

# 東京労働局における 働き方改革の取組について (統計編)

令和元年



東京労働局 雇用環境・均等部

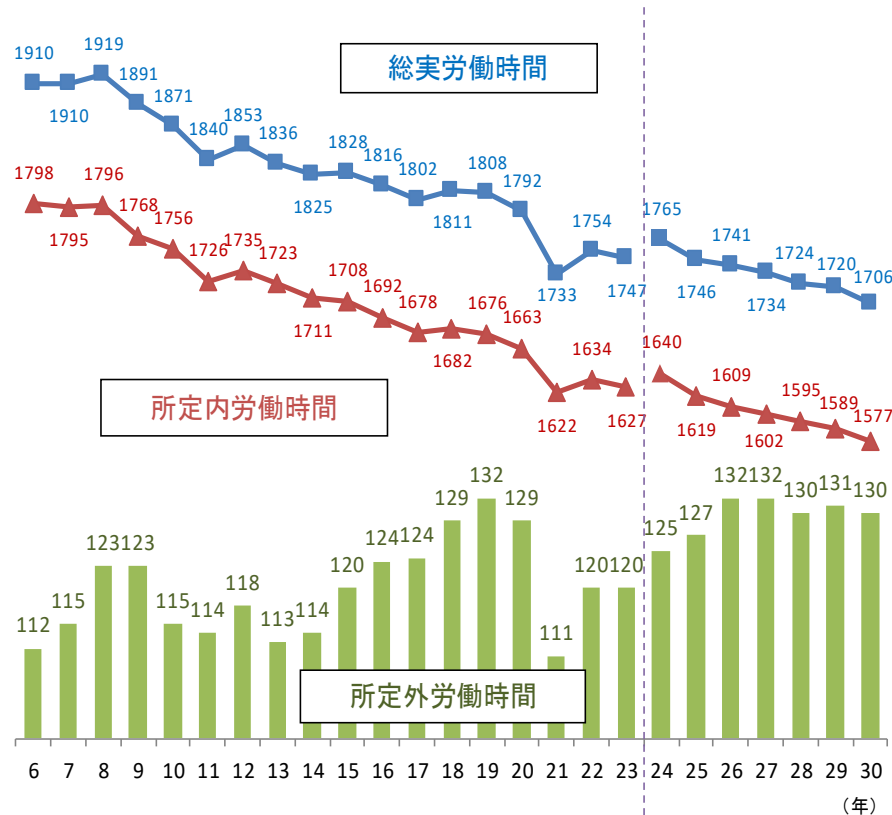
# - CONTENTS -

| 労働時間                                   |      | 女性活躍、仕事と家庭の両立等                      |      |
|----------------------------------------|------|-------------------------------------|------|
| 年間総実労働時間の推移（全国）                        | P.1  | ライフステージ別にみる有業者の平日の平均通勤時間            | P.12 |
| 年間総実労働時間の経年変化<br>（フルタイム労働者）（全国・東京）     | P.2  | 都道府県別に見た有業者の平日の平均帰宅時間               | P.13 |
| 年間総実労働時間の経年変化<br>（パートタイム労働者）（全国・東京）    | P.3  | 女性の年齢階級別労働力率の推移（全国・東京）              | P.14 |
| 産業別・規模別労働者1人平均労働時間                     | P.4  | 女性の管理職への登用状況（全国・東京）                 | P.16 |
| 週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移                 | P.5  | 女性活躍や役割分担に関する意識の状況                  | P.17 |
| 主要産業別年間総実労働時間の経年変化<br>（フルタイム労働者）（東京）   | P.6  | 女性の活躍推進に関する意識の状況                    | P.18 |
| 事業場規模別年間総実労働時間の経年変化<br>（フルタイム労働者）（東京）等 | P.7  | 正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移      | P.19 |
| 年次有給休暇等                                |      | 男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移              | P.22 |
| 年次有給休暇取得率等の経年変化（全国・東京）                 | P.8  | 非正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率        | P.24 |
| 企業規模別の年次有給休暇取得率等<br>（平成27年）（全国・東京）     | P.9  | 正規雇用労働者の企業規模別男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率 | P.27 |
| 企業規模別の年次有給休暇取得率の経年変化（東京）               | P.10 | 正規雇用労働者の男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移   | P.30 |
| 産業別の年次有給休暇の取得状況（全国）                    | P.11 |                                     |      |

# 年間総実労働時間の推移（全国）

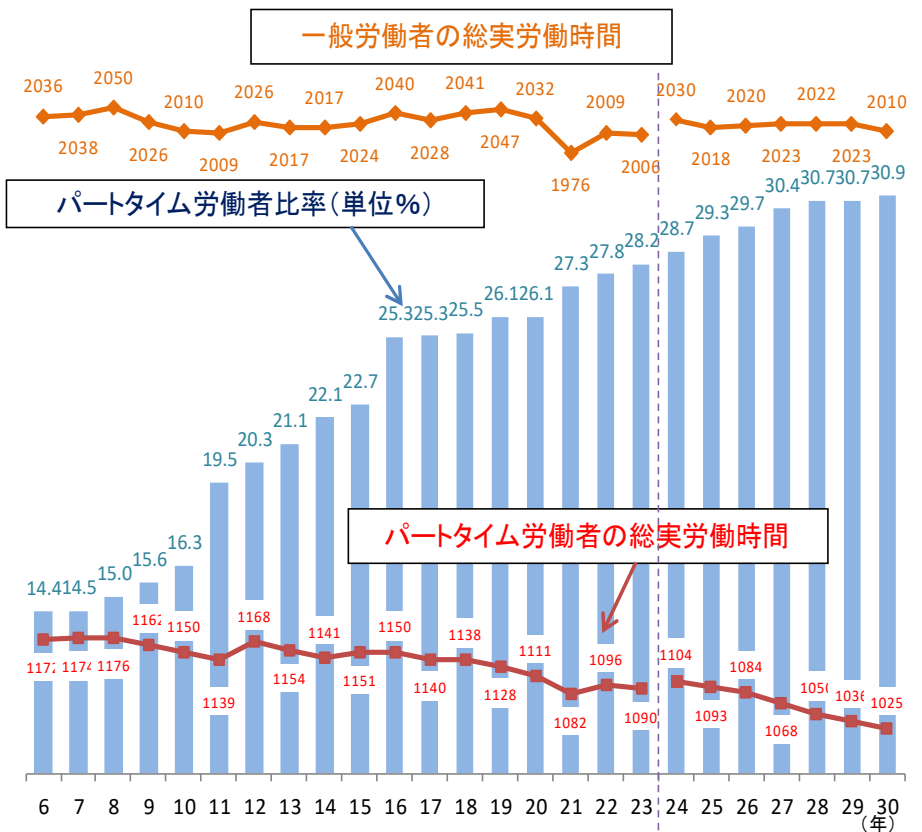
- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
- 再集計を行った平成24年以降も総実労働時間、所定内労働時間の減少傾向は継続しているが、一般労働者の総実労働時間はほぼ横ばいで推移しており、パートタイム労働者の総実労働時間の減少等がその要因と考えられる。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
（注）事業所規模5人以上  
（注）平成24年以降は再集計を行った数字

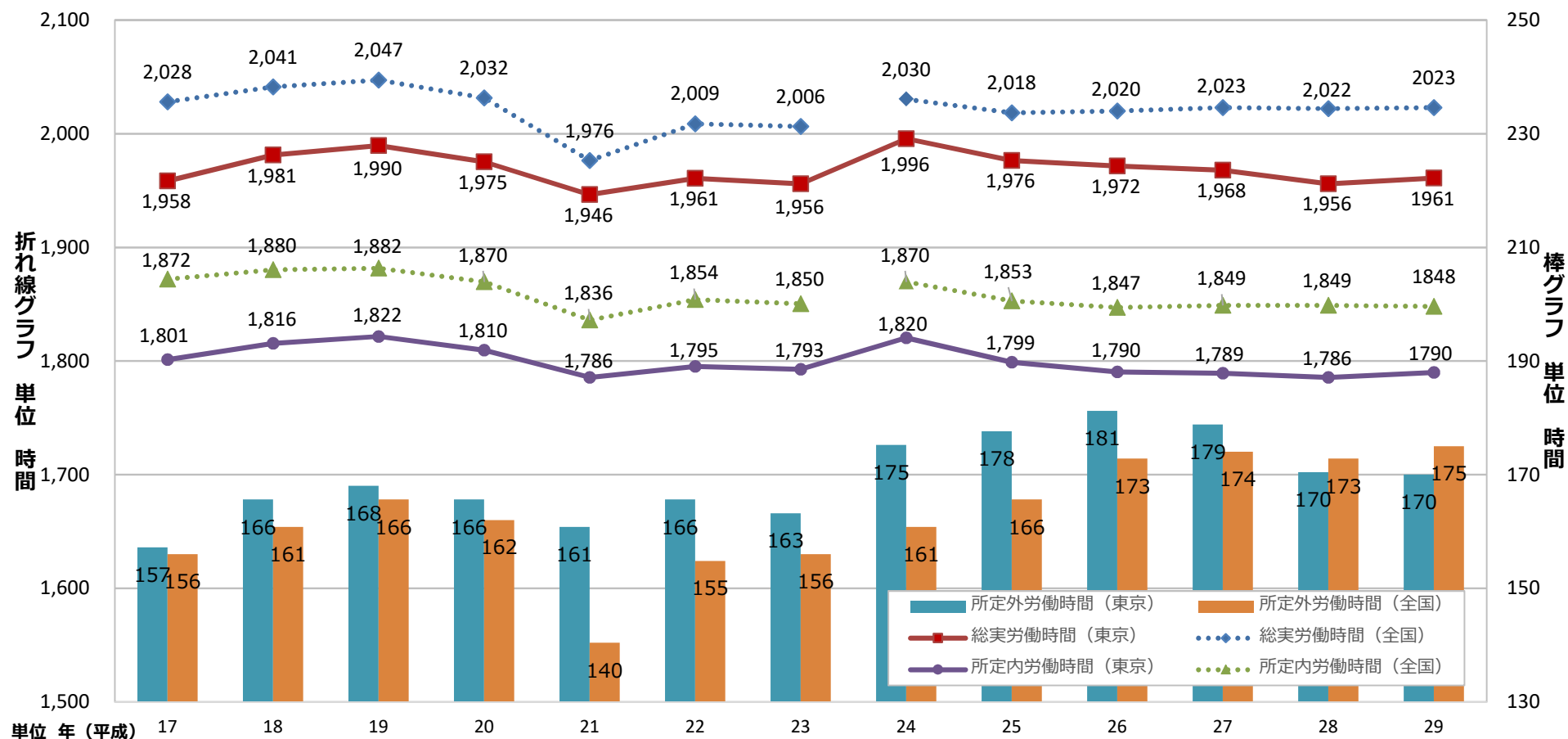
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
（注）事業所規模5人以上  
（注）平成24年以降は再集計を行った数字

## 年間総実労働時間等の経年変化（フルタイム労働者）（全国・東京）

- 東京のフルタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間は、全国と比べやや短く推移している。  
（総実労働時間の対全国比 96.6%（17年）～98.5%（21年））
- 東京のフルタイム労働者の所定外労働時間は、従来は全国と比べ長かったが、近年はその差が狭まり、28年以降全国より短くなっている。  
（所定外労働時間の対全国比 114.5%（21年）～97.1%（29年））

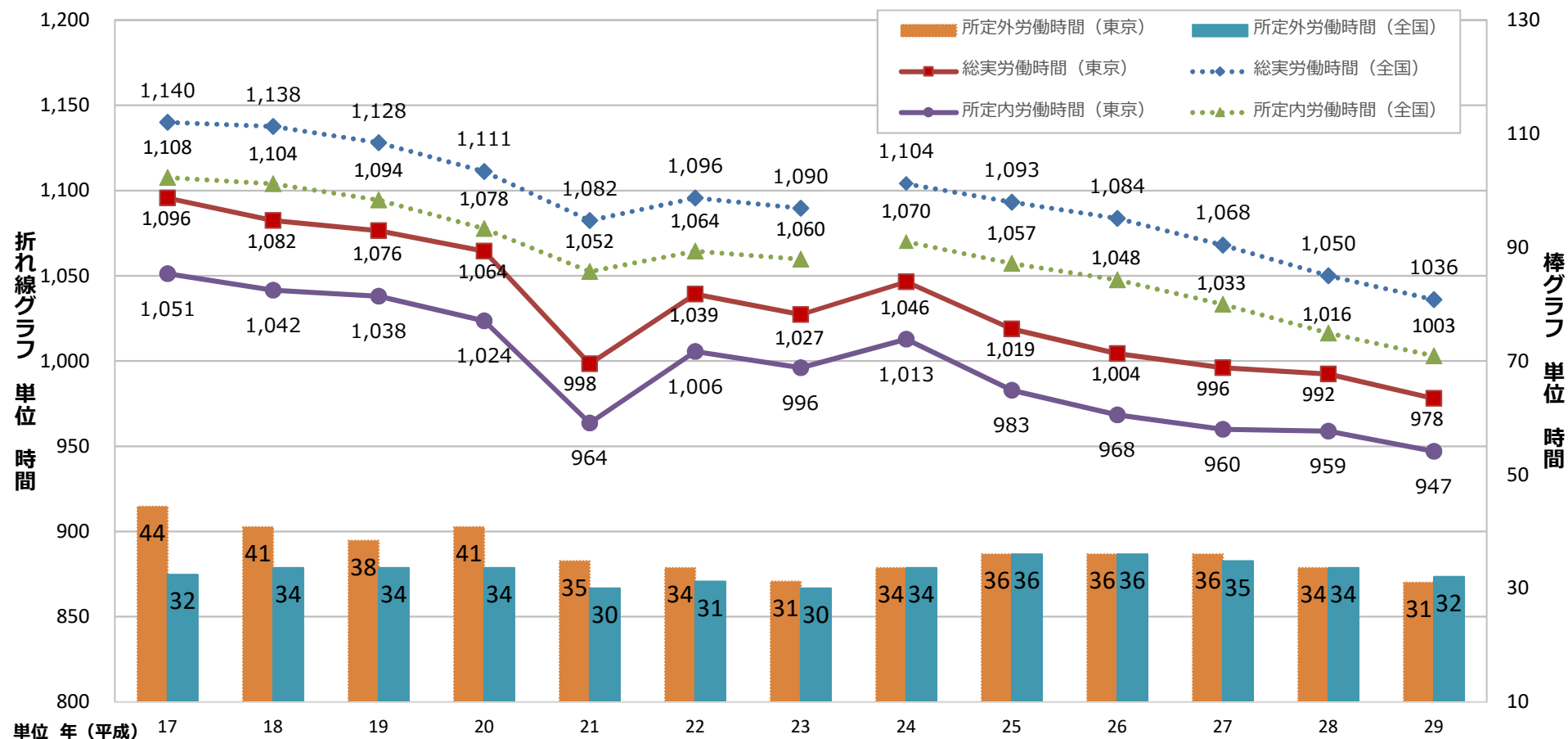


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。 4 全国の数値は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均や合計ではない。 5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。

## 年間総実労働時間等の経年変化（パートタイム労働者）（全国・東京）

- 東京のパートタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間は、全国と比べやや短く推移している。  
（総実労働時間の対全国比 92.2%（21年）～96.1%（17年））
- 東京のパートタイム労働者の所定外労働時間は、従来は全国と比べ長かったが、近年はほぼ同程度となっており、平成29年には全国を下回った。  
（所定外労働時間の対全国比 137.0%（17年）～96.9%（29年））



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

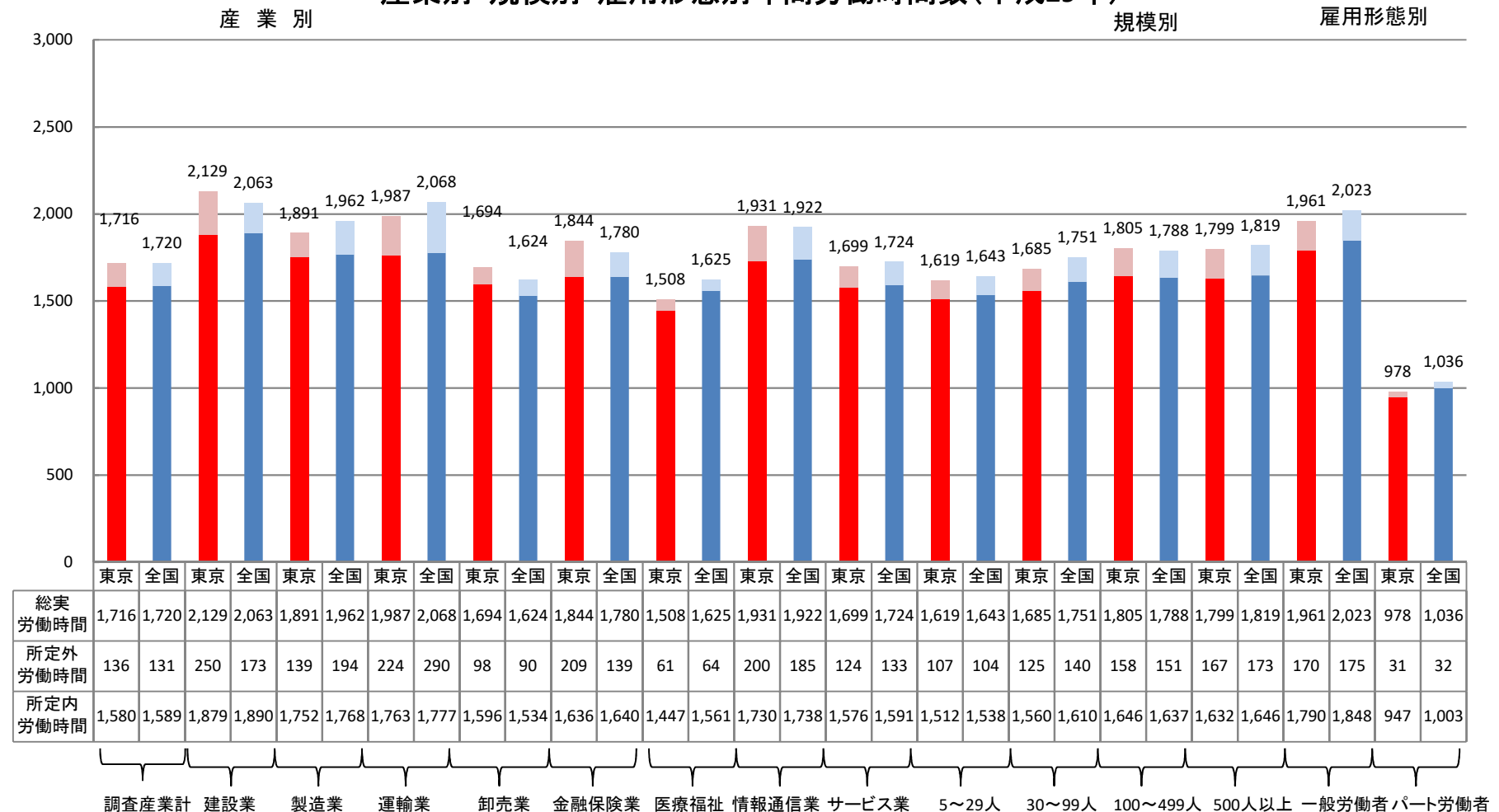
- (注) 1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を1.2倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。 4 全国の数値は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均や合計ではない。 5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。

