

ESRI・東京大学共催 政策フォーラム
「女性の職業生活における活躍と経済」

2024年6月8日

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

林 伴子

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム

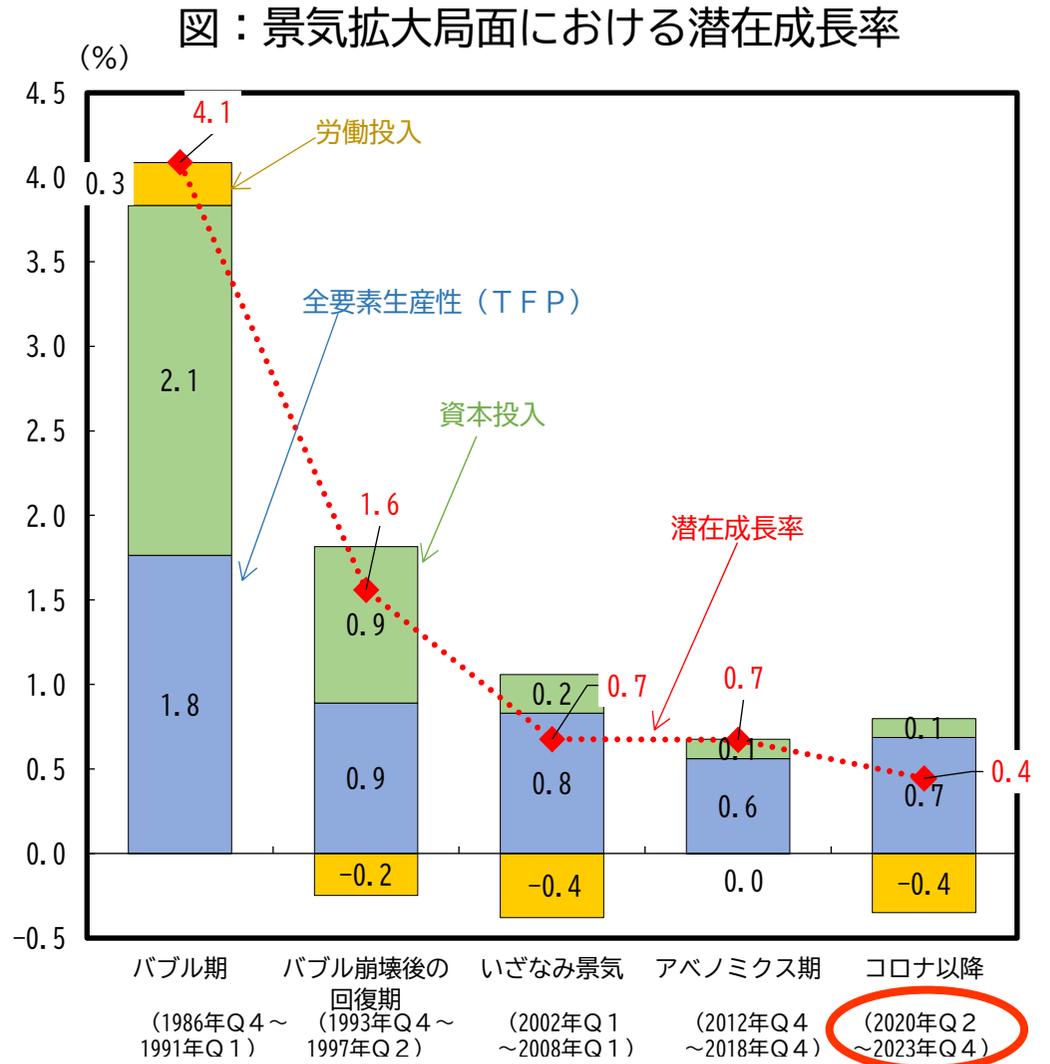
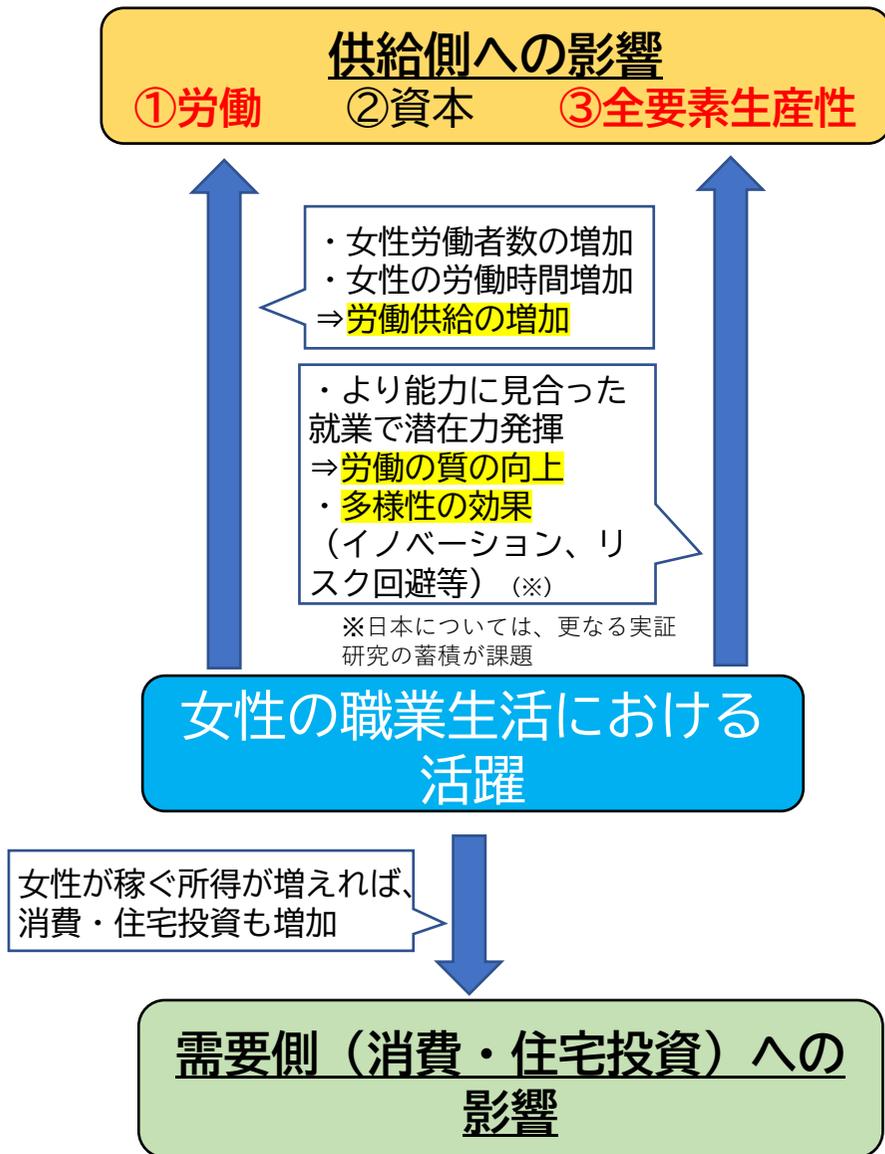
- ◆ 平成27年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく施策の推進等により、女性の活躍は進みつつあるが、業界によって取組の状況に差があるなど実施にあたっての課題がある。
- ◆ このため、有識者の意見も聴きつつ、各業所管含め省庁横断的に取組を更に加速するための方策を検討するとともに、女性の活躍の推進に向けた中長期的な論点を整理するため、矢田稚子内閣総理大臣補佐官を座長とし、関係省庁の課長級等から構成する「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」を令和6年4月に設置。6月5日に中間取りまとめ「男女間賃金格差の是正に向けた職場環境の変革」公表。

