

女性のキャリアデザインと就業状況

野 村 康 則

Career Design for the Women and the Actual Working Conditions

Yasunori NOMURA

要 旨

現政府与党は2020年までに企業等で働く女性管理職の割合を30%にしたい、と公言しているが、2011年度における課長担当職以上の女性比率は6.8%であり、目標にはほど遠い。年齢別の労働力率では日本の女性は決して欧米に遅れをとっているわけではない。しかもいわゆるM字カーブと言われる現象もわずかではあるが変遷しつつある。ではなぜ女性の管理職が少ないのか、理由は複雑である。現象面だけを捉えると非正規雇用という労働形態をとる女性が多く、依然として家庭重視を優先している女性が多いように思える。ワークライフバランスが叫ばれているが、多くの女性は、非正規雇用契約として無理のない範囲内でワークライフバランスを保っているようである。その一因に、第3号被保険者問題、130万円問題など税制面での課題や日本独自の社会風習などもある。こうした課題を抜きに女性管理職を増大する、という政策の具現化には多くの困難が伴うものと思われる。

Key Words :女性管理職, 第3号被保険者, 非正規雇用, 男女共同参画, ポジティブアクション,

1. 緒 言

女性の活用問題が近年大きな話題となっている。地方公共団体はじめ各種機関がこのテーマへの積極的な取り組みを始めているが、これといった有効策も見出せていない。欧米では女性の社会進出がごく普通のことであり、社会問題として取り上げること自体が不自然であるように思われるが、何故日本で話題となるのであろうか。また女性管理職30%という現政府与党が打ち出している目標は実現できるのであろうか、30%という数字の実現可能性はかなり困難が伴うと思われる。その理由の一端として国民年金の第3号被保険者問題や130万円問題その他日本の社会的風習などさまざまな要因が混在していると思われる。本論ではこうした課題に触れながら日本の女性の就業実態について論述する。

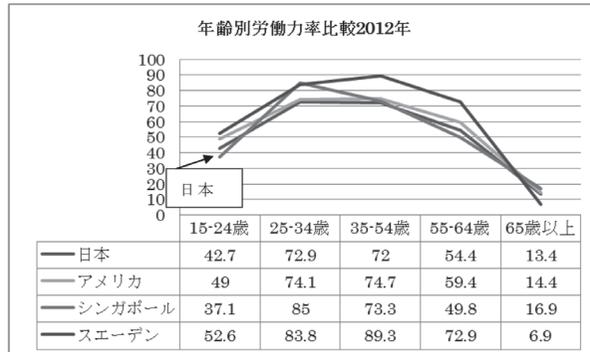
2. 女性の就業状況

2-1 女性の就業と国際競争力

スイスのIMD（国際経営開発研究所）が毎年公表する「国際競争力ランキング」において日

本は2014年は24位から21位へとランキングを上げた。アジアではシンガポール（3位）、香港（4位）、台湾（13位）には毎年ながら後塵を拝している。この国際競争力では日本は科学技術力面においては上位であるが、弱みとして経済政策の透明性や教育面及び女性の活用度の低さも指摘されている。下記Table 1では日本より国際競争力が上位の国と日本の女性労働力率¹を比較してみた。このグラフからは決して女性の労働力率が国際競争力優位国に大きく遅れをとっているようには思えない。

