

第2章

成長力強化に向けた
労働市場の課題

デフレからの脱却・持続的な経済成長を実現するためには、我が国の成長力を一段と強化する必要がある。生産年齢人口の減少が潜在成長率の押下げ要因となる中で、労働力を一段と活用するために、労働参加の拡大や人材活用の在り方の見直しなど、労働市場に求められる課題は多い。本章では、我が国における雇用形態の特徴を整理するとともに、企業の雇用形態に対する意識を、雇用多様化への新たな動きとともに確認する。さらに、国内労働力をより効率的に活用するための課題についても検討する。

第1節 国内労働力の更なる活用に向けた課題

最近、我が国の労働需給は引き締まりつつある。さらに、今後、長期にわたって、生産年齢人口が減少していく中で、人手不足が経済成長の制約になることが懸念される。こうしたことのないよう、労働参加の拡大や労働生産性の向上を実現していく必要があり、そのためには、働く意欲と能力のある者が就業し、その能力を発揮できるような雇用環境の整備を図ることが重要である。本節では、女性や高齢者を中心とした更なる労働参加の拡大に向けた課題を整理する。また、これまで進んできた非正規雇用の在り方を振り返り、最近の企業の雇用形態に対する意識の変化を探る。

1 女性・高齢者の活躍に向けた課題

2012年末以降の景気回復により、雇用の不足感が強まり、人材確保に対する意識は大きく高まった。こうした中で、これまで労働力率が相対的に低かった女性や高齢者の活躍推進が進められてきている。女性や高齢者の労働参加の現状とともに、更なる活用に向けた課題を検討する。

●女性を中心に労働参加の拡大余地はなお大きい

労働需給は引き締まりつつあり、労働力の確保が重要となっている。2012年末以降、特に女性や高齢者では、労働力率の上昇を主因として、就業者数が大きく増加してきた¹。女性や高

注 (1) 労働需給と労働参加の状況については、第1章第2節を参照。

齢者における労働力の増加は、主に非製造業の雇用として吸収され、2012年末以降の内需を中心とした景気回復を供給面から支えてきた²。

こうした前向きな動きがみられているものの、30～40歳代の女性の労働力率は、結婚・子育てに伴う離職により、他の年齢階層に比べて目立って低い状況（いわゆる「M字カーブ」の底）が続いている（第2-1-1図（1））。女性の30～49歳の就業希望者（157万人、2015年1-3月期）のうち、出産・育児を理由として求職活動をしていない者は75万人おり、子育て支援を充実させることにより労働力率を引き上げる余地がある。さらに、労働力率だけでなく、労働時間も考慮に入れば、女性の潜在労働力はより大きいとみられる。我が国の女性のパートタイム雇用者比率は35.7%（2014年平均）と、OECD平均である23.8%よりも高くなっている。仮に女性のパートタイム雇用者がフルタイム雇用者に置き換わることなどによって、同比率がOECD平均まで低下すれば、雇用者数と労働時間を掛け合わせた我が国全体の総労働供給（マンアワー）は1.5%増加する計算となる（第2-1-1図（2））。これは、上述の出産・育児に専念している女性の労働参加を拡大することによる総労働供給の増加とほぼ同程度の効果を持つ。

他方、高齢者についてみると、労働力率は他の国に比べて低いわけではない（第2-1-1図（3））。我が国の高齢者は、健康寿命・平均寿命が男女共に長く、健康な高齢者が能力を発揮しているといえる（第2-1-1図（4））。今後も生産年齢人口の減少が続く中で、健康で就業意欲の高い高齢者が働きやすい環境をつくることは重要な課題である³。さらに、生きがいや社会参加に対する意識が、就業の動機となっている面もあり、こうした高齢者の労働参加は、これまでに蓄積されたスキルや経験が積極的に活用されることで、我が国の成長にも資すると考えられる。高齢者の労働参加を就業に結び付けていくためには、高齢者の多様なニーズを汲み取り、適切にマッチングが図られることが重要である⁴。

