

平 26 . 5 . 9
総 7 - 1

税制調査会資料

〔労働市場の構造変化と税制改革への含意〕

平成26年5月9日(金)

日本総合研究所 調査部 山田 久

<雇用システムの把握に求められる複眼性>

雇用とは、企業からみれば「**事業の派生需要**」であり、個人からみれば「**生活の糧**」。
→雇用システムの構造は産業・経済の構造と生活保障の在り方の両面によって規定される。
このため、雇用システムを機能させるには「**効率と公平の両立**」「**競争と保障の両立**」が求められる。

<日本型雇用システムの特徴と現状認識>

「**正社員＝高度に整備された**職能システム**（**就社型システム**）**／**非正規労働者＝未整備な職務システム**」の二重構造が日本型雇用システムの特徴。それが**時代環境の変化に対応できなくなってきたこと**で様々な問題が発生し、**その見直しに向けた試行錯誤が行われている**。

(図表1) 日本型雇用システムの二重構造

【正社員＝高度に整備された職能システム（就社型システム）】

- 男性・現役世代
- 長期継続雇用（無期雇用）
- 年功・能力賃金（昇進・昇給あり）
- 仕事内容・労働時間・勤務地が選べない

【非正規労働者＝未整備な職務システム】

- 女性パート・高齢者再雇用者・若者アルバイト
- 有期雇用
- 職務・能率給（昇進・昇給なし）
- 仕事内容・労働時間・勤務地が決められる

「男性は仕事・女性は家事」を基本とした家族モデルを想定

<80年代まで（機能していたメカニズム）>

【産業・経済システム】

輸出型製造業（機械製造業）がリーディング産業→パターンセッター方式の春闘を通じた賃金底上げ→賃上げ・規制によるサービス価格引き上げで非製造業は利潤を確保

↓↑

長期継続雇用・年功賃金を特徴とする職能型正社員（無限定正社員<仕事・勤務地・労働時間が選べない>）を中核に位置づける雇用システムが産業・経済システムと相互補完的。

