

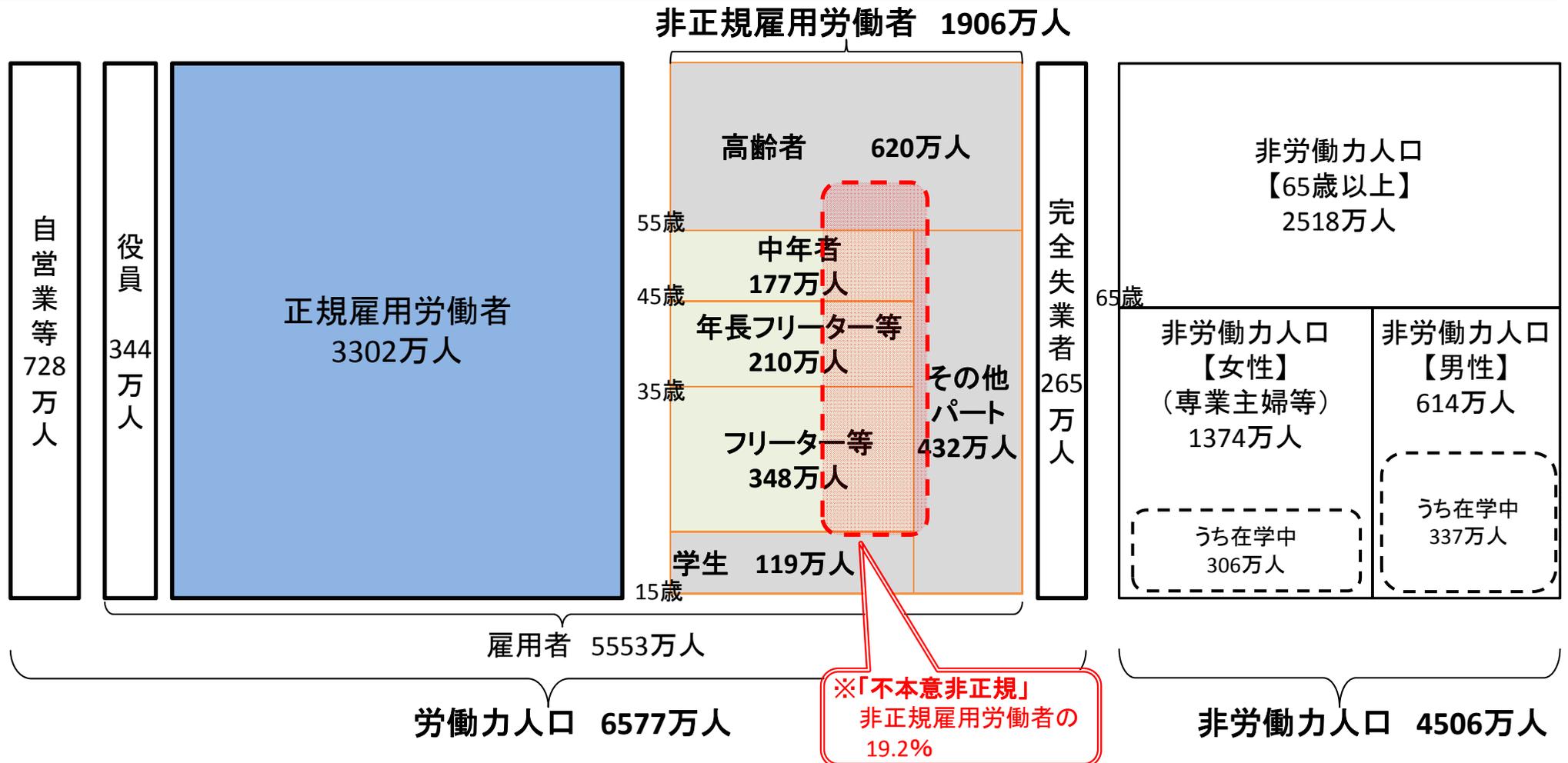
# 成熟社会における雇用戦略

平成26年9月3日

内閣府

# 1. 労働力人口の全体像

○15歳以上人口を見ると、経済的安定が望まれる非正規雇用労働者や、今後の労働参画が期待される専業主婦などが、一定規模で存在する。



(出典)総務省「労働力調査」(平成25年)。不本意非正規の割合は同調査より算出。(参考)雇用分野における政府の目標値 ※日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)

※「労働力人口」には「地位不詳」(30万人)が含まれる。

※「自営業等」は「自営業主+家族従業者」。

※「その他パート」は世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15~54歳)

20歳~64歳の就業率	2020年に80% (2012年 75%)
20歳~34歳の就業率	2020年に78% (2012年 74%)
25歳~44歳の女性就業率	2020年に73% (2012年 68%)
60歳~64歳の就業率	2020年に65% (2012年 58%)

## 2. 非正規雇用の増加の影響について

○非正規雇用の増加は、人的資本形成、イノベーション等を通じて、生産性に負の影響を与えるとの指摘がある。

### 1. 鶴 光太郎著「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図ー有期雇用改革に向けてー」(RIETI DP 11-J-049, 2011年)

#### 6 有期雇用増大の生産性への影響

企業が有期雇用を活用する理由は、先にみた通り、雇用調整におけるバッファー、柔軟性確保と労働コスト削減である。しかし、有期雇用活用がそのようなメリットが仮にあったとしても、全体として企業パフォーマンスに対し好影響を与えるかどうかは必ずしも明らかではない。実際、有期雇用の割合が大きく拡大した南欧諸国では、有期雇用の割合が企業の生産性にマイナスの影響を与えるというような分析結果も報告されている(略)。

#### 人的資本形成を通じるルート

(略)有期雇用の社員の場合、正社員に比べて、雇用期間が短く、離職する可能性が高い。企業が教育訓練のコストを回収する前に社員が離職するような可能性を考えると、教育訓練へのインセンティブが低くなる、または、そのための投資期間の短期化により結果的には教育訓練投資の総量が減少することになる。したがって、有期雇用の社員が正社員に比べ企業から教育訓練を受ける機会が少なくなればその分、人的資本が小さくなり、企業全体の生産性がマイナスの影響を受けることになる。(略)

#### イノベーションを通じるルート

第二は、企業のイノベーションを通じるルートである。例えば、上記、人的資本への悪影響は企業のイノベーションを抑制する方向に働くであろう。一方、有期雇用をコスト削減の目的で活用する場合、逆に、労働集約的な生産過程は維持され、労働節約的な技術開発へのインセンティブが低下することになる。有期労働の活用でコスト削減が実現できればその他のコスト削減への取り組みは弱まるという効果である。(略)

#### 労働者のインセンティブを通じるルート

第三は、有期労働者のインセンティブを通じたルートである。例えば、正規社員と有期社員の能力が同じであったとしても、有期社員が正社員への転換の道が閉ざされていたとすれば、そのような有期社員の努力へのインセンティブは小さくなるかもしれない。一方、正社員への転換の可能性が高くなれば労働者のインセンティブを高め、企業の生産性へプラスの影響を与えることが予想される。(略)