Table 1 主要国の女性労働力率比較（単位%）

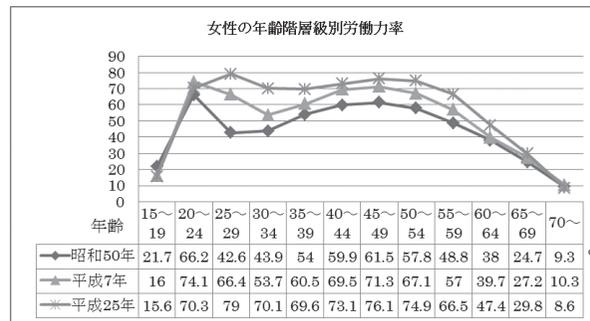


出所：ILO Key Indicator of Labour Market, 8th Editionより筆者作成。

2-2 M字カーブの変化

これまで日本の女性の就業についてよく言われてきた「M字カーブ」に若干ながら変化が見られている。Table1と同様に下記Table2から分かるように従来型M字カーブから、なだらかな台形の近似形へと変化が見られる。25-29歳及び30-34歳において昭和50年から平成25年の38年間で、女性の就業率はそれぞれ36.4%、26.2%も急増しており、もはや「M字カーブ」という表現は言えなくなった、と言っていいのだろうか。女性白書2013年では「働く女性が増え年代によってM字型の底の部分は多少浅くなったけれども、先進諸外国のようにM字型から台形型へと変化したわけではない。日本では性別役割感度が固定的であるため、女性は労働市場に出たり入ったりを繰り返し、サラリーマン世帯でも共働きになったり、専業主婦になったり変転する場合が多い。」²と述べておりM字カーブの現存を肯定している。

Table 2 女性の年齢階層別労働力率の推移

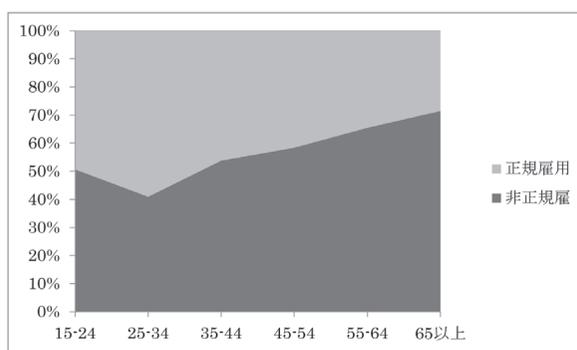


出所：内閣府「男女共同参画白書 平成25年版」より筆者作成

2-3 女性の非正規雇用者の増加

日本の2012年度における全雇用者総数（就業者総数から休業者総数を除く）は5,154万人で2004年度の4,975万人より179万人増加している。³このうち女性の雇用者総数は2,288万人でやはり164万人の増加で、総増加人数179万人のうち実に91.6%が女性である。女性雇用者のうちパート・アルバイトなどの非正規雇用者と呼ばれる人数は1,247万人、2004年では1,098万人であることから実に149万人も増加している。また女性総雇用者数に占める非正規雇用者の割合は54.5%にあたる。これに対し男性の非正規雇用者の比率はわずか19.7%である。このように働く女性が増えている一方で非正規雇用の女性が増加しているのが現状である。これについてはTable 3を参照いただきたい。

Table 3 女性の年齢階層別正規・非正規雇用者の割合



出所：三冬社「男女共同参画社会データ集」5雇用状況より筆者作成

非正規雇用を選ぶ理由は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成25年）によると、「正規雇用の仕事がないから」は13.3%で、4番目の理由に登場してくる「家計の補助・学費を得る」が26.8%と最大の理由にあげられており、女性が柔軟な働き方を選択しているものと思われる。

2-4 女性の職業観について

「夫は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方についての調査⁴に関し、1992年の調査では「どちらかと言えば賛成」が37.1%であったが、2012年調査では38.7%と微増している。また「どちらかと言えば反対」については1992年度は24.0%であったが2012年度は27.9%に増加している。特に若い世代（20-29歳）では「女性は家庭」という考え方に30.5%が反対であるのに対し、高年齢世代（60-69歳）では41.7%が賛成という構図になっており、若い世代では就労意欲が高くなりつつあることが伺える一方で、やはり男女間の役割分担意識も依然として根強く残っているのも事実であろう。同様の調査で「女性が職業を持つことについての考え調査2012年」⁵では「子供ができてみずっと職業を続ける方がよい」について47.5%が賛成（1992年では23.4%）と倍増している。また「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」は

