ISSN 1343-6457

連　合　総　研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して

2015～2016 年度
経済情勢報告

公益財団法人
連合総合生活開発研究所

一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して

2015 ～ 2016 年度 経済情勢報告

公益財団法人 連合総合生活開発研究所

コンポーズ・ユニ

公益財団法人　連合総合生活開発研究所

連合総合生活開発研究所は（略称；連合総研）は、1987 年 12 月に設立され、翌 88 年 12 月以来財団法人として活動してまいりましたが、公益法人改革の動きを受け、2011 年 4 月より公益財団法人として新たなスタートを切りました。

連合総研は、「連合」のシンクタンクとして、連合及び傘下の加盟労働組合が主要な運動、政策・制度要求を展開するうえで必要とされる国内外の経済・社会・産業・労働問題等に関する調査・分析等の活動を行うとともに、新たな時代を先取りする創造的な政策研究を通じて、我が国経済社会の発展と、国民生活全般にわたる総合的向上を図ることを目的としています。研究活動は研究所長を中心に、テーマごとに学者、専門家の協力を得ながら進めています。

（連合総研ホームページ http://www.rengo-soken.or.jp/）

連合総研HP

	経済情勢報告副題	連合総研フォーラム開催日
第 1 回	「生活の質向上をめざして」	(1988 年 11 月 4 日)
第 2 回	「新成長時代に向けて」	(1989 年 11 月 13 日)
第 3 回	「調整局面をいかに乗り切るか」	(1990 年 11 月 8 日)
第 4 回	「内需主導型成長の第二段階へ」	(1991 年 11 月 1 日)
第 5 回	「人間中心社会の基盤構築にむけて」	(1992 年 11 月 4 日)
第 6 回	「内需主導型経済の再構築」	(1993 年 11 月 1 日)
第 7 回	「構造調整を超え生活の新時代へ」	(1994 年 11 月 2 日)
第 8 回	「日本経済の新機軸を求めて」	(1995 年 11 月 9 日)
第 9 回	「自律的回復の道と構造改革の構図」	(1996 年 11 月 5 日)
第10回	「持続可能な成長と新たな経済社会モデルの構築」	(1997 年 11 月 4 日)
第11回	「危機の克服から経済再生へ」	(1998 年 11 月 4 日)
第12回	「安心社会への新たな発展の布石」	(1999 年 11 月 2 日)
第13回	「活力ある安心社会構築のために」	(2000 年 11 月 9 日)
第14回	「デフレからの脱出と日本経済の再生」	(2001 年 11 月 8 日)
第15回	「長引く不況、すすむ雇用破壊―デフレ克服なくして再生なし」	(2002 年 11 月 21 日)
第16回	「自律的な景気回復を確実にするために」	(2003 年 11 月 25 日)
第17回	「持続的回復の条件は何か」	(2004 年 10 月 27 日)
第18回	「生活の改善と安定成長への道筋」	(2005 年 10 月 26 日)
第19回	「公正で健全な経済社会への道」	(2006 年 10 月 24 日)
第20回	「暮らしと雇用の質を高める持続的成長へ」	(2007 年 10 月 29 日)
第21回	「生活防衛から安心安定経済へ」	(2008 年 10 月 27 日)
第 22 回	「雇用とくらしの新たな基盤づくり」	(2009 年 10 月 26 日)
第 23 回	「縮み志向の企業行動からの脱却を」	(2010 年 10 月 27 日)
第 24 回	「職場・地域から『絆』の再生を」	(2011 年 10 月 25 日)
第 25 回	「グローバリゼーションと雇用・生活の再生」	(2012 年 10 月 22 日)
第 26 回	「適切な配分と投資による『成長』を求めて」	(2013 年 10 月 28 日)
第 27 回	「『好循環』への反転を目指して」	(2014 年 10 月 21 日)

「経済社会研究委員会」について

経済社会研究委員会は、連合総研に常設されている研究委員会です。
経済情勢報告の取りまとめにあたり、当委員会において本報告書で取り上げる検討課題についてご議論いただくとともに、各委員・オブザーバーからご助言をいただいております。

【委　員】

主査	小峰　隆夫	法政大学大学院政策創造研究科　教授
委員	太田　聰一	慶應義塾大学経済学部　教授
委員	川島　千裕	連合　総合政策局長
委員	北浦　正行	（公財）日本生産性本部　参事
委員	齋藤　　潤	慶應義塾大学大学院商学研究科　特任教授

（オブザーバー）

曽原　倫太郎	連合　労働条件・中小労働対策局長
小熊　　栄	連合　経済政策局　次長

【連合総研事務局】

小島　　茂	副所長
河越　正明	主任研究員
麻生　裕子	主任研究員
早川　行雄	主任研究員
鈴木　一光	主任研究員
伊東　雅代	主任研究員
中村　善雄	主任研究員
前田　克歳	研究員
前田　　藍	研究員

（肩書は 2015 年 8 月現在）

「経済情勢報告」について

「経済情勢報告」は連合総研の責任においてとりまとめたものです。したがって、その内容は、とりまとめにあたりご助言をいただいた経済社会研究委員会の各委員・オブザーバーの見解を示すものではありません。

（問合せ先：rengosoken@rengo-soken.or.jp）

はじめに

連合総合生活開発研究所（連合総研）では、勤労者生活にかかわる内外の経済情勢を分析し、毎年「経済情勢報告」として発表しています。第 28 回目となる本報告書においても、労働者の福祉の向上、良好な雇用・就業の確保など、勤労者の生活に密着する諸問題に関心の重点をおいて、経済及び社会について客観的な分析に基づいた提言を行っております。

第Ⅰ部では、この一年間を中心に最近の経済動向を振り返り、日本経済が、昨年４月の消費税率引上げの反動減の後の停滞から、どのようにすれば自律的な成長軌道を辿ることが可能なのかという問題意識で分析を行っています。企業収益は好調ですが景気の推進力が見当たらない中で、海外経済の下振れリスクに直面して在庫調整が懸念される状況にあります。こうした状況を打開し、どのように働く生活者の暮らしを豊かにし、経済の好循環を実現していくのかが問われる状況となっています。

第Ⅱ部では、「一人ひとりが活き活きと働く職場をつくる」と題し、今、労働生産性を向上させることの意義を確認したうえで、非正規労働者の能力開発と正規労働者への転換、労働時間短縮の実現、子育て・介護と就業継続といった問題を取り上げました。一人ひとりが活き活きと働ける雇用と暮らしの基盤をいかにつくり出すかが、経済好循環の実現へのカギを握っていると思われます。

補論においては、2016 年度のわが国の経済情勢を展望しております。

本報告書は、2016 年における連合の政策・制度要求や春季生活闘争、そして経済政策や雇用政策をめぐる活動に向けての参考資料となることを意図して作成したものです。労働組合関係者だけではなく多くの方々に本書に目を通していただき、人々が活き活きと働いて暮らす、よりよい社会を構築していくための方策を議論していく際などに役立てていただければ幸いです。

本報告書は、当研究所に常設されている「経済社会研究委員会」でのご議論やご助言を踏まえて、当研究所の責任において取りまとめたものです。報告書作成にあたり、懇切なご指導と多大なご協力をいただきました、小峰隆夫主査をはじめ経済社会研究委員会の各委員に対して心から感謝を申し上げる次第です。

2015 年 10 月

公益財団法人　連合総合生活開発研究所
所長　中城吉郎

一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して

2015～2016年度 経済情勢報告

（目　次）

はじめに ―― 4

第Ⅰ部　2014年度以降の日本経済と世界経済 ―― 11

第１章　停滞からの緩やかな回復 ―― 12

第１節　消費税率引上げ後に停滞した日本経済 ―― 13

コラム①　黒字に転じた旅行収支 ―― 17

第２節　好調な企業収益 ―― 21

第３節　出遅れた家計所得の回復 ―― 26

コラム②　金融政策の効果：量的・質的緩和から２年 ―― 29

第２章　改善傾向が続く雇用情勢とその実勢 ―― 31

第１節　改善傾向が続く雇用情勢 ―― 32

第２節　雇用情勢改善下の労働時間・賃金 ―― 47

第３章　世界経済 ―― 53

第１節　課題を抱える世界経済 ―― 54

コラム③　原油価格低下の背景にある原油生産動向 ―― 56

第２節　底堅い雇用と消費に支えられる米国経済 ―― 58

コラム④　中間層以下の所得は伸び悩み：各国比較 ―― 60

第３節　ギリシャ問題が燻ぶる欧州経済 ―― 61

第４節　成長減速が続く中国経済 ―― 63

第Ⅱ部　一人ひとりが活き活きと働く職場をつくる ―― 67
第１章　いま、なぜ、労働生産性向上なのか？ ―― 68
第１節　労働生産性と成長会計 ―― 69
第２節　労働生産性の向上がもたらすもの ―― 73
第３節　労働生産性の向上と持続可能社会 ―― 83
コラム⑤　ミルの今日的意義について ―― 85

第２章　正規雇用と非正規雇用の格差を乗り越えて ―― 88
第１節　高齢化・労働力減少・生産性向上と非正規労働 ―― 89
第２節　非正規労働者が正規労働者に転換するための道筋 ―― 107
コラム⑥　ひとり親家庭の親への支援。不安定雇用から安定雇用へ ―― 122

第３章　労働時間短縮の実現に向けた課題と対策 ―― 124
第１節　長時間労働・休暇未消化の現状 ―― 125
第２節　労働時間短縮は時間当たり労働生産性を向上させるか ―― 132
第３節　働きやすさと労働の質の向上に向けて ―― 136
コラム⑦　ホワイトカラーエグゼンプションは労働時間を短縮するか ―― 138

第４章　仕事と生活の両立 ―― 139
第１節　子育て期における就業継続 ―― 140
第２節　介護と就業継続 ―― 147

おわりに ―― 158

補論：2016年度日本経済の姿 ―― 161

連合総研の主な活動等（2013年10月～2015年9月） ―― 165

図表一覧

図表Ⅰ-1-1　実質ＧＤＰ成長率の推移（寄与度）
図表Ⅰ-1-2　消費税率引上げ
（1997年４月と2014年４月）前後の比較
(1)消費総額（実質）
(2)サービス消費（実質）
(3)実質賃金
(4)賃金改定の状況を踏まえた消費意欲
図表Ⅰ-1-3　国際収支などの推移
(1)輸出入額の推移
(2)経常収支、貿易収支の推移
(3)輸出数量の動向（地域別）
(4)交易利得と海外からの所得受取（純）
図表Ⅰ-1-4　公共工事の状況と復旧・復興事業
(1)公共工事の執行状況
(2)公共インフラの復旧・復興状況（６月末時点）
図表Ⅰ-1-5　エコノミストの予測
（ＧＤＰ成長率, 10月時点）
(1)四半期実質成長率（年率）
(2)年度
図表Ⅰ-1-6　予算の動向と基礎的財政収支の見通し
(1)予算の動向
(2)国・地方の基礎的財政収支の見通し
図表Ⅰ-1-7　企業の生産活動の動向
(1)鉱工業生産・出荷・在庫・在庫率
(2)品目別生産指数の推移
図表Ⅰ-1-8　企業の設備投資動向、投資判断
(1)機械受注の動向
(2)設備判断ＢＳＩ（「不足」―「過大」）
(3)企業による日本経済の中期見通しの変化
（今後３年間、５年間の成長率）
図表Ⅰ-1-9　設備投資と自己資本比率の推移
(1)経常利益と設備投資
(2)自己資本比率の推移（金融業、保険業を除く）
図表Ⅰ-1-10　企業行動に積極化の兆し
（利益処分のスタンス）
(1)設備投資
(2)新製（商）品・新技術等の研究・開発
(3)従業員への還元
(4)内部留保
図表Ⅰ-1-11　海外生産比率と海外設備投資計画、国内回帰について
(1)海外生産・売上高、設備投資比率
(2)国内回帰の有無と「しない」理由
図表Ⅰ-1-12　企業物価関係指標の推移
(1)国内企業物価・企業向けサービス価格の推移
(2)５年先の企業の物価見通し
図表Ⅰ-1-13　家計の収入及び消費の動向
(1)収入支出動向（２人以上勤労者世帯）
(2)家計貯蓄率の推移（暦年、%）
(3)年収階級別消費動向（実質、２人以上世帯）
(4)エンゲル係数の推移（%）
図表Ⅰ-1-14　部門別貯蓄投資バランス
（対名目ＧＤＰ比、%）（年度）
(1)各部門別推移
(2)非金融法人企業の純貯蓄と純投資
図表Ⅰ-1-15　消費者物価の動向
(1)時系列の推移
(2)品目別の上昇率（2013年４月と15年４月）
図表Ⅰ-1-16　ＧＤＰギャップとＧＤＰデフレータ
図表Ⅰ-2-1　完全失業率と求人倍率（季節調整値）
図表Ⅰ-2-2　雇用失業率と欠員率の推移
（1963年Ⅰ期～2015年Ⅱ期：季節調整値）
図表Ⅰ-2-3　完全失業率（前年差）の要因分解
図表Ⅰ-2-4　労働力率と人口（15歳以上）・労働力人口・非労働力人口（前年差）
(1)男女計
(2)男性
(3)女性
図表Ⅰ-2-5　年齢別労働力率（前年差）の推移
（男女計）
(1)男女計
(2)男性
(3)女性
図表Ⅰ-2-6　年齢階級別完全失業率の推移
図表Ⅰ-2-7　求職理由別完全失業者数（前年差）の推移
図表Ⅰ-2-8　完全失業者の失業期間別の推移
図表Ⅰ-2-9　今後１年間に失業する不安を感じる割合（20～64歳）
図表Ⅰ-2-10　雇用形態別労働者の過不足判断Ｄ．Ⅰ．（不足－過剰）の推移
図表Ⅰ-2-11　主な産業別労働者の過不足判断Ｄ．Ⅰ．（不足－過剰）の推移
(1)正社員等
(2)パートタイム労働者
図表Ⅰ-2-12　職業別有効求人倍率
（パートを含む常用）

図表一覧

図表Ⅰ-2-13　主な産業別雇用者数（前年差）の推移
図表Ⅰ-2-14　正規・非正規の雇用者数（前年差）の推移
図表Ⅰ-2-15　年齢階級別正規・非正規の雇用者数（前年差）の推移
(1)正規雇用者数
(2)非正規雇用者数
図表Ⅰ-2-16　正社員以外の労働者から正社員への登用実績の割合（過去１年間の実績）
(1)調査産業計
(2)主要産業
図表Ⅰ-2-17　新規学卒者の就職（内定）率の推移
図表Ⅰ-2-18　新卒採用計画（前年度比）の推移
図表Ⅰ-2-19　地域別有効求人倍率の推移
図表Ⅰ-2-20　地域間のミスマッチ指標
図表Ⅰ-2-21　月間総実労働時間（前年同期比）の推移（事業所規模５人以上）
(1)全労働者
(2)一般労働者
(3)パートタイム労働者
図表Ⅰ-2-22　現金給与総額（前年同期比）の推移（事業所規模５人以上）
(1)全労働者
(2)一般労働者
(3)パートタイム労働者
図表Ⅰ-2-23　全労働者の所定内給与の増減要因（事業所規模５人以上）
図表Ⅰ-2-24　雇用人員判断Ｄ．Ｉ．と全労働者の所定内給与の伸び
図表Ⅰ-2-25　アルバイト募集時平均時給（全国平均）の推移
図表Ⅰ-2-26　派遣スタッフ募集時平均時給（三大都市圏）の推移
図表Ⅰ-2-27　実質賃金（前年同月比）の推移と要因（事業所規模５人以上）
図表Ⅰ-2-28　実質賃金指数（季節調整値）と名目賃金指数（季節調整値）の推移（事業所規模５人以上）

図表Ⅰ-3-1　世界経済見通し
図表Ⅰ-3-2　株価の動向
図表Ⅰ-3-3　実質ＧＤＰ成長率と各需要項目寄与度
図表Ⅰ-3-4　労働市場と賃金・物価動向
(1)失業率と労働力率の動き
(2)賃金・物価の動き
図表Ⅰ-3-5　実質ＧＤＰ成長率の推移
(1)各国成長率の実績
(2)今後の予測
図表Ⅰ-3-6　財政収支（対ＧＤＰ比）と長期金利の動向
(1)一般政府財政収支の対ＧＤＰ比
(2)長期金利の推移
図表Ⅰ-3-7　失業率と物価の推移
図表Ⅰ-3-8　実質ＧＤＰ成長率（前年同期比、寄与度）
図表Ⅰ-3-9　輸入額伸び率の推移
図表Ⅰ-3-10　物価の動向
(1)消費者・生産者の物価の動向
(2)不動産価格の動向
図表Ⅰ-3-11　日本企業の海外進出拠点の選択
(1)中期的に有望な事業展開先
(2)中国ビジネスを縮小・撤退を検討する理由

図表Ⅱ-1-1　成長会計でみたＧＤＰの推移
図表Ⅱ-1-2　名目ＧＤＰと名目雇用者報酬の推移（1976-1993）
図表Ⅱ-1-3　労働生産性上昇率と時間当たり実質賃金
図表Ⅱ-1-4　雇用形態別労働者数とパート比率の推移
図表Ⅱ-1-5　雇用形態別総実労働時間の推移
図表Ⅱ-1-6　雇用形態別現金給与総額（月次）の推移
図表Ⅱ-1-7　パート労働者の年齢構成（男女計）
図表Ⅱ-1-8　パート労働者の年齢構成（男性）
図表Ⅱ-1-9　パート労働者の年齢構成（女性）
図表Ⅱ-1-10　男女別・年代別非正規比率（2011年）
図表Ⅱ-1-11　男女別初職非正規比率の推移
図表Ⅱ-1-12　労働生産性と実質賃金の相関①
図表Ⅱ-1-13　労働生産性と実質賃金の相関②
図表Ⅱ-1-14　労働生産性と翌年の実質賃金の相関
図表Ⅱ-1-15　非正規比率と時間当たり実質賃金の推移

図表Ⅱ-2-1　正規・非正規雇用者数と対前年増減数の推移

図表一覧

図表Ⅱ-2-2　非正規雇用者の割合の推移（総数・年齢階級別）
図表Ⅱ-2-3　男女別の正規・非正規雇用者数の構成と推移（労働力調査）
図表Ⅱ-2-4　男女別の正規・非正規雇用者数の増減（労働力調査）
図表Ⅱ-2-5　女性の非労働力人口中の非正規雇用を希望する年齢別構成
図表Ⅱ-2-6　年齢別初職からの離職割合（2014年）
図表Ⅱ-2-7　非正規雇用者が非正規の職についた理由（2014年）
図表Ⅱ-2-8　正社員になりたい非正規労働者の割合
図表Ⅱ-2-9　年齢階級別の「不本意非正規労働者」の分布（男女計）
図表Ⅱ-2-10　男女別正規・非正規雇用者数の前年増減（労働力調査）
①正規雇用者（20～59歳）
②正規雇用者（60歳以上）
③非正規雇用者（20-59歳）
④非正規雇用者（60歳以上）
図表Ⅱ-2-11　20～59歳男性の労働力人口の減少率等（2002年と2014年の比較）
図表Ⅱ-2-12　15歳以上人口に占める年齢階級別人口の割合
図表Ⅱ-2-13　年齢階級別人口、労働力人口、正規・非正規雇用者の増減（2008年と2014年の比較）
図表Ⅱ-2-14　正規・非正規雇用者の人口に対する比率の推移（2008～2014年）
図表Ⅱ-2-15　正規・非正規雇用者数の変化の要因分解（2008年～2014年）
図表Ⅱ-2-16　正社員（正規労働者）の有無と事業所の割合
図表Ⅱ-2-17　就業形態別正社員以外（非正規労働者）の割合
図表Ⅱ-2-18　企業が非正規労働者を活用する理由（複数回答）
図表Ⅱ-2-19　非正規労働者が現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）
図表Ⅱ-2-20　不本意非正規労働者の割合
図表Ⅱ-2-21　就業形態別不本意非正規労働者の割合
図表Ⅱ-2-22　不本意非正規労働者（年齢階層別）
図表Ⅱ-2-23　企業が考える若者採用の方法（現在と今後）（複数回答）
図表Ⅱ-2-24　正規労働者への登用制度の有無と実績
図表Ⅱ-2-25　非正社員から正社員への登用制度の有無及び登用実績の有無別企業割合
図表Ⅱ-2-26　正社員転換の制度の有無別、勤続年数と2007年度の仕事・教育訓練に関する経験
図表Ⅱ-2-27　正社員転換に対するOFF-JT受講の効果（プロビット分析・限界効果）
図表Ⅱ-2-28　自己啓発の費用補助
図表Ⅱ-2-29　能力開発の主体
図表Ⅱ-2-30　過去３年のOFF-JT費用の増減した企業の割合
図表Ⅱ-2-31　今後３年のOFF-JT費用を増減する企業の割合
図表Ⅱ-2-32　過去３年の自己啓発費用を増減する企業の割合
図表Ⅱ-2-33　今後３年の自己啓発費用を増減する企業の割合
図表Ⅱ-2-34　OFF-JTは役に立ったか
図表Ⅱ-2-35　自己啓発は役に立ったか
図表Ⅱ-2-36　公共職業訓練実績と求職者支援訓練実績
図表Ⅱ-2-37　キャリア・コンサルティングの事業所割合
図表Ⅱ-2-38　正社員の有効求人倍率

図表Ⅱ-3-1　雇用形態別週当たり就業時間の分布（2014年）
図表Ⅱ-3-2　産業別週当たり就業時間60時間以上の男性就業者比率（2014年）
図表Ⅱ-3-3　企業規模別週当たり就業時間60時間以上の男性雇用者比率の推移
図表Ⅱ-3-4　今年９月に所定労働時間を超えて働いた理由（複数回答）
図表Ⅱ-3-5　残業する理由（３つまでの多重回答）
図表Ⅱ-3-6　１年前と比べた業務の繁忙によるストレスの増減
図表Ⅱ-3-7　子どものいる共働き夫婦の１日の生活時間の推移（週全体）

図表一覧

図表Ⅱ-3-8　年次有給休暇取得率の推移
図表Ⅱ-3-9　産業別・企業規模別にみた年次有給休暇取得率（2014年）
図表Ⅱ-3-10　年休を取り残す理由の各項目の肯定割合
図表Ⅱ-3-11　製造業の時間当たり労働生産性
(1)時間当たり労働生産性伸び率と年間総実労働時間数伸び率
(2)従業者数伸び率と年間総実労働時間数伸び率
(3)パートタイム労働者比率の差と年間総実労働時間数伸び率
図表Ⅱ-3-12　非製造業の時間当たり労働生産性
(1)時間当たり労働生産性伸び率と年間総実労働時間数伸び率
(2)従業者数伸び率と年間総実労働時間数伸び率
(3)パートタイム労働者比率の差と年間総実労働時間数伸び率

図表Ⅱ-4-1　育児休業取得率と休業給付支給状況
図表Ⅱ-4-2　事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合
図表Ⅱ-4-3　育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）
図表Ⅱ-4-4　企業規模別・育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無
図表Ⅱ-4-5　第１子出生年別出産前後の母親の就業変化
図表Ⅱ-4-6　雇用形態、企業規模別、子の出生年別にみた第１子出産前後の妻の就業パターン
図表Ⅱ-4-7　出産後の就業継続意欲、就業形態別にみた出産した妻の就業継続の状況
図表Ⅱ-4-8　介護中の雇用者の状況（年齢階級別）
(1)介護中の雇用者数と雇用者総数に占める割合（年齢階級別）
(2)介護中の雇用者の構成割合（年齢階級別）
図表Ⅱ-4-9　就労者・離職者別介護等を担っている者の役職
図表Ⅱ-4-10　現在の健康状態別介護による肉体的疲労と精神的ストレスの割合
図表Ⅱ-4-11　介護による肉体的疲労と精神的ストレスの有無別能率低下諸経験割合
図表Ⅱ-4-12　介護離職者の年齢別内訳
図表Ⅱ-4-13　介護期間中に仕事を辞めた経験のある者の勤務先を辞めた理由（複数回答）
図表Ⅱ-4-14　介護開始時勤務先の離転職割合（介護休業制度の有無・取得経験有無・分割可否別）
図表Ⅱ-4-15　介護休業を分割できる期間の長さに関する希望（介護開始時勤務先の離転職有無別）
図表Ⅱ-4-16　介護等を機に離職した者の再就職の状況と再就職までの期間
図表Ⅱ-4-17　仕事と介護の両立支援を目的として企業が取り組んでいること（複数回答）
図表Ⅱ-4-18　介護前の職場環境の比較（就業継続者と介護専念者）
図表Ⅱ-4-19　仕事と介護を両立するために利用した制度・施策（複数回答／上位項目のみ抜粋）

＜コラム図表＞

図表①　観光旅行者等の消費の推移（年率換算）
図表②　量的・質的緩和に伴うバランス・シートの変化
図表③　原油の価格・生産動向
(1)原油価格の推移
（ドバイ現物、１バーレル当り）
(2)2014年の国別順位
(3)生産の推移
図表④　下位90％の平均所得
図表⑥　ひとり親家庭の主要統計（2011年度全国母子世帯調査より）
図表⑦　１ヵ月の実労働時間

第Ⅰ部

2014年度以降の日本経済と世界経済

第1章　停滞からの緩やかな回復

第2章　改善傾向が続く雇用情勢とその実勢

第3章　世界経済

第１章　停滞からの緩やかな回復

第Ⅰ部　第１章のポイント

第１節　消費税率引上げ後に停滞した日本経済

○2014年４月の消費税率引上げ後の反動減からの回復はきわめて緩やかなものにとどまった。1997年当時と比較すると、当時の携帯電話サービスのような新たなニーズを捉えた規制改革もなく、実質賃金も大きく下落したことが影響している。2014春闘でベアを実現したものの、景気を支えるには力不足であった。

○原油安による輸入代金の支払い減や、円安による輸出代金受け取り増加と外国人観光客の消費などの効果が景気を下支えした。

第２節　好調な企業収益

○消費税率引上げ後の在庫積み上がりから、自動車や鉄鋼では在庫調整が行われる一方、電子部品・デバイス、電気機械等では輸出に牽引された生産の回復がみられた。

○設備投資は、足元では動意がみられるものの、企業経営者の期待成長率が１％台半ばからはかばかしい上昇がみられないことから、緩やかな伸びにとどまる可能性が高い。企業行動が積極化する兆しはみられるものの僅かであり、結果として内部留保が積み上がっている。

○円高が是正されたにもかかわらず、企業の海外進出計画等を見直す動きはまだごく一部にとどまる。

第３節　出遅れた家計所得の回復

○消費税率引上げ後、消費支出が前年比で１年間以上、実質ではマイナスが継続した。2013年の消費の増加は、家計貯蓄率がマイナスに転じたことが示すように、所得の裏づけがなかった。ただし、足元では家計所得の回復とともに消費が増加する兆しもみられる。

○消費者物価上昇率は足元で0.5％程度のプラス。品目別にも円安による影響をうけたものを除けば１％以上上昇しているものは一部に限られ、２％という日銀の目標にはまだ道半ばの状況にある。

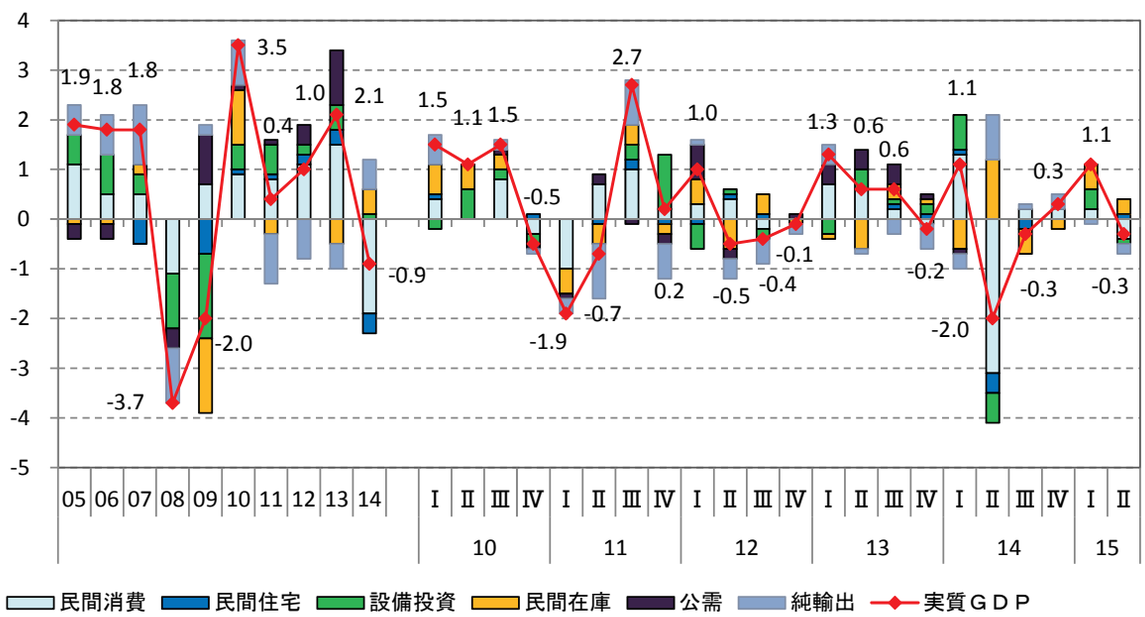
第１節　消費税率引上げ後に停滞した日本経済

大きな駆け込み反動とその後の停滞

2014年４月の消費税率引上げに伴い、大きな駆け込みと反動減がみられた（**図表Ⅰ－１－１**）。反動減から速やかに回復するという当初の予想に反し、回復はきわめて緩やかなものとなった。実質ＧＤＰが、大きな駆け込みが生じる前の水準（2013年10～12月期）に戻ったのは2015年１～３月期であり、しかも次の４～６月期は再びマイナス成長となった。このような需要の回復の遅れから、足元で一部の業種では在庫の積み上がりから、生産調整を行っているところもみられる（**後掲図表Ⅰ－１－７**）。

需要の弱さの最大の要因は消費など家計部門の弱さであった。このように内需が不振を続ける一方、外需は、海外経済の緩やかな回復と金融緩和第二弾による円安を受けて、2014年度は４年ぶりにプラスの寄与で成長を支えた。

図表Ⅰ－１－１　実質ＧＤＰ成長率の推移（寄与度）



資料出所：内閣府「国民経済計算」より作成。

1997年と2014年の比較

今回の消費税率の引上げ前後の消費の推移を前回の1997年と比べると、引上げ幅の大きい今回の方が、駆け込みと反動が大きいことがわかる（**図表Ⅰ－１－２**）。その上、反動減からの回復も極めて緩慢であり、足元（2015年４～６月期）の水準は、アジア危機や金融危機を経験した前回並みにとどまっている。

この消費の動きの要因としては、サービス消費の鈍さがあげられる。民間消費の約５割を占めるサービスは、97年当時、携帯電話の普及[1]に伴う通信費の増加などから増加傾向にあった。これに相

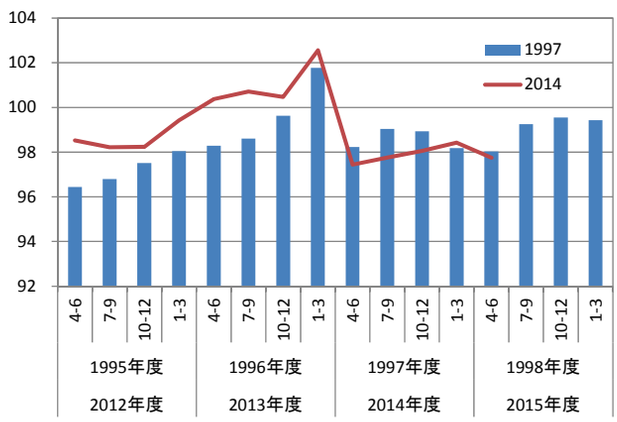
[1] 94年４月から携帯端末の売切り制が始まり、96年12月から料金設定が届け出制となって自由度が高まった。

当する力強い動きは今回なかった。

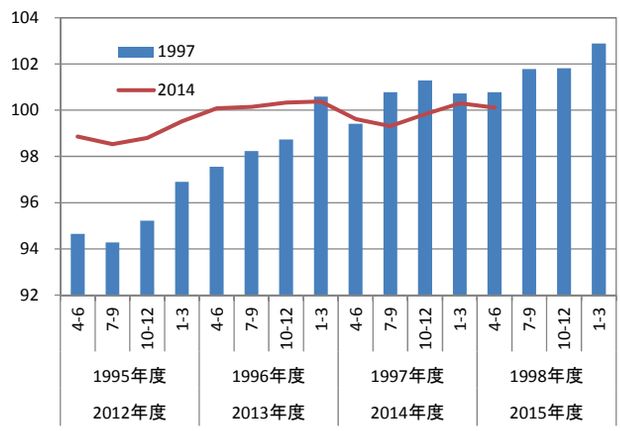
さらに、97年当時は名目賃金が１％台半ばの伸びであり、税率引上げも含め物価上昇を差し引いた実質ベースではゼロ％台半ばの僅かな低下にとどまった。しかし、2014年においては名目でほぼゼロ近傍の賃金の伸びであったために、実質ベースで▲３％と大きく減少した。勤労者へのアンケート調査によれば、こうした大きな実質賃金の低下は消費意欲を減退させた可能性が強い。2014春闘においてベアを実現したものの、こうした動きからみて景気を支えるには力不足であった。

図表Ｉ－１－２　消費税率引上げ（1997年４月と2014年４月）前後の比較

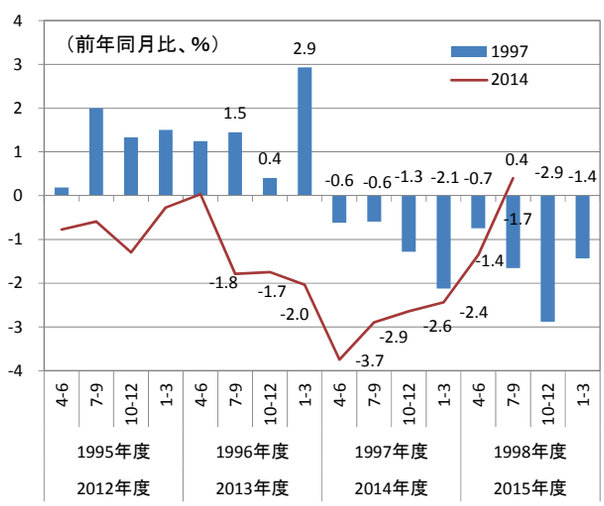
（１）消費総額（実質）



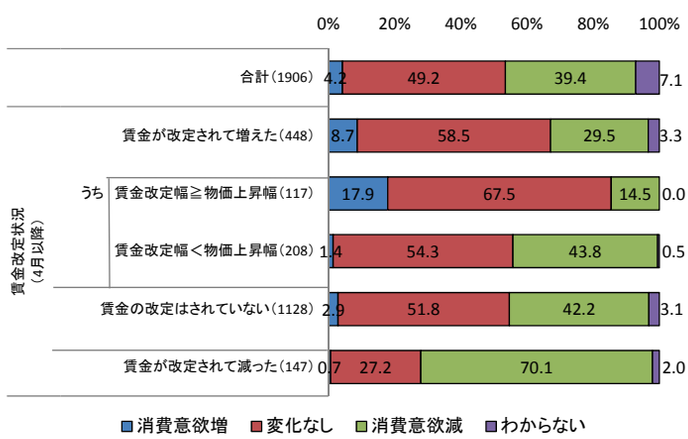
（２）サービス消費（実質）



（３）実質賃金



（４）賃金改定の状況を踏まえた消費意欲



（注）１．(1)及び(2)は消費税率引上げ直前の１～３月期と直後の４～６月期の平均を100とする指数。
２．(3)は持家帰属家賃を除く消費者物価指数により実質化。2015年７-９月期の値は７～８月の値。
３．(4)のアンケート調査の調査時点は2014年10月１日～６日。

資料出所：内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」、連合総研・第28回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査報告書より作成。

貿易収支は赤字からほぼ均衡へ

2012年末以降約２割減価した為替レートは、2014年10月末に実施された予想外の金融緩和を受け、再び２割程度減価した。輸出企業はドル建て輸出価格をあまり引下げなかったために、輸出への効果は数量ベースではなく主として金額ベースに現れた。為替の減価は輸入代金の支払い増となるはずであるが、2014年央以降に原油価格が４～５割と大幅に低下したために、輸入金額は2014年秋から大きく減少した。中国など新興国経済の成長減速は、輸出面では輸出数量の増加を抑制する要因となっているが、他方で原油価格下落の一つの要因であり（もう一つの要因である供給増加については**コラム③参照**）、足元ではネットではむしろプラスの要因となっている。こうした輸出入動向から、2012年後半には赤字が定着していた貿易収支は、2014年末以降ほぼ均衡するようになった（**図表Ｉ－１－３**）。

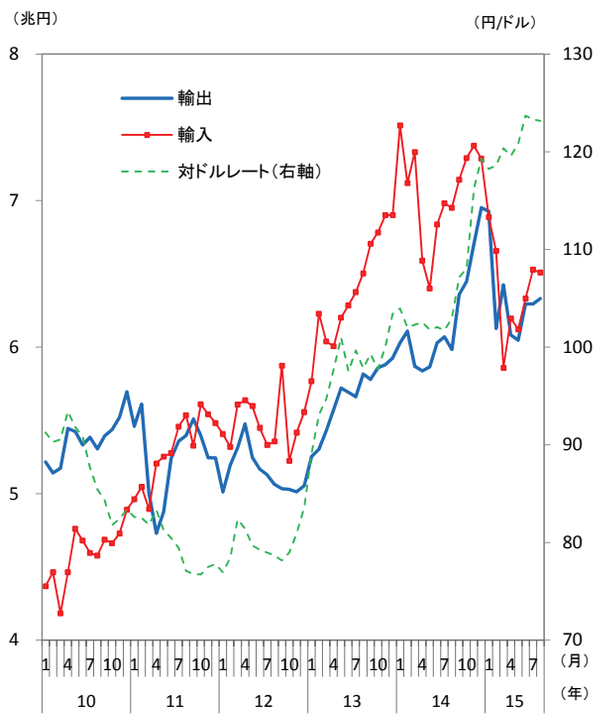
所得収支の黒字は円安によって増加し、さらにサービス収支の赤字は、旅行収支の黒字転化（**コラム①参照**）などにより、減少している。この結果、2013年後半から2014年初めに赤字になった経常収支は、黒字を回復した。

足元では毎月１兆円余りの経常黒字であり、震災前の2010年の水準近くまで回復している。しかし、これが当時と比べて大幅な円安と原油安の下でしか達成されていないところに、日本経済の構造変化が現れている。今後の輸出の動向は、中国など海外経済の動向とともに、海外生産に大きくシフトした製造業がどの程度国内に回帰してくるかに依存するが、これまでのところ国内回帰の動きはまだ限定的である（第３節参照）。

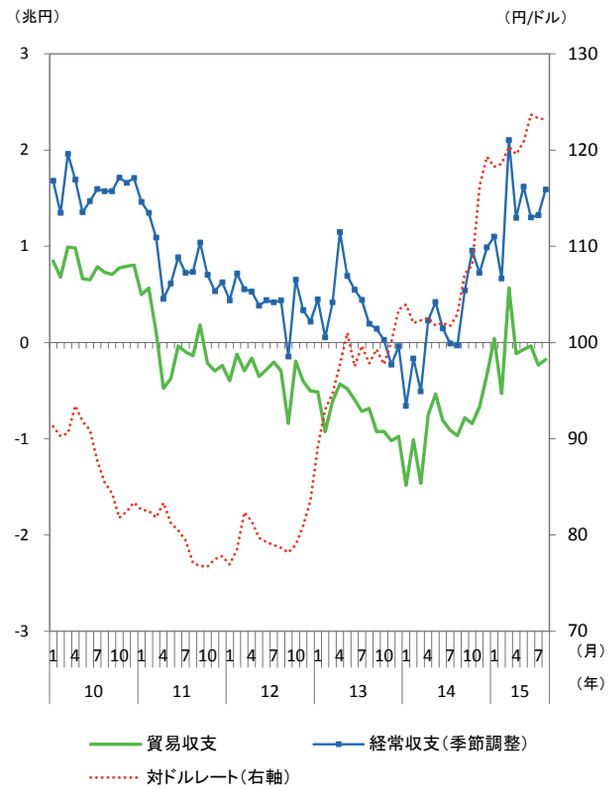
所得収支や交易条件の改善などの所得面の改善が、2014年度以降の日本経済を支えたと考えられるが、この効果は実質ＧＤＰの動きでは十分捉えることができない。実質ＧＮＩと実質ＧＤＰの差分がこの効果に相当し、2014年１～３月期の▲７兆円（年率）から2015年４～６月期の８兆円（年率）まで15兆円改善した。

図表Ｉ－１－３　国際収支などの推移

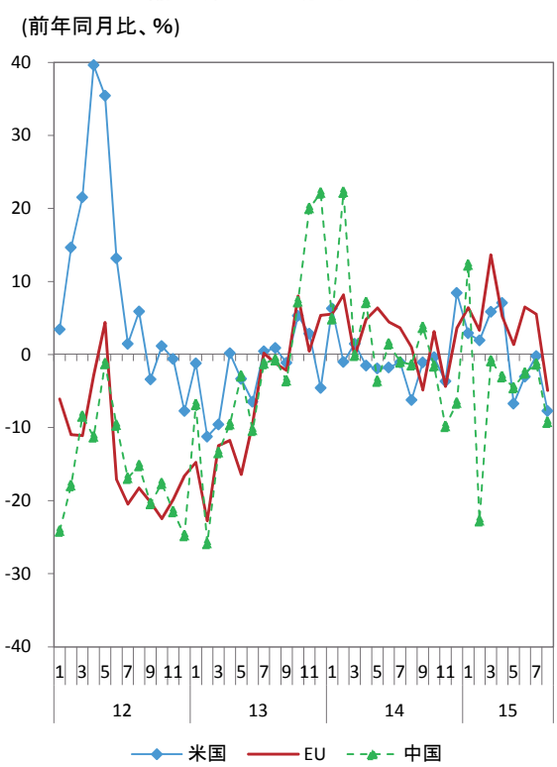
（１）輸出入額の推移



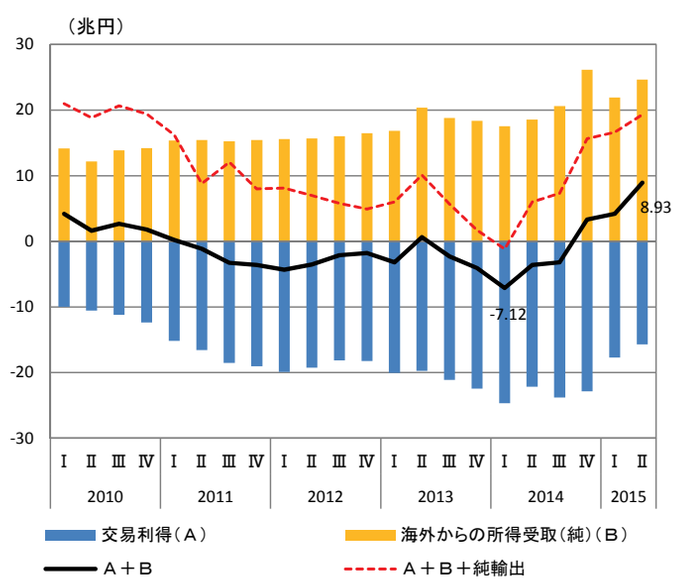
（２）経常収支、貿易収支の推移



（３）輸出数量の動向（地域別）



（４）交易利得と海外からの所得受取（純）



資料出所：財務省「国際収支統計」、「貿易統計」、日本銀行データベース、日経ＦＱにより作成。

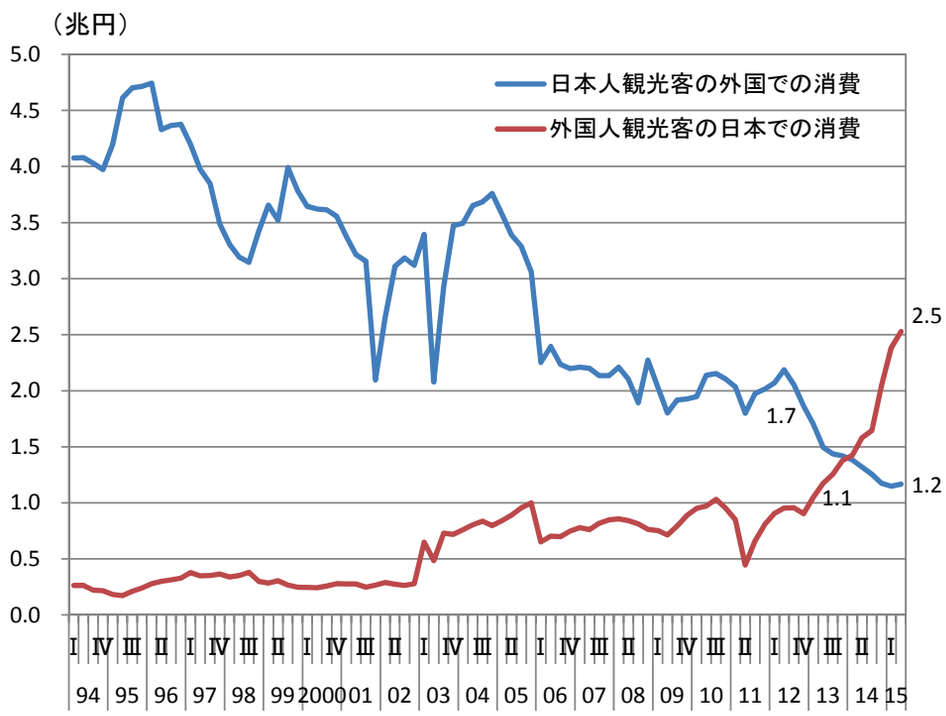
コラム① 黒字に転じた旅行収支

旅行収支が2014年に６回（４，５，７，10～12月）黒字化したが、黒字化は大阪万博が開催されていた1970年７月以来のことである。訪日外客数は2014年1,341万人（対前年比29.4%増）となり、2015年も１～８月累計で49.1%と大幅に増加している。こうした増加は、アジア諸国の所得の上昇を背景に、直接的にはビザの規制緩和と円安によってもたらされたと考えられる。

いわゆる「爆買」というコトバに象徴される外国人観光客による消費は、内需が低迷する中、経済効果という面でも無視できない。ＳＮＡ統計においては民間消費の内訳として、居住者の海外での消費（控除項目）と非居住者の日本国内での消費がわかる（**図表①**）。非居住者の国内消費は2013年第１四半期の1.1兆円から2015年第１四半期の2.5兆円に２年間で２倍に達している。

さらに、外国人観光客の消費は、円安の効果が波及していく経路が変化していることを示す点でも興味深い。従来は為替レートの変化は、輸出入を通じて貿易財産業に影響するものと考えられた。しかし、現在では、従来では恩恵があまり及ばなかった非貿易財産業に対して、外国人観光客の購買という直接的に便益が及ぶチャネルが現れたことを意味する。

図表①　観光旅行者等の消費の推移（年率換算）



資料出所：内閣府「国民所得統計速報」より作成。

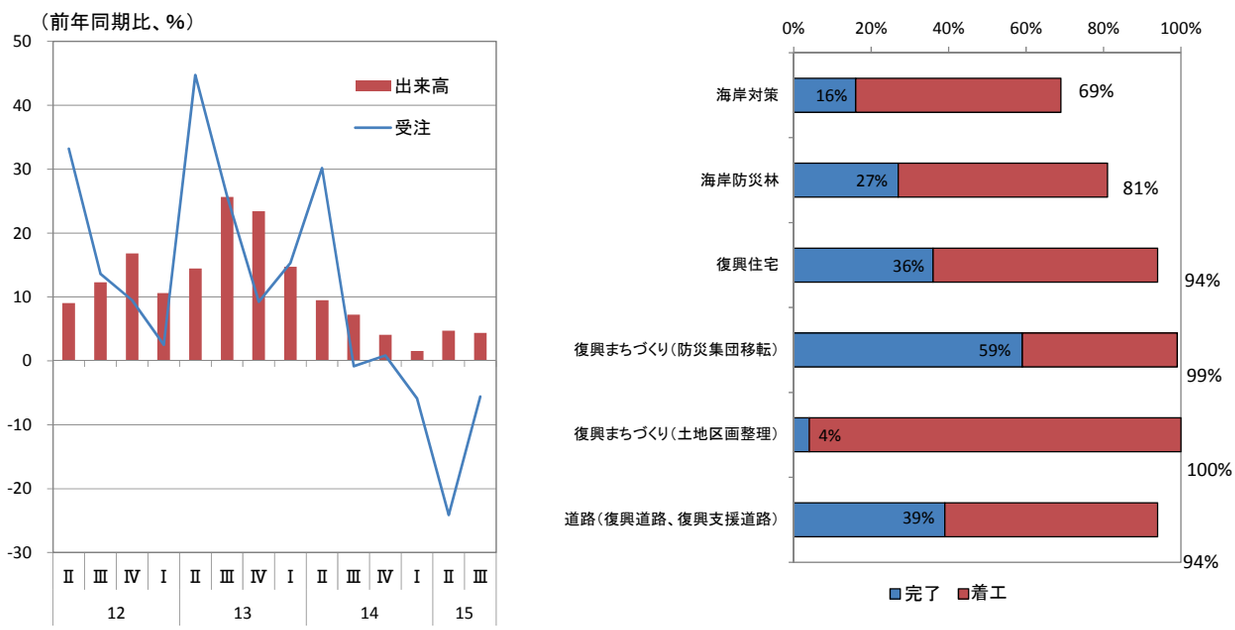
公共事業は今後減少に転じる見込み

公共事業については、足元の状況を出来高でみるとまだ対前年同期比でプラスであるが、2013年初の景気対策[2]の実施が一巡し、14年度の補正は比較的規模が小さいことから、前年比では今後減少に転じることが見込まれる（**図表Ｉ－１－６（１)**)。実際、受注では2015年１～３月期以降３期連続してマイナスとなっている。

東日本大震災が起きた2011年３月から約４年半が経過し、公共インフラの復旧・復興状況についてみると、着工ベースでは９割を超える分野も多いが、完了した比率では、分野によっては極めて低いところも散見される（**図表Ｉ－１－４（２)**)。2015年度は「集中復興期間」とされた５年間の最終年度にあたり、復興事業の新たな枠組みが決定された。来年度（2016年度）から2020年度までの５年間を「復興・創生期間」と位置づけ、本年度までの事業規模を26.5兆円と見込んだ上に、6.5兆円を追加し、それに伴う財源措置が６月末に決定された[3]。

図表Ｉ－１－４　公共工事の状況と復旧・復興事業

（１）公共工事の執行状況　　**（２）公共インフラの復旧・復興状況（６月末時点）**



（注）１．(1)で2015年第３四半期は、受注（公共工事請負額）については７～８月、出来高については７月の値。
資料出所：国土交通省「建設受注動態統計」、「建設総合統計」、復興庁「公共インフラの本格復旧・復興の進捗状況」より作成。

今後の景気予測について

2015年４～６月期のマイナス成長と７～９月期の低成長から今後そのまま景気後退に陥るとみているエコノミストは少なく、総じて１％台後半で推移し、2015年度では１％程度の成長率になるという見方が平均的である。来年度（2016年度）については、2017年４月に予定されている消費税

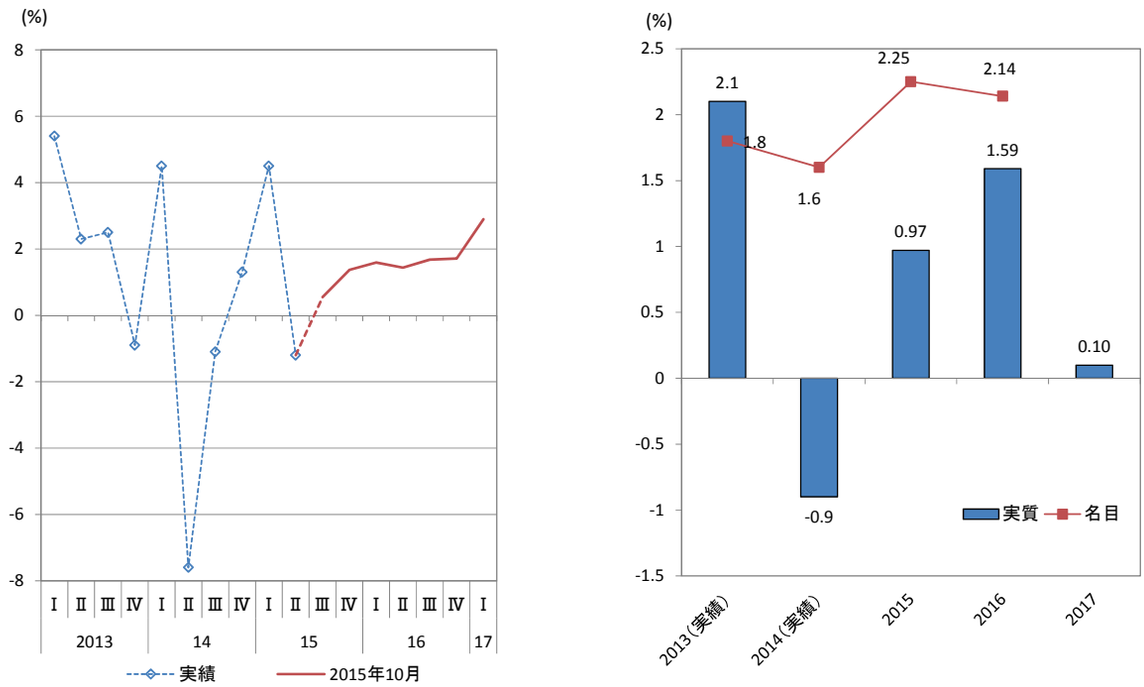
[2] 10 兆円規模の財政支出を伴う「日本経済再生に向けた緊急経済対策」が 2013 年 1 月 11 日に閣議決定された。

[3] 財源 6.5 兆円の内訳は、事業費の不用 0.8 兆円、計上済財源の精査 2.5 兆円に加え、新たに措置される一般会計からの繰入れ 2.4 兆円及び税外収入 0.8 兆円とされている。

率10％への引上げ前に生じる駆け込みの影響もあって上振れしており、１％台半ばの成長を予測している。この反動減の出る2017年度とあわせて考えれば両年度は平均してゼロ％台後半で成長しており、ゼロ％台半ばと想定される潜在成長率をやや上回るスピードで成長するというのが経済の基調と考えられる。

図表Ｉ－１－５　エコノミストの予測（ＧＤＰ成長率, 10月時点）

（１）四半期実質成長率（年率）　　（２）年度



資料出所：日本経済研究センター「ＥＳＰフォーキャスト調査」より作成。

財政リスクと財政健全化

消費税率の10％への引上げは、当初は2015年10月に実施される予定であったが、2014年７～９月期がマイナス成長であったことなどを踏まえ、2017年４月に延期された。こうした増税措置の延期にもかかわらず、好調な企業収益などによる自然増収から、2015年度に基礎的財政収支赤字を対ＧＤＰ比3.3％に半減させるという目標は達成される見込みである。

その後の財政健全化については、骨太方針（「経済財政運営と改革の基本方針2015」）の「経済・財政再生計画」で示されている。具体的には、2010年度の経済健全化目標を堅持（2020年度までに基礎的財政収支を黒字化、その後の債務残高対ＧＤＰ比を安定的に引下げ）し、「デフレ脱却・経済再生」、「歳出改革」、「歳入改革」を３本柱にこれまでの取組みを強化するとしている。具体的には、（１）2016～18年度の３年間を集中改革期間とし、改革努力のメルクマールとして2018年度に基礎的財政収支▲１％程度を目安とし、（２）国の一般歳出の水準の目安としては、過去３年間で一般歳出の実質的な増加が1.6兆円であること等から、その基調を2018年度まで継続する、としている。

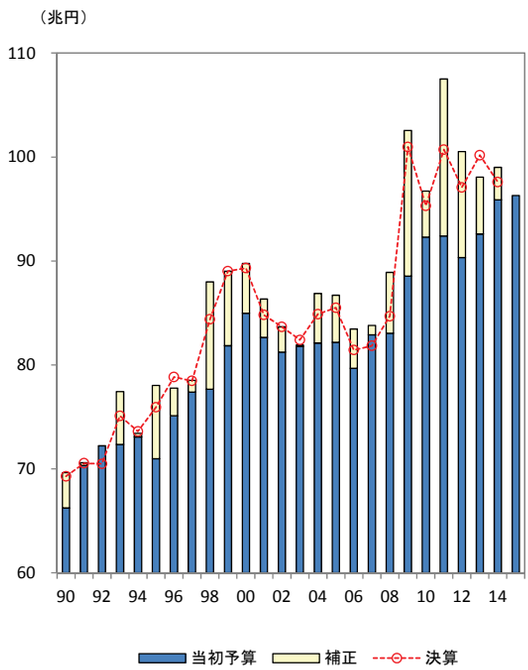
ただし、このような取組みをした上で、さらに「経済再生ケース」が想定する実質２％、名目３％の成長が実現したとしても、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」によれば、2020年度の基礎

的財政収支は１％程度の赤字となって、黒字目標は達成できない見通しとなっている（**図表Ⅰ－１－６（２)**)。ましてより現実的なベースラインケース（実質１％弱、名目１％半ばの成長）では、基礎的財政収支は２％超の赤字が残る見通しである。

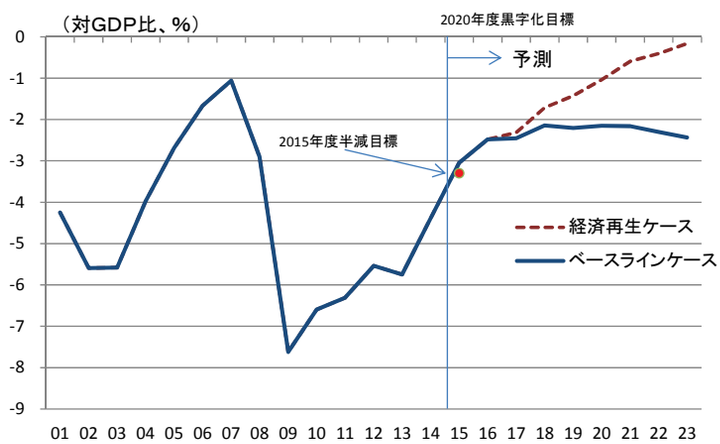
したがって、政府自らが掲げた財政健全化目標について、その達成に向けた道筋は描けていない。さらに、強い経済成長が実現し金融緩和を終了させる際には、金利の上昇に伴って日本銀行の財務状況が悪化し、それが新たな財政負担になる可能性に注意が必要である（**コラム②参照**)。

図表Ⅰ－１－６　予算の動向と基礎的財政収支の見通し

（１）予算の動向



（２）国・地方の基礎的財政収支の見通し



資料出所：財務省ＨＰ、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(2015年７月）より作成。

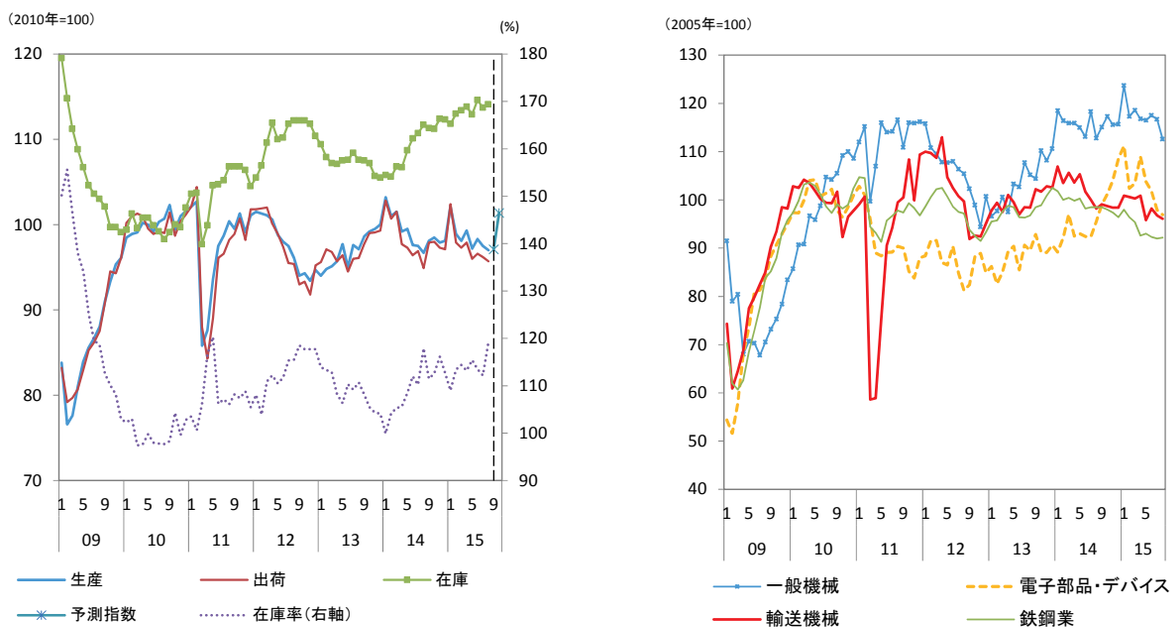
第２節　好調な企業収益

生産は一部業種で生産調整

鉱工業生産については、消費税率引上げ後の反動減からの需要の回復が緩慢であったために、在庫が増加を続けており、過去の水準からみても高水準に達している（**図表Ｉ－１－７（１）**）。こうした在庫の積み上がりから、自動車や鉄鋼などは足元で生産調整を行っている。電子部品・デバイス、電気機械などはアジア向け輸出に牽引されて生産が回復したが、足元では減少に転じた。好調であった一般機械は、輸出の減少から足元で減少している。（**図表Ｉ－１－７（２）**）。

図表Ｉ－１－７　企業の生産活動の動向

（１）鉱工業生産・出荷・在庫・在庫率　　**（２）品目別生産指数の推移**



（注）季節調整値。８月は速報値。９月、10月の予測指数は製造工業生産予測調査による。
資料出所：経済産業省「鉱工業生産指数」より作成。

設備投資は維持・更新投資を中心に緩やかな伸び

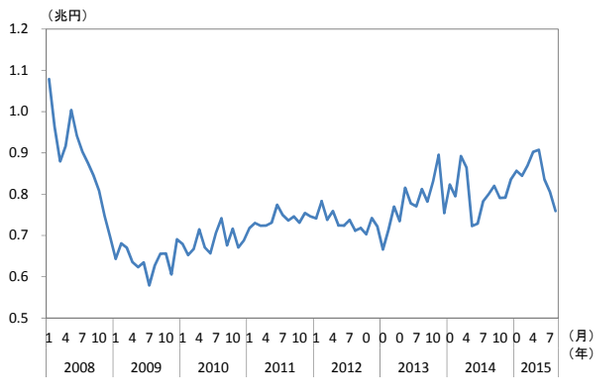
設備投資の先行指標である機械受注は、2014年６月を底に大きく振れながらも緩やかに回復している（**図表Ｉ－１－８（１）**）。こうした動きは、製造業・大企業における設備の「過剰」感がほぼ解消されるといった設備判断の改善傾向を映じたものであるが（**図表Ｉ－１－８（２）**）、非製造業では「不足」感にあまり大きな動きはみられていない。また、直近の見通しにはやや慎重な見方がうかがえる。

設備投資の動きは、経済に対する中長期的な判断に左右される。企業経営者が考える３年後、５年後の日本の実質経済成長率は１％台半ばであり、それほど大きく改善しているわけではない（**図表Ｉ－１－８（３）**）。2006年当時のように２％程度まで期待成長率が高まると設備投資が大きく伸びることも期待できるが、経営者はそこまで強気にはなっていない。設備の老朽化から維持・更新投資を中心に堅調な増加は期待でき、一部には人手不足対応の投資などに動きもみられるものの、

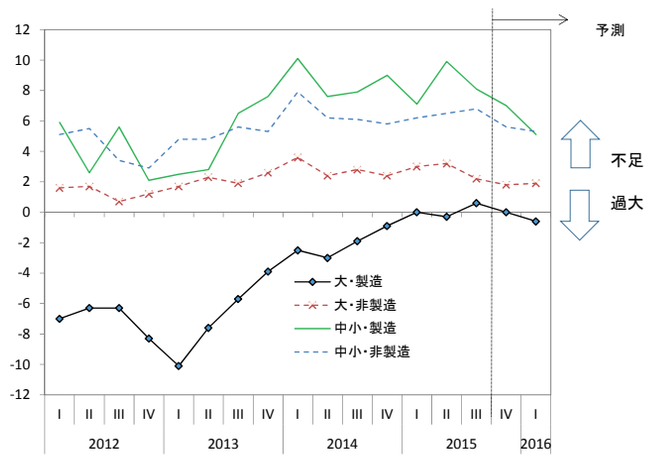
能力増投資についてはやや慎重にみるべきであろう。また、後述するように円安による国内回帰の動きはまだごく一部にとどまり（**図表Ｉ－１－11**）、それが国内の投資に与える影響はさらに限定的である。

図表Ｉ－１－８　企業の設備投資動向、投資判断

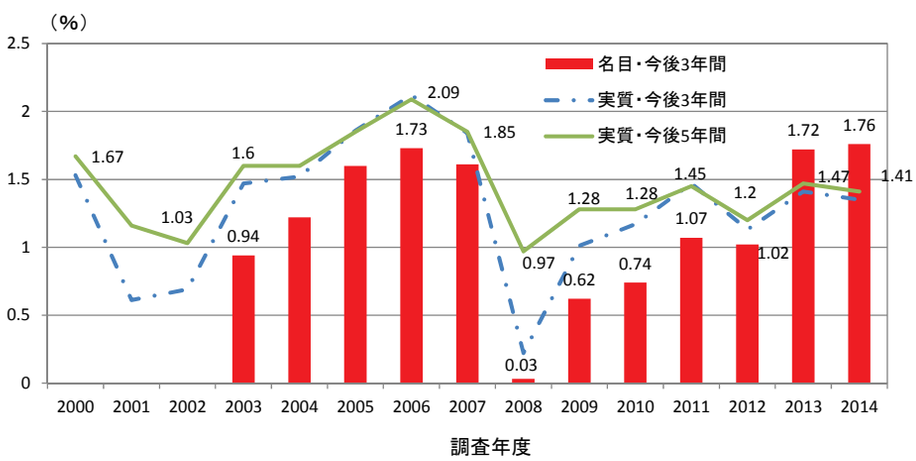
（１）機械受注の動向



（２）設備判断ＢＳＩ（「不足」―「過大」）



（３）企業による日本経済の中期見通しの変化（今後３年間、５年間の成長率）



資料出所：内閣府「機械受注統計」、財務省・内閣府「法人企業景気予測調査」、内閣府「企業行動に関するアンケート調査」より作成。

利益の回復が設備投資増につながっていない

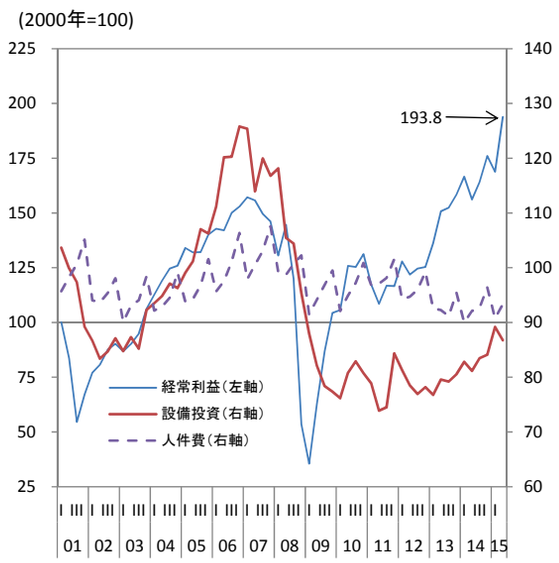
景気回復時期における経常利益と設備投資の推移をみると、2000年代前半には両者の相関がみられたが、今回の景気回復局面においては、この相関がみられない（**図表Ｉ－１－９（１）**）。企業に利益処分のスタンスを尋ねると、「内部留保」という回答は減少傾向にある一方、「設備投資」、「従業員への還元」といった前向きの回答が近年増加傾向にあり、企業行動が積極化する兆しが出ている（**図表Ｉ－１－10**）。ただ、「新製（商）品・新技術等の研究・開発」の回答が減少しているなど、なお依然として慎重さもうかがえる。

内部留保（利益剰余金）は、毎四半期10兆円程度で安定的に増加傾向にあり、その結果、自己資本比率はかつてない高い水準に製造業・非製造業とも達している（**図表Ｉ－１－９（２）**）。

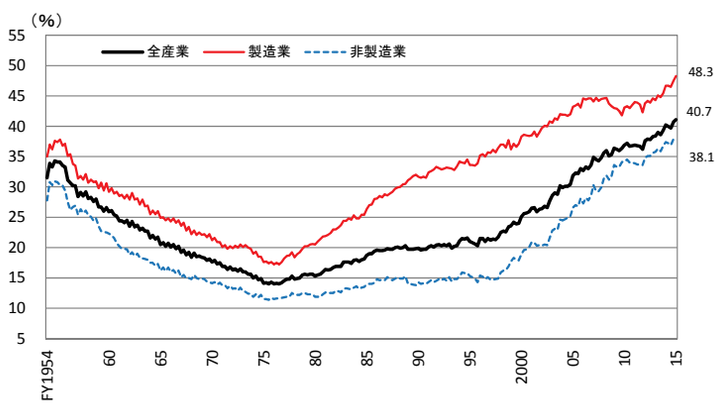
これまで、企業は設備投資に対し、キャッシュフローの範囲内に抑える慎重な姿勢をとってきた。この結果、ＳＮＡベースでは減価償却の方が投資額よりも大きく（純投資でマイナス）、貯蓄投資バランスでは1990年代後半から貯蓄主体となっている（**図表Ｉ－１－14**）。この状況が10年以上続いた結果、金融収支が支払超から受取超へと変化して経常利益を下支えしており、企業経営上も重要な位置を占めるようになっている。企業がマクロ的には資金の運用主体となったことが、この安定的な内部留保の増加、そして自己資本比率上昇の一つの重要な要因である。

図表Ｉ－１－９　設備投資と自己資本比率の推移

（１）経常利益と設備投資



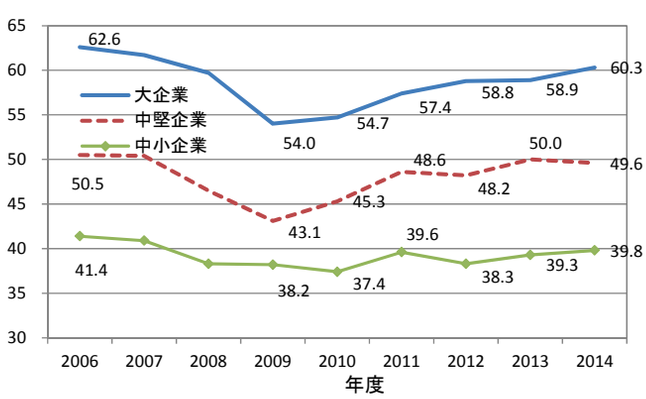
（２）自己資本比率の推移
（金融業、保険業を除く）



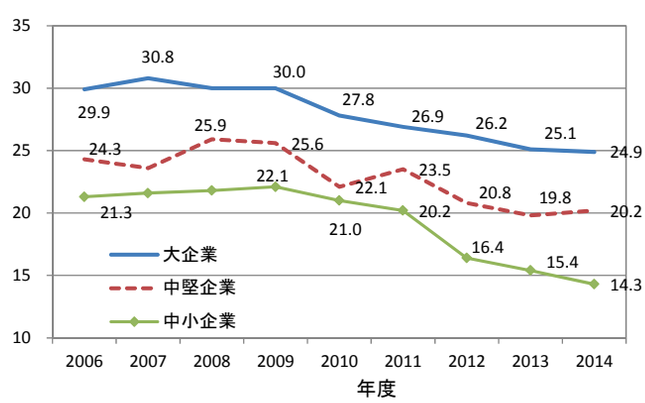
（注）１．除く金融・保険業。設備投資はソフトウェアを除く設備投資。
　　２．自己資本比率＝（純資産－新株予約権）÷総資本。
資料出所：財務省「法人企業統計季報」「法人企業統計調査（年報）」より作成。

図表Ｉ－１－10　企業行動に積極化の兆し（利益処分のスタンス）

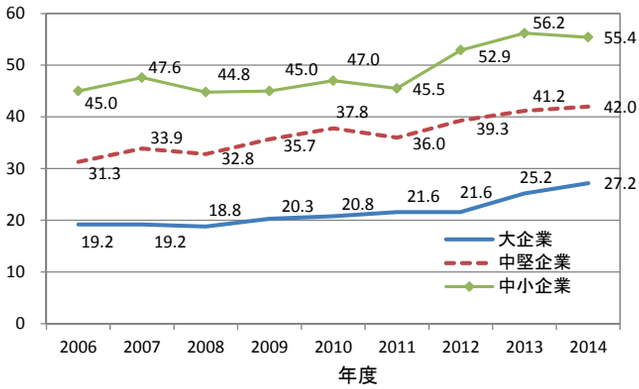
（１）設備投資



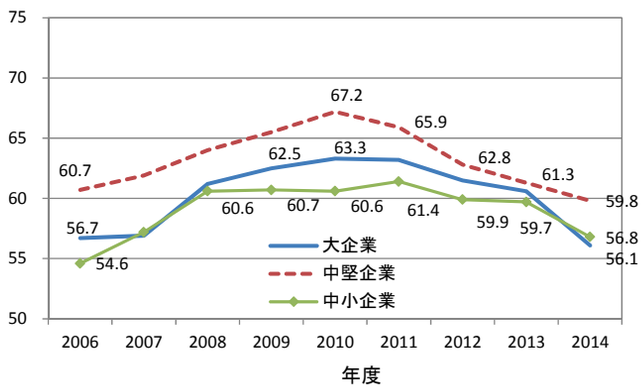
（２）新製（商）品・新技術等の研究・開発



（３）従業員への還元



（４）内部留保



（注）１．当該年度における利益処分のスタンスを10項目中３項目以内の複数回答による回答社数構成比（%）。
　　２．回答社数12,620社（2015年１－３月期）。
資料出所：内閣府・財務省「景気予測調査」。

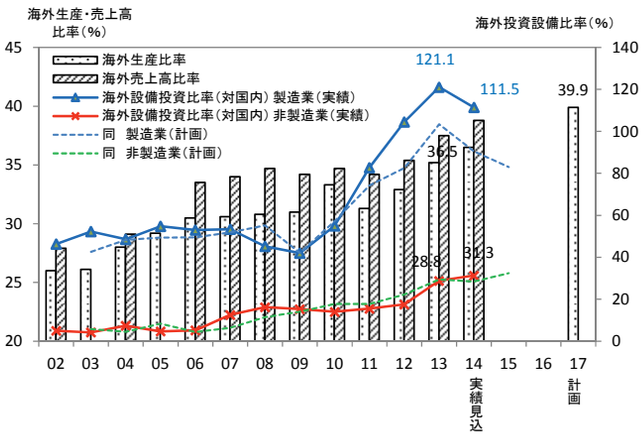
国内回帰の動きはごく僅か

2014年秋以降の一段の円安にもかかわらず、企業の海外での生産・売り上げを伸ばす意欲は依然高い。企業アンケートへの回答では、2017年に海外生産比率を約４割まで高めていく計画である（**図表Ⅰ－１－11（１）**）。他方、設備投資については変化がみられる。2009年以降海外比率を大きく高めた製造業においては、国内の設備投資が動き出したことに伴い、海外比率は2013年121%をピークに低下することが見込まれる。ただし、非製造業においては2014年に３割を超え、その後も高まる見通しである。

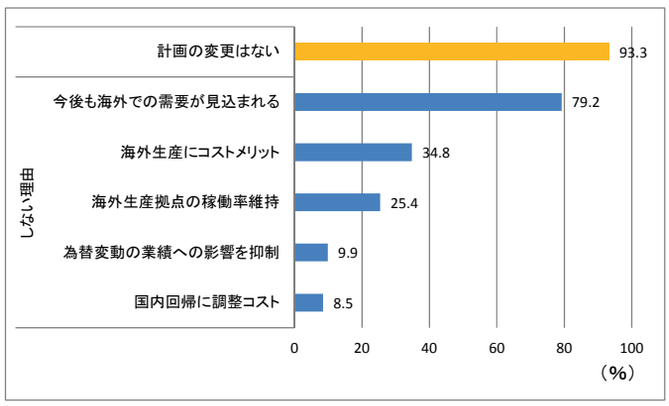
こうした製造業の海外設備投資比率における変化は、海外進出した企業の国内回帰を意味するものではない。海外進出した企業に対するアンケート調査結果（2015年６月）によれば、海外進出計画に変更がないとする企業が93%を占める（**図表Ⅰ－１－11（２）**）。国内回帰をしない理由としては、８割が海外における需要拡大の見通しを挙げ、約３分の１が現在の為替水準でも海外生産にコストメリットがあることを挙げている。こうした結果を踏まえると、現在進められている海外進出はほとんどの場合、変更なくそのまま進められるわけであり、是正された為替レートが定着し国内経済環境の好転が接続した場合であっても、企業行動への影響は、かなり長期的にみないと出てこない可能性があると考えられる。

図表Ⅰ－１－11　海外生産比率と海外設備投資計画、国内回帰について

（１）海外生産・売上高、設備投資比率



（２）国内回帰の有無と「しない」理由



（注）海外設備投資比率の2014年度の数値は実績。
資料出所：国際協力銀行「海外直接投資アンケート」、日本政策投資銀行「全国設備投資計画調査」、「特別アンケート　企業行動に関する意識調査結果（大企業）」より作成。