<メンバー>

- 座長 内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）
副座長 内閣官房内閣人事局内閣審議官
内閣府政策統括官（経済財政分析担当）
内閣府男女共同参画局長
厚生労働省雇用環境・均等局長
厚生労働省政策立案総括審議官
（統計、総合政策、政策評価担当）
構成員 内閣人事局、内閣府、総務省、厚生労働省、
金融庁、総務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省



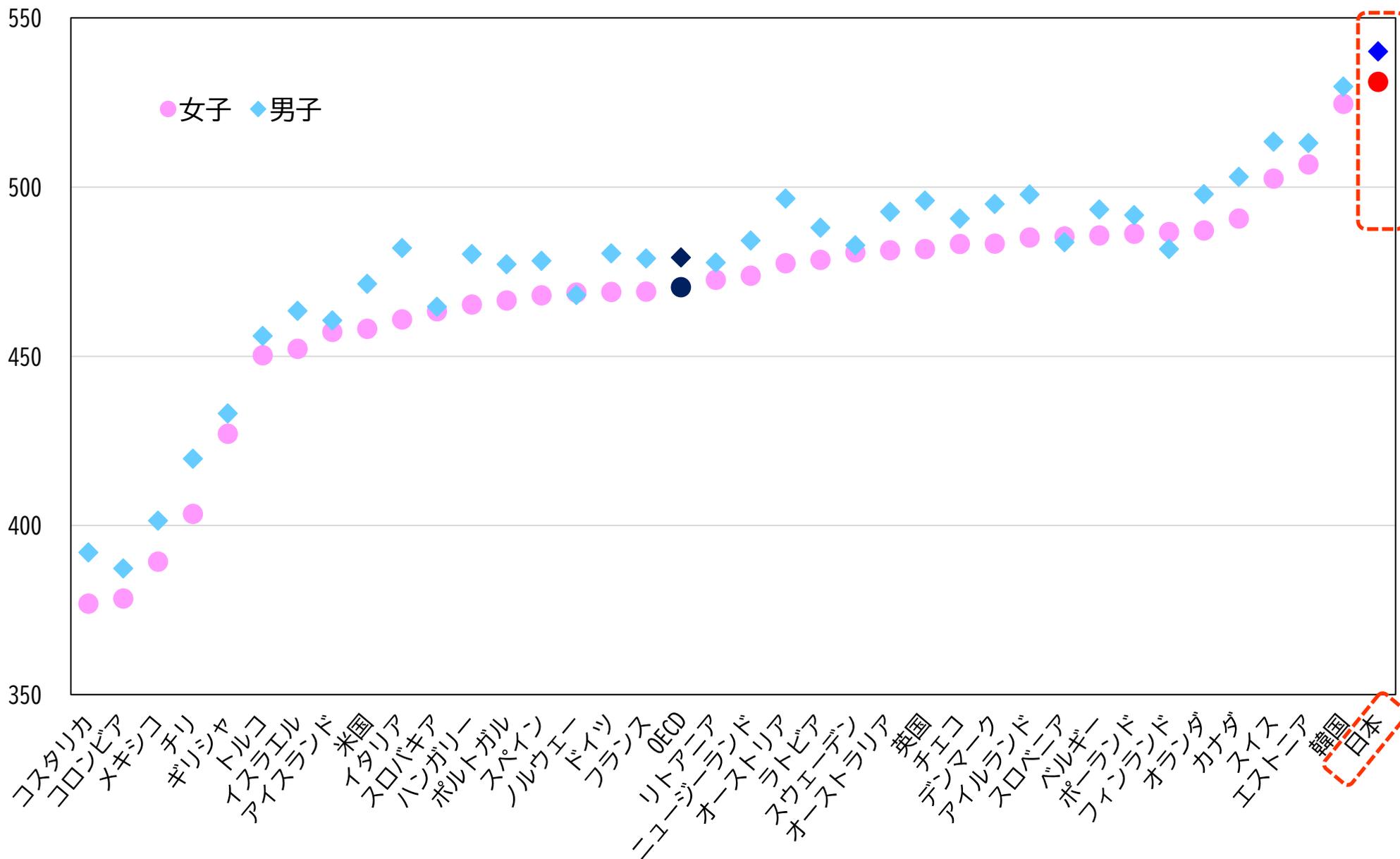
女性の就労拡大・能力発揮によるマクロ経済への影響経路：供給面と需要面



(備考) 内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」(2023年11月)掲載資料を時点更新。潜在成長率及びその内訳は内閣府推計値。

