

まとめ

○「平成24年版労働経済の分析」では、日本社会における「分厚い中間層の復活に向けた課題」をテーマとして分析を行ったが、その概要は以下のとおりである。

1 労働経済の推移と特徴

● 持ち直しの動きがみられたが、依然として厳しい雇用情勢

2008年秋のリーマンショックの影響により極めて大きな経済収縮に直面した日本経済は、2009年3月から回復の過程にあるが、2011年3月11日に発生した東日本大震災により深刻な打撃を受けた。その後も夏以降の急速な円高の進行や欧州政府債務危機に伴う世界経済の減速の影響等を受け、2011年における景気の持ち直しの動きは緩やかなものとなった。GDPギャップも依然として解消しておらず、需要不足が続いている。

2011年の雇用情勢についてみると、有効求人倍率は前年より0.13ポイント上昇の0.65倍と引き続き1倍を下回り、完全失業率は前年より0.5%ポイント低下したものの4.6%の水準にあるなど、持ち直しの動きがみられたが、東日本大震災の影響もあり、依然として厳しい状況となった。

なお、完全失業率が低下傾向にある中で、ハローワークにおける就職件数は2011年で216万件余りと過去最高を更新し、相談体制の拡充によりマッチングの水準が向上する動きをみせている。就職率と充足率の水準を見ると、2011年の水準は2009年以前と比較してもいずれも高い水準にシフトしており、ハローワークにおけるマッチング機能が高まったと考えられる。

障害者の雇用状況を見ると、2011年6月1日現在の民間企業の実雇用率は1.65%となり、障害者の雇用者数は36.6万人と過去最高を更新した。2011年度のハローワークを通じた障害者の就職件数も、59,367件（前年度比12.2%増）と過去最高となった。

今般の景気回復期においては、求職意欲を取り戻した人の増加の動きのみならず、趨勢として家計補助を目的とした労働市場への参加の動きもみられるが、就労意欲の高まりが実際の就労に結びつくよう、また求職者が可能な限り希望に添った労働条件の仕事に就けるような環境整備をこれからも進めていく必要がある。

● 被災地の雇用情勢は依然として厳しく、ミスマッチ等の解消が今後の課題

東日本大震災後の被災3県の雇用情勢をみると、震災前には275万人前後で推移していた就業者数は、2011年10月から2012年3月までは260万人台で推移している。

職業紹介状況については、震災直後に新規求人数の大幅な減少と新規求職者数の大幅な増加がみられ、岩手県、宮城県で有効求人倍率が一時的に低下した。その後、復興求人や雇用創出基金事業の活用等による新規求人の増加、新規求職者の減少を背景に、被災3県の有効求人倍率はいずれも着実に上昇している。就職件数は、2011年3月、4月に大きく落ち込んだものの、5月以降は前年を上回っており、2011年度の累積就職件数は前年度比22.6%増の15.3万件となっている。

このように雇用情勢は改善しているが、依然として厳しい状況にあるほか、有効求人倍率の改善状況には地域差がみられ、岩手県及び宮城県では、内陸部と比較して沿岸部の改善の動きは弱くなっている。また、沿岸部の主要産業（食料品製造業）では、女性の求職者数が多いが、それに見合う求人が不足しており、女性をめぐる雇用環境は男性に比べてより厳しい。こうしたミスマッチ等の課題も

みられることから、被災地の復興を進めるとともに、「日本はひとつ」しごとプロジェクトの更なる推進を図り、被災地の雇用環境の改善に全力を挙げる必要がある。

● 円高の進行と海外経済が国内雇用に与える影響

2011年は円高が進む中、東日本大震災の影響や世界経済の減速に伴う輸出減と鉱物性燃料の価格上昇などによる輸入増加により、貿易収支は赤字に転じ、経常収支の黒字幅も縮小した。

今般の円高により、製造業では現実の為替レートが採算レートより円高で推移していることも企業収益の悪化の要因となっており、製造業の経常利益は減少傾向にある。また、電子部品・デバイス・電子回路製造業や電気機械器具製造業では、新規求人が減少するとともに雇用保険受給者数が増加するなど雇用面への影響も生じつつある。今後も円高が継続・進行した場合、製造業の約2割の企業で「賞与削減」、「所定外労働時間削減」等の賃金・雇用調整を行う可能性がある。

