

## 労働投入量(マンアワーベース)の設定について

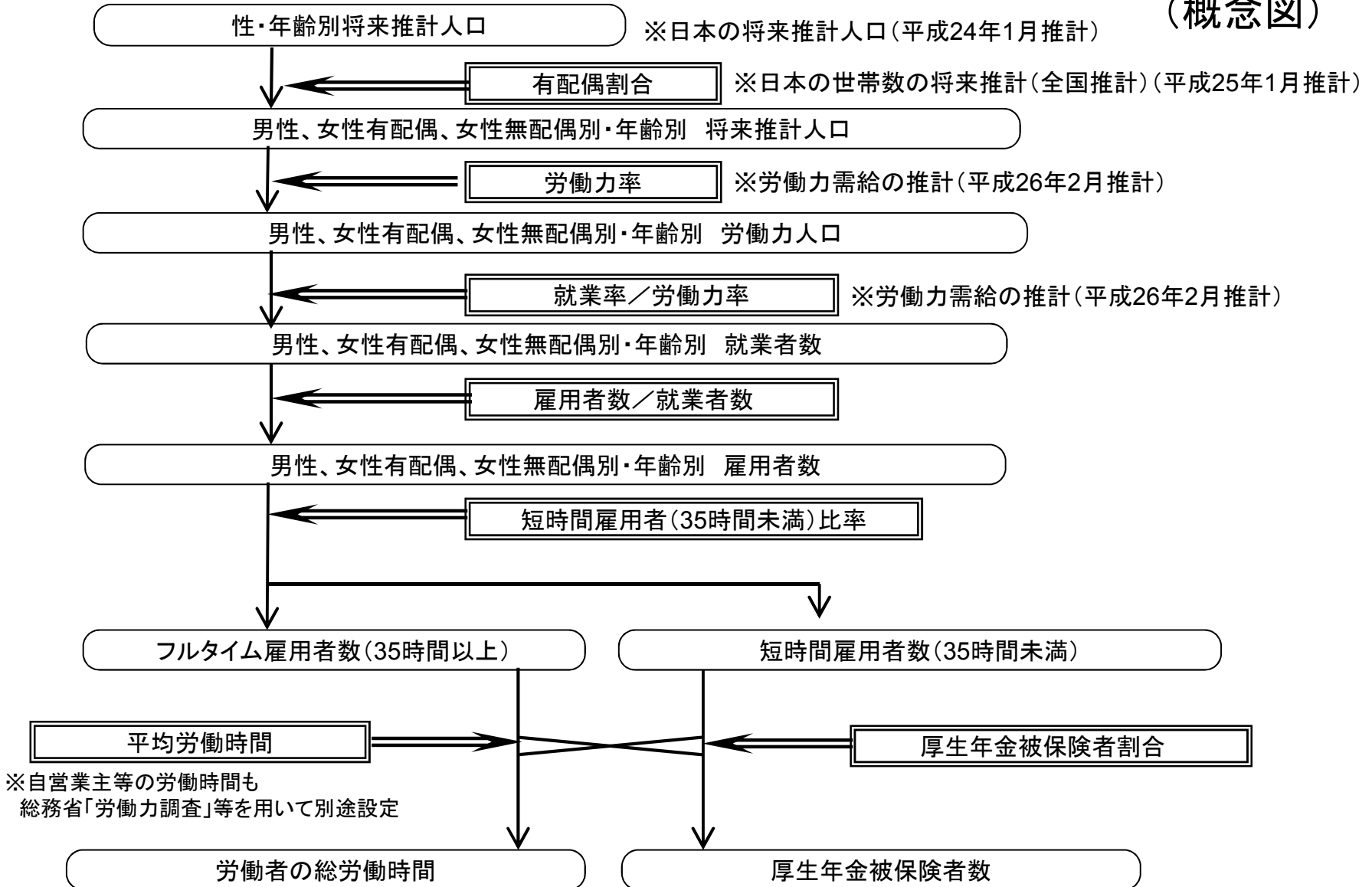
労働投入量(マンアワーベース)の将来の値をどう設定するかについて

- ・人口推計は「日本の将来推計人口」(平成24年1月推計、国立社会保障・人口問題研究所)の出生中位・死亡中位の推計値
- ・労働力率等は「労働力需給の推計(平成26年2月)」の「経済再生シナリオ+労働市場への参加が進むケース」及び「ゼロ成長シナリオ+労働市場への参加が進まないケース」
- ・その他の統計データ(総務省「労働力調査」など)

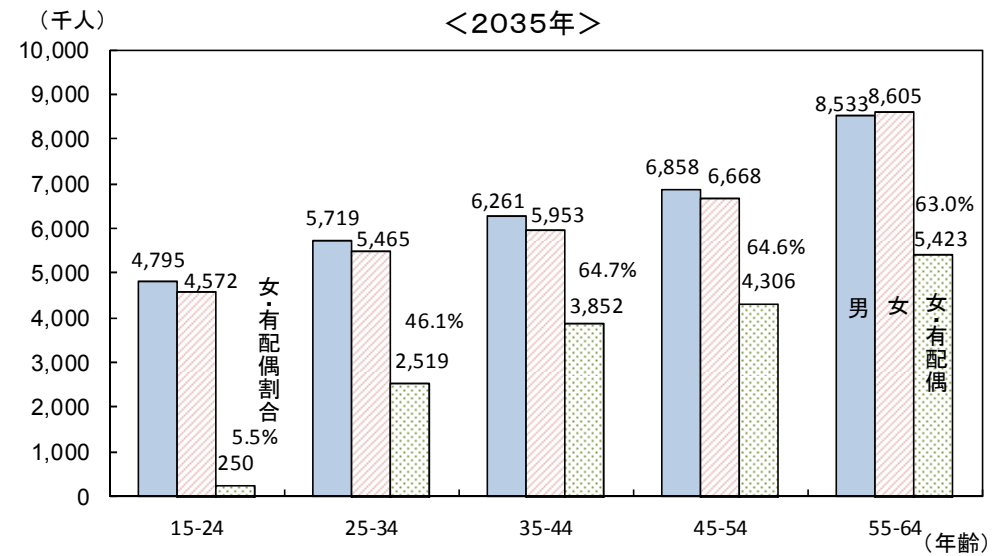
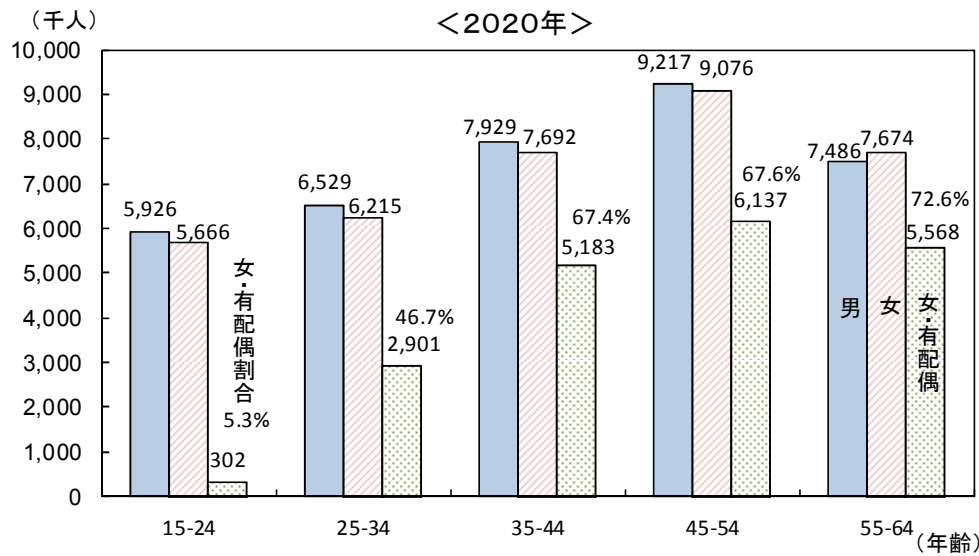
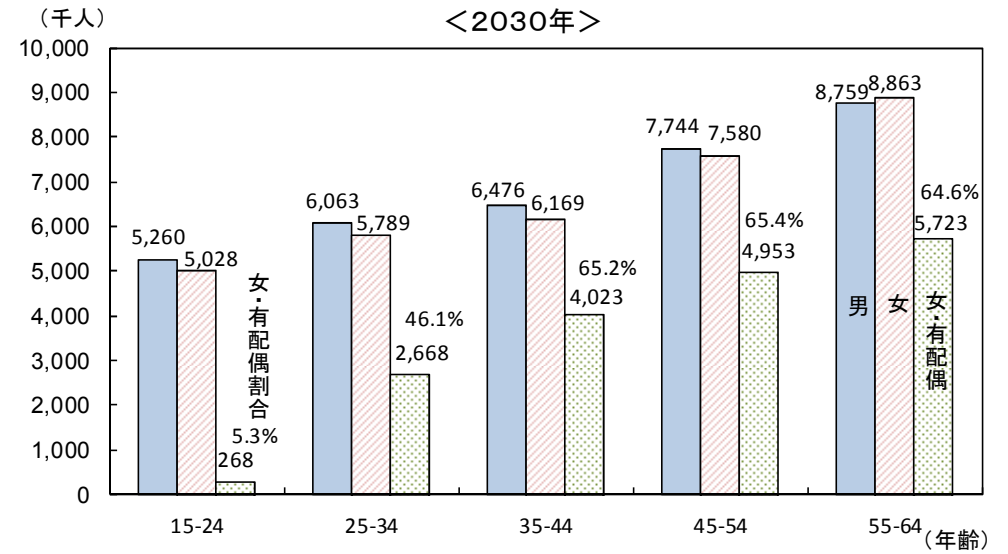
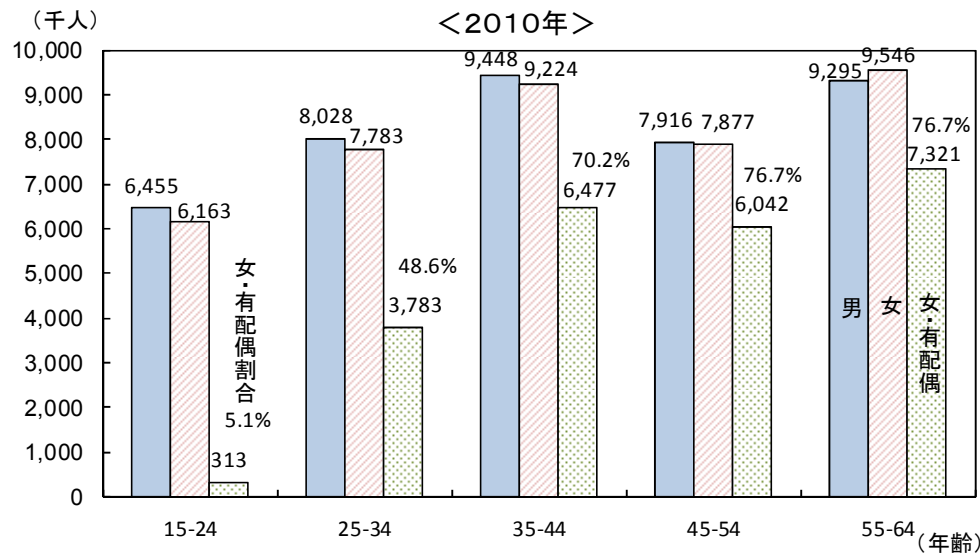
といった現時点で得られる統計データを用いて、平成21年財政検証で用いられた方法と同様の方法を用いて、労働投入量の設定を行ったもの。

