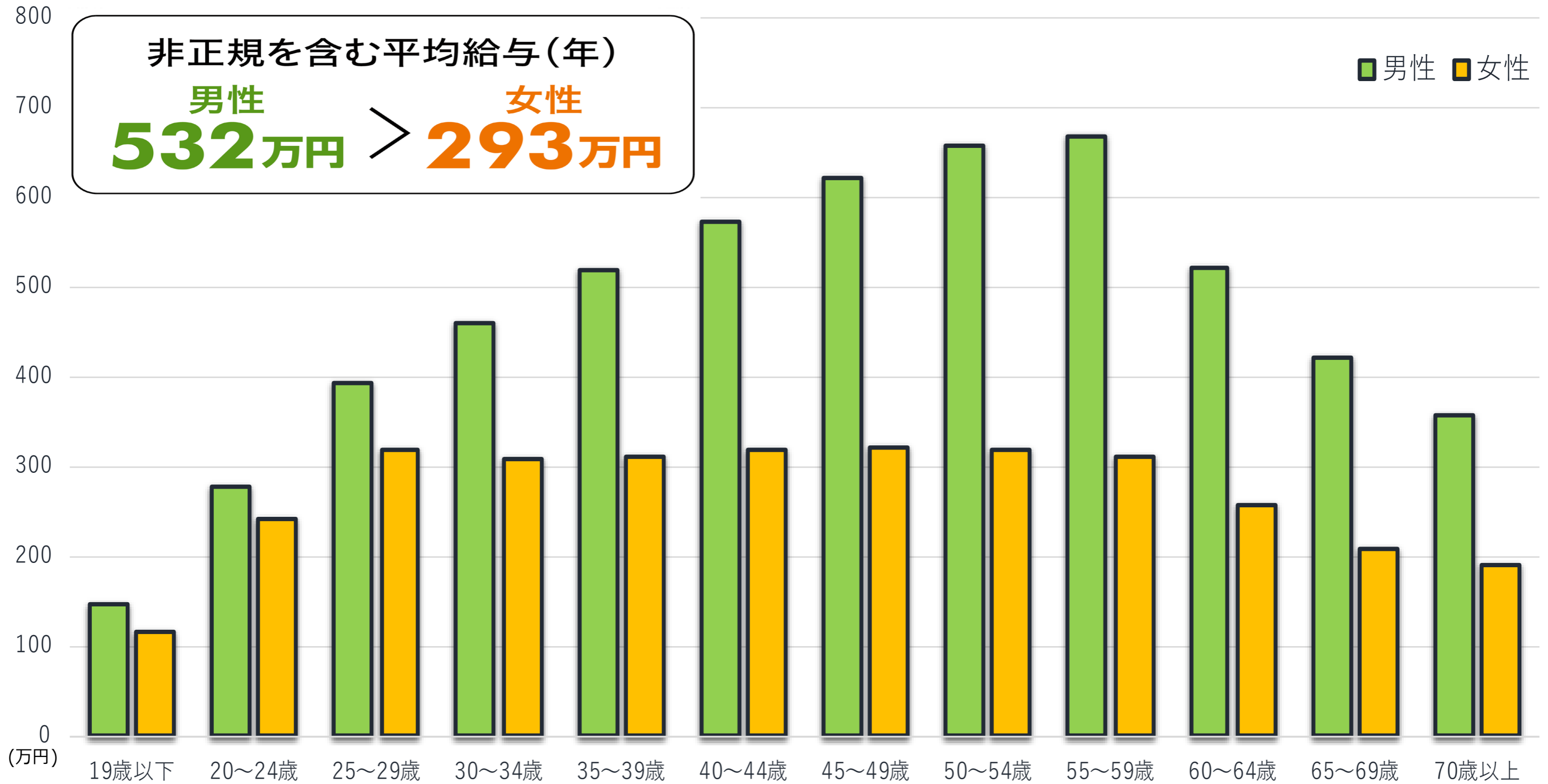


# 上がらない女性の賃金 広がる男女格差



2022年2月10日 衆議院予算委員会 日本共産党 本村伸子 配布資料①  
