

## 分厚い中間層の復活について (事務局補足説明資料)

- 1 経済・産業構造の変化
  - 2 企業行動の変化
  - 3 非正規雇用の状況
  - 4 正規労働者の疲弊
  - 5 所得再分配の状況等
  - 6 若者自殺の増加
  - 7 若者の生活満足度や不安度
- (参考) 社会保障・税一体改革 (抄)

平成24年3月6日  
日本経済の実態と政策の在り方  
に関するワーキング・グループ

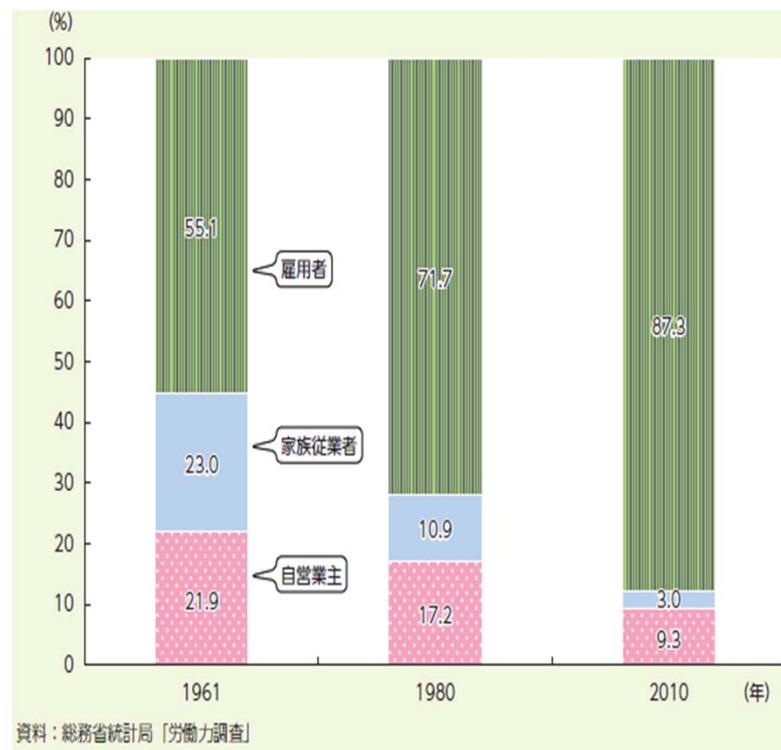
# 経済・産業構造の変化

- 昭和30年代以降の高度成長期に日本の産業構造は大きく転換(第一次産業中心→第二・三次産業化)  
これに伴い、多くの世帯で、正社員として企業に雇用され賃金で家族全体の生計を立てる形に変化  
企業も日本型雇用慣行(「終身雇用」「年功序列賃金」「企業別組合」)の下、男性労働者を正社員として優遇
- バブル経済崩壊後、経済のグローバル化で競争環境が激化  
企業は人件費削減や福利厚生等の見直しに迫られ、非正規雇用の増加等につながった。

## 時代背景

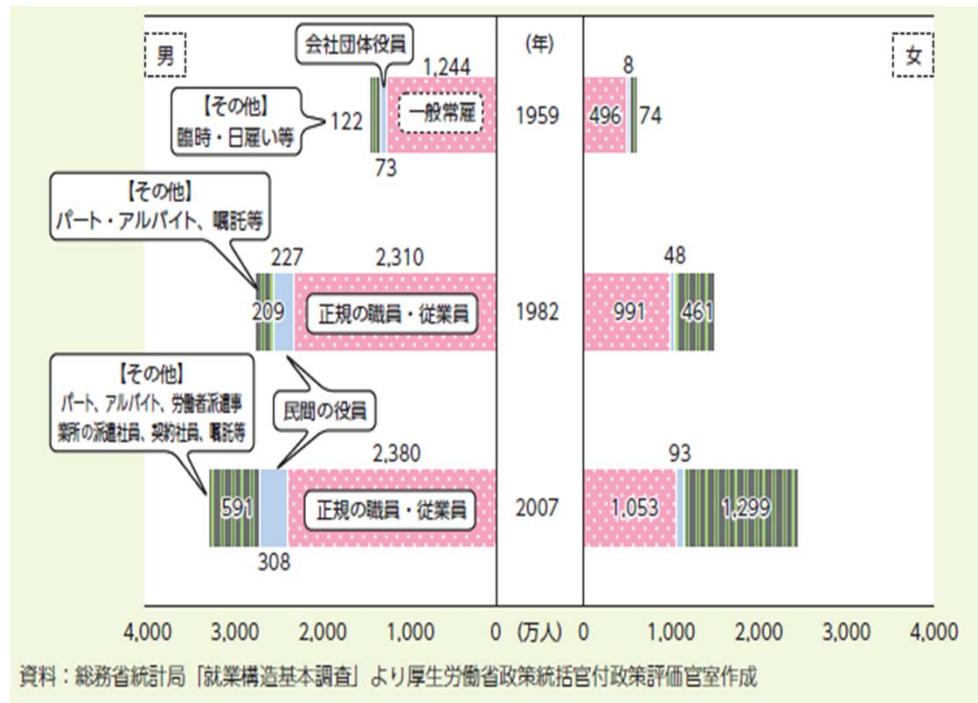
	昭和20年代	昭和30年代から オイルショック	昭和50年代から 60年代	平成元～10年頃 少子高齢社会への対応	平成10年～ グローバル経済へ
経済	壊滅から 復興へ	高度経済成長	安定経済成長	バブル経済と その崩壊	停滞
産業	第1次産業に 大きなウエイト	工業化の進展		経済のサービス化 の進展	
雇用	日本的雇用慣行(終身雇用、年功序列賃金、企業別組合)の定着			企業は(福利厚生も含め) 人件費を見直す	非正規雇用 の増大
	農林漁業 従事者 48.5% (昭和30年)	就業者のうち 雇用者55.1% 自営業者21.9% 家族従業者23.0% 失業率1.4% (昭和36年)	農林漁業 従事者 13.8% (昭和50年)	女性の雇用者の増加 →パートタイマーの増加 農林漁業 従事者 4.8% (平成17年)	就業者のうち 雇用者87.3% 自営業者9.3% 家族従業者3.0% 失業率5.1% (平成21年)

## 雇用形態別雇用者の変化



# 企業行動の変化(求める人材像の変化)

- 企業の求める人材像は、高度成長期には終身雇用を前提とした新卒一斉採用の男性正社員
- バブル経済崩壊後には、「少数の長期継続雇用の正規社員」、「専門的な能力を有する短期社員」、「柔軟な雇用を求める非正規労働者」の組み合わせといった雇用のポートフォリオを模索



(出典)平成23年版厚生労働白書

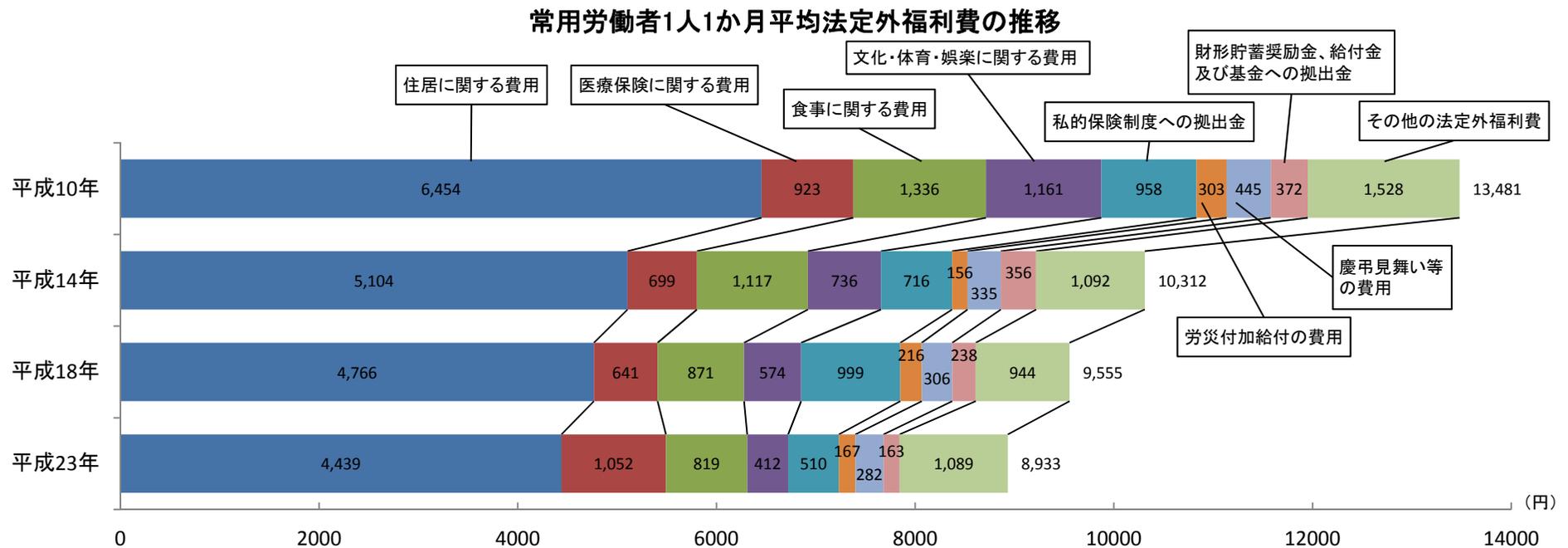
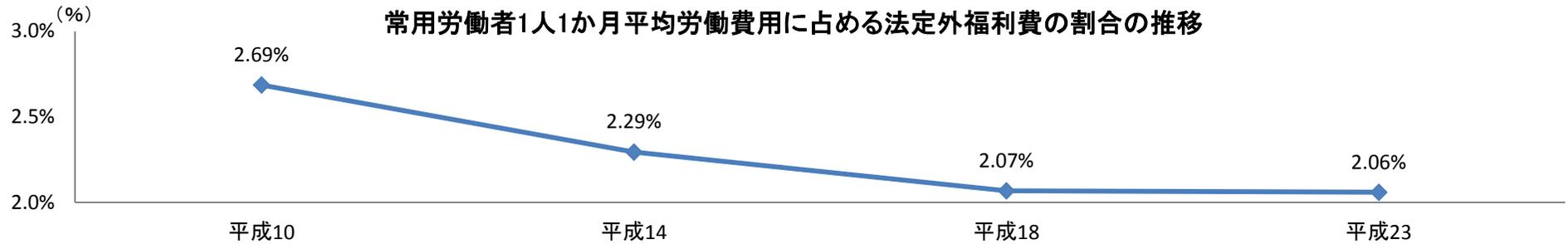
## 新時代の「日本的経営」(抜粋)

