

# 働き方の変化と税制・ 社会保障制度への含意

2015年9月3日

山田 久

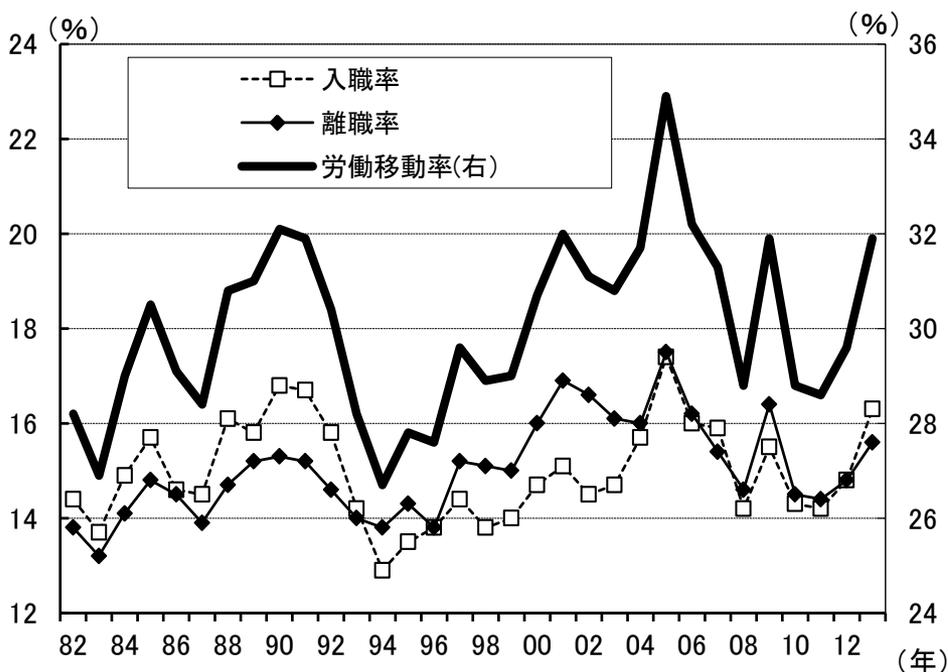
(日本総合研究所調査部)

# 1. これまでの働き方の変化（流動化・非正規化）

## （1）「雇用流動化」の実態

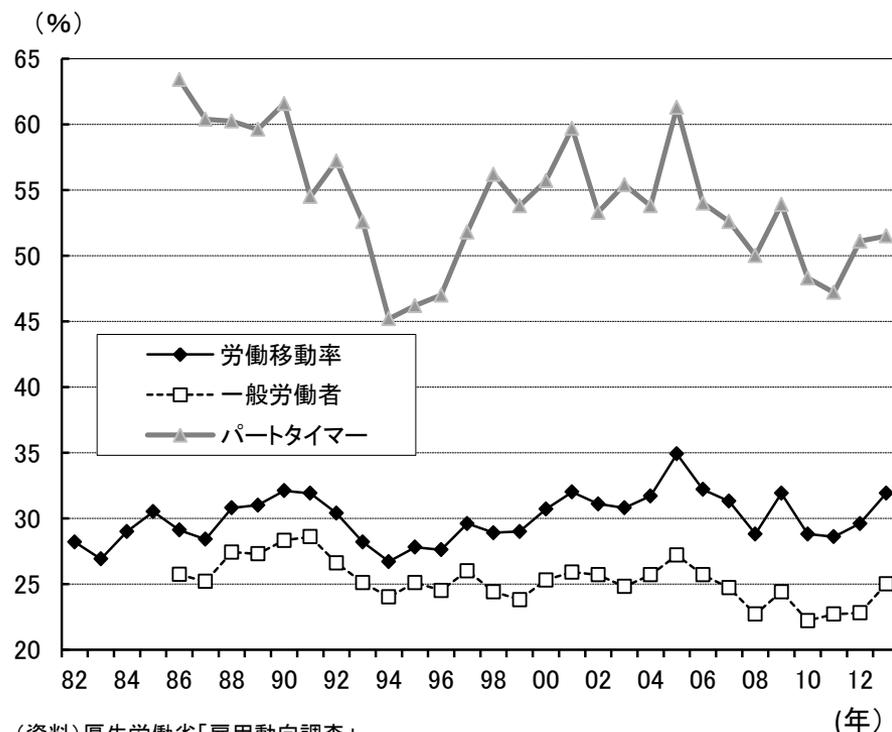
【マクロでは】…労働移動率は大きく振れつつも上昇傾向が認められる。もっとも、**元来労働移動率が高い非正規の比率上昇が主因**であり、**正社員（一般労働者）の労働移動率はむしろ緩やかな低下傾向**。

