

雇用均等確保対策のあり方に関する
研究会報告書

平成19年8月

「雇用均等確保対策のあり方に関する研究会」参集者名簿

- | | |
|--------|----------------------|
| 阿部正浩 | 獨協大学経済学部准教授 |
| 河野真理子 | (株)キャリアネットワーク代表取締役会長 |
| ○ 佐藤博樹 | 東京大学社会科学研究所教授 |
| 武石恵美子 | 法政大学キャリアデザイン学部教授 |
| 堀春彦 | 労働政策研究・研修機構研究員 |
| 森田陽子 | 名古屋市立大学経済学部准教授 |

(50音順、○は座長)

目次

総論

- I はじめに
..... 1
- II 政策のあり方
..... 1
- III 男女の労働力の現状、就業実態の変化等
..... 8

各論

- 1. 労働力人口の変化（森田委員執筆）
..... 37
- 2. 就業実態の変化が男女間賃金格差に与える影響について（堀委員執筆）
..... 65
- 3. マクロデータでみる女性のキャリアの変遷と地域間比較（武石委員執筆）
..... 119

總論

I はじめに

男女雇用機会均等法が昭和 60 年に公布、翌 61 年に施行されて以降、平成 9 年・平成 18 年の二度の改正を経て、男女ともにあらゆる雇用ステージにおける性差別が禁止され、また、間接差別や、妊娠・出産等の不利益取扱いが禁止されるなど、法制度上は男女の均等な機会及び待遇のための整備が図られた。これらを受け、女性労働者に対する社会一般の意識も変化し、企業の雇用管理の制度面における男女均等取扱いは改善されつつあり、その結果、女性の労働力人口は増加し、勤続年数も伸びつつある。しかしながら、男性と比べて勤続年数は短く、また、女性の管理職比率も依然として低い水準にとどまっているなど、実質的に男女均等な機会及び待遇が確保されているとはいえない状況である。

このような状況の下、これからの男女雇用均等確保対策として何が求められているのか。男女労働者の労働力の現状、就業実態やキャリアパターンの変化等を分析しつつ、今後の男女労働者の働き方を展望した上で、これらを踏まえた雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する今後の政策のあり方について検討することとした。

なお、本報告書は総論部分と各論部分に分かれるが、総論部分は研究会に参集した委員による検討結果に基づく総意を集約している。また、各論部分は執筆を分担した研究会の各委員から提出された個人論文であり研究会の総意を集約したものではない。

II 政策のあり方

1 現状及び問題点

本研究会においては、男女労働者の労働力の現状、キャリアパターンの変化等について分析を行い下記のような問題点を見出した。（詳細については、Ⅲ「男女の労働力の現状、就業実態の変化等」を参照のこと。）

男女雇用機会均等法により、男女ともに、あらゆる雇用ステージにおける性別による差別的取扱いが禁止される等、法制度上は、既に男女の均等な機会及び待遇の確保のための整備が図られている。このような中、女性の労働力人口は増加傾向にあり、勤続年数も伸びつつあるが、男性と比較して勤続年数は短く、管理職比率は低い水準にとどまっている。また、産前産後休業を取得した女性の 7 割が育児休業を取得し、その 9 割が復職している一方で、依然として出産を機に約 7 割の女性が退職し、そのうち約 3 割は就業継続を希望しながら離職を余儀なくされており、実際に女性が妊娠・出産を経ながら職業キャリア（以下「キャリア」という。）を継続することや、さらには一旦キャリアを中断した女性が希望どおりに再就職・再就業することは非常に難しくなっている。一方、男性正規労働者の多くは、恒常的な長時間労働に見られるように企業からの拘束が強い等、個人の生活状況に応じた主体的なキャリアパターンの選択と、その実現が困難な状況である。

また、少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれる社会において、女性の活躍に対する期待はこれまで以上に高まっており、女性の労働市場への参加がより進むよう、積極的に支援することが求められている。

2 目指すべき方向性

以上を踏まえると、まずは、再就職支援のみならず、女性のキャリア継続に対するハードルを低くし、意に反して離職することなく働き続けることのできる環境づくりを積極的に進めるべきであり、このためには、性別によって差別されない公正な処遇の確保を前提として、キャリア継続を希望する女性を積極的に支援することと、仕事上の責任を果たしつつ、ライフステージに応じた多様な希望を実現できるワークライフバランス（WLB）を図ることが重要である。

つまり、女性について、

- ・ キャリアの継続を希望する者が、希望どおり継続して就業できること、
- ・ 一旦キャリアを中断した者がそれまでのキャリアを活かしつつ再就職・再就業できること、

が可能となる環境を整え、男女問わず能力発揮を図ることが可能となる社会を目指すべきである。同時に、従来の男性正規労働者に多く見られる働き方そのまま、その配偶者である女性が家庭責任の多くを負ったまま継続就業することは困難であること、また、近年、男性労働者自身も育児や介護を行うケースや配偶者が働くケースも増えており、長時間労働に見られるような企業からの強い拘束を前提とする働き方にすべての男性が応えることは困難になってきていることから、男女労働者がそれぞれのライフステージにおいて家庭の状況等に応じた働き方が可能となる環境を提供することが強く望まれるものである。このような環境が整えば、企業にとっても、男女を問わず優秀な人材の確保・定着につながり、さらに、こうした環境の整備に伴い雇用管理・業務の見直し等を積極的に行うことで有効的な人材活用や業務の効率化等を通じ、生産性の向上を図ることが可能となる。

