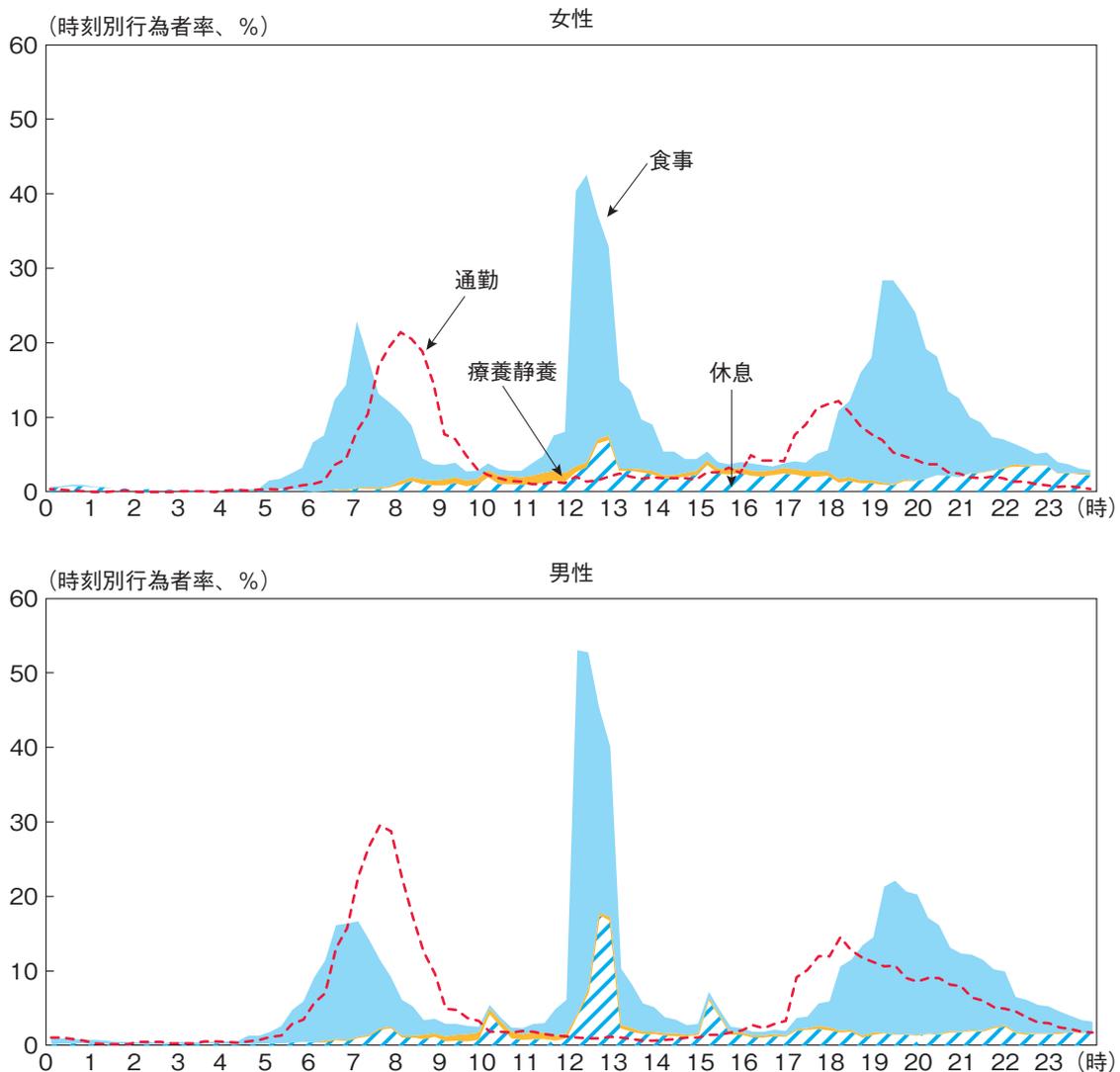


コラム2-2図 仕事関係時間（休息や通勤）



- (備考) 1. NHK放送文化研究所「2015年国民生活時間調査報告書」により作成。
 2. 勤め人のみ。平日の時刻別行為者率。
 3. 「休息」とは休憩、おやつ、お茶のほか何もしていない状態、「療養・静養」は病院で治療を受ける等の行為、「通勤」は自宅と職場の往復のための時間を示す。

