

成長のための人的資源の活用の 今後の方向性について

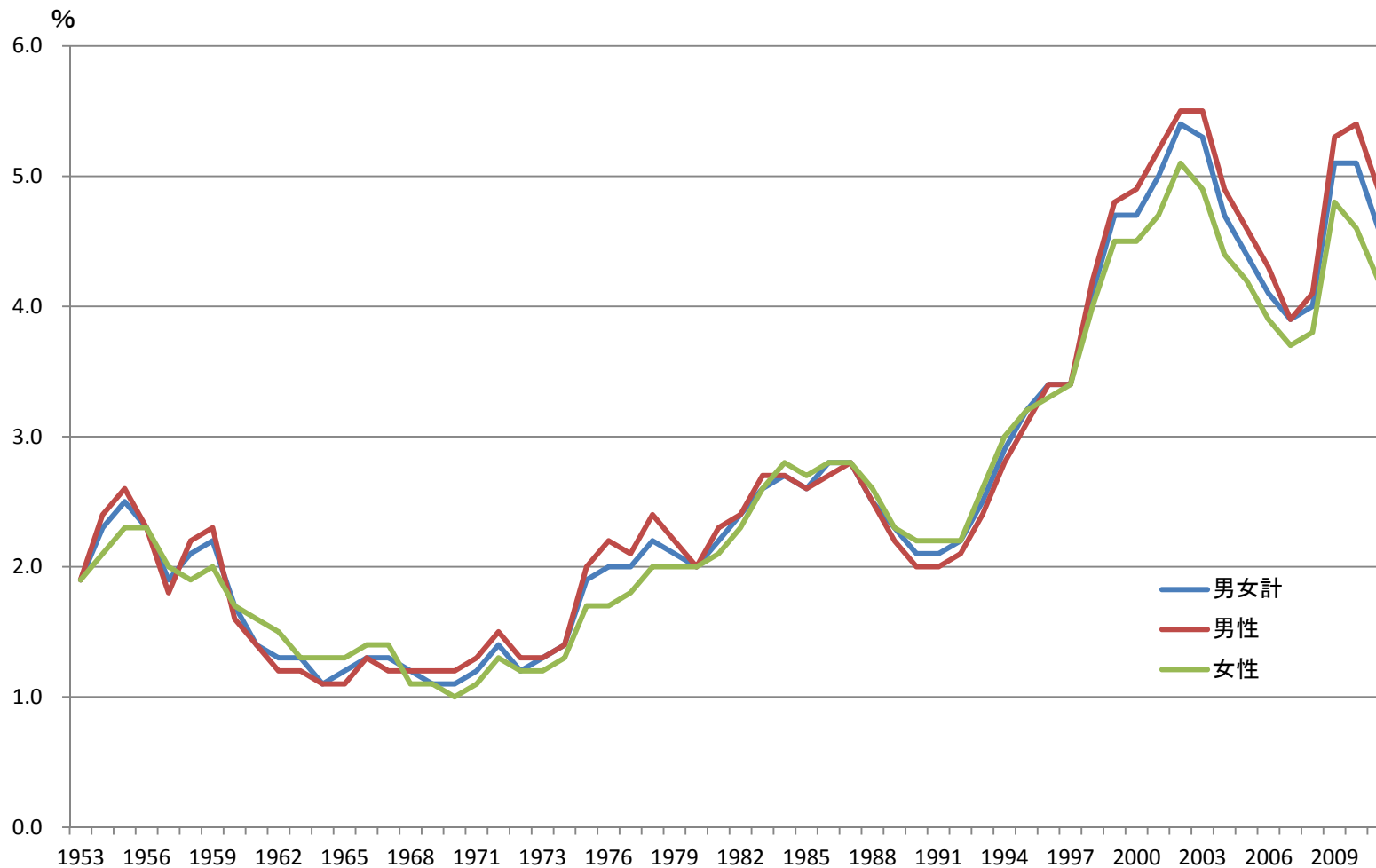
参考資料

この参考資料は、本報告書の検討にあたって、
検討会に提出された資料をまとめたものである。

完全失業率の推移

図表1

○失業率は2002年に過去最高の5.4%となった
○その後、景気回復に伴い低下傾向であったが、リーマンショックの影響で2008年、2009年と再び5%を超えている。

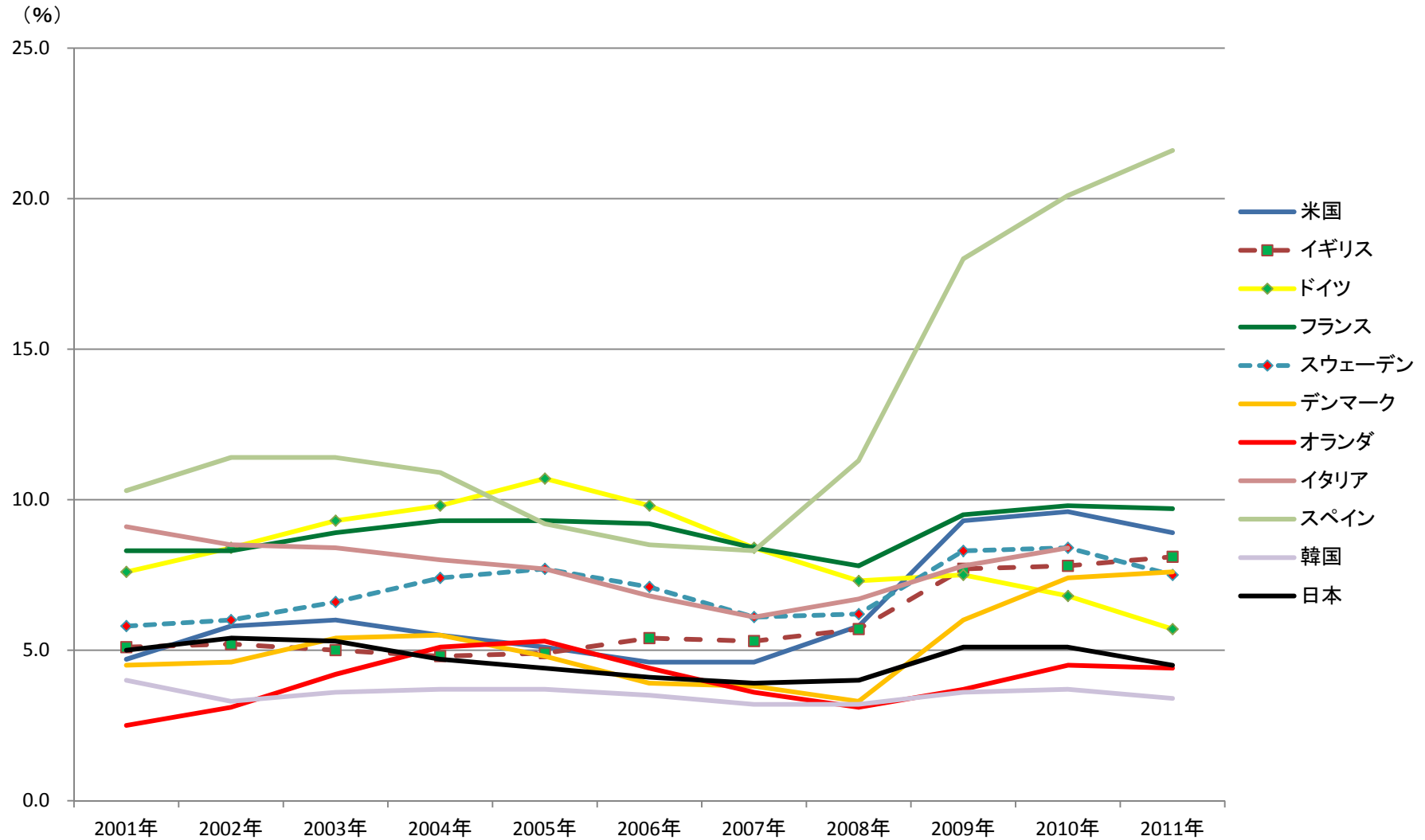


資料出所:総務省「労働力調査」

完全失業率の国際比較

図表2

○日本は諸外国と比べ、失業率は低く抑えられており、かつ変動幅も小さく抑えられている。
○ドイツ以外の欧米諸国では、リーマンショック後の失業率が高止まっている。



資料出所：内閣府「月例経済報告」、総務省「労働力調査」。日本の2010年及び2011年の数値は岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果

主要国の若年者失業率と就職活動の特徴

図表3

○我が国は、諸外国と比較して、若年者の失業率は低い。その一因として、新卒一括採用等の慣行が挙げられている。

| 国 | 失業率(%) | | 新卒一括採用慣行 | 就職活動の特徴 |
|------|--------|--------|----------|--|
| | 全年齢計 | 15～24歳 | | |
| 日本 | 5.3(※) | 9.1 | あり | <ul style="list-style-type: none"> ・ 例年、就職希望者の9割以上(30万人以上)が就職。 ・ 2010年から、新卒一括採用慣行の行き過ぎを是正するため、「3年以内既卒者の新卒扱い」を、事業主の努力義務とした。 |
| フランス | 9.1 | 22.8 | なし | <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学以外の高等教育機関は実学志向。産業界との関係は緊密。 ・ 大学修了者は民間企業への就職は相対的に不利(就職先は教職、公務員が中心) |
| ドイツ | 7.8 | 11.0 | なし | <ul style="list-style-type: none"> ・ 中等教育卒業後、企業で見習い就労を行いながら、同時に職業学校に通学する「デュアルシステム」の制度が存在し、比較的成功しているとされている。 |
| 韓国 | 3.8 | 9.8 | あり | <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本同様に新卒一括採用の慣行があるが、新入社員募集時の年齢差別禁止が義務づけられている。 ・ 大学進学率が8割超と高く、短大進学者が4割を占める。その分、非正規が非常に多く、正社員としての採用が難しいとされている。 |
| アメリカ | 9.4 | 17.6 | なし | <ul style="list-style-type: none"> ・ 多くの大学で、インターンシップを単位として認定するため、ほとんどの学生がインターンシップを体験。 |
| イギリス | 7.8 | 18.9 | なし | <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学在学中に就職活動をしない者が大半を占める。 ・ 大学卒業後にボランティア活動などで社会経験を積んだ後、就職活動を行う者も多い。 |

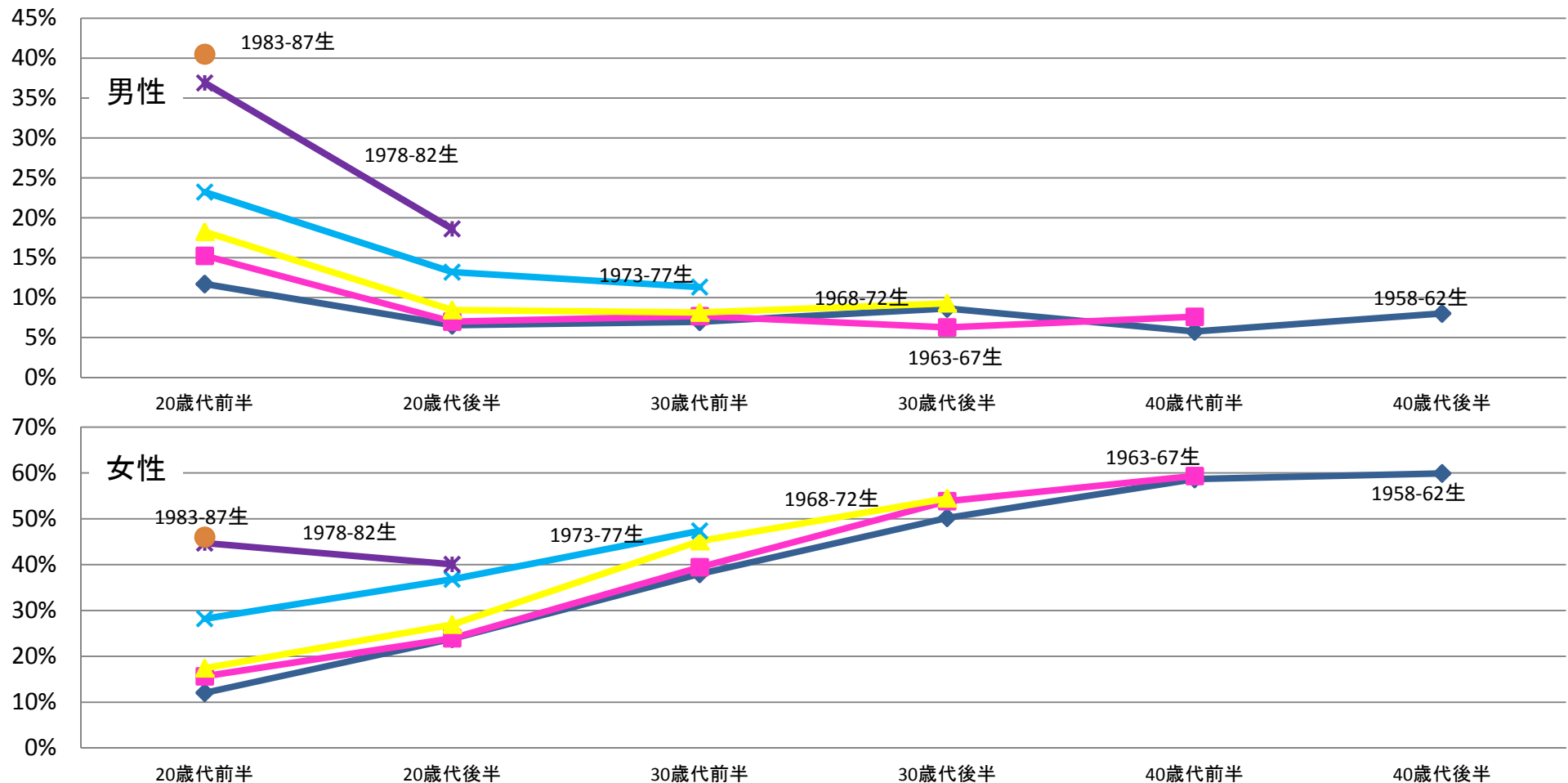
(※) 日本の失業率については、総務省「労働力調査」(2009年)の完全失業率(年齢計5.1%)と異なるが、これは労働力調査では、65歳以上の就業者と完全失業者数を含めて失業率(=完全失業者数÷(就業者数+完全失業者数))を算出しているため。

資料出所: OECD“Labour Force Statistics2010”(平成24年 雇用政策研究会 第2回資料)

非正規雇用の現状（男女別・年齢階層別）

図表4

- 男性の場合、時代が下るにつれ20歳台前半の非正規雇用割合が高くなる傾向。ただし、どの世代も20歳台前半から後半にかけて非正規雇用割合が低下。
- 女性についても、時代が下るにつれ20歳台前半の非正規雇用割合が高くなる傾向にある。さらに、その後も年齢とともに非正規雇用割合が上昇していく傾向が見られるが、今後の動向を注視する必要