このような、男女が主体的にキャリアパターンを選択し、それぞれ希望するキャリアを実現できる社会、実質的に男女均等な機会及び待遇が確保された社会を将来的に目指す中で、当面5年程度の間に取り組むべき課題としては、

- 1) キャリアの継続が可能となるような環境整備
 - 2) 仕事と生活を調和させつつ働き続けられる条件整備
- これらの実現のためのツールとしての機能が期待されるものとして、
- 3) ポジティブ・アクション

さらに、

- 4) 多様なキャリアパターンの選択が可能となるような条件整備
- が考えられる。

3 具体的施策の提言

- 1) キャリアの継続が可能となるような環境整備

自己のキャリアについて公正に処遇・評価され、それに見合った報酬を受けら

れることは働く上でまず求められるものであるが、これらが担保されていることに加え、就業していく上で適時適切な助言が受けられる体制が整備されていること等は、キャリア継続へのインセンティブとなることから、これらの取組を積極的に講じる必要がある。

① 公正な処遇の確保

○ 男女雇用機会均等法の履行確保

平成19年4月から施行された改正男女雇用機会均等法においては、新たに業務の配分や権限の付与について性別による差別的取扱いの禁止の明確化や、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした解雇以外の不利益取扱いの禁止等が規定されたところであり、改正男女雇用機会均等法の履行確保及び男女均等確保対策の充実・強化が必要である。特に、妊娠・出産時の離職が多いことに鑑み、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止及び母性健康管理措置の徹底を図ることが重要である。

また、改正男女雇用機会均等法は、施行5年後に見直しをすることとされているが、この見直しを視野に、施行状況の把握と検討、それらを踏まえた機動的な対応が求められる。

○ 男女間賃金格差の縮小

欧米諸国に比べ依然として大きい男女間の賃金格差については、勤続年数や職階における男女差が大きな影響を与えているものと考えられる。女性のキャリア継続が実現し、勤続年数の伸長や管理職への登用が進むことにより男女間の賃金格差の縮小が期待されるが、同時に不合理な格差が生じないように、企業内における賃金決定方法、人事評価の明確化が求められる。

また、近年、各企業における賃金制度の見直しや女性の就業分野が拡大しているが、これらが男女間の賃金格差に与える影響については明確には分かっておらず、詳細な調査・分析が求められる。さらに、これらの調査・研究を踏まえた男女間賃金格差の縮小のためのより効果的な対応方策についての検討が必要である。

② 就業意欲を持ち続けられるような環境づくり

○ 在職中の女性へのキャリア継続支援

P24の調査において、就業継続する上で必要な事項として「相談できる同僚や先輩がいること」が4割となっていることから、企業内において就業を継続している女性がまだ多数とは言えない状況の下、適時適切なサポートを得られることにより女性が就業継続意欲を維持しつづけられるよう、また、企業における将来のキャリアプランが描きやすくなるよう、働く女性に対する相談体制の整備などによる支援を行っていくことが重要である。

また、在職中の女性のキャリアアップのための能力開発機会の付与についても引き続き行っていくことが必要である。

- 初期キャリアの段階での効果的な教育訓練（配置や業務の与え方によるOJTも含む。）

改正男女雇用機会均等法において、業務の与え方や権限の付与について性別による差別的取扱いの禁止が明確化されたところであり、企業はこれを遵守する必要があるが、男女ともに初期キャリアの段階で効果的な教育訓練（配置や業務の与え方によるOJTも含む。）を受けられることは、公正な処遇の確保や能力開発だけでなく、キャリアの継続意欲にもつながり、また、企業にとっても優秀な人材の育成・確保のため積極的に奨励されるべきものである。

- ③ 妊娠・出産、育児等が不利にならない仕組みづくり

産前産後休業、育児休業等を取得した者について、取得していない者に比べて復帰後の昇給・昇格その他処遇において長期的に差がついた状態のままになるとなれば、キャリアの継続を希望する者は休業を取得することがためらわれ、ひいては子どもを生き育てることについてもネガティブになりかねない。これらのことから、産前産後休業、育児休業・介護休業取得がキャリア形成や処遇上のハンディとならないように、人事制度や能力評価制度等を見直すことが必要であり、このような仕組みの導入のための支援策が必要である。

- 2) 仕事と生活を調和させつつ働き続けられる条件整備

過密な労働のために仕事以外でやりたいことが取り組めない、出産、育児等と仕事を両立することが難しく仕事がつづけられないなどのいわゆるワーク・ライフ・コンフリクト（労働者がその仕事と生活の調和を図るに当たり、希望を満たすことができないという葛藤）が生じ、高まっている状況の中、家庭責任の有無を問わずすべての労働者が、仕事と生活の調和を図ることができ、生き生きと働き続けることができる条件整備が求められている。特に、出産を機に意に反して離職する割合が高いことから、キャリアの継続のためには出産、育児期に無理なく仕事を続けられる条件整備が強く求められるものである。このため、仕事と生活の調和の考え方について広く労使に意識啓発を行うとともに、長時間労働の抑制や両立しやすい環境づくり、ライフステージに応じて多様で柔軟な働き方の選択肢を増やしていくことなどが必要であり、そのための支援策が必要である。

