

第3章 家計を取り巻く環境の変化と人間力強化に向けた課題

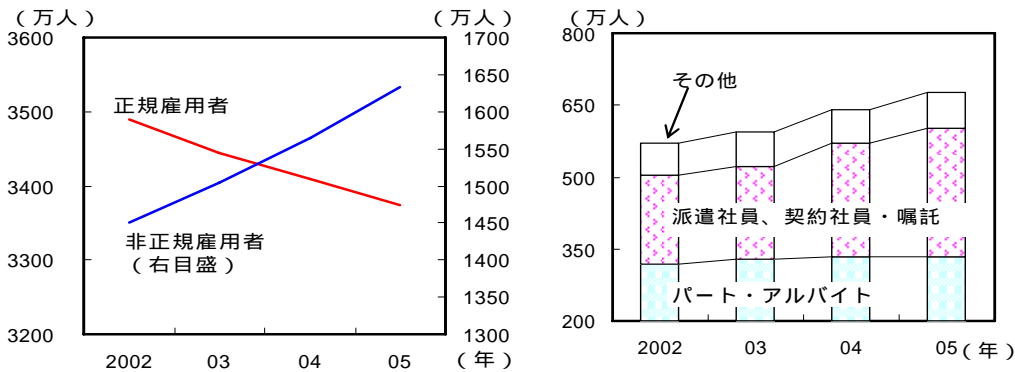
第1節 雇用の変化とその影響

- 今回の景気回復局面においては、企業のリストラによる人件費削減圧力を背景に、非正規雇用が増加するといった、雇用形態の多様化が進展。

【分析の紹介】

- 今回の景気回復局面では、正規雇用以外の様々な形態（パートタイム労働者のほか、派遣労働者や契約社員など）の非正規雇用が増加。

第3 - 1 - 3図 非正規雇用の動き

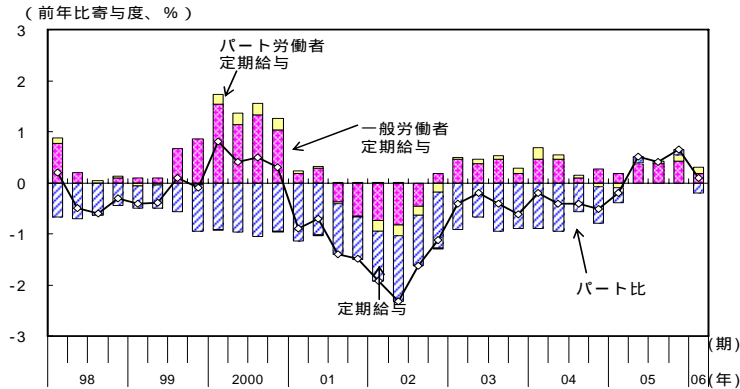


(備考)総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」より作成。

- 企業の意識をみると、主に人件費削減や雇用調整という目的で非正規雇用を活用。
- 雇用者全体の定期給与の低下は、主にパート比率の高まりによる賃金押し下げによるもの。ただし、2001年前後においては、正規雇用者を含むフルタイム労働者の定期給与も押し下げに働いた。

第3 - 1 - 7図 定期給与の要因分解

足下では、パートタイム比率の増加による賃金押し下げの寄与

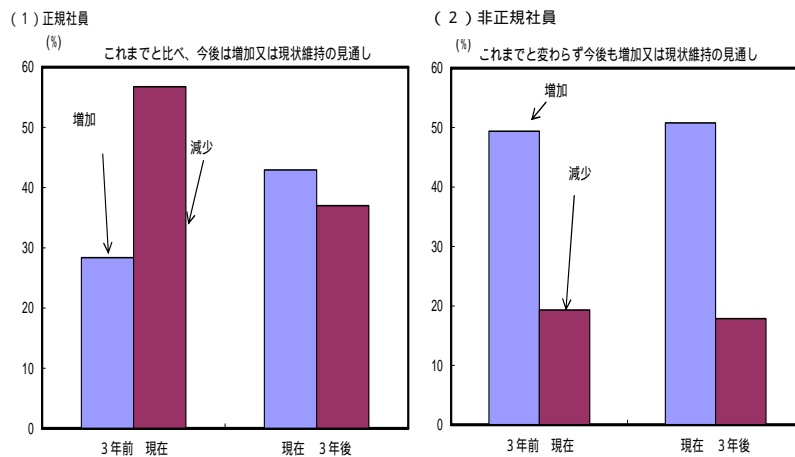


- 非正規雇用については、今後も活用が続くものの、景気回復が続く中で今後は正規雇用についても回復の兆し。
- 一方、若年の失業率は、全体の失業率に比べて高水準で推移。こうしたなか、フリーター、ニートや若年の非正規雇用者が増加。

