報　告

働き方の多様化と公正な分配

「2018～2019年度　経済情勢報告」（概要）

連合総研は、第31回連合総研フォーラム（10月25日）において、「働き方の多様化と公正な分配　－2018～2019年度経済情勢報告－」を発表しました。

今回の報告書では、第Ⅰ部「景気回復が続く中で伸び悩む個人消費」において、この１年間を中心に最近の経済・雇用情勢について分析しています。第Ⅱ部は、「『多様で柔軟な働き方』－その実情と課題－」と題し、働く「時間」と「場所」の弾力化、個人請負型就業者やクラウドワーカー等の雇用関係によらない働き方、兼業・副業、働き方や職場の変化に対応した人材育成・能力開発等の視点から、多様で柔軟な働き方についての問題点を分析しています。

「経済情勢報告」は、連合総研に常設の経済社会研究委員会（主査：吉川洋立正大学経済学部教授/東京大学名誉教授）におけるご議論やご助言を踏まえて取りまとめ、毎年秋に発行しています。ただし、本報告は連合総研の責任において取りまとめたものであり、各委員の見解を示すものではありません。

本稿では、報告の一部のみのご紹介となっています。詳しくは報告本体をご参照ください。なお、本稿における図表番号は、報告本体における番号であるため、連続した番号となっていません。

第Ⅰ部　景気回復が続く中で伸び悩む個人消費

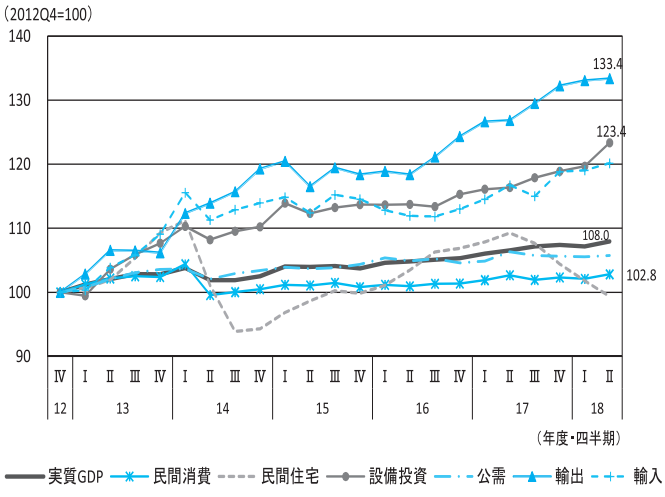
第１章　長期化する景気回復の中で可処分所得が伸びない勤労者世帯

■緩やかな回復が続く日本経済

日本経済は、輸出が増加し、企業収益が過去最高となる中で、民間設備投資も緩やかに増加している。景気回復が長期化しているものの、最大の需要項目である民間消費が伸び悩んでいる（**図表Ⅰ－１－２**）。海外経済の好調さを背景に、海外への投資などからの所得収支の黒字額が増加したこと等から、経常収支の黒字額は緩やかに増加している。

今回の景気回復は、2016年半ば以降の先進国と新興国の同時景気回復もあり、輸出の増加が国内の生産活動や企業収益に波及し、成長を押し上げてきた。今後は、米国の通商政策等の海外要因によって、成長が押し下げられるリスクが強まっている。

図表Ⅰ－１－２ 実質ＧＤＰ及び主要需要項目の推移

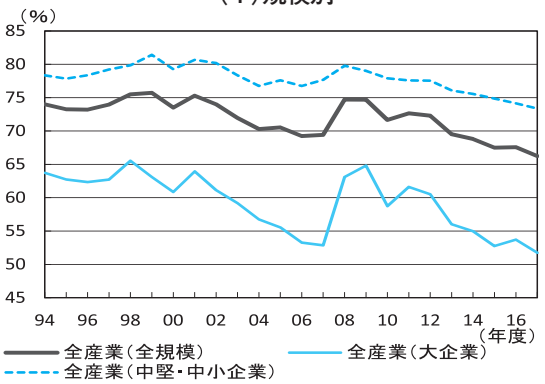


資料出所：内閣府「国民経済計算」より作成。

■拡大する企業収益

景気回復に伴い、企業の経常利益は大幅に改善している。経常利益の増加を受け、当期純利益も増加が続き、その分配先である内部留保（フロー）が大きく増加した結果、内部留保（利益剰余金）は過去最高を更新している。しかし、企業が生み出した付加価値の使途である人件費の伸びは緩慢である。労働分配率は、過去20年間でみても低い水準であり、2017年度は低下した（**図表Ⅰ－１－12（１）**）。

