

スウェーデン、デンマークに学ぶ高齢化社会の消費拡大

～ 女性就労の促進がかぎを握る～

< 要 旨 >

景気回復が続いても、日本の個人消費は他の先進国と比較して低い伸びにとどまってきた。基本的には所得の伸び悩みと人口の停滞がその原因である。日本の個人消費は、今後加速する人口減少と少子高齢化の下で、中長期的にも伸びが鈍化すると予想される。

少子高齢化は先進国の多くに共通した課題である。80年代前半に少子高齢化が進展していたスウェーデン、デンマークの近年の動向をみると、80年代後半以降、高齢化の進展が緩やかになっており、近年では人口や個人消費の伸びは日本よりも高い。

スウェーデンやデンマークの特徴としては、女性の高い労働力率や各種格差が小さい労働市場が挙げられる。フルタイム労働者として働く女性の割合は国際的にみて高く、フルタイム労働者の男女間賃金格差も小さい。女性の高い労働力率を支える政策としては、高水準の家族政策向け政府支出があり、育児休業制度や保育サービスが充実している。手厚い家族政策向け政府支出に対する負担は重いが、将来的に国民の負担となりうる財政赤字も考慮した潜在的純負担は、国際的にみて突出して高いとはいうわけではない。

日本では、少子高齢化が進展し、労働力不足が懸念されるなか、高齢者と並んで女性の労働力への期待が高まっている。女性の労働参加は、労働力の供給と同時に所得の増加を通じて個人消費の増加にもつながると期待される。女性の労働参加の促進にあたっては、特に子育て期の女性の労働力率を高める必要がある。そのためには、スウェーデン、デンマークを参考にすると、保育サービスの充実と、育児のための勤務時間短縮等の措置などが不可欠である。また、日本では、正社員とパートタイム労働者の賃金格差が国際的にみて大きいですが、これを縮小させることも課題となる。

今後、子育て期の女性の労働力率が上昇していけば、そうでない場合と比較して雇用者が100万人程度増加する。また女性のパートタイム労働者の賃金が上昇して、正社員との格差が縮小した場合、雇用者報酬は1.5%程度押し上げられると試算される。こうした所得の増加に伴って、実質個人消費は1%程度増加すると試算される。



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

調査部

はじめに

景気回復が続いても、日本の個人消費は、他の先進国と比較して低い伸びにとどまってきた。その原因は、基本的には所得の伸び悩みと人口の停滞であると考えられる。今後も人口の減少や少子高齢化はむしろ加速することから、個人消費は中長期的にも伸びが鈍化することが予想される。

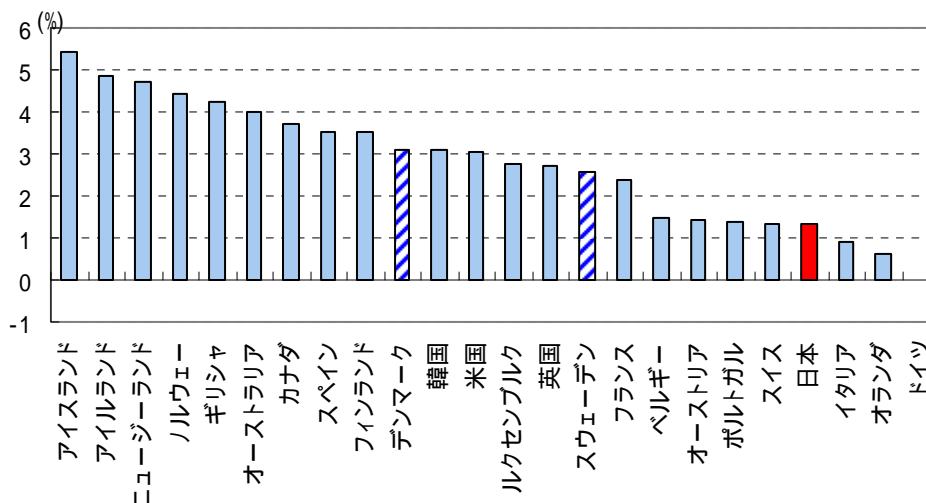
しかし、少子高齢化は日本に限った現象ではなく、先進国の多くに共通した課題である。そして、先進国の中で、80年代前半に少子高齢化が進んでいたスウェーデンやデンマークの近年の動向をみると、日本を上回る人口、個人消費の伸びを示している。これらの国の特徴から、今後の日本の個人消費を支える方策について検討してみたい。

1. 高齢化の進展と個人消費

(1) 低迷する日本の個人消費

2002年1月を景気の谷として始まった今回の景気回復局面では、景気回復の恩恵が家計部門まで及ばなかったと言われている。個人消費は、過去と比較しても今回の景気回復局面では低い伸びにとどまっている。日本と同じようにここ数年、景気回復が続いた他のOECD諸国¹と比較すると、オーストラリア、スペイン、カナダ、米国など個人消費が堅調に伸びた国もある一方で、大陸ヨーロッパのドイツ、イタリアなどの個人消費は日本と同様に低い伸びにとどまっている(図表1)。

図表1 OECD諸国の実質個人消費の増加率(2002~07年平均)



(注)ドイツの増加率は0%。

(出所)OECD "Quarterly National Accounts"

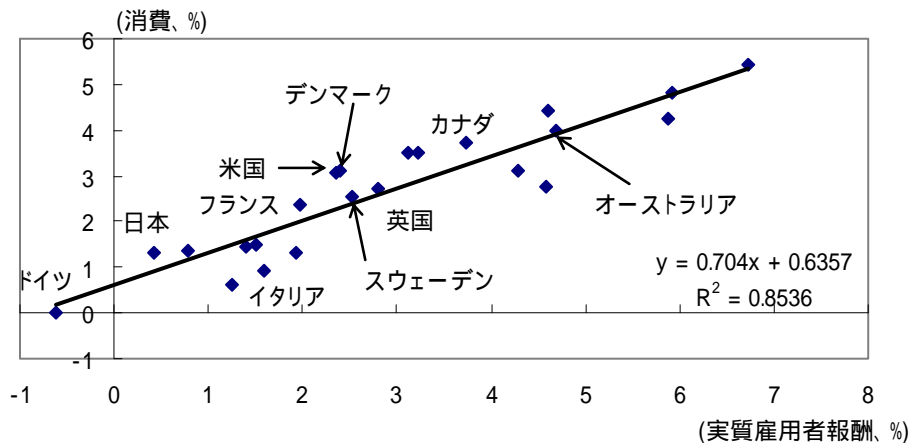
このような相違の要因としては、住宅ブームをはじめとして様々なものが挙げられる²。

¹ 本稿では、OECD加盟国のうち2006年の一人当たりGDPが15000ドル以上の24か国を取り上げる。

² 例えば、Ludwig and Slok (2002)、IMF (2006)などを参照。

しかし、個人消費は、基本的には所得に影響を受けるとともに、中期的には人口動態にも影響を受けると考えられる。2002～07年におけるOECD諸国間の所得(実質雇用者報酬)と個人消費の関係をみると、雇用者報酬が増加している国で個人消費が増加しているという関係がみられる(図表2)。日本は、雇用者数、実質賃金とも伸び悩んだため、実質雇用者報酬の伸びがOECD諸国の中でドイツに次いで低い。