【分析の紹介】

- これまでおよび今後の正規・非正規雇用の方針についての最近の調査をみると、今後は正規雇用者を増加ないし現状維持と回答した企業がそうでない企業より多い。

第3 - 1 - 11 図 これまでの3年間と今後の3年間の従業員の見通し

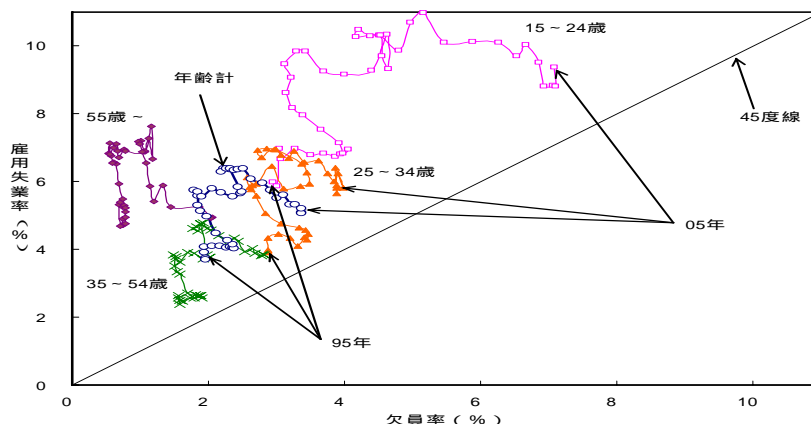


(備考) 労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」により作成。

- 年齢別のUV曲線をみると、若年層の失業率の上昇は基本的には構造的失業率によるもの。

第3 - 1 - 14 図 年齢別UV曲線

若年層の構造的失業率の上昇が大きい



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. 雇用失業率 = 完全失業者数 / (雇用者数 + 完全失業者数)
3. 欠員率 = (有効求人 - 就職件数) / (有効求人 + 就職件数 + 雇用者数)
4. 「平成10年版 労働経済の分析」を参考にした。

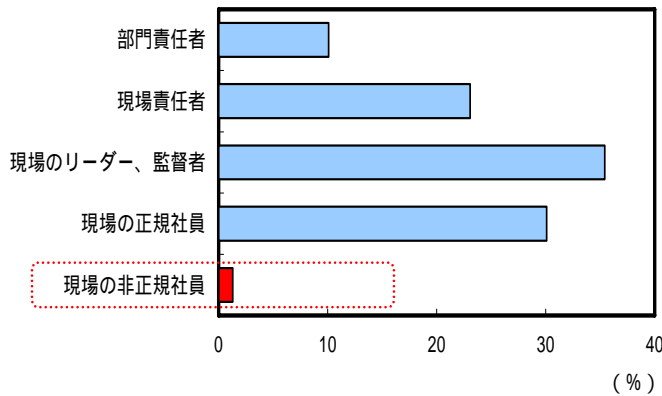
- 特に教育機会が必要とされる若年時において、非正規雇用になっているものが職業能力開発ができない点は懸念。若年雇用問題については、将来の我が国経済に与える影響も考慮しながら対応が必要。

【分析の紹介】

- 企業側の非正規雇用者への教育訓練機会の提供に関する意識は低い。

第3 - 1 - 10 図 企業が人材育成において重視する層

人材育成において非正規社員はあまり重視されていない



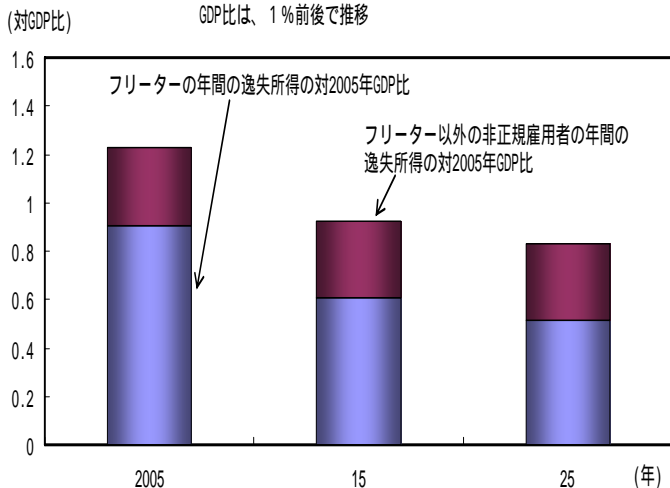
(備考)

- 内閣府「企業における人材育成に関するアンケート調査」により作成。
- 人材育成において最も重要な部門のどの層が最も重要であるかという質問に対する回答の集計。

- 現在の若年フリーターや非正規雇用者について、非正規雇用者のままである確率が現在と同様であると仮定し、非正規雇用者に残った者が将来、正規雇用になれないことにより失う所得は、GDP比で1%近くの影響。

第3 - 1 - 20 図 若年非正規雇用が経済に与える影響

現時点で15～34歳層の非正規雇用者の逸失所得の対GDP比は、1%前後で推移



(備考)

