

### Ⅲ 付 属 資 料



## 男女間の賃金格差に関する意識調査 調査結果の概要

### 1 調査の目的・方法等

男女間賃金格差の要因や企業の賃金・処遇制度等が男女間賃金格差に及ぼす影響、男女間賃金格差を解消するための取組み等について、当研究会において経営団体トップや労働組合幹部に意識調査を実施した。調査実施時期は、平成14年5月7日から5月20日であり、郵送調査によって回答を得ている。調査票の配布枚数は525件であり、そのうち296件から回答を得ている（有効回収率56.4%）。調査票のより詳細な回収状況については、以下の表1の通りである。

回答者の構成割合をみると、経営者団体ないしは企業のトップまたは人事責任者は全体の46.6%を占め、労働組合の幹部は49.0%、所属不明4.4%となっている。経営者団体と労働組合の回答は、およそ半数づつである。

表1 調査票回収状況

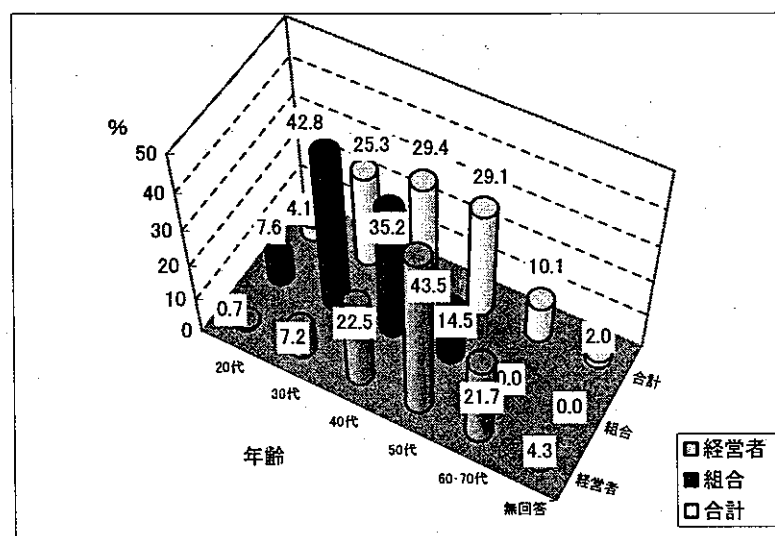
団体名	対象者	団体・企業数	配布部数	回収枚数	回収率
経営者団体	団体・企業トップまたは人事責任者	303	303	138	45.5%
労働組合	団体トップ及び女性幹部	111	111	75	67.6%
			111	70	63.1%
(所属不明)				13	
計		414	525	296	56.4%

### 2 回答者の属性

#### (1) 回答者の年齢構成

調査結果を概括する前に、もう少し回答者の属性についてみることにする。図1は、回答者を年齢階層別にみた結果である。

図1 回答者の年齢

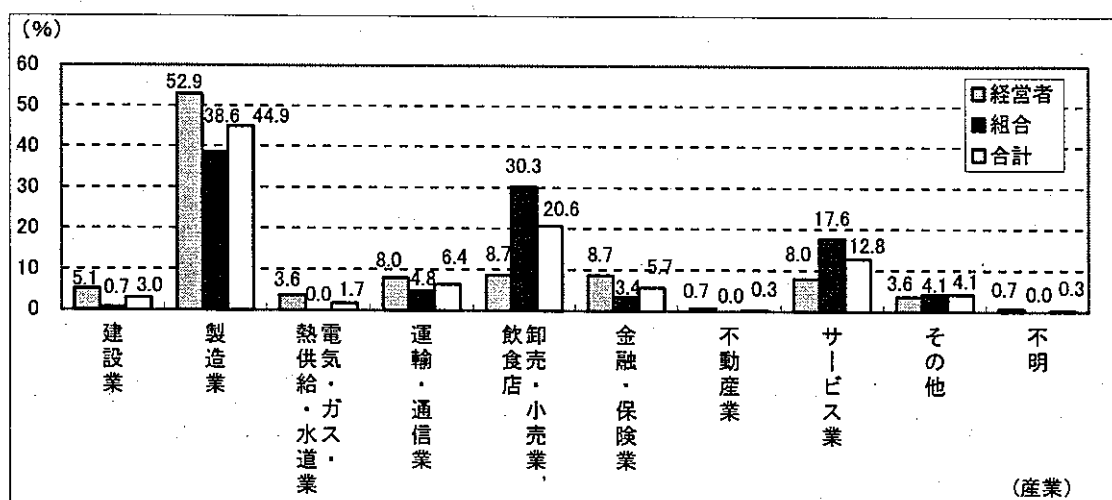


調査合計でみると、回答割合は40歳代を中心に50歳代、30歳代で高くなっている。回答者の構成別にみると、経営者団体は50歳代を中心に40歳代ないし60・70歳代で高くなっており、年齢構成が相対的に高くなっている。一方、労働組合の場合には、30歳代、40歳代で回答割合が高くなっており、年齢構成が低くなっている。

### (2) 回答者の属する産業

図2は、回答者の属する産業についてみた結果である。総じて、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業での回答割合が高くなっている。経営者団体の場合には、相対的に製造業での回答割合が高いのに対して、労働組合の場合には、卸売・小売業、飲食店、サービス業での回答割合が高くなっている。

