

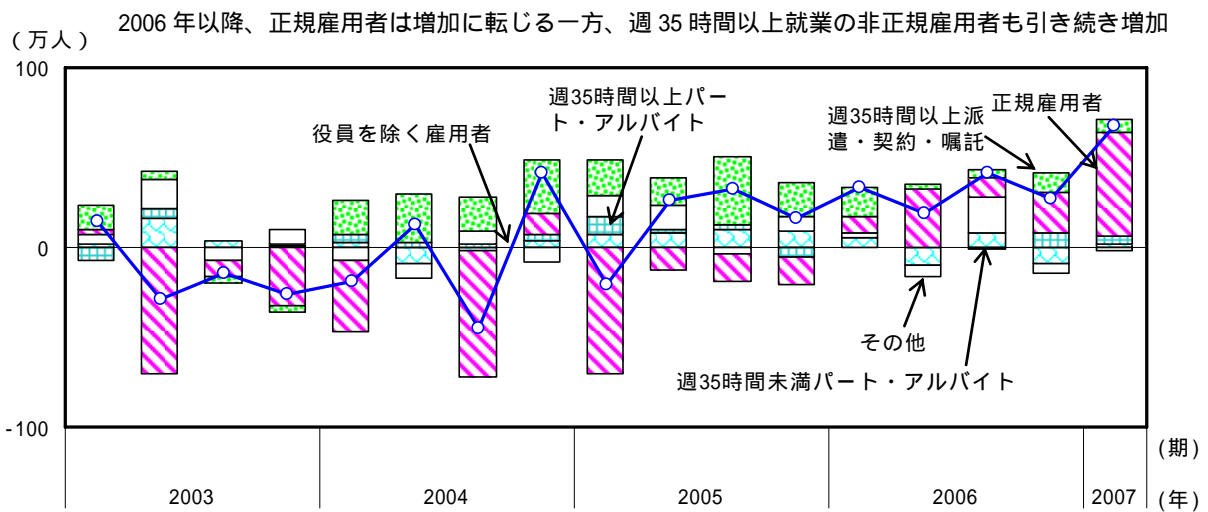
第3章 労働市場の変化と家計部門への影響

第1節 雇用形態の多様化と家計部門への影響

- 2006年以降、正規雇用者(男性)が連続して増加。また、非正規雇用者も増加。
- 非正規雇用者でも週35時間以上就業の長時間労働を行う雇用者が増加。
- 自ら非正規の雇用形態を選択する者が緩やかに増加しているが、やむを得ない理由で非正規を選択する割合が2割程度いることには注意。

【分析の紹介】

第3-1-2図 就業時間別雇用者の推移(男性)



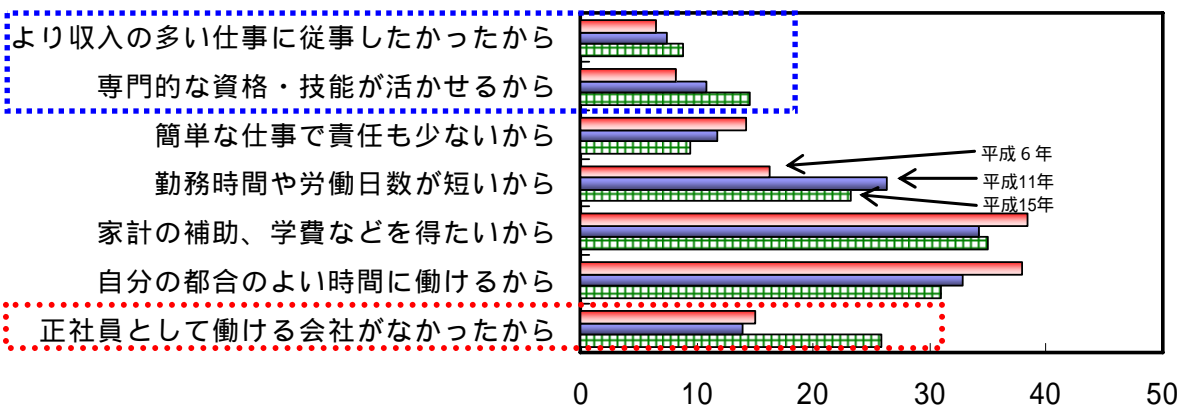
(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細結果)」により作成。

