

第14回RIETIハイライトセミナー

「日本経済の道筋-円城寺賞／日経・経済図書文化賞受賞者が語る日本の労働市場と直接投資」
プレゼンテーション資料

2016年3月25日

日本経済の道筋：労働市場の視点から

川口 大司

RIETIファカルティフェロー／一橋大学大学院経済学研究科教授

<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>

日本経済の道筋 —労働市場の視点から—

2016年3月25日

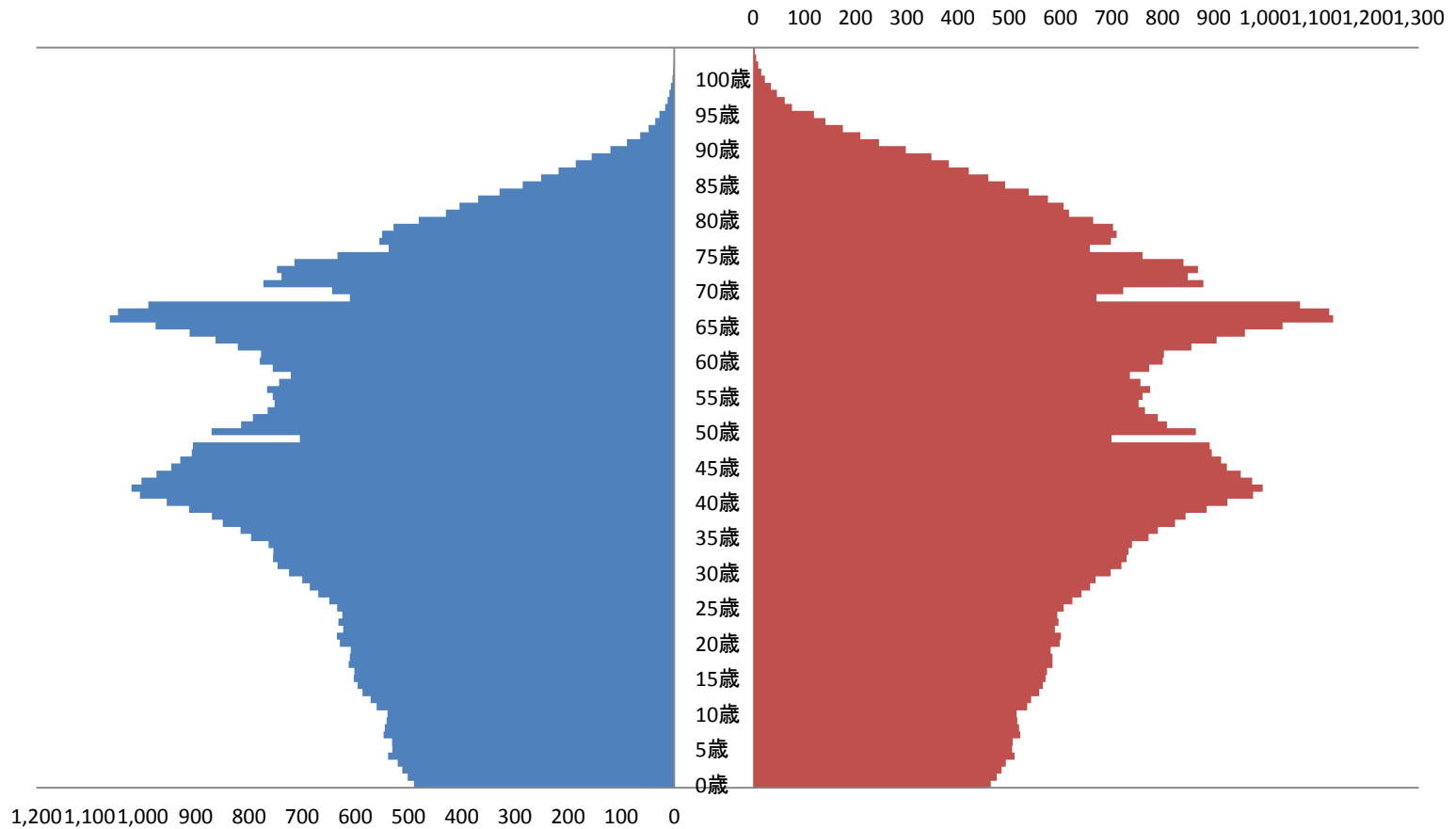
経済産業研究所

一橋大学大学院 経済学研究科
川口 大司

必要とされる全員参加

人口ピラミッド(2015年)

