

国の信用を守り、  
希望ある社会を次世代に引き継ぐ

# 財務省

## 仕事・働き方・賃金に関する研究会

—一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて—

財務総合政策研究所 総務研究部長  
上田 淳二

2021年10月29日

## 1 研究会の問題意識

- 近年、日本の労働市場では、仕事や働き方に、大きな変化が生じている。
  - 女性・高齢者の労働参加率の上昇
  - 「働き方改革」をはじめとする労働市場改革
  
- 一方で、仕事・働き方・賃金については、性別による差異や、正規・非正規などの様々な違いが依然として存在する。
  - 正規・非正規などの労働契約、フリーランス・ギグワーク等
  - 男女の賃金格差、労働時間等
  
- 新型コロナは、経済活動に大きな影響を与えるとともに、今後の課題を目に見える形で明らかにしてきた。
  - リモートワーク等の積極的な活用、デジタル化への対応の必要性
  - エッセンシャルワークの重要性

- 生産性と賃金が上昇して家計の所得が増加し、需要が増加する好循環を実現するとともに、少子化の傾向に歯止めをかけるためには、
  - ・長時間労働や低生産性からの脱却
  - ・男女の社会・家庭内の固定的役割分担の柔軟化等が大きな課題。
  
- 一人ひとりがより能力を発揮でき、その成果を享受できる社会を実現するためには、仕事・働き方・賃金について、どのように視野を広げ、仕組み・制度の見直しを考えることが必要か？

## 女性の活躍に関する研究会 (2015-2016年)

- 女性の活躍のために必要とされるジェンダー意識や職場環境等について検討。

報道発表

平成28年4月20日  
財務省

### 財務総合政策研究所が 「女性の活躍に関する研究会-多様性を踏まえた検討-」 の報告書を取りまとめました

財務総合政策研究所は、平成27年9月から平成28年1月にかけて「女性の活躍に関する研究会-多様性を踏まえた検討-」（座長：加藤久和 明治大学教授）を開催しました。今般、研究会における議論を踏まえた論文からなる報告書を取りまとめました。

研究会では、多様な委員の参加を得て、人々の意識や働く場の状況、保育ニーズの多様性に関する知見を深め、社会・経済の持続性を展望する上で不可欠な「女性が活躍できる環境の整備」について議論を行いました。女性の活躍と男性の家事・育児参画は表裏一体として推進されるべきものであり、女性の一層の活躍のために、性別役割分担にかかわる意識改革のほか、働き方と評価の改革、育児環境の充実が必要とされました。

なお、本報告書の内容や意見はすべて執筆者個人の見解であり、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではありません。

[\(ご参考\)「女性の活躍に関する研究会-多様性を踏まえた検討-」](#)

## 人口動態と経済・社会の 変化に関する研究会 (2020～2021年)

- 少子化が続く背景にある経済社会の中での男女の役割分担について検討。

報道発表

令和3年6月2日  
財務総合政策研究所

### 財務総合政策研究所が「人口動態と経済・社会の変化に関する研究会」 の報告書を取りまとめました

財務総合政策研究所は、令和2年10月から令和3年3月にかけて「人口動態と経済・社会の変化に関する研究会」（座長：山田 昌弘 中央大学文学部教授）を開催し、今般、研究会における議論を踏まえた論文からなる報告書を取りまとめました。

本研究会は、これまでの日本及び他の東アジアの国・地域における人口構造の変化、とりわけ出生率の低下と出生数の減少が続くこと背景にある経済・社会的な要因を考察するとともに、様々な政策による影響や効果を考えることを目的とし、研究・調査を行いました。

なお、本報告書の内容や意見はすべて執筆者個人の見解であり、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではありません。

(ご参考)「人口動態と経済社会の変化に関する研究会」URL  
<https://www.mof.go.jp/pri/research/conference/ty2020/jinkou.htm>