# マンアワーベースでみた労働投入量の見通しのフローチャート

(概念図)



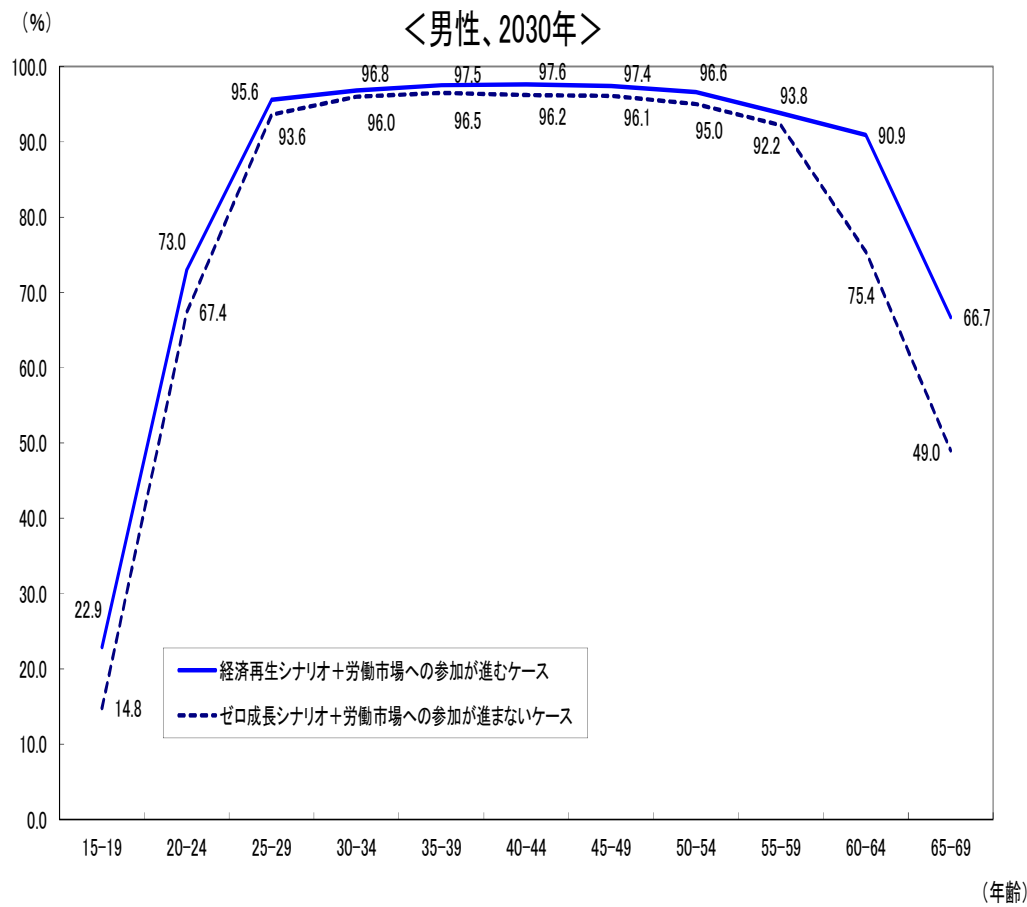
# 年齢階級別人口の見通し



（出典）「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」（2013（平成25）年1月推計、国立社会保障・人口問題研究所）

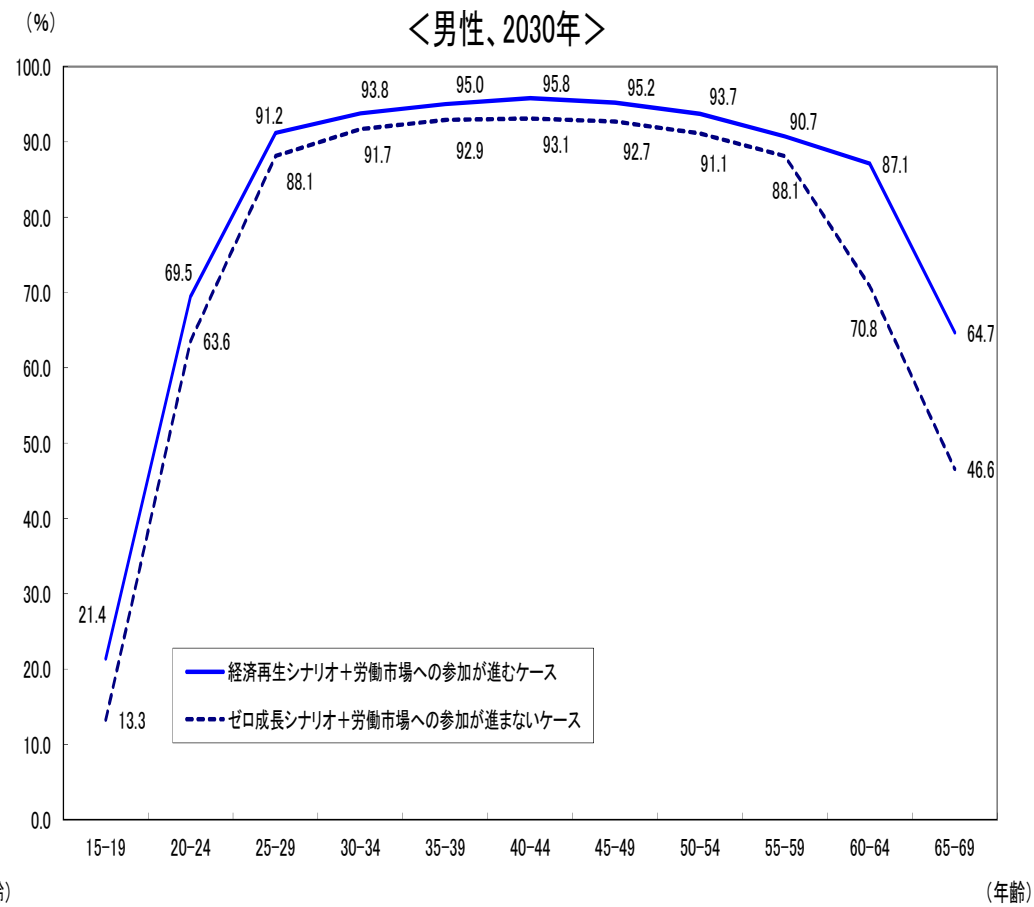
労働力率の将来推計(平成26年2月)

<男性、2030年>



就業率の将来推計(平成26年2月)

