

# GGGI2019年経済

認定NPO法人日本BPW連合会副理事長

名取 はにわ

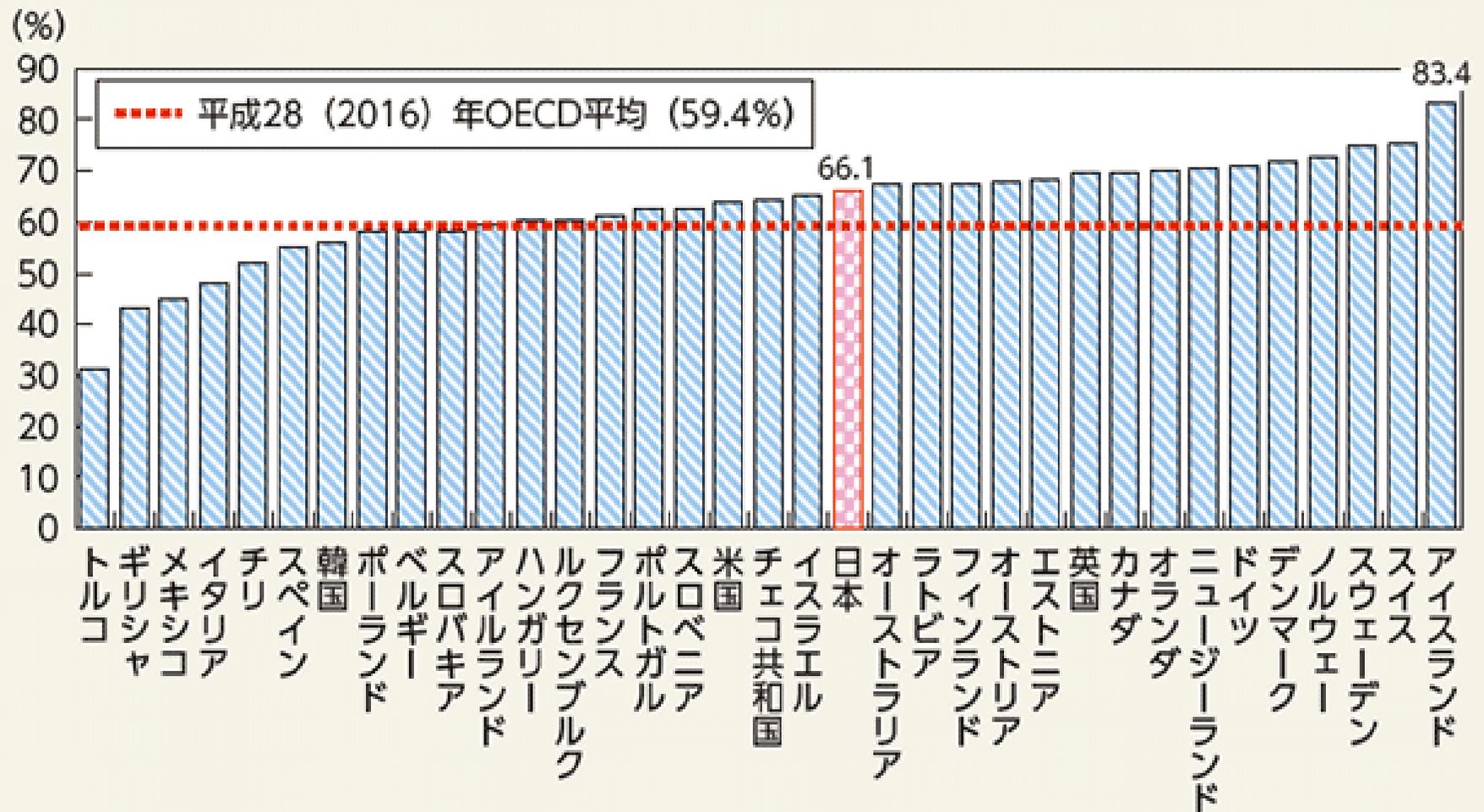
# GGGI 経済115位の意味

- (1) 管理職に女性が少ない
- (2) M字カーブ
- (3) 男女の賃金格差
- (4) 非正規労働
- (5) 男女の大きな所得格差

日本の女性は  
働いている

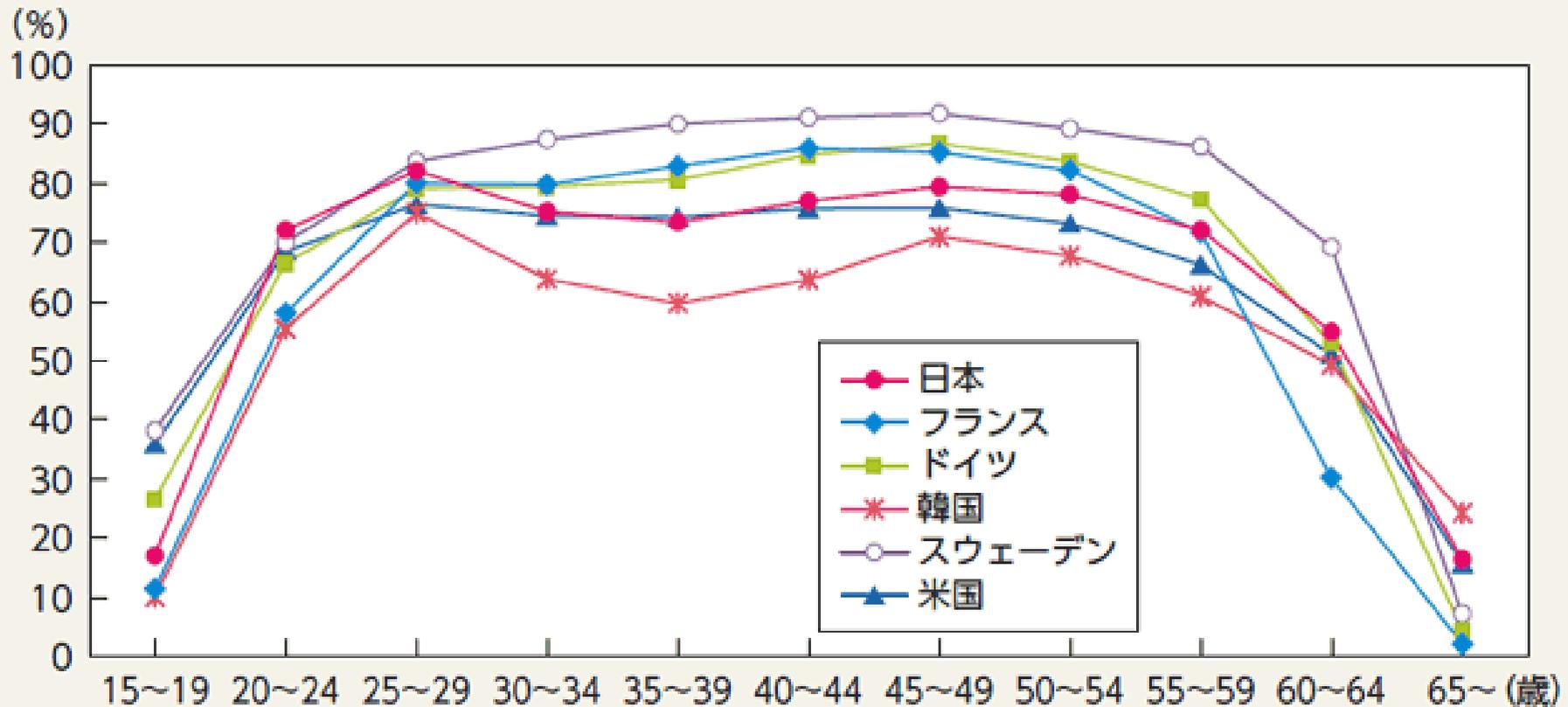
79位

I-2-2図 OECD諸国の女性（15～64歳）の就業率（平成28年）



(備考) 1. OECD “Employment Outlook 2017”より作成。  
 2. 就業率は、「15～64歳就業者数」 / 「15～64歳人口」 × 100。