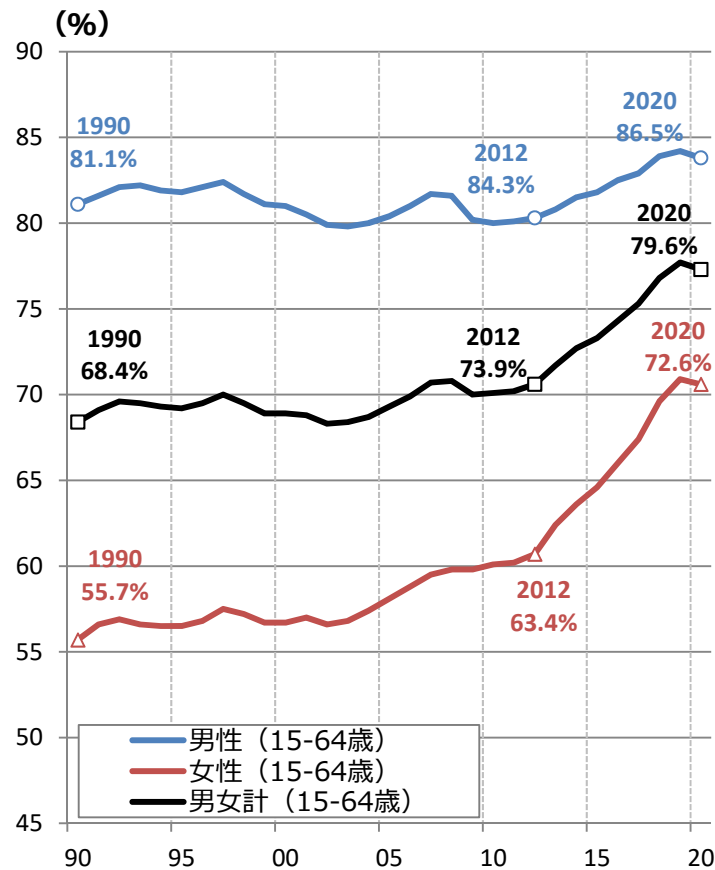
## 2 近年の日本の労働市場における変化

# 日本における就業率の上昇

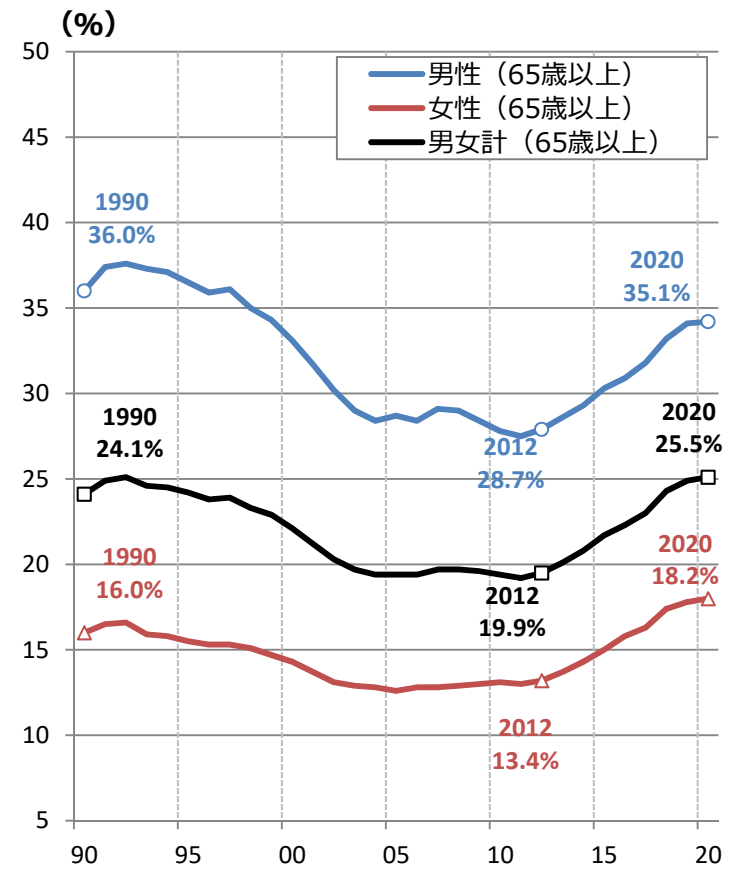


✓ 近年、女性の就業率、高齢の男性の就業率は大きく上昇し、生産年齢人口が減少する中で、就業者・雇用者の数は増加してきた。〔労働力調査〕

### 就業率の推移(15-64歳)



### 就業率の推移(65歳以上)

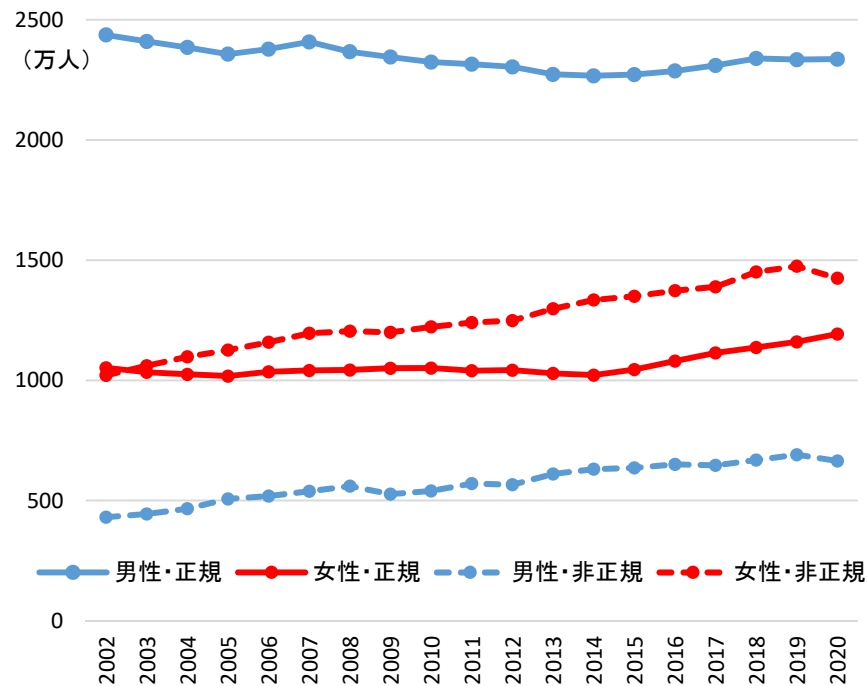


# 正規雇用と非正規雇用



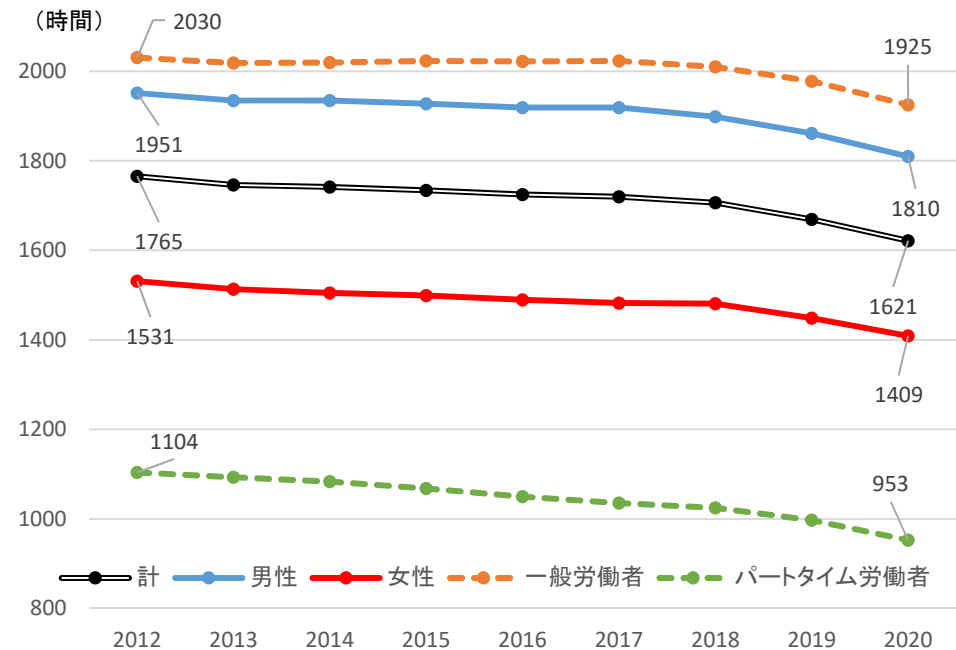
- ✓ 2000年代を通じて、「非正規雇用者」の数が男女ともに増加してきたが、近年は、女性の正規雇用者が徐々に増加している。〔労働力調査〕
- ✓ 年間労働時間は、「一般労働者」について長らく平均2,000時間を超えていたが、2018年以降、やや減少している。また、「パートタイム労働者」の平均労働時間は減少傾向にある。〔毎月勤労統計〕

### 雇用者数(男女・正規/非正規)



(注)年平均値。  
(出所)総務省「労働力調査」

### 年間労働時間(男女・雇用形態)



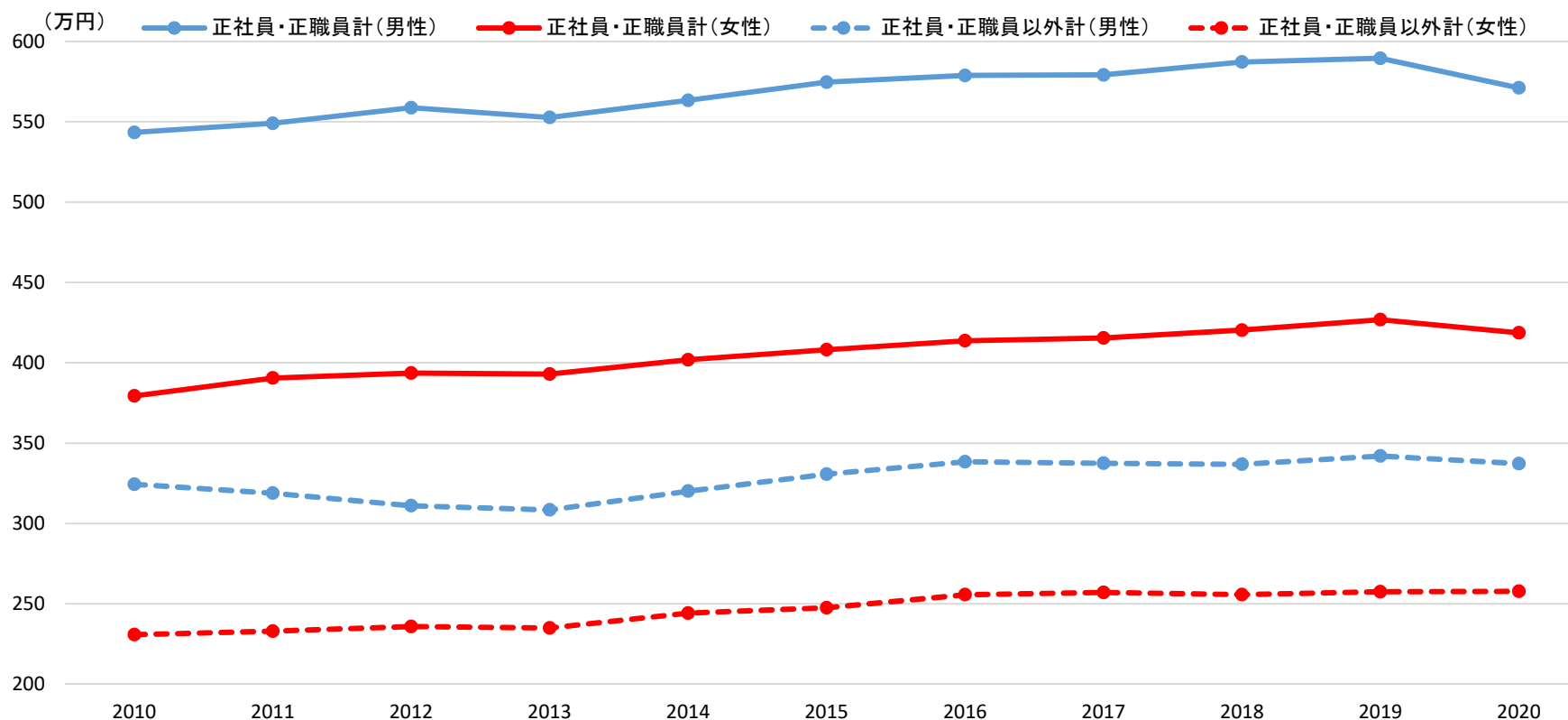
(注)年間総実労働時間は各年の1か月平均値を12倍して算出。  
(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」



## 正社員・非正社員の賃金差

- ✓ 給与等の水準は、「正社員」と「非正社員」との間で大きな違いがあり、また、それぞれ、男女の間でも大きな違いがある。〔賃金構造基本統計調査〕

### 給与等(男女・正社員/非正社員)



(注1) 正社員とは、調査における「正社員・正職員」を、非正社員とは、調査における「正社員・正職員以外」をさす。

(注2) 「給与等」とは、きまって支給する現金給与額を12倍し、年間賞与その他特別給与額を加えたもの。年間賞与その他特別給与額は、調査前年1年間で支給されたもの。

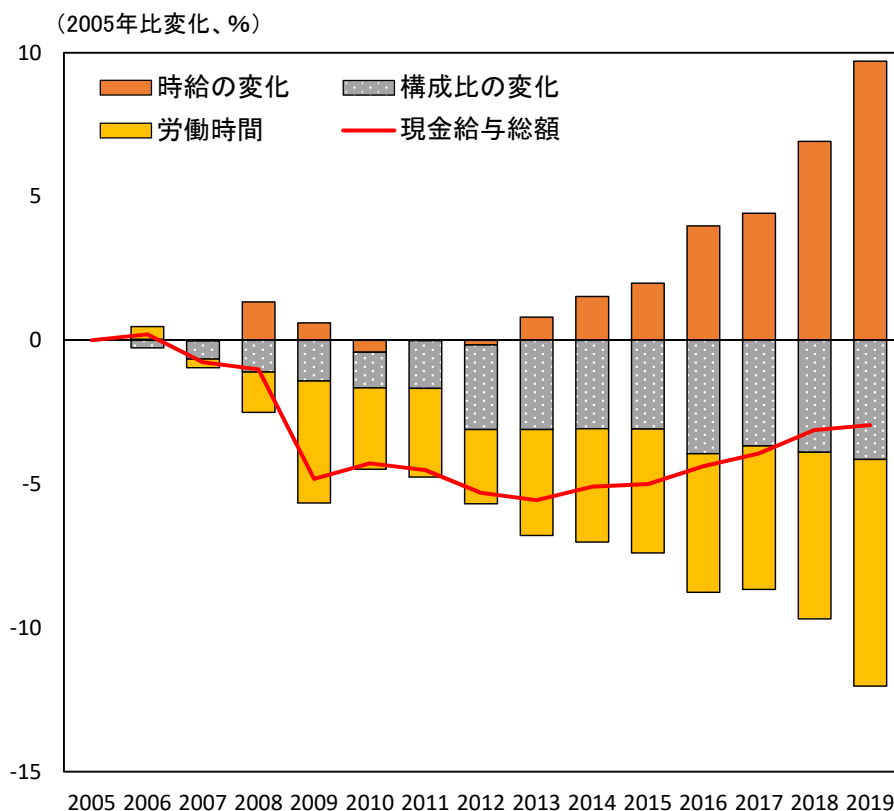
(注3) 産業計・民営事業所・企業規模(10人以上)。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# 家計収入の変化

