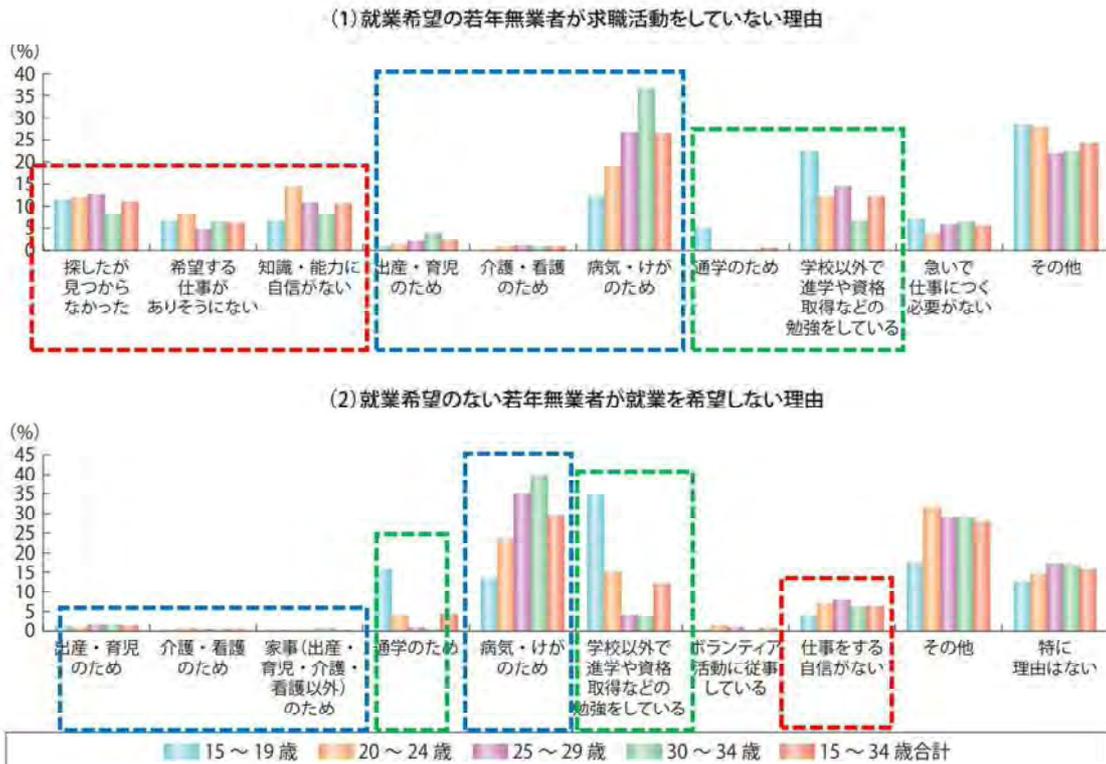


(出所)工藤啓・認定NPO法人育て上げネット理事長 説明資料「無業社会と若年無業者」(平成27年8月28日政府税制調査会総会)より作成

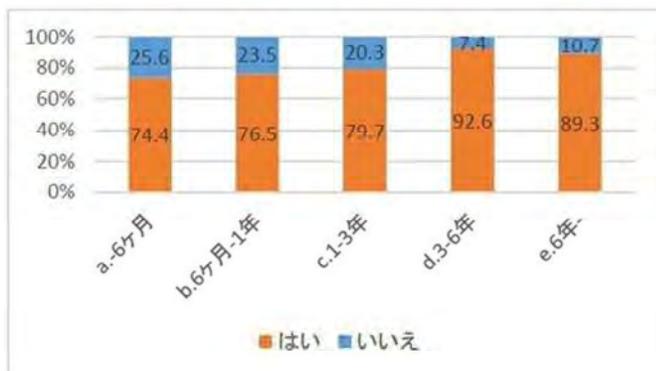
若年無業者が求職活動をしていない理由、就業を希望しない理由(平成24年)