第3節 働き方改革が国民生活に与える影響

本節では、働き方改革の進展によって生じ得る家計所得の変化や人々のライフスタイルの変化、またそれに伴う消費の変化の可能性について考察する。

具体的には、同一労働同一賃金などによる処遇の改善や多様な主体による労働参加の拡大が進むことにより、相対的に低い所得の人々の所得が底上げされ、貧困率などの改善や消費の下支えにつながることを期待される。また、多様な主体の労働参加によって、家事の一部が外部サービスに代替され、また、長時間労働の是正や柔軟な働き方の普及に伴う余暇時間の増加は

娯楽等の消費活動を促進するといった消費行動への影響も想定される。

1 所得格差の縮小に向けた動き

2000年以降、非正社員の比率が高まる中で若年層においても所得格差が拡大する傾向がみられたが⁴¹、このところの景気回復による就業率の上昇や非正規労働者の賃金上昇は、その格差を是正する方向に寄与している。さらに、働き方改革によって、非正規の処遇改善などの動きが加速されれば、所得格差の是正に一層の効果をもつことが期待される。

●就業率の高まりと貧困率の低下

雇用環境の改善が進む中、2009年以降、相対的貧困率⁴²は低下している。世帯類型別にみると、一人親世帯で最も貧困率が高いが、2009年から2014年にかけて大きく低下した。特に有業世帯の相対的貧困者の割合については、2014年時点で4割強であり、99年の6割弱から大きく低下している（第2-3-1図（1））。これには、一人親世帯への支援が強化されたことに加え、最低賃金の引上げ等により、就業している世帯の勤め先収入（所得）が増加したことが寄与している⁴³。有業率⁴⁴については、2人以上の大人のみ世帯や単身世帯では、高齢者世帯を多く含むことから、高齢化に伴って低下する傾向がみられるが、貧困率の高い一人親世帯においては上昇している（第2-3-1図（2））。

年間可処分所得十分位階級について、各世帯類型別の年間収入階級の分布の変化をみると、2009年と比べ2014年では、子どものいない世帯（単身世帯及び2人以上大人のみ世帯）では、高齢化に伴い低所得層が増加している一方で、子どものいる世帯（一人親世帯及び2人以上の大人と子ども世帯）では、低所得層が減少し、中・高所得層が増加している（第2-3-1図（3））。このように、長期的な傾向でみても、子どものいる世帯における低所得層（貧困層）が縮小した。

こうした世帯における貧困の縮小もあって、マクロの相対的貧困率も低下している。実際、2009年から2014年における相対的貧困率の変化について寄与度分解を行うと、特に有業の子育て世帯の相対的貧困率の低下が大きく寄与していることが分かる（第2-3-1図（4））。一方で、前述の通り、子どものいない世帯では、高齢者が多いことから、高齢化に伴い貧困率が上昇しており、こうした世帯が占める割合が上昇したことが相対的貧困率を引き上げる要因となっている。

注 (41) 厚生労働省（2010）等

(42) 相対的貧困率とは、一定基準（貧困線）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合をいう。貧困線とは、等価可処分所得の中央値の半分の金額を示し、全国消費実態調査の貧困線は年132万円（2014年）、国民生活基礎調査の貧困線は年122万円（2015年）となっている。等価可処分所得とは、世帯の可処分所得（収入から税金・社会保険料等を除いたいわゆる手取り収入）を世帯人員の平方根で割って調整した所得をいう。

(43) 総務省「全国消費実態調査」について、2009年と2014年の有業の一人親世帯の勤め先収入が増加している。

(44) ここでいう「有業率」の算出に用いている「有業者」は、「勤め先収入」又は「事業・内職収入」による年間収入のある世帯のうち、18～64歳の就業している世帯員をいう。