# 産業別・規模別労働者1人平均労働時間

○ 建設業、卸売業、金融保険業等においては、全国に比べて東京の労働者1人当たり総実労働時間及び所定外労働時間が長くなっている。

年間総実労働時間

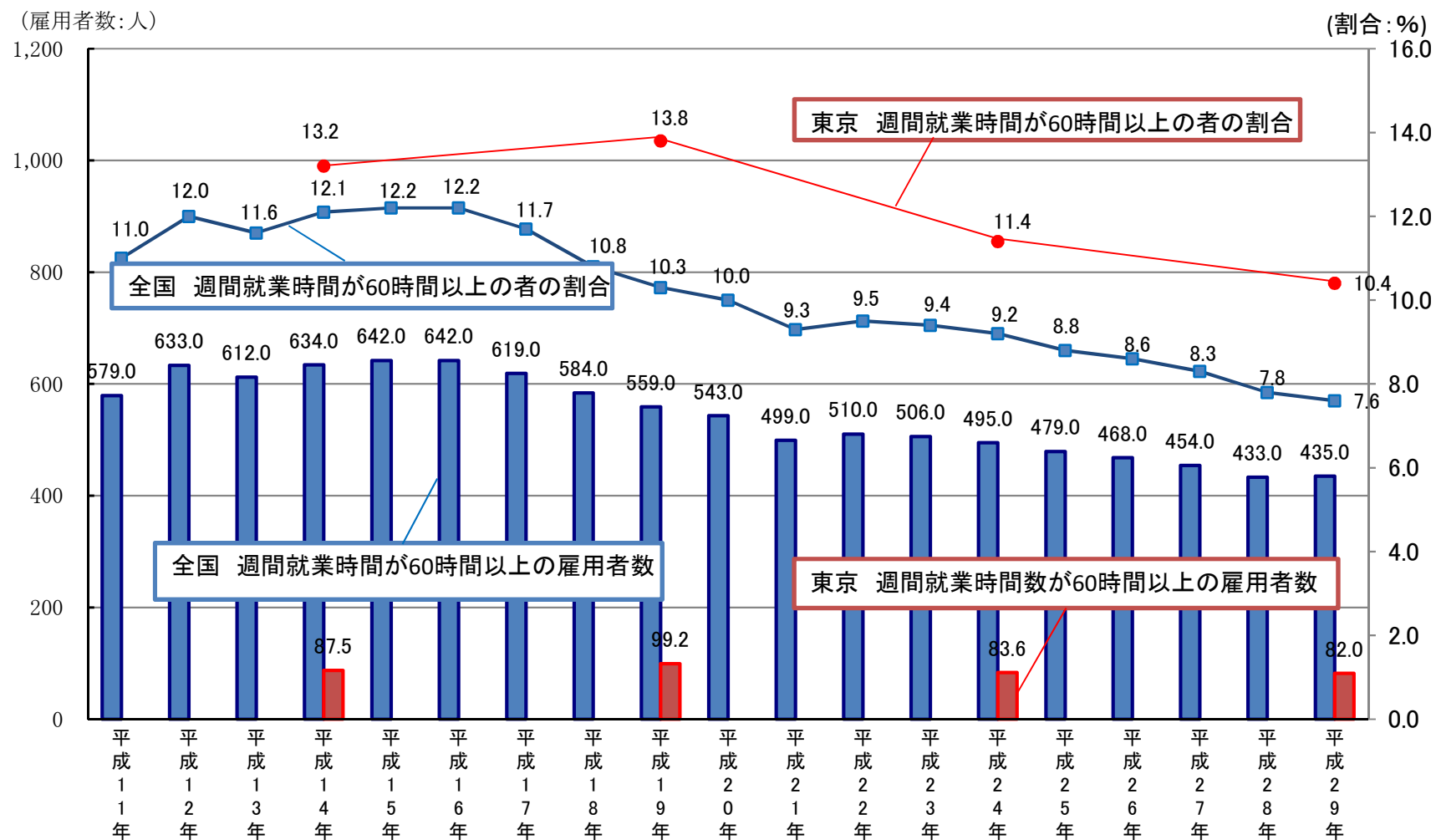
産業別・規模別・雇用形態別年間労働時間数(平成29年)





## 週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

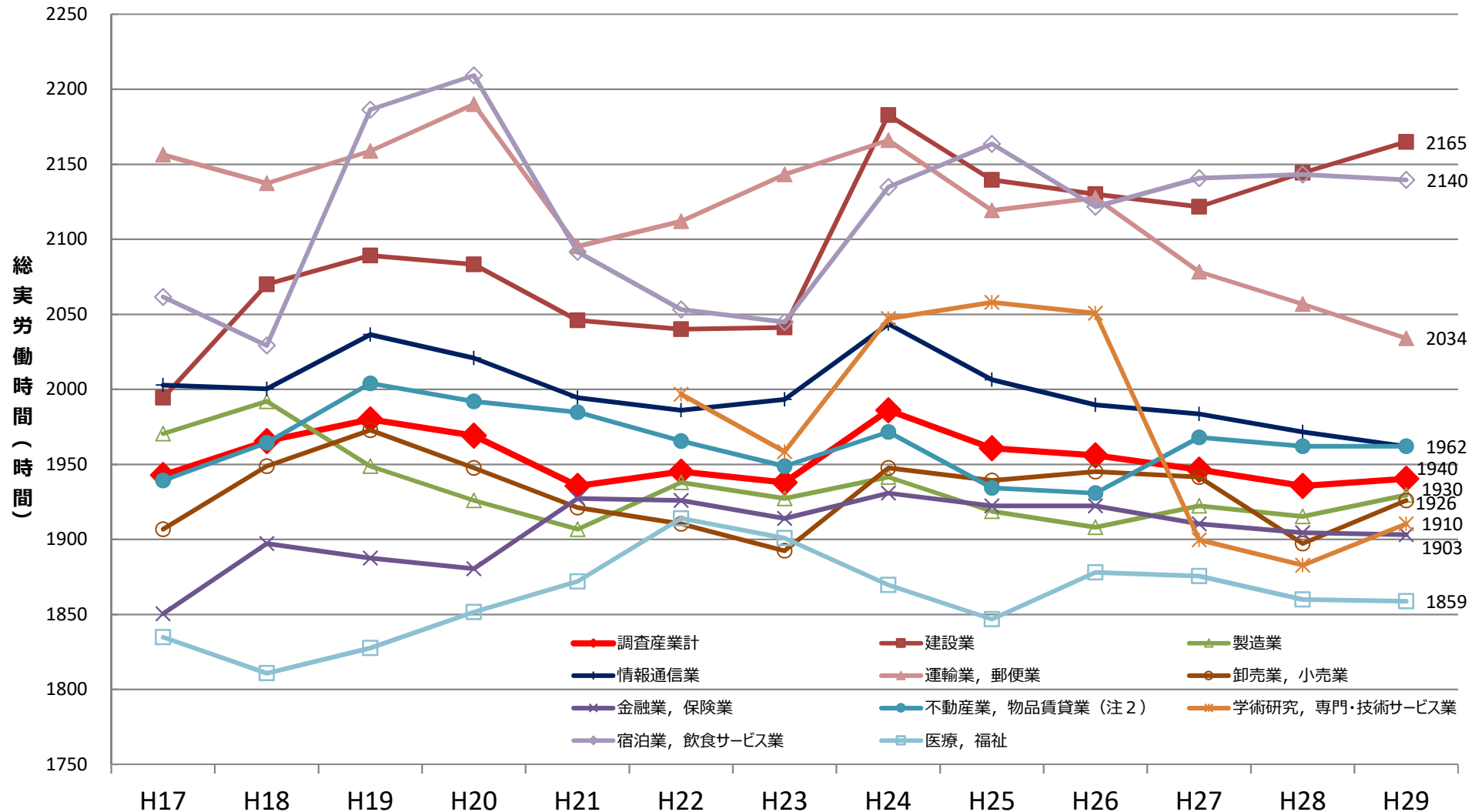
○ 東京では、週60時間以上就業する雇用者数の割合が全国に比べて高く推移している。



(資料出所) 厚生労働省「労働力調査」 総務省「就業構造基本調査(東京分)」

## 主要産業別年間総実労働時間の経年変化（フルタイム労働者）（東京）

- 東京におけるフルタイム労働者の年間総実労働時間を主要産業別で見ると、
- ・「建設業」「宿泊業,飲食サービス業」「運輸業,郵便業」の3業種は2000時間を超える水準で推移している。
  - ・平成28年から29年にかけては、「建設業」「製造業」「卸売業,小売業」「学術研究,専門・技術サービス業」が増加したことから、「産業計」もわずかに増加している。

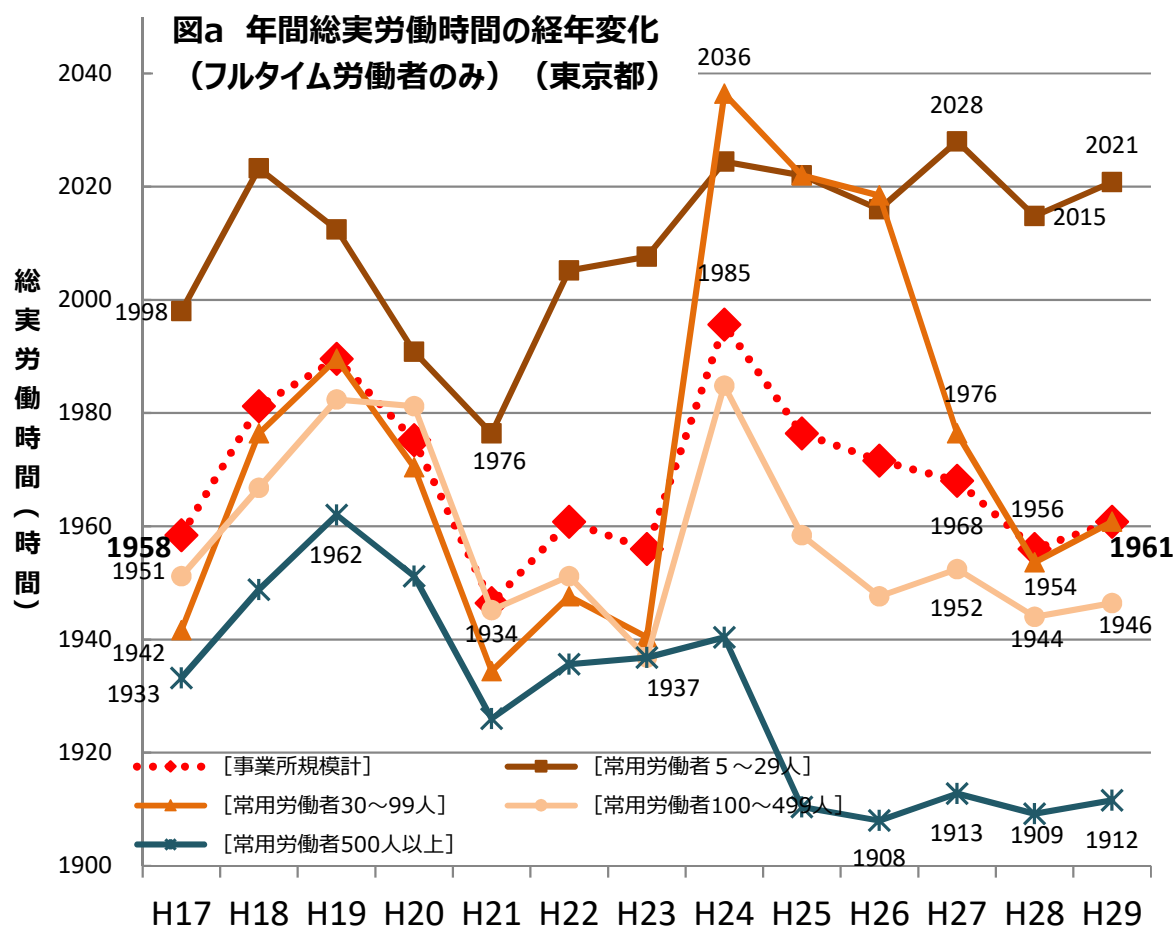


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（東京都分）（注1）事業所規模30人以上（注2）平成21年以前は「不動産業」のみ

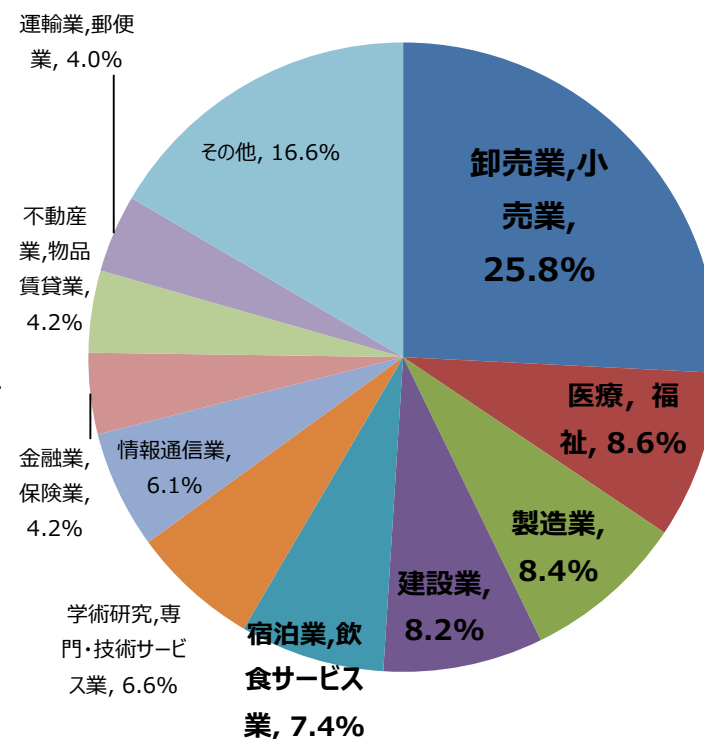


## 事業場規模別年間総実労働時間の経年変化（フルタイム労働者）（東京）等

- 東京におけるフルタイム労働者の年間総実労働時間を事業場規模別に見ると、
- ・ 事業場規模が小さいほど年間総実労働時間が長い傾向が見られる。
  - ・ 労働時間が高止まりしている5～29人規模の事業場で就業する正規従業員の業種別構成割合を見ると、「卸売業,小売業」が最も多く、「医療,福祉」「製造業」「建設業」「宿泊業,飲食サービス業」がこれに続いている。



