

労働政策 レポート

Volume 6

THE JAPAN

サマリー

男女間賃金格差問題読本

—「説明されるべきもの」から
「女性従業員の活躍度を示す指標」へ—

JILPT主席統括研究員/浅尾 裕 2009.5

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

労働政策レポート Vol. 6 『男女間賃金格差問題読本』 サマリー

I. この労働政策レポートについて

この労働政策レポートは、平成 20 年度課題研究テーマ「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差の状況把握と関連施策に関する調査研究」の成果等を活かして、下記の担当研究員が下記の目的をもって執筆したものである。

執筆担当者

浅尾 裕 (JILPT 主席統括研究員)

この労働政策レポートの目的

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) では、厚生労働省雇用均等・児童家庭局から、男女間賃金格差の解消に向けた施策の検討の基礎資料となる調査研究の実施要請を受けて、平成 20 年度において上記テーマの調査研究を実施した。

この調査研究においては、既存の統計分析などを行うとともに、二つのアンケート調査 (①企業を対象にその賃金制度に焦点を当てつつ関連する雇用制度を含めた実態を把握するための調査と、②労使のトップ層を対象にこの問題をめぐる認識や意識を把握するための調査) を実施した。その結果は先に、JILPT 調査シリーズNo.52 として公表した。

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

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

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

II. 労働政策レポートの要旨

序 男女間賃金格差問題とこのレポートのねらい

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

○国際的にも我が国はILO（国際労働機構）第100号条約（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）を批准していますが、格差が欧米主要国よりもかなり大きくなっていることから、その改善に向けた取組を促されている状況にあります。

（参考）男性の賃金を100としてときの女性の賃金の水準

日本：66.9 アメリカ：80.2 イギリス：83.1 ドイツ：76.3 スウェーデン：89.5

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

○一方において、条件が違えば賃金も違うのは当然であって、その違いを考慮せずに平均をとって比較し、それを「格差」ということの意味づけに対する疑問もあると思われま

○このレポート（読本）は、こうした疑問も念頭におきながら、男女間賃金格差に関する基本的、初歩的な解説を行うとともに、平均賃金による「格差」の持つ意味を改めて考え直しながら、この問題への対処のあり方、方向を整理することを意図しています。

○特に企業において人事を担当している方々にお読みいただき、この問題の解決に向けた取組を行う際の参考に少しでもなるようにと考えています。とはいえ、実務的なハウ・ツーものというわけではなく、あくまで労働分野の政策研究の派生的な成果として、男女間賃金格差が行政的・社会的な政策課題であることをご理解いただき、その上で各企業において適切な対応を取っていただくことを期して作成しました。

1. 男女間賃金格差の推移

（男女間賃金格差の推移）

○男女間賃金格差は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（「賃構調査」）により、一般労働者（フルタイムの常用労働者）の所定内賃金について、

