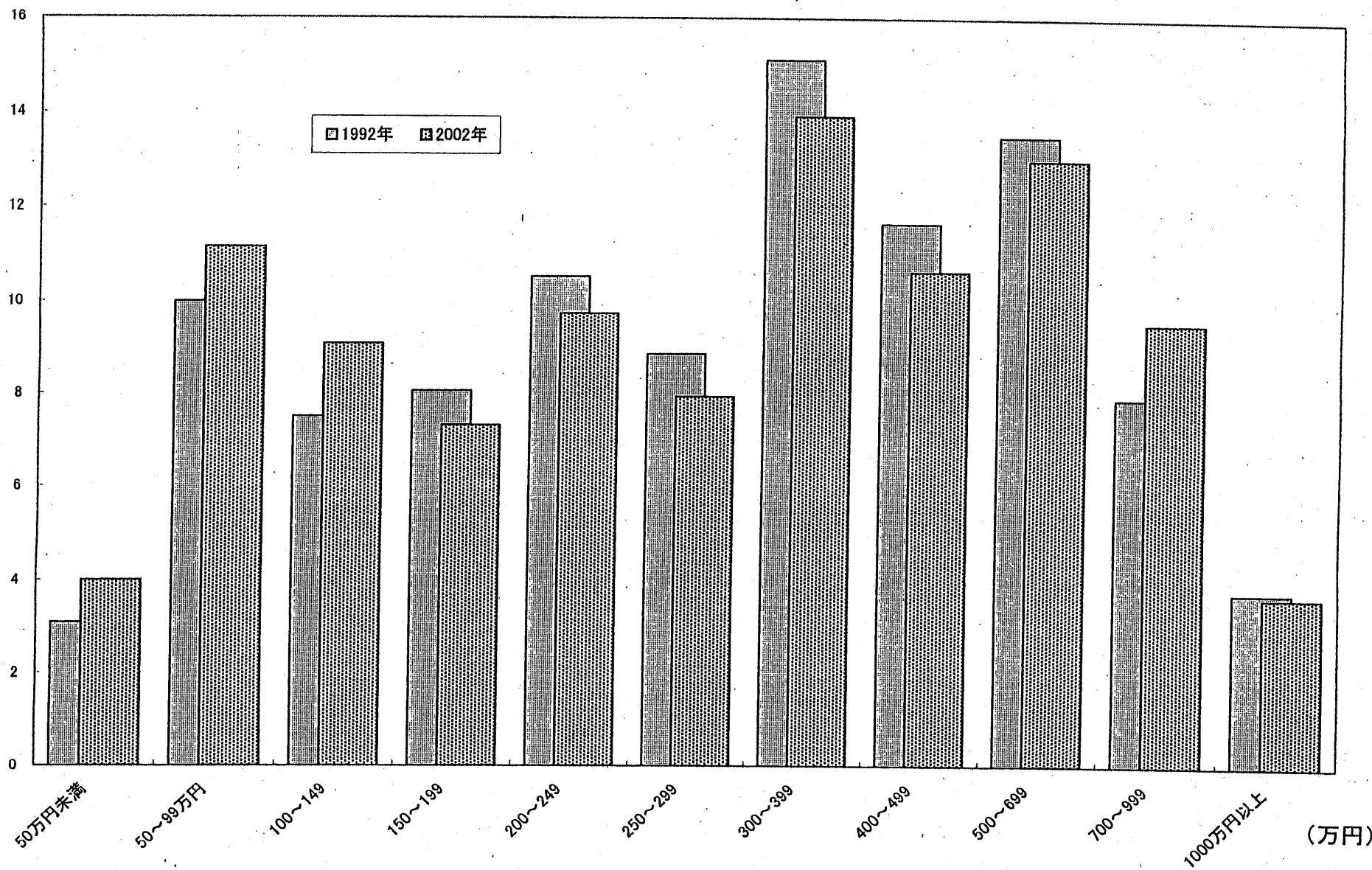


年収階級別雇用者割合の変化

%

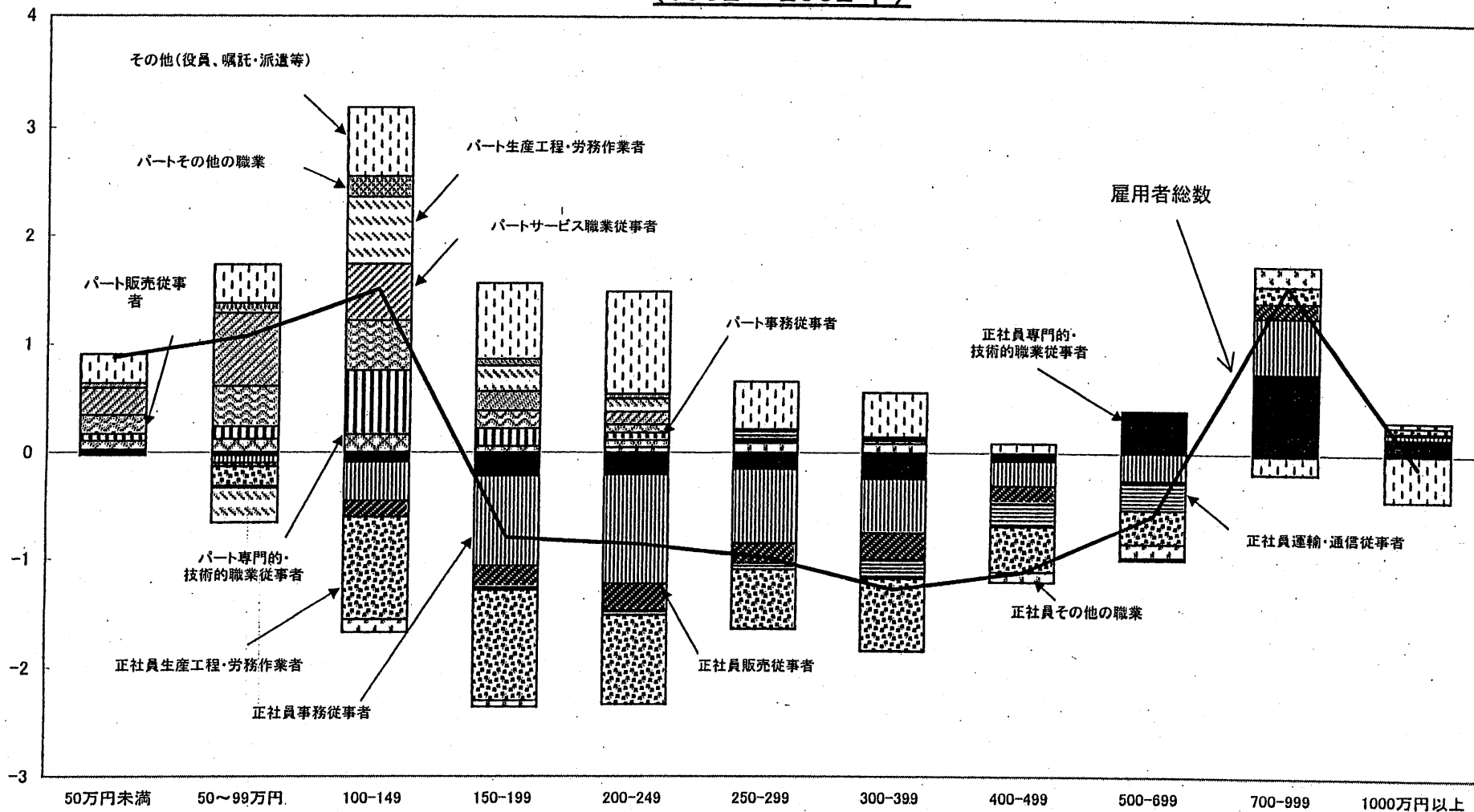


57

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

雇用形態、職種、年収階級別雇用者割合の増減 (1992～2002年)