¹ 15歳以上人口に占める労働力人口の比率

² 女性白書2013 pp.18

³ 三冬社「男女共同参画社会データ集」pp.44

⁴ 三冬社「男女共同参画社会データ集」pp.149

⁵ 三冬社「男女共同参画社会データ集」pp.148

30.8%（1992年では42.7%）と近年になるにつれ，若年層で就労意識の高揚が見られる。

3. 女性の管理職登用とポジティブアクション

3-1 女性の管理職割合

女性の管理職割合を30%にする，と現政府与党は公約しているが，現在の実態は大きくかけ離れている。厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査・企業調査（概要）」によると2011年度における企業の女性課長担当職以上（役員含む）における女性比率は6.8%で前年比0.6%の微増となっている。ただし，企業規模で比較すると，従業員5000人以上の大企業ではその割合はわずかに2.9%であるが，100人未満の企業では12.1%であり，小規模企業ほどその割合が大きくなっている。

一般的に女性管理職を増やす，ということは大企業が率先垂範するイメージを持つはずであるが実態は逆で小規模企業ほど女性の登用が進んでいることが分かる。

前述の調査によると女性管理職を登用しない理由としては以下のようになっている。

- ① 現時点では必要な知識や経験，判断力等を有する女性が少ない。（54.2%）
- ② 将来管理職に就く可能性のある女性はあるが，現在管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない。（22.2%）
- ③ 勤続年数が短く，管理職になるまでに退職する。（19.6%）

こうした判断は企業側の論理であり，これまで優秀な女性社員を育成してこなかった企業側にも責任があるため，これからは判断基準を見直す必要もある。

通常管理職とは課長以上を指し，組合員からの脱退や残業手当がつかないなど，組合員である一般従業員とは人事制度上区別されており，年俸制が適用されるなど給与体系も大きく違っている。管理職となれば会社経営の立場に立った言動が求められる反面，賞与・企業年金などは優遇されており，一般社員とは生涯賃金に大きな影響がある。いくら政府の方針だからといっても「見せかけ管理職」として，待遇面は一般社員のままで残業手当を支給しないなど，会社側の論理で管理職を増やすことは法的に問題があるため時間をかけて対応してゆく必要がある。

3-2 ポジティブアクション

女性のワークライフバランスなどを考慮し，女性の活躍の場を開拓しようとするいわゆる「ポジティブアクション」について，厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査・企業調査（概要）」によると，2011年度において何らかの取り組みを行っている企業は，従業員数5000人以上の大企業では78.8%が「既に取り組んでいる」と回答し，1000人-4999人の企業でも53.6%が取り組みを行っている。逆に30人未満の小規模事業所では22.1%にとどまっている。ポジティブアクションの取り組みについては資金余裕も必要な一面があるため小規模な企業では簡単には進まないのであろうが，投資を伴う取り組みだけではなく，ソフトである制度面での改革を行うことでポジティブアクションへの取り組み度合いが高揚するのではないかと，と思われる。

4. 女性に関連する年金・税制面での課題

4-1. 年金制度と第3号被保険者問題

2009年12月に福井県内企業10社に勤務する男女460名に筆者作成のアンケート用紙を配布し、381名の回答があった（回収率82.8%）。381名の年代と男女構成は以下Table4及びTable5の通りである。結果として、20代と30代の合計と40代と50代の合計がほぼ同数であり、若年層と中高年層に偏りも無く年代としては均等化されている。今回調査した福井県は既婚女性の就業率や世帯所得は日本でトップクラスという裕福な県であり、子供の学力や体力もトップクラスという北陸という地域でありながら一般に思われているような地方イメージとは異なる地域である。

Table 4 年代別内訳 (人)

20代	75	19.7%
30代	117	30.7%
40代	101	26.5%
50代	85	22.3%
その他	3	0.8%
合計	381	100%

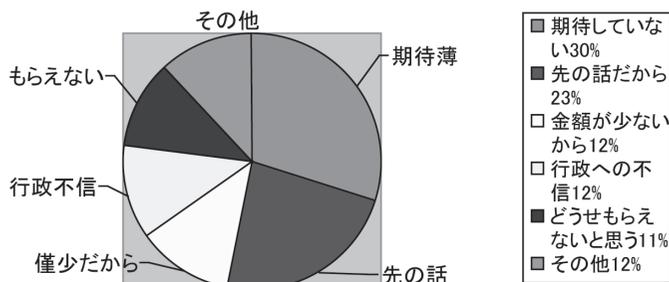
Table 5 男女別内訳 (人)