また、近年は企業の海外生産が増加しているが、現地の需要拡大に対する市場獲得が主な目的となっており、安い労働力確保を目的とする割合は低下傾向にある。企業の海外生産増加は、国内生産を代替するものでない限り、必ずしも「空洞化」を招くものとは限らないが、一方で、輸入浸透度が上昇している産業ほど国内就業者数を減らしている傾向がある。

今後も高付加価値化を始めとした製造業の競争力強化を進めていく必要があるとともに、国内雇用の観点からも急激な円高の進行や欧州政府債務危機に伴う世界経済の減速の影響に注視が必要である。

● 賃金・労働時間の動向

賃金については、現金給与総額は2007年から3年連続で減少した後、2010年には増加に転じたが、2011年では0.2%減と再び弱い動きとなっている。

現金給与総額の内訳をみると、所定内給与は前年比0.5%減と6年連続で減少した。所定外給与は前年比0.8%増と2年連続で増加となったが、2011年4～6月期に東日本大震災の影響による所定外労働時間の減少に伴い減少となったこともあり、伸びが鈍化した。特別給与も0.6%増と2年連続で増加となったが、前年より伸びは鈍化している。所定内給与の減少については、相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者の構成比が高まったことが引き続き引き下げ要因となっている。

労働時間については、総実労働時間、所定内労働時間は2年ぶりに減少し、震災後に減少した所定外労働時間は、7～9月期から再び増加した。

● 物価・勤労者家計の動向

物価の動きをみると、企業物価は原油価格の上昇など国際商品市況の影響を受けて上昇した後、世界経済の減速による原油価格等の落ち着きを受けて横ばいで推移した。一方、消費者物価については、原油価格の上昇分は耐久消費財を含む最終財価格に十分転嫁されておらず、耐久消費財の下落により、緩やかなデフレ状態にある。

2011年の勤労者世帯の消費支出は、実収入の減少と平均消費性向の低下により、名目で前年比3.0%減、消費者物価の影響を除いた実質で同2.7%減となった。2011年1～3月期には東日本大震災の影響を受けて大きく落ち込んだが、その後は徐々に回復した。また、環境対応車への買い替え・購入補助制度などの政策効果による消費下支え効果もみられた。

収入階級別にみると、実収入は全ての階級で減少する一方、消費支出は第Ⅲ階級から第Ⅴ階級にかけて減少している。特に消費支出の落ち込みが大きいのは第Ⅲ階級で、相対的に所得水準の高い第Ⅳ、第Ⅴ階級も、実収入の減少以上の消費支出の減少がみられており、平均消費性向を低下させている。

第Ⅰ、Ⅱ階級は相対的に所得水準が低い階級であることから、消費水準を下げる余地が乏しく、厳しい家計にあることも考えられる。このため、実収入が落ち込んだものの、消費支出はほぼ横ばいとなり、平均消費性向は上昇している。

一方、消費者全体の動向を示す消費総合指数や小売業販売統計は、2011年後半から2012年にかけて、震災前の水準を回復した。このように、マクロの消費は緩やかに増加しているとはいえ、家計単位でみると、依然として厳しい状況にあるといえる。

● 労使関係の動向

2012年の春季労使交渉では、完全失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にはあるものの、全ての労働者の処遇改善などについて議論が行われた。賃上げ結果は多くの企業において賃金カーブ維持、一時金については、各産業・企業における業績を反映するものとなった。

また、労働組合の組織状況をみると、2011年6月30日現在における労働組合員数は996万1千人となり、ピークである1994年の1,270万人から減少傾向で推移している。こうした中、パートタイム労働者の労働組合員数は前年より5万人増の77万6千人となり、労働組合員数に占める割合も7.8%と前年（7.3%）より上昇している。