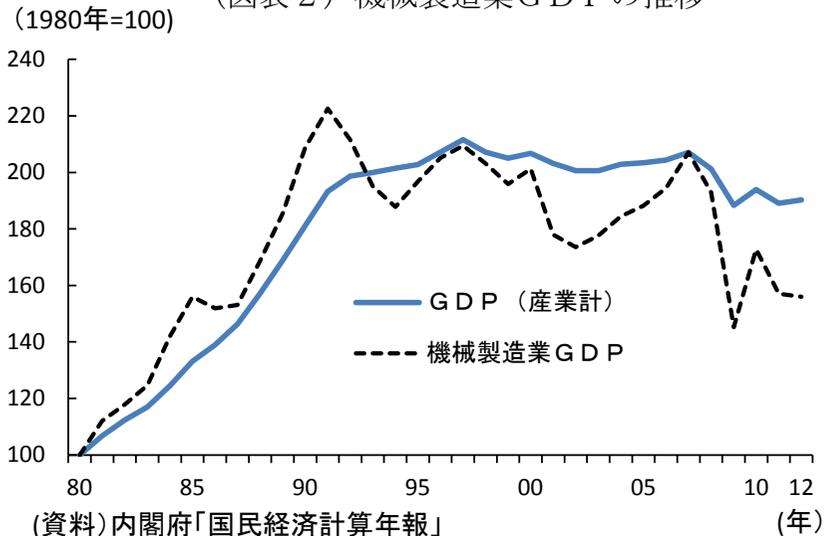
【生活保障システム】

家族モデルでは夫片働きモデルが標準／人口動態では人口増・相対的に低い高齢比率

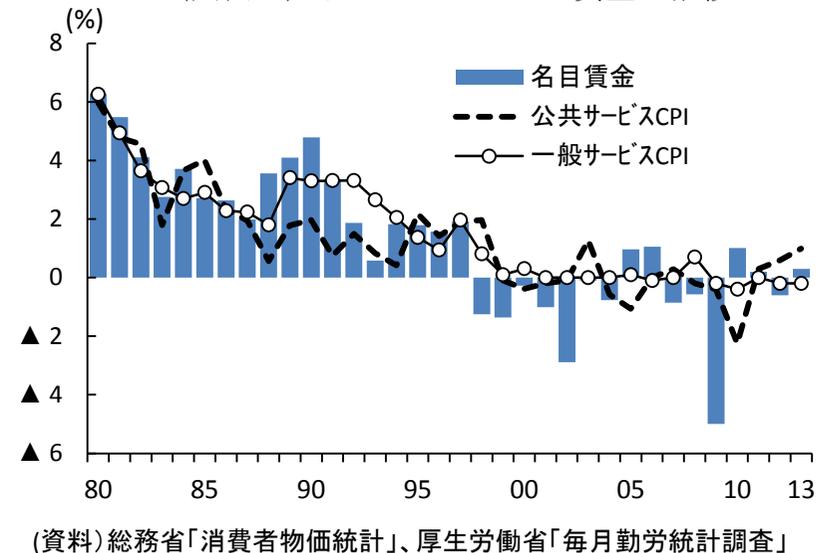
↓↑

長期継続雇用・年功賃金の職能型正社員により世帯主（現役男性）の生活を安定させ、非世帯主（女性・高齢者）は非正規として雇用し、世帯主雇用安定化のための調整弁と位置づけ。職能型正社員の長時間労働が雇用調整のバッファーになっていた面も（夫片働き家族モデルゆえに可能に）。

