基礎研レポート

大学卒女性の働き方別生涯賃金の推計（令和5年調査より）

正社員で2人出産・育休・時短で2億円超、男性並で3億円超

生活研究部 上席研究員　久我　尚子
(03)3512-1878　kuga@nli-research.co.jp

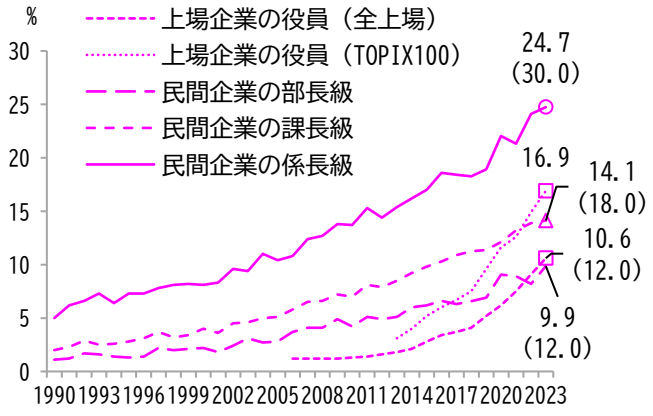
1――はじめに～「女性の活躍」推進から 10 年余、期待される女性の経済力のさらなる向上

政府が 2013 年に成長戦略として「女性の活躍」を掲げてから 10 年余りが経過した。その間、女性の管理職等の比率（図表１）、男女の賃金格差（図表２）、男性の育児休業取得率（図表３）など、女性の職業生活に関わる各種指標は、いずれも大きく改善している。当初課題とされていた「M字カーブ（出産や子育てによる離職）」も、ほぼ解消され、現在では台形を描くようになっている（図表４）。

働く女性が増えた結果、現在では共働き世帯が専業主婦世帯の 2.5 倍に達し（総務省「労働力調査」）、夫婦ともに高収入のパワーカップルも様々な消費領域で注目されるようになっている。今後とも「女性の活躍」が進むことで、女性の経済力が日本経済に与える影響は増していくだろう。

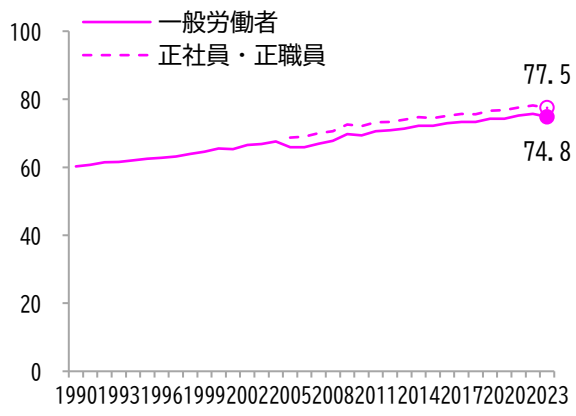
こうした背景を踏まえて、本稿では、大学卒業後の女性（2023 年の大学進学率 54.5%：文部科学省「学校基本調査」）について、雇用形態や育児休業制度・時間短縮勤務制度の利用状況の違いを考慮しつつ、統計の最新値を用いて生涯賃金を推計する。

図表１　階級別女性比率（民間企業）



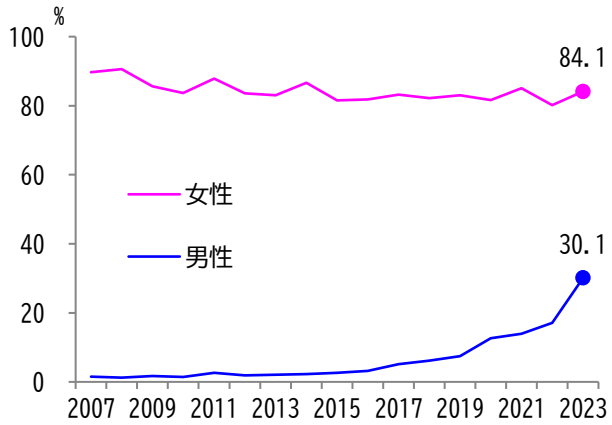
（注）カッコ内は 2025 年の政府目標値
（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「女性役員情報サイト」「第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」

図表２　男女の所定内給与差（男性＝100）



（注）一般労働者は短時間労働者以外の労働者のこと
（資料）総務省「労働力調査」

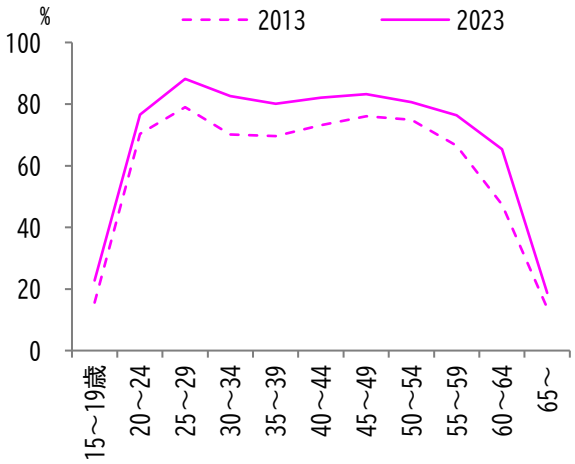
図表３　育児休業取得率（民間企業）



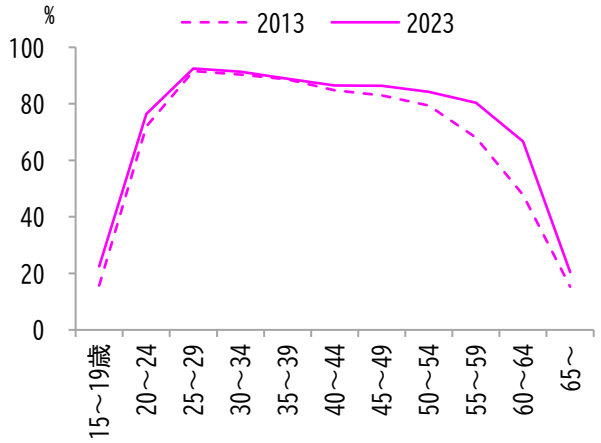
（注）2011 年は岩手県、宮城県および福島県を除く結果
（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表４　女性の労働力率