OECD加盟国における日本の生徒の「数学」の平均点は、男女ともに第1位

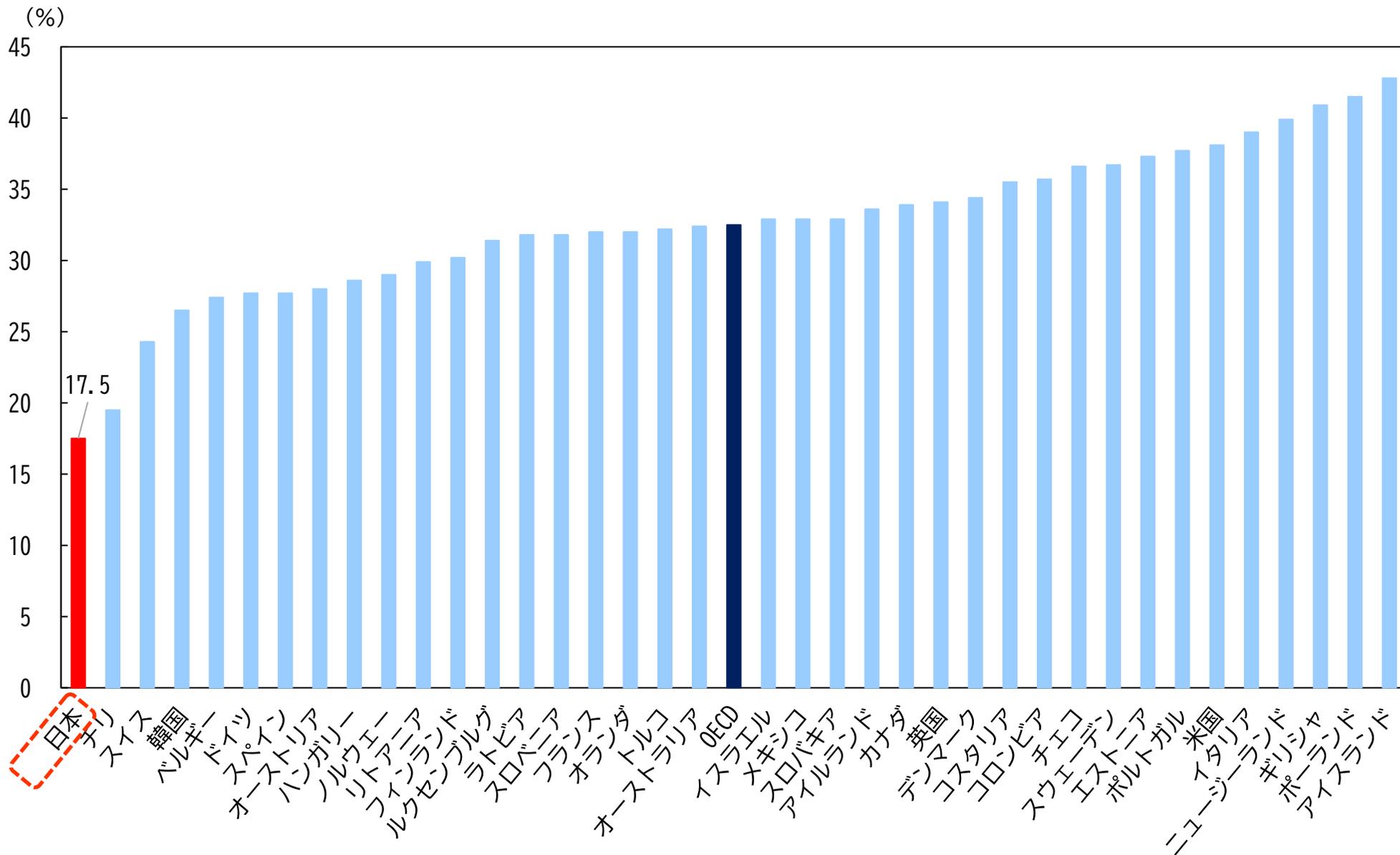
男女別にみた数学の平均点（PISA、15歳時点、2022年）



(備考) OECD Dashboard on Gender Gapsにより作成。

