ISSN 1343-6457

連　合　総　研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

人間らしい働き方の実現

2017～2018 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

人間らしい働き方の実現

2017 ～ 2018 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/）

	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）
第28回	「一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して」	（2015 年 10 月 28 日）
第29回	「暮らしの底上げに向けて」	（2016 年 10 月 25 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	吉川　　洋	立正大学経済学部　教授
委員	太田　聰一	慶応義塾大学経済学部　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　参与
委員	齋藤　　潤	国際基督教大学教養学部　客員教授

（オブザーバー）

大久保　暁子	連合 労働条件・中小労働対策局　局長
加納　　充	連合 経済政策局　部長

【連合総研事務局】

小島　　茂	副所長
麻生　裕子	主任研究員
飯郷　智子	主任研究員
尾原　知明	主任研究員
黒田　啓太	前主任研究員
戸塚　鐘	主任研究員
中村　善雄	主任研究員
前田　藍	前研究員
柳　　宏志	研究員

（肩書は 2017 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）

メインメッセージ

・日本経済は緩やかに回復を続けている。2016年後半からの世界経済の回復とともに輸出が伸びており、生産は増加基調にある。企業収益は史上最高になり、自己資本比率は製造業、非製造業ともに高水準に達している。雇用情勢をみると完全失業率がすべての年齢層で低下し、正社員の有効求人倍率が１を上回るなど、かつてないほど人手不足感が高まっている。

・しかしながら、このような雇用情勢にもかかわらず実質賃金は伸び悩んでおり、労働分配率は長期的にみて低い水準にある。日本の賃金の伸びは諸外国に比べ際立って低く、大企業役員と従業員との報酬格差は拡大している。実質賃金の低い伸びと将来不安とがあいまって個人消費の伸びは弱いままである。日本銀行は消費者物価上昇率の２％目標の達成時期の先送りを続けているが、それよりも重要なのは、賃上げにより実質賃金を引上げ、適正な分配により暮らしの底上げにつなげることである（予測は補論参照）。

・更に人間らしい働き方の実現のためには、より構造的な問題に取り組む必要がある。2015年以降、雇用形態を問わず雇用者数が増えているものの、長期的にみて若者の非正規雇用割合の上昇が注目される。企業はサービス需要の長期的な高まりに対し、主にコスト節約のためや柔軟な雇用確保のために非正規雇用を増やすことで対応してきた。非正規雇用で働く若者の増加は、三つの社会的損失（①経済全体でみた所得の押し下げや社会保障の担い手としての能力の低下、②正社員ほど企業が人的投資をしないことによる潜在能力や技術・技能の伝承の面での課題、③正社員との賃金格差を背景とする未婚化への影響、人口減少の進行）を生んでいる。社会的損失を回避するためには、若者をはじめとする自発的でない非正規雇用への就業から「期限の定めのない直接雇用」である正規雇用への転換を促すとともに、同一価値労働同一賃金の考え方に基づく処遇改善を不断に進めることが重要である。

・人間らしい生活を確保するためには、労働者の意思が尊重される「時間主権」を軸にした生活時間の配分・配置の見直しが必要である。ワークライフバランスが重視され、各方面でも実践的な取組がなされてきたにもかかわらず、本来の自由時間の確保までには至っていない。連合総研の調査によれば、男性正社員が残業をする理由として会社都合（人手不足や突発的な仕事）がトップを占めるなかで、依然として賃金不払い残業が解消されておらず、労働時間が長くなるほど体調を崩した経験がある人が増える傾向にある。長時間労働を是正するためには、残業時間の量的上限の法定化や、終業と始業との間の生活時間の確保（インターバル規制）などが必要である。

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 30 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、かつてないほど人手不足感が高まっているにもかかわらず実質賃金が伸び悩み、労働分配率が低い水準にある現状について分析を行っています。今、最も重要なのは、賃上げにより実質賃金を引上げ、適正な分配によって暮らしの底上げにつなげることです。

第Ⅱ部では、「暮らしの底上げに向けて」と題し、より構造的な問題について分析を行っています。非正規雇用の見直しに関しては、若者をはじめとする自発的でない非正規雇用への就業から「期限の定めのない直接雇用」である正規雇用への転換を促すことが重要です。また、人間らしい生活を確保するためには、労働者の意思が尊重される「時間主権」を軸にした生活時間の配分・配置の見直しが喫緊の課題となっています。

補論においては、2018 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、2018 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、人々が生き生きと暮らし、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、吉川洋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。

2017 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

人間らしい働き方の実現

2017～2018年度 経済情勢報告

（目　次）

メインメッセージ　4

はじめに　5

第Ⅰ部　賃上げによる暮らしの底上げ　13

第１章　将来不安が解消されない家計　14

第１節　輸出は増加基調　15

第２節　好調な企業収益　19

第３節　家計消費の伸び悩み　25

第２章　改善が続く雇用情勢と実質賃金の伸び悩み　31

第１節　改善が続く雇用情勢　32

第２節　人手不足感の高まりとミスマッチ　39

第３節　雇用形態に関わらず雇用者数は増加　44

第４節　雇用情勢改善下の実質賃金の伸び悩み　48

第Ⅱ部　人間らしい働き方の実現
～非正規雇用の見直しと時間主権の確立～　55

第１章　非正規雇用の見直し　56

第１節　正規雇用・非正規雇用の現状と課題　57

第２節　非正規若者層の生活・雇用不安～社会的損失を回避するために～　64

第２章　勤労者の生活時間の確保に向けた課題　81

第１節　生活時間の実態　82

第２節　正規労働者の長時間労働と労働時間規制のあり方　86

第３節　パート労働者の生活時間の使い方からみえる問題　96

第４節　「時間主権」を軸に対策を考える　101

おわりに ―――― 103

補論１：2018年度日本経済の姿 ―――― 106
補論２：「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2017」のポイント ―――― 114

連合総研の主な活動等（2015年10月～2017年9月） ―――― 116

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　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)交易条件の推移
図表Ⅰ-1-3　国の予算・決算額の推移と公共工事の執行状況
(1)国の予算・決算額の推移
(2)公共工事の執行状況
図表Ⅰ-1-4　国・地方の基礎的財政収支と公債等残高
(1)国・地方の基礎的財政収支
(2)公債等残高
図表Ⅰ-1-5　民間エコノミストの予測（ＧＤＰ成長率、９月時点）
(1)四半期実質成長率（年率）
(2)年度
図表Ⅰ-1-6　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-1-7　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-1-8　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)自己資本比率と内部留保の推移（金融業・保険業を除く）
図表Ⅰ-1-9　企業による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-1-10　部門別貯蓄投資バランス（対名目ＧＤＰ比、％）
(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-1-11　海外生産比率と海外設備投資計画
図表Ⅰ-1-12　企業物価関連指標の推移
(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)消費水準指数（２人以上世帯）
(3)長期的な推移
（農林漁家世帯除く２人以上勤労者世帯）
(4)年齢階級別消費動向
（２人以上勤労者世帯）（2016年）
図表Ⅰ-1-14　時間当たり賃金の国際比較
図表Ⅰ-1-15　大企業役員・従業員の給与賞与
図表Ⅰ-1-16　労働分配率の推移
図表Ⅰ-1-17　勤労者の中期的見通し
(1)３年後の景気・企業業績・物価が良くなる（上がる）
(2)５年先輩の現在の賃金と比較した５年後の自身の賃金予測（20～54歳、正社員）
図表Ⅰ-1-18　各社会保障制度への信頼度
(1)４社会保障制度別の信頼度
(2)＜信頼できる＞社会保障制度がまったくない人の割合
図表Ⅰ-1-19　実収入に対する直接税・社会保険料比率（世帯主が60歳未満で有業者１人世帯）
図表Ⅰ-1-20　当初所得（等価所得）階級別の税・社会保障料負担率（2014年）
図表Ⅰ-1-21　消費者物価の動向
図表Ⅰ-1-22　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　完全失業率（前年差）の要因分解
図表Ⅰ-2-3　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-2-4　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-2-5　主な産業別雇用者数（前年差）の推移
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　新規学卒者の就職（内定）率の推移

図表一覧

図表Ⅰ-2-11　新卒採用計画（前年度比）の推移
図表Ⅰ-2-12　雇用失業率と欠員率の推移
（1963年Ⅰ期～2017年Ⅱ期：季節調整値）
図表Ⅰ-2-13　雇用人員判断D.I.の推移（全規模計）
(1)2004年～2008年第Ⅰ四半期まで
(2)2011年以降
図表Ⅰ-2-14　職業別有効求人倍率
（パートを含む常用）
図表Ⅰ-2-15　地域別有効求人倍率の推移
図表Ⅰ-2-16　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-2-17　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-2-18　正規・非正規の雇用者数（前年差）の推移
図表Ⅰ-2-19　男女別雇用形態別雇用者数の推移
（前年同期差）
(1)全産業
(2)製造業
(3)非製造業
図表Ⅰ-2-20　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-2-21　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)主要産業別
図表Ⅰ-2-22　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-2-23　主な産業別パートタイム労働者数の推移と月間所定内労働時間
(1)労働者数の推移
(2)月間所定内労働時間（平成27年平均）
図表Ⅰ-2-24　パートタイム労働者の時間当たり給与の推移
図表Ⅰ-2-25　派遣スタッフ募集時平均時給
（三大都市圏）の推移
図表Ⅰ-2-26　アルバイト募集時平均時給
（全国平均）の推移
図表Ⅰ-2-27　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-2-28　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-2-29　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-2-30　実質賃金（前年同月比）の推移と要因（事業所規模５人以上）

図表Ⅱ-1-1　男性の正規の職員・従業員は20年間で357万人減少 雇用形態別の職員・従業員数（男女別、万人、構成比）
図表Ⅱ-1-2　若者の非正規雇用割合は長期的にみて上昇 年齢階級別の非正規雇用割合（男女別）
図表Ⅱ-1-3　ストックでみた非正規の職員・従業員数に大きな変化はない（35～44歳男性層）就業形態別にみた初職と現職との関係（2012年）
図表Ⅱ-1-4　主な理由は賃金・労務コスト節約や雇用量調整のため 企業が非正規雇用を活用する理由（民営事務所（５人以上）、複数回答）
図表Ⅱ-1-5　サービス部門において顕著な職員・従業員数の増加 2012年から2016年への産業別・職業別の職員・従業員増減数（男女別、万人）
図表Ⅱ-1-6　女性の労働力率の上昇と第１次ベビーブーマーが労働力人口を押し上げ 2012年から2016年への年齢階級別の労働力人口増減数とその要因分解
図表Ⅱ-1-7　外国人労働者数（108万人）のうち資格外活動（留学等）・技能実習は計45万人 在留資格別外国人労働者数の推移（2016年10月末）
図表Ⅱ-1-8　非正規雇用で働く主な理由：男性は「正規の仕事がないから」現職の雇用形態（非正規の職員・従業員）についている理由（主な理由）（2016年）
図表Ⅱ-1-9　正社員の働き方が過酷だから非正規雇用で働く人が男女ともに２割弱 20～49歳層が非正規雇用で働く理由（複数回答）
図表Ⅱ-1-10　世帯年収は200万円未満が３割（20～49歳層）非正規労働者（主稼得者）の過去１年間の世帯全体の年収
図表Ⅱ-1-11　世帯貯蓄額は半数が100万円未満（20～49歳層）非正規労働者（主稼得者）の世帯貯蓄額

図表一覧

図表Ⅱ-1-12　20～39歳層男性：「家計をまかなえない」と回答したものが３割 今の仕事は家計をまかなえる賃金・処遇条件か？
(1)20～39歳男性
(2)20～39歳女性
図表Ⅱ-1-13　仕事の数が増えても年収は必ずしも多くない（20～49歳層女性）非正規労働者のうち女性主稼得者の仕事数別の年収（構成比）
図表Ⅱ-1-14　年齢が上がると非正規雇用から正規雇用に転職した人の割合が低下 過去１年以内に非正規雇用を離職して正規雇用に転職した人の割合
図表Ⅱ-1-15　約６割は初職が非正規雇用（30代男女）非正規雇用（現職）で働く者の初職（就業形態別）（20～49歳層男女）
図表Ⅱ-1-16　若者において転職よりも一つの企業に長く勤めるキャリア志向が強まる
(1)国際比較
(2)20代が考える望ましいキャリア形成
図表Ⅱ-1-17　公的年金や公的医療保険を自身で負担しているものは約７割（男性）非正規労働者の加入している公的年金・公的医療保険（20～49歳層男女）
(1)加入している公的年金
(2)加入している公的医療保険
図表Ⅱ-1-18　利用可能な職業能力開発・教育訓練の状況
(1)今勤めている会社が提供する職業能力開発や教育訓練の機会や支援等のうちあなた自身が利用可能なものは？
(2)あなたが、あなたの仕事のための職業能力を獲得するために、何が必要だと考えていますか？
図表Ⅱ-1-19　男性（30代前半）の実質賃金は正規・非正規を問わず10年前に比べ低下 雇用形態別の所定内給与の分布（30～34歳層）
図表Ⅱ-1-20　１人当たりＧＤＰ（購買力平価換算）は米独英仏より伸びていない
図表Ⅱ-1-21　企業において正規雇用を増やす動き 上場企業による今後３年間の雇用者数の増減見通し
図表Ⅱ-1-22　未婚率は増加傾向
図表Ⅱ-1-23　既婚・未婚と学歴・年収・雇用形態との関係
(1)20～39歳男性（n=1,048）
(2)20～39歳女性（n=826）
図表Ⅱ-1-24　賃金収入が少ない層ほど未婚率が高い
(1)20～39歳男性の自分の賃金収入別の未婚率
(2)20～39歳男性の自分の過去１年間の賃金収入（構成比）

図表Ⅱ-2-1　正規労働者の１日の総平均時間（週全体）：男女ともに賃金時間が増加し、社会生活時間が減少
図表Ⅱ-2-2　パート労働者の１日の総平均時間（週全体）：生活時間に大きな変化はみられない
図表Ⅱ-2-3　就学前の子どもがいる夫婦世帯の１日の総平均時間（夫・妻ともに雇用者、週全体）：夫の賃金時間の増加、夫・妻ともに家庭生活時間の増加、社会生活時間の減少
図表Ⅱ-2-4　就学前の子どもがいる夫婦世帯の雇用形態別１日の総平均時間（夫・妻ともに雇用者、週全体、2011年）：雇用形態にかかわらず妻は夫よりも家庭生活時間が大幅に長い
図表Ⅱ-2-5　年齢別週間就業時間60時間以上の正規労働者の割合：男性正規の30代・20代で依然と高い
図表Ⅱ-2-6　週間就業時間60時間以上の男性正規労働者の割合
(1)産業別：「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」で長時間労働
(2)職業別：「輸送・機械運転」「サービス職業」で長時間労働
図表Ⅱ-2-7　今年９月の所定外労働時間数が45時間以上・100時間以上の男性正社員の割合：月45時間以上の所定外労働は２割台で推移
図表Ⅱ-2-8　今年９月の所定外労働の理由（複数回答、男性正社員）：人手不足、突発的な仕事が４割超
図表Ⅱ-2-9　残業手当の未申告がある男性正社員の割合：賃金不払い残業は４割前後で推移
図表Ⅱ-2-10　過去６か月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験がある男性正社員の割合（2016年、１週間の平均実労働時間別）：週60時間以上の男性正規は約35％が体調を崩す

図表一覧

図表Ⅱ-2-11　均衡割増賃金率の試算：現行の法定割増率25%は均衡割増率よりもはるかに低い
図表Ⅱ-2-12　勤務間インターバル階級ごとの有業者の割合：11時間未満層はホワイトカラー労働者全体の約10%
図表Ⅱ-2-13　時間帯別行動者率（2011年、平日）
(1)仕事：男性正規よりも男性パートで夜勤が多い
(2)睡眠：朝から夜までの時間帯で睡眠をとる割合が男性パートで多い
図表Ⅱ-2-14　６歳未満の子どもがいる母子世帯の母親の１日の総平均時間（有業者、週全体）：シングルマザーは家庭生活時間が増加し、社会生活時間が減少
図表Ⅱ-2-15　パート・アルバイトの仕事数別週実労働時間：仕事が１つよりも２つ以上の場合で50時間以上労働が多くなる
図表Ⅱ-2-16　週間就業時間別ふだんの健康状態（2011年）：同じ週60時間以上労働でも、正規よりパートで健康状態が良くない
(1)男性
(2)女性
図表Ⅱ-2-17　就業調整の有無：調整していない人が多数派
図表Ⅱ-2-18　就業調整していない理由（複数回答）：「もともと関係ない」「できるだけ稼ぎたい」が多い
図表Ⅱ-2-19　就業調整の有無別自分が仕事を辞めた場合の家計への影響：日々の生活が維持できなくなるという人が３割以上

＜コラム図表＞

図表②　都道府県別の女性・短時間労働者の時給（都道府県別最小値）の推移（サービス部門）
図表③-1　直近１年間の世帯支出で「子どもの教育費」を切り詰めている割合
図表③-2　直近１年間の世帯支出で「医療費」を切り詰めている割合
図表⑥　管理職による勤務時間管理・業務管理の実態
図表⑦　トラック運転者の年間収入と年間総労働時間の推移

第Ⅰ部

賃上げによる暮らしの底上げ

◆第１章　将来不安が解消されない家計

◆第２章　改善が続く雇用情勢と実質賃金の伸び悩み

第１章　将来不安が解消されない家計

第Ⅰ部　第１章のポイント

第１節　輸出は増加基調

○日本経済は、2016年１～３月期から６四半期連続でプラス成長となり、緩やかな回復が続いている。2016年後半からの世界経済の回復とともに輸出が伸びており、生産は増加基調にある。

第２節　好調な企業収益

○景気回復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では、2000年代前半ほど相関がみられない。企業における利益処分のスタンスを尋ねると、「設備投資」は増加傾向にあるものの、イノベーションを促す「新製（商）品・新技術等の研究・開発」はリーマンショック前の水準には及ばず依然として慎重である。

○財務省「法人企業統計」でみた内部留保（利益剰余金）は安定的に増加傾向にあり、自己資本比率は製造業、非製造業ともにかつてなく高い水準に達している。

第３節　家計消費の伸び悩み

○消費水準指数は2016年も低下した後、足下、ようやく2015年平均の水準まで回復したが、年齢階級別の消費動向をみると、若年層の消費支出の低下が目立つ。また、年齢階級別の平均消費性向では、所得が前年比プラスの中高年層においても前年差で低下しており、財布の紐が引き締まっている。これは、可処分所得が増えた家計層でも将来不安から消費を抑制したためと考えられる。将来不安としては、経済に対する不安と社会保障制度に対する不信の二つが考えられる。

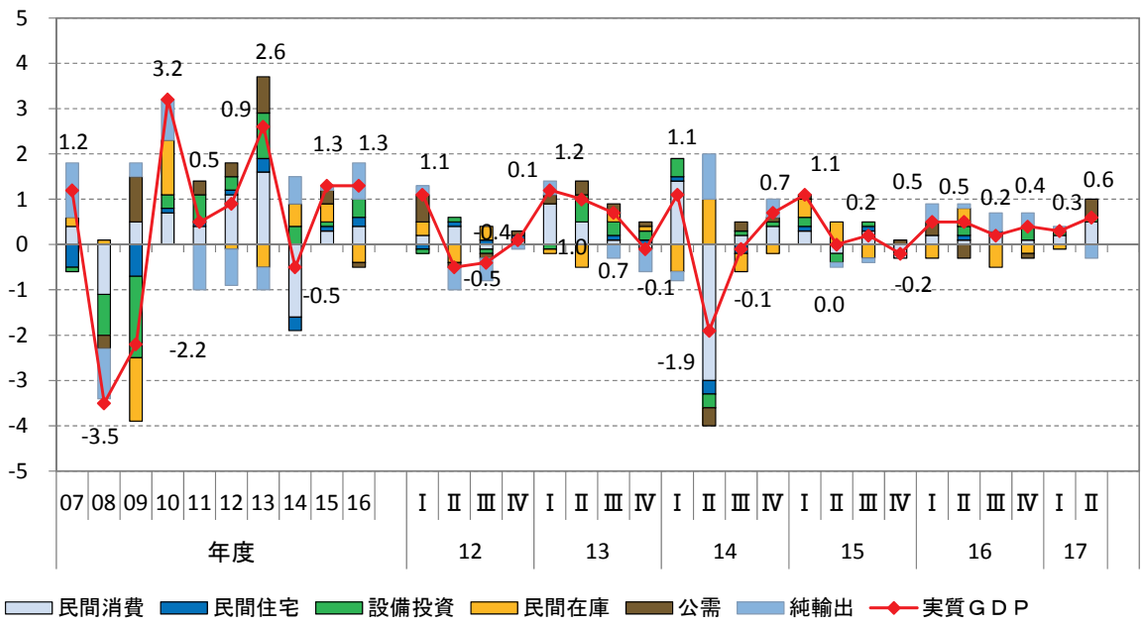
○日本の労働分配率は長期的にみて低い水準で推移し、賃金の伸びは諸外国に比べ際立って低く、大企業役員と従業員との報酬格差は拡大している。このようななかで、消費者物価の２％目標の達成時期よりも重要なのは、賃上げにより実質賃金を引上げ、適正な分配により暮らしの底上げにつなげることである。

第１節　輸出は増加基調

2016年１～３月期から６四半期連続でプラス成長

ＧＤＰでみた日本経済は、2016年１～３月期以降では６四半期連続でプラス成長となり、緩やかな回復が続いている（**図表Ⅰ－１－１**）。これは、世界経済の回復とともに輸出が伸びたためである。

図表Ⅰ－１－１　実質ＧＤＰ成長率の推移（寄与度）



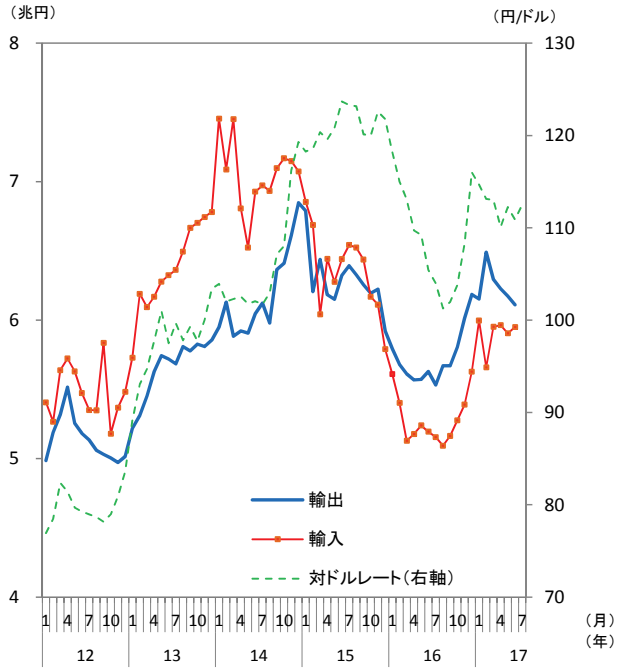
資料出所：内閣府「国民経済計算」より作成。

世界経済の回復とともに輸出数量が回復

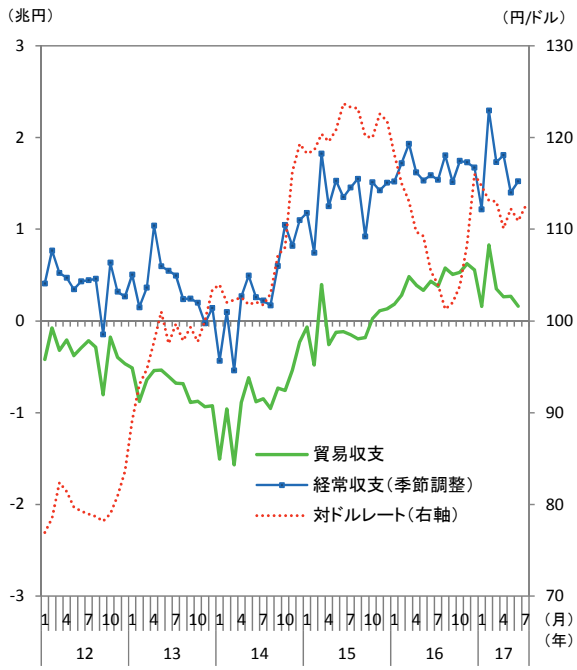
為替レートは、2016年11月の米国大統領選挙後のトランプ新政権の経済政策に対する期待を背景に約１割減価した。輸出企業は、ドル建て輸出価格をあまり引き下げなかったために、輸出への効果は主として金額ベースにあらわれた。また、2016年後半からの世界経済の回復は、輸出数量を拡大させる要因となっている。他方、為替の減価は輸入代金の支払い増となり、原油価格の下げ止まりとあいまって2016年末から輸入額は大きく増加した。このような輸出入動向（交易条件の悪化）を反映し、貿易収支は黒字が続きつつも2017年初からは縮小傾向にある（**図表Ⅰ－１－２**）。

図表Ｉ－１－２　国際収支などの推移

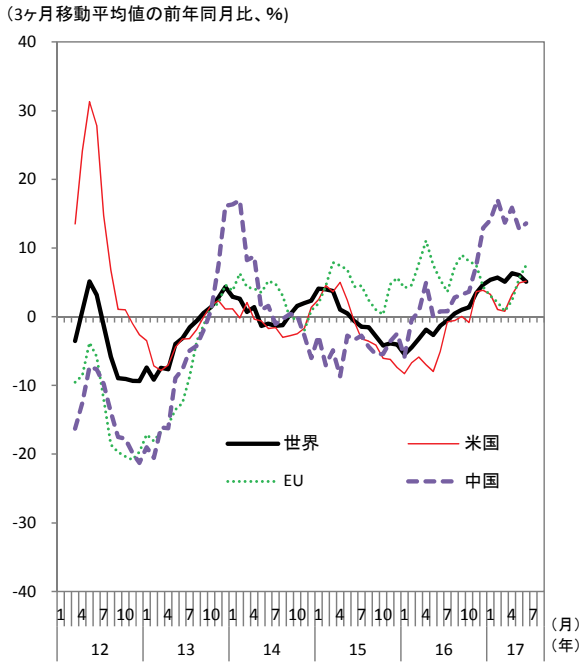
（１）輸出入額の推移



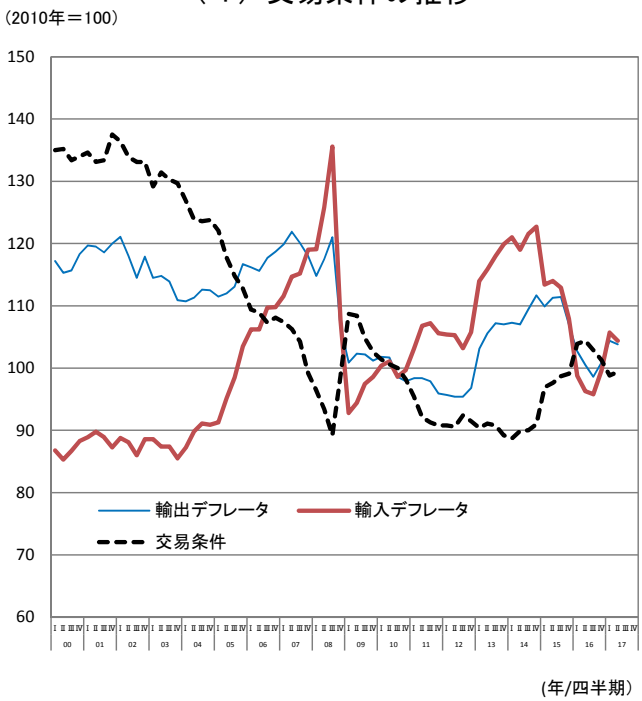
（２）経常収支、貿易収支の推移



（３）輸出数量の動向（地域別）



（４）交易条件の推移



資料出所：（１）～（３）財務省「国際収支統計」、「貿易統計」、日本銀行データベースより作成。
（４）内閣府「国民経済計算」より作成。交易条件＝輸出デフレータ/輸入デフレータ×100で算出した。

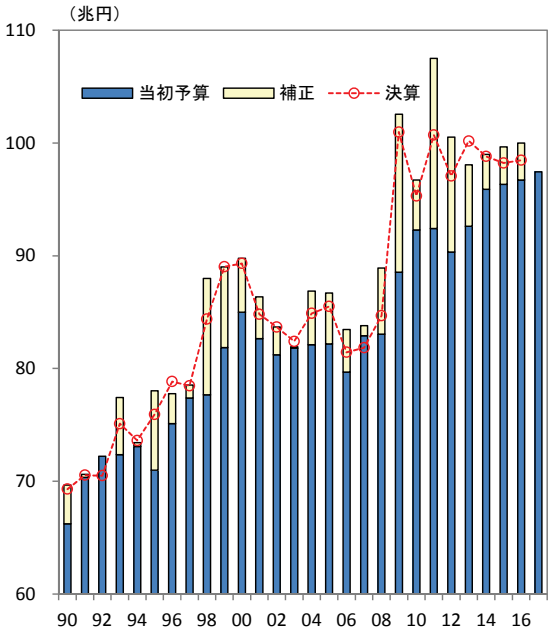
2017年度に増加に転じた公共事業

公共事業については、2016年8月に策定された「未来への投資を実現する経済対策」の効果もあり、2015年後半から前年同期比マイナスだった出来高も2017年４～６月期にはプラスに転じた。ま

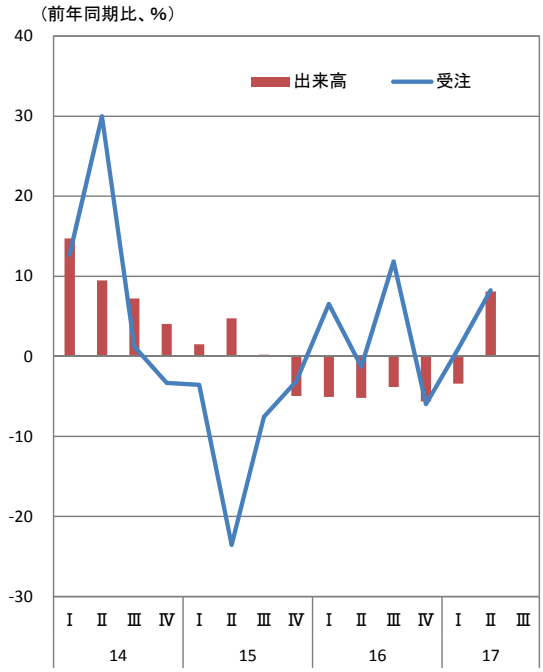
た、足下、受注が増加傾向にあることから、2017年内は出来高の増加が見込まれる（**図表Ⅰ－１－３（２）**）。

図表Ⅰ－１－３　国の予算・決算額の推移と公共工事の執行状況

（１）国の予算・決算額の推移



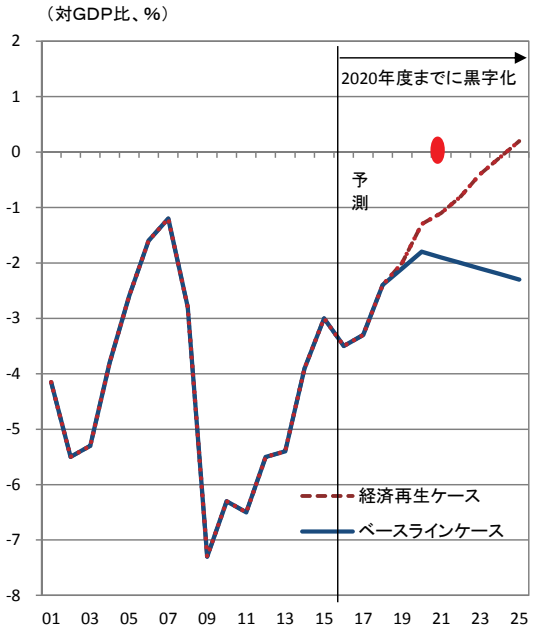
（２）公共工事の執行状況



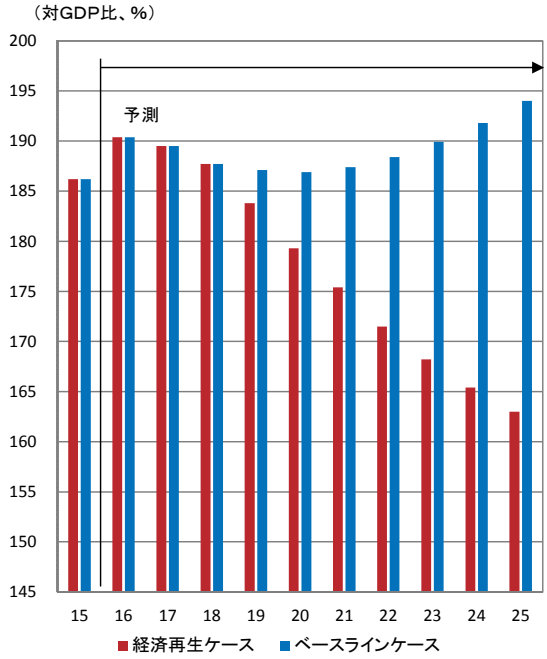
資料出所：（１）財務省ＨＰ、（２）国土交通省「建設受注動態統計」、「建設総合統計」より作成。

図表Ⅰ－１－４　国・地方の基礎的財政収支と公債等残高

（１）国・地方の基礎的財政収支



（２）公債等残高



（注）復旧・復興対策の経費及び財源の金額を除いたベース。
資料出所：内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2017年７月）より作成。

財政リスクと財政健全化

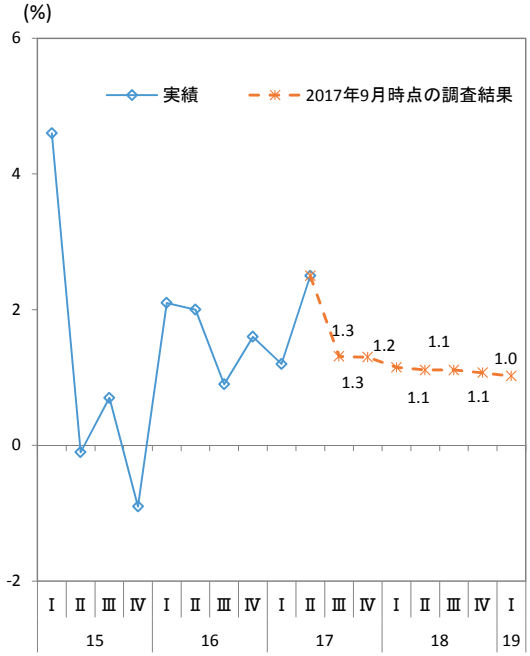
国の財政支出（一般会計・当初予算ベース）は、社会保障関係費が年々増加している一方、その他の政策的な経費の割合は縮小傾向にある[1]（**図表Ⅰ－１－３（１）**）。政府の『経済財政運営と改革の基本方針2017』では、「改革に当たっては、「経済・財政再生計画」で掲げた「財政健全化目標」の重要性に変わりはなく、基礎的財政収支（ＰＢ）を2020年度（平成32年度）までに黒字化し、同時に債務残高対ＧＤＰ比の安定的な引下げを目指す」としているが、内閣府試算をみても国・地方の基礎的財政収支の健全化は決して容易な道のりではない（**図表Ⅰ－１－４**）。

今後の景気動向（民間予測）

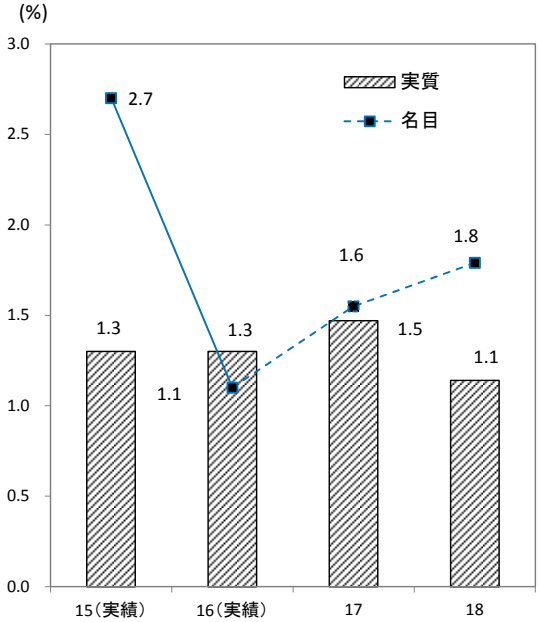
民間エコノミストによる平均的な予測では、2017年度後半は年率１％前半の伸びが続き、2017年度、2018年度ともに前年度比１％前半の成長を見込んでいる（**図表Ⅰ－１－５**）。これは、１％程度と想定される潜在成長率[2]をやや上回るスピードで成長する姿を想定していることになる。この潜在成長率をいかに引き上げていけるかが中期的な課題である。

図表Ⅰ－１－５　民間エコノミストの予測（ＧＤＰ成長率、９月時点）

（１）四半期実質成長率（年率）



（２）年度



資料出所：日本経済センター「ＥＳＰフォーキャスト調査」より作成。

[1] 当初予算ベースでみると、社会保障関係費が2000年度16.8兆円から2017年度32.5兆円に増加する一方、公共事業・教育・防衛など他の経費は2000年度31.3兆円から2017年度25.9兆円へと減少した。
[2] 内閣府の試算では直近の潜在成長率を1.0%としている。

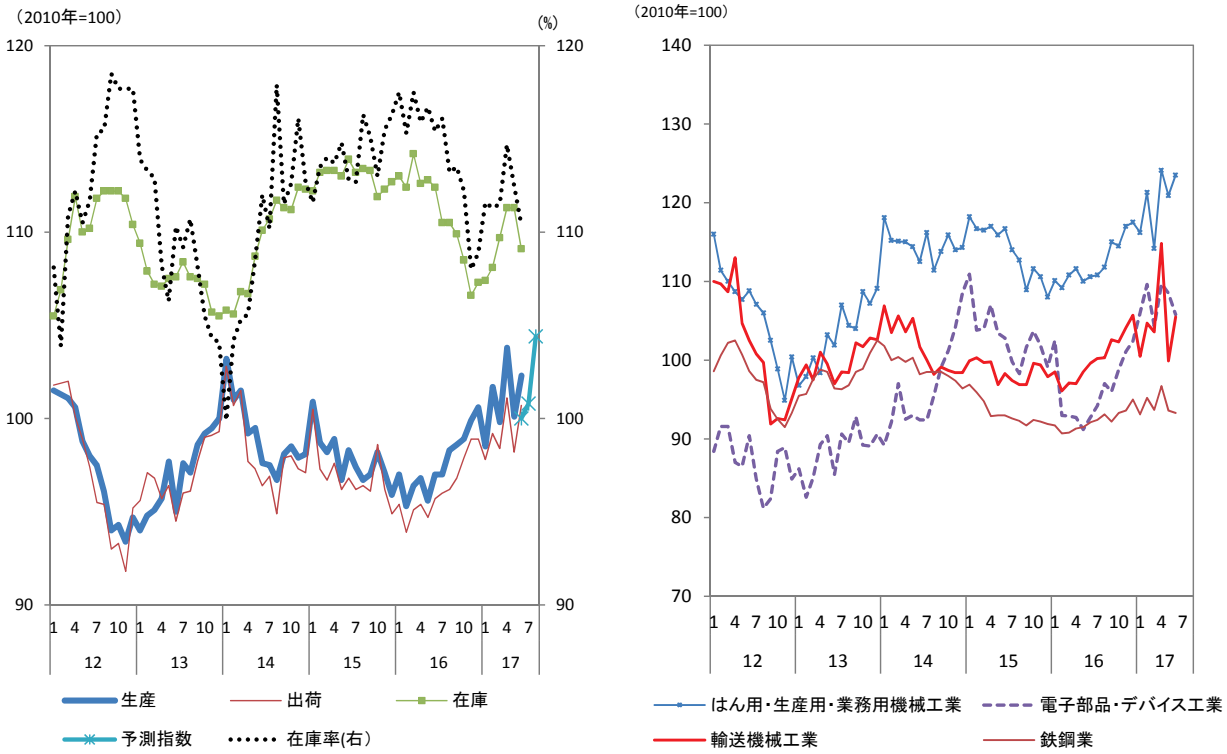
第２節　好調な企業収益

生産は増加基調

鉱工業生産については、2016年後半からの輸出増加を受けて、生産が増加基調にある（**図表Ⅰ－１－６**）。品目別では、はん用・生産用・業務用機械、電子部品・デバイスがアジア向け輸出に牽引されて生産が回復しており、輸送機械も好調である。

図表Ⅰ－１－６　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。６月は速報。７月、８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。

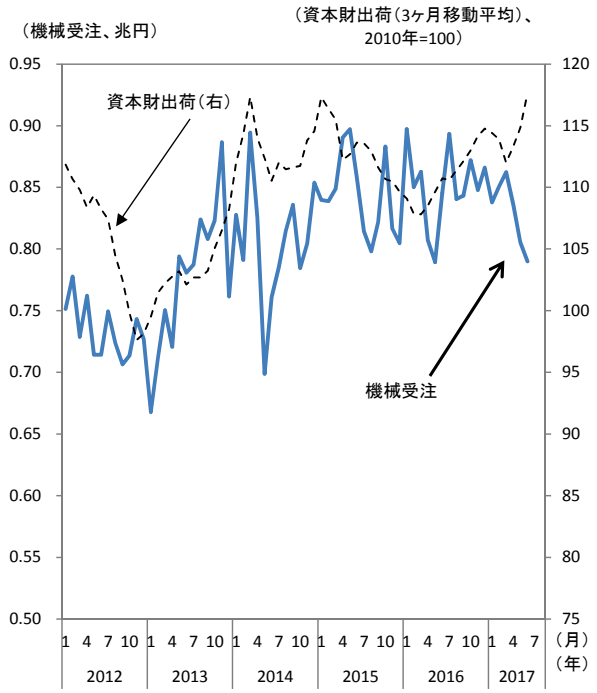
緩やかな伸びにとどまる設備投資

設備投資の先行指標である機械受注は、2013年１月を底に大きく振れながらも緩やかに回復しているが、足下では足踏みもみられる。（**図表Ⅰ－１－７（１）**）。2013年以降の設備投資の緩やかな回復は、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反映したものであるが（**図表Ⅰ－１－７（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。

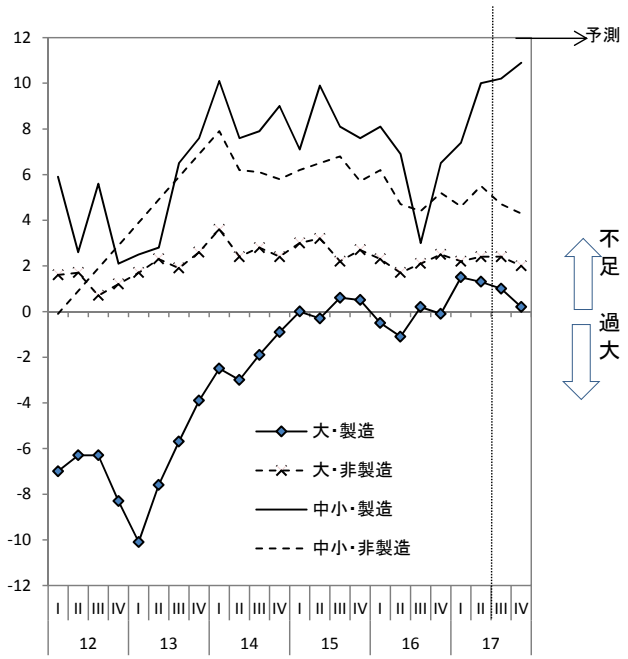
設備投資の動きは、経済に対する中長期的な判断に左右される。企業経営者が考える今後３年間、５年間の日本の実質経済成長率は2014年度までの１％台半ばから2015年度以降は１％程度にまで低下しており、経営者は経済の先行きに対して慎重な姿勢を崩していない（**図表Ⅰ－１－７（３）**）。

図表Ⅰ－１－７　企業の設備投資動向、投資判断

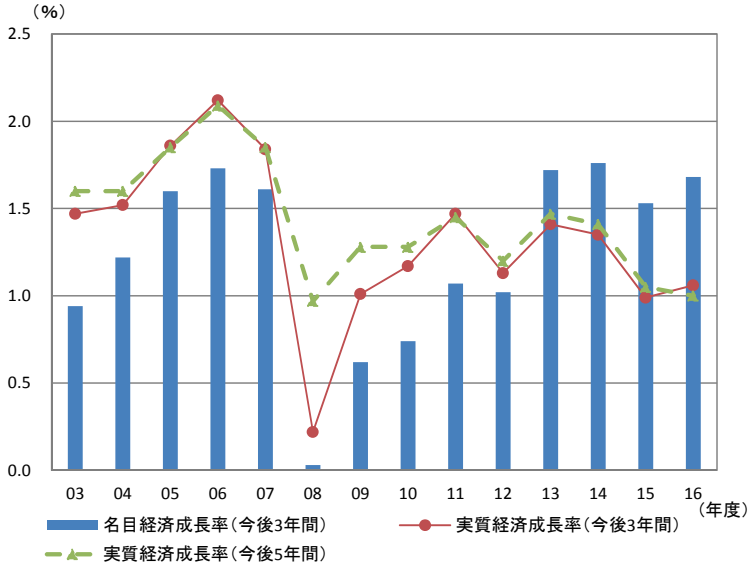
（１）機械受注の動向



（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。

経常利益ほど設備投資が増加せず

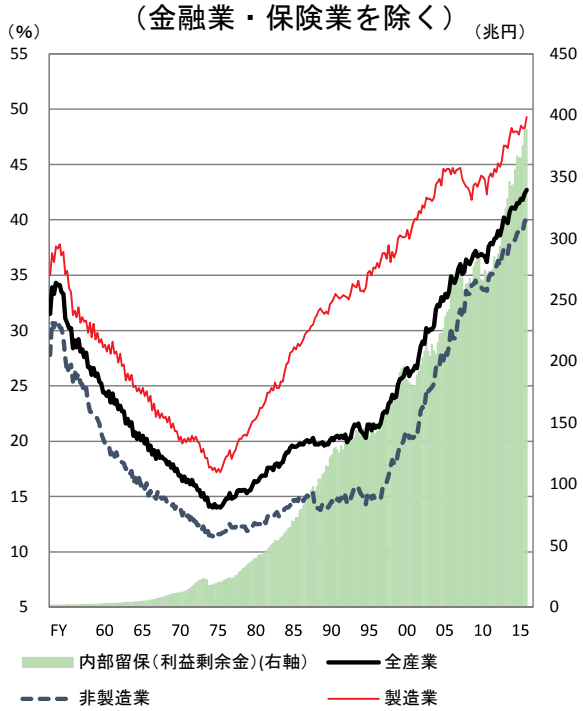
景気回復期における経常利益と設備投資の推移をみると、2000年代前半には両者の相関がみられたが、今回の景気回復局面では、2000年代前半ほど相関がみられない（**図表Ⅰ－１－８（１）**）。企業における利益処分のスタンスを尋ねると、「設備投資」は増加傾向にあるものの、イノベーションを促す「新製（商）品・新技術等の研究・開発」はリーマンショック前の水準には及ばず依然として慎重である（**図表Ⅰ－１－９**）。また、財務省「法人企業統計」でみた内部留保（利益剰余

金）は安定的に増加傾向にあり、自己資本比率は製造業、非製造業ともにかつてなく高い水準に達している（**図表Ⅰ－１－８（２)**)。

図表Ⅰ－１－８　設備投資と自己資本比率の推移

（１）経常利益と設備投資

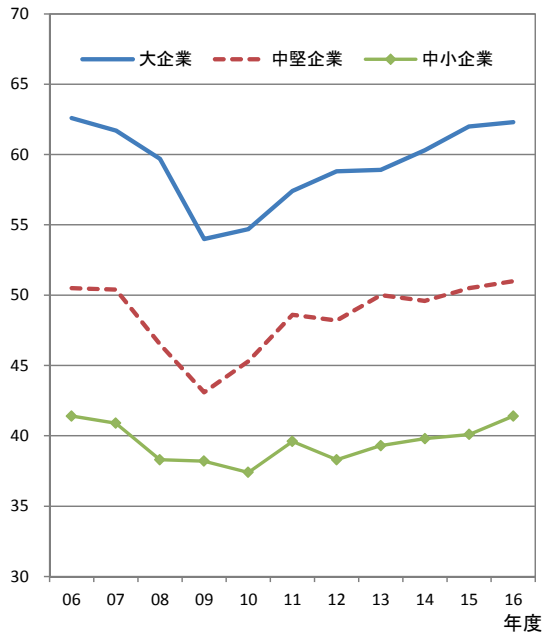
（２）自己資本比率と内部留保の推移（金融業・保険業を除く）



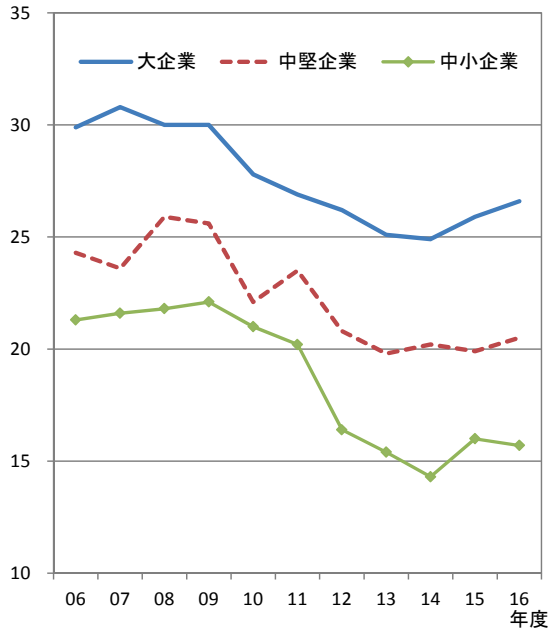
(注) １．除く金融・保険業。設備投資はソフトウェアを除く設備投資。
　　２．自己資本比率＝（純資産―新株予約権）÷総資本。
資料出所：財務省「法人企業統計季報」「法人企業統計調査（年報)」より作成。

