

雇用と所得の増大に向けて

平成 25 年 2 月 5 日

伊藤 元重

小林 喜光

佐々木 則夫

高橋 進

3本の矢が日本経済再生に結びつく最終的なカギは、グローバル化の中で競争優位を保つ企業努力とともに、その成果を雇用・所得増加につなげる好循環を形成できるかにある。そのためには、若者や女性等の働く機会・活躍の場の拡大、生涯を通じた能力向上につながる人的投資の拡大、正社員終身雇用偏重の雇用政策から多様で柔軟な雇用政策への転換、に取り組むとともに、マクロ・ミクロ両面で生産性に見合って報酬が決まる仕組みを整備することが重要である。

1. デフレ脱却から雇用・所得増加の好循環に向けて

企業部門が過剰債務を抱えていた過去の局面と異なり、現在、業種によっては企業のバランスシートが改善しているところがみられ、企業収益の改善が賃金上昇につながりやすいという意味でデフレ脱却の絶好のチャンスである。今こそ、政府、経営者、労働者がともに協力して、次元の違う取組みに着手すべきである。

- 早急に議論すべきは、これまでの縮小均衡から脱するための新たな成長に向けた共同戦略である。企業は、グローバル市場で勝てる分野に事業を集中・集約するとともに、新事業の創出に努力する。こうした事業・産業構造転換に伴う労働移動については、極力失業のない形で行う仕組みを整備することが重要である。
- また、今後の持続的な景気回復に向け、業績の改善している業界・企業における報酬を引き上げていくための環境作り、グローバル化を見越した労働者のスキルアップやスキル転換支援に、今から取り組んでいく必要がある。

2. 若者や女性等の働く機会の拡大、人的投資の拡大

デフレ・円高が長引く中、若者を中心に悪影響が直撃している。また、労働力率、管理職比率について国際比較しても、女性の活用が遅れている。さらに、企業内部にはスキルミスマッチ等による不稼働労働力が存在し、失業の長期化も進んでいる。若者や女性などが、積極的に労働市場に参加し、その能力を十分に発揮できる環境整備が不可欠である。

- 成長戦略を通じて、若者・女性が活躍できる雇用の場を創造していくことが重要である。また、雇用形態に関わりなく公平な社会保障制度・税制の構築が重要である。
- 企業による能力開発の対象とならない層の職業キャリアが円滑に形成される仕組みが必要である。専門性の高い職種の人材育成のための学び直し支援、職業能力の評価・認定制度の拡充、電子化した世界最先端のジョブカードの仕組みの構築を図ることが重要である。
- 子どもと家族を応援する観点から、将来への投資としての幼児教育無償化の具体化、もう一段の待機児童対策の実行、女性の就労支援とあわせて男性の育休取得やワークライフバランスの推進等を重点課題として取り組むべきである。
- グローバル化・技術革新に対応し持続的な経済成長を実現するには、継続的な人的資本形成による労働生産性の上昇が必要である。環境変化に柔軟に対応しつつ、必要な人的資源を適切に育成・蓄積することを可能とする仕組み(学び直し、人材マネジメント等)について検討すべきである。