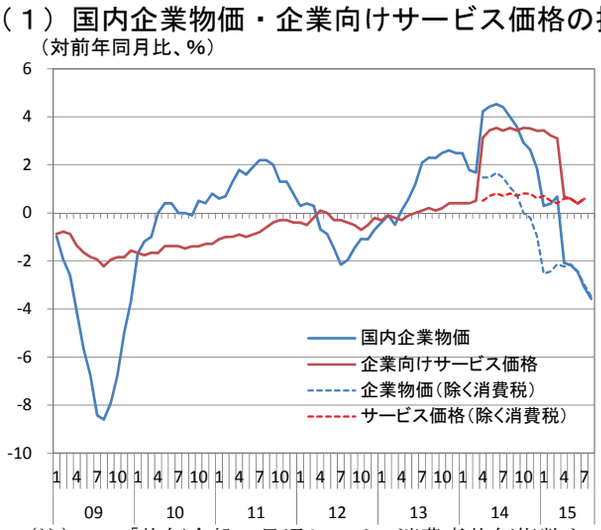
企業のコストには上昇と下方の双方の圧力

国内企業物価は2013年の年初以降、輸入物価の上昇等を受けて上昇傾向にあった。その後、消費税を除くベースでみると、原油安によって2014年後半から下落に転じ、足元ではマイナス２、３％台の下落となっている。企業向けサービス価格については、消費税率引上げの影響を除けば、ゼロ％台半ばで緩やかに上昇している。これらは、円安によるコスト増や運輸など一部業種の人手不足などを反映していると考えられる。

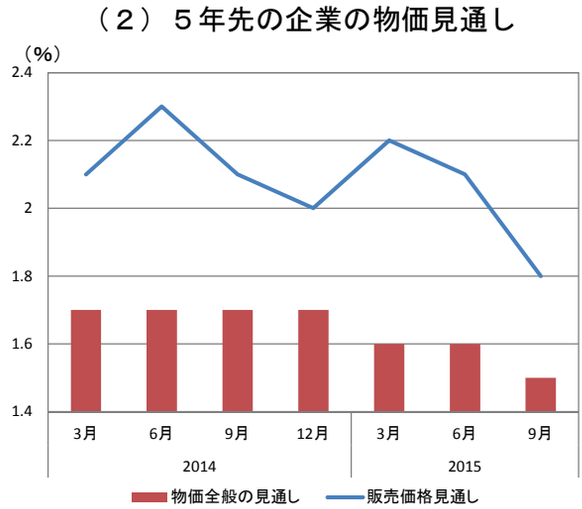
このように円安や人手不足というコスト上昇要因がある一方で、原油安というコスト下落要因の方がやや勝っており、その中で企業の販売価格や物価全般の見通しは緩やかに下方修正されている。

図表Ⅰ－１－12　企業物価関係指標の推移

（１）国内企業物価・企業向けサービス価格の推移



（２）５年先の企業の物価見通し



（注）１．「物価全般の見通し」は、消費者物価指数をイメージした物価全般の前年比が５年後にどうなっているかという問に対する回答。
２．「販売価格の見通し」は、現在の水準に比べた５年後の自社の価格見通し。
資料出所：日本銀行「国内企業物価指数」、「企業向けサービス価格指数」より作成。

第３節　出遅れた家計所得の回復

振るわなかった2014年度の消費

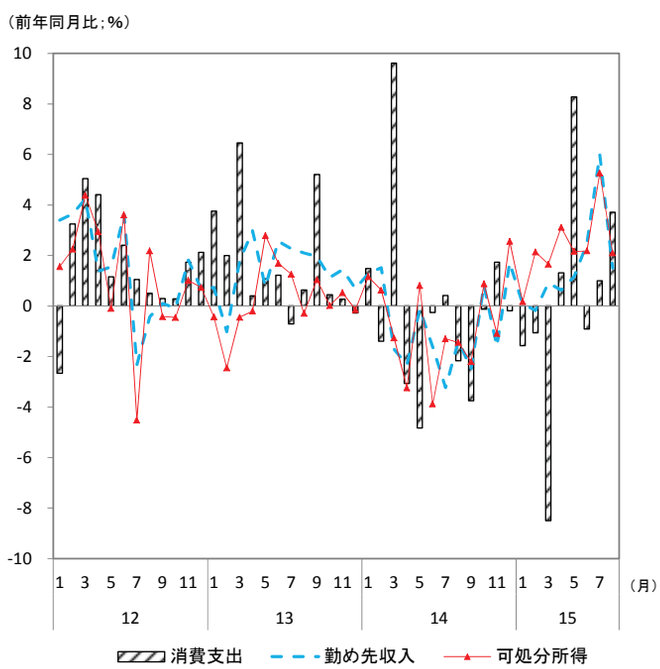
消費税率引上げの反動減により大きく減少した2014年４～６月期の後も、消費は前年水準を下回って推移した。税率引上げによる名目上の増加を除いて考えれば、「家計調査」で2014年度中はずっと前年水準を下回っていた（**図表Ⅰ－１－13（１）**）。こうした消費の回復の遅れには、賃金の上昇が十分でなかったことが大きいと考えられる（**前掲図表Ⅰ－１－２（３）**）。「家計調査」において家計収入（名目）が増加するのは遅れたが、2014年後半以降は回復傾向が持続しており、消費が増加する兆しもみられる。

そもそも2013年の景気回復を牽引した消費の増加は、資産価格の上昇や消費マインドの好転に支えられた面が強く、所得の裏付けを欠いていた。このような消費の増加は家計貯蓄率を押し下げるはずであり、実際、家計貯蓄率（ＳＮＡベース）は、消費税率の引上げに伴う駆け込みと反動がある程度均される暦年ベースでみても、2013年に初めてマイナスに転ずるなど大きく低下した（**図表Ⅰ－１－13（２）**）。こうした上振れした消費の調整が2014年に生じたという側面もあったと考えられる。実際に「家計調査」で年収分位毎の消費動向をみると（**図表Ⅰ－１－13（３）**）、2013、14年の消費の振れは、年収の低い第Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ分位の方が年収の高い第Ⅳ、Ⅴ分位よりも大きい傾向がある。

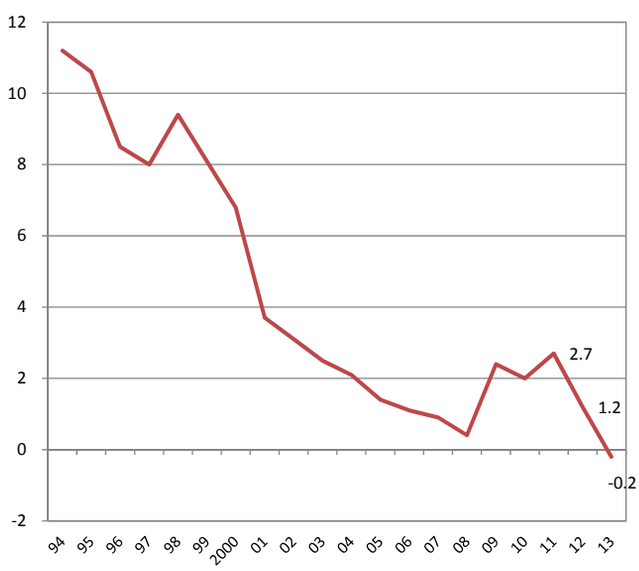
家計支出の長期的な傾向をみると、エンゲル係数の緩やかな上昇がみられる（**図表Ⅰ－１－13（４）**）。エンゲル係数は消費支出に占める食料費の割合と定義され、家計支出の自由度を示すものと考えられる。実際、低所得の家計ほどエンゲル係数が高いという傾向がみられる。この係数が傾向的に上昇していることは、働く女性の増加や高齢化の進展に伴って「中食」への需要が増えるといった消費構造の変化を映じた結果とも考えられるものの、家計の支出の自由度が徐々に低下している可能性があることに注意が必要である。

図表Ⅰ－１－13　家計の収入及び消費の動向

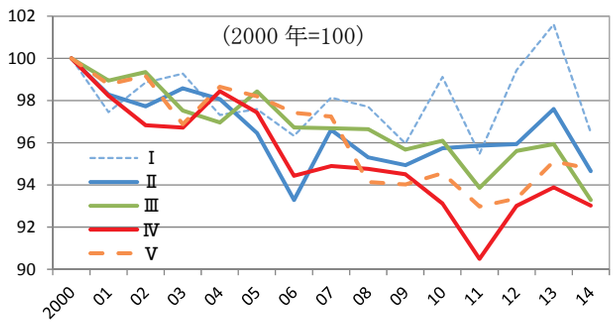
（１）収入支出動向（２人以上勤労者世帯）



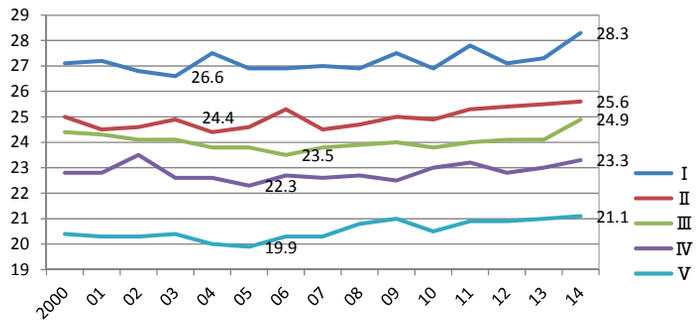
（２）家計貯蓄率の推移（暦年、%）



（３）年収階級別消費動向（実質、２人以上世帯）



（４）エンゲル係数の推移（%）



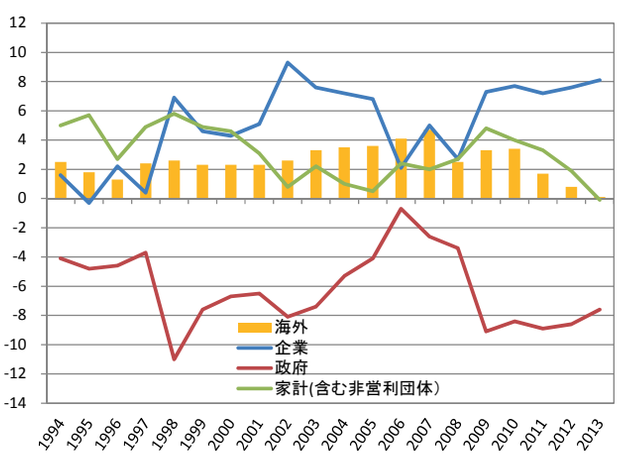
（注）１．(2)は消費者物価指数総合で実質化。
２．(2)，(3)及び（4)は暦年ベースであり、2014暦年は駆込みのあった2014年第１四半期と、反動減のあった同第２四半期をともに含むため、消費税率引上げの影響はある程度均されている。
資料出所：総務省「家計調査」より作成。

マクロの資金需給の変化

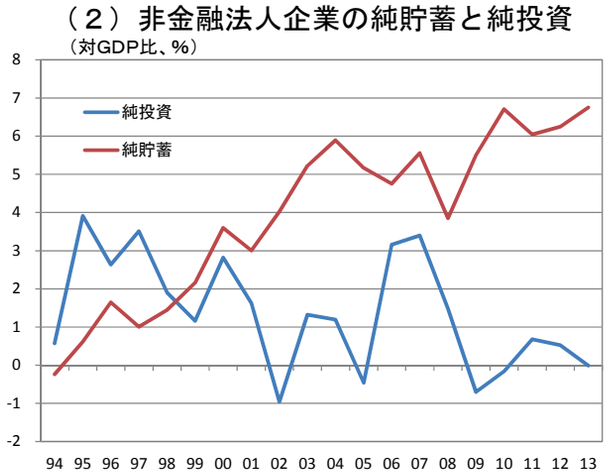
かつて高い貯蓄率を誇った家計貯蓄率がマイナスになったということは、マクロ的にみた資金需給構造の大きな変化を意味する。**図表Ⅰ－１－14**が示すように、1990年代後半に資金の供給源は家計から企業部門に交代し、現在は企業の資金余剰で政府の財政赤字をファイナンスする形となっている。前節でみたように慎重な企業行動の結果、減価償却を差し引いた純投資はほぼゼロである。加えて、経営効率化により収益が好調な結果、企業部門ではＧＤＰ比８％という大規模な貯蓄超過が生みだされている。財政健全化を進めるには、同時に資金需給の面からいえば、企業部門の活動が活発化しリスクを取っていけるようになることが必要である。

図表Ⅰ－１－14　部門別貯蓄投資バランス（対名目ＧＤＰ比、%）（年度）

（１）各部門別推移



（２）非金融法人企業の純貯蓄と純投資



ゼロ%台の消費者物価上昇率

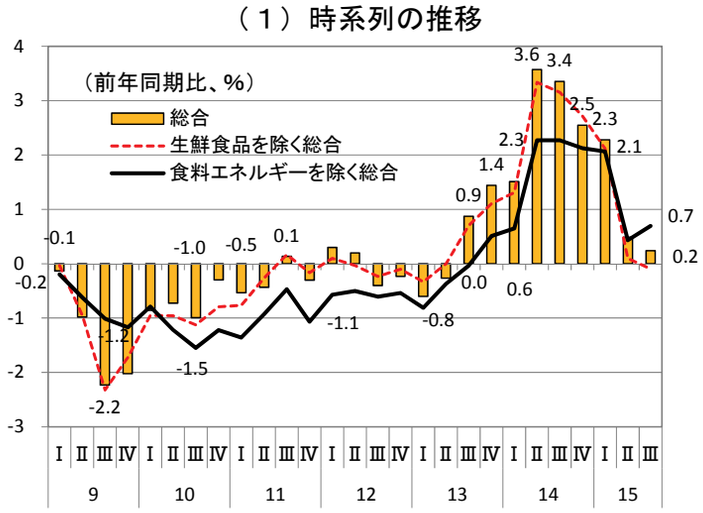
消費者物価上昇率は、2014年度中は消費税率引上げの影響も含まれるため上振れしていた。また、原油価格の下落から、エネルギー関係が年度前半には押し上げ要因となっていたが、後半にはその影響はなくなった。このため2014年度の前半は３％台半ばの上昇率であったが、後半には２％半ばとなり、消費税率の効果が剥落した2015年４月以降はゼロ％台となっている（**図表Ⅰ－１－15（１）**）。原油安の影響を除くために、「食料・エネルギーを除く総合」でみても足元の上昇率はゼロ％台半

ばとなっている。円安が輸入品価格の上昇を通じて押し上げ要因となっており、2014年秋以降の円安の影響が今後でてくるものと考えられる。

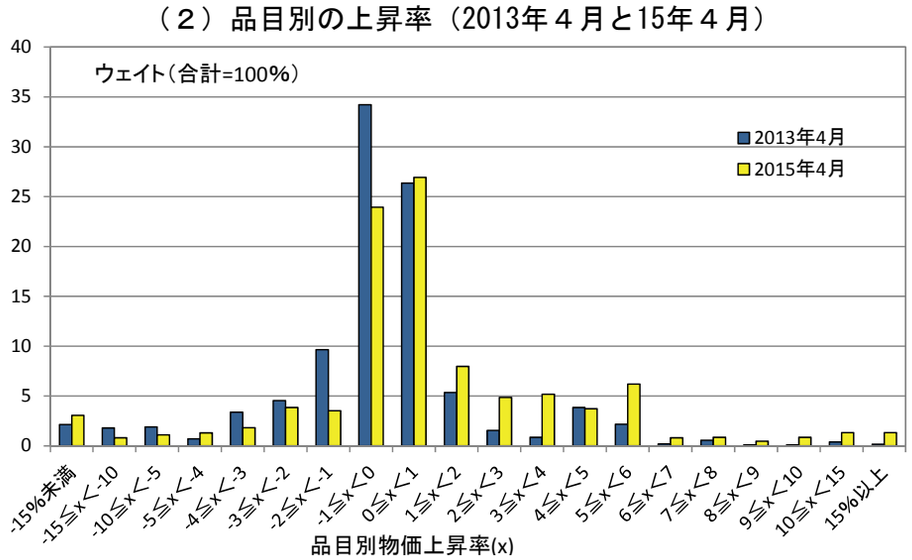
日本銀行が２年以内に２％の物価上昇率の実現を目指して質的・量的緩和を実施したのが、2013年４月であった。この政策の効果をみるために、2013年４月と2015年４月の２時点の物価動向を小分類ごとに比較した（**図表Ｉ－１－15（２）**）。同図では、上昇率のレンジ別に、そこに分類される品目のウェイトの合計値を示しているので、物価の基調は大きな塊となっているウェイトがどこにあるかで決定される。おおざっぱには、2013年４月には▲１とゼロの間にあった塊が、2015年４月にゼロと１の間に移動したことが、２年間の金融緩和が物価に及ぼした効果と考えられる（**コラム②参照**）。円安による影響を受けたものを除くと、１％以上上昇している品目は一部に限られる。この塊を２％近傍まで動かすことが必要だとすると、目標達成にはまだ道半ばと考えられる。

図表Ｉ－１－15　消費者物価の動向

（１）時系列の推移



（２）品目別の上昇率（2013年４月と15年４月）



（注）１．（１）の2015年第３四半期は７～８月の値。
２．消費者物価指数の小分類574品目別の物価上昇率（前年同期比）を伸び率ごとに分けてそのウェイトを集計。消費者物価総合は、2013年４月▲0.7%、15年４月0.6%。

資料出所：総務省「消費者物価指数」より作成。

コラム②　金融政策の効果：量的・質的緩和から２年

2013年４月から量的・質的緩和が実施され、現在まで２年余りが経過し、その間2014年10月には追加緩和も行われた。この２年間の成果を日本銀行自身の総括で振り返ると[4]、この間に名目金利は0.3%程度低下し、期待物価上昇率は指標によってバラバラだが総じて0.5%程度上昇したので、実質金利が１％弱低下し、これが経済活動を刺激したということである。このように大規模な金融緩和が景気刺激効果をもったことは確かであるが、他方で前述のように２％という物価上昇率の目標達成までまだ道半ばであることもまた同様に確かであると思われる。では何を見誤ったのか。

ここでは金利という「価格」の指標ではなく、バランス・シートの変化という「量」の指標を検討しよう。2013年３月末と2015年３月末の「資金循環表」により、政府・日銀、金融機関、民間非金融機関のバランス・シートの変化を簡略に示したものが**図表②**である。ここから、政府は80兆円程度、国債等の発行残高を増やし、それを買った銀行は、日銀の国債の買入れ等に応じて、新たに取得した約80兆円に、手元保有の一部約70兆円をあわせた計約150兆円の証券を日銀に売却した。この分は日銀の資産の増加となり、日銀はその代金を銀行に払ったが、銀行はそれを超過準備などとして日銀の口座においている（日本銀行の負債の増加、銀行の資産の増加）。

したがって、銀行が増加させた貸出や証券投資は、新たに預け入れられた家計・非金融法人の預金などでまかなわれており、大規模金融緩和で新たに供給された超過準備にはほとんど手をつけずにすんだということである。したがって、民間金融機関のリスクテイクへの影響が小さいという意味で、ポートフォリオ・リバランスの効果は限定的であった。また、マネーサプライの伸びに与えた影響をみると、2013、14年度３％台となり、それまでの２％台の伸びから若干伸びが高まった。

ただし、こうしたバランス・シートの変化は、ほぼ日本銀行の当初の想定通りであることに注意が必要である[5]。物価目標が未達であることから、このほぼ想定通りのポートフォリオの変化が実体経済や人々の期待に与える影響について、過大にみていたということになる。

なお、大量の超過準備がそのまま日銀の口座にあるということは、一般政府と日本銀行のバランス・シートを併せた統合政府でみると、長期の資産を増やす（国債買入れ）一方で短期の負債を増やしている（準備預金の増加）ので、金融緩和の出口に当たって、金利が上昇する場合に、日本銀行のバランス・シートが大きく毀損する可能性があることに注意が必要である。こうしたリスクに備え、日本銀行では決算において当期剰余金から法定されている５％を上回る準備金への積み立てを行っている[6]。

図表②　量的・質的緩和に伴うバランス・シートの変化

（残高、兆円）

			2013年3月末	2015年3月末	差分
一般政府	負債	証券	925	1,004	79
預金取扱機関	資産	証券	506	433	▲ 73
		預金	55	196	141
日本銀行	資産	証券	134	287	153
	負債	現金	88	94	6
		日銀預け金	58	202	143
（参考）	マネーストック（平残）		834	895	61

資料出所：日本銀行「資金循環表」より作成。

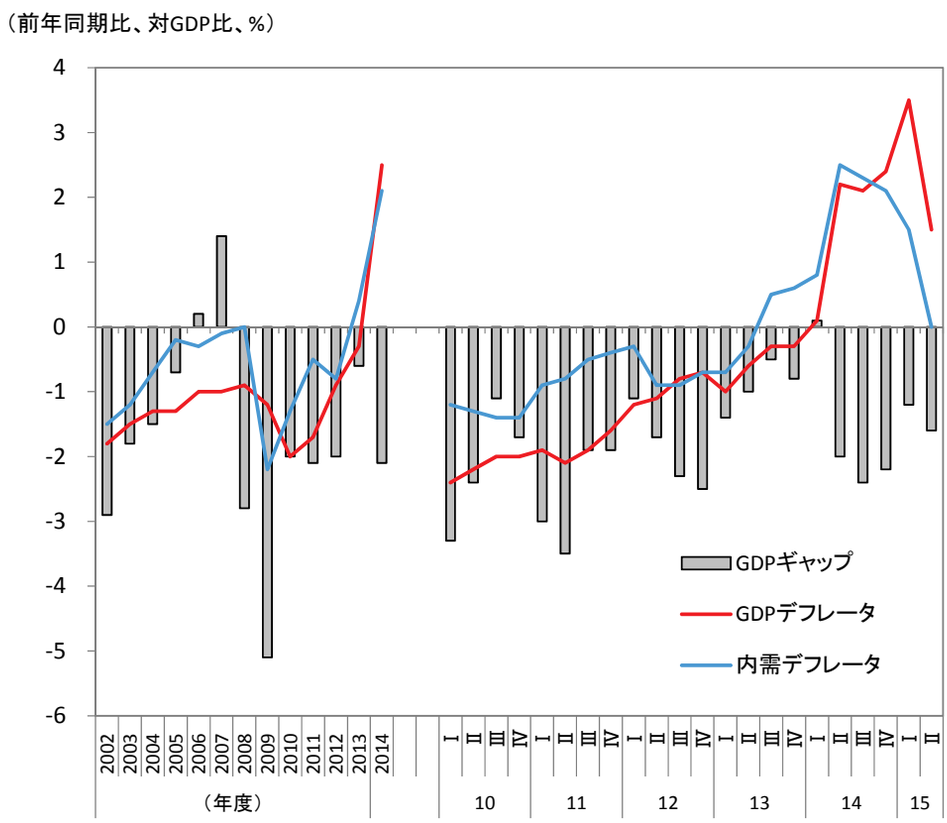
[4] 日本銀行企画局（2015）「『量的・質的金融緩和』：２年間の効果の検証」『日銀レビュー』2015-J-８　５月。
[5] 日本銀行「『量的・質的金融緩和』の導入について」（2013年４月４日）及び「『量的・質的金融緩和』の拡大」（2014年10月31日）のそれぞれ別紙を参照。
[6] 2013年度決算では20%（1448億円）、2014年度決算では25%（2522億円）がそれぞれ積み立てられている。

需給ギャップ解消への道筋

ＧＤＰギャップは、駆け込み需要もあって2014年１～３月期には若干の需要超過に転じたものの、基調としては供給過剰の状態が続き、2015年４～６月期にＧＤＰ比１％半ばの供給過剰の状況にある（**図表Ｉ－１－10**）。今後、民間エコノミストが予想するように平均して毎四半期１％台半ばの成長のペースで成長することを前提にしても、ＧＤＰギャップは１年では解消しない。

このようなＧＤＰギャップの縮小の停滞にもかかわらず、ＧＤＰデフレータは2014年度に消費税率引上げの影響から２％台の上昇となった。さらに、原油安から輸入代金支払いが節約でき、名目でみた付加価値が増加したことから、付加価値の価格であるＧＤＰデフレータは、2015年に入ってから、内需デフレータよりも高い伸び率となっている。

図表Ｉ－１－16　ＧＤＰギャップとＧＤＰデフレータ



資料出所：内閣府「国民経済計算」、「今月の指標」より作成。

第２章　改善傾向が続く雇用情勢とその実勢

第Ⅰ部　第２章のポイント

第１節　改善傾向が続く雇用情勢

○雇用情勢は改善傾向にある。雇用失業率と欠員率の推移（ＵＶ曲線）により労働力需給の状況をみると、曲線は労働力需給が均衡しているともいわれる水準（雇用失業率＝欠員率）にほぼ位置しており、労働力需給は逼迫している。

○完全失業率が低下している主な要因は、就業者数の増加と人口（15歳以上）の減少によるものとなっている。

○完全失業者数は「勤め先や事業の都合による離職」を中心に大きく減少し、また、長期失業者も大きく減少しており、勤労者の失業不安は和らいできている。

○非正規の雇用者数は引き続き増加し、正規の雇用者数は減少から増加に転じている。非正規は65歳以上層（高齢層）など、正規は45～54歳層（中高年齢層）などを中心に増加している。

○新規学卒者（2015年３月卒）の就職（内定）率は、2014年３月末卒に比べ上昇し、2015年度の新卒採用計画も前年度よりも増加するなど新規学卒者の就職環境は回復傾向が続いている。

○多くの地域で有効求人倍率が１倍を超えるなど、どの地域でも雇用情勢は改善しており、格差も拡大はしていない。

第２節　雇用情勢改善下の労働時間・賃金

○雇用情勢が改善する中で、2014年から2015年にかけて、概ね所定内労働時間が減少して推移していることから、総実労働時間はやや減少している。

○賃金の状況について、2015年に入ってからも、所定内給与が増加に転ずるなど概ね現金給与総額（名目賃金）は増加している。

○実質賃金については、名目賃金とは異なり５年前の2010年前後よりも低い水準で推移している。

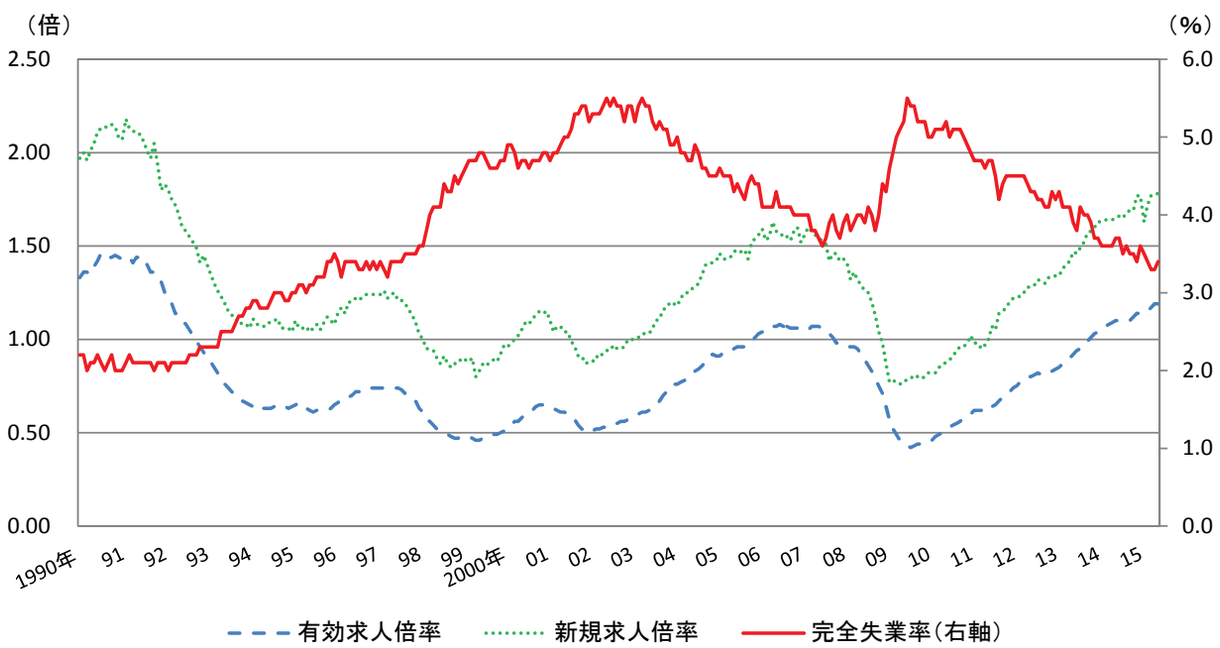
第１節　改善傾向が続く雇用情勢

第１章でみたように、我が国経済は2014年４月の消費税増税後やや停滞し、その後緩やかな回復を続けているが、本章では、そうした状況下での主に2014年度以降（2014年から2015年にかけて）の雇用情勢などについてみていくこととする。

雇用情勢は改善傾向

完全失業率について、総務省「労働力調査」によりみると、2013年11月に4.0％を切り、その後も低下し、18年前（1997年頃）の３％前半の水準まで低下している。また、有効求人倍率と新規求人倍率について、厚生労働省「職業安定業務統計」によりみると、有効求人倍率は2013年11月から１倍を超え、その後も上昇し、23年前（1992年前半）の1.20倍程度の水準まで上昇している。新規求人倍率も2013年10月に1.50倍を超え、その後も上昇し、23年前（1992年前半）の1.80倍程度の水準まで上昇しており、雇用情勢は改善傾向にある（**図表Ｉ－２－１**）。

図表Ｉ－２－１　完全失業率と求人倍率（季節調整値）

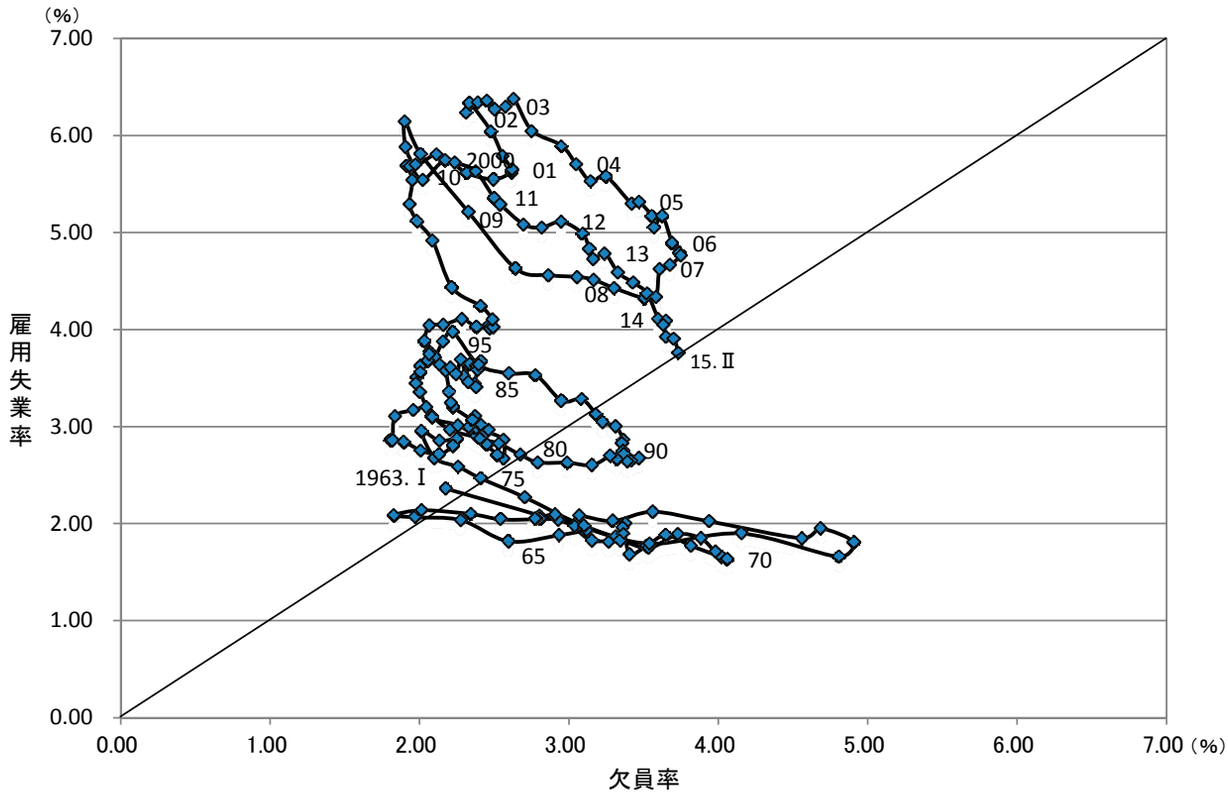


（注）１．有効求人倍率及び新規求人倍率は、新規学卒者を除きパートを含む。
　　２．完全失業率は右目盛り、有効求人倍率及び新規求人倍率は左目盛り。
資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

労働力需給は逼迫

雇用失業率と欠員率の推移（ＵＶ曲線）により労働力需給の状況をみると、1990年代以前に比べると引き続きミスマッチは大きい状況にある（**図表Ｉ－２－２**の曲線が右上方に位置）。しかしながら、曲線は労働力需給が均衡しているともいわれる水準（雇用失業率＝欠員率）にほぼ位置しており、労働力需給は逼迫している（**図表Ｉ－２－２**）。

図表Ⅰ－２－２　雇用失業率と欠員率の推移（1963年Ⅰ期～2015年Ⅱ期：季節調整値）

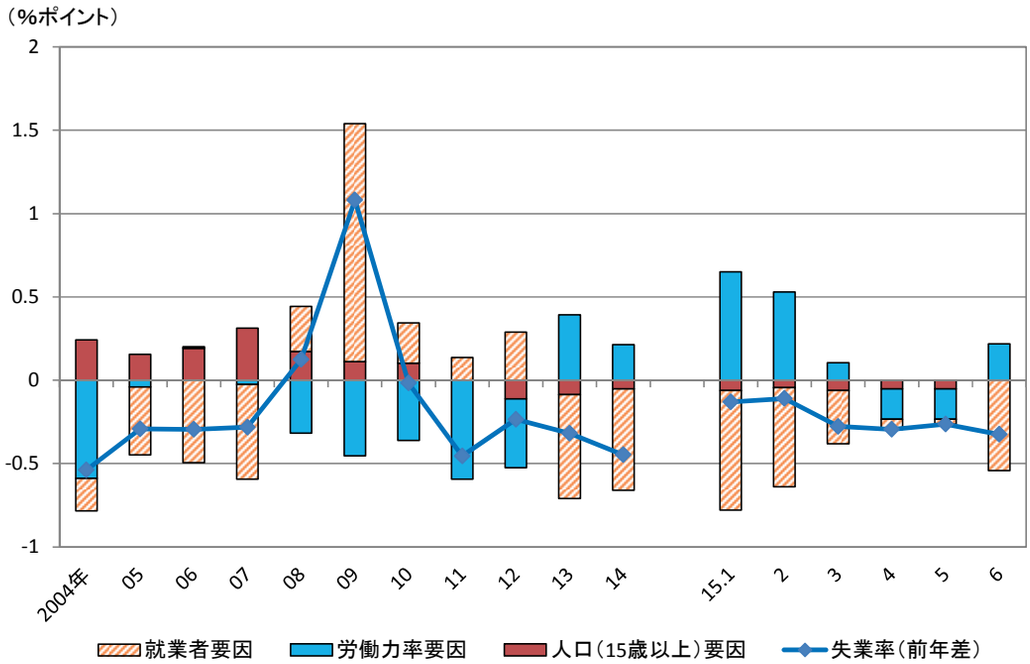


（注）欠員率＝（有効求人数－就職件数）／（(有効求人数－就職件数）＋雇用者数）×100
　　雇用失業率＝完全失業者数／（完全失業者数＋雇用者数）×100
資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

就業者数の増加と人口の減少により完全失業率は引き続き低下

2014年から2015年にかけて完全失業率（前年差）が低下している要因を人口要因（15歳以上）、就業者要因、労働力率要因に分けてみると、2013年から2014年にかけて完全失業率を低下させている要因と同様に、その要因は就業者数の増加と人口（15歳以上）の減少によるものとなっている（**図表Ⅰ－２－３**）。

図表Ⅰ－２－３　完全失業率（前年差）の要因分解



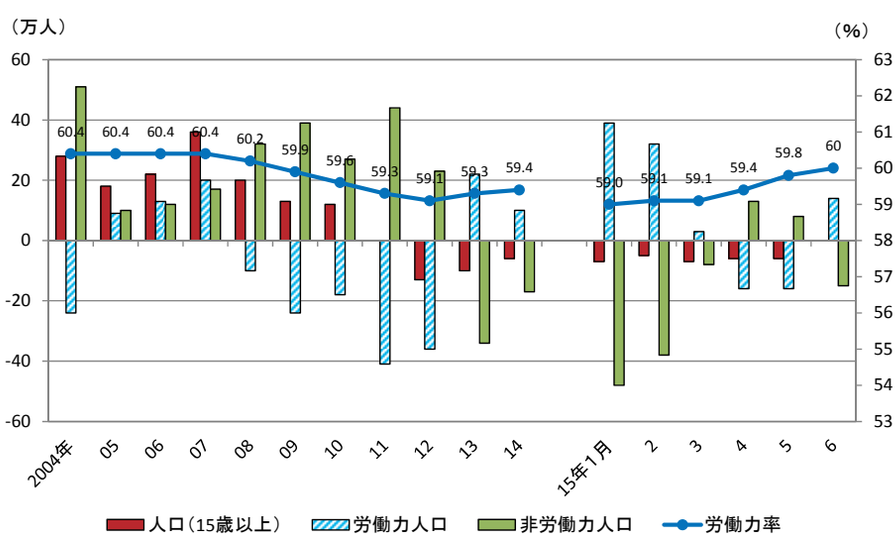
（注）計算方法は、以下の通り。第１項が人口要因、第２項が労働力率要因、第３項が就業者要因。
ＵＲ：失業率、Ｎ：人口、Ｌ：労働力人口、Ｅ：就業者数、ＬＲ：労働力率

$$\Delta UR = \frac{E}{LR * N^2}\Delta N + \frac{E}{LR^2 * N}\Delta LR - \frac{1}{LR * N}\Delta E + \frac{E}{LR^2 * N^2}\Delta LR \Delta N$$

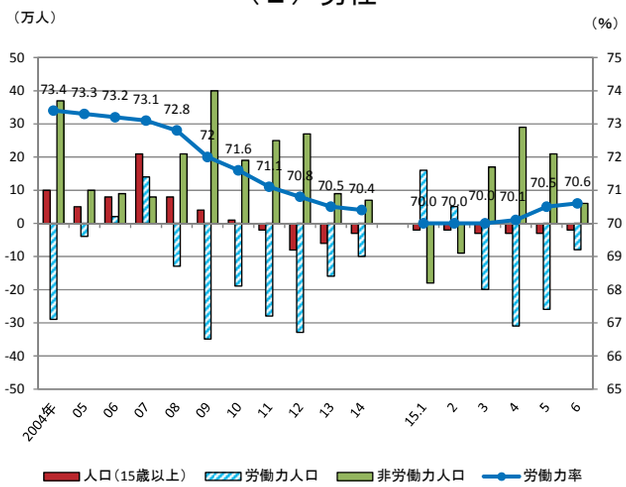
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

労働力率については、男女別にみると、景気の回復などを反映して、女性を中心に非労働力人口が減少し労働力人口が増加するなど労働力率は上昇し、また、年齢別にみると、高年齢層（55～64歳、65歳以上）や女性の35～44歳などの労働参加が進んでいることからこの層を中心に労働力率が上昇するなど、概ね完全失業率を押し上げる要因となっている（**図表Ⅰ－２－４、図表Ⅰ－２－５**）。

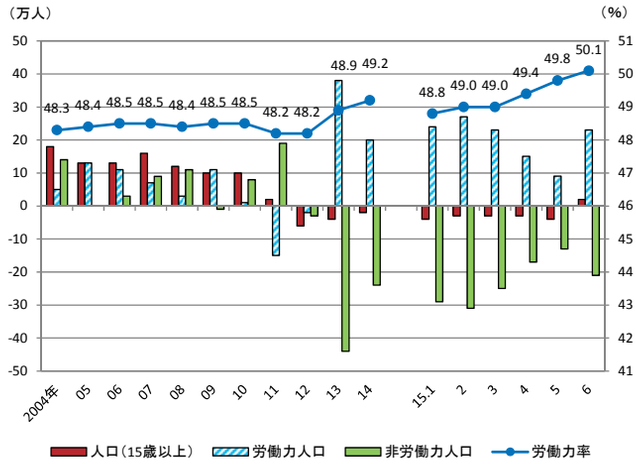
図表Ⅰ－２－４　労働力率と人口（15歳以上）・労働力人口・非労働力人口（前年差）
（１）男女計



（２）男性



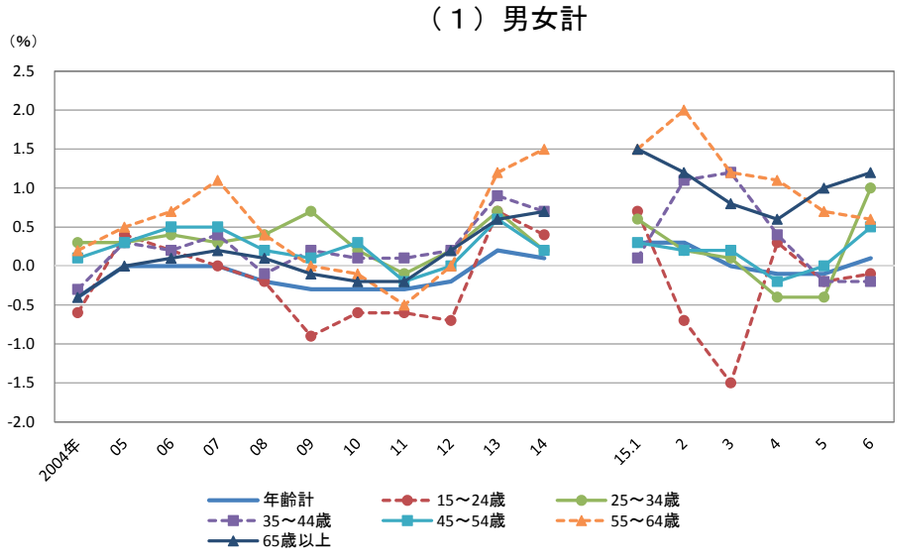
（３）女性



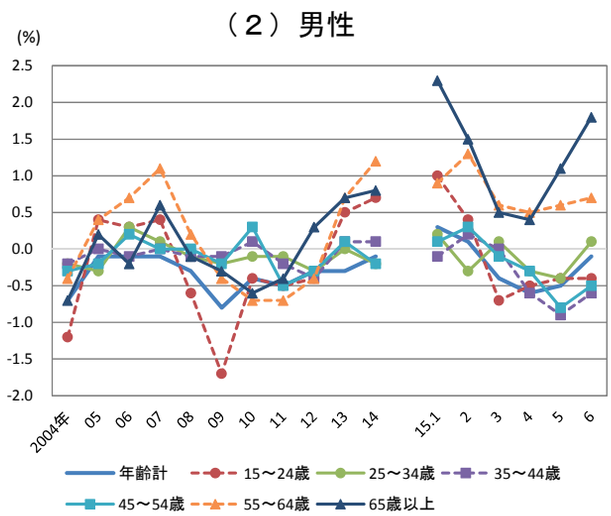
（注）労働力率は右目盛り、人口（15歳以上）、労働力人口、非労働力人口は左目盛りである。
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

図表Ｉ－２－５　年齢別労働力率（前年差）の推移（男女計）

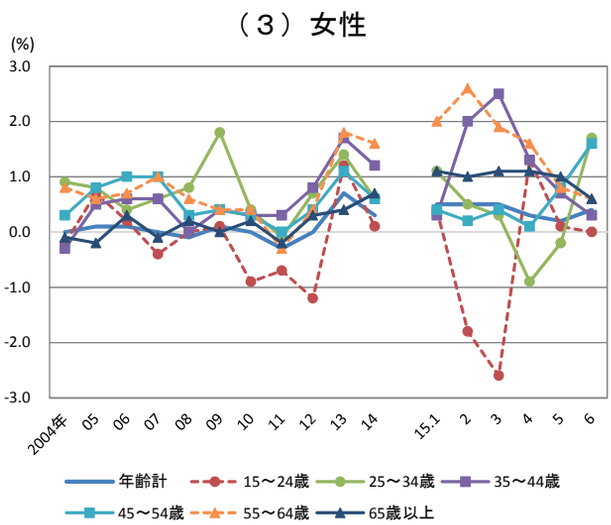
（１）男女計



（２）男性



（３）女性

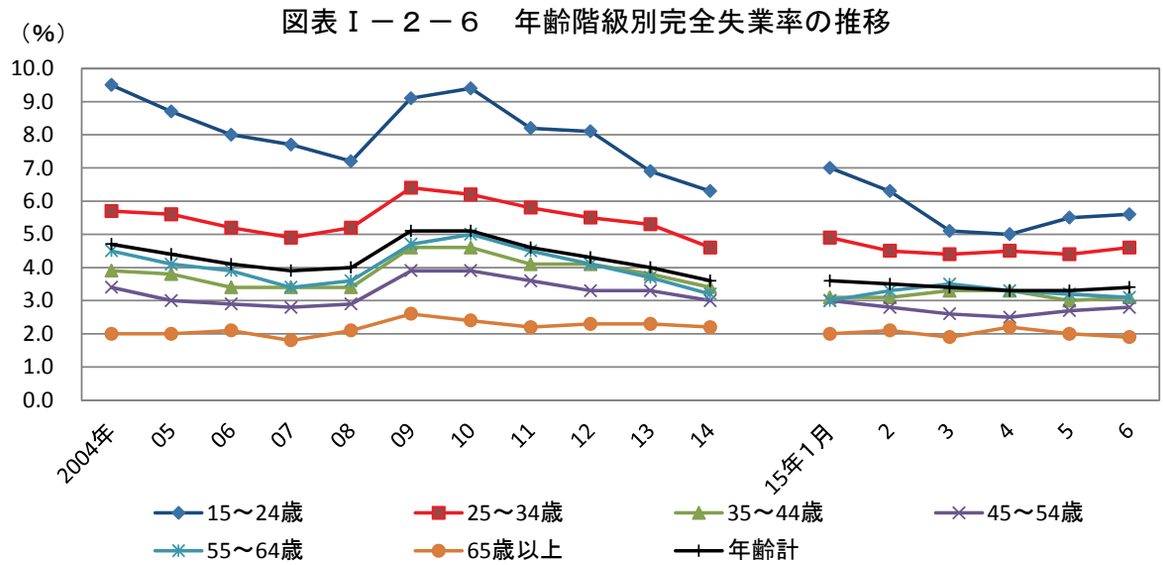


資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

完全失業率は若年層を中心にどの年齢層でも低下

完全失業率の動きを年齢別にみると、15～24歳層で2010年に9.4％となった後、大きく低下し、2014年には6.3％まで低下している。また、他の年齢層のいずれにおいても、この間、完全失業率は低下している（**図表Ｉ－２－６**）。

図表Ｉ－２－６　年齢階級別完全失業率の推移

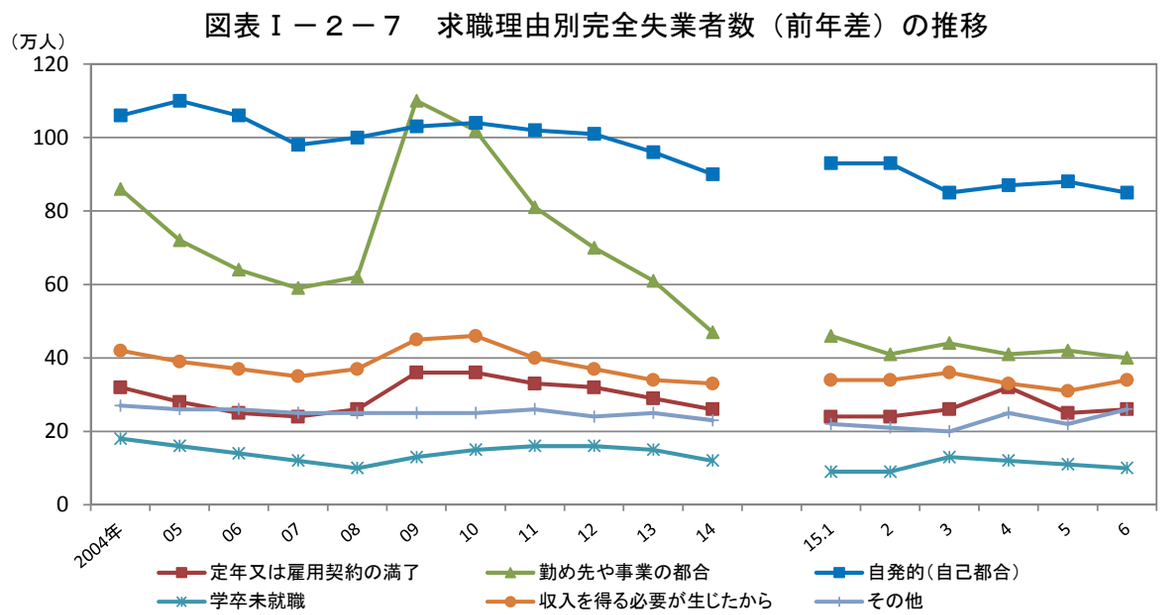


（注）月次の数値は、季節調整値。
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

完全失業者は非自発的な離職理由を中心に大きく減少

完全失業者数を求職理由別にみると、概ね全ての理由で減少傾向が続いている。特に、非自発的な離職理由である「勤め先や事業の都合による離職」については、2010年の104万人から2014年の47万人へと半減している（**図表Ｉ－２－７**）。

図表Ｉ－２－７　求職理由別完全失業者数（前年差）の推移

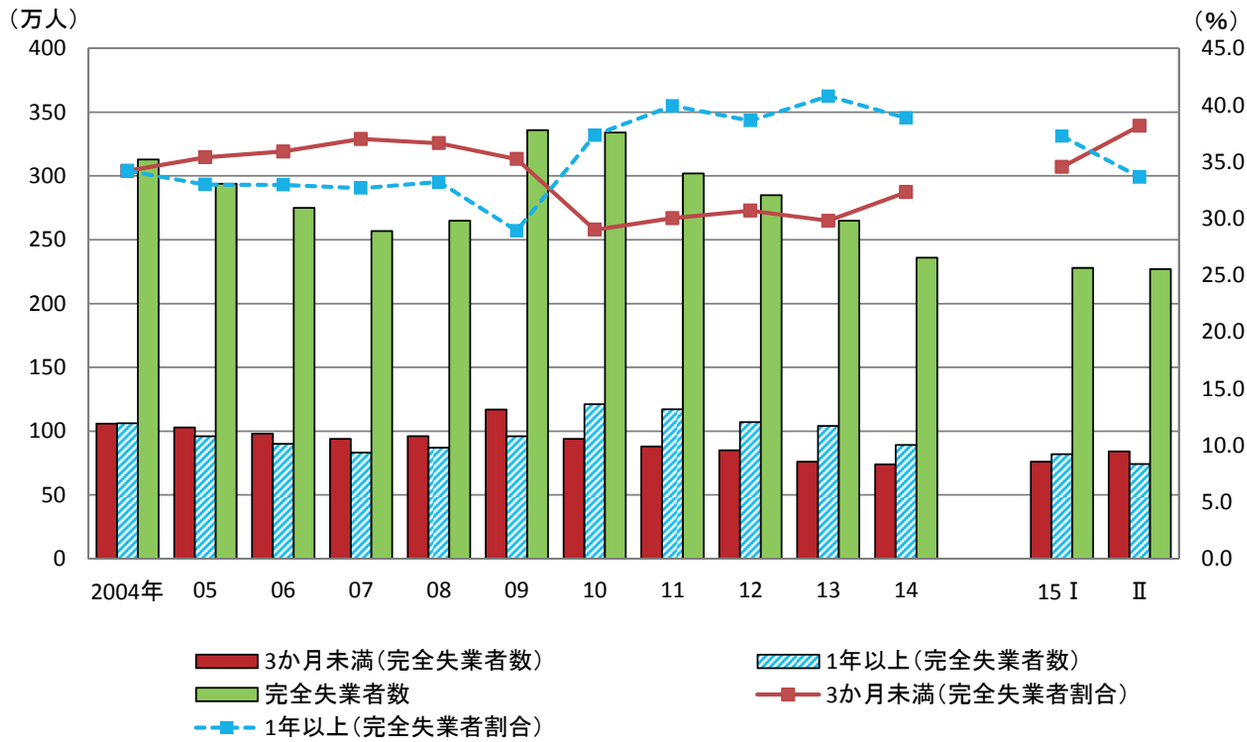


資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

長期失業者は大きく減少

完全失業者数を失業期間別にみると、景気回復の動きを反映して３か月未満の短期の失業者数は大きく減少してきていたが、１年以上の長期失業者も2014年には87万人と大きく減少し、100万人を切る水準となっている（**図表Ⅰ－２－８**）。

図表Ⅰ－２－８　完全失業者の失業期間別の推移

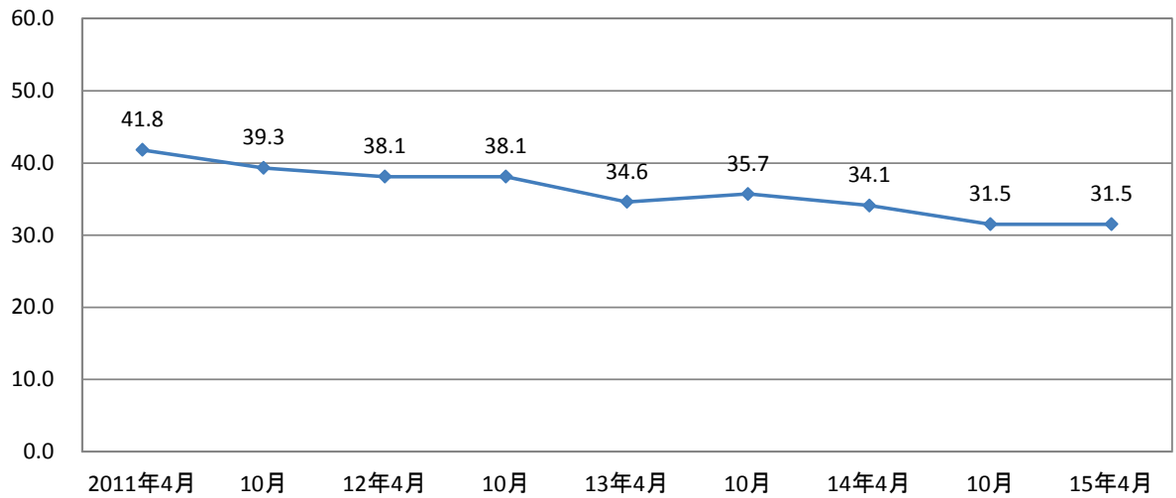


（注）完全失業者割合は右目盛り、完全失業者数は左目盛りである。完全失業者割合は、失業期間が分かっている完全失業者数の合計に対する失業期間別完全失業者数の割合である。
資料出所：総務省「労働力調査」（詳細集計）より作成。

勤労者の失業不安は和らいできている

連合総研「勤労者短観」により勤労者の「今後１年間に失業する不安を感じる」割合をみると、雇用情勢の改善などを受けて、その割合は低下傾向で推移しており、勤労者の失業不安は和らいできている（**図表Ⅰ－２－９**）。

図表Ⅰ－２－９　今後１年間に失業する不安を感じる割合（20～64歳）

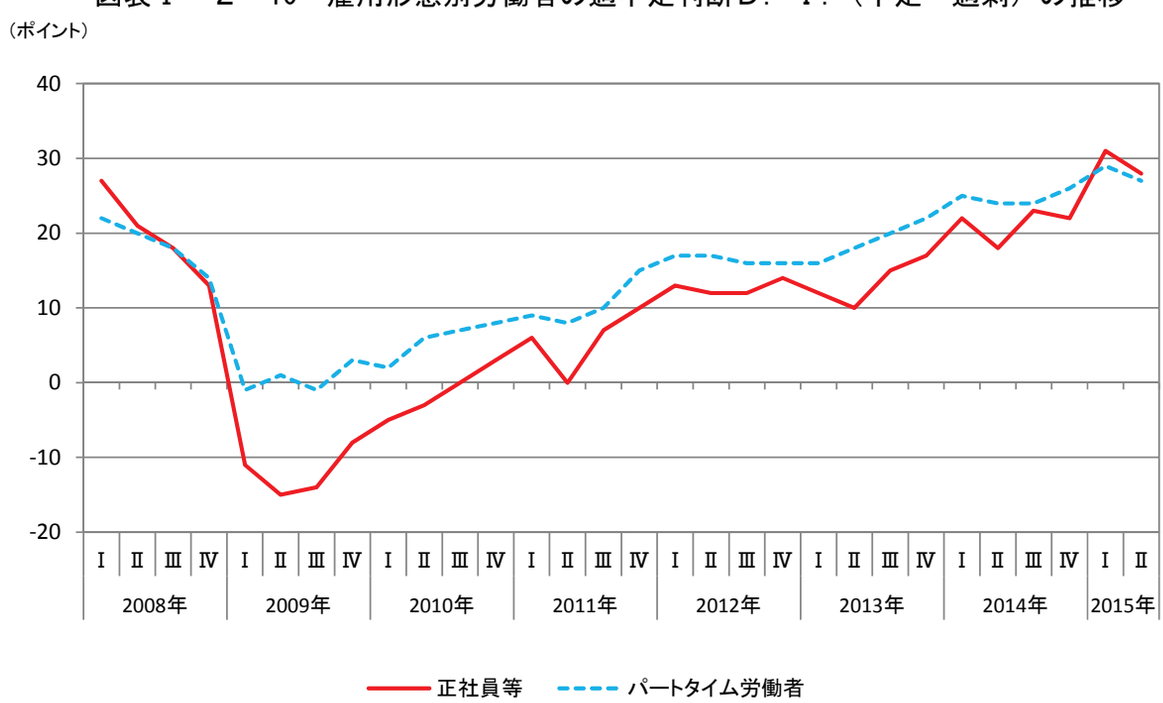


（注）失業不安を感じる＝「かなり感じる」＋「やや感じる」
資料出所：連合総研「勤労者短観」より作成。

正社員・パートタイム労働者の人手は引き続き不足超過

労働者の過不足の状況について、厚生労働省「労働経済動向調査」により雇用形態別にみると、正社員等とパートタイム労働者ともに引き続き不足超過となっているが、その程度は、正社員等とパートタイム労働者では同じかやや正社員等が上回っている（**図表Ⅰ－２－10**）。

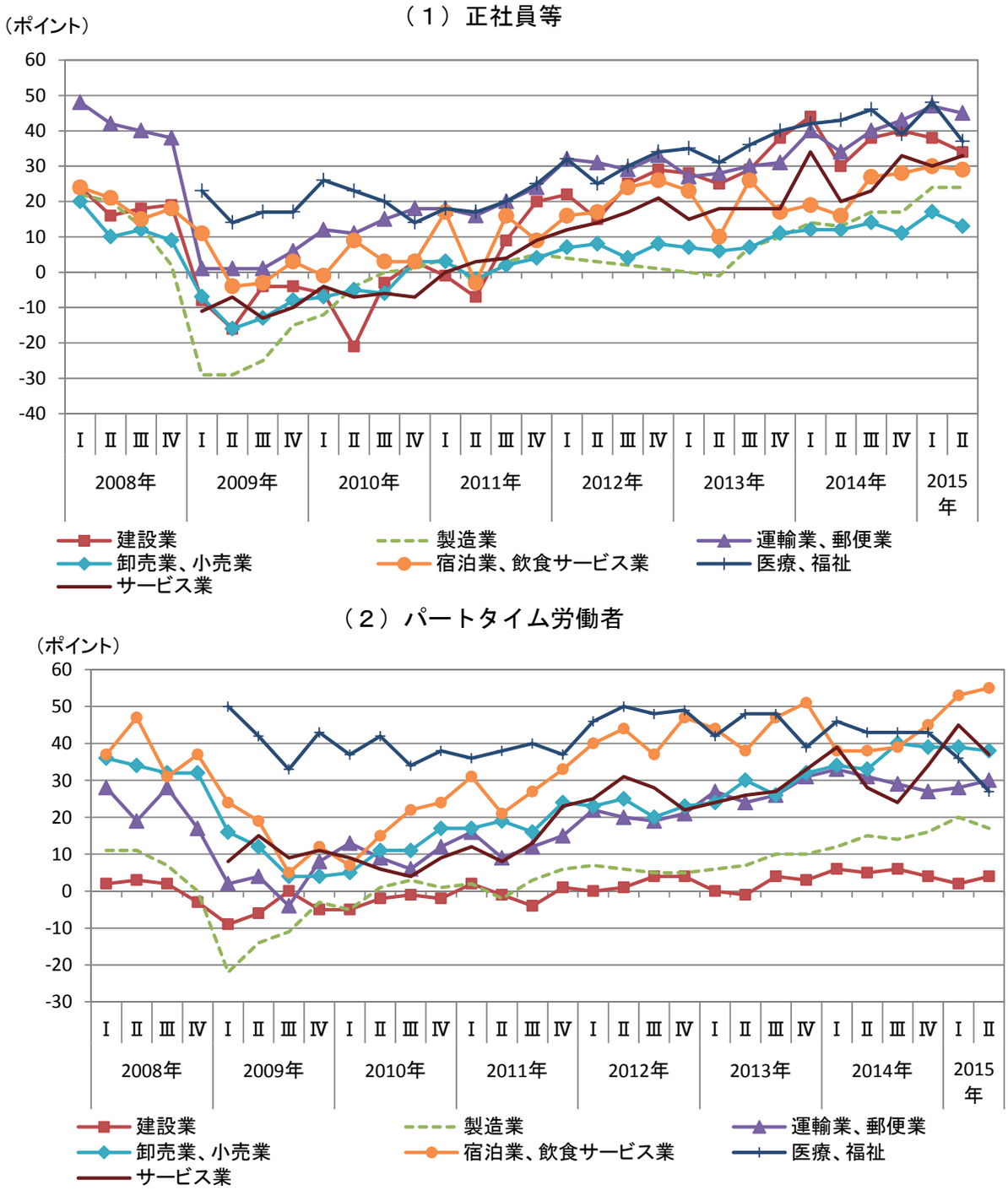
図表Ⅰ－２－10　雇用形態別労働者の過不足判断Ｄ．Ⅰ．（不足－過剰）の推移



（注）１．Ⅰは２月調査、Ⅱは５月調査、Ⅲは８月調査、Ⅳは11月調査のこと。
２．2008年以前は内訳の産業別において「医療福祉」を含まない等のため、2009年以降と厳密には接続しない。
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

また、産業別にみると、正社員等では、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、「建設業」などで不足超過の割合が高いなど全ての産業で不足超過となっている。パートタイム労働者でも、全産業で不足超過となっているが、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「サービス業」などで特にその割合が高くなっている（**図表Ⅰ－２－11**）。

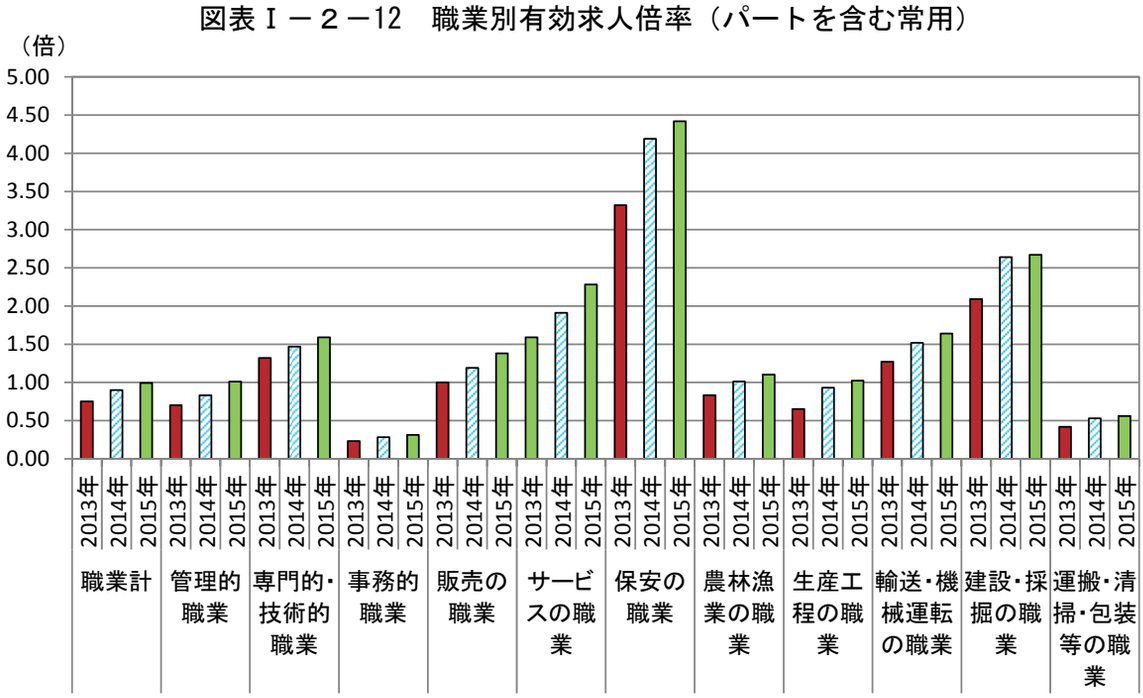
図表Ⅰ－２－11　主な産業別労働者の過不足判断Ｄ．Ⅰ．（不足－過剰）の推移



（注）１．Ⅰは２月調査、Ⅱは５月調査、Ⅲは８月調査、Ⅳは11月調査のこと。
２．「サービス業」は2008年と2009年では分類が異なり、「医療、福祉」は2009年より調査を行っている。
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

職業別に労働力需給の状況について、2015年６月の職業別有効求人倍率（パートを含む常用）によりみると、人手の不足超過の割合が高かった産業に関連する「保安の職業」（4.42倍）、「建設・採掘の職業」（2.67倍）、「サービスの職業」[1]（2.28倍）、「輸送・機械運転の職業」（1.64倍）などで高くなっている（**図表Ⅰ－２－12**）。

図表Ⅰ－２－12　職業別有効求人倍率（パートを含む常用）



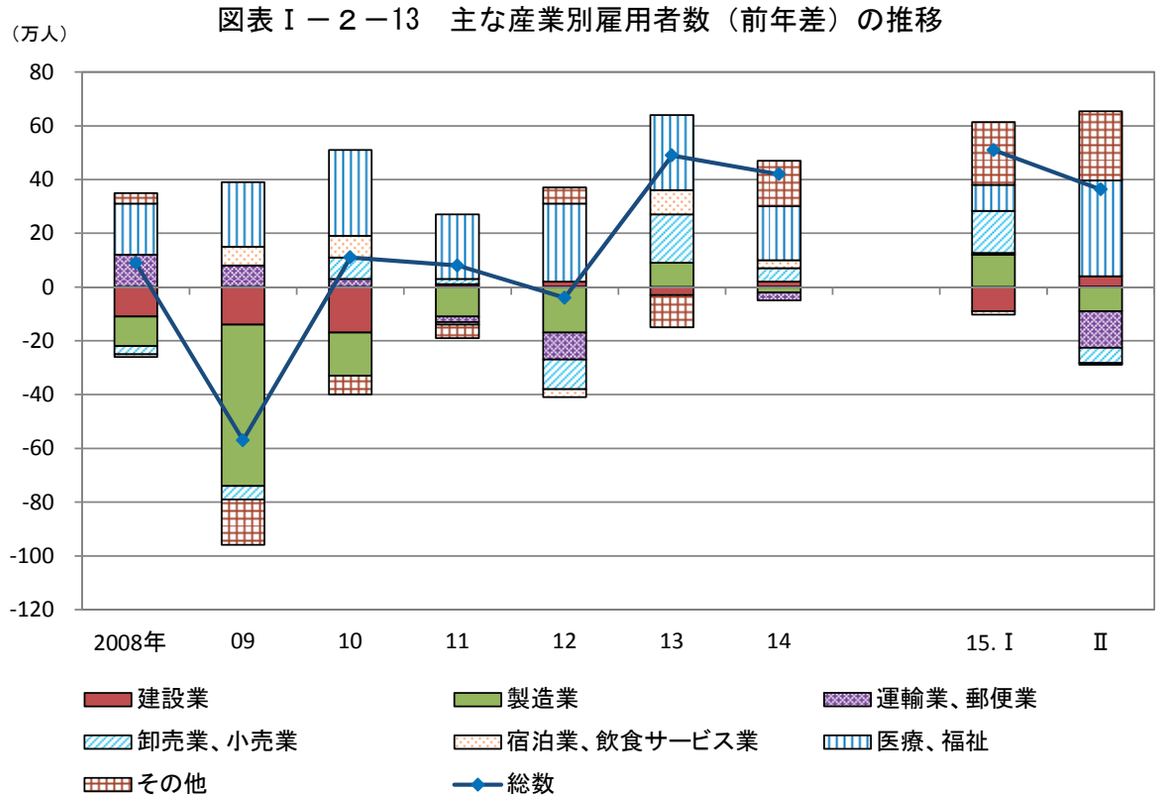
（注）各年６月の値（原数値）。
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

医療福祉などを中心に雇用者数は増加

就業者数の増加が完全失業率の低下要因の一つであったが、就業者数の多くを占める雇用者数についても引き続き増加している。雇用者数の動きを産業別にみると、正社員等で人手の不足超過割合が高かった医療福祉などを中心に雇用者数は引き続き増加している（**図表Ⅰ－２－13**）。

[1] 保険医療サービスの職業、介護サービスの職業、接客・給仕の職業、飲食物調理の職業などである。

図表Ⅰ－２－13　主な産業別雇用者数（前年差）の推移



（注）産業大分類において、2014年の雇用者数の多い上位６産業などを掲載。
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

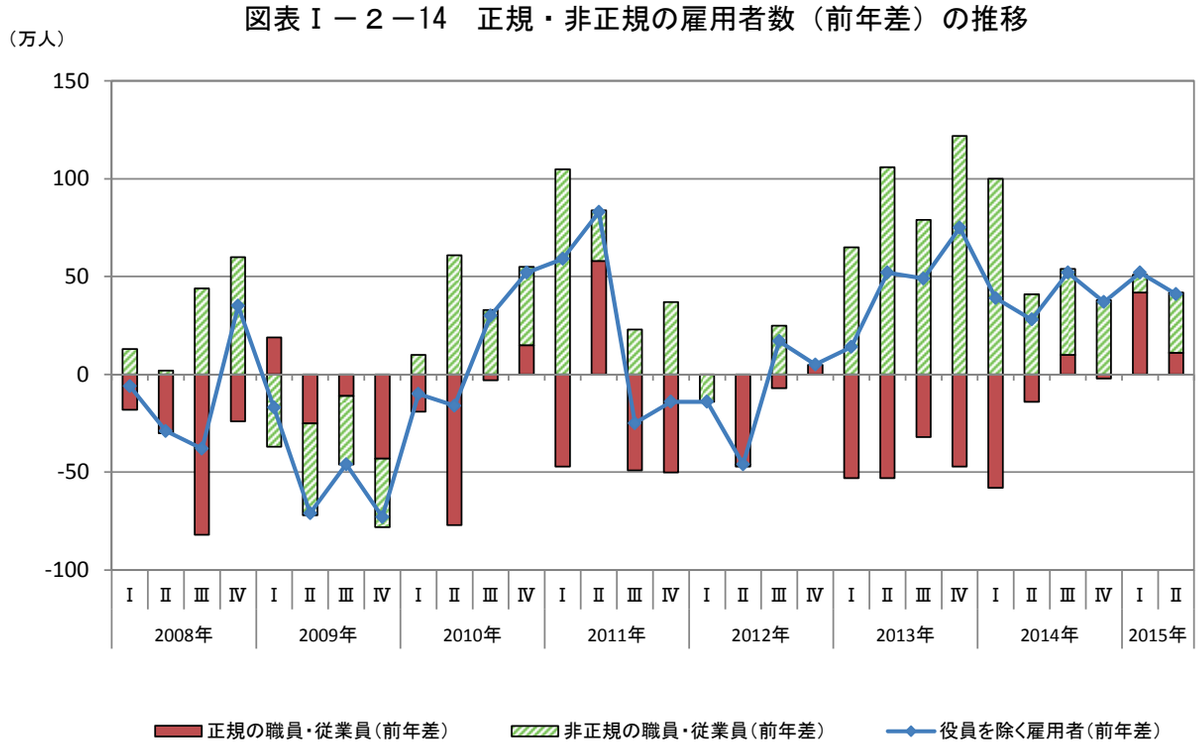
非正規雇用は引き続き増加し、正規雇用も増加に転じる

雇用者数の動きについて雇用形態別にみると、非正規の職員・従業員の雇用者数は、引き続き増加している。一方、正規の職員・従業員の雇用者数も人手不足などの状況を反映して減少から増加に転じている[2]（**図表Ⅰ－２－14**）。

この動きを年齢別にみると、非正規の職員・従業員の雇用者数については、団塊の世代（1947～1949年生まれ）が65歳を超える中、65歳以上層で特に大きく増加しており、45～55歳層などでも増加している。正規の職員・従業員の雇用者数については、団塊ジュニア世代（1971～1974年生まれ）が40歳代半ばにさしかかる中、45～55歳層などを中心に増加している。また、15～24歳についても減少から増加に転じている[3]（**図表Ⅰ－２－15**）。

[2] 正規の職員・従業員の雇用者数の増加には、例えば、日本郵政グループにおける 2014 年６月の一般職（転居を伴う転勤なし、期間雇用社員と短時間社員からの正社員登用者と新規採用者で構成）の創設やコープさっぽろにおける同じく 2014 年６月のエリア職員制度（人事異動がエリア内に限られる、約 700 人の契約社員を登用）の新設などのいわゆる地域限定正社員の増加なども含まれるものと思われる（JILPT Business Labor Trend 2014. ４、2014. ８などにより作成）。
[3] 雇用者数全体で年齢別にみると、45～54 歳層と 65 歳以上層などで増加している。

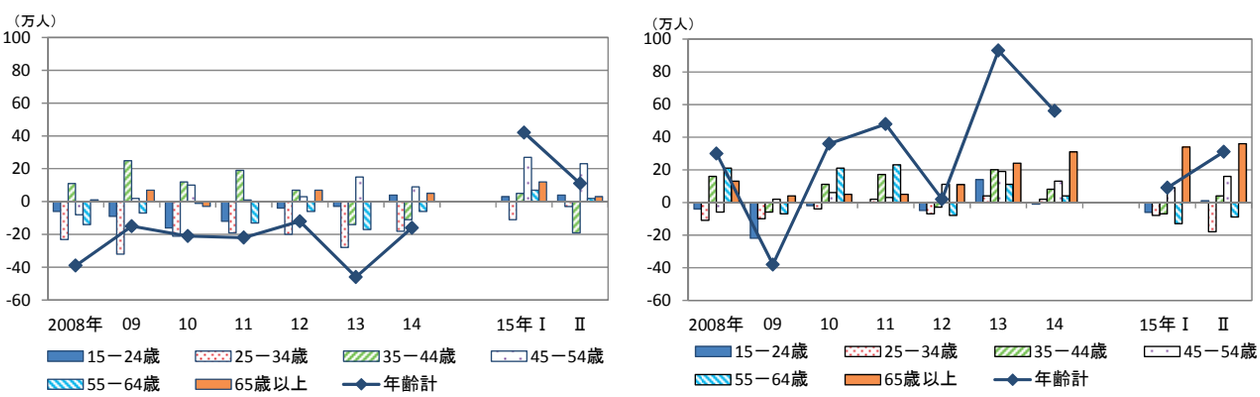
図表Ⅰ－２－14　正規・非正規の雇用者数（前年差）の推移



（注）「正規」とは「正規の職員・従業員」、「非正規」とは「非正規の職員・従業員」のこと。
資料出所：総務省「労働力調査」（詳細集計）より作成。

図表Ⅰ－２－15　年齢階級別正規・非正規の雇用者数（前年差）の推移

（１）正規雇用者数　　（２）非正規雇用者数

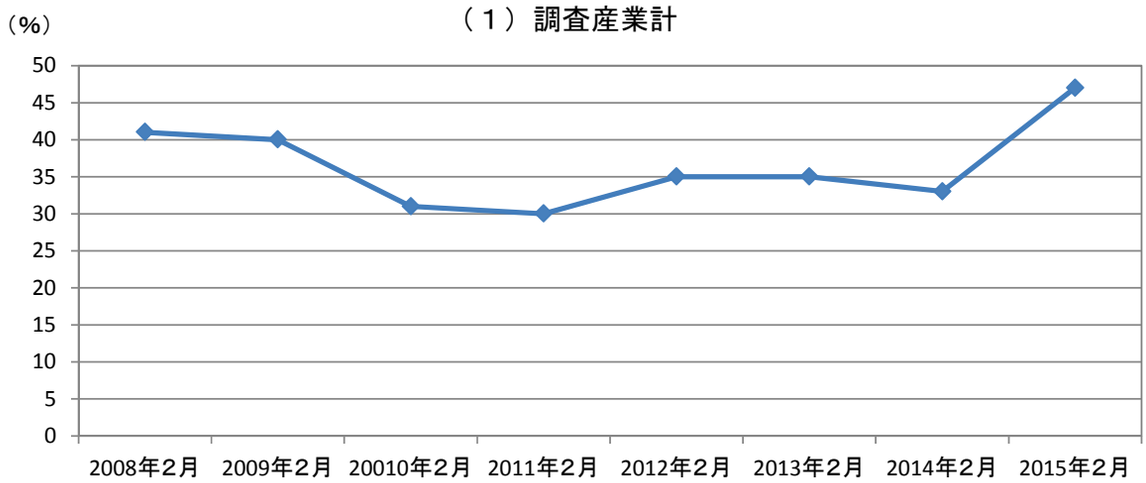


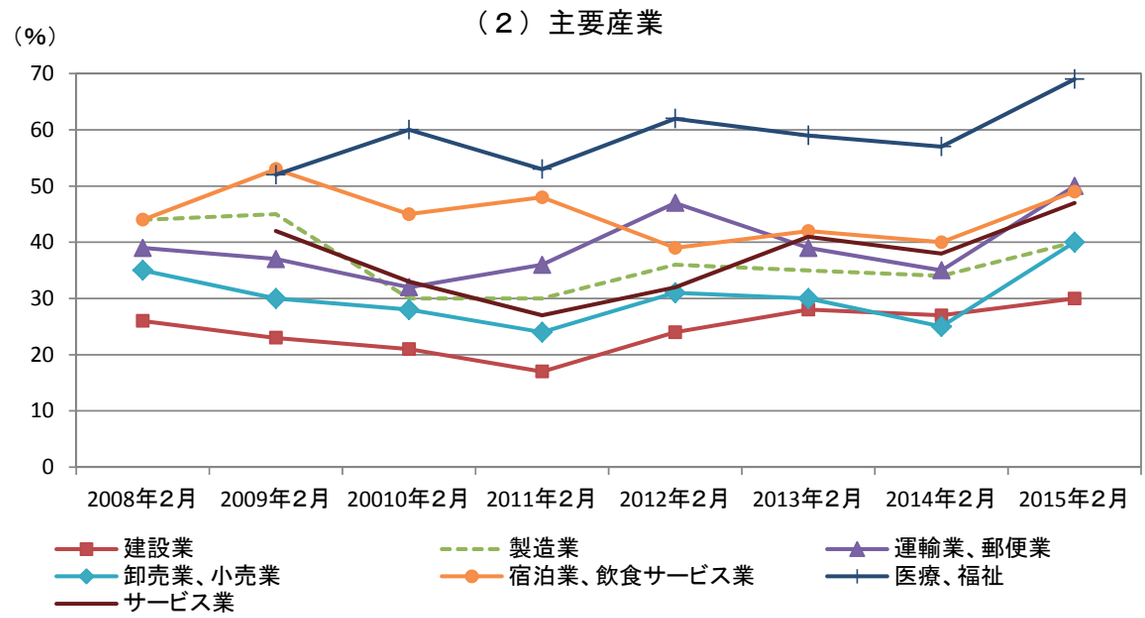
（注）「正規」とは「正規の職員・従業員」、「非正規」とは「非正規の職員・従業員」のこと。
資料出所：総務省「労働力調査」（詳細集計）より作成。