男性	263	69.0%
女性	116	30.4%
記述なし	2	0.6%
合計	381	100%

(1) 年金への関心度と理解度

全回答の中で、「年金に関心がある」と回答した数は206人で54.1%、「それほどでもない」と回答した数は141人で37.0%、「全く関心がない」と回答した数は30人で全体の7.9%、残り3人は無回答で、先ず最初の質問から愕然とする内容となった。つまり積極的に関心がある、という数が意外にも約半数しかなく、残りの半数の人が「余り関心がない」、または「全く関心がない」という回答であった。「関心がない」と回答した理由としては、「年金に期待していない」が一番多く約30%を占めており、次いで「未だ先の話だから」が23%、「行政事務がいい加減だから」が12%となっている。「金額が少ないから」及び「どうせもらえないと思っている」の両者を合わせると22%となる。結果として、年金への期待が全般的に薄いように思われる。

Table 6 年金への関心が薄い理由



全回答の中で、「年金に関心がある」と回答した数は206人で54.1%、「それほどでもない」と回答した数は141人で37.0%、「全く関心がない」と回答した数は30人で全体の7.9%、残り3人は無回答で、先ず最初の質問から愕然とする内容となった。つまり積極的に関心がある、という数が意外にも約半数しかなく、残りの半数の人が「余り関心がない」、または「全く関心がない」という回答であった。「関心がない」と回答した理由としては、「年金に期待していない」が一番多く約30%を占めており、次いで「未だ先の話だから」が23%、「行政事務がいい加減だから」が12%となっている。「金額が少ないから」及び「どうせもらえないと思っている」の両者を合わせると22%となる。結果として、年金への期待が全般的に薄いように思われる。

(2) 年金制度についての理解度

公的年金制度の具体的な内容に対する質問に対して、先ず「公的年金制度が二階建てになっていることを知っているか」という設問に対して「知っている」と答えた数は29%しかなく、71%の人が「知らない、よく分からない」という回答であった。この二階建てという意味は一階部分が国民年金部分（老齢基礎年金）であり、二階建て部分が厚生年金（老齢厚生年金また

は共済年金)と呼ばれているもので、第2号被保険者は厚生年金保険料として一括で毎月の給与から控除されているため、実際には国民年金保険料も合わせて控除されているという実感が無いためであろう。

次に、第3号被保険者制度についての設問であるが、「専業主婦(第3号被保険者)は個人負担無しで国民年金(老齢基礎年金)が支給されるのを知っていますか」という点に対し、「知っている」と答えた数は38%と半数以下であった。この内、男性は男性全体の中で32%だけがこの第3号被保険者問題を知っているにとどまるのに対し、女性は50%が第3号被保険者のことを理解しており、やはり女性の理解度が高いことを示している。また第3号被保険者が保険料を負担すべきかどうか、という設問に対しては現状でいい、という意見が35%で、負担すべきという意見はわずか13%にとどまっている。「負担すべき」と回答した絶対数は男女共ほぼ同数であり、男性では約40%が、女性では約30%が現状でいい、としている。第3号被保険者問題は大変デリケートな部分があり、過半数が「分からない」と回答しているのも無理は無いかもしれない。

Table 7 第3号被保険者制度への理解

第3号被保険者制度を理解しているか	理解している 38%	知らない 61%	その他 1%
第3号被保険者の保険料負担について	現状(負担無し)でいい 35%	負担すべきである 13%	分からない 52%

4-2 第3号被保険者制度

第3号被保険者制度とはサラリーマン世帯での専業主婦に対する年金制度であり、専業主婦自体は国民年金保険料を支払わなくても65歳から老齢基礎年金が支給される仕組みであり、これも社会保障費負担増加の一端になっている要因と言われているものである。加入年数など一定条件満たせば65歳から支給される老齢基礎年金は勤労女性のそれと金額計算上に差異はない。

