連合総研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION RESEARCH INSTITUTE FOR ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

誰もが働きがいと生きがいを 実感できる社会の実現

2019~2020 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**

誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現

2019 ~ 2020 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

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、テーマごとに研究者や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)
第30回	「人間らしい働き方の実現」	(2017年10月24日)
第31回	「働き方の多様化と公正な分配」	(2018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】

主查 吉川 洋 立正大学学長/東京大学名誉教授

委員 太田 聰一 慶應義塾大学経済学部教授

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

委員 川島 千裕 連合 総合政策局長

(オブザーバー)

大久保 暁子 連合 労働条件・中小労働対策局長

大淵 健 連合 経済政策局 部長

【連合総研事務局】

杉山 豊治 副所長

麻生 裕子 主任研究員

小川 士郎 前主任研究員

戸塚 鐘 主任研究員

金沢 紀和子 主任研究員

藤川 伸治 主任研究員

岡本 直樹 主任研究員

尾﨑 美弥子 主任研究員

松井 良和 研究員

(肩書は2019年9月現在)

「経済情勢報告」について

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

(問合せ先:rengosoken@rengo-soken.or.jp)

はじめに

連合総合生活開発研究所(連合総研)では、勤労者生活にかかわる内外の経済情勢を分析し、毎年「経済情勢報告」として発表しています。第32回目となる本報告書においても、60歳以降の働き方と暮らし、女性のライフスタイルと就業継続など、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います。

第 I 部では、最近の経済動向を振り返り、緩やかな回復が続く日本経済の抱える課題について分析を行っています。海外の動きに不透明感があることから、今後も持続的な経済成長を続けていくためには、賃上げ等を通じた個人消費による底上げが期待されます。また、人手不足が続く中で、雇用のミスマッチが生じています。一方、400万人いると考えられる未活用労働力の活用も求められます。

第Ⅱ部では、少子化・超高齢化・人口減少のもと、誰もが生涯にわたって働きがいと生きがいを 実感できる社会の実現に向けた取り組みの必要性について分析しています。少子化・超高齢化・人 口減少は、労働力の減少を招くとともに、持続的な社会保障の維持や一人ひとりの人生にとっても 大きな影響を与える課題です。こうした大きな変化を前にして、これまで以上に、高齢者、女性、 外国人、障害者など多様な人材が働きがいや生きがいをもって生活できる環境を整えることが必要 です。そうした問題意識から、今回は、その中でも、特に、高齢者、女性、外国人労働者を取り上 げ、現状や今後の課題について分析しています。

補論においては、2020年度の我が国の経済情勢を展望しています。

本報告書は、2020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。

> 2019年10月 公益財団法人 連合総合生活開発研究所 所長 藤本一郎

誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現

2019~2020年度 経済情勢報告

(目 次)

第I部	緩やかな回復が続く日本経済の抱える課題 ――――
第1章	個人消費による底上げが期待される日本経済 —————
第1節	輸出や生産の一部に弱さがあるものの、緩やかな回復が続く日本経済 ————
第2節	高水準で推移する企業収益
第3節	伸び悩みが続く家計消費 ――――――――――――――――――――――――――――――――――――
第2章	改善が続く雇用情勢と伸び悩む賃金
第1節	改善が続く雇用情勢 —————————————————————
第2節	人手不足と未活用労働力 ————————————————————————————————————
第3節	伸び悩む賃金
第Ⅱ部	少子化・超高齢化・人口減少のもと、誰もが生涯にわたって 働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて.
第Ⅱ部 第1章	
	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて. 60歳以降の働き方と暮らし 就労を希望する者が働き続けられる社会に向けて
第1章	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて. 60歳以降の働き方と暮らし
第1章 第1節	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて. 60歳以降の働き方と暮らし 就労を希望する者が働き続けられる社会に向けて 高齢者が安心して生きがいを持ち続ける社会に向けて 女性のライフスタイルと就業継続
第1章 第1節 第2節	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて 60歳以降の働き方と暮らし
第1章 第1節 第2節 第2章	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて 60歳以降の働き方と暮らし
第1章 第1節 第2節 第2章 第1節	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて 60歳以降の働き方と暮らし
第1章 第1節 第2節 第2章 第1節 第2節	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて 60歳以降の働き方と暮らし 就労を希望する者が働き続けられる社会に向けて 高齢者が安心して生きがいを持ち続ける社会に向けて 女性のライフスタイルと就業継続 M字カーブの変化とその背景 家族のケアを抱える女性の就業継続 外国人労働者の受入れと社会統合
第1章 第1章 第2章 第2章 第第章 第3章 第1章	働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて 60歳以降の働き方と暮らし 就労を希望する者が働き続けられる社会に向けて 高齢者が安心して生きがいを持ち続ける社会に向けて 女性のライフスタイルと就業継続 M字カーブの変化とその背景 家族のケアを抱える女性の就業継続 外国人労働者の受入れと社会統合
第1章 第2 第 第 第 2 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第 第	 働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて 60歳以降の働き方と暮らし 就労を希望する者が働き続けられる社会に向けて 高齢者が安心して生きがいを持ち続ける社会に向けて 女性のライフスタイルと就業継続 M字カーブの変化とその背景 家族のケアを抱える女性の就業継続 外国人労働者の受入れと社会統合 外国人労働者をめぐる状況

図表I-1-1 実質GDP成長率の推移(寄与度)

図表I-1-2 実質GDP及び主要需要項目の推移

図表I-1-3 輸出入の動向

(1)輸出入額の推移

(2)地域別輸出数量の推移

図表I-1-4 対外収支の動向

(1)経常収支の推移

(2) 交易条件の推移

図表I-1-5 国の予算・決算額の推移

図表I-1-6 中長期の財政の見通し

(1)国・地方の基礎的財政収支の試算

(2)公債等残高の推移

図表I-1-7 民間エコノミストによる予測(GD P成長率: 2019年9月時点)

(1)四半期実質成長率(前期比年率)の予測

(2)年度の予測

図表I-1-8 企業の生産活動の動向

(1)鉱工業生産・出荷・在庫・在庫率

(2)業種別の鉱工業生産

図表I-1-9 企業の設備投資動向

(1)機械受注・資本財出荷の推移

(2)設備判断の推移

図表I-1-10 企業の設備投資計画

(1) 設備投資額 (除く土地投資額) 及びソフトウェア投資額の推移

(2) 規模別・業種別にみた設備投資額

図表I-1-11 2019年度の投資動機ウェイト

図表I-1-12 企業収益・設備投資・人件費の伸び

図表I-1-13 当期純利益の配分内訳(配当金・内 部留保)

図表I-1-14 内部留保と自己資本比率の推移

(1)内部留保と現金・預金の推移

(2) 有利子負債残高の推移

(3) 自己資本比率の推移

図表I-1-15 勤労者世帯 (二人以上) における消費の動向

(1)消費支出の推移

(2)世帯主の年齢階級別消費支出(2018年)

(3)世帯主の年齢階級別の平均消費性向(全国二人以上の勤労世帯)の推移

図表I-1-16 労働分配率の推移

(1)規模別

(2)製造業・非製造業

図表I-1-17 役員・従業員の1人あたり給与・賞 与合計額の推移(大企業) 図表I-1-18 物価の動向

(1) 国内企業物価・企業向けサービス価格

(2)消費者物価

図表I-1-19 暮らし向きについてのD. I. の推移

図表I-2-1 完全失業率と求人倍率(季節調整値)

の推移

図表I-2-2 完全失業率(前年差)の要因分解

図表I-2-3 労働力人口比率と人口(15歳以上)・

労働力人口・非労働力人口(前年差)の推移

(1)男女計

(2) 男性

(3)女性

図表I-2-4 年齢階級別労働力人口比率(前年差)

の推移

(1) 男女計

(2) 男性

(3)女性

図表I-2-5 年齢階級別完全失業率の推移

図表I-2-6 求職理由別完全失業者数の推移

図表I-2-7 失業期間別完全失業者数及び割合の

推移

図表I-2-8 正規・非正規の雇用者数(前年差)

の推移

図表I-2-9 年齢階級別正規・非正規の雇用者数 (前年差)の推移

(1)年齢階級別正規の職員・従業員数の推移(前年

(I) 牛酮省級加正规の職員・促業員級の推移 (III 牛 差)

(2)年齢階級別非正規の職員・従業員数の推移(前 年差)

図表 I -2-10 正規・非正規間の移行状況(55歳未満)

(1)男女計

(2) 男性

(3)女性

図表I-2-11 主な産業別雇用者数(前年差)の推

移

図表I-2-12 新規学卒者の就職率の推移

図表I-2-13 新卒採用計画(前年度比)の推移

図表I-2-14 雇用人員判断D. I. の推移(全規模計)

図表I-2-15 雇用形態別労働者の過不足判断D. I.

の推移

図表I-2-16 産業別労働者の過不足判断D. I. の推

移

(1)正社員等

(2)パートタイム労働者

- 図表I-2-17 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)
- 図表I-2-18 雇用失業率と欠員率の推移(季節調 整値)
- 図表I-2-19 職業別有効求人倍率 (パートを含む 常用)の推移
- 図表I-2-20 職業別の有効求人数・有効求職者数 の内訳(2017年度)
 - (1) 実数
 - (2)割合
- 図表I-2-21 未活用労働力の概況 (2018年)
- 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 性別、学歴別、企業規模別の初任給 の推移
- 図表 I -2-24 学歴別、産業別の初任給の推移(前年比)
 - (1)大卒
 - (2)高卒
- 図表I-2-25 非正規雇用労働者の時給の推移
 - (1)パートタイム労働者の時間当たり給与の推移
 - (2)派遣スタッフ募集時平均時給(三大都市圏)の推移
 - (3)アルバイト募集時平均時給(全国平均)の推移
- 図表I-2-26 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
- 参考表 現金給与総額の公表値による前年同 月比と共通事業所による前年同月比
- 図表I-2-27 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-2-28 実質賃金(前年同月比)の推移と増減要因(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Ⅱ-1-1 就労を希望する理由、就労したくな い理由
- 図表Ⅱ-1-2 60歳以降に希望する就業形態
- 図表 II-1-3 定年年齢を引き上げる企業の割合の 推移

- 図表Ⅱ-1-4 60歳前の賃金を100としたときの賃 金水準
- 図表Ⅱ-1-5 公的給付を受給した上での総手取額
- 図表Ⅱ-1-6 高年齢者の賃金に関する企業の考え
 - (MA)
- 図表Ⅱ-1-7 仕事に関する高年齢者の満足度
- 図表Ⅱ-1-8 賃金が下がったことに対する考え (MA)
- 図表Ⅱ-1-9 高年齢者が希望する勤務時間
- 図表Ⅱ-1-10 収入を伴う仕事を希望する年齢
- 図表Ⅱ-1-11 60歳以上働ける制度のある企業
- 図表Ⅱ-1-12 60歳以上働く際の基準
- 図表Ⅱ-1-13 高年齢者が就業している産業(男性)
- 図表Ⅱ-1-14 高年齢者が就業している産業(女性)
- 図表Ⅱ-1-15 高年齢者の労災件数と発生率
- 図表Ⅱ-1-16 雇用確保のために必要となる取組み
- 図表Ⅱ-1-17 起業する高年齢者の割合
- 図表Ⅱ-1-18 シルバー人材センターへの入会動機
- 図表Ⅱ-1-19 雇用確保措置の実施状況(従業員31 人以上の企業)
- 図表Ⅱ-1-20 従業員規模別にみた無期契約労働者 の割合
- 図表Ⅱ-1-21 55~59歳の有期契約労働者の割合
- 図表Ⅱ-1-22 高齢者の日常生活への不安
- 図表Ⅱ-1-23 高齢者世帯の年間所得の分布
- 図表Ⅱ-1-24 高齢者の就業の有無とその理由
- 図表Ⅱ-1-25 年代別貯蓄額
- 図表Ⅱ-1-26 現役時代の本人の雇用形態別にみた 年金額とその比率
- 図表Ⅱ-1-27 世帯ごとの貧困率(高齢者)
- 図表Ⅱ-1-28 配偶者状況別の貧困率(高齢者)
- 図表Ⅱ-1-29 生活保護受給者数と高齢世帯が全体 に占める割合
- 図表Ⅱ-1-30 就労状況別の貧困率:高齢女性(64歳以上)、高齢男性(65歳以上)2012年から2015年の動き
- 図表Ⅱ-1-31 どのような時に生きがいを感じるか
- 図表Ⅱ-1-32 60歳以上の社会活動の状況
- 図表Ⅱ-1-33 高齢者の社会活動参加による効果
- 図表Ⅱ-1-34 高齢者が行っている生涯学習
- 図表Ⅱ-1-35 身につけた知識等の活用状況
- 図表Ⅱ-1-36 60歳前からやっておけばよかったと 思うこと
- 図表Ⅱ-1-37 高齢者の社会とのつながりの現状

- 図表 II-2-1 女性の年齢階級別労働力人口比率の変化
- 図表Ⅱ-2-2 合計特殊出生率の推移
- 図表Ⅱ-2-3 妻の生まれ年別出生児数割合
- 図表Ⅱ-2-4 女性の労働力人口比率変化の要因分解
 - (1)1998年→2008年
 - (2)2008年→2018年
 - (3)1998年→2018年
- 図表Ⅱ-2-5 配偶関係別の女性労働力人口比率の 変化
 - (1)未婚女性
 - (2)有配偶女性
- 図表Ⅱ-2-6 労働力人口の内訳でみた女性労働力人口比率 (2018年)
 - (1)未婚女性
 - (2)有配偶女性
- 図表Ⅱ-2-7 配偶関係別の非正規雇用に就いている理由(複数回答、2017年)
- 図表Ⅱ-2-8 有配偶の女性パート・有期・派遣等 雇用者のうち就業調整している人数・割合(2017 年)
- 図表Ⅱ-2-9 有配偶の女性パート・有期・派遣等 雇用者の年間収入分布(2017年)
- 図表Ⅱ-2-10 女性非労働力人口に占める就業希望 者(2018年)
- 図表Ⅱ-2-11 女性就業希望者が求職しない理由 (2018年)
- 図表 II-2-12 女性の就業率・就業者(非正規社員・ 正規社員・自営業主等)数の推移
- 図表Ⅱ-2-13 年齢階級別賃金及び男女間賃金格差
- 図表Ⅱ-2-14 勤続年数階級別の男女間賃金格差 (正社員) (男性=100)
- 図表Ⅱ-2-15 勤続年数階級別女性労働者の構成割合
- 図表Ⅱ-2-16 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識
- 図表Ⅱ-2-17 子どもの出生年別 第1子出産後の 女性の就業継続割合
- 図表Ⅱ-2-18 子どもの出生年別 第1子出産後の 女性の就業継続割合(妊娠判明時に就業中の人を 集計)
- 図表Ⅱ-2-19 妊娠前の就業形態別、第1子出産後の妻の就業継続率
- 図表Ⅱ-2-20 末子出産時の産前・産後休業制度の 取得状況(本人):単数回答

- 図表Ⅱ-2-21 末子出産時の育児休業制度の取得状況:単数回答
- 図表Ⅱ-2-22 育児休業取得率の推移(女性)
- 図表Ⅱ-2-23 育児休業取得率の推移(男性)
- 図表Ⅱ-2-24 出産・育児を機に離職した理由:複数回答
- 図表Ⅱ-2-25 出産・育児を機に離職した理由:複数回答
- 図表Ⅱ-2-26 母の就業状況の変化・世代間比較
- 図表 II-2-27 利用経験のある育児と仕事の両立支援制度、利用を希望する両立支援制度【正社員】: 複数回答
- 図表 II-2-28 出産後の就業継続に必要だったと思うこと(回答者:第1子出産後の就業継続を希望していたが継続しなかった女性)
- 図表Ⅱ-2-29 保育所等の待機児童数・率(都道府県別)(待機児童率:待機児童数÷申込者数)
- 図表Ⅱ-2-30 働きながら介護している人の人数 (年齢階層別)
- 図表 II-2-31 介護・看護の理由による離職者数個人的理由による離職者に占める介護・看護の理由による離職者の割合
- 図表Ⅱ-2-32 家族が要介護状態になることへの不 安(男女、要介護家族の有無別)
- 図表II-2-33 仕事と介護の両立の可否(男女、要介護家族の有無、制度の認知度別)
- 図表Ⅱ-2-34 仕事と介護の両立を可能にする支援 策(複数回答)
- 図表Ⅱ-2-35 介護離職経験者における離職時の仕事の継続希望の状況(n=475)
- 図表Ⅱ-2-36 「図表Ⅱ-2-35」において仕事の継続 希望があった者の現在の仕事の状況(n=321)
- 図表Ⅱ-2-37 「図表Ⅱ-2-36」において現在仕事を している者の就労形態(n=97)
- 図表Ⅱ-2-38 左記の回答者の介護離職前の就労形態(n=97)
- 図表Ⅱ-2-39 回答者自身のダブルケアの状況
- 図表 II-2-40 ダブルケアが始まった後の業務量の変化(単数回答)
- 図表Ⅱ-3-1 在留外国人数の推移
- 図表Ⅱ-3-2 外国人雇用状況の推移
- 図表 II-3-3 留学生からの就職目的の処分数等の 推移
- 図表Ⅱ-3-4 留学生数の推移(在籍機関別)

- 図表 II −3−5 留学生の日本語能力(漢字圏・非漢字圏)
- 図表Ⅱ-3-6 留学生が従事するアルバイトの職種 と賃金
- 図表Ⅱ-3-7 技能実習生の受入れ理由
- 図表Ⅱ-3-8 技能実習生の賃金額のレベル
- 図表Ⅱ-3-9 近年の外国人受入政策の主な動向・ 対応
- 図表Ⅱ-3-10 外国人労働者の受入れについての労働者の意識
- 図表Ⅱ-3-11 「特定技能」の内容
- 図表Ⅱ-3-12 「特定技能1号」の分野別受入れ見込 み数と技能実習制度との関係
- 図表Ⅱ-3-13 特定技能の対象職種の賃金水準と離職率
- 図表Ⅱ-3-14 求人意欲×労働生産性のマトリック
- 図表Ⅱ-3-15 各国の外国人労働者の受入れ調整方法

- 図表Ⅱ-3-16 日本における統合法制をめぐる時期 区分
- 図表II-3-17 諸外国における移民(外国生まれの人)と移民の背景を持った国内生まれの人の割合
- 図表II-3-18 諸外国と比較した日本の移民統合政 策指数
- 図表Ⅱ-3-19 日本語教師の属性
- 図表Ⅱ-3-20 外国人住民向け公用語学習制度
- 図表 II-3-21 日本語指導が必要な児童生徒数の推 移
- 図表Ⅱ-3-22 日本語指導が必要な児童生徒のうち 学校で日本語指導を受けている割合
- 図表Ⅱ-3-23 住む家を探した際、外国人であることを理由に断られた経験の有無
- 図表Ⅱ-3-24 外国人に対する差別的なデモ等を見聞きした経験の有無

<コラム図表>

- 図表①-1 「消費税率引上げに伴う対応」の概要
- 図表①-2 これまでの消費税率引上げ時の主要需 要項目の推移
- 図表② 米中通商問題の影響 (IMF試算)
- 図表③ 老後の生活費について
- 図表⑤-1 地域別最低賃金額の推移
- 図表(5)-2 影響率の推移

- 図表⑥ 20-49歳有配偶女性有業率と合計特殊 出生率
 - (1)2007年
 - (2)2017年
- 図表⑦-1 障害者雇用の理由・動機
- 図表⑦-2 障害別にみた職場定着率の推移と構成 割合

第二部

緩やかな回復が続く日本経済の抱える課題

- 第 1 章 個人消費による底上げが期待される 日本経済
- ●第2章 改善が続く雇用情勢と伸び悩む賃金

第1章 個人消費による底上げが期待される日本経済

第 I 部 第 1 章のポイント

第1節 輸出や生産の一部に弱さがあるものの、緩やかな回復が続く日本経済

- ○日本経済は、輸出や生産の一部に弱さがあるものの、雇用・所得環境の改善が続き、 企業収益が高水準で推移しており、緩やかな回復が続いている。
- ○先行きをみると、内需の増加傾向が保たれているものの、中国経済や米中通商問題をはじめとした海外経済の動きに不透明感があり、そのことが、今回の景気回復を牽引してきた輸出や設備投資の下振れ要因となりうることから、今後も持続的な経済成長を続けていくためには、賃上げ等を通じた個人消費による底上げが期待される。

第2節 高水準で推移する企業収益

- ○景気回復に伴い、企業の経常利益は大幅に改善していることをうけて、企業の設備 投資は拡大しているものの、人件費は緩慢な伸びにとどまっている。
- ○企業の経常利益の増加を受けて、当期純利益についても増加が続き、その水準はリーマンショック前を上回っている他、内部留保(利益剰余金)も、過去最高の更新が続いている。自己資本比率は、製造業、非製造業ともにかつてない高い水準に達している。

第3節 伸び悩みが続く家計消費

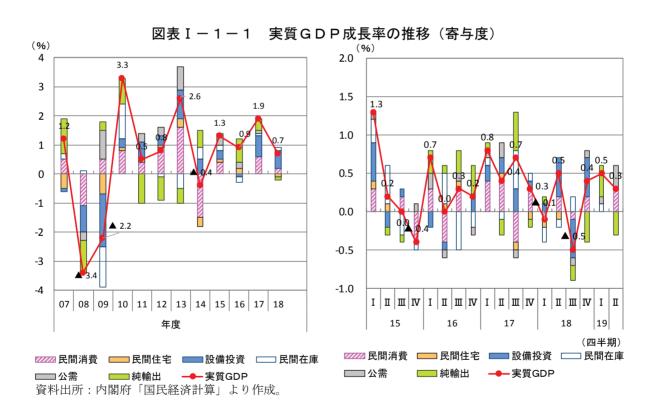
- ○今回の景気回復では、GDPの最大需要項目である民間消費の伸びが鈍い。勤労者世帯の平均消費性向をみても、2014年をピークに、その後低下傾向にあり、特に、若年層の消費性向の低下が顕著である。
- ○労働分配率は、2012年度以降、低下傾向であり、規模別にみると、大企業の労働分配率が中堅・中小企業の労働分配率を大きく下回り、変動幅も大きい。大企業役員と従業員との報酬格差も拡大している。

第1節 輸出や生産の一部に弱さがあるものの、緩やかな回復が続く日本経済

景気回復の長期化

日本経済は、輸出や生産の一部に弱さがあるものの、雇用・所得環境の改善が続き、企業収益が高水準で推移しており、緩やかな回復が続いている。2018年度の実質GDP成長率は、外需の寄与度がマイナスに転じたことや民間消費の伸び悩みなどにより、2017年度の1.9%増から、0.7%増と大幅に低下したものの、5年連続でプラス成長を続けている。2019年 $1\sim3$ 月期は、輸出減にもかかわらず、輸入の大幅減のため、外需増によるプラス成長となったのに対し、 $4\sim6$ 月期は、米中通商問題を背景に輸出が減少した一方で、輸入が増加したため、外需寄与度がマイナスとなったものの、個人消費や民間企業設備投資等が高い伸びを示すなど内需主導で、3四半期連続のプラス成長となった(図表1-1-1)。

先行きをみると、内需の増加傾向は保たれているものの、中国経済や米中通商問題をはじめとした海外経済の動きに不透明感があり、そのことが、今回の景気回復を牽引してきた輸出や設備投資の下振れ要因となりうることから、今後も持続的な経済成長を続けていくためには、賃上げを通じた個人消費による底上げが期待される。



主要需要項目別でみると、これまで大きく伸びてきた輸出が、中国経済の減速や世界的な情報関連財(半導体や各種電子機器など)の需要の一服等の影響を受け、2018年後半から低下している。その一方で、GDPの約55%を占める民間消費が累積で3.2%増と低い伸びにとどまっている。民間住宅については、2014年の消費税率8%引上げ前後の駆け込み需要増・反動減と異なり、今回については、住宅ローン減税やすまい給付金の拡充、次世代住宅ポイント制度など政府の平準化策の効果もあり、ほぼ横ばいで推移している(図表I-1-2)。

		実質GDP	民間消費	民間住宅	設備投資	民間在庫	公需	純輸出	輸出	輸入
	IV	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2013年	Ī	101.2	101.2	100.7	99.4	87.7	100.8	80.1	103.0	100.4
	II	102.0	102.1	101.9	103.5	-195.6	102.0	81.5	106.7	103.8
	III	102.9	102.5	105.4	105.9	-75.7	103.0	100.7	106.6	105.9
	IV	102.8	102.4	109.3	107.7	-37.7	103.6	131.6	106.2	109.1
2014年	I	103.8	104.4	111.2	110.2	-234.6	103.6	139.9	112.5	115.7
	II	101.9	99.4	101.1	108.1	215.6	102.0	88.7	114.1	111.1
	III	101.9	100.1	93.9	109.5	15.0	102.9	91.6	115.8	113.0
	IV	102.4	100.4	94.2	110.3	-103.7	103.4	72.7	119.3	113.9
2015年	I	103.8	100.8	96.9	114.1	27.3	103.9	70.5	120.7	114.9
	II	104.0	100.9	98.7	112.4	247.4	103.6	77.7	116.7	112.2
	III	103.9	101.2	100.2	113.1	111.1	103.8	84.2	119.5	115.5
	IV	103.5	100.5	99.8	113.0	62.1	104.4	84.3	118.4	114.5
2016年	Ī	104.2	101.0	101.1	111.8	52.9	105.4	65.5	119.1	113.0
	II	104.3	100.3	104.0	111.1	249.2	104.8	58.6	118.6	111.7
	III	104.5	100.9	106.6	110.8	15.7	105.2	42.3	121.2	112.1
	IV	104.7	100.9	107.1	112.2	-105.7	104.8	23.9	124.3	112.8
2017年	Ī	105.6	101.5	107.2	113.7	-61.6	105.2	19.4	127.0	114.6
	II	106.1	102.3	109.3	115.0	-109.1	105.7	35.0	127.1	116.5
	III	106.9	101.6	107.5	116.9	132.8	105.5	3.5	129.8	115.3
	IV	107.2	102.0	104.1	117.8	174.5	105.6	9.7	132.4	118.3
2018年	Ī	107.1	101.9	101.3	118.5	82.4	105.6	5.1	133.7	119.0
	II	107.6	102.3	99.5	122.1	40.2	105.3	5.4	134.8	119.9
	III	107.1	102.2	100.3	118.7	152.0	105.2	15.1	131.9	118.5
	IV	107.5	102.5	101.7	122.2	171.1	105.6	40.5	133.5	122.9
2019年	Ī	108.1	102.5	102.4	121.9	207.5	105.8	14.8	130.9	117.6
	II	108.5	103.2	102.5	122.2	182.7	107.2	32.5	130.9	119.6

図表 I-1-2 実質GDP及び主要需要項目の推移



経常収支黒字の縮小

輸出は、2016年後半から2017年にかけて、世界全体で同時回復がみられたことを背景に、アジア 向けを中心に増加したが、その後、中国経済の減速や世界的な情報関連財(半導体や各種電子機器 など)の需要の一服等の影響を受けて、2018年秋から減少し、足元では横ばいで推移している。輸 入は、原油価格の上昇や円安から2018年秋まで増加したが、同年秋以降、減少し、足元では横ばい で推移している(図表 I - 1 - 3 (1))。

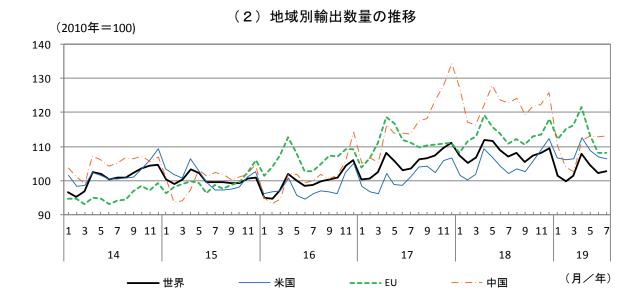
地域別の輸出数量については、米国向け、EU向けが持ち直しているものの、中国向けは、足元では持ち直しているものの、2018年の水準からは大きく低下している(**図表 I - 1 - 3 (2)**)。



(注) 1. 輸出入額は季節調整値。

2. 輸出数量は、後方3か月移動平均値。

資料出所:財務省「国際収支統計」及び「貿易統計」より作成。



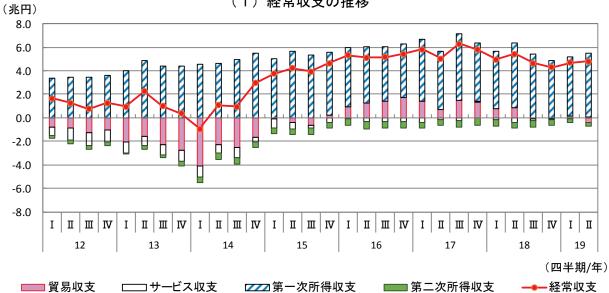
2018年度の経常収支は、原油高に伴い貿易収支の黒字幅が大幅に縮小したことから、前年度比▲12.4%減の19.4兆円の黒字と5年ぶりに黒字幅が縮小した。その一方で、直接投資収益や証券投資収益などの第1次所得収支は、海外子会社等からの配当金等の受取額が増加したことから、21兆円と過去2番目の高水準を記録した。なお、サービス収支のうち旅行収支、知的財産権等使用料は過去最高を記録した(図表I-1-4 (1))。

交易条件については、2018年度は、輸入デフレータの上昇により前年度に比べて悪化したものの、 足元では改善している(図表 $\mathbf{I} - \mathbf{1} - \mathbf{4}$ (2))。

交易条件や所得収支の変化による影響は、実質GDPの動きでは十分捉えることができない。2018年度において、実質GDPに交易利得・損失を加えた実質国内総所得(GDI)は、実質GDPを2.7兆円上回り、実質GDIに海外からの所得の純受取を加えた実質国民総所得(GNI)は、実質GDIを19.5兆円上回る。交易条件の改善によって、交易利得が2015年以降、プラスで推移し、海外からの所得の純受取も高水準で推移しているため、実質GNIは、2012年度以降、7年連続で増加している。

図表 I - 1 - 4 対外収支の動向

(1)経常収支の推移

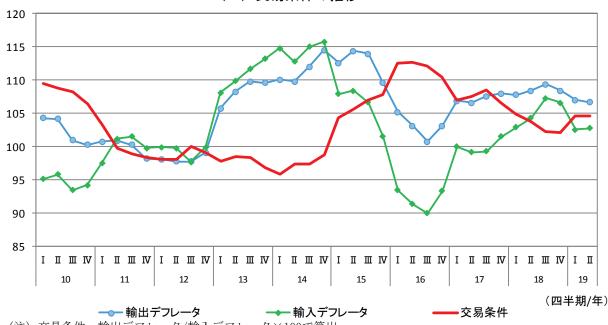


(注) 1. 経常収支は季節調整値。

2. 交易条件=輸出デフレータ/輸入デフレータ×100で算出。

資料出所:内閣府「国民経済計算」、財務省「国際収支統計」より作成。

(2) 交易条件の推移

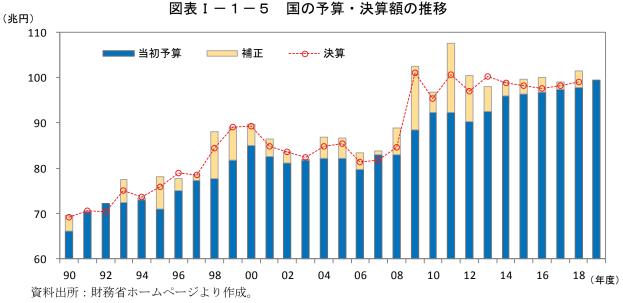


(注) 交易条件=輸出デフレータ/輸入デフレータ×100で算出。

資料出所:内閣府「国民経済計算」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・決算ベース)は、1991年度70.5兆円から2018年度99.0兆円と、28.5兆円増加している。この主な要因は、社会保障関係費が1991年度12.2兆円から2018年度32.6兆円、国債費が15.5兆円から22.5兆円と大幅に増加したことによる(図表 I - 1 - 5)。



国・地方の基礎的財政収支の赤字幅は、経済・財政一体改革を推進する中で、景気回復の継続に

伴う歳入の増加もあって、縮小してきている。

政府は、2018年6月に「新経済・財政再生計画」を策定し、「経済再生なくして財政健全化なし」との基本方針を堅持し、引き続き、「デフレ脱却・経済再生」、「歳出改革」、「歳入改革」の三本柱の改革を加速・拡大することとした。この中で、新たな財政健全化目標として、①2025年度の国・地方を合わせた基礎的財政収支(PB)黒字化を目指すとともに、②同時に債務残高対GDP比の安定的な引下げを目指すことを堅持することとしている。

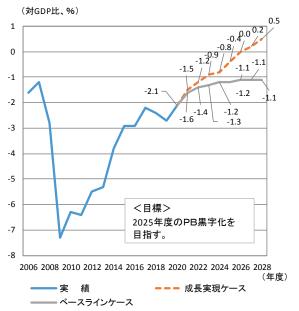
内閣府が、2019年7月末に公表した「中長期の経済財政に関する試算」で、国・地方の基礎的財政収支赤字の対GDP比の推移をみると、2012年度の \blacktriangle 5.5%から2018年度には \blacktriangle 2.4%と赤字幅が縮小する見込みとなっている。ただし、同試算では、歳出改革などの努力がなければ、実質2%程度、名目3%程度の成長を実現した場合(「成長実現ケース」)であっても、2025年度は対GDP比 \blacktriangle 0.4%程度の赤字となり、概ね収支が均衡するのが2026年度、黒字を達成するのが2027年度と後ズレする試算結果となっている。名目、実質ともに1%程度にとどまる成長の場合(「ベースラインケース」)には、試算期間の最終年度である2028年度でも \blacktriangle 1.1%の赤字となっている。

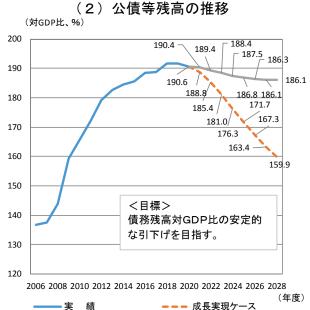
また、債務残高対GDP比は、2012年度末の179.3%から2018年度末には192%へと緩やかに上昇する見込みである。ただし、同試算では、成長実現ケースの場合には、2028年度までの試算期間内は、安定的に低下し、試算期間の最終年度である2028年度には、159.9の水準に達する結果になっている。ベースラインシナリオの場合でも、2020年代半ば以降下げ止まるものの、2028年度には 186.1%の水準まで低下している(図表I-1-6(1)(2))。

財政健全化のためには、「デフレ脱却・経済再生」「歳出改革」「歳入改革」の三本柱の改革を更に加速・拡大させることが必要である。

図表 I-1-6 中長期の財政の見通し

(1) 国・地方の基礎的財政収支の試算





ベースラインケース

(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」(2019年7月31日)より作成。

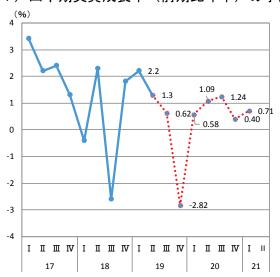
民間エコノミストによる景気予測

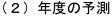
民間エコノミストが見込む四半期実質成長率(前年比年率)は、2019年7-9月期が平均で0.62% となった。10-12月期に▲2.82%に低下した後、2020年1-3月期以降回復するとみている。フォ ーキャスター36人中8人が景気の「山」は過ぎたとみている。過ぎていないと回答したフォーキャ スター28人のうち今後1年以内に転換点(山)が来る確率の予測の平均は、45.8%であった(9月 調査の内容)(図表 I - 1 - 7 (1))。

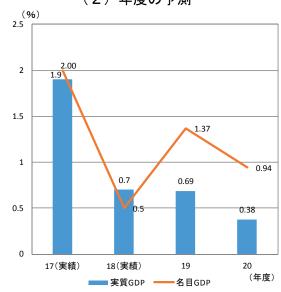
民間エコノミストが見込む年度の成長率は、2019年度は実質成長率0.69%、名目成長率1.37%と なった後、2020年度は実質0.38%、名目0.94%となっている(図表 I-1-7(2))。

図表 I - 1 - 7 民間エコノミストによる予測 (GDP成長率: 2019年9月時点)

(1) 四半期実質成長率(前期比年率)の予測







コラム(1) 消費税率引上げの影響について

2019年10月1日に、消費税率が8%から10%に引き上げられる。1989年に消費税3%が導入 されてから、3度目の引上げとなる。1997年4月1日の消費税率5%への引上げ時、2014年4 月1日の消費税率8%への引上げ時には、その前後で、主として、個人消費・住宅投資におい て駆け込み需要と反動減が生じた結果、実質GDPも導入前後で大きく変動する結果となった。 こうした過去の教訓を踏まえ、政府は、あらゆる施策を総動員し、経済の回復基調に影響を及 ぼさないよう平成31年度当初予算において、需要平準化のため、臨時特別の措置を講じている。

具体的には、今回の消費税率の引上げによって、5.2兆円の負担増が生じるものの、幼児教 育の無償化、社会保障の充実による支援で3.2兆円の受益増が生じるため、経済への影響は、 2兆円程度に抑えられる。これに対して、経済への影響を十二分に乗り越える対策として、ポ イント還元、プレミアム付商品券、すまい給付金、次世代住宅ポイント制度、住宅ローン減税 の拡充等を内容とする総額2.3兆円程度の「消費税率引上げに伴う対応」が講じられている(図 表(1)一1)。

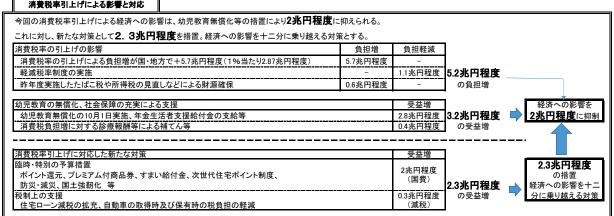
これまでの消費税率引上げ時の主要需要項目の推移をみてみると、過去2回の消費税率引上 げ時には、民間最終消費、住宅投資ともに、消費税率引上げ前の駆け込み需要とその後の反動 減が顕著であるのに対し、今回は、いままでのところ、駆け込み需要の動きもみられず、需要 の平準化がすすんでいるように見える(**図表**①-2)。日本経済の先行きを見通す上でも、消 費税率引上げによる経済への影響について引き続き注意深くみていくことが必要である。

図表(1) - 1 「消費税率引上げに伴う対応」の概要

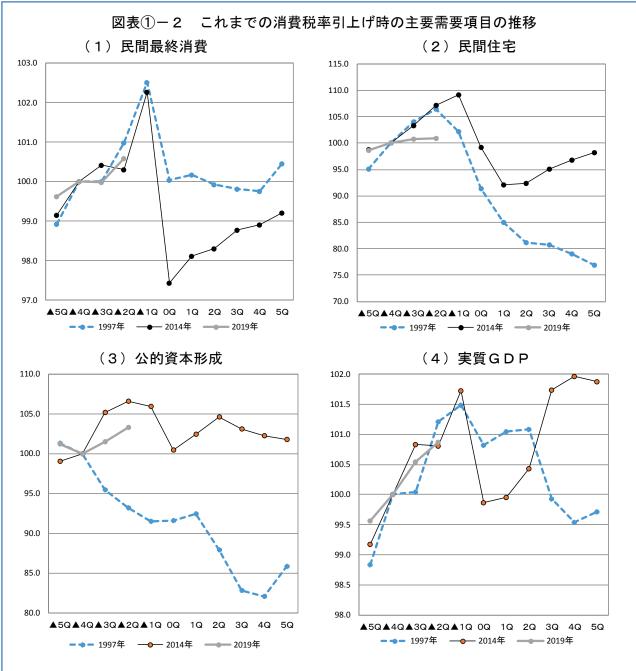
基本的考え方

- 〇消費税率については、法律で定められたとおり、2019年10月1日に現行の8%から10%に2%引上げる予定
- ○前回の3%引上げ時の経験を活かし、あらゆる施策を総動員し、経済の回復基調に影響を及ぼさいよ
- ①臨時・特別の措置を講ずる2019・2020年度予算を通じて、各措置の規模・実施時期をバランスよく組み合わせ、全体としての財政規律を堅持
- ③未来及び経済構造改革に資する観点も十分踏まえて対応
- 〇消費税率引上げの必要性やその影響を緩和する措置などについて、国民に分かりやすい広報の実施

消費税率引上げによる影響と対応



資料出所:経済財政諮問会議(2018年12月20日)より作成。



- (注) 1. 消費税率3%から5%時の引上げ(1997年4月1日)、同5%から8%時の引上げ(2014年4月1日)、 8%から10%時に引上げ(2019年10月1日予定)。
 - 2. 引上げ時の四半期を 0 Qとして、4 四半期前 (1 年前)の実質季節調整値を100として指数化している。 具体的には、消費税率 5 %時の引上げ (1997年第 2 Q=100)、同 8 %時の引上げ (2014年第 2 Q=100)、同 10%時の引上げ (2019年第 4 Q=100)。

コラム② 米中通商問題の影響について

米国のトランプ政権は、中国との財貿易赤字の大きさ、中国による知的財産権侵害を問題視し、2018年7月から、中国からの輸入品に対する追加関税措置を実施している(第3弾までに累計輸入品2,500億ドル)。これに対して、中国側も、米国からの輸入品に対する追加関税措置を実施し(第3弾までに累計輸入品1,100億ドル)、深刻な米中通商問題に発展している。世界GDPの4割を占める両国間の対立は、経済の不確実性を高め、経済成長の阻害要因となることから、世界中がその動向に注目している。

2019年6月末に開催された米中首脳会議で、制裁・報復関税の応酬を見合わせる「一時休戦」で合意し、貿易協議の再開を決めたものの、トランプ大統領は、9月1日から、中国からの輸入品全てに追加関税を拡大する第4弾を発動することを表明した(その後、USTRは、第4弾を9月1日に発動するものの、年末商戦等を配慮して、スマートフォンなどの主要品目は、発動を12月15日に先送りすると発表した)。

米中通商問題は、コストアップや取引量の減少を通じて、両国経済に悪影響を与えるだけでなく、日本などの第三国の経済に対しても、直接的・間接的な影響(プラス・マイナス双方)を及ぼしている。具体的には、2018年半ば以降、米中間貿易を縮小させているばかりではなく、中国周辺のアジア諸国・地域(特に台湾、ベトナム)の輸出や、世界全体の貿易量等にも広く影響を及ぼしている。日本の場合には、中国経済の減速によって、情報通信機器や電気機械、一般機械の生産や輸出が弱含んでいる他、サプライチェーンを通じて、当該財の部品を供給している日系企業の事業活動にも影響を及ぼす可能性がある。

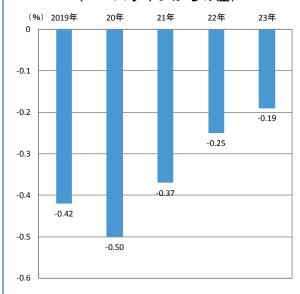
米中通商問題が今後も長期化するとすれば、多国籍企業が対米輸出の拠点を他のアジア諸国 に移転させる動きが顕在化し、生産コストの安い中国を軸とするグローバルなサプライチェー ンが変わる可能性もある。

