

# 現代の男女賃金格差社会における女性のキャリア —聞き取り調査から—

チーム名：永瀬ゼミ

チーム構成員氏名：小川真穂、熊本望美、齋藤優衣、三枝馨、鮫島さくら子、  
静間彩乃、長束文、藤波泉月

## 1 はじめに

厚生労働省が発表している「令和5年賃金構造統計調査」によると、フルタイム雇用者で比較し、男性の賃金を100とした場合の女性の賃金水準は2023年で74.8である。縮小しているものの、フルタイム雇用者に限定しても男女間賃金格差が生じており、これはOECDの中でも高い。加えて正社員と比べて安い賃金で働くパートに多くの女性が就いている。フルタイム雇用の賃金格差は、男性の方が女性より役職者比率が高いという理由もある。男女共同参画白書によると、2022年の日本の女性管理職比率は12.9%であり、諸外国と比較して特に低い水準にある。

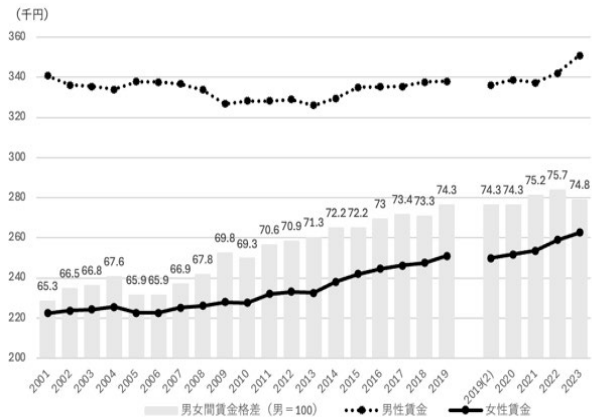


図1 男女別賃金と男女間賃金格差の推移

※2020年より推計方法が変更されたため、2019(2)は2020年以降と同じ推計方法で集計した数値を参考として掲載

出典：令和5年賃金構造基本統計調査 結果の概要

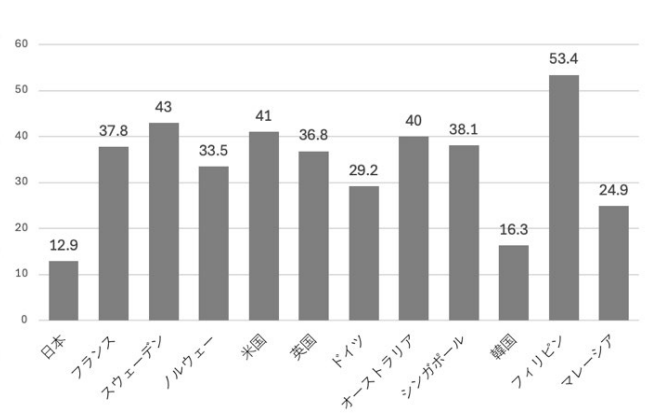


図2 管理的職業従事者に占める女性の割合

出典：男女共同参画白書 令和5年版

これらを受け、政府はかつての202030を改めて、2030年までに女性管理職の比率を30%以上にすることを目指すなど女性活躍推進を行なっている。私たちは、女性の正社員比率や管理職比率を増やすためには、その数が伸びないこと背景にある、女性が働く上での悩みや葛藤などに目を向ける必要があると考えた。

そこで、私たちは正社員として働いた経験のある女性を対象に、インタビュー調査を行い、男女賃金格差に所以するような女性のキャリアの分岐点を調査した。

## 2 調査方法と結果—聞き取り調査から見た女性のキャリアの分岐点

### 2-1 調査方法、調査対象者の概要

対象者はお茶の水女子大学の卒業生とした。結果として協力が得られたのは、正社員などとして、パートや派遣社員ではない比較的安定した働き方をしている女性たちであ

った。第16回出生動向基本調査（夫婦調査）によると、第一子出産1歳時に就業継続をしている割合は53.8%と大きく上昇したものの、まだ半数であり、日本の現在で見ると、正社員やフリーランスとしてキャリアを継続させているのは、比較的キャリア意識が高い人たちだと考えられる。しかし、そのようなキャリア意識が高い人たちの中でも、女性ならではのキャリアの分岐点があるのではないかと考え、調査を行った。調査は9人の女性に対して行った（表1）。