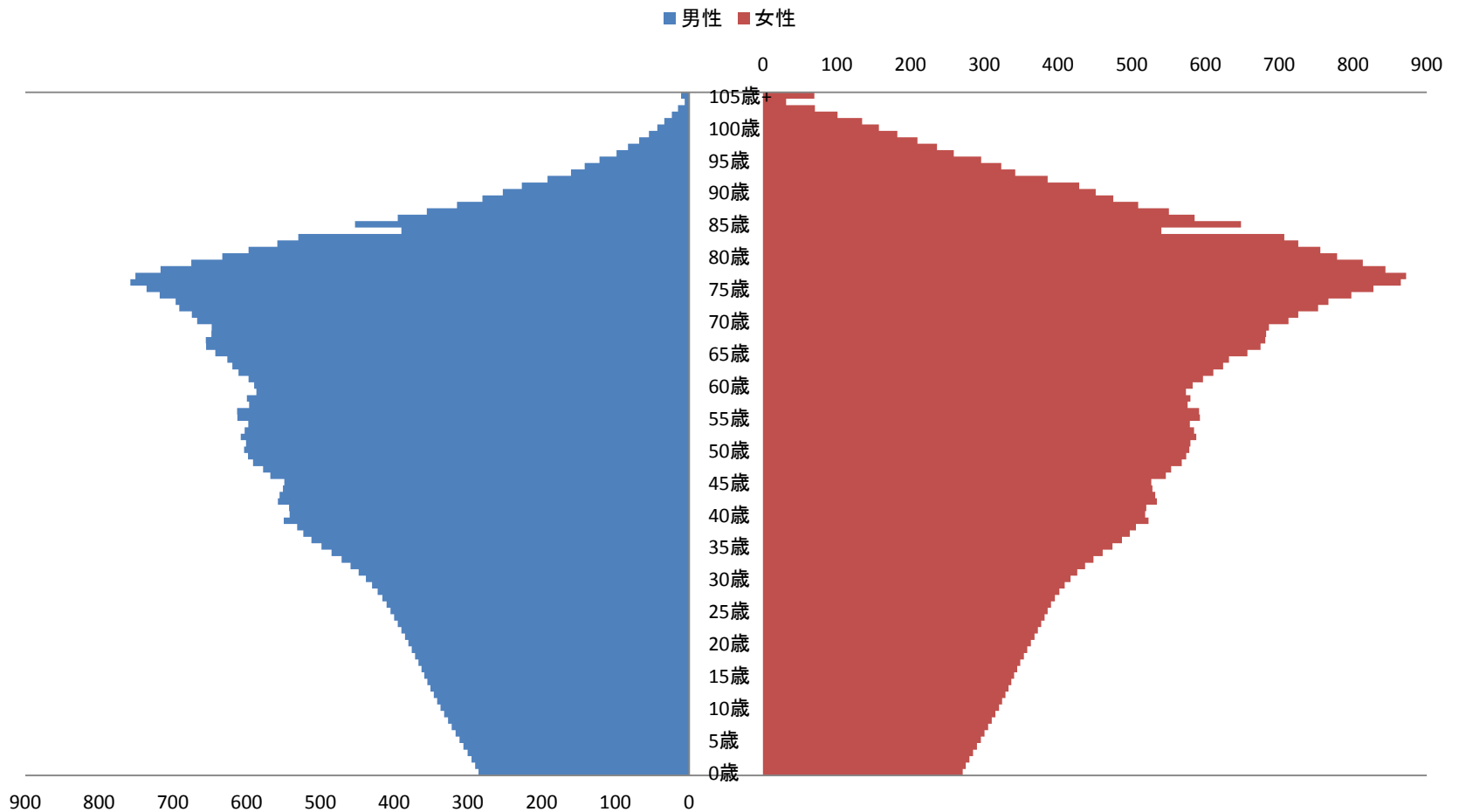
■ 男性 ■ 女性



国立社会保障・人口問題研究所 中位推計

必要とされる全員参加

人口ピラミッド(2050年)



国立社会保障・人口問題研究所 中位推計

懸念される財政危機

65歳以上人口が15-64歳人口に占める比率
2000 : 25% → 2050: 74%

Imrohroglu, Kitao and Yamada (2015)
社会保障費の増大で政府債務のGDP比率は
2050年には375%に拡大。

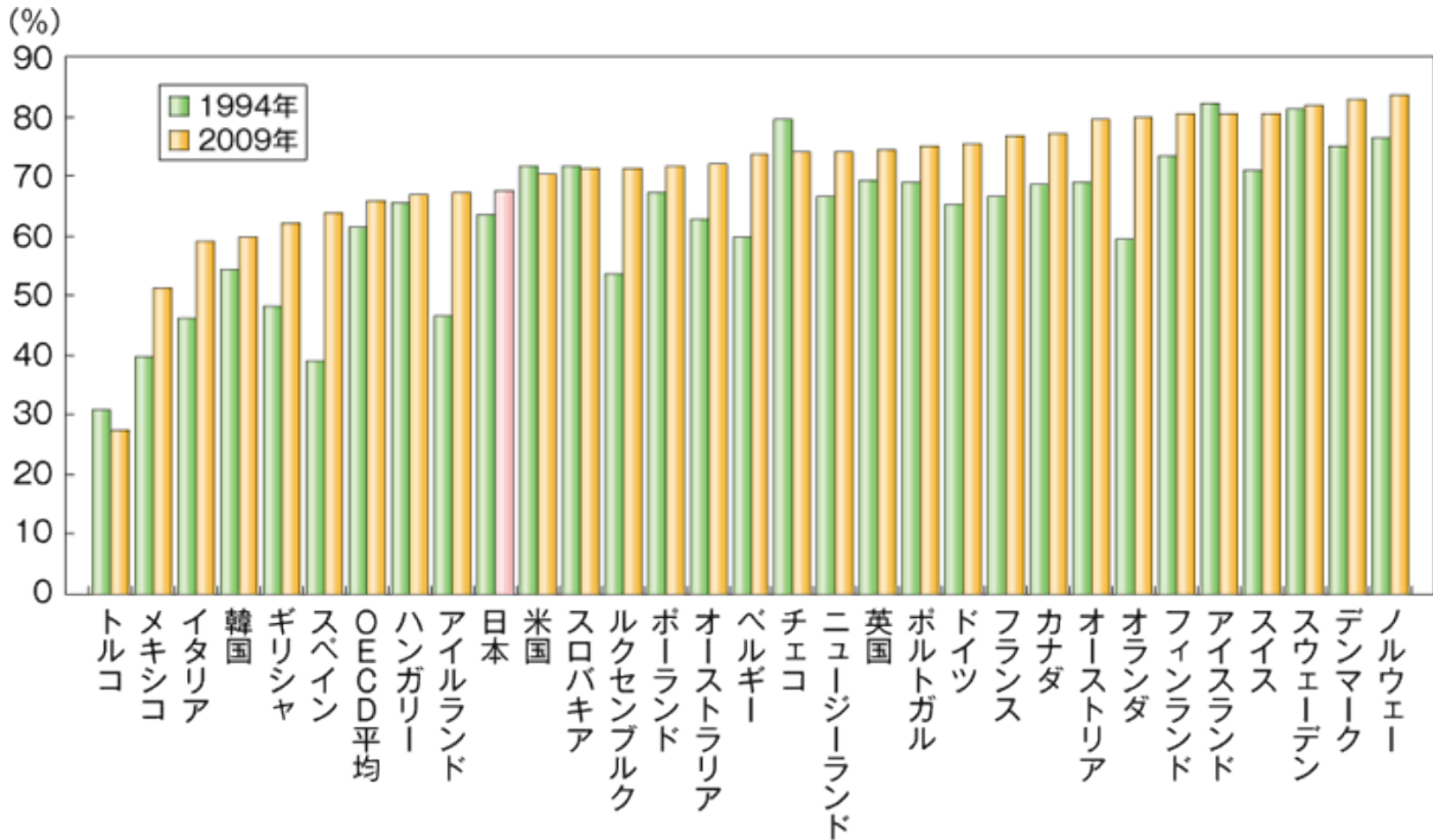
日本政府の税収	40-50兆円		
財政支出	90兆円	(債務返済 20兆円	社会保障費 30兆円)