図表Ⅰ－１－12 労働分配率の推移
（１）規模別

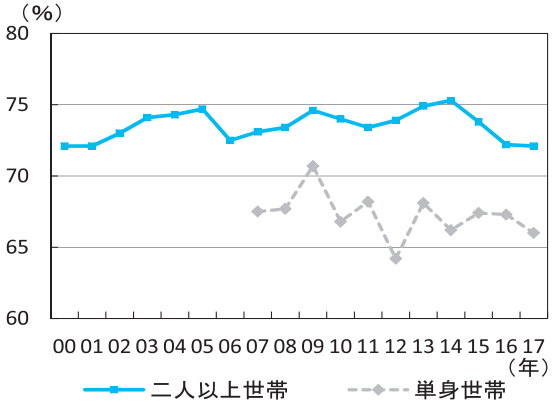


（注）1．全産業は金融・保険業を除く。
2．大企業は資本金 10 億円以上、中堅・中小企業はそれ以外とする。
3．労働分配率＝人件費／付加価値額、人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費、付加価値＝人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課＋営業純益。
資料出所：財務省「法人企業統計調査年報」より作成。

■可処分所得が伸びない勤労者世帯

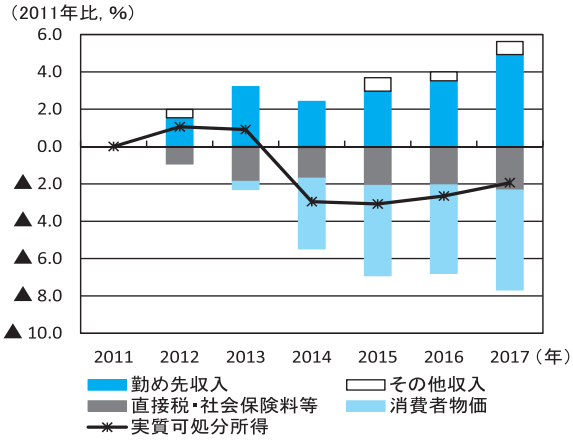
景気回復が長期化するにもかかわらず、勤労者世帯の消費は伸び悩み、平均消費性向は低下傾向にある（**図表Ⅰ－１－20（２）**）。幅広い収入階層において消費行動が慎重になっている。勤労者世帯の消費抑制の要因として、実質可処分所得が景気回復前の水準を下回っていることがある（**図表Ⅰ－１－22（２）**）。勤労者世帯の実質可処分所得を増加させるため、雇主、雇用者双方の税・社会保険料の負担が増加傾向にあることを踏まえた上で、継続的な賃金上昇によって、可処分所得の増加を実現させて消費を喚起し、成長率を上昇させていくことが鍵となる。