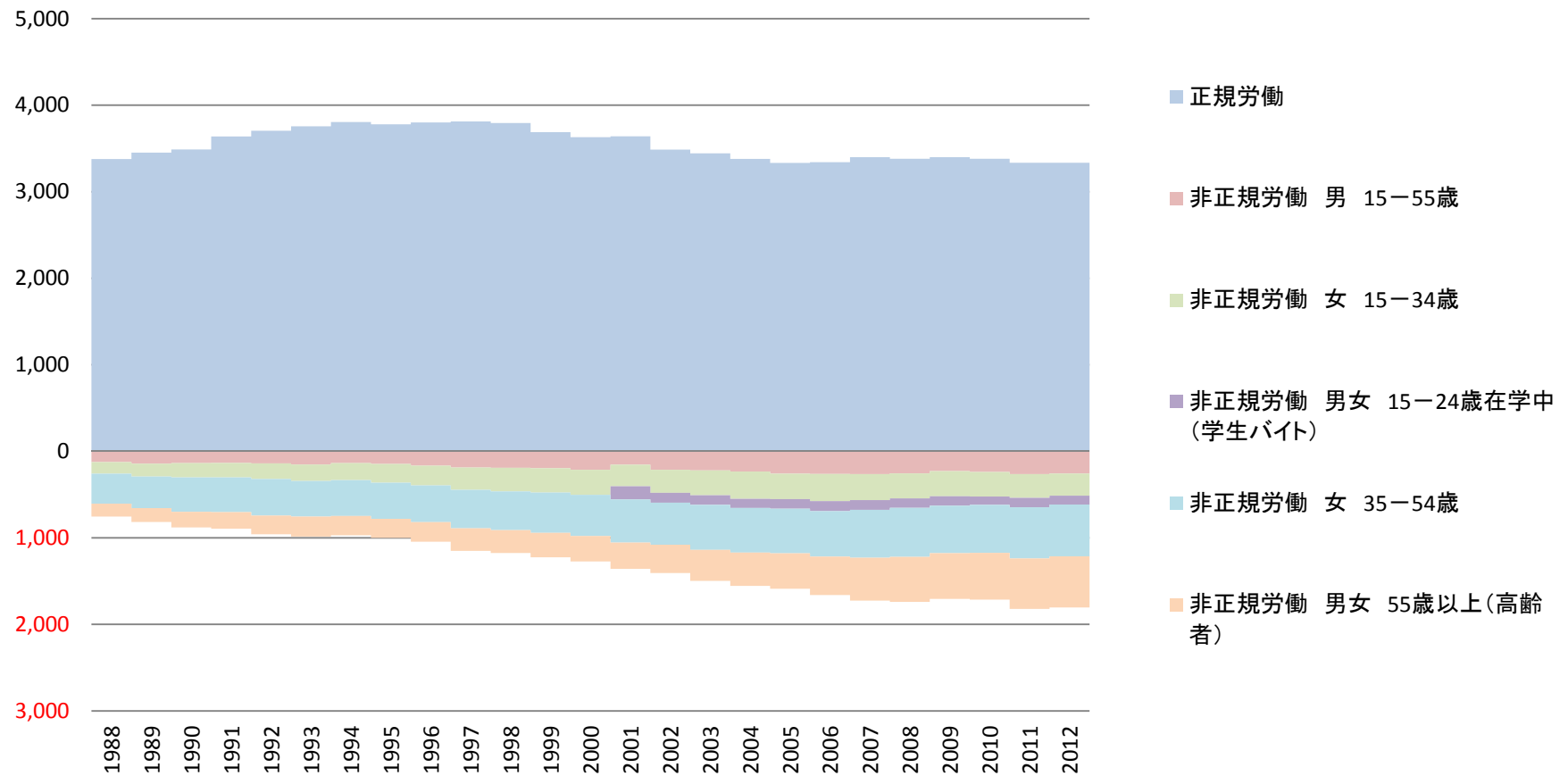
資料出所：総務省「就業構造基本調査」（昭和57年、昭和62年、平成4年、平成9年、平成14年及び平成19年）
 (注1)「会社などの役員」以外の雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の者の割合
 (注2)勤め先での呼称による区分

非正規雇用の増加要素について

図表5

○90年代半ば以降、正規雇用数が減少し、非正規雇用数が増加したが、正規雇用の減少は、2000年代半ばから止まっている。

○非正規雇用については、男女とも55歳以上の層での増加が大きい。

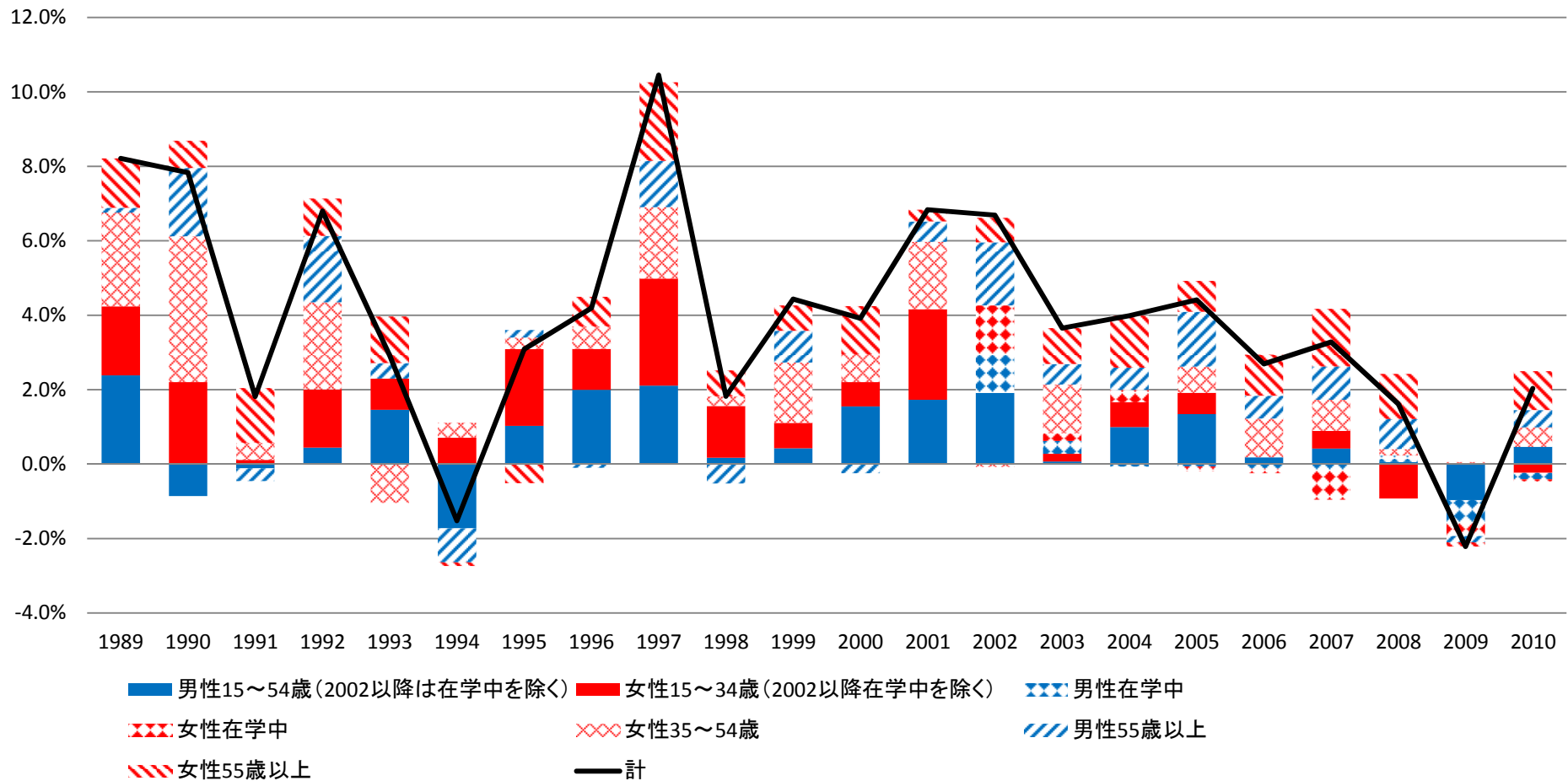


資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」

非正規雇用者 対前年比増加率の要素分解

図表6

- 非正規雇用の増加率は、1994年及び2009年を除きプラスとなっている。
- 非正規雇用の増加性・年齢別にみると、90年代から2000年代前半の増加は、男女とも若年稼働年齢層で大きかったが、近年は高齢層での増加が大きくなっている。

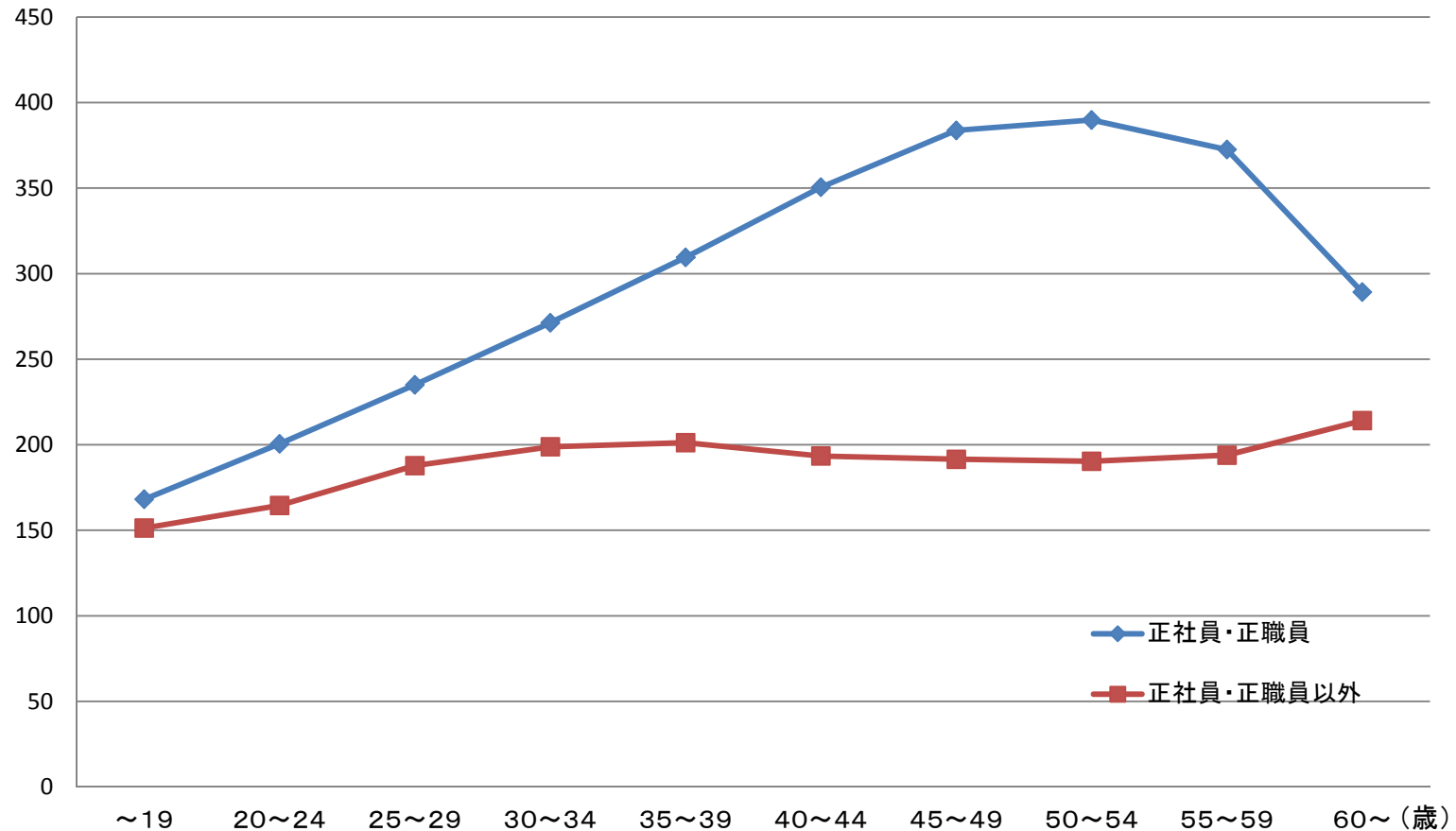


資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」

年齢階層別 正規雇用者と非正規雇用者の賃金

図表7

○非正規雇用では、正規雇用と異なり、年齢に応じた賃金の上昇がほぼない状態となっている。
○また、若年層であっても、正規職員より非正規職員の方が、賃金水準が低い。

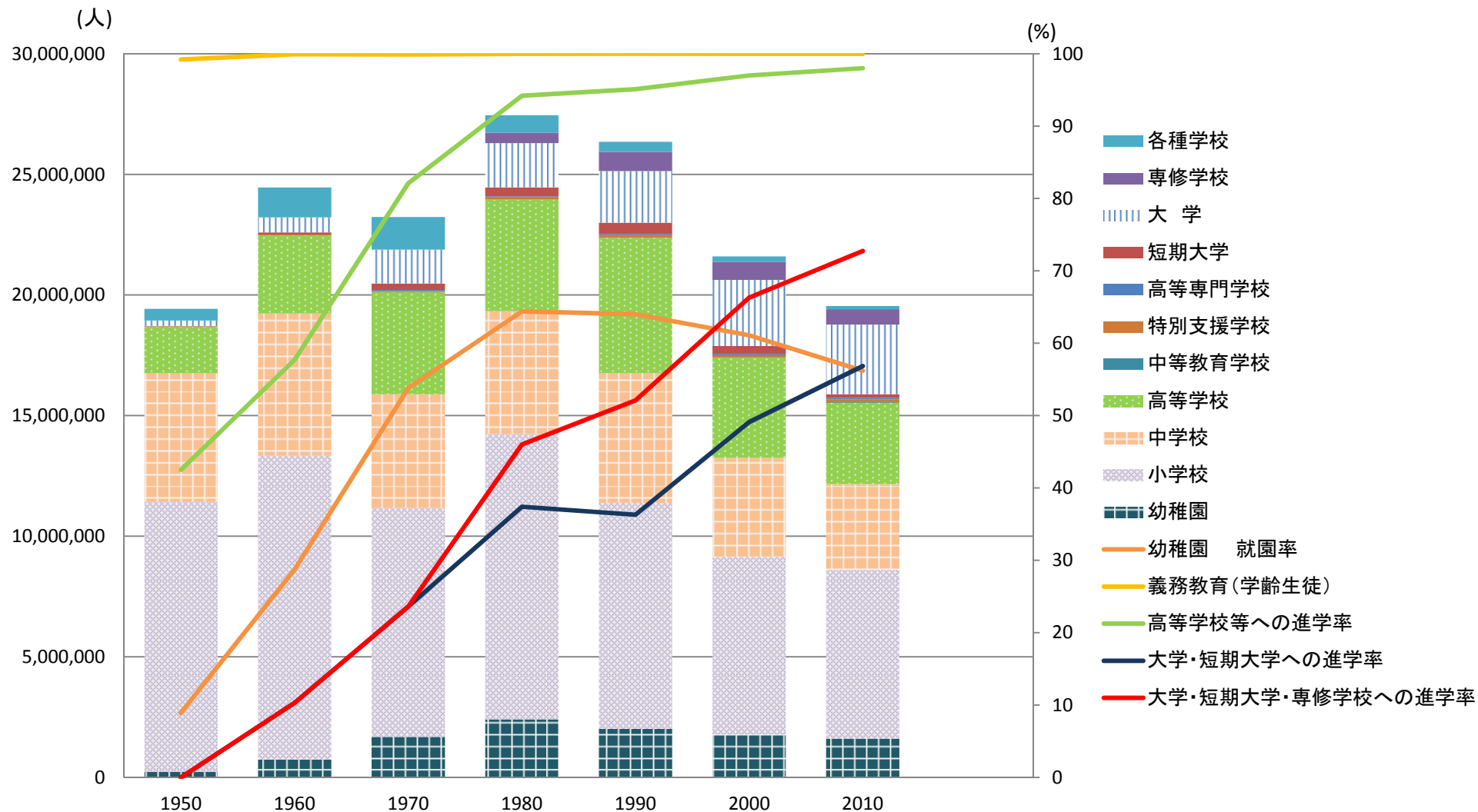


資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成23年)」

図表8

学卒者の教育水準の推移

- 少子化が進む中で進学率は上昇を続け、大学・短大進学率は2010年には50%を超える。
- 大学・短大は1960年のエリート段階（進学率15%）からユニバーサル段階（進学率50%以上）に達した。
- 高等教育の中で職業教育中心の非大学型の専修学校進学者の割合が20%程度を占めている。