第3号被保険者は平成24年3月末において960万人⁶おり、99%が女性である。この第3号被保険者制度は1985年の年金改正により「国民皆保険」という考え方から登場したもので、それまでは任意加入であったため、専業主婦でも老齢基礎年金を満額受給する女性は多くはなかった。国民年金保険料は2014年現在月額15,250円であり、960万人分の国民年金保険料は月額1,464億円という膨大な数字となる。

第3号被保険者問題とは、①専業主婦が保険料負担なしに基礎年金の給付を受けられることが年金制度加入者間に不公平感をもたらししている、②第3号被保険者の「年収130万円未満」という要件が女性の就労に対して抑制的に働いている、という2つの論点に大別できる。

4-3 被扶養配偶者制度

年収が130万円未満で申請により認定されれば扶養家族として取り扱われ、第3号被保険者のように、国民年金保険料の支払いが免除されるほか、健康保険も扶養者が加入する健康保険制度の

⁶ 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金保険事業年報」平成24年度結果概要より

適用も受けられる。

第3号被保険者で何らかの仕事をしている者の中には、保険料負担の増加を避けるため年収130万円未満になるよう就業調整を行い、第3号被保険者の立場に留まることを意図的に選択している者がおり、これが女性の就労に対してマイナス影響を及ぼしていると指摘されてきた。なお60歳以上ではこの130万円が180万円まで拡大される。これは60歳を超えると年金（企業年金含む）収入があるため、扶養家族としての制度適用の年収限度額を180万円にしたものと考えられる。

また現行所得税法では年収103万円（月額8.58万円）までは非課税である。これらの制度を利用すれば、パート労働で年収103万円未満に調整すると所得税は課されず、かつ扶養家族として第3号被保険者のメリットを享受出来る。この制度を知る女性の勤労意欲への阻害要因である、と指摘される所以である。こうした制度を無視して女性管理職30%と掲げその実効を目指すのは困難が伴うものと思われる。

また現政府与党は年末控除及び確定申告における「配偶者控除を廃止する。」という案も検討を進めているが、第3号被保険者や130万円問題などと無関係に配偶者控除を単独で廃止する、ということは無理がある。誰でも既得権をいきなり排除するのは大きな抵抗があるため、総合的に勘案した社会保障制度を打ち立てることが必要である。

4-4 諸外国との比較

国立国会図書館発行の調査と情報No.820号によると、「イギリス・フランス・ドイツ・スウェーデン・アメリカの5か国について、年金制度における配偶者の取り扱いにつき、これらの国の年金制度では、無業（収入のない）の場合、基本的に年金制度の適用対象外とされているが、保険料を負担しない配偶者に対しても年金給付が保障されるという仕組みは、日本のほかに、イギリスやアメリカの制度においても見受けられる。イギリスの場合、満額で月額286ポンド、アメリカでは平均で月額648ドルが、配偶者である妻（あるいは夫）自身の年金として支給される。」とある。⁷日本では老齢基礎年金は満額で約年78万円（月額6.5万円）であるからほぼアメリカ並みで、イギリスよりも優位といえる。

5. 女性と老後の生活

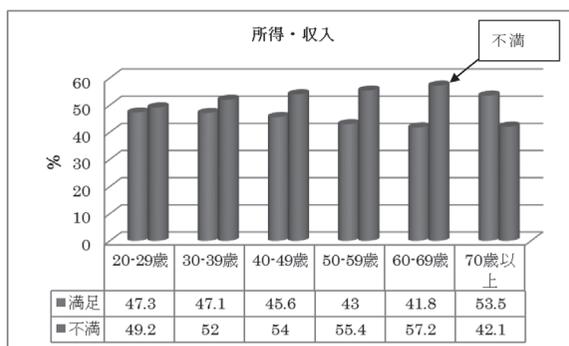
5-1 生活への満足度

内閣府統計「国民生活に関する世論調査」（2012年6月、20歳以上の男女対象）によると現在の生活に対する満足度は2012年度は67.3%という高い数字で、これは過去30年間ほぼ変化がない。このうち女性は69.4%が現在の生活に満足感を感じている、と回答している。因みに男性は64.9%であった。