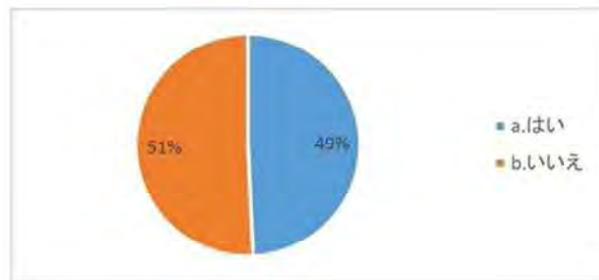
(出所)工藤啓・認定NPO法人育て上げネット理事長 説明資料「無業社会と若年無業者」(平成27年8月28日政府税制調査会総会)より作成
(原典)内閣府「平成27年版子供・若者白書」

- 支援機関に訪れた者のうち、無業になると「どうしたらいいのかわからない」と答えた者の割合は、無業の期間が6か月以内でも74.4%、3年を超えると90%を超える。
- 若年無業者の半数は支援機関の利用に躊躇している。

無業になると「どうしたらいいのかわからない」と答えた者の割合



支援機関の利用に躊躇する者の割合



(出所) 工藤啓 認定NPO法人育て上げネット理事長 説明資料「無業社会と若年無業者」(平成27年8月28日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 西田亮介・工藤啓「若年無業者白書」(2013年)

1. 日本における格差の現状

- 世帯単位で見た当初所得格差は拡大しているが、2000年代以降の再分配所得格差は横ばい。単身世帯の増加等を排除した世帯員単位（等価所得）で見ると、当初所得格差は拡大しているが、再分配所得格差は縮小。資産格差は所得格差より大きく、低貯蓄世帯割合が上昇。全体としては、足元の所得・貯蓄格差拡大は限定的。＜資料H-1＞
- 所得格差は、1980年代以降、米英で大きく拡大している一方、大陸欧州・日本の所得格差の拡大は相対的に軽微。
- 世代間格差は、将来世代（20～50歳代）は負担超過であり、世代が若くなるにつれて負担額が大きくなっている。＜資料H-2＞

2. 日本の格差問題の本質

- 格差拡大の主な背景としては、非正社員の増加、所得格差が大きい高齢者の増加、ITに代替される非熟練労働者の需要縮小による仕事の二極化などが挙げられる。
- 格差については、富の集中とその承継、貧困層の生活困難や機会喪失など様々な問題点があるが、日本における格差は、富の集中より貧困層の拡大などが問題。
- 所得5,000万円超の申告納税者数が2010年以降増加するなど、「富裕層」が徐々に増加しているが、日本においては「超富裕層」（資産5,000万ドル～1億ドルを超える層）は少ないとされ、富の集中度は相対的に低い水準。
- 1980年代以降、相対的貧困率が上昇し、生活保護を受ける世帯の割合（被保護率）も上昇。相対的貧困率は高齢期に上昇するが、高齢期の貧困リスクは高齢単身女性世帯等に集中。また、未婚率が高く、貯蓄余力が少なく、将来受け取る年金収入も少ない非正社員が現役世代で増加しており、「高齢期貧困予備軍」の拡大も懸念される。＜資料H-3＞
- 一人親世帯の子どもの貧困率が高く、教育や健康を確保する機会の格差につながるリスクがある。

3. 格差を巡る政策課題

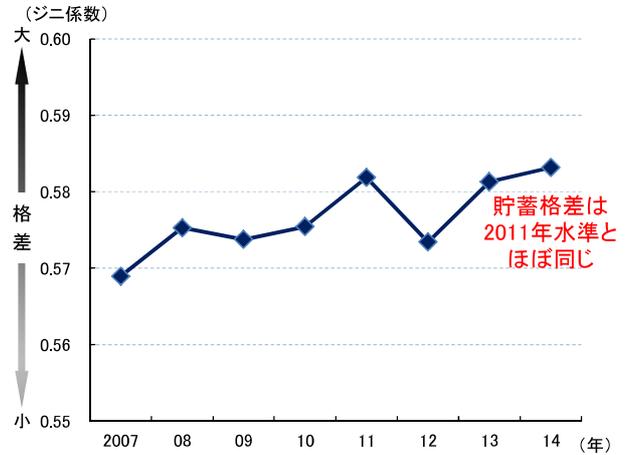
- 格差を巡る政策課題として、非正規雇用対策・失業時の政策支援、最低賃金の引上げ、子どもの貧困対策などが挙げられる。
- バブル崩壊以降の経済の停滞が長引く中で所得水準が全般的に低下し、貧困層が拡大している面もあり、経済の成長力を高め、好循環を形成することが格差対策につながる。＜資料H-4＞