✓ 近年、時間あたり賃金は上昇傾向にあるが、労働時間減少、短時間労働者の増加によって、一人当たりの平均賃金は増加していない。一方、雇用者数の増加によって、家計の手取り収入は増加している。

## 現金給与総額の要因分解

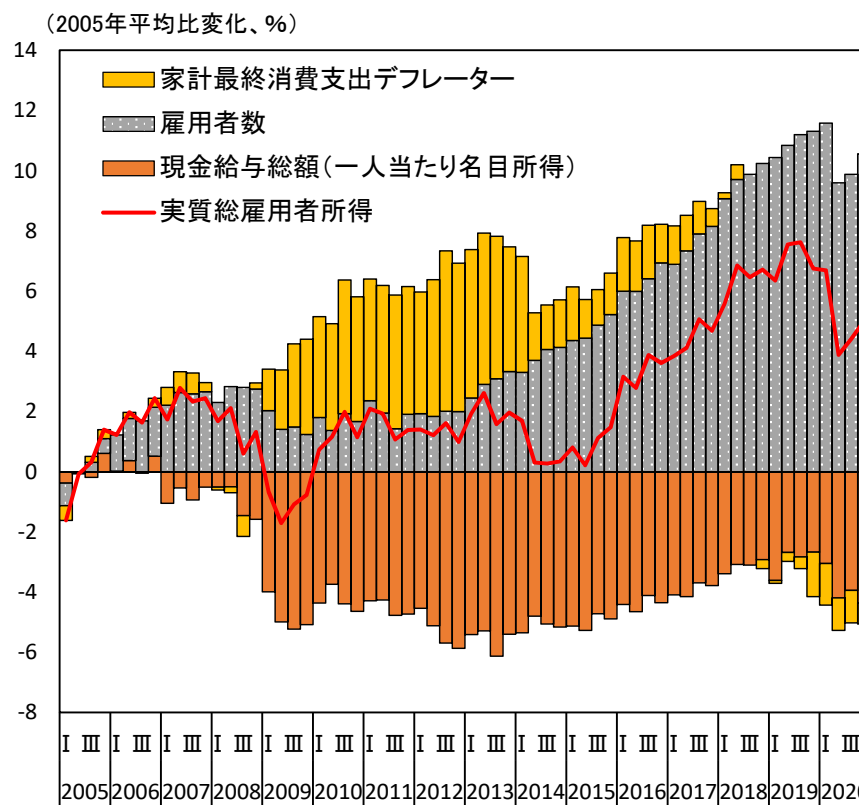


(注1) 左図の寄与分解は以下の式による。

現金給与総額 =  $\sum (\text{各属性の構成比} \times \text{労働投入量}) \times \text{時給} \times \text{労働時間}$   
 各属性の構成比、時給は「賃金構造基本統計調査」から取得した上で、「毎月勤労統計調査」における構成比、時給の水準と整合的になるように係数を乗じた。

(出所) 内閣府「令和3年度年次経済財政報告」(2021年9月) 第1-3-2図

## 総雇用者所得の分解

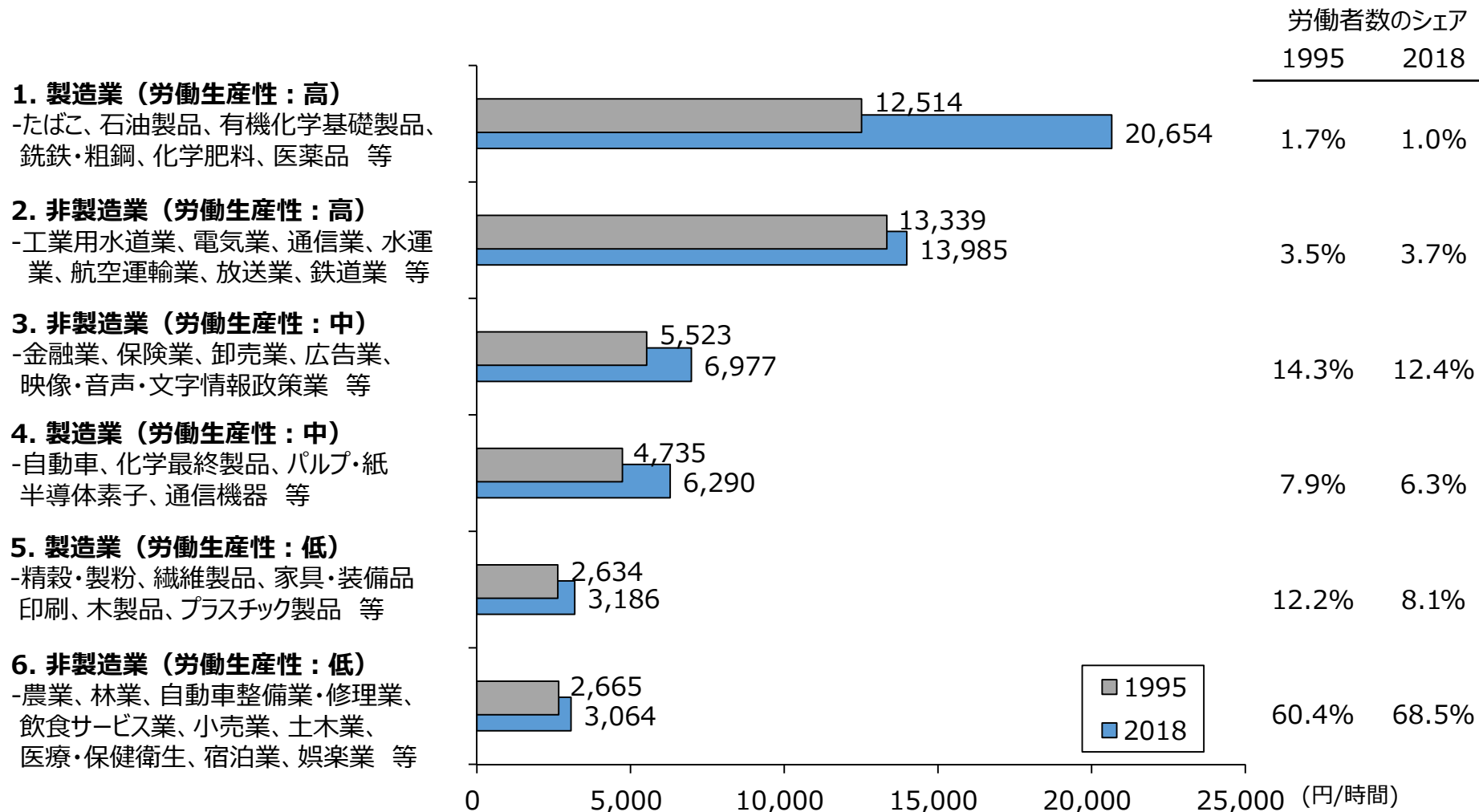


(注2) 右図の寄与分解は以下の式による。

実質総雇用者所得 =  $\text{雇用者数} \times \text{現金給与総額} / \text{家計最終消費支出デフレーター}$

## 業種別の労働生産性

✓ 過去20年の間を見ると、時間当たりの労働生産性が平均的に低い業種において、労働者数が増加している。



(注1) 労働生産性は、名目付加価値額を総労働時間で割ったもの。

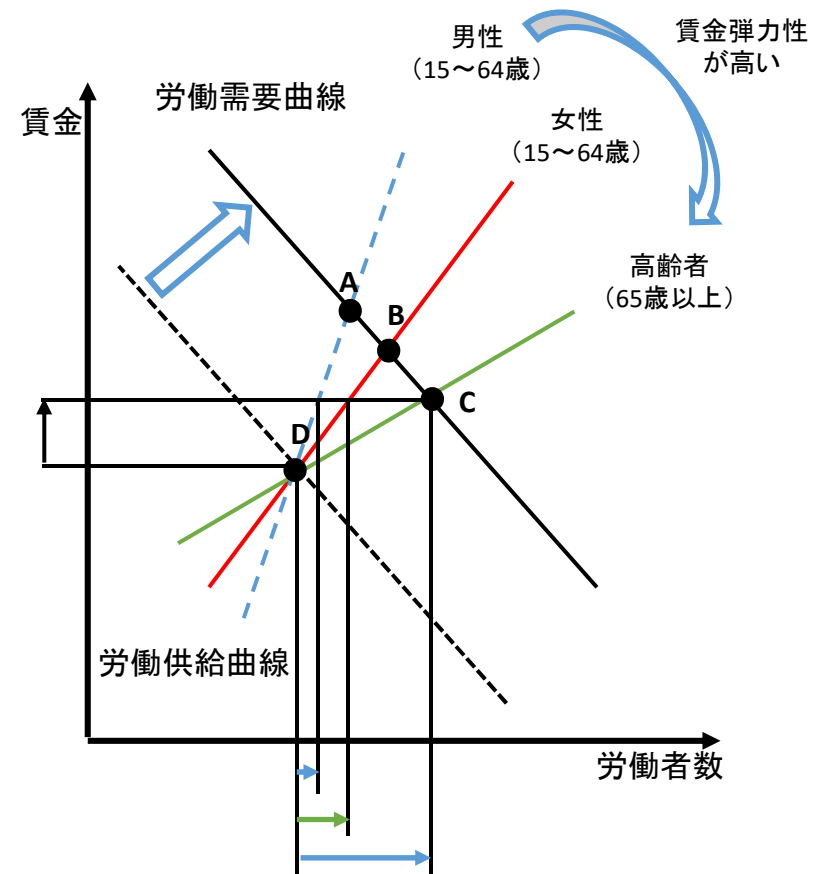
(注2) 労働生産性について、高：10,000円/時間以上、中：5,000円/時間以上10,000円/時間未満、低：5,000円/時間未満で区分している。