提案されている解決策

- 消費税の増税
- 年金支給開始年齢の引き上げ
- 女性就業率・正社員比率の男性並み引き上げ

女性の活躍の推進

OECD諸国の女性（25～54歳）の就業率

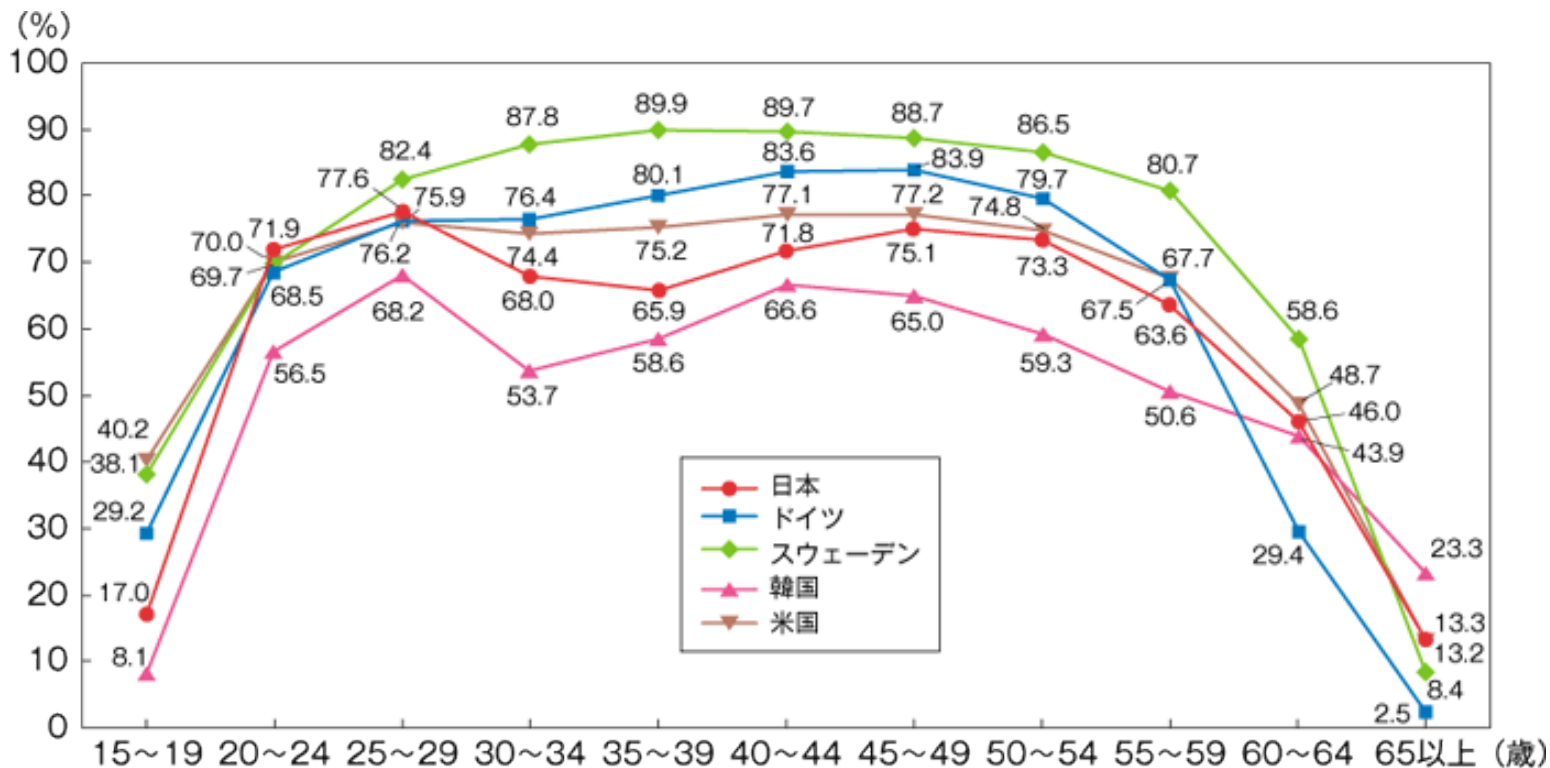


(備考) 1. OECD "Employment Outlook 2010" より作成。
2. 就業率は「就業者数/人口」で計算。

内閣府『男女共同参画白書』平成23年版

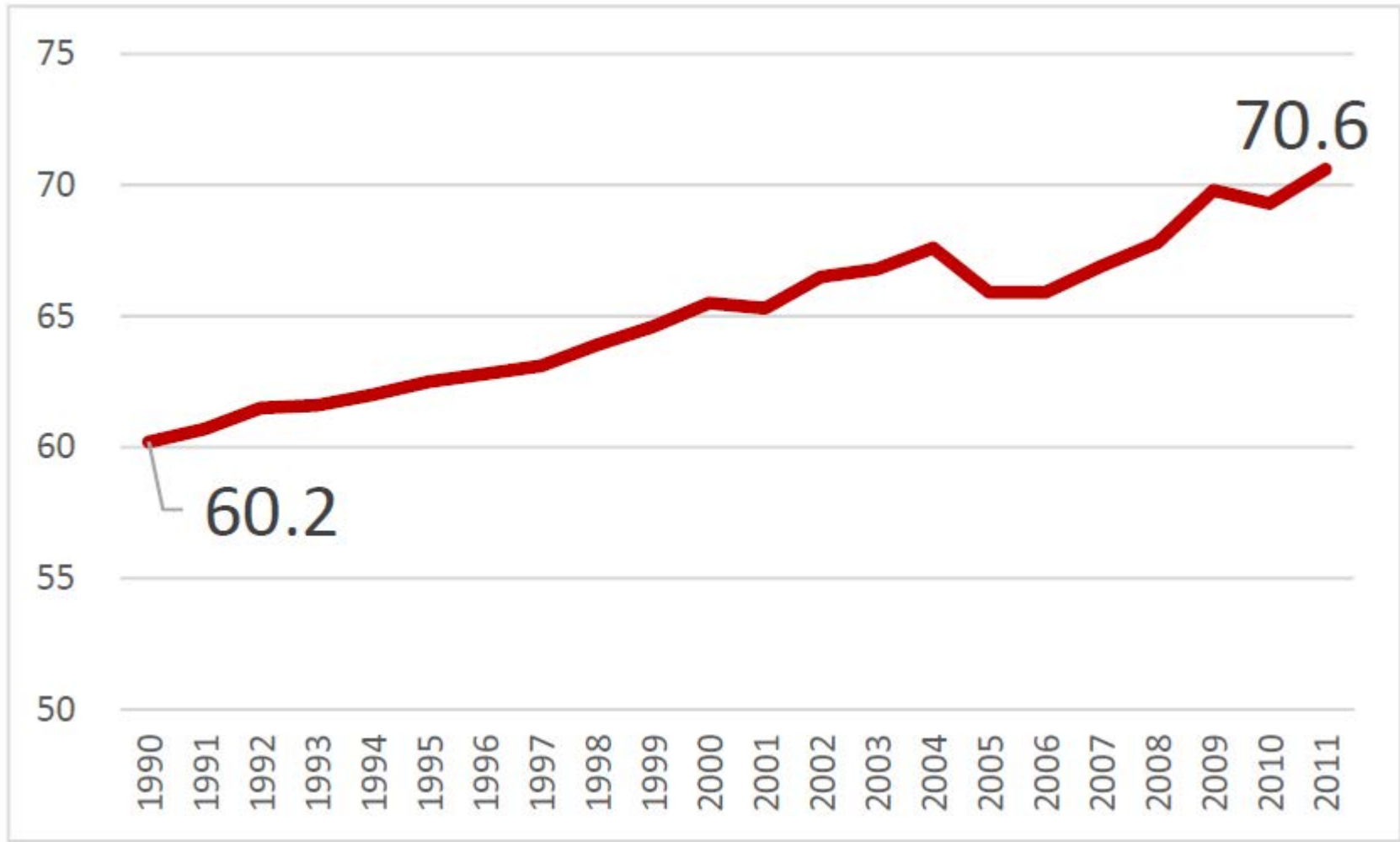
進まない女性の活躍

女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