（図表1）労働移動率の推移



（資料）厚生労働省「雇用動向調査」

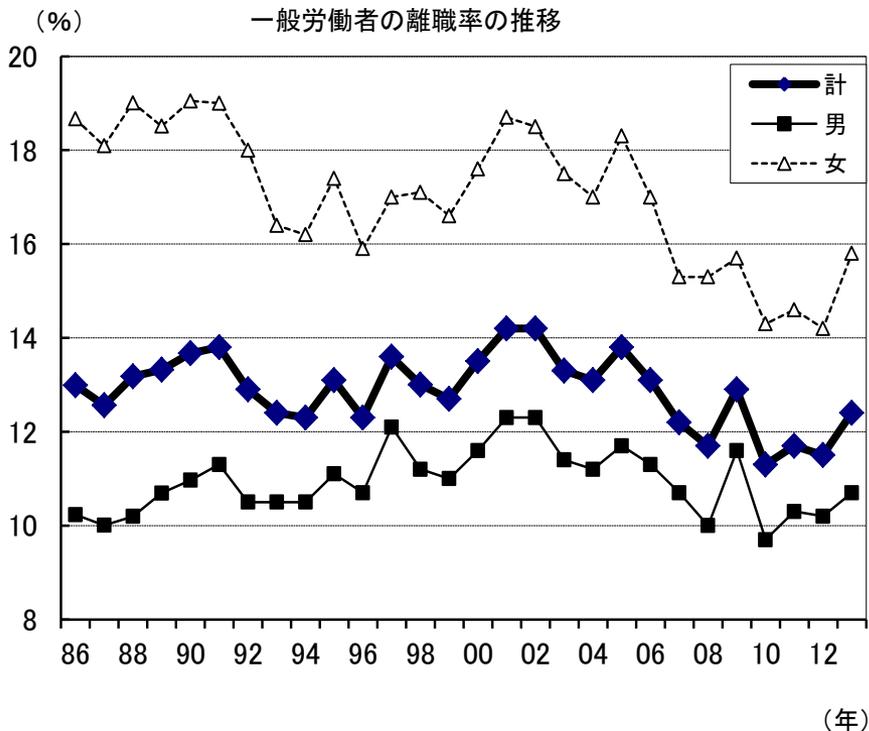
（図表2）就業形態別労働移動率の推移



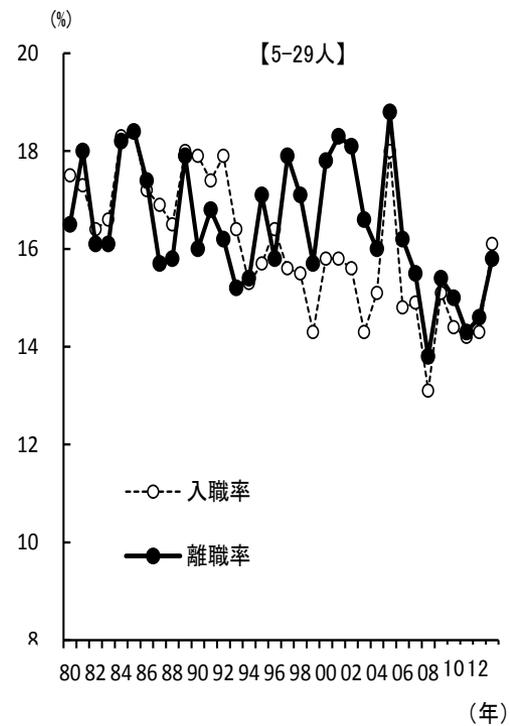
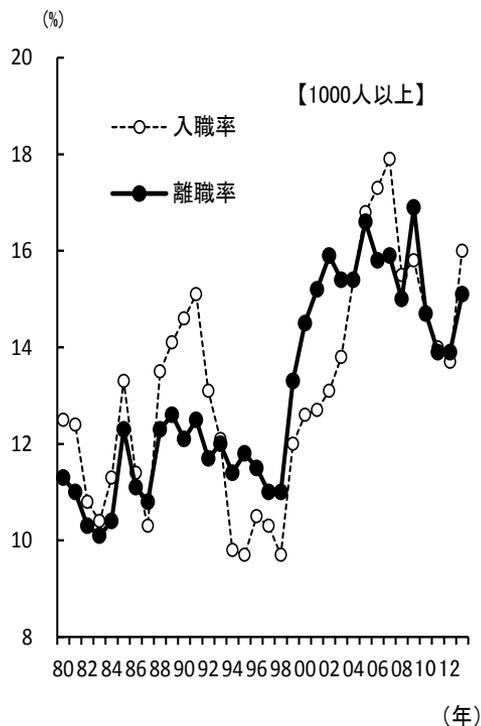
（資料）厚生労働省「雇用動向調査」

【ミクロでは】…一般労働者の労働移動率の低下は女性における低下が原因。男性は明確な傾向は無い。規模別には、大手の労働移動率が上昇し、中小はむしろやや低下。

(図表3) 一般労働者の離職率の推移



(図表4) 企業規模別の入職率・離職率の推移



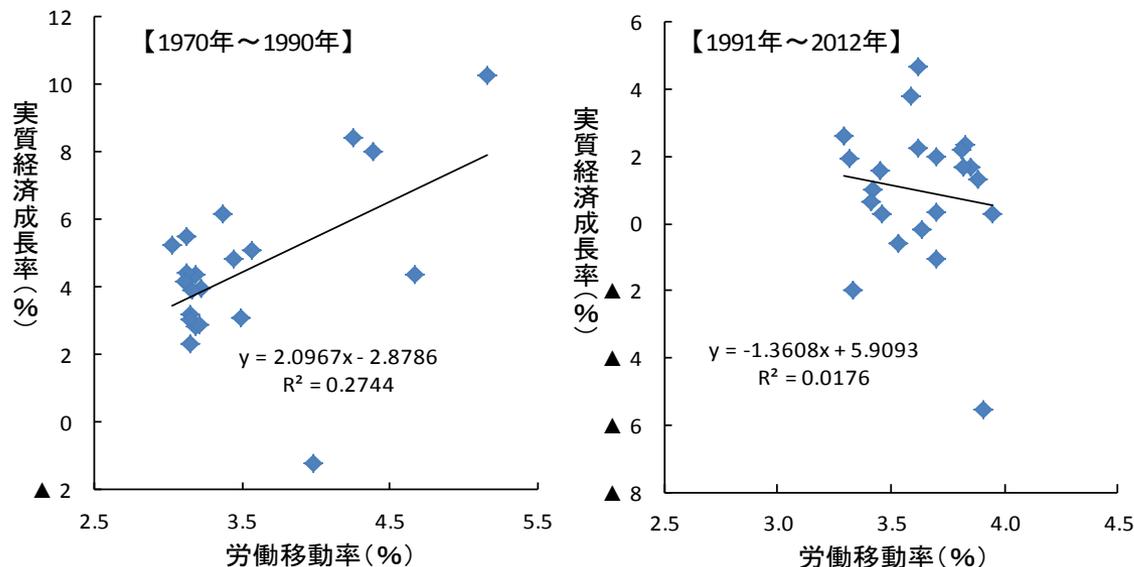
【背景にある動き】…企業は90年代以降の低成長化・事業環境の不透明化に対して、①非正規労働者の比率を高める一方、②かつては「終身雇用」が基本といわれた大手企業男性社員でも人員リストラが行われ、転職が活発化。半面、③女性については就業期間が長期化する傾向。

【インプリケーション】…かつては男女で働き方（家族における役割）が異なっていたが、その差が縮小。→女性が男性と対等に活躍するには、男性片働き家族モデルを前提にした「日本型正社員」の働き方（雇用保障と引き換えに配置転換・転勤あり、長時間労働）が足枷。

また、かつて終身雇用が前提であった大手企業で雇用流動化の傾向がみられることで、円滑な労働移動を可能にする環境整備の重要性が高まっている。とりわけ、近年では不況期に「人件費削減型の労働移動」を余儀なくされるケースが増えており（注）、経済活性化との関わりからは好況期に「成長分野吸収型の労働移動」が活発化する状況を生み出す必要。

（注）1970～90年には「成長分野吸収型の労働移動」が多く、成長率が高まれば労働移動が増える傾向にあったが、90年代以降は「人件費削減型の労働移動」が増え、成長率が低下した時に労働移動が増える傾向。