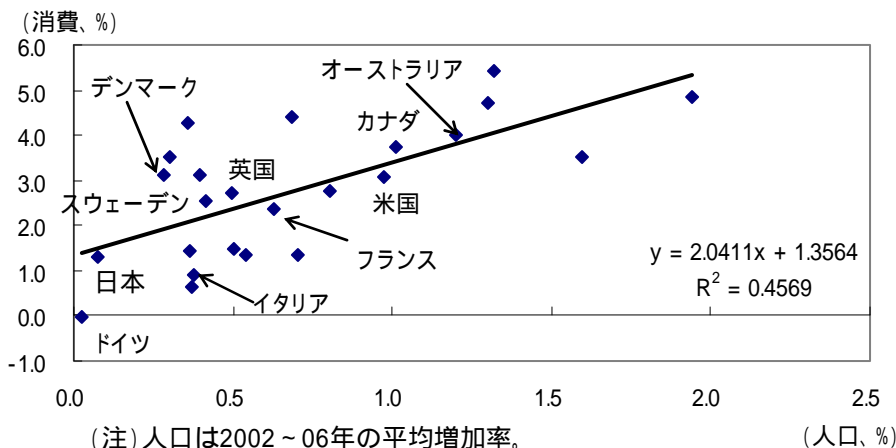
図表2 OECD諸国の実質個人消費と実質雇用者報酬(2002～07年平均増加率)



(注)雇用者報酬は、民間消費支出デフレーターで実質化。
データが利用できないニュージーランドを除く。
(出所)OECD.Stat Extracts, Eurostat, Datastream

次に、OECD諸国の人口と個人消費の関係をみると、人口増加率が高い国では、消費を行う人数の増え方が大きいので、個人消費全体の伸びも高くなる傾向にある(図表3)。近年の人口の伸びをみると、日本は平均で0.1%程度とほとんど増加しておらず、OECD諸国の中ではドイツに次いで低い伸びである。人口の伸びが低いことも日本の個人消費の伸びが低くとどまっている要因の一つであると言える。

図表3 OECD諸国の個人消費と人口(2002～07年平均増加率)

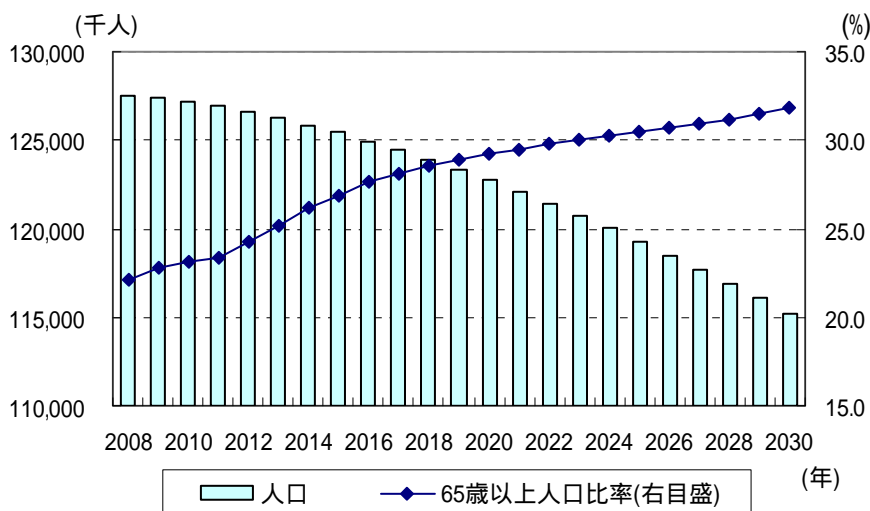


(注)人口は2002～06年の平均増加率。
(出所)OECD.Stat Extracts, OECD"Quarterly National Accounts"

(2) 今後の人口動態が個人消費に与える影響

国立社会保障・人口問題研究所の見通し(2006年時点)によると、日本の人口は、2008年から減少に転じていく。生産年齢人口(15~64歳)はすでに減少しているが、今後も減少が続く一方で、65歳以上人口比率は上昇が続く。5年後の2013年には65歳以上人口比率は25%を超える見通しとなっており、4人に1人は年金受給年齢である65歳以上になる(図表4)。

図表4 日本の人口見通し

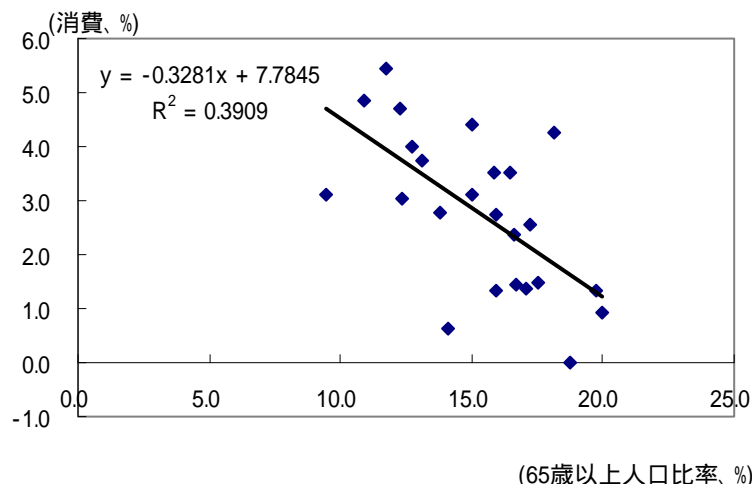


(出所)国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」

今後、人口が減少していくと、消費を行う人数が減少するので、一人当たりの消費額が大きく増加しないならば、全体としての個人消費の伸びも鈍化していく。日本は、今後、65歳以上人口比率の上昇が続く、高齢化が進むが、高齢化は個人消費にどのような影響を及ぼすだろうか。

OECD諸国間の高齢化と個人消費の伸びの関係を見ると、高齢化が進んでいる(65歳以上人口比率が高い)国ほど、個人消費の伸びが低い傾向にある(図表5)。日本の高齢者の消費は、他の年齢層と比較すると、近年の伸びは高いものの、水準はそれほど高くない。総務省「家計調査」で、2007年の世帯主年齢別の消費支出額(月額平均、総世帯ベース)をみると、消費支出額が最も多い40~49歳の31万5594円に対して、65歳以上は21万8781円である。このため、今後、高齢化が進むにつれて、高齢単身世帯など、消費支出額が相対的に小さい高齢者世帯が増加していくことは、国全体の個人消費の伸びを抑える可能性がある。

図表5 OECD諸国における高齢化と個人消費の伸び



(注)個人消費は2002～07年平均増加率、65歳以上人口比率は05年時点。
 (出所)OECD.Stat Extracts

また、グローバル化が進み、賃金が上昇しにくくなっていることに加え、少子高齢化を通じて、労働力供給が減少していくため、個人消費を支える雇用者報酬が減少することが予想される。男女別の年齢別労働力率が現状のままなら、労働力人口は2011年まで毎年約30万人程度の減少が続き、団塊世代が65歳になる2012年から2016年にかけては毎年約40万人以上の減少が続くと見込まれる。一方、労働需要については、経済成長が続くことを前提にすれば、長期的には経済成長率の鈍化により伸び悩むことも見込まれるが、労働力供給以上の速さで減少するとは考えにくい。このため、労働供給不足が懸念されており、また、個人消費を支える雇用者報酬の伸びを維持するためにも労働力供給を高める必要があり、そのための方策としては、高齢者や女性の雇用を増加させることが考えられる³。

高齢者については、2006年4月の改正高年齢者雇用安定法を背景に、高齢従業員の就業形態を変更することなどで、雇用期間が延長されている。この結果、以前であれば労働市場から退出していた人たちが労働市場にとどまるようになってきて、雇用が増加している。一方、女性については、特に子育て期の労働力率は、他の世代と比較して低い傾向にあり、それを上昇させることが課題である。

このように、少子高齢化のなかで消費の伸びを維持していくためにも労働力を確保することが課題となる。このような観点からは、80年代前半に少子高齢化が既に進行していたが、近年では日本よりも高い個人消費の伸びを示しているスウェーデン、デンマークが参考になると考えられる。以下では、スウェーデンなどの特徴について整理を行い、日本の課題について考察する。