(注) 日本の実証分析については、「確たる結論を得るには更なる分析の蓄積が必要であろう。」との記述あり

### 2. 厚生労働省「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」(2012年)

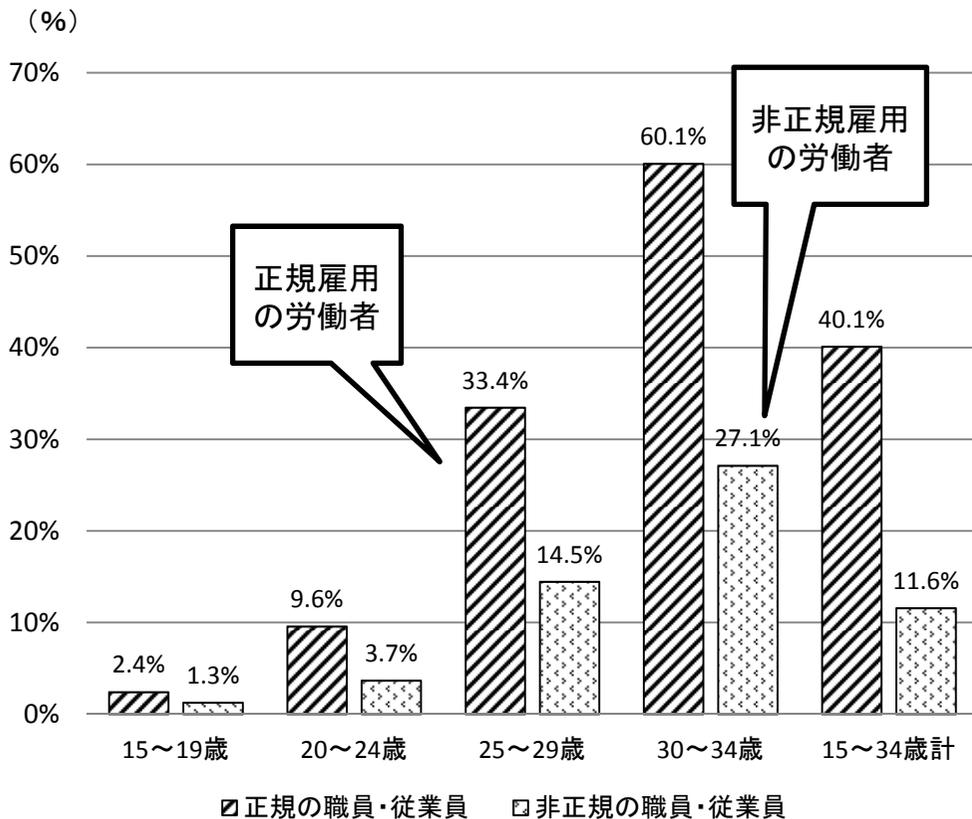
非正規雇用の労働者の中には、不安定な雇用や低い処遇から抜け出せず、将来への展望を描けぬまま生活への不安を抱え、結婚もままならない状況に陥っている者が相当程度存在している。

他方で、マクロの視点からみれば、こうした非正規雇用の労働者が増えることにより、消費活動の停滞やデフレが生じ、ひいては日本経済全体が低迷し、結果として個々の企業がさらにコスト削減を強いられるといった悪循環が生じかねない。人材が最も重要な資源である日本において、こうした能力開発機会に恵まれない非正規雇用の労働者が増加していくことは人的資本蓄積の観点からも大きな問題である。

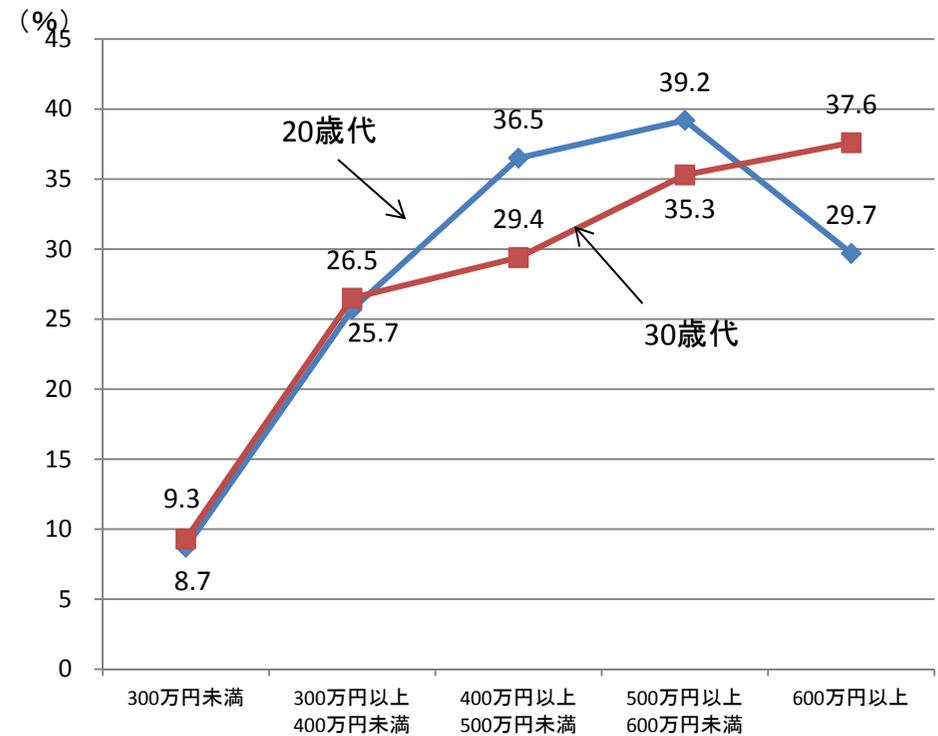
### 3. 所得や雇用形態が結婚に与える影響

○雇用形態別に男性の有配偶率を比較すると、すべての年齢層において、非正規雇用労働者の有配偶率が顕著に低くなっている。また、年収別に既婚率を見ると、年収300万円を境に、大きな差が出ている。

年齢別・雇用形態別にみた男性の有配偶率の比較



年収別にみた、20歳代・30歳代男性の既婚率



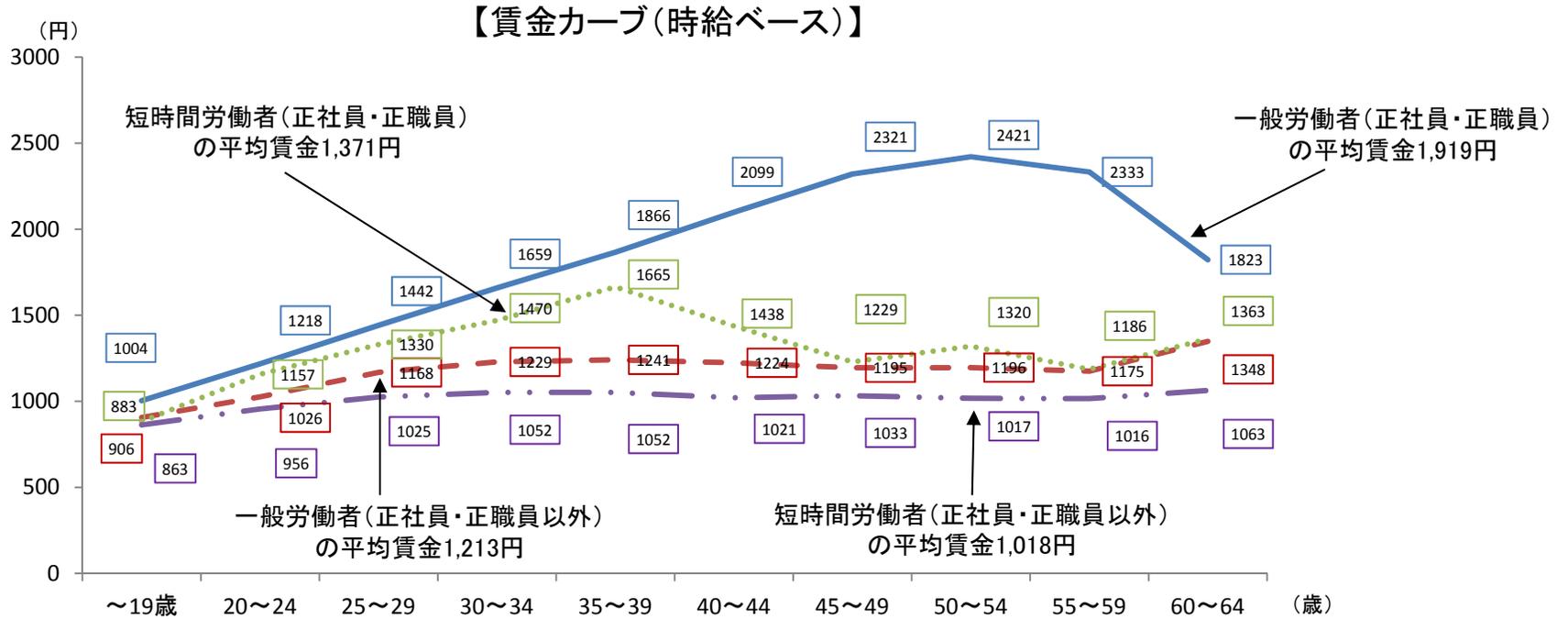
資料：内閣府「結婚・家族形成に関する調査報告書」(平成23年)中、インターネットによるアンケート調査結果(2010年調査)による