- 足元の所得格差(年間収入格差)は、横ばい。
- 足元の資産格差(貯蓄格差)は、やや拡大しているが、2011年の水準とほぼ同じ。

【年間収入格差の推移(2人以上世帯)】



【貯蓄格差の推移(2人以上世帯)】



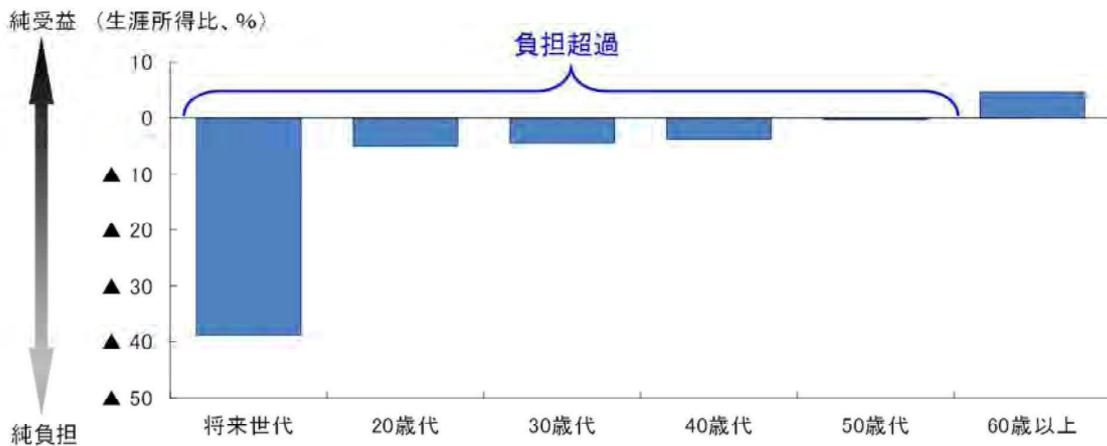
(出所)高田創・みずほ総合研究所常務執行役員調査本部長チーフエコノミスト 説明資料「日本の格差に関する現状」(平成27年8月28日政府税制調査会総会)より作成
 (原典)総務省「家計調査」各年版より、みずほ総合研究所作成
 (注1)ジニ係数の推移。ゼロに近いほど格差が小さく、1に近いほど格差が大きい。
 (注2)ジニ係数は、年収階級別の世帯数と平均年収より算出。

(原典)総務省「家計調査」各年版より、みずほ総合研究所作成
 (注1)ジニ係数の推移。ゼロに近いほど格差が小さく、1に近いほど格差が大きい。
 (注2)貯蓄は、銀行預金、生命保険、有価証券等。
 (注3)ジニ係数は、貯蓄現在高階級別の世帯数と平均貯蓄額により算出。

世代間の受益と負担の格差

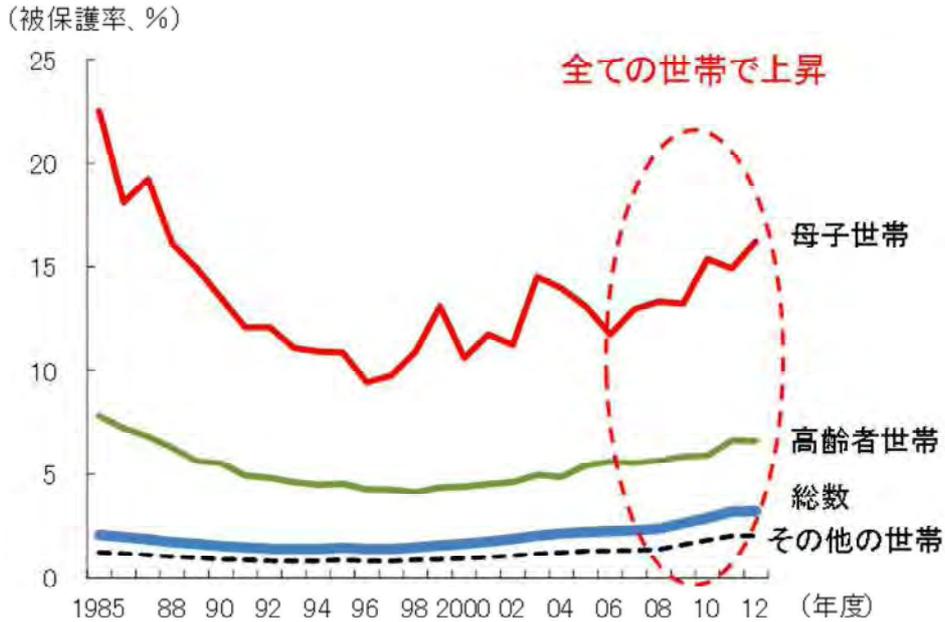
- 世代会計(※)によれば、将来世代、20歳代から50歳代までは負担超過、世代が若くなるにつれて負担額が大きくなっている。