●賃上げや最低賃金引き上げの動きと給与の変化

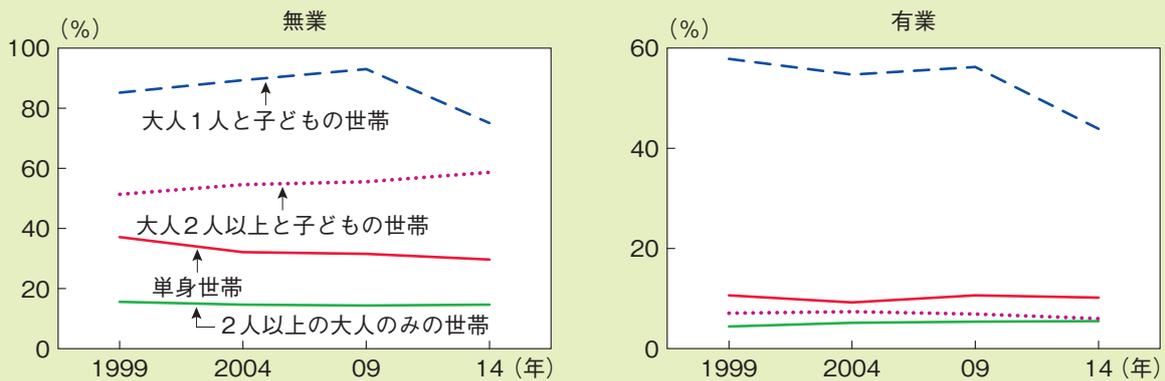
春季労使交渉における賃金改定については、2014年以降4年連続で2%近い賃上げが実現している。

また、パートタイム労働者の賃金に大きな影響を与える最低賃金については、2007年の最低賃金法改正⁴⁵以降、徐々に引き上げられてきているが、特に2012～2016年の4年間で、全国加重平均で749円から823円へと74円と大きく引き上げられた⁴⁶。こうした最低賃金引き上げの影響は、上記の4年間で総じて、パートタイム労働者一人当たり平均52円の時給引上げに寄与したと考えられる（加藤他,2017）。中位値以下の賃金階級に属する労働者の時給について、最低賃金引き上げの影響を受けると考えられ、試算によれば最低賃金が1%引き上げられることで、第1十分位で0.6%、第4十分位で0.4%の引上げとなる（第2-3-2図（1））⁴⁷。実際に2010年