表1 調査対象者について

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
年齢階級	30代	30代	40代	30代	20代	40代	40代	20代	30代
職歴	①大手日系企業正社員 ②ベンチャー企業正社員 ③フリーランス	①社団法人代表理事 ②創業会社代表取締役/CFO 正社員 ③外資系企業正社員	①大手日系企業正社員 ②公立小学校時間講師	独立行政法人職員	①大手日系企業正社員 ②NGO職員	公務員	公務員	①外資系企業正社員 ②ベンチャー企業正社員	①地方民間企業正社員 ②地域おこし協力隊 ③大学教員
転職（回数：時期）	2回：20代、30代	2回：20代、30代	休職後復帰の40代		1回：20代			1回：20代	3回：20代、20代、30代
休業/休職（回数：時期、期間）	3回 (30代、1年ワーキングホリデー) (30代、4ヶ月産休育休) (30代、2ヶ月産休育休)	1回 (30代、1年産休育休)	1回 (30代、14年)		1回 (20代、1年産休育休)	3回 (30代、1年産休育休) (30代、1年産休育休) (30代、1年産休育休)	2回 (30代、1年産休育休) (40代、1年産休育休)		1回 (2年産休育休)
既婚/未婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚

## 2-2 調査結果

### 2-2-1 A

出産以前の家事はAがすべて行っていたが、出産後は家事育児の負担が半々程度になった。仕事量を調整できるフリーランスの働き方はいまの生活に合っている。ただ、Aは、育児のために思ったように仕事に時間を割けないことに葛藤を抱えていた。

また、自身の経験から、「妊娠出産に理想のタイミングはない」と考えている。20代で経験すれば部分的にキャリアを犠牲にすることになるし、30代では体力的に厳しい。大学時代に労働経済学を学んでいたAは仕事と育児の両立の重要性を認識していたが、社会に出て「正直無理だな」と気づいた。ただ、その時々で考えて自分なりに最善の選択をしており、これまでの人生に満足している。

### 2-2-2 B

Bは、配偶者との離婚の検討をきっかけに、1人でも子育てしやすいかを重視して転職を行い、以前は創業会社の正社員だったが、福利厚生が整っている外資系企業の正社員に転職した。今は一社員としてWLBを意識して働いているが、子育てが落ち着いたらまた、個で戦うような環境に戻りたいと考えている。しかし、現在の状況には満足しており、子どもという新たな人生の軸ができたことをプラスに捉えている。

育休について、Bの夫は育休を取得しなかったが、リモートワークだったこともあり、協力体制を作ることができた。しかし、当時の職場は業務量が多く、その上長時間労働が常態化していた。そのため、妊娠出産を20代で行うことは難しかった。

### 2-2-3 C

Cは、夫の海外転勤に伴い、新卒で入社した民間企業を退職し、その後は14年間専業主婦を経験した。子どもが2人おり、第2子の中学入学を機に余裕ができたことから、現在は家の近くの公立小学校で家庭科の時間講師を務めている。

専業主婦の期間を経て再び仕事を選んだ際には、家事育児と両立しながら長く働き続けることができ、かつ自分の身になる仕事であることを重視した。家事育児と両立して働き続けられることという条件を軸にした理由は、夫が家事育児を全くしないからだだった。ただ、そのような状況においても、子育てに手をかけたい気持ちも大きい。子ども

が安心して暮らせる環境を整えることよりも仕事を優先しなければならないような状況は本末転倒であると考えており、今の働き方については概ね満足している。今後に関しても、将来的には介護の心配もあるものの、できるだけ今の仕事を続けるつもりだ。

#### 2-2-4 D

Dは、実力主義ではない伝統的な年功序列型賃金の会社に勤めているため、競争意識が高くなく、昇進意欲が湧きづらいと語った。管理職における責任の重さや、パートでの時間の取れなさから管理職コースに乗り続けるか迷っている。