1995年 日本経営者団体連盟

- ・今後の雇用形態は、長期継続雇用という考え方に立って企業としても働いてほしい、従業員も働きたいという長期蓄積能力活用型グループ、必ずしも長期雇用を前提としない高度専門能力活用型グループ、働く意識が多様化している雇用柔軟型グループに動いていくものと思われる。
- ・大競争時代を迎え、常に仕事、人、コストを最も効果的に組み合わせた経営が求められている。これからは、経営環境の変化に応じてどの仕事にどのような人が何人必要かといった“自社型雇用ポートフォリオ”を検討し、対応していく必要がある。
- ・これからは、個性重視の能力開発を行い、独創性、創造性豊かな人材を育成する必要がある。会社も従業員のニーズに合うよう能力開発を用意するが、本人の自助努力がよりいっそう重要になる。

# 企業行動の変化(福利厚生費の推移)

- 「労働費用」に占める「法定外福利費」の構成割合は近年減少
- 内訳では、「住居に関する費用」、「文化・体育・娯楽に関する費用」が特に減少



(資料出所) 平成23年就労条件総合調査(厚生労働省)

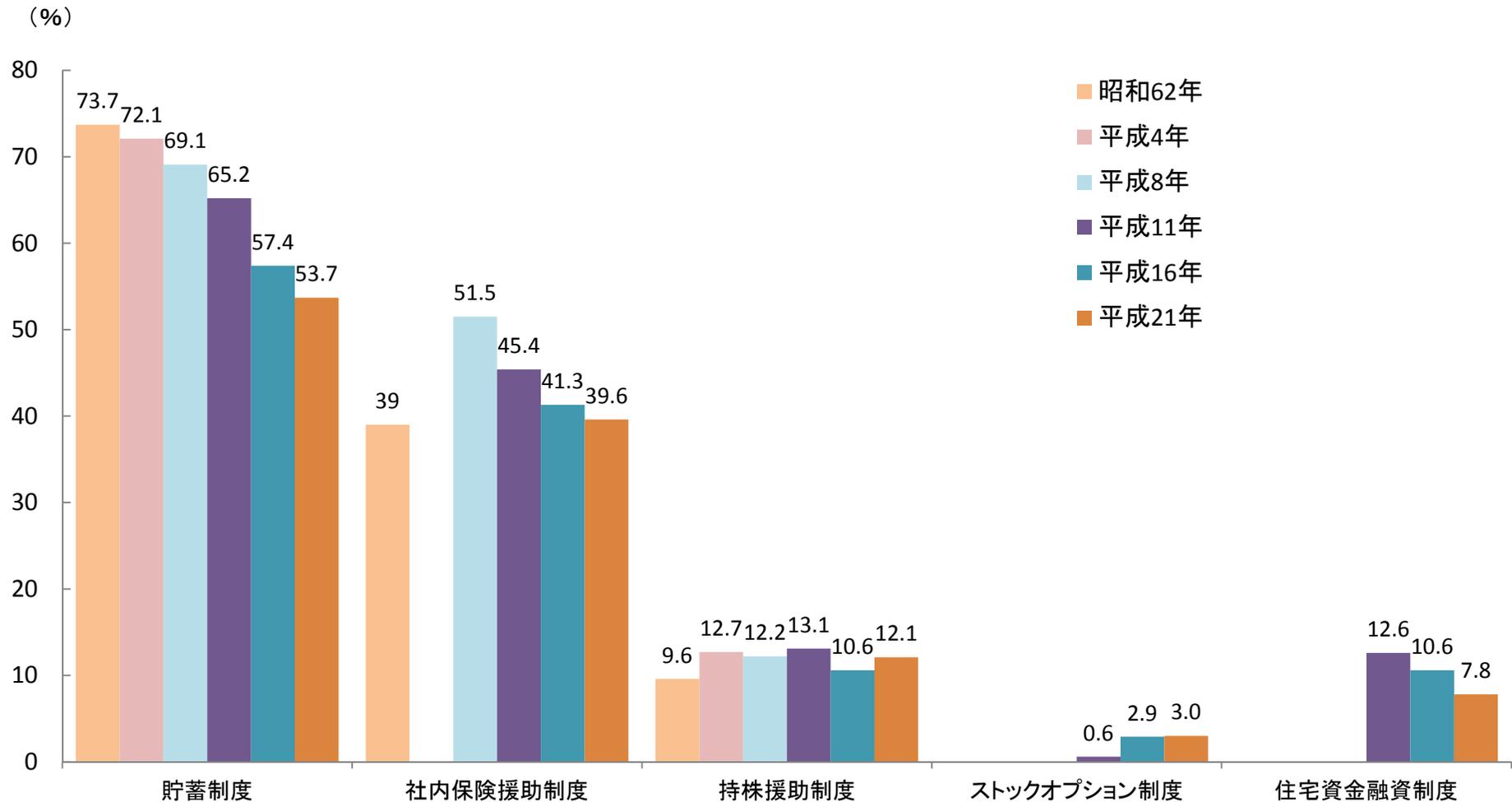
「労働費用」とは、使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用(企業負担分)をいい、「現金給与額」、「法定福利費」、「法定外福利費」、「現物給与の費用」、「退職給付等の費用」等をいう。

「法定福利費」とは、法律で義務づけられている社会保障制度の費用(企業負担分)をいい、「健康保険料」、「介護保険料」、「厚生年金保険料」、「労働保険料」等をいう。

「法定外福利費」とは、法律で義務づけられていない福利厚生関係の費用で、「住居に関する費用」、「医療保健に関する費用」、「食事に係る費用」、「慶弔見舞い等の費用」等をいう。 3

# 企業行動の変化(資産形成援助の推移)

○ 労働者の資産形成に関する援助制度のうち、貯蓄制度、社内保険援助制度、住宅資金融資制度を実施している企業割合は、近年減少傾向



(資料出所)平成11年までは「賃金労働時間制度等総合調査」(労働省)、平成16年からは「就労条件総合調査」(厚生労働省)

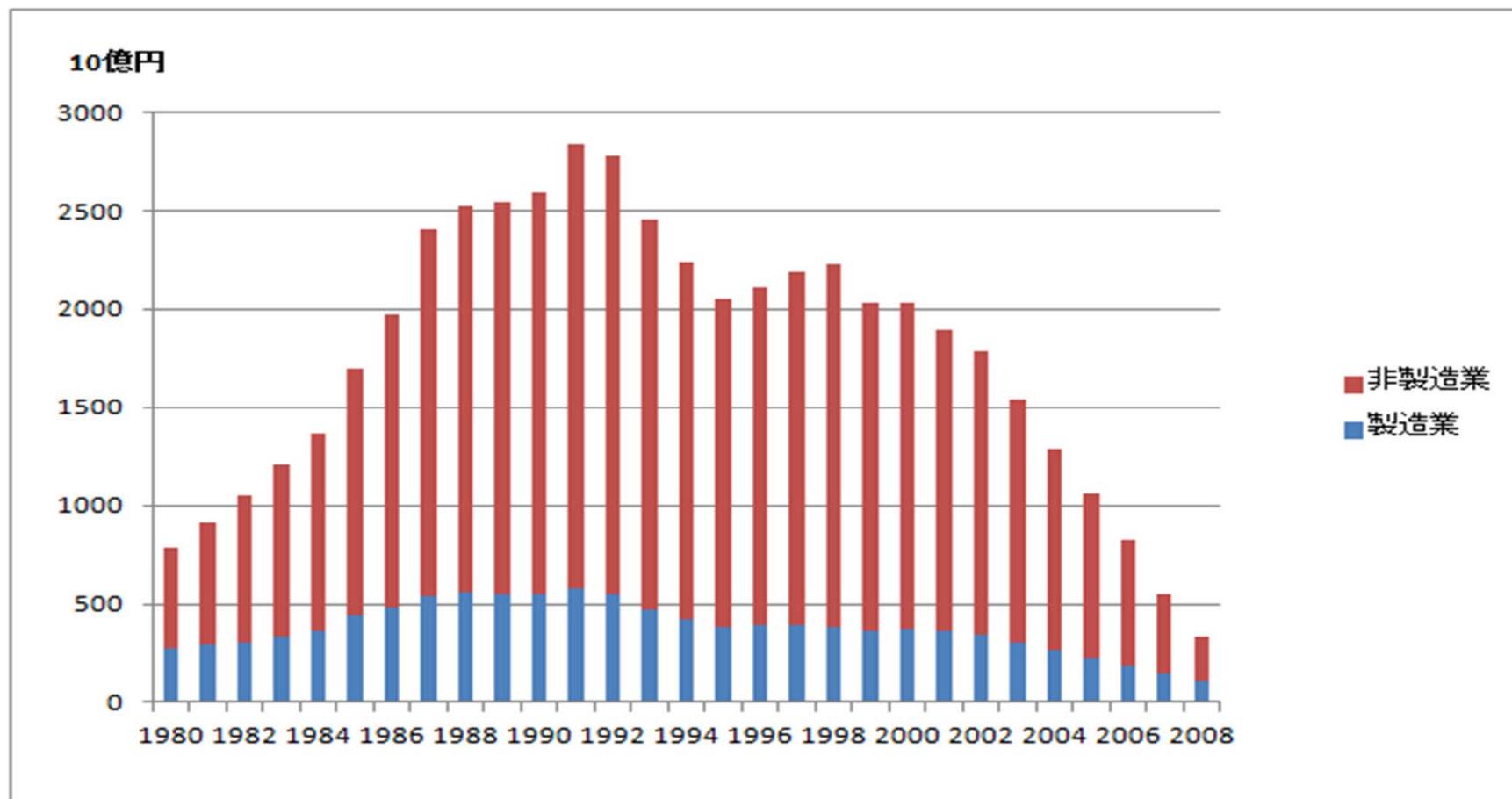
注)昭和62年、平成4年、平成8年はストックオプション制度と住宅資金融資制度について調査をしていない。