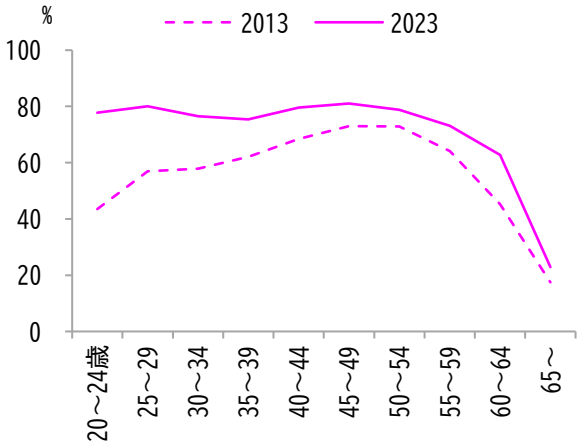
（ａ）全体



（ｂ）未婚



（ｃ）有配偶



（資料）総務省「労働力調査」

2――近年の女性の就労状況～「女性の活躍」推進効果で非正規雇用率低下、出産後の就業継続率上昇

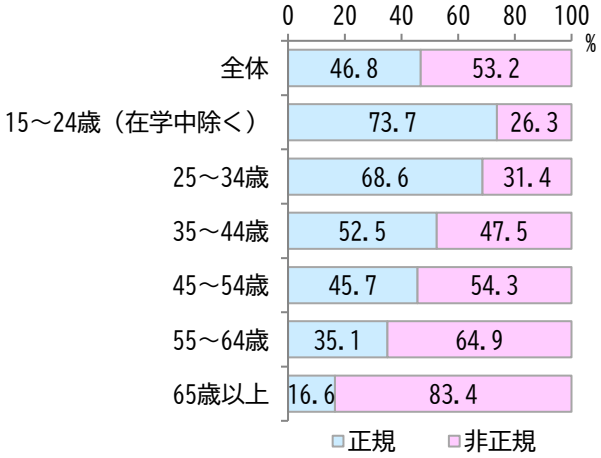
1｜雇用形態の状況～「女性の活躍」推進効果で若いほど非正規雇用率低下、高年齢層の就業も活発化

まず、生涯賃金推計の前提として、近年の女性の就労状況について考察する。「M字カーブ」問題では、出産や育児を理由に一旦離職し、再びパートなどの非正規雇用で働く女性が多いことが課題とされてきた。現在でも、年齢とともに非正規雇用者の割合は高まり、女性全体では雇用者における非正規雇用者の割合は過半数を占めている（図表５）。35～44 歳までは、正規雇用者が非正規雇用者を上回るものの、45～54 歳では逆転し、非正規雇用者の割合が半数を超えてさらに増加していく。

推移を見ると、2013 年頃から 54 歳以下では、若いほど非正規雇用者の割合が低下しており、2023 年では 2012 年と比べて、15～24 歳（在学中除く）や 25～34 歳で約１割、低下している（図表６）。一方、65 歳以上では非正規雇用者の割合が約１割上昇しているが、これは、正規雇用者数は大きくは変わらない一方で（2012 年 32 万人→2023 年 41 万人）、非正規雇用者数が大幅に増加したためである（同 80 万人→同 206 万人）。つまり、「女性の活躍」が掲げられて以降、若年層を中心に正規雇用で働く女性が増加し、高年齢層の就業も活発化している。

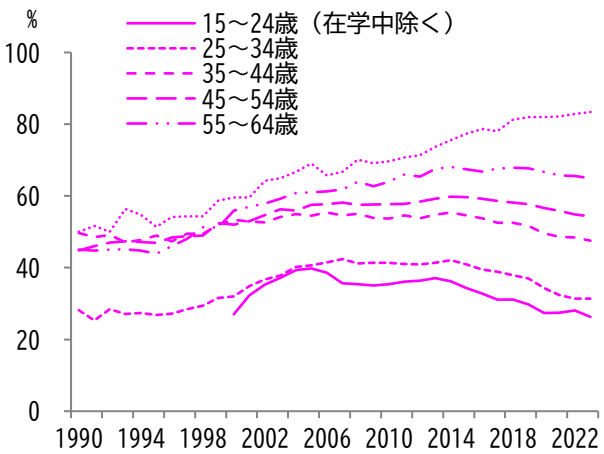
Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