非正規労働者の処遇改善については、2012年春季労使交渉における要求事項にも掲げられるなど、非正規労働者への取組が進んでいる。

2 貧困・格差の現状と分厚い中間層の復活に向けた課題

● 非正規雇用者、貧困・格差の現状、背景とその問題点、対策

日本における格差の現状を、世帯ベースについてジニ係数によりみると、「当初所得」では高齢化、世帯の小規模化を主な要因として拡大しているが、所得再分配も併せて考えると、ジニ係数に基づく限り、近年、格差が拡大しているとは必ずしも言えない。一方、相対的貧困率は上昇傾向にあり、年収が相対的に低い世帯の割合も高齢化による影響も半分程度あるものの上昇傾向である。また、雇用者所得の観点からみると、非正規雇用者比率の上昇により所得格差は拡大している。

2011年の非正規雇用者は前年差46万人増の1,802万人、非正規雇用比率は前年差0.7ポイント上昇の35.1%となった。

企業が非正規雇用を活用する理由は、賃金の節約や雇用量の柔軟な調整が多いが、近年では高齢者の再雇用対策としての活用も増えている。

非正規雇用者が自分自身の収入を主な収入源とする割合は、男女計で49.1%と約半数となっている。このうち男性では82.3%、女性では29.6%と男性の方が高くなっているが、女性においては上昇傾向にある。

非正規雇用は雇用者が主体的に非正規雇用者として働いていることも多いが、正社員として働ける会社がないという理由でやむを得ず選択している人の割合は1999年の14.0%から2010年には22.5%に上昇している。また、正社員を希望する非正規雇用者が2010年で22.3%となる中、転職により非正規から正規になる人の割合は約2割にとどまっている。

また、非正規雇用者は、景気後退過程において雇用調整の対象となりやすく、雇用が不安定であり、正社員と比較して年齢の上昇による賃金上昇が小さいなどの課題を抱えている。

一方、非正規雇用者の常用化が進む中、正社員への転換措置または慣行がある企業は全体の6割以上あり、企業は人材登用の一環として正社員転換を行っている側面がある。

企業は正規雇用を絞り込み非正規雇用を増加させてきたが、今後に対する企業の意識をみると、非正規雇用者比率が上昇すると考える企業割合の低下と、低下すると考える企業割合の上昇がみられ、

非正規雇用者の増加傾向に変化の兆しがみられる。

厚生労働省は、非正規雇用問題に横断的に取り組むための指針として、2012年3月に「望ましい働き方ビジョン」を取りまとめた。今後ともこれに基づき、非正規雇用者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、引き続き強力に取り組を進めていく必要がある。

また、近年は、長期失業者や中年無業者が増加しているが、失業・無業の状態が長期化するほど社会復帰の困難さが増すことになる。さらに、支える家族も高齢化が進んでおり、無貯蓄・低貯蓄世帯比率も上昇傾向にあるなど、家計の状況が厳しさを増していることから、家族による支援の余裕も低下していることが考えられる。

失業・無業の状態をなるべく防ぎ、陥った場合であっても早期に就職できるようにすること、加えて、近年増加する生活保護受給者に対する早期の就労支援を一層強化することなどの、重層的なセーフティネットの構築が必要である。

● 分厚い中間層の復活に向けた課題

家計単位の実質消費は、1992年をピークに低下している一方、マクロの実質家計消費は1990年代前半に増加幅が縮小したものの、増加傾向で推移している。同時期の実質家計可処分所得や実質雇用者報酬の動向と比較しても、相対的に堅調に推移してきた。

家計消費に影響を及ぼす要因の動向をみると、1990年代末から2000年代にかけて、家計可処分所得や消費者マインドがマイナスの影響を及ぼしており、特に家計可処分所得の伸び率の鈍化が家計消費支出の増加幅の縮小の最大の要因となっている。

一方、世帯数の伸びや家計の金融資産が家計消費の押し上げ要因となっており、これらの要因がバブル崩壊後の消費を下支えたため、所得の増加幅を上回って消費が増加することとなったと考えられる。

また、消費については、ライフサイクルに応じて変化するため、世帯主の年齢により水準や内容が異なってくる。世帯主の年齢階級別に消費支出の動向をみると、二人以上の世帯については、50歳台にかけて年齢が上がると消費額も増加し、50歳台をピークとして減少している。単身世帯については、男女とも40歳台がピークとなっている。