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」(2012年)

(注)「非正規雇用の労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託などをいう。

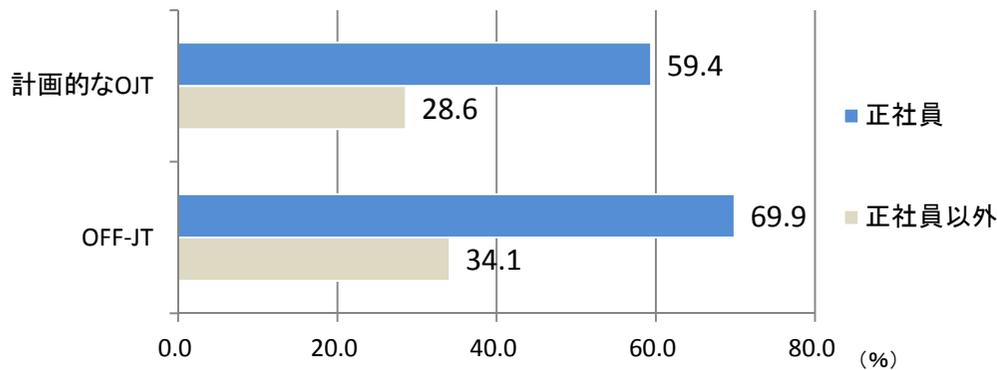
# 4. 正規雇用と非正規雇用の処遇の差異について

○非正規雇用には、雇用の不安定さに加え、低賃金、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成25年)  
 注)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

【教育訓練の実施状況】



(資料出所)厚生労働省「能力開発基本調査」(平成25年)

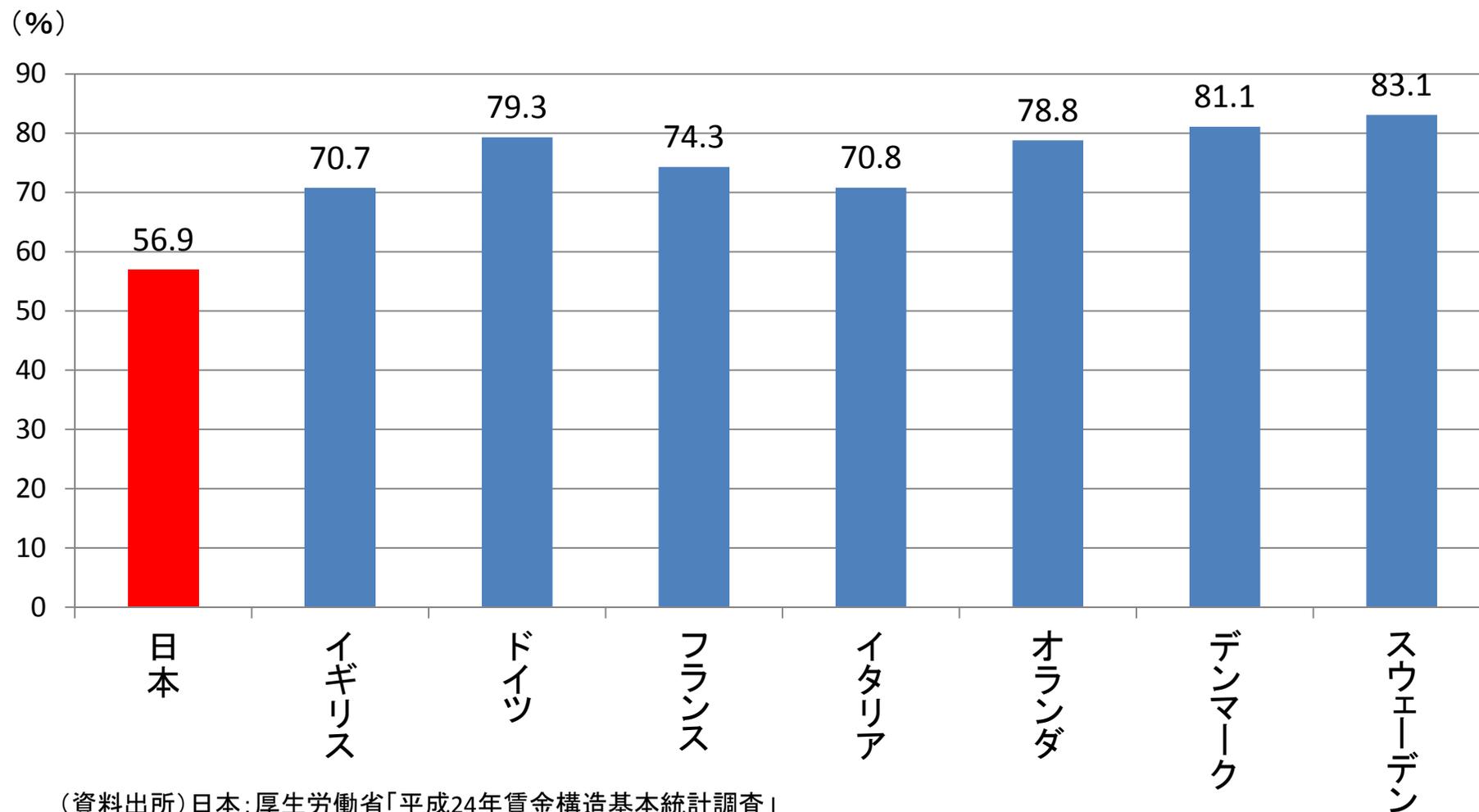
【各種制度の適用状況】

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
正社員以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)

