

れる。

第三の低い生産性を背景にした所得の低さについては、働き方改革を進めることにより、生産性を高め、長時間労働の是正が進められることで、労働所得の増加や消費需要の拡大へつながることが期待される。具体的には、同一労働同一賃金など非正規雇用者の処遇改善や最低賃金の引上げは、特に低所得者層の所得の底上げと将来に向けたキャリア形成に寄与することにより、所得格差の縮小や消費拡大に貢献することが期待される。さらに、長時間労働の是正による仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス、以下、「WLB」という）の改善は、余暇時間の増加につながることから、それに伴う消費を増加させる可能性がある。

なお、働き方の見直しは、以上のような経済的な効果だけでなく、WLBの改善に加え、本人の病気治療や障害、育児や介護を含む家庭事情等に直面しても継続して働く可能性を高めるなどの効果が期待できる。働き方改革の本来的な効果として、働く人やその家族の生活の質や健康の向上に資するということがある。

以下では、働き方改革の問題意識を踏まえた上で、労働市場の現状について、労働参加、賃金格差、労働時間の状況に焦点を当てて概観する。

2 人口動態と労働需給

●人口動態と労働参加率の推移

我が国の労働需給の状況をみると、緩やかな景気回復基調が続く中で労働需要が高まり、労働需給はタイト化する傾向にある。労働供給面では、生産年齢人口が減少する中にあっても、女性・高齢者等の労働参加率は高まっており、これにより労働力人口は緩やかに増加している（第1-1-10図（6））。

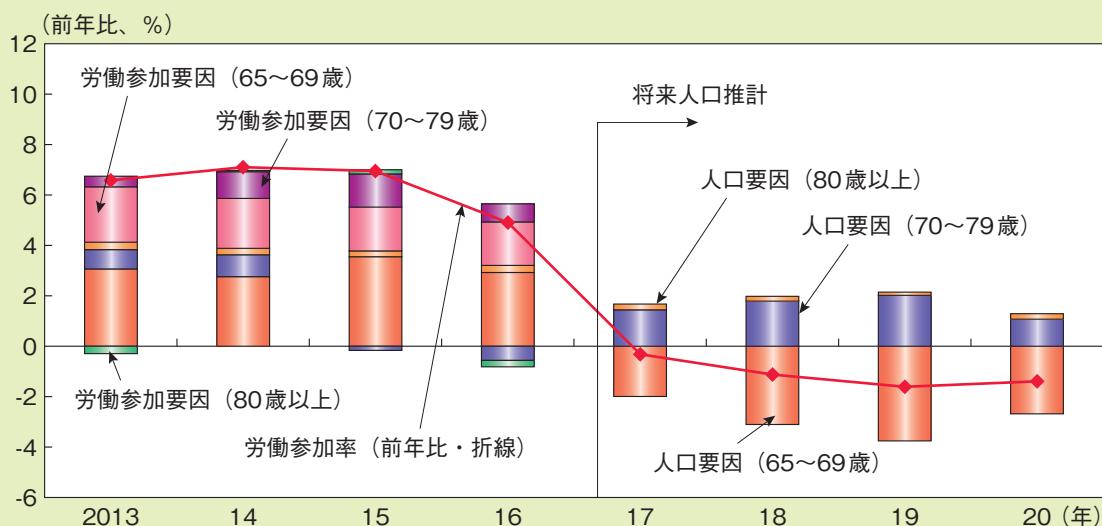
前項に示した通り、労働力人口増加のうち、短時間労働に従事する者が相当程度あることから、十分な労働供給の増加につながっていないと考えられる。さらに、これまで高齢者の労働参加の拡大を支えていた、現在65～69歳に属する世代（1940年代後半、特に47～49年生まれの第1次ベビーブーム世代）については、2017年以降に70歳以上に到達する。これまでの傾向としては、70歳以上の年齢層の労働参加率は低くなることから、我が国全体として労働力人口の伸び率は鈍化すると想定される。今後も労働力人口が増加するには、これまで何らかの理由で労働参加を控えていた層について、労働参加率が高まっていく必要性がある。（第2-1-1図）

●家庭の事情が労働参加しない大きな理由になっている

現在就業しておらず求職もしていない非労働力人口の内訳をみると、65歳以上の高齢者や15～64歳の女性で多く存在しており、労働意欲を持っている層が一定割合存在することが分かる。

第2-1-1図 労働力人口の増加とその見込み

65歳以上の人による労働供給増加は今後低迷する可能性



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」により作成。
 2. 2012～2016年の労働力人口は、「人口推計」における人口に「労働力調査」における労働参加率を乗じたものであり、必ずしも「労働力調査」における数値と一致しない。
 3. 2017年以降の労働参加率は、2016年から一定と仮定。2017年以降の人口は、「日本の将来人口推計」における出生中位・死亡中位の推計値を用いている。