出典：国税庁 2020年分「民間給与実態統計調査」をもとに本村伸子事務所作成

パネル写し

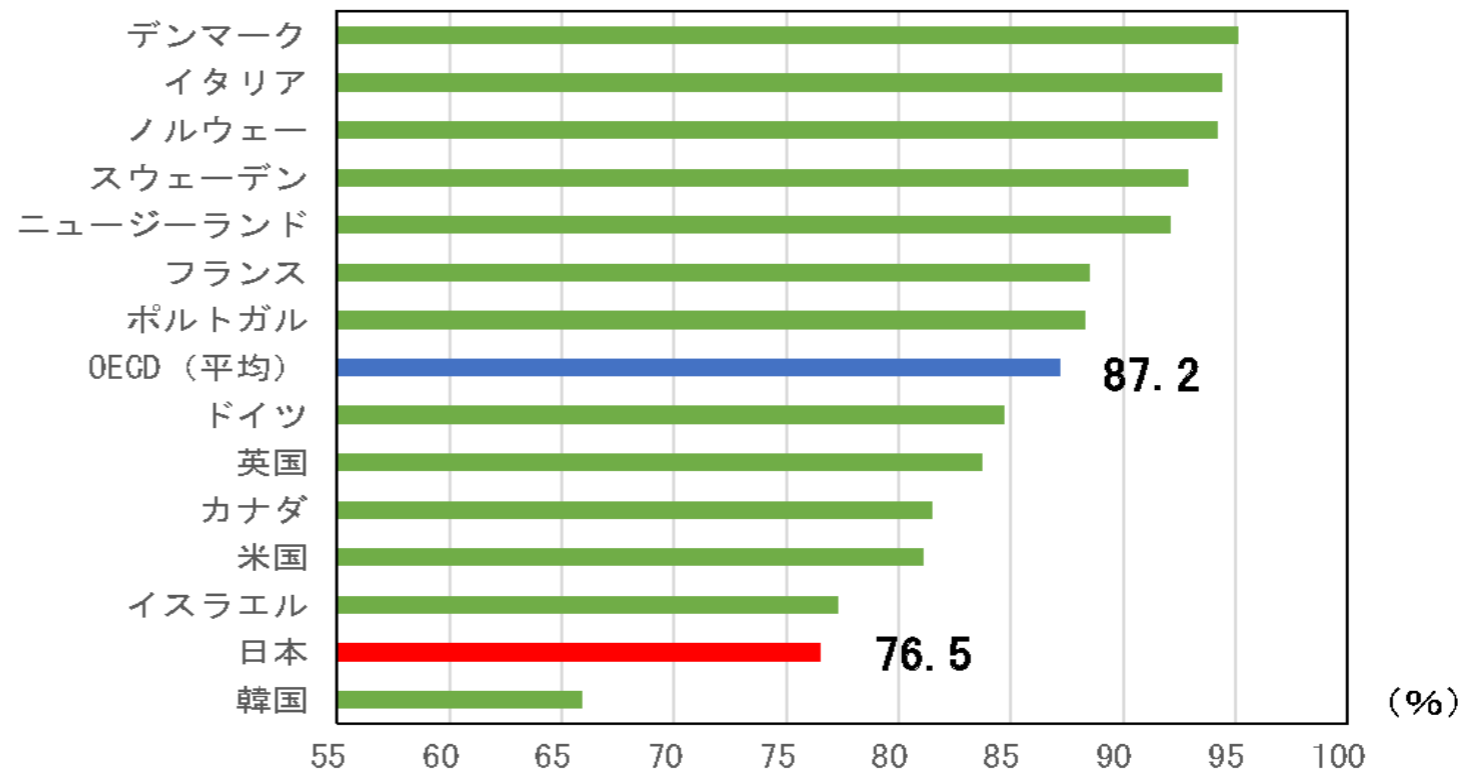
# 男女間賃金格差の国際比較(男性=100としたときの女性の水準)

