

# 資料 2-1

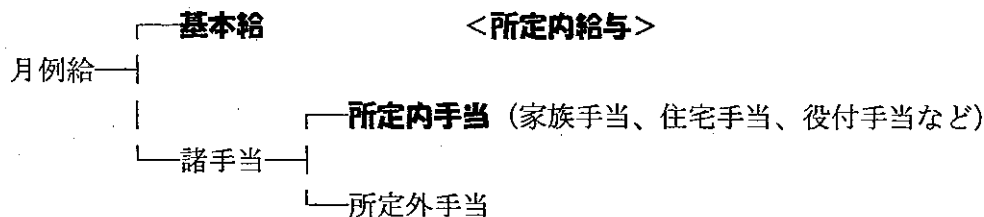
2003年10月15日（男女共同参画局）

## 「男女間の賃金格差問題に関する研究会」報告

### ■賃金格差研究の対象

- ①フルタイム労働者（＝正社員）の格差
  - ・パートタイム労働者は対象外

- ②所定内給与の格差



### ■男女間賃金格差問題の背景

- ①ILO第100号条約（1951年、同一価値労働男女同一報酬条約）
  - ・日本は1967年に批准（英1971、仏1953、独1956、米まだ）
  - ・ILOが重視する基本8条約の一つ
    - 結社の自由（C87、C98）、強制労働の禁止（C29、C105）
    - 児童労働の禁止（C138、C182）、差別の禁止（C100、C111）
- ②労働基準法第4条 ⇒ 男女同一労働同一賃金
  - ・原案には、「男女同一価値労働同一賃金の原則」が盛り込まれていた
  - ・旧ILO憲章の内容を踏まえたものである
  - ・生活手当との矛盾から、「男女同一労働同一賃金」と変更された
- ③女性差別撤廃条約
  - ・第11条第1項（d）
    - a 同一価値労働について同一報酬および同一待遇の権利
    - b 労働の質の評価に関する取り扱いの平等

### ■男女間賃金格差の統計的実態

⇒ 別紙参考資料参照

- ①長期的推移
- ②格差の国際比較

### ③男女間賃金格差の要因分析

(男性の賃金=100)

格差要因	男女間賃金格差		縮小幅
	原数値	調整値	
労働時間	65.3	66.1	0.8
年 齢	65.3	67.4	2.1
学 歴	65.3	67.5	2.2
企業規模	65.3	66.1	0.8
産 業	64.2	61.9	-2.3
勤続年数	65.3	71.4	6.1
職 階	66.0	77.2	11.2

資料出所 厚生労働省資料

- (注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)により算出された結果である。  
 2. 原数値が異なるのは、資料に制約により同一基準で算出できないことによる。

### ■格差問題への労使の意識

#### ①アンケート調査の実施

・経営者団体・企業(トップ、人事責任者)	303枚	138枚
・労働組合(団体トップ)	111枚	75
・労働組合(女性幹部)	111	70
・所属不明		13
	(525枚)	(296枚)

#### ②調査結果での特徴

- ・組合(女性)の賃金格差存在意識は強い
- ・組合(女性)は「人事評価はあまり公平でない」とする意識が強い
- ・組合(男性)は、配偶者手当の維持を求めている
- ・格差解消に労働組合も経営者も積極的

### ■男女間賃金格差発生背景

#### (1)賃金制度に内在する問題と対応

##### ①基本給決定システム

##### a 年功賃金

- ・年功賃金の下では、男女間格差は拡大する(女性の勤続年数は短い)
- ・賃金制度の見直しは、男女間格差の縮小にプラス効果

##### b 職能給

- ・職能給は性に中立的
- ・職務遂行能力の水準判定が男女間で公正かどうか重要

c 職務給

- ・同一価値労働同一賃金を目指す賃金
- ・職務価値の高い職務への昇進に男女間で差があるとすれば格差発生
- ・昇進は、職務遂行能力や職務実績の評価結果に依存する

d 成果主義賃金

- ・性に中立的な賃金制度
- ・女性が有する職務遂行能力を発揮できる職務に配置されることが重要

②家族手当と住宅手当

- ・家族手当は77%の企業、住宅手当は49%の企業に存在する
- ・所定内給与に占める割合：家族手当2.1%、住宅手当1.4%  
(注) 手当の支給されていない労働者も含む全労働者の平均支給されている場合、5~10%を占めるケースは多い
- ・家族手当と住宅手当が廃止されたとしたらどうなるか？  
⇒ 男女間格差は1.3ポイント減少する