## I-2-4図 主要国における女性の年齢階級別労働力率



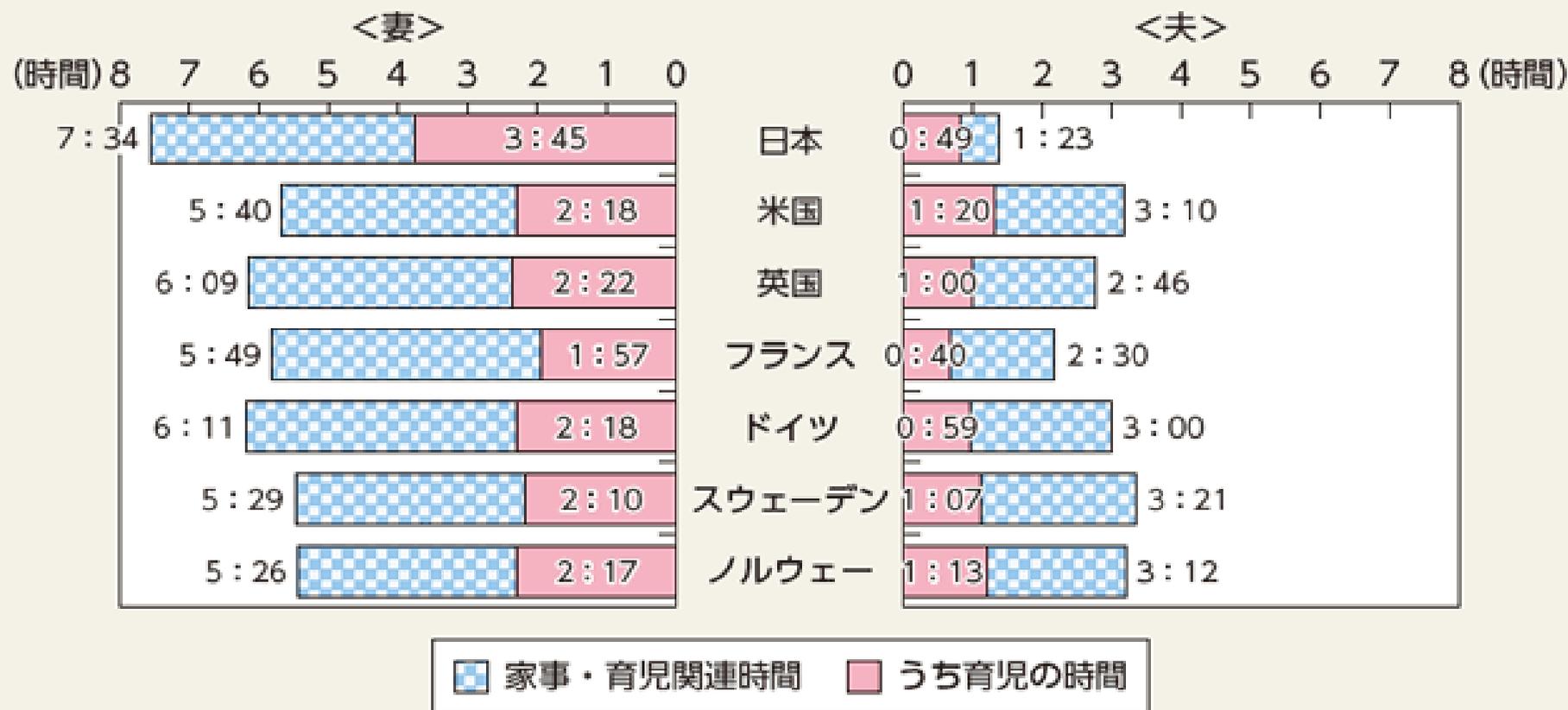
- (備考) 1. 日本は総務省「労働力調査 (基本集計)」(平成29年), その他の国はILO “ILOSTAT”より作成。韓国, スウェーデン, 米国は2017 (平成29) 年値, フランス, ドイツは2016 (平成28) 年値。  
 2. 労働力率は、「労働力人口 (就業者+完全失業者)」 / 「15歳以上人口」 × 100。  
 3. 米国の15~19歳の値は, 16~19歳の値。

**フルタイム妻の夫の7人に1人  
(13.7%)は家事を全くしない**

**夫の3人に一人(33.3%)は  
家事の1割以下を負担**

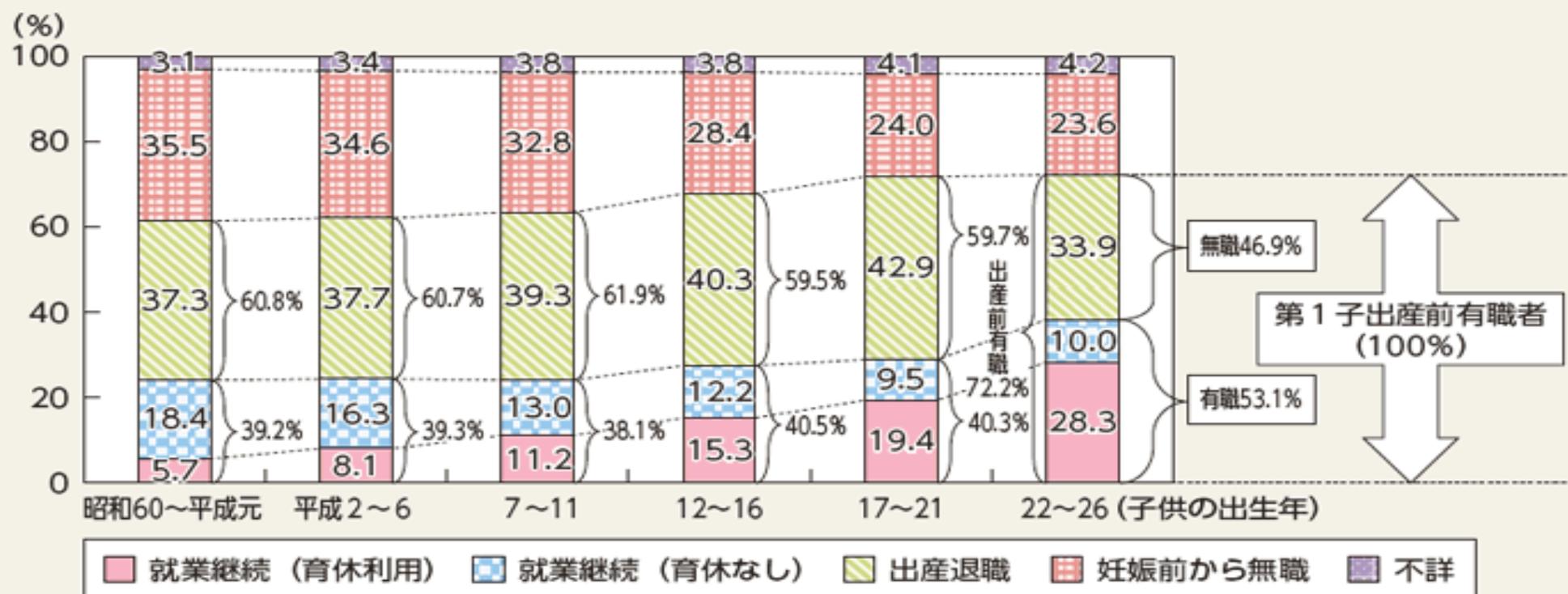
**(全国家庭動向調査2014年8月国立社会保  
障・人口研究所)**

I-3-8 図 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり，国際比較）



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey”(2016) 及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”(2004) より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。

I-3-7図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子供1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子供1歳時就業  
 出産退職 - 妊娠判明時就業~子供1歳時無職  
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職~子供1歳時無職