図表Ⅰ－１－９　企業による利益処分のスタンス

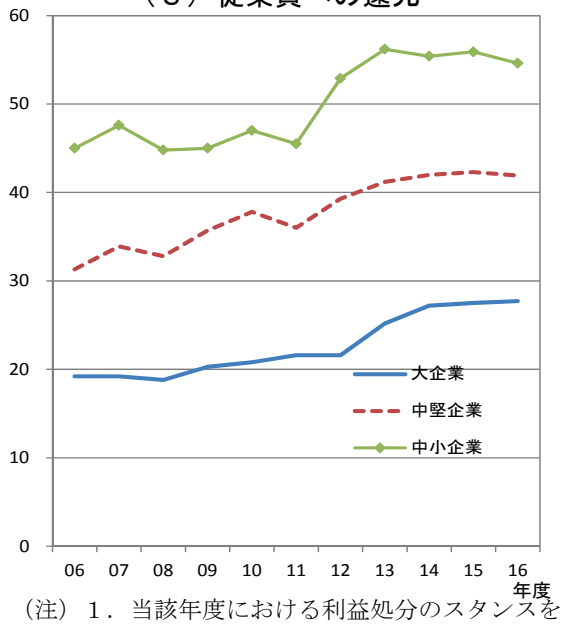
（１）設備投資



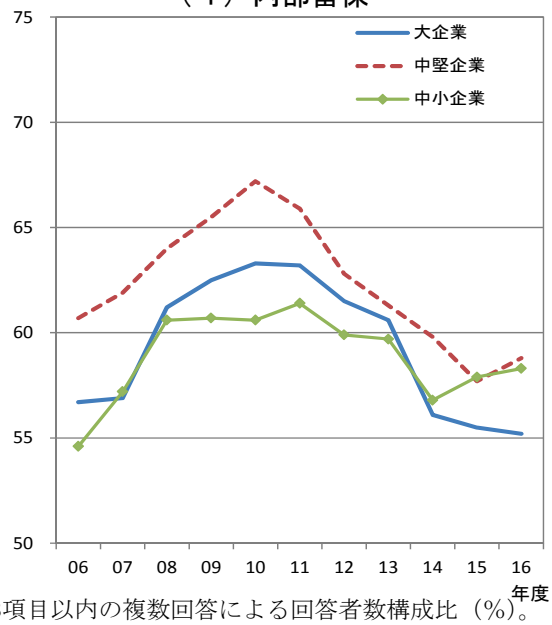
（２）新製(商)品・新技術等の研究・開発



（３）従業員への還元



（４）内部留保

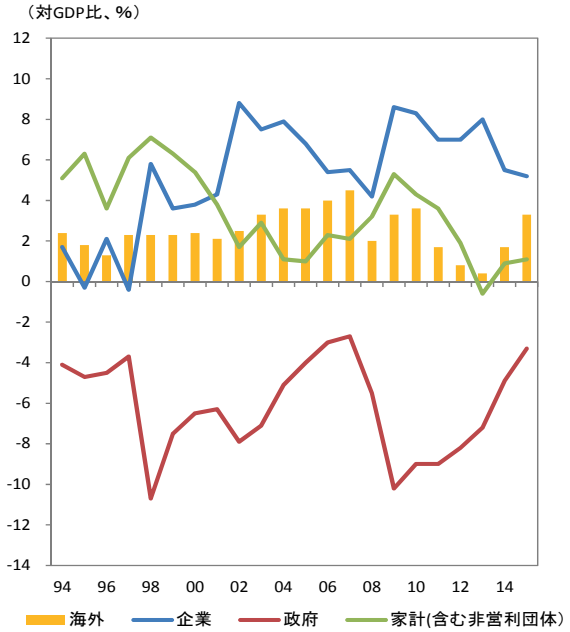


（注）１．当該年度における利益処分のスタンスを10項目中3項目以内の複数回答による回答者数構成比（%）。
２．回答者数12,765社（2017年１―３月期）
資料出所：財務省・内閣府「法人企業景気予測調査」より作成。

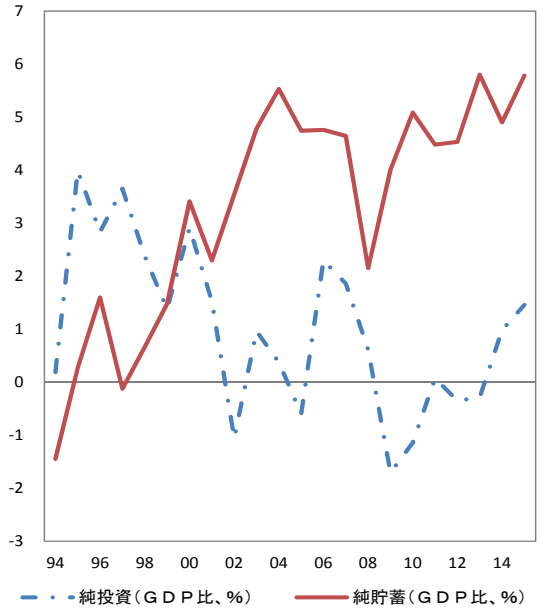
これまで、企業は設備投資に対し、キャッシュフローの範囲内に抑える慎重な姿勢をとってきた。この結果、貯蓄投資バランスでは1990年代後半から貯蓄主体となっている（**図表Ｉ－１－10**）。この状況が10年以上続いた結果、金融収支が支払い超から受取超へと変化して経常利益を下支えしており、企業経営上も重要な位置を占めるようになっている。企業がマクロ的には資金の運用主体になったことが、安定的な内部留保の増加や自己資本比率上昇の一つの重要な要因である。

図表Ｉ－１－10　部門別貯蓄投資バランス（対名目ＧＤＰ比、%）

（１）各部門別推移



（２）非金融法人企業の純貯蓄と純投資



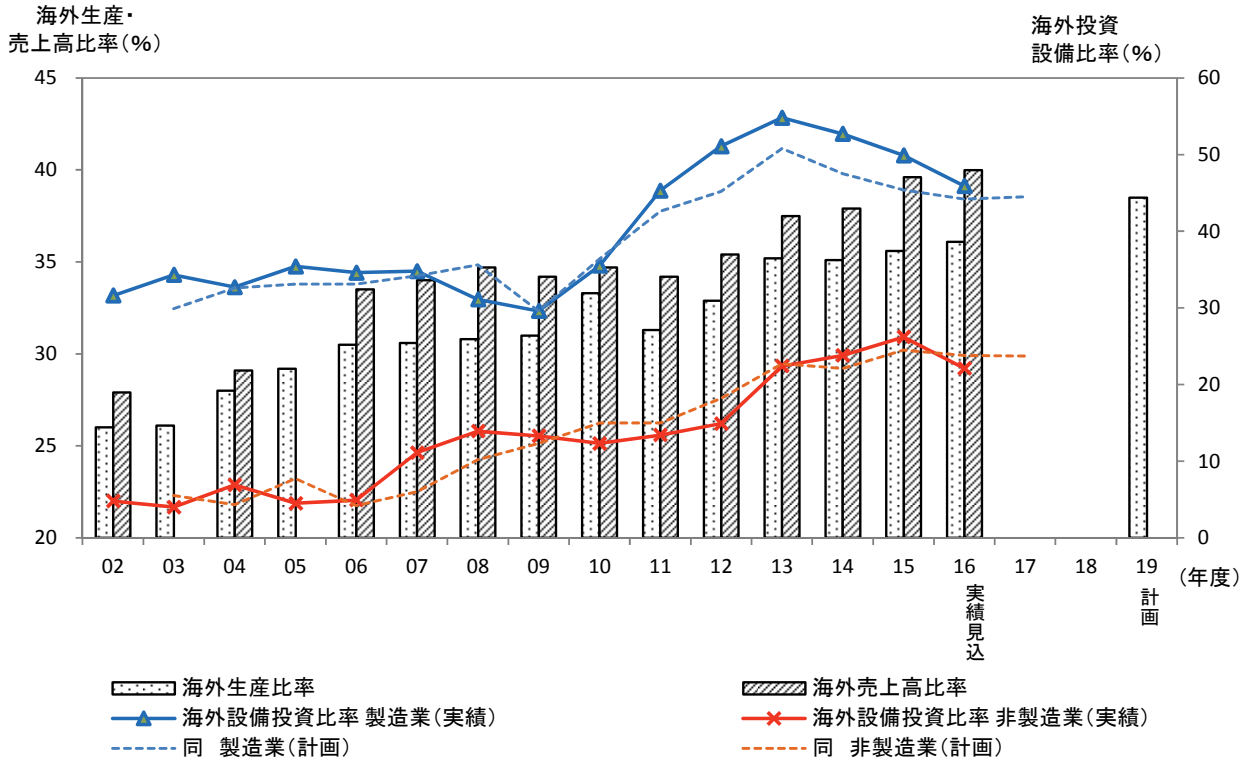
（注）貯蓄と投資は、固定資本減耗を含まない「純」ベース。
資料出所：内閣府「国民経済計算」より作成。

設備投資の国内回帰は限定的

企業アンケートによる回答では、企業は2019年度には海外生産比率を４割まで高めていく計画である。他方、海外の設備投資比率については、2009年度以降に海外比率を大きく高めた製造業において2013年度をピークに低下傾向がみられたが2017年度計画ではほぼ横ばいの見込みである（**図表Ⅰ－１－11**）。

海外進出した企業に対するアンケート調査（日本政策投資銀行「企業行動に関する意識調査」（2017年））によれば、製造業の向こう３年間程度の海外の生産能力の見通しでは、６割が増加、４割が維持との回答であり、現地・近隣国での需要増を見越した海外での中期的な投資意欲は依然として強い。

図表Ⅰ－１－11　海外生産比率と海外設備投資計画



（注）海外設備投資比率＝連結海外設備投資/（単体国内設備投資＋連結海外投資）。
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「全国設備計画調査」より作成。

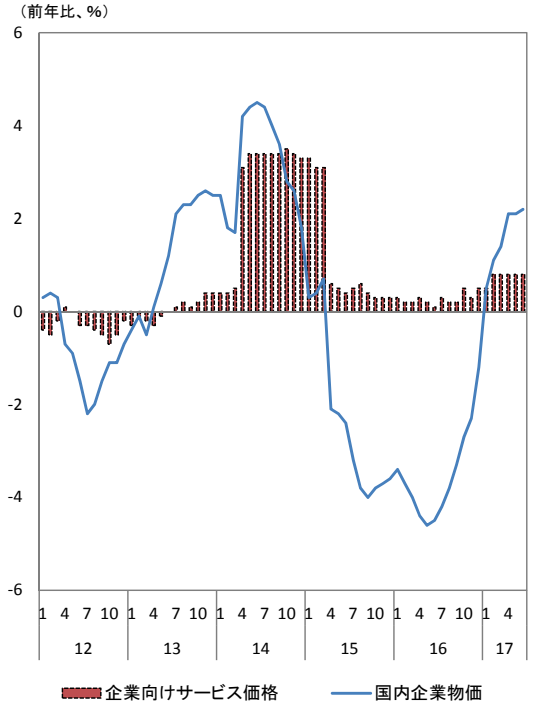
企業の中長期的な価格見通しは下げ止まり

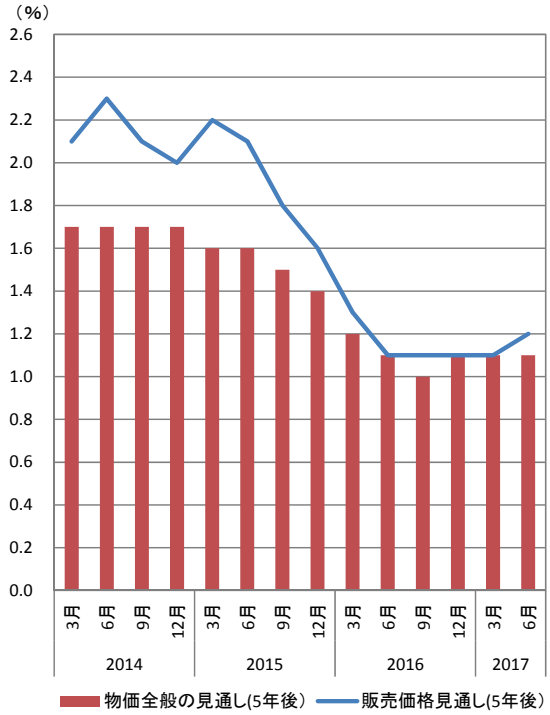
国内企業物価は2016年中には円高と原油安によって前年同月比マイナス３～４％台の下落となったが、足下では輸入物価の上昇等を受けて上昇傾向にある（**図表Ⅰ－１－12（１）**）。企業向けサービス価格については、ゼロ％台後半で緩やかに上昇している。これは、円安によるコスト増や人手不足などを反映していると考えられる。

このような輸入物価の上昇や人手不足といったコスト上昇を受けて、企業の販売価格の中長期的な見通しは下げ止まり、緩やかに上昇する兆しもみられる（**図表Ⅰ－１－12（２）**）。

図表Ⅰ－１－12　企業物価関連指標の推移

（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」、「日銀短観」より作成。

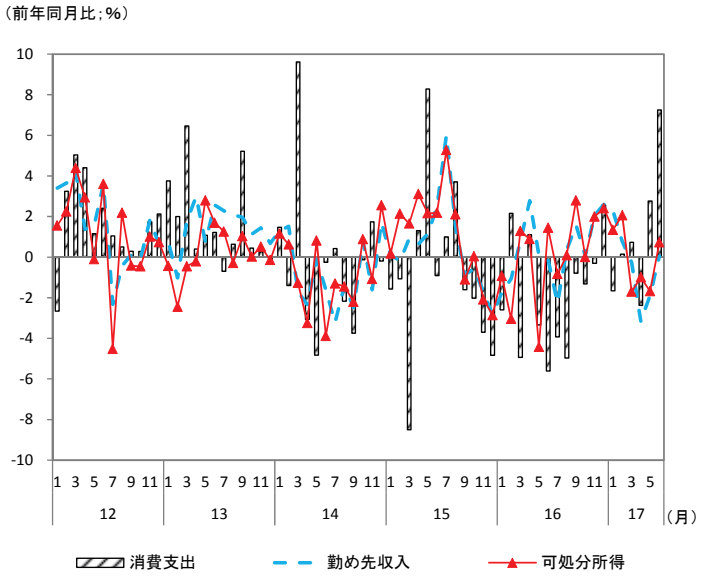
第３節　家計消費の伸び悩み

伸び悩む家計収支

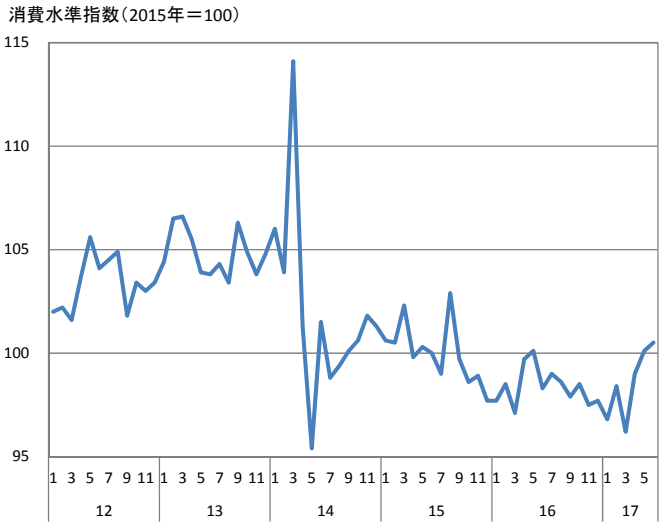
家計の可処分所得と消費支出は伸び悩んでおり、総務省「家計調査」の消費水準指数は2016年も低下した後、足下、ようやく2015年平均の水準まで回復した（**図表Ⅰ－１－13**）。消費は、所得の伸びと消費性向の変化で決定される。長期的にみて、2016年の実質可処分所得の伸びは低い水準である。また、足下では消費の伸びが可処分所得の伸びを上回り消費性向が上昇しているものの、2016年の年齢階級別の平均消費性向（前年差）は総じて低下した。

図表Ⅰ－１－13　家計の収入及び消費の動向

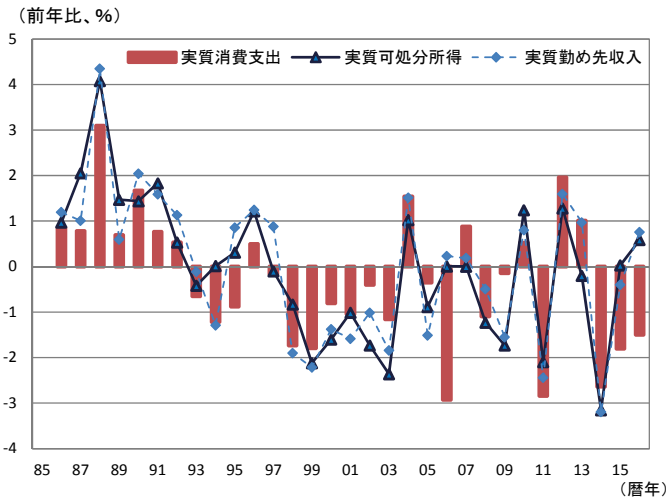
（１）収入支出動向（２人以上勤労者世帯）



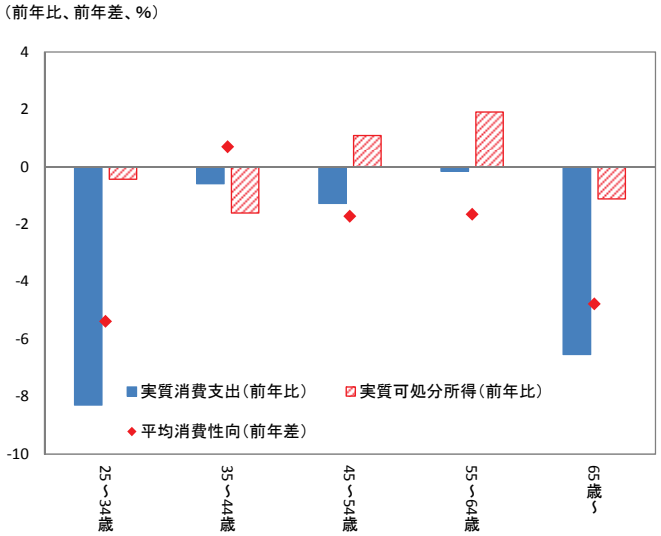
（２）消費水準指数（２人以上世帯）



（３）長期的な推移
（農林漁家世帯除く２人以上勤労者世帯）



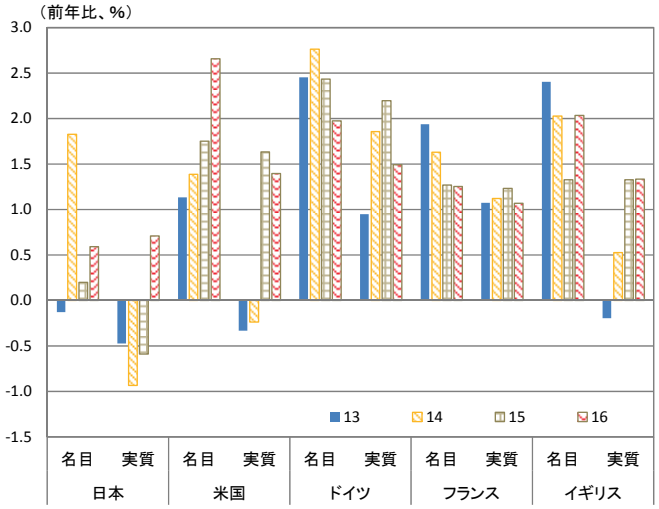
（４）年齢階級別消費動向
（２人以上勤労者世帯）（2016年）



（注）（３）、（４）は消費者物価指数総合で実質化。
資料出所：総務省「家計調査」より作成。

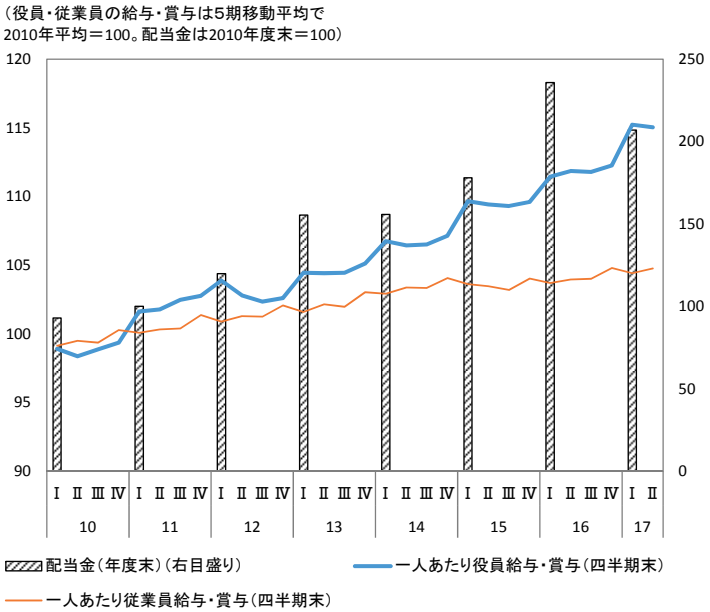
日本の時間当たり賃金（製造業）を欧米主要国と比較すると、米独仏英では実質賃金の伸びが確保されている。また、名目賃金では、2015年のドイツでは消費者物価上昇率が前年比0.2%増の低い伸び率にもかかわらず名目賃金は前年比2.4%増だった。これは、景気回復局面にありながら名目賃金の伸びが他国に比べ低く、実質賃金では2015年までマイナスだった日本とは対象的である（**図表Ⅰ－１－14**）。このような名目賃金の伸び悩みが続いた結果、日本では大企業の役員と従業員における給与・賞与格差が拡大傾向にある（**図表Ⅰ－１－15**）。

図表Ⅰ－１－14　時間当たり賃金の国際比較



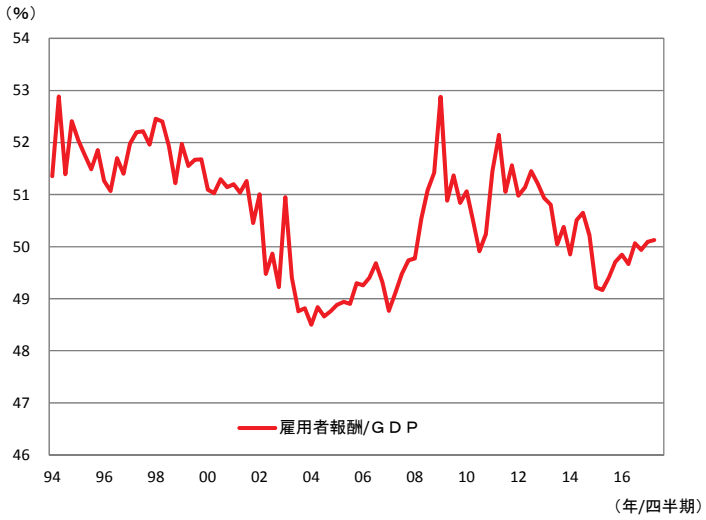
（注）１．各国の時間当たり賃金は製造業が対象。
２．消費者物価指数総合で実質化した。
資料出所：OECD.Statより作成。

図表Ⅰ－１－15　大企業役員・従業員の給与賞与



資料出所：財務省「法人企業統計季報」「法人企業統計年報」より作成。

図表Ⅰ－１－16　労働分配率の推移



資料出所：内閣府「国民経済計算」より作成。

このような賃金の伸び悩みが続いた結果、労働分配率（雇用者報酬のＧＤＰに占めるシェア）は長期的にみて低い水準で推移している（**図表Ｉ－１－16**）。これらのデータは、経済全体でみた場合には経済の好循環が起こらず望ましくない結果にとどまっている可能性を示唆するものである。

年齢階級別の消費支出は全般的に低下

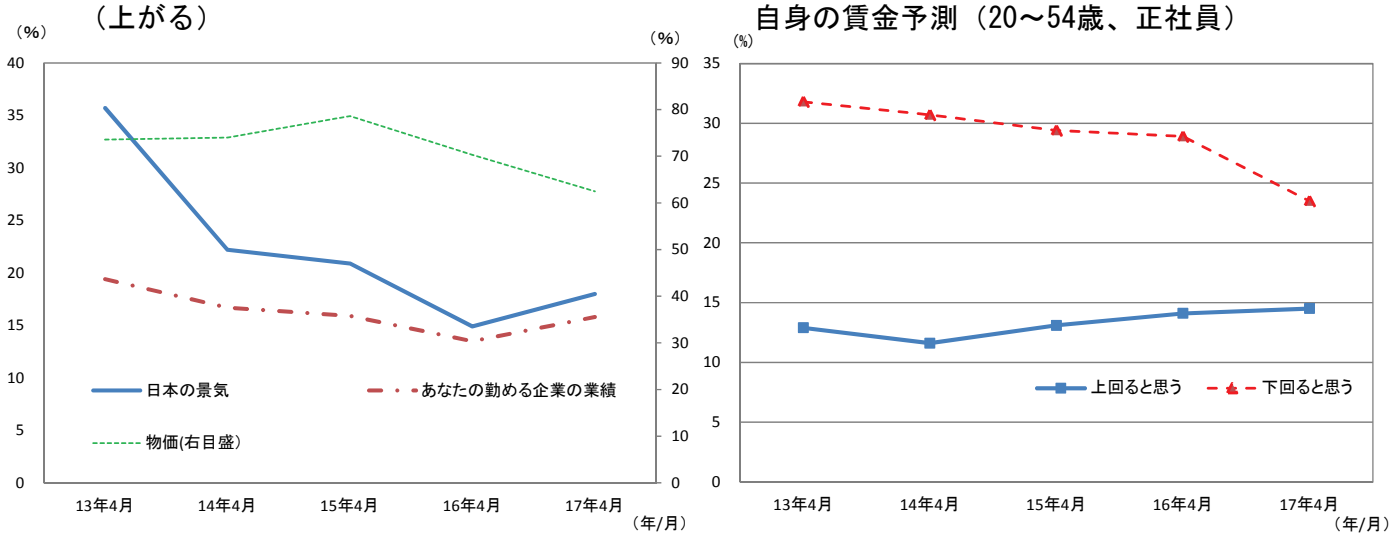
年齢階級別の消費動向をみると、全般的に消費支出は低下しており、とりわけ若年層（25～34歳）の消費支出の低下が目立つ（**図表Ｉ－１－13（４）**）。また、年齢階級別の平均消費性向では、所得が前年比プラスの中高年層においても前年差で低下しており、財布の紐が引き締まっている。これは、可処分所得が増えた家計層でも将来不安から消費を抑制したためと考えられえる。

平均消費性向が低下し、財布の紐が引き締まった背景として、二つの将来不安が考えられる。

第一には、経済に対する不安である。2013年時点と比べた勤労者の中期見通しについて、３年後に景気・自社業績・物価が良くなる（上がる）と予測する者の割合は低下した（**図表Ｉ－１－17（１）**）。また、５年後の自身の賃金予測について、５年先輩の現在の賃金を下回ると回答したものは低下しているものの、上回ると回答したものの割合は横ばいが続いている（**図表Ｉ－１－17（２）**）。

図表Ｉ－１－17　勤労者の中期的見通し

（１）３年後の景気・企業業績・物価が良くなる（上がる）　**（２）５年先輩の現在の賃金と比較した５年後の自身の賃金予測（20～54歳、正社員）**

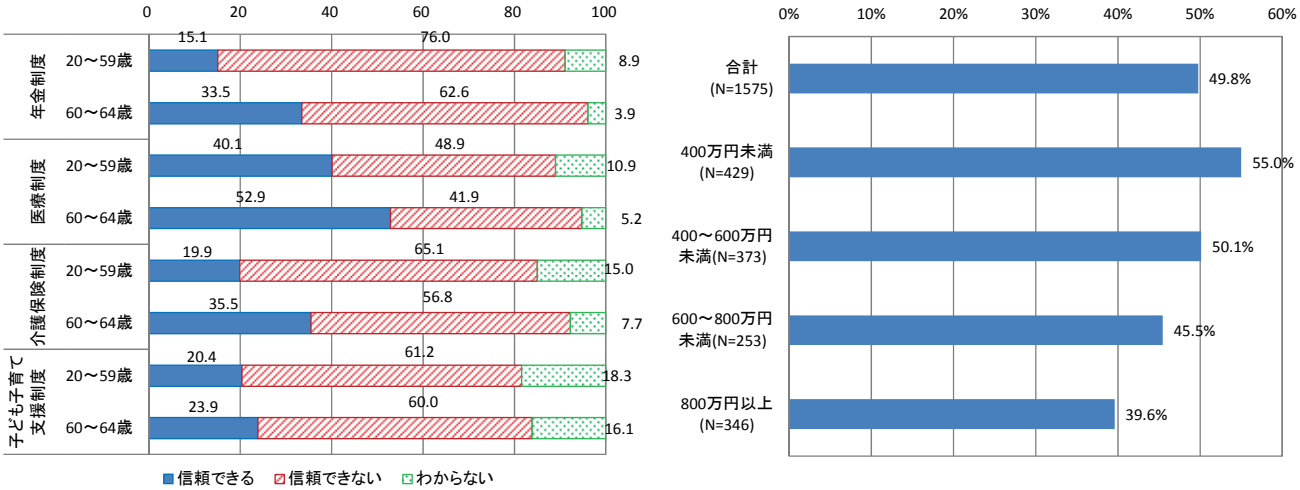


（注）選択肢「かなり良くなる（上がる・上回る）」、「やや良くなる（上がる・上回る）」、「変わらない」、「やや悪くなる（下がる・下回る）」、「かなり悪くなる（下がる・下回る）」のうち、「（かなり＋やや）良くなる（上がる・上回る）」、「（かなり＋やや）下回る」と回答した者の割合。
資料出所：連合総研「勤労者短観」より作成。

第二には、社会保障制度に対する不信である。年金制度をはじめ、各社会保障制度に対して信頼できない人が多数である（**図表Ｉ－１－18（１）**）。さらに、信頼できる社会保障制度がまったくない者の割合は約半数を占め、世帯年収が低い層ほどその割合が高い（**図表Ｉ－１－18（２）**）。

図表Ⅰ－１－18　各社会保障制度への信頼度

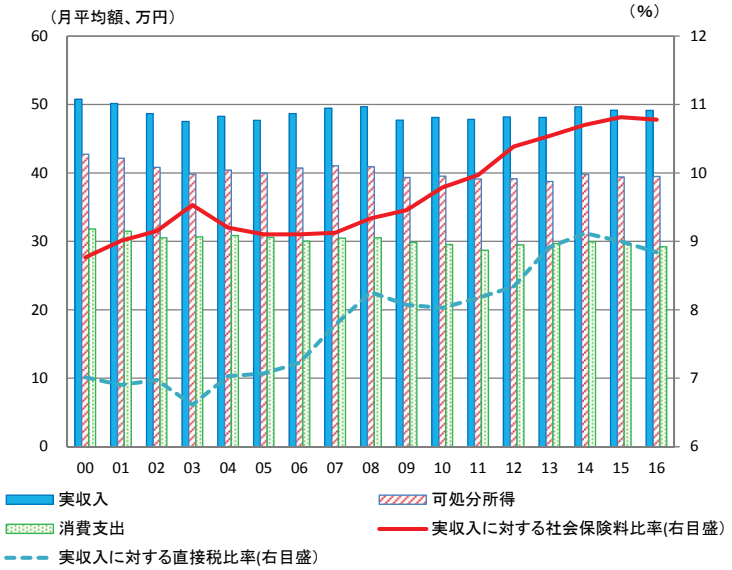
（１）４社会保障制度別の信頼度　　（２）＜信頼できる＞社会保障制度がまったくない人の割合



（注）１．（１）信頼できる＝信頼できる＋ある程度信頼できる、信頼できない＝あまり信頼できない＋信頼できない
　　２．（２）は(1)で４社会保障制度とも信頼できないと回答した人の割合。なお、「わからない」を除いて集計した。
資料出所：連合総研「第32回勤労者短観」（2016年10月）より作成。

このようななかで、実収入に対する社会保険料比率は2000年代に比べ上昇傾向にあり、可処分所得が増えない一因となっている（**図表Ⅰ－１－19**）。可処分所得の目減りを防ぐためには持続的な賃上げが必須である。

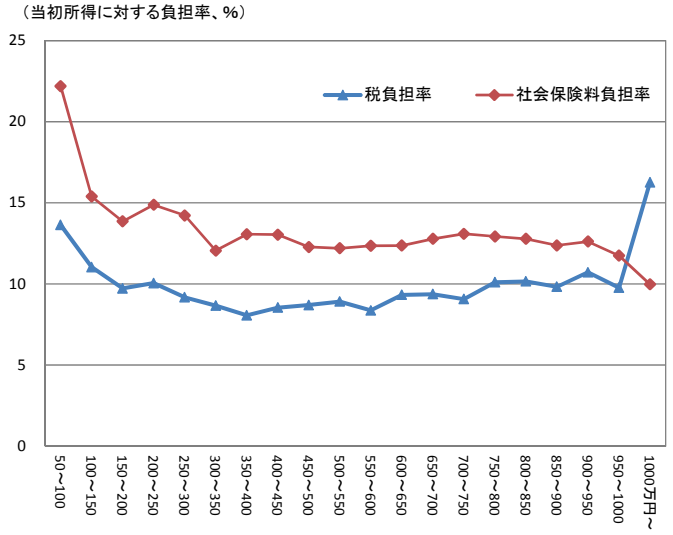
図表Ⅰ－１－19　実収入に対する直接税・社会保険料比率（世帯主が60歳未満で有業者１人世帯）



（注）勤労者世帯の非消費支出（直接税・社会保険料など）には、世帯主だけでなく配偶者や他の世帯員の支出額も含まれており、また、60歳以上の世帯には定年後の再雇用や年金を受給しながら働いている世帯等が含まれている。このため、家計調査（家計収支編）（2016年平均速報結果）では、世帯主による収入と非消費支出の関係をみるため、世帯主が60歳未満で世帯主のみ有業者のデータを特別集計し公表している。
資料出所：総務省家計調査（家計収支編）より作成。

また、社会保険料には、いわゆる「逆進性」の問題がある（**図表Ⅰ－１－20**）。社会保険料は標準報酬等級に上限があるため、上限を超える高所得者ほど負担率が低くなる。他方、国民年金の保険料は定額制であり、国民健康保険の保険料も定額負担や負担上限があるため、被用者保険から除外されている零細・個人事業所（５人未満事業所等）の労働者やパート労働者等の低所得者ほど保険料の負担割合が高く、所得に対し逆進的になっている。そのため、「逆進性」是正と社会保険財政の観点からも、標準報酬等級や保険料負担の上限引上げや被用者保険から除外されている雇用労働者の適用拡大が必要である[3]。

図表Ⅰ－１－20　当初所得（等価所得）階級別の税・社会保障料負担率（2014年）



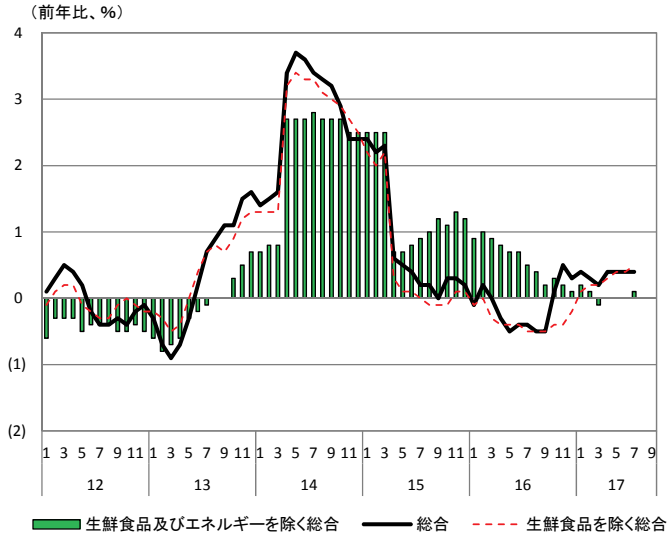
資料出所：厚生労働省「平成26年所得再分配調査」より作成。

円安と原油価格の上昇によりプラスに転じた消費者物価

消費者物価総合の上昇率は、円安と原油価格の上昇により、2017年以降、ゼロ％台前半とプラスに転じた。「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」はほぼ横ばいである（**図表Ⅰ－１－21**）。ＧＤＰギャップをみると、趨勢をみれば2009年度を底として2013年度まで改善し、その後再び拡大していたが、足下2016年10～12月期以降には供給過剰を脱している（**図表Ⅰ－１－22**）。

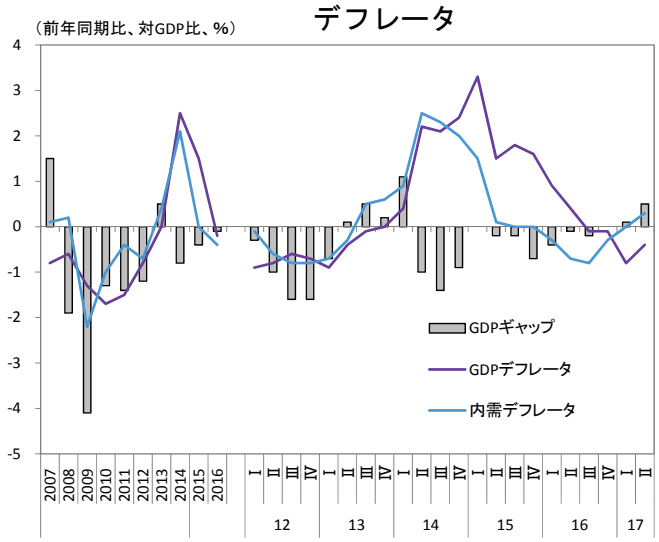
[3] 詳細は連合総研・2013～2014 年度経済情勢報告第Ⅱ部第３章を参照。

図表Ⅰ－１－21　消費者物価の動向



資料出所：総務省「消費者物価指数」より作成。

図表Ⅰ－1－22　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。

消費者物価の２％目標の達成時期[4]よりも重要なこと

日本銀行は、2013年４月からの量的・質的緩和、2016年２月からのマイナス金利の導入、2016年９月からの長短金利操作付き量的・質的金融緩和を実施してきたが、「物価安定の目標」である消費者物価の前年比上昇率２％には達しておらず、２％目標の達成時期を先送りし続けている。しかしながら、賃上げが実現しないまま消費者物価が上昇すれば実質所得が減少して家計消費は減退せざるを得ない。上述のとおり、日本の労働分配率は長期的にみて低い水準で推移し、賃金の伸びは諸外国に比べ際立って低く、大企業役員と従業員との報酬格差は拡大している。このようななかで、消費者物価２％目標の達成時期よりも重要なのは、賃上げにより実質賃金を引上げ、適正な分配により暮らしの底上げにつなげることである。

[4] 有識者のなかには、政府の予算制約式（歳入＝歳出）が成り立つように一般物価水準が決まるため政府が財政支出を増やして税で賄おうとしなければ物価水準の調整が起こるとの理論（クリストファー・シムズ・プリンストン大学教授の「物価水準の財政理論」）に基づき、２％目標の持続的な達成が視野に入るまでは増税を行わずに財政拡大政策を続けると宣言することを提唱する意見もある。

第２章　改善が続く雇用情勢と実質賃金の伸び悩み

第Ⅰ部　第２章のポイント

第１節　改善が続く雇用情勢

○雇用情勢は改善が続く。完全失業率が低下している主な要因は、就業者数の増加によるものとなっている。
○女性の労働力率は引き続き上昇傾向で推移。男性の労働力率はここ数年低下傾向で推移してきたが、2016年にわずかに上昇に転じたところ。
○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ており、新規学卒者の就職環境は回復傾向が続いている。

第２節　人手不足感の高まりとミスマッチ

○雇用失業率と欠員率の推移（ＵＶ曲線）をみると、引き続きミスマッチは大きい状況にある。一方、右下方へ移動していることから、労働力需給が逼迫していることがうかがえる。
○人手不足は製造業よりも非製造業で顕著。職業別有効求人倍率は、保安の職業、建設・採掘の職業などで高い一方で、事務的職業などでは低く、職業間の需給差が生じている。
○2016年の地域別の有効求人倍率は、すべての地域で１倍を超えた。また、正社員・パートタイム労働者は引き続き不足超過となっている。
○雇用形態別産業別の労働者の過不足状況をみると、正社員等では「運輸業、郵便業」「医療、福祉」や「サービス業」などで、パートタイム労働者では「宿泊、飲食サービス業」や「卸売業、小売業」などで、特に人手不足感が高まっている。

第３節　雇用形態に関わらず雇用者は増加

○正規雇用、非正規雇用ともに雇用者数は増加。非製造業では女性正規雇用者の増加が顕著になっている。
○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65歳以上層で特に大きく増加している。
○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、特に「医療、福祉」で高い。

第４節　雇用情勢改善下の実質賃金の伸び悩み

○パートタイム労働者の総実労働時間の減少とパート比率の高まりの影響を受けて、全労働者の総実労働時間も減少傾向で推移。
○パートタイム労働者等の時間当たり給与は増加しているが、全労働者の所定内給与の伸びは小さい。
○実質賃金は2016年後半から概ねゼロ近辺で推移。

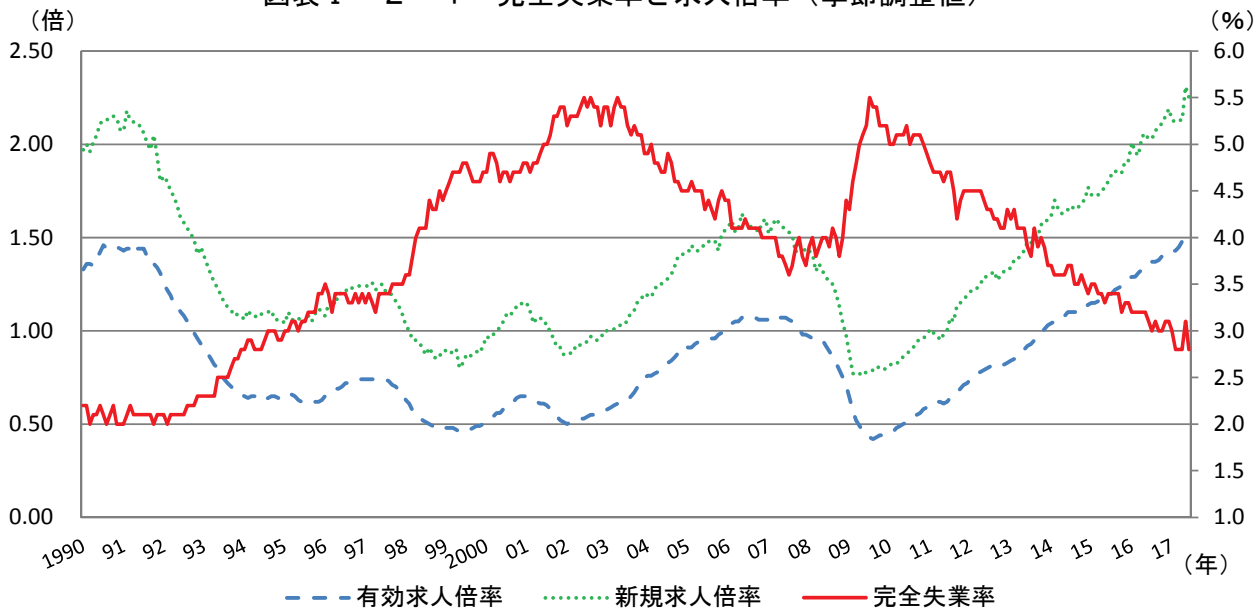
第１節　改善が続く雇用情勢

第１章でみたように、我が国経済は緩やかな回復が続いている。本章では、そうした状況下での雇用情勢についてみていくこととする。

雇用情勢は改善が続く

総務省「労働力調査」によると、完全失業率は2016年から2017年にかけて３％台前半から２％台後半へと、低下傾向で推移しており、足下では約23年前（1994年頃）の水準にまで低下している。また、厚生労働省「職業安定業務統計」によると、有効求人倍率は2013年11月から１倍を超え、その後も上昇を続け、直近の2017年６月には1.51倍と、バブル期を上回る高水準に達している。このように、2016年から2017年にかけての雇用情勢は改善を続けている（**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）

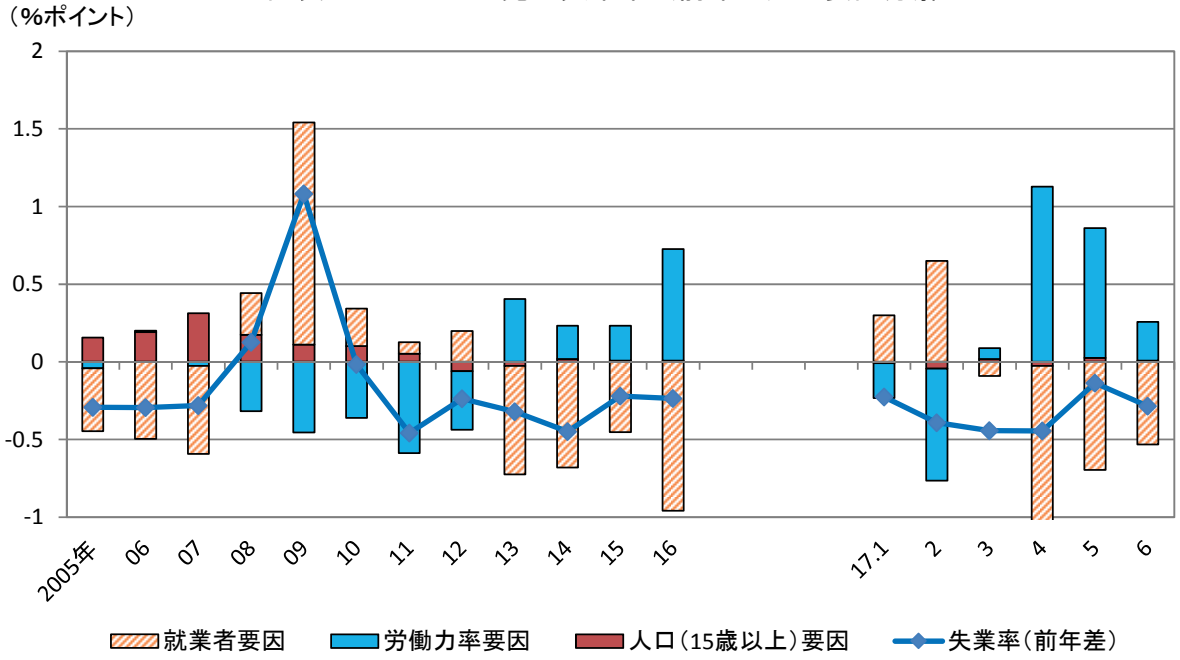


（注）１．有効求人倍率及び新規求人倍率は、新規学卒者を除きパートを含む。
２．完全失業率は右目盛り、有効求人倍率及び新規求人倍率は左目盛り。
資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

就業者数の増加により完全失業率は引き続き低下

2016年に完全失業率が対前年差で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てみると、その主な要因は就業者数の増加によるものとなっている（**図表Ⅰ－２－２**）。

図表Ⅰ－２－２　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

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

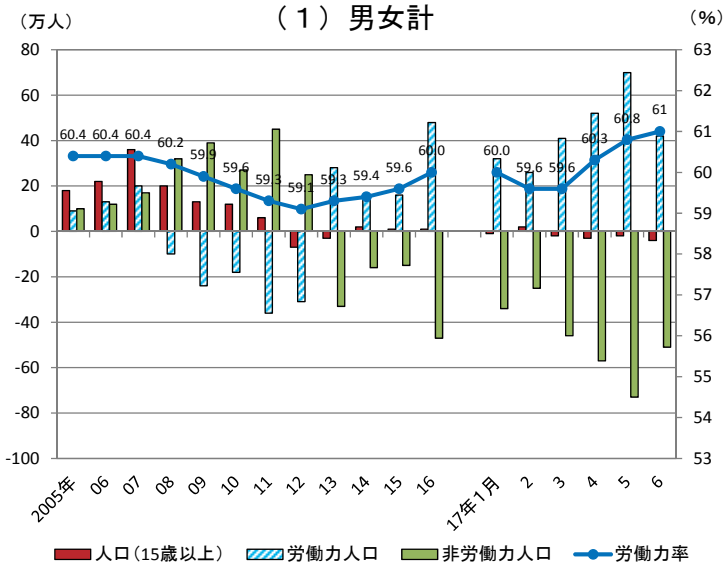
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

労働力率を男女別にみると、男性は2008年のリーマンショック以降、労働力人口の減少幅と非労働力人口の増加幅がそれぞれ縮小し、2016年には労働力人口は増加に、非労働力人口は減少に転じた。このため、男性の労働力率は2016年に微増に転じている。女性は景気の回復や保育所等の育児基盤や育児休業制度等の整備・充実などを反映して、2013年以降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続けている（**図表Ⅰ－２－３**）。

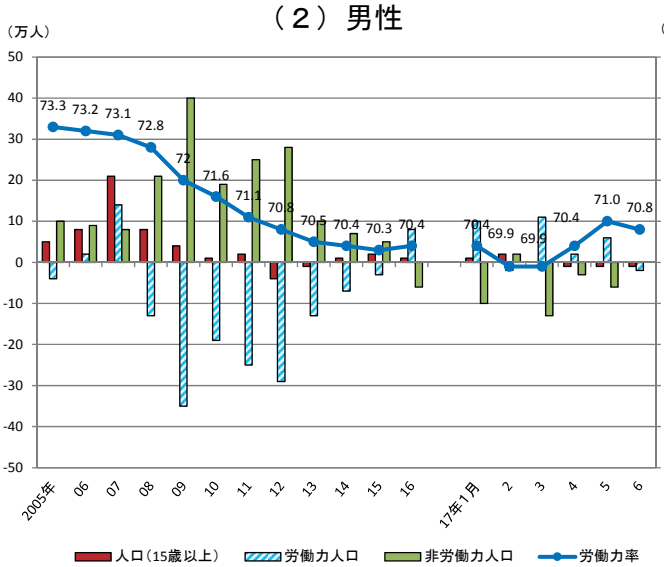
また、年齢別にみると、2016年は就業者数の増加による若年層（15～24歳）の労働力率の伸びが、2015年に比べて大きく上昇している。また、ここ数年大きく上昇を続けている高年齢層（55～64歳、65歳以上）の労働力率も引き続き堅調に推移するなど、2016年はすべての年齢層で労働力率が上昇している。男女別にみると、男性の15～24歳や女性の15～24歳・25～34歳といった若年層での伸びが目立っている（**図表Ⅰ－２－４**）。

図表Ⅰ－２－３　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）

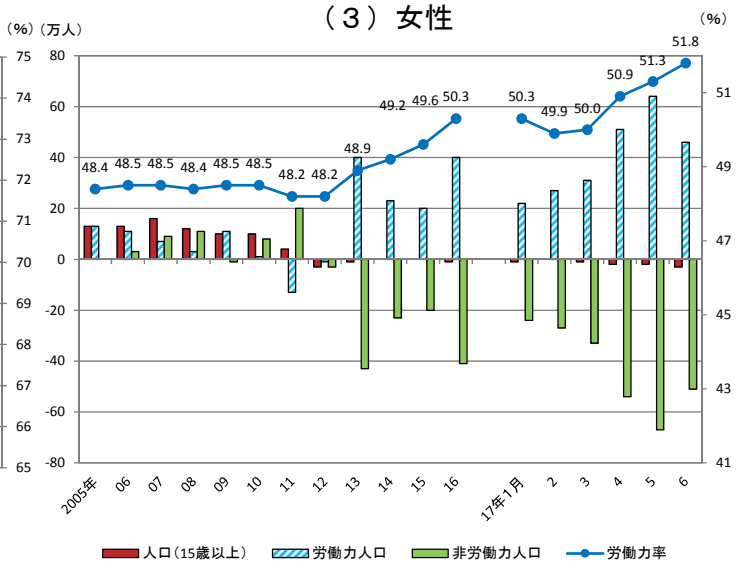
（１）男女計



（２）男性



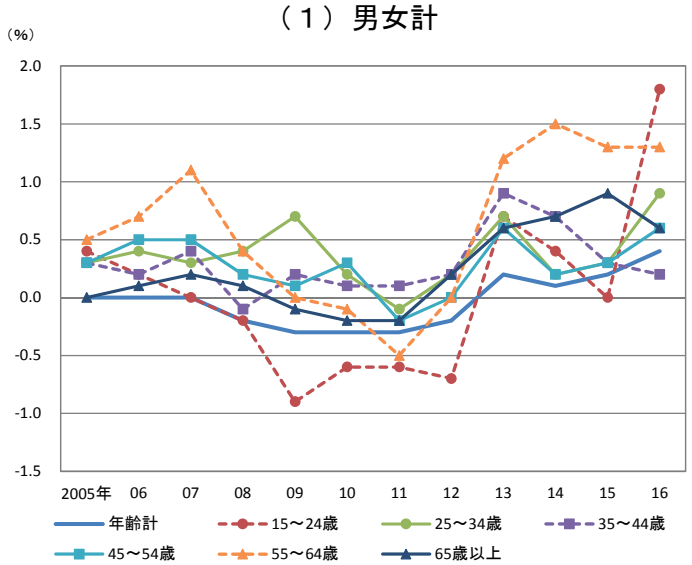
（３）女性



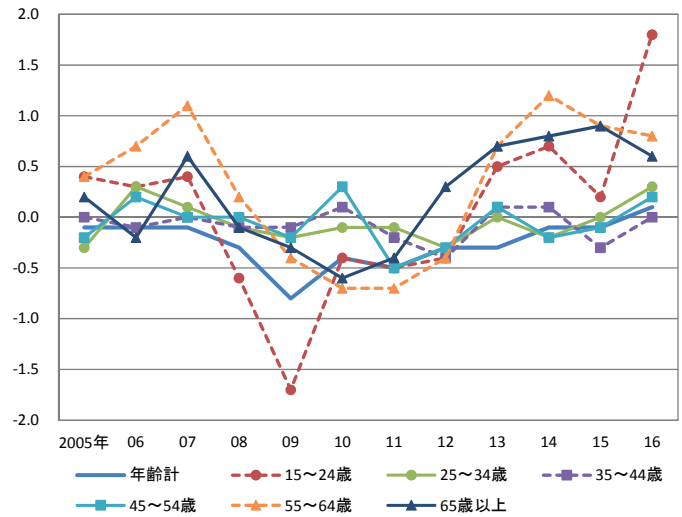
（注）労働力率は右目盛り、人口（15歳以上）、労働力人口、非労働力人口は左目盛りである。
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