(図表2) 機械製造業GDPの推移



(図表3) サービスCPIと賃金の推移



<90年代以降の変化（機能しなくなったメカニズム）>

【産業・経済システム】

輸出型製造業の競争力の相対的低下→春闘の機能不全化による賃金低迷・内外価格差是正のための公共料金抑制→サービス価格引き下げで非製造業の利潤が圧縮

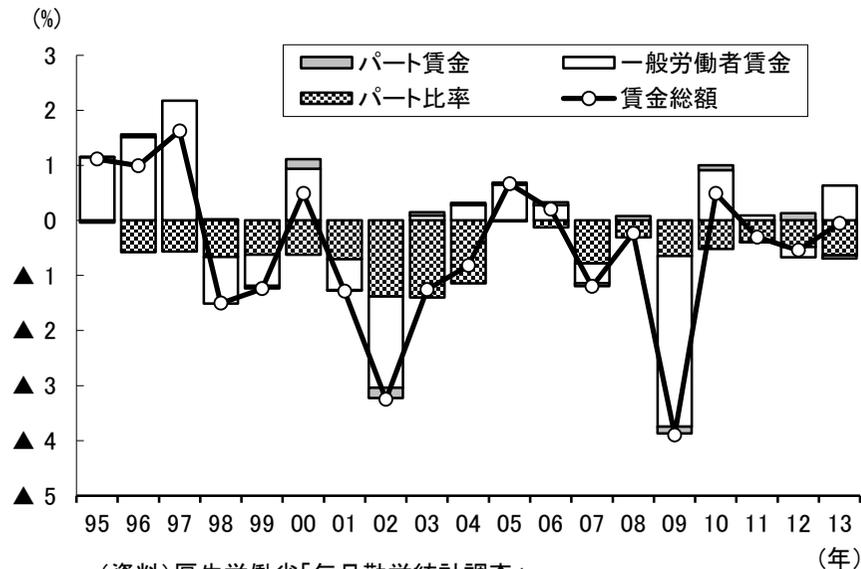


職能型正社員の雇用を維持するために、非正規雇用比率を引き上げることによるコスト削減で対応⇒事業再編・事業革新の遅れ→**生産性低迷**



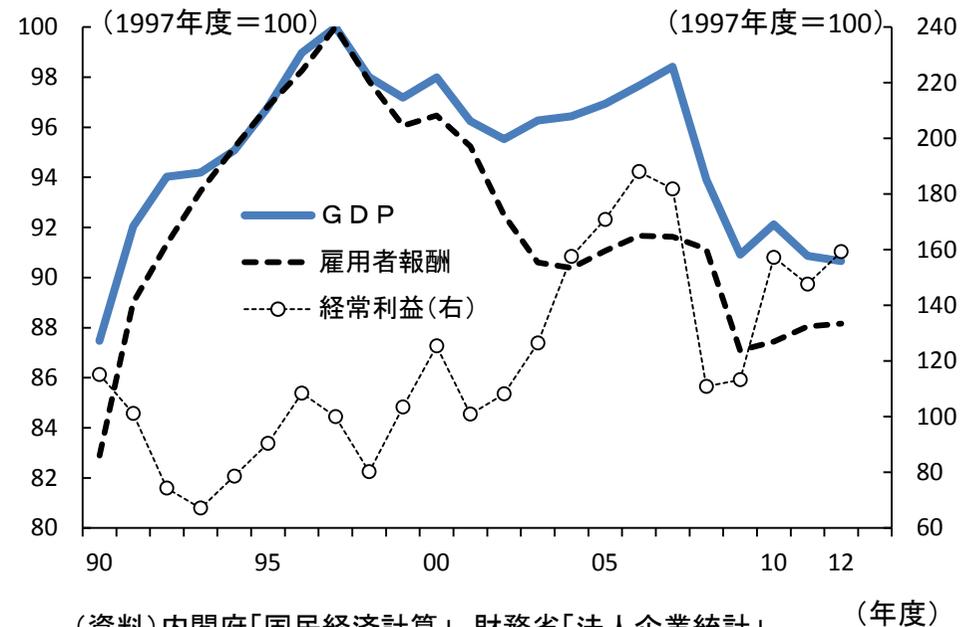
賃金低迷

(図表4) 平均賃金の変動要因分解



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注)雇用形態別の暦年確報の伸び率から各年の数字を算定して分析。
 誤差等のため、各変動要因の合計と賃金総額伸び率は必ずしも一致しない。

(図表5) 名目GDP、雇用者報酬、経常利益の推移



(資料)内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」 (年度)