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

によって算出される格差指数によって表されます。

○男女間賃金格差は長期的には緩やかに縮小してきており、昭和60年前後にはほぼ60くら

いであったものが、平成 19 年には 66.9 まで縮小していますが、なお大きな格差がみられているといえます。

○賃金格差の縮小は、男女間の勤続年数の差が縮小するのと軌を一にして進行してきています。

（さまざまな属性別にみた男女間賃金格差の推移）

○「賃構調査」により、さまざまな属性別に男女間賃金格差をみると、

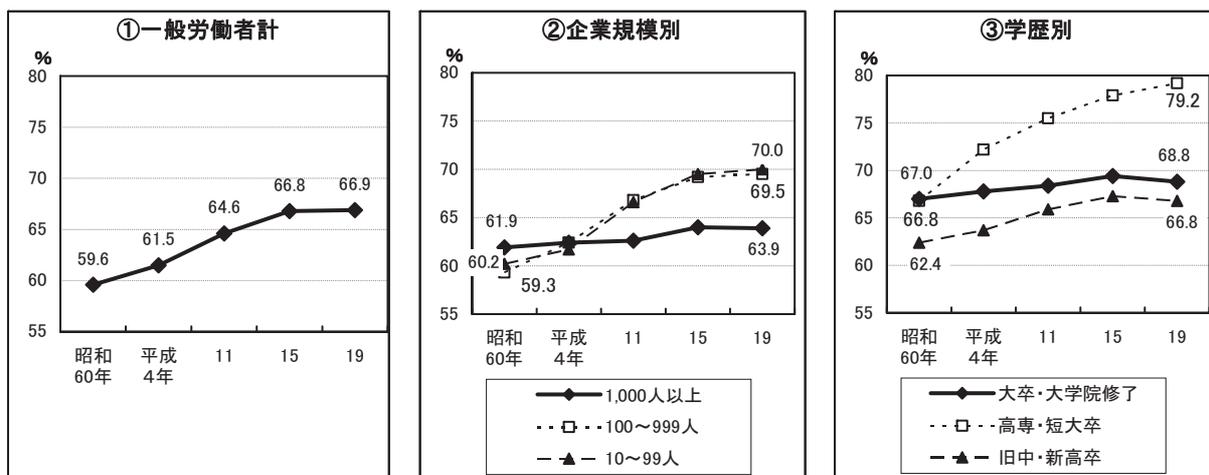
①企業規模別では、各規模とも縮小してきているものの、1,000 人以上規模の大企業ではほぼ横ばいといってもよいようなわずかな縮小にとどまっていること

②学歴別では、高専・短大卒で大幅な格差縮小がみられ、高卒でも緩やかに縮小しているのに比べ、大卒ではわずかな縮小にとどまっていること

③年齢別では、55 歳以上の高年齢層を除き、程度の差はあるものの格差はそれぞれ縮小してきている中で、特に 30 歳台から 40 歳台にかけての中堅層での格差縮小が相対的に大きくなっていること

④勤続年数別では、10 年未満の比較的勤続年数の短い層を中心に格差縮小がみられるのに対して、勤続 20 年以上ではほぼ横ばいで推移していること
といった特徴がみられています。

図1 男女間賃金格差の推移(男性=100としたときの女性の水準)



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

○また、職階（役職）別にみると、平成 19 年において、非職階が 76.6 とほぼ 4 分の 3 の水準であるのに対して、係長 89.2、課長 85.8、部長 96.6 とかなり小さくなっています。同じ役職者同士では男女間にそれほど賃金格差はみられないといえます。また、各職階同士でみた格差は長期的に縮小してきています。その中で、役職者に占める女性の割合をみると、徐々に上昇しているもののなお小さな水準にとどまっており、この割合を高めていくことが、賃金格差縮小の課題の一つであることが示唆されています。

（男女の労働者構成調整後の男女間賃金格差）

○男女間賃金格差は、上述のように属性によってかなり異なるが、属性別の男女の構成の違

いが全体の格差の水準に影響していることが考えられる。このため、各属性項目別に女性の構成が男性のそれと同じであったとしたときの賃金格差指数（構成調整後の格差指数）を試算してみると、特に勤続年数と職階（役職）における男女の構成の違いがかなり影響している結果となります。

○勤続年数と職階とは密接に関連する面があるので、両方の項目の男女構成を同時に調整して格差指数を試算してみると、格差のうち 15 ポイントほどが勤続・職階の男女構成の違いによるとの結果になりました。

○女性の勤続年数の一層の伸長と役職登用を促進することが、男女間賃金格差縮小にとって大きな課題であるといえます。

表1 所定内給与男女間格差と様々な構成調整

	昭和60年	平成4年	平成11年	平成15年	平成19年
原データ格差指数 (10人以上規模計)	59.6	61.5	64.6	66.8	66.9
産業構成調整後 (原データとの差)	58.8	60.2	62.9	64.6	64.3
企業規模構成調整後 (原データとの差)	60.5	62.2	65.3	67.5	67.5
学歴構成調整後 (原データとの差)	62.7	64.7	66.9	68.7	68.4
年齢階級構成調整後 (原データとの差)	62.0	63.9	66.6	68.8	68.1
勤続年数構成調整後 (原データとの差)	68.0	68.6	70.7	72.5	72.4
原データ格差指数 (100人以上規模)	59.9	61.8	64.1	65.9	66.0
職階(役職)構成調整後 (原データとの差)	69.0	72.3	73.9	75.4	76.7

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

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

表2 勤続年数・職階構成同時調整結果
(100人以上規模企業)

