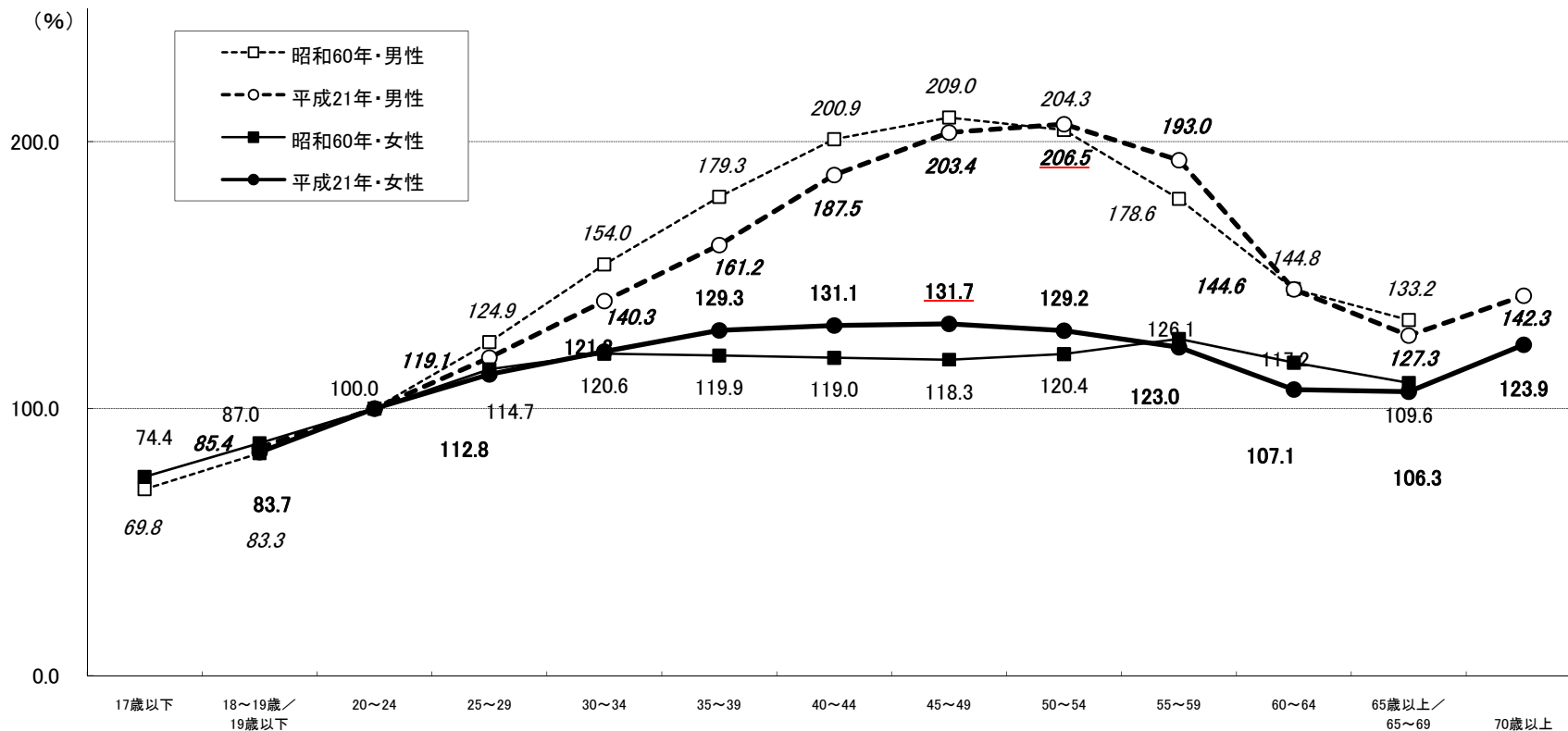


一般労働者の所定内給与額の年齢階級間格差の推移

20～24歳層＝100.0とした場合の所定内給与額の年齢階級間賃金格差をみると、女性のピークは45～49歳層（131.7）であるのに対し、男性では50～54歳層（206.5）であり、男性の方が女性より賃金の上昇する期間が長く、上昇幅も大きくなっている。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。