○賃金分布の中央・下位10%・上位10%のいずれの値で見ても、日本の男女間賃金格差は諸外国と比較して大きい。

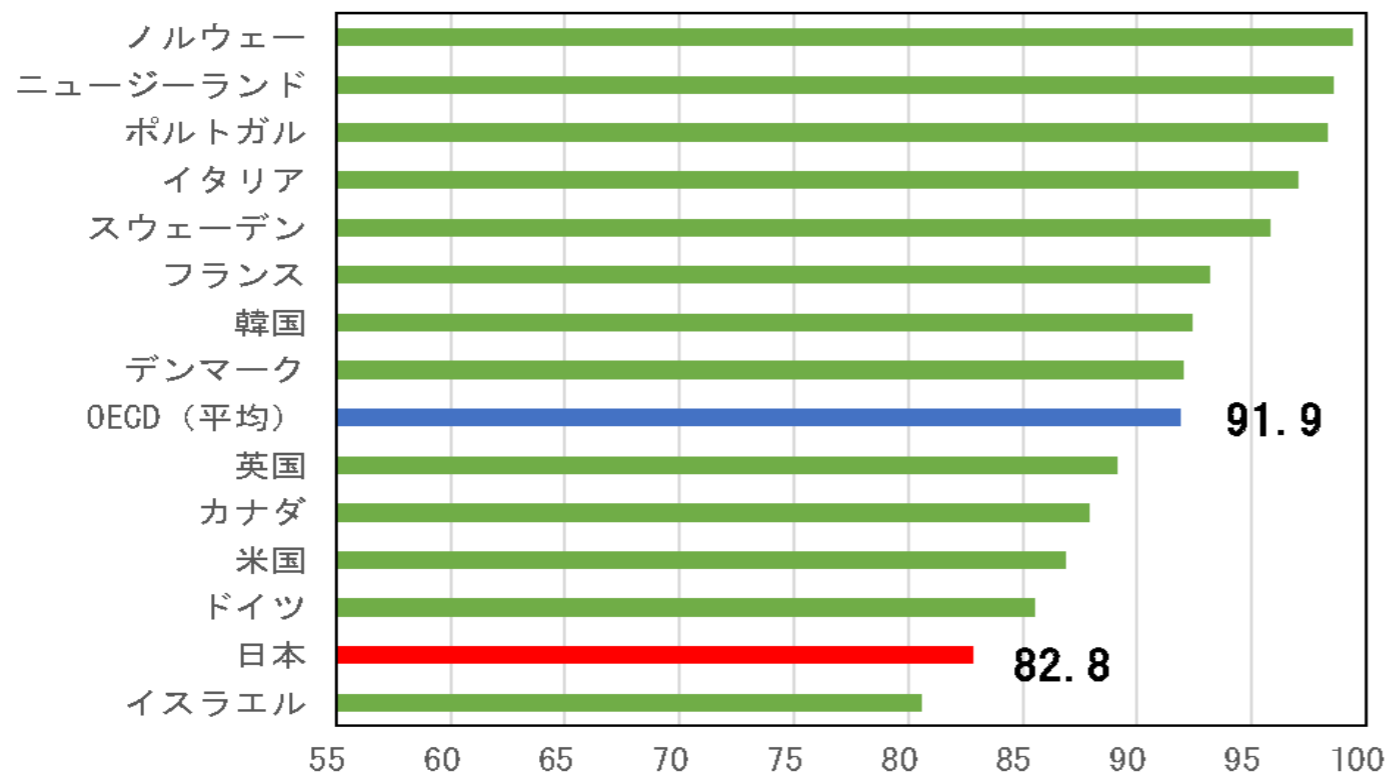
○日本の男女間賃金格差は、OECD(平均)と比較すると、中央値で10.7%ポイント、下位10%値で9.1%ポイント、上位10%値で14.6%ポイント低い水準。

(注) ここで、男女間賃金格差とは、男性賃金の中央値(下位10%値、上位10%値)を100とした場合の女性賃金の中央値(同上)の水準を割合表示した数値。フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