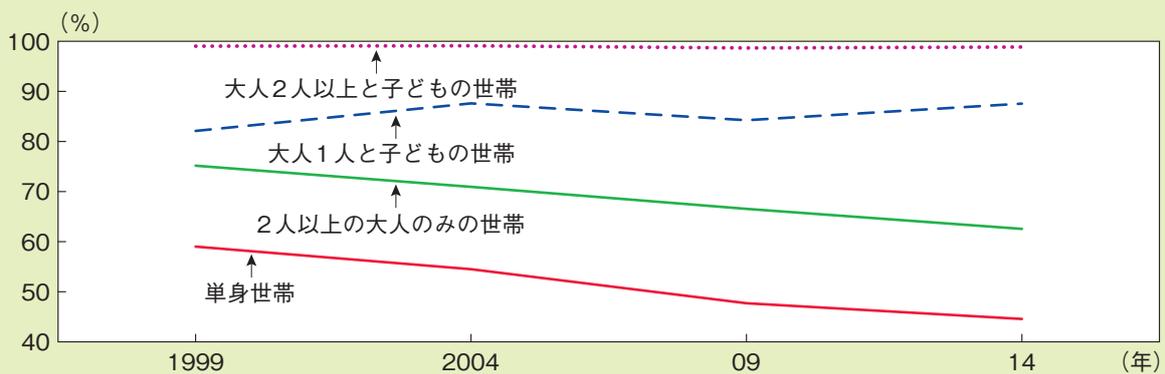
第2-3-1図 世帯類型別所得の状況と貧困率

相対的貧困率は、有業世帯において特に改善

(1) 世帯類型別相対的貧困者の割合

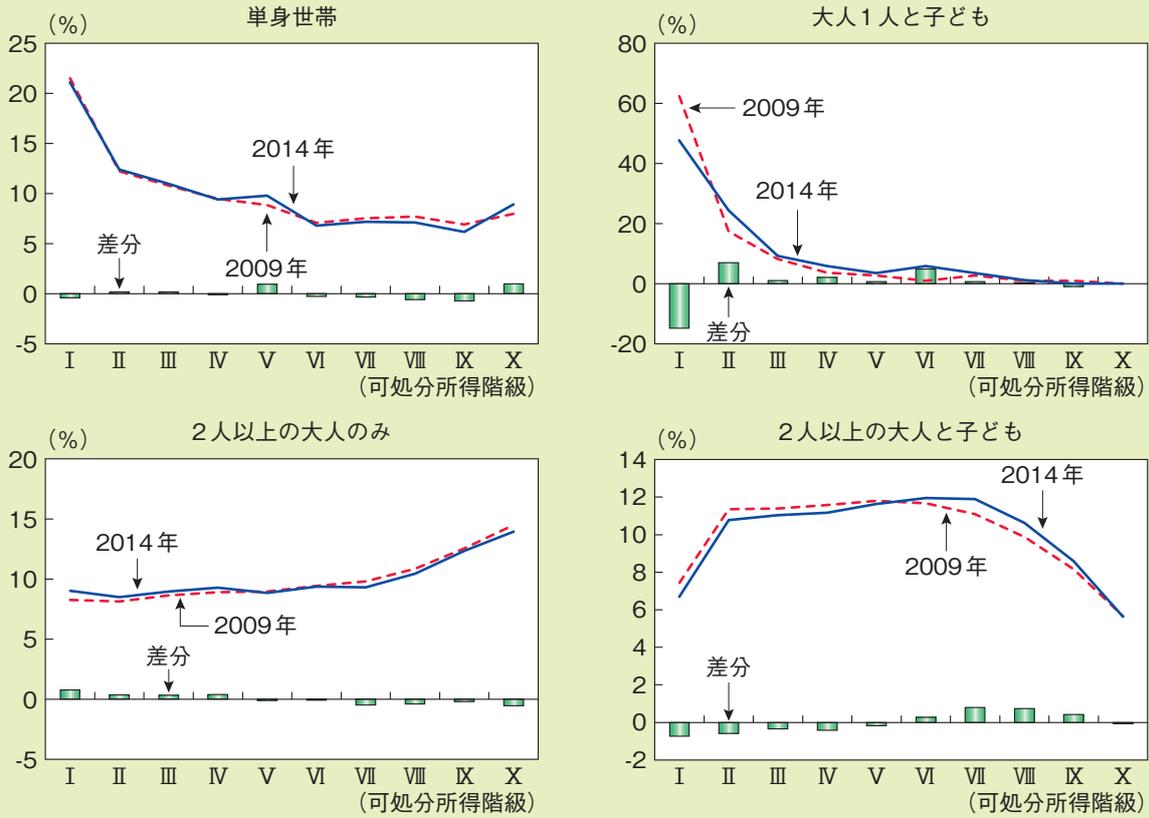


(2) 世帯類型別有業率

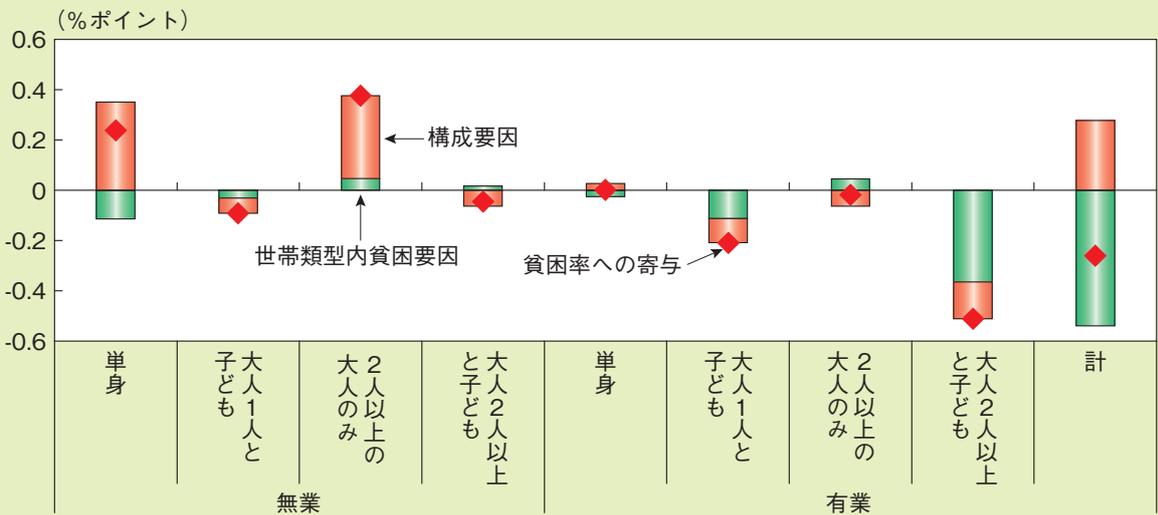


注 (45) 平成20年から施行された改正法では、地域別最低賃金の決定について、生活保護にかかる施策との整合性にも配慮することとなった。
 (46) 「経済財政運営と改革の基本方針2017（平成29年6月9日閣議決定）」においては、「最低賃金については、年率3%程度をめどとして、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げて、時給1000円になることを目指す」旨が示されている。
 (47) 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2017）での試算（付注1-2-5）によれば、最低賃金の引上げは中位値以上の労働者の給与への影響は統計上有意に計測されていない。