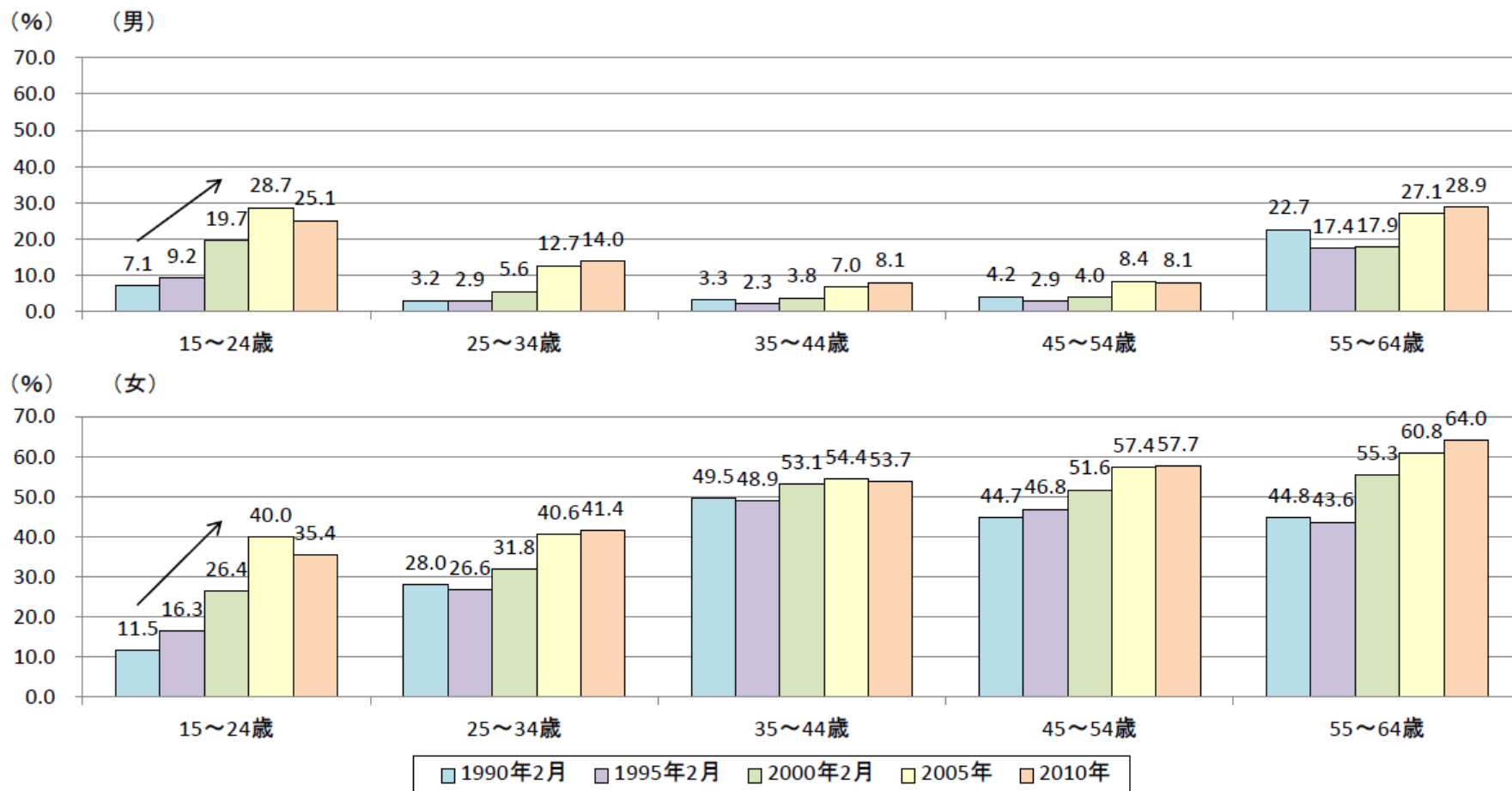
- (備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口（就業者+完全失業者）の割合。
 2. 米国の「15～19歳」は、16～19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成22年），その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 日本は平成22年（2010年），韓国は平成19年（2007年），その他の国は平成20年（2008年）時点の数値。