図b 従業者5～29人の事業場で就業する  
正規従業員の業種別内訳（東京都）

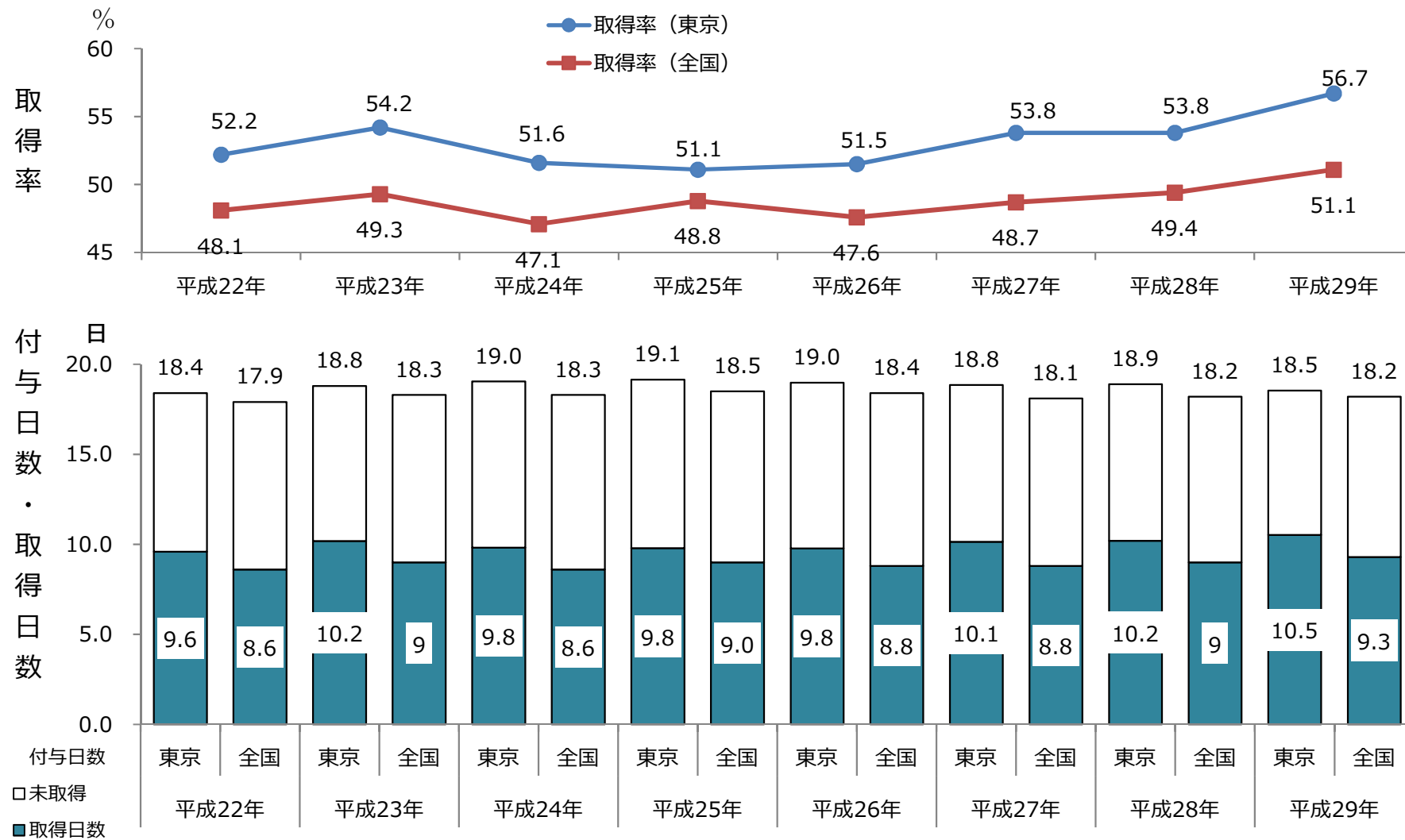


資料出所：図a：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（東京都分）（注）事業所規模5人以上

図b：総務省「経済センサス－基礎調査－（平成26年）」（東京都分）

## 年次有給休暇の取得率等の経年変化（全国・東京）

○ 東京の年休取得率は全国と比較してやや高く、取得日数も全国と比較して0.8日（平成25年）から1.3日（平成27年）多い。

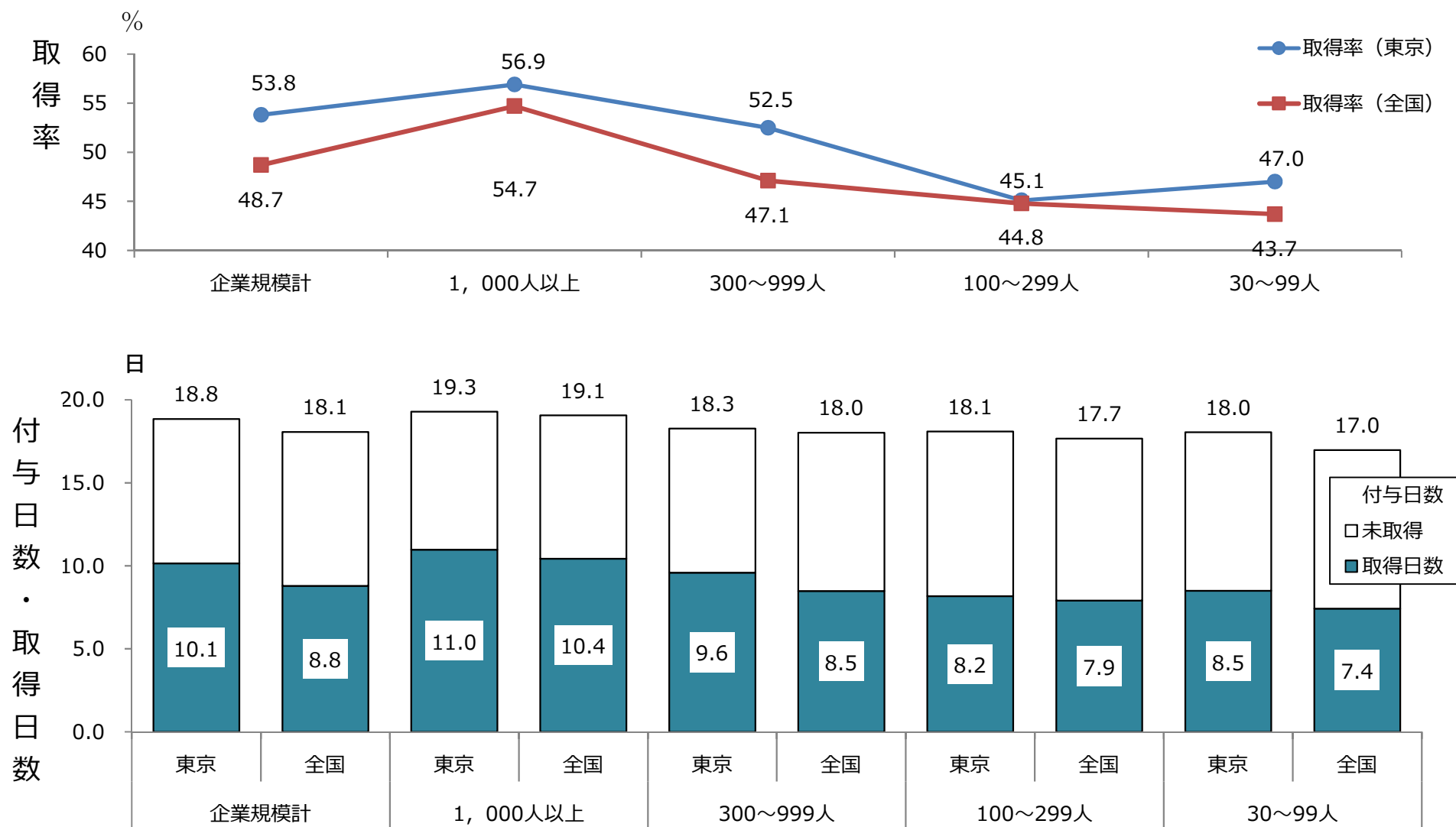


（資料出所） 「就労条件総合調査」特別集計（厚生労働省労働基準局労働条件政策課）

（注） 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「付与日数」「取得日数」は、「総付与日数」「総取得日数」を取得資格者数で除したもの。

# 企業規模別の年次有給休暇取得率等（平成27年）（全国・東京）

○ 東京の年休取得率は、いずれの企業規模においても全国より高い。

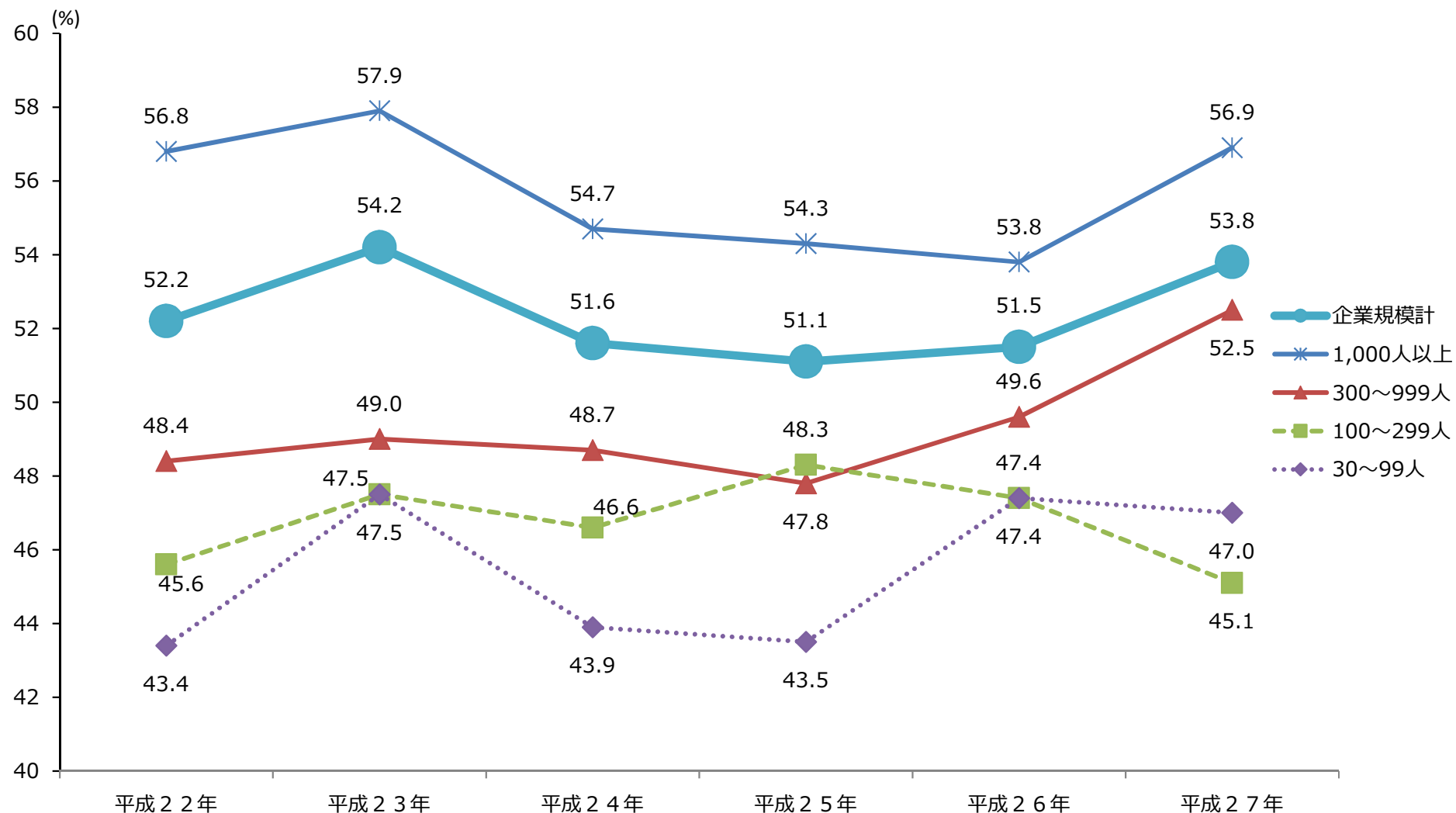


（資料出所） 「就労条件総合調査」特別集計（厚生労働省労働基準局労働条件政策課）

（注） 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「付与日数」「取得日数」は、「総付与日数」「総取得日数」を取得資格者数で除したもの。

## 企業規模別の年次有給休暇取得率の経年変化（東京）

○ 東京の年休取得率は企業規模が大きいほど高い傾向にあり、1,000人以上の企業と100～299人以上の企業及び30～99人以上の企業を比較すると、その差は6.4ポイント（平成26年）から13.4ポイント（平成22年）である。



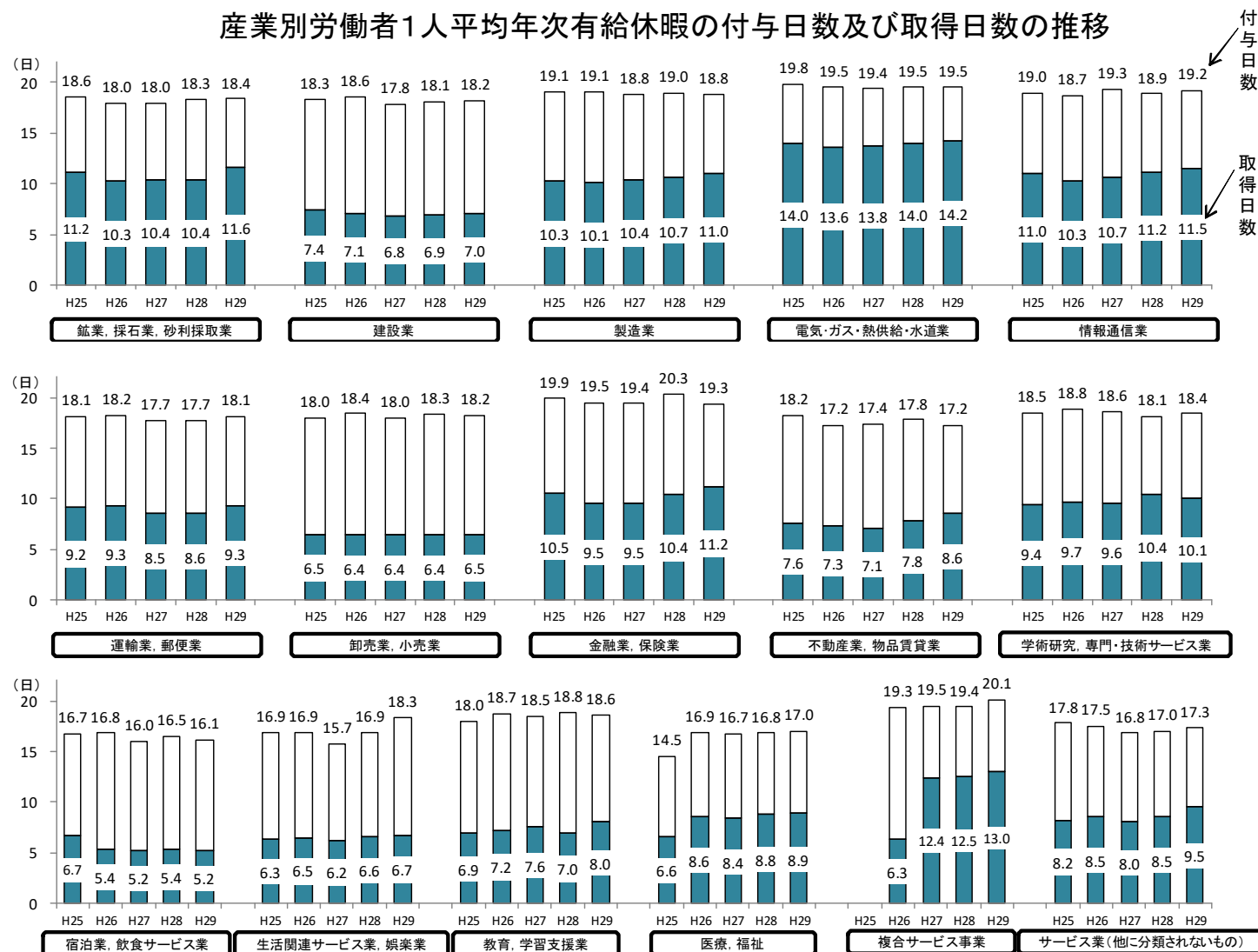
（資料出所）「就労条件総合調査」特別集計（厚生労働省労働基準局労働条件政策課）

（注）「付与日数」には、繰越日数を含まない。「付与日数」「取得日数」は、「総付与日数」「総取得日数」を取得資格者数で除したもの。

# 産業別の年次有給休暇の取得状況（全国）

○ 年次有給休暇の取得状況は、産業別にばらつきがみられる。

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

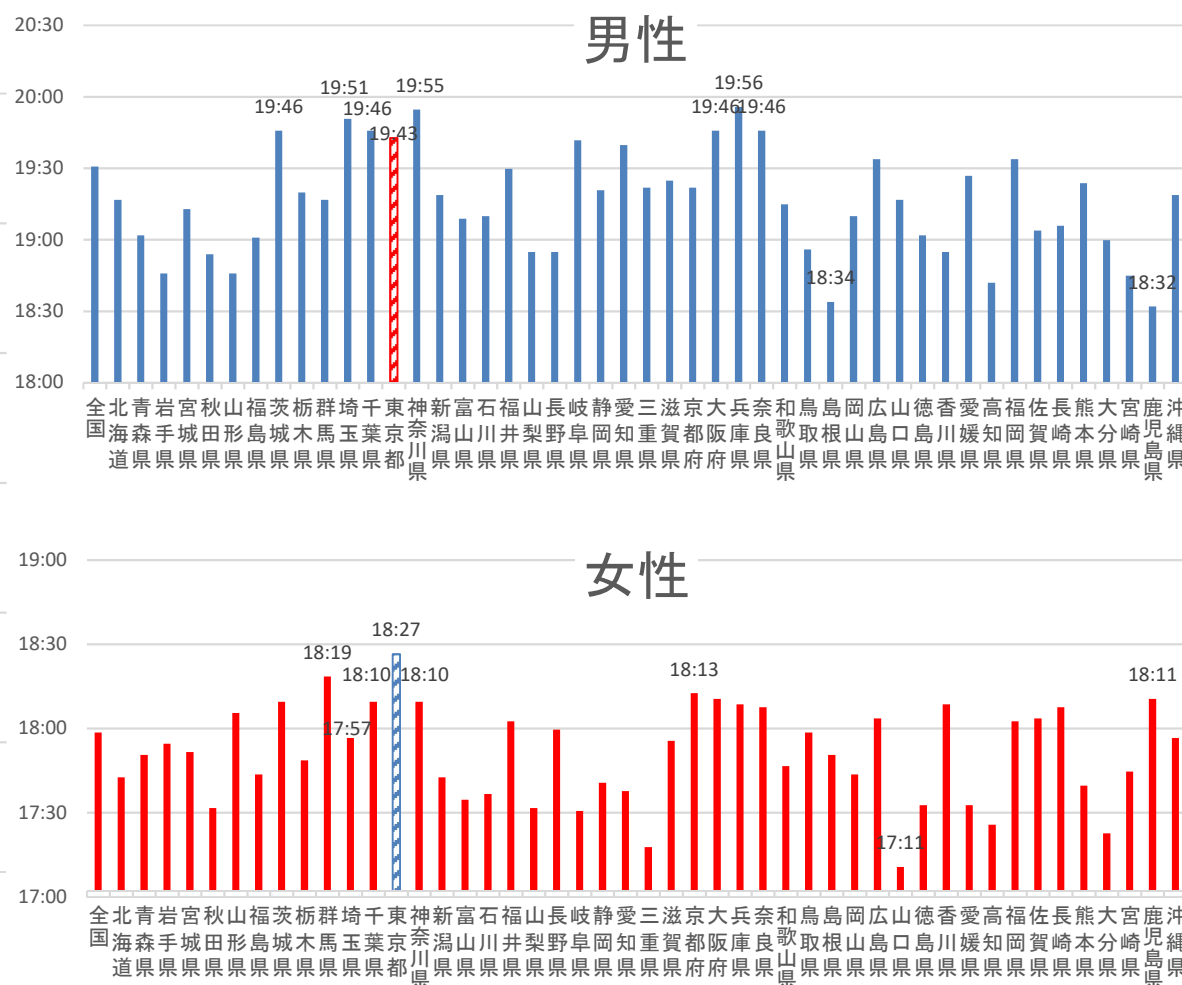
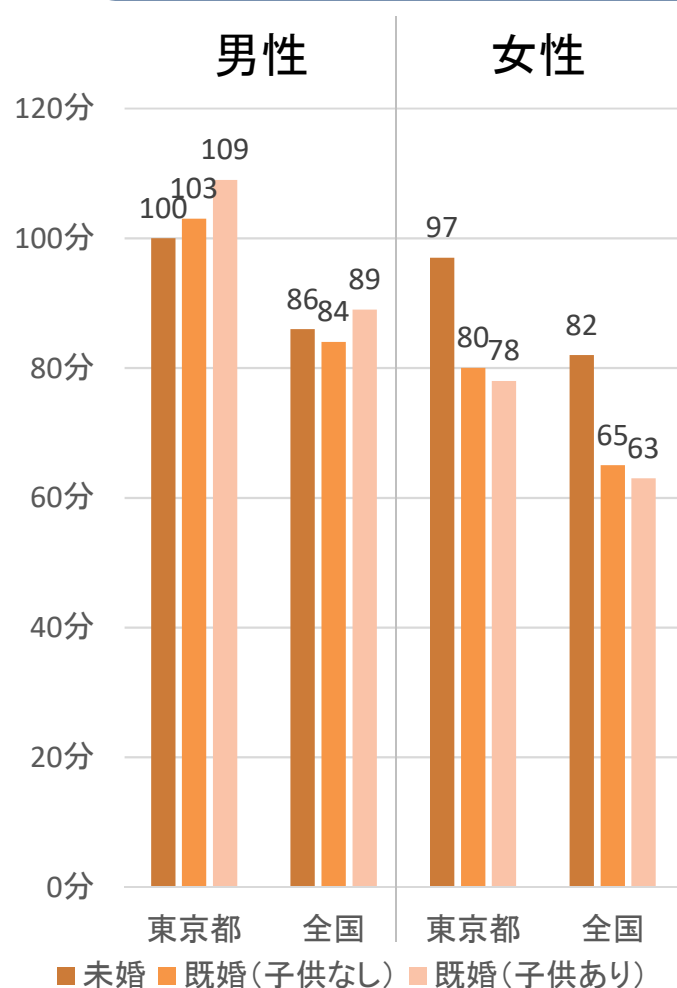
(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。