それにもかかわらず、STEM分野の高等教育修了者に占める女性の割合は最下位

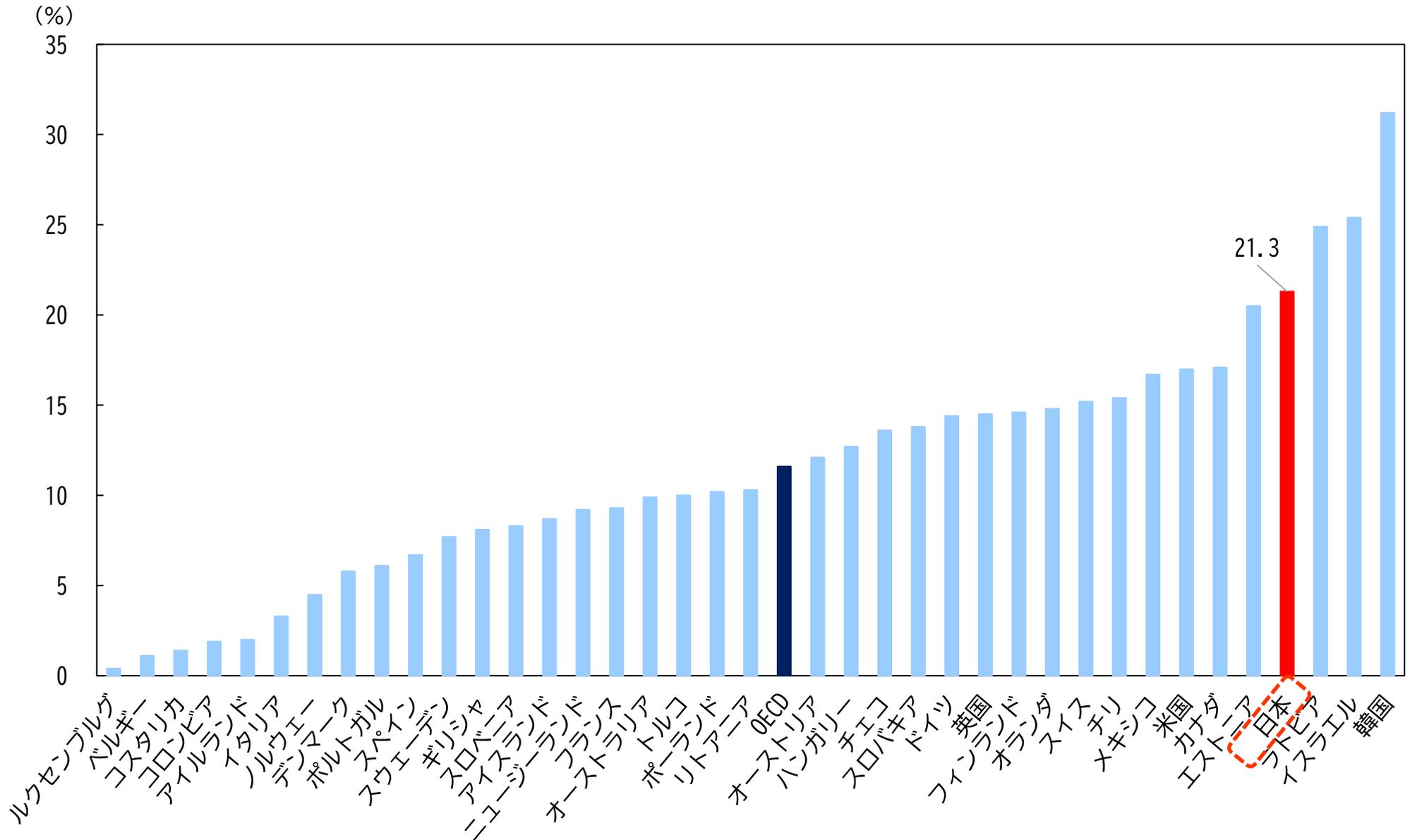
科学・技術・工学・数学（STEM）分野の高等教育修了者全体に占める女性の割合（2021年）



