
「変化する賃金・雇用制度の下における男女
間賃金格差に関する研究会」 参考資料

目次

【男女間賃金格差と諸手当の支給状況について】

- 1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移
- 2 男女間賃金格差の要因
- 3 男女間賃金格差の国際比較
- 4 一般労働者の勤続年数階級別男女間所定内給与格差
- 5 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差
- 6 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移①（1,000人以上）
- 7 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移②（100～999人）
- 8 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移③（10～99人）
- 9 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移
- 10 一般労働者の学歴別年齢階級別男女間所定内給与格差
- 11 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移
- 12 一般労働者の産業別男女間所定内給与格差
- 13 家族手当、扶養手当、育児支援手当など支給企業割合
- 14 住宅手当など支給企業割合

【我が国における雇用の動向と企業の雇用管理について】

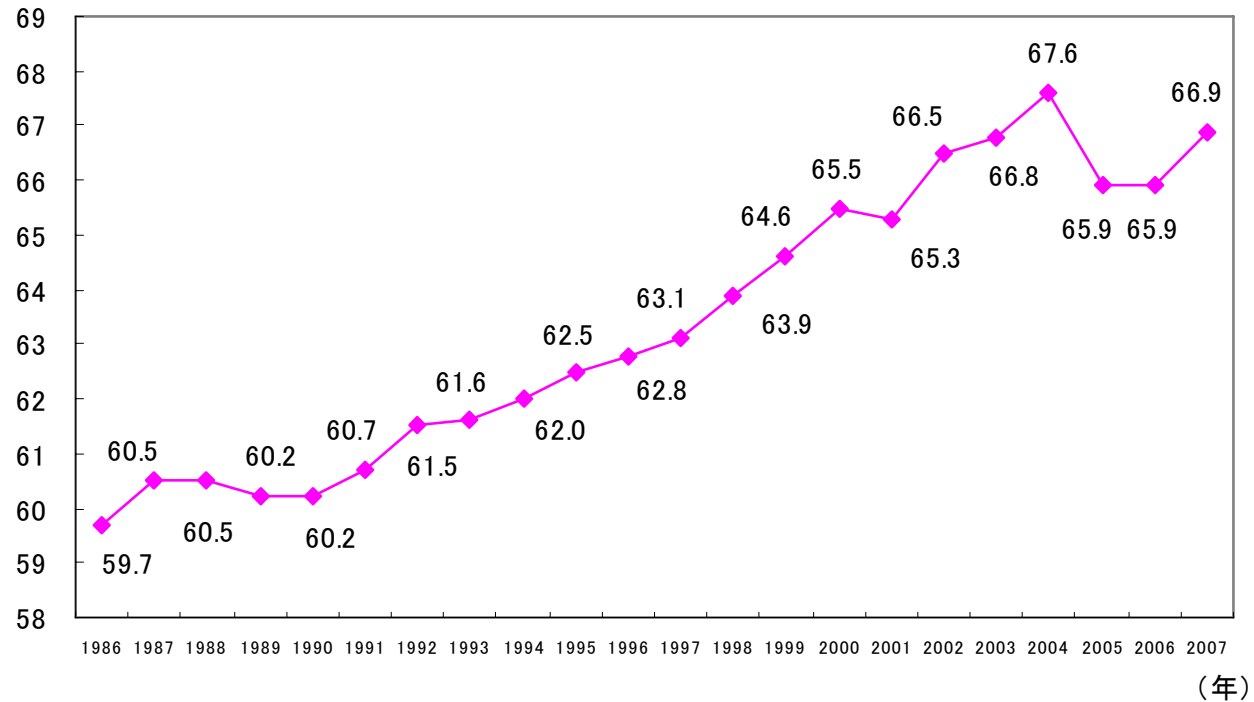
- 15 労働力人口、労働力率の推移
- 16 雇用者数の推移
- 17 女性の年齢階級別労働力率
- 18 主要国の女性の年齢階級別労働力率
- 19 完全失業率の推移
- 20 年齢階級別失業率
- 21 平均勤続年数

- 22 男女別雇用者の平均勤続年数の推移
- 23 勤続年数階級別女性一般労働者構成比率の推移
- 24 女性管理職の割合
- 25 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）
- 26 役職別管理職に女性が占める割合の推移
- 27 管理職に占める女性割合の国際比較
- 28 学歴別女性一般労働者構成比の推移
- 29 女性新規学卒就職者の学歴別構成
- 30 ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合
- 31 規模別ポジティブ・アクション取組状況の推移
- 32 女性の職域の拡大状況
- 33 企業の賃金制度の見直し
- 34 コース別雇用管理制度の導入状況

【男女間賃金格差に関する意識調査】

- 35 日本の一般的な男女間賃金格差について(意識調査)
- 36 所属する企業の男女間賃金格差について(意識調査)
- 37 男女間賃金格差の要因(意識調査、複数回答)
- 38 職務の客観的・公正な評価の可能性(意識調査、管理職層)
- 39 職務の客観的・公正な評価の可能性(意識調査、非管理職層)
- 40 年功給の廃止・縮小(意識調査)
- 41 成果給の割合を高める企業(意識調査)
- 42 今後不必要な手当(意識調査、複数回答)
- 43 格差解消への積極的取組の必要性(意識調査)

1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

2 男女間賃金格差の要因

要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度 ② - ①
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	65.9	71.7	5.8
職 階	68.3	79.9	11.6
年 齢	65.9	67.3	1.4
学 歴		67.6	1.7
労働時間		67.1	1.2
企業規模		66.7	0.8
産 業	64.7	62.1	-2.6

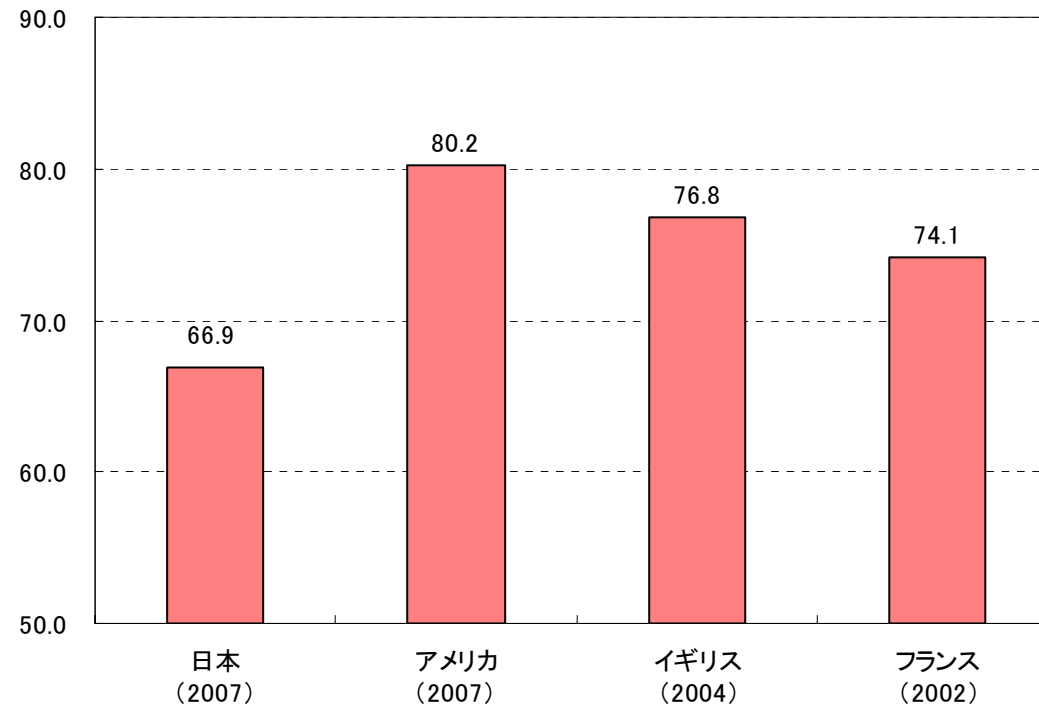
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)の結果を用いて算出

注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

2 「調整後」は女性の各要因ごとの労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

3 「産業」「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外している所以他要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

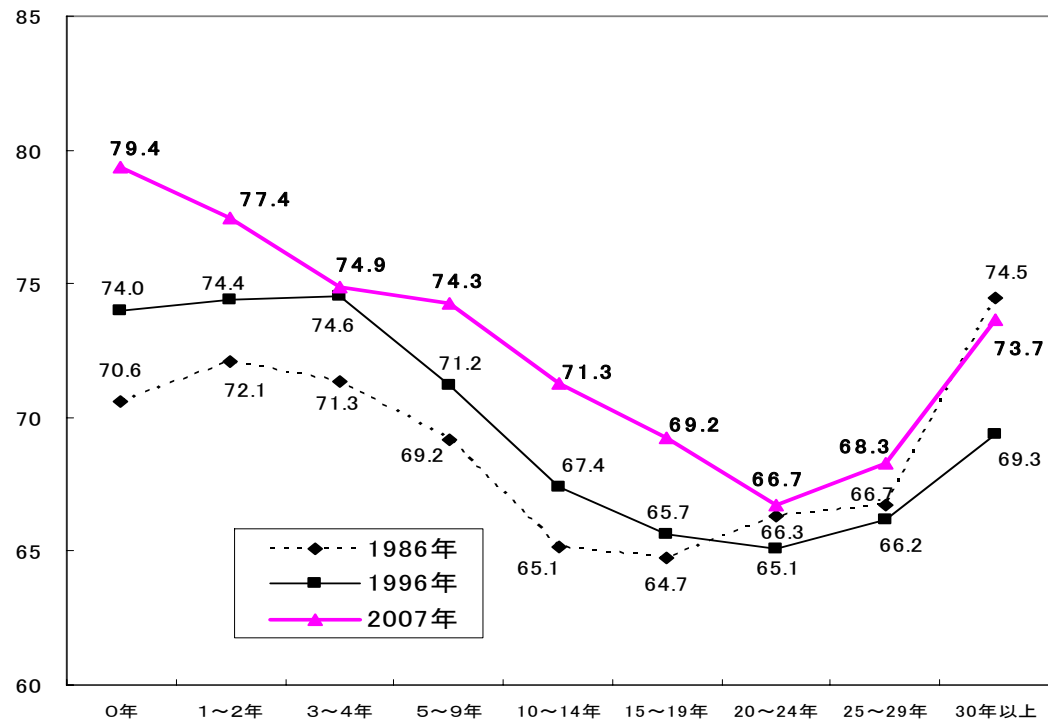
3 男女間賃金格差の国際比較



出所) 日本: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)
アメリカ: 労働省「Employment and Earnings」(2006年)
イギリス、フランス: ILO「Year Book of Labour Statistics」

注) 日本 : 1ヶ月当たり賃金(所定内給与)。フルタイム労働者。
アメリカ: 1週当たり賃金。16歳以上、フルタイム労働者。
イギリス: 1時間当たり賃金。フルタイム労働者。(農林水産業を含む。)
フランス: 1ヶ月当たり賃金。
男性労働者の賃金を100としたときの女性労働者の賃金の値