2. 月末1週間の就業時間が週35時間未満の雇用者には、労働時間不詳等の者も含む。

- 非正規雇用者のうち、そうした雇用形態を選択する理由として積極的なもの(より収入の多い仕事への従事等)を挙げる者は、緩やかに増加。
- ただし、正社員として働ける会社がないため非正規雇用を選択するという消極的な理由も2003年に伸びている。

第3-1-3図 非正規雇用を選択した理由

約2割の労働者がやむを得ず非正規雇用を選択



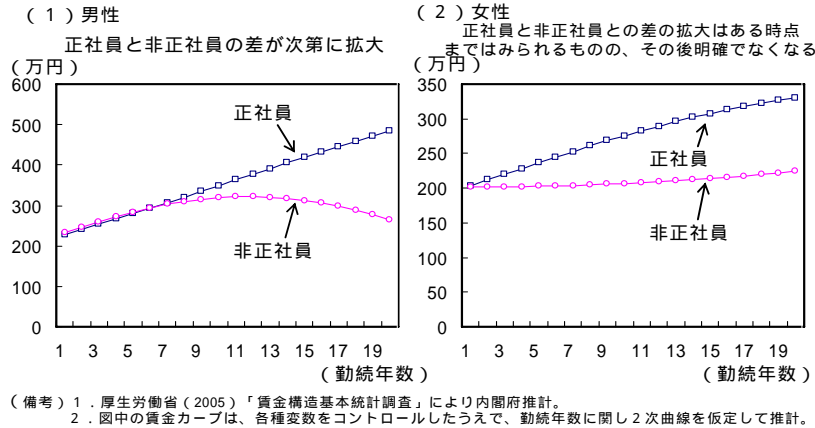
(備考) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(1994年度、1999年度、2003年度版)により作成。(%)

- 正規、非正規雇用者の人的資本形成の違いが賃金に反映。
- 正規、非正規雇用者は、仕事に関して必要な専門的知識・技能の習得の面で差。
- 女性の労働力率の30代後半以降の高まりの背景として、パート・アルバイトが増加。

【分析の紹介】

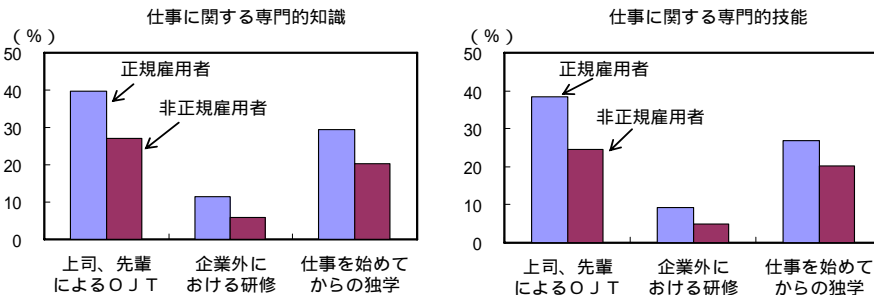
- 推計によれば、勤続年数が長くなるほど正規と非正規の差の拡大が見られる。これは、正規雇用者の勤続年数を通じた人的資本形成が賃金に反映された結果。