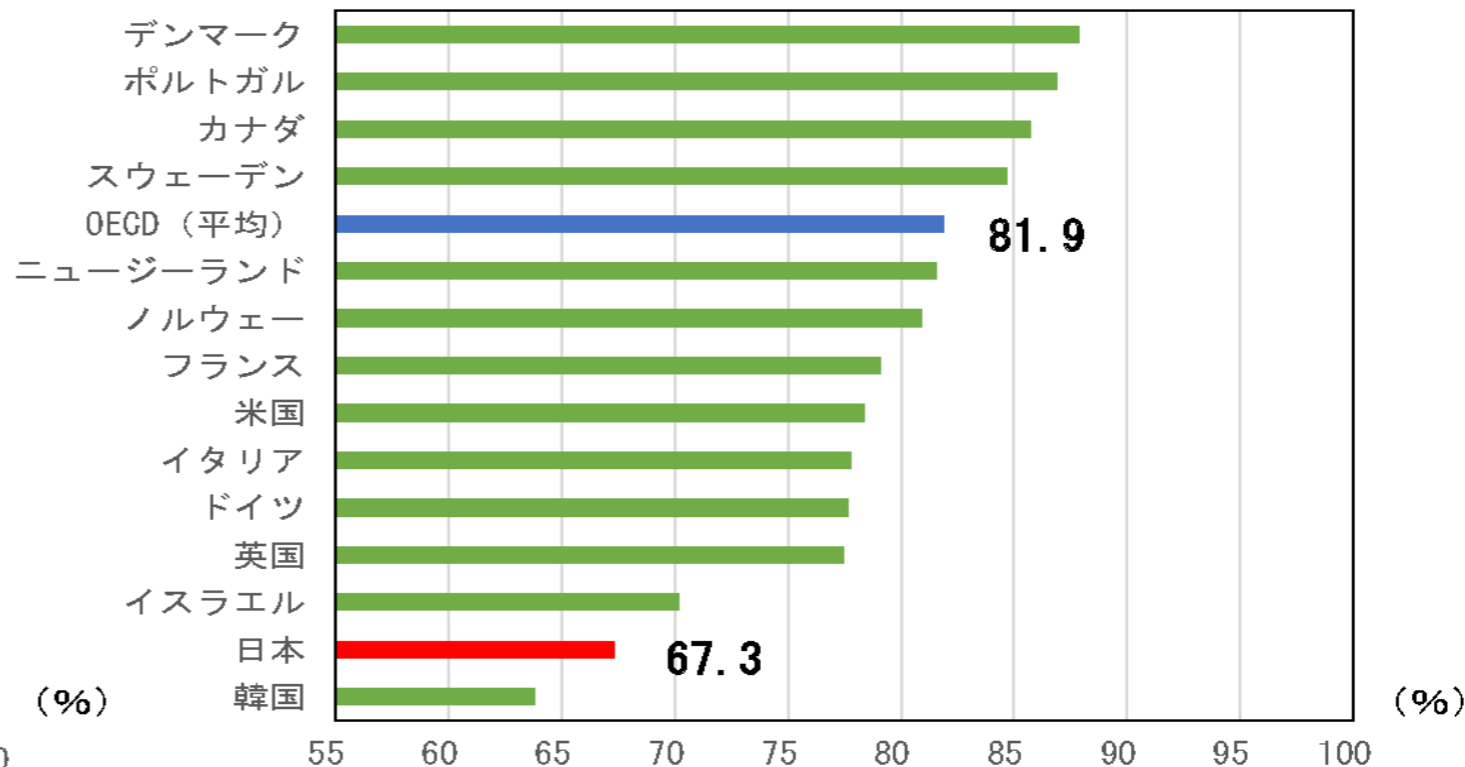
賃金 (中央値)



賃金 (下位 10%値)



賃金 (上位 10%値)



(OECD. Stat の2018年データを利用して作成)

# 産業別・従業員規模別の男女間賃金格差(男性=100としたときの女性の水準)

- 産業別の男女間賃金格差の状況を見ると、女性の従業員が約半数を占める「金融業、保険業」で格差が最も大きい。
- 従業員規模別の男女間格差(所定内給与)を見ると、大企業ほど格差も大きくなっている。

産業別男女間格差 (民間事業所・一般労働者、2020年)

産業	男女間格差				女性割合
	所定内給与	年収	時間あたり年収	勤続年数	
運輸業, 郵便業	78.3	72.2	80.4	70.1	14.5
情報通信業	77.9	74.8	76.5	67.2	24.6
電気・ガス・熱供給・水道業	77.3	74.2	76.4	77.6	12.0
宿泊業, 飲食サービス業	75.1	73.0	76.4	80.2	40.0
生活関連サービス業, 娯楽業	74.9	70.2	73.1	74.3	43.6
複合サービス事業	74.8	71.6	74.2	75.1	30.2
医療, 福祉	74.5	75.2	76.6	94.5	70.7
鉱業, 採石業, 砂利採取業	73.3	69.3	72.1	76.7	12.9
建設業	72.7	70.0	74.4	79.9	12.8
不動産業, 物品賃貸業	71.9	68.8	70.8	72.3	34.8
学術研究, 専門・技術サービス業	71.6	67.9	68.7	69.3	27.4
教育, 学習支援業	71.5	69.6	70.4	71.5	48.3
製造業	69.2	63.6	65.1	74.7	23.8
卸売業, 小売業	68.2	64.1	66.4	66.2	34.6
金融業, 保険業	58.7	55.3	59.5	72.9	53.0
産業計	74.3	70.0	74.1	69.4	35.8