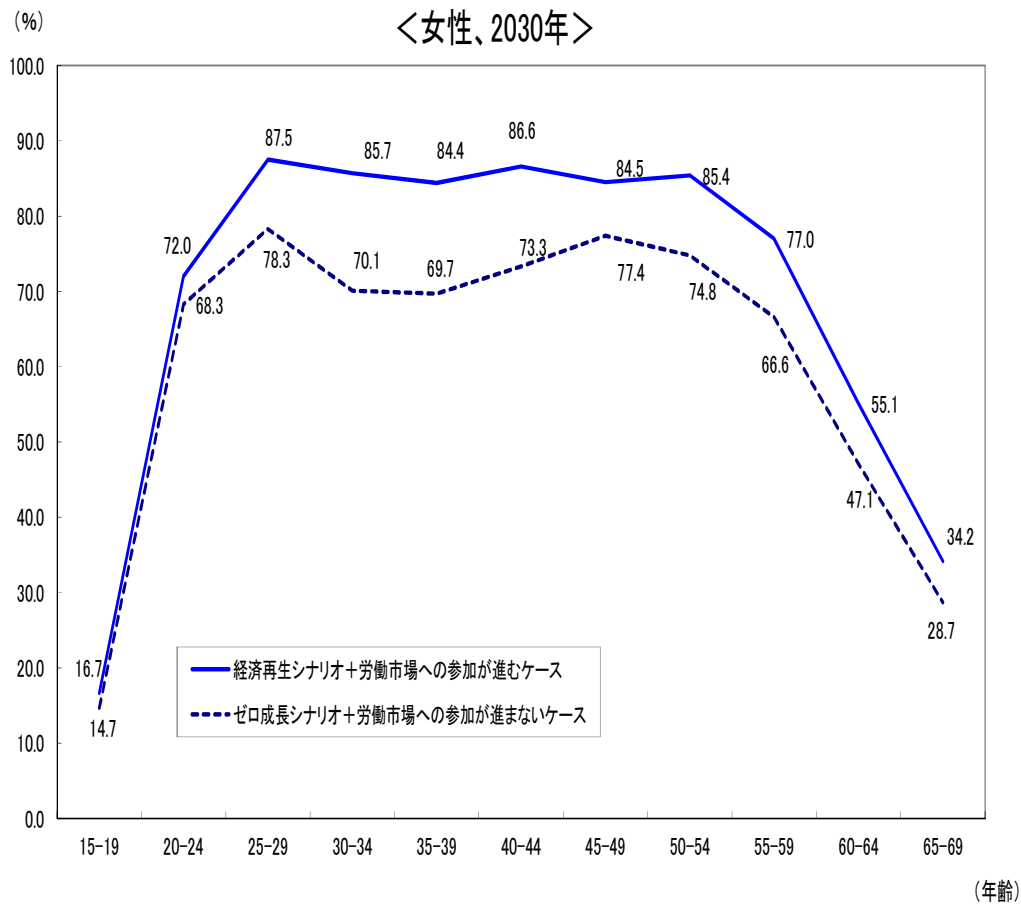
<男性、2030年>



(出典) 労働力需給の推計(平成26年2月、独立行政法人労働政策研究・研修機構)

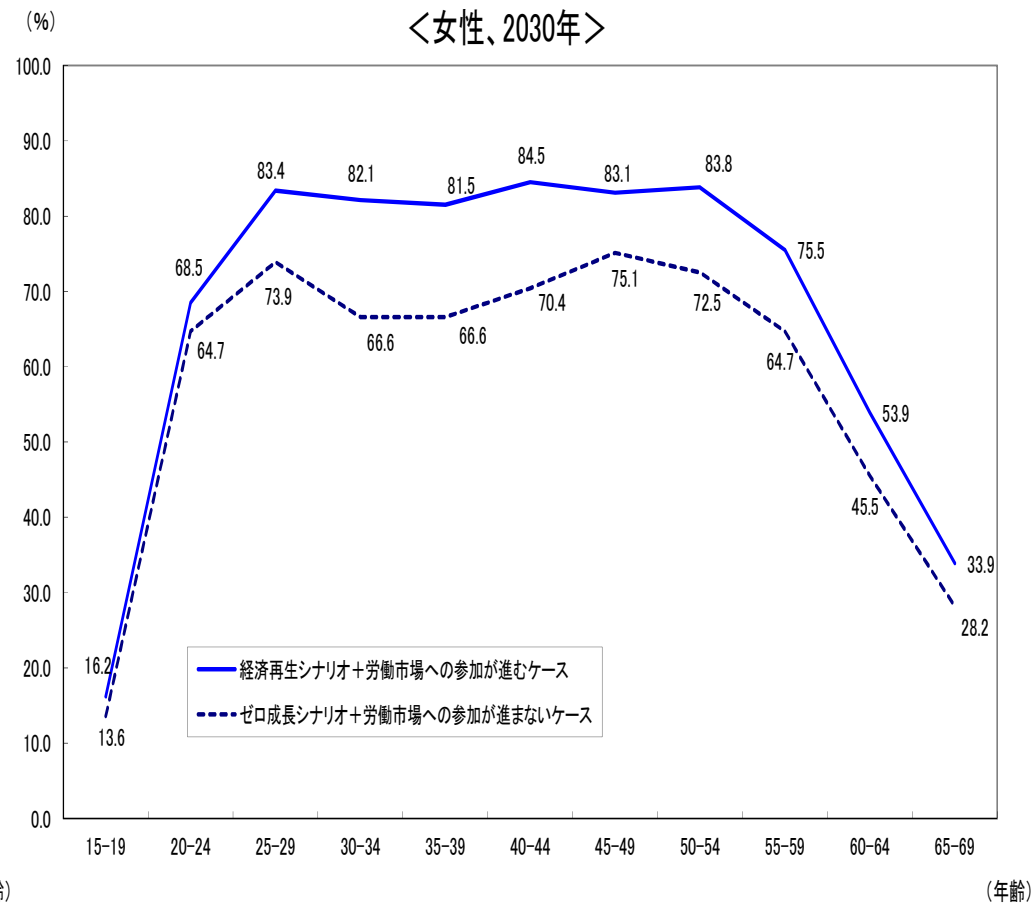
労働力率の将来推計(平成26年2月)

<女性、2030年>



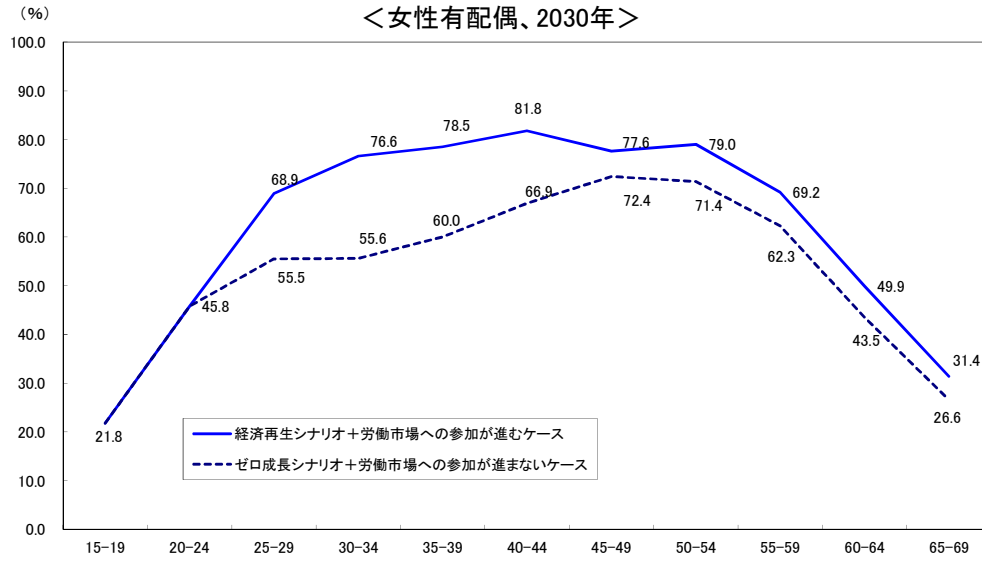
就業率の将来推計(平成26年2月)

<女性、2030年>

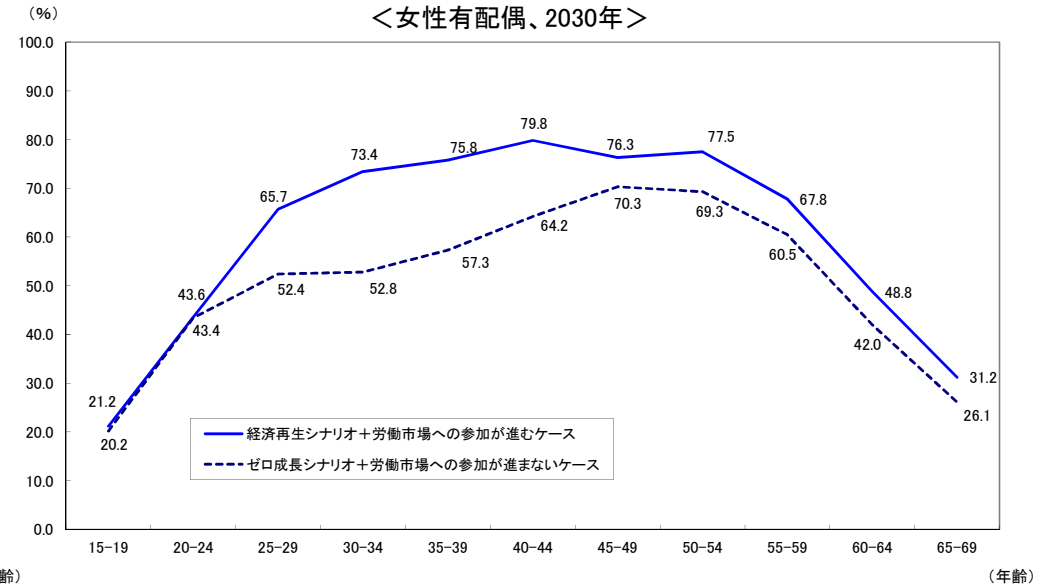


(出典) 労働力需給の推計(平成26年2月、独立行政法人労働政策研究・研修機構)