- ① 長時間労働を前提とする働き方から短時間で効率的な働き方ができるような仕事の進め方等、業務配分・遂行管理の見直し

現在の男性正規労働者に多く見られる長時間会社に拘束されるという働き方を前提に女性がキャリアを継続させていくことは困難であり、また、

男性労働者自身も育児・介護などを行う場合にはこうした拘束された働き方に応じることは難しくなっている。育児・介護期などにキャリアの継続を中断させることなく、また、中断した場合でもスムーズに労働市場に戻れるようにするには、長時間労働を前提とした働き方の見直しも含めた企業全体としての業務の見直しを推進していくことが重要であり、そのための支援策が望まれる。

② 仕事と家庭の両立を図れるような環境づくり

特に労働者の負担が大きい育児・介護期にあつては、男女ともが育児・介護休業や短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすく、復帰しやすい環境の整備が重要であり、育児・介護休業法の確実な履行及び両立支援制度を安心して利用できる職場風土づくりの支援が必要である。また、企業において仕事と家庭の両立を図れる環境づくりを促進するためにも、次世代法に基づき行動計画の策定・実施を促すことが必要である。

また、仕事と育児・介護の両立の支援のためには、保育サービス・介護サービス等の地域における多様な支援サービスが整備されることが重要であり、引き続きこれらのサービスの整備・拡充が望まれる。

③ 妊娠・出産、育児・介護期における働き方の選択肢の増大

キャリアの継続を容易にするためには、妊娠中や産前産後休業、育児休業・介護休業からの復帰後に柔軟な働き方を選択できることが重要であり、また、このことにより、就業への不安が払拭され妊娠・出産等の際の離職防止につながり得る。このため、勤務時間短縮等の措置の定着、活用を図るとともに、企業内において、正社員／短時間正社員等の転換、総合職／一般職等の職種の変更について、これらの均衡待遇を確保した上で、ライフステージに応じてこれらの変更が柔軟に行える体制を作ることが重要であり、これを支援することが必要である。

なお、男女ともに例えば定時退社など仕事と生活の調和が図りやすい働き方が定着し、また、男女双方が育児・介護を担うことは、両立支援策への依存度の低下を通じて、両立支援制度に伴う企業負担を軽減させうることに留意すべきである。

3) ポジティブ・アクション

男女雇用機会均等法に規定されている女性労働者に係る措置に関する特例（ポジティブ・アクション）とは、過去の経緯から男女労働者の間に生じている事実上の格差があるとき、それを解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

男女均等に関する法制度がほぼ整備された現状において、実質的な男女均等を実現するには、各企業が自社の雇用管理の状況を把握し、どのよう

な雇用管理、職場環境・職場風土が望ましいのかを考え、1)・2)で挙げたような取組を不断に行っていくことが必要であるが、ポジティブ・アクションを行うに当たりこのような視点を持って取り組むことは重要であり、国はこの取組に当たり個々の企業が必要とする情報やノウハウの提供を積極的に行うべきである。これはポジティブ・アクションの本旨にも適うものである。

このようなポジティブ・アクションの実効ある推進のためには、まず、企業内の管理職が法令や各制度等を認識し、個々の職場において実際に積極的に運用すること及び一般職員に対し周知啓発を行うことが重要であり、事業主は、管理職がポジティブ・アクションについて理解を深めることができるような研修を行うことが必要である。

なお、男女雇用機会均等法施行から20年が経過し、女性の勤続年数は順調に伸びつつあるも、女性の管理職比率については依然として低いレベルにあることから、透明・公正な人事評価制度を整備する、また、能力、意欲ともに管理職となるにふさわしい女性について積極的に管理職へ登用する等の取組を行うことが多くの企業において必要であると考えられる。

4) 多様なキャリアパターンの選択が可能となるような条件整備

① 再就職支援

一旦キャリアを中断した女性が希望どおり再就職することは、依然として厳しい状況にあり、また、中断期間が長いほど労働者自身の就業意欲の低下も招き、また、希望の実現も困難となることから、出産、育児後の早期再就職のニーズに対し、マザーズハローワークなどにおける相談、情報提供の充実、セミナー事業の実施などの支援策を推進すべきである。

② パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の推進

パートタイム労働者については、仕事、責任、人事管理などが正社員と同様であるにもかかわらず賃金などの待遇に大きな格差のあるパートタイム労働者が存在することや、一度パートタイム労働者になると正社員になることが困難であることなどの問題が指摘されていたところであるが、本年、働き方の実態に応じ、正社員との均衡ある待遇の確保や正社員への転換の推進等を図る改正パートタイム労働法が公布されたところであり、改正法の着実な施行が望まれる。また、フルタイムで働く者であって、「パート」などこれに類する名称で呼ばれている者については、パートタイム労働法の定めるパートタイム労働者とはならないが、こうした者についても、法の趣旨が考慮されることが望ましい。

さらに、短時間正社員制度が社会的に定着するよう、取組がより一層進められるべきである。

③ 起業支援

起業は、能力、技術、経験を十分に発揮するための一つ的手段として、また、自分の裁量で仕事をできる場として、男女ともに、注目される働き方の一つであるが、女性の起業については、男性と比べて就業経験が必ずしも十分ではないため、起業や経営に必要な知識・経験や人的ネットワークが不足していること、また、家事・育児等の負担が重く、家庭との両立の問題に直面するといった課題を有しているため、引き続きこれらを補う支援を行うことが重要である。