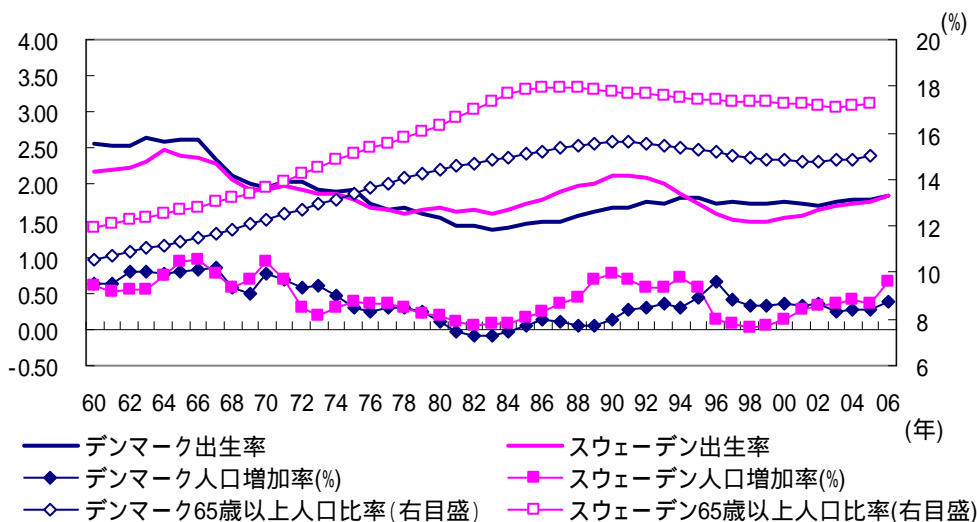
³ 労働力として移民を受け入れることも選択肢としてありうるが、そのための解決すべき問題も多く、必ずしも十分な議論が行われていないため、現時点では現実的な選択肢とは言えないだろう。

2. 少子高齢化先進国のスウェーデン、デンマークの特徴

(1) 80年代後半以降、鈍化した少子高齢化の進行

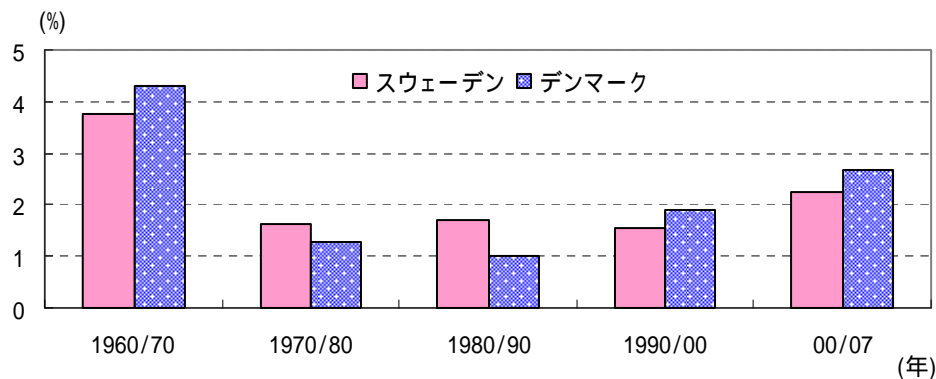
スウェーデン、デンマークの人口動態と最近の経済動向についてみると、スウェーデン、デンマークでは、80年代前半に65歳以上人口比率が15%を超えるまでに上昇し、特にスウェーデンはOECD諸国の中で最も高齢化が進んでいた(図表6)。しかし、出生率が80年代後半から上昇して持ち直しており、人口増加率も高まった。その結果、65歳以上人口比率は80年代後半以降、上昇が止まっている。2006年時点で、出生率は、スウェーデン、デンマークとも1.85となり、持ち直している。個人消費の動向をみると、60年代の高度成長時代と比較すると伸びは鈍化しているものの、均してみれば最近では、両国ともに2%を超える伸びとなっている(図表7)。

図表6 スウェーデン、デンマークの65歳以上人口比率、出生率と人口増加率



(出所) World Bank "World Development Indicators"

図表7 スウェーデン、デンマークの個人消費の平均増加率

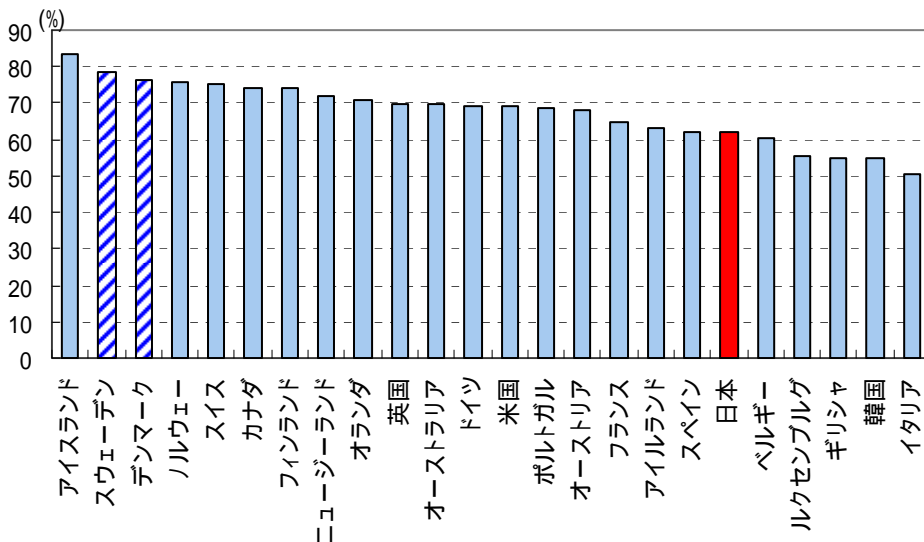


(出所) World Bank "World Development Indicators", OECD "Quarterly National Accounts"

(2) 女性の労働力率が高く、格差の小さい労働市場

高齢化の進展が緩やかになり、消費も堅調に増加しているスウェーデン、デンマークの特徴の一つとして、女性の労働力率が非常に高いことが挙げられ、その水準はOECD諸国の中でも高い(図表8)。60年代に高成長や産業構造の転換のなかで労働力不足から女性の労働力需要が高まり、70年代に入り、女性の労働力率が上昇し始めたことがその背景にある。90年代前半に不良債権問題からスウェーデンでは女性の労働力率は低下したものの、依然として高い水準にある(図表9)。

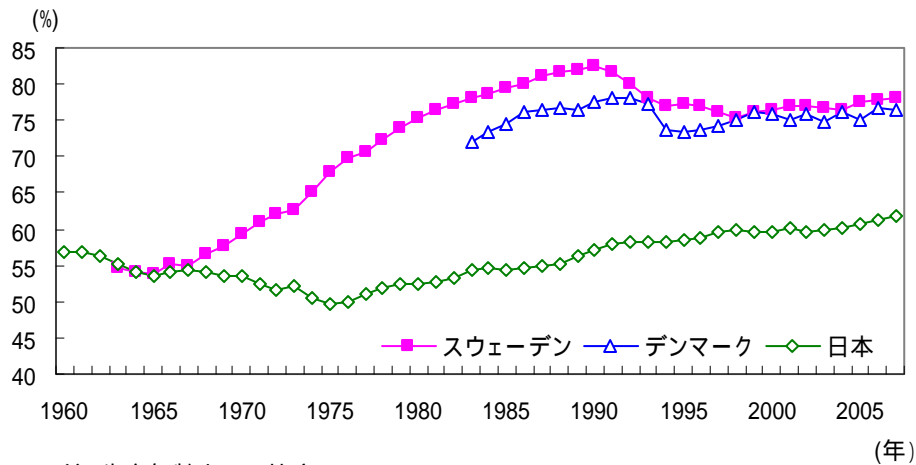
図表8 OECD諸国の女性の労働力率(2007年)