# M字カーブが消えない理由

「子育ては女性の仕事」という考え⇒男性は家事をしない



長時間労働⇒男性並みに働けない

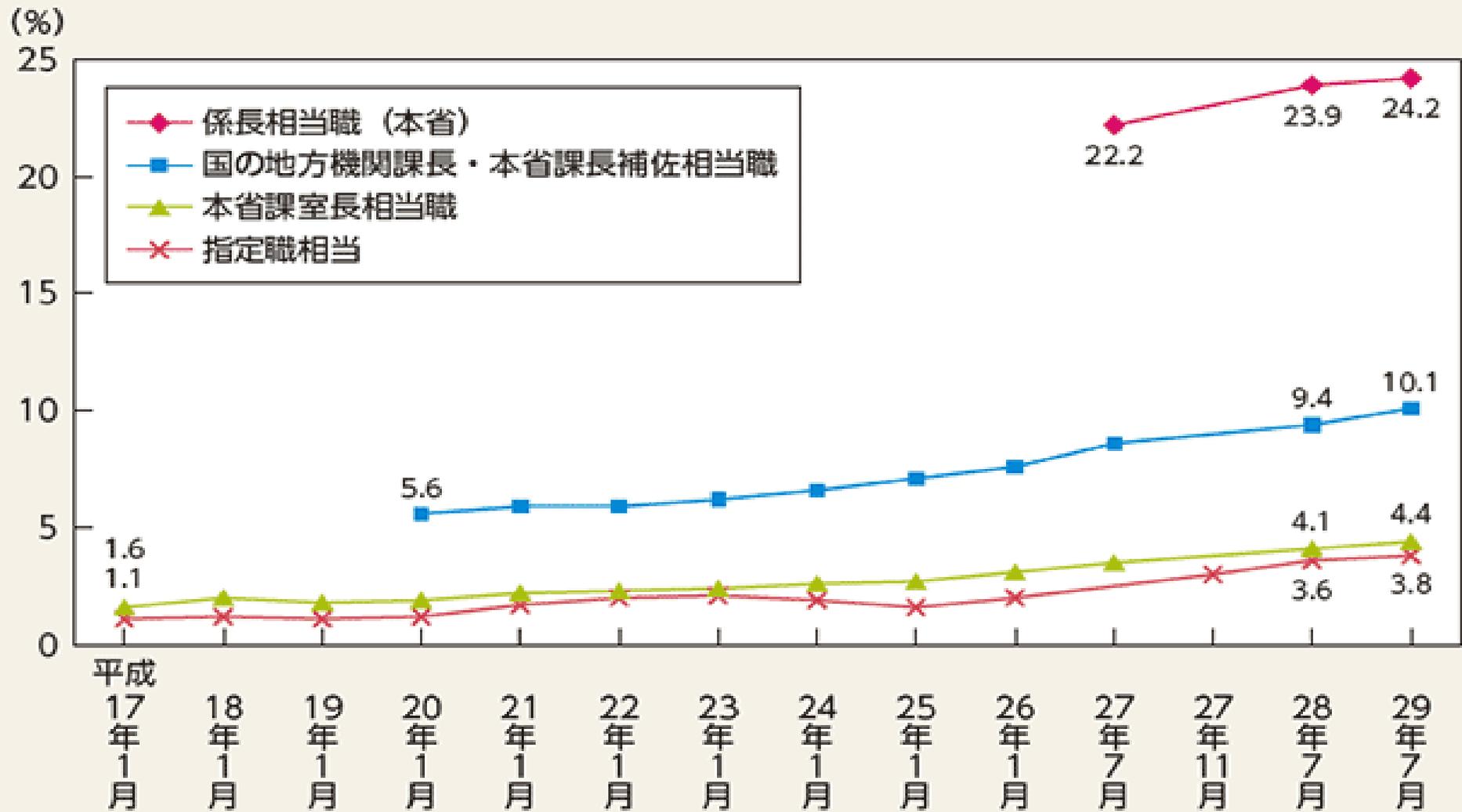


⇒第1子出産後約5割の女性が仕事を辞める



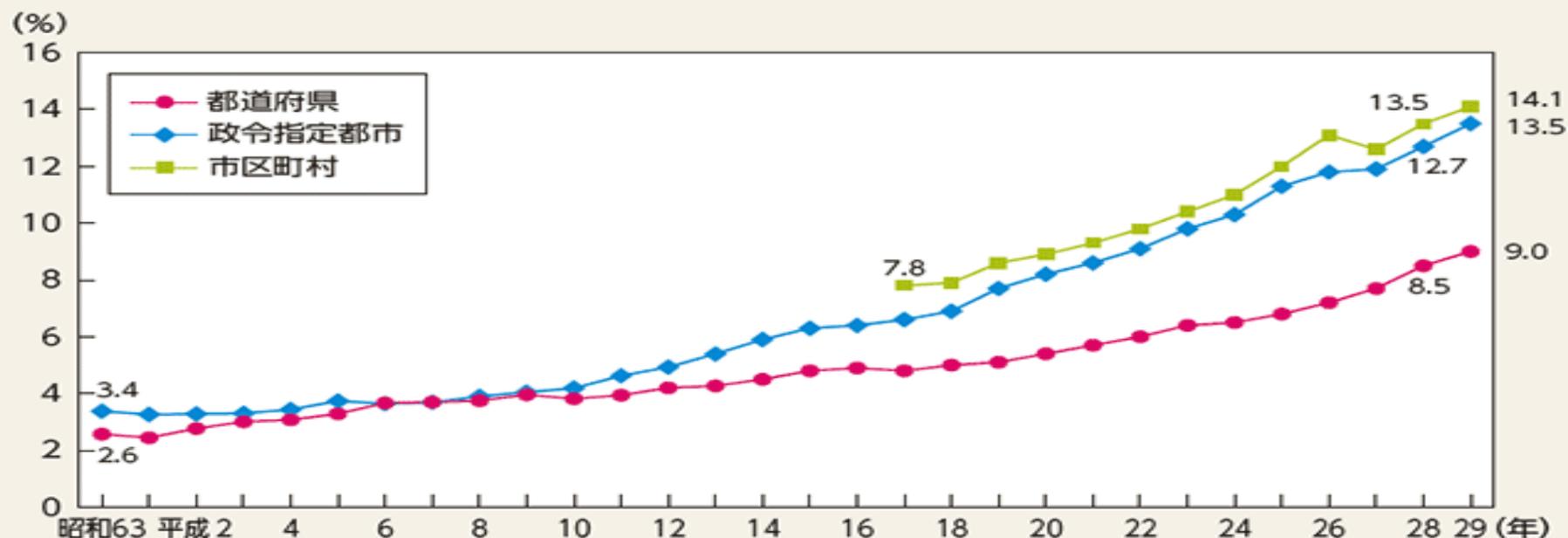
經濟  
管理職  
131位

## I-1-4 図 役職段階別国家公務員の女性の割合の推移



(備考) 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」<sup>11</sup>より作成。

I - 1 - 8 図 地方公務員課長相当職以上に占める女性の割合の推移



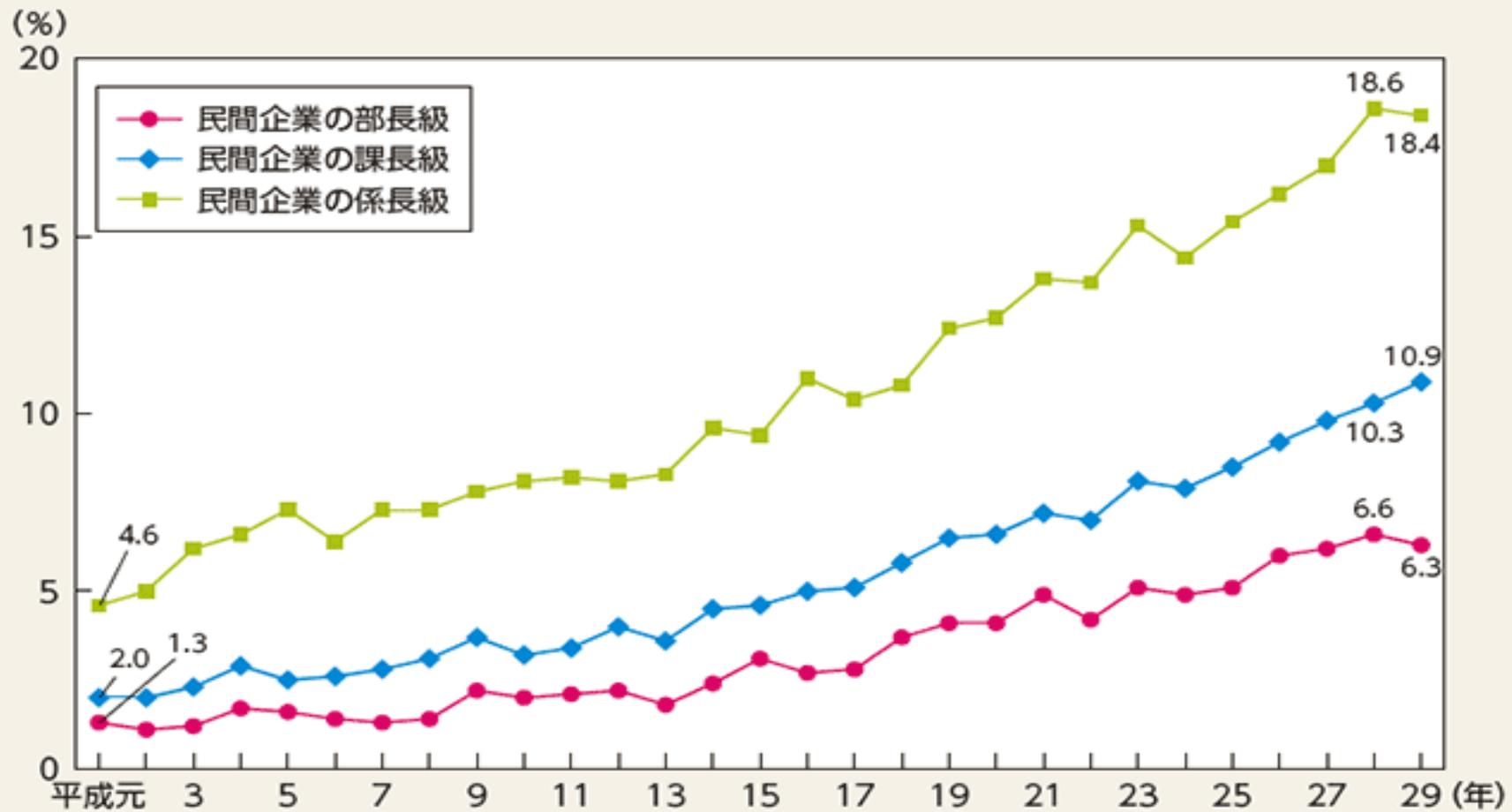
- (備考) 1. 平成5年までは厚生労働省資料，6年からは内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。5年までは各年6月1日現在，6年から15年までは各年3月31日現在，16年以降は原則として各年4月1日現在。
2. 市区町村の値には，政令指定都市を含む。
3. 平成15年までは都道府県によっては警察本部を含めていない。
4. 東日本大震災の影響により，平成23年の値には岩手県の一部（花巻市，陸前高田市，釜石市，大槌町），宮城県の一部（女川町，南三陸町），福島県の一部（南相馬市，下郷町，広野町，楢葉町，富岡町，大熊町，双葉町，浪江町，飯館村）が，24年の値には福島県の一部（川内村，葛尾村，飯館村）がそれぞれ含まれていない。
5. 平成27年以降は，役職段階別に女性数及び総数を把握した結果を基に，課長相当職及び部局長・次長相当職に占める女性の割合を算出。