(※)世代会計とは、家計が政府から受け取る生涯受益(社会保障給付など)と政府に対する生涯負担(税や社会保険料など)を年齢階級別に計算し、財政運営による世代間の受益と負担の格差を明らかにするもの



(出所)高田創・みずほ総合研究所常務執行役員調査本部長チーフエコノミスト 説明資料「日本の格差に関する現状」(平成27年8月28日政府税制調査会総会)より作成
 (原典)内閣府「国民経済計算」、総務省「家計調査」、「全国消費実態調査」、「国勢調査」、「住民基本台帳に基づく人口・人口動態及び世帯数」等より、みずほ総合研究所作成
 (注1)プラスが受益超過、マイナスが負担超過を示す。
 (注2)世代会計の試算結果は、基準年(2009年度)における受益と負担の構造が今後も維持されると仮定したケース。
 試算の詳細は「国民負担の世代間格差と税・社会保障改革～世代会計による財政再建策の影響シミュレーション～」『みずほ総研論集2012年I号』をご参照。

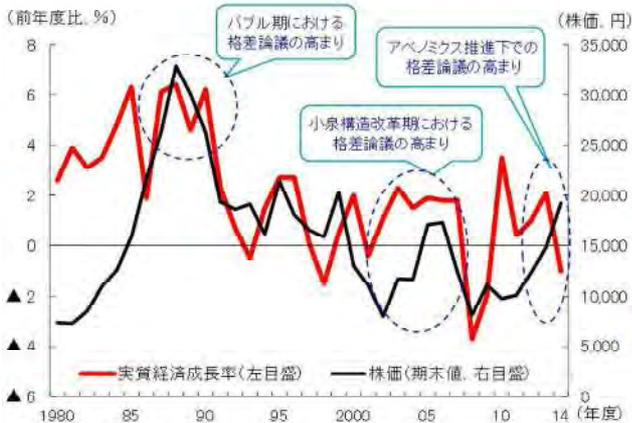
○ 生活保護を受ける世帯の割合(被保護率)は、母子世帯やその他の世帯(主に勤労世代)で上昇。年金制度の充実により低下していた高齢者世帯の被保護率も、2000年代以降は緩やかに上昇。



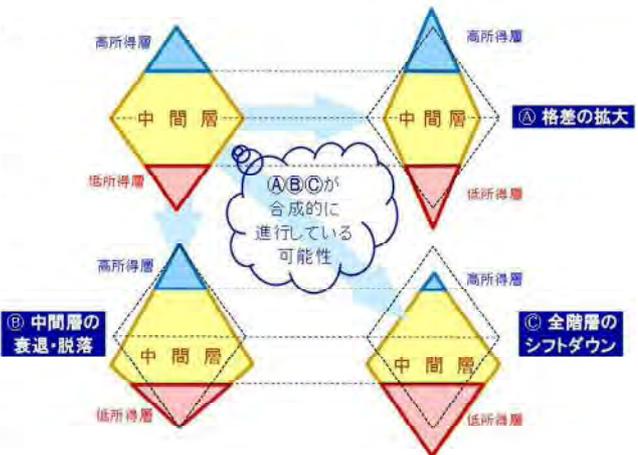
(出所) 高田創・みずほ総合研究所常務執行役員調査本部長チーフエコノミスト 説明資料「日本の格差に関する現状」(平成27年8月28日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 国立社会保障・人口問題研究所「社会保障統計年報(2014年版)」より、みずほ総合研究所作成
 (注) 世帯類型別の被保護率は、世帯類型別の被保護世帯数を各世帯類型の世帯数で除したもの。2011年は岩手県、宮城県及び福島県、2012年は福島県を含まない。