こうした米中通商問題が世界経済に与える影響について、IMFは、2019年6月に最新の影響分析を公表した。IMFの試算によれば、両国の関税合戦が激化すれば、2020年の中国及び米国の成長率は、それぞれ、 \blacktriangle 1.0%、 \blacktriangle 0.2%下押しされ、その結果、世界全体のGDPを \blacktriangle 0.5%押し下げると見込んでいる(図表②)。

(参考)米中通商問題の影響については、内閣府「世界経済の潮流 2019年I~米中貿易摩擦の継続と不確実性の高まり~」において詳細に分析されている。

図表② 米中通商問題の影響 (IMF試算)

(1)米中間の追加関税措置の世界の実質 GDP押下げ効果に関するIMFの試算 (ベースラインからの差)



(2)2019年5月に実施・公表された米中間の 追加関税措置のアメリカ及び中国の実質GD Pの押下げ効果(ベースラインからの差)

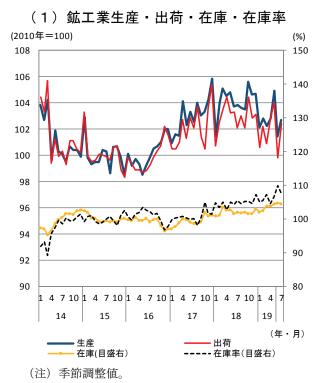
	2019年	2020年	2023年
アメリカ	▲0.11	▲0.22	▲0.21
中国	▲0.59	▲1.00	▲0.28

資料出所: IMF "G20 Surveillance Note, June 2019"及び内閣府「世界経済の潮流 2019年 I」より作成。

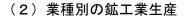
第2節 高水準で推移する企業収益

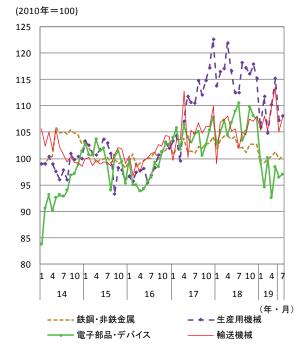
一部に弱い動きが続く生産

鉱工業生産指数の推移をみると、生産活動は、2016年後半以降、増加傾向にあるものの、2019年に入り、横ばいとなっている(図表I-1-8(1))。業種別にみると、輸送機械は、米国向け輸出や好調な内需を反映して、緩やかに増加しているのに対し、電子部品・デバイスや生産用機械は、アジア向けの輸出の低迷を反映して減少するなど、一部に弱さが続いている(図表I-1-8(2))。なお、製造工業生産予測調査によると、8月は前月比1.3%増、9月は同▲1.6%減となることが見込まれている。



図表 I - 1 - 8 企業の生産活動の動向





資料出所:経済産業省「鉱工業生産指数」より作成。

弱さの見られる設備投資

今回の景気回復において、設備投資は、好調な企業収益を背景に、2016年後半以降、増加傾向にある(前掲図表I-1-1)ものの、機械投資の動きをみると、このところ弱さが見られる。設備投資の先行指標である機械受注・民需(除く船舶・電力)の推移をみると、揺れが大きいものの、ほぼ横ばいで推移している(図表I-1-9(1))。資本財出荷でみると、2018年秋から2019年初めにかけて大きく低下したものの、足元をみると持ち直しの動きがみられる。

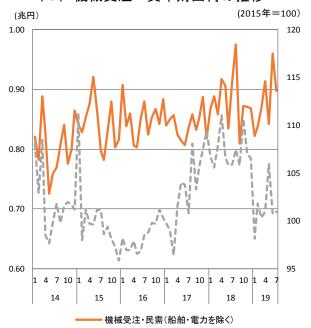
企業の設備判断について、製造業、非製造業ともに、企業規模を問わず、「不足」が「過剰」を 上回る状況が続いているが、2017年半ばから急速に強まっていた中小企業・製造業の「不足」感が 2019年4-6月期以降弱まっている。また、大企業については、製造業・非製造業にかかわらず、

第1章 個人消費による底上げが期待される日本経済

2019年に入り、急速に「不足」感が弱まっている(図表 I-1-9 (2))。

図表 I-1-9 企業の設備投資動向

(1)機械受注・資本財出荷の推移



--- 資本財出荷(除く輸送機械、目盛右)

(注)季節調整値。

資料出所:内閣府「機械受注統計」、経済産業省 「鉱工業生産指数」より作成。

(2) 設備判断の推移

			√ ₩		∧ ₩
			<u> </u>		企業
		製造業	非製造業	製造業	非製造業
2014年	1~3月	▲ 2.5	3. 6	10. 1	7. 9
	4~6月	▲ 3.0	2. 4	7. 6	6. 2
	7~9月	▲ 1.9	2. 8	7. 9	6. 1
	10~12月	▲ 0.9	2. 4	9.0	5. 8
2015年	1~3月	0.0	3. 0	7. 1	6. 2 6. 5
	4~6月	▲ 0.3	3. 2	9. 9	6. 5
	7~9月	0. 6	2. 2	8. 1	6. 8 5. 7
	10~12月	0.5	2. 7	7. 6	
2016年	1~3月	▲ 0.5	2. 3	8. 1	6. 2
	4~6月	▲ 1.1	1. 7	6. 9	4. 7
	7~9月	0. 2	2. 1	3. 0	4. 4
	10~12月	▲ 0. 1	2. 5	6. 5	5. 2
2017年	1~3月	1. 5	2. 2	7.4	4. 6
	4~6月	1.3	2. 4	10.0	5. 5
	7~9月	2. 2	2. 6	11. 8	6.4
	10~12月	3. 5	2. 7	11.8	7. 2
2018年	1~3月	5. 6	3. 0	14. 5	5. 6
	4~6月	4. 6	2. 9	13. 0	
	7~9月	6. 0	2. 9 3. 3	11. 7	7. 2 5. 7
	10~12月	5. 8	3. 2	11. 2	5. 9
2019年	1~3月	0.8	2. 6	10.8	5. 9
	4~6月	1. 2	2. 0	8. 1	7. 6
	7~9月	0. 2	3. 1	7. 8	9. 4
	10~12月	0.0	1. 2	4. 4	6. 5
	(見通し)				
2020年	1~3月 (見通し)	0. 3	1. 4	2. 7	4. 2

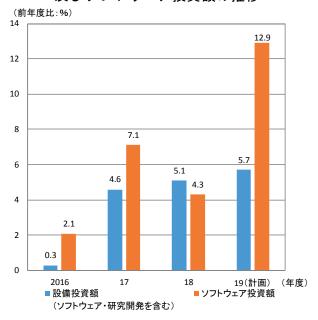
(注) BSI=期末時点での「不足」-「過大」。

企業の設備投資計画について、日本銀行の「全国企業短期経済観測調査」(6月調査)をみると、2019年度の設備投資計画は、前年度比5.7%増と高い伸びを示しているが、なかでも、ソフトウェア投資の伸びが大きい(図表I-1-10(1))。また、規模別・業種別にみてみると、大企業・製造業で高い伸びを示しており、大企業・非製造業も堅調な伸びを示している。中でも、化学、石油・石炭、非鉄金属、金属製品といった素材業の設備投資計画が非常に高い(図表I-1-10(2))。

図表 I-1-10 企業の設備投資計画

(1)設備投資額(除く土地投資額) 及びソフトウェア投資額の推移

(2) 規模別・業種別にみた設備投資計画



(前年度比:%						
	2019 年度(FY) 計画 上期 下期					
大 企 業	製造業	14. 1	18. 9	10. 3		
	非製造業	8. 0	13. 8	4. 1		
	全産業	10. 3	15. 8	6. 4		
中小企業	製造業	▲ 4. 0	6. 4	▲12.0		
	非製造業	▲ 5. 6	5. 5	▲14.4		
	全産業	▲ 5. 0	5. 8	▲13.5		
全規模	製造業	9. 1	14. 1	5. 1		
	非製造業	4. 6	10. 1	0. 6		
	全産業	6. 3	11. 7	2. 3		

			年度(FY)	
大企業・製造業	素材業 化学 石油石炭 非鉄金属 金属製品	計画 18.5 20.9 41.2 34.1 27.4	上期 20.5 21.0 31.4 24.9 25.6	下期 16.9 48.2 48.2 40.8 28.9
	加工業電気機械輸送機械	11.8 14.4 11.4	18.1 15.7 25.1	6.9 13.2 1.9

(注) 1. 設備投資(ソフトウェア・研究開発を含む)には、土地投資を含まない。

2. 2016年度から18年度までは実績値。2019年度は6月調査時における計画値。

資料出所:日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

設備投資が増加している背景には、都市再開発や五輪投資、好調なインバウンド需要を背景に建 設投資が堅調であることの他、電子決済、人手不足に対応するための省力化投資への対応の影響が あるものと考えられる。

2019年度の投資動機をみると、製造業、非製造業ともに、「新製品・製品高度化」、「合理化・省力化」、「維持・補修」のウェイトが上昇する一方、「能力増強」のウェイトが低下している。非製造業では、「研究開発」のウェイトが上昇している(図表 I - 1-11)。

図表 I - 1 - 11 2019年度の投資動機ウェイト

(%)

	製造業			非製造業				
	2018	2019	前年差(2018		2019	前年差(2018		
	実績	計画	→2019)	実績	計画	→2019)		
能力増強	27.4	23.4	-4.0	56.1	51.0	-5.1		
新製品·製品高度化	14.8	17.3	2.5	10.1	11.1	1.0		
合理化·省力化	10.3	11.1	0.8	2.7	3.4	0.7		
研究開発	8.0	7.8	-0.2	0.4	0.8	0.4		
維持•補修	25.2	25.8	0.6	15.7	19.9	4.2		
その他	14.3	14.5	0.2	15.0	13.7	-1.3		
合計	100.0	100.0		100.0	100.0			

(注)対象企業は、資本金10億円以上の大企業。

資料出所:日本政策投資銀行「全国設備投資計画調査」より作成。

設備投資は増加しているものの、企業収益(経常利益)の伸びに比べると、その伸びは緩やかである(図表I-1-12)。今回の景気の底とみられる2012年10~12月期を基準として、経常利益と設備投資の伸びを比較すると、景気回復に伴って、経常収益が1.8倍となっているのに対して、設

第1章 個人消費による底上げが期待される日本経済

備投資は1.3倍である。人件費は、2017年 $1 \sim 3$ 月期まで2012年 $10 \sim 12$ 月期の水準を下回って推移し、その後も緩慢な伸びにとどまっている。

(2012年10~12月期=100) 180 170 160 150 140 130 120 110 100 90 II III IV II III IV I II III IV I II III IV V II II V II II V 12 13 14 15 16 17 18 19 ---- 企業収益(経常利益) 一 一 設備投資 **——** 人件費

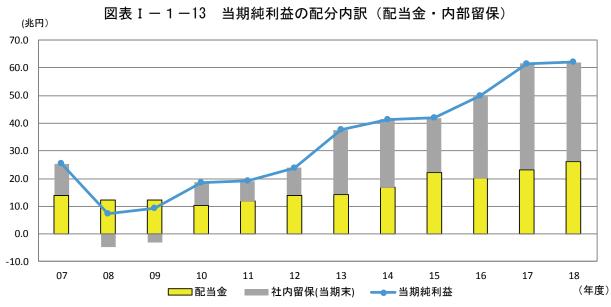
図表 I - 1-12 企業収益・設備投資・人件費の伸び

(注)後方4四半期移動平均。

資料出所:財務省「法人企業統計調査」より作成。

過去最高の更新が続く内部留保

経常利益の増加を受けて、当期純利益についても増加が続き、その水準はリーマンショック前を上回っている。当期純利益の分配先をみると、配当金への充当が増加傾向にあり、2015年度に大きく増加した。このように配当金への充当が増加したものの、それを上回って利益剰余金(いわゆる「内部留保」)が、2016年度、2017年度、2018年度と大きく増加した(図表 I - 1-13)。



(注) 金融・保険業を除く全産業。

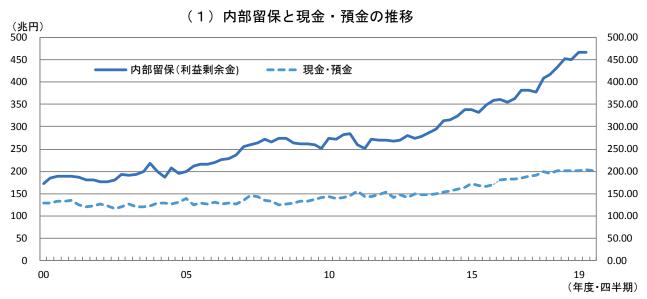
資料出所:財務省「法人企業調査統計年報」より作成。

企業が稼いだ利益のうち、株主への配当等に充当されないものは、社内に利益剰余金(いわゆる「内部留保」)として蓄積される。この内部留保が、2017年10~12月期に400兆円を、2018年4~6月期には450兆円を上回り、過去最高の更新が続いている(**図表 I -1-14 (1)**)。一般に、利益が増えると内部留保が増えるが、赤字経営が続くと内部留保が減少し、いずれはマイナスになる。このため、内部留保が少ないと経営状況が厳しいと判断され、内部留保が多いと銀行の信用度が増すため、日本企業は、信用度を重視して内部留保を多めに積んできたと言われている。

現金・預金については、2019年1~3月期に200兆円を上回るなど、徐々に増加している。

次に、有利子負債残高の総資産に対する割合の推移をみてみると、2000年代初めの45%強の水準から足元では30%程度と、ほぼ一貫して低下傾向にあり、企業全体でみれば、財務体質は大きく改善していることがわかる(図表 I-1-14 (2))。

自己資本比率についても、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** -1-14 (3))。

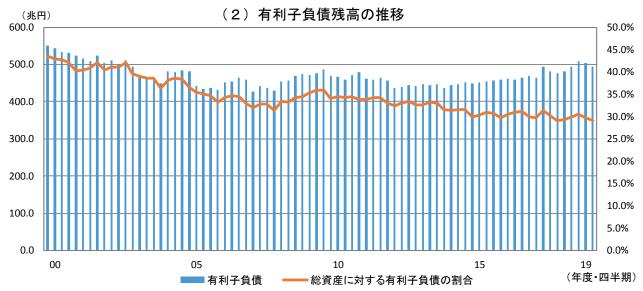


図表 I - 1 - 14 内部留保と自己資本比率の推移

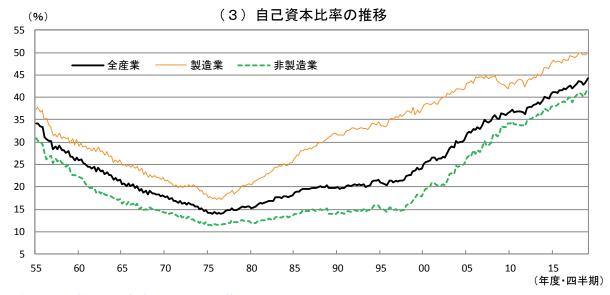
(注) 1. 除く金融・保険業。

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」より作成。



資料出所:財務省「法人企業統計調査」より作成。



第3節 伸び悩みが続く家計消費

慎重な消費行動を続ける勤労者世帯

今回の景気回復では、GDPの最大需要項目である民間消費の伸びが鈍い。民間消費は、2012年 $10\sim12$ 月期から2019年 $4\sim6$ 月期までの 6 年半の間に、累積で3.2%増の低い増加率にとどまっている(前掲**図表 I - 1 - 2**)。

勤労者世帯(二人以上世帯)の消費支出をみると、2017年に3年ぶりに名目・実質とも前年比プラスとなったものの、2018年は、315、314円で、名目前年比 \triangle 0.3%、実質同 \triangle 1.5%減と再び減少に転じた。その後、2019年に入ってからの消費支出は、名目・実質とも増加している(図表I-1-15(1))。

世帯主の年齢階層別に勤労者世帯(二人以上世帯)の消費支出をみると、40歳未満の世帯で増加しているものの、50歳以上の世帯で大きく減少している(**図表 I - 1 - 15 (2)**)。

勤労者世帯(二人以上世帯)の平均消費性向についても、2014年をピークに、その後低下傾向にあり、2018年は69.3%となった。ただし、2018年は調査で使用する家計簿の改正による影響を調整した参考値は71.2%である(**図表 I -1-15(3)**)。世帯主の年齢階層別に平均消費性向をみると、40歳未満の世帯は64.4%(参考値)であるのに対して、 $50\sim59$ 歳で70.6%(参考値)、60歳以上で85.4%(参考値)と年齢が上昇するに伴い、平均消費性向が高まっている。

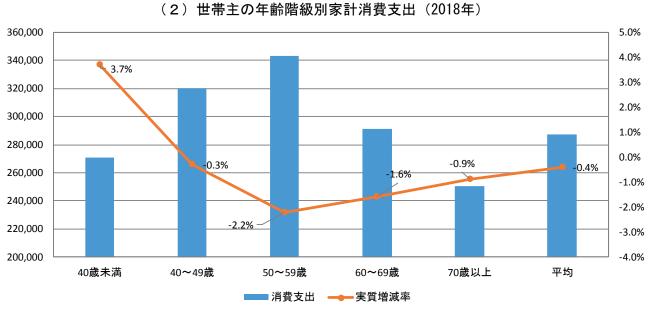
(1)消費支出の推移 (前年比、%) 4.0 2.0 0.7 0.0 -0.2 **▲** 2.0 **4**.0 ■消費支出(名目) ☑消費支出(実質) **▲** 6.0 14 15 16 17 18 Ι Π \blacksquare IV Ι Π Ш IV Π Ш IV Ι Π 17 19 (年度/年・四半期)

図表 I - 1 - 15 勤労者世帯 (二人以上) における消費の動向

(注) 1. (1) は、二人以上勤労世帯の値。(2) は、二人以上勤労世帯、単身勤労世帯の値。

2. 勤労単身世帯は、世帯主の年齢が59歳以下。

3. 実質消費支出は、(名目)消費支出を消費者物価指数(帰属家賃を除く総合)で除して算出。 資料出所:総務省「家計調査」より作成。



(注)実質増減率は、変動調整値である。 資料出所:総務省「家計調査年報」

第1章 個人消費による底上げが期待される日本経済

(3)世帯主の年齢階級別の平均消費性向(全国二人以上の勤労者世帯)の推移

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
全体	74.0	73.4	73.9	74.9	75.3	73.8	72.2	72.1	69.3 <71.2>
25-34歳	69.6	70.6	71.9	69.6	69.7	68.2	62.8	62.9	63.0
35-44歳	67.1	67.0	67.9	68.5	67.7	67.4	67.4	63.9	64.0
45-54歳	72.7	73.5	73.4	73.8	74.0	71.7	71.7	71.9	68.5
55-64歳	85.4	80.0	80.8	83.2	87.0	80.1	80.1	82.2	75.7
65歳-	79.8	94.1	85.0	92.9	86.1	82.3	82.3	83.5	77.9

⁽注) 2018年は、家計調査で使用する家計簿の改正を行っており、2018年結果には、 当該改正の影響が含まれる。

^()内は、家計簿の改正による低下影響1.9ポイント程度を調整した参考値である。

コラム③ 老後の生活費について

金融広報中央委員会が実施した「金融リテラシー調査 2019年」によると、老後の生活費につ いて、「必要額を認識している人」の割合は、47.8%と約半数である一方で、「資金計画を策定し ている人」は、34.9%、「資金を確保している人」は、25.8%にとどまっている。

こうした状況の中で、(公財)生命保険文化センターが実施した「平成28年度 生活保障に関 する調査」によると、8割以上の人が、自分自身の老後生活について不安を抱えている結果とな っている。老人2人で老後生活を送る上で必要と考えられている「最低日常生活費」をみると、 平均額は月額22.0万円であるものの、分布をみると、「20~25万円未満」が31.5%と最も多く、 以下「30~40万円未満」(15.0%)、「25~30万円未満(13.6%)の順となっており、「15万円未満」 の回答も5.9%ある(図表3)。

これに加えて、旅行やレジャー、身内とのつきあい、趣味や教養など「ゆとりある老後生活費」 をみると、月額で34.9万円となり、分布をみても、20万円未満から50万円以上までかなりの幅が ある回答となっている。

また、総務省の「家計調査年報」によると、年代別にみた貯蓄額は、40歳未満が600万円なの に対して、40~49歳が1,012万円、50~59歳が1,778万円、60~69歳が2,327万円、70歳以上が2 2,249万円とほぼ年代が高まるにつれて、貯蓄額が増えている。

このように、老後に必要なお金は、個々人が置かれている環境でかなり異なることから、より ゆとりある老後の生活を送るために必要な資金は、早い段階から計画的に準備することが求めら れる。

図表③ 老後の生活費について

(1) 老後の最低日常生活費 (2) ゆとりある老後生活費 (3) 老後のゆとりのための 上乗せ額の使途

	構成比:%	
15万円未満	5.9	20万円未
15~20万円未満	13.1	20~25万
20~25万円未満	31.5	25~30万
25~30万円未満	13.6	30~35万
30~40万円未満	15.0	35~40万
40万円以上	2.4	40~45万[
わからない	18.6	45~50万
平均22.0万円	-	50万円以
		1- 1 1-1

	構成比:%
20万円未満	3.3
20~25万円未満	7.5
25~30万円未満	12.3
30~35万円未満	21.8
35~40万円未満	9.0
40~45万円未満	11.0
45~50万円未満	3.1
50万円以上	13.5
わからない	18.6
平均34.9万円	

複数回答	構成比:%
旅行やレジャー	60.6
身内とのつきあい	50.1
趣味や教養	49.7
日常生活の充実	49.0
耐久消費財の買い替え	27.2
子どもや孫への資金援助	23.4
隣人や友人とのつきあい	16.1
とりあえず貯蓄	3.3
その他	0.6
わからない	0.4

(4) 公的年金に対する考え方

間:自分の老後の日常生活費を公的年金でまかなえると考えているか。

まったくそう思う	3.1	士 かかきる レ田さ
まあそう思う	14.5	まかなえると思う
わからない	2.5	
あまりそうは思わない	40.0	まかかえるとは思わない
まったくそうは思わない	40.0	まかなえるとは思わない

(5) 老後保障に対する私的準備状況

-	
準備している	64.8
準備していない	33.0
わからない	2.1

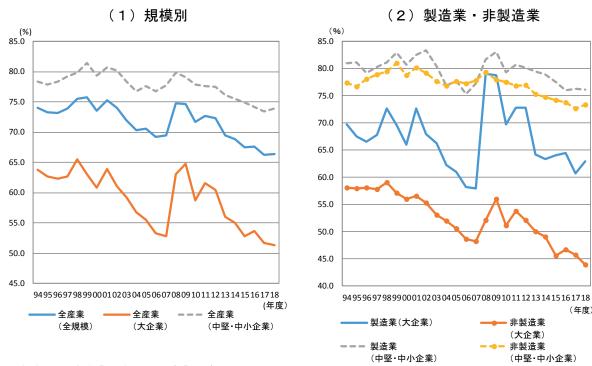
資料出所:(公財)生命保険文化センター「生活保障に関する調査(平成28年度)」

低い水準にとどまる労働分配率

景気回復の長期化により、企業収益は過去最高を記録しているが、企業が生み出した付加価値の 使途としての人件費の動向について、労働分配率の推移からみてみると、全産業(全規模)は、2012 年度以降、低下傾向にある(図表 I - 1 - 16 (1))。

規模別にみると、大企業の労働分配率が中堅・中小企業の労働分配率を大きく下回り、変動幅も大きい。大企業は、2012年度以降、低下傾向が続いている。中堅・中小企業は低下が続いているものの、2018年度は若干上昇した。

大企業と中堅・中小企業について、それぞれ、製造業と非製造業に分けてみてみると、大企業、中堅・中小企業ともに、非製造業のほうが製造業よりも水準が低く、また、製造業の大企業が大きく変動するといった特徴がある(図表I-1-16(2))。

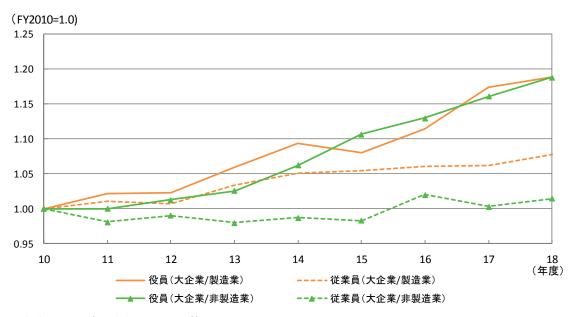


図表 I - 1 - 16 労働分配率の推移

- (注) 1. 全産業は金融・保険業を除く。
 - 2. 大企業は資本金10億円以上、中堅・中小企業はそれ以外とする。
 - 3. 労働分配率=人件費/付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費付加価値=人件費+支払利息等+動産・不動産賃貸料+租税公課+営業純益

資料出所:財務省「法人企業統計調査年報」。

さらに、付加価値の役員と従業員への還元を比較するため、役員、従業員それぞれについて、1人あたりの給与と賞与の合計額の2010年度水準からの変化をみてみると、製造業、非製造業ともに、役員の給与・賞与の伸びが従業員を上回る(図表I-1-17)。労働分配率が最近20年間で最低水準にある非製造業(大企業)では、2011年度から2015年度の間、従業員の1人あたりの給与・賞与は、2010年度の水準を下回る水準が続いていた一方で、役員の1人あたり給与・賞与は着実に増加が続いている。2018年度においては、製造業、非製造業ともに、これまで伸び悩んでいた従業員の1人あたり給与・賞与が若干増加したものの、役員の1人あたり給与・賞与の伸びは大きく増加した。



図表 I - 1 - 17 役員・従業員の 1 人あたり給与・賞与合計額の推移(大企業)

(注) 2010年度の金額を1として算出。

資料出所:財務省「法人企業統計調査年報」より作成。

緩やかな上昇ベースにとどまる消費者物価

企業物価の動向をみると、国内企業物価は、2017年初以降は、原油価格及び原材料費の上昇等により大きく上昇したものの、その後、2018年後半以降、国際商品市況等の動きを反映して、大きく上昇幅を低下させ、2019年8月には前年比▲0.9%とマイナスを記録した(図表 I - 1 - 18(1))。企業向けサービス価格は、人件費の上昇等により、2018年以降、前年比1%台で推移していたものの、2019年に入り伸びが鈍化し、6月には、前年比0.7%と1%台を下回っている。内訳をみると、人手不足を背景に、運輸・郵便が前年比2%台の伸びを示してきたが、足元では、0%台後半まで鈍化している他、情報通信がほぼ横ばいで推移している。

消費者物価の動向について、生鮮食品を除く総合(コア)の推移をみると、2016年に入り円高方向への動きやエネルギー価格の下落等により前年比マイナスで推移したものの、2016年後半からのエネルギー価格の上昇などにより、2017年に入り上昇に転じ、その後、上昇率(前年比)は0%台後半で推移している(図表I-1-18(2))。また、値動きの激しい生鮮食品やエネルギーを除く総合(コアコア)の上昇率(前年比)は、2017年半ば以降、<math>0%台前半で推移していたものの、2019年に入ると、生鮮食品を除く食料や教養娯楽の上昇などにより、0%台半ばにやや上昇している。

図表 I - 1 - 18 物価の動向

(1) 国内企業物価・企業向けサービス価格

(前年同月比、%) 5.0 4.0 3.0 2.0 1.0 0.0 **▲** 1.0 **▲** 2.0 **4.0** ▲ 5.0 4 7 10 1 4 7 10 1 4 7 10 1 4 7 10 1 4 7 10 1 17 18 19 15 16 国内企業物価 ---- 企業向けサービス価格 (年・月)

(2)消費者物価



資料出所:日本銀行「国内企業物価」、「企業向けサービス価格指数」、総務省「消費者物価指数」より作成。

コラム④ 日本銀行の異次元金融緩和の副作用について

日本銀行が、デフレからの脱却を目指して、大胆な異次元緩和を開始した2013年4月から6年余りが経過した。株価や企業業績には一定の効果をあげたが、政府と共同声明で出した2%の物価安定目標の達成時期は既に6回も先送りされ、達成の見通しは立っておらず、緩和の出口は遠い。本来、短期で終えるはずの異次元緩和が長期間にわたり継続していることで、金融機関への悪影響が顕在化している。特に、日銀当座預金へのマイナス金利適用と長期金利のゼロ%誘導による市場金利の低下の影響が大きく、国内の預貸利鞘の縮小や保険・年金の運用難という形で、国内の金融機関の収益を悪化させている。

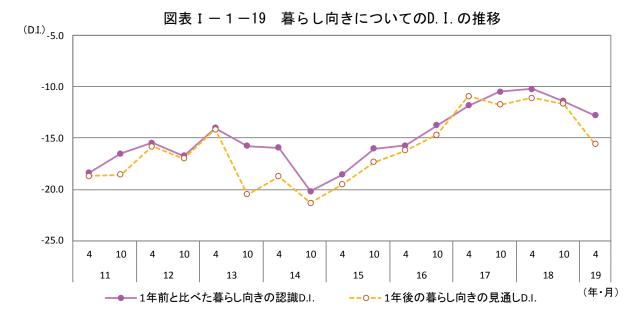
また、日本の財政状況が悪化している中で、際限のない国債買入れを長期間継続すると、悪化 した財政が金融政策の方向性を制約する財政従属の状態に陥る懸念がある。そうなると、金融政 策を経済・金融システムの安定という本来の目的のために実行することができなくなる懸念が生 じる。

最後に、地価の動向をみると、オフィス市場の活況、外国人観光客による店舗・ホテル需要の 高まりや再開発事業などの進展という旺盛な実需を背景に、地価公示は全用途平均で、4年連続 で上昇しており、全国的に地価の回復傾向が続いているが、日銀の異次元金融緩和が不動産投資 を活性化させ、地価上昇の一因となっている点にも留意が必要である。

雇用者の暮らし向きについての認識

連合総研が毎年4月と10月に実施している「勤労者短観」によれば、1年前と比べた現在の暮らし向きについての認識は、2015年春以降、好転してきたが、2018年春をピークに悪化している(図表I-1-19)。また、1年後の暮らし向きの見通しについては、2019年春に大きく悪化しており、

消費者(雇用者)マインドが急速に悪化している。10月には消費税率の10%への引上げが予定されていることもあり、賃上げ等による所得の増加を通じた個人消費の底上げが一層重要となっている。



(注) 暮らし向きD. I. = 「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」× (-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」× (-1) ÷回答数(「わからない」を除く)×100

資料出所:連合総研「勤労者短観」より作成。

【参考文献】

- ・内閣府(2019)「令和元年度年次経済財政報告」
- ・内閣府(2019)「世界経済の潮流2019年I米中貿易摩擦の継続と不確実性の高まり」
- ・財務省(2019)「日本の財政関係資料」
- IMF (2019) "G20 Surveillance Note, June 2019"
- ・木内登英(2018)「金融政策の全論点」
- ・(公財) 生命保険文化センター (2016)「平成28年度生活保障に関する調査」

第2章 改善が続く雇用情勢と伸び悩む賃金

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いている。完全失業率の低下(改善)は、就業者数の増加が主 な要因。
- ○労働力人口比率は男女ともに大きく上昇。年齢別には60~69歳層が大きく上昇。
- ○完全失業率はどの年齢層でも低下傾向にあり、特に若年層で顕著。「勤め先や事業の 都合による離職」を求職理由とする完全失業者数は大きく減少。長期失業者数も減 少し、9年ぶりに短期失業者数を下回った。
- ○雇用者数は大幅増。雇用形態別では、正規雇用の増加に加え、非正規雇用の増加が顕著(特に女性)。年齢別では、正規雇用は35~44歳層を除く全ての年齢層で増加し、非正規雇用は65歳以上層の増加が顕著。男性の全ての年齢層と女性の25~34歳層を除く年齢層で非正規雇用から正規雇用への移行が進んでいる。産業別では、主な産業の全てで雇用者数が増加。

第2節 人手不足と未活用労働力

- ○人手不足感は、全産業で生じており、製造業よりも非製造業で顕著。雇用形態別では、パートタイム労働者より正社員等の方が不足超過。産業別では、正社員等については特に「運輸業,郵便業」「情報通信業」「建設業」で、パートタイム労働者については特に「生活関連サービス業,娯楽業」「宿泊業,飲食サービス業」で不足超過の割合が高い。
- ○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。産業別では、「医療、福祉」「製造業」などで高い。正社員等の人手不足感が高いにもかかわらず登用実績割合が低い「情報通信業」「建設業」では登用制度ありの事業所割合が低くなっている。
- ○雇用失業率と欠員率の推移(UV曲線)をみると、ミスマッチが大きい中で人手不足が続いている。
- ○職業別の有効求人倍率は、「保安」「建設・採掘」などで高い一方、「事務的職業」などは低い。
- ○人手不足が続く中、働きたいのに働けていない未活用労働力は約400万人。こうした 未活用労働力が活き、企業も人材確保ができるよう、労働条件の改善等に向けた取 り組みが求められる。

第3節 伸び悩む賃金

- ○全労働者の現金給与総額は、一般労働者及びパートタイム労働者の所定内給与の増加などにより2018年は増加したが、足元は減少。
- ○実質賃金は、消費者物価指数の上昇によるマイナス寄与が続く中、2018年は名目賃金の増加により一時プラスとなったが、足元は減少。
- ○人手不足感と賃金の上昇との関係をみると、人手不足にもかかわらず賃金は伸び悩 んでいる。
- ○2013年以降、一般労働者の現金給与総額に占める特別給与の割合が高まっているが、 特別給与よりも所定内給与の方が消費への影響が大きいと言われていることも踏ま え、引き続きベースアップの実現を求めることが重要である。

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 雇用情勢などについてみていくこととする。

雇用情勢は改善が続く

完全失業率の動きをみると、2018年から2019年にかけて2%台前半で推移しており、1993年頃の水準にまで低下している。また、有効求人倍率は2018年3月以降1.6倍台と、バブル期(1.4倍台)を上回る高水準で推移している。このように、2018年から2019年にかけての雇用情勢は改善を続けている(図表I-2-1)。



(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。

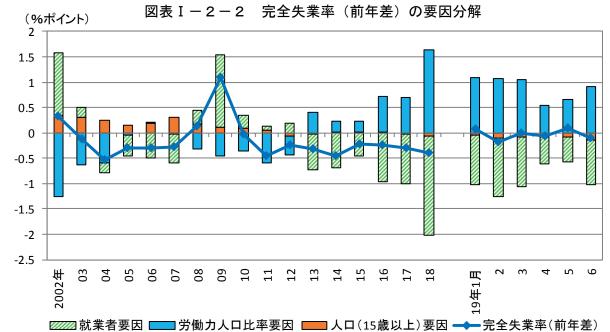
資料出所:総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

就業者数の増加により完全失業率は引き続き低下

2018年の完全失業率が低下している要因を、人口(15歳以上)要因、労働力人口比率要因、就業者要因に分けてみてみると、2010年から2012年までのように主に労働力人口比率が低下したことによるものではなく、労働力人口比率の上昇による引上げ効果より就業者数の増加 1 による引下げ効果の方が大きかったことが主な要因となっている(図表 I-2-2)。

38

¹ 就業者数については、15~64 歳層の男性は 1990 年代半ば以降減少傾向にある一方、15~64 歳層の女性は 2016 年以降 過去最高を更新し続けるとともに、高齢者(65 歳以上)もほぼ一貫して増加している。



(注)計算方法は、以下の通り。第1項が人口要因、第2項が労働力人口比率要因、第3項が就業者要因。 UR:完全失業率、N:人口(15歳以上)、L:労働力人口、E:就業者数、LR:労働力人口比率

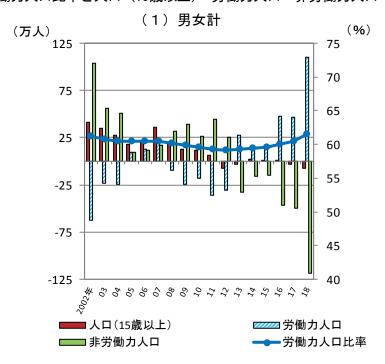
$$\Delta UR = \frac{E}{LR * N^2} \Delta N + \frac{E}{LR^2 * N} \Delta LR - \frac{1}{LR * N} \Delta E + \frac{E}{LR^2 * N^2} \Delta LR \Delta N$$

資料出所:総務省「労働力調査」より作成。

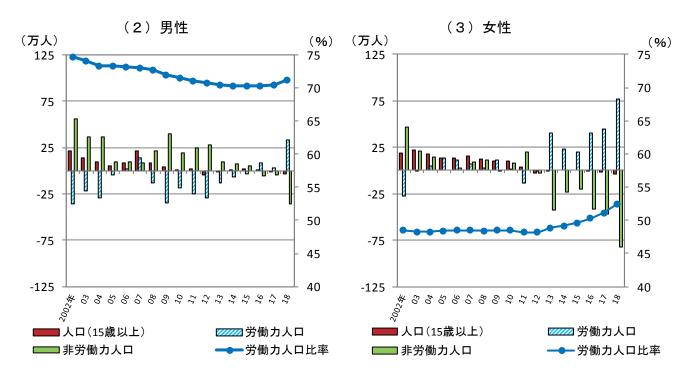
近年上昇が続いている労働力人口比率を男女別にみると、男性は2016年から、女性は2013年からいずれも労働力人口は増加、非労働力人口は減少しているが、2018年にはそれぞれの増加幅及び減少幅が大幅に拡大し、労働力人口比率は男女ともに大きく上昇した(図表 I - 2 - 3)。

また、労働力人口比率を年齢別にみると、近年、 $60\sim69$ 歳層が大きく上昇している。2018年については、男性は70歳以上層も大きく上昇し、女性は全ての年齢層で上昇した($\mathbf{図表 I-2-4}$)。

図表 I - 2 - 3 労働力人口比率と人口(15歳以上)・労働力人口・非労働力人口(前年差)の推移



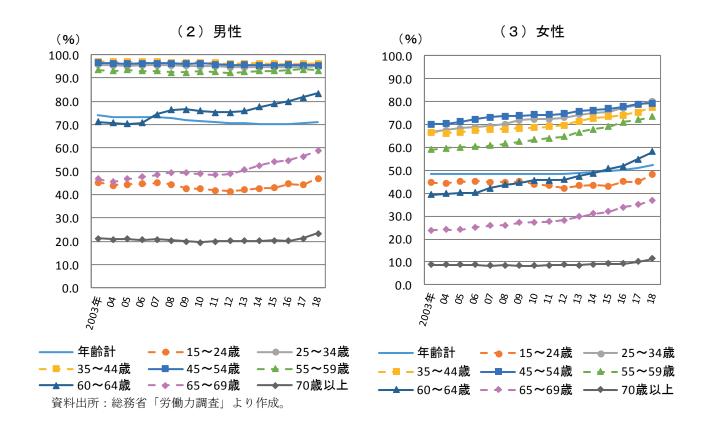
第2章 改善が続く雇用情勢と伸び悩む賃金



(注)労働力人口比率は右目盛り、人口(15歳以上)、労働力人口、非労働力人口の各前年差は左目盛り。 資料出所:総務省「労働力調査」より作成。

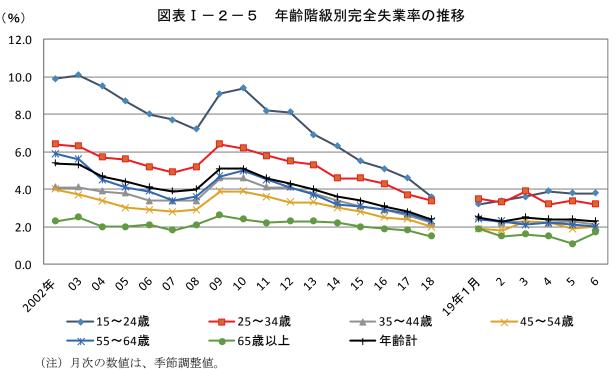
(1) 男女計 (%) 100.0 90.0 80.0 70.0 60.0 50.0 40.0 30.0 20.0 10.0 0.0 2003 - 年齢計 ● - 15~24歳 - 25~34歳 ▲ - 55~59歳 - 35~44歳 ■ 45~54歳 ┷─ 60~64歳 ◆ - 65~69歳 - 70歳以上

図表 I - 2 - 4 年齢階級別労働力人口比率(前年差)の推移



完全失業率は若年層を中心にどの年齢層でも低下傾向

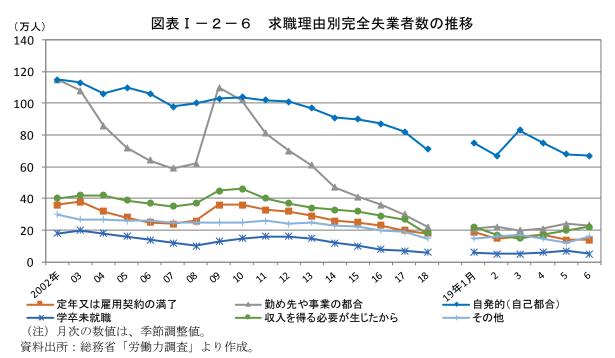
完全失業率の動きを年齢別にみると、 $15\sim24$ 歳層で2010年に9.4%まで上昇した後、2018年には3.6%まで大きく低下した。また、他の年齢層においても、この間、完全失業率は低下傾向で推移している(**図表 I** -2-5)。



資料出所:総務省「労働力調査」より作成。

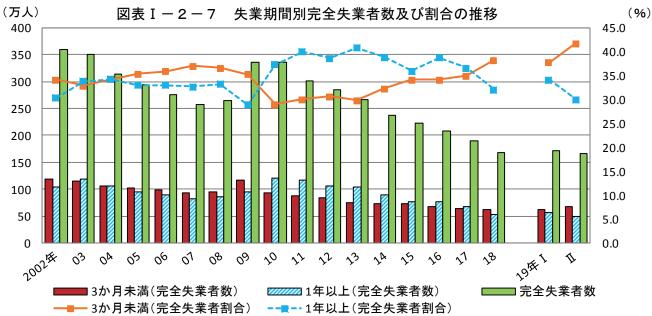
完全失業者は非自発的な離職理由を中心に大きく減少

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の1つである「勤め先や事業の都合による離職」については、2009年の110万人から2018年の22万人へと急減している(図表I-2-6)。



短期失業者数を9年ぶりに下回った長期失業者数

完全失業者数を失業期間別にみると、2018年は3か月未満の短期失業者数も1年以上の長期失業者数もそれぞれ減少し、長期失業者数は2009年以来9年ぶりに短期失業者数を下回った(**図表I** - **2** - **7**)。

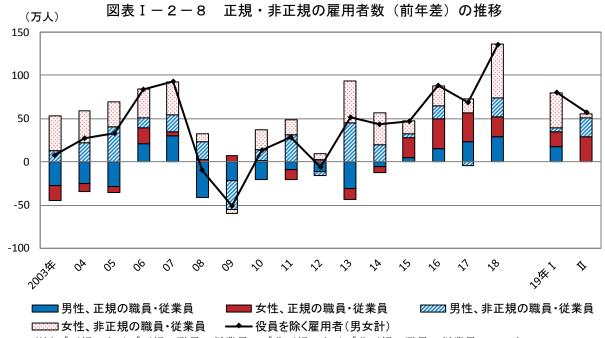


(注) 期間別の完全失業者割合 (完全失業者の総数 (期間不詳を除く。) に占める割合) は右目盛り、完全失業者数 (期間不詳を含む総数及び期間別) は左目盛り。