平成4年は社内保険援助制度について調査をしていない。

「持株援助制度」、「ストックオプション制度」の数値は、持株会社を100とした数値である。

# 企業行動の変化(企業特殊的人的資本形成の推移)

- 企業特殊的人的資本投資(Off-JT)は、バブル崩壊以降急速に減少。

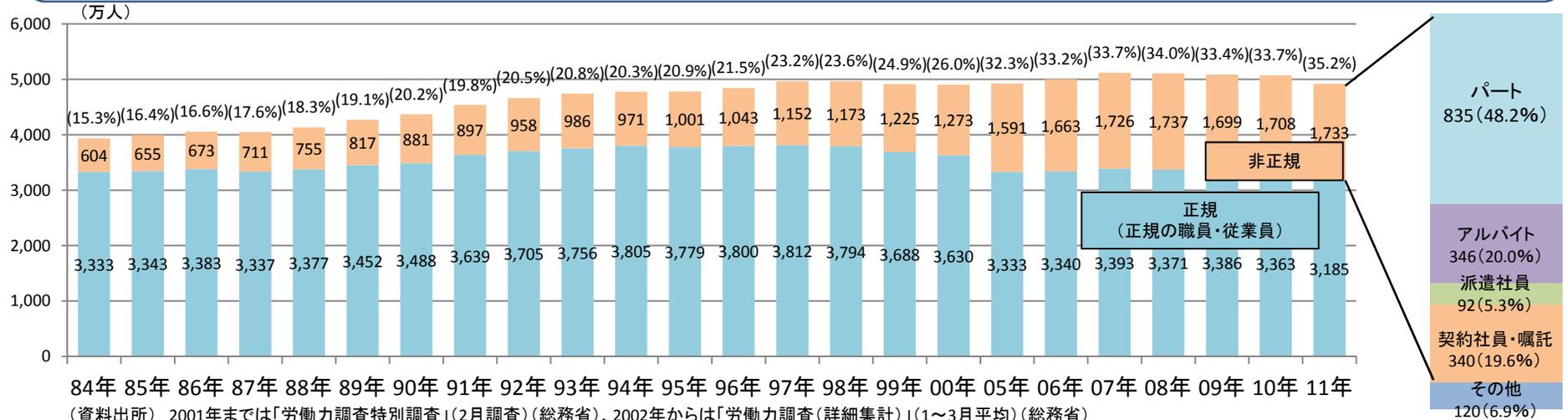


(出典)宮川努・滝澤美帆(2012)「潜在成長率について」潜在成長率専門チーム(2月23日)資料

(注)厚生労働省「就労条件総合調査報告」より作成。同報告の「教育訓練費」とは、企業の教育訓練施設に関する費用、講師・訓練指導員に対する手当・謝礼、講習会への参加・委託訓練、国内・外留学に要する費用などをいう。

# 非正規雇用の現状

- 近年、正規の職員従業員の数はあまり増加しておらず、男女とも被用者の増加分はほとんど派遣社員、契約社員、パート、アルバイト等の非正規雇用となっている。
- 同時にフリーターやニートが増加傾向にある。



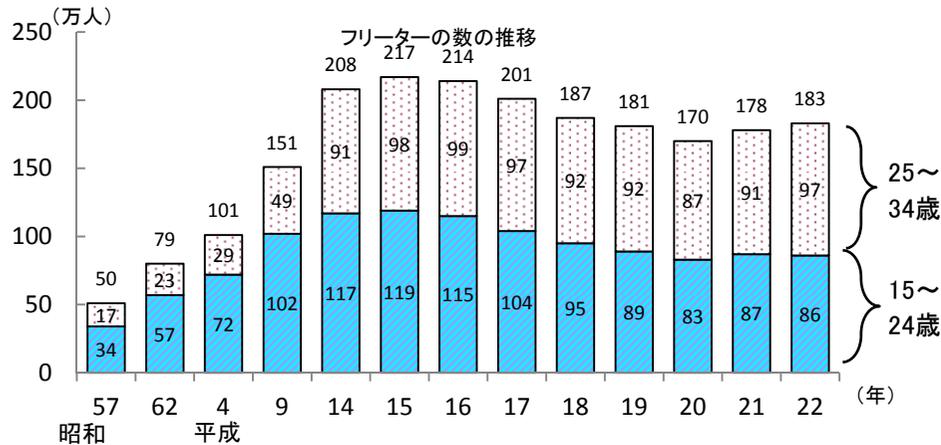
84年 85年 86年 87年 88年 89年 90年 91年 92年 93年 94年 95年 96年 97年 98年 99年 00年 05年 06年 07年 08年 09年 10年 11年

(資料出所) 2001年までは「労働力調査特別調査」(2月調査)(総務省)、2002年からは「労働力調査(詳細集計)」(1~3月平均)(総務省)

注)()内は、非正規労働者の割合

2011年については、岩手県、宮城県、福島県を除く全国集計。

※1983年以前は就業形態別の統計を取っていない。

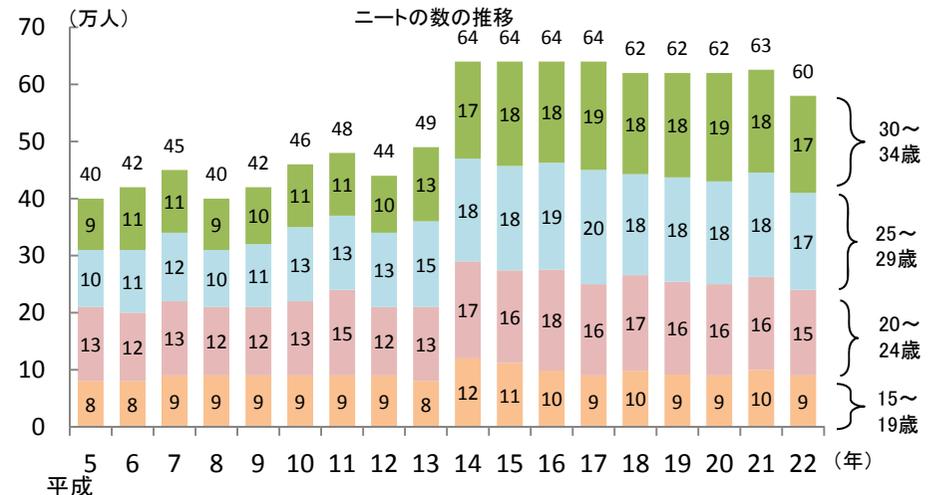


(出典) 平成20年までは「平成21年版労働経済の分析」(厚生労働省)より

平成21年以降については、「第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会」(厚生労働省)資料より

注)1982年から97年までの数値と2002年以降の数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要があります。

注)2002年以降の「フリーター」の定義は、15~34歳の卒業生で(女性については未婚者に限定)、現在アルバイト・パートとして就業している者又は無業であって家事も通学もしておらずアルバイト・パートの仕事希望するもの。