出産に関しては、「産みたいが、予定が立てづらいので出産タイミングを図ることが難しい」状況にある。また、子供ができて仕事をやめると言う選択肢はあまり考えていなかった。

パートナーが家事を積極的に行ってくれていても、細かい裁量は自分にあり、パートナーが際限なく働きたいだけ働けることを羨ましく思っていた。

「こういう風に働きたいというキャリアの展望があってもなかなかその通りにはいかない。なので、なるようになると思っていないとしんどい」と語る姿が印象的だった。

#### 2-2-5 E

Eは、大学在学中にインターンシップに参加した企業にそのまま採用されるという経緯で、新卒では民間企業に就職した。そこでは、新人でも大きめの仕事を任せてもらえはしたが、裁量があまりない点に不満を感じ、部署異動で新たな環境に身を置くことになるのなら転職をしても同じことだと考え、転職を決意した。

転職先はNGO団体で、上司からの指示によって仕事内容が大きく変わるようなこともなく働くことができている。

私生活では、社会人3年目に結婚し、結婚から1年後には1児の母となった。それに伴い業務量を減らすなどの対応はしているが、団体内に子どもを育てながら働く先輩職員がおらず、時には育児よりも仕事を優先する生活を送っている。出産後にフルタイムで復帰できたことに関しては、夫が料理以外の家事育児を率先して担っていることが理由として大きい。

#### 2-2-6 F

Fは、就職活動の際に「女性の働き方改革に携わることができる」ことを重視し、公務員を志望した。新卒で公務員として働き始めてからは、様々な部署で1、2年ごとに異動を繰り返しながら業務に従事してきた。

私生活においては、30代前半で結婚し、3児の母となった。最初の出産の際には夫とは別居婚で自分1人で子どもを育てようと考えていたが、予想外に3つ子であったため夫が住んでいた県に引っ越して夫と共に子どもを育てることにした。そのため復職後に働く部署も変更し、強く関わりたいと考えていた分野の業務からは一時離れることになった。

#### 2-2-7 G

Gは、結婚をしてもしなくても自分で稼いで生きていけるようにしたい、どんなライ

イベントがあっても仕事を続けやすい職がいいという理由から、公務員になった。

結婚後すぐに配属された課が激務だったため、子どもを産む余裕がなかった。その後自ら希望して比較的業務の落ち着いた課に異動し、30歳台に入り第一子を出産した。

復職後、業務内容や仕事のシステムが変わってしまい苦労した。また、育児短時間勤務を利用してはいたが、当時の部署の環境では業務を切り上げて帰るのは難しかったため、退勤時刻を早めるのではなく出勤時刻を遅らせる形をとっていた。

第二子出産前も、災害対応のため全部署が激務となり、子どもを産む余裕は全くなかった。そのため、出産のタイミングを遅らせざるを得なかった。

#### 2-2-8 H

Hは、医療情報担当者（以下、MRという。）として働いた経験から女性の昇進のしにくさを実感した。その会社は女性の管理職登用を推進していたが、実情は本社の管理職には中途入社したキャリア女性を登用する状態であった。その会社でMRとして女性が昇進するハードルの高さに気づいたことを1つのきっかけとして転職をした。

またHは子どもを持ちたいと考えているが、「チャイルドペナルティ」によるキャリアへの影響を懸念し、まだ具体的な計画はできていない。また、もともと携わりたいと考えていた医療系の仕事への転職も検討している中で、転職のしやすさを考慮すると妊娠出産以前が適切だと判断している。さらに、実家が居住地から遠く、義実家は近くにあるものの、義両親が自営業をしているため子育ての際に頼りにくいこともある。

#### 2-2-9 I

Iの初職は、いわゆるブラック企業であり、長時間労働や労働に見合わない賃金であったため、転職を決意した。転職後の仕事は地域おこし協力隊で、「やりがい、楽しいという気持ちしかなかった」という。その後大学教員に転職、産休育休中に博士号を取得し、別の大学に転職した。