資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

正規雇用・非正規雇用ともに増加

雇用者数は近年増加が続いており、2018年は130万人超の大幅増となった。その動きを雇用形態別にみると、正規の職員・従業員の増加に加え、非正規の職員・従業員の増加が顕著であり、男女別では特に女性の非正規の職員・従業員が大きく増加した(図表 I - 2 - 8)。



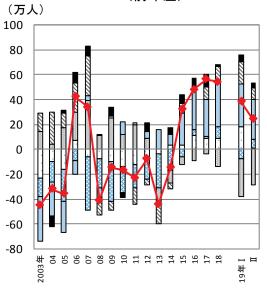
(注)「正規」とは「正規の職員・従業員」、「非正規」とは「非正規の職員・従業員」のこと。 資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

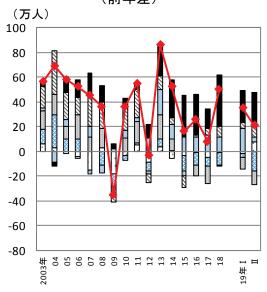
さらに年齢別にみると、正規の職員・従業員は、近年、35~44歳層を除く全ての年齢層で増加している(なお、35~44歳層の減少については、団塊ジュニア世代(1971~1974年生まれ、2018年時点で44~47歳。)が45~54歳層に順次移行している影響もあると考えられる。)。非正規の職員・従業員は、65歳以上層の増加が顕著である(図表I-2-9)。また、過去3年間に離職した雇用者(55歳未満)の正規雇用、非正規雇用間の移行状況をみると、2016年以降はどの年齢層でも正規雇用への移行者が非正規雇用への移行者を上回って推移しているが、男女別にみると、女性の25~34歳層は非正規雇用への移行者が正規雇用への移行者を上回って推移している(図表I-2-10)。

図表 I - 2 - 9 年齢階級別正規・非正規の雇用者数(前年差)の推移

(1)年齢階級別正規の職員・従業員数の推移 (2 (前年差)

(2)年齢階級別非正規の職員・従業員数の推移 (前年差)





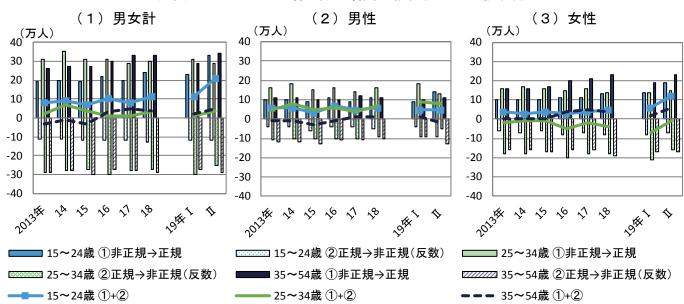
□□□ 15~24歳 □□□□ 35~44歳 □□□□ 45~54歳 □□□□ 15~24歳 □□□□ 35~44歳 □□□□ 35~44歳 □□□□ 45~54歳 □□□□□ 55~64歳 □□□□□ 65歳以上 →→ 年齢計

(注) 1.「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。

2. 15~24歳は在学中を除く。

資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

図表 I - 2-10 正規・非正規間の移行状況(55歳未満)



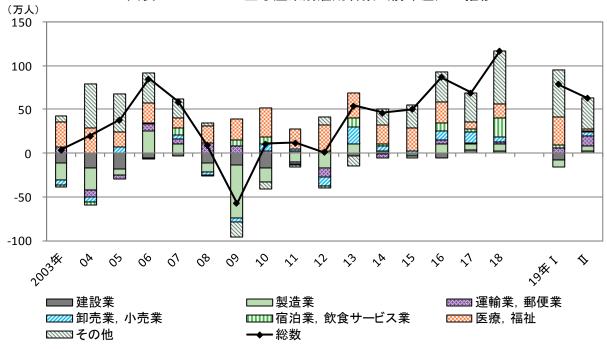
(注) 1.「①非正規→正規」は、現職の雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいう。「②正規→非正規(反数)」は、現職の雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者の数に「−1」を乗じたものをいう。

2. 折れ線グラフが正に位置する場合は、正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回っている状態である。

資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

主な産業全てで雇用者数が増加

雇用者数の動きを産業別にみると、主な産業の全てで増加し、特に「宿泊業,飲食サービス業」で増加幅が拡大するとともに(2017年: $+4万人\rightarrow 2018$ 年: +22万人)、「医療,福祉」も堅調に増加している(図表 I-2-11)。



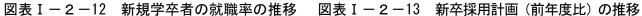
図表 I-2-11 主な産業別雇用者数(前年差)の推移

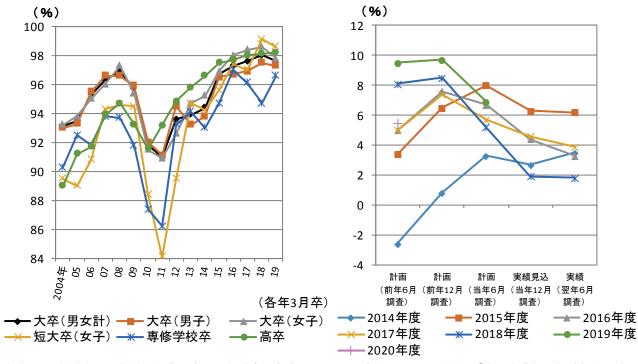
資料出所:総務省「労働力調査」より作成。

新規学卒者の就職環境は引き続き良好

2019年3月末卒の新規学卒者の就職(内定)率は、高卒98.2% (2018年3月卒98.1%)、短大卒 (女子)98.6% (同99.1%)、大卒 (男女計)97.6% (同98.0%)など、前年に引き続き高水準となっている(図表 I-2-12)。

また、企業の新卒採用計画をみると、2019年度計画(同年 6 月時点)は、大企業が前年度比4.5% 増、中堅企業が同5.3%増、中小企業が同10.2%増と中小企業を中心に増加し、規模計で同6.9%増となっている。2020年度計画(同月時点)も規模計で前年度比5.5%増と、2018年度計画、2019年度計画と比べ伸び率は縮小したものの増加見込みであり、新規学卒者の就職環境は回復傾向が続いている(図表 I-2-13)。





(注) 1. 就職率は、就職希望者に占める就職者の割合。

2. 大学、短大卒、専修学校卒の就職率は当年4月 1日現在の状況であり、高卒の就職率は当年3 月末現在の状況である。

資料出所:厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職 状況調査」、文部科学省「高等学校卒業者の就 職状況」より作成。 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 人手不足と未活用労働力

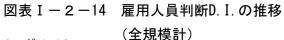
人手不足感は非製造業で顕著

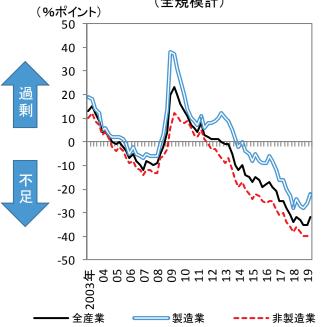
人手の過不足感を日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により全産業についてみると、2013年以降不足超過の幅は拡大傾向で推移してきたが、2018年以降はバブル期に次ぐ水準ながらも横ばい傾向となっている。足元では、製造業における不足超過の幅は縮小傾向にあるが、非製造業は引き続き横ばいで推移している(図表 I-2-14)。

正社員・パートタイム労働者ともに全産業で引き続き人手不足

雇用形態別の過不足感を厚生労働省「労働経済動向調査」によりみると、正社員等、パートタイム労働者ともに不足と感じている事業所の方が多い状況が続いている。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上回って推移しており、2018年はその差が拡大した 2 (図表 I-2-15)。

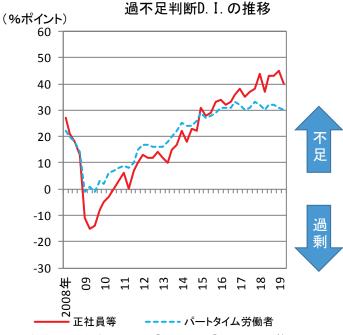
² なお、ハローワークで取り扱う求人、求職を元にした有効求人倍率(新規学卒者を除く。)も、雇用形態にかかわらず 1 倍を超える状況が続いているが、その値は正社員より常用的パートタイムの方が高くなっている(2019年6月(原数 値):常用的パートタイム1.37倍、正社員1.10倍)。





(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。

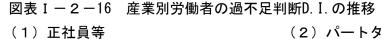
図表 I - 2 - 15 雇用形態別労働者の

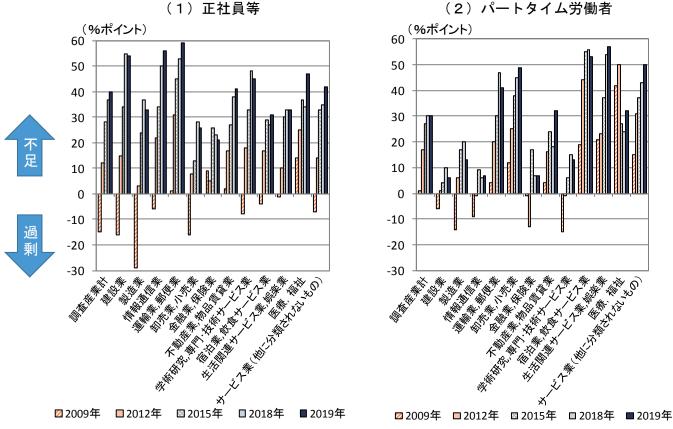


- (注) 1. %ポイントは「不足」-「過剰」にて算出。
 - 2.2008年以前は内訳の産業別において「医療, 福祉」を含まない等のため、2009年以降と厳 密には接続しない。

資料出所:厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

産業別にみると、近年、全ての産業で雇用形態にかかわらず不足超過となっており、正社員等については特に「運輸業,郵便業」、「情報通信業」、「建設業」において、パートタイム労働者については特に「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」において、不足超過の割合が高くなっている(図表 I-2-16)。



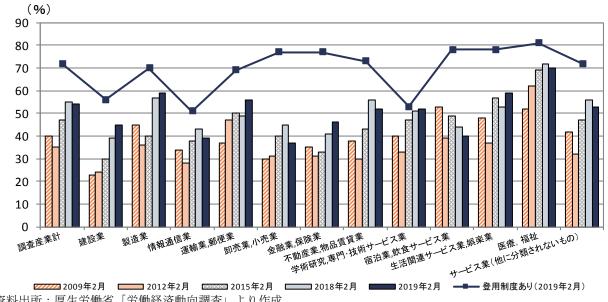


(注) %ポイントは各年5月調査の「不足」-「過剰」にて算出。 資料出所:厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

正社員への登用実績ありの事業所割合は高水準で推移

正社員以外の労働者から正社員への登用状況を厚生労働省「労働経済動向調査」によりみると、2019年2月調査で過去1年間に「登用実績あり」の事業所の割合は54%となっており、前年から1%低下したものの、引き続き高水準で推移している。

産業別にみると、引き続き「医療、福祉」で特に高く、「製造業」も高くなってきている。また、 正社員等の不足超過の割合が高いにもかかわらず「登用実績あり」の割合が低い「情報通信業」、「建 設業」においては、「登用制度あり」の事業所割合が低くなっている(図表 I - 2 - 17)。

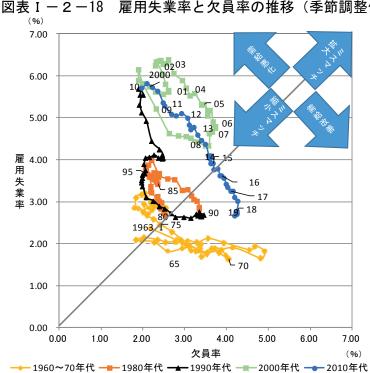


図表 I - 2 - 17 正社員以外の労働者から正社員への登用実績の割合(過去1年間の実績)

資料出所:厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

ミスマッチが大きい中で続く人手不足

雇用失業率と欠員率の推移(UV曲線)をみると1990年代以前と比べ引き続きミスマッチは大き い状況(UV曲線が90年代以前と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。こうした中、2018年第 I 四半期以降 U V 曲線は45度線の右下の位置でほとんど動いておら ず、労働力需給の逼迫(人手不足)が続いている(図表 I-2-18)。



図表 I - 2 - 18 雇用失業率と欠員率の推移(季節調整値)

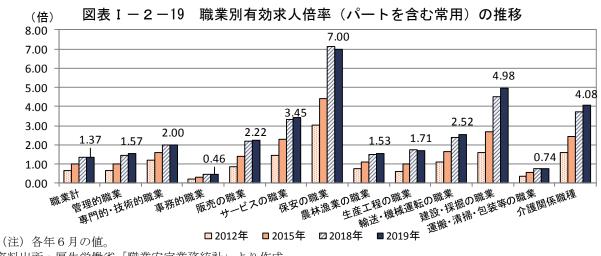
(注) 欠員率= (有効求人数-就職件数) / ((有効求人数-就職件数) +雇用者数) ×100 雇用失業率=完全失業者数/(完全失業者数+雇用者数)×100

資料出所:総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

「保安」「建設・採掘」などの職業で有効求人倍率が高く人手不足

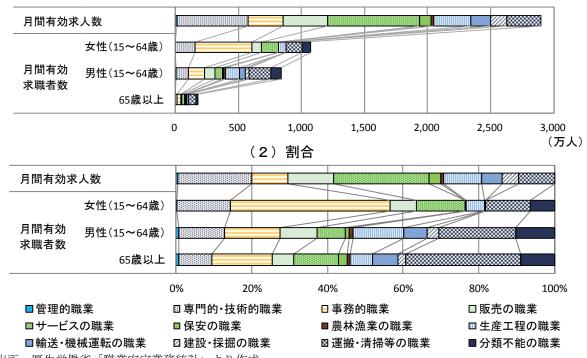
職業別の有効求人倍率をみると、「保安の職業」(7.00倍)、「建設・採掘の職業」(4.98倍)、「介護関係職種」(4.08倍)、「サービスの職業」(3.45倍)などで高くなっている一方、「事務的職業」(0.46倍)や「運搬・清掃・包装等の職業」(0.74倍)は低くなっている(図表 I - 2 - 19)。

有効求職者数の職業別の内訳³を性・年齢別にみると、15~64歳層の女性求職者の4割強が「事務的職業」を、15~64歳層の男性求職者の約2割と高齢求職者の約3割が「運搬・清掃・包装等の職業」を希望しており、求人に比して多い状況となっている(図表I-2-20)。



資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

図表 I - 2 - 20 職業別の有効求人数・有効求職者数の内訳(2017年度) (1) 実数



資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

50

³ 求職申込み時点の第一希望の職業のみに基づき分類しているものであり、実際にはその後に希望の変更等があることに 留意が必要である。

未活用労働力は約400万人

人手不足が続く中、労働供給の余力となりうる未活用労働力の状況を確認する。

未活用労働力を最も包括的に捉えると、パートタイム等の就業者の中でもっと働きたいと考えて いる追加就労希望就業者が183万人、失業者が184万人、非労働力人口の中で働きたいと考えている が今は仕事を探していない就業可能非求職者などの潜在労働力人口が37万人と、合計で約400万人4 となっている(図表I-2-21)。

追加就労希望就業者は、その約6割(111万人)が女性の非正規の職員・従業員、2割強(33万 人)が男性の非正規の職員・従業員となっている。また、そのうち現職の雇用形態についた主な理 由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」といういわゆる「不本意非正規」雇用の労働者は20 万人となっている。

失業者が仕事につけない理由をみると、「希望する種類・内容の仕事がない」が51万人、「勤務時 間・休日などが希望とあわない」が24万人、「求人の年齢と自分の年齢があわない」が20万人など となっており、また、潜在労働力人口の約9割(33万人)を占める就業可能非求職者の非求職理由 をみると、勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにないといった「適当な仕事がありそ うにない」が約6割となっており、いずれもミスマッチがみられる。

こうした「不本意非正規」を始めとした(もっと)働きたいと考えているのに働けていない未活 用労働力が活き、企業も人材確保ができるよう、労働条件の改善等に向けた取り組みが求められる。 なお、2019年4月からは、人手不足の分野において一定の専門性・技能を有し即戦力となる特定 技能外国人5を受け入れることとしており、今後の労働市場に与える影響を注視する必要がある。

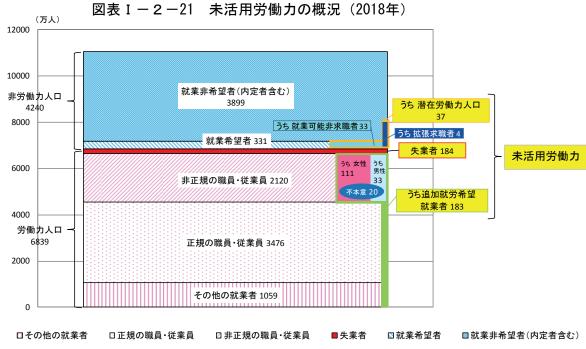
⁴ 総務省「労働力調査(詳細集計)」、「未活用労働指標の解説」によると、各用語の解説は以下のとおり。

^{1.「}追加就労希望就業者」とは、就業時間が35時間未満の就業者のうち、就業時間の追加を希望しており、追加でき る者をいう。

^{2. 「}失業者」とは、①就業しておらず、②1か月以内に求職活動を行っており、③すぐに就業できる者をいい、②の 求職活動期間が1週間以内の「完全失業者」より広い概念である。

^{3.「}潜在労働力人口」とは、就業者でも失業者でもない者のうち、①1か月以内に求職活動を行っており、すぐにで はないが、2週間以内に就業できる者(「拡張求職者」)及び②1か月以内に求職活動を行っていないが、就業を希 望しており、すぐに就業できる者(「就業可能非求職者」)をいう。

⁵ 第Ⅱ部第3章第2節参照。



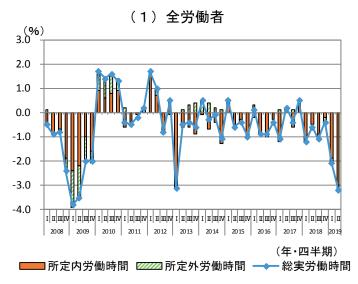
資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

第3節 伸び悩む賃金

総実労働時間は減少

労働時間の状況について、厚生労働省「毎月勤労統計調査」⁶でみると、2018年から2019年にかけて、一般労働者、パートタイム労働者ともに所定内労働時間が減少傾向で推移していることなどから、全労働者⁷の総実労働時間は減少している⁸(図表I-2-22)。

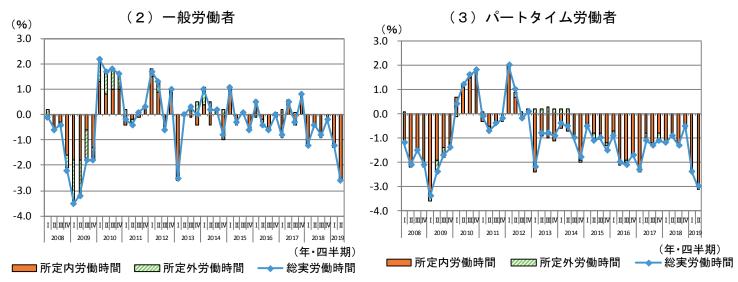
図表 I - 2 - 22 月間総実労働時間(前年同期比)の推移(事業所規模5人以上)



^{6 2018}年1月以降の公表値は、基準とする母集団労働者数の更新や標本の部分入替えによる断層が生じていることに留意する必要がある。

⁷ 全労働者とは、毎月勤労統計における常用労働者のことである(以下この節において同じ)。

⁸ なお、2019年1月に標本の部分入替えを行ったことにより同月以降の前年比には断層が生じていることに留意する必要がある。



- (注) 1. 各月の指数(月間総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間)にそれぞれの基準数値(2015年平均)を 乗じて実数を試算し、四半期化した上で寄与度等を計算。
 - 2. 2011年以前は従来の公表値、2012年1月~2019年5月は再集計値、2019年6月は500人以上規模抽出系列を使用 (いずれも2019年8月末時点)。

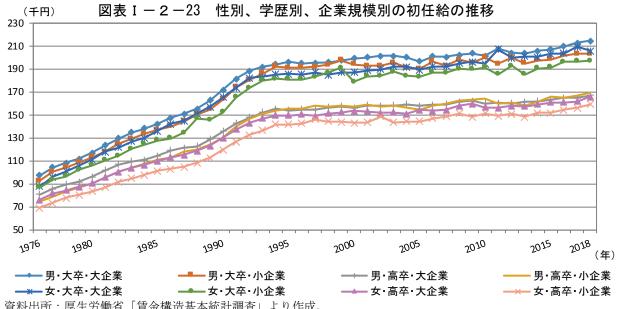
資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

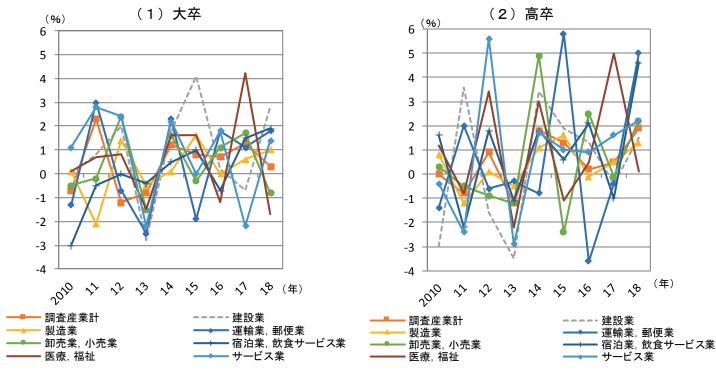
2018年の現金給与総額は増加するも今後に留意が必要

現金給与総額等を確認する前に、その前提となる新規学卒者の初任給及び非正規雇用の労働者の 時給を確認する。

新規学卒者の初任給を性別、学歴別、企業規模別にみると、2014年以降それぞれ増加傾向で推移 している。また、2018年は、高卒男性において、小企業(10~99人)の初任給が、大企業(1,000 人以上)の初任給を上回った(図表I-2-23)。

さらに学歴別、産業別に前年比をみると、大卒では「建設業」、高卒では「運輸業、郵便業」、「宿 泊業,飲食サービス業」など、第2節でみた人手不足業種における増加幅が大きい。また、高卒で は、2018年は全ての業種において前年比で増加している(図表 I-2-24)。





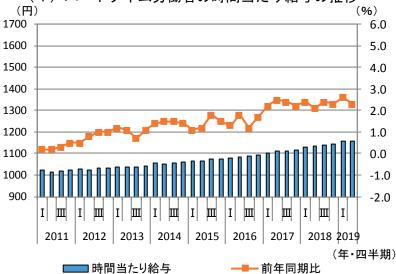
図表 I - 2 - 24 学歴別、産業別の初任給の推移(前年比)

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

非正規雇用の労働者の時給をみると、パートタイム労働者の時間当たり給与の増加率(前年同期比)は2017年から足元2019年前半まで引き続き 2%台となっている。一方、派遣スタッフ募集時の平均時給は、2017年後半から増加が続いていたが、2019年に入って減少に転じている。また、アルバイト募集時の平均時給は、2017年第IV四半期から 3%前後で推移していた増加率が2018年第IV四半期から大幅に縮小し足元0.4%増となっている(図表 I-2-25)。

図表 I - 2 - 25 非正規雇用労働者の時給の推移



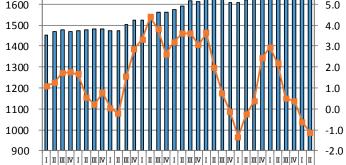


- (注) 1. 事業所規模5人以上の値を使用。
 - 2. 時間当たり給与は、所定内給与を所定内労働時間で除して算出。所定内給与及び所定内労働時間は、各月の指 数にそれぞれの基準数値(2015年平均)を乗じて実数を試算し、四半期化したもの。
 - 3. 2011年以前は従来の公表値、2012年1月~2019年5月は再集計値、2019年6月は500人以上規模抽出系列を使 用 (いずれも2019年8月末時点)。
 - 4. パートタイム労働者の時間当たり給与は左目盛り、前年同期比は右目盛り。

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(2)派遣スタッフ募集時平均時給(三大都市圏)(3)アルバイト募集時平均時給(全国平均)

の推移 (%)(円) 1700 6.0 1600 5.0

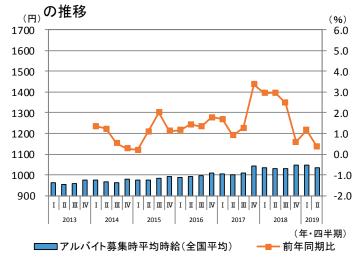


(年•四半期) ■派遣スタッフ募集時平均時給(三大都市圏) 前年同期比

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017

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

資料出所:(株) 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。



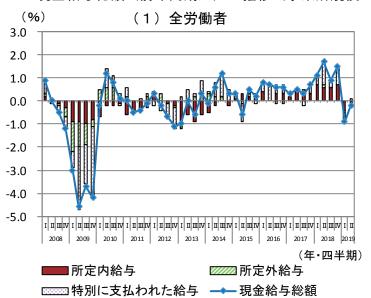
- (注) 1. 求人情報サービス「an」に掲載された求 人広告から人材派遣業及び接客を含む酒 類提供職種の求人広告を除き集計した調 査結果を、四半期化して作成。
 - 2. アルバイト募集時平均時給(全国平均) は左目盛り、前年同期比は右目盛り。

資料出所:パーソルキャリア(株)「an 平均時給レ ポート」より作成。

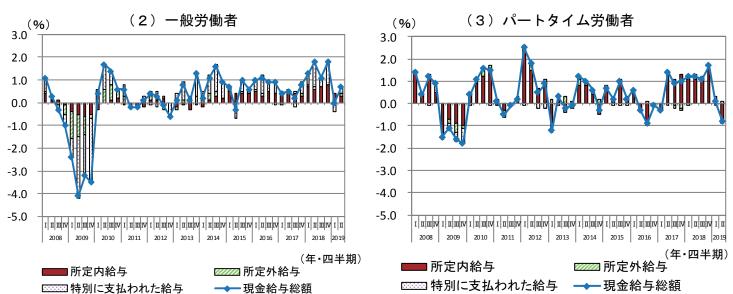
現金給与総額をみると、春季生活闘争において2014年以降5年連続でベースアップが実現した成 果もあり、2018年は一般労働者の所定内給与及び特別に支払われた給与が増加していることや、パ

第2章 改善が続く雇用情勢と伸び悩む賃金

ートタイム労働者の所定内給与が増加していることなどから、全労働者の現金給与総額は増加したが、足元2019年第 I、第 II 四半期は、2015年第 II 四半期以来の減少に転じている(図表 I-2-26)。 なお、2019年 I 月の標本の部分入替えにより断層が生じており⁹、共通事業所¹⁰による前年同月比をみると、2019年に入ってからも増加が続いていることに留意が必要である(参考表)。



図表 I - 2 - 26 現金給与総額(前年同期比)の推移(事業所規模 5 人以上)



(注) 1. 各月の指数(現金給与総額、きまって支給する給与、所定内給与)にそれぞれの基準数値(2015年平均)を乗じて実数を試算し、所定外給与及び特別に支払われた給与は以下の式により算出し、四半期化した上で寄与度等を計算。

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

2. 2011年以前は従来の公表値、2012年1月~2019年5月は再集計値、2019年6月は500人以上規模抽出系列を使用(いずれも2019年8月末時点)。

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

56

 $^{^9}$ 2019 年 1 月に標本の部分入替えを行ったことにより、全労働者の現金給与総額では-2,532 円(-0.9%)の断層が生じている。

^{10 「}前年同月分」及び「当月分」ともに集計対象となった調査対象事業所のこと。

参考表 現金給与総額の公表値による前年同月比と共通事業所による前年同月比

 公表値
 共通事業所

 2017年7月
 -0.5
 -0.1

 8月
 0.7
 1.3

 9月
 0.9
 1.2

0.4

1.0

0.8

10月

11月

12月

-0. 1 1. 3 1. 2 0. 5 1. 5 1. 4

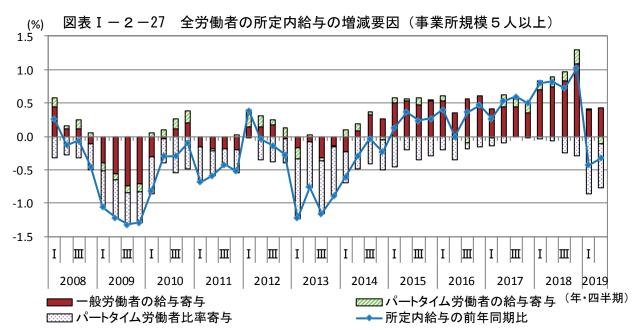
	公表値	共通事業所
2018年1月	0.7	0.3
2月	0.8	0.8
3月	1.8	1. 1
4月	0. 2	0.4
5月	1.4	0.3
6月	2.8	1.4
7月	1.4	0.7
8月	0.6	0.9
9月	0. 7	0. 1
10月	1. 1	0.9
11月	1. 7	1.0
12月	1. 5	2.0

		(/0 /	
	公表值	共通事業所	
2019年1月	-0.6	0.6	
2月	-0.7	0.3	
3月	-1.3	0.1	
4月	-0.3	0.7	
5月	-0.5	0.9	
6月	0.4	1.2	

(注) 2019年8月末時点の就業形態計の値。

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

ここで、全労働者の所定内給与の増減要因をみると、2018年は、一般労働者の給与の変化(増加)が所定内給与の伸びにプラスに大きく寄与していたが、足元ではその寄与が小さくなったほか、パートタイム労働者比率の変化(上昇)がマイナスに大きく寄与している。なお、2019年1月の標本の部分入替えにより断層が生じていることに留意する必要がある(図表 I - 2 - 27)。



- (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。 なお、所定内給与の実数は、各月の指数に基準数値(2015年平均)を乗じて試算。
 - 2. 2011年以前は従来の公表値、2012年1月~2019年5月は再集計値、2019年6月は500人以上規模抽出系列を使用(いずれも2019年8月末時点)。
 - 3. 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。

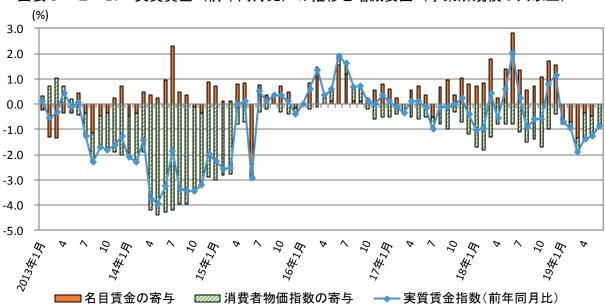
W:全労働者の所定内給与、Wn:一般労働者の所定内給与、Wp:パートタイム労働者の所定内給与、R:パートタイム労働者比率

 $\frac{\Delta W}{W} = \frac{\Delta W n \{(1-R) + (1-R-\Delta R)\}/2}{W} + \frac{\Delta W p \{R + (R+\Delta R)\}/2}{W} + \frac{\Delta R \{W p + (W p + \Delta W p) - W n - (W n + \Delta W n)\}/2}{W}$

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

実質賃金は一時プラスに

実質賃金の動きをみると、消費者物価指数の上昇によるマイナス寄与が続く中、2018年は名目賃金の変化(増加)により年央、年末などに一時プラスとなったが、2019年に入り、名目賃金の変化(減少)がマイナスに寄与したことにより、再びマイナスに転じている。なお、2019年1月の標本の部分入替えにより断層が生じていることに留意する必要がある(図表 I - 2 - 28)。



図表 I - 2 - 28 実質賃金(前年同月比)の推移と増減要因(事業所規模5人以上)

- (注) 1. 消費者物価指数には、「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いている。「消費者物価指数の寄与」は、消費者物価指数の前年同月比の符号を反転させている。
 - 2. 「名目賃金の寄与」は、就業形態計の現金給与総額の前年同月比を使用。実質賃金指数(前年同月比)=名目賃金の寄与−消費者物価指数の寄与、として試算。
- 3. 2019年5月までは再集計値、2019年6月は500人以上規模抽出系列を使用(いずれも2019年8月末時点)。 資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

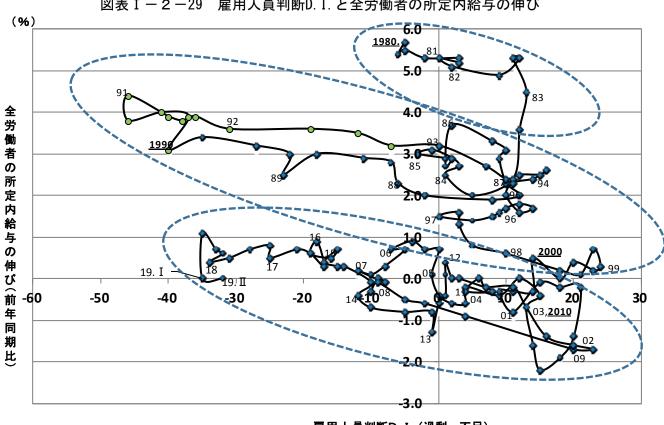
人手不足ながら伸び悩む賃金

人手不足感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、2018年は人手不足の影響を受け賃金上昇の傾向がみられたが、1990年代前半に比べ、不足超過に対する賃金の伸びは小さいままである。また、2019年に入ると人手不足感の状況は変わらないが、賃金上昇が鈍化している(図表 I - 2 - 29)。

第2節でみたように人手不足感は産業ごと、職業ごとに状況が異なる中で、人手不足感の高い産業、職業での賃上げが期待される。また、2013年以降、一般労働者の現金給与総額に占める特別給与の割合が高まっている¹¹が、特別給与よりも所定内給与の方が消費への影響が大きいと言われている¹²ことも踏まえ、引き続きベースアップの実現を求めることが重要と考えられる。

¹¹ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」の指数(再集計値)と基準値(2015年平均)をもとに算出したところ、2012年は18.2% (73,035円/402,367円)であったのが、2018年は19.9%(84,427円/423,739円)となっている。

¹² マクロ経済学の「恒常所得仮説」等に基づく考え方。厚生労働省「平成27年版労働経済の分析」第2-(2)-12図では、所定内給与が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる影響がある一方で、特別給与は0.13%増の影響しかないとの試算が行われている。



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

- 雇用人員判断D. I. (過剩一不足)
- (注) 1. 所定内給与の伸び(前年同期比)は、30人以上の事業所。2012年までは従来の公表値、2013年第1四半期 ~2019年第1四半期は再集計値、2019年第2四半期は500人以上規模抽出系列を使用(いずれも2019年8月 末時点)。
 - 2. 雇用人員判断D. I. は全産業計。

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。

コラム⑤ 最低賃金制度について

最低賃金制度に関しては、労使が同数かつ平等に最低賃金の決定に参与すべきこと(ILO第26号条約)、雇用条件に照らし対象とすることが適当な全ての賃金労働者に制度を適用すべきこと(ILO第131号条約)などが国際労働基準として定められている。我が国はこれら2つの条約を1971年に批准し、労働者の生活の安定、労働力の質的向上、事業の公正な競争の確保、国民経済の健全な発展などを目的とした最低賃金制度を設けている。最低賃金額は、公労使の代表が同数参画する審議会での審議を経て国が定め、使用者はその金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないこととなっている。

最低賃金には、各都道府県内の全ての労働者を対象とする地域別最低賃金と、特定の産業の基幹的労働者を対象とする特定(産業別)最低賃金の2種類があり、両方が適用される場合にはいずれか高い方が適用される。適用労働者数が格段に多い¹地域別最低賃金額についてその推移をみると、極めて厳しい経済状況等を踏まえ、2000年代前半は2002年度に引上げ率が0となるなど停滞していた。しかし、就業形態の多様化、低賃金労働者の増大等を背景に、厚生労働省の審議会で地域別最低賃金がセーフティネットとして十全に機能するようにするための在り方等について議論され、生活保護施策との整合性について明記された最低賃金法改正案が国会に提出された²2007年度からは概ね2%(額にして15円)前後、2016年度からは3%(額にして25円)程度の引上げが続いており、2000年代前半と比べると大きく上昇している³(図表⑤-1)。

こうした推移と合わせて、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなるため賃金を引き上げなければならなくなると考えられる労働者の割合(影響率)を小規模事業者 4 についてみると、2000年代までは約2%で推移していたが、2012年度に700円台半ばとなって以降大きく上昇し、2016年度に800円台になると 1 0%を超え、額の上昇とともに高まっている(図表 1 5 また、最低賃金近傍(「地域別最低賃金額× 1 1.15」未満)で働いている労働者の割合 5 6 高まっている。

今後については、いわゆる「骨太方針」(「経済財政運営と改革の基本方針2019」(2019年6月21日閣議決定))等において、「より早期に全国加重平均が1,000円になることを目指す。」とされており、最低賃金引上げのスピードは更に加速していくものと思われる^{6、7}。最低賃金の引上げが労働市場全体にどのような影響をもたらすのかについては、賃金(下支え効果など)や雇用(失業への影響など)の観点を中心に研究が行われているが、今後の影響率や雇用者数等の動向とい

^{1 2018}年4月1日現在の適用労働者数は、地域別が約5,133万人、産業別が約324万人。

²最低賃金法改正案は、2007年3月に国会に提出され、同年11月に成立した(2008年7月施行)。

^{3 2019}年度の地域別最低賃金額(地方最低賃金審議会の答申ベース)は、全国加重平均で901円(前年+3.09%、+27円)。

⁴事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)。

 $^{^5}$ (独) 労働政策研究・研修機構「2007 年の最低賃金改正後の労働者の状況」(2016 年 5 月) によると、一般労働者は 2014 年で 4.66% と 2008 年 (3.24%) から 1.42 ポイント上昇し、パートタイム労働者は 2014 年で 39.17% と 2008 年 (22.91%) から 16.26 ポイント上昇している。

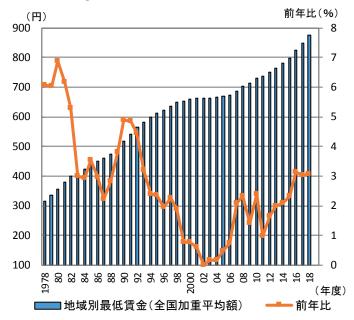
⁶ 最低賃金の水準については、単純比較はできないものの、欧米諸国に比して低い。2019年7月1日時点で、日本874円、イギリス1,161円、ドイツ1,144円、フランス1,248円。

[「]水準以外の課題として、地域間格差がある。2019 年度の地域別最低賃金額(地方最低賃金審議会の答申ベース)の最高額(1,013円)と最低額(790円)の差は223円(前年度は224円)となり、2003年度以来16年ぶりに改善したものの、2003年度の差(103円)と比べると大きく広がっている。人材流出にもつながる地域間格差の解消のため、特にC・Dランクの底上げが課題である。

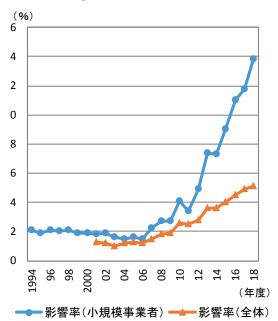
第2章 改善が続く雇用情勢と伸び悩む賃金

った実体面への影響を注視しつつ、中小企業・小規模事業者においても最低賃金の引上げが確実 に行われるよう、企業間の取引の適正化や生産性向上、労働者に対する教育訓練や能力開発が必 要と考える。

図表⑤-1 地域別最低賃金額の推移



図表5-2 影響率の推移



- (注) 1. 地域別最低賃金額は左目盛り、前年比は右目盛り。
 - 2. 金額は適用労働者数による全国加重平均額であ る。
 - 3. 2012年度及び2016年度の対前年引上げ額には、 全国加重平均の算定に用いる経済センサス等の 労働者数の更新による影響分(2012年度は+2 円、2016年度は+1円)が含まれる。

資料出所:厚生労働省「第10回最低賃金制度のあり方に関する研究会」資料、各年度「地域別最低賃金額改定の目安について」より作成。

- (注) 1.「影響率」とは、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合である。
 - 2. 「小規模事業者」とは、事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)。「全体」には、 事業所規模1~4人は含まれていない。

資料出所:厚生労働省「第1回最低賃金制度のあり 方に関する研究会」資料、各年度「中央 最低賃金審議会目安に関する小委員会」 資料より作成。

第二部

少子化・超高齢化・人口減少のもと、 誰もが生涯にわたって働きがいと 生きがいを実感できる社会の実現に向けて

- ●第1章 60歳以降の働き方と暮らし
- 第2章 女性のライフスタイルと就業継続
- 第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

第1章 60歳以降の働き方と暮らし

第Ⅱ部 第1章のポイント

第1節 就労を希望する者が働き続けられる社会に向けて

- ○2013年に施行された高年齢者雇用安定法改正後、政府の統計によれば、65歳までの 高年齢者の雇用を確保する措置を導入した企業は99.8%に上る。
- ○一方、60歳前半層の高年齢者の雇用確保措置、特に継続雇用制度を導入するに当たって、企業は一律に賃金を減額する傾向にあると指摘されている。高齢者がインセンティブを持って働き続けるためにも、その能力を適切に評価した賃金、処遇のあり方や人事制度の仕組みを構築することが各企業にとって大きな課題である。
- ○60歳後半層においても企業での雇用継続を希望する者が多くいる。今後は、企業に おける雇用に加え、起業やシルバー人材センターを通じた就労、ボランティアや中 間的就労等を含めた66歳以降も働ける場の選択肢が必要である。
- ○高年齢者が66歳以降も働き続けるためには勤務時間の調整、設備や作業環境の整備、 健康確保措置が課題となる。
- ○雇用確保措置の導入に関する政府の統計では、無期契約労働者のうち4分の1が統計上把握されていない現状にある。
- ○こうした問題の他、高年齢者の雇用確保に関して、パート、有期、派遣等で就労しており定年がないことから、企業に雇用確保措置を取る義務が課されない者が女性では約4割存在する。これらの者についても、年金の受給年齢まで就労することが出来るよう雇用を確保することが課題として残されている。
- ○就労を希望する者が働き続けられる環境を整備することで、高齢者が生きがいを感じながら日々を送ることが出来る社会の実現へと繋がる。

第2節 高齢者が安心して生きがいを持ち続ける社会に向けて

- (1) 高齢者の日常生活への不安
- ○高齢者は、日常生活において様々な不安を抱いている。特に、自分や配偶者の健康 や病気のこと、自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり介護が必要な状態に なること、生活のための収入についての不安が上位になっている。
- ○高齢無職世帯の収支状況は赤字になっており、生活するために貯蓄を取り崩していると予想される。
- ○高齢者の年間所得、貯蓄額については、同世代内の格差が大きい。そのため、同世 代内の格差を埋めるための施策が求められる。

- ○全世帯に比較すると高齢世帯の相対的貧困率が高くなっており、その背景の一つとして、現役時代の就業形態が年金受給額に影響していることがあげられる。
- ○高齢者の単独世帯の貧困状況については、配偶者と離別した女性の貧困率が高くなっている。
- ○以上のような背景があり、高齢になるにつれて生活保護を受給する人数が増加し、 生活保護受給世帯の全体に占める高齢者の割合が高くなっている。