（図表5）労働移動率と実質成長率の相関



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」より作成。

（注）労働移動率＝入職率＋離職率

## (2) 「働き方の多様化」の実態

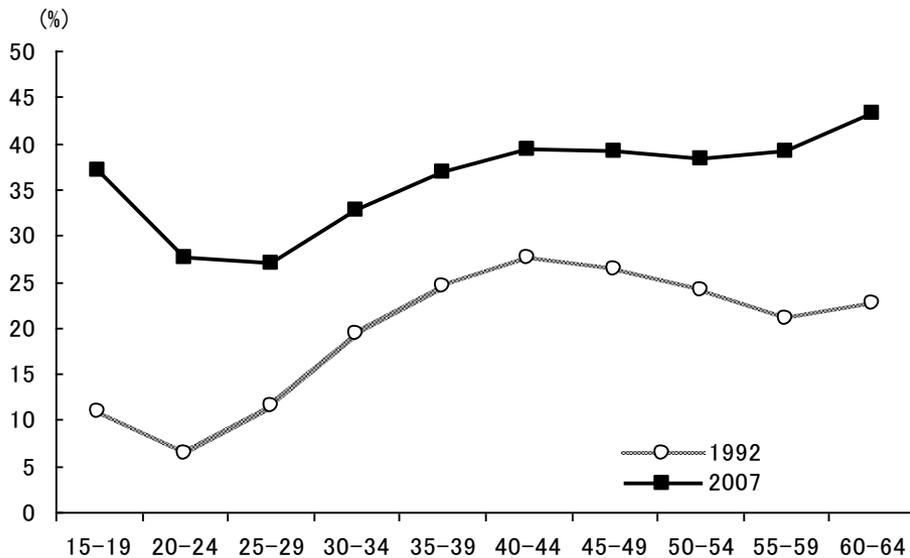
### イ) 非正規化の実態 (常用非正規の増加)

過去20年、非正規比率が大きく上昇。ただし、一時雇用 (注) としての非正規労働者は必ずしも増えていない。増えたのは「常用非正規」であり、その傾向は女性で顕著。

(注) 1年以内の雇用契約。

この背景には、女性の長期勤続化 (企業にとって人件費調整手段の減少) →いわゆる女性事務職員等を有期雇用契約に切り替える動き。つまり、正社員に対して求められる強い雇用保障を回避するため、非正規雇用形態が活用されたという事情を見逃せず。

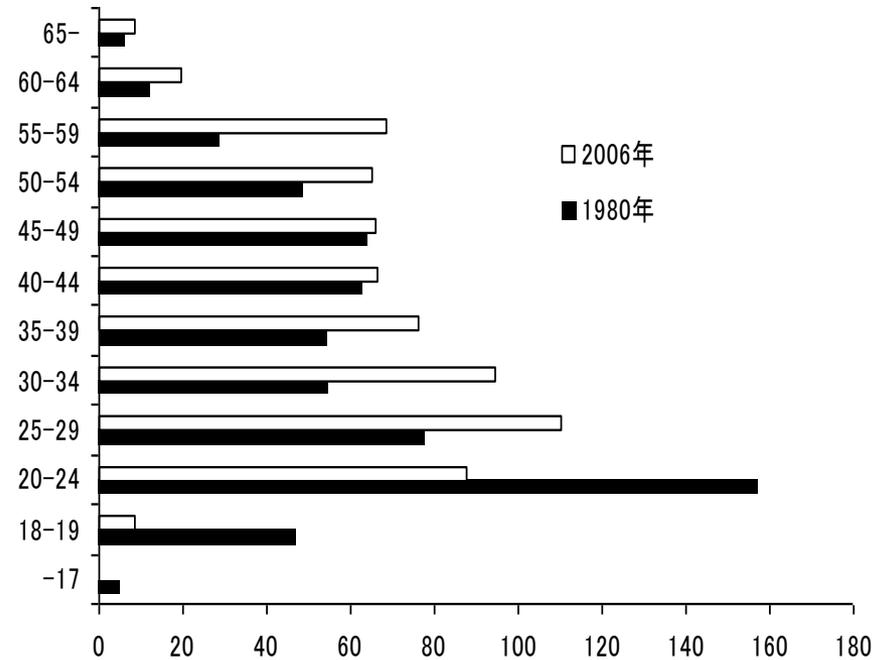
(図表6) 常用非正規比率の変化(女)



(資料) 総務省「労働力調査」

(注) 常用雇用比率と正規雇用比率の差を常用非正規比率に近似した。

(図表7) 女性の年齢別一般労働者数



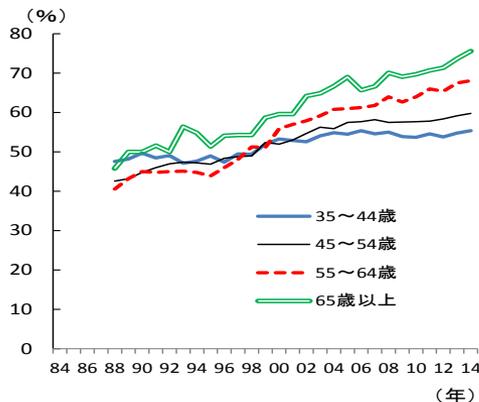
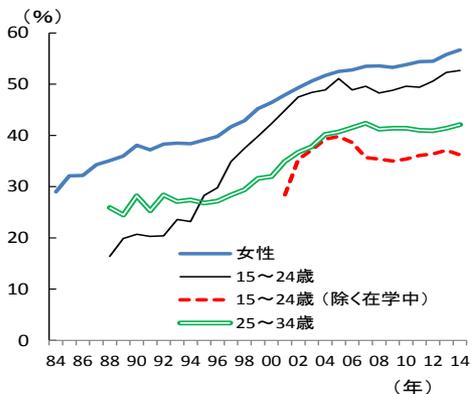
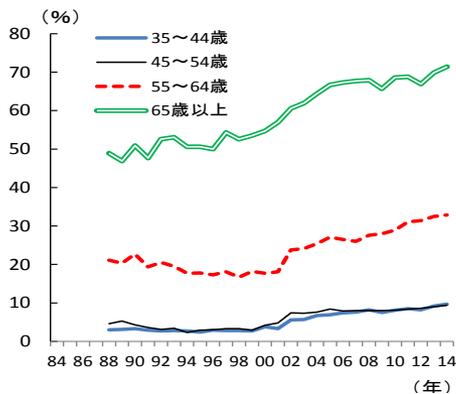
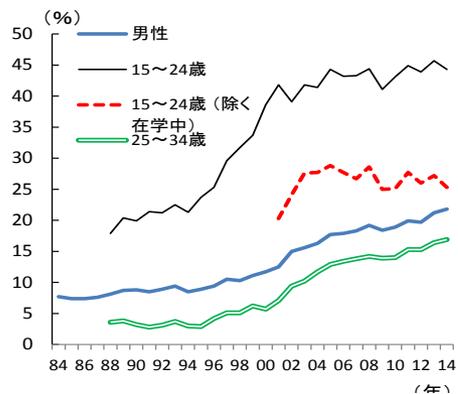
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」