●子育て等による離職の抑制や女性の登用等により男女間賃金格差は縮小の余地

女性の活躍を経済成長に結び付けるためには、労働力としての単純な量だけではなく、その質（賃金、生産性）も重要である。各国における男女間の賃金格差を確認すると、我が国は格差が大きい部類に入る（第2-1-2図（1））。この背景としては以下の点が挙げられる。

第一に、我が国の女性は、結婚・子育て等のために離職する者が多いため、その勤続年数は国際的にみても男性に比べてかなり短い（第2-1-2図（2））。正社員を中心に、勤続年数に応じて賃金は上昇していく傾向があることから、勤続年数の短さが女性全体でみた場合の賃金

注 (2) 詳細は、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2015）を参照。

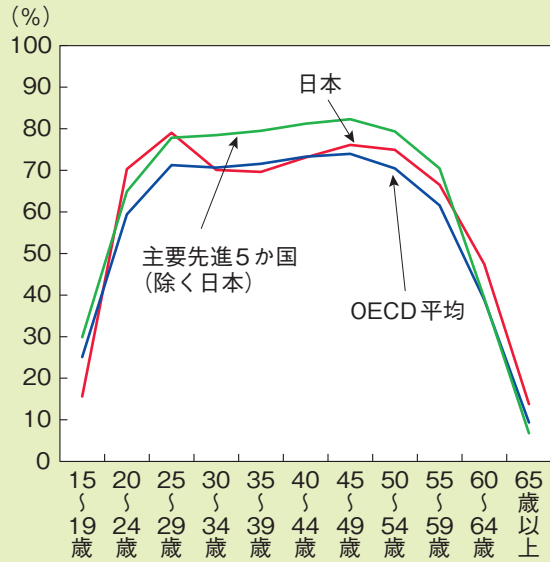
(3) 男性では、2013年から2026年にかけて年金受給開始年齢が60歳から65歳に段階的に引き上げられることが決定されている（この間、65歳までの雇用確保措置について、2000年（努力義務化）、2004年（段階的義務化）、2012年（希望者全員の継続雇用）と順次法改正が行われている）。さらに、平均寿命や現役世代の人口増減率を加味して年金支給額を変動させるマクロ経済スライドが、2015年度より実施された。

(4) 内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、高齢者（60歳以上）が仕事を選ぶ際に最も重視する条件は、性別や貯蓄額によって異なっている（付図2-1）。