【生活保障システム】

家族モデルでは共働き世帯・単身世帯が増加／人口動態的には人口減・高齢比率の上昇

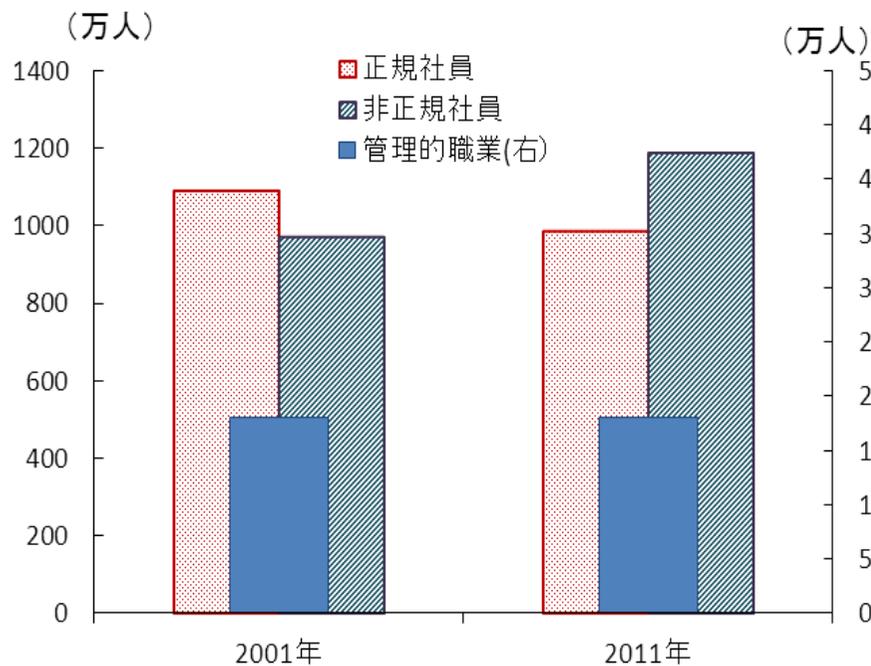
↓ ↑

非正規比率の上昇に伴って若年非正規・世帯主非正規が増加。

職能型正社員の長時間労働が女性の能力発揮の障害に→「偏向的男女共働き化」。

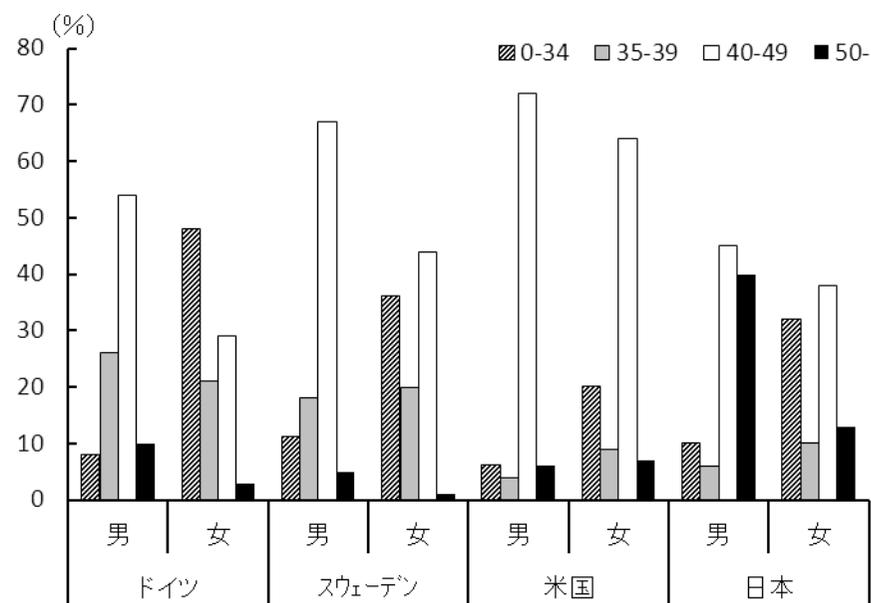
職能型正社員の雇用維持のためにシニア雇用の一律低賃金化→シニア人材を活かせず

(図表6) 女性労働の質的变化



(資料)総務省「労働力調査」

(図表7) 週当たり労働時間別従業者割合(2007)



Source)OECD Family Database

<今後の（あるべき）方向性>

【産業・経済システム】

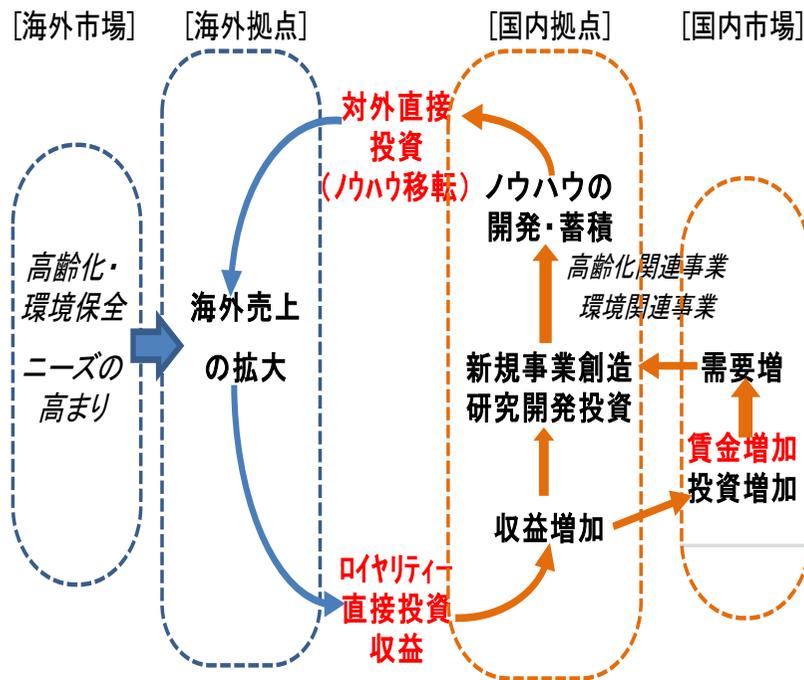
製造業での「**海外生産・利益還流・国内開発**」モデルへの転換による高収益化→賃金上昇・物価上昇による国内市場の拡大→国内では**製造業・非製造業融合による環境保全産業・高齢化対応産業の創出**。