まだ低い女性の相対賃金



厚生労働省「賃金構造基本調査」 所定内給与／所定内労働時間の女性／男性比率

女性において高い非正社員比率



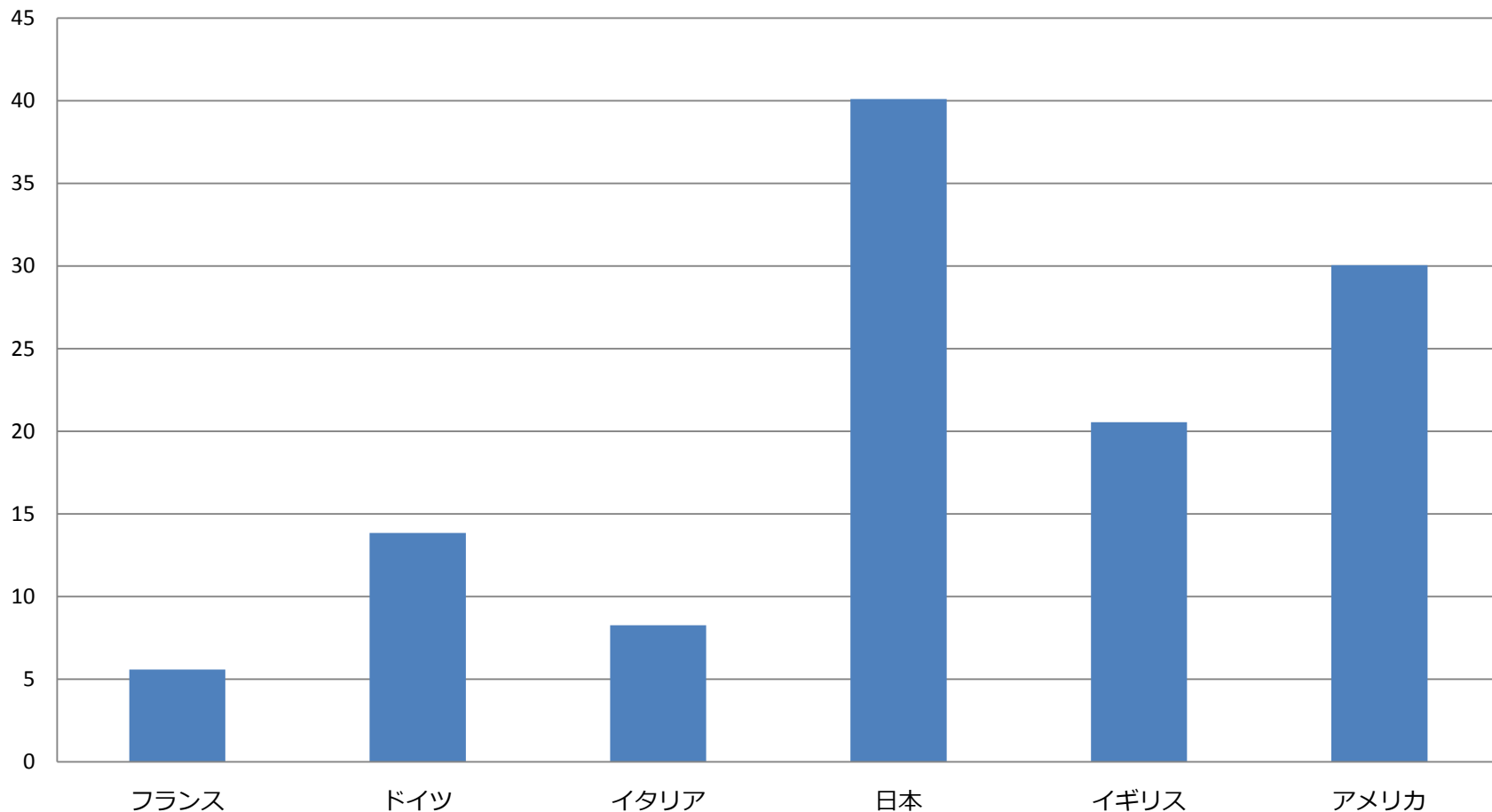
(資料出所) 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)