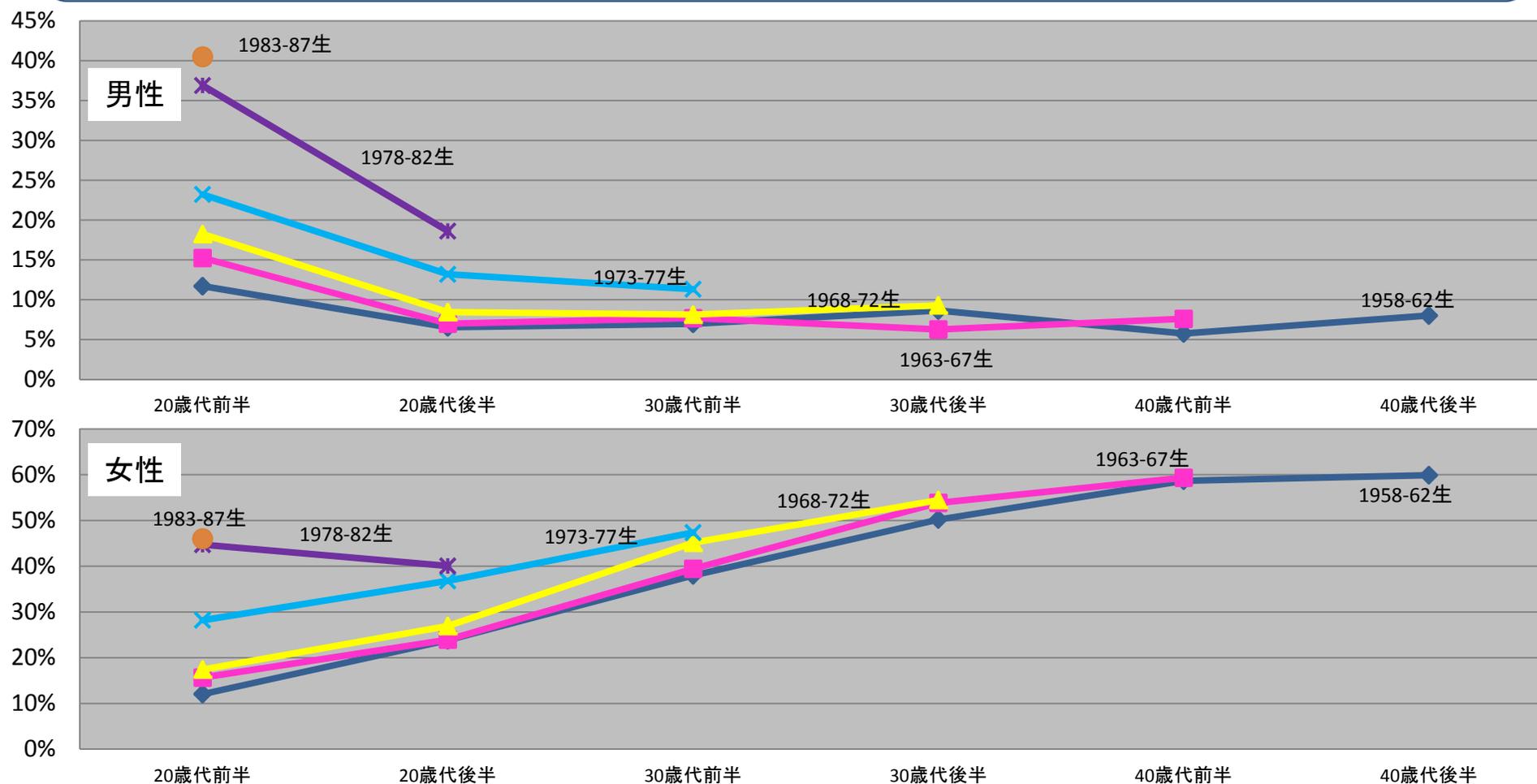


(資料出所)「労働力調査」(総務省統計局)

注)「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

# 非正規雇用の現状(世代別非正規雇用割合)

- 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)

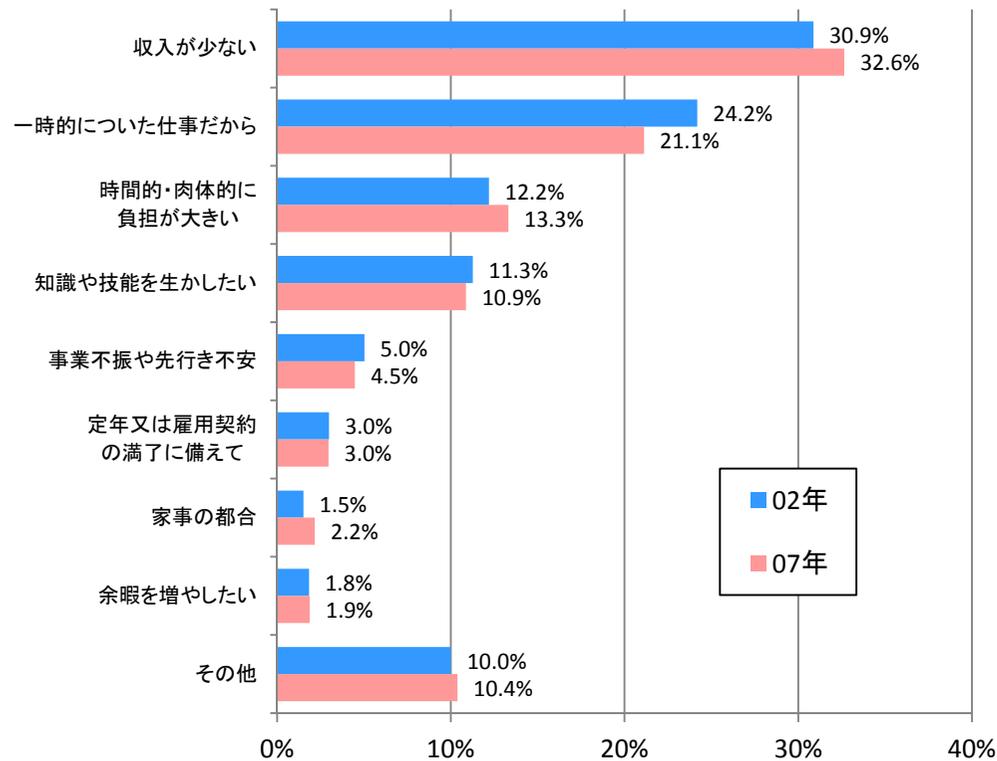
(注1)「会社などの役員」以外の雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の者の割合

(注2)勤め先での呼称による区分

# 非正規労働者の現状(転職の状況)

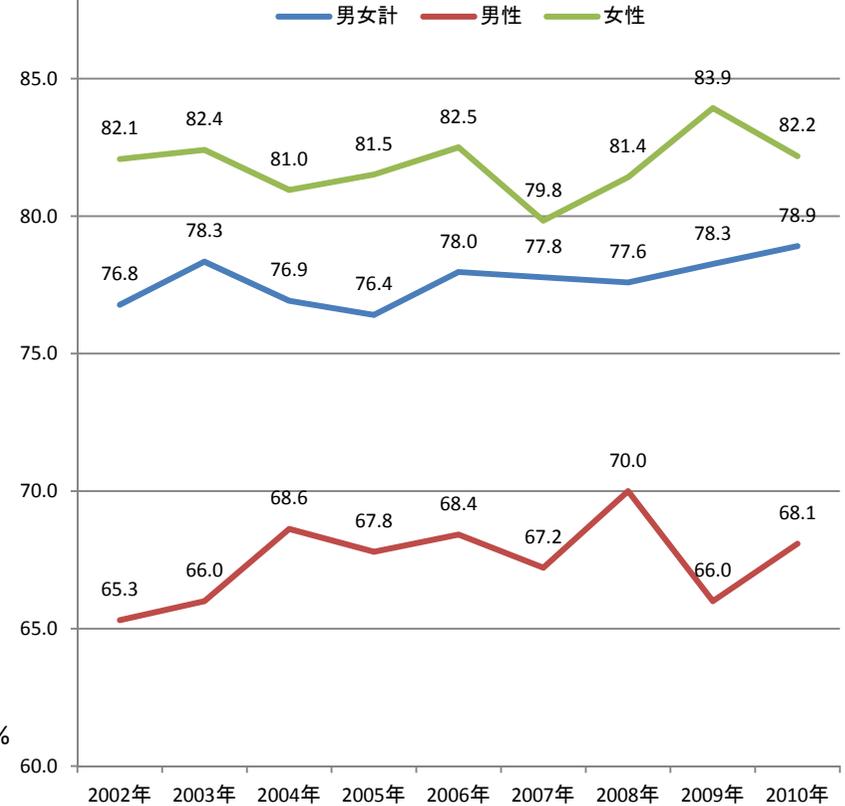
○ 非正規労働者は離職しても引き続き非正規雇用に従事する割合が高い。

非正規労働者の転職希望理由



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」

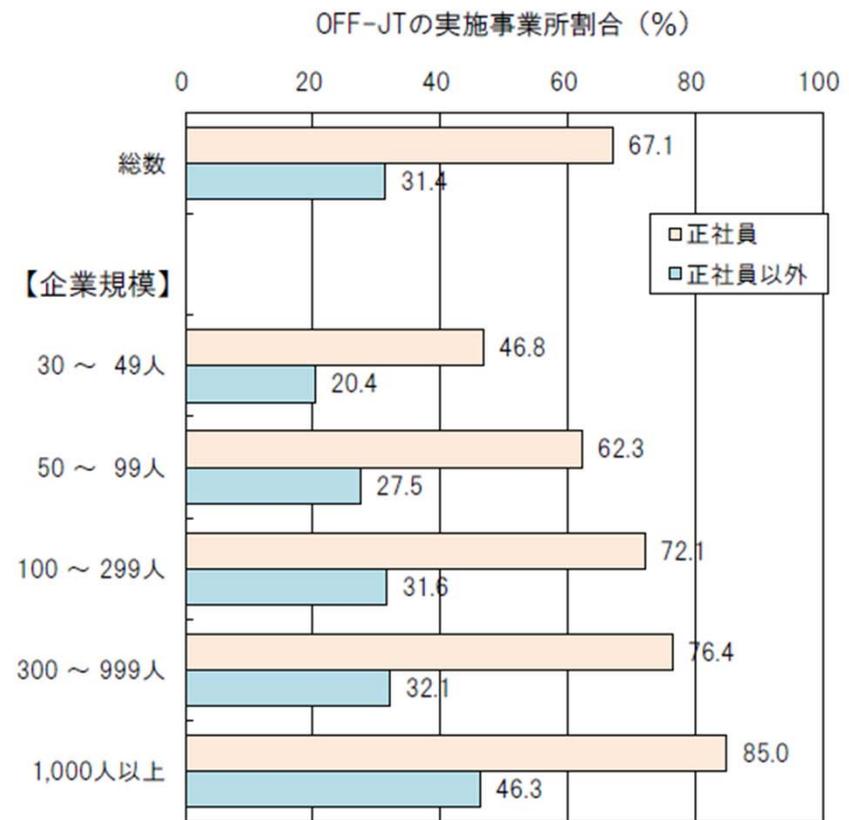
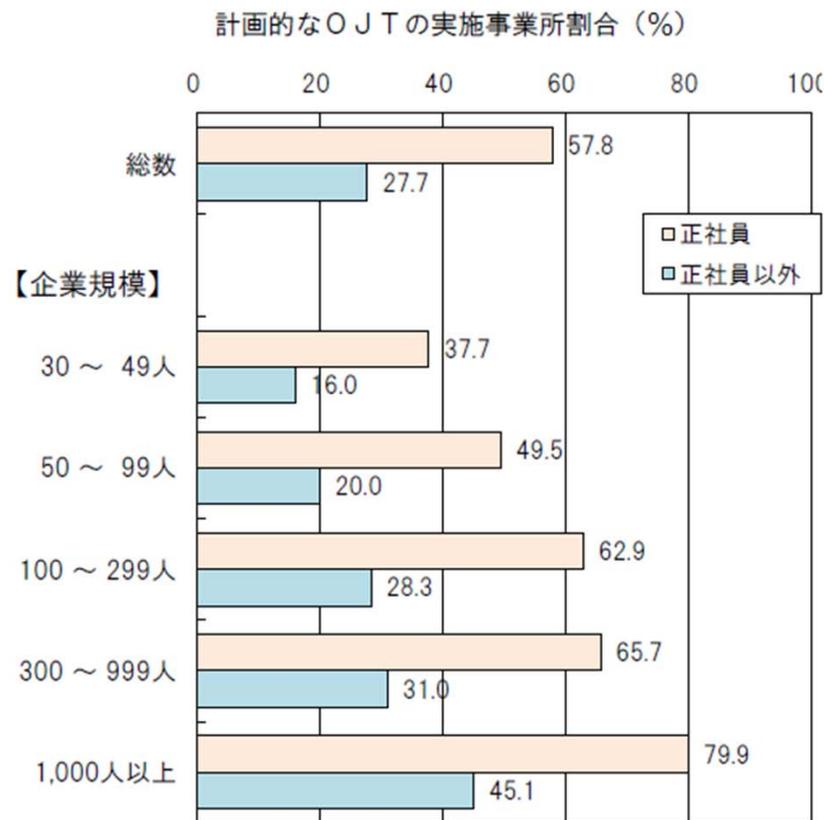
過去一年に離職した非正規雇用のうち、非正規雇用として今も従事している人の割合