3. 持続的成長を牽引するための労働市場改革

規制改革会議では雇用関連が重点分野とされたように、労働市場改革は持続的成長にとって不可欠である。

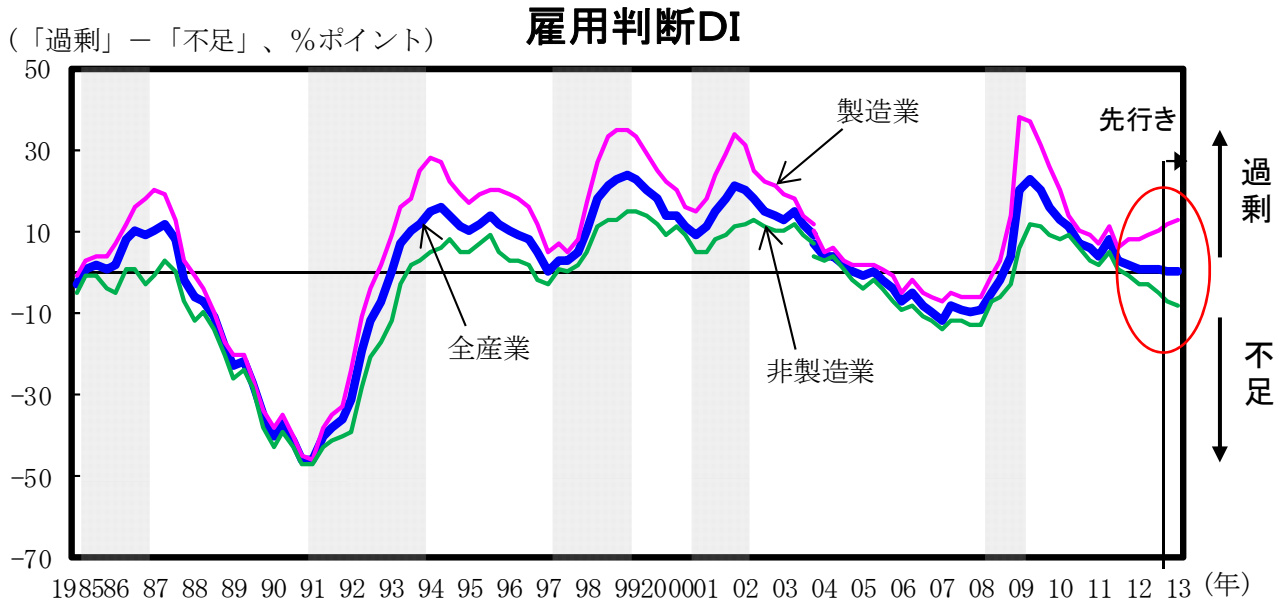
- 2012年に3つの法律(労働契約法改正、高年齢雇用安定法改正、労働者派遣法改正)の改正がなされたが、これらを含む法制度と正規と非正規間の格差固定化の関連、企業の雇用インセンティブへの影響等を検証すべきである。

- 正規雇用と非正規雇用という二元的な雇用システムではなく、地域や職務を限定した正社員や専門職型の派遣労働者など、「ジョブ型のスキル労働者」を創出することで、雇用形態間の行き来を円滑に行えるような環境整備に着手し、企業側からの「人材タイプの多様化」と個人側からの「働き方の多様化」の最適なマッチングができる、「多元的な雇用システム」を目指すべきである。
- 就業形態や労働者の属性にかかわらず、能力や仕事内容に応じた人事・処遇制度改革に継続的に取り組むべきである。その際、事業・産業構造転換に伴う労働移動等に対応するため、退職に関するマネジメントの在り方について総合的な観点から整理すべきである。同時に、処遇均衡、能力・成果賃金の実現を支える社会インフラとして、高等教育資金への支援、共働きのしやすい環境整備などに取り組むべきである。
- 雇用の拡大・ミスマッチの解消の実効性を上げる観点から、ハローワーク全体の事業効率を検証するとともに、民間のノウハウを最大限活用するかたちで、官民の協力体制を構築すべきである。また、ミスマッチ解消効果の引き上げに向けて、求職者支援制度や雇用保険事業などの内容を再検証すべきである。

