

2017年2月8日 全11頁

# 短期的限界近付く 女性の労働供給

日本経済中期予測（2017年2月）6章

経済調査部  
研究員 山口 茜

## [要約]

- 女性活躍が注目される一方で、労働市場への女性新規参入者数は減少傾向にある。高齢化に加え、現役世代の労働力化の動きも鈍化しつつあり、女性の労働供給の短期的限界が近付いている可能性が考えられる。この限界を突破するには、構造的な変革が必須だ。

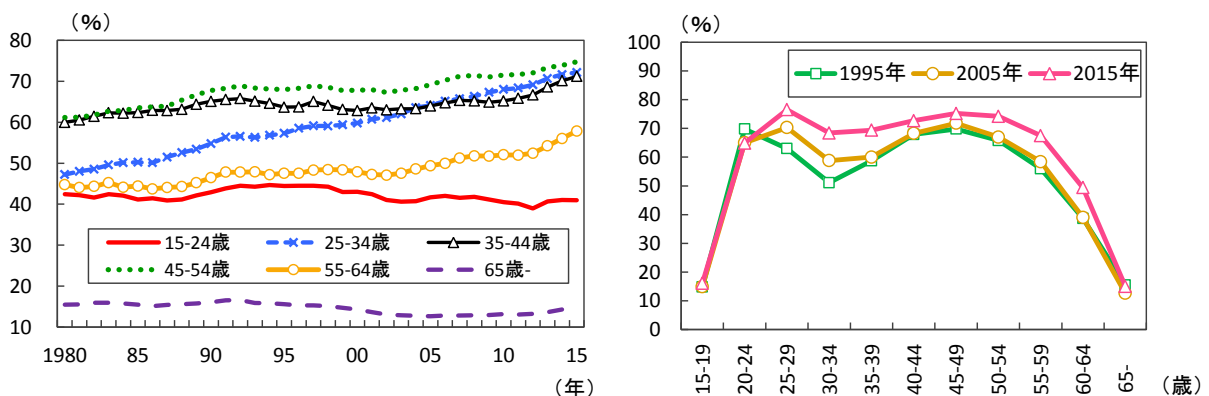
### ① 注目される“女性活躍”

超少子高齢化が進む日本において、一億総活躍社会は欠かせない。中でも注目されているのは“女性活躍”であり、2016年4月には女性活躍推進法が施行されるなど、女性が働きやすい環境づくりに向けた機運が高まっている。

実際に女性の就業率は、特に25～44歳において上昇傾向にあり、結婚や出産、育児期に女性の就業率が一時的に落ち込むいわゆるM字カーブも改善してきている（図表6-1）。ただし、このまま順調に就業率の上昇が続いていくのかには疑問が残る。

6章では、特に、就業者・失業者・非労働力の3つの状態を人々がどのように移動しているかに注目し、女性の労働参加の現状と先行きについて分析を進めていく。

図表6-1 女性：年齢階級別 就業率の推移

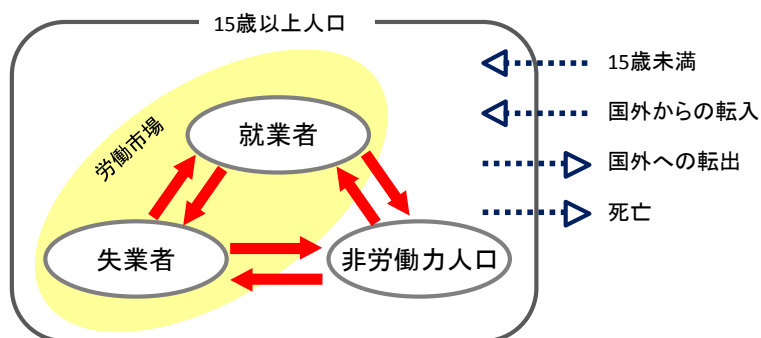


(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

## ② 女性の労働市場への新規参入者数は減少傾向

総務省「労働力調査」では、15歳以上人口に対し、3つの状態を想定している（図表 6-2）。①就業者、②失業者、③非労働力人口である。人々は、基本的にこの3つの状態を行き来することになる。