(資料出所)総務省「労働力調査 詳細集計」

# 非正規労働者への教育訓練

- 正社員に対しては57.8%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、正社員以外に対しては27.7%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。
- 正社員に対しては、67.1%の事業所がOFF-JTを実施しているが、正社員以外に対しては31.4%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



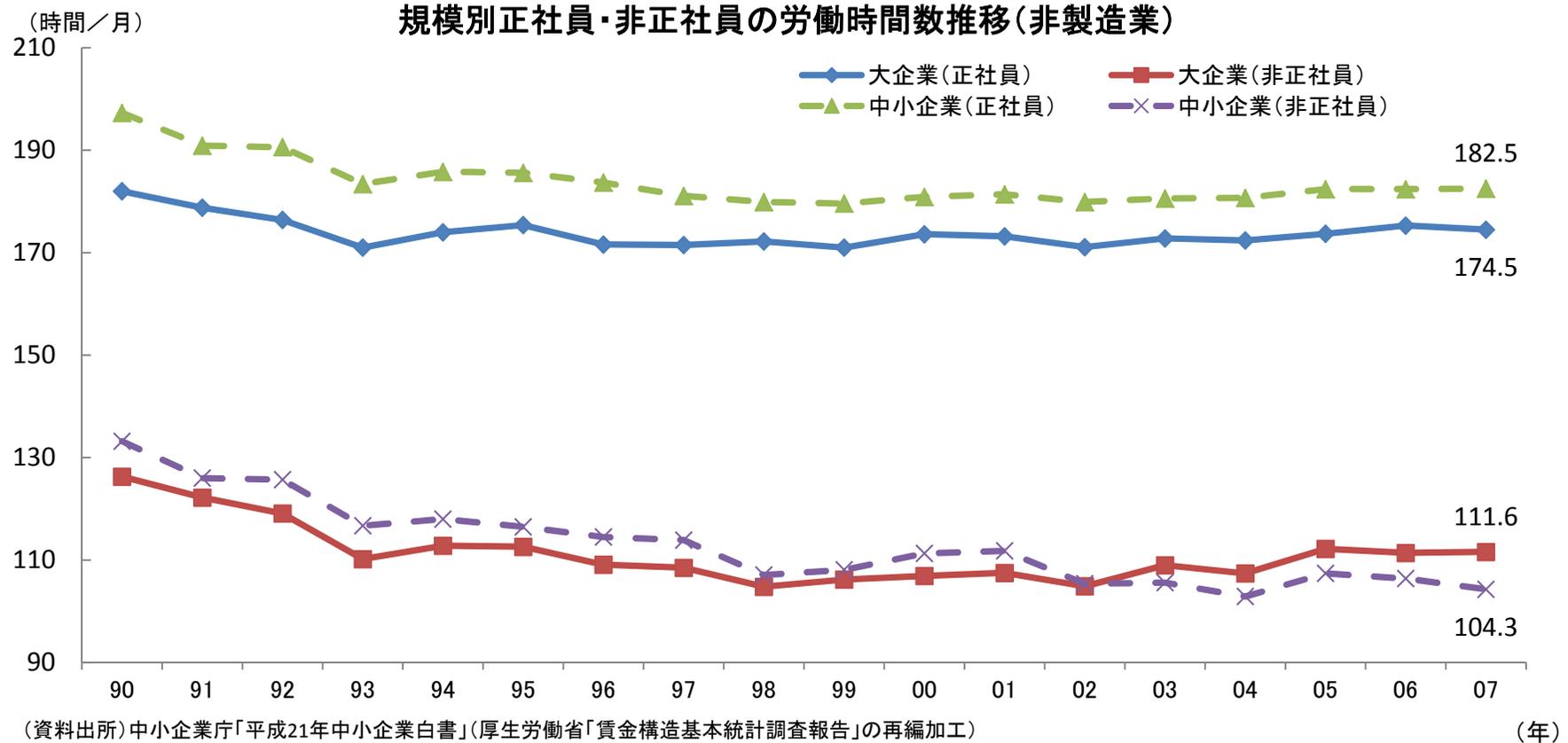
(資料出所)厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

注)正社員:常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外:常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。  
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

# 正規労働者の疲弊

○ 非正規労働者が増加する一方で、正社員は長時間勤務傾向が継続

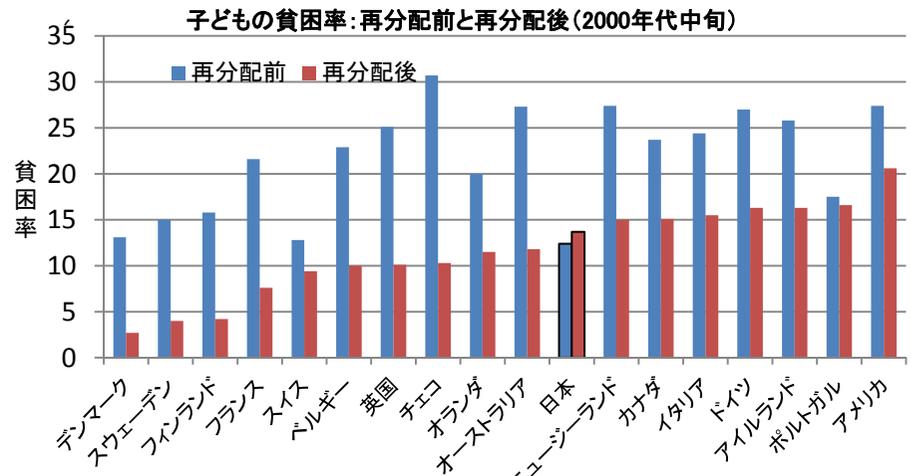
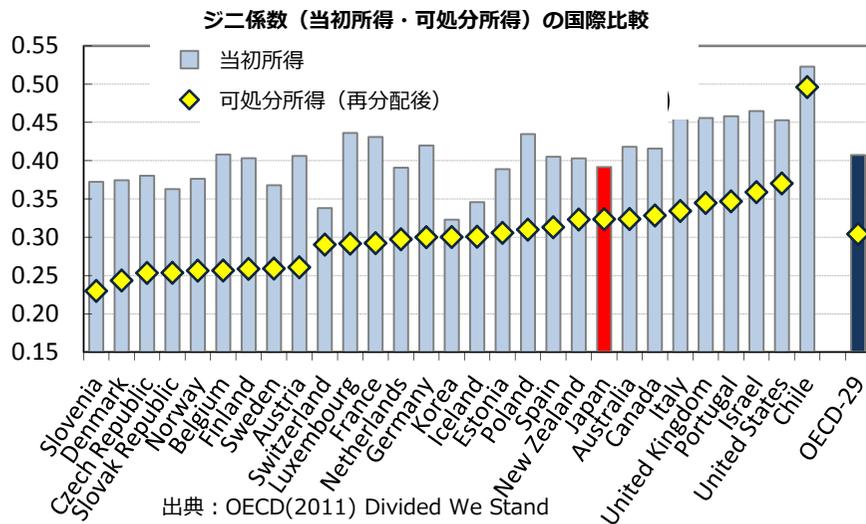
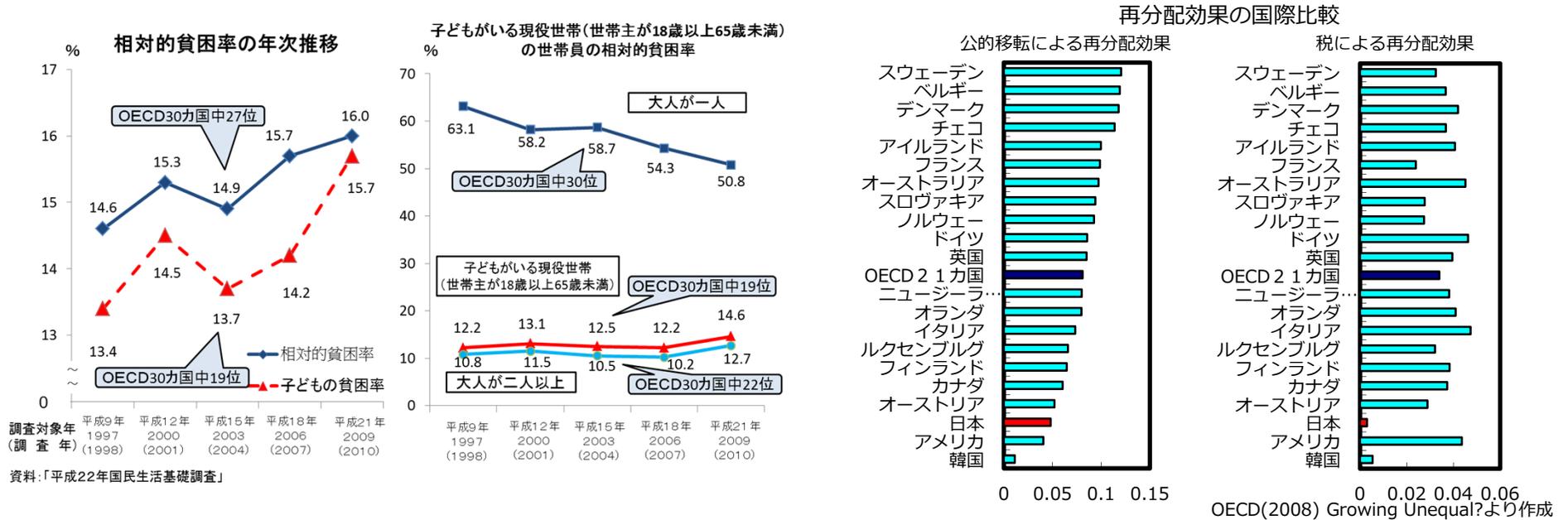


