

第2章

労働力の確保・ 質の向上に向けた課題



第2章

労働力の確保・
質の向上に向けた課題

我が国では、特に2013年以降、少子高齢化と人口減少の下でも、女性や高齢者をはじめとする多様な人材の労働参加が進んできたが、今後もこうした労働参加は期待できるのだろうか。一人当たり賃金に目を向けると、バブル崩壊後約30年にわたって伸び悩みが続いてきたが、その背景には何があるのだろうか。団塊世代が後期高齢者となり始め、今後、高齢化や人口減少が本格化する下でも成長を続けていくためには労働の量を確保するとともに、その質を向上させていくことが一層重要となる。そのためには、柔軟な働き方を拡大し、意欲ある多様な人材に十分な就業機会が提供されるとともに、そのような人材が自身の能力を高め、長く活躍できるような環境を整備していくことが不可欠である。

本章では、こうした問題意識を踏まえ、人への投資の動向と課題について、雇用者側と企業側の双方から、中長期的な視点で整理することとしたい。第1節では、我が国の賃金や世帯所得の伸び悩みの要因を明らかにし、成長と分配の両面の課題を整理する。第2節では、労働移動や人材活用の動向、人口減少下での今後の労働力確保に当たっての課題について概観する。第3節では、賃金格差や非正規雇用と労働の質との関係、リカレント教育やリスクリング等の労働の質を高めるための仕組みの現状と課題について概観するとともに、所得再分配の現状についても概観し、課題を考察する。

第1節 成長と分配からみた課題

我が国の一人当たり賃金や世帯所得が伸び悩んできたのはなぜか。本節では、これらの伸び悩みの動向とその要因について確認するとともに、成長と分配それぞれの面からの課題について確認する。

1 成長からみた課題

はじめに、賃金や所得の動向を左右する経済成長の姿について概観する。経済成長率を供給面から労働、資本、全要素生産性（TFP）の寄与に分解し、主要先進国との比較等を通じた我が国の特徴を明らかにする。

●労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色のない伸び

我が国と主要先進国の経済動向について、まず、1990年を100とした実質GDPの推移を比較したい。我が国の実質GDPは、1990年代半ば頃までは他の主要先進国と比べて増加テンポに大きな差はないものの、その後は成長率に顕著な差が表れ、緩やかなものにとどまってきた（第2-1-1図（1））。

一方で、人口一人当たり実質GDP¹の推移をみると、我が国は主要先進国よりも先に人口減少に転じたことから、主要先進国との増加率の差は縮小し、特にリーマンショック以降感染拡大前までの増加テンポはフランスを上回っている（第2-1-1図（2））。

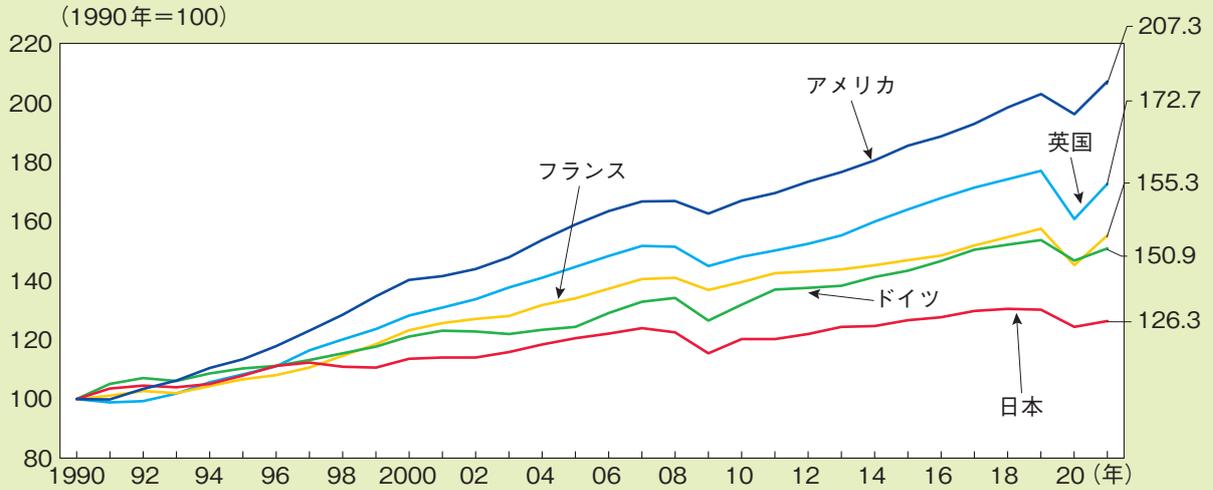
さらに、実質GDPを就業者数×一人当たり労働時間で示されるマクロの総労働時間（マンパワーベースの労働投入量）で割った労働時間当たり実質GDP（時間当たり労働生産性）をみると、アメリカには劣るものの、ドイツやフランスを上回るなど主要先進国と遜色のない伸びとなっている（第2-1-1図（3））。我が国の就業者一人当たり労働時間が減少し、総労働時間が人口減少のテンポを上回って減少してきたことが背景にある。今後、人口減少が一層進む中では、人への投資の強化を通じ、時間当たり労働生産性を更に高めていくとともに、子育て支援や働き方改革等により労働参加を促し、総労働時間を確保していくことが重要となる。

注 (1) データの制約上、1991年を100としている。

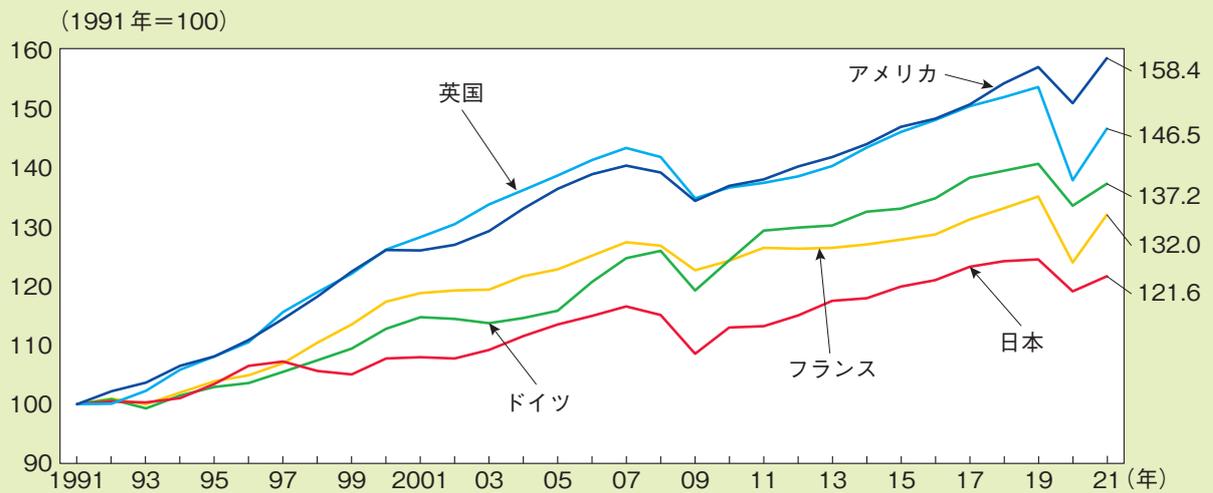
第2-1-1図 主要先進国の実質GDPの推移

労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色のない伸び

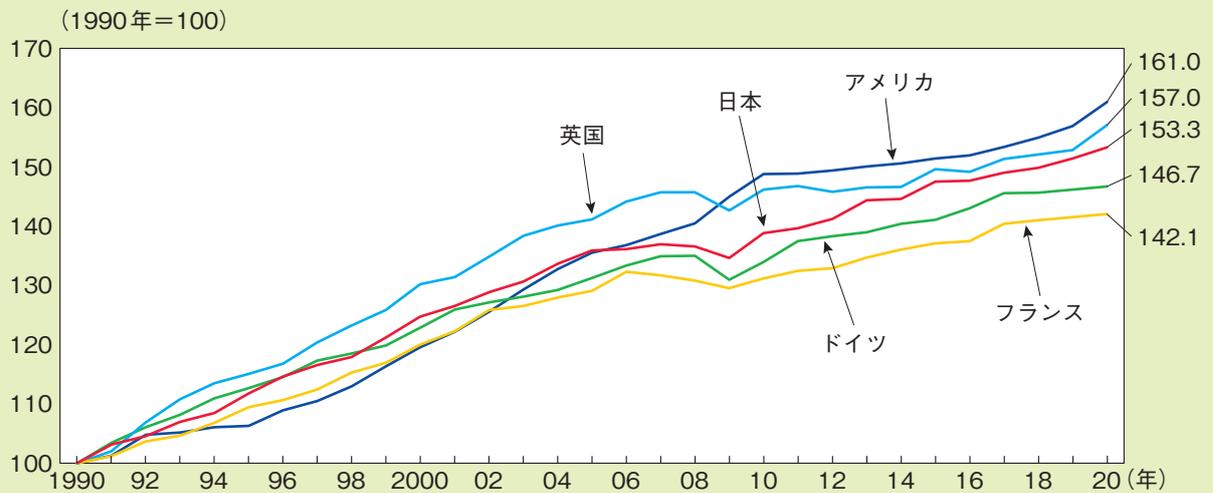
(1) 実質GDP



(2) 一人当たり実質GDP



(3) 労働時間当たり実質GDP



(備考) OECD. Statにより作成。

●人口減少と労働時間の減少が中長期的に経済成長を押下げ

我が国の実質GDP成長率が緩やかなものにとどまってきた背景には、例えば内閣府（2021）でも指摘しているとおり、デフレ下での設備投資の伸び悩みなど様々な要因があるが、本章で焦点を当てる「人」を取り巻く環境変化についてみると、上記で確認したように、人口減少と労働時間の減少という二つの減少要因が大きな影響を与えてきたことがわかる。そこでこれらの動向について詳細を確認してみよう。

まず人口についてみると、生産年齢人口（15～64歳）が1997年をピークに減少に転じ、人口も2008年をピークに減少が続いている（第2-1-2図（1））。感染拡大前の2019年の人口は、ピーク時から男女合わせて約150万人減少した。こうした中、男性の就業者数・雇用者数は生産年齢人口と歩調を合わせる形で1990年代半ばから2000年代半ばにかけて緩やかに減少してきたが、2010年代半ばまでおおむね横ばいで推移した後、感染拡大前の2019年までは緩やかに増加してきた。また、女性の就業者数は、2012年頃まで緩やかに増加が続いてきたが、その後は、労働参加が更に進んだことを背景に、感染拡大前の2019年まで顕著に増加してきたことがわかる。

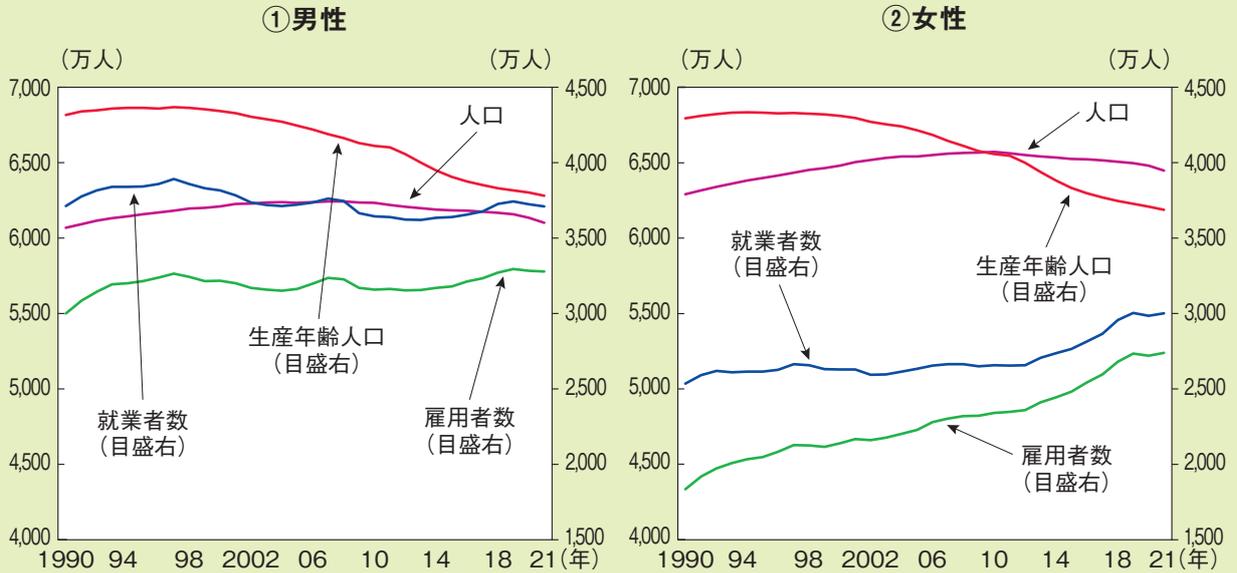
次に、一般労働者の労働時間の推移について確認したい。ここではおおむねフルタイムの労働者である一般労働者に着目する。一人当たり労働時間（月間所定内労働時間）をみると、男女ともに1990年代半ばにかけて大きく減少した後、緩やかな減少が続いている（第2-1-2図（2））。こうした背景には、完全週休二日制の普及²に加え、2019年以降は働き方改革の取組³による影響もあると考えられる。また、一人当たり労働時間は、男性に比べて女性の方が少ない状況が続いている。さらに、詳しくは後述するが、短時間労働者⁴の女性や高齢者の労働参加が増加し、就業者全体に占める割合が高まることにより、これらも含めて平均した一人当たり労働時間は、更に減少することになる。

- 注
- (2) 1992年5月1日から、国家公務員の完全週休二日制が導入された。1947年に制定された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、1日の労働時間の上限が8時間と規定されていることに加え、1994年4月1日より、週40時間労働制が実施されたことから（ただし、特例措置対象事業場では週44時間）、企業においても順次導入されることとなった。厚生労働省「就労条件総合調査（令和3年調査）」によると、完全週休二日制導入企業の割合は48.4%（2021年1月時点）。
 - (3) 2019年4月1日より、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号、2018年7月6日公布）が順次施行され、例えば、年5日の年次有給休暇の確実な取得、勤務間インターバル制度の普及促進、時間外労働の上限規制等についての規定がなされた。
 - (4) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」においては、常用労働者は、就業形態別に一般労働者と短時間労働者に区分されている。

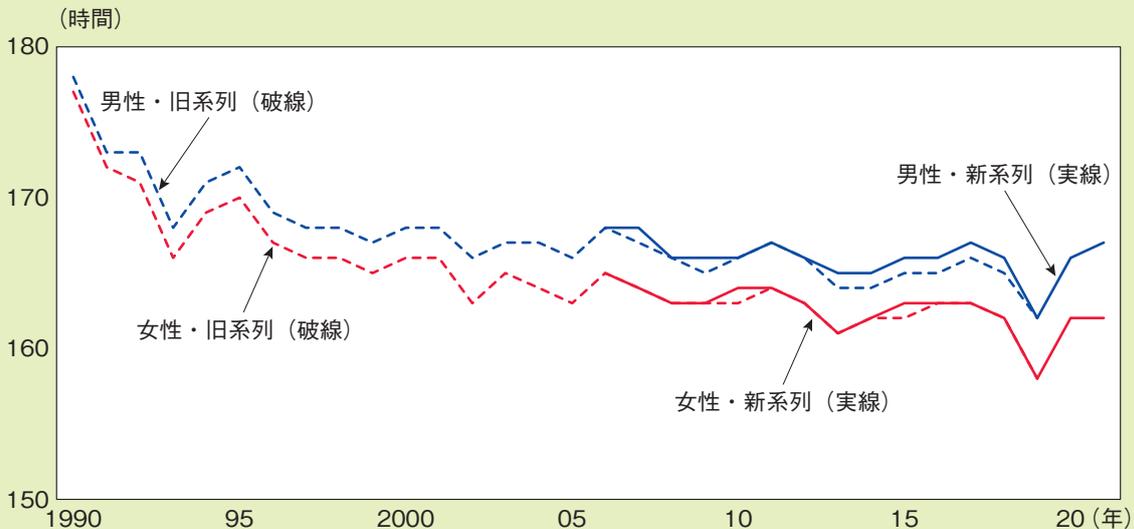
第2-1-2図 人口と就業者数・雇用者数、労働時間の推移

人口減少と労働時間の減少が中長期的に経済成長を押し下げ

(1) 人口・就業者数・雇用者数



(2) 月間所定内労働時間（一般労働者）



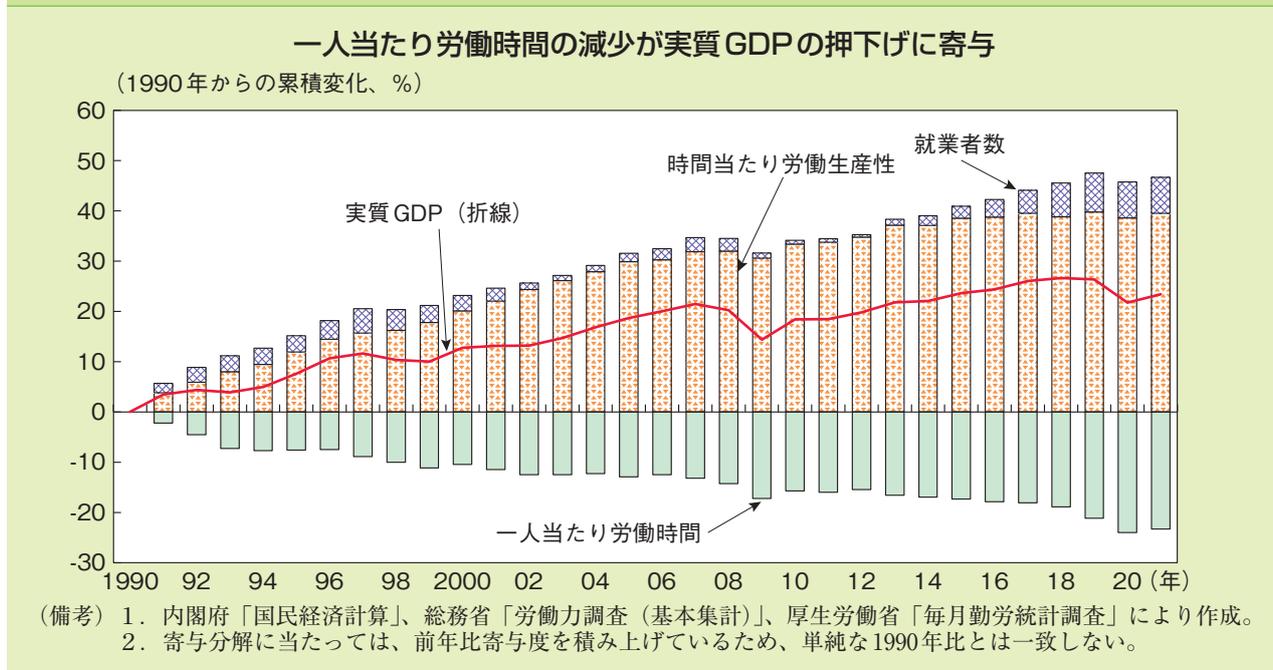
- (備考)
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」、「国勢調査」、「人口推計」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働政策研究・研修機構労働統計データ検索システムにより作成。
 2. (1)の「人口」は、国勢調査実施年は国勢調査による人口。他の年は国勢調査による補間補正人口。2021年のみ、推計値。
 3. (2)について、賃金構造基本統計調査は2020年調査より推計方法を変更しているが、ここでは2019年以前の方法に基づく系列を「旧系列」、2020年の方法に基づき推計し直した2006～19年の値からなる系列を「新系列」と呼んでいる。

●一人当たり労働時間の減少が実質GDPの押し下げに寄与

実質GDPの動向を左右する要因について、労働面からみると、人口減少を背景とした就業者数の減少や一人当たり労働時間の減少は、経済成長の供給面の源泉の一つであるマクロの総労働時間（マンアワーベースの労働投入量）の減少につながる。その影響を確認するため、実

質GDP成長率を要因分解すると、1990年から感染拡大前までの2019年までの累積で実質GDPは26%（年率0.8%程度）成長したが、時間当たり労働生産性の上昇と就業者数の増加が押し上げに寄与する一方、一人当たり労働時間が押し下げに大きく寄与し、就業者数と一人当たり労働時間を合わせた総労働時間の寄与はマイナスとなっている（第2-1-3図）。具体的には、時間当たり労働生産性の伸びは累積で40%ポイント程度（年率1.2%ポイント程度）、実質GDPを押し上げている。また、就業者数の押し上げ寄与は、2012年頃に一旦ほぼ無くなったものの、その後の就業者数の増加により、2019年時点では実質GDPを累積で8%ポイント程度（年率0.3%ポイント程度）押し上げている。一方、労働時間は累積で21%ポイント程度（年率0.7%ポイント程度）、実質GDPを押し下げている。

第2-1-3図 実質GDP成長率の要因分解（就業者数・労働時間・労働生産性）



● 2013年以降、TFPと労働の寄与が高まる一方、資本の寄与が大幅に縮小

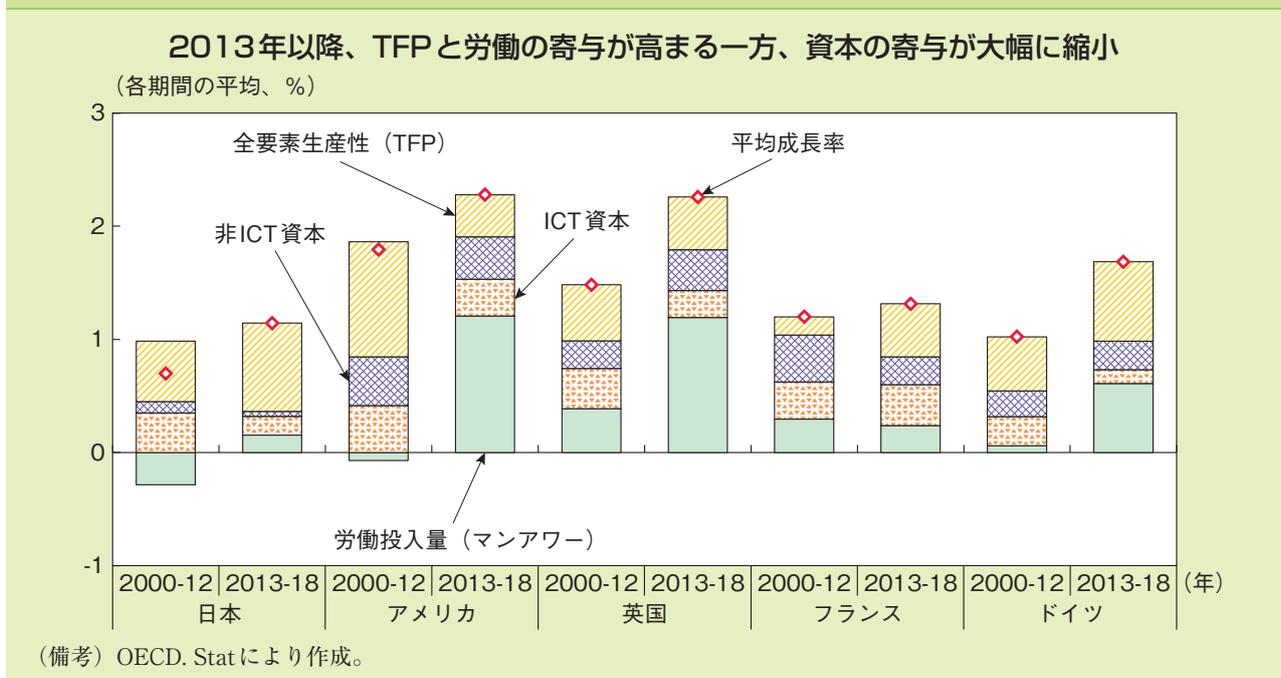
それでは、マンパワーベースの労働投入量以外の要因は経済成長にどのような影響を与えてきたのだろうか。OECDのデータを用いて、実質GDP成長率を全要素生産性（TFP）、ICT資本、非ICT資本、労働投入量に寄与分解して、傾向をみてみたい。デフレ状況となった2000年から2012年の我が国では、労働投入量がマイナスに寄与した一方、TFPや資本が成長に寄与している（第2-1-4図）。ただし、デフレによる投資低迷等を背景に特に非ICT資本の寄与が小さく、ICT資本と合わせた資本全体の寄与は主要先進国の中で最も小さい。

デフレ状況ではなくなった2013年以降についてみると、我が国ではTFPの寄与は大きく高まり、2000年代はマイナスに寄与していた労働投入量も女性や高齢者などの労働参加が進ん

だことによりプラス寄与に転じた。一方、資本の寄与は2000年代から更に縮小し、他の主要先進国との差は更に拡大した。特に、経済活動での重要性が高まったICT資本の寄与はほぼゼロとなっている。

今後、経済成長を高めていくためには、人口減少や高齢化が本格化する中で、労働投入量を引き続き確保する努力を続けるとともに、人への投資を強化し、労働の質をいかに高めていくかが重要となる。労働の質の向上はTFPの拡大につながる。また、デフレ状況でなくなったにもかかわらず、低迷してきた資本の寄与を高めることも引き続き大きな課題である。そのため、本章では、第2節において労働の量について、第3節において労働の質の向上に関する課題に焦点を当てて議論を進めることとしたい。資本をめぐる課題は第3章で取り上げることとする。

第2-1-4図 実質GDP成長率の要因分解（全要素生産性・労働・資本）



2 分配からみた課題：一人当たり賃金の動向

前項では、我が国の労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色のない伸びであることを確認したが、本項では、その分配先である賃金の動向についてみていきたい。その際、一人当たり賃金の動向とともに、その背景にある雇用者数の属性の変化や一人当たり労働時間の変化等についても確認することとしたい。

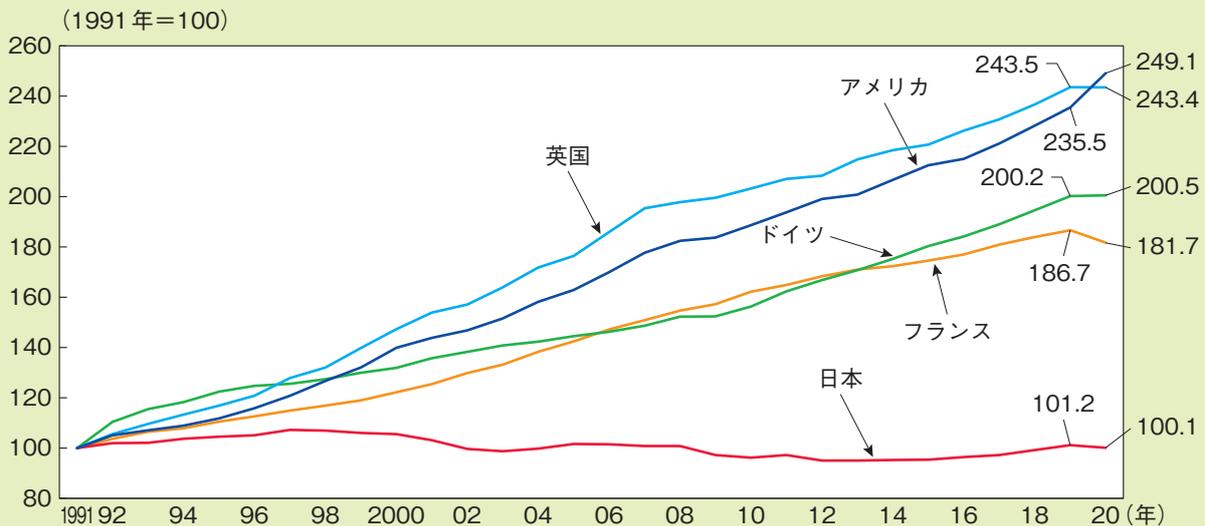
●過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい

まず、一人当たり賃金の動向について、主要先進国との比較や年齢別にみていこう。1991年を100とした我が国と主要先進国の一人当たり名目賃金の推移を比較すると、1991年から感染拡大前の2019年までの間、フランス（年率約2.3%）から英国（年率約3.2%）まで伸びに違いはあるものの、いずれの国においても安定して増加しているのに対し、我が国では約30年間、おおむね横ばいにとどまっている（第2-1-5図（1））。一人当たり実質賃金を比較しても、主要先進国の伸びが物価上昇分だけ低下する一方、長引くデフレの下で我が国の一人当たり実質賃金がおおむね横ばいにとどまってきた姿は大きくは変わらない（第2-1-5図（2））。

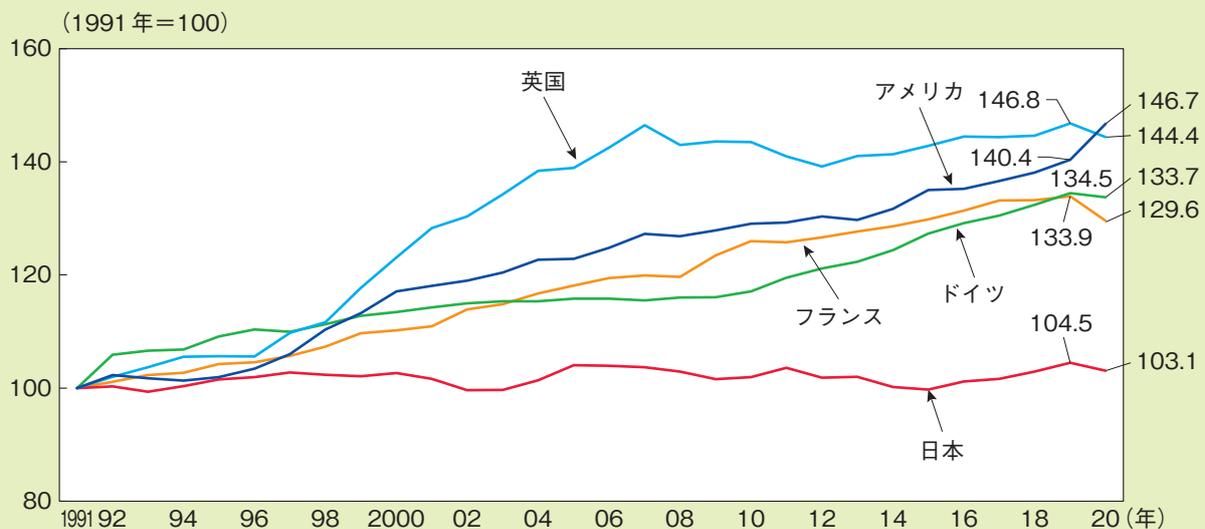
第2-1-5図 一人当たり名目賃金・実質賃金の推移

過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい

(1) 一人当たり名目賃金の推移



(2) 一人当たり実質賃金の推移

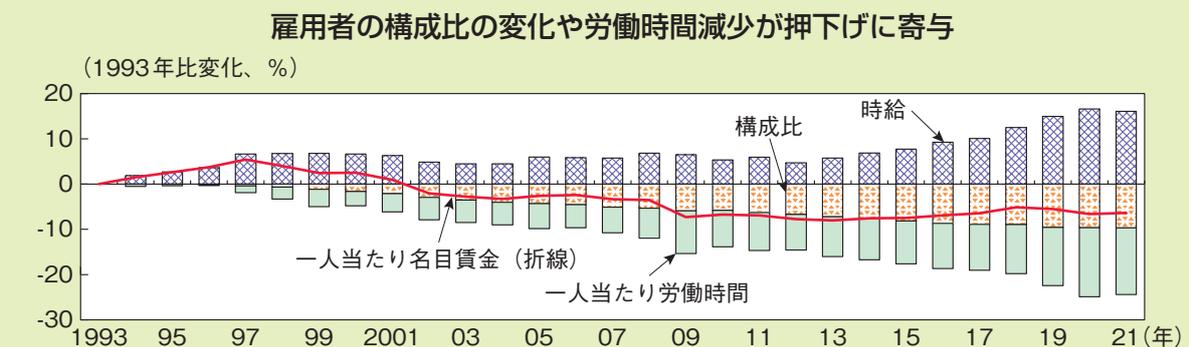


(備考) OECD. Stat により作成。

一人当たり賃金の伸び悩みの要因としては、①デフレが長期化する中で企業行動が慎重化した結果、投資が低迷し稼ぐ力が十分に高まらなかったこと、②賃金の人への投資ではなくコストと捉えられた結果、実質賃金の伸びは時間当たり労働生産性の伸びを下回り、十分な分配も行われなかったこと（第1章第2節参照）、③女性や高齢者の労働参加が進む中で中長期的に非正規雇用者比率が高まってきたこと（後掲第2-3-1図（2））、④定年延長等もあり、賃金カーブが緩やかになってきたこと（後掲第2-3-6図）、などが挙げられる。

次に、このような賃金の伸び悩みの背景を定量的に探るべく、雇用者全体を男女別、64歳以下・65歳以上の年齢別、一般・短時間労働者別の8つの属性に分けた上で、一人当たり名目賃金の変化を、①属性ごとの時給の変化、②属性ごとの労働時間の変化、③各属性間の構成比の変化、に寄与分解してみたい。なお、ここでは、比較可能な統計で最も遡ることができる1993年と比較した。その結果、まず、①デフレの下、1997年以降2013年まで時給が上昇してこなかったことに加え、②労働時間と③構成比の変化の要因が一人当たり賃金の押下げに寄与してきたことがわかる（第2-1-6図）。②労働時間については、第1項でもみたとおり、減少が続いてきたことが明らかであるが、③構成比の変化については、相対的に賃金水準が低い非正規の女性や高齢者が増加したことによるものであり、詳細は次の段落で確認することとしたい。一方で、2013年以降は、①時給の増加によるプラス寄与が拡大していることが確認できる。詳細は二つ後の段落で確認することとしたい。しかしながら、第1章第2節でも論じたとおり、労働時間当たり実質GDPの伸びと比較すると、時給の伸びはこれまで十分とはいえない。今後、正規雇用での就業を希望する非正規雇用労働者の正規化や同一労働同一賃金の徹底等に加え、時間当たり労働生産性の伸びと物価上昇率の合計に見合った時給や賃金上昇の実現に向けた取組が期待される。

第2-1-6図 一人当たり名目賃金の要因分解



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」により作成。

2. 寄与分解は以下の式による。

$$\text{現金給与総額} = \sum (\text{各属性の構成比 (労働投入量)} \times \text{時給}) \times \text{労働時間}$$

各属性の構成比、時給は「賃金構造基本統計調査」から取得した上で、「毎月勤労統計調査」における構成比、時給の水準と整合的になるように調整した。

属性は、男女、64歳以下と65歳以上、一般労働者と短時間労働者の8区分。

3. 賃金構造基本統計調査については、2020年に調査手法が変更されている。これに伴い、2006～19年については厚生労働省において公表している遡及集計、2005年以前については従来の推計手法に基づく結果にリンク係数を乗じた結果を用いた。

●賃金水準の低い非正規雇用者数が女性や高齢者を中心に増加

次に、雇用の構成変化について、より詳細に確認するため、1990年以降の雇用者数の推移を男女別・雇用形態別・年齢別の属性別にみていきたい。

男性では、44歳以下の正規雇用者数が減少する一方で、これらの年齢層における非正規雇用者数が2010年代半ばにかけて増加した後、おおむね横ばいで推移している（第2-1-7図(1)①、②）⁵。また、前述のような高齢者の雇用機会の確保が進む中で、55歳以上については、正規・非正規雇用者数ともに増加し、特に2010年代半ば以降、65歳以上の非正規雇用者数が大幅に増加した。一方、女性では、2000年代半ばにかけて減少した正規雇用者数は、2010年代半ば以降、全ての年齢層において増加した。非正規雇用者数は2000年代半ばにかけて全ての年齢層で増加し、2010年以降は45歳以上を中心に大幅に増加した（第2-1-7図(1)③、④）。

なお、データが利用できる2007年と2021年との間で産業別の雇用者数を比較すると⁶、男性の正規雇用者では約15年間で大きな変化はみられないものの、非正規雇用者では卸売・小売業、製造業、医療・福祉、宿泊・飲食サービス業等で増加している（第2-1-7図(2)①、②）。一方、女性の正規雇用者は、製造業等において減少する一方、介護を含む医療・福祉業の雇用者がその減少幅を上回って増加し、全体としても増加している。非正規雇用者でも正規雇用者と同様の動きに加え、卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業をはじめ幅広い産業で増加している（第2-1-7図(2)③、④）。

前掲第2-1-6図において雇用者の構成比の変化が一人当たり名目賃金を押し下げてきたことをみたが、ここで整理したように、女性や高齢者の労働参加が進み、相対的に賃金が低い非正規雇用者がこれらの層を中心に増加したことが、平均的な一人当たり名目賃金の伸び悩みの背景にあることが確認できる。

注 (5) なお、団塊の世代（一般的には、1947～49年生まれ）が、1990年代前半から2000年代前半に45～54歳に、また、その子世代である団塊ジュニア世代（一般的には、1971～74年生まれ）が、1990年代後半から2000年代後半に25～34歳に、2000年代後半から2010年代後半に35～44歳に、2010年代後半に45～54歳の年齢階層に移行することから、人口構成の変化による増減も反映されている。

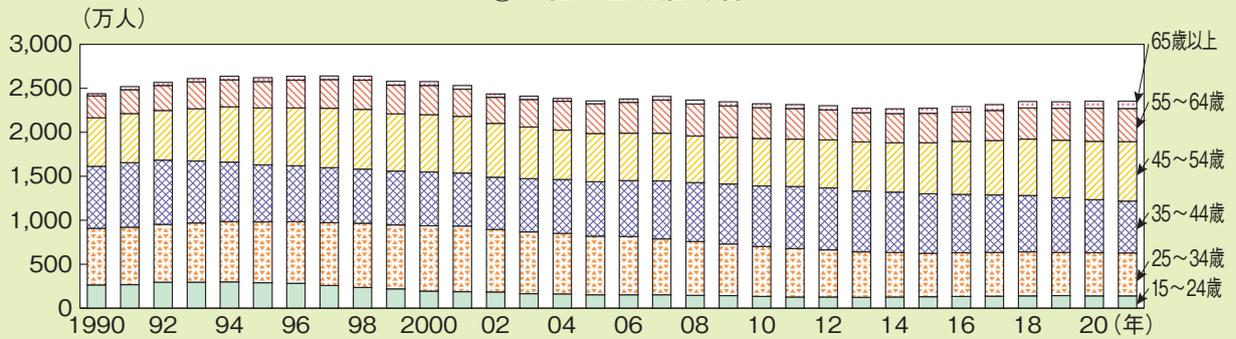
(6) 産業分類の変更が行われていることから、2021年と比較可能な年で最も古い2007年の数値と比較している。

第2-1-7図 年齢別にみた雇用者数の推移と産業構造の変化

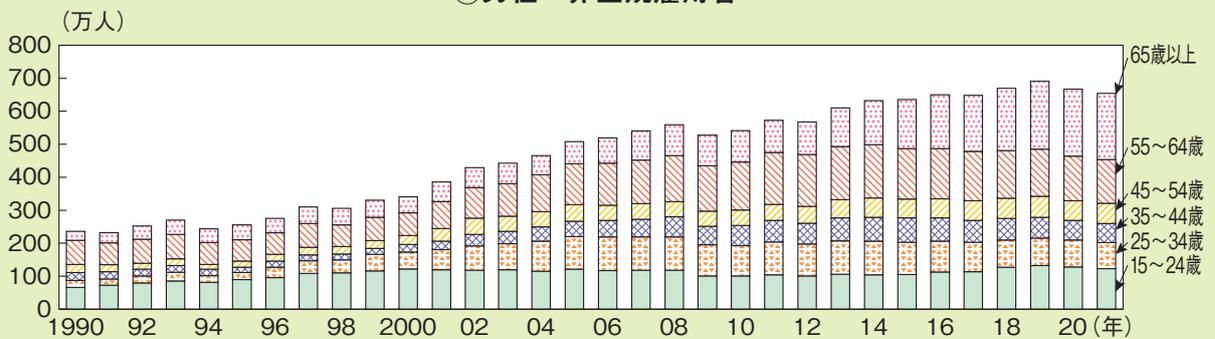
賃金水準の低い非正規雇用者数が女性や高齢者を中心に増加

(1) 年齢別にみた雇用者数の推移

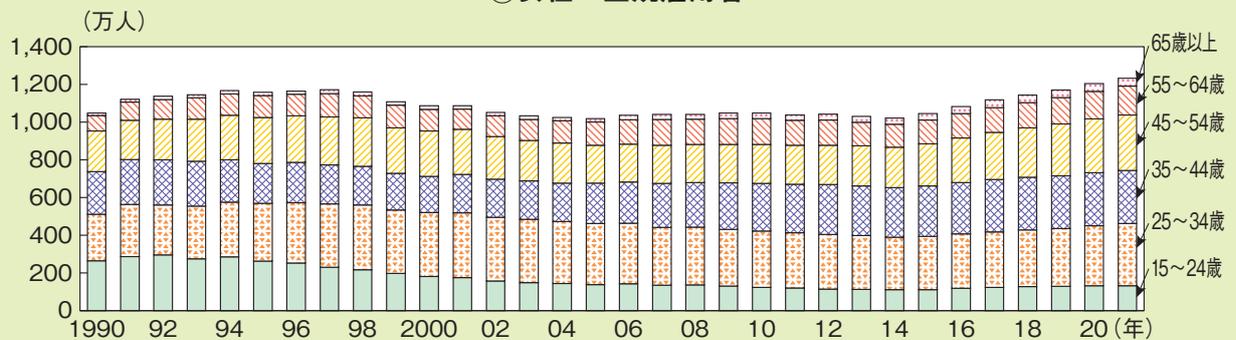
①男性・正規雇用者



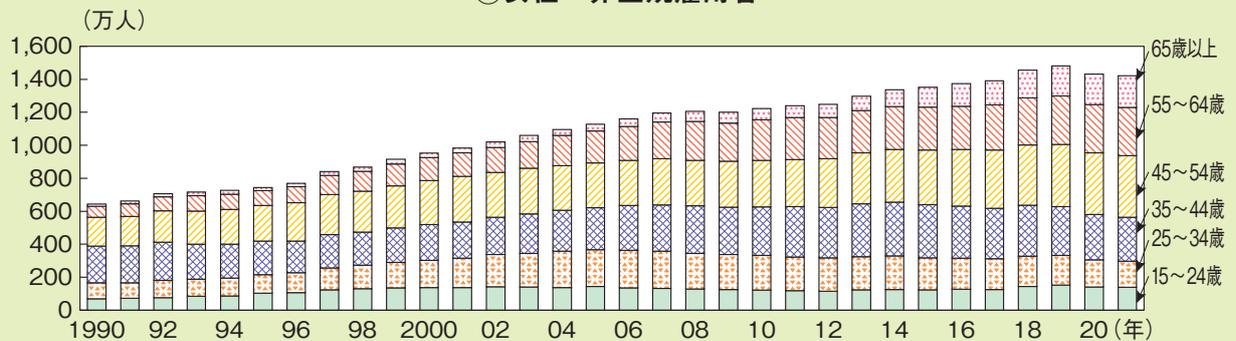
②男性・非正規雇用者



③女性・正規雇用者

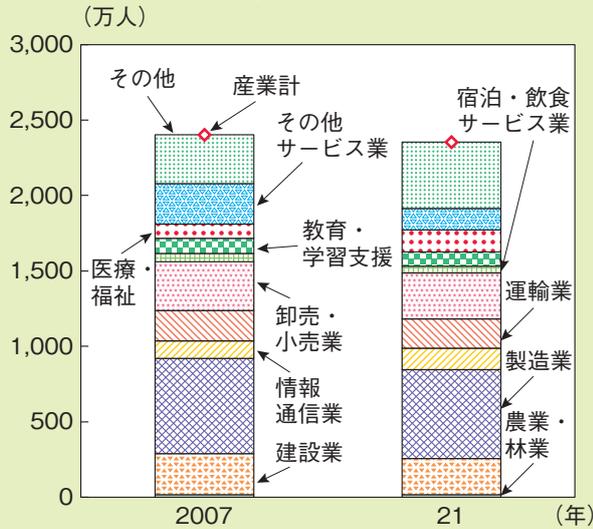


④女性・非正規雇用者

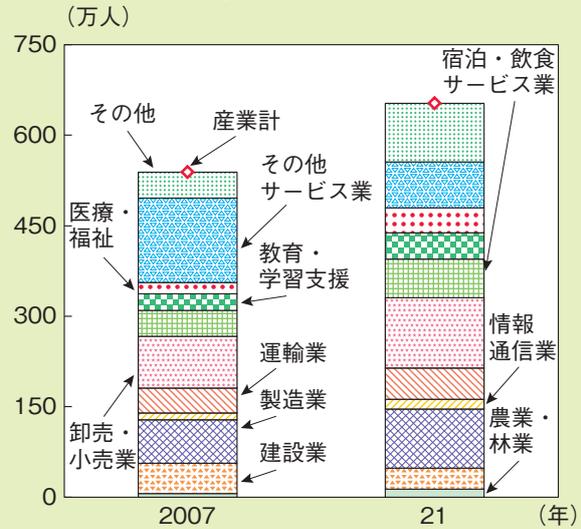


(2) 産業別雇用者数の変化 (2007年・2021年)