(2) 高齢者の生きがいの現状

- ○60歳以上の高齢者については、生きがいを「十分に感じている」「多少感じている」 の合計は6割を超えている。
- ○高齢者の生きがいについては、男性では「趣味やスポーツに熱中しているとき」、女性では、「友人や知人と食事、雑談をしているとき」と回答した割合が最も高い。
- ○高齢者にとっての不安要因の一つは健康である。社会的な活動に参加することで、「健康や体力に自信がついた」と回答した高齢者が男女とも4割を超えていた。
- ○生涯学習の経験がある高齢者は、約半数になっており、60~69歳では55.5%に達している。また、生涯学習をすることが、健康の維持・増進につながっていると回答した割合が、6割近くになっている。
- ○高齢者の社会とのつながりについて見ると、頼れる人がいなくなり一人きりの暮ら しになることが不安であると回答した割合が、約4分の1に達している。
- ○高齢者が働き続けられる環境の整備として、生活に関わる収入の確保、社会とのつ ながりの確保により、健康で生きがいを感じることができる人生につながる。

第1節 就労を希望する者が働き続けられる社会に向けて

高齢者が就労を希望する理由は多様化

労働者全体に占める高齢者の割合は増加し、2018年の労働力人口6,830万人のうち、65~69歳の者は450万人、70歳以上は425万人であり、65歳以上の者の割合は全体のうち12.8%となっている¹。後述するように、定年年齢を迎えても働き続けることを希望する高齢者は多くいることから、そのニーズに応えることが社会に求められている。

政府としても、他国に類をみないほど急速に進行した少子高齢化、これらに伴う労働力減少に直面し、労働力不足問題の解消と社会保障費の抑制を狙いとして、高齢者の雇用拡大に積極的に乗り出している。

政府は、2019年5月15日「未来投資会議」においても、生涯現役の社会に向かって65歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、70歳まで就労機会を確保できるような計画を策定し実行すること、人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備すること、そして、高齢者の雇用・就業機会確保について、多様な選択肢を法制度上認めること等を挙げた²。

ここで挙げられた多様な選択肢としては、現行制度と同様の定年廃止、70歳までの定年延長、継続雇用制度導入の他、他の企業への再就職の実現、フリーランスへの資金提供、個人の起業支援、社会貢献活動参加への資金提供が想定されている³。

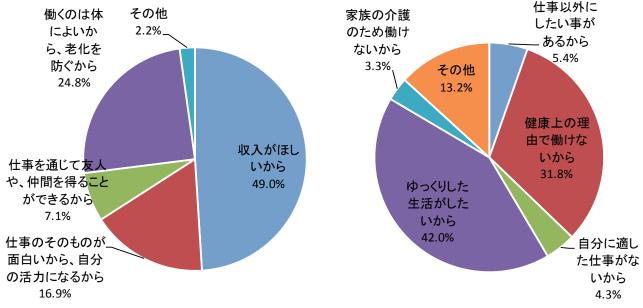
このように、今後、政府は働く意欲のある高齢者の就労を増やしていく方針を明確にしている。 就労を希望する高齢者も多く、就労を希望する理由として最も多いのが、「収入が欲しいから」と いうものであるが、「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」や「仕事を通じて友人 や、仲間を得ることができるから」、「働くのは体によいから、老化を防ぐから」など、多様な理由 が挙げられている。他方、就労したくない理由として、「ゆっくりした生活がしたいから」が42.0%、 「健康上の理由で働けないから」が31.8%となっている(図表 $\Pi-1-1$)。

66

¹ 内閣府「令和元年版高齢社会白書」21頁。

² 内閣官房日本経済再生総合事務局「高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用の促進」。

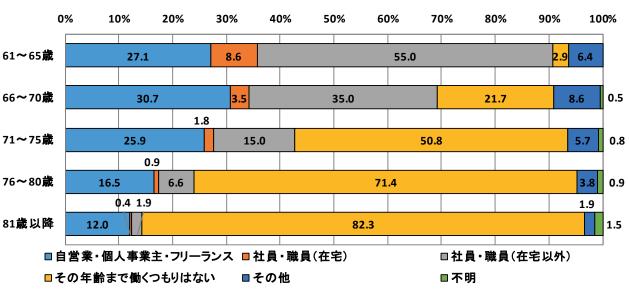
³ 前掲注2)「高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用の促進」では、これらの選択肢が選択肢のイメージとして挙げられ、当該企業で採用するものを労使間で話し合うものとされている。



図表Ⅱ-1-1 就労を希望する理由、就労したくない理由

資料出所:内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」(2015年)より作成。

また、 $61\sim65$ 歳の高齢者が希望する就業形態として、「社員・職員(在宅以外)」が55.0%となっており、企業での雇用を希望している者が多くなっている。 $66\sim70$ 歳においても「社員・職員(在宅以外)」の就業形態を希望する者が35.0%であり、企業での雇用継続を希望する者が多くいる。その一方、企業での雇用継続に次いで、「自営業・個人事業主・フリーランス」を希望する者が30.7%となっている(図表 $\Pi-1-2$)。

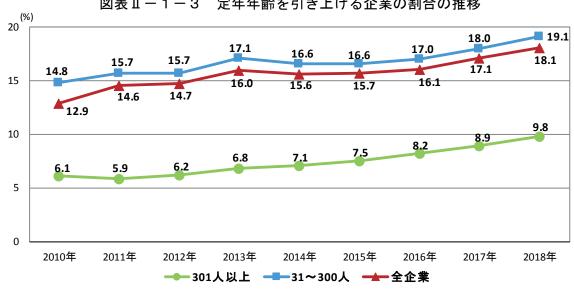


図表Ⅱ-1-2 60歳以降に希望する就業形態

資料出所:内閣府「高齢者の健康に関する調査結果」(2017年)より作成。

定年年齢を引き上げる企業も徐々に増えつつある

多くの企業では、雇用確保措置として継続雇用制度が導入されているが⁴、定年年齢を引き上げる 企業も徐々に増えつつある(図表Ⅱ-1-3)。例えば、明治安田生命は、2019年4月から内務職 員を対象に、従業員の定年を60歳から65歳に延長した5。また、三井住友銀行においても、定年年齢 を65歳に延長し、若手・中堅、ベテランを問わず能力のある人材を処遇し、長く働く環境を整備し ている⁶。これらの他、日本製鉄、JFEスチール、神戸製鉄所、日鉄日新製鋼の鉄鋼4社は、定年 を60歳から65歳に延長することを労使間で合意したと発表している。鉄鋼4社が揃って定年延長に 取り組む狙いには、労働力人口の減少や年金支給開始年齢の引き上げへの対応だけではなく、若手 社員への技能伝承により、技術力を維持するためである。



定年年齢を引き上げる企業の割合の推移 図表Ⅱ-1-3

(注)65歳以上の定年の定めを設けている企業を計上。 資料出所:厚生労働省「高年齢者の雇用状況」より作成。

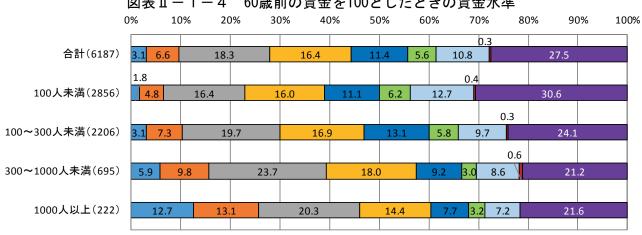
高年齢者の賃金・処遇のあり方が課題に

企業にとって課題となるのが高年齢者の賃金及び処遇のあり方である。60歳前の賃金を100とし たとき、賃金水準が70未満となる割合は全体で28.0%になっている。特に1,000人以上の企業では、 賃金水準が60%未満とする企業が約4分の1存在する(図表Ⅱ-1-4)。

⁴ 企業の雇用確保措置の内訳として、「継続雇用制度の導入」が79.3%、「定年の引き上げ」が18.1%、「定年制の廃止」 が2.6%となっている。

⁵ 日本経済新聞2019年4月30日より。

⁶ 日本経済新聞2019年4月16日より。



図表Ⅱ-1-4 60歳前の賃金を100としたときの賃金水準

■50未満 ■50~60未満 ■60~70未満 ■70~80未満 ■80~90未満 ■90~100未満 □100 ■100超以上 ■無回答 資料出所: JILPT「高年齢者の雇用に関する調査」(2016年)より。

高年齢者の賃金額の決定に当たっては、老齢年金や高年齢雇用継続給付等の公的給付が影響して いると考えられる。これらの公的給付は雇用維持に一定の役割を果たしているものの、高年齢者の 賃金を決定する際、公的給付を含めると額を下げた方が手取額は高くなる逆転現象が生じており、 公的給付の支給を理由として賃金を引き下げるなど、高年齢者の労働市場を歪めている可能性があ る (図表Ⅱ-1-5)。

	△ 3X □	1 5	בו מיונים בב	と文作した		J 47 D	
賃金	440,000	300,000 (68.2%)	280,000 (63.6%)	260,000 (59.0%)	250,000 (56.8%)	230,000 (52.3%)	210,000 (47.7%)
年金受給 額	0	24,660	29,432	34,203	44,400	55,600	66,800
高年齢雇 用継続給 付	0	16,617	29,688	41,250	39,750	36,750	33,750
合計	440,000	341,277	339,120	335,453	334,150	322,350	310,550
所得税	11,320	5,130	4,500	3,980	3,640	3,080	2,450
社会保険料	56,569	38,515	36,108	33,701	31,294	28,886	26,479
雇用保険料	3,640	2,520	2,360	2,200	2,120	1,960	1,800
年金所得 税	0	0	0	0	0	0	847
控除計	71,529	46,165	42,968	39,881	37,054	33,926	31,576
総手取額	368,471	295,112	296,152	295,572	297,096	288,424	278,974
手取額の水	準	80.1%	80.3%	80.2%	80.6%	78.2%	75.7%

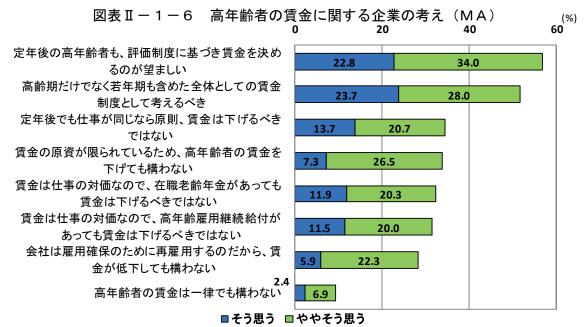
図表Ⅱ-1-5 公的給付を受給した上での総手取額

(注)賃金額の下の括弧内は、59歳時の賃金と比較したときの賃金水準。

資料出所:渋谷康雄「60歳超雇用時代 高齢者を活用する処遇制度の設計実務」労政時報3700号 (2007年) 75頁より。

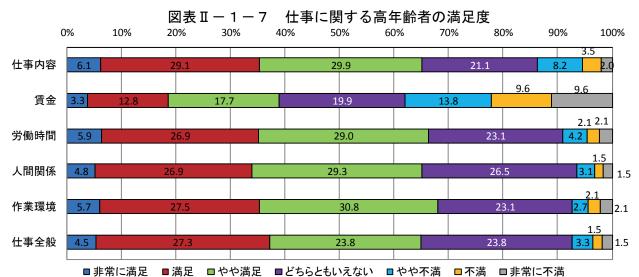
賃金額に不満を持つ高年齢者が3割存在

高年齢者の賃金に関して、企業は、「定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」(56.8%)、「高齢期だけではなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」 (51.7%)、「定年後でも仕事が同じなら原則、賃金は下げるべきではない」(34.4%) との考えを示している (図表II-1-6)。

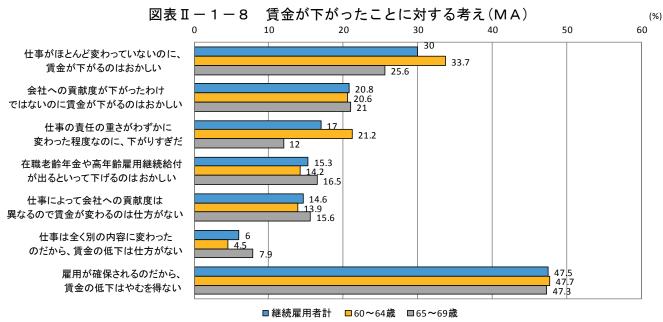


資料出所: JILPT「高年齢者の雇用に関する調査」(2016年) より。

しかし、仕事に関する高年齢者の満足度に関し、賃金について「やや不満」と感じる者は13.8%、「不満」及び「非常に不満」と感じる高年齢者はそれぞれ9.6%になっており、これらを合計すると、約3割の者が賃金に不満を抱いている(図表II-1-7)。特に継続雇用者の3割が、「仕事がほとんど変わっていないのに賃金が下がるのはおかしい」と考えている(図表II-1-8)。



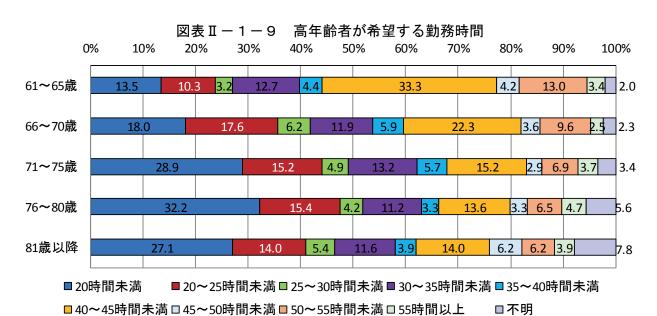
資料出所: 高齢・障害・求職者雇用支援機構「高齢社員の人事管理と展望 - 生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会報告書(2015年)」より作成。



(注) 55歳当時雇用者で定年年齢または60歳以降も仕事をした人を対象。 資料出所: JILPT「60代の雇用・生活に関する調査」(2015年)より。

企業としても、高年齢者の能力に応じて評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいと考えているが、現状では、こうした評価制度を構築することが十分に出来ていないことが、不満を抱く者が多く存在する背景にあると思われる。

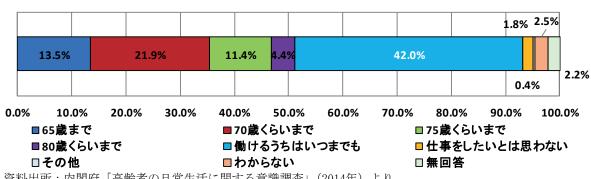
高年齢者が働き続けられるための課題は賃金・処遇制度の問題に限られるわけではない。66歳以上の高年齢者が就労するに当たって希望しているのは、賃金・処遇の見直しの他、短時間での勤務である。希望する勤務時間について、 $61\sim65$ 歳では、「 $40\sim45$ 時間未満」の勤務時間を希望する者が33.3%と、フルタイムでの勤務を希望する者が多いが、高齢になるにつれ短時間での勤務を希望する者が増加し、 $66\sim70$ 歳では、その約半数が週40時間未満の勤務時間を希望している(図表II-1-9)。



資料出所:内閣府「高齢者の健康に関する調査結果」(2017年)より。

「働けるうちはいつまでも」就労を希望する高年齢者が多い

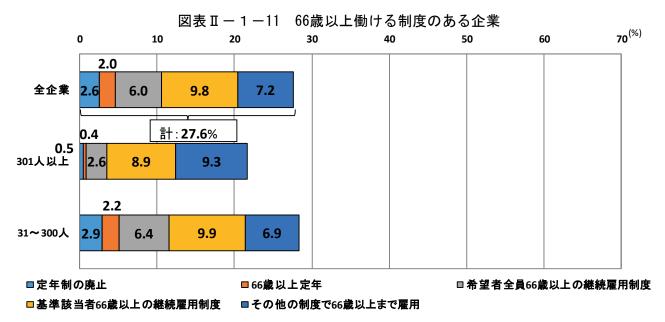
収入を伴う仕事を何歳まで希望するかに関し、「65歳まで」が13.5%、「70歳くらいまで」が21.9%、 「75歳くらいまで」が11.4%であり、高年齢者の42.0%は、「働けるうちはいつまでも」就労を希 望している(図表Ⅱ-1-10)。そのため、就労を希望する高年齢者が働き続けられる環境を整備 していくことが今後の大きな課題になると考えられる。



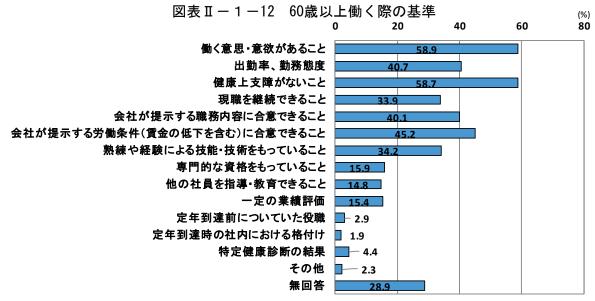
図表Ⅱ-1-10 収入を伴う仕事を希望する年齢

資料出所:内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014年)より。

しかし現実には、66歳以上も働ける制度のある企業は4分の1程度にとどまっている(図表Ⅱ-1-11)。しかも、65歳以降も企業で働く際の企業サイドの基準には、「働く意思・意欲があること」 と「健康上支障がないこと」が挙げられており(図表Ⅱ-1-12)、高年齢者の働く意思・意欲の 他、健康上の問題がある。

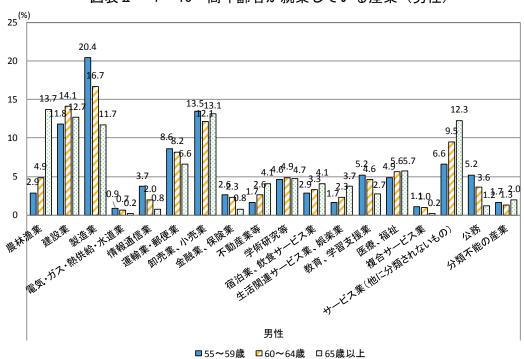


資料出所:厚生労働省「高年齢者の雇用状況」(2018年)より作成。



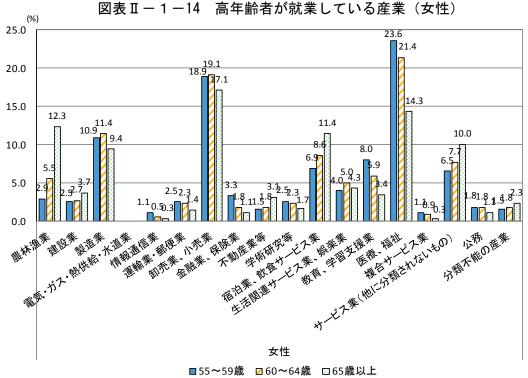
資料出所: JILPT「高年齢者の雇用に関する調査」(2016年)より。

高年齢者が実際に就労している産業をみると、65歳以上の男性では「建設業」(12.7%)、「製造業」(11.7%)、「卸売業、小売業」(13.1%)、「サービス業」(12.3%)が多い(図表 $\mathbb{I}-1-13$)。しかし、特に製造業に従事する割合は高齢になるにつれて減少している。女性の場合には、65歳以上で「卸売業、小売業」(17.1%)、「医療、福祉」(14.3%)に従事する者が多い(図表 $\mathbb{I}-1-14$)。「卸売業、小売業」に比べると、高齢になるにつれて「医療、福祉」に従事する者の割合は減少幅が大きくなっている。



図表Ⅱ-1-13 高年齢者が就業している産業(男性)

資料出所:総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成。



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成。

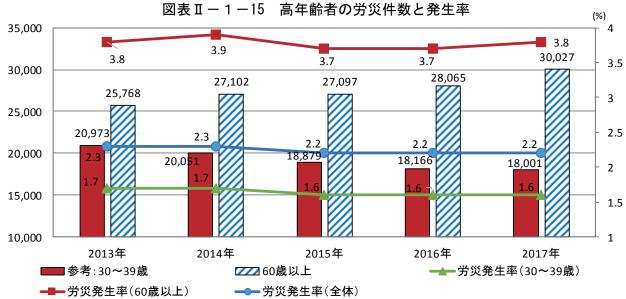
加齢に伴う能力の低下と事故のリスクの増大

年齢が高くなるにつれ、加齢に伴い能力が低下していく。加齢に伴う身体機能の状況について、過去の調査によると⁷、生理的機能(特に、視力・聴力等の感覚機能、バランス能力等)は早い時期から低下が始まること、筋力は脚力の低下から始まることが指摘されている。しかし、高年齢者の身体機能の低下に関する研究はほとんど行われておらず、今後、実態を明らかにする調査を行うことが望まれる。

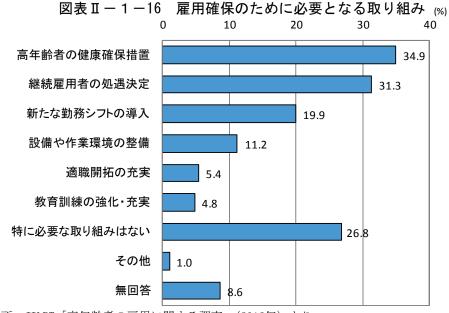
そして、能力の低下に伴って高年齢者が事故に遭遇するリスクも増えることが懸念される。労災の件数と発生率をみると、60歳以上の労災件数は増える傾向にあり、高年齢者の労災発生率は全体の 2 倍近くになっていることから(図表 II-1-15)、66歳以降の雇用確保のためには、前述の「継続雇用者の処遇決定」「新たな勤務シフトの導入」以外に、「高年齢者の健康確保措置」や「設備や作業環境の整備」も重要な課題であると考えられる(図表 II-1-16)。

-

[『]斎藤一・遠藤幸男『高齢者の労働能力』(労働科学研究所出版部、1980年)。



資料出所:厚生労働省「労働災害発生状況」より作成。



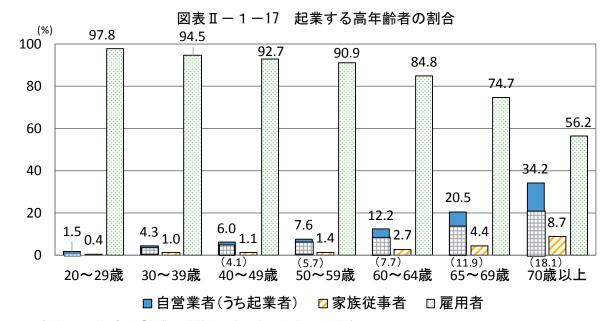
資料出所: JILPT「高年齢者の雇用に関する調査」(2016年) より。

65歳以降に起業する割合は他の年齢層と比べると高い

65歳以上の就労に当たっては、1つの企業において継続して働き続けるだけではなく、他の就労の選択肢も考えられる。起業する高年齢者は他の年齢層よりも割合が高くなっている。 $20\sim29$ 歳で起業する者は0.7%、 $30\sim39$ 歳では3.0%にとどまるのに対して、 $60\sim64$ 歳で起業する者は7.7%、 $65\sim69$ 歳では11.9%、70歳以上では18.1%となっている(**図表 II-1-17**)。

高年齢者が起業する分野としては、サービス業や、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」等がある⁸。

⁸ 総務省「就業構造基本調査」(2017年) によると、「サービス業 (他に分類されないもの)」が17.8%、「学術研究、専門・技術サービス」が12.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」が10.8%となっている。

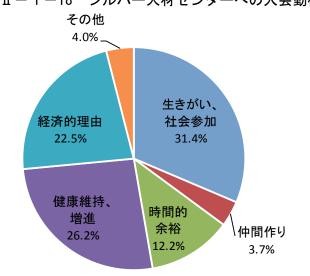


資料出所:総務省「就業構造基本調査」(2017年)より作成。

「経済的理由」からシルバー人材センターを利用する高年齢者も存在

シルバー人材センターは、定年退職者その他の高年齢退職者に就労の機会を与え、このことにより、高年齢者の福祉の増進を図ることを目的とする(高年齢者雇用安定法37条)。

しかし、今日ではシルバー人材センターは、高齢者に生きがいとしての就労の場なのか、それとも、収入を得る場か、その役割が問われている 9 。シルバー人材センターへの入会動機についても、「生きがい、社会参加」(31.4%)、「健康維持、増進」(26.2%)に次いで「経済的理由」(22.5%)が挙げられており、生きがいだけではなく、生活のための報酬を得るためにシルバー人材センターを利用する高齢者もいる(図表 $\Pi-1-18$)。



図表Ⅱ-1-18 シルバー人材センターへの入会動機

資料出所:全国シルバー人材センター事業協会「事業統計年報」(2017年)より作成。

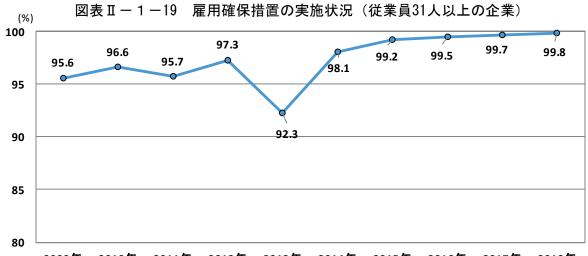
76

 $^{^9}$ この点を指摘するものとして、脇坂幸子「シルバー人材センターにおける『生きがい就業のダブルスタンダード』とその課題」大阪経大論集第67巻 2 号(2016年)77頁以下。

雇用確保措置の対象になり得るにもかかわらず、統計上、把握されない労働者が存在

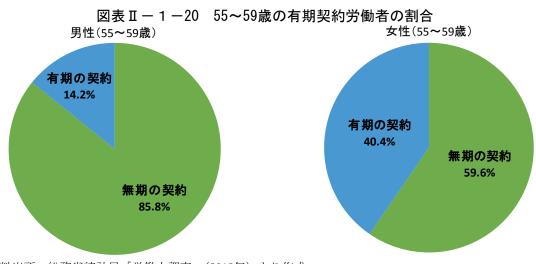
以上、60歳前半及び60歳後半以降の世代における、広い意味での就労に関する課題をみてきた。 これまで主な検討対象としてきた高年齢者は、現役世代において正規社員として就労しており、そ のほとんどは企業において定年年齢が設けられている者である。

しかし、高年齢者の就労を巡る問題は、正規社員として就労し定年年齢を迎えた者に限られるものではない。政府の統計によると、雇用確保措置を実施している企業は99.8%に上る(図表II-1-19)。



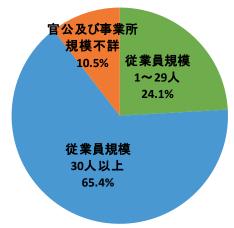
2009年 2010年 2011年 2012年 2013年 2014年 2015年 2016年 2017年 2018年 資料出所:厚生労働省「高年齢者の雇用状況」(2018年)より作成。

しかし、高年齢者雇用安定法上、雇用確保措置を取る義務を課される事業者とは、定年の定めをしている事業主をいうことから、多くの場合において定年の定めが設けられていない、非正規雇用の形で就労してきた高年齢者については同法上、雇用確保措置の対象にはならないことが想定される。推計となるが、 $55\sim59$ 歳の男性有期契約労働者の14.2%、 $55\sim59$ 歳の女性有期契約労働者の40.4%については、そもそも高年齢者雇用安定法上の雇用確保措置の対象にはならない蓋然性が高い(図表 $\Pi-1-20$)。



資料出所:総務省統計局「労働力調査」(2018年)より作成。

また、前述の政府の統計は、従業員31人以上の企業を対象にしたものである。無期契約労働者のうち、従業員規模が $1\sim29$ 人の事業所で就労している者は24.1%存在することから、雇用確保措置の対象になり得るにもかかわらず、政府の統計では把握されていない労働者が約4分の1存在していることになる(図表II-1-21)。政府は、雇用確保措置を実施している企業は99.8%と公表しているものの、従業員規模30人以下の企業で働く者は、政府の統計において把握されていないことに留意が必要である。



図表Ⅱ-1-21 従業員規模別にみた無期契約労働者の割合

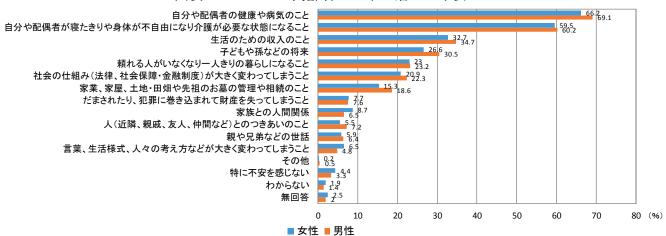
資料出所:総務省統計局「労働力調査」(2018年)より作成。

第2節 高齢者が安心して生きがいを持ち続ける社会に向けて

高齢者の将来の日常生活への不安

高齢者は、将来の日常生活への様々な不安を抱えて生活をしており、どのような不安を抱いているかを尋ねたところ、自分や配偶者の健康や病気のことに対して不安を抱く高齢者は男性69.1%、女性66.2%、自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり介護が必要な状態になることが不安と回答した高齢者は男性60.2%、女性59.5%であった。心身の健康と介護に対する不安を抱く高齢者が非常に多いと言える(図表 $\mathbb{I}-1-22$)。次に不安を抱くのは、生活のための収入に対する不安が男性34.7%、女性32.7%であった。

図表Ⅱ-1-22 高齢者の日常生活への不安



(注)60歳以上の男女を対象に調査

資料出所:内閣府・高齢者の日常生活に関する意識調査結果(2014年)より作成。

高齢者世帯の家計収支状況と働く場の確保による所得格差の縮小

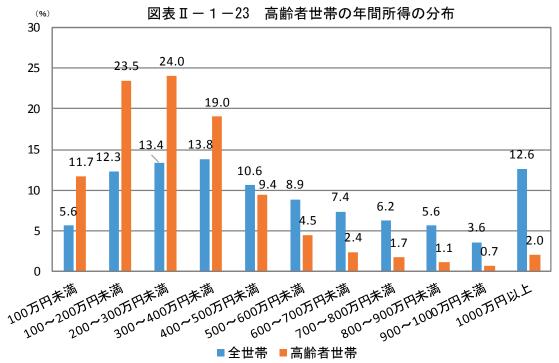
高齢者がもつ日常生活への不安の上位にあがったのが、生活のための収入のことであった。そこで、高齢者世帯の家計収支状況を勤労世帯と無職世帯の1世帯当たり1ヶ月の月平均実収入をみると、勤労世帯が399,924円、無職世帯が239,545円と約16万円の差があった¹⁰。

1世帯当たりの1ヶ月平均消費支出をみると、勤労世帯は284,012円、無職世帯は243,310円であった。勤労世帯と無職世帯の消費支出の差は、約4万円しかなかった。勤労世帯は66,719円の黒字であったが、無職世帯では、消費支出が可処分所得を上回っており、34,099円の赤字であった。この不足分は貯蓄などを取り崩して賄っているとみられる。この点からも、高齢者の就労を保障することは、生活の安定のためにも重要であるといえる。

高齢者世帯の年間所得の分布をみてみる(図表 II-1-23)。全世帯に比べて、高齢者世帯の年間所得は低い傾向にあり、高齢世帯については年間所得が $100\sim200$ 万円未満が23.5%、全世帯は12.3%であった。さらに、年間所得100万円未満の高齢世帯は11.7%と全世帯5.6%のほぼ2倍になっている。中央値は、全世帯442万円、高齢者世帯258万円であった。全世帯より高齢者の年間所得の格差が大きい傾向があることも特徴と言える。

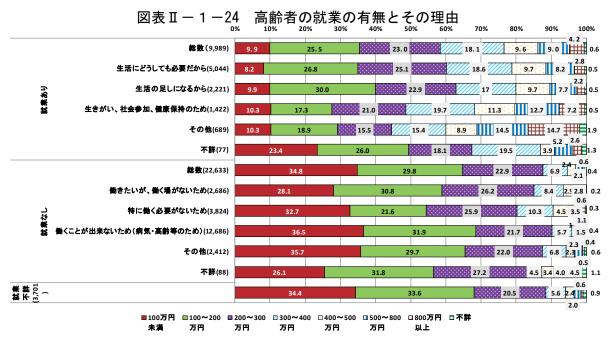
79

¹⁰ 総務省「全国消費実態調査」(2014年)。



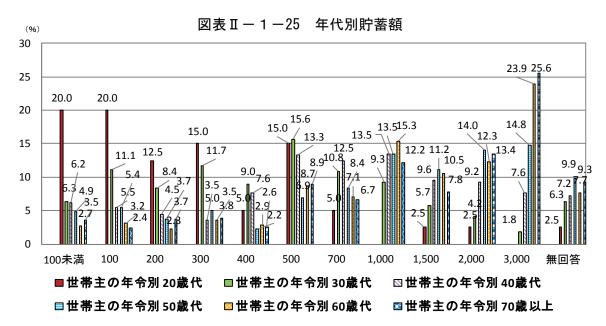
(注) 高齢者世帯とは65歳以上のもので構成するか、又はこれに18歳未満の未婚のものが加わった世帯をいう。 資料出所:厚生労働省・国民生活基礎調査(2017)より。

先に述べたように、高齢者の就業の有無により収入の格差が大きく生じており、安心して生活を送れる状況を脅かしている。図表 $\mathbb{I}-1-24$ は、高齢者の就業理由と就業できない理由を調査した結果である。就業できないと回答した者では、56.1%が病気や高齢のため働くことができないことを理由にあげている。一方、働きたいが、働く場がないためと回答した者も11.9%おり、そのうち、年収200万円未満の者が約6割も占めている。就労の場を確保することで、所得格差の縮小、そして生活の安定につながる。



資料出所:厚生労働省・年金制度基礎調査(2017年)より。

年代別の貯蓄額を示したものが**図表 II -1-25**である。これによると、60歳代、70歳代では貯蓄額3,000万円以上の世帯が、それぞれ23.9%、25.6%を占めていることがわかる。また、貯蓄額100万円未満の高齢者世帯の割合は、70歳以上で2.7%にしか過ぎず、高齢者世帯においては、世代内の貯蓄格差が大きいことがわかる。高貯蓄の高齢者世帯に係る税制や社会保障のあり方を見直し、高齢者内の格差を埋めるための施策が求められる。



資料出所:金融広報中央委員会 家計の金融行動に関する世論調査 [二人以上世帯調査] (2018) より。

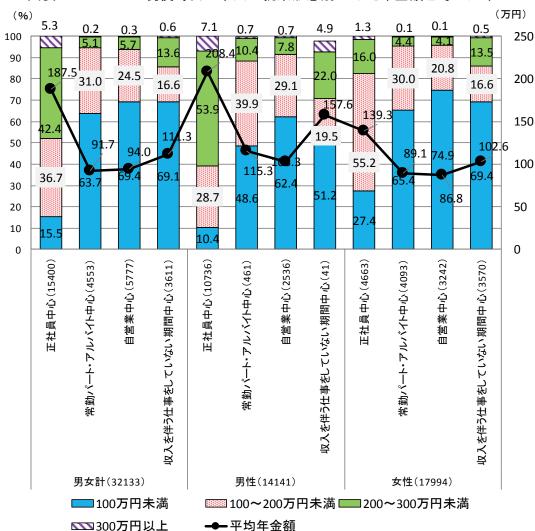
高齢者の貧困問題

貧困に陥る人々の割合を測る指標としては、所得をベースにした「相対的貧困率」が一般的である。相対的貧困率とは、世帯員ごとに、所属する世帯の可処分所得から世帯規模を調整した「等価可処分所得」を算出した上で、等価可処分所得の中央値の50%(貧困線)未満で生活する人の割合を示す。厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」によれば、2012年の貧困線は年収122万円であり、これに満たない人の割合が相対的貧困率となる。図表Ⅱ−1−23からは、高齢者世帯が全世帯と比較して年収100万円未満から200万円未満の割合が高いことがわかる。

現役時代の経歴と年金受給額の関係を示したのが図 II - 1 - 26である。これをみると、男女間で年金受給額の格差があることがわかる。現役時代に正社員であった男性と女性を比較すると年金受給額は年間約70万円の格差がある。また、正社員であっても年金受給額が年間100万円未満の者の割合は、女性は男性の2.7倍も多い。その理由は、女性の場合、現役時代に賃金が男性に比較して低かったか、就業期間が短かったためと予想される。さらに、常勤パート・アルバイト中心であった非正規労働者は、年金受給額が100万円未満の割合が男性で48.6%、女性で65.4%、年間の年金受給額の平均も男性が約115万円、女性が89.1万円しかない。この点から、国民年金(基礎年金)のみを受給し、厚生年金や共済年金といった「公的年金の二階部分」を受給していない高齢者は貧困に陥りやすいことが指摘できる。二階部分を受給しない場合、公的年金としては、満額で6.5万円の国民年金(基礎年金)のみを受給することとなる。月額6.5万円では、他の収入がない限り経済的には厳しい老後になることが予想される。

2016年10月に施行された年金機能強化法によって、パートタイム労働者に厚生年金の適用が拡大された。しかし、同法による適用拡大には、従業員501人以上の企業に限るなどのさまざまな条件が付けられており、週20~30時間で働くパートタイム労働者400万人のうち、今回の適用拡大の対象者はわずか6%に過ぎない。

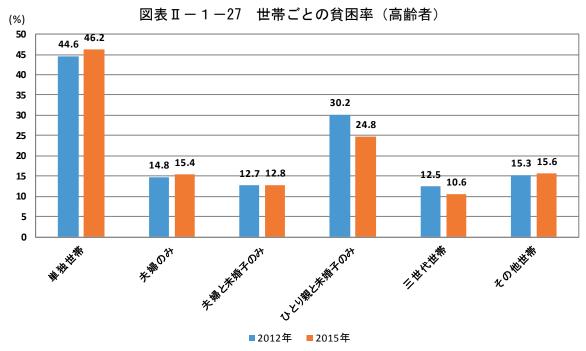
パートタイム労働者に従事してきた人々が高齢期に貧困に陥らないような施策が必要である。具体的には、例えば、今からパートタイム労働者への厚生年金への適用拡大をさらに図ることも、貧困予防の一つとなる。また、非正規労働者が現役時代に十分な賃金が確保されること、60歳以降の雇用確保も求められる。



図表Ⅱ-1-26 現役時代の本人の就業形態別にみた年金額とその比率

資料出所:厚生労働省「年金制度基礎調査」(2018年)より。

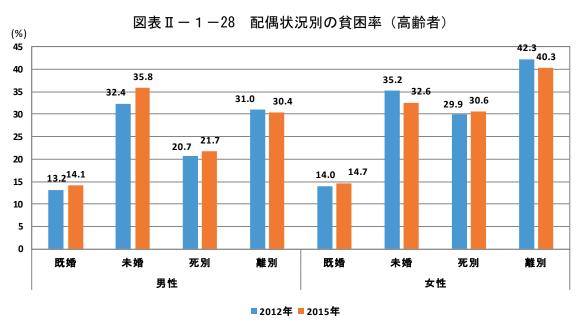
高齢者の世帯ごとの貧困率は、2015年ベースでは、単独世帯が最も高く46.2%、続いてひとり親と未婚子のみ24.8%、その他世帯15.6%、夫婦のみ15.4%となっている(図 $\Pi-1-27$)。単独世帯の貧困率が高い理由は、無業者・非正規労働者であることから経済的に不安定なために結婚できなかったり、あるいは経済的な要因から離婚して単身世帯となったことが一因と考えられる。



資料出所:阿部彩(2018)「日本の相対的貧困率の動態:2012から2015年」科学研究費助成事業(科学研究費補助金)(基盤研究(B))「貧困学」のフロンティアを構築する研究報告書より。

高齢者の配偶状況別貧困率をみてみる(図II-1-28)。これによると、全体的には、配偶者と離別した女性の貧困率が約4割と高くなっている。また、死別した男性と女性の貧困率を比較すると、死別した女性の貧困率が高くなっている。

また、2012年から2015年にかけての貧困率を比較すると、高齢者男性については「離別」以外の 配偶状況において上昇しており、最も上昇したのは未婚の高齢男性であった。女性の高齢者につい ては、「未婚」「離別」で貧困率が減少、既婚・死別では若干上昇していた。



資料出所:阿部彩(2018)「日本の相対的貧困率の動態:2012から2015年」科学研究費助成事業(科学研究費補助金)(基盤研究(B))「貧困学」のフロンティアを構築する研究報告書より。

阿部によると、男性では、最も貧困率が高いのは80歳以上、次は20-24歳。女性では、高齢期(70歳以上)の貧困率が最も高くなっており、高齢者の貧困率は全体の中でも高くなっている 11 。そのため、ここ数年、高齢になるにつれて生活保護を受給する世帯数が増加し、生活保護受給世帯全体に占める高齢世帯の割合が高くなっており、2017年には52.7%に達している(図II-1-29)。ただ、高齢(65歳以上)女性について2012年から2015年の就労状況別の貧困率の動きを見ると「仕事」をしている層の貧困率は減少している一方、「家事」「仕事なし(その他)」の貧困率は上昇している。男性についても、「家事」「仕事なし(その他)」の貧困率が上昇しているが、「主に仕事」は若干、減少の傾向にある(図表II-1-30)。



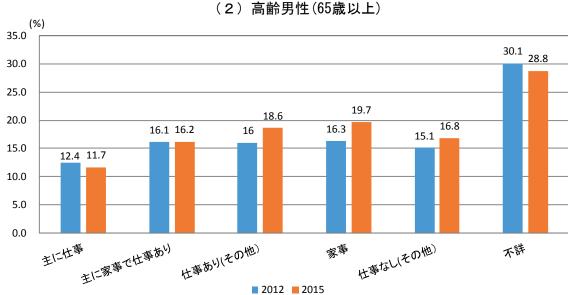
資料出所:厚生労働省「被保護者調査」より作成。

(1) 高齢女性(65歳以上) 40.0 (%) 37.6 34.6 35.0 30.0 24.2 25.4 25.8 23.2 25.0 21.1 21.9 19.3 20.0 16.4 _{15.5} 16.2 15.0 10.0 5.0 0.0 **2012 2015**

図表Ⅱ-1-30 就労状況別の貧困率(2012年から2015年の動き)

84

¹¹ 阿部彩「日本の相対的貧困率の動態:2012から2015年」(2018年) 貧困統計HP。

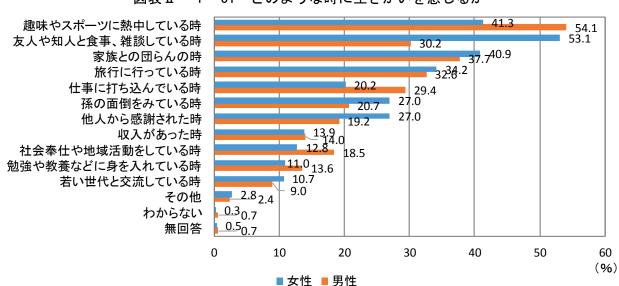


資料出所:阿部彩(2018)「日本の相対的貧困率の動態:2012から2015年」科学研究費助成事業 (科学研究費補助金)(基盤 研究(B))「貧困学」のフロンティアを構築する研究報告書より。

高齢者の生きがいと社会活動や生涯学習への参加の効果

60歳以上の高齢者が生きがいをどの程度感じているかについてみると、「十分に感じている」人 と「多少感じている」人の合計は約6割である。男女別にみると、女性(67.2%)に比べて男性 (63.7%)のほうが低くなっている¹²。