図表Ⅰ－２－４　年齢別労働力率（前年差）の推移（男女計）

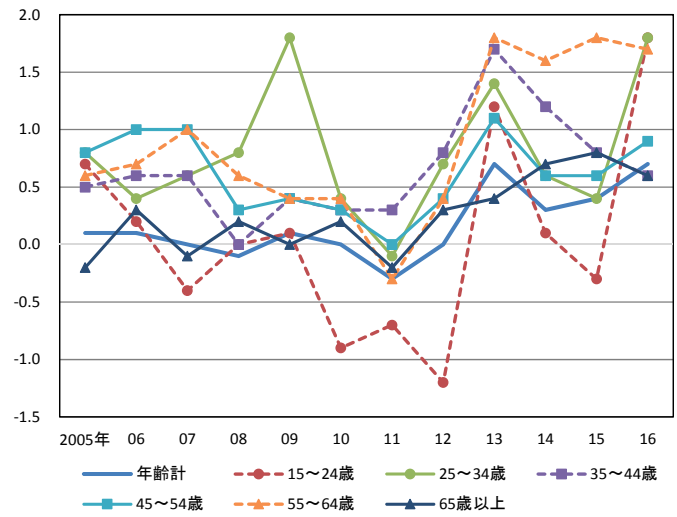
（１）男女計



（２）男性



（３）女性

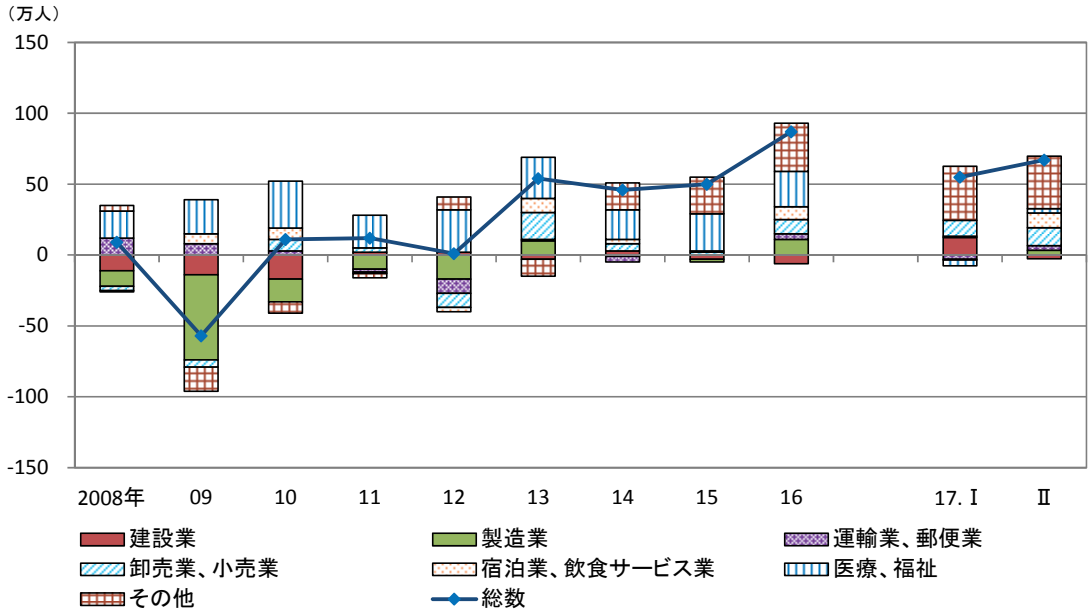


資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

医療、福祉の雇用者数は増加が続く

雇用者数の動きについて産業別にみると、「医療、福祉」の雇用者数が増加し続けており、2016年は対前年差で25万人増となっている。また、「製造業」で雇用者数が増加に転じた（2015年：▲２万人→2016年：＋11万人）ほか、「卸売業、小売業」（2015年：＋２万人→2016年：＋10万人）や「宿泊業、飲食サービス業」（2015年：＋１万人→2016年：＋９万人）などでも、雇用者数増加幅が拡大している（**図表Ⅰ－２－５**）。

図表Ⅰ－２－５　主な産業別雇用者数（前年差）の推移

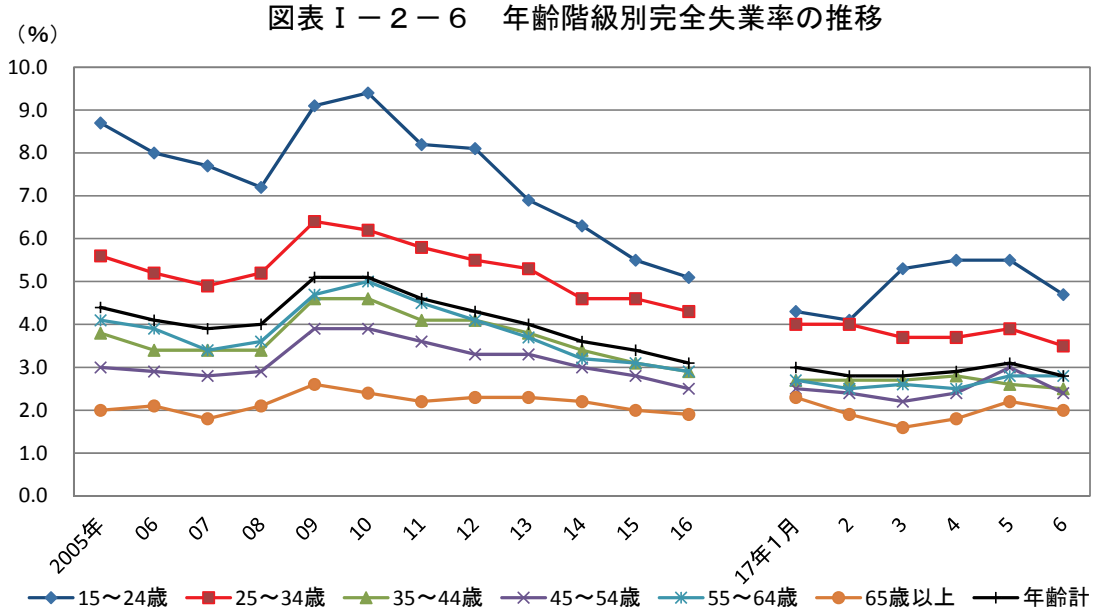


（注）産業大分類において、2013年の雇用者数の多い上位６産業などを掲載。
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

完全失業率は若年層を中心にどの年齢層でも低下傾向で推移

完全失業率の動きを年齢別にみると、15～24歳層においては、2010年に9.4%となった後、大きく低下し、2016年には5.1%まで低下している。また、他の年齢層においても、この間、完全失業率は低下傾向で推移している（**図表Ⅰ－２－６**）。

図表Ⅰ－２－６　年齢階級別完全失業率の推移

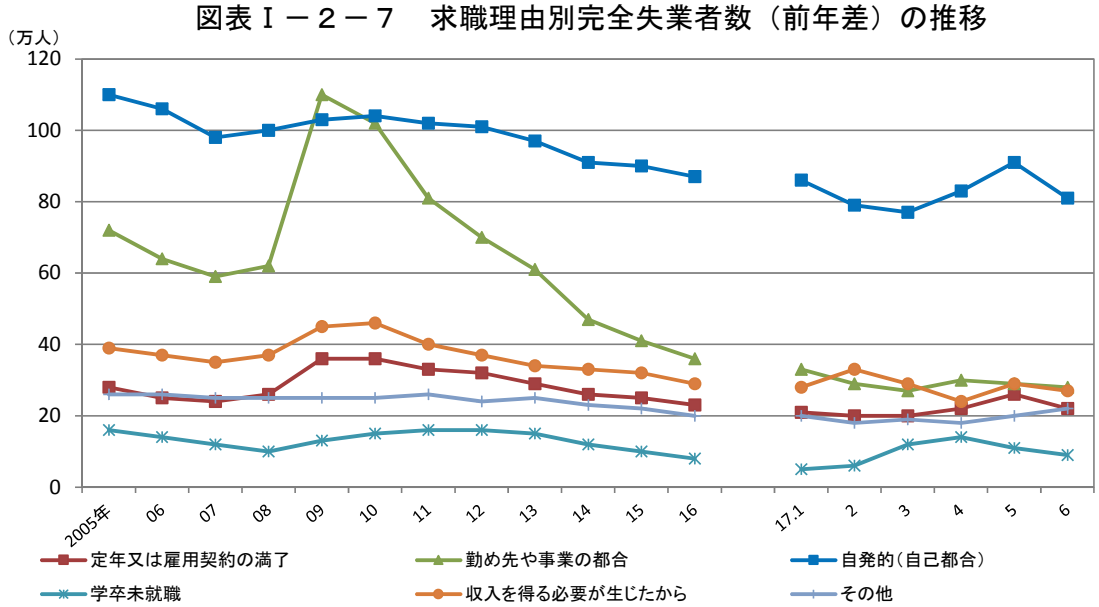


（注）月次の数値は、季節調整値。
資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

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」は、2009年の110万人から2016年の36万人へと急減している（**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

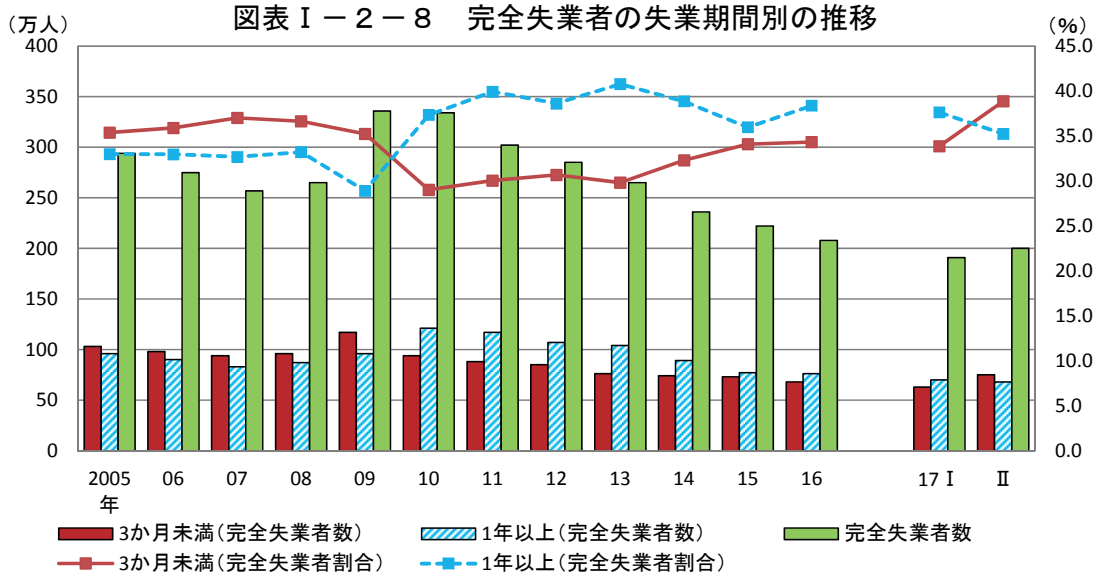


資料出所：総務省「労働力調査」より作成。

長期失業者、短期失業者ともに減少

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か月未満の短期失業者数も、１年以上の長期失業者もそれぞれ減少している。なお、長期失業者数と短期失業者数を比べると、2010年以降長期失業者数が短期失業者数を上回っている状況が続いてきたが、その差は近年縮小傾向にあり、足下では逆転している（**図表Ⅰ－２－８**）。

図表Ⅰ－２－８　完全失業者の失業期間別の推移

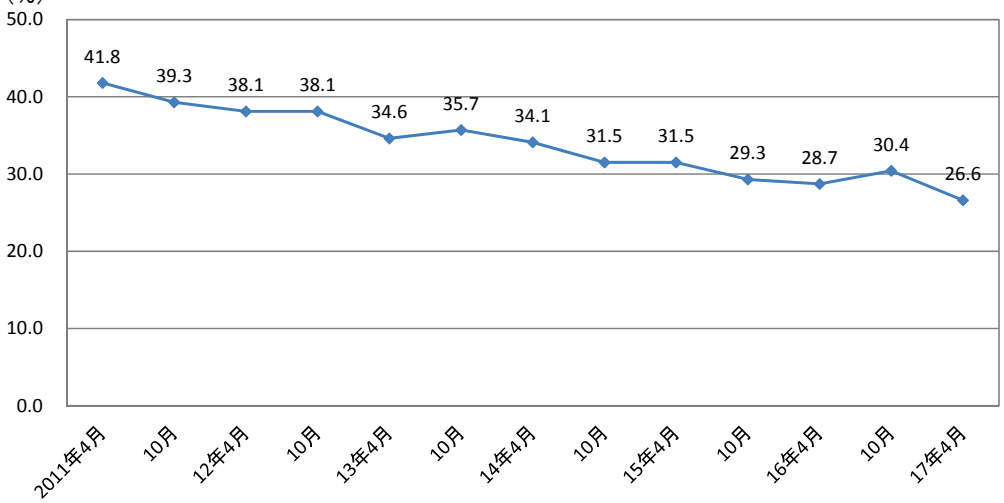


（注）完全失業者割合は右目盛り、完全失業者数は左目盛りである。完全失業者割合は、失業期間が分かっている完全失業者数の合計に対する失業期間別完全失業者数の割合である。
資料出所：総務省「労働力調査」（詳細集計）より作成。

勤労者の失業不安は和らいできている

連合総研が毎年４月と10月に実施している「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査（勤労者短観）」によれば、勤労者が「今後１年間に失業する不安を感じる」割合は、雇用情勢の改善などを受けて低下し続けており、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）



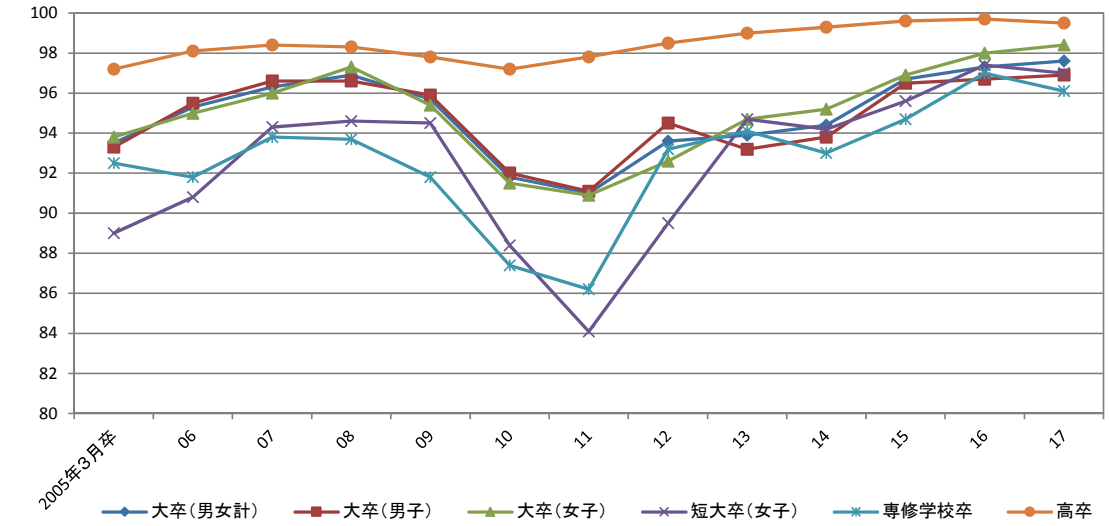
（注）失業不安を感じる＝「かなり感じる」＋「やや感じる」。
資料出所：連合総研「勤労者短観」より作成。

新規学卒者の就職環境は引き続き良好

2017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でみると、高卒99.5%（2016年３月卒99.7%）、専修学校卒96.1%（同97.0%）、短大卒（女子）97.0%（同97.4%）、大卒（男女計）97.6%（同97.3%）など、いずれも直近のピークであるリーマンショック前（2008年３月卒）の水準以上となっている。特に、大卒の就職（内定）率は、過去最高となった（**図表Ⅰ－２－10**）。

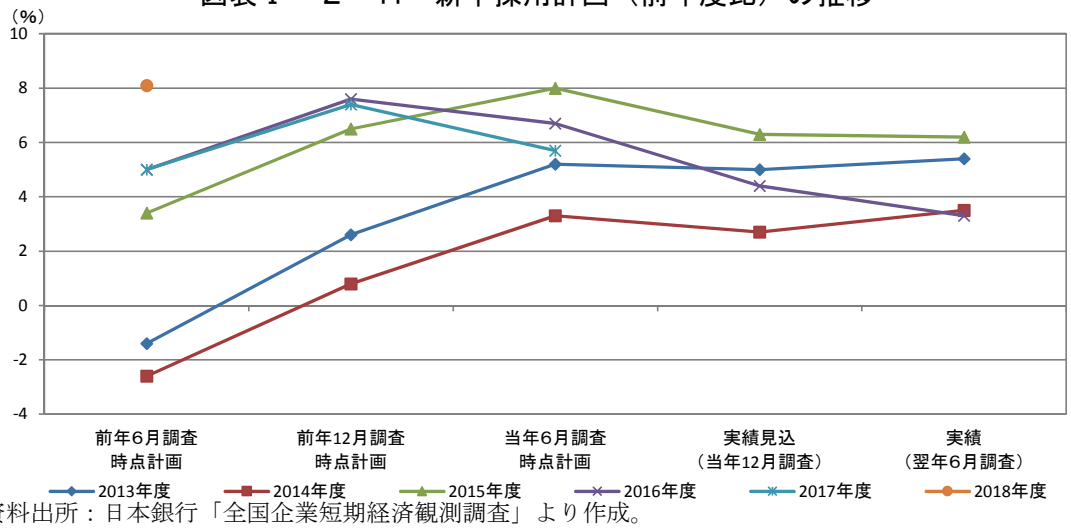
また、新卒採用計画について、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（2017年６月調査）でみると、2017年度の計画（前年度比）は、大企業（3.4%増）、中堅企業（4.4%増）、中小企業（8.4%増）ともに増加となり、規模計では5.7%増となっている。また、2018年度の計画も規模計で前年度比8.1%増となっており、新規学卒者の就職環境は回復傾向が続いている（**図表Ⅰ－２－11**）。

図表Ⅰ－２－10　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－２－11　新卒採用計画（前年度比）の推移



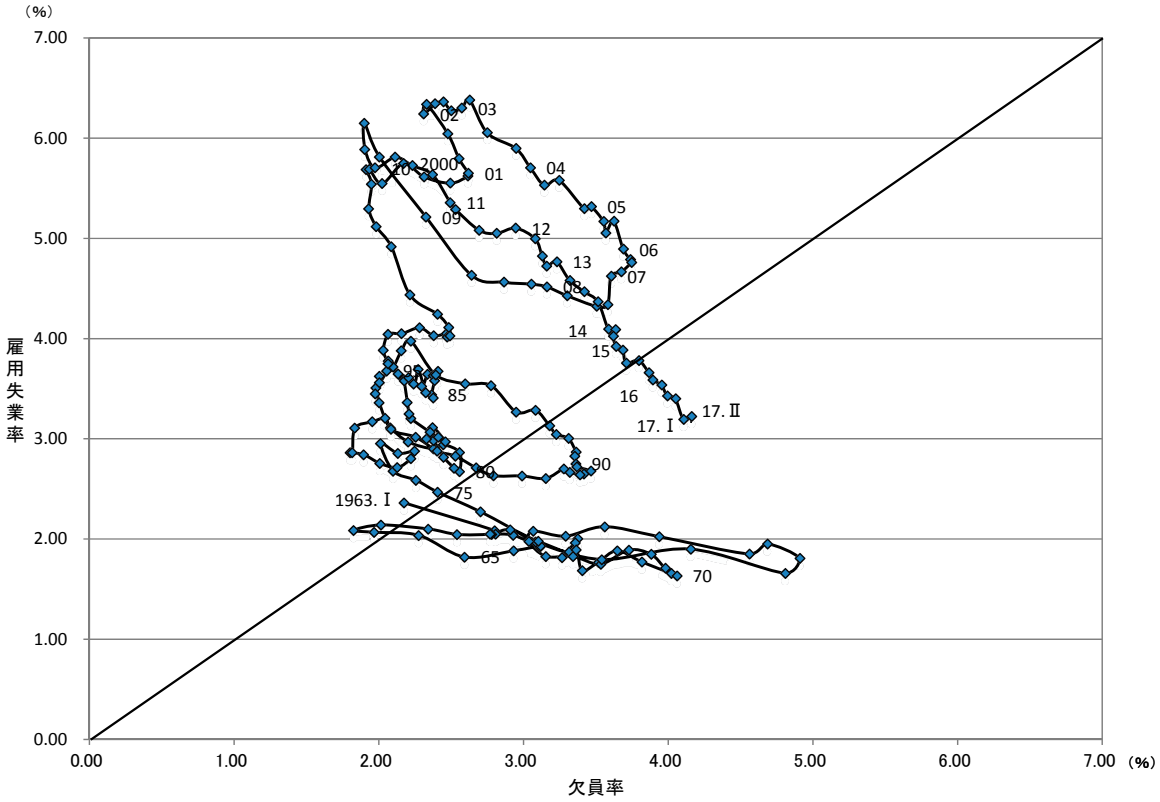
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

第２節　人手不足感の高まりとミスマッチ

引き続きミスマッチは大きい状況

雇用失業率と欠員率の推移（ＵＶ曲線）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（下図表の曲線が90年代に比べて原点から遠い右上方に位置し構造的失業率が高い状態にある）。一方、2015年後半から2017年にかけて右下方へ移動していることから、景気回復に伴い労働力需給が逼迫してきていることがうかがえる（**図表Ｉ－２－12**）。

図表Ｉ－２－12　雇用失業率と欠員率の推移（1963年Ｉ期～2017年Ⅱ期：季節調整値）



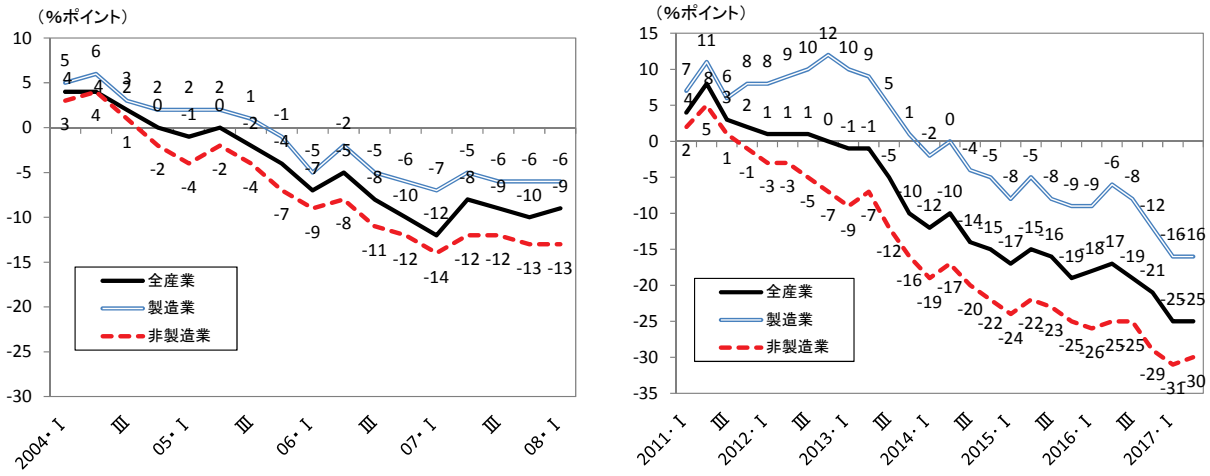
（注）欠員率＝（有効求人数－就職件数）／（(有効求人数－就職件数）＋雇用者数）×100
　　雇用失業率＝完全失業者数／（完全失業者数＋雇用者数）×100
資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

人手不足は非製造業で顕著

日本銀行の「全国企業短期経済観測調査」によれば、全産業の雇用人員判断D.I.は、2013年第Ｉ四半期以降「不足超過」に転じ、特に非製造業における人手不足感がさらに顕著となっている。また、今回の景気回復局面に伴う人手不足の特徴として、リーマンショック前の人手不足期と比べて製造業と非製造業との間での乖離が大きくなっていることが挙げられる（**図表Ｉ－２－13**）。

図表Ⅰ－２－13　雇用人員判断D.Ⅰ.の推移（全規模計）

（１）2004年～2008年第Ⅰ四半期まで　　（２）2011年以降

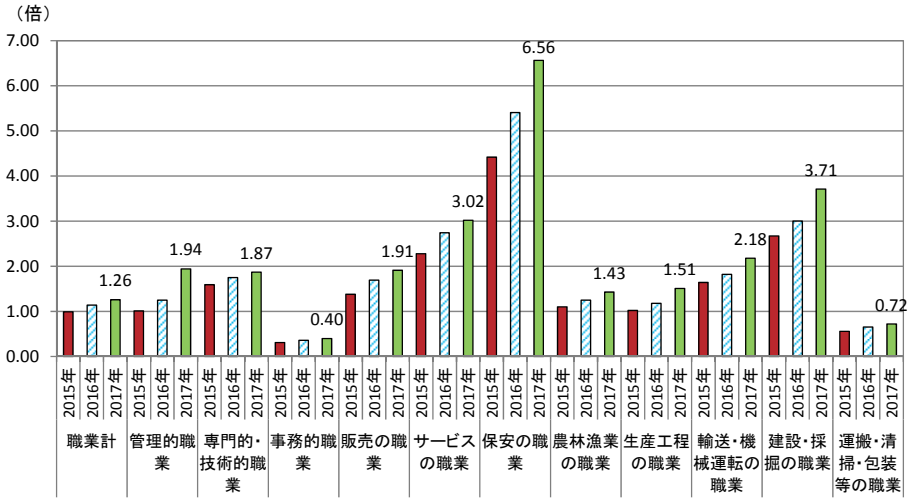


（注）%ポイントは「過剰」－「不足」にて算出。
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成

「保安」「建設･採掘」「サービス」などの職業で有効求人倍率が高い

職業別の労働力需給の状況について、2017年６月の職業別有効求人倍率（パートを含む常用）でみると、「保安の職業」（6.56倍）、「建設・採掘の職業」（3.71倍）、「サービスの職業」[1]（3.02倍）[2]、「輸送・機械運転の職業」（2.18倍）などで高くなっているが、「事務的職業」（0.40倍）や「運搬・清掃・包装等の職業」（0.72倍）では低くなっており、近年、職業間の需給差が拡大傾向にある（**図表Ⅰ－２－14**）。

図表Ⅰ－２－14　職業別有効求人倍率（パートを含む常用）



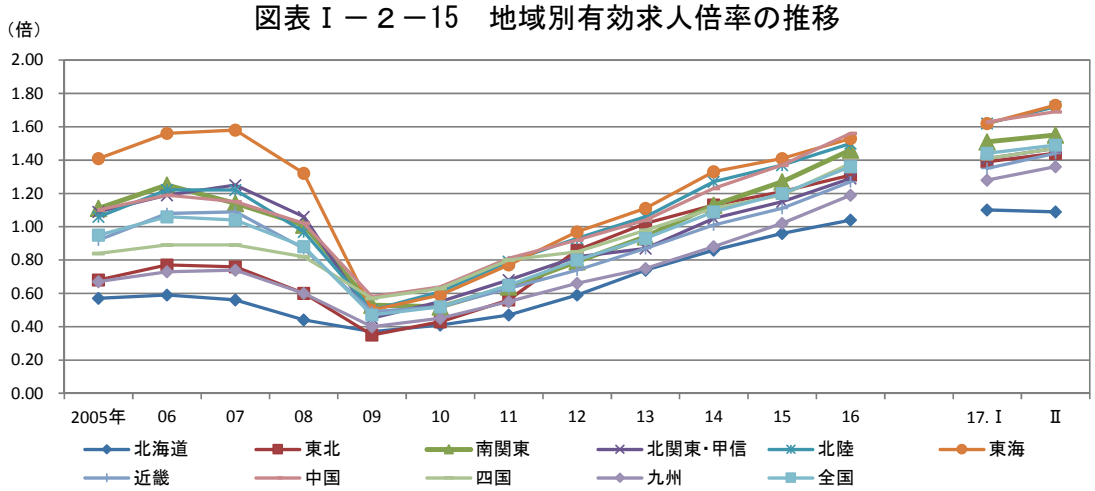
（注）各年６月の値（原数値）。
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

[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。
[2] 団塊の世代がすべて75歳以上となり後期高齢者が2,000万人を突破すると予測されている2025年には、看護職員の必要数は約200万人と推計され、３～13万人のギャップが生じるとされている（社会保障・税一体改革時の政府推計より）。また、2025年の介護人材の必要数は約253万人と推計され、約37.7万人の介護人材が不足するとの見通しも示されている（2014年度に各都道府県が実施した介護人材に関する需給推計の確定値より）。このように、保健医療サービスの職業は、長期的にも人手不足が続く見込み。

雇用情勢はすべての地域で改善

地域別の雇用情勢の改善状況を有効求人倍率の推移でみると、2016年はすべての地域で有効求人倍率が１倍を超え、昨年に比べどの地域でも有効求人倍率が上昇している。また、2016年において最も有効求人倍率の高い中国（1.56倍）と最も低い北海道（1.04倍）を比較すると、その差は0.52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）よりも大幅に縮小している（**図表Ⅰ－２－15**）。

図表Ⅰ－２－15　地域別有効求人倍率の推移



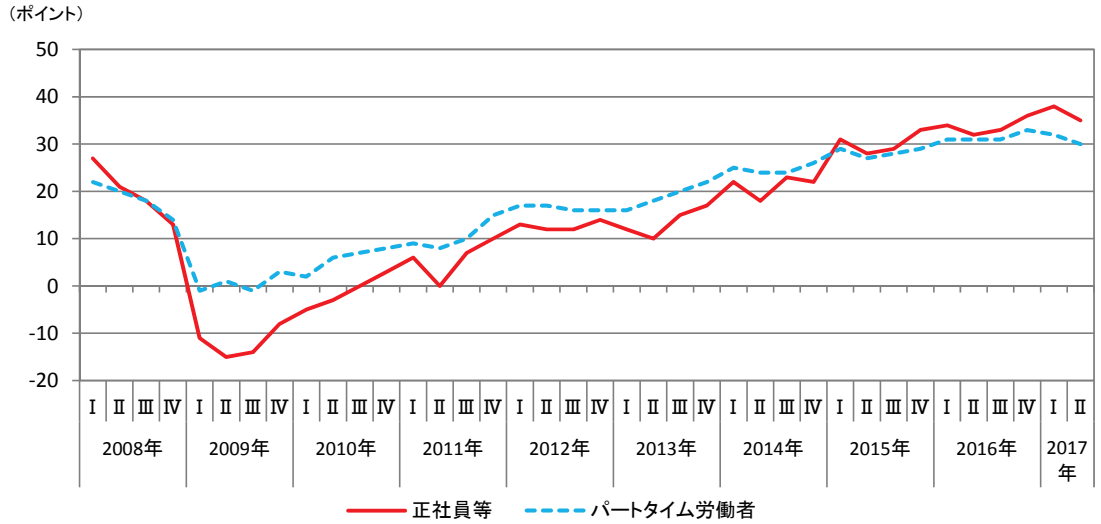
（注）１．2017年Ⅰ期及びⅡ期は季節調整値。
２．各ブロックの構成県は、以下のとおり。
北海道（北海道）、東北（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）、南関東（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）、北関東・甲信（茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県）、北陸（新潟県、富山県、石川県、福井県）、東海（岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）、近畿（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）、中国（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）、四国（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）、九州（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

正社員・パートタイム労働者は引き続き不足超過

雇用形態別の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」でみると、2015年以降、正社員等の不足超過がパートタイム労働者のそれをやや上回って推移しているが、足下ではいずれも30ポイント以上となっている（**図表Ⅰ－２－16**）。

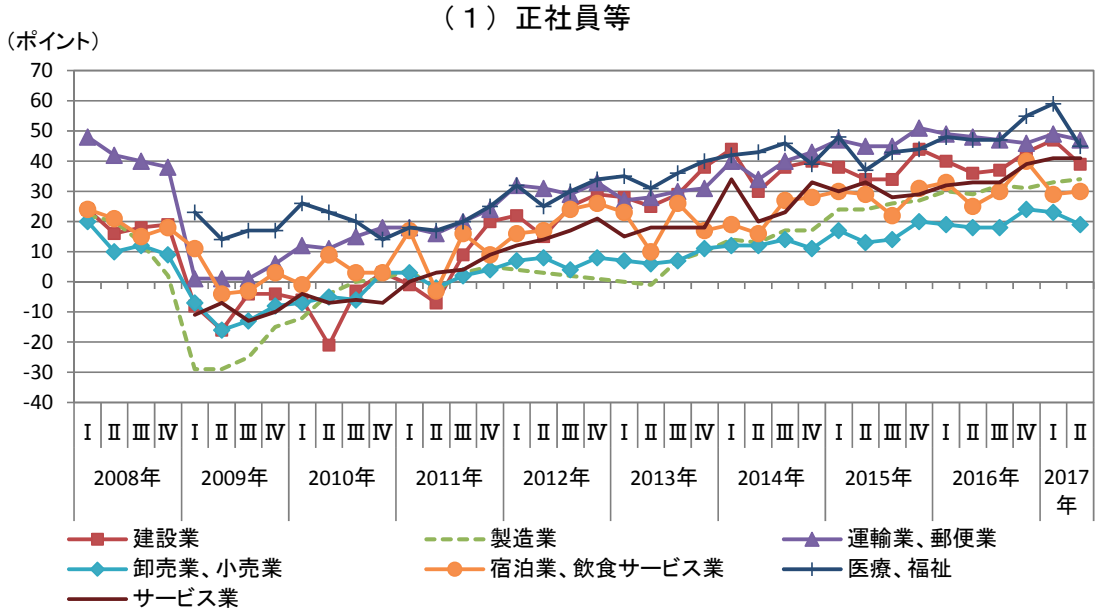
図表Ⅰ－２－16　雇用形態別労働者の過不足判断D. Ⅰ.（不足－過剰）の推移



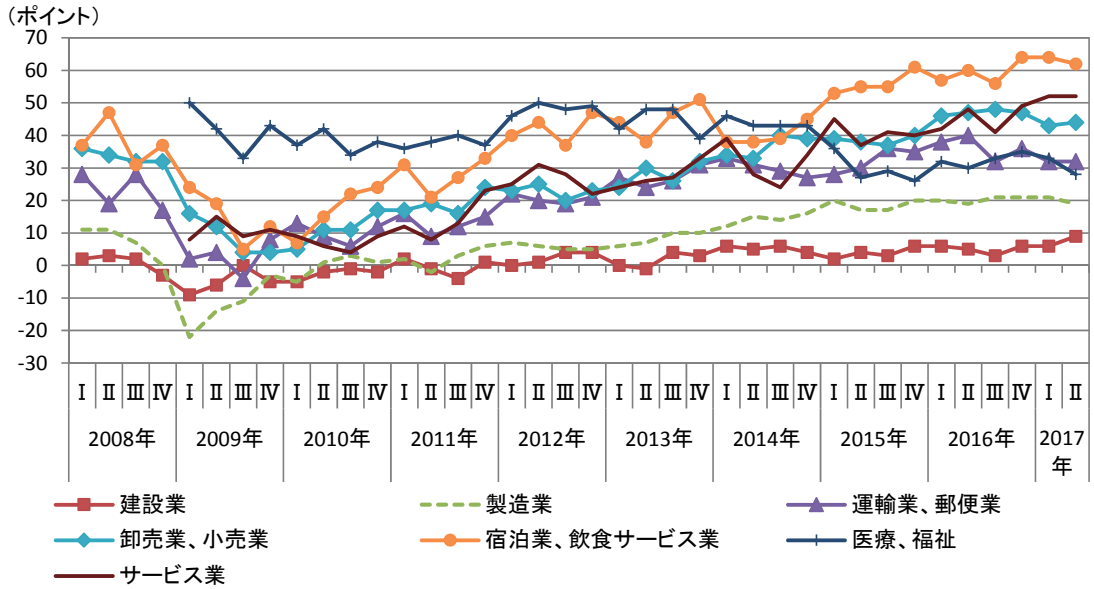
（注）１．Ⅰは２月調査、Ⅱは５月調査、Ⅲは８月調査、Ⅳは11月調査のこと。
２．2008年以前は内訳の産業別において「医療福祉」を含まない等のため、2009年以降と厳密には接続しない。
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

また、産業別にみると、正社員等では全ての産業で不足超過となっており、特に「運輸業、郵便業」（(2017年第Ⅱ四半期：＋47)、「医療、福祉」（同：＋45)、「サービス業」（同：＋41）などで不足超過の割合が高い。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、特に「宿泊、飲食サービス業」（同：＋62)、「サービス業」（同：＋52)、「卸売業、小売業」（同：＋44）などでその割合が高くなっている（**図表Ⅰ－２－17**)。このように、前述の職業別有効求人倍率が高い職種に関連する産業での人手不足がみられる。

図表Ⅰ－２－17　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



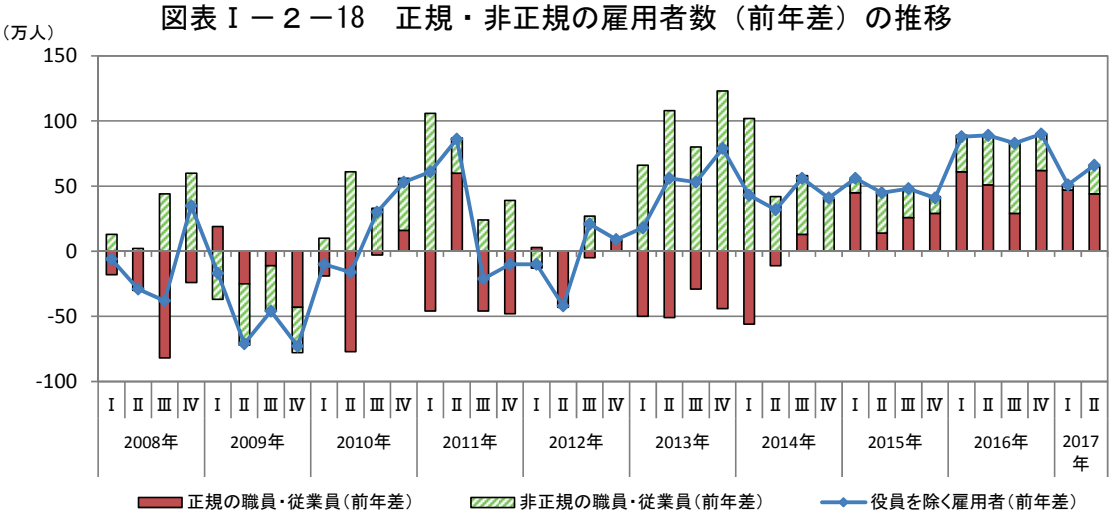
（注）１．Ⅰは２月調査、Ⅱは５月調査、Ⅲは８月調査、Ⅳは11月調査のこと。
２．「サービス業」は2008年と2009年では分類が異なり、「医療、福祉」は2009年より調査を行っている。
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

第３節　雇用形態に関わらず雇用者数は増加

正規雇用、非正規雇用ともに増加

雇用者数の動きについて雇用形態別にみると、2016年から2017年にかけて、正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員のいずれにおいても、引き続き増加している。特に、正規の職員・従業員の雇用者数の増加幅は、人手不足などの状況を反映して2015年以前よりもおおむね拡大している（**図表Ｉ－２－18**）。

図表Ｉ－２－18　正規・非正規の雇用者数（前年差）の推移



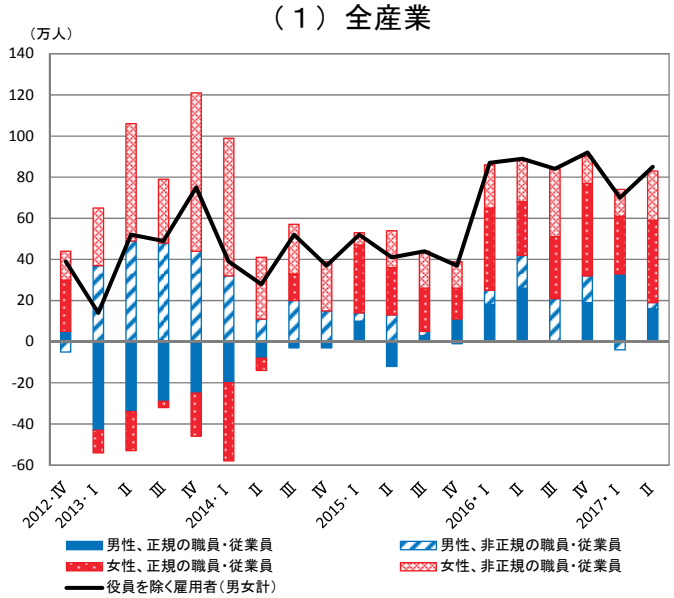
（注）「正規」とは「正規の職員・従業員」、「非正規」とは「非正規の職員・従業員」のこと。
資料出所：総務省「労働力調査」（詳細集計）より作成。

非製造業では女性正規雇用者の増加が顕著

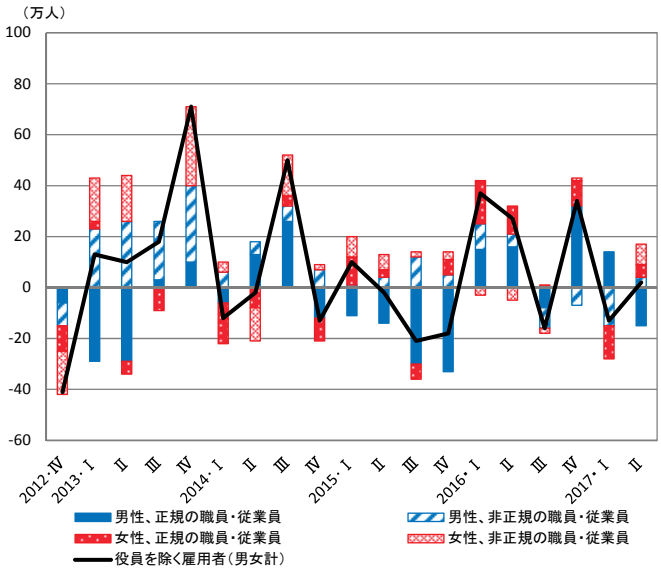
製造業の男性正規雇用者は2014年第Ⅳ四半期から2015年第Ⅳ四半期まで減少が続いていたが、2016年第Ⅰ四半期以降増加に転じ、その後は増減が入り混る状況が続いている。非製造業においては、2014年までは女性非正規雇用者の増加が顕著であったが、2014年後半からは女性正規雇用者の増加が顕著になっている（**図表Ｉ－２－19**）。

図表Ｉ－２－19　男女別雇用形態別雇用者数の推移（前年同期差）

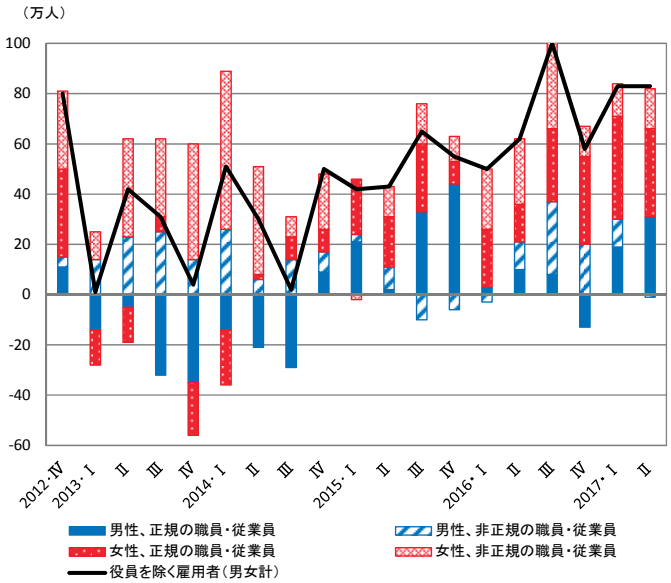
（１）全産業



（２）製造業



（３）非製造業

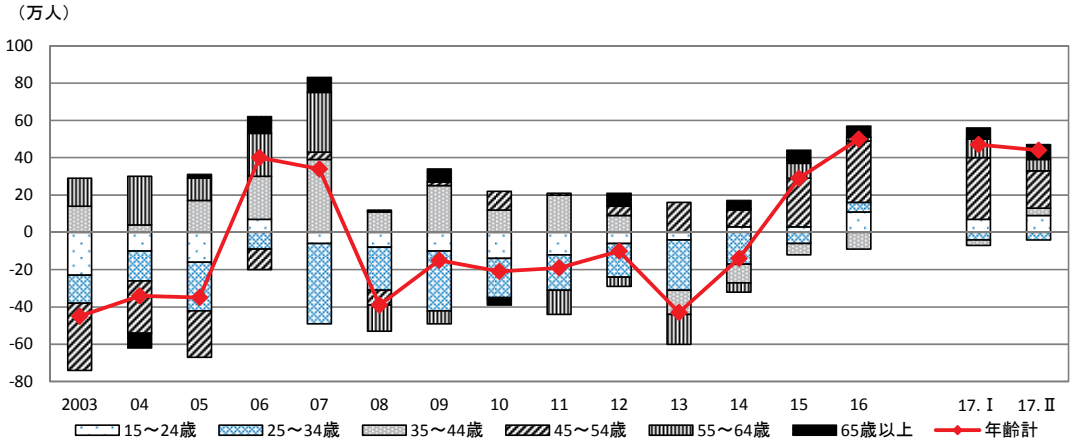


（注）非製造業は、全産業から製造業を差し引いたものを使用した。
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（詳細集計）より作成。

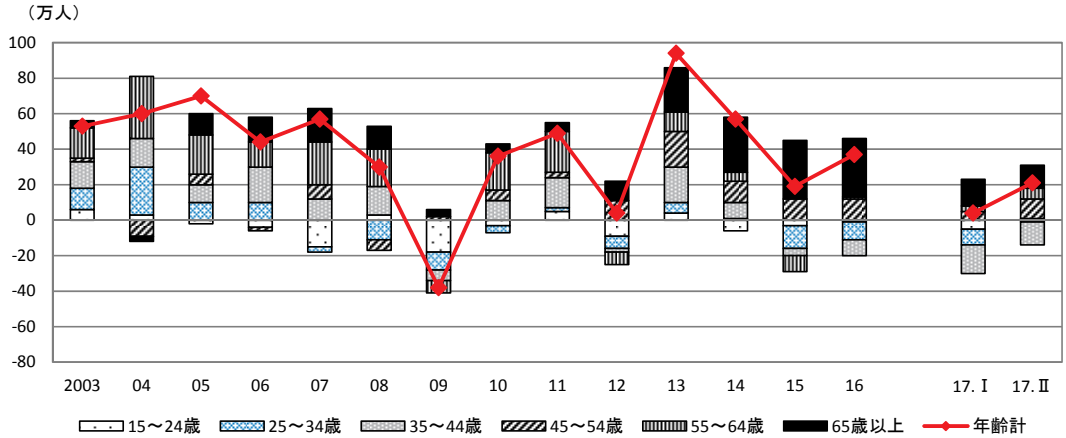
こうした動きを年齢別にみると、正規の職員・従業員の雇用者数は、2016年は、団塊ジュニア世代（1971～1974年生まれ、2016年時点では42歳～45歳前後）を含む35歳～44歳層を除くすべての年齢層で増加しており、特に45～54歳層の増加（＋33万人）が顕著となっている。非正規の職員・従業員の雇用者数は、近年、団塊の世代（1947～1949年生まれ、2016年時点では67歳～69歳前後）を含む65歳以上層で特に大きく増加している（**図表Ⅰ－２－20**）。

図表Ⅰ－２－20　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。

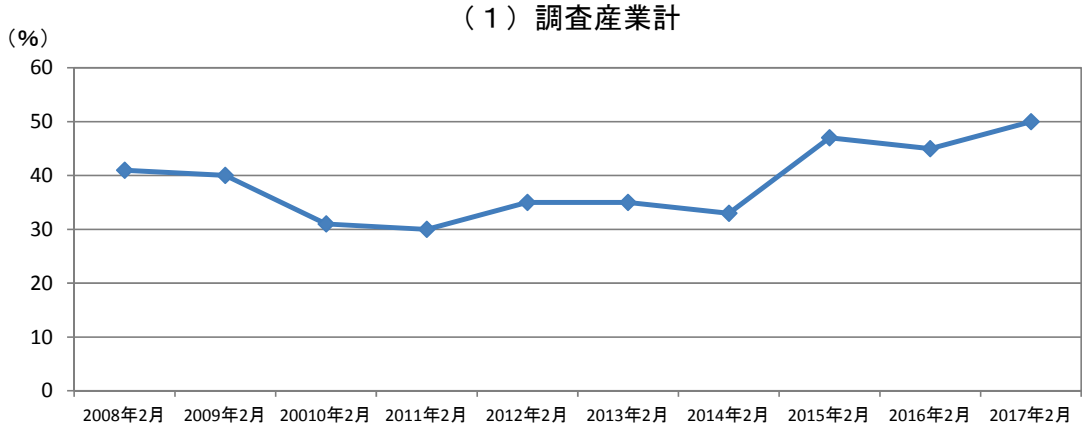
正社員以外の労働者から正社員への登用実績割合は高水準で推移

正社員以外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」でみると、2017年２月の「登用実績あり」の事業所の割合は50％となっており、昨年に引き続き高い水準で推移している。