(注3) 分類不明のデータは除いて集計している。

(出所) 経済産業研究所「JIPデータベース2021」

## 日本銀行「経済・物価情勢の展望」(2018年7月)の「(BOX1) 最近の労働供給の増加と賃金動向」より抜粋

- 女性や高齢者のパートにおける労働供給の賃金弾力性(賃金が1%増加した場合の労働供給の増加率)を計測してみると、労働参加が近年顕著な女性(15~64歳)および高齢者(65歳以上)で、男性(15~64歳)よりも高いことが確認できる。
- すなわち、こうした層では、同じ賃金上昇率に対して、より多くの労働供給がなされることになる。この結果、労働需要が高まると(図中の労働需要曲線の右方シフト)、より多くの労働供給がなされる一方で、結果として、賃金上昇を抑制することになる。仮に、女性や高齢者の労働供給が弾力的になされていなければ、賃金上昇はより大きくなっていただと考えられる。

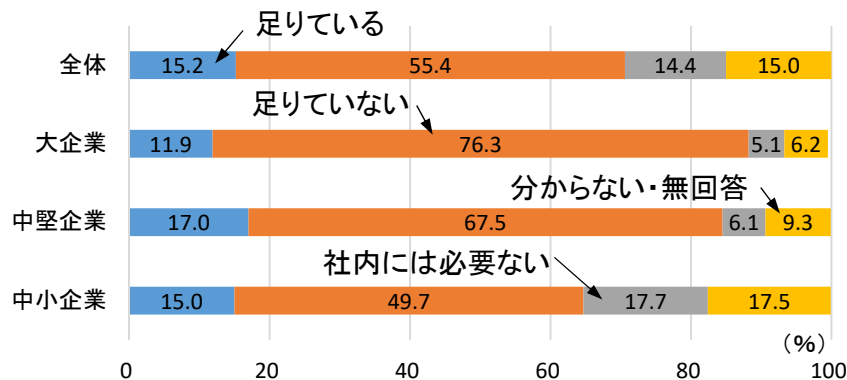


# 専門的な人材の不足

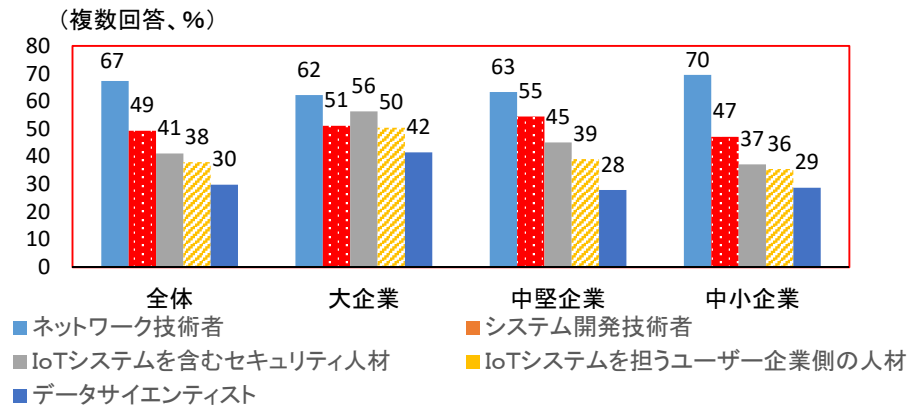
✓ 企業においては、「専門的な人材の不足」が認識されている。

## ICT人材の不足状況(2020年8月末時点)

①不足割合

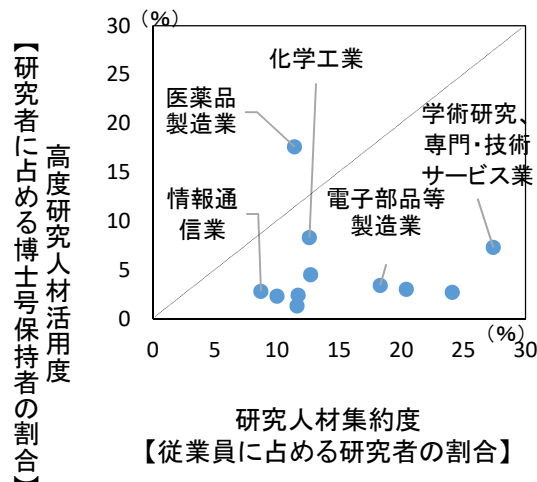


②不足分野

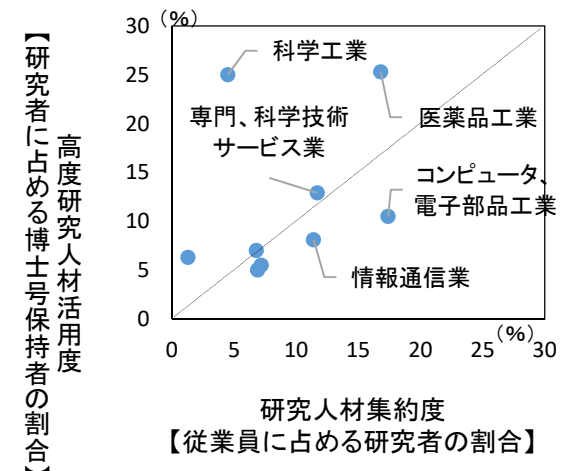


## 産業別の研究人材集約度と高度研究人材活用度の関係

日本(2019年)



アメリカ(2017年)