第3-1-6図 ミンサー型賃金関数による実証結果



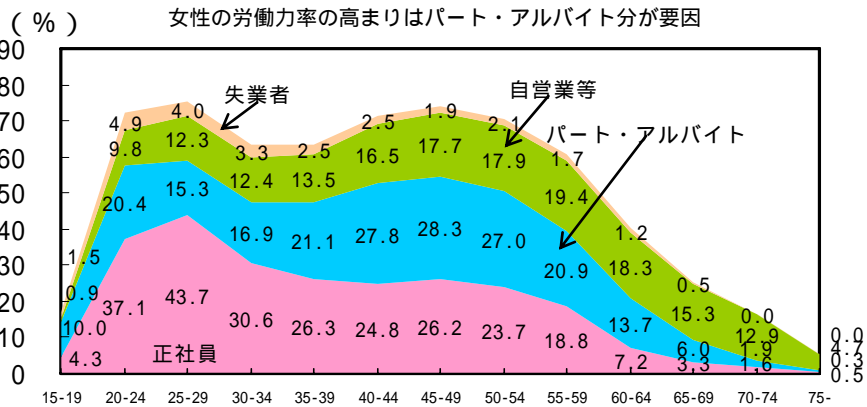
- 非正規雇用者は、OJT や Off-JT、独学による専門的知識・技能の習得が相対的に困難。

第3-1-7図 雇用形態別の仕事に関する専門的知識・技能の身に付け方
非正規雇用者は、OJT、Off-JT、独学により専門的知識・技能を習得した割合が相対的に低い。



- 女性労働力率の30代後半以降の高まりは、主にパート・アルバイト分が寄与。

第3-1-11図 就業形態別女性の労働力率



第2節 雇用環境の変化に対応した雇用制度改革

- 海外諸国の雇用者保護制度の強度を測る指数（EPL^(注)）によれば、正規雇用に比べ、非正規雇用の規制は、おおむね弱い傾向にある。
- 就業形態の多様化など労働市場が変化し、紛争処理制度が整備される中で、我が国でも近年、労働関係訴訟や個別の労働紛争相談が増加。