正社員以外の労働者から正社員への登用実績割合は増加

正社員以外の労働者から正社員への登用状況について、厚生労働省「労働経済動向調査」によりみると、「登用実績あり」の事業所の割合は2014年２月（33%）から2015年２月（47%）にかけて上昇し、同調査においてさかのぼれる2008年２月以降で最も高い割合となっている。特に正社員の人手の不足超過の割合が高かった「医療、福祉」や「運輸業、郵便業」などで割合が高くなっている（**図表Ⅰ－２－16**）。

図表Ⅰ－２－16　正社員以外の労働者から正社員への登用実績の割合（過去１年間の実績）





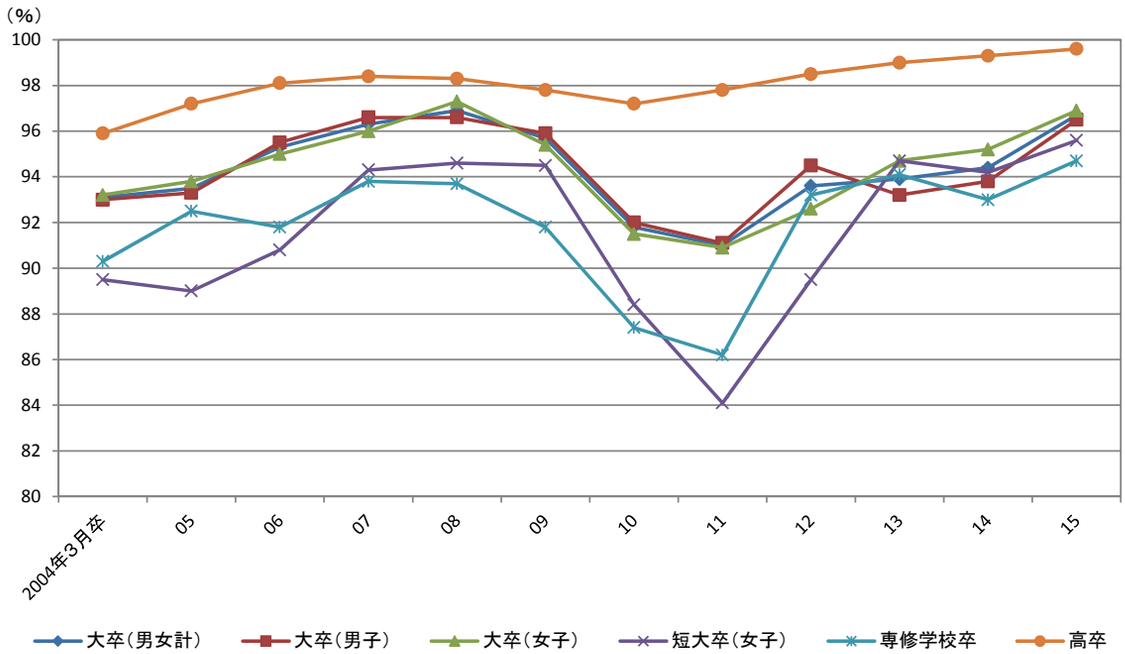
（注）１．「正社員」とは、事業所で正社員とする者をいう。「過去１年間の実績」とは、例えば2015年２月の場合、「2014年２月から2015年１月まで」の登用の実績のことである。
２．「サービス業」は2008年と2009年では分類が異なり、「医療、福祉」は2009年より調査を行っている。
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

新規学卒者の就職環境は回復傾向が続いている

2015年３月末卒の新規学卒者の就職（内定）率について、厚生労働省等の調査によりみると、2014年３月末卒に比べ、高卒99.6%（2014年３月卒99.3%）、専修学校卒94.7%（同93.0%）、短大卒95.6%（女子）（同94.2%）、大卒（男女計）96.7%（同94.4%）など全て上昇しており、概ね直近のピークであるリーマンショック前（2008年３月卒）以前の水準と同じかそれ以上となっている（**図表Ⅰ－２－17**）。

また、新卒採用計画について、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（2015年６月調査）によりみると、2015年度の計画（前年度比）は、大企業（10.0%増）、中堅企業（5.5%増）、中小企業（7.9%増）ともに増加となり、規模計では8.0%増となっている。また、2016年度の計画も規模計で前年度比5.0%増となっており、新規学卒者の就職環境は回復傾向が続いている（**図表Ⅰ－２－18**）。

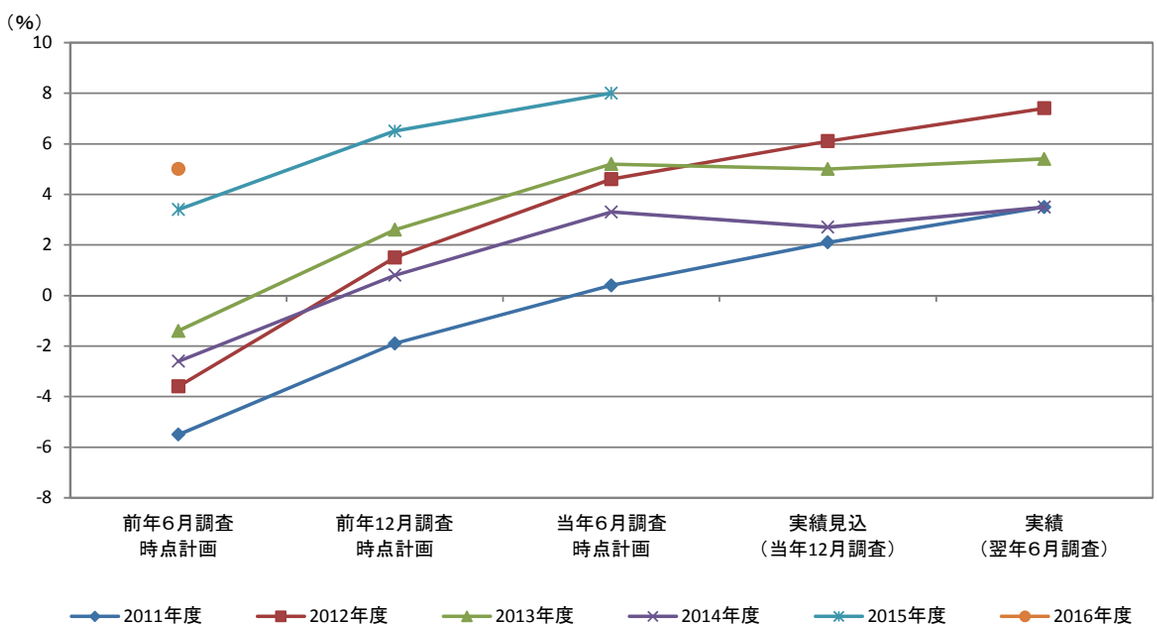
図表Ⅰ－２－17　新規学卒者の就職（内定）率の推移



（注）１．大卒、短大卒、専修学校卒については、厚生労働省と文部科学省共同で調べた「大学等卒業者の就職状況調査」。就職率は、就職希望者に対する就職者の割合であり、当年４月１日現在の状況。
２．高卒については、厚生労働省調べ。就職内定率は、ハローワーク及び学校からの職業紹介を希望した生徒（求職者）数に対する就職者数の割合であり、当年６月末現在の状況。

資料出所：厚生労働省・文部科学省調べより作成。

図表Ⅰ－２－18　新卒採用計画（前年度比）の推移



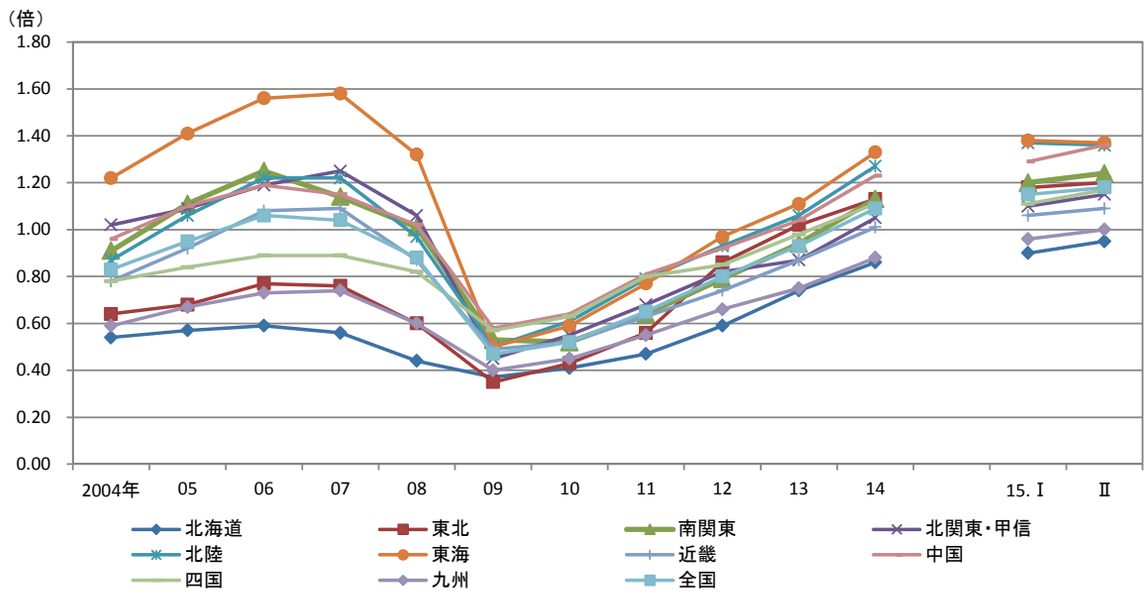
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

どの地域でも雇用情勢は改善

地域別に雇用情勢の改善の状況を有効求人倍率の推移でみると、多くの地域で有効求人倍率が１倍を超えるなど、どの地域でも雇用情勢は改善している。また、最も有効求人倍率の高い東海と最も低い北海道を比較すると、2015年Ⅱ期ではその差は0.42と直近で最も有効求人倍率の高かった2007年における差（1.02）よりも大きく縮小し、地域間の雇用情勢の格差は拡大していない（**図表Ⅰ－２－19**）。

なお、地域間の求人・求職のアンバランス（ミスマッチ指標）でみても地域間の雇用情勢の格差は拡大していない（**図表Ⅰ－２－20**）。

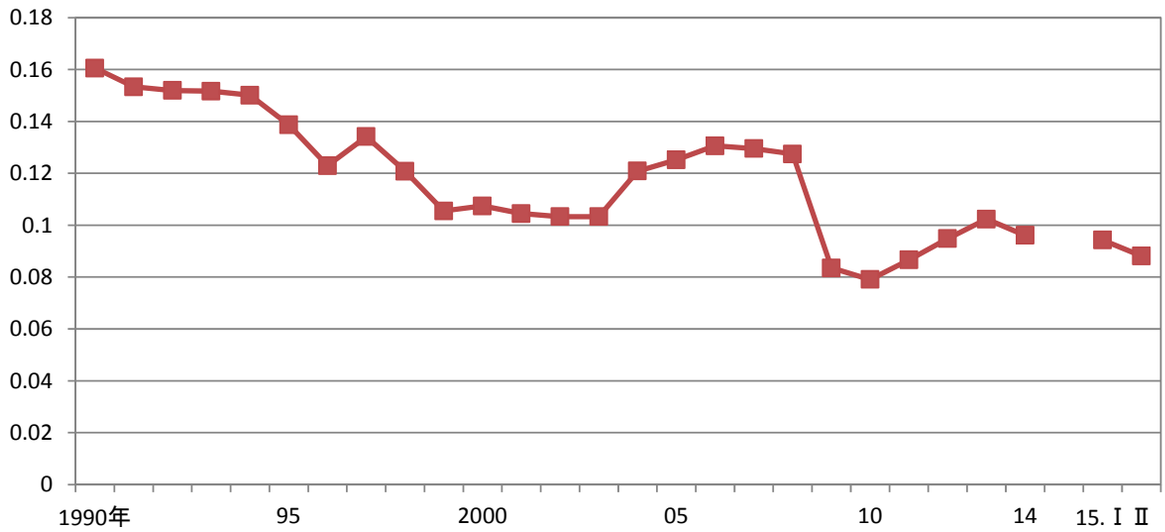
図表Ⅰ－２－19　地域別有効求人倍率の推移



（注）１．2015年Ⅰ期及びⅡ期は季節調整値。
２．各ブロックの構成県は、以下のとおり。
北海道（北海道）、東北（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）、南関東（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）、北関東・甲信（茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県）、北陸（新潟県、富山県、石川県、福井県）、東海（岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）、近畿（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）、中国（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）、四国（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）、九州（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

図表Ⅰ－２－20　地域間のミスマッチ指標



（注）１．地域間ミスマッチ指標＝$\frac{1}{2}\sum_{i=1}^{N}\left|\frac{U_i}{U}-\frac{V_i}{V}\right|$

Ｕｉ：都道府県iの有効求職者数、Ｕ：有効求職者数、Ｖi：都道府県iの有効求人数、Ｖ：有効求人数

２．2015年Ⅰ期及びⅡ期は原数値。

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

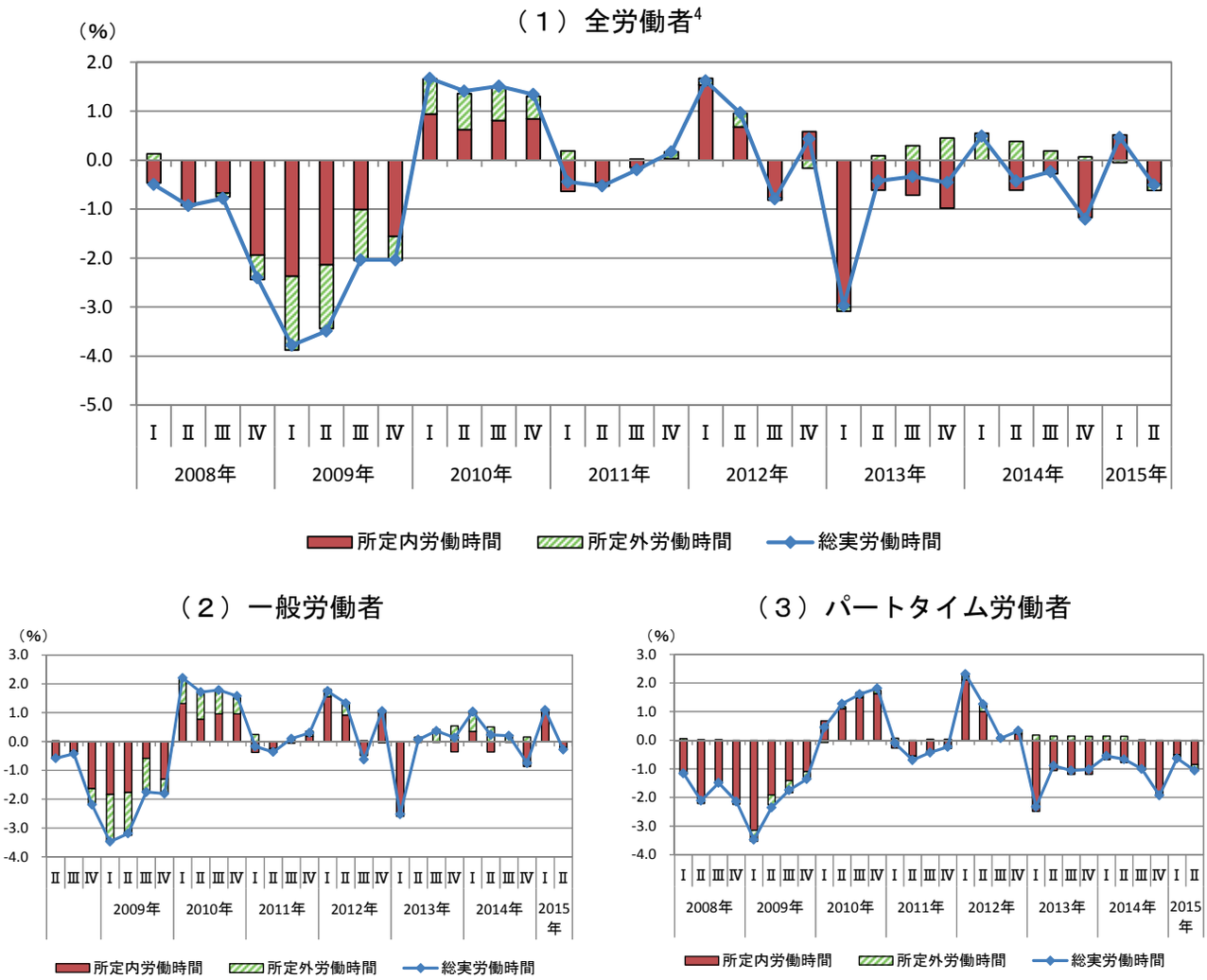
第２節　雇用情勢改善下の労働時間・賃金

総実労働時間はやや減少

労働時間の状況について、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によりみると、雇用情勢が改善する中で、2014年から2015年にかけて、概ね所定内労働時間が減少して推移していることから、総実労働時間はやや減少している。

これを就業形態別にみると、パートタイム労働者については、所定内労働時間が減少して推移するなど総実労働時間は概ね減少している。一方、一般労働者については、人手不足の状況などを反映して所定外労働時間が増加して推移するなど総実労働時間はやや増加する状況もみられる（**図表Ⅰ－２－21**）。

図表Ⅰ－２－21　月間総実労働時間（前年同期比）の推移（事業所規模５人以上）



（注）月間総実労働時間・月間所定内労働時間・月間所定外労働時間について、2014年以前は2015年１～６月のそれぞれの実数・指数と各月のそれぞれの指数により各月の実数を試算し、2015年以降はそれぞれの実数を用い、それにより寄与度等を計算し作成。
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

[4] 全労働者とは、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における常用労働者のことである（以下この章において同じ）。

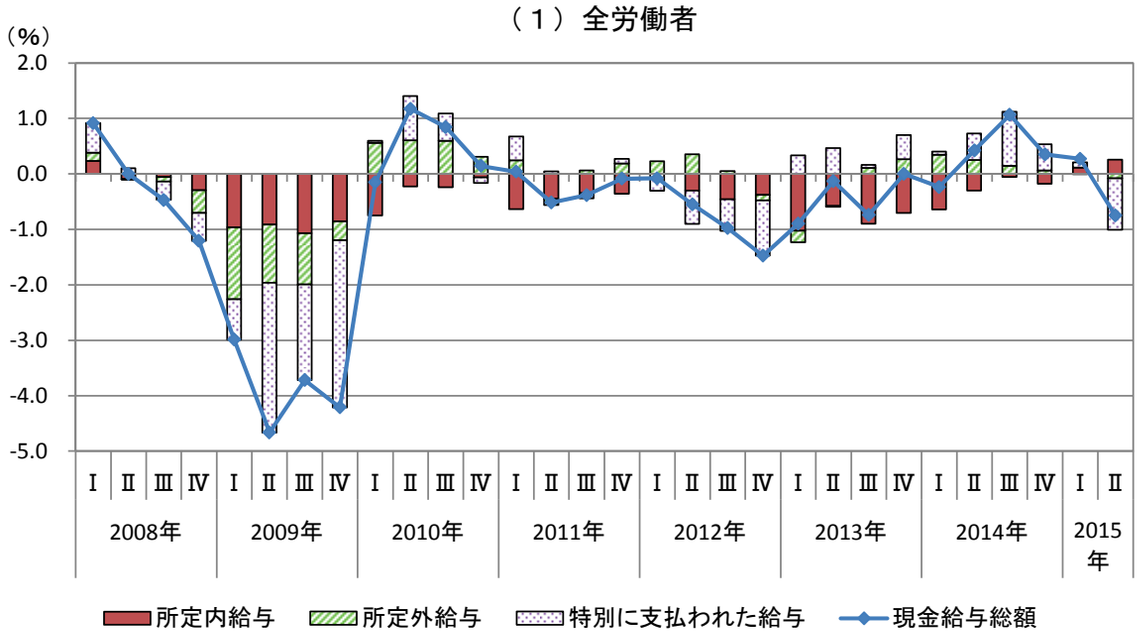
現金給与総額は概ね増加に転じる

賃金の状況について、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によりみると、2014年において所定外給与や特別に支払われた給与が増加したことにより現金給与総額（名目賃金）は増加に転じた。2015年に入ってからも、所定内給与が増加に転ずるなど現金給与総額（名目賃金）は増加している[5]（**図表Ⅰ－２－22、図表Ⅰ－２－23**）。

なお、第１節でみた人手不足（労働力需給の逼迫）と賃金の上昇との関係について、雇用人員判断Ｄ．Ⅰ．（過剰－不足）と全労働者の所定内給与の伸びとの関係でみると、人手不足と賃金上昇には関連性がみられるが、1980年代前半や1980年代後半～1990年代に比べ人手不足の超過割合に対する所定内給与の伸びは低くなっている[6]（**図表Ⅰ－２－24**）。

図表Ⅰ－２－22　現金給与総額（前年同期比）の推移（事業所規模５人以上）

（１）全労働者

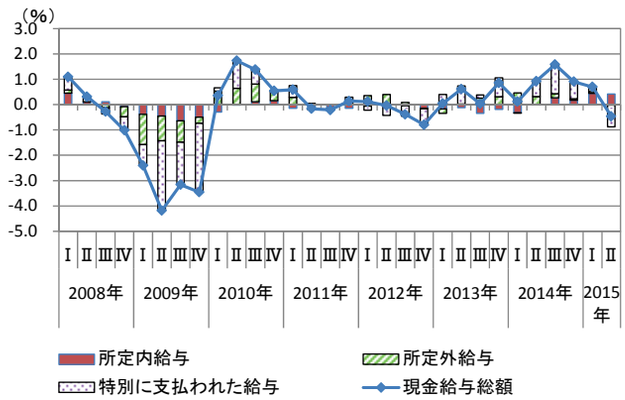


[5] 2015年Ⅱ期の現金給与総額は、大きく減少している。これは、2015年６月（確報）において、特別に支払われた給与が大きく減少（前年同月比6.7%減：（速報　同6.5%減））したことによるものである。厚生労働省（６月（速報）報道発表資料）においては「特別に支払われた給与の大半は夏季賞与であるが、一部の事業所で５月に前倒し支給が生じた可能性があるほか、夏季賞与は７月、８月に支払われることも多いため、その動向を６月単月で見ることは適切ではなく、６～８月の状況を総合的に判断する必要があります。このため、今月の賃金の基調判断にあたっては、特別に支払われた給与を除き、所定内給与と所定外給与を合わせたきまって支給する給与（前年同月比0.4%増）で見ることが適切であると考えています。なお、きまって支給する給与でみると、実質賃金は前年同月と同水準になります。」としている。

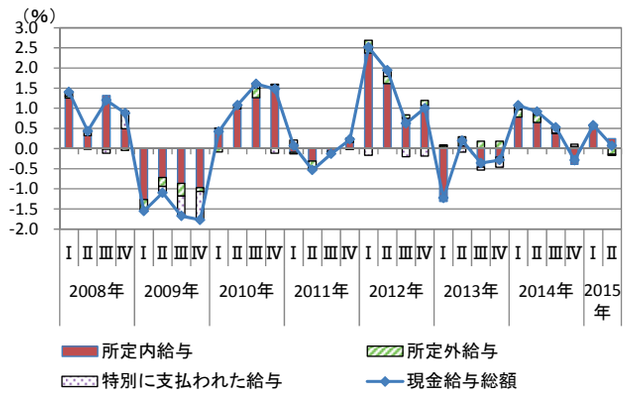
なお、６月の特別に支払われた給与の影響がでない2015年４～５月と2014年４～５月を比較すると、現金給与総額は、0.7%増となる。

[6] 1994.Ⅰ期以降しか関係する数値はとれないが、雇用人員判断Ｄ．Ⅰ．と一般労働者の所定内給与の伸びとの間にも同様の関係がみられる。

（２）一般労働者

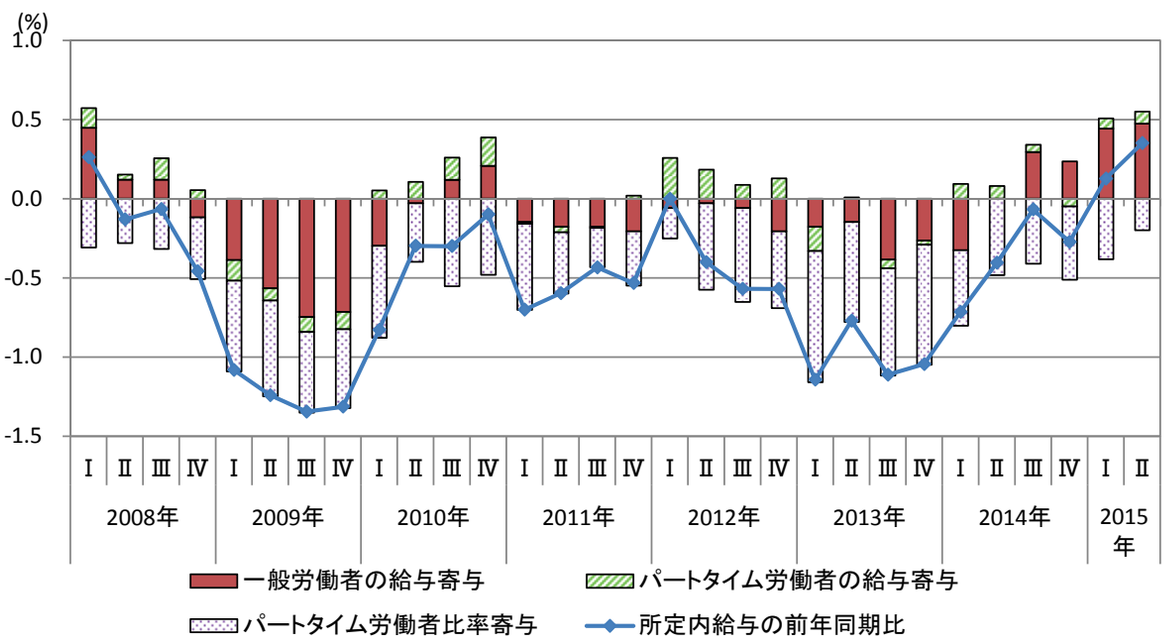


（３）パートタイム労働者



（注）2014年以前は、各月の現金給与総額・きまって支給する給与・所定内給与の実数を2015年１～６月のそれぞれの月間の実数・指数と各月の指数により試算し、各月の所定外給与と特別に支払われた給与の実数を、所定外給与＝きまって支給する給与－所定内給与、特別に支払われた給与＝現金給与総額－きまって支給する給与により試算し寄与度等を計算し、2015年以降はそれぞれの実数により寄与度等を計算し、作成。
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

図表Ⅰ－２－23　全労働者の所定内給与の増減要因（事業所規模５人以上）

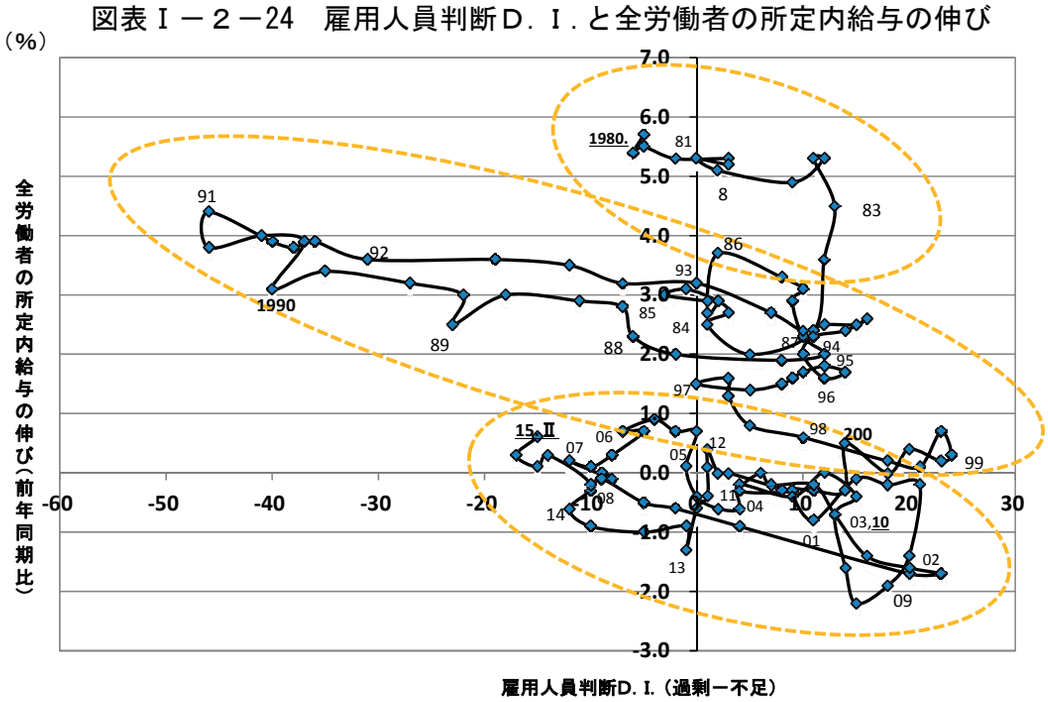


（注）１．図表Ⅰ－２－25の数値を用いた数値により試算。パートタイム労働者比率については、全労働者、一般労働者、パートタイム労働者の所定内給与の実数により試算。
２．要因分解の方法については、以下のとおり。第１項が一般労働者の給与寄与、第２項がパートタイム労働者の給与寄与、第３項がパートタイム労働者比率寄与。
W：全労働者の所定内給与、Wn：一般労働者の所定内給与、Wp：パートタイム労働者の所定内給与、R：パートタイム労働者比率

$$\frac{\Delta W}{W}=\frac{\Delta Wn\{(1-R)+(1-R-\Delta R)\}/2}{W}+\frac{\Delta W_p\{R+(R+\Delta R)\}/2}{W}+\frac{\Delta R\{W_p+(W_p+\Delta W_p)-W_n-(W_n+\Delta W_n)\}/2}{W}$$

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

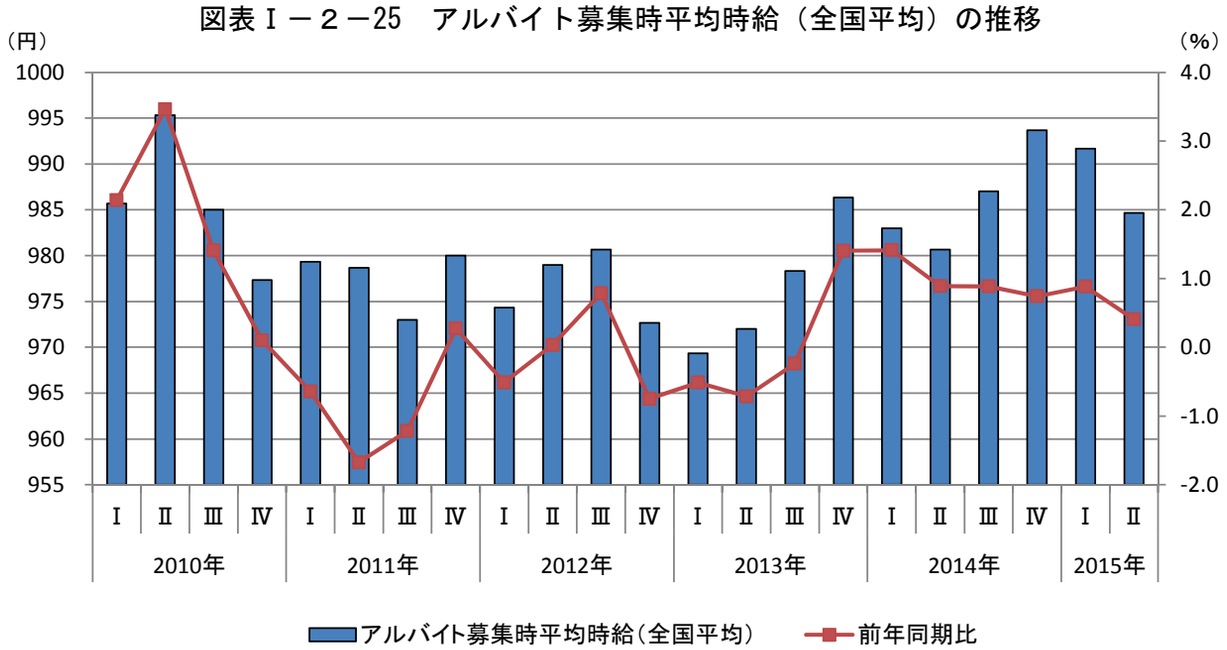
図表Ⅰ－２－24　雇用人員判断Ｄ．Ⅰ．と全労働者の所定内給与の伸び



（注）１．所定内給与の伸びは、30人以上の事業所。雇用人員判断Ｄ．Ⅰ．は、全産業計。
２．相関係数：1980年Ⅱ～83年Ⅱ（-0.6496）、1983年Ⅲ～99年Ⅳ（-0.7557）、2000年Ⅰ～2015年Ⅱ（-0.5426）
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

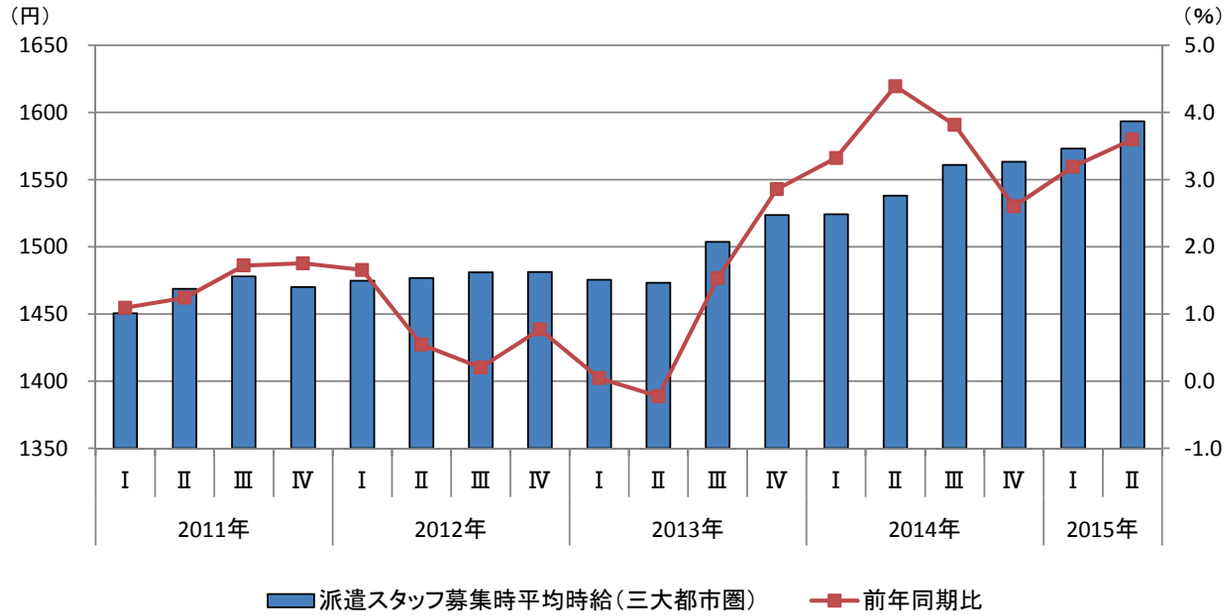
また、人手不足の状況などを反映してアルバイトや派遣スタッフの募集時の平均時給も増加している（図表Ⅰ－２－25、図表Ⅰ－２－26）。

図表Ⅰ－２－25　アルバイト募集時平均時給（全国平均）の推移



（注）１．求人情報サービス「an」において、求人情報メディア（ＰＣ・モバイル・スマートフォンサイト、有料求人誌、フリーペーパー）に掲載された求人広告173職種（2009年１～３月は164職種）について、アルバイトの平均時給（全国平均）を調査した結果を、四半期化して作成。
２．アルバイト募集時平均時給（全国平均）は左目盛り、前年同期比は右目盛り。
資料出所：株式会社インテリジェンス調査より作成。

図表Ⅰ－２－26　派遣スタッフ募集時平均時給（三大都市圏）の推移



（注）１．求人情報サイト「リクナビ派遣」に掲載された求人情報より、派遣スタッフの募集時平均時給（三大都市圏：関東・東海・関西）を集計した調査結果を、四半期化して作成。
２．派遣スタッフ募集時平均時給（三大都市圏）は左目盛り、前年同期比は右目盛り。
資料出所：株式会社リクルートジョブズ「派遣スタッフ募集時平均時給調査」より作成。

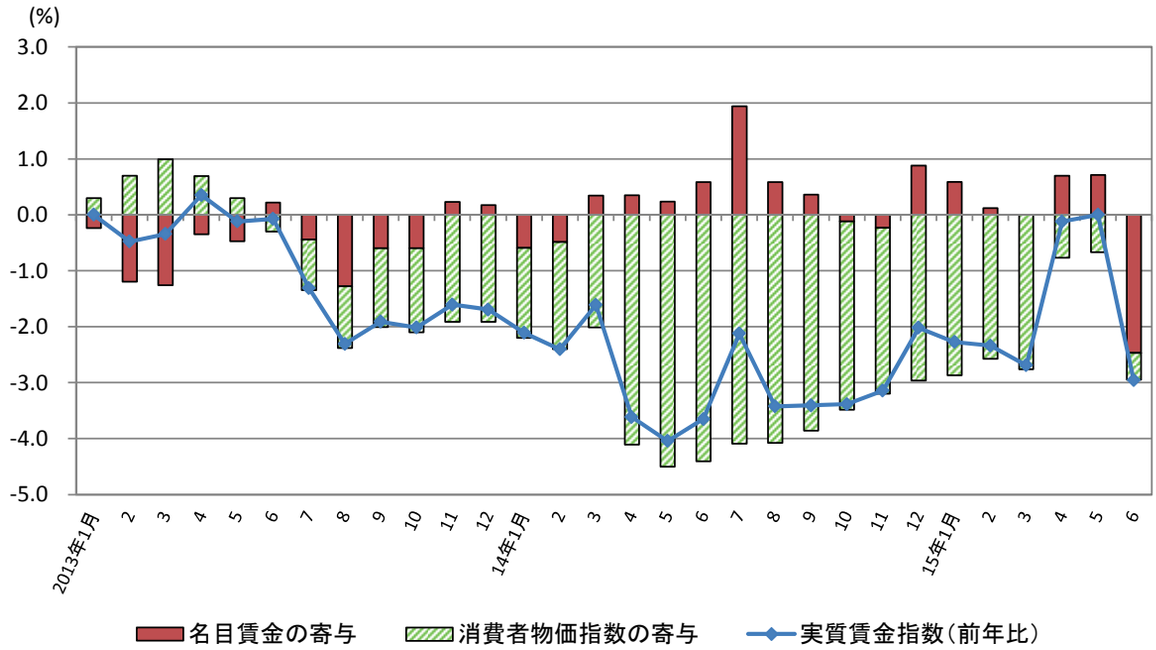
実質賃金は低い水準で推移

雇用情勢の改善傾向が続く中、実質賃金は、所定内給与の伸びなどが消費税増税の影響による物価の伸びに追い付かなかったことなどの影響もあり、2013年５月より2015年４月まで24カ月連続前年より下回って推移してきた。2015年４月以降、2015年の春季生活闘争におけるベースアップなどにより所定内給与が増加するとともに、前年にみられた消費税増税の影響の消滅や原油安などにより物価の上昇幅が前年に比べ縮小したことなどにより、実質賃金は概ね前年とほぼ同水準で推移している[7]（**図表Ⅰ－２－27**）。

中期的に賃金の水準の推移をみてみると、名目賃金については５年前の2010年前後の水準に近い水準で推移しているにもかかわらず、実質賃金は2010年前後の水準に届かない低い水準で推移している（**図表Ⅰ－２－28**）。

[7] 図表Ⅰ－２－27 において、2015 年６月の実質賃金（前年同月比）が大きく減少しているが、これは、特別に支払われた給与の大きな減少（前年同月比 6.7%減）に伴う名目賃金の大きな減少によるものであるが、詳しくは脚注５を参照。

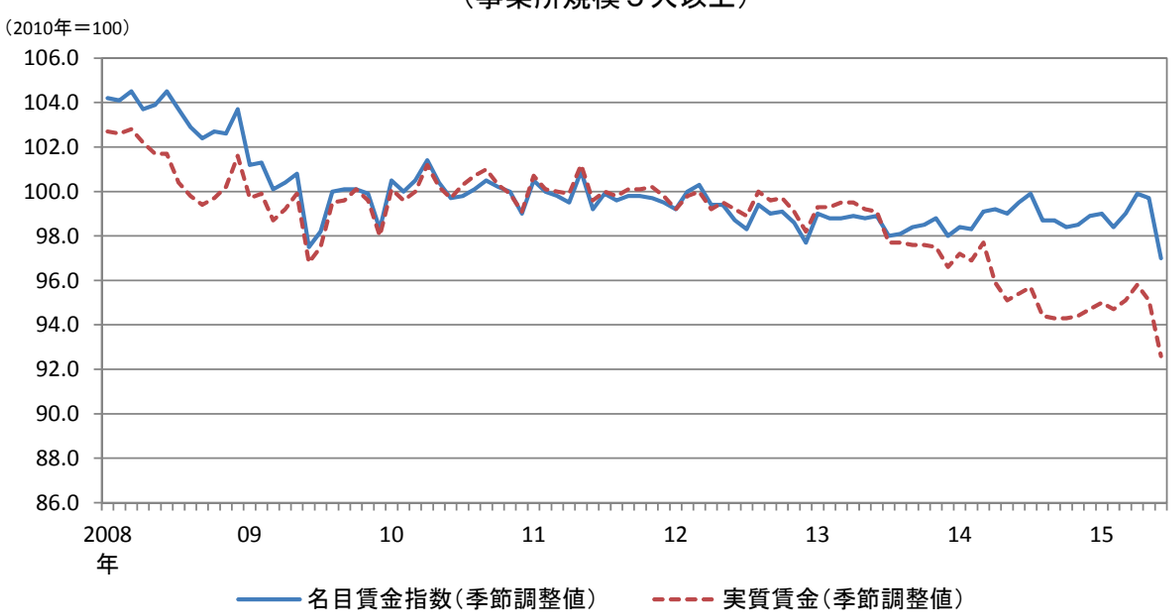
図表Ⅰ－２－27　実質賃金（前年同月比）の推移と要因（事業所規模５人以上）



（注）消費者物価指数には、「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いている。「消費者物価指数の寄与」は、消費者物価指数の前年比の符号を反転させている。名目賃金とは、現金給与総額（事業所規模５人以上）のことである（図表Ⅰ－２－28も同じ）。

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。

図表Ⅰ－２－28　実質賃金指数（季節調整値）と名目賃金指数（季節調整値）の推移（事業所規模５人以上）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

第３章　世界経済

第Ⅰ部　第３章のポイント

第１節　課題を抱える世界経済

○先進国は2015年に、新興・途上国は2016年に成長率がそれぞれ高まり、世界経済は全体として2015年は前年並み、16年に成長率が緩やかに高まっていくというのがＩＭＦの見通し（本年７月公表）であるが、２つのノーマル化（中国の新常態への移行と米国金融政策の正常化）をはじめ、下振れリスクも大きい。

第２節　底堅い雇用と消費に支えられる米国経済

○米国では家計のバランスシート調整が進展し、2011年以降、個人消費に支えられた景気回復が続いている。

○このところ労働供給サイドの要因ではなく、需要サイドによって失業率が低下しているが、賃金の上昇には反映されていない。また、原油安の影響から物価も下振れしている。

○ＦＲＢ（連邦準備制度理事会）の今後物価が上昇していく見通しを前提にすると、年内には金利が引上げられると考えられているが、それが足元の状況で可能か、またそれが実施された場合の内外の経済に与える影響には注意が必要である。

第３節　ギリシャ問題が燻ぶる欧州経済

○欧州は2014年にイタリアを除きプラス成長、2015年にはそのイタリアもプラスに転じるなど緩やかに回復している。

○財政政策は、これまでの経済健全化一辺倒から、経済成長も視野に入れた二兎を追うスタンスにやや比重を移している。ギリシャ問題は、金融支援について各国の合意が得られて落ち着いているが、債務が安定化するために必要な政策が実施可能なのか、依然不安が残る。

第４節　成長減速が続く中国経済

○中国は2013年以降、７％台で安定的な経済成長がみられる。過剰設備の懸念から投資が抑制される一方、欧米の景気回復から外需が持ち直していたが、足元では輸出に弱さが見られてきた。専門家の間では、統計の信頼性を疑う声も強い。

○高騰していた不動産価格が2014年後半に下落に転じる一方、株価が2014年後半から２倍以上に急上昇した後、本年７月から短期間に３分の１程度下落するなど、資産価格の不安定な動きが続いている。

○さらに、８月中旬に実施された３日連続の元の対ドルレートの切下げは、中国当局が経済の実態の弱さを追認していると市場で受け取られ、各国の金融・資本市場に影響を与えており、注視が必要である。

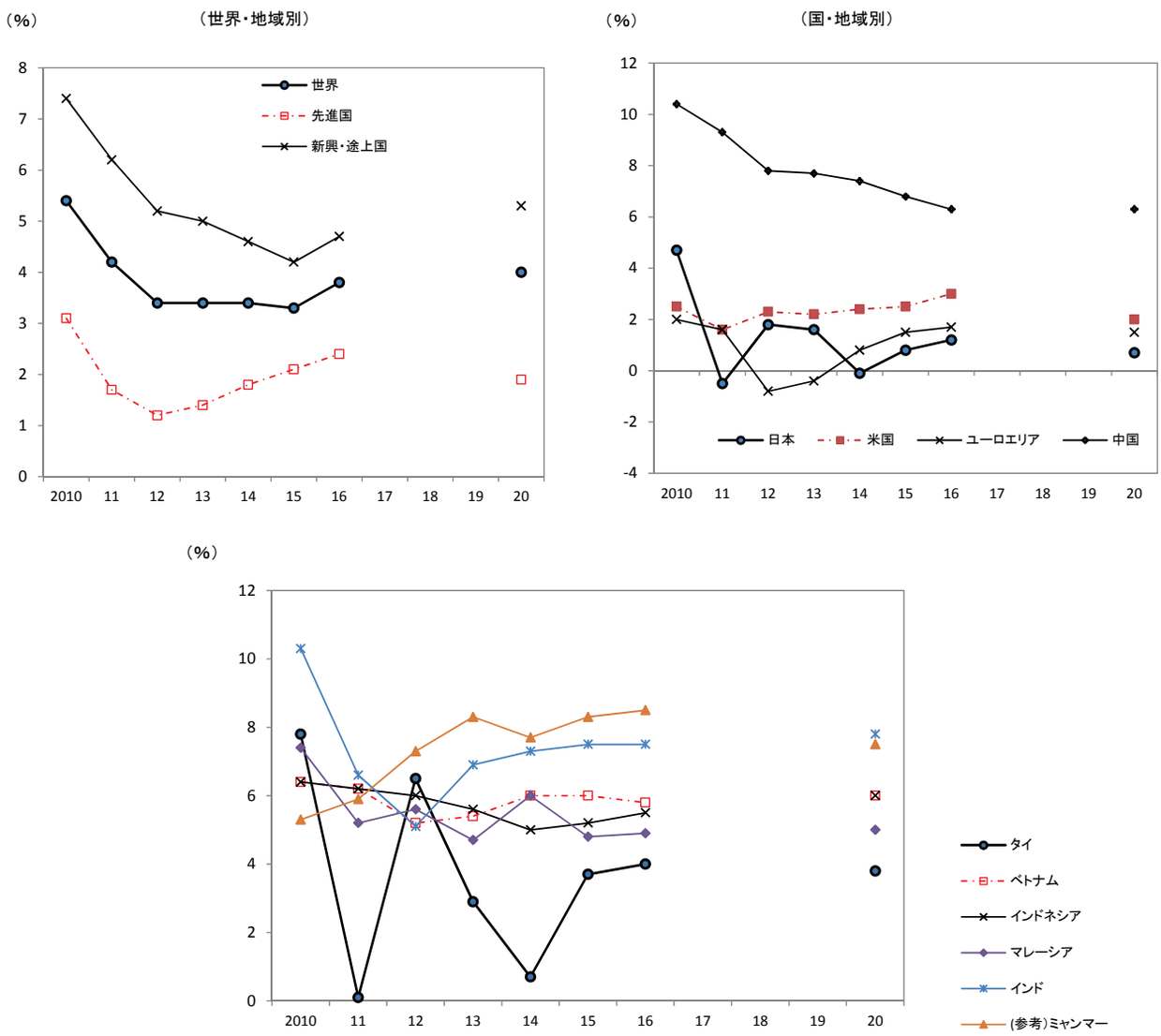
第１節　課題を抱える世界経済

全体的に経済が持ち直しに向かう世界経済

ＩＭＦの予測（本年４月及び７月の更新予測）によれば、世界全体で2014年に３％台半ば、15年に約４％と成長が高まる。その要因として大きいのが原油価格の下落であり、ＩＭＦは2015年に0.7%ポイント成長率が高まると見込んでいる。

特に先進国では、2014年までの１％台の成長から、2015、16年と２％台に成長率が高まると予測されている。米国は2016年に３％成長まで成長を高め、欧州も2014年までの停滞から2015年以降は１％台の成長を回復する。新興・途上国では回復が先進国に遅れ、2015年に４％台前半まで成長率が低下するが、2016年には４％台後半に回復すると予測される。中国は2015年に６％台後半、16年に６％台前半と徐々に成長が低下すると予測している。

図表Ｉ－３－１　世界経済見通し



（注）2015年以降がＩＭＦによる見通し。
資料出所：IMF World Economic Outlook（2015年４月）及びWEO update（2015年７月）より作成。

こうした全体的に持ち直しに向かう姿には、「２つのノーマル化」を始め、いくつかの下振れリスクが懸念される。まず、足元で起きている中国の新常態（ニューノーマル）への移行が、どう進むかである。中国経済の実態が統計数値よりも悪いのではないかという懸念が、各国の金融・資本市場に影響を及ぼしている。この中で、米国金融政策の変更（正常化）というもう一つのノーマル化がどのように進むのか、またそれが行われた場合に、どのように市場に影響がおよんでいくのか、注視が必要である。さらには、ギリシャの債務問題やウクライナ等の地政学的なリスクなど、様々なリスクが考えられる状況である。

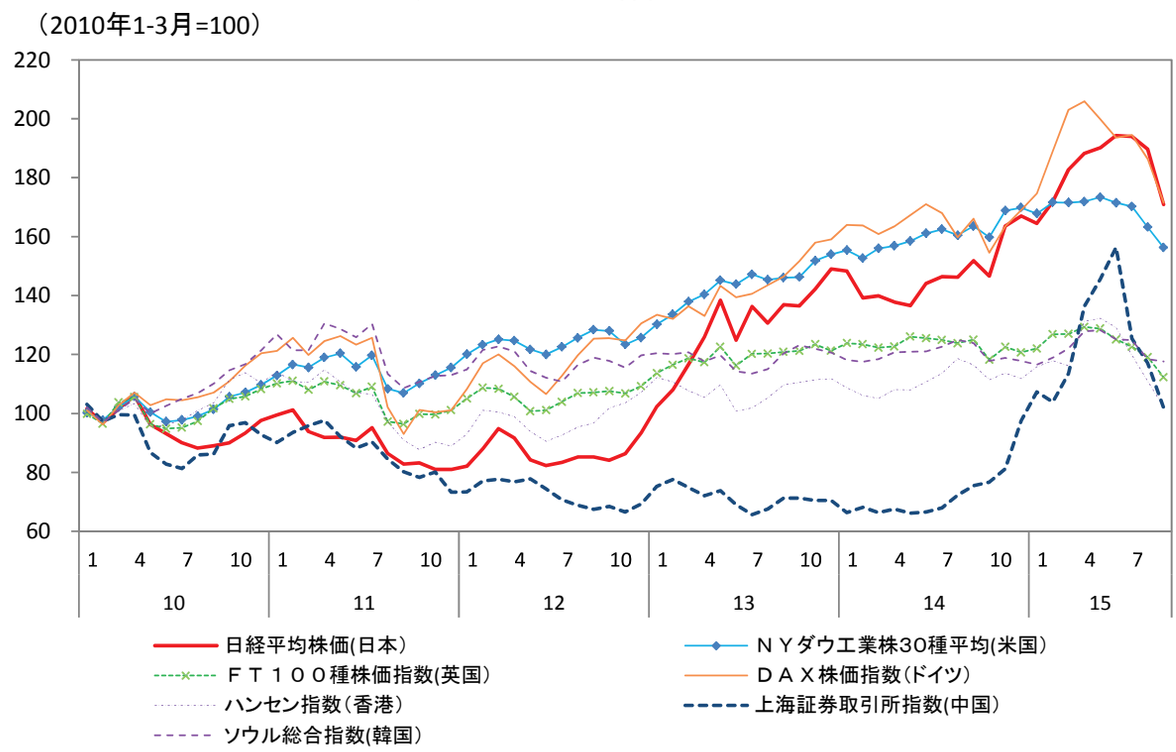
中国の株価は大きく変動

各国とも2011年の後半を底にして、上昇傾向にあった（**図表Ｉ－３－２**）。その中で、2012年末以降急上昇した日本の株価は、2014年10月末の日本銀行による追加金融緩和策を受けて、再び大きく上昇した。

2015年半ば以降、株式市場に変調を来した。まず中国の上海市場の株価は、2014年前半まで低迷していたが、年央から急上昇に転じ、2015年６月までの約１年間で2.4倍となった。ところが、６月上旬のピークから３週間で３分の１ほど低下するなど、大きな変動がみられた。その後は中国政府による対策もあって、やや落ち着きを取り戻した。

次に、８月中旬の中国の元レートの切下げは中国経済の実態に懸念を抱かせることとなり（後述）、それが引き金となって各国の株価が下落した。また、中国に追随して為替を切下げる動きも一部の新興国でみられたが、通貨切下げ競争というような事態には至っていない。米国の金融政策の正常化（後述）を見込んで新興国通貨は減価しやすい状況にあり、注視が必要である。

図表Ｉ－３－２　株価の動向



資料出所：日経メディアマーケティング　Financial Questより作成。

コラム③　原油価格低下の背景にある原油生産動向

原油価格は、**図表③（１）**が示すように、2014年後半から大きく下落した。この価格下落の要因は、技術革新によってシェール・オイルの生産がアメリカで始まった一方で、ＯＰＥＣ諸国は減産をしなかったために、全体として供給量が増加したことである。他方で、中国経済の減速に見られるように、需要面で弱さが出てきたことも一因である。

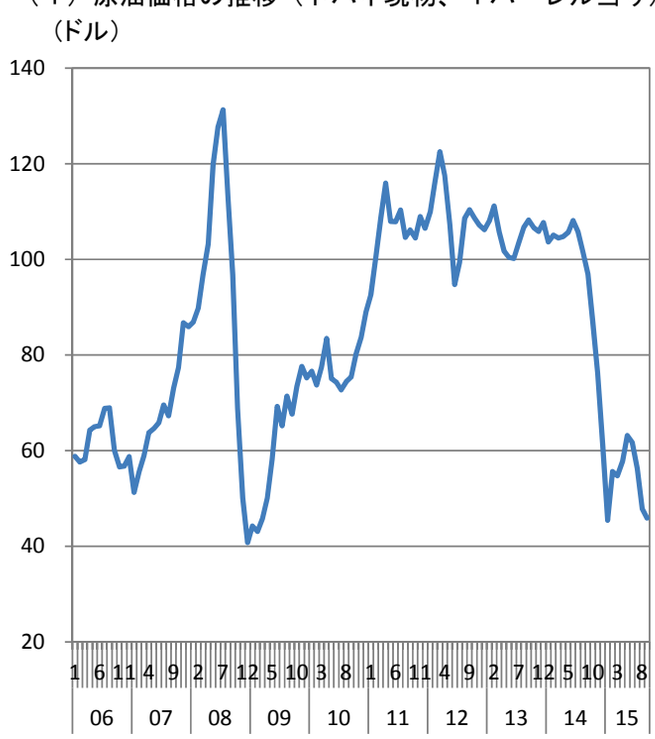
いわゆる「シェール革命」が起こる前のアメリカの原油生産は、2005年に日産７百万バーレルまで減少した後、2014年にはかつてない11百万バーレルまで増加した。この増加幅は、世界第４位であるカナダ１国分の生産量に匹敵する（**図表③（２）**）。さらにこの背景にあるのは、2000年代以降の新興国に牽引された需要拡大及びそれに伴う原油価格上昇であった。

ＯＰＥＣが減産しなかったのは、第２次オイルショック後の経験による。この時にＯＰＥＣ諸国の減産は非ＯＰＥＣ諸国の増産によって相殺され、市場シェアを失っただけであった（**図表③（３）**の1975年と85年の比較）。

以上の結果から供給が増えたことに伴い原油価格は現在40ドル台で推移している[1]。価格低下は需要を喚起する面もあることから、この水準で安定するかどうかはまだ不明である。ただ、この価格水準は、生産コストの高いロシアやベネズエラなどの国には打撃を与えている。また、アメリカにおいても、コストの高い資源開発プロジェクトが停止するなどの影響が出ている。

図表③　原油の価格・生産動向

（１）原油価格の推移（ドバイ現物、１バーレル当り）

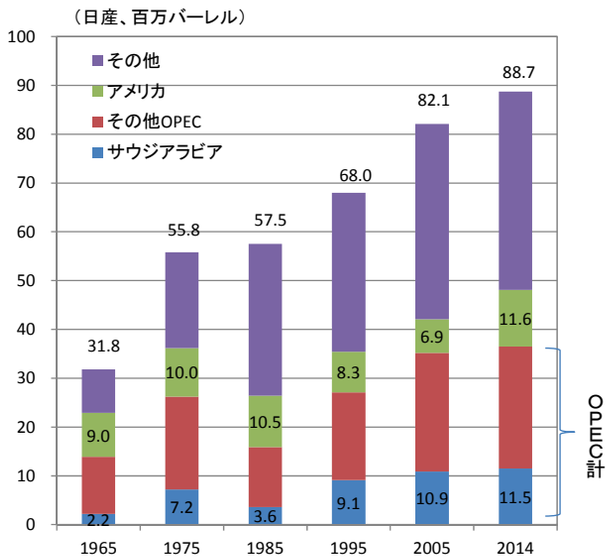


[1] ７月以降原油価格の下押し要因となっているのは、イランと欧米６か国の核問題をめぐる協議が最終合意したことである。イランへの経済制裁が段階的に解除される見通しであり、これによりイラン産原油が新たに国際市場に供給されることとなる。

（２）2014年の国別順位

1	サウジアラビア	11.5
2	アメリカ	11.6
3	ロシア	10.8
4	カナダ	4.3
5	中国	4.2
6	アラブ首長国連邦	3.7
7	イラン	3.6
8	イラク	3.3
9	クウェート	3.1
10	メキシコ	2.8
	世界計	88.7
	(参考)OPEC計	36.6

（３）生産の推移



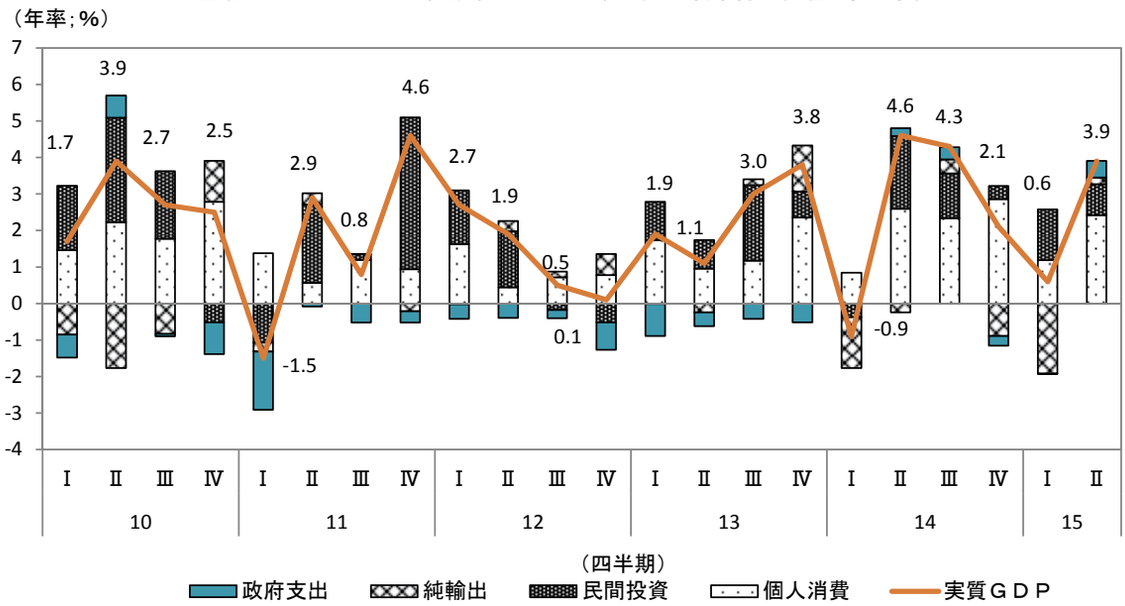
資料出所：（１）日経メディアマーケティング　Financial Questより作成。
（２）及び（３）BP Statistical Review of World Energy (June 2015)より作成。

第２節　底堅い雇用と消費に支えられる米国経済

引き続き堅調な消費と雇用情勢

米国経済は、2010年以降、堅調な個人消費に支えられて均して２％台前半の緩やかな成長を続けている。2015年１～３月期は港湾ストライキの影響など一時的な要因もあって伸びは鈍化したが、４～６月期は４％（年率）に近い成長率となって立ち直り、回復の持続が確認された（**図表Ⅰ－３－３**）。

図表Ⅰ－３－３　実質ＧＤＰ成長率と各需要項目寄与度



資料出所：米国経済分析局ＨＰより作成。

サブプライム危機で大きく毀損した家計のバランスシートが改善し、これが個人消費を支えている。特に、2012年以降住宅価格が上昇に転じたことが注目される。緩やかな景気回復の下、2011年以降、毎月200万人近い雇用が生まれ、雇用情勢も改善している。失業率は、2009年10月の10％をピークに2015年８、９月には5.1％まで低下した（**図表Ⅰ―３－４（１）**）。

失業率の低下には、これまで労働力率の低下という供給サイドの要因が大きく寄与していたが、最近は雇用者の伸びという需要サイドも重要な要因である。労働力率は緩やかに低下を続け、2014年４～６月期以降ほぼ63％弱の水準で横ばいとなり、この時失業率は6.2％であった。失業率の2009年10月の10％からこの6.2％への低下を要因分解すれば、８割超が労働力率の低下によるものであるのに対し、6.2％から現在の5.1％への低下には半分程度しか寄与していない。

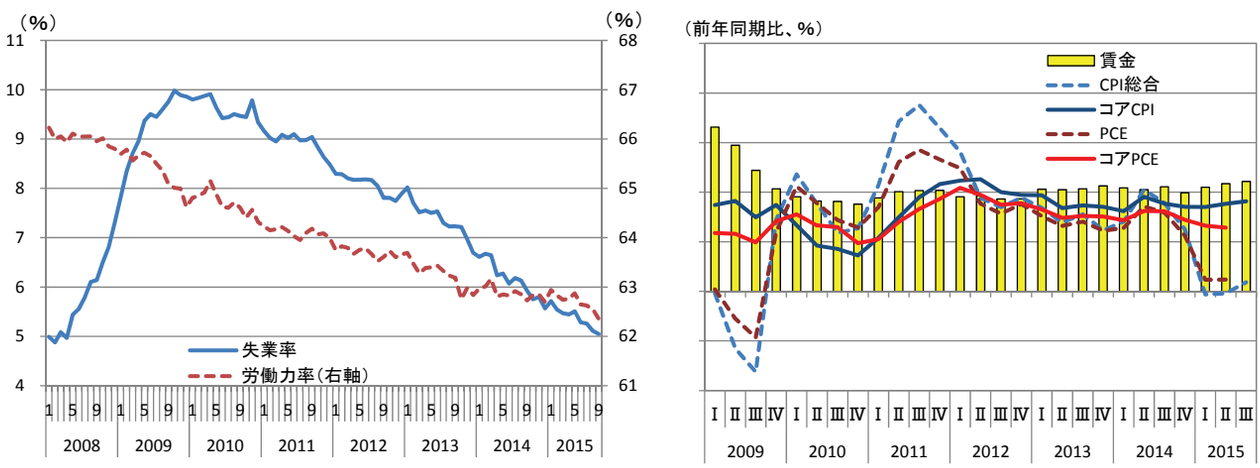
正常化に向かいつつある金融政策

こうした経済の回復を受けて、超緩和状態を続けてきた金融政策は、徐々に正常化（normalization）に向かいつつあり、昨年10月末に資産購入（QE3）が終了した。ただし物価動向は、足元では目標としているＰＣＥ（Price for Consumer Expenditures）２％の上昇率を下回っている状況にある（**図表Ⅰ－３－４（２）**）。今後については、最近の下押し圧力となっている原油価格

低下の動向に加え、失業率の低下にもかかわらずこれまで２％前後で安定している賃金の伸びの動向が一つの注目点である。ＦＲＢ（連邦準備制度理事会）は徐々に２％に向けて物価上昇率が高まると予測しており、こうした物価上昇予測を前提にすれば、年内にはゼロ金利を解除して利上げを行うのではないかという見方が一般的であった[2]。こうした政策変更が、足元の中国経済についての懸念が金融・資本市場に影響している中で果たして可能なのか、そしてそれが行われた場合に金融・資本市場を通じて米国内外にどのような影響を及ぼすか、注視が必要である。

図表Ｉ－３－４　労働市場と賃金・物価動向

（１）失業率と労働力率の動き　　**（２）賃金・物価の動き**



（注）2015年第３四半期のＣＰＩ総合及びコアＣＰＩの値は７～８月期。
資料出所：米国経済分析局及び労働統計局ＨＰより作成。

[2] ＦＲＢのサイトには、Policy Normalization Principles and Plans というコーナーがあり、正常化に向けた考え方が示されている。

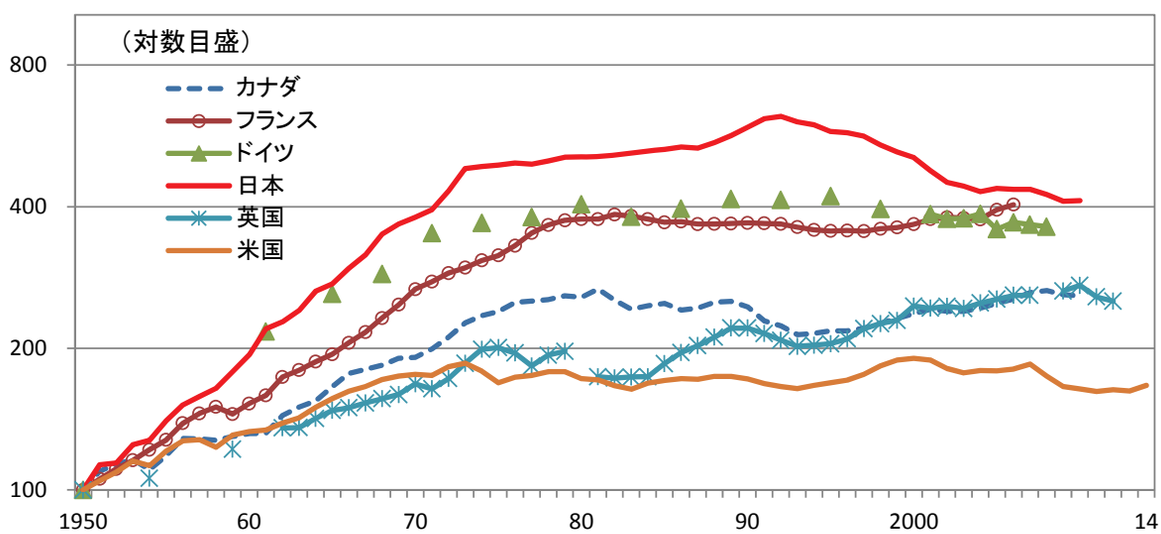
コラム④　中間層以下の所得は伸び悩み：各国比較

ピケティ「21世紀の資本」の分析に示されているように格差が大きく拡大している米国では、「大統領経済諮問委員会（ＣＥＡ）年次報告」で中間層の経済状況が分析されるなど、格差が経済問題として注目を集めている。2016年11月に米大統領選挙を控えて、格差是正は政策課題の一つになっている。

ピケティなどが作成しているデータベースを用いて、上位10％という富裕層を除いた中間層以下（下位90％）の平均所得の推移をみると（**図表④**）、米国においてはこれらの層の所得の伸び悩みはＧ７諸国の中でも際立っていて、この問題の重要性がわかる。

なお、日本については、（１）1990年代半ばまでは中間層以下の平均所得の上昇はＧ７諸国の中でも大きいものであったが、（２）その後の低下は、他のＧ７諸国の伸び悩みに比べ、急なものであったことがわかる。さらに、上位10％とは米国においては年収1,200万円であるのに対し、日本では年収580万円であることを考えると[3]、日本における1990年代以降の低下は、格差拡大というより、むしろ貧困化と捉えた方が適切である。

図表④　下位90％の平均所得



（注）The annual report of the Council of Economic Advisers 2015のFigure 1-6と同じ。
資料出所：World Top Incomes Database（http://topincomes.parisschoolofeconomics.eu）.