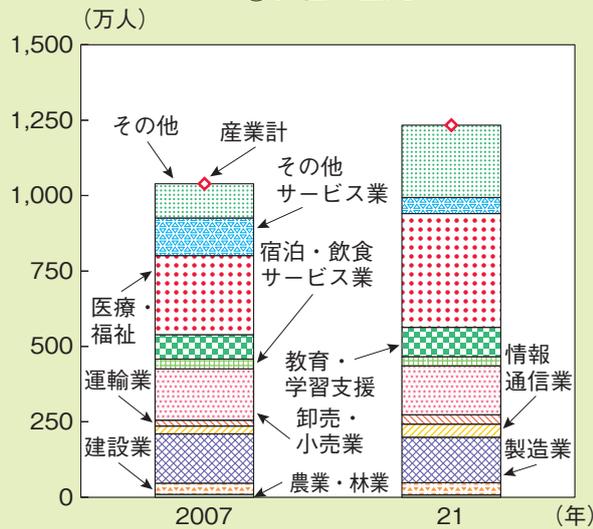
①男性・正規



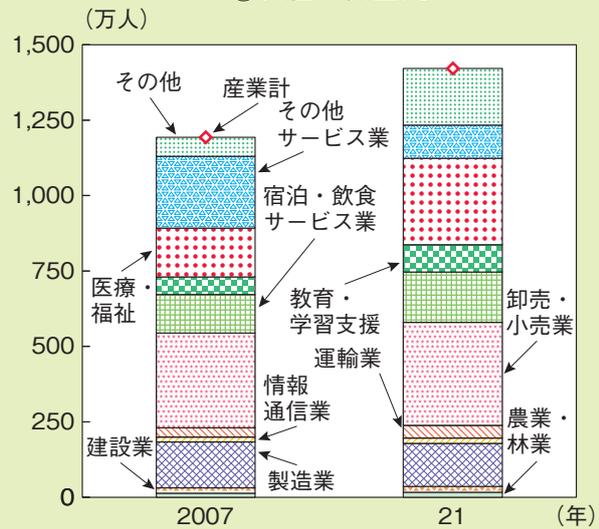
②男性・非正規



③女性・正規



④女性・非正規



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計及び特別調査)」により作成。
 2. (1)の1990～98年は特別調査における2月調査、1999～2001年は特別調査における2月・8月調査の平均値、2002年以降は詳細集計における年平均結果。

●時給の増加は、短時間労働者や女性の一部にとどまる

時給の増加は一人当たり名目賃金の増加に寄与し、特に2013年以降、プラス寄与が拡大してきたことを確認したが、このような時給の増加は全ての属性の労働者においてみられるのだろうか。まず一般労働者の時給について、男女別・年齢別に確認したい。女性の時給は総じて緩やかに増加しており、特に、2000年代半ば以降、40代・50代を中心に時給の増加が顕著にみられている(第2-1-8図(1))。一方、男性の時給は、年齢階級計でみると、デフレ状況となった2000年前後以降、緩やかな減少に転じ、2013年頃から上昇に転じている。2000年代の時給の減少は30代・40代で顕著であり、40代は直近まで減少傾向が続いている。50代につ

いては、定年延長等の取組が実施される中で、1990年代初めや2010年代半ば以降緩やかに増加している。なお、20～50代の全ての年齢階層において男性に比べて女性の時給が低い状況は変わっておらず、年齢が高まるほどその差は広がっているが、男女間の賃金格差については第3節で論じる。

続いて、短時間労働者の時給についてみると、調査方法の変更や集計要件の見直し⁷により、男性を中心に、30～50代の時給水準が大幅に増加している点には注意が必要であるが、それらの影響を除いてみても、30～50代の女性を中心に、2010年代半ば以降、緩やかな増加が続いている（第2-1-8図（2））。

このように、時給の増加は、短時間労働者や女性の一部が中心となってきたことから、今後とも継続的・安定的な賃上げが進むとともに、同一労働同一賃金⁸の取組や賃金格差の見える化等を通じ、雇用形態間での賃金差の是正が進むことが期待される。

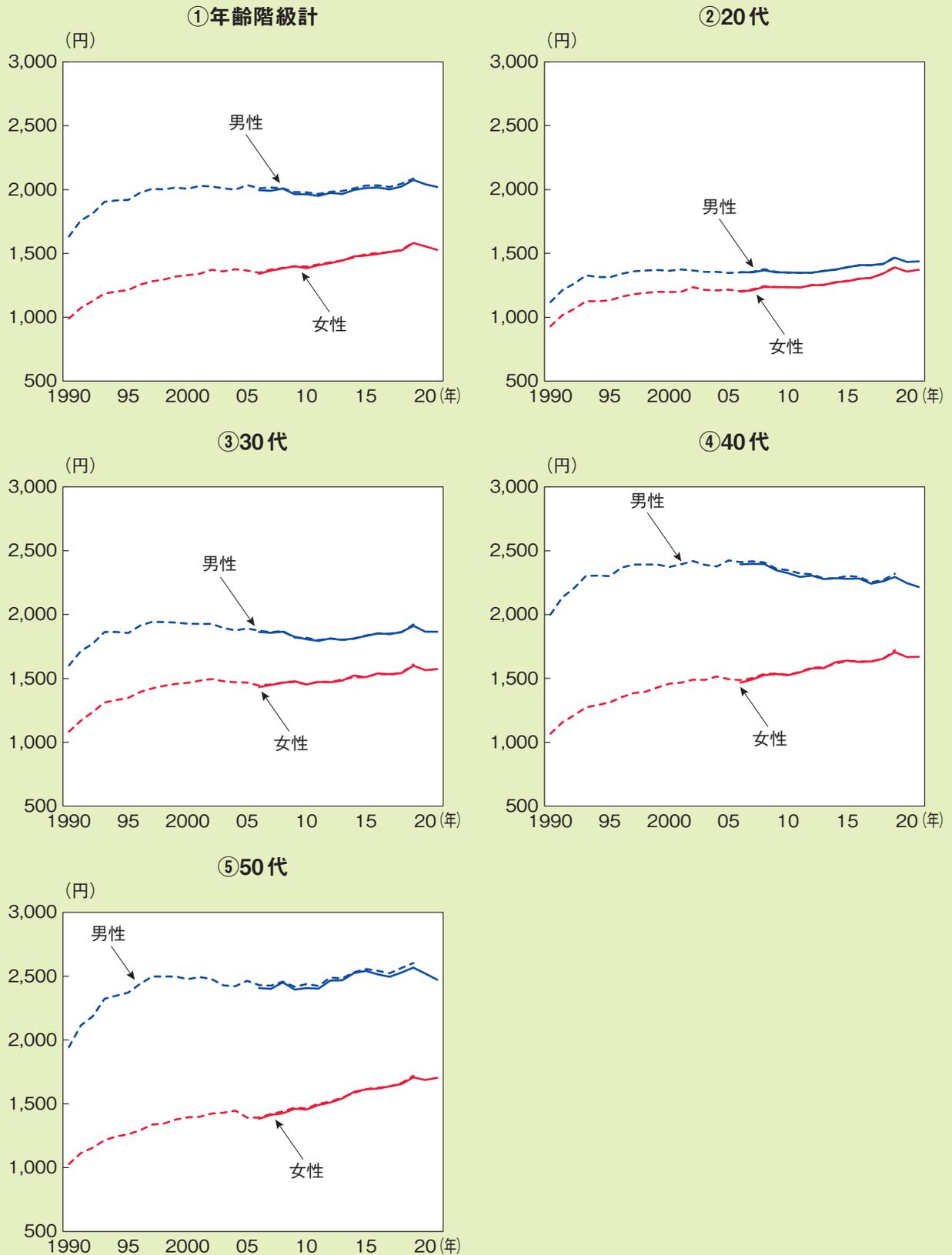
- 注** (7) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」においては、2020年調査より推計方法が変更され、復元倍率算出方法の見直しや、これまで集計対象外としていた一時間当たり所定内給与額（時給）が3,000円を超える者も含めた短時間労働者全体を集計対象とする見直しが行われた。
- (8) パートタイム・有期雇用労働法（平成5年法律第76号）における同一労働同一賃金の取組は、2020年4月より大企業（以下で規定される中小企業の範囲外の企業を指す）で、2021年4月より中小企業で施行された。中小企業の範囲は、以下のとおり。

業種	資本金の額又は出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

第2-1-8図 男女別・年齢別にみた時給の動向

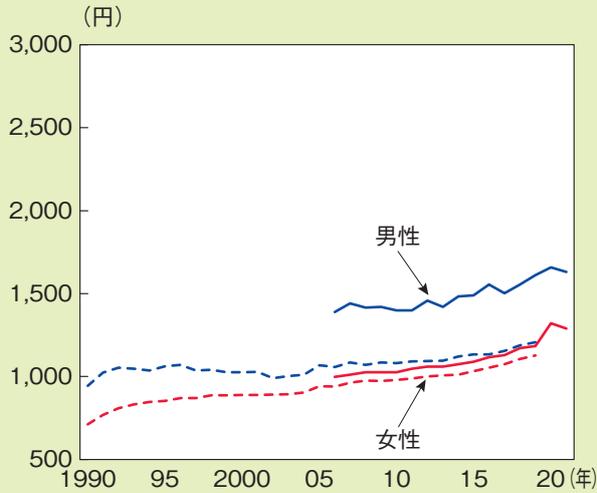
時給の増加は、短時間労働者や女性の一部にとどまる

(1) 一般労働者

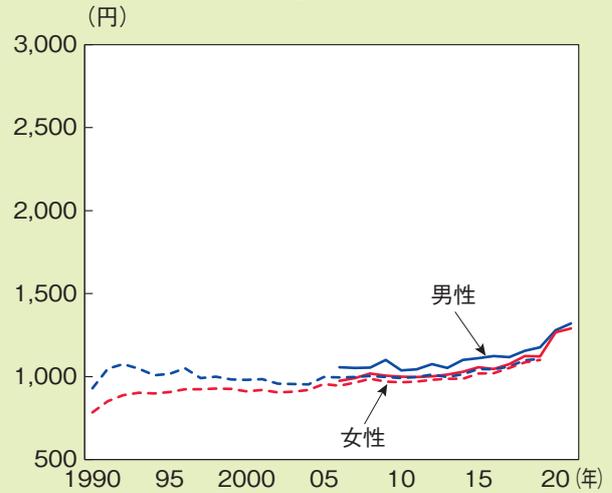


(2) 短時間労働者

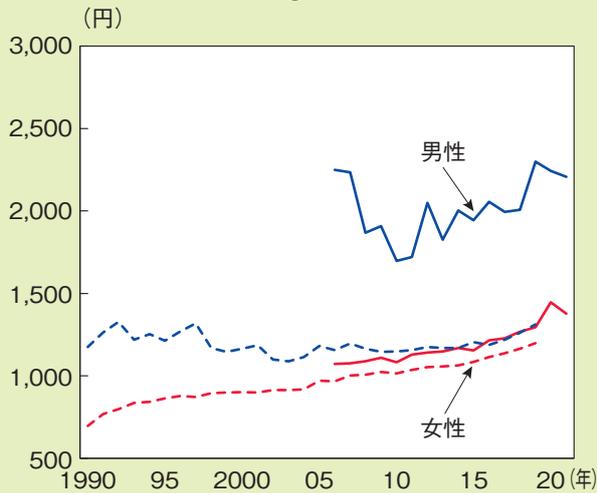
①年齢階級計



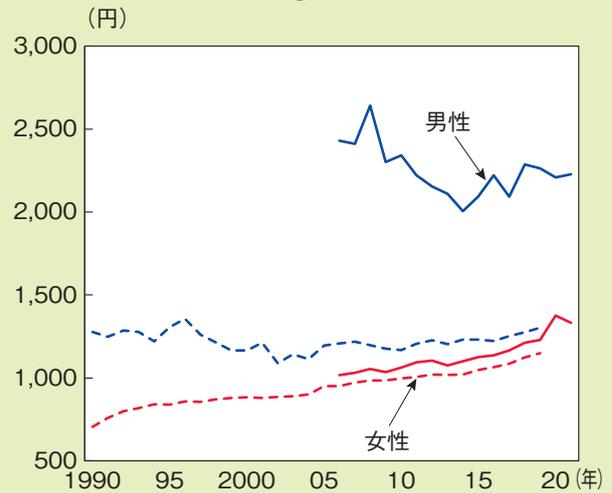
②20代



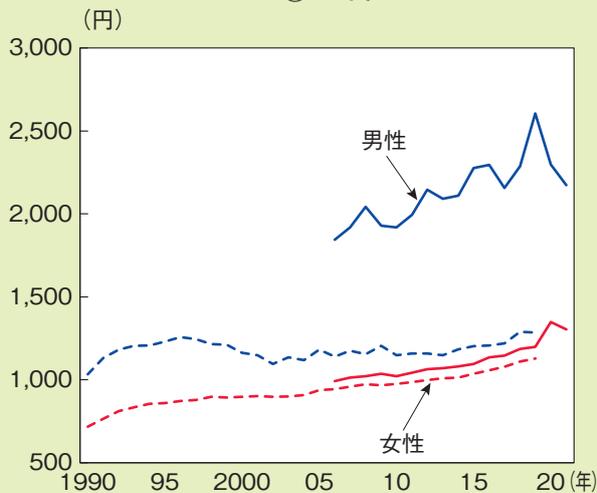
③30代



④40代



⑤50代



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働政策研究・研修機構労働統計データ検索システムにより作成。なお、賃金構造基本統計調査は2020年調査より推計方法を変更し、事業所、労働者における復元倍率算出方法の見直しや、これまで集計対象外としていた1時間当たり所定内給与額が3,000円を超える者も含めた短時間労働者全体を集計対象とする短時間労働者の集計要件の見直しが行われた。ここでは2019年以前の方法に基づく系列を「旧系列」、2020年の方法に基づき推計し直した2006～19年の値及び2020～21年の値からなる系列を「新系列」と呼んでいる。実線は新系列、破線は旧系列。
2. ここでの賃金は、所定内給与/所定内労働時間で求めた時給。

3 分配からみた課題：世帯所得の動向

前項では一人当たり賃金の動向を確認したが、以下では世帯所得の動向についてみていく⁹。中長期的な世帯所得の分布の変化やその背景にある要因を明らかにし、再分配前・再分配後の所得の特徴と課題を整理することとしたい。

●高齢者世帯や単身世帯の増加に伴い、相対的に所得が低めの世帯の割合が上昇

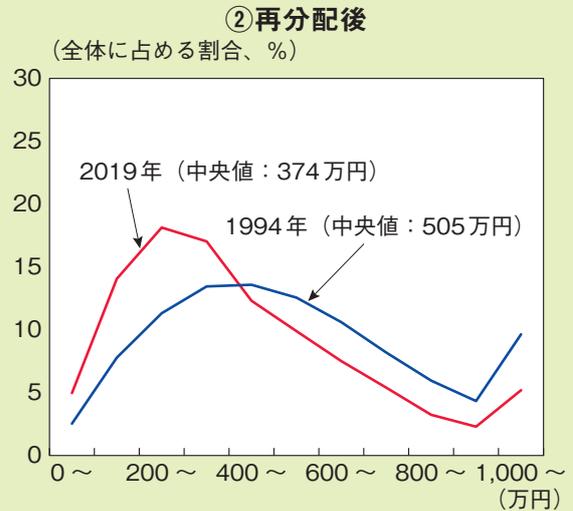
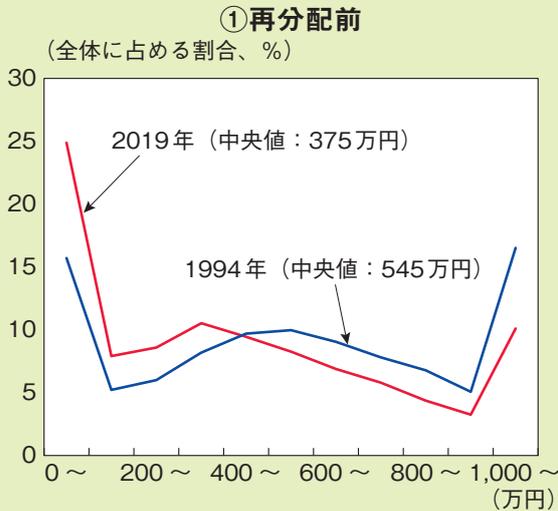
はじめに、「全国消費実態調査」及び「全国家計構造調査」を用いて、1994年から2019年の25年間で、我が国の平均的な世帯所得の分布にどのような変化があったかを確認する¹⁰。まず、全世帯の所得分布をみると、再分配前・再分配後ともに、25年間で中央値は100万円以上減少した（第2-1-9図（1））。特に、再分配前でみて、世帯所得500万円以上の世帯の割合が低下する一方で、所得が低めの400万円未満の世帯の占める割合が上昇している。この理由としては、高齢者世帯が増加したこと、単身世帯数が大幅に増加したことが挙げられ¹¹、特に所得200万円未満の65歳以上の高齢単身世帯が大幅に増加した（第2-1-9図（2））。

- 注
- (9) 以下では、世帯当たりの所得の変化に着目しているが、一世帯当たりの人数の変化は考慮していない。世帯所得が減少しても、世帯人員が減少すれば、世帯人員一人当たりの所得の減少の程度は緩和されることから、個人の厚生の変化に関する分析を行う際には留意が必要である。なお、総務省「全国家計構造調査」及び「全国消費実態調査」の個票を用いた集計によれば、世帯人員の中央値は、1994年の3人から2019年は2人に減少している。
- (10) ここで行った総務省「全国家計構造調査」及び「全国消費実態調査」の個票を用いた集計（第2-1-9図～第2-1-12図）については、基本調査のほか簡易調査も対象に加えたこと、貯蓄が不詳であっても所得が把握可能な世帯を含めたことなどから、経済財政諮問会議（2022年3月3日）内閣府提出資料の図表と若干異なる計数となっているが、内容に大きな変更はない。
- (11) 1995年及び2020年の全世帯の所得分布のうち、65歳以上の高齢者世帯又は単身世帯の割合は40%から58%に、高齢者世帯の割合は20%から36%に、単身世帯の割合は26%から38%にそれぞれ上昇している。

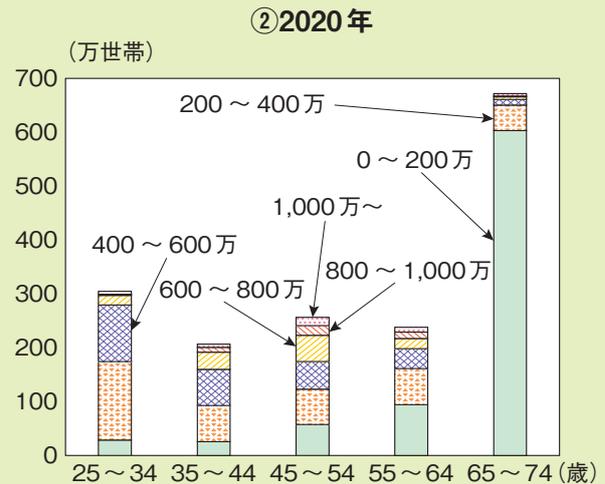
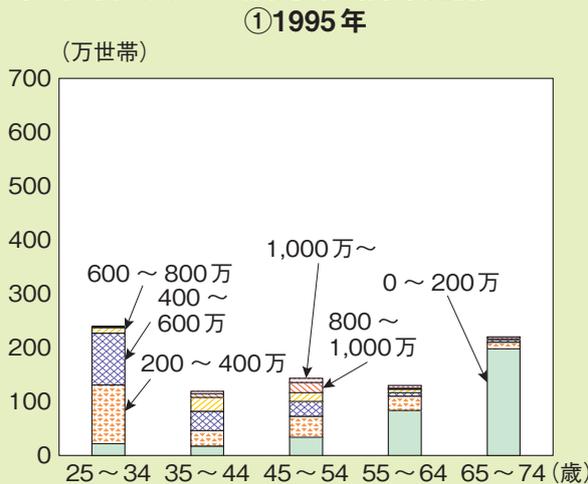
第2-1-9図 全世帯の所得分布

高齢者世帯や単身世帯の増加に伴い、相対的に所得が低めの世帯の割合が上昇

(1) 全世帯の所得分布



(2) 単身世帯数と所得分布 (再分配前)



(備考) 1. 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」、「国勢調査」により作成。
 2. (1)については、「全国家計構造調査」及び「全国消費実態調査」の個票を内閣府において集計し、作成。
 3. (2)については、「国勢調査」より取得した各年齢階級の単身世帯数に再分配前所得階級の構成比を乗じて作成。

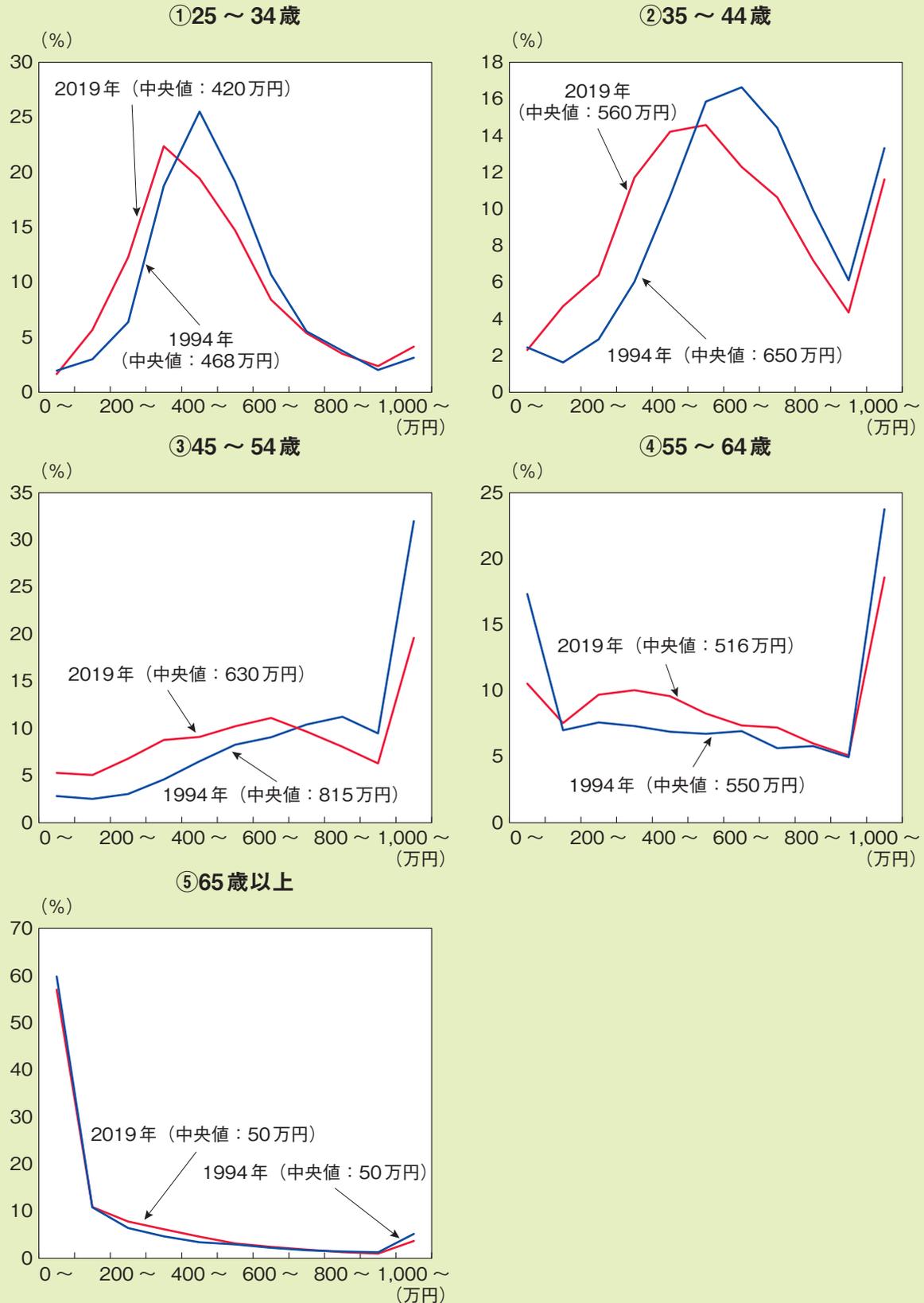
●中長期的には35～54歳の世帯の所得の中央値の減少が顕著

次に、所得分布の変化を世帯主の年齢階級別に詳しくみていきたい。まず再分配前の所得分布の中央値をみると、65歳以上の世帯では25年間で大きな変化はみられないものの、25～64歳の各世帯ではいずれも減少している(第2-1-10図(1))。中でも、35～44歳、45～54歳の世帯の中央値は大きく減少しており、所得500万円未満の世帯所得の割合が全体的に上昇している。再分配後の所得分布についてみると、全ての年齢階層において、中央値が減少しており、特に35～44歳、45～54歳の世帯での減少が顕著となっている(第2-1-10図(2))。

第2-1-10図 年代別の世帯所得分布

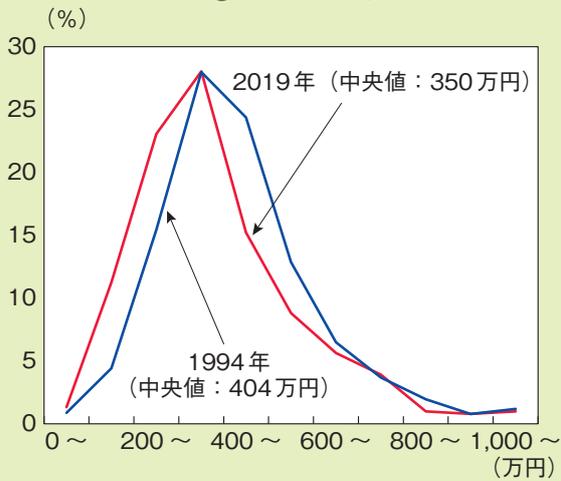
中長期的には35～54歳の世帯の所得の中央値の減少が顕著

(1) 年代別の世帯所得分布（再分配前）

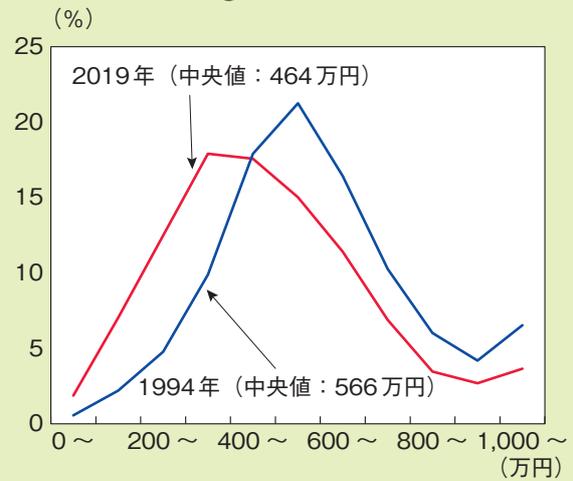


(2) 年代別の世帯所得分布（再分配後）

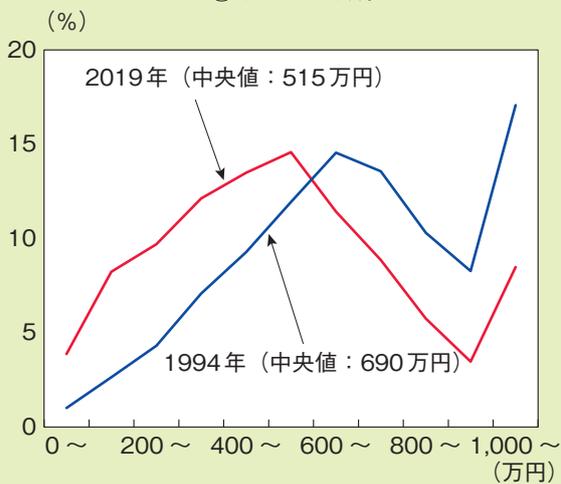
① 25～34歳



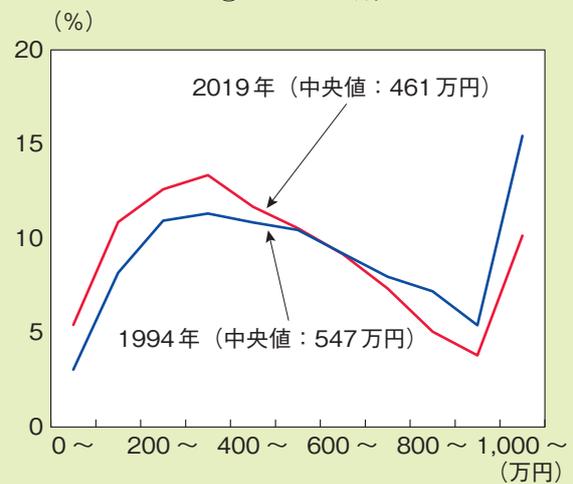
② 35～44歳



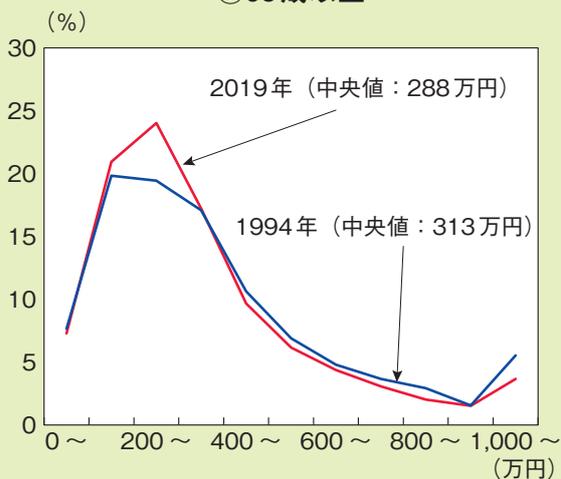
③ 45～54歳



④ 55～64歳



⑤ 65歳以上



(備考) 1. 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」により作成。
2. 各調査の個票を内閣府において集計し、作成。

● 35～54歳の世帯では、おおむね世帯主所得が減少しており、背景には非正規雇用の増加も

各年齢階級の所得分布の中央値が減少している背景の一つには、前述のとおり相対的に低所得の単身世帯の増加が挙げられる（前掲第2-1-9図（2））。加えて、所得分布の変化は、世帯類型の変化や所得稼得者の状況変化などにも左右されることから、全世帯のほか、単身世帯、夫婦のみ世帯、夫婦と子世帯、ひとり親世帯の類型に分けて、世帯主の所得分布の変化についてみていきたい。

2019年の世帯主所得は、1994年と比べて全体的にその水準が低下し、かつ年齢が高まっても増加が緩やかになっており¹²、特に夫婦のみ世帯やひとり親世帯においてその傾向が強くみられる（第2-1-11図（1））。また、大幅な世帯所得の中央値の減少がみられた35～54歳の世帯では、いずれの世帯類型においてもおおむね世帯主所得が減少している。これらの年齢層について世帯主の雇用形態を確認すると、非正規雇用者比率が高まっていることから、世帯主の雇用形態の変化も世帯主所得の減少に大きな影響を及ぼしていると考えられる（第2-1-11図（2））。また、ベースアップや定期昇給のペースが緩やかになっている¹³ことも影響しているとみられる。

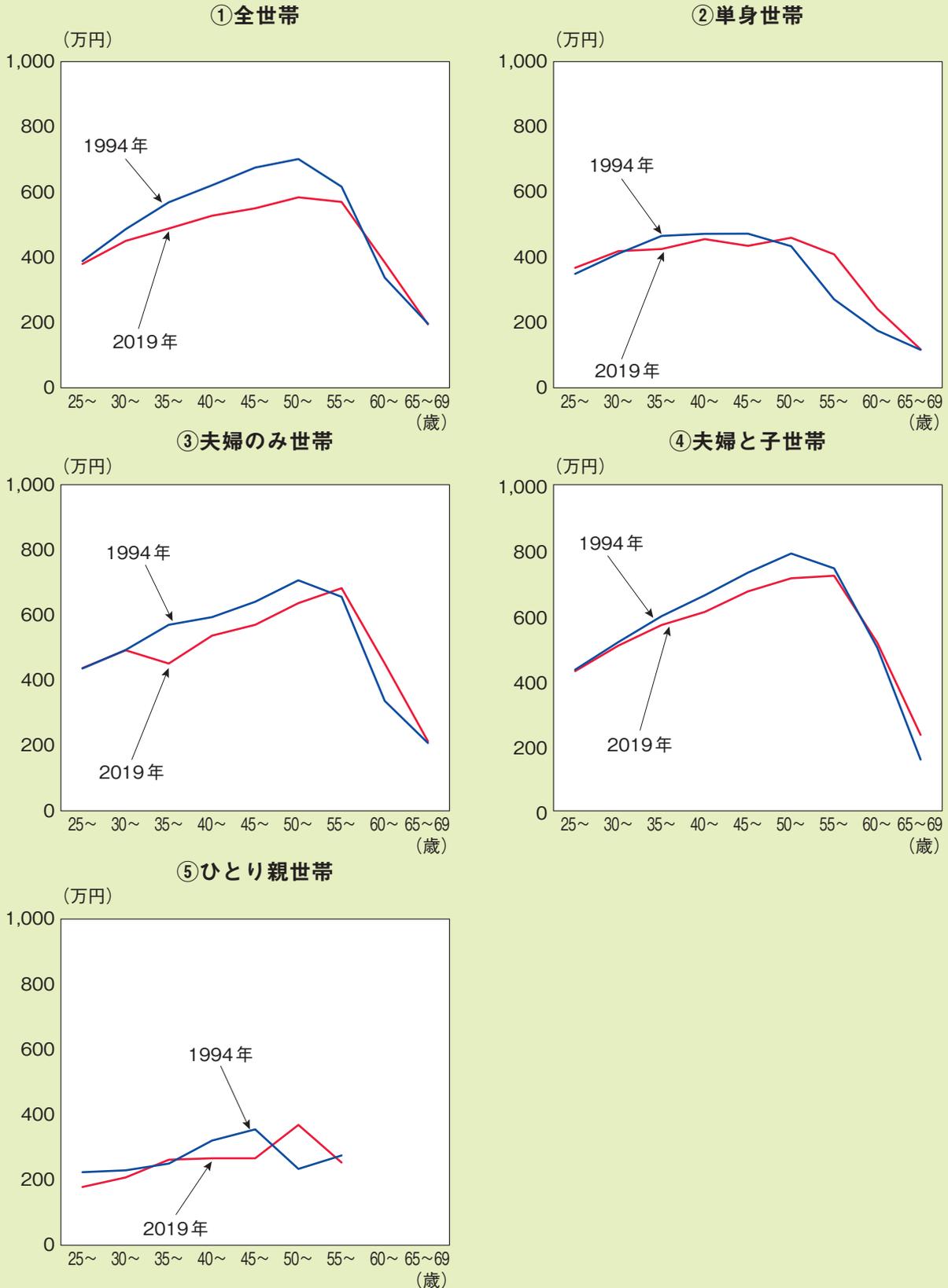
なお、単身世帯や夫婦のみ世帯を中心に、55～64歳の世帯主所得が増加している。これらの世帯主の非正規雇用者比率も上昇しているが、世帯主所得の増加要因としては、定年年齢の引上げや年金支給開始年齢の引上げ等に伴い、正規・非正規を問わず、労働所得を得る者の割合が上昇したことがあると考えられる。65歳以上の高齢者の労働参加の進展により、今後は65歳以上の世帯においても、同様の所得増加の実現が期待される。

注 (12) 世帯主所得の中央値の分布について同様にみても、1994年と比べて2019年では、全体的に年齢が高まっても増加が緩やかになる傾向がみられる（付図2-1）。

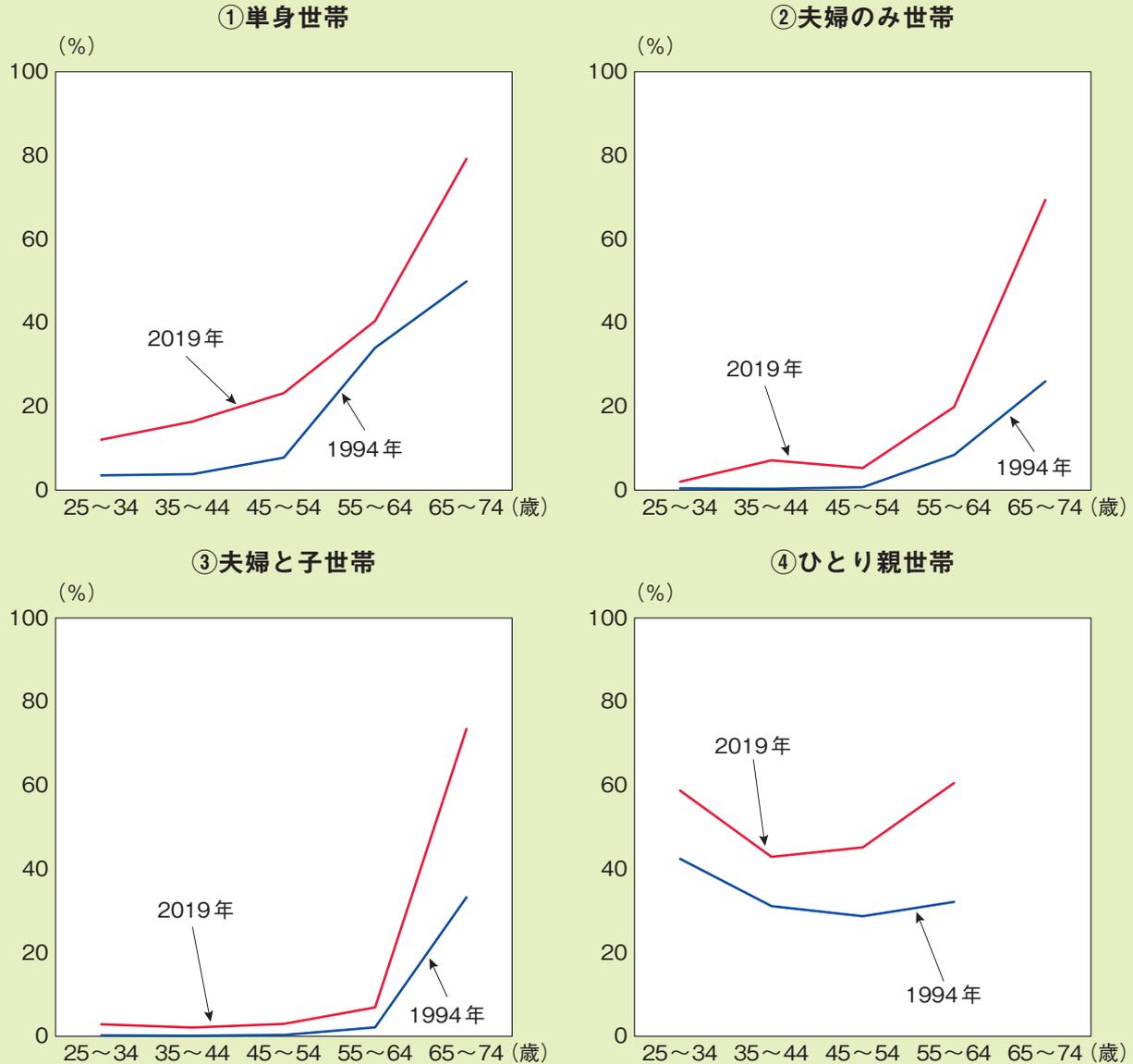
(13) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、定期昇給、ベースアップ、諸手当の改定を含んだ一人当たり平均賃金の改定率は、1990～94年は平均で約4.7%、2015～19年は平均で約2.0%。なお、1998年以前は、一人当たり平均賃金が増額した企業についてのみ調査している。

第2-1-11図 世帯主の平均所得と非正規雇用の動向

35～54歳の世帯では、おおむね世帯主所得が減少しており、背景には非正規雇用の増加も
 (1) 世帯主の平均所得（再分配前）



(2) 世帯主の非正規雇用者比率



- (備考) 1. 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」により作成。
 2. 各調査の個票を内閣府にて集計して作成。夫婦と子世帯、ひとり親世帯はそれぞれ、末子の年齢が18歳以下の場合について集計。
 3. ひとり親世帯の60歳以上の階級は集計数が極めて少ないため示していない。
 4. (2)においては、非正規雇用者数は1994年調査では「普通」、「パート」のうちパート、2019年調査では「正規」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」、「その他」のうち正規以外を選んだ者の人数を雇用者数で除した値。

● 共働き世帯が増加しているものの、配偶者の所得は引き続き50~150万円に集中

さらに、世帯主に続いて配偶者の所得分布の変化についても確認したい。ここでは特に世帯所得の減少が顕著だった35~54歳の世帯の背景を確認するため、世帯主が49歳以下の世帯に焦点を当て、夫婦のみの世帯、夫婦と18歳以下の子を持つ世帯の所得の動向についてみていくこととする。

まず、配偶者の就業形態を確認すると、両世帯ともに、1994年に比べて2019年では、共働き世帯が全体の約4~5割から約7~8割にまで増加している (第2-1-12図 (1))。1994年

と2019年で就業形態の分類に違いがある点には注意が必要であるが、正規、非正規の双方での就業割合が大きく高まっていることがわかる。

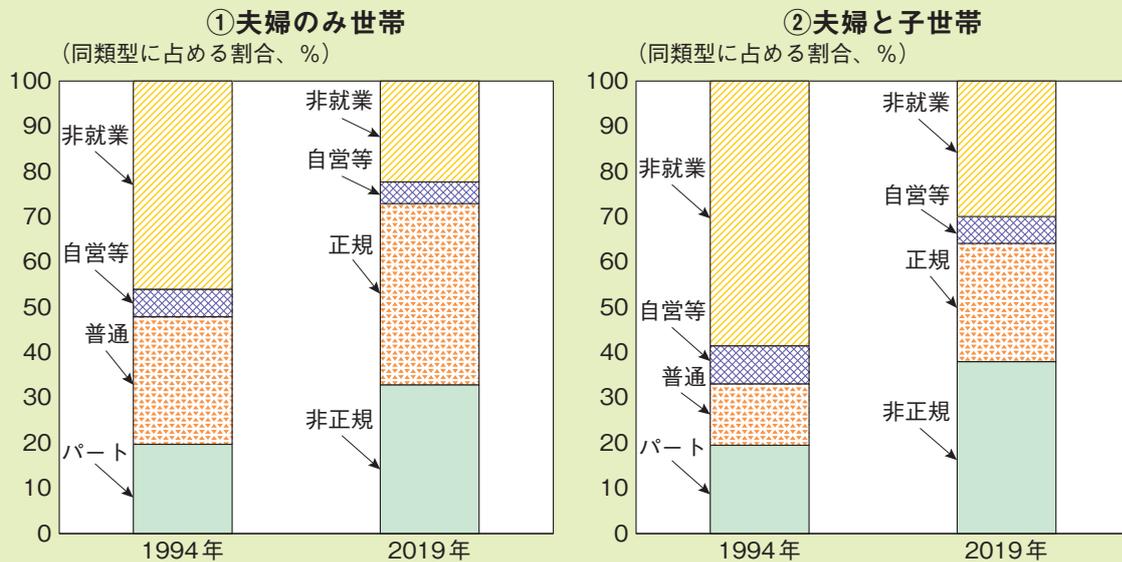
こうした中で、配偶者の所得分布をみると、夫婦のみ世帯・夫婦と子世帯ともに、2019年は非正規雇用の配偶者の所得分布がより高い所得階級にまで広がっており、正規雇用の配偶者の所得分布割合も、夫婦のみ世帯を中心に、より高い所得階級で上昇していることがわかる(第2-1-12図(2))。すなわち、世帯主所得が減少する中で、配偶者の所得が家計を支えているといえよう。ただし、いずれの世帯類型においても、配偶者所得の低い階級では非正規雇用が多く、所得階級が高くなるにつれて、正規雇用の割合が大きくなる点については、変化はみられない。

また、1994年・2019年ともに、いずれの世帯類型においても、配偶者所得は50~100万円の階級の割合が大きく、2019年では100~150万円の階級の割合も大きい。この要因の一つとしては、配偶者が収入を一定の金額以下に抑えるために就職時間や就業日数を調整する「就業調整」が考えられ、詳細は次節で述べることにしたい。