(3) 世帯類型別年間収入階級の変化



(4) 相対的貧困率の要因分解 (2009年→2014年)



(備考) 1. 総務省「全国消費実態調査」により作成。
 2. (2)の「有業率」の算出に用いている「有業者」は「勤め先収入」又は「事業・内職収入」による年間収入のある世帯のうち、18～64歳の就業している世帯員をいう。
 3. (4)の相対的貧困率の寄与度分解は以下の通り。

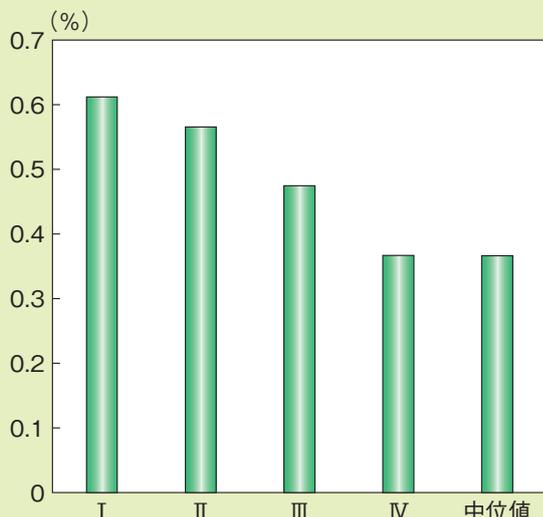
$$\Delta RP = \sum_i H_i^{2009} \cdot \Delta RP_{-H_i} + \underbrace{\sum_i RP_{-H_i}^{2009} \cdot \Delta H_i}_{\text{構成比要因}}$$

 (RP: 相対的貧困率、 H_i^{2009} : 2009年の世帯類型iの構成比、 $RP_{-H_i}^{2009}$: 2009年の世帯類型iの相対的貧困率)
 4. 大人2人以上と子どもの世帯のうち、大人2人以上が就業する世帯の割合は、56% (2009年) から62% (2014年) へと上昇している。

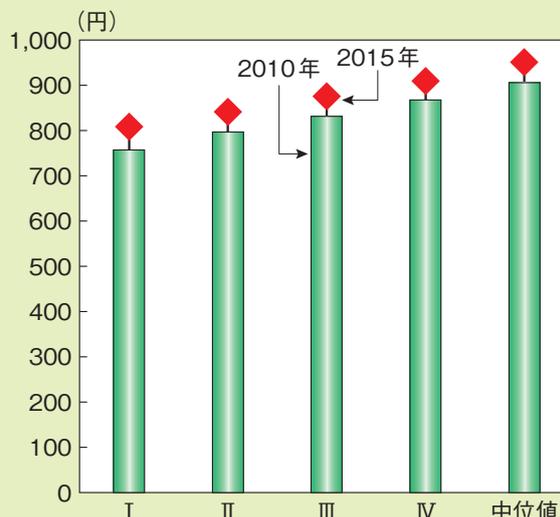
第2-3-2図 最低賃金の引上げと所得分布

最低賃金引上げにより賃金が引き上げられている

(1) 最低賃金1%引き上げた場合の各賃金階級の引上げ率(推計値)



(2) 所得分布の変化(第1十分位~中位値)



- (備考) 1. 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2017)、厚生労働省「賃金構造基本調査」により特別集計。
 2. (1)は2010年時点の全国加重平均最低賃金(730円)を基に、内閣府(2017)で示されたパラメータから算
 3. (2)の数値は、時給(所定内給与額を所定内実労働時間数で除したもの)による。

と2015年のパートタイム労働者の時給を比較すると、中位値よりも低い第1十分位から第4十分位の各階級において、平均的に35~45円ずつ引き上げられた結果となっており、貧困率低下に寄与したと考えられる(第2-3-2図(2))。