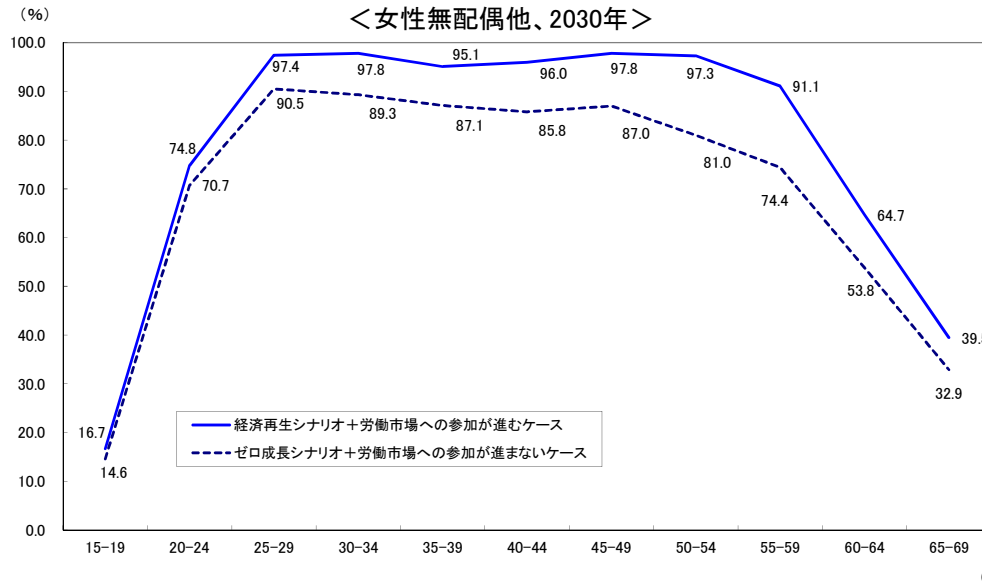
労働力率の将来推計(平成26年2月)  
 <女性有配偶、2030年>



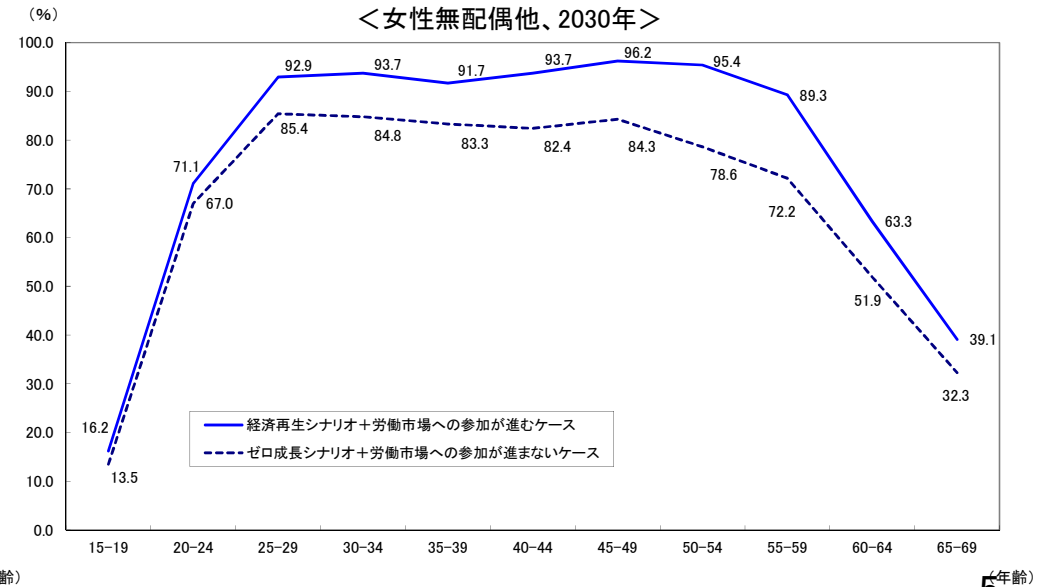
就業率の将来推計(平成26年2月)  
 <女性有配偶、2030年>



労働力率の将来推計(平成26年2月)  
 <女性無配偶他、2030年>



就業率の将来推計(平成26年2月)  
 <女性無配偶他、2030年>



(出典) 労働力需給の推計(平成26年2月、独立行政法人労働政策研究・研修機構)

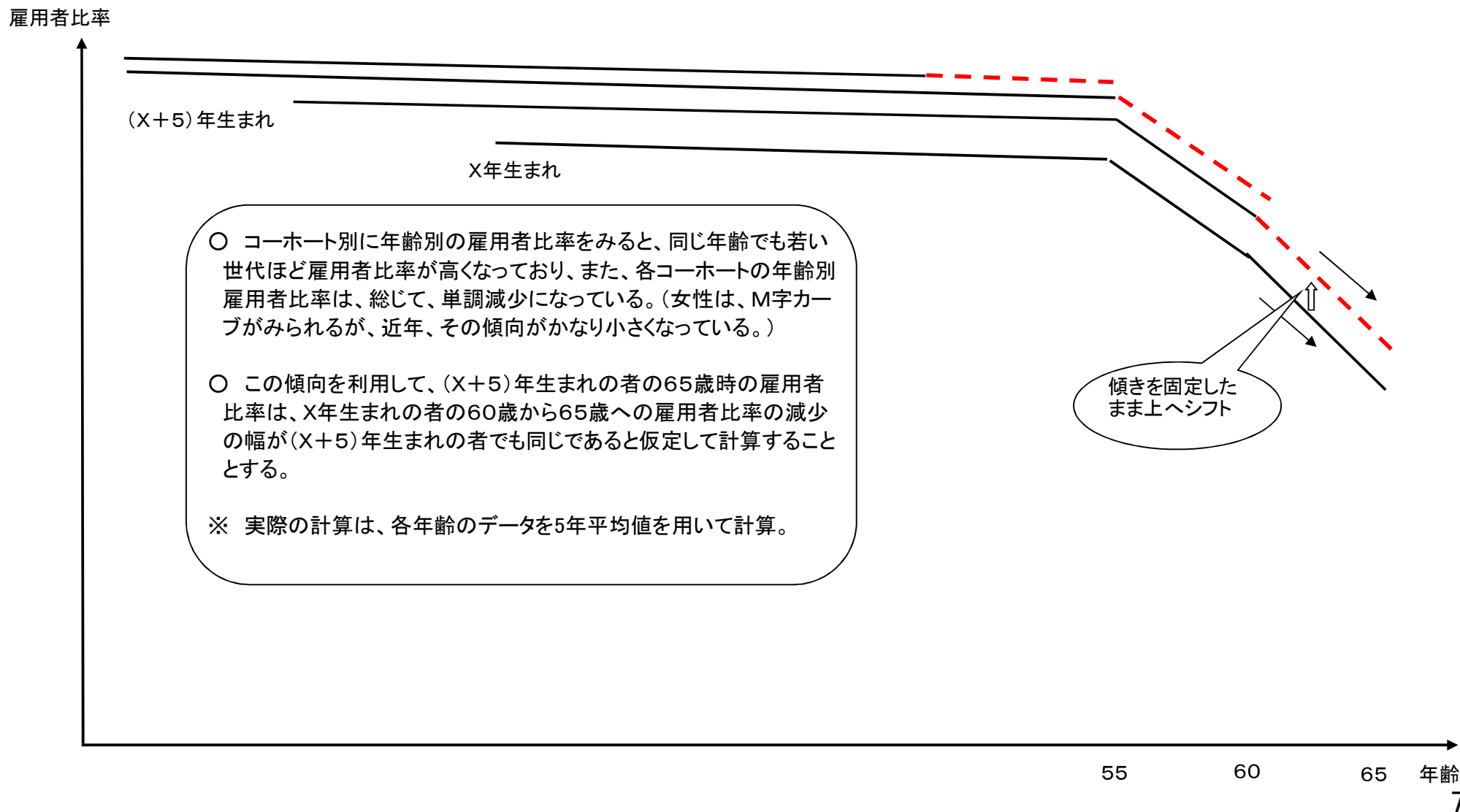
## 雇用者比率の算出方法について

- 就業者に占める雇用者の割合(雇用者比率)は、我が国における第1次産業から第2次産業、第2次産業から第3次産業へと起こった産業構造の変化に伴う、就業構造の変化により、高度経済成長期以降も一貫して上昇してきた。(いわゆるサラリーマン化)
- しかし、直近の状況を見ると、男女ともに88%程度にまで達しており、近年は比較的落ちついてきたと考えることができる。
- このため、2012年の実績値を足元にして、あるコーホート(t年にx歳の世代)がx歳から(x+1)歳に歳を1つとる間の雇用者比率の変化が、過去5年間の当該変化率の平均になると仮定して、以下のような計算式で計算を行った。

$$E_x^t = E_{x-1}^{t-1} \times \frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 \left( \frac{E_x^{t-i}}{E_{x-1}^{t-1-i}} \right) \quad \left( \begin{array}{l} E : \text{雇用者比率} \\ x : \text{年齢}, t : \text{年} \end{array} \right)$$

