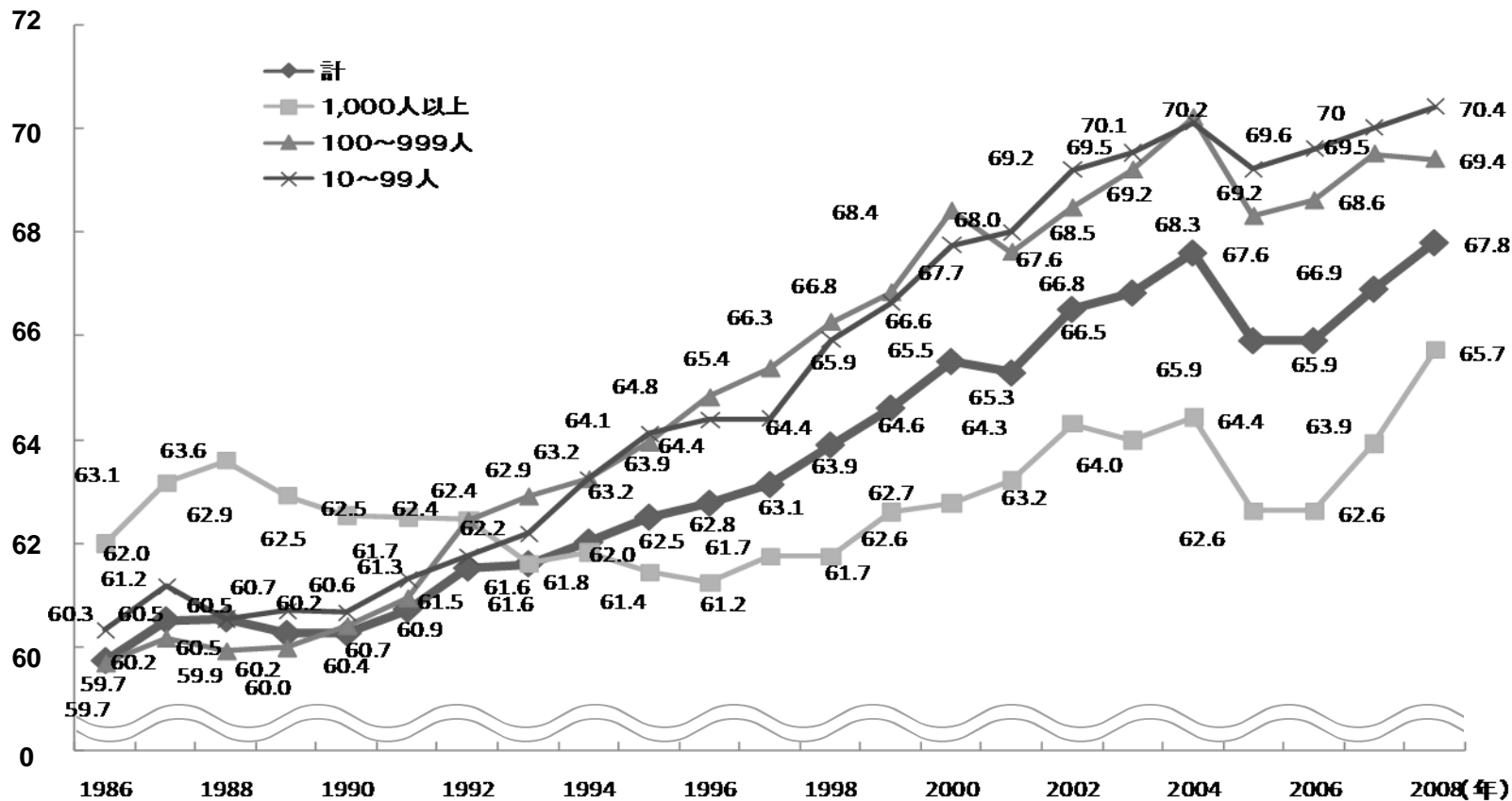


一般労働者の企業規模別男女間所定内給与格差の推移(男性=100)