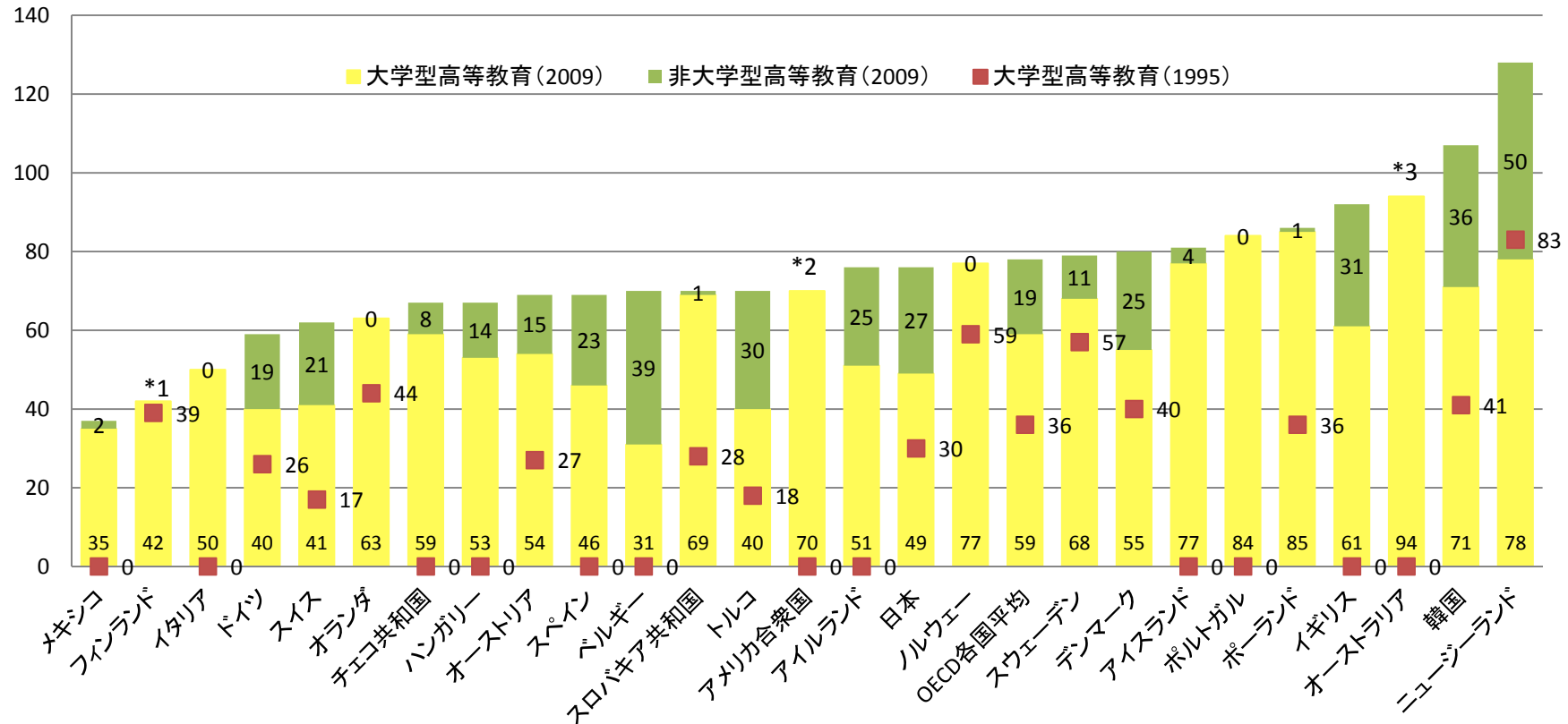


資料出所: 文部科学省「学校基本調査」
 注 棒グラフは、その年の在学者数である。

教育水準の国際比較

図表9

○大学型高等教育機関への純進学率は2009年についてみると日本(49%)はOECD平均を下回る。
 ○過去14年間の進学率の伸びはOECD各国平均が23ptに対し、日本は19ptであり、差が広がっている。
 ○純進学率が100%を超える国は、一度社会に出たものが改めて進学していることがうかがわれる。



*1 非大学型高等教育の制度が存在しない。 *2 大学型高等教育(2009)に非大学型高等教育機関を含む。 *3 データ不明。

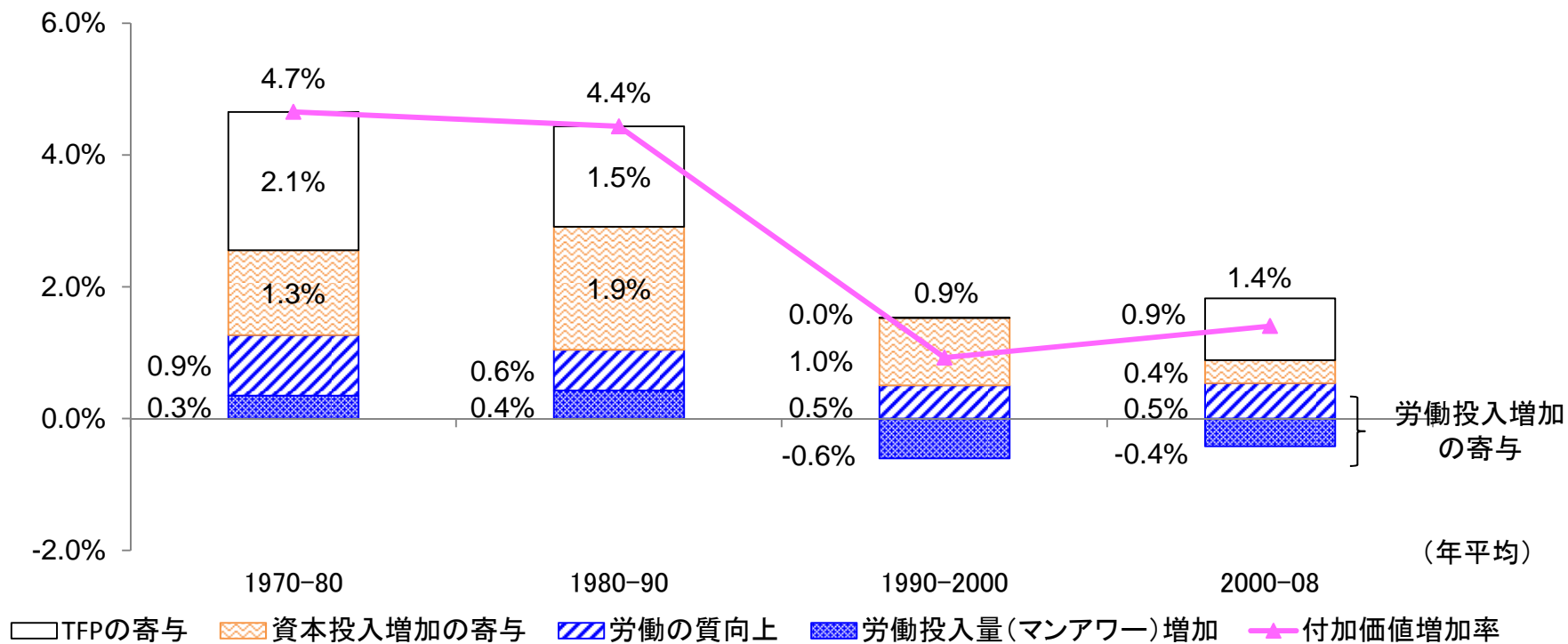
注1 大学型高等教育は、主に理論的な学習を行い、上級研究学位プログラム(大学院)への進学や、高度な技能が要求される職種への就業に必要な資格を得ることを目的とする。非大学型高等教育は、より職業志向で、卒業後すぐに就職することを目的とするもの。履修期間は大学型より短い場合が多く、一般に、大学レベルの学位取得は目的としない。日本では大学型高等教育機関は大学学部、非大学型高等教育は短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程が相当する。

注2 大学型高等教育(1995)の数値が0%に位置する12か国はデータが得られないため。

経済成長の中の人的資源

図表10

○成長会計(付加価値ベース)によれば、1990年代まで4%台の成長の中で、労働投入の寄与は1/4程度であった。90年以降1%前後の成長の中で、労働投入量(マンアワー)がマイナスに寄与する一方、労働の質はプラスに寄与(0.5%ポイント)し、合計で概ねゼロ。
 ○今後も労働者数が減少する中で、若年層を中心に人材を有効活用すべきである。また、希少な人的資本への投資を通じて、労働者の質の向上が期待できる。さらに、こうした人材がイノベーションの担い手となってTFPを高め、マクロ経済が成長する。雇用者所得も増加し、所得と支出の好循環を作り出すことも可能。

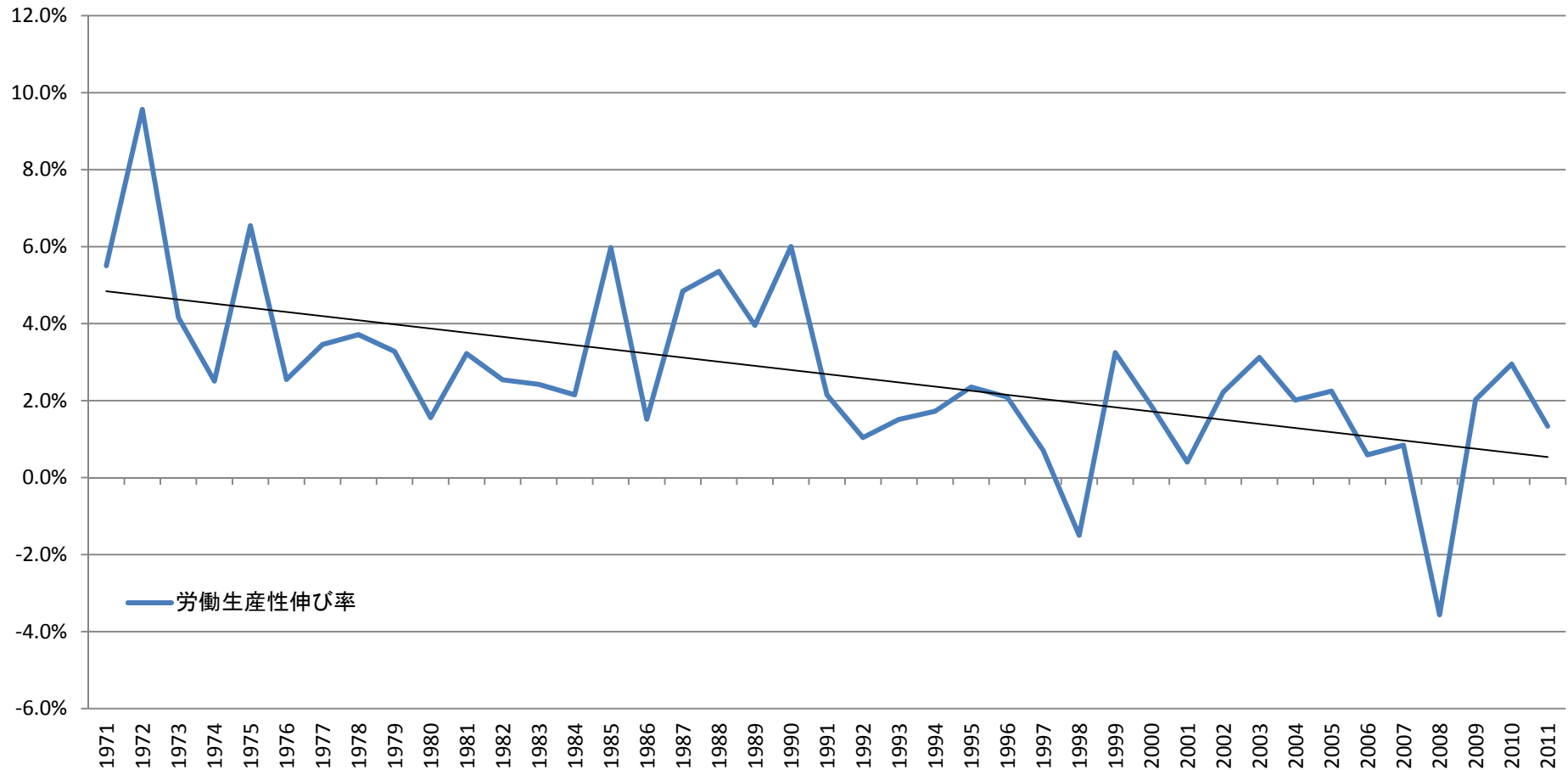


(備考) 1. 独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) 推計値 (「J I Pデータベース2011」) を用いた。
 2. 集計部門は、住宅及び分類不明を除いた全部門 (公共部門を含む) を対象とする。

労働生産性の伸び率の推移

図表11

○生産性が相対的に低いサービス業等への労働移動が起こったことなどを背景に、労働生産性の伸び率は長期的に逡減傾向
○生産性の高い事業分野の拡大。そこへの労働者のマッチング等が課題



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

(注)1. 労働生産性=実質GDP/(就業者数×総労働時間数)として算出。

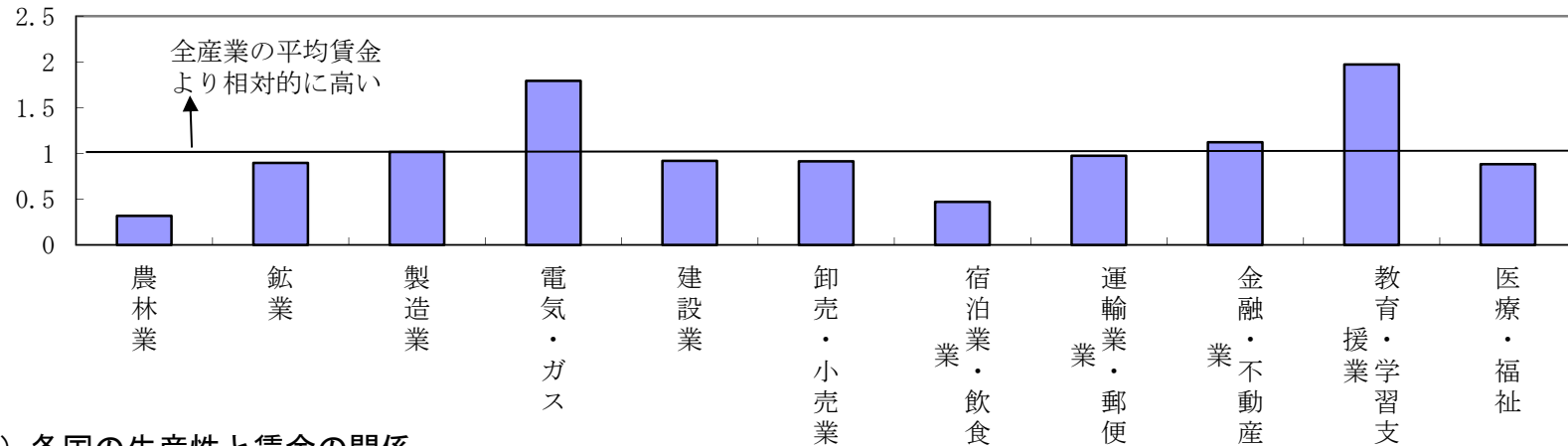
2. 実質GDPについては、1970～1980年は「平成2年基準(68SNA)」固定基準年方式、1981～1994年は「平成12年基準(93SNA)」固定基準年方式、1995～2011「平成17年基準(93SNA)」連鎖方式による。

