

# 女性が活躍する日本の未来のために



亜細亜大学経済学部 教授

**権丈 英子**

## ■ 1. 女性の働き方と老後の生活

かつて、日本の女性の年齢階層別就業率は、結婚・出産年齢で落ち込む強いM字型を示していた。そうした事実に基づいて、その時の若い女性たちが20年後、30年後に同じような働き方をすると予測することはできない。な

### 〈目次〉

1. 女性の働き方と老後の生活
2. 公的年金の財政検証における労働市場の仮定
3. コーホート別女性の就業率の実績と想定
4. 女性の活躍が進み女性の就業期間が伸びれば
5. 労働力希少社会の中での今後の女性労働

ぜならば、女性が就業するかどうかを決める経済社会要因や制度要因は、刻一刻と動いており、その変化に応じて、異なる時代を生きる女性たちは、異なるライフスタイルを選択していくからである。今も同じで、現在20歳の人たちは、現在60代の人たちとは異なるライフスタイルを選択していくことになる。したがって、私は、2019年に出した『ちょっと気になる「働き方」の話』に次のように書いていた。

「今は、いろいろな側面で、コーホート効果に着目する必要が高まっていると思います。例えば、公的年金保険における第3号被保険者の今後の推移、被用者保険の適用拡大の影響にしても、コーホート間では違うものになると考えられるわけです」。

こうした考えが反映された公的年金の財政検証が2024年7月に発表されたので紹介しておく。財政検証とは、2004年の年金制度改革以降、5年に一度、公的年金の財政をおよそ

(図表 1) 2024年財政検証による女性の厚生年金の老齢年金平均月額と被保険者期間

2024年度末年齢(歳)	65	60	50	40	30	20
出生年度(年度)	1959	1964	1974	1984	1994	2004
老齢年金平均月額(万円)						
成長型経済移行・継続：労働参加進展	9.3	9.5	10.9	13.2	16.4	19.8
過去30年投影：労働参加漸進	9.3	9.5	9.8	9.9	10.7	11.6
厚生年金平均加入期間(年)						
成長型経済移行・継続：労働参加進展	17.2	19.0	23.0	25.8	28.5	31.6
過去30年投影：労働参加漸進	17.2	18.9	22.7	25.0	28.2	29.7

(注) 年金額は、繰上げ、繰下げを選択せず65歳で裁定した場合の本来額(基礎年金を含む)であり、物価上昇率で2024年度に割り戻した実質値。現行制度の場合。

(出所) 第16回社会保障審議会年金部会資料4-2「令和6(2024)年財政検証関連資料②一年金額の分布推計一」に基づき、筆者作成。

100年先までを見通して行われる公的年金の健康診断のようなものである。財政検証は回を追うごとに今後の年金改革の方向性に関する充実した情報を示すようになっていくが、2024年の第4回財政検証の中ではじめて、出生コーホート別に老齢年金の平均年金月額が示された(注1)。

図表1をみてもらいたい。

2024年度末に65歳の女性(1959年度生まれ)の平均年金月額は9.3万円である。ところが、2024年度末に20歳の女性(2004年度生まれ)の年金額は、経済成長が順調に進み労働参加が進展していく場合は19.8万円、経済が過去30年の状況とあまり変わらず労働参加が漸進にとどまる場合は11.6万円と試算されている。世の中では、少子高齢化の進展により将来の年金額が下がると悲観的な話がなされているのに、どうして将来の年金額が増えるのだろうか。

それは、若い世代ほど、女性がより本格的

に働くようになり、厚生年金への加入期間が長くなるからである。現在65歳の女性たちは、結婚・出産・育児で労働市場を退出し、しばらくしてから非正規雇用などで再就職するM字型の就労パターンがみられていた。対して、若い世代では、20代後半、30代に入っても多くが就業を続け、かつてのM字型が消えるライフスタイルを選択するようになっている。