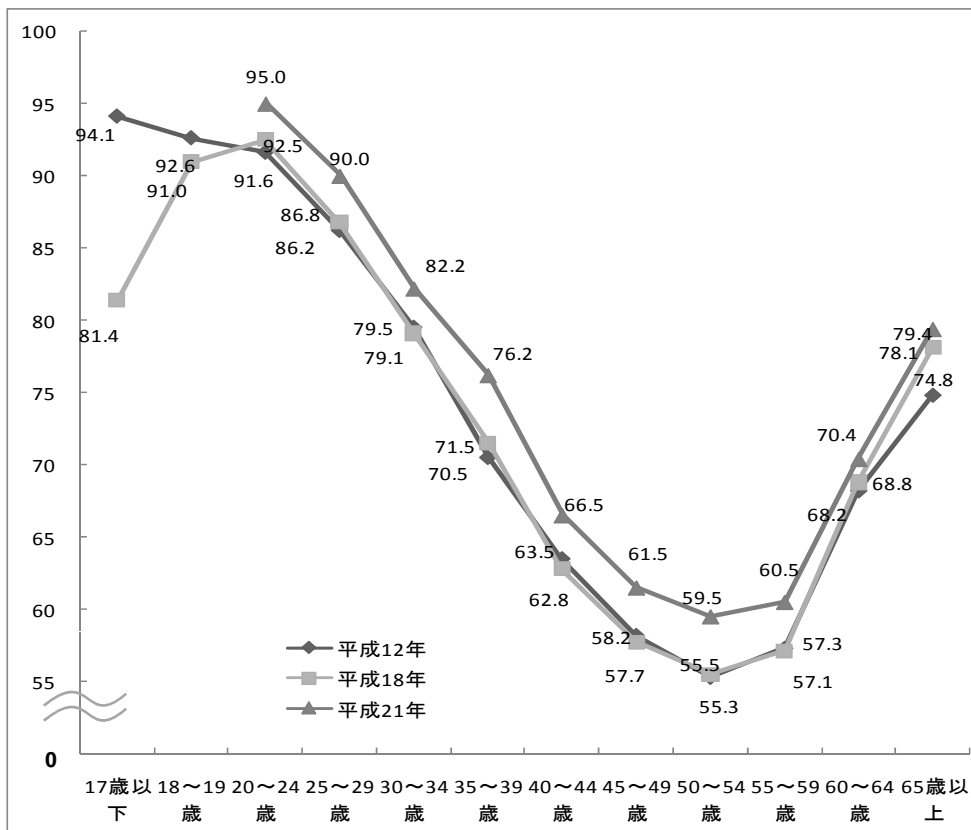
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

3 企業規模10人以上

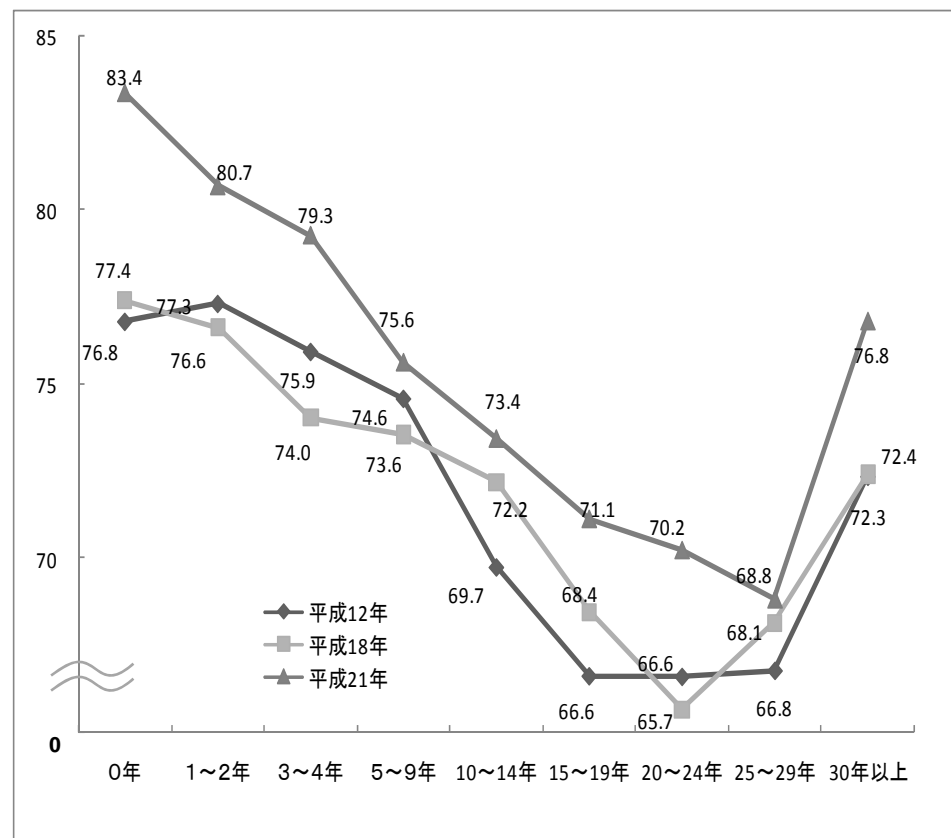
4 19歳以下については、昭和60年は「17歳以下」「18～19歳」、平成21年は「19歳以下」という区分である。また、65歳以上については、昭和60年は「65歳以上」、平成21年は「65～69歳」「70歳以上」という区分である。