[3] この推計値は、大竹（2015）による。

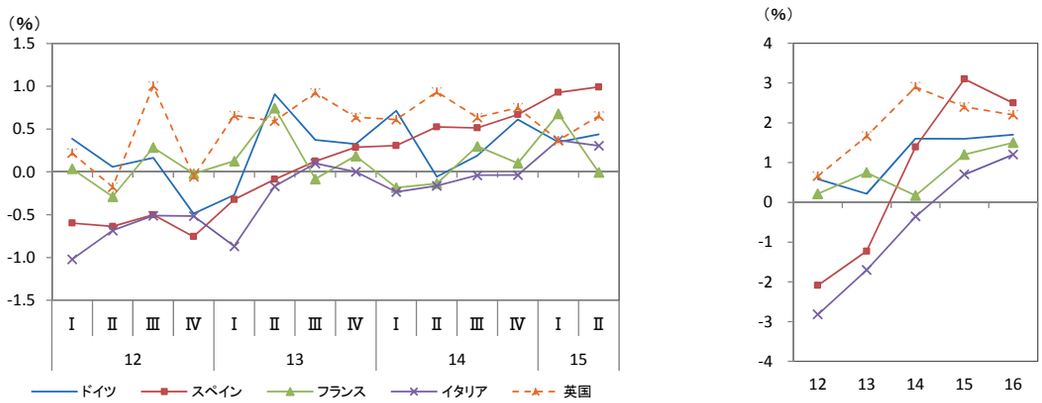
第３節　ギリシャ問題が燻ぶる欧州経済

安定した経済成長が続く欧州主要国

ユーロ圏は2014年に３年ぶりにプラス成長に転じた（**図表Ⅰ－３－５（２）**）。ロシアや中国向けの輸出が鈍化する中で、個人消費や、財政健全化ペースの緩んだ財政に牽引役の交代が見られた。ＩＭＦによれば、マイナス成長が続いたイタリアも2015年にはプラスに転じるなど、ユーロ圏主要各国の足並みの揃った回復の姿が予測されている。2015年４～６月期の成長率は0.4％（年率1.4％）となるなど、これまでのところウクライナ等の地政学的リスクやギリシャ問題などは大きな影響を及ぼしていないが、今後の動向には注視が必要である。

図表Ⅰ－３－５　実質ＧＤＰ成長率の推移

（１）各国成長率の実績　　**（２）今後の予測**



資料出所：欧州統計局Eurostat、IMF WEO update（2015年７月）より作成。

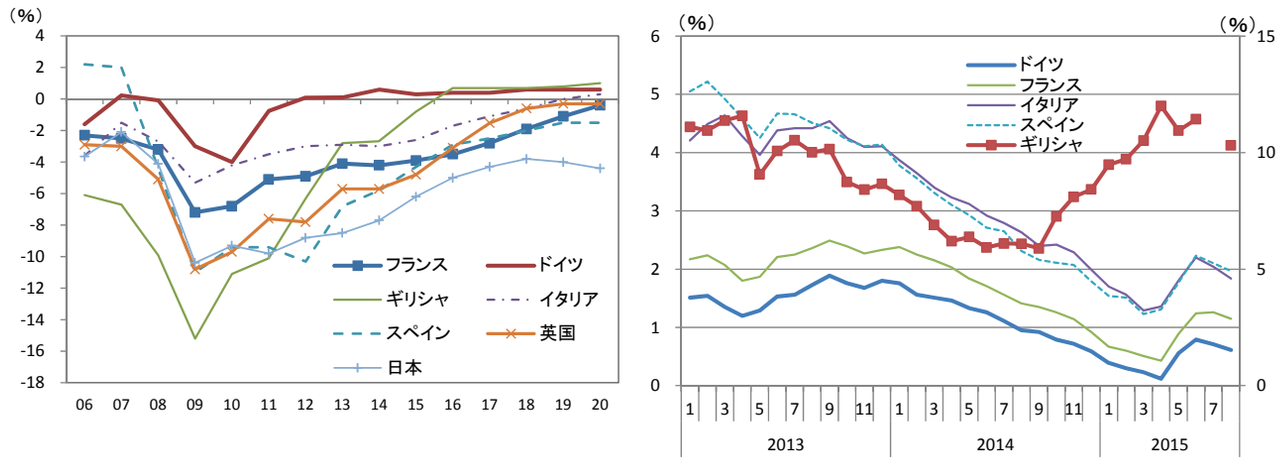
経済成長と財政健全化の二兎を追う財政政策

輸出の伸び悩みから、フランス、イタリア、スペインで所得税減税を含む税制改革が発表された。こうした財政による景気刺激が行われた結果、ＥＵが掲げる財政赤字目標（対ＧＤＰ比３％以内）の達成時期を先送りする等の動きがみられる。欧州委員会は財政健全化における「経済成長への配慮」の必要性も認めているが、昨年11月の欧州委員会の審査において、フランス、イタリアの財政規律違反への懸念が指摘された。

ギリシャについては、欧州債務危機の後、国際的な監視の下で財政健全化の取り組みが進められてきたが、その先行き懸念から昨年秋から金利が上昇していた（**図表Ⅰ－３－６（２）**）。本年６～７月に生じたギリシャ問題は、所要の構造改革の実施と引き換えに金融支援が行われることで最終的に合意し収拾されたが（８月19日財務相会合）、これで本件が一件落着というわけでは必ずしもない。ＩＭＦの試算（ＩＭＦ,2015）が示すように、債務が安定化するには、足元でほぼバランスしている基礎的財政収支をさらに対ＧＤＰ比プラス3.5％まで改善させた上で、その水準でずっと維持しなければならない。これが本当に実施可能かどうかは疑問の残ることであり、同様の問題が将来も発生する可能性は十分あると考えられる。

図表Ⅰ－３－６　財政収支（対ＧＤＰ比）と長期金利の動向

（１）一般政府財政収支の対ＧＤＰ比　　（２）長期金利の推移



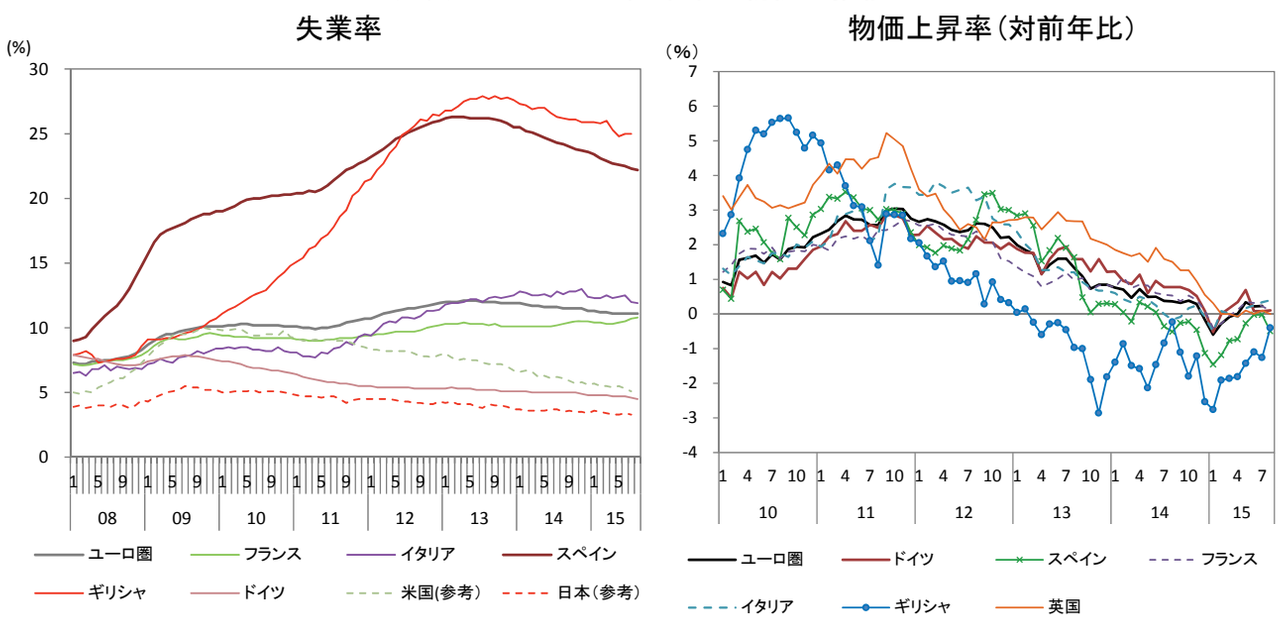
（注）ギリシャの2015年７月の長期金利は欠損値。
資料出所：（１）IMF Fiscal Monitor 2014(2015年５月)より作成。2014年以降、ＩＭＦ見通し。
（２）日経メディアマーケティング　Financial Questより作成。

バラツキが残る失業率と物価上昇率：他方でデフレ懸念

失業率は、ユーロ圏全体で見ると2013年４～６月期の12.1%をピークに2015年４月以降は11.1%で横ばいと低下しているが、20%台のスペイン、ギリシャ、10%台のフランス、イタリア、そして４%台後半のドイツと、バラツキは依然として大きい。物価上昇率は総じて低下傾向にある。原油安の影響もあり、ユーロ圏全体では昨年末から本年１～３月期にマイナスとなったが、その後ゼロ%台前半で推移している。国別には、スペイン、ギリシャではマイナス基調で推移している。中期的な物価安定目標を２%に近い水準としているＥＣＢ（欧州中央銀行）は、国債購入を含む量的緩和を１月に決定、３月から実施しており、需要喚起に努めている。

図表Ⅰ－３－７　失業率と物価の推移

失業率　　物価上昇率（対前年比）



資料出所：欧州統計局Eurostatより作成。

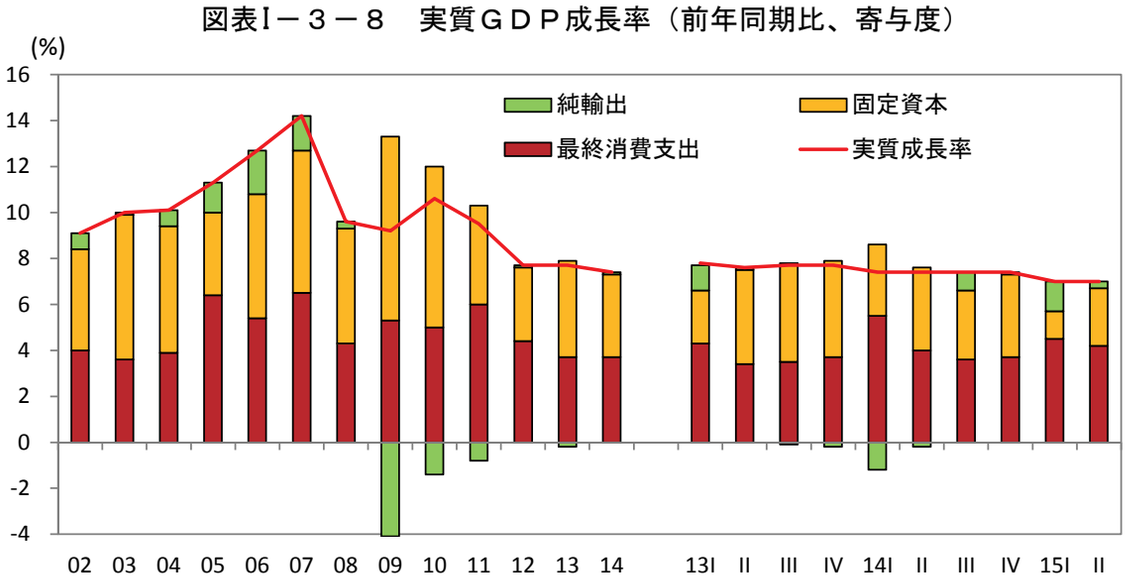
第４節　成長減速が続く中国経済

７％台の安定的な経済成長

中国の経済成長率は、2007年までの二桁成長の後、2012、13年ともに7.7％、14年7.4％と減速している。政府はこれまでのような高い成長を目指すのではなく、成長の減速を容認するスタンスであり、これを「新常態（ニューノーマル）」と呼んでいる。この新常態では、７％前後の成長と３％前後の消費者物価上昇率が目標とされている。

2015年については、欧米の景気回復のほか輸入の減少もあり、１～３、４～６月期ともに純輸出がプラスの寄与となって（**図表Ｉ－３－８**）、全体として７％成長を維持した。不動産価格の低迷とともに不動産投資が振るわないほか、過剰生産能力を抱える鉄鋼、非鉄金属などの業種を中心に投資の伸びが抑制されている。ただし専門家の中には、中国の成長率の信頼性を疑い、４～６％の成長ではないかという声も強い[4]。

図表Ｉ－３－８　実質ＧＤＰ成長率（前年同期比、寄与度）



資料出所：中国国家統計局ＨＰより作成。

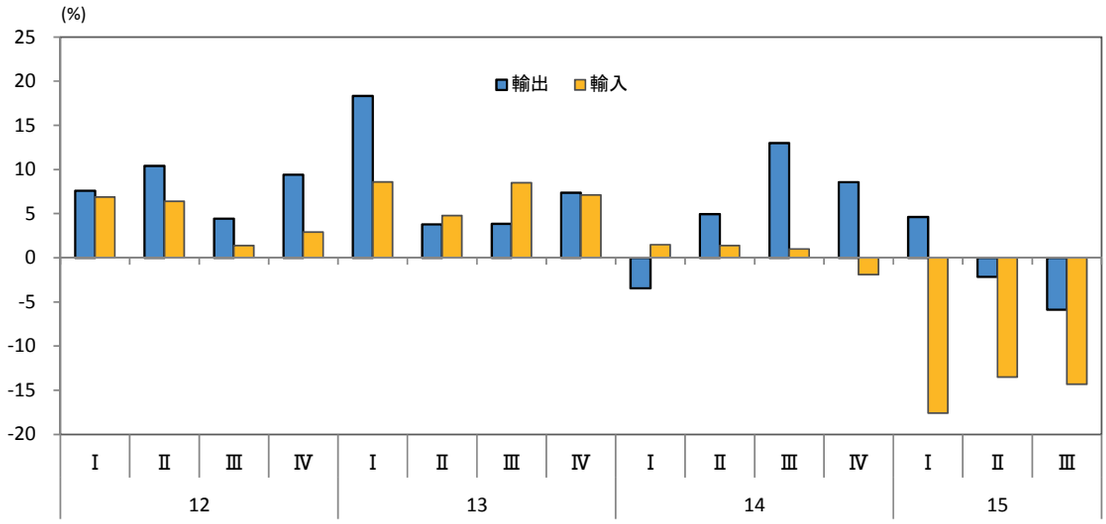
足元では輸出も勢いがない。2014年の前半に伸びが鈍化した輸出は、後半に増勢を強めたものの、本年年４～６月期に減少に転じ、７～９月期にはマイナス幅が拡大した（**図表Ｉ－３－９**）。景気回復が続く米国向けは増加が続いているが、足元ではそれ以外の仕向け地では減少した。こうしたことから消費に期待がかかるが、不動産市況の低迷や綱紀粛正を目的としたいわゆる倹約令もあり、伸びは堅調であるが、投資や輸出の伸び悩みを補うほどの勢いはない。

こうした輸出の弱さや、ＩＭＦにおけるＳＤＲを構成する通貨に元を採用するかどうかの議論などを背景に、８月11～13日に３日連続で元の対ドルレート基準値が累計4.6％引下げられた。この元の切下げは、中国経済の実態に対する懸念を政策当局が追認したものと市場に受け取られ、各国の金融・資本市場に影響を与えている。実際、これまで増加してきた輸入が、2015年に入ってから

[4] 例えば、松岡・南・田原（2015）は４～６月期の成長率を4.8～6.5％と推計している。ただし、Lardy（2015）のように経済のサービス化を理由に、成長率が大きく７％を下回ることに懐疑的な意見もある。

は二桁の減少を続けていることが中国経済の弱さへの懸念を深めている。

図表Ⅰ－３－９　輸入額伸び率の推移（前年同期比）



資料出所：中国海関統計より作成。

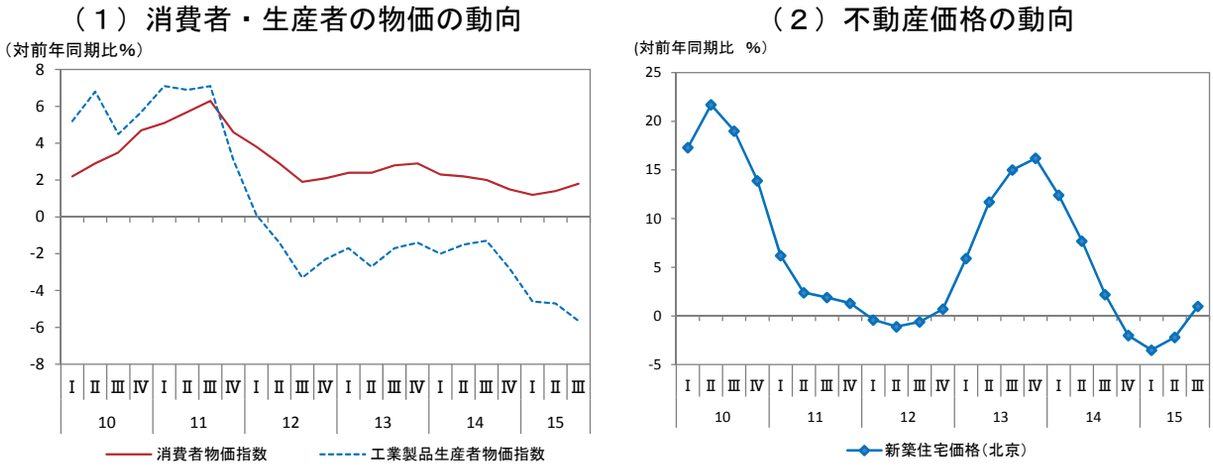
物価はディスインフレ傾向の一方、資産価格は不安定な動き

生産者物価は過剰生産能力による下押しから下落基調にあり、2015年に入りよりマイナス幅が大きくなった（**図表Ⅰ－３－10（１）**）。こうした中で消費者物価上昇率は１％台半ばまで緩やかに低下している。企業労働者の平均賃金の伸びも徐々に鈍化して一桁となり、実質では約８％の伸びとなっている。

こうしたディスインフレの動きを見せる財・サービス価格の一方で、資産価格は不安定な動きを続けている。2010年に２桁の上昇となった不動産価格は、2013年に再度二桁の上昇となった後に、2014年後半からは下落に転じている（**図表Ⅰ－３－10（２）**）。不動産価格の動きが一服すると今度は、前述の通り株価が急上昇し、本年6月以降は大きく下落した。不動産価値は再び７月上昇するなど、投機資金の動きにより両市場において不安定な動きが続いている（**図表Ⅰ－３－２**）。

図表Ⅰ－３－10　物価の動向

（１）消費者・生産者の物価の動向　　（２）不動産価格の動向



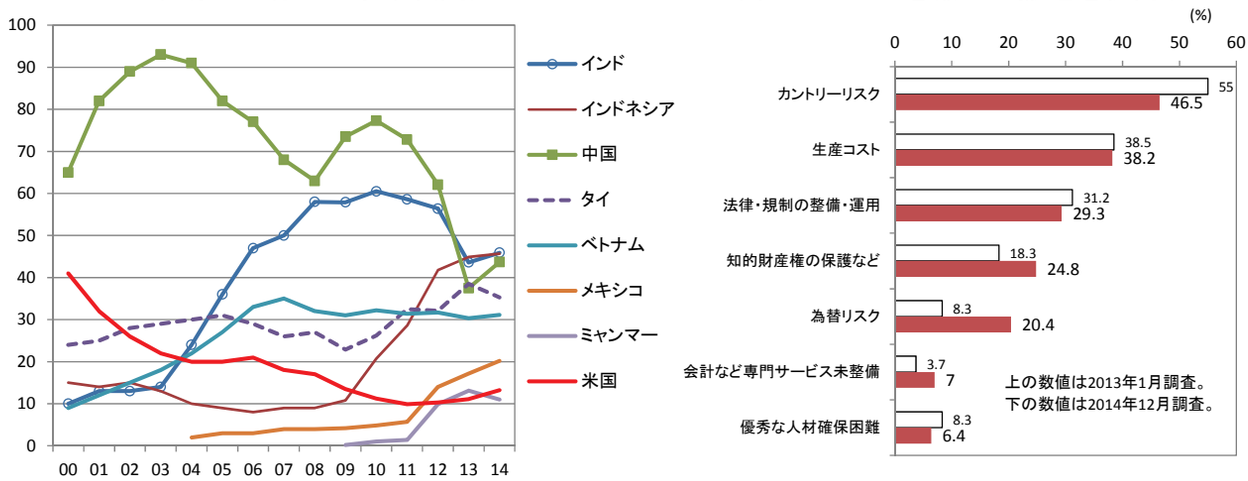
（注）2015年第３四半期については、（１）は７～８月（２）は７月の値。
資料出所：中国国家統計局ＨＰより作成。

海外進出拠点としての中国を再考

かつては日本企業の海外進出拠点として圧倒的な人気を博した中国であるが、近年は他のアジア諸国の台頭が目立つ。2014年時点の企業アンケートでは、インド、インドネシアなどの諸国と大差ない状況になっている。中国ビジネスの見直しの理由としては、従来からあるカントリーリスクや生産コストという理由に加え、直近では知的財産権の保護や為替リスクを挙げる者が増えている（**図表Ⅰ－３－11**）。

図表Ⅰ－３－11　日本企業の海外進出拠点の選択

（１）中期的に有望な事業展開先　　**（２）中国ビジネスを縮小・撤退を検討する理由**



（注）（１）の「中期的」とは今後３年程度。回答社数は年により異なるが、400～500程度であり複数回答。（２）は現在の中国ビジネスの今後３念程度の展開について、「縮小」または「撤退」と回答した157社への調査（2014年11月157社）であり複数回答。

資料出所：国際協力銀行「わが国製造企業の海外事業展開に関する調査報告」（2014年11月）。
日本貿易振興機構「2014年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」（2015年３月）。

【参考文献】

・大竹文雄（2015）「いくら以上の年収ならトップ１％？」（３月13日付け）日本経済研究センターＨＰ。
・松岡秀明・南毅・田原健吾（2015）「中国の新の実質ＧＤＰ（Real Real GDP）を探る」『経済百葉箱』第83号（９月28日付け）日本経済研究センター。
・ＩＭＦ（2015）Country Report No.15/186（７月14日付け）
・Landy,Nicholas R.(2015)“Skeptics of China's GDP Growth Have Not Made Their Case”, China Economic Watch (Aug.14) Peterson Institute for International Economics.

第Ⅱ部

一人ひとりが活き活きと働く職場をつくる

第1章　いま、なぜ、労働生産性向上なのか？

第2章　正規雇用と非正規雇用の格差を乗り越えて

第3章　労働時間短縮の実現に向けた課題と対策

第4章　仕事と生活の両立

第１章　いま、なぜ、労働生産性向上なのか？

第Ⅱ部　第１章のポイント

はじめに

○労働生産性向上への期待と注目が集まる一方で、生産性三原則の機能不全や不公正な配分への批判が高まり、生産性向上の公正な成果配分のあり方が問われているのが現状。

第１節　労働生産性と成長会計

○成長会計では、今後の経済成長は労働生産性、特にＴＦＰの変化に依存する。

○生産関数は安定成長期など、短期的には優れた近似値を示す一方、経験則からの逸脱を認識するベンチマークともなる。

○潜在成長率はインフレを加速させない範囲での最大の成長率と考えるべきだが、最近は低下傾向にある。

○成長は自己目的ではない。生産性向上の果実は経済の持続可能性の原資としなければいけない。

第２節　労働生産性の向上がもたらすもの

○生産性向上は時間当たり実質賃金の増加など労働条件改善の原資であった。

○生産性向上の果実を労働者が十分に享受できなかった背景に非正規労働者の増加があった。

○時間当たり実質賃金は労働生産性以外の要因に依存するようになった。ひとつの大きな要因として低賃金の非正規労働者比率の上昇が指摘できる。

第３節　労働生産性の向上と持続可能社会

○労働の質の改善（ディーセントワークの普及）、労働条件の向上（特に時短）が持続可能な経済の好循環をもたらし、結果として国民経済的な厚生を底上げする。

○持続可能社会へ移行するためには、はじめに経済成長ありきの政策から、労働生産性向上の果実を勤労者生活の内実を豊かにする政策へ転換させることが望ましい選択である。

はじめに

1990年代初頭のバブル崩壊以降、日本経済は失われた何十年と称されるように、長期にわたって経済成長が停滞している。この間労働市場をはじめとした日本経済全般についての構造変化が論議され、それとの関連で生産性の伸び悩みや潜在成長率の低下も指摘されている。このような状況下、６月30日（2015年）に政府が閣議決定した「成長戦略」および「骨太方針」では未来投資による生産性革命などとして、生産性向上へ政策を集中することが盛り込まれた。事程左様に、今日、生産性向上に関わる諸施策には期待や注目が寄せられているところだ。

一方において従来から生産性向上運動に取り組んできた組織からは、「今日では市場原理主義の下で実体経済が変容し、さまざまな格差の拡大や歪みが顕在化するとともに、非正規社員をはじめとした雇用問題が深刻化している。効率の絶対視によって公正さが損なわれてきた結果、労使の信頼関係が少なからず変質し、チームワークを基盤とする生産性運動推進の基盤が揺らいでいる」（「全国労働組合生産性会議50周年宣言」2009）との懸念も表明されている。こうした懸念の背景には、経済のグローバル化などに伴う企業経営の変化があると思われる。もとより「宣言」が指摘する実体経済の変容は決して近年に始まったものではない。ちなみに、宮崎義一が「戦後50年」を振り返りながら、在来型の経済的枠組みに崩壊の兆しが見られると指摘してから、かれこれ20年が経過しようとしている。宮崎が在来型の経済的枠組みと述べているのは①国内におけるフルセットの自給型産業構造、②国内市場中心の価格形成メカニズム、③主権国家によるマクロ経済政策を特徴とし、一般に国民経済と呼ばれているものを指す（宮崎1995）。確かに、経済のグローバル化や金融化さらにＩＣＴ技術の進展など国民経済を巡る環境は大きく変化している。とはいえ、在来型の経済的枠組みからの転換（パラダイムシフト）という視点に立った、国民国家を単位とする市場経済の分析や経済政策の策定は、今日でもなおその重要性を失ったわけではない。

国内市場の役割は有限な資源を、経済主体たる国民各層に効率的に配分することにあり、経済政策がめざすのは、そうした市場の機能を社会的公正の観点から実現していくことである。計画経済もＩＣＴ技術の進歩も市場それ自体を制御することはできない。なぜならば万人が自然権として有する欲求の充足のための自由権を制御することなしに市場は制御できないからである。自由権は当然ながら公共の福祉に反しないという制約を受けるが、それ以外の公権力を用いた強制や介入による特定の企業や階層の優遇、あるいは情報の独占に基づく市場参加者の操作誘導は、対等・平等を原則とした公共圏に支えられた、近代市民社会の市民的自由と政治的民主主義に対する重大な脅威となる（ハーバーマス1962）。本章ではそうした認識を前提に、自由市場に委ねていては実現の覚束ない、労働生産性向上がもたらす果実の公正な配分のあり方を検討する。

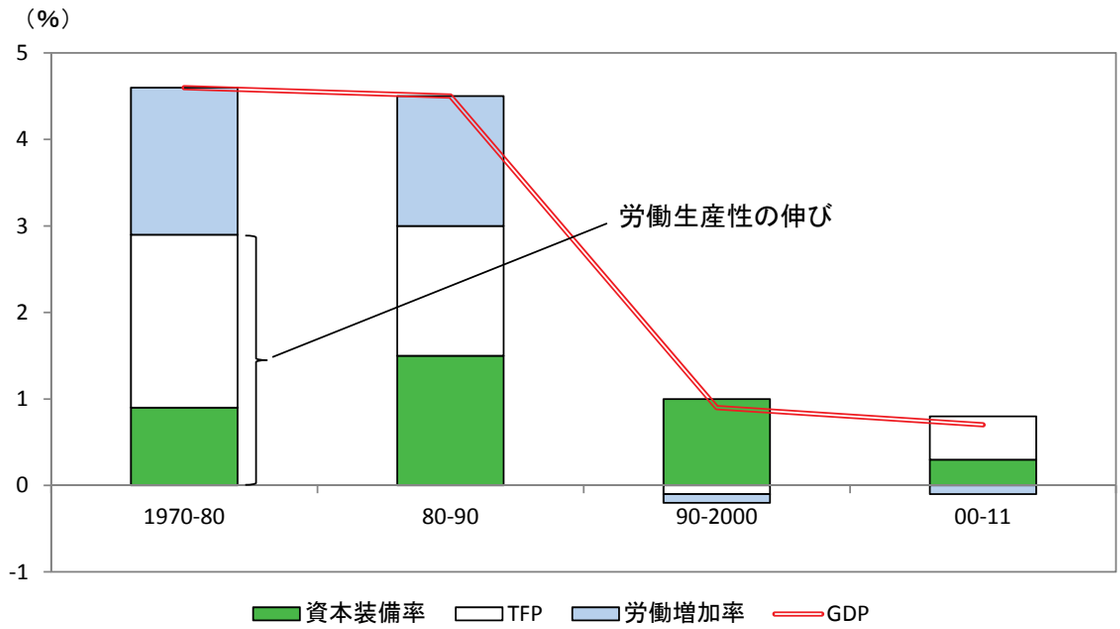
第１節　労働生産性と成長会計

(1) 成長会計とは

成長会計は成長要因の分析を行って個別の成長要因の成長に対する貢献度を把握することを目的とするものである。成長会計では、総生産（Y）が資本（K）、労働（L）という基本的な投入量の関数であり、残りの変数は全要素生産性＝ＴＦＰ（A）という残差項にまとめられる。つまり、

総産出量増加分から各生産要素の増加分の寄与を控除した残りが、一定の資本と労働の投入からどれだけ多くの付加価値が生み出されるかを示す、全要素生産性の上昇とみなされる(野上2000)。

図表Ⅱ－１－１　成長会計でみたＧＤＰの推移



資料出所：経済産業研究所「ＪＩＰデータベース」より作成。

図表Ⅱ－１－１はＪＩＰデータベースから成長会計の時系列の変動をみたものである。労働増加率が労働投入の量的変化で上記の（L）に相当し、資本装備率は同じく（K）に相当する。このうち資本装備率（K）とさまざまな要因による広義の労働の質の改善を意味するＴＦＰ変化率（A）の和が、経済成長に対する労働生産性の寄与と判断される。1970～80年代には労働投入の量的増加と労働生産性向上の双方が成長に寄与した。従って労働力人口の減少から労働投入の寄与が減じても、資本投入とＴＦＰ向上が継続すれば経済成長は可能となる。しかし、1990代以降は資本投入も漸減傾向となり、ＴＦＰもまたそれ以前の年代と比べると伸び率が鈍化している。

今後について見通しても、人口動態的に労働力人口は頭を抑えられており労働投入の増加は期待できない。またＧＤＰの２倍を超える民間資本ストックが蓄積されている現状では、高度成長期のように投資が投資を呼んで期待成長率を高めるようなことも考えにくい。そうなると、仮に今後も経済成長を追求していくとすれば、イノベーションなどによるＴＦＰの向上を実現する以外に手立てはないことになる。実際に2000年以降の成長会計をみると、ＴＦＰの伸びが成長の主要な源泉となっており、ここに「いま、なぜ、労働生産性の向上なのか？」に関わるひとつの解が示されていよう。

(2) 生産関数との関係

前項でみた成長会計は以下のような生産関数（コブ＝ダグラス型生産関数）で投入と産出の関係が表現できることを前提としている。

$$Y = AK^{1-\alpha}L^{\alpha}$$

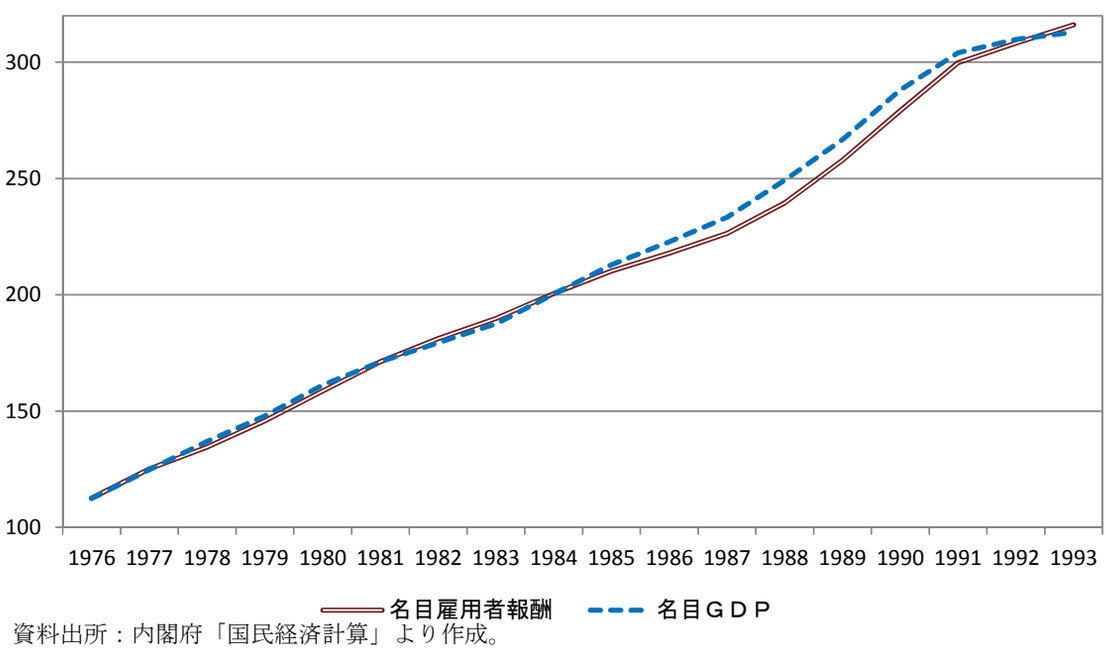
ここでαは労働分配率に相当し、１－αは資本分配率に等しい。コブ＝ダグラス型生産関数は、完全競争下での、資本による労働の代替弾力性、すなわち労働を機械設備に置き換えることの容易さ（クルーグマン2014）は１で一定であることを前提としている。またα＝生産の労働弾力性が労働分配率に等しく、かつ一定となることを特徴とする。

コブ＝ダグラス型をはじめとして生産関数はかようにいくつもの仮定や前提条件の下に置かれているが、トマ・ピケティは生産関数について『21世紀の資本』の中で次のように述べている。「経済学ではしばしば「生産関数」という概念を用いる。ある社会に存在する各種技術的可能性を反映した数式だ。その特徴は資本と労働の代替弾力性を定めることだ」「完璧に安定した資本と労働の分配率という考え方に示されるよりも、歴史的事実はもっと複雑だ。コブ＝ダグラス仮説は、ある短期間や一部の産業部門についてなら優れた近似値を示すし、考えを進めるための出発点として役立つ」

要するに生産関数は代替弾力性が一定であることを前提とし、コブ＝ダグラス型生産関数においてはこの弾性値を１と仮定しており、資本と労働の分配率は不変となっている。コブ＝ダグラスは20世紀初頭の数十年を分析対象に、生産関数を算出したとされるが、ピケティはもっと長期のスパンでみた場合には生産関数の説明力が有意性を失うとしている。

ちなみに**図表Ⅱ－１－２**は、日本の1976年から1993年までにおける名目ＧＤＰと名目雇用者報酬の推移を指数（1975=100）でみたものである。コブ＝ダグラス型生産関数が予定するように代替弾性値が１であるならば、労働分配率は一定となり、名目ＧＤＰと名目雇用者報酬はパラレルに変化するはずである。図にみられるように「ある短期間」については、コブ＝ダグラス型生産関数も優れた近似値を示す。しかし後述するように、70年代前半や90年代末から2000年以降については、代替弾性値＝１という経験則からの逸脱がみられるのである（連合総研「2014-2015年度経済情勢報告」P77、図表Ⅱ－１－２参照）。

図表Ⅱ－１－２　名目ＧＤＰと名目雇用者報酬の推移（1976-1993）



資料出所：内閣府「国民経済計算」より作成。

従ってコブ＝ダグラス型生産関数は経験則に沿った前提条件からの逸脱など複雑な事態を説明することはできない。むしろ前提条件が成立しなくなることにより、経済になにがしかの構造変化が生じていることを告げ知らせる警告灯のようなものと考えられる。

再びピケティの言説に戻れば「資本による労働の長期的な代替弾力性は１より大きいようだ。現時点では、おそらくこれがこの研究における最も重要な教訓だ」「1970～2010年には資本／所得比率が上昇したという意味では、所得の資本シェアはほとんどの国で増加している。しかしこの増加傾向は過去数十年間、１より大きい代替弾力性のみではなく、資本側の交渉力が高まったことにも対応している」

これを要するに、資本の労働に対する代替弾力性は、少なくとも近年においては１よりも大きく、しかも所得の資本シェアは労使の交渉力のような、社会的・政治的力学にも大きく依存するため、生産関数の示す経験則から逸脱することもありうるということである。

(3) 潜在成長率をどうみるか

成長会計は単に過去の経済成長の実績について、個別要素の寄与度を把握することにとどまらず、潜在成長率を推計する際の接近法としても用いられる。直接は観察できない潜在成長率を計測するため、経済学者らによるさまざまな努力が積み重ねられている。潜在成長率の推計値は、推計手法によってかなり異なる値となりうるうえ、どの手法についても相当の誤差がありうる。特に、経済の変動が大きい局面では、一般に、推計結果の信頼性は低下するものと考えられる。

潜在成長率は、いくつかの推計方法があって、それぞれに定義も異なるのだが、それがどのような推計に基づくものであれ、あくまでもひとつの目安として幅を持ってみておくことが重要であろう(一上ほか2009)。実体経済に即した潜在成長率とは中長期的に持続可能な成長率であり、そのためにはインフレが加速しないことが条件となる。政策当局がＧＤＰギャップをデフレ脱却の判断材料の一つとする場合、潜在成長率はインフレを加速させない範囲内で達成可能な上限の成長率と想定されている。

その意味における潜在成長率は、最近低下傾向にあるが、その低下幅については不確実性が大きい。都留重人は、「成長会計の手法は、それなりに有効な意味のある分析手段であることに、私は疑問を抱かない。しかし、これを潜在的ＧＤＰの成長率計算に援用することは納得しかねる」（都留2006）と述べている。端的に言えば過去における一産業部門の成長実績に関わる要因分析の手法を将来にわたる経済全体の集計的な潜在成長力の予測に用いることの妥当性およびその際のパラメーター設定の恣意性についての問題提起であり留意すべき指摘である（都留2003)。

(4) 生産性向上の果実の分配

経済成長それ自体は最終的な目標ではないであろう。そこではつねに何のための成長なのかが問われ続けねばならない。昨年の「連合総研経済情勢報告」は、1990年代末以降のＧＤＰ成長率と雇用者報酬増加率の乖離およびその結果としての労働分配率の低下に焦点を当てた分析を行っているが、経済成長の果実が公正に分配され、国民経済全般の好循環をもたらすのか否かが、何のための成長なのかとの問いに対する判断の分かれ目となろう。さらに遡って考えるならば、そもそも労働生産性の向上を単に経済成長の原資としてのみ考えてよいのかという問題にも突き当たる。

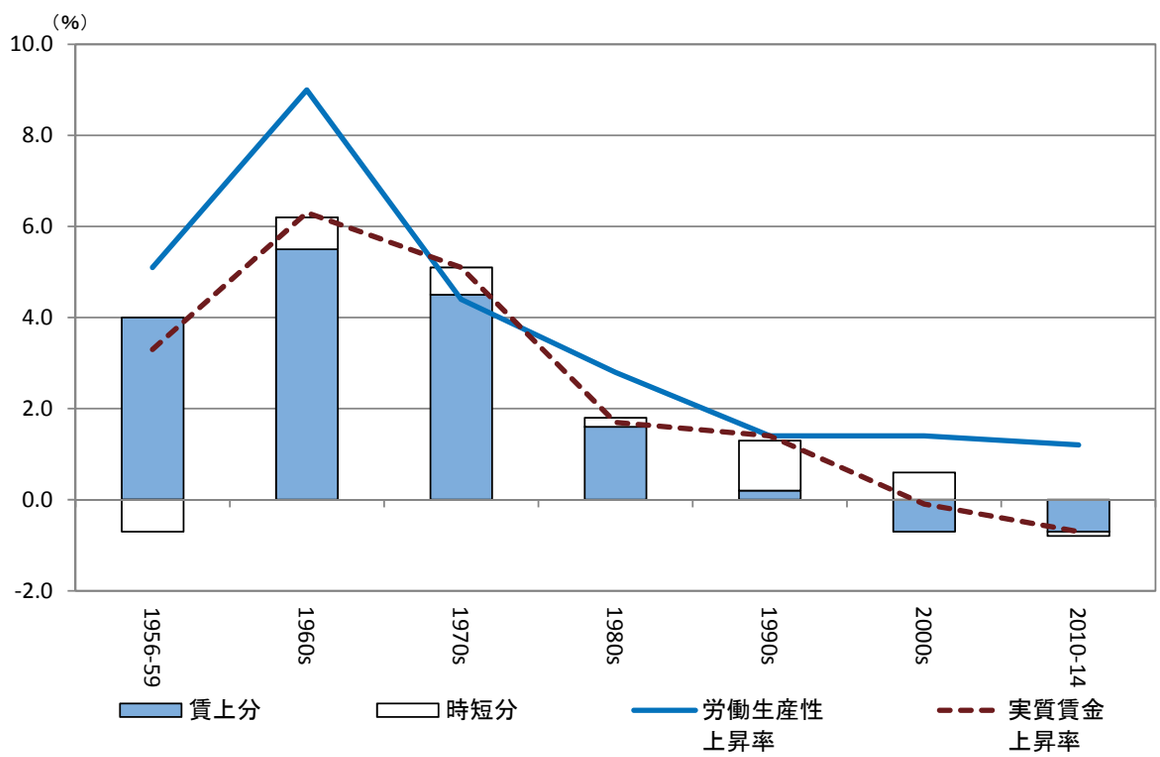
19世紀の経済学者Ｊ．Ｓ．ミルは、資本・人口および生産技術の増進による富の増加は、いづれ投資、消費などが一定水準に止まることで「定常状態(stationary state)」に達することは多くの経済学者が明白に認めるところだと述べている。ミルが他の経済学者と異なるのは、経済が定常状態に至り最早経済成長を自己目的とする必要がなくなると、産業上の改良（生産性の向上）は本来の機能である労働の節約（労働時間の短縮）という効果をもたらし、その基盤の上に精神的文化的進歩や道徳的社会的発展がもたらされると考えたことである。いまの時点からみても「ディーセントワーク」「ワーク・ライフ・バランス」「働くことを軸とする安心社会」といった概念につながり、労働生産性の成果配分の考察に当たっても示唆に富んだ思想だといえよう。

第２節　労働生産性の向上がもたらすもの

(1) 労働条件改善の原資としての生産性向上

日本経済においては、高度成長期から少なくとも1990年代初頭までは労働生産性の向上が経済成長という全体のパイの拡大に寄与するとともに、賃金水準の向上や労働時間短縮といった労働条件の引き上げを牽引してきた。以下では厚生労働省「平成19年版労働経済白書」の分析も参照しながら、そのことを再確認していく。

図表Ⅱ－１－３　労働生産性上昇率と時間当たり実質賃金



（注）「平成19年版労働経済白書」の図表をもとに2007年以降のデータを補足した。
　　時間当たり労働生産性＝実質ＧＤＰ／（就業者×総実労働時間）
　　時間当たり実質賃金＝実質現金給与総額／総実労働時間
資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

戦後日本において経済成長率を示すＧＤＰ（国内総生産）の増加率と就業者の増加率を比較すると、ＧＤＰのほうが高い伸びを示してきた。つまり労働生産性の上昇により、一人当たりのＧＤＰが一貫して増加してきたことを示している。また労働生産性の上昇は、労働者にとって賃金増加や労働時間短縮など労働条件の向上の原資となるはずのものである。**図Ⅱ－１－３**により、就業者数に総実労働時間を乗じた労働投入量をもとに、単位時間当たりの労働生産性の上昇率をみると、労働生産性上昇の果実は、時間当たり実質賃金の増加の形で配分されてきたことがわかる。このように労働条件改善の原資となることが、「いま、なぜ、労働生産性の向上なのか？」に関わるもうひとつの解である。

また、時間当たり実質賃金の上昇は、一人当たりの実質賃金の上昇と労働時間の短縮からなっている。1950年代には、実質賃金も労働時間もともに増加し、労働時間の増加が一人当たりの手取りの所得を増加させている。この間は労働時間の増加が時間当たり実質賃金を押し下げていたのであるが、敗戦後復興期においては、所得の増加が重視され、労働生産性の上昇を労働時間の短縮に配分することは多くの労働者に好まれなかったことに加え、中小企業においては低賃金を長時間労働でカバーする傾向が強かったことも背景のひとつとして考えられる。一方、1960年代や1970年代になると、総実労働時間の減少もみられ、労働生産性の上昇が実質賃金の上昇ばかりでなく、労働時間の短縮へも配分されていたことがわかる。また生産性向上がもたらした経済成長の成果配分にあたっても、賃金の増加のみならず、労働時間の短縮によって仕事と生活の調和を図り、欧米先進国をキャッチアップするような生活の豊かさが追求されてきた。

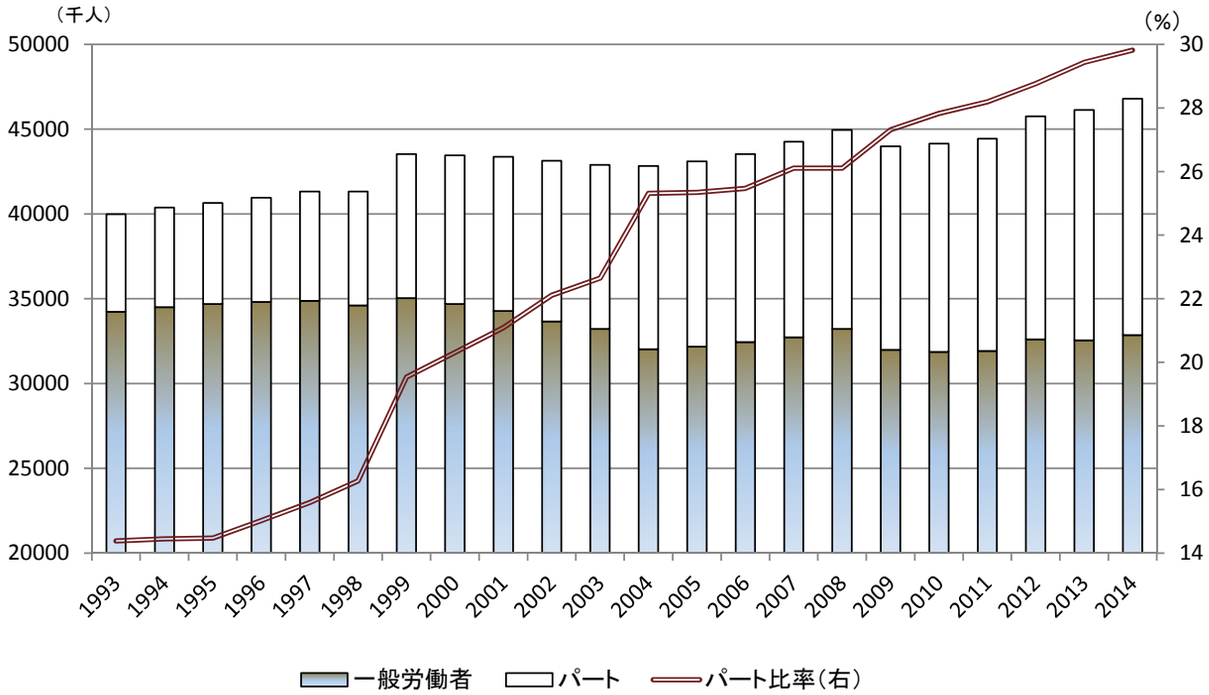
(2) 非正規労働者の著増が意味するもの

労働条件改善を妨げる非正規比率の上昇

1980年代になると総実労働時間は横ばい圏の推移となり、国際的にも日本人の長時間労働が問題視された。1988年には改正労働基準法が施行されるとともに、1980年代末から1990年代にかけては、完全週休２日制の広がりなどもあって労働時間が短縮された。1990年代には、労働生産性の上昇の成果は、その多くが労働時間の短縮に配分された形になっているが、この間の労働時間短縮の要因には、短時間労働者の構成比が上昇したことにより労働者全体でみた労働時間が短くなった影響が含まれていることに留意すべきである。

2000年代に入ってからは、2002年２月以降2008年２月に至る73ヵ月におよぶ戦後最長の景気拡大過程の下で労働生産性は引き続き上昇したものの、実質賃金はむしろ低下基調となり、2010年以降は所定外労働の増加などから総実労働時間も若干の増加に転じたため、時間当たり実質賃金は低下傾向を示している。その結果として労働生産性向上の成果が労働条件の改善に結びつかない状況が生じている。この背景には1990年代から継続する短時間労働者の増加が大きな要因として存在することが考えられる。

図表Ⅱ－１－４　雇用形態別労働者数とパート比率の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

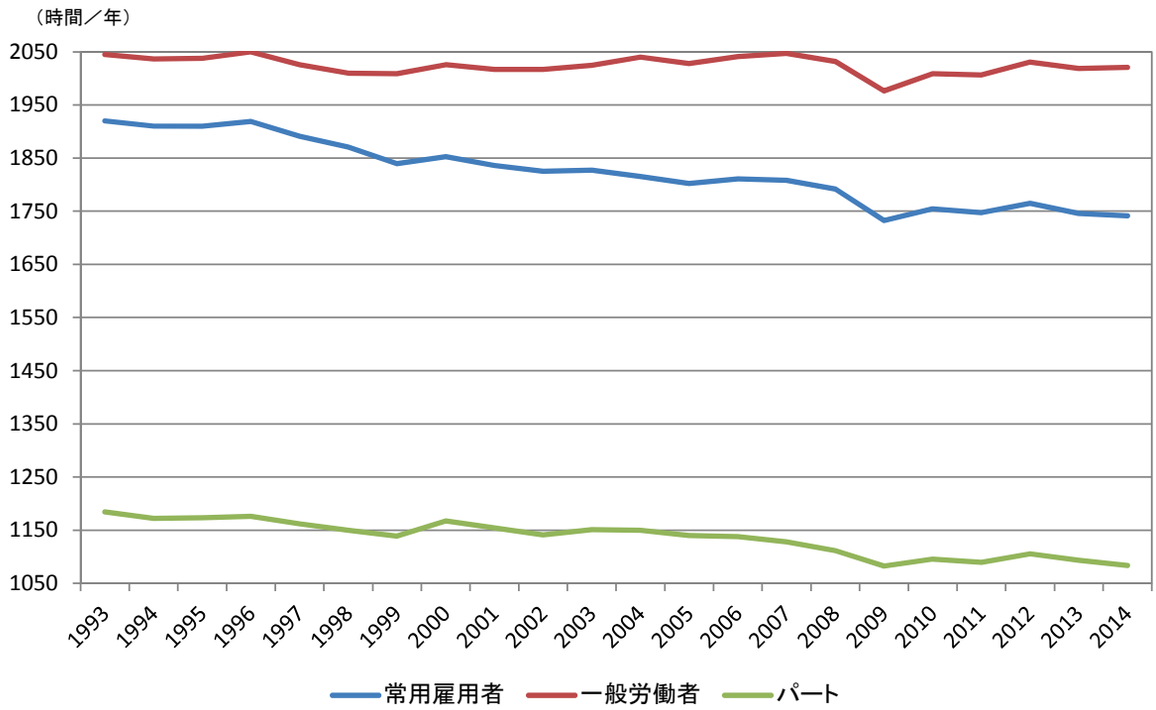
パート比率[1]の上昇が見掛け上の時短を演出

図Ⅱ－１－４は、「毎月勤労統計調査」における常用雇用者数の推移を、一般労働者とパート労働者に分けてみたものだが、90年代末からパート労働者数が際立って増加している。

折れ線グラフは同じ期間のパート労働者比率を示したものだが、2014年には常用労働者の30%近くを占めるに至っている。こうしたパート比率の上昇が、常用雇用労働者全体を平均した労働時間や実質賃金に大きな影響を与えていることは疑い得ない。

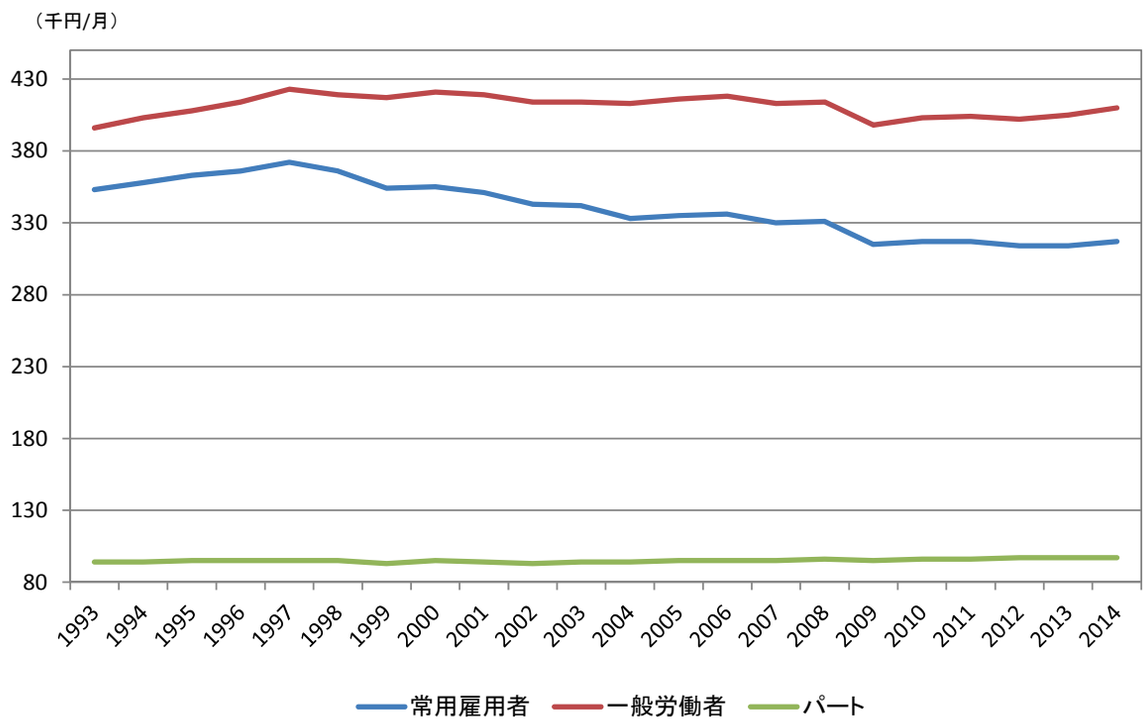
[1] 厚生労働省「毎月勤労統計調査」のパートタイム労働者とは、常用労働者のうち１日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じで１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。従って有期雇用であっても所定労働時間･労働日数が一般の労働者と同じ者はパート比率計算におけるパートタイム労働者には含まれない。一方、総務省「労働力調査」の非正規の職員・従業員とは、役員を除く雇用者のうち、勤め先の呼称により「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の６区分を含み、パートタイム労働者よりも対象範囲が広い。

図表Ⅱ－１－５　雇用形態別総実労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

図表Ⅱ－１－６　雇用形態別現金給与総額（月次）の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

図Ⅱ－１－５は「毎月勤労統計調査」において、一般労働者とパート労働者の雇用形態別集計が利用可能な1993年以降における、それぞれの総実労働時間の推移をみたものである。一般労働者の総実労働時間は1990年代末にかけて、緩やかに減少した後、2000年代以降は緩やかに増加する傾向にあった。パートの労働時間は減少傾向にあり、構成比の増加と相俟って全体の総実労働時間を減少させた。

90年代のＧＤＰ成長率の鈍化は、第１節の成長会計（**図表Ⅱ－１－１**）によれば労働投入およびＴＦＰ上昇率がゼロ近傍まで低下したことによる。この間の労働生産性上昇の大半は、短時間労働者の増加を主因に総実労働時間の短縮に配分された（**図表Ⅱ－１－３**）。2000年代以降は、投入を減少させつつ生産量を維持する企業内リストラなど内部効果を主因とするＴＦＰ上昇率がＧＤＰ成長率を牽引している（深尾、権、金2008）。この間の労働生産性上昇は賃金にも労働時間にも反映されず、時間当たり実質賃金はマイナス圏の推移となっている。

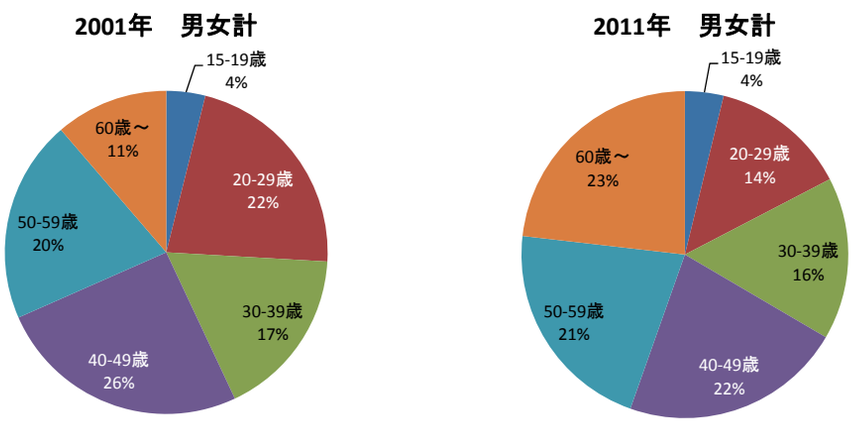
パート比率上昇で現金給与も漸減傾向

図表Ⅱ－１－６は現金給与総額（月次）の推移を雇用形態別にみたものである。一般労働者の給与がピーク時の水準を回復していない一方、パートの給与は漸増傾向になっている。しかし、**図表Ⅱ－１－４**でみたパート比率の上昇を受けて、常用雇用全体としての給与水準は大きく低下している。また2010年以降の傾向についてみると、パート、一般労働者ともに給与水準が上がっているにもかかわらず、パート比率上昇の結果、雇用者全体としての給与水準は弱含み横ばい程度に止まっている。

高年齢層におけるパート労働者の増加

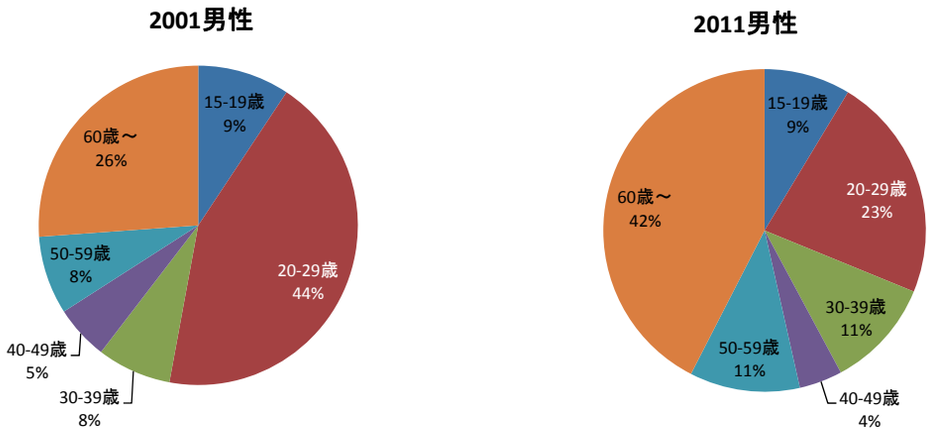
厚生労働省は５年ごとに「パートタイム労働者総合実態調査」を実施しており、利用できる最も新しい調査は2011年のものである。**図表Ⅱ－１－７**は同調査をもとに2001年から2011年の10年間におけるパート労働者の年齢階層別構成比の変化をみたものだが、60歳以上層の構成比が11％から23％に大きく増加していることがわかる。総務省の労働力調査から雇用者全体における年齢階級別構成比の変化を2001年と2011年についてみると、55歳以上層の構成比が17.7％から24.1％に増加しており、こうした社会全体でみた「労務構成」の変化が、ひとつの要因として考えられる。

図表Ⅱ－１－７　パート労働者の年齢構成（男女計）



資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」より作成。

図表Ⅱ－１－８　パート労働者の年齢構成（男性）



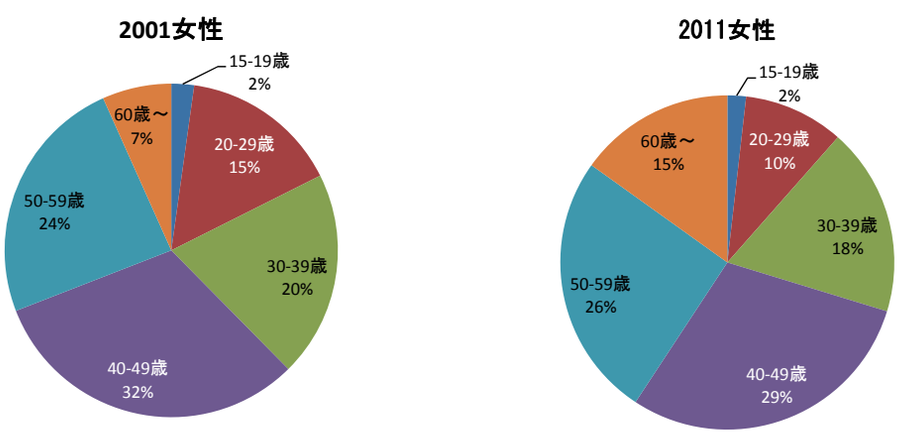
資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」より作成。

おそらくより重要な要因は、2001年以降、老齢厚生年金定額部分の受給開始年齢が漸次引き上げられ、2013年以降は報酬比例部分の受給開始年齢も漸次引き上げられるため（男性の場合）60歳で無年金状態が生じることへの対応策として、2004年高年齢者雇用安定法改正（2006年４月施行）で、それまで使用者の努力義務であった年金受給開始年齢までの雇用継続が義務化され、さらに2013年４月以降は労使協定による適用除外措置もできなくなったことであろう。**図表Ⅱ－１－８**は同じ期間の構成比変化を男性についてみたものだが、2011年には男性パートの4割以上が60歳以上層によって占められている。高年齢者雇用安定法の施行に際して大部分の経営者は、定年延長や定年制の廃止ではなく継続雇用制度の導入で対処したことが影響しているものと思われる。

女性の非正規比率の上昇

「パートタイム労働者総合実態調査」における女性パート労働者の年齢階級別構成比を比較すると（**図表Ⅱ－１－９**）、男性のような大きな変化はみられない一方で30歳代および40歳代の、いわゆる働き盛りの年代を合わせた構成比が52％→47％と、10年の時間の経過を通しておおむね半数を占めていることが特徴となっている。

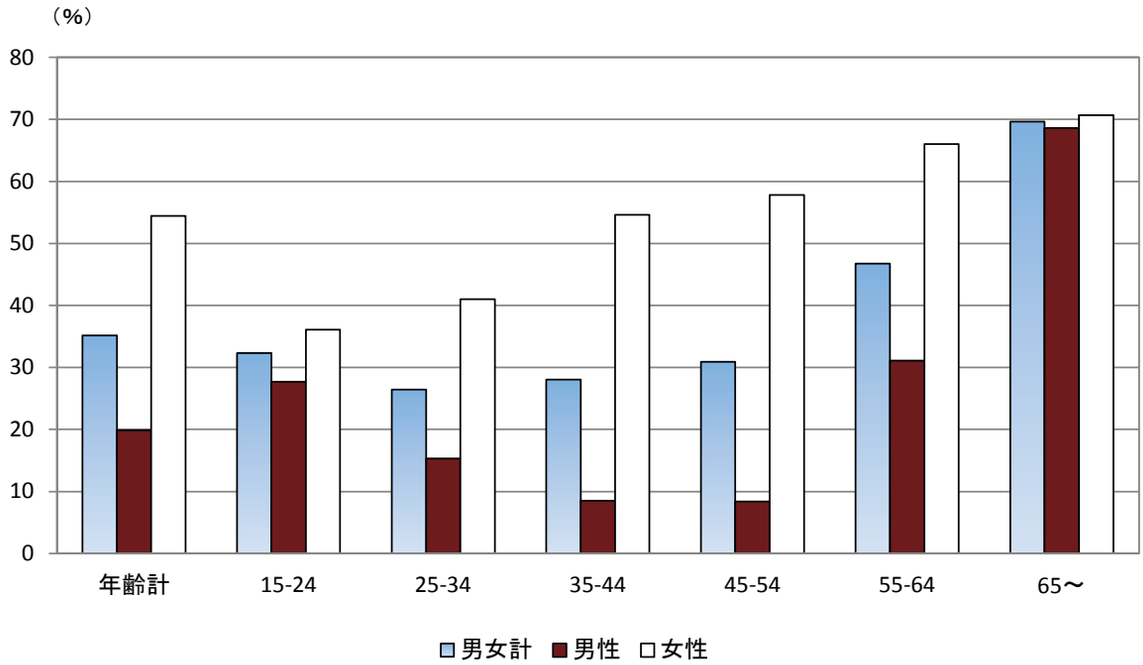
図表Ⅱ－１－９　パート労働者の年齢構成（女性）



資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」より作成。

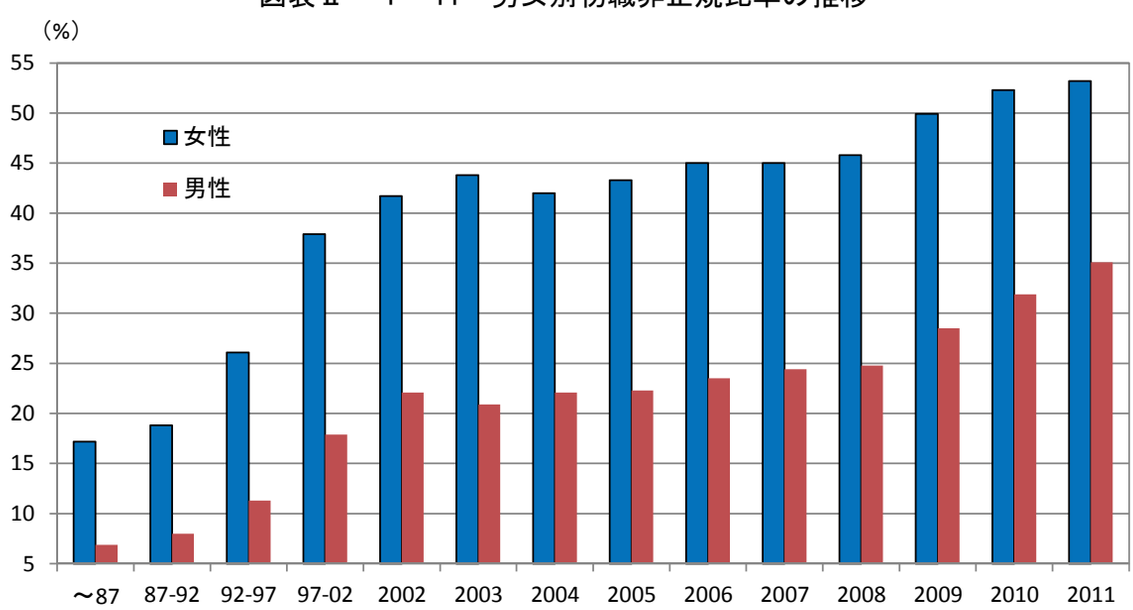
「労働力調査（詳細集計）」から2011年における全雇用者の年齢階級別非正規比率をみたものが**図表Ⅱ－１－10**である。女性の場合年齢階級が高まるほど非正規比率が上昇しており、全年齢計でも54.4％と過半数が非正規雇用となっている（ちなみに直近2014年の調査結果でもおおむねこの傾向に変化はない）。35歳以降の年齢階級ではいずれも非正規比率が50％を超えており、「パートタイム労働者総合実態調査」でみた、女性パートのおよそ半数は30～40歳代とする結果と整合的といえる。

図表Ⅱ－１－10　男女別・年代別非正規比率（2011年）



（注）15-24歳の年齢階級は在学中の者を除く数値である。
資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

図表Ⅱ－１－11　男女別初職非正規比率の推移



（注）「～87」は1987年９月以前、「87-92」等は1987年10月～1992年９月、2002年以降はそれぞれ当年10～翌年９月までに初職就業した者の集計。
資料出所：総務省「就業構造基本調査」より作成。

また**図表Ⅱ－１－11**は総務省「就業構造基本調査」より、初職就業時における非正規比率の時系列変化をみたものであるが、最初の仕事が非正規雇用である者の比率が年々増加しており、特に女性については2010年10月～2011年９月以降は過半数が初職から非正規雇用となっている。以上を総合すると、女性の就業実態は初職を含む全年齢階層でパートなど、地位の不安定な非正規雇用が中心をなすに至っている。

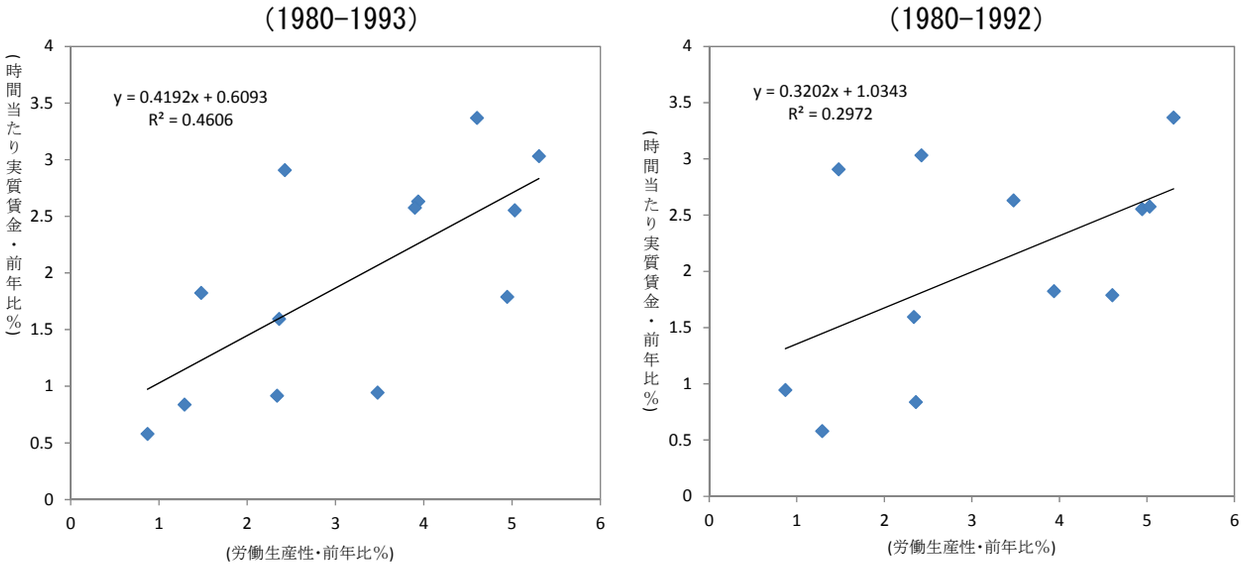
(3) 生産性上昇の果実を労働者が十分に享受できなかった

昨年の経済情勢報告では90年代末以降の労働分配率の低下について、厚生労働省「労働経済白書」なども参照しながら、非正規労働者の増加と明らかな相関があることを述べ、その背景に、固定資本減耗増大を主因とした利潤率押し下げが、90年代以降に顕在化してきたためとの分析（90年代前半の利潤率低下＝労働分配率上昇とされた事象は、実は労働分配率を所得面で捉え、分配率算出の分母から資本減耗分を控除している結果であり、分母に資本減耗分を加えた、生産面からみた労働分配率は安定していた。むしろ90年代末から2000年以降に、生産面からみた労働分配率の低下という経験則から逸脱した異常事態が発生している）を提示した。労働生産性の向上が時間当たり実質賃金の増加につながらない要因としても、前項までの分析により低賃金の非正規雇用増加との関連が示唆されている。本項では、内閣府「平成24年版経済財政白書」も参照しながら、非正規比率の増加と時間当たり実質賃金低下の因果関係を検証する。

同白書はまず足下の賃金動向について、賃金プロファイル（定期給与の年齢階層別変化）に着目して、2001年と2011年を比較すると、すべての年齢階級で下方シフトが生じており、これは非正規労働者または短時間労働者の増加（15%→23%）による平均値の低下であると断じている。その上で一般労働者と短時間労働者における賃金格差の年齢階級別にみた拡大の理由は、短時間労働者は勤続年数に応じた賃金の上昇がほとんどないためとしている。また景気変動に対する雇用者報酬の調整に際して、労働時間および雇用者数からなる労働投入は感応的に変化する一方、名目の時間当たり賃金の弾性値（感応度）は緩やかな低下傾向を示しているとの分析結果を示した上で、時間当たり実質賃金と労働生産性の関係について以下のように述べている。

「時間当たり賃金が名目ＧＤＰに連動して変化しにくくなった背景を探るため、実質賃金と物価の動きに分解して動きを確認する。名目賃金上昇率は定義的に実質賃金上昇率とインフレ率の和であり、実質賃金は、基本的には労働生産性を反映したものとなると考えられる。そこで、家計消費デフレーターで実質化した時間当たり賃金上昇率と時間当たり労働生産性上昇率の関係を時系列で確認すると、期間によって、労働生産性によって実質賃金が説明される程度は異なっている。2001年以前のデータでは、両者の間にプラスの関係が見られるものの、その後になると、両者の傾きが逆転（労働生産性が上昇すれば賃金が下落）している（P86**参考図表**参照）。こうした背景には、労働分配率が低下していたこともあり、労働分配率を一定に維持する賃金上昇率が実現されなかったとみられる。2000年代年央は労働生産性の変化に見合った実質賃金の上昇が発生せず、生産性上昇の果実を労働者が十分に享受できなかった可能性もある」

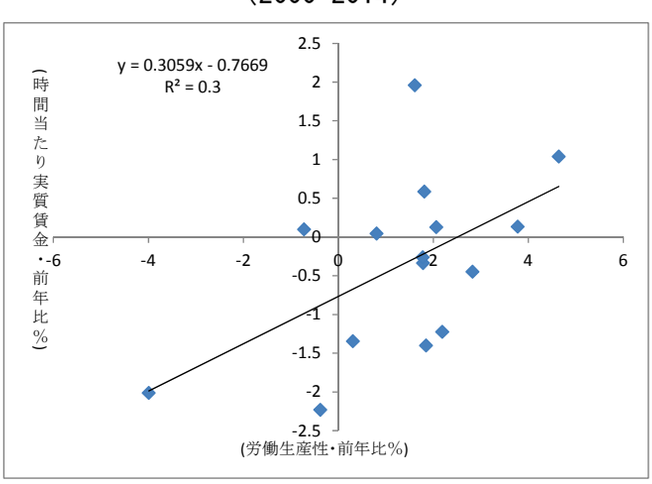
図表Ⅱ－１－12　労働生産性と実質賃金の相関①



（注）時間当たり労働生産性＝実質ＧＤＰ／（就業者×総実労働時間）
　　時間当たり実質賃金＝実質現金給与総額／総実労働時間
資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

2000年以降、労働生産性の向上が実質賃金にも労働時間（の短縮）にも反映されなくなったことは、**図表Ⅱ－１－３**においてすでにみたとおりであるが、これと同じ定義による労働生産性の上昇率と時間当たり実質賃金の増加率の相関から、この点を再検証してみよう。**図表Ⅱ－１－12**は**図表Ⅱ－１－２**で扱った安定成長期におおむね相当する期間における両者の相関をみたもので、**左図**（1980-1993）は労働生産性と当該年の実質賃金の関係、**右図**（1980-1992）は労働生産性と翌年の実質賃金の関係を示しているが、経済財政白書が「実質賃金は、基本的には労働生産性を反映したものとなると考えられる」と指摘しているとおり、いずれも明確に正の相関が示されている。

図表Ⅱ－１－13　労働生産性と実質賃金の相関②

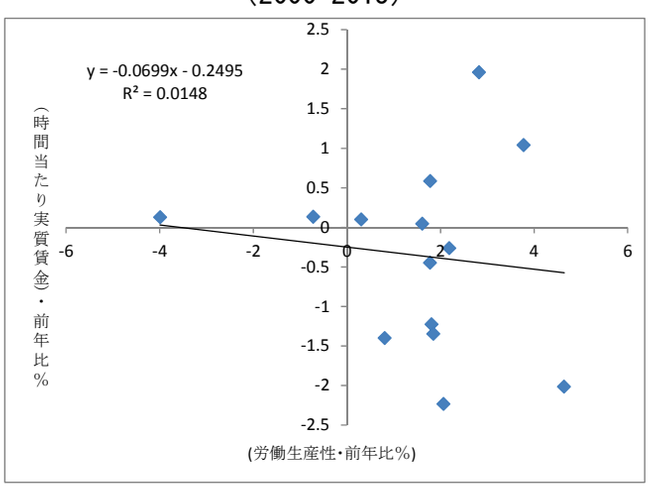


資料出所：図表Ⅱ－１－12に同じ。

これに対し**図表Ⅱ－１－13**は、労働生産性の変化率と時間当たり実質賃金の変化率の相関を2000年から2014年までプロットしたものである。傾向線の傾きは右上がりではあるが、縦軸との交点がマイナス0.8あたり、横軸との交点が２強であることは、単純に評価すると生産性上昇がゼロなら実質賃金は下がる、実質賃金がプラスになるには２％強の生産性改善が必要とされるとも解される。しかし、総じていえることは、労働生産性の変化率が主としてプラス圏（第１象限と第４象限）に集中しているのに対し、実質賃金の変化率は主にマイナス圏（第３象限と第４象限）に集まっていることであり、これは経験則に合致しない。

図表Ⅱ－１－14は、念のために労働生産性の変化率と翌年の実質賃金変化率の相関をみたものである。ここでは傾向線の向きが逆転して右下がりとなり、労働生産性が上昇すると実質賃金が低下するかのごとくであるが、両者の相関が失われているのは明らかであろう。ラッダイトムーブメント（機械打ち壊し運動）の時代ならともかく、近代的労使関係の下における経験則からは、本来ならば想定しえないことである。

図表Ⅱ－１－14　労働生産性と翌年の実質賃金の相関
（2000-2013）

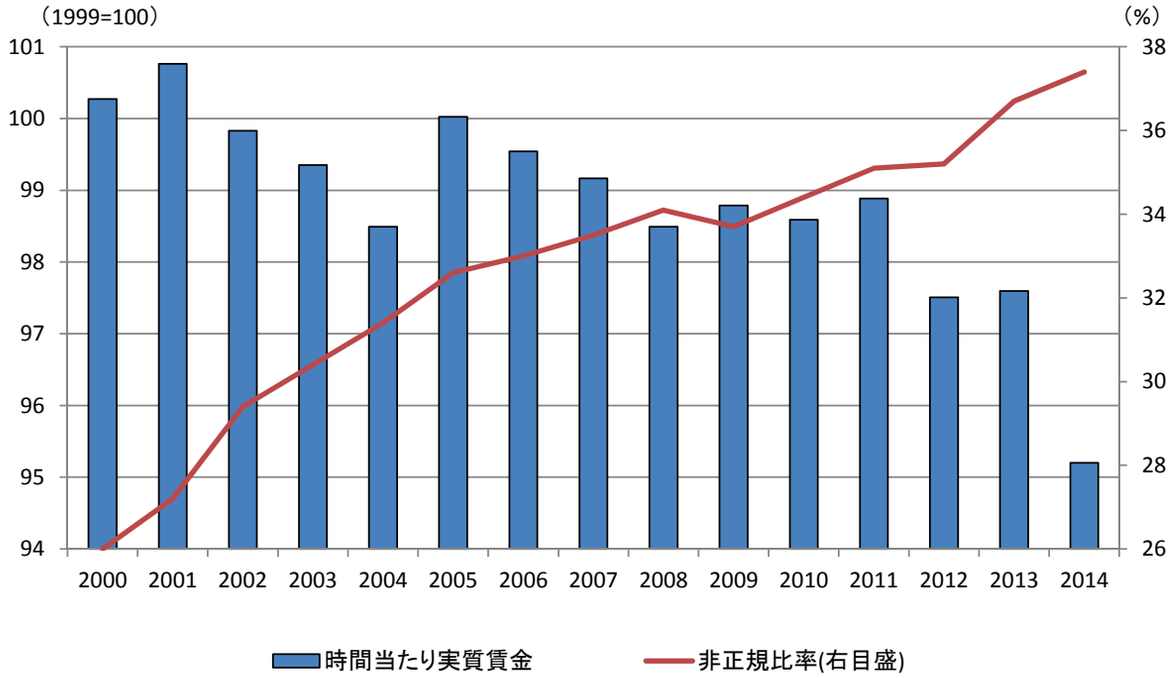


資料出所：図表Ⅱ－１－12に同じ。

とするならば、労働生産性と実質賃金の間の相関が失われたとまでは言えないにしても、労働生産性が単独の変数として実質賃金を説明できる力は著しく低下したことは間違いなかろう。すなわち実質賃金は、労働生産性とは別の要因に大きく依存して決まるようになったと考えられる。見方を変えると、労働生産性向上の果実が、賃金・労働時間などの労働条件改善に配分されることなく、資本収益に配分されていることになる。これは第１節で紹介したピケティのいう、資本と労働の代替弾性値が１よりも大きい世界に相当するといえよう。

ここで再び本節前段で観察した非正規比率の上昇に注目してみよう。**図表Ⅱ－１－15**は「労働力調査（詳細集計）」でみた非正規比率と時間当たり実質賃金の水準（1999＝100とした指数）の経年変化を2000年以降について示したものだが、単年度の増減はさておき中期的なトレンドとして、非正規比率が上昇するにつれて時間当たり実質賃金が低下していく様が見て取れる。近年の実質賃金の変化率に非正規比率の変化が大きく影響しているものと考えられる。

図表Ⅱ－１－15　非正規比率と時間当たり実質賃金の推移



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

第３節　労働生産性の向上と持続可能社会

働き甲斐のある職場、幸福が実感できる暮らし、雇用と生活の質的改善に向けて

われわれは第１節・**図Ⅱ－１－２**において1970年代半ばから1990年代の初頭にかけては資本／労働シェアが安定し、コブ＝ダグラス型生産関数が予定しているような代替弾力性が一定に保たれていたとみられることを確認した。ところでこの期間は、**図Ⅱ－１－３**における二つの「特異点」に挟まれた時期であることに気づくはずである。すなわち、1950年代以降、実質賃金と労働生産性は、1990年代半ばまでは正の相関を有し、2000年以降はその相関が消失したものの、経験則として労働生産性の変化率は実質賃金の上昇率より大きな価であったところ、1970年代および1990年代には、その経験則からの逸脱が生じていたことが同図にもはっきりと示されている。70年代における逸脱とは、オイルショックを経た価格体系の上方シフトに伴う資本シェアの低下であり、90年代における逸脱は所得面からみた（固定資本減耗を除外した）労働分配率の上昇であった。

2000年以降は再び時間当たり労働生産性の上昇率が時間当たり実質賃金の増加率を上回るという関係が復活しているが、経済成長が停滞する下でこの関係を維持するためには実質賃金をマイナス圏に低下させねばならないことに留意すべきである。「生産性上昇の果実を労働者が十分に享受できなかった」ことの背景には、90年代における資本シェア＝利潤率低下圧力の下で、利潤の増大を目的として採られた諸施策が影響していると考えられるが、この点については昨年の経済情勢報告において、労働分配率低下の要因分析として記載している。

ここでは第１節で言及したＪ．Ｓ．ミルの定常状態[2]の議論に立ち戻ろう。ミルの定常状態論は主著

[2] ミルの現代的意義は（杉原 1980）。古典派経済学における定常状態論は（佐藤 2013）。

『経済学原理』（**コラム⑤参照**）第４篇の第６章で展開されている。その前段に当たる（第４篇）第３章では、産業的進歩の特徴的性質は「資本の増加」「人口の増加」「生産の改良」の三つに帰着すると述べており、今日でいうところの成長会計に近い考え方を示している。また生産（技術）の改良の中身については、「一層能率の高い機械の発明」「一層費用のかからない工程の発明」さらには「外国貿易による低廉な商品（原材料）の入手」を例示しており、シュンペーターのイノベーション[3]に連なる発想も提示されているなど、確かにそこには今日的にも重要な示唆が含まれているといえよう。ミルの定常状態論は、今日の長期化する経済停滞下で、宇沢弘文をはじめとして少なからぬ識者[4]の注目を集めている。労働生産性の向上と経済成長の関係に絞って議論を整理すると、ミルは資本および人口の定常状態なるものが、必ずしも人間的進歩の停止状態を意味するものではないと述べているが、ここでの議論は定常状態にいたれば「生産技術の改良」は「労働の軽減」をもたらすという予定調和的な見通しとしてよりも、「生産技術の改良」を「労働の軽減」に充てるべしという政策論として捉えた方が理解を得やすいであろう。この捉え方はミル自身が、後世の人々のために、資本と人口を強いられて定常状態となるはるか以前に、自らの選択として定常化させることを切望すると述べていることとも整合しよう。ミルは政策論の重点として「思慮のある世代人口の制限」を挙げているが、生産性向上を労働時間の短縮の原資として働くものを苦役から解放するという思想は、時代を下ってアルフレッド・マーシャルの冷静な頭脳と温かい心（ cool head but warm heart ）の経済学[5]やウィリアム・モリスの社会主義的労働観[6]にも継承されているところであり、人口の制限がすでに与件とされる今日の人口減少社会にこそ最も適合的な考え方といえよう。