③男女同一価値労働同一賃金と賃金制度

- ・国際的には、同一価値労働同一賃金原則の実現が男女間格差縮小に有効  
⇒ a その原則を実現する賃金=職務給  
b しかし職務給も運用次第で男女間賃金格差を発生させる  
c わが国では職務を決めないで採用する慣行がある  
d 性差別のない賃金は、職能給でも可能  
e 人事管理を適切に行うことが重要

<参考：カナダ・オンタリオ州の均衡賃金法>

- ・賃金均衡法 ⇒ 「同一価値労働同一賃金」を推進

職務を次の4基準で評価する

- ① 責任度 (responsibility) : 意思決定、組織管理、予算管理など
- ② 技能 (skill) : 教育、経験、特殊能力など
- ③ 作業条件 (working conditions) : 騒音、危険、汚れ度など
- ④ 負荷 (effort) : 肉体的負荷、精神的負荷など

④人事評価制度の重要性

## (2) 雇用管理（賃金制度を除く）関連の問題と対応

### ①昇進・昇格における男女間格差

- ・最大の要因は職階格差、社内資格格差である
- ・女性が男性と同様に高い職階、高い資格に進むことのできる体制づくりが大切
  - ⇒ ・長期勤続が可能となる仕組みづくり
  - ・職務遂行能力向上への機会の付与
  - ・ポジティブ・アクション

### ②配置・配置転換における男女間格差

- ・配置・配置転換の格差 ⇒ 昇進・昇格格差をもたらす
  - ⇒ ポジティブ・アクションなど

### ③コース別人事管理制度

- ・コース別人事管理が男女間格差を生み出している面あり
- ・どの企業も女性の能力発揮促進の観点から見直すべきである
- ・女性を意図的にまたは実質的に、一般職コースへと誘導する制度設計は是正すべきである

### ④男女の役割などについての意識改革、ファミリー・フレンドリー企業への努力

## ■男女間賃金格差解消への取り組みと課題

### ・男女間賃金格差は、女性の能力発揮を示すバロメーター

- ・原因は多面的複合的であることから、格差縮小には包括的なアプローチが必要
- ・労使は、組織の中核に女性を登用すべきである

## (1) 賃金管理

### ・公正・透明な賃金制度の整備

あいまいな賃金制度は、男女賃金差別の温床となる

⇒ 公正で明確で透明な賃金制度の整備を図れ

### ・公正・透明な人事評価制度の整備と運用

不透明で曖昧な人事評価制度は、賃金、昇進・昇格における男女差別の温床

⇒ 公正で明確で透明な評価制度の整備を図れ

フィードバックも欠かせない

- ・生活手当の見直し

男女格差縮小の観点からすると、

- a 男女格差を生成する支給要件であれば廃止が望ましい
- b 時間をかけても制度変更が必要である
- c 子供への手当や住宅手当を維持するにしても配偶者手当は廃止する
- d 影響を最小限とするために、福利厚生施策での対応や平均賃金の引き下げとならない措置を講ずることが必要

## (2) 雇用管理

- ・ポジティブ・アクションの推進

- a 企業トップのイニシアティブが重要
- b 中間管理職の意識改革も大切
- c 職階格差、勤続年数格差の縮小、配置の改善などに取り組む

- ・女性に対する業務付与や配置の改善

- a 意欲や適性、職務遂行能力を基準とした配置をすること
- b 自己申告制度、社内公募制度、社内 FA 制度などの充実

- ・コース別人事管理の改善

- a 男女間賃金格差の改善を図る観点から制度を点検する
- b コース転換の円滑化のための措置の導入
- c 転勤条件がキャリア形成上、真に必要なかどうかの再確認