●初職の違いが生む将来の所得格差

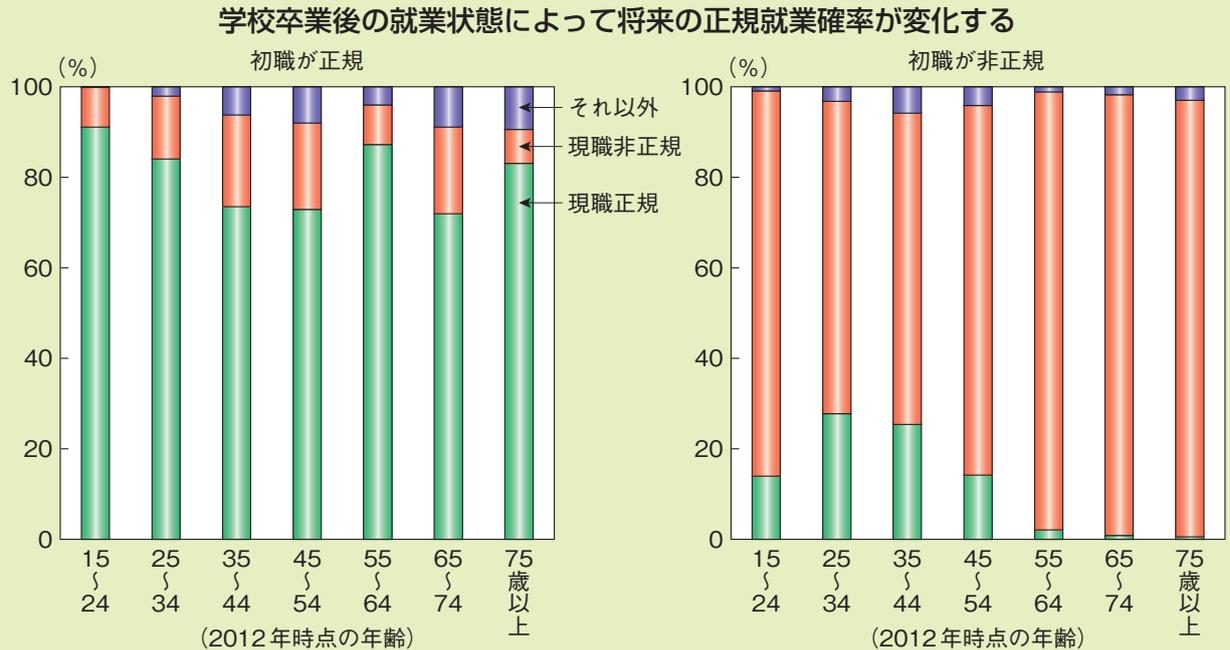
すでに第1節で正社員と非正社員の差をみたが、両者の差は各時点で受け取る賃金の差だけではない。第2節で示したように、両者の職業訓練の機会も異なることは、将来所得の賃金差を生み出す元となりえる。

特に従来、日本企業では、正社員として学校卒業後に入社した者に対して、将来同じ企業に勤め続けることを念頭に置いて職業訓練を実施してきたことが指摘されている。実際、企業に対する調査によれば⁴⁸、3割以上の企業が、非正社員の能力開発については企業側ではなく労働者側で実施すべきと考えている状況であり、正社員については労働者個人主体で実施すべきとする企業が2割程度となっているのに対して多い割合となっている。

このため、学校卒業後すぐの就職で非正社員として就業し、しばらく正社員として勤務しなかった場合、その後正社員として就業する確率が低くなっており(第2-3-3図)、正社員としての人的資本形成の機会に恵まれず、将来にわたって正社員の賃金よりも低い賃金に直面す

注 (48) 厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査(企業調査)」より。

第2-3-3図 初職の就業状況と将来の職業 (2012年)



る可能性が高くなる⁴⁹。さらに、学校卒業後に非正社員として就職する確率は学歴によって異なっていることから⁵⁰、こうした能力開発の差とも相まって、学歴で将来の賃金差が生じる一因となっている。今回の同一労働同一賃金のガイドライン案において、諸手当を含む賃金のみならず、教育訓練等も同一労働同一賃金の対象としていることは意義が大きく、非正社員が教育訓練等によって得た技術で将来職を求められる環境を醸成していくことは格差を解消するうえで重要と考えられる。

2 多様な働き方と財・サービス需要の変化

● WLBの改善と生活時間の変化

長時間労働の是正やテレワークなど柔軟な働き方の導入によって、自由な時間が増えると、人々はどのように時間を使うだろうか。これまでの時間に関する調査においては、自己啓発の時間をとり、趣味の時間や家族や友人等と過ごす時間を増やしたいといった希望がうかがえ

注 (49) Kondo (2007), Hamaaki et al. (2013) 等参照。
 (50) 総務省「平成24年就業構造基本調査」によれば、高校卒業者では30.4%、大学卒業者では25.4%となっている。