4 一般労働者の勤続年数階級別男女間所定内給与格差

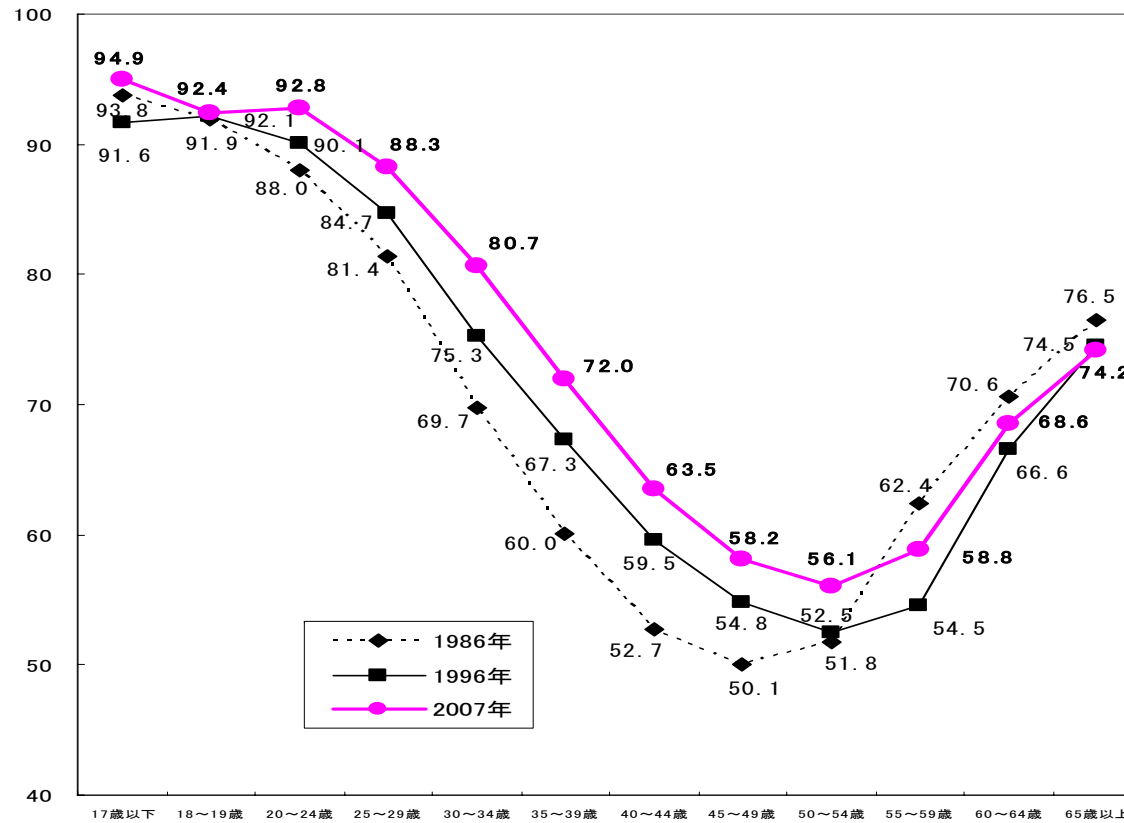


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

5 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差

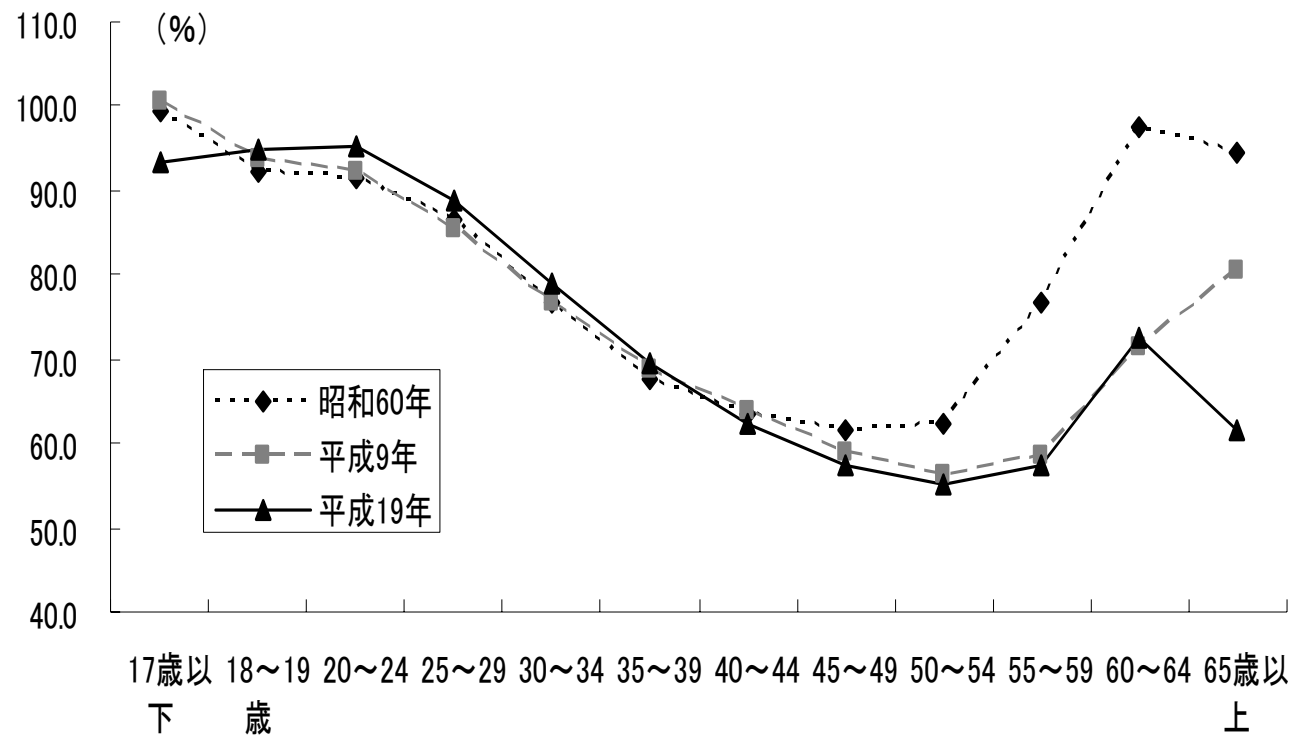


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

6 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移①

企業規模(従業員数): 1,000人以上



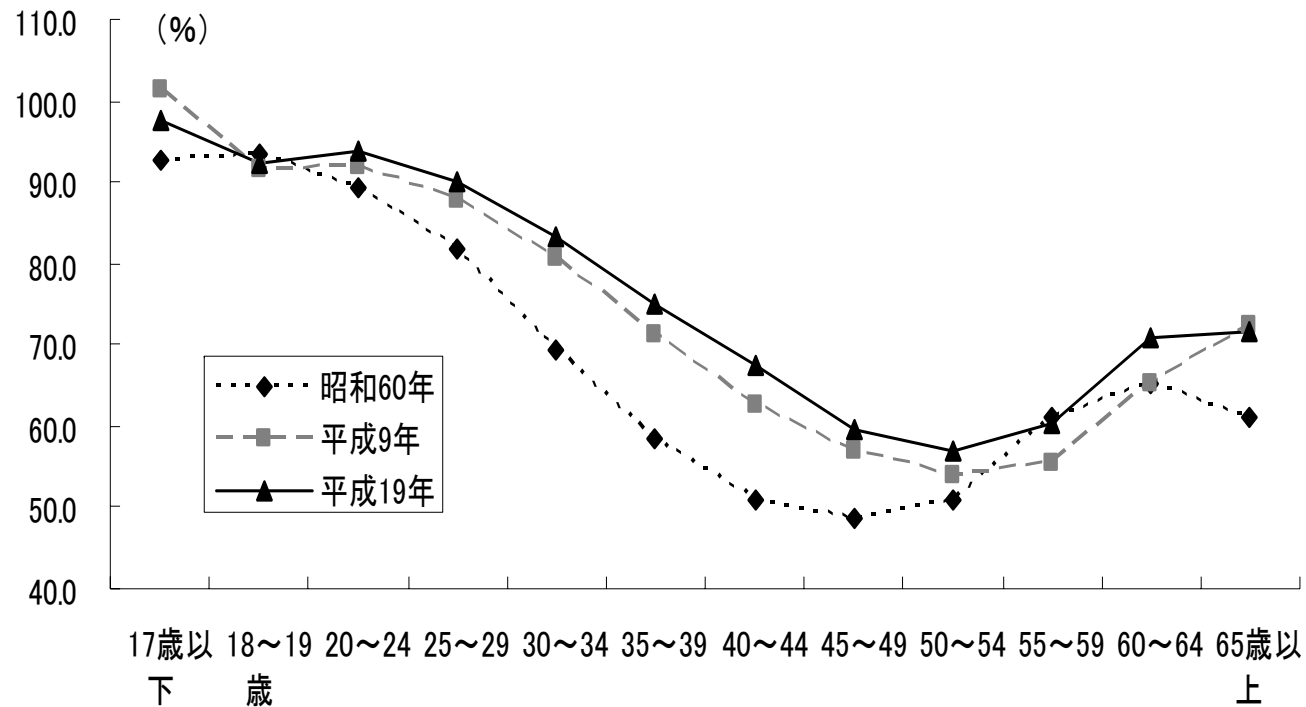
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

7 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移②

企業規模(従業員数): 100~999人



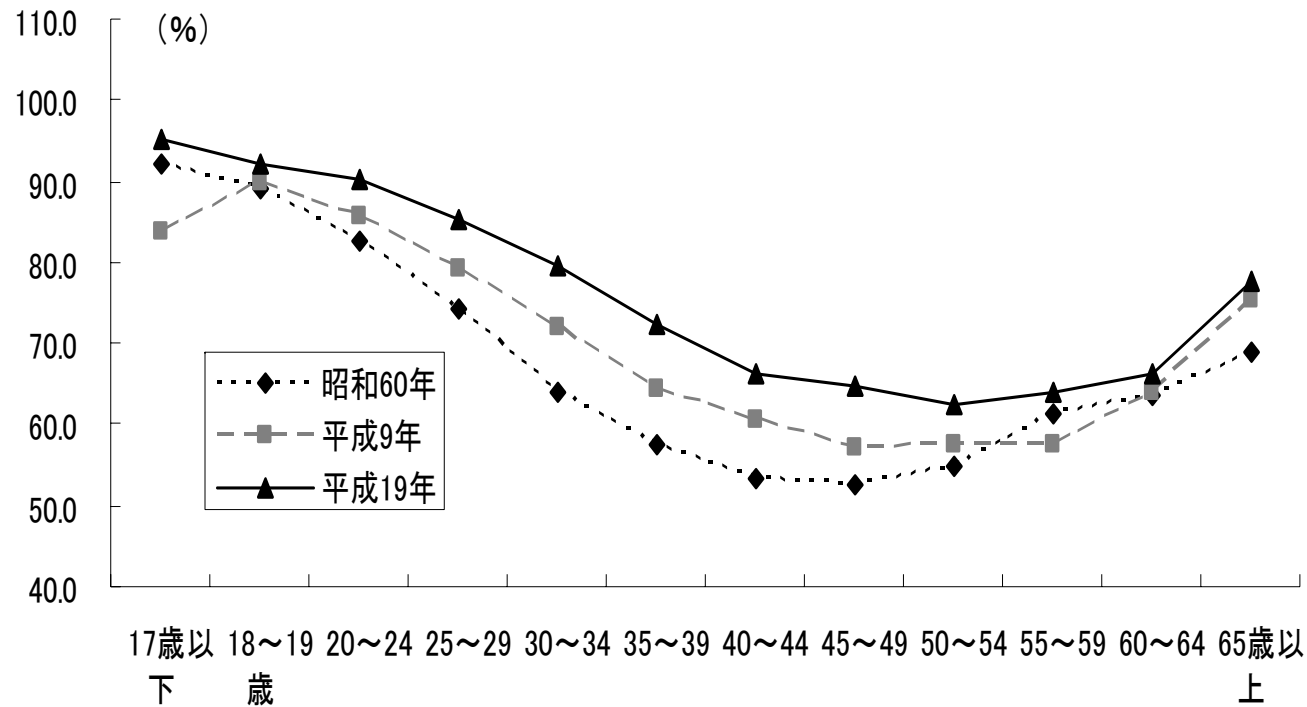
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

8 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間所定内給与格差の推移③

企業規模(従業員数): 10~99人

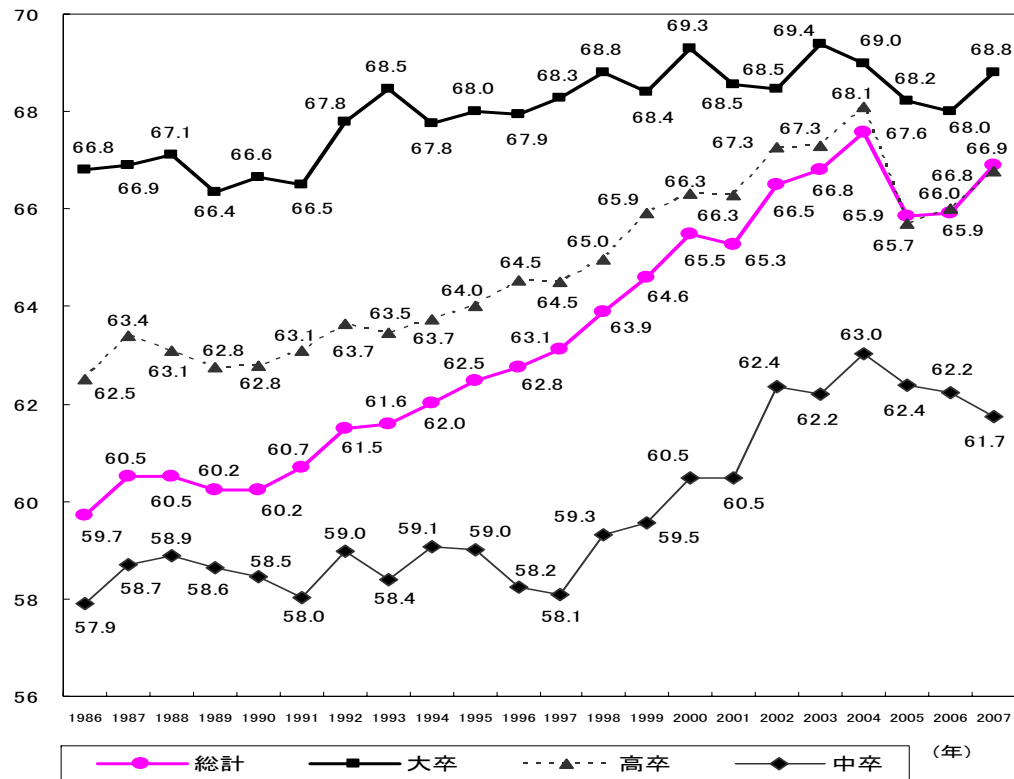


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

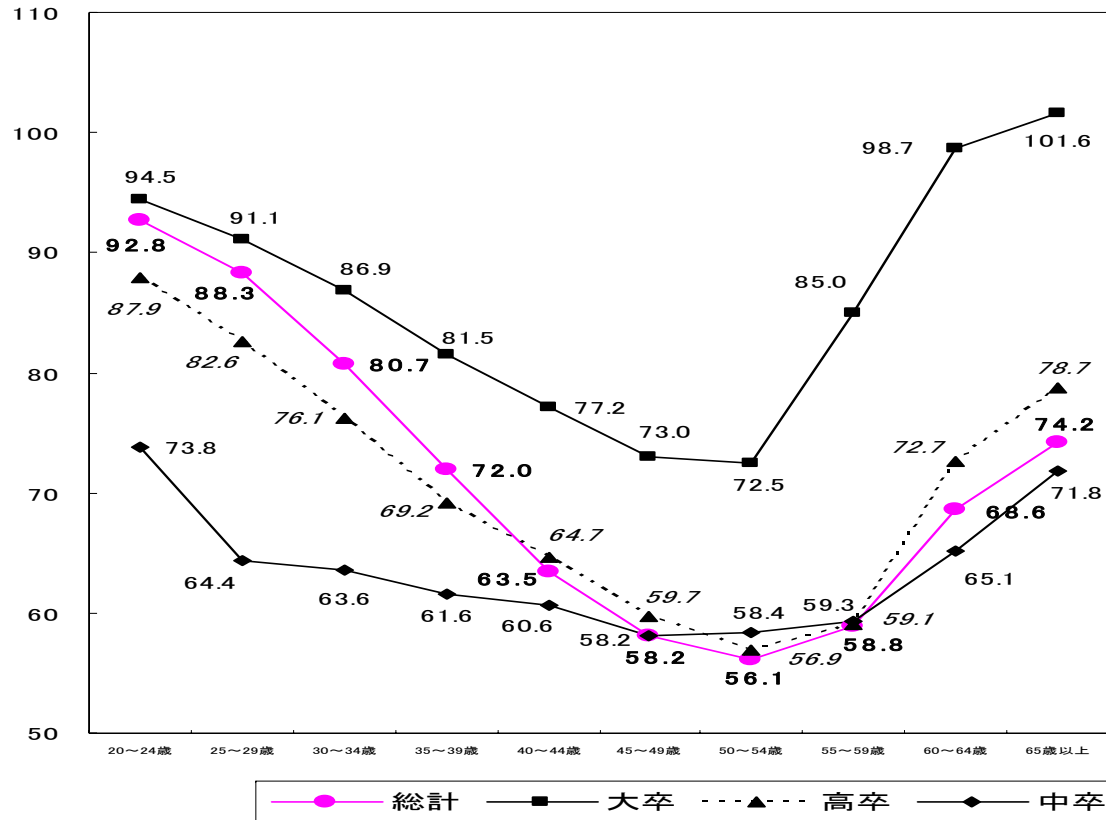
9 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

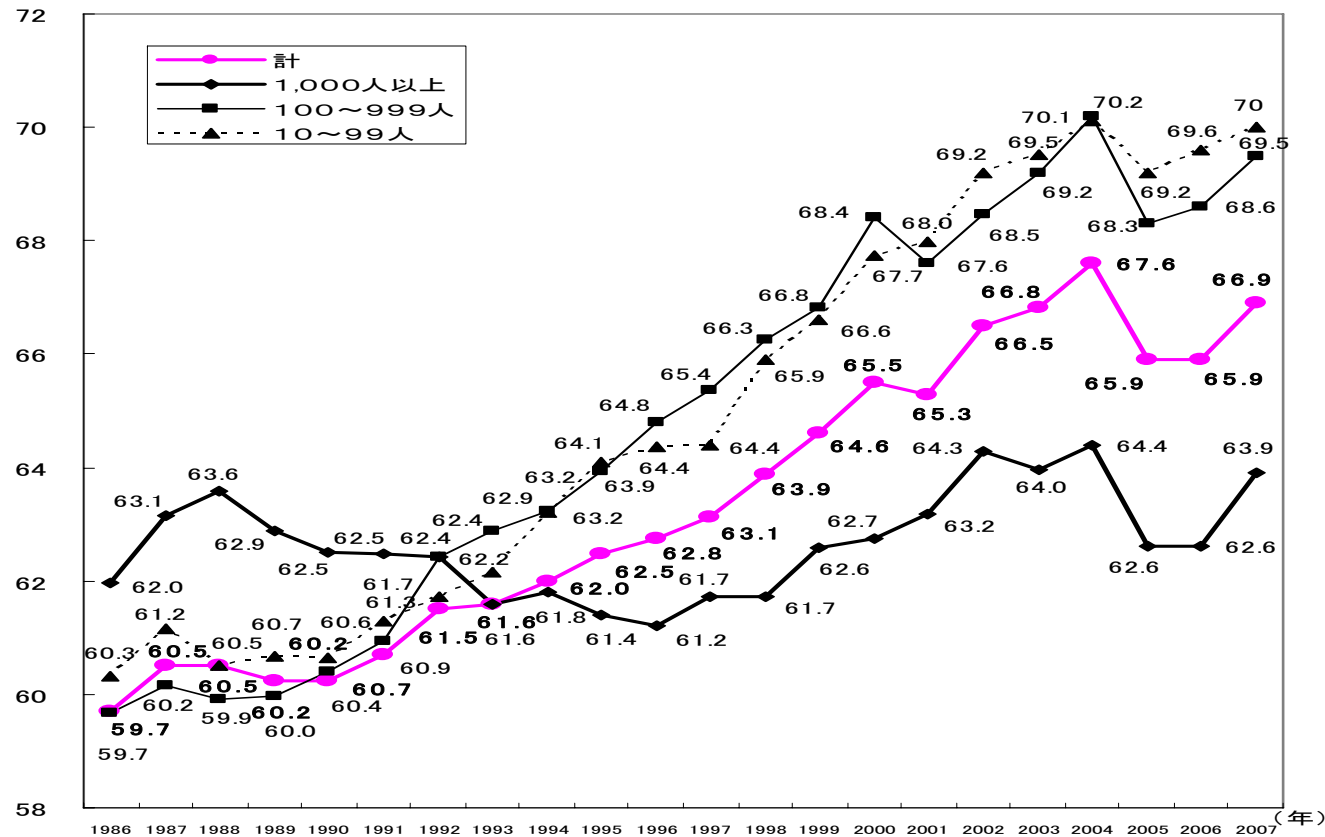
10 一般労働者の学歴別年齢階級別男女間所定内給与格差



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)

- 注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

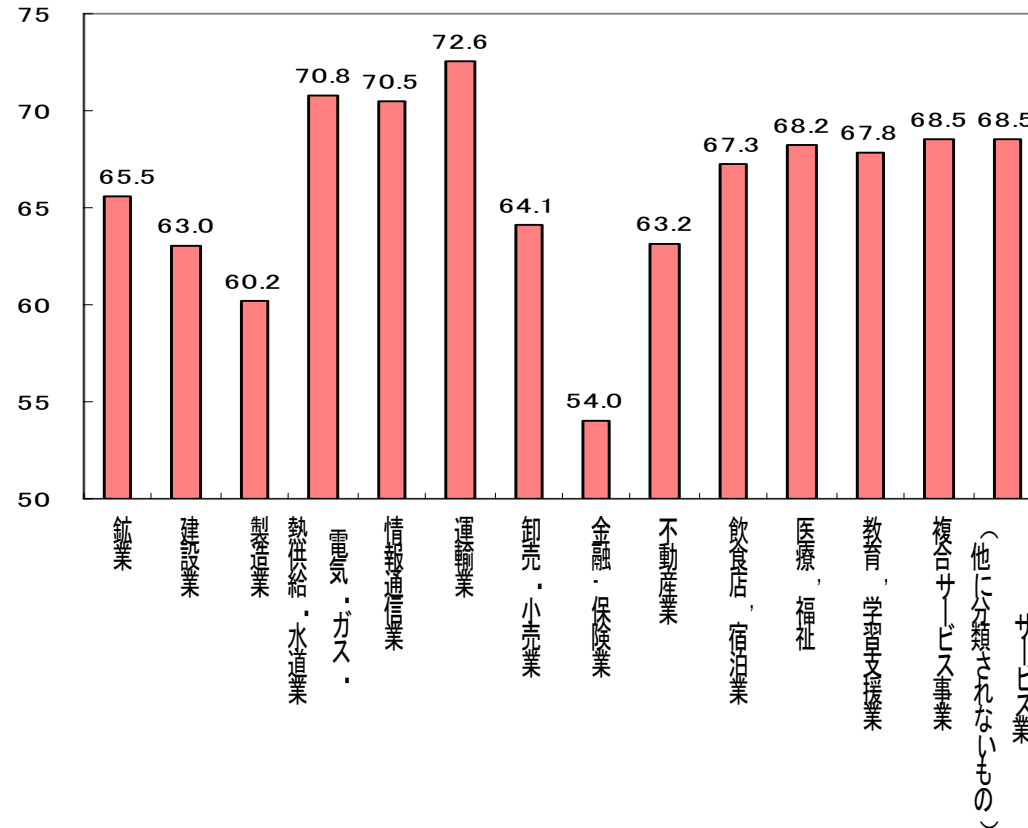
11 一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移(男性=100)