世帯主の年齢によって消費水準が異なることから、世帯主の年齢別にみた世帯構成の変化も消費動向に影響を与えることになる。世帯主が60歳以上の高齢者世帯については、平均消費性向は高いものの、40歳台、50歳台と比較すると消費水準そのものは低くなっており、今後の世帯の高齢化は、消費を押し下げる要因となると考えられる。今後の高齢化の中で、構成比の高まる高齢者の消費に期待する声もあるが、一人当たりの消費水準という点からは、現在の所得、消費構造が大きく変わらない限り、消費を大幅に押し上げることはならないだろう。

なお、団塊の世代が消費に及ぼした影響については、団塊の世代が40歳台であった1990年代は消費の伸びを押し上げていたが、50歳台後半に入った2005年以降は消費を押し下げており、今後も、同様の傾向が続く見通しとなっている。団塊の世代は他の世代よりも相対的に人口が多いため、世帯消費額が多い年代にさしかかった時の消費押し上げ効果も大きかったが、その年代を過ぎて世帯消費が少なくなる高齢層にさしかかった時の消費押し下げ効果も大きくなっている。

日本経済の活性化のためにも内需の6割を占める消費の活性化が重要であり、そのためにも、消費の源泉である家計所得の増加が重要である。

ところで現金給与総額の推移をみると、1997年をピークに減少が続いており、この間、戦後最長の景気拡大期である2002年から2008年にかけてもほとんど増加はみられなかった。この時期においては、企業の売上高、経常利益とも、これまでの最高を更新する水準にまで増加したが、人件費については、1990年代の水準を概ね下回る水準にとどまっていた。

こうした企業行動に影響を与えた要因としては、バブル崩壊後の日本経済の成長鈍化やグローバル化の進展などに加え、2000年代に入り、企業会計基準が変更されたことも大きいと考えられる。こうした背景の中、今後の企業の行動としては、量的拡大経営から収益性重視経営へ、利益分配は株主を重視し人件費を抑制する方向にあると指摘されている。

労働生産性と実質賃金については、実質賃金の伸びは労働生産性の伸びに比例して増加する関係にあるとされているが、1990年代後半以降、労働生産性が上昇を続ける一方、実質賃金は横ばい傾向で推移しており、近年においては労働生産性と実質賃金の伸びに乖離がみられている。

2000年代前半に低下が見られた労働分配率については、通常みられる付加価値の増加に加え、一人当たり人件費の減少も低下要因となっていた。なお、リーマンショック後の2009年度以降は、従業員の減少が労働分配率の低下要因となるとともに、2010年度には一人当たり人件費の減少も低下要因となり、今回の景気回復局面においても企業が人件費を絞り込む傾向がみられている。

企業部門における貯蓄投資バランスをみると、1990年代末から貯蓄超過の状態が続いており、企業がマクロでは金融機関からの借入主体から返済も含めた貯蓄主体に変わっている。バブル崩壊以降過剰債務に苦しんだ企業は、負債の返済に力を入れ、最近では企業の債務調整が進み、財務体質も相当程度改善してきた。また、2000年代半ばから、企業は生み出した付加価値を海外投資に振り向ける傾向が強くなっている。これは、企業が収益性の高い海外の需要を取り込むための行動であると考えられる。

一方で、現在日本経済は依然として需要不足状態が続いている。企業が生み出した付加価値を国内で有効活用し、国内経済が好循環を生み出すような環境を整えていくことが重要である。そのための一つの手段として、人件費をコストのみならず、人材への投資及び内需としての消費の源泉ととらえ、分配の度合いを増やしていくことも、国内経済の活性化のために重要な課題であると考えられる。

家計の年間収入の分布を1999年と2009年とで比較すると、650万円台以上の割合が低下するとともに、600万円台以下の割合が上昇する形で年収分布が低い層にシフトしている。

国民の意識面からは、「中間層」は拡大傾向にあるが、相対的なものであり、この間の所得が下方にシフトしていることを合わせると、想定されている「中間層」の水準も低下していることが考えられる。

