
図表Ⅲ－3－4 格差問題意識状況別格差解消の今後の見通し



(5) 賃金決定要素の現在の状況と今後望ましいもの

未紹介のデータで他に興味深いものの一つが、現在及び個人として今後望ましいと思う賃金決定要素に関する調査結果（問 11—1 及び問 11—2）である。

管理職層について、賃金決定要素として現在重視されているとする人の割合が高い項目は、「職務遂行能力」、「成果（個人業績）」（それぞれ「非常に重視」のみで3分の2程度）があり、また、これらの項目よりは割合がやや低くなっているが「行動・プロセス」、「意欲」（それぞれ「非常に重視」が4割前後、「少し重視」を合わせて8割程度）も割合が相対的に高い。一方、「年齢」や「勤続年数」は重視されているとする割合は低くなっている。



また、今後望ましい重視度をみても、前4者はより重視度を上げ、後2者は重視度を下げ
るべきだとされていることが窺われる。結果として望ましい重視度は、「職務遂行能力」、「行
動・プロセス」、「成果（個人業績）」、「意欲」の順に重視されることであり、一方「年齢」や
「勤続年数」は重視しないが半数をかなり上回っている。現在「成果（個人業績）」よりも重
視度が相対的に低い「行動・プロセス」を少なくとも「成果（個人業績）」並に重視すべきと
されている（図表Ⅲ－3－5）。

非管理職層についてもほぼ同様の傾向がみられるが、「成果（個人業績）」の重視度をやや
下げるべきであること、「成果（個人業績）」以上に「意欲」を重視すべきこと、「年齢」や「勤
続年数」も重視しないでよいとする人は3分の1程度にとどまりある程度重視することが望
まれていること、といった違いもみられる（図表Ⅲ－3－5－2）。

第3節 男女間賃金格差への対応に関する自由記入欄への記入状況

今回の調査では、調査票の末尾（問14）で男女間賃金格差の解消・縮小に向けた効果的な
取組に関して自由記入欄を設けた。結果として124名（有効回答者に占める割合55.9%）か
ら回答記入をいただいた。労使の内訳は、経営者が30人（同44.1%）、労組男性46人（同
60.5%）、労組女性48人（同61.5%）である。また、記入内容について、やや独断的な面も
あるが項目別に分類してみたところ、「子育て等の環境整備やワークライフバランスに関する
こと」を記入した人がもっとも多く、次いで「企業の積極的な女性活用に関すること」や「意
識改革に関すること」、「人事処遇制度に関すること」、「行政の役割に関すること」などの順
で記入があった。労使属性別にみて、記入のあった項目の順位は概観的には類似してはいる
ものの、その中で、経営者で「男女間賃金格差の見方、意見など」を記入した割合が相対的
に高く、一方労組の男女で「行政の役割」や「労使の取組」を記入が多く、また労組女性で
「意識改革」の記入が相対的に多かった（図表Ⅲ－3－6）。

図表Ⅲ－3－6 男女間賃金格差への対応に関する自由記入欄への記入数のまとめ

記入者実数	全体計		経営者		労組男性		労組女性	
	記入数	構成比	記入数	構成比	記入数	構成比	記入数	構成比
124	100.0	30	100.0	46	100.0	48	100.0	
<記入内容の項目別>（複数の項目にわたる場合もそれぞれを1件と計上）								
子育て等の環境整備やワークライフバランスに関すること	37	29.8	9	30.0	11	23.9	17	35.4
企業の積極的な女性活用（ポジティブ・アクションを含む。）に関すること	32	25.8	8	26.7	14	30.4	10	20.8
意識改革に関すること	32	25.8	5	16.7	11	23.9	16	33.3
人事処遇制度に関すること	25	20.2	8	26.7	6	13.0	11	22.9
行政の役割（社会保障制度などを含む）に関すること	24	19.4	3	10.0	10	21.7	11	22.9
男女間賃金格差の見方、意見など	23	18.5	9	30.0	7	15.2	7	14.6
評価や評価制度に関すること	18	14.5	7	23.3	2	4.3	9	18.8
（女性を中心とした）キャリア教育その他の人材育成に関すること	12	9.7	1	3.3	4	8.7	7	14.6
労使の取組に関すること	11	8.9	0	0.0	5	10.9	6	12.5
非正規従業員に関すること	5	4.0	1	3.3	0	0.0	4	8.3
コーズ別雇用管理に関すること	4	3.2	0	0.0	2	4.3	2	4.2
女性の活躍による経済活動等への効果を強調するもの	2	1.6	1	3.3	0	0.0	1	2.1
手当の見直しに関すること	2	1.6	0	0.0	0	0.0	2	4.2
その他（男性の働き方など）	11	8.9	0	0.0	5	10.9	6	12.5