どのような時に生きがいを感じるかを調べたのが図Ⅱ-1-31である。男性では、趣味やスポー ツに熱中している時(54.1%)、家族との団らんの時(37.7%)、旅行に行っている時(32.6%)、女 性では、友人や知人と食事、雑談している時(53.1%)、趣味やスポーツに熱中している時(41.3%)、 家族との団らんの時(40.9%)が上位になっている。

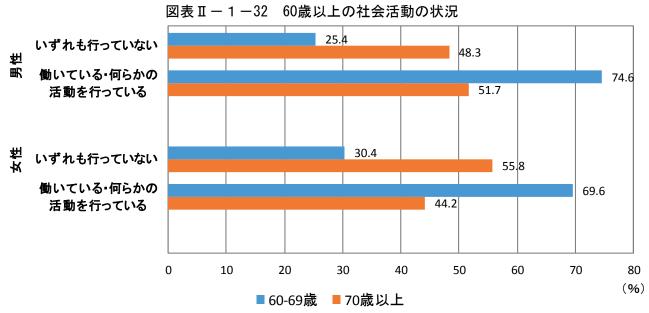


図表Ⅱ-1-31 どのような時に生きがいを感じるか

資料出所:内閣府・高齢者の日常生活に関する意識調査結果(2014)より。

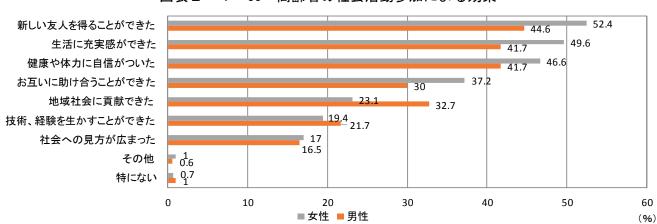
¹² 内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査結果」(2014)。

次に、高齢者の社会的な活動への参加状況は、60歳代男性では74.6%、女性では69.6%と男性のほうが社会的な活動に参加している割合が若干高くなっている。一方で、70歳以上になると男女とも参加していると回答した割合が20ポイント以上低くなってくる(図表 $\Pi-1-32$)。



(注) 質問は「あなたは現在働いていますか。または、ボランティア活動、地域社会活動 (町内会、地域行事など)、趣味やおけいこ事を行っていますか。」 資料出所:厚生労働省「平成28年国民健康・栄養調査報告」より。

社会活動に参加することでどのような効果があったかを尋ねたところ、男女とも、新しい友人を得ることができた、生活に充実感ができたという回答率が高かった(図表Ⅱ-1-33)。健康や体力に自信がついたと回答した高齢者が男女とも4割以上になっている。高齢者は、健康や病気のことへの不安を持つ割合が高いが、社会活動への参加はその不安解消につながる。



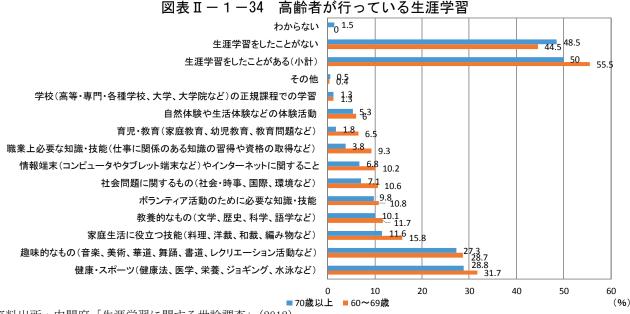
図表Ⅱ-1-33 高齢者の社会活動参加による効果

(注)調查対象60歳以上。

資料出所:内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013)より。

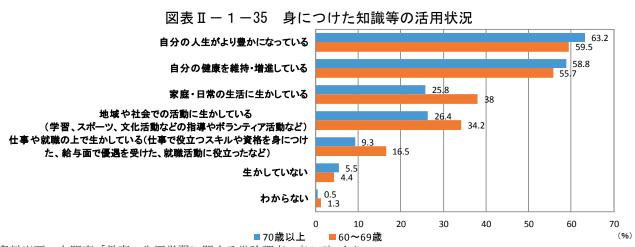
高齢者の生涯学習の現状とその効果

生涯学習の経験がある高齢者は、約半数を占め、60~69歳では55.5%に達している。しかし、70 歳以降になると生涯学習の実施率は下がっている。また、具体的な生涯学習の内容としては、趣味 的なものと回答した割合が最も高くほぼ3割に達している。以下、家庭生活に役立つもの、教養的 なものが上位に並んでいる。また、60~69歳では、職業上必要な知識・技能と回答した者が約1割 おり、働くことへの意欲をうかがわせるものである(図表 $\Pi-1-34$)。



資料出所:内閣府「生涯学習に関する世論調査」(2012)。

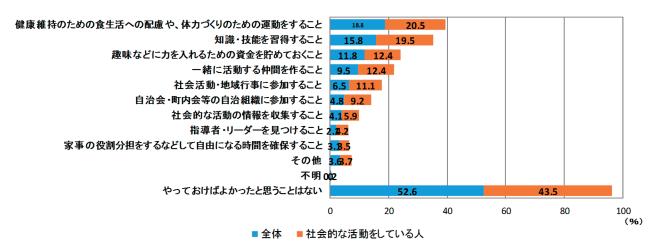
この1年くらいの間に、「生涯学習をしたことがある(小計)」とする人に、生涯学習を通じて身 につけた知識・技能や経験をどのように生かしているか聞いたところ、「自分の人生がより豊かに なっている」が60歳代で59.5%、70歳以上で63.2%と最も多く、「自分の健康を維持・増進してい る」が60歳代で55.7%、70歳以上で58.8%となっている。高齢者にとって生涯学習への参加は、生 きがいや、不安要因である自らの健康を維持・増進に役立っていると言えることから、高齢者の生 涯学習への参加機会を増やす施策の充実がさらに望まれる(図表II-1-35)。



資料出所: 内閣府「教育・生涯学習に関する世論調査」(2015) より。

さらに、60歳前の活動が、高齢期以降の活動に影響していることもわかっている(図表 II - 1 - 36)。高齢者に今よりもっと活躍するために60歳代になる前からやっておけばよかったと思うことは何かと尋ねたところ、「やっておけばよかったと思うことはない」との回答が全体では52.6%であった。しかし、社会的活動に参加していると回答した人の中では、「やっておけばよかったと思うことはない」と回答した者の割合は43.5%であった。つまり、高齢者になって社会活動に参加している人の約6割は、60歳前に活動していたことが高齢者になっても役立っているということである。やっておけばよかったと思う事項では、社会的活動に参加している人は、「社会活動・地域行事に参加すること」(11.1%)や、「自治会・町内会等の自治組織に参加すること」(9.2%)が多かった。

60歳前から仕事中の生活スタイルから、社会的活動にも参加するようなスタイルに変えていくことは、高齢になってからの生きがいや健康維持に良い影響を与えているといえる。



図表Ⅱ-1-36 60歳前からやっておけばよかったと思うこと

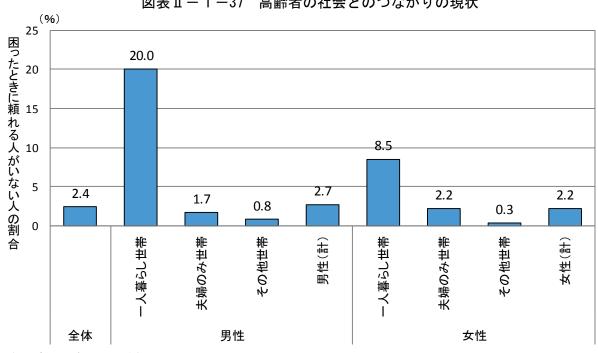
(注)調査対象は、大分県と熊本県を除く全国の60歳以上の男女。 資料出所:内閣府「高齢者の経済・生活環境に関する調査」(2016年)。

高齢者の社会とのつながりの現状と課題

前述のように頼れる人がいなくなり一人きりの暮らしになることが不安であると回答した割合が約4分の1に達している(図表 $\Pi-1-22$)。さらに図表 $\Pi-1-37$ をみると高齢者にとって、一人暮らし世帯の男性は20%、女性は8.5%と、一人暮らし世帯の男性に、人との交流や頼れる人がいない人が多い。

これまでみたとおり、高齢単身世帯は、他の世帯類型に比べて貧困や社会的孤立に陥る比率が高い。貧困や社会的孤立を防いでいくには、働く意欲があって元気な高齢者であれば、「働くこと」が貧困や社会的孤立の予防に有効である¹³。また、社会活動や生涯学習の参加機会を保障することも社会的孤立予防の効果が期待できる。

¹³ 藤森克彦「高齢期に貧困に陥らないための新戦略」宮本太郎編著『転げ落ちない社会―困窮と孤立をふせぐ制度戦略』 (勁草書房、2017年) 307頁。



図表Ⅱ-1-37 高齢者の社会とのつながりの現状

(注)対象は60歳以上の男女。

資料出所:内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」(2011)より作成。

【参考文献】

斎藤一・遠藤幸男『高齢者の労働能力』(労働科学研究所出版部、1980年)。

金明中「高齢者の雇用対策と所得保障制度のあり方」濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用』(ミネルヴァ書房、 2013年)。

今野浩一郎『高齢社員の人事管理 戦力化のための仕事・評価・賃金』(中央経済社、2014年)。

太田聰一「高齢者と若年者のベストミックスを探る」エルダー36巻2号(2014年)7頁。

脇坂幸子「シルバー人材センターにおける『生きがい就業のダブルスタンダード』とその課題」大阪経大論 集第67巻2号(2016年)77頁。

東京大学高齢社会総合研究機構『東大がつくった高齢社会の教科書』(東京大学出版会、2017年)。

宮本太郎編著『転げ落ちない社会―困窮と孤立をふせぐ制度戦略』(勁草書房、2017年)。

第2章 女性のライフスタイルと就業継続

第Ⅱ部 第2章のポイント

第1節 M字カーブの変化とその背景

- ○女性の年齢階級別労働力人口比率の30年間の変化をみると、M字カーブの底は年齢の高い方向へ移動し、かつ上昇している。一方、合計特殊出生率は低下傾向にあり、一時的に上昇に転じたが、再び低下している。
- ○M字カーブ上昇の主な要因は、有配偶女性の労働力人口比率の上昇である。
- ○有配偶女性の労働力人口比率は上昇しているものの、依然としてパート・有期・派遣等で働く女性は多い。有配偶の女性パート・有期・派遣のうち就業調整をしているのは半数弱を占め、低収入である。しかし女性パート・有期・派遣の場合、就業調整をしていなくても低収入である。
- ○非労働力人口のなかには、就業を希望しているが、出産・育児などを理由として求 職しない女性も多い。
- ○女性の労働参加の質を高めるために、労働条件・働き方の改善、保育・介護サービスの充実といった根本的な対策が必要である。それによって出生率の上昇にも影響を与えることができるだろう。

第2節 家族のケアを抱える女性の就業継続

- (1)女性の雇用等の現状
- ○女性の就業率は上昇傾向にあり、2008年と比較すると約5%ポイント上昇。
- ○男女間の賃金格差については縮まる傾向にあり、この20年で約10ポイント縮まった。 しかしながら、世界各国と比べると格差は大きく、OECDによる調査では日本の 男女賃金格差は加盟国中ワースト3位の24.5%。
- (2)出産・育児期の女性の雇用状況とその課題
- ○第1子出産後に女性が就業を継続する割合は年々上昇しているが、第1子妊娠判明時に就業していた人のうち、約47%が退社を選びキャリアを中断している。
- ○育児休業取得率について「正規の職員」と「パート・派遣」で大きな差が生じている。

- ○「出産・育児を機に離職した理由」については、「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」「勤務時間が長い(残業など)・不規則など、時間的に両立が難しかった」「職場の両立に対する理解や、両立支援制度が不十分だった」が多いが、正規非正規を問わず、1割程度の人が解雇または退職勧奨されており、大きな課題といえる。
- ○出産・育児で退職した後の復職において、正社員に戻ることは難しい現状にある。
- (3)仕事と介護の両立に関する認識と介護離職の現状
- ○介護・看護の理由による離職者は、85.8千人であり、そのうち73.0%が女性である。 介護離職に関しても女性のキャリア中断の一因となっていると考えられる。
- ○「職場でどのような支援策が整備・充実されれば、仕事と介護の両立が可能になると思うか」をたずねたところ、介護が必要な家族を持った人の回答の中で、多いものは「遅刻・早退・中抜け等の柔軟な勤務」「介護休業(法定年93日、3回分割可能)」などであり、これらの制度の充実や、利用しやすい環境づくりが求められていると考えられる。
- ○介護等を理由に退職した後の復職においても、正社員に戻ることは難しい現状にある。
- (4) 育児と介護のダブルケアの現状
- ○近年においては、晩婚化等の影響により育児期に親の介護も同時に行う、「ダブルケア」についても課題が表面化してきている。
- ○「数年先にダブルケアに直面する」と考えている人は調査によると7.5%。
- (5)まとめ
- ○企業別労働組合は、制度の整備や運用についてチェックや労使対応を行う必要がある。
- ○企業においても、出産・育児・介護と仕事の両立を援助する施策について法令で定 められたものだけでなく、更なる整備を行っていくことが重要である。
- ○各種制度について実際に利用できる職場環境を整えることが、企業に求められている。

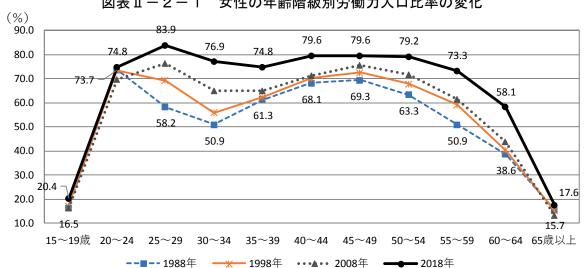
M字カーブの変化とその背景 第1節

従来、女性のライフサイクルは、学校卒業後、正社員で企業に就職し、結婚・出産・育児を契機 に退職し、子どもが成長した段階で非正社員として再就職するのが典型的なパターンであった。し かしこの10年、20年の間、女性の労働参加は大きく進展した。それを端的にあらわしているのが、 M字カーブとよばれる年齢階級別労働力人口比率である。本節では、M字カーブの変化とその要因 をとりあげるとともに、その一方にある問題点も検討する。

M字カーブの底は右移動しつつ上昇

図表Ⅱ-2-1をみると、女性の年齢階級別労働力人口比率はこの30年間で大きく変化した。変 化の特徴のひとつは、M字カーブの底が右移動していることである。1988年および1998年はM字カ ーブの底が30~34歳層にあったが、2008年および2018年は35~39歳層に移動した。M字カーブの底 の右移動は、育児などを理由として労働市場から退出している女性が多い年齢層が高くなっている ことを意味している。

もうひとつの変化は、ほとんどの年齢層で労働力人口比率が上昇していると同時に、M字カーブ の底も大きく上昇していることである。M字カーブの底は1988年の50.9%から年々上昇し、2018年 には74.8%に達した。また年々、M字カーブは台形に近づいている。これは結婚・出産・育児など を契機に退職する女性の減少、あるいは未婚女性の割合の増加などの原因が考えられる。

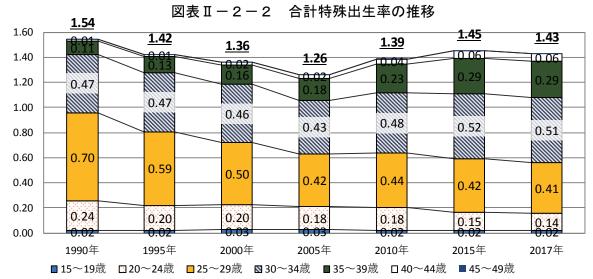


図表Ⅱ-2-1 女性の年齢階級別労働力人口比率の変化

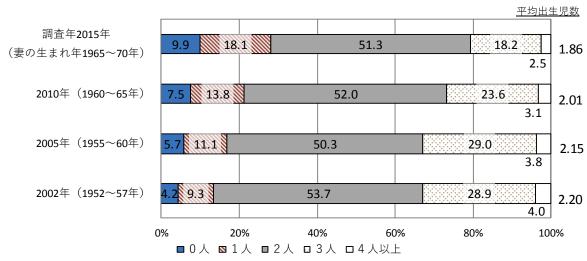
資料出所:総務省統計局「労働力調査」より作成。

合計特殊出生率の低下傾向

一方で、合計特殊出生率は低下傾向にある(図表Ⅱ-2-2)。合計特殊出生率は低下しつづけ、 2005年に1.26となったが、その後上昇に転じたものの、再び低下している。年齢階級別にその内訳 をみると、2000年までは25~29歳層での出生率が高かったが、2005年以降は30~34歳層、35~39歳 層の出生率が高くなっている。女性の出産時期が20代後半から30代へと遅くなり、晩産化が進行し ていることが明らかである。



資料出所:国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集2019』より作成。



図表Ⅱ-2-3 妻の生まれ年別出生児数割合

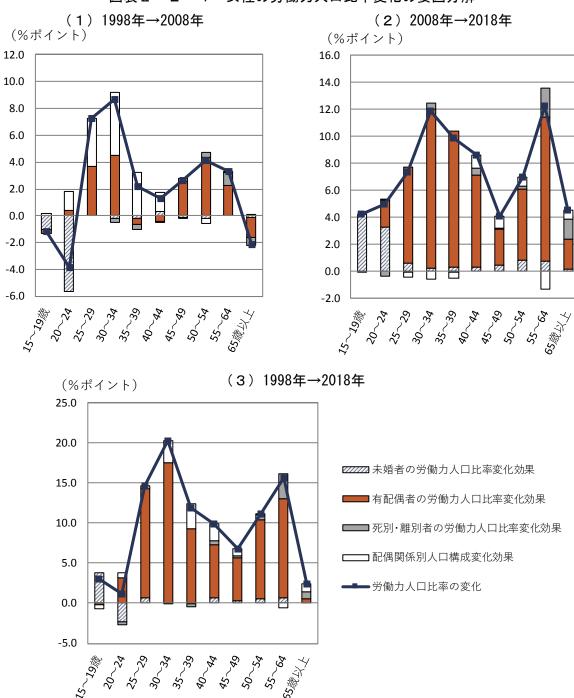
(注)調査時、妻の年齢は45-49歳。

資料出所:国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集2019』より作成。

こうした晩産化と同様に、有配偶女性 1 人あたりの出生児数の減少の傾向もみられる。図表 II - 2-3 は妻のコーホート別にみた出生児数の割合を示している。 $1952\sim57$ 年に生まれた妻が生涯に産んだ平均の子どもの数は2.20だったが、 $1965\sim70$ 年に生まれた妻の場合は1.86と減少している。また、妻の生まれ年が遅くなるにつれ、子ども1 人、子ども0 人の割合は多くなっている。

M字カーブ上昇の要因分解

図表II-2-1でもみたように、M字カーブは底の部分だけではなく、全体的に上昇している。1998年から2018年までの20年間にわたるM字カーブの変化について、2 つの時期に区分して要因を分析することとする(図表II-2-4)。



図表Ⅱ-2-4 女性の労働力人口比率変化の要因分解

資料出所:厚生労働省「平成29年版働く女性の実情」での試算方法を参考に、総務省統計局「労働力調査」より連合総研 作成。

まず1998年から2008年までの変化については、25~29歳層、30~34歳層、35~39歳層での未婚女性の増加による効果が大きい。一方、45~49歳層、50~54歳層、55~59歳層では、有配偶女性の労働力人口比率の上昇による効果がみられる。

つぎに2008年から2018年までの変化をみると、労働力人口比率の上昇幅が最も大きいのが30~34 歳層、および55~64歳層である。いずれも有配偶女性の労働力人口比率の上昇による効果が大きい。40~44歳層、45~49歳層で未婚化の影響がみられるが、その効果は小さい。

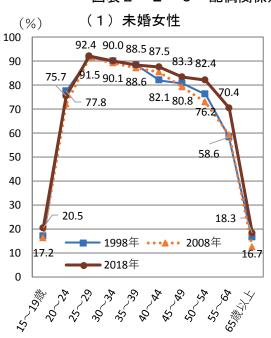
全期間をとおした1998年から2018年までの変化については、労働力人口比率の上昇幅が最も大きいのが30~34歳層、つぎに大きいのは55~64歳層である。いずれも有配偶女性の労働力人口比率の上昇による効果が大きい。未婚化の影響は30~34歳層、35~39歳層、40~44歳層でみられるが、その効果は小さい。

有配偶女性の労働力人口比率の上昇

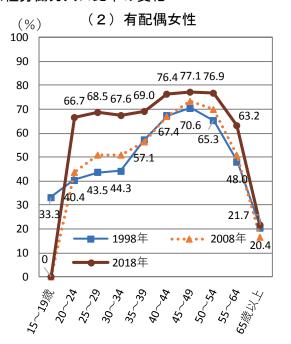
前項でみたように、M字カーブが全体的に上昇した大きな要因は、有配偶女性の労働力人口比率の上昇である。

図表Ⅱ-2-5により、配偶関係別の女性労働力人口比率の変化をみると、未婚女性の場合は40代以降で若干上昇している。これに対して、有配偶女性のM字カーブはほとんどの年齢階級で上昇しており、とくに20代から30代にかけて上昇幅が大きい。

考えられる理由としては、この20年間で育児休業などのワーク・ライフ・バランスにかかわる制度が普及したこと¹、景気回復により労働市場に参入する女性が増加したことなどがあげられる。



図表Ⅱ-2-5 配偶関係別の女性労働力人口比率の変化



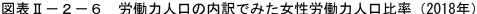
資料出所:総務省統計局「労働力調査」より作成。

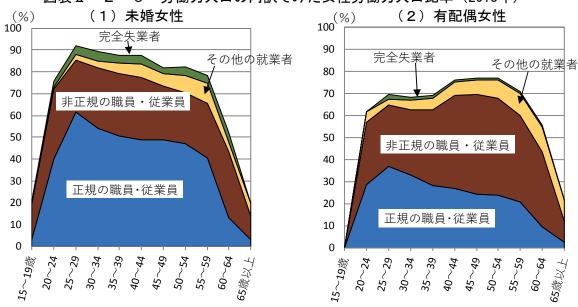
有配偶女性で多いパート・有期・派遣等雇用者

ただし、有配偶女性の労働力人口比率が上昇する一方で、問題点も多い。そのひとつが依然としてパート・有期・派遣等で働く女性が多い点である。

図表Ⅱ-2-6は、配偶関係ごとに労働力人口の内訳でみた労働力人口比率を示している。未婚女性の場合、労働力人口のうち半数以上を占めているのが正規の職員・従業員である。反対に、有配偶女性では非正規の職員・従業員が多数を占めており、とくに40代、50代で非正規層が厚い。

¹ 日本経済研究センター (2019) によれば、2007年から2017年までの、女性既婚者の就業率の上昇は、子どものいる世帯の妻の就業率が上昇していることが主因となっている。





(注)「その他の就業者」には、自営業主、家族従業者、会社役員が含まれる。

資料出所:総務省統計局「労働力調査」より作成。

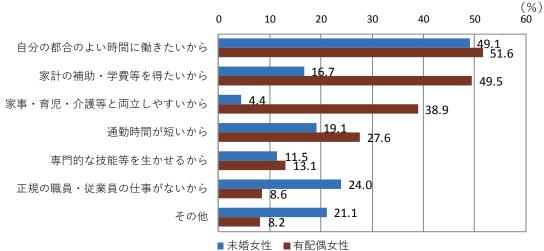
非正規雇用を選択せざるをえない理由は「都合のよい時間に働きたいから」

図表Ⅱ-2-7により、非正規雇用に就いている理由をみると、未婚女性、有配偶女性にかかわらず「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、50%前後を占めている。「都合のよい時間に働きたい」というように、柔軟な働き方を希望するならば正規雇用を維持したままでは難しく、非正規雇用を選択せざるをえないのが現状といえる。

その他、有配偶女性では「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由も約40~50%と多い。

「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由を選択している、いわゆる「不本意非正規」 に就いている者は、有配偶女性では10%に満たないが、未婚女性の場合は4人に1人がこれに当て はまる。

図表Ⅱ-2-7 配偶関係別の非正規雇用に就いている理由(複数回答、2017年)



(注) グラフの項目は有配偶女性について割合の高い順に並べている。

資料出所:総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」より作成。

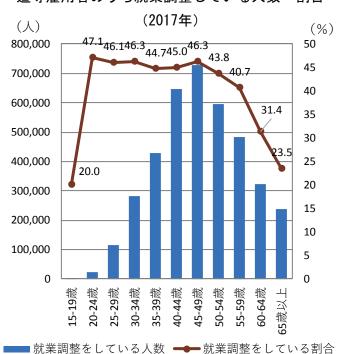
就業調整の有無にかかわらず有配偶の女性パート・有期・派遣等雇用者は低収入

さらに就業調整の有無についてみると、有配偶の女性パート・有期・派遣等雇用者のうち約386万人(2017年)が就業調整を選択しており、全体の40%を占める。これは税・社会保険の適用基準との関係が想定される。年齢階層別にみても、就業調整をしている割合は20代前半から50代後半までのいずれの層でも40%台である。人数としては40代から50代前半の層で多い(図表II-2-8)。

これらの層は就業調整をするため必然的に低収入になる。ただし就業調整をしていなくても、有配偶の女性パート・有期・派遣等雇用者は家計補助や家事・育児等との両立という理由で短時間労働となり、結果的に低収入となる点に留意が必要である。図表II-2-9をみると、有配偶の女性パート・有期・派遣等雇用者のうち就業調整をしている層では、ほぼ100%が150万円未満に集中しているが、就業調整をしていない層であっても200万円未満に約80%が集中している。

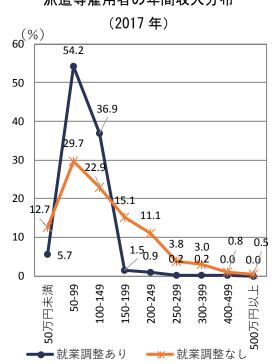
こうした実態の背景には、人件費抑制のために企業がパート労働者を活用していること²、夫婦間の性別役割分業が依然として根強く残っていること³などの要因があるといえる。

図表 II - 2 - 8 有配偶の女性パート・有期・派 造等雇用者のうち就業調整している人数・割合



資料出所:総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」 より作成。

図表 II - 2 - 9 有配偶の女性パート・有期・ 派遣等雇用者の年間収入分布



資料出所:総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」 より作成。

非労働力人口のなかの就業希望者

もうひとつの問題は、非労働力人口のなかには就業を希望しながらも、出産・育児などを理由と して求職しない女性も多いという点である。

 $^{^2}$ 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、企業がパートを雇用する理由(複数回答)として最も多いのが「1 日の忙しい時間帯に対処するため」(41.6%)、つぎに多いのが「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」(41.3%) である。

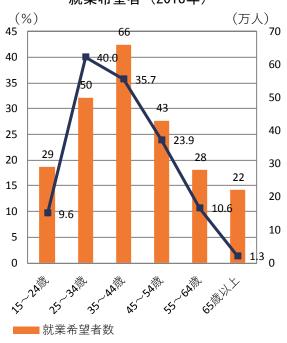
³ 性別役割分業については第Ⅱ部第2章第2節を参照。

第2章 女性のライフスタイルと就業継続

図表 II-2-10をみると、女性非労働力人口のなかの就業希望者数は、 $35\sim44$ 歳層で $66万人、25\sim34$ 歳層で $50万人に達する。女性非労働力人口に占める就業希望者の割合をみても、<math>25\sim34$ 歳層で $40\%、35\sim44$ 歳層で35.7%である。

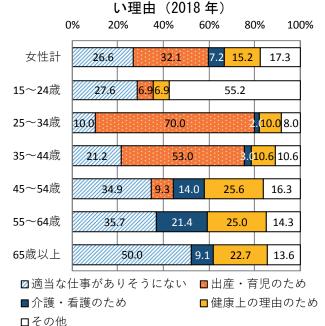
図表Ⅱ-2-11は女性就業希望者が求職しない理由を示している。25~34歳層、35~44歳層では「出産・育児のため」という理由が圧倒的に多いことがわかる。

図表Ⅱ-2-10 女性非労働力人口に占める 就業希望者(2018年)



-■ 非労働力人口に占める就業希望者の割合 資料出所:総務省統計局「労働力調査」より作成。

図表Ⅱ-2-11 女性就業希望者が求職しな



資料出所:総務省統計局「労働力調査」より作成。

既述のように、女性の労働力人口比率は上昇しているものの、依然としてパート・有期・派遣という不安定な雇用が多い、あるいは就業を希望しながらも、出産・育児を理由に求職をあきらめている女性も多いという問題がある。

こうした状況を改善するには女性の労働参加の質を高めるという視点が欠かせない。労働条件・働き方の改善、保育・介護サービスの充実といった根本的な対策が必要である。労働参加の質の向上により、出生率の上昇にも影響を与えることができるだろう。

【参考資料】

日本経済研究センター(2019)「『M字カーブ』解消要因は既婚者へシフト」『経済百葉箱』第127 号、2019年2月1日公表

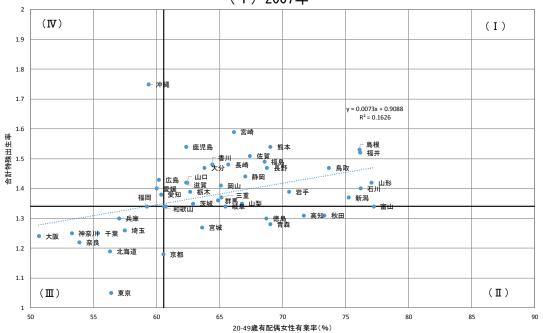
厚生労働省(2018)『平成29年版働く女性の実情』

コラム⑥ 都道府県でみる女性有業率と合計特殊出生率

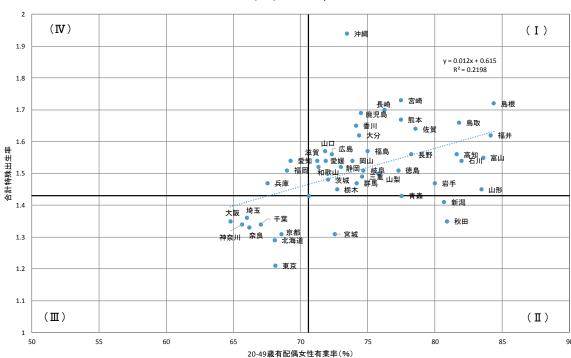
女性の労働参加は合計特殊出生率にどのような影響を与えているのか。ここでは都道府県ごと に、20~49歳有配偶女性有業率と合計特殊出生率の関係をみてみた。

図表⑥ 20-49歳有配偶女性有業率と合計特殊出生率





(2) 2017年



資料出所:総務省統計局「就業構造基本調査」、厚生労働省「人口動態統計」より作成。

第2章 女性のライフスタイルと就業継続

図表⑥より2007年と2017年を比較すると、20~49歳有配偶女性有業率と合計特殊出生率はともに、すべての都道府県で上昇している。有業率は10%前後、出生率は0.1~0.2前後で上昇している。

また、有業率と出生率の相関をみると、2007年はほぼ相関はないが、2017年は弱い相関がみられた。つまり、有業率が上昇すると出生率も上昇するという関係性が2007年にはみられなかったが、2017年には若干みられるようになったということを示している。

さらに都道府県ごとの特徴をみるために、全国平均を縦軸、横軸にとると、(I) 有業率高・出生率高、(I) 有業率高・出生率低、(II) 有業率低・出生率低、(IIV) 有業率低・出生率高、の4つのグループに分類できる。

これらをみると、2007年、2017年ともに(Ⅰ)有業率高・出生率高のグループには地方圏(島根、鳥取、福井、富山など)、(Ⅲ)有業率低・出生率低のグループには大都市圏(東京、大阪、神奈川など)が集まっているという特徴がみられた。

厚生労働省の調査によれば、鳥取、富山などは待機児童率が低く、反対に東京、千葉などは待機児童率が高いという結果も出ている(第II部第2章第2節を参照)。すなわち、有業率も出生率も高い地方圏は待機児童率が低い傾向にあり、有業率も出生率も低い大都市圏は待機児童率が高い傾向にあるといえる。

出生率は労働参加のあり方だけでなく、待機児童率に示されるように、働くことを支える社会 システムのあり方にも大きく関係すると考えられる。

第2節 家族のケアを抱える女性の就業継続

(1) 女性の雇用等の現状

本章では「女性のライフスタイルと就業継続」について論じており、第1節においては「M字カーブの変化とその背景」を取り上げ、近年のM字カーブの上昇の要因について有配偶者の労働力率上昇の効果がとくに30代、50代後半から60代前半で大きいことを明らかにした。

第2節では、特に「育児」「介護」といった家族のケアを抱える女性の就業継続について考察する。

少子化・高齢化が進行している現状において、労働者が育児を行いながら就業継続するため、また介護を行いながら就業継続するために、育児・介護と仕事との両立ができる環境が必要である。 そのような環境づくりは、育児・介護と仕事を両立している労働者だけではなく、企業にとっても、働きやすい環境を整備することで、経験を積んだ労働者が辞めることなく長く活躍できる等のメリットがあると考えられる。

本稿では、日本企業における育児・介護と仕事の両立について現状を明らかにするとともに、各種制度等の利用に関する阻害要因を明らかにし、労働者側から見る「育児・介護と仕事の両立に必要な措置等」について考えていく。

女性の就業者は非正規社員を中心に増加傾向

はじめに女性の雇用等の現状について確認する。**図表 II - 2 - 12**は、女性の就業率及び、就業者 (非正規社員・正規社員・自営業主等)数の推移である。2018年の女性就業者数は約2,946万人。 また女性の就業率は上昇傾向にあり、2008年と比較すると約5%ポイント上昇している。

就業者数・就業率ともに上昇傾向にあるが、その内訳を2008年と2018年で比べてみると、正規社員は約87万人増加、非正規社員が246万人増加しており、この10年では女性の非正規社員の増加が女性の就業率の上昇に大きな影響を与えていると考えることができる。



図表Ⅱ-2-12 女性の就業率・就業者(非正規社員・正規社員・自営業主等)数の推移

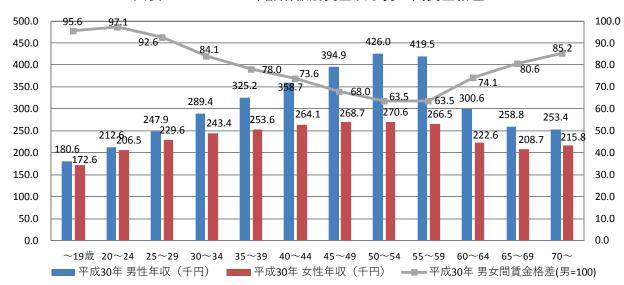
資料出所:総務省「労働力調査」基本集計(2018年)及び詳細集計(長期時系列データ)より連合総研作成。

男女間の賃金格差は縮小傾向にあるが働き盛りの世代では30ポイント以上の差

男女間の賃金格差については、全体の平均を見ると女性の賃金の増加傾向をうけて、格差は縮まる傾向にある。2018年調査では女性の賃金は、男性の賃金の73.3%となり、男女格差はこの20年で約10ポイント縮まった 4 ように見える。しかしながら年齢階級別に見ると、20~24歳では男女間賃金格差は3.9ポイントであるが、年齢が上昇するにつれて格差は拡大しており、55~59歳では36.5ポイントまで広がる(図表 II-2-13)。

また、正社員の男女間賃金格差を勤続年数・最終学歴別に見ると、高専・短大卒者の $0\sim10$ 年の期間は女性の賃金が男性の賃金の9割程度を維持している。しかし他の学歴・勤続年数では何れも女性の賃金は男性の $7\sim8$ 割程度に抑えられている現状にある(図表II-2-14)。

また、世界各国と比べると日本の男女間賃金格差は大きく、OECDによる調査では、日本の賃金格差は加盟国中ワースト3位の24.5%である 5 。



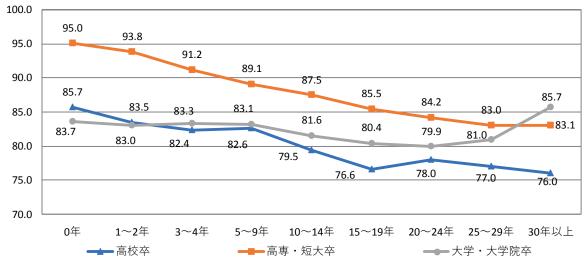
図表Ⅱ-2-13 年齢階級別賃金及び男女間賃金格差

資料出所:厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より連合総研作成。

⁴ 厚生労働省平成30年賃金構造基本統計調査:

⁽https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/index.html)

⁵ OECD: Gender wage gap (https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart) (2019年7月8日閲覧)(ワースト5は、1位韓国(34.6%)、2位エストニア(28.3%)、3位日本(24.5%)、4位チリ(21.1%)、同率4位ラトビア(21.1%)であり、OECD加盟国の平均は13.8%である)



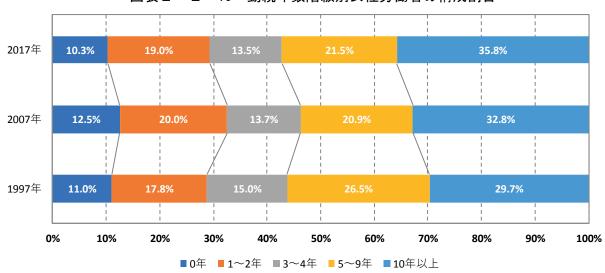
図表Ⅱ-2-14 勤続年数階級別の男女間賃金格差(正社員)(男=100)

資料出所:厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より連合総研作成。

女性労働者の勤続年数は長期化傾向

一般の女性労働者の勤続年数の推移を見ると10年以上勤続している者の割合は、1997年に29.7%であったが、2017年には35.8%となり20年間で約6%ポイント増加しており、女性労働者の勤続年数については長期化している傾向が見られる(図表 $\Pi-2-15$)。

また、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」によると、2017年の一般女性労働者の平均 勤続年数は9.4年(1997年は8.4年)であり、男性は13.7年である。



図表Ⅱ-2-15 勤続年数階級別女性労働者の構成割合

資料出所: 内閣府「男女共同参画白書 平成30年版」男女共同参画社会に関する世論調査。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という役割分担意識は、男性70代についで女性の20 代で高い

次に男女の性別役割分担意識について見る。**図表Ⅱ-2-16**は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、賛否を聞いたものである。

第2章 女性のライフスタイルと就業継続

性・年齢別に賛否を見ると、「賛成」とする者の割合は男性の70歳以上が最も高く、ついで女性の20歳代が高くなっている。70歳以上の男性は昔ながらの考え方と見ることはできるが、20歳代女性については子育て等との関係性⁶が考えられる。

また、「反対」とする者の割合は女性の40歳代から60歳代及び男性の30歳代でそれぞれ高くなっている。2009年に発表された同様の調査⁷においては、30歳代男性が「賛成」とする割合は、男性の中で70代についで高かった。この変化については、この年代の男性においては就職氷河期等を経験しており、一人の稼ぎで一家を支えることが難しい状況におかれている人が一定数いることの影響が考えられる。

また、20歳代・30歳代については、女性の「賛成」の割合が男性の「賛成」の割合より高くなっているが、2009年に発表された同様の調査においては、すべての年代において男性の「賛成」割合が女性の「賛成」割合より高くなっていた。

0% 10% 20% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% 30% 女性(N=127) 5.5% 41.7% 1.6 20 3.2% 男性(N=124) 30.6% 9.7% 39溅 女性(N=218) 2.89 9.2% 28.9% 39.9% 30^{\sim} 男性(N=177) 6.2% 5.1% 49歳 女性(N=288) 4.5% 29.5% 38.2% 3.8% 40 男性(N=252) 6.3% 35.3% 38.5% 5.2% 女性(N=258) 5.8% 24.4% 36.8% 5.8% 50 男性(N=208) 5.8% 36.5% 9.1% 69歳 女性(N=349) 8.6% 26.1% 4.0% \sim 09 35.5% 男性(N=290) 31.0% 6.2% 9.7% 4 女性(N=384) 13.8% 29.9% 6.5% 男性(N=324) 15.4% 38 3% 5.6% ■賛成 ■どちらかといえば賛成 ■どちらかといえば反対 ■反対 ■わからない

図表Ⅱ-2-16 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識

(注)() 内は、回答者数(N)

資料出所:内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査 平成28年9月」。

⁶ 同調査において20代女性に「賛成」した理由を複数回答で尋ねたところ「妻が家庭を守った方が子供の成長などにとって良いと思うから」に約6割、「家事・育児・介護と両立しながら妻が働き続けることは大変だと思うから」に約5割の回答があった。

^{7 「}男女共同参画社会に関する世論調査(平成21年10月)」

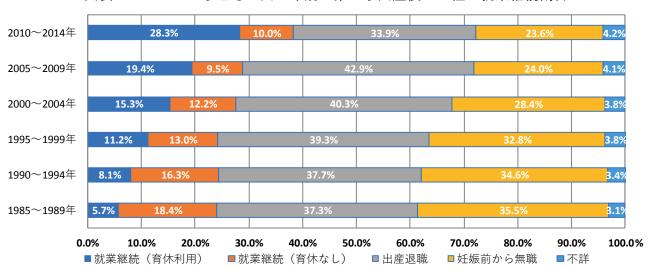
(2) 出産・育児期の女性の雇用状況とその課題

前述の(1)では、女性の就業率等の推移、男女間の賃金格差、女性の勤続年数の推移を見てきたが、ここでは出産・育児期の女性の雇用状況等やその課題について見ていく。

第1子出産後に女性が就業を継続する割合は上昇傾向

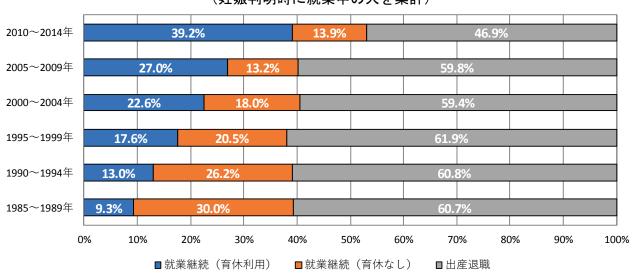
しかしながら、第1子妊娠判明時に就業していた人を基準(「就業継続(育休利用)、就業継続(育休なし)、出産退職」の合計=100)に考えると、育児休業取得者は増加傾向にあるものの、2010~2014年のデータにおいても約47%が出産後に退社を選択し、キャリアの中断をしているという課題も見てとれる(図表II-2-18)。

また、2010~2014年になって初めて出産後の就業継続者が半数を超えている。これはこの間の育児・介護休業法の改正による、育児休業を取りやすくする仕組みや、育児休業給付の増額等(2010年4月より全休業期間中50%支給、2014年4月からは開始後6ヶ月:67%、以降は50%支給)なども、影響していると考えられる。



図表Ⅱ-2-17 子どもの出生年別 第1子出産後の女性の就業継続割合

(注)「就業継続(育休利用)、就業継続(育休なし)、出産退職」の人は妊娠判明時に就業中 資料出所:国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査」、内閣府「男女共同参画白書 平成 30 年版」。