## 5. フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準（時給）

○日本のパートタイム労働者のフルタイム労働者に対する賃金水準は、70%を超えるヨーロッパの水準を下回るものとなっている。



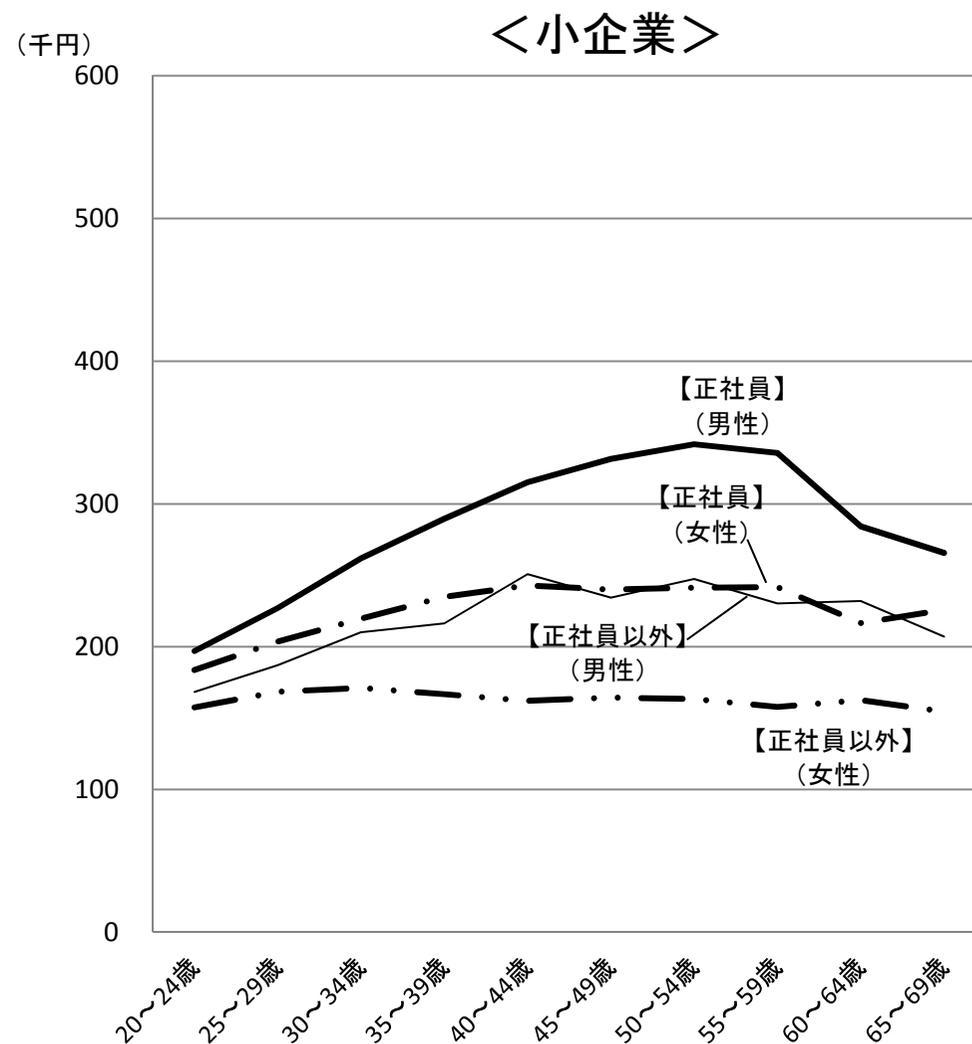
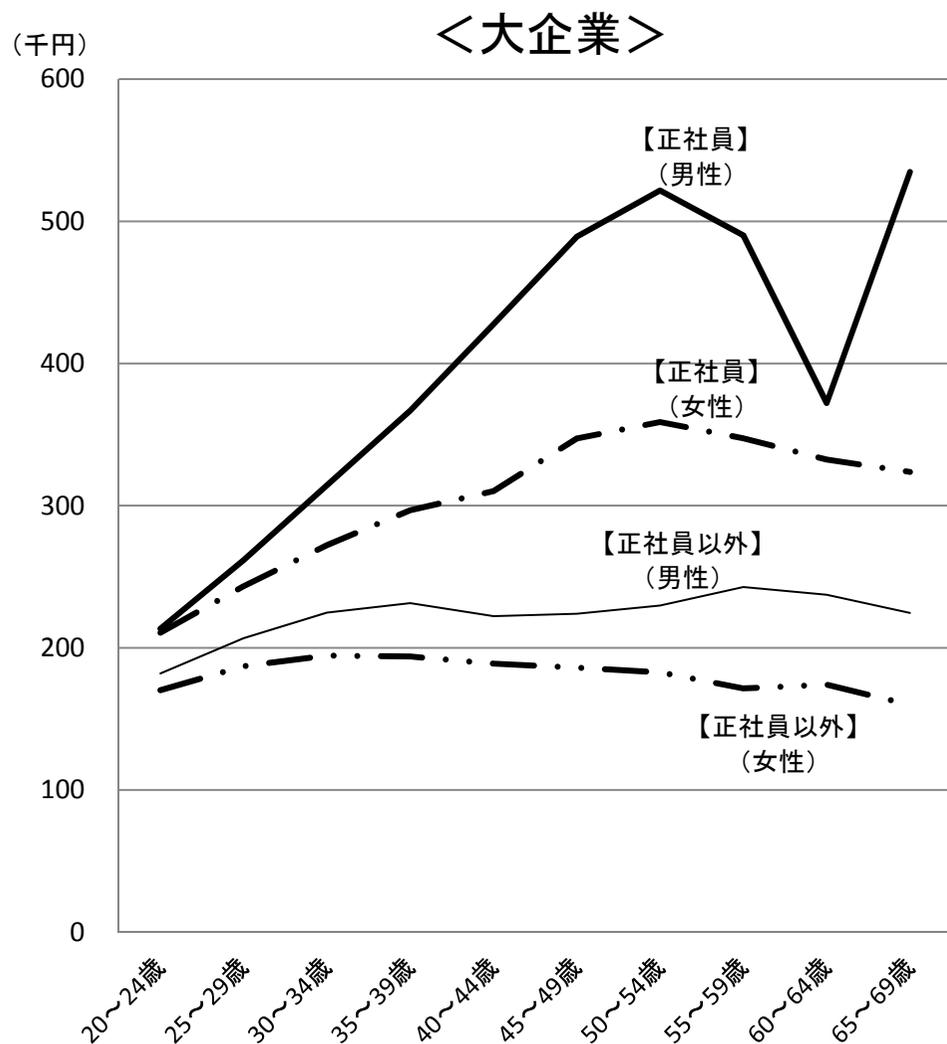
(資料出所) 日本: 厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

イギリス: Office for National Statistics (2012.11) 2012 Annual Survey of Hours and Earnings —Provisional Results