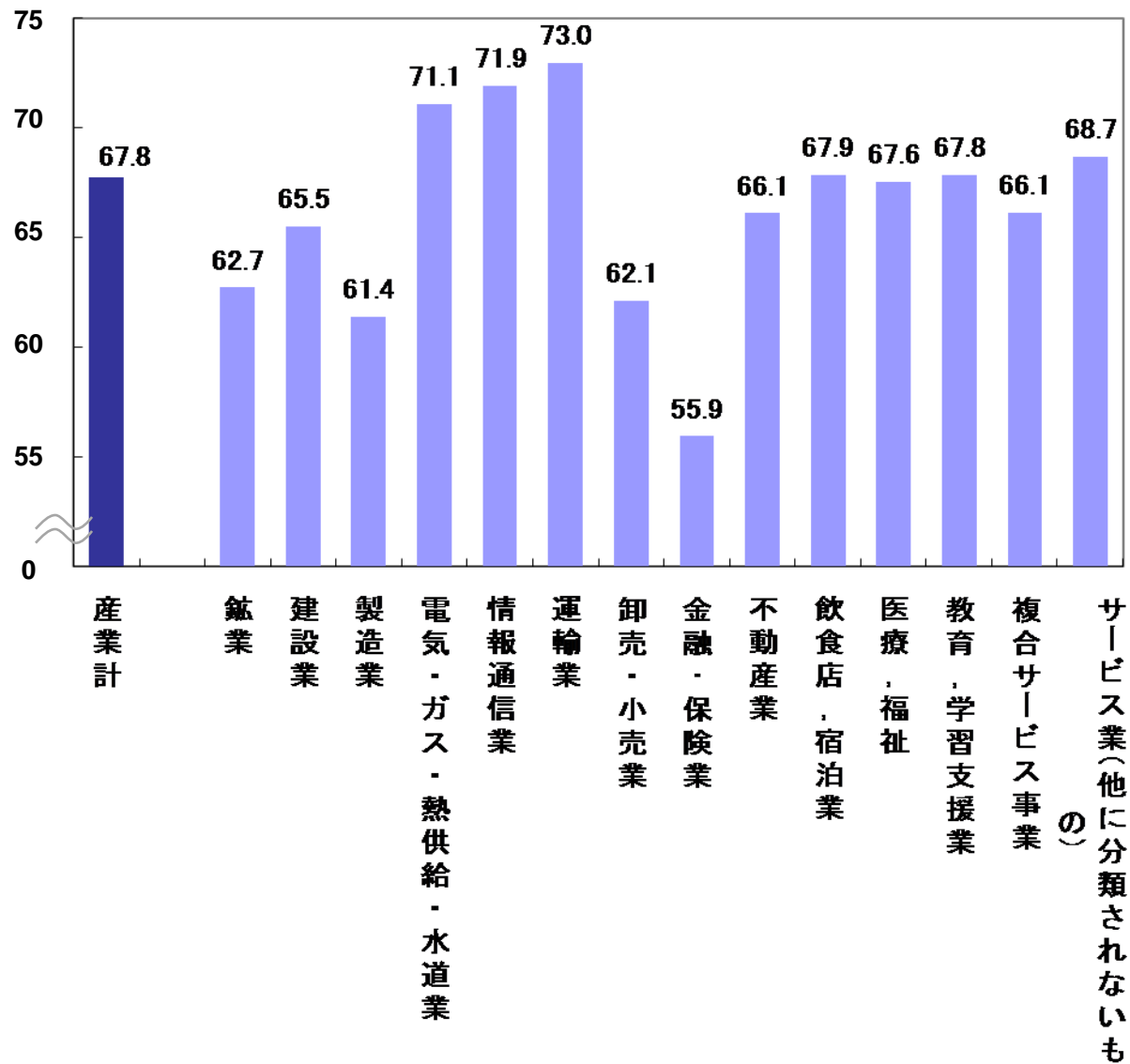


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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。