ミルの予見ないしは政策提言が現実化していないのは、彼がその前提とした「人心が経済成長に拘るのを止めること」が成り立っていないからであろう。長期停滞の下で徒に成長神話を追い求めた結果、「生産技術の改良」は全体としての「労働の軽減」ではなく、長時間過重労働の一般労働者と短時間不安定雇用の非正規労働者への二極化をもたらした。前出の「平成24年版経済財政白書」は労働者が生産性向上の果実を享受できなかった背景に非正規雇用の増大があったことを示し、同じ年の「平成24年版労働経済白書」は非正規労働者の増加が労働生産性を下押ししているとの分析結果を掲載している。これはまったくの悪循環で、ここから抜け出すことが喫緊の課題である。上場企業が生産性向上の果実を過剰に享受して史上空前の利益を上げることが、成長の内実でもなければ目的でもないはずだ[7]。労働生産性の向上、すなわち科学技術の進歩や労働の質の改善の成果を、雇用の質の改善（ディーセントワークの普及）および労働時間短縮や実質賃金水準の引き上げなどの労働条件の向上に充当し、結果として幸福で豊かな勤労者生活を実現することによって[8]、経済を好循環の軌道に乗せること、これこそが持続可能な社会に移行するための必須の礎であり、その結

---

[3] イノベーションはシュンペーター理論の中心概念。「新しい製品の生産」「新しい生産方法の導入」「新しい販路の開拓」「原料の新しい供給源の獲得」「新しい組織の実現」からなる（シュンペーター 1926）。

[4] ミルの定常状態に関連して、持続可能社会への転換を説いた最近の著作として（橘木 2013）（橘木・広井 2013）（水野 2014）（金子 2015）（神野 2015）（広井 2015）など。

[5] マーシャルの『経済学原理』（1890）は、19 世紀後半に長らく教科書とされてきたミルの『経済学原理』（1848）に代わって 19 世紀末から 20 世紀前半の代表的経済学教科書となった。

[6] モリスが『ユートピアだより』（1890）で描いた社会はマルクス（フランス語版資本論）の強い影響を受けたものだが、人生で最初に出会った経済学書はミルの『経済学原理』であったとされる（大内 2012）。

[7] 安倍政権の「成長戦略」の帰結については（山家 2014）（山口 2014）（服部 2015）など。

[8] 労働の成果の公正な配分のあり方については（マルクス 1890-91 実際に書かれたのは 1875）（セン 1973, 1992）も参照のこと。

果として国民経済的な厚生を大いに底上げすることにもなるであろう。宇沢はミルの社会哲学を今日に生かしうる政策はウェブレン[9]ら制度派の経済学[10]によるものだとしているが、ミルのいう定常状態を宇沢にならって今日的に解釈しなおし、持続可能性という概念に置き換えてみると(宇沢2003)、労働生産性向上の果実は、労働投入量を維持して直接的に経済成長率を押し上げることではなく、「労働の節約」すなわち労働時間の短縮に充当し、はじめに成長ありきの政策から勤労者生活の内実を豊かにする政策への転換[11]こそが好ましい選択であると判断されるのである。

コラム⑤　ミルの今日的意義について

Ｊ．Ｓ．ミル『経済学原理』の原著タイトルは “ PRINCIPLES OF POLITICAL ECONOMY WITH SOME OF THEIR APPLICATIONS TO SOCIAL PHILOSOPHY” である。直訳すると政治経済学原理ということになる。単に経済学と言わず、政治経済学とした趣旨は著者の序文にも明らかなとおり、アダム・スミスの『国富論』にならって、常に原理と応用の組み合わせに配意し、抽象的思索の一部門としての経済学に含まれる観念や論題の範囲を超えて、社会科学の数多くの他部門からの学際的な知識と観念をもって実際問題の解釈と決定を行うことにある。すなわち人間社会の一サブシステムないしは下部構造としての経済のみならず、市場経済と市民社会を総体として捉え返す視点がそこにはある。それゆえに、書名後段における政治経済学原理の社会哲学への適用ということが重要な意味を持つのである。本稿で取り上げた「定常状態」についての論考などは、その一つの典型であろう。ミルはスミスに関して、論題を扱う実際的方法と理論に関する新知識を結合し、かつ当時の哲学と関連して経済学上の原理を実際問題に適用する途を説明したが、彼固有の論題と社会哲学を分離することがなかったため、『国富論』は数多の部分で陳腐化していると述べている。それにもかかわらず、社会哲学の新たな進歩による最良の思想に照らし合わせながら、『国富論』に修正を加えて、社会の経済現象を説明する試みがまったくなされていないとの問題意識から書かれたのが『経済学原理』である。現時点からみれば、ミルの著書もまた歴史的経過による審判を免れないであろうが、今日的な社会哲学の到達点に立ってミルの修正を試みることも必要であろう。

ミルの社会哲学は後年の主著『自由論』に代表され、一般に公共の利益を重んじる功利主義思想と紹介されている。しかしミルが生きた時代は、チャーチスト運動や大陸の二月革命に象徴されるように、市場の自動調整からは満足を期待できない新興階級によって、自由放任への公的規制を求めるものへと公共性の理念が根本的に転換されつつあり、ミルはそれらを是認する立場に立っていた。こうしたミルの政治経済学および、その社会哲学への適用可能性の主張は、サブシステムとしての市場経済に分析対象を特化し、自然環境や市民社会を外部性としてきた現代経済学が、いま一度立ち戻るべき原点を示していると言えよう。ちなみにトマ・ピケティが『21世紀の資本』の終章の一節「政治歴史経済学に向けて」において、「経済学者たちは科学的と称する手法で自らを定義づけようとしてきた。実はこうした手法は、過剰な数式モデルに依存することで内容の空疎さを隠す口実としてきただけだ。そこで説明しようとしている事実認識ばかりか、社会問題や政治問題の実情すら明確にされていない」旨述べていることは、ミルの課題設定が今日もなお有効であることのひとつの証であろう。

---

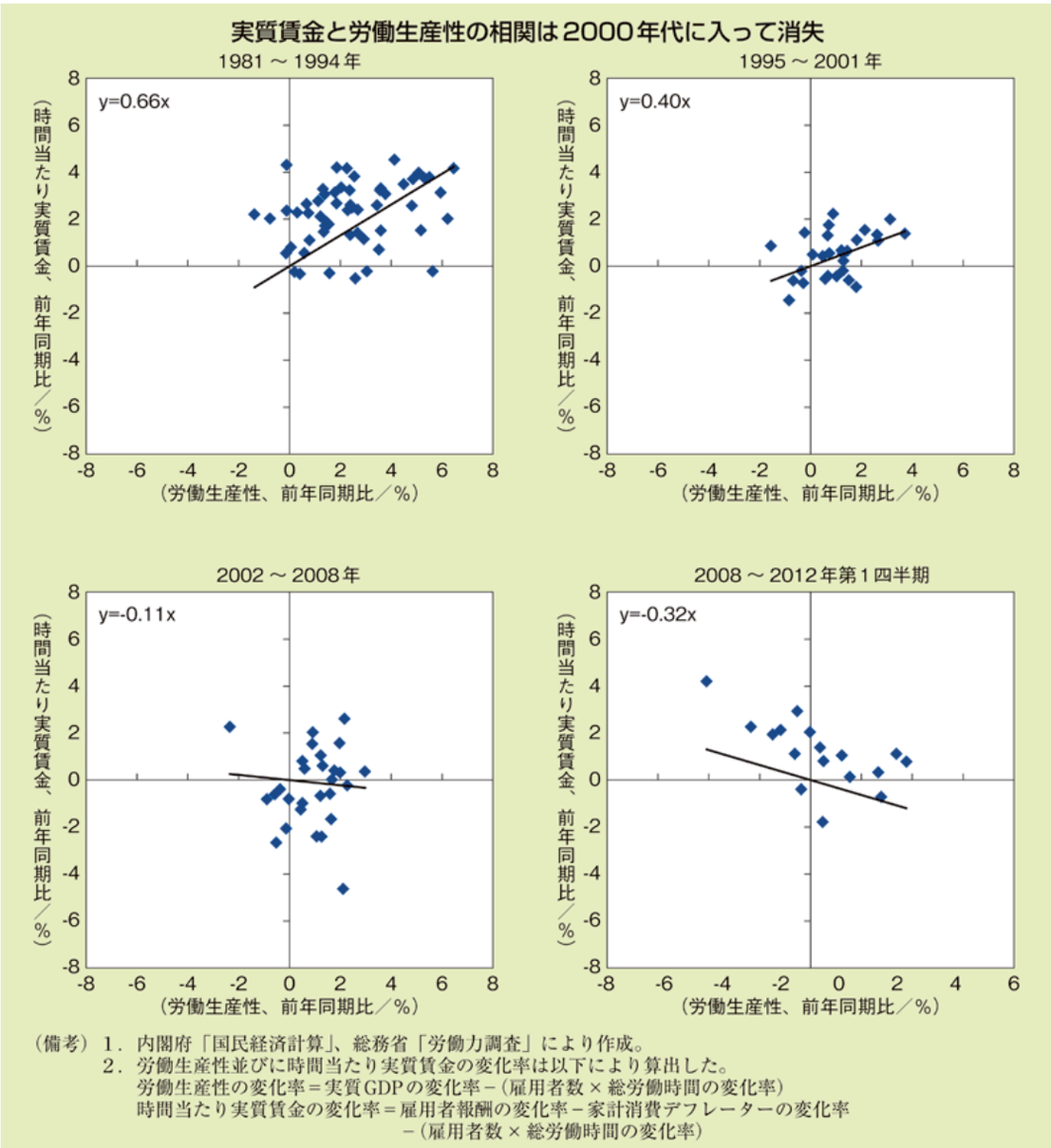
[9] (ヴェブレン 1889, 1904)。ヴェブレンの生きた時代と思想については(ドーフマン 1934)(宇沢 2000)(稲上 2013)。

[10] 制度派という呼称は 1890 年頃からウェブレンらが用いてきたもので、 一般均衡理論のような内部完結型体系が外部性＝与件としている問題をも対象とする開かれた体系(都留 1993)。私的所有より社会資本を重視し、宇沢の「社会的共通資本」の概念にもつながる。

[11] 早川(2015)。

参考図表

時間当たり実質賃金と労働生産性



資料出所：内閣府「平成24年版経済財政白書」、76頁。

【参考文献】

・稲上毅(2013)『ヴェブレンとその時代』新曜社。
・ヴェブレン，ソースタイン(2015)『有閑階級の理論』高哲男訳，講談社（原題：Thorstein Veblen(1899), The Theory of the Leisure Class)。
・ヴェブレン，ソースタイン(1996)『企業の理論』小原敬士訳，勁草書房（原題：Thorstein Veblen(1904), The Theory of Business Enterprise)。
・宇沢弘文(2000)『ヴェブレン』岩波書店。
・宇沢弘文(2003)『経済学と人間の心』東洋経済新報社。

・大内秀明(2012)『ウィリアム・モリスのマルクス主義』平凡社。
・金子勝(2015)『資本主義の克服「共有論」で社会を変える』集英社。
・クルーグマン，ポール(2015)「私たちはなぜ新たな金ぴか時代に居るのか」山家歩訳，「現代思想」臨時増刊号（原題：Pall Krugman(2014)，Why We’re in a New Gilded Age; The New York review of Books ）。
・佐藤宏(2013)「古典派経済学の定常状態論」政策科学学会年報第3号。
・シュンペーター，J.A.(1977)『経済発展の理論―企業者利潤・資本・信用・利子および景気の回転に関する一研究』塩野谷祐一･東畑精一･中山伊知郎訳，岩波書店（原題：J.A. Schumpeter(1926)，Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung: Eine Untersuchung über Unternehmergewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus)。
・神野直彦(2015)『「人間国家」への変革 参加保障型の福祉社会をつくる』NHK出版。
・杉原四郎(1980)『J.S.ミルと現代』岩波書店。
・セン，アマルティア(2000)『不平等の経済学』鈴村興太郎・須賀晃一訳，東洋経済新報社（原題：Amartya Sen(1973)，On Economic Inequality)。
・セン，アマルティア(1999)『不平等の再検討』池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳，岩波書店（原題：Amartya Sen(1992)，Inequality Reexamined)。
・橘木俊詔(2013)『「幸せ」の経済学』岩波書店。
・橘木俊詔･広井良典(2013)『脱「成長」戦略 新しい福祉国家へ』岩波書店。
・調査統計局（一上響他）(2009)「潜在成長率の各種推計方法と留意点」日銀レビュー2009-J-13。
・都留重人(1999)『制度派経済学の再検討』中村達也・永井進・渡会勝義訳，岩波書店
（原題：都留重人(1993)，Institutional Economics Revisited)。
・都留重人(2003)『体制変革の展望』新日本出版社。
・都留重人(2006)『市場には心がない』岩波書店。
・ドーフマン，ジョセフ(1985)『ヴェブレン その人と時代』八木甫訳，ホルト・サウンダース・ジャパン（原題：Joseph Dorfman(1934)，THORSTEIN VEBLEN AND HIS AMERICA)。
・野上裕生(2000)「成長会計の現状と課題」『開発戦略の再検討』アジア経済研究所。
・服部茂幸(2014)「アベノミクスの勝ち組は巨大企業だけ」毎日新聞社 エコノミスト2015.8.11-17合併号。
・ハーバーマス，ユルゲン(1994)『公共性の構造転換―市民社会の一カテゴリーについての探究』細谷貞雄・山田正行訳，未来社（原題：Jurgen Habermas(1962)，Strukturwandel der Offentlichkeit: Untersuchungen zu einer Kategorie der burgerlichen Gesellschaft)。
・早川行雄(2015)「研究ノート：持続可能社会へのパラダイムシフトは可能かーJ.S.ミルとT.B.ヴェブレンの遺産ー」連合総研 ＤＩＯ No.307。
・ピケティ，トマ(2014)『21世紀の資本』山形浩生・守岡桜・森本正史訳，みすず書房
（原題：Thomas Piketty(2013)，LE CAPITAL AU XXIe SIECLE)。
・広井良典(2015)『ポスト資本主義 科学･人間･社会の未来』岩波書店。
・深尾京司・権赫旭・金榮愨(2008)「日本のTFP上昇率はなぜ回復したのか：『企業活動基本調査』に基づく実証分析」RIETI Discussion Paper Series 08-J-050。
・マーシャル，アルフレッド(1928)『経済学原理』大塚金之助訳，改造社（原題：Alfred Marshall(1890)，PRINCIPLES OF ECONOMICS)。
・マルクス，カール(1979)『フランス語版資本論』江夏美千穂・上杉聰彦訳，法政大学出版局（原題：Karl Marx(1872-1875)，Le Capital)。
・マルクス，カール・エンゲルス，フリードリヒ(2000)『ゴータ綱領批判 エルフルト綱領批判』後藤洋訳，新日本出版（原題：Karl Marx(1890-1891)，RANDGLOSSEN ZUM PROGRAMM DER DEUTSCHEN ARBEITERPARTEI (KRITIK DES GOTHAR PROGRAMMS))。
・水野和夫(2014)『資本主義の終焉と歴史の危機』集英社。
・宮崎義一(1995)『国民経済の黄昏「複合不況」その後』岩波書店。
・ミル，J.S.(1939)『経済学原理』戸田正雄訳，春秋社（原題：J.S.Mill(1848)，PRINCIPLES OF POLITICAL ECONOMY WITH SOME OF THEIR APPLICATIONS TO SOCIAL PHILOSOPHY)。
・ミル，J.S.(2012)『自由論』斉藤悦則訳，光文社（原題：J.S.Mill(1859)，On Liberty)。
・ミル，J.S.(1960)『ミル自伝』朱牟田夏雄訳，岩波書店（原題：J.S.Mill(1873)，Autobiography)。
・モリス，ウィリアム(2013)『ユートピアだより』川端康雄訳，岩波書店（原題：William Morris(1890)，NEWS FROM NOWHERE: Or an Epoch Rest, Being Some Chapters from a Utopian Romance)。
・山口義行(2014)「中小企業を押し潰すアベノミクス」岩波書店 世界2014.2。
・山家悠紀夫(2014)『アベノミクスと暮らしのゆくえ』岩波書店。

第２章　正規雇用と非正規雇用の格差を乗り越えて

第Ⅱ部　第２章のポイント

第１節　高齢化・労働力減少・生産性向上と非正規労働

(1) 正規・非正規労働の現状と特徴

○1990年代半ばから非正規雇用者は増加、正規雇用者が減少傾向にあることもあり、非正規雇用者比率は37.4％に。年齢階級別の非正規雇用者比率は特に高齢層と若年層で上昇しており、25歳以上層では、2000年代に入ってからの比率の上昇が顕著である。

○要因としては、産業構造の変化、デフレ下の価格競争の激化やＩＣＴ化の進展を背景とする企業行動の変化（コスト削減や不確実性への対応）、高齢化・労働力減少など人口構成の変化、法改正などの制度の影響（労働者派遣法・高年齢者雇用安定法など）が考えられる。

○正規・非正規労働の問題は、男女間の労働力構成の特徴と密接に関連している。

○「不本意非正規労働者」が２割程度おり、雇用形態では契約社員や派遣などフルタイムで働く非正規社員に、年齢属性では25～34歳の若年層に多い。

(2) 労働力供給構造の変化と正規・非正規雇用者比率の変化についての検討

○非正規雇用比率の増加には、団塊の世代など高齢非正規雇用者の増加、35～54歳層を中心とする女性の労働市場への進出など労働力供給構造の変化が少なからぬ要因として作用している。

○正規雇用者の規模は縮小しているが、35～54歳層の人口に占める正規雇用者の比率は男性ではそれほど変わらず、女性では上昇している。長期雇用キャリアを重視する構造はこの層では基本的に維持されているものの、非労働力人口からの非正規雇用としての参入が増加している。

○若年層は非正規雇用者が増加するとともに、35～54歳層と異なり正規雇用者の対人口比率も低下。政策上の重要課題であることを示唆している。

○非正規雇用の働き方の質を向上させることは政策的に重要目標である。

第２節　非正規労働者が正規労働者に転換するための道筋

○多様な意識と目的で働く非正規労働者にとって、正規労働者になることは、必ずしも全員が望んでいることではないが、一部に切実に正規雇用者を希望する「不本意非正規労働者」がいる。約半数は34歳以下の若者であり、このまま放置していると日本全体の人的資本の蓄積が円滑に行われにくい状況を生み出す可能性が高い。

○非正規労働者から正規労働者へと転換する門戸は少なからず開かれており、また、正規労働者への転換制度がある企業の方が、高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会に恵まれやすく、かつ企業内訓練を受講しやすいという傾向がある。今後はこの転換制度の充実が望まれる。

○能力開発の非正規労働者に対する企業からの支援はまだ少ない。しかし、非正規労働者に対し能力開発を行う主体は自分たちであると答える企業が半数を超えていることから、今後、労使でこの点に関し充実・改善を行っていくことが、正規雇用者を増やしていく重要な施策になると考えられる。併せて、能力開発費用の負担感が高い中小企業等に対しては、公共職業訓練等の更なる充実も求められる。

1990年代半ばから非正規労働者の割合は急速に拡大した。非正規雇用者数は1990年の881万人から２倍以上に増加し、2014年には1,962万人となり、正規・非正規雇用者数の合計に対する割合は37.4％となっている（労働力調査ベース）[1]。

一人ひとりが活き活きと働ける社会の実現に向けて、非正規労働者の雇用や労働条件について現実に存在している正規労働者との不合理な格差の是正は急務であり、労働法等の社会的ルールの改定（労働契約法、男女雇用機会均等法、パート法など）も徐々にではあるが進みつつある。

このような社会的ルールの整備・確立が重要であることは、働き方の選択の中立性が実質的に確保される望ましい社会のありかたの観点からも、論を俟たないがその点を留保したうえで本章では、中期的に日本社会の生産性（付加価値）を高めていくための課題という視点から、非正規労働者の増大についての問題を整理していくことを試みる。

まず第１節で、非正規労働者増加の現状について、日本社会が中長期的に直面する生産性向上の課題との関係で何が問題となっているかの概観を整理する。

そのうえで第２節において、非正規労働に関わる日本の労働生産性の向上という視点から、現在の焦点（直近でまず力点を置いて取り組むべき課題）として、一定数（非正規労働者の２～３割、場合によっては４割近く）存在するといわれる「不本意非正規労働者」の正規雇用化、それを支える能力開発環境の整備について、考察する。

第１節　高齢化・労働力減少・生産性向上と非正規労働

(1) 正規・非正規労働の現状と特徴

労働力構成における非正規労働の割合の増加

図表Ⅱ－２－１～２は、「労働力調査」をもとに、正規・非正規別に雇用者数とその割合の推移をみたものである。

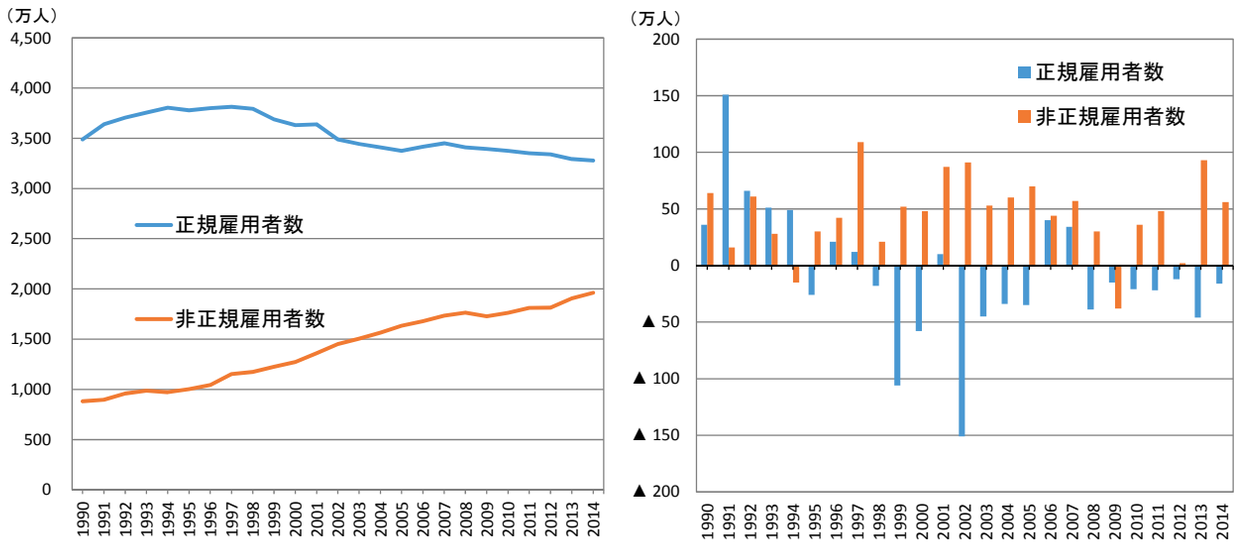
正規雇用者が1990年代半ば以降減少を続けていくもとで、非正規雇用者数は増加を続け、881万人（1990年）から1,962万人（2014年）へと倍以上増加した[2]。

この結果、非正規雇用者が正規・非正規雇用者の合計に占める割合は、20.2％（2000年）から37.4％（2014年）に達している。

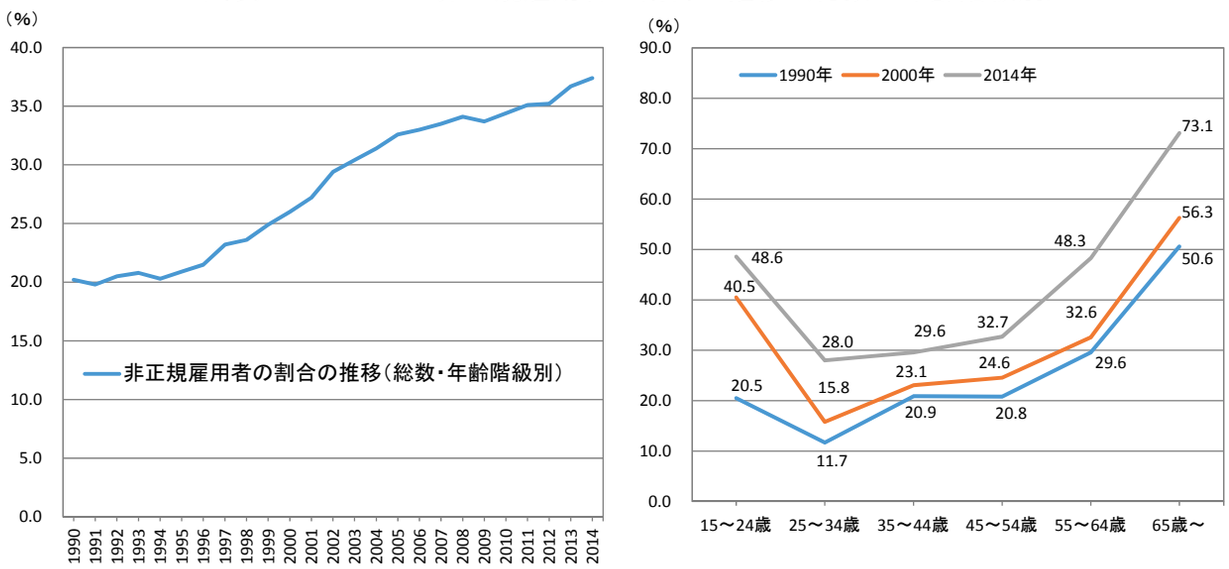
[1] 正規と非正規の用語については、非正規が悪である（望ましくない）というニュアンスが生じがちで、とりわけ「非正規」の立場からこれらの用語は適切ではないという批判がある。本章で使用する「非正規」という用語はパート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣等といった、従来日本の雇用慣行で主流であった「正社員」に対し「正社員以外のもの」をさす便宜的なものであり、それらの層の多くが現在特に処遇や雇用の安定において大きな課題を抱えているという認識は持つが、それ以上の価値判断を含むものではない。
統計上の定義との関係では、労働時間の長さ（週 35 時間未満が通常使用される）や雇用契約期間（期間の定めの有無や、１ヵ月以上、１年以上など）、呼称による分類（パート、契約社員、嘱託、派遣など正社員以外）が、労働力調査、毎月勤労統計調査、就業構造基本調査などで用いられており、「非正規」の確立した定義があるわけではない。ここでは、一般的に「非正規」の増加が問題として論じられる際の通念に近いものとして、労働力調査の呼称による定義を中心として論を進めていく。

[2] 正規雇用労働者の減少は直近では 2014 年以降減少から増加に転じる兆しもみられつつあるが、この点は今後もう少し注意してみていく必要があろう。

図表Ⅱ－２－１　正規・非正規雇用者数と対前年増減数の推移



図表Ⅱ－２－２　非正規雇用者の割合の推移（総数・年齢階級別）



（注）非正規雇用者の割合は、正規・非正規雇用者の合計に対する非正規雇用者の割合。
資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

年齢階級別の正規・非正規雇用者の合計に対する非正規雇用者の割合をみると、すべての年齢階級で増加をしているが、①特に高齢層と若年層で大きく増加していること、②25歳以上層では特に2000年以降に増加が著しくなっているのが特徴である。

正規労働者の減少と非正規労働者の増加の要因として、いくつかの点が指摘されている。①産業構造の変化（製造業における雇用者の減少、非正規比率の高い産業（流通業やサービス業など）に

おける雇用者の増加)、②デフレ下の価格競争の激化やＩＣＴ化の進展[3]を背景とする企業行動の変化（コスト削減や不確実性への対応)、③高齢化・人口減少・女性の労働力化の進展など労働力供給構造の変化(団塊の世代の60歳以降への移行や、25～54歳層で顕著な女性の就業率の上昇など)、④その他制度的な要因（労働者派遣法の規制緩和、高年齢者雇用安定法の高年齢雇用確保措置の義務化など[4]）が主なものとなっている。

本節では主として③の労働力供給構造の変化と非正規労働者比率の関係について(2)以降で検討をおこなうが、①産業構造の変化と②企業行動の変化について簡単に整理しておく。

産業構造の変化については、製造業の雇用者数の減少、第３次産業の雇用者数の増加自体は厳然たる事実である。正規雇用者数の減少は産業全体ではこの10年間で100万人強であるが、正規雇用者数の減少の多くを製造業男性が占めている（正規雇用における男女比率の構造を反映している）[5]。一方、第３次産業においては、非正規労働の比率が高く、正規雇用者も拡大しているものの非正規雇用者数の増加がこれを大きく上回っており、製造業で減少する正規雇用を十分に吸収しきれていない。また特に、サービス業では非正規雇用の「基幹」化が進んでいる。

産業構造の変化は抗いようもないが、雇用を吸収する形となっている第３次産業で正規雇用の拡大がなぜ大きく進まないかについては、従来、これらの産業が女性の非正規の新規労働力供給を「主婦パート」などの形で受け入れてきたことなど新たに拡大する非正規労働と正規労働の関係、消費者を相手とするサービスの特性など多面的な点から検討していくことが必要であろう。

これらの産業は生産性が低いことが指摘される。ＩＴ投資等による企業経営レベルにおける生産性の向上は近年急速に進みつつあるが、産業全体の付加価値レベルを高めるまでには至っていない。逆に、長期に渡るデフレ下において労働コストを切り下げる安売り競争の消耗戦が継続している。国内経済循環における家計の消費を増やすためには、デフレ下で進行した過度な安売り（コスト競争）モデルから脱却し、サービス・商品の質向上が消費者に対価として適切に認識され、売り上げに反映されるモデルをつくりあげることが必要である。経済政策や産業政策とも連携しつつ、これら本来の生産性向上の源泉となる労働力の質の向上を労働者の処遇の質の向上（＝正規化や賃金上昇）に結び付けていくことが、正規・非正規問題の解決に向けた課題であろう。

---

[3] ＩＣＴの進展については、職務が二極化することを含め仕事のあり方が大きく変化し、産業構造そのものが根本的に変化していく可能性があることも指摘され、より広い文脈で理解する必要があるかもしれない。ただここでは、職務の二極化は、労働力政策の変化という企業行動（雇用ポートフォリオなど）を通じて正規・非正規比率の変化に影響を及ぼす産業内要因の主要ファクターとしてとらえ、産業構造の変化と並列的に整理した。実証研究でも、「ＩＣＴ化に起因する社内業務の標準化によって、企業特殊的人的資本の生産性が減少し、その結果正規労働者の相対的な需要が減少する」という企業の労働力需要の要因の変化による企業行動を媒介した検証がおこなわれている。(砂田・樋口・阿部「情報化が正規労働比率へ与える影響」2004 RIETI 04-J-043、など)

[4] 制度的要因については、その持続的な効果について評価が難しい。派遣労働者の増減など、制度変更に敏感に反応したが、リーマンショック以降急激に減少するなど経済変動に大きな影響を受けている。

高齢非正規の増加については、高年齢者雇用安定法の雇用義務化は、団塊の世代がこの年齢層に入ることもあり、60歳以降の非正規労働者の大幅な増加（大多数が「継続雇用制度」を選択。一方、母数の増加により正規労働者数も同時に増加している）をもたらしたが、制度導入時に懸念された若年雇用等の代替減少（大幅な失業率の増加）は引き起こさなかった（ただし、後述との関係で、非正規雇用比率の増加との関係では疑問が残る。２節の検証で、若年の女性層において正規の減少と非正規の増加が顕著となっており、このことは関係しているかもしれない）

[5] なお、製造業における正規雇用者数の減少と非正規比率の増大については、高齢化（労働力構成の変化）との関係で、団塊の世代の 60 歳定年後の非正規化の比重が高いという指摘（日本の産業構造の歴史的変化から製造業での労働力人口上でのウエイトが高い）がある。この点は(2)でふれる。

パートなど非正規の採用理由についての企業アンケートでは、「コスト削減」が大きな理由となっている[6]。ただし、その「コスト削減」の意味は直接に正規労働者を非正規で代替するということではない。市場環境の変化で合理化等に直面した企業でのミクロ的行動では経験的にはそのようなことも存在するが、「雇用ポートフォリオ」にみられるように、新規の正規社員としての採用を抑制し、非正規雇用者を増やしていく（市場環境の不確実性が増大するもとで雇用調整の容易な非正規をバッファとして厚くしていく）行動が進んでいくことで、徐々に非正規比率が高まっていくこともある[7]。このような企業行動の背景には、1990年初頭以降の長きにわたる日本経済の低迷が影響している[8]。

正規雇用と非正規雇用の労働力調達コストの差を背景とした非正規雇用者の増加について言えば、構造的な労働力供給減少と経済の長期低迷からの回復を背景とした、労働市場の環境変化が労働力調達のコストプッシュ圧力となっている現状のなかで、企業にとって今後も継続的に非正規雇用を増やす動機となりうるかには、非正規労働者の囲い込みや正規化の動きも出ており、注視が必要である。

正規・非正規における男女間労働力構成の基本的構造問題

非正規雇用の増加は、女性の比率が高いという非正規雇用者の男女間構成に鑑みても、非正規の女性労働者が増加しているという問題でもある。この問題は正規・非正規間における処遇格差の問題と関係して、男女間格差の問題と密接に関係している。ここでは、処遇格差の問題（実態）とは別にその雇用構造問題について整理しておく。

特徴は、①正規雇用の約７割を男性が占め、非正規雇用の約７割を女性が占めていること（**図表Ⅱ－２－３**）　②男女ともに正規雇用は減少し非正規雇用が増加傾向で推移してきているのは共通であるが、女性の非正規雇用が減少に転じることは少なく、増加を続けていること、特に2012年以降非正規雇用の増加が続くなかで正規雇用も減少幅が縮小する形で雇用が増加していることである（**図表Ⅱ－２－４**）。

非正規雇用の増加は、女性に男性との間で処遇差をもたらす問題として指摘されることも多いが[9]、

---

[6] パートタイムを中心に多くのアンケートがあるが、代表的なものとしては、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」がある。パート、契約社員、派遣など雇用形態毎に、正社員以外の労働者を活用する理由を複数回答で尋ねており、2003 年、2007 年、2010 年と実施（平成 25 年版労働経済白書 P261 に推移を整理したものが掲載されている）。後出図表Ⅱ－２－18 参照。

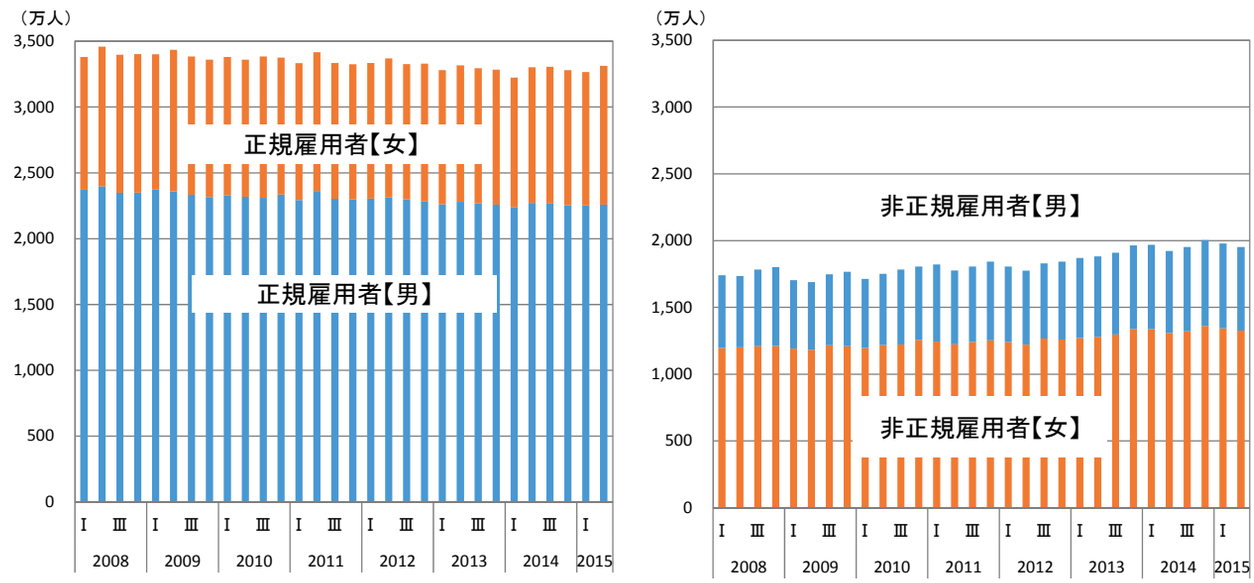
[7] 浅野・伊藤・川口「非正規労働者はなぜ増えたか」2011 RIETI 11-J-051　は、1995 年から 2007 年の企業活動基本調査のデータをもとに、企業の直面する不確実性が非正規労働者の雇用決定に大きな影響を及ぼしていること、非正規雇用の増加の６割程度が、産業構造の変化や生産物需要の不確実性、情報技術の導入で説明できるとしている。

[8] 長期の経済低迷による収益率の低下により、長期雇用（高度の企業特殊的人的資本の蓄積）が崩壊しつつあるという指摘がある。「長期雇用という雇用者・被雇用者間の相互信頼関係の重要性が、労働者に企業特殊的人的資本の蓄積を促す点にあるとするならば、企業特殊的人的資本のリターンが減少している状況においては長期雇用契約の重要性はそれほど高くないことになる。しかしながらすでに暗黙の契約関係に入っている正社員の雇用を調整することは、すでに築きあげてきた正社員との信頼関係を損ない、信頼関係の結果として生まれる生産性向上の果実までをも犠牲にすることになる。よって、長期的な生産性の低下に対しては、正社員の待遇を見直したり、すでにいる正社員を減らしたりする代わりに、正社員に新たになる人数を減らすという形の調整がとられることが予想される。そして、長期的雇用関係が必要ない仕事は非正規労働者に任せるという分業関係が成立している可能性がある。これはあくまでも予測の範囲を出ないものであるが、20 年来の長期的な経済停滞というマクロ的経済環境が雇用の非正規化に与えた影響は無視できないといえよう」（前掲　浅野・伊藤・川口 2011 ）。

[9] 非正規の格差問題が女性の労働と深く関係していることは事実であり、とりわけ処遇問題の改善は女性労働の改善にインパクトが大きく重要なポイントである。

一方で女性の労働市場進出からすると必然的な動きであるとの指摘もある。2014年時点、就業を希望する非労働力人口は350万人（男74万人　女275万人）となっており、女性では35～44歳層で最も多く、25～34歳層が次いでいる。そして７割（200万人）が非正規での就業を希望しており、多くが有配偶者である（**図表Ⅱ－２－５**）。

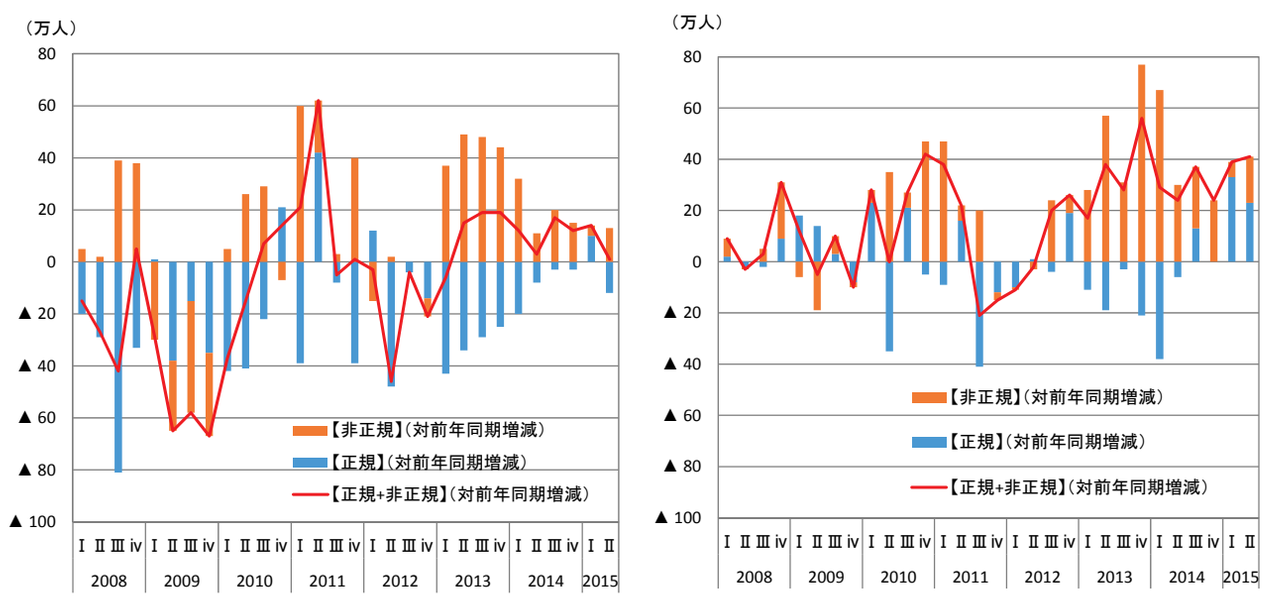
図表Ⅱ－２－３　男女別の正規・非正規雇用者数の構成と推移（労働力調査）



資料出所：図表Ⅱ－２－１に同じ。

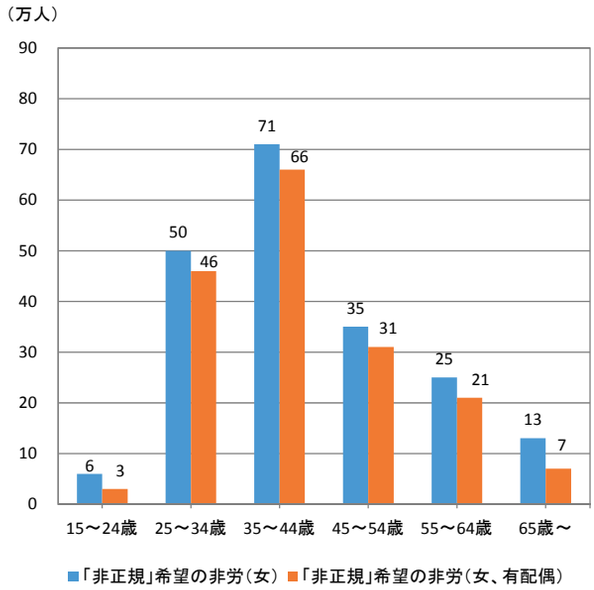
図表Ⅱ－２－４　男女別の正規・非正規雇用者数の増減（労働力調査）

（男性）　（女性）



資料出所：図表Ⅱ－２－１に同じ。

図表Ⅱ－２－５　女性の非労働力人口中の非正規雇用を希望する年齢別構成



資料出所：図表Ⅱ－２－１に同じ。

正規・非正規における男女間比率と非労働力人口における年齢階級ごとの男女間構成比の差は、現在崩れつつあるとはいえ旧来の「男が主要な稼ぎ手」という構造の反映でもある。この10年、35～54歳層で雇用者が増加していることからすれば、女性の非正規雇用の増加には女性の労働参加率の高まりの結果であるともいえるが、一方で「フルタイムの働き口がない」「家事・育児などでフルタイムで働くことが難しい場合に非正規の職しかない」など、就業中断後の復職・再就職が困難ということも作用している面があることには留意しておく必要がある。

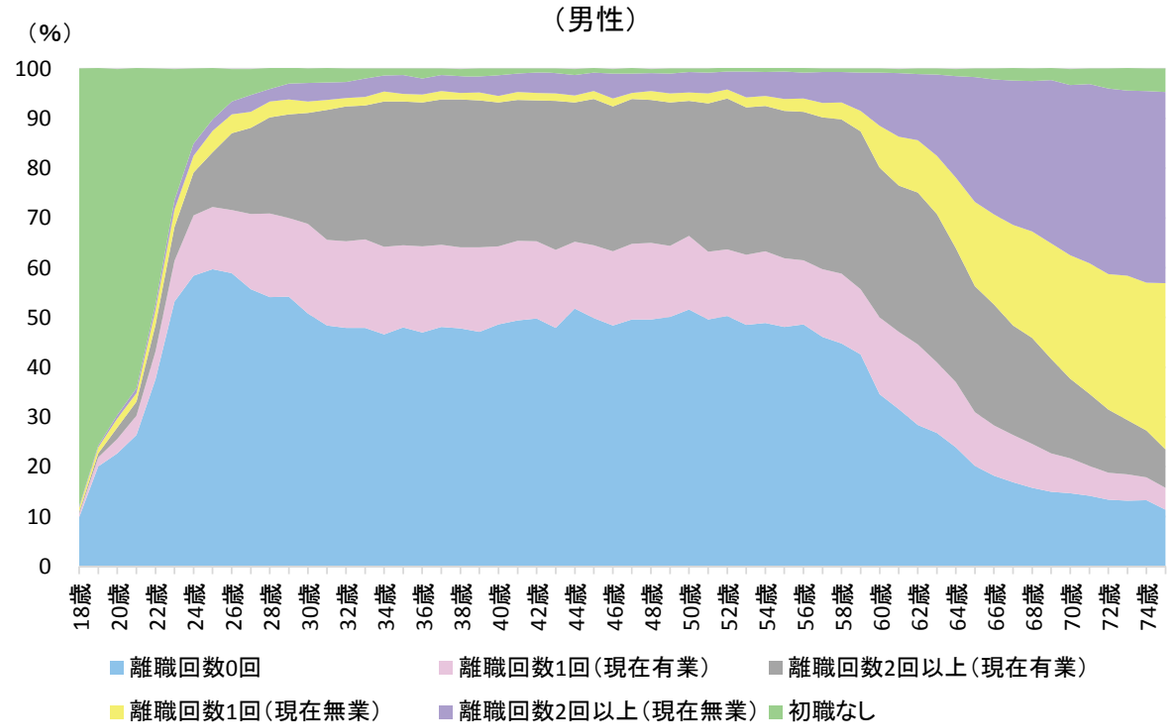
このことは正規労働者にもみられ、労働力減少という構造的変化が進行するもとで、正規雇用者（男性が７割を占める）全体の総数はそれほど変化しておらず、従来少なかった女性の正規雇用が特に35～44歳層で増加しているという指摘もされている（平成26年版労働経済白書）。

とはいえ、**図表Ⅱ－２－６**に示されるような男女間のキャリア形成の違い（男性を中心として一つの職場で長期間勤続するような長期就業を重視するキャリア志向にもとづいて形成されてきた就業構造）は厳然とある[10]。

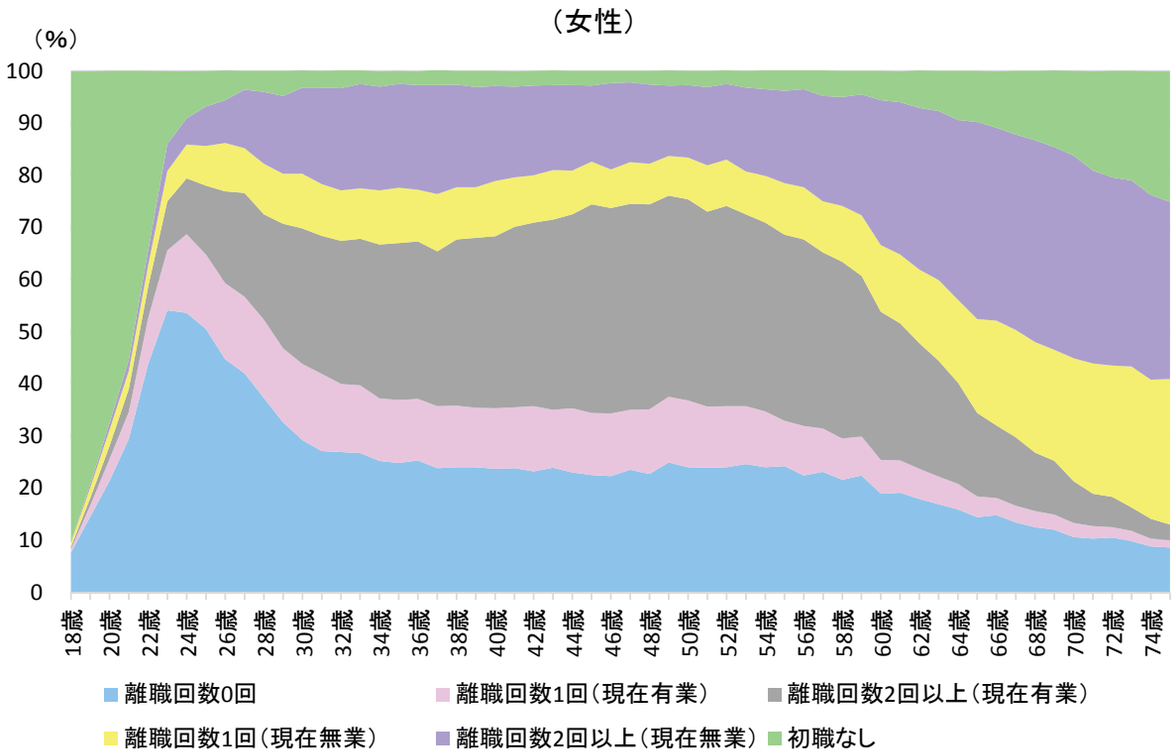
[10] このような長期就業を重視するキャリア形成志向にもとづいて形成されてきた就業構造が、非正規雇用の増加でどのように変化していくのかは、非正規問題の大きなポイントのひとつである。

図表Ⅱ－２－６　年齢別初職からの離職割合（2014年）

（男性）



（女性）



（注）総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計したもの。

１．現職が初職である者を「離職回数０回」、前職が初職である者を「離職回数１回」、その他が初職である者を「離職回数２回以上」とした。

２．初職の有無が不詳な者は、集計対象から除いた。

資料出所：厚生労働省「平成26年版労働経済白書」より作成。

「不本意非正規労働」の存在と若年雇用における非正規問題

非正規という働き方を選択する理由にはさまざまなものがあるが、非正規の職についた理由として、正規の仕事がないからとする「不本意非正規労働」[11]が２割から３割存在する（**図表Ⅱ－２－７**）。雇用形態別では特に、契約社員や派遣などのフルタイム働く非正規雇用労働者に「正社員になりたい労働者」が多く存在する(**図表Ⅱ－２－８**)。

また年齢階級別では、特に、25～34歳層の若年層に多く（**図表Ⅱ－２－９**）、若年層における非正規雇用者の比率が高まっていることとあわせ、大きな問題となりつつある。

図表Ⅱ－２－７　非正規雇用者が非正規の職についた理由（2014年）

（単位：実数は万人、割合および構成比は%）

		総数	自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技術等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他
実数（下段は割合）	総数	1962	462	392	211	69	151	331	216
		―	25.2	21.4	11.5	3.8	8.2	18.1	11.8
	転職等希望者	462	88	81	43	16	26	159	40
		―	19.4	17.9	9.5	3.5	5.7	35.1	8.8
	転職等非希望者	1467	369	309	167	53	124	169	173
		―	27.1	22.7	12.2	3.9	9.1	12.4	12.7
構成比	総数	100	100	100	100	100	100	100	100
	転職等希望者	23.5	19	20.7	20.4	23.2	17.2	48.0	18.5
	転職等非希望者	74.8	79.9	78.8	79.1	76.8	82.1	51.1	80.1

（注）「実数」欄下段割合は、内訳の合計に占める割合を示す。総数は理由不祥を含んだ数字である。
資料出所：図表Ⅱ－２－１に同じ。

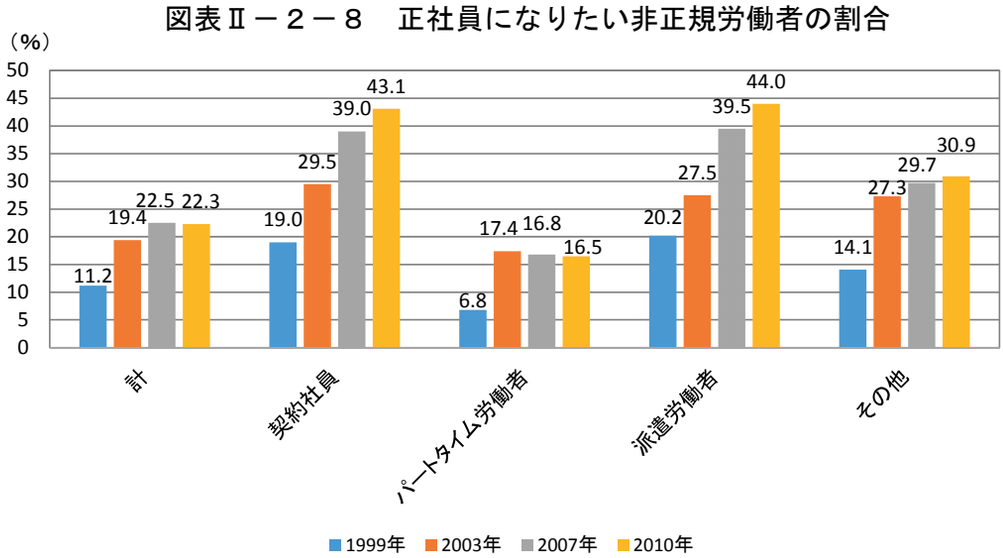
[11] 「不本意非正規」は厳密に定義された用語ではない。一般的な字義解釈上、現在「非正規」（パート、契約社員、嘱託、派遣など）の雇用形態で働いているが、必ずしも本人が積極的に現在の雇用形態を選んだのではなく、職がそれしかなかったなど、さまざまな事情でやむを得ず「非正規」にとどまっている層をさす。「非正規」という用語は「正規」との対比概念であることから、「不本意非正規」は本来は「正規」で働きたいにもかかわらず「非正規」にとどまっている層というのが一般的な理解である。統計との関係では、労働力調査の現在の職についている理由で「正規の仕事がなかったから」を選択した者（正社員になりたかったがその職がなく、やむを得ず非正規の職についた）がこの一般的理解に近いことから、それを「不本意非正規」として暫定的に定義し分析していくことが多く、労働経済白書や雇用政策研究会報告で用いられている。

ただし、労働力調査による暫定的定義は多く使われているとはいえ、唯一の定義ではない。例えば**図表Ⅱ－２－８**のように、現在の「非正規」の働き方から正社員での働き方に替わりたいと希望している者という聞き方（現在の希望ベース）をすれば、その比率は高まる。

さらにいえば、育児・介護等で現実的にフルタイム労働できない者にとって、「短時間正社員制度」や均等待遇が一般的に現実化していない現状において、現実的に短時間で就労できる「非正規」（パート）しか職がないという状況を考慮すれば、最初から「正規」という選択・希望が排除され、処遇格差のある「非正規」を「積極的に」選択しているかのようにみえることもある。**図表Ⅱ－２－７**の労働力調査結果では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」とする者が11%存在している。このすべてを「不本意」とは言い切れないが、潜在的には３割弱存在すると推測することもできる。

本章では「不本意非正規」という用語を主に労働力調査の暫定的定義にそって使用する。

図表Ⅱ－２－８　正社員になりたい非正規労働者の割合



（注）１．「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。

２．契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
パートタイム労働者：正社員より１日の所定労働時間が短いか、１週間の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が１ヵ月を超えるか、又は定めがない者。
派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者。

３．1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」（短時間でないパート）の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。

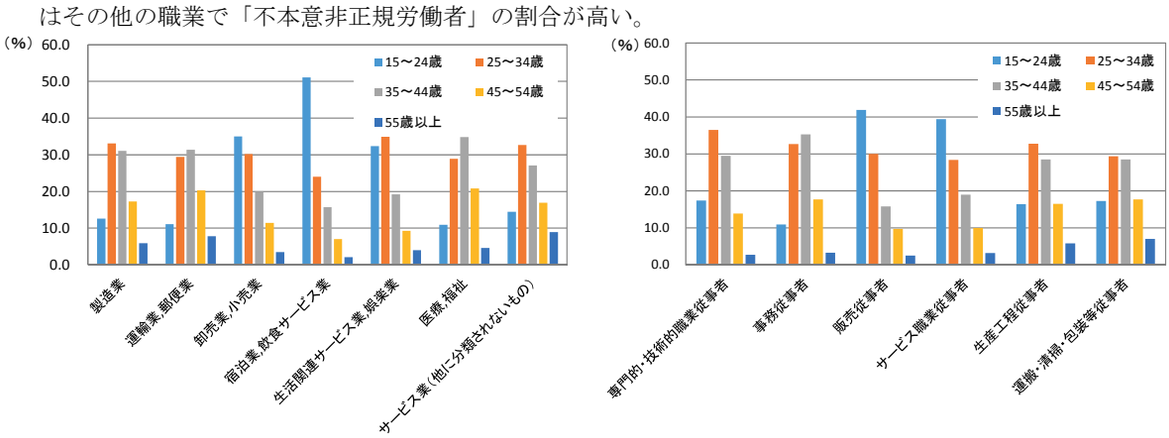
４．計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

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」。

図表Ⅱ－２－９　年齢階級別の「不本意非正規労働者」の分布（男女計）

○産業別にみると、15歳から24歳層では「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」で多く、その他の産業では25歳から44歳層で「不本意非正規労働者」の割合が高い。

○職業別にみると、15歳から24歳層では「販売従事者」「サービス職業従事者」で多くみられ、25歳から44歳層はその他の職業で「不本意非正規労働者」の割合が高い。



（注）総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計したもの。

１．「不本意非正規労働者」割合が５％を超える産業・職業について掲載している。

２．年齢別の不「本意非正規労働者」は、個々の職種・業種に占める「不本意非正規労働者」割合（「不本意非正規労働者」数/職種・業種内の全非正規雇用労働者数）を算出した。

資料出所：厚生労働省「平成26年版労働経済白書」より作成。

初職が非正規雇用者として働く者の比率は高まっており（**図表Ⅱ－１－11**）、先に見たように一つの職場で長期間勤続するような長期雇用キャリアを重視する構造はそれほど変化していないとするならば、若年雇用における非正規問題は重要な課題と考えられる[12]。中長期的な構造変化に関わる生産性の問題からすると、初職が非正規雇用である若年者の増加は、雇用の不安定により持続的な能力開発機会の喪失リスクと賃金等の向上が抑えられるリスクが高まり、社会の持続可能性を脅かす[13]。直近では厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の特別分析で、非正規労働者では離職確率が正規労働者に比べて９％程度高くなるということが、コーホートデータにより明らかにされており、現実的な対策が必要である。

政府においても、若年雇用問題がキャリア形成を通じて長期的に日本の生産性に影響を与える問題として指摘している（平成26年版労働経済白書、雇用政策研究会報告など）。そこでは、若年を中心とした教育訓練機会の確保、キャリア形成意識の問題、正規労働者への移行（登用制度）の現状や課題が中心的な課題として議論されている。

企業にとって能力開発がコストを伴う人的投資である以上、正規・非正規労働者間の能力開発機会に差が存在することは必然であるが、若年層の就業構造（働き方・位置づけ）の変化をふまえ、重点的（企業生産性向上に効率的な）能力開発機会の付与を正規・非正規労働者双方にバランスをもって行っていくことが焦点となりつつある。これらの点については、第２節で検討を深めていく。

正規・非正規労働者間の処遇格差に関わる問題

正規・非正規労働者間の処遇格差は、雇用の保障や賃金等において事実として存在し、「賃金センサス」等のデータをもとに、実態的に確認されている。これらは非正規雇用という働き方の大きな問題であり、期間の定めのない雇用への移行ルールが労働契約法で手当された後、均等待遇を始めとする労働基準のあり方の問題は、非正規労働問題の中心的な課題であることに間違いない。

第２部第１章で分析されたように、マクロ的には非正規雇用比率の増加は、１人当たり雇用者所得の低下をもたらし、生産性上昇により生み出された付加価値の雇用者への配分が抑えられる要因として作用している。特に、非正規雇用においては、正規雇用と異なり勤続的な能力・労働の質の

---

[12] 新規学卒一括採用の雇用慣行を前提に、雇用状況（経済状況）が悪化した時期に職業生活に入った層の長期的な不利益が継続していくことが明らかにされている（「世代効果」にかかる分析。太田・玄田・近藤「解けない氷河」日本労働協会雑誌 No 569 等）。また、雇用状況が悪化した時期には、「フリーター問題」として、政府による雇用（正規・非正規）への移行にかかる職業訓練やトライアル雇用等の助成金を通じた対策、ジョブ・カフェ、求職者支援制度等の職業安定施策、デュアルシステム等の能力開発と職業紹介の連携・結合、キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード等の職業能力開発施策が対策としてすすめられた。現在では、若年労働力減少の構造変化を受け、新規採用の改善がみられるなか、非正規からの移行を支援する環境整備に課題の重点が移りつつあり、教育訓練等の（一時的でない）インフラ支援策のあり方が雇用政策として論議されている。

[13] 正規・非正規間に存在する雇用・処遇格差の存在を背景として、平成 26 年版労働経済白書では、第３章において、雇用形態の選択に関わる問題として、25 歳で就職した男性が継続就業でどの程度の年収が得られるかを試算している。勤続 30 年程度で、正社員 600 万円（能力開発に積極的な場合は 700 万円）、一方「契約社員、派遣社員、その他」で約 300 万円、「パート・アルバイト」で約 200 万円。「多様な正社員」では 500 万円を超える可能性としている。

このような所得と生活面の観点から、若年における非正規の問題は（特に「不本意非正規労働者」との関係で）生活の不安定や少子化の要因としての世帯形成の問題についても、平成 24 年版労働経済白書の指摘をはじめ多くの分析がある。これらは、社会そのものの持続可能性が脅かされているという根源的指摘であるが、影響が長期間の時間によるさまざまなファクターを含むため、その解釈には一定の幅をもった理解の仕方が必要である。放置できない問題であることを指摘している（非正規問題にかかわる若年雇用問題が放置できない、労働基準の問題を含めた解決が不可避である）と受け止める必要がある。

向上と処遇改善がはかられない実態がある。現状のまま非正規雇用が増加していけばますます問題が深刻化していくことが懸念される。

本節では、労働生産性向上という観点を中心に雇用構造の変化に関して整理することを主眼としており[14]、雇用形態選択に当たっての大きな解決課題として示唆されていることを指摘するにとどめ、「不本意非正規労働者」に問題が集中していること、ベースとしての能力開発が解決の鍵を握っていると考えられることを強調しておきたい。

(2) 労働力供給構造の変化と正規・非正規雇用者比率の変化についての検討

高齢化・人口減少・女性の労働力化の進展など労働力供給構造の変化という中長期的構造変化と非正規労働者の増加はどう関係しているととらえればよいのだろうか。非正規労働者の占める比率が４割近いという事実はイメージとしては衝撃的である。一方で、産業構造の変化とともに高齢化・人口減少という人口構造の中長期的な変化を背景とする労働力供給構造の変化が非正規雇用者比率の上昇の大きな要因との指摘もある。

また、キャリア形成において、一つの職場で長期間勤続するような長期就業を重視するキャリア志向が、非正規労働者の増加によりどう変化していくのかも問題となっている。

ここでは、これらの点について検討してみたい。

人口構造の変化による正規・非正規雇用者比率への影響

総務省統計局の「最近の正規・非正規雇用の特徴」と題するレポート（「統計Today No97（2015年７月24日）」）では「人口構成の変化による影響」として以下の点が指摘されている。

事実の指摘としては（**図表Ⅱ－２－10**）、

①正規雇用については、男性の20～59歳を中心に、高齢化の進行による人口減少にそって、おおむね減少傾向で推移している

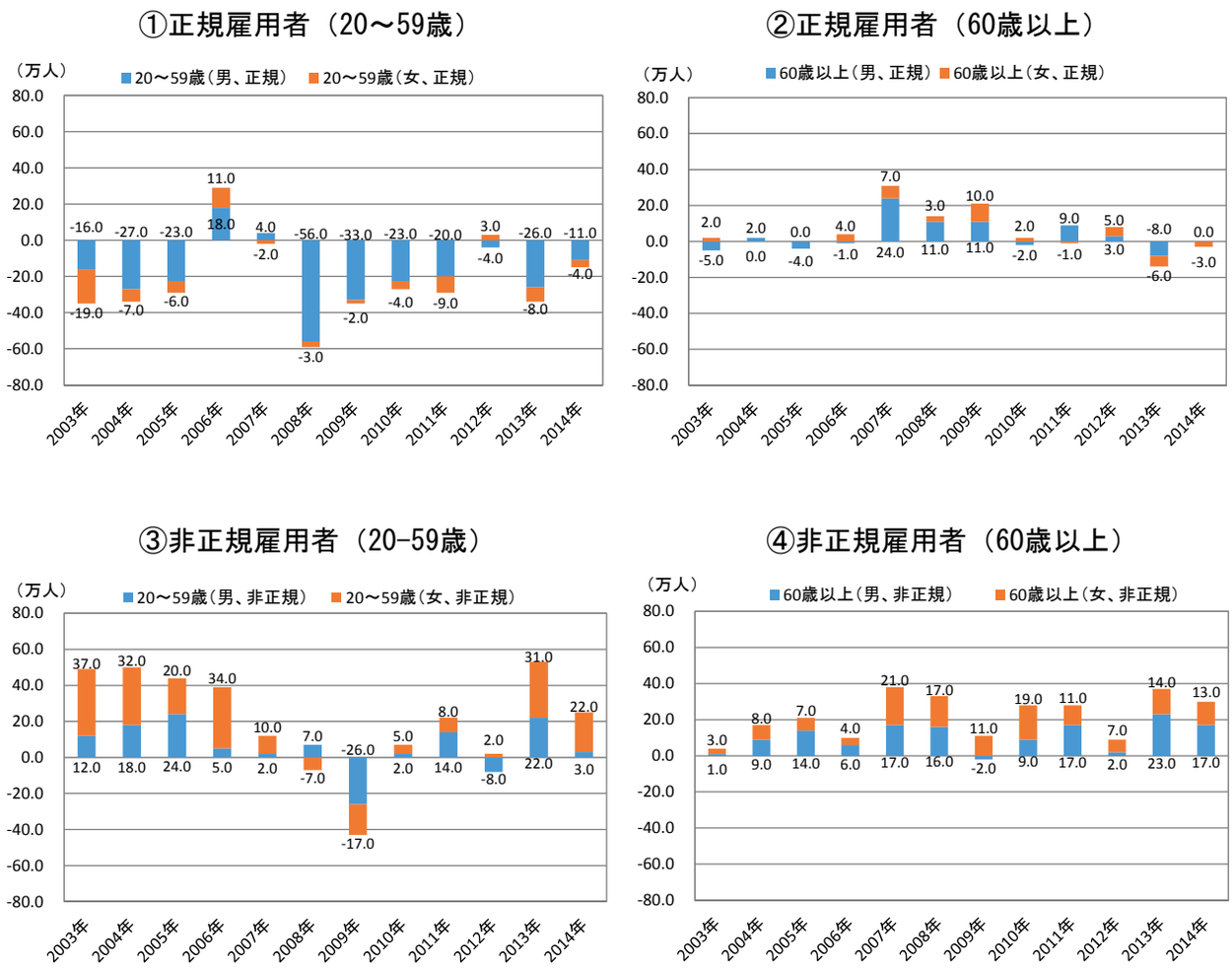
②20～59歳層におけるこの10年間の変化は、正規雇用の減少の大部分が男性正規の減少によるもので、非正規労働者の増加の多くが女性の非正規の増加によるものである

③非正規雇用については、男女とも60歳以上と女性の20～59歳を中心に増加傾向で推移している

④60歳以上層は団塊の世代層が60歳に到達した2007年～2009年に正規雇用が男性を中心に増加し、非正規雇用は2003年以降男女ともに増加している

[14] 正規・非正規労働者間の処遇格差問題については、昨年の「労働経済情勢報告」第Ⅱ部において中心的なテーマとして取り上げて分析している。

図表Ⅱ－２－10　男女別正規・非正規雇用者数の前年増減（労働力調査）



（注）2011年および2012年の［　］内の数値は、岩手県、宮城県および福島県を除く全国結果。
資料出所：総務省統計局「統計Today No97（2015年７月24日）」より作成。

そのうえで、非正規雇用者比率の高まり（正規雇用者の減少と非正規雇用者の増加）には、以下のような高齢化・労働力減少や女性の労働力化といった労働力供給構造の変化が少なからず影響を与えていると分析している。

①正規雇用者の減少については非労働力人口が少なく、かつ正規雇用者の割合が高い20～59歳の男性が少子高齢化により減少するなど人口構造変化に伴う労働力人口の減少の要因が大きいこと（**図表Ⅱ－２－11**）

②非正規雇用者の増加については、①2014年には15歳以上人口に占める60歳以上層の割合が37.9%をしめる（**図表Ⅱ－２－12**）など、非正規雇用の割合が高い60歳以上人口の増加、②労働市場への女性の参画（非労働力人口から労働力人口への移動）が進んだこと、女性の非労働力人口は35歳～45歳を中心に非正規を希望するものが多いことなどの要因が大きい

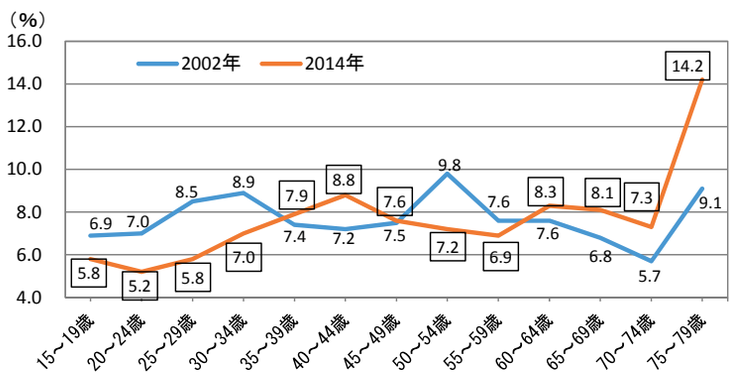
図表Ⅱ－２－11　20～59歳男性の労働力人口の減少率等（2002年と2014年の比較）

	20-59歳人口	労働力人口	就業者	雇用者	うち役員を除く雇用者	正規雇用者	非正規雇用者	役員	自営業主※内職者を含む	家族従業者	完全失業者	非労働力人口
増減（万人）	▲ 351	▲ 344	▲ 285	▲ 189	▲ 140	▲ 214	74	▲ 51	▲ 83	▲ 19	▲ 57	▲ 9
増減率（%）	▲ 10.1	▲ 10.5	▲ 9.2	▲ 6.8	▲ 5.5	▲ 9.3	▲ 27.7	▲ 25.1	▲ 29.4	▲ 43.2	▲ 33.7	▲ 4.1

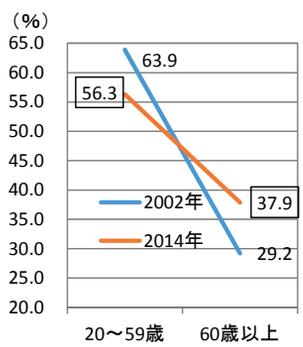
資料出所：図表Ⅱ－２－10に同じ。

図表Ⅱ－２－12　15歳以上人口に占める年齢階級別人口の割合

（年齢５歳階級別）



（再掲）



資料出所：図表Ⅱ－２－10に同じ。

年齢階級ごとの人口比率による検証

高齢化・人口減少といった人口構造の変化や女性の就業率の上昇が正規雇用者の減少や非正規雇用比率の上昇に影響していることは確かとして、それはどの程度のものなのだろうか。また、正規・非正規雇用の構造はどのように変化しつつあり、従来の長期雇用キャリアを重視して形成されてきた就業構造はどのように変化しているのだろうか。

まず、高齢化や人口減少などの不可避的な人口構造の変化と、正規雇用者の減少や非正規雇用者の増加の実態について確認しておく。**図表Ⅱ－２－13**は、2008年から2014年にかけての、年齢階級ごとの、人口、労働力人口、雇用者数（正規雇用者数と非正規雇用者数の合計に一致）の変化をみたものである。

図表Ⅱ－２－13　年齢階級別人口、労働力人口、正規・非正規雇用者の増減
（2008年と2014年の比較）

	人口	労働力人口	雇用者数	正規雇用者数と増減			非正規雇用者数と増減		
				2008年	2014年	増減	2008年	2014年	増減
【男女計】									
15～24	△ 111	△ 70	△ 56	286	248	△ 38	248	231	△ 17
25～34	△ 253	△ 182	△ 146	916	783	△ 133	315	303	△ 12
35～44	59	89	98	898	944	46	347	397	50
45～54	70	75	99	731	775	44	321	376	55
55～64	△ 204	△ 104	0	498	450	△ 48	375	421	46
65～	471	131	96	70	86	16	153	234	81
年齢計	32	△ 61	91	3399	3286	△ 113	1759	1962	203
15～64歳	△ 439	△ 192	△ 5	3329	3200	△ 129	1606	1728	122
【男性】									
15～24	△ 57	△ 37	△ 28	149	135	△ 14	119	105	△ 14
25～34	△ 128	△ 128	△ 103	610	506	△ 104	101	102	1
35～44	33	27	33	663	682	19	59	73	14
45～54	38	29	45	528	561	33	46	58	12
55～64	△ 97	△ 84	△ 13	364	329	△ 35	139	161	22
65～	214	70	48	44	53	9	93	132	39
年齢計	3	△ 123	△ 18	2358	2266	△ 92	557	631	74
15～64歳	△ 211	△ 193	△ 66	2314	2213	△ 101	464	499	35
【女性】									
15～24	△ 54	△ 33	△ 28	138	113	△ 25	129	126	△ 3
25～34	△ 125	△ 54	△ 43	306	276	△ 30	214	201	△ 13
35～44	26	62	65	235	262	27	287	325	38
45～54	32	46	54	203	214	11	275	318	43
55～64	△ 107	△ 20	13	133	122	△ 11	236	260	24
65～	257	61	48	26	33	7	61	102	41
年齢計	29	62	109	1041	1020	△ 21	1202	1332	130
15～64歳	△ 228	1	61	1015	987	△ 28	1141	1230	89

（注）　労働力調査年報よりデータ引用作成。表記が１万人単位のため、合計が一致しない場合がある。
資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

労働力供給構造の変化と全体的な正規・非正規雇用者数の増減　2008～2014年

①2008年から2014年にかけて、15歳以上人口は32万人増加しているが、15～64歳層（労働力人口比率40％～85％）では、439万人減少（男性△211万人、女性△228万人）している。一方65歳以上層（労働力人口比率20％程度）は471万人（男性214万人、女性257万人）増加している。

②この結果労働力人口は、15～64歳層では、192万人減少（男性△193万人、女性＋１万人）した。人口減少にもかかわらず女性の労働力人口は減っていないのは、その分労働力化が進んでいることを示している[15]。一方65歳以上層では、131万人（男性70万人　女性61万人）増加し、全体での労働力人口は61万人の減少にとどまり、6,587万人となった。

③役員を除く雇用者数（正規と非正規の合計に一致）は、15～64歳層では、男性が66万人減少したが、女性は61万人増加し、男女計では５万人の減少にとどまった。
一方65歳以上層では、男女とも48万人増加している。この結果、全体での雇用者数は91万人の増加となった[16]。

[15] 人口と労働力人口の関係には経済状況などさまざまな要素が作用するが人口変動は男女間でほぼ同様であるから、15～64 歳層で仮に男性と同率（△5.46％）で減少したとすると、△139 万人の減少と計算され、140 万人程度労働力化が進んだと試算される。

[16] 労働力人口が減少したのに対し、雇用者数が増加したのは、リーマンショック以降の経済回復により、主として失業者数が減少したためである。労働力人口＝完全失業者＋就業者（自営＋雇用者）。（厳密には自営や役員の変化も関係する）

④正規労働者は、15～64歳層で129万人減少（男性△101万人、女性△28万人）、65歳以上層では16万人の増加（男性９万人、女性７万人）となり、3,286万人（男性2,266万人、女性1,020万人）となった。

⑤非正規労働者は、15～64歳層で124万人増加（男性35万人、女性89万人）、65歳以上層では80万人の増加（男性39万人、女性41万人）となり、全体では1,963万人（男性631万人、女性1,332万人）となった。この結果、雇用者全体に占める非正規雇用者の割合は、2008年の34.1％から2014年には37.4％と3.3％ポイント増加した。

正規労働者の減少という点では、15～64歳層男性の減少が大きいことが明らかである。またこの層は労働力率が高く階層人口と労働力人口、雇用者数の増減規模がほぼ同様に変化しており、34歳以下では人口減少の影響が如実に表れて雇用者数が減少しているのも特徴である。

非正規労働者の増加では、女性の増加が著しく、15～64歳層での122万人のうち、４分の３をしめている。人口は減少しているが、男性と異なり、労働力人口や雇用者数の増減とはあまり関係がない。

人口の高齢化の影響も顕著で、65歳以上層の雇用者数は正規・非正規ともに増加しているが、特に非正規で増加が大きく80万人と、非正規全体の増加200万人強の４割を占めている。特にここ数年は団塊の世代が60歳台前半から65歳以降に移っていくこともあり大きく増加している（**図表Ⅱ－２－14**の65歳以上層の動き（網掛け部分）はそのことを示している）。

非正規雇用労働者の増加には、高齢化による人口構成変化の影響が大きい。

年齢階級ごとの人口に対する正規・非正規雇用の比率の変化

年齢階級ごとの正規・非正規雇用の比率はどのように変化しているのだろうか。**図表Ⅱ―１－２**では雇用者数に占める非正規雇用者の割合をみたが、ここでは人口構成の変化との関係で人口に対する正規・非正規雇用者数の比率をみてみる。

図表Ⅱ－２－24は、年齢階級・男女別の正規労働者数、非正規労働者数を当該年齢階級の人口比率に換算して、その推移をみたものである。年齢階級ごとの対人口比率に換算することで、年齢構成区分ごとの年次間の人口（労働者数）の変化の影響をコントロールし、人口に占める正規・非正規雇用者の比率の変化がどのようになっているかを表している。データは年齢階級別に正規と非正規（呼称ベース）で雇用者数を区別して継続的に統計が公表されている2008年以降の「労働力調査」により、15歳以上人口、労働力人口、役員を除く雇用者数、正規雇用者数、非正規雇用者数の年齢階級別データ（10歳刻み。正規・非正規の別が５歳刻みで公表されていないことによる）を用いた。