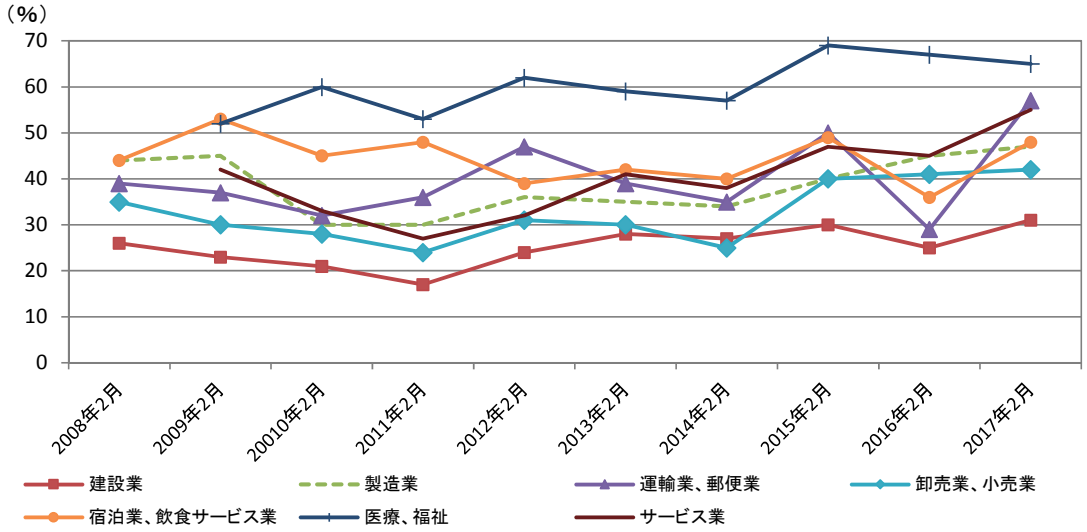
産業別にみると、正社員の人手の不足超過の割合が高かった「医療、福祉」（**図表Ⅰ－２－17（１）**）で特に高くなっている。また、近年は「運輸業、郵便業」や「サービス業」でも「登用実績あり」の事業所の割合が高まってきている（**図表Ⅰ－２－21**）。

図表Ⅰ－２－21　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）主要産業別



（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2016年２月の場合、「2015年２月から2016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。

第４節　雇用情勢改善下の実質賃金の伸び悩み

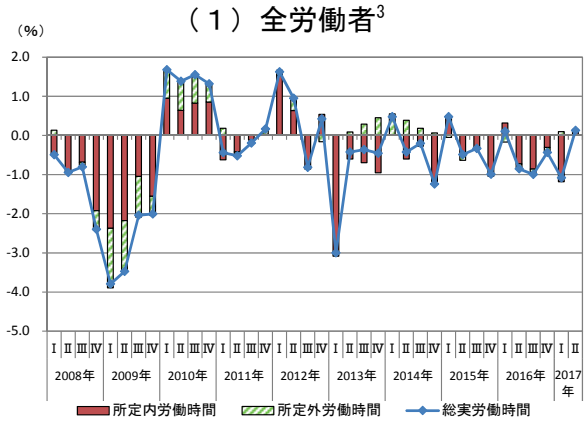
総実労働時間は減少傾向

就業形態別の労働時間の状況について厚生労働省「毎月勤労統計調査」でみると、一般労働者においては、近年、所定内労働時間が小幅な増減が入り混る状況が続いていることに伴い、総実労働時間もこれに併せて推移している。一方で、全労働者に占める構成割合が上昇しているパートタイム労働者においては、所定内労働時間が減少し、総実労働時間も減少している（**図表Ⅰ－２－22（２）（３）**）。これは、働く時間を抑えつつ働き続ける高齢層において非正規雇用者が増加（**図表Ⅰ－２－20（２）**）していることや、パートタイム労働者の所定内労働時間が比較的短い「医療，福祉」においてパートタイム労働者が増加していることなどが要因であると考えられる（**図表Ⅰ－２－23（１）（２）**）。

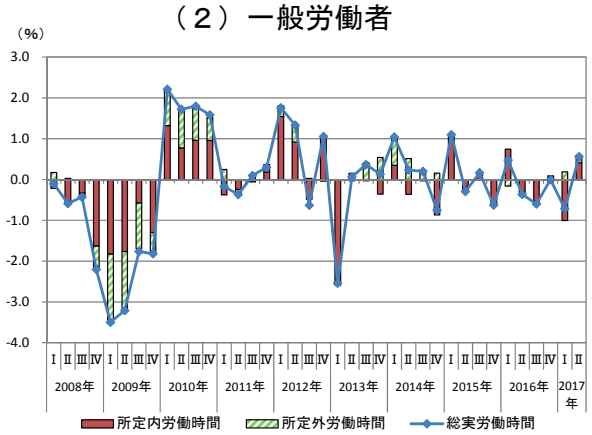
全労働者の労働時間の状況をみると、前述のパートタイム労働者比率の上昇とパートタイム労働者の総実労働時間の減少の影響もあり、2016年から2017年にかけて概ね所定内労働時間が減少して推移していることから、総実労働時間も減少傾向で推移している（**図表Ⅰ－２－22（１）**）。

図表Ⅰ－２－22　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）

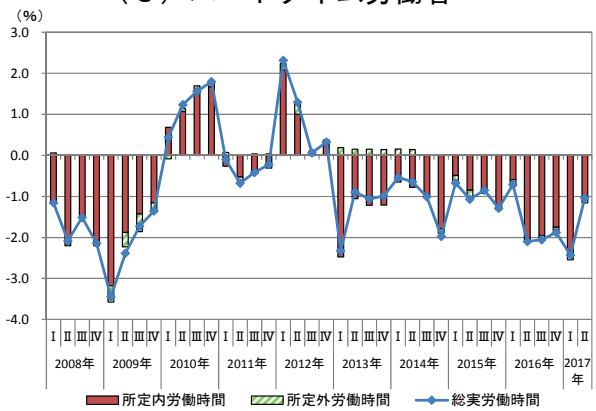
（１）全労働者[3]



（２）一般労働者



（３）パートタイム労働者

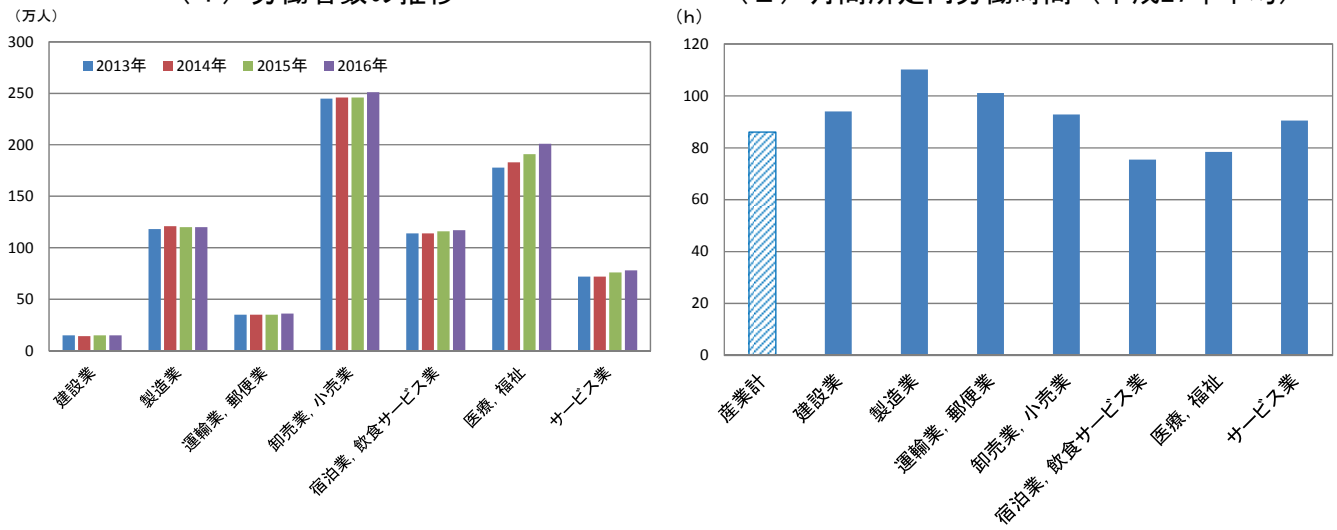


（注）月間総実労働時間・月間所定内労働時間・月間所定外労働時間について、2016年以前は2017年１～６月のそれぞれの実数・指数と各月のそれぞれの指数により各月の実数を試算し、2017年以降はそれぞれの実数を用い、それにより寄与度等を計算し作成。
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

[3] 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）。

図表Ⅰ－２－23　主な産業別パートタイム労働者数の推移と月間所定内労働時間

（１）労働者数の推移　　（２）月間所定内労働時間（平成27年平均）

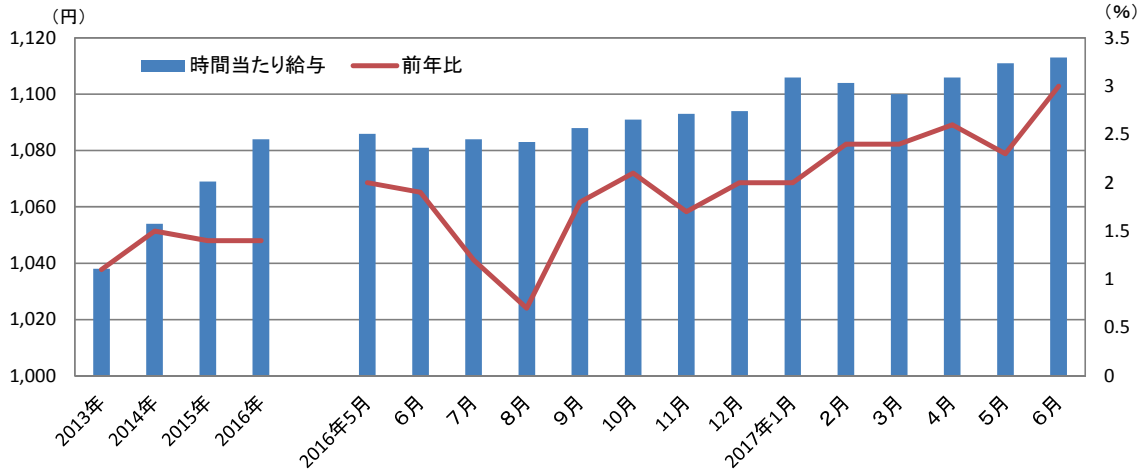


（注）（２）は１人平均月間実労働時間数のうち、５人以上の事業所の「所定内労働時間」の値を使用。
資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

パートタイム労働者等の時間当たり給与は増加しているが、全労働者の賃金の伸びは弱い動き

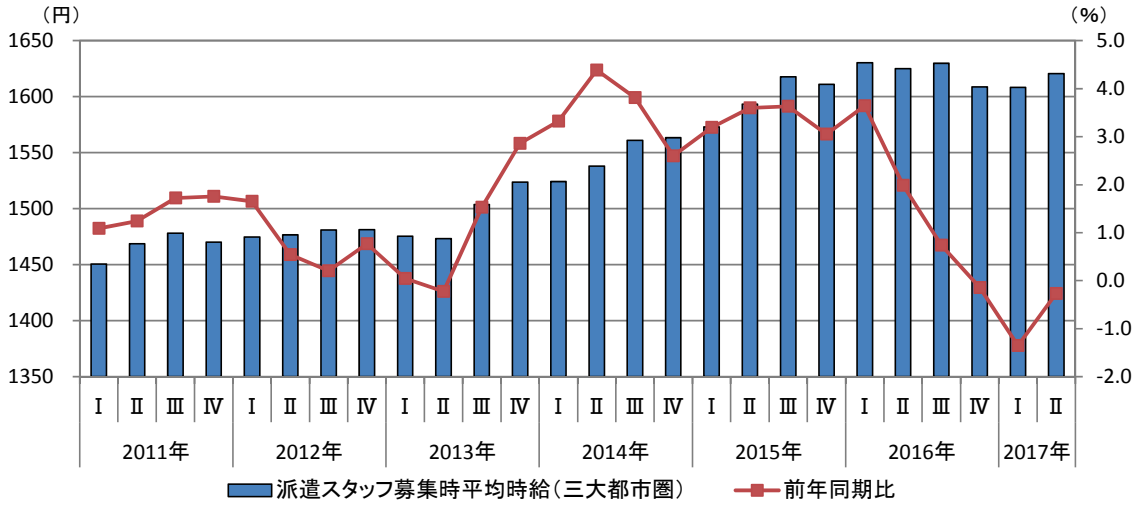
第２節でみた人手不足（労働力需給の逼迫）の影響を反映し、パートタイム労働者の時間当たり給与は近年増加している（**図表Ⅰ－２－24**）。また、派遣スタッフ募集時平均時給の対前年同期比は、2016年第Ⅱ四半期に減少に転じたものの、2016年から2017年にかけての水準は1,600円超となっており、高水準で推移している（**図表Ⅰ－２－25**）。さらに、近年の最低賃金引上げの効果もあり、アルバイトの募集時の平均時給は引き続き増加基調で推移し、2016年第Ⅳ四半期以降、全国平均が1,000円を超えている（**図表Ⅰ－２－26**）。

図表Ⅰ－２－24　パートタイム労働者の時間当たり給与の推移



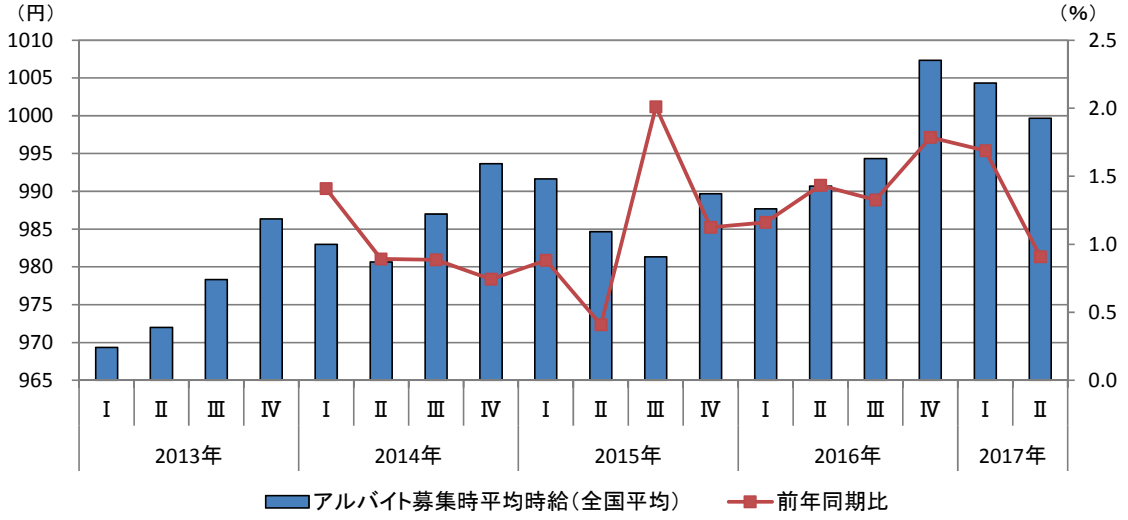
（注）時間当たり給与は、所定内給与を所定内労働時間で除して算出。
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

図表Ⅰ－２－25　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、前年度同期比は右目盛り。
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。

図表Ⅰ－２－26　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。

一方、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、春季生活闘争において2014年以降３年連続でベースアップが実現した成果もあり、2016年の全労働者の所定内給与や特別に支払われた給与は概ね増加しているが、所定外給与はほとんど伸びていない（**図表Ⅰ－２－27**）。

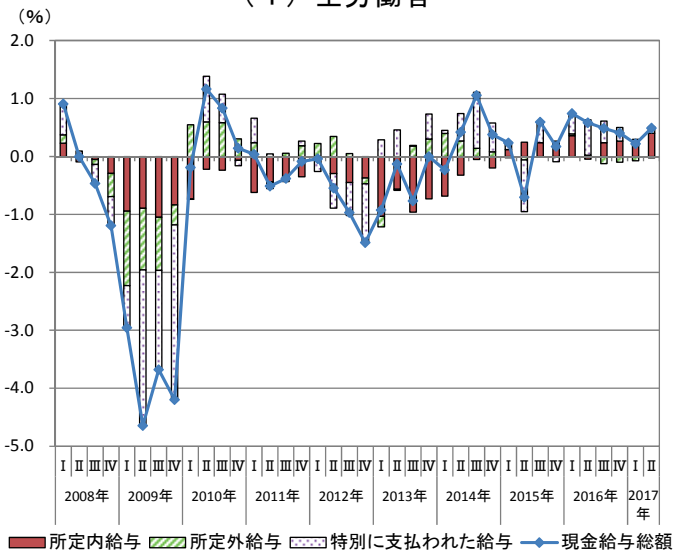
ここで、所定内給与の対前年比の伸びについて、その増減要因をみると、主に一般労働者の給与の変化（増加）が全労働者の所定内給与の伸びに概ねプラスに寄与しているが、パートタイム労働者比率の変化（上昇）がマイナスに寄与している。これは、人手不足にもかかわらず全労働者の平

均賃金がなかなか上昇しない一因は、パートタイム労働者比率の上昇であることを示している（**図表Ⅰ－２－28**）。

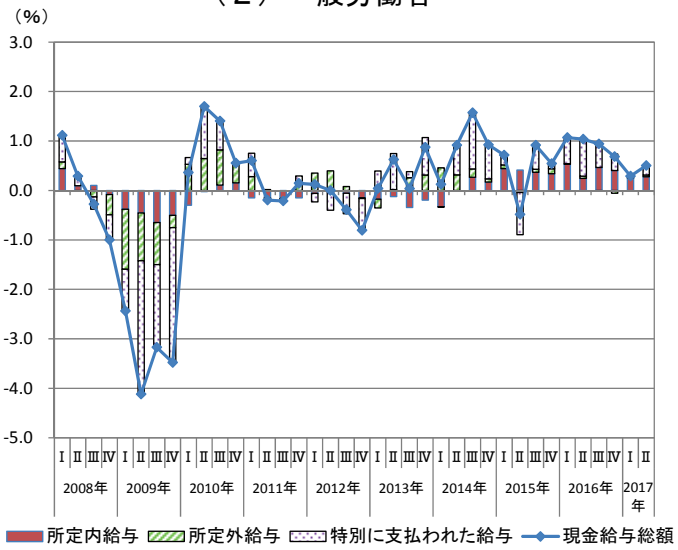
なお、人手不足と賃金の上昇との関係を、雇用人員判断D.I.（過剰－不足）と全労働者の所定内給与の伸びとの関係でみると、人手不足と賃金上昇には関連性がみられるが、1980年代前半や1980年代後半～1990年代に比べ不足超過に対する賃金の伸びは小さくなっている[4]（**図表Ⅰ－２－29**）。

図表Ⅰ－２－27　現金給与総額（前年同期比）の推移（事業所規模５人以上）

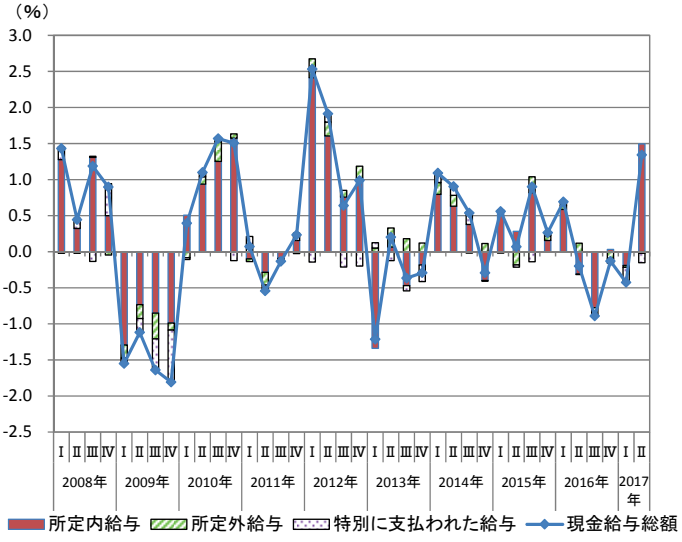
（１）全労働者



（２）一般労働者



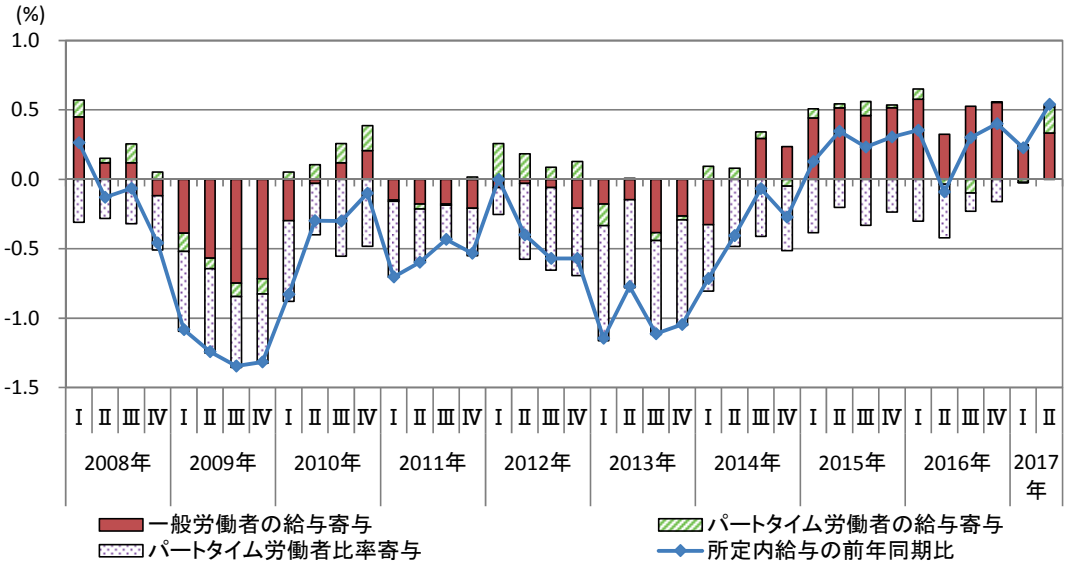
（３）パートタイム労働者



（注）2016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2017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、2017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。

[4] 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。

図表Ⅰ－２－28　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．パートタイム労働者比率は、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。

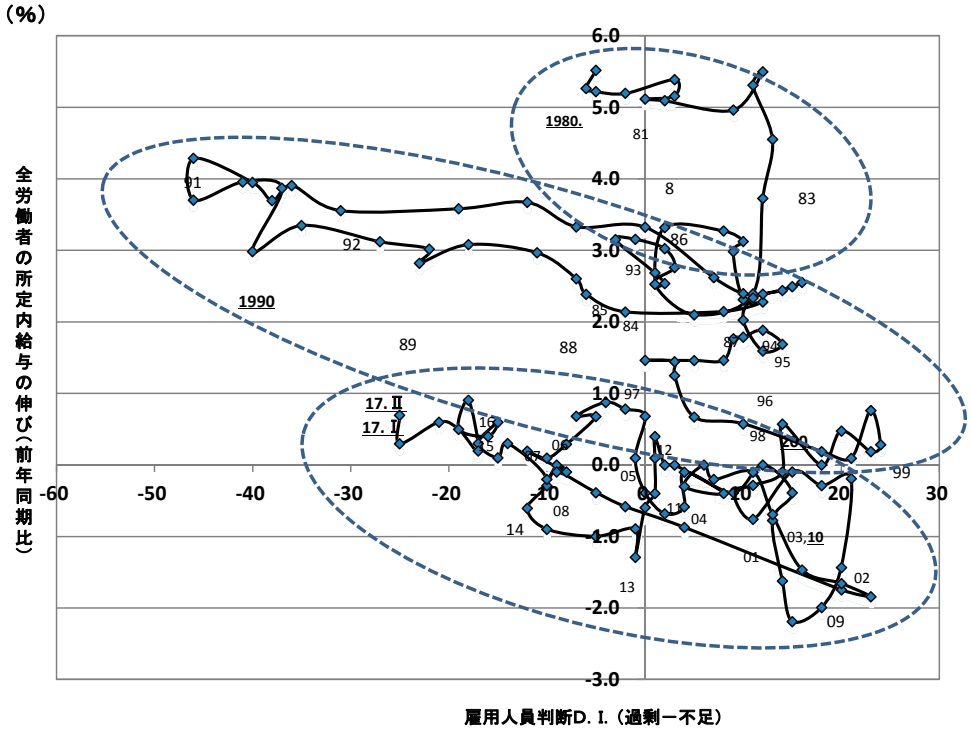
２．要因分解の方法は、以下のとおり。第１項が一般労働者の給与寄与、第２項がパートタイム労働者の給与寄与、第３項がパートタイム労働者比率寄与。

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－２－29　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。

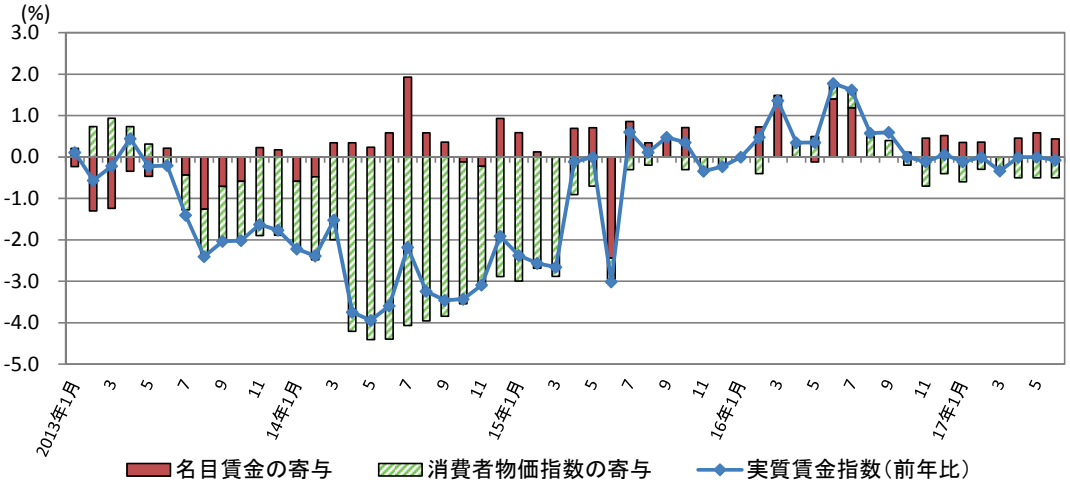
２．相関係数：1980年Ⅱ～83年Ⅱ（-0.6496）、1983年Ⅲ～99Ⅳ（-0.7557）、2001年Ⅰ～2016Ⅱ（-0.5944）

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。

実質賃金は引き続き低水準で推移

実質賃金は、2013年から2015年半ばにかけて対前年同月比でマイナス圏内で推移していたが、2016年に入ると消費者物価の下落や近年の春季生活闘争におけるベースアップの影響もあり、プラスに転じた。しかし、2016年後半からは、名目賃金の上昇の寄与と消費者物価の上昇の寄与が相殺し合い、概ねゼロ近辺（前年と同水準）で推移している[5]（**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）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。

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。

[5] 図表Ⅰ－２－30 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、そのうち特に名目賃金が大きく減少に寄与しているが、この点については、連合総研（2016）『暮らしの底上げに向けて　2016～2017 年度経済情勢報告』第Ⅰ部第２章脚注４参照。

第Ⅱ部

人間らしい働き方の実現
～非正規雇用の見直しと時間主権の確立～

◆第１章　非正規雇用の見直し

◆第２章　勤労者の生活時間の確保に向けた課題

第１章　非正規雇用の見直し

第Ⅱ部　第１章のポイント

第１節　正規雇用・非正規雇用の現状と課題

○日本の非正規雇用割合は、1990年代前半の約２割から2016年には約４割まで上昇した。男性では全体の職員・従業員数が増えない中で正規雇用の割合が低下した。これに対して、女性では全体の職員・従業員数が増加するなかでパート・アルバイトがそれを上回る増加を示している。男女合わせてみると、2015年以降、正規・非正規のいずれの職員・従業員数も増加を続けているものの、長期的にみて若者の非正規雇用割合の上昇が注目される。

○労働集約的なサービス需要の長期的な高まりを背景に、企業は主にコスト節約や柔軟な雇用確保のために非正規雇用を増やしてきた。労働者側の増加要因としては、女性の労働力率上昇と2000年代後半から第１次ベビーブーマーが60代を迎えたことが指摘できる。

○非正規の職員・従業員が今の職を選んだ理由をみると、男性では、正規の職員・従業員の仕事がなかったというものが20代から50代では一番多い。他方、女性では、労働時間を選べることや、家事、育児・介護等との両立や家計補助を挙げるものが多い。また、非正規雇用で働く若者を対象にした連合総研の調査では、正規の職員・従業員の働き方が過酷だから非正規雇用で働いていると回答したものが男女ともに２割弱あった。

第２節　非正規若者層の生活・雇用不安～社会的損失を回避するために～

○非正規雇用で働く若者の増加は三つの社会的損失を生んでいる。社会的損失を回避するためには、多様な働き方のなかで、若者をはじめとする非自発的な非正規雇用から、「期間の定めのない直接雇用」である正規雇用への転換を促すとともに、同一価値労働同一賃金の考え方に基づく処遇改善を不断に進めることが重要である。

【社会的損失１】非正規雇用で働く若者が低賃金の職業に長期化・固定化されることは経済全体でみた所得の押し下げ要因になるだけでなく、中長期的にみれば社会保障の担い手としての能力を低下させる。

【社会的損失２】非正規の職員・従業員への人的投資は正規の職員・従業員に比べて資本の回収リスクが高まるため、非正規雇用が増えると企業は人的投資をしなくなる。このような企業行動は短期的には合理的であるが、中長期的にみれば、日本経済における潜在能力や技術・技能の伝承の面で大きな課題を残す。

【社会的損失３】少子化問題の本質は、未婚率の上昇である。連合総研の調査を利用して、20～39歳層男女に関する未婚率と学歴・年収・雇用形態との関係をみると、男性では、年収別（300万円以上のグループと300万円未満のグループ）、雇用形態別（正規雇用のグループ・非正規雇用のグループ）で未婚率に有意な差がみられた。これは、非正規雇用の年収の低さが結婚にも影響したためと考えられる。

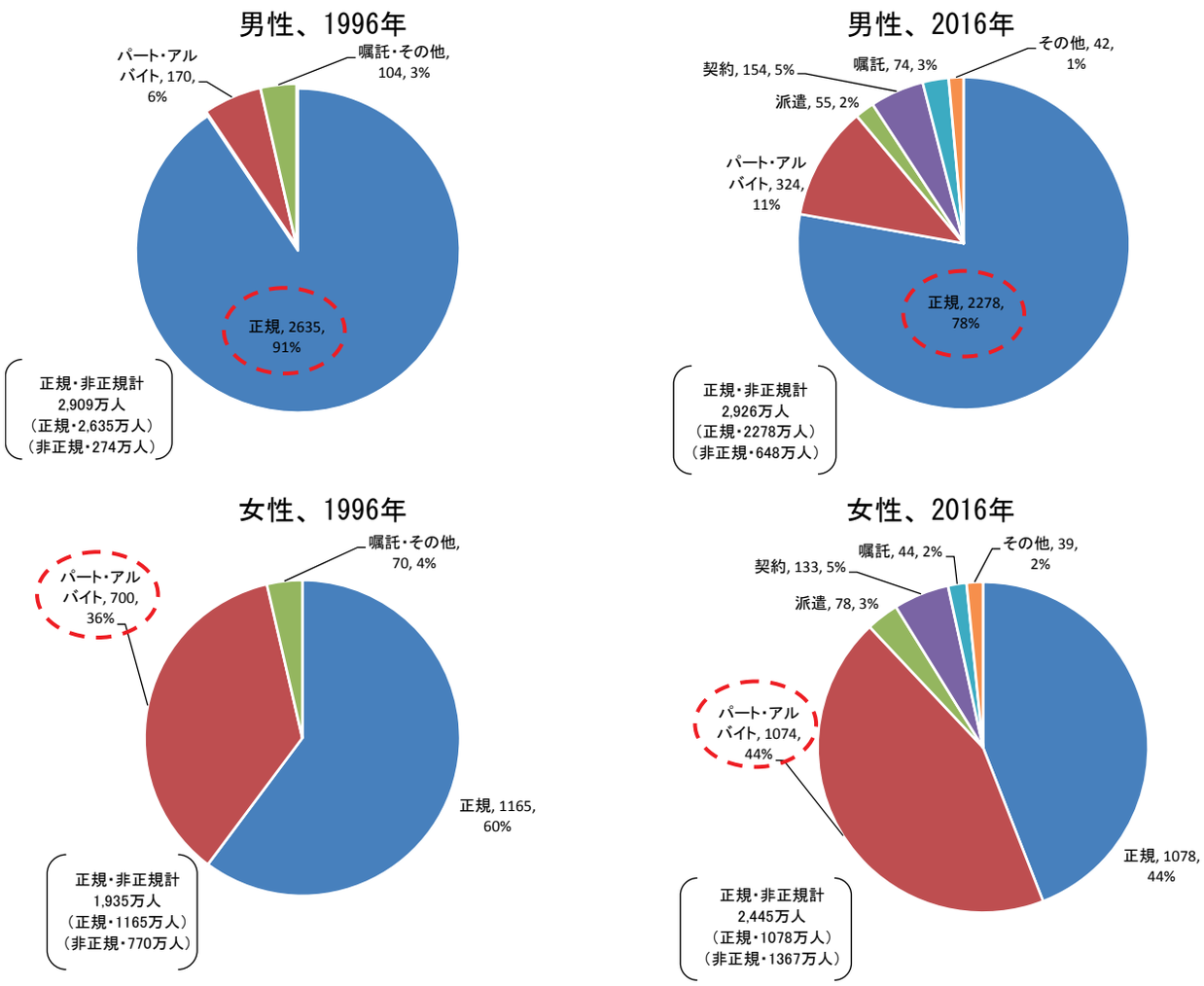
第１節　正規雇用・非正規雇用[1]の現状と課題

若者の非正規雇用割合は長期的にみて上昇

日本の非正規雇用割合は、1990年20.2%、1996年21.5%から直近（2016年）37.5%まで上昇した。非正規の職員・従業員は正規の職員・従業員に比べてもはや少数派に位置づけることのできない存在になっている。

なぜ非正規雇用はこれほど増えたのだろうか。1996年と2016年の雇用形態別の雇用者数・構成比を比べてみると、その理由として男女それぞれ異なる原因がみえてくる（**図表Ⅱ－１－１**）。

図表Ⅱ－１－１　男性の正規の職員・従業員は20年間で357万人減少
雇用形態別の職員・従業員数（男女別、万人、構成比）



資料出所：1984年から2001年までは総務省「労働力調査特別調査」（1996年調査は２月調査）、2002年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

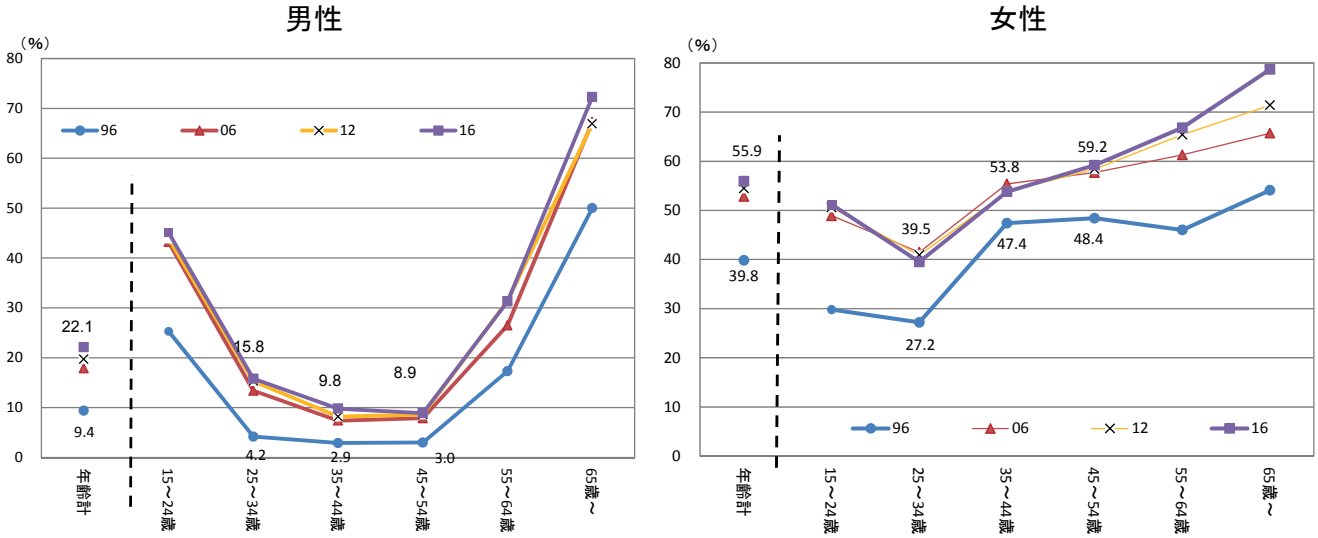
男性では、正規・非正規計の職員・従業員数は、1996年2,909万人から2016年2,926万人へとほぼ同数であった。このうち、正規の職員・従業員数が1996年2,635万人から2016年2,278万人と357万

[1] 正規雇用・非正規雇用の定義はコラム①を参照のこと。

人減少した。男性においては、全体の雇用者数が増えない中で、正規の職員・従業員の割合が低下している。これに対して、女性では、正規・非正規計の職員・従業員数は、1996年1,935万人から2016年2,445万人へと510万人増加した。このうち、パート・アルバイトを中心として非正規の職員・従業員が597万人増加した。女性においては、労働力率の上昇とともに全体の職員・従業員数が増加するなかで、パート・アルバイトがそれを上回る増加を示している。

この結果、男女あわせてみると2015年以降、正規・非正規のいずれの職員・従業員数も増加を続けているなかで[2]、長期的にみて若者の非正規雇用割合の上昇が注目される（**図表Ⅱ－１－２**）。25～34歳層男性の非正規雇用割合は1996年４％（25人に１人の割合）から2016年16％（６人に１人の割合）へと12％ポイント上昇し、35～44歳層男性では1996年３％から2016年10％へと７％ポイント上昇した。また、25～34歳層女性の非正規雇用割合は、1996年27％から2016年40％へと上昇した。

図表Ⅱ－１－２　若者の非正規雇用割合は長期的にみて上昇
年齢階級別の非正規雇用割合（男女別）



資料出所：1984年から2001年までは総務省「労働力調査特別調査」（1996年調査は２月調査）、2002年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

図表Ⅱ－１－３　ストックでみた非正規の職員・従業員数に大きな変化はない（35～44歳男性層）
就業形態別にみた初職と現職との関係（2012年）

（人、％）

男性25-34歳		現職の雇用形態		
		正規	非正規	合計
初職の雇用形態	正規	4,613,400	317,400	4,930,800
		94%	6%	100%
	非正規	462,300	679,500	1,141,800
		40%	60%	100%

（人、％）

男性35-44歳		現職の雇用形態		
		正規	非正規	合計
初職の雇用形態	正規	6,269,600	376,600	6,646,200
		94%	6%	100%
	非正規	340,700	317,900	658,600
		52%	48%	100%

（人、％）

女性25-34歳		現職の雇用形態		
		正規	非正規	合計
初職の雇用形態	正規	2,463,900	852,800	3,316,700
		74%	26%	100%
	非正規	290,200	1,189,900	1,480,100
		20%	80%	100%

（人、％）

女性35-44歳		現職の雇用形態		
		正規	非正規	合計
初職の雇用形態	正規	2,294,900	1,979,500	4,274,400
		54%	46%	100%
	非正規	202,700	1,157,900	1,360,600
		15%	85%	100%

（注）1983年以降に初職に就いた者が対象である。
資料出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

[2] 最近の雇用形態別の状況については第Ⅰ部第２章第３節を参照のこと。

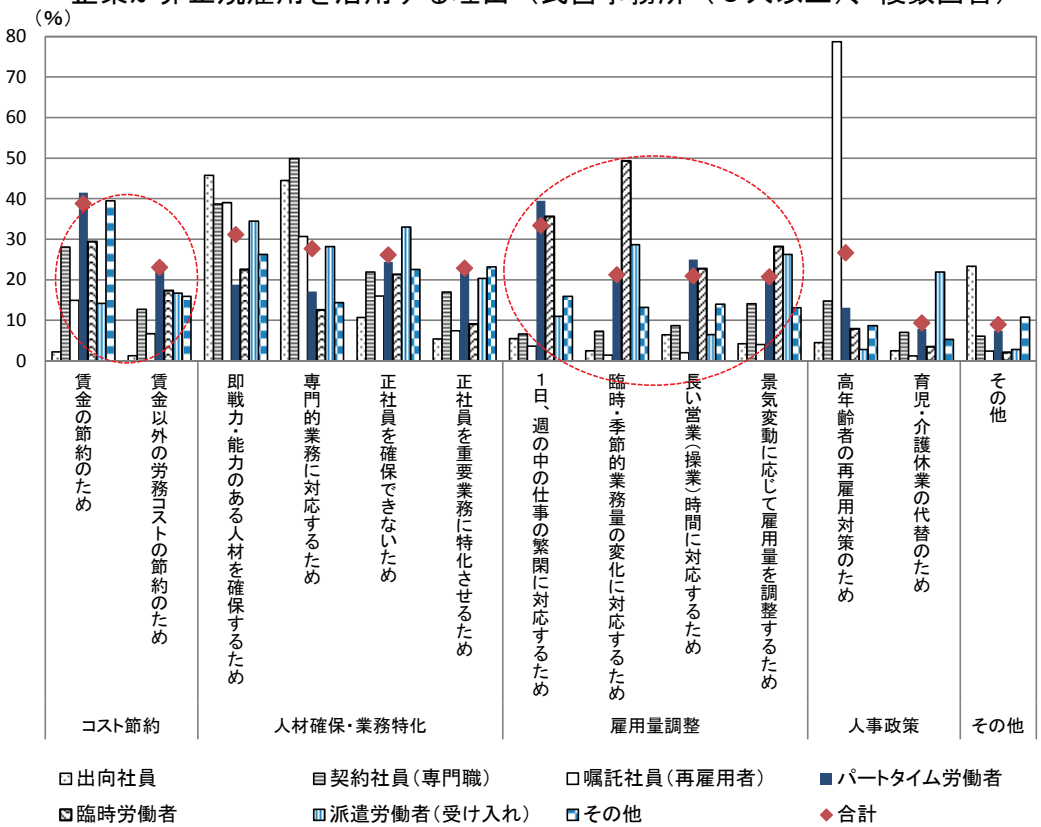
また、初職と現職との関係を雇用形態別にみると、2012年時点において若年層から中高年層にさしかかる年齢層である35～44歳層男性では、初職が非正規雇用であった者のうち48％は現職も非正規雇用で働いていた（**図表Ⅱ－１－３**）。しかし、同時にこの年齢層男性では、初職の非正規雇用から現職の正規雇用に移行したものが約34万人いる一方、反対にほぼ同数の約38万人が初職の正規雇用から現職の非正規雇用に移行していた。このため、ストックでみた非正規の職員・従業員数に大きな変化はみられなかった。このことは、非正規雇用者割合を低下させるためには、非正規雇用から正規雇用への移動を促すとともに、正規雇用から非正規雇用への移動を抑制することが効果的であることを示している。

以下では、非正規雇用割合が上昇した背景を企業側と労働者側の双方からみたうえで、第２節において若者の非正規雇用が増えたことの社会的な問題点を整理する。

非正規雇用が増えた背景（企業側）－サービス需要への対応（コスト節約・雇用量調整）

企業はどのような理由で非正規雇用を活用するのだろうか。厚生労働省の調査結果を大きく分類すれば、（１）コスト節約、（２）雇用量調整、（３）専門人材・業務特化（４）人事政策（再雇用対策など）の四つの理由が浮かび上がってくる[3]（**図表Ⅱ－１－４**）。

図表Ⅱ－１－４　主な理由は賃金・労務コスト節約や雇用量調整のため
企業が非正規雇用を活用する理由（民営事務所（５人以上）、複数回答）



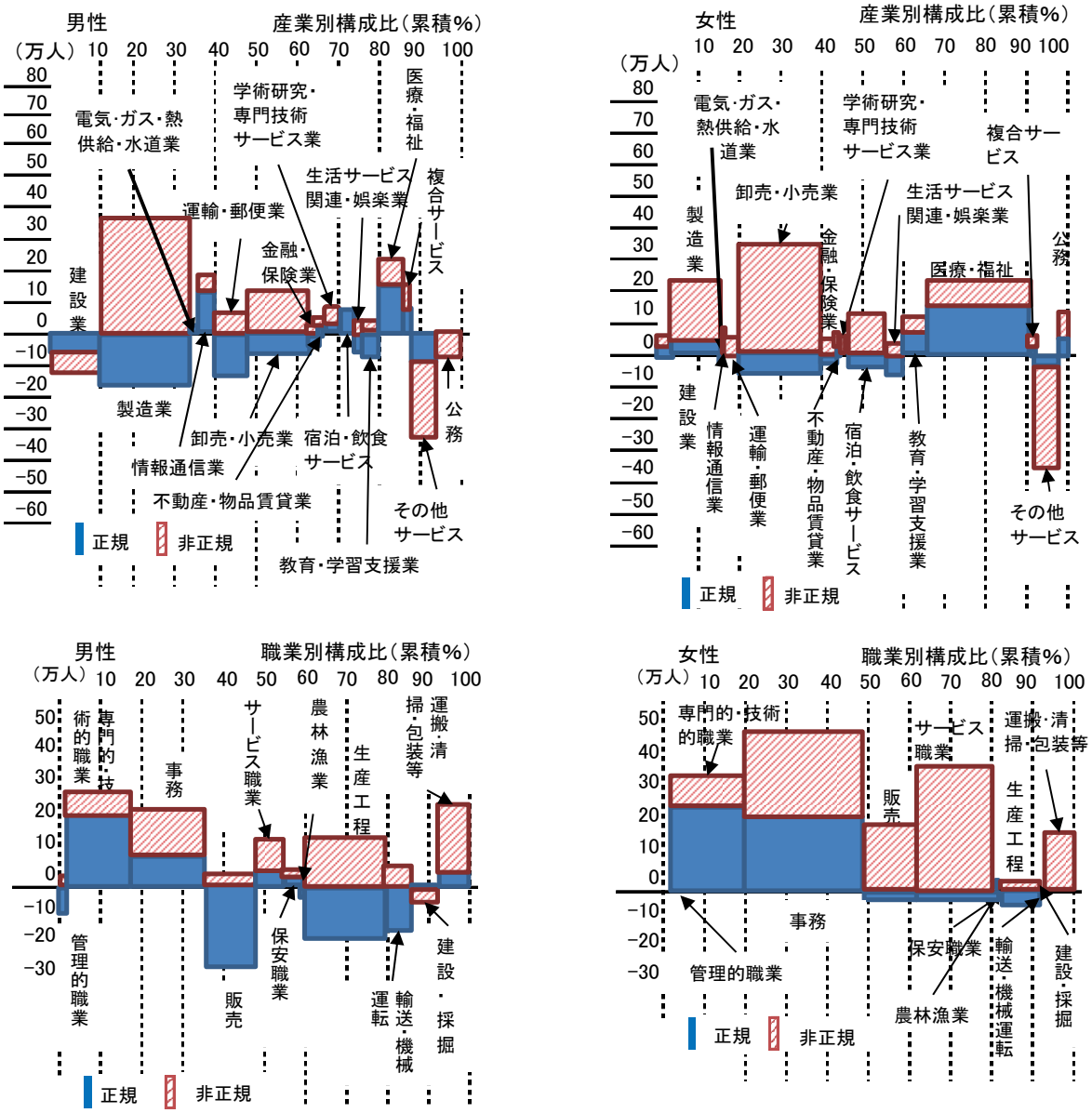
（注）１．「コスト節約」「人材確保・業務特化」、「雇用量調整」「人事政策」は連合総研による分類。
資料出所：厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

[3] 小池（2016）は、非正規雇用を活用する理由として、雇用調整機能、低技能分野の担い手機能、人材選別機能の三つの理由を挙げ、特に人材選別機能にこれまで研究者が着目してこなかった点を指摘している。

これら四つの理由のうち、パート・アルバイトが長期的にみて非正規の職員・従業員数の増加に大きく寄与していることから、企業は主に賃金・労務コスト節約や柔軟な雇用確保のために非正規雇用を増やしてきたと考えられる。

図表Ⅱ－１－５　サービス部門において顕著な職員・従業員数の増加

2012年から2016年への産業別・職業別の職員・従業員増減数（男女別、万人）



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

企業が賃金・労務コスト節約や雇用量調整を重視している理由として、労働集約的なサービス需要が長期的に高まっていることが挙げられる。今回の景気回復局面がはじまった2012年以降の産業別・職業別の職員・従業員数をみても、男女ともにサービス部門における職員・従業員数の増加が顕著である（**図表Ⅱ－１－５**）。これは、サービスの特性である同時消費性（サービスは一般的に在庫ができない）が働くために労働集約的にならざるをえないことや、季節、あるいは一週間のうちでも需要の波が大きいために柔軟に雇用を確保せざるをえないことが影響している。

非正規雇用が増えた背景（労働者側）－女性の労働力率・ベビーブーマー・外国人労働者

労働者側の要因としては、女性の労働力率の上昇と2000年代後半から第１次ベビーブーマーが60代を迎えたことが指摘できる（**図表Ⅱ－１－６**）。

図表Ⅱ－１－６　女性の労働力率の上昇と第１次ベビーブーマーが労働力人口を押し上げ
2012年から2016年への年齢階級別の労働力人口増減数とその要因分解

男性　（万人）

	人口増減数	労働力人口増減数	人口変化要因	労働力率変化要因
総数	-9	-24	-6	-18
15～20歳	-6	10	-1	11
21～25歳	-4	3	-3	6
26～30歳	-32	-28	-30	2
31～35歳	-40	-38	-38	0
36～40歳	-68	-69	-66	-3
41～45歳（第2次ベビーブーム）	34	33	33	0
46～50歳	36	36	35	1
51～55歳	15	14	14	-0
56～60歳	-42	-33	-38	5
61～65歳	-94	-47	-69	22
66～70歳（第1次ベビーブーム）	83	67	41	26
71歳～	103	27	19	8

女性　（万人）

	人口増減数	労働力人口増減数	人口変化要因	労働力率変化要因
総数	-10	117	-5	122
15～20歳	-2	11	-0	11
21～25歳	-13	-2	-10	8
26～30歳	-36	-12	-28	16
31～35歳	-44	-14	-31	17
36～40歳	-64	-21	-46	25
41～45歳（第2次ベビーブーム）	30	43	22	21
46～50歳	31	31	24	7
51～55歳	18	30	14	16
56～60歳	-41	1	-27	28
61～65歳	-101	-22	-46	24
66～70歳（第1次ベビーブーム）	87	53	26	27
71歳～	121	20	10	10

（注）１．第１次ベビーブームは1947～1949年生まれ（67～69歳）、第２次ベビーブームは1971年～1974年生まれ（42～45歳）。
２．年齢階級別データを利用し、１年ごとに以下の式により要因分解し、その合計をとった。作成にあたっては、内閣府『平成17年度年次経済財政報告』(2005)を参考にした。
15歳以上人口をN、労働力人口をL、労働力率をαとすると、

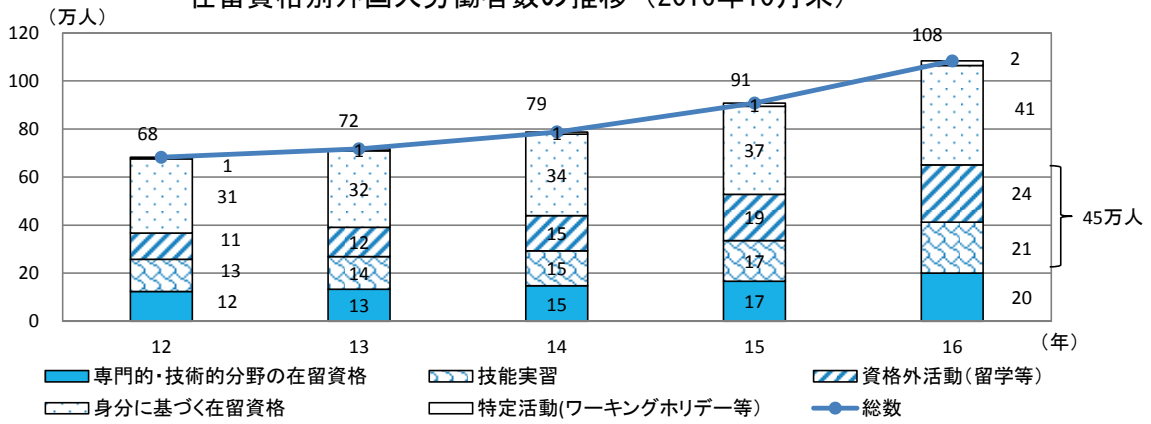
$$L_t - L_{t+1} = \alpha_t \times N_t - \alpha_{t-1} \times N_{t-1} = \alpha_t \times (N_t - N_{t-1}) + (\alpha_t - \alpha_{t-1}) \times N_{t-1}$$