第2-1-12図 49歳以下の世帯における配偶者の就業形態と所得分布

共働き世帯が増加しているものの、配偶者の所得は引き続き50~150万円に集中

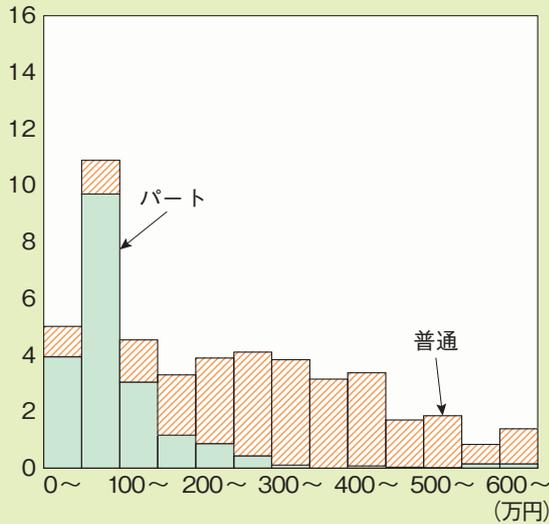
(1) 配偶者の就業形態



(2) 配偶者の所得分布

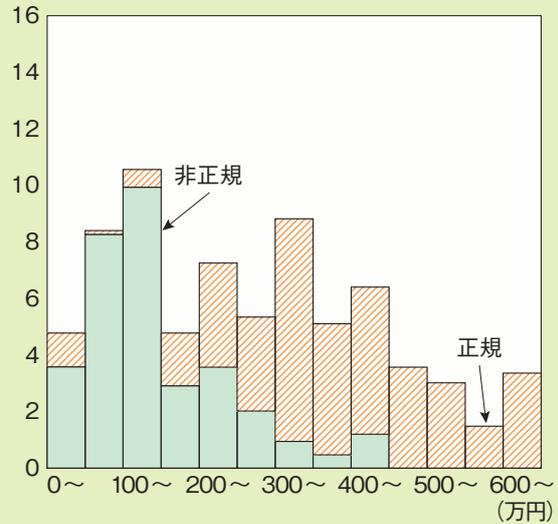
①夫婦のみ世帯（1994年）

(同類型に占める割合、%)



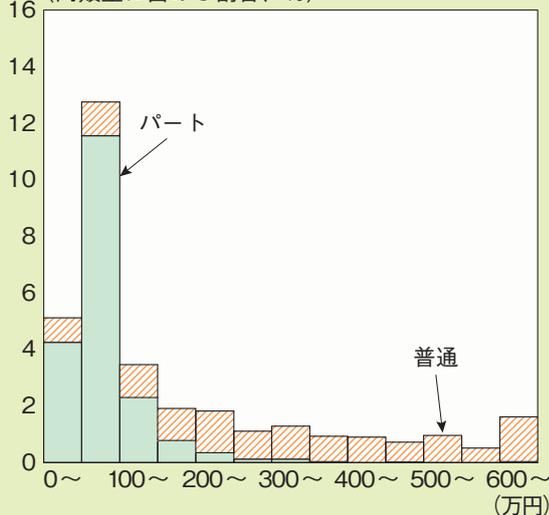
②夫婦のみ世帯（2019年）

(同類型に占める割合、%)



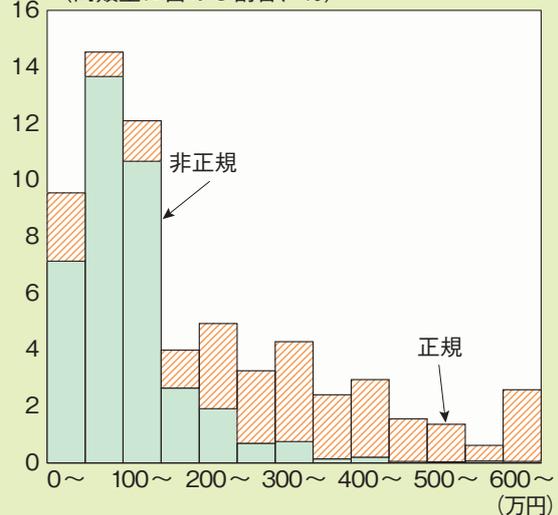
③夫婦と子世帯（1994年）

(同類型に占める割合、%)



④夫婦と子世帯（2019年）

(同類型に占める割合、%)



- (備考) 1. 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」により作成。
 2. 各調査の個票を内閣府にて集計して作成。夫婦と子世帯は、末子の年齢が18歳以下の場合について集計。
 3. (2)について、自営業等の雇用者以外の就業者及び専業主婦などの非就業者は示していない。

第2節 人材の活用に向けた課題

人口減少が進む中であっても、2013年以降、女性や高齢者の労働参加が進んだことによりマンアワーベースの労働投入量（以下、特に断らない限り労働投入量はマンアワーベースを指す。）は増加してきた。団塊世代が後期高齢者となり始め、高齢化や人口減少が本格化する下で、今後、労働力はどの程度確保できるのだろうか。本節では、こうした労働の「量」という観点から、定量的に確認するとともに、労働者の一層の活躍に向けて、就業を阻害している要

因や労働移動の促進に向けた課題について概観する。

1 人口減少と雇用の動向

はじめに、人口減少が雇用動向に与える影響を整理し、労働投入量が増加してきた要因を明らかにする。その上で、本格化する人口減少が労働投入量に与える影響を確認するとともに、労働投入量を確保するための対応について検討する。

●人口要因による押上げが横ばいとなる中、女性の労働参加により就業者数は増加

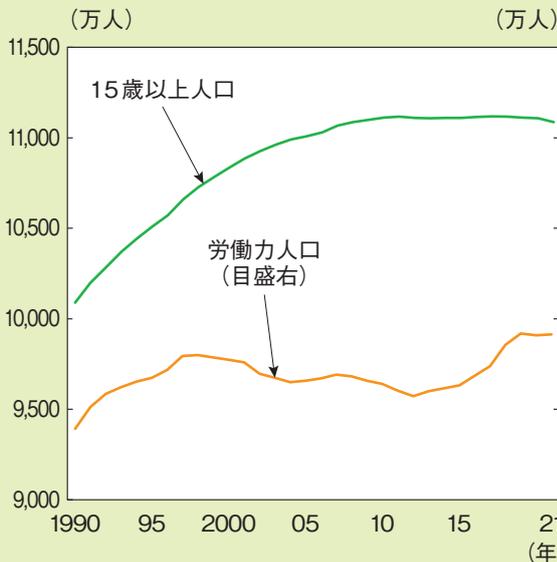
前節では、我が国の人口及び15～64歳人口の動向について概観したが、ここでは高齢者を含めた15歳以上人口の推移をみると、少子化が進む一方で寿命の延伸に伴い高齢者数が増加したことから、1990年と比較して2021年には約1,000万人増加した（第2-2-1図（1））。ただし、15歳以上人口は2000年代後半以降横ばいとなり、2017年をピークに減少が続いている。これは少子化の進展により、新たに15歳になる子どもの数の減少が続き、死亡者数を下回るようになったことによるものである。一方、15歳以上人口のうち、就業もしくは求職により労働市場に参加している人の数を表す労働力人口は、1990年代後半から2010年代初めにかけて減少した後、感染拡大前まで再び増加し、感染拡大後は約6,900万人前後で推移している。

この背景には、女性の労働参加が進んだことがある。就業者数を要因分解すると、2010年代半ば以降の就業者の増加は女性の雇用率の上昇によるところが大きいことがわかる（第2-2-1図（2））。一方、男性の雇用率の寄与は小さく、自営業率の低下と併せると、労働参加要因は押下げに寄与している。男女ともに15歳以上人口の増加による押上げ幅は2017年以降、縮小傾向にあり、今後、人口減少が本格化する中でこうした傾向が一層進むと考えられる。なお、男女ともに自営業主や家族従業者として働く者の割合は低下傾向が続いてきたが、2010年以降はおおむね横ばいで推移している。

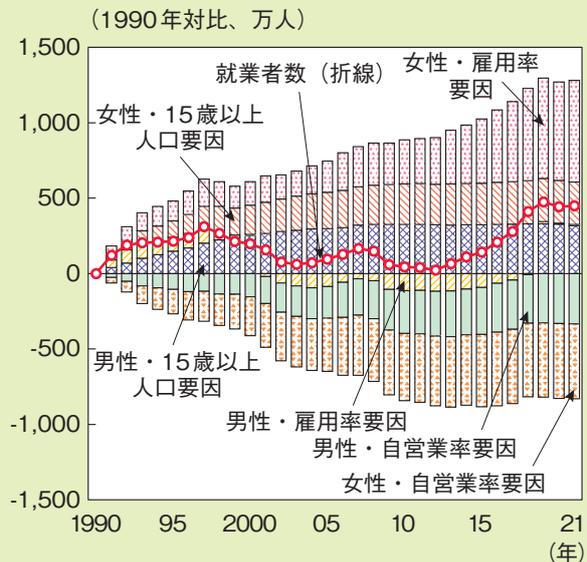
第2-2-1図 15歳以上人口・労働力人口の推移と就業者数の要因分解

人口要因による押上げが横ばいとなる中、女性の労働参加により就業者数は増加

(1) 15歳以上人口・労働力人口の推移



(2) 就業者数の要因分解



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

2. (2)における雇用率は、15歳以上人口に占める雇業者数の割合。また、自営業率は、15歳以上人口に占める自営業主及び家族従業員の割合。

●労働投入量は生産年齢人口や就業時間の減少により減少傾向

前節でみたとおり、我が国の実質GDP成長率に対する労働投入量の寄与は、2000年代は年平均で約0.3%ポイントのマイナス、感染拡大前までの2010年代は約0.2%ポイントのプラスの寄与となったことを示したが(前掲第2-1-4図)、その背景には何があるのだろうか。2000年と比較した労働投入量の変化について、人口、就業率、一人当たり就業時間に分解して確認することとしたい。

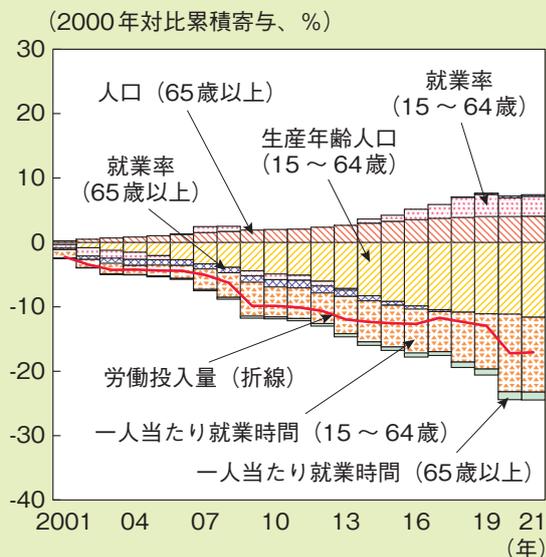
男性の労働投入量は、2010年代後半を除いて減少が続いており、その要因としては、65歳以上の人口がプラスに寄与してきた一方で、15~64歳の人口や一人当たり就業時間が押下げに寄与してきたことがわかる(第2-2-2図(1))。

一方、女性についてみると、男性と同様、15~64歳の人口や一人当たり就業時間が大きく押下げに寄与してきた一方で、就業率の上昇が大きくプラスに寄与してきた。これら全体としてみると、減少傾向が続いていた労働投入量は、2010年代半ば以降感染拡大前までの間は増加がみられた(第2-2-2図(2))。

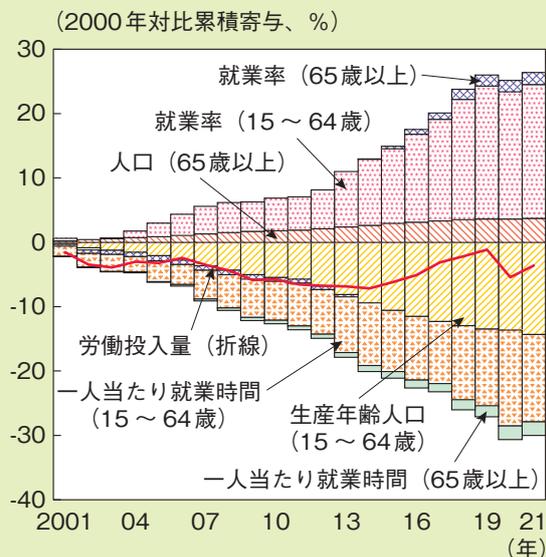
第2-2-2図 労働投入量の伸びの要因分解

労働投入量は生産年齢人口や就業時間の減少により減少傾向

(1) 男性



(2) 女性



(備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」により作成。

2. 労働投入量は延べ週間就業時間。東日本大震災による欠損値 (2011年) は、被災3県 (岩手県、宮城県及び福島県) を除く参考値をもとに補完。

●人口減少の下、労働投入量は2040年まで年率0.6~1.1%程度減少

今後の人口減少や少子高齢化の一層の進展はどの程度、労働投入量の下押し圧力となるのだろうか。また、労働参加の進展によりその下押しをどの程度緩和できるのだろうか。その量感を把握するため、人口、就業率、一人当たり就業時間について一定の仮定を置き、2065年までの労働投入量の推移について簡単な試算を行う。

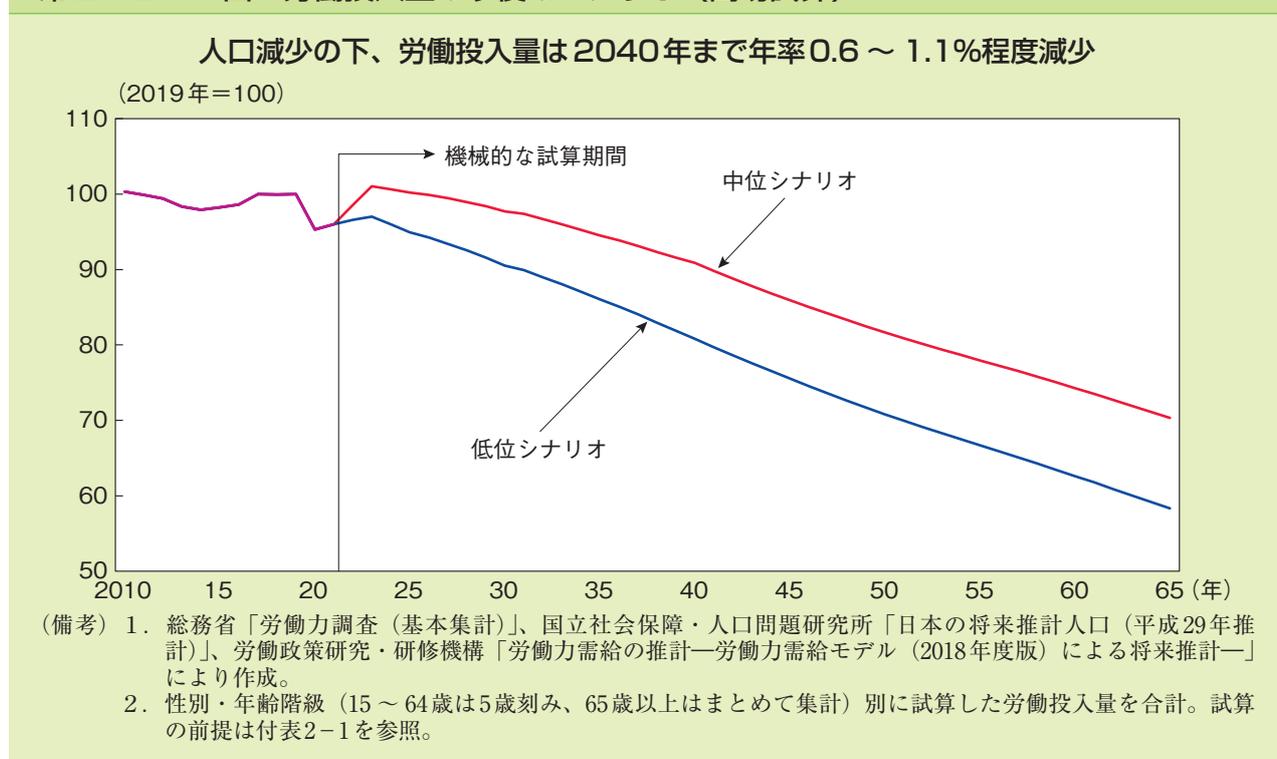
人口については、国立社会保障・人口問題研究所 (2017) による人口見通しの出生中位推計と出生低位推計を用い¹⁴、人口見通しが公表されている2065年までを試算期間とする。就業率については、2040年までは労働政策研究・研修機構 (2019) による成長実現・労働参加進展シナリオとゼロ成長・労働参加現状シナリオの2つを用い、2041年以降は2040年の値で横ばいとする (付表2-1)。以下、出生中位推計と成長実現・労働参加進展シナリオを組み合わせたものを「中位シナリオ」、出生低位推計とゼロ成長・労働参加現状シナリオを組み合わせたものを「低位シナリオ」として、試算結果を述べる。なお、一人当たり就業時間は働き方改革の進展もあり、これまでの減少傾向から大きな変化はないと想定し、2023年以降は一定水準

注 (14) 厚生労働省「人口動態統計」によると、2021年の出生数は、感染症の影響もあり、約81万人と過去最少となり、出生中位推計の水準 (約89万人) を下回っている。

で横ばいと仮定する¹⁵。これらの組み合わせにより試算を行うと、中位シナリオでは2025年から2040年にかけて年率平均0.6%程度のペース、2041年以降は同1.0%程度のペースで減少し、2065年の水準は2019年比で7割程度となる（人口は同72%程度）。低位シナリオでは、年率平均1.1%程度の減少ペース、2041年以降は同1.3%程度のペースとなり、2065年の水準は2019年比で6割程度にまで減少する（人口は同68%程度）（第2-2-3図）。その結果、2065年時点で中位シナリオの労働投入量は、低位シナリオの労働投入量の1.2倍程度となる。

これらを踏まえると、人口減少下における労働面からの成長への下押し圧力を緩和していくためには、女性や高齢者等の労働参加の促進と労働力の質の向上に取り組むとともに、少子化をできる限り早期に反転させていくことが必要である。

第2-2-3図 労働投入量の今後のシナリオ（簡易試算）



注 (15) 本試算では、週休三日制導入等の制度的な変更に関する影響は考慮していない。「経済財政運営と改革の基本方針2022」（2022年6月7日閣議決定）においては、「選択的週休三日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る」とされている。また、リクルートワークス研究所（2022）では、各国の週休三日制導入事例を紹介しており、その場合、一週間の労働時間は変わらないか減少している。

2 雇用形態の多様化と労働参加の促進

前項では、人口減少や少子高齢化の下、今後も労働投入量は減少が見込まれること、少しでもその下押しを弱めるためには、女性や高齢者等の一層の労働参加の促進が必要であることを確認した。それでは実際に、今後どのような層において更なる労働参加等が見込まれるのだろうか。本項では、雇用情勢の全体像を確認した上で、長期失業者や短時間就業者、無業者の動向を把握し、これらの者の労働参加の促進に向けた課題を整理する。

●不本意非正規雇用・失業者・就業を希望する無業者は人口の1割弱程度

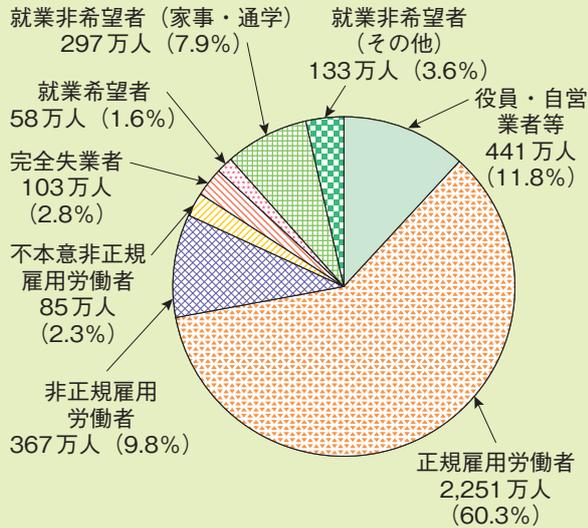
我が国においては、多様な雇用形態での労働参加が進んだとはいえ、全ての者が希望どおりに就業できているわけではない。はじめに、我が国の2021年の雇用情勢を概観し、今後の労働参加が期待される者の属性や規模感を明らかにしたい。男女別の15歳以上人口を65歳未満・以上に分けて就業状況別に分類すると、65歳未満では男性の約7割・女性の約4割が自営業や正規雇用の形態で就業しており、自発的に非正規の形態で就業している者を含めると、それぞれ約8割・約7割となる（第2-2-4図（1）、（2））。一方で、不本意非正規雇用者や失業者、現在無業者で就業を希望する者などを合計すると、男女それぞれ人口の1割弱程度であり、これらの就業を希望している層をいかに本人の希望する就業につなげるかが課題である。

また、65歳以上で自営業や正規雇用、自発的に非正規の形態で就業している者は、男女それぞれ約3割・約2割と低水準にとどまっている中で、家事等以外の理由により、就業を希望していない者が約6割・約5割と高い水準にある（第2-2-4図（3）、（4））。一方で、不本意非正規雇用者や失業者、現在無業者で就業を希望する者は男性では4%程度、女性では2%程度にとどまっている。65歳以上については、65歳未満に比べて割合は低いが、これらの就業を希望している層の希望を実現することも重要である。

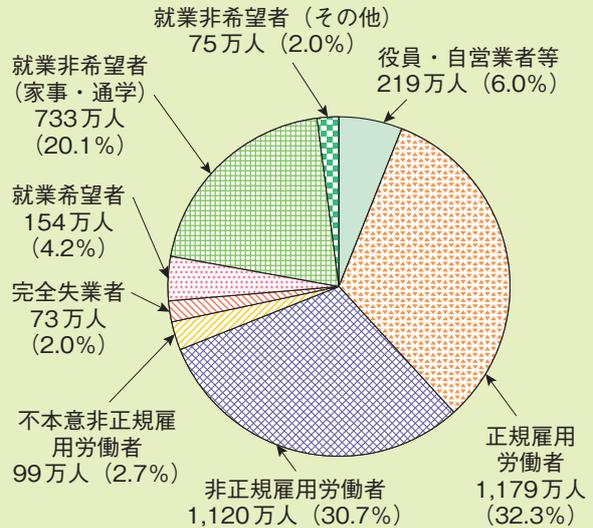
第2-2-4図 日本の雇用情勢の概観（2021年）

不本意非正規雇用・失業者・就業を希望する無業者は人口の1割弱程度

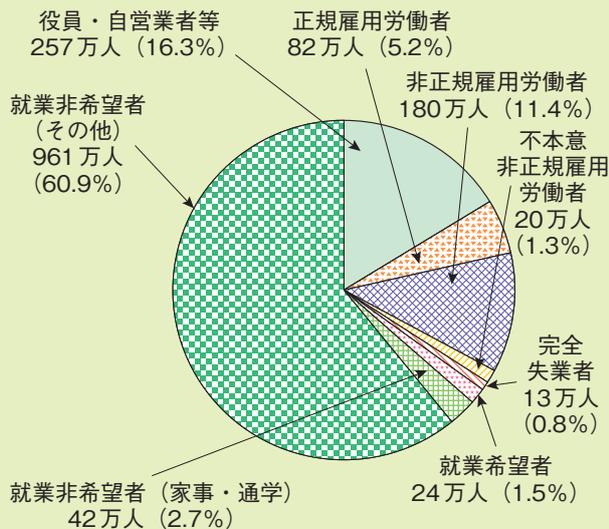
(1) 男性・65歳未満（3,735万人）



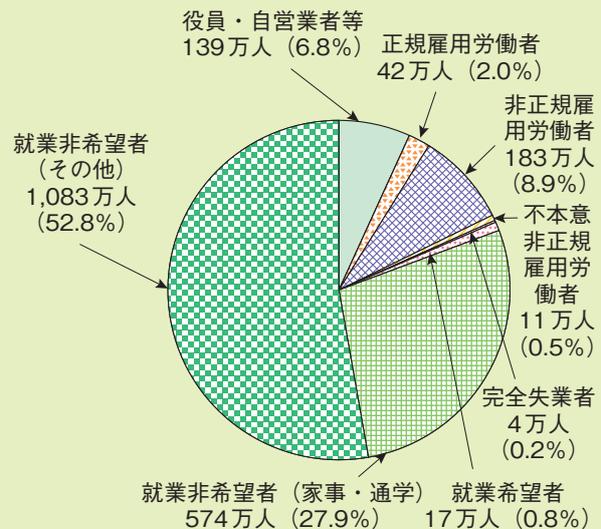
(2) 女性・65歳未満（3,652万人）



(3) 男性・65歳以上（1,579万人）



(4) 女性・65歳以上（2,053万人）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計及び詳細集計）」により作成。
 2. 2021年の男女別・年齢階層別の15歳以上人口を就業状況別に分類。
 3. 不本意非正規雇用労働者は、非正規雇用労働者のうち、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。非正規雇用労働者は、非正規雇用労働者全体から不本意非正規雇用労働者を差し引いたもの。
 4. 役員・自営業者等は、労働力人口より役員を除いた雇用者と完全失業者を差し引いたもの。
 5. 就業非希望者（家事・通学）及び就業非希望者（その他）は、「労働力調査（詳細集計）」における非労働力人口から就業希望者を差し引いたものに、「労働力調査（基本集計）」における非労働力人口に占める家事・通学、その他の比率を乗じることで算出した試算値。就業希望者及び就業非希望者の合計が無業者。

● 感染症の影響もあって長期失業者や短時間就業者の就業時間増加希望者は増加

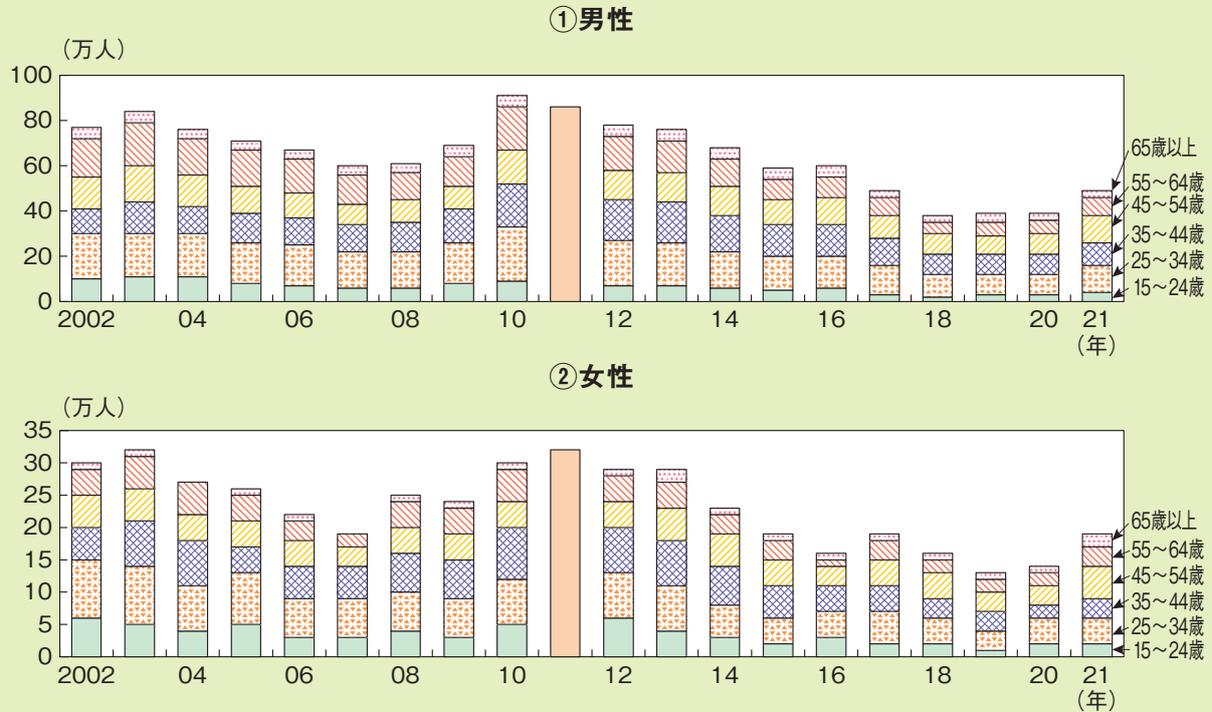
次に、失業者の動向について確認する。就業を希望しているにもかかわらず、1年以上失業状態にある長期失業者数の推移をみると、リーマンショックの影響により、2010年から2013年にかけて男女ともに高水準にあったものの、感染拡大前までは減少傾向が続いていた（第2-2-5図（1））。2021年には、感染症の影響を受け、男女ともに再び増加した。理由別にみると、男女ともに「希望する種類・内容の仕事がない」ことを理由に長期失業状態にある者が最も多く、求人と求職のミスマッチが引き続き大きいと考えられる（第2-2-5図（2））。こうした中、特に就職氷河期世代¹⁶に対しては、ハローワークに専門窓口が設置され、就職から職場定着までの一貫した支援や様々な教育訓練プログラムの提供などの就業支援の取組が実施されてきた。このような就職氷河期世代を対象とした取組の経験も踏まえつつ、就業経験のない者の就労を支援するトライアル雇用助成金や雇用保険を受給できない者の就労を支援する求職者支援制度などの一層の活用により、長期失業者の就労支援を強化していくことが求められる。

注（16）内閣官房（2022）では、就職氷河期世代の明確な定義は存在しないものの、おおむね1993～2004年に学校卒業期を迎えた者を指すとしている。浪人・留年等を経験していない場合、2022年4月現在、大学卒であればおおむね40～51歳、高校卒であればおおむね36～47歳を迎えた世代であるとされており、大学卒であれば1971～82年、高校卒であれば1975～86年生まれとなる。

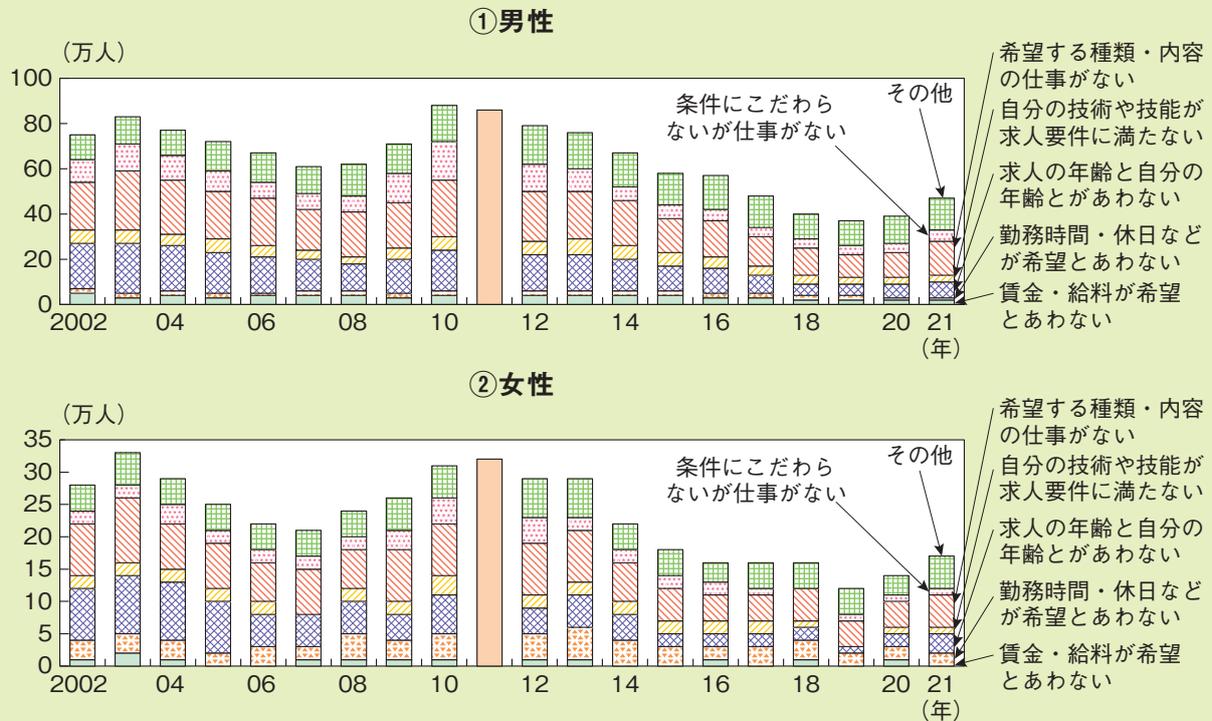
第2-2-5図 1年以上の長期失業者数の推移と理由

求人と求職のミスマッチ等が引き続き課題

(1) 年齢階級別長期完全失業者数



(2) 仕事に就けない理由別長期完全失業者数



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
2. 長期完全失業者とは、失業期間が1年以上の完全失業者を指す。
3. 2011年の数値は、東日本大震災の影響により、2011年3月から8月まで全国集計結果が存在しないため、補完的に推計された値。

続いて、一週間の就業時間が35時間未満の短時間就業者数の推移を確認すると、多様な働き方の進展もあり、35歳以上の女性を中心に2019年まで増加傾向で推移し、2020年以降は、感染拡大を受けた休業や就業時間削減を背景に、更に増加している（第2-2-6図（1））。

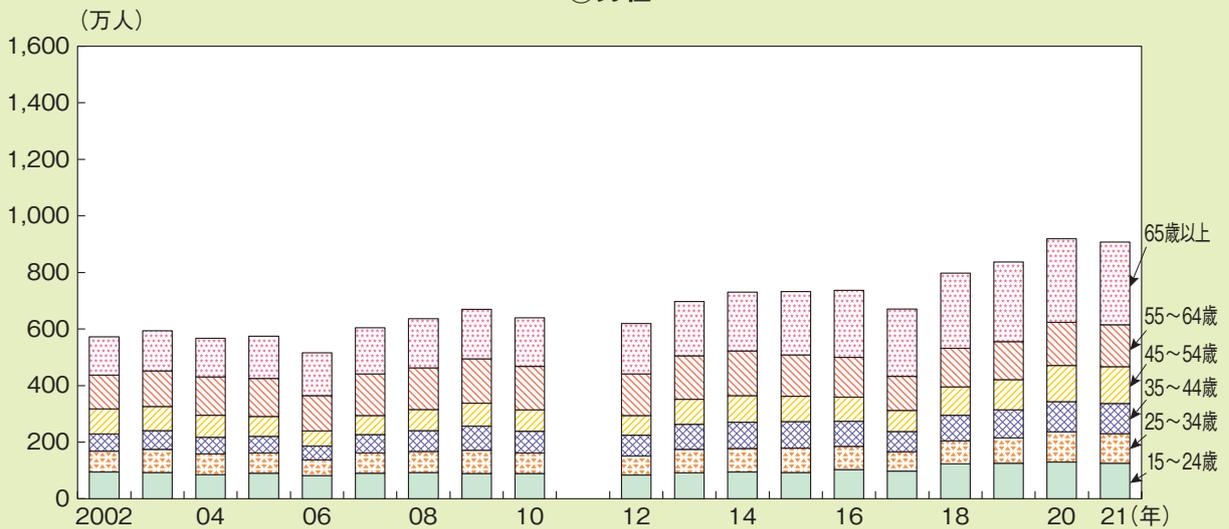
短時間就業者のうち就業時間の増加希望者は65歳以上の男性や35～64歳の女性に多かったが、感染症下では全ての年齢層で増加し、男女ともに短時間就業者数の10%強が就業時間の増加を希望していることがわかる（第2-2-6図（2））。これらの層の希望を実現していくことも今後の労働投入量の確保につながるものと考えられる。

第2-2-6図 短時間就業者数及び就業時間増加希望者数の推移

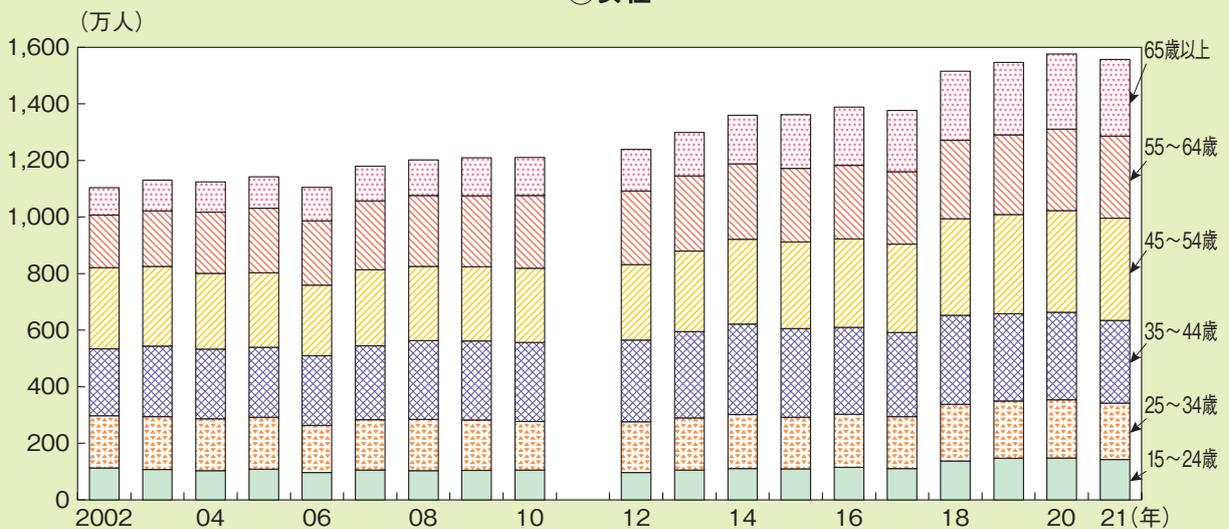
感染症の影響もあって就業時間増加希望者は増加

(1) 短時間就業者数の推移

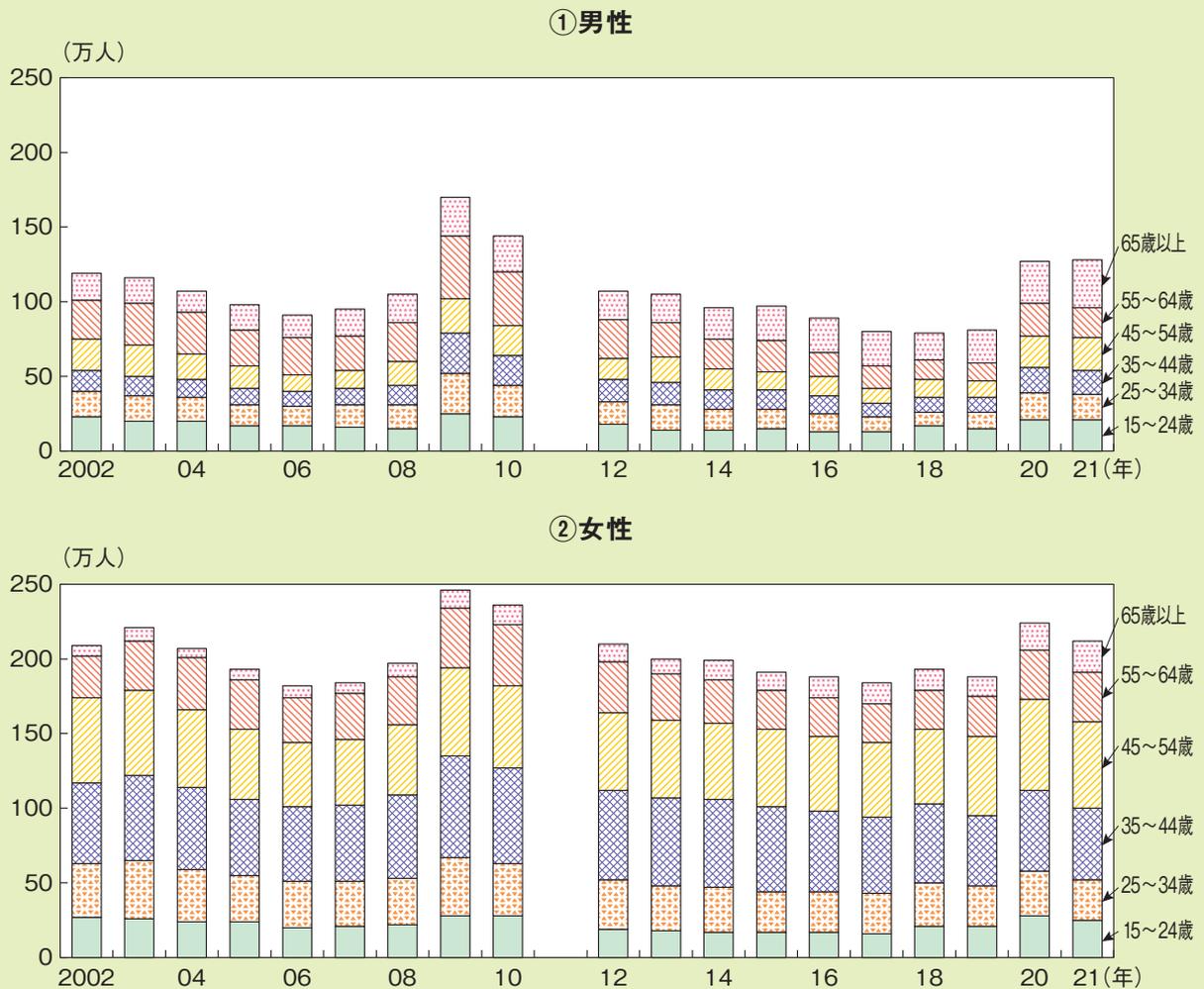
①男性



②女性



(2) 就業時間増加希望者数の推移



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
 2. 2011年は、東日本大震災の影響により、東北3県(岩手県、宮城県及び福島県)の数値が存在しないため、空欄。
 3. (1)は、月末一週間の就業時間が0~34時間の就業者。
 4. (2)は、月末一週間の就業時間が0~34時間の短時間就業者のうち、就業時間の増加を希望する者。

●制度要因を背景に、女性の短時間就業者の多くが就業調整を実施

このような短時間就業者数の動向を踏まえ、女性の短時間就業者の年収動向を確認すると、その過半を占める年収100万円未満の者はおおむね横ばいで推移している。年収100~149万円の者は45歳以上の層を中心に増加傾向にあり、特に2018年以降、顕著に増加している(第2-2-7図(1))。

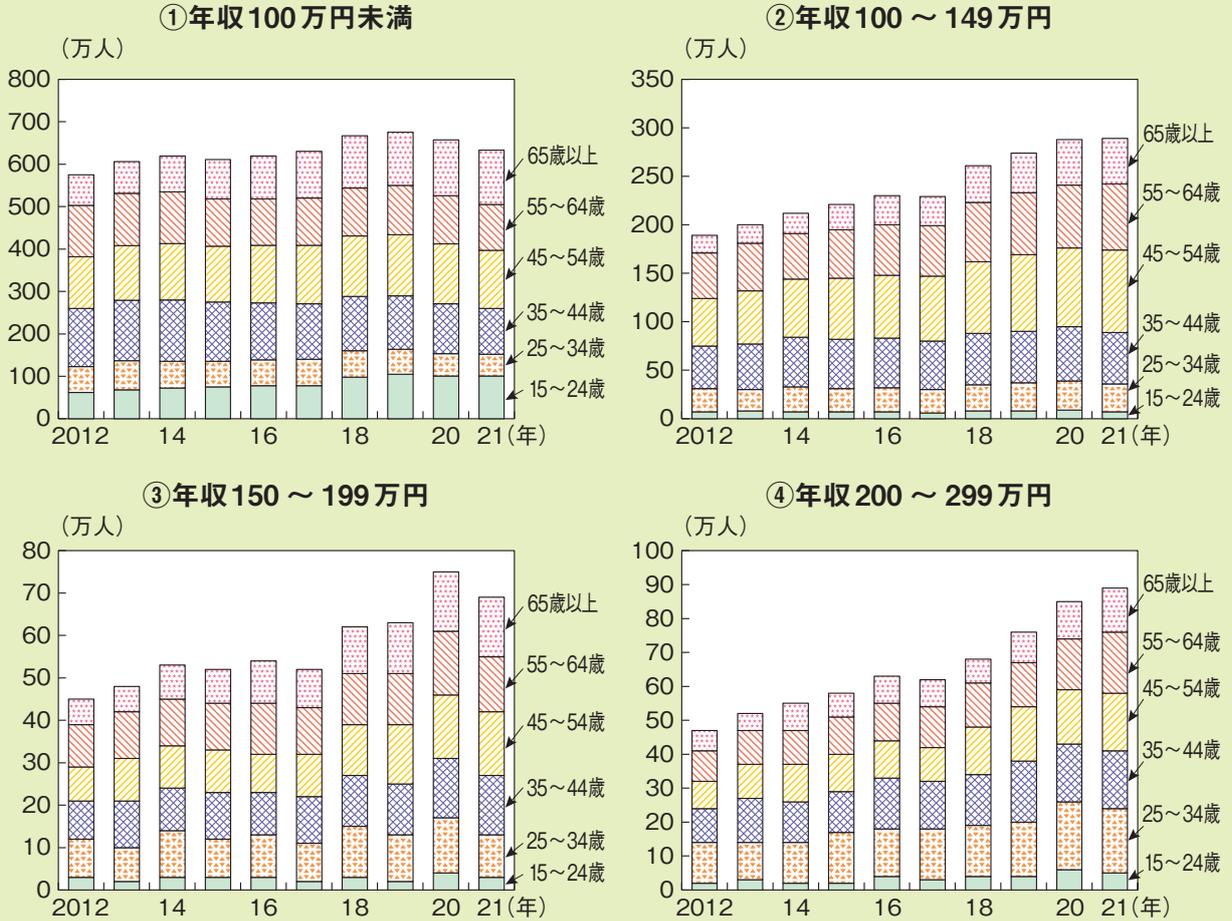
また、女性非正規雇用者の年収分布と就業調整の実施状況を見ると、年収50~149万円の者のうち、4割程度を占める「配偶者のいる女性」が実際に就業調整を行っていることがみてとれる¹⁷(第2-2-7図(2))。