以下、それぞれについて記入例を参考までに列挙したい。なおそれぞれの記入内容は回答者によって多様かつ個性的であり、これらは必ずしも記入内容の代表例として挙げるものではないことに留意されたい。

①子育て等の環境整備やワークライフバランスに関すること

- ・女性が働き易くなるための公的インフラ整備、特に公的保育施設（経営者）
- ・家庭や子育てへの格差解消等が進めば、男女間の賃金格差解消も進むのではないかと（経営者）
- ・使用者の積極的な女性の活用と適正な評価による処遇だが、女性が仕事に専念できないネックは子育て、現行の育児休業制度では不十分（経営者）
- ・女性が結婚した後も安心して働き続けることができる職場づくりが大切なのではないかと思います。例えば育児施設を充実させる、残業はさせないなど、こういった配慮がないと女性が男性と同水準の賃金を得るのはまだまだ厳しいと思います（労組男性）
- ・企業業績が厳しくなる中において、WLBを重視できる企業は、格差解消を本当の意味で取り組めると思うが、そうでない場合は、かけ声やスローガンに終わってしまうのではないと思う（労組男性）
- ・男女間の賃金格差は、出産・育児・介護の担い手が女性であることに起因することが多くあり、企業の努力や行政の取り組みとして働き続ける制度（休暇、休職制度の充実）又は、退職後の再採用制度等（労組男性）
- ・制度上は男女で差が発生することは考えにくい制度になってきているが、実態として出産・子育てをしながらバリバリ働けるかという点と難しい（労組男性）
- ・女性が結婚、出産・育児をしても安定して働くことが出来る職場づくり ←国として働きかけ要（労組女性）
- ・保育園も規制がなく入れて、女性の働く環境が多くなってくれば、女性と男性の格差も解消できるのではないのでしょうか（労組女性）
- ・仕事と生活の調和といった取り組みを進めていくことで、男女が同じフィールドに立てるようになると思う。同じフィールドに立てない状況をクリアする取り組みが重要と考える。そのためには、行政の子育て支援や、正規雇用の拡大なども大切な課題である（労組女性）
- ・私の企業では、子育てをしながら働ける制度があり、とても助かっています。今後、たくさん企業の企業にこのような制度、環境が増えていくことを望みます（労組女性）
- ・女性間のワークライフバランスの尊重（既婚者と未婚者、子どものいる女性、いない女性など）（労組女性）
- ・解消への取り組みとしては、次世代法の行動計画に反映させた内容を推進していますが、企業風土だけでなく“女性が働き続ける”ことが国全体として「あたりまえ」な感覚となるように“仕向けていく”ことが必要と考えます（労組女性）

②企業の積極的な女性活用に関すること（ポジティブ・アクションを含む。）

- ・賃金格差解消という視点ではなく、女性の活躍機会拡大という視点での取り組みが有意義と考える（経営者）
- ・女性管理職の積極的な登用（経営者）
- ・男性向きの職種に女性が、女性向きの職種に男性が就いているケースも一部で見られるが、やはり基本的には向き、不向きがあると思う。それを理解したうえで、女性向きの職種の基幹業務には積極的に女性を登用して能力を発揮できる環境を作ること（経営者）
- ・企業における採用時にポジティブ・アクションを進めるべき（労組男性）
- ・自らのスキル、意欲を活かせる業務を労働者に提供できる仕組みの構築（ずっとルーチンワークを続けざるをえない環境に能力・意欲のある人を留めるべきではない）（労組男性）
- ・会社が入社から男・女全く同じ職種に就かせて、かつ男性と同じように転勤させるという企業の姿勢がまず重要（入口から）（労組男性）
- ・賃金だけでなく組織内の役割において、男女平等ができていないと賃金格差は解消しないと思います（労組女性）
- ・女性管理職をどんどん増やすこと（労組女性）
- ・経営陣に対する教育、経営方針への明記（労組女性）