日本の産業別賃金と生産性の相関性

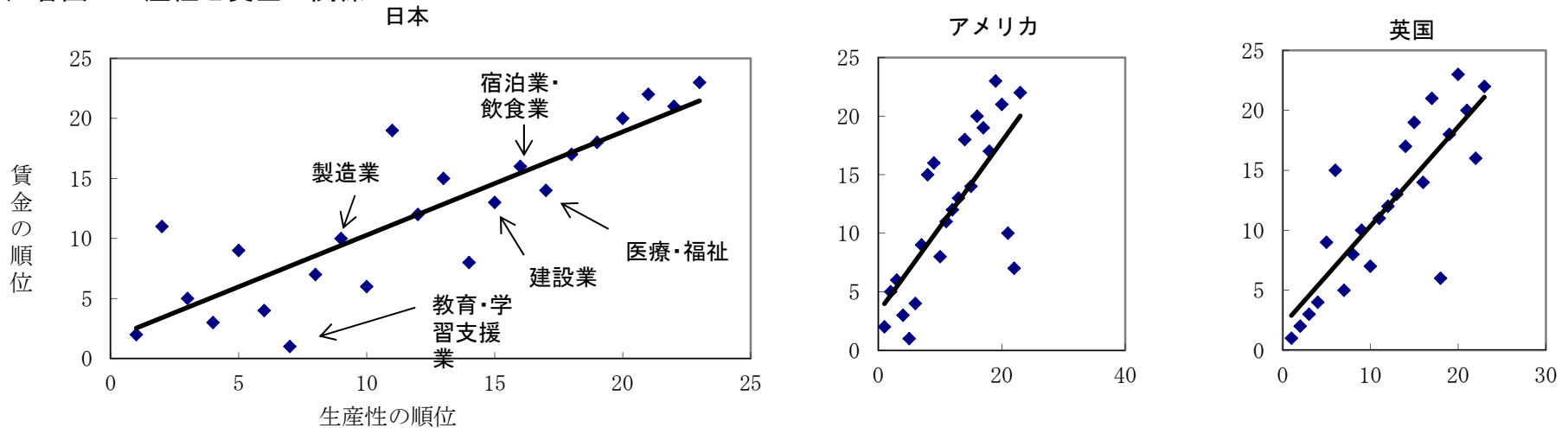
図表12

- 教育・学習支援業や電気・ガスは賃金が高く、宿泊業・飲食業や農林業は賃金が低い。製造業はほぼ平均に位置している。
- 各国の労働生産性の高低と、賃金の高低に強い相関が見られる。教育など公的関与の多いものは、例外として労働生産性の順位と賃金の順位が大きく乖離している。

(1) 産業別賃金



(2) 各国の生産性と賃金の関係

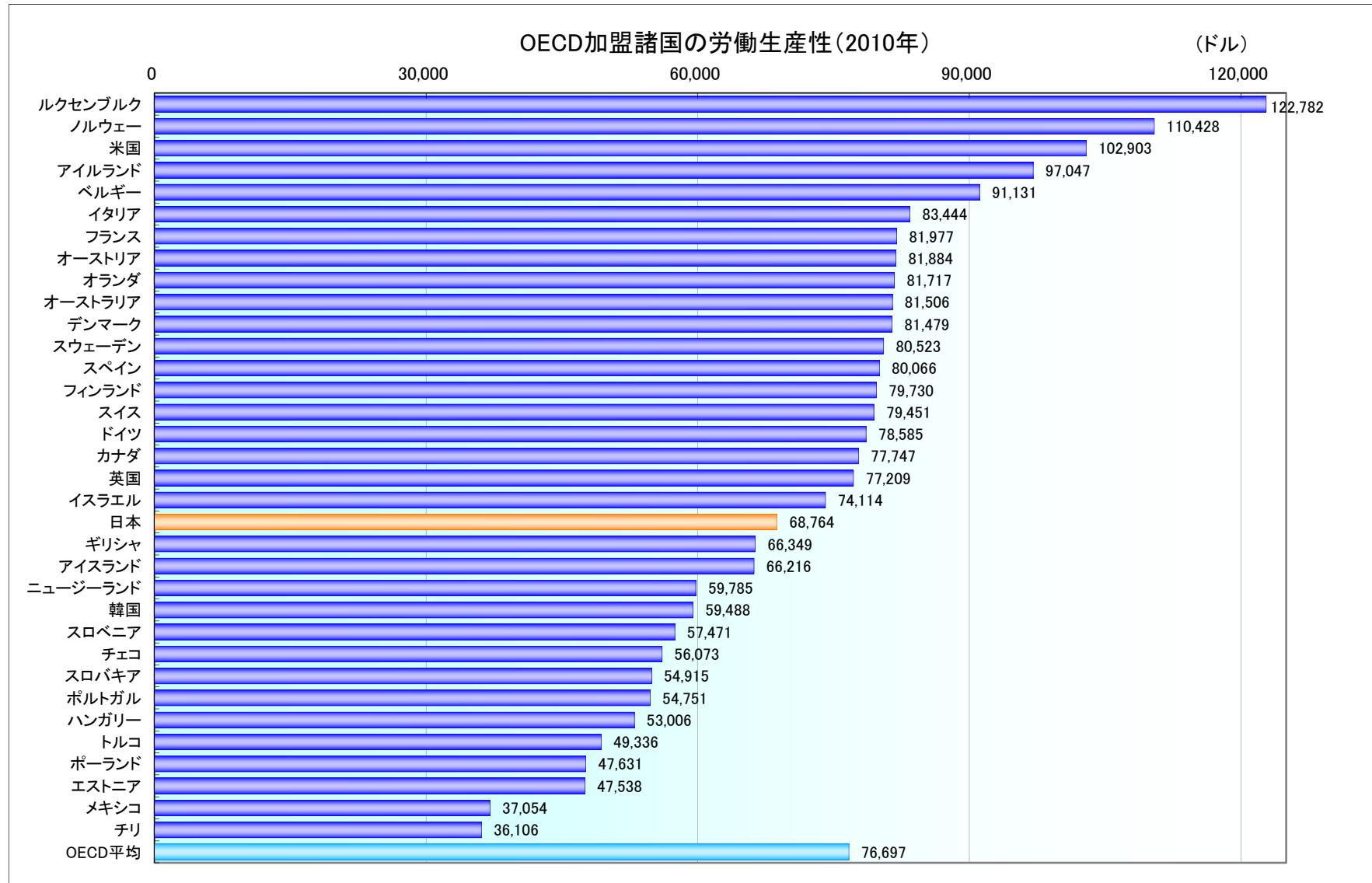


(資料出所)平成22年度年次経済財政報告
 (備考)1. "EU KLEMS database"により作成。
 2. 2001年から2006年までの平均値を使用。

労働生産性の国際比較

図表13

○ 日本の労働生産性は、OECD加盟34カ国中20位と低い水準にある。



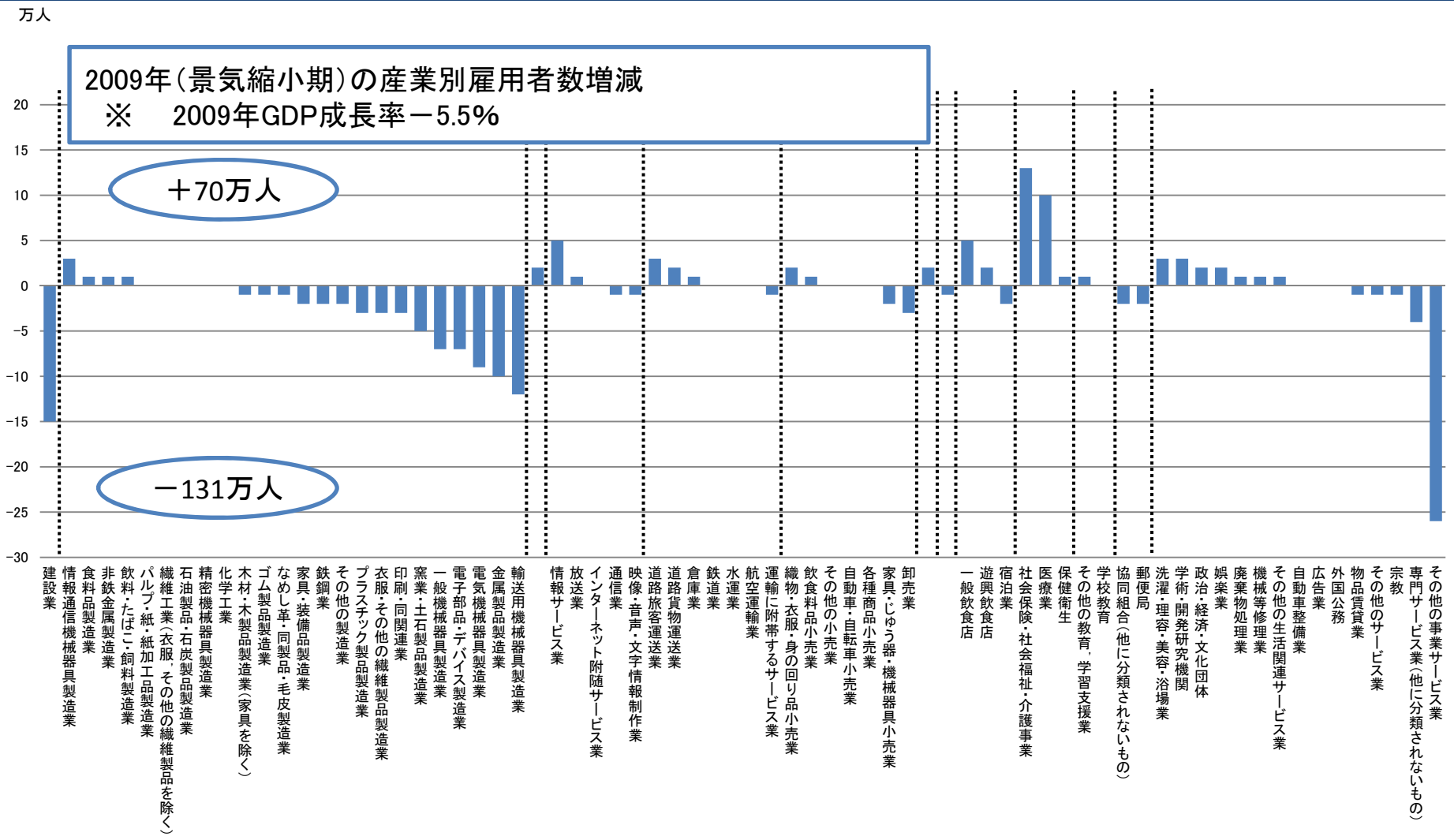
(資料出所)財日本生産性本部「労働生産性の国際比較・2011年版」。

(注)名目労働生産性＝名目GDP／就業者数として算出。数値は、購買力平価によってドル換算したものの。

景気変動と労働移動について

図表15

- 過剰雇用が発生している業種から、労働需要が高まっている業種へのスムーズな労働移動が求められる。
- 景気拡大期には、労働需要が高まる業種が増え、需要の大きさも増えるため、景気拡大期にこそスムーズな労働移動を支援する施策が必要。

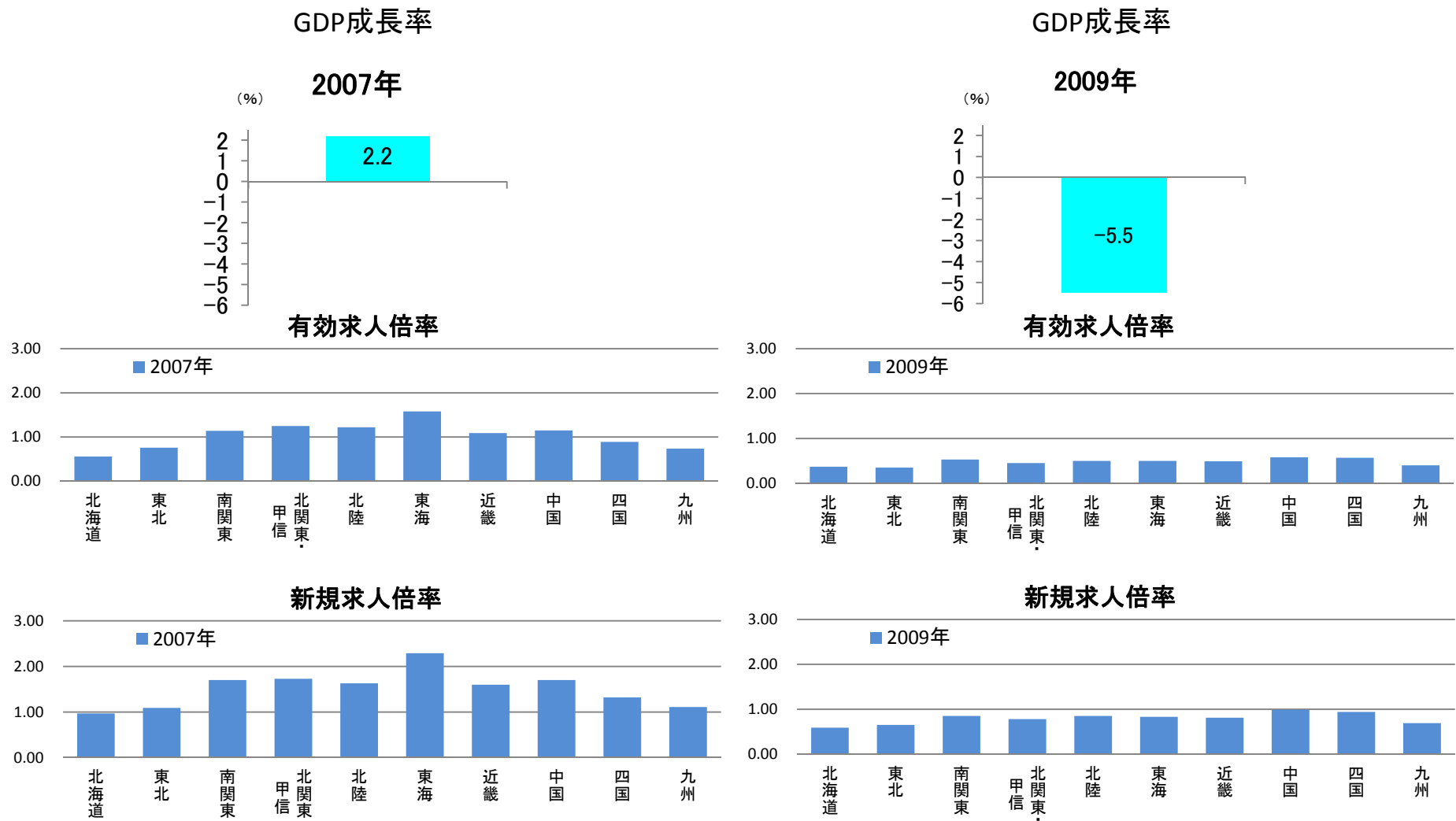


資料出所：内閣府「国民経済計算」 総務省「労働力調査」
 注1 このデータは、すでに実現した雇用移動の結果であり、事前の必要な労働移動量ではない。
 注2 各部門の雇用量の拡大・縮小には、各部門独自の構造的な要因によるものだけでなく、マクロ経済の好不況による部分も一部含まれる。