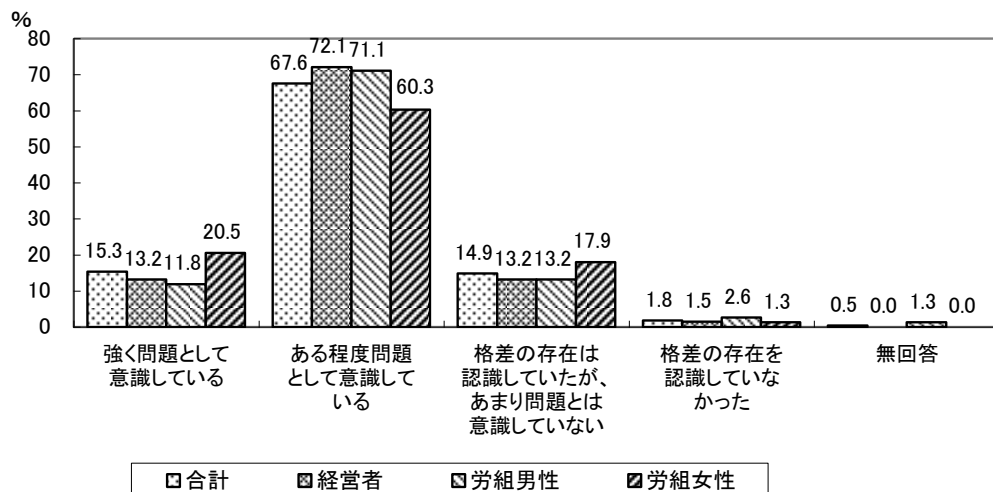
一般労働者の産業別男女間所定内給与格差(男性=100)



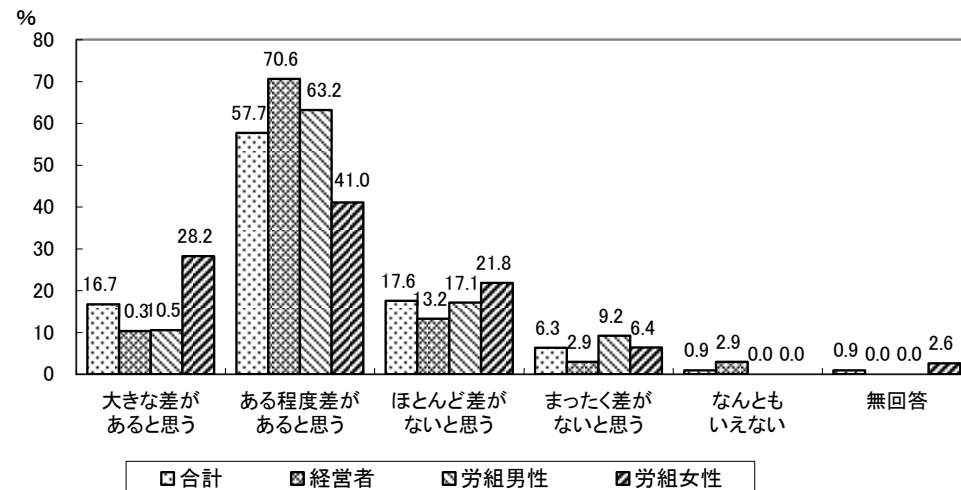
労使アンケート調査

－経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への賃金格差の現状認識

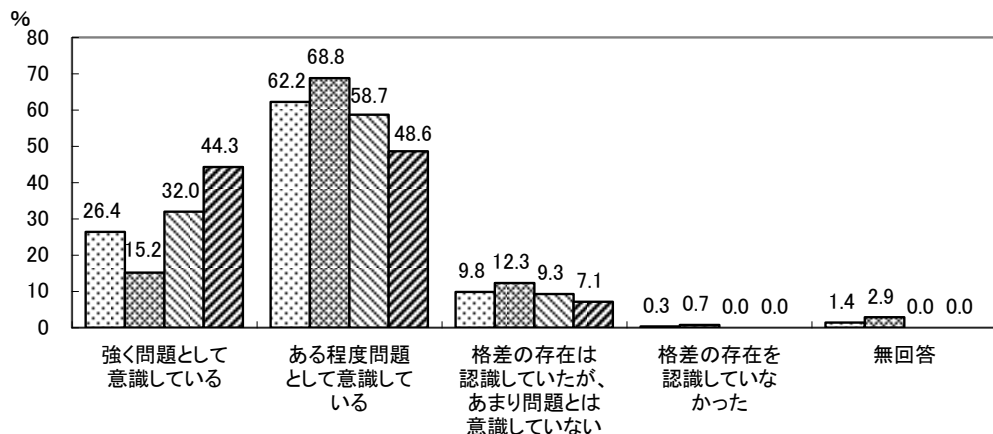
一般的な賃金格差に関する問題意識(今回調査)