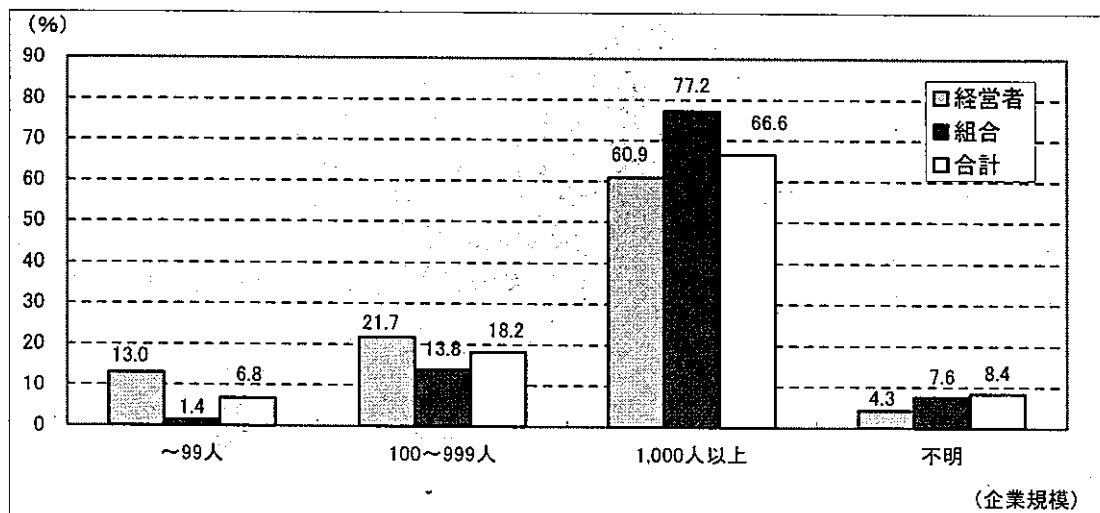
図2 回答者の属する産業



### (3) 回答者の属する企業規模

1,000人以上の大企業に属する者の割合が高いが、経営者団体は労働組合に比べて相対的に従業員規模の小さな企業の割合が高くなっている。

図3 回答者の属する企業規模

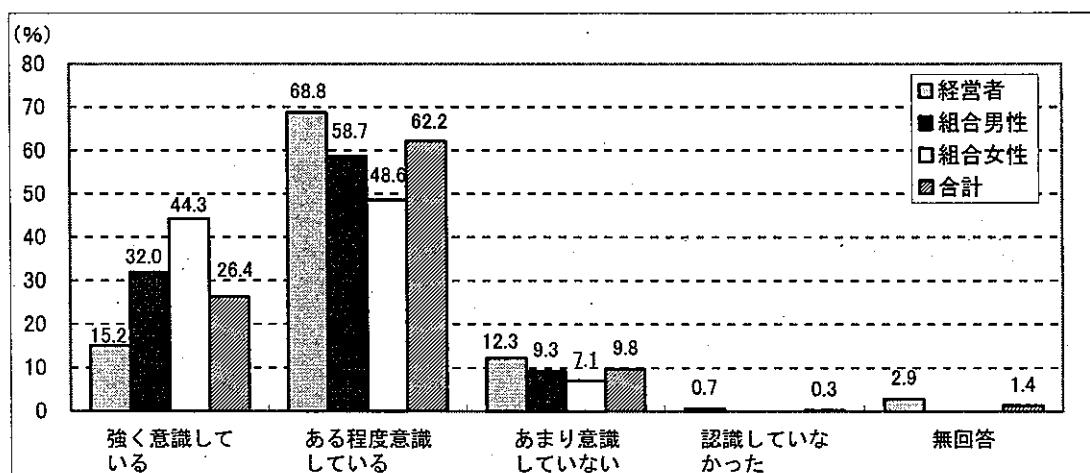


### 3 賃金格差の現状について

意識調査では、日本の一般的な男女間の賃金格差について聞いている。つまり、日本の男女間賃金格差に関して、以前から問題意識を持っていたのかどうか、4つの選択肢で回答を求めている。図4はその結果であるが、回答計でみると、「ある程度問題として意識している」の回答割合が最も高く62.2%となっており、続いて「強く問題として意識している」(26.4%)、「格差の存在は認識していたが、あまり意識していなかった」(9.8%)、「格差の存在を認識していなかった」(0.3%)などとなっている。

しかしながら、回答者の構成別に回答割合をみると、割合に大きな違いのあることがわかる。組合女性の場合には、「強く意識している」とする割合が高くなっており、44.3%となっている。一方、経営者の場合には、その値が15.2%となっており、両者の間におよそ30ポイントの格差が生じている。回答者の立場により、一般的な男女間賃金格差の現状に関する問題意識には大きな差のあることが窺える。

図4 一般的な賃金格差に関する問題意識



### 4 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

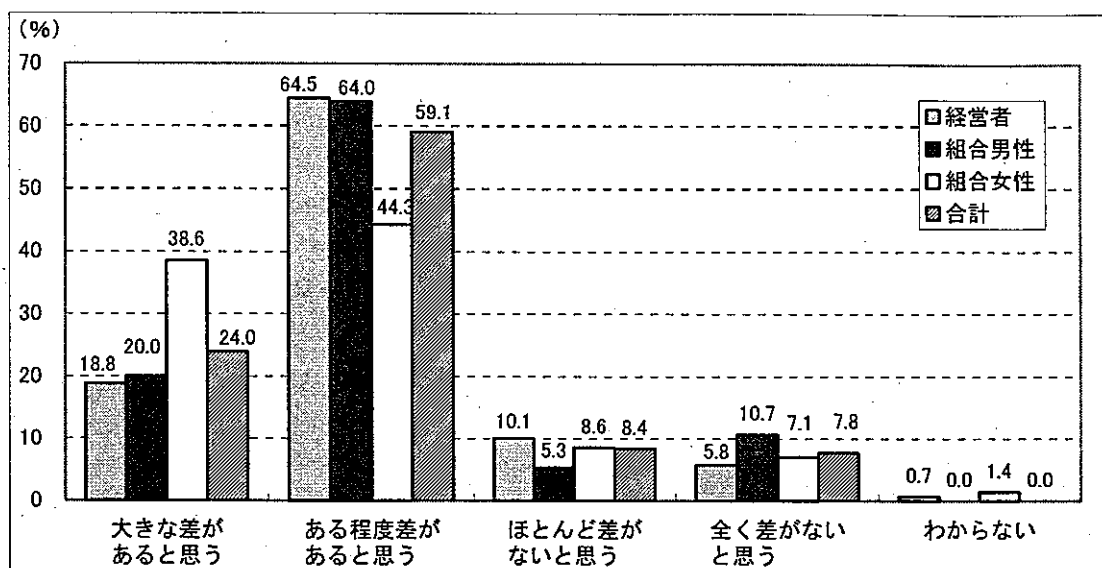
回答者の所属する企業（企業に所属していない場合には、所属する団体の加盟企業の状況）の正社員全体でみた男性の平均賃金と女性の平均賃金の格差について、その程度を聞いた結果が図5である。

先述した一般格差の問題意識の場合と同様に、ここでも回答者の構成により回答割合に大きな差がみられる。組合女性の場合には「大きな差があると思う」とする割合が38.6%となっており、経営者の18.8%、組合男性の20.0%の倍近い回答割合となっている。

ところで、この設問に関して「大きな差があると思う」ないしは「ある程度差があると思う」と回答した者については、格差が生じる理由について聞いている。それら理由は、以下の9つである。

- 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。）」

図5 正社員全体の賃金格差に関する認識



- ③「女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数より短い(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短い(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できな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できな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、男女で平均的なコースが異なる(以下、「コース」と省略する。)」

表2は、上記理由がどの程度該当するかを示した結果である。選択肢は、「非常に該当すると思う」、「ある程度該当すると思う」、「あまり該当しないと思う」、「全く該当しないと思う」の4つであるが、このうち「非常に該当すると思う」を2ポイント、「ある程度該当すると思う」を1ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果を表のAに示してある。また、その横の①～⑨までの値は、上述した結果をポイントの高い順番に並べた結果である。

経営者も組合男性もそして組合女性も「管理職比率」を最も該当する理由として挙げており、回答者計でみて150.8ポイントと最も高い数字となっている。その他の理由については、経営者は「コース」を第2番目の理由として挙げている一方で、組合女性は「業務難易度」を、組合男性は「勤続年数」を挙げるなど、回答者によって男女間格差が生じる理由の認識に差が生じている。

続いて、意識調査では、上記理由のうち「非常に該当すると思う」、「ある程度該当すると思う」を選択した者に、その項目を理由とする男女間賃金格差が女性労働者の納得を得られる範囲かどうか尋ねている。選択肢は、「非常に納得できると思う」、「ある程度納得できると思う」、「あまり納得できないと思う」、「全く納得できないと思う」、「わからない」