追加所得当たりの消費支出である限界消費性向は、所得が高い層の方が相対的に低く、マクロの消費を増加させるためにも、限界消費性向の高い中所得者層を増加させ、潜在需要の顕在化を進めることが重要である。

非正規雇用者でも約半数は自らの収入を主な収入源として生活する社会になっている中、これらの労働者が一定水準以上の生活を送ることができる社会を目指すべきである。

また、労働者の意欲と能力を十分に発揮できるためにも、個人が多様な就業形態を自ら選択できることが重要である。多様な就業形態が進む中でも、正社員を希望する非正規雇用者が2割以上存在し、これらの者が正社員になれる道を大きくしていく必要もある。

こうしたことを実現することで、持続可能な全員参加型社会を構築していく必要がある。そして、社会全体で人材育成を行い、生産性の向上につなげることが重要である。

3 就労促進に向けた労働市場の需給面及び質面の課題

● 若者・女性・高齢者・障害者などあらゆる人の就業意欲の実現が重要

既に人口減少社会を迎えた日本は、高齢化も一層進む中で労働力人口も減少している。こうした影響は労働分野にとどまらない。日本経済が活力を維持していくためには、意欲と能力のあるあらゆる人が働ける社会を実現していくことが重要である。

人口構成の推移を年齢で区別してみると、一人の高齢者を支える現役世代（20～64歳層）の数は減少してきており、半世紀前のいわゆる「胴上げ」型から近年では「騎馬戦」型になっており、今後、さらに高齢化が進むと「肩車」型になることが見込まれている。

しかし、年齢ではなく、就業しているかないかによって、就業者と非就業者（子どもを含む。）の関係のみでみると、経済成長と若者・女性・高齢者・障害者などの労働参加が適切に進んだ場合は、2030年の非就業者一人に対する就業者の数は、現在と比べて大きく増加する見通しである。

こうしたことから、若者・女性・高齢者・障害者などあらゆる人が就業意欲を実現できる社会を構築することが重要である。その実現は社会保障を支える基盤づくりにもつながる。

若者については、基本的には学卒者の円滑な就職に資する新卒一括採用のメリットを活かす枠組みを維持しつつ、卒業後3年以内の既卒者を新卒者と同様の扱いとするなどにより、多様な採用の機会を用意していく方向が望まれる。また、新卒就職者の過半数が大卒者となる中で、大卒未就職者の増加や学科等によって異なる就職状況、若者と企業との間のミスマッチ等に対し、学校とハローワークの完全連結、中小企業とのマッチング等のきめ細かな支援、キャリア教育の充実等を行い、社会全体で若者を支援していくことが重要である。

女性については、既婚者の労働力率の上昇等により、いわゆる「M字カーブ」が上昇し、M字の底も浅くなるなど就業参加が進んでいる。しかし、女性の雇用者数の増加は、非正規雇用者数の増加によるものであったり、第1子出産前後の妻の継続就業率は依然として低い状況にあるなど課題もある。女性の活躍できる社会にしていくことが、人口減少社会における就業率の向上という観点からも、経済の活性化という観点からも重要である。

高齢者については、60歳定年の義務化や雇用確保措置の実施義務化といった政策的な取組や労使の積極的な取組もあり、特に60～64歳層の就業参加が進んでいる。若年者雇用と高齢者雇用の代替性（いわゆる「置き換え効果」）を指摘する意見もあるが、OECD加盟国における高齢者の就業率と若者の就業率との関係を見ると、高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向にある。また、企業の意識面でも、高齢者と若年者雇用は補完的な関係にあると考える企業の方が多くなっている。いずれにしても、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を活かして、経済社会の重要な支え手、担い手として活躍できる社会が求められている。

また、消費との関連では、専業主婦世帯より共働き世帯の方が、高齢者世帯では無職世帯より有職世帯の方が消費支出が多いなど、就業者の増加は消費支出の増加にもつながり、経済を需要面から拡大させる効果があり得ることは認識しておくべきだろう。