2008年から2014年にかけて、人口に対する比率が傾向的に２％ポイント以上（人数換算では30～40万人程度）変化している部分に網掛けをしている。

図表Ⅱ－２－14　正規・非正規雇用者の人口に対する比率の推移(2008～2014年)

	男女計				男性				女性			
	人口	人口に対する比率			人口	人口に対する比率			人口	人口に対する比率		
	(万人)	労働力人口	正規	非正規	(万人)	労働力人口	正規	非正規	(万人)	労働力人口	正規	非正規
【年齢計】			(注:実数と比率の目安は、0.01%あたり1.1万人)									
2008	11050	60.18%	30.76%	15.93%	5344	72.75%	44.12%	10.46%	5706	48.41%	18.23%	21.07%
2009	11050	59.88%	30.59%	15.57%	5342	72.01%	43.69%	9.85%	5709	48.54%	18.32%	20.93%
2010	11049	59.64%	30.36%	15.89%	5337	71.61%	43.26%	10.08%	5712	48.46%	18.31%	21.31%
2011	10552	59.33%	30.18%	16.42%	[5097]	71.20%	43.16%	10.69%	5455	48.25%	18.06%	21.78%
2012	11098	59.06%	30.10%	16.34%	5355	70.76%	42.95%	10.57%	5742	48.17%	18.13%	21.72%
2013	11088	59.32%	29.78%	17.19%	5349	70.54%	42.53%	11.40%	5738	48.87%	17.92%	22.59%
2014	11082	59.44%	29.66%	17.70%	5346	70.39%	42.41%	11.78%	5736	49.23%	17.78%	23.22%
【15～24歳】			(注:実数と比率の目安は、0.1%あたり1.2～1.3万人)									
2008	1333	44.6%	21.5%	18.6%	683	44.5%	21.8%	17.4%	649	44.8%	21.3%	19.9%
2009	1307	43.8%	21.2%	17.4%	670	43.0%	21.8%	15.2%	636	45.0%	20.6%	19.7%
2010	1281	43.2%	20.5%	17.6%	657	42.3%	20.7%	15.7%	625	44.2%	20.0%	19.7%
2011	1202	42.7%	19.9%	18.2%	616	41.9%	20.0%	16.7%	587	43.3%	19.8%	19.8%
2012	1235	41.9%	19.7%	17.7%	633	41.5%	20.4%	16.0%	602	42.2%	18.9%	19.4%
2013	1227	42.6%	19.9%	18.9%	629	42.0%	20.7%	17.0%	598	43.3%	19.1%	20.9%
2014	1221	42.9%	20.3%	18.9%	626	42.7%	21.6%	16.8%	595	43.4%	19.0%	21.2%
【25～34歳】			(注:実数と比率の目安は、0.1%あたり1.4～1.6万人)									
2008	1674	83.0%	54.7%	18.8%	851	95.5%	71.7%	11.9%	823	70.1%	37.2%	26.0%
2009	1622	83.7%	54.5%	18.8%	826	95.2%	70.7%	11.4%	796	71.9%	37.7%	26.6%
2010	1574	83.9%	54.8%	19.1%	801	95.3%	70.7%	11.5%	772	72.2%	38.3%	27.1%
2011	1469	83.7%	55.0%	19.5%	749	94.9%	70.8%	12.7%	719	72.2%	38.7%	26.8%
2012	1498	84.0%	55.1%	19.8%	761	94.9%	70.4%	12.7%	737	72.9%	39.2%	27.1%
2013	1457	84.7%	54.9%	20.7%	741	94.7%	69.8%	13.6%	716	74.3%	39.5%	27.9%
2014	1421	84.9%	55.1%	21.3%	723	94.7%	70.0%	14.1%	698	74.9%	39.5%	28.8%
【35～44歳】			(注:実数と比率の目安は、0.1%あたり1.8～1.9万人)									
2008	1792	82.5%	50.1%	19.4%	905	96.8%	73.3%	6.5%	888	67.8%	26.5%	32.3%
2009	1823	82.6%	50.5%	18.7%	920	96.8%	73.4%	6.0%	902	68.4%	27.2%	31.7%
2010	1837	82.8%	50.6%	19.1%	927	96.8%	73.4%	6.5%	908	68.7%	27.6%	32.0%
2011	1789	83.0%	50.8%	19.8%	904	96.6%	73.8%	6.7%	885	68.9%	27.2%	33.1%
2012	1892	83.1%	51.2%	19.5%	957	96.3%	73.6%	6.6%	934	69.7%	28.3%	32.9%
2013	1875	84.0%	50.9%	20.7%	949	96.4%	72.9%	7.4%	926	71.4%	28.4%	34.4%
2014	1851	84.7%	51.0%	21.4%	938	96.3%	72.7%	7.8%	914	72.6%	28.7%	35.6%
【45～54歳】			(注:実数と比率の目安は、0.1%あたり1.5～1.6万人)									
2008	1563	84.9%	46.8%	20.5%	782	96.3%	67.5%	5.9%	781	73.5%	26.0%	35.2%
2009	1556	85.1%	47.0%	20.8%	779	96.1%	67.8%	5.9%	777	73.9%	26.3%	35.6%
2010	1561	85.3%	47.4%	21.0%	782	96.4%	68.3%	6.0%	779	74.3%	26.4%	36.1%
2011	1481	85.0%	47.7%	21.3%	742	96.0%	68.7%	6.1%	739	74.2%	26.5%	36.7%
2012	1579	85.1%	47.5%	21.8%	792	95.6%	68.4%	6.4%	787	74.6%	26.6%	37.2%
2013	1607	85.7%	47.7%	22.6%	806	95.8%	68.7%	6.8%	801	75.5%	26.5%	38.5%
2014	1632	85.9%	47.5%	23.0%	820	95.4%	68.4%	7.1%	813	76.3%	26.3%	39.1%
【55～64歳】			(注:実数と比率の目安は、0.1%あたり1.7～1.9万人)									
2008	1881	68.8%	26.5%	19.9%	925	85.0%	39.4%	15.0%	957	53.1%	13.9%	24.7%
2009	1857	68.8%	26.4%	19.8%	914	84.5%	38.6%	15.0%	944	53.5%	14.5%	24.4%
2010	1860	68.7%	26.2%	20.8%	915	83.9%	38.4%	15.6%	946	53.9%	14.5%	25.8%
2011	1788	68.2%	25.3%	22.0%	878	83.3%	37.4%	16.9%	909	53.7%	13.8%	27.1%
2012	1837	68.3%	25.7%	22.1%	906	82.8%	37.6%	17.2%	932	54.0%	14.2%	26.8%
2013	1754	69.4%	26.0%	23.8%	865	83.5%	38.4%	18.5%	889	55.8%	13.9%	28.9%
2014	1678	70.9%	26.8%	25.1%	828	84.8%	39.7%	19.4%	850	57.4%	14.4%	30.6%
【65歳～】			(注:実数と比率の目安は、0.1%あたり2.8～3.3万人)									
2008	2807	20.2%	2.5%	5.5%	1198	29.7%	3.7%	7.8%	1609	13.1%	1.6%	3.8%
2009	2886	20.1%	2.7%	5.4%	1233	29.4%	3.9%	7.5%	1652	13.1%	1.8%	3.9%
2010	2935	19.9%	2.5%	5.5%	1255	28.8%	3.4%	7.5%	1681	13.3%	1.8%	4.1%
2011	2823	19.7%	2.5%	5.8%	[1208]	28.4%	3.6%	7.8%	1615	13.2%	1.7%	4.3%
2012	3055	19.9%	2.7%	5.9%	1306	28.7%	3.8%	7.6%	1749	13.4%	1.8%	4.6%
2013	3168	20.5%	2.6%	6.4%	1360	29.4%	3.7%	8.5%	1808	13.8%	1.7%	4.8%
2014	3278	21.2%	2.6%	7.1%	1412	30.2%	3.8%	9.3%	1866	14.5%	1.8%	5.5%

（注）１．2008年以降の各年の「労働力調査年報」より作成。人口欄は、各年齢階級ごとの人口（単位：万人）、年齢計は15歳以上人口。比率欄は、各年齢階級ごとの人口に対する比率。元データが万人単位なので、比率の小数点以下桁数は万人と対応するよう表示した。
網掛けは、2008年から2014年にかけて、人口に対する比率が２%ポイント以上変動しているもの。
２．2011年のデータについては、震災の影響があり、注意が必要。

資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

25～64歳層の女性の労働力率が上昇していること、正規・非正規各々の対人口比では、男性で25～34歳層と45～54歳層で非正規雇用が増大していること、女性では25～64歳層で非正規雇用が増加するとともに25～44歳層では正規雇用も増加していること、が大きな特徴である。

正規雇用と非正規雇用を対比して、年齢階級ごとの特徴をみると以下のようになっている。

○年齢階級別にみた正規・非正規雇用比率の増減　25～54歳層の動向

25～34歳（正規雇用の人口比55％程度）、35～44歳（同50％程度）、45～54歳（同47.5％程度）の正規雇用の比率はほとんど変化していない。一方で、同年齢層の非正規雇用の比率は上昇している。

同年齢層を、男女別にみると、非正規雇用比率は男女とも増加しているものの、女性の増加が大きい。かといって、女性の正規の比率は下がっているわけではなく、逆に上昇している。男性の正規雇用の比率はそれほど変わらないが、わずかながら減少している。

○年齢階層ごとの就業構造の変化　女性

女性について、年齢階層ごとの正規雇用者の比率が25～34歳層をはじめ、上昇傾向にある（就業継続が進んでいることを示唆する17）ものの、その水準をみると、2014年で25～34歳40％弱、35～44歳30％弱、45～54歳26％と、男性では70％前後が正規雇用で働いているのに対し、従来からある男女による就業構造の違いは変化していないことを示している。

○高齢層の動向

55～64歳層は、男女計でみると正規雇用者の人口比率は26％程度でほとんどかわらず、非正規雇用者の比率は20％程度から25％程度に急激に上昇している（団塊の世代が高齢法の雇用確保措置年齢に達した時期）この傾向は男女ごとにみてほぼ同様である。

65歳以上層は正規雇用者の比率（男女計2.5％程度、男性3.7％程度、女性1.7％程度）はほとんど変わらないが、非正規雇用者の比率が2013年から急激に上昇しており、団塊の世代の影響がみてとれる（2014年で、男女計7.1％、男性9.3％、女性5.4％）

○若年層の動向

15～24歳層では、対人口比でみると男性正規雇用は2014年に若干増加しているものの、男女計で正規の雇用比率が減少しており、特に女性で正規雇用の減少と非正規雇用の増加が顕著である。年齢が５歳刻みでとれないので、30歳までの動きが不明確ではあるが、男性の25～34歳の正規雇用の比率が減少していることとあわせ、若年層における非正規雇用の問題は、注意すべき問題であることを示している。

また、非正規雇用者の増加要因の背景とされる非労働力人口からの労働市場参加について、改善がみられていないことも注意しておかなければならない。

---

[17] 特に女性の 15～44 歳層で正規雇用者の就業比率が高まっていることについては、両立支援策の効果などで就業継続が進んでいること、晩産化により出産や育児の理由で退職する年齢が遅くなっていることなどが背景にあると考えられる。また、後者については非正規雇用の増加する年齢階層ゾーンも高くなっていることの背景要因のひとつになっている。

高齢化による人口構成の変化と女性の就業率上昇が正規・非正規雇用者数の変化に及ぼした影響（試算）　2008年～2014年

正規・非正規雇用者数の対人口比率・対労働力人口比率を固定して、2008年から2014年の人口減少が正規・非正規雇用者数に影響する可能性を仮定的に試算したのが**図表Ⅱ－２－15**である。

高齢化の進行による65歳以上層の影響は先にみたので、ここでは15～64歳層における人口構成と労働力率の変化による影響に着目してみてみる。

人口構成の変化の影響は、男性において15～64歳層で89万人の正規雇用を減少させる影響を持った。

これに対し女性(15～64歳層)では、人口変動の効果（正規△58万人、非正規△55万人）はほとんど影響することなく、雇用者が61万人増加した。非正規雇用は89万人増加したが、このうち労働力率の高まりによって62万人程度の増加インパクトがあり、人口構成の変動以外の要因（景気などによる雇用者数増加や雇用者数ベースでの正規・非正規比率の変化など労働力人口の増加以外の要因）の83万人の増加インパクトと匹敵するものとなっている。

また、正規雇用者についても若年層の人口減少によるインパクトが大きく28万人の減少とはなったが、特に35～44歳層で就業率の増加と団塊２世の人口増の影響で、35～54歳層の正規雇用者数も上昇している。

人口構成の変化（労働力減少と高齢化）は15～64歳層男性の正規雇用者の減少と65歳以上層の非正規雇用者の増加に大きく影響を及ぼしたが、同時にこの間に進行した女性の就業率の上昇も非正規雇用者の増加に大きな影響を与えている。

図表Ⅱ－２－15　正規・非正規雇用者数の変化の要因分解（2008年～2014年）

	人口	労働力人口	雇用者数	正規雇用者数	正規雇用者の増減要因			非正規雇用者数	非正規雇用者の増減要因		
					人口変化	労働力率変化	その他要因		人口変化	労働力率変化	その他要因
【男性】											
15～24	△ 57	△ 37	△ 28	△ 14	△ 12	△ 6	4	△ 14	△ 9	△ 4	△ 0
25～34	△ 128	△ 128	△ 103	△ 104	△ 90	△ 5	△ 9	1	△ 16	△ 1	18
35～44	33	27	33	19	24	△ 4	△ 2	14	2	△ 0	13
45～54	38	29	45	33	26	△ 5	12	12	3	△ 0	10
55～64	△ 97	△ 84	△ 13	△ 35	△ 38	△ 1	4	22	△ 18	△ 0	40
65～	214	70	48	9	8	1	△ 0	39	17	3	19
年齢計	3	△ 123	△ 18	△ 92	△ 81	△ 20	9	74	△ 21	△ 3	98
15～64歳	△ 211	△ 193	△ 66	△ 101	△ 89	△ 21	9	35	△ 38	△ 6	80
【女性】											
15～24	△ 54	△ 33	△ 28	△ 25	△ 11	△ 4	△ 10	△ 3	△ 11	△ 4	12
25～34	△ 125	△ 54	△ 43	△ 30	△ 48	19	△ 1	△ 13	△ 34	14	8
35～44	26	62	65	27	7	18	2	38	8	21	9
45～54	32	46	54	11	8	8	△ 5	43	13	11	19
55～64	△ 107	△ 20	13	△ 11	△ 15	10	△ 6	24	△ 31	20	35
65～	257	61	48	7	5	3	△ 1	41	12	10	19
年齢計	29	62	109	△ 21	△ 54	54	△ 21	130	△ 43	71	102
15～64歳	△ 228	1	61	△ 28	△ 58	50	△ 20	89	△ 55	62	83

（注）　図表Ⅱ-2-14をもとに、男女別・年齢階級ごとに、(非) 正規雇用者数/労働力人口、労働力人口/人口を2008年から2014年まで各年ごと要因分解し、その合計をとった。
人口変化要因は人口の変化による労働力人口の変化、労働力率変化要因は人口要因以外の労働力人口の変化（労働力率の増減など）、その他要因は、残差で、労働力人口の変化以外の要因（経済環境による雇用増減、雇用者ベースでの正規・非正規比率の変化など）。

資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

均等待遇の実現と非正規雇用の働き方の質の向上　政策の重点課題

この間の正規雇用者の減少と非正規雇用者の増加は、人口構成の変化も影響しているものの、女

性の就業率の増加の影響が大きい。これからの少子高齢化と労働力減少のもとで、女性の就業率を高めていくことが要請されるなか、非労働力人口から労働市場に参加する層が増え必ずしも正規を希望する実態にないことに留意すれば、非正規雇用者が増大していくことを前提として対応を考える必要がある。

また、人口減少による労働力人口減少によって正規雇用者の規模は縮小しているものの、35～54歳層の正規雇用の人口比は男性ではそれほど変わらず、女性では上昇を示しており、長期就業を重視するキャリア志向は基本的に維持されていることにも留意していく必要がある[18]。

産業構造の変化のもと非正規雇用が拡大しているサービス部門においては、非正規雇用中心の産業・企業もでてくるなど、非正規雇用の「基幹」化がみられることにも注意しておかなければならない。

このような変化を直視すれば、正規・非正規労働者間の処遇における均等待遇の実現が最重要課題であることは間違いない[19]が、それとあわせ非正規という働き方の質を向上させることも政策的な重要目標として求められているのではないだろうか。非正規雇用で労働市場に参入した労働者が、仕事を経験することによって持続的に能力を向上させていくことを支援する仕組み、生産性向上により待遇が改善していく道筋（勤続年数の上昇が処遇の向上に結びつかないという現状の変革）を労使中心に構築し、政府も支援を行っていくことが、人口減少下の日本が直面する課題であると思われる。

また、若年層における非正規労働者の増大は、「不本意非正規労働者」が若年層に多いこともあわせ、特に注意しておく必要がある。

第２節においては、若年層に「不本意非正規労働者」が多いという事実を視野にいれつつ、非正規労働者の能力向上による生産性の向上と処遇改善の鍵となる能力開発に焦点をあてて、その現状と課題をみていきたい。

第２節　非正規労働者が正規労働者に転換するための道筋

第１節では、非正規労働者が増加した背景や、彼ら彼女らがさまざまな理由のもとに非正規雇用という働き方を選択しているということをみてきた。

そして、非正規労働者の中でも、「不本意非正規労働者」[20]が存在することも明らかとなってきた。この約半数は若者であり、職業能力を高め蓄積すべき時期にその機会が得られていない課題がある。これを放置しておくことは、日本全体として人的資本の蓄積が円滑に行われにくい状況を生み出す

---

[18] とはいえ若年層については、男女計で正規雇用者が減少しており、特に女性で正規の減少と非正規の増加が顕著であるなど、従来の構造が変わりつつあることもみてとれ、若年雇用対策（非正規では「不本意非正規労働者」が多いこととあわせ）が、政策上の喫緊の課題として示唆されている。先の非正規雇用の増加についての要因で触れた企業行動の変化についての脚注８の仮説が想起される。これによれば、長期雇用慣行の変化は、入り口の若年部分から徐々に進行し、特に男性に対し相対的に長期的貢献が期待されない（是非の判断は別にして）女性の正社員としての職に影響を強く与えているとする解釈が可能である。だとするならば、長期雇用キャリアを重視する雇用構造が基本的に維持されているとしても、足元では崩壊しつつあり、若年雇用問題をどう認識し、対応していくかが中長期的な課題として根底的に問われているということがいえよう。

[19] 第２部第１章で分析されたとおり、正規と非正規の間に存在する処遇格差の存在は、マクロベースでの全体的な労働者の条件を悪化させており、現状のままの非正規雇用者の増加が強い悪影響をもたらす懸念が大きい。

[20] この節では、正規労働者を希望しながらも非正規労働者として働く者を不本意非正規労働者と定義する。

ことにつながる。また、彼ら彼女らを正規雇用の労働市場に戻すことは、今後の労働力不足に対応することにもつながり、あわせて、「平成26年第１回政労使会議」でも確認されているとおり、非正規労働者から正規労働者への転換を図ることは労働生産性を高めることにもつながる。つまり、日本経済が成長していくための雇用戦略として非正規労働者を正規労働者に転換していくことは、労使がともに進めていくべき施策として重要なものである。

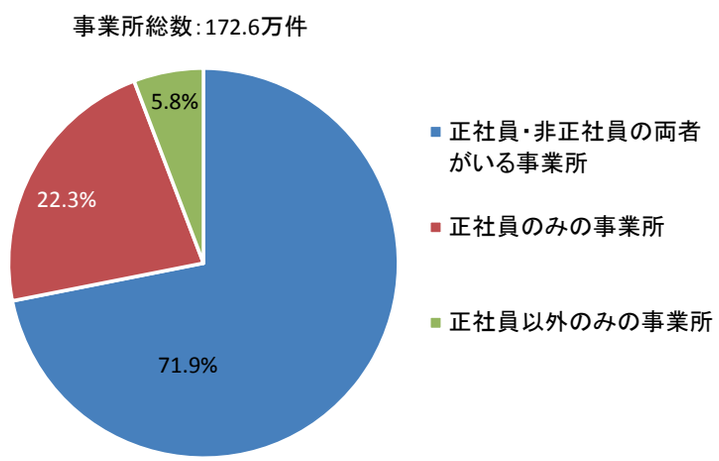
このように、非正規雇用から正規雇用への転換という太い道筋を作ることは「誰もが安心して働ける安心社会」への架け橋を作ることにほかならず、日本経済の成長を後押しすることにもつながる。

この節では、「不本意非正規労働者」という切り口で非正規雇用から正規雇用への転換の道筋を考えていく。

(1) 正規労働者と非正規労働者を雇用する事業所割合と就業形態ごとの非正規労働者割合

いまや、正規労働者と非正規労働者がともに働く事業所は７割を超え、非正規労働者のみの事業所も約６％となっており、企業活動における非正規労働者への依存度は高まっている[21]（**図表Ⅱ－２－16**）。

図表Ⅱ－２－16　正社員（正規労働者）の有無と事業所の割合



資料出所：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査[22]」より作成。

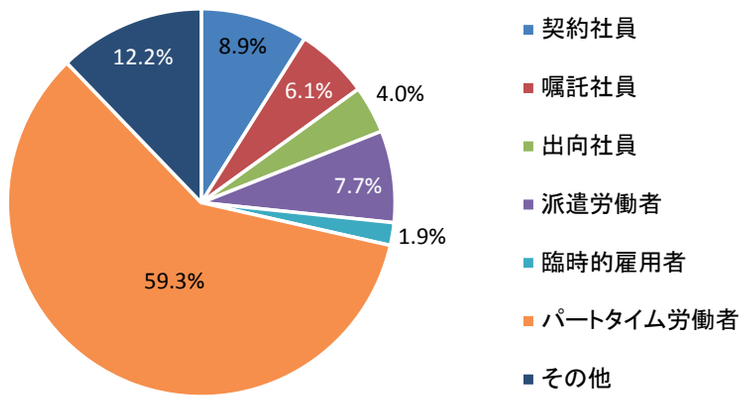
非正規労働者の就業形態はパートタイム労働者が約６割を占め、次いで契約社員が約９％、派遣労働者が約８％となっている（**図表Ⅱ－２－17**）。

[21] 公共サービスにおいても非正規労働者への依存度は高まっている。

[22] この調査では、労働者を以下の８つの就業形態に区分している。「正社員」「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」。
また、「契約社員」、「嘱託社員」、「出向社員」、「派遣労働者」、「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」を合わせて「正社員以外の労働者」という。定義の詳細は、平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査（厚生労働省）の「主な用語の定義」を参照。

図表Ⅱ－２－17　就業形態別正社員以外（非正規労働者）の割合

総数：1614.9万人



資料出所：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

(2) 企業が非正規労働者を活用する理由

企業活動の重要な担い手になっている非正規労働者だが、前述のように就業形態にはいくつもの種類がある。そして、その就業形態ごとに、企業における非正規労働者活用には特徴があることがわかっている。

厚生労働省の「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、企業は就業形態ごとに非正規労働者を次のように活用していることが明らかとなった（**図表Ⅱ－２－18**）。

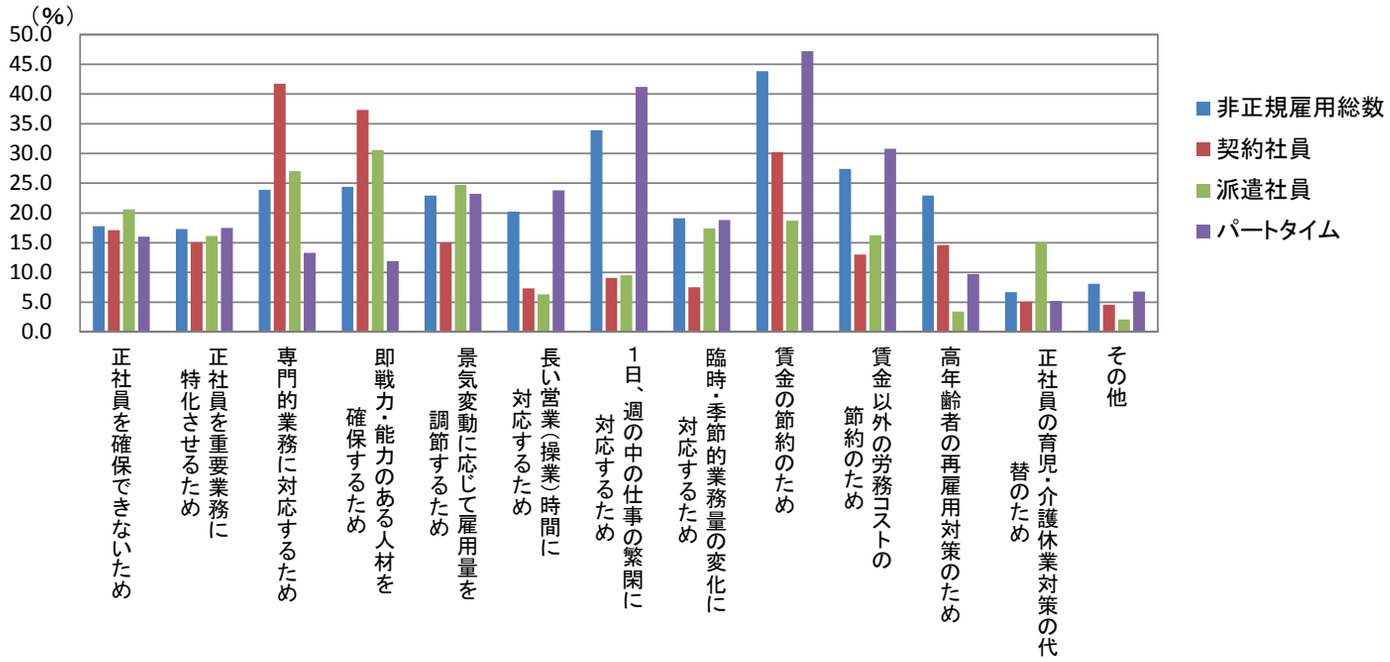
①契約社員：「専門的業務に対応するため」が41.7%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が37.3%となっている。

②派遣社員：「即戦力・能力のある人材を確保するため」が30.6%、「専門的業務に対応するため」が27.0%となっている。

③パートタイム：「賃金の節約のため」が47.2%、「１日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が41.2%となっている。

一口に非正規労働者と言っても、このように企業は目的ごとに就業形態を使い分けていることがわかる。

図表Ⅱ－２－18　企業が非正規労働者を活用する理由（複数回答）



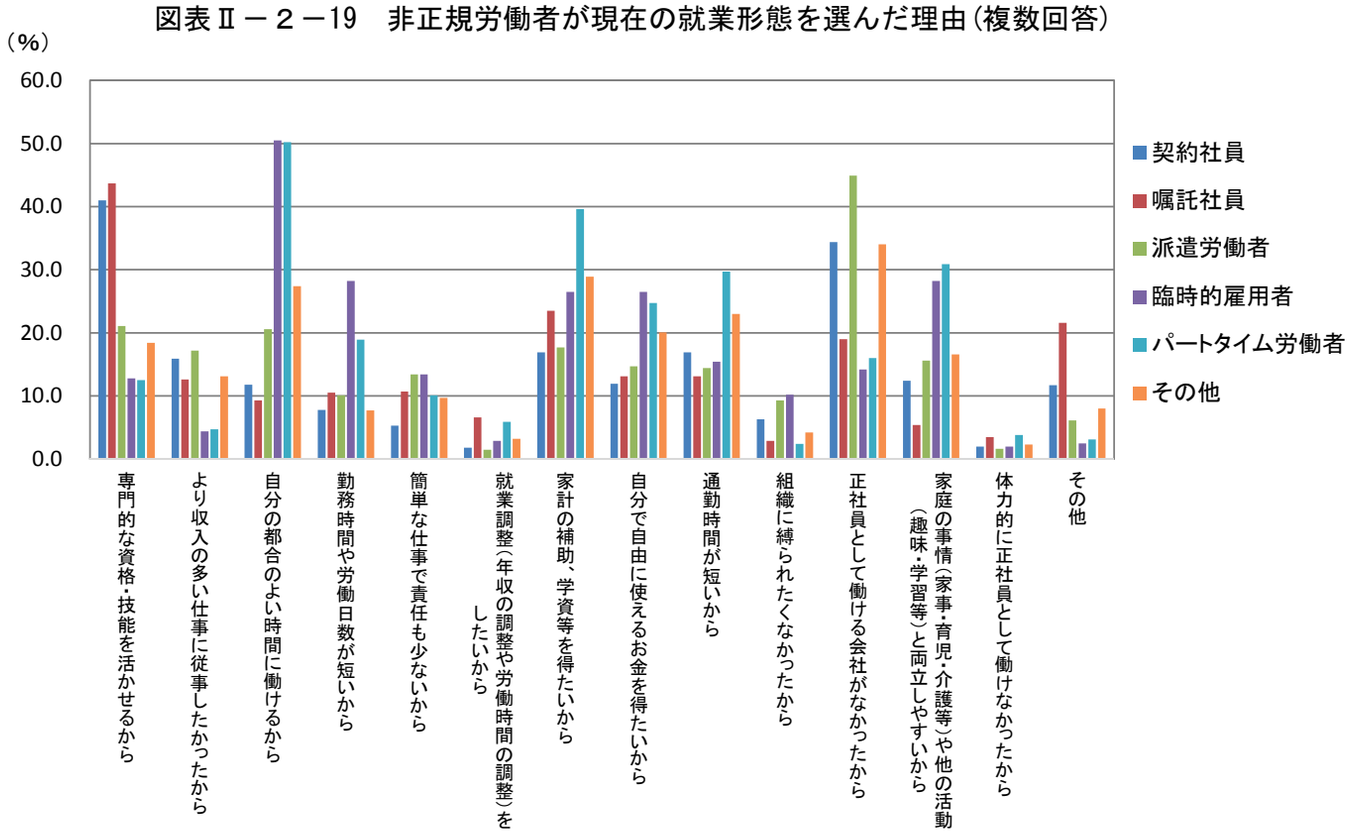
資料出所：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

(3) 不本意非正規労働者の存在

前述の（２）では、企業側から非正規労働者をみてきたが、ここでは、働く者の側からみる。

現在の就業形態を選んだ理由については、就業形態ごとに特徴があることがわかる。パートタイムは「自分の都合のよい時間に働けるから」という理由が一番多く、派遣社員や契約社員は「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が一番多い。（**図表Ⅱ－２－19**）。

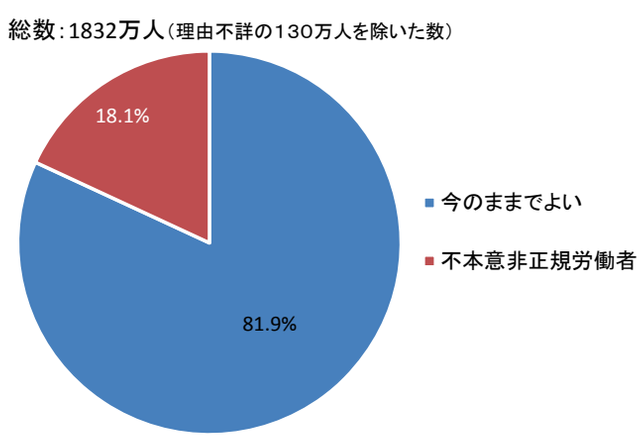
図表Ⅱ－２－19　非正規労働者が現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）



資料出所：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

また、非正規労働者1,962万人に対し、その約２割が正規労働者を希望している「不本意非正規労働者」である（**図表Ⅱ－２－20**）。なお、連合総研「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査（2015年）」では、約３割が「不本意非正規労働者」である。

図表Ⅱ－２－20　不本意非正規労働者の割合



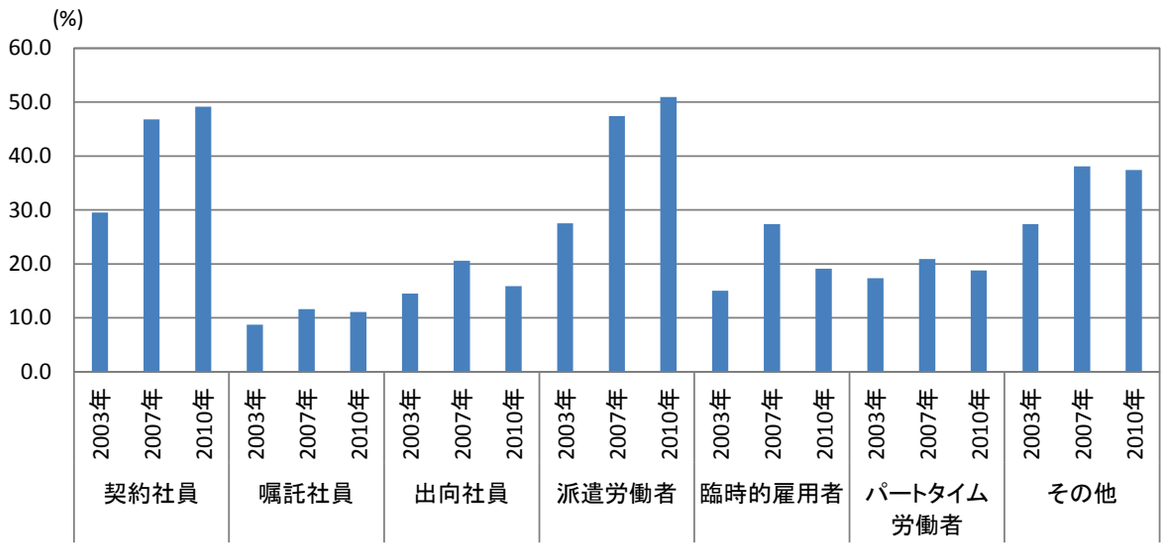
資料出所：図表Ⅱ－２－７に同じ。

厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、今後希望する働き方を、就業形態ごとにきいている。それによると、派遣社員と契約社員の正社員になりたい割合は、年々高くな

っており、他の就業形態よりも希望する割合が高いことがわかる(**図表Ⅱ－２－21**)。この傾向は、新卒採用が年々厳しくなっていた時期、すなわち職業生活の第一歩を非正規雇用から踏み出す若者が増加した時期に合致している。

つまり、正規労働者になれなかった多くの若者が契約社員や派遣社員という雇用形態で働き、正規労働者になることへの機会をうかがっていると考えることができる。

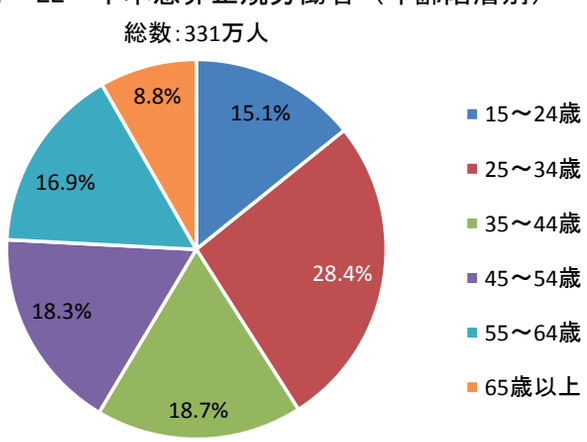
図表Ⅱ－２－21　就業形態別不本意非正規労働者の割合



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」より作成。

さらに、不本意非正規労働者331万人を年齢階層別にみると、34歳までの若手が約45％を占めており、職業能力を高める大事な時期に一致し、人的資本蓄積の視点からも大きな課題があることがここでも明白となっている（**図表Ⅱ－２－22**）。

図表Ⅱ－２－22　不本意非正規労働者（年齢階層別）

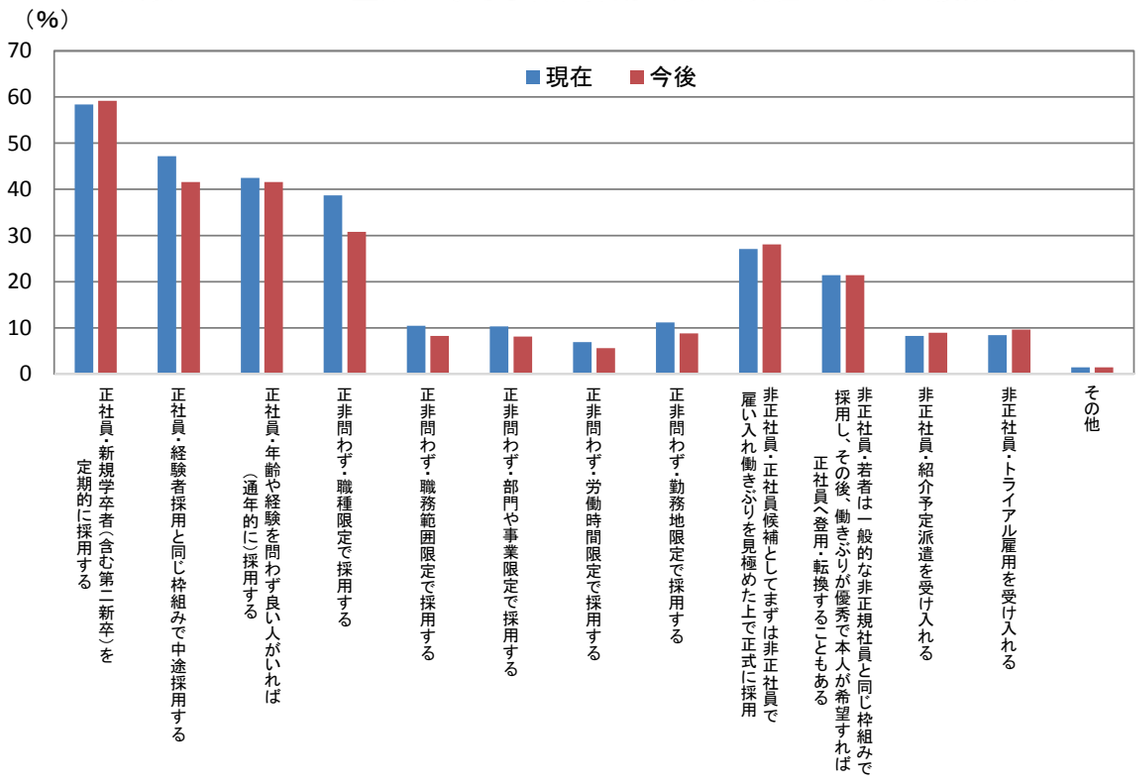


資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2014年）より作成。

(4) 若者の採用動向

前述のとおり、「不本意非正規労働者」の約半数は若者（18～34歳）であることから、若者の採用動向をみてみる。JILPT「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年）では、現在および今後の企業における若者の採用動向を調査している。それによると、約６割の企業が「第二新卒[23]を含む新卒正社員を増やす」とともに、約３割が「非正規であった若者を正社員として採用する」と答えている。たとえ若者が非正規労働者として採用されたとしても、企業は働きぶりを見極めた上で、企業と若者の双方が合致すれば正規労働者にするという考えを持っていると考えられる（**図表Ⅱ－２－23**)。

図表Ⅱ－２－23　企業が考える若者採用の方法(現在と今後)（複数回答）



資料出所：JILPT「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年）より作成。

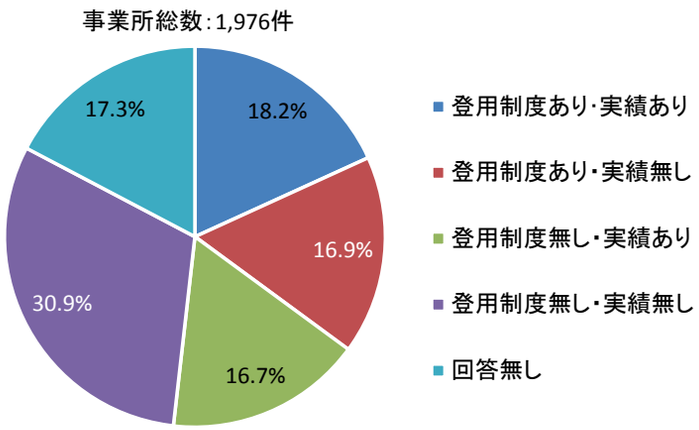
(5) 正規労働者への登用制度の有無と能力開発のあり方

非正規雇用から正規雇用への道筋があることはわかったが、実際にその登用に当たってはどのようになっているのだろうか。

JILPT「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」(2015年）では、非正規労働者から正規労働者への登用制度があるのは調査事業所全体の35%程度となっている。また、採用実績をみると登用制度はなくとも、実際には約17%の事業所で正規労働者への登用が行われていることがわかる(**図表Ⅱ－２－24**)。

[23] 第二新卒とは、一般的に学校を卒業後、一度就職をしたが数年のうちに離職し、転職活動をする若手求職者を指す。

図表Ⅱ－２－24　正規労働者への登用制度の有無と実績



資料出所：JILPT「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」（2015年）より作成。

「平成19年企業における採用管理等に関する実態調査」（厚生労働省）でも、産業別および企業規模別の正規労働者への登用は以下のとおりであり、制度の有無にかかわらず、正規労働者への登用の門は少なからず開かれている（**図表Ⅱ－２－25**）。

図表Ⅱ－２－25　非正社員から正社員への登用制度の有無及び登用実績の有無別企業割合

（単位：%）

区分	全企業	制度がある			制度がない			不明
		計	制度があり、登用の実績もある	制度はあるが、登用の実績はない	計	制度はないが、登用の実績はある	制度がなく、登用の実績もない	
計	100.0	33.1	27.8	5.3	66.6	37.6	29.1	0.2
【産業】								
鉱業	100.0	14.0	10.5	3.5	86.0	34.9	51.0	－
建築業	100.0	17.0	11.9	5.1	82.3	38.0	44.3	0.7
製造業	100.0	31.2	26.0	5.2	68.8	39.5	29.3	－
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	17.8	16.0	1.8	82.2	29.0	53.2	－
情報通信業	100.0	36.3	27.2	9.2	63.6	33.2	30.4	0.0
運輸業	100.0	35.1	31.9	3.2	64.2	35.6	28.5	0.7
卸売･小売業	100.0	32.5	27.0	5.5	67.1	36.0	31.1	0.4
金融･保険業	100.0	35.0	31.4	3.7	65.0	31.6	33.3	－
不動産業	100.0	29.9	22.5	7.3	70.1	36.7	33.4	－
飲食店，宿泊業	100.0	47.6	42.1	5.5	52.4	43.5	9.0	－
医療，福祉	100.0	55.1	50.6	4.6	44.9	37.7	7.2	－
教育，学習支援業	100.0	48.9	45.2	3.6	50.3	31.2	19.1	0.8
サービス業	100.0	38.2	32.8	5.4	61.8	37.5	24.3	－
【企業規模】								
5,000人以上	100.0	56.8	53.9	2.9	42.9	32.3	10.5	0.3
1,000 ～ 4,999人	100.0	51.9	50.5	1.3	48.1	34.7	13.4	－
300 ～　999人	100.0	45.9	43.7	2.2	54.1	41.2	12.8	－
100 ～　299人	100.0	38.2	34.2	4.1	61.8	40.0	21.7	－
30 ～　99人	100.0	30.0	24.1	6.0	69.6	36.6	33.0	0.3

資料出所：厚生労働者「平成19年企業における採用管理等に関する実態調査」より作成。

では、正規労働者への転換制度は、非正規労働者にどのように有利に働いているのだろうか。

JILPT「非正規社員のキャリア形成」（2010年）の調査（満25歳以上45歳未満の約4,000名の男女就業者を対象に調査を実施）では以下のことが分かっている。

図表Ⅱ－２－26は、調査時点である2007年から現在の勤務先に勤務し、かつ2007年度に就業していた非正規社員に限定して分析したものであり、正社員への転換制度の有無別に勤続年数と2007年

度における仕事内容の変化との関係をみたものである。

例えば、「勤続年数３年目まで」で、「『仕事の担当範囲』が『広くなった』」をみると「正社員への転換制度あり」では非正規社員の57.6％がそう思うと答え、「正社員への転換制度無し」では39.5％しかそう思うと答えていない。また、「OFF-JTを『受けた』」をみると「正社員への転換制度あり」では非正規社員の30.3％がそう思うと答え、「正社員への転換制度無し」では20.2％しかそう思うと答えていない。以上のことから、非正規社員から正社員への転換制度がある企業で働く方が、高度な仕事や幅広い仕事を担当し、かつ企業内訓練を受けることができる可能性が高いということが示唆されている。

図表Ⅱ－２－26　正社員転換の制度の有無別、勤続年数と2007年度の仕事・教育訓練に関する経験

（%）

	勤続年数	「仕事の担当範囲」が「広くなった」	「仕事のレベル」が「高くなった」	「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「ときどきあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「ときどきあった」	OFF-JTを「受けた」	自己啓発をした
転換制度あり										
	およそ3年目まで（10ヵ月～2年9ヵ月まで）	57.6	53.0	43.9	42.4	42.4	45.5	34.8	30.3	19.7
	およそ4年目以降（2年10ヵ月以降）	46.2	43.6	42.3	16.7	55.1	20.5	43.6	23.1	17.9
	正社員転換制度あり全体	51.4	47.9	43.1	28.5	49.3	31.9	39.6	26.4	18.8
転換制度なし	勤続年数	「仕事の担当範囲」が「広くなった」	「仕事のレベル」が「高くなった」	「仕事上の責任の大きさ」が「大きくなった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「よくあった」	「上司や同僚から、指導やアドバイスを受けること」が「ときどきあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「よくあった」	「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」が「ときどきあった」	OFF-JTを「受けた」	自己啓発をした
	およそ3年目まで（10ヵ月～2年9ヵ月まで）	39.5	32.5	25.9	32.1	45.7	30.9	46.1	20.2	21.0
	およそ4年目以降（2年10ヵ月以降）	29.8	24.4	24.1	18.4	38.1	16.1	44.8	16.7	17.4
	正社員転換制度あり全体	34.1	28.0	24.9	24.5	41.5	22.7	45.4	18.3	19.0

（注）2007年度から現在の勤務先に勤務し、かつ2007年度に就業していた非正規社員に限定して集計。
資料出所：JILPT「非正規社員のキャリア形成」（2010年）より作成。

図表Ⅱ－２－27は転職経験のある人のうち、前勤務先が非正社員であった人を対象に、「前勤務先でのOFF-JT受講の有無」が正社員転換にどのような影響を与えるかを分析したものである。図表内の「＊」マークが多いほどOFF-JT受講が統計的に有意であることを示す。非正規社員全体では有意な影響は与えないものの、同一職種での転職には統計的に有意な影響を与える。すなわち前勤務先でのOFF-JTの受講が正社員への転換確率を高めることが示唆されている。

このことは、同一職種に転職しようとする非正規労働者にとって、企業内訓練をはじめとする能力開発は、職業能力を高め正規雇用への転換を成功させるために重要な取り組みであることを示している。

図表Ⅱ－２－27　正社員転換に対するOFF-JT受講の効果（プロビット分析・限界効果）

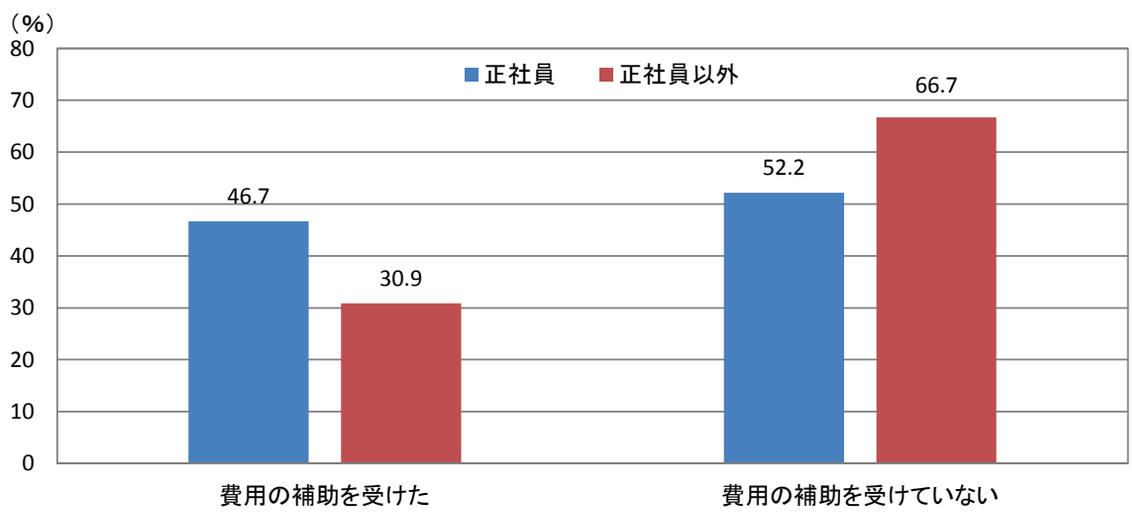
	非正規社員全体	同一職種の正社員に間を空けて転職	同一職種の正社員にすぐに転職
前勤務先でのOFF-JT受講の有無	0.138	0.362**	0.428**

***p＜0.01　**p＜0.05　*p＜0.1
資料出所：JILPT「非正規社員のキャリア形成」（2010年）より作成。

(6) 企業における能力開発の考え方と受講者の評価

非正規労働者にとって能力開発は、職業能力を高めることはもとより、正規労働者に転換するためにも重要なものである。とはいえ、非正規労働者は正規労働者と比べると職務経験や職場内外の能力開発の機会が少なく、また、費用に関する企業からの補助も正規労働者では46.7%が受けているのに対し、非正規労働者では30.9%しか受けておらず、約16%ポイント低いという結果が出ている。このように非正規労働者は能力開発を受けにくい環境にあり、キャリアの蓄積が不十分となりがちである（**図表Ⅱ－２－28**）。

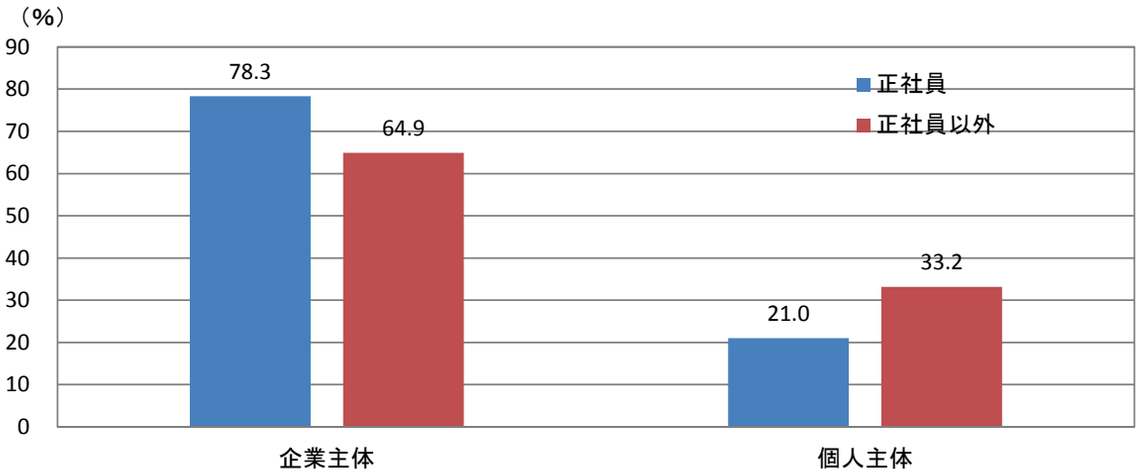
図表Ⅱ－２－28　自己啓発の費用補助



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（2014年）より作成。

平成26年の厚生労働者「能力開発基本調査」から、能力開発に対する企業の考え方をみると、企業は能力開発において正規労働者でも非正規労働者でも、企業が主体に行うべきと考えていることがわかる。ただし、前述したように非正規労働者に対する能力開発の主体が企業にあるとの答えは、正規労働者が78.3%で非正規労働者が64.9%となっており、残念ながら非正規労働者で13ポイントほど低くなっている（**図表Ⅱ－２－29**）。

図表Ⅱ－２－29　能力開発の主体

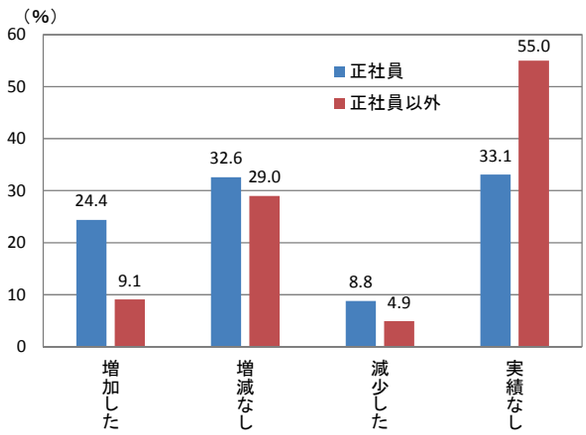


資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（2014年）より作成。

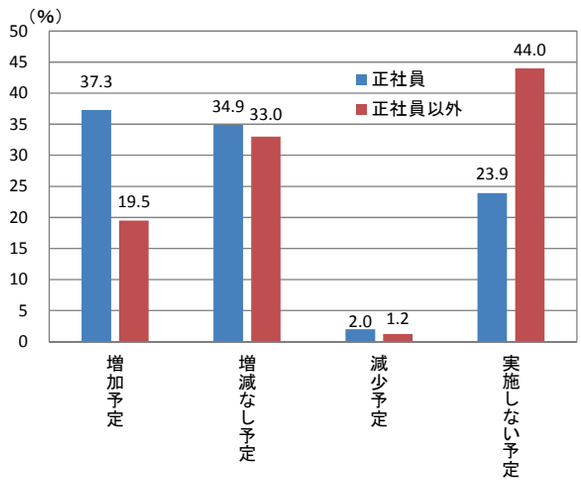
次に、過去３年から今後３年間のOFF-JTや自己啓発費用の変化についてみてみる。

厚生労働省「能力開発基本調査」によれば、企業が過去３年にOFF-JT費用を増加した割合は、正社員に対しては24.4％で、今後３年の増加予定の割合は37.3％となっており、費用増加を予定している企業が多くなっている。正社員以外に対しては、過去３年でOFF-JT費用を増加した企業割合は9.1％で、今後３年後の増加予定の割合は19.5％となっており、正社員同様に費用増加を予定している（**図表Ⅱ－２－30、31**）。

図表Ⅱ－２－30　過去３年のOFF-JT費用の増減した企業の割合



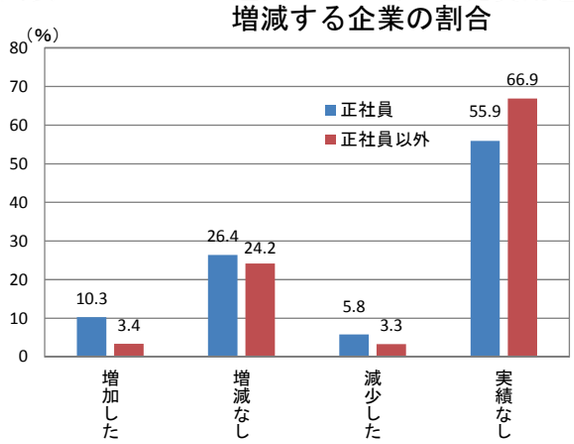
図表Ⅱ－２－31　今後３年のOFF-JT費用を増減する企業の割合



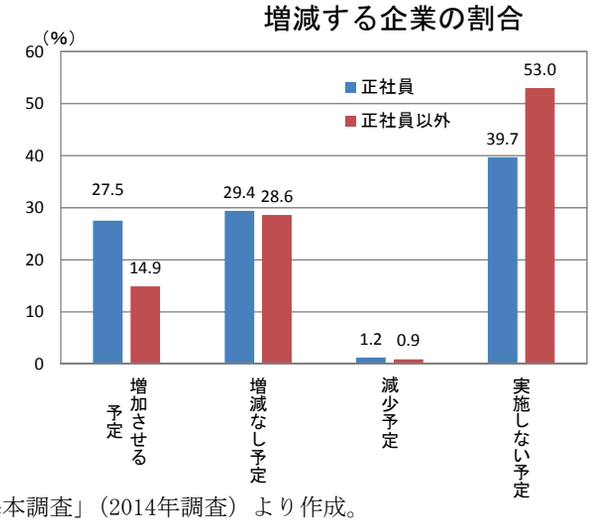
資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（2014年調査）より作成。

自己啓発費用も同様の傾向にあり、企業が過去３年に自己啓発費用を増加した割合は、正社員に対しては10.3％で、今後３年の増加予定の割合は27.5％と、費用増加を予定している企業が多くなっている。正社員以外に対しては、過去３年で自己啓発費用を増加した企業割合は3.4％で、今後３年後の増加予定の割合は14.9％となっており、正社員同様に費用増加を予定している（**図表Ⅱ－２－32、33**）。

図表Ⅱ－２－32　過去３年の自己啓発費用を増減する企業の割合



図表Ⅱ－２－33　今後３年の自己啓発費用を増減する企業の割合

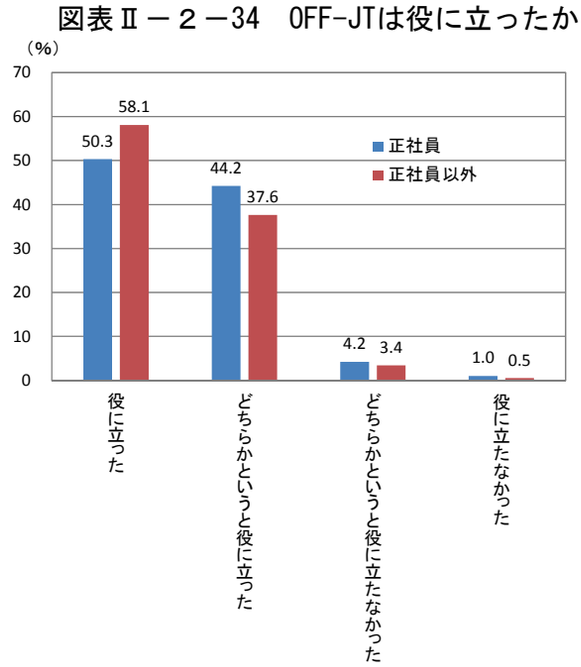


資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（2014年調査）より作成。

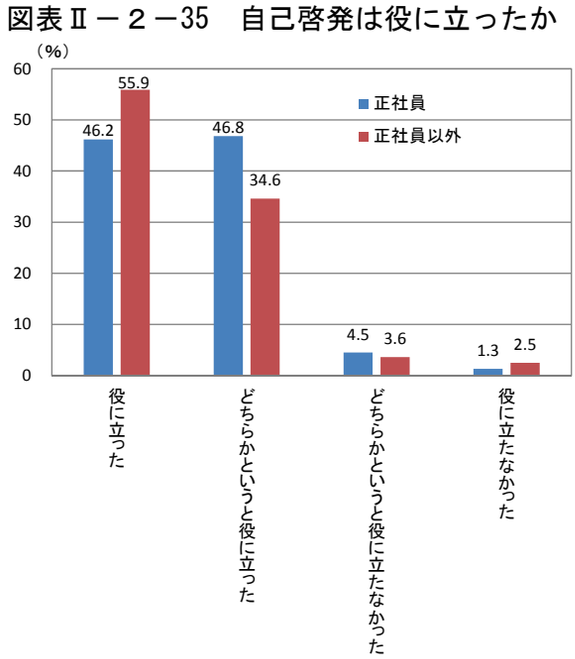
OFF-JTも自己啓発も正規労働者、非正規労働者を問わず、企業は費用を増加させる予定だが、非正規労働者への費用増加は正規労働者に比べまだまだ十分とはいえない。企業はさまざまな理由の下に非正規労働者を活用しているが、その労働力を活用する以上、非正規労働者への能力開発に対する社会的責任の観点からも、非正規労働者に対する能力開発費用の増額が一層求められるものと考える。

次に、非正規労働者は自身の能力開発に関する評価をどのように考えているのだろうか。OFF-JTや自己啓発は自身の仕事に役立ったとする者は多く、その評価は高い。特に「役に立った」という積極的評価は非正規労働者（正社員以外）で高く、OFF-JTでは58.1%、自己啓発では55.9%となっている。正規労働者（正社員）のそれぞれ役に立った比率が50.3%、46.2%であることと比べても高い評価であることが分かる（**図表Ⅱ－２－34、35**）。

図表Ⅱ－２－34　OFF-JTは役に立ったか



図表Ⅱ－２－35　自己啓発は役に立ったか



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（2014年調査）より作成。

(7) 多様な能力開発の機会

雇用保険の適用の有無によって、受講できる能力開発の内容は異なるが、現状では、雇用保険の適用が無い者でも受講できる求職者支援訓練があり、多くの労働者が就業形態にかかわらず自分自身の職業能力を高めることができる公的な仕組みができている。

公共職業訓練[24]と求職者支援訓練[25]の実績をみてみよう(**図表Ⅱ－２－36**)。

たとえば、求職者支援訓練の実践コースでは、受講者の79.5%が就職し、この就職者のうち「期間の定めの無い就職者」の割合は67.7%となっている。

このように公共職業訓練などの能力開発も非正規労働者が正規労働者に転換するための重要な役割を担っている。

図表Ⅱ－２－36　公共職業訓練実績と求職者支援訓練実績

2012年度 公共職業訓練実績	合計		国(ポリティカルセンター等)		都道府県	
	受講者数(人)	就職率(%)	受講者数(人)	就職率(%)	受講者数(人)	就職率(%)
離職者訓練	151,552	－	30,363	－	121,189	－
うち施設内	41,730	81.0%	30,322	84.9%	11,408	73.0%
うち委託	109,822	69.2%	41	68.3%	109,781	69.2%
在職者訓練	103,001	－	49,555	－	53,446	－
学卒者訓練	18,561	93.9%	5,903	97.8%	12,658	92.7%
合計	273,114	－	85,821	－	187,293	－

2012 年度　求職者支援訓練　実績　受講者数合計：98,541 人
（基礎コース）26,256 人　就職率：80.6%（内、期間の定めが無い就職者 61.7%） （実践コース）72,285 人　就職率：79.5%（内、期間の定めが無い就職者 67.7%）

資料出所：厚生労働省　「職業能力開発の施策の概要」(2014年) より作成。

キャリア・コンサルティング[26]とは、「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をさし、職業人としてはもちろんのこと、社会の中で自分の役割を果たしながら自己実現をしていくことなども含み、自分自身の人生設計を描くときに役立つものである。

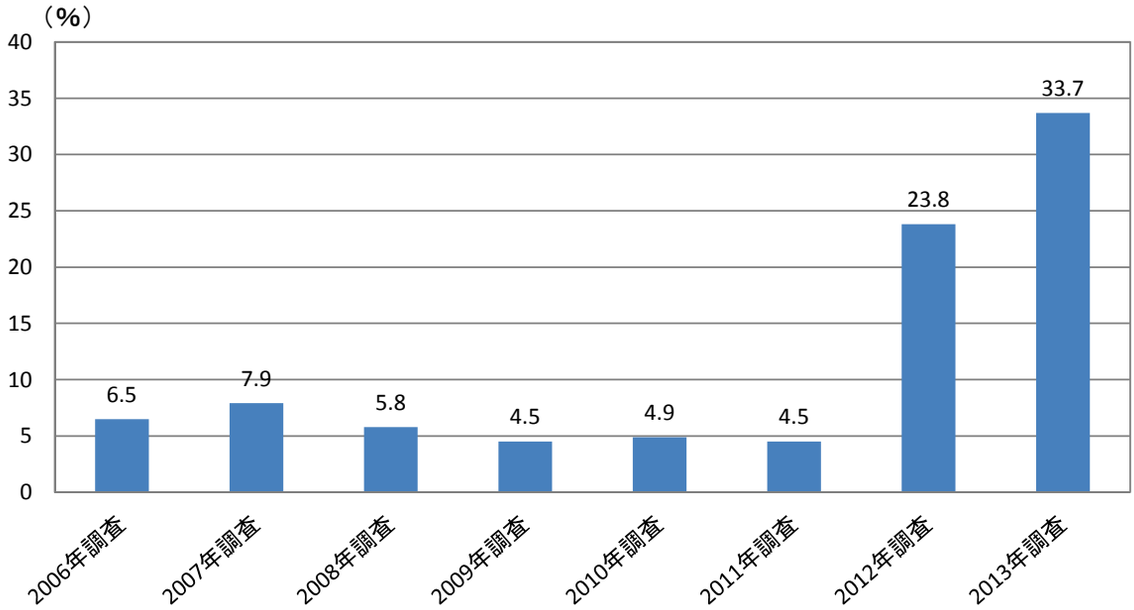
このようなキャリアに関する考え方の歴史は、日本においてはまだ浅く、キャリア・コンサルティングの導入も事業所レベルで約33%となっており、今後、企業には積極的な導入を求めたい(**図表Ⅱ－２－37**)。

[24] 公共職業訓練：ハローワークの求職者で主に雇用保険受給者を対象とする。

[25] 求職者支援訓練：ハローワークの求職者で主に雇用保険を受給できない方を対象とする。

[26] 平成19年11月、厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書よりキャリア・コンサルティングの定義を引用

図表Ⅱ－２－37　キャリア・コンサルティングの事業所割合



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。

(8) 今後の課題

「不本意非正規労働者」を切り口に、非正規雇用から正規雇用転換への可能性と能力開発の重要性をみてきた。しかし、労働市場に目をやると、正社員の有効求人倍率は景気が回復基調にあるといわれる現在であっても1.0倍には至らない（**図表Ⅱ－２－38**）。そのため、どんなに能力を向上させたとしても受け皿である正規労働者として働ける市場が膨らまない限り、正規労働者への転換は難しいものになってしまう。さらに、労働市場の二極化[27]により定型的・補助的な業務が拡大しており、そこでの低賃金も課題となっている。これらの業務に付加価値をつけ賃金を上げることなどは、政労使で取り組まなければ改善は難しい。

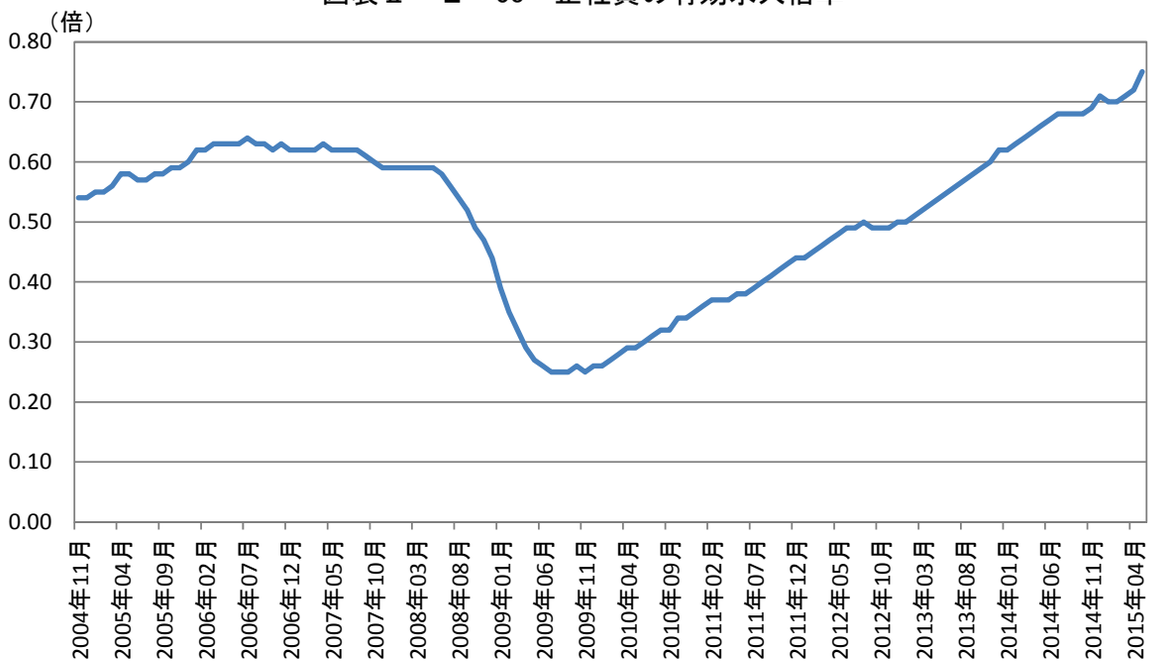
2014年６月に経済産業省から「サービス産業の高付加価値化に関する研究会」の報告が出され、サービス産業の高付加価値化と生産性向上に向けた方策が報告された。ここでは、多様で柔軟な正社員制度についても検討されている。

一方、2012年３月には厚生労働省から「非正規雇用ビジョン懇談会」の報告として、非正規雇用に対するワークルールの適切な運用や、ライフステージに中立な税制や社会保障制度の見直しなど、非正規雇用に関する取り組むべき課題が指摘されている。

このように労働環境が大きく変動するなか、労使双方がwin-winとなるよう正規雇用の労働市場を創出するとともに、現在広がりを見せている非正規雇用の労働市場の環境整備を、行うことが求められているといえよう。

[27] 労働市場の二極化：高スキル業務と低スキル業務が増加し、中間的な業務が減少する現象。

図表Ⅱ－２－38　正社員の有効求人倍率



資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」より作成。

(9) まとめ

多様な意識と目的、そして多様な雇用形態で働く非正規労働者にとって、正規労働者になることは、必ずしも全員が望んでいることではないが、正規雇用で働くことを希望する「不本意非正規労働者」は一定数いる。そして、その約半数が若者（**図表Ⅱ－２－22**）であるということは、彼ら彼女らがこれからの日本経済を牽引していく層であることを考えると、早急に対応しなければならない。

非正規労働者から正規労働者への登用制度を持つ企業は、まだ多いとはいえないが、少なくない企業で制度はなくとも正規雇用への転換実績があることがわかった。つまり、このことは非正規雇用として働いていても正規雇用への門は開かれているということを意味する。企業が非正規雇用を活用するにはいくつかの理由があり、特に若手に対しては、正社員候補として考えているようだ。そして、OFF-JTなどの能力開発を受講することが、非正規雇用から正規雇用への転換率を高めていることから、非正規雇用者への能力開発は非常に重要なものだと考えられる。

能力開発は、正規・非正規労働者を問わず職業能力を高めるものであることは明白であるにもかかわらず、非正規労働者に対する企業からの支援はいまだ少ない。一方、非正規労働者に対しても能力開発を行う主体が自分たちであると答える企業が半数を超えていることから、今後、労使で非正規労働者への能力開発に関し、費用をはじめとするさまざまな改善を行っていくことが重要な施策になると考える。併せて、正規労働者への転換制度を整備することも忘れてはならない。

また、規模の小さい企業になればなるほど、能力開発費用の負担感が重いことを考えると、公共職業訓練等の更なる充実も求められる。

今回は、不本意非正規労働者を切り口に、能力開発と正規労働者への転換について考察を進めてきた。能力開発だけでは、非正規労働者を取り巻くさまざまな課題をすべて解決することはできない。併せて「正規労働者として働く場」をどのように創出していくのかを、労使はもとより政府と

しても最重要課題であるとの認識が必要と考える。

とは言え、非正規労働者一人ひとりの職業能力を高めることは、正規労働者に転換することにつながり、結果として処遇の改善につながる。そして、人材不足が懸念される今日においては人材の確保にもつながる。

非正規労働者の中には社会福祉的な施策が必要になる者もいるであろう。そのことは常に留意しながらも、個々人の能力を高める取り組みを政労使で、そして社会全体で実現し、正規雇用への転換の取り組みを進めていかなければならない。

コラム⑥　ひとり親家庭の親への支援。不安定雇用から安定雇用へ

図表⑥　ひとり親家庭の主要統計（2011年度全国母子世帯調査より）

		母子家庭	父子家庭
世帯数（推計値）		123.8 万世帯	22.3 万世帯
就業状況		80.6%	91.3%
	うち正規の職員・従業員	39.4%	67.2%
	うち自営業	2.6%	15.6%
	うちパート・アルバイト等	47.4%	8.0%
平均年間収入（母又は父自身の収入）		223 万円	380 万円
平均年間就労収入（母又は父自身の就労収入）		181 万円	360 万円
平均年間収入（同居家族を含む世帯全員の収入）		291 万円	455 万円

※上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。
母子のみにより構成される母子世帯は約76万世帯、父子のみにより構成される父子世帯は約９万世帯。（2010年度国勢調査）
※「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、2010年の１年間の収入。

ひとり親家庭の中でも、母子家庭の母親の約半数は不安定雇用であり、平均年間就労収入は181万円、平均年間収入は223万円であり、厳しい環境下で子育てをしていることは容易に想像できる。

このような厳しい環境を改善する手立てのひとつが「安定雇用」による就労である。

2002年より、「就業・自立に向けた総合的な支援」として①「子育て・生活支援」、②「就業支援」、③「養育費の確保等」、④「経済的支援」の4本柱による施策を推進している。②の「就業支援」では、能力開発等のための給付金支給や母子家庭の母親の特性に応じた訓練コースの開設・実施、また、母子家庭等就業・自立支援センターにおいて職業訓練に参加するひとり親の子供の託児サービスを提供するなど、福祉的支援を付加した能力開発を実施している。

②の「就業支援」の取り組みのひとつである「高等職業訓練促進給付金（2013年4月より父子家庭にも適用が拡大した）」の実績をみてみよう。

実施状況	都道府県	指定都市	中核都市	一般市等	合計
2013 年度	47　か　所 （100.0%）	20　か　所 （100.0%）	42　か　所 （100.0%）	727　か 所 （91.8%）	836　か 所 （92.8%）

高等職業訓練は日本全国836か所で実施されており、2013年度の高等職業訓練促進給付金の総支給件数は7,875件で資格取得者は3,212件、その内就職件数は2,631件となっている。不安定雇用の状態にあるひとり親家庭の数からいえば、まだまだ十分な結果とはいえない。

以上のように、「就業・自立に向けた総合的な支援」を推進しているものの、②の「就業支援」では高等職業訓練促進給付金などにみられるように、十分な成果が出ているとはいえない状況であり、さらなる取り組み強化が求められる。

どのような環境下であっても、能力開発により個々人のエンプロイアビリティを高めることは正規雇用につながる取り組みとして重要である。

日本経済を活性化するためにも「働くことを軸とする安心社会」の実現は急務であるといえよう。

【参考文献：厚労省　児童家庭局家庭福祉課　2015年9月「ひとり親家庭等の支援について」】

【参考文献】

・浅野博勝・伊藤隆弘・川口大司（2011）「非正規労働者はなぜ増えたか」RIETI ディスカッション・ペーパー・シリーズ11-J-051。
・池永肇恵　（2009）「労働市場の二極化　-ITの導入と業務内容の変化-」『日本労働研究雑誌』No 584。
・太田聡一・玄田有史・近藤絢子(2007)「解けない氷河　－世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No 569。
・経済産業省（2014）『サービス産業の高付加価値化に関する研究会　報告書』。
・厚生労働省（2014）『平成26年版　労働経済白書』。
・厚生労働省（2013）『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』。
・厚生労働省（2012）『非正規雇用ビジョン懇談会　報告書』。
・厚生労働省（2007）『キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会　報告書』。
・砂田充・樋口美雄・阿部正浩（2004）「情報化が正規労働比率へ与える影響」RIETI ディスカッション・ペーパー・シリーズ 04-J-043。
・総務省統計局労働力調査HP　『統計 Today No97』(2015年7月24日)。
・労働政策研究・研修機構（2013）『構造変化の中で企業経営と人材のあり方に関する調査』。
・労働政策研究・研修機構（2010）『非正規社員のキャリア形成』。
・連合総研（2015）『非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査』。

第３章　労働時間短縮の実現に向けた課題と対策

第Ⅱ部　第３章のポイント

第１節　長時間労働・休暇未消化の現状

○パートタイム労働者比率の上昇により、労働者計の年間総実労働時間は減少傾向で推移している。しかし、一般労働者の年間総実労働時間は短縮されていない。

○男性正社員を中心として長時間労働の労働者割合が高い。とりわけ、中小企業、非製造業で週60時間以上労働者の割合が高い。

○長時間労働の主な理由としては、人手不足、仕事量の多さ、突発的な仕事などがあげられる。

○年次有給休暇の取得率は５割を下回る低水準で推移している。

○年次有給休暇が取れない理由としては、病気や急用への対応、職場への迷惑、仕事量の多さなどがあげられる。

第２節　労働時間短縮は時間当たり労働生産性を向上させるか

○労働時間・休暇のあり方が労働者本人だけでなく、ひいては経済全体にもプラスに影響することが望ましい。すなわち労働時間を短縮し、時間当たり労働生産性を上げ、経済成長することが両者にとって望ましい。労働時間短縮と時間当たり労働生産性向上の同時実現が必要である。

○製造業、非製造業のいずれにおいても、労働時間が減少すると時間当たり労働生産性が増加する産業がみられる。ただし、労働時間が減少しているのはパートタイム労働者比率の上昇であり、留意を要する。

第３節　働きやすさと労働の質の向上に向けて

○長時間労働を解消するために適切な人員配置等の抜本的対策が不可欠である。

○ワークライフバランスを考慮した労働時間制度・休暇制度の充実が働きやすさにつながり、労働生産性が向上するという好循環をつくる必要がある。

○中小企業では下請関係により価格が抑制され、介護・医療などの社会サービスでは価格が制度的に抑制されているため、労働生産性の上昇が妨げられていると推測される。労働時間短縮と同時に、これらの分野で働く労働者の労働条件改善と労働生産性向上のための施策も重要である。

近年、いわゆる「ブラック企業」の出現に象徴されるように、労働現場では長時間労働、年次有給休暇の未消化、健康への悪影響といった傾向が顕著に現れている。本来ならば、労働時間および休暇のあり方は、労働者にとってはもちろんのこと、国民経済にとってもプラスの影響をもたらすことが望ましい。