（資料出所）中小企業庁「平成21年中小企業白書」（厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」の再編加工）

- （注）1. 上記調査において、2004年以前は、「正社員」は、雇用形態が常用の者のうち就業形態が一般の者を集計し、「非正社員」は、雇用形態が常用の者のうち就業形態がパートの者を集計している。
2. 2005年以降は、「正社員」は、雇用形態が常用、正社員・正職員の者のうち就業形態が一般の者を集計し、「非正社員」は、雇用形態が常用、正社員・正社員以外の者のうち就業形態が一般の者を集計している。
3. 労働時間数は、「所定内実労働時間数」に「超過実労働時間数」を加えたもの。
4. 「企業全体の常用労働者数」が299人以下（卸売業、サービス業、小売業、飲食店は99人以下）の企業を中小企業、中小企業以外の企業を大企業とする。

# 所得再分配の状況

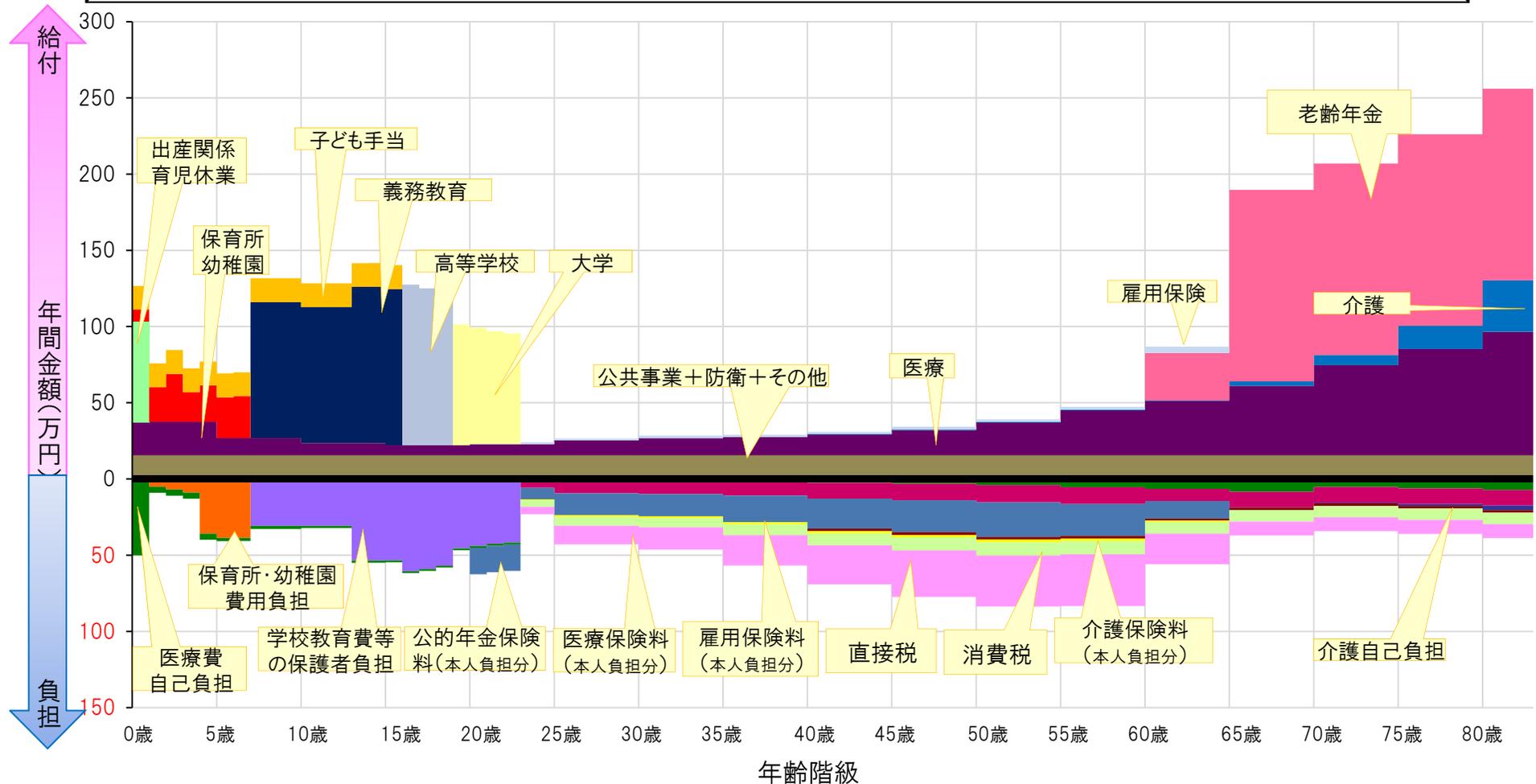
- 我が国では相対的貧困率は近年上昇傾向にあり、特に父子・母子世帯の貧困率が極めて高い。
- また、我が国の再分配効果は諸外国に比べ相対的に弱く、特に子どもについては再分配により貧困率が悪化



# 高齢者に手厚い我が国の給付

○ 現状では、高齢者への給付が厚く、現役世代では負担が給付を上回っている。

ライフサイクルでみた社会保険及び保育・教育等サービスの給付と負担のイメージ

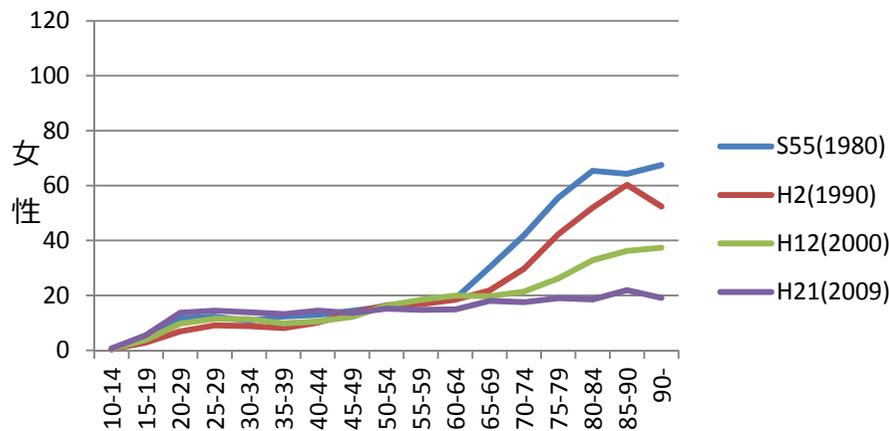
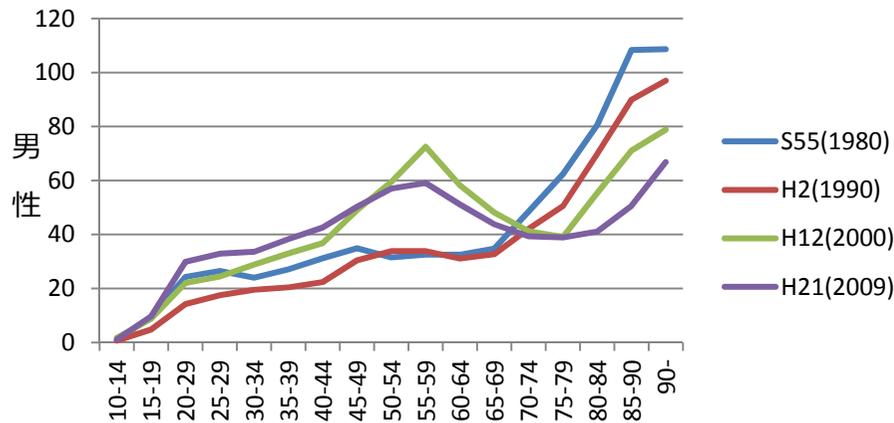