- 総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成17年平均)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」UFJ総合研究所「増加する中高年フリーター」により内閣府で推計。
- フリーター及び非正規雇用者の定義は、総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成17年平均)
- 推計方法は、現在15～34歳のフリーター及びそれ以外の非正規雇用者の数が、UFJ総合研究所における「フリーターが5年後もフリーターである割合」に従い減少していくと仮定し、さらにそれらの者が2005年の賃金センサスと同等の賃金所得を得ると仮定して、正社員であったならば得られたであろう機会費用を逸失所得として捉え、推計。具体的な計算方法は次式のとおり。(なお、各調査で年齢区分が異なるため、年齢区分が小さな場合は、年齢区分間の平均を取るにより、大きな年齢区分の値とした。)
「個人の逸失所得」=「各年齢階層の正社員の年収」-「各年齢階層のパートタイム労働者の年収」(ただし、非正規雇用者の場合は、正社員以外の年収を用いる。)
「全体の逸失所得」=「05年のフリーター数」*「10年後フリーターでいる確率」*「個人の逸失所得」(ただし、非正規雇用者の場合も同様の手法。)

第2節 職業能力の取得という観点からみた人間力強化に向けた課題

- 職業能力取得の観点からの人間力強化については、就労前の学校教育や就労後の職業教育訓練の双方ともに重要。

【分析の紹介】

- 内閣府で個人を対象に実施したアンケート結果をみると、働く上で必要な専門的知識や専門的スキルは「仕事の実務を通じて」取得したとする回答が最も多いものの、学校教育やOJT、独学なども能力取得に重要な役割。

第3-2-1表 専門的知識・専門的スキルの取得段階
学校教育やOJT、独学なども能力取得に重要な役割

	最終学歴	主として仕事を始めるまで					主に仕事を始めてから					
		高等学校以前の学校教育	大学等における高等教育	大学院等における教育	在学中のサークル等の活動	在学中のアルバイト経験等	仕事における実務中	職場が主体			自発的	
								上司、先輩によるOJT	企業内における集合研修	企業外における研修	大学院等の教育機関による教育訓練	仕事を始めてからの独学
専門的知識	中学	4%	2%	0%	0%	4%	54%	22%	7%	6%	1%	38%
	高校	7%	2%	0%	0%	4%	64%	34%	21%	7%	4%	26%
	短大・高専	3%	23%	0%	0%	8%	62%	31%	21%	9%	7%	24%
	大学	2%	20%	1%	1%	5%	63%	39%	23%	13%	4%	31%
	大学院	4%	27%	45%	2%	6%	58%	36%	17%	13%	6%	30%
専門的スキル	中学	2%	2%	0%	0%	4%	52%	26%	13%	5%	1%	34%
	高校	5%	1%	0%	0%	2%	64%	32%	20%	8%	4%	26%
	短大・高専	3%	17%	1%	1%	5%	62%	32%	20%	9%	6%	23%
	大学	1%	10%	0%	0%	3%	65%	39%	19%	9%	3%	29%
	大学院	2%	14%	32%	2%	7%	66%	38%	12%	9%	4%	22%

(備考) 内閣府「仕事と教育に関する調査」により作成。

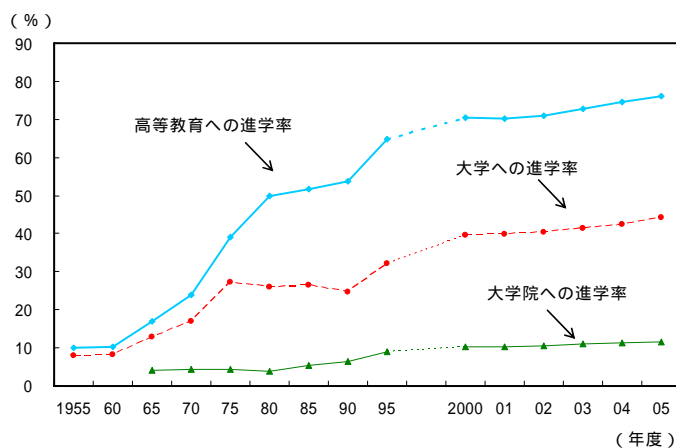
- 企業がリストラを進めることで、企業の職業教育訓練に対する役割は変化し、個人の役割が高まる傾向。今後の人間力強化に向けては、就労前の学校教育における職業教育訓練の強化とともに、就労後の職業教育訓練機会を整備することも重要。こうした施策はフリーター、ニートなど若年雇用問題への対応にも役立つ。

【分析の紹介】

- 大学をはじめとする高等教育機関への進学率が上昇した現状では、従来の役割に加え個々の多様な教育ニーズに合わせて、仕事に関する実践的な専門的知識や技能を取得することができるような多様な教育サービスの提供が求められる。