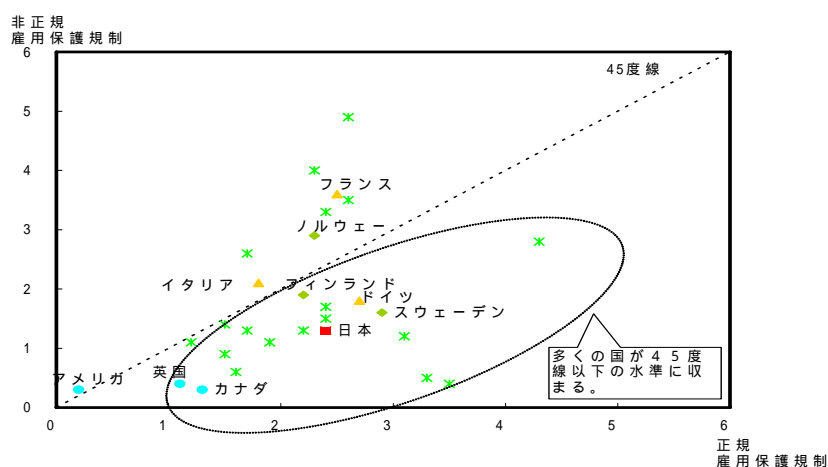
(注)Employment Protection Legislationの略

【分析の紹介】

- 海外諸国では、正規に比べ、非正規の雇用者保護の規制が弱い国が多い。
- 我が国の正規、非正規の雇用保護の規制の状況が他国と特段異なるわけではない。

第3-2-4図 正規雇用と非正規雇用のEPLの関係

正規雇用のEPLに比べると非正規雇用のEPLはおおむね低い水準となっている

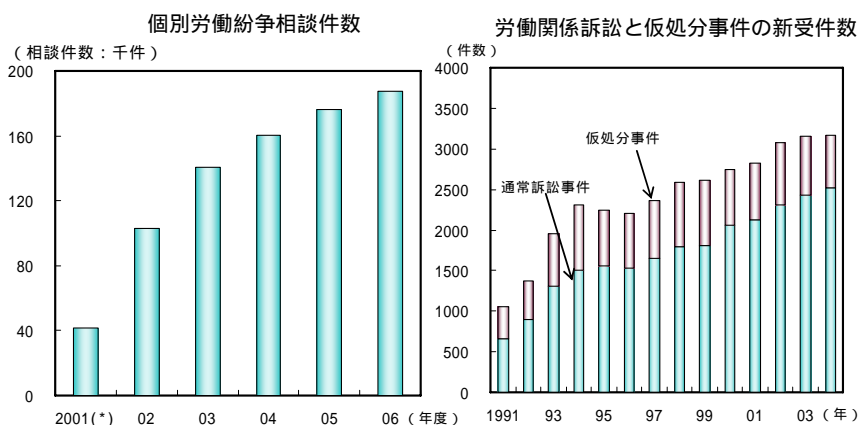


(備考) 1. O E C D "Employment Outlook 2004" により作成。
 2. それぞれの値が大きいくほど、雇用保護規制が強い。
 3. 正規雇用を regular employment、非正規雇用を temporary employment とした。
 4. 図中、45度線以下にプロットされている国は、その国の正規雇用のEPLに比べ非正規雇用のEPLの水準が低いことを示す。

- 就業形態の多様化など労働市場も変化し、労働審判制度などの紛争処理制度が整備される中、労働関係訴訟や個別の労働紛争相談は増加している。
- 労働環境の整備のために、体系的で分かりやすい解決や未然防止に資するルールが求められている。

第3-2-7図 労働関係紛争の動向（相談件数と訴訟件数）

労働関係訴訟や個別労働紛争相談は増加傾向



(備考)

1. 厚生労働省「平成18年度個別労働紛争解決制度施行状況」、「労働政策審議会労働条件分科会資料」
2. 左図中、2001年度については、6ヶ月分(2001年10月1日～02年3月31日)の相談件数。

第3節 賃金、雇用条件などに関する交渉過程

- 賃金決定における組織の役割を分析。
- 労働組合のみならず、代替的な発言型従業員組織^(注1)や労使協議機関^(注2)があることによって、その企業に勤める労働者(男性)とそうした組織・機関がない企業に勤める労働者とでは、賃金に差異があることが確認された。

【分析の紹介】

- 非正規労働者が増加するなど、雇用の多様化が進む中でも、働く先に発言型従業員組織や労使協議機関があるかないかによって、当該勤め先の労働者(男性)の賃金に差異があることがうかがえる。

第3 - 3 - 6表 未組織労働者の発言型従業員組織の賃金プレミアム
組合以外の組織・機関にも賃金プレミアムが見られる

説明変数		被説明変数：年間給与所得の自然対数			
		男性		女性	
		係数	有意度	係数	有意度
発言型従業員組織の有無ダミー		0.164	***	0.190	
企業規模の自然対数		0.037	**	0.024	
最終学歴	専門学校卒ダミー	0.295	***	0.352	**
	高専・短大卒ダミー	0.245	**	0.313	**
	大卒ダミー	0.239	***	0.372	**
学卒後経過年数 - 勤続年数		0.006	**	0.003	
フルタイム常用雇用ダミー		0.469	***	0.575	***
所定内労働時間		0.011	***	0.027	***
所定外労働時間		0.010	***	0.007	
勤続年数		0.047	***	0.065	**
勤続年数の2乗 / 100		-0.078	***	-0.152	

- (備考) 1. 内閣府(2007)「賃金・雇用構造についてのアンケート調査」を特別集計し回帰モデルにより推計。
2. 表中の有意度について*、**、***は変数がそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。
3. 説明変数のうち、ダミー変数は各々の項目に該当する場合に1、それ以外に0を当てている。

(注1) 発言型従業員組織とは、社員会や親睦会等の従業員組織のうち、「賃金改定、労働時間・休日・休暇、福利厚生などの労働条件事項について経営者側と話し合う」又は「生産計画や経営方針について経営側と話し合う」活動を行っている組織。

(注2) 労使協議機関とは、経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設機関。労働組合は含まれない。