の5つの項目であるが、このうち「全く納得できないと思う」を2ポイント、「あまり納得できないと思う」を1ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果が、表2のBの箇所である。格差の理由と同様に、ポイントと順番を示している。

どの要因のポイントが高いかは、回答者の属性によって多少異なっている。経営者および組合女性の場合には「管理職比率」を挙げる者が多いのに対して、組合男性の場合には「諸手当」を挙げる者が多いなど認識に差が生じている。

差別を受ける側ともいえる組合女性の意識を、納得ができないポイントの高い順番にみていくと、「管理職比率」(94.6ポイント)「業務難易度」(93.3ポイント)、「諸手当」(90.5ポイント)、「残業」(76.5ポイント)、「職種」(72.9ポイント)、「コース」(50.1ポイント)等の順番となっている。「転勤」(45.0ポイント)、「学歴」(37.8ポイント)、「勤続年数」(19.6ポイント)等の項目は、相対的には納得が得られている項目であり、半数以上の者は程度の差こそあれ、まずまず納得している状況が窺える。自らの希望によらず会社の都合で与えられる「業務難易度」や「職種」の違い、ひいてはそれら職務経験の積み重ねの結果である「管理職比率」を理由とした格差の大きさに納得できない状況が窺える。また、「諸手当」も相対的に高いポイントとなっているが、これは世帯主要件等により、女性が手当を支給されないことが多いためと考えられる。

表2の下段、「要因指数」の欄の数値は、AのポイントとBのポイントを掛け合わせた値であり、男女間賃金格差の理由として該当し、かつその内容が女性労働者の納得を得られないとする値を示している。この値が大きいほど、問題が大きな要因といえる。

表2 正社員全体の男女間格差の理由及び格差の納得性

	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	⑤ 81.8	⑤ 66.7	⑥ 86.2	⑤ 78.5	⑦ 8.2	⑥ 22.5	⑤ 72.9	⑤ 28.0
業務難易度	④ 95.7	③ 82.4	② 115.5	④ 98.8	⑤ 11.6	③ 42.5	② 93.3	③ 41.7
勤続年数	③ 106.9	② 103.1	⑤ 112.2	② 106.4	⑥ 8.4	⑧ 13.6	⑨ 19.6	⑨ 12.2
学歴	⑧ 47.0	⑧ 38.0	⑦ 58.6	⑧ 47.1	④ 14.9	⑤ 26.3	⑧ 37.8	⑥ 23.4
管理職比率	① 139.1	① 149.2	① 175.8	① 150.8	① 22.4	② 46.3	① 94.6	② 49.1
残業	⑨ 15.7	⑨ 22.2	⑨ 29.3	⑨ 21.5	② 17.6	⑦ 15.4	④ 76.5	④ 37.2
転勤	⑥ 57.5	⑦ 58.6	⑧ 43.1	⑦ 55.2	⑨ 5.5	⑨ 12.1	⑦ 45.0	⑧ 14.1
諸手当	⑦ 55.6	⑤ 66.7	③ 113.8	⑥ 73.1	③ 17.3	① 58.0	③ 90.5	① 51.4
コース	② 117.7	④ 69.3	④ 113.1	③ 102.2	⑧ 5.9	④ 33.3	⑥ 50.1	⑦ 22.2

	A×B			
	要因指数			
	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
業務難易度	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
学歴	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
残業	⑨ 276.3	⑨ 341.9	⑥ 2241.5	⑧ 799.8
転勤	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
コース	⑥ 694.4	④ 2307.7	⑤ 5666.3	④ 2268.8

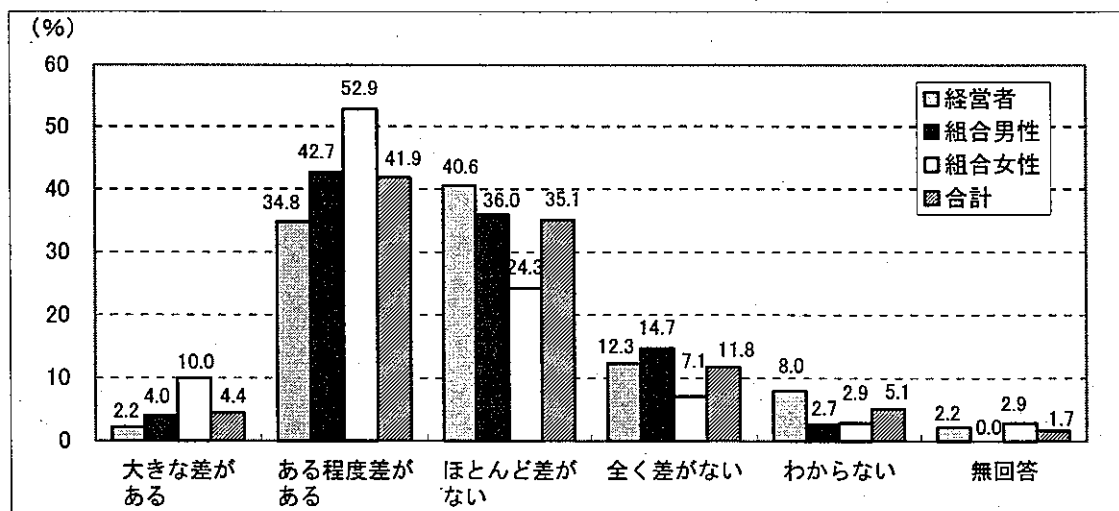
この割合が大きい項目をみていくと、経営者、組合（男、女）といった立場を問わず「管理職比率」、「業務難易度」、「諸手当」が大きな値となっており、これらの項目が男女間賃金格差の主要な問題と認識されている。

### 5 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

意識調査では、正社員で男女とも大卒・勤続10年程度に条件をそろえて、男性の平均賃金と女性の平均賃金を比較するとどの程度の格差があると思うかも尋ねている。図6は、その結果を図示したものである。

正社員全体で比較した場合と比べると、「ほとんど差がないと思う」「全く差がないと思う」とする者が増えているが、ここでも組合女性の半分以上は何らかの差を感じている。

図6 大卒・勤続10年の賃金格差に関する認識



先述した正社員全体の場合と同様に、ここでも賃金格差がある理由をきいているが、ここでは7つの理由を挙げている。学歴と勤続を揃えた結果、その2つに関する項目が抜け、また、大卒10年では管理職にならない者が多いことから、「管理職比率」ではなく「男女で昇進・昇格スピードに差がある（以下、「昇進・昇格」と省略する）」の項目が加わっている。これらの理由の該当の度合いをきいた解答のうち、「非常に該当すると思う」を2ポイント、「ある程度該当すると思う」を1ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果が、表3のAにある。