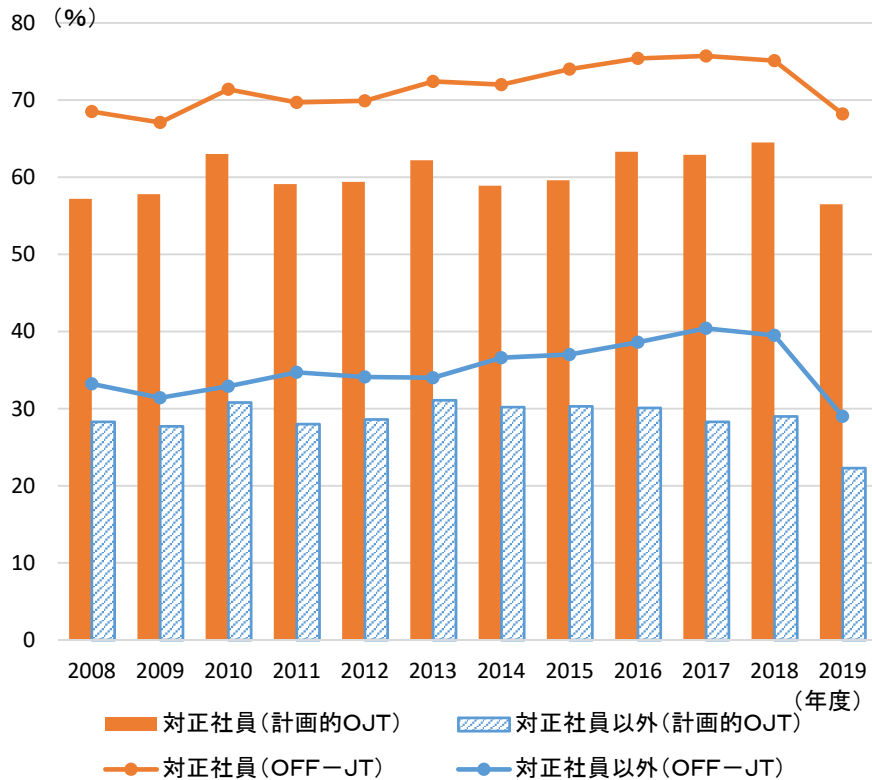
# 人材育成のための投資



✓ 近年、企業による人材育成のためのOJTやOFF-JTによる能力開発は低調に推移している。

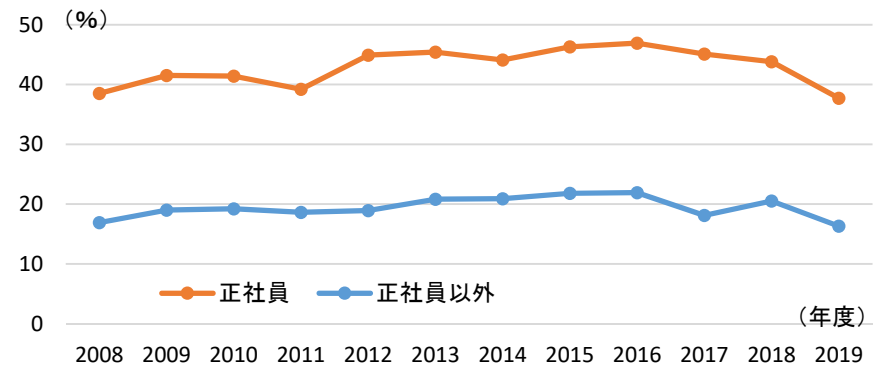
## 計画的OJTあるいはOFF-JTを実施した事業所割合

正社員以外に対して実施した事業所割合は正社員の半分程度



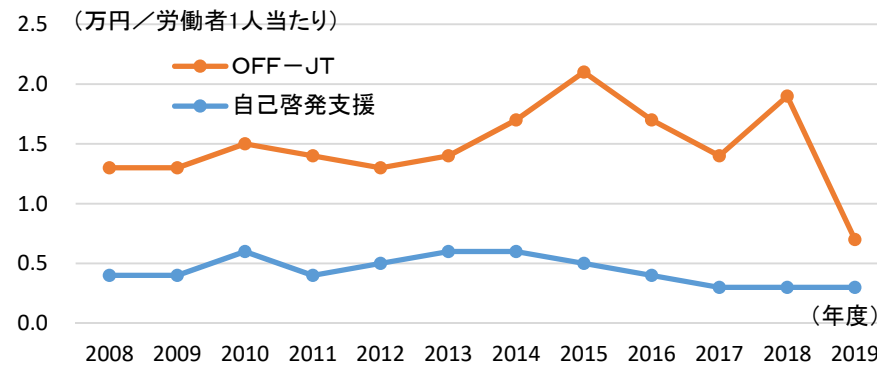
## OFF-JTを受講した者の割合

受講比率は正社員で低下傾向



## 企業の年間教育訓練費支出額

企業による従業員に対する教育訓練投資は減少



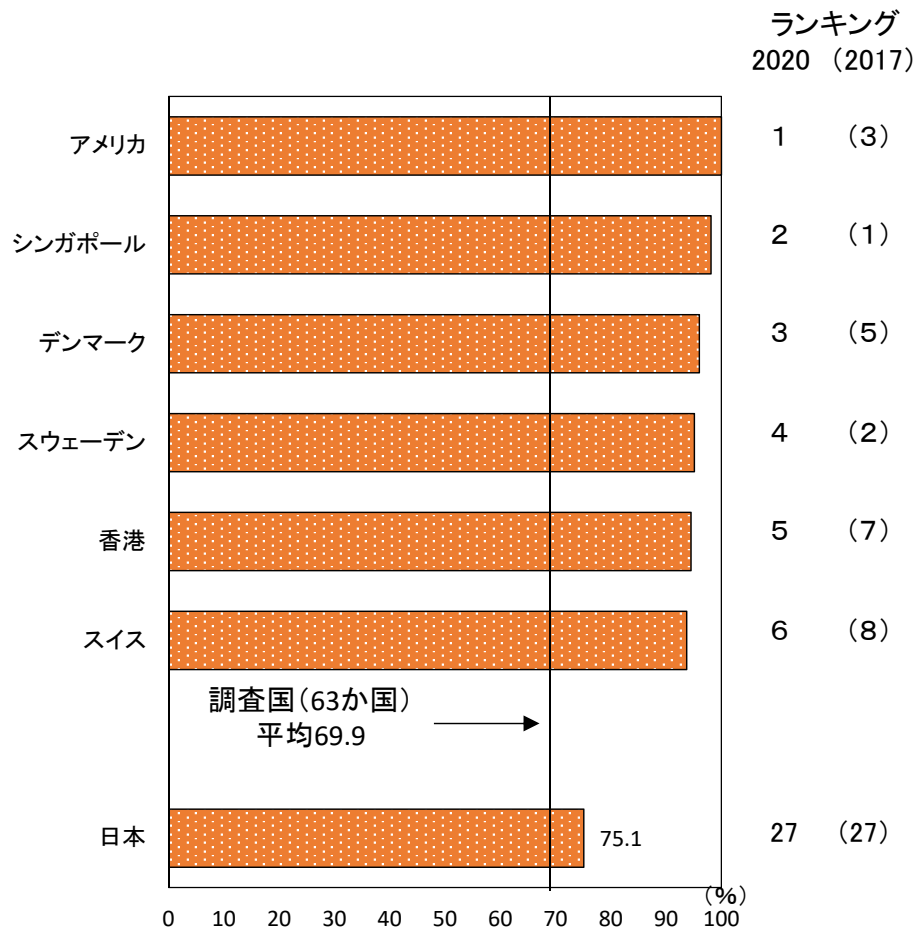
(注1) OFF-JTとは、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のこと。  
 (注2) 計画的OJTとは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練のこと。  
 (出所)内閣府「令和3年度年次経済財政報告」(2021年9月) 第3-2-1図

# デジタル化の国際比較

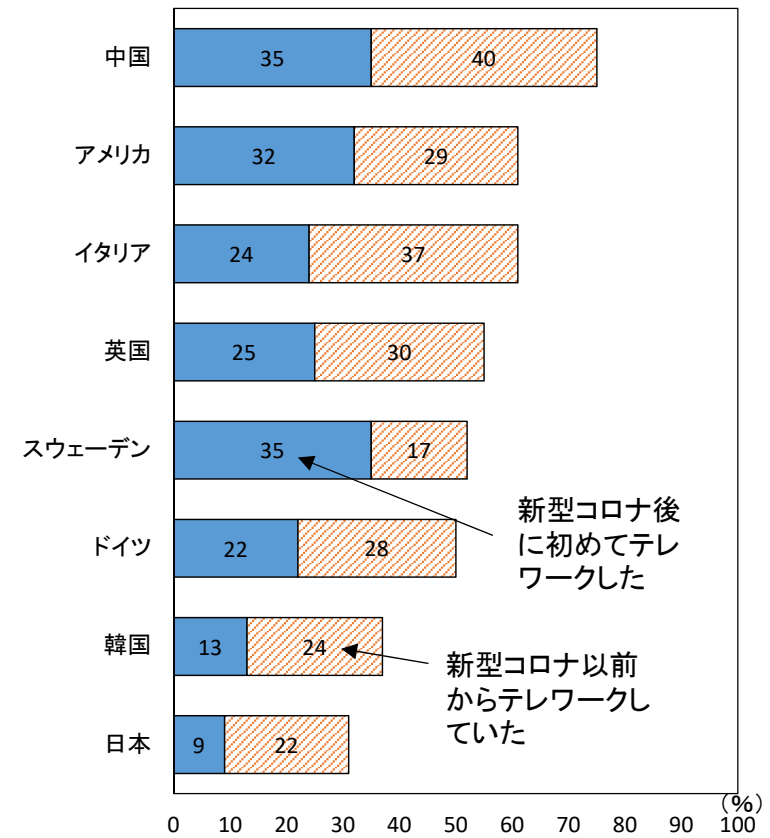


✓ コロナショックにより、テレワーク利用率は上昇したが、諸外国よりも低い。

## 我が国のデジタル競争力



## 我が国及び世界のテレワーク利用率

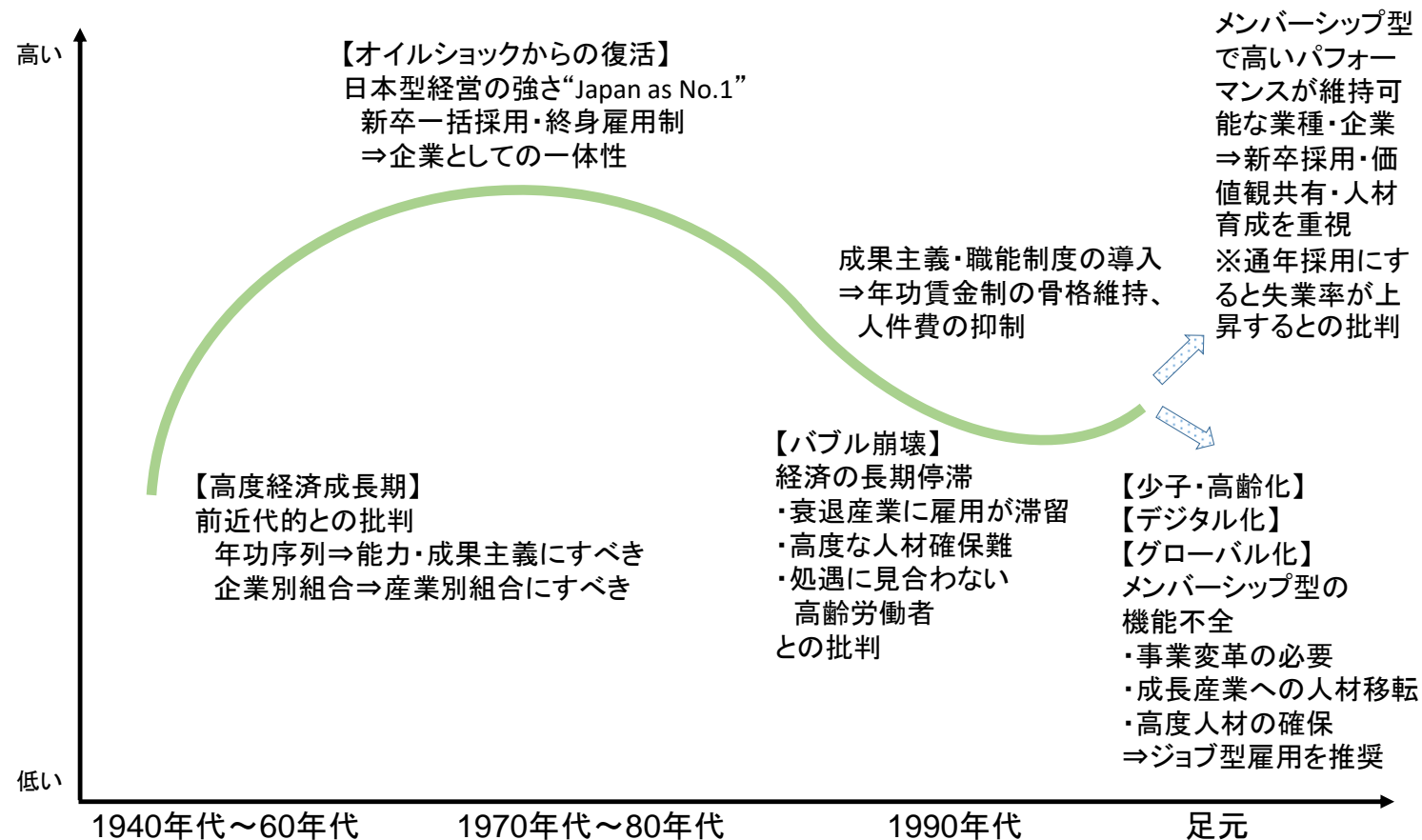


(出所)内閣府「令和3年度年次経済財政報告」(2021年9月) 第2-1-14図

## 「メンバーシップ型」雇用についての評価

- ✓ 日本における「メンバーシップ」型の雇用をめぐっては、様々な観点からメリットとデメリットが議論されてきた。(異なる環境の下では、異なる評価。)