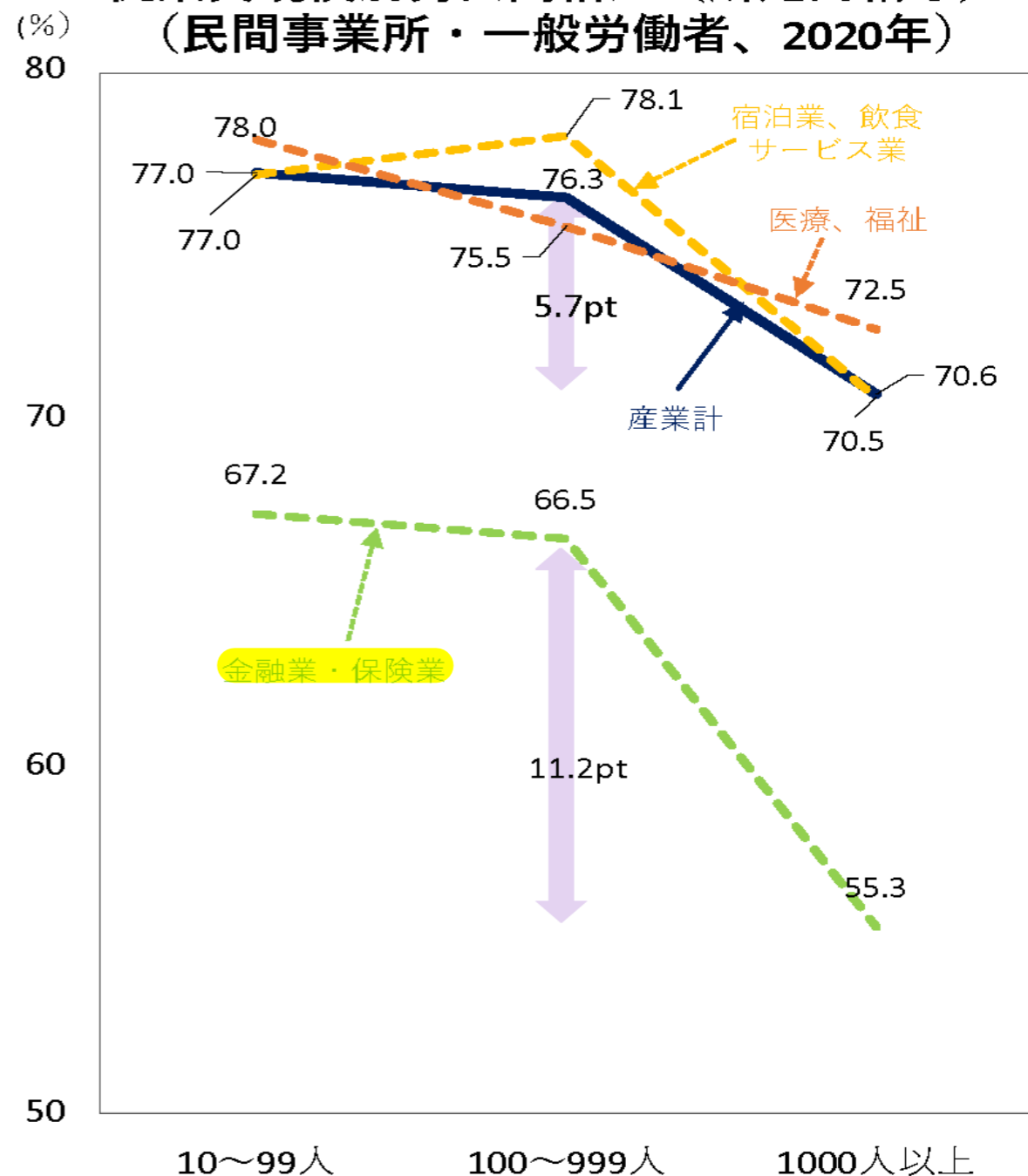


格差小

格差大



従業員規模別男女間格差 (所定内給与) (民間事業所・一般労働者、2020年)



(注) 産業別男女間格差は所定内給与の格差が小さい順に記載。各項目格差上位5産業を緑、下位5産業を赤で網掛けしている。

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

# 商工中金の男女格差

## ① 職員数と新卒採用者数の推移（男女別）

（注）担当職コースの新卒採用の絞り込み

		2017/4/1	2018/4/1	2019/4/1	2020/4/1	2021/4/1
職員数		4,103	4,090	4,015	3,965	3,779
	うち男性	2,659	2,611	2,585	2,571	2,424
	うち女性	1,444	1,479	1,430	1,394	1,355
新卒採用		214	229	118	149	89
	うち男性	108	122	102	121	74
	うち女性	106	107	16	28	15

（注）

- ・職員数に占める女性労働者の割合（総合職）7.1%（担当職）99.7%
  - ・新卒採用に占める女性労働者の割合（総合職）15.9%（担当職）100%
- ※いずれも2021/4/1時点