回答者計で結果をみると、「コース」(105.6ポイント)、「昇進・昇格」(81.8ポイント)、「諸手当」(78.0ポイント)等のポイントが高くなっている。しかしながら、回答者の構成別に結果をみると、経営者の場合には、「コース」、「業務難易度」、「職種」等のポイントが高いのに対して、組合女性、組合男性の場合には「昇進・昇格」、「コース」、「諸手当」のポイントが高くなっている。特に、組合女性の場合には、「昇進・昇格」が106.8ポイントと高くなっており、評価制度の運用ないしは女性社員の育成・配置の仕方何らかの問題があることを窺わせる結果となっている。

続いて、上記理由に「非常に該当すると思う」ないしは「ある程度該当すると思う」と回答した者に、その項目を理由とする格差が女性労働者の納得を得られるかどうか聞いている。表3のBの箇所は、「全く納得できないと思う」を2ポイント、「あまり納得できな



と思う」を1ポイントとし、それぞれへの回答割合と乗じて足し合わせた結果である。

経営者のポイントが総じて低い、つまり経営者の場合にはそれぞれの理由により女性の納得が得られるものと考えているのに対して、特に組合女性の場合にはそれぞれの項目におけるポイントが高くなっており、納得できない状況が如実になっている。経営者と組合女性では、格差理由の納得性に関するコントラストが明確になっている。

ただし、納得できない理由の項目の順番については、経営者、組合女性、組合男性3者間に大きな隔たりがあるわけではない。回答者計でみると、「昇進・昇格」、「諸手当」、「業務難易度」で納得できないというポイントが高くなっている。

最後に、男女格差の理由として該当し、かつ納得性の低い理由が何かをみるために、要因指数を計算している。これは先述したように、AのポイントとBのポイントを掛け合わせた値である。

結果をみると、「昇進・昇格」、「諸手当」、「業務難易度」でポイントが高くなっており、これらの要因が（大卒・勤続10年社員の）男女間賃金格差の主要な要因であるといえる。「管理職比率」が「昇進・昇格」と置き換わっているだけで、正社員全体で見たときの傾向と大きな違いはない。

表3 大卒・勤続10年の男女間格差の理由及び格差の納得性

	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
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
コース	⑥	0.0	⑤	1157.3	④	5414.6	⑤	2112.0

## 6 賃金制度の変化と男女間賃金格差

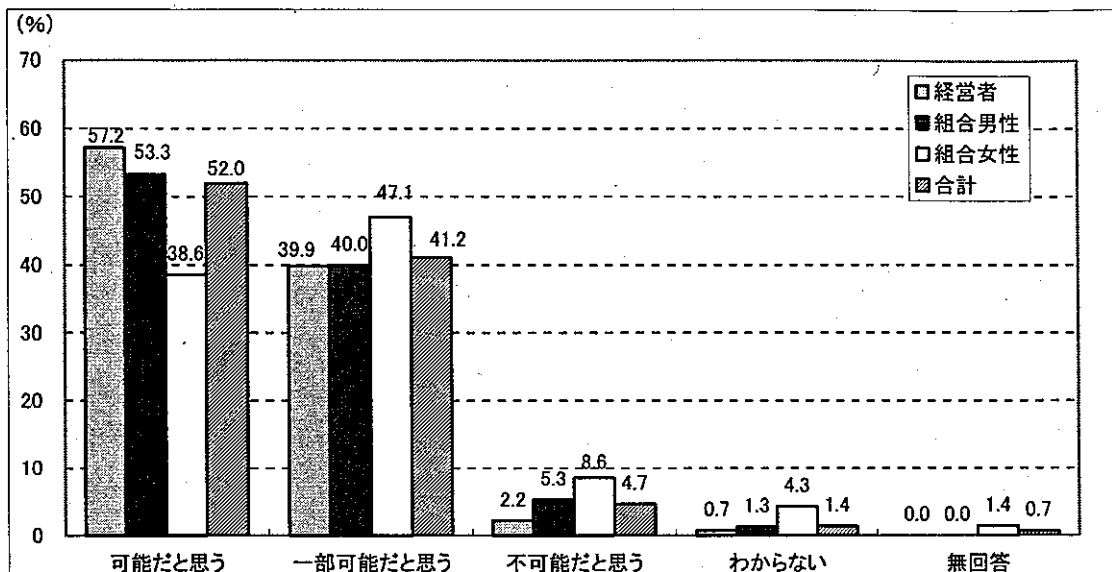
### (1) 職務給

職務を客観的・公正に評価することが可能かどうか聞いた結果が図7ないし図8である。図7は、管理職層の職務を対象に聞いた結果であり、図8は非管理職層の職務を対象とした結果である。

図7をみると、管理職層に対しては回答者合計で約5割が「可能だと思う」と回答してお

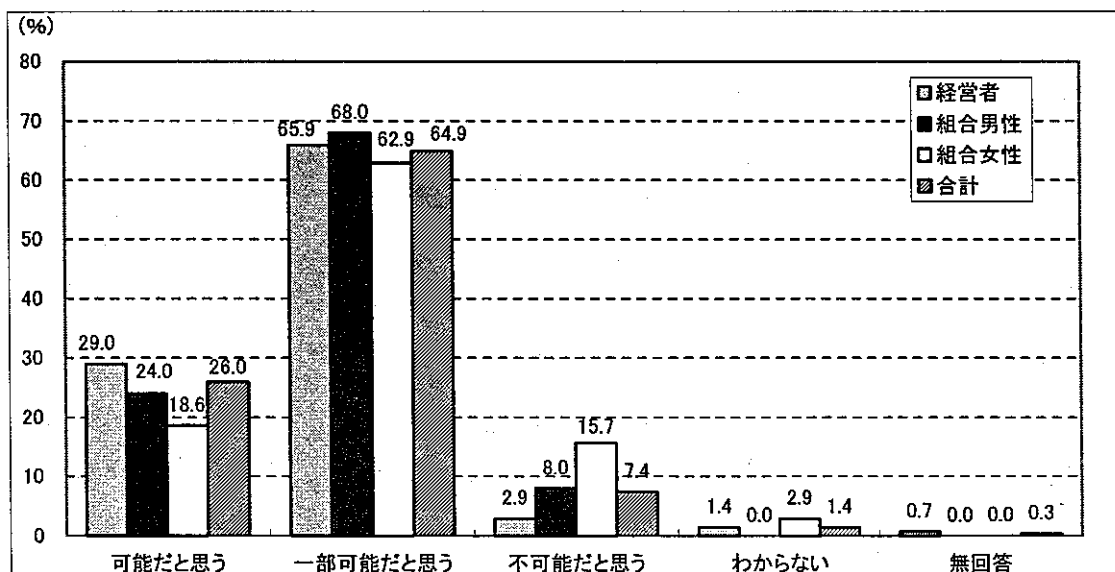
り、約4割が「一部可能だと思う」と回答している。ただし、組合女性の場合には、「可能だと思う」とする割合が他より低くなっている。

図7 職務の客観的・公正な評価の可能性（管理職層）



また、図8をみると、非管理職層の場合には、「可能だと思う」とする割合が管理職層の場合に比べて大幅に減り、回答者合計で3割弱になっている。また「可能だと思う」とする回答割合が低くなった分、「一部可能だと思う」の割合が高くなっており、6割強の値となっている。管理職層という限定的な層に関しては、職務給導入の可能性を肯定する意見が多いものの、社員全体を公正に職務ベースで処遇することはまだ難しいと考えている者が多いという結果を示している。