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

12 一般労働者の産業別男女間所定内給与格差



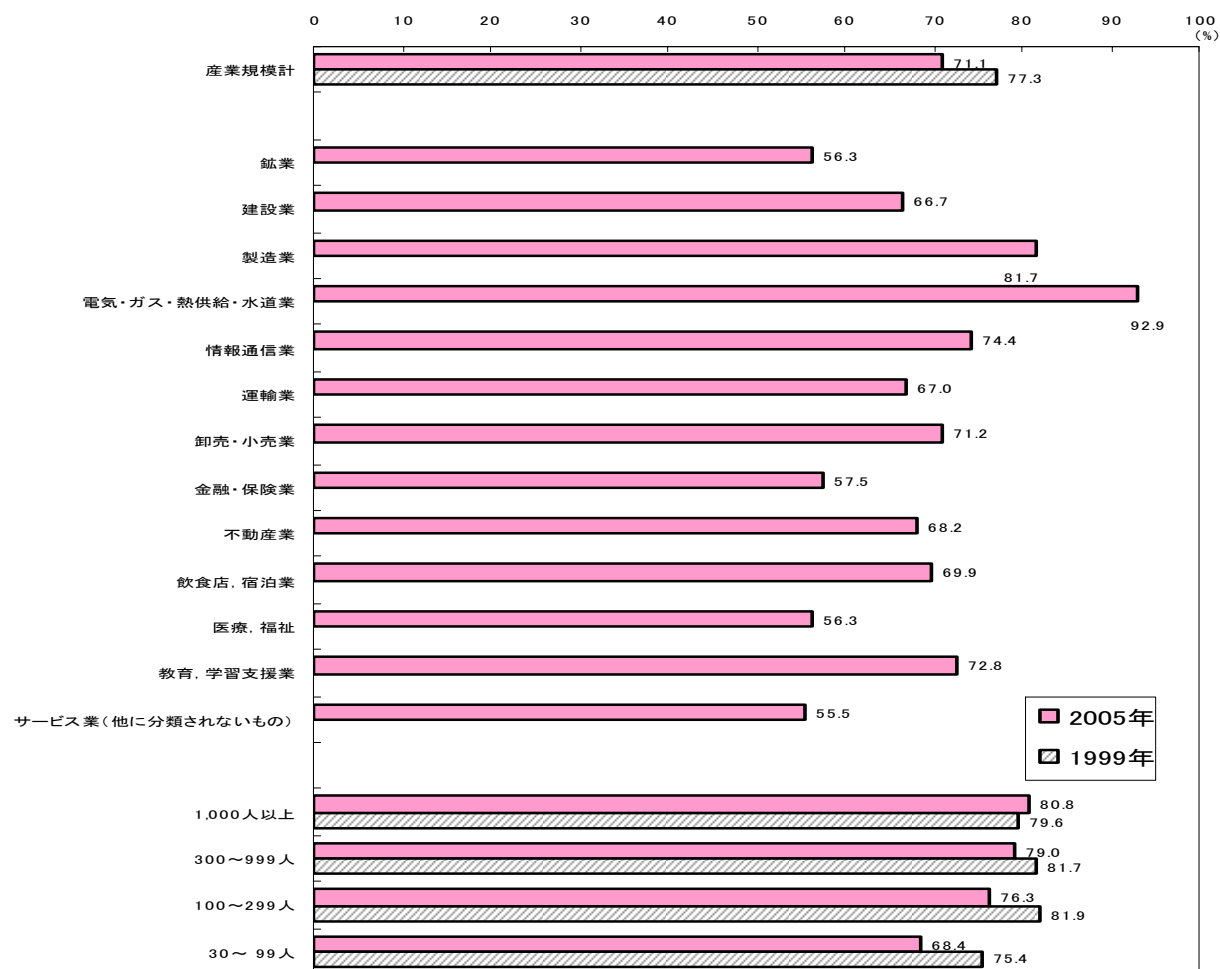
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

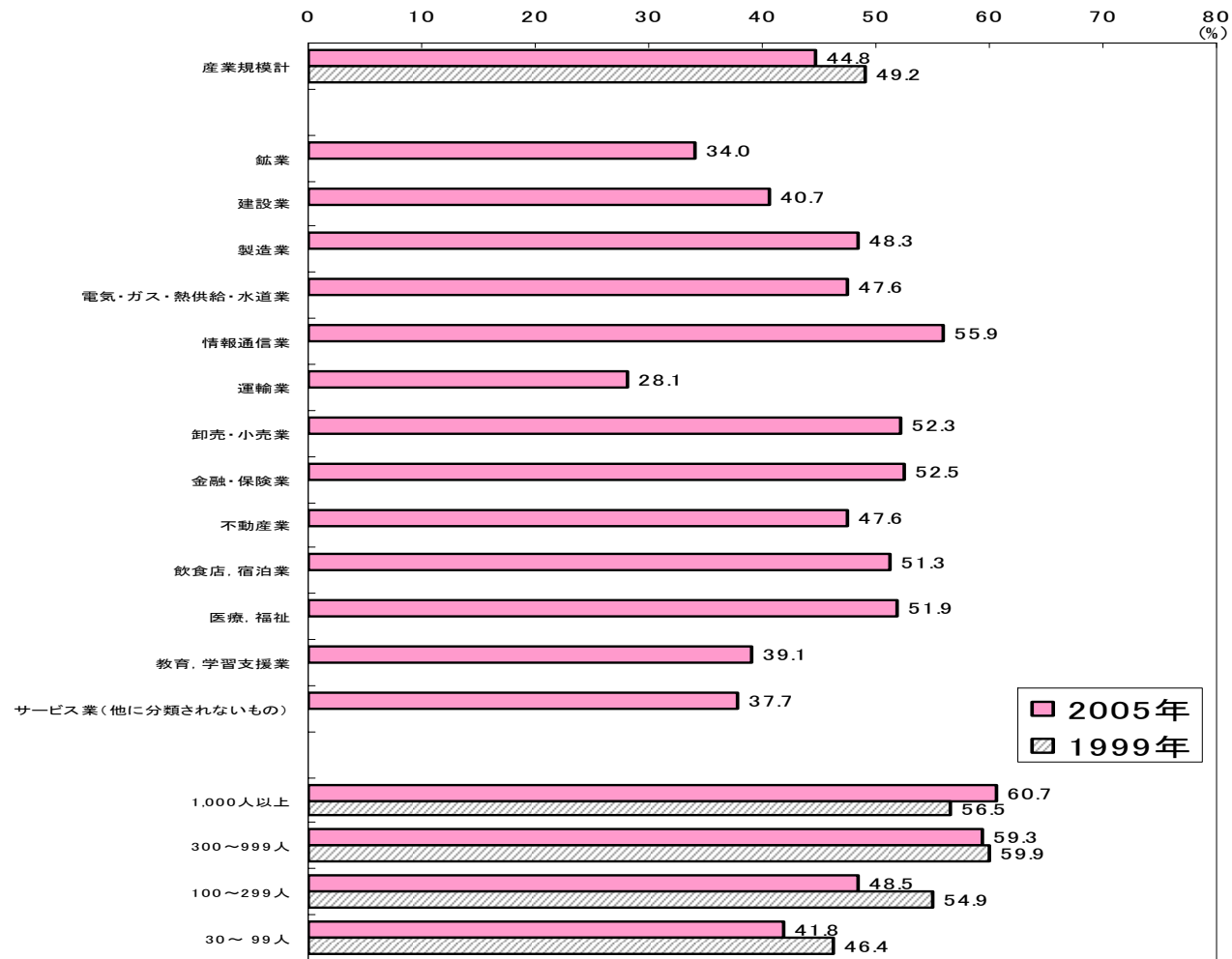
3 電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業及び複合サービス事業は、民・公営計の値である。

13 家族手当、扶養手当、育児支援手当など支給企業割合



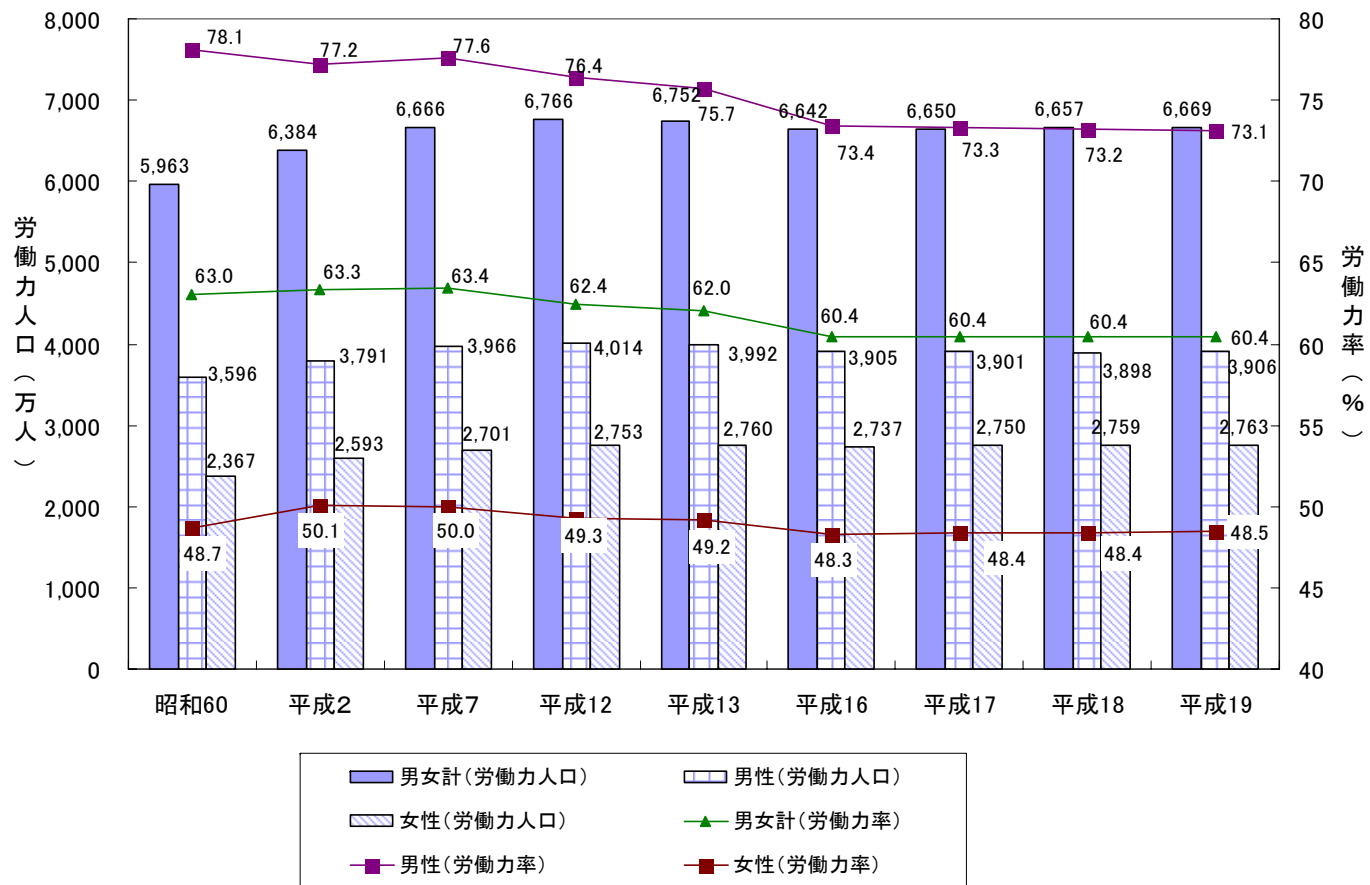
出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(1999年調査までは「賃金労働時間制度等総合調査」)(2005、1999年)
 注) 1999年調査では、育児支援手当を含まない。

14 住宅手当など支給企業割合



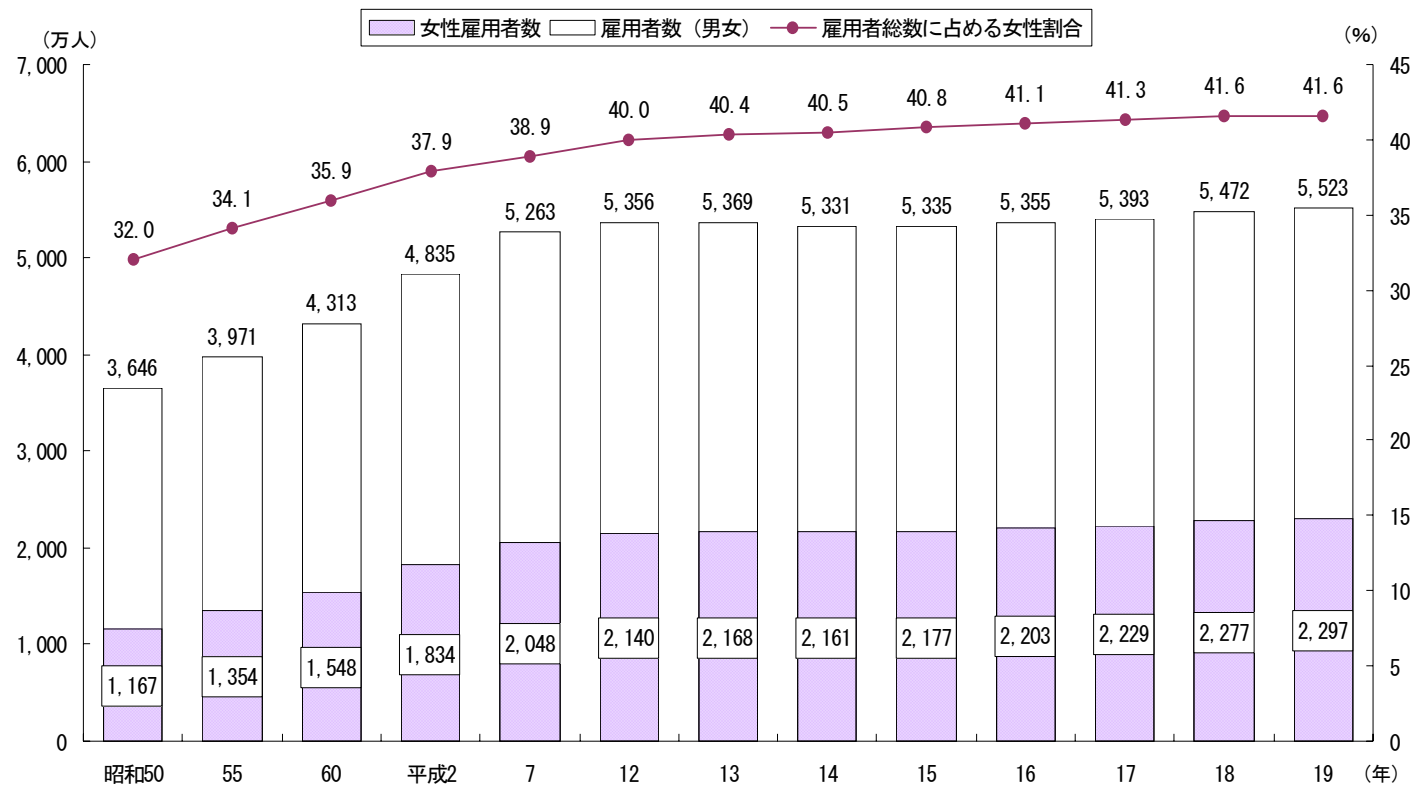
出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(1999年調査までは「賃金労働時間制度等総合調査」)(2005、1999年)