## I-1-9 図 役職段階別地方公務員の女性の割合



- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。  
 2. 調査時点は原則として各年4月1日現在であるが、各地方公共団体により異なる場合がある。  
 3. 北海道胆振東部地震の影響により、平成30年の値には北海道厚真町が含まれていない。

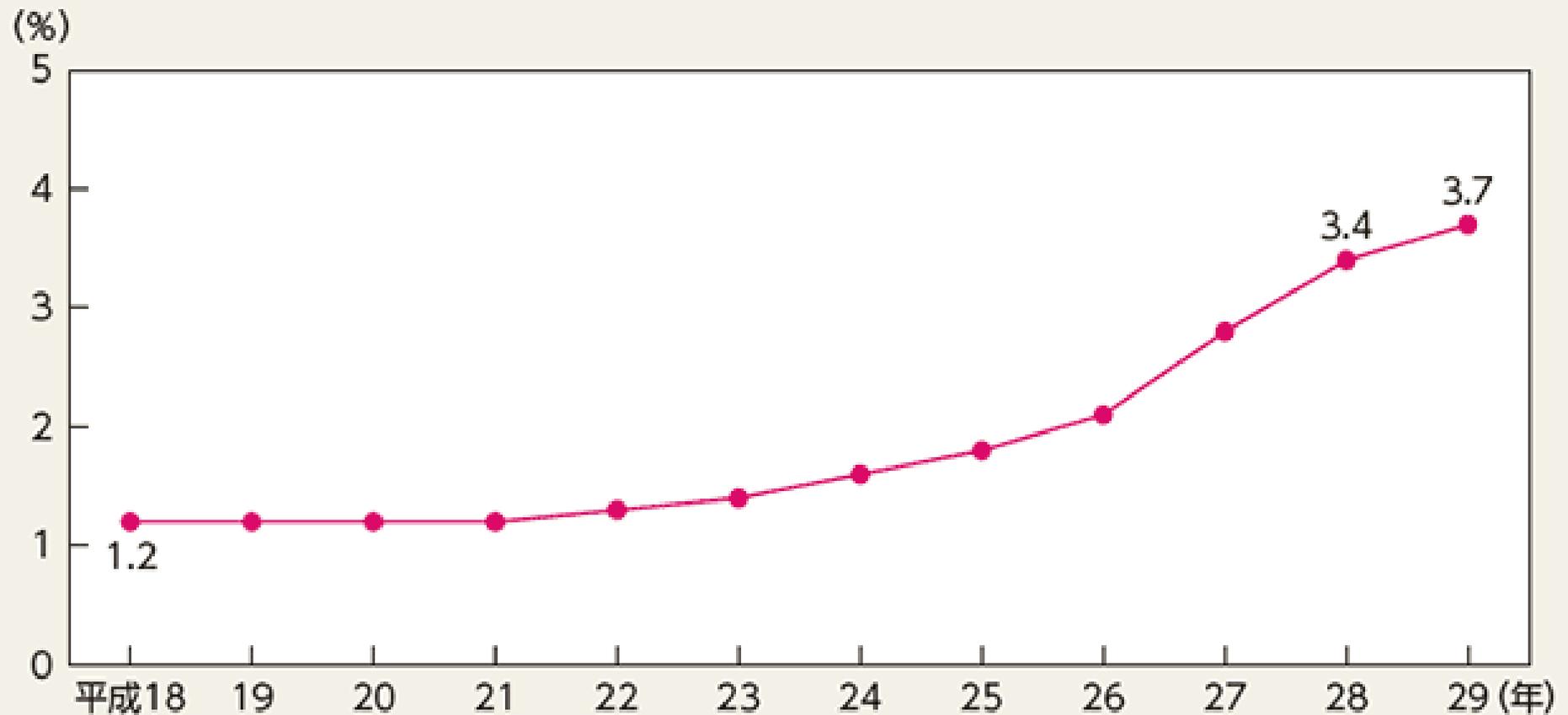
I-2-11図 階級別役職者に占める女性の割合の推移



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

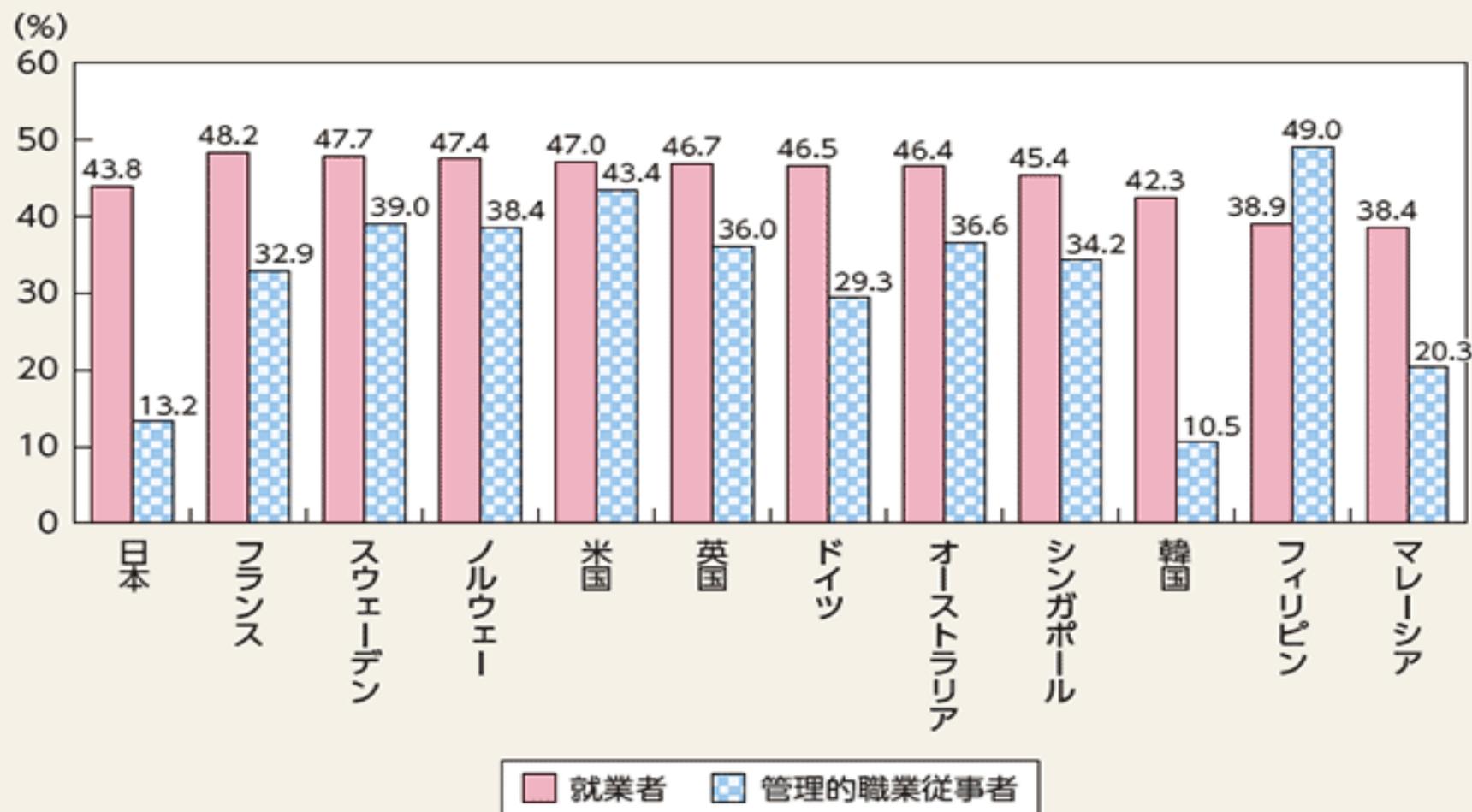
2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。