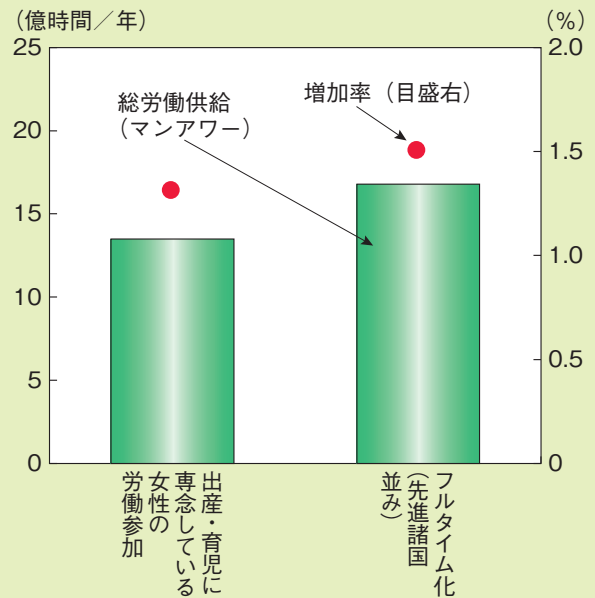
第2-1-1図 女性・高齢者の労働参加

女性を中心に労働参加の拡大余地はなお大きい

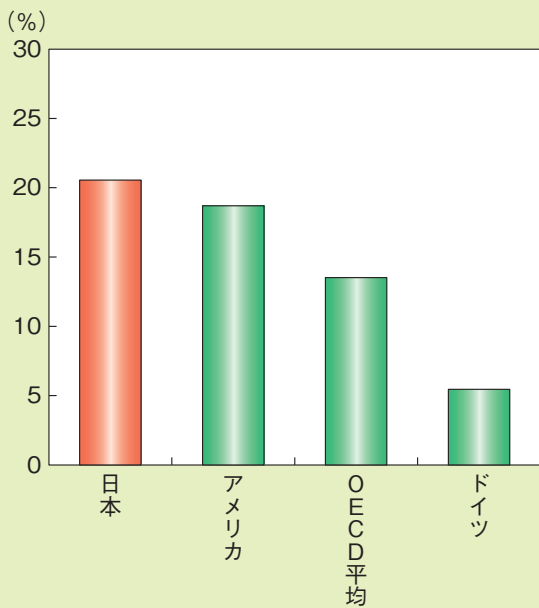
(1) 女性の労働力率



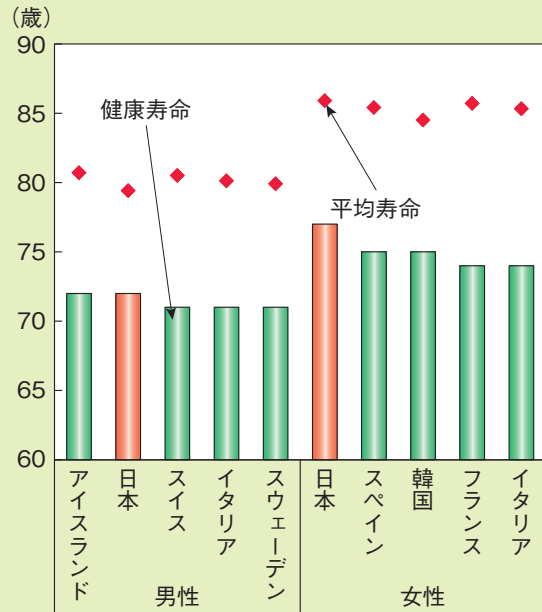
(2) 女性の潜在労働力 (マンアワーベース)



(3) 高齢者の労働力率



(4) 健康寿命の上位5か国



- (備考) 1. OECD, Stat, WHO, 総務省「労働力調査」により作成。
 2. (1)、(3)は、2013年時点。(4)は、健康寿命は2012年時点、平均寿命は2011年時点。
 3. (1)の主要先進5か国について、日本以外の国は、アメリカ、英国、フランス、ドイツ。
 4. (2)は、我が国全体(男女計)の総労働供給(雇用者数×一人当たり労働時間、約1千億時間/年)について、「出産・育児に専念している女性の労働参加」や「フルタイム化(先進諸国並み)」が進んだ場合に与える影響を試算した。「出産・育児に専念している女性の労働参加」は、就業希望者のうち、出産・育児を理由として求職活動をしていない者(101万人)が就業した場合の我が国全体(男女計)の総労働供給への影響。この際、一人当たり労働時間については、就業希望者が非正規雇用者として就業することと仮定したため、女性の非正規雇用者の一人当たり労働時間を用いた。「フルタイム化(先進諸国並み)」は、女性の雇用者数を一定とし、女性のパートタイム雇用者比率(35.7%)が、OECD平均(23.8%)まで低下した場合の我が国全体(男女計)の総労働供給への影響。数値は2014年の値を使用(OECD平均のパートタイム雇用者比率のみ2013年の値を使用)。
 5. (3)について、高齢者は65歳以上。

の相対的な低さにつながっているとみられる。したがって、結婚・子育て等による離職を抑制し、就業継続を図ることにより人的資本の蓄積を続けられる環境を整えることは、女性の活躍推進を通じて生産性を高めるとともに、賃金の上昇につながると考えられる。

第二に、我が国では、女性の勤続年数別にみた賃金カーブの傾斜が男性に比べて緩やかとなっている（第2-1-2図（3））。男女別の賃金カーブを比較すると、日本では勤続年数30年超にかけて男女間で大きな格差がみられる一方、他国では比較的格差が小さい。この背景には、女性において非正規雇用が多いこと、女性管理職の登用が進んでいないこと⁵が挙げられる。

