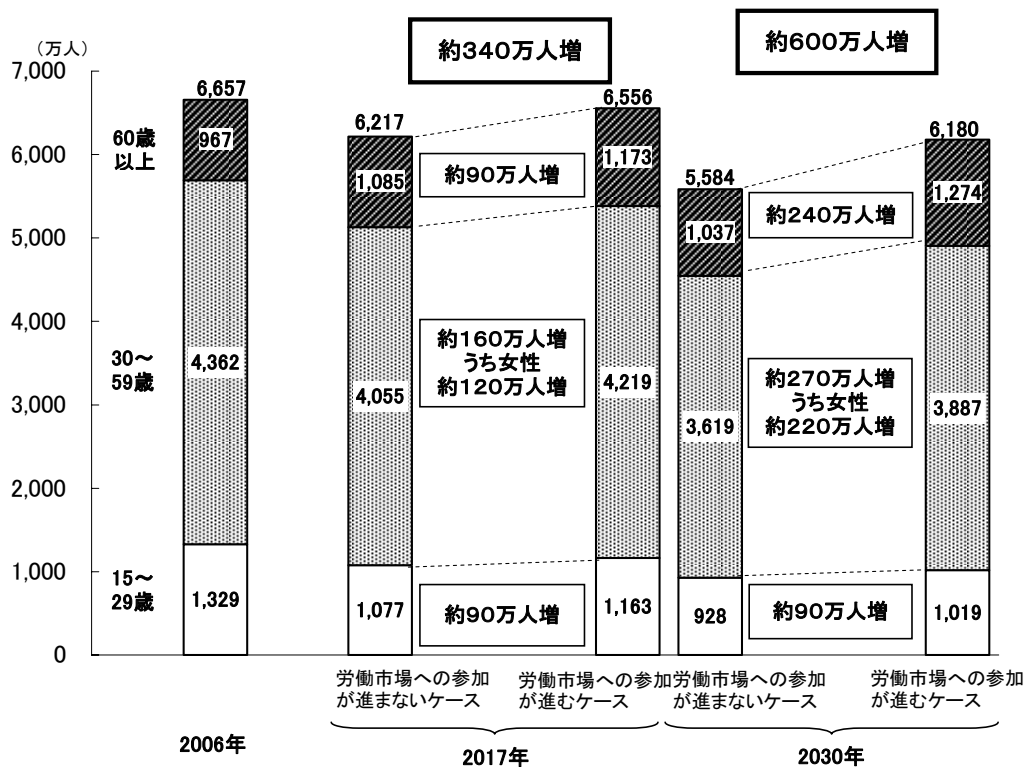


せず、2006年の労働力率と同水準で推移した場合（以下「労働市場への参加が進まないケース」という。）は、2006年の労働力人口と比較して、2030年で約1,070万人減少することが見込まれ、経済成長の大きな制約要因となることが懸念される。

一方、高齢者の雇用確保措置や仕事と生活の両立支援策などの各種雇用施策を講じ、働く意欲と能力をもつすべての人々の労働市場への参加が実現する場合（以下「労働市場への参加が進むケース」という。）は、労働市場への参加が進まないケースと比較して、2030年では若者が約90万人増加、女性を中心として中年層が約270万人増加、高齢層が約240万人増加するなど、全体で約600万人増加し、2006年の労働力人口と比較すると、労働力人口の減少は2030年で約480万人に止まることが見込まれ、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制することが可能となる。さらに、メリハリの効いた働き方の実現などによる労働生産性の向上を期待すると、活力ある経済社会の実現も可能となる。

### 労働力人口の見通し



(資料出所)労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

(注)1.「労働市場への参加が進まないケース」は、性・年齢別の労働力率が2006年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。

2.「労働市場への参加が進むケース」は、各種の雇用施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

(参考:2006年から2030年(進むケース)の労働力率(%))

|    |        | 2006年 | 2030年 | 変化率  |
|----|--------|-------|-------|------|
| 女性 | 30～34歳 | 62.8  | 78.7  | 15.9 |
|    | 35～39歳 | 63.6  | 76.6  | 13.0 |
| 男性 | 60～64歳 | 70.9  | 96.6  | 25.7 |
|    | 65～69歳 | 47.6  | 63.9  | 16.3 |

## 2. あるべき雇用・労働社会の実現に向けた検討課題

労働力人口の減少の下で目指すべき社会を実現するためには、雇用政策の展開の前提として、働く人々は職業人であると同時に生活者であり、何よりもまず多様な価値観を持つ人間であるという基本認識に立ち、次の事項について、社会全体で検討を深めていく必要がある。

(消費者に対するサービスの在り方の見直し)

消費者ニーズの多様化、高度化を背景に、年中無休の24時間営業など、消費者からみれば便利で多様なサービスが提供されているが、雇用面からみれば、働き方に悪影響が現れている面もある。今後の労働力人口減少を見据えると、貴重な労働力の有効活用を図ることが必要であり、企業側はさらなるIT化や機械化の推進によって労働力の節約に努める必要がある。さらに、企業活動の背景にある消費者ニーズについては、消費者は利便性のみを追求するだけでなく、必要なサービスに対する価格設定の在り方、サービスを提供する企業の労働者の働き方にも配慮するなど、社会全体で個々の消費行動の在り方について検討する必要がある。

(ステイクホルダー間の付加価値の配分や企業の社会的責任の在り方)