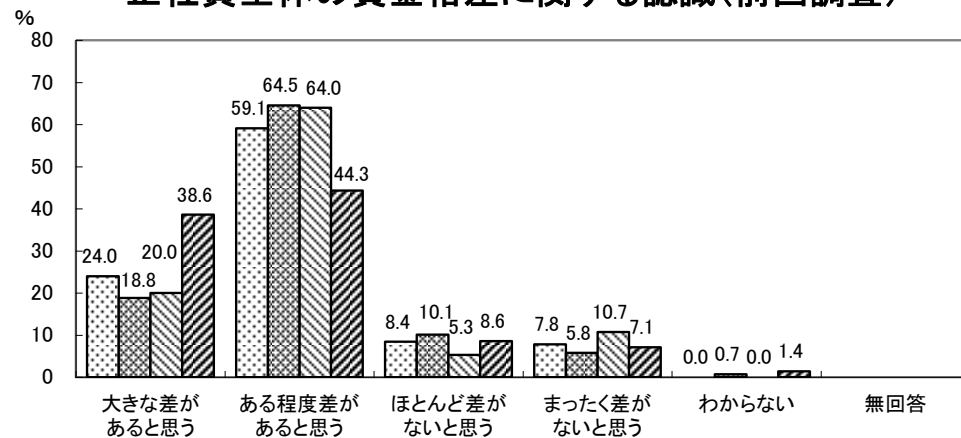
正社員全体の賃金格差に関する認識(今回調査)



一般的な賃金格差に関する問題意識(前回調査)



正社員全体の賃金格差に関する認識(前回調査)



労使アンケート調査

－経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員の 正社員全体の男女間賃金格差とその要因の現状認識

正社員全体の男女間格差の理由

全体	① 管理職比率 145.5	② 業務難易度 90.9	③ 職種 81.2	③ 勤続年数 81.2	⑤ 転勤 64.2
経営者	① 管理職比率 129.1	② 業務難易度 89.1	② 職種 89.1	④ 勤続年数 74.5	⑤ 転勤 70.9
組合男性	① 管理職比率 144.6	② 勤続年数 96.4	③ 業務難易度 78.6	④ 職種 69.6	⑤ 転勤 58.9
組合女性	① 管理職比率 163.0	② 業務難易度 105.6	③ 職種 85.2	④ 諸手当 79.6	⑤ 勤続年数 72.2

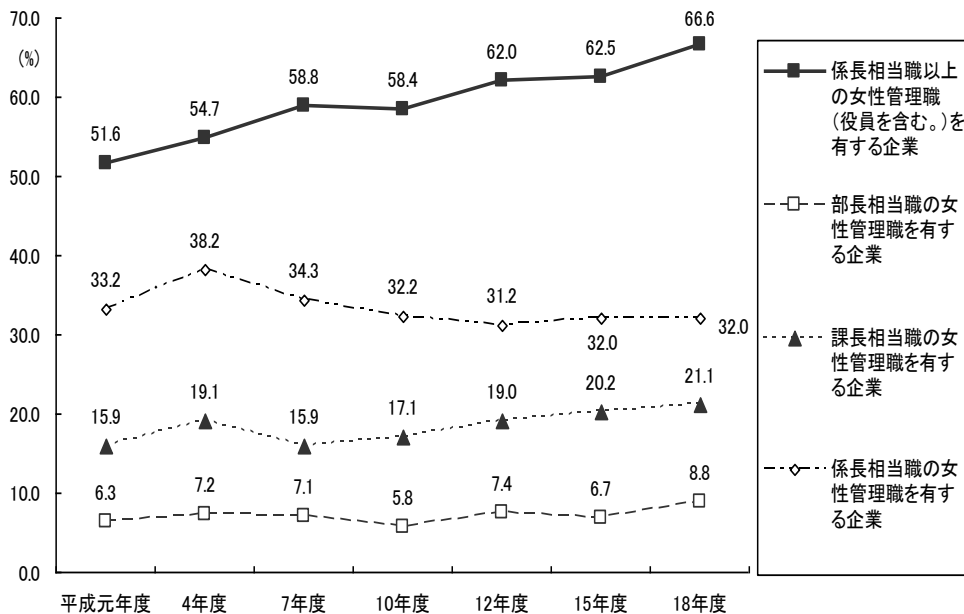
(注) 数値は、理由として「非常に該当すると思う」=2ポイント、「ある程度該当すると思う」=1ポイントとし、回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