2024年の財政検証では、2024年度に65歳になる女性の厚生年金への平均加入期間は17.2年にすぎなかった。だが、現在20歳の女性が65歳を迎える時には、労働参加進展の場合は31.6年、労働参加漸進の場合にも29.7年になることが試算されていた。このことが賃金比の保険料拠出に見合った給付が保障される社会保険方式である日本の年金の下では女性の年金給付額に決定的な意味を持つことになる。つまり、2024年財政検証は、女性の労働市場での活躍、女性の経済的自立が進めば、将来、女性の老後の生活保障も充実すること

を、しっかりと示していた。

## ■ 2. 公的年金の財政検証における労働市場の仮定

公的年金の財政検証における経済前提は、社会保障審議会（年金財政における経済前提に関する専門委員会）で検討されている。2024年4月にまとめられた、その専門委員会の報告書「令和6年財政検証の経済前提について（検討結果の報告）」の注に「女性や高齢者の就業率が高まる中で労働力不足が続くことも見込まれることを踏まえると、状況が変わる転換点にある可能性も視野に入れる必要があるとの指摘があった」とある。

財政検証の試算は、長期にわたる過去の投影（projection）であり、直近に起こり始めたことは反映されていない。長期の経済前提もそうで、「過去30年投影：労働参加漸進」ケースの実質賃金上昇率は、1995～2022年という過去の傾向を外挿したものである。しかしながら、日本の労働市場は、今、大きな構造変化を起こしていると考えられる。

例えば、春季労使交渉、春闘に関する、厚生労働省の調査によれば、賃上げ率は、2023年に3.60%、2024年に5.33%であった。これは、30年以上前の1991年の5.65%以来の高い上昇率である（注2）。

ここで、就業者数について確認しておこう。日本の生産年齢人口、すなわち15～64歳の人口は、1995年の約8,700万人から2023年の約

7,400万人とこの30年ほどで、約1,300万人も減っている（注3）。ところが、就業者数は、高齢者と女性を中心とし総体としては290万人増加していた（注4）。

しかしながら、高齢者や女性による就業者数の増加は、これからはあまり期待できなくなっている。人口規模の大きい団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となり、その下の、65～74歳の前期高齢者の人数は、2022年からは減り始めている。図表2では、女性労働についていくつかの指標を、2010年と直近のデータについて、載せている。日本の女性の就業率はかなり上昇し、他の先進国と遜色ないほど高まっている。

そして、長く続いた比較的安価な労働力を、企業が手軽に利用できる時代が、今、構造的に大きく変わろうとしているのである。この構造転換を労働力希少社会の到来と呼んでいる（注5）。これまで長く日本の労働供給の追加的な給源となってきた高齢者や女性による今後の大幅な労働供給の増加をあまり期待できなくなり労働力が希少になると、労働力を確保するためには、（非正規雇用労働者を含めて）賃金を上げなければならなくなる。その変化を目の当たりにする企業は、これまでよりも高い賃金を支払い、様々な労働条件を魅力的にして、人を雇わなければならなくなる。

日本では1960年代に農村からの余剰労働力の供給が枯渇し、工業部門の賃金が上昇した。当時の状況に関して、労働経済学者の隅谷三

(図表 2) 女性労働の国際比較

	① 女性就業率 (%)		② 女性管理職比率 (%)		③ 男女間賃金格差 (%ポイント)	
	2010年	2023年	2010年	2022年	2010年	2021年
日本	60.2	73.3	11.1	12.9	28.7	22.1
イタリア	45.9	52.5	32.8	27.9	5.6	5.7
韓国	52.7	61.4	9.4	14.6	39.6	31.1
フランス	60.8	66.0	38.5	39.9	9.1	11.6
アメリカ	62.4	67.5	39.2	41.0	18.8	16.9
イギリス	65.5	71.9	35.7	37.2	19.2	14.2
ドイツ	65.4	73.6	29.9	28.9	16.7	13.7
スウェーデン	69.7	75.6	31.4	41.7	9.4	7.3
オランダ	70.1	78.9	28.4	28.4	17.9	13.2