その他: Eurostat Database “Structure of earnings survey 2010” 2013年9月現在

## 6. 企業規模別、男女別、雇用形態別の賃金カーブ（月給）

○年齢別平均賃金を比較すると、正社員と非正規には差があり、特に、大企業の男性において差が大きい。



(資料出所) 平成25年賃金構造基本統計調査

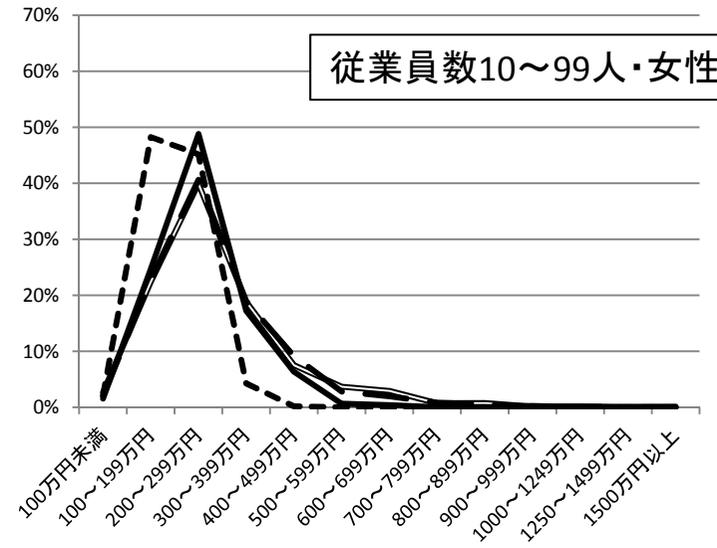
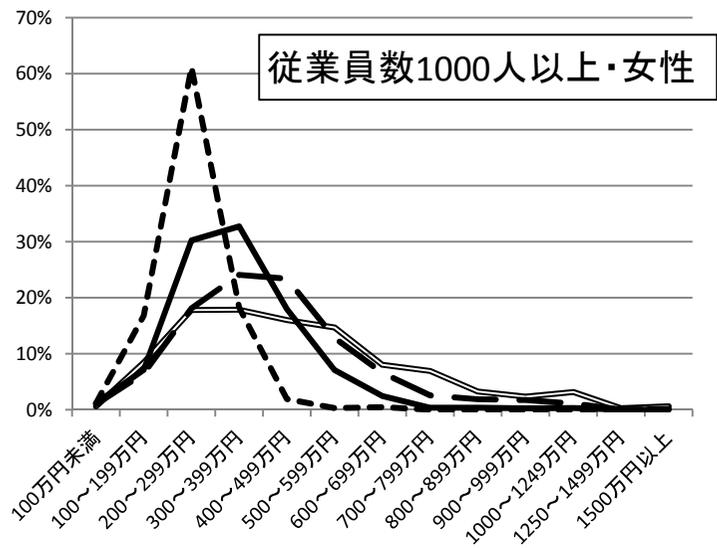
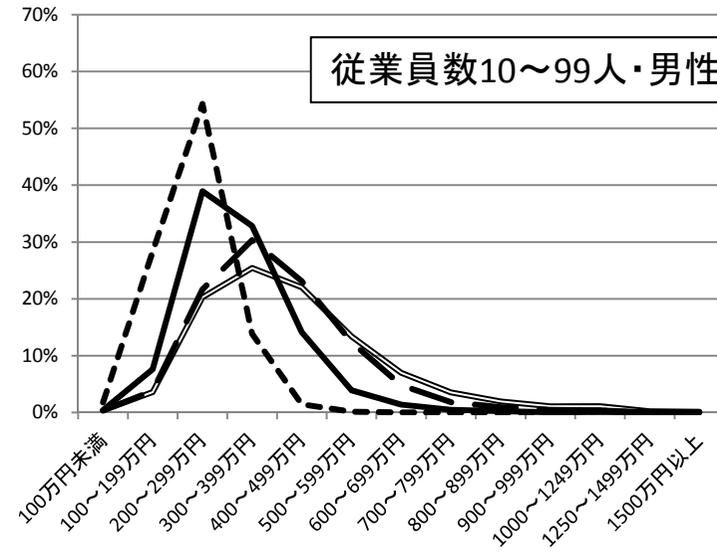
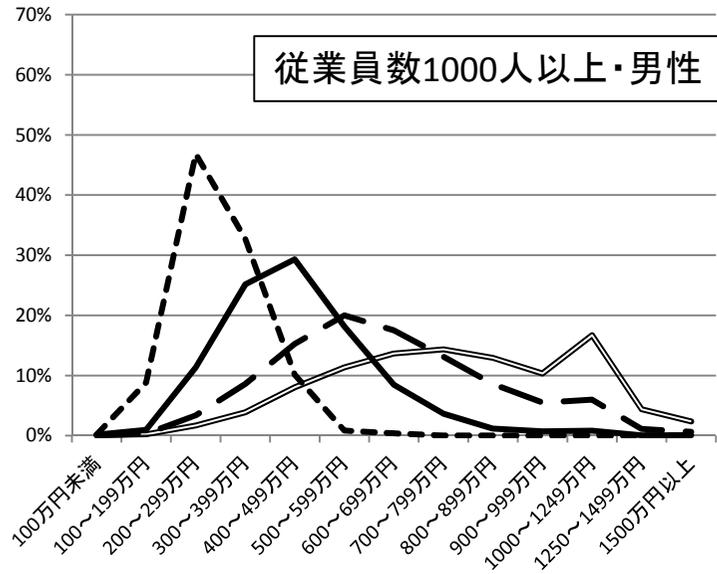
※常用労働者1,000人以上を「大企業」、10~99人を「小企業」に区分している。

※数値は一般労働者（短時間労働者以外の者）のもの。

※「賃金」とは、「きまって支給する現金給与額」のうち、「超過労働給与額」を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。賞与は含まない。

# 7. 企業規模別、男女別、年齢階級別の年収分布(正規雇用)

○大企業の男性においては、年功的な賃金分布が見られるが、小企業や女性においては、あまり見られない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」。数値は各年齢階級内における百分率。

## 8. 若者の年収に関する民間有識者会議の提言

○本年5月の日本創成会議の提言では、若者の結婚・子育ての観点から、「30歳代後半で500万円(夫婦)以上の年収が「安定的」に確保されていることが目標」とされている。

### 「若者・結婚子育て年収 500 万円モデル」

◎20歳代で300万円(独身)以上、30歳代後半で500万円(夫婦)以上の年収が「安定的」に確保されていることが目標

○若年世代が20歳代に結婚し、2人～3人を産み育てる上での経済的基盤は、子育て経費に対する支援や新規就農支援、起業支援などを含めて、

①20歳代で結婚するには、独身で300万円以上の年収を有し、

②その後、子どもの養育費がかかる30歳代後半に夫婦合計で500万円以上を「安定的」に有していることが一つの目標となると考えられる。

○上記モデルを実現するためには、非正規雇用など結婚をする上で厳しい環境にある若者を中心に、年収をおおむね倍増することを目指す必要がある。

○非正規雇用の若者が結婚して30歳代後半で年収500万円(夫婦)を安定的に確保する典型的なケースとしては、以下の2つがあげられる。

＜ケース1＞・主たる家計維持者が、正社員で年収400万円以上、  
・配偶者が必要に応じパート等で年収100万円程度

＜ケース2＞・夫婦ともに「多様な正社員」で合計年収が500万円以上

＜実態など＞

①調査結果によると、結婚の分岐点として、男性の場合で「年収300万円」をあげる者が多い。

②平均年収の実態は、正規雇用(2012年)で20歳代前半が約300万円、20歳代後半が約370万円、30歳代前半が約430万円、30歳代後半が約480万円。一方、非正規雇用の年収は正規雇用に比べると約半分(54%)。そのこともあり、20～30歳代の未婚率は正規雇用の2倍となっている。