## I-2-12図 上場企業の役員に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。  
2. 調査対象は、全上場企業（ジャスダック上場会社を含む）。  
3. 調査時点は原則として各年7月31日現在。  
4. 「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

I - 2 - 13図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成29年），その他の国はILO “ILOSTAT”より作成。  
 2. 日本，スウェーデン及びノルウェーは2017（平成29）年，韓国及びシンガポールは2015（平成27年），米国は2013（平成25）年，その他の国は2016（平成28）年の値。  
 3. 総務省「労働力調査」では，「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理

# この状況が意味するもの

01

女性の声が  
反映されな  
い

02

決定に多様  
性が確保さ  
れない

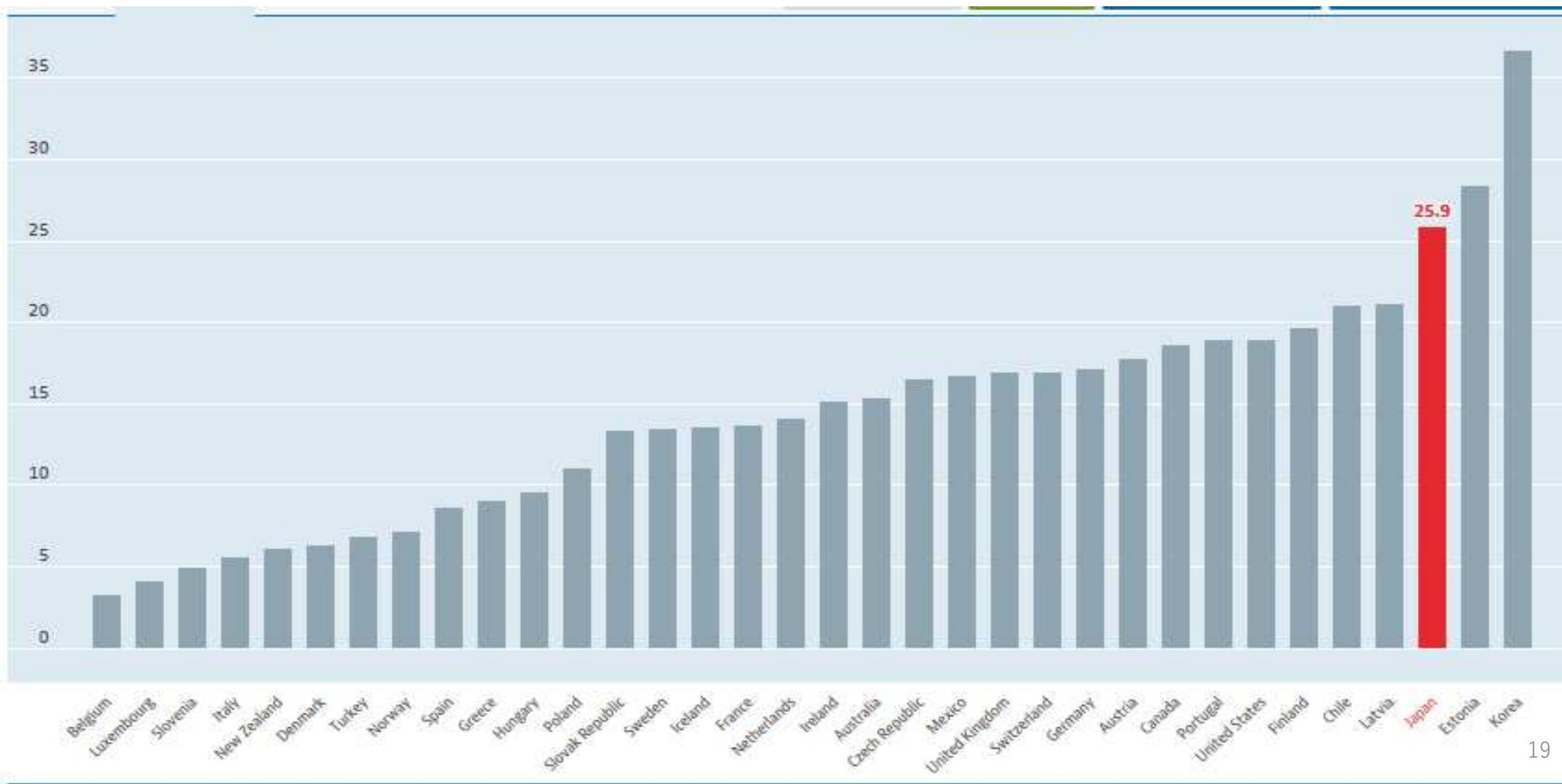
03

決定された  
ものがぜい  
弱

同一労働での  
賃金格差

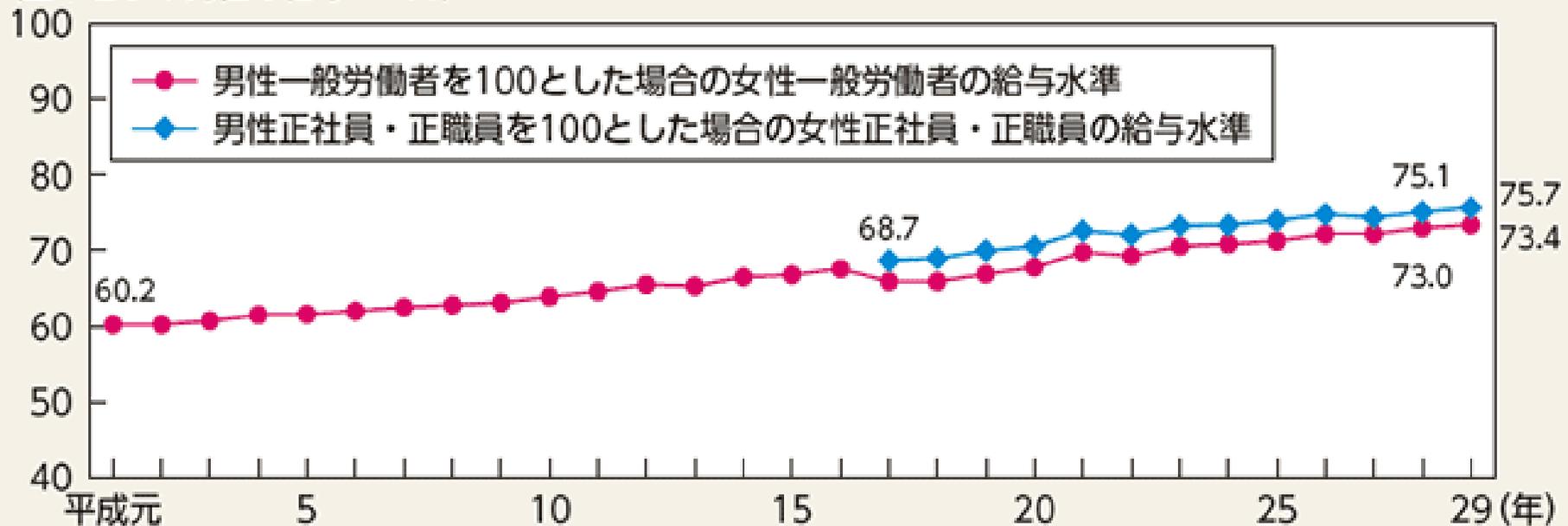
67位

# 賃金（所得）格差（OECD 2012-2015）



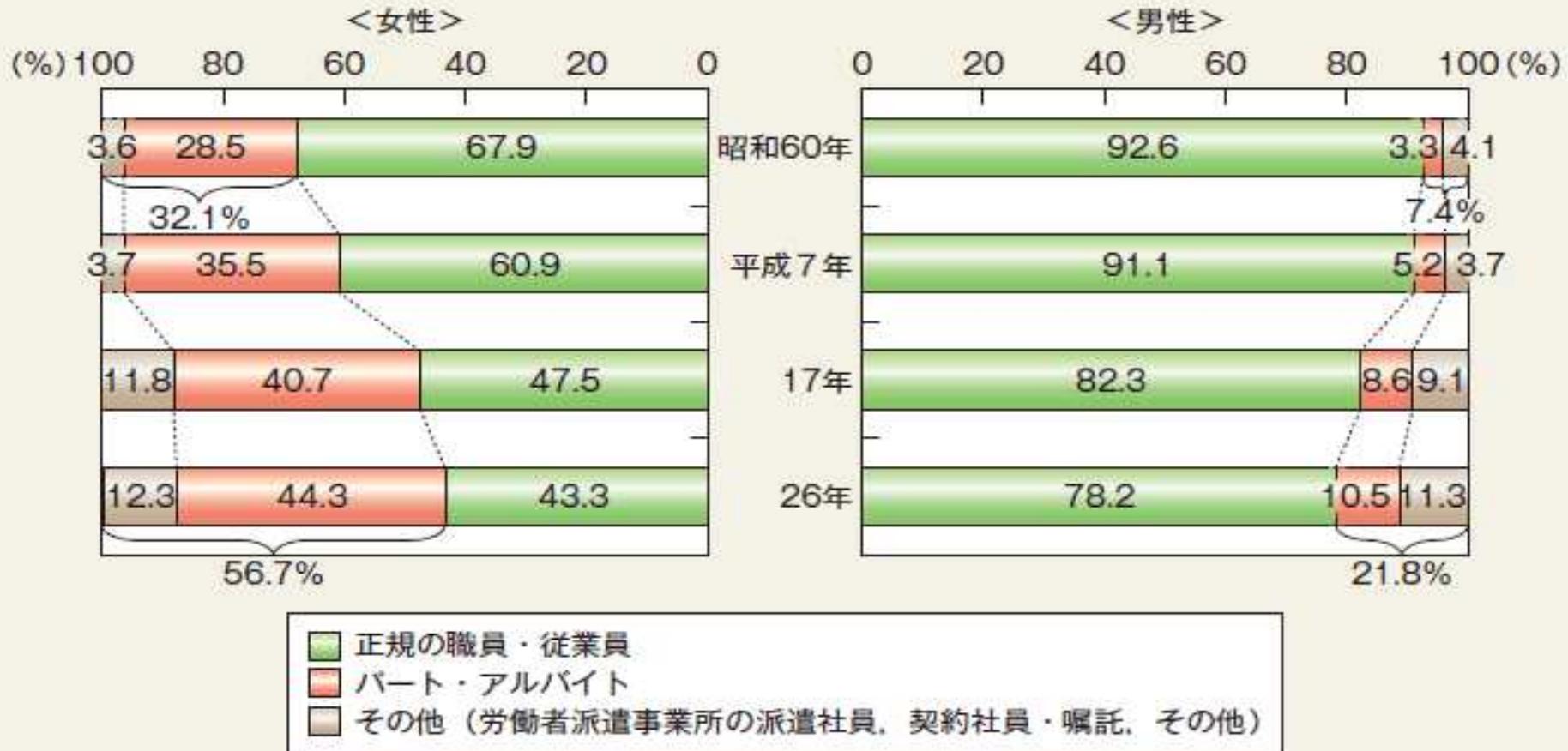
## I-2-9 図 男女間所定内給与格差の推移

(基準とする男性の給与=100)



- (備考)
1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