図表 6-2 労働市場の概念図



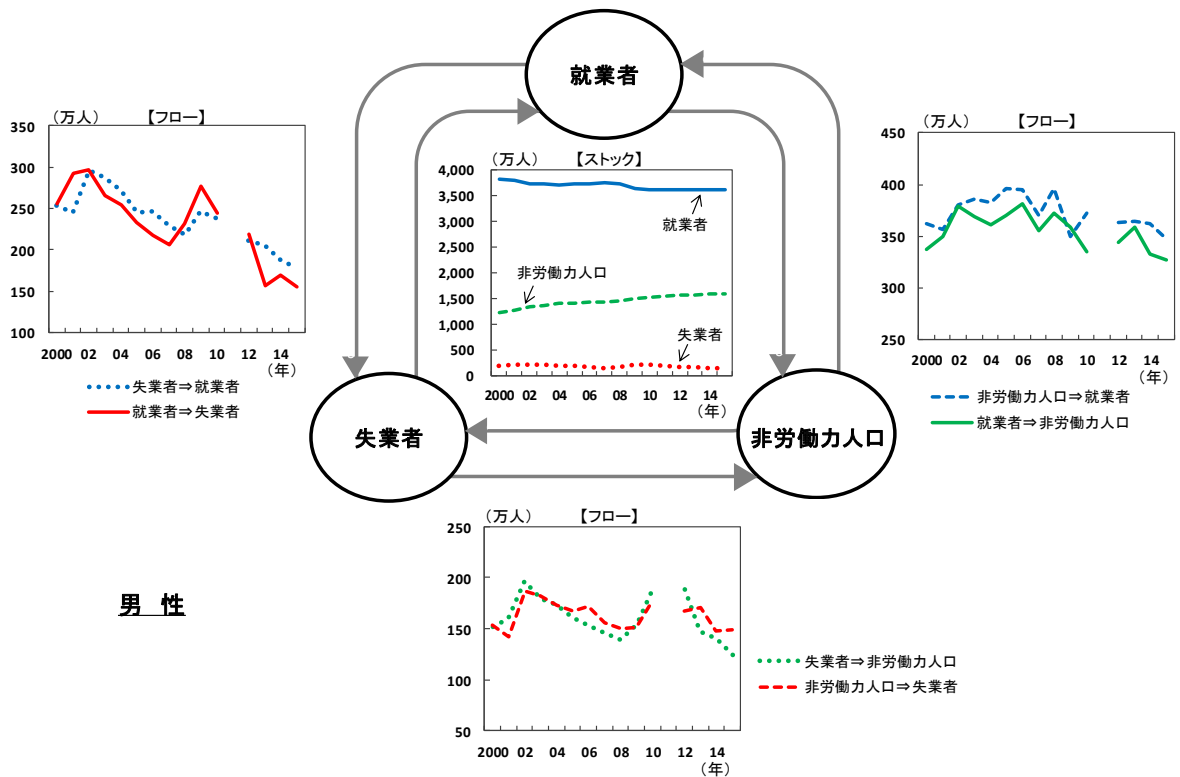
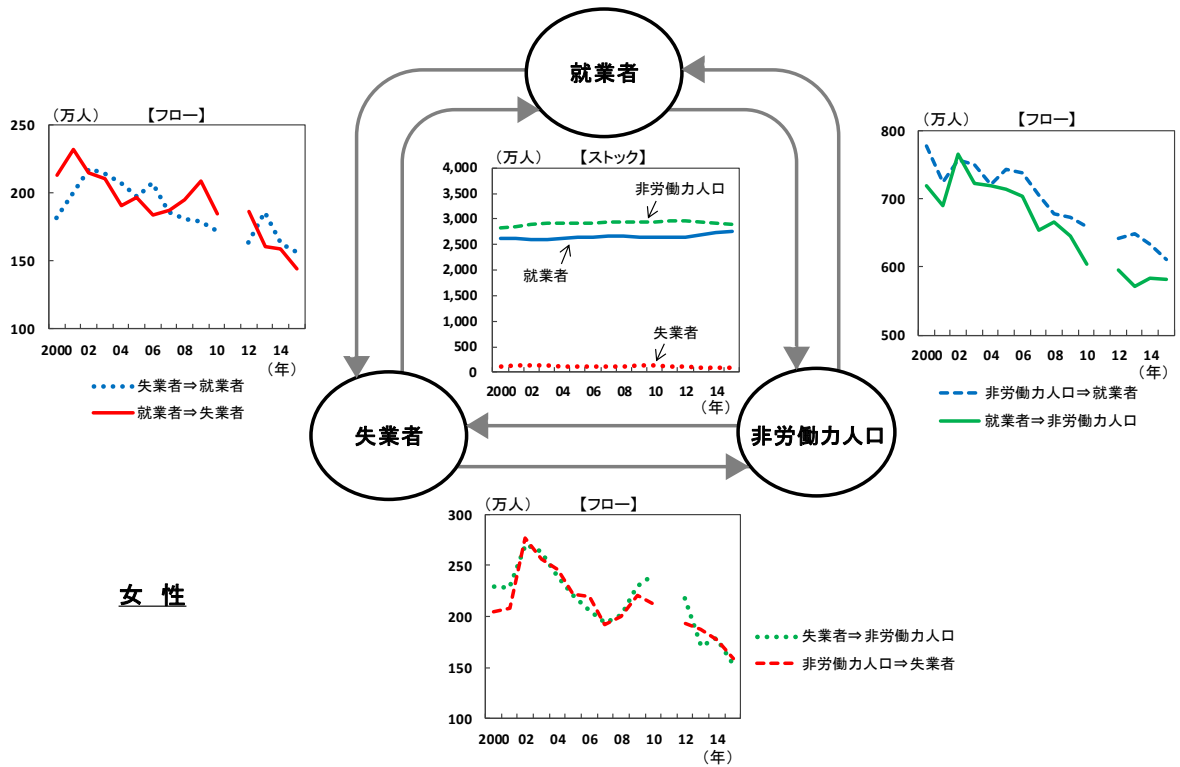
（出所）大和総研作成