図表Ⅰ－１－20 勤労者世帯における消費の動向
（２）平均消費性向



（注）1．二人以上勤労者世帯、単身勤労者世帯の値。
2．単身勤労者世帯は、世帯主の年齢が 59 歳以下。
資料出所：総務省「家計調査」より作成。

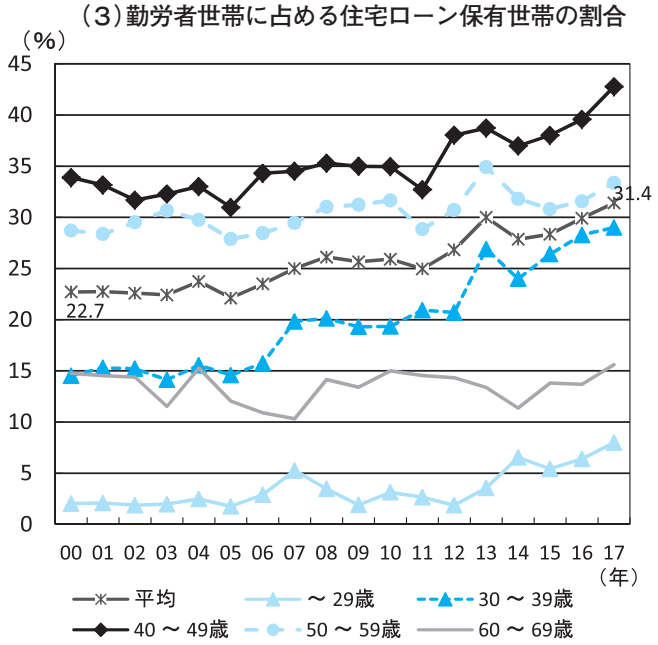
図表Ⅰ－１－22 勤労世帯における実質可処分所得の動向
（２）実質可処分所得の要因分解



（注）実質消費支出、実質勤め先収入、実質可処分所得は、いずれも名目値を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。
資料出所：総務省「家計調査」より作成。

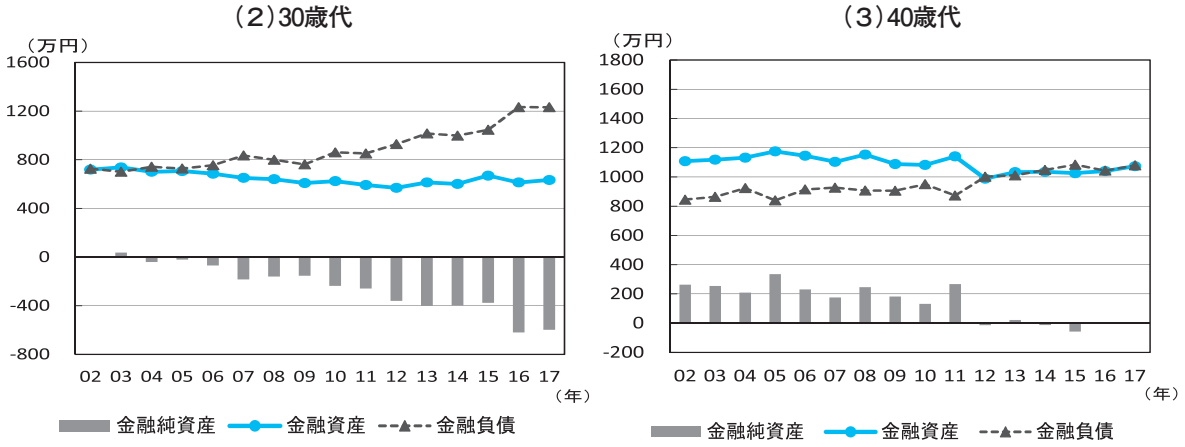
実質可処分所得の伸び悩みに加え、世帯主が40歳代以下の世帯を中心に住宅ローン保有世帯の割合が増加し（**図表Ⅰ－１－25（３）**）、住宅ローン返済の家計への負担や金融資産と金融負債のバランスが純負債の状態であることも（**図表Ⅰ－１－27**）、慎重な消費行動につながっていると考えられる。

図表Ⅰ－１－25 勤労者世帯における持家取得の動向
（３）勤労者世帯に占める住宅ローン保有世帯の割合



（注）1.二人以上世帯。
2.（3）は、（1）（2）から推計。
資料出所：総務省「家計調査」より作成。

図表Ⅰ－１－27 世帯主の年齢階級別の金融純資産の推移



（注）1．二人以上勤労者世帯。
2．家計調査（貯蓄･負債編）における「貯蓄」には、預貯金、生命保険のほか、株式･株式投資信託等も含まれる。このため、家計調査（貯金・負債編）における「貯蓄」をここでは「金融資産」としている。
資料出所：総務省「家計調査（貯蓄・負債編）」より作成。