注 (17) 年収50~149万円の女性非正規雇用者のうち、配偶者なしで就業調整を行っている者は15~24歳が多く、学生アルバイトによるものと考えられる。

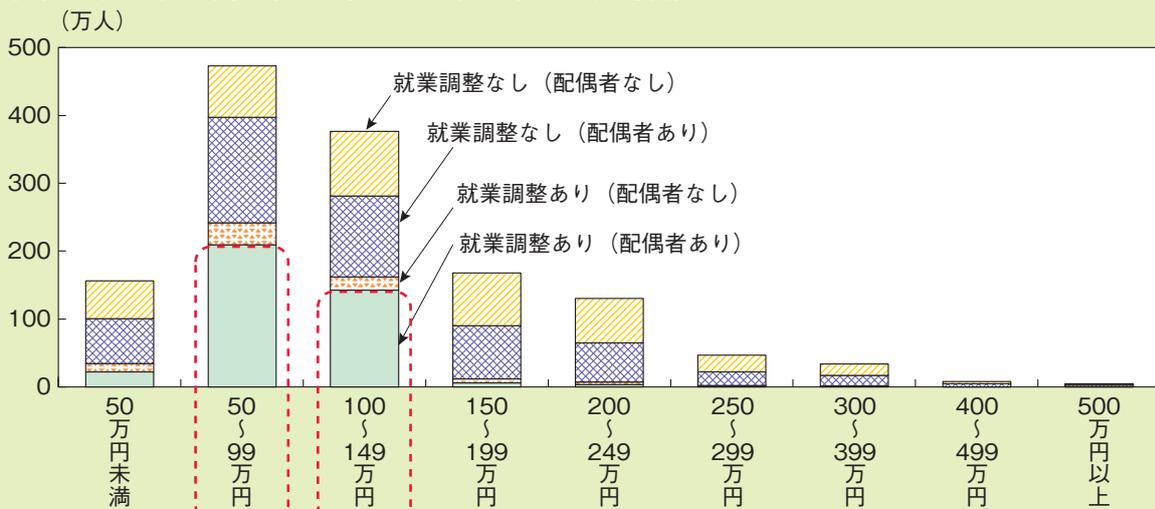
第2-2-7図 女性短時間就業者の年収と就業調整の動向

制度要因を背景に、女性の短時間就業者の多くが就業調整を実施

(1) 年収動向



(2) 女性の就業調整状況 (2017年、非正規雇用者)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」、「就業構造基本調査」により作成。
 2. 就業者は、就業構造基本調査においては有業者の数値を使用。
 3. (1) は、一週間の就業時間が30時間未満の女性就業者数。
 4. (2) は、主な仕事からの年間収入・収益。

こうした女性の就業調整の背景の一つとして、経済財政諮問会議（2022b）において有識者に指摘されているような、いわゆる「106万円・130万円の壁」^{18, 19}といった制度的要因が存在すると考えられる²⁰。こうした中、女性の国民年金第3号被保険者（会社員、公務員などの第2号被保険者の被扶養配偶者）についてみると、人口構成の変化等の影響も考えられるものの、全体では減少が続いている中で、45～59歳の年齢層において緩やかな増加傾向にあることがわかる（第2-2-8図（1））。

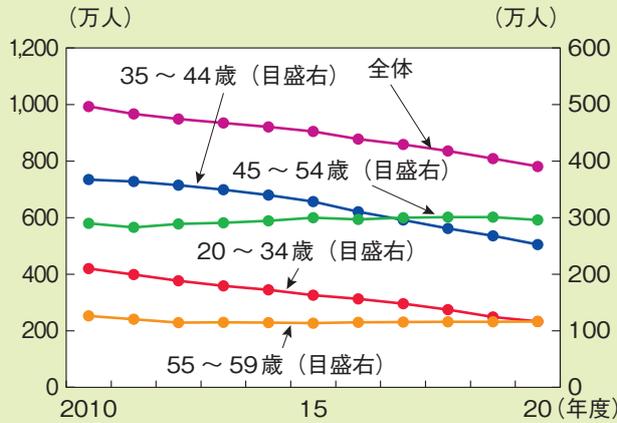
加えて、第3号被保険者の就業割合が年々高まる中で、被保険者の適用対象外となる従業員規模の小さい企業に勤務する者も含まれている点については、注意が必要であるものの、一週間の就業時間は被用者保険の適用対象となる20時間をわずかに下回る「15～20時間未満」が最も多く、月額賃金をみても適用対象となる8.8万円（年収換算約106万円）をわずかに下回る「7.8～8.8万円」が最も多い状況となっている（第2-2-8図（2）～（4））。これらの点については、社会保険料は労使折半であることから、本人だけでなく勤め先の意向もあると考えられる²¹。こうした制度について、働き方に中立的なものにしていくことが重要である。被用者保険の適用対象は段階的に拡大されており、勤め先の企業規模要件の引下げにより、今後も更なる対象者の増加が見込まれている²²。このような被用者保険の適用要件の見直しや最低賃金の引上げが進むことなど²³により、就業調整の解消が進むことが求められる。

- 注**
- (18) 「106万円・130万円」の壁については、短時間労働者に対する被用者保険の適用が年収106万円（月額賃金8.8万円）以上等の要件を満たすこと、健康保険及び国民年金の被扶養者認定基準が年収130万円未満であることによるもの。被扶養者が、被用者保険の適用事業所で就労し被用者保険に適用された場合や、被用者保険を適用されずに年収が130万円以上となった場合は、自身で保険料を負担する必要がある。
 - (19) 経済財政諮問会議（2022b）では、女性の労働参加が進む中で、「特に子育て世帯では、依然として106万円・130万円等の壁を背景に非正規雇用にとどまる傾向が顕著」とされ、女性の活躍促進に向けて、「同一労働同一賃金の推進、被用者保険の適用拡大、非正規雇用を含めた人材投資の強化など正規・非正規の処遇格差や男女の賃金格差を徹底して是正し、106万円・130万円等の壁の是正に取り組むべき」とされている。
 - (20) 納税者本人が配偶者控除を受けられなくなる配偶者の年間の給与収入が103万円、配偶者特別控除額について満額での適用を受けられなくなる税制上の基準額が年収150万円であり、これらを超えると、増加分に対して課税がなされ、控除額が減額される。これらの基準額を超えることにより可処分所得が減少することはないため、これらは「壁」ではない。ただし、配偶者手当が支給されている企業において、これらの基準額が配偶者手当の支給基準として援用されている場合もあることから、配偶者の就業に影響を与えているとみられる。内閣府（2021）第3-2-5図を参照。
 - (21) 例えば、第10回社会保障審議会年金部会（2019年9月27日）参考資料1の29ページを参照。
 - (22) 2020年6月に公布された「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第40号）により、被保険者の適用対象となる勤め先の企業規模要件は、現行の従業員数500人超の企業から、2022年10月以降同100人超の企業に、2024年10月以降同50人超の企業に順次拡大される。
 - (23) 被用者保険に加入することの様々なメリットについては、事業主、労働者双方に対して周知広報が実施されている。

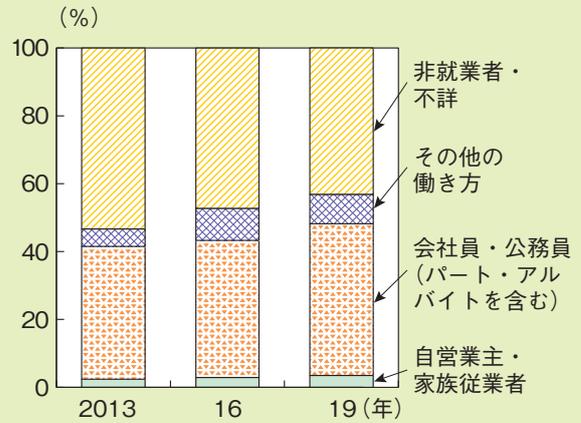
第2-2-8図 女性の第3号被保険者の動向

一部の被保険者は被用者保険の適用基準近くで就業時間や給与を調整

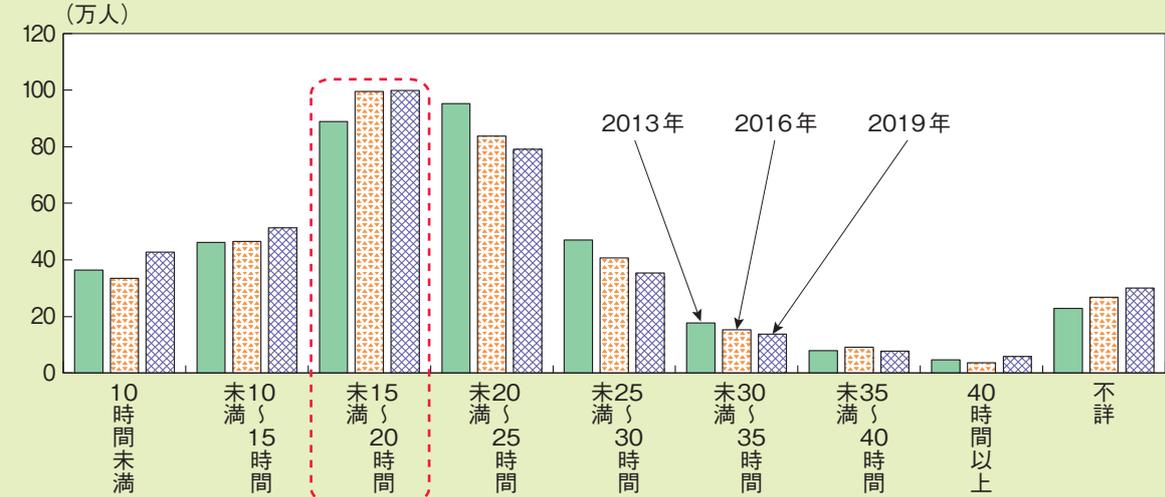
(1) 女性の第3号被保険者数の推移



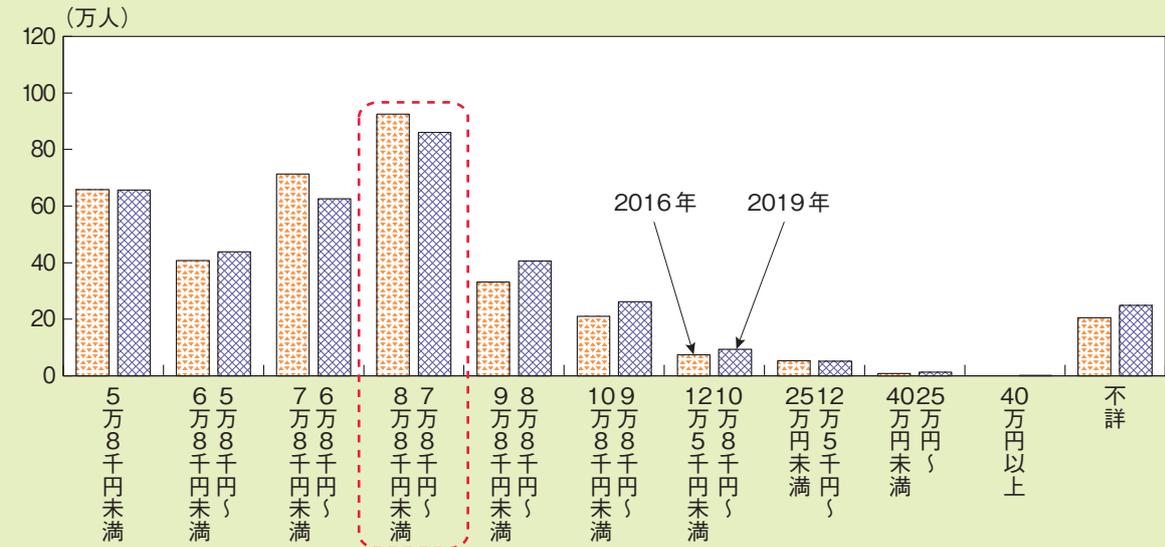
(2) 女性の第3号被保険者の就業形態



(3) 女性の第3号被保険者の週の仕事時間 (会社員・公務員)



(4) 女性の第3号被保険者の基本給 (月額、会社員・公務員)



(備考) 1. 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」、「公的年金加入状況等調査」により作成。
2. (1)の第3号被保険者数は年度末時点。

● 就業を希望する無業者等の労働参加の促進も重要

これまで失業者や短時間就業者の動向についてみてきたが、次に無業者の動向について確認することとしたい。まず、無業者のうち就業希望者について確認すると、全体の人数が減少傾向にある中、男性では65歳以上の高齢層が多くを占めているのに対し、女性では35～44歳を中心に幅広い年齢層において就業希望者が存在していることがわかる（第2-2-9図（1））。また、就業を希望する理由としては、特に女性において、1990年代は大多数を占めていた「収入を得る必要が生じた」を理由とする者が減少する一方、「社会に出たい」、「知識や技能を活かしたい」、「時間に余裕ができた」といった積極的理由を挙げる者はおおむね横ばいで推移している（第2-2-9図（2））。

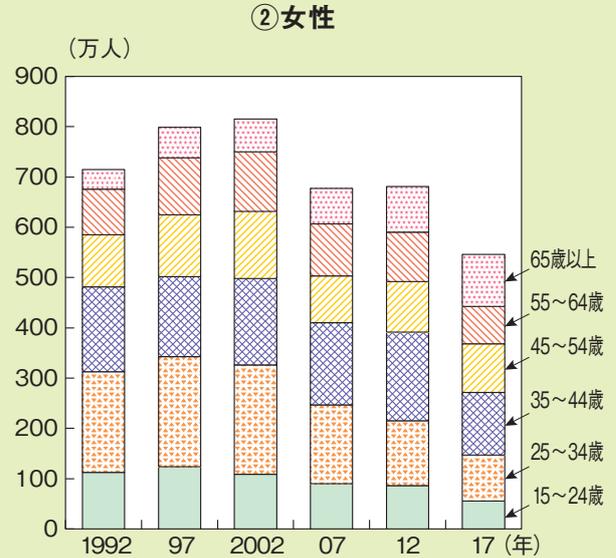
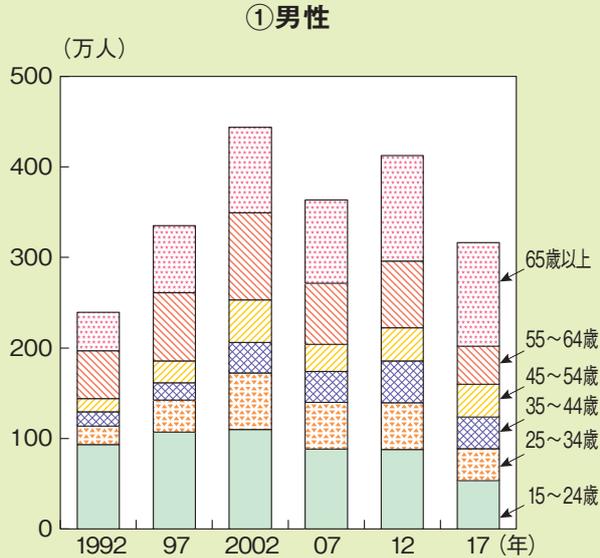
次に、無業者のうち、非就業を引き続き希望する者について確認すると、男女ともに65歳以上の高齢層が多くを占めている（第2-2-9図（3））。次に15～24歳の若年層が多いが、これは当該年齢層に学生が多いことによるものと考えられる。これらの年齢層を除いた25～64歳の男女について、非就業を引き続き希望する理由をみると、男性では「病気・けがのため」、女性では「出産・育児・介護・看護・家事のため」が多数を占めている中で、「特に理由はない」や「仕事をする自信がない」といった理由による者が男女ともに一定数存在している（第2-2-9図（4））。就職氷河期世代の非就業者については、政府による就職氷河期世代支援策により、正規雇用への就業などの成果が上げられてきた²⁴。これらの取組を継続するとともに、就職氷河期世代以外の者に対しても後述の教育訓練の提供等を通じて、活躍の機会を広げていくことが重要であると考えられる。

注 (24) 内閣官房(2022)によると、ハローワークの職業紹介により、2020年4月～2022年3月までに就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の約20万人が正社員に就職した。また、2020年度から、地域若者サポートステーション事業の支援対象年齢が従来の15～39歳から15～49歳に引き上げられた。

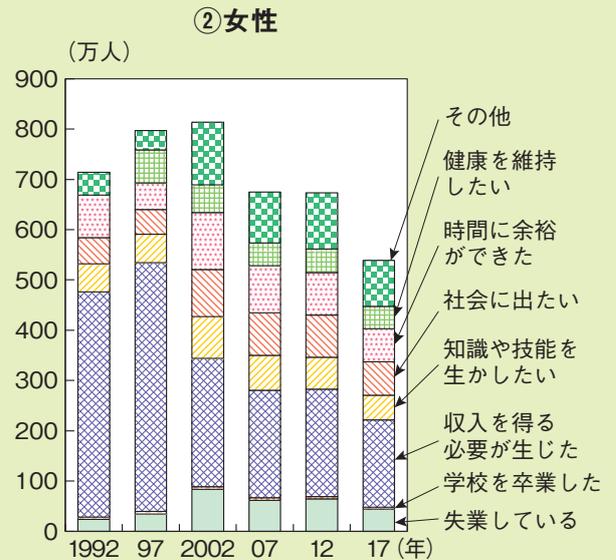
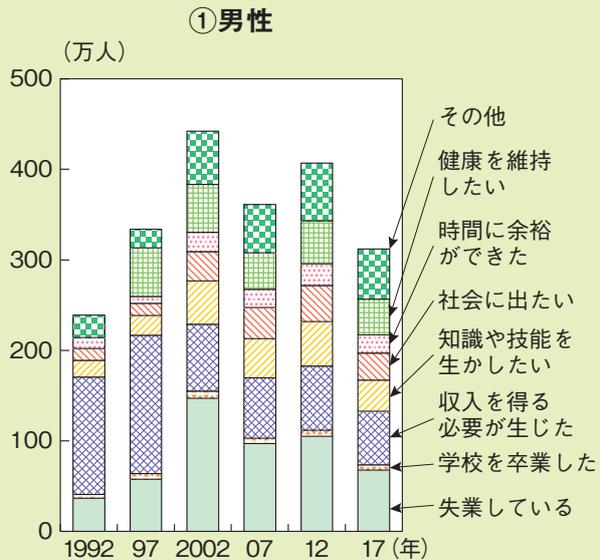
第2-2-9図 無業者数の推移

就業を希望する無業者等の労働参加の促進も重要

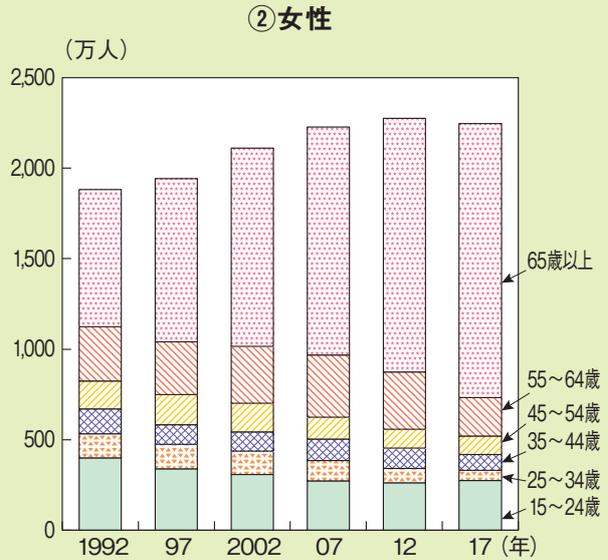
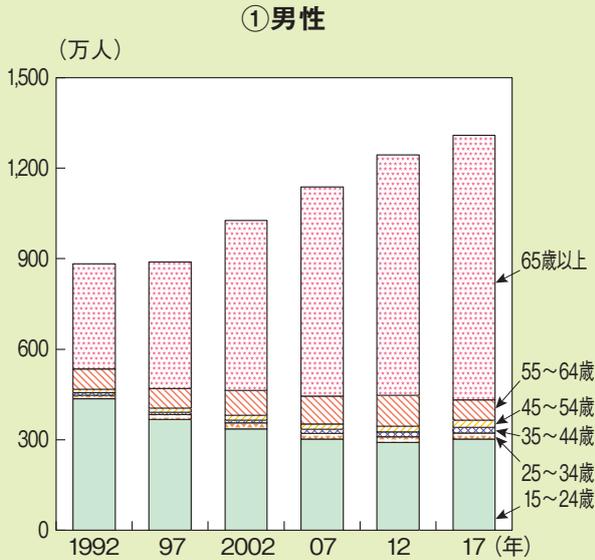
(1) 就業希望者数の推移



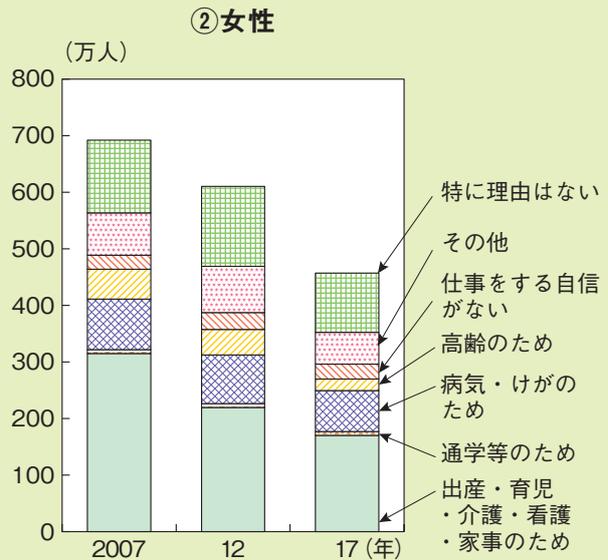
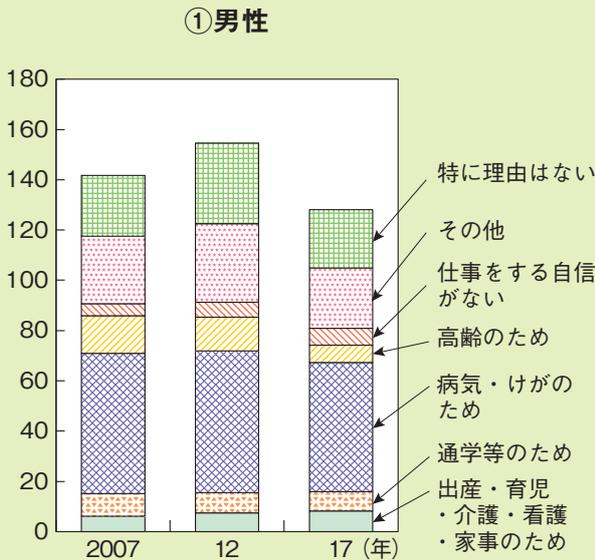
(2) 就業を希望する理由



(3) 非就業希望者数の推移



(4) 非就業を希望する理由 (25～64歳)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。
 2. ここでの無業者数には、完全失業者数も含まれる。また、労働力調査が月末一週間の就業・不就業の状態を把握しているのに対し、就業構造基本調査では、ふだんの就業・不就業の状態を聞いていることから、第2-2-4図の規模とは一致しない。
 3. (2)の「健康を維持したい」は1997年以降。1997年までの「時間に余裕ができた」は「余暇ができたから」。
 4. (4)の出産・育児・介護・看護・家事のためは、出産・育児のため(2007年は育児のため)、介護・看護のため及び家事(出産・育児・介護・看護以外)のための合計。通学等のためは、通学のため及び学校以外で進学や資格取得などの勉強をしているの合計。その他は、ボランティア活動に従事している及びその他の合計。

3 多様な働き方と労働移動の促進

第1項及び第2項では労働投入量の増加余地について確認したが、本項では労働移動の現状や感染症下での雇用維持の状況について整理し、既に就労している者の一層の活躍に向け、労

働移動、副業・兼業等の課題について概観する。

●感染症下で正規雇用の転職希望者が増加

はじめに、一般労働者の離職率及び入職率から2000年以降の労働移動の状況を確認すると、2000年代に比べて2010年代は、男女ともに離職率は低く、入職率が高い傾向にあった。また、男性よりも女性の方が離職率・入職率ともに高い傾向にあり、その要因としては、女性の方が男性よりも、結婚や出産、子育て等に応じて離職や転職、再就職を行う傾向にあること、女性の労働参加が進んだことなどが挙げられる。ただし、感染症下の2020年は、離職率・入職率は低水準にあり、労働移動は活発に行われなかった（第2-2-10図（1））。

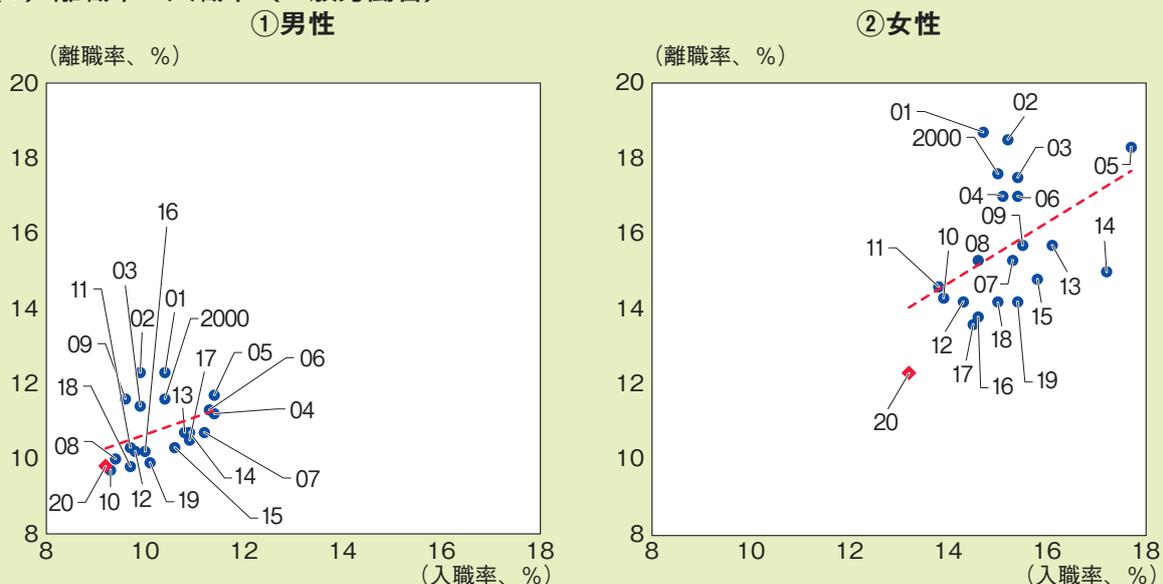
一方、2013年以降の転職希望者数の推移をみると、男女ともに非正規雇用者では横ばいで推移する中、正規雇用者では、男女ともに増加が続き、感染症下においては、増加ペースが加速した（第2-2-10図（2））。2021年は合計で約837万人の転職希望者が存在している。この背景には、感染症の影響が大きかった業種を中心に、転職希望が高まった可能性や、テレワークの普及など働き方に変化が生じる中で、キャリアの見直しを考える者が増加した可能性があると考えられる。

ただし、転職者数と転職希望者数の合計に占める転職者数の割合（ここでは、転職希望実現率、という。）をみると、男女ともに3割程度にとどまっている（第2-2-10図（3））。人手不足が続く下で、このような転職希望者の円滑な労働移動を促していくことが求められる。

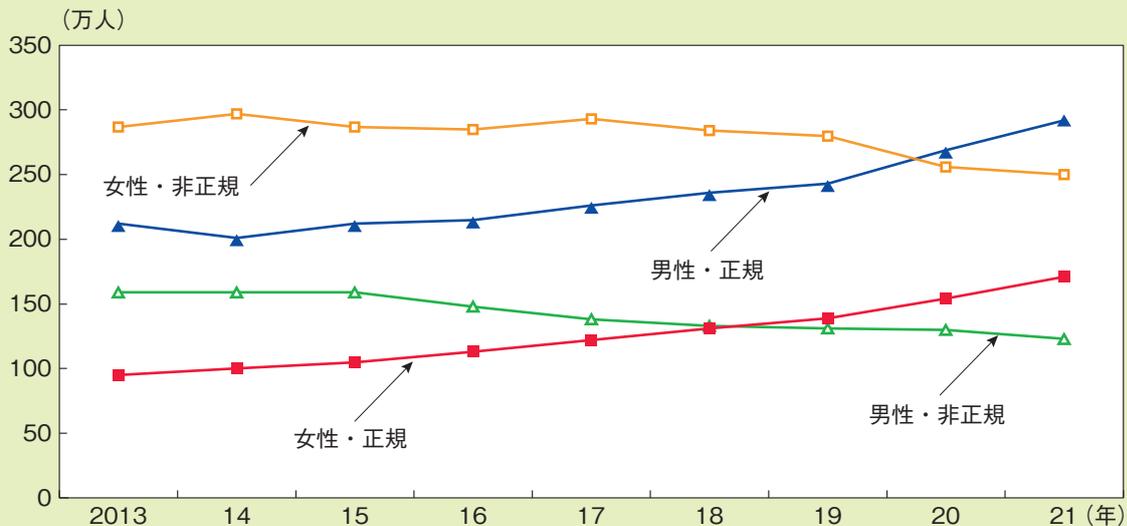
第2-2-10図 離職率・入職率の変化と転職希望者数の推移

感染症下で正規雇用の転職希望者が増加

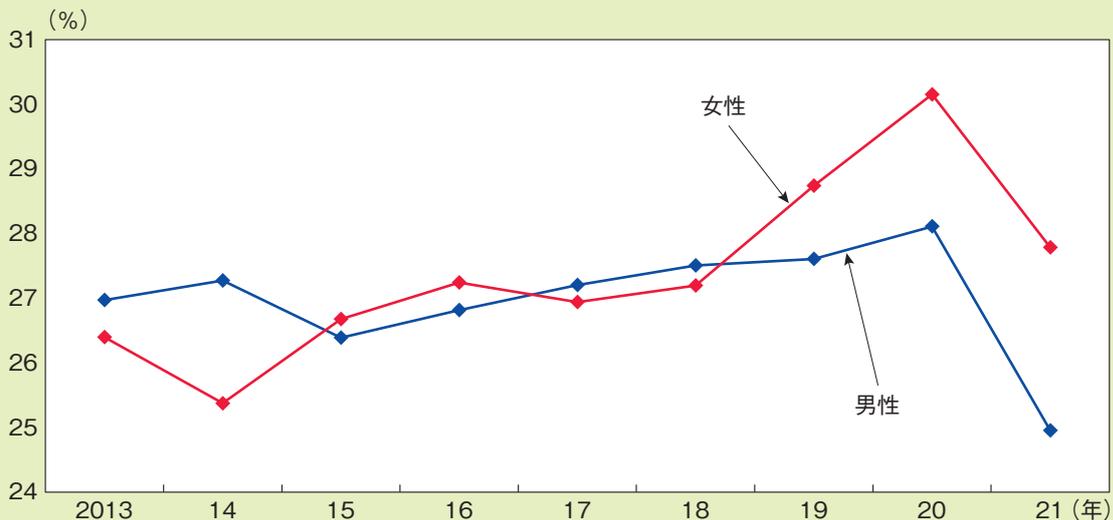
(1) 離職率・入職率（一般労働者）



(2) 転職希望者数の推移



(3) 転職希望実現率の推移



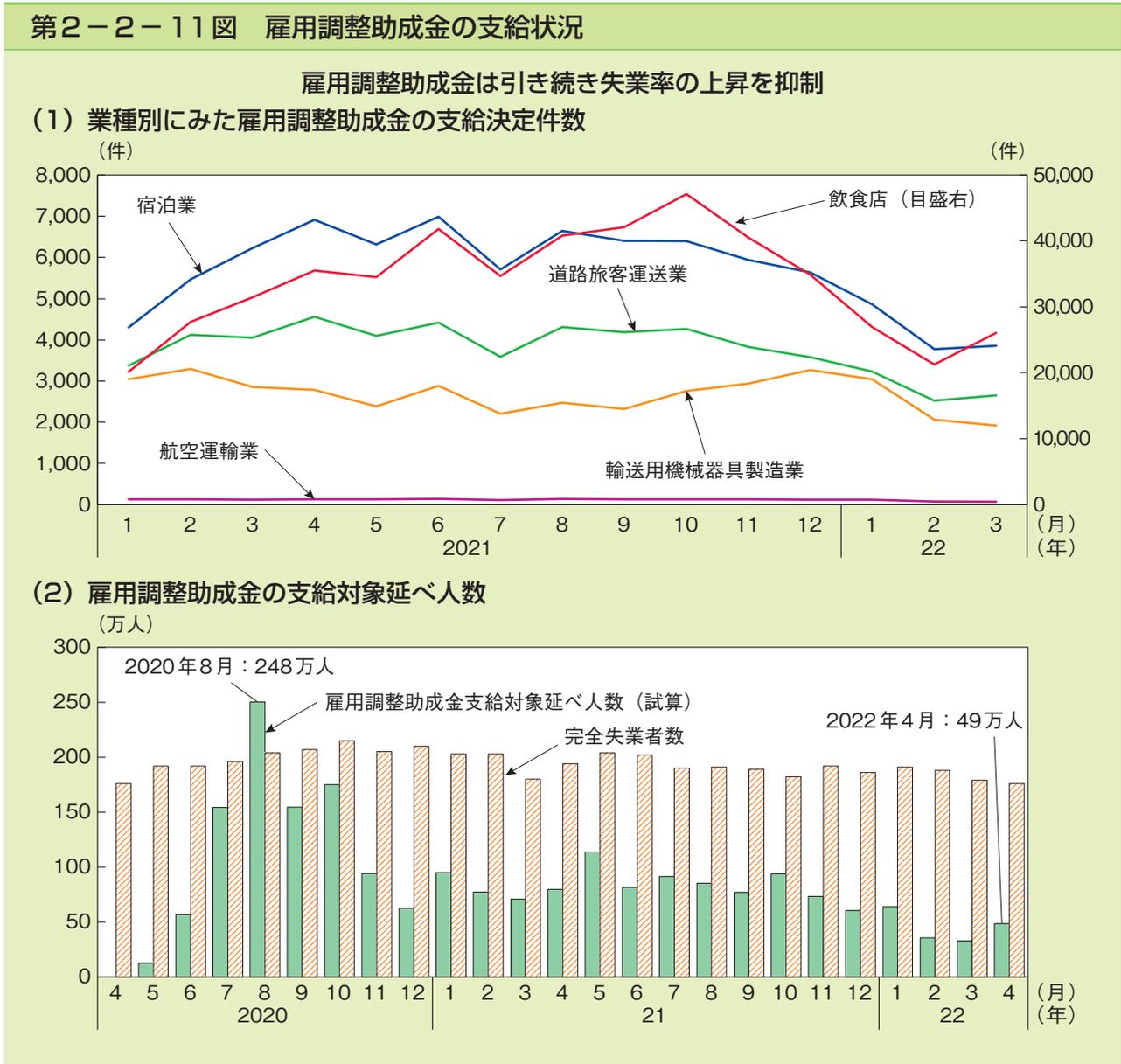
(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」、総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。
 2. (2) の「転職希望者」とは、非農林業雇用者で転職を希望している者。
 3. (3) の「転職希望実現率」とは、転職者数 / (転職者数 + 転職希望者数) で求めたもの。
 「転職者」は、過去1年間に就業していた者で就業先を変更した者。

●雇用調整助成金は引き続き失業率の上昇を抑制

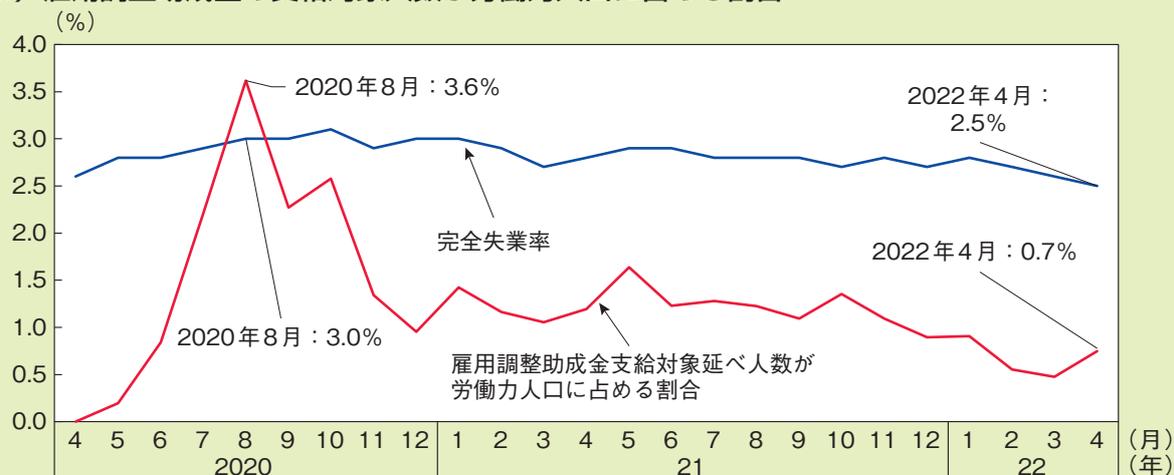
一方、休業措置により雇用維持を図る企業に対する雇用調整助成金等²⁵の政策支援等もあり、雇用が維持され、失業率の上昇が抑制されたことは、これまでも指摘されてきた²⁶。雇用調整助成金の支給決定件数を業種別にみると、飲食店や宿泊業等のサービス業を中心に活用されている(第2-2-11図(1))。雇用調整助成金の毎月の支給決定額を毎月勤労統計調査の定期給与額で除することにより、簡易的に支給対象延べ人数を試算すると、2020年8月をピークに

注 (25) 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、休業支援金・給付金は、累積でそれぞれ約5.9兆円(2020年4月以降、2022年7月1日時点)、約3,160億円(2020年7月以降、2022年6月30日時点)の支給が決定されている。
 (26) 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2021)第2-3-5図を参照。

その人数は減少している（第2-2-11図（2））。これを受け、雇用調整助成金の支給対象延べ人数が労働力人口に占める割合は、ピーク時には3%台後半程度、2021年以降もおおむね1.0～1.5%程度で推移している。感染拡大後、失業率が2%台後半から3%程度で推移してきたことと比較するとその規模は大きく、依然として失業率の抑制に寄与している（第2-2-11図（3））。



(3) 雇用調整助成金の支給対象人数が労働力人口に占める割合



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「オープンデータ 雇用調整助成金」、「アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム」提出資料、厚生労働省資料、総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。
2. 雇用調整助成金支給対象延べ人数は、月ごとの雇用調整助成金支給額を毎月勤労統計調査の定期給与で除したものの。

●幅広い業種において在籍型出向を実施

このような休業措置に加え、企業は産業雇用安定助成金を活用し、グループ企業やそれを超える形での在籍型出向により雇用の維持を図ってきた。業種別にみると、航空運輸業を含む運輸業・郵便業や製造業、宿泊業・飲食サービス業といった業種を中心に、幅広い業種において、同業種・異業種問わず、在籍型出向を実施している(第2-2-12図(1)、(2))。本助成金の活用にあたっては、雇用者は出向期間終了後、元の事業所に戻って働くことが前提とされており、出向先で新たな知識や技能を身に付け、出向元で還元することが期待されている²⁷。

このような労働力の過不足状況に応じた労働移動が感染症下のみならず日常的に実施されることになれば、雇用者の人材育成やキャリアアップにつながるるとともに、企業も雇用者の知識や技能を有効に活用することが可能となることから、在籍型出向の活用・浸透が進むことが期待される。加えて、こうした在籍型出向の広がりを契機として成長分野への円滑な労働移動が促されることが期待される。

注 (27) 厚生労働省(2021)によれば、産業雇用安定助成金を活用して在籍型出向を実施した企業や出向労働者に対するアンケート調査の結果、在籍型出向のメリットとして、①出向元企業は労働意欲の維持・向上(63%)、能力開発強化(59%)、②出向先企業は自社従業員の業務負担軽減(75%)、即戦力の確保(52%)、③出向労働者は能力開発・キャリアアップ(67%)、雇用の維持(46%)を主な理由に挙げている。

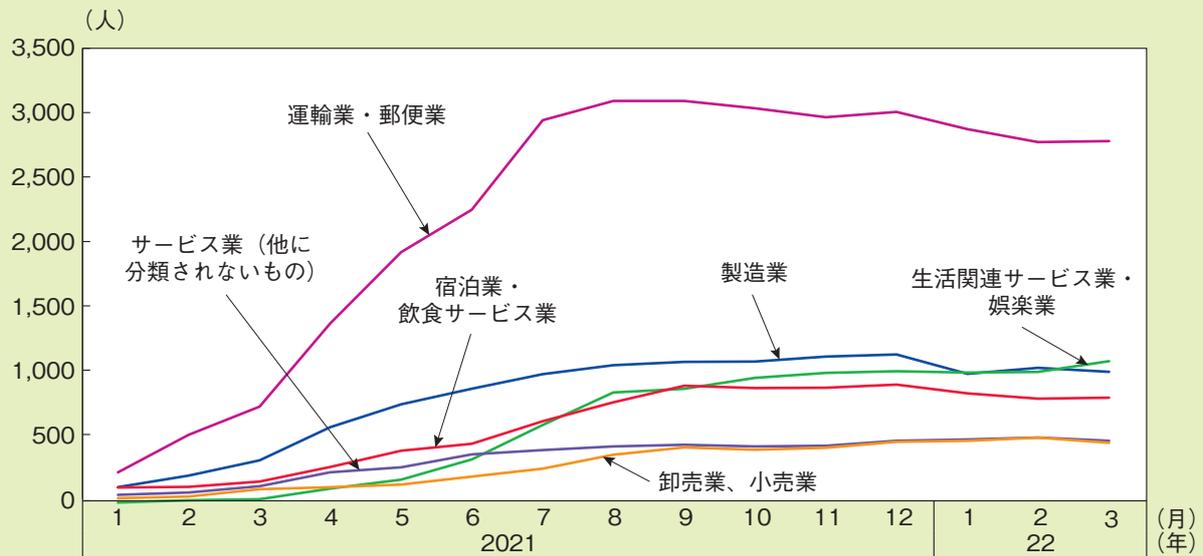
第2-2-12図 産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の状況

幅広い業種において在籍型出向を実施

(1) 在籍型出向の申請状況

	出向元業種（大分類）	出向労働者数	主な出向先業種（大分類） ※上位3業種
1	運輸業・郵便業	4,763人	①運輸業、郵便業（1,314人） ②サービス業（他に分類されないもの）（994人） ③卸売業、小売業（514人）
2	製造業	1,680人	①製造業（1,366人） ②運輸業、郵便業（106人） ③卸売業、小売業（89人）
3	宿泊業・飲食サービス業	1,610人	①宿泊業、飲食サービス業（529人） ②不動産業、物品賃貸業（207人） ③サービス業（他に分類されないもの）（197人）
4	生活関連サービス業・娯楽業	1,281人	①卸売業、小売業（399人） ②サービス業（他に分類されないもの）（271人） ③学术研究、専門・技術サービス業（135人）
5	卸売業・小売業	734人	①サービス業（他に分類されないもの）（241人） ②卸売業、小売業（213人） ③製造業（117人）
6	サービス業（他に分類されないもの）	729人	①サービス業（他に分類されないもの）（384人） ②卸売業、小売業（106人） ③製造業（65人）

(2) 主な出向元業種別月別出向労働者数の推移



(備考) 1. 厚生労働省「アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム 報告書」及び厚生労働省提供資料により作成。
2. (1) は、2021年2月5日（制度創設日）から2022年3月18日までに労働局に届出のあった出向実施計画届を元に集計（速報値）。

●副業・兼業は若年層中心に行われ、現時点で広がりは見られない

次に、副業・兼業の実施状況について確認したい。リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」を用いて副業・兼業の実施状況を男女別・年齢別に確認すると、男女ともに若年層ほど実施率が高く、特に29歳以下の女性では、2017年から感染拡大前の2019年にかけて、副業・兼業実施率が5%ポイント程度上昇している。一方、30~50代の女性の実施率は10%超程度の水準で横ばいで推移している。男性では年齢が高くなるほど実施率が低下する傾向にあるが、そうした中で30代や50代では、2019年にかけて実施率がわずかながら上昇している（第2-2-13図（1））。副業・兼業からの年収をみると、男性においては年齢が高くなるほど高い傾向がみられる（第2-2-13図（2））。また、感染症下では特に29歳以下の男性の副業・兼業からの年収が高まる動きがみられた²⁸。

副業・兼業の内容について確認すると、主業の職種と同職種の副業・兼業に従事している者の職種別構成割合は、男女ともに若年層ではサービス職が大きい一方で、年齢が高くなるにつれて、事務職や医療等の専門職で大きくなることが特徴として挙げられる（第2-2-13図（3））。なお、50代男性の副業・兼業からの年収が高い背景としては、管理職の立場の者が同様の立場での副業・兼業を行っており、得られる収入が大きいことがあると考えられる。一方、主業の職種と異なる職種の副業・兼業に従事している者の副業の種類別構成割合をみると、若年層を中心に、アンケートへの回答や飲食・コンビニでの就業等、比較的手軽に取り組みやすい内容の副業が行われている（第2-2-13図（4））。