政府、産業界、労働界が意思疎通を密にして、産業ごとの実情を踏まえつつ、こうした課題を総合的に解決するよう、大胆に取り組んでいくことが必要である。

企業部門の状況① — 雇用の過剰感

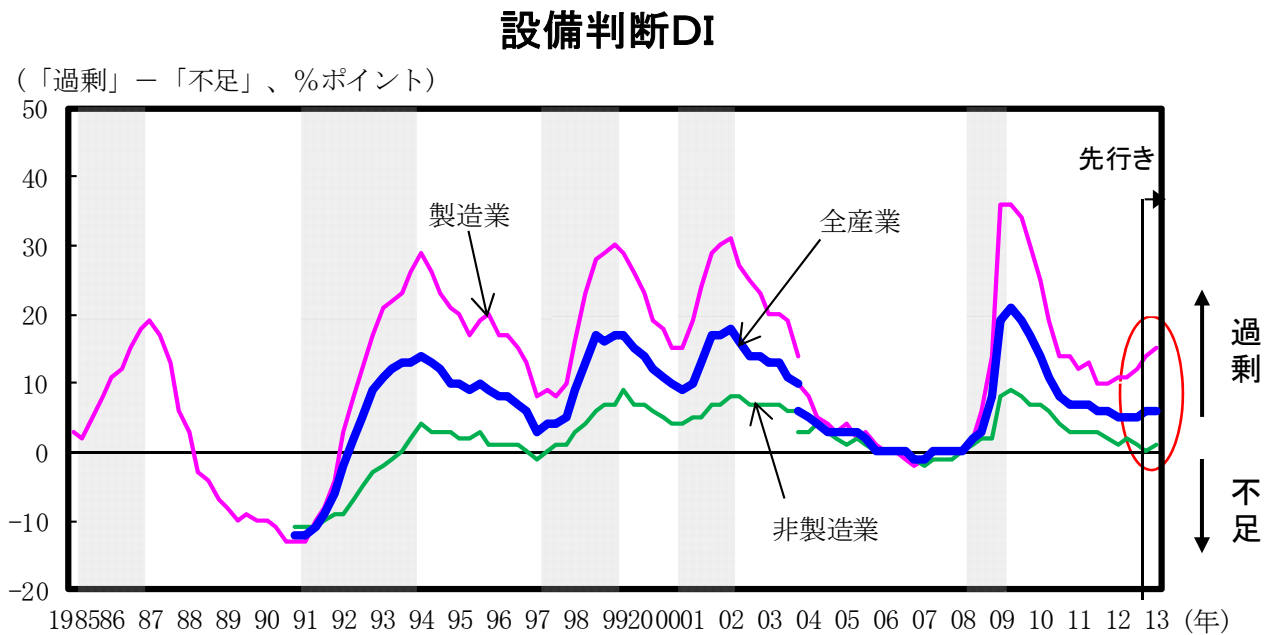
○雇用の過剰感はほぼ解消。ただし、製造業では過剰感が残る



- 1 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。
- 2 シャド一部分は景気後退期。

企業部門の状況② — 設備の過剰感

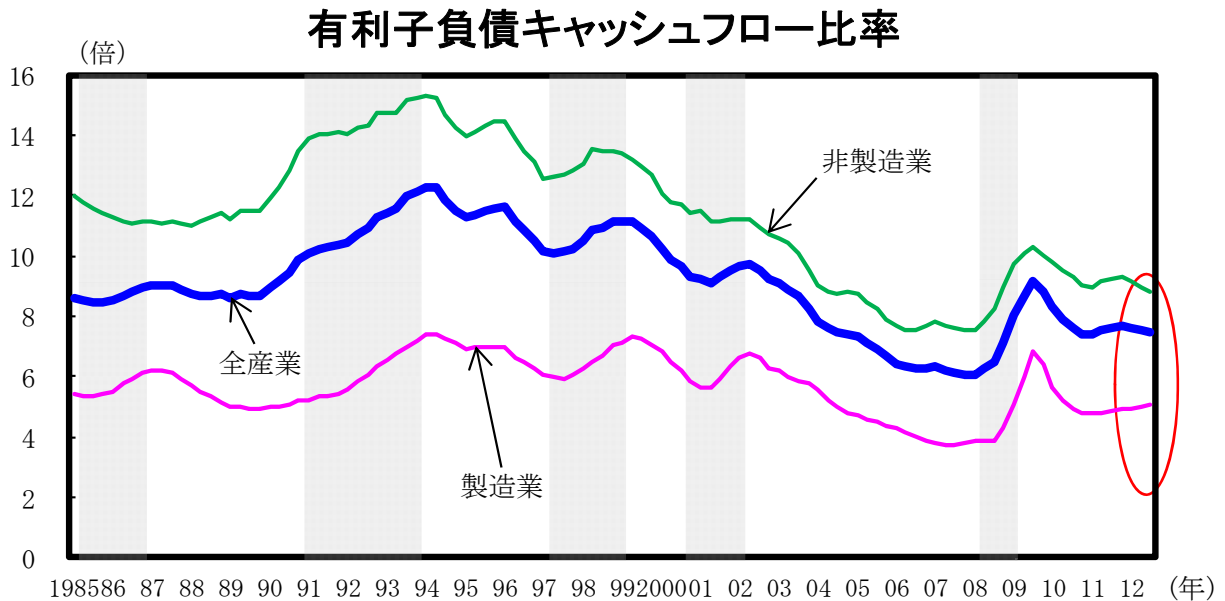
○非製造業の設備過剰感はほぼ解消。ただし、製造業では過剰感が残る



- 1 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。
- 2 シャド一部分は景気後退期。

企業部門の状況③ ー 過剰債務