図表 II - 2 - 18 子どもの出生年別 第1子出産後の女性の就業継続割合 (妊娠判明時に就業中の人を集計)

(注)「就業継続(育休利用)、就業継続(育休なし)、出産退職」の人は妊娠判明時に就業中 資料出所:国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より連合総研作成。

就業継続・育児休業取得については、非正規社員と正規社員の間に大きな差

次に、第1子出産後の女性の就業継続割合を「正規の職員」と「パート・派遣」で比較する(図表 $\mathbb{I} - 2 - 19$)。

2010~2014年に第1子出産後に就業を継続した人に着目すると、「正規の職員」では69.1%が、「パート・派遣」では25.2%が就業を継続している。更に育児休業を取得した上で就業を継続した人については、「正規の職員」では59.0%、「パート・派遣」では10.6%となっており、育児休業取得率について「正規の職員」と「パート・派遣」で大きな差が生じている。この育児休業取得率の差は女性の就業継続に大きな影響を及ぼしていると考えられる。

また、連合の調査⁸によると、『全回答者(1,000名)に、自身や自身が契約している派遣元(派遣会社)の派遣労働者は、産前・産後休業や育児休業、介護休業を取得しているか聞いたところ、「している」は10.7%、「していない」は35.7%、「わからない」は53.6%』であり、実際に休業を取得している割合は1割程度にとどまっている。

106

⁸ 「派遣労働者に関する調査 2019」https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20190726.pdf

図表Ⅱ-2-19 妊娠前の就業形態別、第1子出産後の妻の就業継続率

(単位%)

子の出生年	第1子妊娠前の従業上の地位		
丁の出生中	正規の職員	パート・派遣	
2010 ~14年	69.1 (59.0)	25.2 (10.6)	
2005 ~09年	56.5 (46.3)	17.6 (4.7)	
2000 ~04年	52.4 (37.5)	18.1 (2.2)	
1995 ~99年	45.5 (27.8)	15.2 (0.8)	
1990 ~94年	44.5 (19.9)	18.2 (0.5)	
1985 ~89年	40.7 (13.0)	23.7 (2.2)	

(注)() 内は育児休業制度を利用して就業を継続した割合

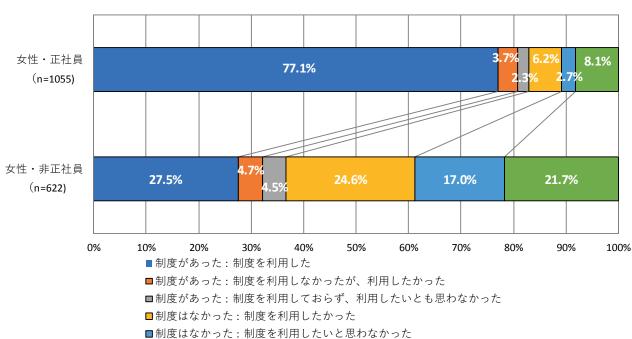
資料出所:国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査」、内閣府「男女共同参画白書 平成 30 年版」。

図表 II - 2 - 20は、末子出産時の産前・産後休業制度の取得状況を正社員・非正規社員で比較したものである。産前・産後休業の取得率は、「女性の正社員」では77.1%、「女性の非正社員」では27.5%であり、非正社員・正社員間に大きな差がある。

「女性・非正社員」に着目すると、利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合(「制度を利用しなかったが、利用したかった」+「制度はなかったが、制度を利用したかった」)は、29.3%であった(制度あり・利用したかった4.7%+制度なし・利用したかった 24.6%)。末子妊娠時に非正規社員であった人の約3割が、産前・産後休業制度を利用したくてもできない状況におかれているという課題が見てとれる。

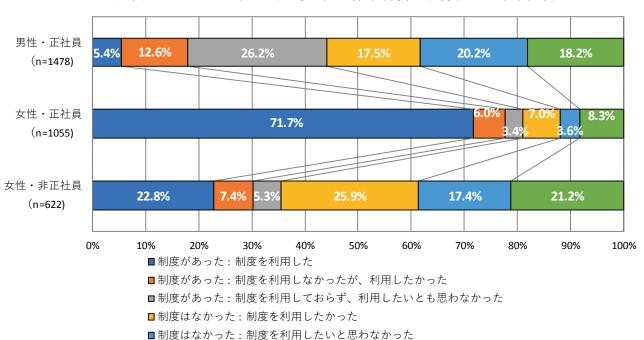
次に**図表** II - 2 - 21 は、末子出産時の育児休業制度の取得状況である。育児休業制度の取得率は、「男性・正社員」では5.4%、「女性・正社員」では71.7%、「女性・非正社員」では22.8%であり、男女間および女性の正社員と非正社員の間で、それぞれ大きく差が生じている。

産前・産後休業同様に「女性・非正社員」に着目すると、利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合(「制度を利用しなかったが、利用したかった」+「制度はなかったが、制度を利用したかった」)は、33.3%であった(制度あり・利用したかった7.4%+制度なし・利用したかった25.9%)。末子妊娠時に非正規社員であった人の約1/3が、育児休業制度を利用したくてもできない状況であり、こちらも課題と言うことができる。



図表Ⅱ-2-20 末子出産時の産前・産後休業制度の取得状況(本人):単数回答

資料出所:厚生労働省「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2015)。



図表Ⅱ-2-21 末子出産時の育児休業制度の取得状況:単数回答

■制度はなかった:わからない

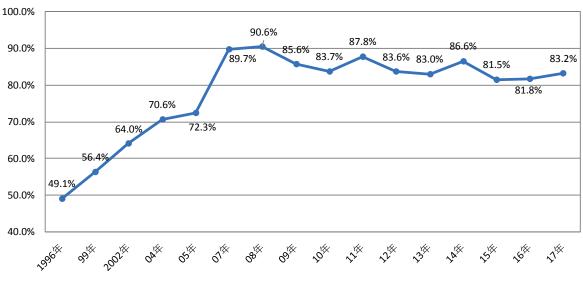
■制度はなかった: わからない

資料出所:厚生労働省「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2015)。

育児休業取得率は男女で大きな差

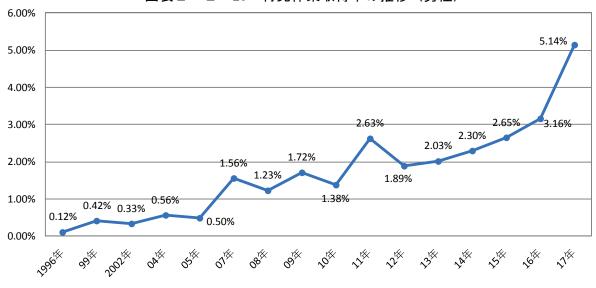
ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の就業率上昇などにより育児休業制度についても、更に注目されているが、現状はどうなっているであろう。図表II-2-22、23は、育児休業取得率の推

移を男女別に表したものである。2017年の育児休業取得率は2016年に比べて、女性は取得率が83.2%であるのに対し、男性では5.14%と男女間でかなりの開きがある。この出産・育児等に関する休業の取得率差については、男女間賃金格差等の影響も考えられる。



図表Ⅱ-2-22 育児休業取得率の推移(女性)

資料出所:厚生労働省「平成 29 年度雇用均等基本調査」(2017)。



図表Ⅱ-2-23 育児休業取得率の推移(男性)

資料出所:厚生労働省「平成 29 年度雇用均等基本調査」(2017)。

出産・育児等を機に離職した理由として「解雇または退職勧奨」と回答する人は1割前後 次に、出産・育児を機に離職をした人に関連して各種資料を見る。

図表 II - 2 - 24は厚生労働省の調査において、出産・育児等を機に離職し、その後再就職した女性(正社員1,030 人、非正社員(フルタイム勤務)289 人、非正社員(短時間勤務)742 人)に対して「出産・育児を機に離職した理由」を複数回答で尋ねた調査である。この調査では「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」が最も多いが、「勤務時間が長い(残業など)・不規則など、

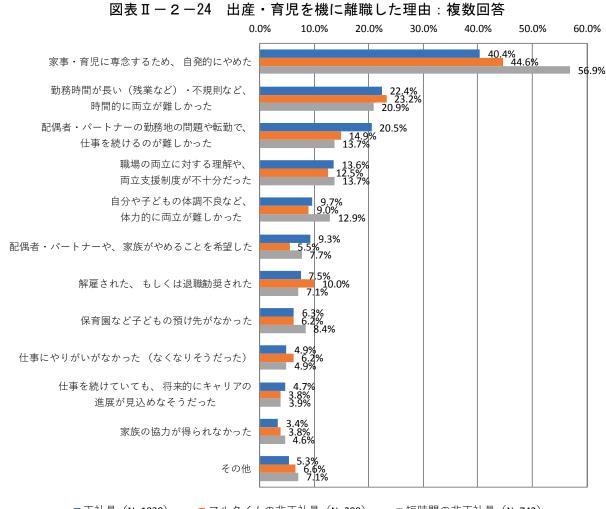
第2章 女性のライフスタイルと就業継続

時間的に両立が難しかった」「職場の両立に対する理解や、両立支援制度が不十分だった」にも多くの回答が寄せられている。また、正規非正規を問わず、7~10%の人が解雇または退職勧奨されており、大きな問題である。

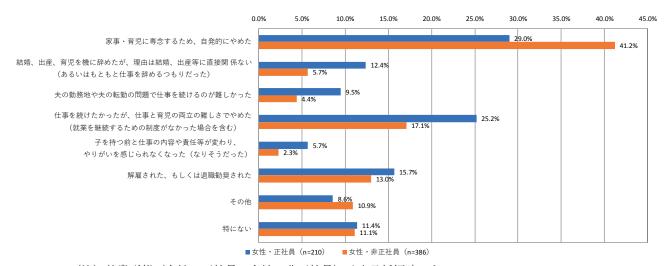
図表 II - 2 - 25は、末子が小学校就学前の女性・正社員及び非正規社員(パート、アルバイト、契約社員、派遣労働を含む)の各1,000人のうち出産・育児等を機に離職した人に対して、離職した理由を尋ねたものである。この調査においては、「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた(就業を継続するための制度がなかった場合を含む)」との回答が多かった。

この調査でも、正規非正規を問わず、 $13\sim15\%$ の人が解雇または退職勧奨されており、大きな問題である。

また、両調査ともに職場の両立支援の不十分さが、女性の就業継続に影響を与えていると示唆している。



■正社員 (N=1030) ■フルタイムの非正社員 (N=289) ■ 短時間の非正社員 (N=742) 資料出所:厚生労働省「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業報告書」(2015)。



図表Ⅱ-2-25 出産・育児を機に離職した理由:複数回答

(注) 就業形態(女性・正社員、女性・非正社員) は末子妊娠時のもの

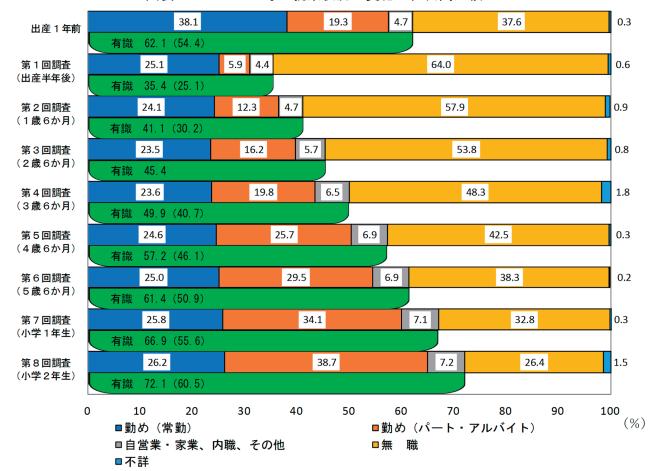
資料出所:厚生労働省「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2015)。

出産・育児を機に離職をすると正社員には戻りにくい状況

次に、出産・育児を機に離職をした人の復職に関連して各種資料を見る。

図表 II-2-26は、厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」において、調査対象の母親の就業状況を調査したものである。出産 I 年前には母親の62.1%が就業していたが、第 I 回調査(出産半年後)には 35.4%に低下している。その後は年々上昇し、第 8 回調査(小学 2 年生)では 72.1%となったが、内訳は常勤が26.2%、パート・アルバイトが38.7%である。

常勤者の割合は出産1年前の38.1%から出産半年後に25.1%に減少して以降ほぼ横ばいである。 有職者割合は第8回調査時には出産1年前の割合を超えているが、パート・アルバイトの増加が上 昇の主因となっており、一度離職すると正社員に戻りにくい状況が見てとれる。



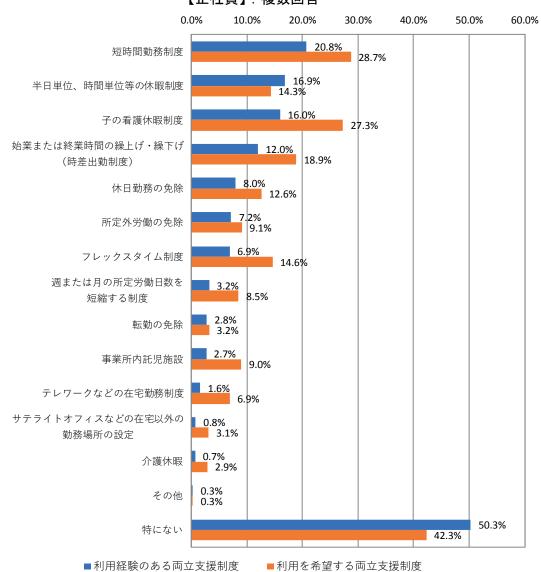
図表Ⅱ-2-26 母の就業状況の変化・世代間比較

- (注) 1. 平成 22 年出生児の第1回調査から第8回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」 の者(総数 20,495)を集計。
 - 2. ()内の数値は、平成13年出生児の第1回調査から第8回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者(総数31,920)を集計したものである。平成13年出生児第3回調査では母の就業状況は未調査。

資料出所:厚生労働省 第8回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)の概況。

出産・育児等を機に離職しその後再就職した女性は「時短勤務」「看護休暇制度」「時差出勤」など を希望

図表 II - 2 - 27は、「利用経験のある育児と仕事の両立支援制度」と「利用を希望する両立支援制度」について、出産・育児等を機に離職し、その後再就職した女性(正社員)に尋ねたものである。時短勤務や子の看護休暇制度、時差出勤などの利用希望が比較的多いが、実際の利用経験との間には差が存在しており、このギャップの解消が求められていると考えられる。

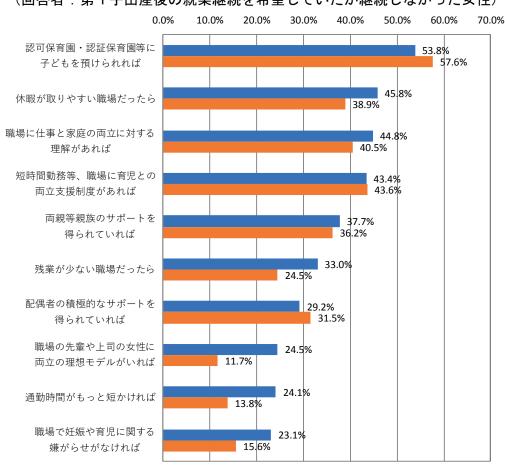


図表 II - 2 - 27 利用経験のある育児と仕事の両立支援制度、利用を希望する両立支援制度 【正社員】: 複数回答

資料出所:厚生労働省「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業報告書」(2015)。

認可保育園・認証保育園に子どもを預けられれば、産後に就業継続ができたと考える人が多い

図表 II - 2 - 28は、出産後の就業継続に必要だったと思うことを、第1子出産後の就業継続を希望していたが継続しなかった女性に、尋ねたものである。出産後の就業継続に必要だったと思うことは、「認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられれば」「短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があれば」「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば」が上位に挙げられている。特に保育園の課題についての回答は50%を超えており、更なる支援が必要とされていると考えられる。



図表 II - 2 - 28 出産後の就業継続に必要だったと思うこと (回答者:第1子出産後の就業継続を希望していたが継続しなかった女性)

■正社員(n=212) ■非正社員(n=257) 資料出所:内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014)。

保育所等待機児童数・率は大都市圏ほど高い傾向にある

「認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられれば」就業を継続できたと考える女性が多いが、保育所等の待機児童の現状はどうなっているのであろうか。図表Ⅱ-2-29は、保育所等待機児童数・率を都道府県別に見たものである。

この調査によれば、全国の待機児童数は19,895人である。東京、千葉、埼玉、兵庫、沖縄などで 待機児童数が1,000人を超えている。また宮城、神奈川、大阪、岡山、福岡なども比較的待機児童 数が多く、首都圏や主要都市部に待機児童が多いことが見てとれる。

また、近年待機児童は全国的に減少傾向にあるとされているが、2017年に待機児童の定義が変わり、①特定の保育所を希望、②保護者が求職活動を休止、③自治体が補助する保育サービスを利用 (保育ママ、東京都の認証保育所など)、等の場合には、待機児童にカウントしなくてもよいとされたことに注意が必要である⁹。

⁹ このような課題については、【待機児童「改善」のカラクリ 算入されない"潜在的"6万8,000人とは?】東京新聞W EB (2018/10/09) (https://sukusuku.tokyo-np.co.jp/hoiku/6953/)及び、【落選した私のことは無視?「待機児童ゼロ」のカラクリ】朝日新聞デジタル (2018/11/20) (https://www.asahi.com/articles/ASLCK5SYXLC5UTFL007.html) などでも指摘されている。

図表 II - 2 - 29 保育所等の待機児童数・率(都道府県別) (待機児童率:待機児童数÷申込者数)

都道府県	待機 児童数	待機 児童率	都道府県	待機 児童数	待機 児童率
	人	%		人	%
北海道	129	0.16	滋賀県	439	1.29
青森県	0	0.00	京都府	75	0.13
岩手県	145	0.48	大阪府	677	0.38
宮城県	613	1.43	兵庫県	1,988	1.83
秋田県	37	0.16	奈良県	201	0.79
山形県	46	0.18	和歌山県	16	0.08
福島県	371	1.15	鳥取県	0	0.00
茨城県	386	0.68	島根県	30	0.13
栃木県	41	0.10	岡山県	698	1.49
群馬県	28	0.06	広島県	207	0.32
埼玉県	1,552	1.23	山口県	36	0.14
千葉県	1,392	1.27	徳島県	33	0.20
東京都	5,414	1.84	香川県	108	0.48
神奈川県	864	0.54	愛媛県	49	0.19
新潟県	1	0.00	高知県	51	0.24
富山県	0	0.00	福岡県	995	0.82
石川県	0	0.00	佐賀県	33	0.14
福井県	18	0.07	長崎県	157	0.42
山梨県	0	0.00	熊本県	182	0.32
長野県	50	0.10	大分県	13	0.05
岐阜県	0	0.00	宮崎県	63	0.19
静岡県	325	0.49	鹿児島県	244	0.58
愛知県	238	0.15	沖縄県	1,870	3.26
三重県	80	0.20	計	19,895	0.73

平成30年4月1日現在	(都道府県数)
□ 100人未満	(24)
100人以上500人未満	(13)
500人以上1,000人未満	(5)
1,000人以上3,000人未満	(4)
3,000人以上5,000人未満	(0)
5,000人以上	(1)

資料出所:厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ 平成30年4月1日」。

(3) 仕事と介護の両立に関する認識と介護離職の現状

前述の(2)では、出産・育児期の女性の雇用状況等やその課題について見てきたが、ここでは、 仕事と介護の両立に関する認識と介護離職の現状を見ていく。

働きながら介護している人は働き盛りの世代に多い

働きながら介護している人は、平成29年就業構造基本調査によると、約346万人(内訳 男性:約151万人、女性:約195万人)である。更に世代別に見ると、男女ともに45~59歳の働き盛り世代に多い状況にある(図表II-2-30)。

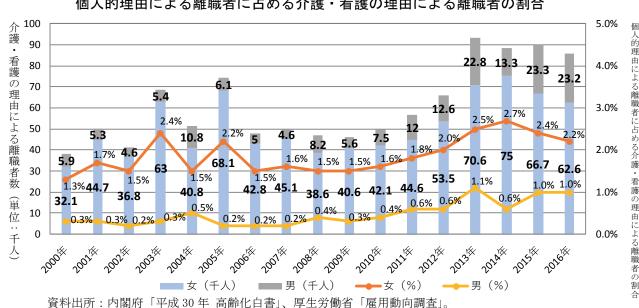
図表Ⅱ-2-30 働きながら介護している人の人数(年齢階層別) 450,000 426,800 387,500 400,000 350,000 312,200 290,700 300,000 267.000 258,000 233,200 250,000 200,000 170,800 166,900 ___155,200 137,900 136,400 150,000 104,300 104.500 93,700 74,100 62,200 100,000 81,800 50,000 0 30歳未満 30~39歳 40~44歳 45~49歳 50~54歳 55~59歳 60~64歳 65~69歳 70歳以上 ■男性(人) ■女性(人)

資料出所:厚生労働省「平成29年就業構造基本調査」。

介護・看護の理由による離職者は女性に多い

介護・看護の理由による離職者数をみると、2016年では女性の離職者数は62.6千人である。介護・看護を理由とした離職者全体(85.8千人)のうち73.0%が女性であり、介護に関しても女性のキャリア中断の一因となっていると考えられる(図表 II-2-31)。

また、個人的理由による離職者に占める「介護・看護を理由とする離職者の割合」をみると、2016年では男性は1.0%、女性は2.2%でありその割合は小さいが、介護や看護のために離職する介護離職はここ数年8万人を超えており、2000年に比べると2倍以上に増えていることには注意が必要である。



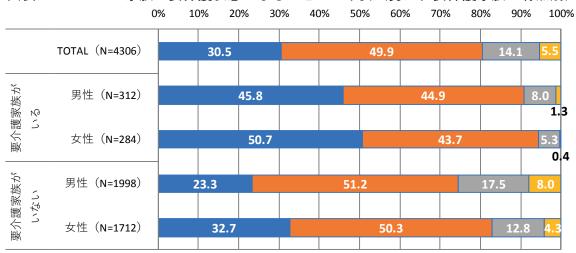
図表 II - 2 - 31 介護・看護の理由による離職者数 個人的理由による離職者に占める介護・看護の理由による離職者の割合

約8割の人が、家族が要介護状態になることへの不安を感じている

図表 II - 2 - 32は、連合総研第37回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」報告書において、家族が要介護状態になった場合のことを考えて不安を感じることがあるかについて尋ねた調査である。この調査において<不安を感じる>と回答した割合は80.4%であり、属性毎の内訳を見ると、<不安を感じる>と回答した割合は、要介護の家族がいる、いないに関わらず、女性の方が高い。これは介護離職者に女性が多いなど、家庭における介護の担い手に女性が多い¹0ことの影響が考えられる。また、男女ともに要介護家族がいる人の方がいない人に比べ、<不安を感じる>と回答した割合が大幅に高い(要介護家族有り・強く不安を感じる:女性50.7%、男性45.8%、要介護家族無し・強く不安を感じる:女性32.7%、男性23.3%)。

-

¹⁰ 厚生労働省 (2016)「国民生活基礎調査の概況」によれば、同居している主な介護者の女性割合は66.0%。



図表Ⅱ-2-32 家族が要介護状態になることへの不安(男女、要介護家族の有無別)

■強く不安を感じる ■やや不安を感じる ■あまり不安を感じない ■まったく不安を感じない

(注) 1. <不安を感じる>=「強く不安を感じる」+「やや不安を感じる」

2. () 内は回答者数 (N)

資料出所:連合総研(2018) 第37回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」。

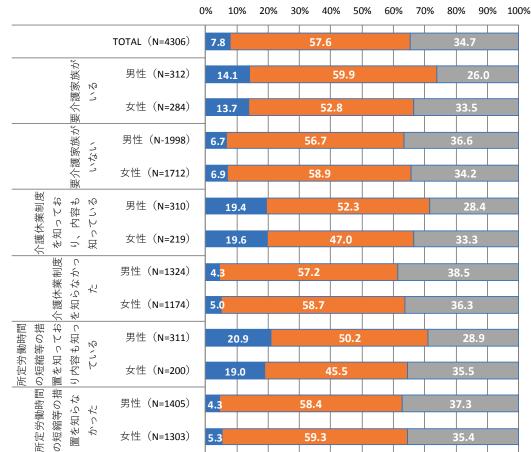
介護に関する支援制度について知っていると、仕事と介護の両立ができると考える人が多い

次に**図表 II -2-33**は、同調査において、家族が要介護状態になった場合に仕事と介護の両立ができると思うかを尋ねたものである。この調査においては仕事と介護の両立が「できないと思う」と回答した割合は57.6%、「できると思う」と回答した割合は7.8%にとどまる。

この質問の回答においては、男女間に大きな差は見うけられないが、介護休業制度や所定労働時間の短縮等の措置について「知っており内容も知っている」と回答した人は、「仕事と介護の両立ができると思う」と回答する割合が「知らなかった」人に比べて大幅に高くなる。

このことから、事前の制度認知度を向上させることで、介護離職を減らせる可能性もあると思われる。

図表Ⅱ-2-33 仕事と介護の両立の可否 (男女、要介護家族の有無、制度の認知度別)



■できると思う

女性(N=1303)

- ■できないと思う
- ■わからない
- (注) 1. 現在介護している人は、今後両立できるかについて回答。

5.3

- 2. 「法律上介護にかかわる以下の制度(介護休暇・所定労働時間の短縮等の措置等)があることを知 っていますか」という設問で「知っているが内容は知らなかった」との回答者は省略。
- 3. () 内は回答者数 (N)

資料出所:連合総研(2018) 第37回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」。

仕事と介護の両立を可能にする支援策では柔軟な働き方を可能とする施策が求められている

図表 $\Pi - 2 - 34$ は、図表 $\Pi - 2 - 33$ の質問において、「できないと思う」「わからない」と回答し た人に対して「職場でどのような支援策が整備・充実されれば、仕事と介護の両立が可能になると 思うか」を尋ねたものである。

介護が必要な家族を持った女性の回答の中で、多いものは「遅刻・早退・中抜け等の柔軟な勤務」 「介護休業(法定年93日、3回分割可能)」、「介護費用の助成」などであり、これらの制度の充実 や、利用しやすい環境づくりが求められていると考えられる。

また、要介護の家族を抱えた女性は男性に比べて「遅刻・早退・中抜け等の柔軟な勤務」「短時 間勤務」及び「介護の両立支援制度を利用しやすい環境整備」等に対する回答が多く、実際に介護 を行っている人に女性が多く、介護を行うにあたって柔軟な働き方が求められていることが考えら れる。

図表Ⅱ-2-34 仕事と介護の両立を可能にする支援策(複数回答)

0.0% 5.0% 10.0% 15.0% 20.0% 25.0% 30.0% 35.0% 40.0% 45.0% 50.0% 遅刻・早退・中抜け等の 36.5% 27.5% 31.0% 柔軟な勤務 介護休業 30.1% 32.5% (法定年93日、3回分割可能) 29.0% 35.9% 30.2% 介護費用の助成 35.4% 短時間勤務 (利用開始から3年間) 29.0% 介護休暇 17.6% 22.8% (法定年5日) 26.5% 始業・終業時刻の 繰り上げ・繰り下げ 25.7% 介護の両立支援制度を 利用しやすい環境整備 25.3% 介護を事由に 退職した人の再雇用 在宅勤務 フレックスタイム制の導入 18.8% 介護の両立支援制度や サービスに関する情報提供 どのような支援策があっても 両立はできない

(注) 1. 仕事と介護の両立の可否について「できないと思う」「わからない」と回答した人について集計。 2. () 内は、回答者数 (N)

(N=268)

(N=1865)

■女性 要介護家族がいる ■女性 要介護家族がいない ■男性 要介護家族がいる ■男性 要介護家族がいない

資料出所:連合総研(2018) 第37回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」。

(N=1594)

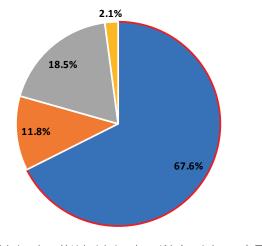
介護離職経験者の正社員への再就職は難しい

(N=245)

次に介護離職者の再就職状況等について見ていく。図表II-2-35は、介護離職経験者に「離職時の仕事の継続希望の状況」を尋ねたものである。また図表II-2-36は、図表II-2-35の問いに対して、「続けたかった」と回答した人に現在の仕事の状況を尋ねたものである。これらから読みとれるように、介護離職時に仕事の継続希望があった人のうち、現在仕事をしている人は30%程度である。

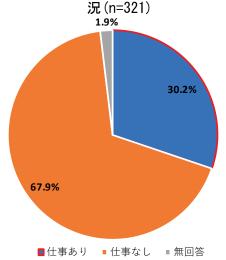
第2章 女性のライフスタイルと就業継続

図表 II - 2 - 35 介護離職経験者における離職時の仕事の継続希望の状況(n=475)



■続けたかった ■ 続けたくなかった ■ どちらでもない ■ 無回答

図表 II - 2 - 36 「図表 II - 2 - 35」において 仕事の継続希望があった者の現在の仕事の状

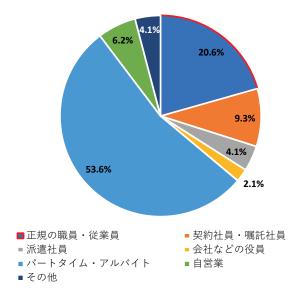


資料出所:総務省(2018)「介護施策に関する行政評価・監視 結果報告書」。

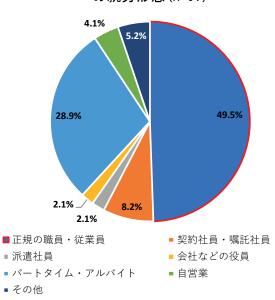
次に図表II-2-37は、図表II-2-36の問いに対して「仕事あり」と回答した人の、現在の就 労形態である。同様に図表II-2-38は、「仕事あり」と回答した人の介護離職前の就業形態である。これらを比較すると分かるように、介護離職後に再就職ができた人においては、正規の職員・従業員で就業するのは難しい状況であるといえる(「正規の職員・従業員」の構成比は、介護離職 時と現在とで約 29 ポイント減少: 49.5% \Rightarrow 20.6%)。

介護離職者の再就職については「再就職が難しい」「再就職後の雇用形態が非正規になる率が高い」等、大きな課題があると考えられる。

図表 II - 2 - 37 「図表 II - 2 - 36」において 現在仕事をしている者の就労形態(n=97)



図表 II - 2 - 38 左記の回答者の介護離職前 の就労形態 (n=97)



資料出所:総務省(2018)「介護施策に関する行政評価・監視 結果報告書」。

(4) 育児と介護のダブルケアの現状

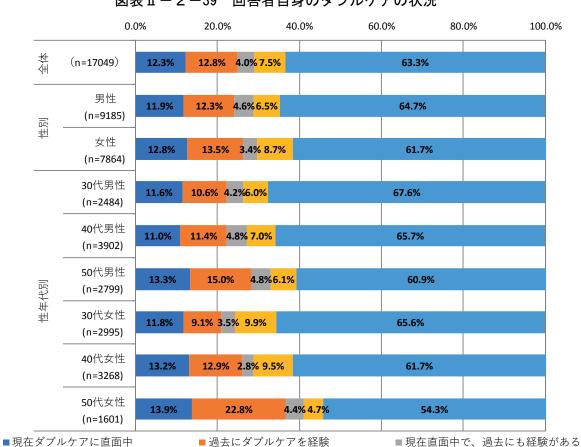
(2) 及び(3) において「出産・育児期の女性の雇用状況」と「仕事と介護の両立に関する認識と介 護離職の現状」についてみてきた。出産・育児や介護と仕事の両立には、各種データからも様々な 課題があることが分かる。更に、近年においては、晩婚化等の影響により育児期に親の介護も同時 に行う、「ダブルケア」についても課題が表面化してきている。

ダブルケアに直面している人は約16%、経験した人は約30%

図表Ⅱ-2-39は、ダブルケアに関する調査2018 (第8弾ダブルケア実態調査:ソニー生命連携 調査)において、「全国の大学生以下の子どもを持つ30歳~55歳の男女17,049名」に対して、「子育 て」と「親(または義親)の介護」が同時期に発生する状況である『ダブルケア』について自身の 状況を尋ねたものである。

この調査によると、「現在ダブルケアに直面中」が12.3%、「過去にダブルケアを経験」が12.8%、 「現在直面中で、過去にも経験がある」が4.0%で、調査時点でダブルケアに直面している人は 16.3%、ダブルケアを経験したことがある人は29.1%であった。

また、「数年先にダブルケアに直面する」と回答した人も7.5%であり、将来的なダブルケアに不 安を感じている人は一定数存在する。



図表 II - 2 - 39 回答者自身のダブルケアの状況

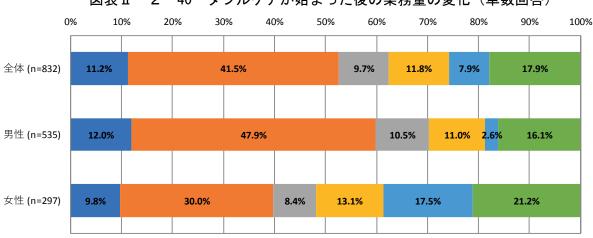
- 数年先にダブルケアに直面する
- ■ダブルケアに直面していない

資料出所:ソニー生命「ダブルケアに関する調査 2018」。

ダブルケアが始まった後の女性が仕事量を減らす傾向にある

図表Ⅱ-2-40は、内閣府の「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」において、ダブルケアが始まる前に有職と回答した人に、ダブルケアが始まった後の業務量の変化を尋ねたものである。

男性においては、「業務量や労働時間等を変えなくてすんだ」(47.9%)が最も多く、女性では「業務量や労働時間等を減らした」(38.7%)が最も多い。「業務量や労働時間等を減らした」のうち、無職になった割合は全体では7.9%であるが、男女別に見ると男性が2.6%、女性が17.5%と主に女性が離職せざるを得ない状況が見てとれる。



図表Ⅱ-2-40 ダブルケアが始まった後の業務量の変化(単数回答)

■業務量や労働時間等を増やした

- ■業務量や労働時間等を変えなくてすんだ
- ■業務量や労働時間等を増やしたかったが変えられなかった
- ■業務量や労働時間等を減らしたかったが変えられなかった
- ■業務量や労働時間等を減らした(うち離職して無職となった者) ■業務量や労働時間等を減らした(無職となった者以外) 資料出所:内閣府(2016)「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」。

(5) まとめ

これまで述べてきた様々な状況の影響から、女性のキャリアは育児・介護等を理由に断絶されやすい現状にあり、賃金格差等にもつながっていくと考えられる。この状況を改善するために、企業別労働組合は、社内で育児・介護等の制度が整備されているのか、制度が正しく運用されているのかのチェックを行い、必要な労使対応を行っていく必要がある。

出産・育児・介護等によるキャリアの中断は働く女性本人への影響はもちろん、生産年齢人口が減少する現在、企業にとっても影響が大きいと考えられる。

女性が働き続けられる環境を作るため、企業においても法令で定められたものだけではなく、時短勤務、フレックス制、在宅勤務制度等の出産・育児・介護と仕事の両立を援助する施策について、 更なる整備を行っていくことが重要である。

あわせて、各種制度を整備するだけではなく、実際に利用できる職場環境を整えることが企業に 求められているといえる。

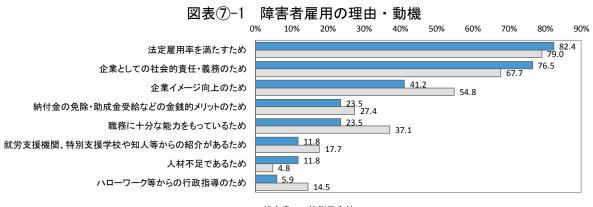
コラム⑦ 障害者雇用をとりまく変化

1. 日本のこれまでの障害者雇用政策

「誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現」を考えるとき、障がい者のことを忘れてはならない。日本における障害者雇用政策は、戦争による傷痍軍人への雇用施策を対象としたものが、軍人以外の身体障がい者に拡大されていったことに始まる。第2次世界大戦後の1949年に制定された身体障害者福祉法によって身体障がい者の職業支援を総合的に実施するための体制が整備され、1960年7月に初の障害者雇用法制として身体障害者雇用促進法が制定され雇用率制度が導入された。この時は国、地方公共団体および特殊法人については障害者雇用が義務化されたが、一般事業主については努力義務であった。その後、1976年の改正によって障害者雇用納付金制度が導入され、努力義務であった一般事業主についても身体障害者雇用が義務化された。このように身体障がい者への取組みとして進められてきた障害者雇用政策は、その後、障害の対象が拡大され1997年には知的障がい者が雇用義務化の対象となった。そして2018年4月1日からは精神障がい者も雇用義務化の対象となり、民間企業の法定雇用率が2.0%から2.2%へと引き上げられた1。

2. 障がい者を雇用することの意義

障害者雇用を促進するためのさまざまな取組みが進められているが、企業はどのような理由で 障がい者を雇用しているのだろうか。独立行政法人高齢・求職者雇用支援機構 障害者就業総合 センターが一般企業および特例子会社に行った「障害者雇用に係る事業主支援に関するアンケー ト調査」結果によると、障害者雇用の理由・動機について「法定雇用率を満たすため」とする回 答割合が最も高く、約8割を占めている。(図表⑦-1)



■一般企業 □特例子会社

資料出典:2015 年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター障害者 雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究より作成。

法定雇用率は障害者雇用促進法で定められた雇用主の義務であり、その達成は法律上必要なことである。しかしながら、障害者雇用への取組みは障がい者に安定的な仕事や収入の場を保障するためだけではなく、働く仲間として職場環境をより働きやすいものに変え、健常者にとっても

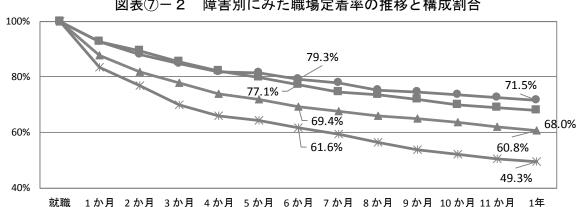
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha/04.html

¹ 厚生労働省 障害者雇用率制度

働きやすい環境をもたらすはずである。障がい者には何らかの制約があるが、例えば高齢化によ って身体機能が衰えた労働者や、育児や介護のために時間的に制約のある労働者など、障がい者 も含めた誰もが働きやすい職場は、何らかの制約のある労働者にとっても無理なく働ける職場と なるであろう。また、近年、ワーク・ライフ・バランスや働き方の多様化が叫ばれているが、少 子高齢化によって労働力人口が減少する中で、様々な制約を克服し能力が十分に発揮できる多様 性(ダイバーシティ)が受容される企業や組織においては、競争力が高まると共に、障がい者だ けではなく労働者全般の働きやすさにもつながっていくことだろう。

3. 障がい者雇用における課題と今後の取組み

2018年の民間企業における障がい者の実雇用率が2.05%となり過去最高を記録するなど、その 状況は過去と比べると改善している。しかしながら、従業員数45.5人以上2の民間企業においては 障害者雇用が義務化されているが、法定雇用率未達成企業の割合が約半数におよぶなど課題もま だ多い。障がい者の職場定着率も低迷しており、2018年4月より新たに障害者雇用義務の対象と なった精神障がい者の職場定着率をみてみると、約半数が1年後に離職しており他の障害種別と 比較して離職の割合が高いことがうかがえる。(図表⑦-2)



図表⑦-2 障害別にみた職場定着率の推移と構成割合

資料出典:2017 年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター障害者 の就業状況等に関する調査研究より作成。

→ 身体障害 → 知的障害 → 精神障害 → 発達障害

精神障がい者は身体障がい者と比較すると障害の程度や状態がわかりにくいこと、そして新た に雇用義務の対象となったため、受入れる職場においても知識や対応の経験が少なく、周囲の理 解を得られにくいことが離職率の高さにつながっているのではないだろうか。今後、さらなる障 がい者の雇用促進を進めるためには障がいに応じたきめ細かい対応などによって、障がい者が働 きやすい職場をどのように実現していくのかということが求められるだろう。

² 障害者雇用率制度では、2018年4月より民間企業の法定雇用率は2.2%、従業員を45.5人以上雇用している企業は、 障害者を1人以上雇用する必要があるとしている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/kovou roudou/kovou/shougaisha/04.html

³ 厚生労働省 平成30年 障害者雇用状況の集計結果

平成30年6月1日現在における障害者の雇用状況民間企業における法定雇用率の達成割合は45.9% https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

第Ⅱ部 第3章のポイント

第1節 外国人労働者をめぐる状況

- 〇在留外国人数は近年増加の一途を辿り270万人を超え、外国人労働者数も約146万人 に達した。
- ○日本の外国人労働者政策の基本的考え方は「専門的・技術的分野」を積極的に受け 入れるというものであるが、外国人労働者数の内訳をみると、それ以外の在留資格 が多数を占めている。特に近年、留学生(23.5%)と技能実習生(21.1%)が増加 している。
- ○留学生の8割近くがアルバイトをしており、サービス業の非熟練労働に多く従事している。
- ○技能実習については、低賃金、労働法規違反、人権侵害などが課題となっている。
- ○労働者の意識調査の結果では、外国人労働者の受入れ政策については現状維持を望む人が過半数となっている。

第2節 今後の外国人労働者の受入れ政策にかかる課題

- ○2012年以降、外国人労働者の受入拡大政策が続いており、2018年10月には人手不足業種への対応として在留資格「特定技能」が創設された。
- 〇「特定技能1号」は、従前の「専門的・技術的分野」の技能水準を下方に拡大する ものであり、外国人労働者政策の大きな変更となった。
- ○本制度変更は総理指示から1年足らずで行われており、十分な議論があったとは言い難い。外国人労働者の受入政策は、将来の日本の有りように大きく関わる重要な 政策課題であることから、今後はその全体像についての国民的な議論が重要である。
- ○「特定技能」が受入対象とする人手不足業種の特徴をみると、一部の業種を除き「低 賃金」「高離職率」「低生産性」という特徴がみられる。
- ○「特定技能」は、受入れにあたり①生産性向上の努力、②国内労働者の確保措置を 前提とするものであるが、入管法上それらを検証する仕組みが欠落している。
- ○諸外国では、外国人労働者の受入れにあたり、市場化テスト等の枠組みを利用して 量と質をコントロールしている所が多いが、日本では市場化テストを導入していな い。

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

- ○非熟練労働者の受入れに慎重になる理由として、国内労働者の雇用や労働条件に影響を及ぼすことや、生産性向上の取組を阻害することなどが挙げられている。しかし、統計データが整備されていないため、厳密な実証分析にもとづく議論を困難にしている。
- ○外国人労働者の受入れにおいては、メリットがある一方で様々なコストが生じるため、今後はその負担のあり方についても検討を深める必要がある。