バブル崩壊以降の過剰雇用の解消の過程において、マクロの労働分配率は低下傾向で推移している中、労働者への付加価値（利益）の配分の在り方について議論がなされている。そもそもマクロの労働分配率の水準については、産業構成あるいは企業規模・従業員構成等で異なるものであり、その水準の高低を一概に評価することはできないと言える。他方で、企業内の利益配分の在り方については、企業の持続的な発展や労働者の長期的なキャリア形成による人的資本の蓄積、企業価値の向上なども考慮しつつ、労使の相互信頼に基づいた配分決定がなされることが基本であるが、労働者は消費者として国内消費需要を支えるものであるため、労働者の暮らしの側面を圧迫することがないように、生活にも配慮した配分の在り方や正社員以外の労働者の処遇の改善等について検討することも必要である。また、労働者は生活者として地域社会を担っていることに配慮し、企業の社会的な責任の一環として、長時間労働等により地域社会を支える労働者の地域活動などの生活面を阻害しないよう、労働者の活用の在り方を検討することが必要である。

(必要な産業の在り方の検討)

我が国の経済の基盤の一つであるものづくり産業、あるいは国民生活の基盤である医療・福祉・介護分野においては、若者のものづくり離れや、労働条件等のミスマッチなどから、人材確保が困難となっていることが指摘される。少子化・高齢化によって長期的には労働力供給にも限りがあることが見込まれる中、我が国経済社会の持続的な発展を考慮し、これらの産業を含め我が国において真に不可欠な産業とは何か、検討を進め

る必要がある。

また、我が国の経済社会の大半を占める中小企業のうち、特に下請中小企業においては、交渉力に勝る親企業や取引先からの早期の受注に対応せざるを得ないことなどにより、下請中小企業の経営の悪化及び労働条件の悪化につながる可能性があることが指摘される。中小企業の中にはものづくり産業を支える企業が多いことを考慮しつつ、こうした下請中小企業における労働条件の改善を図り、必要な人材を確保する観点から、中小企業の取引条件の改善について検討する必要がある。

#### (外国人労働者受入れについて)

こうした議論と関連し、特定分野における人手不足の声や将来の労働力減少の懸念を背景に、外国人労働者の受入れ、特に現在受け入れていないいわゆる単純労働者の受入れの主張がなされている。

この問題については、ヨーロッパにおける受入れの歴史、特に定住化に伴う移民問題への発展の経緯も踏まえ、単に産業における労働力ニーズの問題として経済的見地のみから議論するのではなく、労働市場をはじめ、医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安も含め、広範な国民生活全体に関わる問題として、国民的なコンセンサスを得つつ、引き続き、幅広い見地から総合的に検討されるべきである。

#### (税・社会保障制度の在り方)

税・社会保障制度については、企業側からみると、労働者の収入要件等によって雇入れコストに不連続な差が生じることとなるが、それを前提とした企業の利潤最大化行動の結果、企業の労働者の雇入れ行動に歪みが生じることが指摘されている。一方、労働者側からみると、稼得収入の水準によって、税・社会保険料が変動することから、労働者は就労調整を行うことが指摘されている。このように、労働需要・労働供給の両面に歪みが発生することは、労働者の就労機会や就労希望を阻害することとなり、ひいてはマクロ経済のパフォーマンスを引き下げることに繋がるものである。こうした歪みが生じないような、中立的な税・社会保障制度の在り方について検討する必要がある。

### 第3章 今後の雇用政策の方向性

#### 1. 雇用政策の基本的な方向性

第2章におけるあるべき雇用・労働社会の姿を視野におきつつ、当面5年程度の間に取り組むべき雇用政策の基本的な方向性の柱として、次のとおり提言する。

なお、それぞれの柱は相互に密接に関連しており、相乗効果が期待できることから、雇用政策を最大限実効性あるものとするためには、個々の具体的な施策における相乗効果が発揮されるよう、相互に連携しつつ一体となった政策の展開が重要である。

##### (1) 今後生まれる子どもが、労働市場への参加が可能となるまで（2030年頃まで）における就業率の向上

経済社会の持続的な発展の観点から、就業を希望しているにもかかわらず、様々な事情により就業できない若者、女性、高齢者、障害者などについて、就業を阻害している要因を取り除き、意欲と能力に応じた働き方を可能とすることにより、就業率の向上を図ることが重要である。

なお、将来の労働力不足の懸念に対して外国人労働者の受入れ範囲を拡大した方がよいといった意見もあるが、労働市場の二重構造化が強まるおそれがあることに加え、労働条件等の改善や、それを通じたマッチングの促進・人材確保を阻害しないためにも、安易に外国人労働者の受入れ範囲を拡大して対応するのではなく、まずは国内の若者、女性、高齢者、障害者などの労働参加を実現していくことが重要である。

##### (2) 雇用・生活の安定と職業キャリア形成による生産性の向上

経済社会の激しい変化により様々なリスクが増大する中、労働者の能力開発など職業キャリア形成の基礎となる雇用・生活の安定・向上を図ることは、ますます重要となっている。また、労働は短期的な商品の売買取引とは異なり、より継続的な関係が強いものであり、そのことが労働者の能力・生産性とも深く関係しているという性格を考慮する必要がある。そのため、労使が信頼関係に基づき長期的視点に立った労働条件の調整に柔軟に対応しつつ、雇用安定機能と人材育成機能を有する長期雇用を基本とすることが引き続き重要であるとともに、労働者が、自らのキャリアをより開発・向上することができるよう、職業能力開発などのキャリア支援や外部労働市場の整備などを通じて職業キャリアの発展、安定が図られるようにする必要がある。

##### (3) 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

労働者の多様な価値観やニーズに的確に対応するとともに、企業が多様な労働者の能力を最大限に活用し、生産性の向上や競争力の確保を図っていくことができるようにするためには、多様な働き方が主体的に選択可能となるようにすることが必要である。

しかしながら、現実には例えば、正社員とそうでない者の間における賃金など