15 労働力人口、労働力率の推移



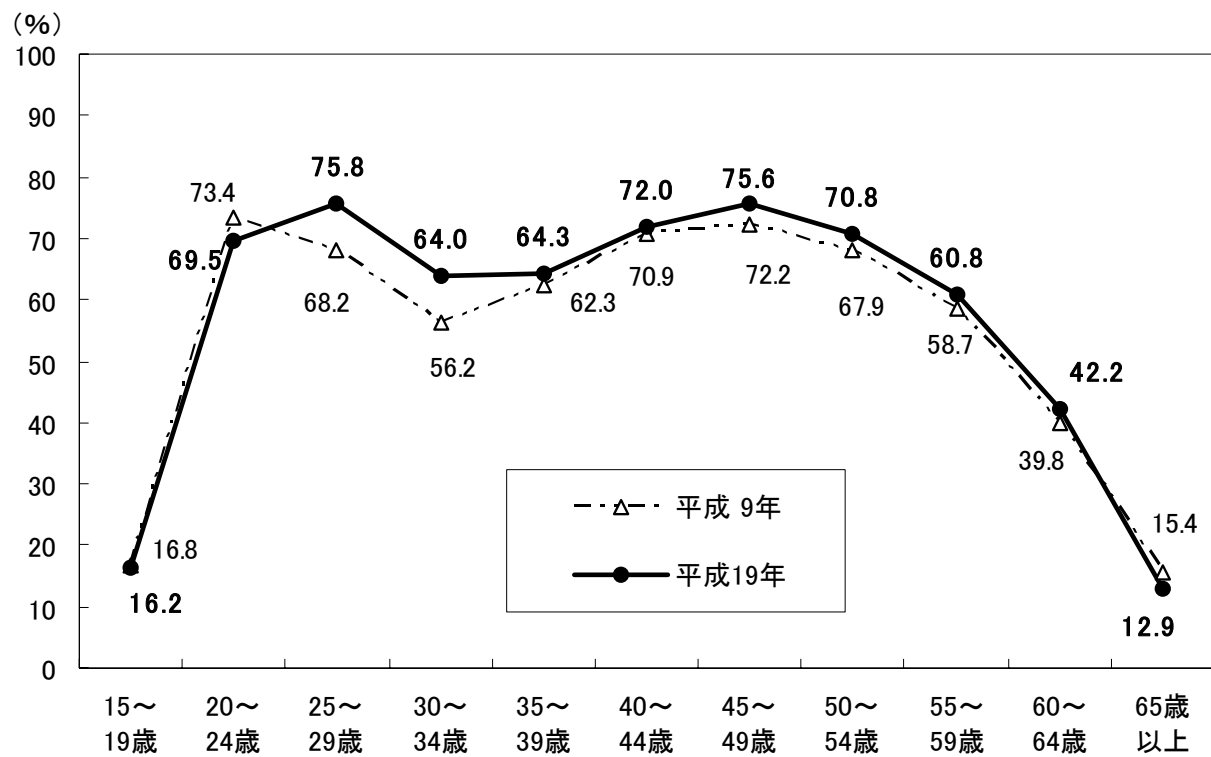
出所) 総務省「労働力調査」

16 雇用者数の推移



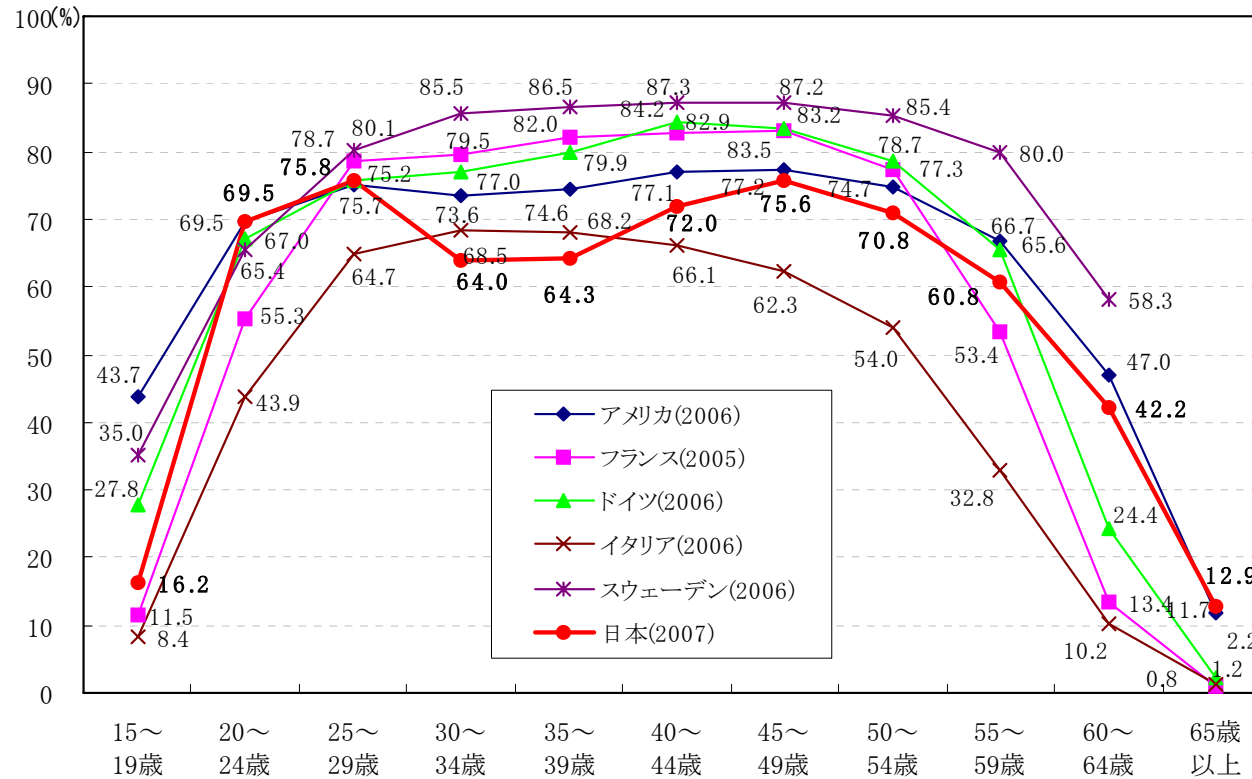
出所) 総務省「労働力調査」

17 女性の年齢階級別労働力率



出所) 総務省「労働力調査」

18 主要国の女性の年齢階級別労働力率

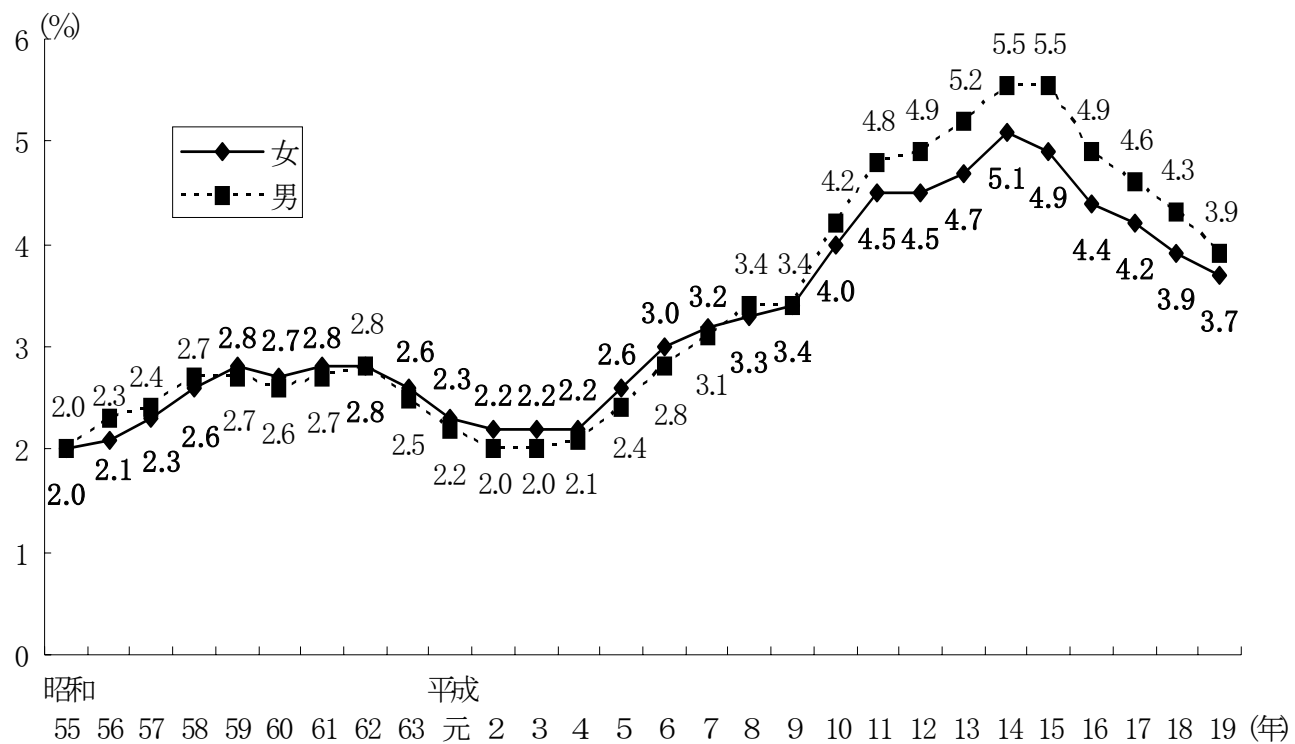


出所) ILO「LABORSTA」、総務省「労働力調査」

注) 1 アメリカ、スウェーデンの区分のうち、「15～19歳」の欄は「16～19歳」として取り扱っている。

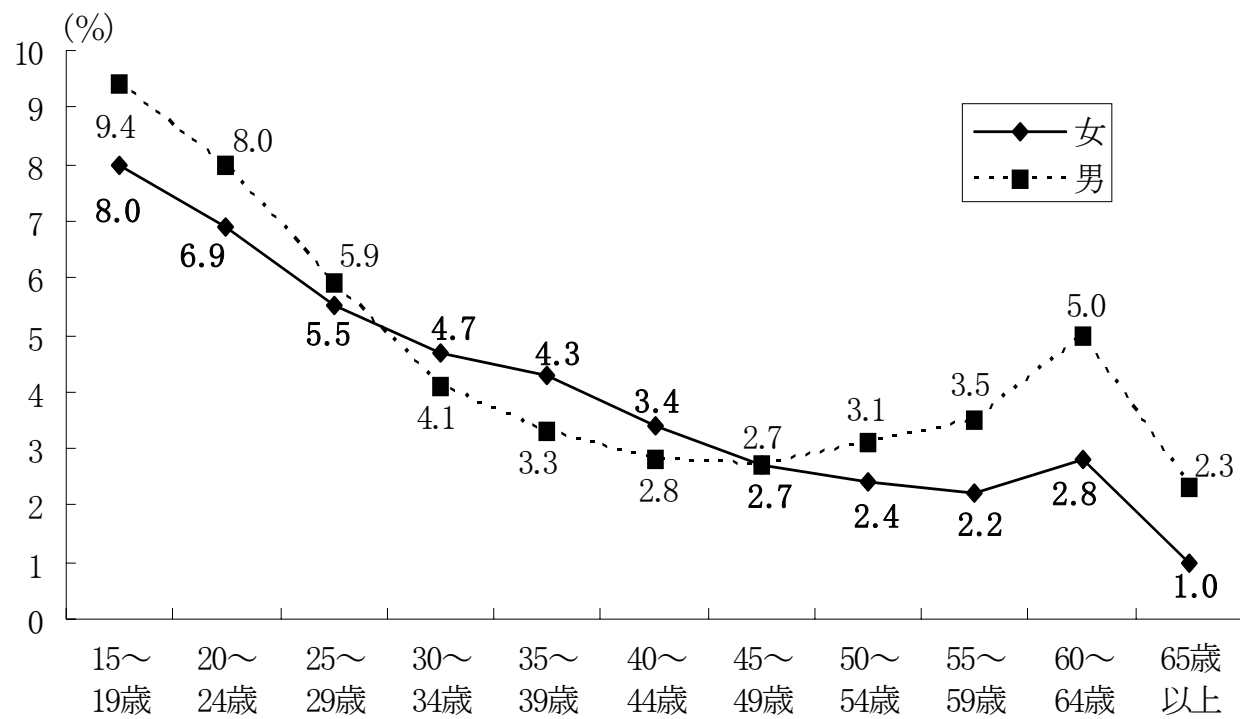
2 スウェーデンの65歳以上の数値は得られない。

19 完全失業率の推移



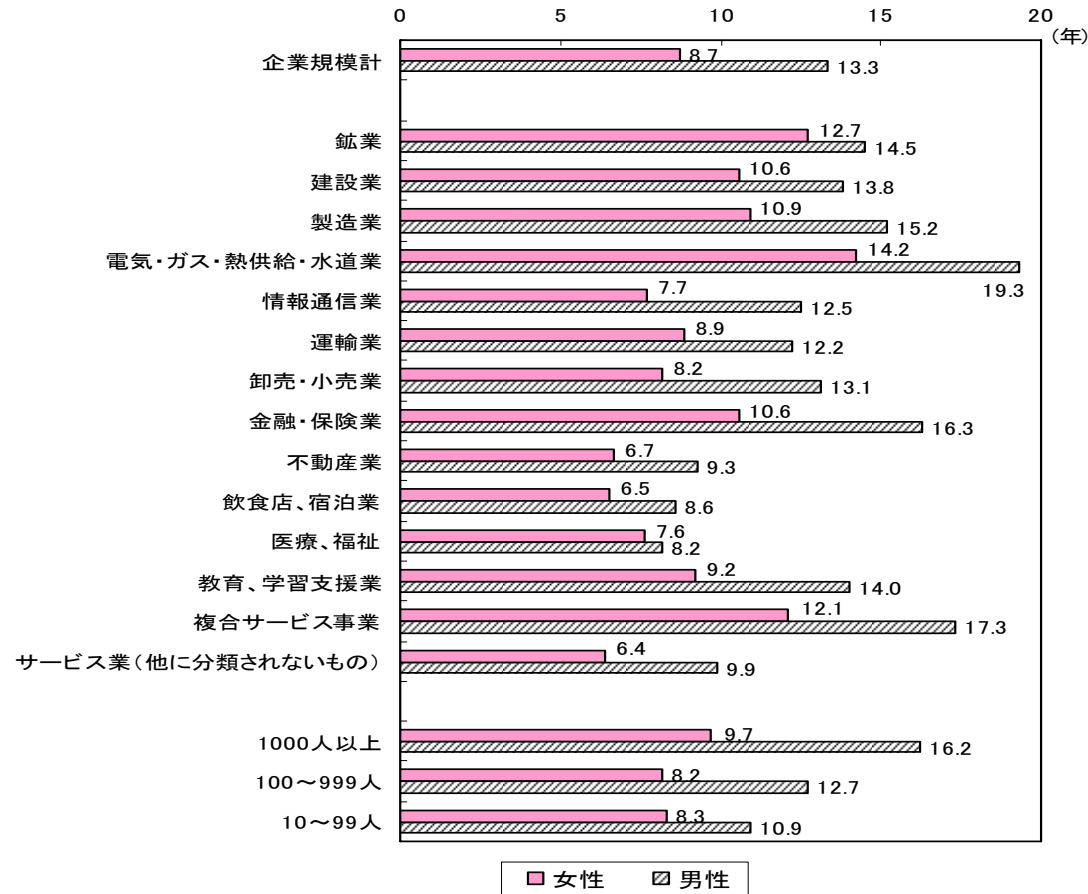
出所) 総務省「労働力調査」

20 年齡階級別失業率



出所) 総務省「労働力調査」(2007年)

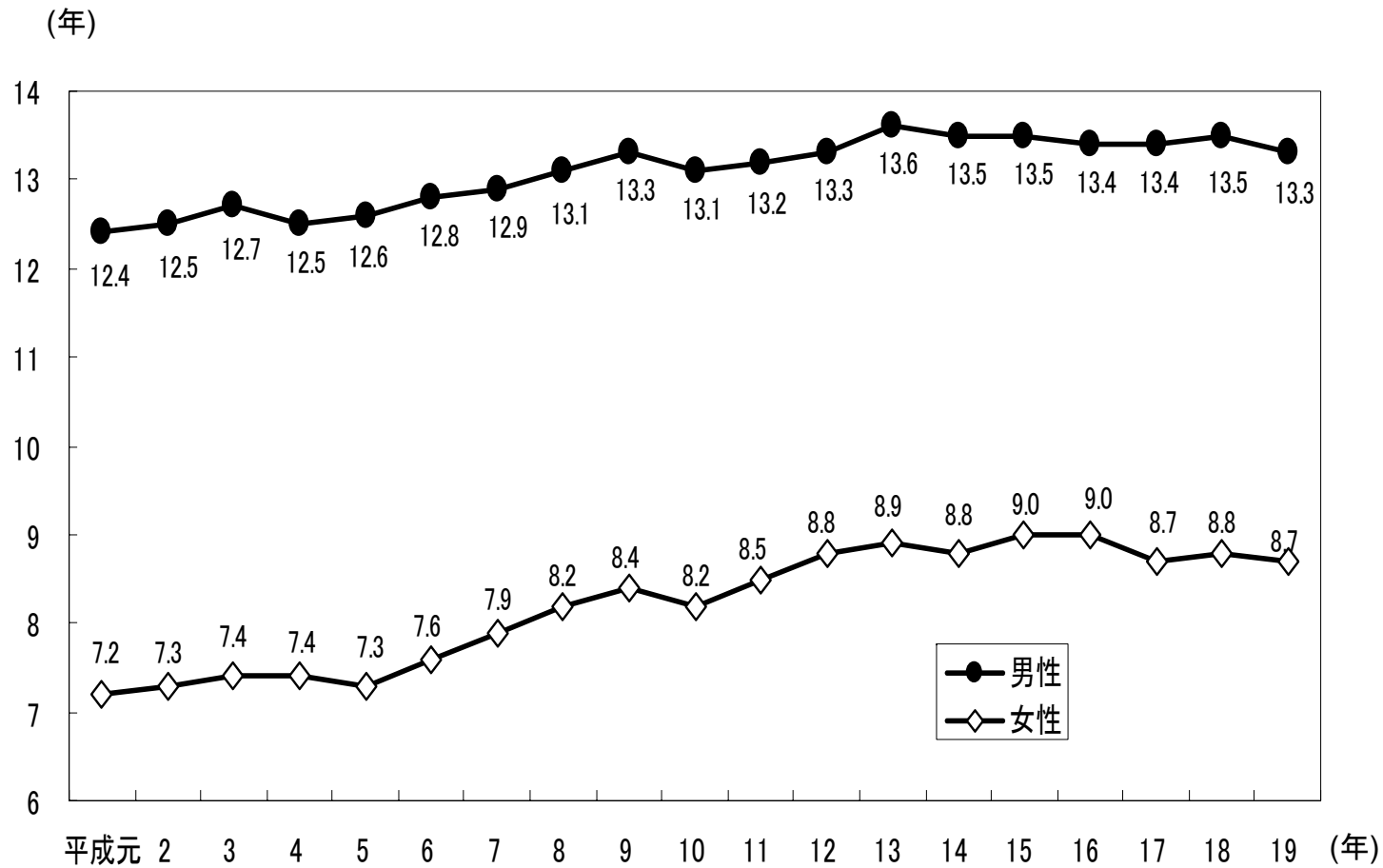
21 平均勤続年数



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)