### 日本型雇用制度に対する評価の変遷



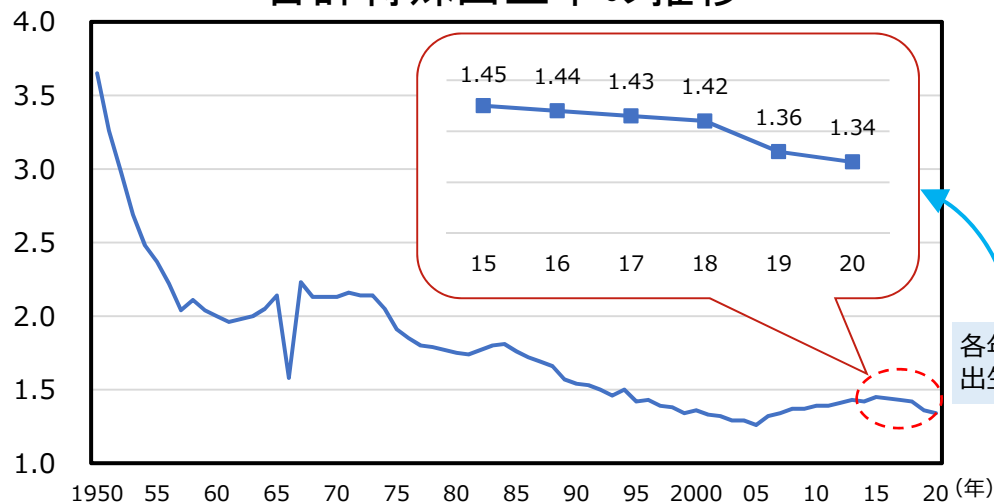
(注) 清家篤「雇用再生」(2013)、白井正人「経営者が知っておくべきジョブ型雇用のすべて」(2021)、山口一男「働き方の男女不平等 理論と実証分析」(2017)等における指摘を参考に作成。



# 出生率の動向

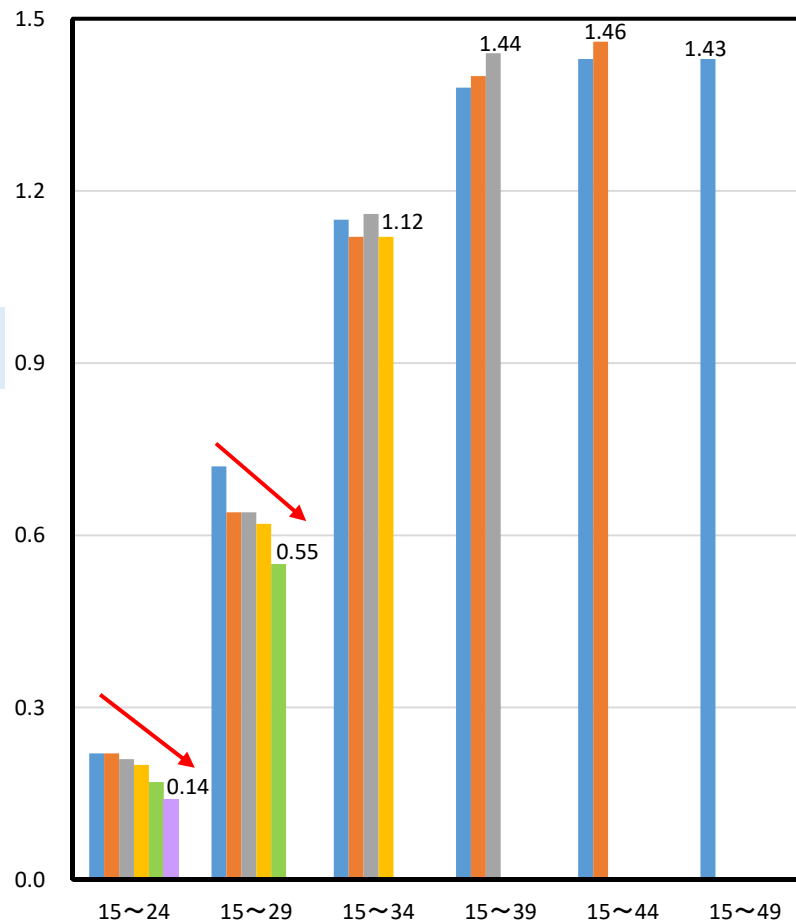
✓ 近年、合計特殊出生率は低下傾向にあり、世代別にみると、20歳代の出生率が低下している。

### 合計特殊出生率の推移



各年齢別出生率の和

### 各世代合計特殊出生率(累積値)



### 各世代合計特殊出生率(階層値) ※2020年時点

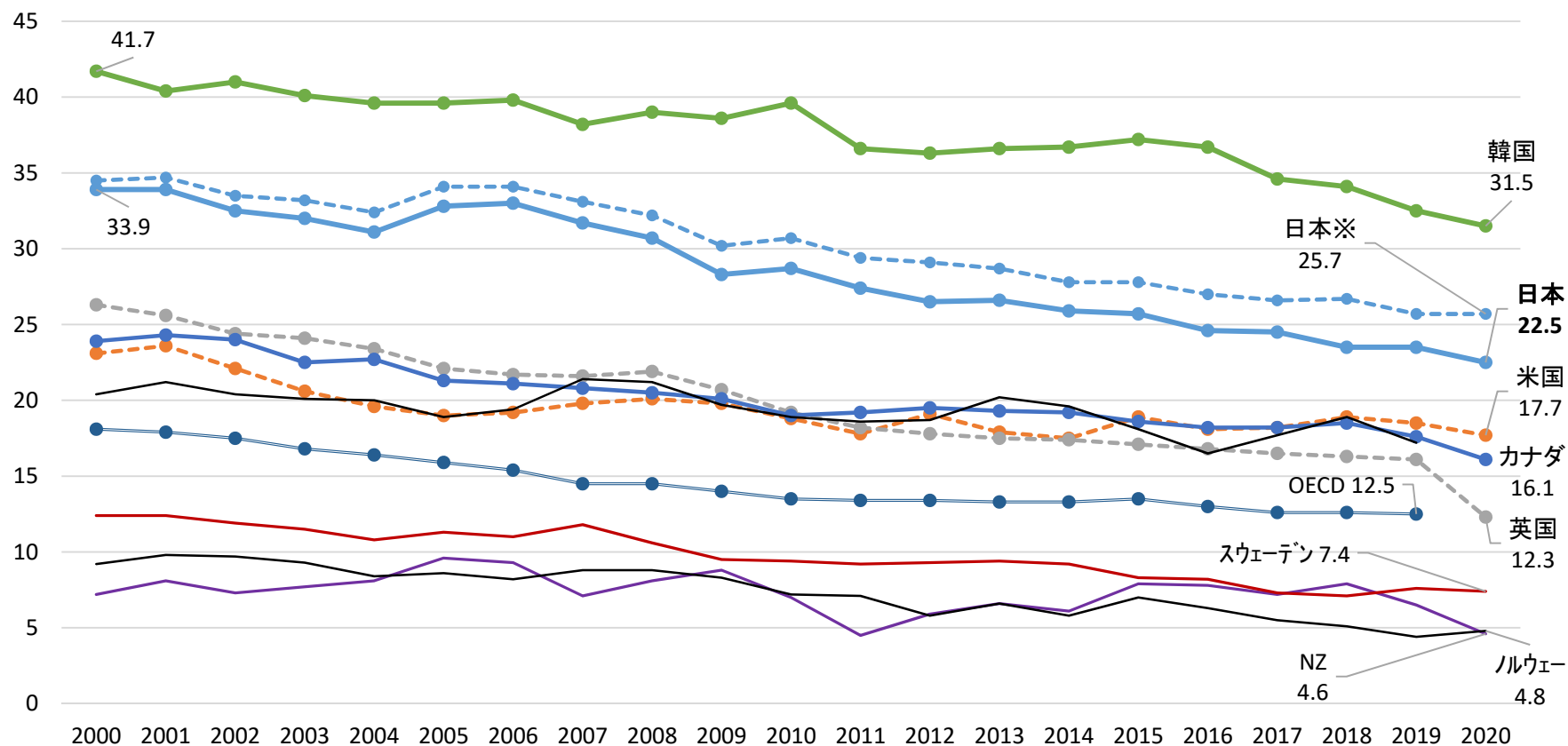
母の年齢	1971-1975	1976-1980	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2005
	45~49歳の世代	40~44歳の世代	35~39歳の世代	30~34歳の世代	25~29歳の世代	20~24歳の世代	15~19歳の世代
15~19	0.0180	0.0185	0.0269	0.0253	0.0232	0.0206	0.0124
20~24	0.2022	0.1965	0.1823	0.1781	0.1475	0.1149	
25~29	0.4967	0.4228	0.4356	0.4215	0.3803		
30~34	0.4285	0.4789	0.5173	0.4942			
35~39	0.2318	0.2864	0.2797				
40~44	0.0557	0.0613					
45~49	0.0018						
各世代合計特殊出生率	1.43	1.46	1.44	1.12	0.55	0.14	0.01