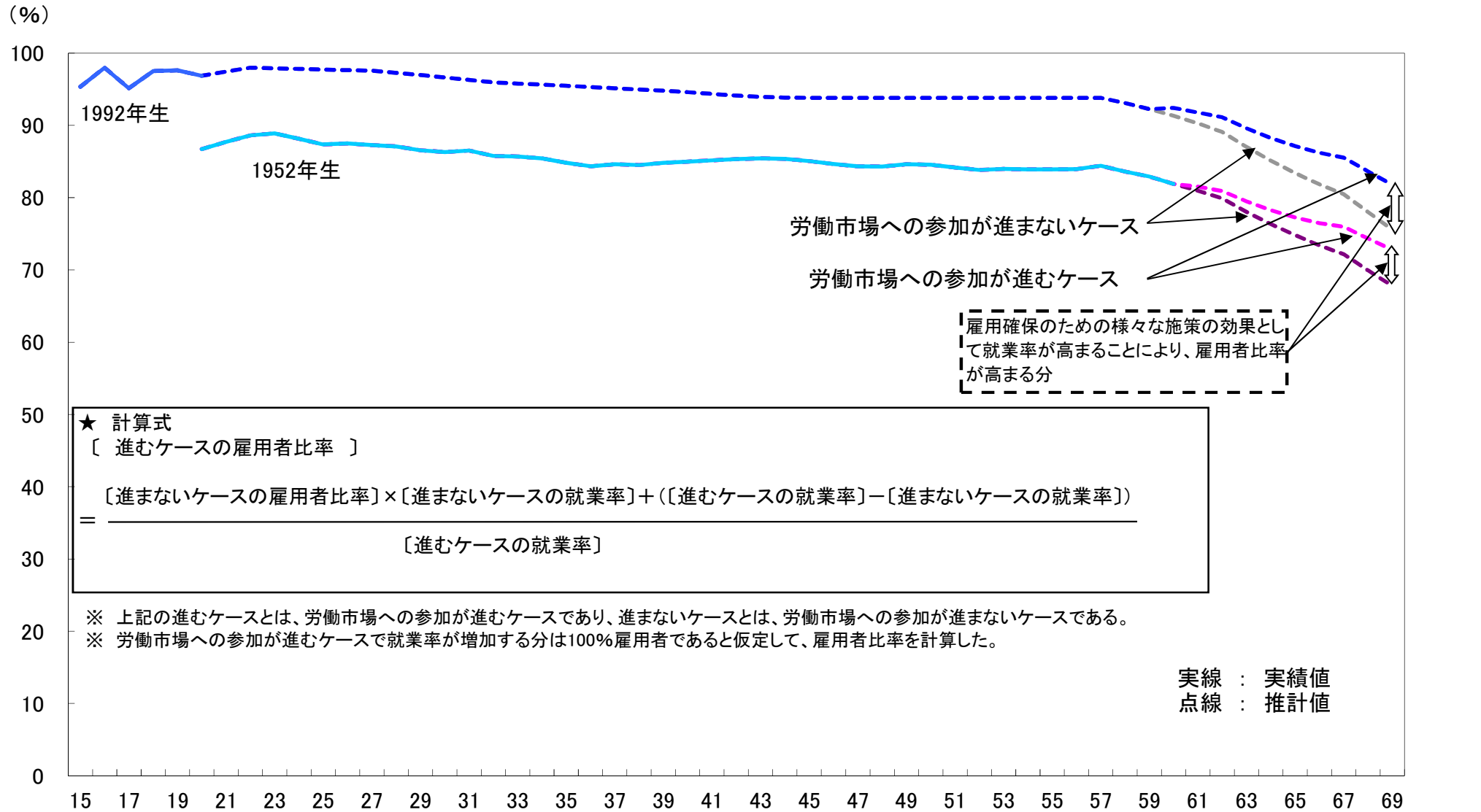
- また、60歳以上の男性については、就業率が現在の水準よりも高まる分、雇用者比率が高まることを仮定した。
- これによって、現時点で若い年齢層では、男女ともに、雇用者比率はほぼ飽和状態になっているので、現在の若い世代が年齢を重ねた後の将来の年齢別の雇用者比率は、概ね合理的な水準で収束することになっている。

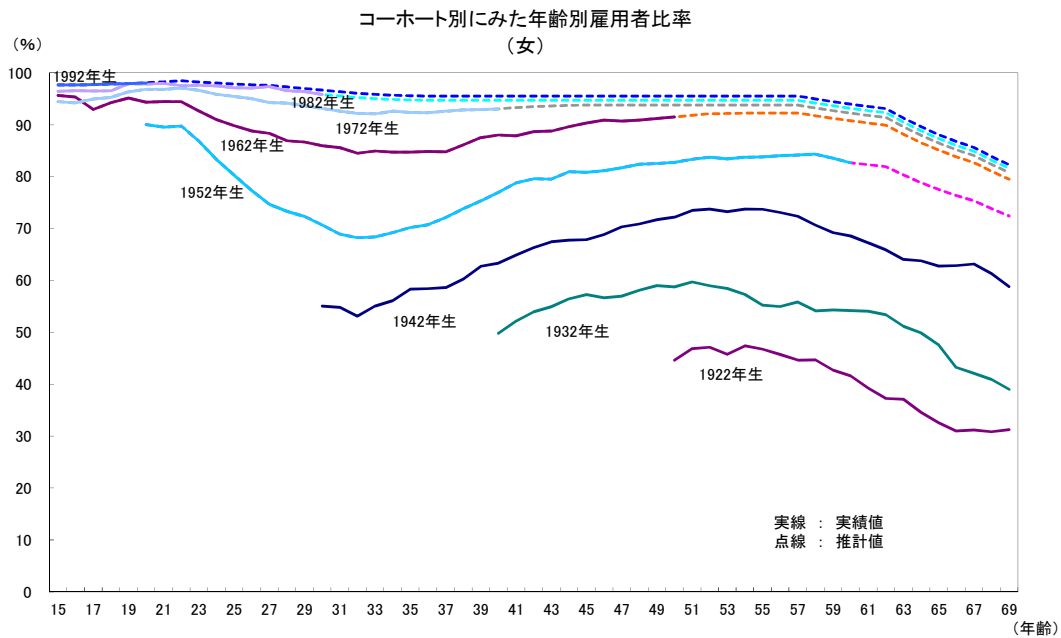
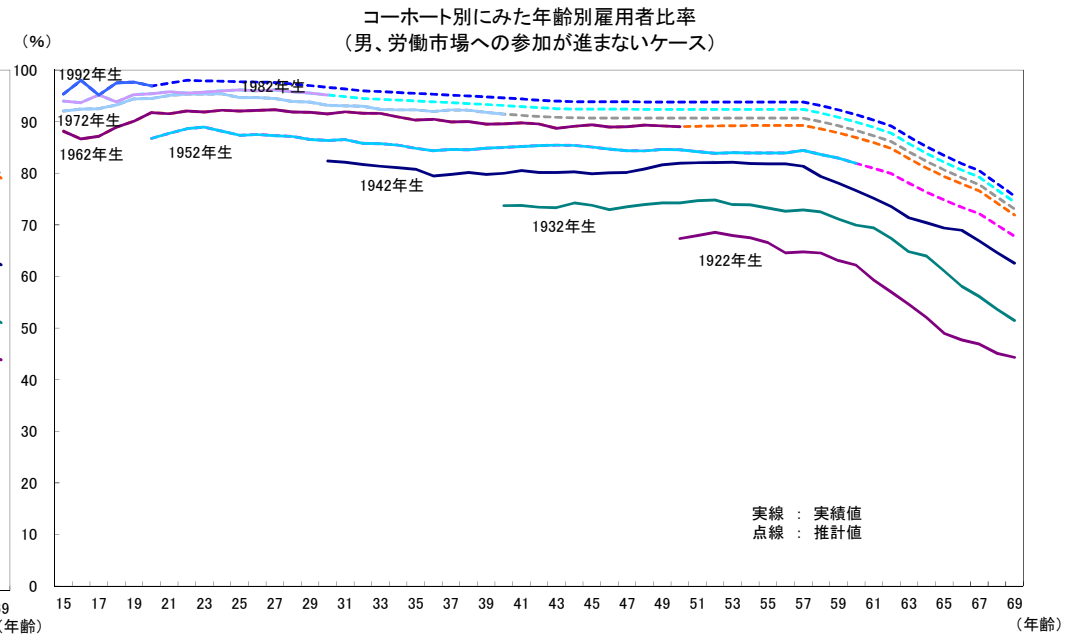
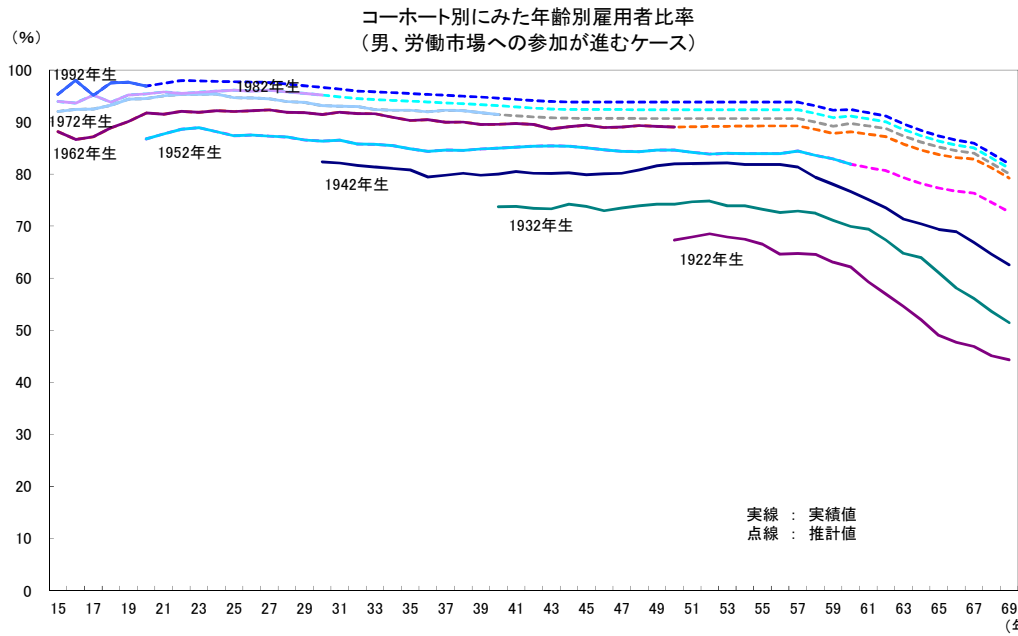
## コーホート変化に着目した雇用者比率の見通しの算出方法(イメージ)