●若い世代に対する就業と子育ての両立支援が必要

M字カーブがなお存在していることや、平均勤続年数の短さが女性の賃金水準の低さの一因となっていることを踏まえると、育児と就業を両立させることによって、女性の潜在的な労働力を活用していくことが重要である。総務省「労働力調査」により、夫と妻が共に就業している共働き世帯の割合の推移をみると、緩やかな上昇が続いている（第2-1-3図（1））。妻の週の労働時間別に共働き世帯数をみると、35時間以上（フルタイム）がほぼ横ばいとなっている一方、35時間未満（パートタイム）が大きく増加している。育児等との両立を図る中で、パートタイムでの就業を選択する傾向が強い状態が続いているとみられる。

次に、子供の有無別に、共働き世帯比率をみてみよう（第2-1-3図（2））。妻の年齢が25～34歳の世帯では、共働き世帯比率が目立って低く、特に子供が幼年である場合には、子育てと就業の両立が特に困難であることがうかがわれる。他方で、妻の年齢が45歳以上の世帯では、子供のいる世帯の方が、共働き世帯比率の水準が高くなっている。これは、子供のいる世帯では、子供のいない世帯に比べて消費支出が多いため⁶、子育てに必要な支出を賄うために妻が就業していると考えられる。

したがって、子育て世帯への給付による支援に加えて、子育て世帯にとって必要な収入を自ら安定的に確保できるように女性が働きやすい環境を整備していくことが重要であり、特に幼年の子供を持つ世帯に対しては、保育所の整備や柔軟な勤務時間制度の導入等の支援が重要である。

なお、女性の就労は、世帯の収入に対してどのような影響を与えているのだろうか。夫と妻の年間収入⁷を合計したものを疑似的に世帯の年間収入とみなした上で、収入階層別の世帯分布とその変化をみてみよう。2013年から2014年への変化をみると⁸、世帯収入500万円以上の世

注 (5) 山口（2014）では、ホワイトカラー正社員の男女間の賃金格差の要因分解を行った結果、職階差が大きな要因となっていることを指摘している。

(6) 総務省「全国消費実態調査」（2009年）によると、子供のいない世帯に比べ、子供のいる世帯の1か月当たりの消費支出は50歳台ではおおむね8万円程度多い（付図2-3）。

(7) 「労働力調査」では、この1年間の収入をたずねているため、足下における賃金の変化を完全には織り込んでいない点に留意が必要である。

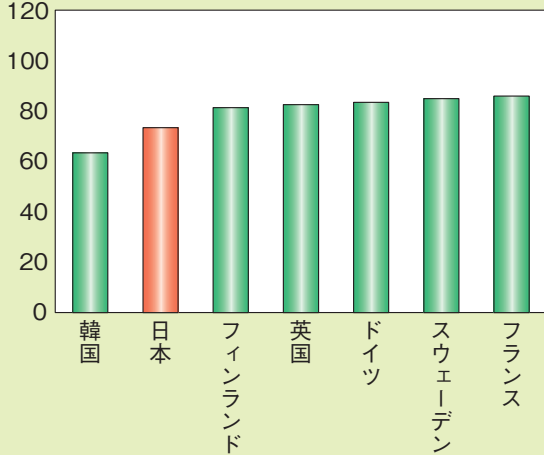
(8) 夫と妻の年間収入別の世帯数の調査は、2013年から開始された。

第2-1-2図 男女間の賃金格差とその背景

子育て等による離職の抑制や女性の登用等により男女間賃金格差は縮小の余地

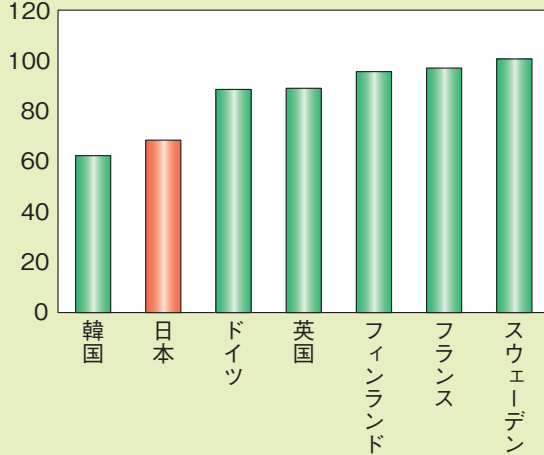
(1) 男女間の賃金格差

(男性=100)