5) その他

① 学生の就職・就業に関する意識啓発

キャリアパターンの選択肢が広がりつつある中で、個人が主体的にキャリアの選択を行い、能力を発揮するためには、労働者自身もこれまで以上に積極的に能力発揮していこうとする意欲が重要である。また、女性の就業分野は広がりつつあるが、男性と比較すると依然として事務的な職種に集中しており、今後、理系・技術系等、より広い分野でより多くの女性の活躍が望まれるところである。このため、女子学生について、固定的な男女の役割分担意識を排し、個人の適性・希望に合った進路選択、職業選択がなされるよう、学校教育の早い段階から、職業意識の熟成のための教育の充実を図るとともに、仕事と生活のバランスを含め自己の職業生涯について考える等の意識啓発や、就職・就業に関する様々な情報提供を行う等の支援を行うことが重要である。

② 税制・社会保障制度等の見直し

個々の労働者が性別にかかわらず主体的にキャリアを選択できるようにすることは重要であるが、税制、社会保障制度等については、見直しが進んできつつあるものの、依然として個人の就業選択に対し中立でない影響を与えているものもあると考えられる。このため、その影響をできるかぎり中立的なものとするよう、様々な世帯形態間の公平性等も勘案しながら、そのあり方について引き続き検討を行うことが必要である。

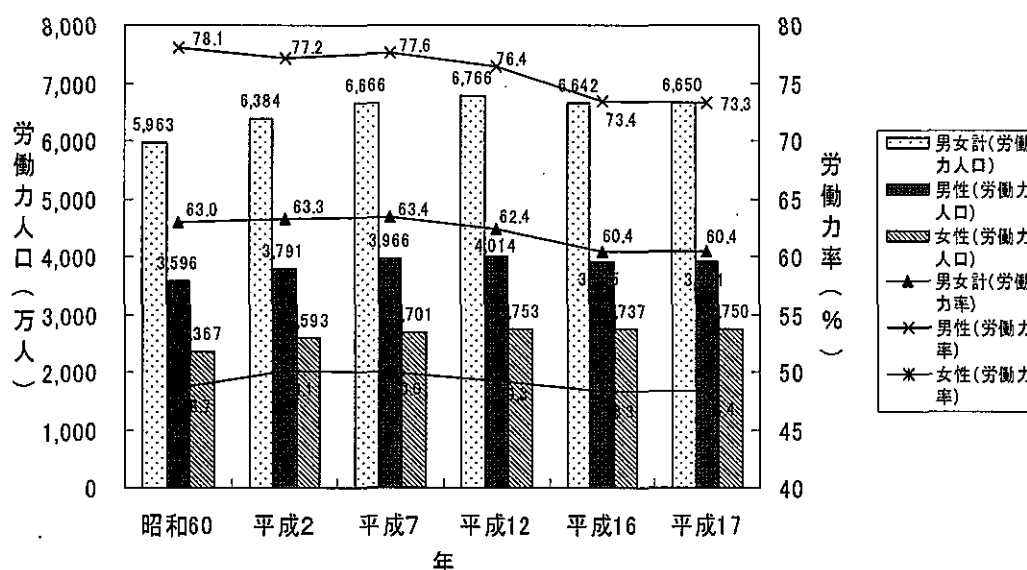
Ⅲ 男女の労働力の現状、就業実態の変化等

1 労働力の量的・質的变化

① 労働力人口・労働力率

平成17年の男性の労働力人口は3,901万人で、昭和60年の3,596万人から8.5%増加しているものの、過去10年では減少傾向にある。女性の労働力人口は平成17年に2,750万人と、昭和60年の2,367万人から16.2%増加し、また、過去10年間では2,700万人～2,750万人で推移している。一方、男性の労働力率は過去20年間低下が続いており、平成17年では73.3%となっている。女性については、昭和60年の48.7%から平成2年には50.1%に上昇し、その後は48～50%台で推移している(図表1)。