(注) 日本を除き①2023年の値の昇順。①は15～64歳の女性人口に占める就業者の割合。②は管理的職業に占める女性の割合。③は男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

(出所) ①はOECD Explorer、②③は(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」に基づき、筆者作成。

喜男東京大学名誉教授、かつて存在した、社会保障制度審議会会長が残した言葉があるので、紹介しておく。

「昭和36年以降、事態は大きく変化した。35、36年頃から顕在化した労働力不足が、とりわけ初任給上昇となって現れ、若年労働者の賃金水準上昇を梃子として、全体的な大幅な賃上げを必然化した。この過程で、労働市場の圧迫を強く受けた中小企業のほうが、賃上げ幅が大きく、企業規模間の賃金格差は、著しく縮小するに至った<sup>(注6)</sup>」。

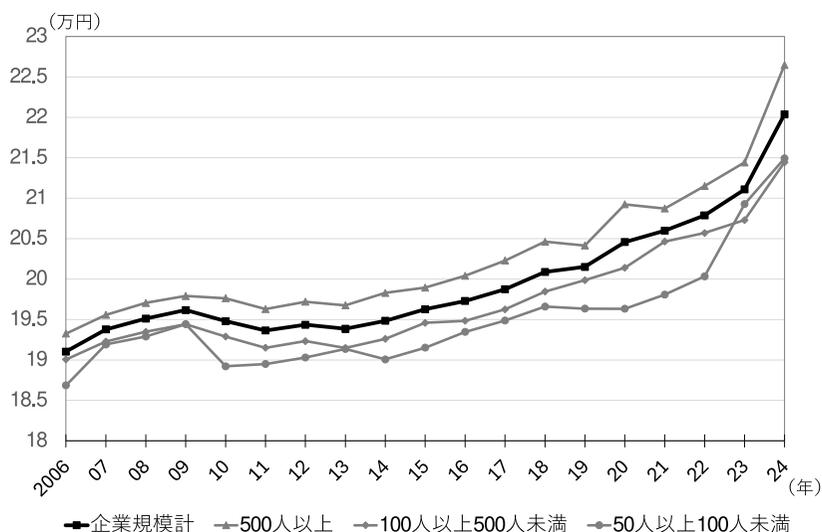
再び今、これと同じようなことが観察できる。図表3は、大学卒の平均初任給月額企業の規模別の推移を、現在の規模区分となった2006年以降について示している。初任給は長く上がらなかったが、ここ数年急激上昇しており、特に50人以上100人未満の小規模企業

においても初任給の伸びが顕著になってきている。

こういう直近の労働市場の動きは、2024年財政検証における「過去30年投影：労働参加漸進」の試算には反映されていない。そう考えると、これからの日本の状況は、むしろ「経済成長移行・継続：労働参加進展」に近い状況になっていくのではないかと考えられる。

図表2のように、日本の女性労働を取り巻く状況は大きく変わっており女性就業率の上昇は目覚ましいものがある。一方で、女性の管理職比率や男女間賃金格差という「労働の質」にかかわる部分については進捗が緩やかであり、他国と比べて今も男女差が大きい。こうした状況はしばしば指摘されるように、世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数が日本では2024年でも世界146か国中118

(図表 3) 企業規模別平均初任給月額推移 (大学卒、新卒事務員)



(注) 採用のある事業所についての平均初任給月額。金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額。