- バブル崩壊以降、経済成長率が低下。「失われた20年」の長期停滞
 - ・ 経済が上向いた時期に格差議論が高まる傾向(株価上昇による資産増や非正規雇用増などが要因とみられる)
 - ・ 景気回復の流れを広く波及させていく環境づくりを進めていかないと、格差や格差感が先行き拡大してしまう懸念
- 経済停滞の中では、格差拡大は抑制されても中間層の衰退・脱落や全階層のトータルなシフトダウンが生じている可能性
 - ・ 格差への対策とともに経済活性化による所得の全般的な底上げが焦点に

【実質経済成長率・株価の推移と格差議論の高まり】



【経済の停滞の中での三層の変化】



(出所) 高田創・みずほ総合研究所常務執行役員調査本部長チーフエコノミスト 説明資料「日本の格差に関する現状」(平成27年8月28日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 内閣府「国民経済計算」等より、みずほ総合研究所作成

1. 雇用の流動化

- 労働移動率は大きく振れつつも上昇傾向。企業規模別には中小の労働移動率はやや低下する一方、大手の労働移動率が上昇。〈資料 I - 1〉
- 背景として、90年代以降、低成長化・事業環境の不透明化が進む中で、企業は非正規労働者の比率を高めて対応。また、「終身雇用」が基本とされた社員でも転職が活発化。
- 女性が男性と対等に活躍するためには、長時間労働など「日本型正社員」の働き方を変える必要。また、経済活性化のためには、円滑な労働移動を可能にする環境整備によって、成長分野吸収型の労働移動を活発化する状況を生み出す必要。

2. 働き方の多様化

- 過去20年、非正規比率が上昇し、特に女性の常用非正規が増加。背景には、女性の就業期間が長期化する傾向がある中で、企業による強い雇用保障の回避がある。近年の非正規比率の上昇は、女性や高齢者の就業者の増加が主因。今後、女性・高齢者の活用が重要になる中、正規・非正規格差の是正が重要。
- 人手不足の持続が予想される中、「多様な正社員」の活用は一段と進む見通し。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。
- 「自営」には、①伝統的自営、②士業等、③雇用的自営がある。自営の数が減少する中、企業への使用従属性が高い「雇用的自営」は堅調に推移しており、自営はかつてと性格を異にしつつある。その背景には、企業サイドは人件費の変動費化、社会保険料負担の回避、個人サイドはキャリア自立意識の高まり、制約の少ない働き方などが挙げられる。〈資料 I - 2、3〉

3. 雇用システムの方向性

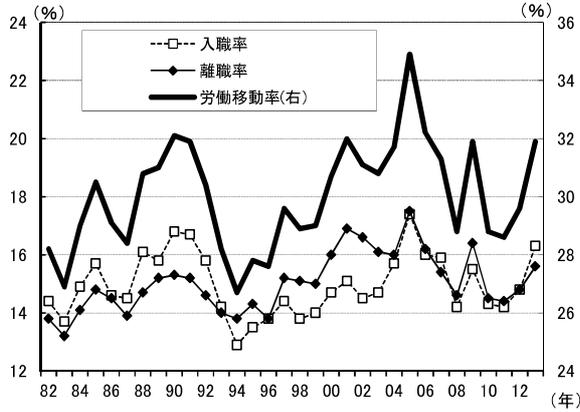
- 労働需要サイドからみれば、産業構造のソフト・サービス化により、雇用流動化・多様化の必要性はますます高まり、労働供給サイドからみれば、女性・高齢者の活躍が不可欠に。新たな働き手の生活保障を確保し、経済活性化につなげるには、一企業を超えた雇用保障や、スキル形成が可能になるタイプの働き方(特定職業を軸にキャリア形成ができる「職務型スキル労働者」)を創出する必要。