第3-2-2図 我が国における進学率

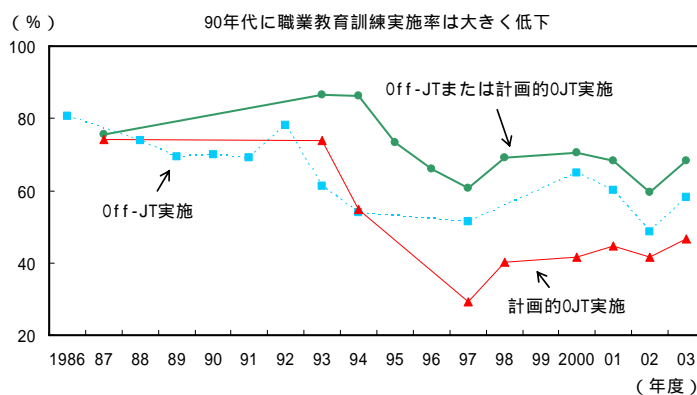
我が国における進学率は上昇傾向



(備考) 1. 文部科学省「データからみる日本の教育 2005」、「文部科学統計要覧」により作成。
 2. 高等教育への進学率は、大学(学部)・短期大学(本科)、専門学校、高等専門学校第4学年等の合計。
 3. 過年度高卒者等を含む。

- 企業における職業教育訓練の役割の変化が懸念される現状においては、就労後も多様な教育をうける機会を如何に確保していくかが重要な課題。

第3-2-7図 教育訓練実施率の推移



(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査」、旧労働省「民間教育訓練実態調査」により作成。
 2. 項目ごとに調査を行っていない年度があるため、そのままつないでいる。
 3. 1998年までが「民間教育訓練実態調査」、2000年度以降が「能力開発基本調査」による。両者は調査方法等が異なるため単純な比較はできないことに注意。
 4. 一部暦年データを含む。

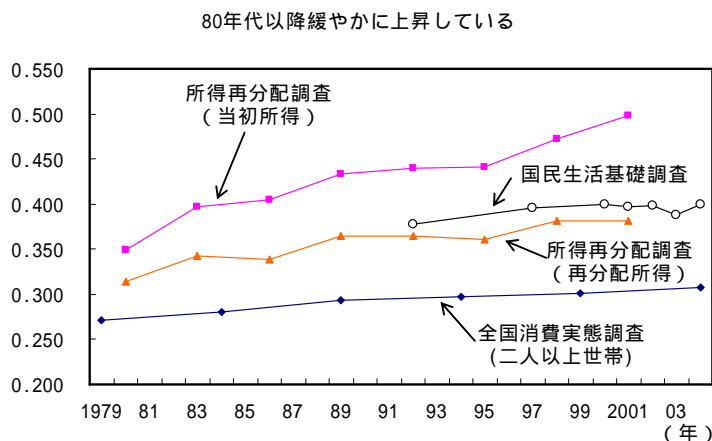
第3節 家計からみた経済的格差

- 経済統計データをもとに把握できる所得格差は全体として緩やかに拡大しているが、世帯人員数の縮小や高齢者世帯の増加による影響が大きい。

【分析の紹介】

- 所得格差を示す代表的な指標であるジニ係数の動きを、各種の統計でみると、いずれも緩やかな拡大傾向。

第3 - 3 - 1図 各種統計によるジニ係数

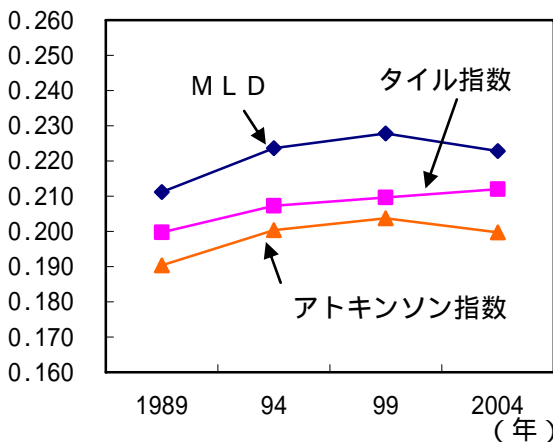


(備考) 1. 総務省「全国消費実態調査」、厚生労働省「所得再分配調査」、「国民生活基礎調査」による。

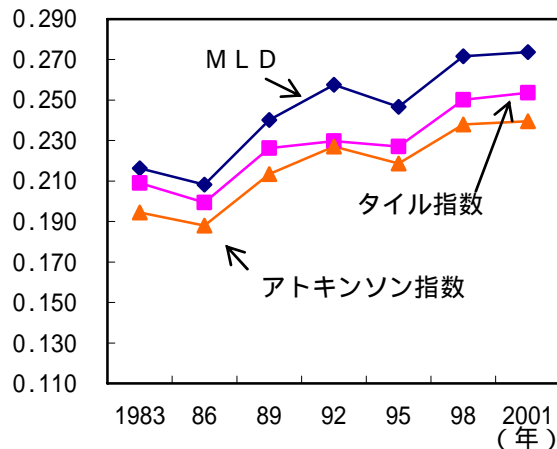
- ジニ係数以外の不平等指数で所得格差をみても、統計上は緩やかな拡大傾向を示している。