一般労働者の年齢階級別、勤続年数階級別男女間所定内給与格差

年齢階級別 男女間所定内給与格差



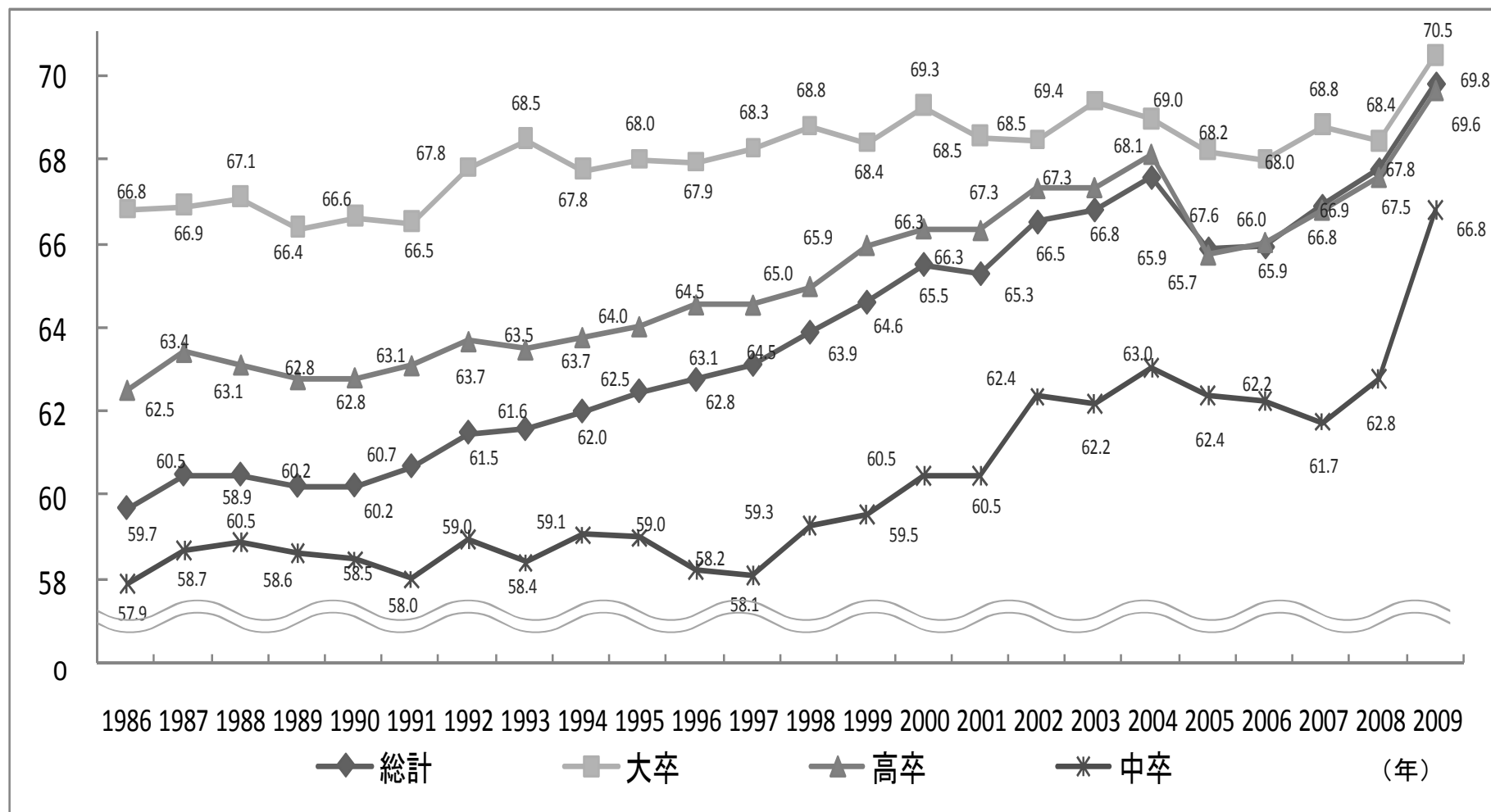
勤続年数階級別 男女間所定内給与格差



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。
 3 平成21年の65歳以上の値(79.4)は65～69歳の値