副業・兼業実施者が実感する効果としては、収入面に加え、新しい知識やスキルの獲得、仕事のやりがいなどを挙げる割合が大きい（第2-2-13図（5）①）。一方、副業・兼業の難しさとしては、休息時間の減少や体力面や健康面の管理、本業・プライベートとの両立を挙げる割合が大きく、期待したほどの収入が得られないことを挙げる声も多い（第2-2-13図（5）②）。副業・兼業者を受け入れた企業は、社内人材にはない知識やスキルを持った人材を確保することができたことや、人手不足解消、イノベーション創発等の効果を挙げる割合が大きい（第2-2-13図（6）①）。一方、課題としては情報漏えいや長時間労働、利益相反のリスクなどが挙げられている（第2-2-13図（6）②）。

副業・兼業を実施する働き手や受け入れ企業が実感する効果を踏まえると、副業・兼業は労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成に資することも期待されるほか、人手不足に対応するための有効な手段になり得ると考えられる。副業・兼業の成功例や課題克服の経験の共有、ガイドライン普及等の政府による後押しを通じて、取組が広がっていくことが期待される。

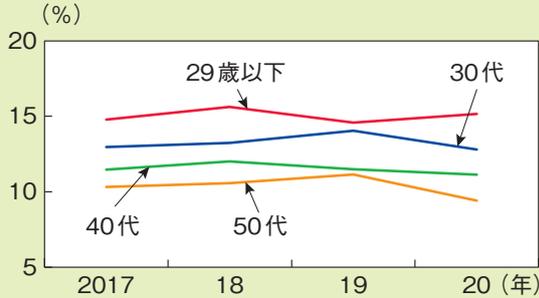
注 (28) 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2022）において、2020年は、感染症の影響により、男女の非正規雇用者において、生計維持や貯蓄・自由に使えるお金の確保を理由として、副業・兼業を実施した者の割合が2019年に比べて上昇していることが指摘されている。

第2-2-13図 副業・兼業の実施状況

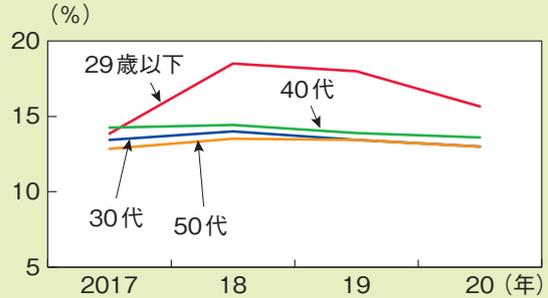
副業・兼業は若年層中心に行われ、現時点で広がりは見られない

(1) 副業・兼業実施率

①男性

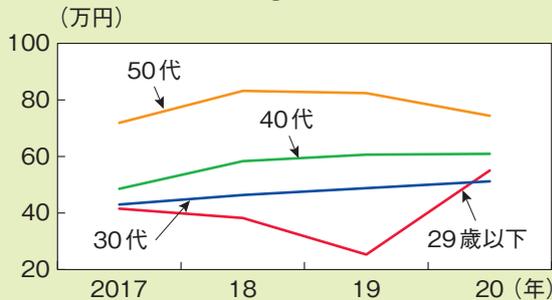


②女性

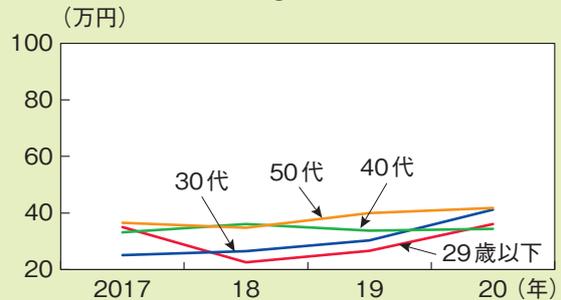


(2) 副業・兼業からの年収

①男性

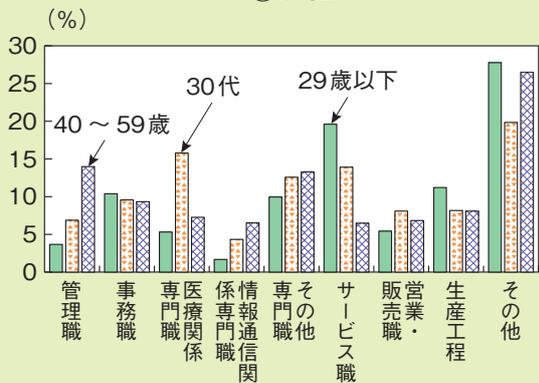


②女性

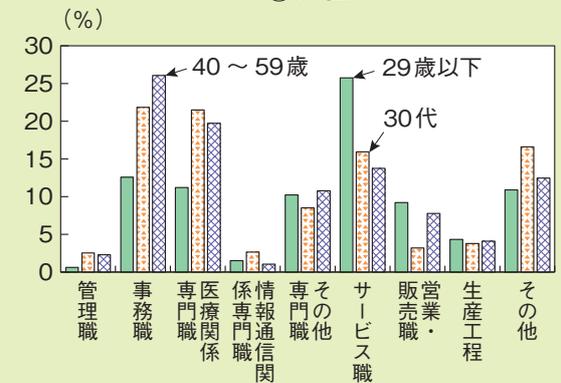


(3) 主業の職種と同職種の副業・兼業に従事している労働者の職種別構成比 (2020年)

①男性

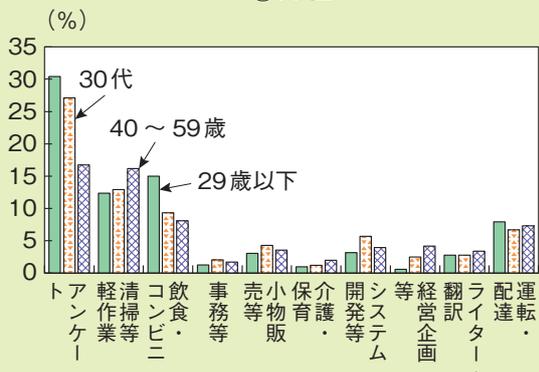


②女性

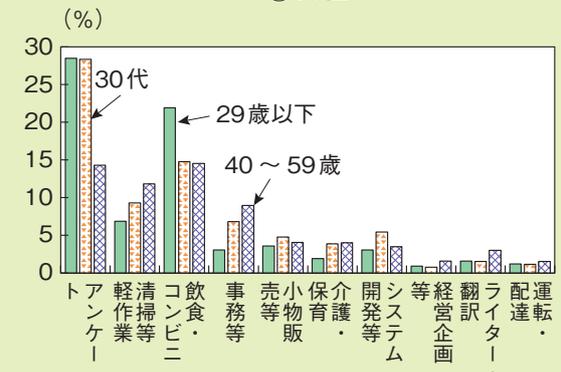


(4) 主業の職種と異なる職種の副業・兼業に従事している労働者の副業の種類別構成比 (2020年)

①男性

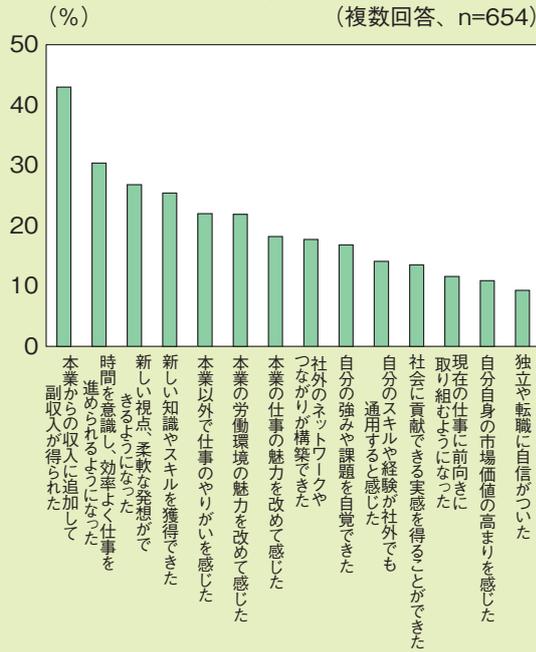


②女性

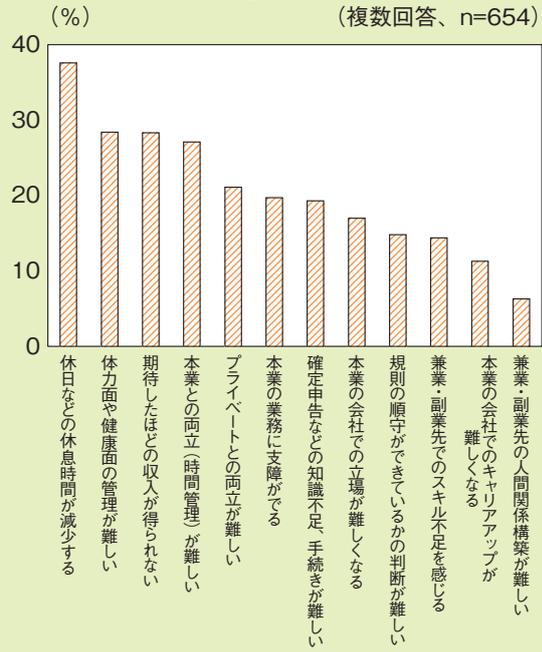


(5) 兼業・副業を実施して感じたこと

① 効果

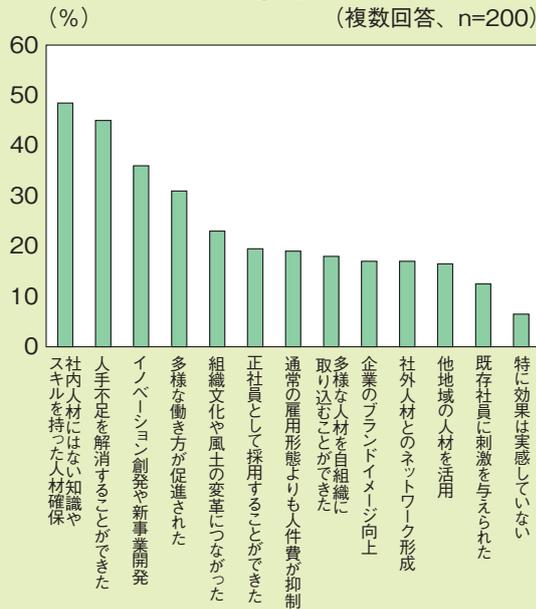


② 難しさ

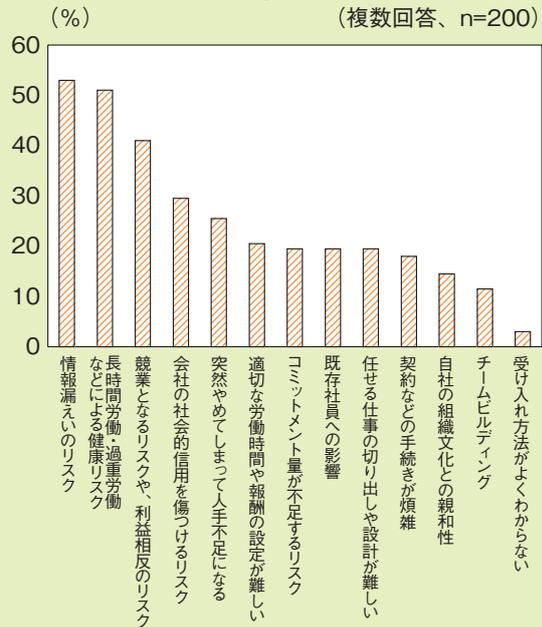


(6) 兼業・副業人材を受け入れて感じたこと

① 効果



② 課題



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」、株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2020」により作成。
 2. 「全国就業実態パネル調査」は、個票により特別集計を行い、集計に当たってはウエイトバックを行っている。
 3. (3) 及び (4) は、それぞれ主業の職種と同職種又は異なる職種の副業・兼業を実施している者に占める割合。(3) の「その他専門職」はデザイナーやコンサルタント等を含む。「サービス職」は接客・給仕職業等を含む。(4) の「事務等」はコールスタッフを含む。(4) では、選択肢以外の職種があり、合計は100%にはならない。

● 30代の男性、40代・50代の女性の転職率が上昇傾向

最後に、転職を伴う労働移動の状況についてみていきたい。常用労働者²⁹の労働移動について、2000年以降の転職入職率（常用労働者のうち過去1年間に転職により入職した者の割合）の推移をみると、男性では29歳以下の若年層や40～50代が横ばい圏内で推移する一方、30代は2010年以降、緩やかに上昇している（第2-2-14図（1））。女性については、2010年以降、40代や50代の転職入職率が緩やかな上昇傾向にある。なお、結婚や出産、子育て等による影響や労働参加の進展から、30～40代では男性に比べてその水準が高い。転職理由としては、男女ともに、若年層では労働条件の悪さや職場の人間関係を挙げる割合が大きいのに対し、30～40代になると男性では会社の将来への不安や自身の能力・個性・資格が生かせないこと、女性では収入の少ないことを挙げる割合が高まっている。50代になると、定年・契約期間の満了や会社都合といった、いわゆる非自発的な理由による転職割合が大きい。

それでは、このような転職は賃金の増加を伴っているのだろうか。2020年は感染症の影響が表れている可能性があることから、2019年における一般労働者間での転職入職者の前職からの賃金変動状況を確認すると、男性では30代以下、女性では30～40代で賃金が増加した者の割合の方が減少した者の割合よりも大きい（第2-2-14図（2））。50代になると、男女ともに転職後の賃金が減少した者の割合の方が増加した者の割合よりも大きい。

この点について、正社員から正社員に転職した者の転職前後の年収の推移について確認すると、データのサンプルサイズが限定されることには注意が必要であるが、34～49歳では、同業種間転職を行った者の方が異業種間転職を行った者に比べて転職前年、転職1年後ともに年収は高い傾向にある（第2-2-14図（3））。また、同業種間・異業種間ともに49歳以下では転職1年後の年収が転職前に比べて増加している一方、50歳以上では減少する傾向にある。さらに、49歳以下における転職1年後の年収の上昇率は異業種間転職よりも同業種間転職の方が高い。こうした背景には、年功型賃金の存在もあり、未経験者として採用される若年層では転職後も賃金が上昇する余地がある一方、年齢が高いほど経験者として採用され、賃金が伸びる余地が大きいこと、50歳以上では、上述の非自発的な理由により相対的に年収が高い企業から年収が低い企業への転職が行われていることなどがあると考えられる³⁰。なお、異業種間転職者の34歳以下や34～49歳において、転職前に比べて転職した年の年収が減少しているが、これは転職年には賞与が支給されないケースがあることなどによるものと考えられる。

こうした動向を踏まえると、転職入職率が上昇傾向にある男性の30代や女性の40代では、総じてみると賃金の増加を伴う転職が行われているとみられる。一方、男性の40代や50代については、賃金の増加を伴う転職が相対的に少ない中で、転職入職率が低い水準で横ばい圏内の動きとなっている。こうした年齢層の人材が十分に活躍できているか、一層の活躍を後押し

注 (29) 「雇用動向調査」でいう常用労働者とは、①期間を定めず雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。

(30) 阿部（2005）や児玉他（2005）は、①年齢が高いほど、②異業種間で転職した者ほど、③自発的転職よりも非自発的転職を行った者ほど、転職前後の賃金変化に負の影響が大きいことを示している。

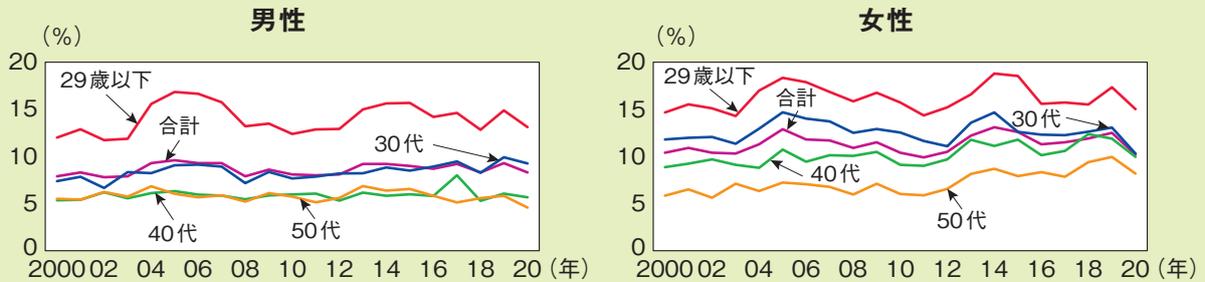
するためにはどのような方策が有効かの検証は今後の重要な課題であると考えられる。

第2-2-14図 転職動向

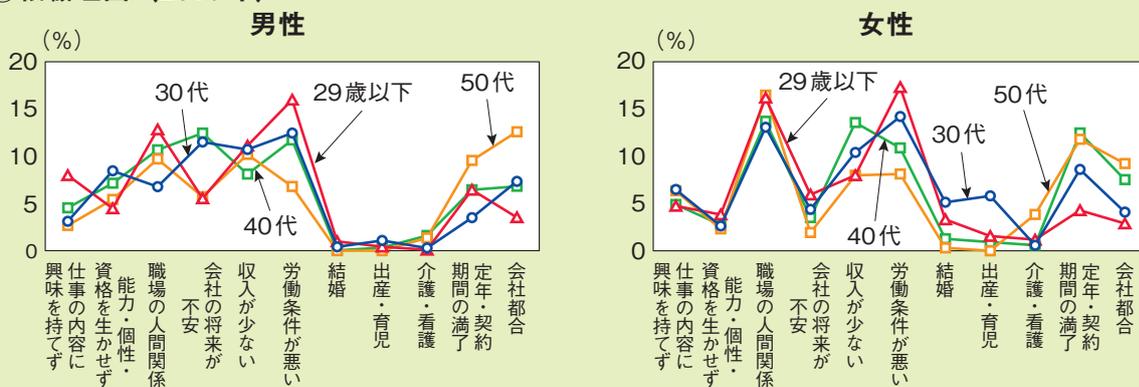
30代の男性、40代・50代の女性の転職率が上昇傾向

(1) 転職入職率の推移と転職理由

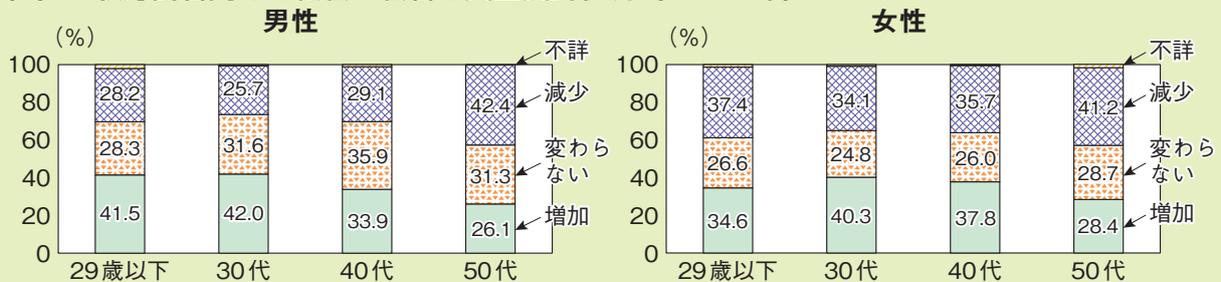
① 転職入職率



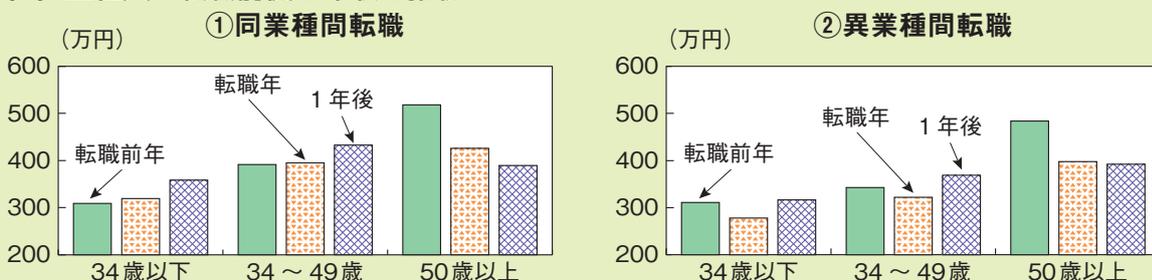
② 転職理由 (2019年)



(2) 一般労働者間での転職入職者の賃金変動状況 (2019年)



(3) 正社員の転職前後の年収の推移



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. (1) 及び (2) について、転職入職率=転職入職者数/常用労働者数(年齢階級計は1月1日現在、年齢階級別は6月末日現在)。転職入職者は、入職者のうち入職前1年間に就業経験のある者。転職理由は、転職入職者が前職を辞めた理由。これ以外に「その他の理由(出向等を含む)」があるため、合計は100%にはならない。
 3. (3) について、個票により特別集計を行い、集計にあたっては我が国全体の人口構成に近づける母集団拡大集計を行っている。2016~20年の間に転職した者の年収状況について集計。

第3節 労働の質の向上に向けて

人口減少に対応していくためには、前節で論じた労働の量を確保するための取組を進めるとともに、人への投資等を通じて労働の質を向上させていくことが不可欠である。本節では、男女間の賃金格差や非正規雇用と労働の質との関係、労働の質を高めるための仕組みの現状と課題について整理するとともに、所得再分配の現状と課題についても概観したい。

1 就業者の属性の動向

ここでは労働の質の動向を推計するために一般的に用いられる手法³¹を踏まえ、就業者の主な属性として、雇用形態、学歴、勤続年数の動向について概観する。

● 2010年代は正規雇用者が増加に転じる中で非正規雇用者の割合も上昇が継続

男性では、正規雇用者数は1990年代後半のピーク時の9割程度にまで減少しているものの、非正規雇用者数は、感染拡大前までは正規雇用者数の減少幅を上回る増加を続け、約30年間で456万人程度増加した。一方、女性については、正規雇用者数は2010年代半ば以降の大幅増加を背景に過去最高水準に達しており、非正規雇用者数も、感染拡大前までは大幅な増加を続け、約30年間で836万人程度増加したことがわかる（第2-3-1図（1））。

非正規雇用者比率は、こうした動きを反映して、男女ともに2010年代に入っても上昇が続いている³²。男性の非正規雇用者比率は中長期的に上昇傾向にある（第2-3-1図（2））。若年層の働き方の多様化等を背景に2010年代半ばまで25～34歳を中心に非正規雇用者比率が上昇してきたこと、高齢者の労働参加が進む中で55～64歳、65歳以上の非正規雇用者比率も上昇してきたことが背景にある。なお、55～64歳の男性の非正規雇用者比率が2014年以降低下傾向にあるが、定年延長や継続雇用の取組もあり、正規雇用の形態での雇用割合が高まったことによるものと考えられる。一方、女性の非正規雇用者比率は、上昇傾向が続いてきたものの、2010年代半ば以降は低下傾向にある。男性と同様、高齢者の労働参加が進む中で55～64歳、65歳以上の非正規雇用者比率が上昇傾向にある一方、25～34歳、35～44歳、45～54歳の幅広い年齢層において2010年代半ば以降、低下傾向に転じたことが背景にある。

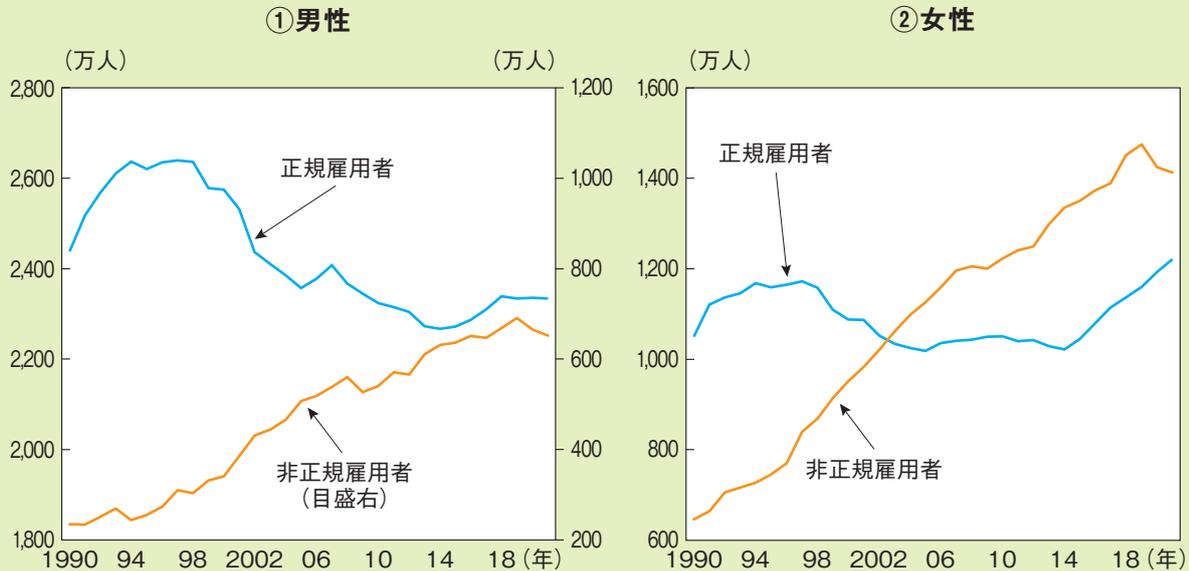
注 (31) 労働の質は、同じマンアワーの労働投入であっても、労働者が提供する労働サービスの違いによってGDPへの貢献が異なることを考慮するために推計される。一般的には、従業上の地位（雇用者・自営業主）、雇用形態（正規・非正規）、就業形態（一般・短時間）、年齢、学歴、勤続年数、企業規模といった属性により労働者を区分し、それぞれの属性グループの賃金と労働時間から得られる労働投入量の変化からマンアワーベースの労働投入量の変化を差し引いて計測される。詳しくは、牧野・高橋（2022）を参照。

(32) 非正規雇用者比率は、2000年代から2010年代にかけて、男性では16.6%から21.5%に、女性では51.4%から55.7%に上昇している（2000～10年、2011～19年の平均）。

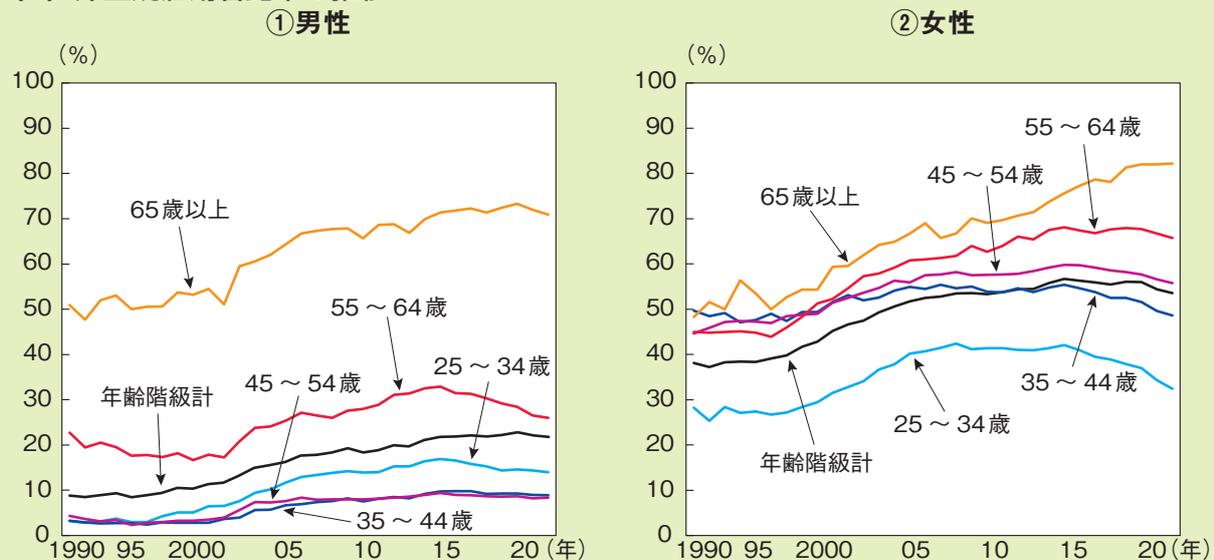
第2-3-1図 正規・非正規雇用者数と非正規雇用者比率の推移

2010年代は正規雇用者が増加に転じる中で非正規雇用者の割合も上昇が継続

(1) 正規・非正規雇用者数



(2) 非正規雇用者比率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査(特別調査及び詳細集計)」により作成。
 2. 1990～98年は特別調査における各年の2月時点単月の値、1999～2001年は特別調査における各年の2月・8月の平均をとったもの。労働力調査(特別調査)と労働力調査(詳細集計)は、調査時期や調査対象が異なることから、厳密には接続しない。

●高学歴化が進む中で、学歴別の賃金には大きな差が残る

次に、時系列での変化が確認できる一般労働者の学歴別構成割合を確認すると、男女ともに、1990年時点では7～8割程度を占めていた中学卒業・高校卒業者の割合は、2000年では6割程度、2010年では5割程度、2021年には3～4割程度にまで低下しており、高学歴化が進ん

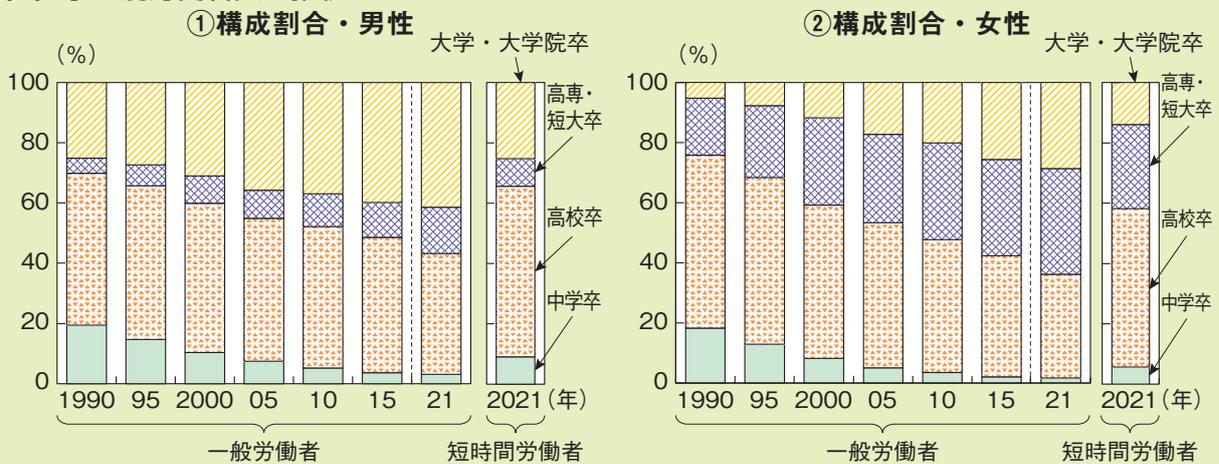
でいることがわかる³³（第2-3-2図（1））。ただし、一般労働者と比べて、短時間労働者では中学卒業・高校卒業者の割合が男女ともに大きく、就業者に占める短時間労働者の割合は上昇傾向にある³⁴。

こうした中で、学歴別の時給の動向をみると、高専・短大卒の時給が近年増加傾向にあるものの、学歴別の時給の差に大きな変化はみられない（第2-3-2図（2））。また、短時間労働者の時給は、大学・大学院卒以外は一般労働者に比べると極めて低い水準にある。

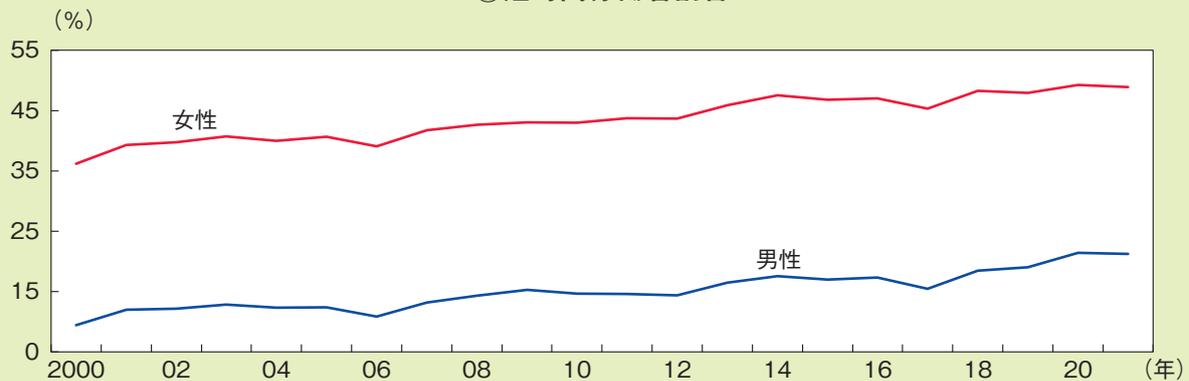
第2-3-2図 学歴別の構成割合と時給の推移

高学歴化が進む中で、学歴別の賃金には大きな差が残る

(1) 学歴別労働者数の推移



③短時間労働者割合

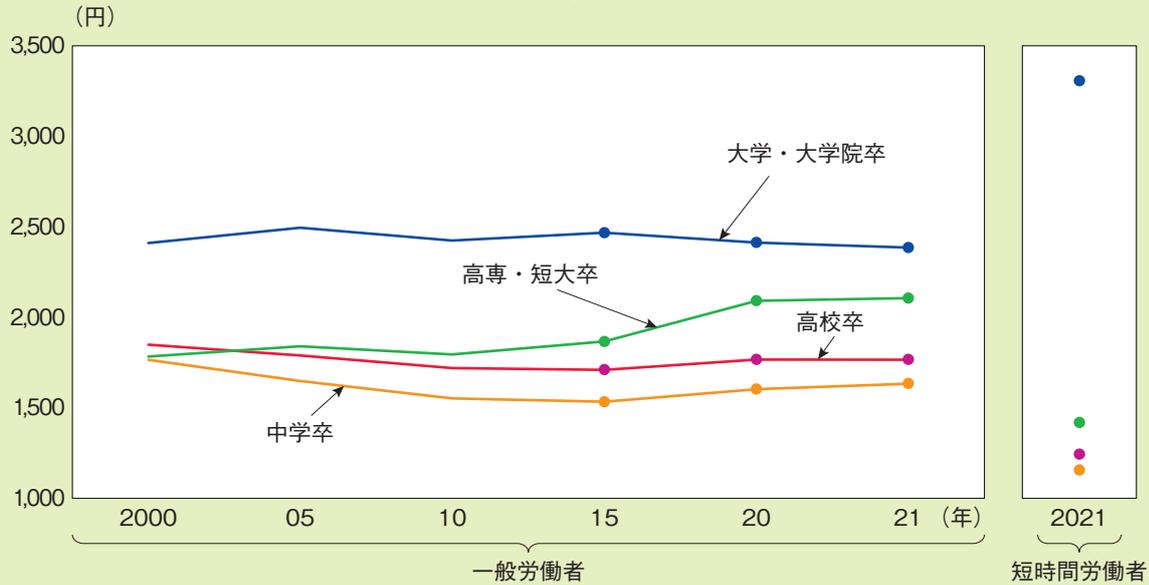


注 (33) 一般労働者のうち大学・大学院卒業者、短大・高専卒業者の割合はそれぞれ以下のとおり。
 (大学・大学院卒業者)
 男性：1990年：約25%、2000年：約31%、2010年：約37%、2021年：約41%
 女性：1990年：約5%、2000年：約12%、2010年：約20%、2021年：約29%
 (短大・高専卒業者)
 男性：1990年：約5%、2000年：約9%、2010年：約11%、2021年：約15%
 女性：1990年：約19%、2000年：約29%、2010年：約32%、2021年約35%
 短時間労働者のうち大学・大学院卒業者の割合は、男性約25%、女性約14%、短大・高専卒業者の割合は、男性約9%、女性約28%（2021年）。

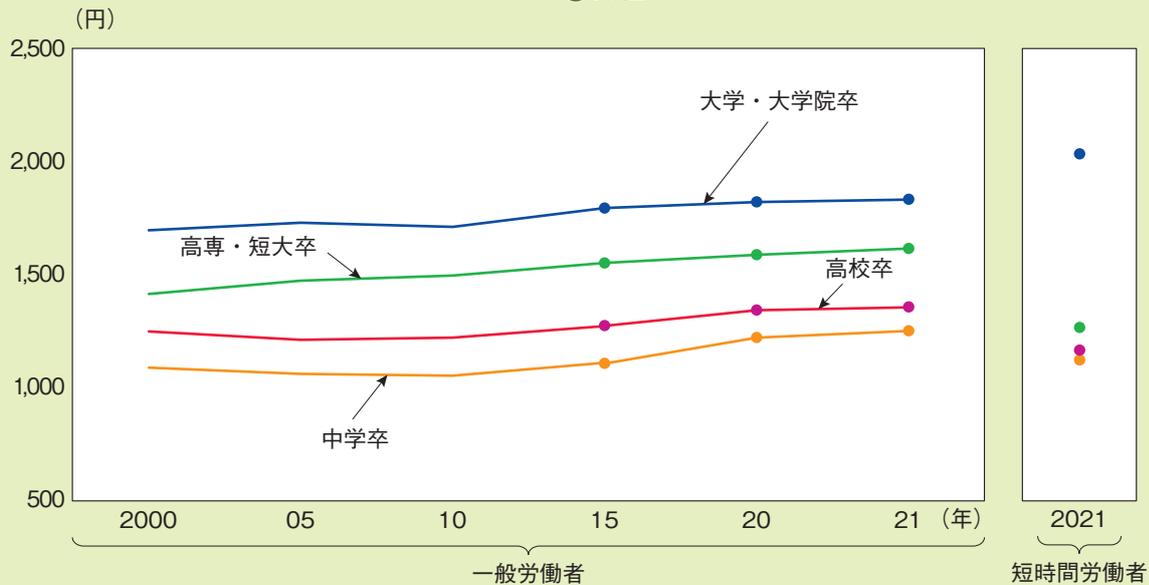
(34) 短時間労働者の割合はそれぞれ以下のとおり。
 男性：2000年：約9%、2010年：約15%、2021年：約21%
 女性：2000年：約36%、2010年：約43%、2021年：約49%

(2) 学歴別所定内時給の推移

①男性



②女性



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査(基本集計)」、労働政策研究・研修機構労働統計データ検索システムにより作成。
2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は2020年調査より推計方法を変更し、事業所、労働者における復元倍率算出方法の見直しや、これまで集計対象外としていた1時間当たり所定内給与額が3,000円を超える者も含めた短時間労働者全体を集計対象とする短時間労働者の集計要件の見直しが行われた。そのため、2015年以前と2020年、2021年の系列は連続していない。なお、マーカー付き折れ線は、2020年調査以降の方法(新方式)で推計された2020年、2021年の値と新方式で再推計された2015年の値。
3. 2020年・2021年における「高専・短大卒」は、調査上の「専門学校」と「高専・短大卒」の合計、「大学・大学院卒」は、調査上の「大学卒」と「大学院卒」の合計。なお、「賃金構造基本統計調査」はその設計上、学歴別の値については幅を持ってみる必要がある点に留意。
4. (1)①②について、2021年は学歴不明者の分類があり、2021年における構成割合は、学歴不明者を除くベースで算出。
5. (1)③は、休業者を除く雇用者に占める、週間就業時間が35時間未満の者の割合。東日本大震災による欠損値(2011年)は、被災3県(岩手県、宮城県及び福島県)を除く参考値をもとに補完。

●平均勤続年数は若い世代を中心に低下傾向

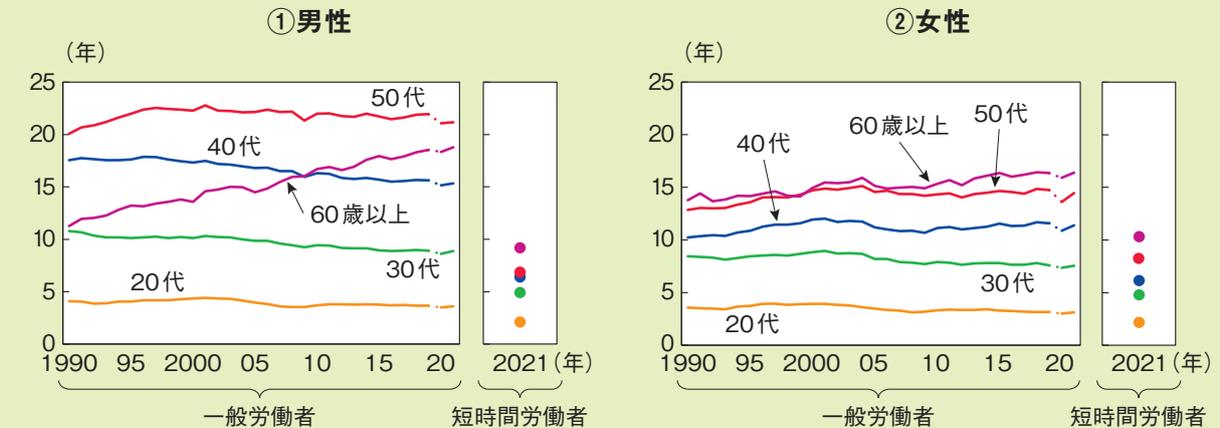
一般労働者の同一企業での平均勤続年数³⁵の推移をみると、定年年齢の引上げや継続雇用の取組³⁶が進んだことにより、男性を中心に、1990年以降、60歳以上の平均勤続年数が一貫して伸びていることがわかる（第2-3-3図）。一方、40代の男性では2000年頃以降、30代の男性では2000年代半ば以降、平均勤続年数が徐々に短くなっている。この背景には、高学歴化に伴い就職年齢が上昇していることや、以前に比べて転職が行われるようになってきていることなどがあると考えられる。女性については、男性に比べて平均勤続年数は短い傾向が続いているが、20代から40代では2000年から2010年にかけて平均勤続年数が緩やかに低下する動きがみられ、20代・30代では2010年代以降は横ばい圏内で推移している。一方、40代の女性では、2010年代に入り平均勤続年数が緩やかに伸びる傾向にある。これには、出産・子育てのために退職していた女性が育児休業制度の活用³⁷等を通じて、就業継続を選択しやすくなったことなどがあると考えられる。

転職の増加は、成長産業やより活躍できる場への労働移動を通じて、賃金上昇や労働者の満足度の向上につながる効果が期待される一方、勤続年数の低下により、同一企業において勤続年数を重ねることを通じて得られる職務経験蓄積や職業能力形成の機会の逸失につながる可能性もある。若い世代を中心に平均勤続年数が男女ともに低下傾向にある中で、労働の質を高めていくためには、希望する者がやりがいを持って長い期間働き続けることができるような環境を整備することが必要である。加えて、企業特長的ではなく汎用性の高い職務経験や能力向上に向けた人材投資への支援、年齢ではなく能力や成果に応じた給与・処遇への見直し等を通じ、賃金上昇等を伴う前向きな転職を後押ししていく必要があると考えられる。

- 注 (35) 労働者がその企業に雇い入れられてから、調査対象期日までに勤続した年数の平均。
 (36) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づき、1986年10月、定年を定める場合の60歳以上定年が努力義務化され、1990年10月には、事業主に対し、定年到達者の65歳までの雇用の努力義務が課された。また、1998年4月には、60歳以上定年が義務化された。その後、2006年4月には、65歳までの高年齢者雇用確保措置が義務付けられた。雇用確保措置とは、①65歳までの定年引上げ（段階的な引上げ）、②定年制の廃止、③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（一部経過措置あり）、のいずれかの措置をいう。さらに、2021年4月には、65歳から70歳までの労働者に対し、事業主は就業確保措置を講じることが努力義務となった。就業確保措置とは、①70歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入、④希望する場合は70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤希望する場合は70歳まで継続的に、事業主が自ら実施する社会貢献事業あるいは事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入、のいずれかの措置をいう。
 (37) 育児・介護休業法（平成3年法律第76号）は1992年4月に施行され、その後も育児休業期間の延長や時間外労働の制限など、累次の改正がなされてきた（1992年当初は育児休業法）。厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、女性の育児休業取得率は、1996年度の49.1%から2002年度には64.0%、2010年度には83.7%と上昇が続いた。2020年度の取得率は81.6%（2020年10月1日時点）。

第2-3-3図 勤続年数の変化

平均勤続年数は若い世代を中心に低下傾向



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働政策研究・研修機構労働統計データ検索システムにより作成。
2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は2020年調査時に推計方法が変更されたため、2019年以前と2020年、2021年の系列は連続していない。