(備考) OECD Dashboard on Gender Gapsにより作成。

日本の男女間賃金格差は諸外国よりも大きい

男女間賃金格差（2022年（※））

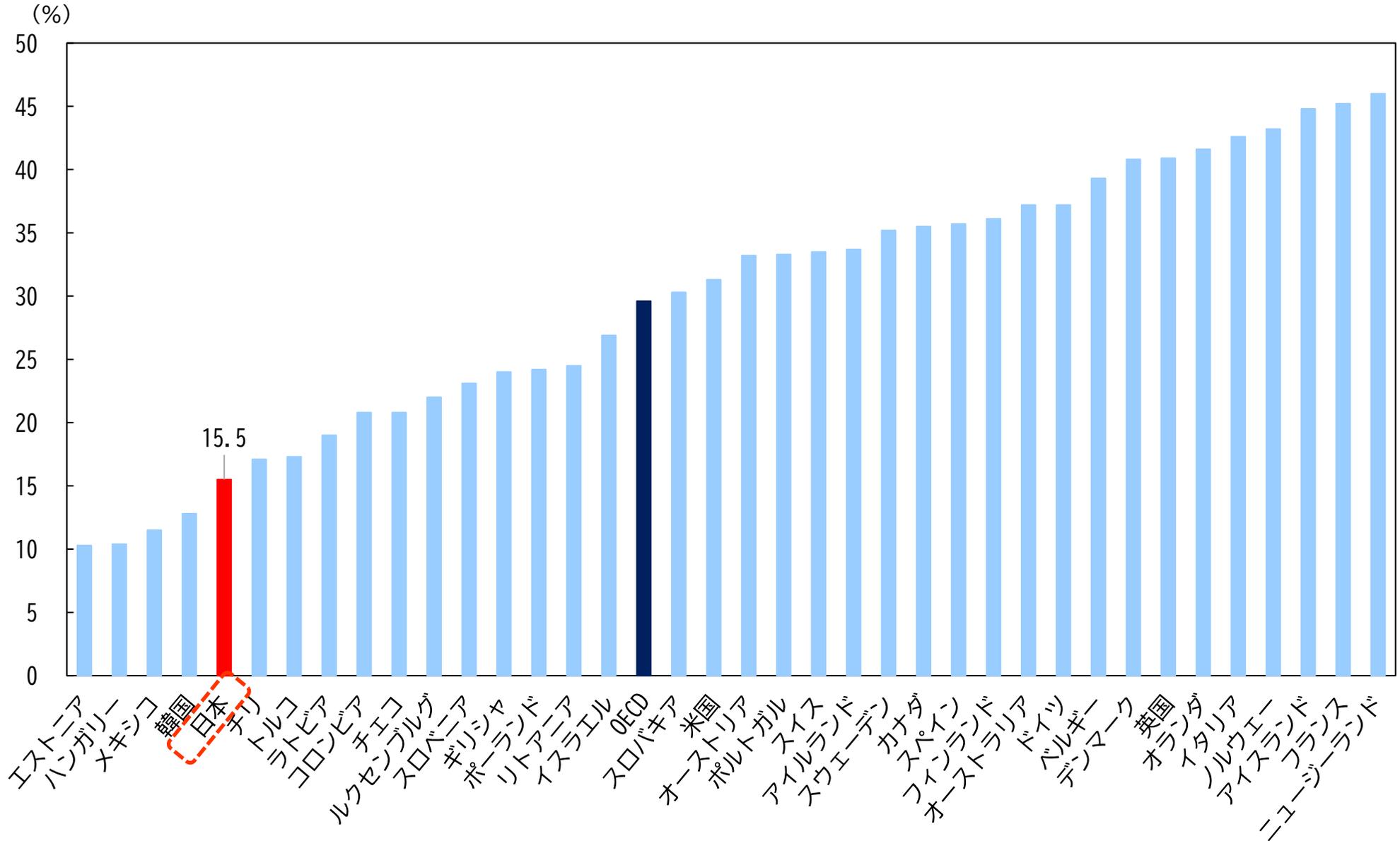


(備考) OECD Dashboard on Gender Gapsにより作成。男性の賃金中央値に対する割合。

(※) 2022年の数値が無い場合は、利用可能な最も直近の年の数値。

日本の大企業の女性取締役比率は低い

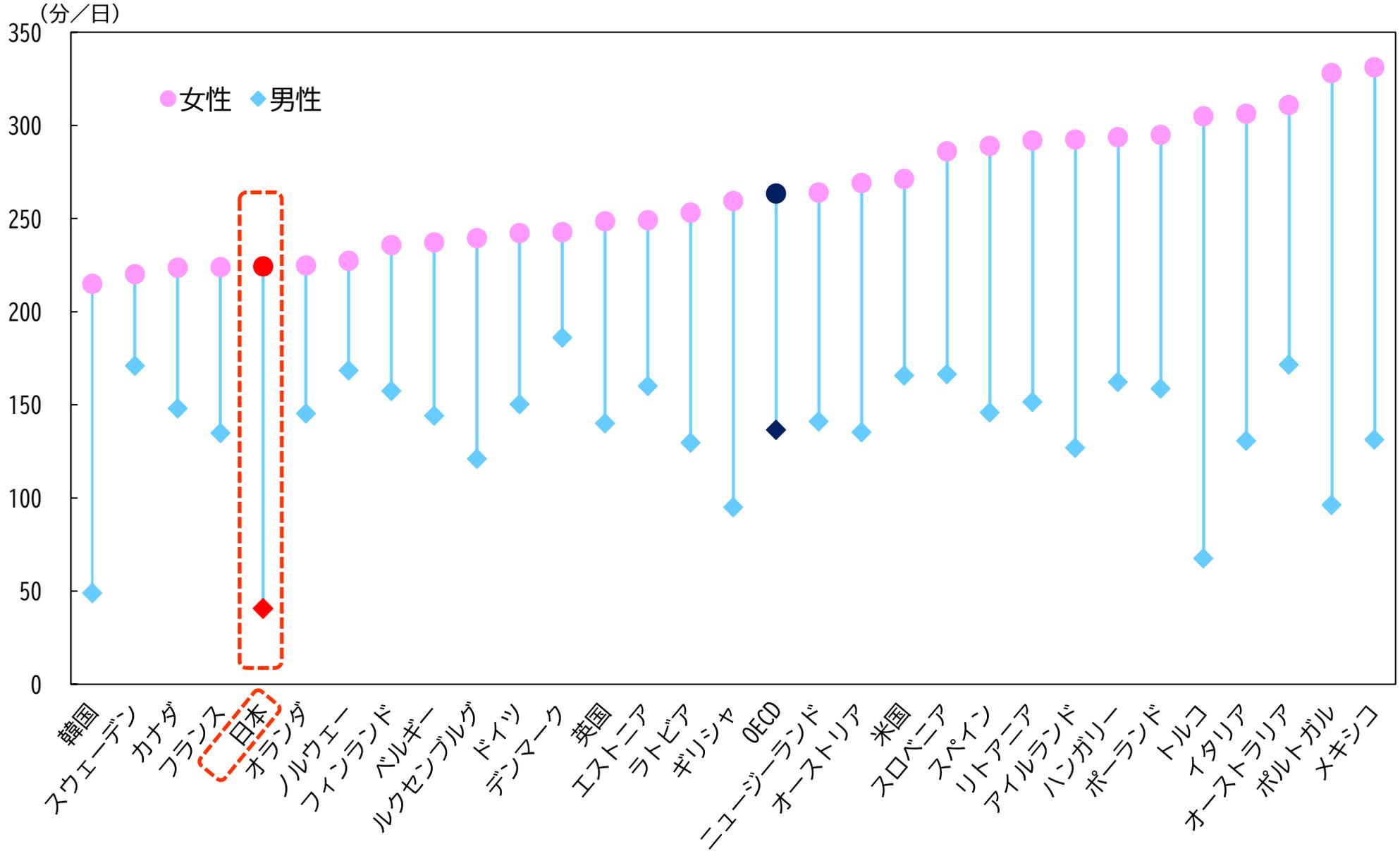
最大手上場企業の取締役に占める女性比率（2022年）



(備考) OECD Dashboard on Gender Gapsにより作成。