正社員全体の男女間格差の理由のうち、納得できないもの

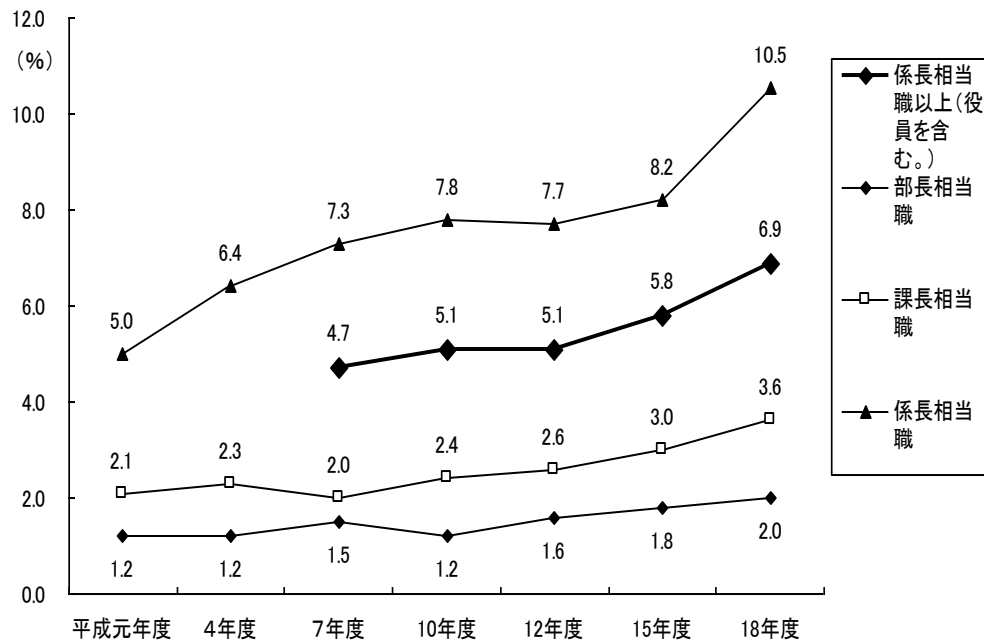
全体	① 諸手当 56.2	② 業務難易度 41.0	③ 残業 36.5	④ 管理職比率 35.9	⑤ 雇用コース 29.6
経営者	① 残業 27.8	② 諸手当 15.0	③ 学歴 14.3	③ 雇用コース 14.3	⑤ 業務難易度 12.8
組合男性	① 雇用コース 46.2	② 諸手当 45.5	③ 管理職比率 44.9	④ 業務難易度 39.5	⑤ 残業 31.3
組合女性	① 諸手当 90.3	② 業務難易度 70.0	③ 管理職比率 51.0	④ 残業 50.0	⑤ 転勤 44.4