本章では、日本における労働時間・休暇の現状を概観し、長時間労働および休暇未消化が労働者に与える影響を明らかにしたうえで、時間当たり労働生産性と労働時間の関係を検討する。最後に、長時間労働の解消と労働の質の向上に向けた課題と対策について考察する。

第１節　長時間労働・休暇未消化の現状

パートタイム労働者比率の上昇による年間総実労働時間の減少

この20年間の年間総実労働時間の推移をみると、1990年代半ばには1,900時間台であったが、リーマンショック以降は1,700時間台まで減少し続けている（**図表Ⅱ－１－５**）。しかし、常用労働者からパートタイム労働者を除いた一般労働者とパートタイム労働者に分けて年間総実労働時間をみると、一般労働者の場合は2,000時間強でほぼ変わらず推移しており、一方、パートタイム労働者の場合は、1,100時間前後で推移しながら、わずかに減少している。すなわち、フルタイム労働者は労働時間短縮が進んでいないが、パートタイム労働者はより短時間労働の傾向が強まっている。

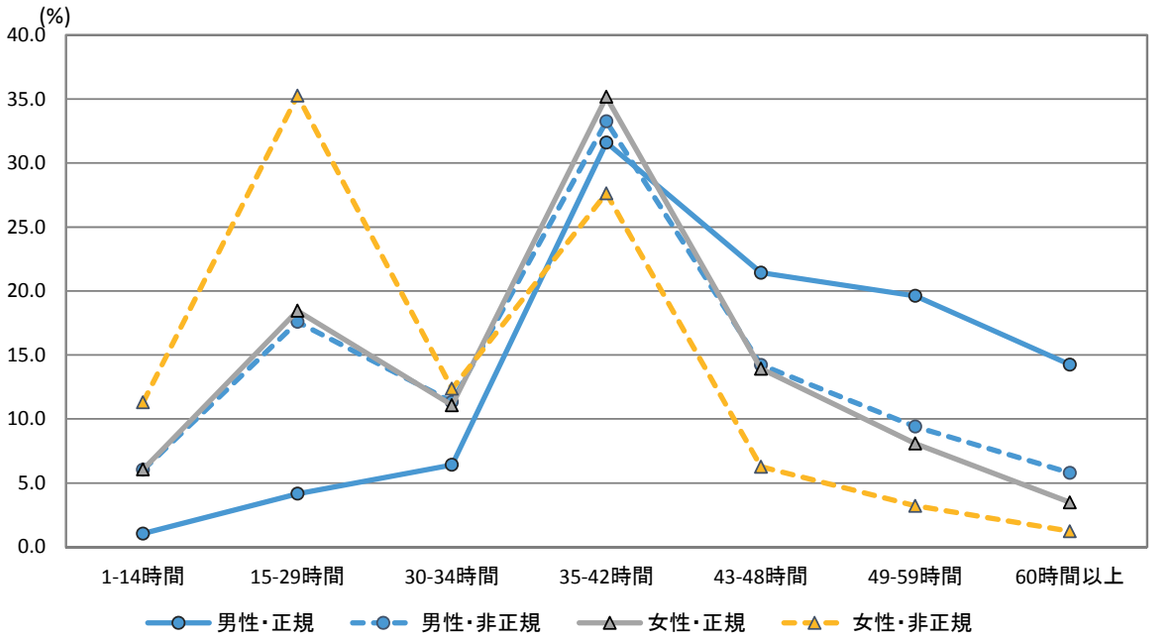
労働者計で年間総実労働時間が減少している要因は、パートタイム労働者比率の上昇にある。パートタイム労働者比率は1990年代半ばには約15％であったが、2014年には約30％まで急速に上昇しているためである[1]。

男性正社員を中心とする長時間労働

図表Ⅱ－３－１は、雇用形態別にみた週当たり就業時間の分布である。男性では正規労働者で49－59時間層、60時間以上層の長時間労働の割合が多くなっているのに対して、女性は非正規労働者で15－29時間層の短時間労働の割合が多いのが特徴である。とりわけ男性正規労働者では60時間以上層の割合が約15％と極めて多い。週60時間以上の長時間労働は、厚生労働省の通達による過労死認定基準に該当するほどの高水準であるといえる。労働基準法の定めによる週40時間労働を20時間以上超えるということは平均１日４時間以上、１ヵ月の労働日を20日間とすれば１ヵ月80時間以上の時間外労働が発生していることになる。ここでは男性労働者に焦点をあてて、長時間労働の現状を産業別、企業規模別でみていくこととする。

[1] 年間総実労働時間の減少については、より詳細に論じている本書第Ⅱ部第１章を参照のこと。他の要因としては、週休２日制の普及もある。

図表Ⅱ－３－１　雇用形態別週当たり就業時間の分布（2014年）

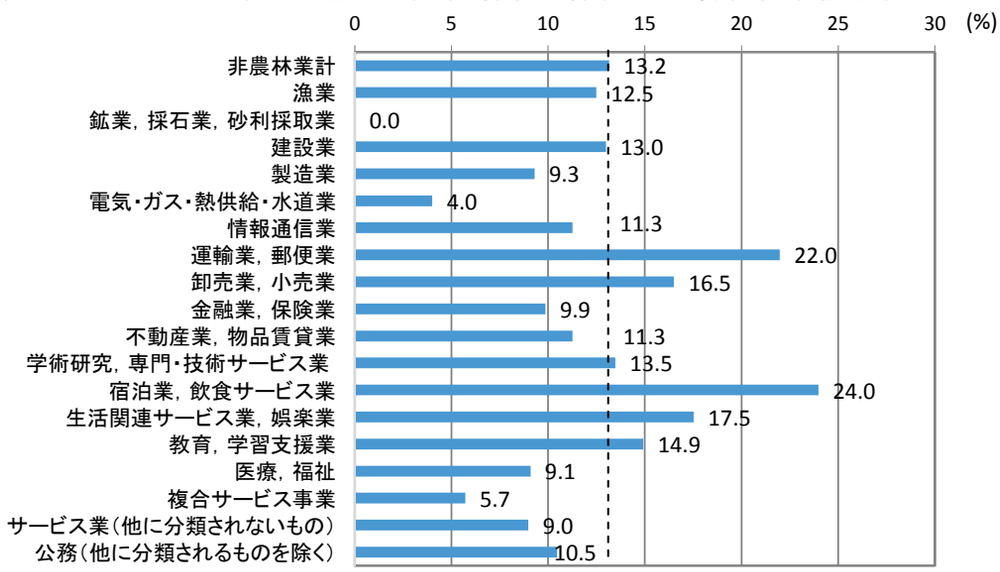


（注）常用雇用者のうち無期契約を正規労働者、有期契約を非正規労働者とした。
資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

まず産業別にみると、週当たり就業時間60時間以上の男性比率は、宿泊業・飲食サービス業、運輸業・郵便業で２割を超え、相対的に高くなっている。次いで、生活関連サービス業・娯楽業、卸売業・小売業、教育・学習支援業でも15％前後と長時間労働の労働者は多くなっている（**図表Ⅱ－３－２**）。

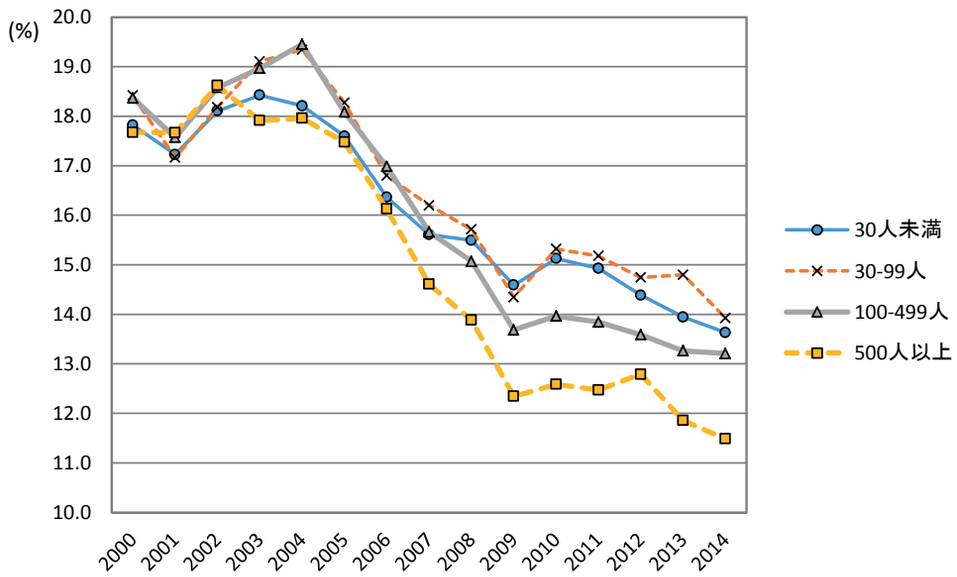
企業規模別で週当たり就業時間60時間以上の男性比率をみると、30～99人、30人未満の中小企業が500人以上の大企業を上回り、かつその差は拡大している。大企業でも約12％あり、さらに中小企業は約14％に達している（**図表Ⅱ－３－３**）。

図表Ⅱ－３－２　産業別週当たり就業時間60時間以上の男性就業者比率（2014年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

図表Ⅱ－３－３　企業規模別週当たり就業時間60時間以上の男性雇用者比率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

長時間労働の主な要因は人手不足、仕事量の多さ、突発的な仕事

なぜ長時間労働が発生するのか。その要因として、要員、業務量、上司の管理の仕方などさまざまな問題が考えられる。

アンケート調査結果によると、例えば、連合総研「勤労者短観」では「今年９月に所定労働時間を超えて働いた理由」をたずねている。その回答は「人手が足りないから」が約半数と最も多く、しかも、2011年10月調査と比べ、2014年10月調査では６％ポイント増加している。その後、「突発的な仕事」「残業を織り込んだ業務運営」が続き、３～４割を占めている（**図表Ⅱ－３－４**）。

類似するものとして、労働政策研究・研修機構が実施した労働時間調査においても、「残業する理由」をたずねている。**図表Ⅱ－３－５**は役職別にみた数値である。非管理職、管理職を問わず、「仕事量が多い」という割合が６割強を占めて最も多く、次に多いのが「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくる」で３割を超えている。その他、非管理職では「人手不足」、管理職では「自分の仕事をきちんと仕上げたい」という回答も多い。

これらの調査結果をみても、残業の主な理由として人手不足、業務量の多さ、突発的な仕事などが共通している。一方、残業手当の確保を理由とした回答は共通して少ない。いずれにしても長時間労働は労働者本人に起因する理由で発生するわけではないことは明らかである。

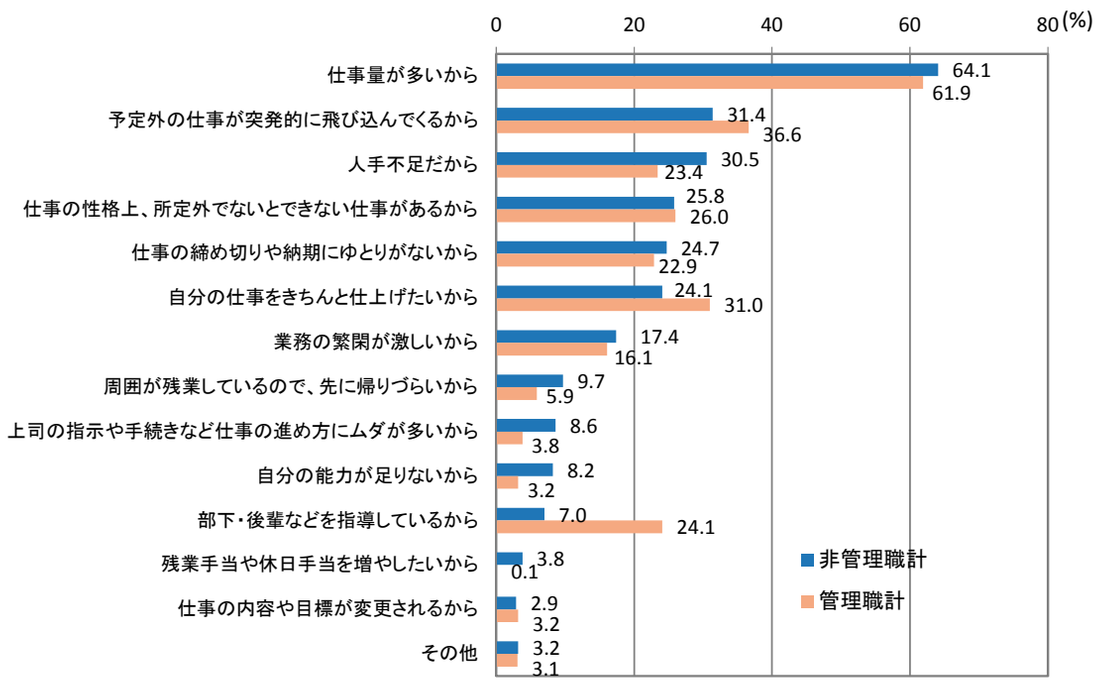
図表Ⅱ－３－４　今年９月に所定労働時間を超えて働いた理由（複数回答）

（%）

	人手が足りないから	突発的な仕事があるから	残業を織り込んだ業務運営となっているから	自分が納得するように仕事を仕上げたいから	先に帰りづらい雰囲気があるから	自分の仕事の進め方の手際が悪いから	残業手当を生活の当てにしているから	仕事の指示があいまいだから	他人からの評価に影響するから	査定に影響するから	なんとなく職場にいたいから	その他
11年10月(739)	43.7	43.6	30.9	24.8	15.0	12.2	10.1	11.4	2.6	3.1	2.0	5.7
12年10月(782)	42.5	40.9	32.7	28.9	13.0	11.1	8.4	7.7	2.6	3.1	2.4	4.7
13年10月(705)	46.8	42.6	27.2	25.8	13.3	11.2	9.1	7.2	3.1	3.5	2.8	5.0
14年10月(780)	49.7	42.7	31.0	22.8	14.1	11.4	7.9	7.4	3.8	2.9	1.2	4.7

（注）１．2014年10月調査で多い順に並べている。
　　２．カッコ内は回答数。
資料出所：連合総研「勤労者短観」より作成。

図表Ⅱ－３－５　残業する理由（３つまでの多重回答）



（注）１．非管理職計で多い順に並べている。
　　２．回答数は、非管理職計2,656名、管理職計1,881名。
資料出所：労働政策研究・研修機構（2012）「資料シリーズNo.108日本人の労働時間・休暇～残業・年休未消化と意識・職場環境～」より作成。

長時間労働は健康面、ワークライフバランス面で労働者に影響を及ぼす

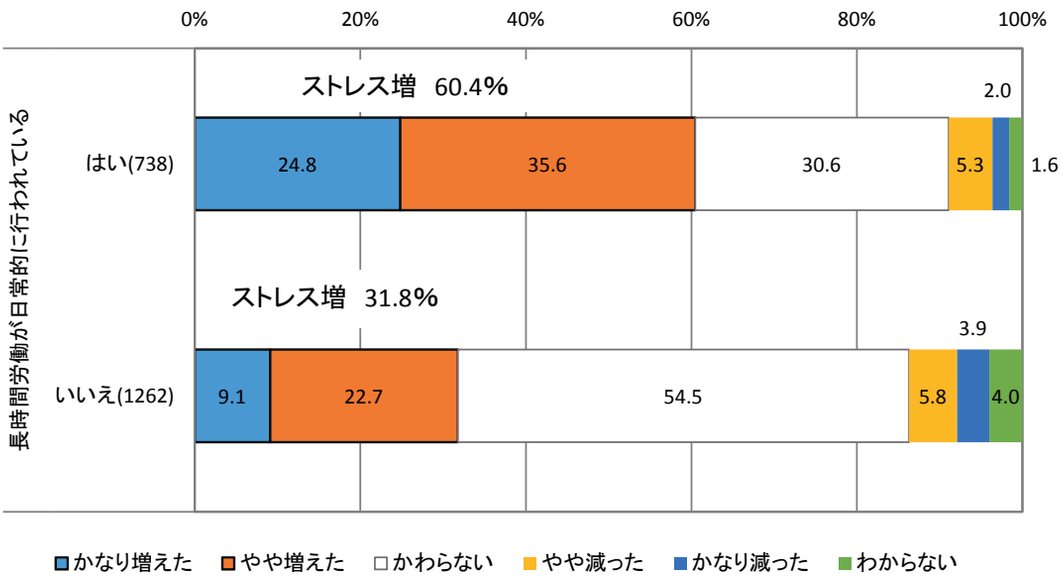
長時間労働は労働者の生活上のさまざまな場面で影響を与える。そのなかでも最も大きいのは労働者の健康面である。**図表Ⅱ－３－６**は、連合総研「勤労者短観」において、現在の職場で過去１年間に長時間労働が日常的に行われているか否かによって、業務の繁忙によるストレスが１年前と比べて増えたか減ったかをたずねたものである。長時間労働が日常的に行われている職場では、業務の繁忙によるストレスが＜増えた＞（「かなり増えた」＋「やや増えた」）と回答した労働者が６割強に達している。一方、長時間労働が日常的に行われていない職場では、ストレスが＜増えた＞

と回答する労働者が半減している。恒常的な長時間労働がある職場で働く労働者は強いストレスを感じていることがわかる。

さらに、長時間労働によってストレスの度合いが高まれば、当然ながら心身にも不調が現れる可能性は高まる。厚生労働省「平成19年労働者健康状況調査」によると、１日平均の実労働時間数が９時間未満であれば、健康状態について「不調である」と答えた労働者割合は15％前後でほぼ一定しているが、９時間以上になると20％を超え、10時間以上では25％を超える[2]。長時間労働が健康上の悪影響を与えている可能性は極めて高い。

連合総研「第28回勤労者短観」（2014年12月調査）でも同様の傾向がみられる。週当たり平均実労働時間が60時間以上の労働者のうち、過去６ヵ月間に長時間労働により体調を崩した経験があるのは33.3％、およそ３人に１人である。

図表Ⅱ－３－６　１年前と比べた業務の繁忙によるストレスの増減



（注）カッコ内は回答数。
資料出所：連合総研「第28回勤労者短観」（2014年12月調査）より作成。

もう一つ重要なのは、生活時間への影響である。労働時間問題を考えるとき、生活時間という観点が不可欠となる。１日24時間の時間構成について労働時間を中心に組み立て、それ以外の時間を睡眠時間や自由時間にあてるという考え方ではなく、生活時間のなかで労働時間、翌日の労働を再生産するための休息の時間、人間らしい社会生活をおくるための時間（家族との時間、地域社会での時間など）のバランスを考えることが重要である。

例えば、子どもをもつ共働き世帯の１日の生活時間をみてみよう（**図表Ⅱ－３－７**）。１次活動（睡眠、食事など）、２次活動（仕事、家事など）、３次活動（それ以外の自由時間）の大分類レベルにおいては、夫と妻の差は2001年から2011年までの10年間で縮小している。しかし仕事関連時間については夫と妻の差が拡大している。これは夫の仕事関連時間が10年間で増加しているからである。仕事関連時間に圧迫され、夫の１次活動、３次活動にあてる時間が短くなっている。

[2] なお、同調査における質問項目の変更により、長時間労働が健康に与える影響の実態把握が最近時点でできないことは大きな問題である。

図表Ⅱ－３－７　子どものいる共働き夫婦の１日の生活時間の推移（週全体）

（分）

		2001年	2006年	2011年
夫	1次活動	606	603	600
	2次活動	508	535	549
	仕事等	482	502	510
	家事関連	26	33	39
	うち家事	9	11	12
	育児	5	8	12
	3次活動	326	302	291
妻	1次活動	593	593	595
	2次活動	553	566	567
	仕事等	278	283	274
	家事関連	277	285	293
	うち家事	211	208	207
	育児	25	36	45
	3次活動	294	280	278
夫と妻の差（夫－妻）	1次活動	13	10	5
	2次活動	−45	−31	−18
	仕事等	204	219	236
	家事関連	−251	−252	−254
	3次活動	32	22	13

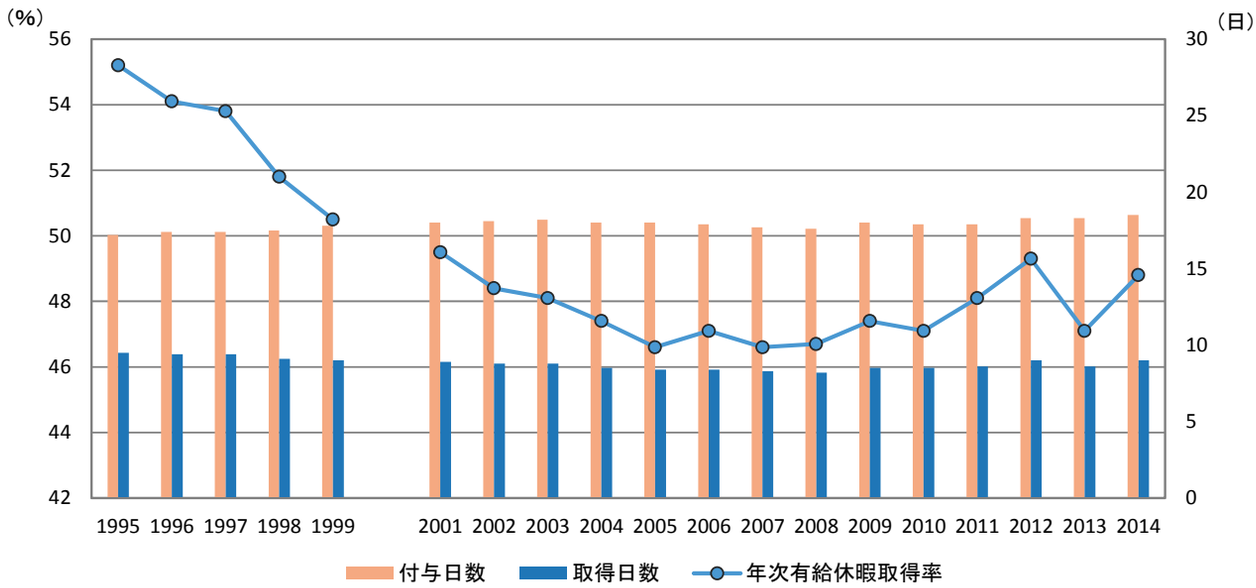
（注）１次活動とは睡眠、食事など生理的に必要な活動、２次活動とは仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動、３次活動とはこれら以外の各人が自由に使える時間における活動をさす。
資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」より作成。

低水準で推移する年次有給休暇取得率

年次有給休暇の未消化は長時間労働とならんで看過できない問題である。年次有給休暇の取得率は1990年代までは低下しつつも５割以上であったが、2000年代以降は足下ではわずかに増加しつつも、５割を下回る低水準で推移している（**図表Ⅱ－３－８**）。付与日数の増加に対して、取得日数があまり伸びていないことが原因と考えられる。

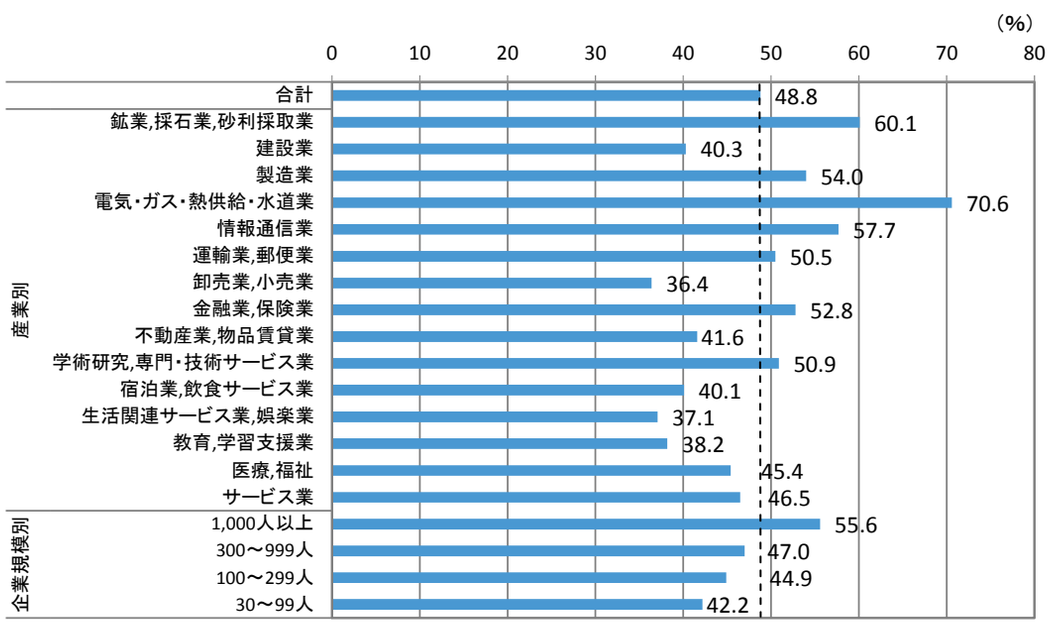
産業別、企業規模別にみていくと、年次有給休暇取得率はそれぞればらつきが大きい。取得率の高い産業（60％以上）は、電気・ガス・熱供給・水道業、鉱業・採石業・砂利採取業であり、反対に取得率の低い産業（30％台）は、卸売業・小売業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業である。企業規模別では、1,000人以上の大企業が５割を超え、30～99人の中小企業が４割程度となっている（**図表Ⅱ－３－９**）。

図表Ⅱ－３－８　年次有給休暇取得率の推移



（注）１．「取得率」は（取得日数計／付与日数計）×100(%)。
２．2007年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、2008年から「常用労働者30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（1999年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」）より作成。

図表Ⅱ－３－９　産業別・企業規模別にみた年次有給休暇取得率（2014年）



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

年次有給休暇が取得できない理由は、病気や急用への対応、職場への迷惑など

それでは、年次有給休暇が取得できない理由は何か。残業をする理由としても指摘された仕事量の多さの問題にくわえ、休暇特有の問題もあげられている。**図表Ⅱ－３－10**の年休を取り残す理由をみると、最も多いのが「病気や急な用事のために残しておく必要がある」で64.6%を占めている。

続いて、「休むと職場の他の人に迷惑になる」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がない」「休みの間、仕事を引き継いでくれる人がいない」の理由があげられる。取得率の程度によってもその理由は異なり、取得率が高い労働者では病気や急な用事のための対応が最も多く、取得率が低い労働者では職場への迷惑、仕事量の多さをあげる人が多い。

図表Ⅱ－３－10　年休を取り残す理由の各項目の肯定割合

（%）

		病気や急な用事のために残しておく必要があるから	休むと職場の他の人に迷惑になるから	仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから	上司がいい顔をしない	勤務評価等への影響が心配だから	交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	現在の休暇日数で十分だから	休むと仕事から取り残されるような気がするから	配偶者や友人と休みの時期が合わないから	休んでもすることがないから	子供の学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	（回答数）
合計		64.6	60.2	52.7	46.9	42.2	33.3	23.9	19.7	18.6	17.6	17.2	13.2	10.2	9.8	(2003)
年休取得率	0%(付与あり)	59.5	67.3	61.9	52.1	66.1	48.5	31.2	18.3	16.7	22.9	19.8	12.5	12.1	7.4	(257)
	0超～25%未満	57.1	76.7	70.9	62.4	54.7	37.1	30.5	17.7	20.0	18.5	23.8	12.4	10.9	9.0	(210)
	25～50%未満	61.8	68.5	64.5	56.5	43.8	33.9	25.9	22.3	17.9	18.3	20.6	16.0	10.7	13.6	(301)
	50～75%未満	71.2	58.0	48.1	44.5	36.0	27.9	21.6	19.8	19.2	18.0	13.5	15.3	7.2	9.0	(333)
	75%以上	79.3	47.1	37.6	34.6	21.8	20.1	13.8	18.4	20.5	14.7	13.4	11.7	9.7	10.2	(463)

（注）１．「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。
　　２．合計で多い順に並べている。
資料出所：労働政策研究・研修機構（2012）「資料シリーズNo.108日本人の労働時間・休暇～残業・年休未消化と意識・職場環境～」より作成。

第２節　労働時間短縮は時間当たり労働生産性を向上させるか

労働時間短縮と時間当たり労働生産性向上の両立が必要

前節でみたように、長時間労働や有給休暇未消化が労働者に対して健康上の問題としても、ワーク・ライフ・バランス上の問題としても極めて悪影響を及ぼしていることは明らかである。本来ならば、労働時間、休暇のあり方は労働者にとってはもちろんのこと、国民経済にとってもプラスに働くことが望ましい。超少子高齢化を背景に生産年齢人口が将来的にますます減少していくことをふまえると、経済成長に導く方法は就業率の上昇のほか、時間当たり労働生産性の上昇であると考えられる。すなわち労働時間の短縮によって時間当たり労働生産性も上昇することが両者にとって望ましい。

本節では、経済産業研究所「ＪＩＰデータベース」を活用し、産業ごとの時間当たり労働生産性を算出し、労働時間との関係を検討する。ここでは産業特性を考慮し、製造業と非製造業に大きく分類した。時間当たり労働生産性については、実質付加価値をマンアワー（従業者数[3]×年間総実労働時間数）で除して算出した。

製造業の時間当たり労働生産性

製造業[4]においては、労働時間が減少して時間当たり労働生産性が増加している産業（繊維製品、

[3] 従業者数にはパートタイム労働者を含む。
[4] ここでの製造業とは、ＪＩＰ部門分類 8～59 の 52 業種をさす。

医薬品、一般産業機械、特殊産業機械、重電機器、半導体素子・集積回路、自動車、プラスチック製品など）が多いが、一方で時間当たり労働生産性が増加して労働時間も増加している産業（水産食料品、飲料、たばこ、有機化学基礎製品、通信機器、電子部品など）もある（**図表Ⅱ－３－11（１）**）。

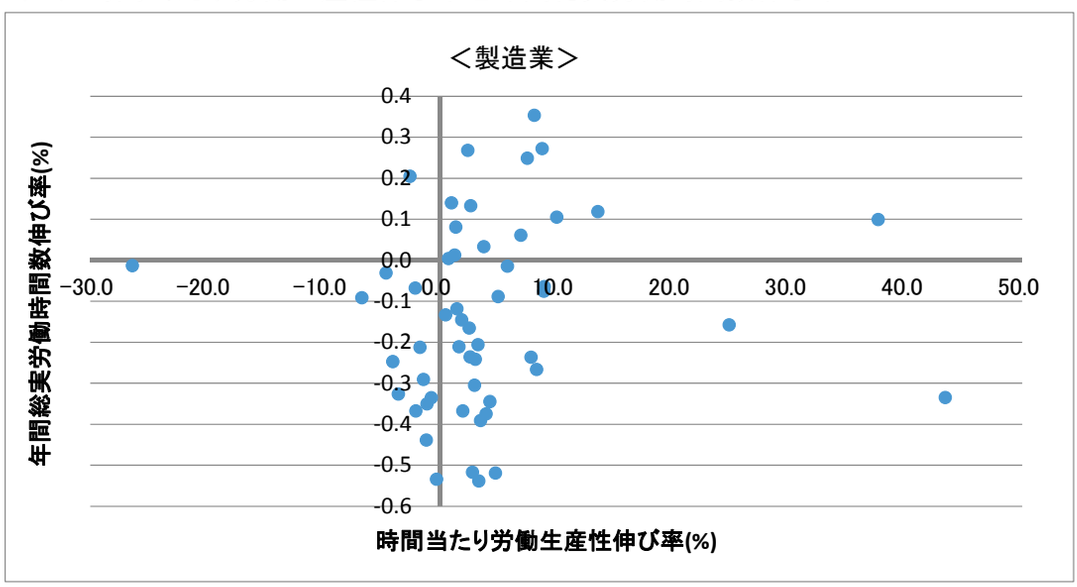
従業者数と労働時間数との関係をみていくと、労働時間が減少し、従業者数も減少している産業（繊維製品、医薬品、一般産業機械、重電機器、半導体素子・集積回路、自動車、プラスチック製品など）が多い（**図表Ⅱ－３－11（２）**）。

あわせて、パートタイム労働者比率との関係をみると、労働時間が減少し、パート比率が上昇している産業（繊維製品、医薬品、石油製品、一般産業機械、特殊産業機械、重電機器、半導体素子・集積回路、自動車、プラスチック製品など）が多い（**図表Ⅱ－３－11（３）**）。

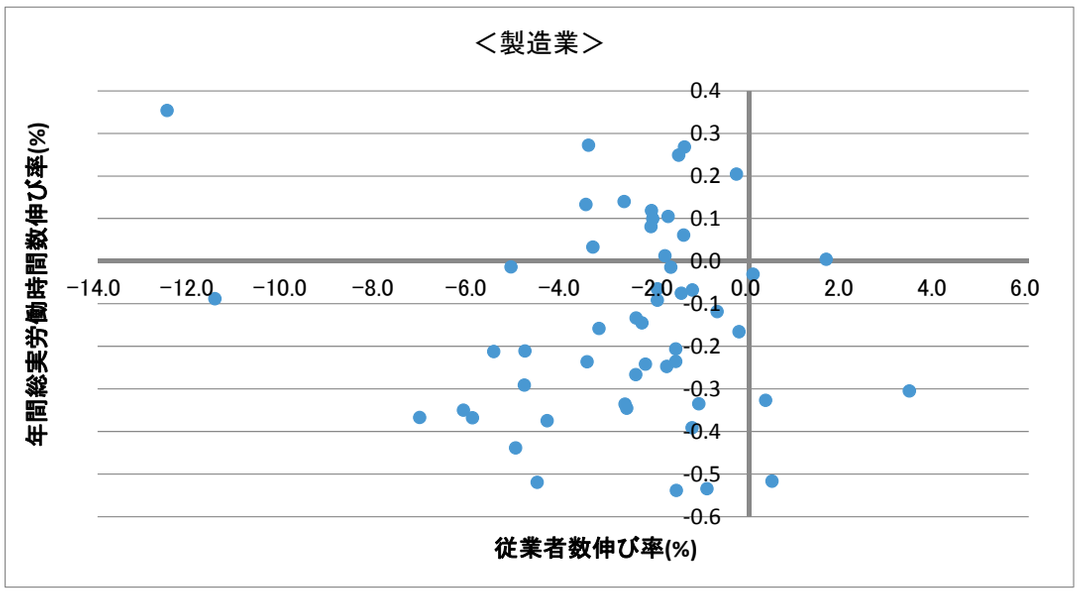
上記の**図表Ⅱ－３－11（１）～（３）**から、製造業においては、パートタイム労働者比率の上昇により労働時間が短縮され、時間当たり労働生産性が増加していると同時に、従業者数が減少している産業が多いといえる。

図表Ⅱ－３－11　製造業の時間当たり労働生産性

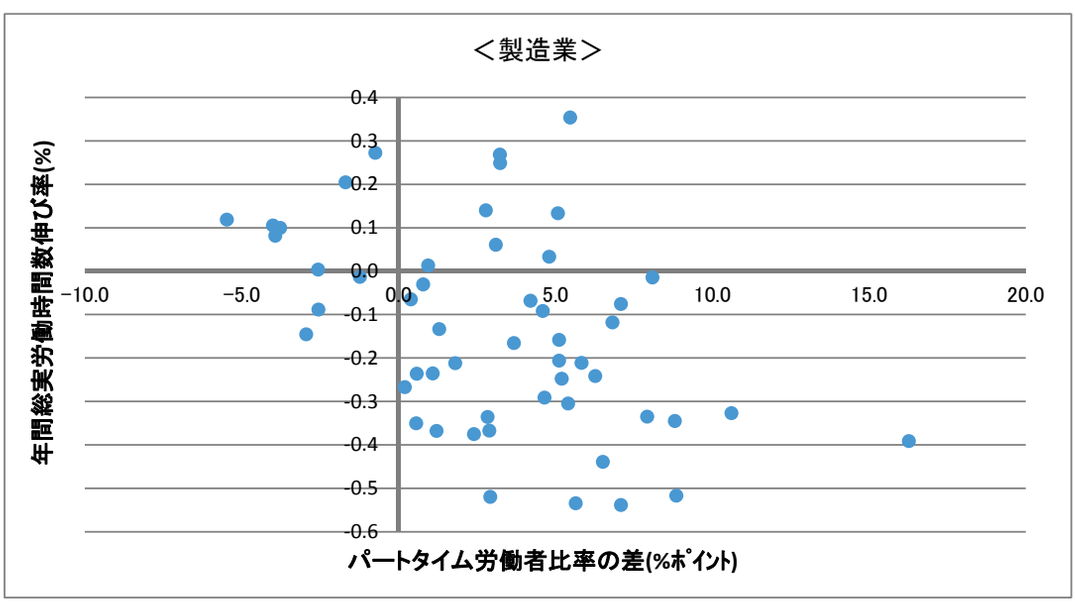
（１）時間当たり労働生産性伸び率と年間総実労働時間数伸び率



（２）従業者数伸び率と年間総実労働時間数伸び率



（３）パートタイム労働者比率の差と年間総実労働時間数伸び率



（注）2000年から2010年までの年率。ただし、パートタイム労働者比率については、2010年の数値から2000年の数値を引いた％ポイント。
資料出所：経済産業研究所「ＪＩＰデータベース2014」より作成。

非製造業の時間当たり労働生産性

非製造業[5]においては、ほとんどで労働時間が減少しているが、時間当たり労働生産性は増加している産業（ガス・熱供給業、小売業、不動産業、鉄道業、道路運送業、業務用物品賃貸業、自動車整備・修理業、娯楽業、飲食店など）と減少している産業（廃棄物処理、航空運輸業、教育、医療、広告業、情報サービス業、出版・新聞業など）がある。反対に、労働時間が増加している産業（電信・電話業、郵便業など）もある（**図表Ⅱ－３－12（１）**）。

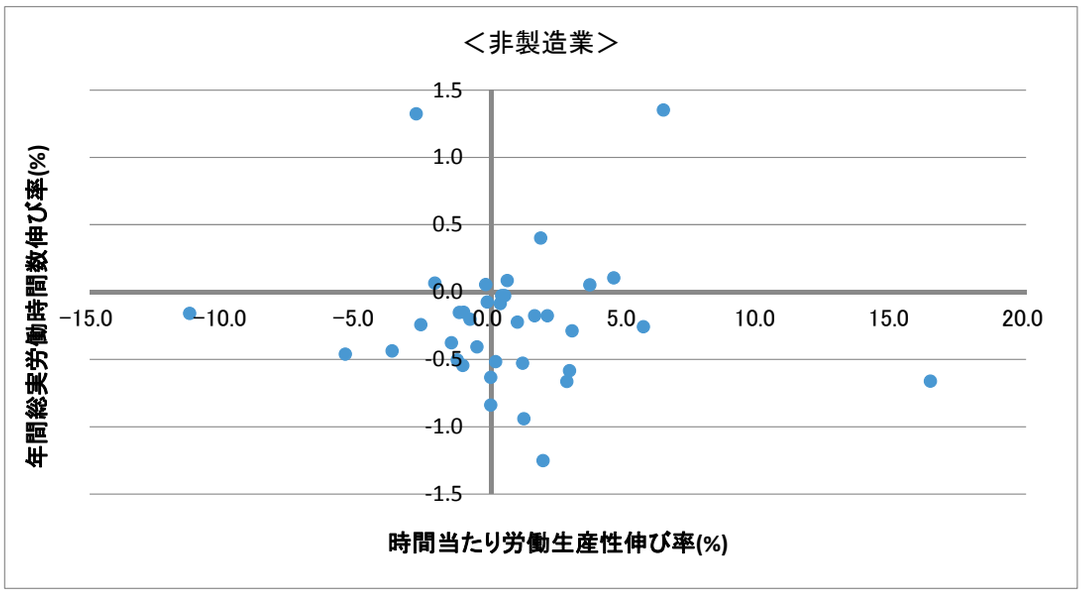
[5] ここでの非製造業とは、ＪＩＰ部門分類 60～97 の 38 業種をさす。

従業者数と労働時間数との関係についてみると、ほとんどで労働時間が減少しているが、従業者数は増加している産業（廃棄物処理、鉄道業、教育、医療、業務用物品賃貸業、情報サービス業など）と減少している産業（卸売業、小売業、不動産業、道路運送業、航空運輸業、自動車整備・修理業、飲食店など）がある（**図表Ⅱ－３－12（２）**）。

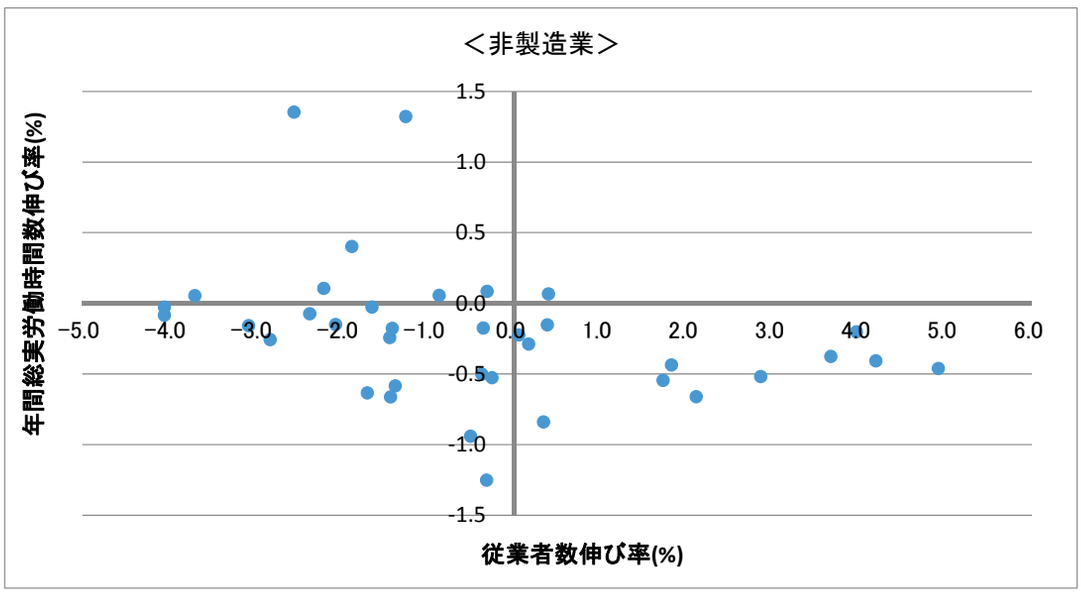
図表Ⅱ－３－12（３）から、非製造業においても労働時間短縮にはパートタイム労働者比率の上昇が要因となっていることがわかる。

図表Ⅱ－３－12　非製造業の時間当たり労働生産性

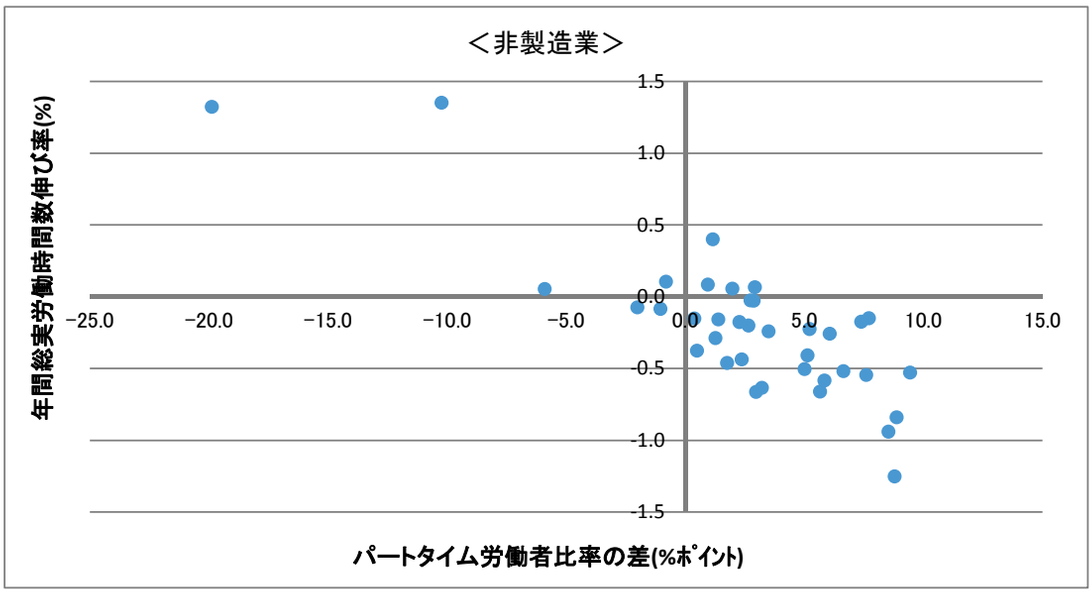
（１）時間当たり労働生産性伸び率と年間総実労働時間数伸び率



（２）従業者数伸び率と年間総実労働時間数伸び率



（３）パートタイム労働者比率の差と年間総実労働時間数伸び率



（注）2000年から2010年までの年率。ただし、パートタイム労働者比率については、2010年の数値から2000年の数値を引いた％ポイント。
資料出所：経済産業研究所「ＪＩＰデータベース2014」より作成。

留意すべき問題

製造業、非製造業のいずれにおいても、労働時間が短縮し、時間当たり労働生産性が上昇している産業がみられた。ただし、労働時間が短縮しているのはパートタイム労働者比率の上昇が原因であるため、留意が必要である。この傾向は非製造業でより明らかである。パートタイム労働者が人件費抑制のための安価な労働力として活用されているならば、どれほど労働時間短縮が進んだとしても、パートタイム労働者にとってむしろマイナスの効果を及ぼすことになる。また、正規労働者の減少分をパートタイム労働者で補充するならば、残された正規労働者は長時間労働となるため、正規労働者にとってもマイナスとなるであろう。

さらに留意点を付け加えると、労働時間が短縮しても時間当たり労働生産性が上昇していない産業もあり、それは需要不足、中小下請企業に対する価格引き下げなどにより実質付加価値額の減少が要因になっていると考えられる。

第３節　働きやすさと労働の質の向上に向けて

メンタルヘルスと長時間労働

労働時間を短縮するために、企業・職場において、あるいは企業・職場を超えて、具体的にどのような対策を講じることが必要か。

長時間労働とメンタルヘルスの関係に注目すると、山本・黒田（2014）[6]の実証分析によれば、長時間労働によってメンタルヘルス休職者比率が高くなる可能性が見出されている。さらに、メンタルヘルス休職者と企業業績（売上高利益率）の関係については、メンタル不調の休職者が増加する

[6] 山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社，308-311, 313-317 頁を参照。

と、中長期的には売上高利益率にマイナスの影響を与える可能性があるという。

以上のことからも、長時間労働を解消し、メンタル不調の労働者を出さないようにすることは企業にとってもプラスに働くと考えられる。メンタルヘルス対策等の労働者の健康管理の徹底とあわせて、長時間労働の主な要因が人手不足、仕事量の多さにあることからも、人員の増加とその適切な配置などの長時間労働を抜本的に解消するための対策が不可欠である。

かつては製造業や運輸業において、休暇などを取得することを考慮に入れた予備率をかけて定員を算定していた。今日では、このような予備率を考慮しない職場が多くなっている。労働組合としては、労働時間短縮、休暇取得の増加を実現するために、必要な予備率に基づく要員の確保を要求していくことが問題解決の一つの手がかりとなろう。このような予備人員の増加は、訓練機会の増加など含め、技能の伝承やゆとりによる生産物の品質向上にも資すると考えられ、企業にとっても決してマイナスではない。

労働の質の向上のための施策

長時間労働が与えるもう一つの影響としてワーク・ライフ・バランス（ＷＬＢ）に焦点をあてると、山本・黒田（2014）[7]によれば、ＷＬＢ施策が企業の生産性を高める条件として①従業員300人以上の中堅大企業、②製造業、③労働の固定費の大きい企業をあげており、これらの条件のもとで中長期的に生産性（ＴＦＰ）が上昇するというプラスの効果があるという。ここでのＷＬＢ施策とは、推進組織の設置などのＷＬＢへの取り組み、長時間労働是正の組織的な取り組み、フレックスタイム制度、勤務地限定制度、法を上回る育児休業制度・介護休業制度、短時間勤務制度をさしている。

このような実証研究からも、ＷＬＢ施策は労働者だけでなく企業にとってもプラスの影響を及ぼす場合があるといえる。ＷＬＢを考慮した労働時間制度・休暇制度の充実が働きやすさにつながり、労働生産性が向上するという好循環をつくる必要がある。

しかし考えなければならないのは、もともと長時間労働が多く、なおかつＷＬＢ施策を実施しても生産性への効果が現れにくい中小企業や非製造業である。例えば、激しい価格競争を反映して中小下請企業は価格引き下げを余儀なくされていたり、介護・医療サービスなどの価格は制度的に抑制されていたりすることが、生産性の上昇を妨げていると推測できる。特に後者に関していえば、介護などの社会サービスの時間当たり労働生産性を上昇させるには、１人のヘルパーが１時間当たりにみる利用者数を増加させればよいということになり、サービスの質の低下につながる可能性がある。したがって、同時に、これらの分野で働く労働者の労働条件改善と生産性向上のための施策として、中小企業の公正な取引慣行の確立、介護・医療などの社会サービスについては労働時間短縮と労働生産性上昇が両立しうるような価格体系（介護報酬単価などの引き上げ）やキャリア段階に対応した賃金制度[8]なども必要であるといえる。

---

[7] 山本・黒田（2014）前掲書，216-242 頁を参照。

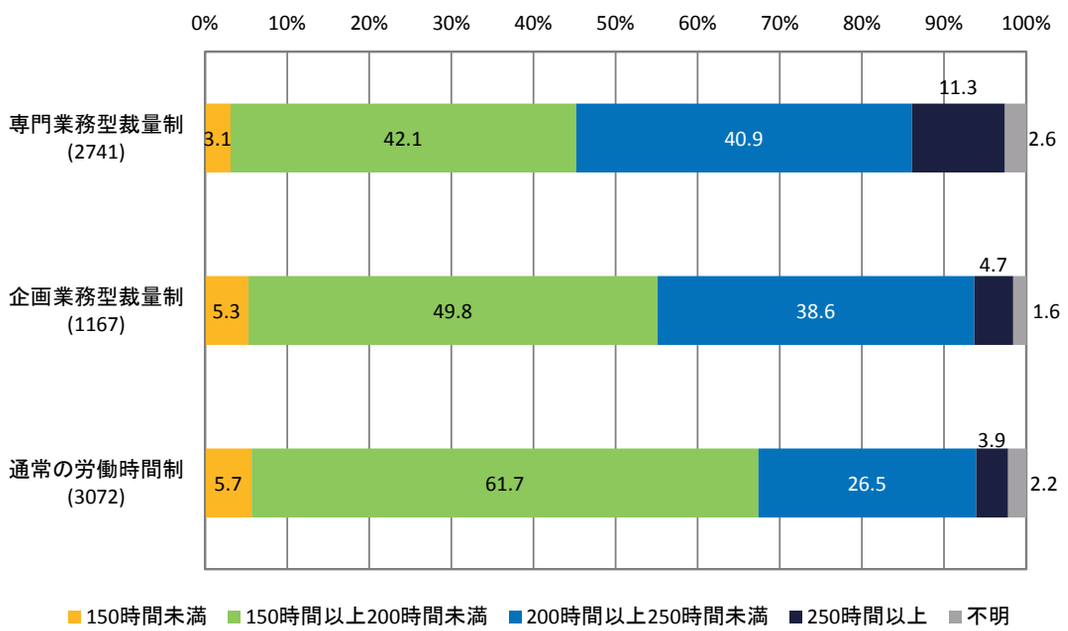
[8] 連合総研編（2015）『介護労働者の働き方・処遇に関する調査研究報告書』を参照。

コラム⑦　ホワイトカラーエグゼンプションは労働時間を短縮するか

2015年、「高度プロフェッショナル制度」、いわゆるホワイトカラーエグゼンプションを柱とする労働基準法改正案が国会に提出された。この制度は、従来の裁量労働制と異なり、労働時間と賃金を完全に切り離し、仕事の成果を賃金に連動させるという内容である。対象となるのは、年収が平均賃金の３倍以上（1,075万円）で、研究開発、アナリストなどの特定高度専門業務に従事する労働者であり、そのうち本人の同意を得た労働者に対して労働時間規制の適用除外とする。柔軟で効率的な働き方を促進する目的でその導入がめざされている。

しかし、すでに柔軟な働き方を可能とする制度として実施されている専門業務型、企画業務型裁量労働制でさえも、その適用者のなかには長時間労働の労働者が多い。**図表⑦**をみると、専門業務型裁量制、企画業務型裁量制の適用労働者は、通常の労働時間制の適用労働者よりも、１ヵ月の実労働時間が「200時間以上250時間未満」「250時間以上」の割合が高く、長時間労働の傾向がみられる。

図表⑦　１ヵ月の実労働時間



（注）厚生労働省抽出分。カッコ内は回答数。
資料出所：労働政策研究・研修機構（2014）「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果　労働者調査結果」より作成。

ホワイトカラーエグゼンプションがいったん導入されれば、その対象範囲が緩和・拡大されることも予測される。さらに長時間労働を助長し、過労死の増加を招く危険性は大きい。すでに長時間労働が蔓延している現状をふまえれば、時間外労働の量的上限規制や勤務インターバル規制の導入など規制強化が急務の課題といえる。

第４章　仕事と生活の両立

第Ⅱ部　第４章のポイント

第１節　子育て期における就業継続

○子育て期の仕事と家庭の両立を支える支援制度は拡充が続いており、全体的にみれば利用者は増加傾向にある。

○両立支援制度の整備状況には事業所規模によるばらつきがみられ、特に小規模事業所において整備の遅れがめだつ。

○妊娠前有職率は上昇しているが、第１子の妊娠や出産を機に離職する女性は約４割強にのぼる。

○雇用形態別にみると、正規雇用と非正規雇用では就業継続意欲に差があり、就業継続の意欲があった場合も実際に継続できている者は非正規雇用では半数以下にとどまっている。

第２節　介護と就業継続

○ワーキングケアラー（介護中の雇用者）は「団塊ジュニア世代」等の現役世代が中心で、約４人に１人が「課長クラス」以上の企業の重職者である。

○介護にともなう肉体的疲労や精神的ストレスは、介護者の体調悪化のみならず能率低下等、仕事に悪影響をまねく。

○就業継続には労働時間短縮や在宅勤務等の柔軟な働き方と、それを許容する職場環境が有効である。また、介護休業は延伸化より短期間（複数回）のニーズが高い。

○介護離職後に再就職した者の割合は約75％であるが、正社員として再就職した者は50％以下である。また、再就職には「１年以上」を要す者が最も多い。

○両立に向けた企業の取り組みは、育児・介護休業法に関する法定制度整備が中心で、介護実態・ニーズの把握や情報提供、制度を利用しやすい職場環境整備に関する取り組みは不充分である。

○就労継続には休暇のとりやすさやワーク・ライフ・バランス、利用者の制度の熟知（企業による周知）が有効であるのと同時に、制度を利用しやすい職場環境整備も重要である。

○仕事と介護の両立実現に向けた柔軟な働き方を可能とする支援制度の充実、それを許容する職場環境整備、そして全ての就業希望者が活き活きと働いて成果を出し続けられることができれば、業務効率の向上や労働意欲の高まり等により、労働生産性向上にもつながるだろう。

急速な人口減少、少子高齢化により生産年齢人口は大幅に減少する一方、非労働力の就業希望者は2013年平均で428万人であり、その内訳をみると女性が約70％超である。この女性就業希望者が現在働くことができない理由としては、「出産・育児のため」が最多で約105万人、「介護・看護のため」は約16万人（総務省「労働力調査」2013）にのぼり、ライフステージの中でも出産や介護と仕事との両立が求められる時期は、就業を希望しつつも働くことが困難な状況に直面するケースが多い。男性においても、兄弟姉妹の減少や未婚化等により働きながら介護を担う者（ワーキングケアラー）の割合は増加しており、仕事との両立は女性に限った問題ではない。

育児や介護を理由とした離職は、労働生産性の観点からいえば、新たな採用・育成コストの発生やキャリアの断絶等、生産性を低下させる要因となりうる。言い換えれば、働くことを希望する全ての者が就業を継続し、一度離職した者でも希望する者は再就業を可能とし、活き活きと働きながら成果を出し続けられる職場環境整備の実現は生産性向上につながるといえるだろう。

本章では、育児や介護による両立支援の現状について整理するとともに、生産性向上に向けた育児や介護と仕事との両立実現に求められる取り組みについて考えてみたい。

第１節　子育て期における就業継続

(1) 拡充される育児休業

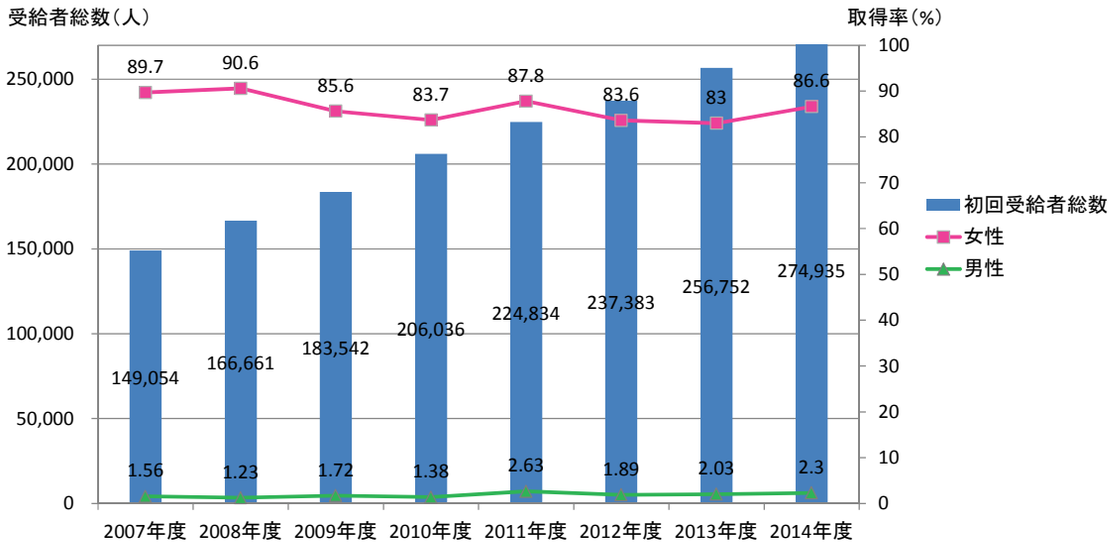
1992年に施行された育児休業法は、何度かの制度改正を経て、現在は育児・介護休業法となり、少子化対策として制定された次世代育成支援対策推進法とならび、仕事と育児の両立を支える法律である。

子育て期を支える両立支援策としては、2002年に短時間勤務制度が導入され、2005年には保育所に入所できないなどの場合に育児休業の取得期間が１歳６ヵ月まで延長可能となった。また、2010年には伸び悩む男性の育休促進を狙った「パパ・ママ育休プラス」が創設されるとともに、2014年には雇用保険法の改正により、育児休業給付金の給付率が50％から育休当初の180日間に限り67％に引き上げられている。このように近年では、男女がともに仕事と育児の両立が実現できるよう施策の拡充が続いている。

その上で、制度の利用状況に着目してみたい。**図表Ⅱ－４－１**は育児休業取得率の推移を表しているが、在職中に出産し育児休業を開始した者（申し出をしている者も含む）の割合は、女性は80％以上で安定して推移している。一方で、配偶者が出産した男性は１～２％台で推移しており、長期的にみれば上昇傾向にあるものの依然として育児休業の取得者の大半は女性が占めている。また、育児休業中に支給される育児休業給付金の受給者はこの７年間で倍増しており、育児休業を利用した子育て[1]が母親を中心に広がっていることがみてとれる。

[1] 育児・介護休業法が定める育児休業の対象は、法律上の親子関係にある場合に限られている。戸籍上の縁組を前提としない里親の場合、現行制度では育児休業の対象外となる。国は虐待などにより親と暮らせない子どもを家庭で養育する里親を拡大していく方針を掲げており、今後、法改正にむけた議論が労働政策審議会で予定されている。

図表Ⅱ－４－１　育児休業取得率と休業給付支給状況

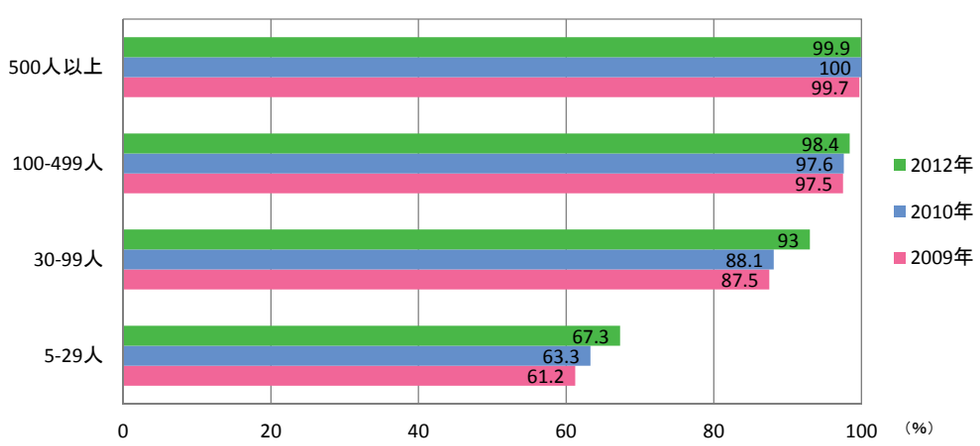


育児休業取得率＝ 出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数 ／ 調査前年度１年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

（注）１．2011年の育児休業取得率は、岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果。
（注）２．育児休業給付の初回受給者数は、基本給付金（2010年4月1日以降の育児休業開始より、職場復帰給付金とし、「育児休業給付金」として全額育児休業中に支給している）に係る最初の支給を受けた者の数である。
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」、「雇用保険事業年報」より作成。

あわせて、事業所の規模別に育児休業制度の整備状況を確認してみたい。**図表Ⅱ－４－２**で示しているとおり、大・中規模の事業所では、90%以上の高い水準で育児休業制度が整備されている一方で、５～29人の小規模事業所では67.3%と低迷している。小規模事業所の場合、育児休業の対象者がいないため制度が未整備である可能性も考えられるが、育児休業制度を整備していくことをきっかけに、延長線上にある短時間勤務など、より広範囲に影響を与えるであろう環境整備が進むことも期待できる。かりに育児休業に関する定めが就業規則等にない場合においても、事業主は労働者が育児休業取得を申し出た場合拒むことはできないが、対象者や運用の有無にかかわらず、育児休業制度を整備していくことはプラスの効果を与えうる。

図表Ⅱ－４－２　事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合

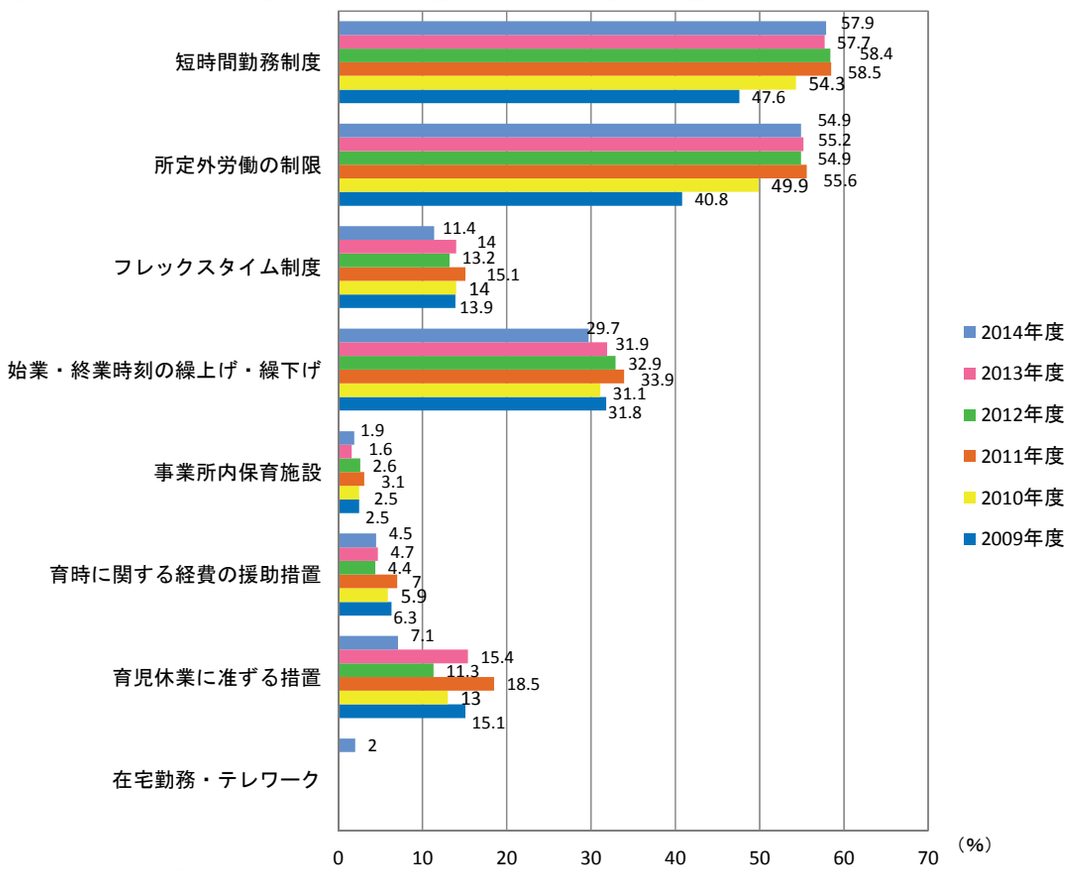


資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

両立支援制度の導入状況は横ばい

育児と仕事の両立が本格化していくことになる復職後の両立支援策についても拡充が進められている。2009年の育児・介護休業法の改正では雇用者数にかかわらずすべての事業主は、３歳に満たない子を養育する労働者に対して、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（１日原則６時間）を設けることが義務化された。あわせて、労働者が請求した場合には所定外労働（残業）を免除することも義務化されている。これにより、**図表Ⅱ－４－３**のとおり2009年以降、短時間勤務制度および所定外労働の免除規定の導入が進んだが、ここ３年間における導入状況は60％弱に留まっており横ばいの状況が続いている。

図表Ⅱ－４－３　育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



（注）「在宅勤務・テレワーク」については、2014年より前の調査項目はない。
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

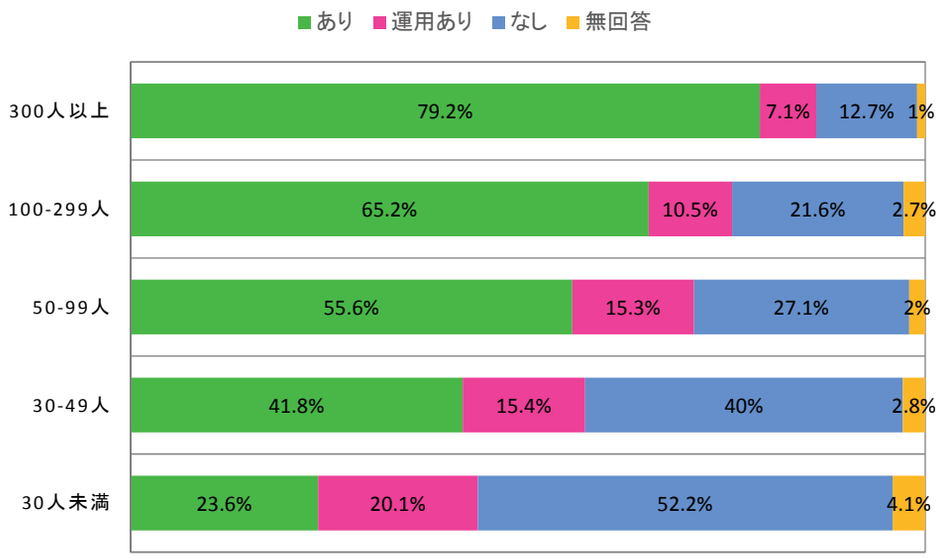
育児休業制度同様、両立支援の整備状況についても事業所規模によって状況が異なる。復職後の仕事と育児の両立を支える上で柱となる、短時間勤務制度の整備状況を事業所規模別にみてみると、30人未満の小規模事業所で整備状況の遅れがめだつ。雇用者300人以上の事業所と30人未満の事業所との比較では、短時間勤務制度があると回答した事業所数には３倍以上の開きがあり、事業所の規模が小さくなるにつれ、制度や規定はないが運用として短時間勤務等を認めている「運用あり」の割合が高くなっていることがみてとれる。この傾向は他の両立支援制度においても同様である（**図表Ⅱ－４－４**）。

このように、育児休業ならびに復職後の両立支援制度の整備状況は、事業所規模により規定され

るところが大きいわけであるが、今後は30人に満たない小規模の事業所の動きがポイントとなってくるであろう。運用が実質的に制度と変わらない効果をもたらしているのであれば、小規模事業所の特性を生かした密なコミュニケーションに基づく柔軟な対応が可能となっているとも読みとれる。しかし、小規模事業所では結婚退職者が相対的に多いことからも[2]、運用だけでは働く者にとって両立にむけたビジョンを立てづらいともいえる。

育児休業についても大規模事業所から中規模事業所へと波及して整備がはかられたことからも、国が中小企業事業主に対して実施している両立支援助成金制度[3]を活用するなど、さまざまな施策を組み合わせた環境整備は、労働力が減少し人手不足感が強まる社会において重要性を増していくといえる。

図表Ⅱ－４－４　企業規模別・育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無



資料出所：JILPT「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」（2011）より作成。

(2) 変化がみられない出産退職

前掲の**図表Ⅱ－４－１**で示した育児休業取得率には、育児休業取得前に退職した場合などは含まれていない。そのため、実際に妊娠を機にした離職がどの程度あるかについては、出産前後の就業変化を追ってみていく必要がある。

図表Ⅱ－４－５は、第１子出生年別に出産前後の母親の就業変化を示している。妊娠前に就業していた母親の割合は、1985～1989年の54.7%から、2010年～2014年は81.2%と26.5%ポイント上昇しており、この間、出産前の女性の就業が大きく進展したことがみてとれる。それにともない、第１子出産後の就業継続率は、出産前有職だった割合を100とすると、1985～1989年の20.3%から2010～2014年の51.8%へと31.5%ポイント上昇しており、この間の両立支援制度拡充の成果が読みとれる。一方、第１子出産のタイミングで退職をしている出産退職は、全体では43.6%から39.1%へとわずか4.5%ポイントの減少にとどまっているものの、出産前有職だった割合に限ってみてみると、

[2] JILPT（2011）「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」104 頁

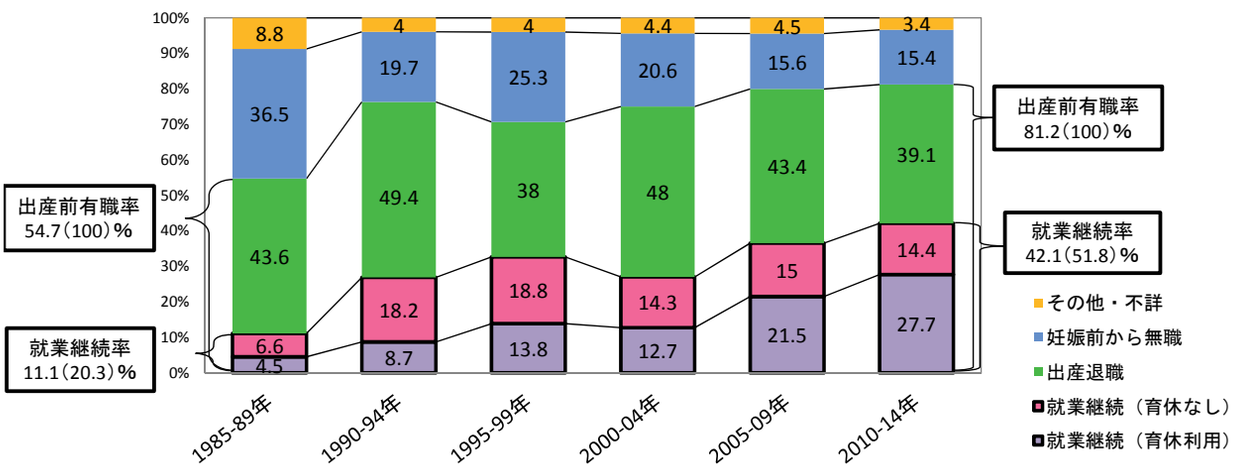
[3] 2015 年度予算では中小企業両立支援助成金として、代替要員確保コース、期間雇用者継続就業支援コース、育休復帰支援プランコースを実施している。

79.7%から48.2%へと大きく減少している。男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行やその後の法改正をうけて、社会環境が大きく変わるなかで就業継続率と出産退職の比率は徐々に均衡に向かい、直近の2010～2014年では初めて就業継続率が出産退職率を上回った。

就業継続をしている母親のなかで特徴的なのが、育児休業を利用した就業継続の拡大傾向である。1985～1989年には4.5%と最も少ない選択肢であったが、2010年～2014年には27.7%にのぼり、就業継続している者の66%を占めるに至っている。これは、両立支援制度の整備・充実を背景に正規労働者を中心に育児休業を利用した就業継続がはかられ、それにともない、勤続年数が長く正規雇用と同じような働き方をしている非正規労働者にも同様の効果が波及してきていると考えられる。

しかしながら、出産退職も依然として約半数を占めており、正規雇用で働いていても家族や行政からの育児サポートが期待できず、長時間労働を前提とした働き方が是正されない場合などは、時間拘束が強い育児との両立はとりわけ困難となり、就業継続にむけた見通しが立てにくくなる。また、非正規雇用の場合は両立支援制度の対象となる旨の周知が進んでいるとはいえず、就業形態にかかわらず、就業を希望する全ての女性を両立支援制度の網の中に入れていく環境整備が重要となってくる。

図表Ⅱ－４－５　第１子出生年別出産前後の母親の就業変化



（注）１．母集団は、末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯である。
２．抽出単位地域（ブロック）と世帯類型ごとに母集団数と有効回答数の比率により復元倍率を定め、重み付けした集計値である。
３．調査では、「妊娠判明直前」（ｔ１）、「出産３ヵ月後」（t2）および「出産１年後」（t3）の母親の就業状況についてたずねている。各コースの定義は以下のとおりである。
「就業継続」：t1-t3 のいずれの時期においても、母親が有業（育児休業を含む）。
「出産退職」：t1 期で母親が有業であるが、t2 期または t3 期で母親が無業に転じる。
「妊娠前から無職」：t1 期で母親が無業である。
一方、「育休利用」とは、出産３ヵ月前から出産１年後までの間に、母親が育児休業を利用した場合を指している。
資料出所：JILPT「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」より作成。

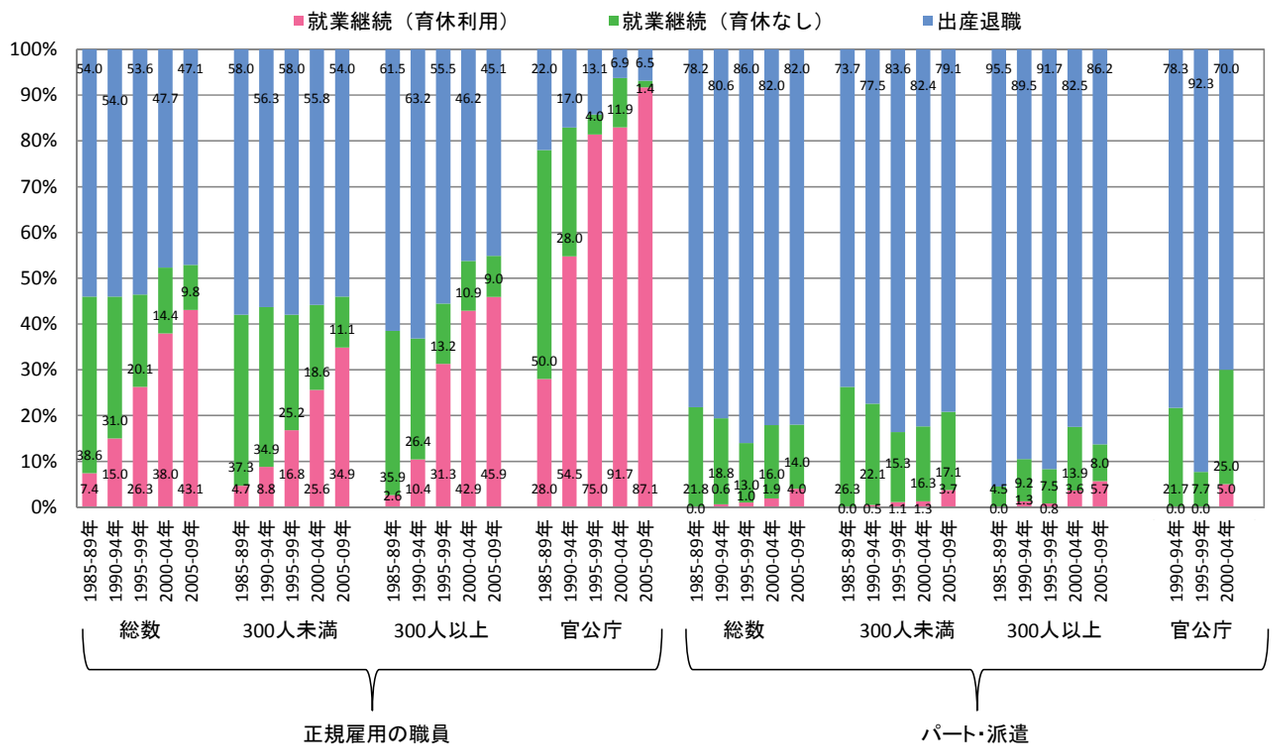
育児休業は正規労働者を中心に拡大

第１子出産前後の母親の就業変化に事業所規模や雇用形態が与えている影響についてみたものが**図表Ⅱ－４－６**である。全体的に育児休業を取得した就業継続が伸びているのは、**図表Ⅱ－４－５**と整合的であるが、雇用形態によって異なる特徴がみてとれる。正規の職員では就業継続の増加

傾向が顕著に表れており、総数でみると就業継続割合は1985-89年の46％から2005-09年の52.9％と約７％ポイント上昇している。一方で、パート・派遣職員では21.8％から18％と就業継続割合は下がっており、出産前後の就業継続には雇用形態によって格差が生じていることがわかる。