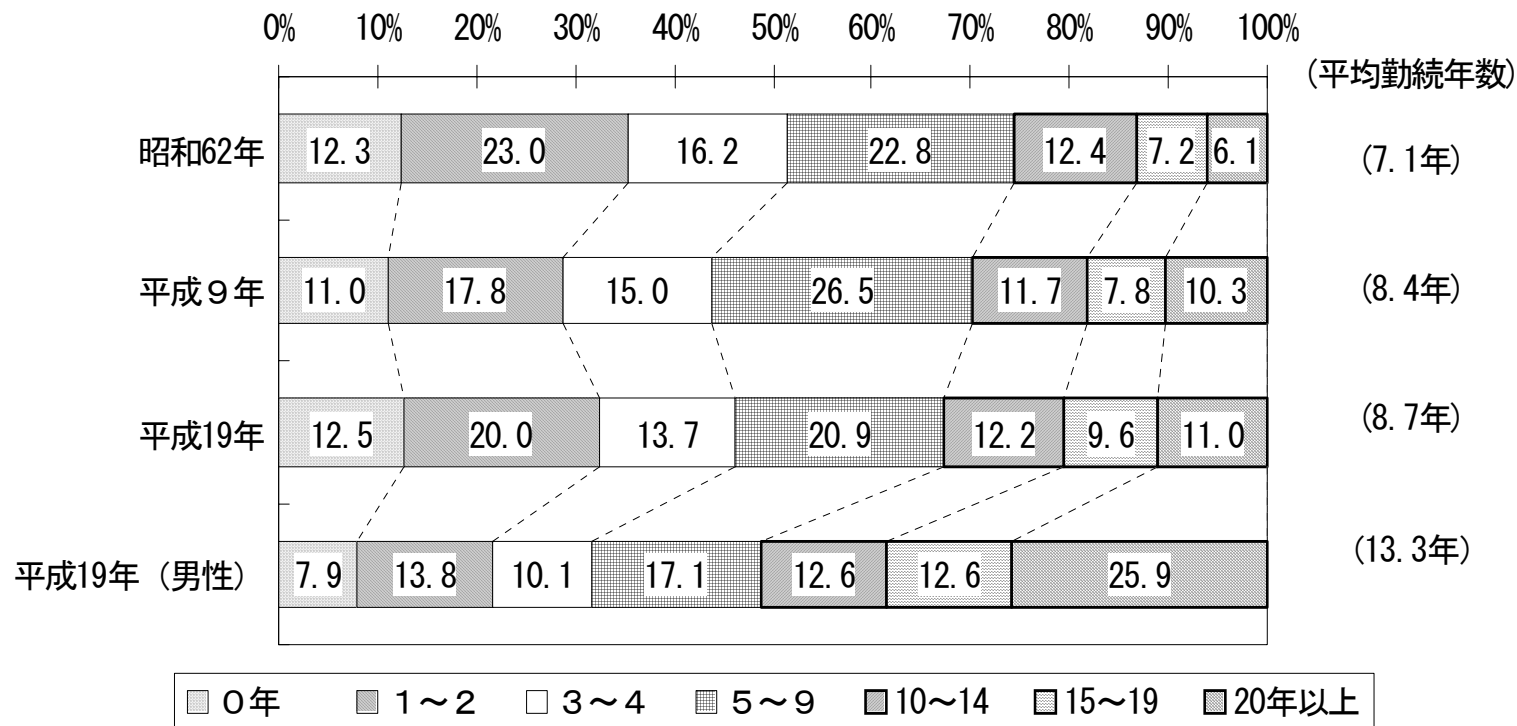
注) 電気・ガス・熱供給・水道、運輸業及び複合サービス事業は、民・公営計の値である。

22 男女別雇用者の平均勤続年数の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

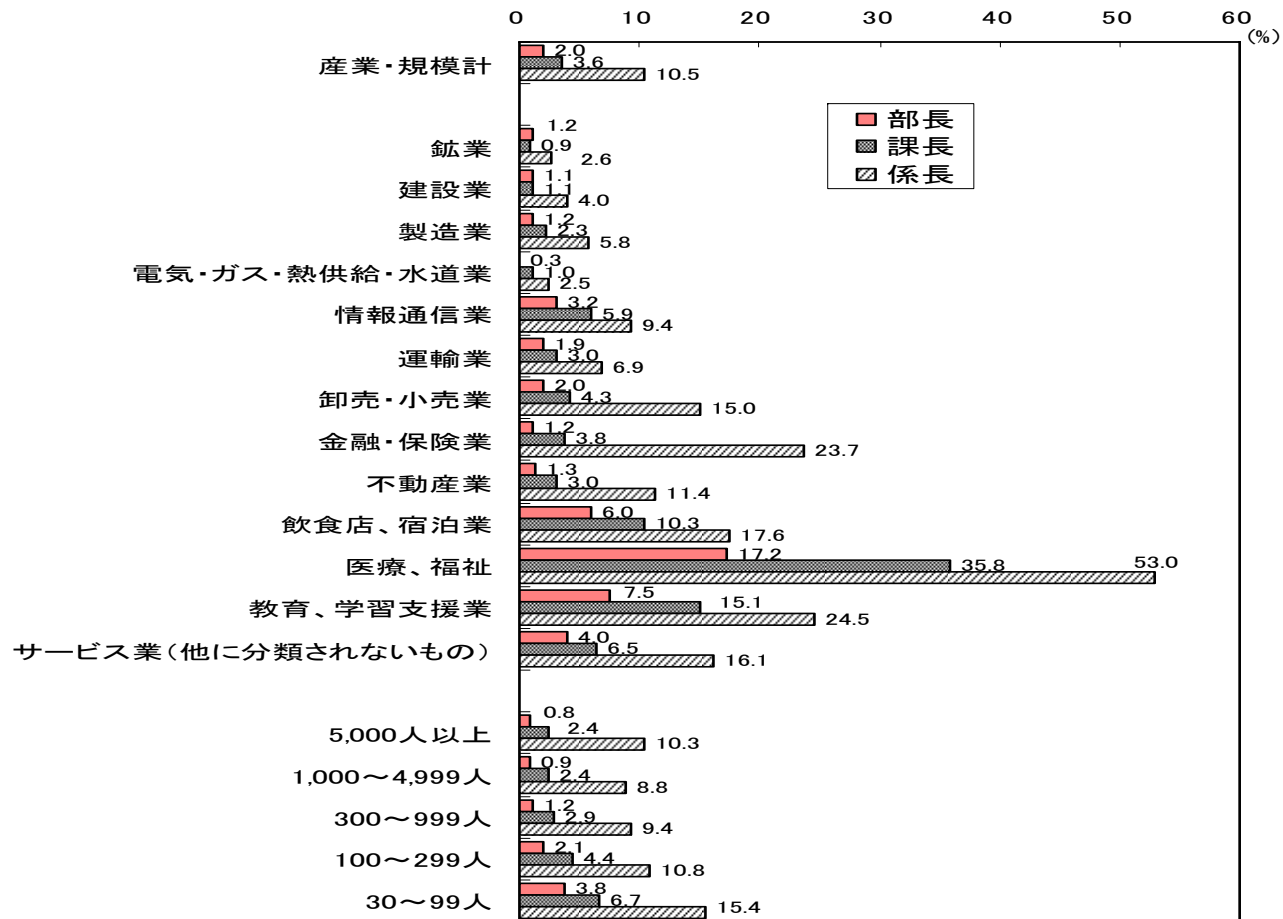
23 勤続年数階級別女性一般労働者構成比率の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

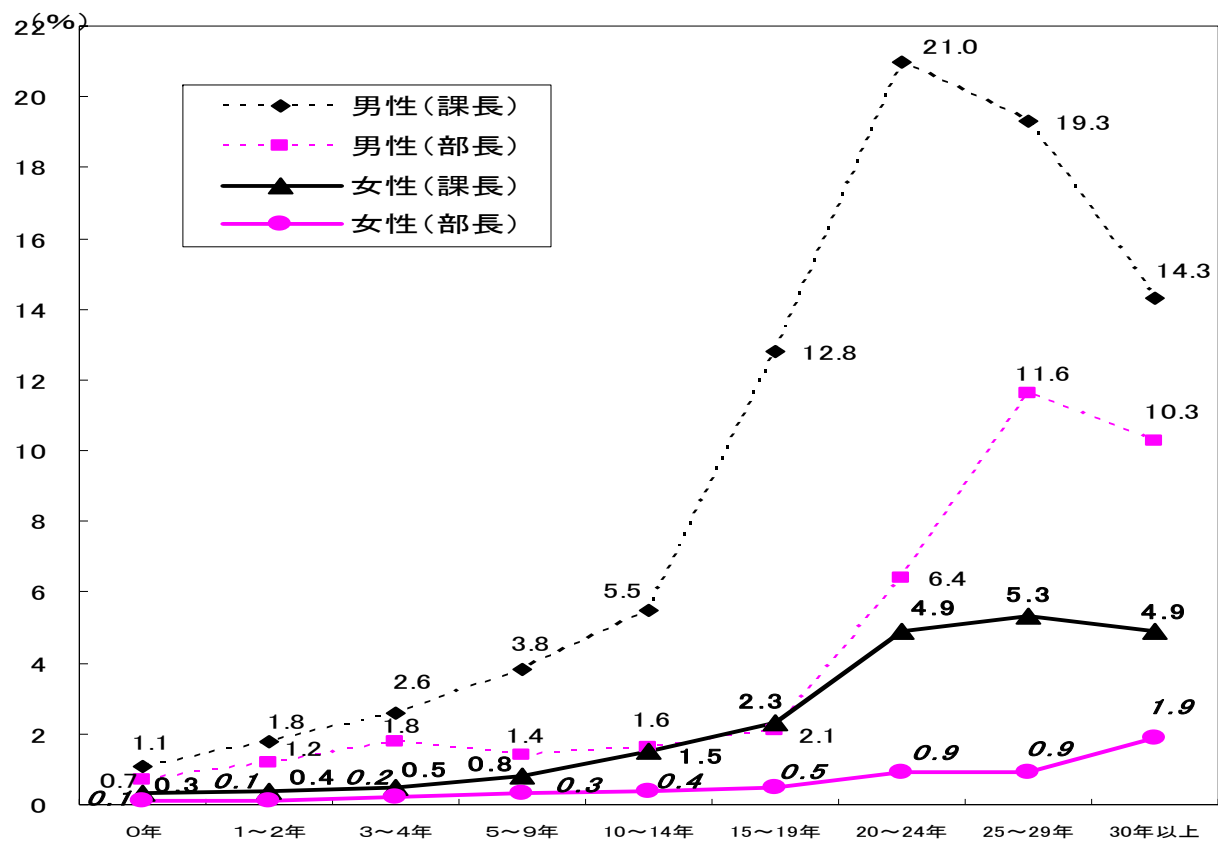
注) 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

24 女性管理職の割合



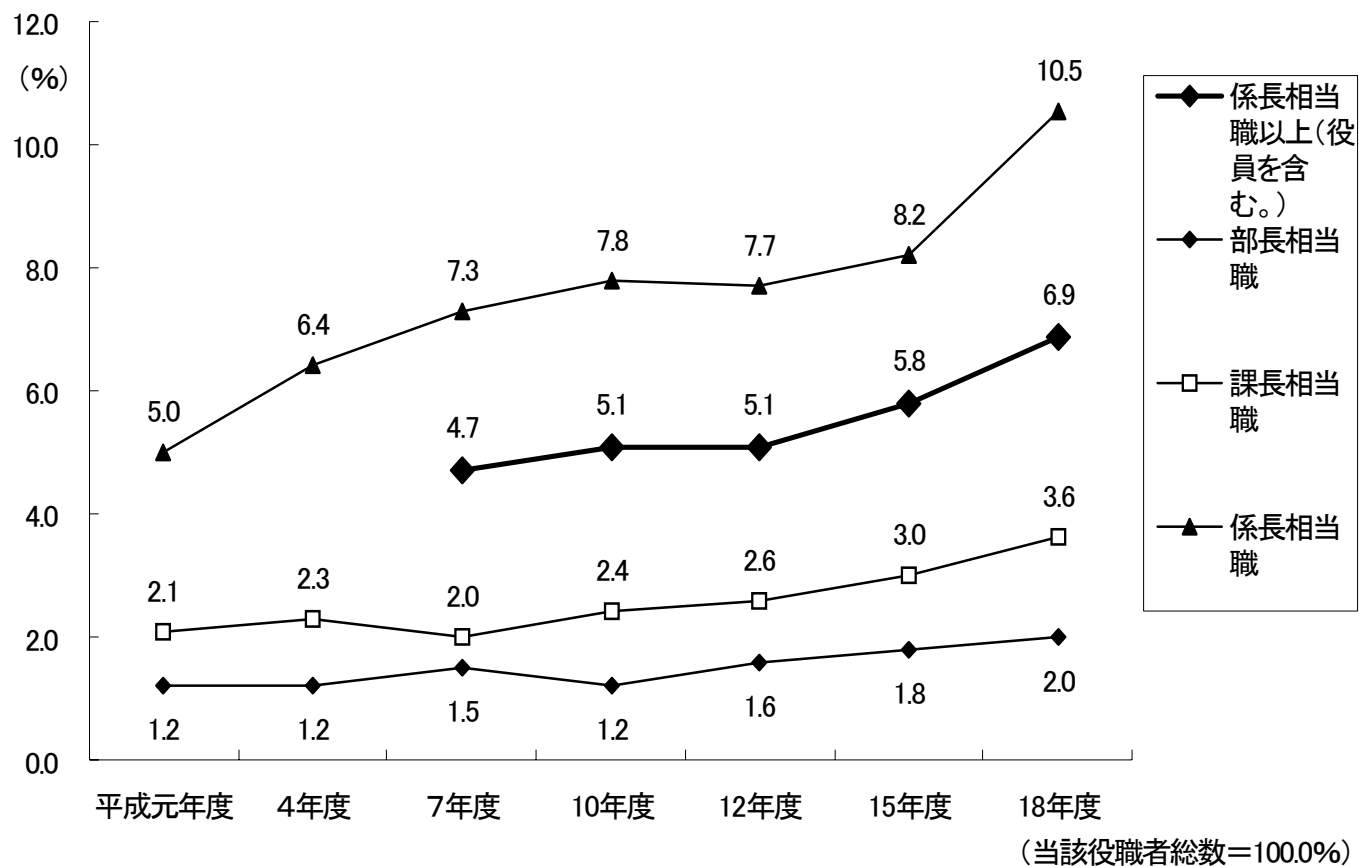
出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2006年度)

25 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)



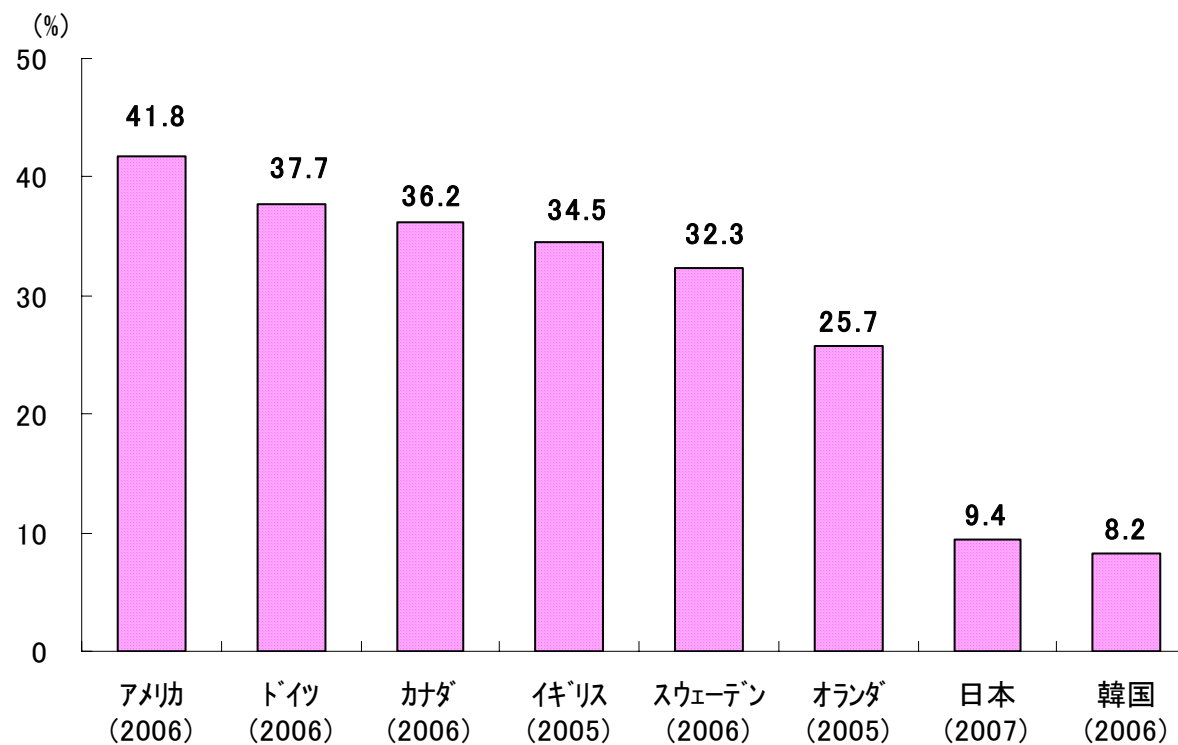
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)