③意識改革に関すること

- ・男女均等化に対する意識改革教育（男女）、及び女性社員へのキャリア教育（経営者）
- ・女性自身の意識改革……プロ意識・向上心の持続（経営者）
- ・労使：若年者 20～30 代前半の考えた働き方、男女格差是正について全従業員（特に 40 歳以上）に普及、徹底し、実行する（中高年齢者の意識改革）（労組男性）
- ・賃金格差以前に女性に対する意識、考え方を変える必要があると思う。当社（当労組）のように女性が 9 割以上を占めるようなところでは、女性の参加、参画は当たり前である。（労組男性）
- ・女性自身の意識改革が必要。特に男女というよりも女性同士のコミュニケーションの場の提供が必要ではないかと思う（労組男性）
- ・女性の意識喚起と上司の意識変革が重要であり、進めていくことが大切（労組女性）
- ・男性の意識改革が必要なのではないでしょうか（労組女性）
- ・男女ともに意識改革が必要ですが、残念ながら何も変わらないのが現実でしょう（労組女性）
- ・女性の「管理職への昇進」に対する嫌悪感の払拭（労組女性）
- ・男性は「女性は大変だから軽めの仕事＝低賃金」女性は「長く拘束されるのはいやだから軽めの仕事でいいや。だから低位賃金でも仕方ない」という考えの人が残念ながらまだいる（労組女性）

- ・男女の別なく働こうと思ってもかえって周囲が気を遣い過ぎて働けないこともあり、意識を変えなければ。特に男性の母親（労組の女性）

④人事処遇制度に関すること

- ・職務（役割）と成果に基づく人事制度にすれば性別差はなくなる（経営者）
- ・現実的な問題としては、各企業において「職務遂行能力」や「業績」の評価基準の設計上、『絶対基準』の設定が困難である上に、『相対評価』に依存すると公正性に欠ける面が出て、キャリア中断の可能性が高い女性にとって、不利に作用することが多くなることは否めない（経営者）
- ・当業界は長年男性中心に構成されてきた業界である。しかしながら将来を見据えた場合、男性・女性を視野に入れた職種の特性に応じた明確な評価基準をもった賃金制度を確立すべきと考えます。（経営者）
- ・人事制度を役割、職能資格人事制度へと移行し、人事制度を根本的に見直さなければ、男女間賃金格差は解消されない。土台から変えなければ変わるはずがない（労組男性）
- ・同一価値労働、同一賃金の考え方を周知する（労組女性）
- ・性別に関係なく能力や適性に応じた配置がなされ、その業務遂行度に応じた成果給が支払われること（労組女性）
- ・女性は結婚し出産すれば必然的に仕事よりも子育てを重視しなければいけない時期がありますが、その時期を過ぎて、また仕事に打ち込める時が必ずやってきます。その時に力を発揮できるようなバックアップ体制なりを整えて、短期的ではなく長期的な女性の活用を考える取り組みができればと思います（労組女性）
- ・家庭責任の比重が大きい女性は、出産・子育て、介護などで働き方が制限される／一方、成果・職務を重視する給与体系の会社が増えていくと、これは女性にとっては非常に厳しいといえる（労組女性）
- ・職務給や役割給の導入（労組女性）