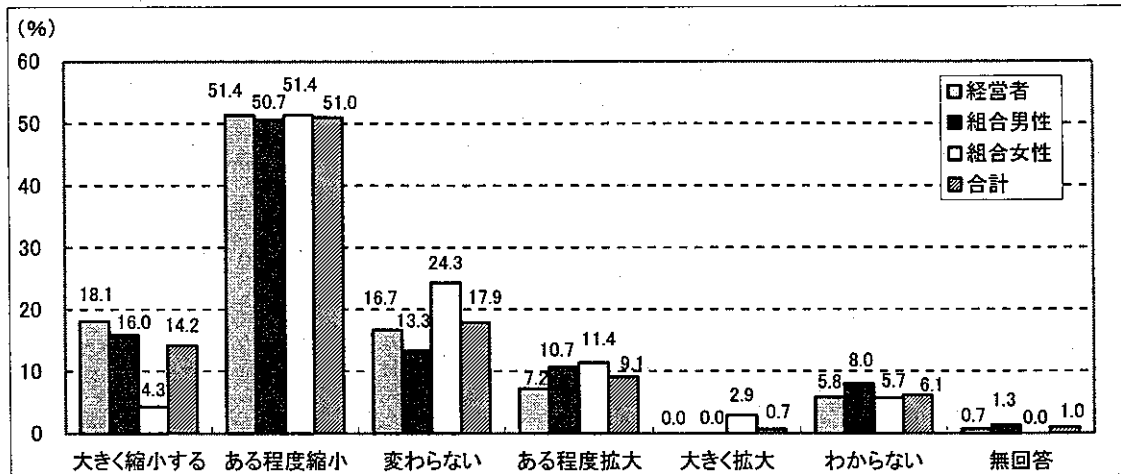
図8 職務の客観的・公正な評価の可能性（非管理職層）



続いて、図9は、職務の客観的・公正な評価ができた場合に、男女間賃金格差にどのような影響が生じると思うか尋ねた結果である。「大きく縮小する」ないしは「ある程度縮小

する」を足し合わせた割合は6割を超えることが多く、職務の客観的・公正な評価が実現すれば、男女間賃金格差の縮小に程度の差こそあれ影響を及ぼすだろうと考えている者が多いということがわかる。しかしながら、組合女性の場合には、他の回答者と比べて「大きく縮小する」とする回答割合が低くなっており、その分「変わらない」とする割合が高くなっている。例え、職務の客観的・公正な評価が実現しても、男女間賃金格差の縮小には影響が及ばないとする懐疑的な考え方の者も少なからず存在するという結果となっている。

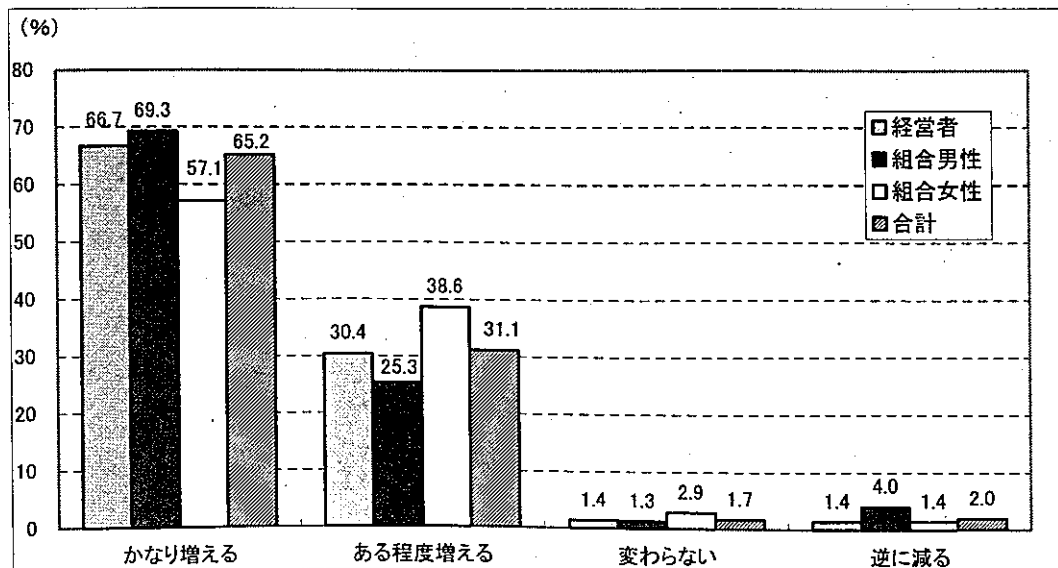
図9 客観的・公正な職務給の導入と賃金格差の動向



(2) 年功給

図10は、年功給を廃止またはその割合を低くする企業が今後増えるのかどうか聞いた結果である。回答者合計でみると、「かなり増えると思う」、「ある程度増えると思う」を加えると95%を超える者が年功給の廃止ないしは縮小を予想している。その一方で、賃金の中で生活保障給としての年功給の必要性を感じている者が回答者合計でおよそ8割いることも事実である。紙幅の関係で、結果の掲載のみに留めるが、意識調査では年功給による一定程度の生活保障が必要かどうか尋ねている。回答者合計でみて、「必要だと思う」が

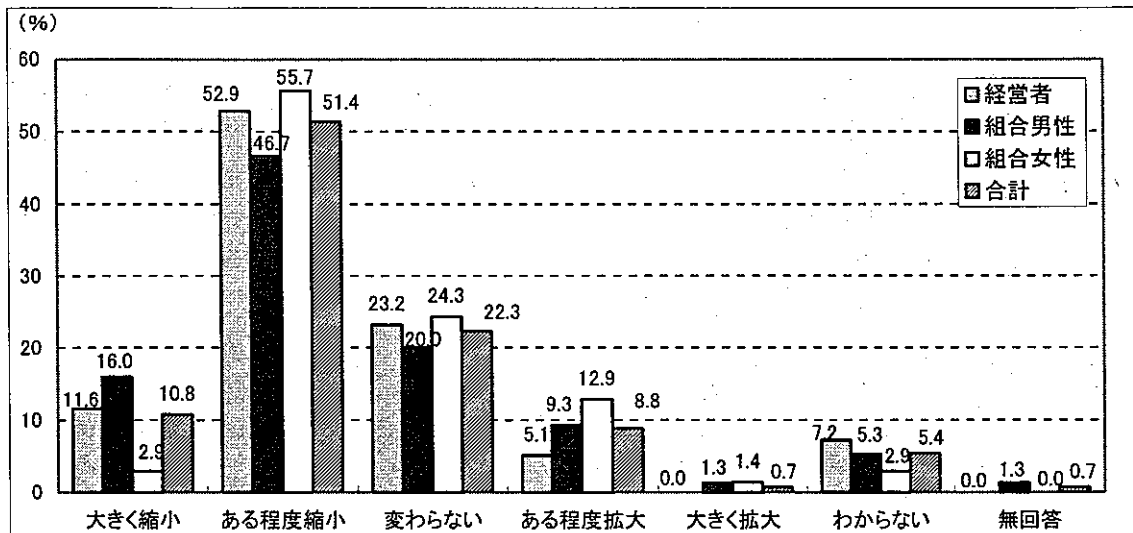
図10 年功給の廃止・縮小



40.5%、「どちらかといえば必要だと思ふ」が38.9%となっており、79.4%の者が年功給による生活保障の必要性を感じている結果となっている。

年功給の割合が低くなっていくことで、男女間賃金格差にどのような影響が及ぶのか聞いた結果が図11である。「大きく縮小すると思う」、「ある程度縮小すると思う」を加えると、およそ6割の者が年功給の割合が縮小することで、男女間賃金格差の縮小に影響が及ぶと考えていることがわかる。