(2) 女性の平均勤続年数

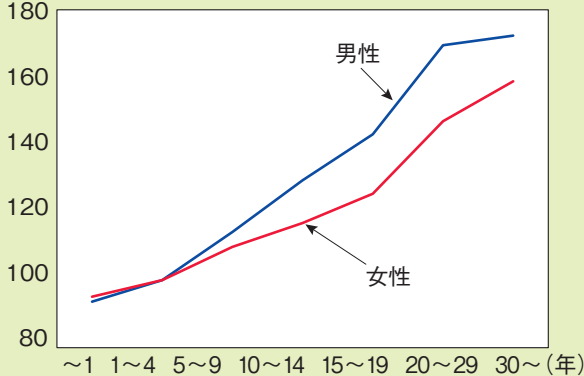
(男性=100)



(3) 勤続年数別の賃金カーブ

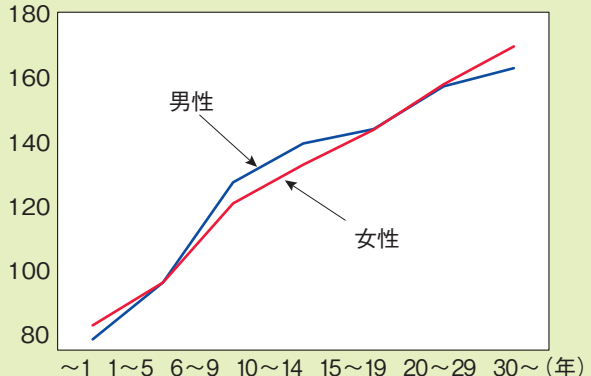
(1~4年=100)

日本



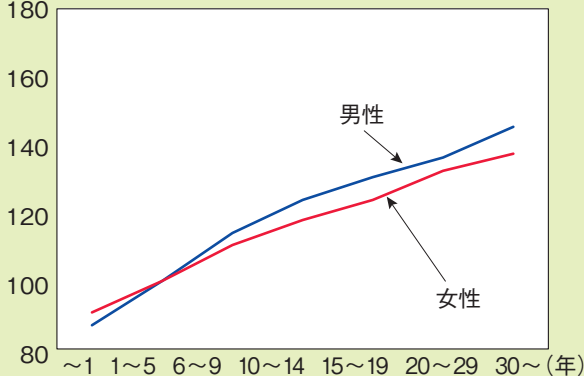
(1~5年=100)

ドイツ



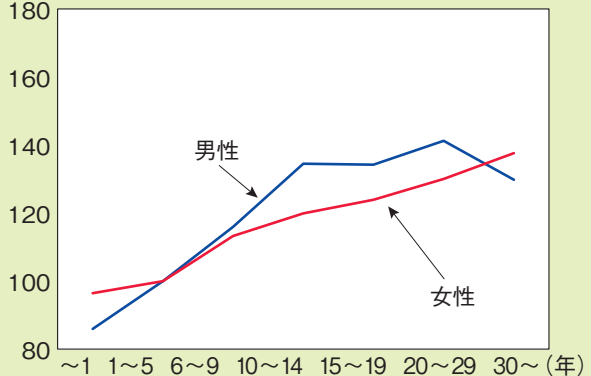
(1~5年=100)

フランス



(1~5年=100)