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

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

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

2. 男女間賃金格差問題の変遷

○男女間賃金格差がどのような問題としてとらえられてきたのかを、これに関連した裁判例を題材にとって整理し、その変遷を概観しましょう。

(労基法4条)

○労働基準法第4条は、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と規定しています。

○労基法4条に関する施行通達では、「職務能率技能等によって賃金に個人的の差異のあることは、本条に規定する差別待遇ではない」とした上で、「労働者が女子であることのみを理由として或は社会的通念として若しくは当該事業場において女子労働者が一般的に又は平均的に能率が悪いこと勤続年数が短いこと主たる生計の維持者でないこと等」の理由によって女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であるとしています。

(素朴な男女間賃金格差)

○【昭和46年に提訴され同50年に判決(昭和50.4.1秋田地裁)のあった事件】では、事

実上男女別々に賃金表が作成・適用されていた事案で、労基法4条違反とされました。これは、基本給を定める賃金制度の中で男女を別に取り扱うという典型的な男女間賃金差別事例といえましょう。

- 【昭和57年に提訴され同60年に一審判決（昭和60.3.28盛岡地裁）、平成4年に二審判決（平成4.1.10仙台高裁）のあった事件】では、家族手当の支給対象を夫婦共働きの場合は「夫」としていた事案で、あらかじめ支給対象を男女いずれかに規定することは差別的取扱に当たるとされました。
- 一方、【昭和58年に提訴され平成元年に判決（平成元.1.26東京地裁）のあった事件】では、家族手当の支給対象を「世帯主」と規定した上で、「世帯主」とは夫婦のうち収入の多い方としていたものについて、男女による差別的取扱には当たらないとされました。

（一般的な男女間賃金格差）

- 【昭和53年に提訴され同61年に判決（昭和61.12.4東京地裁）のあった事件】では、同年採用・同学歴の男女間に勤続が長くなるほど大きな賃金格差があることについての事案で、事実上の「男女別コース制」がとられており、これは男女平等の法的原理の趣旨に合致しないというべきであるとされましたが、雇用の男女平等はようやくその実現が図られつつある現状にあり、少なくとも原告らが被告に採用された昭和44年ないし49年当時においては公序違反であるということとはできないとされました。
- 【昭和62年に提訴され平成8年に一審判決（平成8.11.27東京地裁判決）、平成12年に二審判決（平成12.12.22東京高裁判決）のあった事件】では、職能資格制度の下で厳格な昇格試験制度を導入したものの、その後男性についてのみ年功的運用による特例措置を講じほぼ全員を課長相当職の資格まで昇格させたのに対して、女性はその埒外においていた事案で、男女による昇格差別にあたりとされ、これに伴う男女間の賃金差分の支払いが命じられました。
- 以上の二つの裁判例は、一般的な男女間賃金格差（背景に昇格格差がある）に関するものといえますが、もう一つの性格として、就業規則等における明確な規定のない事実としての「男女コース別管理」の事例であるともいえます。男女間賃金格差問題は、賃金制度自体の問題から男女の人事・雇用管理の問題へと重点が移行したと考えることができます。

（「均等法」と男女間賃金格差）

- 【平成5年に提訴され同年14年に判決（平成14.2.20東京地裁）のあった事件】では、「総合職」と「一般職」との職掌に分ける雇用コースが明確に設定されていた事案で、当該雇用コースは（会社側主張のような）業務の違いによる区分とはいえ、男女で区分されたコースであるとされ、その上で、性によって採用・処遇を異なるものにするのは憲法14条の趣旨に反するものではあるが、原告たちが採用された当時は公序に反するものとはいえなかったものの、均等法において配置及び昇進の差別禁止が強行規定となったとき（平成11年4月1日施行）以降は、民事上も明確に公序に反し違法・無効となったとき

れました。

(男女間賃金格差問題の変遷のまとめ)

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

3. 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向

3-1 男女間賃金格差の説明—社会意識としての役割期待の重要性—

○男女間賃金格差の背景には、旧来型の役割期待に基づき女性の就業に関して、①仕事は女性の本務ではない、②女性の仕事は補助的なものである、③女性はその本務（＝家事）をするようになるまでの期間、仕事してもらえばよい、④女性には仕事に関連した能力開発（＝教育）は必要ではなく、能力開発をするとしてもその本務である家事に関連したものにすべきである、といった社会意識がある。