一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移

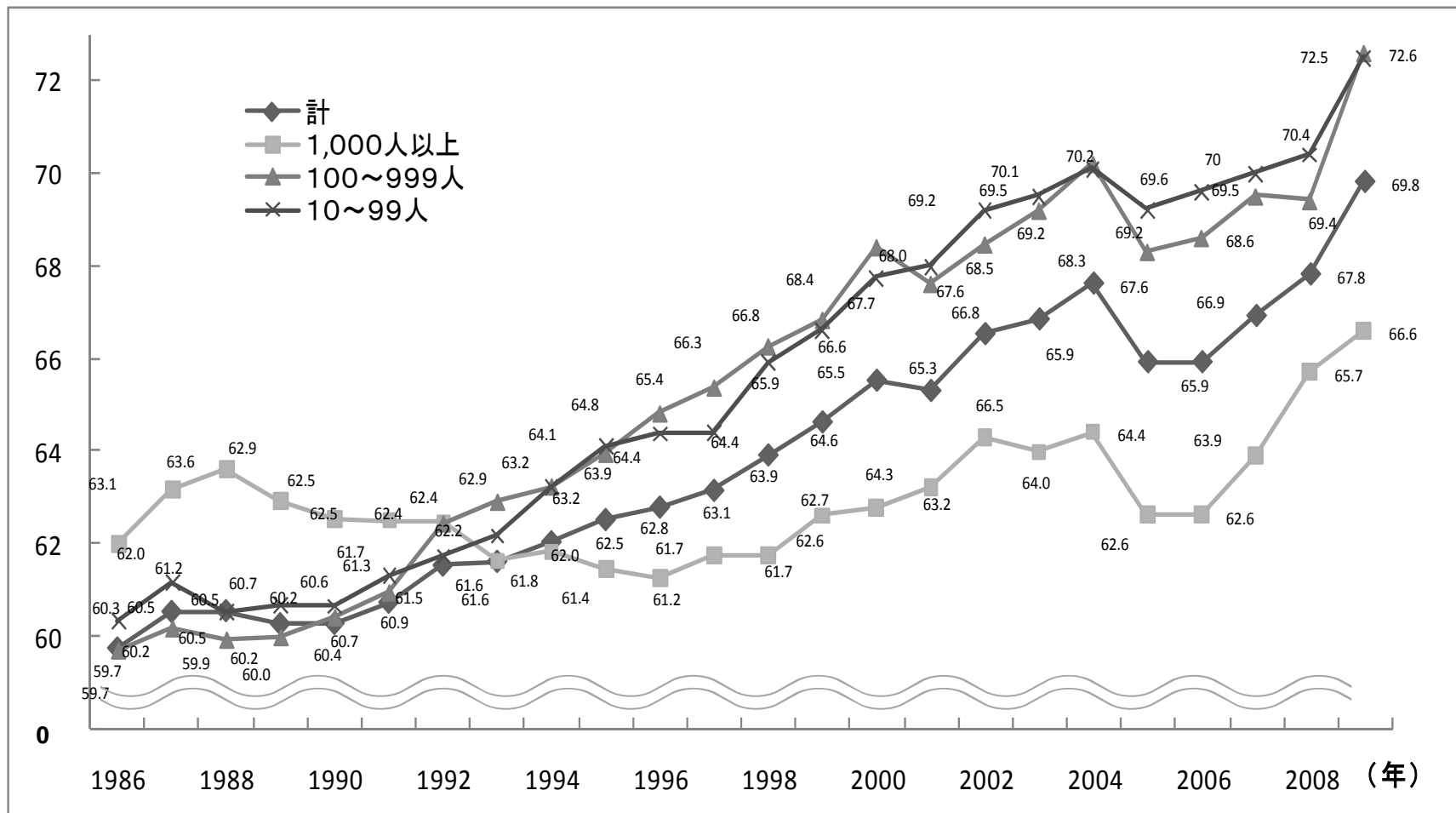


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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。