(注)生産年齢人口(15~64歳)の比率。

(出所)OECD.Stat Extracts

図表9 女性の労働力率の推移

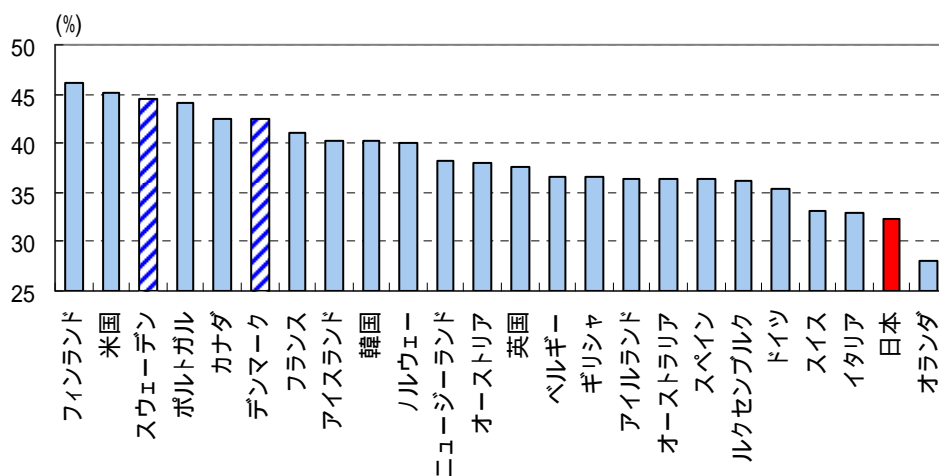


(注)生産年齢人口の比率。

(出所)OECD.Stat Extracts

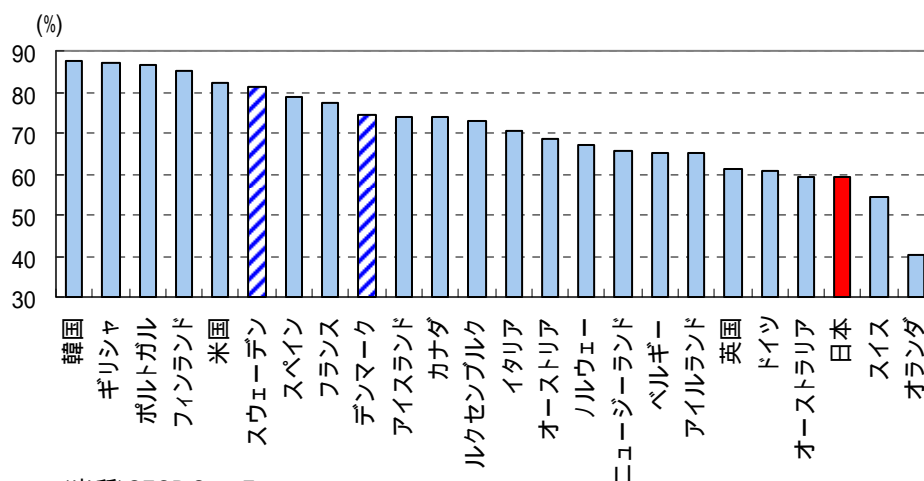
また、OECD諸国について、フルタイム労働者に占める女性比率をみると、スウェーデン、デンマークは米国などと並んで40%を越えている（図表10）。一方、日本は、イタリア、スイスなどと並んで3分の1程度と、OECD諸国の中では低い。女性就業者のうち、フルタイム労働者の割合をみると、スウェーデン、デンマークでは70~80%であり、OECD諸国の中では高い水準にあることがわかる（図表11）。一方、日本では60%程度にとどまっており、国際的にみて低いと言える⁴。

図表10 フルタイム労働者に占める女性比率(2006年)



(出所)OECD.Stat Extracts

図表11 女性就業者のうちフルタイム労働者の割合(2006年)

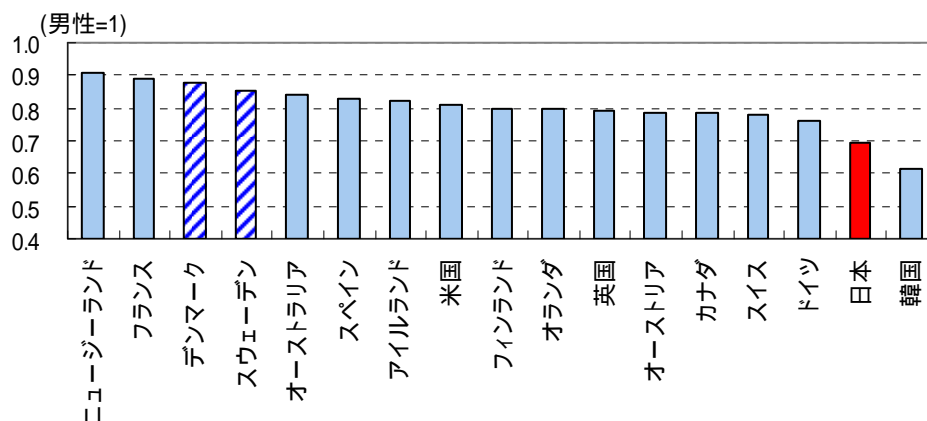


(出所)OECD.Stat Extracts

⁴ 男女別の就業形態の差については、各国の習慣や制度、社会的背景も関係するため、国際比較を行う際には注意が必要である。

一方、賃金について、OECD諸国のフルタイム労働者の男女間格差（男性労働者の賃金を1とした場合の女性労働者の賃金）をみると、スウェーデン、デンマークは0.8~0.9であり、男性労働者と女性労働者の格差は1~2割程度となっている（図表12）。EU諸国では、EU指令により男女同一賃金を原則としており、同一の労働に対して同一の時間当たり賃金が支払われなければならない。スウェーデン、デンマークでは男女間の賃金格差が小さい。また、EU諸国では、97年のEU指令によりフルタイム労働者とパートタイム労働者の均等処遇が義務付けられている。一方、日本は0.7であり、3割程度の格差があることになる。もっとも、日本では年功賃金制の下で、男性のほうが女性よりも勤続年数が長いことを考慮すると、同じ勤続年数で比べればフルタイム労働者の男女間格差はもっと小さいと考えられる。

図表12 OECD諸国におけるフルタイム労働者の男女間賃金格差



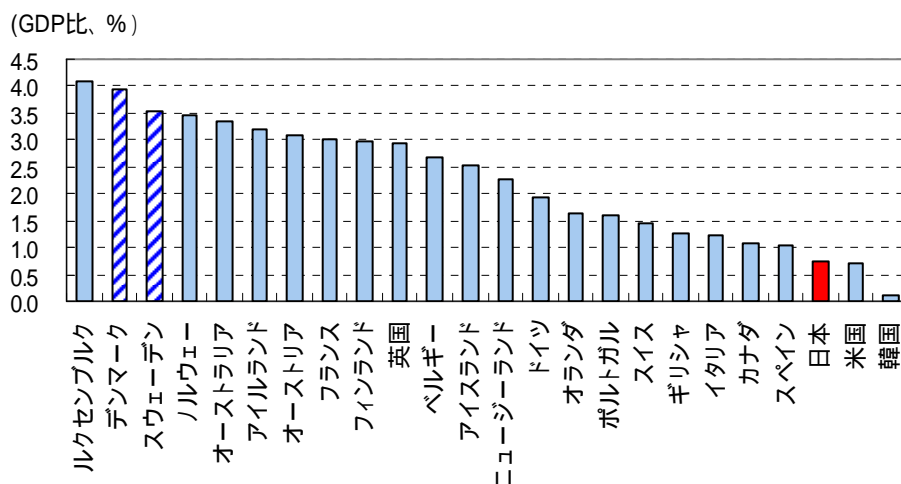
(出所)OECD "Employment Outlook 2007"