日本では男性の1日の無償労働・家事従事時間が少ないため、男女の時間差が大きい

無償労働・家事時間に関する男女間格差（2021年（※））



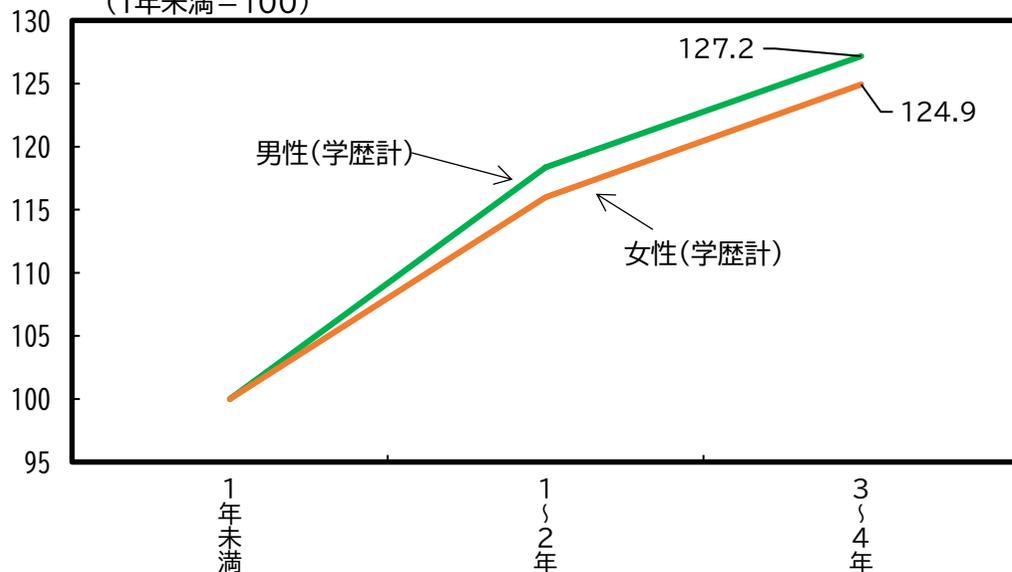
(備考) OECD Dashboard on Gender Gapsにより作成。

(※) 2021年の数値が無い場合は、利用可能な最も直近の年の数値。

能力発揮と労働の質：男女間賃金格差には初期の配属・職務の差も影響している可能性

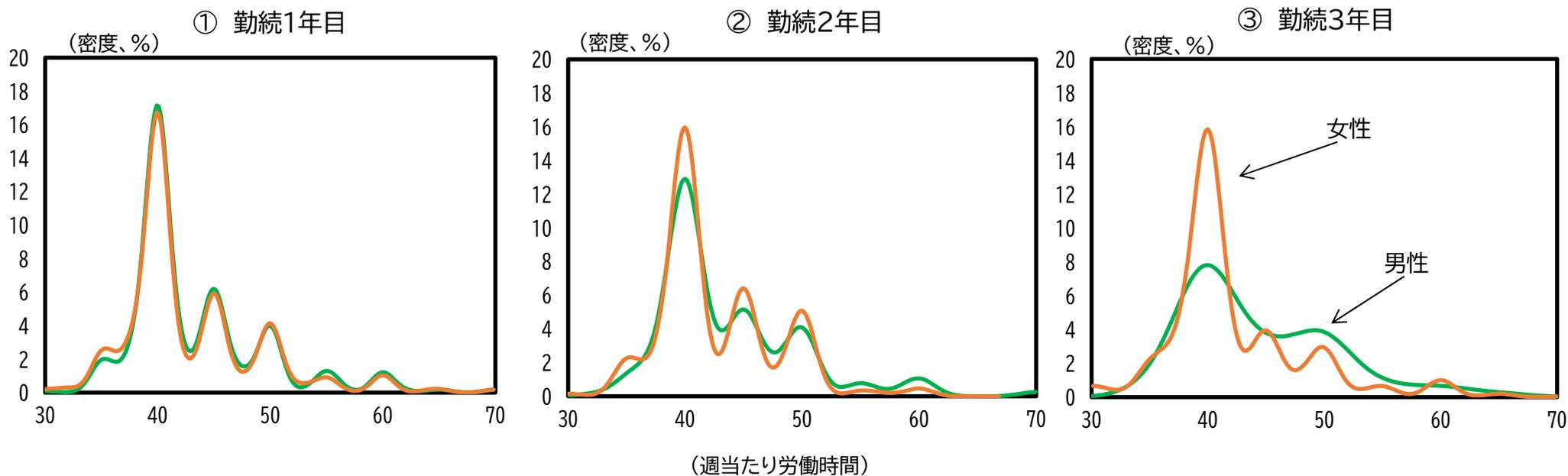
1 図：正社員の勤続初期における年収の動向

(1年未満=100)