● 能力開発の現状と課題

資源が少ない日本では、労働者が重要な人的資源であるが、労働者の能力開発については、これまで長期雇用を前提とした企業における人材育成が重要な役割を果たしてきた。

事業所における計画的なOJTの実施割合は、2011年では正社員で63.0%、正社員以外は30.8%と正社員の約半分の割合となっている。OFF-JTについても同様の傾向にあり、正社員以外の労働者の訓練機会は正社員に比べ相対的に少ない。

その要因としては、正社員以外の労働者は、雇用期間の短い者や有期契約が多く短期間での離職の可能性が高いため、企業側にとって教育訓練投資のインセンティブが働きにくいことや、正社員以外の労働者に与えられる業務が教育訓練を要する内容ではないことなどが考えられる。

正社員以外の労働者は、訓練機会が少ないと、希望しても正社員に移る機会が少なくなり、非正規として固定化する恐れがある。企業における非正規雇用者の訓練機会の拡充を促すため、ジョブ・カード制度の更なる周知・利用促進に努めていく必要があり、併せて「職業能力評価基準」の更なる活用が望まれる。

今後については、非正社員の活用のあり方の見直し事項として、非正社員に対する教育訓練の強化を挙げる割合が38.4%と最も高くなっている調査結果もある。経済のグローバル化により企業全体としての能力向上が求められている中、非正社員の活用を有効と考える企業を中心に、教育訓練に力を入れる動きが進むことが期待される。

労働力には量と質の両面がある。労働の質は、例えば同じ一人でも新入社員とベテラン社員では経験年数の違いから仕事への貢献度が異なるなど、年齢や学歴、勤続年数などの労働者の属性により異なっていると考えられる。

これらの属性により「労働の質」が変化すると仮定し、労働の質を試算すると、一般労働者の労働の質は上昇傾向で推移してきた一方、短時間労働者の質の向上はほとんどみられず、雇用者全体の労働の質は、2007年以降、短時間労働者比率の上昇により押し下げられている。

このため、労働の質を加味した雇用者数も同様に、一般労働者による押し上げ効果よりも短時間労働者による押し下げ効果の方が大きくなっているため、実際の雇用者数をわずかに下回りながら推移している。今後、人口減少が見込まれる中、労働力を維持するためには、女性や高齢者等の就労参加促進とともに、非正規雇用者の質の向上を図ることが重要である。

能力開発の責任主体は、2008年度を底に企業主体で実施する割合が上昇している。訓練対象も2009年度以降選抜した労働者から、労働者全体を重視する割合が高まっている。

こうした中で、企業が求める能力を労働者が理解することが重要となってくる。しかしながら、労働者が求められる能力を「知らされている」と考えている割合は、企業が労働者に対し「知らせている」とする割合の半分強にとどまっており、両者には乖離がある。企業における能力開発や労働者の自己啓発をより効果的なものとするためには、求める能力の明確化や業務目標の共有化などが求められる。

● 労働環境の改善に向けた課題

日本において長期的・安定的な経済成長を実現するためにも、働きがいのある人間らしい仕事としての「ディーセント・ワーク」の実現が重要である。

一般労働者の年間労働時間は、労働基準法の改正や時短促進法の策定などの政策的取組に加え、企業の労働時間短縮に対する意識の高まりなどの影響を受け、1993年の2,045時間から1999年には2,009時間にまで減少した。しかしながら、2000年代に入ってから、リーマンショックの影響により経済活動が落ち込んだ2009年を除けばおおむね横ばいで推移しており、2011年には2,006時間と1999年からほとんど減少していない。事業所規模別にみると、規模が小さくなるほど労働時間は長いですが、一方で規模が大きくなるほど1993年からの減少幅は小さくなっている。

2011年における週60時間以上働く雇用者割合は9.3%となっており、また、長時間労働が原因ともなる脳・心臓疾患の労災補償の請求件数は近年増加傾向にある。ディーセント・ワーク実現のためには、労働時間の短縮に向けたより一層の取組が必要である。