(注) 数値は、理由として「全く納得できない」=2ポイント、「あまり納得できない」=1ポイントとし、それぞれの回答割合に乗じて足しあわせたポイント数

女性管理職を有する企業割合・女性管理職割合の推移



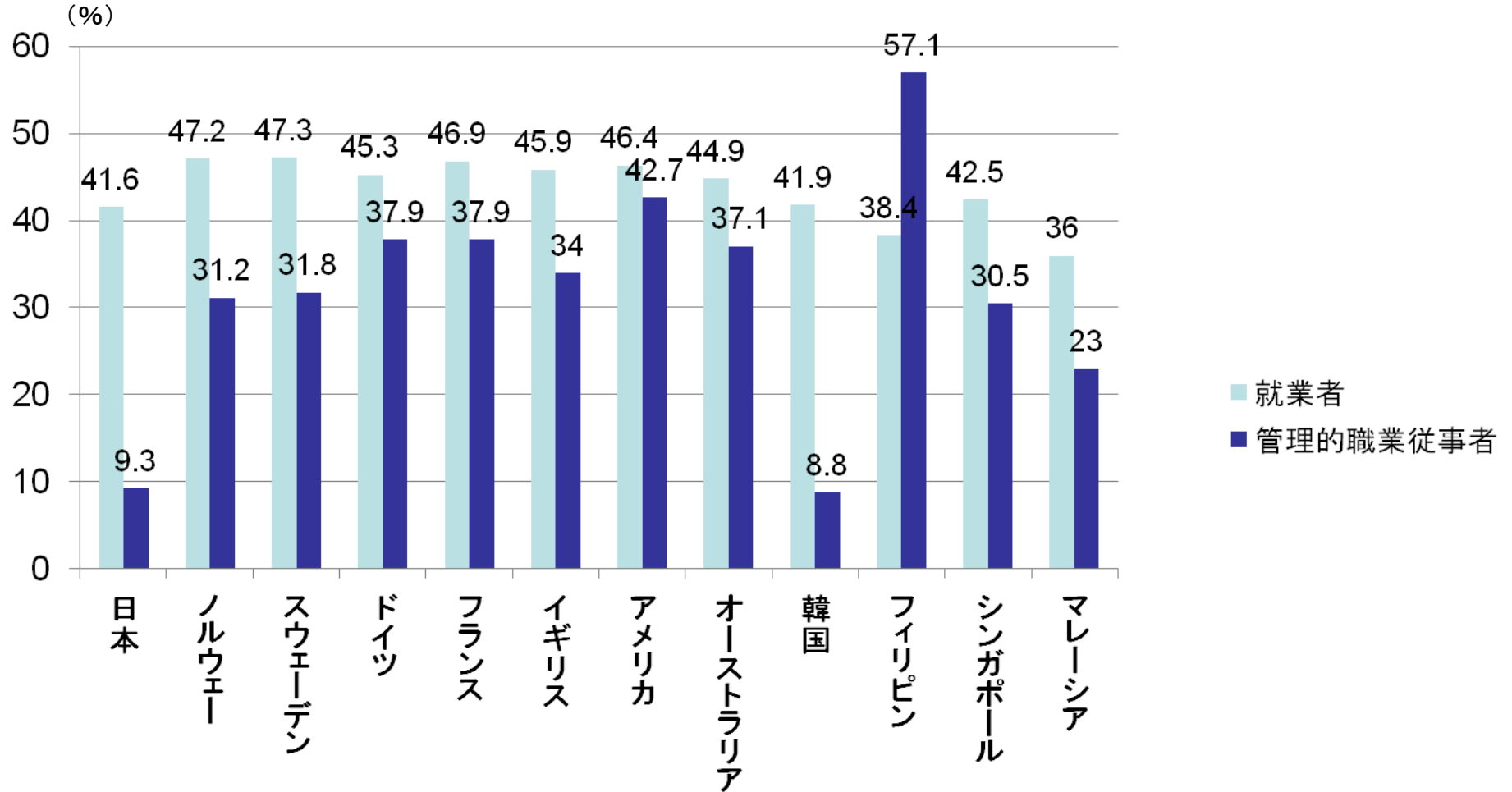
(全企業=100.0%)



(当該役職者総数=100.0%)