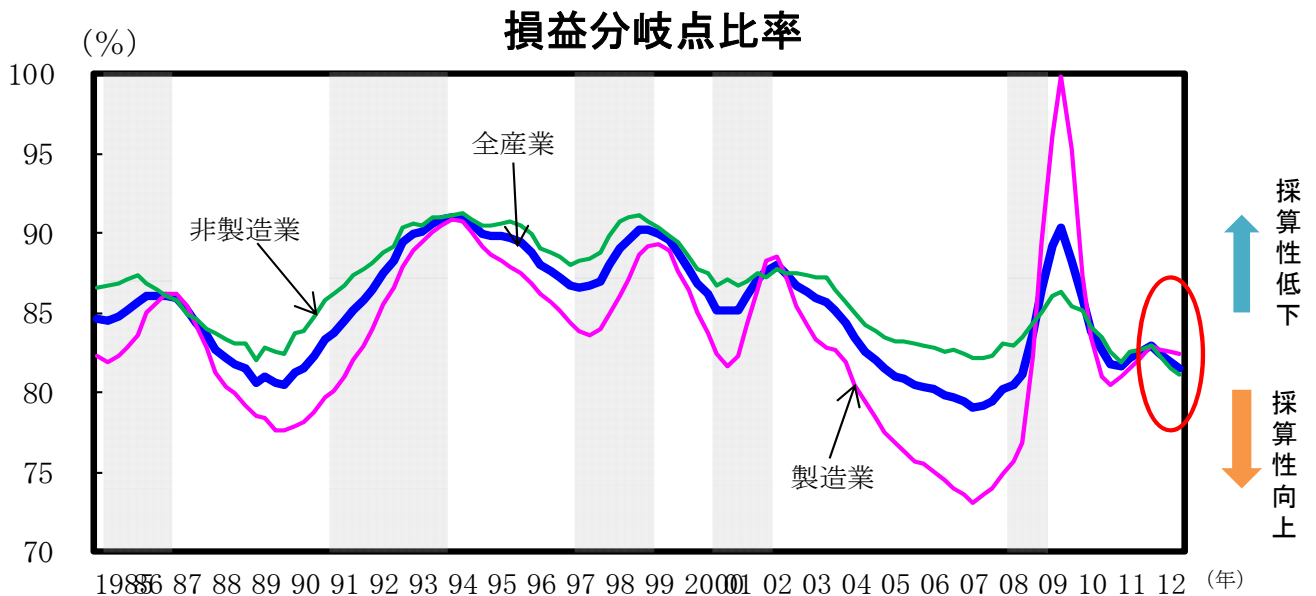
○過剰債務の解消は一定程度進展



- 1 財務省「法人企業統計季報」より作成。全規模。金融・保険業を除く。
- 2 シャド一部分は景気後退期。

企業部門の状況④ ー 損益分岐点比率

○全産業の損益分岐点比率は歴史的な低水準に低下

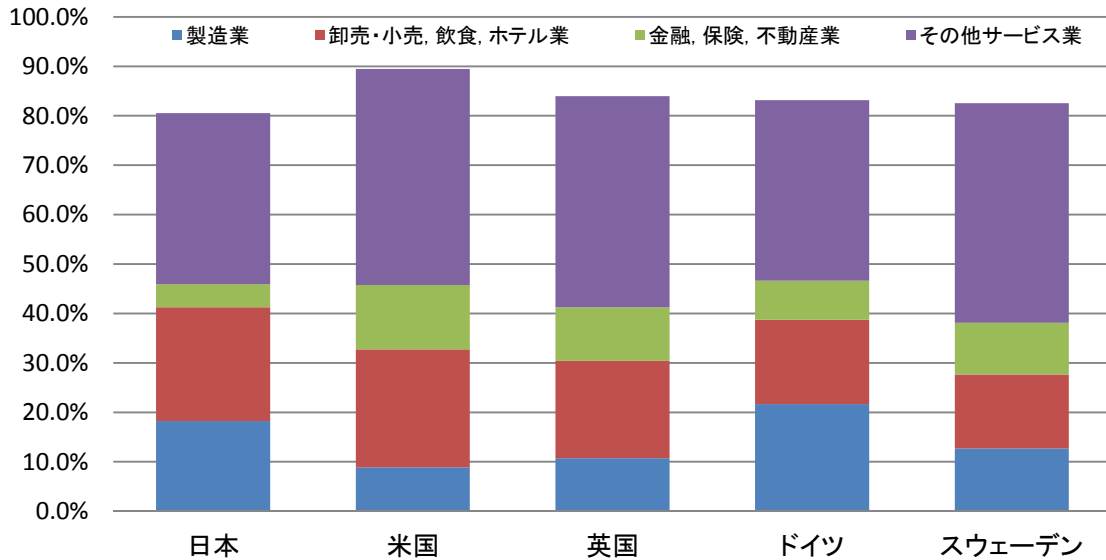


- 1 財務省「法人企業統計季報」より作成。全規模。金融・保険業を除く。
- 2 損益分岐点比率=固定費/(売上高-変動費)。実際の売上高を100%とした場合に、売上高が何%まで減っても利益が出せるかという比率。
- 3 固定費=人件費+支払利息+割引料+減価償却費。変動費=売上高-固定費-経常利益。
- 4 シャド一部分は景気後退期。

雇用構造の国際比較(2010年)

○日本はドイツ同様依然として製造業比率が高い

産業別雇用構造の国際比較(2010年)