第２章　改善が続く雇用情勢と賃金の伸び悩み

■改善が続く雇用情勢

女性の労働力率は引き続き上昇傾向で推移。ここ数年大きく上昇を続けている55～64歳層の労働力率がさらに増加。完全失業率はどの年齢層でも低下（改善）傾向にあり、特に若年層で顕著。求職理由別の完全失業者数をみると、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」が大きく減少。長期失業者も減少し、短期失業者との差は縮小傾向にある。

■近年は正規雇用の増加

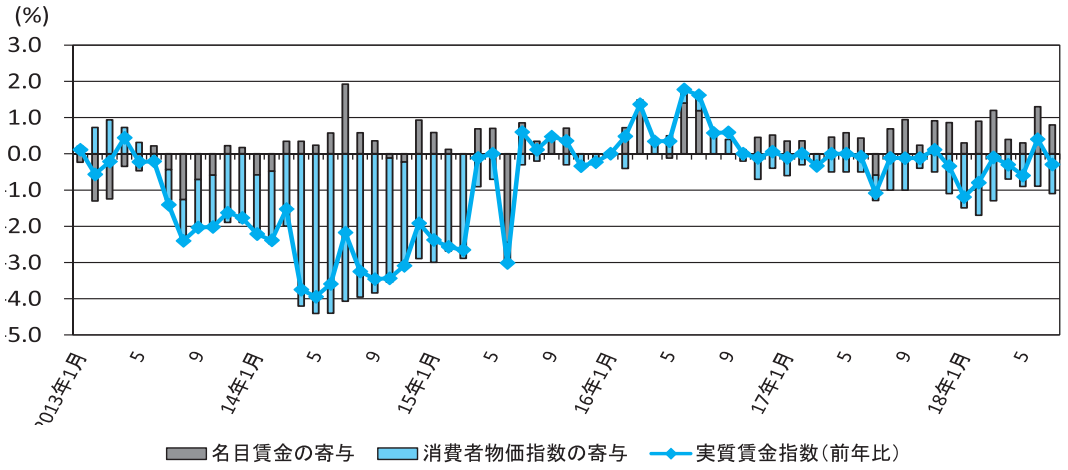
男女ともに正規雇用の増加が顕著。年齢別では、正規雇用は35～44歳層を除くすべての年齢階級で増加している。非正規雇用は45歳以上の層で増加している一方、15～44歳の層で減少している。産業別では、「建設業」で雇用者数が増加に転じた。

正社員以外から正社員への登用実績割合は高水準で推移しており、「医療、福祉」で特に高くなっているほか、「建設業」で割合が増加。

■雇用情勢改善下の賃金の伸び悩み

一般労働者及びパートタイム労働者の所定内給与が増加していることなどから、全労働者の現金給与総額は緩やかながらも増加している。実質賃金は、2017年後半から、消費者物価指数の上昇の寄与が名目賃金の上昇の寄与を上回り、マイナス基調で推移している（**図表Ⅰ－２－30**）。