※H26のデータ(平成27年調査)より調査対象が「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」から「常用労働者が30人以上である民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

## 有業者の平均通勤時間と平均帰宅時間

- 東京都では、全国に比べ通勤にかかる時間が長くなっている。
- 東京都では、男性の帰宅時間は全国で8番目に遅く、女性は全国で最も遅くなっている。大都市とその近隣県が長い傾向にある。



資料出所:総務省「平成28年生活基本調査」

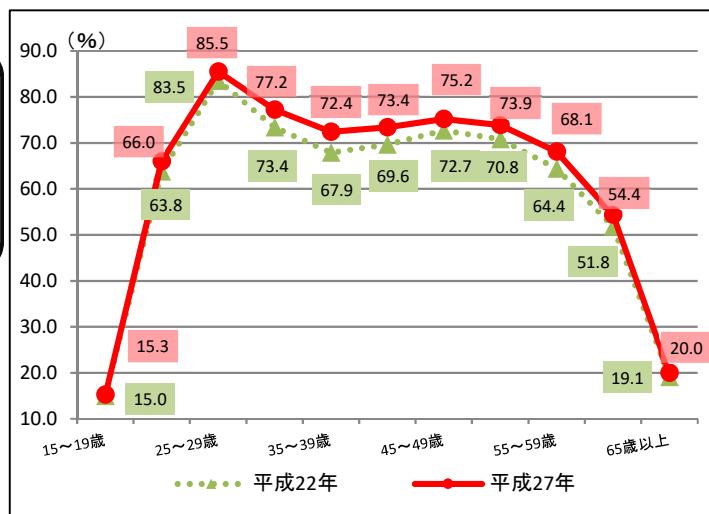


# 女性の年齢階級別労働力率の推移（全国・東京）①

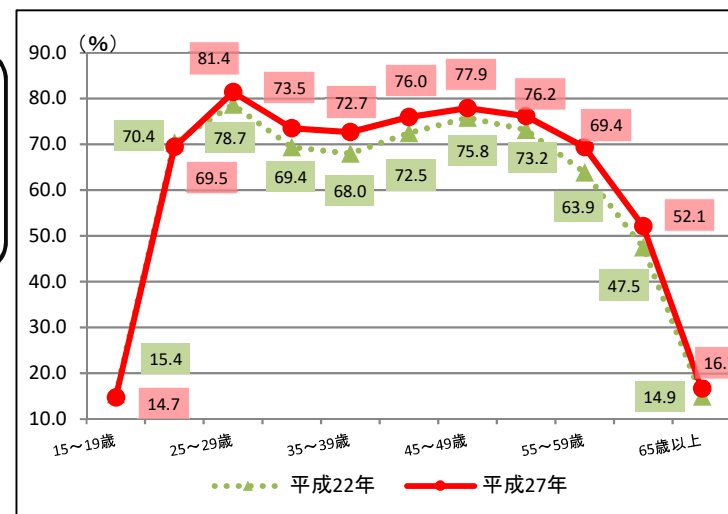
○ 東京都では、若年層における女性労働力率の高さを背景として、全国に比べて女性労働力率は高い（東京都52.5%、全国49.8%（平成27年））。東京都では、M字の左のピークが 高いことも相まって、M字カーブの谷が（近年浅くなってはきているものの）全国より深く、またM字の底から右のピークへの上昇が弱い傾向。《No.1-1》, 《No.1-2》

○ 配偶関係別に見ると、未婚では概ね全国と同程度か高く、有配偶では15～34歳の各層では全国より高いものの、35～59歳の各層では全国より低い。《No.2-1》, 《No.2-2》

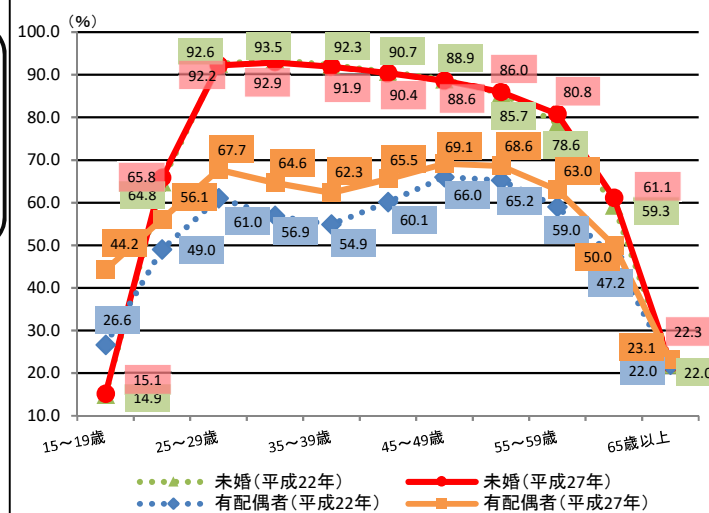
《No1-1》  
年齢階級別  
で見た女性  
の労働力率  
の推移（東京  
都）



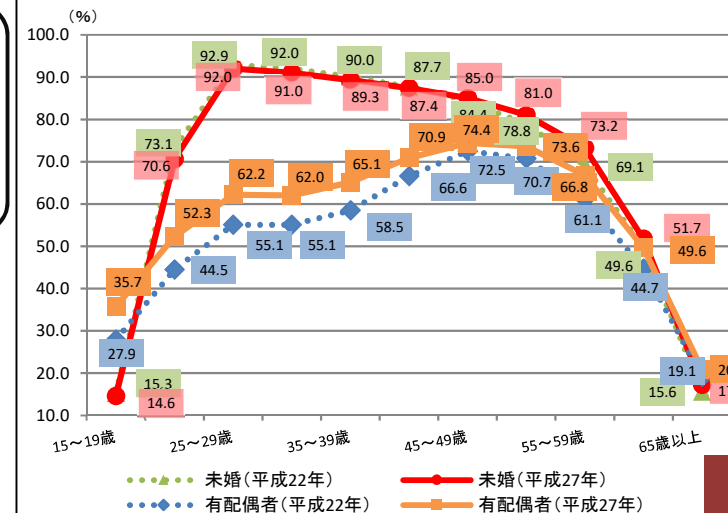
《No1-2》  
年齢階級別  
で見た女性  
の労働力率  
の推移（全  
国）



《No2-1》  
年齢階級別・  
配偶関係別  
で見た女性  
の労働力率  
の推移（東京  
都）



《No2-2》  
年齢階級別・  
配偶関係別  
で見た女性  
の労働力率  
の推移（全  
国）

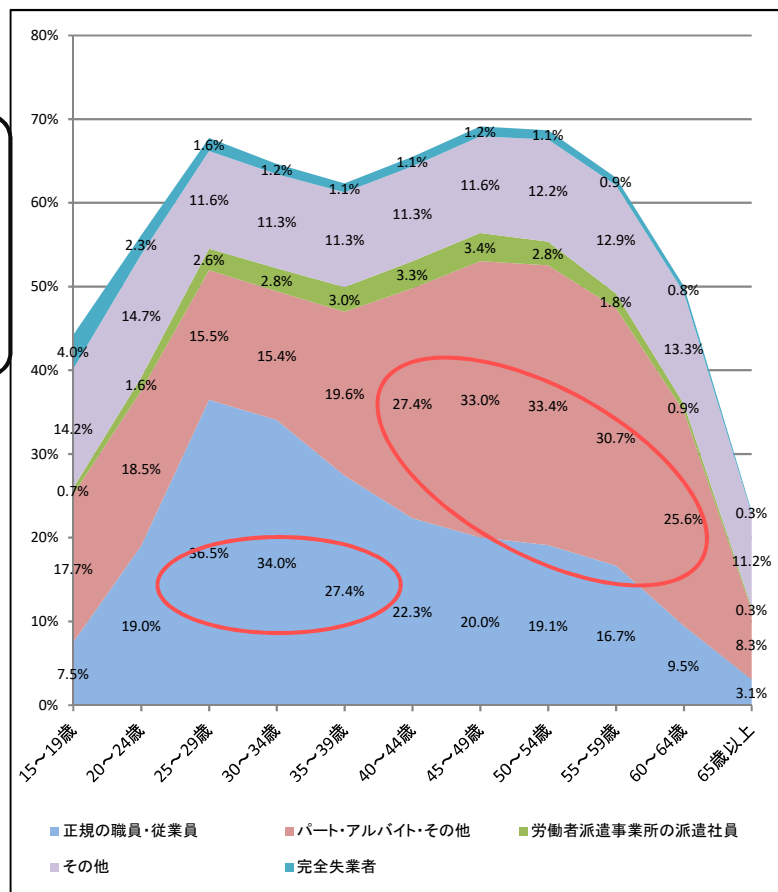


資料出所：  
No1-1～No2-2  
総務省「国勢調査」

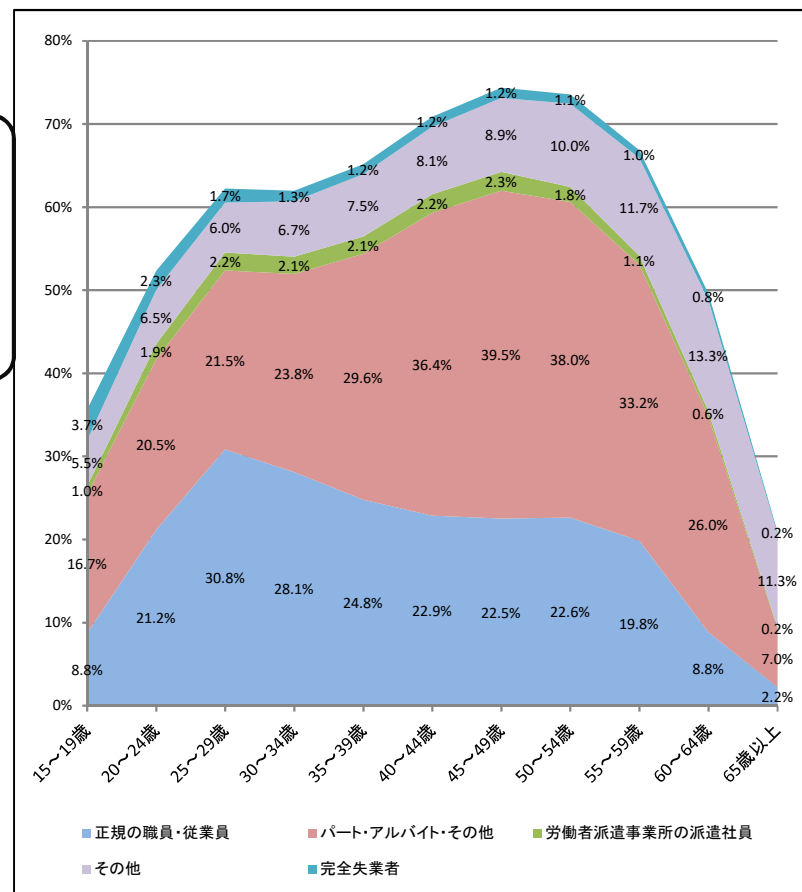
## 女性の年齢階級別労働力率の推移（全国・東京）②

- 東京都の有配偶女性について就業形態等別割合を見ると、40～44歳層以降は「パート・アルバイト・その他」が「正規の職員・従業員」よりも高くなる。  
《No.3-1》

《No.3-1》有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合（東京都）



《No.3-2》有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合（全国）



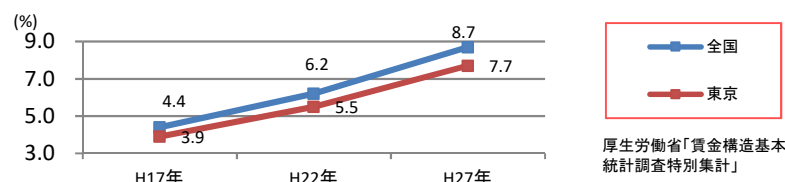
No.3-1-3-2 総務省「国勢調査」(平成27年)

(注)「その他」は「雇用者」を除く「就業者」(「役員」「業主」「家族従業者」等)。

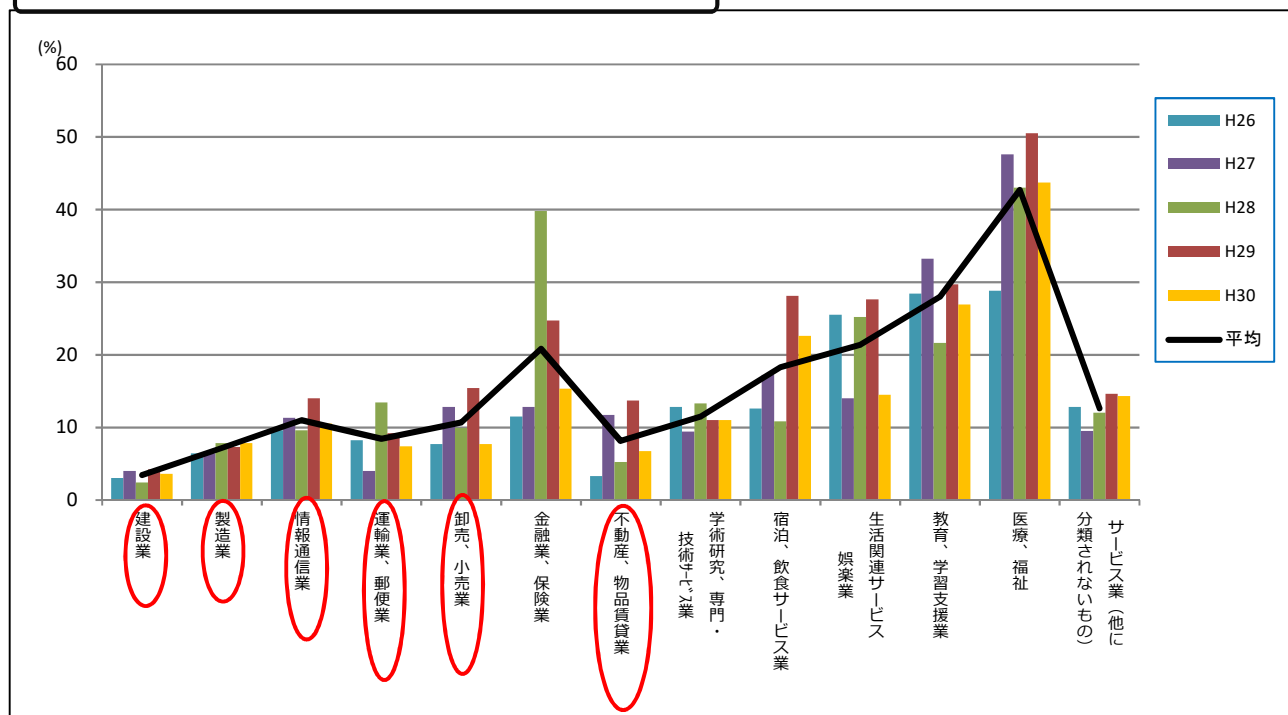
# 女性の管理職への登用状況（全国・東京）

- 管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は、概ね全国と比べやや低い水準ながらも上昇傾向。《No.1》
- 業種別に、東京都の管理職（係長相当職以上）に占める女性割合を見ると、建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業、不動産・物品賃貸業等で低い水準。《No.2》
- 企業規模別に、東京都の管理職に占める女性割合を見ると、大規模企業ほど低い傾向。《No.3》

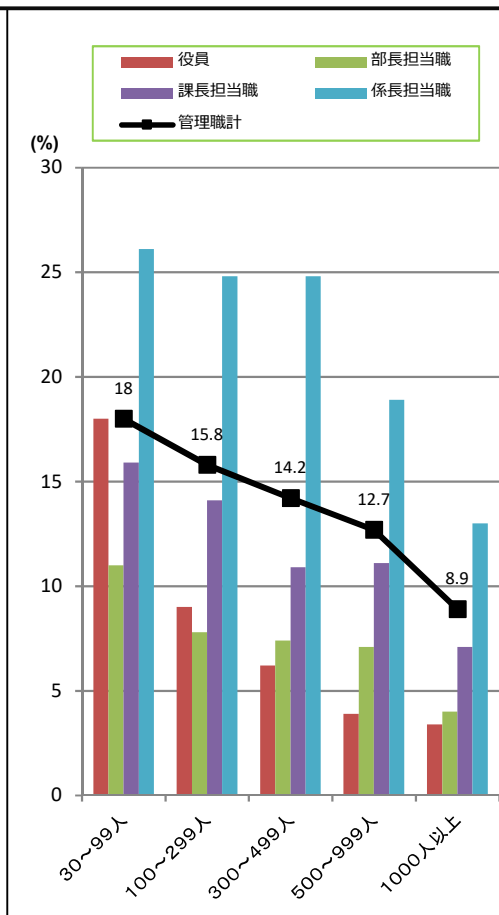
《No.1》管理職に占める女性割合（H17～H27）



《No.2》業種別の管理職（係長級以上）の女性割合（東京都）（H26～30）



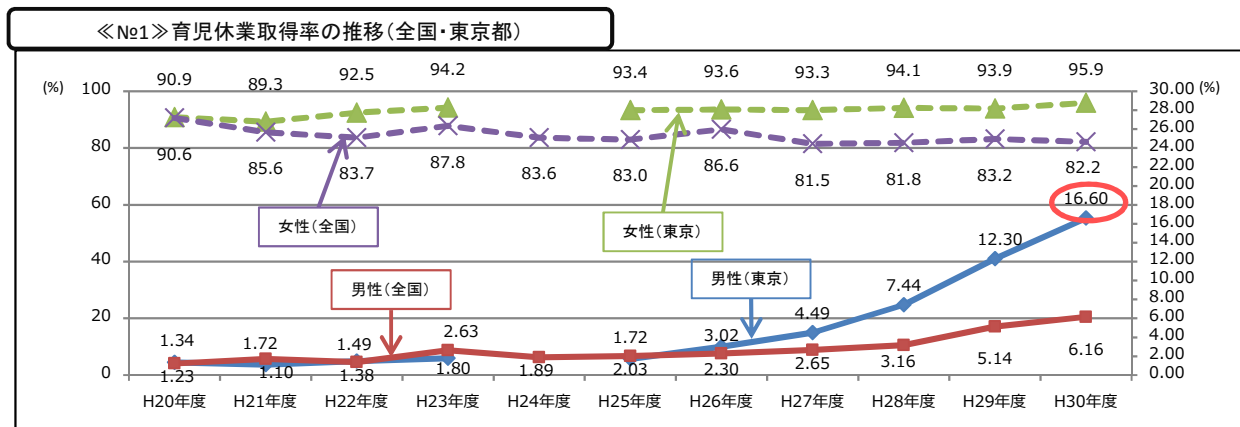
《No.3》企業規模別の管理職の女性割合（東京都）（H30）



No.2～No.3：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」により東京労働局作成

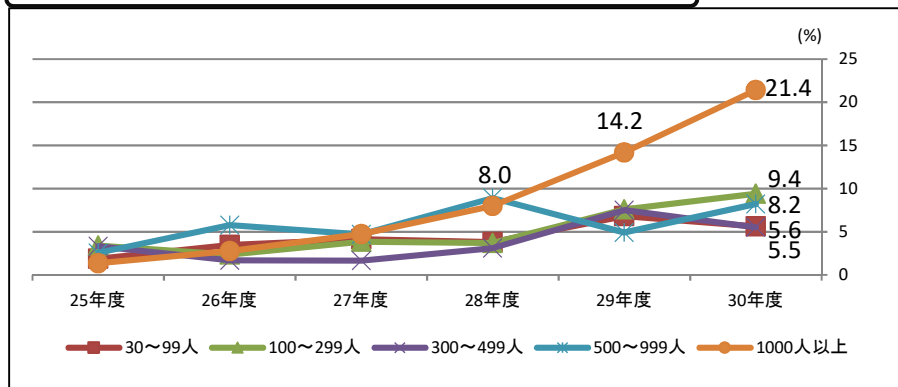
# 育児休業の取得状況

- 東京都における育児休業取得率は、女性は、平成22年度以降90%以上で推移。男性は、上昇傾向にあり平成30年度で16.6%。《No.1》
- 東京都における男性の育児休業取得率を企業規模別に見ると、1000人以上規模で伸びが大きい。《No.2-1》
- 東京都における男性の育児休業取得期間（平成30年度）を見ると、3か月未満が82.7%を占め、1か月～3か月未満が29.6%で最多。《No.2-2》