第4節 経済成長と格差の関係

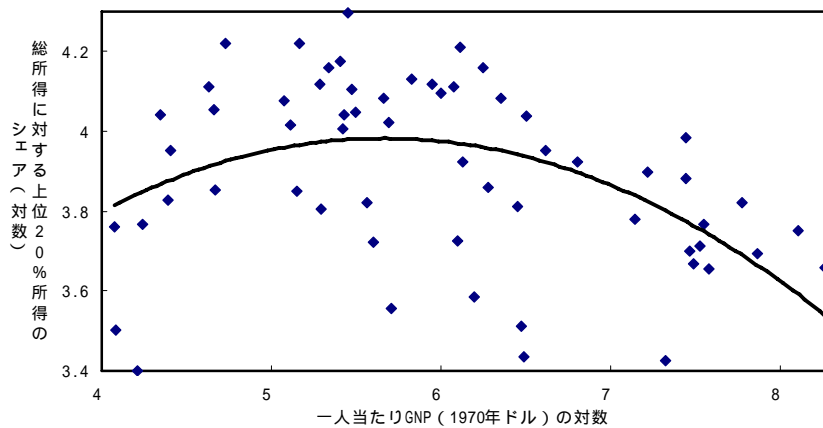
- 歴史的な現象として確認された、経済水準と格差指標との逆U字の関係（クズネッツ曲線）。
- しかしながら、近年の動向を見ると、一部地域においては、むしろ成長に伴って格差が拡大する傾向。

【分析の紹介】

- 各国一人当たりGDP水準と格差の指標(ジニ係数)には逆U字関係(クロスセクション・データによる各国の格差・所得水準データの散布図)。
- 経済発展の各段階により格差が一時的に拡大するがその後縮小することを示す。