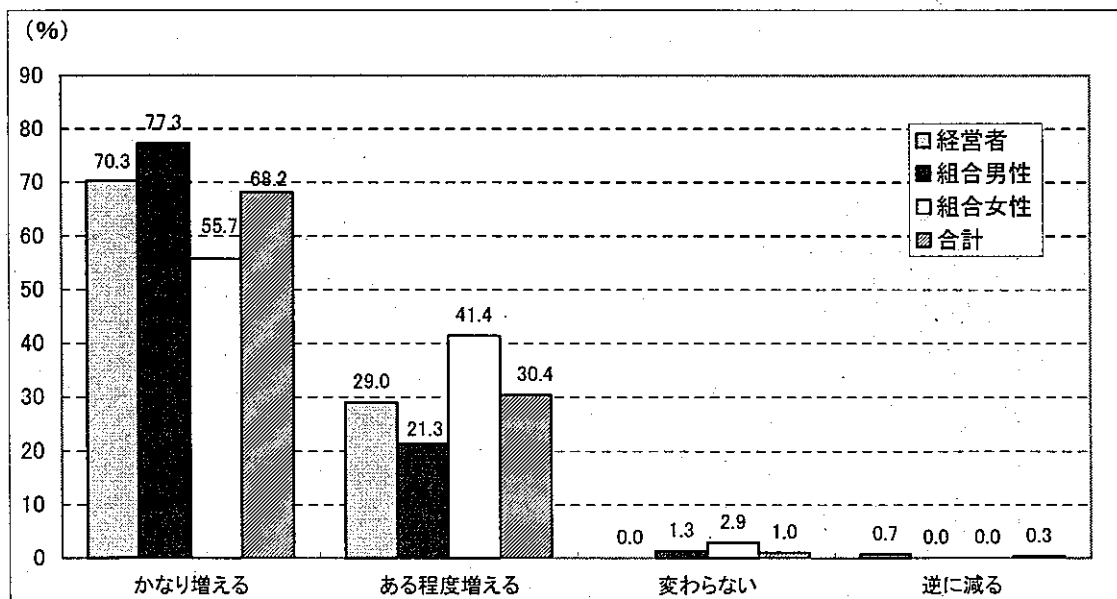
図11 年功給の廃止・縮小と賃金格差



(3) 成果給

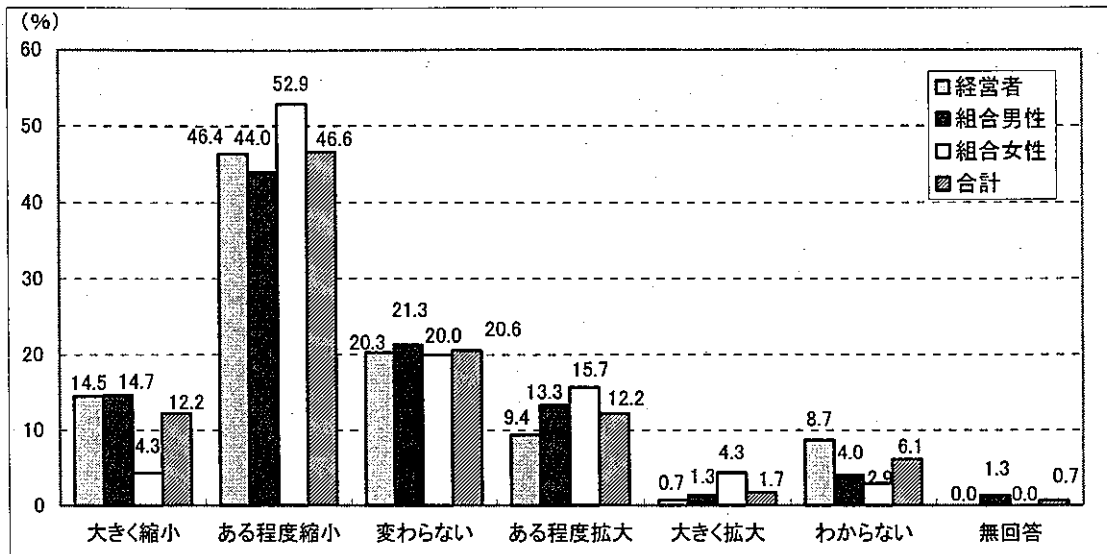
成果給を導入する、またはその割合を高める企業が今後増加するかどうか尋ねた結果が図12に示されている。「かなり増えると思う」と「ある程度増えると思う」を加えると、ほとんどの者が成果給の導入ないしはその割合の増加を予想していることがわかる。

図12 成果給の割合を高める企業



また、成果給の割合が高まってくると、その結果として男女間賃金格差にどのような影響が生じるのかを聞いた結果が図13である。

図13 成果給の導入と賃金格差



「大きく縮小すると思う」と「ある程度縮小すると思う」を加えると、およそ6割の者が成果給の割合が高まることで、男女間賃金格差が縮小すると予想していることがわかる。

組合女性の場合には、「大きく縮小すると思う」の割合が他の回答者よりも低く、その分「ある程度縮小すると思う」の割合が高くなっている。成果給の割合が高まったとしても、それが大きな男女間賃金格差の縮小には繋がらないとする懐疑的な見方を持つ者が組合女性の場合には多いことが窺える。

ところで、これまで「職務給の拡大」、「年功給の縮小」、「成果給の拡大」によって、そうした傾向が男女間賃金格差にどのような影響を及ぼすと考えるのかみてきたが、いずれの場合も概ね6割程度の者が「大きく縮小すると思う」ないしは「ある程度縮小すると思う」と回答しており、質問項目ごとに大きな差が出なかった。

なぜこのような結果が生じたのかを考えると、次のような可能性が考えられる。

「職務給の拡大」、「年功給の縮小」、「成果給の拡大」は全て同じ流れの中にあり、働きに応じた処遇という意味では同義だと認識されているのではないかということである。次に、制度の改定に効果を期待する者は一定の割合であり、制度自体の問題ではなく運用の問題だと感じている者も多いのではないかということである。