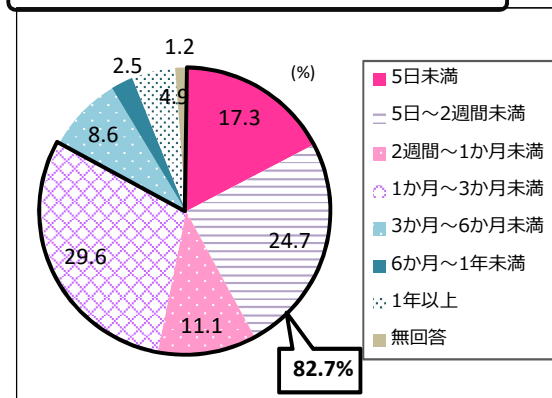
東京：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」により東京労働局作成（※平成24年度についてはデータなし）  
 全国：厚生労働省「雇用均等基本調査」  
 下記（注）参照

《No2-1》男性の育児休業取得率の推移(東京都、企業規模別)



東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」  
 により東京労働局作成

《No2-2》男性の育児休業取得期間別内訳(東京都)

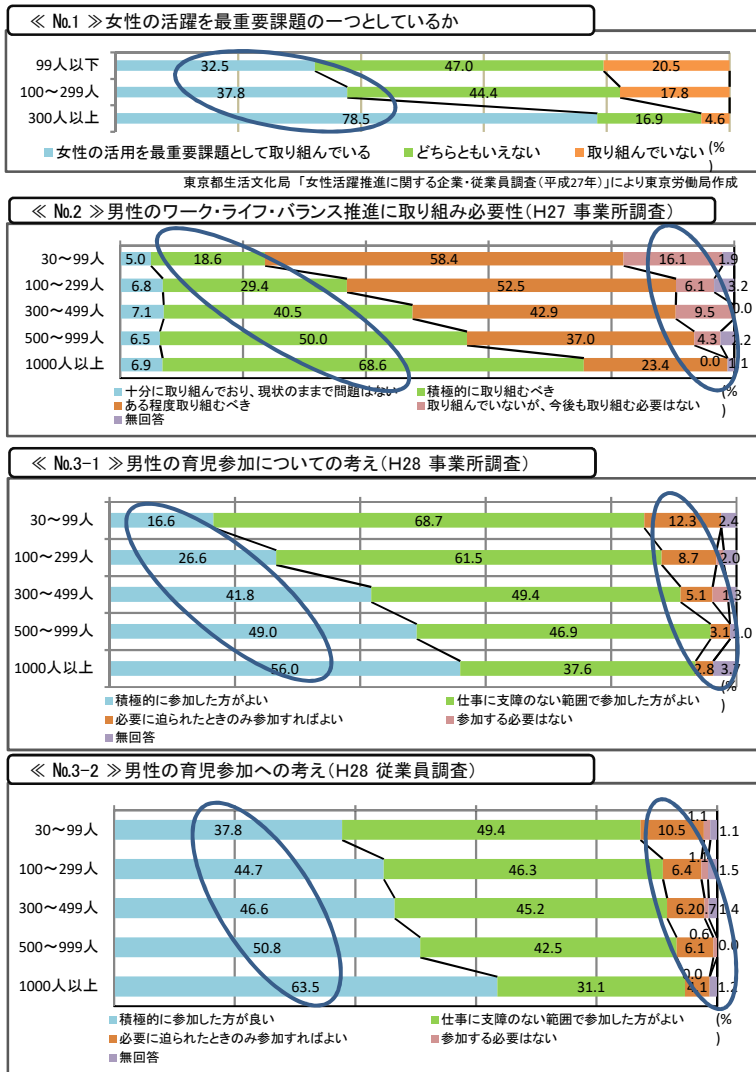


東京都産業労働局「平成30年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

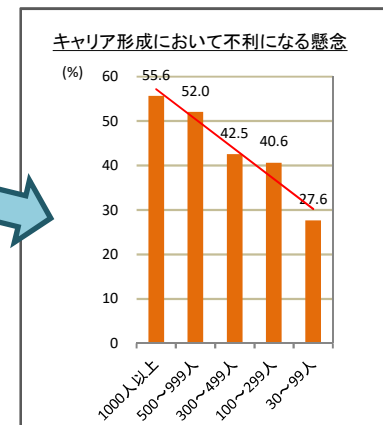
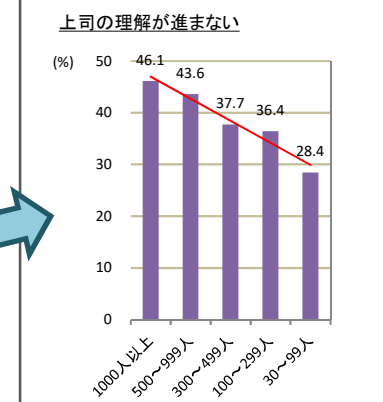
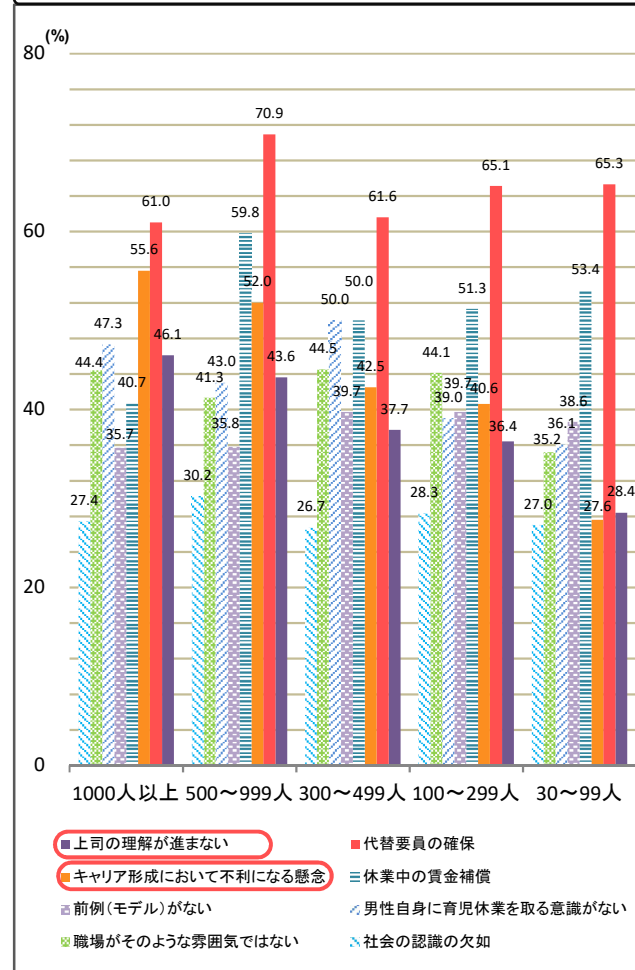
《No.1》（注）東京都の育児休業取得率は、前年度1年間（4月1日～3月31日）に（配偶者が）出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始あるいは取得の申出をした者の割合。全国の育児休業取得率は、調査前々年10月1日から翌年9月30日の1年間（平成23年度より前の年度は調査前年度1年間）に（配偶者が）出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始あるいは取得の申出をした者の割合。

# 女性活躍や役割分担に関する意識の状況

- 大規模企業及びその従業員の方が、女性の活躍推進や男性のワーク・ライフ・バランス推進等に積極的な回答が多い傾向。《No.1》《No.2》《No.3-1》《No.3-2》
- 一方で、「男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題」として「上司の理解が進まない」や「キャリア形成において不利になる懸念」を従業員が挙げる割合は、大規模企業ほど高くなる傾向。《No.4》



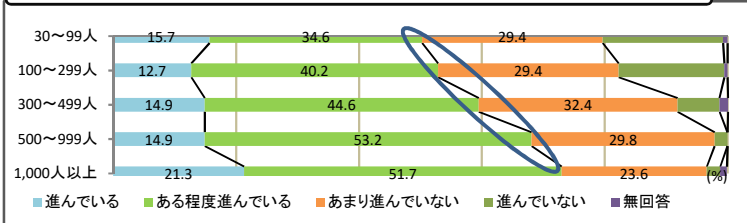
《No.4》男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題(従業員調査)(複数回答)



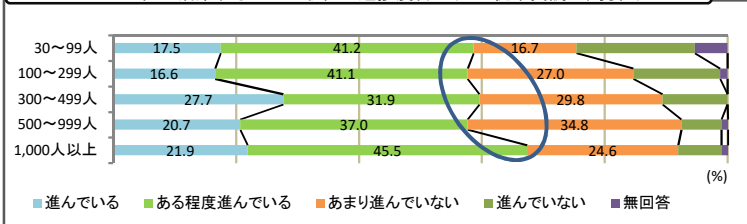
# 女性の活躍推進に関する意識の状況

- 大規模企業及びその従業員の方が、自社の女性活躍推進の取組を評価する傾向にある。《No.1》《No.2-1》《No.2-2》《No.3》
- 男性に比べ、女性の方が自社の女性活躍推進の取組を評価していない傾向にある。《No.1》《No.2-1》《No.2-2》《No.3》
- 男性に比べ、女性は管理職をなることを勧められた際に引き受けると回答した割合が著しく低い水準となっている。また、管理職を引き受けない理由として、女性は仕事と家庭の両立が困難、自分の能力に自信がない、モデルとなる管理職がいないことが男性よりも高い水準となっている。《No.4》

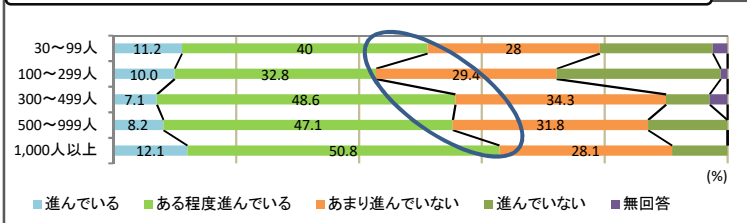
《No.1》女性の活躍推進に関する取組状況(H29 事業所調査)



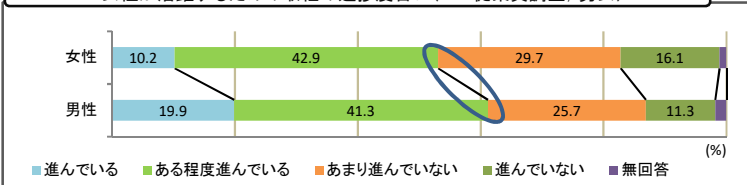
《No.2-1》女性が活躍するための取組の進捗度合い(H29従業員調査, 男性)



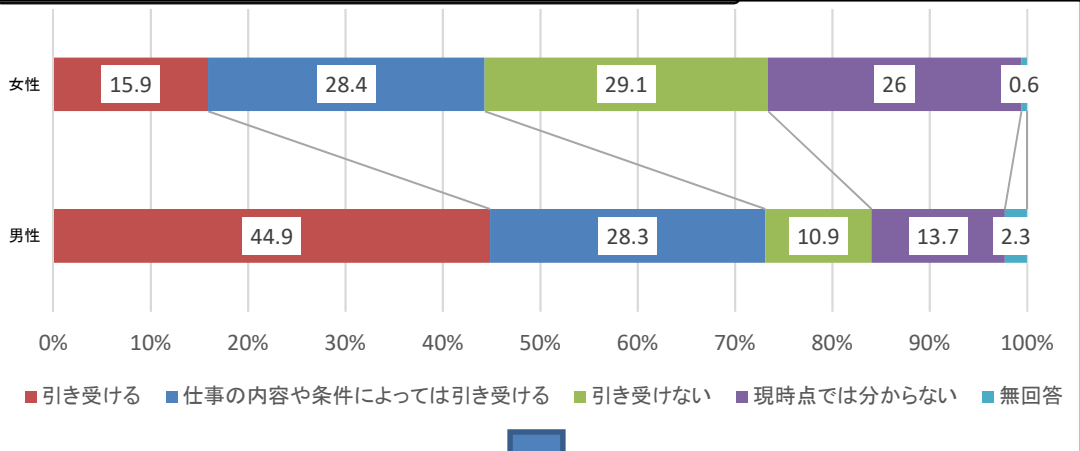
《No.2-2》女性が活躍するための取組の進捗度合い(H29従業員調査, 女性)



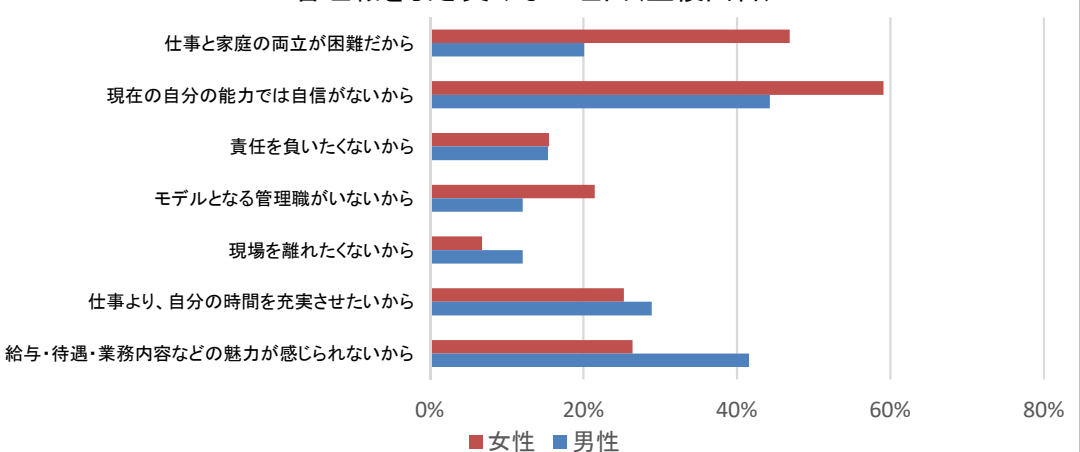
《No.3》女性が活躍するための取組の進捗度合い(H29従業員調査, 男女)



《No.4》管理職になることを薦められたら引き受けるか(従業員調査, 男女)

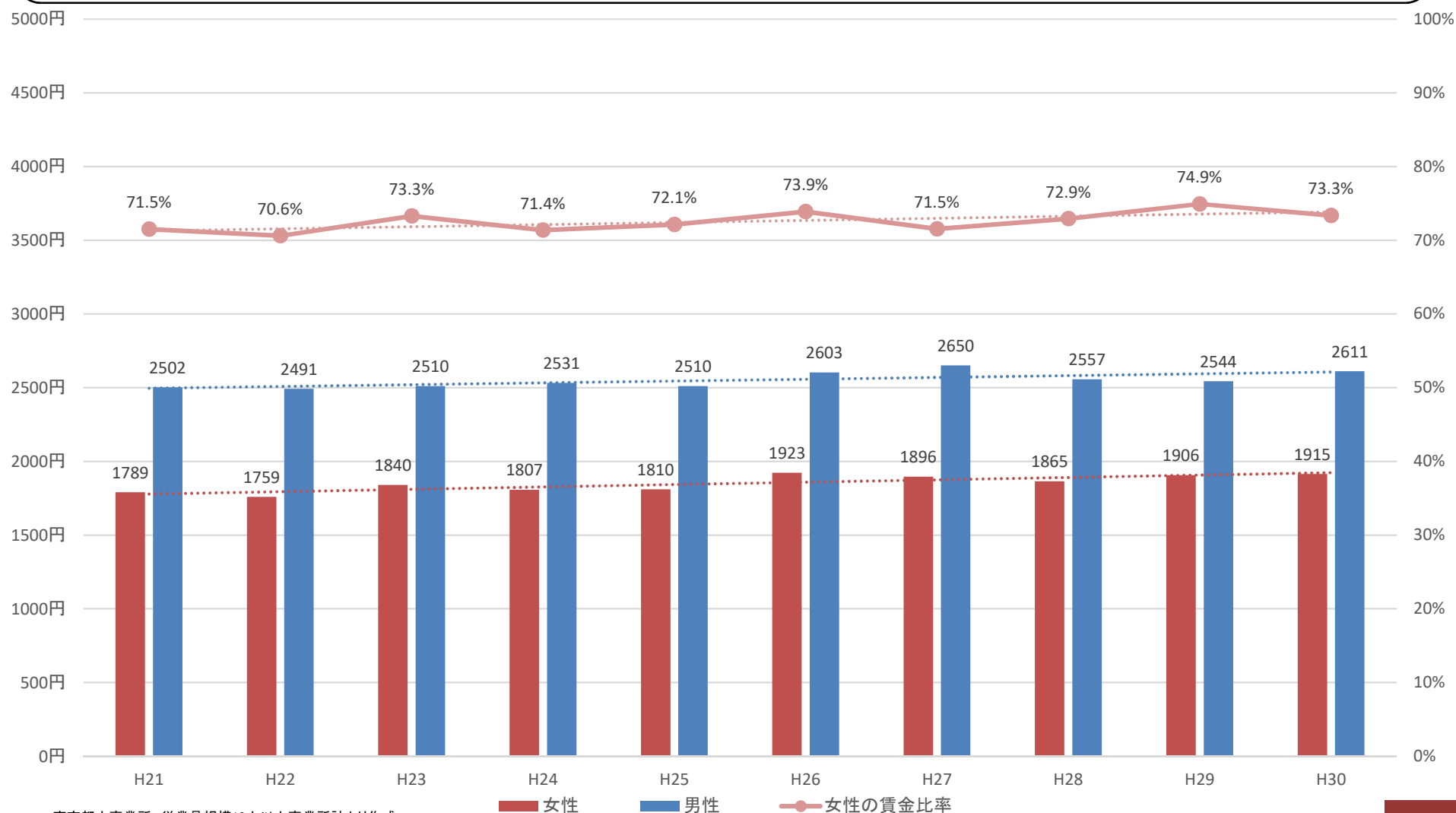


管理職を引き受けない理由(重複回答)



