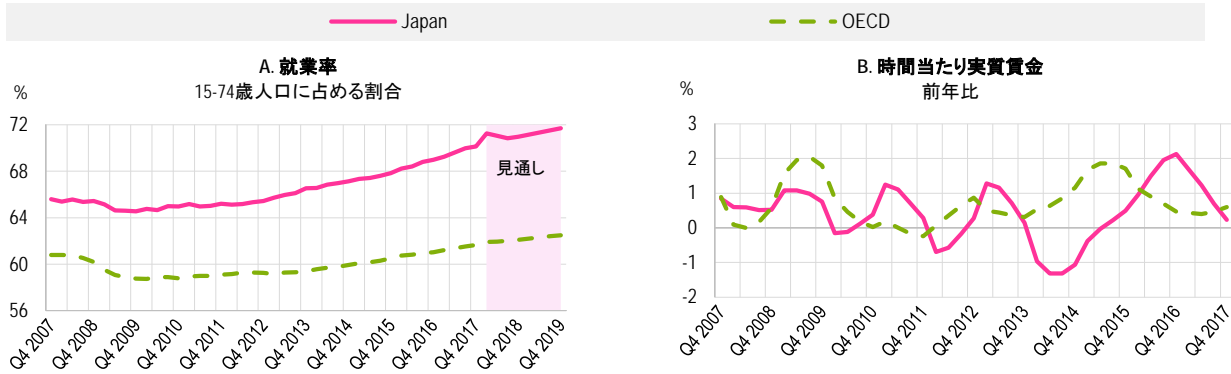


DOI: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

日本の労働市場の進展



注: OECD 加重平均 (パネルBはチリ、アイスランド、韓国、メキシコ、ニュージーランド、トルコを除く 29 カ国平均)。
出典: 2018年6月 OECD Economic Outlook Database (No. 103) 及び四半期別 GDP 速報による OECD 計算。

最近の労働市場の動向と見通し

OECD 諸国全体で、労働市場は改善が続いており、2018年第1四半期には、OECD 平均の就業率は金融危機以前のピークを約2%ポイント上回った。就業率及び失業率は、2018年と2019年においても、改善が続くことが見込まれる。しかしながら、時間当たり実質賃金は、2017年第4四半期において前年比0.6%増と、残念ながら低い伸びに留まっており、危機以前に同等の失業率水準だった時と比べて、1%ポイント程度伸びが低くなっている。

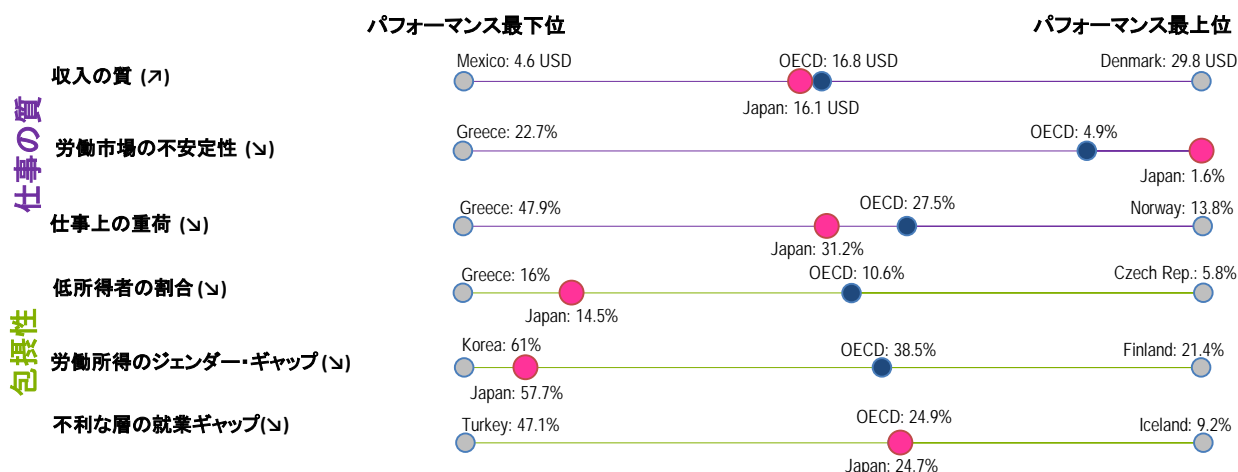
- 日本の労働市場は金融危機の終焉以降、力強く改善している。15歳 - 74歳の就業率は2018年第1四半期に69.2%に達し、1968年以降、最も高い水準となった。この進展の大部分は、増加している非正規雇用契約の女性や高齢者の労働参加の結果である。
- 2018年第1四半期の失業率は2.5%と、この23年間で最も低くなっている。有効求人倍率(2018年4月1.59倍)も記録的に高く、減少する労働人口の結果としての深刻な人手不足を示唆している。
- にも関わらず、実質賃金の伸びは、2016年にいくらか盛り上がった後に、このところ減速している。正規雇用労働者よりもかなり賃金が低い非正規雇用労働者の割合が上昇していることが、賃金停滞の背景にある重要な要因となっている。