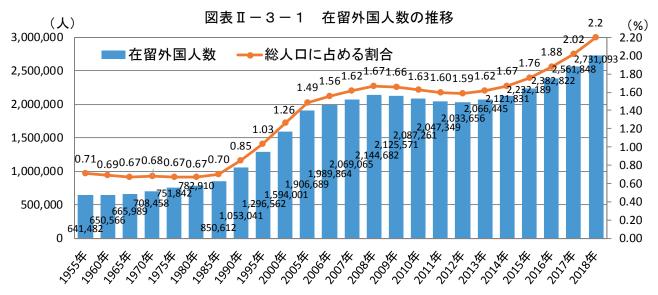
第3節 生活者としての外国人への社会統合のあり方

- ○外国人政策は、出入国管理政策と社会統合政策があるが、後者については自治体の 取組を国が後追いする構図となっている。
- ○1990年代以降、日系南米人の定住者が増加し、外国人集住自治体では、外国人と受 入れ社会の間の双方向の努力による多文化共生の取組が集積している。
- ○多文化共生においては外国籍の人だけでなく「外国にルーツを持つ人」を対象とすることが求められるが、日本では統計が整備されておらず、定量的な比較分析を困難にしている。
- ○2019年4月から、情報提供や日本語教育、生活環境整備などを盛り込んだ「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が運用されたが、差別の解消などの意識 醸成に向けた対策が盛り込まれていない。
- ○統合政策に関する法制度について数量評価する研究「移民統合政策指数 (MIPE X)」2015によると、日本は「教育」と「差別禁止」の数値が低い。
- ○日本語学習者は年々増加し約24万人となっているが、日本語教師数は4万人弱となっている。日本語教師の属性は、ボランティア約6割、非常勤約3割、常勤約1割となっている。
- ○外国にルーツを持つ子どもの教育については、日本後指導が必要であるのに指導を 受けられない子どもは1万400人にのぼっている。
- ○2016年6月にヘイトスピーチ解消法が施行されたが、禁止・罰則規定がなく実効性 に課題がある。

第1節 外国人労働者をめぐる状況

グローバル化の進展によって国境を越えて移動する人々の増加に伴い、日本における在留外国人数は近年増加の一途を辿っており、2017年末時点で250万人を超えている(図表II-3-1)。

人手不足を背景に産業界からの受入れ需要が高まるなか、政府は、「働き方改革」のなかの一つの柱として外国人労働者の受入れ拡大政策を展開しており、今後さらなる在留外国人の増加が予想される。本章では、日本における外国人労働者の受入れと社会統合の現状と課題についてみていくこととする。



- (注) 1. 本数値は、各年12月末現在の統計である。
 - 2. 1985年末までは外国人登録者数、1990年末から2011年末までは外国人登録者数のうち中長期在留者に 該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数、2012年末以降は中長期在留者に特別永 住者を加えた在留外国人の数である。
 - 3.「我が国の総人口に占める割合」は、総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」による各年10月1 日現在の人口を基に算出した。

資料出所:法務省 平成31年版「出入国管理」より作成。

1. 日本における外国人労働者政策-基本的な考え方

日本の外国人労働者政策の基本的考え方は、専門的・技術的分野の外国人労働者は「受入れを積極的に推進」、それ以外の分野の労働者は原則的に受入れないというものである。

上記の考え方に立脚し、「出入国管理及び難民認定法」(以下、「入管法」)上では、外国人が就労可能な専門的・技術的分野として、就労という活動に着目した在留資格として定められている。この就労という活動に着目した在留資格では、就労出来る業務が特定の範囲に限定される。

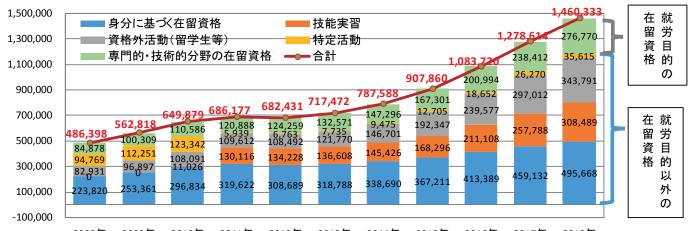
また、活動に着目した在留資格の中でも、就労以外の活動に着目した資格(「勉学」活動に着目 した在留資格「留学」)もあり、そうした資格で来日した外国人が本来の活動を阻害しない範囲内 で就労活動を行うことも可能となっている(=「資格外活動」)。

一方で、在留資格の中には「永住者」や「日本人の配偶者等」といった身分や地位に基づく資格 もある。この身分・地位に基づく在留資格で居住する者は活動内容に制限が無く、就労活動に従事 することも可能である。

2. 外国人労働者の在留状況ー過去最高の更新が続く外国人労働者数

厚生労働省が取りまとめた「外国人雇用状況」によると、日本で雇用されて働く外国人労働者は、2018年10月末で約146万人となり、過去最高を更新した。

在留資格別の割合をみると、専門的・技術的分野で就労する外国人は276,770人(全体の19.0%)、身分に基づく在留資格で就労する外国人が495,668人(全体の33.9%)、資格外活動で就労する外国人(留学生など)298,461人(全体の23.5%)、外国人技能実習生308,489人(全体の21.1%)、となっている。就労を目的とした在留資格者は全体の約2割にとどまっており、大部分は、就労以外を目的とした在留資格で入国・滞在を認められた外国人で占められている(図表II-3-2)。



図表Ⅱ-3-2 外国人雇用状況の推移

2008年 2009年 2010年 2011年 2012年 2013年 2014年 2015年 2016年 2017年 2018年

- (注) 1. 届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者であり、自営業者、特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者は含まれていない。
 - 2. 技能実習生は2010年までは「特定活動」に含まれている。
 - 3.「雇用状況の届出」は2007年から義務化されて以降、徐々に捕捉率が高まっていることに留意が必要。

資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(平成30年10月末現在)」より作成。

3. 在留資格別にみた特徴

前述のとおり外国人労働者はいくつかの在留資格に分類でき、その分類ごとに政策が実施されてきた。在留資格別にみた特徴や課題は以下のとおりである。

(1) 永住者(身分に基づく在留資格)

身分に基づく在留資格者のなかで、在留期間を制限されることなく永住しうる権利を有する者を「永住者」という。独立生計要件、素行善良要件のほか、10年以上継続して日本に在留していること、納税義務等の公的義務を果たしていること等の国益要件が求められる(言語要件はない)。

「永住者」の数は急増傾向にあり、1991年時点では5,469人であったが、2018年度末には771,568人に達している。外国人が「永住者」として日本に入国することは認められていないため、これらは全て日本滞在中の資格変更によるものである(2016年の永住申請の許可率は68.9%)。

(2) 専門的・技術的分野の在留資格

専門的・技術的分野の在留資格については、日本企業等で就労する外国人社員に相当する「技術・

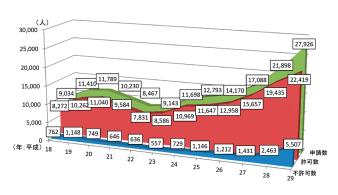
人文知識・国際業務」が77%を占めている。政府は、経済成長等への貢献が期待される「高度人材」 について2012年からポイント制を導入し、出入国管理上の優遇措置を実施している。

(3) 留学生(資格外活動)

留学生は、専門的・技術的分野の人材の重要な供給源と位置づけられている。戦後の留学生受入れ政策は、人材養成分野のODAとして開始され、留学生の帰国を促すものであったが、2008年には、高度外国人材の受入れとも連携し「留学生30万人計画」が打ち出され、優秀な留学生を戦略的に獲得する方向に転換している^{1、2}。

留学生の日本での就職状況をみると、日本の企業等への就職を目的として在留資格変更の許可を受けた留学生数は、2017年では22,419人となっており、過去最高を更新している(図表II-3-3)。 その内訳は「技術・人文知識・国際業務」が全体の91.4%を占めており、許可された留学生の最終学歴は、大学卒(10,196人)、大学院卒(5,477人)の両者で全体の69.9%を占めている。

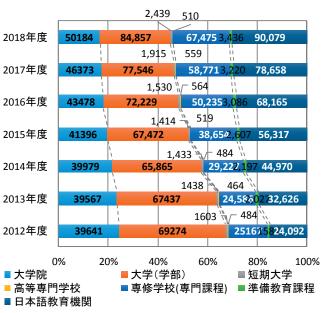
留学生といっても、大学院生から日本語学校の学生まで、多岐にわたることに注意が必要である。 在籍機関別の留学生割合は、近年大学・大学院在籍の留学生割合が減少し、反対に専門学校・日本 語学校在籍の留学生割合が増加傾向にある(図表 II - 3 - 4)。



(注) 就職率は、卒業留学生数全体から進路状況が 「不明」のものは除いている。

資料出所:法務省入管局「平成29年における留学生 の日本企業等への就職状況について」よ り抜粋。

図表Ⅱ-3-4 留学生数の推移(在籍機関別)



資料出所:日本学生支援機構 「外国人留学生進路状況・学 位授与状況調査結果」より作成。

2011年から2018年にかけて、中国人留学生、韓国人留学生が減少する中、ベトナム人留学生が14.2

¹ 佐藤由利子「人材ニーズの高度化と日本留学生の役割の変化―タイを事例として―」広島大学 大学論集 第51集 (2018 年度) 2019年3月発行: 95-109

² 日本企業に就職した者の45%が、将来、日本企業の海外拠点で働くことを希望し、4割近くが、一定期間就労後、離職する計画であるという調査結果が報告されるなど(新日本有限責任監査法人、2015)、日本は頭脳の獲得に必ずしも成功していないことも指摘されている(前掲、佐藤2019年)。

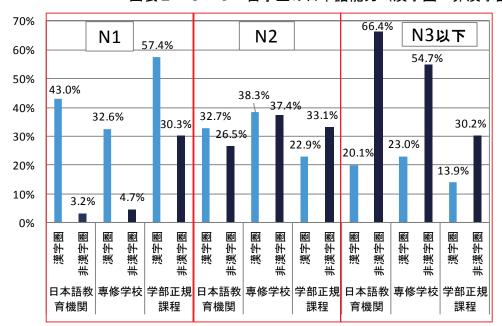
³ 法務省入国管理局「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について」2018年10月発表

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

倍、ネパール人留学生が8.2倍に増加するなど、非漢字圏出身留学生が大きく増加している。非漢字圏留学生は「日本語習得に時間がかかる」、「日本との文化的差異が大きい」など、日本社会に適応するためのハードルが高い傾向がある。

私費外国人留学生 4 生活実態調査結果によると、日本語能力に関する資格を取得していない非漢字圏出身留学生の割合(2017年度)は、専修学校 2 24%、学部課程 2 20%、修士課程 3 39%、博士課程 6 7%となっている。日本語能力資格を有していない者の中には日本語能力がゼロに等しい者、低い者が相当数含まれると考えられる。また、N 3 以下のレベルでは、日本語による授業の理解は難しいことが指摘されている 5 (図表 \mathbb{I} -3 -5)。

特に私費留学生は、留学費用支弁の必要からアルバイトに従事する場合も多く、学業とアルバイトの両立への目配りも必要である。教育現場においてもより多くの配慮や支援が求められている。



図表Ⅱ-3-5 留学生の日本語能力(漢字圏・非漢字圏)

N 1 =幅広い場面で使われる日本語を理解することができる

N2=日常的場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。

N3=日常的な場面で使われる日本語をある程度 理解することができる。

資料出所: 佐藤由利子「非漢字圏私費留学生のニーズ特徴」(2016年12月ウェブマガジン留学交流所収) に掲載のデータ (2016年日本学生支援機構「平成27年度私費外国人留学生 生活実態調査結果」) をもとに作成。「N1~N5認定の目安」=日本語能力試験公式ウェブサイトhttps://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html

①外国人留学生のアルバイト従事の状況

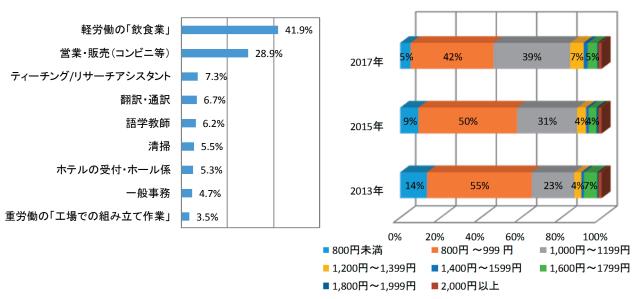
国内で働く外国人労働者のうち、留学生が20%以上を占めていることは日本の大きな特徴である。 日本では、資格外活動の上限が週28時間となっており、他国と比べて比較的長時間のアルバイト が可能となっている。

日本学生支援機構「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査結果」によると、留学生のアルバイト従事率は全体の8割近く(75.8%)となっている。就労時間数については、週20時間以上が半数以上(52.1%)を占めている(割合の高い順では「週20時間以上25時間未満」35.5%、「週15時

⁴ 私費留学生は留学生全体の大多数を占める。「H30外国人留学生在籍状況調査結果」によると、2018年5月1日現在の留学生数298,980人のうち、私費留学生は285,824人となっており、全体の95.6%を占めている。

⁵ 佐藤由利子「非漢字圏出身私費留学生のニーズと特徴」ウェブマガジン留学交流」2016年12月号、連合総研「第2回 外国人労働者の受け入れのあり方と多文化共生社会の形成に関する調査研究委員会」佐藤委員報告資料

間以上20時間未満」(17.7%)、「週25時間以上」16.6%)。また、留学生が就労している職種、賃金水準等をみると、主に低賃金のサービス業等に就業している実態がみられる(図表Ⅱ-3-6)。本来学ぶことを目的に入国が認められる留学生は、日本の労働市場における人手不足業種の非熟練労働の担い手としても存在感を増している。



図表Ⅱ-3-6 留学生が従事するアルバイトの職種と賃金

資料出所:日本学生支援機構「平成29年度私費外国人留学生 生活実態調査結果」より作成。

②留学生の就職先の拡大

2019年5月30日、日本の大学を卒業した外国人留学生の就職先について、従来よりも就労可能な技能レベルを下方に拡大するという変更が行われた(特定活動46号の公示改正)。

これまで、専門的・技術的分野「技術・人文知識・国際業務」の在留資格においては、一般的なサービス業務や製造業務が主たる活動となるものは認められてこなかったが、語学力等の一定の条件を満たせば、製造業などの現場勤務や飲食店・スーパー・コンビニエンスストアなどの一般的な製造業務やサービス業務が可能となった(配偶者と子の帯同も認められる)。

必要となる語学力については、日本語能力試験N1等が条件となるが、大学・大学院で「日本語」を専攻して卒業していれば、日本語能力があると認められることとなっており 6 、日本語能力や専門性の担保の点でも課題が多N 7 。

(4) 技能実習

現在、人手不足業種においては、海外への技能移転という国際貢献の名の下に多くの外国人技能 実習生が働いている。「外国人雇用状況の届出状況(平成30年10月末現在)」の産業別外国人労働者

⁶ 出入国在留管理庁「留学生の就職支援に係る特定活動本邦大学卒業者についてのガイドライン」2019年5月策定

⁷ 加藤久和「留学生の就職解禁でなし崩し的に進む移民政策-法務省の告示改正で単純労働も就職解禁」(2019年7月)では、「留学生の中にいるであろう、教育を受けること以外に目的を持って滞在する学生の存在」や、「大学側においても経営のために十分な質を伴わない学生に学士号を与えている可能性についても検証する必要があること」などを指摘している。

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

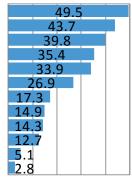
数を在留資格別にみると、建設業68,604人のうち技能実習生は45,990人(67.0%)、製造業434,342 人のうち186,163人(42.8%)、となっている。

技能実習制度は、発展途上国等への技能移転という国際貢献を制度本旨とするものとして1993年 に創設された。しかし、同制度は、制度発足当初から制度本旨を逸脱し、技能実習生を実質的に低 賃金労働者として扱うといった不適正な受入れ事案が多発してきた。

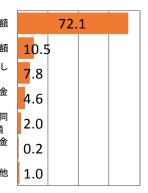
技能実習生の受入れ理由について実習実施機関を対象とした調査結果をみると、「一定の人数の 労働者を一定期間確保できるから」が最も多く約半数を占めており、次いで「日本人従業員を募集 しても応募がないから」「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」となっている(図表Ⅱ-3 $-7)_{0}$

図表Ⅱ-3-7 技能実習生の受入れ理由 図表Ⅱ−3−8 技能実習生の賃金額のレベル

0% 10% 20% 30% 40% 50% (多重回答, N=9908, 単位:%) 一定の人数の労働者を一定期間確保できるから 日本従業員を募集しても応募がないから 日本人従業員を採用しても定着が悪いから 若年労働力を確保するため 途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため 他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから 即戦力となる技能や経験をもっているから 繁忙期の残業や休日出勤に対応するため 海外進出や現地生産に役立てるため 日本語の研修を受けているから 日本人従業員の雇用調整を回避するため その他



(択一回答、N=9774、単位:%) 地域別最低賃金のレベルの額 特定(産業別)最低賃金のレベルの額 地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をし ている日本人従業員の賃金より低い額 同じ仕事や作業を行っている日本人従業員の賃金 と同じくらいの額 特定(産業別)最低賃金のレベルの額より高いが、同 じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額 同じ仕事や作業を行っている日本人従業員の賃金 より高い額 その他



20% 40% 60% 80%

0%

(注) 図表 $\Pi - 3 - 7$ (無回答0.5%)、 $\Pi - 3 - 8$ (無回答1.8%) を除いて加工。

資料出所:「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」JILPT調査シリーズ No. 157 (2016年 5 月) を加工。

①低賃金の実態

技能実習制度については団体監理型による外国人研修生の受入れが1990年に認められて以後、段 階的に技能実習移行職種が増加したことも寄与して、制度を利用する企業は中小企業を中心にほぼ 一貫して増加基調にある。技能実習生を活用する企業に関する検証を行った研究では、「受入れ企 業は繊維・衣服製造業や食料品製造業などの一部産業に集中しているが、これらの産業で技能実習 生に支払われる平均賃金は高卒初任給よりも低く、実習生等は実質的な低賃金労働者となっている。 現在の技能実習制度が、特定産業の中小企業にとって、非常に使い勝手のよい制度として機能して いることは間違いない」ことを指摘している。

技能実習生の賃金額のレベルについて、実習実施機関を対象とした調査結果をみると、実習生の 賃金の設定について「地域別最低賃金の額」とするものが7割以上を占めており(**図表 II - 3 - 8**)、 同じ仕事・作業を行っている日本人従業員に比べて、所定内給与で41,838.8円、時給で161.6円低 いことが明らかとなっている。

②労働法規違反、人権侵害の実態

技能実習制度では、制度発足当初から賃金不払いなどの労働関係法令違反や、悪質な送出し機関

⁸ 橋本由紀「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」(2010年2月)

やブローカーによる保証金や支度金の不正徴収といった中間搾取、更には実習実施機関による強制 貯金やパスポートの取り上げといった人権侵害事案が多発している状況にあった。

2017年度に全国の労働基準監督機関が5,966件の監督指導を実施したところ、その70.8%に当たる4,226件で労働基準関係法令違反が認められた。主な違反事項は、①労働時間(26.2%)、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準(19.7%)、③割増賃金の支払(15.8%)の順に多かった(2018年6月厚生労働省報道発表)。

また、技能実習に関して受入機関が行った「不正行為」は2016年で299件となっている(2018年2月入国管理局報道発表)。内訳をみると「賃金等の不払」が136件(前年121件)46.5%と最も多く、「旅券、在留カードの取り上げ」が2件(前年16件)あった。また、技能実習生の失踪者数は2016年5,058件、2017年7,089件、2018年9,052件と、年々上昇している(2019年3月「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームの調査・検討結果概要」)。

2017年11月に「外国人技能実習機構」の創設による管理体制の抜本強化などを柱とする外国人技能実習法が施行し、実習計画の監査の強化や生活指導等の充実の措置が盛り込まれるなど、制度適正化が一定程度前進した。しかし同法には、制度拡充策(実習期間の延長)も盛り込まれている。

(5) 特定活動

「特定活動」とは、「法務大臣が認める個々の活動」であり、入管法の定める在留資格に該当しない活動を法改正によることなく認めるものである。2012年以降の外国人労働者政策の変遷においては、建設・造船分野の受入れ措置、国家戦略特区、日系 4 世など、さまざまな業種やルートで門戸が広げられているのが特徴的である(図表 II-3-9)。

近年の外国人受入政策の主な動向・対応 在留資格 2012年5月 高度人材ポイント制の運用開始 特定活動 2013年11月 総合特区における特定伝統料理海外普及事業外国人の受入れ 特定活動 高度人材ポイント制の要件等の見直し(認定要件及び優遇措置の見直し) 特定活動 2015年4月 建設及び造船分野における外国人材の受入れ 特定活動 新たな在留資格「高度専門職」を新設(2014年改正入管法)、運用開始 高度専門職 2015年9月 国家戦略特区における家事支援外国人の受入れ 特定活動 2016年3月 製造業における海外子会社等従業員の国内受入れ 特定活動 2017年4月 高度人材ポイント制の要件等の見直し(認定要件及び優遇措置の見直し) 高度専門職 2017年9月 国家戦略特区における農業支援外国人の受入れ 特定活動 国家戦略特区におけるクールジャパン・インバウンド外国専門人材の就労促進 特定活動 介護 新たな在留資格「介護」による、介護福祉士の資格を有する外国人の受入れ 特定活動 2018年7月日系4世の受入れ 11月 技能実習新法(2017年成立)の施行 技能実習 技能実習「介護」の運用開始(技能実習職種への介護の追加は大臣公示改正 技能実習 2019年4月 新たな在留資格「特定技能」の運用開始 特定技能 2019年5月日本の大学を卒業した外国人留学生の就職先の拡大 特定活動

図表Ⅱ-3-9 近年の外国人受入政策の主な動向・対応

資料出所:法務省公表資料をもとに作成。

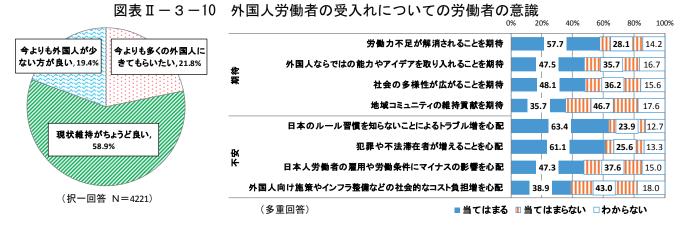
4. 外国人労働者の受入れについての労働者の意識

2018年10月に実施した労働者の意識調査(以下「2018年10月勤労者短観」)によると、外国人労

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

働者の受入れについて「現状維持がちょうどいい」と回答する人が過半数を上回り、今よりも働き手として「多くの外国人にきてもらいたい」と回答する割合は21.8%だった。他方、本設問を「自分が働く会社・職場に外国人がいる人」で抽出したところ、今よりも「多くの外国人にきてもらいたい」とする割合は8.3%ポイント高く、30.1%となっており、現在外国人労働者とともに働いているかどうかで、受入れ意識に差がみられた。

外国人労働者が増加した場合の「期待」と「不安」について聞いたところ、「期待」は、労働不足解消が57.7%と最も高くなっている。「不安」については、日本のルール習慣を知らないことによるトラブル増加が63.4%、犯罪や不法滞在者の増加が61.1%となっている(図表 $\Pi-3-10$)。



資料出所:連合総研「第36回勤労者短観」2018年10月調査をもとに作成。

第2節 今後の外国人労働者の受入れ政策にかかる課題

1. 新たな在留資格「特定技能」の創設ー大きな政策変更

2018年12月、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、 人手不足の分野において一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れるとして、新 たな在留資格「特定技能」が創設された(2019年4月施行)。

「特定技能」については、これまでの在留資格で必要とされた技能水準のレベルを「中間技能」に下げて外国人労働者を受入れるものであり、日本の外国人労働者受入政策を大きく変更するものである。しかし「特定技能」の創設については、2018年2月の総理大臣指示から10ヵ月あまりで法改正に至っており、十分な議論がなされたとは言い難い。

これまで日本では、外国人労働者受入政策についての統一的な政策が存在しておらず、外国人の受入れについての全体像を描くことができていないことが指摘されている。その理由としては、多分野にまたがるテーマである外国人労働者の受入政策が、各省庁の個別テーマとして扱われ、部分最適のみの議論に終始していることが挙げられている。

今後は、外国人労働者の受入政策は、将来の日本のありように大きく関わる重要な政策課題であることから、その全体像についての国民的な議論が重要である。

134

⁹ 萩原里紗,中島隆信「人口減少下における望ましい移民政策-外国人受け入れの経済分析をふまえての考察-」(2014年3月)

(1) 「特定技能」の概要

新たな在留資格「特定技能」は、「専門的・技術的分野」に位置づけられているものの、一定の知識・経験を要する業務に就く「特定技能1号」と、熟練した技能が必要な業務に就く「特定技能2号」という在留資格に分かれている。受入れの「必要性」と「技能水準」については、業所管庁主導の制度となっている。

「特定技能 1 号」は、技術水準をこれまでの在留資格のレベルから「中間技能」に下げて外国人労働者を受入れるものとなっており(図表II-3-11)、入管法政策の視点からは、従来よりも受入れ範囲を下方に広げたものと評価されているIO。 運用開始後 II 年間の受入数上限が定められており、「分野別受入方針」(2018年12月閣議決定)により345,150人とされている(図表II-3-12)。在留期間は、通算で II 年となっており、家族の帯同は基本的に認められない。

また、「特定技能」においては、技能実習制度と異なり、労働移動を認めている。このため政府は、地方への就労支援を行う等、特定技能外国人の大都市圏等への集中防止策をまとめている¹¹。

「特定技能2号」には在留期間の上限がなく、配偶者と子どもが日本に住むことも認められる。 政府は、「骨太方針2018」にも記載があるように「移民¹²政策とは異なる」と説明してきたが、「特 定技能2号」は、永住の途をひらく制度となっている。

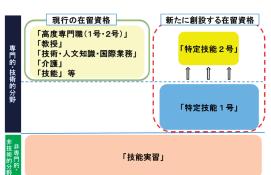
なお、国会での法案修正により、技能実習の在留資格との関係の検討などを含む施行後2年での 制度見直し等が付け加えられた。

図表Ⅱ-3-11 「特定技能」の内容

- 特定技能1号:特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
 特定技能2号:特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
 特定産業分野:介護,ビルクリーニング,素形材産業,産業機械製造業,電気・電子情報関連産業,(14分野) 建設,造船・舶用工業,自動車整備,航空,宿泊,農業,漁業,飲食料品製造業,外食業(特定技能2号は下線側の2分野のみ受入れ可)
 特定技能1号のポイント
 「就労が認められる在留資格の技能水準】
 - 在留期間:1年,6か月又は4か月ごとの更新,通 算で上限5年まで
 - 技能水準:試験等で確認(技能実習2号を修了した 外国人は試験等免除)
 - 日本語能力水準:生活や業務に必要な日本語能力を 試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験 等免除)
 - 家族の帯同:基本的に認めない
 - 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

- 在留期間:3年,1年又は6か月ごとの更新
- 技能水準:試験等で確認日本語能力水準: 試験等での確認は不要
- 家族の帯同:要件を満たせば可能(配偶者,子)
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外



資料出所:2019年3月・法務省入国管理局資料から抜粋。

¹⁰ 早川智津子「改正入管法と労働法政策」(季刊労働法265号)

¹¹ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」(2019 年 6 月18日)

^{12 「}移民」の定義について、一般に人口学では、国境を越える人口移動=国際人口移動を指す。また、OECDの統計上では、国内に1年以上滞在する外国人を「移民」と定義している。しかし、日本では「移民」の語は外国への永住あるいは定住を念頭に置いて使われ、たとえ滞在が長期にわたっても定住・永住を目指さない場合には「移民」の語を用いないことが多い。(出所:『人口学ライブラリー18 移民・外国人と日本社会』2019年3月)

図表 Ⅱ - 3 - 12	「特定技能 15	引 の分野別受	入れ見込み数と	技能実習制度との関係
	' 1T AE 1X HE '	コー Vノノノエバルリス・	ハイしかしといかなんし	- IX IIC 🕶 🗀 III IZ C V IX IX

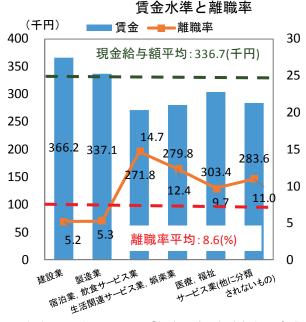
	L		
業種	初5年間の受	備考(技能実習制度との関係など)	
木 1至	入れ見込み数	帰って以た人自即及この人所なこと	
業種別合計	34万5000人	各業界から出された人数を積み上げて算定	
		訪問系サービスは対象外	
介護業		cf.「技能実習」2018年12月の認定者数946人(2017年11月開始)、在留資格「介護」2018年	
	0,5,7	12万时点の天根100人、に内による月段工候補行文人]2000年。2019年3万の進入文人	
		れ実績4302人	
ビルクリーニング業	3万7000人	2016年度から技能実習対象職種として追加	
外食業	5万3000人	2018年度から医療・福祉施設休職製造職が技能実習対象職種として追加	
宿泊業	2万2000人	技能実習対象職種は無し	
素形材産業	2万1500人	技能実習からの移行を前提	
産業機械製造業	5250人	cf.当面特定技能の利用はない。製造業の分野は、技能実習制度を基本とし、技能実習生	
電気・電子情報関連産業	4700人	からの移行を前提(技能実習:3年間の労働移動の禁止、特定技能:労働移動が可能)	
		派遣雇用可能	
農業	3万6500人	cf.特定技能の増加が見込まれる(特定技能:派遣労働者の利用が可能、技能実習:季節	
		性が強く制約が大きい)	
建設業	4万人	2015年から2020年3月までの緊急事件措置として、技能実習生の2年間の雇用延長可能	
造船·舶用工業	1万3000人	2015年から2020年3月までの緊急事件措置として、技能実習生の3年間の雇用延長可能	
漁業	9000人	派遣雇用可能	
飲食料品製造業	3万4000人		
航空業		航空機地上支援のみ	
自動車整備業	7000人	2019年は、技能実習生からの移行者のみ	

資料出所: 2019年6月・JIRRAシンポジウム「外国人労働者をめぐる施策課題 (上林千恵子)」をもとに作成。

(2) 「特定技能」導入にあたっての課題

新たな在留資格「特定技能」が対象とする人手不足業種の「賃金」「離職率」「生産性」に着目すると、「建設業」以外の業種において、全産業に比べ、低賃金で、離職率が高く、生産性が低い傾向がみられた(図表 II - 3 - 13、14)。

図表Ⅱ-3-13 特定技能の対象職種の



(注) 同調査によると、「社会保険・社会福祉・介護 事業」の「きまって支給する現金給与額」は、 255.5 (千円) となっている。

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成 30年)」および厚生労働省「平成30年 上半 期雇用動向調査結果 産業別入職・離職状 況」より作成。

図表 II - 3 - 14 求人意欲×労働生産性 のマトリックス

	•,,,,,,,,				
			<u> </u>		
		上昇	横ばい	下 落	
		·鉱業	•小売業	・食料品・たばこ工業	
		•建設業	•医療業	·木材·木製品工業	
		·石油·石炭製品工業		•各種商品小売業	
	上	・電気・ガス・熱供給		·不動産業·物品賃貸業	
	昇	水道業・複合サービス		・宿泊業、飲食サービス業	
	•	事業		・飲食店、飲食サービス業	
求				•学習支援業•医療, 福祉	
				·介護事業	
人	100	·家具工業	・化学工業	・繊維工業	
	横ば	・パルプ・紙・紙加工品工業	•運輸業,郵便業	·非鉄金属工業	
意	い	·窯業·土石製品工業		·金属製品工業	
	•	・その他製品工業		·卸売業	
欲		•印刷業	・製造工業	・プラスチック製品工業	
		・電子部品・デバイス工業	•はん用, 生産用,	・ゴム製品工業	
	下	•電気機械工業	業務用機械工業	•鉄鋼業	
		・金融業, 保険業		•情報通信機械工業	
	落			•輸送機械工業	
				•情報通信業	
				情報サービス業	
(注) 左日 佐子 レマルフ 「人立光江 私 化粉」 「笠 り 炉 立光 (井) ば					

(注) 毎月作成している「全産業活動指数」「第3次産業(サービス)活動指数」「鉱工業生産指数」「建設業活動指数」(経済産業省)と「労働力調査」(総務省)を用いて、簡易的に「労働生産性の変化」を計測。今回の分析では、2010年=100とする、労働生産性「指数」として、年単位の変化を確認(経済産業省 経済解析室「各種指数で計測した業種別労働生産性の変化」)。

参考:厚生労働省「一般職業紹介状況」

資料出所:「いわゆる人手不足業種の背後にあるものは何か?;求 人意欲とアウトプットレベル、労働生産性の関係」経 済産業省 経済解析室 2017年11月より抜粋加工。 これまで人手不足業種においては、人材の確保や定着に向けて処遇改善や労働環境の整備をはかる努力や、生産性向上の取組が求められてきた。しかし、低い賃金しか提示できない人手不足企業が外国人労働者の受入れによって労働力を手に入れることとなれば、処遇改善、労働環境の整備や生産性向上の取組が阻害されるおそれもある¹³。

「特定技能」については「生産性の向上や国内労働者の確保の努力を行ってもなお、人手が不足する業種に受入れる」との限定がなされている。しかし、①生産性向上の努力、②国内労働者の確保措置の実施について、当該個別の所属機関が取組をしたことを客観的に検証する仕組みが入管法上欠落している¹⁴。

受入れ14業種のうち「建設分野」では、独自の上乗せ基準により一定程度国内労働者の処遇に配慮がなされている¹⁵。しかし「特定技能」全体としては、入管法において、国内労働者の確保困難性の要件が基準として具体化されておらず、国内労働者の確保努力の取組も具体化されていない。

2. 外国人労働者の受入れ調整方法一諸外国の事例

高度技術者とは異なり非熟練労働者の受入れは、その潜在的供給量が大きいこともあり、労働市場に多大な影響を及ぼす可能性が高い。

現在、外国人労働者を受入れている国においては、自国の国内労働者との競合が問題となりうる領域での外国人労働者の入国、滞在に係る許可手続きの一環として、労働市場テストを実施するなど、様々な枠組みを利用して受入れる外国人労働者の人数と質をコントロールしようとしている(図表 II - 3-15)。

日本においては、外国人受入政策の基本的な考え方として、専門的技術的分野の外国人以外は原則受け入れないという【受入れ範囲による調整】を中心に、高度人材【ポイント制】¹⁶や、経済連携協定(EPA)に基づく【協定に基づく受入れ】¹⁷を活用してきた。

従来の専門的技術的分野よりも低い技能の労働者の受入れを含む「特定技能1号」については、 施行後5年間の受入人数の上限について345,000人という【数量割当】がされている。

¹³ 前掲 萩原,中島(2014年3月)は、「労働集約的サービスを安易に移民に頼るという政策は、当該分野の賃金を低水準に押しとどめることから労働生産性向上の阻害要因ともなる」ことを指摘している。

¹⁴ 前掲 早川智津子「改正入管法と労働法政策」(季刊労働法265号)

¹⁵ 建設分野の特定技能では「受入計画」が認定されないと受入れられない。「受入計画」の認定では、職員に対する処遇をおろそかにしていないか、適正な労働条件による求人の努力を行っているか等の国内人材の確保の努力も審査対象とされる。審査にあたって、ハローワークに申請した求人申込書等や、所属機関が雇用する日本人技能者の経験年数や報酬額が確認できる賃金台帳の内容を確認した結果、適切な雇用条件での求人が行われていない場合等は、受入れ計画は認定されない。

¹⁶ 高度人材ポイント制は「特定活動」の在留資格として2012年5月に導入されたが、2014年入管法改正で「特定活動」の在留資格を付与することとされている高度人材を対象とする新たな在留資格「高度専門職」が創設された。

¹⁷ 日・インドネシア経済連携協定に基づき2008年度から、日・フィリピン経済連携協定に基づき2009年度から、日・ベトナム経済連携協定に基づく交換公文に基づき2014年度から、年度ごとに、外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れを実施。これら3国からの受入れは、看護・介護分野の労働力不足への対応として行うものではなく、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、経済活動の連携の強化の観点から実施するもの。

図表Ⅱ-3-15 各国の外国人労働者の受入れ調整方法

	受入調整方法	メリットとデメリット
	【労働市場テスト】 国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受入れ	【メリット】 国内労働市場に配慮した外国人労働者の受入が可能 【デメリット】 テストの実施に著しい行政コストと時間がかかる/一般的に新規 に受け入れる外国人労働者を対象とし、既に国内にいる外国人労働者を対象と しないため、長期的な需給バランスを反映しない/本来淘汰されるはずだった低 付加価値産業が淘汰されない など 【導入国の例】ドイツ、フランス、イギリス、スイス、アメリカ、カナダ、韓国、台湾
労働者の	【数量割当】 全体の受入れ人数 の上限を予め定め ておき、これに達し た場合には受入れ 不可	【メリット】 外国人労働者受入が国内に及ぼす様々な影響を大枠として制御しやすい/目標管理が行いやすい/産業別・職業別に枠を設定して雇用・労働政策と組み合わせることができる 【デメリット】 労働力が不足している産業と過剰な産業が併存しているので、国内労働市場の状況に配慮しにくい/産業別・職業別の受入枠設定に政治的影響を受けるおそれがある/分野ごとの受入枠を設定した場合には、運営の実効性の確保のために多大な行政コストがかかる 【導入国の例】ドイツ、イギリス、スイス、韓国、アメリカ
働者の量に着目	【雇用税】 外国人を雇用する ごとに雇用主から 税金を徴収	【メリット】 税の負担はあるが市場原理に基づいた外国人労働者の受入ができる/外国人労働者を雇うことでメリットを受けるものに課税するので、受益と負担の関係が明確になる 【デメリット】この制度だけでは厳格な数量調整は困難/受入区分ごとに税率を設定すると、税率の設定が困難で、政治的な影響を受けるおそれがある/事業主に課税しても、その負担が国内又は当該外国人労働者に転嫁される可能性がある 【導入国の例】シンガポール、台湾
	【雇用限度率】 各企業における外 国人労働者の構成 割合に上限を設定	【メリット】 目標管理が容易/申請者である事業主にとって許可可能性の予測が容易/規制をかけつつも雇用率の範囲内であれば、一定程度の事業主の裁量がある 【デメリット】 雇用数の把握に行政コストがかかる/雇用率の設定が困難であるとともに、政治的影響を受けるおそれがある 【導入国の例】 シンガポール、台湾
労働者	【受入れ範囲による調整】 一定の基準を満たした場合には、数 的な制限無く受入れ	【メリット】 受け入れられる外国人労働者の範囲を詳細に定めることができる/ 行政コストが比較的小さい 【デメリット】 数量に制限がないために、他の制度と組み合わせないと国内労働 市場の状況や国内労働者の労働条件等に配慮した受入が困難/積極的に受 け入れたい人材を受け入れることはこの制度のみではできない/区分によって は判断基準が明確ではなく、申請者の負担が大きくなる場合がある 【導入国の例】 韓国、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、カナダ、シンガポール
働者の質に着目	【ポイント制】 判断に必要な要素 をポイント化して一 定以上のポイントを 得た者を受入れ	【メリット】 多様な事項を考慮した上での総合的な判断を下すことができる/申請者である外国人にとって、あらかじめある程度許可可能性を予測しやすい/判断基準が明確であるため、不許可時のトラブルにはなりにくい【デメリット】 何に比重を置いて受入を判断するかは配点次第なので、配点に対する基本的スタンスを別途決めなければならない/異なる要素を一律に点数化することは、本来は困難であり、政治的影響を受ける可能性がある/ボーダーライン上に同点の申請者が集中した場合の選定のための基準を別途決めておく必要がある 【導入国の例】 イギリス、カナダ

資料出所:厚生労働省(2002)「外国人雇用問題研究会報告書」、JILPT(2007)「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」、カナダ大使館Webサイト、厚生労働省「2018年 海外情勢報告」、JILPT(2018年9月)「諸外国における外国人材受入制度一非高度人材の位置づけー」、JILPT(2015年5月)「諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査」、三菱UFJリナー・&コンナルティング(2019)「外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書(平成30年度厚生労働省委託事業)」を参考に作成。

3. 非熟練外国人労働者を受入れることによる影響

日本において外国人労働者、特に非熟練労働者の受入れに対して慎重になる理由は、おおよそ以下のようにいわれている¹⁸。

- ・他の労働者の就業機会を減少させるおそれがあること
- ・労働市場の二重構造化を生じさせること
- ・雇用管理の改善や労働生産性の向上の取組を阻害し、ひいては産業構造の転換等の遅れをもた らすおそれがあること
- ・景気変動に伴い、失業問題が発生しやすいこと
- ・新たな社会的費用の負担を生じさせること
- ・送出国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されること

(1)日本での実証分析

しかしこれらの事項の多くについては、日本では外国人労働者に関する就業状況や労働条件などのデータ自体が整備されていないなどの理由もあり、厳密な実証分析に基づいた議論が少ない¹⁹。

かかる前提のもと、既存の統計を組み合わせることにより実証分析を行った例としては、『日本の外国人労働力』(2002年7月)が挙げられる²⁰。そこでは「外国人労働者(特に単純労働者)の導入は受け入れ国の労働者の労働条件にマイナスの影響を与える」という議論に対しては、「必ずしもそうではない」という結果が出ている。また、「産業構造の高度化を遅らせる」という議論に対しては、「労働集約的な企業や非熟練労働者比率が高い企業において外国人労働者を導入した場合、その企業の存続確率を中長期的に高めていることから、産業構造の高度化や企業の新規参入を遅らせている」ことが確認された。しかしその場合においても「外国人労働者を導入している企業で、もともと資本装備率や熟練労働者と補完的な資本が相対的に装備されている企業では、外国人労働者を導入しない企業より効率的な経営を行っている可能性が高い」ことが指摘されている。

今後、さらに外国人労働者の受入れが進むことを考えると、外国人労働者の受入れにより労働市場にどのような影響が及ぼされるのか、ネガティブな影響を受ける層は誰なのかなどについて、特定・判断ができるようなモニタリングの仕組みや、コントロールする仕組みの構築が重要となる^{21,22}。

(2) 諸外国での実証分析と調査研究

諸外国においては、実証分析に基づく研究成果が多く蓄積している。そこでは、高度な技術・技能を有し、受入国の標準語でのコミュニケーションが可能な人材であれば、受入国の経済成長を促進し、自国労働者の社会保障負担を軽減し、財政安定化にも寄与するなどのよい影響をもたらすこ

¹⁸ 『日本の外国人労働力』中村、内藤、神林、川口、町北(2009年6月)、厚生労働省「外国人雇用問題研究会報告書」 (2002年7月)他

¹⁹ 前掲『日本の外国人労働力』では、実証分析に基づく議論が少ない理由について、その時々の経済環境に依存して、その影響の大きさだけでなく方向性までもが異なる可能性があり、その影響を把握することが困難なことに加え、特に日本では、外国人労働者に関する就業状況や労働条件などのデータがほとんど整備されていないことを指摘している。同書は、それを前提に、既存統計を組み合わせることにより、外国人労働者が与える影響を詳細に分析することを試みている。20 実証分析を行った例としては、『人口動態と政策』(2013年9月)など

²¹ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書(平成30年度厚生労働省委託事業)」(2019年3月)