(出所) 人事院「職種別民間給与実態調査」に基づき、筆者作成 (人事院「第1回人事行政諮問会議参考資料 (資料5-2)」を参考にしたもの)。

位であり、完全平等を1、完全不平等を0とするスコアも0.663と低迷している理由にもなっている (注7)。

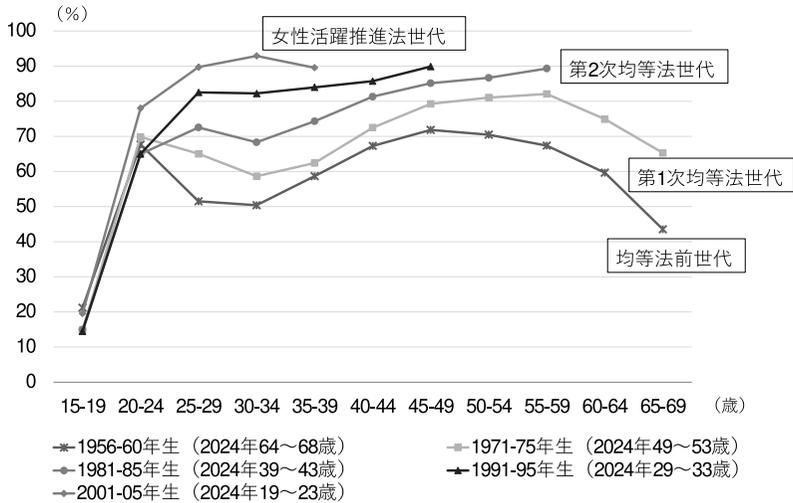
こうした「労働の質」の問題と関連して、2015年には女性活躍推進法が成立し、翌年より国・地方公共団体および常用労働者301人以上の企業は自らの企業の女性活躍の状況を把握し分析するとともに数値目標を設定し事業主行動計画を立てて取り組むこととなった。これまでの改正を経て、事業主行動計画の策定等は101人以上企業においても義務化され、2022年には301人以上企業において男女間賃金の差異 (雇用形態別) に関する情報公表も義務化されるようになっている。同法

は10年間の時限立法として成立し、まもなく期限を迎えるが、さらに10年間の延長が見込まれる (注8)。女性活躍推進優良企業のえるほし認定や公共調達での優遇制度などのインセンティブスキームもあることから、女性活躍推進に積極的に取り組む企業も増えている。

### 3. コーホート別女性の就業率の実績と想定

2023年12月の本誌で、女性のコーホートを、均等法前世代、第1次均等法世代、第2次均等法世代、女性活躍推進法世代と呼んで、そ

(図表4) 女性の出生コホート別年齢階層別就業率



(注) 2020年までの実績値及び2025年以降の成長実現・労働参加進展シナリオ・将来推計人口の条件付推計による。各世代の一部を掲載。

(出所) 総務省「労働力調査」、労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—」より筆者作成。

それぞれの年齢階層別就業率を描いていた(注9)。そこに、2024年財政検証における労働参加進展の想定下でのコホート別就業率を足し合わせて描いてみれば図表4のようになる。世代を追うごとに、女性たちの就業率は高まり、前の世代で見られたM字型の落ち込みは、新しい世代では見られなくなる。各コホートの就業行動の違いは、それぞれのコホートが直面する制約条件の違い、経済社会要因および制度要因、特に男女平等やワーク・ライフ・バランスに関する制度の違いの影響が大きいため、それらを図表5に整理した。

#### 4. 女性の活躍が進み女性の就業期間が伸びれば

こうしたコホート間での就業率の変化を基に、コホート別の平均年金月額額の分布を描いたのが2024年財政検証であった。図表6にその分布を示したが、それによれば、若い世代ほど年金額が高まり、分布が右側に移動している。そして、年金額が10万円未満の割合は、2024年度に65歳になる女性では67.3%であるのに、40歳で28.8%、そして20歳になると2.8%へと大幅に減少し、女性の低年金問題も解消に向かっていく。

もっとも女性の年金額は、厚生年金への加

(図表5) 制度適用からみた均等法後の女性の3つの世代(コーホート)