仕事の質と労働市場の包摂性の進展

仕事の質と労働市場の包摂性の指標は、OECD 諸国に対して、複雑な状況であることを示す。過去10年で、労働所得のジェンダー・ギャップ、不利な状況にある層の就業ギャップ、仕事の重荷の発生 - 不十分な支援と相まった過剰な仕事要求度 - については改善がみられる。しかし、労働市場の不安定性は危機以前に戻りきっておらず、生産年齢人口の中での貧困が進んでいる。

- 低い失業率を反映し、労働市場の不安定性について、日本はいい成果を示している。しかし、比較的多くの者が仕事上の重荷と、長時間労働を経験している。
- さらに、日本の労働市場の包摂性は低い。多くの労働者、特に非正規雇用労働者は、賃金が低く、労働所得のジェンダー・ギャップが高くなっている。
- 終身雇用や年功賃金で特徴付けられる伝統的な日本の雇用システムは、労働市場の二重性と長時間労働文化の原因とみることができる。二重性を打破し、労働市場に包摂的な取組を展開するためには、社会保険の対象範囲と非正規雇用労働者向けの訓練プログラムを拡大し、より明確な解雇ルールを定め、業績給ベースの賃金体系を奨励し、長時間労働文化の是正に立ち向かうことを含む総合的な戦略が必要となる。

仕事の質と労働市場の包摂性：2016年・2017年の日本の指標



注：上向き ↑ (下向き ↓) 矢印は、各指標の高い（低い）値がより良いパフォーマンスであることを示す。

収入の質： 収入分布の下位により高いウェイトを置くことで不平等度を調整した時給ベースのドル換算総収入。

労働市場の不安定性： 失業確率と予期される失業期間を考慮して算出される失業時の純所得損失の割合。

仕事上の重荷： 不十分な支援と相まった過剰な仕事要求度がある仕事に就く労働者の割合。

低所得者の割合： 等価可処分所得の中央値の50%未満で生活する者の割合。

労働所得のジェンダー・ギャップ： 男女の一人当たり年間収入の差（男性の一人当たり年間収入と比した割合）。

不利な層の就業ギャップ： 基幹年齢層の男性と5つの不利な層（子供を持つ母、フルタイムの教育も訓練も受けていない若者、55-64歳の労働者、外国人、障害者）の就業率の差（基幹年齢層の男性の就業率と比した割合）。

出典と定義： 2017年あるいは入手可能な最新のデータによるOECD計算。詳しくは [OECD Employment Outlook 2018](#) 第1章を参照。

労働者が生産性上昇の恩恵を受けるためにはスキル政策がカギ

OECD 諸国の半数で、労働分配率－国民所得の労働投入に対する割合－は低下が続いている。OECD 全体では、1995年以降で3%ポイント以上の労働分配率が失われた。投資財の価格の低下が、低スキル労働の機械への代替を支えている。しかし、高い数的思考力と問題解決能力を持つ労働者を多く雇用する産業においては、労働分配率の低下は控えめであった。

- 日本の労働力の習熟度は非常に高い。PIAACによれば、読解力と数的思考力で低い結果を示す者の割合はOECD諸国で最も低い。
- しかし、成人の訓練への参加は、OECD平均よりも低い。日本の低スキル労働者や離職者は、訓練機会から排除される悪循環に直面しており、そのためスキルは低い状態に留まる。
- 日本政府は、高等教育システムと生涯教育に対する金銭的助成の改革を行おうとしている。著しい人口減少に直面する日本において、この分野の改革は極めて重要となるであろう。

職業生涯を通じて労働所得のジェンダー・ギャップが拡大

OECD 諸国では、女性の年間労働所得は2015年時点で男性よりも平均39%低い。このギャップの大半は、出産前後での仕事と家庭の責任の調和の困難さと途切れがちな雇用によって、職業経歴の前半で生じている。短時間労働は、出産期における労働力からの退出を阻止できるものの、持続的なジェンダー格差につながるキャリアの罫の象徴ともなりえる。

- 日本の女性の就業率は、出産期における労働市場からの退出と子供が大きくなってからの再参入を示唆するM字カーブをはっきりと示す。
- 日本の労働所得のジェンダー・ギャップは狭まっているが、他のOECD諸国と比較すると広い。
- 出産後の雇用への障害を取り除く施策には、配偶者の働く意欲を低下させる税制を取り除くことや、子育ての高いコストを削減する対応が含まれる。日本は、ファミリー・フレンドリーな職場を作る企業への動機付けを強化するとともに、より多くの父親が育児休暇を取得するよう勧奨すべきである。

連絡先： 井上裕介 (+33 1 45 24 92 55; yusuke.inoue@oecd.org)

Andrea Bassanini (+33 1 45 24 90 32; andrea.bassanini@oecd.org),

雇用労働社会問題局