%ポイント

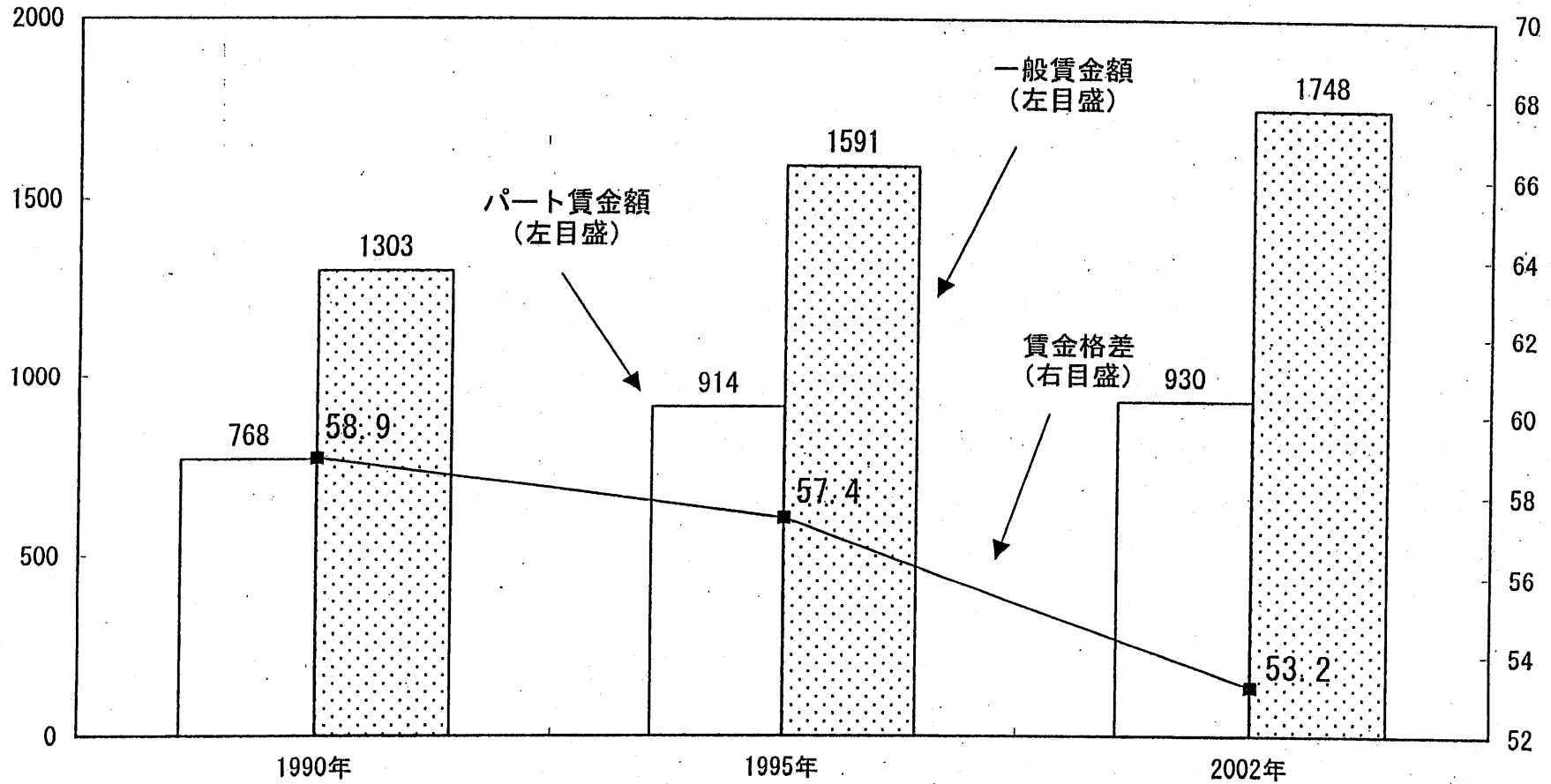


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) パートの「300～399万円」の項の数値は、年収300万円以上の者である。
 正社員は正規の職員・従業員、パートはパートとアルバイト。

パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（女性）

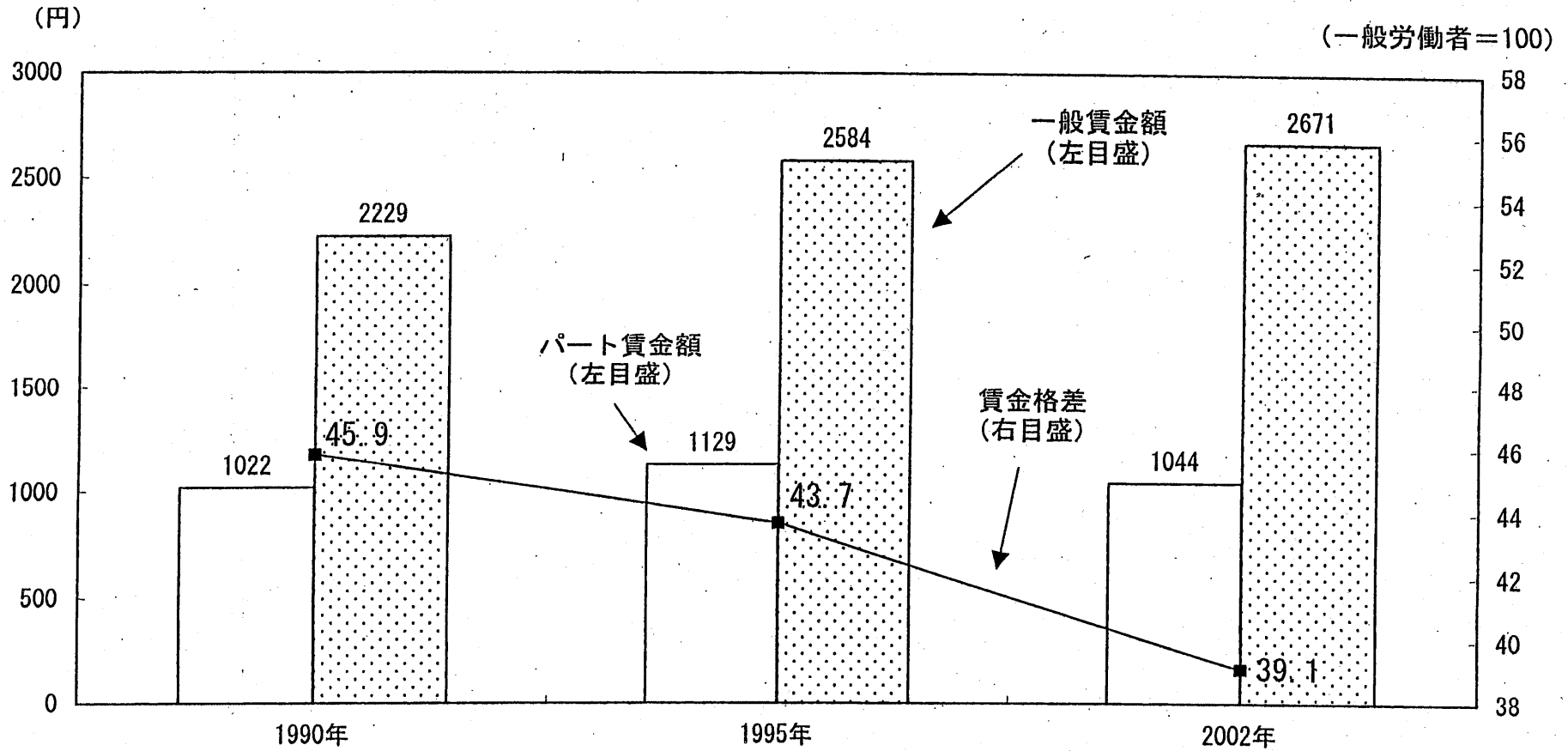
(円)

(一般労働者=100)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計
 (注) 時間当たり年間賃金額は、賞与を含む年間賃金額を実労働時間で割って求めたものである。

パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（男性）



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計
 (注) 時間当たり年間賃金額は、賞与を含む年間賃金額を実労働時間で割って求めたものである。

仕事給(職務給、職能給、業績給)の導入の動向(複数回答)

① 産業計1000人以上

(単位 %)

年	合計	何らかの形で仕事給型をもつもの	何らかの形で属人給型をもつもの	何らかの形で総合給型をもつもの
1996年	100.0	65.6	32.8	46.3
98	100.0	72.3	33.2	34.2
01	100.0	75.5	24.4	32.5

② 製造業1000人以上

(単位 %)

年	合計	何らかの形で仕事給型をもつもの	何らかの形で属人給型をもつもの	何らかの形で総合給型をもつもの
1996年	100.0	67.5	28.1	41.9
98	100.0	75.4	25.7	34.1
01	100.0	78.9	19.3	28.9

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 仕事給型とは、決定要素が、①職務、職種など仕事の内容、②職務遂行能力、③業績・成果のいずれか1つ又は2つ以上であって、④学歴、年齢・勤続などの属人的要素はないもの

属人給型とは、決定要素が、④学歴、年齢・勤続などの属人的要素のみのもの

総合給型とは、①職務、職種など仕事の内容、②職務遂行能力、③業績・成果のいずれか1つ又は2つ以上であって、かつ、④学歴、年齢・勤続などの属人的要素もあるもの