図表５　女性雇用者の雇用形態割合（2023 年）



（資料）総務省「労働力調査」

図表６　女性雇用者に占める非正規雇用者の割合



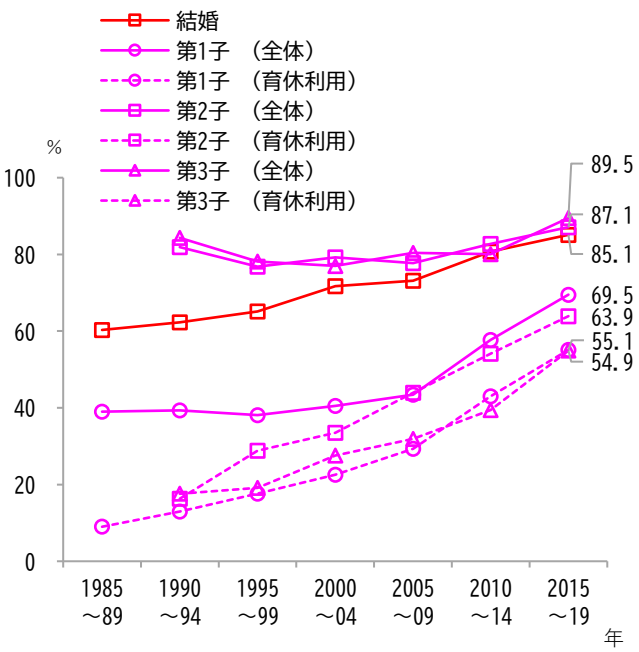
（資料）総務省「労働力調査」

2｜結婚･出産前後の就業継続状況～就業継続率は上昇傾向、第1子出産後は 69.5%、正規は 83.4%

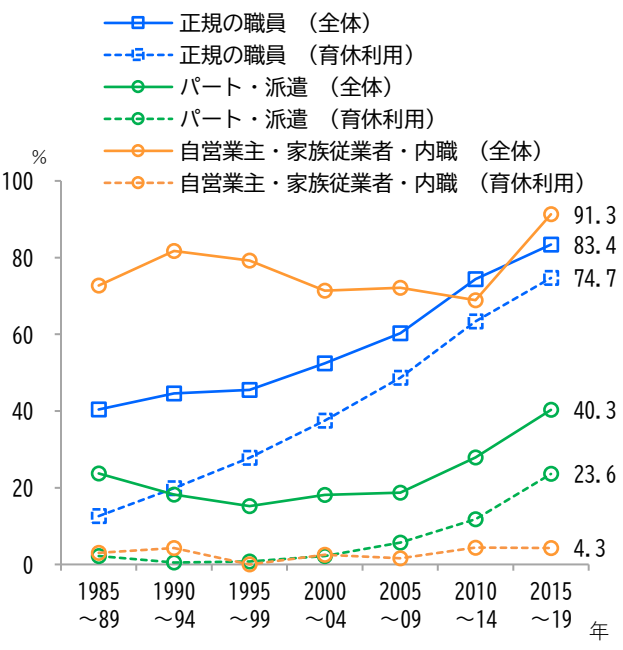
前節で見たように、M字カーブがほぼ解消している背景には、結婚や出産前後の妻の就業継続率の上昇がある（図表７）。子の出生年が 2010～2014 年と 2015～2019 年を比べると、第１子出産前後の妻の就業率は 57.7%から 69.5%（＋11.8%pt）へ、育休を利用して就業継続した割合は 43.0%から 55.1%（＋12.1%pt）へ上昇している。就業継続者の中で育休を利用した割合も 74.5%から 79.3%（＋4.8%pt）へと上昇している。また、第１子出産前後と比べて、第２子出産前後（2015～2019 年では 87.1%で第１子出産前後の就業継続率より＋17.6%pt）や第３子出産前後（同 89.5%、同＋20.0%pt）の就業継続率は大きく上昇している。つまり、女性の就業継続には、第１子出産前後に大きな壁が存在することが見て取れる。

図表７　結婚・出産前後の妻の就業状況の変化

（ａ）結婚前後および出産前後



（ｂ）就業状況別に見た第１子出産前後



（注）横軸は結婚年および子の出生年を示す
（資料）国立社会保障人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査」

Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

また、就業状況別に見ると、もともと自営業主・家族従業者・内職では就業継続率が高水準にあり（出生年が2015～2019年の第１子出産前後の就業継続率は91.3%）、最近では正規の職員（同83.4%）やパート・派遣（同 40.3%）などの雇用者の就業継続率も上昇している。なお、正規職員の就業継続率は一貫して上昇しているが、2000 年代初頭まで２割程度で推移してきたパート・派遣の就業継続率は現在で約４割へと２倍に上昇している。これには、近年の「女性の活躍推進」に伴う政府や関連機関の啓蒙活動によって、非正規雇用者も育児休業制度の対象であるとの認識が広まったことや、「改正育児・介護休業法」による非正規雇用者の育児休業取得要件の緩和が影響している。

3――大学卒女性の生涯賃金の推計方法

1｜設定した女性の働き方ケース

大学卒女性の生涯賃金について、正規雇用者・非正規雇用者別に、働き続けた場合や出産・子育てで離職をした場合など、11 の働き方ケースを設定して推計する（図表８・９）。

図表８　大学卒女性の生涯賃金推計のために設定した働き方ケースの詳細条件

ケース		詳細条件
1	A	・大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き続け、60 歳、または 65 歳で退職。 ・出産等なしで就業継続。
2	A－A	・大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き続け、60 歳、または 65 歳で退職。 ・２人の子を出産、それぞれ産前産後休業と育児休業を合計１年取得、フルタイムで復職。 ・出産年齢は第１子 31 歳、第２子 34 歳とし、全ての出産ケースで共通とする ※参考：総務省「人口動態調査」にて、2023 年の母親の第１子平均出生年齢は 31.0 歳。
3	A－T１	・大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き続け、60 歳、または 65 歳で退職。 ・２人の子を出産、それぞれ産休・育休を合計１年取得。 ・出産後は短時間勤務（通常８時間勤務を６時間と仮定）を第２子が３歳未満まで。
4	A－T２	・大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き続け、60 歳、または 65 歳で退職。 ・２人の子を出産、それぞれ産休・育休を合計１年取得。 ・出産後は短時間勤務（通常８時間勤務を６時間と仮定）を第２子小学校入学前まで。
5	A－R－B	・大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き、第１子出産時に退職。 ・第２子小学校入学時にフルタイムの非正規雇用者で再就職、60 歳、または 65 歳で退職。
6	A－R－P	・大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き、第１子出産時に退職。 ・第２子小学校入学時にパートで再就職し、60 歳、または 65 歳で退職。
7	A－R	・大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き、第１子出産時に退職。 ・退職後は非就業。
8	B	・大学卒業後、フルタイムの非正規雇用者で働き続け、60 歳、または 65 歳で退職。 ・出産等なしで就業継続。
9	B－B	・大学卒業後、フルタイムの非正規雇用者で働き続け、60 歳、または 65 歳で退職。 ・２人の子を出産、それぞれ産休・育休を合計１年取得、フルタイムで復職。
10	B－R－P	・大学卒業後、フルタイムの非正規雇用者で働き、第１子出産時に退職。 ・第２子小学校入学時にパートとして再就職し、60 歳、または 65 歳で退職。
11	B－R	・大学卒業後、フルタイムの非正規雇用者で働き、第１子出産時に退職。 ・退職後は非就業。

図表９　女性の生涯賃金推計のために設定した大学卒女性の働き方ケース

A	A-A	A-T1	A-T2	A-R-B	A-R-P	A-R	B	B-B	B-R-P	B-R
正規雇用者	正規雇用者	正規雇用者	正規雇用者	正規雇用者	正規雇用者	正規雇用者	非正規雇用者	非正規雇用者	非正規雇用者	非正規雇用者
（出産等なし）	第1子出産	第1子出産	第1子出産	第1子出産	第1子出産	第1子出産	（出産等なし）	第1子出産	第1子出産	第1子出産
フルタイム	フルタイム	短時間勤務	短時間勤務	退職	退職	退職	フルタイム	フルタイム	退職	退職
	第2子出産	第2子出産	第2子出産	第2子出産	第2子出産	第2子出産		第2子出産	第2子出産	第2子出産
		短時間勤務	短時間勤務	非就業	非就業	非就業			非就業	非就業
	フルタイム	（第2子3歳未満まで）	（第2子小学校入学前まで）	（第2子小学校入学前まで）	（第2子小学校入学前まで）			フルタイム	（第2子小学校入学前まで）	
		フルタイム	フルタイム	非正規雇用者	パートタイム				パートタイム	

Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

2｜生涯賃金の推計条件

生涯賃金の推計方法を以下に示す。

・生涯賃金[1]＝年齢別賃金の合計（※１または２）＋退職金（正規雇用者のみ）

※１　正規雇用者及び非正規雇用者の場合

年齢別賃金＝きまって支給する現金給与額[2]×12 ヶ月＋年間賞与その他特別給与額

※２　パートタイムの場合

年齢別賃金＝（実労働日数×１日当たり所定内実労働時間数×１時間当たり所定内給与額）×12 ヶ月＋年間賞与その他特別給与額

生涯賃金の推計は、厚生労働省「令和５年賃金構造基本統計調査」における「きまって支給する現金給与額」及び「年間賞与その他特別給与額」から各年齢の賃金を推計し、それらを合算する[3]。なお、大学卒業後、同一企業でフルタイムの正規雇用者として働き続ける労働者として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者）」を用いる。その理由は、他ケースとの比較を想定し、正規雇用者比率が高く、育児休業制度や短時間勤務制度などの利用が比較的進んでいる労働者と考えたためである。ただし、標準労働者の賃金の公表値には「所定内給与額」は存在するが、「きまって支給する現金給与額」が存在しないため、同条件の一般労働者における両者の比率から、標準労働者の「きまって支給する現金給与額」を算出する。

・育児休業利用時の取扱い

育休中は、休業前の賃金水準で「育児休業給付金」が支給されるものとする。育休から復職時は休業前の賃金水準に戻るが、復帰初年度のみ「年間賞与その他特別給与額」は半額とする。

・短時間勤務制度利用時の取扱い

短時間勤務時は残業を行わないため、超過労働給与額を含む「きまって支給する現金給与額」ではなく「所定内給与額」を用いて年収を推計する。また、賃金水準は労働時間数比率（６時間/８時間＝75%）を乗じた値とする。また、短時間勤務期間の経過年数は、実年数の 75%とし（例えば、短時間勤務を８年間利用した場合、フルタイム勤務６年分に相当）、フルタイム復帰時には、その経過年数に相当するケースＡの年齢別賃金に接続する。

---

[1] 退職金は必ずしも賃金に当たらないが（就業規則や労働契約等に、退職金の支給条件が定められている場合は賃金に相当）、本稿では便宜上、賃金に含まれる形で生涯賃金を推計している。

[2] 労働契約等により予め定められている支給条件により支給された６月分現金給与額（基本給、各種手当等含む）。ここから超過労働給与額を差し引いたものが「所定内給与額」。

[3] 本稿の推計は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2023」における生涯賃金推計を参考に、現在の各年齢の賃金を足し合わせて求めている。長期に渡る就業期間では物価・賃金水準は変化するが、賃金水準を現在のものに合わせるという考えに立つ。この方法とは別に、物価水準等を調整して生涯賃金を得る方法も考えられ、賃金の世代間格差などを把握するために適しているが、今年、新卒で働き始めた者の生涯賃金という見方は難しい。

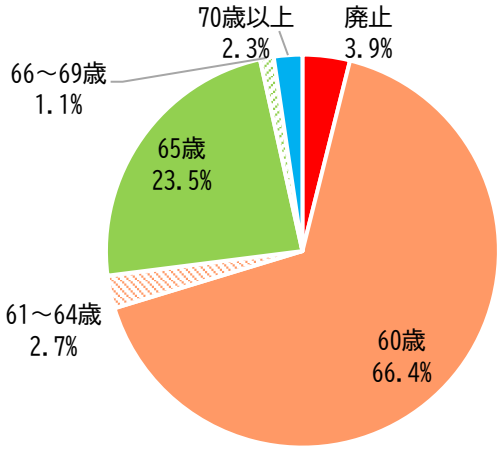
Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

・55 歳以降の取扱い（正規雇用者）

正規雇用者の 55 歳以降の賃金は、ケースによらず同水準とする（標準労働者では 55 歳を境に「所定内給与額」が大きく減るが、ケースによる違いには様々な仮定が必要であり、今回は設定しない）。また、60 歳～64 歳については再雇用として雇用形態が変わる場合が多くあることを想定し、雇用期間の定めのある非正規雇用者の年齢階級別賃金を用いる。

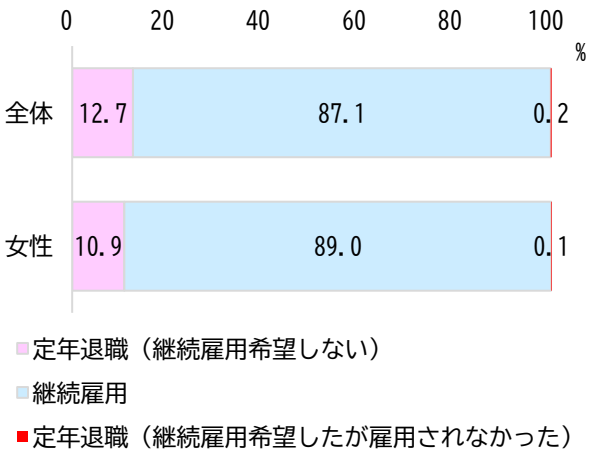
なお、近年、高年齢者雇用安定法の改正によって、定年年齢の引き上げや継続雇用の拡充等が実施されているが、厚生労働省「令和５年高年齢者雇用状況等報告[4]」によると、60 歳定年（66.4%）とする企業が圧倒的に多く、次いで 65 歳（23.5%）が続く（図表 10）。なお、60 歳定年の企業における定年到達者のその後の状況を見ると、継続雇用が約９割を占めて圧倒的に多い（図表 11）。