- (注) 1. 平成21年度(データがない場合は可能な限り直近)の実績をベースに1人当たりの額を計算している。  
 ただし、「公共事業+防衛+その他」については、平成22年度予算ベース。  
 2. 直接税及び消費税は、国税及び地方税の合計である。  
 3. 負担という観点からは、将来世代の負担として、公債金(平成22年度予算ベースで約44兆円、国民1人当たり約35万円)がある点についても留意が必要である。<sup>12</sup>

# 若者の自殺の増加

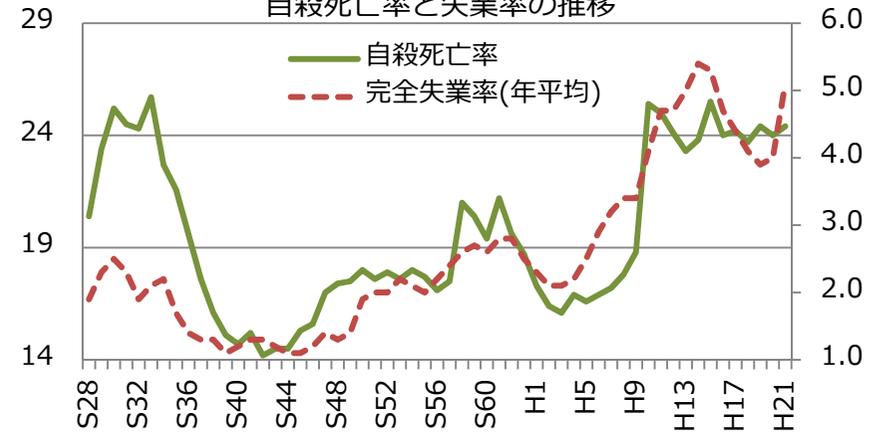
- 医療の高度化による健康寿命の増加等により高齢者の自殺率が男女とも低下傾向にあるのに対し、若年男性の自殺率は増加
- スウェーデンでは失業と自殺の相関が薄いのに対し、日本では自殺率と失業率には高い相関あり

性別年齢階級別（10歳階級）の自殺死亡率の推移



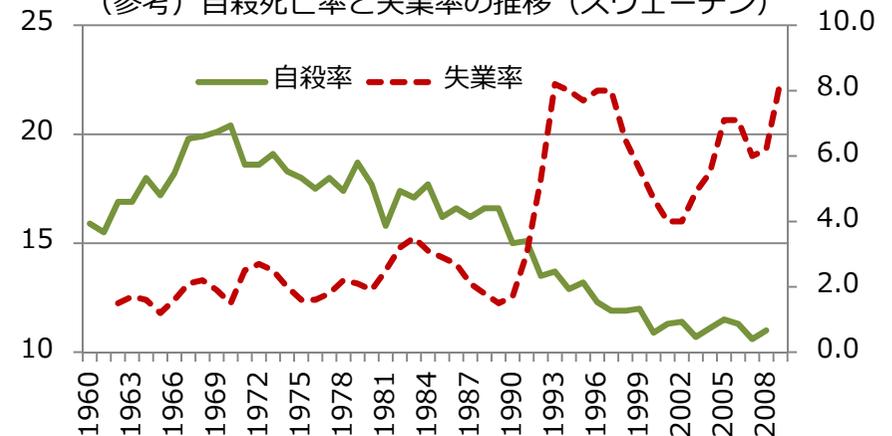
資料：厚生労働省「人口動態統計」

自殺死亡率と失業率の推移



注意：47年までは沖縄を含まない。R（相関係数）=0.913224465（昭和40年から）  
資料：厚生労働省「人口動態統計」及び総務省「労働力調査」

(参考) 自殺死亡率と失業率の推移（スウェーデン）



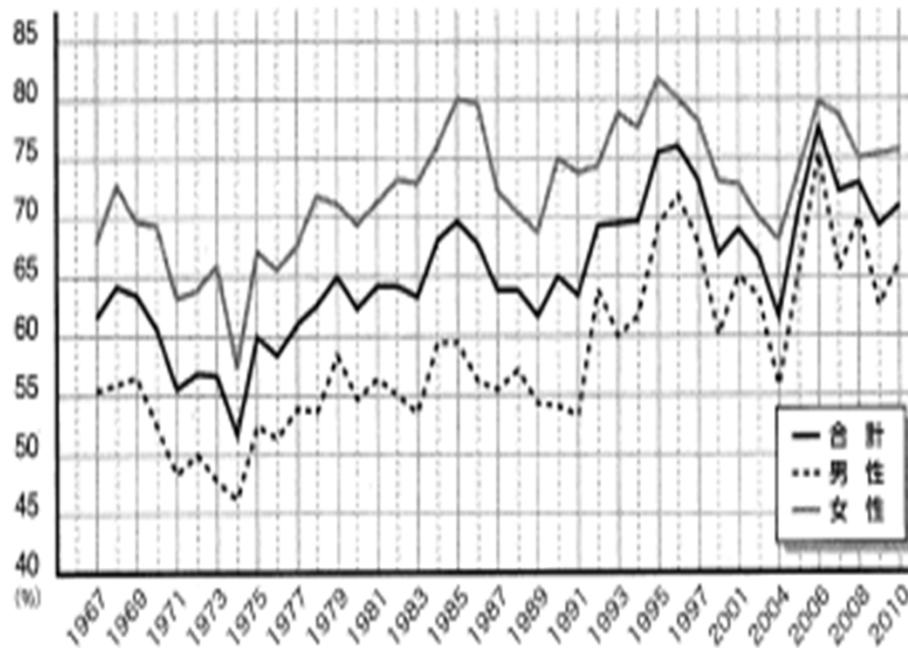
注意：自殺死亡率のデータはWTOより得たデータに、OECD事務局が総人口の年齢構造の差異の影響を除去するために標準化を行って算出した「自殺を原因とする標準化死亡率」である。