第3 - 3 - 4図 各種指標による所得の各種不平等指数

(1) 「全国消費実態調査」(総世帯)による各種不平等指数



(2) 「所得再分配調査」による各種不平等指数



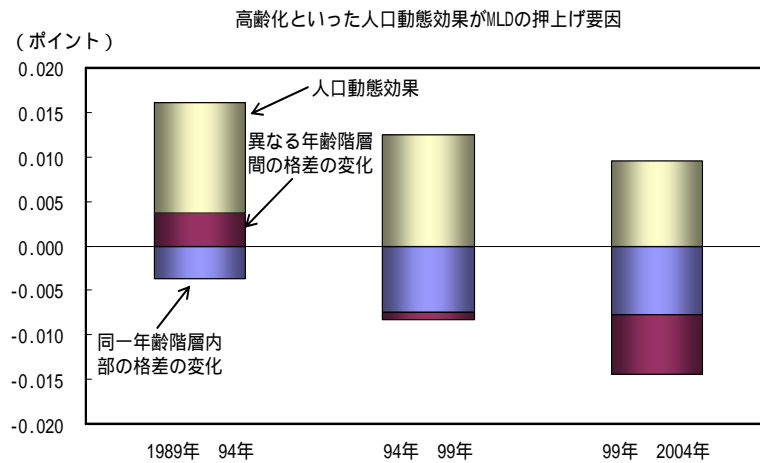
(備考) 1. 総務省「全国消費実態調査」、厚生労働省「所得再分配調査」を特別集計し推計した。

- 世帯人員数の縮小などの家族形態の変化要因、あるいは、高齢者世帯の増加という人口動態要因などが統計上の格差指標の上昇に寄与。

【分析の紹介】

- 「全国消費実態調査」による不平等指標（平均対数偏差（MLD））の変動について、年齢構成比率の変化による人口動態効果による格差の変化分とそれ以外の部分に分解すると、平均対数偏差の上昇の多くが人口動態効果により説明できる。
- また、世帯人員数を調整したベースで所得格差をみると拡大ペースが鈍化。

第3-3-8図 「全国消費実態調査」(総世帯)のMLD要因分解

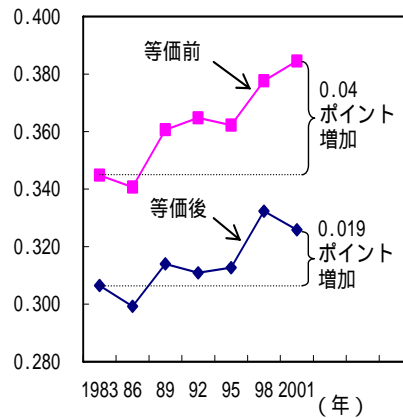
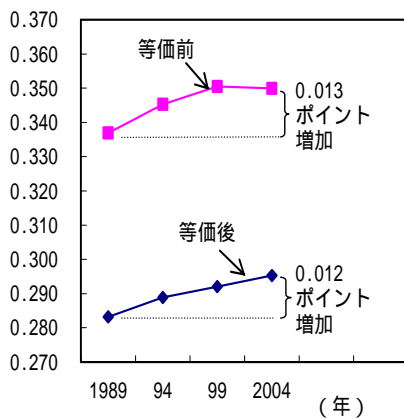


(備考) 1.総務省「全国消費実態調査」を特別集計し推計した。
2.詳しい推計方法は、付注3-8を参照

第3-3-6図 等価ベースでみた所得格差の動き

(1) 「全国消費実態調査」(総世帯)によるジニ係数

(2) 「所得再分配調査」(再分配後所得)によるジニ係数



- 単身世帯も含めた総世帯でみたジニ係数は99年から2004年にかけてわずかながら低下。しかし、この動きは平均所得が低下するなかでの所得分布集中による可能性。

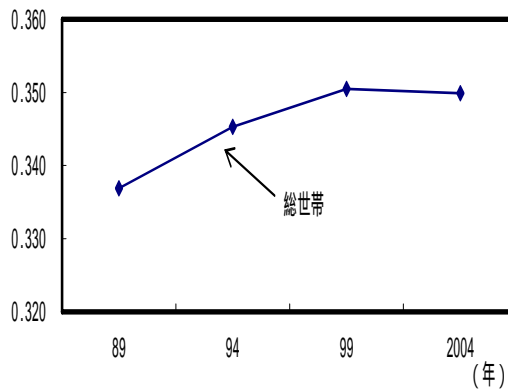
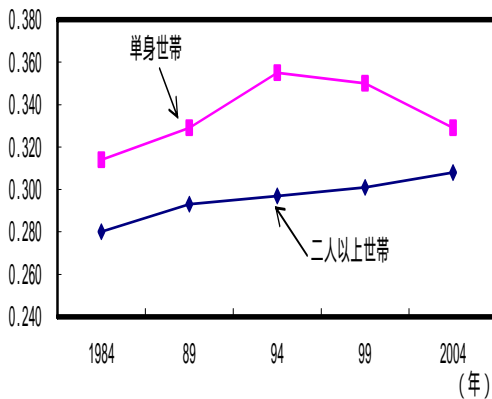
第3-3-2図 「全国消費実態調査」による所得のジニ係数の推移