このうち、右式の第１項が人口変化要因、第２式が労働力率変化要因としている。
資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

2012年以降の男女別労働力人口の増減数を人口変化要因と労働力率変化要因に分解すると、15歳以上人口の女性が10万人減となるなかで、女性の労働力人口は117万人増加した（15歳以上人口の男性が９万人減となるなかで、男性の労働力人口は24万人減）。このような労働力人口の増加を支えているのが、就業形態別で過半を占める非正規雇用で働く女性である（**図表Ⅱ－１－１**）。また、2000年代後半からみたときには、第1次ベビーブーマーが企業定年を迎える60代に達したことも非正規の職員・従業員の増加に寄与している。

さらに、外国人労働者は2012年68万人から2016年108万人へと40万人増加している（**図表Ⅱ－１－７**）。在留資格別にみると、資格外活動（留学等）・技能実習が2012年24万人から2016年45万人へと増加しており、専門的・技能的分野以外の在留資格による就労も非正規雇用の増加をもたらした可能性がある。

図表Ⅱ－１－７　外国人労働者数（108万人）のうち資格外活動（留学等）・技能実習は計45万人
在留資格別外国人労働者数の推移（2016年10月末）

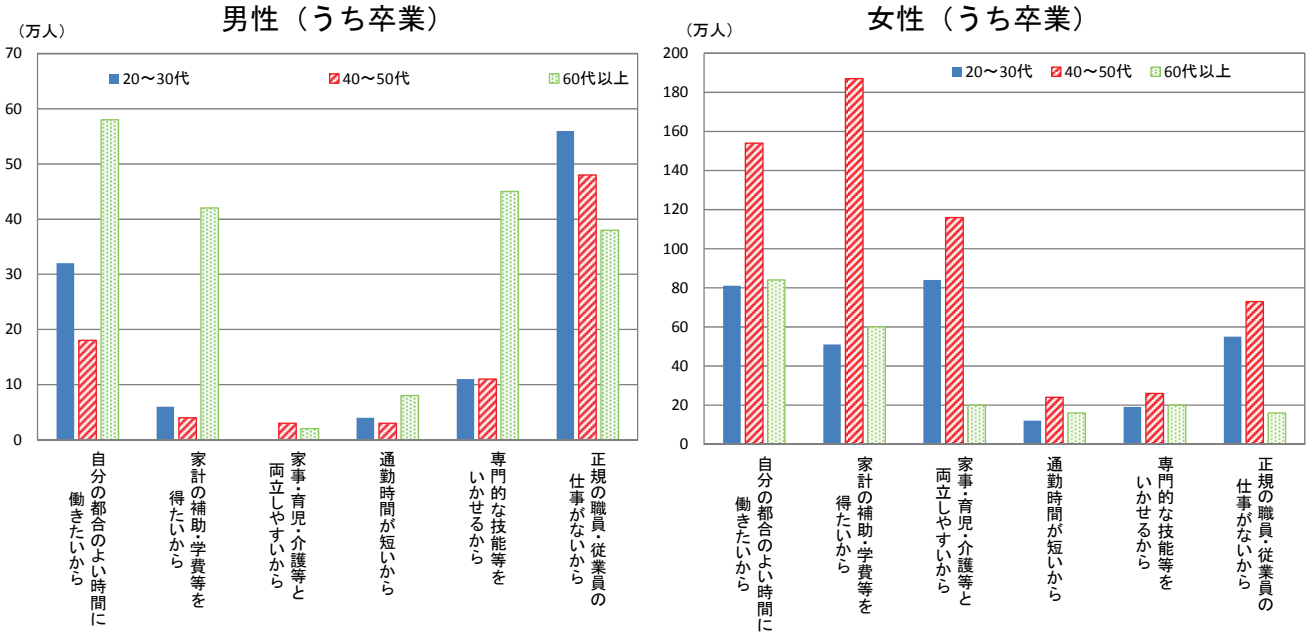


資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（2016）より作成。

それでは、非正規の職員・従業員はどのような理由で今の職を選んだのだろうか。総務省「労働力調査」を利用して非正規雇用で働く主な理由をみると、男性では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」が50代まででは一番多く、他の理由との差が大きい。他方、女性では、労働時間を選べることや、家事、育児・介護との両立や家計補助を挙げるものが多い（**図表Ⅱ－１－８**）。

また、非正規雇用で働く若者を主な対象にした連合総研の調査では、非正規雇用で働く理由（複数回答）を聞いているが、その中では「正社員の働き方が過酷だから」と回答したものが男女ともに２割弱あった[4]（**図表Ⅱ－１－９**）。

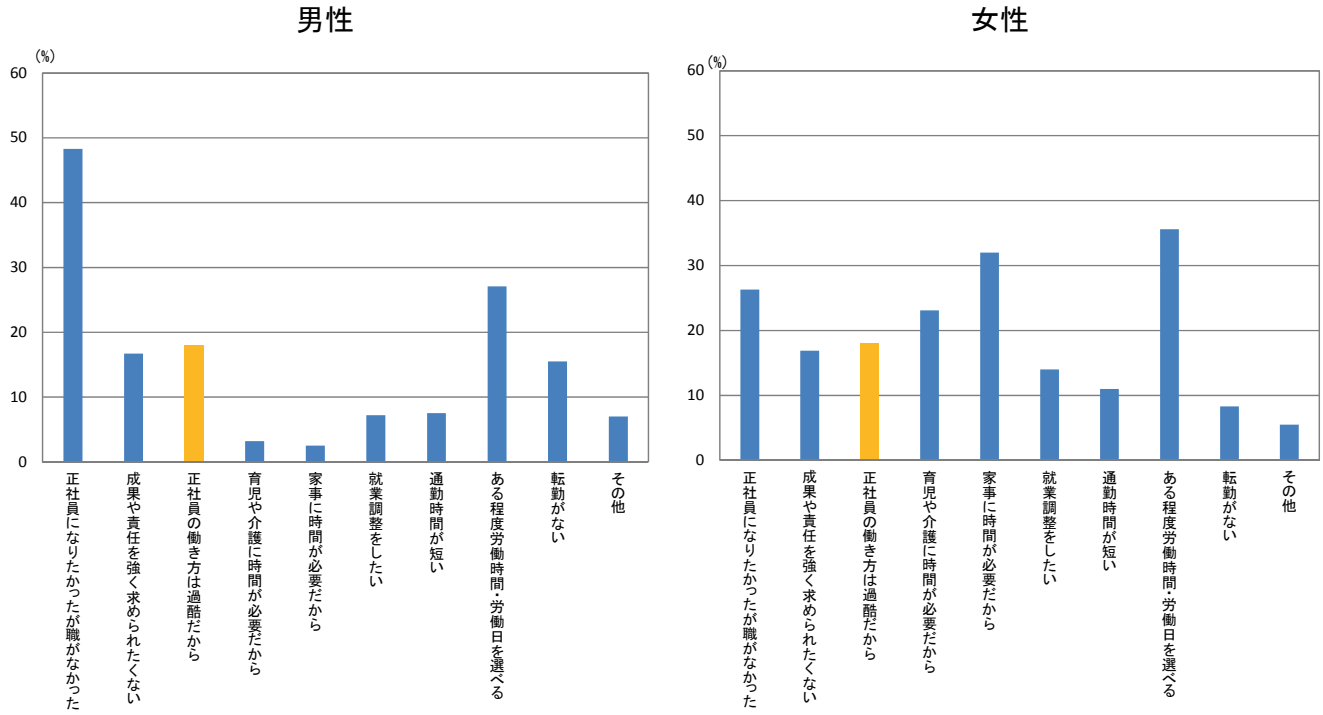
図表Ⅱ－１－８　非正規雇用で働く主な理由：男性は「正規の仕事がないから」
現職の雇用形態（非正規の職員・従業員）についている理由（主な理由）（2016年）



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

[4] 勤労者の生活時間の確保に向けた課題については第Ⅱ部第２章を参照のこと。

図表Ⅱ－１－９　正社員の働き方が過酷だから非正規雇用で働く人が男女ともに２割弱
20～49歳層が非正規雇用で働く理由（複数回答）



資料出所：連合総研「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査（第２回）」[5]（2016）より作成。

[5] 対象は首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）、中部圏（静岡県、愛知県）、関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）居住の20～40代の民間企業の非正規労働者2,000名（男性548名、女性1,452名）。

第２節　非正規若者層の生活・雇用不安～社会的損失を回避するために～

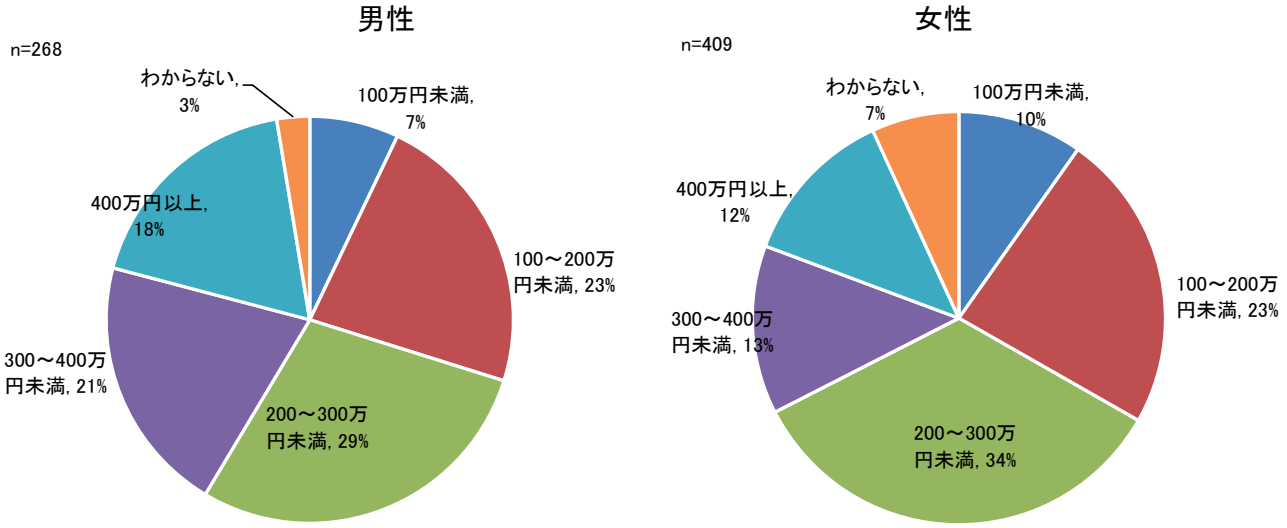
第２節では、非正規雇用で働く若者の増加が社会的な損失を生み出していることを検証する。

社会的損失１　低賃金がもたらす消費低迷と社会保障の担い手能力の低下

職業経験が少なく専門知識も有しない若年層では、一般的にプロフェッショナルとして高額収入の仕事につく可能性は小さく、その多くは低賃金の仕事から始めることになる。正規の職員・従業員の場合、職業経験を積みながらより高度な業務へと仕事がかわり賃金も上昇していくが、非正規雇用で働く職員・従業員の場合、その多くは同じ業務を続けるため、正規の職員・従業員に比べて勤続年齢が増えても低賃金にとどまりがちである。非正規雇用で働く若者が低賃金の職業に長期化・固定化されることは経済全体でみた所得の押し下げ要因になるだけでなく、中長期的にみれば社会保障の担い手としての能力を低下させる[6]。

連合総研の調査によれば、非正規の職員・従業員のうち主稼得者（自分で働いて得る賃金収入が世帯収入の半分以上を占める者）の世帯年収は男女ともに200万円未満が３割、貯蓄額は半数が100万円未満である（**図表Ⅱ－１－10**、11）。そのため、20～39歳層男性のうち、「家計をまかなえる賃金・処遇条件ではない」と回答した者は非正規の職員・従業員では３割に達している（**図表Ⅱ－１－12**）。

図表Ⅱ－１－10　世帯年収は200万円未満が３割（20～49歳層）
非正規労働者（主稼得者）の過去１年間の世帯全体の年収



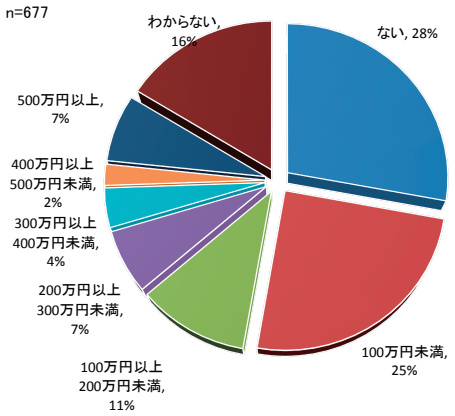
（注）主稼得者とは自分で働いて得る賃金収入が世帯収入の半分以上を占める者である。
資料出所：連合総研「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査（第２回）」（2016）より作成。

さらに、非正規で働く女性の主稼得者のうち、２割弱は複数の仕事を持っているが、その年収は１つの仕事しか持っていない女性の主稼得者に比べて必ずしも多くない。このことは、複数の仕事を持つ女性の主稼得者は、一つの仕事で得る賃金が十分でないために、それを補うために別の仕事

[6] 家計可処分所得の伸び悩みや将来不安が消費に与える影響ついては第Ⅰ部第１章を参照のこと。

を持たざるを得ない状況にある可能性がある（**図表Ⅱ－１－13**）。

図表Ⅱ－１－11　世帯貯蓄額は半数が100万円未満（20～49歳層）
非正規労働者（主稼得者）の世帯貯蓄額



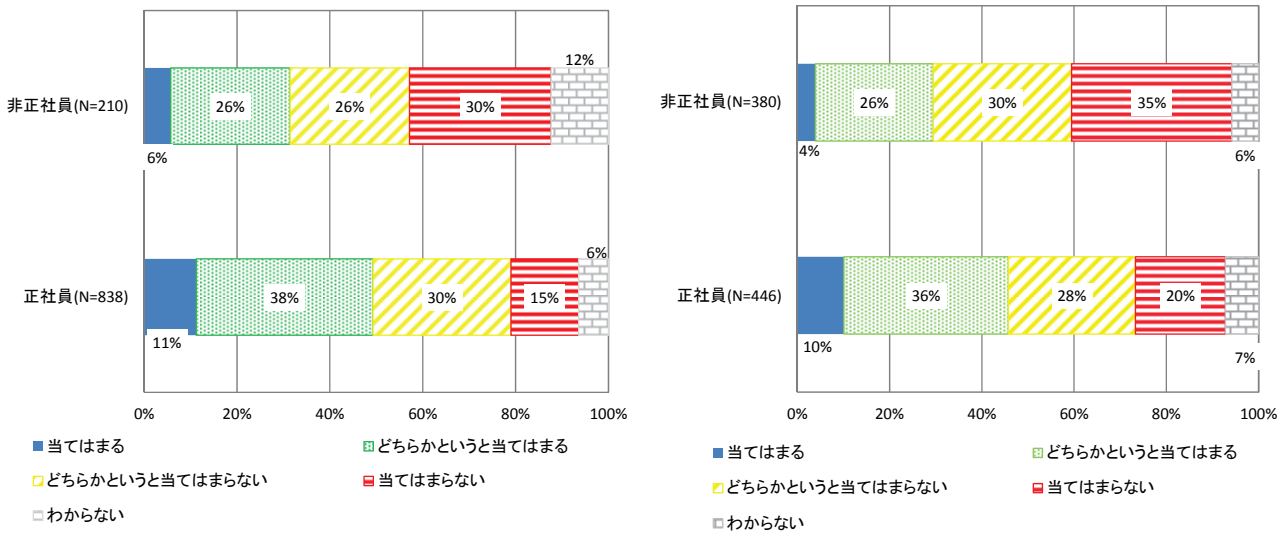
（参考）家計調査の勤労者世帯（二人以上）貯蓄額

年齢階級	貯蓄額（平均）（万円）	貯蓄現在高の５分位の境界値（万円）			
		ⅠとⅡ（下位20%）	ⅡとⅢ（下位40%）	ⅢとⅣ（下位60%）	ⅣとⅤ（下位80%）
～29歳	265	29	108	250	465
30～39歳	670	116	289	548	976
40～49歳	1,026	186	468	851	1,539

（注）主稼得者とは自分で働いて得る賃金収入が世帯収入の半分以上を占める者である。
資料出所：連合総研「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査（第２回）」(2016)、総務省家計調査報告（貯蓄・負債編）、2015年平均結果速報より作成。

図表Ⅱ－１－12　20～39歳層男性：「家計をまかなえない」と回答したものが３割
今の仕事は家計をまかなえる賃金・処遇条件か？

（１）20～39歳男性　　（２）20～39歳女性

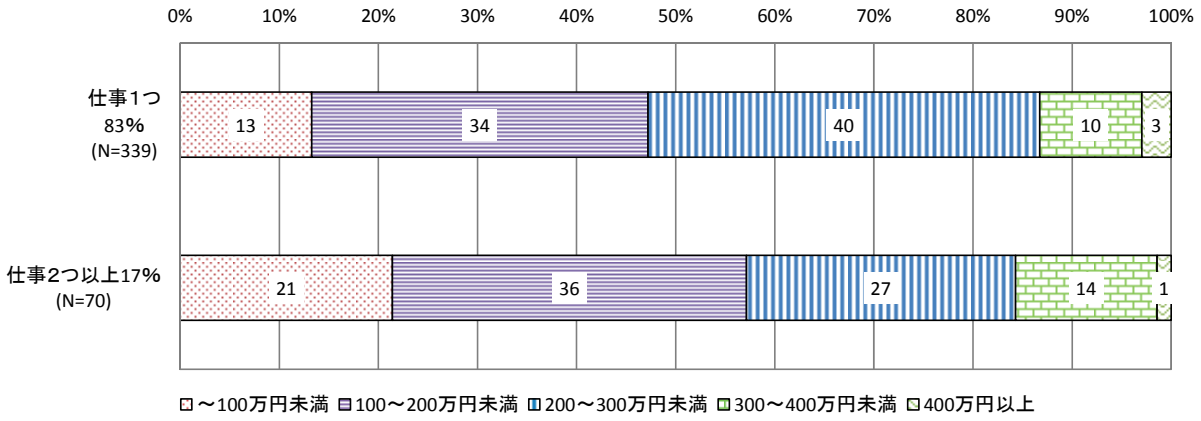


（注）回答者に重複がないため、第32回（2016年10月）、第33回（2017年４月）の勤労者短観データを利用した。
資料出所：連合総研「勤労者短観（第32回、第33回）」[7]より作成。

[7] 対象は首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）、関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）居住の20～60代前半までの民間企業で働く2000名。調査は年２回（４月・10月）実施。

また、総務省「労働力調査」によれば、非正規の職員・従業員である25～34歳層男性の35％が現職についている主な理由として「正規の仕事がないから」を挙げており、過去１年以内に非正規雇用を離職して正規雇用に転職した人の割合も６％程度に過ぎない。非正規の職員・従業員である35～54歳層男性では、過去１年以内に非正規雇用を離職して正規雇用に転職した人は２％と更に低くなる（**図表Ⅱ－１－14**）。

図表Ⅱ－１－13　仕事の数が増えても年収は必ずしも多くない（20～49歳層女性）
非正規労働者のうち女性主稼得者の仕事数別の年収（構成比）



（注）主稼得者とは自分で働いて得る賃金収入が世帯収入の半分以上を占める者である。
資料出所：連合総研「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査（第２回）」（2016）より作成。

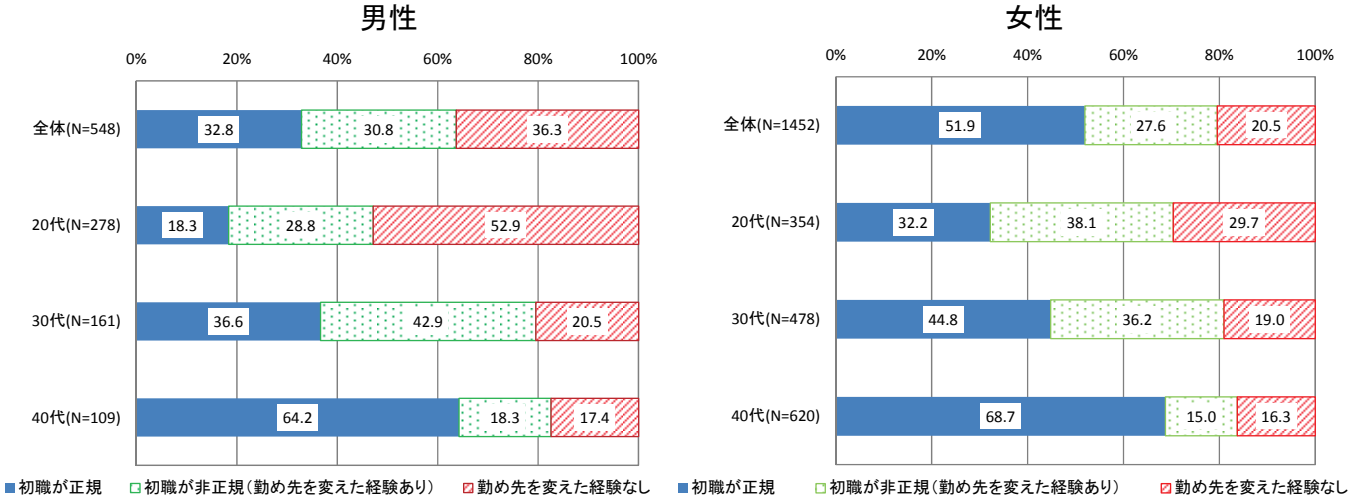
図表Ⅱ－１－14　年齢が上がると非正規雇用から正規雇用に転職した人の割合が低下
過去１年以内に非正規雇用を離職して正規雇用に転職した人の割合

	非正規職員・従業員数	正規の職員・従業員のうち、前職（過去1年以内に離職）が非正規の職員・従業員数	（参考）非正規で現職の雇用形態についている理由（主なもの）で、「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選んだ人の割合
25～34歳男性	93万人	6万人（6%程度）（注）	35%
35～54歳男性	129万人	3万人（2%程度）（注）	38%
25～34歳女性	186万人	5万人（3%程度）（注）	17%
35～54歳女性	655万人	7万人（1%程度）（注）	12%

（注）１年前の時点での同年齢層（25～34歳層であれば24～33歳）と比較する必要があるが、１歳刻みのデータが利用できないため、簡便的に同時点のデータとの比率を利用した。
資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

このような中でとりわけ懸念されることは、非正規雇用の固定化・長期化である。連合総研の調査によれば非正規の職員・従業員のうち、30代では男女ともに約４割は初職が非正規雇用であり、約２割が勤め先を変えた経験がなかった（**図表Ⅱ－１－15**）。また、若年層の非正規雇用割合の上昇を反映して、非正規の職員・従業員で初職が正規雇用だった者の割合は若い年齢層ほど低下している。

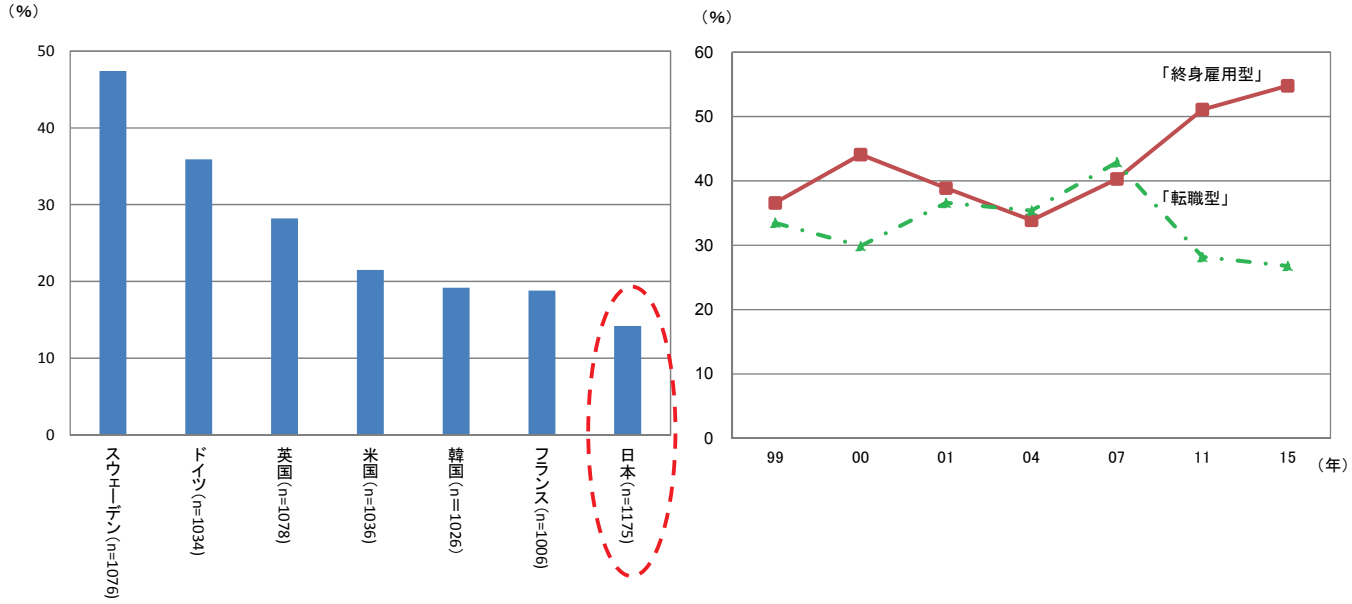
図表Ⅱ－１－15　約６割は初職が非正規雇用（30代男女）
非正規雇用（現職）で働く者の初職（就業形態別）（20～49歳層男女）



資料出所：連合総研「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査（第２回）」（2016）より作成。

図表Ⅱ－１－16　若者において転職よりも一つの企業に長く勤めるキャリア志向が強まる
（１）国際比較　　（２）20代が考える望ましいキャリア形成

（職場に不満があれば転職する方がよいと回答するものの割合）



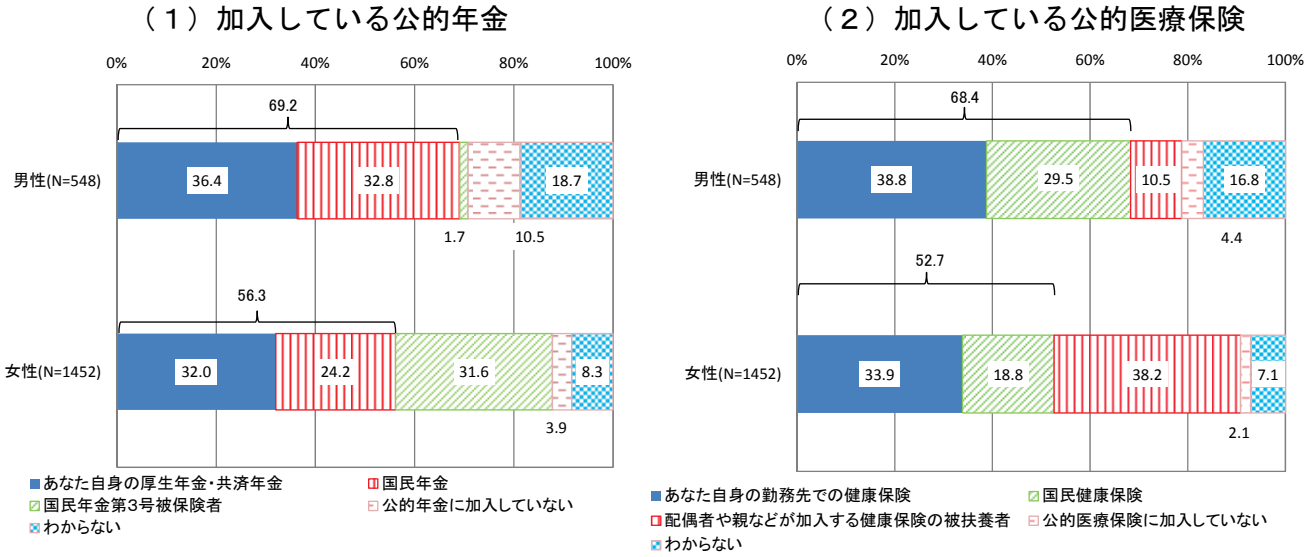
（注）１．（１）の対象は満13～満29歳までの男女。
２．（２）の「終身雇用型」は「１つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位（ある仕事の専門家）になっていくキャリア形成コース」、「転職型」は「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位（ある仕事の専門家）になっていくキャリア形成コース」。

資料出所：（１）は内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」（2013）より作成。
（２）はJILPT「第７回勤労生活に関する調査」（2016）より作成。

非正規雇用の固定化は、非正規雇用で働くことの不利益を顕在化させやすくし、正規雇用で働く人の離職に伴うリスクを上昇させる。すでにその傾向は現れており、若者の転職に対する意識は、国際比較でみて慎重である。特に2008年のリーマンショック以降、転職型のキャリア形成よりも、

一つの企業に長く勤めることを希望する若者が増える傾向にある（**図表Ⅱ－１－16**）。

図表Ⅱ－１－17　公的年金や公的医療保険を自身で負担しているものは約７割（男性）
非正規労働者の加入している公的年金・公的医療保険（20～49歳層男女）



資料出所：連合総研「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査（第２回）」（2016）より作成。

非正規雇用で働く若者の固定化・長期化は、中長期的にみれば社会保障の対象から抜け落ちてしまうリスクにつながるとともに、社会保障の担い手減少を通じた社会保障機能の低下をもたらすおそれがある。連合総研の調査によれば、20～40代男性の非正規の職員・従業員のうち、公的年金や公的医療保険を自身が負担していると回答したものは約７割にとどまり、「わからない」及び「加入していない」と回答するものが公的年金では約３割、公的医療保険では回答者の約２割にのぼっている（**図表Ⅱ－１－17**）。

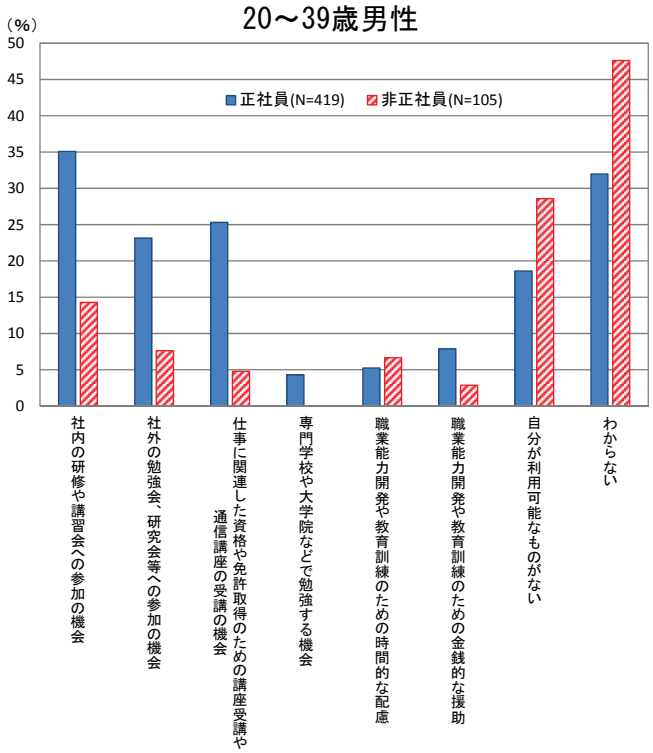
社会的損失２　職業能力開発の機会喪失と企業活力の低下

職業能力獲得のために何が必要と考えているかとの質問に対し、正規・非正規ともに4割が通常業務を通じて能力を高めることだと回答している（**図表Ⅱ－1－18（２）**）。しかしながら、非正規雇用が増えると企業は人的投資をしなくなる。これは長期継続雇用の正規の職員・従業員とは異なり、期限の定めのある雇用契約である非正規の職員・従業員への人的投資は資本の回収リスクが高まるためである。会社が提供する職業能力開発・教育訓練の対象者割合は、正規・非正規で明らかに異なる（**図表Ⅱ－1－18（１）**）。このような企業の行動は短期的には合理的であるが、中長期的にみれば、日本経済の潜在能力や技術・技能の伝承の面で大きな課題を残す。

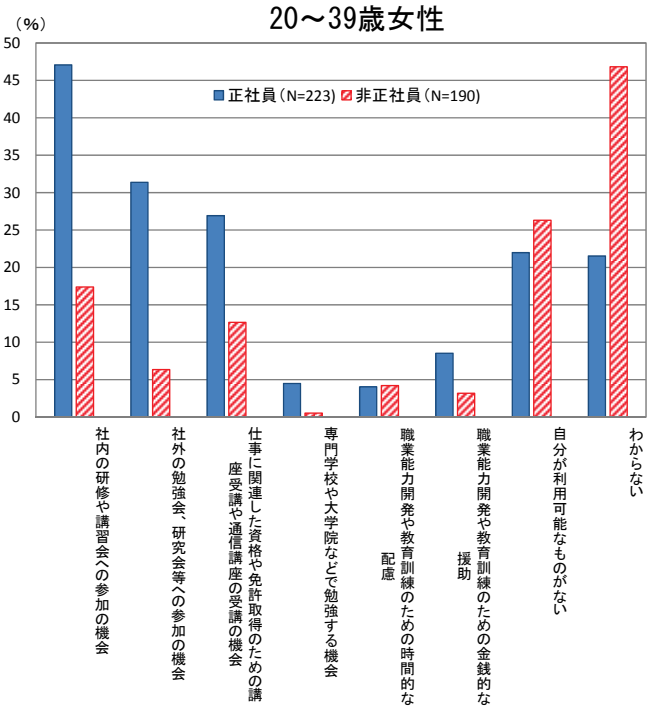
図表Ⅱ－１－18　利用可能な職業能力開発・教育訓練の状況

（１）今勤めている会社が提供する職業能力開発や教育訓練の機会や支援等のうちあなた自身が利用可能なものは？

20～39歳男性

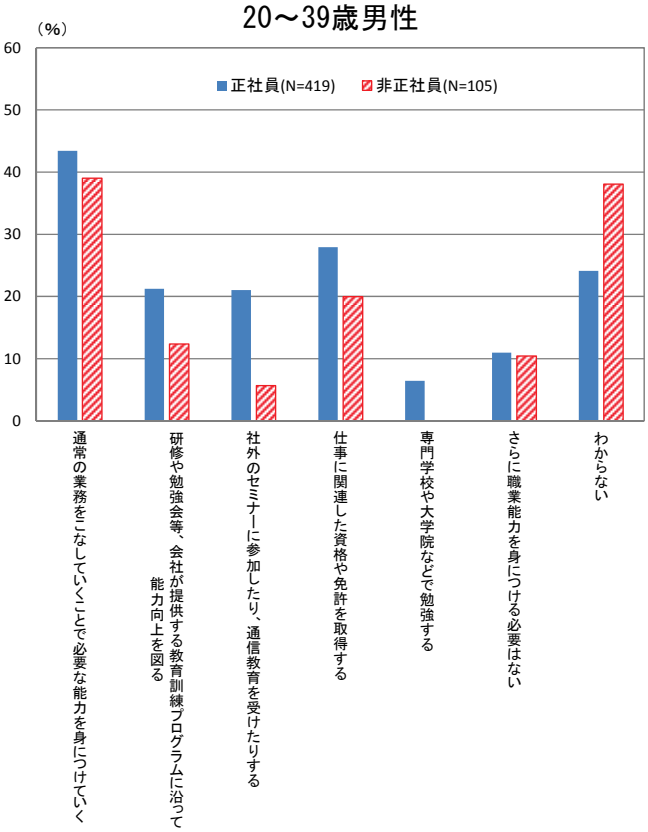


20～39歳女性

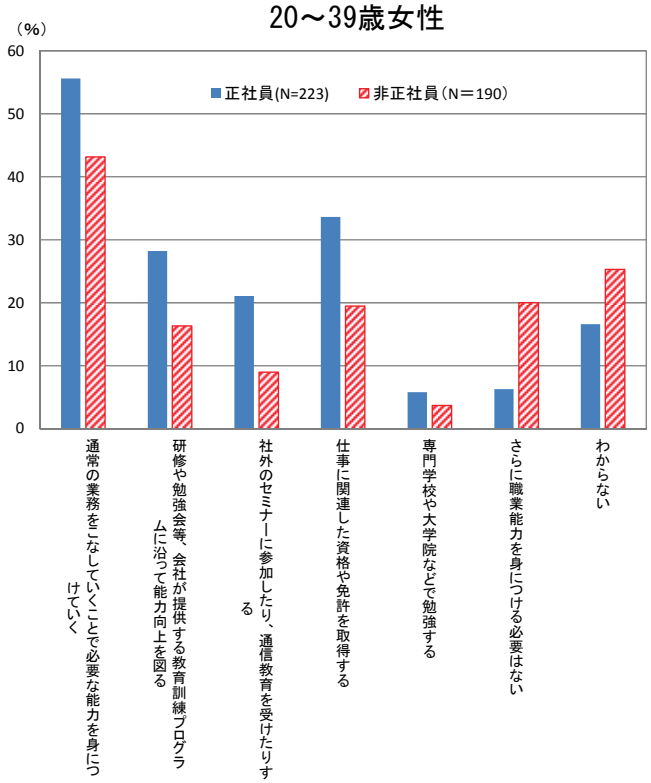


（２）あなたが、あなたの仕事のための職業能力を獲得するために、何が必要だと考えていますか？

20～39歳男性



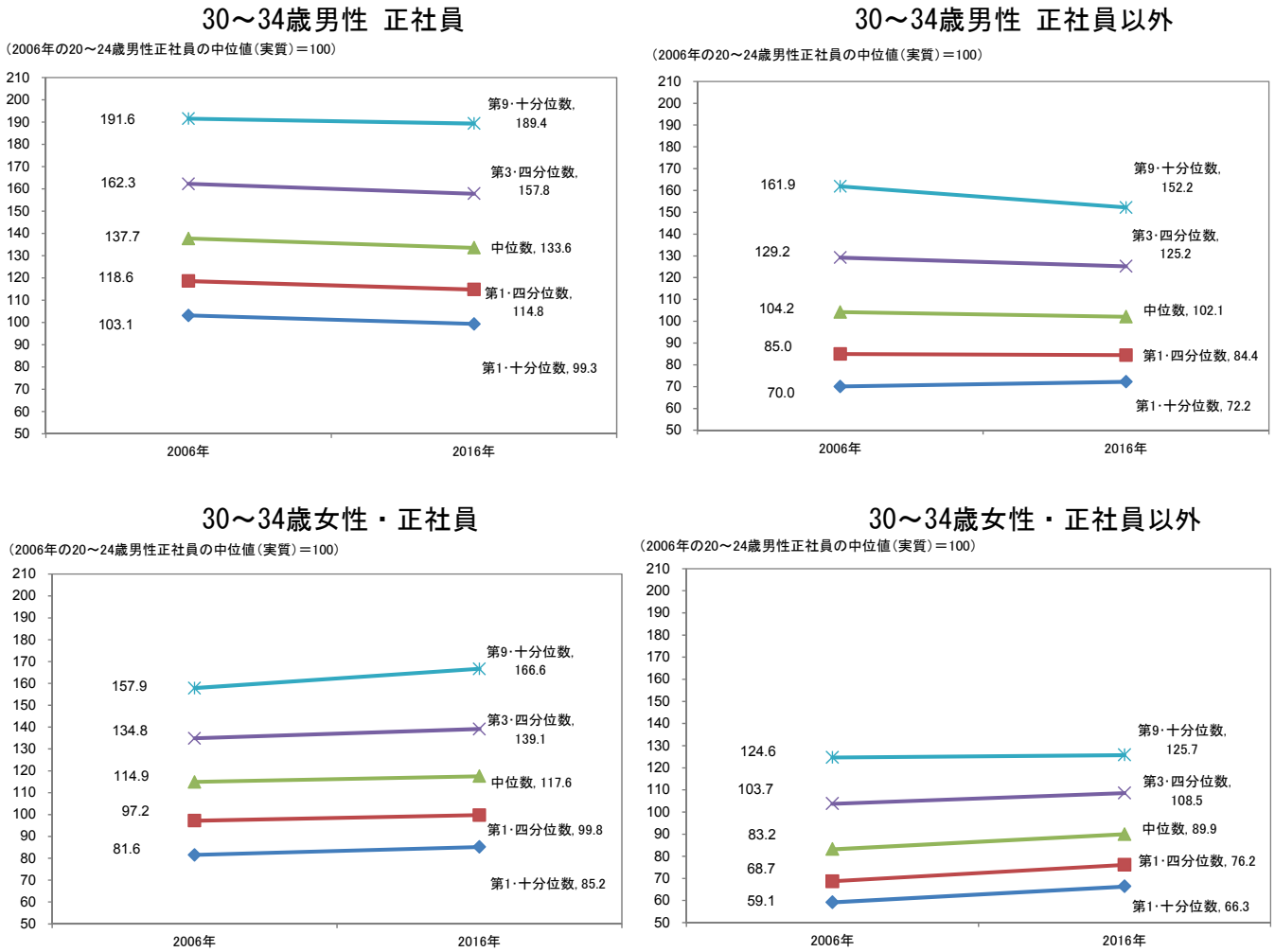
20～39歳女性



資料出所：連合総研「勤労者短観（第33回）」（2017）より作成。複数回答。

他方、非正規雇用で働く若者の増加は、長期間にわたり企業が低賃金の雇用しか創出できなかったということでもある。10年前と比較して、女性の実質賃金は全体的（正規・非正規を問わず）に上昇しているものの、男性の実質賃金は、全体的（正規・非正規を問わず）に低下した。実質賃金が労働者の働き（限界生産力）に基づき決まるのであれば、企業が低い生産性に甘んじた結果ともいえる（**図表Ⅱ－１－19**）。

図表Ⅱ－１－19　男性（30代前半）の実質賃金は正規・非正規を問わず10年前に比べ低下
雇用形態別の所定内給与の分布（30～34歳層）



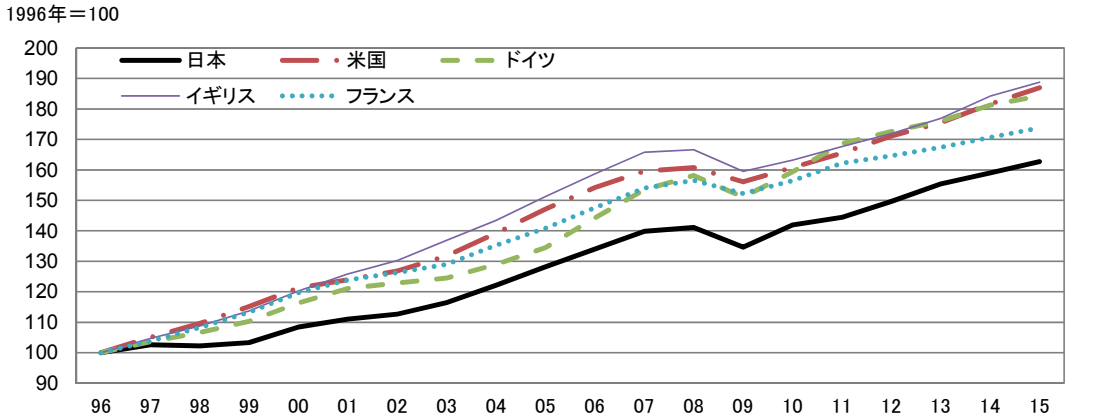
（注）消費者物価指総合で実質化した。
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。

そもそも企業の使命は、安全・安心な商品・サービスの提供を通じて消費者の満足を向上させるとともに、社会の一員として豊かな社会づくりに貢献することである。需要側からみれば、労働者は消費者でもあり、賃金コスト削減を続けていては消費者の低価格志向が強まり消費が盛り上がらない。主要先進５か国中の一人当たりＧＤＰ（購買力平価換算）では日本が最も増えていない（**図表Ⅱ－１－20**）。2012年以降の景気回復局面の弱さは賃金上昇の弱さが原因である。もし、労働者の賃金が上昇することになれば消費拡大との好循環につながるはずである。

このような中で、企業による中期的な正規の職員・従業員の増減見通しは、ようやく2016年にな

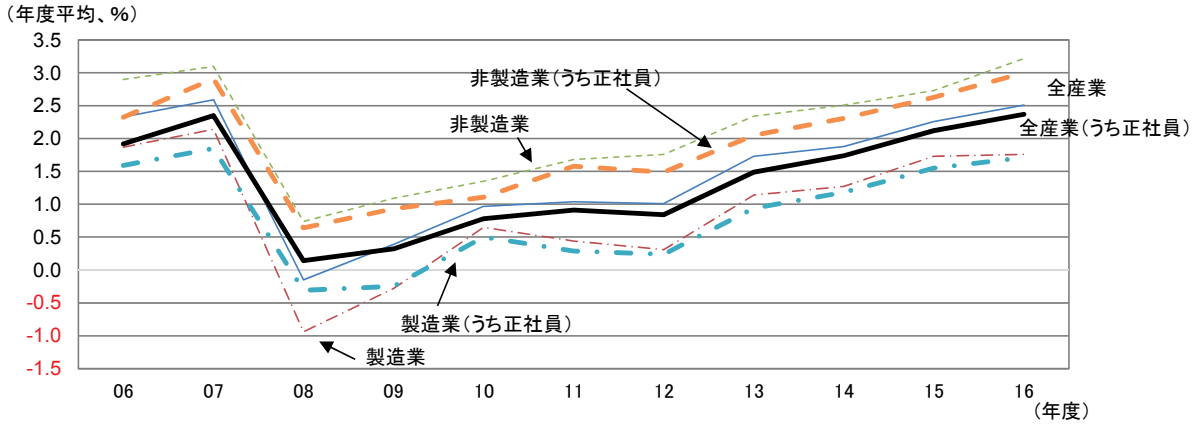
ってリーマンショック以前の伸び率まで回復した。企業においても正規雇用を増やす動きがみられるようになってきている（**図表Ⅱ－１－21**）。

図表Ⅱ－1－20　１人当たりＧＤＰ（購買力平価換算）は米独英仏より伸びていない



資料出所：IMF, "WEO database"より作成。

図表Ⅱ－１－21　企業において正規雇用を増やす動き
上場企業による今後３年間の雇用者数の増減見通し



（注）１．対象は、東京、名古屋の証券取引所第一部及び第二部に上場する全企業（約2,500社）。なお、平成25年７月16日に東京証券取引所と大阪証券取引所は現物市場を統合した。
２．調査は毎年１月に実施。
資料出所：内閣府「企業行動に関するアンケート調査」より作成。

社会的損失３　賃金収入により未婚率に大きな差

少子化問題の本質は、未婚率の上昇である。国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（2016）によれば、夫婦の「理想の子供数」は2.32人、「実際に持つつもりの子供数」は2.01人である。この数字は足下では過去最低になったとは言え、1970年以降は一貫して２人を上回っている。他方、国勢調査結果によると、未婚率は長期的に上昇傾向にある（**図表Ⅱ－１－22**）。

出生動向基本調査によれば、結婚する意志を持つ未婚者の割合は９割弱の高水準で推移している。その中で、結婚に対する障害として1番回答が多かったのは経済的な理由（結婚資金）であり、回

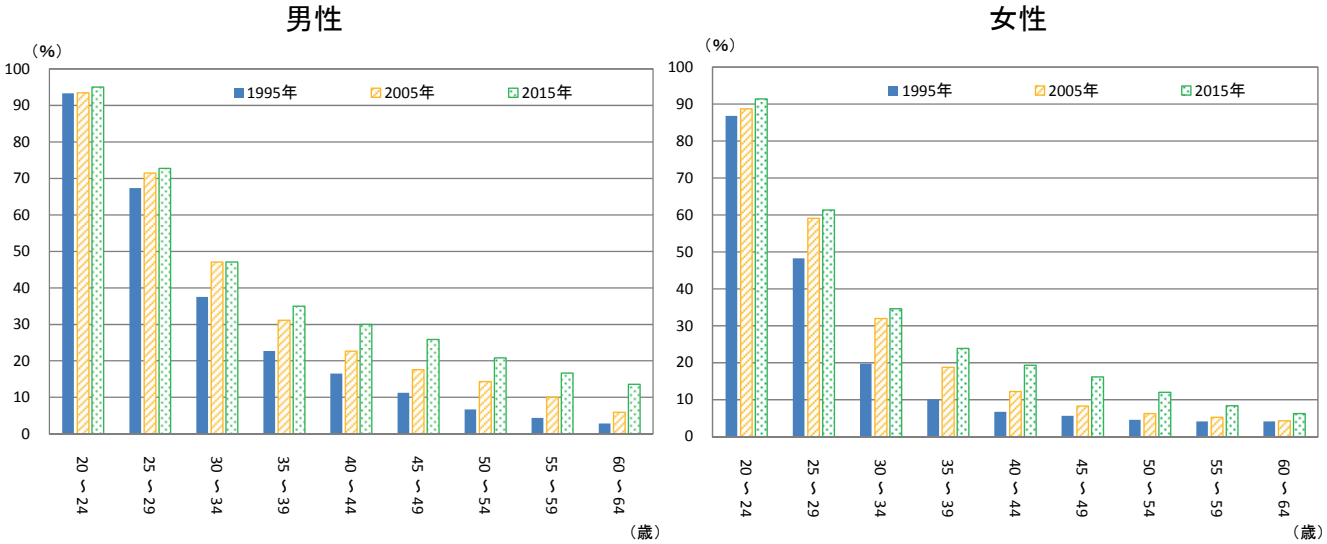
答者の４割を占めている[8]。

経済的な要因をみるために、連合総研の調査を利用して、20～39歳層男女に関する既婚・未婚と学歴・年収・雇用形態との関係をみると、男性では、年収別（300万円以上のグループと300万円未満のグループ）、雇用形態別（正規雇用のグループと非正規雇用のグループ）で有意な差がみられた（**図表Ⅱ－１－23**）。これは、非正規雇用の年収の低さが結婚にも影響したためと考えられる。

20～39歳層男性の賃金収入を詳しくみると、過去1年間の賃金収入が少ない層ほど未婚率が高い[9]（**図表Ⅱ－１－24**）。また、同年齢層男性の賃金収入を雇用形態別にみると、300万円未満のものが正規の職員・従業員では約２割にとどまるのに対して、非正規の職員・従業員では８割強を占めている。

結婚する・しない、子供を持つ・持たないは、個人の選択の問題である。しかしながら、結婚する意志を持ちながら経済的な理由が障害になっているのであれば、個人の選択枝を広げるために、また人口減少スピードを緩和する観点からも経済的な障害をとりのぞく必要がある。

図表Ⅱ－１－22　未婚率は増加傾向



資料出所：総務省「国勢調査」より作成。

図表Ⅱ－１－23　既婚・未婚と学歴・年収・雇用形態との関係

（１）20～39歳男性（n=1,048）

①最終学歴	中学･高校卒のグループの未婚率（%）	専修学校･短大、大学･院卒のグループの未婚率（%）	最終学歴のオッズ比（95%信頼区間）
	60.5	60.8	0.7 ― 1.3