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)

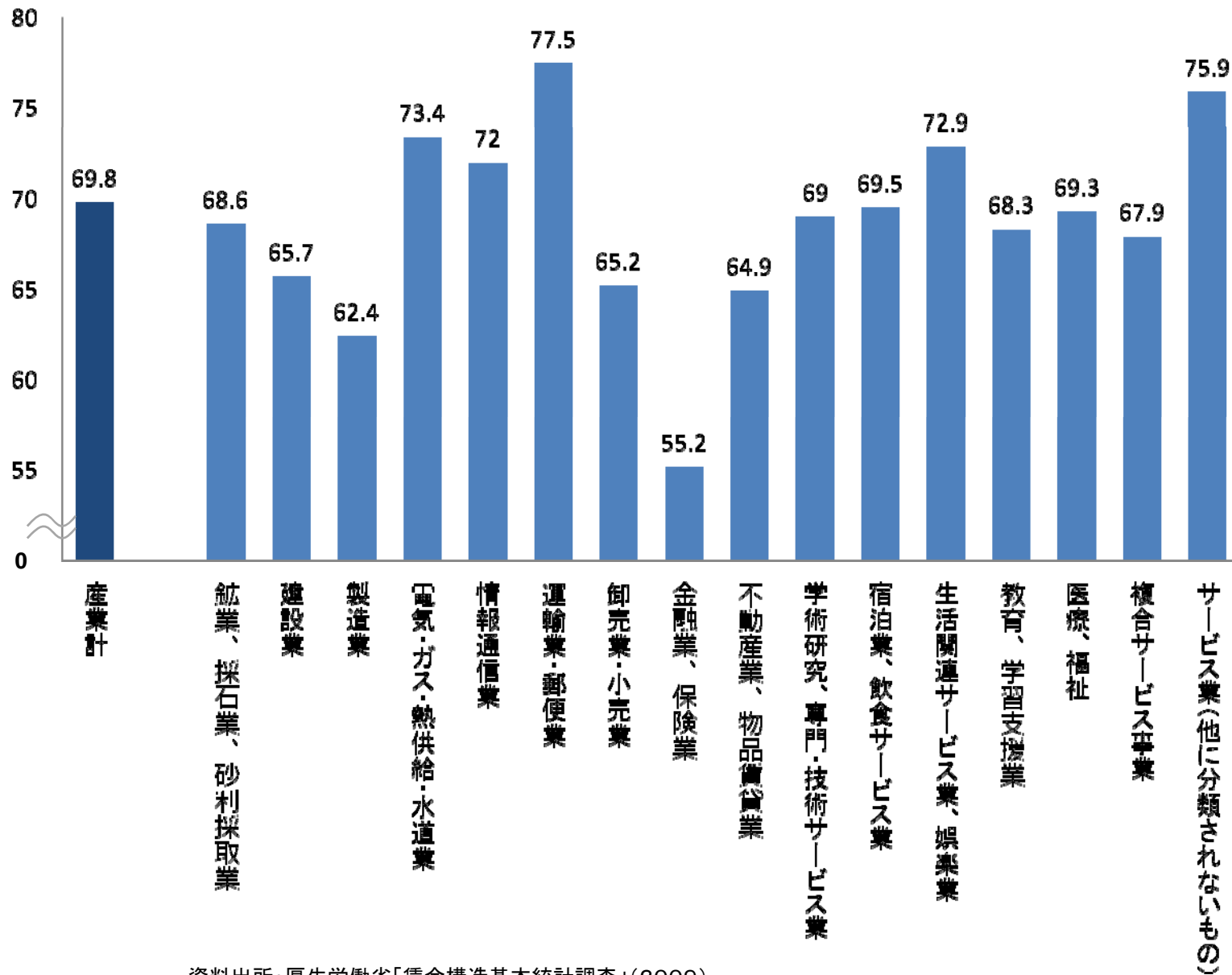


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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)



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009)

男女間の賃金格差の要因(単純分析)