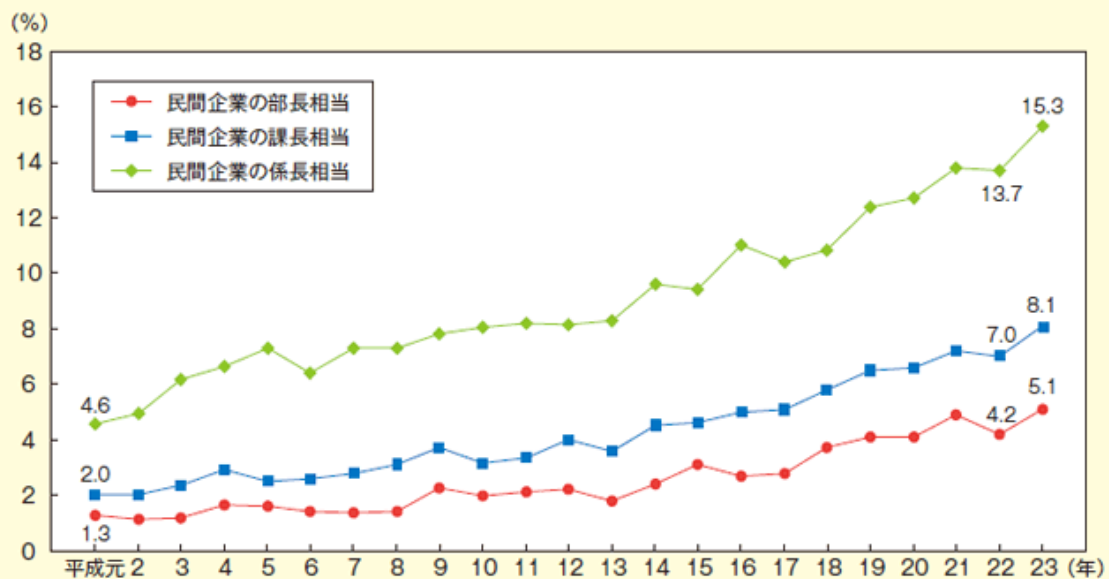


資料出所: JILPT「データブック国際比較(2012)」

女性管理職比率の推移

○ 女性管理職比率は高まっているものの、低い水準

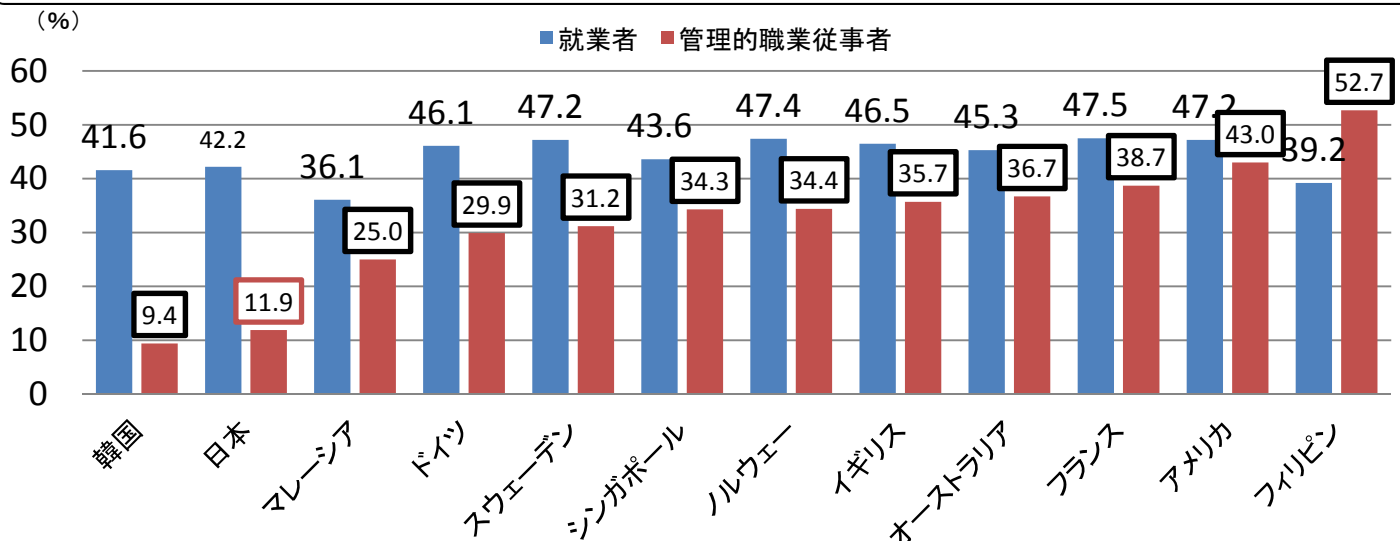
第1-3-12図 役職別管理職に占める女性割合の推移