## 正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移（東京都）

- 近年、正規雇用労働者の所定内賃金時間額は男女ともに増加傾向にある。
- 平成21年と比べ、平成30年は男性の時間額が109円増加、女性の時間額が126円増加した結果、男女間の賃金格差はH21年713円⇒H30年696円となっており、男女間の賃金格差が縮小しているものの依然として大きな賃金格差が残っている。
- 男性の賃金を1とした場合の女性の賃金比率はH21年71.5%⇒H30年73.3%となっており、緩やかな上昇傾向にある。



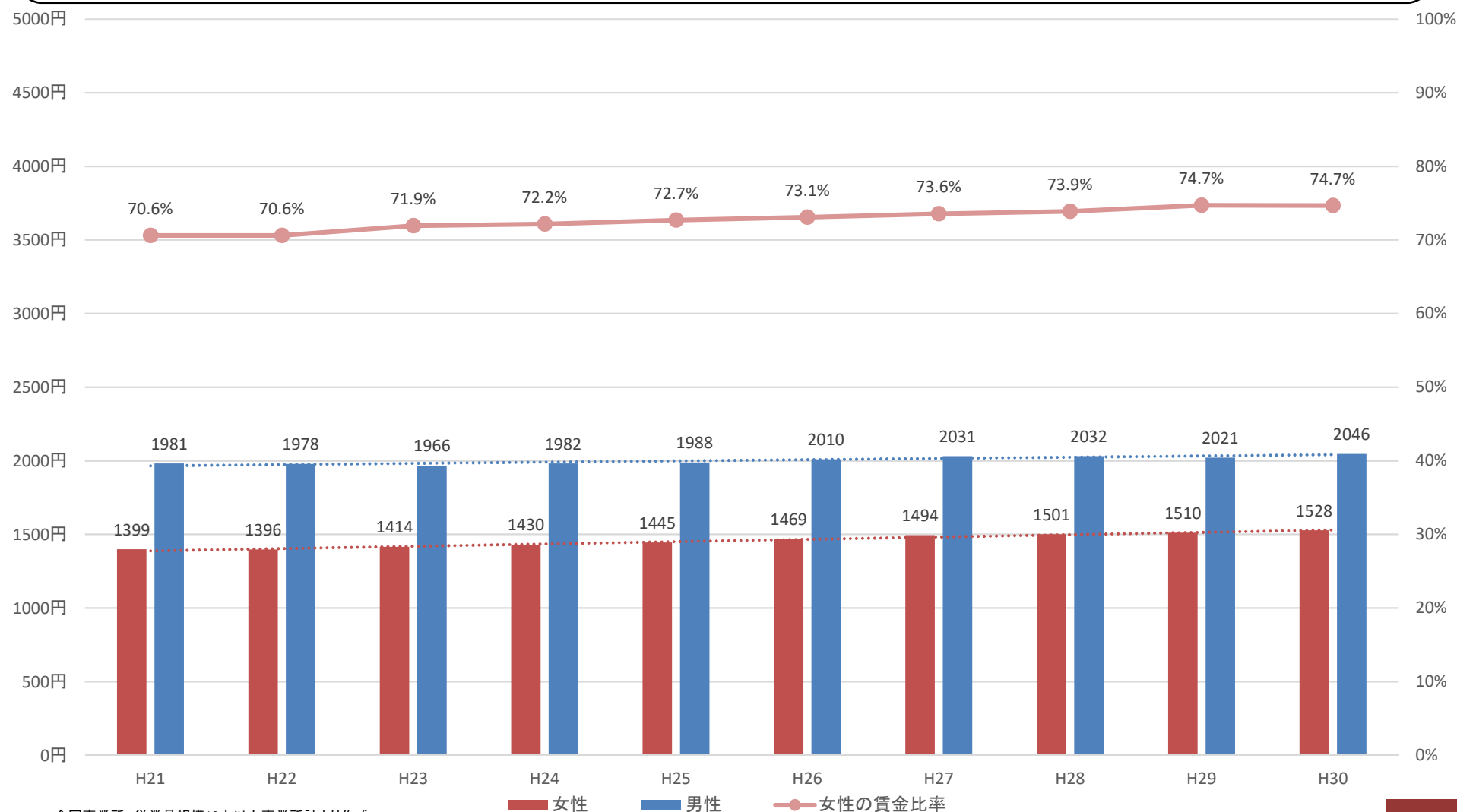
東京都内事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成



## 正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移（全国）

- 近年、正規雇用労働者の所定内賃金時間額は男女ともに増加傾向にある。
- 平成21年と比べ、平成30年は男性の時間額が65円増加、女性の時間額が129円増加した結果、男女間の賃金格差はH21年582円⇒H30年518円となっており、男女間の賃金格差が縮小しているものの依然として大きな賃金格差が残っている。
- 男性の賃金を1とした場合の女性の賃金比率はH21年70.6%⇒H30年74.7%となっており、緩やかな上昇傾向にある。

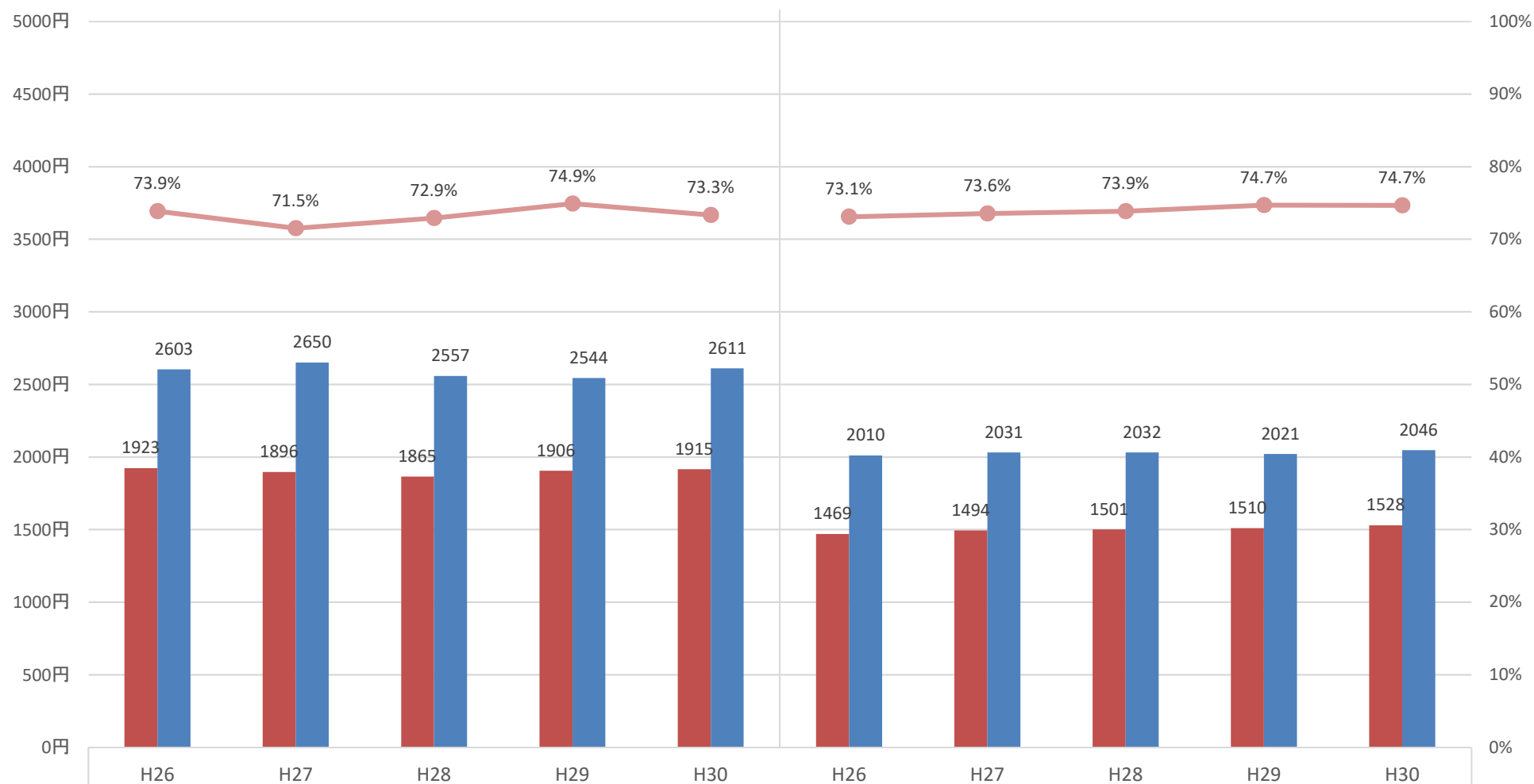


全国事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移

- 近年、正規雇用労働者の所定内賃金時間額は男女ともに増加傾向にある。
- 平成21年と比べ、平成30年は男性の時間額が65円増加、女性の時間額が129円増加した結果、男女間の賃金格差はH21年582円⇒H30年518円となっており、男女間の賃金格差が縮小しているものの依然として大きな賃金格差が残っている。
- 男性の賃金を1とした場合の女性の賃金比率はH21年70.6%⇒H30年74.7%となっており、緩やかな上昇傾向にある。



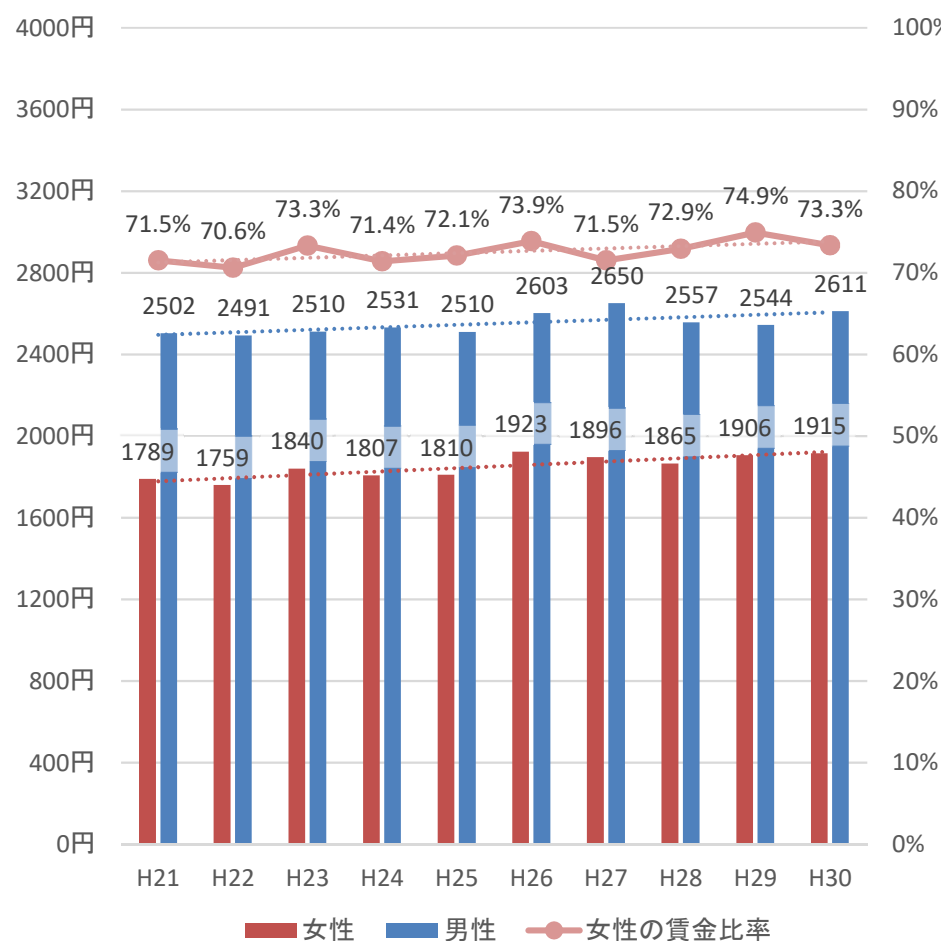
東京都内・全国事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移（東京都）

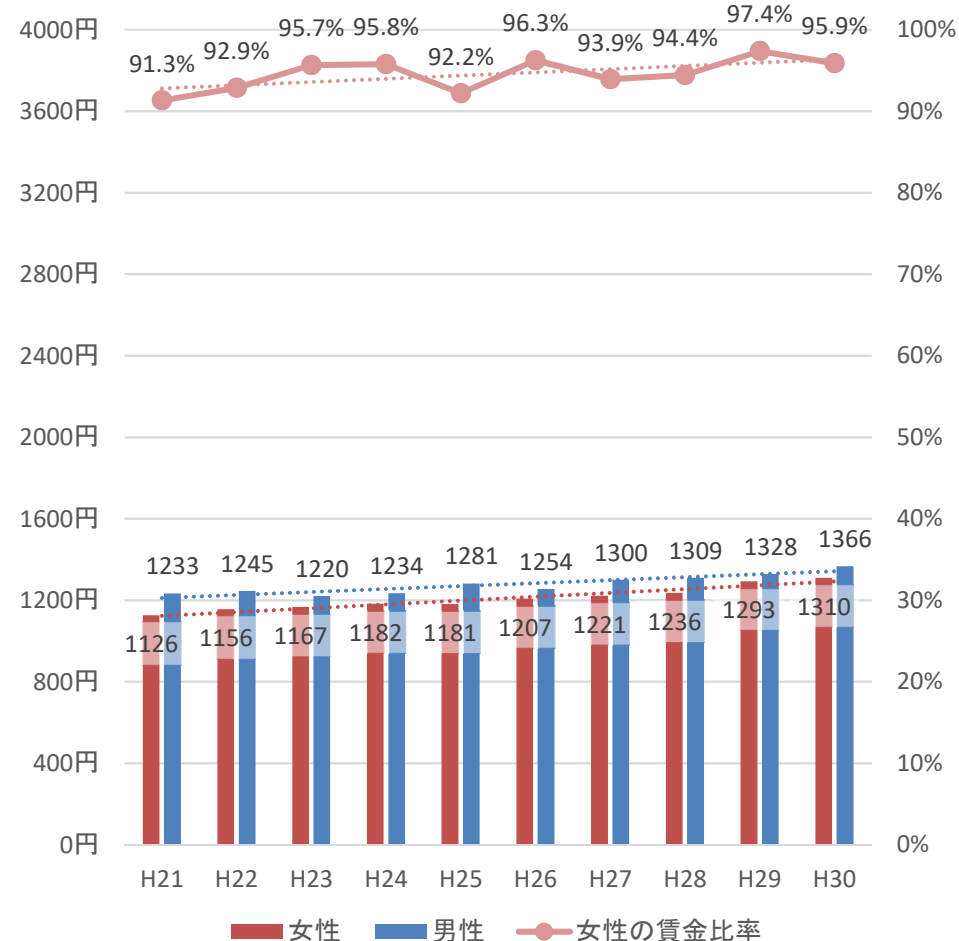
- 近年、男性労働者と比べ、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに女性労働者の所定内賃金時間額の増加額が大きいことから、男女間の賃金格差は緩やかに縮小している。
- 非正規雇用労働者に比べ、正規雇用労働者は依然として男女間の賃金格差が大きく、男性を1とした場合の女性の賃金比率は70%台前半となっている。

## 正規雇用労働者



東京都内事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

## 非正規雇用労働者

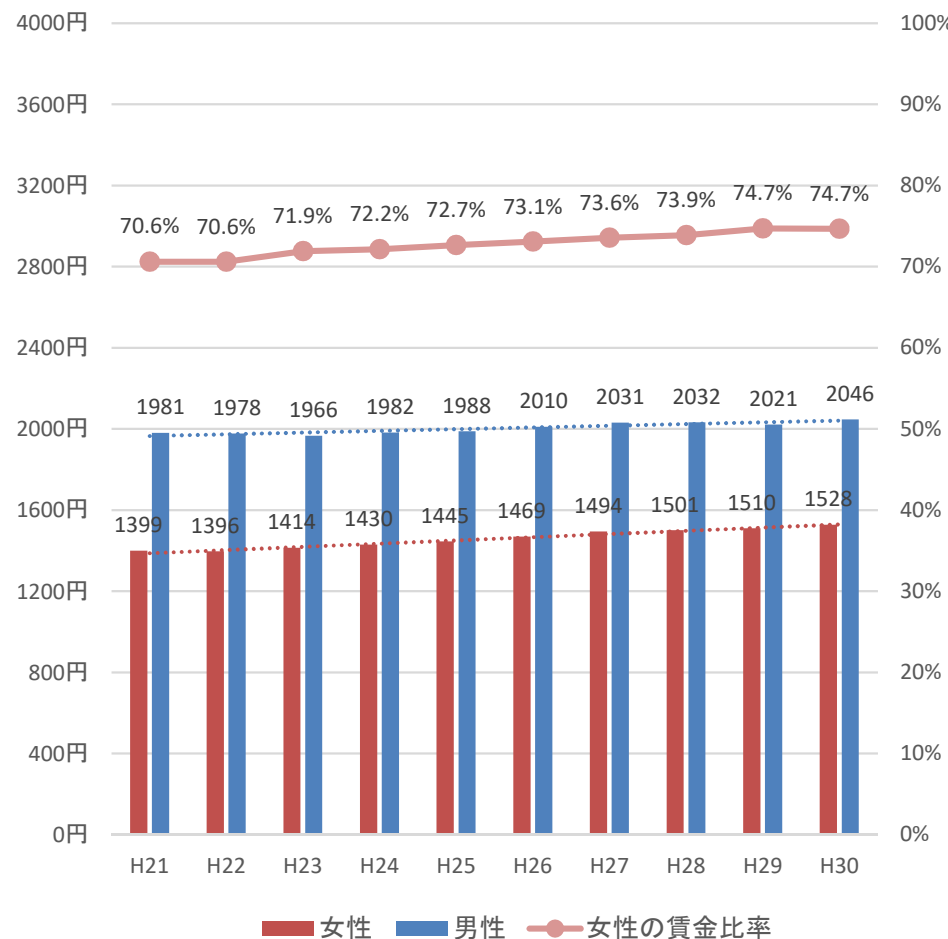


厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移（全国）

- 近年、男性労働者と比べ、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに女性労働者の所定内賃金時間額の増加額が大きいことから、男女間の賃金格差は緩やかに縮小している。
- 非正規雇用労働者に比べ、正規雇用労働者は依然として男女間の賃金格差が大きく、男性を1とした場合の女性の賃金比率は70%台前半となっている。