③以上からみて、結婚したい非正規雇用労働者が結婚できるような年収の実現には、現在の水準を2倍程度引き上げる必要がある。

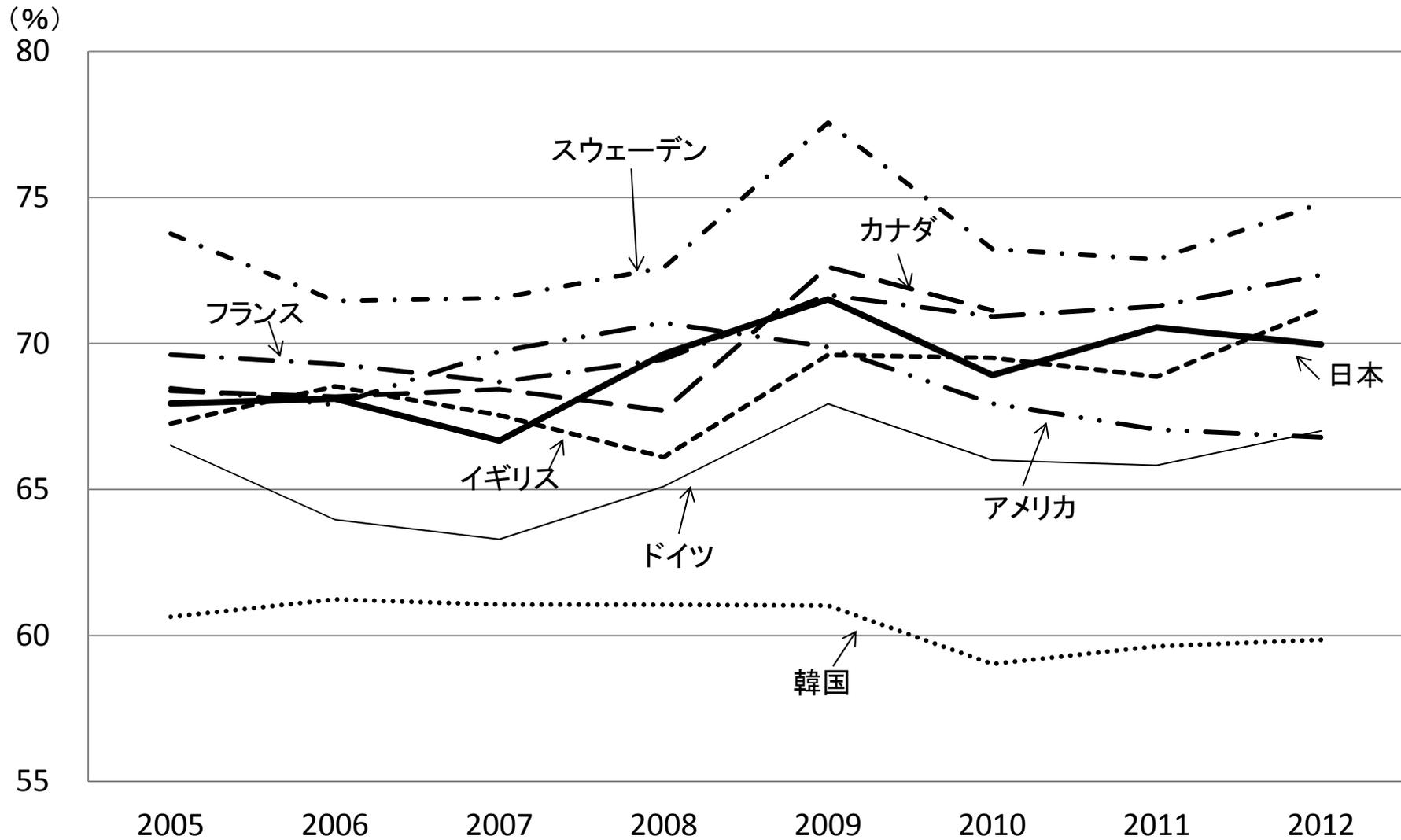
④雇用実態において非正規の割合は36.2%(2013年)。これは過去最高で、特に15～34歳までの若年層での増加が著しい。非正規のうち「不本意非正規」が全体で341万人(25～34歳で84万人)。

⑤正規と非正規に「二極化」した現状を転換させる雇用形態として、「多様な正社員」という形態がある。「多様な正社員」は、正社員と同じ「無期雇用」であるが、職種・勤務地・労働時間等が限定されている社員で、賃金は正社員の8～9割程度。約5割の企業が導入している。「安定的雇用」を確保しつつ、多様な人材の確保・定着に資する形態と言える。

資料)日本創成会議・人口減少問題検討分科会  
「ストップ少子化・地方元気戦略」(平成26年5月)より抜粋

# 9. 労働分配率の国際比較

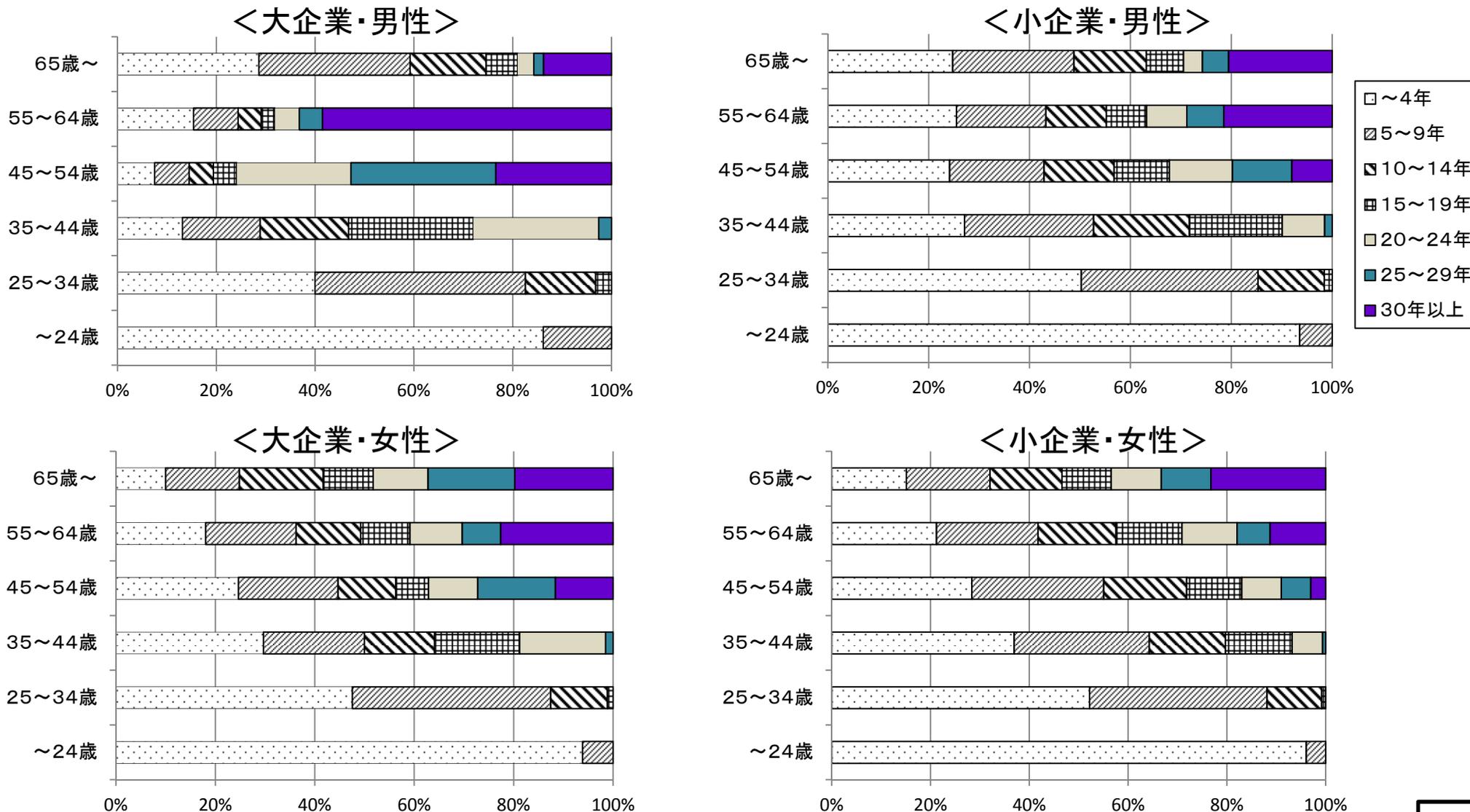
○欧米諸国と比較すると、日本の労働分配率は平均的な水準にある。



(資料出所) 日本：内閣府 (2013.12) 「平成24年度国民経済計算確報」  
OECD諸国：OECD Database (<http://stats.oecd.org/>) 2013年12月現在