○こうした社会意識は変化している一方で、基本的な役割期待はあまり変わっておらず、実態は「男性は仕事、女性は家事も仕事も」という状況になり、まざまな社会の病理現象ともいえる事象が生じているといえます。

○企業としても、上記の①から④までのような固定観念化した社会意識を変革し、男女を問わずその能力と適性に依じて基幹的な職務に就く機会を提供し、仕事に関連しない理由で退職することなく就業が続けられ、適切な職業上のキャリアを蓄積することができるようにしていくことが求められていると考えられます。

3-2 賃金制度・雇用制度と男女間賃金格差

(賃金制度と男女間賃金格差)

○JILPT「賃金・雇用制度調査」によれば、賃金表を雇用コースで分けている企業で男女間賃金格差が他よりも大きいこと、役職手当などが支給されている割合が男性の方がかなり高いことなどのほかは、賃金制度そのものの中に直接的に男女間賃金格差の大きな要因を見出すことは困難であると考えられます。また、それらの要因も、賃金制度そのものではなく、配置の問題であるともいえます。

(雇用制度、従業員の配置と男女間賃金格差)

- JILPT「賃金・雇用制度調査」から、女性の部課長クラスがいる企業の方が賃金格差は相対的に小さい、一般職社員制度のある企業では賃金格差が相対的に大きい、職務配置で女性の職域が相対的に狭いこと、また、同じ職務でも役職者かどうか、経験年数の違いなどの理由で女性の方の賃金が低くなっていること、などの傾向がみられています。

3-3 格差解消に向けた取組の方向

(男女間賃金格差解消の今日的な意義)

- 男女間賃金格差の要因は、賃金制度そのものよりは採用や配置（昇格や役職登用を含む）といった面における男女差にあります。すなわち、女性従業員の活躍が一層促進されるならば、その結果として、平均賃金でみた男女間賃金格差が縮小していくこととなります。
- 男女間賃金格差の解消は、その企業における「女性従業員の活躍度を示す指標」であると考えることが適当であり、それが今日的な意義であると思われます。

(男女間賃金格差の主な要因と取組に向けた課題類型)

- 男女間賃金格差を生じさせている主な要因とそれに関する課題類型が整理できます。

①旧来の役割期待に基づく女性の就業をめぐる社会意識

企業の人事管理政策の中に旧来の役割期待に基づく社会意識が潜んでいないかどうか、いま一度考えてみる必要があると思います。

②賃金制度にある格差要因

賃金制度における運用次第では格差の要因になり得るもの、例えば、家族手当制度や成果主義賃金における評価制度の運用などについて常に考慮・検討の対象にしておく必要はあると思います。

③なお短い女性の勤続年数

勤続年数は熟練形成や昇進など賃金決定に関するさまざまな要素と密接に関連していることは間違いがなく、女性の勤続年数を可能な限り延ばしていくため、その就業継続の一層の促進が課題となります。

④役職における大きな男女間格差

男女間賃金格差において、役職に就いている女性が非常に少ないことが大きな要因の一つとなっており、女性従業員の活躍促進との観点からも大きな課題であることは間違いがありません。

⑤女性の職域の狭さ

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

⑥男女間賃金格差への注目度の低さ

こんにち男女間賃金格差の水準は、女性従業員の活躍度を示す積極的な指標となってい

ると考えるべきであり、この問題に適切に目を向けることも、企業の課題の一つになっていると指摘したいと思います。

(取組の方向)

○男女間賃金格差の課題は、女性従業員の活躍促進の課題であるといってもよく、両者を表裏一体のものとして考えて、次のような取組の方向が考えられます。

1. 男女間賃金格差解消の今日的な意義

男女間賃金格差の解消・縮小は、「女性従業員の活躍度を示す指標」である。

2. 基本理念の設定

- 2-1 女性従業員の活躍を一層促進するための基本理念を設定する。それを盛り込んだ社内方針や推進計画を策定することも有効である。
- 2-2 人事管理の評価軸・考慮要素の中で、男女という要素の持つウェイトをゼロ又は可能な限り小さくすること。
- 2-3 女性従業員に対する一方的な慮りを避け、そのニーズ、状況を的確に把握した上で、必要な対応をとること。
- 2-4 女性従業員が一層活躍する必要性を確認すること。