図表1 労働力人口、労働力率の推移

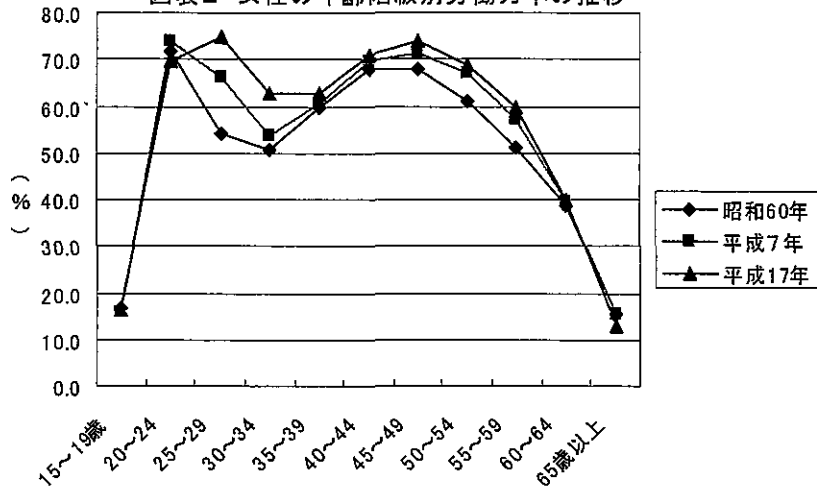


資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

② 女性の年齢階級別、配偶関係別労働力率

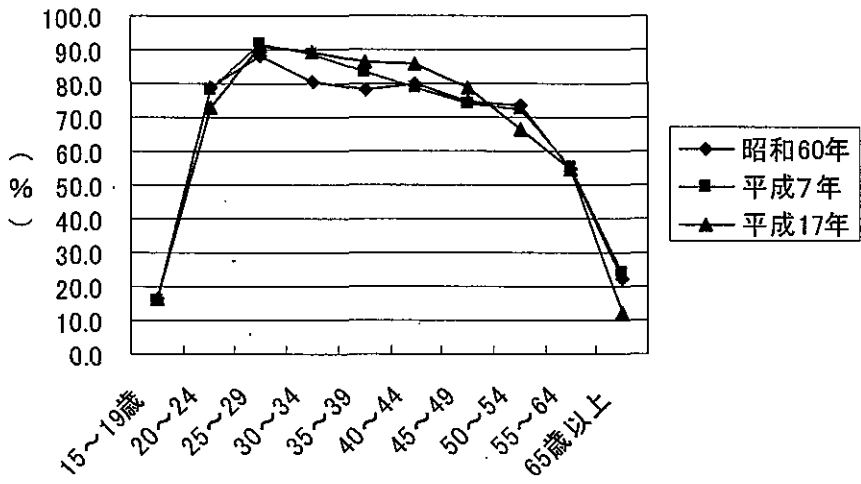
女性の年齢階級別の労働力率の推移を見ると、ほぼすべての年齢階級で上昇し、特に25～29歳、30～34歳の年齢階級では、平成7年から17年までの10年間でそれぞれ、8.5ポイント、9.0ポイント上昇している(図表2)。この年齢階級について、配偶関係別に見ると、未婚女性の労働力率は、10年前と比較すると、30～49歳層で労働力率が上昇しており、全体として上昇傾向にある。一方、有配偶では、25～29歳層で労働力率が上昇しているが、それ以外の年齢層についてはあまり変化が見られない(図表3、4)。

図表2 女性の年齢階級別労働力率の推移



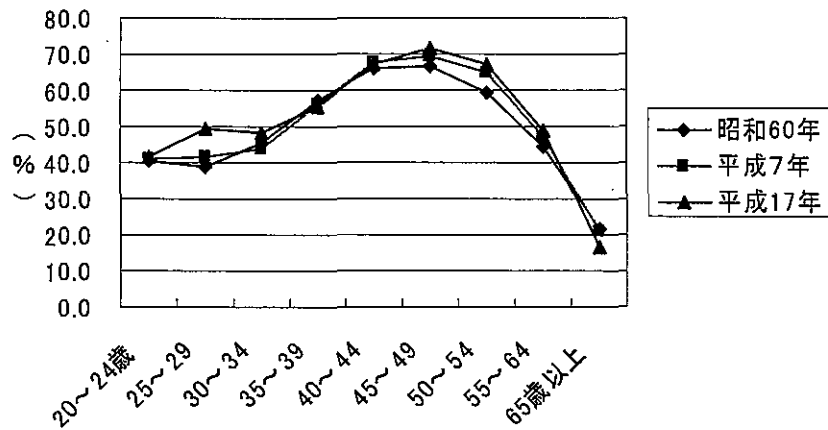
資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表3 未婚女性の年齢階級別労働力率