図表Ⅰ－２－30　実質賃金（前年同月比）の推移と要因（事業所規模５人以上）



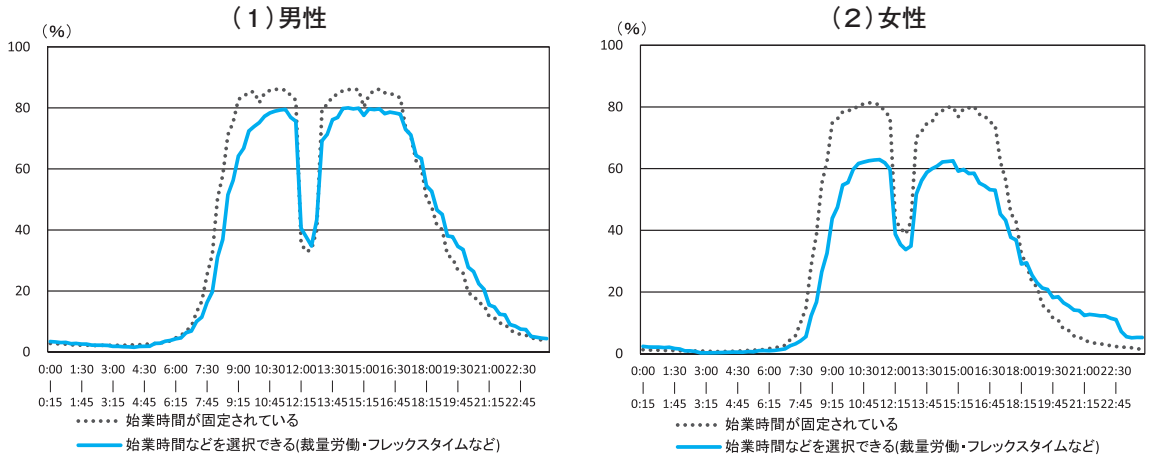
（注）１．消費者物価指数には、「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いている。「消費者物価指数の寄与」は、消費者物価指数の前年比の符号を反転させている。
２．2018 年１～７月は、「名目賃金の寄与」については共通事業所による現金給与総額の前年同月比の値を使用し、実質賃金指数＝名目賃金の寄与－消費者物価指数の寄与、として試算。
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。

第Ⅱ部　「多様で柔軟な働き方」－その実情と課題－

第１章　労働者のための働く「時間」と「場所」の弾力化

働く「時間」と「場所」の問題は、効率性を重視する企業にとっての弾力化ではなく、労働者にとっての弾力化という視点からとらえ直さなければならない。裁量労働制、変形労働時間制といった弾力的労働時間制度は、長時間労働や不規則な労働を発生させ、生活時間の不足や生活リズムの乱れを招いている（**図表Ⅱ－１－13**）。雇用型テレワークについては、依然として導入率は低く、仕事と仕事以外の切り分けの難しさや長時間労働の助言などが課題である。これらの問題点を改善し、労働者にとっての働く「時間」と「場所」の弾力化には、労働時間管理の徹底などの課題について、労使双方による慎重な合意形成と適正な運用、利用者への十分な制度周知が必要である。

図表Ⅱ－１－13 時間選択型は仕事時間が夜間にずれ込む
仕事の時間帯別行動者率（平日、フルタイム雇用者、2016年）

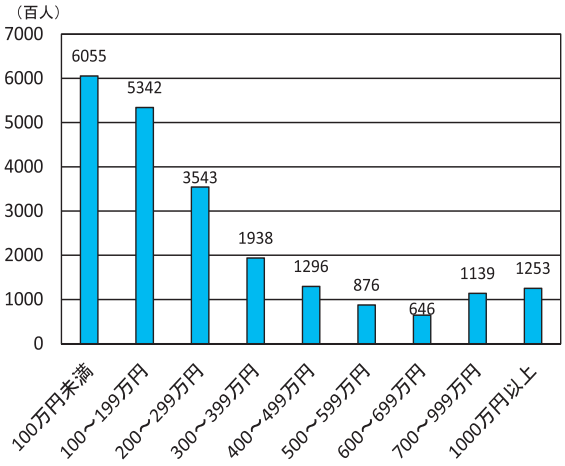


（注）行動者率とは、行動者数／属性別の人口×100（%）。行動者数とは、調査日に当該行動した人の数。
資料出所：総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」より作成。

第２章　多様な働き方の拡大に伴う課題について

雇用関係によらない働き方は、働く「時間」と「場所」を自ら選択できる働き方のひとつであるが、報酬の低さ等の問題がある。実態的には会社に使用される関係にあり、「労働者性」が高いと判断される個人請負型就業者については、労働法を厳格に適用していくこと、「労働者性」が高くないとみられるクラウドワーカー等については、労働者概念を再検討することと併せて、労働法以外の規制による保護を検討する必要がある。また、副業・兼業を推進する動きがあるが、副業を行う労働者の多くは本業からの収入が低く、副業をやらざるを得ないのが現状である（**図表Ⅱ－２－24**）。今後、収入確保や労働時間管理等の問題を解決していくことが必要である。