- ◆ 正社員の男女間賃金格差は、入社3年目で既に観察される。
- ◆ 結婚・出産未経験の女性が多い年齢層にもかかわらずこのような格差が観察される理由について、5万人のパネルデータ（同一個人の追跡調査）を用いて分析したところ、勤続3年目には労働時間の分布に明確な男女差が生じており、職務内容に男女差がある可能性。

2 図：正社員における勤続年数ごとの労働時間分布

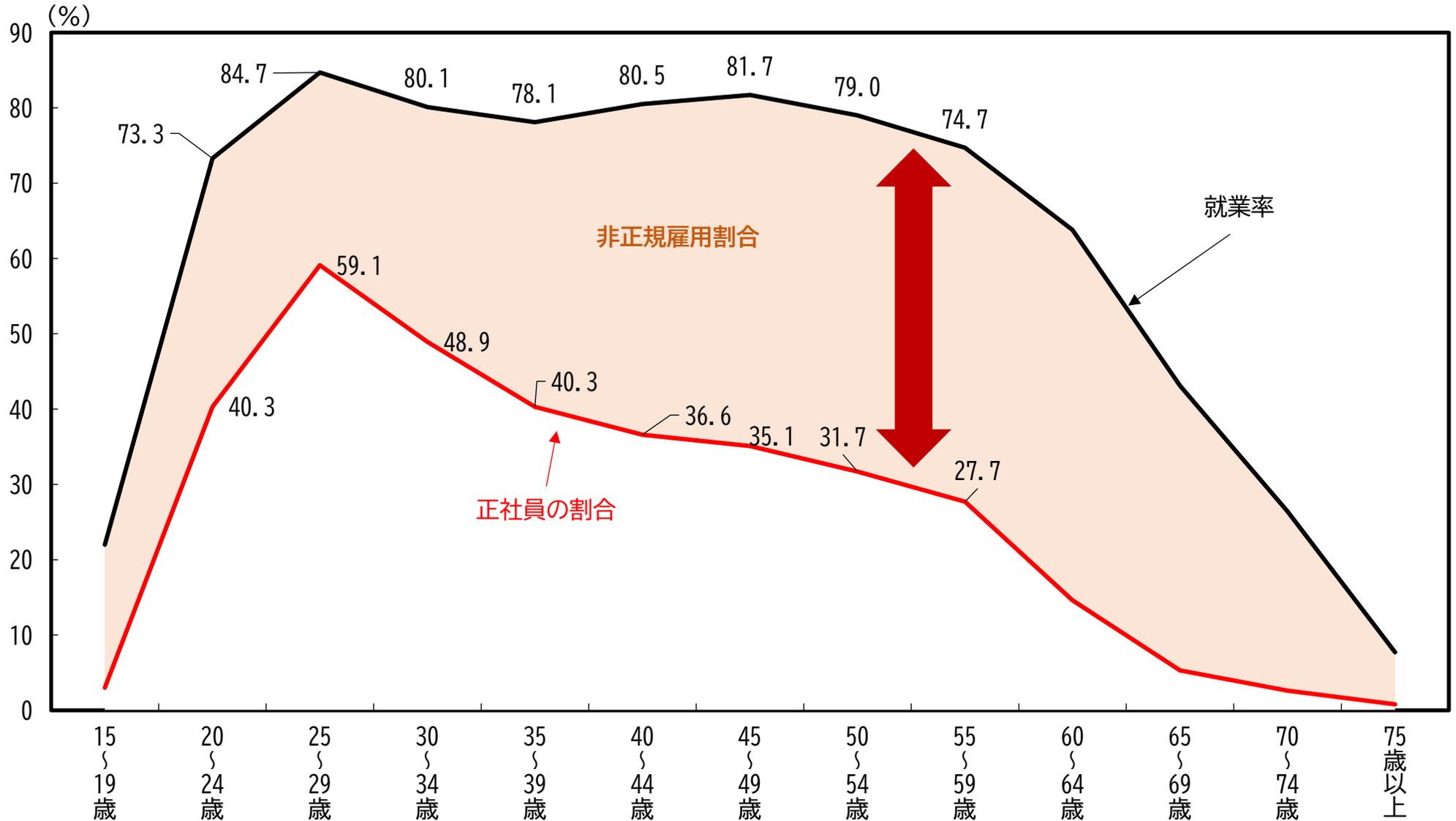


(備考) 「今週の指標 No. 1339 キャリアの初期における男女間賃金格差の要因について」(2024年3月、内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(総括担当)付)より。
 1 図は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2022年)により作成。2 図はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。