26 役職別管理職に女性が占める割合の推移



出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

27 管理職に占める女性割合の国際比較

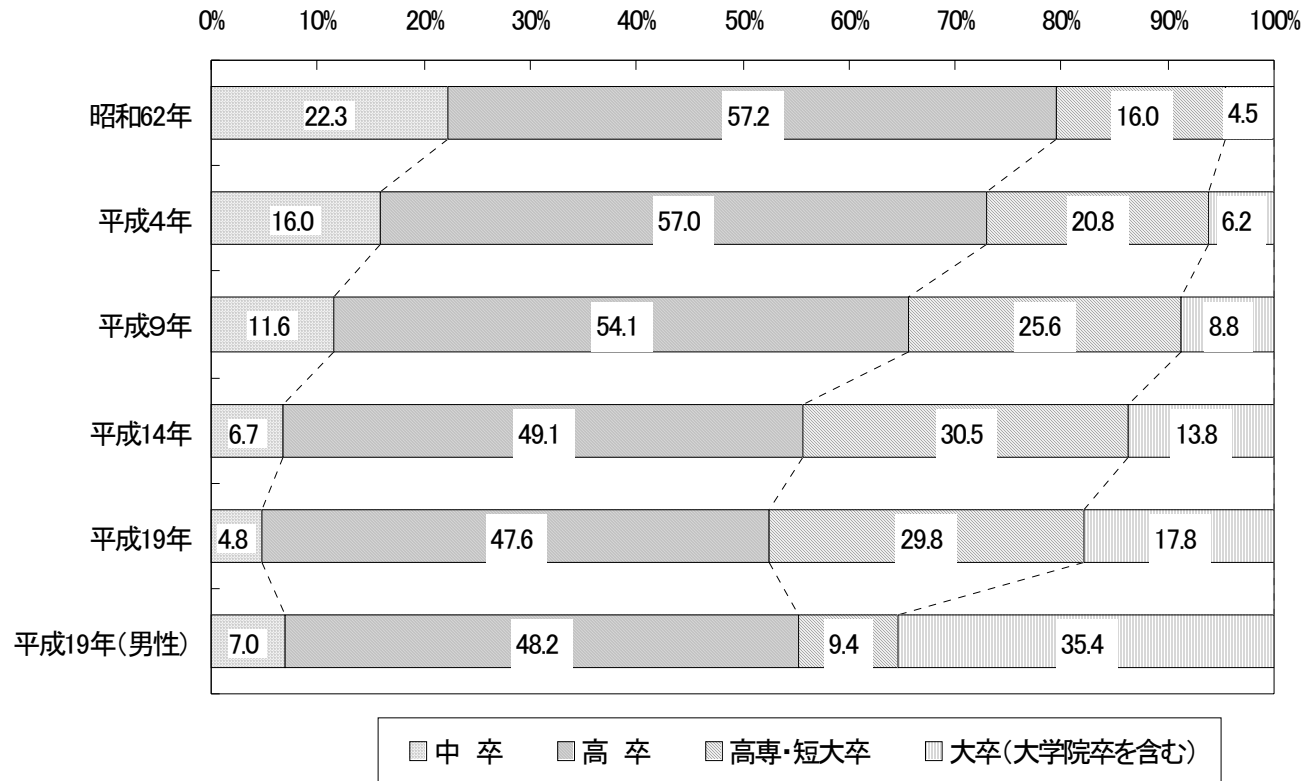


出所)ILO“LABORSTA ”、総務省「労働力調査」

注) 1 ここでの「管理職」は、管理的職業従事者をいう。

2 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

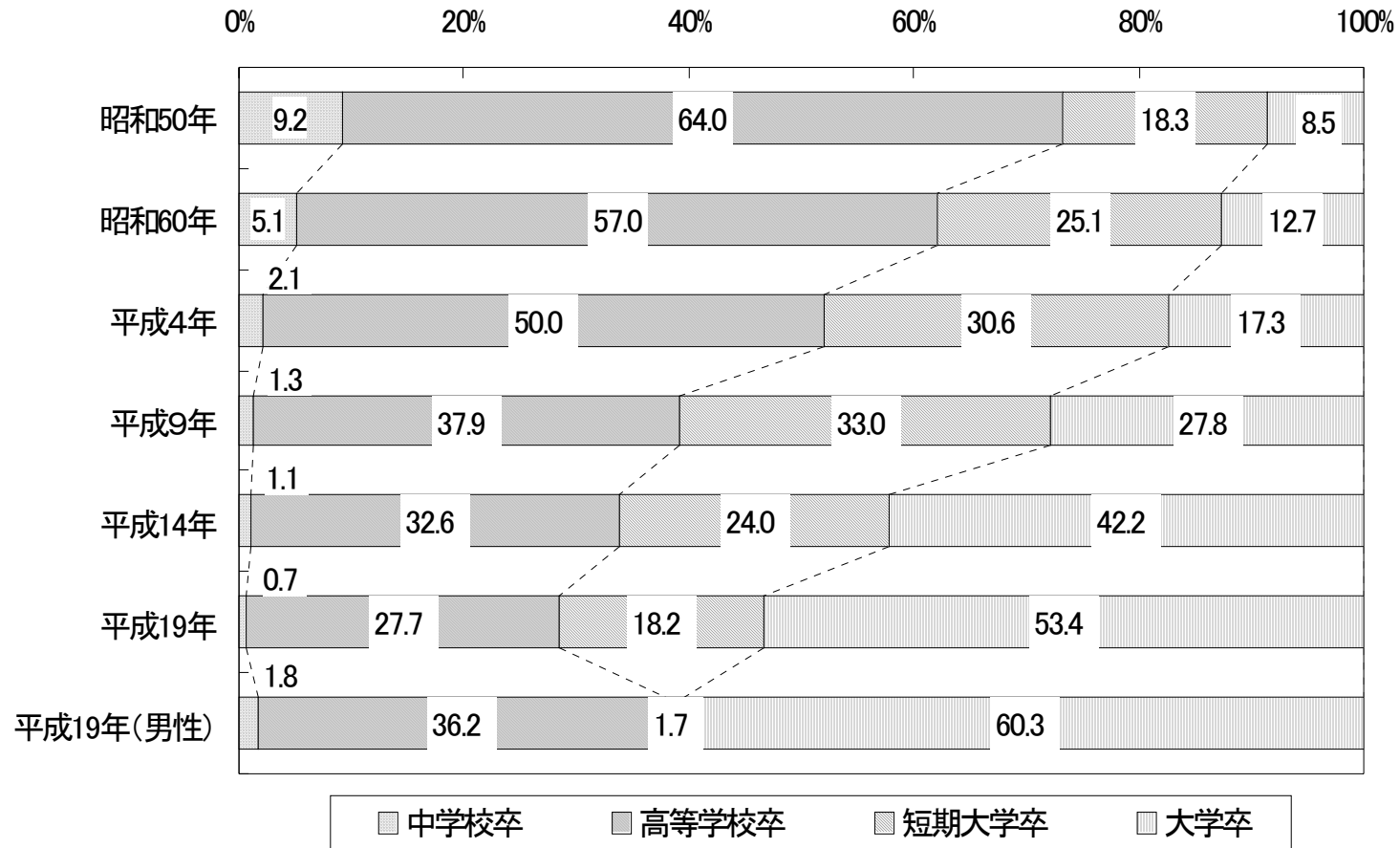
28 学歴別女性一般労働者構成比の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

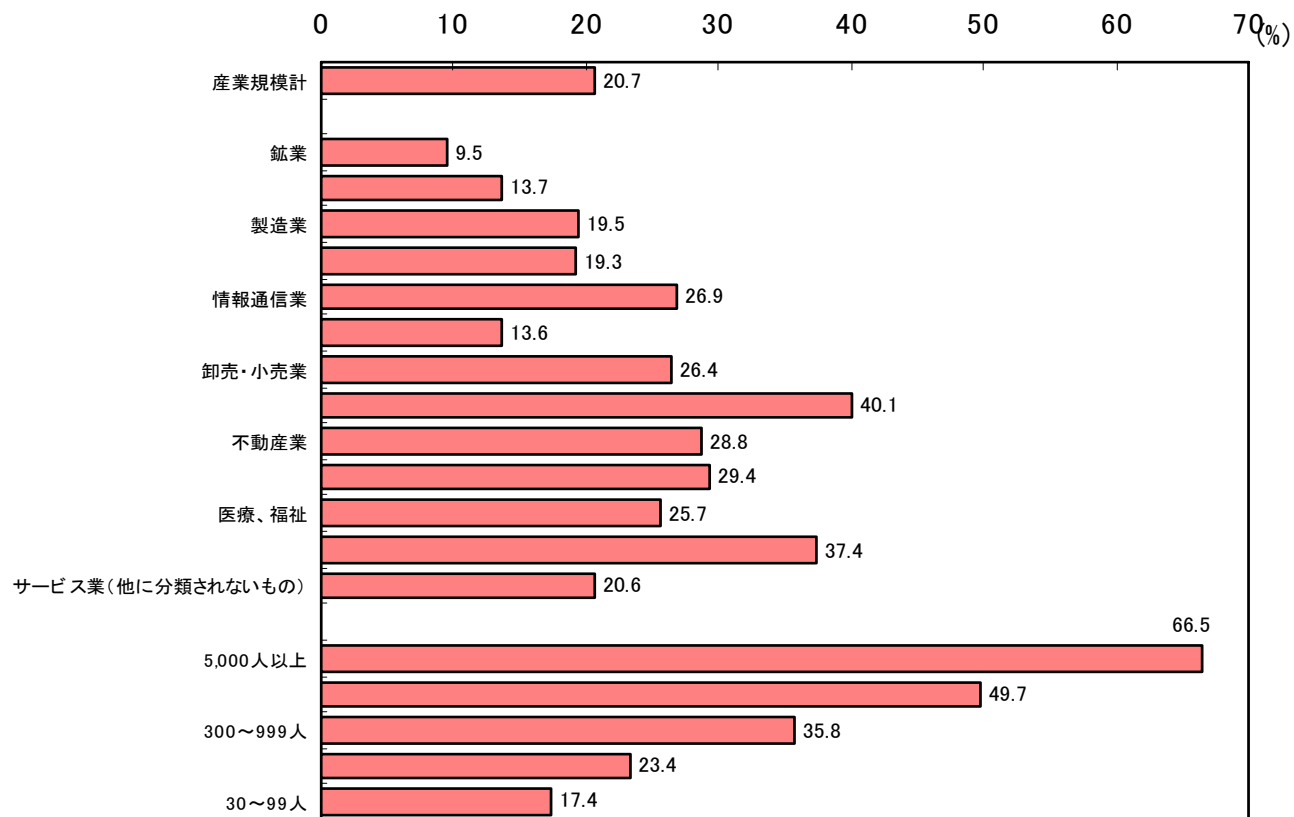
注) 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

29 女性新規学卒就職者の学歴別構成



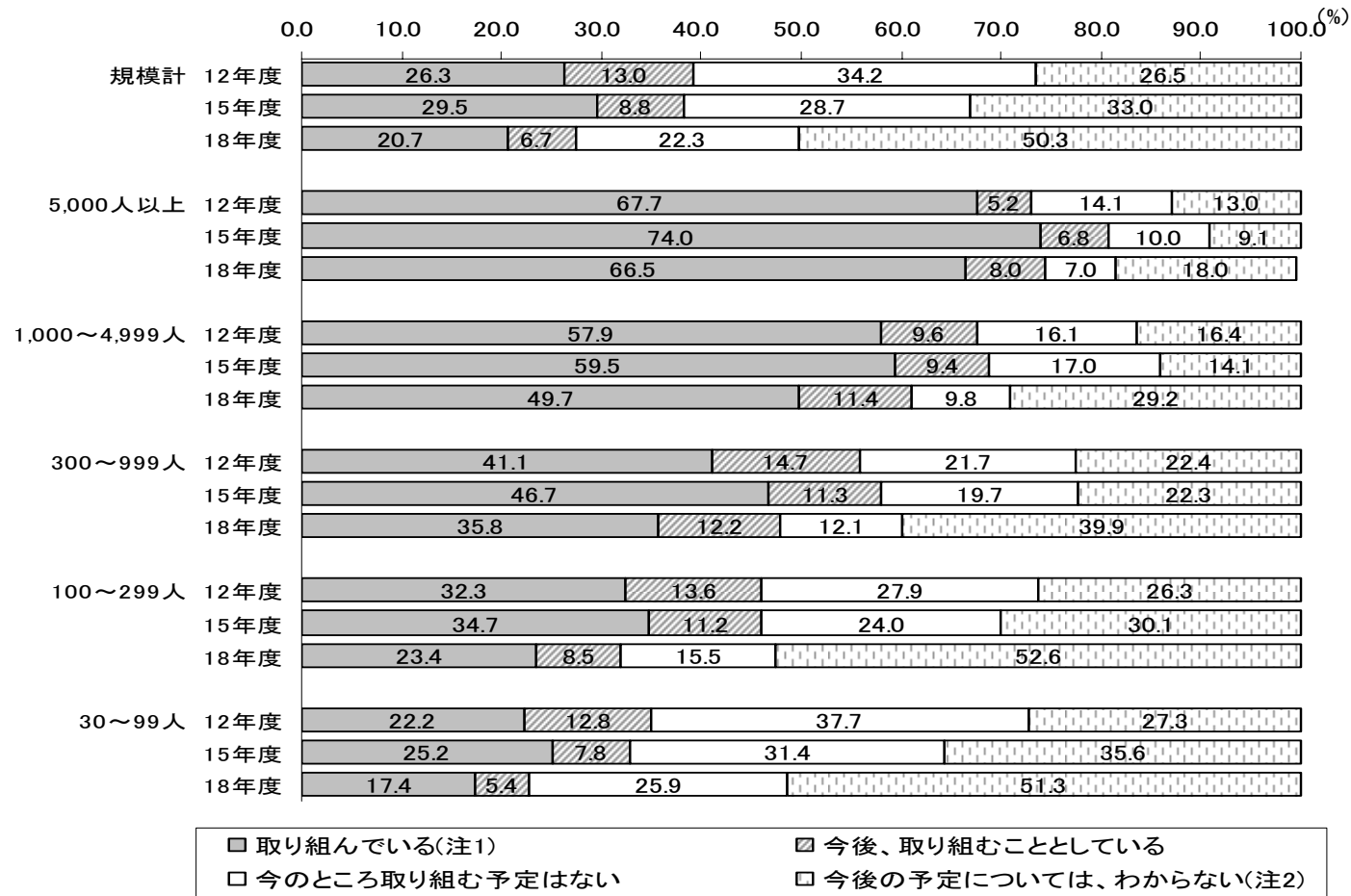
出所) 文部科学省「学校基本調査」

30 ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合



出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2006年度)

31 規模別ポジティブ・アクション取組状況の推移

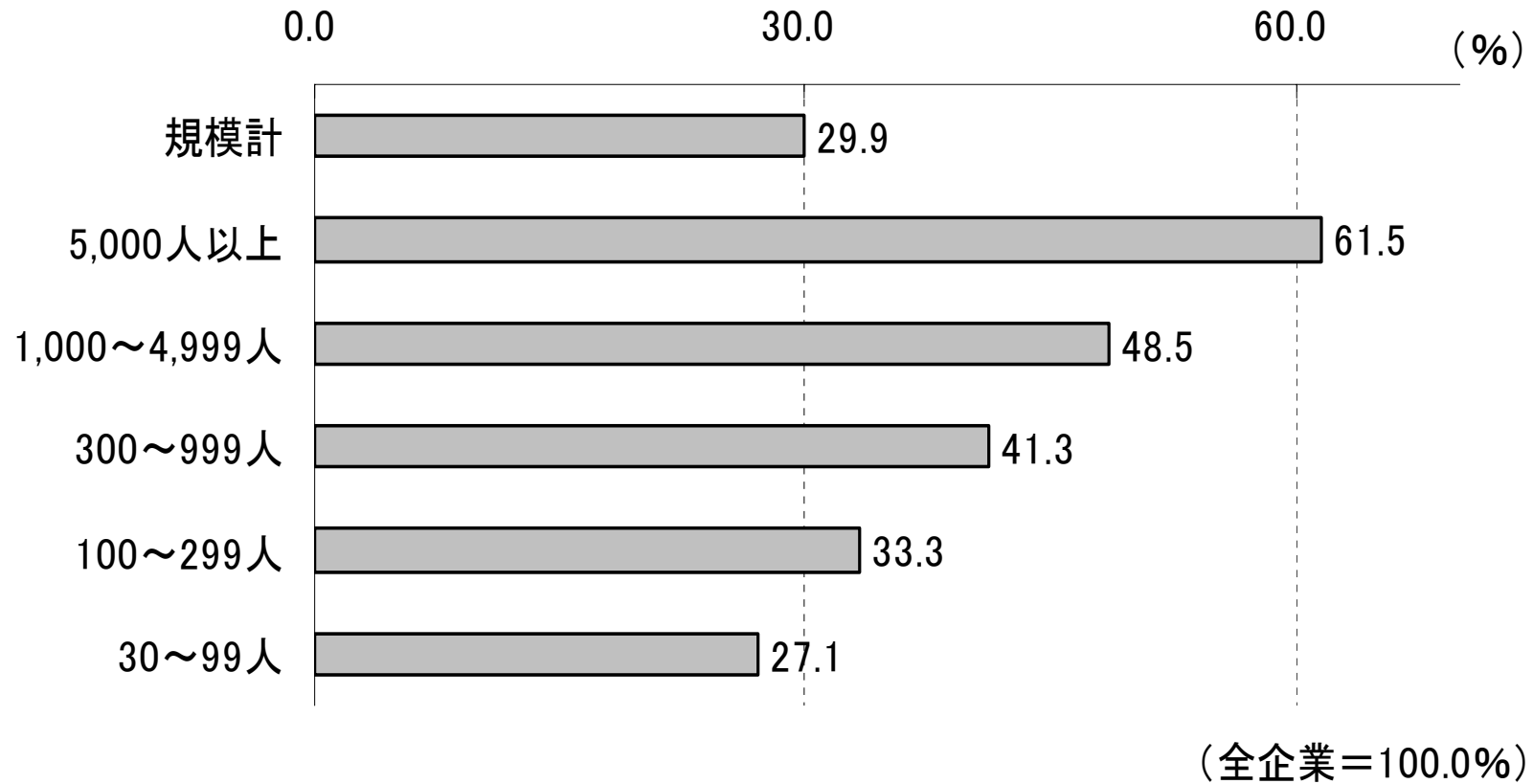


出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

注)1 平成12年度は、「既に取り組んでいる」。平成15年度は、「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年以降から取り組んでいる」の計。