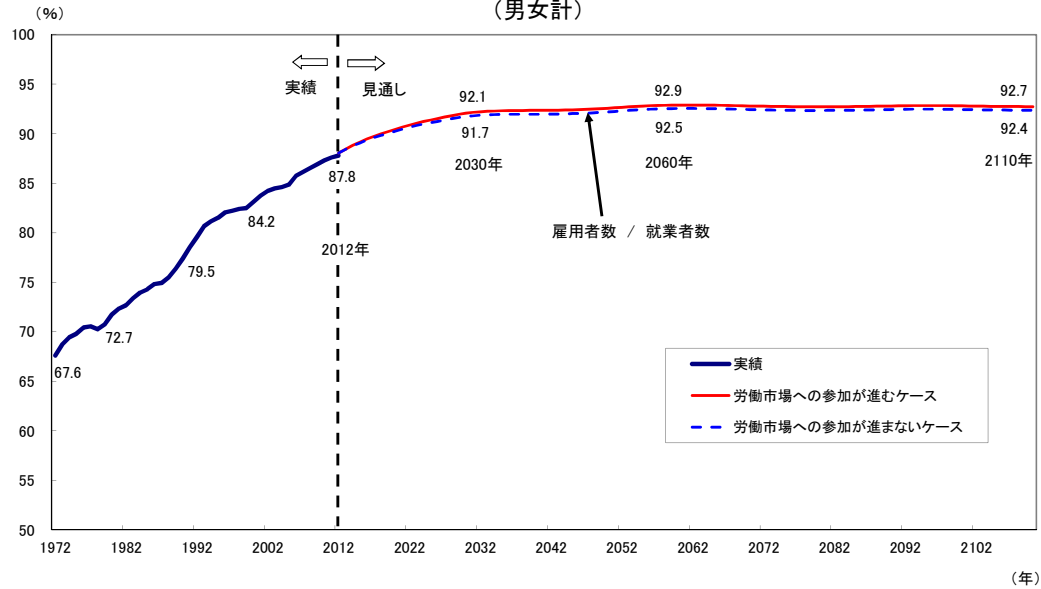
## 60歳以上男性の就業率が高まることによる雇用者比率の計算方法について



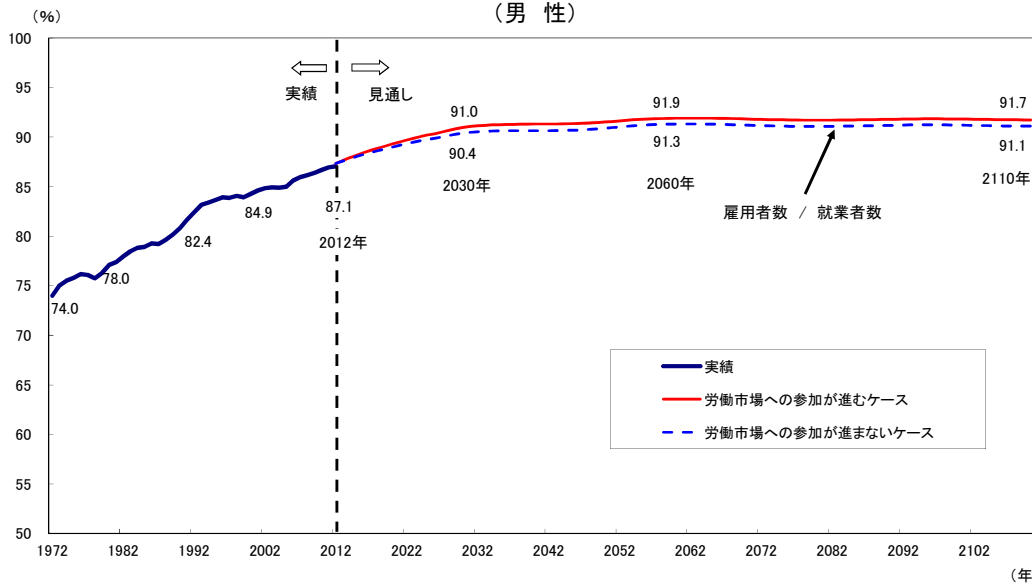


(出典) 2012年以前は、総務省「労働力調査」  
以降は、年金局数理課作成

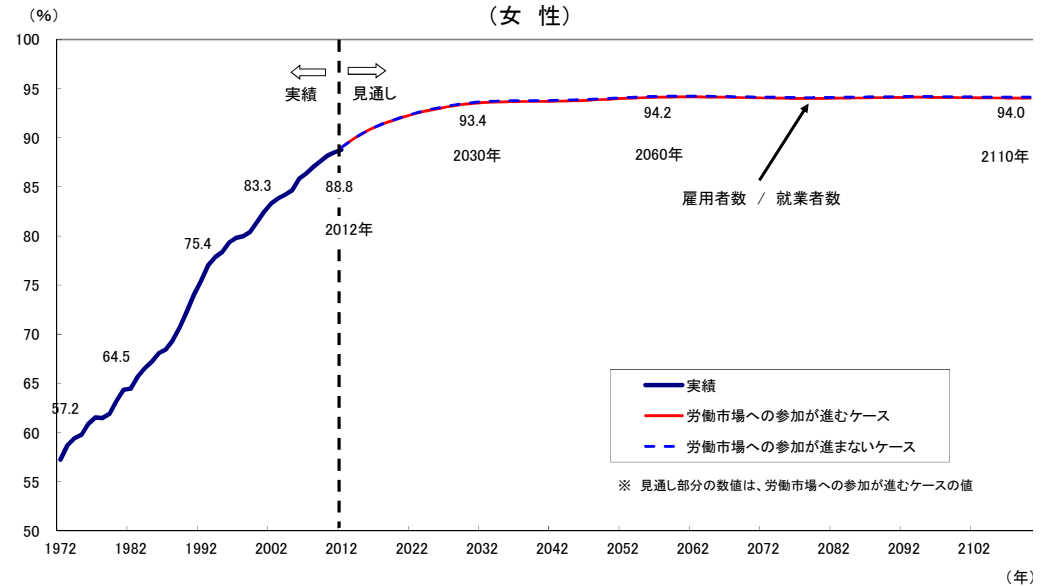
雇用者比率の推移と見通し  
(男女計)



雇用者比率の推移と見通し  
(男性)



雇用者比率の推移と見通し  
(女性)



(出典) 2012年以前は、総務省「労働力調査」、以降は、年金局数理課作成

## 雇用者数及び短時間雇用者数の将来見通し

- 上記に示した有配偶率、労働力率、就業率、雇用者比率、短時間雇用者比率といった指標を用いて、長期にわたる雇用者数及び短時間雇用者数の将来見通しを作成した。
- これらの指標は、2030年までしかなかったり、5歳階級別にしか公表されていなかったりするが、
  - ① 有配偶率の2035年以降、労働力率、就業率などの2030年以降については、性・年齢階級別のそれぞれの指標が一定であるという前提とする
  - ② データが5歳階級別になっていたり、数年間隔でしか公表されていない場合は、その間の年は直線補間して、各年・各歳のデータを作成することとして、年金局数理課において作業を行った。
- このため、労働力人口や就業者数などのすでに公表されている数値についても、計算上の乖離が生ずることに留意が必要。
- この将来見通しによって得られた総労働時間をマクロ経済に関する試算に用いる労働投入量としてはどうか。
- また、厚生年金の被保険者数の将来見通しの作成にあたっては、ここで得た雇用者数のうち、被用者年金被保険者の割合(フルタイム・短時間の別)を用いて算出することとしてはどうか。