↓ ↑

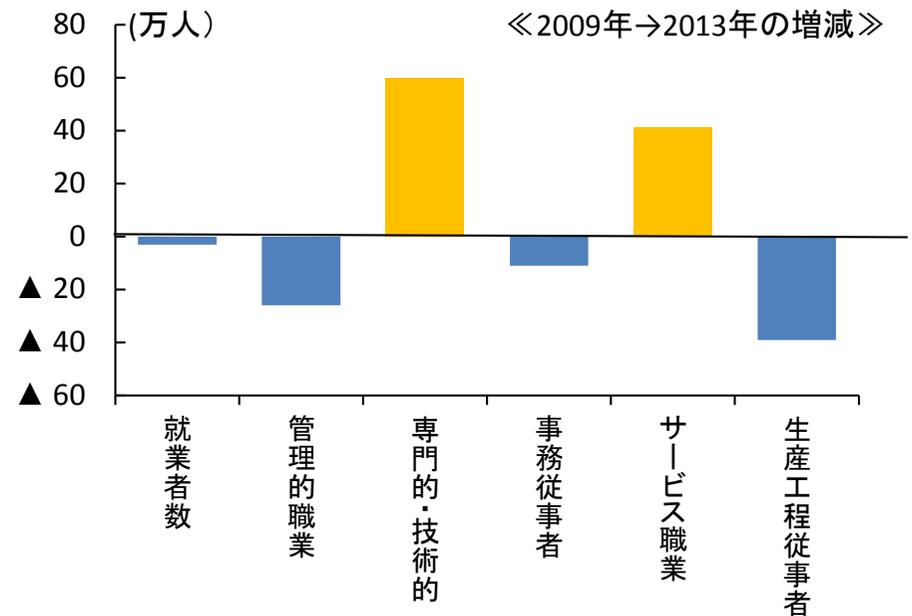
[雇用面での課題]