非正規雇用：30歳以降の女性の非正規雇用割合が高い

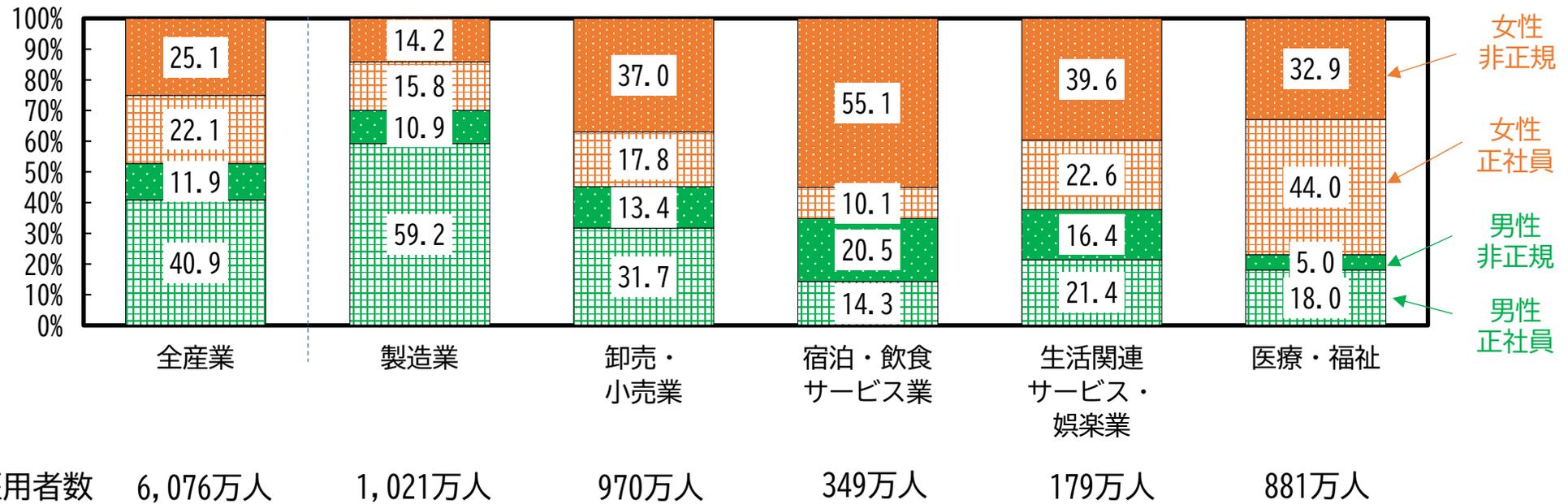
◆ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30歳以降は非正規雇用割合が高い（いわゆるL字カーブ問題）。

図：女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）



非正規雇用：サービス業では女性の非正規雇用割合が高い

1 図：各産業における女性の非正規雇用者比率



2 図：各産業における正社員と非正規雇用者の賃金（一般労働者（フルタイム）、年収換算）

	全産業	製造業	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	生活関連サービス・娯楽	医療・福祉
男性正社員	597万円	594万円	587万円	454万円	501万円	562万円
女性正社員	441万円	404万円	433万円	359万円	373万円	435万円
女性非正規	273万円	259万円	248万円	248万円	250万円	294万円

6
7
割

(備考) 1. 1 図は総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

2. 2 図は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額によって年収換算。

女性の出産後の働き方別 世帯の生涯可処分所得：試算結果

◆ 就労継続・正社員（①-A）の場合、再就職しない場合（③）に比べ、税・社会保険料支払い後の世帯の生涯可処分所得が約1.7億円多いとの試算結果。

<前提> 夫婦・子ども2人世帯・29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②では第2子が6歳で復職。 (億円)

	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。世帯の給与所得等は22歳～64歳までの世帯の可処分所得の合計であり、給与所得の他に出産育児一時金、育児休業給付金、児童手当が含まれる。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。

パートタイムとして「年収の壁」を超えて働いた場合の生涯可処分所得増

◆ 出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を超えて年収150万円で働く場合、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、「年収の壁」内で働く場合と比べ世帯の生涯可処分所得は合計1,200万円増加。時給増により、更に所得が増える可能性。年収200万円で働く場合、世帯の可処分所得は合計2,200万円増加。

表:パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円
妻の給与所得 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	時給1,125円と仮定 令和5年賃金構造基本統計調査: 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額		
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

合計
・ケース②-B:約5,500万円
・ケース②-C:約6,900万円
・参考ケース:約8,100万円

・企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、
夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、
世帯の所得は減少。

※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に
ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額。

・なお、一定時間以上勤務するパート社員
には、スキル向上・時給増の機会が増加する
可能性。
例)社内研修・社内資格を通じた時給の増加

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。労働時間は年52週・週5日勤務として試算。時給は1時間当たり所定内給与額の中央値。なお、1時間当たりの所定内給与額の平均値は1,312円。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。一定時間以上勤務するパート社員の時給増の例については、厚生労働省「認定社内検定活用事例集」を参考とした。
令和3年「パートタイム・有期雇用労働差総合実態調査」によると、有期雇用パートタイムで働き、かつ、配偶者がいる女性のうち、就業調整をしている人は26.4%。「年収の壁」を意識せずに働く人が増えれば、生涯可処分所得が増加。年収100万円の場合には配偶者手当が支給されると仮定したが、配偶者手当を支給する企業が近年減少傾向(2014年:71%→2023年:56%)であることに留意。今回の試算には含まれていないが、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を進めることで、「手取り」収入を減らさずに労働者が社会保障適用対象となることも可能。