このように、スウェーデン、デンマークでは、国際的にみて、多くの女性がフルタイム労働者として就労しているうえに、賃金も男女格差が小さいことが、所得の増加をもたらす、消費を支える要因の一つになっていると考えられる。また、所得の増加が出生率の上昇につながった可能性もあろう。

(3) 女性の高い労働力率を支える政策

スウェーデンやデンマークの女性の高い労働力率の背景にある政策面からの支援として、家族政策向けの高水準の政府支出や所得税制が挙げられる。家族政策向け政府支出とは、具体的には、児童手当、育児休業手当などが含まれるが、そのGDP比をみるとデンマーク、スウェーデンはそれぞれ4%、3.5%となっており、OECD諸国の中で高い。一方、日本は0.8%と低い水準にとどまっている（図表13）。

図表 13 OECD諸国の家族政策向け政府支出（2003年）



(出所)OECD.Stat Extracts

スウェーデンの家族政策の中で、女性の就労を支えるものとして特徴的と考えられるのは、両親が育児休業を取得する「両親保険」(parental insurance)制度と、充実した保育サービスである⁵。

「両親保険」は、74年に導入された、世界で初めて両親を対象とする総合的な出産・育児・看護休業制度である。育児休業手当は、子どもが8歳になるまで、子ども一人につき480日分の所得、うち390日はその80%が保障される。残りの90日は日額180クローナ(約3140円、1クローナ=17.44円(2007年平均))で換算。ただし、2006年6月30日以前に生まれた子どもは日額60クローナ(約1050円)が保障される。所得の80%が保障される390日のうち、両親にそれぞれ60日が割り当てられ、父親に割り当てられた分(パパ・クォータ)⁶は母親に譲ることはできないが、残りの270日は両親の間でどちらがとってもよい。育児休暇の取得方法については、一日よりも小さい単位(例えば、半日、4分の1日など)で取得することが可能であり、連続して取得する必要もないなど、非常に柔軟な取得が可能である。さらに、休業後には休業前と同程度の職務に復帰することが保障されており、子どもが8歳になるまでは勤務時間の短縮を雇主に請求する権利があるなど、安心して復職し、仕事と家庭を両立することが可能な仕組みとなっている。

育児休業手当とは別に、父親のみを対象とする「父親手当」があり、父親は、子どもの出生後10日間、所得の80%が保障される休暇を取得することができる。また、12歳未満の子どもの病気を看護するために休業する場合は、子ども一人に対して各親年間60日間、所得の80%が保障される「一時看護手当」が支給される。

保育サービスについては、法律に基づき、地方自治体が、親の就労に関わらず、提供す

⁵ 以下、スウェーデンやデンマークの制度に関する記述については高橋(2007)、内閣府経済社会総合研究所(2005)、山崎(2005)、労働政策研究・研修機構ホームページを参考にしている。

⁶ パパ・クォータは95年に導入された。

ることが義務付けられている。また、保育料の自己負担額には上限設定制度が導入されている。このため、スウェーデンでは家計が一定の負担をすれば保育サービスを受けることができる。

デンマークでも、所得の90%が保障される育児休暇を両親であわせて32週間取得できるなどの育児休業制度がある(図表14)。全般的に、北欧諸国では、他の先進国と比較すると育児休業を取得することのできる期間が長く、所得保障比率も高い(山崎2005)。

このように、スウェーデンやデンマークでは、充実した保育サービスと柔軟に取得できる育児休業制度などを利用することによって、女性が就労を続けることが可能だと言える。また、男性が育児休業を取得することで育児の負担が女性だけにかからないことも女性の高労働力率につながっていると考えられる。

図表14 スウェーデン、デンマーク、日本の育児休業制度

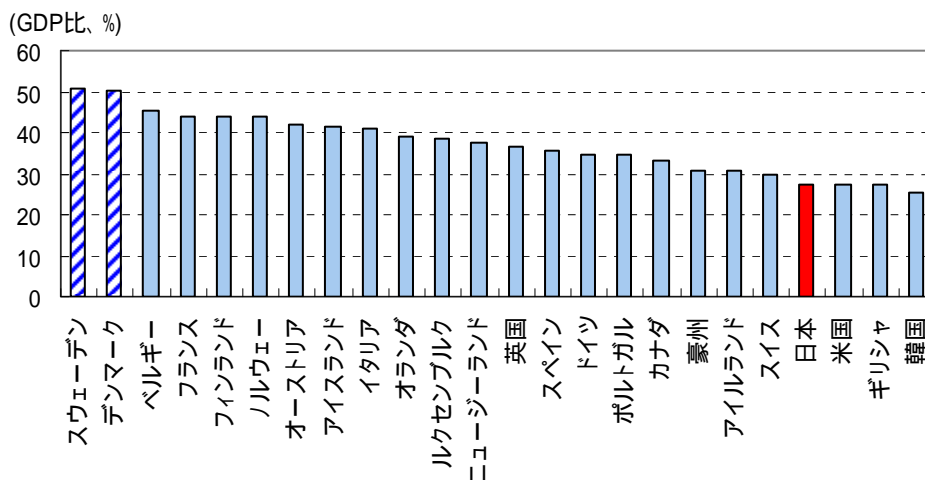
		スウェーデン	デンマーク	日本
育児休業	休暇(休業)期間	出産10日前から子どもが8歳になるまでの間で、両親で合計480日分	子どもが9歳になるまでの間で、32週間	子どもが1歳になるまで(保育所に入れない場合等は1歳6か月まで。公務員の場合は子どもが3歳になるまで)。
	時期分割の可否	分割可能	分割可能	特別の事情があれば再度取得可能
	取得の際の勤続条件	過去6か月(あるいは過去2年で12か月)以上同じ企業で勤務		・日々雇用の者を除く労働者・期間雇用者については勤続1年以上で、1歳を超えて引き続き雇用される見込み等が必要
	給付の有無	390日までは所得の80%、残りの90日は1日あたり180クローナ(約3140円、1クローナ=17.44円(2007年平均))(2006年6月30日以前に生まれた子どもは日額60クローナ(約1050円))	所得の90%。ただし、週3115クローナ(約67440円、1クローナ=21.65円(2007年平均))を限度	所得の50%
父親休暇	休暇(休業)期間	出産休暇として、産後60日以内に10日間。 育児休暇として父親に60日間の割当(パパ・クォータ)	出産休暇として産後14週間以内に連続2週間	なし
看護休暇	休暇(休業)期間、要件	子どもが12歳(特別の場合は16歳)になるまで、子ども1人につき各親60日間	子どもが14歳になるまで。重病の子どもの世話のために18暦月に52週間	小学校就学前の子どもをもつ労働者1人につき、年5日まで
	給付の有無	所得の80%	所得の約60%	無

(出所)厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」(第2回資料)、山崎(2005)により作成。

(4) 高水準の給付に対する負担水準

スウェーデンやデンマークでは家族政策向け政府支出が手厚い分だけ、税・社会保障負担も大きい。スウェーデン、デンマークの同負担はGDP比で50%にも及んでおり、OECD諸国の中で最も高い水準にある(図表15)。一方、家族政策向け支出のGDP比が低い日本、米国、韓国などでは、税・社会保障負担率は30%未満であり、最も低いグループに属する。