## ② 女性管理職比率

2017/4/1	2018/4/1	2019/4/1	2020/4/1	2021/4/1
5.3%	5.7%	5.4%	6.5%	7.4%

（課題認識等）

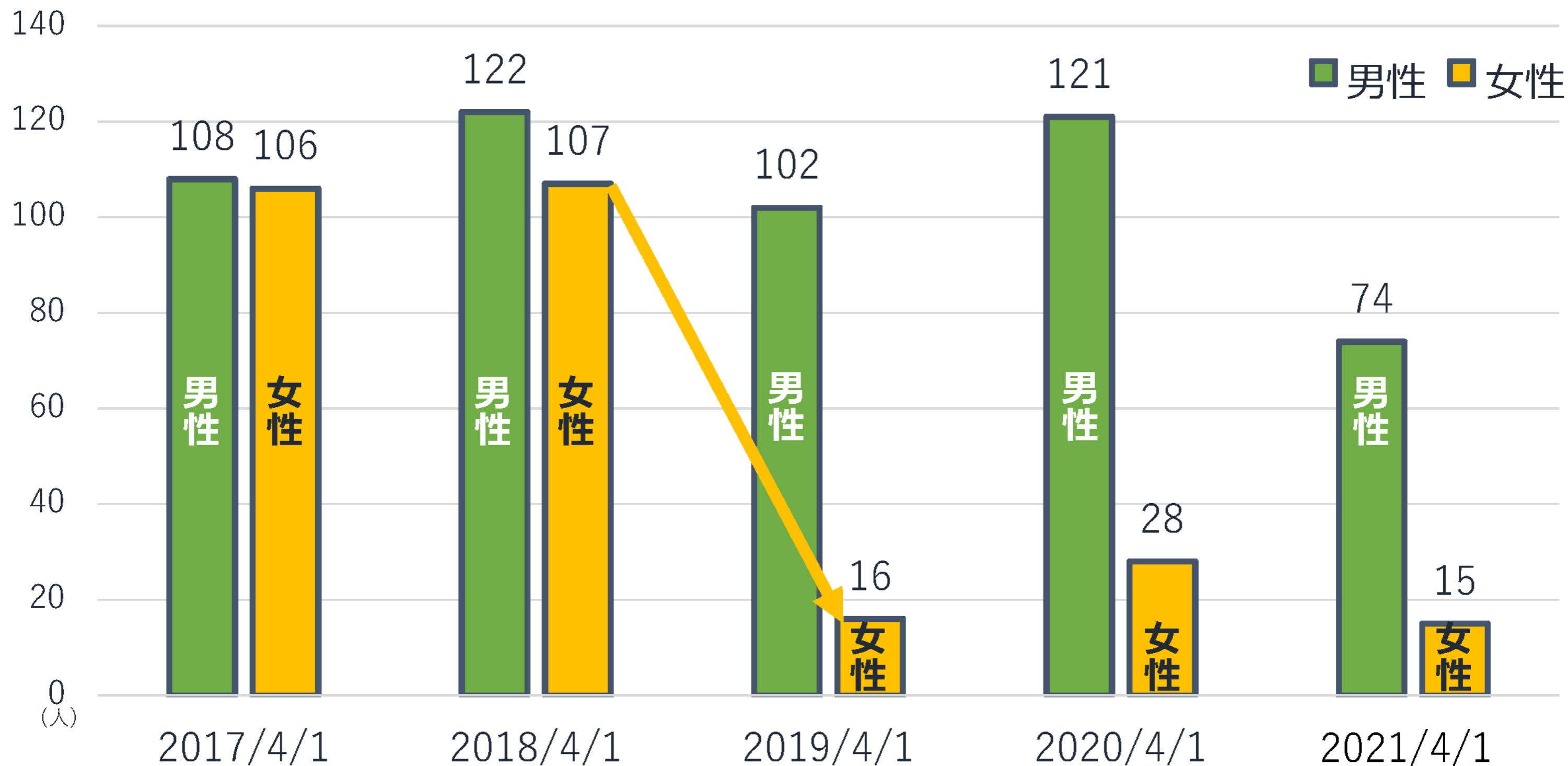
- ✓ 課長級の職位への登用を積極的に進めるとともに、登用母集団の確保に向け、マネジメント・リーダーシップに関する研修を積極的・継続的に実施し、組織的な支援体制を強化する。