資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表4 有配偶女性の年齢階級別労働力率

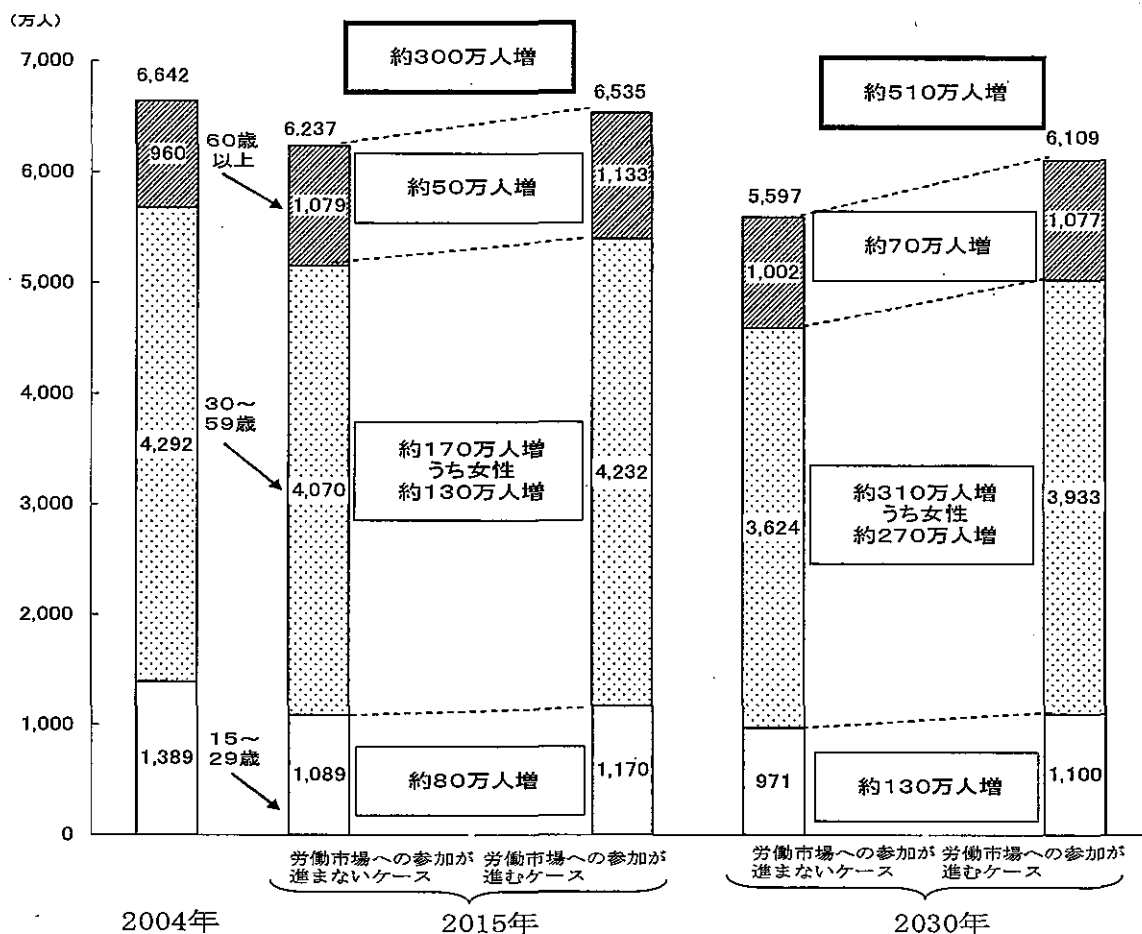


資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

③ 労働力人口の見通し

日本における合計特殊出生率は、1971年の2.16から年々低下し、2005年には1.26まで低下している。合計特殊出生率の低下は、人口及び労働力人口の減少を伴うことが予想される。労働力人口については、2004年には6,642万人(「労働力調査」(総務省統計局))であったが、2005年にとりまとめられた雇用政策研究会報告書の推計では、若者・女性・高齢者の労働市場への参加が今後進まない場合には、2015年の労働力人口は6,237万人となり約410万人の減少、2030年には5,597万人となり約1,050万人の減少と予測されている。一方、若者・女性・高齢者の労働市場への参加が進む場合には、2015年の労働人口は、6,535万人で約110万人の減少、2030年には6,109万人で約530万人の減少と、減少幅を抑えることができると報告されている。特に30歳~59歳の女性労働者について労働市場への参加が進んだ場合は、現状のまま推移した場合と比べて、2015年で130万人、2030年で270万人の増加が見込まれている(図表5)。

図表5 労働力人口の見通し



出典) 雇用政策研究会報告書(2005年)

資料出所) 2004年は総務省統計局「労働力調査」、2010年以降は雇用政策研究会推計(2005年7月)による。

注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004~2015年で年率0.7%程度、2015~2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

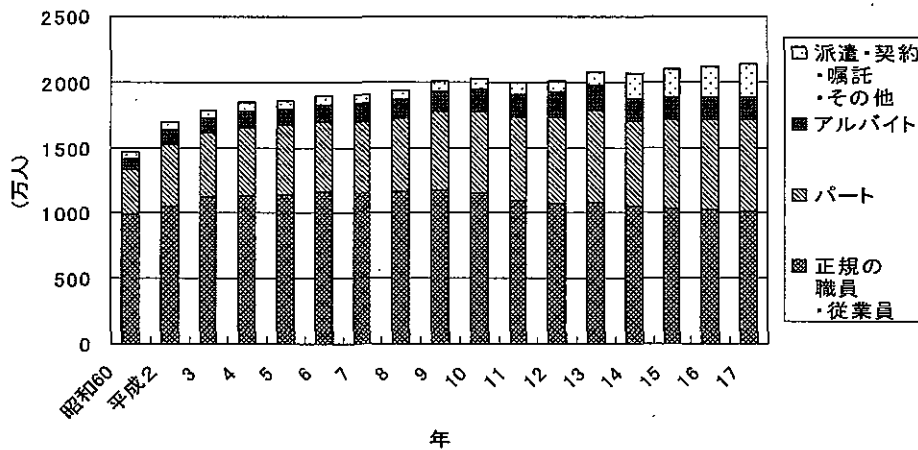
2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004~2015年で年率1.8%程度、2015~2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