資料出所: 内閣府「男女共同参画白書(平成24年)」

女性管理職比率の国際比較

○ 日本の女性管理職比率は、諸外国と比較して低い



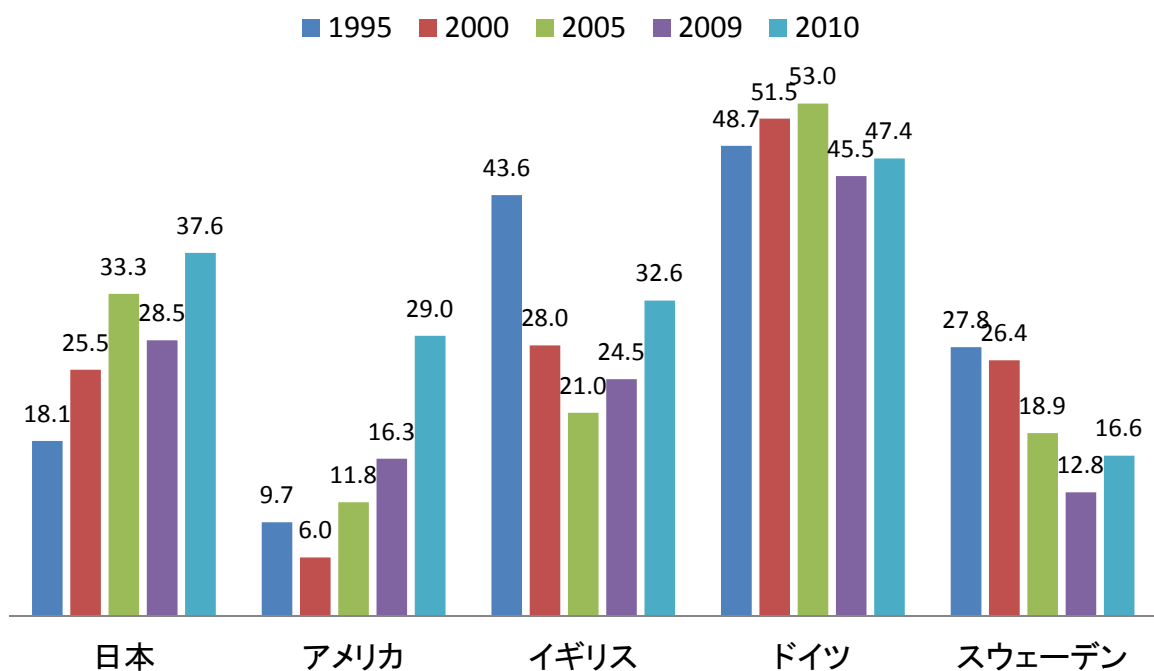
1 労働力調査(基本集計)(平成23年、岩手県、宮城県及び福島県を除く)(総務省)、データブック国際労働比較2012((独)労働政策研究・研修機構)より作成。