同調査で「所得・収入」に関する調査では、下記Table8のようにほぼ全世代にわたり「不満」が「満足」を若干上回っているのが分かる。

⁷ 国立国会図書館発行「調査と情報」No.820号「女性と年金をめぐる諸問題（2014.3.28）」pp.7

Table 8 所得・収入に関する女性の満足度



出所：内閣府統計「国民生活に関する世論調査」（2012年6月）「所得・収入」

5-2 老後の心配・不安

働く女性の「暮らしの中で心配なことや不安なこと」に関するアンケート⁸によると①「老後」が65.7% ②「健康」が58.9% ③「保険料」が53.4% ④収入が46.0%となっている。

そこで筆者が2009年に福井県で行ったアンケート調査から「収入と年金額」について考察してみたい。

(1) 一人当たり年金受給金額

将来満額年金受給時にいくら公的年金を受給できているか、という設問に対し、悲観的な思いが伝わってくるような回答であり、月額15万円以下が71%、16万円以上が28%という回答であり、年金への期待感が薄いのが分かる。

厚生労働省が公表しているモデル年金額⁹は夫婦の基礎年金額と夫の厚生年金合計で月額約230,000円であり、このうち配偶者の基礎年金を満額受給の場合、月額約65,000円とすれば、配偶者の基礎年金を差し引いた勤労者一人あたり年金受給額は165,000円が全国平均の一人あたり受給見込み金額である。つまり政府の公表値回答額はあまりにも楽観的と思われる。

(2) 希望受給年金額

一方で「月額いくら年金額が妥当と思うか」という設問に対してもっとも多かったのは21~25万円と43%の人が回答しているが、これは前述の政府のモデル値（夫婦合計での公的年金受給額）の値に近い。また「年金生活時に生活費としていくら（一家合計で）必要か」という設問への回答とほぼ一致しており、最多で36%の人が21~25万円と回答している。つまり年金生活年代となった場合、ほぼ年金100%＝基礎生活費と考えているためであろう。総務省統計局「家計調査」によると勤労世帯全国平均の月間選択的支出額¹⁰は181,294円¹¹であり、今回の回答値はそれを上回るレベルである、と言える。

⁸ 女性白書2013 pp.104

⁹ 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/za/0825/c05/data/21871.xls> (2010/02/09)で公開されている平成16年度改正数字を引用した。

¹⁰ 選択的支出とは一般的に生活必需品及び、教養・娯楽を含む。

¹¹ 総務省統計局「家計調査」勤労世帯当たり消費額、(2009年12月)より引用。

Table 9 期待する年金額と必要家計費（基礎消費支出）（%）

	15~20 万円	21~25 万円	26~30 万円	31 万円以上	その他
期待年金額	28	43	19	9	1
必要家計費	25	36	25	13	1

前述（1）及び（2）の考察から、もらいたい年金額と毎月の必需品に要する家計支出額は一致しているものの、現実的に国からもらえそうな期待値とが大きく乖離していることが分かる。本来公的年金の基本的原則は「世代間扶養」であり、現役世代が年金受給世代のもらう年金額を保険料という形で負担する仕組みである。今回の調査では、現役の勤労世代は保険料負担を容認しながらも、自分達が受給する時の年金財政に対して大いに不安を持っているものと思われる。

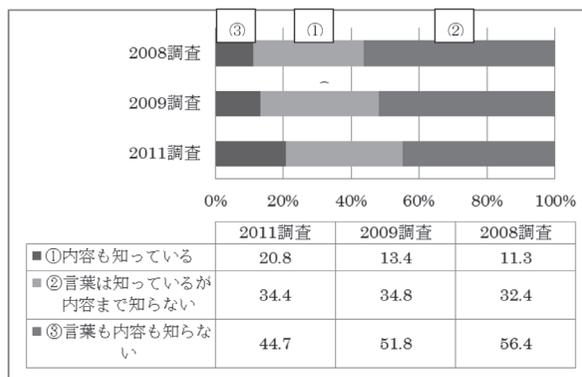
6. ワークライフバランスと男女共同参画

ワークライフバランスとは仕事と生活の調和と言われるが、どちらかといえば男性よりも女性のキャリアデザインに欠かせない言葉として使われている。もちろん男性にもワークライフバランスは重要で、これまであまり家庭をかえりみるものが少なかった日本の男性にも最近の女性の社会進出と共に育児や介護といった負担が平等にのしかかっているのも事実であり、戸惑いを感じているのは心の準備が出来ていない男性の方かも知れない。