ホワイトカラー・ブルーカラーの減少とプロフェッショナル人材・サービス人材への二極化（**所得格差の拡大**）、事業構造転換に必要な**労働移動の活発化**

(図表8)「海外生産・利益還流・国内開発」モデル



(図表9) 職種別就業者数の変化



(資料)総務省「労働力調査」

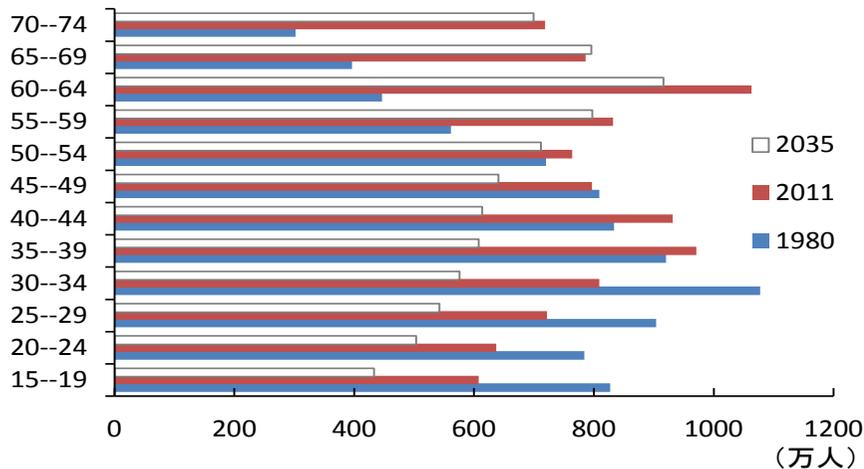
【生活保障システム】

「対等的男女共働き化」、勤労期間長期化（生涯現役化）の要請

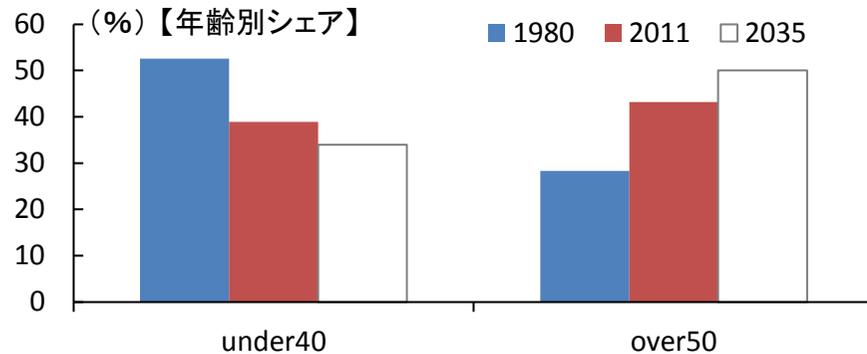
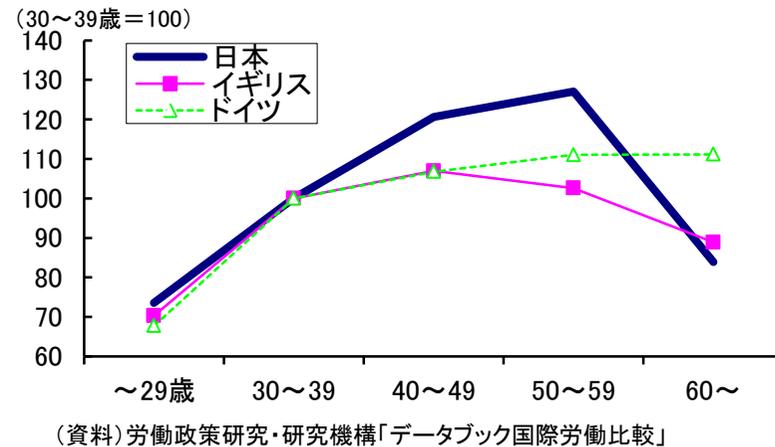
↓ ↑

[雇用面での課題] 長時間労働の是正、年功賃金の是正（同一労働同一賃金化）

(図表10)人口構成の変化

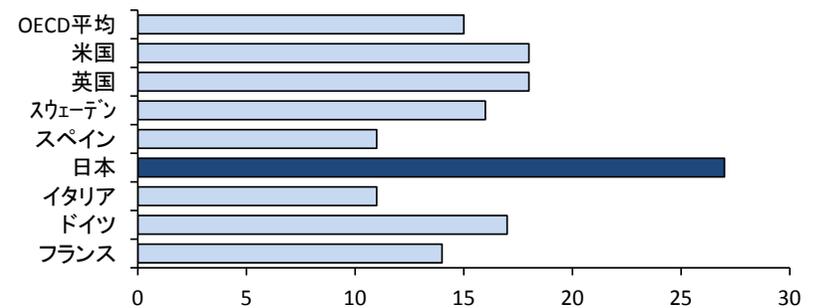


(図表11) 製造業男性労働者の賃金カーブの国際比較 (2002年)



(資料) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』(平成24年1月推計)[出生中位(死亡中位)推計値]