●正社員以外の者や相対的に学歴の低い者は、OFF-JTの受講割合が低い

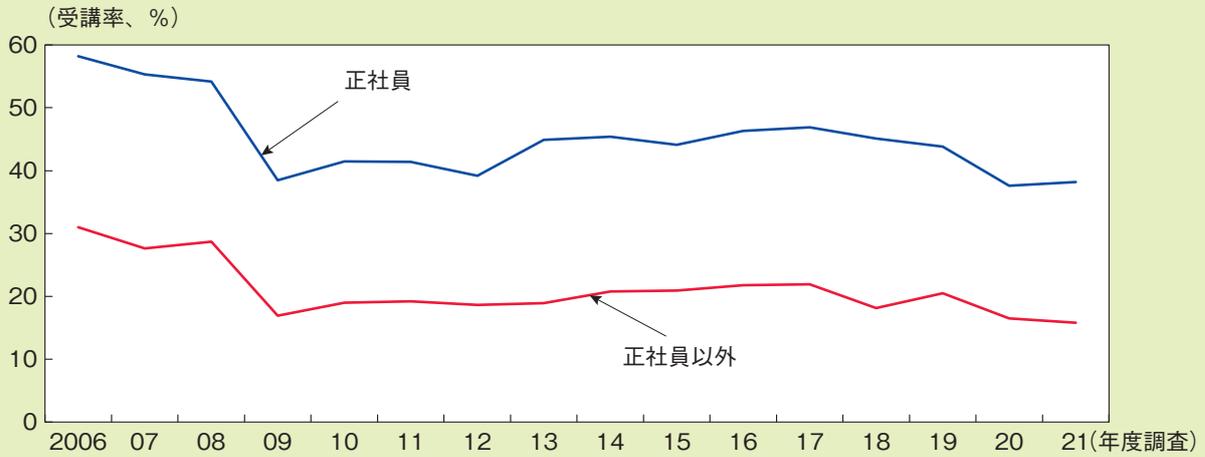
このように就業者の働き方や属性が多様化する中で、人材投資はそれらに対応してきたのだろうか。雇用形態別にOFF-JTの受講割合をみると、リーマンショック後に大幅に低下した後、正社員では感染拡大前まで小幅ながら高まる動きがみられた(第2-3-4図(1))。一方、正社員以外の受講割合はほぼ横ばいとどまり、正社員に比べて20%以上低い状況が続いている。また、最終学歴別にみると、正社員では大学卒とそれ以外との受講割合の差が大きい状況が続いている(第2-3-4図(2))。

労働の質を高めていく上では、雇用形態や学歴等の労働者の属性によって給与や処遇が決まるのではなく、同一労働同一賃金の考え方の下、能力や成果に応じて賃金が支払われ、誰もが教育訓練を受けられるようにしていく必要がある。そこで、以下では男女間の賃金格差や非正規雇用拡大の背景、教育訓練の在り方に焦点を当てて、労働の質の向上に向けた課題を検討する。

第2-3-4図 雇用形態別のOFF-JT受講状況

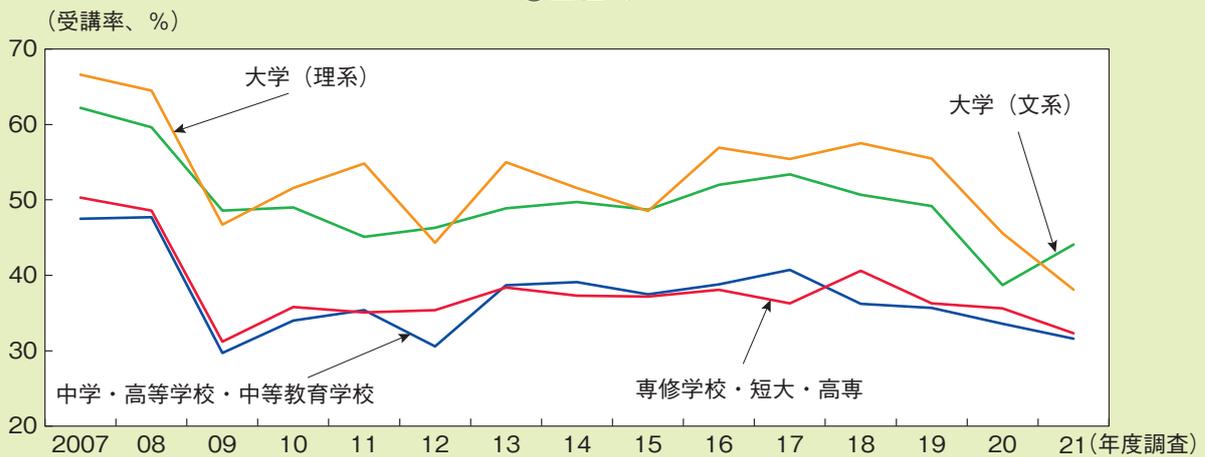
正社員以外の者や相対的に学歴の低い者は、OFF-JTの受講割合が低い

(1) 雇用形態別に見たOFF-JTの受講状況の推移

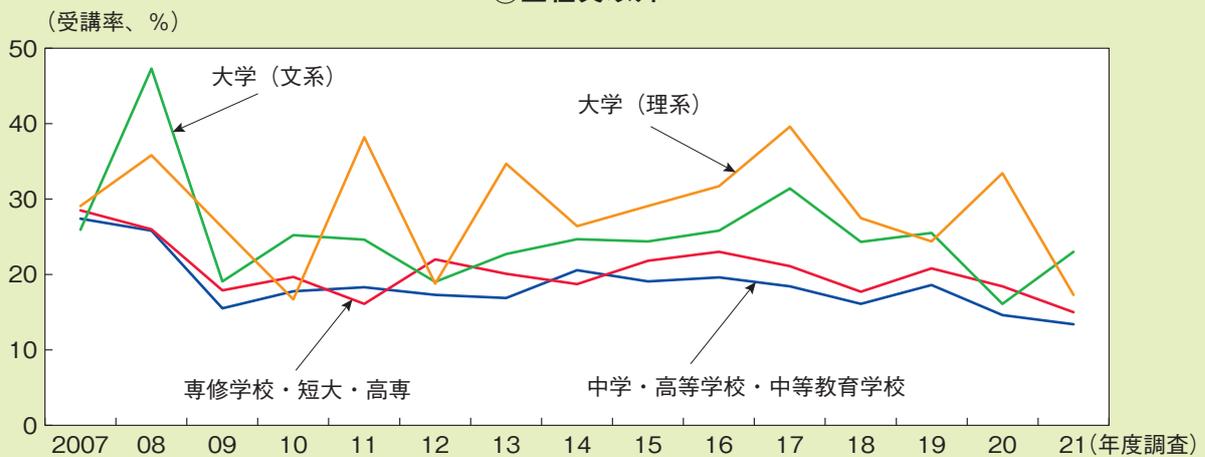


(2) 雇用形態別・最終学歴別に見たOFF-JTの受講状況の推移

① 正社員



② 正社員以外



(備考) 厚生労働省「能力開発基本調査(個人調査)」により作成。

2 男女間の賃金格差の動向

本項では、第1節で確認した男女間の賃金格差の現状や背景について整理する。その際、賃金水準に影響を与える傾向がある年齢、学歴、勤続年数といった様々な属性に関する男女間の違いとそれ以外の要因に分けて動向を確認する。

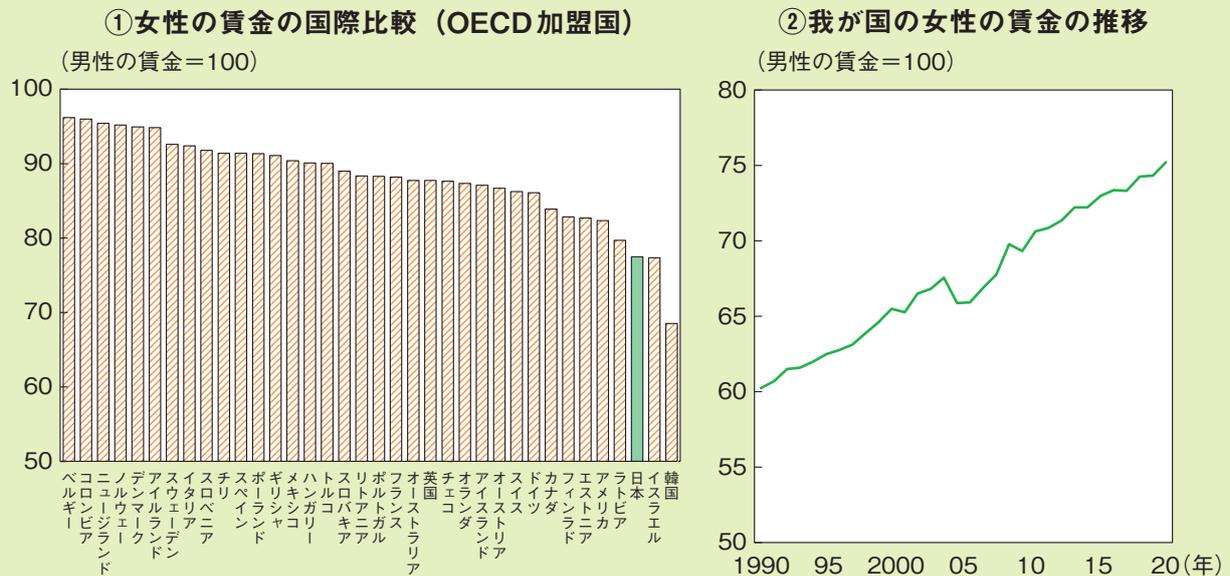
●男女間の賃金格差は縮小してきたものの、諸外国と比べて大きい

前節では、今後も人口減少が進む中で、女性や高齢者の労働参加が更に進んだとしても、労働投入の増加には限界があることが示された。こうした中では、労働者の属性にかかわらず希望する者が教育訓練等を通じて労働の質を高めることができるとともに、賃金や処遇面で適切な評価が行われるような環境を整備し、働く者の意欲と能力を引き出していくことが必要である。以下では、賃金カーブの変化に伴い男女の間の賃金格差の変化を確認した後、労働の質に見合った賃金が労働者に支払われることが重要であるとの考えに立ち、同じ属性であっても男性に比べ女性の賃金が低いという課題があることを示す。

はじめに、男女間の賃金格差の状況についてOECD加盟国間で比較すると、我が国は欧米諸国に比べて依然として格差が大きいことがわかる（第2-3-5図①）。一般労働者の所定内給与額で男女間の賃金格差をみても、30年間でその差は縮小してきたものの、女性の平均賃金は男性の75%程度にとどまっている（第2-3-5図②）。

第2-3-5図 賃金格差の動向

男女間の賃金格差は縮小してきたものの、諸外国と比べて大きい



- （備考） 1. OECD.Stat、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働政策研究・研修機構労働統計データ検索システムにより作成。
 2. ①は一般労働者の賃金中央値ベース。参照している賃金の種類は国ごとに異なるが、日本は所定内給与。イスラエル、ラトビア、エストニア、ドイツ、アイスランド、オランダ、フランス、リトアニア、トルコ、スペイン、スロベニアは2018年、フィンランド、イタリア、アイルランド、デンマーク、コロンビア、ベルギーは2019年、その他は2020年のデータ。
 3. ②は一般労働者の所定内給与の平均値ベース。

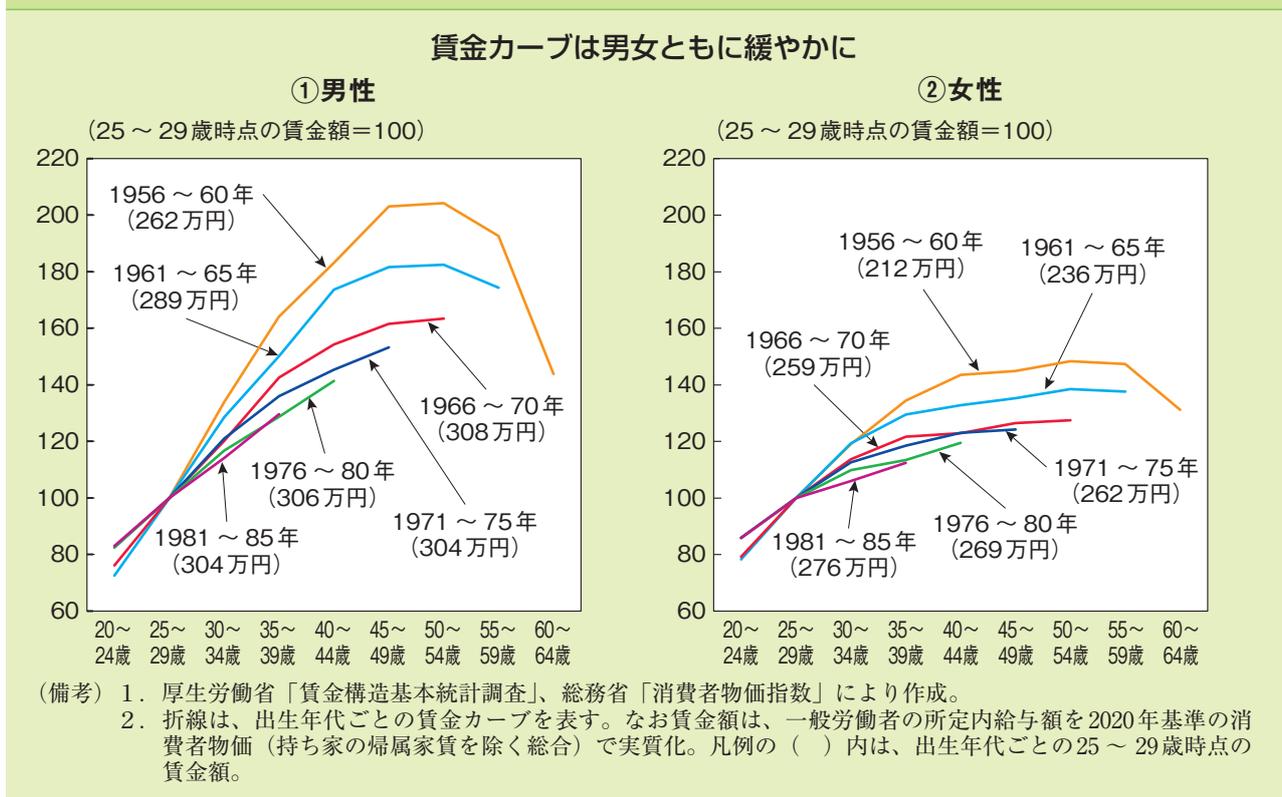
●賃金カーブは男女ともに緩やかに

次に、世代別での賃金カーブから男女間の賃金格差の変化について確認したい。我が国においては、長きにわたり、新卒一括採用・終身雇用制度・年功型賃金等の下で初任給が低く抑えられる代わりに、同一企業内で年齢が高まるにつれて賃金が増加してきた。出生年代別に各年齢階級の実質賃金を25～29歳の水準³⁸と比較してみると、男女ともに50代半ばまで賃金が増加している（第2-3-6図）。

ただし、出生年代が遅いほどその後の実質賃金の伸びが小さくなる傾向は男女で共通している。男性の方が賃金カーブの傾きが大きかったため、その傾きが緩やかになる動きは顕著となっているものの、男女間での賃金カーブの傾きの差は引き続き残っている。一方、25～29歳の実質賃金の水準についてみると、男性では出生年代が異なっても大きく変化していない一方、女性では着実に上昇しており、若年層での男女間の賃金格差は着実に縮小している（付図2-2）³⁹。

注 (38) ここでは、学歴に応じて就職年齢が異なること、データの制約上、1956～60年生まれについては、20～24歳時点での賃金水準が把握できないことから、各出生年代の25～29歳時点での実質賃金を100としている。
 (39) 女性では、男性に比べて出生年代別にみた20代時点の実質賃金の水準変化が大きく、また出生年代が遅いほど、同世代の男女間での20代時点の賃金水準の差が縮小している（付図2-2）。この背景には、前述の学歴の変化に加え、1986年に施行された男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号、前身は勤労婦人福祉法）の影響によるところが大きいと考えられる。

第2-3-6図 出生年代別の実質賃金カーブ（一般労働者）



●雇用形態や職位、勤続年数の違いなどが男女間の賃金格差に寄与

先行研究によれば、森口（2017）では、高度経済成長期を通じて、男性が外で働き、女性が家庭を守るという明確な性別役割分業の下で、企業は男性に対し長期安定雇用を提供してきたことが指摘されている。こうした状況下で女性は家庭を守る存在であるという認識が社会で共有されていたため、男女間の賃金格差が生じやすい社会であったとされている。この点に関連して、山口（2021）では、我が国における男女間の賃金格差の要因として、男性に比べて女性では非正規雇用者が多いことや、日本の正規雇用者は労働時間が長く、これが女性のハンディキャップや企業の女性への統計的差別⁴⁰を生み出していることなどを指摘している。このような男女間での役割分業やそれを前提とした勤務時間等が限定されない正規雇用とそれ以外の非正規雇用という二極化された働き方が日本企業において一般的となる中で、男女間での雇用形態、最終学歴や勤続年数の差（前掲第2-3-2図、第2-3-3図）が生じ、男女間の賃金格差につながってきたと考えられるが、その要因について以下ではより詳しくみていこう。

以下では男女間の賃金格差の現状について定量的に確認する。その際、単純な男女間の平均賃金差にとどまらず、「全国就業実態パネル調査」の2016年から2021年の個票を用いて、最近の男女間賃金格差がどのような要因によってもたらされているのか、Blinder-Oaxacaの分解方

注 (40) 過去の統計データに基づいた合理的判断から結果的に生じる差別。例えば、女性は男性に比べて育休や産休を取得するケースが多く、結婚や出産により退職する場合もあり、これらのデータを基に、企業が「女性は退職する可能性があるため、重要なポストに配属できない」と考えるのは統計的差別に当たる。

法を用いて分解することにより明らかにしたい（付注2-1）。男女間の賃金格差に影響を与える要因として、「企業規模」要因（従業員数30人未満の事業所に比べて、より規模の大きい事業所で格差が生じる傾向にあるか）、「学歴」要因（小学校・中学校・高等学校を卒業した者に比べて、それより上の学歴の者で格差が生じる傾向にあるか）、「職位」要因（非管理職に比べて、職位がより高い場合に格差が生じる傾向にあるか）、「雇用形態」要因（非正規雇用者に比べて、正規雇用者で格差が生じる傾向にあるか）に着目する。なお、雇用形態要因については、正規・非正規の別と、「年齢」要因（年齢が高まるにつれて格差が生じる傾向にあるか）や「勤続年数」要因（勤続年数が長くなるにつれて格差が生じる傾向にあるか）、高齢層かどうかといった他の要因とを組み合わせる形でみていくこととする。これらを踏まえ、まず、①勤め先の企業規模や学歴、職位、雇用形態別の年齢や勤続年数といった様々な属性についての男女間での構成割合の差が、どの程度男女間賃金格差に寄与しているかを分析する⁴¹（以下「構成効果」という。）。その上で、②それぞれの属性が同一であるとき、男女間の違いがどの程度男女間賃金格差に寄与しているか⁴²を分析する（以下「構造効果」という。）。

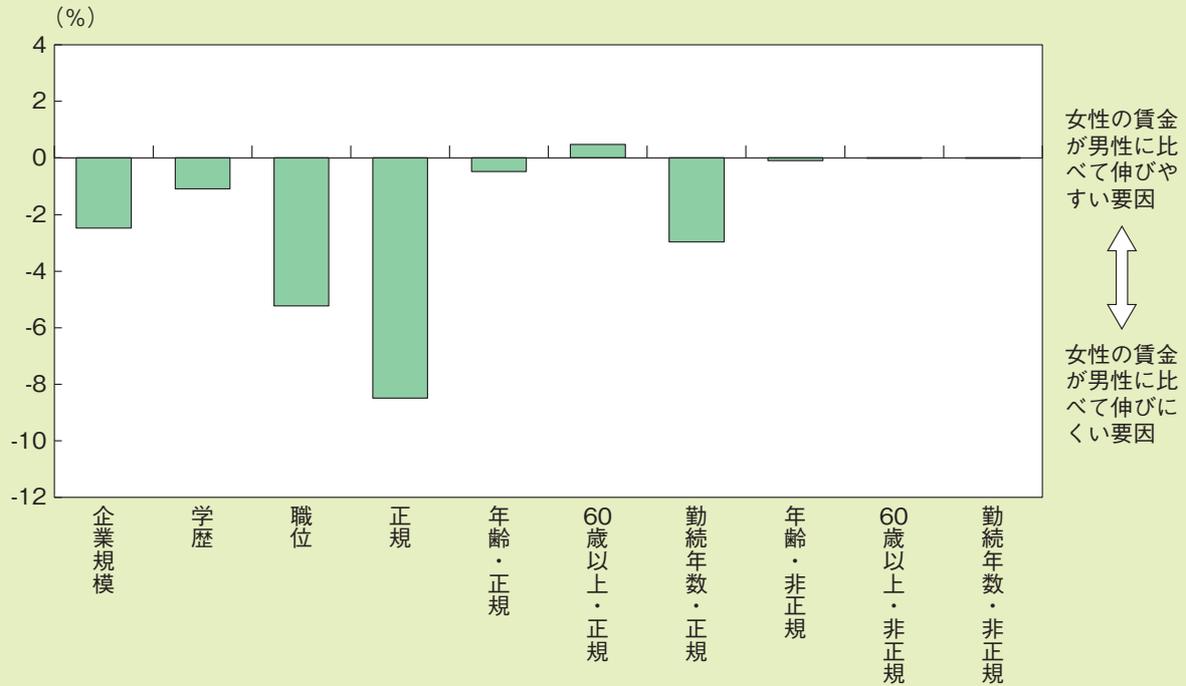
まず、構成効果についてみると、特に「企業規模」、「職位」、「正規」、「勤続年数正規」の各要因が男性に比べて女性の賃金を低くしている（第2-3-7図（1））。押下げ寄与が最も大きいのは「正規」要因であり、男性に比べて女性の非正規雇用者割合が大きいことが表れている。また、「企業規模」要因については、中小企業で女性比率が高い一方、大企業で女性比率が低いことが女性の賃金の相対的な低さに寄与している。「職位」要因については、雇用者に占める女性管理職の割合が男性管理職の割合に比べて低いこと、「勤続年数正規」要因については、特に正規雇用の女性の平均勤続年数が男性に比べて短いことが相対的な女性の低賃金につながっている（前掲第2-3-3図）。

- 注 (41) 例えば、女性は採用してもすぐに離職するとの見方が事業主間で共有され、男女間で能力等に差がないにもかかわらず、女性の正規雇用採用が控えられる場合には、男女間の正規・非正規雇用割合の差という構成要因による賃金の差が生じることとなる。
- (42) 例えば、事業主が大卒女性の能力は大卒男性より高いと考えて賃金を高く設定した場合、学歴への評価という構造要因により、男女間の賃金の差が生じることとなる。

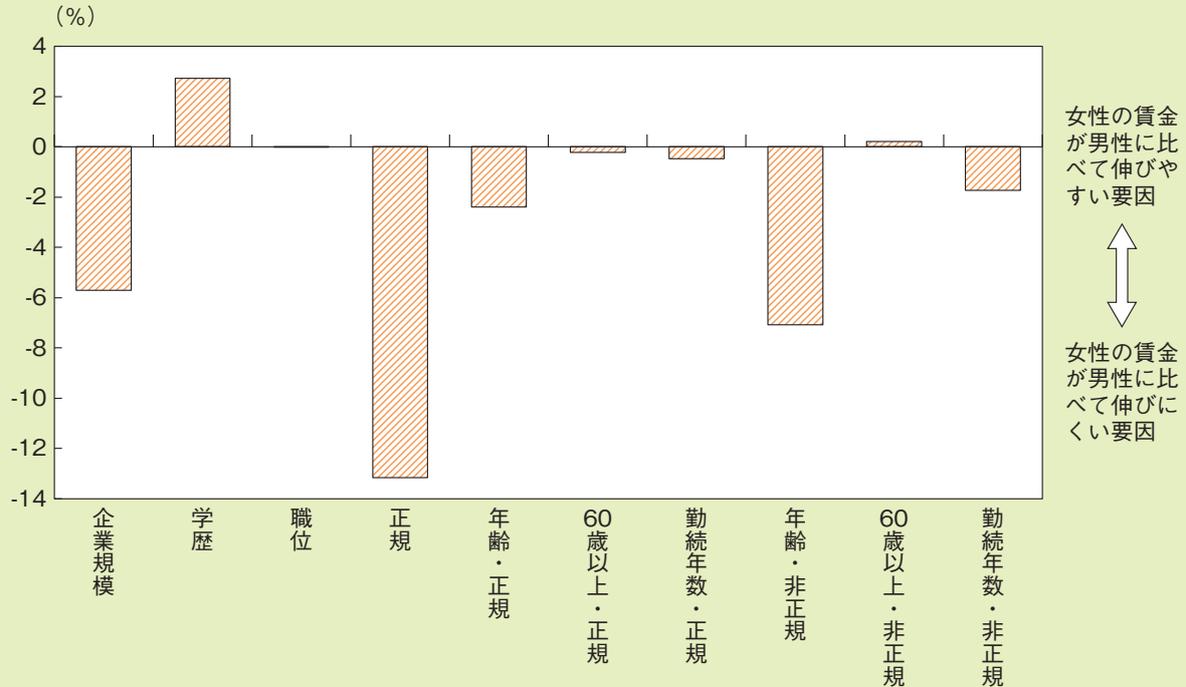
第2-3-7図 男女間時間当たり賃金格差のBlinder-Oaxaca分解と雇用形態別の賃金格差の動向

雇用形態や職位、勤続年数の違いなどが男女間の賃金格差に寄与。
 女性は正規雇用での就業や年齢の上昇が賃金増加につながりにくい

(1) 構成効果

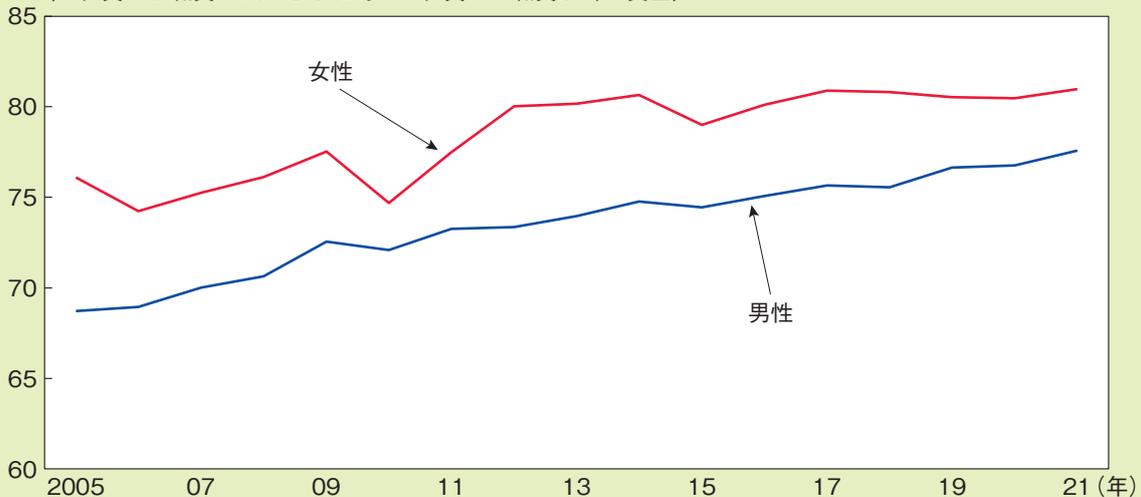


(2) 構造効果



(3) 雇用形態別の賃金格差の動向

(正社員・正職員=100とした時の正社員・正職員以外の賃金)



(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 分析の詳細は、付注2-1を参照。
 3. (3)は、所定内給与のみをみた、一般労働者内における雇用形態間賃金格差。

●女性は正規雇用での就業や年齢の上昇が賃金増加につながりにくい

次に、構造効果についてみると、「企業規模」、「正規」、「年齢」要因が相対的に女性の賃金を低下させている(第2-3-7図(2))。「企業規模」要因については、男性は企業規模が大きくなるに従い、より高い賃金を得る一方で、女性の賃金水準は企業規模によって男性ほど大きな変化がみられないことを表している。また、構成効果と同様、「正規」要因が女性の賃金の押下げに最も大きく寄与しているが、これは、女性では非正規から正規になっても賃金が男性ほど高まらないことを表しており、女性に比べて、男性の方が正規・非正規間での賃金格差が大きいことを反映していると考えられる(第2-3-7図(3))。「年齢」要因については、正規・非正規ともにマイナスに寄与しており、女性の賃金は雇用形態にかかわらず、年齢が高まっても上昇しにくい構造になっている。

一方で、「学歴」はプラスに寄与しており、これは、男性に比べて女性の大卒以上比率が小さいため(前掲第2-3-2図(1))、大卒以上の女性は同程度の学歴の男性に比べて賃金面で評価されやすいことが背景にあると考えられる。

以上は、男女間の属性の違いを考慮してもなお格差が残されていることを示しており、その解消に向けた取組が求められる。働き方改革を推進し、男女を問わず、希望に応じた柔軟な働き方を選択できるようにするとともに、同一労働同一賃金を徹底し、労働の質に見合った賃金が支払われるような環境を整備していくことが重要である。

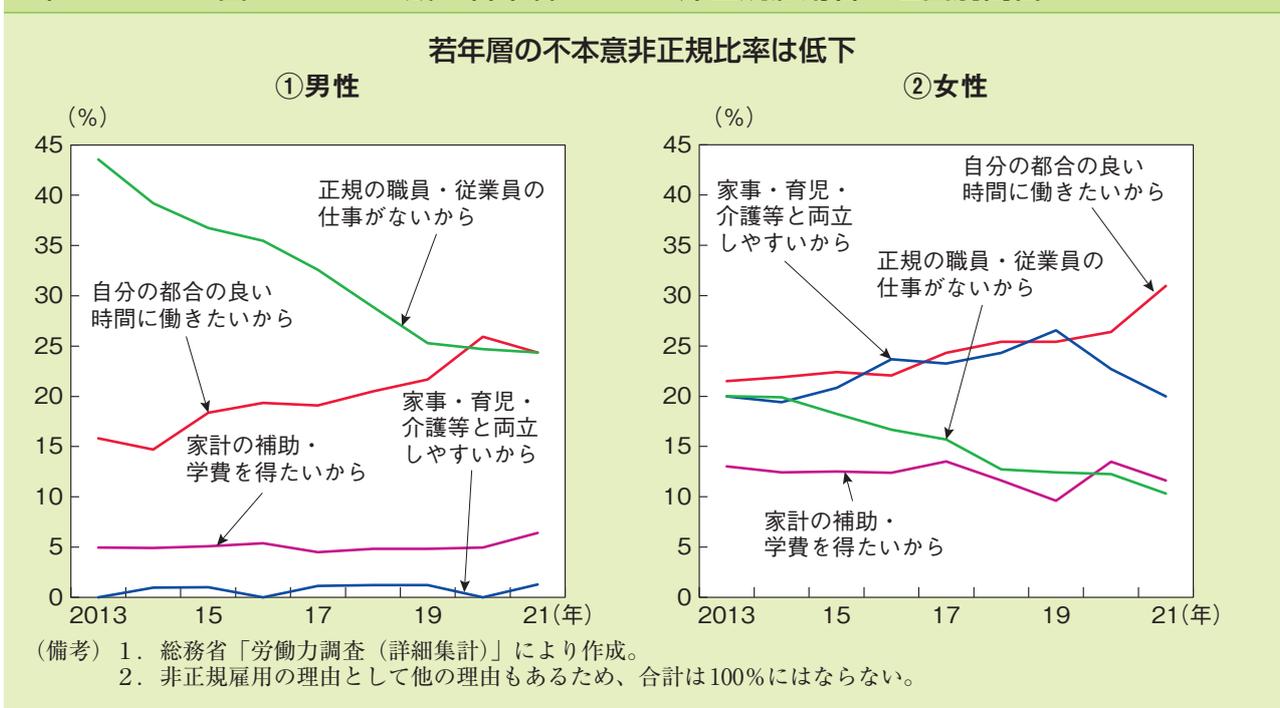
3 非正規雇用の動向

非正規雇用が拡大している要因や雇用形態の固定化の懸念について整理する。その際、前項と同様に、雇用者の性別や年齢、学歴、勤続年数といった他の属性との関係についてもみていきたい。

●若年層の不本意非正規比率は低下

前述のとおり、若年層の非正規雇用者比率は、男性では2010年代半ばまで上昇してきたものの、女性では2010年代半ば以降、上昇傾向から低下傾向に転じている（前掲第2-3-1図(2)）。こうした動向を踏まえ、非正規雇用者比率の上昇と低下がみられた25~34歳の若年層に着目し、非正規雇用での就業を選択する理由をみると、データの制約上、2013年以降の変化ではあるが、男女ともに「正規の職員・従業員の仕事がないから」を理由とする、いわゆる不本意非正規比率は大幅に低下している（第2-3-8図）。一方、「自分の都合の良い時間に働きたいから」をはじめ、自発的に非正規雇用での就業を選択している割合が緩やかに上昇している。

第2-3-8図 25~34歳の若年層における非正規雇用者の理由別割合



● 高学歴化が非正規雇用のなりやすさを大きく抑制

それでは、若年層において、このような個人の選好以外のどのような要因が非正規雇用の形態での就業につながっているのだろうか。ここでは、「就業構造基本調査」の個票を用いて、やや長期的に、1982年と比較した⁴³非正規雇用者比率の変化要因について、「非正規雇用者になる確率」／「非正規雇用者にならない確率」で示されるオッズの変化をBlinder-Oaxacaの分解方法を用いて分解することで、明らかにしていきたい（付注2-2）。

非正規雇用のなりやすさに影響を与える要因として、「性別」要因（女性に比べて男性が非正規になりやすいか）、「年齢」要因（年齢が高まるにつれて非正規になりやすいか）、「学歴」要因（小学校・中学校卒業に比べて、それより上の学歴の者が非正規になりやすいか）、「産業」要因（第一次産業従事者に比べて、第二次・第三次産業従事者が非正規になりやすいか）、「世帯」要因（単身者に比べて、それ以外の者が非正規になりやすいか）の5つに着目する。これらを踏まえ、各年の22～34歳⁴⁴の若年層と35～54歳の年齢層について、まず、①性別や年齢、学歴、従事する産業、世帯構成といった属性の構成割合の1982年との変化が、どの程度非正規雇用のなりやすさに寄与しているかを分析する（以下「構成効果」という。）。次に、②同じ属性内での1982年との変化がどの程度非正規雇用のなりやすさに寄与しているかを分析する（以下「構造効果」という。）。

まず、構成効果についてみると、22～34歳・35～54歳ともに、特に「学歴」要因が非正規雇用者へのなりやすさへのマイナス寄与のほとんどを占めている（第2-3-9図（1）①、（2）①）。これは、第1項でもみたとおり、雇用者の学歴別構成比をみると、1982年以降、小学校・中学校卒業者に比べて、高校卒業者や大学・大学院卒業者等が占める割合が上昇し、高学歴化が進む中で（付図2-3（1））、学歴が高い雇用者は非正規雇用になりにくい傾向にあることを表している。

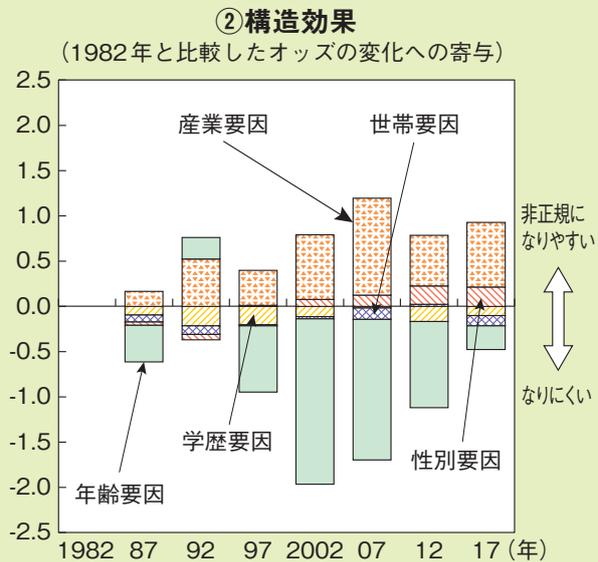
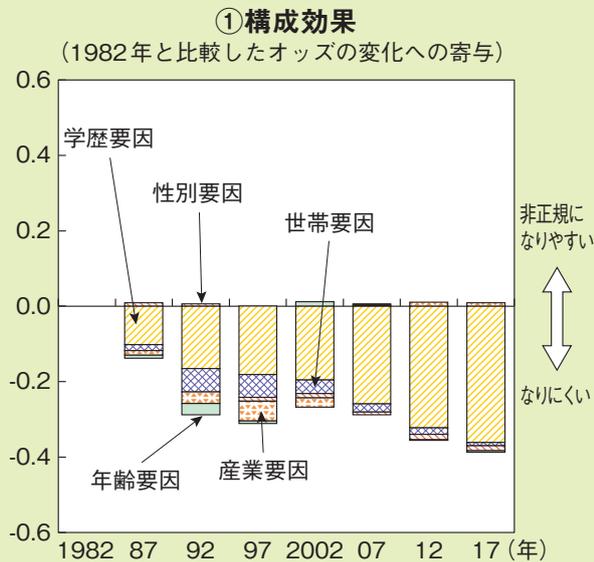
注 (43) 「就業構造基本調査」が5年に一度実施されるようになった最初の年が1982年であり、第2-3-3図の出生年代別の実質賃金カーブとして、1956～60年生まれの者の20代時点の状況を確認していることから、本分析に当たっては1982年からの変化について分析している。

(44) 非正規雇用者のうち、可能な限り高校生や大学生等のアルバイトを除くため、22～34歳を対象としている。

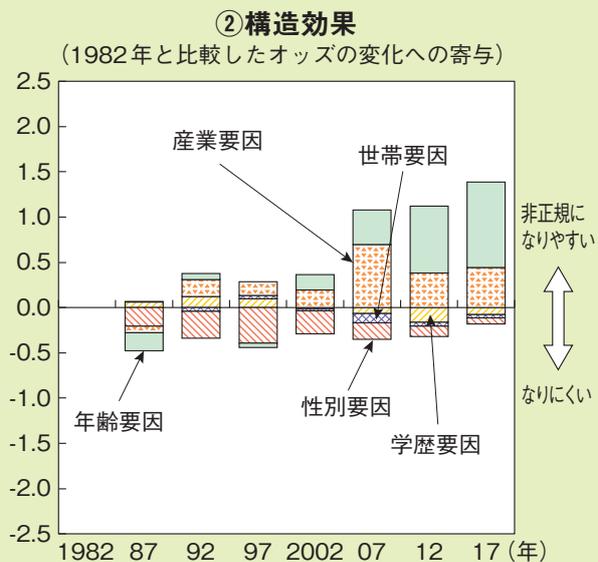
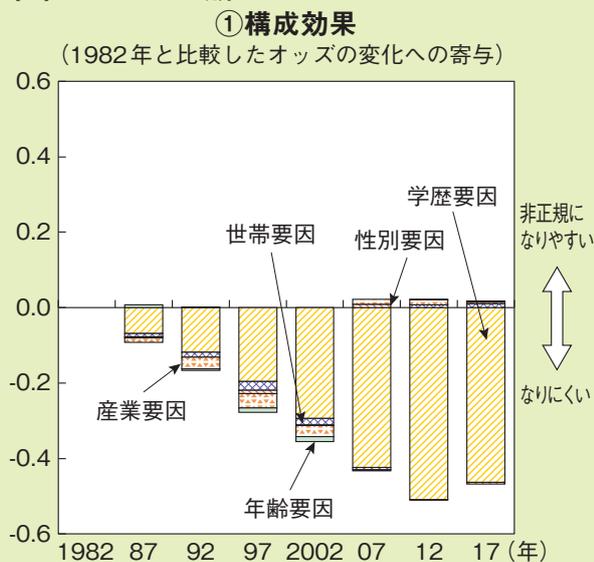
第2-3-9図 非正規就業オッズのBlinder-Oaxaca分解

高学歴化が非正規雇用のなりやすさを大きく抑制
 一方、第三次産業での非正規雇用拡大が非正規雇用のなりやすさに大きく寄与

(1) 22～34歳



(2) 35～54歳



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。
 2. 個票を内閣府において集計し、作成。雇用者を分析の対象としている。分析の性質上、ここでは対数オッズを分解している。分析の詳細は、付注2-2を参照。

●第三次産業での非正規雇用拡大が非正規雇用のなりやすさに大きく寄与

次に、構造効果についてみると、22～34歳・35～54歳ともに、「産業」要因が非正規雇用のなりやすさに継続してプラスに寄与している（前掲第2-3-9図(1)②、(2)②）。これは、1990年代以降、主に第三次産業において、非正規雇用の形態で就業する雇用者が増加してきたことを反映している（付図2-4(2)）。

また、「性別」要因は、22～34歳では、2002年以降、非正規雇用のなりやすさにプラスに寄与している一方、35～54歳では継続してマイナスに寄与しているものの、マイナス幅は縮小している（前掲第2-3-9図（1）②、（2）②）。これは、22～34歳では、1990年代後半以降、男性の非正規雇用者比率が大きく上昇しており（付図2-4（4））、男性であっても非正規雇用になりやすくなっていることを表している。前述のとおり、男性の若年層で自発的に非正規雇用での就業を選択している割合が高まっていることも一因と考えられる（前掲第2-3-8図）。35～54歳では、2000年以降、男性の非正規雇用者比率が緩やかに上昇しており、非正規雇用のなりやすさに性別が影響を与えにくくなっている。

● 2000年代初め以降、35～54歳では女性を中心に非正規雇用としての労働参加が拡大

構造効果については、「年齢」要因にも特徴的な動きがあり、22～34歳と35～54歳では異なった傾向がみられる。22～34歳では、非正規のなりやすさに「年齢」要因が2002年に大きくマイナスに寄与し、その後マイナス寄与が徐々に縮小しているのに対し、35～54歳では、2002年以降、プラス寄与が拡大している（前掲第2-3-9図（1）②、（2）②）。

まず、2002年における22～34歳（1968～80年生まれの者）は、その中で特に1978～82年生まれの年齢の低い者が非正規比率の高い年代であったため（付図2-5（1））、非正規のなりやすさは年齢が低いほど高くなり、「年齢」要因のマイナス寄与が大幅に拡大したと考えられる。こうした動向について、堀（2019）では新卒の正社員比率は2000年代前半にかけて低下したことを指摘している。1978～82年生まれの20～24歳時点及びその後の非正規雇用者割合は1978年より前に生まれた者と比べても高く、労働市場に参入する際の景気動向などが新卒時の雇用形態に影響していると考えられる（付図2-5（2））。

次に、35～54歳の「年齢」要因の動向について整理する。出生年代別の非正規雇用者割合の寄与をみると、1997年から2002年にかけて全ての年代にわたって非正規雇用者割合が大幅に高まっている（前掲付図2-5（1））。また、2002年以降も1963～72年生まれの者が非正規雇用者全体に占める割合は拡大傾向で推移している。このような1963～72年生まれの者が35～54歳の層において相対的に高齢になっていく動きが2002年以降の構造効果への「年齢」の押し上げ寄与の拡大（言い換えれば、1982年に比べて、2002年以降は、この年齢層の中では、年齢が上がるほど非正規割合が下がる度合いが小さくなっていること）につながっているものと考えられる。これらについては、阿部（2010）や森口（2017）で指摘されているように、女性が非正規雇用の形態で労働市場に参加する動きが大きく進んだことや、2000年以降、契約社員や派遣労働者といった形態で雇用される者が増加したことなどが反映されていると考えられる。

以上の分析を踏まえると、22～34歳、35～54歳のいずれにおいても高学歴の者の割合が高まるという構成効果が非正規雇用のなりやすさの押下げに寄与しており、労働者の能力ではなく学歴という属性が雇用形態に大きな影響を与えている。能力に見合った処遇や働き方を広げ

ていく必要がある。

また、第三次産業での非正規雇用の拡大、35～54歳の年齢層での非正規雇用の増加といった構造効果は非正規のなりやすさの押上げに寄与し、構造効果の押上げ寄与は構成効果による押下げ寄与をおおむね上回った。第三次産業で比較的割合の高い短時間労働という就労形態が非正規雇用という雇用形態につながっている可能性もあることから、多様な正社員など柔軟な働き方を広げていく必要がある。また、年齢にかかわらず希望する者が能力を高めつつ、多様な形で正社員として働けるようにしていくことが求められる。

●若年層では学卒後初めての職が非正規の割合が高く、非正規の固定化も

出生年代が遅いほど、若年時点での非正規雇用者割合が大きいが（前掲付図2-5(2)）、この非正規雇用には学生アルバイトも含まれる。そのため、これらを除いた学校卒業後の最初の就業（以下「初職」という。）状況について確認すると、現在の若年層ほど初職として非正規雇用での就業を選んだ者の割合が大きく、女性では就職氷河期世代を含む35～44歳においても学卒後の初職が非正規だった者の割合が大きいが（第2-3-10図(1)）。