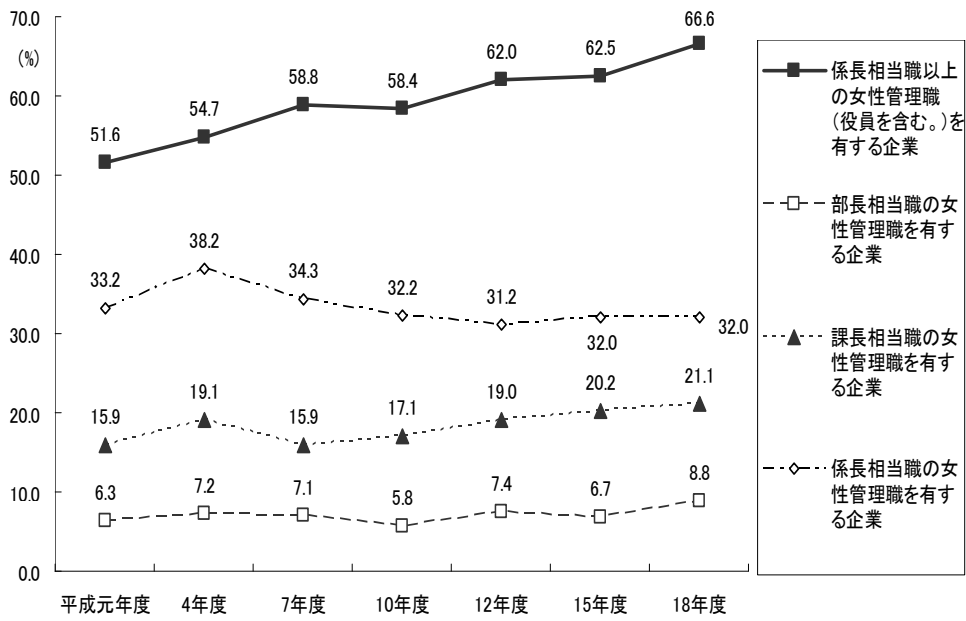
調整した事項	男女間格差 (原数値)	男女間格差 (調整済み)	男女間格差の 縮小の程度
勤続年数	69.8	75.0	5.2
職階	72.1	81.6	9.5
年齢	69.8	71.0	1.2
学歴	69.8	71.0	1.2
労働時間	69.8	70.6	0.8
企業規模	69.8	70.3	0.5
産業	69.8	66.9	-2.9

注:(1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

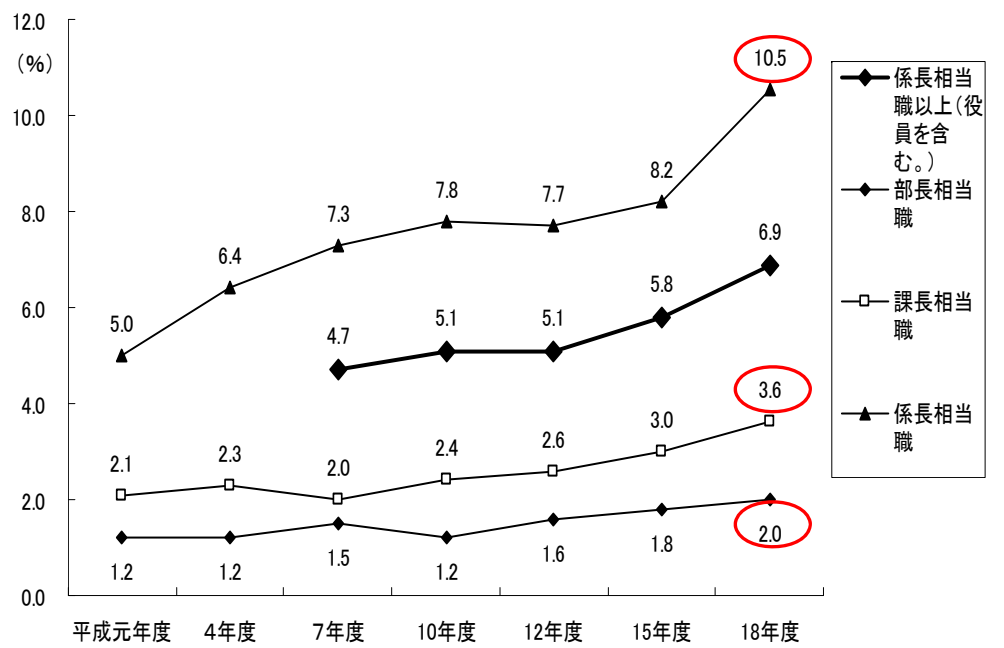
(2) 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