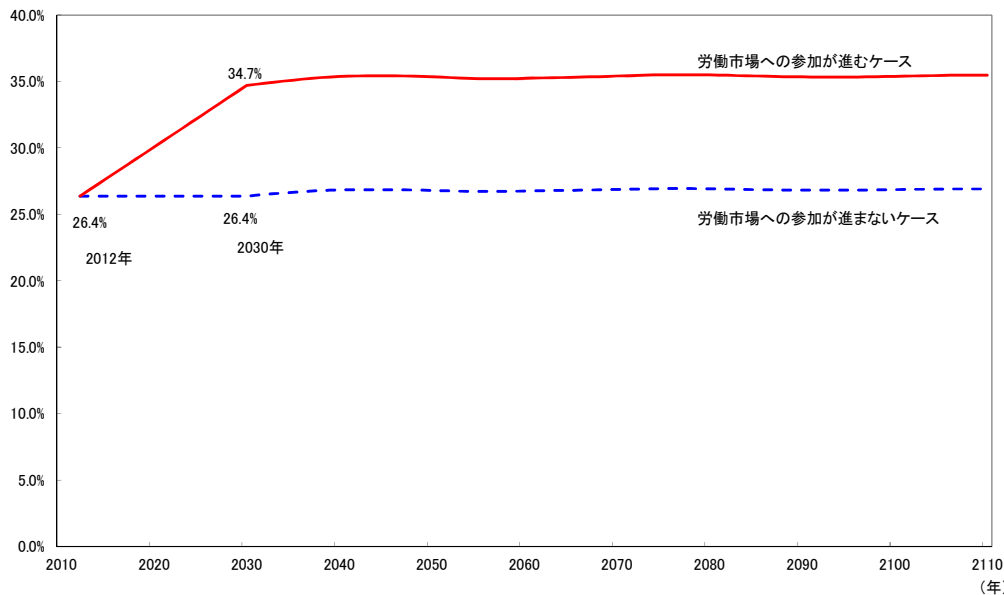
## 短時間雇用者比率と平均労働時間の前提

		労働市場への参加が進むケース	労働市場への参加が進まないケース
短時間雇用者比率		2030年に34.7%（短時間雇用者比率にロジスティック曲線を当てはめて求められたもの）となるよう直線補間。	2012年の短時間雇用者比率（26.4%）で一定
平均労働時間	フルタイム	2012年の月間178時間から2020年に175.5時間、2030年に172.0時間になるように減少（中間年は直線補間）。	2012年の月間178時間で一定
	短時間雇用者	2012年の月間89.6時間から2030年111.7時間になるように増加（中間年は直線補間）。	2012年の89.6時間で将来一定

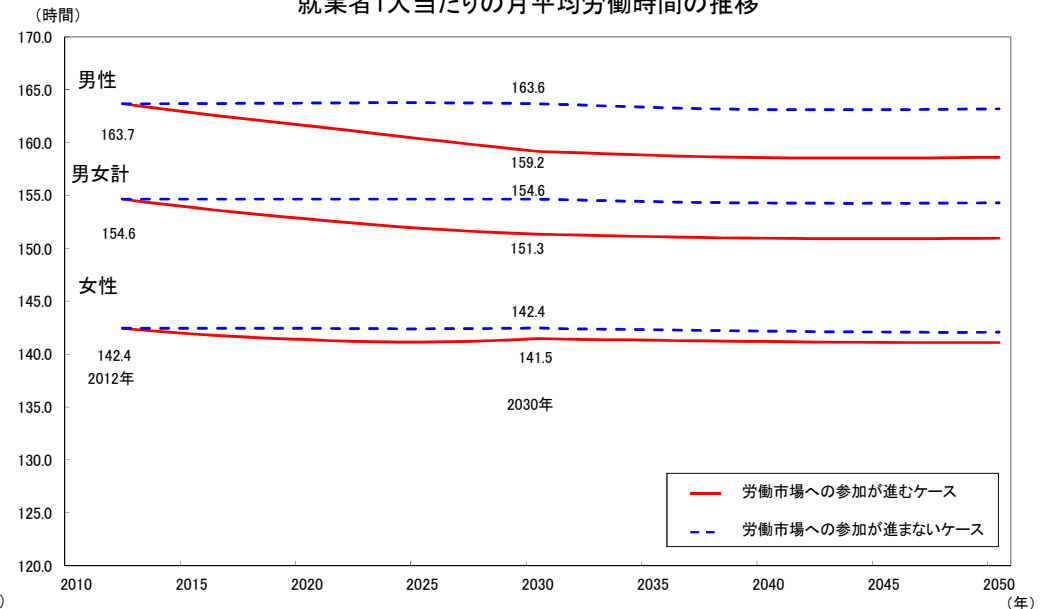
（注）短時間雇用者とは、ここでは週間就業時間が35時間未満の者をいう。

（出典）「平成25年度 労働力需給の推計」労働力需給モデルによる政策シミュレーション（2014年2月、独立行政法人労働政策研究・研修機構）

短時間雇用者比率の見通し（男女計）



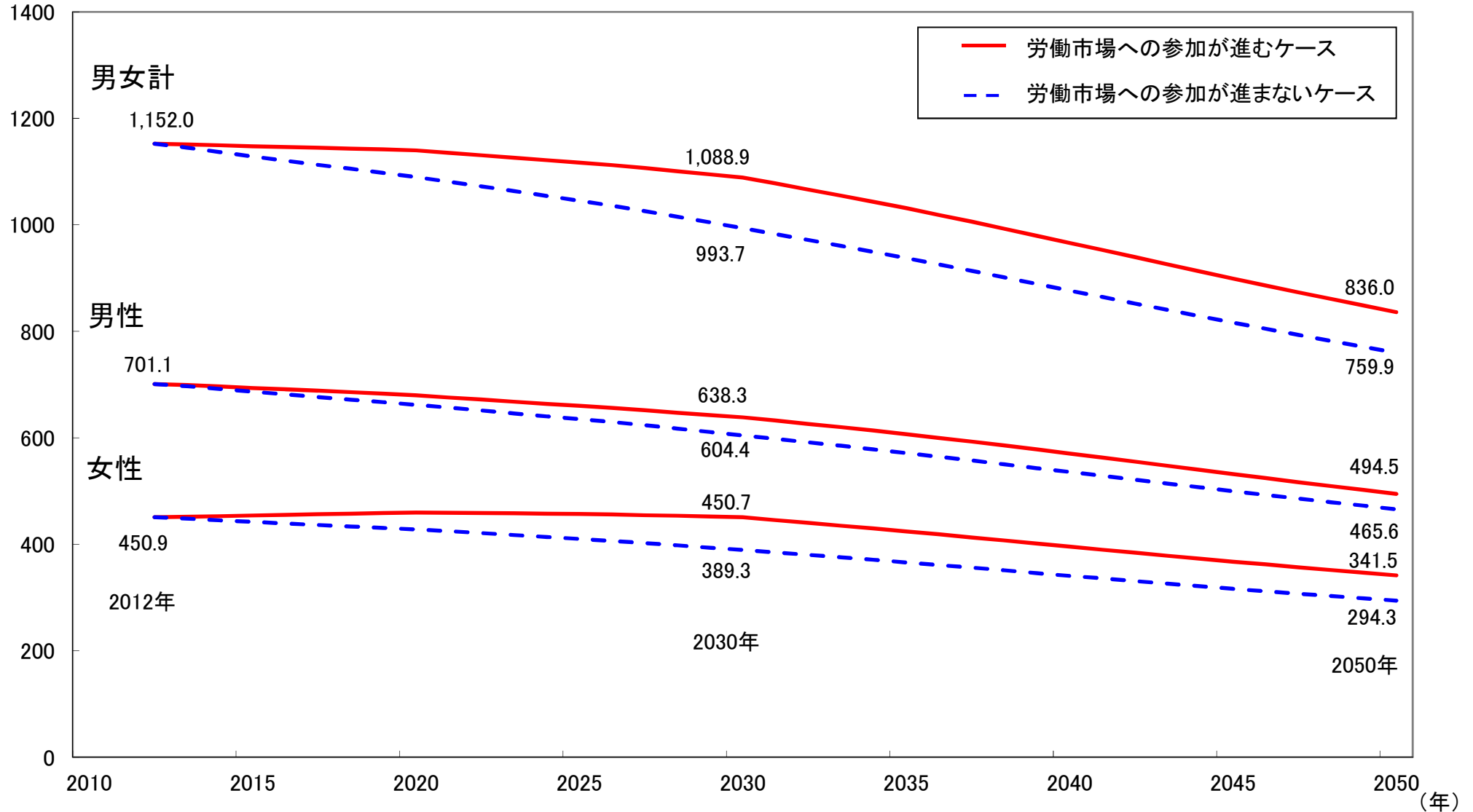
就業者1人当たりの月平均労働時間の推移



（注）自営業主等の月平均労働時間は、総務省「労働力調査」（平成24(2012)年平均）における自営業主および家族従業員の平均週間就業時間の加重平均を月あたりに換算したもの（月154.3時間）で一定と設定している。

# 総労働時間(マンアワー)の推移

(億時間)



## 厚生年金被保険者数の見通し作成方法について

### (推計方法の概要)

労働力需給推計などを用いて作成したフルタイム、短時間の別の雇用者数の見通しに対して、実態調査等のデータをもとに作成した厚生年金被保険者割合を乗じることにより、厚生年金の財政計算に用いる厚生年金被保険者の将来見通しを作成する。

### (具体的な推計方法)

$$\begin{aligned} \text{厚生年金被保険者} &= (\text{フルタイム雇用者数} \times \text{厚生年金被保険者割合(フルタイム)} \\ &\quad + \text{短時間雇用者数} \times \text{厚生年金被保険者割合(短時間)}) \\ &\quad \times \text{調整率} \end{aligned}$$

※ 性・年齢別に計算を行う。

※ 厚生年金被保険者割合(フルタイム、短時間)は、「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)の特別集計結果を用いて算出。

ただし、調査客対数が少ないことから、性・年齢別に割合を算出することが困難なため、性・年齢合計の率として、フルタイムは95.5%で固定。短時間は、労働力需給の推計(平成26年2月)の「労働市場への参加が進むケース」で、2010年の33.2%から2030年の51.3%で推移することとする(次ページ参照)。