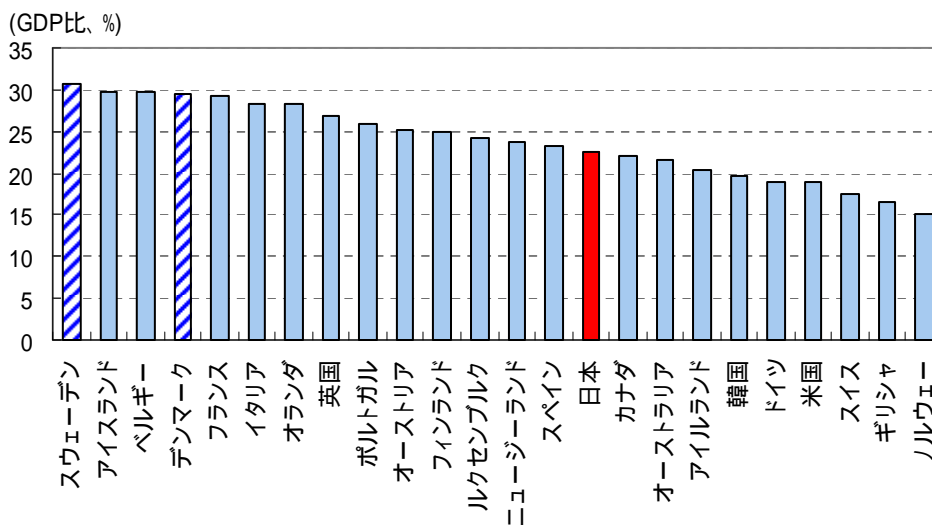
図表 15 OECD諸国における税・社会保障負担比率(2005年)



(出所)OECD "Revenue Statistics"

しかし、より実質的な負担をみるために、負担から給付を引いた純負担に、将来の負担となりうる財政赤字を考慮した潜在的純負担のGDP比をみると、スウェーデン、デンマークは30%前後である(図表16)。一方、日本は財政赤字が大きいために潜在的純負担がGDP比で23%まで上昇し、スウェーデン、デンマークとの差は縮小する。このようにみると、高負担と言われることが多いスウェーデン、デンマークの負担は、他のOECD諸国と比較して、突出して高いと言うわけではないことがわかる。それでも、税・社会保障負担が国際的にみて高いことにはかわりはないが、高負担に耐えられるのは、政策にも支えられて女性の就業比率が高く、夫婦ともに就労している世帯が多いことも一因であると考えられる。

図表 16 OECD諸国の潜在純負担(2005年)



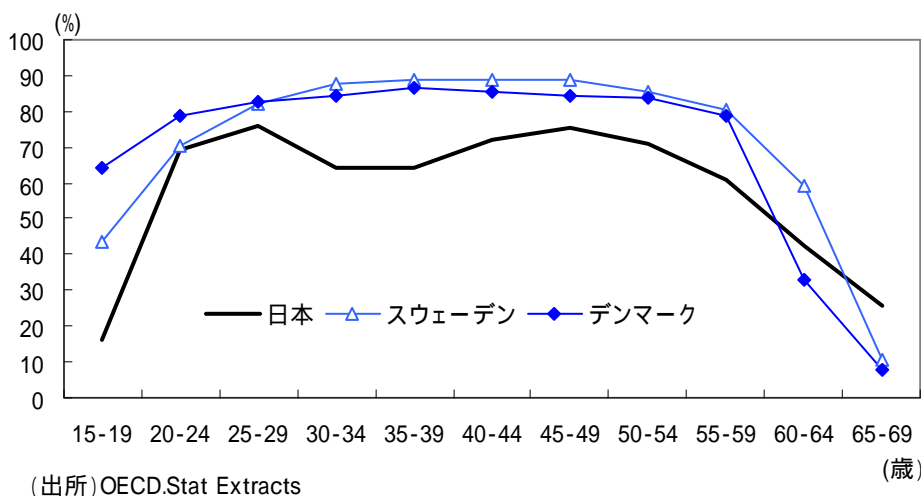
(出所)OECD "Revenue Statistics", "Economic Outlook 82 database"

3. 日本の現状と課題

(1) 働きたい人が働くことができる労働環境の整備の必要性

日本では、少子高齢化が進展するなかで女性の労働力への期待が高まっているが、女性の労働力率はスウェーデンなどと比較すると低い。年齢階級別にみると、30～34歳、35～39歳の労働力率が特に低く、いわゆる「M字型」となっている(図表17)。このことは、30歳代で結婚・出産・育児のために一時的に労働市場から退出(非労働力人口化)して、子育てが一段落した後で、再び労働市場に参入することを表している。総務省「労働力調査」によると、2007年平均で、25～44歳の女性の非労働力人口は538万人であり、このうち186万人が就労を希望している。就労を希望しているものの、家事や子育てのために就労を断念している人は106万人で、25～44歳の女性の非労働力人口のうちの就労希望者の半数以上に相当する。2007年平均の労働力人口は6669万人であり、今後は減少が見込まれることから、25～44歳の女性を中心に働きたいと考える人が働くことが可能な環境づくりが必要である。これは、労働力供給の増加を通じて、雇用者報酬の増加にもつながると考えられる。

図表17 女性の年齢階級別労働力率(2007年)



企業で働く40歳以下の正社員を対象とした厚生労働省の調査によると、子を持つ母親の働き方として望ましいと思うものとして、子どもが3歳までは、「短時間勤務」が最も多い回答となっている。次いで回答の多い「残業のない働き方」とあわせると45%の人が、仕事と子育てを両立させる働き方として、短時間労働等を希望している。そして、その短時間労働を可能にするためには、保育サービスの充実が不可欠である。以下、これらの点について、日本の現状をみていく。

まず、保育サービスについては、日本では児童福祉法により、両親が就労などで子どもの面倒をみることができず、他に面倒を見てくれる家族がない場合は、その児童は保育

サービスを受けられることになっている。しかし、実際には、保育所に入りたくても入れない、いわゆる「待機児童」は全国に1万7900人いる(2007年4月現在)。政府は「新待機児童ゼロ作戦」などの取組を行っているが、子育て期の女性の就労を促進するためには保育サービスの充実が重要な課題となってくる。

次に、育児のための勤務時間短縮等の措置については、現在でも、日本では、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法)により、3歳未満の子の養育のためには、勤務時間の短縮等の措置を講ずることとなっている⁷。また、3歳以上小学校就学前の子の養育のためには、勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずる努力をしなければならない。厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2006年度)によれば、育児休業制度や育児のための勤務時間短縮等の措置がある企業は、3年前と比較すると6.4ポイント上昇しているものの、51.7%にとどまっている。規模別にみると規模が大きい企業ほど制度を導入している割合は高く、従業員数が301人以上の企業の86.6%が導入している一方、30~300人の企業では48.3%しか導入していない。総務省「労働力調査」によれば、女性の30代の雇用者のうち約3割が従業員数が1~29人の小規模企業に勤務しており、45%が99人以下の企業に勤務している。育児休業に伴う勤務時間短縮措置などは、企業にとっては代替従業員の手配などで負担となるため、規模が小さい企業で導入が遅れているが、これらの制度の導入を中小企業にまで広げていくことが課題の一つである。