2022年2月10日 衆議院予算委員会 日本共産党 本村伸子 配布資料④

出典：中小企業庁提出資料（タイトルは本村伸子事務所加筆）

パネル写し

# 商工中金の新卒採用者数(男女比)



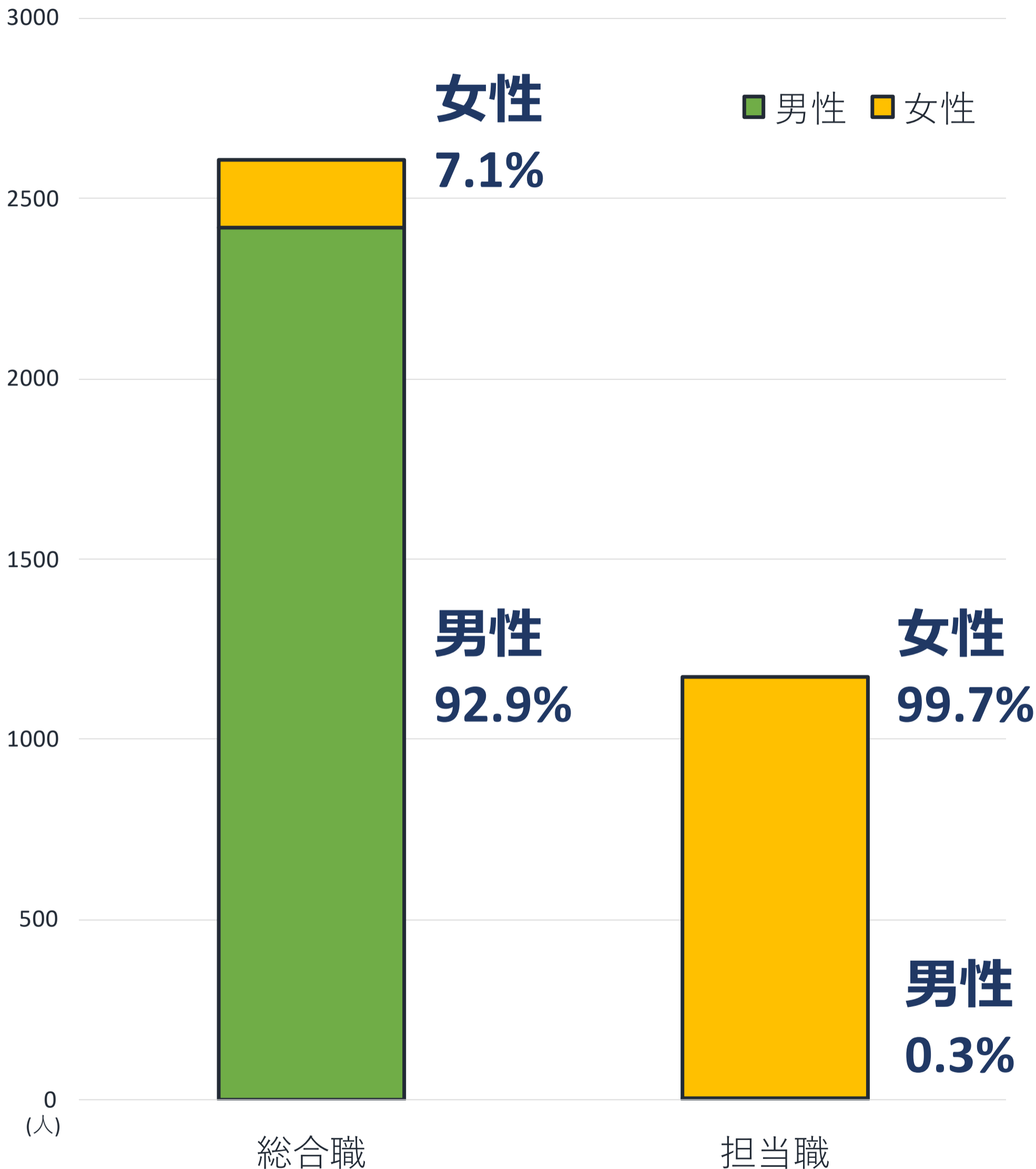
2022年2月10日 衆議院予算委員会 日本共産党 本村伸子 配布資料⑤

出典：中小企業庁提出資料をもとに本村伸子事務所作成

パネル写し

# 商工中金のコース別雇用管理制度

(2021.4.1現在)



2022年2月10日 衆議院予算委員会 日本共産党 本村伸子 配布資料⑥

出典：中小企業庁提出資料をもとに本村伸子事務所作成

パネル写し

企業名	株式会社三菱UFJ銀行
所在地	東京都千代田区丸の内二丁目7番1号
法人番号	5010001008846
業種	金融業、保険業
企業規模	301人以上
企業認定等	
均等・両立推進企業表彰	
公共調達資格情報	
企業PR	
証券コード	