※ 調整率は、性・年齢別の被保険者数が、平成24年度末厚生年金被保険者数(実績)に合致するように設定した率であり、将来にわたって一定とする。

※ 「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」(平成24年8月成立)に基づく、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大(平成28年10月施行)の影響および、被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成24年8月成立、平成27年10月施行)による改正の影響は上記には含まれていない。これらの影響については別途見込むこととする。

## 厚生年金被保険者割合について

- 週実労働時間35時間以上のフルタイム雇用者については、95.5%とする。
- 週実労働時間35時間未満の短時間雇用者については、労働時間別にみた厚生年金被保険者割合に対し、平均労働時間の仮定に基づいた労働時間の分布を用いて、厚生年金被保険者割合を算出。  
その結果、労働力需給の推計(平成26年2月)の「労働市場への参加が進むケース」を前提とすると、平均労働時間が長くなることにより、厚生年金被保険者割合が高くなる。

### 労働時間別にみた雇用者数・厚生年金被保険者数について (雇用者総数を100とした場合の比率)

週実労働時間	合計	20時間未満	20～24時間	25～29時間	30～34時間	35～39時間	40時間以上	(%)
雇用者 ①	100.0	7.1	5.0	4.3	6.2	20.7	56.7	
厚生年金被保険者 ②	80.8	0.7	0.8	1.2	4.5	19.1	54.3	
②/①	80.8	10.1	16.2	28.9	72.8	92.6	95.8	

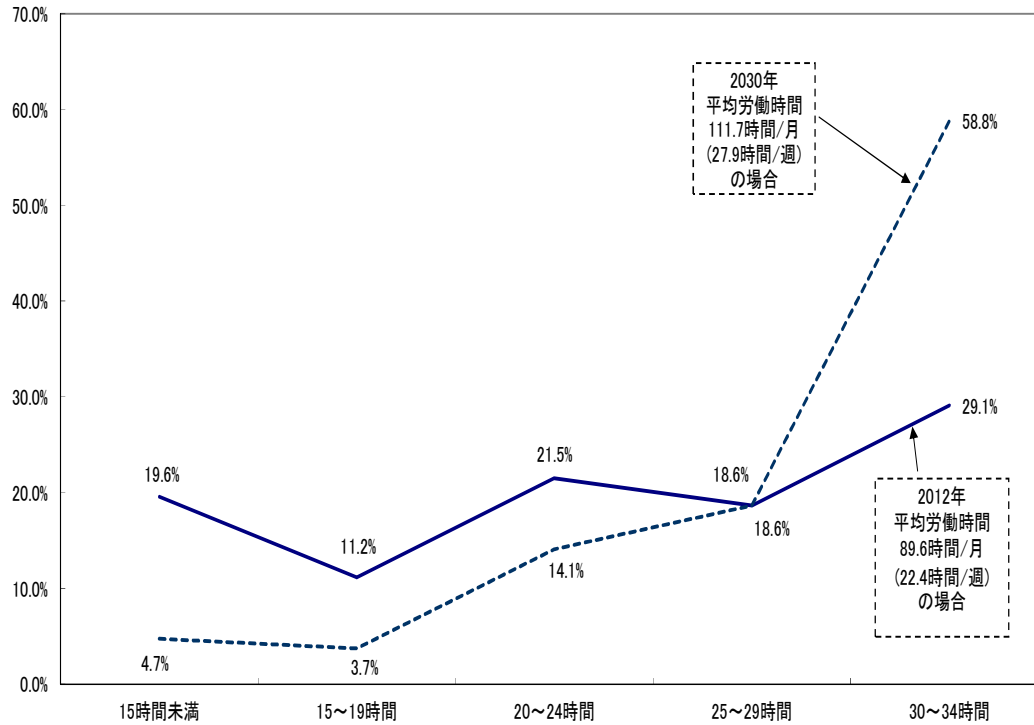
(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」特別集計結果

(注1)総務省「労働力調査」(平成22(2010)年平均)では、週間就業時間が35～39時間の雇用者が406万人、40時間以上の雇用者が3,515万人である。これをもとに週35時間以上の雇用者に対する厚生年金被保険者割合の加重平均を算出すると95.5%となる。

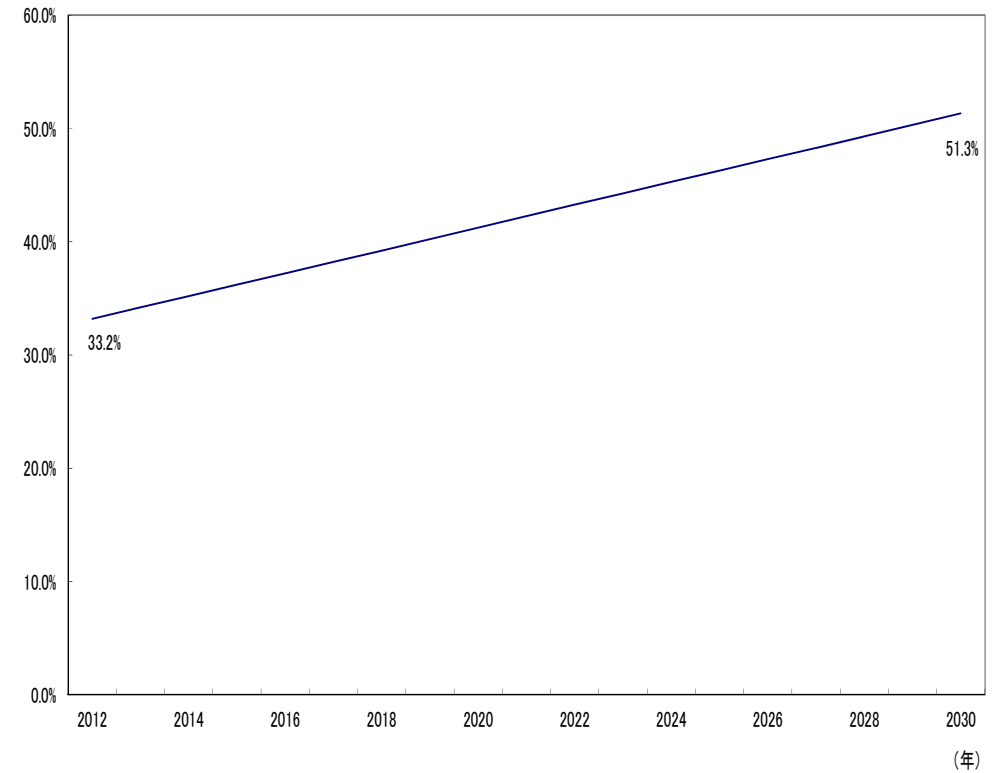
(注2)「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」(平成24年8月成立)に基づく、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大(平成28年10月施行)の影響および「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」(平成24年8月成立、平成27年10月施行)の影響は含まれていない。



短時間雇用の平均労働時間と労働時間分布  
(労働市場への参加が進むケース)



短時間雇用の厚生年金被保険者割合の推移  
(労働市場への参加が進むケース)



(注1) 2012年の労働時間分布は、総務省「労働力調査」(2012年平均)および厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」特別集計結果に基づいて推計。

(注2) 「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」(平成24年8月成立)に基づく、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大(平成28年10月施行)の影響および、「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」(平成24年8月成立、平成27年10月施行)の影響は含まれていない。

## (参考)日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)より抜粋

### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに取組むと同時に、20歳から64歳までの就業率を現在の75%から2020年までに80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

#### ①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換(失業なき労働移動の実現)

リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する。これらにより、今後5年間で、失業期間6か月以上の者の数を2割減少させ、転職入職率(※)(パートタイムを除く一般労働者)を9%とすることを目標とする。

※転職入職率とは、在籍者に対する転職入職者(入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者)の割合のことをいう(2011年7.4%、1975年以降の最高値9.2%)。

#### ②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

ハローワークの情報等の民間開放を図りながら、学卒未就職者等の若者や復職を希望する女性等の幅広いニーズに迅速・効果的に応えられるよう、民間人材ビジネスを最大限に活用する。

#### ③多様な働き方の実現

個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し等を進める。

#### ④女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25歳から44歳の女性については73%(2012年の水準から約5ポイント向上)とすることを目指す。

特に、待機児童問題が女性等の活躍・社会進出の妨げとなっており、保育の充実等を図ることが喫緊の課題である。このため、質の高い幼児教育・保育の総合的な提供や、地域の子育て支援等の家族への支援の充実等を内容とする「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施に向けた取組を進めるとともに、2年後の新制度のスタートを待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講ずるため、本年度から5年間、「待機児童解消加速化プラン」を展開する。今後2年間で約20万人分、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。その際、社会福祉法人はもとより、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進する。

#### ⑤若者・高齢者等の活躍推進

全ての人が意欲さえあれば活躍できるような「全員参加の社会」の構築を目指す。特に、我が国の将来を担う若者全てがその能力を存分に伸ばし、世界に勝てる若者を育てることが重要であり、若者・女性活躍推進フォーラムの提言を踏まえつつ、成長の原動力としての若者の活躍を促進する。

##### ○高齢者等の活躍推進

- ・生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用に取り組む中小企業に対する職域開発等の支援を行うとともに、高齢者等の再就職支援の強化、地域の多様なニーズとのマッチングによるモデル的な就労促進の取組への支援等を実施する。
- ・障害者、難病患者、がん患者等の就労支援を始めとした社会参加の支援を推進する。