## 正規雇用労働者



全国事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

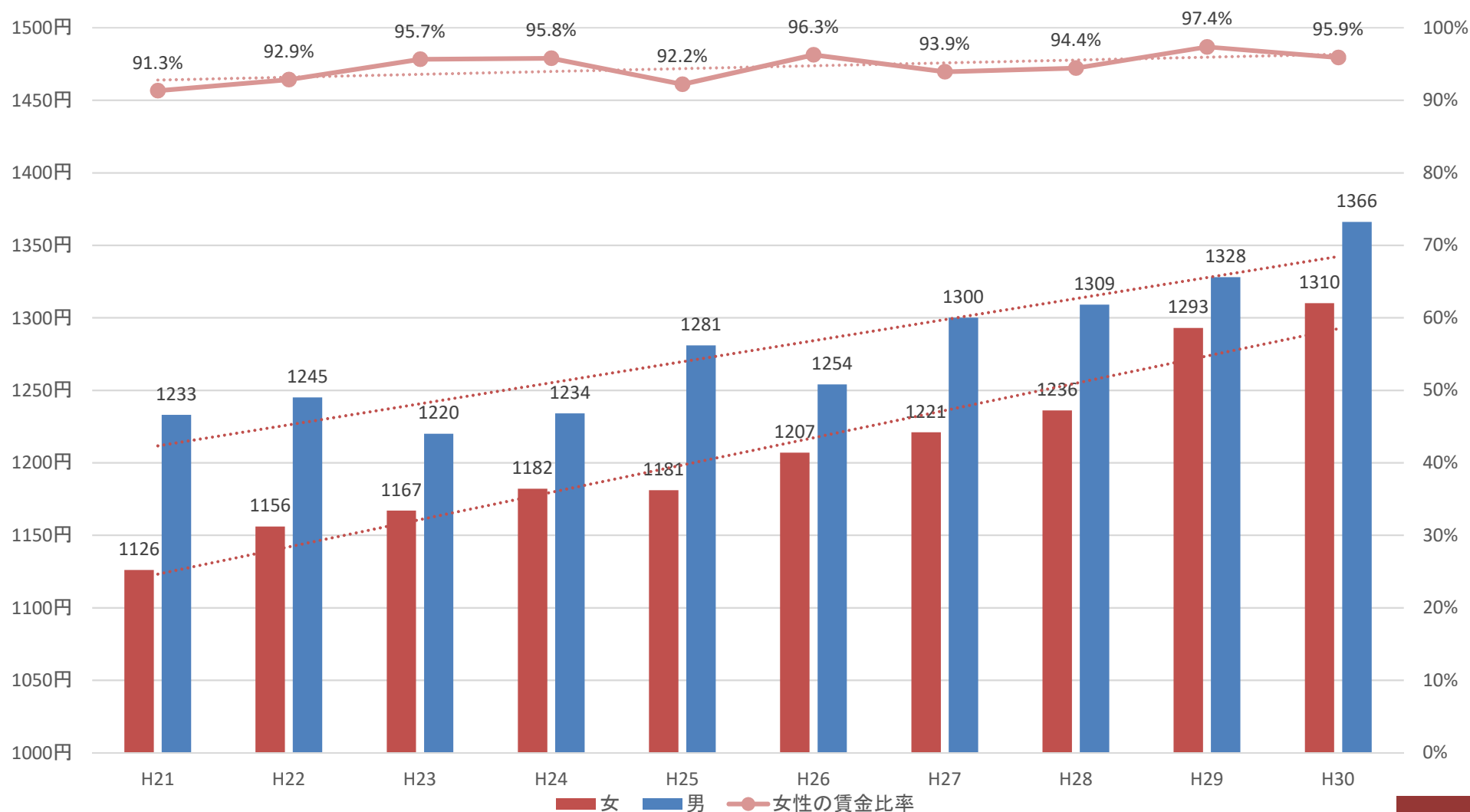
## 非正規雇用労働者



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 非正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率（東京都）

- 近年、非正規雇用労働者の所定内賃金時間額は男女ともに増加傾向にある。
- 平成21年と比べ、平成30年は男性の時間額が133円増加、女性の時間額が184円増加した結果、男女間の賃金格差はH21年107円⇒H30年56円となっており、賃金格差の縮小が着実に進んでいる。
- 男性の賃金を1とした場合の女性の賃金比率はH21年91.3%⇒H30年95.9%となっており、上昇傾向にある。

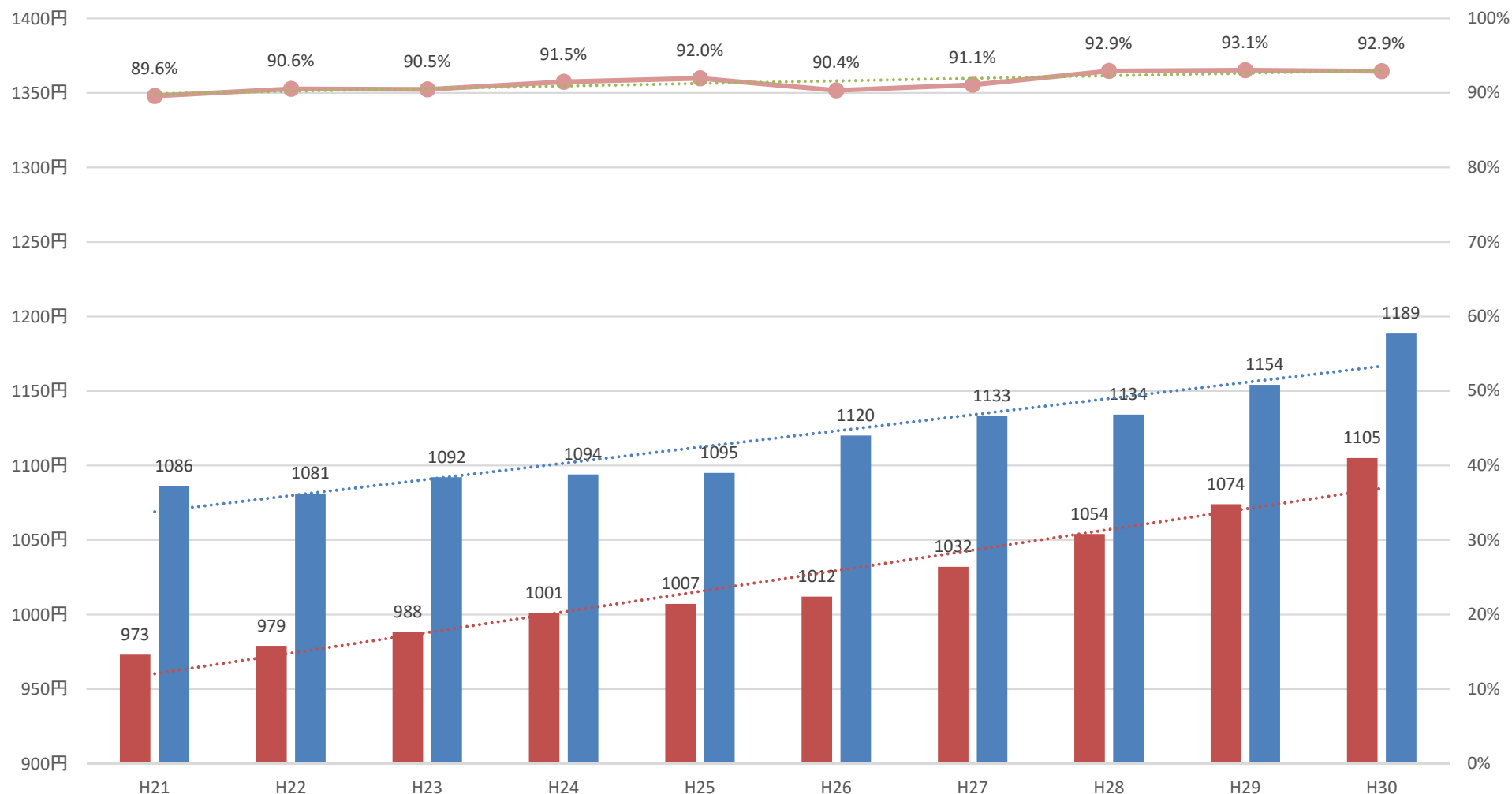


東京都内事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 非正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率（全国）

- 近年、非正規雇用労働者の所定内賃金時間額は男女ともに増加傾向にある。
- 平成21年と比べ、平成30年は男性の時間額が133円増加、女性の時間額が184円増加した結果、男女間の賃金格差はH21年107円⇒H30年56円となっており、賃金格差の縮小が着実に進んでいる。
- 男性の賃金を1とした場合の女性の賃金比率はH21年91.3%⇒H30年95.9%となっており、上昇傾向にある。



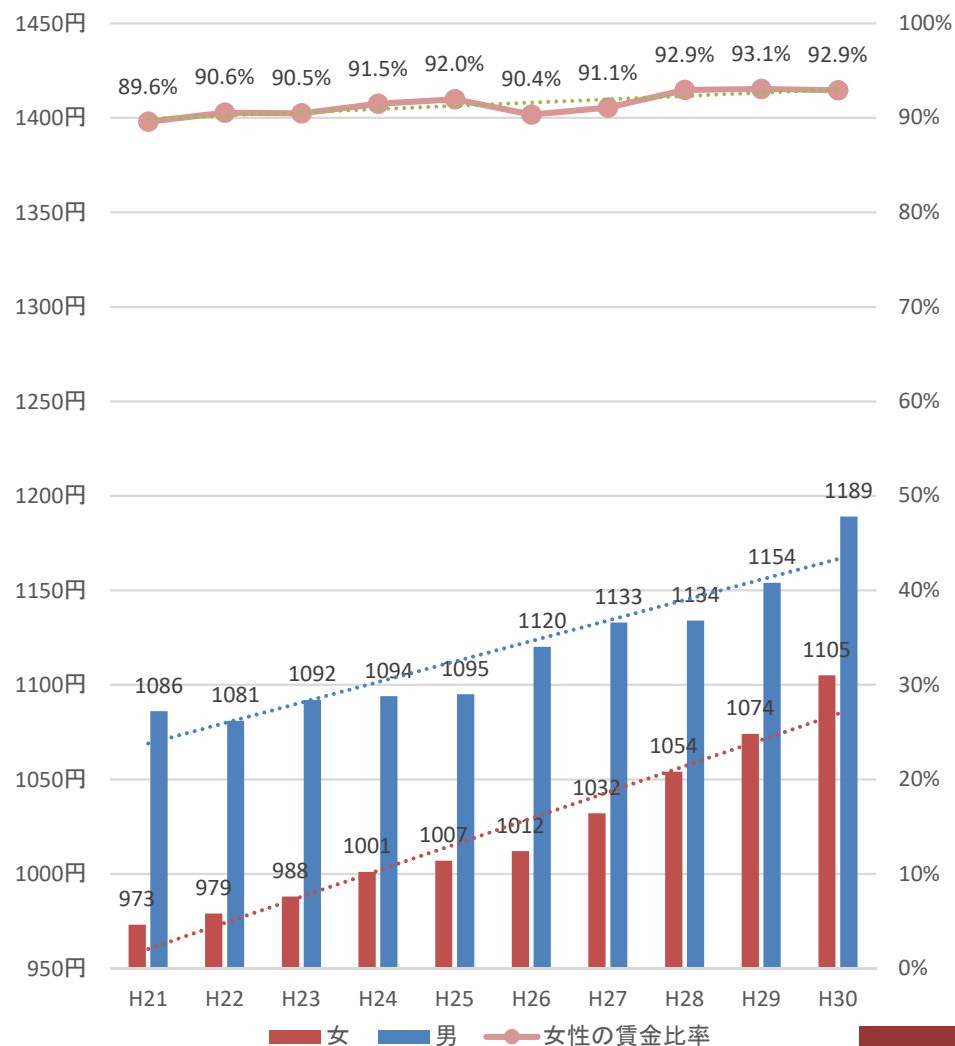
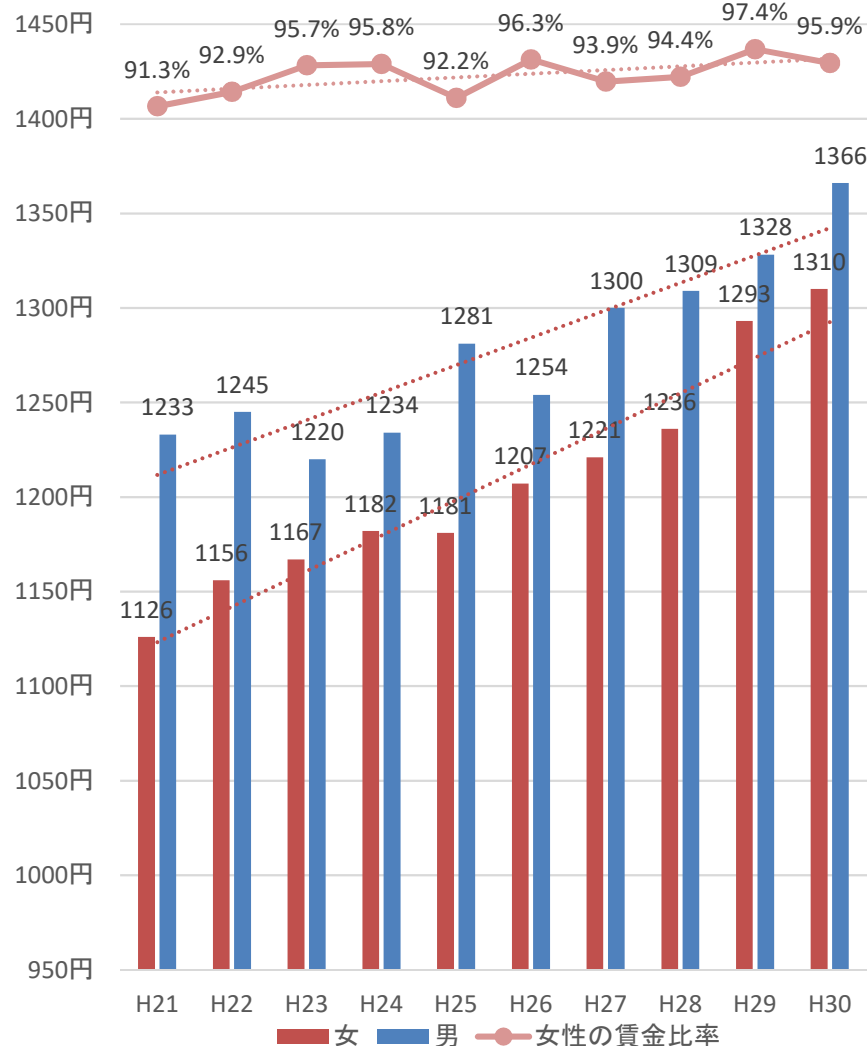
全国事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成

■ 女 ■ 男 ● 女性の賃金比率

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 非正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率

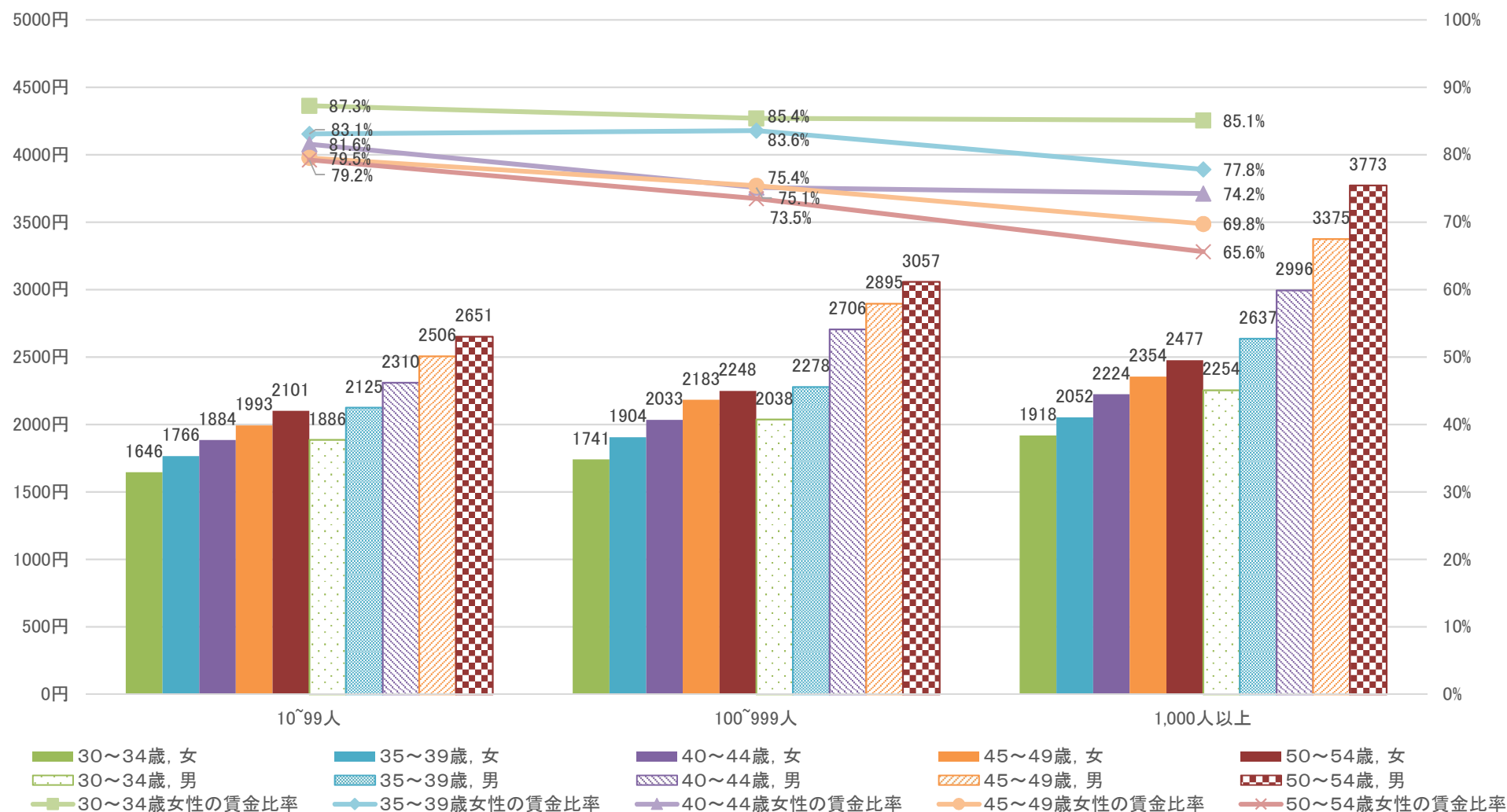
- 東京都では、全国に比べ、男女とも非正規雇用労働者の賃金の伸びが大きくなっている。
- 東京都では、全国と比べ、女性の非正規雇用労働者の所定内賃金額の伸びが大きく、男女ともに非正規雇用労働者の所定内賃金額が全国平均を大きく上回っているにも拘らず、男女間の差が全国平均よりも小さくなっている。
- 東京都では、全国と比べ、男性の賃金を1とした場合の女性の賃金比率の改善が進んでいる。