## 7 人事制度の運用

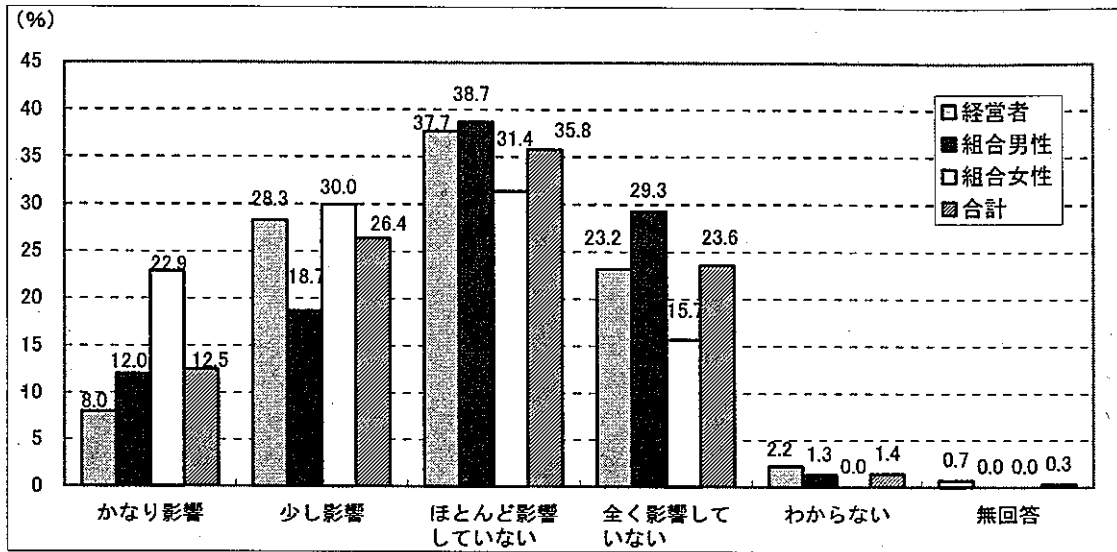
### (1) 人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に及ぼす影響

意識調査では、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のかどうか尋ねている。

図14は、その結果を図示したものである。合計で見ると、「かなり影響していると思う」、「少し影響していると思う」を併せて4割弱の者が人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に何がしか影響していると考えている（その中には、「ただし家族手当」といった注釈付きの意見も見られた）ものの、6割の者は、「全く影響していない」「ほとんど影

響していない」と考えており、制度自体の問題ではないとする者の方が多い。

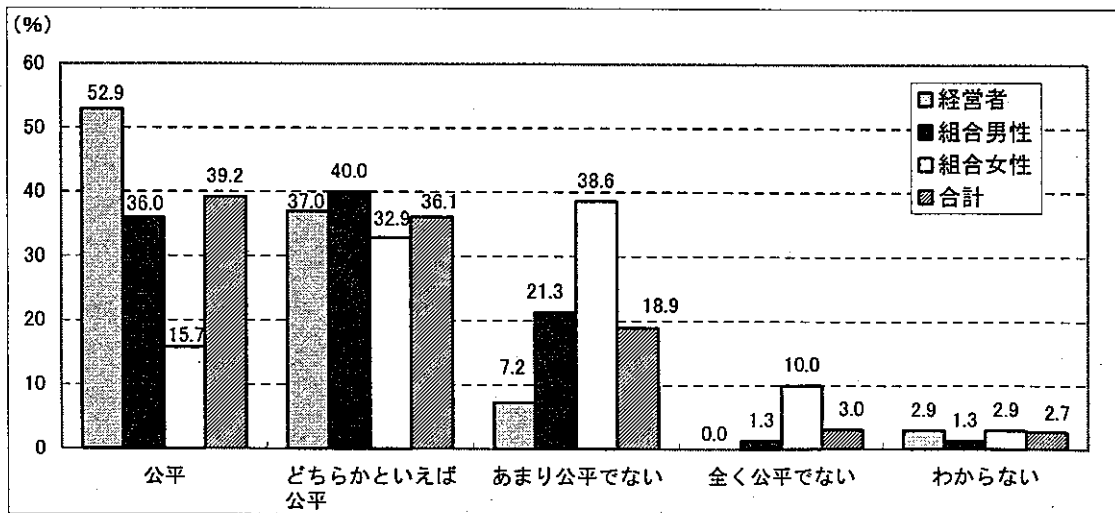
図14 人事評価制度や賃金制度の設計が男女間賃金格差に及ぼす影響



(2) 人事評価制度の運用面での公平性

どのような制度であろうとも、その運用によって、結果に大きな差が生じる。特に、男女間賃金格差を考慮する場合、人事評価制度が公平に運用されているか否かは、非常に重要なポイントとなる。図15は、人事評価制度の運用が男女に公平だと思うかどうかを尋ねた結果である。

図15 人事評価制度の運用の公平性



合計で見ると、「公平だと思う」ないしは「どちらかといえば公平だと思う」を足し合わせた割合は75%を超えており、4人のうち3人は人事評価制度が公平に運用されていると考えていることがわかる。しかしながら、回答者の立場によって、回答割合は大きく異なっている。「公平だと思う」とする回答割合は、経営者の場合には52.9%となっており半数以上が公平性を支持しているものの、組合女性の場合にはこの割合が15.7%とかなり低い

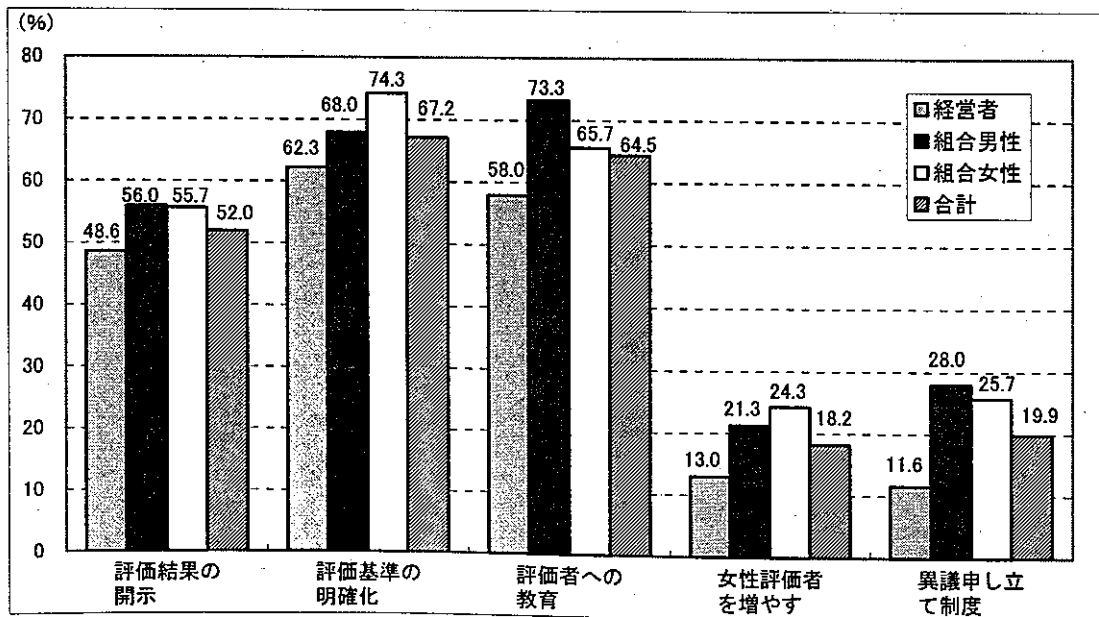
割合となっており、経営者の回答割合との間に大きな隔たりがある。組合女性の場合には、公平性を支持する割合が低い分、「あまり公平だと思わない」、「全く公平だと思わない」とする割合が高く、人事評価制度の運用に公平性を感じていない者が多いことがわかる。