政府はワークライフバランス推進のため、育児介護休業法や次世代育成支援対策推進法といった法整備を進めているが、その実行施策は企業の人事制度に委ねられている。政府が数年前に推進してきたワークシェアリングは掛け声だけで実際に企業では導入されておらず、実態に合っていないものとなった。

内閣府の調査（2011）によると「ワークライフバランスという言葉も内容も知らない」という男女が44.7%、「言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない」が34.3%で内容を知らない人が実に79%に達することが分かった。勿論2008年調査に比較すればその認知度はわずかながら向上している。（Table 10参照）

Table 10 ワークライフバランスの現状調査



出所：内閣府「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に関する意識調査について」
2011年2～3月調査、全国の20～60歳男女2,500人対象

前述3-2でも論述したようにポジティブアクションについても大企業では取組がされているが小規模事業所ではまだそれだけの余裕もないのが現実であり、企業にその実行が委ねられている日本では男女共同参画問題は掛け声ばかりで、国際的に日本が評価されるのは経営手腕のある次世代の若手企業経営者の輩出を待たざるを得ないのであろうか。女性が男性よりも下回ることによって生じる格差だけに焦点を当て指標化して男女間の相対的格差をみるGGGI（世界ジェンダ―格差指数 Global Gender GAP Index）で、なんと日本は2012年135ヶ国中101位とほぼ最下位にとどまっている。つまり日本の女性は国際的にみて、充実した保健医療制度や人間らしい生活水準の中で教育を受けてはいるものの、培われた高い能力を政治・経済的な分野で発揮できていない。¹²

7. 結 言

女性にとって結婚・出産・育児は大きなライフイベントである。これを否定する女性はいないであろう。このライフイベントを肯定しながらワークライフバランスを実現してゆくには、政府・企業の政策面での支援もさることながら、男性も応分の負担をしてゆかなければならない。現在の日本の現状をみると、女性の意識は変わりつつあり、家庭と仕事を両立させたい、という方向に確実に向かっている。

ただし、本論2-3で論述したように非正規雇用という労働形態を選択する女性が多いのも事実である。つまり、仕事よりも生活上の問題解決を優先したい、という考え方が依然として根強いようである。その背景として第3号被保険者問題や130万円問題からくるパート労働の優位制があることも一因となっているものと思われる。これらの制度が現存する中で、女性の管理職を増加させる、という政策には困難が伴うものと思われる。

謝 辞

2011年3月「広島県の男女共同参加事業を進める会」主催の小論文で筆者が最優秀賞を受賞させて頂いて以降、男女共同参画問題に取り組んできた。先日も筆者のゼミ生を伴って「エソール広島」という男女共同参画事業を推進している団体を訪問した際に広島県における男女共同参画の取り組みを紹介して頂き、ますますこのテーマへの関心を持つようになった。陰ながらこうした地道な活動を進めている団体の皆様へ謝意を表するとともに、今後とも微力ながら応援をしてゆきたい。

文 献

- (1) 日本婦人団体連合会編「女性白書2013 今女性にとって家族とは」ほるぷ出版（2013）
- (2) 青島祐子「新版女性のキャリアデザイン」学分社（2011）
- (3) 石橋浩「年金改革の基礎知識」信山社（2014）
- (4) 三冬社編「男女共同参画社会データ集」（2013）
- (5) 宇田美江「女子学生のためのキャリアデザイン」中央経済社（2014）

¹² 女性白書2013 pp.70-71引用

- (6) 野村康則『わが国の国民年金制度と意識調査』福井工業大学研究紀要（2010）第40号 pp.452-458

〔2014. 9. 25 受理〕