I. 第1次均等法世代 (1965年頃～80年頃生まれ)	II. 第2次均等法世代 (1980年頃～90年頃生まれ)	III. 女性活躍推進法世代 (1990年頃以降生まれ)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性差別禁止(努力義務あり)</li> <li>・育児休業制度始まる、無給から40%の所得保障へ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性差別全面禁止</li> <li>・育児休業中の所得保障40～50%</li> <li>・現在30歳代前半は育児短時間勤務可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進の事業主行動計画</li> <li>・育児休業中の所得保障50%以上</li> <li>・育児短時間勤務可</li> </ul>
1965年生まれ：大学進学率 男性36.1%、女性12.2% 保育利用率21.8% 男性の育休取得率0.12%	1980年生まれ：大学進学率 男性44.9%、女性27.5% 保育利用率32.2% 男性の育休取得率1.38%	1995年生まれ：大学進学率 男性54.0%、女性45.6% 保育利用率52.4% 男性の育休取得率30.1%

(注) 大学進学率は1965年生まれ、1980年生まれ、1995年生まれがそれぞれ18歳になる1983年、1998年、2013年の大学(学部)への進学率。保育利用率及び男性の育休取得率は同じく30歳になる1995年、2010年、最新年の2023年(1995年生まれは28歳)の数値。保育利用率=利用児童数÷就学前児童数。

(出所) 権丈(2019)を一部変更。

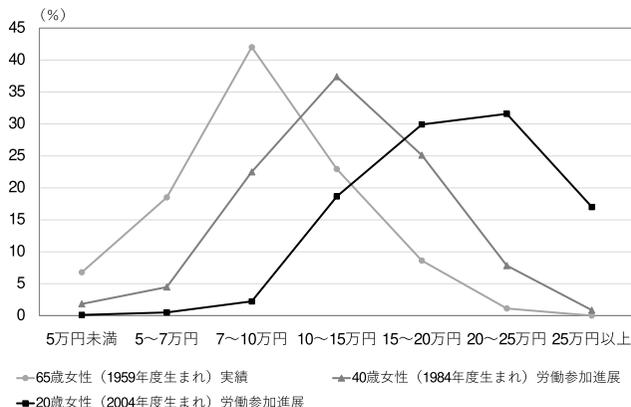
入期間の伸びが見込まれることから、大幅な改善が期待されるものの、男性と比較すると、その加入期間は短く年金額も低い。厚生年金の平均加入期間は、2024年度に65歳の女性が17.2年に対して男性は33.7年である。労働参加進展の場合に2024年度に40歳の女性で25.8年、20歳の女性で31.6年であり、男性はそれぞれ34.8年、37.4年である。女性の厚生年金の被保険者期間を延ばすことができる被用者保険の適用拡大のみならず、育児・介護と仕事の両立支援、さらにはワークライフバランスなど、女性の継続就業を支援する政策が極めて重要であることを今一度確認しておきたい。

これまで、日本のジェンダー・ギャップが大きい理由は、女性管理職の少なさにあることを論じてきた。そして「女性の管理職を増やしたいのであれば、女性の管理職登用に

取り組むだけでなく、採用や定着(継続就業)などにも努めていく必要<sup>(注10)</sup>」があることも指摘してきた。そういう意味で、今後、新しいコーホートで女性の就業率が高まっていくことは、将来の女性管理職比率の高まりや男女間賃金格差の縮小、その結果としてジェンダー・ギャップが縮小していくことを予想させるものがある。

なお、目下この国で起こっていることは労働力希少社会への転換である。そこでは、労働力を確保する企業間の厳しい競争が展開されることになる。職場における女性活躍を進めるためには、2年前に本誌にも書いたように「採用、仕事と育児・介護の両立支援、長時間労働の是正、職場風土、そして配置・育成・教育訓練及び評価・登用といった幅広い職場環境の改善、さらには、人的資本の蓄積<sup>(注11)</sup>」の機会の提供に努めることが、企業

(図表6) 女性の出生年度別老齢年金平均月額の分布



(注) 年金額は、物価上昇率で2024年度に割り戻した実質値。現行制度の場合。

(出所)「令和6(2024)年財政検証関連資料②一年金額の分布推計」のデータに基づき、筆者作成。

側に求められることになる。

## 5. 労働力希少社会の中での今後の女性労働

生涯の就業率において明確なM字型を示していたコーホートは、今では中・高年齢に達し、労働市場は新しいコーホートに置き換わろうとしている。

M字型のライフスタイルを選択していた人たちの時代は、介護、子育ての社会化が未整備であったし、会社における男女の働き方も、長時間労働をはじめ、今とは相当に異なり、女性が出産前後も継続就業をするには厳しい状況でもあった。しかし今、改善点はあるとは言え公的介護保険もあり、2024年には総予算3.6兆円となる子ども未来戦略「加速化プ