  2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
  3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
  4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
  5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
  6. 雇用形態（正社員・正職員、正社員・正職員以外）別の調査は平成17年以降行っている。

## I-2-6図 雇用者（役員を除く）の雇用形態別構成割合の推移（男女別）

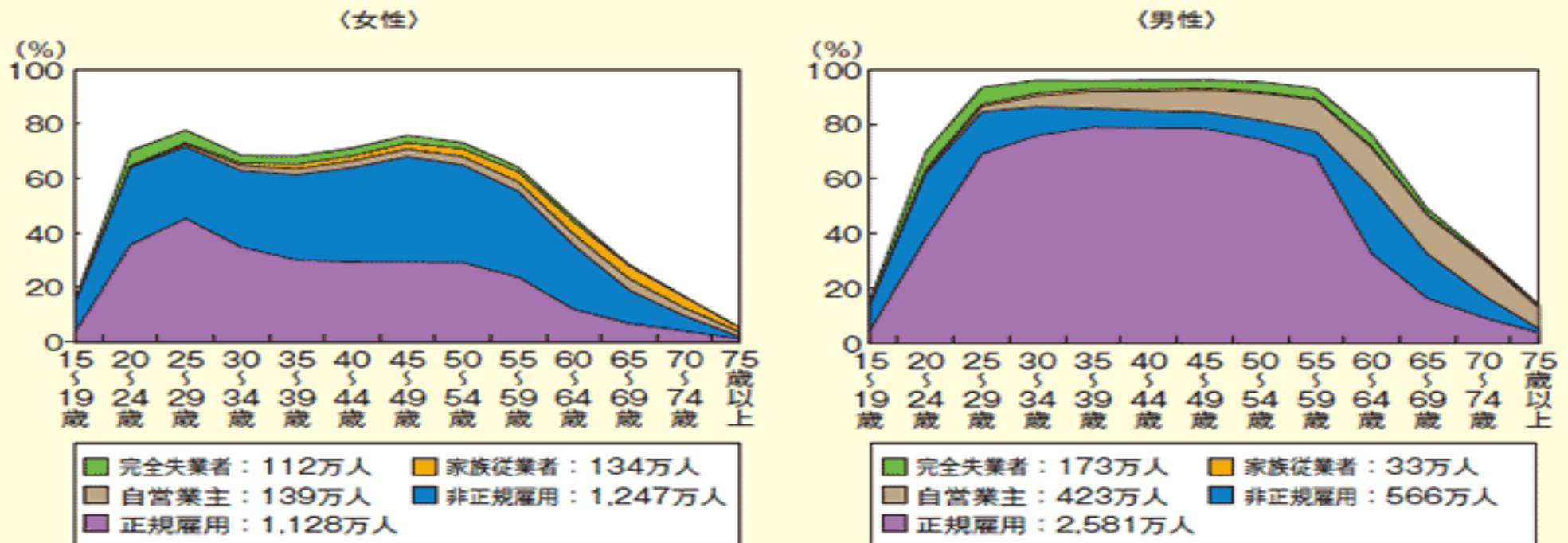


- (備考) 1. 昭和60年と平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員(パート・アルバイト及びその他)」の合計値に対する割合。なお、小数点第二位を四捨五入しているため、内訳の計が100%とならないことがある。

# 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（男女別、平成24年）

⇒女性は一度仕事を辞めると非正規労働

第1—特—14図 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（男女別、平成24年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）より作成。  
2. 正規雇用は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用は「非正規の職員・従業員」。