英国

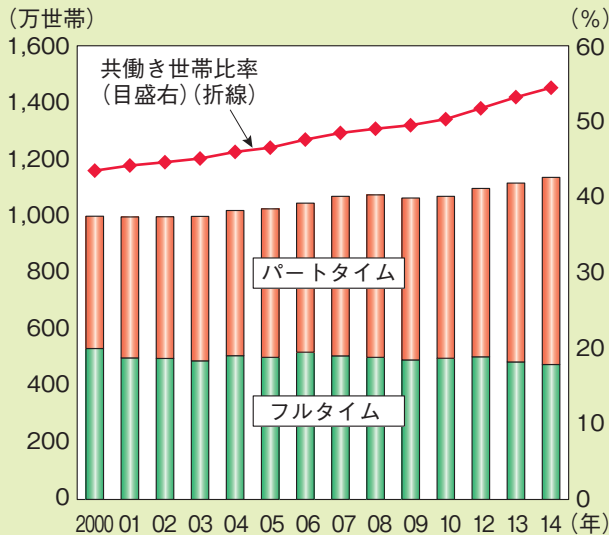


- (備考) 1. OECD. Stat, Eurostat “Structure of Earnings Survey 2010”、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. (1)は、韓国、日本、英国は2013年、フィンランド、スウェーデンは2012年、ドイツは2011年、フランスは2010年の値。(2)は、全て2013年の値。(3)は、日本は2014年、その他は2010年の値。
 3. 勤続年数別の賃金カーブについて、勤続年数「~1」は、1年未満を表す。日本の賃金は、一般労働者の所定内給与額。なお、一般労働者とは、短時間労働者以外の者。短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

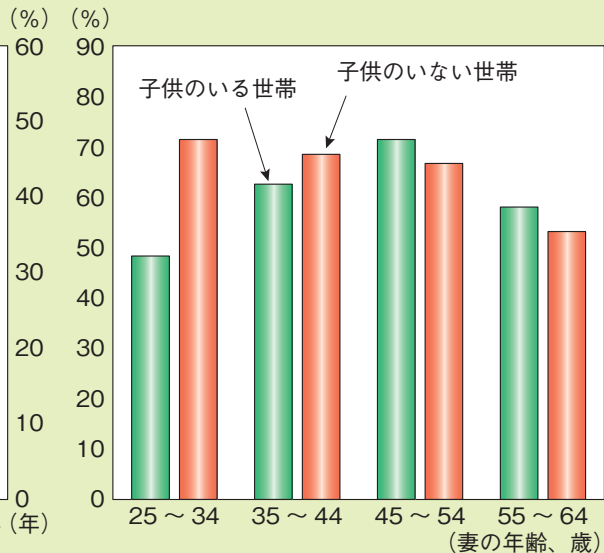
第2-1-3図 子供のいる世帯における妻の就業の動向

若い世代に対する就業と子育ての両立支援が必要

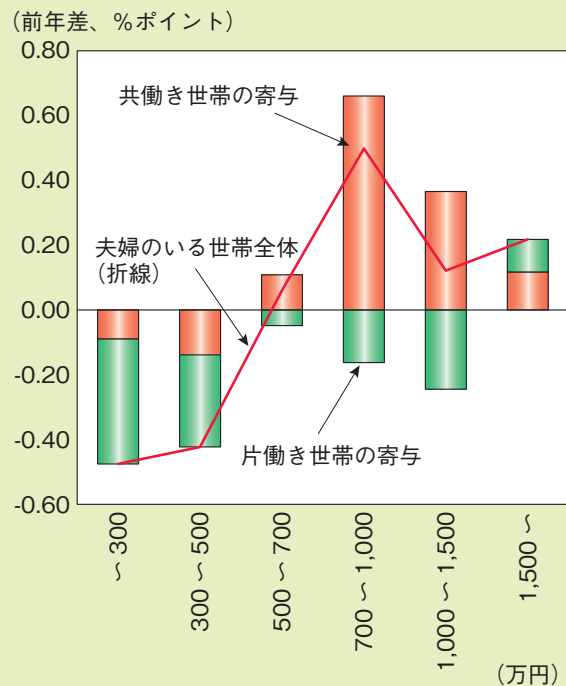
(1) 妻の就業時間別の共働き世帯数



(2) 子供の有無別の共働き比率 (2014年)



(3) 年間収入別の世帯構成比の変化 (2014年)