## 正規雇用労働者の企業規模別男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率（東京都）

- 男女ともに各年代において企業規模が大きくなるほど賃金額が増加している。
- 企業規模が大きくなるにつれて女性の賃金比率が低下する傾向にある。
- 男性は企業規模が大きくなるほど年齢の上昇に伴う賃金上昇額が高くなっているが、女性は企業規模に関わらず年齢の上昇に伴う賃金上昇額にあまり変動なく、軒並み男性と比べて賃金上昇額が低くなっている。

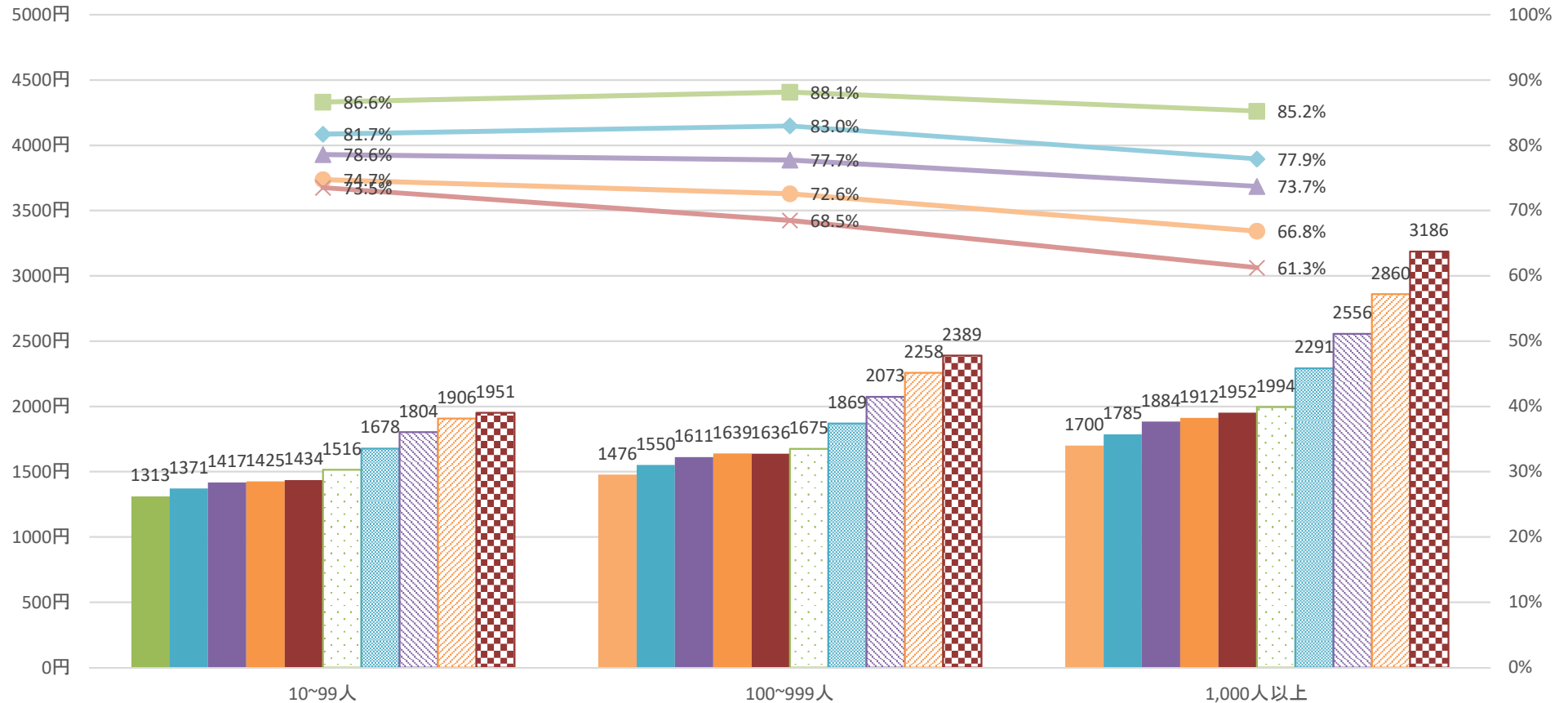


東京都内事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

## 正規雇用労働者の企業規模別男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率（全国）

- 男女ともに各年代において企業規模が大きくなるほど賃金額が増加している。
- 企業規模が大きくなるにつれて女性の賃金比率が低下する傾向にある。
- 男性は企業規模が大きくなるほど年齢の上昇に伴う賃金上昇額が高くなっているが、女性は企業規模に関わらず年齢の上昇に伴う賃金上昇額にあまり変動なく、軒並み男性と比べて賃金上昇額が低くなっている。



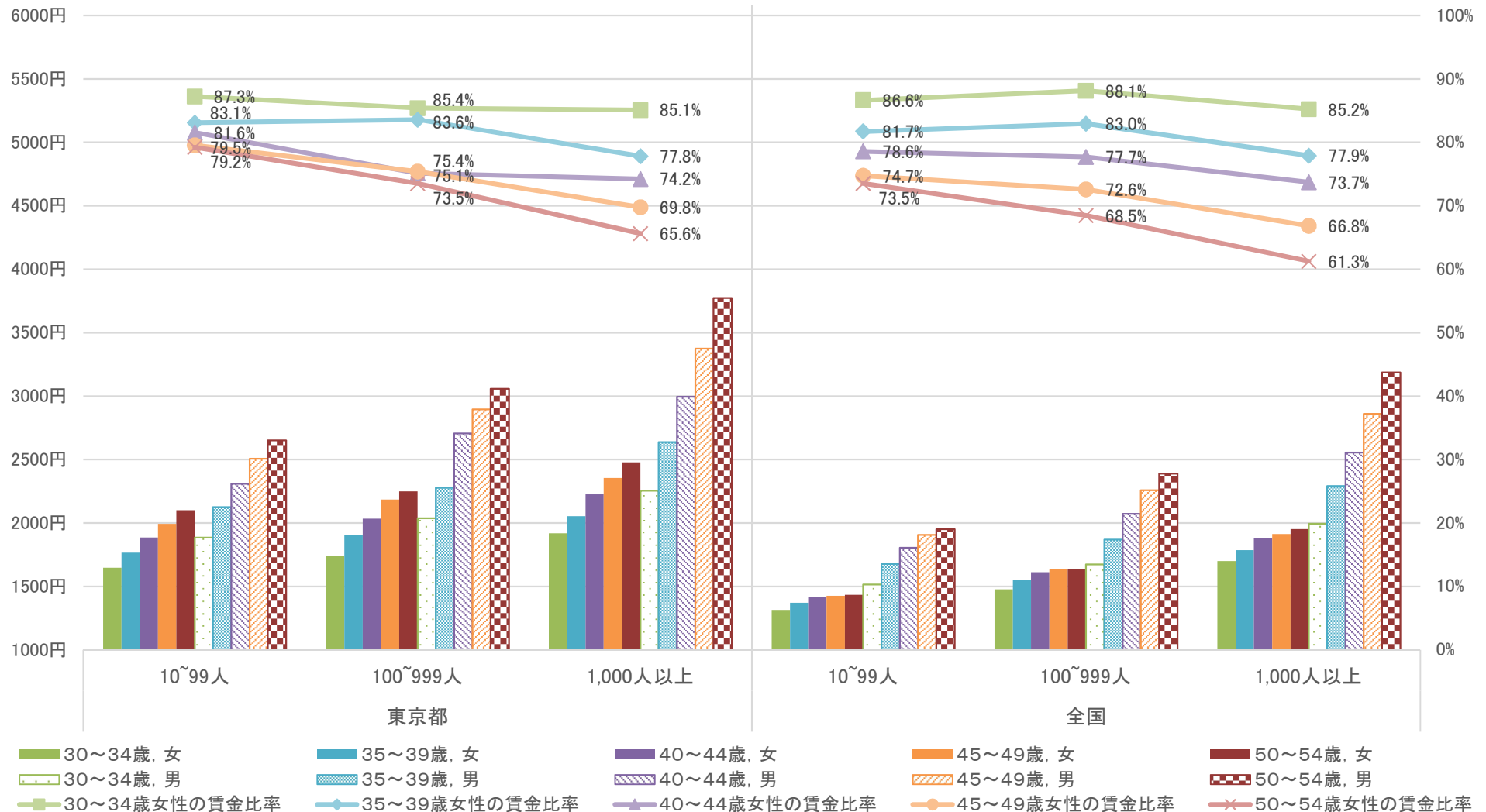
30~34歳, 女 35~39歳, 女 40~44歳, 女 45~49歳, 女 50~54歳, 女  
30~34歳, 男 35~39歳, 男 40~44歳, 男 45~49歳, 男 50~54歳, 男  
30~34歳女性の賃金比率 35~39歳女性の賃金比率 40~44歳女性の賃金比率 45~49歳女性の賃金比率 50~54歳女性の賃金比率

全国事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 正規雇用労働者の企業規模別男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率

- 東京都では、全国に比べ、男女とも企業規模に関わらず年齢の上昇に伴う賃金額の増加が大きい。
- 東京都では、全国に比べ、概ね40歳以上の年代において女性の賃金比率が全国平均を上回っており、年齢が上がるにつれてその差が大きくなっている。
- その一方、39歳以下の年代においては、女性の賃金比率が全国平均を下回っている箇所も見受けられる。

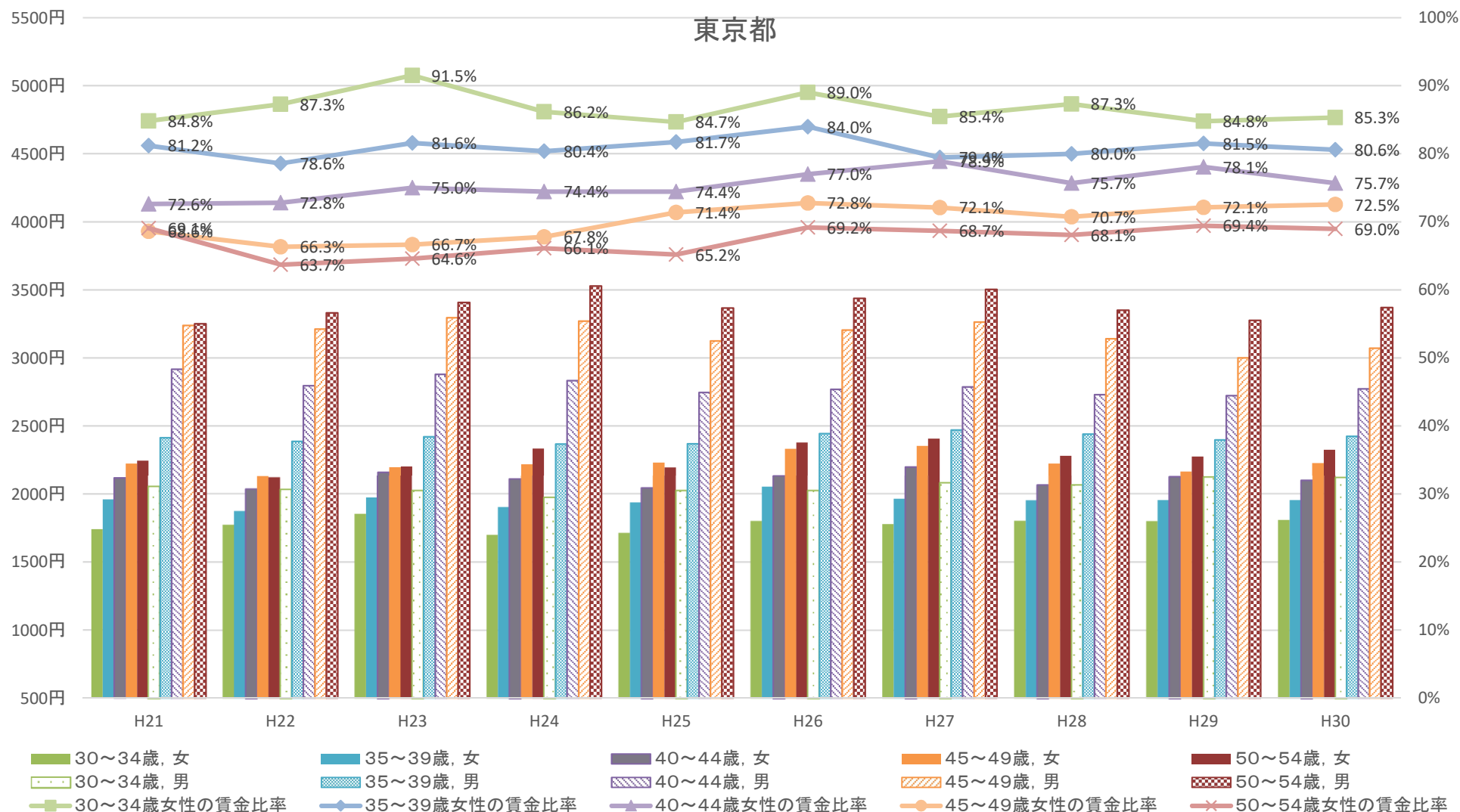


全国事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 正規雇用労働者の男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移（東京都）

- 男女ともに年齢とともに時間額が増加する傾向にあるが、男性と比べ、女性の年齢による賃金上昇額は依然として低い。
- その結果、年齢の上昇とともに年代毎の男女の賃金格差が大きくなっている。
- 年によりばらつきが大きいですが、概ね各年代における所定内賃金時間額、女性の賃金比率は横ばいに推移している。

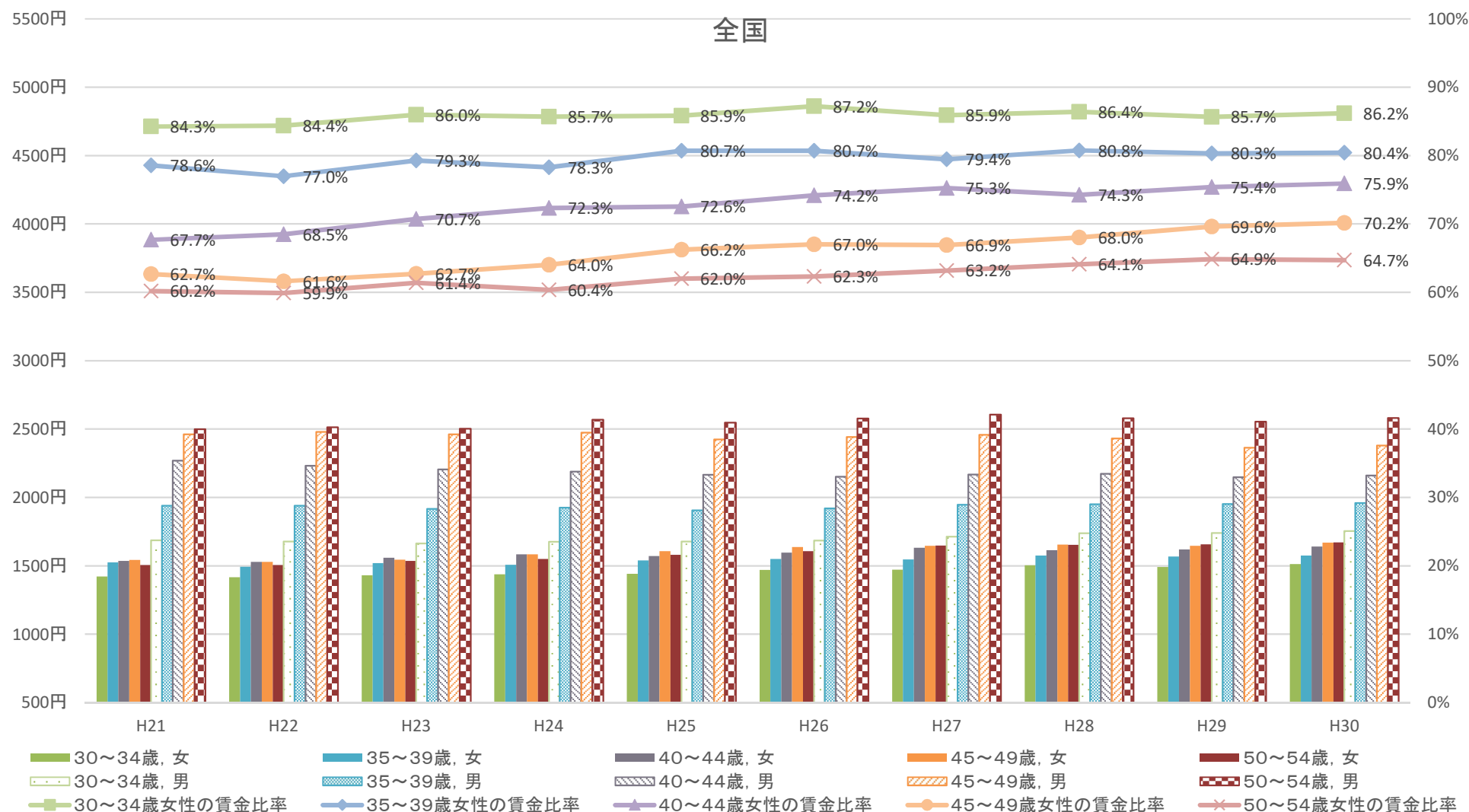


東京都内事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成

# 正規雇用労働者の男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移（全国）

- 男性は年齢とともに時間額が増加する傾向にあるが、女性は45歳以上の年代において減少または横ばい傾向にある。
- その結果、年齢の上昇とともに年代毎の男女の賃金格差が大きくなっている。
- 平成30年における同年代の男性を1とした場合の女性の賃金比率は、平成21年当時と比べ、全ての年代で上昇している。



全国事業所、従業員規模10人以上事業所計より作成  
所定内賃金額は、所定内賃金額を所定内労働時間で除して計算している。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により東京労働局作成



# 正規雇用労働者の男女別年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移

- 女性の年代別の賃金額について、東京都では各年代毎に一定の上昇が認められるが、全国では45歳以上の年代においてほぼ横ばいとなっている。
- 平成30年度における女性の賃金比率について、東京都では、全国平均と比べ、年代毎の格差が小さくなっている。