(1) 単身世帯及び二人以上世帯のジニ係数

(2) 総世帯のジニ係数

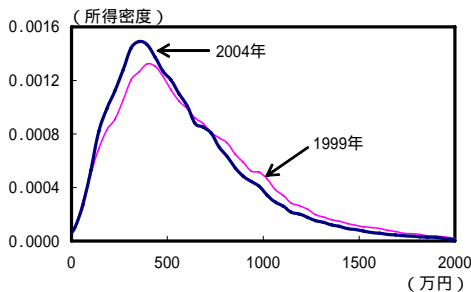
単身世帯のジニ係数は99年から2004年にかけて低下

99年から2004年にかけてわずかながら低下



第3-3-3図 「全国消費実態調査」の所得分布<総世帯>

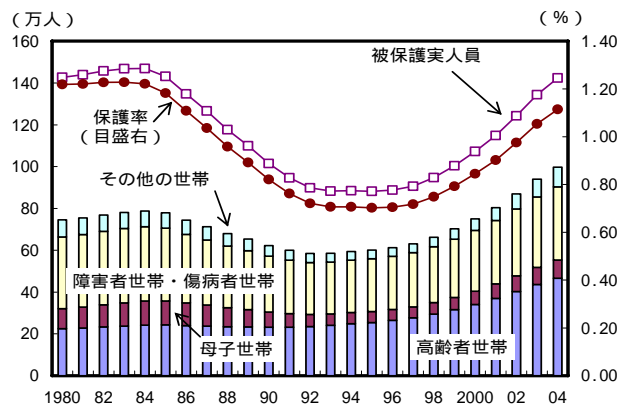
99年から2004年にかけて平均所得が低下するなかで所得分布が集中



(万)	平均値	中央値
1999年	649	550
2004年	589	496

(備考)
1. 総務省「全国消費実態調査」を特別集計し推計した。
2. 中央値については内閣府(経済財政分析担当)による試算値。

第3-3-9図 世帯類型別被保護世帯数、被保護実人員及び保護率の推移



(備考)厚生労働省「平成16年度社会福祉行政業務報告」、総務省「人口推計」により作成。

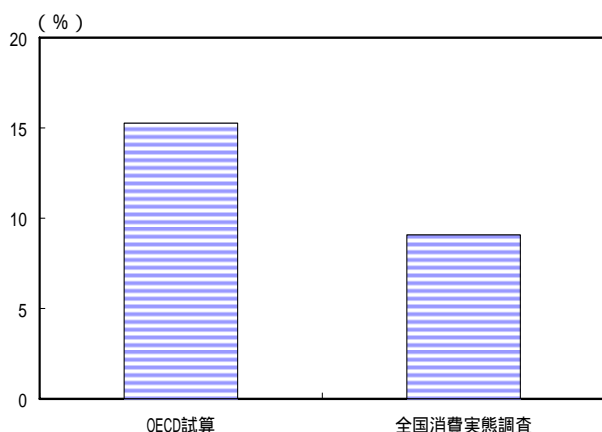
- 相対的貧困率で見ると、OECDによる国際比較で我が国は上位に位置する。しかし、この数値については、幅を持って解釈する必要がある。
- さらに、貧困度を絶対的貧困という尺度で国際比較を行うと、日本が厳しい貧困状況にあるという結論を導き出すことは難しい。

【分析の紹介】

- 「全国消費実態調査」から計算された相対的貧困率をみると、OECDの試算値よりも低い水準となることが確認される。

第3-3-11図 我が国の相対的貧困率

使用する統計によって結果が異なるため幅をもって解釈する必要がある



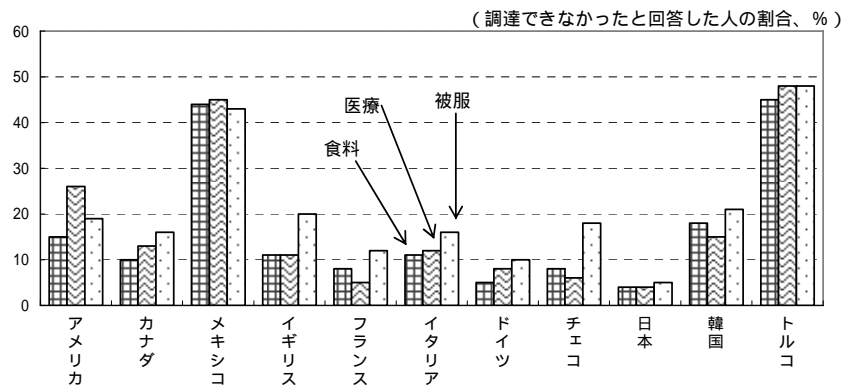
(備考)