非労働力人口のうち働きたいとの意思を持つ者は2016年時点で全体の8%に当たる400万人存在し、うち1割程度は65歳以上の高齢者である（第2-1-2図（1）、（2））。高齢者の労働参加については、2000年代に65歳以上の労働参加が進んだ北欧諸国の経験から、柔軟な労働時間を選択できる職場環境の整備や、能力開発の機会を設けるといった取組により、就業しやすい状況としていくことが有効であるとされている⁴。

また、64歳以下の女性ではすう勢的に労働参加が進んでいるが、2016年時点の女性の非労働力人口のうち2割以上の248万人が就業を希望しながら労働市場に参加していない者と推定される。その理由については、2013年以降、「適当な仕事がありそうにならないため」という理由は減少している一方で、「出産・育児のため」や「介護・看護のため」とする家庭の事情に関するものが多い状況となっている。こうした働く意欲を持つ非労働力人口が労働参加に向かえば、将来的な人手不足が緩和される可能性がある（第2-1-2図（3））。

さらに、前述のように明示的に「働く意欲がある」ものの、求職しておらず非労働力人口となっている以外に、「就業を希望しない」ために非労働力となっている者もいるが、そのうち35歳未満の女性については、就業を希望しない理由として「育児」がもっとも大きな要因として挙げられている（第2-1-2図（4））。

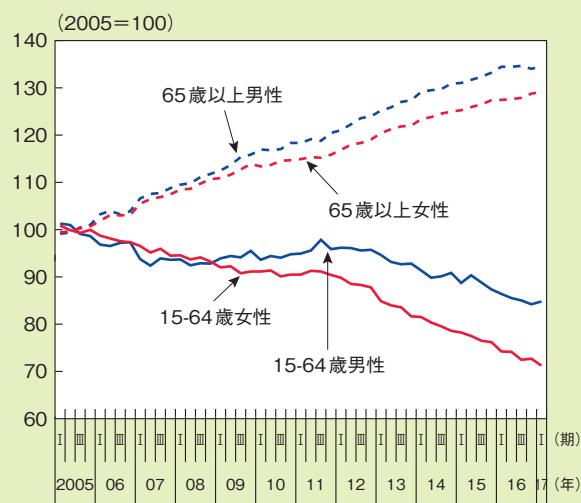
家庭の事情から就業できない、あるいは希望しない人も、在宅就業を含めた時間や場所の多

注 (4) 内閣府（2016a）

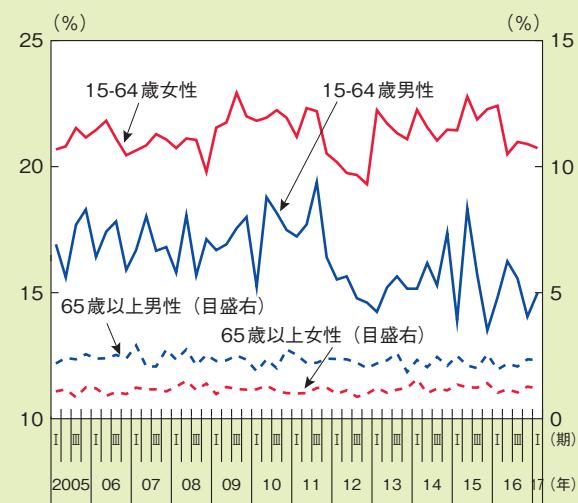
第2-1-2図 非労働力人口と就業意欲

女性を中心に就業意欲を持つ割合が高いが、家事・育児等により就業できない

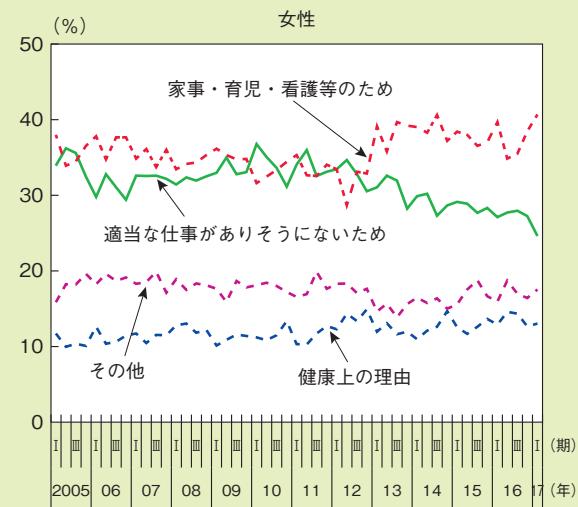
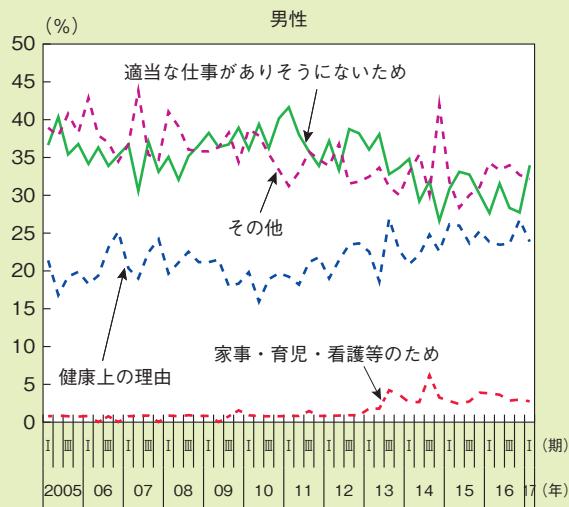
(1) 年齢・男女別非労働力人口