# 10. 企業規模別、男女別、年齢階級別の勤続年数

○大企業の男性の勤続年数が長いのに対し、女性や、小企業の場合には、40・50代でも、それほど勤続年数が長くなっておらず、ある程度の労働移動が行われていることがうかがわれる。

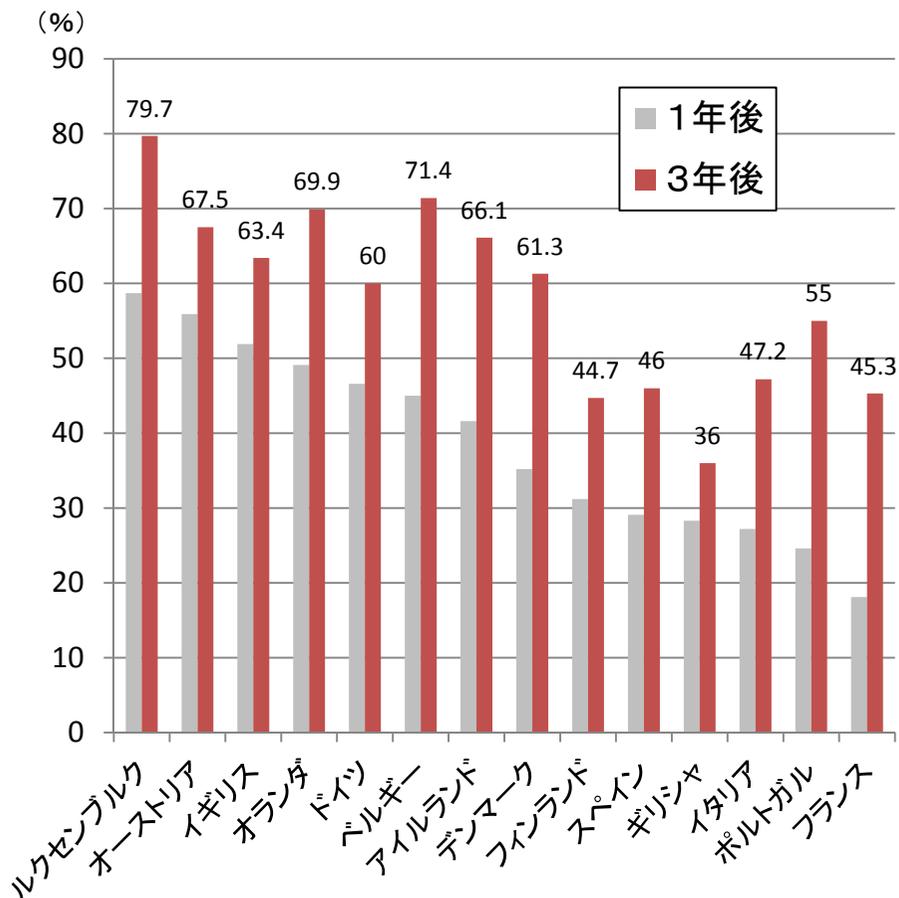


(資料出所) 平成25年賃金構造基本統計調査 ※数値は、一般労働者(短時間労働者以外の者)(民営のみ)のもの。  
 ※常用労働者1,000人以上を「大企業」、10~99人を「小企業」に区分している。

# 11. 非正規雇用から正規雇用への転換の実態

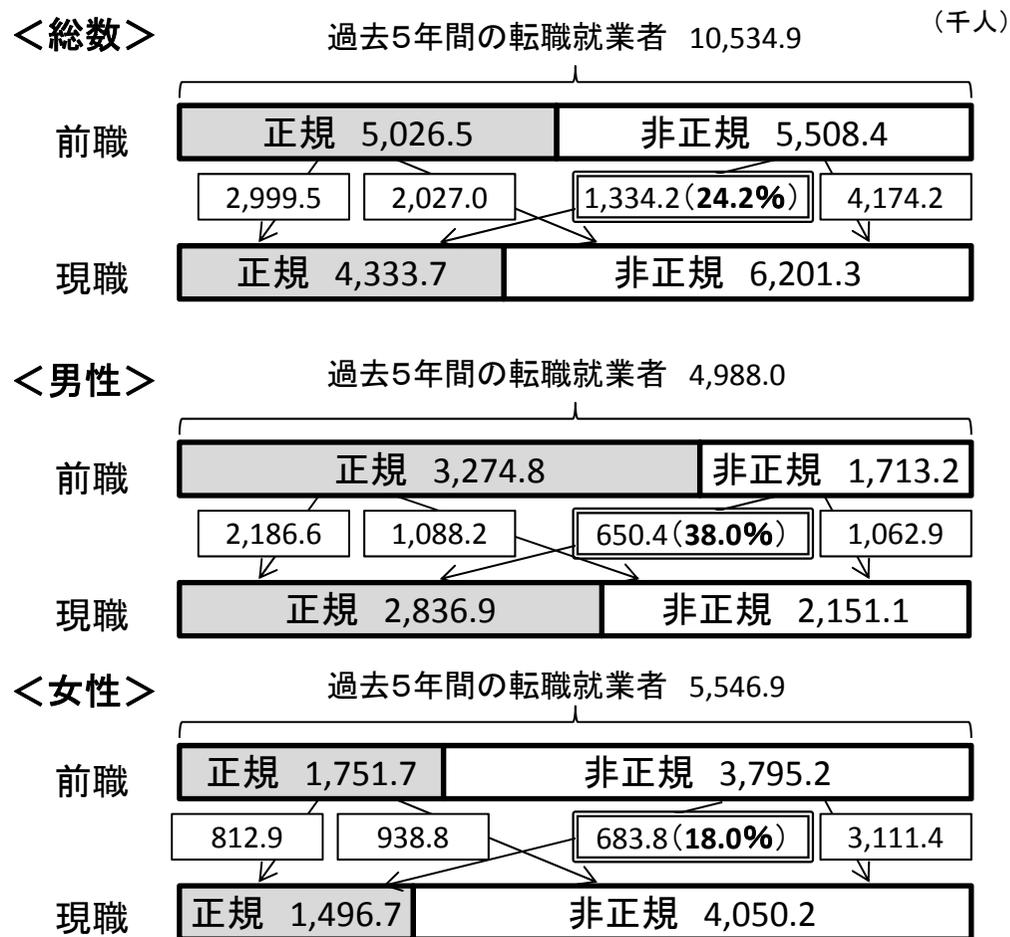
○ヨーロッパ諸国では、3年間で有期雇用等から無期雇用に転換する割合が6割を超えている国も多いが、日本では、過去5年間の転職就業者のうち、非正規から正規に転職している者は約24%(女性は約18%)に止まる。

有期雇用・派遣労働から無期雇用への転換の割合



資料出所) OECD, Employment Outlook 2006

現職の雇用形態、前職の雇用形態別過去5年間の転職就業者数(雇用者(役員除く))及び割合



出典) 総務省「就業構造基本調査」(2007、2012)

※括弧内は、非正規からの転職就業者のうち、正規になった者の割合

# 「成熟社会における雇用戦略」に関する主な論点

- 正規・非正規の二極化を脱し、多様な人材が持てる力を発揮できるような雇用戦略について
  - ① 労働者の経済的安定と主体的な労働参画につながる賃金の在り方と、それを支える経済社会の姿
  - ② 多様な人材の活躍を促進する企業の人事管理の在り方
  
