

序文

財務総合政策研究所 総括主任研究官
宮本 弘暁

日本の労働市場に注目が集まっている。インフレ基調に転じた日本経済で、物価上昇を上回る賃上げは実現・定着するのか。人手不足が深刻化する中で、必要な労働力をどう確保するのか。そして、持続的な経済成長の鍵となる生産性向上を、どのように実現するのか。これらの課題は、最終的には労働市場の仕組みや機能に帰着する。

労働市場が競争的に機能し、人材が適材適所に移動できれば、生産性は高まり、賃金の持続的な上昇も可能となる。それは経済成長の基盤を強めるだけでなく、財政や社会保障制度の持続可能性にも直結する。高齢化によって社会保障費が増大する中、経済成長の停滞は財政基盤を揺るがす。逆に言えば、労働市場改革を通じて生産性と賃金を高めることは、生活の安定と財政健全化を同時に支える道でもある。

雇用は生産の派生需要である。人口構造の変化、AIなどのテクノロジーの進歩、気候変動対応に伴う脱炭素化といったメガトレンドは、生産や産業構造を変え、それが必然的に雇用や働き方に影響する。日本経済を取り巻く環境が大きく変わるなか、労働市場もまた変化を迫られている。そして現実には、すでに変わりつつある。

こうした状況を踏まえれば、労働市場を的確に分析し、現状と課題を把握することの重要性は言うまでもない。本特集号は、労働移動と賃金・生産性の関係、解雇規制の影響、地域ごとの雇用特性、賃金停滞の背景と今後の展望、労働組合の組織率、女性就業を制約する「年収の壁」、子育て世帯の変化、さらには高齢者雇用の実態といった、多様な視点から日本の労働市

場を検討する。

以下、本特集号に収録される論文を紹介しよう。

日本政府は近年、活発な労働移動を促進しようとしている。しかし、果たして流動的な労働市場は雇用や賃金、さらには生産性にどのような影響を及ぼすのだろうか。この問いに挑んだのが工藤・宮本論文である。

同論文は、国際比較から、勤続年数が短く労働移動が活発な国ほど生産性と賃金の伸びが高いことを示し、そのメカニズムを解明するため、解雇制限を組み込んだサーチ・マッチングモデルを構築した。サーチ・マッチングモデルは、労働市場のマクロ経済分析を行う際の標準的な理論モデルであるが、工藤・宮本論文では解雇制限を組み込んだ点が新しい。分析の結果、解雇制限緩和は労働市場の流動性を高め、生産性・雇用・賃金を押し上げる一方、失業率への悪影響は限定的であることが示された。

労働市場の流動性に着目した工藤・宮本論文に対し、より直接的に解雇規制の影響を検討しているのが片桐論文である。片桐論文は既存研究の整理を踏まえ、企業動学モデルに非正規雇用を組み込んで日本経済を対象にシミュレーションを行っている。その結果、解雇規制を撤廃すれば資源配分が効率化し、非正規雇用が減少して正規雇用が増加、生産性、賃金、社会厚生が改善することが確認された。一方、正規の解雇規制を残したまま非正規を拡大する「部分的改革」は、非効率な働き方を助長し社会厚生をむしろ損なう可能性が高いと指摘している。つまり、日本で行われてきたような部分的改革は望ましくない可能性が高く、解雇規制と他の労働政策を組み合わせた包括的な制度設計が必

要だと結論づけている。

マクロ労働経済学の観点から地域別の労働市場に光を当てたのが藤本・Esteban-Pretel 論文である。この論文は、まず、失業率、労働参加率、正規雇用比率を、性別・学歴・婚姻状態といった労働者の属性を考慮して地域別に比較している。その結果、年齢ごとの動きは全国で似ている一方、水準には大きな地域差があることが分かった。

次に、その背景にある動きを労働力フローの年齢プロファイルとして男女別に計算している。労働力フロー分析とは、人々が「就業」「失業」「非労働力」といった状態をどのように移動するかを数量的に明らかにする方法である。分析の結果、北海道・東北は失業率がやや高いが再就職が活発であること、女性では婚姻や出産の影響が強く、特に近畿や関東で労働参加率や正規雇用比率が低下しやすいことが示された。また、40代・50代の非正規から正規への移行には大きな地域差があり、関東・近畿では低い一方、中国・四国や北海道・東北では比較的高いことを明らかにしている。こうした結果は、日本の雇用政策を考える上で、全国一律ではなく地域ごとの特徴を踏まえる重要性を示唆している。

2022年春以降の物価上昇を受け、日本社会にとっては「持続的な賃上げ実現」が大きな課題となっている。その文脈で重要なのが、なぜ日本の賃金が長らく低迷してきたのか、そして今後どうすれば持続的に引き上げられるのか、という問題である。これに正面から答えようとするのが山田論文である。

同論文は、1997年以降の賃金停滞を三つの時期に区分し、危機的局面、グローバル化と雇用慣行による抑制、政策誘導下の限定的な賃上げという特徴を整理したうえで、2020年代の賃金上昇局面と実質賃金の伸び悩みを分析する。実質賃金の持続的改善には、生産性向上、労働市場改革、労働組合の交渉力強化、産業・エネルギー構造の転換が欠かせないと結論づけている。