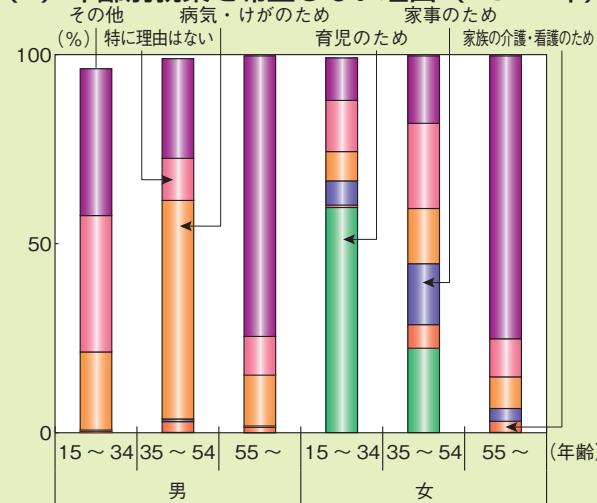
(2) 非労働力人口に占める就業希望者の割合



(3) 就業希望者の就業できない理由別割合 (男女別)



(4) 年齢別就業を希望しない理由 (2012年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」、「労働力調査（詳細集計）」、「就業構造基本調査」により作成。

2. (1) の非労働力人口は、原数値である人口から、季節調整値である就業者数及び完全失業者数を引くことにより算出。

3. (2)、(3) の2011年第1四半期～第3四半期は、宮城・岩手・福島を除く値。原数値。

4. (3) の「家事・育児・看護等のため」とは、就業意欲を持ちながら求職活動を行っていない理由を、2012年までは「家事・育児のため仕事を続けられそうにない」としている者、2013年以降は、「出産・育児のため」「介護・看護のため」としている者を集計している。

5. (4) では、「通学のため」及び「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」を全体から除いている。また、「その他」には、「高齢のため」、「ボランティア活動に従事している」、「仕事をする自信がない」を含む。

様な働き方が雇用形態を問わず浸透すれば、就業を希望し、あるいは実際に就業する可能性も高いと考えられる⁵。

3 正社員・非正社員の賃金差の現状

●正社員と非正社員の平均的な賃金差と非正社員として就業する理由

正社員と非正社員の賃金差等にみられる処遇の違いが大きいことは、我が国の特徴として指摘されてきた⁶。所定内給与額を所定内実労働時間数で除した時給の平均で比較すると、2005年時点では非正社員と正社員の差は1.7倍、また、所定外給与やボーナスなどの特別給与額を含めた年収全体で時給を比較すると、その差は2倍以上であった。その後、2016年までの10年間で正社員の時給の伸びは1.5%程度であったのに対して非正社員の時給は10%以上上昇した結果、両者の差は縮小したが、2016年時点の非正社員と正社員の差については、所定内給与額ベースで1.5倍、年収ベースで1.8倍程度となっている（第2-1-3図）。非正社員の給与の伸びが高くなった背景としては、非正社員のうち企業の中で主要な業務に携わる人が増えていること等から、企業は、できるだけこうした非正社員が同企業にとどまるように、処遇を改善してきたことも一因とみられる⁷。

2015年から16年にかけては、非正社員の賃金上昇率が高くなるとともに、正社員登用の動きも進んでおり、非正社員のうち希望に沿った正社員の職がないことから非正社員として従事している者の比率は、2013年以降すう勢的に低下している。2013年には男性については、この割合が27.7%であったが、2016年には22.7%まで低下した。同様に、女性については、13.3%から10.7%へと低下している。

ただし、労働力調査により就業状態の変化を観察すると、非正社員から正社員へとなる割合は横ばい傾向にあり、2016年に入ってからは、非労働力となっている者が正社員として就業する割合が高まっている傾向もみられる（第2-1-4図）。つまり、非正社員にとどまる人も多く、非正社員が正社員に転換していく動きは限定的となっている状況もうかがえる。非正社員としての職を希望する理由を性別・年齢階級別にみると、男性においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由と並んで「正規の職員・従業員の仕事がない」ことが最も大きい理由となっており、およそ147万人程度が該当する。女性でも同程度の149万人程度が「正規の職員・従業員としての仕事がない」ことを挙げているが、25～44歳の女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」ことを、45～54歳の年代の女性では、「家計の補助・学費などを得る」ことを挙げている割合がさらに大きい（第2-1-5図）。非正社員が積極的に正

注 (5) 武石（2006）
(6) OECD（2014）等。
(7) 厚生労働省「賃金引上げに関する実態調査」によれば、事業者が賃金を引き上げる理由として、「従業員により長く働いてもらうため」という理由が最も高い。