景気変動と労働移動について

図表16

- 雇用の地域差は大きく、不景気下であっても求人倍率が1を超える地域は存在する。
- 地域間のモビリティも高める必要があるのではないか。



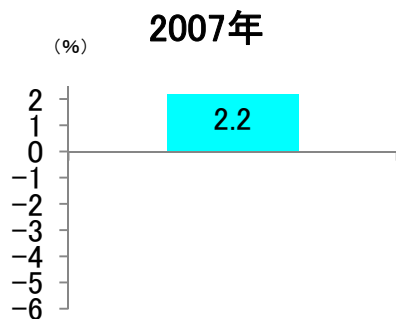
資料出所: 内閣府「国民経済計算」 厚生労働省「職業安定業務統計」

景気変動と労働移動について

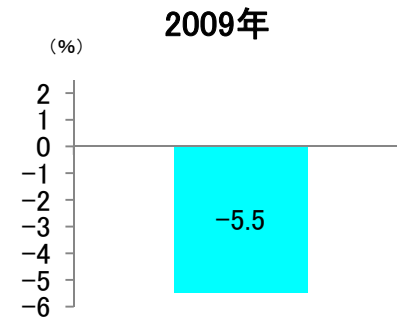
図表17

- 職種で見ると、専門的・技術的職業やサービスの職業など、不況期にも一定の求人がある職種はある。
- 一方で事務の職業は、景気拡大期においても1倍を割っており、適切な労働移動が必要。

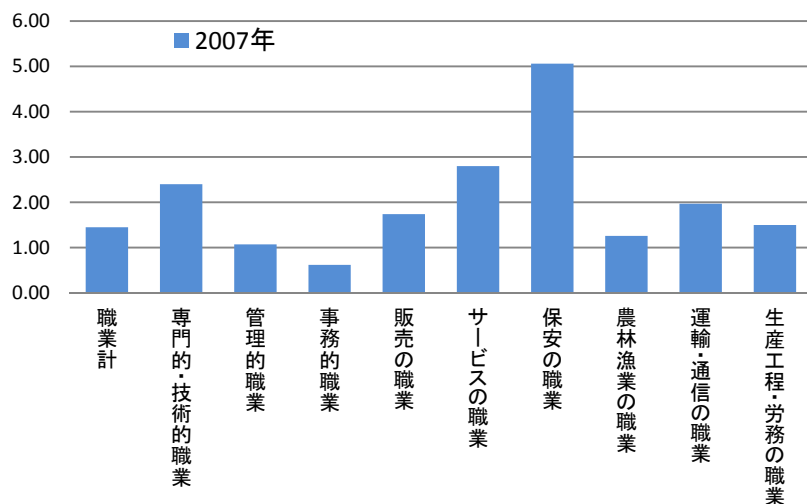
GDP成長率



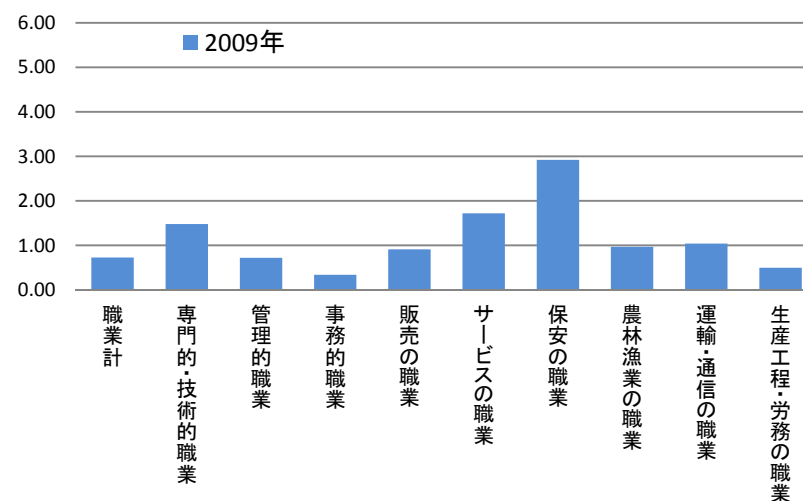
GDP成長率



新規求人倍率



新規求人倍率

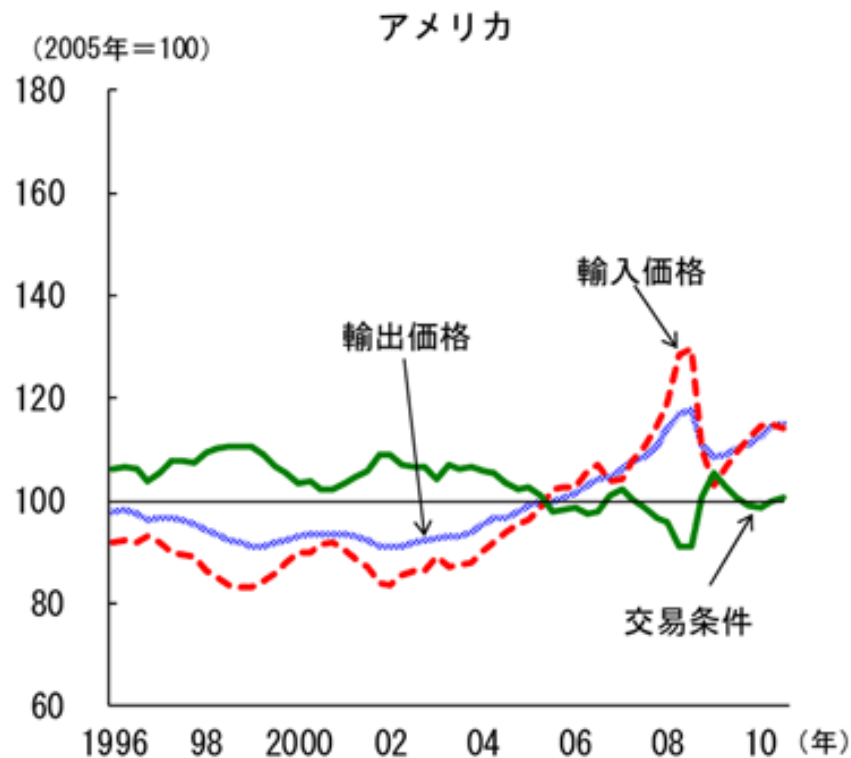
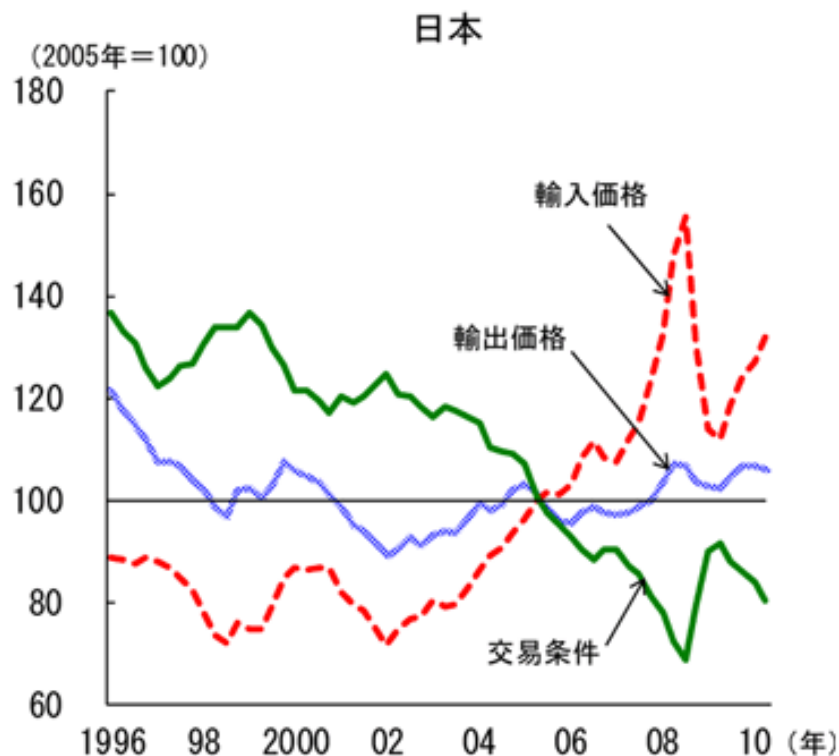


資料出所：内閣府「国民経済計算」 厚生労働省「職業安定業務統計」

交易条件の推移（日本とアメリカの比較）

図表18

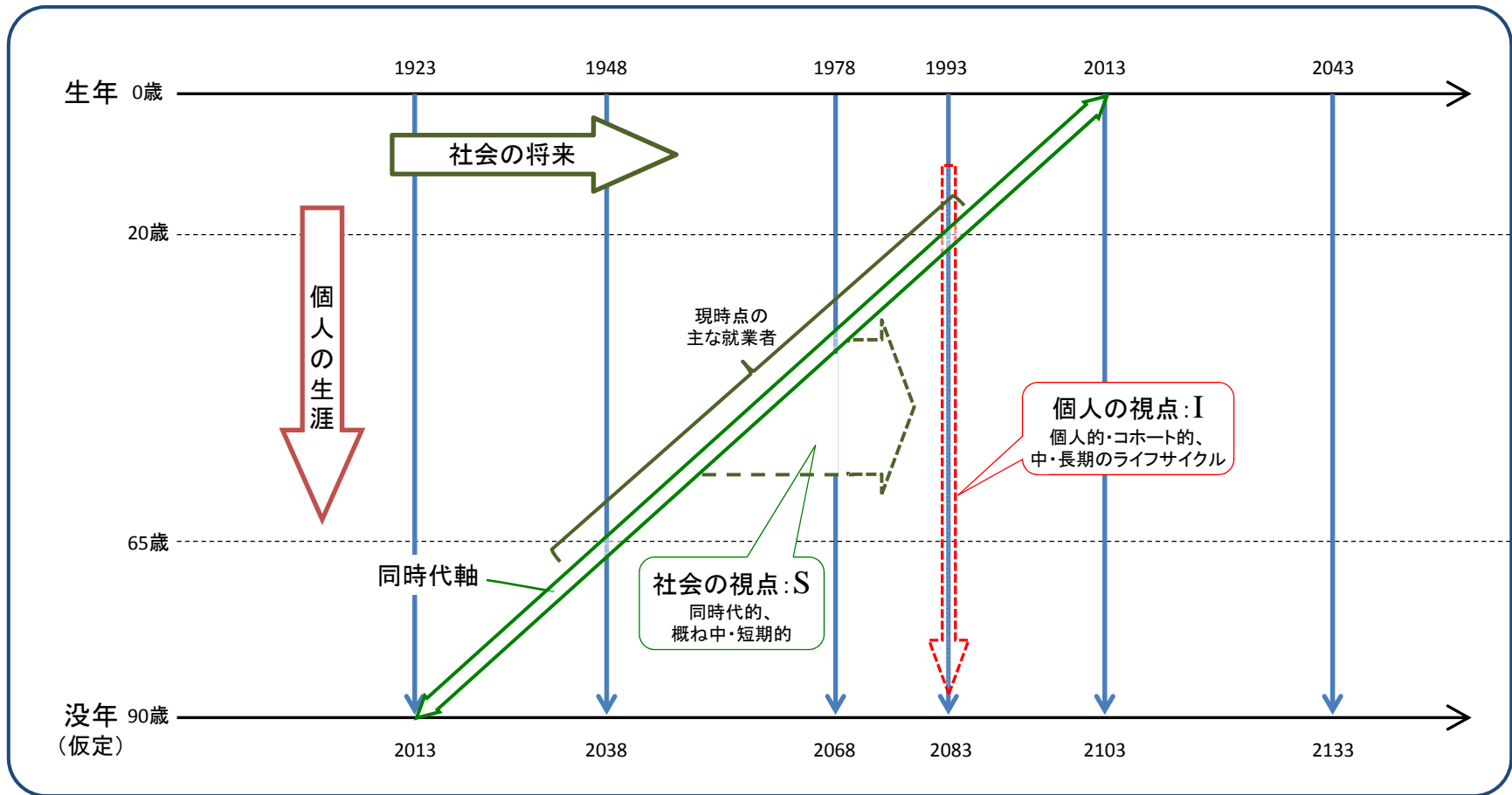
- 日本では、輸入価格を輸出価格に転嫁できておらず、交易条件が大きく悪化している。
- このように価格転嫁が適切に行われていないこと、あるいは労働生産性が低下傾向にあることから新規の生産性の高い分野へのビジネスや雇用転換が円滑に進んでいないことがうかがえる。



資料出所：内閣府「世界経済の潮流」(2011年)
注1) 交易条件は、輸出価格を輸入価格で除した値
注2) 輸出入価格はドルベース

社会の視点と個人の視点（イメージ）

図表19



- S(社会の視点) : 政策の前提。概ね同時代横断的な社会全体の姿。
 ※ 政府はSの視点により将来展望を提示し、教育・雇用・社会保障等の社会制度・システムを設計。基本は年度主義、長くとも5年程度。
- I(個人の視点) : 個々人の中長期のライフサイクルの行動の前提。個人単位でコホートの。生涯方向を意識。
 ※ 個人は社会制度やシステムを所与のものとして、その枠内でIの視点から最適行動。
- Sから見える社会とIで期待する将来像の乖離 → 個人の最適行動の結果、政策意図とは異なる均衡が生じるおそれ。

コホート別 20～29歳時の労働状態等

図表20

- 失業・非正規就労ともに、近年の若年者はバブル期以前の若年者と比べ、厳しい現状に直面している。
- マクロ経済においても、若年者の厳しい経済情勢は悪影響を及ぼす。

(2010年現在)

| | | 1980年20代 ¹⁾ | 1990年20代 | 2000年20代 | 2010年20代 ²⁾ | (参考 米国) |
|----------|------|------------------------|----------|----------|------------------------|--|
| 人口 | (万人) | 1688.2 | 1687.0 | 1821.1 | 1372.0 | - |
| 完全失業者数 | (万人) | 31.5 | 47.5 | 73.8 | 51 | - |
| 完全失業率 | (%) | 3.2% | 4.3% | 6.7% | 9.5% | 17.6%(15～24歳、2009年) |
| 教育の状態 | | | | | | |
| 大学・大学院卒 | (%) | 23.0% | 21.5% | 26.3% | 在学中 | 大学進学率(2006年) 64% |
| 短大・高専卒 | (%) | 15.7% | 19.2% | 21.0% | 在学中 | |
| 高卒 | (%) | 44.0% | 40.4% | 32.1% | 29.3% | |
| 中卒 | (%) | 6.4% | 4.9% | 4.3% | 4.3% | |
| 非正規雇用者割合 | (%) | 10.7% | 16.7% | 31.1% | 47.8% | テンポラリー労働者の割合 ³⁾ 8.1%(15～24歳、2010年) |