- ・ファミリー・フレンドリー企業の実践

- a 労働時間の面での改善
- b 育児・介護休業制度を利用しやすい環境の整備

## (3) 行政の課題

- ・労使の取り組みの支援

- a 賃金管理及び雇用管理の改善のガイドラインの作成
- b 企業のポジティブ・アクション推進への支援
- c コース別人事管理の適正な運用への指導
- d ファミリー・フレンドリー環境の整備

- ・男女間賃金格差レポートの作成

- ・ポジティブ・アクションの強化

- ・間接差別問題への対応

- ・社会的システムの改善

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（第百号）

る条約（第百号）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーヴに招集されて、千九百五十一年六月六日にその第三十四回会期として会合し、

この会期の議事日程の第七議題である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の原則に関する提案の採択を決定し、

この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定したので、

次の条約（引用に際しては、千九百五十一年の同一報酬条約と称することができる。）を千九百五十一年六月二十九日に採択する。

第一条

この条約の適用上、

(a) 「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての

- (c) 使用者と労働者との間の労働協約
- (d) これらの各種の手段の組合せ

### 第三条

- 1 行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。
- 2 この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によって決

ならない。

- (a) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えずに適用することを約束する地域
- (b) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えて適用することを約束する地域及びその変更の細目
- (c) この条約を適用することができない地域及びその適用することができない理由
- (d) 当該加盟国がさらに事情を検討する間決定を留保する地域

- 2 1 (a)及び(b)に掲げる約束は、批准の不可分の一部とみなされ、かつ、批准と同一の効力を有する。
- 3 いずれの加盟国も、1 (b) (c)又は(d)の規定に基づきその最初の宣言において行なつた留保の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも取り消すことができる。
- 4 いずれの加盟国も、第九条の規定に従つてこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、指定する地域に関する現況を述べる宣言を事務局長に通知することができる。

### 第八条

- 1 国際労働機関憲章第三十五条4又は5の規定に従つて国際労働事務局長に通知する宣言は、当該地域内での

1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長により登録されたもののみを拘束する。

- 2 この条約は、二加盟国の批准が事務局長により登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。
- 3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

### 第七条

- 1 国際労働機関憲章第三十五条2の規定に従つて国際労働事務局長に通知する宣言は、次の事項を示さなければ

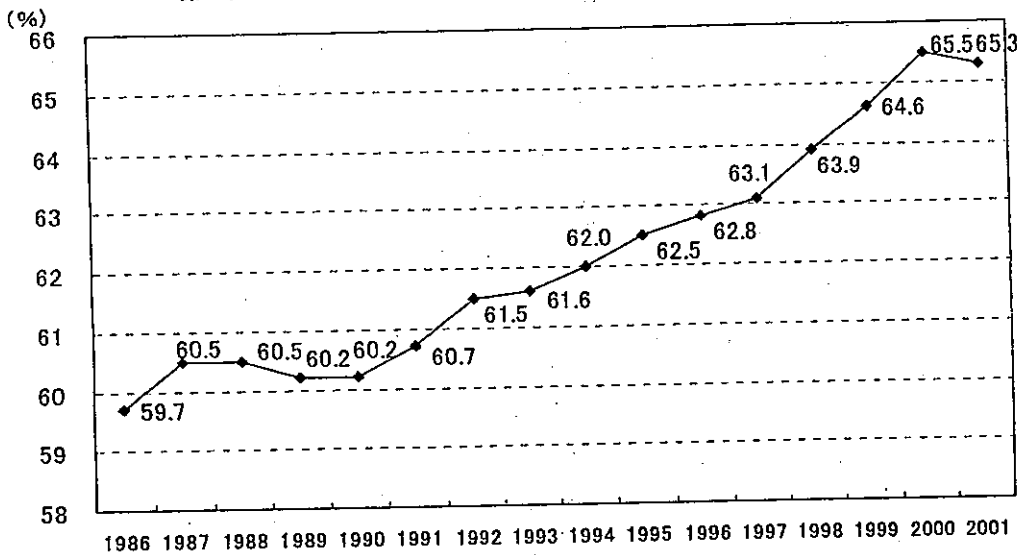
条約の規定を変更を加えることなく適用するか又は変更を加えて適用するかを示さなければならぬ。その宣言は、この条約の規定を変更を加えて適用することを示している場合には、その変更の細目を示さなければならぬ。