### (3) 評価公平性のための有効な取組み

先にみたように、組合女性の場合には、人事評価制度の運用が公平に行われていないと思うとの主旨の回答が多かった。では、人事評価制度における公平性や透明性を確保するには、人事評価制度の運用面における取組みとしてどのようなものが効果的なのであろうか。

図16は、人事評価制度の公平性や透明性の確保にとってどのような取組みが重要かきいた結果である。図中の割合は、それぞれの取組みに対して「効果があると思う」と回答した割合を示している。合計でみると、「評価基準の明確化」(67.2%)、「評価者への教育」(64.5%)、「評価結果の開示」(52.0%)の割合が高くなっており、この3つの取組みを効果的な取組みと考えている者が多いことがわかる。一方、「異議申し立て制度」(19.9%)、「女性評価者を増やすこと」(18.2%)は2割程度の割合である。これらの項目も、「ある程度効果があると思う」とした回答を含めれば約5～6割は効果があるとしており、効果がないわけではなからうが、優先順位としては「評価基準の明確化」「評価者への教育」「評価結果の開示」の3項目が上回るといえよう。

図16 人事制度運用面における効果的な取組み



## 8 諸手当

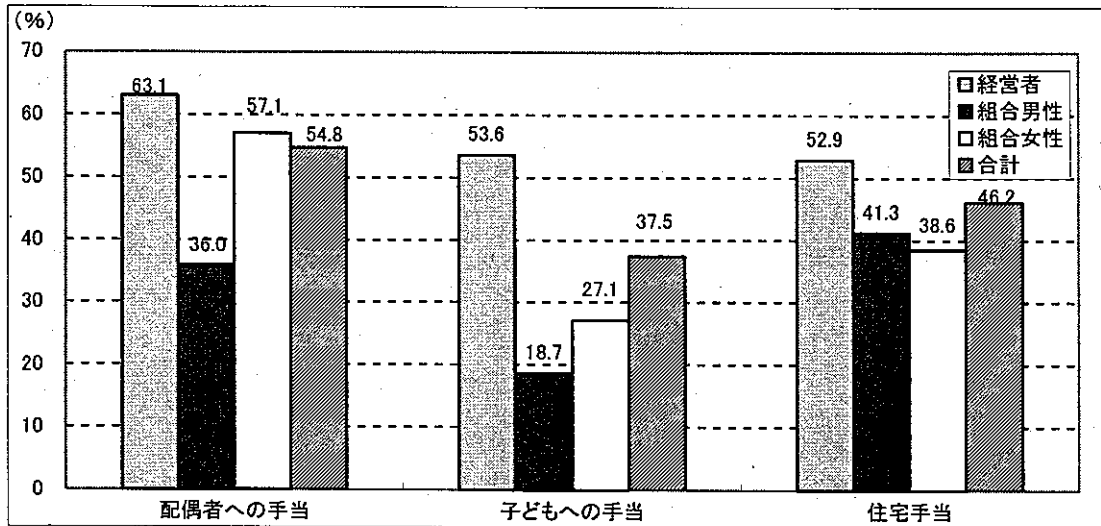
意識調査では、「配偶者への手当」、「子どもへの手当」、「住宅手当」の3つの手当について今後の必要性について尋ねている。図17は、上記3つの手当の必要性について「必要でないと思う」と「それほど必要でないと思う」と回答した者の割合を示した結果である。

合計でみると、配偶者への手当は過半数を超えており、半数以上の者が必要ないと考えている。また、子どもへの手当については、必要性を否定する割合が低く、図には示していないものの、今後の必要性を支持する回答が多くなっている。配偶者が働くかどうかは

各世帯の考え方により自由に選択できる問題であるが、小さな子どもを持った場合には環境が整わない限り働くことが難しい面があるために、こうした差が生まれるのかもしれない。

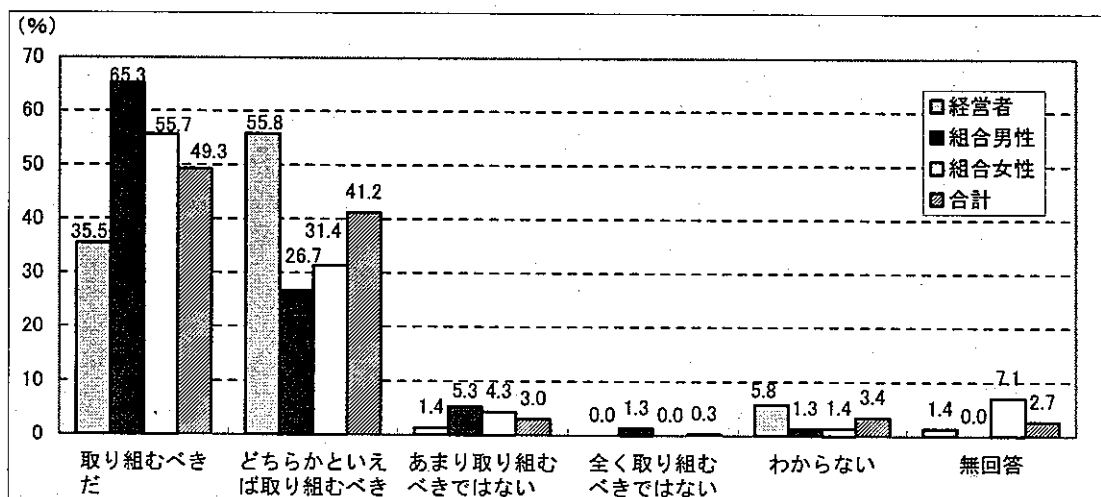
また、回答者の立場ごとにみていくと、経営者の割合が総じて高く、ドラスティックに回答していることがわかる。また、組合男性は総じて回答割合が低くなっており、それぞれの手当の必要性を肯定していることがわかる。

図17 今後不必要な手当



以上のように調査結果の概要を見てきたが、「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うか」との設問には、経営者であれ、組合（男、女）であれ、立場を問わず約9割が「取り組むべき」ないしは「どちらかといえば取り組むべき」としている。

図18 格差解消への積極的取組みの必要性



格差解消について真剣に考える土壌はあるといえよう。



平成14年11月 発行

**男女間の賃金格差問題に関する研究会報告**

発 行 厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
雇用均等政策課

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

印 刷 株式会社 大和プリント