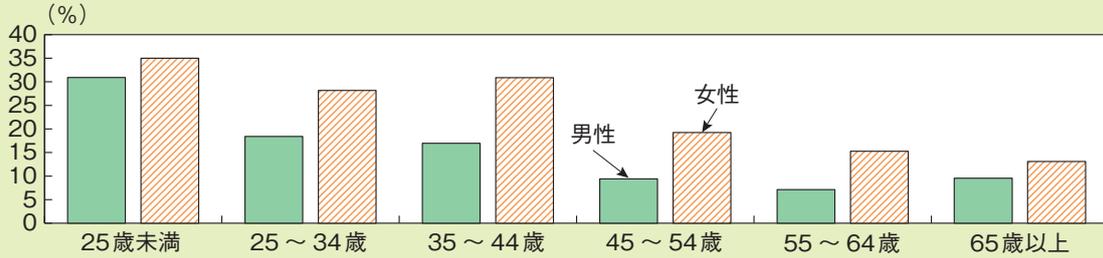
さらに、初職の就業形態と現在の就業形態をみると、男性を中心に、初職が正規の者は現職も正規である割合が大きいのに対し、初職が非正規の者は、若年層ほど現職も非正規の者の割合が大きく、非正規の固定化の可能性も示唆される（第2-3-10図(2)）。

初職が非正規の者の現職の就業形態を業種別に傾向をみると、男性では25～34歳の者でも同業種で非正規の形態で働く者の割合が大きく、初職の雇用形態に左右される傾向がみてとれる（第2-3-10図(3)）。35歳以上の者では、他の業種への転職を通じて、正規雇用の形態で働く者の割合が上昇しているが、初職が卸小売業や宿泊・飲食サービス業の非正規だった35～44歳の者は、他業種に転職しても非正規で働く者の割合が比較的大きい。一方、初職が医療・福祉の非正規だった者については、年齢が高くなるにつれて、同業種で正規雇用の形態で働く者の割合が大きくなっている。女性についてみると、年齢や初職の業種、現在の業種にかかわらず、非正規で就業している者の割合が大きいが、女性は、初職の雇用形態にかかわらず、結婚や出産に伴い、30～50代で非正規での就業を選択する傾向があることがこうした結果の背景にあると考えられる。以上を踏まえると、初職の雇用形態や業種を問わず、希望する形態・業種での就業を可能とするような就業支援・転職支援の強化が必要と考えられる。

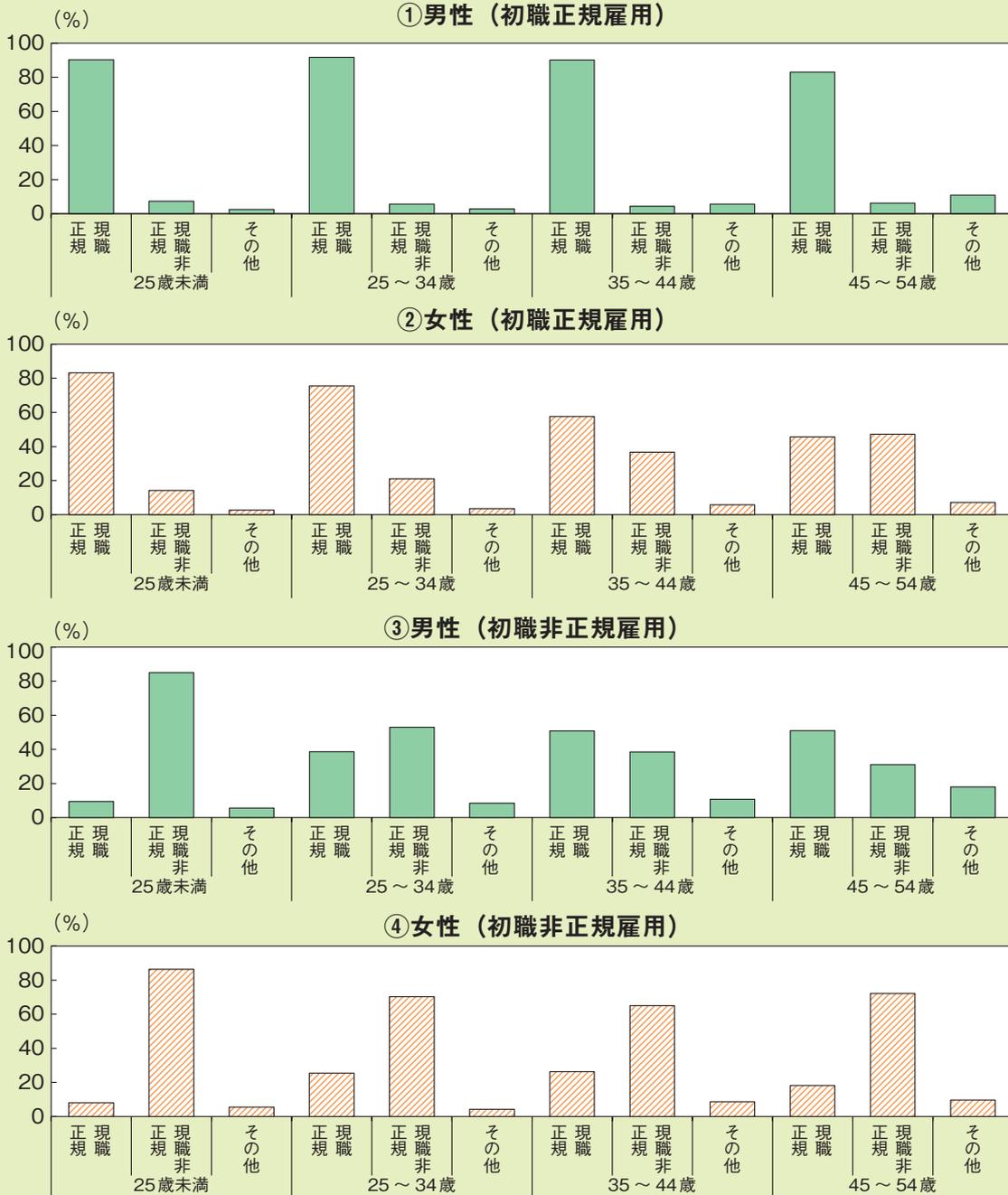
第2-3-10図 学卒後初めて就く職とその後の雇用形態

若年層では学卒後初めての職が非正規の割合が高く、非正規の固定化も

(1) 学卒後初めて就く職が非正規の割合

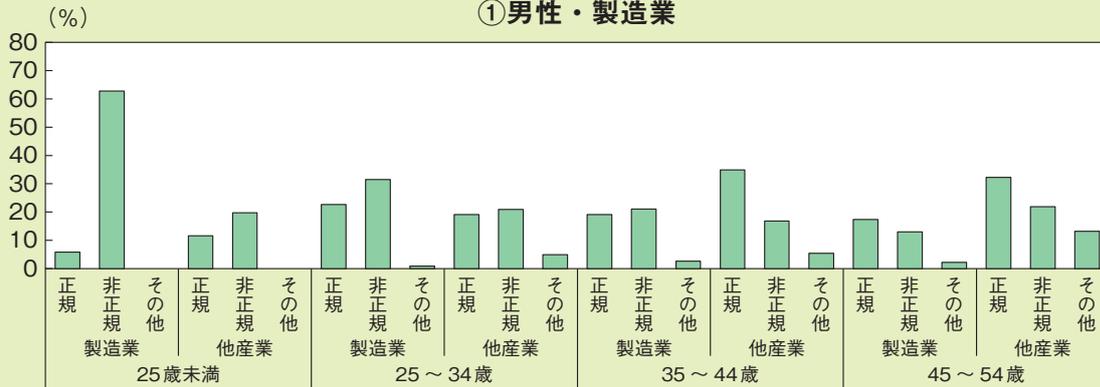


(2) 学卒後初めての職が正規雇用・非正規雇用の現職の就業形態別割合

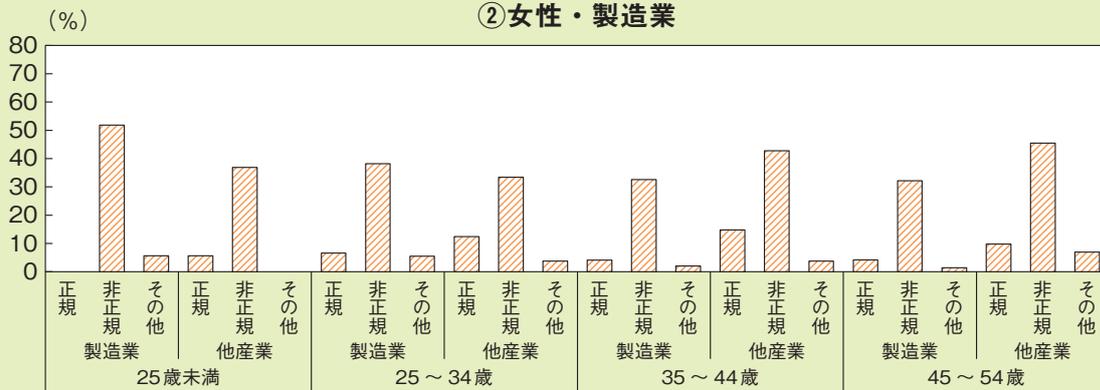


(3) 業種別にみた学卒後初めて就く職が非正規雇用の現職の就業形態別割合

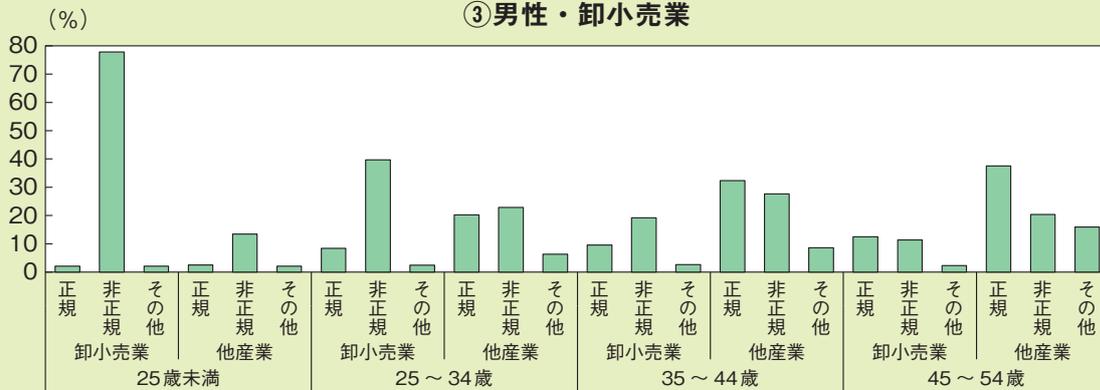
①男性・製造業



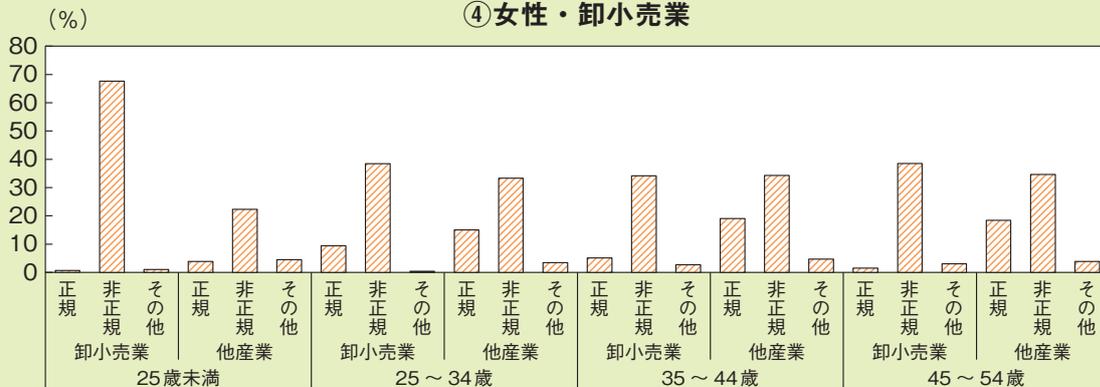
②女性・製造業

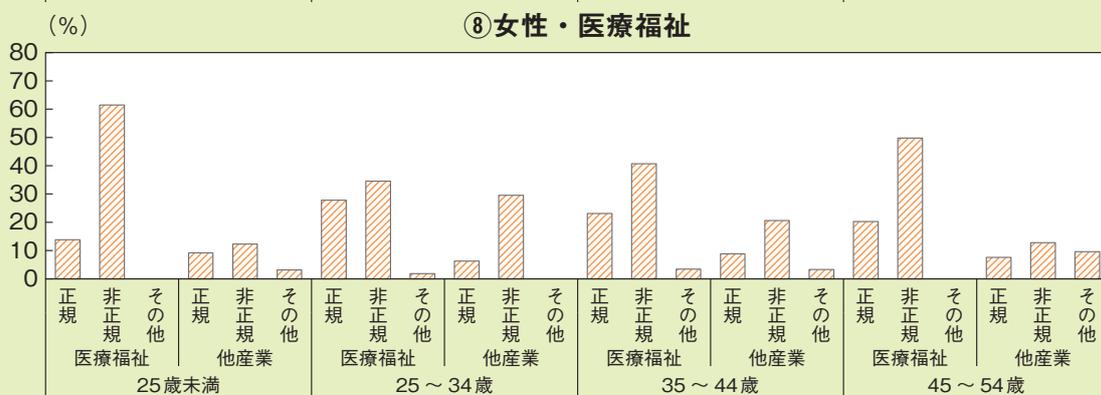
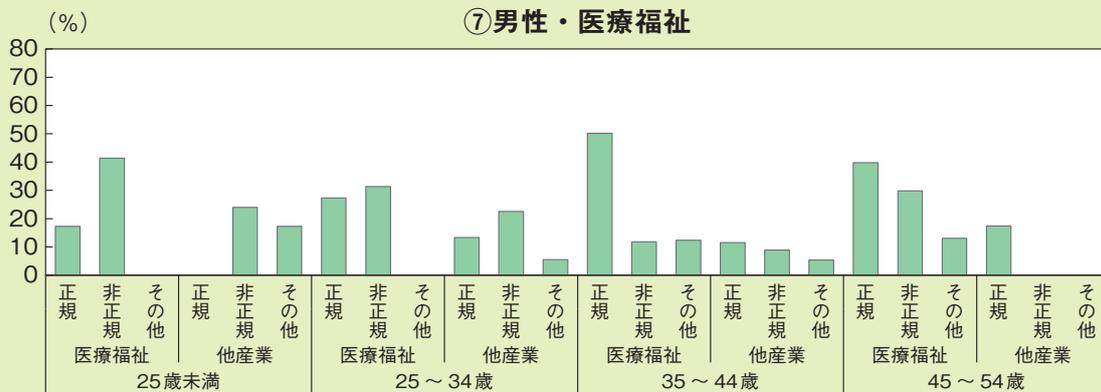
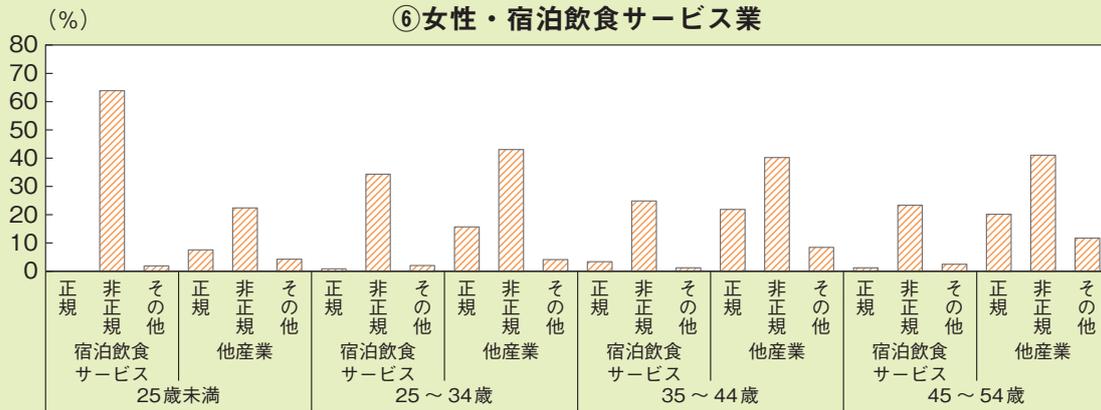
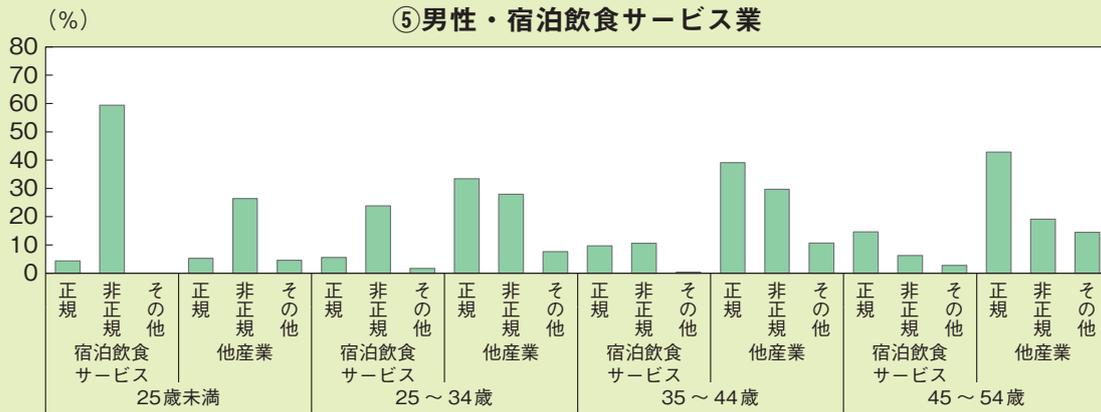


③男性・卸小売業



④女性・卸小売業





(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 個票により特別集計を行い、集計にあたってはウエイトバックを行っている。年齢は2020年時点。「その他」は、役員・自営業主など。

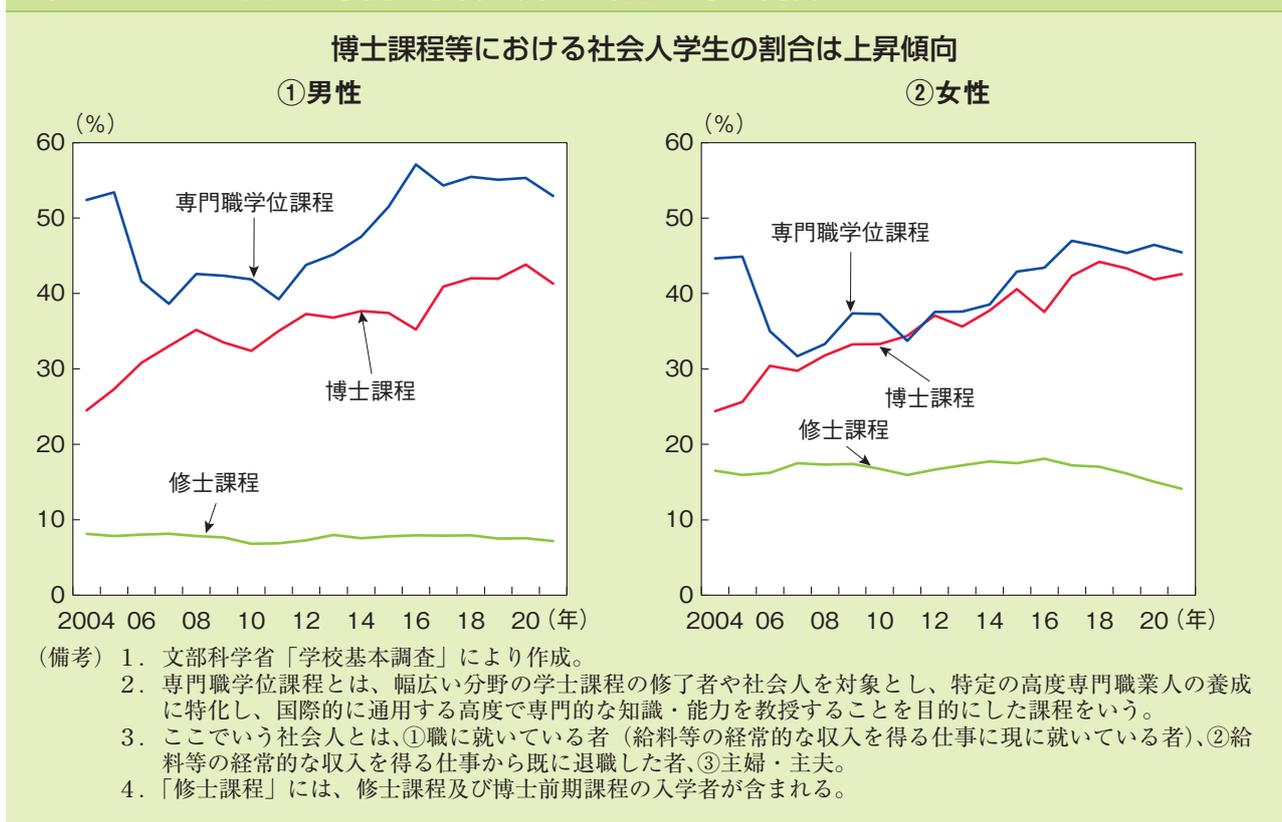
4 リカレント教育・リスキリングの促進

労働の質を向上させていくためには、雇用形態にかかわらず、各労働者が新たな技術・社会変化に対応できるような教育訓練を働きながらいつでも受けることができる環境を整備していくことが重要である。こうした観点から、人材育成の現状や課題について整理したい。

●博士課程等における社会人学生の割合は上昇傾向。学びへの支援の一層の活用が期待

社員への教育に当たっては、体系的な学習・新たな課題への対応の必要性等もあり、OJTに加え、OFF-JTのニーズが高まっている⁴⁵。また、社会人の大学院進学者数は増加傾向にあり、大学院入学者全体に占める社会人学生の割合も、男女ともに博士課程、ビジネススクールや法科大学院等の専門職学位での進学を中心に上昇傾向にある（第2-3-11図）。

第2-3-11図 大学院入学者に占める社会人学生割合



注 (45) 厚生労働省「能力開発基本調査」によると、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合は、2010年度調査の約67%から2019年度調査では約75%に、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合は、約31%から約40%に上昇している。

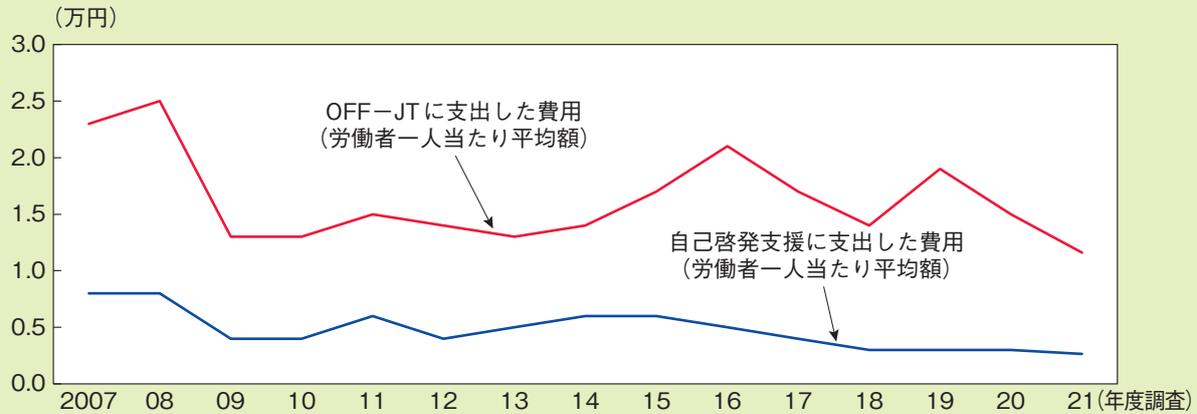
こうした中で、企業や政府による社会人の学びへの支援は十分に活用されているのだろうか。企業による自社の労働者のOFF-JTや自己啓発支援への支出額は、年によって振れもあるものの横ばい傾向にある（第2-3-12図（1））。さらに、企業規模別に人的資本形成の動向をみると、規模の小さい企業の労働者ほど、職種に特有の実践的スキル向上ニーズが高い一方で、規模の小さい企業ほど労働者の自己啓発支援を行っていない割合が高く、OJTやOFF-JTの実施割合が低いことから、これらによる人的資本形成の機会提供が十分になされていないこともみてとれる（第2-3-13図）。

また、政府においても在職者や求職者、企業を支援する様々な教育訓練制度や人材開発支援制度が整備されてきた。これらの制度は一定程度活用されているものの、例えば感染症下の2020年度において、公共職業訓練の実績は伸び悩んでいる（第2-3-12図（2））。

第2-3-12図 企業による教育訓練費の支出と政府の主な制度の活用状況

企業や政府による社会人の学びへの支援がより一層活用されることが期待

(1) OFF-JT及び自己啓発支援への費用支出



(2) 政府の主な教育訓練制度や人材開発支援制度の概要と活用状況

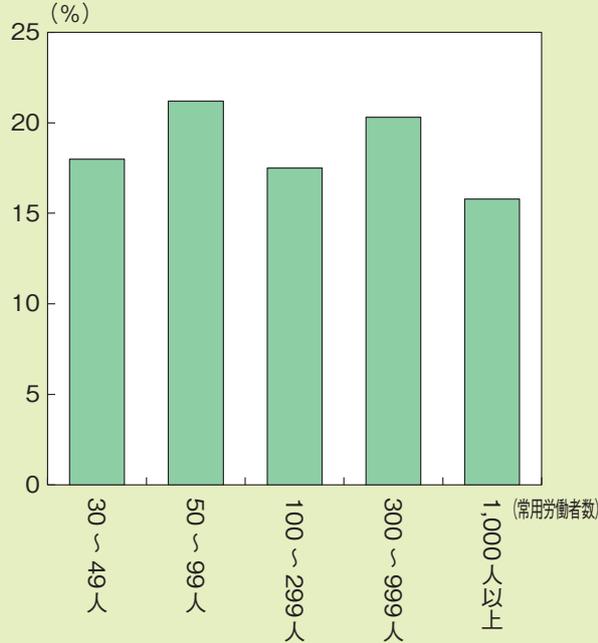
	対象者	制度概要	備考	活用実績
教育訓練給付金	一定の要件を満たす雇用保険の被保険者（在職者）または被保険者であった方（離職者）	働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給される。	対象となる教育訓練は、そのレベル等に応じて、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練の3種類があり、支給対象の要件や支給金額はそれぞれ異なる。	受給者数 2019年度：16.3万人 2020年度：17.1万人 支給金額 2019年度：138.8億円 2020年度：151.5億円
公共職業訓練（在職者訓練）	主に中小企業に在職している方	対象者が従事している業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図る職業訓練（有料）。	国又は都道府県が、比較的短期間（2～5日）の訓練を実施。	受講者数 2019年度：12.1万人 2020年度：7.2万人
公共職業訓練（離職者訓練）	ハローワークの求職者（主に雇用保険受給者）	再就職やスキルアップのための無料（テキスト代等を除く）の職業訓練。	国、都道府県、民間教育訓練機関等がおおむね3か月～2年の訓練を実施。	受講者数 2019年度：10.4万人 2020年度：10.3万人
求職者支援制度	ハローワークの求職者（主に雇用保険を受給できない方）	再就職やスキルアップを目指す方が、一定の要件を満たす場合、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料（テキスト代等を除く）の職業訓練を受講する制度。	民間教育訓練機関が2～6か月の訓練を実施。	受講者数 2019年度：2.1万人 2020年度：2.4万人
人材開発支援助成金	要件を満たした事業主等	雇用する労働者の職業能力開発を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度等を適用した事業主等に対して助成する制度。	「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、人への投資を強化するため、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされたことを踏まえ、令和4年度より「人への投資促進コース」を新設。	支給決定件数 2019年度：5.7万件 2020年度：3.4万件
雇用調整助成金（教育訓練）	要件を満たした事業主等	景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により「事業活動の縮小」余儀なくされた等の要件を満たす事業主が、雇用の維持を図るために労働者に対して教育訓練を行う場合に、その事業主に対して助成する制度。		

(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査（企業調査）」、厚生労働省ホームページにより作成。
2. (1) は各調査年度の前年度一年間に支出したOFF-JT及び自己啓発の費用。

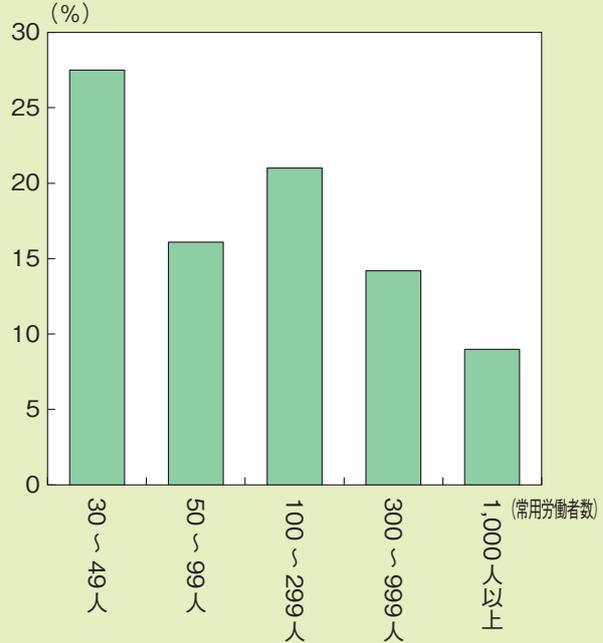
第2-3-13図 企業規模別の人的資本形成の動向

規模の小さい企業ほど人的資本形成の機会を提供する割合が低い

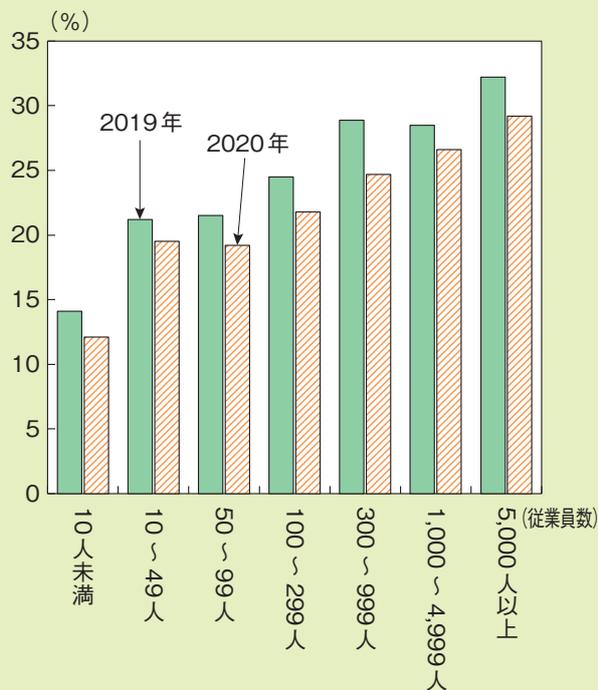
(1) 職種に特有の実践的スキルを向上させたいと回答した人の割合 (2021年度調査)



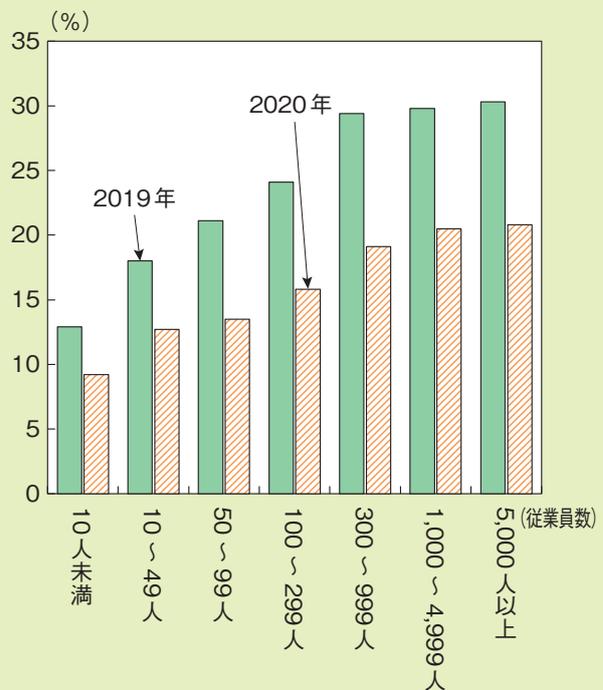
(2) 従業員の自己啓発支援を行っていない事業所割合 (2021年度調査)



(3) OJTの実施状況



(4) OFF-JTの実施状況



(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査(事業所調査、個人調査)」、茂木洋之「感染拡大が引き起こした企業規模間格差」(玄田他(2022)第5章)により作成。
 2. (1)は、向上させたい能力・スキルがあると回答した人のうち、職種に特有の実践的スキルを向上させたいと回答した人の割合。

●企業は指導する人材や時間の不足、労働者は時間・費用負担等が学び直しの課題

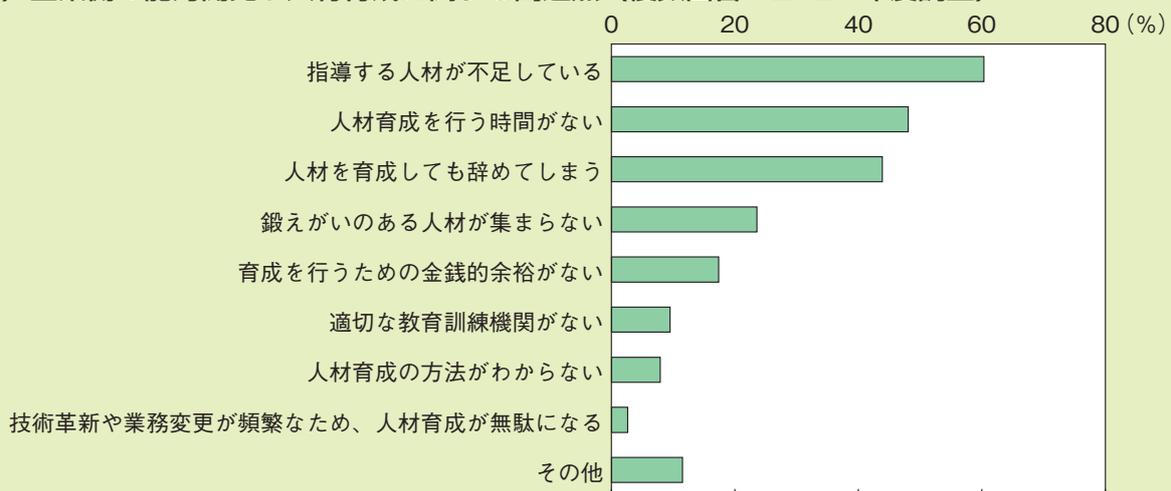
それでは、企業や労働者にとって、学びを阻害している理由はどのようなものなのだろうか。社員の能力開発や人材育成に関する企業側の問題点をみると、指導する人材や人材育成を行う時間の不足を挙げる割合が高いほか、4割程度が人材を育成しても社員が辞めることを懸念していることがわかる（第2-3-14図（1））。

労働者側の自己啓発の問題点をみると、正社員を中心に仕事が忙しいために時間がないことを挙げる割合が大きい。また、正社員・正社員以外に共通する問題点として、費用負担の大きさに加え、必要な自己啓発の内容が把握できていないこと、キャリアパスが描けていないこと、自己啓発の結果が社内で評価されないことなども挙げられている（第2-3-14図（2））。

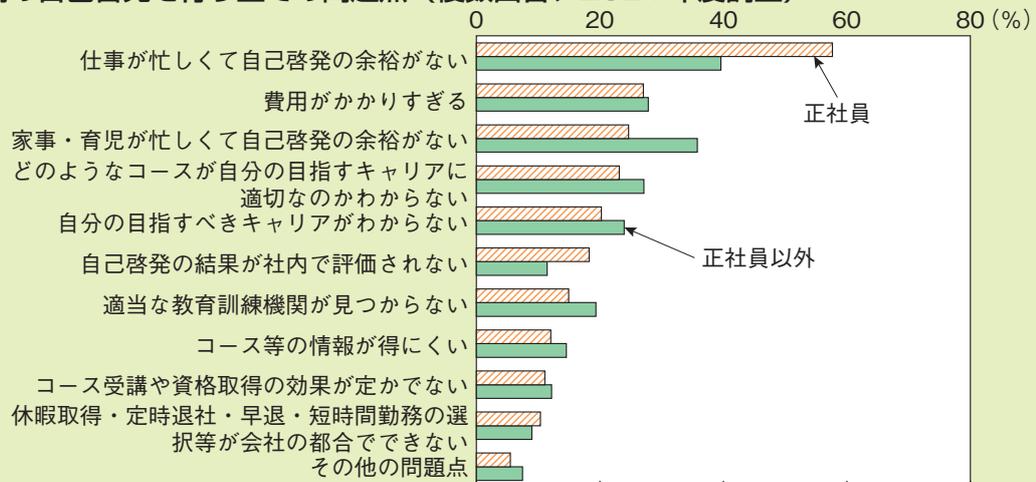
第2-3-14図 能力開発や人材育成、自己啓発に関する企業・労働者の問題点

企業は指導する人材や時間の不足、労働者は時間・費用負担等が学び直しの課題

(1) 企業側の能力開発や人材育成に関する問題点（複数回答、2021年度調査）



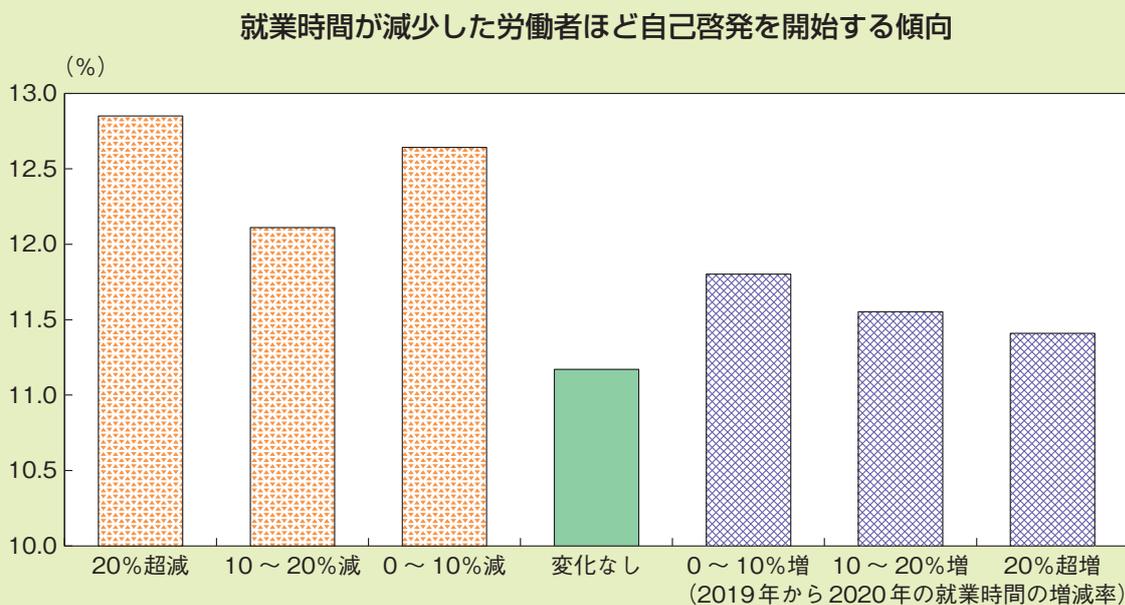
(2) 労働者側の自己啓発を行う上での問題点（複数回答、2021年度調査）



（備考）厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査及び個人調査）」により作成。

実際に、2019年には自己啓発を行っていなかった者⁴⁶で、転職は行わず、2020年に新たに自己啓発を行った者の就業時間の増減をみると、就業時間が減少した者ほど自己啓発を開始している傾向が表れている（第2-3-15図）。感染症下においては、飲食店や娯楽施設の営業制限等もあったことから、就業時間の減少で生まれた時間を自己啓発に充てたこと、企業からのOJTやOFF-JTの提供が十分に行われない中で自ら学ぶことを選択した者が多かったことなどが示唆される。

第2-3-15図 自己啓発を開始した者の割合（就業時間の変化別、2020年）



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 個票により特別集計を行い、集計に当たってはウエイトバックを行っている。
 3. 2019年の就業時間が週35時間以上あった者で、2019年は自己啓発を実施しておらず、2020年に転職を行わずに、新たに自己啓発を実施した者の割合について、2019年から2020年の就業時間の増減率別にみている。

● 処遇改善や年収増加に結び付く学び直しは一部にとどまる

このように、社会人が学びを開始するに当たっての課題として、様々なものが挙げられるが、実際に学んだ者には処遇やキャリアの変化がみられるのだろうか。大学等で学んだ者の2割程度が希望の仕事への転職を実現し、2割弱で年収が増加するなど、学び直しで成果を上げた者は一定程度存在している一方、業績向上、昇進、希望部署への異動に結び付いている割合は1割を下回っている（第2-3-16図（1）、複数回答）。また、2017年以降も同一企業で就業している者について、2017年以降のOFF-JTや自己啓発の継続実施の有無と年収の動向をみると、正規・非正規問わず、OFF-JTや自己啓発を実施している者ほど、継続して年収は高い（第2-3-16図（2））。

学びと年収増加との関係を把握するために、学歴や年齢、子どもの有無、従事する産業等の

注 (46) 2019年に1週間の就業時間が35時間以上あった者を対象としている。

個人の属性による影響を制御した上で、OFF-JTや自己啓発を実施した者について、実施しなかった者と比較した際の同一企業内での年収の経年変化をみていきたい（付注2-3）。OFF-JTのみを実施した正規雇用者については実施2~3年目で年収が増加する傾向にある一方で、非正規雇用者については実施1~2年目で既に年収増加の傾向が表れている（第2-3-16図(3)①）。この背景として、OFF-JTを提供する企業が労働者に対し、即戦力としての活躍を期待し、学習機会を提供していることが考えられる。一方で、自己啓発のみを実施した者については、非正規雇用者で実施2年目の者を除いては、年収増加の効果は明確には確認できない（第2-3-16図(3)②）。なお、OFF-JT、自己啓発の双方を実施した者については、正規雇用者では継続的に、非正規雇用者においても実施2~3年目に年収増加を実現している傾向がみられる（第2-3-16図(3)③）。これらを踏まえると、OFF-JTを伴う学び直しは年収増加につながりやすい傾向にあるといえる。

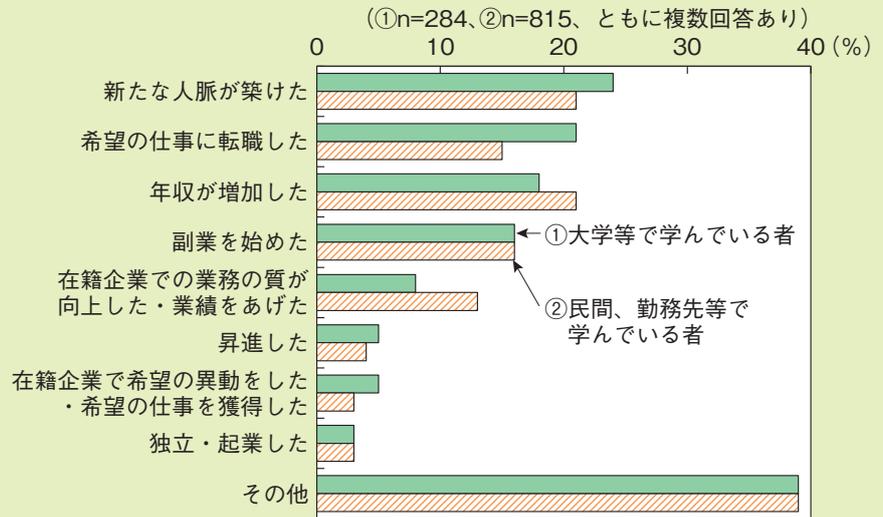
これは、OFF-JTでは企業がその内容や時期を計画し、労働者の評価や処遇に反映しやすいのに対し、自己啓発は企業の求める内容と必ずしも適合しているとは限らず評価が難しいことが背景にあると考えられる。なお、自己啓発のみによる年収増加の効果は明確に確認できない一方、自己啓発のみを行っている正社員の年収はOFF-JTのみを行っている者に比べて高い傾向にある（前掲第2-3-16図(2)①）。これについては、元々年収の高い者が継続的に自己啓発を行っていることによるものと考えられる。

これらを踏まえると、企業側が中長期的に業務に必要な技術や能力等を明確化することにより、自己啓発を含めて、雇用者がそれらに対応した学び直しに一層取り組むことが可能となり、処遇改善や年収増加につながっていくことが期待される。