- (備考)
- 総務省「労働力調査」により作成。
 - 共働き世帯は、夫が就業者かつ妻が非農林業の雇用者である世帯。片働き世帯は、夫が就業者である世帯のうち、妻が完全失業者である世帯及び妻が非労働力人口である世帯の合計。
 - (1) では、2011年については、岩手県、宮城県、福島県のデータが含まれないため、除いている。共働き世帯比率は、夫が就業者かつ夫婦のいる世帯全体に占める共働き世帯の割合。パートタイムは、共働き世帯のうち、妻の週の労働時間が1～34時間の世帯。フルタイムは、35時間以上の世帯。
 - (2) について、子供のいる世帯は、夫が就業者である世帯のうち、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計。子供のいない世帯は、夫が就業者である世帯のうち、「夫婦のみの世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計。共働き比率は、それぞれにおける共働き世帯と片働き世帯の合計に占める、共働き世帯の割合。
 - (3) について、共働き世帯の年収は、夫と妻それぞれの年収について収入階層の中央値をとり、合算している。

帯の割合が増加している（第2-1-3図（3））。これを要因分解してみると、共働き世帯が増えたことによる押し上げ寄与が大きい。共働き世帯は、片働き世帯に比べて世帯収入の高い世帯が多いため、共働き世帯が増加することで、世帯収入の高い世帯の増加につながったと考えられる（付図2-2）。このように、世帯収入という観点からみると、妻（女性）の貢献が拡大していることがうかがわれる。

●最近では柔軟な働き方を希望する女性・高齢者によって非正規雇用が増加

女性や高齢者の就業における大きな特徴は、非正規雇用での就業が多いことである。属性別の非正規雇用者比率をみると、高齢者では男女共に7割程度となっている（第2-1-4図（1））。また、高齢者以外の年齢階層をみると、男性では1~2割程度となっているのに対し、女性では4~6割程度と相対的に水準が高い。なお、長期的な推移をみると、いずれの属性でも緩やかな上昇が続いている。

高齢者や女性で非正規雇用者比率が高いのは、長時間労働の傾向が強い正社員ではなく、就業時間等について柔軟な働き方が可能な非正規雇用を選択している面が強いとみられる。実際、これらの層では、非正規雇用者に占める不本意非正規（非正規という雇用形態に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者）の割合が低い（第2-1-4図（2））。他方で、男性の若年層・中年層では、不本意非正規雇用者の比率が3~4割と高めである。ただし、若年層では、2013年末頃から小幅に低下してきており、企業において人材確保の意識が高まる下で、正規化の動きが現れてきているものと考えられる。

柔軟な働き方を希望する下で非正規雇用を選択する傾向の強い女性や高齢者の労働参加の拡大が、我が国全体の非正規雇用者比率にどのように影響しているかをみるため、非正規雇用者比率の前年差を要因分解した（第2-1-4図（3））。ある性別・年齢階層内における非正規雇用者比率の上昇（前掲第2-1-4図（1）で確認した動き）が与える影響（階層内変化要因）と、非正規雇用者比率の異なる階層の雇用者数シェアが変わることによる影響（構成比変化要因）とに分解してみよう。構成比変化要因は、2013年以降、おおむね0.3~0.5%ポイント程度、非正規雇用者比率の前年比の上昇に寄与していることが分かる。2013年以降の構成比変化要因の内訳をみると、男性・女性の高齢層や、女性の中年層（35~64歳）が大きくプラスに寄与している（付図2-4）。この間、階層内変化要因は、2014年に入り、それぞれの階層における非正規雇用者比率の上昇幅が徐々に緩やかとなる中で、押し上げ寄与が徐々に縮小し、2015年1-3月には押し下げ寄与に転じた⁹。すなわち、2013年以降非正規比率が高い女性や高齢者の労働参加が拡大する一方で、若年・中年層における非正規比率が低下し、全体として2015年1-3月には対前年同期比で非正規雇用者比率がマイナスに転じた。

注 (9) 2013年において、若年層や中年層での非正規雇用者比率が上昇した要因は、景気拡張の初期において、まず非正規雇用者が多く雇われる傾向によるものと考えられる。詳細は、第2-1-8図を参照。