注) 非農林雇用者(役員を除く)に占める非正規雇用の労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

非正規雇用の労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

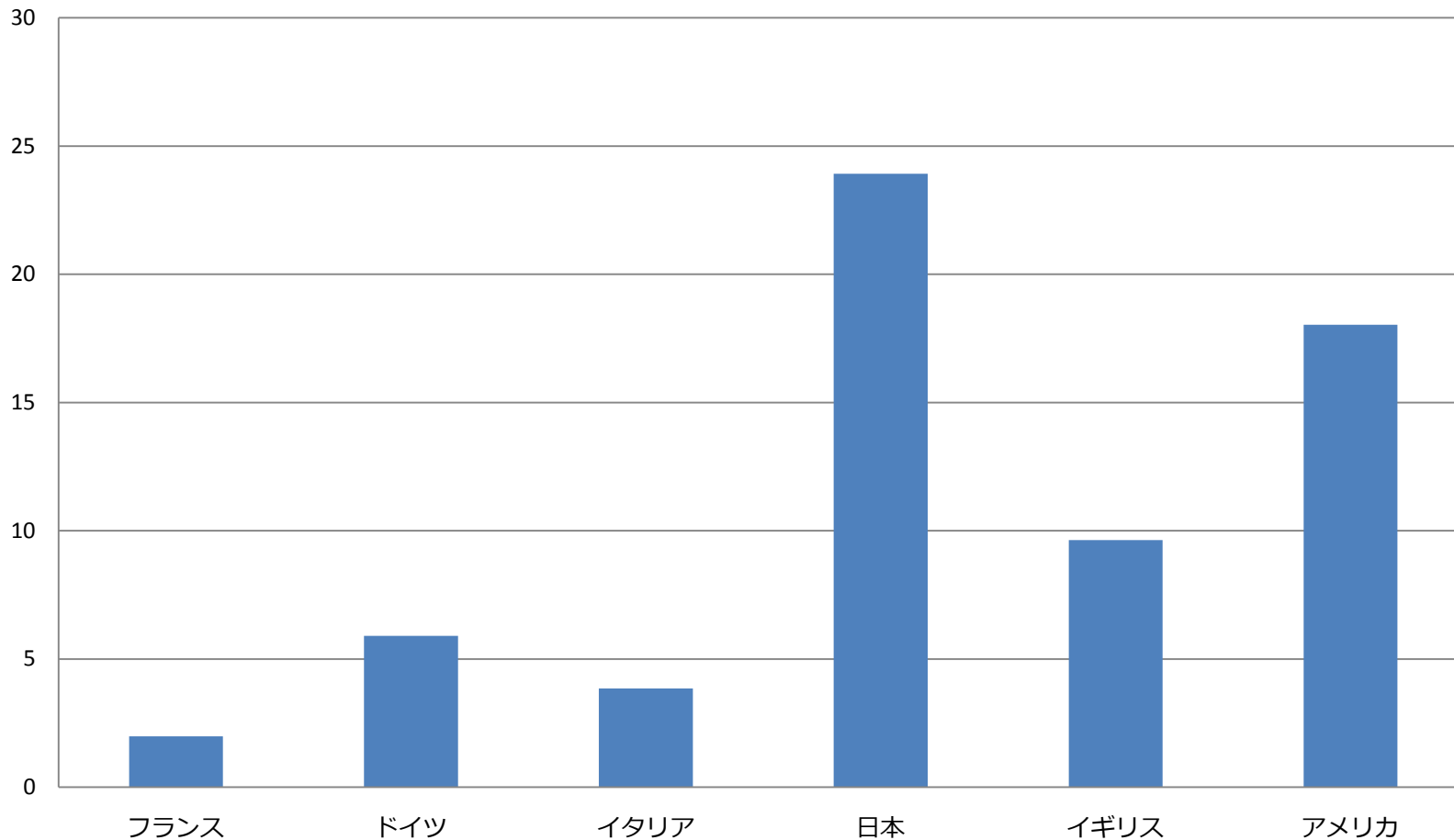
日本の高齢者の就業率はすでに高い

65-69歳男女の就業率 2014年



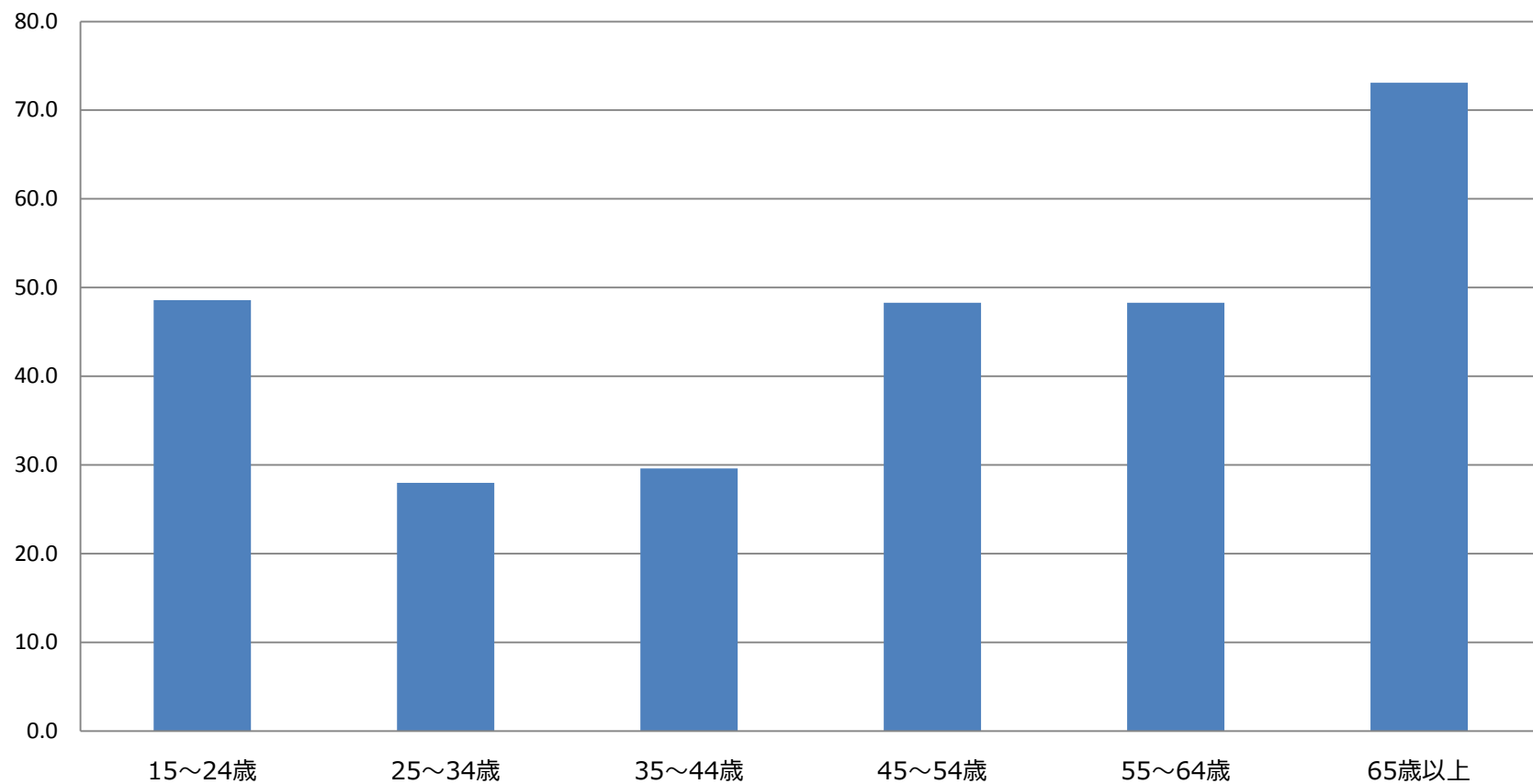
日本の高齢者の就業率はすでに高い

70-74歳男女の就業率 2014年