また、正規の職員では官公庁の育児休業を利用した就業継続が他と比べて際立って高い。このことは、育児休業制度やその後の両立支援が制度として整っているという点だけではなく、従来より女性が多く働く職場が含まれていることから、出産・育児を経ても就業継続を実現している前例が身近にあることや、それにともなって妊娠期を含めた両立支援制度の利用にあたって、周囲の理解が得られやすいことも要因のひとつと考えられる。

図表Ⅱ－４－６　雇用形態、企業規模別、子の出生年別にみた第１子出産前後の妻の就業パターン



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成。

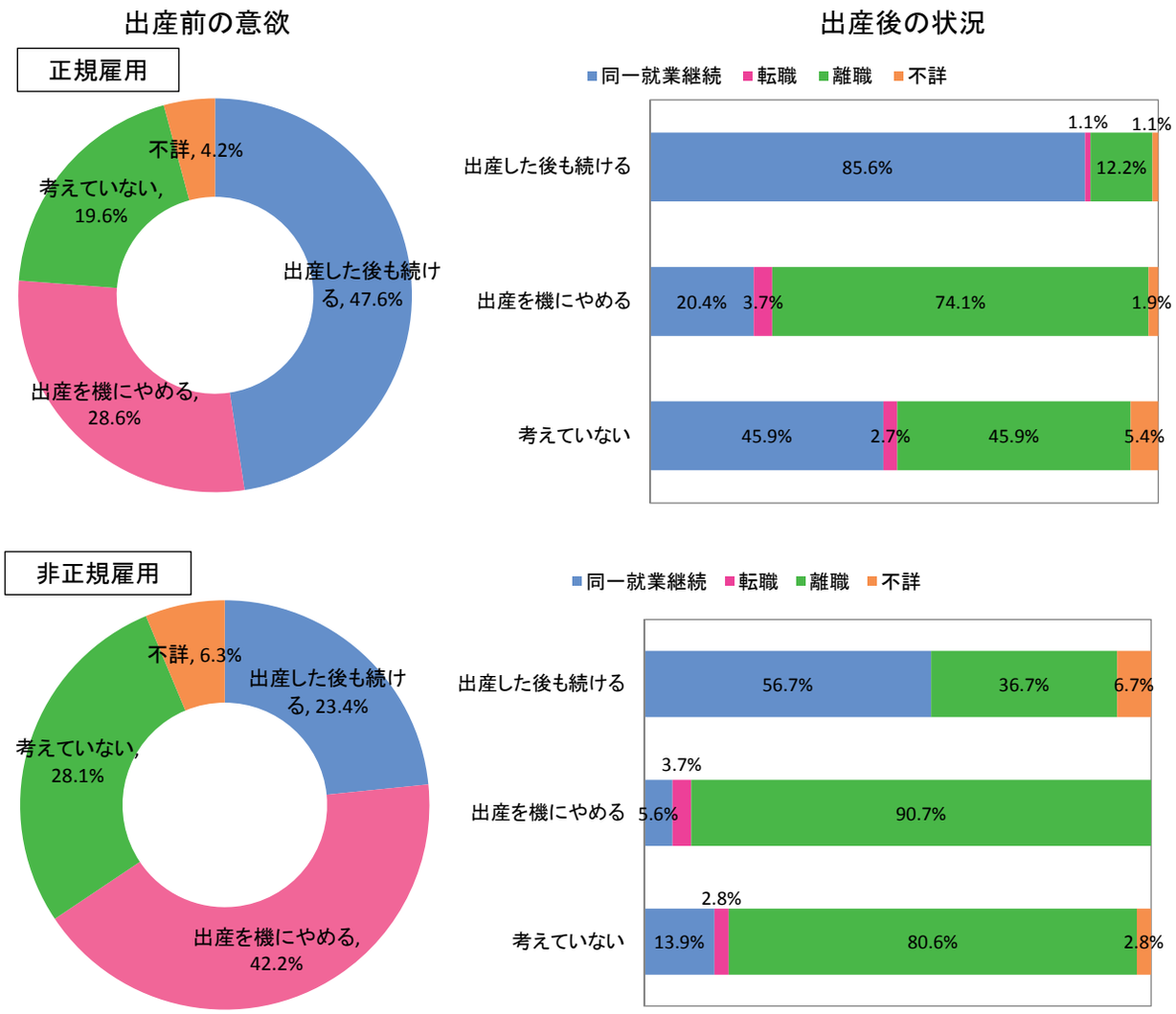
就業意欲と実現度合いは雇用形態によって差がある

次に、就業継続意欲と実現の度合いについて、就業形態に着目してみてみたい。**図表Ⅱ－４－７**は正規雇用と非正規雇用で働く女性に対してそれぞれ出産前の就業意欲と出産後の動向についてまとめたものである。

妊娠当時、正規雇用で働き出産後も就業継続の意思があった者は47.6％。そのうち、85.6％が出産後も同一の就業を継続している。一方、妊娠当時、非正規雇用で働き出産後も就業継続の意思があった者は23.4％であり、そのうち出産後も同一の就業を継続している者は56.7％にとどまっている。

正規雇用で働く女性は高い割合で就業継続の意思があり、実際に同一の就業継続を実現している一方で、非正規雇用で働く女性は出産前の就業継続意欲が低く、最も多い回答は、出産を機にやめる（42.2％）つもりであり、実際に出産後は離職している（90.7％）ケースである。

図表Ⅱ－４－７　出産後の就業継続意欲、就業形態別にみた出産した妻の就業継続の状況



資料出所：厚生労働省「第９回21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）」（2010）より作成。

育児休業制度は、2005年の改正により雇用期間の定めがないパートや派遣労働者といった非正規労働者も適用対象となった。契約上期間の定めがある非正規労働者であっても、実態として自動更新している場合などにおいては、育児休業制度の適用対象になる可能性が高い。いうまでもなく、産前産後休暇は雇用形態にかかわらずすべての女性が対象となるが、働く女性の半数を超える非正規労働者が両立支援を利用し育児と仕事の両立を実現することは、キャリアの断絶を防ぐだけでなく、人口減少社会における労働力および質を担保していくうえで欠かせない。あわせて、正規労働者においても、約４割が出産退職している現状があることから、制度の有無だけにとらわれず、両立を阻んでいる要因を明らかにし、実効性のある両立支援策を講じることが求められている。

第２節　介護と就業継続

近年の人口減少と高齢化により、高齢化率は上昇し、2060年には65歳以上が39.9％（2.5人に１人）にのぼると推計[4]される。また、年齢階級別の人口に占める要介護認定者の割合（要介護認定者出現率）も、「団塊の世代」にあたる60歳台後半から上昇[5]している。このような人口構成変化にともなう介護負担の増加は働き盛り世代である「団塊ジュニア世代」に顕著であり、この負担は体調の悪化や業務の能率低下、さらには離職可能性を高める等のリスクにもなりうる。

離職による影響は、介護者にとっては再就職には多くの時間を要すことなどから、経済的に大きな負担をともなうこととなる。一方、企業にとっても介護の主な担い手となる「団塊ジュニア世代」は企業では中核を担っているケースも少なくないことから、この世代の突然の離職は大きな人的損失となる。

したがって、介護しつつも就業継続を可能とする環境整備は、介護者と企業の双方にとって大きな課題であると同時にその課題への対応は急務である。

仕事と介護の両立には、企業による支援制度の充実や環境整備、介護保険制度や地域の社会資源の活用が有効であるが、本節では両立に向け企業に求められる取り組みに着目して論じる。

(1) ワーキングケアラーは企業における中核者の割合が高い

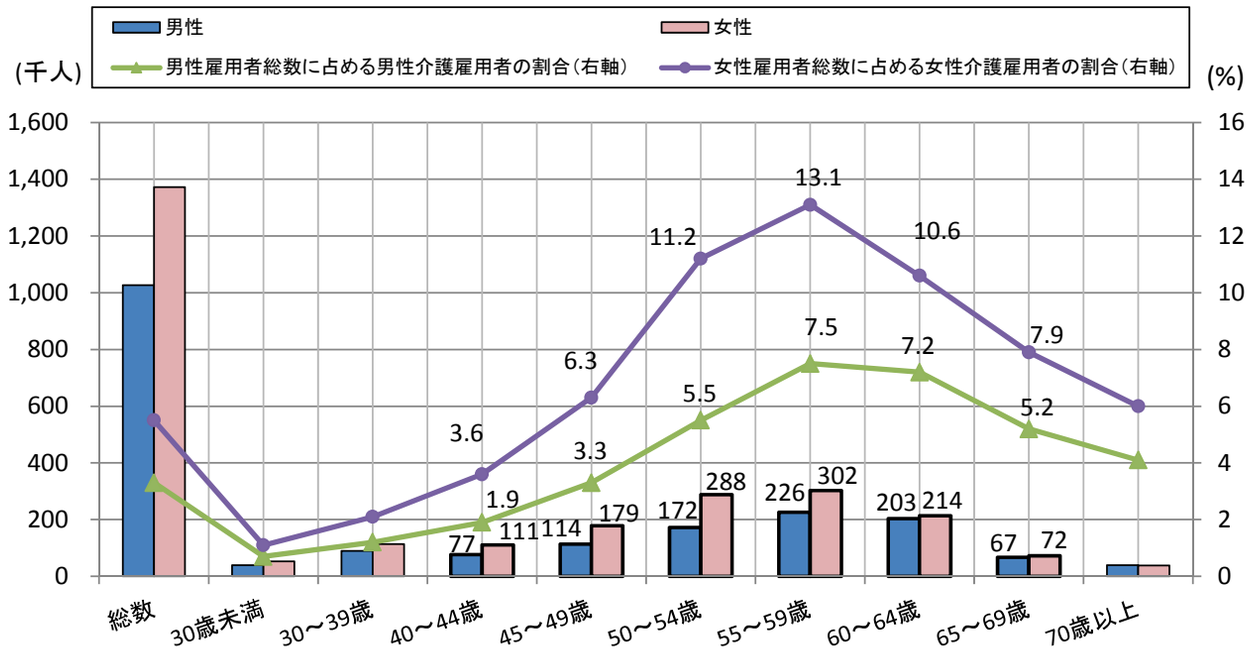
ワーキングケアラー（介護中の雇用者）の年齢階級をみると「55～59歳」が男女共に最多で、雇用者総数に占める割合も最多である。また、男女別の年齢階級別構成割合でも、男女共に「55～59歳」の割合が高く、50歳台が約40％を占める。これに40歳台を加えると60％を超え、さらに60歳台前半を加えると約80％にのぼるなど、「団塊ジュニア世代」から60歳台までの幅広い年齢層が働きながら介護を担っているといえる（**図表Ⅱ－４－８**）。

[4] 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」(2012 年)および「日本の将来推計人口（平成 24 年１月推計)」(出生中位、死亡中位の場合）より。

[5] 総務省「平成 22 年国勢調査」、厚生労働省「介護給付費実態調査月報」(2010 年１月～12 月)より。

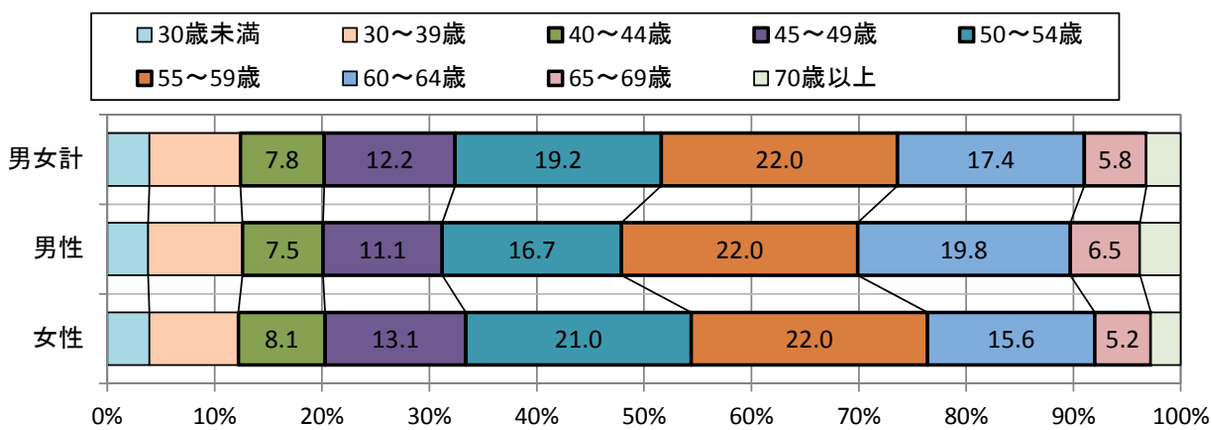
図表Ⅱ－４－８　介護中の雇用者の状況（年齢階級別）

（１）介護中の雇用者数と雇用者総数に占める割合（年齢階級別）



(注) １．会社などの役員含む。
　　２．雇用者総数に占める割合＝介護している雇用者/(介護している雇用者+介護していない雇用者)。
資料出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

（２）介護中の雇用者の構成割合（年齢階級別）



(注)会社などの役員含む。
資料出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

「団塊ジュニア世代」以降の介護負担は一層増す

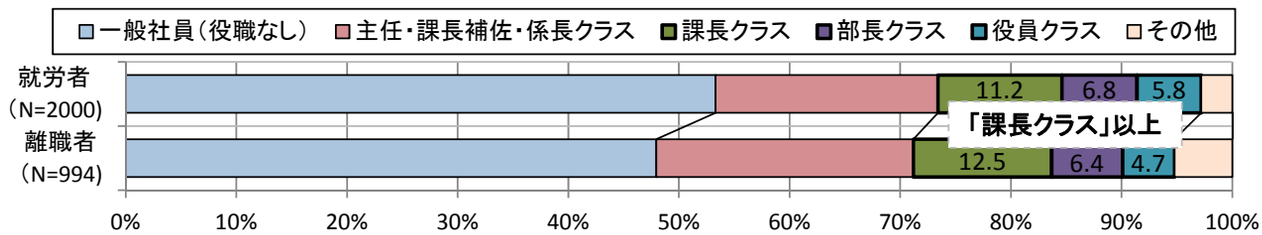
「団塊ジュニア世代」以降は、その親世代（「団塊の世代」）に介護問題が生じた場合、下記の理由から、ワーキングケアラーとなるケースは増し、介護負担が増すことが予想される。

・兄弟姉妹数の減少により、兄弟姉妹間で介護を分担する余力が小さいため。
・女性の社会進出にともなう共働き世帯の増加や未婚化の進行により、夫婦間での仕事と介護の役割分担が困難であるため。
・晩婚化により育児期と介護期の重複（経済面と心身面の負担が重複）の可能性が高まるため。

ワーキングケアラーの約４人に１人は企業の重職者

ワーキングケアラーの役職は、「課長クラス」以上（「課長クラス」、「部長クラス」、「役員クラス」）が23.8％（約４人に１人）であり、離職者では23.6％にのぼる（**図表Ⅱ－４－９**）。代替要員確保が難しい企業の重職者の離職は企業にとって大きな損失である。

図表Ⅱ－４－９　就労者・離職者別介護等を担っている者の役職

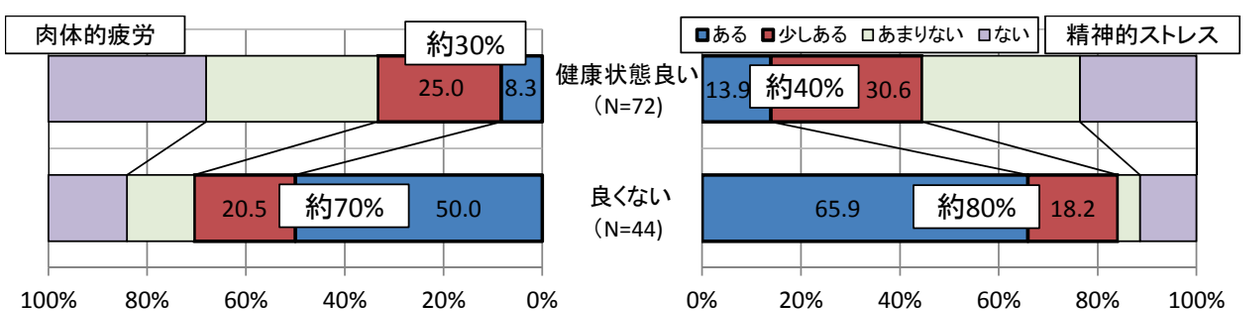


（注）離職者の役職は離職前の役職。
資料出所：厚生労働省「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成24年度厚生労働省委託調査）」より作成。

肉体的疲労や精神的ストレスは体調悪化や業務の能率低下をまねく

介護による肉体的疲労や精神的ストレスの有無の割合をみると、健康状態が良くない者の70％以上は肉体的疲労が「ある」または「少しある」と回答し、同様に80％以上は精神的ストレスが「ある」または「少しある」と回答しているなど、疲労やストレスを抱えつつ介護を担っている者の割合は高い。また、健康状態が良い者でも30％以上は肉体的疲労が「ある」または「少しある」と回答し、同様に40％以上は精神的ストレスが「ある」または「少しある」と回答しているなど、健康状態の悪化が顕在化していない者であっても疲労やストレスを抱えながらの介護により、何らかの悪影響が仕事に及ぼしている可能性が考えられる（**図表Ⅱ－４－10**）。

図表Ⅱ－４－10　現在の健康状態別介護による肉体的疲労と精神的ストレスの割合

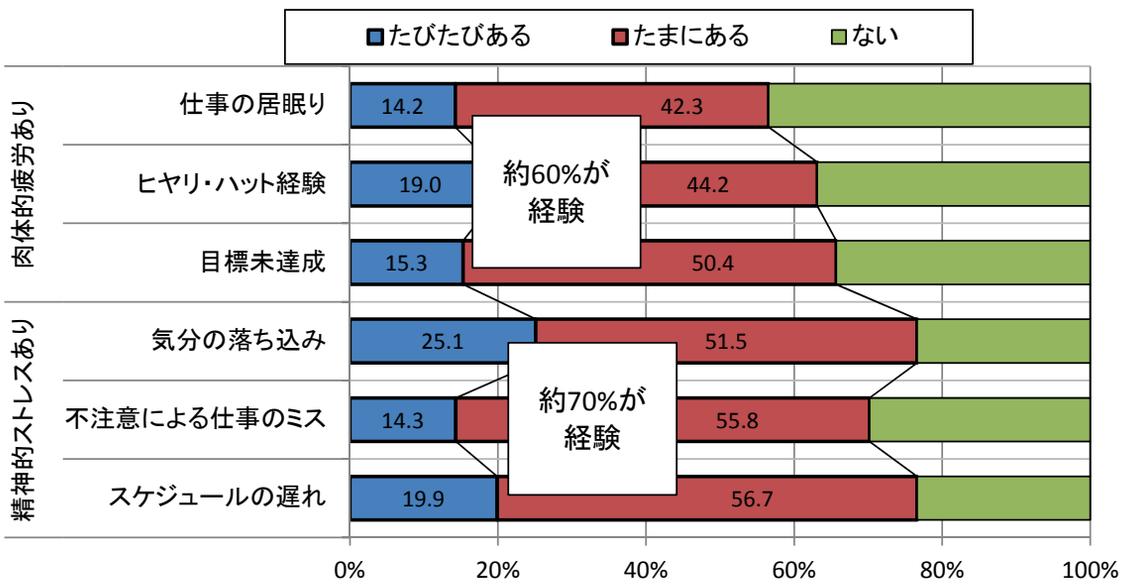


（注）分析対象：2000年４月以降介護開始かつ現職正規雇用。
資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立」（2015年５月）より作成。

介護による肉体的疲労にともなう能率低下の有無別に業務中の能率低下諸経験の割合をみると、肉体的疲労がある者の約60％が「仕事中の居眠り」、「ヒヤリ・ハット」、「目標未達成」が「たびたびある」または「ある」と回答。精神的ストレスによる能率低下の有無の割合では、精神的ストレスがある者の約70％が「気分の落ち込み」、「不注意による仕事のミス」、「スケジュールの遅れ」が

「たびたびある」または「ある」と回答している（**図表Ⅱ－４－11**）。介護による肉体的疲労や精神的ストレスは、健康面の悪化のみならず、作業の正確性や成果、仕事の能率低下や進捗管理能力の低下等、仕事に好ましくない影響を及ぼすと考えられる。また、正確性の低下にともなう軽微なミスも、場合によっては重大事故や法令違反等をまねく可能性もあり、企業にとって大きなリスクといえるだろう。

図表Ⅱ－４－11　介護による肉体的疲労と精神的ストレスの有無別能率低下諸経験割合



（注）分析対象：2000年４月以降介護開始かつ現職正規雇用。
資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立」（2015年５月）より作成。

介護を抱え込んでいる労働者の放置は突然の離職等、企業の人的リスクを高める

介護に関する相談先については、「実家・家族」「ケアマネージャー」が多く、勤務先への相談は約10％程度[6]にすぎない。これは、職場に対する迷惑への懸念、身内の介護を職場に悟られたくない、あるいは今後のキャリアパスへの影響に関する心理のあらわれ[7]といえ、このことが企業による介護実態の把握を難しくしている要因の一つになっている。また、過去３年間の介護中の労働者の有無や両立支援のニーズに関する企業の把握状況をみると、「特に把握していない」が50％近く[8]にものぼるといった調査結果もあるなど、介護を抱えている労働者の実態把握に向けた取り組みは充分とはいえない。

一見通常どおり働いているかのようにみえる介護中の労働者の放置は、最悪の場合、突然の介護離職など、それまで培ってきた貴重な経験や知見を有す優秀な労働者を失うといった人的リスクを

[6] 三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査（平成 24 年度厚生労働省委託調査）結果概要」より

[7] 厚生労働省「平成 24 年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成 24 年度厚生労働省委託調査）」では、介護について上司や同僚に知られることに対する抵抗感が「ある」または「ややある」との回答は、介護中の正社員では約 20％、離職者（離職前の意識）では約 40％

[8] 三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査（平成 24 年度厚生労働省委託調査）結果概要」より

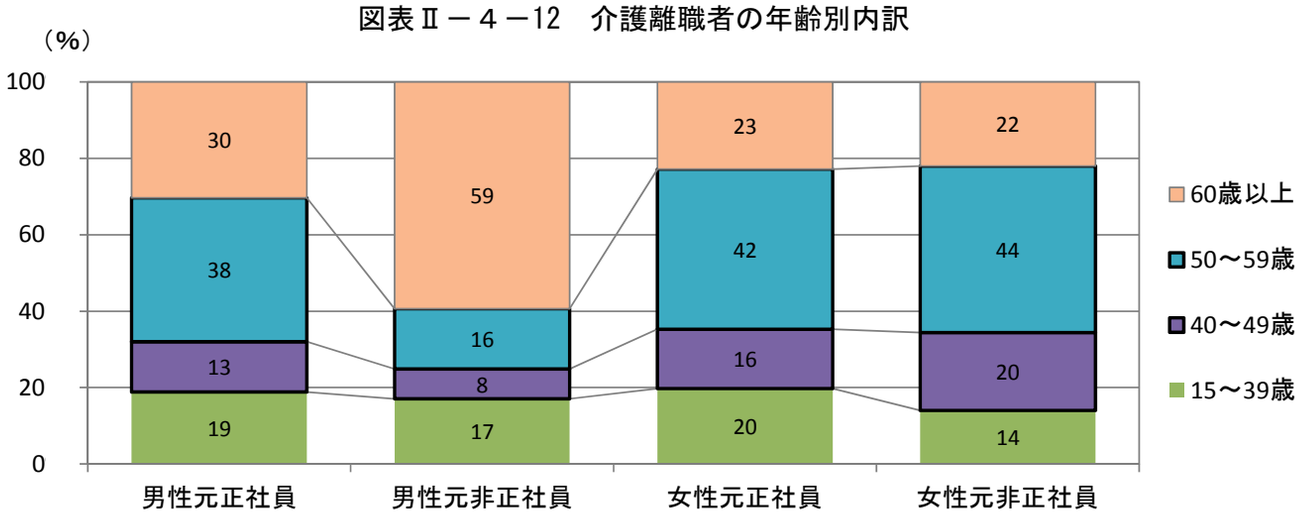
高めることとなり、その影響は、企業規模別にみれば、人的資本に限りがある中小企業のほうが離職影響を吸収する余力が小さく深刻といえるだろう。

ワーキングケアラーの離職は企業の現役世代が中心

総務省「平成24年就業構造基本調査」によれば、介護を理由とする離職者の数は、2011年10月～2012年９月の１年間だけでも10万人以上にのぼる。離職者全体に占める介護離職者の割合は高くないが、毎年約８万～10万人が介護離職している実態は無視できず、適切な対策により低減できるのではないだろうか。

介護離職した元雇用者の年齢別内訳をみると、男性元非正社員を除き、50～59歳層の割合が最も高く、これに40～49歳層を加えると、男性・女性の元正社員と女性元非正社員では50％を超えるなど、介護離職は中高年層を中心とした現役世代の問題といえる（**図表Ⅱ－４－12**）。

図表Ⅱ－４－12　介護離職者の年齢別内訳



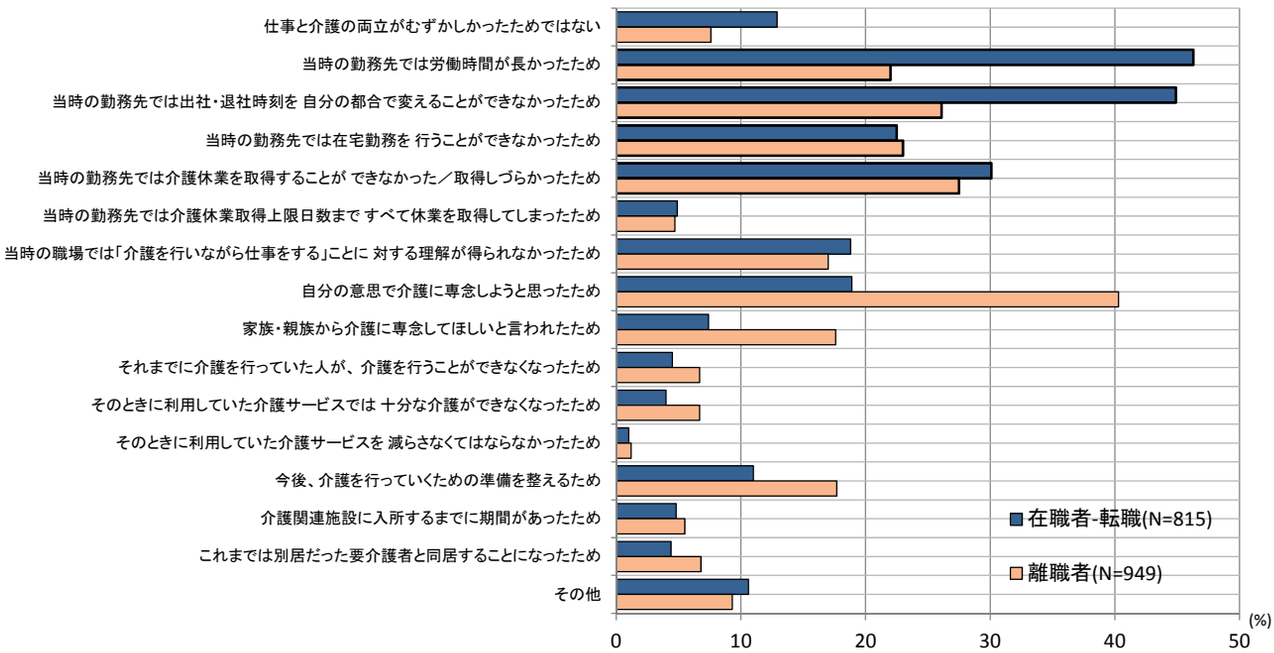
資料出所：総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

就業継続には柔軟な働き方とそれを許容する職場環境整備が有効

介護期間中における離職や転職の理由をみると、「労働時間が長かったため」、「出社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」、「在宅勤務を行うことができなかったため」、「介護休業を取得することができなかった／取得しづらかったため」の割合が「在職者－転職」「離職者」ともに高い（**図表Ⅱ－４－13**）。よって、労働時間短縮や在宅勤務等の柔軟な働き方の選択、あるいは介護休業の取得は就業継続に有効だと考えられる。また、介護休業については「取得しづらかった」者も含まれていることから、制度を利用し柔軟な働き方の選択を許容する職場環境整備や職場理解も就業継続には有効といえよう。

図表Ⅱ－４－13　介護期間中に仕事を辞めた経験のある者の勤務先を辞めた理由

（複数回答）



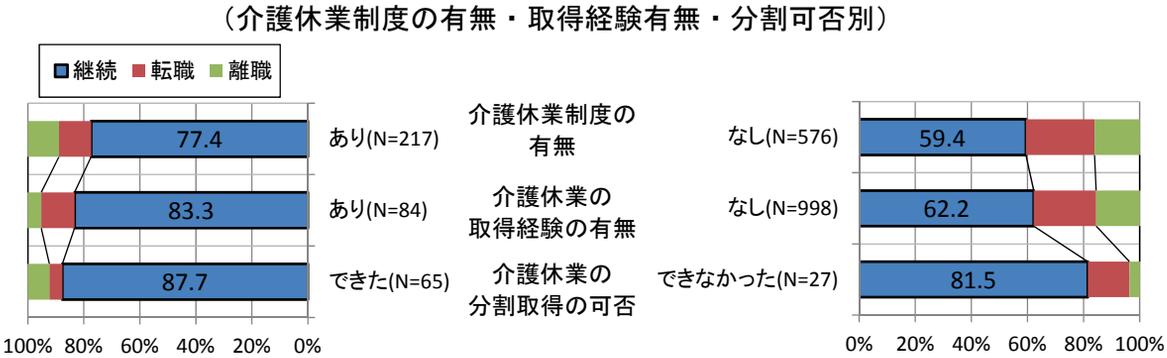
（注）在職者－転職：家族の介護をきっかけにおおむね過去５年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者。
離職者：家族の介護をきっかけにおおむね過去５年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者。
資料出所：厚生労働省「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究（平成21年度厚生労働省委託事業）」より作成。

介護休業は期間延伸より短期間（複数回）のほうが就業継続可能性を高める

介護休業制度の有無別と取得経験の有無別に離転職割合をみると、勤務先に介護休業制度がある者、取得経験がある者のほうが就業継続割合は高く、介護休業制度は仕事と介護の両立には有効であるといえよう。また、介護休業の分割取得の可否をみると、分割できた者のほうが就業継続割合は高く、介護休業の分割も両立可能性を高める（**図表Ⅱ－４－14**）。

図表Ⅱ－４－14　介護開始時勤務先の離転職割合

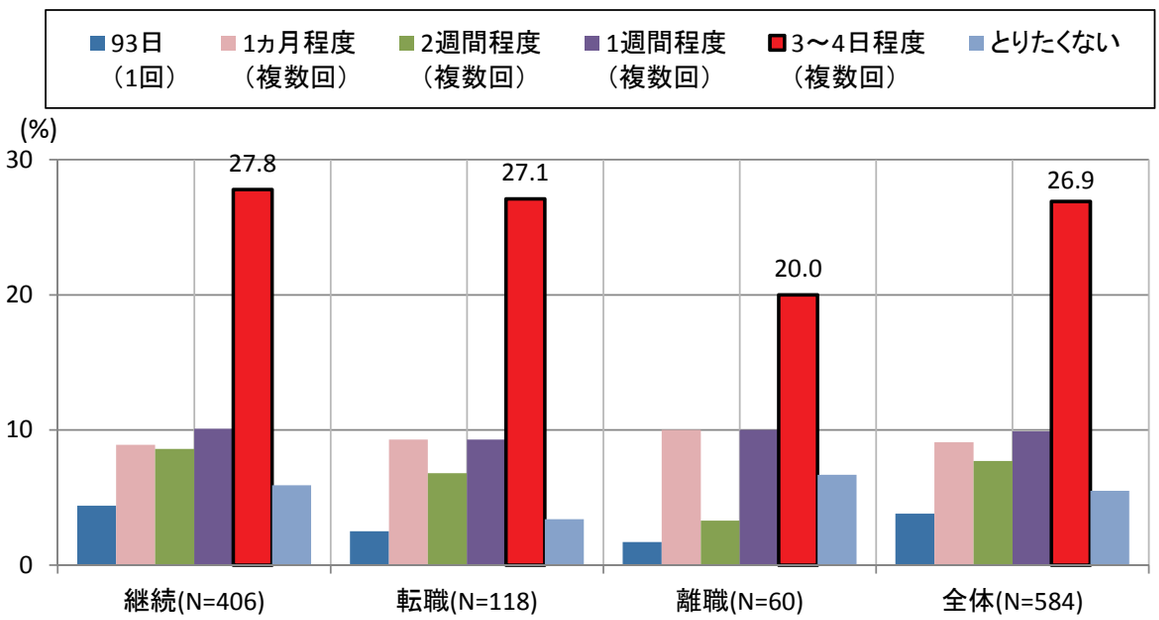
（介護休業制度の有無・取得経験有無・分割可否別）



（注）継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業。
転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業。
離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業。
分析対象：2000年４月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用。
資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立」（2015年５月）より作成。

次に、介護休業の分割期間に関するニーズをみると、「３～４日程度（複数回）」の割合が最も高い。一方「93日（１回）」との回答は５％未満にとどまるなど、介護休業期間に対するニーズは、期間の延伸（１回）より、短期間で柔軟（必要に応じて複数回）に休みながら働くことのほうが高く、就業継続可能性も高める（**図表Ⅱ－４－15**）。

図表Ⅱ－４－15　介護休業を分割できる期間の長さに関する希望
（介護開始時勤務先の離転職有無別）

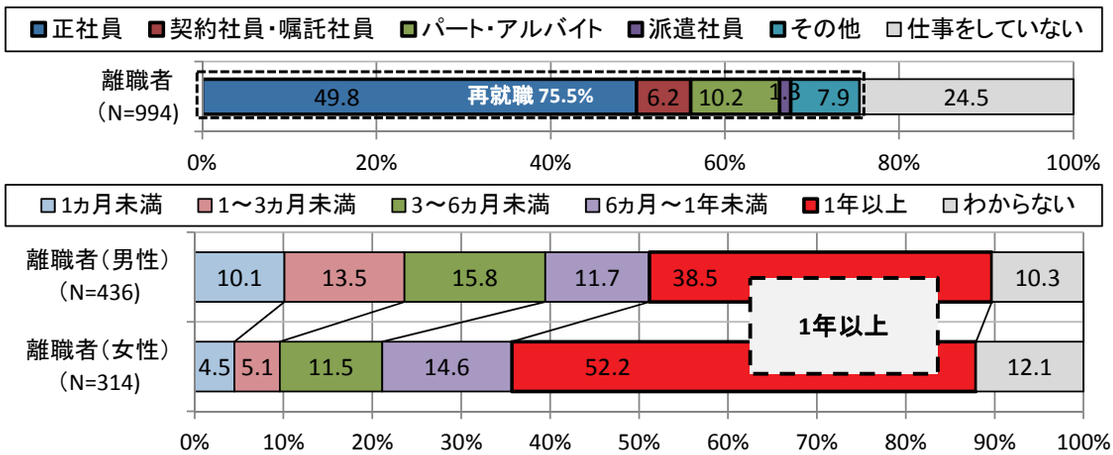


（注）継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業。
転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業。
離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業。
分析対象：2000年４月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用。
資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立」（2015年５月）より作成。

再就職には多くの時間を要す

介護離職した者のうち再就職（正社員、契約社員、嘱託、パート、アルバイト等）した者の割合は75.5％だが、正社員として再就職できた者は50％以下である。また、再就職までに要した期間は、男女共に「１年以上」が最多で、特に女性の場合は50％を超える。また、男性においても、50％以上が再就職に半年以上を要すなど、離職後の再就職の難しさがうかがえる。また、再就職できたとしても、新たな職場で新しい人間関係を構築しつつ、離職前と同等に充分な能力発揮ができるとは限らないといった側面もある（**図表Ⅱ－４－16**）。

図表Ⅱ－４－16　介護等を機に離職した者の再就職の状況と再就職までの期間

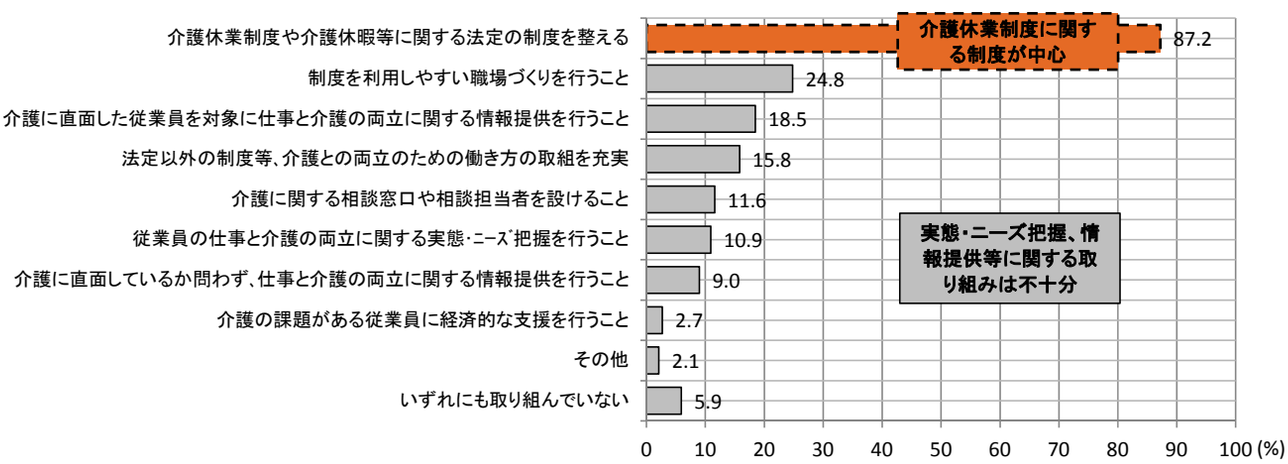


資料出所：三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査（平成24年度厚生労働省委託調査）結果概要」より作成。

両立に向けた企業の支援策は、育児・介護休業法に関する整備が中心で、実態把握や情報提供は不充分。制度を利用しやすい職場環境整備も必要

企業の両立支援策をみると、育児・介護休業法で定められた制度（介護休業・介護休暇）の整備の割合は90％近いが、実態やニーズの把握については10％程度であり、介護に直面した労働者への両立に関する情報提供についても20％に満たない。また、約６％がいずれも取り組んでいないと回答しているなど、企業による両立支援策は充分とはいえない。また、制度を利用しやすい職場づくりを行うことについてもその割合は25％程度であることから、制度の整備と同時に制度を利用しやすい職場環境整備も必要であるといえる（**図表Ⅱ－４－17**）。

図表Ⅱ－４－17　仕事と介護の両立支援を目的として企業が取り組んでいること（複数回答）



資料出所：三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査[9]（平成24年度厚生労働省委託調査）結果概要」より作成。

[9] 調査対象は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種 5, 100 社。

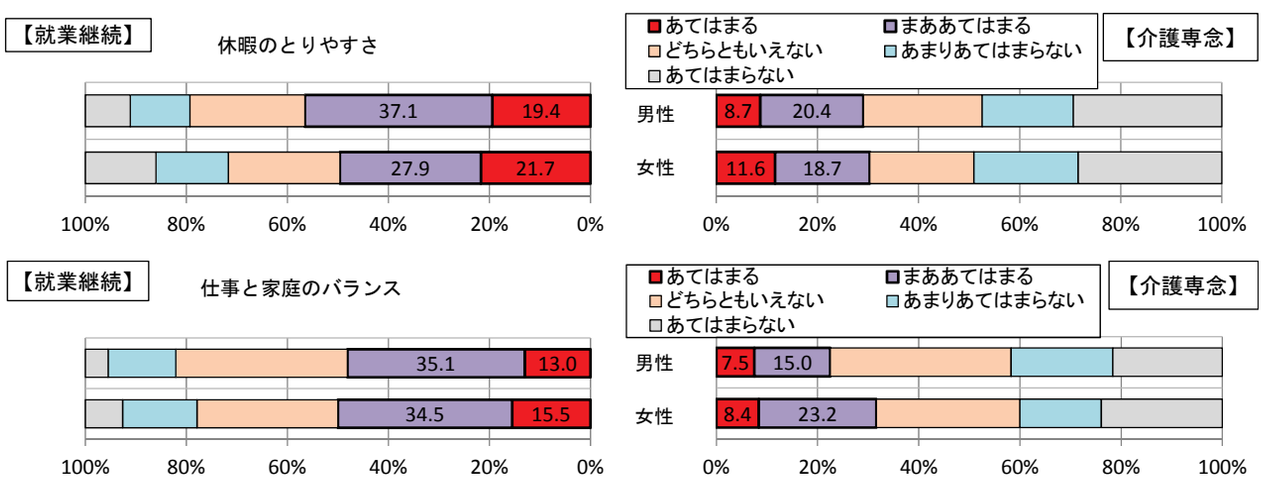
(2) 労働時間の短縮等の柔軟な働き方が就業継続可能性を高める

制度を活用した柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスは就業継続に有効

就業継続者と介護専念者の介護生活前の就業環境の違いについて、休暇のとりやすさとワーク・ライフ・バランスの視点でみると、休暇のとりやすさでは、「休暇がとりやすい」を肯定（「あてはまる」または「まああてはまる」と回答）した者は、就業継続者が介護専念者を大きく上回り、男性では50％を超えるなど、休暇の取得しやすさは両立に有効であるといえる。

また、ワーク・ライフ・バランスでも「仕事と家庭のバランスがとれている」を肯定（「あてはまる」または「まああてはまる」と回答）した者は、就業継続者が介護専念者を上回り、男女共に約50％が回答するなど、ワーク・ライフ・バランスも両立には有効であるといえる（**図表Ⅱ－４－18**）。

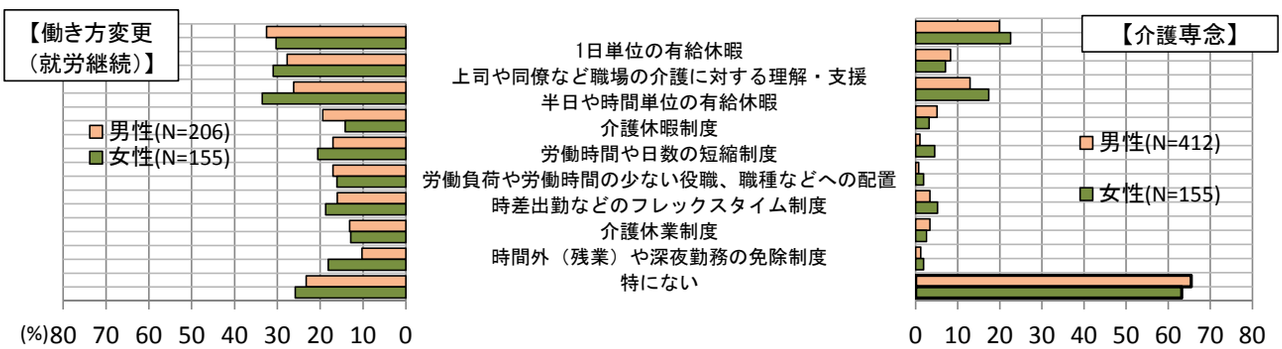
図表Ⅱ－４－18　介護前の職場環境の比較（就業継続者と介護専念者）



資料出所：株式会社明治安田生活福祉研究所・公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団「仕事と介護の両立と介護離職」（2014年11月）より作成。

次に、制度・施策の利用状況については、就業継続（働き方変更者）している者のほうが、有給休暇（１日単位、半日・時間単位）、労働時間・日数の短縮、時差出勤、残業・深夜勤務の免除、介護休業・休暇等の各種制度を利用している割合が高い（介護専念者においては、有給休暇を除き、利用率が10％を超える制度はない）。また、介護専念者の60％以上が「特にない」と回答していることから、両立には利用しやすい制度・施策の整備や労働者への周知に加え、制度を利用しやすい職場環境整備や利用促進が重要であり、これは企業の重要な役割といえよう（**図表Ⅱ－４－19**）。

図表Ⅱ－４－19　仕事と介護を両立するために利用した制度・施策
（複数回答／上位項目のみ抜粋）



資料出所：株式会社明治安田生活福祉研究所・公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団「仕事と介護の両立と介護離職」（2014年11月）より作成。

両立に向け企業に求められる支援策

図表Ⅱ－４－17のとおり、仕事と介護の両立に向けた企業の取り組みは充分とはいえない。今後、未婚化や共働き世帯の増加等により、男女共にワーキングケアラーの増加が見込まれることから、両立実現に向け、企業には以下の環境整備が求められるといえるだろう。

・実態把握

介護休業の取得割合は低い（**図表Ⅱ－４－14**）ため利用実態からは労働者の介護実態やニーズの把握は難しい。よって企業は積極的に実態把握に努めることが必要である。

・情報提供等によるワーキングケアラーの知識レベル向上支援

介護は突然必要となるケースがあることから、介護事象発生以前からの支援制度や保険サービスに関する知識レベルの向上支援が必要である。

・相談体制・相談窓口の整備

介護負担の軽減に向け、状況に応じて利用可能な支援制度を紹介、あるいは介護全般について相談できる窓口の設置等の環境整備が必要である。

・柔軟な働き方の整備と制度を利用しやすい職場環境整備

時間単位年次有給休暇、就業時間調整、短時間勤務制度、残業・深夜勤務免除、在宅勤務等、柔軟な働き方を選択できる制度の整備が必要である（**図表Ⅱ－４－13**、**Ⅱ－４－19**）。また、整備された制度を利用しやすい職場環境整備も積極的に進めていく必要がある（**図表Ⅱ－４－17**）。

・再就業への支援策の充実

再就業には多くの時間を要す（**図表Ⅱ－４－16**）ことから、就業意向を持つ者に対する再就業支援策や環境整備が必要である。

(3) 仕事と介護の両立による労働生産性の向上に向けて

介護離職者の再就職には１年以上を要す割合が高く（**図表Ⅱ－４－16**）、離職は介護者にとって大きな経済的負担となる。離職した者であっても働くことを希望する者に対する再就業支援策の整備は、介護者の経済的負担軽減のみならず、労働力人口を生み出すといった側面からも重要であるといえる。

企業の視点では、ワーキングケアラーの役職をみると、約４人に１人が「課長クラス」以上（**図表Ⅱ－４－９**）と、代替要員確保が難しい企業の中核者が介護を担っている割合は低いとはいえない。この世代の突然の離職は企業に大きな人的損失を与え、特に人的資源の乏しい中小企業には深刻であろう。また、離職による労働力人口低下を補うための新たな採用や育成にともなうコストも企業にとっては生産性のマイナス要因となる。さらに、離職者の増加による税収の減少や社会保障費の増加等の社会的損失も小さくない。介護離職が国内総生産（ＧＤＰ）を0.1%押し下げている[10]との内閣府の試算もある。

介護による離職は、介護者はもとより企業や社会にも大きな損失であることから、「介護か離職か」の二者択一ではなく、「働きながら介護する」という選択肢が重要であろう。両立実現に向け、介護者が柔軟に働くことができる制度の充実や、制度を利用しやすい職場環境整備は急務である。

全ての就業希望者が働きがいを感じつつ活き活きと働き続けられることができれば、業務能率の向上や労働意欲の高まり等により、労働生産性の向上にもつながるといえるだろう。

[10] 2013 年 11 月 20 日（水）衆議院第 185 回国会　厚生労働委員会　第８号　西村内閣府副大臣発言より。

おわりに

一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して

■「アベノミクス第１ステージ」の成果は？

安倍政権は、６月30日、「日本再興戦略改訂2015」を閣議決定した。この改訂では、「アベノミクスは、デフレ脱却を目指して需要不足解消に重きを置いた『第１ステージ』から、人口減少下における供給制約を乗り越える対策を講ずる新たな『第２ステージ』に入る」として、副題に「未来への投資・生産性革命」を掲げている。

そして、「第１ステージ」の成果としては、企業収益の過去最高、２年連続の賃上げ、失業率３％台前半まで低下、有効求人倍率は23年ぶりの高水準、雇用者数の100万人増、デフレ脱却の予想など、経済の好循環が着実に回り始めているとしている。

しかし、企業収益は過去最高を続けているが、いまだ積極的な設備投資増には結びついていない（**図表Ⅰ－１－９**）。その結果、企業の内部留保（利益剰余金）は、四半期ごとに10兆円ほど積み上がり、2014年度で354兆４千億円と１年前より26兆４千億円（８％）も増加している。また、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」等の後押しもあって、2014年、2015年と２年連続の賃金引き上げで名目賃金は増加したが、物価上昇分を差し引いた実質賃金は、2013年半ばから低下しており、５年前の2010年前後よりも低い水準で推移している（**図表Ⅰ－２－28**）。

この設備投資の伸び悩みと実質賃金低下による消費の低迷が、消費税増税後の景気回復の遅れ（2015年４-６月の実質ＧＤＰ－0.3％）の要因でもあり、「経済の好循環が着実に回り始めた」とは言えない。

また、雇用者数100万人増の大半は非正規労働者であり、逆に正規労働者は減少しており（**図表Ⅰ－２－14**）、正社員の有効求人倍率も、いまだ0.76（2015年８月）に止まっている。

■「アベノミクス第２ステージ」の問題

「第２ステージ」（「日本再興戦略」改訂2015）では、人口減少や高齢化で労働力不足が明確になり、「供給制約」が課題との認識のもと、生産性向上をはかる必要があるとしている。そして、「生産性を高める鍵は、設備、技術、人材への投資である」として、「『稼ぐ力』を高める企業行動を引き出す」ため、設備投資の推進等に向け「官民対話」を行うとしている。この「官民対話」は、賃上げのための「政労使会議」を参考に、民間企業の積極的な設備投資を促すねらいである。

しかし、生産性をどんなに高めようが、これまでのように企業の内部留保を積み上げるだけでは、何の意味もない。生産性向上分を、労働者にどう配分するかが最大の課題であり、この「官民対話」（政府と企業）で、設備投資増に加え、「配分見直し」も行うというのか。

また、「個人の潜在力の徹底的な磨き上げ」のため、「雇用制度改革・人材力の強化」としては、働き過ぎの防止や「高度プロフェッショナル制度」（「残業代ゼロ」法案）の早期創設、新たな紛争解決システムの構築等が盛り込まれている。さらに、女性の活躍推進として、保育士確保、長時間

労働の是正、女性が働きやすい制度（税制、社会保障制度等）への見直し等を掲げている。

しかし、「高度プロフェッショナル制度」（「残業代ゼロ」法案、**コラム⑦**参照）は、長時間労働を助長しかねないし、新たな紛争解決システム（解雇の金銭解決）は、雇用不安を増大しかねず、かえって労働生産性を低下させる恐れすらある。さらに、非正規労働者の増大は、労働生産性にマイナスの影響を及ぼすことは「政労使会議」等でも指摘されているにもかかわらず、非正規労働者の正社員転換やキャリアップ等による労働生産性向上に結びつく施策については、ほとんど触れられていない。

■「新３本の矢」とは

安倍首相は、９月24日の自民党総裁の再任記者会見、および第３次改造内閣の発足会見でアベノミクスは「第２ステージ」に入ったとして「１億総活躍社会」実現に向けた、「新３本の矢」を表明した。第１の矢が「希望を生み出す強い経済」（名目ＧＤＰ600兆円達成）、第２の矢が「夢をつむぐ子育て支援」（希望出生率1.8の実現）、第３の矢が「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロ）である。

しかし、名目ＧＤＰ600兆円は、内閣府が試算した「経済再生ケース」（名目３％、実質２％成長）による2020年頃のＧＤＰ額を示しただけである。問題は、「出生率1.8への回復」にしろ、「介護離職ゼロ」にしろ、具体的にいつまでに、どう実現していくのかであるが、これらについては、何ら示されていない。

この「第２・第３の矢」にあたる「子育て支援」や「安心につながる社会保障」の充実については、民主党政権下では「コンクリートから人への投資」を掲げ、子ども手当の創設、高校授業料の無償化等を行ってきた。しかし、当時、自民党はこれらの施策に対し、厳しい「バラマキ」批判を浴びせてきた。その経緯から、現金給付に代わって、現物給付（サービス）の充実を目指すとなれば、そのサービスを支える保育士や介護職員の深刻な人手不足をどう解消するかが最大の課題であるが、その具体策も何ら示されていない。これでは、来年夏の参議院選挙目当ての単なる「絵に描いた餅」との批判を免れない。

■一人ひとりが活き活きと働くための環境整備

現在、雇用情勢が改善し、労働力需給は逼迫しつつあり、今後は中長期的に人口減による労働力人口の減少が見込まれている。この労働力制約があるなかで、持続可能な社会を実現していくには、「一人ひとりが活き活きと働ける」環境を整備し、労働生産性を高めていくことが重要な鍵となる。

そして、労働生産性の向上の成果は、企業の内部留保に積み増すのではなく、従業員に適正に配分することが必要である（第Ⅱ部第１章）。特に、増大する非正規労働者の処遇改善・正規への転換と能力開発が重要（第Ⅱ部第２章）であり、男性正社員の長時間労働の是正・メンタルヘルス対策を進めて働きやすい職場環境を整備することが必要である（第Ⅱ部第３章）。

さらに、妊娠・出産に伴う離職、家族介護のための離職を防止するため、「子育て・介護と仕事の両立」支援策を整備・充実する（第Ⅱ部第４章）ことは、結果的に労働生産性の向上と就業率を高めることになる。なお、この「子育て・介護と仕事の両立」には、職場における育児・介護休業制度等の整備にあわせ、地域における子ども・子育てサービス（保育所等）、介護サービス（地域

包括ケアシステム）の整備・充実が不可欠である。

■活き活きと働ける社会実現に向けた労働組合の役割

安倍首相は、「アベノミクス第２ステージ」として「これからは、経済、経済、経済だ」と「経済成長最優先」で、「世界で最も企業が活動しやすい国」を目指している。しかし、重要なのは、企業のための経済成長ではなく、最終的には国民「一人ひとりが活き活きと働ける社会」の実現である。

そのためには、ワークルール・労働者保護ルールの整備、長時間労働の是正等によるディーセント・ワークの実現、非正規労働者の処遇改善、雇用における男女平等の実現、仕事と生活の両立支援の充実など、活き活きと働くための環境整備の取り組みが必要である。これらの取り組み成果の社会的波及、労働条件の「底上げ」「底支え」、「格差是正」の取り組みは、労働組合の社会的責務である。

あわせて、消費拡大、デフレ脱却、経済再生に向け、「配分の歪み」是正の取り組みとして、企業の最大のステークホルダーである労働者への成果配分を求めていく必要がある。なお、連合総研第29回「勤労者短観」（2015．４）では、ボーナスの使い途は、貯蓄や生活費補てん、ローン返済が多く、消費拡大には繋がっていない。そのため、実質賃金が低下している状況等を踏まえ、消費拡大と経済の好循環を取り戻すには継続的な賃金改善が求められている。

2015～2016 年度・経済情勢報告

［補論］
2016 年度日本経済の姿

１．停滞が続く 2015 年度の経済
２．賃上げの結果如何で成長と停滞に分かれる 2016 年度の経済
３．海外経済や金融・資本市場にリスクの存在
４．経済成長を実感できる暮らしを
（付表）連合総研見通し総括表（2015 年９月）

１．停滞が続く 2015 年度の経済

日本経済は、2014年４月の消費税率引上げ後の反動減からの回復がはかばかしくなく、その後停滞が続いている。この停滞の原因を、前回消費税率引上げ時の1997年のように外的なショックに求めることはできない。今回の停滞は消費の弱い動きに如実にあらわれており、その最大の要因は家計の所得環境が十分改善しなかったことである。

消費は、2013年度に資産価格上昇に支えられて好調だったが、家計貯蓄率がはじめてマイナスになったことが示すように所得の裏付けに欠けていた。春闘は、2014年度、2015年度と２年連続でベアを実現したものの小幅にとどまり、消費の持続的な増加を実現するには力不足だった。

他方、好調を持続してきた企業収益に、2015年度には政策と外的環境の変化から更なるプラスの効果が生じた。日本銀行が10月末に行った追加緩和により、１ドル107～108円程度であった円が120円程度まで減価した。原油価格は、2014年６月の１バーレル100ドルから、現在では50ドルを切る水準まで低下している。円安が生じると通常は交易条件が悪化するが、同時に生じている原油安により、輸出価格が上昇する一方で輸入価格の上昇は抑制され、交易条件が改善している。これらはほとんど全て価格効果としてあらわれ、数量への効果はほとんどなかった。こうした効果は、一部はエネルギー価格の低下を通じて消費者物価上昇率が低く抑えられ、家計に還元されているが、その大部分は企業部門にとどまっている。この結果、自己資本比率でみた企業の健全性は、かつてないほど高くなっている。

問題は、こうした企業の高収益が賃金の増加として家計部門に広く還元されないため、需要が弱いことだ。需要の停滞から在庫が積み上がり、生産活動を下押ししている。鉱工業生産指数は、４～６月期に続き７～９月期も前期比マイナスが見込まれる。在庫調整が行われていた自動車、鉄鋼に加え、最近では外需の減少から一般機械など設備関連で減少がみられる。原油安のメリットを内需の増加に活かさぬうちに、資源国からの需要減という原油安のデメリットを被っている。実質ＧＤＰ成長率も鉱工業生産同様に２四半期連続のマイナス成長となる可能性があり、そうなればテクニカルには景気後退局面である。

今後、不況に陥るかどうかについては中国を始めとする海外要因の影響が大きいが、後述のように本見通しではＩＭＦの見通しを前提にしているので、国内要因が重要となる。内需は力強さには欠けるが、大きく崩れることも考えにくい。その理由は、まず、生産活動が今後増加すると見込まれていることである。鉱工業生産は、予測指数が示すような急激な回復を10月に示さないとしても[1]、自動車や鉄鋼、電子部品・デバイスなど各業種の状況を総合的に考えると、今後増加していくと考えられる。２つ目には、日銀短観（10月調査）が示すように、企業は先行きには慎重な見方が増えているものの、足元は比較的強気である。設備投資計画は大企業を中心に上方修正されているなど、強さがみられる。都市部では地価や空室率の動きからも、動意がみられる。さらに、家計調査が示すように消費も足元で徐々に改善がみられてきた。労働市場もまだ緩む気配がみられない。

こうした状況から、大きな調整局面入りはないものの、総じて回復感の乏しい展開となることが予想され、2015年度の実質ＧＤＰ成長率は0.9％となろう。

２．賃上げの結果如何で成長と停滞に分かれる2016年度の経済

2016年度の見通しの前提は、ＩＭＦの世界見通しに沿って世界経済が緩やかに回復することである。政策の前提として、2015年度補正予算の策定など財政政策の出動は想定しない。したがって、公共事業（公的固定資本形成）は、2016年度は前年度に続き２年連続で減少する。さらに消費税率の８％から10％への引上げは、予定通り2017年４月に行われると想定する。この結果、2017年１～３月期に駆け込み需要が発生するので、実質成長率が上振れることになる。この上振れ幅は前回の消費税率引上げとの間隔が短いために比較的小さく、１兆円程度で実質成長率を0.2ポイント程度押し上げると想定する[2]。

現状では、好循環を推進する原動力が何か見当たらない状況にあり、企業は先行きやや慎重な見方をしている。能力増には依然として慎重であり、老朽化設備に関する維持・更新投資が中心と見込まれている。アンケート調査結果によれば、円安による製造業の国内回帰も限定的である。

こうした状況で、今回の見通しにおいては、春闘賃上げにより消費マインドが改善するケースとしないケースの２つに場合分けして、日本経済の姿を示すこととする。2016春闘で実質賃金を維持する程度のベアが実現するのを「ケースＢ」とし、それに加えて生産性の伸びも反映し成長に貢献するような賃上げを実現するのを「ケースＡ」としている。

〔ケースＡ〕

生産性の伸びも反映された実質賃金の増加によって所得環境が改善した場合、これまで停滞していた消費が成長を押し上げる推進力となる。在庫の下押しがなくなって生産活動が活発化し、経済の好循環実現に向けた大きな刺激となる。１％台半ばの成長によりＧＤＰギャップは年度の平均でゼロ％台半ばまで縮小し、駆け込み需要で上振れする2017年１～３月期にはギャップはほぼ解消する。こうした需給のタイト化に加え、エネルギー価格下落という押し下げ要因（▲0.5ポイント程

[1] ８月実績が公表された９月末時点の予測指数の伸び（前期比）は、９月 0.1％増の後、10 月は 4.4％増となっている。
[2] 消費税率引上げに伴う消費の上振れは 1997 年に２兆円、2014 年に２兆円半ばから３兆円と推計されている（2014 年度経済財政白書）。

度）が剥落することから、2016年度の消費者物価上昇率は1.3％と予測され、この結果、実質賃金の伸びは0.7％となろう。

〔ケースＢ〕

実質賃金の伸びがゼロとなるため成長に向けた推進力が生まれず、状況は2015年度と大きく変わらない。所得環境が弱いために、消費が振るわず成長率は0.9％と前年度並みの成長にとどまろう。駆け込み需要による上振れを除けば前年度から成長は減速するが、これは前年度における意図せざる在庫の積み上がりがなくなることによるところが大きい。ＧＤＰギャップは若干の縮小にとどまり、エネルギー価格下落という押し下げ要因（同前）が剥落することから、消費者物価上昇率は前年度とほぼ横ばいとなろう。

３．海外経済や金融・資本市場にリスクの存在

(1) 世界経済の成長鈍化

本予測はＩＭＦの７月時点の予測に基づき、世界経済が2015年に3.3％、2016年に3.8％それぞれ成長することを前提としている。しかし、８月に中国の元切下げを端緒に世界各国で株価が下落するなど、世界経済の行方に不透明性が高まった。こうした状況下、海外経済において成長が鈍化するリスクが存在し、実際ＩＭＦは10月予測において2015、2016年の世界経済の成長率をそれぞれ0.2ポイントずつ引き下げた。

中国については、７月時点のＩＭＦ予測で2016年には6.3％まで低下すると予測されているが（10月予測で据え置き）、実際の成長率はもっと低いのではないかという懸念が存在する。中国の成長減速は一次産品価格全般に押し下げ圧力として働き、資源国の成長を鈍化させる要因となっている。例えば原油価格の水準によっては、かなり苦しい国が出てくる点に注意が必要である[3]。

(2) 金融政策の変更に伴うリスク

米国経済は堅調な動きをみせており、いつから金利が引き上げられるかが市場の焦点となっている。９月のＦＯＭＣ（連邦公開市場委員会）では引上げは見送られたものの、年内に実施されるとの見方も依然多い。こうした金融緩和の巻き戻しの中で、低金利が継続する間に蓄積したリスクが顕在化することも考えられる。例えば、新興国からの資金の流出などの混乱が発生する可能性がある点に注意が必要である。また、スペインの予算が財政協定違反の疑いが出てくるなど、小康を得ている欧州債務危機が再び問題となることも考えられる。

なお、日本については、金融の出口戦略が問題となることはないと考えられる。ただ、金融緩和が継続し、米国との金利格差から円安に振れる可能性もある一方、一次産品価格の影響から新興国等で混乱が生じたりする場合に、安全資産として円に資金が逃避して円高に振れる可能性にも留意が必要である。

---

[3] ＩＭＦの見通しでは、2016 年の原油価格の想定を約 64 ドル（７月予測）から約 50 ドル（10 月予測）に変更したこともあり、ロシアの 2016 年の成長率予測は 0.2％から▲0.6％に下方修正された。

４．経済成長を実感できる暮らしを

本見通しが示唆することは、きちんと経済成長の果実を国民に還元して実感してもらうことが、好循環を実現して経済成長を持続させるには不可欠ということである。家計の所得環境改善の重要性は、ケースＡとＢの比較から明らかである。企業頼み、資産効果頼みの経済成長は長続きしないことは、昨年の消費税率引き上げの反動減以降の停滞が示すとおりである。今後の春闘の結果をはじめとした賃上げの動向に十分注意をしてみていく必要があろう。

連合総研見通し（2015 年９月）

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	
	実績	実績見込み	ケースＡ	ケースＢ
名目GDP	1.6%	2.4%	2.7%	1.8%
実質GDP	-0.9%	0.9%	1.5%	0.9%
内需寄与度	-1.5%	0.9%	1.5%	0.8%
外需寄与度	0.6%	-0.1%	0.0%	0.1%
民間最終消費	-3.1%	0.2%	1.7%	0.9%
民間住宅投資	-11.7%	2.7%	3.4%	2.1%
民間設備投資	0.5%	2.9%	3.7%	2.3%
民間在庫投資(寄与度)	0.5%	0.2%	0.1%	-0.1%
政府最終消費	0.4%	1.0%	0.9%	1.1%
公的固定資本形成	2.0%	-2.4%	-6.5%	-5.9%
財・サービスの輸出	7.9%	0.3%	4.7%	4.7%
財・サービスの輸入	3.6%	1.2%	5.5%	4.4%
GDPデフレータ	2.5%	1.5%	1.2%	0.9%
鉱工業生産	-0.4%	0.0%	2.3%	1.2%
国内企業物価	2.8%	-1.6%	1.0%	0.6%
消費者物価（総合、固定基準）	2.9%	0.3%	1.3%	0.9%
労働力人口	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%
就業者数	0.6%	0.3%	0.4%	0.2%
完全失業率	3.5%	3.3%	3.1%	3.3%
有効求人倍率	1.11	1.20	1.30	1.25
名目雇用者報酬	1.7%	1.3%	3.0%	1.7%
現金給与総額(5 人以上)	0.5%	0.3%	2.0%	0.9%
総実労働時間（5 人以上、時間）	1,743	1,735	1,734	1,731
経常収支（兆円）	7.9	16.1	15.4	16.7
同名目GDP比	1.6%	3.2%	3.0%	3.3%

注１．見通しの前提条件として、①為替レートは９月下旬までの３ヵ月間の平均対ドル円レート 122 円程度で横ばい、②世界経済成長率はＩＭＦによる 15 年７月見通し（15 年 3.3%、16 年 3.8%）のとおり、③原油価格も足下３ヵ月の水準１バーレル 48 ドル程度で横ばいを想定している。

注２．2016 春闘において、ケースＡは、実質賃金の伸びが生産性の伸びを反映したものとなるような高い賃金上昇を確保した場合の経済の姿、ケースＢは、実質賃金が一定となる程度の賃金上昇を確保した場合の経済の姿、をそれぞれ示したもの。

連合総研の主な活動等（2013 年 10 月～2015 年９月）

	連合総研の主な活動	日本経済ほか
2013年 10月	・シンポ「新たな政治の可能性-民主党政権の経験に学ぶ」 ・「看護職員の労働時間問題に関する研究委員会報告」 ・第 26 回連合総研フォーラム「適正な分配と投資による「成長」を求めて」（2013～2014 年度経済情勢報告） ・「第 26 回勤労者短観調査」結果速報	・「消費税率及び地方消費税率引上げとそれに伴う対応について」 ・米国議会合意ならず連邦政府機関一部閉鎖 ・インドネシア・バリ島で APEC 首脳会議 ・米大統領、次期 FRB 議長にイエレン氏指名 ・ホテル等で多数のメニュー偽装事件が表面化
11月	・第 17 回ソーシャル・アジア・フォーラム（北京） ・連合島根と共催のフォーラム「次代につなぐ「しごと」「くらし」 ・第 14 回労働関係シンクタンク交流フォーラム ・JCM（金属労協）事務局との意見交換会 ・金子良事「日本の賃金を歴史から考える」（旬報社刊）	・ECB、政策金利を 0.25%に引下げ ・改正電気事業法成立 ・「公的・準公的資金の運用・リスク管理等の高度化等」有識者会議報告書 ・国家安全保障会議設置法成立
12月	・「第 26 回勤労者短観調査」報告書	・「特定秘密保護法」成立 ・米 FRB、テーパリングの実施を決定・開始 ・「経済の好循環実現のための政労使の取り組みについて」 ・国家戦略特別区域法公布 ・生活困窮者自立支援法公布
2014年 １月	・「日本における社会基盤・社会組織のあり方」に関する研究委員会（第１回） ・「雇用・賃金の中期的なあり方」研究委員会（第１回） ・「2014 年度日本経済の姿」（改定）	・子どもの貧困対策推進法施行 ・理化学研究所、STAP 細胞作製成功と発表 ・月例経済報告「緩やかに回復している」 ・JR 北海道に JR 会社法に基づく監督命令
２月	・連合山形総研と共同の「山形県内の地域活動」に関する共同調査研究プロジェクト委員会（第１回） ・連合石川総研と共同の「石川県内の地域活動」に関する共同調査研究プロジェクト委員会（第１回）	・米 FRB イエレン議長就任 ・ロシアのソチで五輪開催 ・補正予算成立 ・ウクライナ議会がヤヌコビッチ大統領解任
３月	・「住民自治と社会福祉のあり方」に関する研究委員会（第１回）	・マレーシア航空の旅客機が消息不明に ・ロシアがクリミア自治共和国の編入を宣言 ・月例経済報告「駆け込み需要が強まっている」 ・水循環基本法成立 ・雇用保険法改正公布
４月	・「介護労働者の働き方・処遇」に関する調査研究委員会（第１回） ・「労働組合の基礎的な活動実態」に関する研究委員会（第１回） ・労働者教育のあり方に関する研究委員会（第１回） ・連合島根と共同の「次代につなぐ「しごと」と「くらし」」プロジェクト委員会（第１回） ・「第 27 回勤労者短観調査」結果速報	・年金機能強化法施行 ・復興特別法人税の一年前倒し廃止 ・消費税及び地方消費税の税率引上げ ・韓国で旅客船「セウォル号」沈没事故 ・エネルギー基本計画策定（第４次） ・月例経済報告「駆け込み需要の反動----弱い動きも」 ・改正パートタイム労働法成立 ・改正次世代育成支援対策推進法成立 ・国家戦略特区に係る「雇用指針」策定
５月	・「経済社会研究委員会」（年度第１回） ・ソーシャル・アジア・フォーラムを支援する会第４回運営委員会	・南シナ海での中国とベトナムの紛争激化 ・インド総選挙の結果、モディ人民党内閣発足 ・ブラッセルで G７サミット ・経済財政諮問会議「選択する未来」委員会中間整理

	連合総研の主な活動	日本経済ほか
2014年 6月	・連合総研ゆめサロン第18回 ・「第27回勤労者短観調査」報告書	・平成26年年金財政検証結果公表 ・ECB、政策金利の0.15%への引下げ、準備預金へのマイナス金利導入等の金融緩和措置 ・改正労働安全衛生法成立 ・医療・介護総合確保推進法成立 ・社会保障制度改革推進会議設置 ・過労死等防止対策推進法成立 ・「経済財政運営と改革の基本方針2014」、「日本再興戦略改訂2014」、「規制改革実施計画」
7月	・「現場力の再構築へ－効率と発言の視点から」（日本経済評論社刊） ・ワークショップ「安倍政権の成長戦略を問う」 ・「有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究報告書」	・集団的自衛権に係る憲法解釈変更を閣議決定 ・対北朝鮮制裁措置の一部解除決定 ・EU、ユンケル欧州委員会委員長就任 ・ウクライナ東部でマレーシア航空機撃墜事件 ・月例経済報告「駆け込み需要の反動も和らぎつつ」 ・日本マクドナルド、期限切れ鶏肉製ナゲット等回収事件 ・中央最賃審、最低賃金改定の目安平均16円を答申 ・米、EU、日本が対ロシア制裁措置を強化
8月	・伊藤光利・宮本太郎編「民主党政権の挑戦と挫折－その経験から何を学ぶか」（日本経済評論社刊）	・広島市で大規模土砂災害
9月	・「職場の年齢構成の「ゆがみ」と課題－企業における労務構成の変化と労使の課題に関する調査研究報告書」 ・第18回ソーシャル・アジア・フォーラム（ソウル） ・「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会中間報告」	・英スコットランドで独立の住民投票否決 ・ECB、政策金利を0.05%に引下げ ・月例経済報告「このところ一部に弱さもみられるが、穏やかな回復基調が続いている」 ・米国などによる「イスラム国」（ISIS）爆撃 ・御嶽山噴火により死傷者多数 ・「経済の好循環に向けた政労使会議」（本年第1回）
10月	・第27回連合総研フォーラム「どうなる景気、どうする格差」（2014～2015年度経済情勢報告） ・JCM（金属労協）事務局との意見交換会	・エボラ出血熱の感染者が1万人を超える ・ノーベル物理学賞に赤崎、天野、中村氏 ・月例経済報告「このところ弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている」 ・米FRB、資産購入（QE3）を終了
11月	・日本労働ペンクラブとの意見交換会	・米中間選挙、民主党大敗 ・GPIF、基本ポートフォリオを変更 ・消費税率引上げ時期の延期を表明。解散総選挙へ ・月例経済報告「個人消費などに弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている」
12月	・第15回労働関係シンクタンク交流フォーラム ・「第28回勤労者短観調査」報告書	・理研の外部調査委員会がSTAP細胞の存在を否定 ・特定秘密保護法が施行 ・第47回衆院選で自公が3分の2を上回る議席を獲得（小選挙区の投票率は戦後最低の52.6%） ・第3次安倍内閣発足
2015年 1月	・連合総研ワークショップ「職場の年齢構成の『ゆがみ』と課題」 ・「第1回非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」報告書	・民主党代表に岡田氏 ・パリの新聞社が銃撃される ・ECM、国債の買い入れを含む量的緩和の実施を決定 ・国内航空3位のスカイマークが民事再生法を申請
2月	・「経済・社会・労働の中長期ビジョン」フォーラム ・日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究委員会（第1回）	・農協改革案、全中が合意 ・法制審議会が民法改正を答申 ・ODA大綱の改定を閣議決定。「国益の確保」を明記
3月	・「連合山形を中心とする地域活動の展開」報告書	・ドイツの旅客機が墜落 ・北陸新幹線が開業 ・日中韓の外相会談が約3年ぶりに開催 ・月例経済報告「企業部門に改善がみられるなど、緩やかな回復基調が続いている」

	連合総研の主な活動	日本経済ほか
2015年 ４月	・「経済社会研究委員会」（年度第１回） ・「第 29 回勤労者短観調査」結果速報 ・地方再生をめざす産業・労働政策と労働組合の役割に関する研究委員会（第１回） ・「「日本型雇用システム」の生成と展開」報告書	・安倍総理が米議会で演説 ・ネパールで M7.8 の地震 ・株価が 15 年ぶりに２万円台に回復 ・首相官邸に小型無人機「ドローン」が落下
５月	・連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会（第１回） ・ソーシャル・アジア・フォーラムを支援する会第５回運営委員会 ・派遣労働における集団的労使関係に関する調査研究委員会（第１回） ・「住民自治と社会福祉のあり方に関する研究委員会」中間報告	・「大阪都構想」が住民投票により否決 ・東芝で不適切会計により決算公表を延期 ・月例経済報告「緩やかな回復基調が続いている」 ・医療保険制度改革関連法、成立
６月	・韓国公務員労組（KGEU）政策研究員との意見交換会 ・「第 29 回勤労者短観調査」報告書	・改正公職選挙法可決。選挙権年齢が 18 歳以上に ・日経平均株価が 2000 年の IT バブル最高値を超える ・「経済財政運営と改革の基本方針 2015」、「日本再興戦略改訂 2015」、「規制改革実施計画」 ・日本年金機構の個人情報が流出 ・2016 年サミット開催地が三重県伊勢志摩に決定
７月	・JILAF 先進国チームとの意見交換会	・米・キューバ、54 年ぶりに国交回復 ・安全保障関連法案が衆院通過 ・首相が新国立競技場の建設計画見直しを表明
８月	・労働政策研究・研修機構との意見交換会	・中国人民銀行が３日連続で対ドル為替レートの基準値引下げを発表 ・川内原発が再稼動 ・中国天津市で大規模な爆発事故が発生 ・戦後 70 年を迎え、内閣総理大臣談話を閣議決定 ・月例経済報告「改善テンポにばらつきもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」
９月	・勤労者短観特別分析委員会（第１回） ・国際比較調査（ドイツ調査）	・五輪エンブレムの使用中止を発表 ・シリア難民が殺到。各国が支援を表明 ・マイナンバー等改正法、成立 ・豪雨により鬼怒川堤防が決壊。大規模な洪水被害 ・安全保障関連法が成立 ・独フォルクスワーゲンが排ガス不正 ・改正労働者派遣法成立、施行 ・月例経済報告「一部に鈍い動きもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」

編集後記

本報告書は、以下の執筆分担により連合総研の責任でとりまとめました。発刊にあたり、ご助言・ご示唆を賜りました経済社会研究委員会の委員・オブザーバー各位に厚く御礼申し上げます。

第Ⅰ部	第１章	河越　正明（連合総研主任研究員）
	第２章	鈴木　一光（連合総研主任研究員）
	第３章	河越　正明（連合総研主任研究員）
第Ⅱ部	第１章	早川　行雄（連合総研主任研究員）
	第２章第１節	中村　善雄（連合総研主任研究員）
	第２節	伊東　雅代（連合総研主任研究員）
	第３章	麻生　裕子（連合総研主任研究員）
	第４章第１節	前田　　藍（連合総研研究員）
	第２節	前田　克歳（連合総研研究員）
おわりに		小島　　茂（連合総研副所長）
補　論		河越　正明（連合総研主任研究員）

（肩書は 2015 年８月現在）

一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して
＜2015～2016年度　経済情勢報告＞

2015年10月26日　初版第１刷発行

編集・発行　公益財団法人 連合総合生活開発研究所
所　長　中城　吉郎
〒102-0072　東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル３F
ＴＥＬ　03-5210-0851
ＦＡＸ　03-5210-0852

制作・発売　株式会社コンポーズ･ユニ
〒108-8326　東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館２F
ＴＥＬ　03-3456-1541
ＦＡＸ　03-3798-3303
印刷／株式会社コンポーズ･ユニ
ISBN 978-4-906697-27-4
© JTUC Reserch Institute for Advancement of Living Standards, 2015 Printed in Japan

ISBN978-4-906697-27-4
C3033 ¥1482E
9784906697274
コンポーズ・ユニ
定価：1600 円(本体 1482 円＋税)
1923033014822

連 合 総 研