第2-3-16図 学び直しによる効果

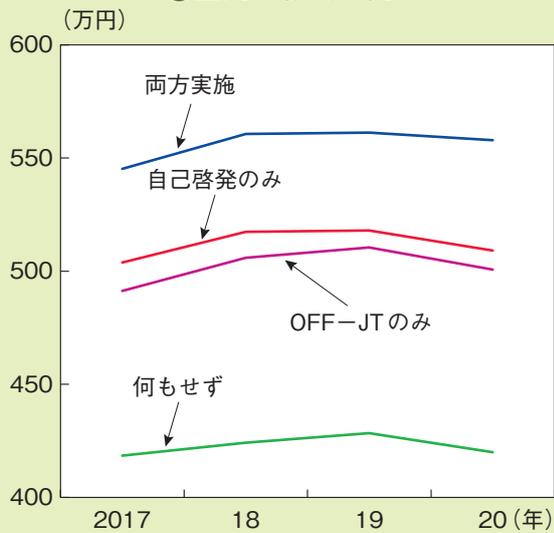
処遇改善や年収増加に結び付く学び直しは一部にとどまる

(1) 学び直し後の処遇・キャリア上の変化



(2) OFF-JTや自己啓発による年収の変化

① 正規の職員・従業員

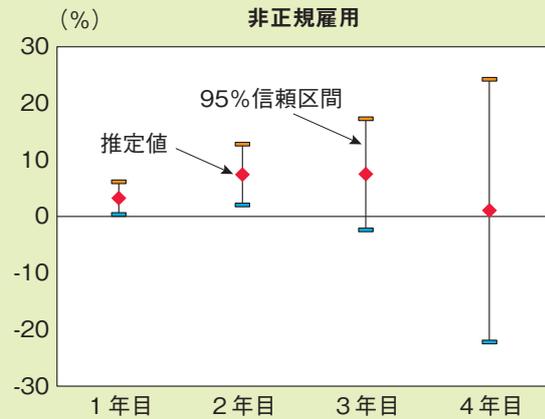
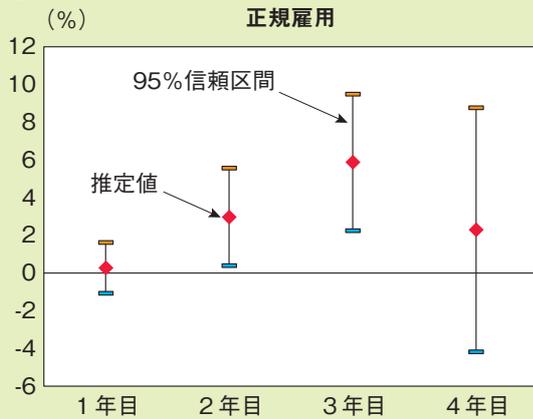


② 非正規の職員・従業員

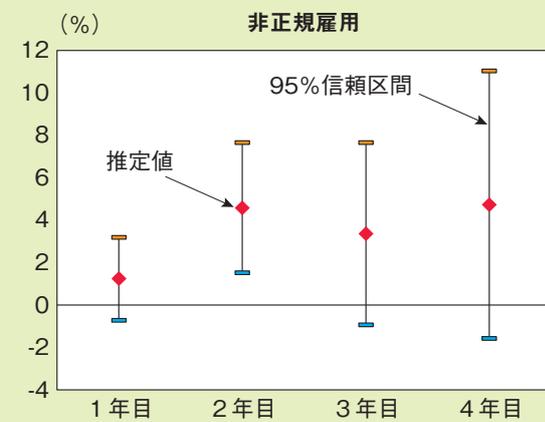
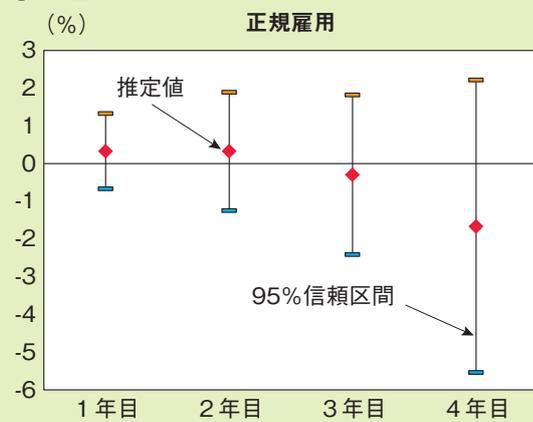


(3) 学び直しが賃金に与える影響の経年変化

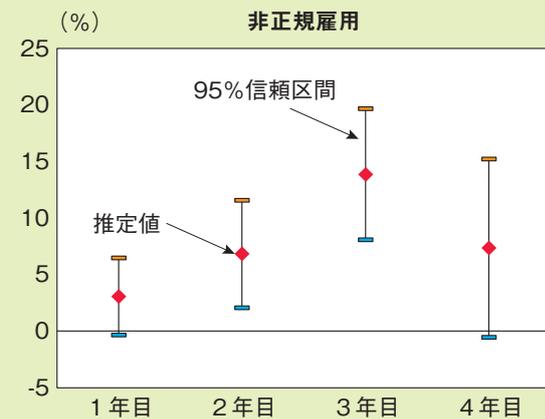
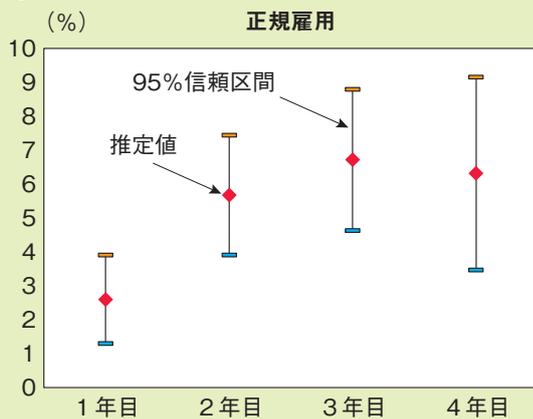
① OFF-JTのみを実施した場合



② 自己啓発のみを実施した場合



③ OFF-JT、自己啓発をともに実施した場合



- (備考) 1. 文部科学省「令和元年度 社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. (1) について、調査対象者は社会人5,153名。
 3. (2) 及び (3) は個票により特別集計を行い、集計にあたってはウエイトバックを行っている。
 4. (2) について、2017年以降継続してOFF-JTや自己啓発を実施したかどうかで区分しており、2017年と同一企業で就業している者を対象としている。
 5. (3) について、効果はいずれも、何も実施しなかった場合との比較。詳細は付注2-3を参照。

●我が国の社会人学習は柔軟性に欠け、労働市場のニーズも満たしていない

仕事に関連する社会人学習への参加率をOECD加盟国間で比較すると、我が国においては、特に勤務先の費用負担がある学習への参加率が諸外国に比べて低く、OECD平均を下回っている（第2-3-17図（1））。OECD（2021b）によると、我が国においては、企業規模の違いに加えて、雇用形態・年齢等の違いにより、提供される学習機会に差が生じていることが指摘されている。また、提供される学習の内容・形態により、参加できる主体が限られることなども参加率を低くさせていると考えられる。

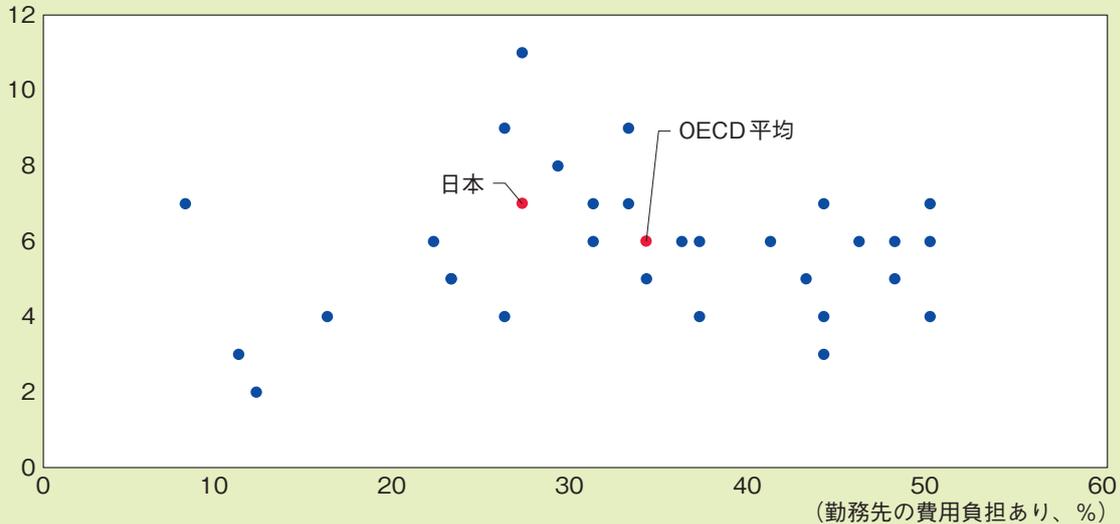
今後、デジタル化やグリーン化等を通じた構造変化が進展する中では、各自が就業しつつ、そのような変化に対応できるような新たな技術をどれだけ身に付けられるかが重要となる。このような問題意識の下、OECD調査における仕事に関連した社会人学習の整備度をみると、我が国においては「柔軟性とガイダンス」・「(市場ニーズとの) 整合性」のスコアが非常に低い（第2-3-17図（2））。「柔軟性とガイダンス」のスコアの低さは、労働者に提供される学習機会が時間的制約や距離、費用面での制約を伴うものであることなどによる可能性が考えられる。また、「整合性」のスコアの低さは、教育訓練の内容が市場のニーズに十分に対応できていないことを示している。社会人による学び直しを後押ししていくためには、費用面での支援だけでなく、教育訓練内容を市場ニーズに対応したものとするとともに、デジタルも活用しつつ、より柔軟性の高いものとしていくことが求められる。

第2-3-17図 仕事関連の学び直し参加率と社会人学習の整備度に関する国際比較

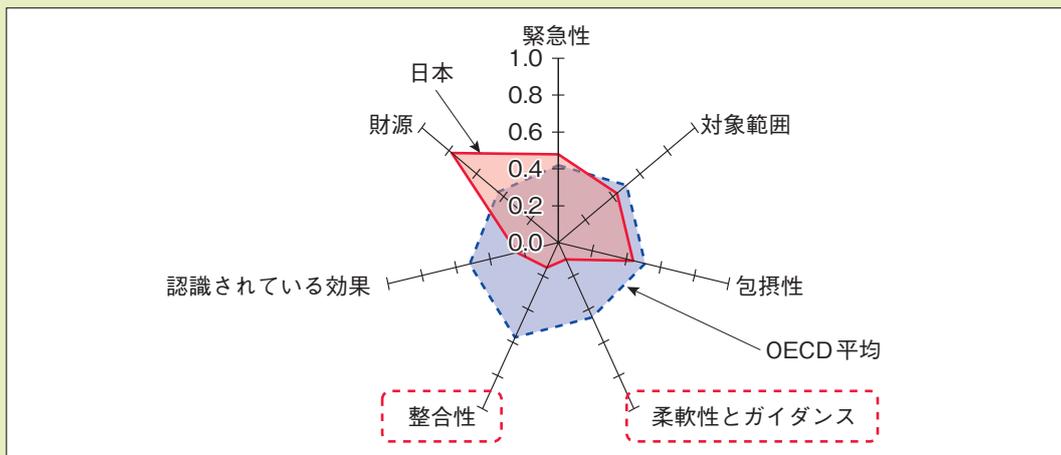
我が国の社会人学習は柔軟性に欠け、労働市場のニーズも満たしていない

(1) 仕事に関連する学び直しの参加率

(勤務先の費用負担なし、%)



(2) 社会人学習の整備度



- (備考) 1. Desjardins (2020)、OECD Dashboard on priorities for adult learningにより作成。
 2. (2)は、OECD社会人学習の優先順位に関するダッシュボードとして、各国の社会人学習制度(仕事に関連するもの)の将来への備えの程度を、緊急性、対象範囲、包摂性、柔軟性とガイダンス、整合性、認識されている効果、財源という7つの側面から比較するもの。それぞれ、0～1の指数で評価。「緊急性」は、社会人学習制度はどの程度緊急にアップデートする必要があるか、「対象範囲」は、国民や企業はどの程度学習に取り組んでいるか、「包摂性」は、社会人学習の機会はどの程度包摂的か、「柔軟性とガイダンス」は、社会人学習の機会に柔軟性があり、必要があればすぐにガイダンスを受けられることができるかどうか、「整合性」は、社会人学習は労働市場のニーズと整合しているか、「認識されている効果」は、社会人学習にはどのような効果があるか、「財源」は、社会人学習制度には十分な財源があるか、を評価したもの。

5 税・社会保障による再分配の現状と課題

我が国の税や社会保障を通じた再分配の仕組みは、国民の生活の安定に貢献してきている。ただし、受益は高齢世帯に大きく偏っているともいわれている⁴⁷。再分配を通じた受益が様々な制度の整備により、現役世帯にどの程度広がっているのか、こうした中でどのような世帯が厳しい状況に置かれているのかを確認するとともに、資産形成の動向についても概観する。

●ひとり親世帯の再分配前所得は厳しさが増している

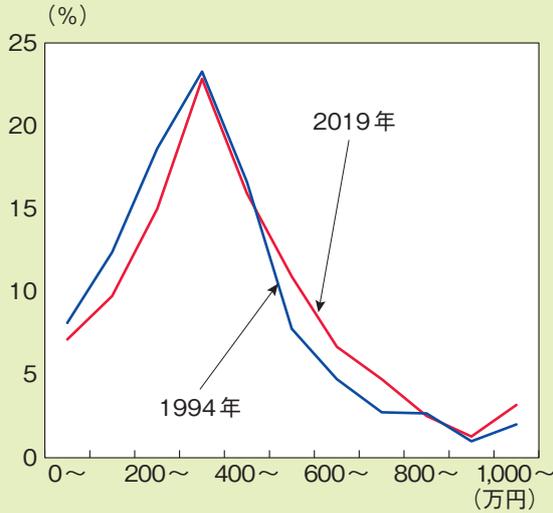
年齢や子どもの有無等により社会保障給付・負担等に大きな違いがあることから、ここでは世帯類型別に1994年から2019年までの25年間の世帯当たりの所得分布の変化について確認する。以下、特に断らない限り、本項では、高齢者世帯以外の世帯類型の世帯主年齢は60歳未満である。はじめに再分配前の所得分布をみると、共働き世帯の増加もあり、夫婦のみ世帯では世帯所得が600万円以上の世帯、夫婦と子どもからなる世帯では世帯所得が1,000万円以上の世帯の割合が上昇している（第2-3-18図②、③）。また、単身世帯においては、世帯所得が300万円台の割合が最も大きい状況に変わりはないものの、300万円未満の割合が低下する一方、500万円以上の割合が総じて上昇している（第2-3-18図①）。しかしながら、ひとり親世帯では、世帯所得が300万円未満の世帯が6割以上を占める一方、300万円以上の世帯の割合が総じて低下しており、厳しさが増している。なお、高齢者世帯の所得分布には大きな変化はみられない（第2-3-18図④、⑤）。

注 (47) 例えば白波瀬（2021）では、日本の再分配効果は大きく高齢層に偏っており、特に高齢一人暮らしや高齢夫婦世帯が再分配の恩恵を受けていることを指摘している。

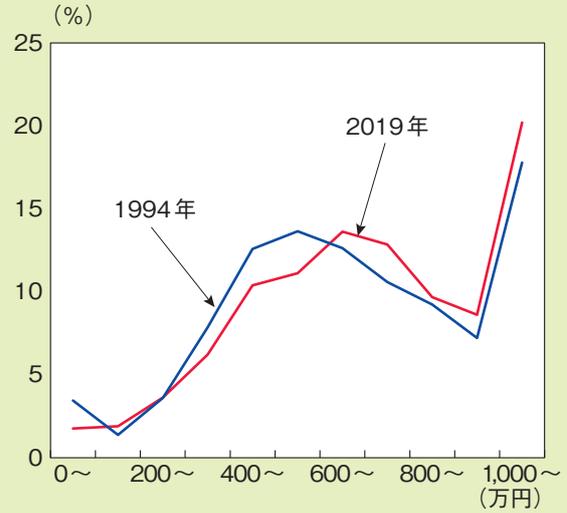
第2-3-18図 世帯類型別にみた所得分布（再分配前）

ひとり親世帯の再分配前所得は厳しさが増している

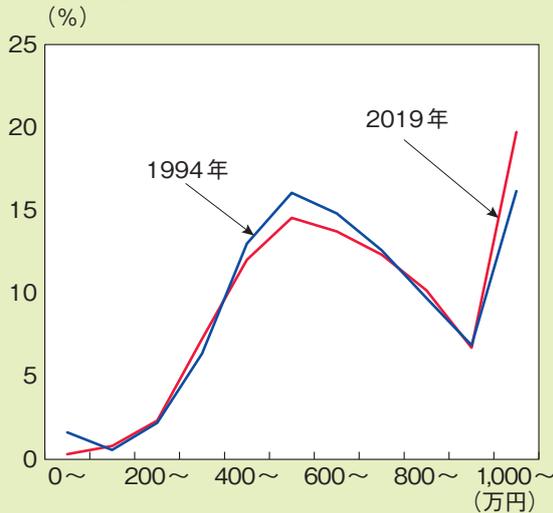
①単身世帯（60歳未満）



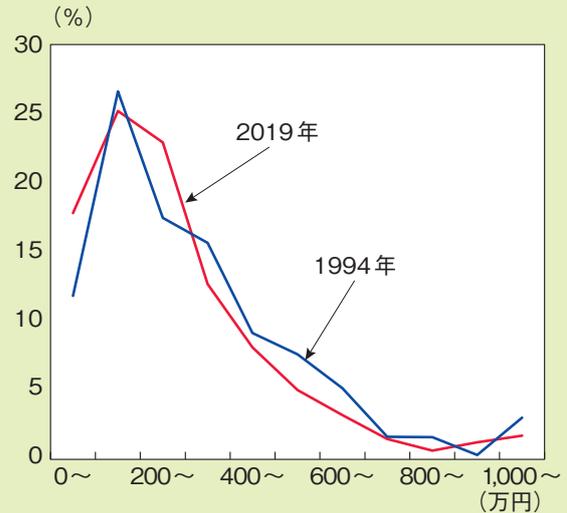
②夫婦のみ世帯（60歳未満）



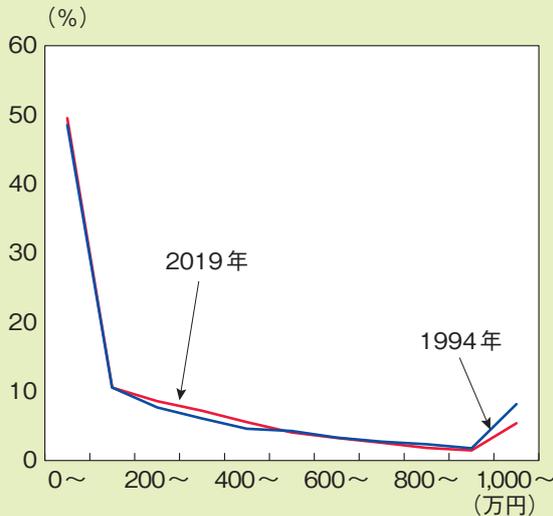
③夫婦と子世帯（60歳未満）



④ひとり親世帯（60歳未満）



⑤高齢者世帯（60歳以上）

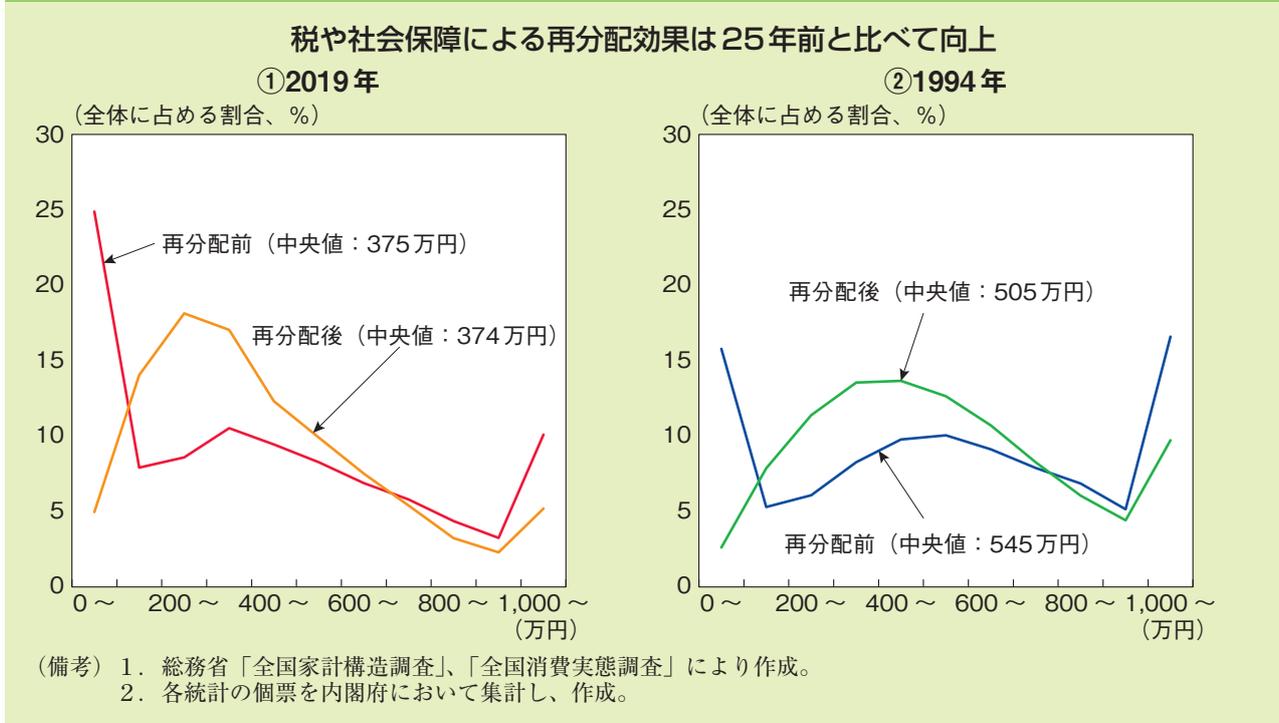


- (備考) 1. 総務省「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」により作成。
 2. 各調査の個票を内閣府において集計し、作成。
 3. 夫婦と子、ひとり親世帯はそれぞれ、末子の年齢が18歳以下の場合について集計。
 4. 世帯類型別の分布は、各世帯類型に占める構成比をみている。

●税や社会保障による再分配効果は25年前と比べて向上

こうした中で税や社会保障による再分配はどの程度機能してきたのだろうか。2019年の全世帯の再分配前と再分配後の所得分布をみると、再分配後は100万円未満や700万円以上の世帯の割合が低下する一方、100万円から600万円までの世帯の割合が上昇しており、再分配機能は引き続き機能していることが分かる（第2-3-19図）。ジニ係数を簡易的に試算すると、2019年の再分配前のジニ係数は0.51であり、単身世帯や高齢者世帯の割合の上昇等を背景に、1994年（0.42）と比べて格差は拡大している。こうした再分配前の所得分布を反映し、2019年の再分配後のジニ係数（0.36）も1994年（0.33）より小幅高い水準にあるものの、再分配前から再分配後への改善幅は1994年よりも大きくなっており、再分配効果は高まっている⁴⁸。

第2-3-19図 全世帯の所得分布（再分配前と再分配後の比較）



●ひとり親世帯は子育て関連の受益が増加する一方、年金等の受益が減少

続いて、再分配による各世帯における受益額・負担額をみていきたい⁴⁹。単身世帯や夫婦のみ世帯は主に税や社会保障を負担する側であり、1994年に比べて2019年はその負担が増加している（付注2-4、第2-3-20図①、②）。ただし、所得税・住民税は高所得者層を中心に

注 (48) 世帯人員の変化を加味した等価ベースでは、ジニ係数は以下のとおり。
(再分配前) 1994年：0.40、2019年：0.48
(再分配後) 1994年：0.29、2019年：0.31
(49) 世帯類型別にみた再分配前・再分配後の所得分布は、付図2-6を参照。

負担額が減少している⁵⁰。夫婦と子世帯やひとり親世帯では、児童手当の拡充や2019年から開始された幼児教育・保育の無償化等の影響により、児童手当を含む年金以外の現金給付等や保育、教育の受益が増加している（第2-3-20図③、④）。ただし、税や社会保険料負担は増加しており、受益の増加分は相殺されている。特に、ひとり親世帯においては、ひとり親になった理由が25年間で変化していることもあり⁵¹、低所得者層ほど年金⁵²等の受益が減少するとともに、税や保険料の負担が増加しており、合計で見ると負担の増加が受益の増加を上回る。なお、年金や介護等の主な受益者を含む高齢者世帯では、医療・介護の現物給付による受益の増加や所得税・住民税の負担減少により、ネットでの受益が増加している。一方、高齢者の就業者が増加する中で高所得世帯を中心に保険料負担が増加しており、社会保障制度を支える側に回っていることもうかがえる（第2-3-20図⑤）。

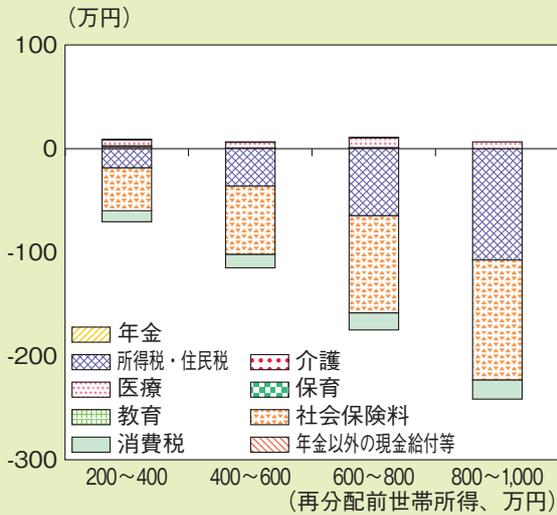
また、年金以外の現金給付等については、前述のとおり子どもを持つ世帯で受益が増加している一方、単身世帯や夫婦のみ世帯、高齢者世帯では受益が減少している。これらの受益増加の背景には、児童手当の支給対象年齢の引上げや所得制限の緩和、1995年の育児休業給付の創設とその後の給付率の引上げ、育児休業給付の受給者数の増加などがあると考えられる。

- 注 (50) この背景には、所得税・個人住民税の税率の引下げ（付表2-2）に加え、世帯所得に占める配偶者所得の割合が高まった一方、適用される税率は個人単位のため、世帯の所得額が同一階層である世帯を比較する際に世帯としての税負担額が減少していることがあると考えられる。
- (51) 厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査結果報告」（「全国母子世帯等調査結果報告」）によると、ひとり親世帯になった理由別の世帯構成割合は、以下のとおり大きく変化している。
- （母子世帯）
 - ・1993年…死別：24.6%、生別：73.2%（うち離婚：64.3%）
 - ・2016年…死別：8.0%、生別：91.1%（うち離婚：79.5%）
 - （父子世帯）
 - ・1993年…死別：32.2%、生別：65.6%（うち離婚：62.6%）
 - ・2016年…死別：19.0%、生別：80.0%（うち離婚：75.6%）
- (52) 老齢年金に加え、障害年金、遺族年金、恩給を含む。

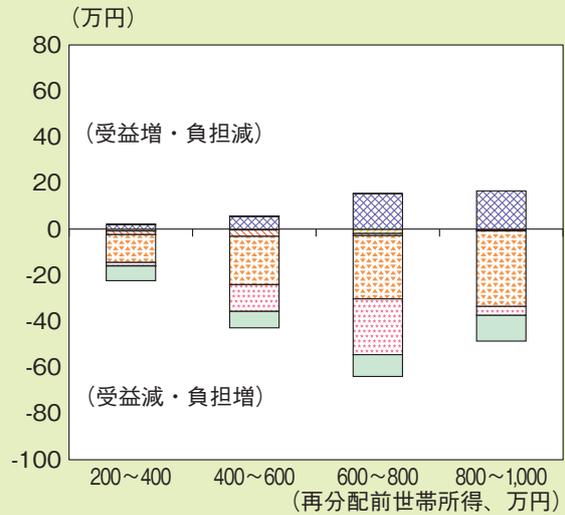
第2-3-20図 世帯類型別の所得再分配効果

ひとり親世帯は子育て関連の受益が増加する一方、年金等の受益が減少

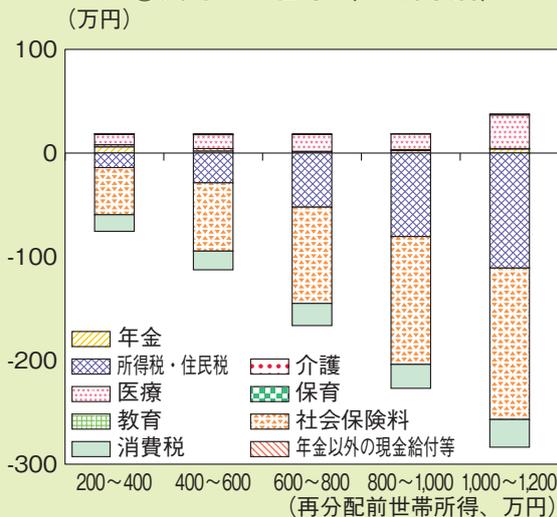
① 単身世帯 (60歳未満)



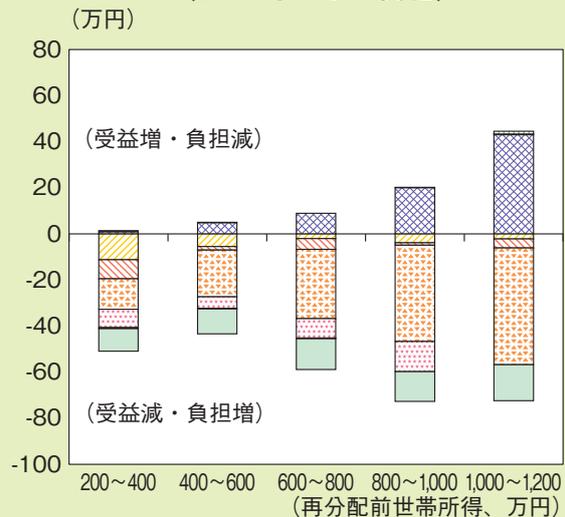
(1994年からの変化)



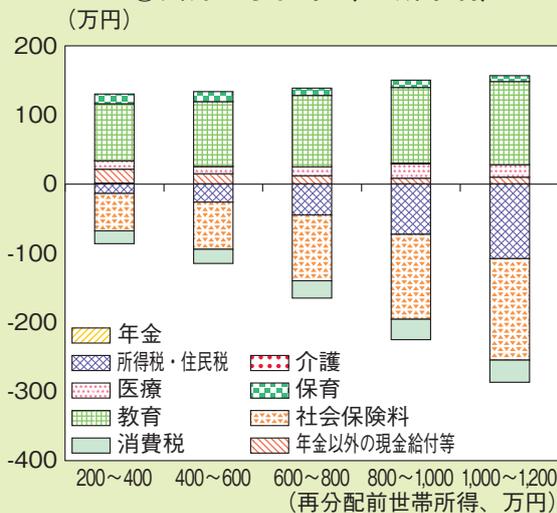
② 夫婦のみ世帯 (60歳未満)



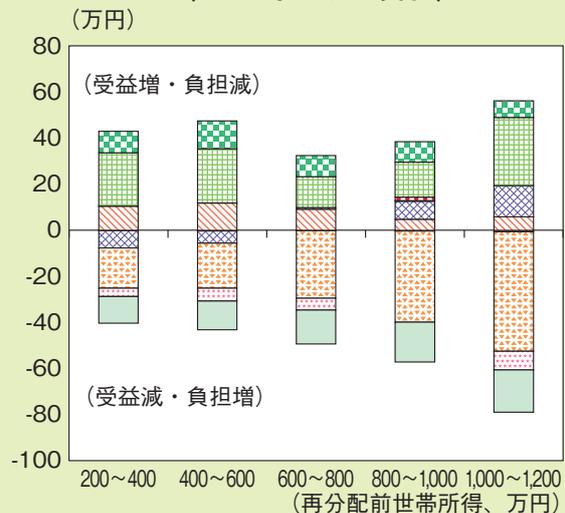
(1994年からの変化)

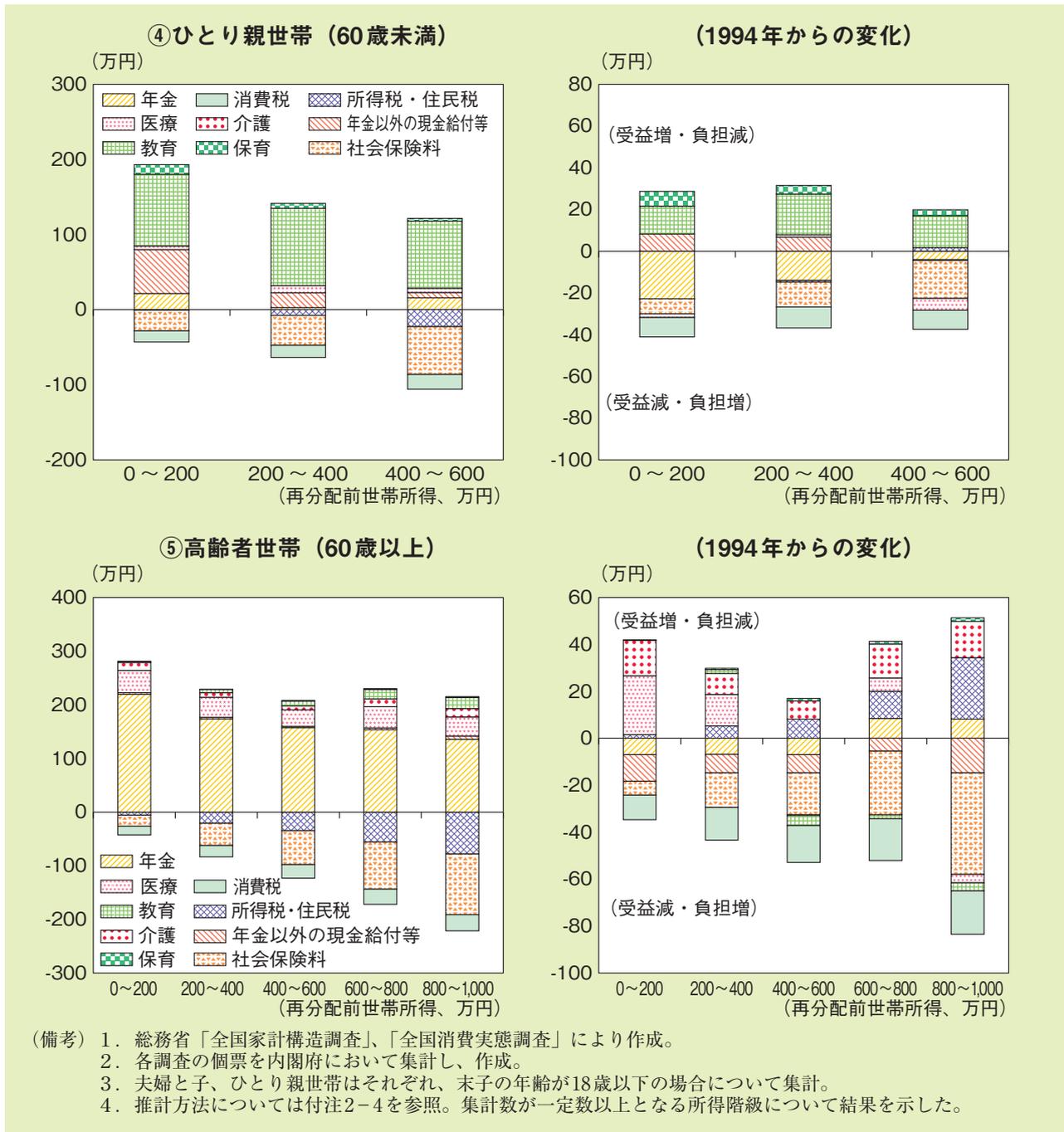


③ 夫婦と子世帯 (60歳未満)



(1994年からの変化)





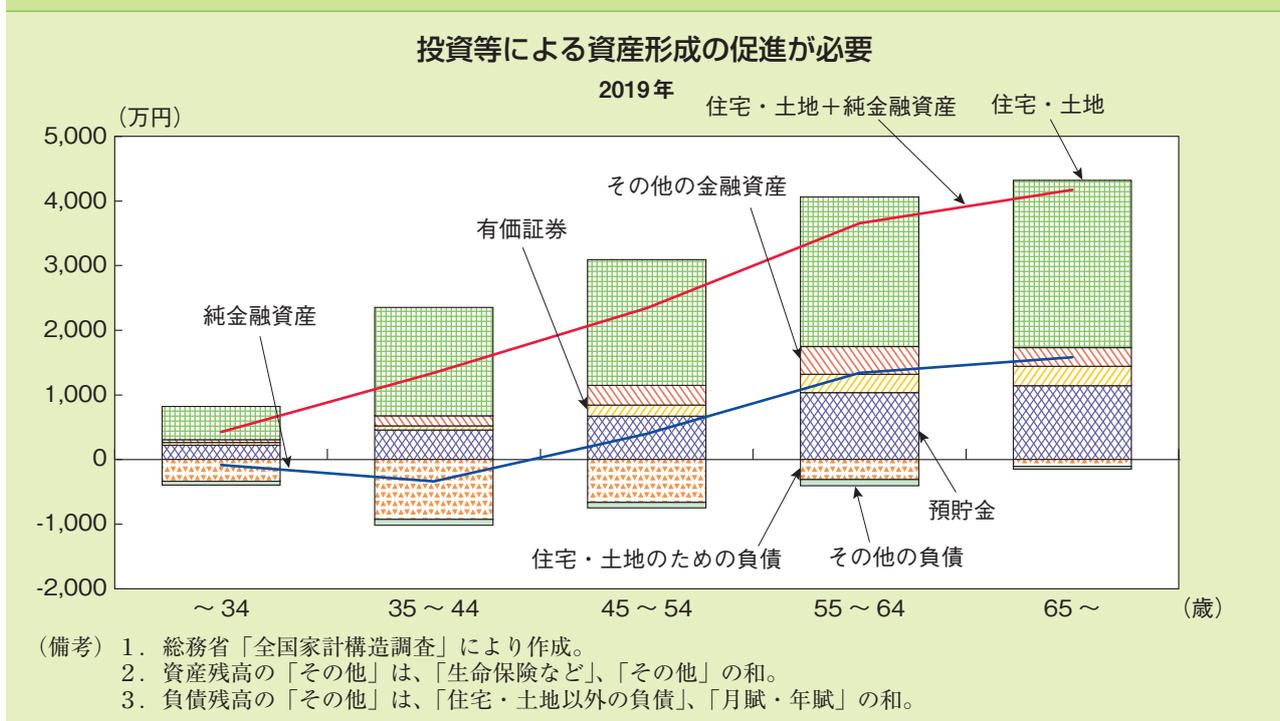
●投資等による資産形成の促進が必要

最後に、年齢階級別に2019年の世帯当たりの資産負債の構造について確認したい。年齢が高まるにつれて、預貯金や株式等の有価証券保有額は増加しているものの、いずれの年齢層においても金融資産は預貯金中心となっている(第2-3-21図)。また、54歳以下の世帯では、金融資産に比べて住宅・土地購入等のための負債が大きく⁵³、特に44歳以下の世帯では純金融資産はマイナスとなっている。

注 (53) 総務省「住宅・土地統計調査」により2018年の持ち家率をみると、34歳以下では14.7%、35~44歳では50.2%、45~54歳では62.6%となっている。

今後、人口減少・少子高齢化が一層進む中で再分配後の所得を上げていくためには、これまでみてきたような労働所得増加に向けた取組の着実な実施に加え、預貯金の一部を株式等の有価証券への運用に充当し、資産所得の増加につながる環境整備も求められている。「骨太方針2022」にも、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的拡充やより豊かな老後生活を送るためのiDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革が盛り込まれている⁵⁴。同時に、官民・金融機関・教育機関が連携し、子どもから高齢者まで幅広い層を対象とし、各年齢層に応じた金融経済教育プログラムを提供することも個人が将来に向けた資産形成に取り組むことに資すると考えられる。

第2-3-21図 資産と負債の動向



第4節 本章のまとめ

団塊世代が後期高齢者となり始め、今後、高齢化や人口減少が本格化する中で、我が国が経済成長を続けていくためには、労働の量と質を確保していくことが一層重要となる。本章ではこうした問題意識から、人への投資の動向と課題について雇用側と企業側の双方から中長期的な観点で考察を行った。

注 (54) 「経済財政運営と改革の基本方針2022」(2022年6月7日閣議決定)においては、「投資による資産所得倍増を目指して、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的拡充や、高齢者に向けたiDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革、国民の預貯金を資産運用に誘導する新たな仕組みの創設など、政策を総動員し、貯蓄から投資へのシフトを大胆・抜本的に進める」こととされている。

成長と分配から人への投資の課題をみると、人口が減少する中でも女性や高齢者をはじめとする多様な人材の労働参加が進んできたが、一人当たり労働時間の減少もあり、我が国の経済成長は約30年間、緩やかなものにとどまってきた。労働時間当たりの実質GDP成長率は主要先進国と遜色のない伸びを実現してきたものの、資本の寄与は主要先進国で最も低い水準にとどまり、人への投資も十分ではなかった。今後は、投資を拡大するとともに、人への投資を通じて労働の質の向上を図り、生産性の伸びを高めていくことが重要である。

相対的に賃金水準の低い非正規雇用者数等の増加により、一人当たり賃金は伸び悩んできたが、世帯所得の分布をみても高齢者世帯や単身世帯の増加に伴い、低所得世帯の割合が上昇している。世帯主の年齢階級別にみると、35～54歳の世帯の所得の低下が顕著であり、世帯主の非正規雇用者比率が高まったことが大きく影響している。共働き世帯が増加しているものの、配偶者の所得は引き続き50～150万円に集中しており、世帯主の所得の低下を十分に補えていない。

今後、人口減少に伴う労働投入量の減少が見込まれる中で、成長への下押しを緩和していくためには、女性や高齢者をはじめ、働く意欲を持ちながら十分に就業できていない者の労働参加を促していくことが重要である。不本意非正規雇用者や失業者、現在無業者で就業を希望する者は人口の1割弱程度を占めるが、これらの層をいかに希望する就業につなげるかが課題となる。また、短時間就業者で就業時間の増加を希望する者、女性を中心に就業時間を調整している者などに対しても、制度の見直しや効果的な就労支援を通じて、活躍の機会を広げていくことが重要である。

労働投入量の確保に当たっては、労働移動を通じて既に就労している者の活躍を更に促していくことも必要である。感染症下では、労働移動は活発ではなかった一方、正規雇用の転職希望者は増加した。幅広い業種において在籍型出向が行われたが、こうした動きも契機として成長分野への円滑な労働移動が進むことが期待される。男性の30代や女性の40代では賃金の増加を伴う転職が総じて行われ、転職率も上昇傾向にある。それ以外の年齢層の更なる活躍をどのように後押しできるかが今後の課題である。副業・兼業は労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成に資することも期待されるほか、人手不足に対応するための有効な手段になり得ると考えられるが、現時点では若年層中心にとどまっており、広がりは見られない。成功事例と課題の共有やガイドライン普及等の政府による後押しを通じて、その動きが広がっていくことが期待される。

労働の質を高めていくためには、働き方改革を推進し、男女を問わず希望に応じた柔軟な働き方を選択できるようにするとともに、同一労働同一賃金を徹底し、労働の質に見合った賃金が支払われるような環境を整備していくことが重要である。我が国の男女間の賃金格差は縮小してきたものの、依然として諸外国と比べて大きい。男女間での雇用形態や職位、勤続年数の違いが背景にあるが、女性は正規雇用での就業や年齢の上昇が賃金増加につながりにくいという構造的な要因も影響している。非正規雇用の拡大も労働の質に影響を与えている。高学歴化

が非正規雇用の抑制に寄与してきた一方、第三次産業や35～54歳の年齢層での非正規雇用拡大が非正規雇用の拡大に寄与しており、学校卒業後の初職における非正規雇用の割合は高まっている。初職が非正規の者は現職も非正規である割合が大きく、非正規雇用が固定化する可能性もある。

こうした労働市場の状況を踏まえると、リカレント教育やリスキリングの重要性は高まっており、企業や政府による社会人の学びへの支援がより一層活用されることが期待される。企業は指導する人材や時間の不足、労働者は時間や費用負担等が学び直しの課題となっている。また、処遇改善や年収増加に結び付く学び直しは一部にとどまっている。企業側が業務に必要な技術・能力等を明確化することにより、それらに対応した雇用者の学び直しを促し、処遇改善や年収増加につなげていくことが重要である。

最後に、税や社会保障による再分配の状況を1994年と2019年で比較すると、再分配前から再分配後への改善幅は1994年よりも大きくなっており、再分配効果は高まっている。世帯類型別にみると、高齢者層では低所得者層を中心に受益が増加する一方で、就業者数の増加を背景に高所得者層では社会保障制度を支える側に回っていることがうかがえる。子どもを持つ世帯では子育て関連の受益が増加する一方、社会保険料負担も増加している。ただし、ひとり親世帯は年金等の受益も減少しており、厳しい状況に置かれている。再分配後の所得を高めるためには、労働所得の増加に向けた取組に加え、資産所得の増加につながる環境整備も求められる。