- 社会全体の人的資本を高める人材育成の在り方について(第7回WGにおいて議論予定)

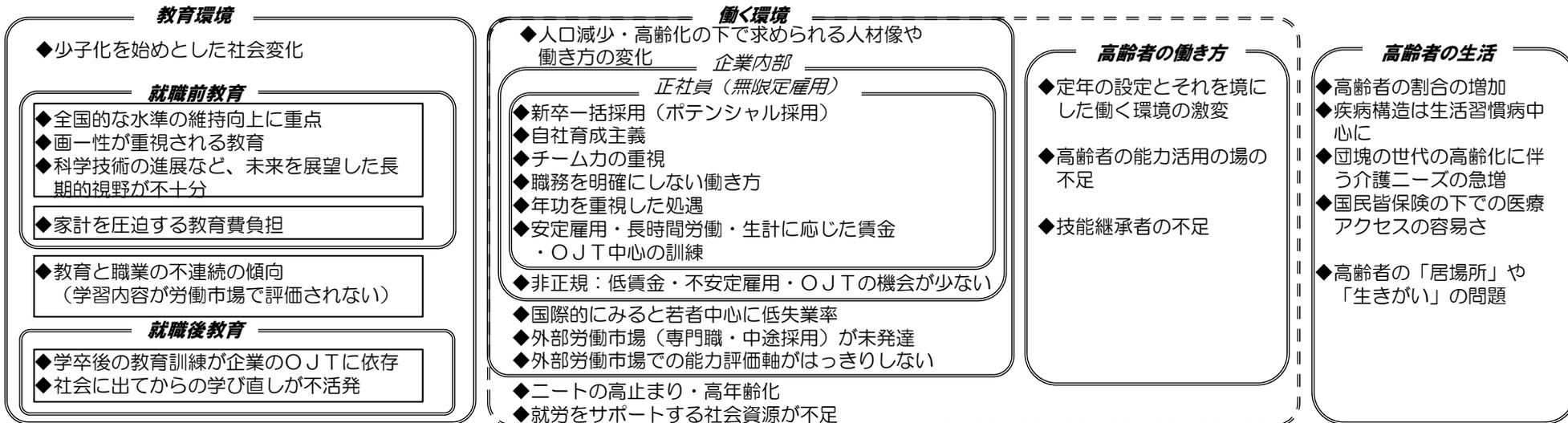
# 人の活躍ワーキング・グループ主査サマリーにおける提案事項(全体像)

ターゲット 視点	就学前～義務教育	高等学校	大学等	職業生活期	高齢期
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 政府や企業など社会全体で人に対して投資</li> <li>○ 給付型の奨学金の導入など、家庭の経済状況等に関わらない教育機会の確保</li> <li>○ 基礎学力とともに判断力や価値観を育む</li> <li>○ キャリア教育を充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多様な価値観を受け入れる寛容性を育む</li> <li>○ イノベーションを生み出せるような実践的教育を受ける機会を増やす</li> <li>○ 職業スキルを身に付ける教育の一層の充実</li> <li>○ 創造性豊かな教員の育成・採用・活用の在り方等の検討など長期的な視点からの教える人材の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大学等でリーダーとしての素養と専門的な力を養成</li> <li>○ 学生が海外で学ぶ機会を増やす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大学等において専門的な職業スキルにつながる教育</li> <li>○ 個人の所属や経歴によらない職業能力訓練機会の確保</li> <li>○ 職業能力を適切に評価し職業につなげる橋渡し支援</li> </ul>	
働き方とその環境			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育段階で身につけた専門的能力、リーダーとしての資質、留学経験や、個性的な能力の処遇への反映など、多様性に富んだ人材を評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 正規と非正規で二極化されている処遇の見直しと働き方の多様化</li> <li>○ 専門職やスタッフ職などの複線的なキャリアパス</li> <li>○ ワーク・ライフ・バランスに関し、企業などの組織風土を改善していく取組に対する支援や優れた企業を評価し、オープンにする取組</li> <li>○ 中央官庁の国家公務員のワーク・ライフ・バランス改善目標の明確化</li> <li>○ テレワークの普及などICTを活用した仕事の効率化</li> <li>○ 長時間労働ではなく成果による評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢者が働ける場の開拓</li> <li>○ ボランティア的な就労機会の創出</li> </ul>
豊かな生活とその基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域社会の共助が希薄化していくことに対する社会的な仕組み</li> <li>○ 地域の人材が仕事や地域活動等を通して世代横断的に交流していく場の形成</li> <li>○ 家族に対する支援の充実</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 健康寿命の延伸</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 在宅医療・介護のネットワーク化、ICTを活用した在宅支援サービスなどの人生の最終章を安心して暮らせる仕組み</li> </ul>

# 「人の活躍」に関する現状マップ（イメージ図）

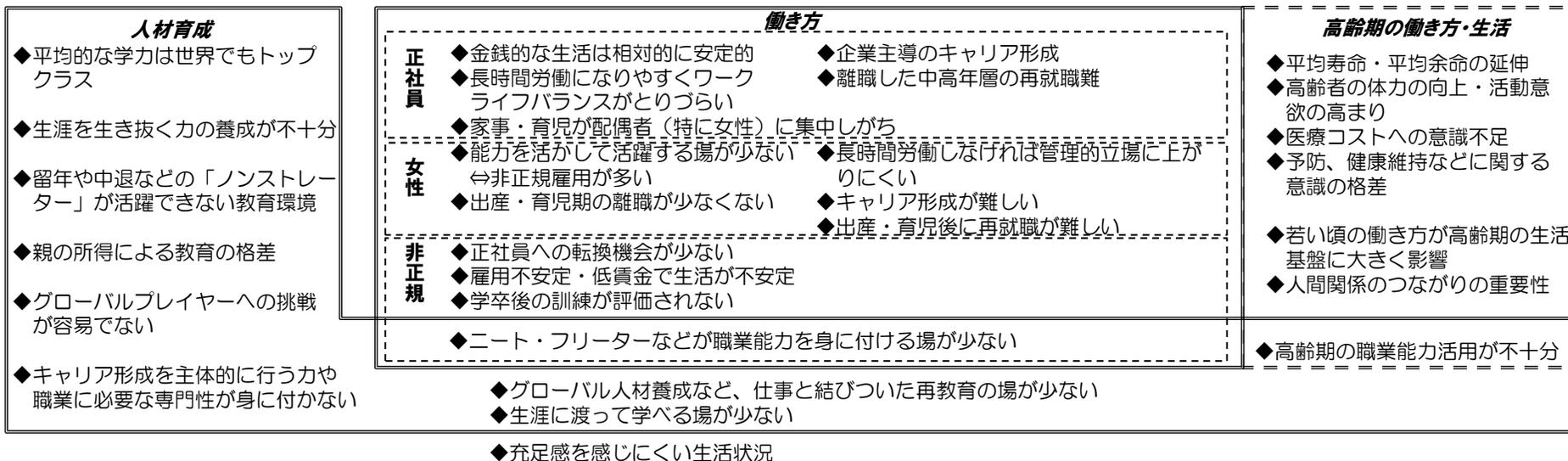
戦後高度成長期を経て培われてきた経済社会モデルに最適化した人材育成と労働市場

社会のしくみ



## 人の生涯

人の現状



## 社会の課題

グローバル化

少子化・人口減少

地域の存続

安定的な経済成長

格差の拡大

社会保障負担の増加