④ 雇用形態、キャリアパターン

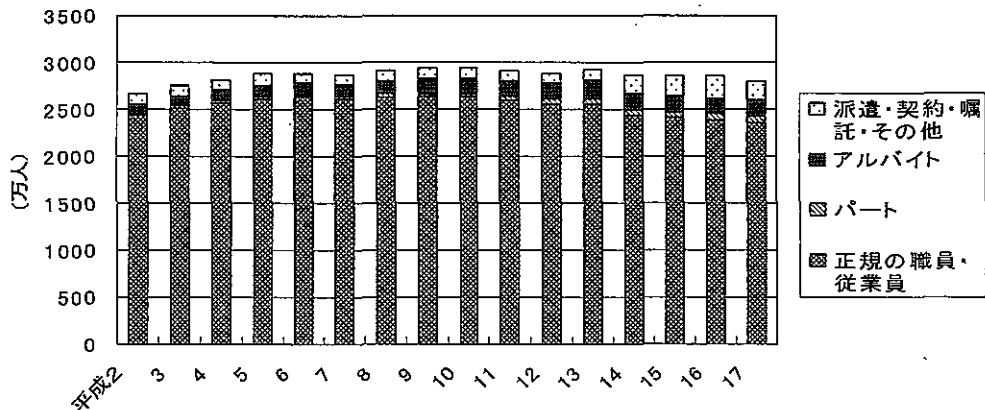
女性雇用者数は労働力人口と同様年々増加しているが、正規の職員・従業員が平成10年以降減少に転じている一方、派遣・契約・嘱託といった非正規雇用者の割合は高まっており、就業形態の多様化が進んでいる（図表6）。男性雇用者数は平成10年以降は減少し、非正規雇用者の割合も高まっているが、女性と比較すると正規の社員の割合が高い（図表7）。また、転職、離職の経験がある女性有業者の割合は高まっており、女性就業者の流動化傾向がうかがえる（図表8）。

図表6 女性雇用者数の推移（役員を除く）



資料出所) 総務省統計局 (H13まで)「労働力調査特別調査」2月、(H14以降)「労働力調査」

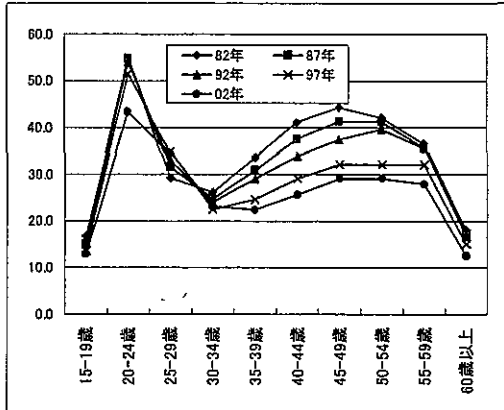
図表7 男性雇用者数の推移（役員を除く）



資料出所) 総務省統計局 (H13まで)「労働力調査特別調査」2月、(H14以降)「労働力調査」

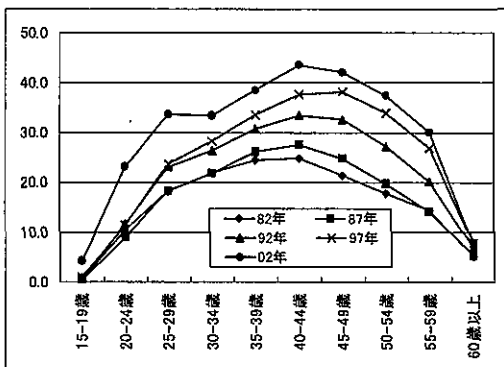
図表8 女性労働者の各年齢層における有業者比率の変化（前職の有無別）

各年齢層における前職なし有業者比率の変化（現在有業・前職なし）



	82年	87年	92年	97年	02年	02年-82年 (ポイント)	92年-82年 (ポイント)	02年-92年 (ポイント)
15-19歳	16.8	15.0	15.0	13.6	13.0	-3.8	-1.7	-2.1
20-24歳	54.9	54.8	54.0	51.5	43.4	-11.5	-0.9	-10.6
25-29歳	29.2	31.6	32.9	34.8	34.6	5.4	3.7	1.7
30-34歳	26.1	24.8	24.0	22.5	23.0	-3.1	-2.1	-1.0
35-39歳	33.6	30.8	29.0	24.6	22.4	-11.2	-4.6	-6.6
40-44歳	41.1	37.6	33.9	29.1	25.6	-15.5	-7.2	-8.3
45-49歳	44.3	41.3	37.5	32.1	29.1	-15.2	-6.8	-8.4
50-54歳	42.1	41.2	39.6	32.1	29.1	-13.0	-2.5	-10.5
55-59歳	36.7	35.8	35.7	32.0	27.9	-8.8	-1.0	-7.8
60歳以上	18.0	17.2	16.8	15.0	12.5	-5.5	-1.2	-4.3
計	32.1	30.6	29.4	26.4	23.0	-9.1	-2.7	-6.5