(万人)

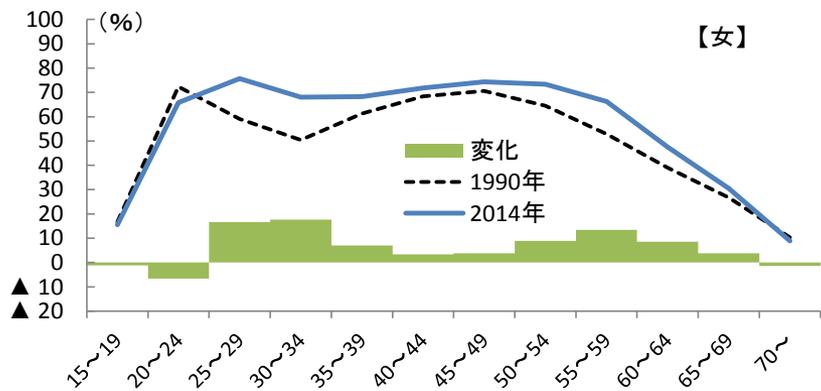
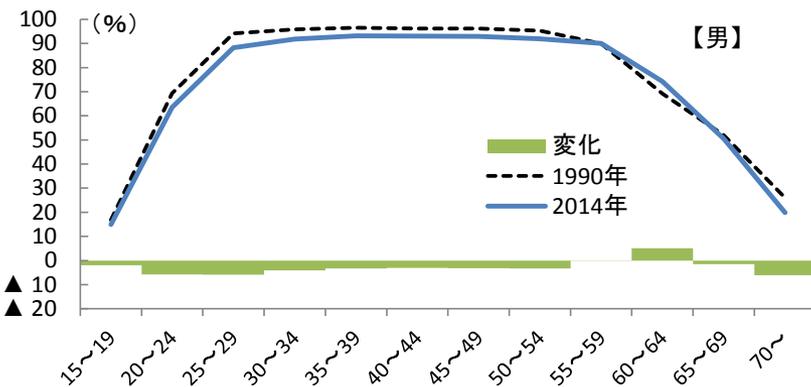
90年代後半から2000年代前半にかけて非正規比率が大きく上昇した要因を性別・年齢別の動きからみれば、①若年層での非正規比率の高まり、②非正規比率の高い女性壮年層での就業率上昇、③非正規比率が高い高齢層での就業者数増、を指摘できる。

最近では、人手不足が強まるなか、若年層の非正規比率が頭打ちになる一方、非正規比率の高い女性壮年層や高齢者の就業者が増えていることが、結果として非正規比率を押し上げる主因になっている。⇒女性・高齢者活用が重要になるなか、正規・非正規格差を是正して、能力発揮を促すことが重要に。

(図表8) 年齢別非正規比率の推移



(図表9) 年齢別就業率の変化



(資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」「同・特別調査」  
(注) 2001年までは2月値。2002年以降は年平均。

(資料) 総務省「労働力調査」

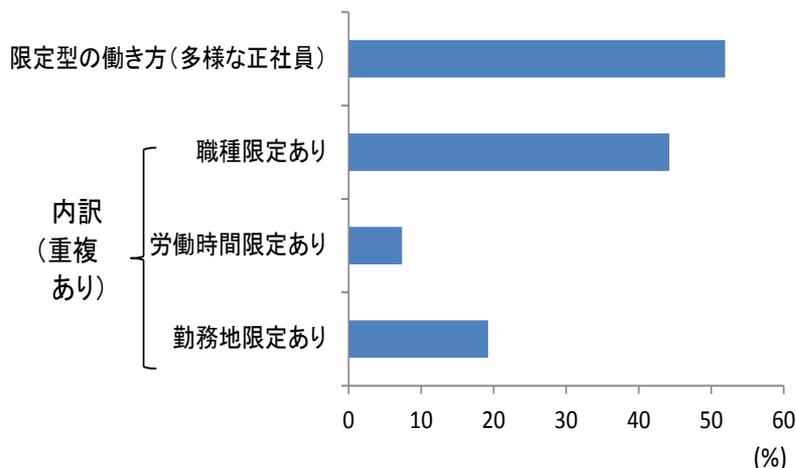
## ロ) 正社員の変化（多様な正社員化）

正社員のタイプの中に、**職務や勤務地、労働時間が限定される「多様な正社員」**が増加。この背景には、①女性活用に際し仕事と家庭の両立が可能な働き方であること、②有能な非正規労働者を確保するための受け皿となったこと。人手不足の持続が予想されるなか、「多様な正社員」の活用は一段と進む見通し。

しかし、**現状のわが国の「多様な正社員」には労使双方にとって不自由さ**も。働き手にとっては、賃金が正社員よりも低く処遇面での不公平感が生まれやすい一方、企業にとっては労働者を自由に配転できないにもかかわらず雇用保障が求められる。

⇒**当該企業による雇用保障はやや劣るが処遇均等が保障される「欧米タイプの正社員」を普及させ、労使双方にとって働き方・働かせ方の選択肢を増やす必要**。2018/4から効力を発揮する「5年超有期雇用の無期転換義務」の軟着陸にも「欧米タイプの正社員」の導入の重要。

(図表10)「多様な正社員」を導入する企業の割合



(資料)厚生労働省「多様な形態による正社員に関する研究会」企業アンケート調査(調査期間2011/7/19-8/10)

(図表11)正社員の多様なタイプ

	日本型正社員	日本型限定正社員	欧州型正社員 (職種限定型熟練労働者)	米国型正社員 (プロフェッショナル正社員)
職務	無限定	限定(職務,勤務地)	限定(職種)	限定(職務)
賃金	(基準)	1~2割低い (正社員比)	正社員と同等	高報酬
解雇	整理解雇法理	事業所廃止等に直面した場合、配置転換を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替的な方策を講じる必要。 能力不足解雇はハードルが高い。	経営上の理由による人員削減は可能。ただし、人選や条件面で労働組合との協議あり。	随意雇用原則 (職務がなくなった場合や能力不足の場合には解雇可能)