⑤行政の役割に関すること（社会保障制度などを含む）

- ・男女間の賃金格差縮小へ向けてのこの様な意識調査は、大変意義あるものと思う。当社でも大学卒業5年後の賃金格差は男性（総合職）と女性（一般職）とでは約3万円の差がある。どの様な考え方で今後あるべきかについては、厚生労働省が主体となった有識者を含めた本格的な議論を重ね、その経過を国民に知らしめ、時間をかけて“あるべき姿”の合意点を見出すことが必要ではないか（経営者）
- ・行政：法律による規制、厳罰、労働法強化。ワークシェアが進む取組（時間外割増率アップなど）（労組男性）
- ・女性登用企業、次世代計画推進企業に対する行政支援の強化 →少子化対策／例：子ども手当を支給する企業には国から補助が出るなど（労組男性）
- ・3号被保険者制度等、個々人の働き方に対する制約、働かない方が得になるような制度

の解消（労組女性）

- ・賃金や処遇の制度が企業によって異なるため、まずは行政で一律に取り組むことによって推進できることを整理すべきではないだろうか（労組女性）
- ・慣習、慣行での格差が依然強いという観点からも公共の電波 e t c を利用した街宣活動も有効と考えます（例：過去に育児をする父親像を有名タレント使ったとき、意識改革に大きな影響が及ぼせた）（労組女性）
- ・行政の指導、チェックが必要（企業へのペナルティーなど…）（労組女性）
- ・企業の集団で保育所運営（地域ごと）国の補助／家事・育児の男女分担（子供からの教育）（介護も同じ）／産婦人科、小児科病院への補助／地域社会活動の男女参加教育／税制、社会保険料における配偶者控除の撤廃／子供のころからの教育（労組女性）

⑥男女間賃金格差の見方、意見など

- ・賃金格差はあくまでも結果であり、賃金制度体系自体は既に中立的であるとする（経営者）
- ・現在男女間の賃金格差の一番大きな要因は、会社の制度上の問題以上に、パートや派遣等による雇用形態の相違による部分が大きいと思われる（経営者）
- ・業種、職種、成果、責任度合により異なるのは、古今東西普遍的なもので、世界の潮流は無視できないものと思われる（経営者）
- ・格差は合理的な格差であれば容認されるべきかもしれません（経営者）
- ・当社においては性別による直接的な賃金格差は左右しない（労組男性）
- ・男女間での仕事の内容の違いや役職が異なる場合もあるため、一律に格差を解消する必要はないと考える。（労組女性）
- ・一律な賃金格差解消・縮小要求は職場において女性の働きにくさを助長するだけだと思います。WLBの観点からも働き方に見合った賃金支給（格差があっても良いので）ができるよう制度の多様化が必要だと考えます。（労組女性）
- ・現在、男女間の賃金格差を明確にしている企業はあまりないと思う。それでも賃金の差がなくなるのは、やはり女性が永く働ける環境が整っていないため、重要な仕事を任せることができず、賃金が上がらないことが原因だと思います（労組女性）
- ・直接的な男女間格差はないものの、勤務年数や管理職登用の比率など“結果として”格差が大きく生じている企業であると認識しています（労組女性）

⑦評価や評価制度に関すること

- ・「男女間の賃金格差の解消」は、それ自体が目的ではなく、企業の競争力を高めていくためには、自ら解決すべき経営課題だと意識している。各企業が自社の戦略実現に向けて適切な人材を確保・配置し（男女にかかわらず）、公平性かつ納得性のある評価を行えば、結果として男女間の賃金格差は解消するはずである。（経営者）
- ・管理職層への評価者教育（経営者）

- ・女性の産休・育休も含めて、もっと休みを取りやすくするとともに、復帰後正当な評価が与えられる仕組みを作るべき／復帰前と全く同じ評価を与えるというのも変だが、復帰後も同基準の評価をすることは明示すべき（経営者）
- ・出産に関わる休暇・休職等、女性にしか該当しない事象でキャリアが断絶することに対する人事制度上の配慮等、企業側に求める（労組男性）
- ・人事評価制度の明確化及び開示による透明性がある程度必要と思う。納得性につながるのではないかと（労組女性）
- ・適正な評価運用／属性に関わらず、業務の成果や能力などを公正に評価できる評価者教育の実施（労組女性）