- 2 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、前の宣言において示した変更を適用する権利の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも放棄することができる。
- 3 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、第九条の規定に従つてこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、この条約の適用についての現況を述べる宣言を事務局長に通知することができる。

### 第九条

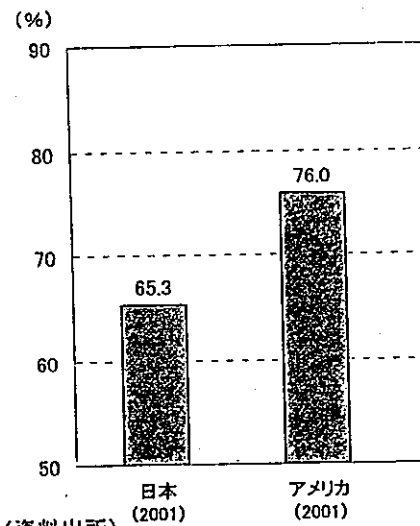
- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年の期間の満了の後は、登録のため国際労働事務局長に通知する文書によってこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、それが登録された日の後一年間は効力を生じない。
- 2 この条約を批准した加盟国で、1に掲げる十年の期間の満了の後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使

第1図 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移 (男性=100)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

第2図 男女間賃金



(資料出所)  
 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
 アメリカ：労働省「Employment and Earnings」  
 イギリス、ドイツ、フランス：ILO

第1表 男女間賃金格差の要因

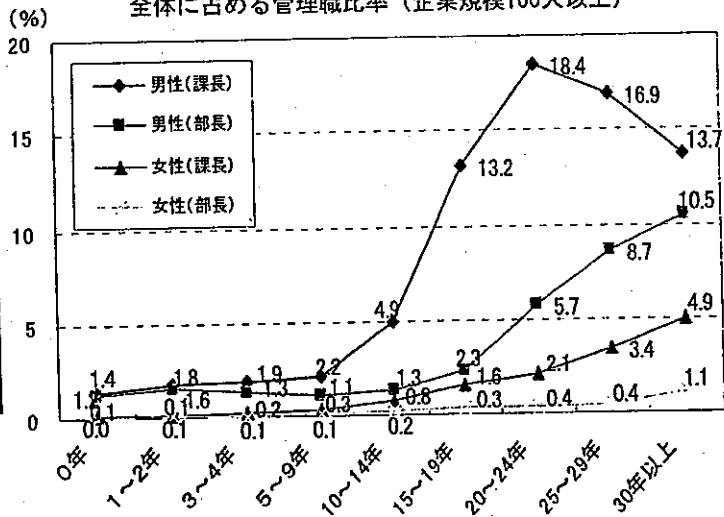
	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度
	原数値	調整済	
労働時間	65.3	66.1	0.8
年齢	65.3	67.4	2.1
学歴	65.3	67.5	2.2
企業規模	65.3	66.1	0.8
産業	64.2	61.9	-2.3
勤続年数	65.3	71.4	6.1
職階	66.0	77.2	11.2

注1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)を用いて算出

注2) 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。

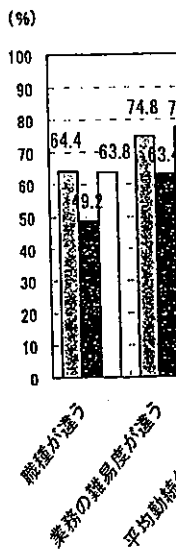
その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

第3図 勤続年数階級別男女別一般労働者全体に占める管理職比率 (企業規模100人以上)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)

第4



(資料出所) 男女間の「男女間賃金格差」