(資料)「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」他

## ハ) 「自営」の変化（雇用的自営の割合上昇）

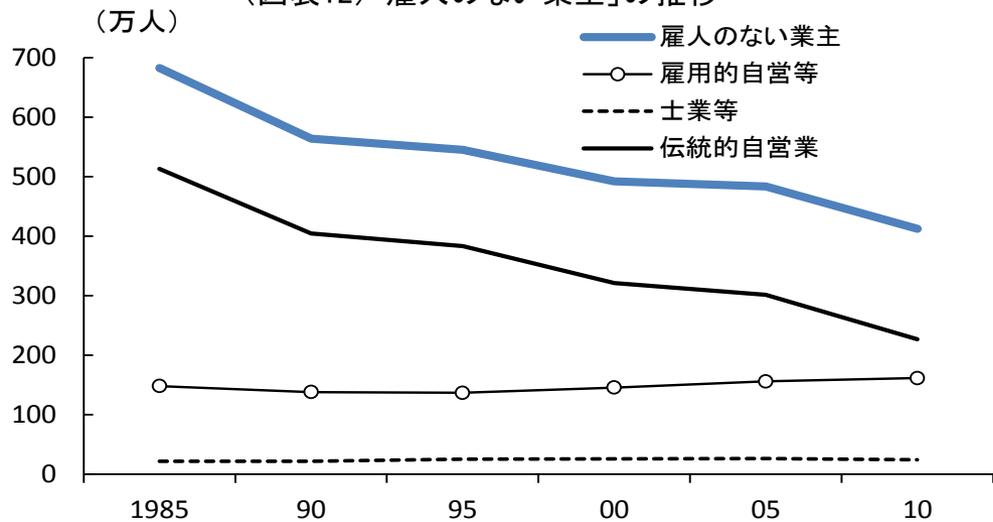
「自営」には3つのタイプ。①伝統的自営、②士業等（伝統的な独立契約者含む）、③雇用的自営。自営の数は傾向的に減少しているが、③雇用的自営は堅調に推移。なお、統計上③のなかには「新たな自営」として区別されるべきインディペンデントコントラクター（新しい独立契約者）が含まれているが、その数は多くはない。

雇用的自営が増加している背景としては、企業サイドとして①人件費の変動費化、②社会保険料負担の回避策、等が指摘でき、一方、個人サイドとして③キャリア自立意識の高まり、④高齢者、女性にとっての制約の少ない働き方、といった要因が指摘可能。とりわけ今後は②④のファクターは促進要因であり、⑤「クラウドソーシング」の普及なども増加ファクター。

このように自営はかつてと性格を異にしつつある。「労働者性」が強いタイプが増え、「起業の受け皿」として期待される面もあることからすれば、政策的支援が必要な就労形態。

（参考文献）岩田克彦「雇用と自営、ボランティア」JILPT Discussion Paper Series 04-010

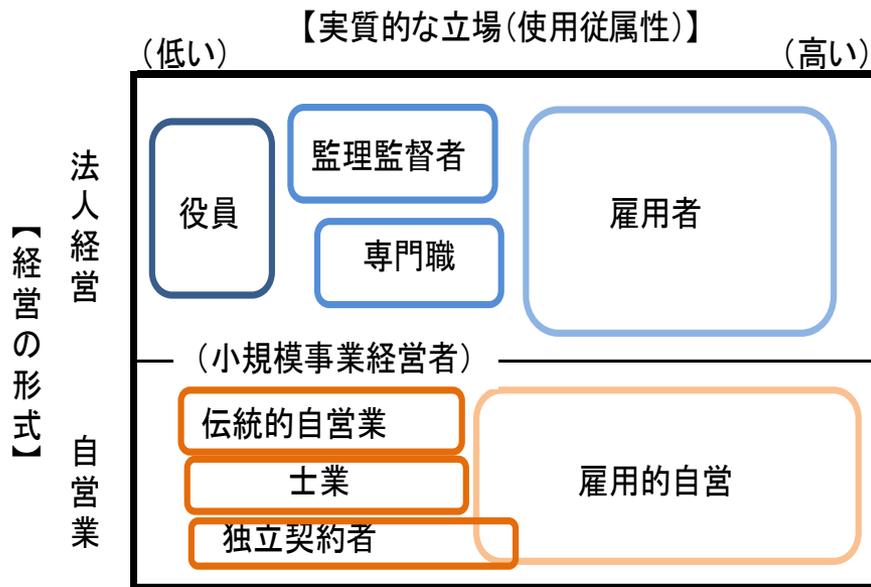
（図表12）「雇人のない業主」の推移



（資料）総務省「国勢調査」

（注）「伝統的自営業」…商店主、飲食店主、不動産仲介、農林漁業、製造、タクシー、大工、理美容師、旅館主、不動産管理人。「士業等」…医師、薬剤師、法務従事者、会計士・税理士のほか、宗教家、著述家、画家・芸術家・音楽家、スポーツ家の伝統的独立契約者を含む。「雇用的自営等」…「伝統的自営業」「士業等」以外、新しい独立契約者も含む。