4. 税制・社会保障制度への含意

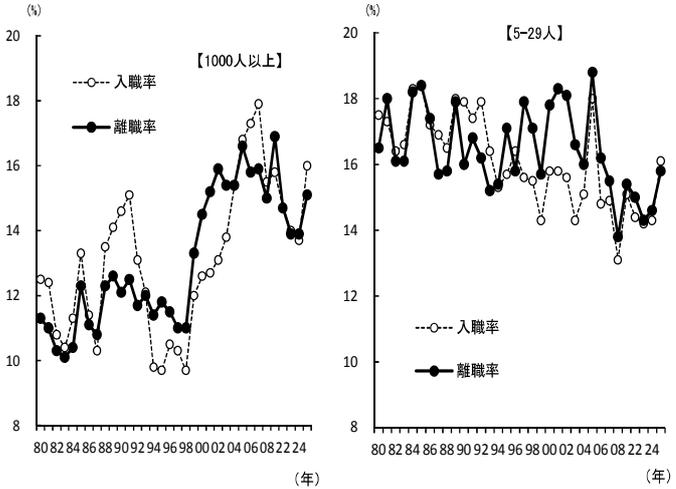
- 今後の税制・社会保障制度は、①退職金税制や個人年金の税制支援など、労働移動に中立な制度、②「自営」の変化等を踏まえた就業形態中立的な制度、③就業促進的・起業促進的な制度などにしていくことが求められる。

- 労働移動率は大きく振れつつも上昇傾向が認められる。
- 企業規模別には、大手の労働移動率が上昇し、中小はむしろやや低下。

労働移動率の推移



企業規模別の入職率・離職率の推移

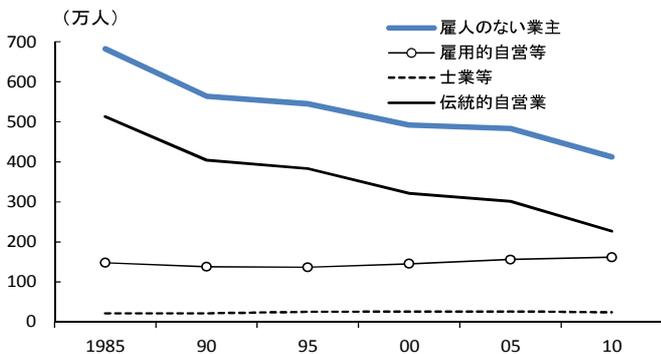


(出所)山田久・日本総合研究所調査部長 説明資料「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」(平成27年9月3日政府税制調査会総会)より作成
(原典)厚生労働省「雇用動向調査」

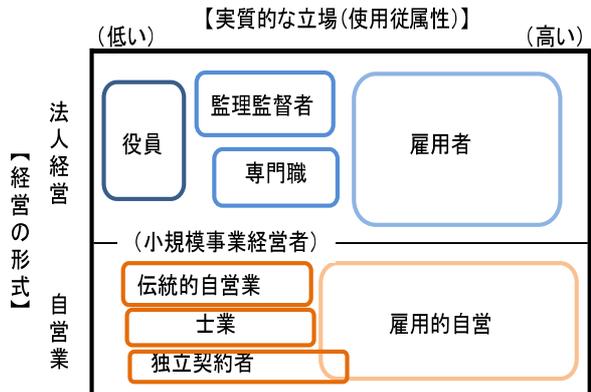
「自営」の変化(雇用的自営の割合上昇)

- 「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

「雇人のない業主」の推移



自営業のパリエーション



(出所)山田久・日本総合研究所調査部長 説明資料「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」(平成27年9月3日政府税制調査会総会)より作成
(原典)総務省「国勢調査」
(注)「伝統的自営業」・・・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、法務従業者、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。

「雇人のいない業主」の推移の内訳

資料I-3

	1985	90	95	00	05	10
	(人)					
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
雇用的自営業等	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・探掘従事者(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

(出所)山田久・日本総合研究所調査部長 説明資料「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」(平成27年9月3日政府税制調査会総会)より作成
(原典)総務省「国勢調査」