②年収	300万円未満のグループの未婚率（%）	300万円以上のグループの未婚率（%）	年収のオッズ比（95%信頼区間）
	87.7	47.8	5.4 ― 11.1

③雇用形態	非正社員のグループの未婚率（%）	正社員のグループの未婚率（%）	雇用形態のオッズ比（95%信頼区間）
	94.2	52.4	8.2 ― 27.3

[8] ただし、出生動向基本調査によれば25～34歳層で独身にとどまる理由として「適当な相手にめぐりあわない」、「まだ必要性を感じない」などの経済的な要因以外の回答が多いことにも留意が必要である。
[9] 橘木・迫田（2013）は若い男性の結婚や交際において「300万円の壁」があることを指摘している。

（２）20～39歳女性（n=826）

①最終学歴	中学・高校卒のグループの未婚率（%）	専修学校・短大、大学・院卒のグループの未婚率（%）	最終学歴のオッズ比（95%信頼区間）
	60.1	62.9	0.6 ― 1.2

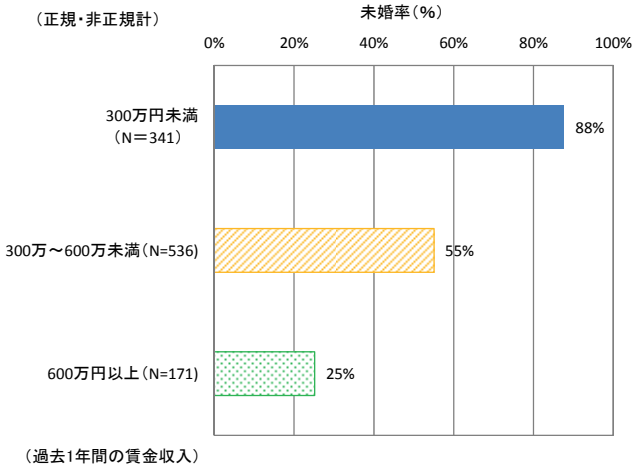
②年収	300万円未満のグループの未婚率（%）	300万円以上のグループの未婚率（%）	年収のオッズ比（95%信頼区間）
	62.0	62.8	0.7 ― 1.3

③雇用形態	非正社員のグループの未婚率（%）	正社員のグループの未婚率（%）	雇用形態のオッズ比（95%信頼区間）
	57.1	66.6	0.5 ― 0.9

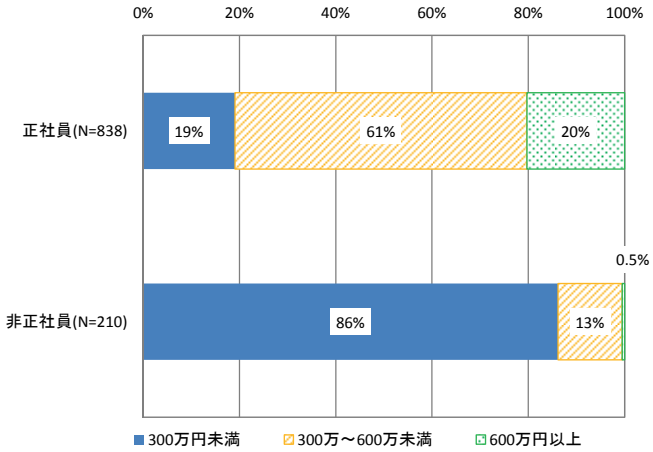
（注）１．オッズ比の信頼区間の下限が１を上回ると２つのグループに違いがあると推定される。
２．勤労者短観では、結婚後に非正社員で働き始めた人を区別できないデータ上の限界がある。
資料出所：連合総研「勤労者短観（第32回、第33回）」より作成。

図表Ⅱ－１－24　賃金収入が少ない層ほど未婚率が高い

（１）20～39歳男性の自分の賃金収入別の未婚率



（２）20～39歳男性の自分の過去１年間の賃金収入（構成比）



資料出所：連合総研「勤労者短観（第32回、第33回）」より作成。

結論：社会的な損失を回避するために

社会的な損失を回避し、企業が高付加価値を生み出し賃金上昇と消費拡大につなげる経済を構築するためにはどうしたらよいか。そのためには、多様な働き方のなかで、若者をはじめとする非自発的な非正規雇用から、「期間の定めのない直接雇用」である正規雇用への転換を促すとともに、同一価値労働同一賃金の考え方に基づく処遇改善を不断に進めることが重要である。

具体的には、政府の『働き方改革実行計画』（2017）に盛り込まれた「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「賃金引上げと労働生産性向上」、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」等について、労使による真摯な話し合いを続けることが重要である。こうした点について、連合総研(2016a)では、（１）賃金・労働条件の改善と均衡待遇の実現（賃金体系は合理的理由があるものでない限り同一原則をとるべきであり、雇用管理区分を設けて異なる賃金体系をとることに合理性がある場合でも、他の雇用管理区分に移る可能性を確保すべきである）、（２）雇用の安定（正社員と非正規労働者の二元的雇用管理の是正は無期労働契約を原則として働き方の選択肢を広げる方向で行うべき）、（３）教育訓練（正社員と非正規労働者のキャリア形成機会への

アクセスの格差は速やかに是正)、（４）非正規労働者の処遇改善に向けた組合運動の強化（非正規労働者の半数近くは労働組合が必要だと考えており、労働組合はその期待に応えていくことが重要）を課題として指摘している。こうしたなかで、2013年４月より施行された改正労働契約法の無期労働転換のルールに関連して雇い止めが行われないよう、関係者による適正な運用とチェックが重要である。

さらに、若者雇用対策として、非自発的な非正規雇用から正規雇用への移動を促すとともに、正規雇用から非正規雇用への移動を抑制するために、連合総研（2016b）[10]で提言している「青少年雇用情報の情報対象の拡充」[11]等について関係者が積極的に取り組むことが重要である。

【参考文献】

・大内伸哉・川口大司（2014)『法と経済で読みとく雇用の世界（新版)』、有斐閣
・太田聰一(2010)『若年者就業の経済学』、日本経済新聞出版社
・北浦正行(2014)「「新時代の『日本的経営』」をめぐって」『DIO』№295
・小池和男(2016)『「非正規労働」を考える』、名古屋大学出版会
・厚生労働省(2012)『望ましい働き方ビジョン』
・厚生労働省『労働経済白書』(各年版)
・鶴光太郎（2016)『人材覚醒経済』、日本経済新聞出版社
・橘木俊詔・迫田さやか(2013)『夫婦格差社会』、中公新書
・戸田典子(2007)「非正規雇用の増加と社会保障」『レファレンス』平成19年２月号
・内閣官房（2017)『働き方改革実行計画』
・内閣府『経済財政白書』(各年版)
・中室牧子・津川友介(2017)『「原因と結果」の経済学』、ダイヤモンド社
・成瀬健生（2014)「雇用ポートフォリオ提言とこれからの雇用問題」『DIO』No.295
・森岡孝二（2015)『雇用身分社会』、岩波新書
・連合総研（2016a)『第２回非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査』
・連合総研（2016b)『新たな就職氷河期世代を生まないために～連合総研・就職氷河期世代研究会報告～』

[10] 『新たな就職氷河期世代を生まないために～連合総研・就職氷河期世代研究会報告～』では、（１）青少年雇用情報の提供対象の拡充、（２）「若年齢雇用者型訓練」助成金制度の創設、（３）地方自体体と連携した地域企業グループによる人材育成、（４）能力開発・キャリア形成有給休暇の推奨、（５）有給休暇取得推進に向けた環境整備、（６）生活・就労困難者に対する多様な支援人材の育成強化、（７）自立支援コンソーシアムの設立、の7項目を提言している。

[11] 同報告では、若者雇用促進法の定めた青少年雇用情報の提供項目である「募集・採用に関する状況」「職業能力の開発・向上に関する状況」「企業における雇用管理に関する状況」の３類型それぞれについて１つ以上の情報提供義務を課している現状から、さらに情報提供項目を増やすことを義務付ける見直しを提言している。

コラム① 正規雇用と非正規雇用の定義について

「正規」「非正規」の用語については、法的に確立した定義があるわけではないが、厚生労働省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」（2012）では、『雇用形態に係る法制的な観点から、便宜的に、①期間の定めがない、②フルタイム、③直接雇用（労働者派遣のような雇用関係と指揮命令系統が異なるもの（間接）ではない）のいずれも満たすものを「正規雇用」とし、それ以外の雇用形態を「非正規雇用」』としている。

統計上の定義との関係では、雇用者の内訳として、①雇用契約（期間の定めの有無や契約期間）による分類、②呼称による分類、③労働時間による分類がある。

公的統計のうち、総務省「労働力調査」（約40,000世帯の世帯員のうち15歳以上の者約10万人が対象）では、雇われている人（役員を除く）のうち、今の仕事について勤め先での呼称を「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の選択肢から選ぶことになっており、分類上は、正規の職員・従業員以外の６区分を「非正規の職員・従業員」としている。

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（全国の常用労働者５人以上の民営事業所及び10人以上の公営事業所から毎年無作為に抽出）では、常用雇用者（６月30日現在で、①雇用期間の定めがなく雇用されている、②１か月を超える期間を定めて雇用されている、③４月と５月のそれぞれ18日以上雇用されている、のうち、いずれかの条件を満たすもの）のうち、身分・処遇等で「正社員・正職員」に該当しないものはすべて「正社員・正職員以外」を選ぶことになっている。

本章では、労働力調査の呼称による分類である「正規」「非正規」の定義を中心に、多様な働き方のなかで若者をはじめとする非自発的な非正規雇用から「期間の定めのない直接雇用」である正規雇用への転換を促すための現状と課題を分析している。

コラム② 最低賃金について

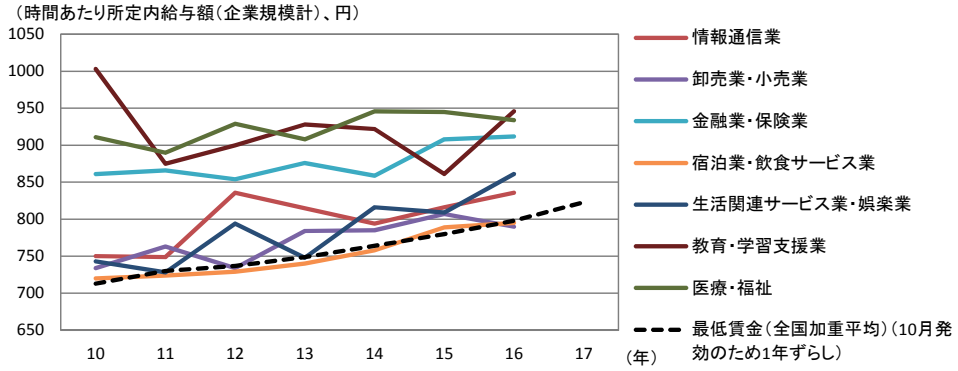
政府は、『経済財政運営と改革の基本方針2017』において、昨年度に続けて、「最低賃金については年率３％程度を目途として、名目ＧＤＰの成長率も配慮しつつ引き上げていく。これにより全国加重平均が1,000円になることを目指す」とした。

ノーベル賞経済学者のスティグリッツ教授は、政策対応として「日本で検討されているような最低賃金の引上げのような手段もある。アメリカでは、最低賃金を巡り、非常に大きな論争が行われてきた。75％のアメリカ人は最低賃金を引き上げるべきだと思っているが、それを議会で通過させることができないでいる。驚くべきことだ。アメリカでは今、「ファイト・フォー・フィフティーン」という草の根運動が、社会の至る所で非常に精力的に展開している」と最低賃金の引上げを支持する趣旨の発言を行っている[12]。

また、昨年度の連合総研・経済情勢報告『暮らしの底上げに向けて』では、連合「連合・賃金レポート2015」の図表データを引用し、地域別最低賃金の全国加重平均と女性パートタイマー（卸売業小売業規模計）の所得分位別時間給の推移から、最低賃金の引上げがパート賃金を着実に底上げてきた経緯を示した[13]。

都道府県別にみた時給（ここでは最小値の都道府県データ）が業種ごとに異なることを考慮し、卸売業小売業だけでなくサービス部門における女性の短時間労働者の時給（都道府県別の最小値）の推移をみると（**図表②**）、相対的に女性のパートタイム時給が低い業種において、最低賃金（全国加重平均）の引上げが時給を底上げていることを読み取ることができる。

図表②　都道府県別の女性・短時間労働者の時給（都道府県別最小値）の推移（サービス部門）



（注）例えば、2016年の卸売業・小売業は、2016年における47都道府県のうち最小値の都道府県のデータを利用。
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、厚生労働省ＨＰ「地域別最低賃金の全国一覧」より作成。

[12] 経済財政諮問会議（2017年３月14日）議事要旨より。
[13] 連合総研『2016～2017年度経済情勢報告』第Ⅱ部第1章第4節「所得の底上げと最低賃金」では、20世紀後半から現在に至るまでの日本の最低賃金制度の流れを概説している。

コラム③　所得階層・就業形態別にみる「子どもの教育費」と「医療費」の切り詰め

所得格差が教育機会の格差につながって貧困が再生産されたり、貧困が健康の維持に悪影響を及ぼしたりする可能性があるということが指摘されてきた。連合総研が勤労者を対象に家計の状況などをたずねている「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（勤労者短観）の結果からも、その実情を垣間見ることができる。

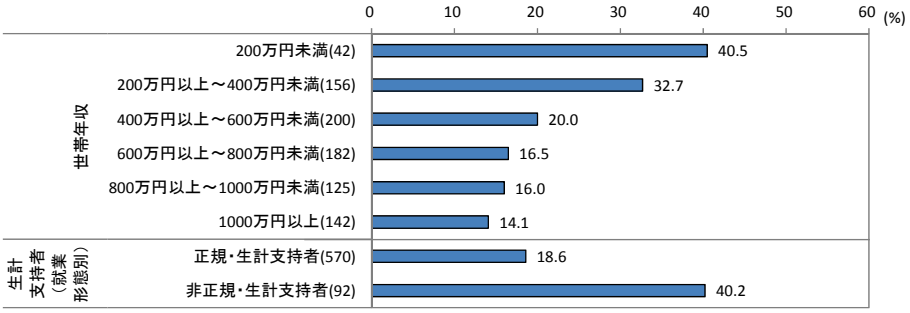
勤労者短観では、「外食費」や「光熱・水道費」といった13の家計費目を並べ、それぞれについて、この１年間の世帯支出の切詰めの有無をたずねている。

それらの費目のうち、「子どもの教育費」と「医療費」の切り詰め割合を、世帯年収別と、主に世帯の生計を支えている人に限って就業形態別にみると（**図表③－１、③－２**）、いずれの費目でも、世帯年収が低い層ほど、「切り詰めている」とする割合が高い傾向がみられる。また、非正社員の主生計支持者の方が、正社員の主生計支持者よりも、「切り詰めている」とする割合が高いことがわかる。特に世帯年収200万円未満の層では、切り詰めを行っている割合が高く、最新の2017年４月調査の結果では、約４割が「子どもの教育費」を、約５割が「医療費」を切り詰めている。

「子どもの教育費」の切り詰めは、教育水準の格差につながるおそれがある。さらに、教育水準の格差は就職にも大きな影響を及ぼす可能性があることは周知のとおりであり、就職後の賃金水準や職業能力開発の機会といった、仕事に関わるさまざまな面での格差へとつながっていく可能性をもはらんでいる。

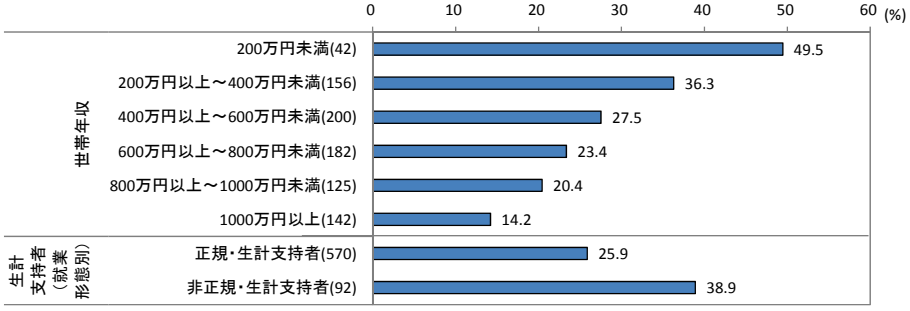
所得格差が教育機会の格差につながって貧困が再生産されるという負の連鎖を断ち切るためには、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」をはかる取組みを徹底し、非正規労働者の処遇改善や就業形態による格差を是正していくことが不可欠である。あわせて、教育費の負担を軽減するために、教育費用の無償化についても検討を行う必要がある。

図表③－１　直近１年間の世帯支出で「子どもの教育費」を切り詰めている割合



（注１）「該当する支出はない」を除いたうち、「切り詰めている」と回答した割合
（注２）（　）内は回答者数（N）
資料出所：連合総研「勤労者短観」（2017年４月）より作成。

図表③－２　直近１年間の世帯支出で「医療費」を切り詰めている割合



（注１）「該当する支出はない」を除いたうち、「切り詰めている」と回答した割合
（注２）（　）内は回答者数（N）
資料出所：連合総研「勤労者短観」（2017年４月）より作成。

コラム④ 「正規」と「非正規」という視角軸をめぐって ～「典型」を軸に考える欧州、「呼称」分類が社会的に通用する日本

連合総研は30周年記念事業のひとつとしてドイツ・イギリスの非正規労働の状況と労働組合の対応についての調査を行った。ここでは日本の「正規」「非正規」という捉え方の視角に関連して、いくつか特徴的と思われる点や動向を紹介しておきたい。

労働法や社会保障・税などの制度のあり様に規定される「パート」「有期」「派遣」などの個々の雇用形態はドイツ・イギリスにも存在し、それらの現実的な形態で働く労働者の保護や使用者（場合により仲介者）を規制する個別の法政策が時々の状況に応じて現実的な焦点となって展開していくことは日本とかわらない。それら個々の形態を超えて「非正規」を問題とするときの視角はどうか。

欧州で「非正規」を問題とするとき、「vulnerable worker」「Atypical worker」という言葉が使われる。前者は直訳すれば「脆弱」、意訳すれば「保護に欠ける」で、一般的には（政府など）社会的公正の観点から「非正規」全般を問題とする。その視点は雇用が不安定、労働条件が劣悪という現時点の問題だけでなく、将来の低年金や能力開発の機会偏在など、時間軸を伴った「不安定」への対処、「固定化」から「統合」への移行という広がりが近年強く意識されるようになってきている。労働の規制緩和が進んだイギリスでは、労働党が採用した「労働法制改革のマニフェスト」において、雇用形態別の労働者保護の最低限の法定化を掲げつつ、個別立法による労働者保護をパッチワーク的に積み重ねる対応は複雑化・行政監督機関の実効性の低下から限界があるとして、集団的労使関係システムの再構築による労働現場における分権的な対応（規制）に舵を切ろうとしている。

後者の「Atypical」は「典型Typical」の対語である。「典型雇用」の定義は、①直接雇用、②無期雇用、③フルタイム、④社会保障への包摂、がほぼ共通認識であり、労働組合運動の立場からはこれに、⑤労働協約による保護が加わる。「典型」は「非典型」を否定しない。一方、一定の時間軸を伴って「典型」に収れんさせていくことが政策的に志向されている。ドイツでは労働者派遣について労働裁判所が恒久的な派遣は認められないという判決を出し、派遣期間の上限（18か月）の復活や一定期間後の派遣先労働者との均等待遇を定める法改正が実施された。有期雇用期間の上限・利用理由の規制や均等待遇原則は、柔軟性の確保の要請に対応し「非典型」を経過的に認めつつ、「典型」への移行を担保しようとする。最低賃金による「ミニジョブ」規制の厳格化も、低賃金の是正とあわせ、社会保障への包摂が強く意識されている。

「典型」の厳密な定義は論者により異なるが、労働組合運動の立場から興味深いのは、労働組合が「あるべき労働の姿」として簡潔・明瞭に大枠をテーゼとして打ち出すとともに、労働組合が定義の具体化の掘り下げに注力していることである。ドイツでは「時間主権を求める」というテーゼのもと、労働時間の選択権を保障する論議が行われている。フルタイムからパート（短時間）の転換請求権は既に法定され、ジェンダー平等の視点を含め、フルタイムへの復帰転換請求権が現実的な論議となっているが、フルとパートを画する労働時間数の定義について組合独自の深掘りがなされ（政府の統計はこうだが、わが組合の考えるパートとは・・・というように）規範としての「典型」を彫琢し明確化しようとする志向は強い。

日本においても、「非正規」の比率は４割近くに達し、特に女性や若年層、就職氷河期世代での非正規の固定化、正規との過度な労働条件格差、労働力人口減少下での生産性上昇の制約をもたらしかねない能力開発機会の格差が、社会的課題となり、均等均衡処遇の法制化・ガイドラインによる推進、有期

雇用の無期転換権、派遣労働者に対する能力開発機会の確保を図る労働者派遣法の改正など、非正規の個別形態での対応が進みつつある。

現実的な保護の進展は個別の形態への対応を通じてなされるしかなく、現在の進展はとても重要なことだが、視角からすると「非正規」が対応の焦点とされるようでいて、実は「パート」「有期」「派遣」等の集合としての漠然としたイメージしかないのではないかとも思われる。「非正規」の比率が高まっており問題とされるとき、日本の統計的な分類は「呼称」による分類であるが、これが問題状況を表すものと誰も疑わず（事実、正確に表している）、社会的な共通理解として定着している。日本の非正規雇用は、賃金の低い雇用機会として社会的に位置づけられており、「正規」と「非正規」は「身分差」に近いものとなってしまっていると社会学の立場から指摘する論者もいる。「正規」＝高度成長期に社会的に確立した「男性稼ぎ主モデル」に支えられた「正社員」と「その他（周縁）」という軸である。正社員と「非正規」の賃金格差は、「義務や責任の違い」として正当化されるが、一方でその「義務や責任」の権限配分（付与）を決定するのは、「正社員か否か」という入り口の違いという実態がある。そこでは「技能や資質の違い」が正当化のロジックとされるが、「勝ち組・負け組」などの社会的な分断をあおる風潮や（正社員という名ばかりの）「ブラック企業」が横行する弊害も近年もたらしている。労働組合運動に対しても、戦後の「職工分離」の解消をはじめ歴史的・国際的に果たしてきた社会運動体的な性格をことさら無視し、個別企業の「正社員」を中心に組織されている「既得権」集団との批判・攻撃が違和感なく世間に受け入れられる状況にもなっている。労働組合運動は「非正規」も組織化しているのだが、「非正規」というネガティブなニュアンスは組合員でもあるそれらのメンバーにも違和感を与え（組織化している組合はメンバーを「非正規」などといわない）、政策面などでの「非正規」を否定するようなイシューでは（例えば労働者派遣法改正など）余計な混乱をもたらすこととともなった。

「正社員」と「その他周縁」は社会学的に実態的な区分が形成されているとしても、「正社員」という名称に支えられる実態は変動し、その境界はあいまいである。「非正規問題」は実は「正社員」とは何かという問題が提起されていると捉えるべきであろう。「多様な働き方」（「正社員」も「多様な正社員」に分節されることになる）という政策スローガン・動向に対する対応もここを突き詰めていくことから実践的な意味のある答えが出てくるのではないだろうか。

「多様な働き方」は「正規」「非正規」の対立解消の有力な選択肢であると思われるが、これを展開していくと、労働者のキャリアの自己決定と人事権や事業運営における業務・責任権限の配分の調整、それらを現実に支える現場での労働者の意見反映の仕組み、といったことが（「正規」「非正規」の区分を超えて）問題となってくるであろう。その際、混沌から新たな秩序が形成されると考えるか、何らかの「働き方の軸」（「典型」）を立て規整を目指すのか、「正社員」の自己規定の掘下げ・彫琢を真剣に考えることができるかどうかは、日本の労働社会の行き方にとって大きな鍵を握っているように思われる。

コラム⑤ ＡＮＡグループにおける契約社員（有期）から長期社員への転換について ーＡＮＡグループ労組連合会※にきくー

ＡＮＡグループ内では、ＡＮＡが2014年度入社以降の客室乗務員の採用形態を契約社員から「長期社員」（いわゆる正社員）に変更したことをはじめ、契約社員から長期社員の転換に取組む会社が多い。こうした動きについて、ＡＮＡグループ労連にお話をうかがった。

―ＡＮＡグループにおける契約社員から長期社員への転換の背景について

ＡＮＡグループ労連は、グループ各社の労使関係を重視している。ＡＮＡグループ労連として契約社員の長期社員化を方針として定めているわけではないが、既に多くのグループ各社には契約社員から長期社員への転換が可能な制度があるなど、社員が長期的に働けるよう取組んできた会社が多い。その背景には、2014年以降の首都圏空港における業務量の増大、昨今の日本全体における人材不足の状況下における採用競争力を高める必要性が大きな契機になっている。

―ＡＮＡグループで契約社員からの転換を進めたことによるメリットについて

転換した社員からは、自身の将来の雇用に対する不安がなくなり、生活設計やキャリアプランが立てやすくなった、等の声が聞こえている。また、経営的には、雇用形態の見直しを、計画的な人材育成や定着率の向上につなげることにより、育成コストや採用コストを低減するとともに、24時間365日操業の航空運送事業における組織マネジメント上のやりやすさもあると考えている。

―ＡＮＡグループ労連からみた今後の課題について

社員の多様な働き方が求められる中で、働き方改革をどのように進めるかが課題である。育児・介護の制度改善に加え、長く働き続けることを前提として、シニア雇用の環境整備、健康増進への取り組みが必要と考えている。

また、ＡＮＡグループ労連では「仲間の輪の拡大」を重点的に取組むべき活動と位置づけているが、ＡＮＡグループを支えるサプライ・チェーンのなかには委託業務先で働いている組合員以外の方もいらっしゃる。このような組合員以外の方の声を正確に把握していくことも非常に重要と考えている。

※ＡＮＡグループ労働組合連合会（ＡＮＡグループ労連）は、ＡＮＡグループ内の航空運送事業やホテル事業にかかわる30の労働組合（約２万３千名）の連合体である（2017年２月現在、オブザーバー８組合含む）。

第２章　勤労者の生活時間の確保に向けた課題

第Ⅱ部　第２章のポイント

第１節　生活時間の実態

○10年間の変化をみると、正規労働者の場合、性別にかかわらず、賃金時間が増加し、社会生活時間が減少する傾向がみられる。正規労働者の最大の問題は賃金時間の増加。

○パート労働者の場合、性別にかかわらず生活時間の配分に大きな変化はない。

○子育て期の夫・妻ともに、家庭生活時間が増加し、社会生活時間が減少する傾向はあるが、性別役割分業の生活時間構造はかわらない。

第２節　正規労働者の長時間労働と労働時間規制のあり方

○男性正規労働者が時間外労働をする理由は、人手不足、突発的な仕事が４割超。

○週60時間以上の男性正規労働者の約35％が体調を崩した経験がある。

○長時間労働を是正するために、時間外労働の上限規制、勤務間インターバル規制等が重要。

第３節　パート労働者の生活時間の使い方からみえる問題

○男性パートは、生活時間が昼夜逆転している労働者の割合が相対的に多い。

○６歳未満の子どものいるシングルマザーは、家庭生活時間が増加し、他の生活時間、とくに社会生活時間が減少。

○パート労働であっても、低賃金のために複数就業をせざるをえず、結果として長時間労働になる場合もある。

○就業調整をしていないパート労働者が多数派。もはや家計補助的パートではなく、家計の重要な収入源になっている。

第４節　「時間主権」を軸に対策を考える

○性・雇用形態にかかわらず、労働者の意思が尊重される「時間主権」を軸に、生活時間の配分・配置の見直しとそのルールをつくる集団的労使関係が必要。

○時間外労働を時間で調整するルールとともに、職場における要員確保、賃金改善、社会サービスの拡充等の対策が重要。

政府の「働き方改革」にも示されるように、現在、長時間労働が重大な社会問題となっている。雇用労働者にとって労働時間は１日の生活時間のなかで大きな部分を占めている。１日24時間のなかでどの時間帯に何時間労働するかが、他の生活時間に影響を及ぼすことになる。

他者によって支配される時間を減らし、反対に自己の意思で使える時間を増やすこと、すなわち時間に対する自由な設計権・処理権を増加させることは、人間らしい生活を実現するための基本となる。ドイツ連邦労働・社会省の白書「労働4.0」によれば、「時間主権」とは「個人が自分の時間の使い方をコントロールすること」、「狭義には、労働者が自らの労働時間の長さと編成を決められること」を意味する[1]。現代の労働時間をめぐる問題を解決するためには、こうした「時間主権」の考え方の定着が不可欠であると同時に、使用者が労働者の時間を自由に使用することをより規制する明確な法規制、および協約などの集団的規制により「時間主権」を具現化する必要がある。

本章では、労働時間がその他の生活時間にどのような影響を与えているかを明らかにしつつ、人間らしい適切な生活時間のあり方について検討する。前章に続き、雇用形態別[2]（正規・パート）を中心に生活時間問題をとりあげることとする。

第１節　生活時間の実態

本節では、総務省統計局「社会生活基本調査」であげられている20種類の生活行動を①賃金時間（賃金に関係する時間）、②健康時間（健康に関係する時間）、③家庭生活時間（家庭生活に関係する時間）、④社会生活時間（社会生活に関係する時間）に４分類し、生活時間の現状を明らかにする[3]。

賃金時間が増加する正規労働者

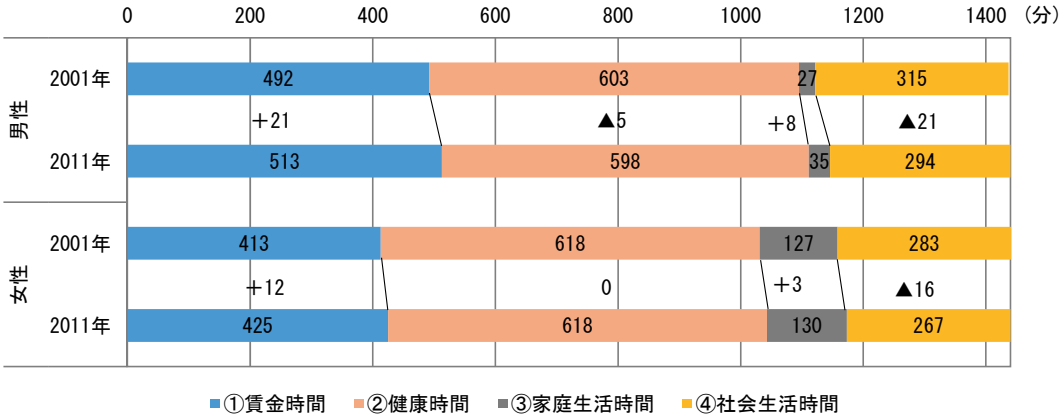
2001年から2011年までの10年間で生活時間の配分がどのように変化したか。まず正規労働者についてみると、賃金時間は、男性で21分、女性で12分増加した。それに応じて、社会生活時間は、男性で21分、女性で16分減少した。つまり、男女ともに賃金時間の増加と社会生活時間の減少が特徴としてみられる。他方、健康時間および家庭生活時間については若干の変化にとどまっている（**図表Ⅱ－２－１**）。

正規労働者の生活時間における最大の問題は、賃金時間の増加である。その結果、長時間労働が他の時間、とりわけ社会生活時間を減少させている。正規労働者の労働時間の長時間化については次節において述べることとする。

---

[1] Federal Ministry of Labour and Social Affairs(2017)White Paper Work 4.0, March 2017, Berlin, p202を参照。
[2] 本章で主に使用する総務省統計局「社会生活基本調査」では、雇用形態は勤め先での呼称により区分している。また、その他の公的統計調査における定義については、コラム①を参照。なお、「社会生活基本調査」は５年ごとに実施されており、生活時間については執筆時点（2017年８月）で2011年の調査結果が最新。
[3] ４分類した各時間の中身はつぎのとおりである。①賃金時間…仕事、通勤・通学。②健康時間…睡眠、身の回りの用事、食事、受診・療養。③家庭生活時間…家事、介護・看護、育児、買い物。④社会生活時間…学業、移動（通勤・通学を除く）、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養・くつろぎ、学習・自己啓発・訓練（学業以外）、趣味・娯楽、スポーツ、ボランティア活動・社会参加活動、交際・付き合い、その他。

図表Ⅱ－２－１　正規労働者の１日の総平均時間（週全体）：男女ともに賃金時間が増加し、社会生活時間が減少



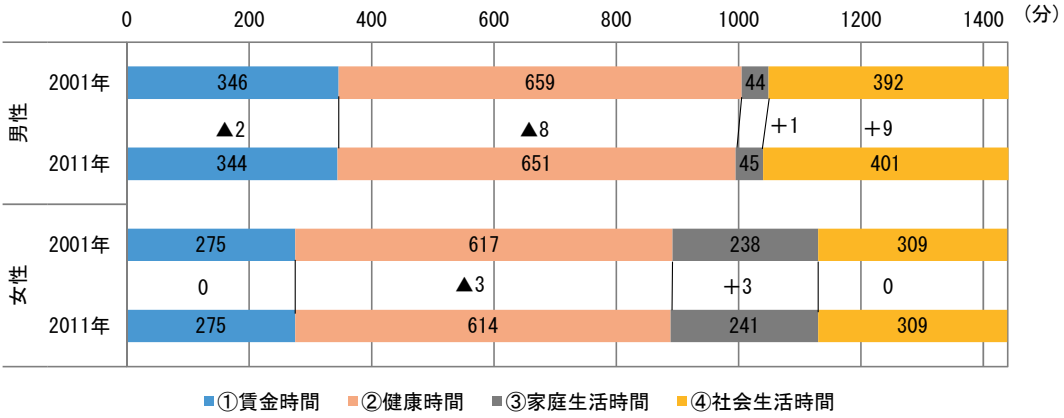
（注）１．統計上の誤差により、１日の合計時間が1440分（60分×24時間）にならない場合もある。
２．すべての年齢を含む。
資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」より作成。

大きな変化がみられないパート労働者の生活時間

パート労働者の賃金時間は、男性で▲２分、女性では変化がなかった。同じく他の生活時間をみても、一桁の変化にとどまる。生活時間全体として、男女ともに大きな変化はみられない（**図表Ⅱ－２－２**）。

すなわち、この結果からは、パート労働者については賃金時間の増加はみられず、他の生活時間を減少させているということもない。しかし、問題は時間の長さだけではないことに注意しなければならない。それらの問題については第３節でとりあつかうこととする。

図表Ⅱ－２－２　パート労働者の１日の総平均時間（週全体）
：生活時間に大きな変化はみられない



（注）１．統計上の誤差により、１日の合計時間が1440分（60分×24時間）にならない場合もある。
２．すべての年齢を含む。
資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」より作成。

子育て現役世代の夫･妻の家庭生活時間の増加と社会生活時間の減少

生活時間はライフステージによってその配分のあり方も大きく異なる。そこで、人生のラッシュ

アワーともいえる子育て現役世代の生活時間をとりあげる。

図表Ⅱ－２－３は、就学前の子どもがいる夫婦世帯（ともに雇用者）の生活時間を示している。特徴としてあげられるのは、夫の賃金時間が増加していること、夫・妻ともに家庭生活時間が増加し、社会生活時間が減少していることである。仕事と家事・育児等に向けられる時間が増加し、そのために社会生活時間が減少していることがわかる。

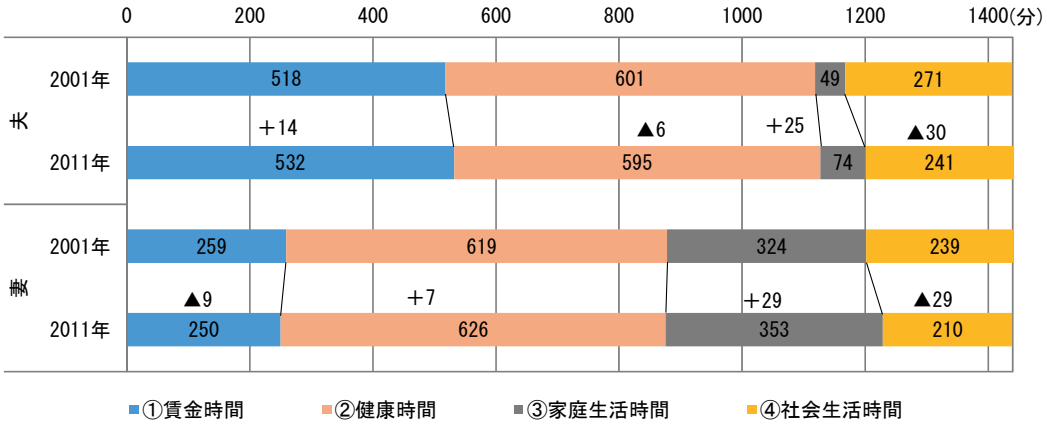
変化しない家庭内の性別役割分業

再び**図表Ⅱ－２－１～２**をみると、雇用形態による差にくわえて、生活時間の男女差も明確に表れている。賃金時間および社会生活時間は男性が女性よりも長く、家庭生活時間は女性が男性よりも長いという傾向がみられる。**図表Ⅱ－２－３**でも夫と妻の間で同様の傾向があり、少なくともこの10年間変化していないことがわかる。

図表Ⅱ－２－４は就学前の子どもがいて、夫が正規労働者である夫婦を対象にして、妻の雇用形態別に生活時間を比較したものである。妻の雇用形態が正規、非正規、無業にかかわらず、賃金時間は夫が妻よりも大幅に長く、反対に家庭生活時間は妻が夫よりも大幅に長い。

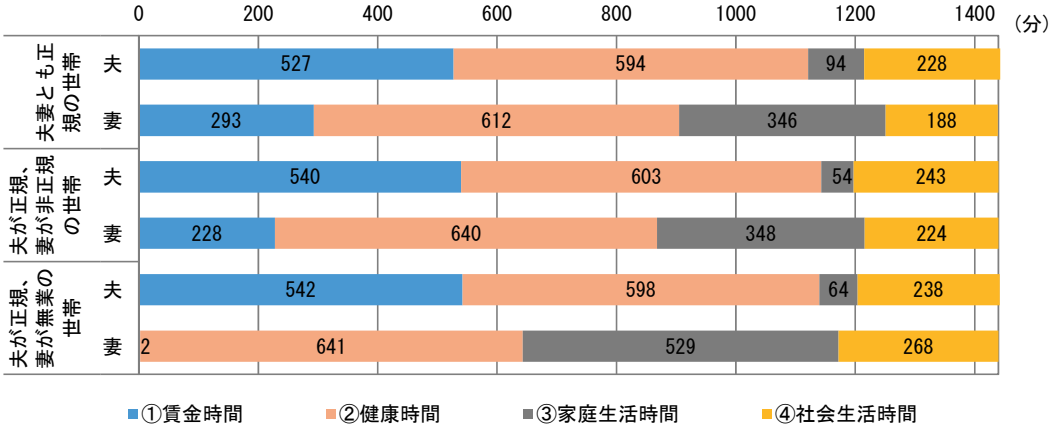
こうした生活時間の現状から、夫・妻ともに外で働いていても、妻が中心的に家事・育児を担うという家庭内の性別役割分業が変化していないことは明らかである。

図表Ⅱ－２－３　就学前の子どもがいる夫婦世帯の１日の総平均時間（夫・妻ともに雇用者、週全体）：夫の賃金時間の増加、夫・妻ともに家庭生活時間の増加、社会生活時間の減少



（注）１．統計上の誤差により、１日の合計時間が1440分（60分×24時間）にならない場合もある。
２．2001年は６歳未満の子どもがいる夫婦世帯。
資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」より作成。

図表Ⅱ－２－４　就学前の子どもがいる夫婦世帯の雇用形態別１日の総平均時間（夫・妻ともに雇用者、週全体、2011年）：雇用形態にかかわらず妻は夫よりも家庭生活時間が大幅に長い



（注）１．統計上の誤差により、１日の合計時間が1440分（60分×24時間）にならない場合もある。
２．ここでの「非正規」には、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、労働者派遣事業所の派遣社員、その他を含んでいる。
資料出所：総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」より作成。

第２節　正規労働者の長時間労働と労働時間規制のあり方

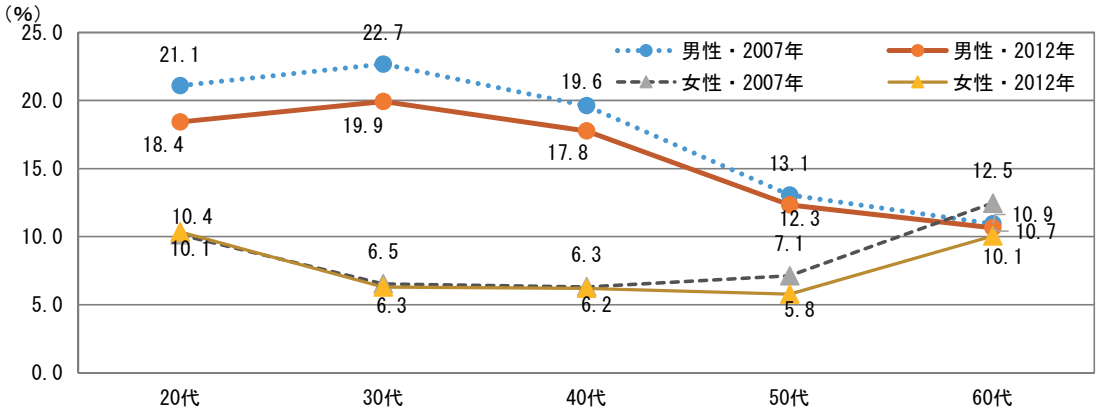
前節でみてきたように、正規労働者の生活時間における最大の問題は賃金時間の増加であり、それが他の生活時間を減少させていることであった。そこで、本節では正規労働者の長時間労働を焦点にその実態と対策を検討する。

「輸送」「サービス」で多い男性正規の長時間労働

総務省統計局「就業構造基本調査」により週間就業時間60時間以上の正規労働者の割合をみると、2007年から2012年にかけて男女ともにいずれの年代でも低下しているが、それでも男性30代、20代では２割弱と依然として高い割合を占めている（**図表Ⅱ－２－５**）。男性正規の若年層で長時間労働が多いことがわかる。

とくに長時間労働が多い男性正規労働者に焦点をあてて、産業別に週間就業時間60時間以上の割合をみると、2012年時点でその割合が高い産業として「宿泊業，飲食サービス業」（40.0％）、「運輸業，郵便業」（30.5％）、「漁業」（28.1％）、「生活関連サービス業，娯楽業」（25.4％）があげられる（**図表Ⅱ－２－６（１）**）。同様に職種別でみると、2012年時点でその割合が高い職種は「輸送・機械運転」（31.0％）、「サービス職業」（27.6％）、「販売」（22.6％）である（**図表Ⅱ－２－６（２）**）。

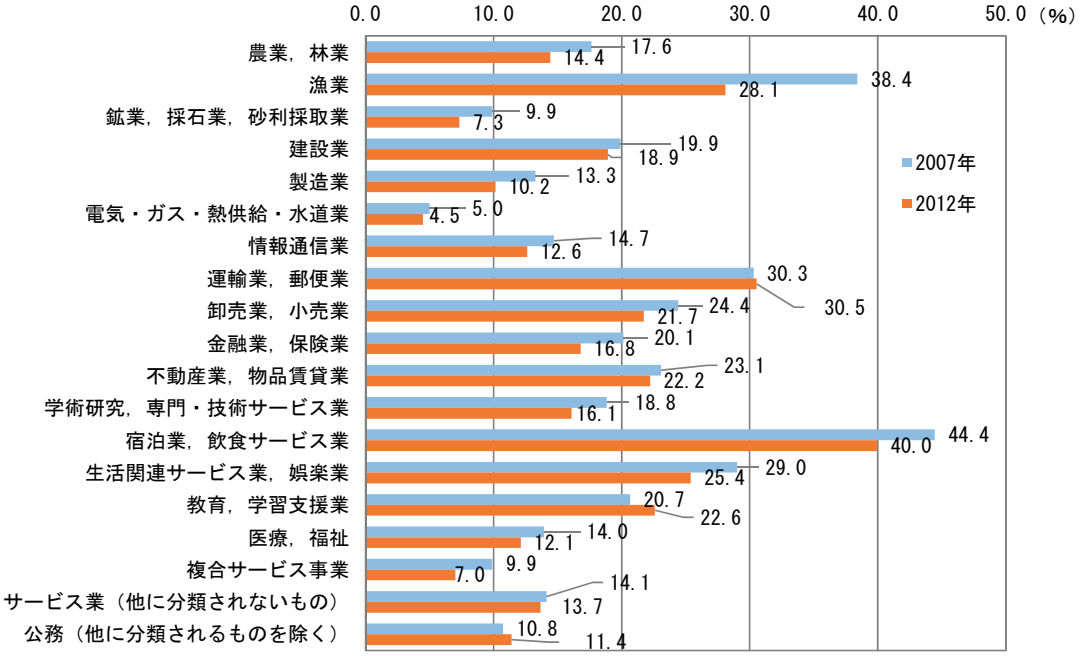
図表Ⅱ－２－５　年齢別週間就業時間60時間以上の正規労働者の割合
：男性正規の30代・20代で依然と高い



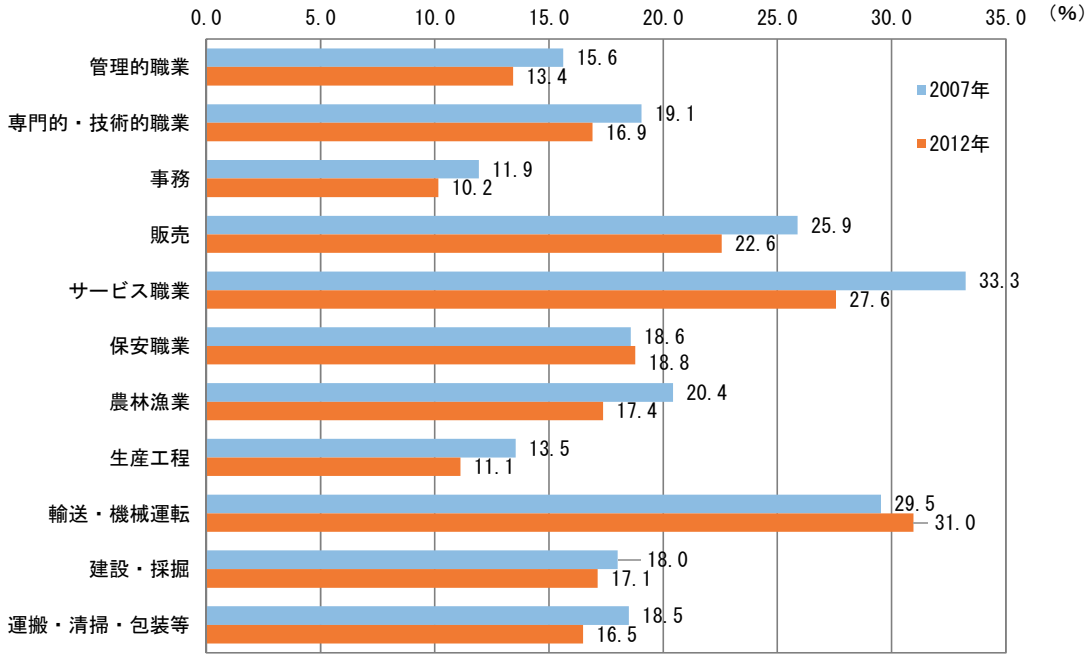
（注）年間200日以上就業者。
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

図表Ⅱ－２－６　週間就業時間60時間以上の男性正規労働者の割合

（１）産業別：「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」で長時間労働



（２）職業別：「輸送・機械運転」「サービス職業」で長時間労働



（注）年間200日以上就業者。
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

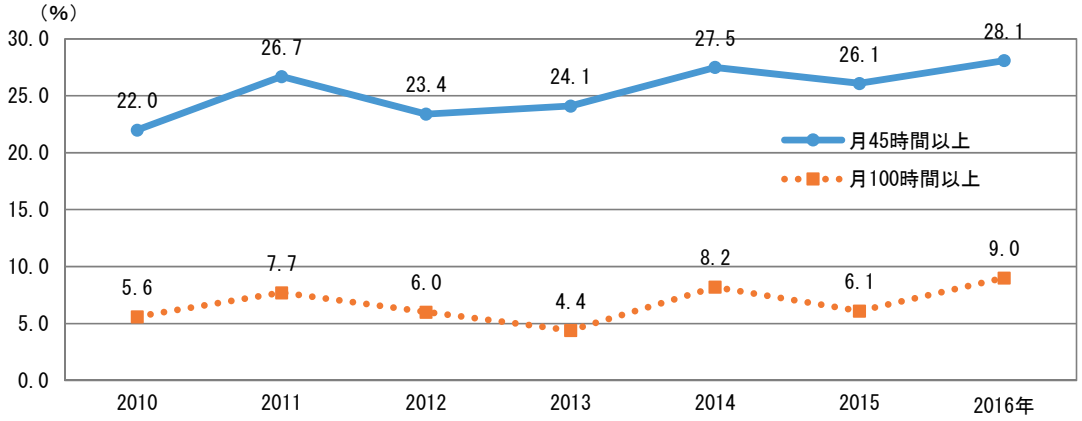
時間外労働の理由と賃金不払い残業の実態

なぜ男性正規労働者は長時間労働になるのか。いいかえれば、なぜ時間外労働が多くなるのか。連合総研「勤労者短観」[4]によれば、時間外労働が月45時間以上の男性正規労働者の割合は２割台で推移しており、2016年には28.1％となっている。さらに月100時間以上の割合は9.0％を占めている（**図表Ⅱ－２－７**）。

図表Ⅱ－２－８により男性正規労働者が時間外労働をする理由（複数回答）をみると、2010年および11年は「突発的な仕事があるから」がトップであったが、2012年以降は「人手が足りないから」のトップが続いている。「人手が足りないから」は年々徐々に上昇しており、2016年には49.3％で最も高くなっている。ついで「突発的な仕事があるから」（42.9％）、「残業を織り込んだ業務運営となっているから」（31.3％）の順になっている。これらの非自発的な理由は相互に関連しており、そのためこれらが上位を占めている。「残業手当を生活の当てにしているから」は10％台で、トップの理由の４分の１に満たないが、近年わずかに増加の傾向にある。

図表Ⅱ－２－９は残業手当の未申告がある男性正規労働者の割合を表している。その割合は４割前後で推移しており、依然として賃金不払い残業が解消されていないのが実態である。

図表Ⅱ－２－７　今年９月の所定外労働時間数が45時間以上・100時間以上の男性正社員の割合：月45時間以上の所定外労働は２割台で推移



（注）１．所定労働時間超過者を集計。
２．いずれも10月調査。
３．2011年までは雇用者20～59歳、2012年以降は雇用者20～64歳が調査対象。
資料出所：連合総研「勤労者短観」より作成。