⑧（女性を中心とした）キャリア教育その他の人材育成に関すること

- ・女性の活躍促進のための育成（意識、スキル等）など（経営者）
- ・女性の登用のためのトレーニングと、権利だけでなく義務に対して正しく意識付けを行うこと（労組男性）
- ・入社時にキャリア形成について確認しておくこと（労組男性）
- ・女性自身が、自らキャリアプランを明確に持つことが最も大切。役割、働き方、成果が異なれば、賃金が異なってくるのはやむをえない（労組女性）
- ・制度の整備とともに女性の育成を継続的に行うことが、女性の実力も養われ、仕事をこなす量、質も高まり、ひいては賃金格差の解消、縮小に繋がると考える（労組女性）

⑨労使の取組に関すること

- ・積極的に労使で会議を持ち、従業員への情報開示を行っていく（労組男性）
- ・賃金格差解消の前に、企業の「ポジティブ・アクション」の促進が必要では。そのためには会社に一方的に任せるのではなく、労使が一体となって進めていく必要があるかと考えます（労組男性）
- ・従業員の意識変革と一口にいっても、男性だけでなく女性の側も変えていかなければならないと思います。しかしながら、こうした取り組みは時間もかかることです。私たちの労使でもまずは性別による役割分担意識を解消するなど、小さなことから取り組みを進めていきたいと考えている次第です（労組男性）
- ・賃金格差の解消は、女性の賃金の向上に目を向ける事が多いが、格差の縮小は男性の賃金を下げる事でも可能なため、手当等を含め、交渉が難しい現状がある（労組男性）
- ・常に賃金の見直しが必要（組合）（労組女性）
- ・労使の話し合いの場に女性の数が少ないため、格差の認識すら薄いように見える（労組女性）

⑩非正規従業員に関すること

- ・質問の中でパートタイマーとの比較があったがナンセンスである／パートはある程度自由な時間の勤務であり、正規社員は1日24時間、1年365日企業に雇用されている間、

企業に拘束されている存在である（経営者）

- ・非正規雇用の賃金の引き上げが重要だと思います（労組女性）
- ・有期契約労働者の生の声を吸い上げる／組合員化する企業が増えているが、本人たちはどう感じているのかがわからないと先へ進まない（労組女性）

⑪コース別雇用管理に関すること

- ・男女に関係なく、コース別賃金制度が定着すれば格差がなくなると考える／但し、コースの選択が会社なのか本人なのかによって異なる／コースの転換の機会を多く用意し、人材を活かして欲しい（労組男性）
- ・昇進・昇格等のコース別賃金の見直しを検討した方がいいと思う（労組男性）
- ・コース別雇用管理制度におけるコース決定を入社後資質を見てから行うこと／コース変更の流動性をあげること（労組女性）
- ・コース別人事制度の廃止（労組女性）

⑫女性の活躍による経済活動等への効果を強調するもの

- ・男女均等化はこれからの日本の成長のためには不可欠／息の長い継続的な取組が必要（経営者）
- ・企業によって差はあるものの、日本での賃金の男女差が事実としてある（男性比の60%）ことは、その理由をきっちり分析し、できることから改善していかなければ、今後将来に向けた労働力不足の問題は解決しないと思います（労組女性）

⑬手当の見直しに関すること

- ・手当の世帯主要件や配偶者手当の廃止（労組女性）

⑭その他（男性の働き方など）

- ・男性中心の長時間労働を是正し、働き方の改革を進めるべき（労組男性）
- ・女性が管理職に就いてから働きやすい環境づくり（労組男性）
- ・男性の働き方（長時間労働の実態）など、女性が進出しにくい状況が影響があるのではないか？（労組女性）
- ・男性の家庭への参画をより進めなければ賃金格差は縮まらないと思う（労組女性）
- ・女性の時間的な制約のリカバーをするのは、家庭を犠牲にしてまでも働かざるを得ない男性社員（女性の一部の人もいるが）の協力で成り立っており、女性の賃金格差の取り組みの第一歩は、男性と女性が同じ労働条件で働くことのできる環境の醸成が先決と考える。総労働時間の短縮、サービス残業をなくすこと、使用者の恣意的な転勤などをなくすこと（労組女性）