2 平成15年度までは、「わからない」。

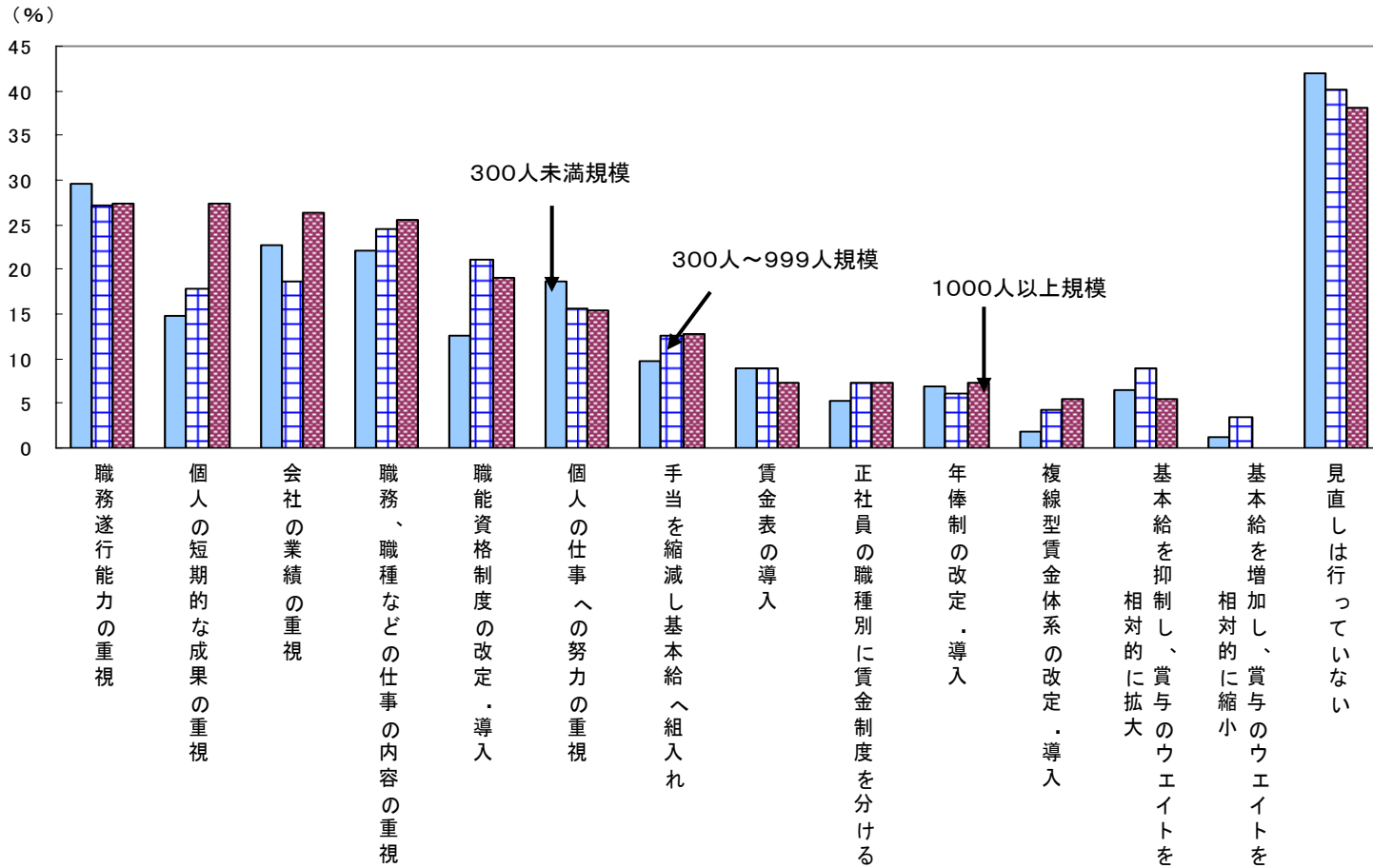
32 女性の職域の拡大状況



出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

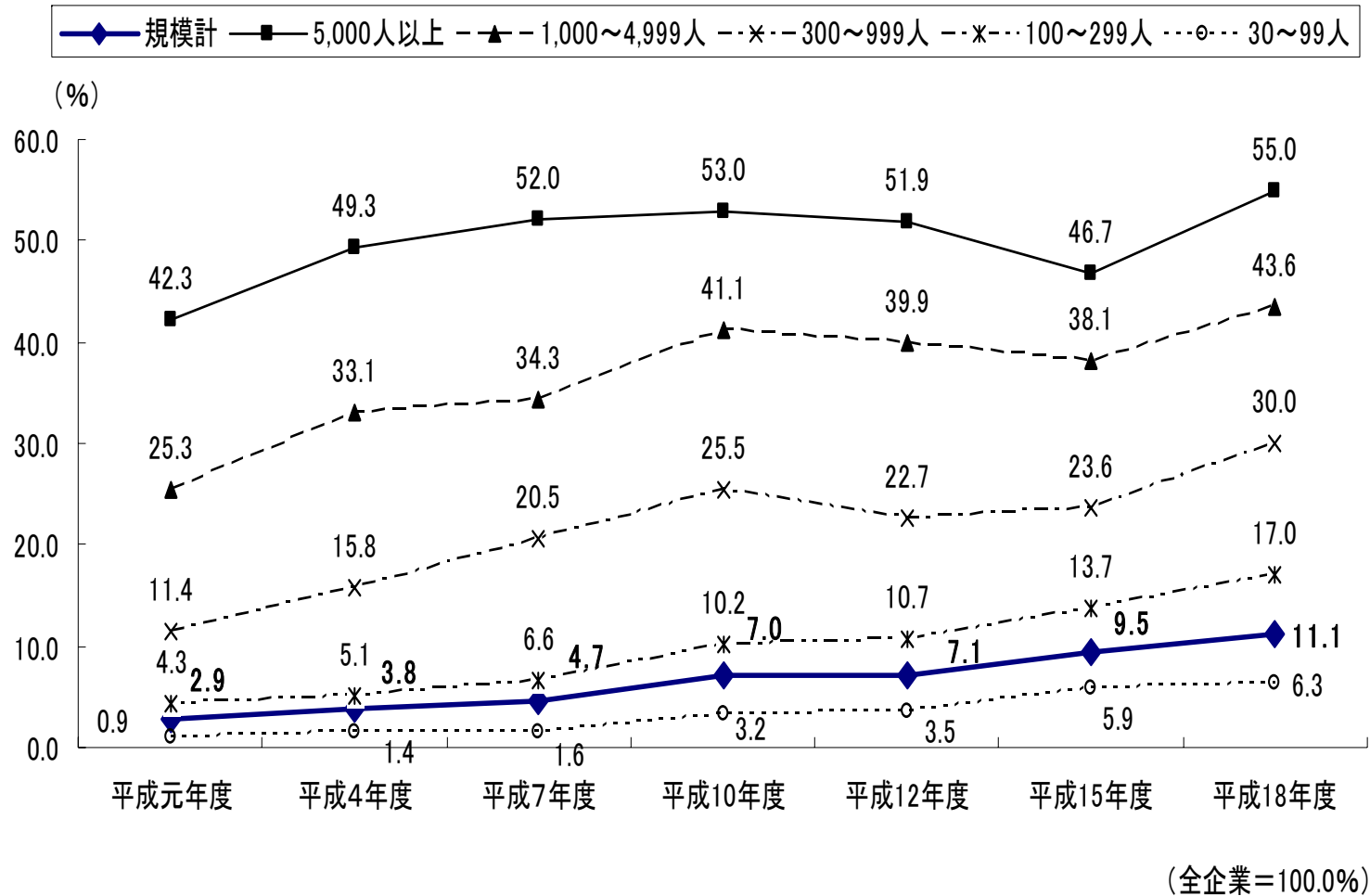
注) 「3年前に比べて、女性を新たに配置又は女性の数が増えた業務」があるかという質問に対し「あり」と回答した企業の割合

33 企業の賃金制度の見直し



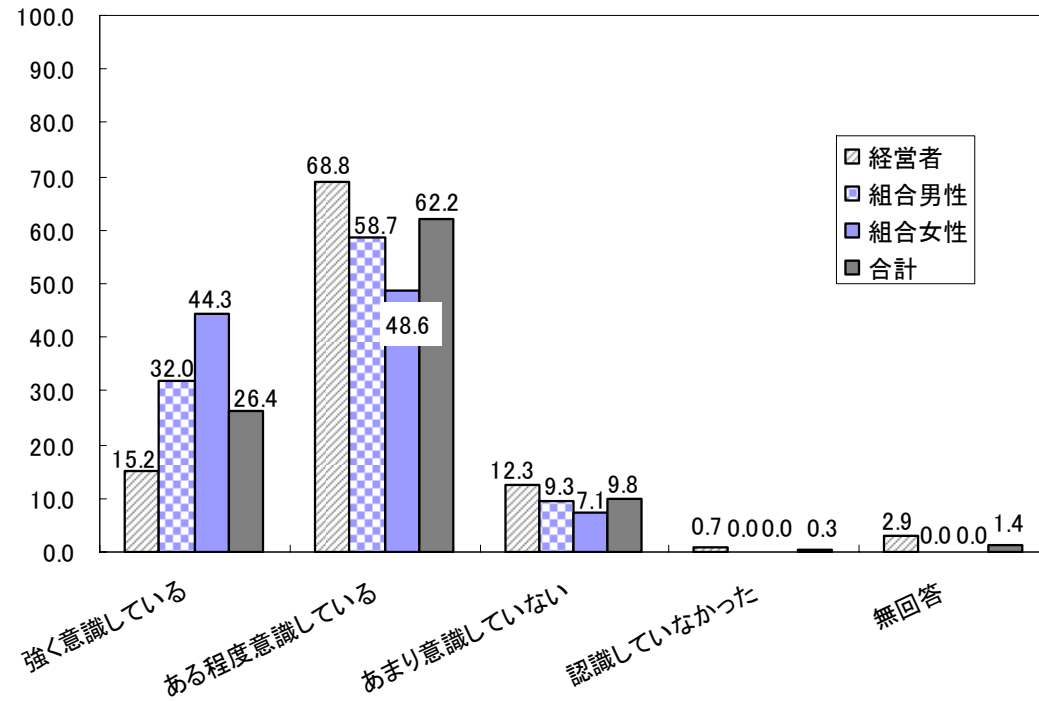
出所) (独)労働政策研究・研修機構
 「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(企業調査)」(平成19年)

34 コース別雇用管理制度の導入状況



出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

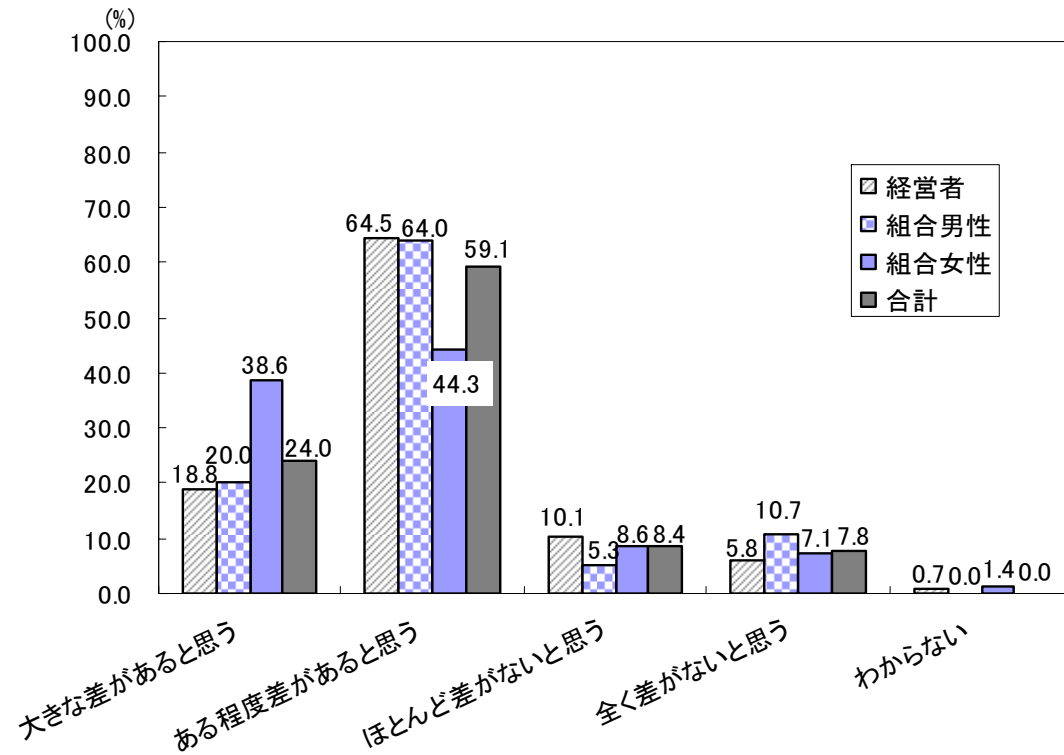
35 日本の一般的な男女間賃金格差について(意識調査)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部。

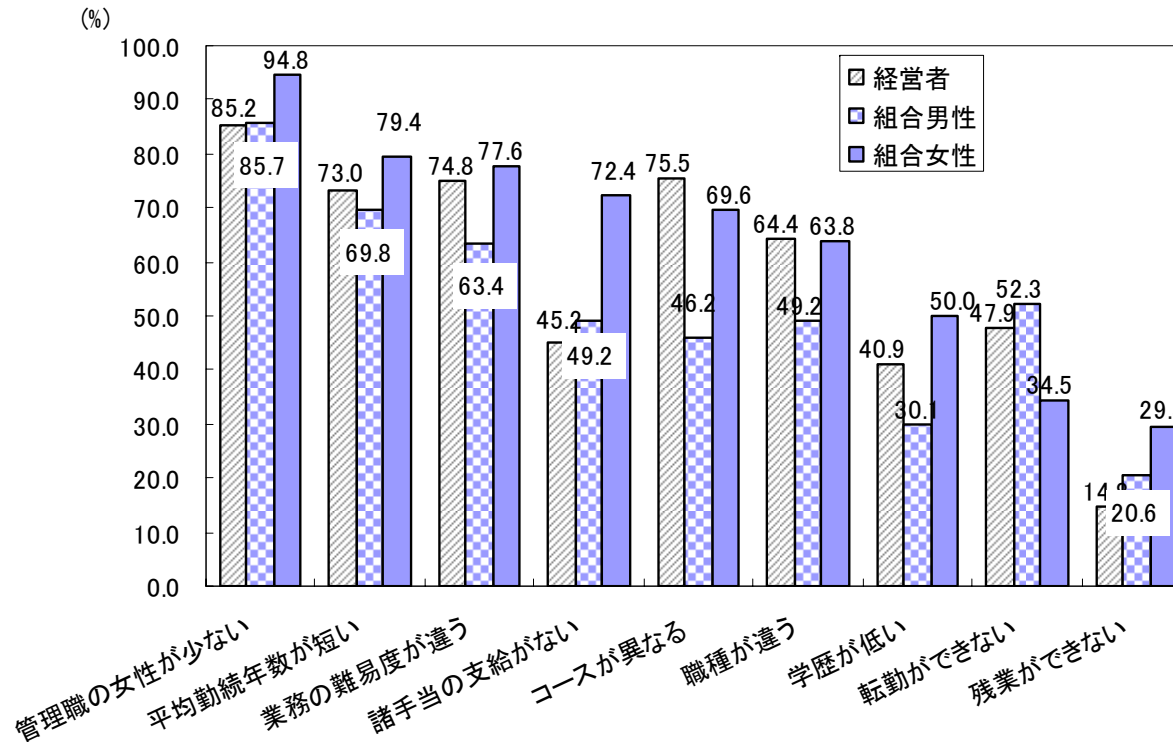
36 所属する企業の男女間賃金格差について(意識調査)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部。