[4] 連合総研「勤労者短観」調査の概要は第Ⅱ部第１章の脚注７を参照。

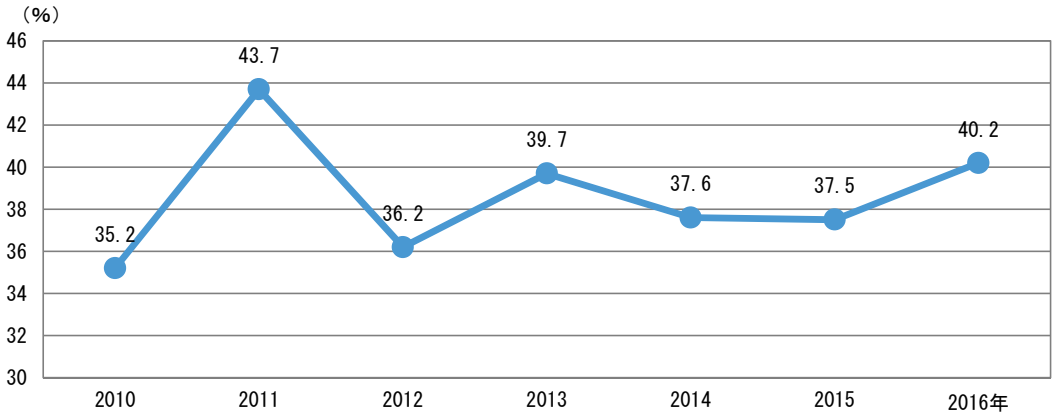
図表Ⅱ－２－８　今年９月の所定外労働の理由（複数回答、男性正社員）：人手不足、突発的な仕事が４割超

（%）

	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	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	先に帰りづらい雰囲気があるから	査定に影響するから	他人からの評価に影響するから	なんとなく職場にいたいから	その他
2010年	40.8	42.9	31.0	32.1	10.1	6.6	8.7	14.3	2.4	4.5	1.4	8.0
2011年	42.6	44.6	34.1	25.6	13.4	10.9	13.2	16.0	4.3	2.6	1.7	4.3
2012年	41.2	38.6	37.6	29.3	11.9	9.1	8.1	15.3	3.4	3.0	3.0	3.2
2013年	46.4	41.4	28.0	28.2	11.6	8.5	5.9	14.4	4.4	3.5	3.3	3.1
2014年	47.7	39.3	34.4	21.6	11.7	7.8	6.6	14.8	2.9	4.7	1.2	4.5
2015年	44.3	41.8	35.1	24.0	11.9	10.4	8.8	16.1	5.6	4.2	3.3	2.5
2016年	49.3	42.9	31.3	22.9	14.5	11.7	11.2	9.6	3.1	2.7	2.5	2.2

（注）１．所定労働時間超過者を集計。
２．いずれも10月調査。
３．2011年までは雇用者20～59歳、2012年以降は雇用者20～64歳が調査対象。
資料出所：連合総研「勤労者短観」より作成。

図表Ⅱ－２－９　残業手当の未申告がある男性正社員の割合：賃金不払い残業は４割前後で推移



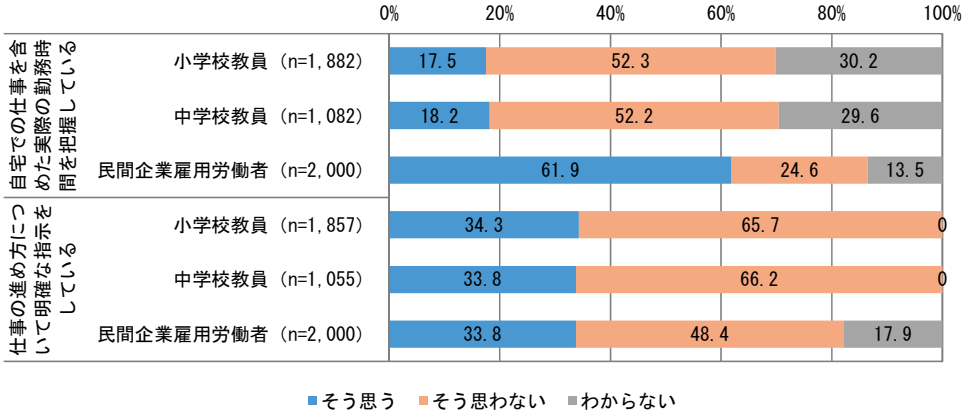
（注）１．残業手当が支給される立場で、かつ所定労働時間超過者を集計。
２．いずれも10月調査。
３．2011年までは雇用者20～59歳、2012年以降は雇用者20～64歳が調査対象。
資料出所：連合総研「勤労者短観」より作成。

コラム⑥　教員に対する勤務時間管理の実態

連合総研「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」（2015年実施）によれば、小・中学校の教員は他の職種、業種に比べて労働時間が圧倒的に長い。自宅・学校外も含む週あたりの労働時間60時間以上の割合は、小学校教員で72.9%、中学校教員で86.9%である。医師の40.0%（労働政策研究・研修機構「勤務医の就労実態と意識に関する調査」2011年実施）、建設業の民間企業雇用労働者の13.7%（連合総研「第31回勤労者短観」2016年実施）と比較しても、かなりの長時間労働であることがわかる。

さらに同調査から、学校管理職による勤務時間・業務管理の実態も明らかになった（**図表⑥**）。管理職が「自宅での仕事を含めた実際の勤務時間を把握している」かをたずねたところ、民間企業雇用労働者に比べて、小学校教員、中学校教員ともに「そう思う」という割合が低く、「そう思わない」という割合が５割超で高い。また、管理職が「仕事の進め方について明確な指示をしている」かについて「そう思う」という割合は、小学校教員、中学校教員ともに、民間企業雇用労働者とほぼ同じであるが、「そう思わない」という割合は、小学校教員、中学校教員ともに６割超で、民間企業雇用労働者よりも高い。

図表⑥　管理職による勤務時間管理・業務管理の実態



（注）１．本調査は、2015年12月に全国の公立小・中学校、高等学校（全日制と全日制・定時制併置）、特別支援学校、計5001名の教諭を対象に実施した。
２．カッコ内は回答者数。
３．連合総研「第31回勤労者短観」（2016年実施）の民間企業雇用労働者と比較した。
資料出所：連合総研編（2016）『とりもどせ！教職員の「生活時間」－日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書』より作成。

教員に適用される給特法（国立の義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する特別措置法）は、原則として時間外勤務を命じないこと、命じる場合は生徒の実習、学校行事、教職員会議、非常災害等のやむを得ない業務４項目に限定すること、その代わりに一定の教職調整額を支給することを定めている。しかし実際には、これらの調査結果が示すように、管理者の時間外勤務の命令がないなかで、教員は時間外勤務をおこなっていることがわかる。

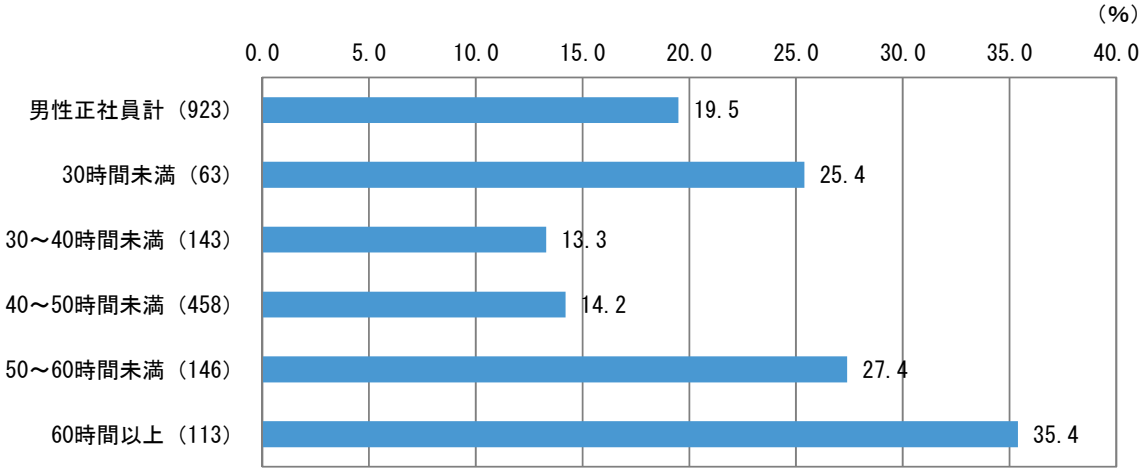
ただし一方で、１週間の所定勤務時間数を「知らない」と回答した割合は、小学校教員で56.9%、中学校教員で55.7%という結果も示された。所定勤務時間数自体を知らない教員が半数以上を占めている。

連合総研報告書『とりもどせ！教職員の「生活時間」』では、このような学校管理者の労働時間管理の欠落と教員の労働時間意識の欠落が、教員の長時間労働の背景のひとつであると指摘している。

長時間労働が健康に及ぼす悪影響

長時間労働は他の生活時間を減少させるという問題だけではなく、労働者の健康自体にも悪影響を与える。連合総研「勤労者短観」によれば、過去６か月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験がある男性正規労働者の割合は19.5％であった（**図表Ⅱ－２－10**）。

図表Ⅱ－２－10　過去６か月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験がある男性正社員の割合（2016年、１週間の平均実労働時間別）：週60時間以上の男性正規は約35％が体調を崩す



（注）カッコ内は回答者数。
資料出所：連合総研（2016）「第32回勤労者短観」より作成。

１週間の平均実労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、体調を崩した経験がある人が増加する傾向がみられる。週60時間以上の男性正規の場合、約35％が体調を崩した経験をもっている。ただし30時間未満層でも相対的には高い値を示しているが、これは体調を崩した結果として短時間労働になっているのではないかと推測される。

割増賃金率の水準は妥当か

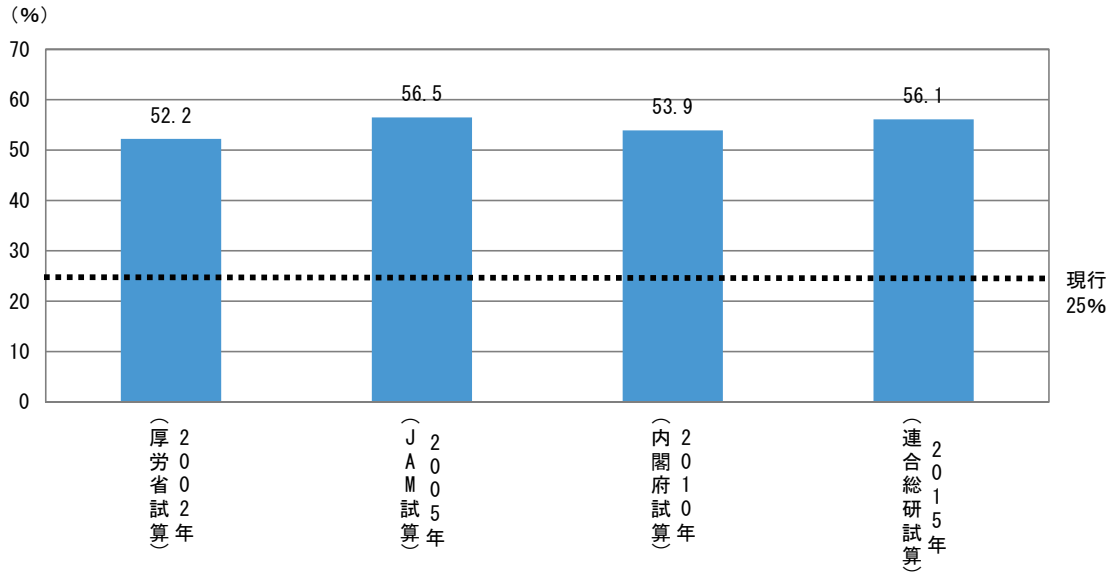
時間外労働を解消し、長時間労働を是正するための有効な対策[5]として、以前から指摘されることが多いのは割増賃金率の引き上げである。ここで割増賃金を論点のひとつとしてとりあげるのは、あくまで時間外労働抑制の効果が期待されるからであり、時間外労働の金銭的見返りとしての意味ではない。

現行の法定割増賃金率は、時間外労働25％以上[6]、深夜労働25％以上、休日労働35％以上である。しかし欧米、アジア各国の制度をみると50％以上が多く、日本は国際的にみても割増賃金率がきわめて低いといえる。

---

[5] 時短対策の一つとして年次有給休暇の取得改善も重要である。また時短と労働生産性向上の両立という課題も残されている。これらについては、過去の『経済情勢報告』でとりあげているため、本報告書では割愛した。連合総研編（2015）『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』第Ⅱ部「第1章いま、なぜ、労働生産性向上なのか」「第３章労働時間短縮の実現に向けた課題と対策」を参照。
[6] ただし１か月60時間を超えた時間外労働の場合、割増賃金率は50％以上である。中小企業には適用の猶予がある。

図表Ⅱ－２－11　均衡割増賃金率の試算：現行の法定割増率25%は均衡割増率よりもはるかに低い



（注）2015年の連合総研試算は以下のＪＡＭの算出式にもとづく。
均衡割増賃金率(%)＝（一時金月割額＋賃金以外の労働費用）／月例賃金×100
＝（年間賞与額等／12か月＋（決まって支給する現金給与額＋年間賞与額／12か月）×現金給与以外の労働費用の現金給与額に対する割合）／所定内給与額×100
資料出所：ＪＡＭ「2013年春季生活闘争方針に関するＱ＆Ａ」(http://www.jam-union.or.jp/jamkatsudo.html)、内閣府「経済社会構造に関する有識者会議第２回経済の好循環実現検討専門チーム」事務局資料（2013年10月４日）、厚生労働省「就労条件総合調査」、同「賃金構造基本統計調査」より作成。

現在の法定割増賃金率は妥当な水準であるのかを検討するため、均衡割増賃金率を試算した（**図表Ⅱ－２－11**）。均衡割増賃金率とは、仕事量の増加に対して時間外労働で対応するときの費用と雇用増で対応するときの費用が等しくなる割増率をいう[7]。時間外労働で対応するときの費用が雇用増で対応するときの費用を上回れば、雇用増で対応することになり、反対に、雇用増で対応するときの費用が時間外労働で対応するときの費用を上回れば、時間外労働で対応することになる。

したがって、実際の法定割増賃金率を均衡割増賃金率よりも高く設定することにより、時間外労働の抑制が可能となる。連合総研の試算では、2015年時点の均衡割増賃金率は56.1%である。これ以前の試算も合わせて比較しても、現行の法定割増賃金率25%はきわめて低い水準である。そうした意味でも、時間外割増賃金率としての50%以上という数値は目安となりうる。ただし一挙に引き上げると、雇用にかかる費用が高まり、生産活動が低迷し、ひいては雇用を抑制してしまうリスクをともなう。そのため、激変緩和としての割増率の段階的な引き上げもひとつの手法であろう。

時間外労働の上限規制等をめぐる議論

長時間労働を是正するためには、そもそも時間外労働の量的上限を法定化する必要がある。2017年３月に発表された政府の「働き方改革実行計画」をふまえ、労働政策審議会は同年６月に厚生労働大臣に対して「時間外労働の上限規制等について」を建議した。その主な内容は、現行の時間外限度基準告示である月45時間・年360時間を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせること、

[7] ＪＡＭ「2013年春季生活闘争方針に関するＱ＆Ａ」(http://www.jam-union.or.jp/jamkatsudo.html) を参照。

労使による三六協定の特別条項を締結する場合にも年720時間の上限[8]を設定することである。

こうした建議内容について、罰則付き上限規制であることを評価する意見がある一方、過労死労災認定ラインへの抵触を懸念する意見もみられる。日本労働弁護団は、休日労働を合わせれば最大年960時間の時間外・休日労働が可能となる仕組みであることを問題点として指摘している[9]。

建議内容の問題点はこれだけではない。そのなかには、自動車の運転業務、建設業の施行先送りと規制内容の緩和、新技術、新商品等の研究開発の業務の適用除外があげられている。運輸業、輸送・機械運転従事者の長時間労働が顕著である状況をみても、本来すべての労働者に同じ上限規制を適用することが不可欠である（**コラム⑦**）。

これらは労働基準法改正案として国会提出される予定であるが、上限規制の実効性の担保のために大前提となるのが労使による三六協定の締結とその遵守である。厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査」によれば、三六協定を締結している事業場が55.2%、時間外・休日労働がないので締結していない事業場が19.3%で、残りの25.5%が三六協定の存在を知らない、あるいは締結や届出を失念したなどの理由で、時間外・休日労働がありながら三六協定を締結していない事業場である。労使のより一層の取り組みが急務であろう。

懸念される残された論点は、「高度プロフェッショナル制度」の導入と裁量労働制の対象拡大である。定型的な業務であれば、量的上限規制が時間外労働の抑制に有効に働くが、非定型的な業務に対応するにはそれだけでは不十分である。そのため、労働時間の柔軟化という議論が登場する。しかし、現在議論されている「高度プロフェッショナル制度」は、年収1,075万円以上の特定高度専門業務に従事する労働者のうち、本人の同意を得た労働者に対して労働時間規制を適用除外するという内容であり、このようなホワイトカラーエグゼンプションの仕組みでは、長時間労働を助長し、過労死を招くという恐れがある[10]。

---

[8] 同時に、①休日労働を含み、２か月ないし6か月平均で80時間以内、②休日労働を含み、単月で100時間未満、③原則月45時間の時間外労働を上回る回数は年６回まで、という上限が設定される。

[9] 日本労働弁護団「『時間外労働の上限規制等について』（建議）の解説と問題点」（2017年６月10日・全国常任幹事会資料／2017年６月26日・「かえせ☆生活時間」第２回シンポジウム資料）を参照。

[10] すでに実施されている専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の適用者には長時間労働の労働者が多いことが指摘されている。連合総研（2015）『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』「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」を参照。

コラム⑦　トラック運転者の長時間労働と運輸労連の取り組み

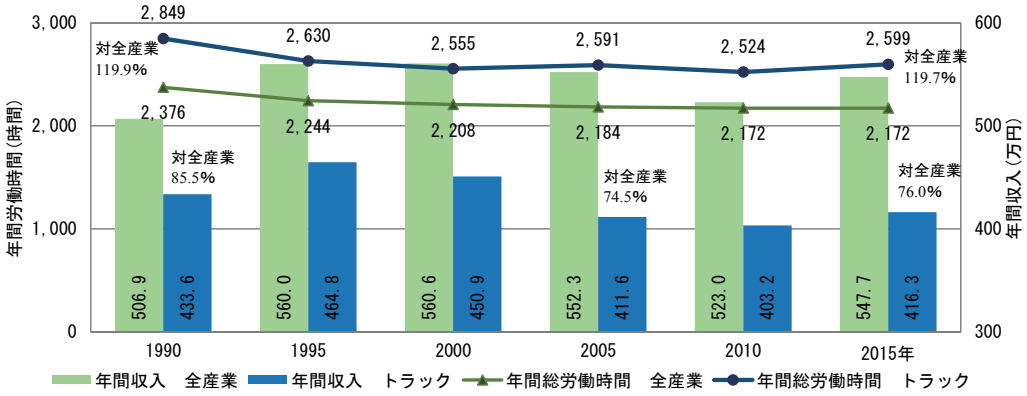
図表Ⅱ－２－６でもみたように、運輸業は長時間労働が多い産業のひとつである。なかでも道路貨物運送業に注目すると、1990年以降、参入規制緩和が進められてきたこともあり、労働環境はいっこうに改善されてこなかった。全産業よりも年間総労働時間は２割程度多く、年間収入は２～３割程度低い状況が続いている（**図表⑦**）。

長時間労働の主な要因として、まず荷主との関係性があげられる。荷主の指示に従わざるを得ないため、手待ち時間が発生し、結果として労働時間が長くなる。くわえて、運送業務だけではなく、荷下ろしや荷主の倉庫内での荷物移動などの付帯業務があることも要因のひとつである。

また、高速道路を利用できるだけの運賃・料金が支払われなければ、一般道路を利用するしかなく、労働時間は延びてしまう。運賃・料金が低く抑えられれば、当然トラック運転者の賃金水準も低くなる。歩合給のウェイトが高いため、長時間働かなければ生活できない賃金制度であることも一因といえる。

トラック運輸業界は、他産業と比較して賃金水準が低く、労働時間が長いことが人手不足を招いている側面も大きい。トラック運転者は若年層のなり手がきわめて少ないため、平均年齢も上昇している。

図表⑦　トラック運転者の年間収入と年間総労働時間の推移



（注）１．いずれも厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、男性、企業規模計。
２．トラック＝営業用貨物自動車運転者（営業用大型および営業用普通・小型）。
３．年間収入＝現金給与額×12＋特別給与額。
４．年間総労働時間＝（所定内実労働時間＋超過実労働時間）×12。
資料出所：運輸労連資料より作成。

こうした状況のなか、時間外労働の罰則つき上限規制等を盛り込んだ労働基準法改正案が国会提出される見込みとなった。そのなかで従来は適用除外されていた自動車運転業務については適用対象になるものの、施行後５年の猶予期間があり、かつ適用される上限時間は一般則を大幅に上回る年間960時間である。しかもこれには休日労働は含まれず、年間総拘束時間に置き換えると、現行の改善基準告示の水準（年間3,516時間）を超えるという問題が発生する。

トラック運輸の労働者を中心に組織する運輸労連（全日本運輸産業労働組合連合会）は、自動車運転業務についても、他の業務と同じ「年間720時間以内」、休日労働を含めた「２～６か月平均80時間以内」、「単月100時間未満」の時間外労働の上限規制を適用するよう法案の修正を求めて、100万人署名活動に取り組んでいる。

（※本コラムは運輸労連中央書記長・小畑明氏へのヒアリング（2017年８月３日実施）をもとに執筆した。）

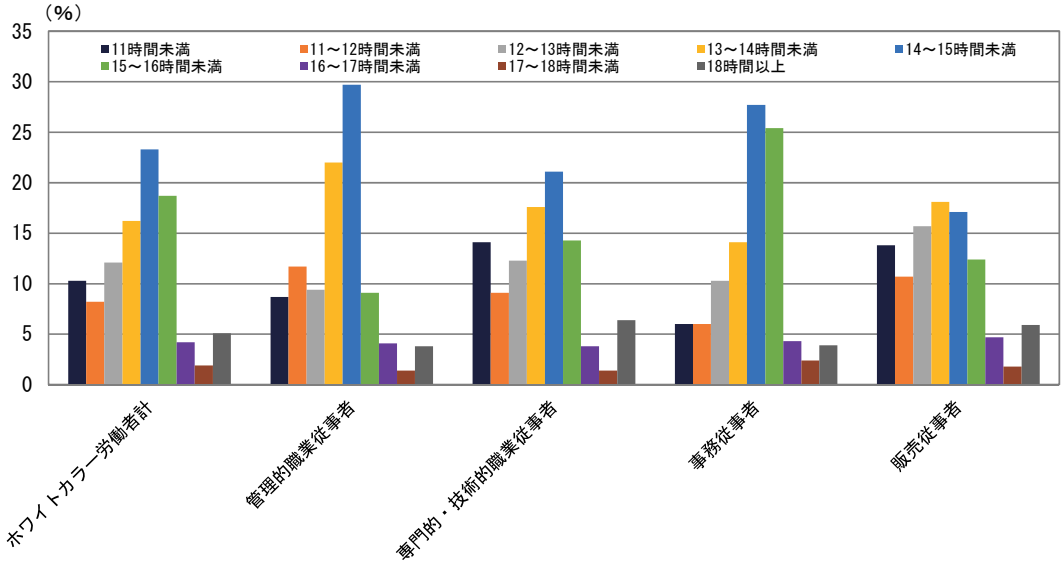
勤務間インターバル規制の導入

労働者保護という視点にたてば、健康の確保が最重要の条件としてあげられる。それに資する労働時間制度が勤務間インターバル規制である。ＥＵ諸国では、ＥＵ指令により勤務間インターバル規制の導入が義務付けられており、「休息時間（勤務間インターバル）」を24時間以内につき連続11時間以上保障する制度がある。日本においてもその導入に向けて、労働組合の取り組みがすでに開始されている[11]。

図表Ⅱ－２－12は、勤務間インターバルの階級ごとの分布をみたものである。11時間未満層はホワイトカラー労働者全体で約10％を占め、専門的・技術的職業従事者、販売従事者では15％弱にのぼる。これらの層の休息時間の確保のため、導入が急がれる。

さらにいえば、休息時間の長さだけでなく、時間帯への規制も重要となる。勤務間インターバルに夜間が含まれなければ、十分な睡眠時間とワークライフバランスは確保できないという指摘もある[12]。

図表Ⅱ－２－12　勤務間インターバル階級ごとの有業者の割合：11時間未満層はホワイトカラー労働者全体の約10％



（注）ここでの「ホワイトカラー労働者」とは、管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者をさす。ただし、極端に短いインターバルや長いインターバルがみられる交代制勤務および短時間勤務は除く。
資料出所：総務省統計局「我が国における勤務間インターバルの状況－平成23年社会生活基本調査の結果から－」（2017年７月４日発表）より作成。

[11] 連合傘下の労働組合では、2017春季生活闘争の要求・取組件数281組合のうち、回答・妥結件数91組合である（2017年７月５日発表）。
[12] 佐々木司（2017）「『リズム』が教えること－睡眠の質とワークライフバランス」『労働の科学』2017年１月号、大原記念労働科学研究所。

第３節　パート労働者の生活時間の使い方からみえる問題

第１節においてパート労働者の労働時間およびその他の生活時間に大きな変化がみられないことを指摘したが、問題となるのは時間の長さだけではない。本節では、パート労働者の生活時間をめぐるさまざまな問題をとりあげる。

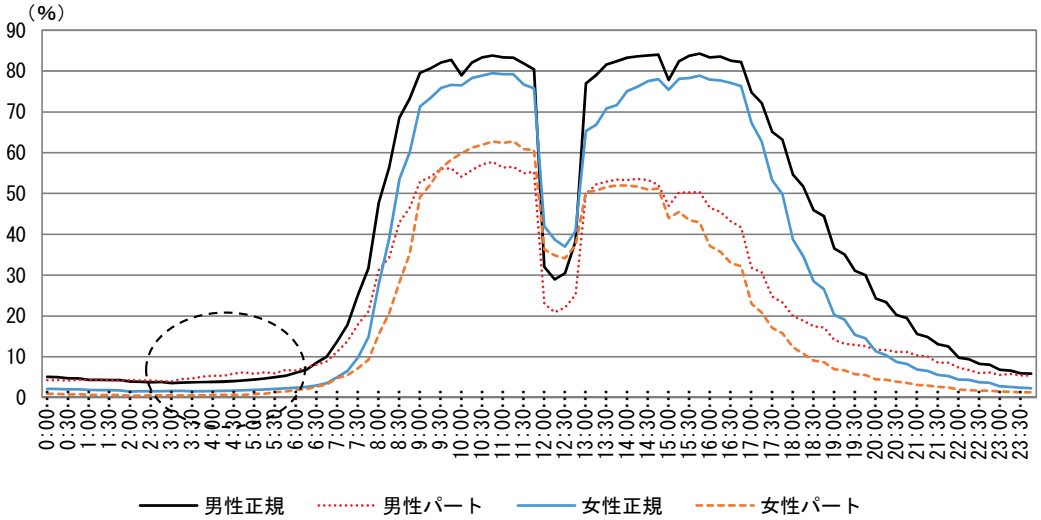
生活時間の昼夜逆転

短時間労働であっても、どの時間帯に働くかということが重要な意味をもつ。もちろん正規労働者にとって重要であることはいうまでもない。

図表Ⅱ－２－13（１）は１日の時間帯ごとに仕事の行動者率を表している。「社会生活基本調査」において、行動者率（%）は「当該行動をした人の数／属性別の人口×100」と定義されている。性別・雇用形態別にそれぞれの特徴が出ているが、ここで注目したいのは男性パートである。仕事の行動者率はほとんどの時間帯で男性正規が最も高くなるが、夜間の時間帯では男性正規と男性パートが逆転している。男性パートは、午前２時から６時30分までの時間帯で男性正規を上回っている。同様にして睡眠についても行動者率をみると、男性パートは午前０時から０時30分、午前６時30分から午前０時までの時間帯で最も高くなっている（**図表Ⅱ－２－13（２）**）。

つまり男性パートの場合、生活時間が昼夜逆転している労働者が相対的に多いことを示している。そのため、このような生活時間の配置が、生活リズムや健康への悪影響等の問題を引き起こす可能性もある[13]。

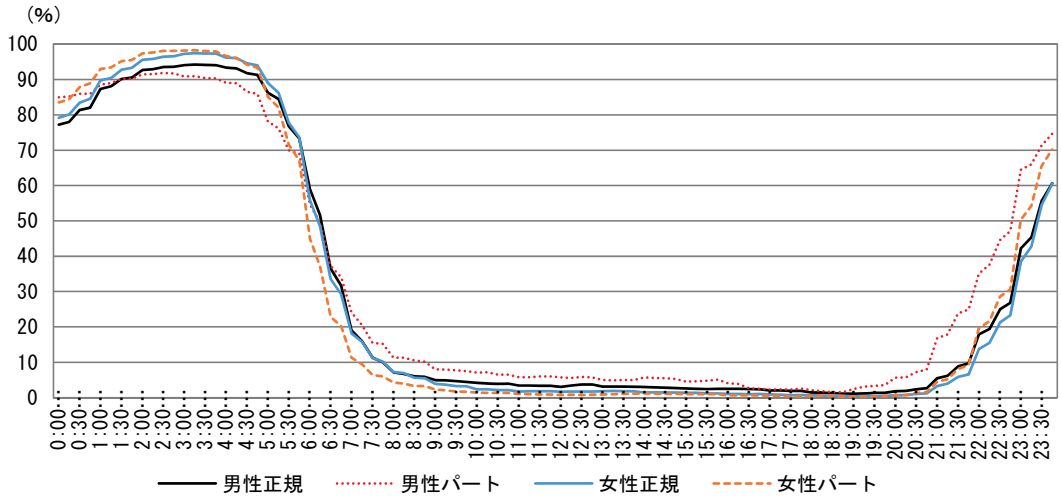
図表Ⅱ－２－13　時間帯別行動者率（2011年、平日）
（１）仕事：男性正規よりも男性パートで夜勤が多い



（注）ここでの仕事時間には、通常の仕事、仕事の準備・後片付け、残業、自宅に持ち帰ってする仕事、アルバイト、内職、自家営業の手伝い、仕事中の移動などを含んでいる。休憩時間などのため仕事をしない時間、出張先への行き帰りの移動は含まない。

[13] 生活時間が昼夜逆転しているという配置の問題は、本章前節で述べた勤務間インターバルに夜間を含むべきという指摘にも関連する。

（２）睡眠：朝から夜までの時間帯で睡眠をとる割合が男性パートで多い



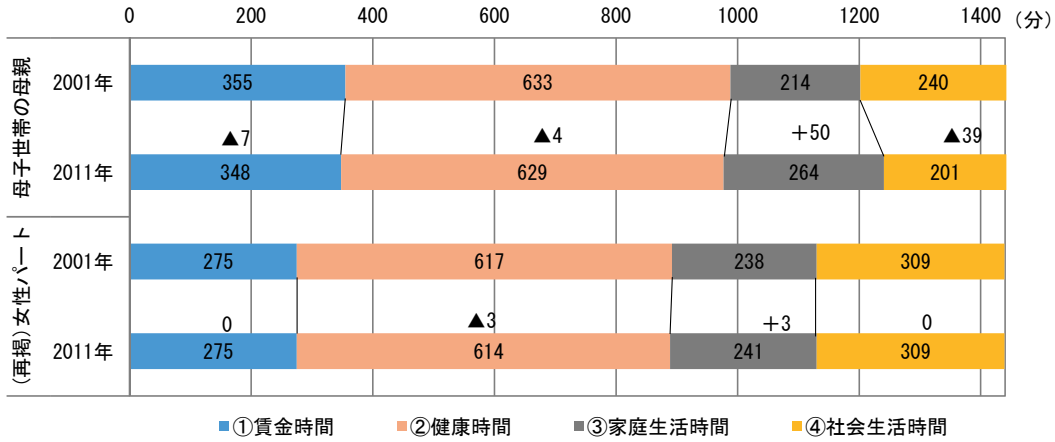
資料出所：総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」より作成。

ひとり親の仕事と家庭のアンバランス

パート労働者が家計の主たる稼ぎ手であるケースのひとつが乳幼児を抱えるシングルマザーである。６歳未満の子どもがいる母子世帯の母親（有業者）の生活時間をみると、家庭生活時間を増やすために、他の時間、とくに社会生活時間を減らす傾向がある（**図表Ⅱ－２－14**）。

パートタイムであれば労働時間をある程度調整することも可能である。そのため実際に、厚生労働省「平成23年度全国母子世帯等調査」によれば、母子世帯では末子の年齢が低いほど「パート・アルバイト等」の割合が高く、「正規の職員・従業員」の割合が低くなる傾向がみられる。ひとり親の場合、仕事と家庭の両立を一人で図らなければならないため、家庭生活時間の増加を余儀なくされ、パートタイムで労働時間を調整することになる。これは、ひとり親にかぎらず、ケアを要する家族を一人で抱える労働者全般にとっても同様のことが想定できよう。したがって、こうした生活時間の状況からも、保育や介護などの社会サービス拡充の必要性が指摘できる。

図表Ⅱ－２－14　６歳未満の子どもがいる母子世帯の母親の１日の総平均時間（有業者、週全体）：シングルマザーは家庭生活時間が増加し、社会生活時間が減少



資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」より作成。

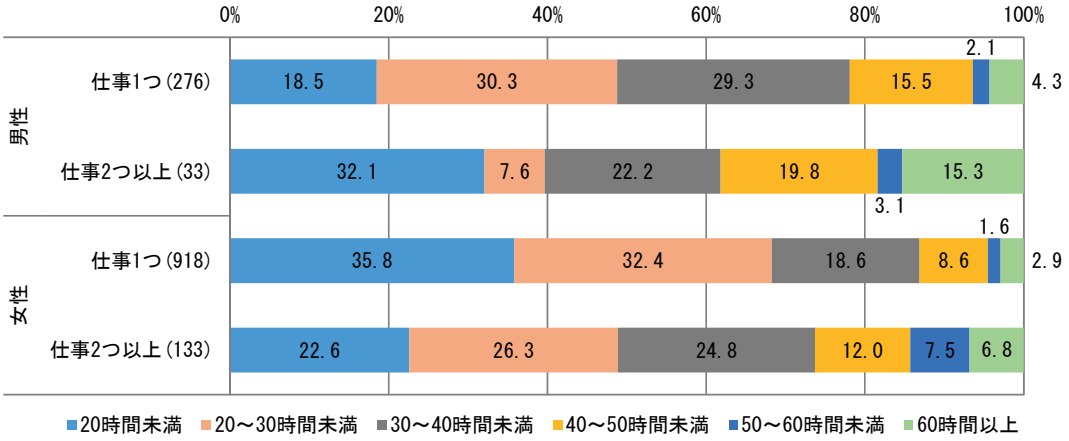
低所得者の複数就業

パート労働者の生活時間には大きな変化はなく、賃金時間の増加もないと述べてきたが、これに該当しないケースもある。それは低賃金であるために複数就業を余儀なくされるという問題である。その結果、パート労働者であっても長時間労働となってしまう。

図表Ⅱ－２－15では、パート・アルバイトの労働者がもっている仕事の数ごとに週あたりの実労働時間を示している。２つ以上の仕事をもっている場合でも、男女にかかわらず40時間未満が大多数を占めるとはいえ、50時間以上の割合が10％を超えている。しかも、仕事が１つよりも２つ以上の場合のほうが50時間以上の割合が高くなっている。

パート労働者の長時間労働問題は、正規労働者の場合と同様に、健康状態に大きな影響を与える。週あたりの就業時間をみると、同じ60時間以上層であっても、性別にかかわらず正規労働者よりもパート労働者で、健康状態が「あまり良くない」＋「悪い」の割合が高いという結果となっている（**図表Ⅱ－２－16**）。パートの長時間労働者は少数派であるが、看過できない深刻な問題である。労働時間を増加させる原因となっている低賃金を解消することが先決であろう[14]。

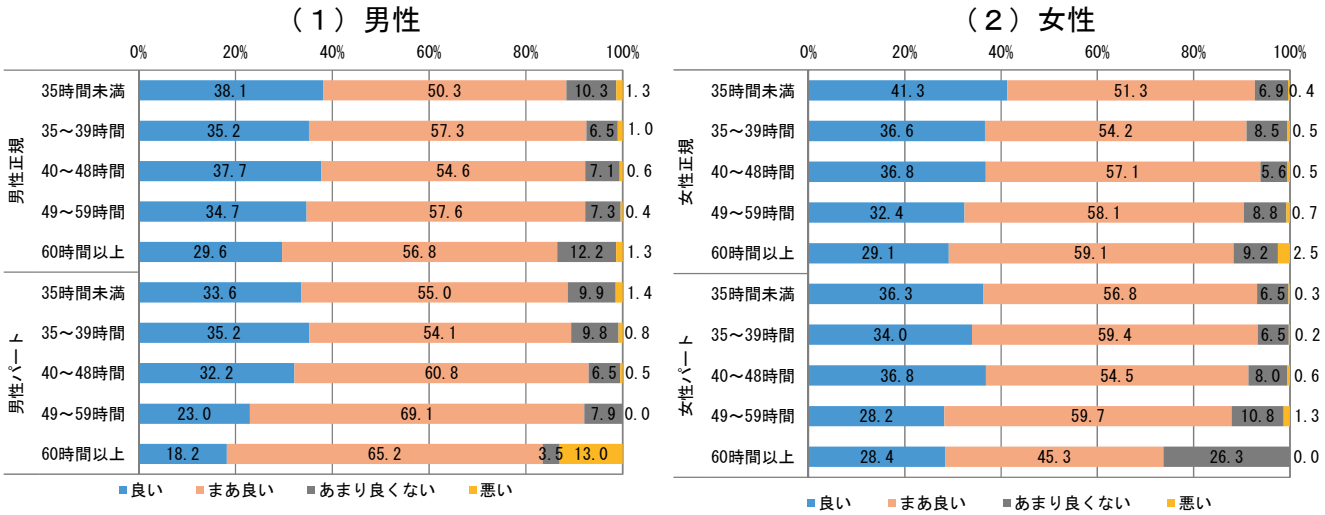
図表Ⅱ－２－15　パート・アルバイトの仕事数別週実労働時間
：仕事が１つよりも２つ以上の場合で50時間以上労働が多くなる



（注）１．カッコ内は回答者数。
２．すべての仕事を合算した労働時間数。
３．仕事２つ以上の男性のサンプル数は少ないため、留意が必要である。
資料出所：連合総研（2016）「第２回非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」より作成。

[14] 非正規労働者の処遇改善については第Ⅱ部第１章を参照。

図表Ⅱ－２－16　週間就業時間別ふだんの健康状態（2011年）
：同じ週60時間以上労働でも、正規よりパートで健康状態が良くない

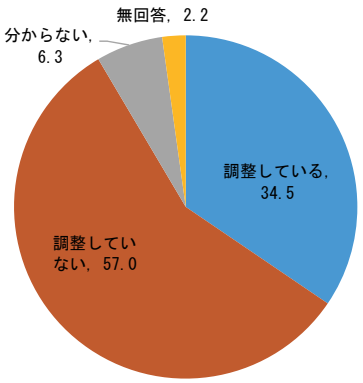


資料出所：総務省統計局「平成23年社会生活基本調査」より作成。

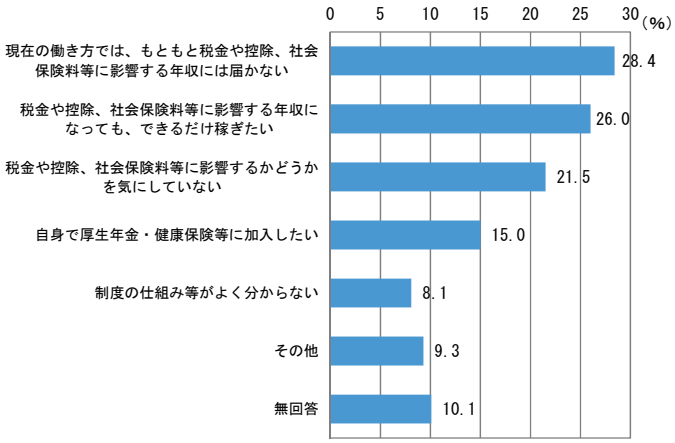
もはや家計補助ではないパート労働者

家計の主たる稼ぎ手ではないパート労働者については、所得税の非課税限度・人的控除や社会保険の適用に影響しないように自らの労働時間を短くするという就業調整がおこなわれていることが指摘される。しかし**図表Ⅱ－２－17**をみると、「就業調整していない」割合が５割を超え、多数派になっている。その理由（複数回答）としては、「現在の働き方では、もともと税金や控除、社会保険料等に影響する年収には届かない」、「税金や控除、社会保険料等に影響する年収になっても、できるだけ稼ぎたい」が多い（**図表Ⅱ－２－18**）。

図表Ⅱ－２－17　就業調整の有無：
調整していない人が多数派

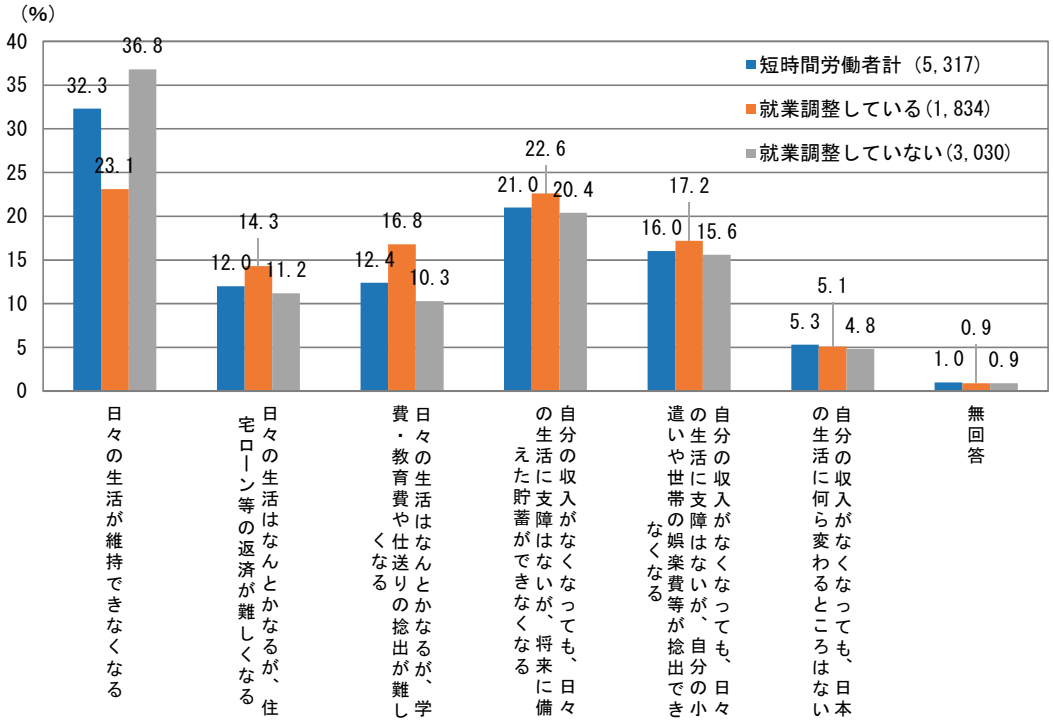


図表Ⅱ－２－18　就業調整していない理由（複数回答）：
「もともと関係ない」「できるだけ稼ぎたい」が多い



（注）短時間労働者計n=5,317。
（注）短時間労働者計n=3,030。
資料出所：労働政策研究・研修機構（2013）「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」より作成。

図表Ⅱ－２－19　就業調整の有無別自分が仕事を辞めた場合の家計への影響
：日々の生活が維持できなくなるという人が３割以上



（注）カッコ内は回答者数。
資料出所：労働政策研究・研修機構（2013）「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」より作成。

かつては家計補助と捉えられていたパート労働の多数派は、もはや家計補助ではなくなっている。**図表Ⅱ－２－19**は、自分が仕事を辞めた場合に家計にどのような影響があるかを短時間労働者にきいた結果である。３割近くが「日々の生活が維持できなくなる」と回答している。短時間のパートであっても、生活を維持するための重要な収入源になっている。

第４節　「時間主権」を軸に対策を考える

前節までで生活時間の状況とそれをめぐる諸問題を検討した。まず正規労働者の場合、性別を問わず、賃金時間が増加し、社会生活時間が減少する傾向がみられた。1990年代以降の労働組合の時短の取り組みにもかかわらず、正規労働者の労働時間は短縮していない。2000年代以降、ワークライフバランスの課題が重視され、各方面でも実践的な取り組みがなされてきたが、本来の自由時間の確保にまでは至っていないことが明らかになった。

次にパート労働者の場合、性別を問わず賃金時間に変化がなく、他の生活時間の大きな増減はみられなかった。しかし、問題がないわけではない。生活時間の昼夜逆転、ひとり親の仕事と家庭のアンバランス、低所得者の複数就業などの問題を指摘した。

こうした雇用形態による差だけでなく、家庭内における男女差も明確になった。妻の雇用形態が正規・非正規にかかわらず、夫・妻ともに外で働いていても、妻が中心的に育児・家事を担うという性別役割分業の生活時間構造がみられた。

人間が自由な活動をおこなうための時間はすべての人びとにとって必要な生活資源である。人間らしい生活を確保するためには、性・雇用形態にかかわらず、労働者の意思が尊重される「時間主権」を軸にした生活時間の配分・配置の見直しと、そのルールをつくるための集団的労使関係が不可欠である。

生活時間の主体的な使い方を進めるために、ひとつの参考になるのはドイツの労働時間貯蓄口座制度である（**コラム⑧**）。この制度では、残業をした場合にその時間を口座に貯蓄しておき、一定の調整期間内にそれを消化することができる。つまり、残業時間を時間外手当で精算せず、時間で精算するルールといえる。年次有給休暇を５割程度しか取得できない日本には、労働時間貯蓄口座制度を導入するのは困難であるという反対意見もみられる。しかし、生活時間の確保という観点から考慮すれば、時間外労働は時間で調整することを原則とすべきである[15]。

こうした時間による調整原則にくわえ、さらに「時間主権」の実現に向けた対策を考えると、正規労働者のケースでいえば、長時間労働是正のためには職場における要員確保も切実な課題である。パート労働者のケースでいえば、残業や複数就業をしなくても生活できる賃金への改善はもちろんのこと、保育・介護などの社会サービスの拡充があわせて重要な対策となるだろう。

【参考文献】

・連合総研編（2016）『とりもどせ！教職員の「生活時間」－日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書』。
・連合総研編（2015）『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』。
・労働教育センター編（2017）『生活時間を取り戻す－労働時間規制のあり方を探る』女も男も－自立・平等－No. 129、2017年春・夏号。

[15] 毛塚は「毎月、使用者は賃金支払時に当該月の時間外労働に相当する時間（労使協定が一定範囲で割増賃金による精算を認めている場合には未精算分に相当する時間）」に対して、「翌月に時間短縮・休暇を取得すべき日時を特定して時間調整を行う義務を確認しておくことは不可欠」と民間労働者一般の時間調整原則の考え方について言及している。毛塚勝利（2016）「調整休暇制度の可能性と整備課題」連合総研編『とりもどせ！教職員の「生活時間」』190～191頁参照。

コラム⑧ 「時間主権」を向上させるドイツの労働時間貯蓄口座制度

労働時間貯蓄口座制度は、1960年代のドイツでフレックス制度に一定の調整期間を設定したことをきっかけに誕生した。1980年代以降この制度が普及した背景には、労働組合が労働時間短縮を求める一方、使用者側はそれに対応するため、変形労働時間や労働時間貯蓄口座により労働時間の柔軟化を試みてきたということがある。

労働時間貯蓄口座制度の内容にも変化がみられる。週・月単位の短期的な調整期間の制度から、年単位あるいは長期的な調整期間の制度へ移行しつつある。近年では、大企業を中心に、調整期間を設定しない長期労働時間貯蓄口座も導入されてきている。

労働者にとっての最大のメリットは、労働者自らの「時間主権」を向上させ、ワークライフバランスを改善できることにある。

また、この制度は雇用保障の機能ももっている。2008年から2009年にかけて世界中をおそったリーマンショックの際にも、労働時間貯蓄口座制度と操業短縮手当を利用して、大量の失業者を出さずに経済危機を乗り越えた。これは「雇用の奇跡」と呼ばれた。このとき労使が緊急合意し労働時間貯蓄口座の債務時間（マイナス時間）の下限を大幅に引き下げたことにより、自宅待機が可能となった。

しかし一方で、主として使用者側に裁量がある場合には、労働者の時間編成の自由度が低くなり、労働者にとって不利に働く可能性もあると指摘されている。

【労働時間貯蓄口座制度に関する参考文献】

・飯田恵子（2017）「『時間短縮』と『柔軟化』にみるドイツの労働時間の歴史と現状」『労働の科学』2017年１月号、大原記念労働科学研究所。
・田中洋子（2015）「ドイツにおける労働への社会的規制－『雇用の奇跡』と二重共同決定制度」社会政策学会誌『社会政策』第７巻第１号、ミネルヴァ書房。
・松井良和（2016）「ドイツにおける労働時間貯蓄口座制度の活用について」連合総研編『とりもどせ！教職員の「生活時間」』。
・労働政策研究・研修機構（2016）「ドイツの労働時間口座制度」海外労働情報フォーカス2016年12月（http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2016/12/germany_01.html）。
・労働政策研究・研修機構（2008）「ドイツの『労働時間貯蓄制度』－新たなモデルの行方」海外労働情報フォーカス2008年７月（http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2008_7/german_01.html）。

おわりに

－人間らしい働き方の実現に向けて－

日本経済は、回復基調にあり、企業収益も史上最高を記録し、人手不足感の高まりなど良好な雇用環境にあり、今こそ実質賃金の持続的な引上げで個人消費を増大させ、経済の自立的成長に繋げる必要がある。さらに、非正規労働者の増大による社会的損失を回避するため非正規労働者の処遇改善、長時間労働の解消による生活時間の確保、過労死・過労自殺の解消等、「真の働き方改革」による「人間らしい働き方・暮らし方」の実現が求められている。これらの課題の実現に向けた主体的な取り組みこそ、労働運動、労働組合の社会的役割であり、低下し続けている労働組合組織率と社会的影響力を回復する途でもある。

■賃上げによる暮らしの底上げで経済の自律的成長を

日本経済は、2016年１～３月期から2017年４～６月期まで６四半期連続でプラス成長となり、緩やかな回復を続けている。企業収益は史上最高になり、内部留保（利益剰余金）も安定的に増加し続け、自己資本比率は製造業、非製造業ともに高い水準に達している（**図Ⅰ－１－８**）。

雇用情勢は完全失業率がすべての年齢層で低下し、有効求人倍率は1.5倍を超え、正社員の有効求人倍率も１倍を上回るなど、かつてないほど人手不足感が高まっている。

しかし、人手不足と賃金上昇との関係性が1980年代に比べて大きく低下し（**図Ⅰ－２－29**）、現在のような良好な雇用情勢が続いているにもかかわらず実質賃金は伸び悩み、労働分配率は長期的にみて低い水準にある（**図Ⅰ－１－16**）。そのため、日本の賃金の伸びは諸外国に比べて際立って低く（**図Ⅰ－１－14**）、くわえて、大企業役員と従業員との報酬格差も拡大している。

その結果、経済や賃金減少等の不安や社会保障制度への不信感（**図Ⅰ－１－18**）による将来不安の高まりなどもあり、家計消費の伸び悩みが続いており（**図Ⅰ－１－13**）、いまだ実感の伴った経済の好循環には至っていない。

そのため、まず重要なことは政府・日銀が掲げる消費者物価２％目標の達成よりも、雇用状況が良好な今こそ、実質賃金の持続的な引上げと、適正な配分による暮らしの底上げ、さらに、社会保険料の「逆進性」是正や子育て支援の強化等の社会保障制度の信頼回復に向けた制度改革などを通じて、経済の自律的成長をはかることである。