資料出所 総務省統計局「国勢調査」、「労働力調査」、文部科学省「学校基本調査」、JILPT「データブック国際労働比較」

1)人口は、1980年、1990年、2000年、2010年の国勢調査における、20歳代人口

2) 2010年20代の雇用関係データは20歳及び21歳時のデータのみ

3) 非正規割合については、1960年生は、28歳及び29歳時のデータのみ

4) CPS supplement on Contingent and Alternative Employment Arrangements (2月)による推計値。対象労働者の範囲は広範。雇用契約の継続が可能であるにもかかわらず自己都合により離職が見込まれる者を除き、雇用の継続が見込まれない全賃金・俸給労働者が対象派遣労働者契約労働者また特定企業の業務を1年以下の期間を定めて請負う自営業者及び独立請負人も含まれる。

コホート別 20代の頃の労働状態等の費用の推計 図表21

- 20歳代の失業・非正規就業による経済的費用は増加している。
- 特に非正規就業から生じている費用は、対GDP比で見ると約2倍となっている。
- 大学授業料負担の増大については、大学進学率の上昇とともに、学費の値上がりの影響もある。

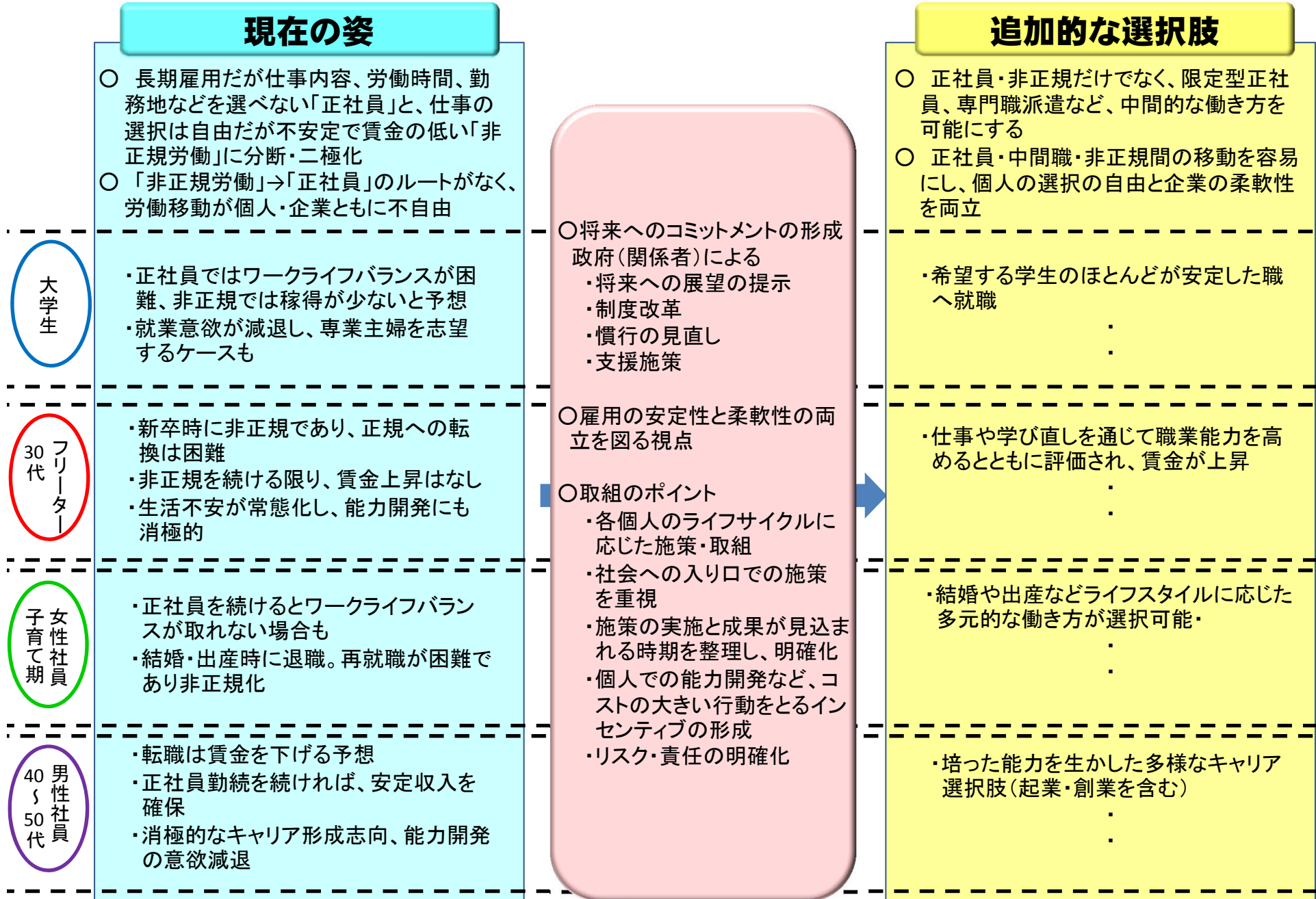
| | | 1980年 | 1990年 | 2000年 |
|---------------------|-----------|---------|---------|---------|
| 失業による逸失雇用者報酬(年平均) | 実額(億円) | 9206.6 | 17372.2 | 24344.5 |
| | 対GDP比(名目) | 0.38% | 0.38% | 0.48% |
| 大学授業料(家計負担)合計 | 実額(億円) | 10389.7 | 18529.1 | 26564.9 |
| | 対GDP比(名目) | 0.42% | 0.41% | 0.53% |
| 非正規雇用者の賃金差額(年平均・全体) | 実額(億円) | 8545.2 | 15717.1 | 31643.9 |
| | 対GDP比(名目) | 0.34% | 0.35% | 0.63% |

内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、文部科学省「国立大学法人評価委員会・大学共同利用機関法人分科会・業務及び財務等審議専門部会 第1回資料」より試算

- 1) 費用に関する単価等を、一定の仮定を置いて推計するなどの前提を置いた推計であり、推計手法によって結果の異なりうるものである。
- 2) 逸失雇用者報酬は、各年度の実質雇用者報酬を、年齢階層別賃金データを用いて各年齢に加重平均した年齢別一人当たり雇用者報酬と、失業者数を乗じたもの。
- 3) 大学授業料(家計負担)合計は、1980年、1990年、2000年の国立大学授業料と私立大学授業料の平均額(名目)と、各世代の大卒人口を乗じたもの。
- 4) 非正規雇用者の逸失賃金は2010年の正規労働者と非正規労働者の賃金差額を、一般賃金の伸び率で割り戻したものと、各年齢の非正規雇用者数を乗じたもの。非正規労働者の過去の賃金データがないため、2010年のデータで代用した。

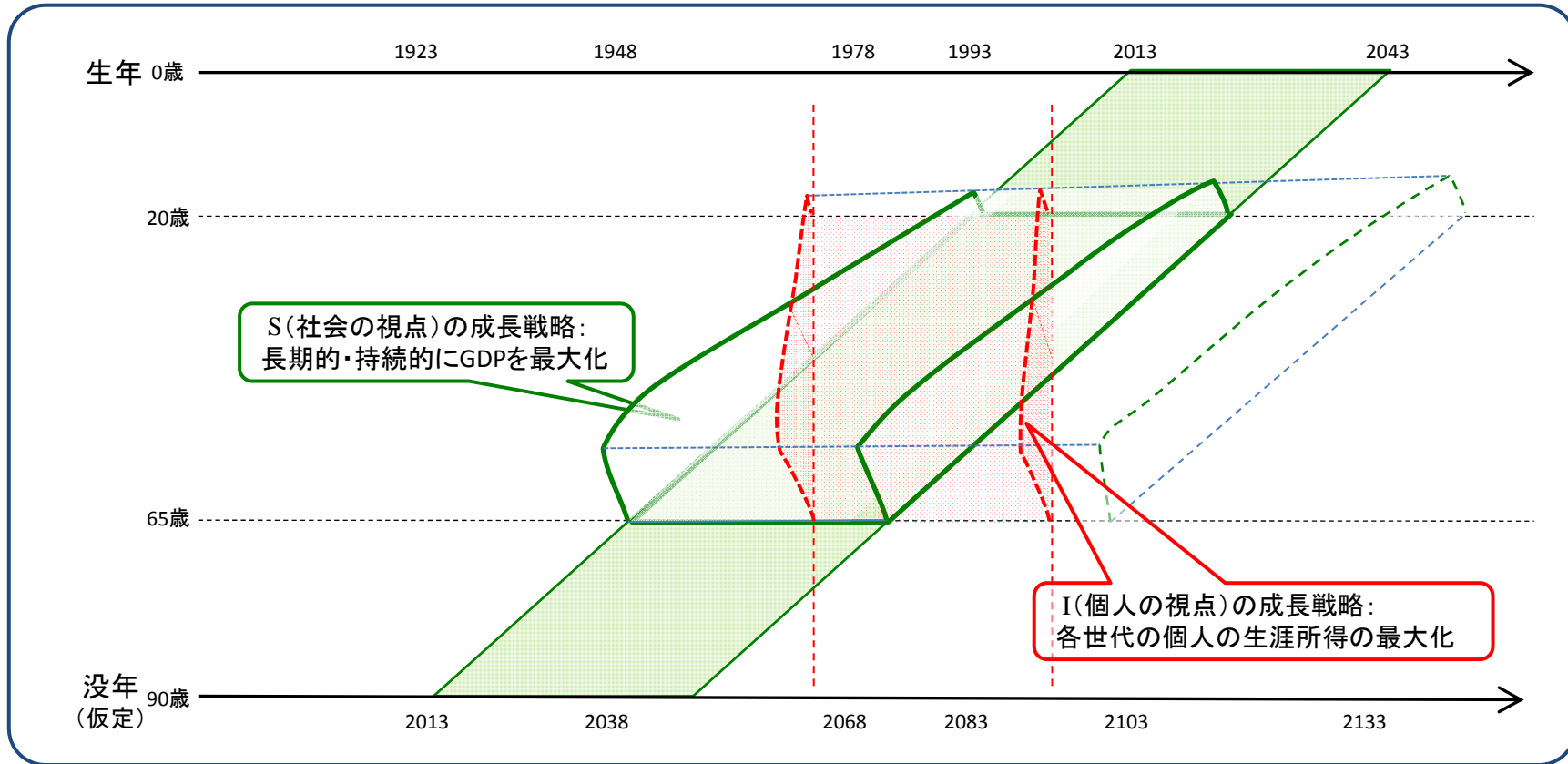
検討の方向性と追加的な選択肢

図表22



経済成長と人的資源の関係

図表23



S(社会の視点)の成長戦略:

長期的・持続的に国民総生産を最大化 = $\text{Max}\{\text{GDP:30年間}\}$

= 平行四辺形上部の容積の最大化<緑>

I(個人の視点)の成長戦略:

各世代の個人の生涯所得の最大化 = $\text{Max}\{\text{個人の生涯所得} \times \text{各世代人口:30年間の世代}\}$

= 長方形上部の容積の最大化<赤>

両者は近似

→ I(個人の視点)に立って、人的資源を最大活用する方策を検討すべき。

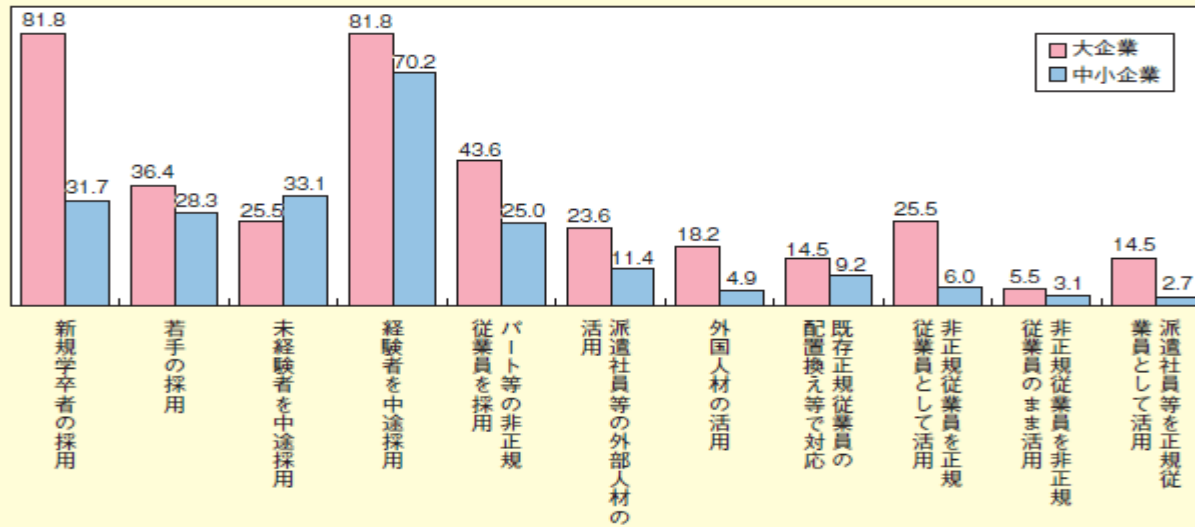
○ 具体的には、個人の生涯所得最大化の観点から、これを妨げているさまざまな制度や規制の整備・改革を進めるとともに、必要な支援を適切なタイミングに行うこと。

→ 「成長戦略」における「個人の可能性が最大限発揮され雇用と所得が拡大する国」の実現に。

※ なお、制度慣行の変革には、関係者に対し、将来の姿について「納得感」の下に合理的期待を持たせ、行動変化を促すことが必要

図表24

人材の不足を補うために採用・活用を考えている人材

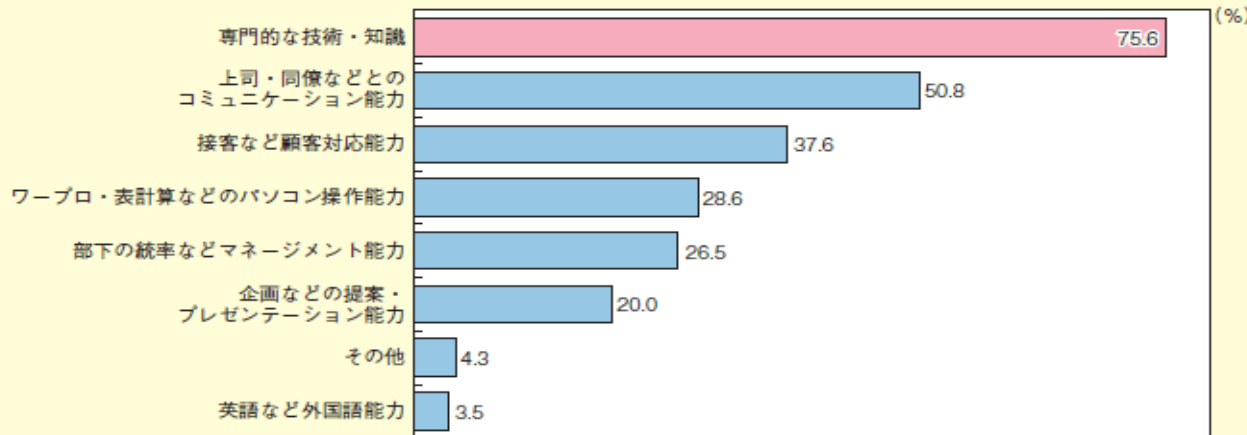


○大企業は新卒採用志向
○中小企業は中途採用意欲強い

※無回答を除く。
※今後の人員過不足状況において、「かなり不足」、「やや不足」と答えた企業のみ集計。
※複数回答のため合計は100を超える。

(「2009年版 中小企業白書」より転載)