賃金をめぐる議論と密接に関わるのが、労働組合の役割である。労働組合は、賃金交渉や労働条件の改善を担う主体として、賃上げの持続可能性を左右する。ところが、日本の労働組合組織率をめぐっては、統計の間で大きな乖離が観察されている。厚生労働省「労働組合基礎調査」では組織率が長期的に低下し、2024年には16%まで下がった。一方で、大阪商業大学「日本版総合社会調査」や連合総研「勤労者短観調査」といった個人調査では、2000年代後半以降、組合加入率がむしろ上昇しており、直近では政府統計のおよそ2倍に達している。

この乖離の要因を探ったのが中村論文である。同論文は行政、労働組合、労働者の三つの側面から質的調査を行い、行政のリソース不足や労働組合による過少申告、労働者の誤認識など複数の要因が重なっていることを明らかにした。特に、組合員でなくても待遇改善の恩恵を受けられる「フリーライド」の仕組みが広がり、本人は加入していないにもかかわらず「自分は組合員だ」と答えるケースが増えている点が注目される。この論文は、単純な「組織率」では労働組合の影響力を測りきれないことを示し、誰が組合員かだけでなく「誰が組合活動の恩恵を受けているのか」という視点を統計に取り込む必要性を提起している。

少子高齢化の進行に伴う労働力人口の減少は、日本経済の成長にとって大きな制約となっている。成長を支えるためには、労働投入量の減少をできる限り抑えつつ、同時に生産性を引き上げ、民間投資を活性化させる仕組みが不可欠である。労働面では、AIやロボットなど省力化投資を進めることに加え、これまで十分に活用されてこなかった潜在労働力をどう引き出すかが課題となる。女性の活躍推進や高齢者の継続就業は、その中核をなす。

とりわけ女性労働に関して注目されるのが「年収の壁」である。パートで働く既婚女性が、税や社会保険料の負担増を避けるために労働供給を調整する現象だ。制度上は130万円の社会保険料の壁が大きいはずだが、実際には100万

円付近に強い壁が存在している。

児玉・桃田論文は、既婚女性の労働供給行動をシミュレーションモデルで分析し、配偶者控除、所得税基礎控除、社会保険料負担などの政策変更の効果を検証している。その結果、配偶者控除の廃止は労働供給をわずかに増やす一方、所得税基礎控除の拡大は労働供給を減らすことが示された。また、社会保険料については、負担の仕組みによって労働供給への影響は大きく異なること、そして「家計に必要な額だけ稼ぐ」という所得目標が女性の働き方を強く規定していることも明らかにしている。この研究は、年収の壁解消には制度改革のみならず、社会的規範や家庭内の役割分担の見直しも不可欠であることを指摘している。

家族と労働をつなぐ視点から日本社会の変化を捉えたのが深井論文である。母親の働き方や家族構成は、女性のキャリア選択や子育て支援政策の効果に直結する。同論文は総務省「国勢調査」を用い、長子が10～12歳の世帯を対象に過去40年間の変化を分析した。その結果、母親がフルタイムで働く世帯が増える一方、母親は就業せず大卒・持ち家型という世帯も拡大し、ライフスタイルの多様化が進んでいた。逆に、非持ち家・無就業型や都市近郊の専業主婦型は減少している。また「母親フルタイム・祖父母同居型」は、北陸・東北で高く都市部で低いという地域差が固定化していた。こうした結果は、家族支援や少子化対策を考えるうえで、全国一律ではなく地域の違いを踏まえることが重要だと示している。

そして、急速に進む高齢化の中で重要性を増しているのが高齢者雇用である。日本の高齢者は国際的にも見ても勤労意欲が高いことで知られる。内閣府の調査によれば、高齢者の約8割

が「70歳を超えても働きたい」と回答しており、実際に日本の高齢者就業率は25%を超えている。意欲ある高齢者が適職を選び、就業しやすい環境が整い、生産的に社会活動に参加するようになれば、依存人口と稼得人口のバランスは変わり、社会保障の持続可能性にも大きく影響する。

では、高齢者雇用の実態はどうなっているのだろうか。これを正面から分析したのが玄田論文である。同論文は総務省「就業構造基本調査」を用いて、70歳以上の労働市場を詳細に検証している。分析の結果、70歳以上で働く人のおよそ7割が65歳時点の勤め先で継続して就業していることが明らかとなった。非農林水産業に限っても過半数が同じ職場で働き続けており、継続雇用者は製造業や建設業など小規模企業に多く、正社員比率や収入、年間就業日数も高い。こうした背景には、企業と労働者が長い間培ってきた技能や信頼関係があり、会社が熟練した人材を必要とし続け、労働者も自身の経験を活かして働き続けるという構図があるという。一方、65歳を過ぎて新たに就職した人は、サービス業や介護分野に多く、非正規雇用が中心で収入も少ない。就業時間をもっと増やしたいと答える人も少なくない。この分析は、高齢者の継続就業が生活の安定と社会参加を支えることを示すと同時に、今後の課題も浮き彫りにしている。とりわけ就職氷河期世代が高齢期を迎える近い将来、低所得層への対応をどう進めるかは避けられない論点である。

経済財政運営に携わる実務家にとっても、労働経済を研究する学術関係者にとっても、ここで提示される知見が、新たな理解と政策議論の糸口となることを期待したい。