図表 10　企業における定年到の動向



（資料）厚生労働省「令和５年高年齢者雇用状況等報告」

図表 11　60 歳定年企業における定年到達者等の状況



（資料）厚生労働省「令和５年高年齢者雇用状況等報告」

・非正規雇用者の取扱い

非正規雇用者の賃金は、「正社員・正職員以外」の値を用いる。育休から復職時の賃金水準は、標準労働者と同様に休業前と同等とする。なお、ケースＡ－Ｂにて標準労働者が非正規雇用者として復職する際の賃金水準は、第１子出産退職時と同年齢の非正規雇用者と同等とする。

・退職金の取扱い

正規雇用者の退職金は、厚生労働省「令和５年就労条件総合調査」の１人平均退職給付額を用いる。ただし、男女別の数値がないため、男女計のものを、学歴種別では大学卒の数値がないため、大学・大学院卒のものを用いる[5]。また、出産等による休業のない場合は、勤続年数階級 35 年以上の値、育休を利用した場合は勤続年数階級 30～34 年の値（60 歳で退職の場合）、第１子出産時に退職した場合は勤続年数階級 20～24 年の値に勤続年数比率を乗じた値とする。

[4] 集計対象は、全国の常時雇用する労働者が 21 人以上の企業 237,006 社。うち大企業（301 人以上）17,019 社、中小企業（21～300 人）219,987 社。

[5] 平成 30 年調査から学歴種別は大学卒から大学・大学院卒へと変更。よって、実際の大学卒の女性の平均退職給付額より多い可能性がある。

4――大学卒女性の生涯賃金の推計結果～正社員で2人出産・育休・時短利用でも2億円超

1｜60歳で退職の場合～正社員で2人出産・育休・時短利用で2億円超、パート再就職で約7500万円

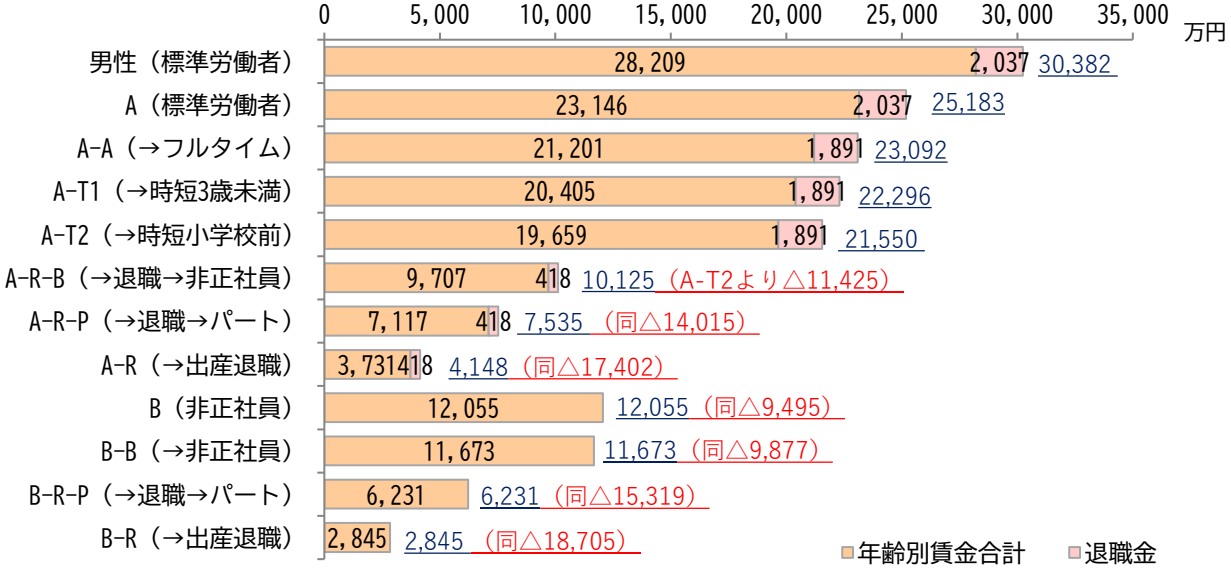
女性が大学卒業後に直ちに就職し、同一企業等で休職することなく60歳まで働き続けた場合（ケースA）の生涯賃金は2億5,183万円となる（図表12）。なお、参考までに、同様の形で働き続けた男性では3億246万円となる（女性より＋5,063万円）。

なお、前回の推計[6]（年齢別賃金は厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」、退職金は厚生労働省「平成30年就労条件総合調査（退職給付額の調査は5年毎実施）」）では、ケースAは2億5,570万円であり、今回は▲387万円少なくなっていた。内訳を見ると、年齢別賃金の合計（2億3,397万円）は▲251万円、退職金（2,173万円）は▲136万円となっていた。年齢別賃金について詳しく見ると、20・30歳代では今回の方が前回を上回っていたが、年齢が上がるにつれて、前回の方が上回る年齢が増え、48歳～55歳にかけて50万円～100万円ほどの差がひらいていた（図表13）。

なお、前々回の推計（「平成27年賃金構造基本統計調査」と退職金は厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」）と比べても同様の傾向が見られたが、その差はさらに大きく（ケースAは2億6,077万円で今回が▲894万円下回る。年齢別賃金の合計で▲514万円、退職金で▲380万円）、年齢別賃金の比較では、前回推計との比較と比べて、さらに若い年代で差がひらいていた（42～54歳）。

これらの要因としては、女性の賃金が下がったということよりも、働く女性の増加により、女性の労働力の質が変化し、年収層の幅が広がったことが考えられる。例えば、2015年の統計を基にした推計における55歳の女性は、1990年頃に大学を卒業し、定年まで働き続けた女性である。当時、女性の大学進学率は1割程度であり[7]、1986年に男女雇用機会均等法が制定されて間もなく採用され

図表12　女性の働き方ケース別生涯賃金（60歳で退職した場合）



（資料）厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」、及び「令和5年就労条件総合調査」を用いて推計

[6] 久我尚子「大学卒女性の働き方別生涯賃金の推計～正社員で2人出産・育休・時短で2億円超、男性並水準で3億円超」、ニッセイ基礎研究所、基礎研レポート（2023/02/28）