中途採用者の採用の際に企業が重視するもの



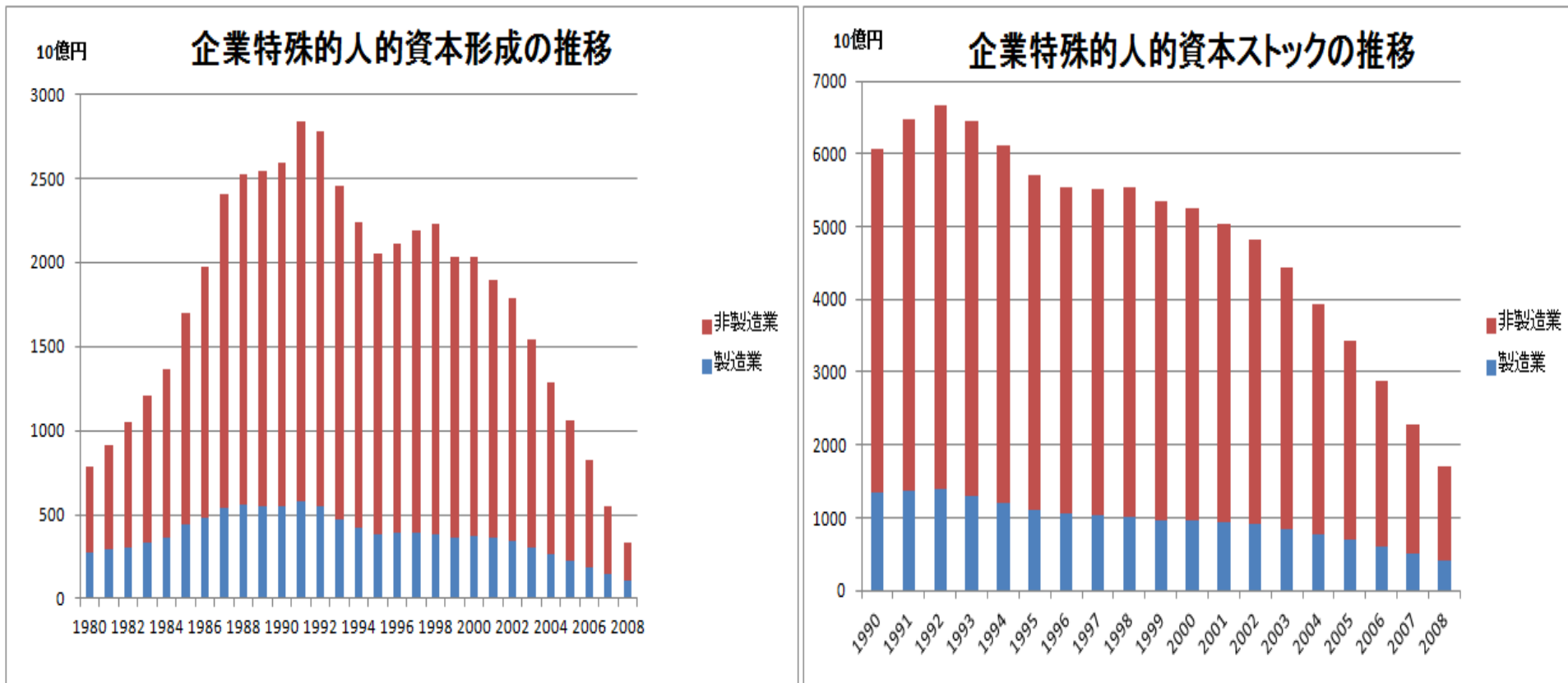
○中途採用では専門性重視の傾向
○新規採用との傾向の違いに注意

※「中途採用を募集するとき採用にあたりどのような能力を重視しますか。(○は3つまで)」と聞いた問に対する回答
※回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業898社(無回答・無効回答を除く)

企業特殊的人的資本投資・ストックの減少

図表25

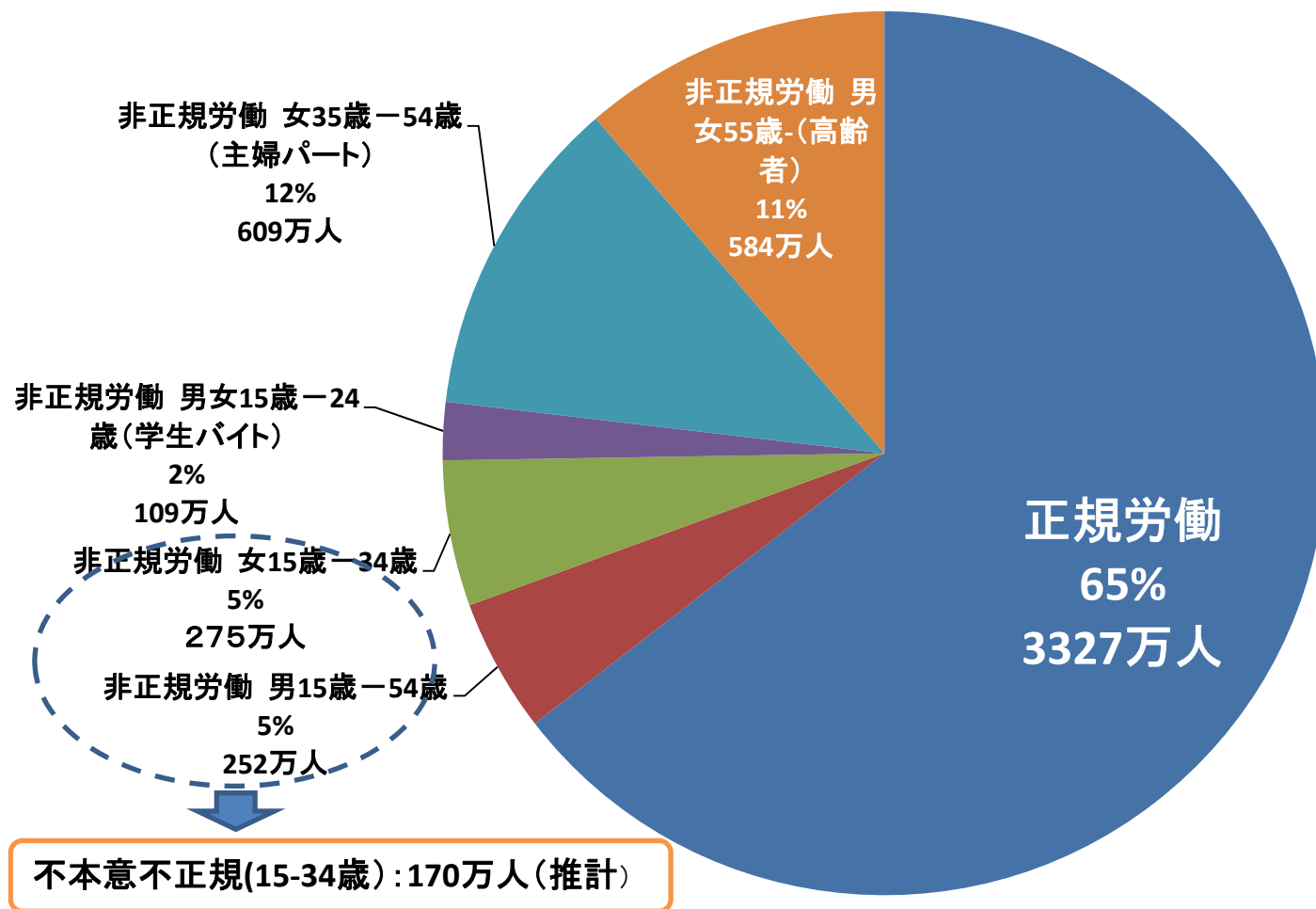
○企業特殊的人的資本投資は、バブル崩壊以降急速に減少し、2008年は3,000億円程度と推計。
 ○人的資本ストックは、2008年で1.6兆円程度。



(備考) 1. 第1回潜在成長率専門チーム（平成24年2月23日）資料（宮川努座長・滝澤美帆准教授）により作成。
 2. off the job trainingを対象としたもの。on the job trainingは、労働時間の10%程度。

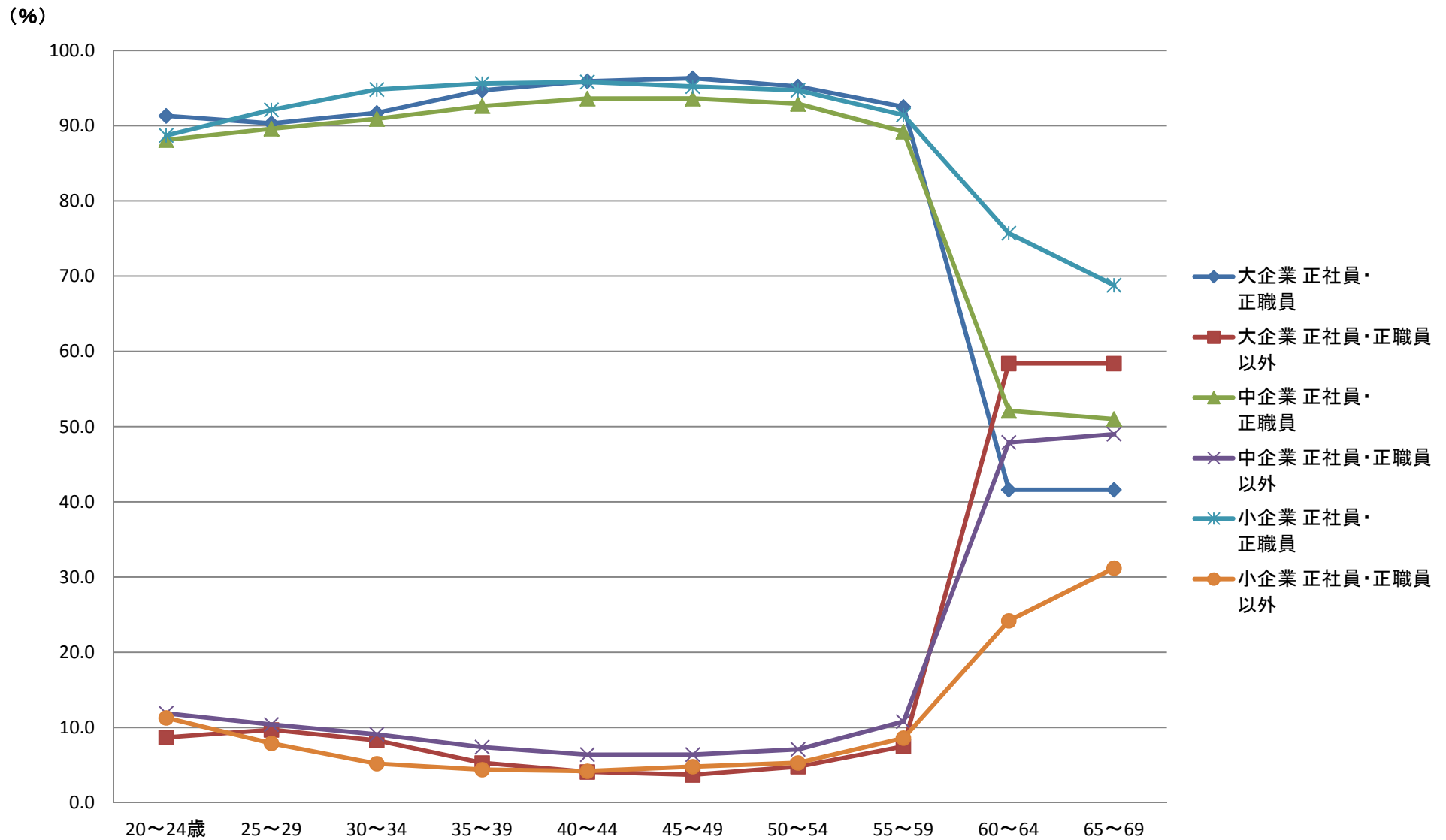
雇用形態別の雇用者数

図表26



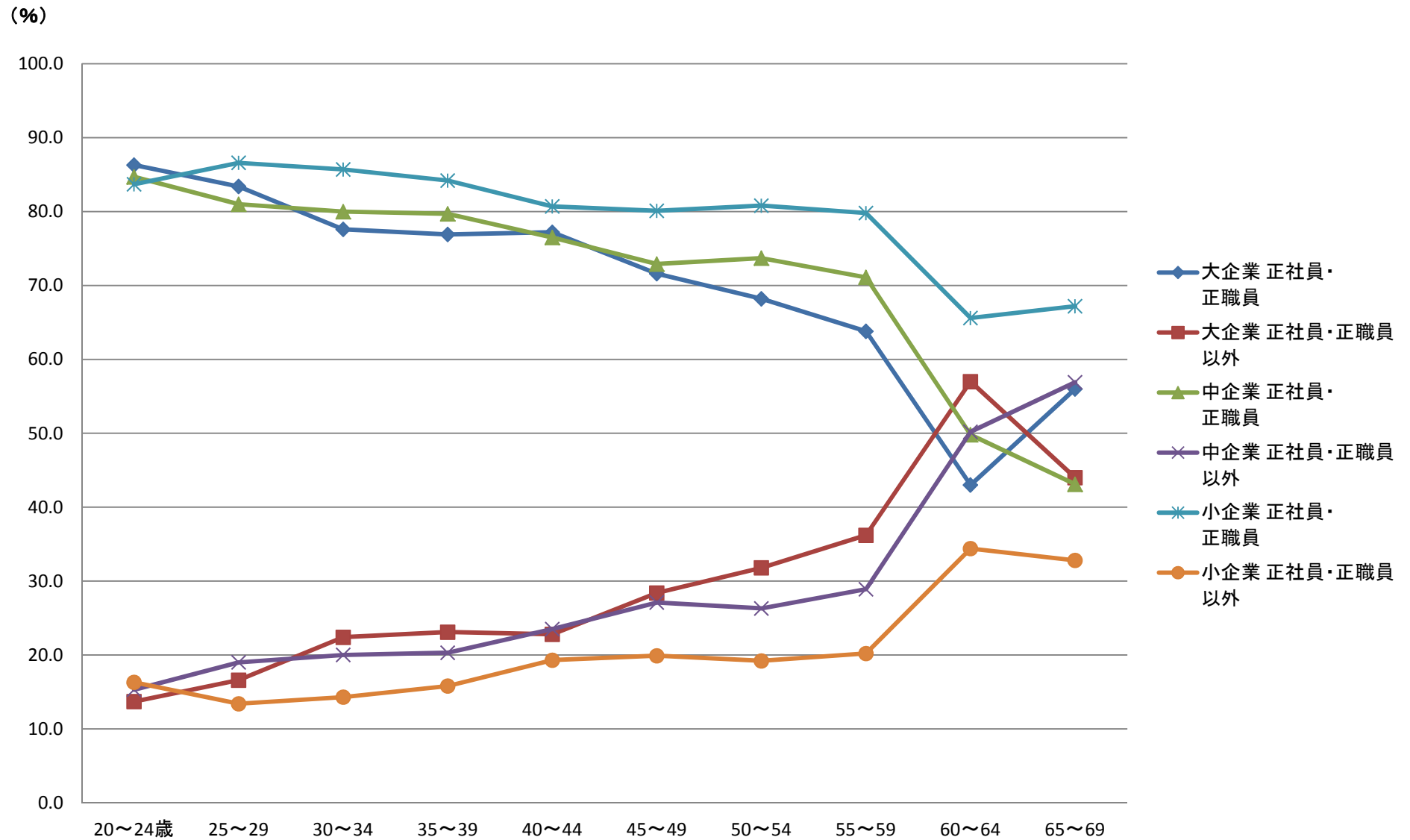
資料出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2012年7-9月)