資料：OECD Health Data 2011及びLabour Force Statistics (MEI) 13

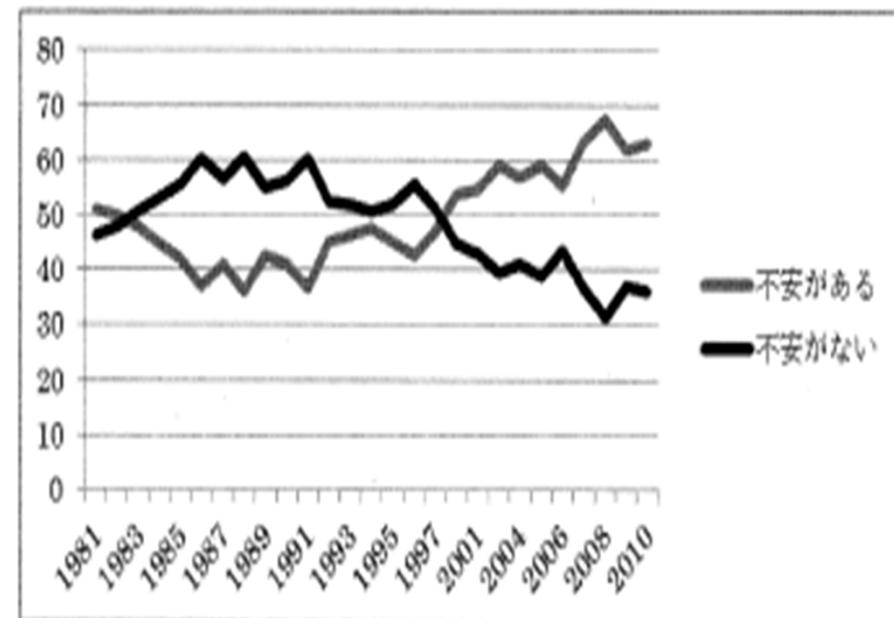
# 若者の生活満足度や不安度の推移

- 2000年代後半の20代の生活満足度は1960～70年代に比べ全般に高い。
- ただし、将来に対する不安も高い。

20代の生活満足度の推移



20代の不安度の推移

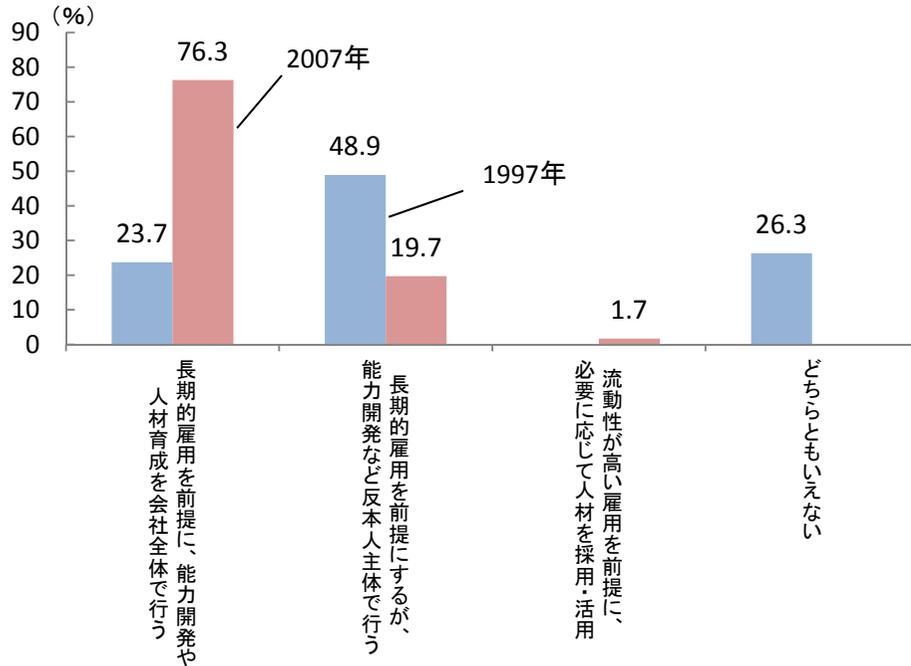


(出典)内閣府「国民生活に関する世論調査」

# 企業の雇用・人材についての考え方の変化

○ 近年では、長期雇用を前提とした人材育成を再評価する傾向も見られている。

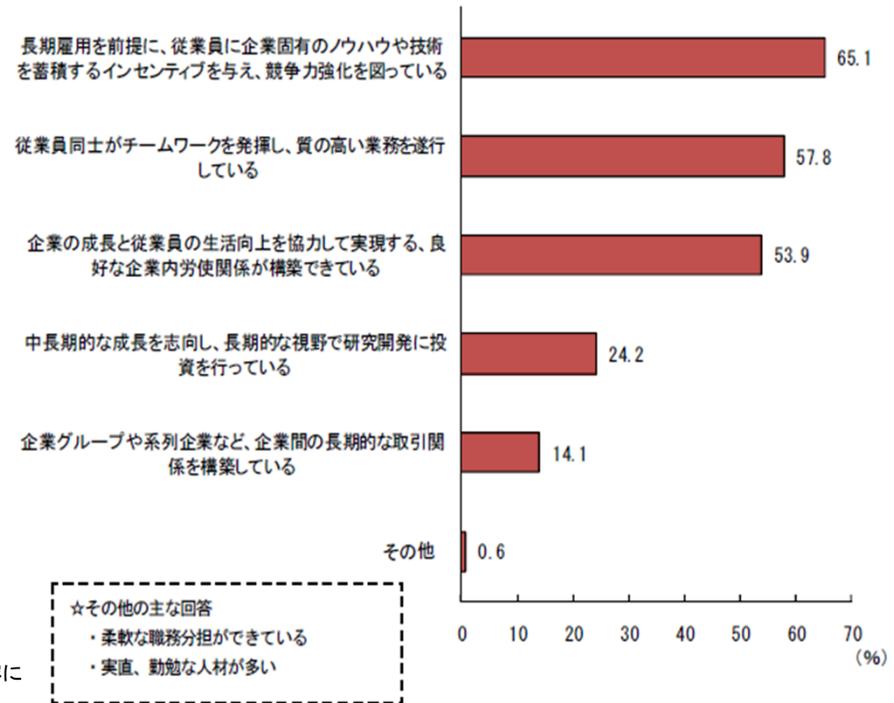
雇用や人材育成についての考え方



(資料出所) 厚生労働省「平成22年版労働経済白書」((財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成)

- (注) 1) 1997年調査の設問は「A: 能力の伸長は自分のためになるので、能力開発は自分の責任で行うべきである」、「B: 能力の伸長は企業のためになるので、能力開発は企業の責任で行うべきである。」に対して「Aに近い」、「ややAに近い」、「どちらともいえない」、「ややBに近い」、「Bに近い」の中から選択。  
 2) 2007年調査の設問は「長期的雇用を前提に、能力開発や人材育成を会社全体で行っていく」、「長期的雇用を前提とするが、能力開発などは本人主体で行っていく」、「長期的雇用というよりは、流動性が高い雇用を前提に、必要に応じて人材を採用・活用していく」、「その他」の中から選択。  
 3) 上場企業の人事労務担当者に行ったもの。  
 4) 1997年調査における「長期的雇用を前提に、能力開発や人材育成を会社主体で行う」、「長期的雇用を前提にするが、能力開発などは本人主体で行う」は、それぞれ「能力の伸長は自分のためになるので、能力開発は自分の責任で行うべきである」、「能力の伸長は企業のためになるので、能力開発は企業の責任で行うべきである」という設問に対し、「近い」又は「やや近い」とした企業の合計。  
 5) 2007年の「非製造業」は、建設業、第3次産業、その他を合算したものの。  
 6) 計には、無回答の企業を含む。

海外企業と比較した場合、日本企業の強みであると考えられるもの(複数回答)



(出典) 日本経済団体連合会「2010年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」  
 (注) 調査対象は、日本経済団体連合会会員企業及び東京経営者協会会員企業の労務担当役員以上  
 回答状況は、調査対象企業1,892社のうち、有効回答社数は505社(回収率26.7%)  
 産業別: 製造業256社(50.7%)、非製造業249社(49.3%)  
 規模別: 従業員500人以上の企業401社(79.4%)、500人未満の企業104社(20.6%)

# (参考) 社会保障・税一体改革大綱

(平成24年2月17日 閣議決定)

- 今般の社会保障・税一体改革においては、若者、女性等の就労を促進し、あらゆる人が就業意欲を実現できる「全員参加型社会」の実現、就労形態にかかわらず公正に処遇され、継続的にキャリア形成が可能となり、健康で安全な働き方ができる「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現が掲げられている。

## 5. 就労促進、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現

(1) 高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度

- 「全員参加型社会」や「ディーセント・ワーク」の実現、重層的なセーフティネットの構築により、社会保障制度を支える基盤を強化し、「分厚い中間層」を復活させるため、喫緊の課題である高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度について、見直しを行う。☆ 労働政策審議会の議論を踏まえ、必要な法案を平成24年通常国会へ提出する。

### <具体的施策>

- 高齢者雇用対策について、雇用と年金を確実に接続させ、無収入の高齢者世帯が発生しないよう継続雇用制度に係る基準に関する法制度を整備する(平成25年度の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げまでに実施することが必要)。
  - 有期労働契約について、有期契約労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保するための法制度を整備する。
  - パートタイム労働対策について、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保するため、均等・均衡待遇の確保の促進、通常の労働者への転換の推進等に関する法制度を整備する。
  - 雇用保険制度について、現下の厳しい雇用失業情勢や景気の下振れリスクに対応するため、平成23年度末までの暫定措置の延長等に関する法制度を整備する。
- (2) 総合的ビジョン・若年者雇用対策
- 上記の有期労働契約やパートタイム労働対策についての議論の成果を踏まえつつ、非正規労働者の公正な待遇確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの年度内の策定に向けて検討する。
  - 若年者雇用対策については、大学生等の厳しい就職環境を踏まえ、ジョブサポーターによる大学への出張相談の常時実施や年度末時点の未内定者の新卒応援ハローワークへの全員登録・集中支援などマンツーマン支援を徹底するとともに、学生の視野の拡大等による中小企業とのミスマッチを解消する。加えて、就職氷河期世代も含め、フリーターへの正規雇用化支援を一層強化する。

## 6. 貧困・格差対策の強化(重層的セーフティネットの構築)(一部再掲)

○ すべての人の自立した生活の実現に向け、就労や生活の支援を行うとともに、消費税引上げによる低所得者への負担に配慮し、低所得者へきめ細やかに配慮する。

### (1) 社会保障制度における低所得者対策の強化(一部再掲)

○ 消費税収は全て国民に還元するという観点に立ち、消費税引上げに伴う低所得者への影響に対する措置として、以下の措置を(2)、(3)の措置と併せて講じ、社会保障における給付等を通じたきめ細やかな対策を実施する。

i 生活保護基準、各種福祉手当については、物価スライド等の措置により、消費税引上げによる影響分を手当額に反映させる。

ii 低所得の年金受給者に対しては、最低保障機能の強化として加算措置を行う。(4. II(2))

iii 医療・介護分野においても、市町村国保の保険料、介護1号保険料における低所得者保険料軽減の拡充等により、負担軽減措置を行う。(3. (1)、(6))

iv 長期高額医療の高額療養費の見直しについて検討する。(3. (3))

v 社会保障の制度横断的な低所得者の負担軽減策として、総合合算制度創設を検討する。(3. (11))

### (2) 社会保険の適用拡大(再掲)

○ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大(3. (2))

○ 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大(4. II(6))

### (3) 重層的セーフティネットの構築・生活保護制度の見直し

○ 生活困窮者対策と生活保護制度の見直しについて、総合的に取り組むための生活支援戦略(名称は今後検討)を策定する。(平成24年秋目途)

#### i 生活困窮者対策の推進

○ 第2のセーフティネットの構築に向け、求職者支援制度に併せ、以下の取組を推進する。

a. 生活困窮者に対する支援を実施していくための体制整備・人材確保等を進めるため、国の中期プランを策定する。

b. 生活困窮者の自立に向けた生活自立支援サービスの体系化、民間の生活支援機関(NPO、社会福祉法人等)の育成・普及、多様な就労機会の創出等を図るため、必要な法整備も含め検討する。

#### ii 生活保護制度の見直し

○ 国民の最低生活を保障しつつ、自立の助長をより一層図る観点から、生活保護法の改正も含め、生活保護制度の見直しについて、地方自治体とともに具体的に検討し、取り組む。

<平成24年度における主な関連施策>

○ 当面の対策として、生活保護制度において、以下の取組を実施する。

#### i 生活保護受給者の就労・自立支援の充実

○ ハローワークと連携した生活保護受給者に対する就労支援の強化、社会福祉法人やNPOの協力を得て実施する高齢者等の生活支援の充実、生活保護受給世帯の子どもに対する養育相談等を実施する。

#### ii 生活保護の適正化の徹底

○ 支援が必要な人に対し適切な保護を行う一方で、国民の信頼を損なうような不正・悪質な事例に厳正に対処する。電子レセプトの効果的活用や後発医薬品の使用促進等を通じた医療扶助の適正化、調査手法の見直しを通じた不正受給対策を徹底する。