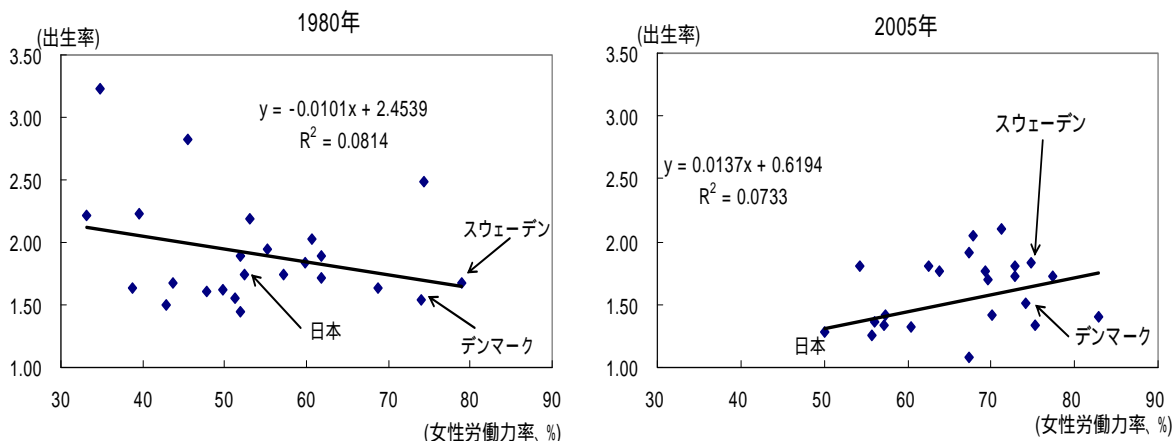
また、日本では、スウェーデンの両親保険や父親手当のような制度がないこともあり、男性の育児休業取得の希望はあっても、実際の取得率は0.5%とかなり低い。女性の労働力率を高めるためには、男性の育児休業取得率を引き上げていくことは非常に重要だが、現状のままでは容易なことではない。父親の育児に関する休業について、スウェーデンのような制度を導入することについて検討すべきだろう。

子育て期の女性の労働力率を高めることは、労働力供給の増加につながるだけでなく、他の効果も期待できる。例えば、育児のための勤務時間短縮措置を活用することにより、女性は労働市場から完全に退出することなく、就労を続けることが可能になり、就労中断に伴う所得の損失を小さくすることができるだろう。

さらに、OECD諸国では、女性の労働力率と出生率の間には、かつては労働力率が高いと出生率が低いという関係がみられたが、近年では、女性の労働力率が高いほど出生率が高い傾向がみられるようになってきている(図表18)。女性の労働力率が高まるにつれて、所得の増加により金銭的な余裕ができると同時に、企業や社会の育児への配慮が高まっていることなどが背景にあると考えられる。日本でも女性の労働力率が高まることにより出生率が高まる可能性があるだろう。

⁷ 具体的には、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設などの設置運営のいずれかの措置を講ずることとなっている。

図表 18 OECD諸国における女性の労働力率と出生率

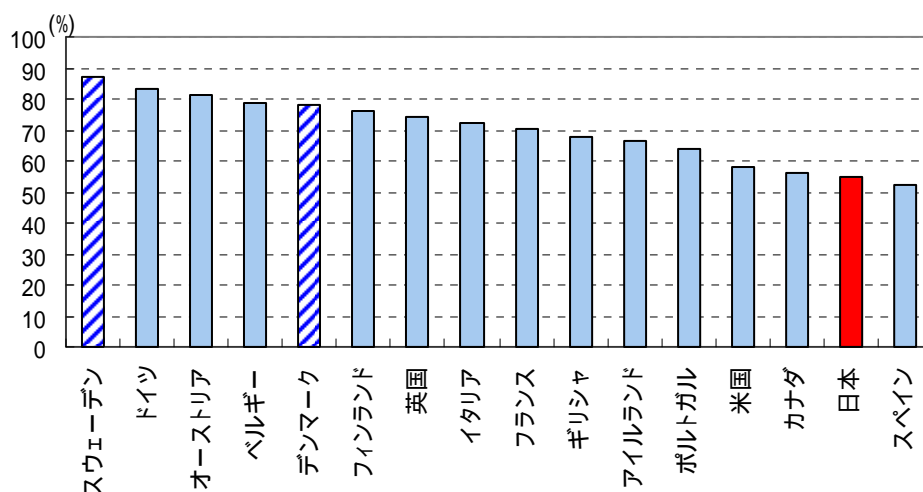


(出所)World Bank "World Development Indicators", OECD "Labour Force Statistics"

(2) 就業形態の違いによる賃金格差の縮小

日本の就業形態の違いによる賃金格差をみると、パートタイム労働者の賃金はフルタイム労働者の賃金(時給ベース)の約50%であり、EU諸国が多くを占めるOECDの中では低いことがわかる(図表19)。これはEU諸国がEU指令によりパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等処遇を求められているからである。このような就業形態の違いによる賃金格差の背景には、日本では、年功賃金制度を反映して、パートタイム労働者よりも勤続年数長い正社員を含むフルタイム労働者の賃金が高くなる傾向があることが挙げられる。

図表 19 OECD諸国のパートタイム賃金のフルタイム賃金に対する比率



(注)時間あたり賃金の比較。

日本は2007年、スウェーデン、カナダ、米国は95年で、他の国は97年。

(出所)厚生労働省「賃金構造基本調査」、内閣府「日本経済2004」、
OECD "Employment Outlook"

日本の企業は、人件費を節約するためや雇用調整が行いやすいことから、パートタイム労働者を雇う傾向が強い。厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2006年)によれば、正社員とパートタイム労働者の両方を雇っている事業所の約半数で、職務がほとんど正社員と同じパートタイム労働者がいる。その事業所の約7割で、パートタイム労働者の賃金のほうが低く、その主な理由としては勤務時間における自由度が異なることなどが挙げられている。日本では、働き方の違いが賃金に与える影響が大きく、「同一賃金、同一労働」の観点からは、パートタイム労働者の賃金はフルタイム労働者と比較すると低いと言えるだろう。

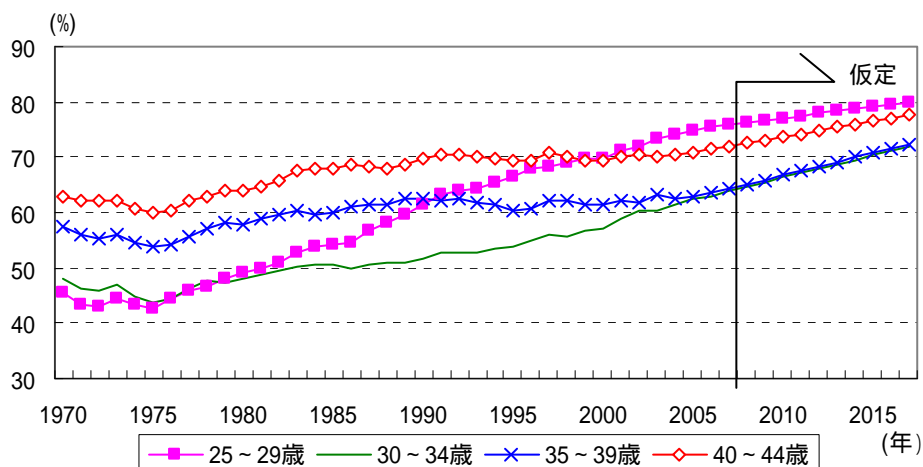
パートタイム労働者が増加するなか、正社員との賃金格差が拡大していることを背景に、2008年4月に改正パートタイム労働法が施行された。職務や、転勤などの人材活用の仕組みや運用が正社員と同じで、契約期間が実質的に無期限であるパートタイム労働者に対しては、正社員と差別的に扱うことが禁止されている。同一労働に対して、同一賃金が適用されることになるが、そのようなパートタイム労働者は、パートタイム労働者全体の5%程度しかいないと言われている。したがって、改正パートタイム労働法の施行によって、パートタイム労働者全体の賃金が大幅に増加するとは考えにくい。しかし、改正パートタイム労働法をきっかけとして、同一労働に対して同一賃金を支払うという考え方が広がれば、パートタイム労働者の賃金全体も改善されていくだろう。特に、今後、女性や高齢者の雇用が増加するにつれて、ワークスタイルが多様化し、パートタイム労働者が増加することも予想される。そうなれば、就業形態間の賃金格差の縮小はいつそう重要な課題となってくるだろう。また、就業形態の違いによる賃金格差が縮小し、パートタイム労働者の賃金が引き上げられれば、それに伴い、女性の労働力率が高まってくる可能性もある。