図表Ⅱ－２－24 副業を行う者のうち年収200万円未満の者が半数を超える
副業を行う雇用者の本業の所得

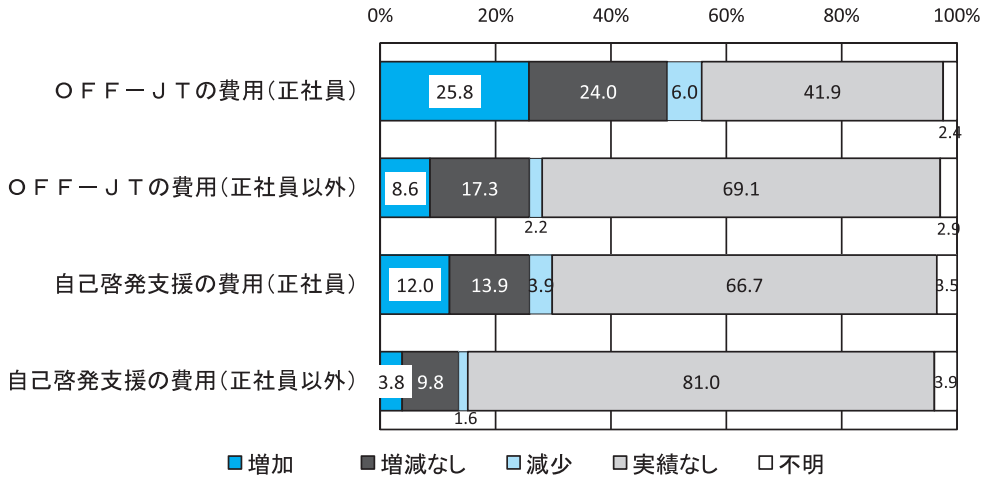


資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

第３章　働き方や職場の変化に対応した人材育成・能力開発

経済社会の変化や技術革新のスピードが高まる中で、就業年数の長期化やライフ・ステージに応じた多様な働き方が広がってきている。このため、雇用・就業形態、企業規模、在職・離職の違いにかかわらず、労働者が、その職業生活の全期間を通じて職業能力開発の機会を持てるように、職業能力開発に対する労働者の自発的な取り組みへの支援がこれまで以上に重要となる。しかしながら、企業収益が過去最高を更新する中で、その付加価値の従業員への還元先として、給与・賞与は伸び悩み、従業員の人材投資に消極的な企業も依然として多い（**図表Ⅱ－３－４**）。労働者の職業能力開発において、事業主による取り組みの拡充とともに、事業主と連携した政府の取り組みの実効性の向上が必要である。

図表Ⅱ－３－４ 過去３年間における企業の教育訓練費の実績



（注）社員1人あたりの教育訓練費の増減。
資料出所：厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」（企業調査）により作成。

◆　お　わ　り　に　◆

日本経済は回復が続き、企業収益は過去最高を記録し、雇用情勢も良好な状況である。しかし、民間消費の土台となる勤労者世帯の可処分所得は伸び悩んでいる。人件費に対する付加価値の配分低迷は、消費行動の慎重さを招き、成長の足かせとなっている。人材への分配の不均衡を放置したままでの、働き方の多様化・柔軟化は、不十分な保護ルールの下での労働ややむをえず兼業・副業を強いられる低所得・長時間労働の拡大等を招きかねない。また、職業生活の長期化、ライフステージに応じた働き方の広がりに対応し、労働者が職業生活の全期間にわたって職業能力開発の機会を得ることを可能とする資源の分配は不可欠である。

今こそ、非正規労働者の処遇改善、成長に向けた人材への投資を積極的に行うとともに、実質賃金の持続的な引き上げを実現し、個人消費の増加による成長へとつなげることが重要である。そのためには「公正な分配」の実現が不可欠であり、労働組合・労働運動の主体的な取り組みは、社会的役割であり期待でもある。