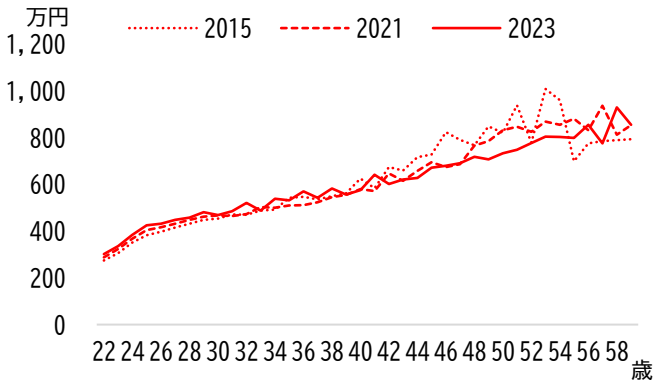
[7] 文部科学省「学校基本調査」によると、1986年の女性の大学進学率は12.5%、短期大学は21.0%（過年度高卒者等を含む）。2023年では女性の大学進学率は54.5%、短期大学は6.1%。

Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

た、いわゆる「均等法第一世代」である。総合職として入社したものの、結婚や出産、子育てを理由に退職する女性が多い中、働き続けた層は非常に限定的であり、高収入層に属すると考えられる。

なお、年齢別賃金の推計値について、若い年代では今回が、年齢とともに過去の推計が上回る傾向は、標準労働者の賃金を用いて産・育休を取得したケース（A-A やT1、T2）でも同様である。ただし、産・育休による休業期間によって、過去と比べて賃金の差が大きくひらく年代（50 代後半の一部）が含まれない一方で、20・30 歳代での賃金増加効果が比較的大きく出るために、全年齢を合計すると、今回の推計値が過去の推計値をやや上回る。

図表 13　女性の A（標準労働者）の年齢別賃金の比較



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、及び「就労条件総合調査」を用いて推計

さて、図表 12 の大学卒の女性が 60 歳で退職した場合について働き方ケース別に生涯賃金を推計した結果に戻ると、２人の子を出産し、それぞれ産前産後休業制度と育児休業制度を合計１年間（２人分で合計２年間）利用し、フルタイムで復職した場合（Ａ－Ａ）の生涯賃金は２億 3,092 万円、復職時に時間短縮勤務制度を利用し、子が３歳まで時短勤務を利用した場合（Ａ－Ｔ１）は２億 2,296 万円、小学校入学前まで利用した場合（Ａ－Ｔ２）は２億 1,550 万円となる。

つまり、２人の子を出産し、それぞれ産休・育休を１年取得し、復職後には時短勤務を利用したとしても、生涯賃金は２億円を優に超える。ただし、本稿における推計では、育休から復職後は、すみやかに休業以前の状況に戻ることを想定しているが、実際には仕事と家庭の両立負担は大きく、職場と家庭双方の両立支援環境が充実していなければ、休職前と同様に働くことは難しいだろう。また、人事評価上の問題（休職期間が生じることが実質的には不利になる可能性など）や、周囲や本人の意識の問題（本人の希望によらず負担の少ない仕事を与えられる、あるいは本人の仕事と家庭に対する優先順位の変化など）などもあるだろう。一方で冒頭に示した女性の職業生活に関わる状況の改善傾向をかんがみれば、すみやかな復職を希望する場合は、それを実現しやすい環境が拡大していることを今後とも期待したい。

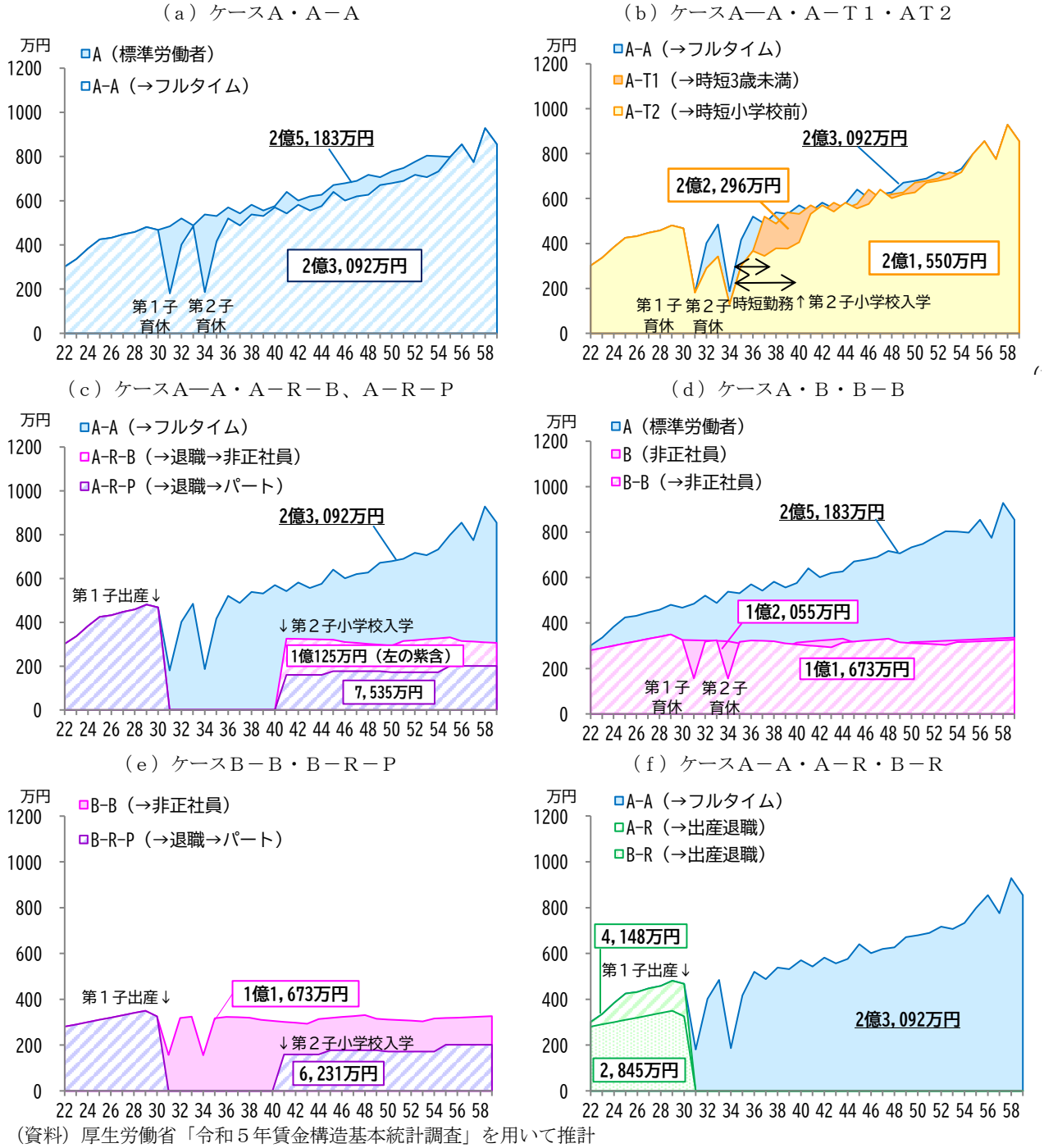
一方で、第１子出産後に退職し、第２子就学時にフルタイムの非正規雇用者として再就職した場合（Ａ－Ｒ－Ｂ）の生涯賃金は１億 125 万円となる（Ａ―Ｔ２より△１億 1,425 万円、△53.0%）。また、以前はM字カーブ問題として指摘されていたように、出産を機に退職し、子育てが一旦落ち着いてからパートで再就職した場合（第１子出産後に退職し、第２子就学時にパートで再就職：Ａ－Ｒ－Ｐ）は 7,535 万円（同△１億 4,015 万円、△65.0%）となる。