■ 1971-1975生(45~49歳) ■ 1976-1980生(40~44歳) ■ 1981-1985生(35~39歳)  
 ■ 1986-1990生(30~34歳) ■ 1991-1995生(25~29歳) ■ 1996-2000生(20~24歳)  
 (注) ( )内は2020年時点での年齢

# 男女の賃金差の国際比較

✓ 日本の男女間の賃金水準の差(賃金ギャップ)は、近年、縮小する傾向にあるが、OECDデータによれば、他の主要先進国と比較して、その差は大きい。

## OECD加盟諸国における男女間賃金格差の推移

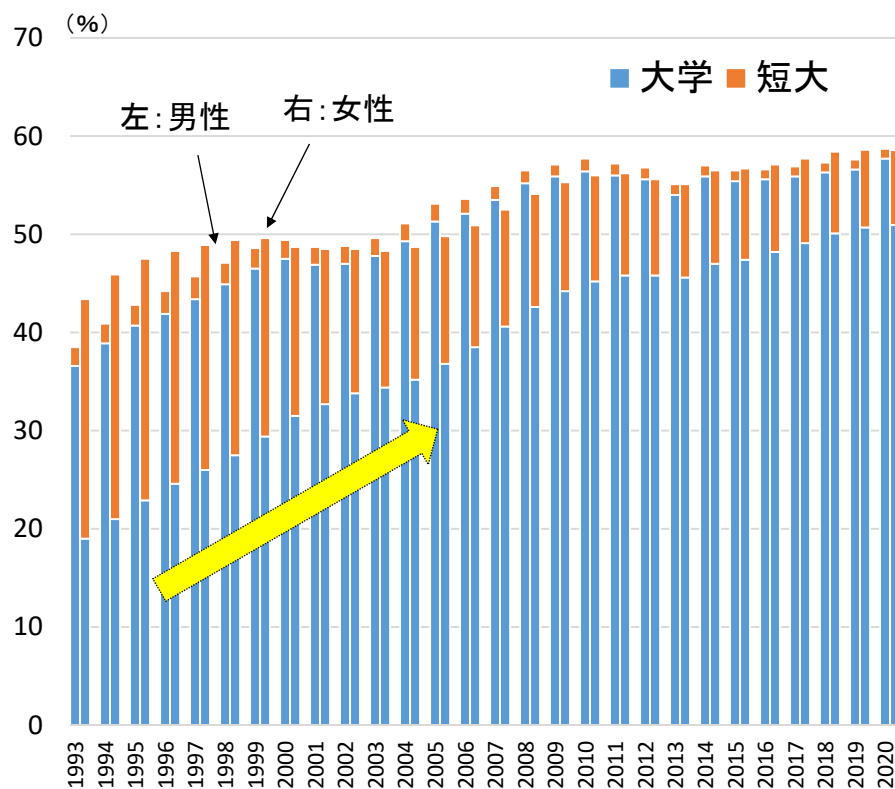


(注1) 男女賃金格差は、男性と女性のフルタイム労働者及び自営業者の所得の中央値の差で算出。フルタイム労働者の定義は各国の定義による(日本では労働時間が週30時間未満をパートタイマーと定義)。正規・非正規についての反映状況は明記されていない。  
 (注2) 「日本※」は、厚生労働省「賃金構造基本調査」の男女間賃金格差により算出。  
 (出所) OECD「Gender wage gap」

# 女性の学歴と管理職割合

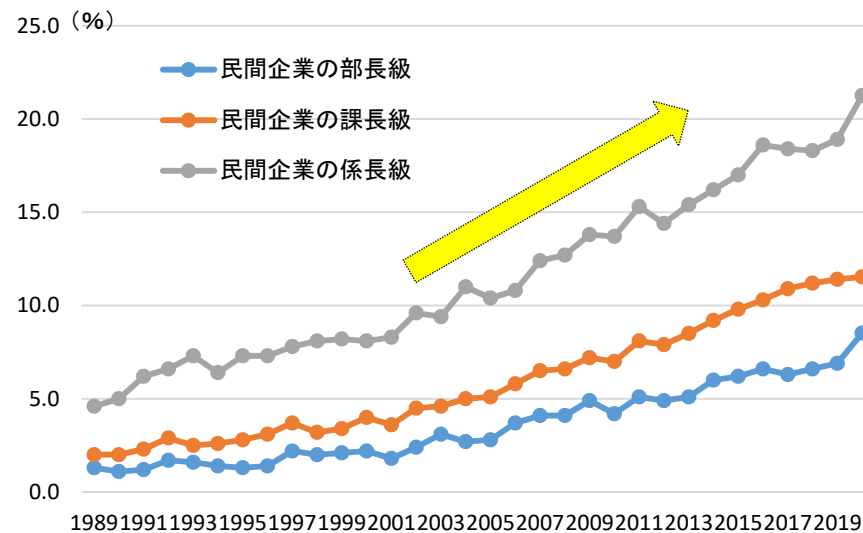
✓ 女性の学歴は上昇しているが、企業の役職者に占める女性割合の上昇は緩やか。

### 大学及び短期大学への進学率の推移



(出所) 文部科学省「学校基本調査」

### 役職者に占める女性割合の推移



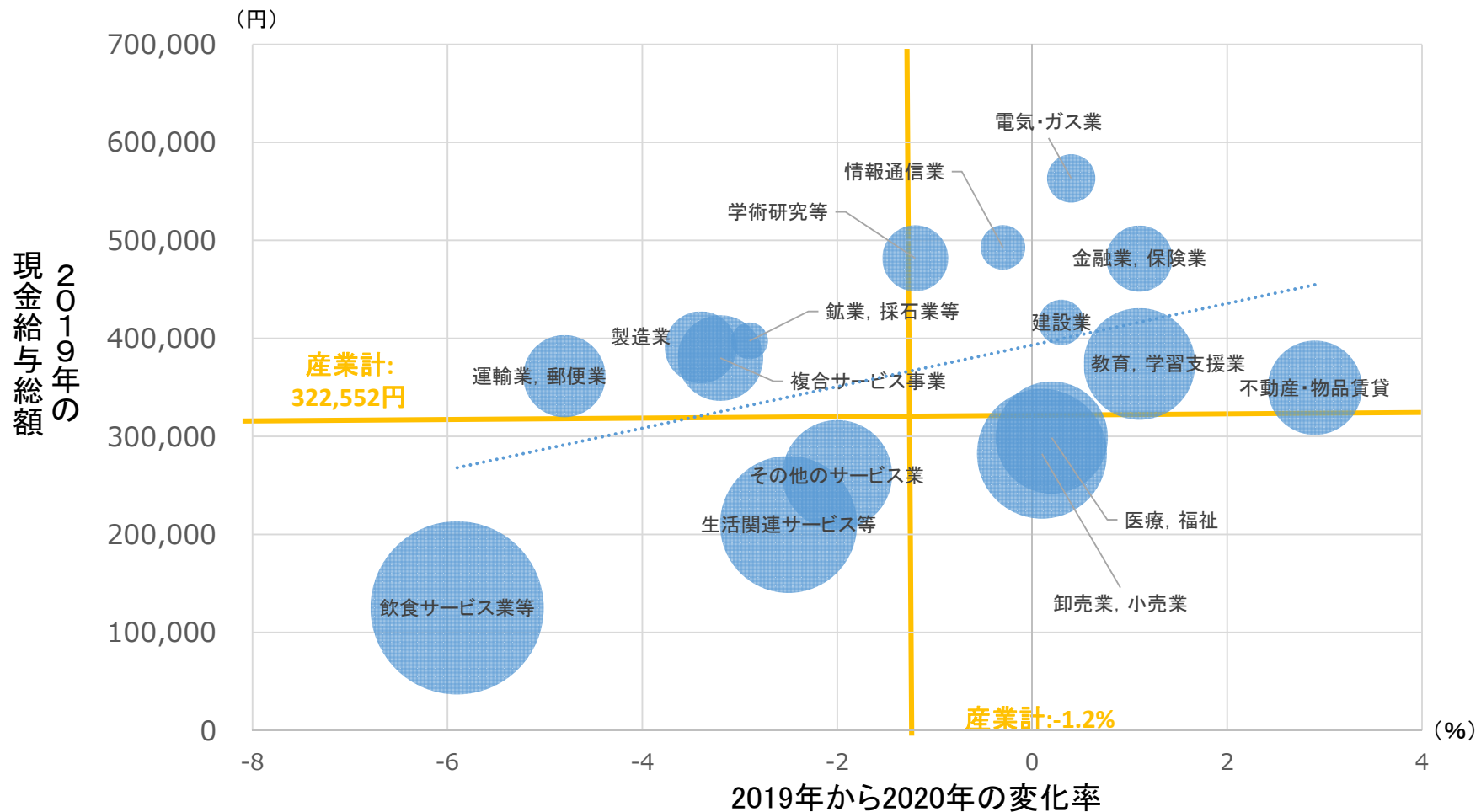
(注) 常用労働者100人以上を雇用する企業。  
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# コロナショックの影響