1. 就業形態の多様化

- 1990年代以降、サービス経済化や経済成長の鈍化などを背景に、非正規雇用が拡大。増加した非正規雇用者は、常用雇用が中心で、メンバーシップ型であったために、正社員化や均等待遇が課題となっている。また、ジョブ型の正社員という形態を新たに作り出すことが検討されている。
- 今後は、以下の3つを背景要因として就業形態の変化が進むものと考えられる。
 - ① 労働人口の減少による労働力不足
労働力不足に伴い、主婦や高齢者の労働力化を求める圧力が高まる。長時間労働の是正が求められるとともに、勤務場所や時間に制約がある人のための働き方が開発される。
 - ② 経営のグローバル化
日本企業による外国人の採用が活発化。日本人のグローバル人材としての育成が進む必要。日本国内から海外居住労働者への仕事の発注が増加。
 - ③ ICT技術の進化
AI、IoTなどの技術進化によって、これまでの職務内容が変化、もしくは不要になるものが出てくる。リモートワークが進み、面接や育成のリモート化が進むとともに、仕事の打ち合わせ・発注も対面では行われなくなる。

2. フリーランサーの増加

- 上記の結果、現在、日本に約127万人いると推計されるフリーランサー(=個人事業主で店舗を持たない労働者)が、今後増加していく可能性が高い。
(日本のフリーランサーの現状)
 - 平均年収は約330万円。生計を立てる上で十分な収入を得ている人は25%程度。逼迫型が40%、副業で片手間にやっている人が35%。
 - 取引先の数としては、1社が35%、2～5社が47%。

3. フリーランサー増加により生まれる課題

- ポジティブな面としては、主婦や高齢者への就業機会の提供、雇用される志向がない人への新たな選択肢の提供、副業による所得確保機会の提供、企業への柔軟で即戦力となる戦力を確保する機会の提供などが挙げられる。
- ネガティブな面としては、取引先企業に対する交渉力がないため低収入労働者を増加させたり、オンデマンド労働という不安定な労働市場を広げたりする可能性がある。また、企業が社会保険料や税金の負担から逃れるために、本来雇用すべき人材を業務委託契約に変えるおそれがある。

1. 学卒時の就業状態や景気がその後の就業状況等に与える影響

- 学卒時に正規雇用就くと、その後も正規雇用である確率は、学卒時にその他の雇用形態であった場合と比べて、20%以上高く、この影響は学卒時から10年程度は持続する。また、学卒時の失業率が1%高いと、年収が、12年目までに累計約160~240万円程度低下するとの試算もなされている。
- 学卒時の就業状態等とその後の家族形成の関係については、男性の場合、学卒時に正規雇用就いたの方が結婚が早い。他方、女性については、学卒時の就業状態等がどう影響するのか必ずしもはっきりしない。
- 若年層は、入職時の景気の影響を、親との同居や進学で緩和させている可能性もあるが、これは、家庭環境の差で格差が助長されることになり得る。
- 学卒時の就業状態が正規雇用以外の場合、低収入などにつながり、その後の生活満足度に影響を与えているとの研究がある。一方、学卒時に正規雇用に就けなかった場合でも、その後2~3年以内に常勤職に就けたならば、その後の就業状態は学卒時に常勤職に就いた者とほぼ同じという分析もなされている。

2. 不安定就業と社会保険

- 国民年金・国民健康保険においては、農家・自営業に代わり、今や無職や非正規雇用の者が高い割合を占めるようになってきている。〈資料J-1、2〉
- 滞納者と免除者を併せた割合は、自営業よりも被用者や無職の者において高い。実証研究によれば、国民年金の未納は流動性制約が要因(支払いたくても支払えない)。非正規雇用や無職の割合が増えることにより、「皆保険・皆年金」に綻びが生じている。〈資料J-3〉
- 初期の就業の格差は、社会保険という制度を媒介として老後にも格差をもたらすという側面がある。社会制度としてのセーフティネットは、キャリア初期の躓きの影響を緩和すべきこそあれ、それを長期に保存するものであってはならない。

3. 働き方の多様化とセーフティネットのあり方

- 働き方の多様化に即して、セーフティネットの捕捉率を高めるための動きとして、一つには、被用者保険の適用を拡大するという方向がある。しかし、例えば雇用保険の場合、受給要件が正規雇用以外にとっては未だ厳しいなど、「適用の拡大=十分な給付の拡大」とならないこともあり、これは、給付が何らかの形で抛出にリンクしている社会保険の宿命とも言える。
- もう一つの方法としては、抛出実績とのリンクを緩くする、もしくは抛出実績とは関係なく支援をする方式が考えられるが、これらについては、モラル・ハザードの問題等に注意する必要がある、バランスが難しい。