1. 総務省「平成11年全国消費実態調査」、OECD(2005) "Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s"により作成。
2. 全国消費実態調査は総世帯ベース。
3. 相対的貧困率とは、所得の分布における中央値の50%に満たない人々の割合を表す。
4. どちらも可処分所得の等価ベースをもとに算出している。
5. 所得の調査年は、OECD試算は2000年、全国消費実態調査は1999年。

- 世界的に行われている世論調査プロジェクトが2002年に行った調査においては、日本は生活必需品を調達することができなかったとした者の割合が先進国の中では一番低くなっている。

第3-3-12図 絶対的な貧困に関する国際比較

十分な所得がないために生活必需品が調達できなかったと回答した割合は、日本はいずれも小さい



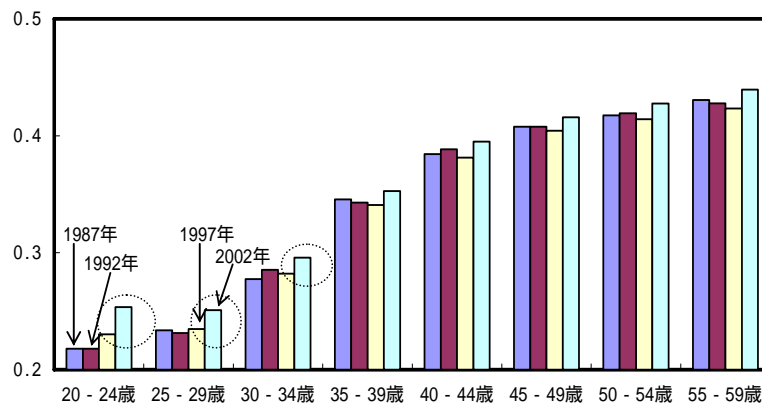
(備考) Global Attitude Project(2002)、「What the World Thinks in 2002」より作成。

- 若年層においては、所得格差や労働所得格差の拡大の動きがみられる。これは、フリーター、ニートなどの若年層の雇用情勢を反映しているとみられ、将来経済全体への格差拡大につながる可能性もある観点から対応が必要
- 労働所得でみた格差拡大は、非正規雇用の増大とも関係している可能性。現時点では、こうした動きが世帯所得の格差拡大までには直接つながっていないが、正規・非正規雇用に関する動向は格差の観点からの配慮も必要。
- なお、格差の動向については、きめ細かな分析を可能とするよう、経済統計の一層の整備充実が必要。

【分析の紹介】

- 世帯所得のジニ係数を「全国消費実態調査」でみると、99年から2004年にかけて、若年層でジニ係数が上昇。また、労働所得のジニ係数をみても、97年から2002年にかけて、特に20歳代、30歳代の若年層における拡大度合いが大きい。

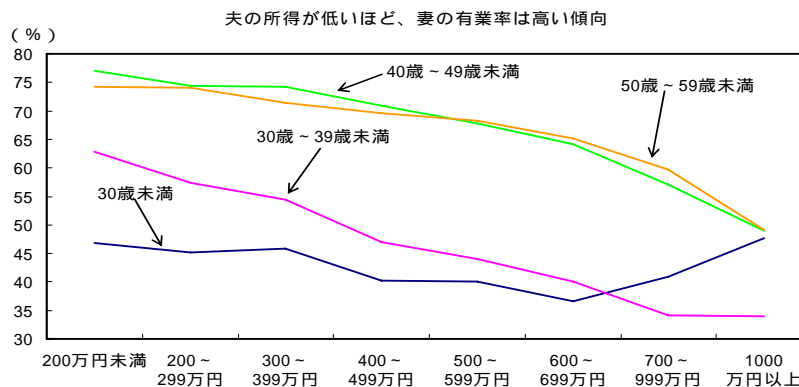
第3-3-19図 年齢別の労働所得でみたジニ係数の推移



(備考) 総務省「就業構造基本調査」により内閣府で推計。

- 個人単位の労働所得で格差が拡大しているにもかかわらず、世帯単位あたり収入でみた格差に変化がないことの要因としては、世帯主以外の世帯員の労働所得が世帯全体の収入を補填に寄与したことなどが考えられる。