（図表13）自営業のバリエーション



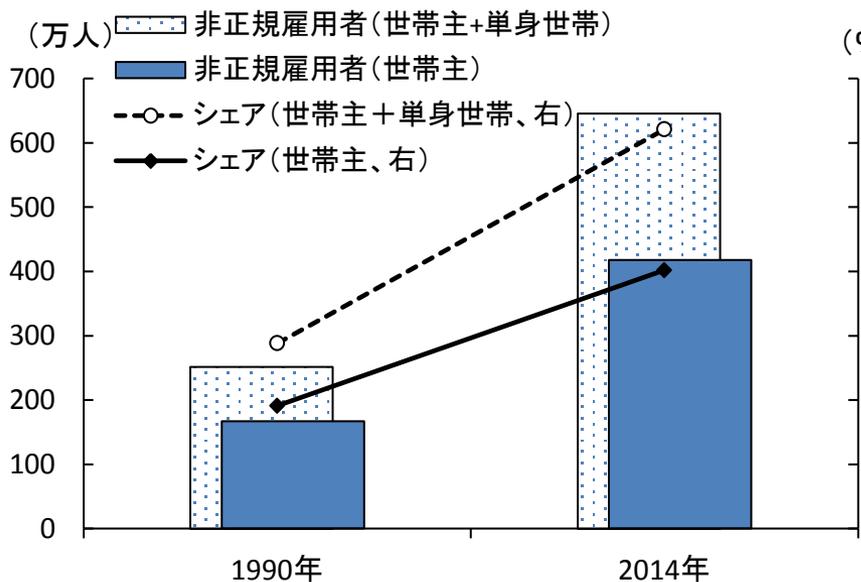
	1985	90	95	00	05	10
雇人のいない業主	6,824,304	5,638,387	5,453,017	4,919,283	4,834,856	4,120,920
士業等	216,570	215,536	251,836	255,767	263,421	241,250
医師群	18,090	16,211	14,658	12,148	11,438	10,060
薬剤師	13,452	11,266	10,189	8,020	6,329	4,180
法務従事者	9,259	9,900	10,525	11,362	17,636	20,750
会計士・税理士	15,775	19,764	25,915	39,071	41,649	40,350
宗教家	34,863	27,187	24,126	20,870	21,047	16,740
文芸・著述家	16,865	18,498	23,061	24,571	22,196	18,790
画家・芸術家	19,454	22,752	27,323	26,783	28,354	24,350
音楽家	79,635	79,439	104,428	99,075	98,232	87,680
スポーツ家	9,177	10,519	11,611	13,867	16,540	18,350
伝統的自営業	5,128,974	4,044,502	3,834,890	3,209,816	3,012,858	2,264,710
小売・卸売主	839,924	698,500	614,465	491,650	424,472	311,210
飲食店主・旅館主	143,741	139,335	131,240	110,725	99,405	56,990
不動産仲介者	89,110	35,081	96,589	100,537	112,209	12,440
農林漁業	2,469,902	1,941,707	1,806,590	1,374,767	1,294,636	964,440
自動車運転者	99,616	107,642	119,295	114,360	99,196	80,900
製造業	1,087,536	728,626	672,820	640,836	609,502	493,440
大工	206,132	190,176	187,721	166,066	165,841	152,140
理美容師	186,497	188,907	187,553	190,135	194,164	172,010
アパートの管理人	6,516	14,528	18,617	20,740	13,433	21,140
雇用的自営等	1,478,760	1,378,349	1,366,291	1,453,700	1,558,577	1,614,960
技術者	56,044	68,116	79,255	101,251	113,823	100,090
建築技術者	30,701	35,731	38,858	44,944	46,086	42,980
IT技術者	3,115	5,532	9,786	20,849	28,669	23,880
保険医療従事者(除く医師)	54,885	59,238	63,307	66,242	77,486	79,570
歯科技工士	5,518	8,077	10,235	11,642	13,389	13,650
あんま師	46,041	47,985	46,918	44,393	44,125	40,980
個人教師(学習指導等)	156,613	145,823	130,005	108,192	101,455	83,200
販売従事者(伝統的除く)	109,841	168,200	180,449	177,533	152,170	202,080
サービス(伝統的除く)	361,205	336,517	297,301	286,962	266,047	247,380
建設・採掘従事者(除く大工)	189,644	198,798	207,042	225,913	245,528	306,000
運搬・清掃・包装	79,953	97,140	137,578	174,064	211,618	227,420
その他	470,575	304,517	271,354	313,543	390,450	369,220

### (3) 所得構造の変化

イ) 非正規労働者の性格変化…非正規比率の増加に伴って世帯主である非正規労働者が増加、正規・非正規の二重構造のもとで、**低所得世帯が増加していく恐れ**。

ロ) 収入減リスクの増大…大手企業従業員の転職率が上昇するなか、景気変動で振れつつも**転職に伴う給与ダウンのケース**が増加。

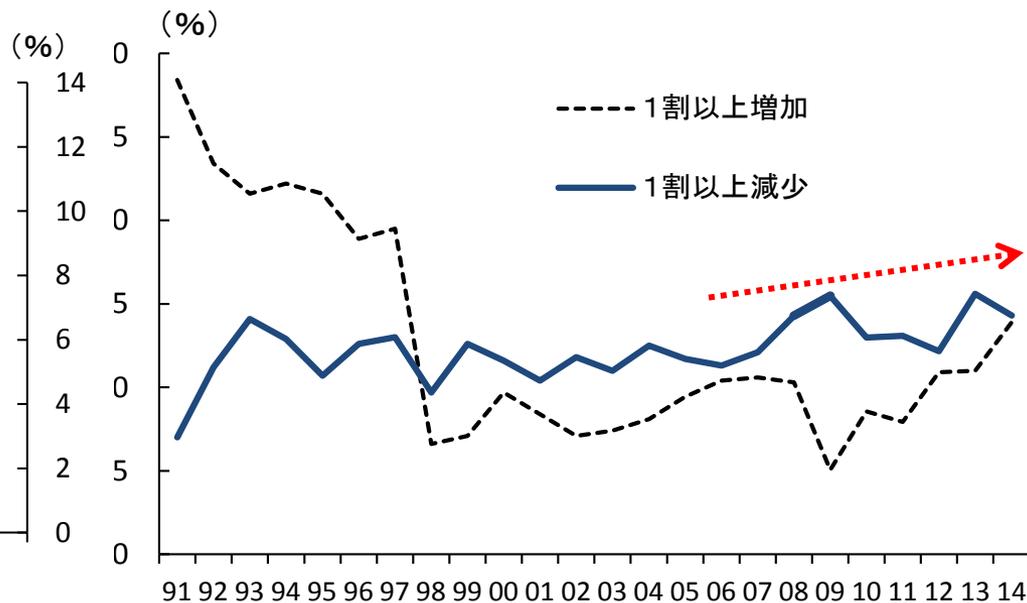
(図表14) 世帯主である非正規労働者の増加



(資料) 総務省「労働力調査」「労働力調査特別調査」

(注) シェアは役員を除く雇用者に占める割合

(図表15) 転職入職者の賃金変動状況



(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」

(年)