4. 女性の労働力率と賃金が上昇した場合の個人消費への影響

女性の労働力率が上昇し、さらにはパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差が縮小していけば、雇用者報酬が増加し、個人消費も増加すると考えられるが、その効果について考えてみよう。

ここでは、2007年の雇用構造と賃金構造を前提に、家事や子育てのために就労を断念する傾向が比較的高い25~44歳の女性の労働力率が、今後、上昇していくとしよう。具体的には、2017年にかけて、2007年時点のスウェーデンとの差が3分の1(25~29歳は3分の2)縮小するように上昇していくとする。すなわち、毎年、25~29歳は0.4ポイント、30~34歳、35~39歳はともに0.5ポイント、40~44歳は0.6ポイント、それぞれ上昇すると仮定する(図表20)。

図表 20 年齢別労働力率の仮定



(注) 2008年以降は試算のための仮定。

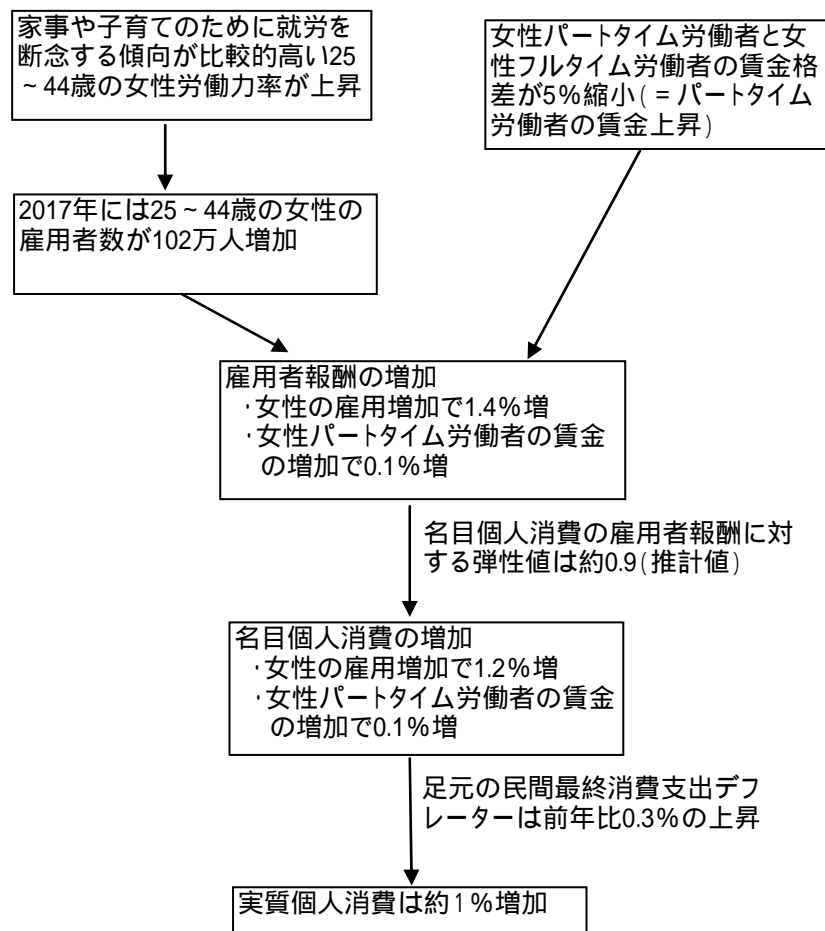
(出所) 総務省「労働力調査」

労働力率が 2007 年時点で一定の場合と比較すると、女性の雇用者が 102 万人増加し、雇用者報酬は 1.4%程度押し上げられることになる。これに加えて、例えば、女性の正社員の時給とパートタイム労働者の時給の格差が 5%縮小する（例えば、正社員の時給が 1000 円、パートタイム労働者の時給が 900 円の場合、100 円の格差があるが、5 円縮小するようにパートタイム労働者の賃金を 905 円に引き上げ）と、全体として雇用者報酬は 1.5%程度押し上げられる⁸。2002 年度から 2007 年度の四半期データを用いて、名目個人消費の雇用者報酬に対する弾性値を推計すると 0.9 程度であることから、名目個人消費は全体で 1.3%程度押し上げられると考えられる。実質ベースでは、物価上昇分だけ押し上げ幅は小さくなる。足元では民間最終消費デフレーターは前年同期比 +0.3%の上昇であるから、実質ベースでは約 1%程度の押し上げとなろう（図表 21）⁹。

⁸ 試算にあたっては、正社員の賃金として、厚生労働省「賃金構造基本調査」の一般労働者の時間当たり所定内給与、パートタイム労働者の賃金として、同調査の短時間労働者の時間当たり所定内給与を用いている。

⁹ ここでは、正社員と職務がほとんど同じ女性のパートタイム労働者だけでなく、女性のパートタイム労働者すべての賃金格差が縮小するように賃金が引き上げられると仮定している。このため、試算結果が過大になっている可能性があることに注意が必要である。

図表 21 女性の労働力率と賃金が上昇した場合の個人消費への影響



おわりに

今後、労働力人口が減少していくなか、潜在成長率を高めるために高齢者の労働力とともに女性の労働力に期待が集まっている。スウェーデンなどの事例から、女性の労働力率を高めるためには、育児サービスの充実と、短時間勤務制度や育児休業を柔軟に取得できる制度が特に重要であると考えられる。

近年、注目されている「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を実現するためにも、子育てと仕事が両立しやすい環境づくりが重要な課題に挙げられている。ワーク・ライフ・バランスは、企業にとってコストを伴うため、進展しにくい面もある。しかし、企業の中には、人材確保などそのメリットに着目し、ワーク・ライフ・バランスのための環境を整えているところもある。ワーク・ライフ・バランスの推進は、女性の労働力率の高まりを通じて個人消費の増加、すなわち国内需要の増加につながっていくと考えられ、結局、企業にとってもメリットとなろう。

(参考文献)

- 高橋美恵子(2007)「スウェーデンの子育て支援 - ワーク・ライフ・バランスと子どもの権利の実現 - 」『海外社会保障研究』No160 Autumn2007 国立社会保障・人口問題研究所
内閣府経済社会総合研究所(2005)「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」
- 山崎隆志(2005)「OECD主要国における仕事と育児の両立支援策 - 出産・育児・看護休暇を中心に - 」国立国会図書館調査及び立法考査局「少子化・高齢化とその対策 総合調査報告書」第2章
- 労働政策研究・研修機構ホームページ <http://www.jil.go.jp/>
- IMF(2006)“World Economic Outlook” September 2006
- Ludwig, A. and Slok, T. (2002) “The Impact of Changes in Stock Prices and House Prices on Consumption in OECD Countries”, IMF Working Paper January 2002

調査部 中田一良

(お問合せ先)三菱UFJリサーチ&コンサルティング

E mail : kazuyoshi.nakata@murc.jp

本レポートに掲載された意見・予測等は資料作成時点の判断であり、今後予告なしに変更されることがあります。