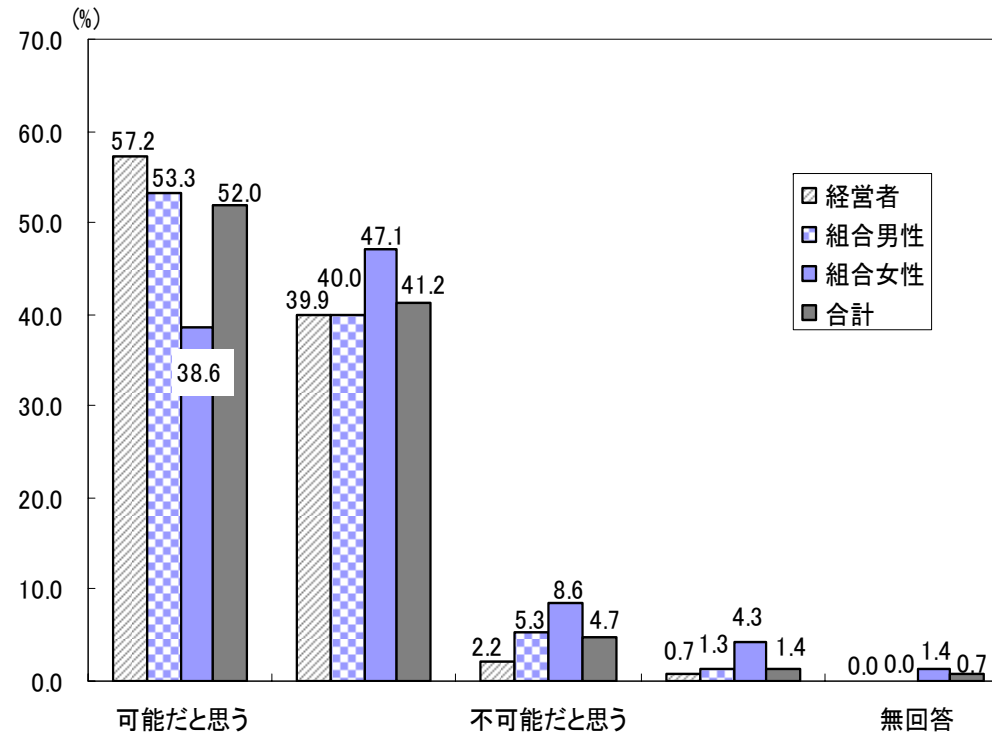
37 男女間賃金格差の要因(意識調査、複数回答)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部。格差がある理由として「非常に該当すると思う」「ある程度該当すると思う」とした回答割合の合計である。

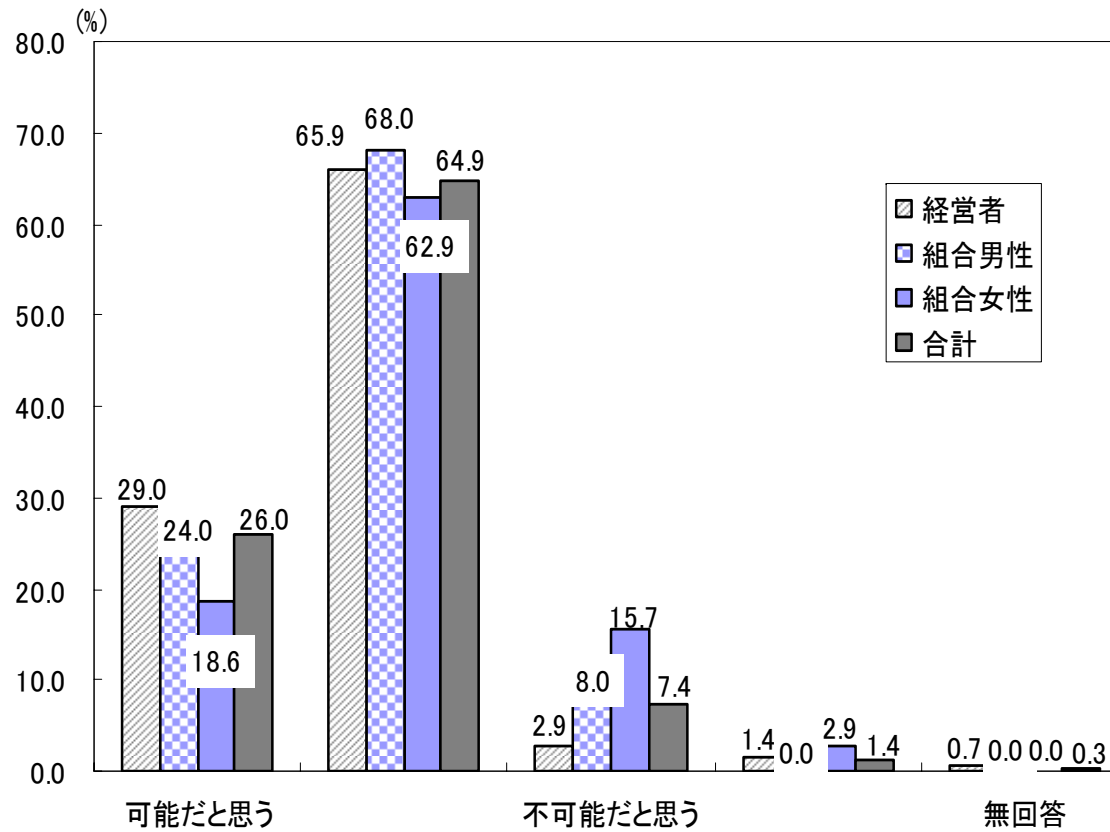
38 職務の客観的・公正な評価の可能性(意識調査、管理職層)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部

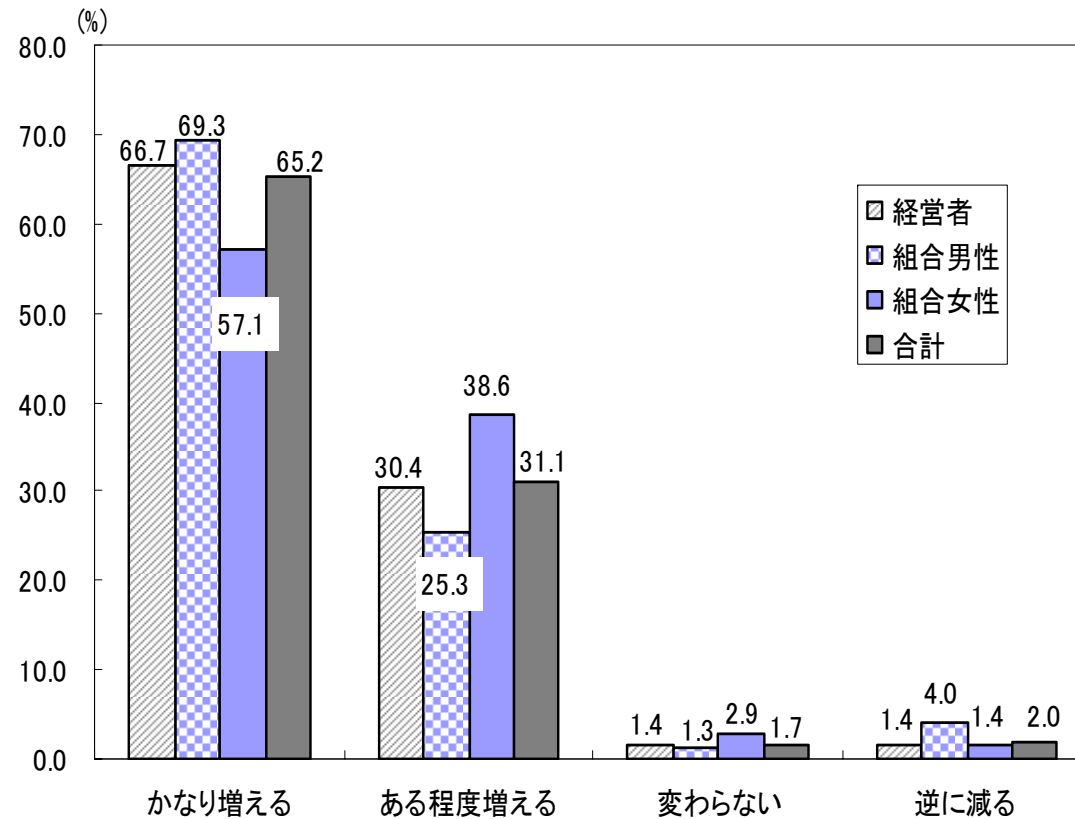
39 職務の客観的・公正な評価の可能性(意識調査、非管理職層)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部

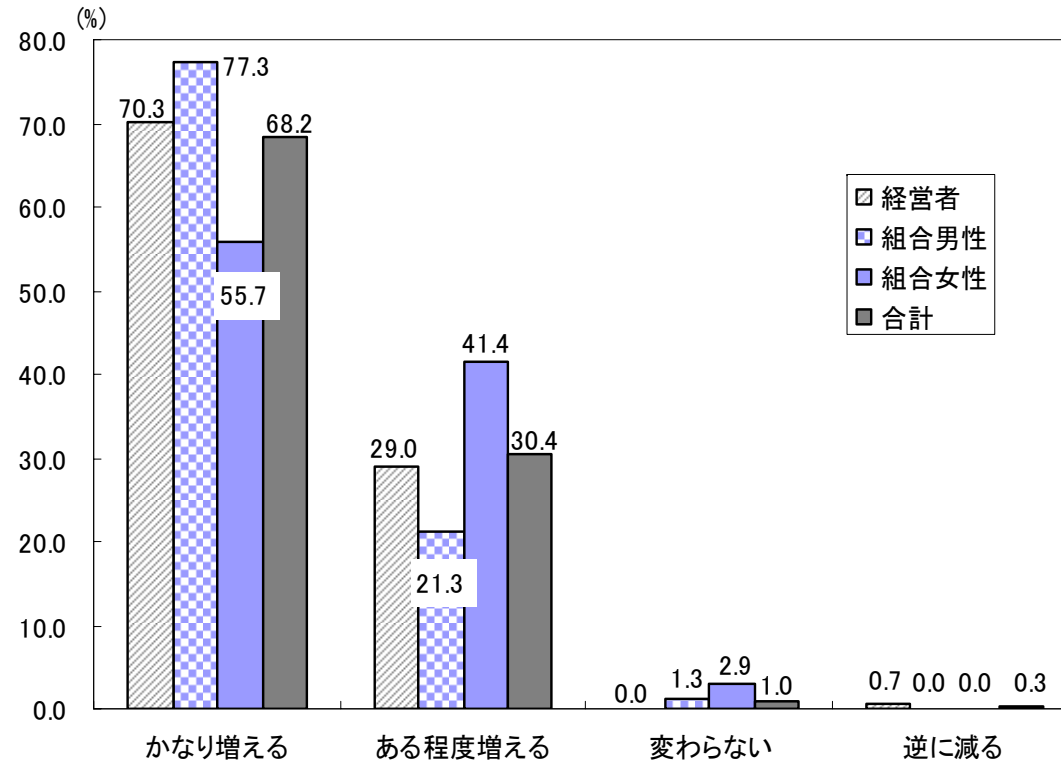
40 年功給の廃止・縮小(意識調査)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部。年功給の廃止・縮小が今後進むと思うかどうかについて聞いたもの。

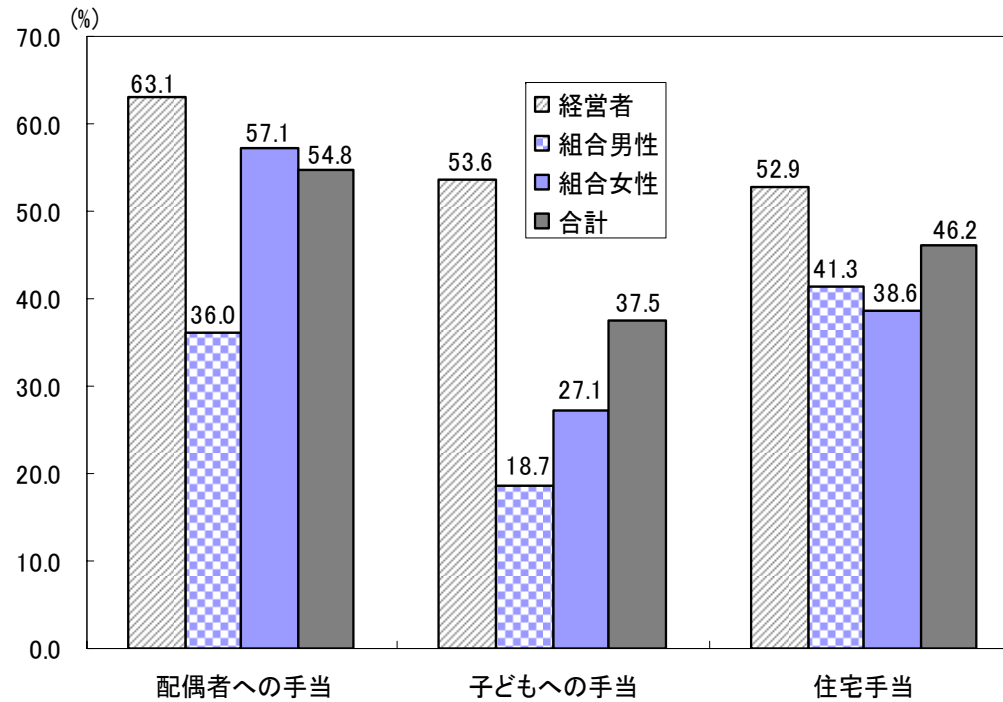
41 成果給の割合を高める企業(意識調査)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部。成果給の割合を高める企業が今後増えると思うかどうかについて聞いたもの。

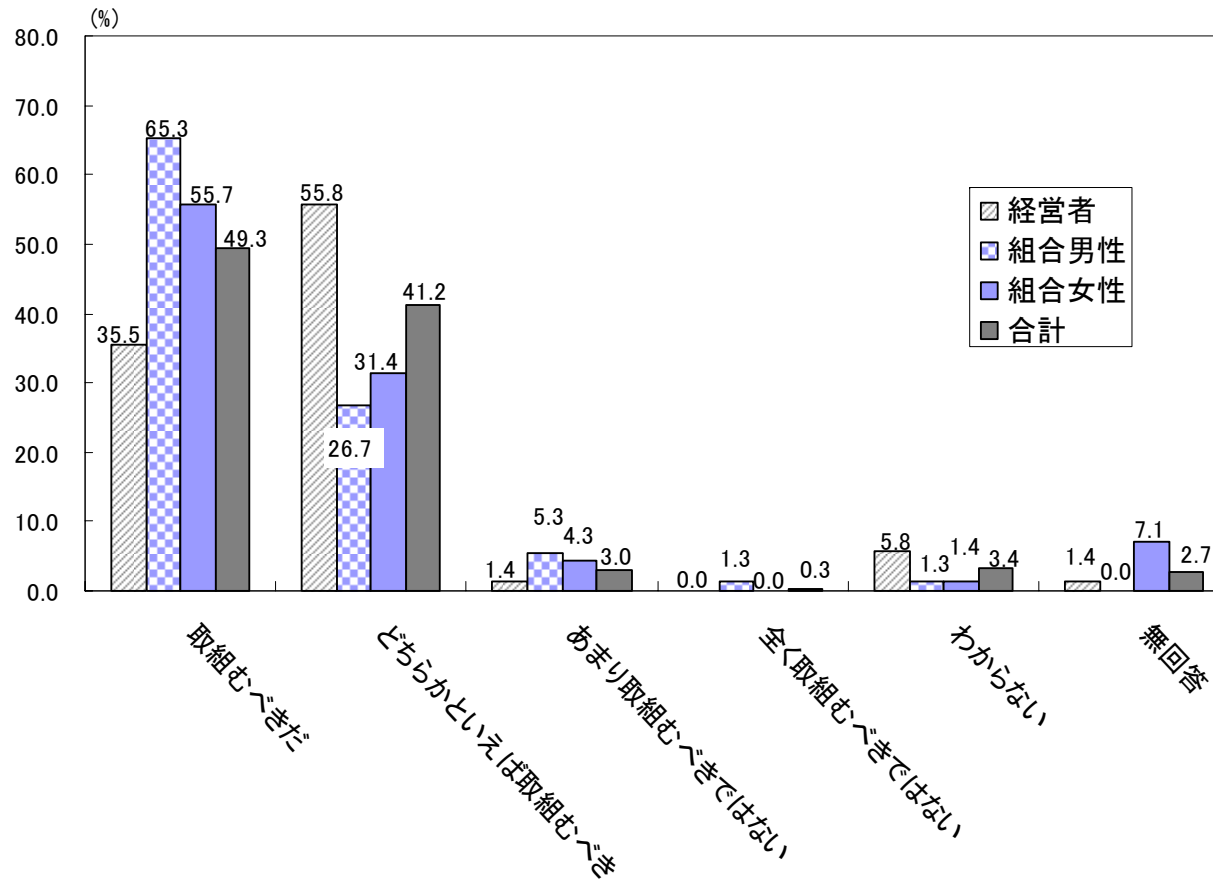
42 今後不必要な手当(意識調査、複数回答)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部。

43 格差解消への積極的取組の必要性(意識調査)



出所) 男女間の賃金格差問題に関する研究会「男女間の賃金格差に関する意識調査」(2002年)

注) 調査対象は、経営者、労働組合幹部