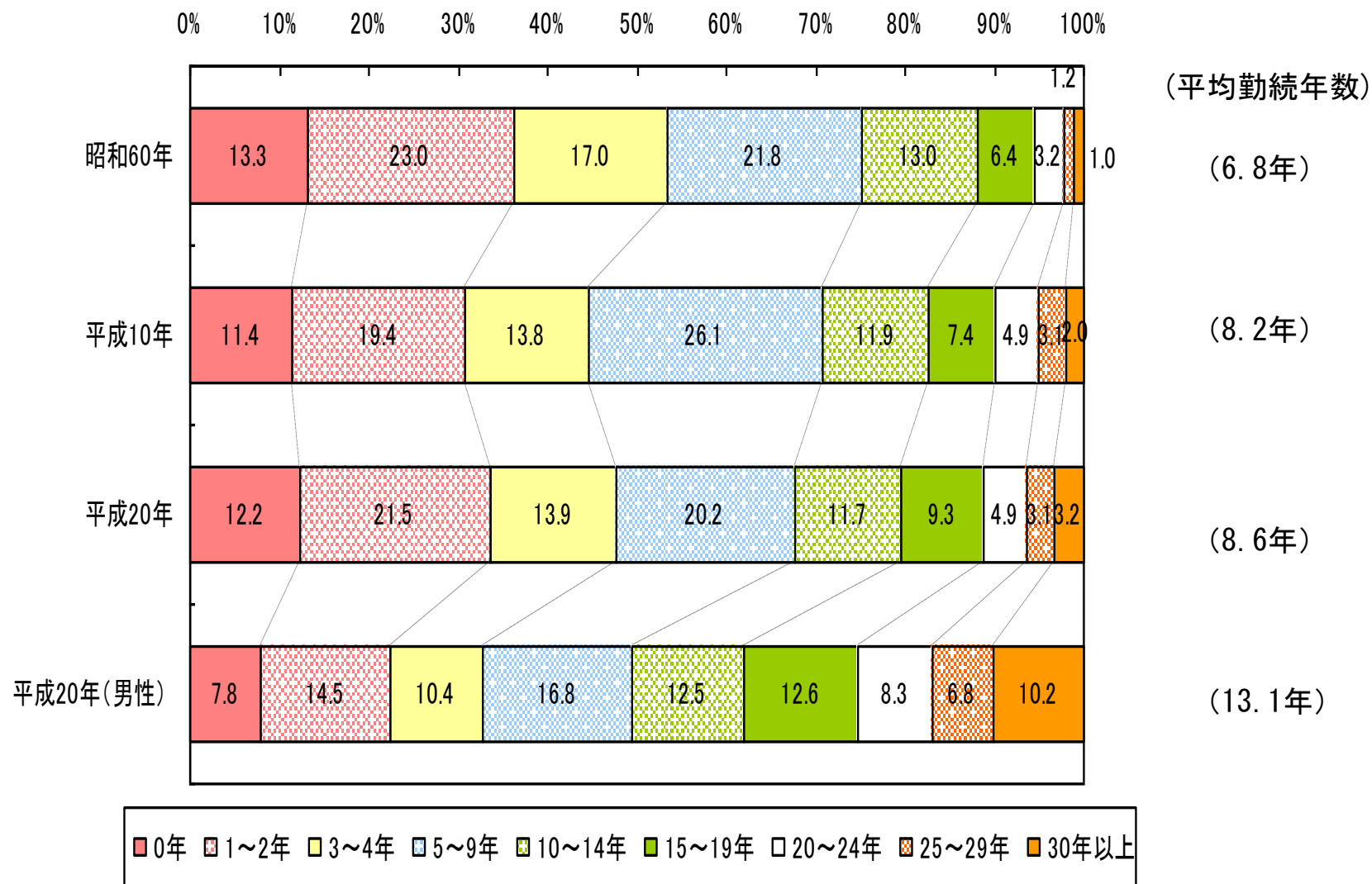
資料出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



- 備考: 1. 日本は総務省「労働力調査」(平成20年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
2. 日本は2008年、その他の国は2007年のデータ。
3. 管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



男女間の賃金格差の要因(単純分析)

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	67.8	73.1	5.3
職 階	70.1	81.1	11.0
年 齢	67.8	69.0	1.2
学 歴		68.8	1.0
労働時間		69.0	1.2
企業規模		68.4	0.6
産 業	66.8	64.0	-2.8

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ので他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008年)