✓ コロナショックの下では、2020年に、パートタイム労働者の割合が高い対面サービス業（飲食サービス業、生活関連サービス業等）を中心に、一人当たりの平均給与が低下した。

産業別の賃金の変化（2019年と2020年の対比）



(注)各産業のバブルの大きさはパートタイム労働者比率を示す。  
(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

### 3 研究会の論点

# ①労働者による労働参加・労働時間の選択

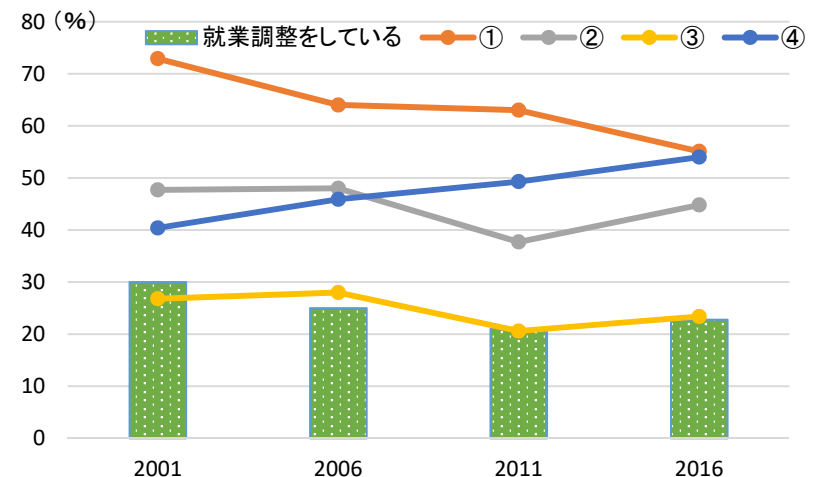
## 短時間労働者に対する被用者保険 (健康保険・厚生年金保険)の適用拡大

対象	要件	平成28年10月～(現行)	令和4年10月～(改正)	令和6年10月～(改正)
事業所	事業所の規模	常時500人超	<b>常時100人超</b>	<b>常時50人超</b>
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して <b>2か月を超えて</b> 使用される見込み	継続して <b>2か月を超えて</b> 使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

(注)平成28年10月から、特定適用事業所で働くパート・アルバイト等の短時間労働者が、一定の要件を満たすことで、健康保険・厚生年金保険の被保険者となる。

(出所)日本年金機構HP<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>

## 就業調整の有無とその理由 「女性・パート・配偶者あり」の回答



- ①自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから
- ②一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから
- ③一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから
- ④一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから

(出所)厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

## 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し

- 所得控除額38万円の対象となる配偶者の所得上限の引上げ(給与収入の場合:150万円(現行の配偶者控除においては103万円))
- 納税者本人に所得制限(給与収入の場合:1,120万円で控除額逡減開始、1,220万円で消失)

## ②企業の付加価値生産性を高める「仕事・働き方・賃金」



(米国の労働市場における男女の賃金差に関する議論の例)

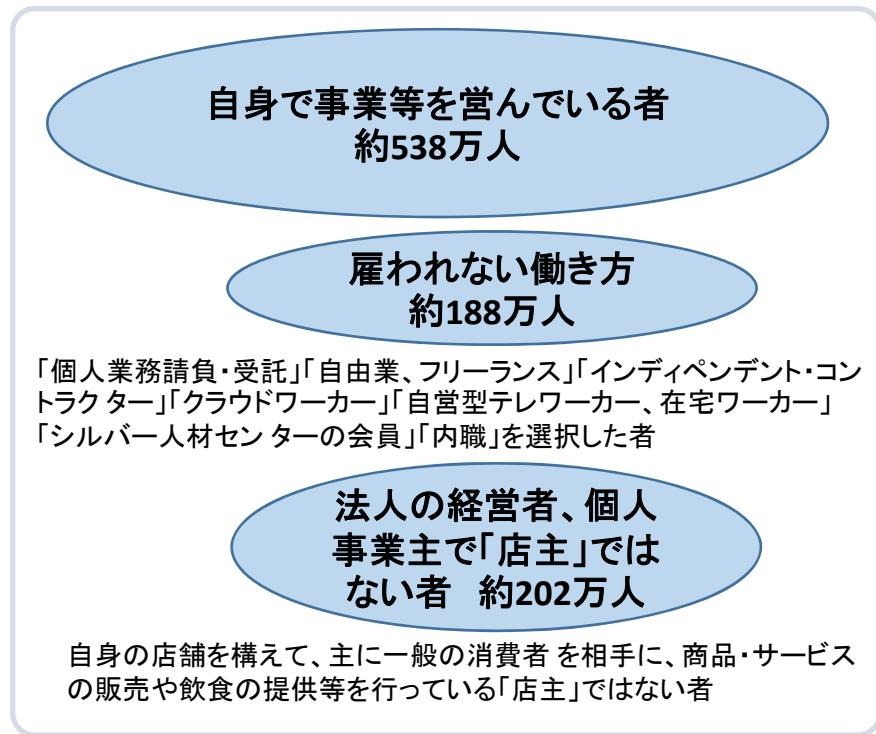
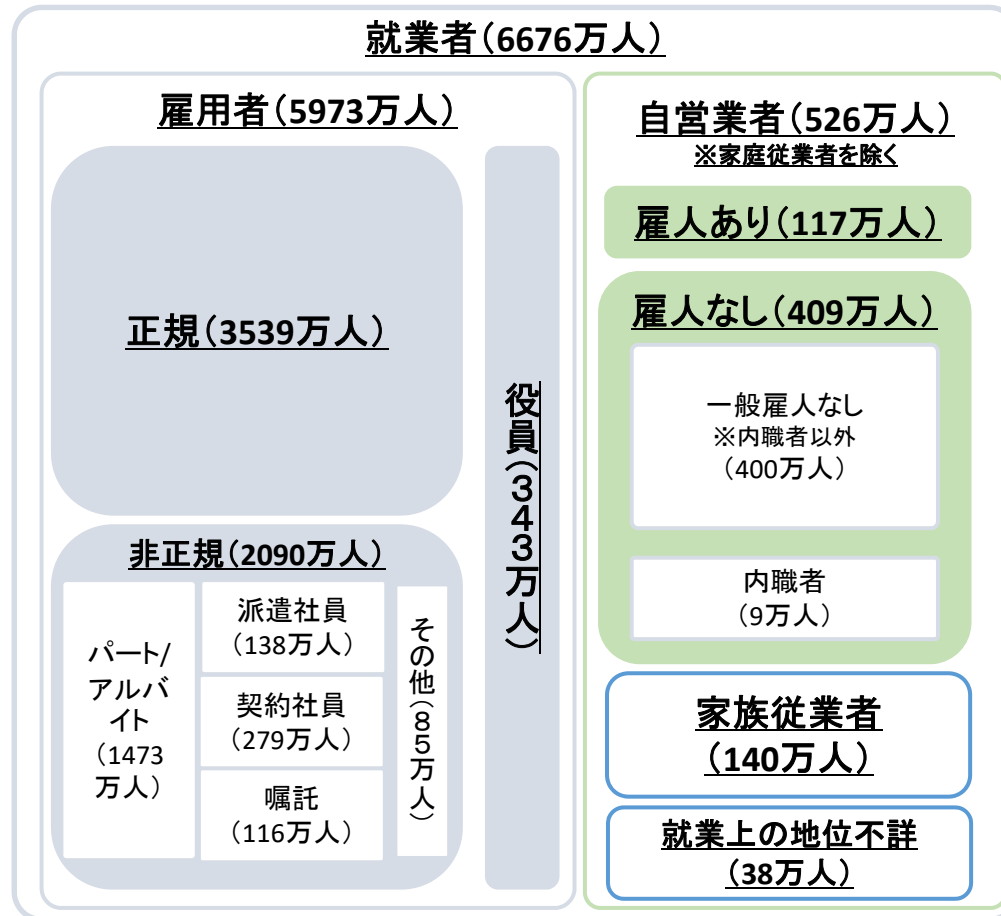
“The converging roles of men and women are among the grandest advances in society and the economy in the last century... (...) what must the “last” chapter contain for there to be equality in the labor market? (...) it must involve changes in the labor market, especially **how jobs are structured and remunerated to enhance temporal flexibility.**

**The gender gap in pay would be considerably reduced and might vanish altogether if firms did not have an incentive to disproportionately reward individuals who labored long hours and worked particular hours.** Such change has taken off in various sectors, such as technology, science, and health, but is less apparent in the corporate, financial, and legal worlds. “

- Claudia Goldin, 2014, *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter* , American Economic Review

- 「柔軟な働き方」を許容しつつ、高い生産性を実現するためには、経営者や雇主は、どのような仕事・働き方・賃金の仕組みを考える必要があるか？
- デジタル化の進展の下で、「職務の非分割性」をどのように克服することができるか？

### ③必要とされる第三者による介入



(出所)厚生労働省「第3回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」(2018年12月25日)資料1を基に、厚生労働省「労働力調査(基本集計)」の2020年平均計数を記載

(注1)発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者に関し、人数を試算。  
 (注2)「雇用類似の働き方」については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で検討中であり、現時点で対象者は決まっていないことに留意が必要。

(出所)厚生労働省「第9回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」(2019年4月12日)資料3-1(労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」)を基に作成