ラン」も始動しようとしている。かつてと比べて女性が継続して就業し、自らのキャリアをアップすることができるための条件が揃ってきている。

一方、企業は今、労働力が希少になる中で、本格的な労働力の確保競争を展開し始め、徐々に賃金を上げ始めている。また、賃金以外の労働条件として労働者の希望に沿う形でのテレワーク機会の提供などを含め、就業場所や労働時間の選択の自由度を高める動きも広がりつつある。

こうした状況の中、例えば、2024年度の人事院勧告・報告においては、国家公務員の給与制度のアップデートを勧告している。その中では、初任給の大幅引上げを含む若年層に重点を置いた30年ぶりの高水準のベースアップや、成績優秀者への勤勉手当の支給上限の

大幅引上げ、新幹線通勤等の要件緩和、配偶者に係る手当の廃止と子どもに係る手当の増額など、従来に比べかなり踏み込んだ内容が含まれている。働く人たちにとって魅力的な職場を提供しなければ、売り手市場の労働市場では、公も私も人材確保が難しくなる。

労働市場が弛緩していた時代と異なり、労働市場が逼迫した労働力希少社会の中では、市場は、働く人たちに魅力的な職場—それは、仕事（ワーク）だけでなく、生活（ライフ）も充実させ豊かな人生を送ることができるような職場—を提供させるように企業に働きかけることになる。そうした市場の力は、女性活躍ももたらすし、年金までを含めた女性たちの自立した人生を後押しすることにもなるのであろう。

#### 【参考文献】

- ・権丈英子（2019）『ちょっと気になる「働き方」の話』勁草書房。
- ・権丈英子（2022）「ジェンダー・ギャップ指数から見る日本の課題と展望」『月刊資本市場』No.448。
- ・権丈英子（2023）「女性が活躍する日本経済を実現するためにワーク・ライフ・バランス施策のアップデートを」『月刊資本市場』No.460。
- ・権丈英子（2024）「経済教室 希少な労働力生かす経営を」『日本経済新聞』2024年5月31日。
- ・権丈善一・権丈英子（2022）『もっと気になる社会保障』勁草書房。
- ・隅谷三喜男（1976）『労働経済論』ちくま書房

（注1）基礎データ：2021年度末の個人単位の被保険者記録（5分の1抽出）。試算方法：2021年度末時点の個

人単位の被保険者記録をシミュレーションの始点とし、個人ごとに被保険者種別と納付状況等の遷移をシミュレーションし、それにより得られた65歳到達年度末時点の被保険者記録に基づき、老齢年金の年金額を計算。また、2024年財政検証と整合的になるよう、毎年度、加入制度、被保険者種別の被保険者数や、第1号被保険者の総納付月数、第2号被保険者（厚生年金被保険者）の標準報酬総額が、性・年齢別に、財政検証結果と一致するように試算。

- （注2）厚生労働省「令和6年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」2024年8月2日公表。
- （注3）総務省「人口推計」。
- （注4）総務省「労働力調査」によれば、1995年の6,457万人から2023年には6,747万人へと増加した。
- （注5）労働力希少社会の到来を、イギリスの開発経済学者で、ノーベル経済学賞も受賞したアーサー・ルイスが提唱した概念「ルイスの転換点」を援用して説明している権丈（2024）を参照。
- （注6）隅谷（1976）、219頁。
- （注7）ジェンダー・ギャップ指数については権丈（2022）参照。
- （注8）「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」2024年6月。
- （注9）権丈（2023）。
- （注10）権丈（2022）。
- （注11）権丈（2022）。