2-2 (系). 企業ニーズの発信

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

3. 賃金制度に関する取組

- 3-1 家族手当制度について、「世帯主」を支給対象としている場合には、実質的にあらかじめ男女いずれかに支給するかを決めてしまう結果になっていないか吟味して、そうならないよう「世帯主」の定義をより明確なものにすること。
- 3-2 家族手当の併給調整について、できれば支給対象を夫婦の選択に任せるなどにより問題のない制度とすること。
- 3-3 成果主義賃金について、公平な運用を確保するための条件を具備し、男女で公平な評価が行われるように意を用いること。
- 3-4 とりわけ評価者研修（訓練）が重要な取組であり、評価の実績が蓄積するに伴いより高度な研修となるようにするとともに、女性従業員の活躍促進の視点から評価のあり方を検討すること。
- 3-5 家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できない場合に、必要な範囲でその事情を考慮して評価することについて、女性従業員の意見やニーズも十分踏まえながら、労使の話し合いを通じてその方針を決めておくこと。

4. 女性の就業継続の促進のために

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

- 4-2 育児休業や短時間勤務などの両立支援措置について、当初予想できないような事情の変化にも対応できるような柔軟な制度設計と運用が求められること。
- 4-3 育休からの復職についても、少なくとも育休期間に入る前に復職に関する方向性を明示すること、復職に当たって十分な話し合いを行うことなど適切な制度設計と配慮が求められること。
- 4-4 育休その他の両立支援制度を活用した場合の処遇のあり方について、女性従業員の意見やニーズを踏まえ、労使でそのあり方が議論されてもよいこと。
- 4-5 育休期間中を処遇に関して一種のモラトリアム期間として扱うとしても、復職後努力次第でその間の「遅れ」を取り戻すことができる制度設計はされるべきこと。
- 4-6 女性の就業継続の促進のためには、男性従業員の働き方を見直すことも重要であること。
- 4-7 女性の就業継続の促進のために、両立支援策と併せて、両立の困難さを乗り越えるに足るチャレンジングな仕事を任せてみることも考えられてよいこと。

5. 女性の積極的な役職者登用のために

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

6. 女性の職域拡大のために

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

7. 男女間賃金格差への注目

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

主な参考文献

- 中田喜文「日本における男女間賃金格差の要因分析」(中馬宏之／駿河輝和(編)「雇用慣行の変化と女性労働」(1997年／東京大学出版会)の6章)
- 川口章「男女間賃金格差の経済理論」(上掲書の7章)
- 脇坂明「コース別人事制度と女性労働」(上掲書の8章)
- 樋口美雄「男女雇用機会均等法改正の経済学的背景」(猪木武徳／大竹文雄(編)「雇用政策の経済分析」(2001年／東京大学出版会)の第6章)
- 森ます美「日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性」(2005年／有斐閣)
- 山口一男／樋口美雄(編)「論争 日本のワーク・ライフ・バランス」(2008年／日本経済新聞出版社)
- 川口章「ジェンダー経済格差 なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか」(2008年／勁草書房)
- 厚生労働省・男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」(2002年)
- JILPT プロジェクト研究シリーズNo.7「仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて」(2007年／労働政策研究・研修機構)

(労働政策レポート) 男女間賃金格差問題読本 目次

- 序 男女間賃金格差問題とこのレポートのねらい
- 第1章 男女間賃金格差の推移と現状
- 第1節 男女間賃金格差の推移
 - 第2節 男女の労働者構成調整後の男女間賃金格差
 - 第3節 同一職種における男女間賃金格差の状況
 - 第4節 JILPT「賃金・雇用制度調査」と企業平均の男女間賃金格差
- 第2章 男女間賃金格差問題の変遷
- 第1節 素朴な男女間賃金格差(差別)
 - 第2節 一般的な男女間賃金格差
 - 第3節 「均等法」と男女間賃金格差
- 第3章 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向
- 第1節 男女間賃金格差の説明理論
 - 第2節 賃金制度・雇用制度と男女間賃金格差
 - 第3節 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向
- おわりに

労働政策レポート Vol.6

男女間賃金格差問題読本 サマリー

－「説明されるべきもの」から「女性従業員の活躍度を示す指標」へ－

発行年月日 2009年5月14日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2009 JILPT

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