## 働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

採用した労働者に占める女性労働者の割合 【項目定義】 ?	(総合職) 20.3% (BS職) 100% (嘱託・契約社員) 88.1%
採用における男女別の競争倍率 【項目定義】 ?	(総合職) 男性：21.5倍、女性：45.3倍 (BS職) 男性：倍、女性：14.4倍
採用における競争倍率の男女比 【項目定義】 ?	
労働者に占める女性労働者の割合	(総合職) 39.2% (BS職) 99.1% (嘱託・契約社員) 90% (派遣社員) 93.1%
係長級にある者に占める女性労働者の割合 【項目定義】 ?	30.2% (-人) (係長級全体(男女計) -人)
管理職に占める女性労働者の割合 【項目定義】 ?	21.8% (-人) (管理職全体(男女計) -人)
役員に占める女性の割合 【項目定義】 ?	6.2% (-人) (役員全体(男女計) -人) ※11
男女別の職種又は雇用形態の転換実績 【項目定義】 ?	○職種転換実績 (総合職) 男性：6人、女性：193人 (BS職) 男性：0人、女性：3人  ○雇用形態転換実績 (派遣社員→直接雇用) 男性：0人、女性：1人
男女別の再雇用又は中途採用の実績 【項目定義】 ?	○再雇用実績 男性：0人、女性：4人 ※13(1) ○中途採用実績 男性：54人、女性：50人



1	岐阜	29.9%
2	奈良	29.6
3	取森	28.6
4	青森	28.1
5	長徳	26.0
6	東滋	24.2
7	神奈	24.0
8	高岡	23.5
9	福三	23.1
10	愛広	23.0
11	宮柄	22.6
12	京兵	20.2
13	沖島	20.0
14	香岩	20.0
15	大崎	19.2
16	鹿福	18.8
17	和歌	18.4
18	茨新	18.0
19	長北	17.1
20	海島	16.4
21	福佐	15.4
22	山梨	15.0
23	山梨	14.3
24	山梨	14.0
25	山梨	14.0
26	山梨	13.6
27	山梨	13.5
28	山梨	13.1
29	山梨	13.0
30	山梨	12.2
31	山梨	12.1
32	山梨	10.8
33	山梨	10.7
34	山梨	10.6
35	山梨	9.1
36	山梨	8.9
37	山梨	7.9
38	山梨	7.8
39	山梨	7.4
40	山梨	6.8
41	山梨	6.7
42	山梨	6.0
43	山梨	5.9
44	山梨	5.2
45	山梨	3.3
46	山梨	2.6
47	山梨	0.0

都道府県別教育委員会事務局の女性管理職割合 ※2021年度内閣府調査から。小数点第2位以下を四捨五入

# 教委の管理職 女性15%

## 都道府県平均 最高は岐阜29%

全国の都道府県教育委員会事務局で管理職に占める女性の割合が平均15・8%にとどまることが九日、内閣府の二〇二一年度調査で明らかになった。女性管理職の割合が30%近くを占める県がある一方、10%に満たない自治体もあり、地域差も浮き彫りになった。

は県立高校などの現場で学校の運営管理に当たる管理職（事務長）に就いており、残業時間は少ない傾向にある。二位の静岡は積極的に女性を登用。男女比に配慮したメンバーで性暴力の防止策を検討し、二〇年度から教員によるハラスメントについて児童生徒へのアンケートを始めた。

十年以上続けてきた蓄積だ」と説明した。最下位の秋田は事務長を管理職から除いており、他県同様に事務長を計上すると女性割合は10%になる。子育てや介護を理由に、地元を離れての本庁勤務を望まない女性が多いという。性別で偏りがちな役割分担の見直しとともに、子育てや介護と仕事を両立できる働き方が求められている。

教委は、学校で起こったいじめや性暴力の対応、教員研修を担う。子どもにわいせつ行為をした教員への対策法が昨年五月に成立し、教育現場でのジェンダーバランスの重要性は増している。各自治体は女性

調査は、四十七都道府県に女性登用状況などを尋ねる形で毎年実施。二一年四月時点の最新結果では、都道府県教委における課長級以上の管理職計二千六十六人のうち、女性は四百八十四人。割合が最も高いのは29・9%の岐阜で、静岡29・6%、奈良28・6%と続き、計十四都県が20%台。最も低いのは秋田でゼロ、千葉2・6%、群馬3・3%だった。

岐阜は八十七人中二十六人が女性だが、うち十九人