各年齢層における前職あり有業者比率の変化（現在有業・前職あり）



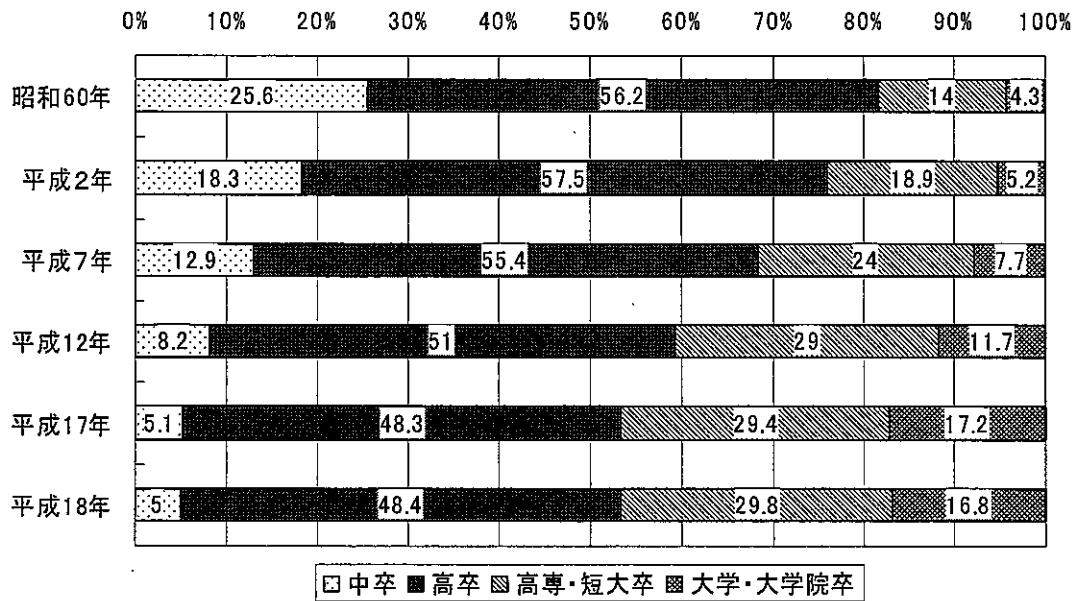
	82年	87年	92年	97年	02年	02年-82年 (ポイント)	92年-82年 (ポイント)	02年-92年 (ポイント)
15-19歳	0.8	0.6	0.9	1.1	4.3	3.5	0.1	3.3
20-24歳	10.5	9.1	11.7	11.5	23.2	12.7	1.2	11.5
25-29歳	18.2	18.3	23.1	23.7	33.7	15.5	4.9	10.6
30-34歳	21.9	21.8	26.3	28.3	33.4	11.5	4.5	7.1
35-39歳	24.5	26.1	30.7	33.5	38.4	14.0	6.3	7.7
40-44歳	24.8	27.5	33.4	37.6	43.5	18.7	8.6	10.1
45-49歳	21.3	24.8	32.6	38.2	42.0	20.7	11.2	9.5
50-54歳	17.8	19.7	27.2	33.9	37.4	19.6	9.4	10.2
55-59歳	14.3	14.1	20.2	26.9	30.0	15.7	5.8	9.9
60歳以上	5.2	5.2	7.0	7.8	7.9	2.7	1.8	0.9
計	15.1	15.3	18.9	21.1	24.6	9.5	3.8	5.8

資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」(武石委員による特別集計)

⑤ 学歴別就業実態

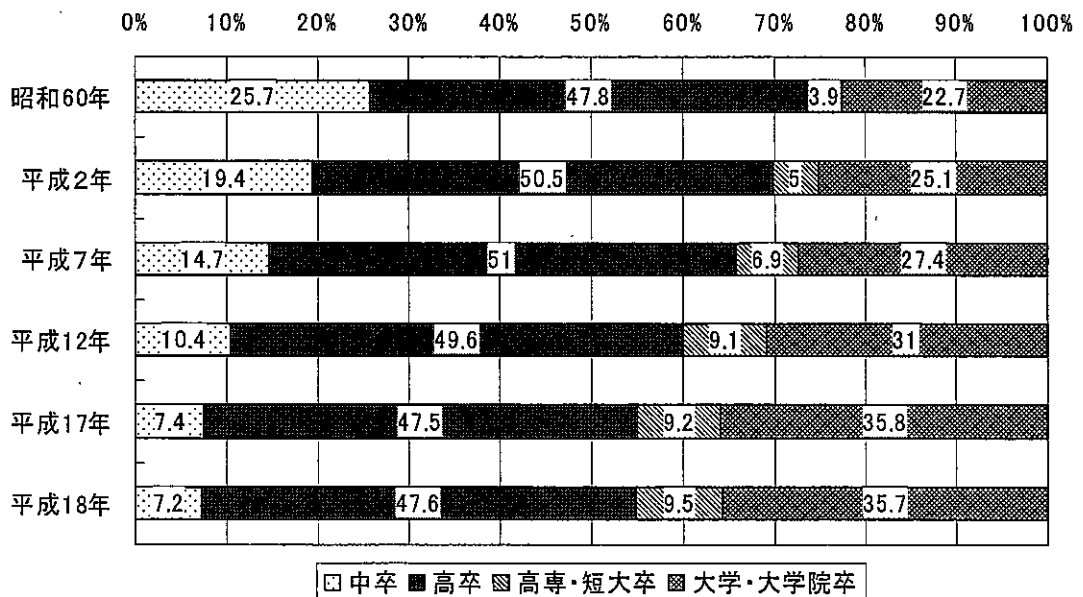
学歴別一般労働者の構成割合の推移を見ると、女性については、短大・高専卒、大学、大学院卒の割合は昭和60年には18.3%であったが、年々割合が高まってきており、平成18年には46.6%となっている(図表9)。また、男性についても、短大・高専卒、大学、大学院卒の割合は年々高まっており、昭和60年には26.6%であったが平成18年には45.2%となっている(図表10)。

図表9 学歴別一般労働者の構成割合の推移（女性）



資料出所) 総務省統計局 「賃金構造基本統計調査」

図表10 学歴別一般労働者の構成割合の推移（男性）



資料出所) 総務省統計局 「賃金構造基本統計調査」