なお、原則として規模10人以上の民間企業の全労働者(パートタイム労働者は含まれていない)について計算した。また、職階による調整については、規模100人以上の企業の部長、課長、係長、非職階のいずれかに属する労働者(規模100人以上の企業の全労働者の約90%)について計算した。このため、職階による調整結果については、他の要因による調整結果と比較する際に注意する必要がある。

女性管理職を有する企業割合・女性管理職割合の推移



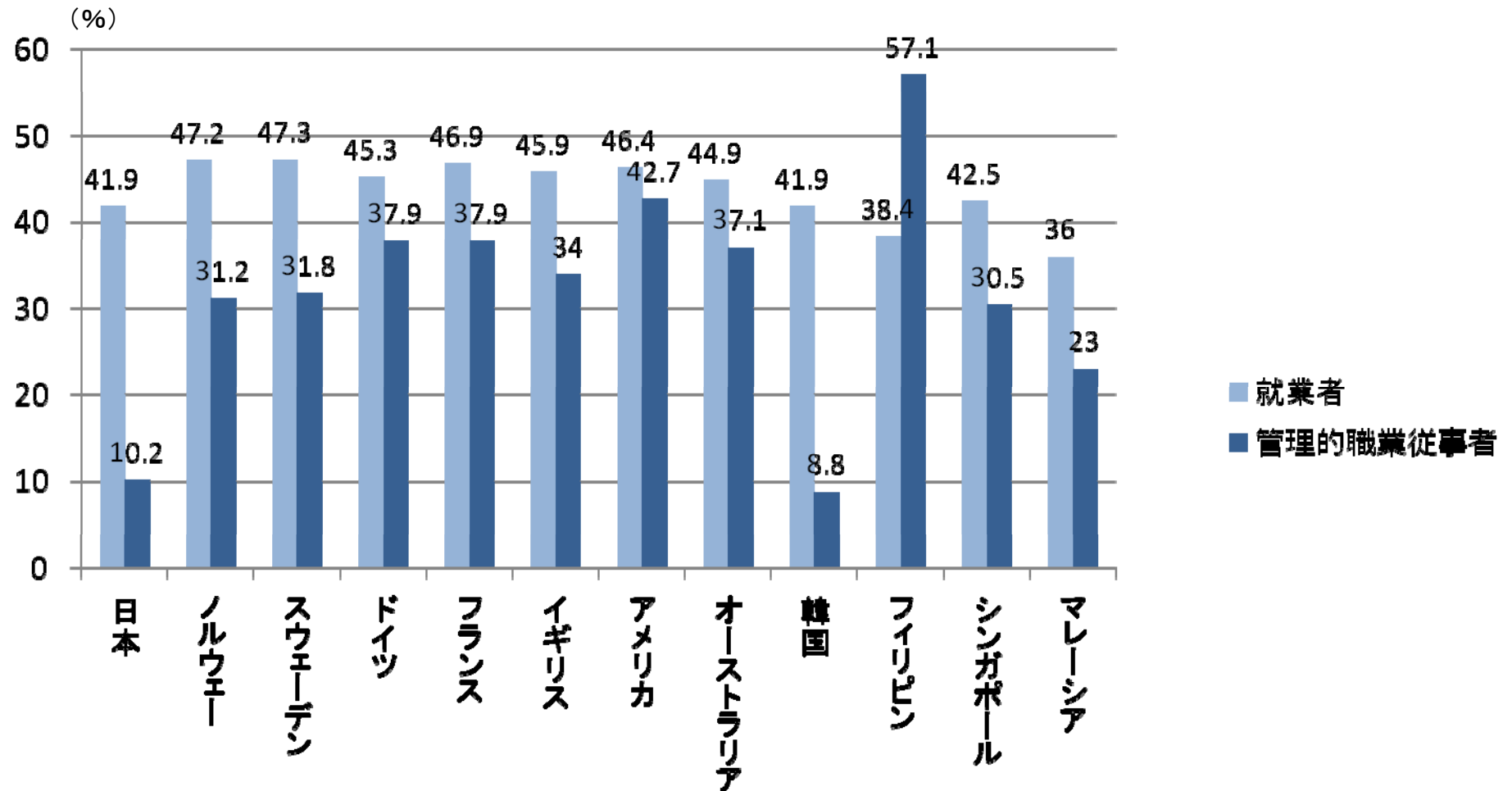
(全企業=100.0%)



(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21年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
2. 日本は2009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。