## ハ) フラット化する賃金カーブ

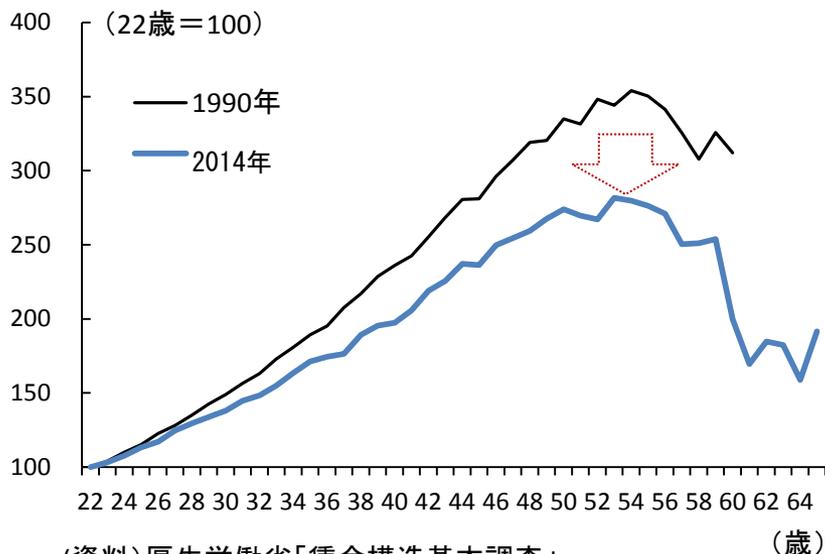
年功賃金の見直し、雇用流動化への対応などから賃金カーブがフラット化。

## ニ) 増加するマルチプルジョブホルダー

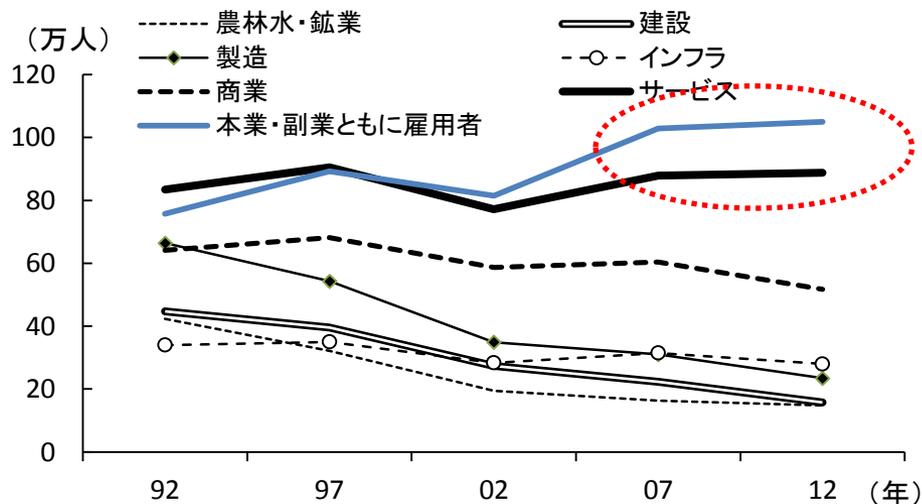
賃金下落などによる生活困窮化により、副業をする雇用者が増えているほか、雇用的自営が増えたこともあり、複数の勤め先から収入を得る人々が増加する傾向。

職務限定正社員にせよ雇用的自営にせよ、**企業よりも職業にアイデンティティを持つ働き方**であり、これらが増えることでマルチプルジョブホルダーも増えていく可能性。

(図表16)標準労働者(大卒男子、全規模全産業)



(図表17)副業を持つ就業者の数



(資料)総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省資料(雇用安定分科会雇用保険部会)(注)「インフラ」は電力・ガス、運輸・通信、金融・不動産。

## 2. 雇用システムの方向性

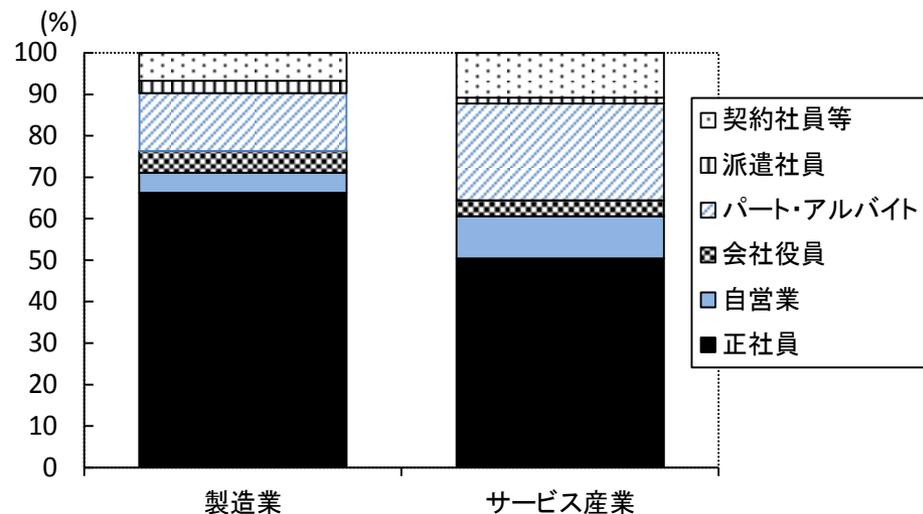
### (1) 雇用を巡る環境変化の方向性

イ) 労働需要サイドからみれば、**産業構造のソフト・サービス化**により、**雇用流動化・多様化の必要性**はますます高まる。

ロ) 労働供給サイドからみれば、若年層・男性壮年層が減少に向かうなか、**女性・高齢者**の**活躍**が不可欠に。

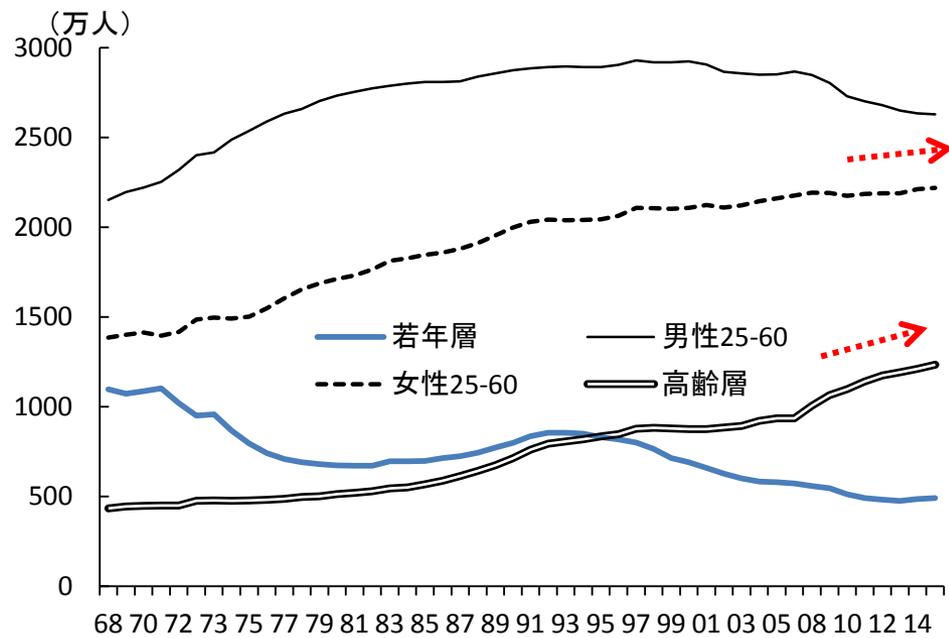
⇒これまでの雇用流動化・多様化の流れは今後も続く

(図表18) 産業別就業形態の構成(2014年)