第3-3-21図 夫の年齢別・所得階層別の妻の有業率



(備考) 1.総務省「就業構造基本調査」により作成。
2.妻の有業率は、夫が有業者のうち妻が有業者である割合を示す。

第4節 家計部門の環境変化と政策の対応

- 第3節までみたように、企業部門から家計部門へ景気回復の波及が続いているものの、雇用形態の多様化、若年層におけるフリーター、ニートの増加などは厳しいものがあり、支援が必要。
- 非正規雇用から正規雇用への転換を容易にするような対応や、職業教育訓練などの積極的な雇用政策により、労働者が自らの意欲でよりよい雇用状態への移行に向けて努力の支援が重要な鍵。

<非正規雇用者から正規雇用者への転換に向けた政府の役割>

- トライアル雇用などの仕組みの活用を企業に促す等、正規雇用への登用を促進。
- 新卒時採用に不利な状況にあった世代に対する再挑戦の機会の提供など、5月の「再チャレンジ推進会議」中間とりまとめ関連の対応。

<厳しい若年雇用情勢への対応>

- 現在、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」において、90年後半以降若年失業者問題が緩和した欧州諸国でとられた積極的雇用政策をわが国でも展開。

(参考) 欧州諸国の「積極的雇用政策」と「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の関係
学校教育段階における若年者の教育訓練を重視

<我が国の対応>

- 小中高校生向けの職業意識形成事業を、ハローワーク・学校・産業界が連携し推進
- 大学及び大学生等と産業界との密接な連携。

失業期間が長期化しないよう、若年失業者等に対し就業経験

<我が国の対応>

- 「日本版デュアルシステム」(企業実習と座学を連携させた教育訓練)を引き続き実施。
- ニート対策について、働く意欲・能力向上に向けた支援や「学び直し」の機会の提供。

個々の若年者に対し相談員を配置し、きめ細かに対応。

<我が国の対応>

- 都道府県における、雇用関連サービスをワンストップで行うジョブカフェによる就職支援。
- ハローワークに若年者ジョブサポーターを配置し、新規学卒者等に対する就職支援を拡充実施。
- 地域において、「地域若年サポートステーション」を設置。

- 若年雇用問題への取り組みは継続的に実施していくとともに、定期的な点検が必要。

まとめ

長期化する景気回復

日本経済は、2002年初以来4年以上にわたり持続的な景気回復が実現。2度の踊り場を挟むも、構造調整により3つの過剰を解消し、経済は正常化した状態に回帰。
経済全体で見ると消費、投資、外需が回復する中で相互にバランスのとれた民需主導の景気回復。

デフレ下で実現した景気回復

デフレにもかかわらず、企業部門の体質改善によって回復が持続。
さらに今回の景気回復局面を下支えした環境としては好調な世界経済の回復基調、金融再生の取組による信用不安顕在化の回避、量的緩和までも伴う金融政策運営を通じての低金利環境の維持などが挙げられる。

デフレ脱却に向けて

景気回復が続く中でデフレ脱却が視野に入ってきている。
実体経済面からの物価上昇圧力を判断するために各種の需給ギャップの状況や賃金などの費用面の動向をみると、着実に改善を示しつつあるものの、まだばらつきが残る。

企業部門と家計部門からみたリストラと経済構造調整

今回の景気回復下で、企業は雇用・設備・債務の3つの過剰の解消を目指し、厳しい企業努力を行った。雇用面では積極的にリストラを進めるとともに、設備投資を押さえる中で有利子債務の返済に努めることで企業体力の回復を図った。3つの過剰が解消したことにより、企業行動には変化が見られる。

企業側からのリストラの動きは家計部門から見ると非正規雇用の増加など雇用形態の多様化。しかし景気回復が続く中で企業部門での業績の回復の好影響は家計部門にも波及しつつある。

厳しさが増す国際競争と日本型経営の可能性

いわゆる「日本型経営」の特徴としては、終身雇用制と年功賃金制を組み込んだ内部組織、企業内部出身経営者と銀行を中心とする企業統治、企業間の長期的な取引関係など。こうした特徴は構造調整を経た後もある程度多くの日本企業に共通していることが確認できる。従業員重視の企業では資本の収益性も高い。

経済がデフレを脱却して正常化すると従来の日本型経営から得られる利点を享受する可能性が高まるものと期待される。

人間力強化に向けての取り組み

学校教育とともに就職後に職場などで経験する様々な職業訓練が人間力の向上に果たす役割も大きい。

厳しいリストラに伴い、企業が職業訓練を企業側の責任で、企業内部で実行する傾向が弱まる。

景気回復が持続し、デフレ状態が解消され経済が正常化するにつれて、企業の職業訓練に対する姿勢にも変化の可能性。一方で、自らの人間力の向上を目指して積極的に取り組む個人も増加。

経済環境の変化と家計部門の経済的格差

過去20年程度を通して日本社会全体の経済的な格差を示す統計指標は上昇傾向にあった。しかしながらこのような歴史的な所得格差の拡大は高齢化の進展という人口構造の変化により影響された部分が大きいと考えられる。

若年層での経済的な格差の拡大は将来的には挽回することが困難な格差に至る恐れもあり、十分な政策対応も望まれるところでもある。