(図表12) 賃金の男女格差の国際比較



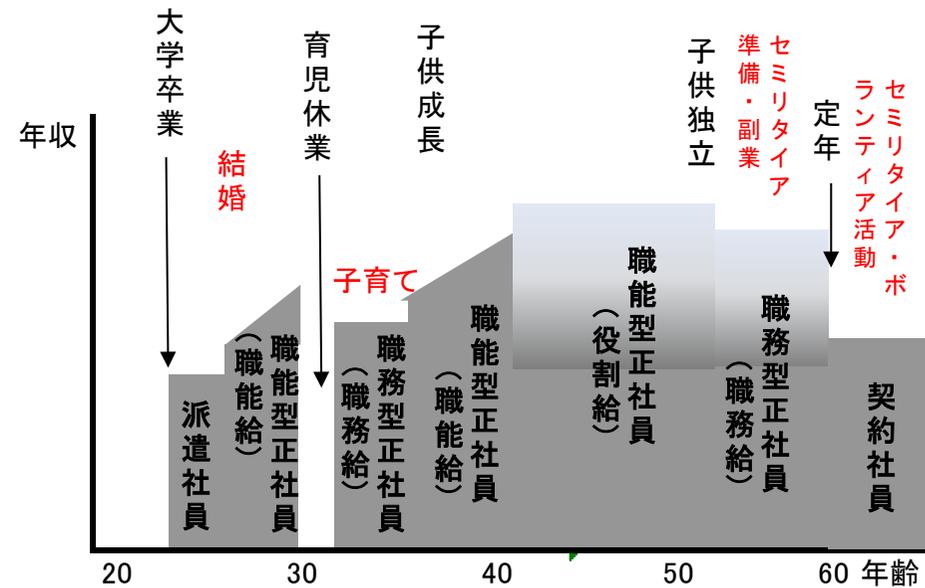
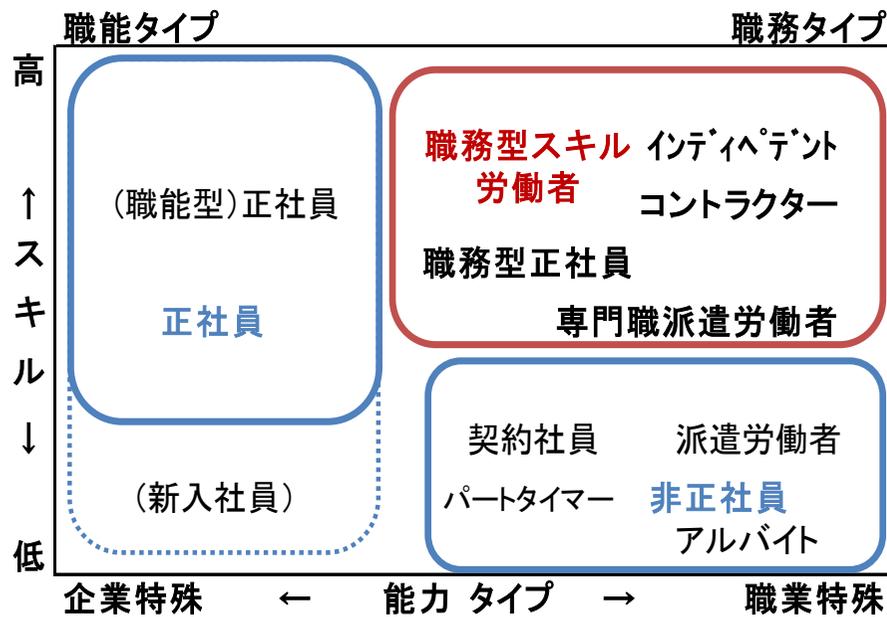
(資料) OECD「Employment Outlook 2013」
(注) (男性賃金 - 女性賃金) / 男性賃金

<雇用システム変化の方向性[雇用面での課題への対応策]>

環境変化からすれば欧米型の職務型システム（「就職」型システム）への転換が合理的。しかし、日本型の職能型システム（「就社」型システム）が産業競争力の源泉になっている面も。したがって、職務型と職能型のミックスが目指されるべきで、その条件として異なる就業形態間を行き来できる仕組み（前提としての同一労働同一賃金化・処遇均衡化）が必要。

職務型スキル労働者（職務型正社員、専門派遣労働者、インディペンデントコントラクター）の創出が戦略的に重要。**副業化**（マルチジョブホルダー）の認知・是認の必要。

(図表13)人材ポートフォリオと働き方ポートフォリオのイメージ



<税制改革への含意>

◇総論としては、社会保障・税制一体で、「就労促進的」かつ「労働移動・就業形態中立的」かつ「家族モデル中立的」な制度を構築する必要。

◇税制としては人的・経費的所得控除を縮小し、社会保障給付との整合性をとりながら機能を明確にした所得控除・税額控除として再構築するのが基本的方向性。

- 女性・シニアの能力発揮⇒就労促進型の税制...年金税制の在り方(現役世代との最低保証額の公平性)、配偶者控除の在り方(子育て支援的な給付・税制支援の拡充とセットで縮小・廃止の方向。ただし、保育インフラ整備・男女賃金格差是正が条件)
- 就業形態間の移動・副業化⇒所得捕捉の一元化...マイナンバー制
- 雇用の流動性⇒労働移動を阻害しない税制...退職金税制、個人型確定拠出年金の税制支援
- 労働の二極化⇒所得再配分機能の強化...給付つき税額控除、所得控除制度見直し
- 勤労期間長期化⇒人的投資促進型の税制...自己啓発減税
- 賃金カーブフラット化⇒基礎的生活コスト低減の税制...中古住宅整備のインセンティブ(住宅ローン減税の見直し)