2 日本は2011年、オーストラリアは2008年、その他の国は2010年のデータ。

3 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

長期失業者の比率の推移(国際比較)

○ 長期失業者の比率は高い水準である

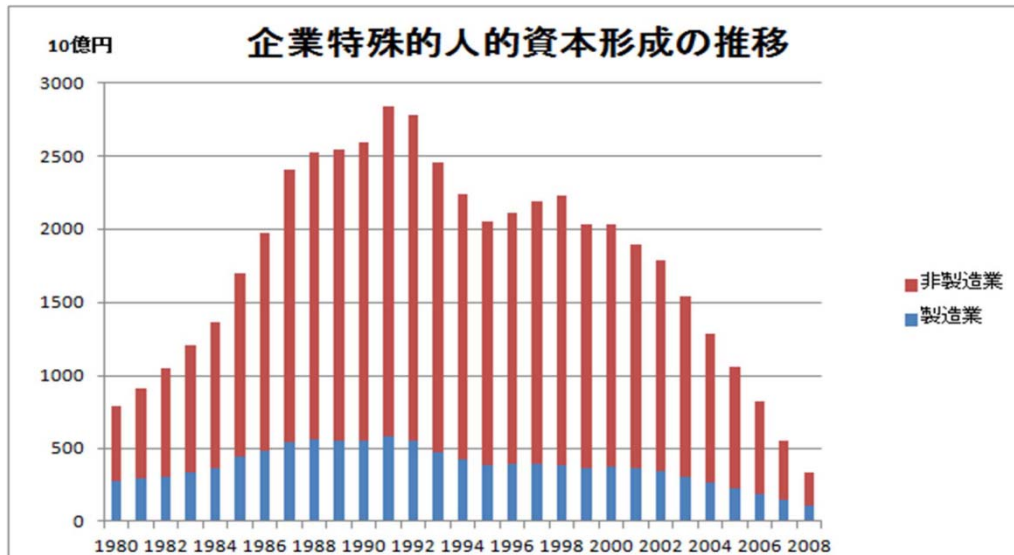


資料出所: JILPT「データブック国際労働比較(2012年)」

注: スウェーデンの2005年の数値は、2004年のもの

企業の教育訓練費の推移

○ 企業の教育訓練費は逡減傾向



(出典)宮川・滝澤(2012)「潜在成長率について」(内閣府経済社会構造に関する有識者会議潜在成長率専門チーム第1回資料)