私生活では、結婚前からの仕事を継続するために、遠距離結婚を選択した。遠距離の中での妊活のため、仕事との調整が難しかったという。現在はパートナーとも同居しており、現職は家事育児と両立しやすいことから、ワークライフバランスを保っている。

男性中心の働き方では女性活躍なんてまず無理だという考えは今も変わらない。女性側が男性側の働き方を目指すのではなく、男性側が女性側に寄せてもらわないと困るという考えを持っている。

### 3 考察

結果から、6つのことがわかった。

1つ目は、複数の対象者が子育てなどでキャリアが理想通りに進まなかった事実を肯定的に解釈していたことだ。個人として考えると、自分の人生には納得感を高めるために、新たな意味付けをしてポジティブに解釈するしかないだろう。しかし、社会としては「子育てのためにキャリアを諦めた・中断した」ことを当事者が語るまま肯定的に解釈してはいけないと考えた。解釈と事実を切り離して考え、キャリアを諦めた事実に対しては現在の長時間雇用のあり方を見直すなどしなければならぬ。

2つ目は、女性の昇進意欲が低いことだ。Dの事例を見ると、会社の制度のために

女性の昇進意欲が低くなってしまっていることがうかがえた。このことから、現在の女性管理職が不足している問題の背景には、女性の昇進意欲が低くなるような制度の存在があるかもしれない。

3つ目は、家事育児の裁量権が女性にあることだ。パートナーが協力的であったとしても、細かい裁量権を女性が握っているため、男性のように際限なく働きたくても働けない現実があることがわかった。この要因は、働きたい意欲があったとしても、家事育児はおろそかにするのは良くないという社会規範がいまだに残っている現れなのではないか。

4つ目は長時間労働が前提となり、仕事と家事育児を両立するには夫婦どちらかが仕事時間の調整を行わなければならない現状があることだ。聞き取り調査の中で、出産後に仕事時間の調整をしていたのは女性が主だった。そもそも日本の労働時間は他国と比較しても長く、長く働くことが良いとされている風潮があるが、それに見合った生産性がない。「女性が男性並みに働く」ことではなく、「男性も女性もプライベートを犠牲にしない働き方」を実現すべきなのではないかと考えた。また、短時間でも生産性を高める働き方が現在の日本では求められるのではないか。

5つ目は、総合職の女性が少しずつ増えてきている昨今、育児とキャリアを両立できるような体制を整え、ロールモデルを増やすことが重要であることだ。現状では、キャリア形成と子育てのいずれか（主にキャリア形成であることが多い）を犠牲にする総合職女性が多い。そうではなく、どちらも両立できるような社会にしていかなければならない。

6つ目は、労働経済学を学び、女性が働き続けることが必要であると十分にわかっている女性であっても、実際には全く思い通りにいかないという現実があることだ。結婚や出産を経ても働き続けたいと思っている女性が多いが、それを実現するのは容易なことではない。実際に、結婚や出産を機に、家庭生活と両立しやすい働き方への変更や、転職を経験する女性が多い。このような状況をいかに変えていくかは、女性活躍推進の成功を左右する重要な課題である。

#### 4 おわりに

本研究を通して、男女賃金格差社会において女性にはキャリアの分岐点が複数あることが示唆された。そして、キャリアの分岐点に立った際にはさまざまな悩みや葛藤があることが語られた。日本の男女賃金格差を解消していくためには、単に女性を正社員にして管理職にすればいいということではない。女性が正社員、そして管理職になろうと思ってもなれない社会的、家庭的背景について検討し改善していかなければ、日本の男女賃金格差は解消しないだろう。

#### (参考文献)

厚生労働省 (2024) 「令和5年賃金構造基本統計調査」

国立社会保障・人口問題研究所 (2023) 「第16回出生動向基本調査 (夫婦調査)」

内閣府男女共同参画局 (2024) 「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向 (令和6年5月17日現在)」

内閣府男女共同参画局 (2024) 「男女共同参画白書 令和5年版」