# 男女の賃金格差の原因

1 継続勤務年数

2 ポスト

⇒ これらを平等にしても残る  
賃金格差

## 男女の賃金格差の要因（単純分析）

第1-2-18表 男女間の賃金格差の要因（単純分析）

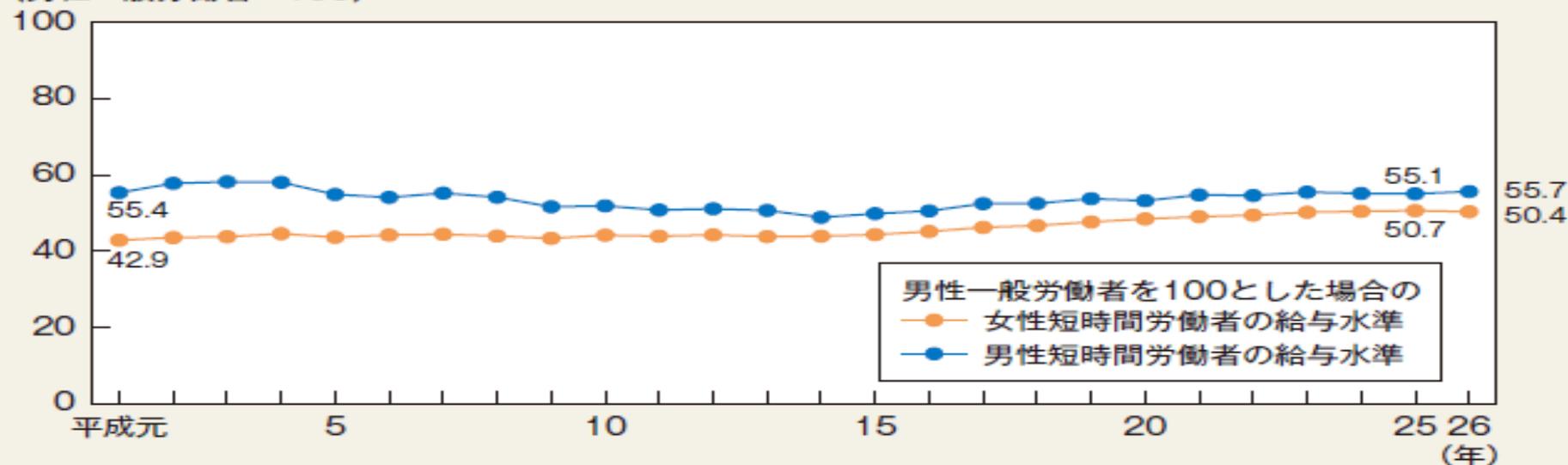
要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度 (2)-(1)
	調整前 (原数値) (1)	調整後 (2)	
勤続年数	70.6	75.8	5.2
職 階	73.0	82.3	9.3
年 齢	70.6	71.8	1.2
学 歴		71.3	0.7
労働時間		71.9	1.3
企業規模		71.3	0.7
産 業		67.5	-3.1

- (備考) 1. 資料出所：厚生労働省「平成23年版 働く女性の実情」(平成24年7月)。  
 2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)結果を用いて算出。  
 3. 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。  
 4. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。  
 5. 「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  
 の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

# 正規と非正規の賃金格差

I-2-14図 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移

(男性一般労働者=100)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定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。

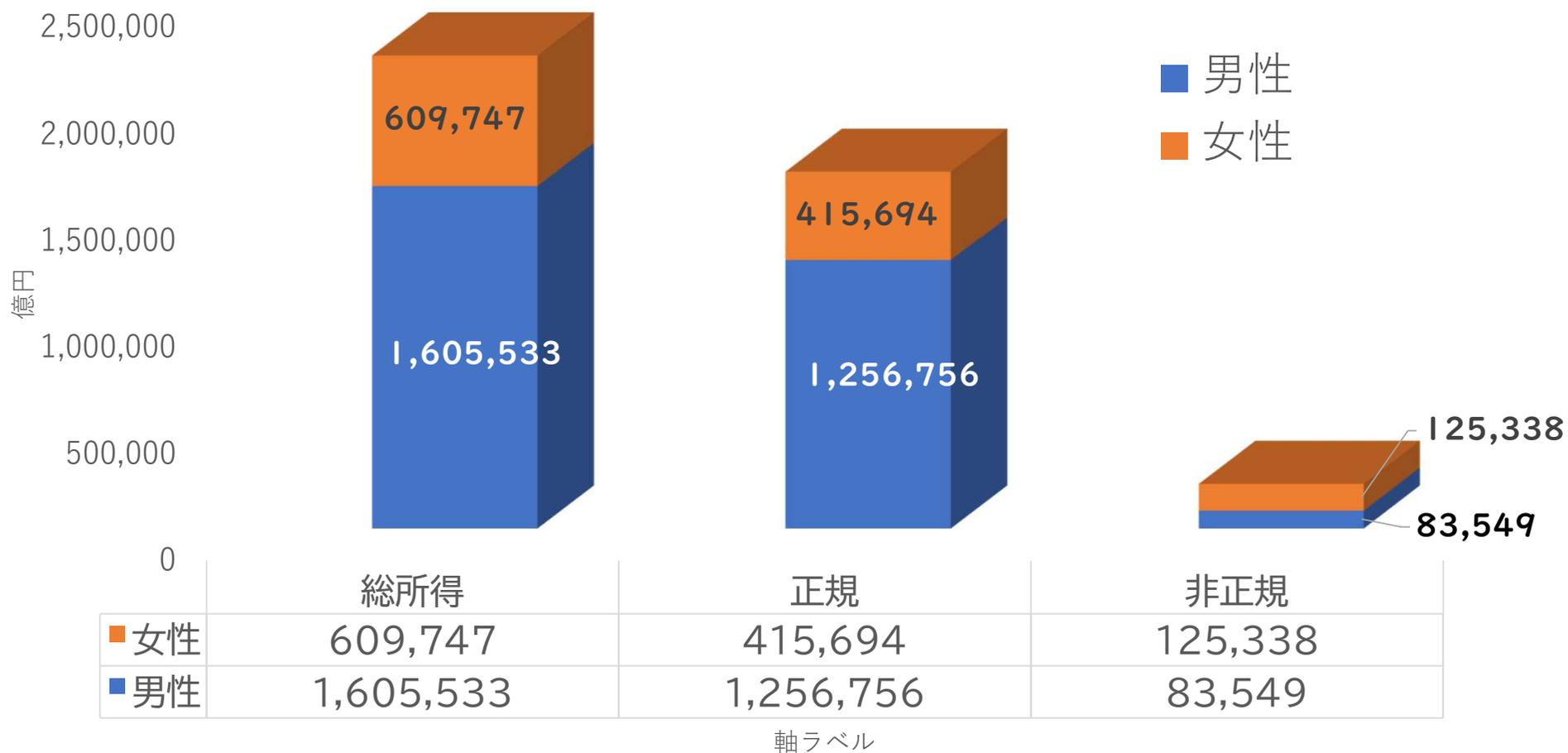
4. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

5. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出したものである。

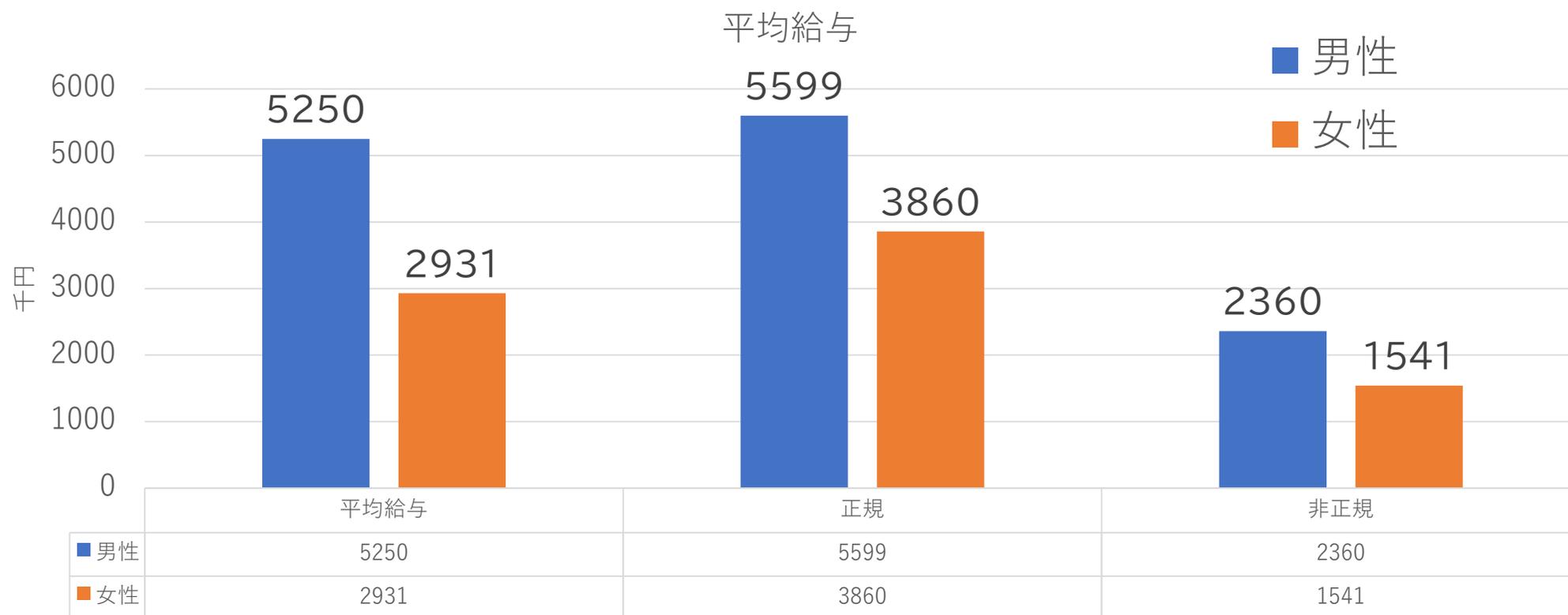
総所得の男女格差

103位

# 男女別給与総額（平成30年）国税庁民間給与実態統計 （給与総額女性は38%）

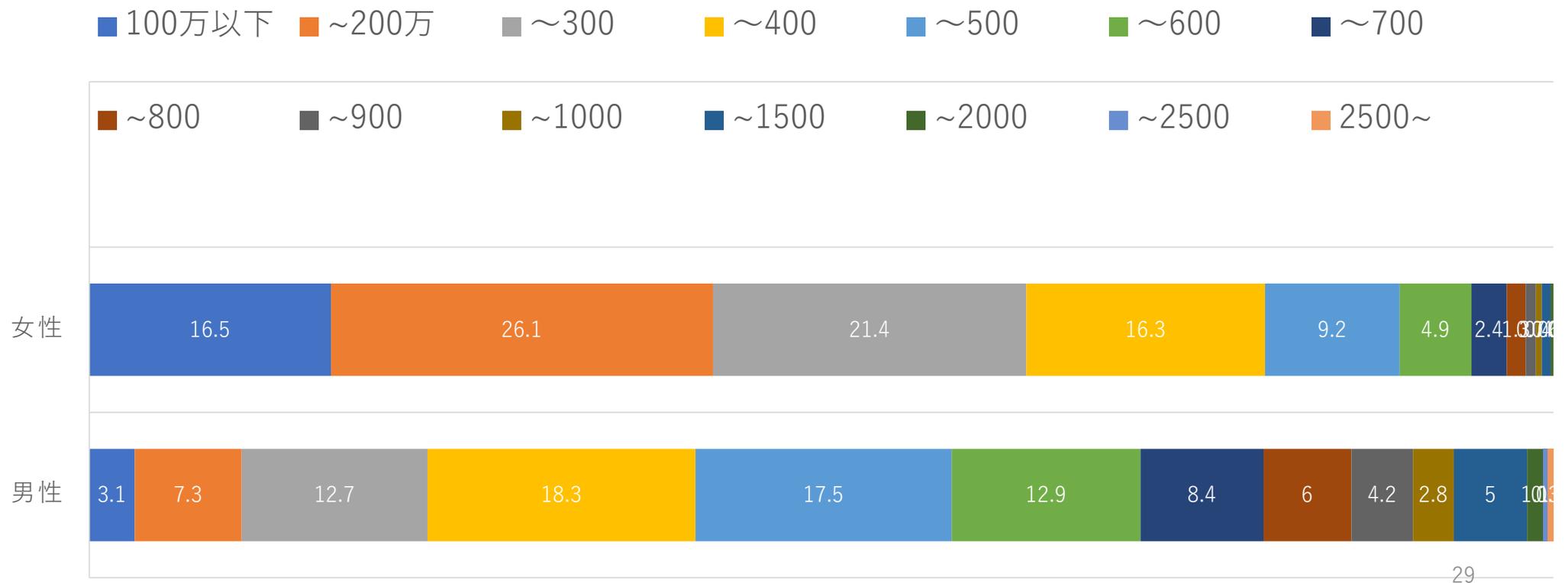


# 男女別平均給与・正規給与、非正規給与（平成30年） 国税庁民間給与実態統計（女性は男性の54%）



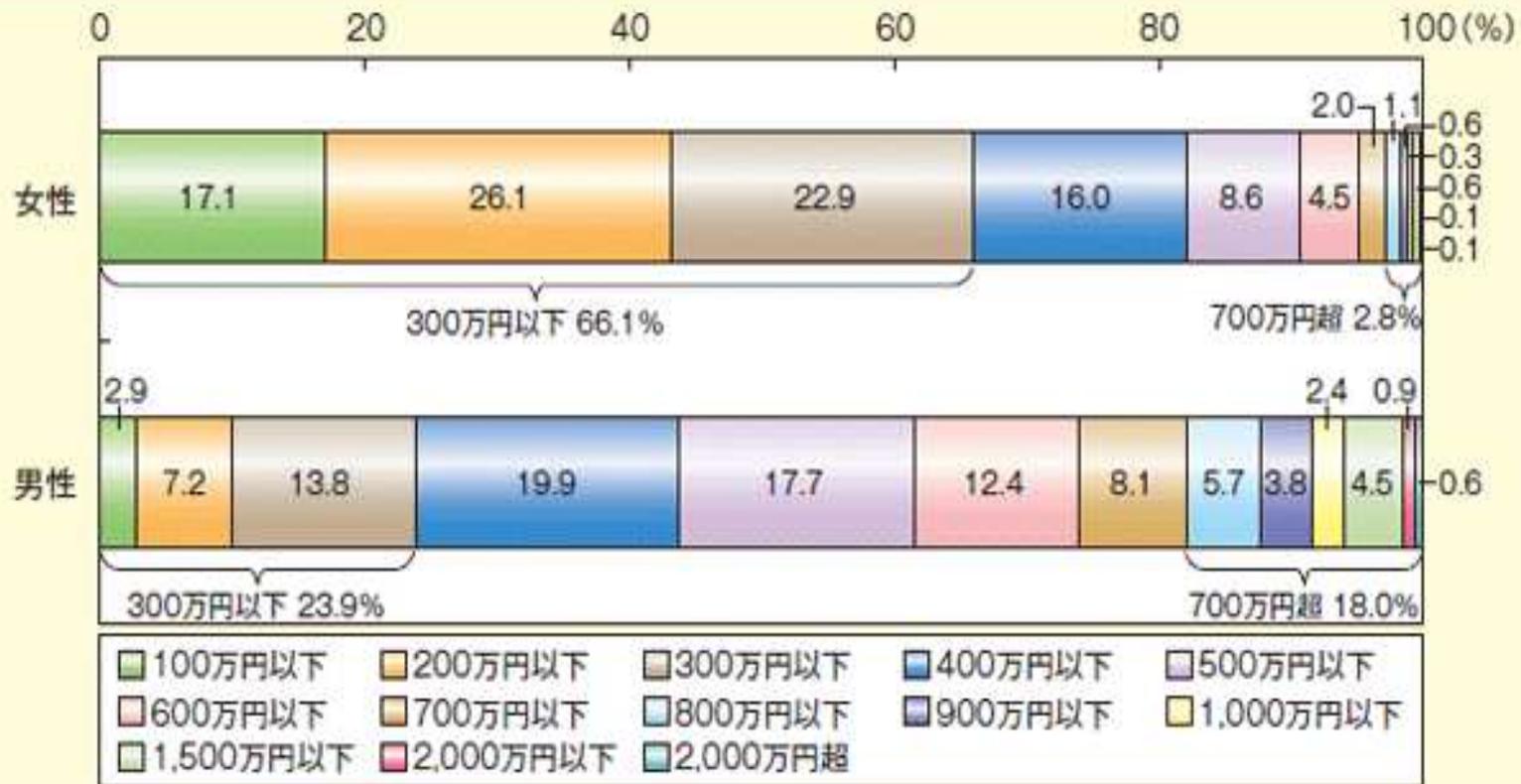
# 男女の所得格差給与と階級別給与と所得者の構成割合 (男女別、平成29年)

民間給与実態統計調査 (国税庁)



男女の所得格差  
給与階級別給与所得者の構成割合（男女別、平成23年）

第1-2-15図 給与階級別給与所得者の構成割合（男女別、平成23年）



(備考) 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成23年分)より作成。

**ご清聴ありがとうございました！**



經濟  
管理職  
131位



經濟  
管理職  
131位