なお、出産前後で退職せずに就業継続した場合のＡ－ＡやＡ－Ｔ１・Ｔ２と、退職してパートで再就職するＡ－Ｒ－Ｐの生涯賃金を比べると１億５千万円前後の差が生じることになる。この金額差は、女性本人の収入として見ても、世帯収入として見ても、多大であることは言うまでもなく、配偶者の収入や資産の相続状況にもよるが、住居や自家用車の購入、子供の教育費等の高額支出を要する消費行動に影響を与える。当然ながら、個人消費全体にも影響を及ぼす。

さらに、女性を雇用する企業等から見ると、出産後も就業を継続していれば生涯賃金２億円を稼ぐような人材を確保できていたにも関わらず、両立環境の不整備等から人材を手離す結果となり、新たな採用・育成コストが発生しているとも捉えられる。女性の出産や育児を理由にした離職は、職場環境だけが問題ではないが、両立環境の充実を図ることは、企業にとってもコストを抑える効果はある。

また、女性が大学卒業後に直ちに就職し、正規雇用ではなく、非正規雇用の職に就き、休職することなく働き続けた場合（B）の生涯賃金は１億 2,055 万円であり、同一企業で働き続ける正規雇用者（A）の半分以下となる。また、正規雇用者と比べて賃金水準が低いために、産休・育休を２回利用

図表 14　女性の働き方ケース別・年齢別賃金（60 歳で退職した場合、退職金を含まない）の推移



（資料）厚生労働省「令和５年賃金構造基本統計調査」を用いて推計

Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

して復帰した場合（Ｂ－Ｂ）でも生涯賃金は１億 1,673 万円であり、休職せず働き続けた場合と大きくは変わらない。

2020 年４月から「同一労働・同一賃金」として同一企業等における正規雇用者と非正規雇用者の間の不合理な待遇差の解消が進められている[8]が、賃金水準の問題だけでなく、非正規雇用者では退職金がない場合が多いため（本稿では非正規雇用者については退職金を設定せずに生涯賃金を推計）、正規雇用者と比べると生涯賃金に大きなひらきが生じている。

なお、参考のため、図表 14 にケース別に各歳別賃金の推移（退職金を含まない）を示す。ケース別に賃金の経年変化を見ると、どこでマイナスが生じ、どのあたりから追いつくのか、あるいは、差がひらいてしまうのかなどをイメージしやすいだろう。

2｜大企業勤務かつ 65 歳で退職の場合～男性並みの賃金水準の女性は2人出産でも復職で3億円超

同様に 12 の働き方について、大企業勤務（企業規模 1,000 人以上）の場合や 65 歳で退職した場合、男性労働者と同等の賃金水準にある女性の場合（標準労働者のみ）について推計した結果を図表 15 に示す。その結果、当然ながら 60 歳で退職した場合より 65 歳で退職した場合の方が、退職年齢が同じ場合は大企業の方が、女性労働者の賃金水準より男性労働者の賃金水準で推計した方が生涯賃金は多くなる。

最も生涯賃金の推計値が多くなった、大企業勤務で 65 歳で退職、男性労働者の賃金水準で推計した場合において、正規雇用者で２人の子を出産後に産休・育休を利用し、フルタイムで復職したケース（Ａ－Ａ）の生涯賃金は３億 3,081 万円となり、先の企業規模を考慮せず 60 歳で退職、女性労働者の賃金水準で推計した場合の値（Ａ－Ａは２億 3,092 万円）を約１億円上回る。また、この条件の場合、時短を利用したとしても生涯賃金は３億円を超える。近年、共働き世帯が増える中で夫婦ともに高収入のパワーカップル世帯が少数ながら増加傾向にあるが、パワーカップルの妻はこの水準を超えるものと見られる。

図表 15　女性の働き方ケース別生涯賃金

	女性労働者ベース				男性労働者ベース			
	60歳で退職		65歳で退職		60歳で退職		65歳で退職	
	合計	企業規模1,000人以上	合計	企業規模1,000人以上	合計	企業規模1,000人以上	合計	企業規模1,000人以上
A（正規：休職無し）	25,183	27,553	27,265	29,681	30,246	33,526	32,823	36,215
A-A（→フルタイム）	23,092	25,376	25,173	27,504	27,368	30,357	29,945	33,081
A-T1（→時短3歳未満）	22,296	24,505	24,377	26,633	26,472	29,328	29,049	32,052
A-T2（→時短小学校前）	21,550	23,628	23,631	25,756	25,542	28,319	28,119	31,044
A-R-B（→退職→非正社員）	10,125	10,565	11,704	12,144	10,461	10,933	12,041	12,512
A-R-P（→退職→パート）	7,535	7,975	8,601	9,042	7,871	8,343	8,938	9,409
A-R（→出産退職）	4,148	4,589	4,148	4,589	4,485	4,956	4,485	4,956
B（非正社員）	12,055	12,055	13,990	13,990				
B-B（→非正社員）	11,673	11,673	13,367	13,367				
B-R-P（→退職→パート）	6,231	6,231	7,298	7,298				
B-R（→出産退職）	2,845	2,845	2,845	2,845				