■非正規若者雇用の増加による社会的損失の回避に向けて

人間らしい働き方の実現のためには、非正規雇用の構造的問題の見直しが必要である。

非正規雇用割合は、1990年代前半の２割から2016年には約４割まで上昇している。2015年以降は、正規・非正規ともに雇用者数が増加しているが、長期的に見て若者の非正規雇用割合の上昇が大きな課題である（**図Ⅱ－１－２**）。

とくに非正規雇用で働く若者の増加は、①経済全体でみた低賃金がもたらす消費低迷と社会保障

の担い手能力の低下（図Ⅱ－１－17）、②職業能力開発の機会喪失と技術・技能の伝承等の課題、③正社員との賃金格差を背景とした未婚化への影響と人口減少の進行（図Ⅱ－１－23）など、３つの社会的損失を生んでいる。

これらの社会的損失を回避するためには、若者をはじめ「不本意非正規労働者」等の「期間の定めのない直接雇用」（正規雇用）への転換を促すとともに、「同一労働同一賃金」原則に基づく処遇改善を不断に進めることが重要である。さらに、正規・非正規雇用の教育訓練機会の格差解消、非正規労働者の意見が反映できるよう労働組合への組織化などが必要である（第Ⅱ部第１章）。

■勤労者の生活時間の確保と「働き方改革」の課題

政府の「働き方改革」関連法案は、①罰則付きの労働時間の上限規制、②「同一労働同一賃金」に加え、③高度プロフェッショナル制度（脱労働時間給制度）と裁量労働制の対象拡大が一体化されて、衆議院選挙（10月22日投開票）後の国会に提出される見通しとなった。

現在の労働時間の状況は、時間外労働（残業）を行った人の割合が４割弱で、１ヶ月の平均残業時間は40時間前後とほぼ同じ傾向が続いている（連合総研「勤労者短観」による過去６年間の調査結果）。さらに、男性正社員で「賃金不払い残業がある（未申告がある）」割合も毎年４割前後あり（図Ⅱ－２－９）、不払い残業（未申告）時間は１ヶ月平均18時間程度と、現状では、残業手当の未申告が常態化している。加えて、労働時間が長くなるほど体調を崩した経験者が増える傾向にある（図Ⅱ－２－10）。

これは、時間外労働に関する「36協定」が締結されていない企業が４割以上（44.8％：「H25年度労働時間等総合実態調査」）も存在し、締結されていても会社指名など不適切に選出された過半数代表者による協定も多いためでもある。

そのため、現状の違法状態を解消しない限り、例え、法律で罰則付きの時間外労働の上限規制を設けても、長時間労働や「不払い残業」は是正されない。その上、労働組合が「残業代ゼロ法案」として強く批判してきた「高度プロフェッショナル制度（脱労働時間給制度）」導入と裁量労働制の対象拡大は、時間管理が曖昧になり、長時間労働を助長し、過労死・過労自殺を増大させる恐れすらある。

人間らしい生活を確保するためには、「脱労働時間給制度」導入ではなく、時間外労働の上限規制や終業と始業との間の生活時間を確保する「勤務間インターバル規制」等の法定化と厳格な適用が必要である。さらに、性・雇用形態にかかわらず、労働者の意思が尊重される「時間主権」を軸にした生活時間の配分・配置の見直しと、そのルールをつくるための集団的労使関係が不可欠である（第Ⅱ部第２章）。

■人間らしい働き方の実現に向けた労働組合の役割発揮

この間、非正規労働者の処遇改善、長時間労働の是正や勤務間インターバル規制の導入など人間らしい働き方（ディーセントワーク）の実現に向け、労働組合は取り組みを強化してきた。

連合の2017春季生活闘争では、賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」に取り組み、2016春闘に引き続いて、大企業と中小企業の賃金格差の是正や非正規労働者の賃金・処遇改善などで一定の成果を上げている（補論２）。この「底上げ・底支え」「格差是正」による賃金・処遇改善、無期雇用

転換による雇用の安定化、そして長時間労働や「不払い残業」是正等による生活時間の確保など、「人間らしい働き方・暮らし方」を実現する取り組みを一層強化していく必要がある。

そのためには、全ての職場での集団的労使関係の確立に向け、中小企業の労働者や非正規労働者等の組織化を通じた「1000万連合」の達成、さらに、労働者の意見が真に反映できるよう過半数代表者制の抜本見直しや労働者代表制の制度化も必要である。

当然、「賃上げ・処遇改善を求める労働組合がある」職場のほうが、「労働組合がない」職場よりも、正規・非正規ともに賃金が改善した割合が高い結果になっている（連合総研「第30回・第32回勤労者短観」）。さらに、パート労働者の社会保険適用についても、「労働組合がある」職場のほうが「ない」職場よりも、明らかに高い適用割合となっており（連合・連合総研「非正規労働者調査」）、労働組合が非正規労働者の賃金・処遇改善に向けた役割・機能を果たしていることも明らかである。

その意味からも、労働組合は、非正規労働者を含めて組織拡大を強力に進めるとともに、春季生活闘争の「社会的賃金決定メカニズム」（相乗効果、都市から地方へ、組織労働者から未組織労働者への波及、人事院勧告への反映、最低賃金への波及等）の機能強化、2014年から続く実質賃金引き上げの取り組みを一層推し進め、経済の自律的成長に繋げていく社会的役割を積極的に果たしていく必要がある。

これらの課題の実現に向けた主体的な取り組みこそ、まさに労働運動、労働組合の社会的責務であり、低下し続けている労働組合組織率と労働組合の社会的影響力を回復する途でもある。

2017～2018 年度・経済情勢報告

［補論１］
2018 年度日本経済の姿

１．世界経済の現況
２．家計消費が伸び悩む 2017 年度の日本経済
３．賃上げの結果如何で成長が決まる 2018 年度の経済
４．海外経済や金融・資本市場にリスクの存在
５．賃上げによる適正な分配の重要性
（付表）連合総研見通し総括表（2017 年９月）

１．世界経済の現況

2016年の世界全体の成長率は3.2%にとどまった（**図表１**）。これは、リーマンショック以降、最も低い成長率であった。新興・途上国で2015年に続いて成長率が鈍化したことに加え、回復基調が続く先進国でも成長ペースが減速したためである。しかしながら、2016年後半からは世界の輸出数量が増加を続けたことや、原油価格の上昇により一次産品の輸出依存の強い諸国の経済にとってプラスに働いたこともあり、世界経済は回復基調が続いている（**図表２、３**）。ＩＭＦの予測（本年４月及び７月の更新予測）によれば、世界全体の成長率は、2017年は3.5%まで回復した後、2018年には3.6%に加速すると見込んでいる。

米国経済は、2009年６月に景気循環の谷をつけた後、長期の景気拡大を続けている（**図表４**）。米国経済を支えているのが堅調な個人消費であるが、その理由として３点が考えられる。

第１は、雇用の改善である。リーマンショックにより一時10%まで悪化した失業率は低下傾向にあり、足下５%を切る水準である（**図表５**）。

第２は、賃金が安定的に伸び続けるなかで、物価も安定していることである。賃金・諸手当を指標化した雇用コスト指数が前年同期比２%程度となるなかで、足下、エネルギー価格上昇の影響があるものの物価は総じて安定的に推移している（**図表６**）。

第３は、家計部門の純資産の増加である。住宅資産だけでなく株式など金融資産も含めた家計部門の純資産・可処分所得比率は上昇傾向にあり、消費者マインドにプラスの影響を与えている。

ユーロ圏経済は、2014年に３年ぶりにプラス成長に転じた後、年率２%程度の堅調な成長を続けている（**図表７**）。欧州各国において失業率が総じて低下傾向にあり、物価が安定していることが消費者マインドを明るくさせている（**図表８**）。また、欧州各国の財政収支については改善傾向にあり、長期金利が安定的に推移している（**図表９**）。

中国経済は、2007年までの二桁成長の後、2010年代は７%台から足下７%弱の成長まで減速して

いる（**図表10**）。2016年後半からは世界経済の回復とともに輸出入ともに増加に転じており、生産者物価も2017年には前年比プラスに転じている（**図表11**）。中国政府はこれまでのような高い成長率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。2016年３月の第12期全国人民代表大会に提出された第13次５カ年計画では、2016年から2020年までの年平均成長率の目標を「6.5％以上」としている。これまでの中国経済は、高い投資率が経済成長に大きく寄与してきた。しかしながら、ここ数年の成長減速とともに、過剰生産能力や不動産投資の調整が課題となっている（**図表12**）。

２．家計消費が伸び悩む 2017 年度の日本経済

日本経済は、世界経済の回復とともに輸出が伸び、緩やかな回復が続いている。企業収益は史上最高になり、自己資本比率は製造業・非製造業ともに高水準に達している。公共事業については、2016年８月の経済対策の効果もあり、2017年内の出来高の増加が見込まれる。雇用情勢をみると完全失業率がすべての年齢層で低下し、正社員の有効求人倍率が１を上回るなど、かつてないほど人手不足感が高まっている。

しかしながら、このような雇用情勢にもかかわらず実質賃金は伸び悩んでおり、労働分配率は長期的にみて低い水準にある。日本の賃金の伸びは諸外国に比べ際立って低く、大企業役員と従業員との報酬格差は拡大している。国内企業物価や企業向けサービス価格は、輸入物価の上昇や人手不足などを反映して上昇しており、ＧＤＰギャップをみると供給過剰を脱していることから、消費者物価も上昇傾向にある。このような中で、実質賃金の低い伸びと将来不安とがあいまって家計消費の伸びは弱いままである。

こうした状況から、輸出増や公共事業が景気回復の先導役を果たしつつも、2017年度の実質ＧＤＰ成長率は1.4％増にとどまる見込みである。

３．賃上げの結果如何で成長が決まる 2018 年度の経済

2018年度の経済見通しについて、本見通しではＩＭＦの予測に沿って世界経済が緩やかに回復することを前提としている。政策の前提として、2017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、2018年度の公共事業（公的固定資本形成）は、前年度から減少する。

こうした状況で、今回の見通しでは、春闘賃上げにより消費が景気拡大の推進力となるケースと、消費が景気拡大の推進力にならないケースの２つに場合分けして、日本経済の姿を示す。2018春闘で実質賃金を維持する程度のベアが実現する場合を「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場合を「ケースＡ」としている（付表）。

【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家計消費が景気拡大の推進力となる。家計消費の力強い回復により企業活動が活発化し、経済の好循環実現に向けた大きな刺激となる。2018年度の実質ＧＤＰ成長率は1.6％増、消費者物価上

昇率は1.3％と予測され、この結果、実質賃金は0.7％増となろう。

【ケースＢ】

実質賃金の伸びがゼロとなるため安定的な成長に向けた推進力が生まれない。2017年度内にみられた経済対策による公的需要の押し上げ効果が剥落するために、2018年度の実質ＧＤＰ成長率は前年度を下回る1.0％増にとどまろう。なお、2018年度の消費者物価上昇率は、2017年度（実績見込み0.6％）を上回る0.8％と予測されるため、仮に2018年度の名目賃金の伸びが2017年度（実績見込み0.6％増）と同程度にとどまった場合、実質賃金がマイナスに転じると予測される。

４．海外経済や金融・資本市場にリスクの存在

（１）世界各地で発生する様々なリスク

本予測はＩＭＦの７月時点の予測に基づき、世界経済が2017年3.5％、2018年3.6％にそれぞれ成長することを前提としている。しかしながら、北朝鮮情勢をはじめ世界各地で発生する地政学的なリスクに加え、米国のトランプ政権による財政政策等の変更に伴うリスクや、中国の債務・投資過剰が円滑に解消されないリスク、英国のＥＵ離脱交渉の進展次第によって金融市場への影響を通じて企業や消費者のマインドを押し下げるリスクなどが考えられる状況である。

（２）金融政策の変更に伴うリスク

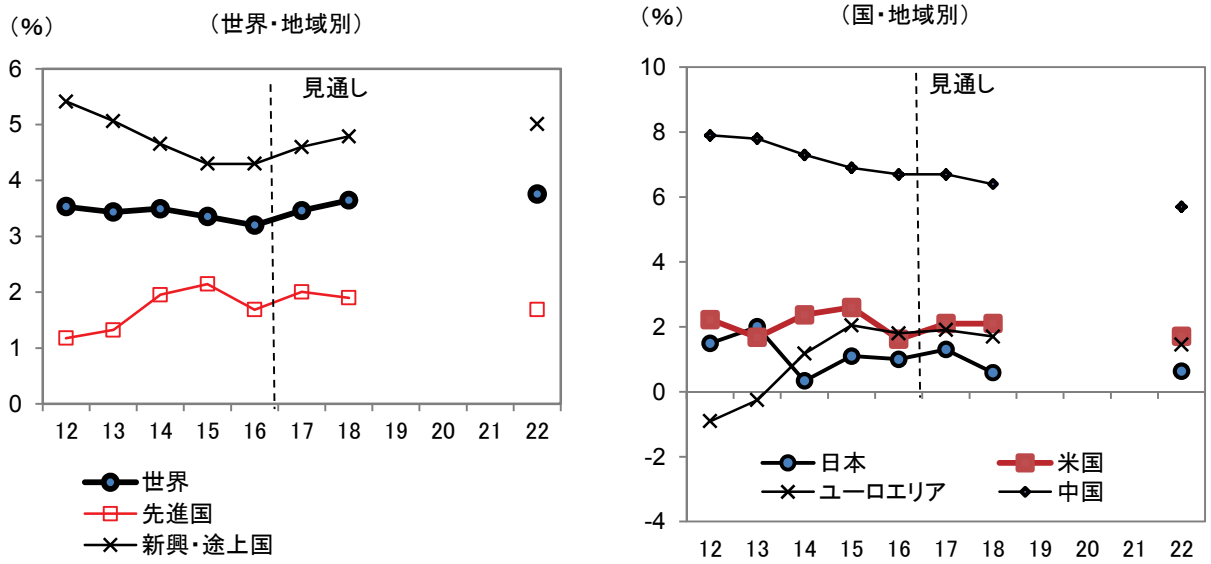
米国では、2017年６月のＦＯＭＣ（連邦公開市場委員会）決定により、ＦＦ（フェデラル・ファンド）レートの誘導目標水準が0.25％ポイント引き上げられ、1.00～1.25％の範囲となった。2017年９月公表のＦＯＭＣメンバーによる見通し（中央値）では、ＦＦレートは2017年末に1.4％、2018年末には2.1％を見込んでいる。また、2017年９月、ＦＯＭＣは、保有証券の減少によるＦＲＢのバランス・シート正常化プログラムの実施を10月に開始する旨の声明を公表した。こうした金融政策の変更が、金融市場への影響を通じて米国経済を減速させるリスクも考えられる。

なお、日本においては、日本銀行が2013年４月からの量的・質的緩和、2016年２月からのマイナス金利の導入、2016年９月からの長短金利操作付き量的・質的金融緩和を実施してきたが、「物価安定の目標」である消費者物価の前年比上昇率２％には達しておらず、２％目標の達成時期を先送りし続けている。金融の出口戦略が問題になることはないと考えられる。

５．賃上げによる適正な分配の重要性

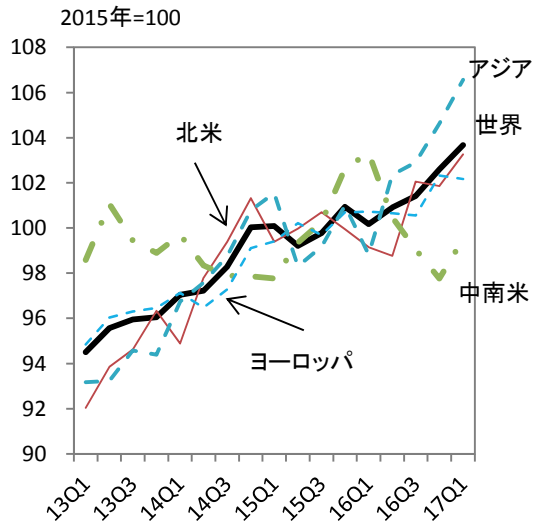
本見通しが示唆することは、賃上げにより実質賃金を引上げ、適正な分配により暮らしの底上げにつなげることの重要性である。家計の所得環境改善がもたらす結果は、ケースＡとケースＢとの比較から明らかである。そのため、今後の春闘の結果をはじめとした賃上げの動向には十分注視する必要があろう。

図表１　ＩＭＦの世界経済見通し



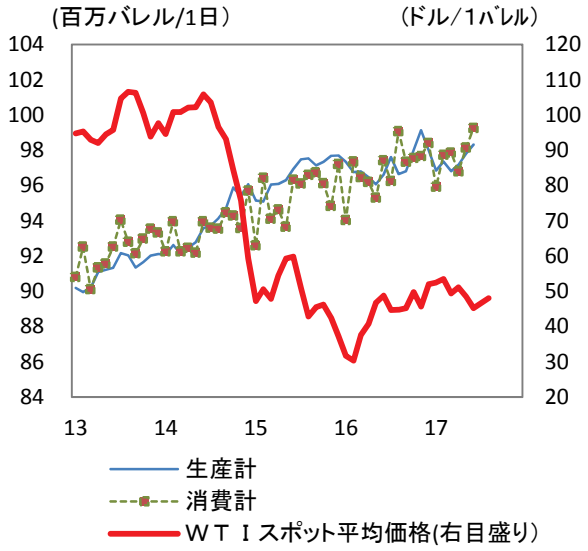
（注）2017年以降がＩＭＦ見通し。
資料出所：ＩＭＦ，ＷＥＯ(World Economic Outlook)(2017年４月)及びＷＥＯ update(2017年７月より作成)。

図表２　世界貿易（輸出数量）の動向



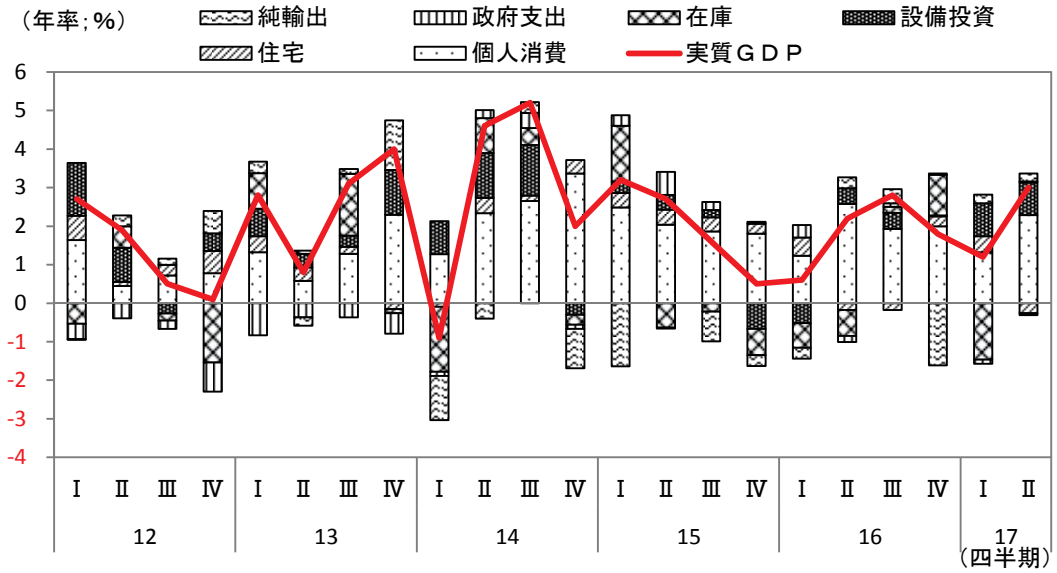
資料出所：ＷＴＯ・UNCTAD, “short-term trade statistics” より作成。

図表３　世界の原油需給と原油価格



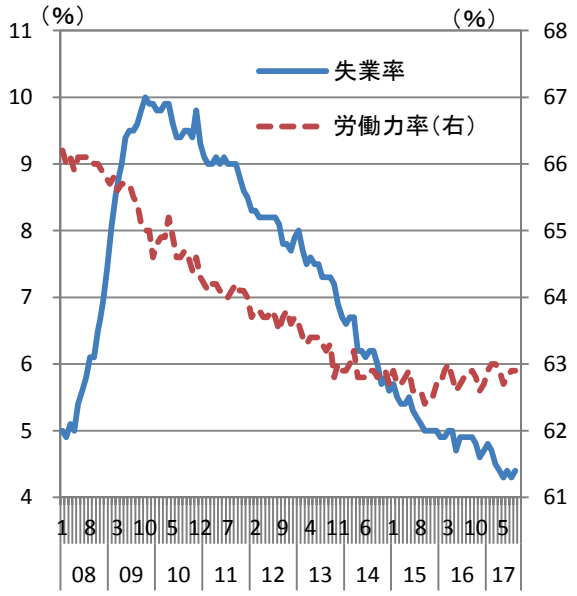
資料出所：米国 Energy Information Administration ＨＰより作成。

図表４　米国の実質ＧＤＰ成長率と各需要項目寄与度



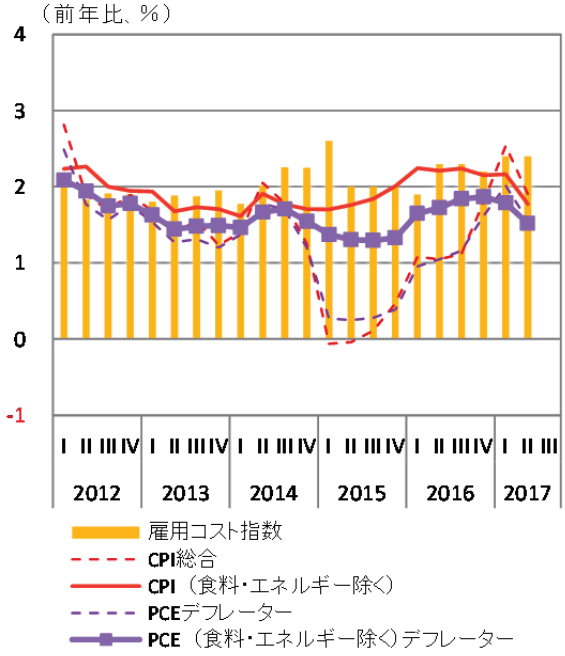
資料出所：米国商務省経済分析局（ＢＥＡ）ＨＰより作成。

図表５　米国の失業率と労働力率の動き



資料出所：米国労働省労働統計局（ＢＬＳ）のＨＰより作成。

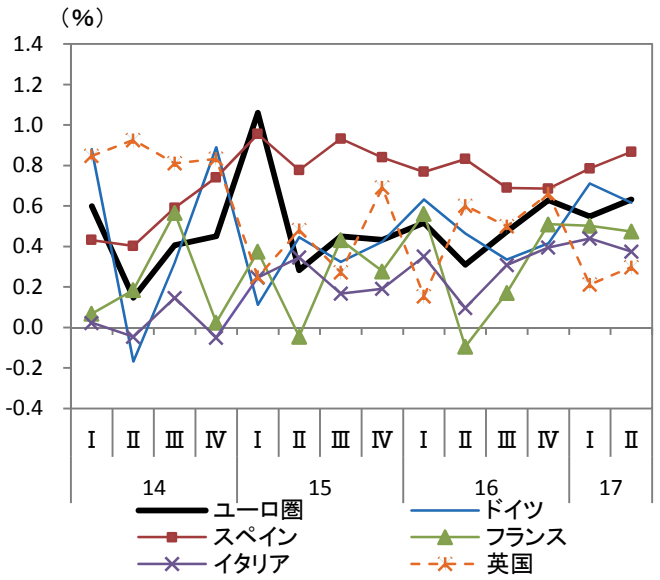
図表６　米国の物価・雇用コストの動き



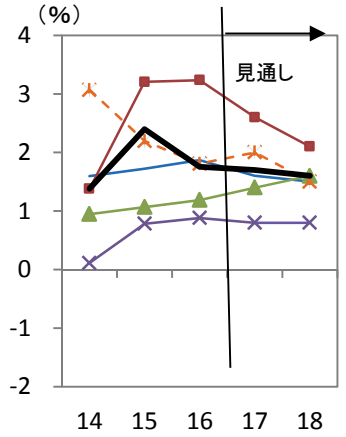
資料出所：ＢＬＳ及びＢＥＡのＨＰより作成。

図表７　欧州諸国の実質ＧＤＰ成長率の推移

（１）各国成長率の実績

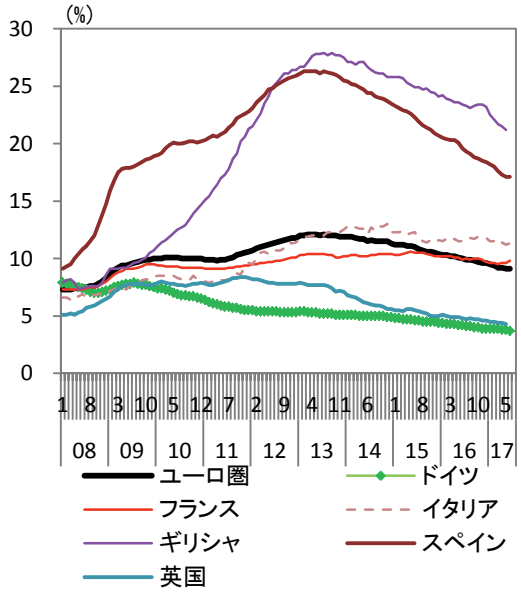


（２）今後の予測



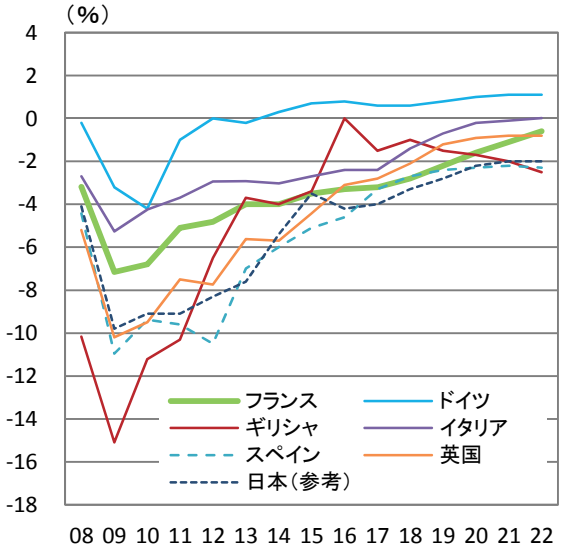
資料出所：欧州統計局(Eurostat)ＨＰ、ＩＭＦ　ＷＥＯ　update(2017年７月)より作成。

図表８　欧州諸国の失業率



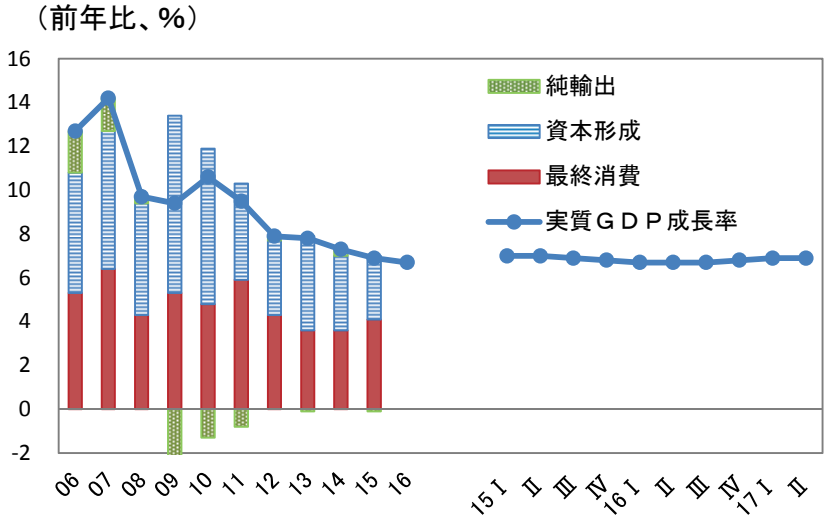
資料出所：欧州統計局(Eurostat)ＨＰより作成。

図表９　欧州諸国の一般政府財政収支（対ＧＤＰ比）



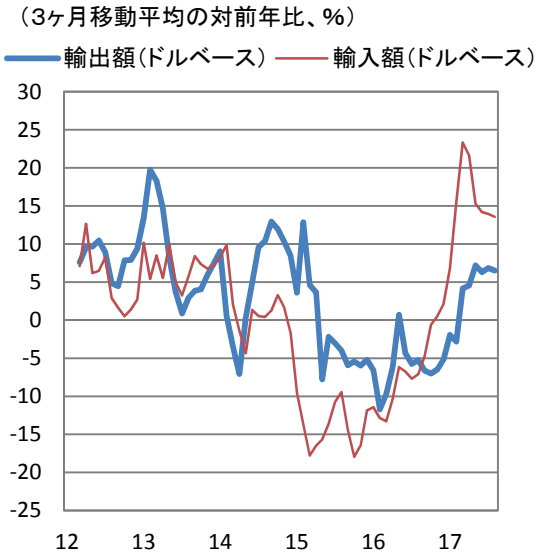
(注)2017年以降、ＩＭＦ見通し。
資料出所：ＩＭＦ Fiscal Monitor2017より作成。

図表10　中国の実質ＧＤＰ成長率（前年比、寄与度）



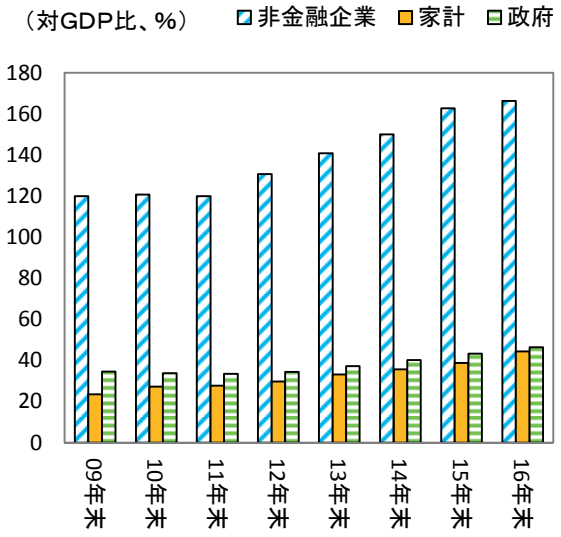
資料出所：中国国家統計局ＨＰより作成。

図表11　中国の輸出入額の伸び率の推移



資料出所：中国国家統計局ＨＰより作成。

図表12　中国の非金融部門の債務残高の推移



資料出所：ＢＩＳ（国際決済銀行）ＨＰより作成。

【付表】連合総研見通し（2017年９月）

	2016年度	2017年度	2018年度	
	実績	実績見込み	ケースA	ケースB
名目GDP	1.1 %	1.8 %	2.4 %	1.5 %
実質GDP	1.3 %	1.4 %	1.6 %	1.0 %
内需寄与度	0.5 %	1.2 %	1.6 %	0.8 %
外需寄与度	0.8 %	0.2 %	0.0 %	0.2 %
民間最終消費支出	0.7 %	0.8 %	1.3 %	0.6 %
民間住宅投資	6.6 %	1.3 %	−0.2 %	−1.8 %
民間設備投資	2.5 %	2.5 %	3.7 %	2.5 %
民間在庫投資（寄与度）	−0.4 %	0.0 %	0.2 %	0.0 %
政府最終消費	0.4 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %
公的固定資本形成	−3.2 %	4.0 %	−3.0 %	−3.0 %
財・サービスの輸出	3.2 %	4.2 %	4.2 %	4.2 %
財・サービスの輸入	−1.4 %	2.7 %	3.9 %	2.7 %
GDPﾃﾞﾌﾚｰﾀ	−0.2 %	0.4 %	0.8 %	0.5 %
鉱工業生産	1.1 %	4.3 %	3.2 %	2.0 %
国内企業物価	−2.3 %	2.1 %	1.7 %	1.2 %
消費者物価（総合、固定基準）	−0.1 %	0.6 %	1.3 %	0.8 %
労働力人口	0.7 %	0.4 %	0.3 %	0.3 %
就業者数	1.0 %	0.7 %	0.6 %	0.5 %
完全失業率	3.0 %	2.8 %	2.5 %	2.6 %
有効求人倍率	1.39 倍	1.50 倍	1.57 倍	1.50 倍
名目雇用者報酬	2.0 %	1.9 %	3.3 %	1.9 %
現金給与総額（5人以上）	0.4 %	0.6 %	2.0 %	0.8 %
総実労働時間（5人以上、時間）	1,720 時間	1,719 時間	1,718 時間	1,715 時間
経常収支（兆円）	20.4 兆円	21.1 兆円	20.5 兆円	21.5 兆円
同名目GDP比	3.8 %	3.8 %	3.7 %	3.9 %

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111円程度で横ばい、②世界経済成長率はＩＭＦによる17年7月見通し（17年3.5%、18年3.6%）のとおり、③原油価格も９月下旬まで３ヵ月間の水準１バーレル48ドル程度で横ばいを想定している。

注２．2018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。

2017～2018 年度・経済情勢報告

［補論２］「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態 2017」（賃金データ検討ワーキング･グループ報告）のポイント

本報告は、連合総研・賃金データ検討ワーキング・グループ（座長：齋藤潤国際基督教大学教養学部客員教授）において、新たに連合から提供を受けた2017春季生活闘争第７回（最終）回答集計の賃金引上げ（平均賃金方式）データについて分析した結果をとりまとめたものである。今回は３回目の公表となる。

【合計の賃上げ率・金額でみた全般的な回答状況】

○2017春闘の回答状況（合計の賃上げ率・金額）を組合員数で加重平均した組合員数ベースでみると、単純集計ベースを上回っている（**表２**）。これは、組合員数が多い大規模な企業の賃上げ（合計）が中小の賃上げ（合計）よりも高いことを反映している。

表２　賃上げ回答の平均値・中央値

	平均値		中央値	
	組合員数	単純集計	組合員数	単純集計
	合計			
賃上げ率（%）	1.97	1.82	2.00	1.81
賃上げ金額（円）	5,712	4,402	5,626	4,400
	定昇			
賃上げ率（%）	1.65	1.57	1.68	1.60
賃上げ金額（円）	4,842	3,950	4,800	4,012
	ベア			
賃上げ率（%）	0.35	0.37	0.33	0.26
賃上げ金額（円）	1,041	906	1,000	700

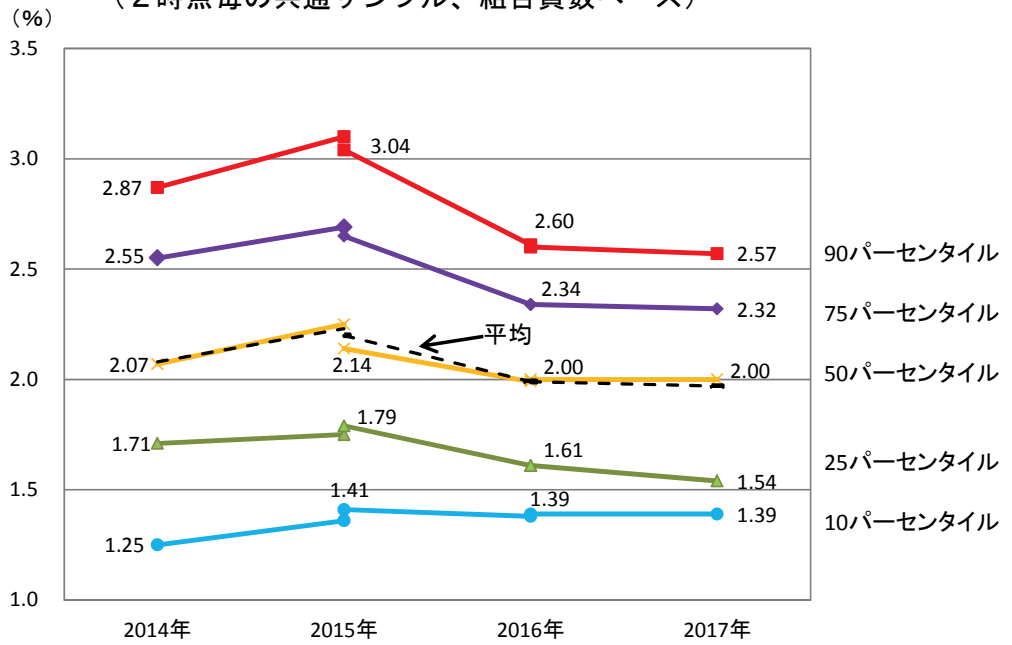
（注）本報告の分析に際しては、賃上げの要求・回答など組合の記入事項をそのまま用いており、例えば、賃上げの合計と内訳の整合性から欠損値を補うことが可能な場合であっても、あえてそのまま用いている。そのため、分析結果が連合「回答集計結果」と厳密には一致しない。

【時系列比較でみた賃上げ率（合計）の分布】

○過去２回の報告書データも利用して、2014春闘以降の合計の賃上げ率の分布をみると、高い賃上

げ率に位置する層の伸び率は鈍化したが（90パーセンタイルで2014春闘から0.30％ポイントの低下）、低い賃上げ率に位置する層の伸び率は上昇した（10パーセンタイルで2014春闘から0.14％ポイントの上昇）（**図７**）。

図７　各パーセンタイルの賃上げ率（合計）の推移
（２時点毎の共通サンプル、組合員数ベース）

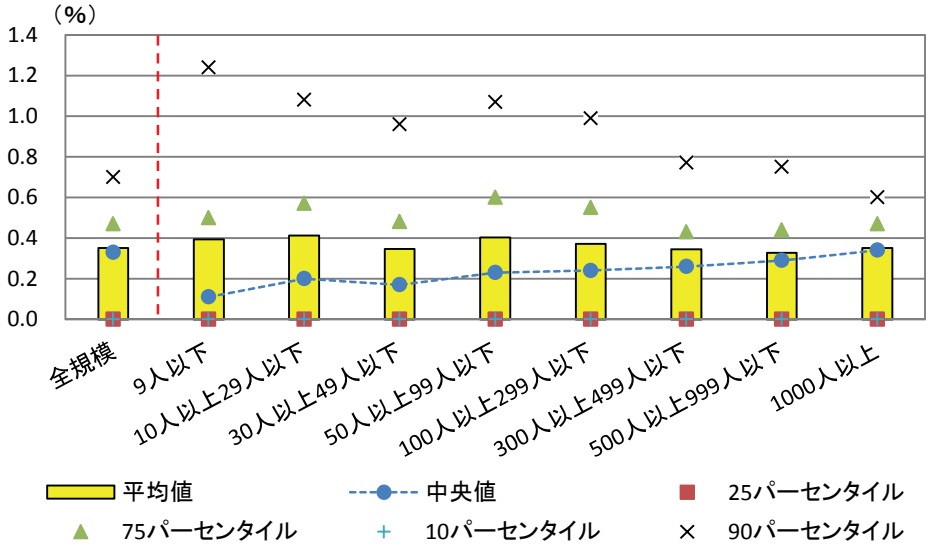


（注）１．パーセンタイルとは、データの分布を小さい数字から大きい数字に並べ、パーセント表示することによって、どこに位置するのかを測定する単位のこと。
２．組合員数ベースは、春闘の回答状況を組合員数で加重平均したもの。

【規模別にみたベアの賃上げ率の動向】

○2017春闘のベアの賃上げ率においては、規模間の格差は明確でなくなる。たしかに中央値でみれば規模が大きいほど高いベアの率となっているが、平均値や75パーセンタイル、90パーセンタイルでは中小企業（組合員数300人未満）の賃上げ率が大企業（組合員数300人以上）を上回っている（**図２(3)**）。

図２(3)　規模別の賃上げ動向（ベアの賃上げ率、組合員数ベース）



連合総研の主な活動等（2015 年 10 月～2017 年９月）

	連合総研の主な活動	日本経済ほか
2015年 10月	・第 28 回連合総研フォーラム「景気の行方とこれからの働き方」（2015～2016 年度経済情勢報告） ・第 19 回ソーシャル・アジア・フォーラム（台湾・台北）	・月例経済報告「このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」 ・ＴＰＰ交渉が大筋で合意 ・日銀が物価上昇率２％達成を半年先送り ・中国ＧＤＰ、６年半ぶりに７％を割り込む ・共通番号制度関連法が施行されマイナンバー制度が始まる ・ノーベル賞に大村氏、梶田氏
11月	・「第 30 回勤労者短観調査」結果速報 ・地域再生シンポジウム「地域は活きている－結び目としての労働組合」 ・政府税調説明・意見交換会 ・ＪＣＭ（金属労協）事務局との意見交換会 ・「労働者教育が健全な日本社会をつくる～人材の使い捨て阻止と労働組合の役割～」報告書 ・「第 30 回勤労者短観調査」報告書	・３年半ぶりに日中韓首脳会談を再開 ・2013 年度の社会保障給付費が 110 兆円と過去最高を更新 ・辺野古移設、沖縄県が国の勧告を拒否 ・パリで「イスラム国」による同時テロ
12月	・ワークショップ「非正規雇用の増加　何が課題か ドイツと日本における政策の動向と労働組合の行動課題」	・インドと普天間の原子力協定の締結を合意 ・普天間飛行場、一部前倒しで返還へ ・ＦＲＢ、９年半ぶりに利上げ実施を発表 ・96 兆円の 16 年度予算案を決定。当初予算としては過去最大 ・大納会、19 年ぶり１万 9000 円台
2016年 １月	・第２回非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査記者発表 ・就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会（第１回） ・経済社会研究委員会・賃金検討ワーキング合同会議	・米自動車大手フォードが日本での事業撤退 ・3.3 兆円の 2015 年度補正予算が成立 ・台湾で初の女性総統が誕生 ・サウジ、イランとの国交断絶
２月	・シンポジウム「教員の働き方と時間管理のあり方を問う！－教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査（速報）から－」 ・第 16 回労働関係シンクタンク交流フォーラム ・「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態」報告書	・安倍首相、議員定数 10 削減を表明 ・台湾でM6.4 の地震 ・カトリック教会とロシア正教会が初のトップ会談。中東の安定を求める ・シリアで「イスラム国」による連続爆弾テロ ・日本で初となるマイナス金利政策が開始 ・2015 年国勢調査で初の人口減を記録
３月	・戦後女性労働運動の女性たち～闘いの歴史と未来への提言に関する調査研究委員会（第１回） ・「地域再生シンポジウム記録集　地域は活きている－結び目としての労働組合」連合総研ブックレット ・「第２回非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」報告書	・月例経済報告「このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」 ・民主党と維新の党が合流し、民進党が発足 ・安全保障関連法が施行。集団的自衛権の行使が可能に ・オバマ米大統領がキューバを訪問 ・ベルギーで「イスラム国」による同時テロ ・欧州中央銀行（ＥＣＢ）が追加緩和 ・鴻海精密工業がシャープを買収
４月	・「第 31 回勤労者短観調査」結果速報 ・「労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究」報告書	・「パナマ文書」によりアイスランド首相が辞任 ・熊本県益城町で震度７を２回観測 ・ＴＰＰ法案、今国会での成立を断念 ・ハンセン病隔離法廷、最高裁が違憲と認定 ・訪日客、2000 万人突破 ・日銀、２％の物価上昇達成時期を先送り

	連合総研の主な活動	日本経済ほか
5月	・経済社会研究委員会（年度第１回） ・「住民自治と社会福祉のあり方に関する調査研究」報告書 ・「第 31 回勤労者短観調査」報告書 ・「しまね生活白書 2015～「しごと・くらし・地域」に関する基礎調査～」報告書	・伊勢志摩サミットが開幕 ・オバマ米大統領が広島平和記念公園を訪問 ・北朝鮮が 36 年ぶりに党大会を開催 ・三菱自動車、日産傘下に
6月	・「派遣労働の将来～ドイツ、フランス、イギリス、日本の国際比較～」派遣労働における集団的労使関係に関する調査研究報告書	・改正公職選挙法が施行。選挙権年齢が 18 歳以上に ・消費税率 10%引き上げ、19 年 10 月までの延期を正式表明 ・日米地位協定上の米軍人・軍属扱いの見直し。協議開始で合意 ・英国民投票でＥＵ離脱を決定
7月	・非正規労働の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査研究会（第１回）	・第 24 回参院選、与党大勝 ・東京都知事に小池百合子氏が当選。女性都知事は初 ・英の新首相にメイ氏が就任。女性首相は 26 年ぶり２人目 ・南シナ海の境界線、仲裁裁判所は中国主権認めず ・日銀、ＦＴＦの買い入れ枠拡大を決定 ・神奈川の障害者施設で 19 人が殺傷
8月		・イタリア中部でM6.2 の地震が発生 ・リオ五輪開幕 ・28.1 兆円の第二次補正予算を決定 ・伊方原発３号機が再稼働 ・天皇が生前退位の意向を示唆
9月	・国際比較調査（イギリス調査） ・「第 18 回労働組合費に関する調査」報告書 ・「－安心社会を支える職場・地域での連帯基盤の再構築に向けて－ 経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会」報告書 ・「労働組合の職場活動に関する研究委員会」報告書（21 世紀の日本の労働組合活動研究Ⅳ） ・「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究」報告書 ・労働政策研究・研修機構（JILPT）との意見交換会 ・JILAF 国際シンポジウムパネラーとの意見交換会 ・ドイツの経済社会研究所（ＷＳＩ）との意見交換会	・日銀「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」を導入 ・高速増殖原型炉「もんじゅ」廃炉へ ・築地市場の豊洲移転が延期 ・民進党代表に蓮舫氏を選出 ・ロシア下院選挙、政権与党が圧勝
10月	・第 20 回ソーシャル・アジア・フォーラム（東京） ・第 29 回連合総研フォーラム「暮らしの底上げに向けて」（2016～2017 年度経済情勢報告） ・経済社会研究委員会・賃金データ検討 WG ・「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態 2016」報告書 ・「第 32 回勤労者短観調査」結果速報	・社会保険料（厚生年金と健康保険）加入基準が拡大 ・昨年新入社員が自殺の大手広告代理店に労働局が立ち入り調査 ・「過労死等防止対策推進法(平成 26 年施行)」に基づき『過労死等防止対策白書』初公表 ・ノーベル医学・生理学賞受賞 大隅良典東工大栄誉教授
11月	・シンポジウム「新たな就職氷河期世代を生まないために」（就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会報告書） ・第 17 回労働関係シンクタンク交流フォーラム	・米大統領選挙 共和党 ドナルド・トランプ氏が勝利 ・「改正年金機能強化法」成立 ・地球温暖化対策の国際的枠組み「パリ協定」が発効

	連合総研の主な活動	日本経済ほか
	・「第 32 回勤労者短観調査」報告書 ・ＪＣＭ（金属労協）との政策懇談会	・理化学研究所グループ発見 原子番号 113 番の新元素名は「ニホニウム」正式決定
12月	・日本労働ペンクラブとの意見交換会 ・「とりもどせ！教職員の「生活時間」－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」報告書（文部科学記者クラブで記者発表（１月）） ・「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会（第１回） ・地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会（第１回）	・月例経済報告「一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」 ・「改正ストーカー規制法」成立 ＳＮＳも規制対象に ・ＴＰＰ承認案・関連法成立 ・プーチン大統領来日、安倍首相と日ロ首脳会談 ・安倍首相、米ハワイの真珠湾を慰霊訪問 米オバマ大統領と最後の日米首脳会談 ・大納会 １万 9114 円 37 銭 ５年連続上昇
2017年 １月	・シンポジウム「とりもどせ！教職員の「生活時間」」（「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」報告書）	・米トランプ新大統領就任 ・トルコ・イスタンブール 新年祝うナイトクラブで銃乱射テロ ・ニューヨーク市場 ダウ平均株価終値・２万 0068 ドル 51 セント、史上初の２万ドル突破 ・米トランプ大統領令によりイスラム圏７か国からの入国・難民受け入れを一時停止
２月		・ワシントンで安倍首相とトランプ米大統領による日米首脳会談 ・北朝鮮、弾道ミサイル１発を発射 日本のＥＥＺ外の日本海に落下
３月	・勤労者短観特別分析委員会	・北朝鮮がミサイル４発を発射、うち３発が日本のＥＥＺ内に落下 ・韓国 朴槿恵大統領の弾劾審判で「罷免」 ・南スーダンＰＫＯへ派遣中の自衛隊施設部隊の活動終了を発表 ・英ロンドン中心部の国会議事堂近くでテロ ・英政府、ＥＵからの離脱を正式通知
４月	・「第 33 回勤労者短観調査」結果速報 ・経済社会研究委員会（年度第１回）	・北朝鮮、弾道ミサイル１発を発射 日本のＥＥＺ外の日本海に落下 ・スウェーデンストックホルムの繁華街でトラックが暴走テロ ・エジプト 北部タンタとアレクサンドリアの教会で連続爆破テロ ・パリ シャンゼリゼ通りで銃撃事件 ・安倍首相とプーチン大統領による日露首脳会談
５月	・「第 33 回勤労者短観調査」報告書	・米自治領のプエルトリコ、破産申請 ・フランス大統領選挙 中道系独立候補のエマニュエル・マクロン氏が勝利 ・韓国大統領選挙 民主党 ムン・ジェイン氏が勝利 ・北朝鮮、弾道ミサイル「北極星２」１発を発射 日本のＥＥＺ外の日本海に落下 ・英中部 コンサート会場近くで自爆テロ ・アフガニスタン 首都カブールで自動車爆弾テロ
６月	「ソーシャル・アジア・フォーラムを支援する会」運営委員会	・月例経済報告「緩やかな回復基調が続いている」 ・米トランプ大統領、地球温暖化対策の国際的枠組み「パリ協定」離脱を発表 ・東京株式市場・日経平均株価 終値 ２万 0177 円 28 銭 １年半ぶりの２万円台 ・中東４か国、カタールとの国交断絶

	連　合　総　研　の　主　な　活　動	日　本　経　済　ほ　か
7月		・東京都議会選挙　小池百合子都知事率いる「都民ファーストの会」が圧勝 ・北朝鮮が大陸間弾道ミサイルの発射実験 ・日本とＥＵがＥＰＡ締結で大筋合意 ・正社員の有効求人倍率 1.01 倍
8月		・第３次安倍第３次改造内閣発足 ・北朝鮮ミサイル発射　日本上空通過し太平洋上に落下 ・医療や介護増で厚労省概算要求 31.4 兆円 18 年度最大
9月	・労働政策研究・研修機構（JILPT）との意見交換会 ・JILAF 先進国チームとの意見交換会 ・経済社会研究委員会・賃金データ検討ＷＧ ・「「分かち合い」社会の構想－連帯と共助のために」出版	・北朝鮮　水爆実験 ・北朝鮮ミサイル発射　日本上空通過し太平洋上に落下 ・英ロンドンの地下鉄で爆発テロ ・メキシコ沖でＭ８地震 ・安倍首相、臨時国会冒頭で衆議院を解散

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	尾原　知明（連合総研主任研究員）
	第２章	飯郷　智子（連合総研主任研究員）
		黒田　啓太（前連合総研主任研究員）
第Ⅱ部	第１章（コラム③④以外）	尾原　知明（連合総研主任研究員）
	コラム③	柳　宏志（連合総研研究員）
	コラム④	中村　善雄（連合総研主任研究員）
	第２章	麻生　裕子（連合総研主任研究員）
おわりに		小島　茂（連合総研副所長）
補　論		尾原　知明（連合総研主任研究員）

（肩書は 2017 年 8 月現在）

人間らしい働き方の実現
＜2017～2018年度　経済情勢報告＞

2017年10月20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
〒102-0074　東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル５階
ＴＥＬ　03-5210-0851
ＦＡＸ　03-5210-0852

制作・発売　株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-0073　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 978-4-906697-33-5
© JTUC Reserch Institute for Advancement of Living Standards, 2017 Printed in Japan

ISBN978-4-906697-33-5
C3033 ¥1482E
9784906697335
コンポーズ・ユニ
定価：1600 円(本体1482 円＋税)
1923033014822

連 合 総 研