(資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」

(図表19) 就業者の属性別推移



(資料) 総務省「労働力調査」

(年)

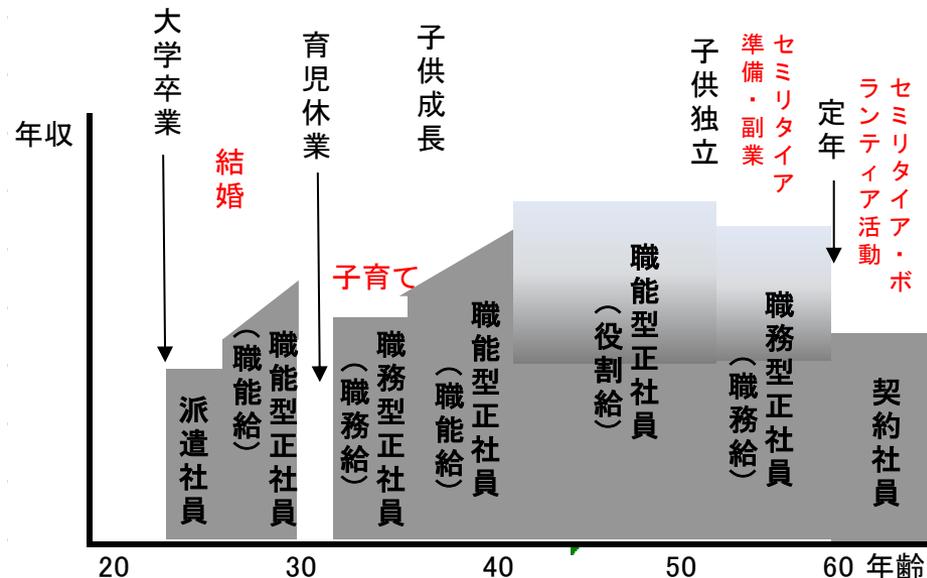
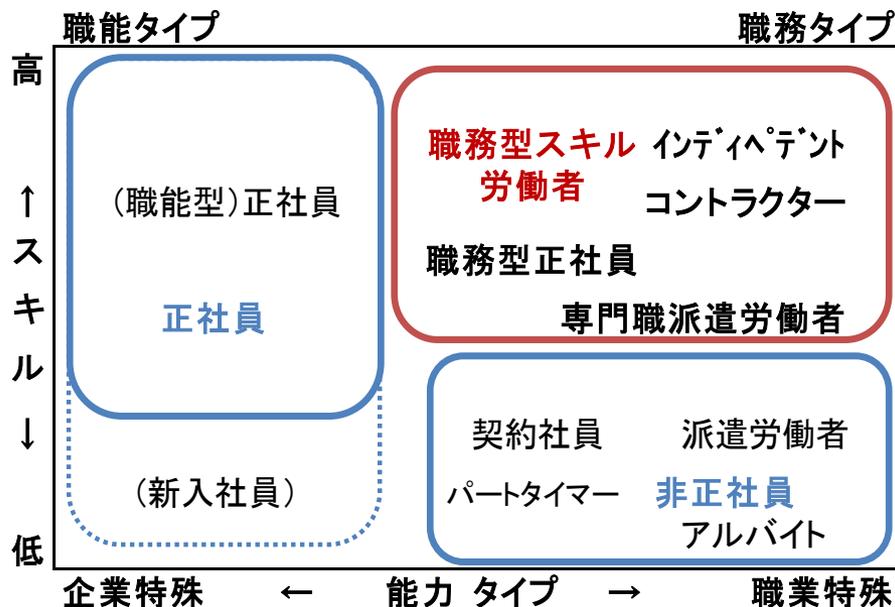
## (2) 雇用システム改革の方向性——求められる職務型スキル労働者の普及

これまで見てきたとおり、一企業での雇用保障を前提にした日本型正社員中心の雇用システムが限界に突き当たるなか、近年、常用型非正規や多様な正社員、雇用的自営が増加。これらの新たな働き手の生活保障を確保し、技能形成促進・モチベーション喚起により経済活性化につなげるには、一企業を超えて雇用保障やスキル形成が可能になるタイプの働き方を創出する必要。

具体的には、職種別のネットワーク・労働市場を構築・整備したうえで、特定職業を軸にキャリア形成ができる「職務型スキル労働者」（欧州型および米国型限定正社員）を増やす必要あり。

職業人生の長期化を踏まえれば、異なる就業形態間の行き来ができることも重要。職務型スキル労働者はその可能性を高めることにも。

(図表20) 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



#### (1) 税制・社会保障制度に求められる方向性

- イ) **労働移動中立的**…企業間労働移動を阻害しない税制・社会保障制度が必要。
- ロ) **就業形態中立的**…就業形態間の移動に中立的な制度設計が必要。
- ハ) **就業促進的**…労働人口減少のもとで女性・高齢者の就業を促進する必要。
- ニ) **起業促進的**…経済活性化の視点から起業促進的な制度が必要。多様な働き方の選択肢を増やす意味で自営を促進する必要も。
- ホ) **家族形成支援**…賃金カーブフラット化・非正規世帯主増により、子育て・教育への公的支援が必要。
- ヘ) **老後保障自助支援**…財政制約のもとで老後保障における自助強化の必要。

#### (2) 税制・社会保障制度見直しの具体的論点

- イ) 労働移動に中立的な税制…退職金税制の見直し、自助努力型個人年金の税制支援。
- ロ) 「自営」の変化・起業の重要性を踏まえた、事業所得者・給与所得者間の負担バランスの見直し…給与所得控除の見直し
- ハ) 賃金カーブフラット化・所得変動リスク増を踏まえた制度見直し…子育て支援策・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税制）、住民税の前年所得への課税の見直し。
- ニ) 女性就労促進の観点からの、第3号被保険者制度・配偶者控除の見直し
- ホ) シニア就労促進からみた年金制度・年金税制見直し…年金支給年齢引き上げ・公的年金等控除の見直し。自助努力型個人年金の税制支援。
- ヘ) 低所得世帯増加に対応した再配分機能の強化…給付つき税額控除制度の導入。