（資料）厚生労働省「令和５年賃金構造基本統計調査」、及び「令和５年就労条件総合調査」を用いて推計

[8] パートタイム・有期雇用労働法（2021 年４月１日より全面施行）、労働者派遣法(2020 年４月１より施行)

 Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

5――おわりに～多様な働き方と子育て支援策の充実は次世代育成と経済成長の鍵

本稿では、近年の女性の就労状況を確認した後、雇用形態や育児休業制度・短時間勤務制度の利用状況の違いを考慮しながら、大卒女性の生涯賃金を最新の統計に基づいて推計した。

女性の就労状況については、かつて「M字カーブ」の存在が課題であったが、現在ではほぼ解消されている。一方で、依然として年齢とともに非正規雇用者の割合が増加する傾向があり、25～34歳では正規雇用者が多いが、35～44歳では逆転し、65歳以上では非正規雇用者が８割を超える。これは、2013年に「女性の活躍」が掲げられて以降、若年層を中心に正規雇用で働く女性が増えるとともに、高年齢層の就業活発化が大きく影響していると考えられる。

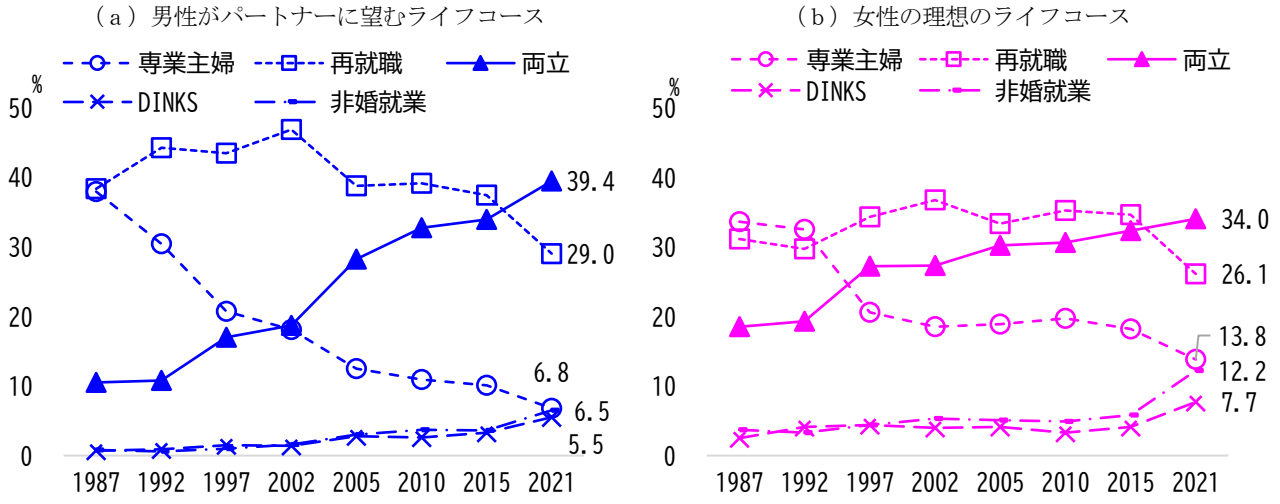
なお、M字カーブの解消の背景には、結婚や出産前後の女性の就業継続率の上昇がある。現在では、第１子出産前後の妻の就業率は約７割に達し、育休を利用して就業を継続した割合も過半数を超えている。さらに、正規職員だけでなく、パート・派遣においても就業継続率は上昇しており、これまで約２割と低水準であったが、現在では約４割にまで上昇している。これには、法改正による育児休業制度の拡充が大きく影響している。

また、大学卒の女性の生涯賃金を推計したところ、同一企業で60歳まで働いた場合、２億5,183万円となった。また、２人の子どもを出産し、育児休業を１年取得した後にフルタイムで復職した場合は２億3,092万円であり、復職後に時短勤務を利用したケースでも２億円を超えた。一方、出産を機に退職し再就職した場合は生涯賃金が大幅に減少し、7,535万円となった。この差は本人や家庭だけでなく、個人消費や日本経済にも多大な影響を及ぼす。また、女性が出産後も働き続けられる環境の整備は、企業にとって人材確保やコスト削減にも寄与する重要な取り組みと言える。

なお、大企業に勤め、65歳で退職した場合は生涯賃金がさらに増加し、２人の子どもを持ち、フルタイムで復職したケースでは３億3,081万円となった。近年、共働き世帯の増加とともに高収入世帯も増えているが、パワーカップルの妻はこの水準を超えるものと見られる。

独身の若者のライフコースに対する希望を見ると、近年、男女ともに「両立コース」が増えており、最多を占めるようになっている（図16）。この背景には、将来の経済不安の高まりというネガテ

図表16　未婚者（18～34歳）の希望するライフコース



（資料）国立社会保障人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」

 Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved

ィブな要因が影響している可能性もあるが、「女性の社会進出」や「女性の活躍推進」といったポジティブな要因が大きく寄与していると考える。

また、未婚化は進行しているものの、18～34 歳の独身者の８割以上が結婚を希望しており、結婚の意思がある場合の希望する子ども数は平均して約２人程度である（国立社会保障・人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査（2021 年）」によると、男性 1.82 人、女性 1.79 人）。

「女性の活躍推進」以降のこの 10 年余りの間で、仕事と家庭の両立環境は大きく前進した。政府の掲げる目標の達成に向けて、引き続き環境整備が進むことが期待される。将来を担う世代が希望通りに働きながら子育てを実現できるようになれば、少子化の抑制につながり、日本経済のさらなる発展も期待できる。多様な働き方の実現や子育て支援策の充実に向けた取り組みは、次世代の育成と経済成長を支える重要な課題と言える。

 Copyright ©2024 NLI Research Institute All rights reserved