問題は高い非正社員比率

年齢階層別非正規雇用率 男女計、2014年



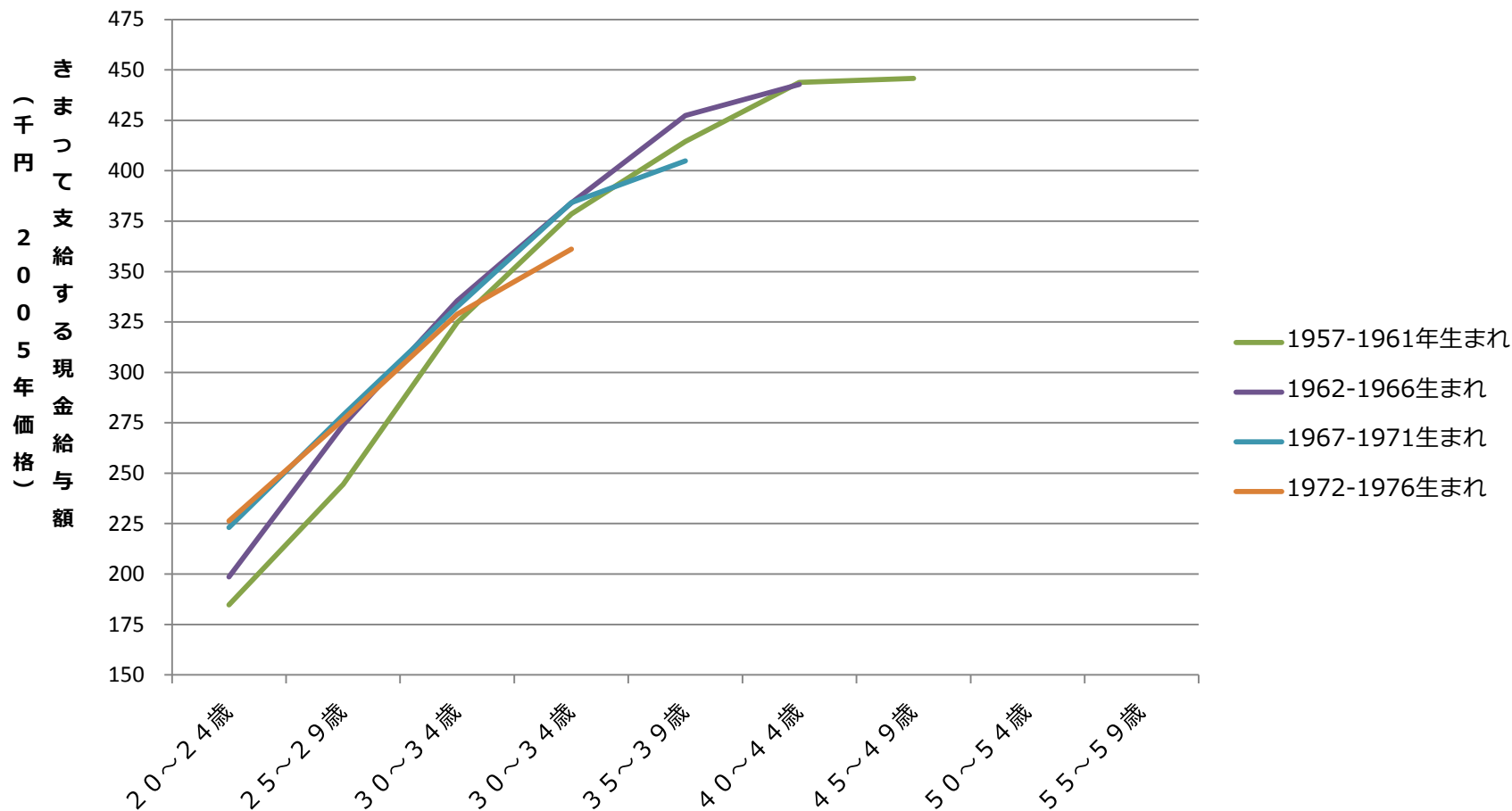
総務省統計局『労働力調査』

なぜ高齢労働者の非正社員比率は高いのか？

- 体力の低下や健康状態の悪化に伴う段階的引退
 - 定年退職制度の存在
= 定年前労働者の賃金 > 生産性
 - やる気を引き出すための雇用管理制度

1000人以上企業	99.7%が定年制あり
30-99人企業	90.2%が定年制あり
金融保険業	99.2%が定年制あり
宿泊業、飲食サービス業	87.5%が定年制あり
- 2015年 厚生労働省『就労条件総合調査』