第3 - 4 - 1 図 一人当たりGDPの水準と格差の指標

一人当たりGDPの水準と格差の指標には逆U字の関係が見られる（クズネッツの逆U字仮説）

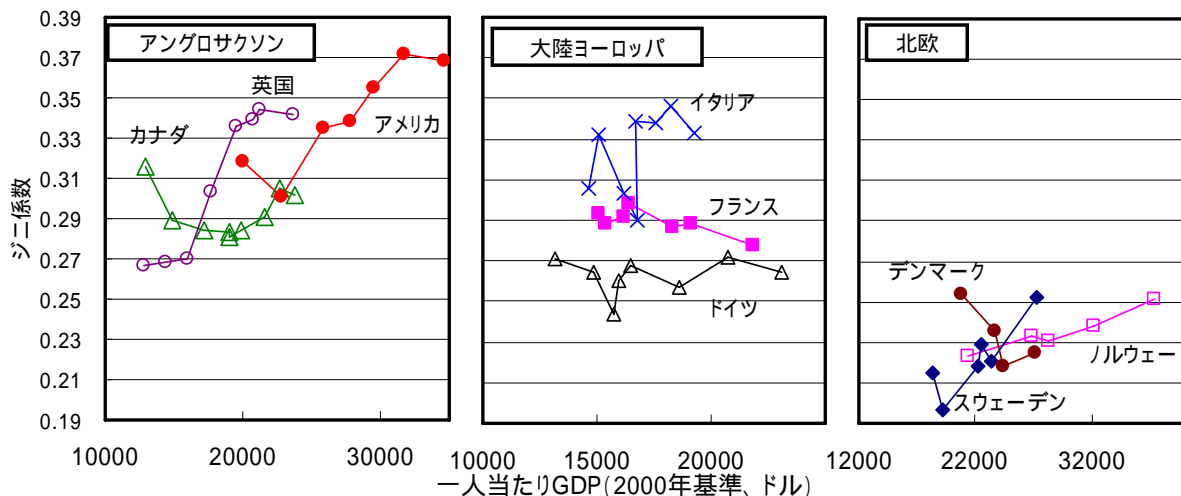


(備考) Montek S. Ahluwalia "Inequality, Poverty and Development" (1996)より作成

- 80年代以降アングロサクソン系の国々では経済成長とともに格差拡大の傾向。
- 同時期に、大陸欧州、北欧諸国では格差拡大がみられないか、または緩やか。

第3 - 4 - 7 図 欧米諸国における経済成長と格差

アングロサクソン諸国では経済成長とともに格差拡大が見られるが大陸ヨーロッパ、北欧諸国では格差拡大は緩やか



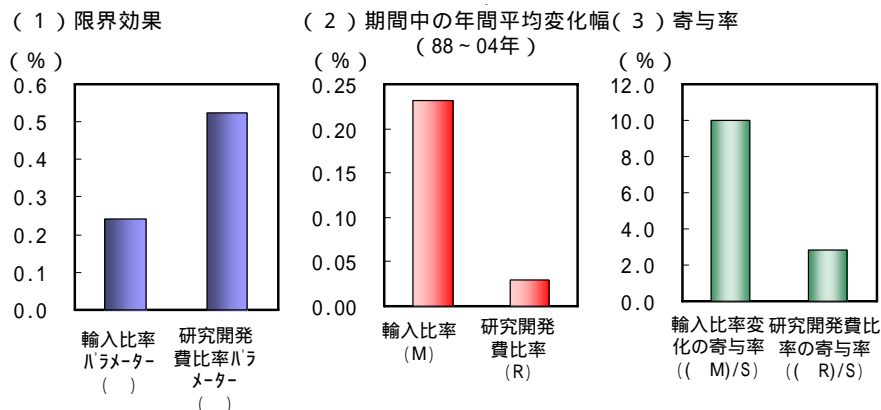
(備考) 1. 一人当たりGDPは、OECDのOlis-netより作成、2000年基準で為替レートを固定した実質GDP。各図により目盛りが異なることに留意。
2. ジニ係数は、Luxembourg Income Study (<http://www.lisproject.org/keyfigures/ineqtable.htm>)より作成。
3. おおむね1970年代から2000年前半までの値。

- 格差の拡大に与えるグローバル化とIT化の影響は、一定程度確認。
- 諸外国では、貧困対策のため、従来の所得再分配政策に加え、所得税と社会保障制度を統合した勤労税額控除制度の導入が広がっている。

【分析の紹介】

- 格差拡大の影響としては、人口動態要因等のさまざまな要因があるが、グローバル化やIT化の影響が指摘されている。それら二つの影響を分析すると、一定程度の寄与は見られるものの、合計の影響は限定的。

第3-4-8図 スキル偏向的技術進歩(SBTC)とグローバル化の格差への影響
大卒向け賃金支払い比率への寄与は、相対的には輸入比率の方が高い。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「科学技術研究調査報告」、日本関税協会「外国貿易概況」等により作成。
2. 佐々木・桜『製造業における熟練労働への需要シフト』を基に、88年~04年の製造業中分類データをプールし、固定効果モデルで推計した。推計式は以下の通り。

$$S_{it} = \alpha + \mu \ln(K/Y)_{it} + \beta_1 M_{it} + \beta_2 R_{it} + \gamma_1 i + \gamma_2 t + \epsilon_{it}$$

S: 大卒向け賃金支払い比率、K/Y: 資本集約度
M: 東アジアからの輸入比率、R: 売上高に対する研究開発比率
i: 個別効果、t: 時間効果

3. SBTCとは、Skill-Biased Technological Change (スキル偏向的な技術進歩) の略

- 低所得者への社会保障給付を減ずることなく就労を促すような所得税制の仕組みがアメリカ、英国はじめ諸外国で導入され、一定の成果を上げている。

第3-4-13図 アメリカ、英国における勤労税額控除制度の効果
勤労税額控除制度の導入は、特に子どものいる片親の就労を促す。

	EITC (アメリカ)	WFTC (英国)
コスト	GDP比 0.33%	GDP比 0.6%
受給者数	家計の5分の1	家計の20分の1
雇用への効果	観測値: 労働参加の変化率 (実績値に基づく)	観測値: 非就業から就業への 移行率(シミュレーション) ^a
	シングルマザー ^b 2.4	片親 2.20
	既婚女性 ^c -2.4	既婚女性 - 配偶者が非労働 - 1.32 - 配偶者が労働 - -0.57
	既婚男性 ^c 0.2	既婚男性 - 配偶者が非労働 - 0.37 - 配偶者が労働 - 0.30