休業4日以上労働災害発生件数の推移をみると、1980年の33万5,706件から2011年は66.8%減の11万1,349件と、この30年間で約3分の1の件数にまで減少してきているものの、徐々に減少傾向は鈍化しており、2011年においては前年より3.3%増加し、2年連続で前年を上回った。

労働災害発生件数を産業別にみると、労働災害が多い製造業や建設業を含めた第1次、第2次産業では緩やかな減少傾向が続いているものの、第3次産業では1999年以降は横ばいから2008年まではむしろ増加傾向で推移しており、特に保健衛生業では1999年の3,531件から2011年には161.4%増の9,231件にまで大幅に増加している。この背景には、保健衛生業のうち医療・福祉における雇用者数が増加していることも考えられる。

労働災害のうち死亡災害の発生件数も長期的に減少傾向で推移しており、労働災害発生件数と同

様、この30年間で約3分の1に減少し、2011年は1,024件となったが、死亡災害は経済活動の停滞時期には減少幅が相対的に大きくなり、その後の景気回復に伴い一時的に増加に転じる傾向があるため、景気回復期の経済活動が活発になる時期においては特に死亡災害に注意が必要である。

労働災害を根本的に減少させるには、労働安全衛生法令に規定された安全基準の遵守にとどまらず、事業者が職場の危険をあらかじめ評価し先取的に対策を講じるリスクアセスメントの実施が重要であり、リスクアセスメントを実施する事業所は徐々に増加している。

また、日本の労働者の多くは職業生活に当たって様々に多くのストレスを感じており、対象事業所の56.7%でメンタルヘルス不調者がいるという2010年の調査結果もある。一方で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業者割合は50.4%にとどまっている。特に、生活関連サービス業、娯楽業、宿泊業、飲食サービス業では過半数の事業所でメンタルヘルスの不調者がいる一方で、対策を行っているとする事業所は3割程度に過ぎず、ギャップが大きくなっている。

このように、職場環境改善の課題は大きいですが、ディーセント・ワークを実現することは、経済活動においては、少子高齢化が進む中でますます貴重となってくる労働力を長期的に有効活用する上で重要であり、何よりも、労働者が健康で働き続けられる社会を作っていくことが求められる。ディーセント・ワークの実現のため、社会全体でその重要性を認識して取り組んでいく必要がある。

● 労働移動や雇用調整など労働市場の課題

国際比較でみて、日本の労働市場のパフォーマンスは、長期失業者の割合が高いものの、失業率や若年失業率ではなお比較的良好といえる。

入職者の入職経路の構成比をみると、2010年で最も高いのは「広告」(29.2%)で約3割を占めるが、その割合は2000年代前半より低下している。一方で最近では、「その他」(商工会議所、地方公共団体の広報又は地方公共団体の職業紹介等も含む)と「ハローワークインターネットサービス」の割合が上昇している。「ハローワーク」経由は、2000年以降2割前後で推移しており、「ハローワークインターネットサービス」を合わせたハローワーク利用の入職者は2010年には26.2%となった。

転職入職者の入職経路についても、2010年で「広告」(27.4%)が最も高いものの、「ハローワーク」(24.1%)と「ハローワークインターネットサービス」(4.8%)を合わせたハローワークの利用は28.9%と、「広告」を上回っている。

転職入職者で入職者全体よりもハローワークが利用される要因としては、前職がある者には雇用保険受給者が多いこと等が考えられる。ハローワークの就職件数が伸びていること等も併せ、ハローワークの労働力需給調整機関としての機能は、近年は少しずつ高まってきている。

労働コストの弾力化については、全体として、「過去」の景気後退期に比べて、「最近」の景気後退期の方が労働コストを弾力化しやすくなっていると考えられる企業割合は、しにくくなっていると考えられる企業割合より高いが、労働コスト調整の方法別にみると、非正社員比率が高くなるにしたがって、最近の方が弾力化しにくく考える企業が多い。

「賃金面での調整(賃下げ、賃上げ抑制、一時金の削減)」と「一時休業(帰休)」で最近の方がしやすくなったとする企業割合が高いが、「正社員の採用抑制」や残業時間ではしにくくなった企業割合が高い。その理由としては「組織人員を既にギリギリまで絞り込んでいる」こと等があげられている。