(注)厚生労働省「就労条件総合調査」における人件費中の教育訓練費(Off-JT)の比率と「JIPデータベース」における雇用者への報酬を用いて推計

正社員と非正社員の教育訓練費の比較

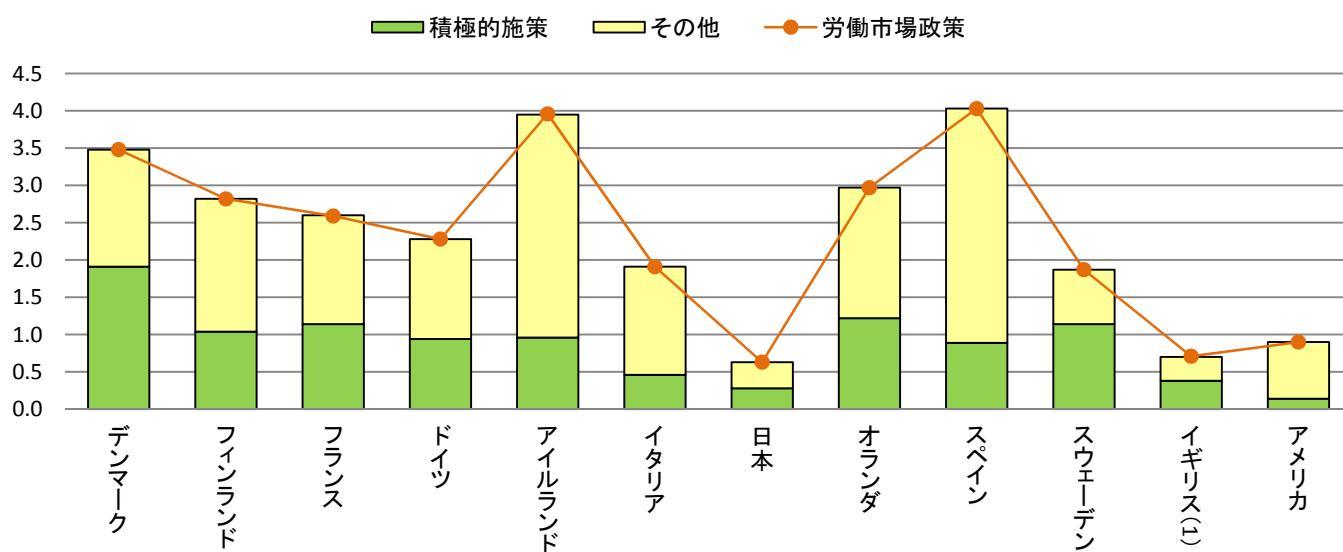
○ 非正社員への教育訓練投資は正社員と比べて低い傾向

産業分類	正社員				正社員以外			
	上昇傾向	増減なし	下降傾向	実績なし	上昇傾向	増減なし	下降傾向	実績なし
建設業	21.1	45.7	12.3	19.5	9.3	30.7	11.3	45.2
製造業	19.5	38.2	11.9	29.4	4.8	26.0	6.5	61.4
卸売業, 小売業	16.6	32.8	10.8	38.7	7.0	25.9	5.1	60.1
卸売業	20.0	36.3	11.9	29.5	6.1	25.4	3.1	62.2
小売業	13.6	29.6	9.7	46.9	7.7	26.3	6.6	58.5
学術研究, 専門・技術サービス業	25.9	43.5	12.8	17.9	7.2	36.7	6.6	46.7
宿泊業, 飲食サービス業	13.9	26.6	9.8	47.0	8.8	24.3	6.5	57.4
生活関連サービス業, 娯楽業	18.9	28.5	8.6	41.2	9.9	27.7	7.4	52.2
教育, 学習支援業	16.7	41.4	7.0	34.9	10.0	30.3	5.2	54.5
医療, 福祉	42.4	35.6	2.4	18.5	28.1	41.4	2.2	27.1
サービス業(他に分類されないもの)	18.7	37.8	15.3	26.1	8.3	33.2	10.4	46.7
企業規模								
30 ~ 49人	12.5	34.9	10.1	40.9	4.8	21.5	6.4	65.2
50 ~ 99人	24.2	34.2	11.7	29.1	9.4	27.4	6.6	54.8
100 ~ 299人	22.7	40.0	12.0	23.8	8.8	36.4	6.2	46.7
300 ~ 999人	25.6	44.6	15.8	13.3	7.9	44.1	10.0	36.4
1,000人以上	31.8	41.5	19.2	6.2	10.0	47.7	10.5	30.0

資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査(2011年度)」

労働市場プログラムに対する支出(対GDP比)の国際比較(2010年)

○ 労働市場プログラムに対する支出の対GDP比は極めて低い



資料出所: OECD. StatExtracts Public expenditure as a percentage of GDP on Labour Market Programmes

1) イギリスのデータは2009年のもの