(備考) 1. OECD(2003)より引用。
2. aはBlundell and Hoynes(2001), bはEissa and Liebman(1996), cはEissa and Hoynes(1998)による推計結果。

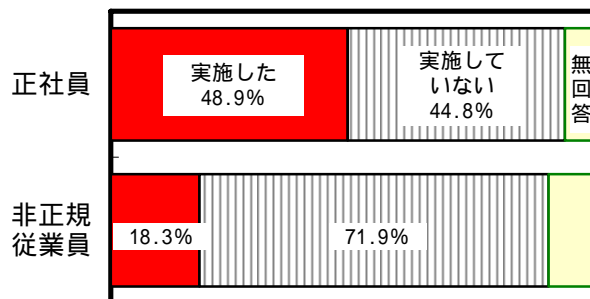
- 格差への対応としては、教育・訓練機会が広く提供されることも非常に重要。
- しかしながら、企業内訓練の実態を見ると、正社員と非正規従業員の間に差が存在。
- 現在、教育・訓練機会を提供するために再チャレンジ支援、成長力底上げのための各種人材能力開発のための施策が用意。

- 正規、非正規の企業内訓練格差の背景には、特に雇用流動性の高い非正規雇用の人材を育成しても、定着が難しいという企業側の懸念がある。

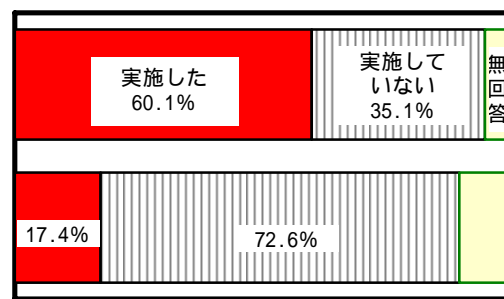
第3 - 4 - 16 図 正社員と非正規従業員の企業内訓練の差

企業の計画的OJT、Off-JTによる訓練の実施には、正規、非正規とで大きな差が見られる。

(1) 計画的OJT



(2) Off-JT



(備考) 三菱総合研究所(2006)「平成17年度 厚生労働省委託 能力開発基本調査報告書」により作成。
有効回答数は、1,316。

- 今後は、正規、非正規の間の均衡処遇を確立するとともに、雇用形態によらない教育・研修機会の提供の仕組みの構築が求められている。
- 政府部内で取りまとめられている再チャレンジ支援総合プランや成長力底上げ戦略(基本構想)にある人材能力関連施策の実施が重要な役割を果たすと考えられる。

第3 - 4 - 15 図 再チャレンジ支援総合プログラム及び成長力底上げ戦略(基本構想)の概要

個人の労働意欲、能力を高める新しい施策の効果が期待される。

(1) 再チャレンジ支援総合プラン(抜粋)

雇用対策法の改正(若者の雇用機会確保への努力義務)
パートタイム労働法の改正(均衡待遇)
パートタイム労働者への社会保険の適用拡大

ハローワークにおいて、個人ごとの就職実現プラン作成のための相談員の増員
試行雇用への助成拡大(常用雇用する企業へ)
求人企業等の個人ニーズに対応した職業訓練

母子家庭の母の就労を支援する。また、地域の協力を得て、家庭の経済力等にかかわらず、学ぶ意欲のある子どもたちに、放課後や週末等に安全・安心な学習機会を提供する。

(2) 成長力底上げ戦略(基本構想)(抜粋)

(1) 「職業能力形成システム」(通称「ジョブ・カード制度」)の構築

「職業能力形成プログラム」による実践的な職業訓練機会の提供
「ジョブ・カード(訓練参加状況や実績評価認定内容を記載)」を交付
プログラム参加者や参加企業等に対する経済的支援
訓練参加の相談・準備から就労までの「キャリア・コンサルティング」の実施

(2) 大学・専門学校等を活用した「実践教育システム」の構築

大学・専門学校等における「実践教育プログラム」の提供
プログラム履修者に対し、履修証明書を交付するとともに、「ジョブ・カード」にも、その内容を記載。