非正社員比率の高まりは、総じて労働コストの弾力化をむしろしにくくしていると考えられる。

○こうした分析内容を踏まえ、以下のとおり結論としてまとめた。

● 所得増→消費増→内需拡大という日本経済の好循環の復活のためには「分厚い中間層」が必要

日本経済においては需要不足が続いているが、国内需要の大きな割合を占める家計消費を押し下げている最大の要因は所得の低下である。マクロ的には必ずしも労働生産性の上昇に見合った所得の増加がみられておらず、それは主に非正規雇用の増加によるものであり、また、非正規雇用の増加が低所得者層の増加につながっている。

一方で、企業が正社員を絞り込んだ結果、労働費用調整の弾力化が損なわれている面があり、また、企業の意識面からは、非正規雇用の増加傾向には変化の兆しがみられている。

こうした中、企業が生み出した付加価値を国内で有効活用し、日本経済のマクロの好循環を復活させるための環境整備が重要であり、人材への投資、内需の源泉である労働への分配の度合いを増やしていくことも検討すべき課題である。

失業者、無業者、非正規雇用者と比較して購買力が高く、現実の消費支出も多い「分厚い中間層」の復活は、消費を通じた日本経済の活性化の点からもプラスであり、また、社会の安定にもつながる。

● 誰もが持続的に働ける環境整備が、労働力供給制約の克服、日本経済・社会の活性化につながる

不本意に非正規雇いで働いたり、働きたくても働けない層が増加する中、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要であり、それが社会保障を支える基盤にもつながる。

能力開発の機会の少ない非正規雇用の増加が日本全体の人的資本の劣化につながっているが、今後も人口減少が見込まれる中、人的資本の蓄積のためにも、企業だけでなく社会全体で非正規雇用者も含めた能力開発を行い、労働生産性を向上させていく意義は大きい。また、能力開発を行った人材を活かすという観点から今後の産業政策を考えることも重要である。

また、労働者が安心して安全に働くためには、「ディーセント・ワーク」の実現が不可欠である。

併せて、成長分野へ円滑に労働移動ができるよう、労働市場の需給調整機能も強化していく必要がある。

同時に、雇用政策と福祉政策が緊密に連携した重層的なセーフティネットを構築し、失業者の早期の就職に向けた支援を始めとして、一度労働市場からこぼれ落ちても復活できる「トランポリン型社会」を実現することが不可欠である。

● 合成の誤謬からの脱却が日本の課題

バブル崩壊後低成長が続く日本経済においては、企業経営を守るための人件費の削減が、結果としてマクロの所得の減少を通じた消費の伸び悩みにつながり、現在、コストを削減した結果、モノが売れなくなったといういわゆる「合成の誤謬」の状態が続いていると考えられる。

経済は需要面、供給面の両面から捉える必要があるが、同様に、労働者についても、労働力の供給主体であるとともに、消費主体でもあり、両面から捉える必要がある。また、人件費をコストとしてのみ捉えるのではなく、人的資源、あるいは内需の源泉として捉えることも重要である。

社会制度・社会システムは相互が密接につながっている「補完的な」関係にあり、全体として考えていく必要がある。社会の構造変化に対応して、日本において最も重要な資源である人的資源を持続的に有効活用でき、社会の活性化につながるような制度・システムを構築していくべきであり、それが雇用・労働面における全員参加型社会の構築と「ディーセント・ワーク」の実現である。

● 分厚い中間層の復活に向けて

労働者の所得の増加が消費の増加を通じて日本経済の活性化につながるという日本経済のマクロの好循環を取り戻すことが必要であり、そのためには「分厚い中間層」の復活が必要である。

そのためにも、①誰もが持続的に働ける全員参加型社会の構築により、人口減少、高齢化の下でも日本の経済社会の活力を維持・向上させること、②企業だけでなく社会全体で非正規雇用者も含めた能力開発を行い、人的資本を蓄積していくこと、③労働者が安心して安全に働き続けられる環境整備を行い、「ディーセント・ワーク」を実現していくことが不可欠である。