²² 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(2018 年 12 月)では、外国人材の受入れの効果測定等を的確に行う仕組みが必要であるとして、今後推進する施策の中に、現行の統計の見直しと充実等が盛り込まれた。

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

とが確認されている。しかし、移民全般の受入れが経済に与える影響については、各分析が採用するモデルの前提、データの性質、計測方法などによって結果がばらついている²³。

また、韓国、台湾、ドイツにおけるミドル・ロースキルの外国人労働者の受入れについて調査した直近の研究²⁴によれば、日本においてネガティブな影響を受けることが懸念される人材層としては、低賃金・長時間労働といった労働条件で就労している層(非正規労働者、高年齢者、一人親の母子家庭女性、生活困窮者、既にいる日系人など)が挙げられている。

さらに、韓国や台湾の事例からは、労働移動が困難な場合、就労環境や労働条件との関係で、失 踪や不法滞在・就労を誘発し、自国民労働者の雇用機会を奪う等の影響を及ぼしかねないことが示 唆されている。また、外国人労働者の雇用にともなう便益のほとんどは雇用主と外国人労働者に帰 属する反面、外国人労働者流入にともなう費用(行政費用、訓練費用、内国人雇用機会の減少、対 立・葛藤等)は一般国民が負担しているため、社会的費用増加にともなう便益受益者の費用負担の 仕組みや社会的費用緩和のための努力が求められる、との指摘もある(韓国雇用労使関係学会2016)。

外国人労働者の受入れについては、中長期的な人口減少に対する対応策としてのメリットや、短期的観点からは、人手不足の解消などのメリット等があることが指摘されている。しかし、外国人労働者の受入れにおいては、様々な費用(コスト)が生じる。また、受入れにより経済的なメリットを受ける層とデメリットを受ける層が存在し、分配の偏りや格差が生じていることを多くの研究が示唆している。今後は、外国人労働者の受入れによって生じるコストとその負担のあり方についても検討を深める必要がある。

第3節 生活者としての外国人の社会統合のあり方

1. 日本における社会統合の歴史

外国人政策は外国人の出入国に関わる政策(出入国管理政策)と入国した外国人を社会の構成員として受け入れる政策(社会統合政策)からなる。出入国管理政策は国の所管であるが、社会統合政策は国と地方自治体が連携して取り組むべき分野とされている²⁵。社会統合政策には、基本的に、自国民と同じ生活習慣を促す「同化政策」、多様な文化が独立に存在する「多文化主義」、「多文化共生」の3種類の考え方があり、「多文化主義」は文化同士が互いに関わり合いを持たないのに対し、「多文化共生」は互いの文化の違いと共通点を認め、相互の交流を通じて刺激を与え合うことを目指すもの、と言われている²⁶。

日本は伝統的な移民国家とは異なり、国は、入国時に永住許可を認める出入国管理政策も、定住する外国人に帰化を奨励する社会統合政策も採用してこなかった。他方、地域、自治体では、近年の外国人住民の増加に伴い、教育、福祉などのさまざまな生活課題と向き合うなかで、社会統合政策の必要性が認識されるようになってきた。

日本では、これまで社会統合政策は主に外国人住民の多い自治体が担い、「多文化共生」政策と

²³ 前掲、萩原、中島(2014年3月)

²⁴ 前掲「外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書」(2019年3月)

²⁵ 山脇啓造「多文化共生社会に向けて-国と地方自治体の取組を中心に」(法律ひろば2016.6所収)

²⁶ 前掲 萩原,中島(2014年3月)では、異質な文化的背景を持つ人間同士が交流することにより、互いの長所を活かす比較優位の実践や、従来とはまったく異なる新しい発想が生まれる可能性がある、として、「多文化共生」が教育や就労などさまざまな局面に拡大していくことで、新たな成長のチャンスが生まれる、と期待している。

呼ばれてきた。社会統合政策の分野では、先行する自治体を国が後追いする構図となっている。

日本の戦後の統合法制は、基本方針と新たな権利課題に即して、「排除と差別と同化」「平等と「国際化」」「定住と「共生」」「多文化共生」の4つの時期に区分されている²⁷(図表II-3-16)。

図表Ⅱ-3-16 日本における統合法制をめぐる時期区分

	国	参考:地方自治体の取組
排除と差別と同化	◆1952年のサンフランシスコ平和条約に伴う通達により、在日韓国・朝鮮・台湾人は日本国籍を喪失→「外国人」として処遇され、 多くの社会保障から排除 される	◆1955年姉妹都市提携の開始(長崎市・アメリカ、セントポール市) ◆1970年代〜地域で在住外国人の課題 を積極的に対応する取組が進む(例:川 崎市で在住外国人へ国民健康保険を適 用、児童手当及び市営住宅入居資格の国 籍条項を撤廃 など)
平等〜「国際化」	◆1979年国際人権規約(自由権規約と社会権規約) 批准、1981年難民条約に加入→住宅金融公庫、国民 年金、国民健康保険、児童手当などの社会保障法上 の国籍要件を撤廃(困窮状態の外国人に生活保護を 準用する行政実務の定着を根拠に、生活保護法の国 籍要件の撤廃は見送り) ◆1985年女性差別撤廃条約の批准→父系血統主義 から父母両系血統主義に国籍法を変更。日本的氏名 を強要する帰化手続を廃止。他方、国籍唯一の原則 を強化	
1990年~2005年 定住と「共生」	◆1990年改正入管法施行、日系人とその家族に原則として更新される「定住者」の在留資格を付与◆1991年入管特例法施行、旧植民地出身者と子孫に「特別永住者」の地位を認める◆1995年最高裁が永住者等の地方選挙権を認めても憲法に反しない、との解釈を示す◆1998年永住許可基準変更(居住要件20年→10年)	◆1995年、阪神淡路大震災の際に在住外 国人の支援を組織的に行う「多文化共生 センター」設立 ◆1996年〜川崎市などが地方公務員の 門戸を原則外国人にも開放 ◆2002年〜滋賀県米原町などが条例に 基づく住民投票を外国人にも許可 ◆2000年代〜外国人市民が集住する自
多文化共生	◆2006年総務省が、全国の都道府県や指定都市に「地域における多文化共生推進プラン」の策定を求める ◆2019年4月「特定技能」の創設を踏まえ「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を実施	治体により、多文化共生について政策的対応が必要との考え方が広がる(2001年10月「外国人集住都市会議」が開始) ◆多文化共生推進条例の制定(2007年宮城県、2008年静岡県、2012年滋賀県)

資料出所:近藤敦『多文化共生と人権』(2019年3月)を参考に作成、地方自治体の取組は『自治体がひらく日本の移 民政策』(2016年7月)を参考に作成。

日本における外国人の出入国と在留に関する政策は、当初から、人口過密を理由に、非熟練の外国人労働者や永住目的の外国人の入国は基本的に認めない方針がとられていた。約60万人の旧植民地(主に朝鮮半島)出身者が戦前から日本に居住していたが、戦後これらの人々は日本国籍を喪失して「外国人」として処遇され、多くの社会保障から排除された²⁸。したがって、1970年代まで、

²⁷ 近藤敦『多文化共生と人権』(2019年3月)

²⁸ 1959年に制定された国民健康保険は、国籍条項はないが、適用除外者の範囲を列挙した第6条8号「その他厚生省令で定めるもの」を設け、施行規則で「日本国籍を有しない者」を被保険者から排除した。しかし、これには但書があり、「条例で定める国の国籍を有する者」は被保険者とすることができるとした(条例国保適用者と呼ばれた)。

外国人政策とは韓国・朝鮮人を主たる対象とするものだった29。

1980年代の「平等と「国際化」」の時期に統合政策が推進された経緯をみると、インドシナ難民の受入れを迫られた国際情勢のもとに必要な制度改革を行ったという側面が強い。日本政府は、難民を受入れ、すでに定住している外国人の社会的権利も同様に保障した。人権の国際的水準に追いつくことに日本政府は一定の関心を払ってきた。

1990年の改正入管法の施行により、在留資格「定住者」が創設され、「血のつながり」を根拠に、日系ブラジル人などに対する在留許可が発行され、1990年代から、主に東海地方や北関東地方など、製造業の集積地域に「定住者」資格を有する外国人が流入・集住し始めた。2001年には、地方自治体同士のネットワークの場として「外国人集住都市会議」が開始し、以降、中長期にわたって地域社会で生活する中で生じる課題解決に向けた取組が、「多文化共生」施策として重ねられた。「定住者」は2008年の世界経済危機後に大きく減少したが、2016年以降は再び増加傾向に転じている。「定住者」については在留期間が長期化する傾向が顕著であり、当初は出稼ぎ目的で入国したものの、滞在が長期化した結果、永住権を取得し、在留資格「永住者」で在留する人も増加している。

2. 統合政策の基盤としての多文化共生施策の状況

日本では、外国人集住自治体を中心に「多文化共生」の理念が広がっている。2004年に「外国人 集住都市会議」は、当初掲げた「地域共生」の理念を「多文化共生」に読み替えた。すなわち、「外 国人集住都市会議」は、「日本人住民と外国人住民が、お互いに文化や価値観に対する理解と尊重 を深めるなかで、健全な都市生活に欠かせない権利の尊重と義務の遂行を基本とした真の共生社会」 を実現することを目標とした。

2006年に、総務省は、都道府県と政令指定都市に対して、「地域における多文化共生30推進プラン」の策定を要請した(2018年4月現在、都道府県の96%、指定都市の100%、(指定都市を除く)市の67%、区の78%、町の26%、村の13%が計画や指針を策定している31)。しかし、総務省の多文化共生の理念には、外国人と受入れ社会の間の双方向的な関係への言及はなく、権利の尊重と義務を遂行するものではない。また、「多文化共生プラン」は、ほとんどが自治体行政による計画である。これらは、地方議会で審議・承認され、あるいは条例として制定されたものではない。自治体が多文化共生施策を進めていても、国の施策に反映されにくい弱点があることが指摘されている32。

2018年12月、政府は「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」をとりまとめ、2019年4月から運用が開始された。総合的対応策には、計126項目もの支援メニューが用意されている。しかし、運用開始までに準備できない自治体も出てきており、外国人支援の地域間格差が広がること等が懸念される³³。また、情報提供や日本語教育、生活環境整備のメニューが多く盛り込まれる一方、ヘイトスピーチや差別の防止など外国人労働者との共生に向けた意識醸成への施策は盛り込まれていないことなど、課題も存在する。

^{29 「}多民族国家日本の構想」山脇,柏崎、近藤(203年1月『東アジアで生きよう!』所収)

³⁰ 同プランによると、多文化共生とは、国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的差異を認め合い、対等な関係を 築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと、を意味する。

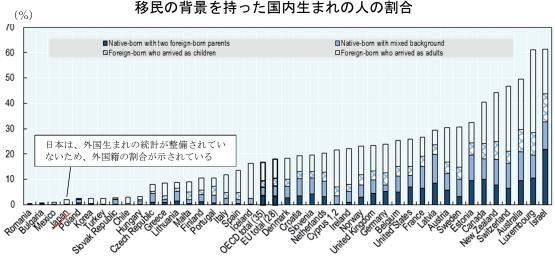
³¹ 多文化共生の推進に係る指針・計画の策定状況 (2018年4月総務省自治行政局国際室調査)

³² 井口泰「日本の統合政策」(2018年3月『移民政策のフロンティア』所収)

³³ 坂本信博「『移民ネグレクト』に終止符を 泥縄式の『労働開国』に懸念も」(『月刊自治研2019年5月号』所収)

3. 国際比較からみる社会統合の状況-移民統合政策指数 (MIPEX)

「移民」という言葉は国籍の有無にかかわらず外国出身者に使うことが一般的である(**図表 II - 3-17**)。多文化共生においては、外国人だけでなく、帰化者や国際結婚の両親の下に生まれた子ども、外国生まれや外国育ちの人など「外国にルーツを持つ人」を対象とすることが求められる³⁴。しかし、日本においては外国生まれの統計が整備されておらず定量的な比較分析を困難にしている。

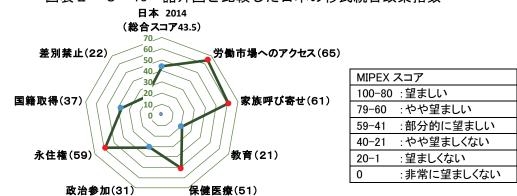


図表 II - 3 - 17 諸外国における移民(外国生まれの人)と 移民の背景を持った国内生まれの人の割合

(注) 2017年または直近の年の総人口に占める割合。

資料出所:Settling In 2018 Indicators of Immigrant Integration (移民統合指標)に加工。

統合政策に関する法制度については、統合政策の指標を比較し、数量評価する研究がある。このうち、「移民統合政策指数(MIPEX)」はEU市民以外の正規滞在外国人の権利保障に関する調査である。MIPEXからは、人権の理念にどれだけ近いか、内外人平等がどの程度実現できているかという観点で、日本の政策を考える上での参考になる。以下では、MIPEX2014年調査結果をもとに、諸外国と比べた日本の社会統合政策の状況をみていくこととする(図表 $\Pi-3-18$)。



図表Ⅱ-3-18 諸外国と比較した日本の移民統合政策指数

資料出所: Migration Policy Group, 2015, MIGRANT INTEGRATION POLICY INDEX 2015. をもとに作成。 http://www.mipex.eu/japan

34 文部科学省の統計「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」の中には、「日本国籍」の場合の統計も含まれている。

143

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

MIPEXの結果をみると、労働市場へのアクセスが平均的な評価を上回っているが、本調査からは、「技能実習生」が他国の季節労働者などと同様に評価対象外とされている。このため「技能実習生」を含めると、日本の評価は相当に低くなることが指摘されている³⁵。

各国との比較でみると、日本の統合政策は特に「教育」(38カ国中29位)と「差別禁止」(38カ国中37位)が特に低くなっている。以下では、教育と差別禁止についてみていくこととする。

(1) 言語·教育政策

前述のとおり、日本では入国時に永住許可を認める出入国管理政策も、定住する外国人に帰化を 奨励する統合政策も採用してこなかった。このため、増加する永住及び中長期滞在の実質的に「移 民」と呼びうる人々に対する体系的な政策の構築は未整備なまま推移してきた。このことは、言語・ 教育政策のあり方にも大きく影響している。言語政策は、主として市民活動団体や先駆的自治体に よる取組が展開されてきた。

2019年6月、国内で暮らす外国人への日本語教育の充実を促す「日本語教育推進法」が成立した。同法は、外国人の児童生徒や留学生、就労者に対し、日本語教育を受ける機会を最大限確保することを基本理念とし、国や自治体には日本語教育を進める責務、企業には雇用する外国人に教育機会を提供するよう努める責務があることを定めている。同法成立を受けて、文部科学省や外務省など関係機関は「日本語教育推進会議」を立ち上げ、日本語を学ぶ側、教える側双方の当事者と語学教育の専門家から意見を聴いたうえで、教育環境の整備に向けた具体的な取り組みが今後決定される。

①日本語教育

2018年度の状況をみると、在留外国人や国内の日本語学習者数は年々増加し、約26万人となっている³⁶。その内訳は、留学生62.6%、研修生技能実習生4.7%、ビジネス関係者及びその家族4.3%、日本人の配偶者等4.0%、日系人及びその家族1.8%、中国帰国者及びその家族1.5%となっている。

外国人に対して、日本語を教える日本語教師数は41,606人となっており、年代別に見ると、60代以上が、無回答者を除く全体の4割以上を占めている(13,208人)。

日本語教師の属性を職務別でみると、2011年以降、一貫して全体の6割近くをボランティアが占めており、2018年度では、常勤講師は13.6%にとどまり、有志のボランティア(55.4%)と、不安定な就業形態の非常勤講師(31.0%)に依存する状況となっている(図表II-3-19)。

また、日本語教室が開催されていない地域(空白地域)に居住している外国人数は、50 万人以上となっており³⁷、教育体制の整備が遅れている。

ドイツでは、今後1年以上の滞在許可を有する外国人、またはすでに18ヵ月以上の滞在許可を有する外国人に対し、「統合講習」(計660時間)の受講を法律で定めている(図表 II - 3 - 20)。このようにドイツでは、移民のドイツ語習得に力を入れているが、その歴史は比較的浅く、過去の失敗をふまえて実施に至った経緯がある。ドイツは、戦後トルコなどから外国人労働者(ガストアルバイター)を大量に受け入れていたが、帰国することを前提とした一時滞在と考えていたため、社会

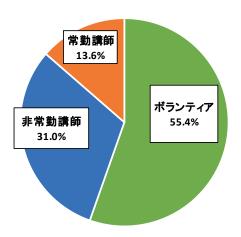
^{35 『}多文化共生と人権』近藤敦,2019年

³⁶ 文化庁文化部国語課「平成30年度 国内の日本語教育の概要」(2018年11月1日現在)

³⁷ 平成30年度「わが国の文化政策」文化庁

統合政策をほとんど実施していなかった。しかしガストアルバイターやその家族の定住化は進み、ドイツ社会に十分統合することができない彼らについて、低い教育水準や高い失業率が続くこととなった。2000年代初頭になり、一時滞在者が移民化したことに伴う諸課題が社会問題として認識され、政府は社会統合政策に本格的に取り組みはじめた。2010年に移民のドイツ語習得の強化を含む新たな移民の社会的統合案が打ち出される際、メルケル首相はこれまでのドイツの「多文化主義」³⁸を「完全な失敗」と評している³⁹。

図表 II - 3 - 19 日本語教師の属性



資料出所:文化庁文化部国語課「平成30年度 国内の日本語教育の概要」(2018 年11月1日現在)より作成。

図表Ⅱ-3-20 外国人住民向け公用語学習制度

	ドイツ	フランス	韓国	日本
社会統合に関する 根拠法(代表的なもの)	有 (滞在法)	有 (移民及び統合 に関する法律)	有 (在韓外国人処 遇基本法)	無
公用語学習義務の 有無	有 (統合講習)	有 (受入統合契約)	無(任意) (法律・条例に基 づき機会提供)	無(任意) (関連省庁、自治 体が個別対応)
制度の財政負担者	(負担者 国		国 国•市町村	
個人負担の有無	有 (一部 個人負担)	無 (修了試験再試 験は自己負担)	個別	個別
運営主体	連邦移民難民庁 から許可を受けた 語学学校、NPO など		多文化家族支援 センター、 各自治体設置の 支援機関など	支援団体、ボランティアなど
標準的な学習時間	的な学習時間 600時間		個別	個別
言語以外の市民教育	60時間	6時間	個別	個別

資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「留学生・高度外国人材の受け入れの実態と課題」(2018年2月)規制改革推進会議保育・雇用ワーキング・グループ提出資料 より抜粋。

②外国にルーツを持つ子どもの教育

日本の公立学校(小中高と特別支援学校)に通い、学校から「日本語教育が必要」と判断された子どもの数は2016年で4万人を超えており、全国的に増加傾向にある(図表 II - 3 - 21)。

日本語指導が必要な児童生徒のうち、学校で日本語指導を受けている者は約8割となっているが、 このうち「特別の教育課程⁴⁰」による日本語指導を受けている者は約2割にとどまっている。

また、日本語教育は、外国籍の子どもだけでなく、帰化者や国際結婚の両親の下に生まれた子どもなど、日本国籍を持つ「外国にルーツを持つ子ども」にも必要な場合があるが、日本国籍の子どもは外国籍の子どもと比べて日本語指導を受けられている割合が低い(図表 $\Pi-3-22$)。

^{38 「}多文化主義」は文化同士が互いに関わり合いを持たないという点で「多文化共生」とは異なる。「多文化主義」は、 最低限のルールや義務を守れば余計な干渉はしない一方、相手に対する無関心を放置するという盲点があり、近年の「排 外主義」の一因ともなっていると指摘されている(『限界の現代史』内藤正典(2018年10月))

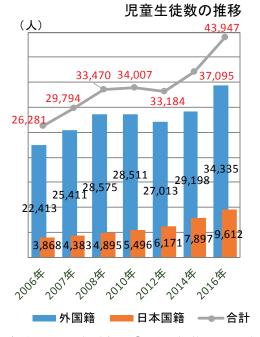
³⁹ JILPT資料シリーズ No.207「諸外国における外国人材受入制度―非高度人材の位置づけ―イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール―」2018年9月

⁴⁰ 「特別の教育課程」による日本語指導とは、児童生徒が学校生活を送る上や教科等の授業を理解する上で必要な日本 語の指導を、在籍学級の教育課程の一部の時間に替えて、在籍学級以外の教室で行う教育の形態をいう。(文部科学省W EBサイト)

第3章 外国人労働者の受入れと社会統合

日本語指導が必要であるのに学校で指導を受けられていない子どもは、全国で1万400人に上っている⁴¹。日本語教育推進法により、各地域や責任主体が取り組んでいくための仕組みや体制づくりが行われ、これに基づいた具体的な事業を学校や地域で着実に実行していくことが求められる。

図表Ⅱ-3-21 日本語指導が必要な □



資料出所:文部科学省「日本語指導が必要な児 童生徒の受入状況等に関する調査 (平成28年度)」より作成。

図表Ⅱ-3-22 日本語指導が必要な児童生徒の うち学校で日本語指導を受けている割合



資料出所:「日本語能力が十分でない子供たち への教育について」文部科学省資料 (平成28年3月22日)より作成。

(2) 差別禁止

1965年に国連が採択した人種差別撤廃条約に、日本は1995年に加入したが、(a)及び(b)の規定⁴²の適用に当たり、「日本国憲法の下における集会、結社及び表現の自由その他の権利の保障と抵触しない限度において、これらの規定に基づく義務を履行する。」という留保を付している。

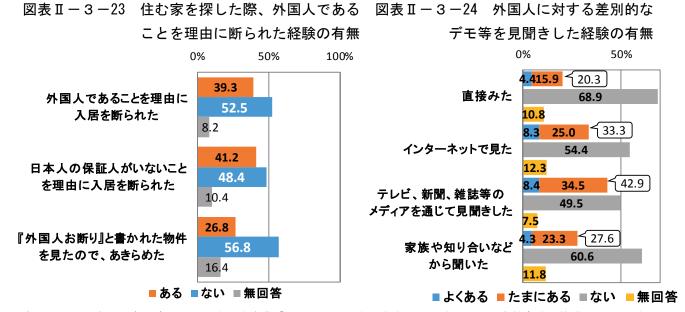
「差別」については、2016年6月にヘイトスピーチ解消法が施行されたが、禁止・罰則規定がなく実効性に課題がある。

2016年11月から実施した意識調査(対象は18歳以上の外国人住民)によると、外国人であることを理由に侮辱されるなど差別的なことを言われた経験については、「よくある」、「たまにある」と回答した人は約3割(全回答者4,252人中1,269人)に上っているなど、様々な局面で差別を受けた経験があることが示されている(図表 II - 3 - 23,24)。

同調査の分析では、外国人への差別は子どもたちに対して顕著に表れると考えられることから、 子どもたちに対する人権教育啓発を再構築することも課題となる点が指摘されている。

⁴¹ 毎日新聞が、都道府県が文科省に提出した調査票をもとに分析したところ、指導を受けられていない児童生徒の割合は、長崎県61%、鹿児島県43%、三重県39%など、33都道府県で無支援状態が2割を超えている(毎日新聞 2019年5月4日)。

⁴² (a) 人種的優越・憎悪に基づく思想の流布、人種差別の扇動、人種や皮膚の色、民族的出身の異なる人々に対する 暴力行為や暴力行為の扇動などを法律で処罰すべき犯罪であることを宣言する、(b) 人種差別を助長しかつ扇動する団 体や宣伝活動が違法であることを宣言し、禁止する



資料出所:平成28年度法務省委託調査研究事業「外国人住民調査報告書」公益財団法人人権教育啓発推進センター(2017年6月)より作成。

おわりに

-誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に向けて-

企業収益は過去最高を記録し、雇用情勢も良好な状況を継続している。しかし、民間消費の土台となる勤労者世帯の実質賃金は、2019年に入りマイナスに転じ、人件費に対する付加価値の配分低迷は、消費行動の慎重さを招き成長の足かせともなっている。

少子高齢化が進行し超高齢社会へと突入した日本では、現役世代の減少という労働力供給の制約に直面する。国民的な付加価値の増大は、社会保障制度の維持など、安心、安全で豊かな社会を構築し、国民生活の質を高める源となるが、そのためには、高齢者・女性・障がい者・外国人等の多様な人材が活躍できる環境の整備を行い持続的な社会を形成することが求められる。

継続的な非正規労働者の処遇改善、未来志向での多様な人材が活躍できる環境づくりへの投資を 積極的に行うとともに、実質賃金の持続的な引き上げを実現し、個人消費の増加による成長へとつ なげることが重要である。そのためには、生み出された付加価値の適正な分配を行うことが不可欠 である。

【持続的な成長に向け賃上げを通じた個人消費による底上げを】

日本経済は、輸出や生産の一部に弱さがあるものの、雇用・所得環境の改善が続き、緩やかな回復が継続しており、企業収益も過去最高を記録し内部留保も増加している。一方、長期化する景気回復の中で、GDPの最大の需要項目である民間消費は伸び悩んでいる。この背景には企業業績の大幅な改善の一方で、生み出された付加価値の使途である人件費の緩慢な伸びがある。労働分配率の推移をみても、全産業(全規模)で2012年以降低下傾向にある。

完全失業率は、2018年から2019年にかけて2%台前半で推移しており、有効求人倍率についても、2018年3月以降1.6倍台とバブル期を上回る高水準で推移している。

また、2013年以降人手不足超過の幅は拡大傾向で推移してきたが、2018年以降はバブル期に次ぐ 水準ながらも横ばい傾向となっている。

人手不足が続く中、労働供給の余力となりうる未活用労働力は、約400万人となっている。こうした「不本意非正規」を始めとした(もっと)働きたいと考えているのに働けていない未活用労働力が活き、企業も人材確保ができるよう、労働条件の改善等に向けた取り組みが求められる。

現金給与総額をみると、春季生活闘争において2014年以降5年連続でベースアップが実現した成果もあり、全労働者の現金給与総額は増加したが、足元では減少に転じている。

この間、日本では労働生産性の上昇に応じた適正な分配が実現してこなかったといえ、勤労者世帯における消費の伸び悩み、平均消費性向の低下傾向等、幅広い層で消費行動が慎重になっている。2019年10月には消費税の引き上げも実施された。依然として良好な景気回復が持続している今だからこそ、適切な分配を求め、実質的な賃金の上昇によって、税・社会保険料負担をも考慮した可処分所得の増加を実現させるとともに、民間消費を喚起し、内需に支えられた成長を実現することが

重要である。

【多様な人材への積極的投資と活躍できる環境を】

企業活動から生み出された付加価値は、経営者、株主、従業員、設備投資、内部留保等へ分配される。そして、この分配が適正に行われることにより、経済活動は好転し、内需の拡大と相まって成長へとつながる。しかし、実情は、景気回復と好調な企業業績が続く反面、非正規労働者は増大し、勤労者世帯の可処分所得は伸び悩み、成長の糧となる人材への投資は依然として消極的である。また、日本は、他国に類をみないほど急速に進行した少子高齢化に伴い、労働力減少に直面しようとしている。このような中、持続的な社会をつくるためには、多様な人材が活躍できる環境の整備が不可欠である。例えば、働く意欲がある高齢者が働き続けられるためには、単に働き方の選択肢を増やすだけでは不十分であり、能力を適切に評価した処遇制度や、健康確保措置、勤務時間の柔軟化、設備や作業環境の整備といった働き続けられるための環境を整備することが求められる。また、女性が活躍し続けられる環境整備も不十分である。女性がキャリアを中断されることなく働き続けられる環境を実現するためには、企業においても時短勤務、フレックス制、在宅勤務制度等の出産・育児・介護と仕事の両立を援助する施策について一層の整備を進め、女性のキャリア中断を防止する取り組みが求められる。

今、必要なのは、社会における不均衡な分配の是正である。労働生産性の伸びに応じた実質賃金の上昇と底上げ、非正規労働者の処遇改善、女性・高齢者・障がい者・外国人など多様な人材が活躍できるための環境整備等々、こうした分野への適切な資源の分配が実現すれば、実質賃金の上昇と非正規労働者の処遇改善、積極的な人材投資による生産性の向上を通じて、個人消費は回復し、誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現に近づくことができる。

誰もが働き続けたいと思い、そして活き活きと活躍できる社会、こうした社会の実現に向けた運動の中心こそが、労働運動・労働組合であり、様々な主体と連携しつつ、主体的に先導することこそが社会的役割であり期待でもある。

2019~2020年度・経済情勢報告

[補論] 2020年度日本経済の姿

- 1. 世界経済の現況と見通し
- 2. 緩やかな回復が続く2019年度の日本経済
- 3. 個人消費の底上げが期待される2020年度の日本経済
- 4. 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(2019年10月)

1. 世界経済の現況と見通し:経済の脆弱性と下方リスクの高まり

IMFによれば、2018年の世界全体の実質成長率は前年比3.6%と、2017年の3.8%に引き続き、景気回復を続けたものの、2019年に入ると、米中間の通商問題や英国のEU離脱を巡って長引く不透明感などの不確実性に加えて、中国やドイツ等、アジアや欧州の中で弱い動きがみられ、成長率は3.2%と低下するものと見込まれる。しかし、2020年には、3.5%に回復すると予想している¹。

米国経済は、世界金融危機を経て、2009年6月を景気の谷として、約10年の長期にわたり景気回復が続いている。個人消費は、堅調な雇用・所得環境の下で増加が続いているものの、設備投資はこのところ弱い動きがみられる。生産は弱い動きとなっている。先行きについては、回復が続くと見込まれるものの、米中通商問題を巡る緊張の増大、金融政策をはじめとした今後の政策の動向及び影響、金融資本市場の変動の影響等に留意する必要がある²。

ユーロ経済は、景気は緩やかに回復しているものの、ドイツ、イタリアなど一部に減速の動きがみられる。先行きについては、基調としては緩やかな回復傾向で推移すると見込まれるものの、通商問題を巡る緊張の増大が世界経済に与える影響、政策に関する不確実性の影響等によっては、景気が下振れするリスクがある。また、英国のEU離脱問題を巡る混乱の影響も懸念される³。

中国経済は、過剰債務削減に向けた取組強化に加え、米中通商問題の悪影響が広がり、景気の減速感が強まっている。先行きについては、当面は引き続き減速が続くと見込まれるものの、相次いで打出された景気刺激策の下支え効果が次第に発現されることが期待される。ただし、米中通商問題を巡る影響の増大、過剰債務問題への対応、原油価格の上昇や金融資本市場の変動の影響等によっては、景気が下振れするリスクがある。

¹ OECDが9月20日に改定した見通しでは、世界全体の実質成長率は、2019年2.9%、2020年3.0%と予想している。

² OECDの見通しでは、米中通商問題が2021~22年の経済成長に与える影響として、米国が▲0.7%ポイント、中国が ▲1.0%ポイント、世界全体が▲0.6%ポイント引き下げられるとの試算が示されている。

³ OECDの見通しでは、合意なきEU離脱が近い将来、経済成長に与える影響として、英国が▲2.0%ポイント、EU が▲0.5%ポイント引き下げられるとの試算が示されている。

以上のように、世界経済の脆弱性と下方リスクは高まっており、今後さらに、世界各国の経済成長率が引き下げられる可能性が高いことに留意する必要がある。

	2018年	2019年(見通し)		2020年(見通し)	
	実 績	IMF (7月)	OECD(9月)	IMF (7月)	OECD(9月)
世界	3.6	3. 2	2. 9	3. 5	3. 0
米 国	2. 9	2.6	2. 4	1. 9	2. 0
ユーロ圏	1.9	1. 3	1. 1	1.6	1.0
日本	0.8	0.9	1.0	0. 4	0.6
中国	6.6	6. 2	6. 1	6. 0	5. 7

図表 国際機関による世界経済の見通し

2. 緩やかな回復が続く2019年度の日本経済

日本経済は、輸出や生産の一部に弱さがあるものの、雇用・所得環境の改善が続き、企業収益が高水準で推移しており、2019年4-6月期まで3四半期連続でプラス成長となるなど、緩やかな回復が続いている。2019年10月に実施された消費税率の引き上げは、前回の2014年の引き上げ時に比べると小幅にとどまるものの、一定の駆込み需要と反動減が発生し、個人消費の伸び悩みが続くものと見込まれる⁴。こうした中で、世界経済の減速に伴い輸出や民間企業設備投資の伸びは低下するものと見込まれる。

物価の動向をみると、10月の消費税率引上げの影響等により、消費者物価(総合)は前年比で上昇するものと見込まれる。

この結果、2019年度のGDP成長率は、実質で0.7%程度、名目で1.7%程度と見込まれる。また、消費者物価(総合)は0.8%程度の上昇と見込まれる 5 。

雇用情勢については、女性や高齢者などを中心とした労働参加の拡大もあり、就業者数は引き続き増加し、完全失業率も2.3%程度になるなど、着実に改善していくものと見込まれる。

3. 個人消費の底上げが期待される2020年度の日本経済

2020年度について、今回の見通しでは、2019年10月に消費税率の引上げが行われた中で、賃上げにより個人消費の底上げが行われ、景気回復の下支えとなるケースと、消費が景気回復の下支えとならないケースの2つに場合分けして、日本経済の姿を示す。2020年度において、現金給与総額べ

⁴ 今回の見通しでは、政府が需要平準化対策や負担軽減策を十分に行っていることを考慮して、個人消費に与える駆込み 需要・反動減の影響は、前回の半分程度と想定している。

⁵ 消費税率引上げの物価上昇率への影響については、政府・日本銀行の試算を踏まえ、消費者物価(総合)では、2019 年度、2020年度ともに0.5%程度と見込んでいる。また、消費税率引上げに伴い実施される教育無償化の消費者物価(総 合)への影響は、2019年度▲0.3%ポイント、2020年度▲0.4%ポイント程度と見込んでいる。

ースでみて、実質賃金が維持された場合を「ケースB」とし、それに加えて、名目賃金の伸びが2018年度並みとなった場合を「ケースA」としている 6 。

【ケースA】

名目賃金の伸びが2018年度並みとなり、実質賃金の増加によって所得環境が改善した場合には、家計消費が景気の下支えとなることにより、経済の好循環実現に向けた流れを継続することができる。この場合、2020年度のGDP成長率は、実質で0.8%程度、名目で1.5%程度と予想される。消費者物価(総合)は0.6%の上昇と見込まれる。

【ケースB】

ケースBにおいては、名目賃金の伸びが消費者物価上昇率並みにとどまることから、個人消費がほぼ横ばいになると想定している。このため、2020年度のGDP成長率は、実質で0.5%程度、名目で1.2%程度といずれも前年度を下回ると予測される。また、消費者物価(総合)は0.6%の上昇と見込まれる。

なお、先行きのリスクとして、米中通商問題が世界経済に与える影響や海外経済の動向と政策に 関する不確実性、原油価格の上昇や金融資本市場の変動の影響等に留意する必要がある。

4. 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、物価上昇分や生産性上昇分を反映した賃上げにより、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を十分注視する必要がある。

【参考文献】

- IMF "World Economic Outlook UPDATE: Still Sluggish Global Growth", July 2019 https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/07/18/WEOupdateJuly2019
- OECD "Interim Economic Outlook Warning: Low Growth Ahead", September 2019 http://www.oecd.org/economy/outlook/

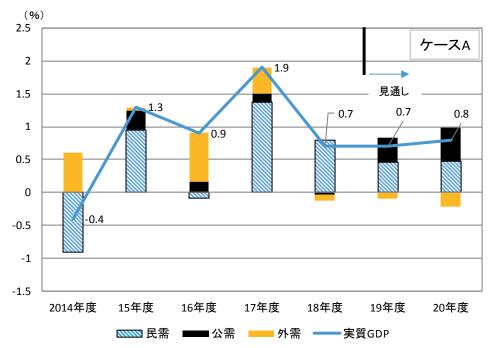
⁶ 本試算に当たり、政府消費、公的固定資本形成については、「令和 2 年度一般会計概算要求・要望額」の一般歳出の伸びを踏まえたものとなっている。

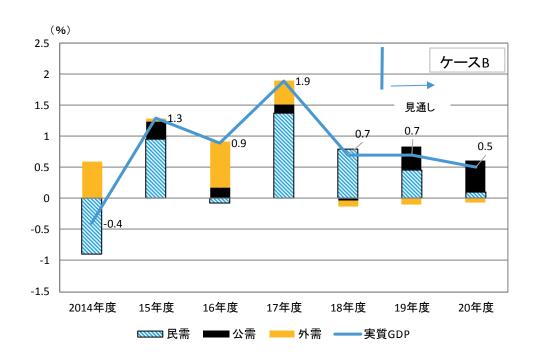
【付表】連合総研 日本経済の見通し(2019年10月)

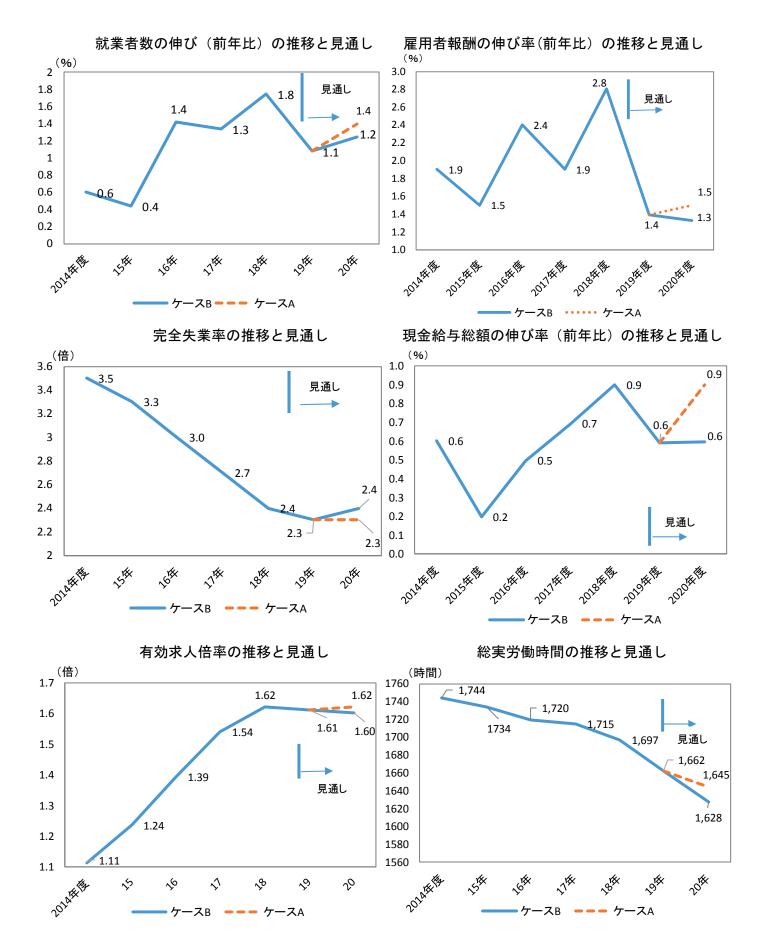
	2018年度 2019年度		2020年度		
	実績	実績見込み	ケースA	ケースB	
名目GDP	0.5 %	1.7 %	1.5 %	1.2 %	
実質GDP	0.7 %	0.7 %	0.8 %	0.5 %	
内需寄与度	0.8 %	0.8 %	1.0 %	0.6 %	
外需寄与度	-0.1 %	-0.1 %	-0.2 %	−0.1 %	
民間最終消費支出	0.4 %	0.4 %	0.4 %	0.1 %	
民間住宅投資	-4.3 %	-0.4 %	0.0 %	-2.3 %	
民間設備投資	3.5 %	0.9 %	1.6 %	0.7 %	
民間在庫投資(寄与度)	0.1 %	0.1 %	0.0 %	0.0 %	
政府最終消費	0.9 %	1.4 %	2.1 %	2.1 %	
公的固定資本形成	-4.0 %	2.2 %	1.9 %	1.9 %	
財・サービスの輸出	1.5 %	-1.1 %	1.5 %	1.5 %	
財・サービスの輸入	2.1 %	-0.6 %	2.7 %	1.9 %	
GDPデブレータ	-0.1 %	1.0 %	0.7 %	0.7 %	
鉱工業生産	0.3 %	-1.2 %	1.9 %	1.4 %	
国内企業物価	2.2 %	0.6 %	0.3 %	0.3 %	
消費者物価(総合、固定基準)	0.8 %	0.8 %	0.6 %	0.6 %	
労働力人口	1.4 %	0.9 %	1.4 %	1.4 %	
就業者数	1.8 %	1.1 %	1.4 %	1.2 %	
完全失業率	2.4 %	2.3 %	2.3 %	2.4 %	
有効求人倍率	1.62 倍	1.61 倍	1.62 倍	1.60 倍	
名目雇用者報酬	2.8 %	1.4 %	1.5 %	1.3 %	
現金給与総額(5人以上)	0.9 %	0.6 %	0.9 %	0.6 %	
総実労働時間(5人以上、時間)	1,697 時間	1,662 時間	1,645 時間	1,628 時間	
経常収支(兆円)	19.2 兆円	19.7 兆円	19.0 兆円	19.7 兆円	
同名目GDP比	3.5 %	3.5 %	3.3 %	3.5 %	

- 注1 見通しの前提条件として、①為替レートは8月下旬までの3ヵ月間の平均対ドル円レート108円程度で横ばい、②世界経済成長率はIMFによる2019年7月見通し(2019年3.2%、2020年3.5%)のとおり、③原油価格は8月下旬まで3ヵ月間の水準1バーレル56ドル程度で横ばいを想定している。
- 注2 ケースAは、名目賃金の伸びが2018年度並みとなり、実質賃金の増加によって所得環境が改善した場合の経済の姿、ケースBは、実質賃金を維持す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。

実質GDP成長率の推移と見通し







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 I 章 第 2 章

第Ⅱ部 第1章第1節

第2節

第2章第1節

第2節

コラム⑦

第3章

おわりに

補 論

岡本 直樹 (連合総研主任研究員) 尾﨑 美弥子 (連合総研主任研究員)

松井 良和(連合総研研究員)

藤川 伸治(連合総研主任研究員)

麻生 裕子(連合総研主任研究員)

小川 士郎 (連合総研前主任研究員)

戸塚 鐘 (連合総研主任研究員)

金沢 紀和子 (連合総研主任研究員)

戸塚 鐘 (連合総研主任研究員)

杉山 豊治 (連合総研副所長)

岡本 直樹(連合総研主任研究員) (肩書は 2019 年 9 月現在)

誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現 <2019~2020年度 経済情勢報告>

2019年10月18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 藤本 一郎

〒102-0074 東京都千代田区九段南 2-3-14

靖国九段南ビル5階

 ${\rm T\,E\,L}\quad 03\text{--}5210\text{--}0851$

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

 ${\rm T\,E\,L}\quad 03\text{--}3456\text{--}1541$

FAX 03-3798-3303

印刷/株式会社コンポーズ・ユニ

ISBN 978-4-906697-39-7

© JTUC Reserch Institute for Advancement of Living Standards, 2019 Printed in Japan

ISBN978-4-906697-39-7

C3033 ¥1455E





コンポーズ・ユニ

定価:1600円(本体1455円+税)