平坦化する賃金カーブ

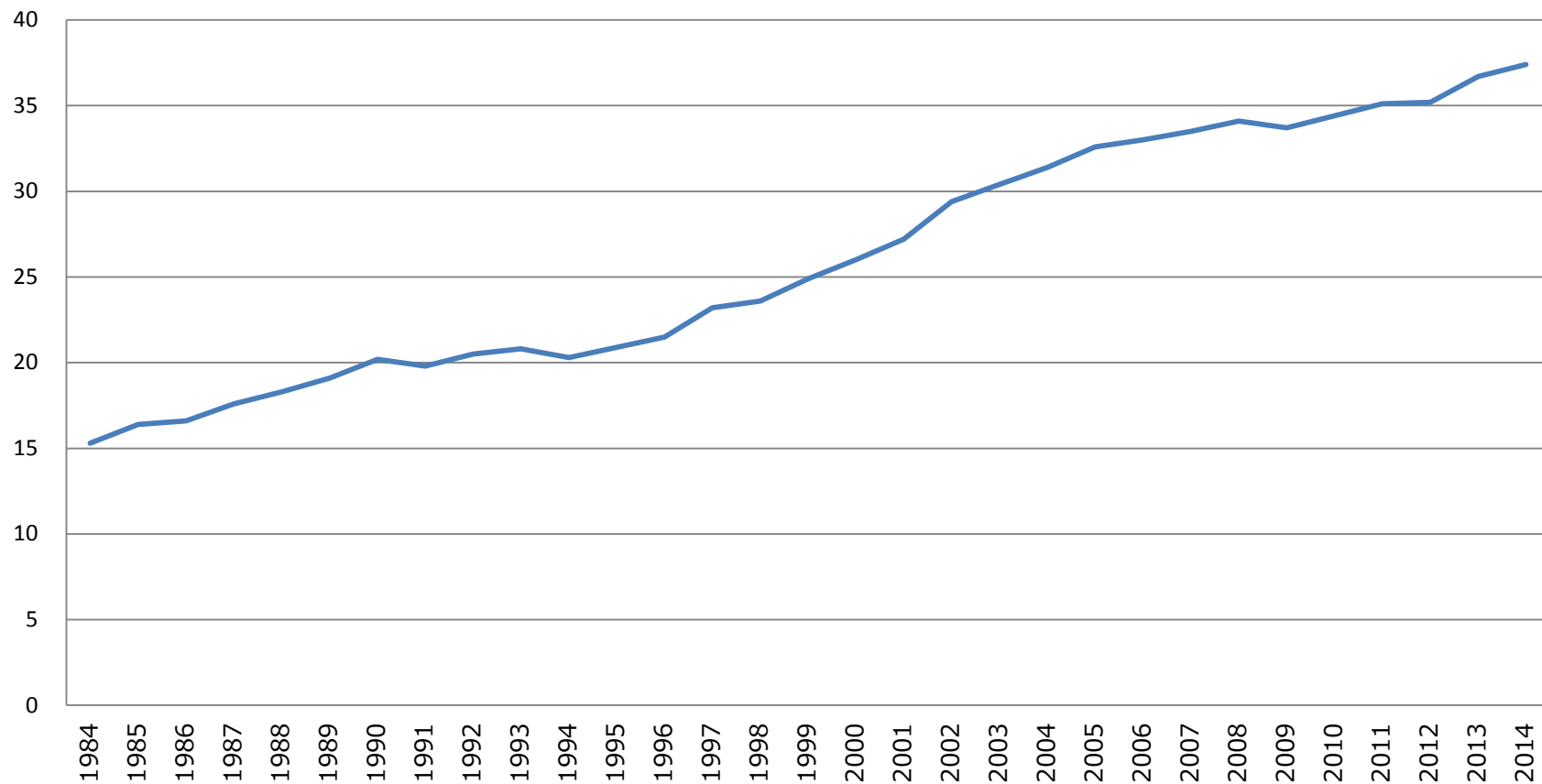


厚生労働省 『賃金構造基本統計調査』 総務省『消費者物価指数』

さらなる平坦化と定年年齢の延長が今後の課題に

進行する労働市場の二重化

雇用者に占める非正規職員・従業員比率



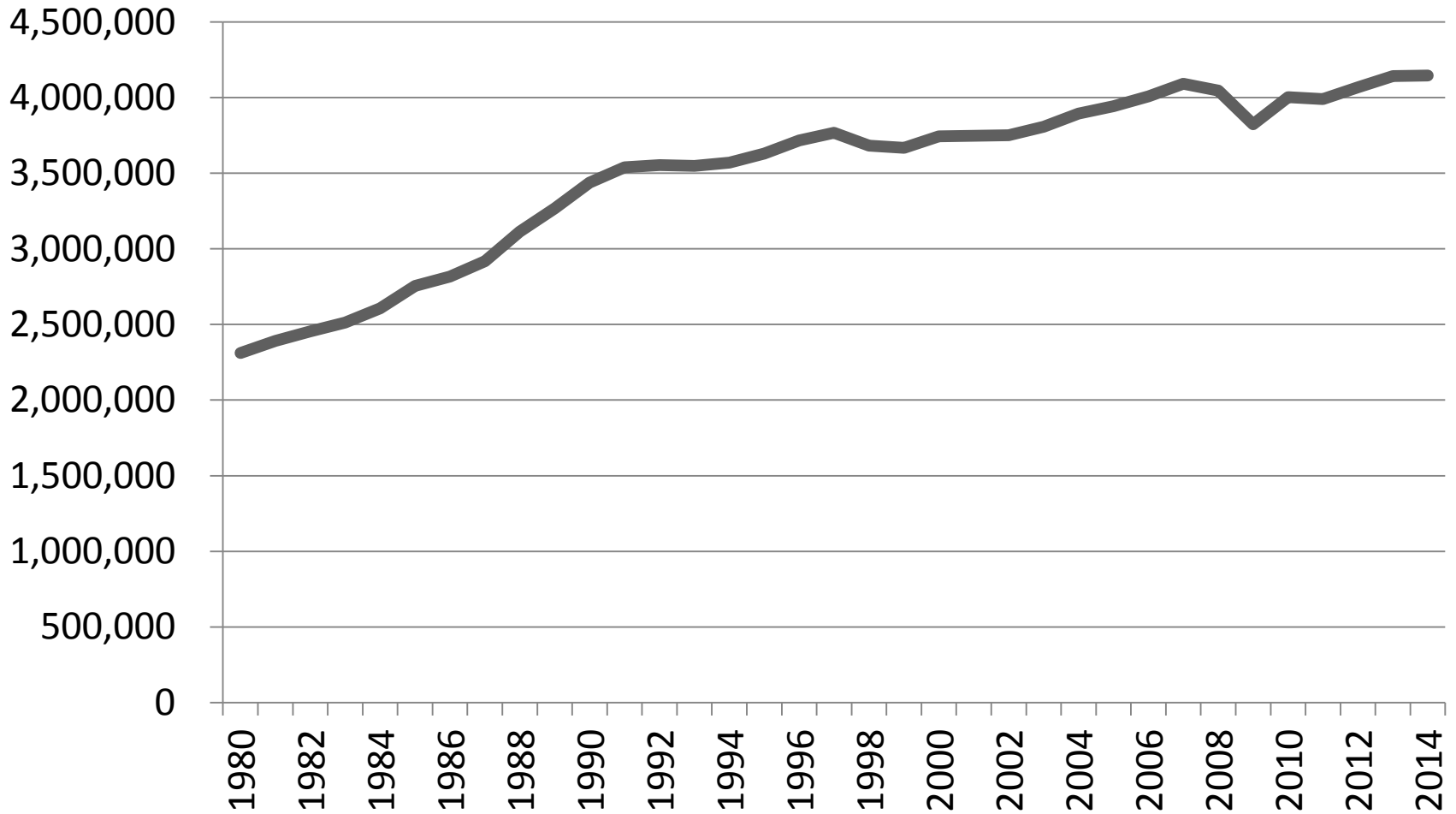
労働市場の二重化は何が問題か？

- 非正社員から正社員への転換は容易ではない → 中高年フリーター問題
- 将来の雇用不安を抱えることになる。正社員→非正社員となると、同じ所得であっても消費水準は大きく低下する (阿部, 2013)
- 職場での訓練参加が限られ賃金上昇も限定的である
- 税・社会保障の担い手として能力不安

そもそも正社員と非正社員とは何か？

- 日本型雇用慣行
 - 長期雇用による人材育成
 - 職能給制度による昇進・昇給管理
 - 企業別労働組合、労使協調、利潤のシェア
- 戦前期に萌芽がみられ高度成長期に強固なものとなった仕組み
- 裏には男女性別役割分業に基づいて男性正社員の長時間労働や全国転勤を支える仕組みがあった
- しかし、勤続年数の短期化 (Kawaguchi and Ueno, 2013)、賃金カーブの平坦化、組合組織率の低下などが示すようにその重要性は近年低下しつつある
- 非正社員の増加は、労働者の性別・年齢構成の変化、産業構成の変化では全体の1/3程度しか説明できない。根本的な構造変化を反映したもの(Asano, Ito and Kawaguchi, 2013)

実質一人当たりGDP (円)



古き良き時代への回帰は可能か？

- そもそもなぜ正社員は増えないのか？
 - ー 低成長下で長期的な雇用保障をすることが難しくなった。正社員雇用は固定費として機能
- 固定費を回収するために長時間労働が常態化し、需要変動を全国レベルで吸収するために全国転勤が常態化する
- 短期的な需要変動は非正社員の雇用で吸収
- 今後、女性の就業促進が不可避であることを考えれば、今までの正社員モデルを拡大していくことは不可能

これからどうするのか？

- 女性や高齢者の活躍推進は日本社会にとっても各企業にとっても不可避な要請。イデオロギーの問題ではない
- 税に関して配偶者控除、社会保険に関して第三号被保険者制度は女性の労働供給を抑制する上に、財政を直接悪化させる → 様々な家族観を認めることは重要だが、自己負担で
- 子育てと女性就業を両立できるような保育所の整備などが重要。ただし、都市部などの超過需要地域への重点的な資源投入が必要。

Asai, Kambayashi and Yamaguchi (2015)は保育所整備が子持ち女性の就業促進効果を平均的には持たなかったことを論証

Fukai (2016)は潜在的に女性の労働力参加率が高い地域で保育所整備が出生率向上に貢献したことを論証

全員参加の観点からみた 労働市場制度の改革提案の評価

- 大切なのは正社員雇用の固定費を減少させる制度改革
 - 不当解雇の金銭解決（解雇手続きの透明化）
 - 限定正社員制度の導入（解雇手続きの透明化に貢献？）
- ホワイトカラーエグゼンプションの広範囲の導入は、労働時間をほぼ間違いなく増加させる。残業割増の増加は労働時間を減少させる
- 派遣法改正などの非正社員労働に関する規制緩和は、労働市場の二重化を深める