企業規模別・年齢別の正規・非正規労働者割合（男） 図表27



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本調査」(2012年)

企業規模別・年齢別の正規・非正規労働者割合（女） 図表28

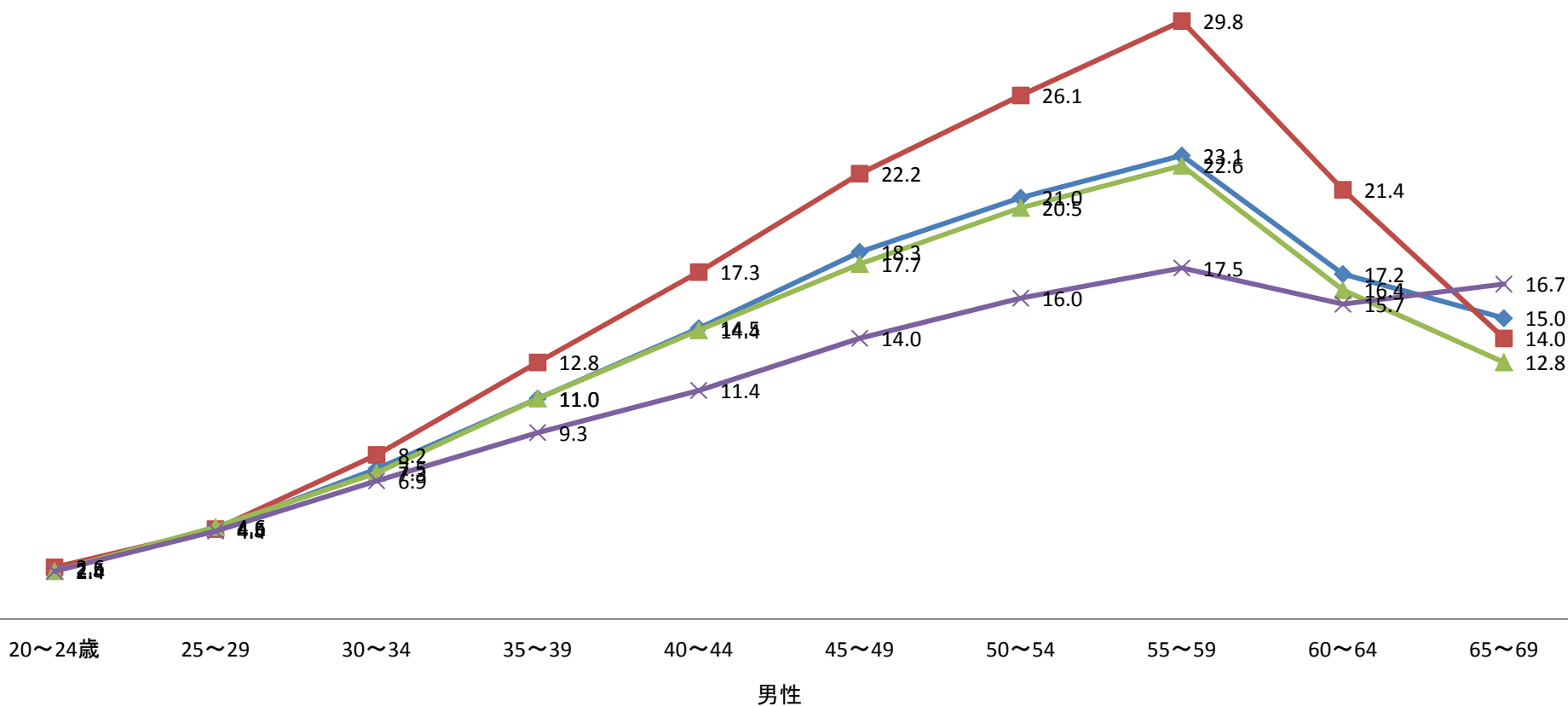


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」(2012年)

図表29

企業規模別・年齢別の平均勤続年数(男)

計 企業規模 大企業 企業規模 中企業 企業規模 小企業

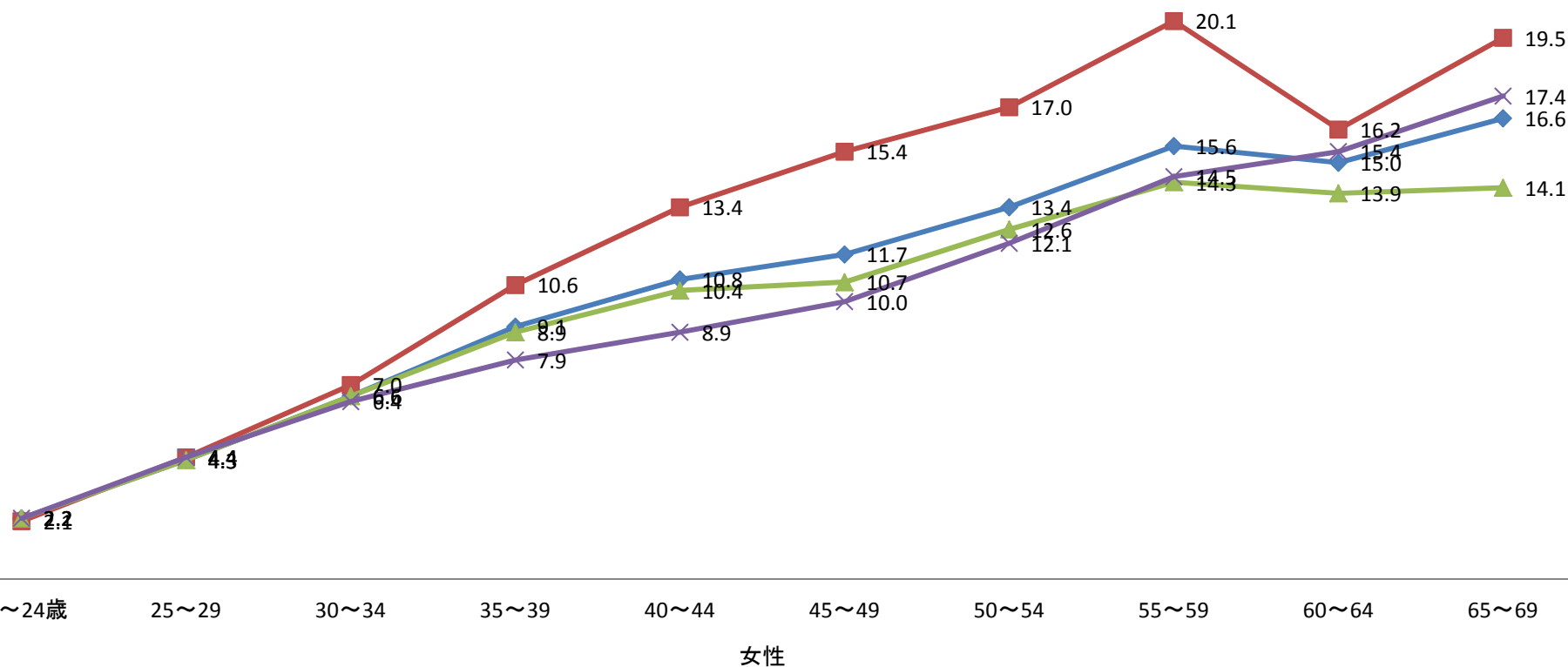


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本調査」(2012年)

図表30

企業規模別・年齢別の平均勤続年数(女)

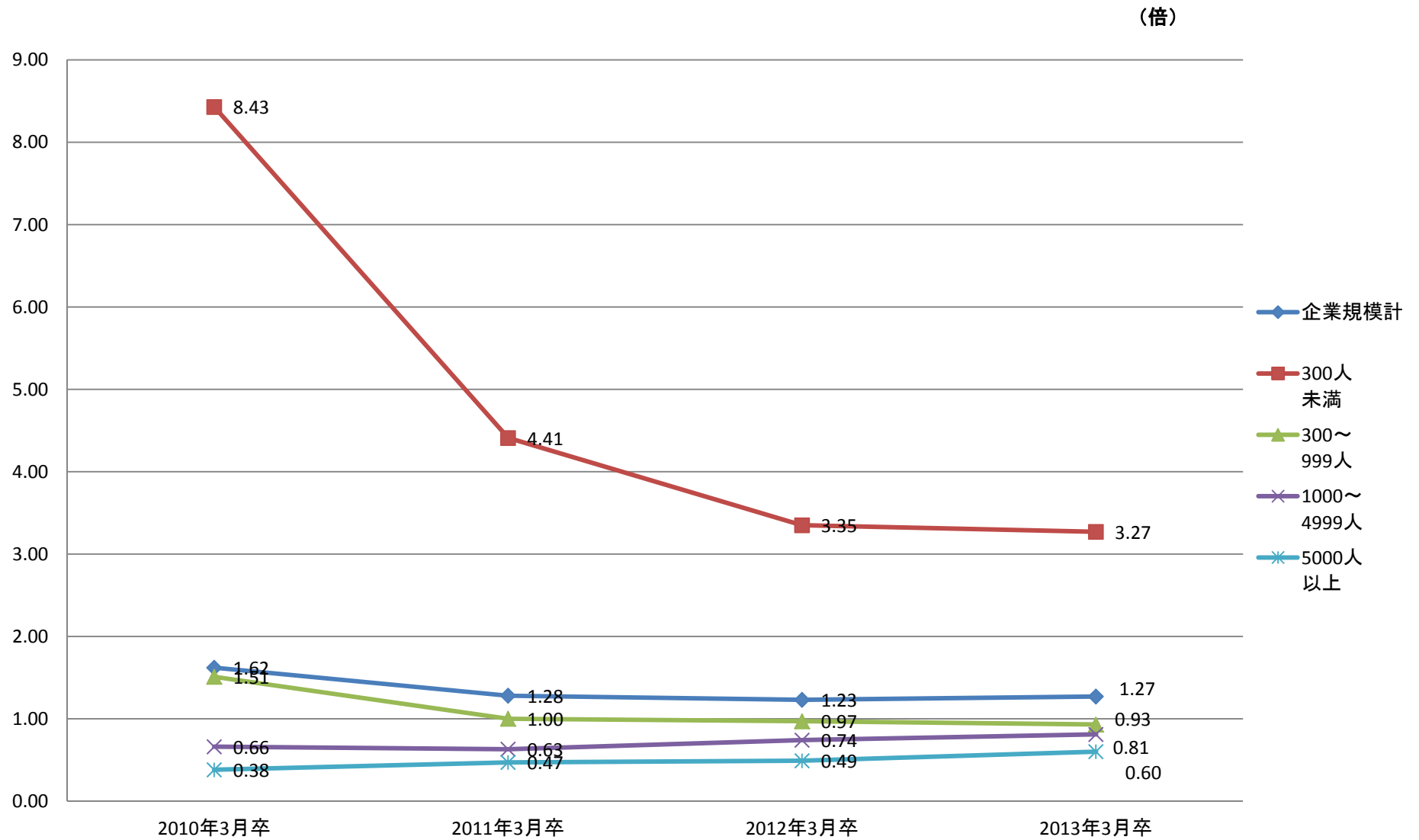
◆ 計 ■ 企業規模 大企業 ▲ 企業規模 中企業 × 企業規模 小企業



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本調査」(2012年)

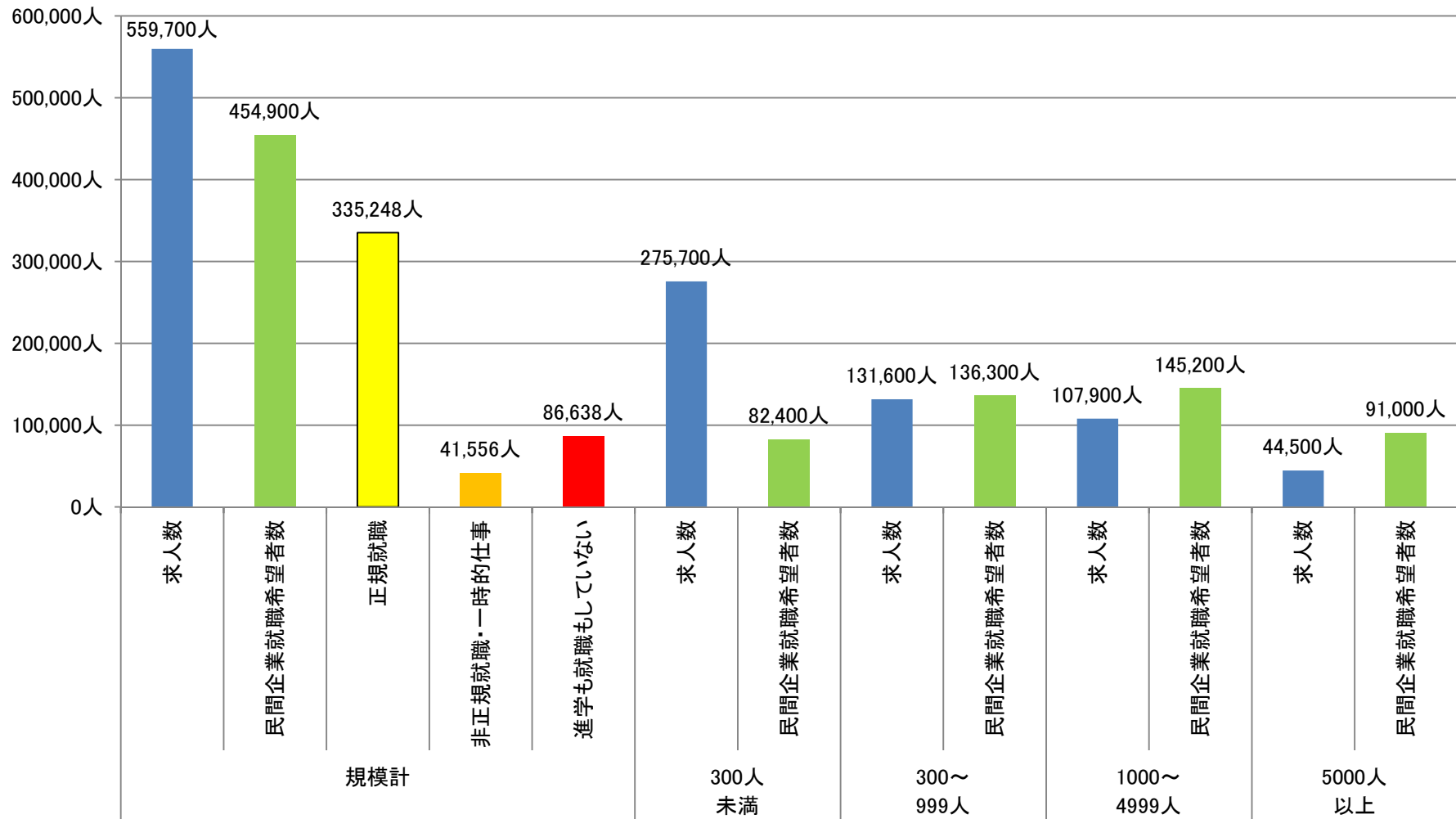
大卒求人倍率の推移

図表31



資料出所:リクルートワークス研究所「第29回ワークス大卒求人倍率調査(2013年3月卒)」

大学卒の求人・求職・就職等の状況 (2012年3月卒) 図表32



資料出所: 求人・就職希望者: リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」(2012年3月卒)、就職者数等: 文部科学省「学校基本調査」(2012年3月卒)

(注)それぞれの調査は接続していないことに注意を要する。

社会の視点と個人の視点 ライフサイクル各段階の世代の該当図 図表33