図表 6-3 は、就業者・失業者・非労働力人口の3状態に注目し、フローとストックでどのような推移をしてきたかを表している。ストックは、就業者・失業者・非労働力人口が各年平均で何人いたのかを示し、フローは各年1年間に、ある状態から他の状態へと移動した人の数の累計を示している。例えば、1年間に非労働力人口⇒失業者⇒就業者と状態が変化した人は、非労働力人口⇒失業者、失業者⇒就業者、両方のフローにカウントされる<sup>1</sup>。

女性のフローデータの特徴として挙げられるのは、就業者⇔失業者、非労働力人口⇔就業者、非労働力人口⇔失業者、全てのフローが減少傾向にあるということだ。男性のフローデータを見てみると、就業者⇔失業者のフローは減少しているが、非労働力人口⇔就業者、非労働力人口⇔失業者のフローはおおむね横ばいである。このことから、全ての状態間のフローが減少傾向にあるというのは女性ならではの特徴であると言える。

<sup>1</sup> 厳密には、前月末の状態と今月末の状態を比較して状態の推移を確認しているため、その間に複数の状態を行き来している場合はカウントされない。

図表 6-3 フローとストックから見た労働市場



(注) 暦年のフローデータは、労働省「昭和 61 年労働経済の分析」(労働白書) の手法に従い補正を行った月次のフローデータを合計したもの。フローデータの欠損は東日本大震災によるもの。

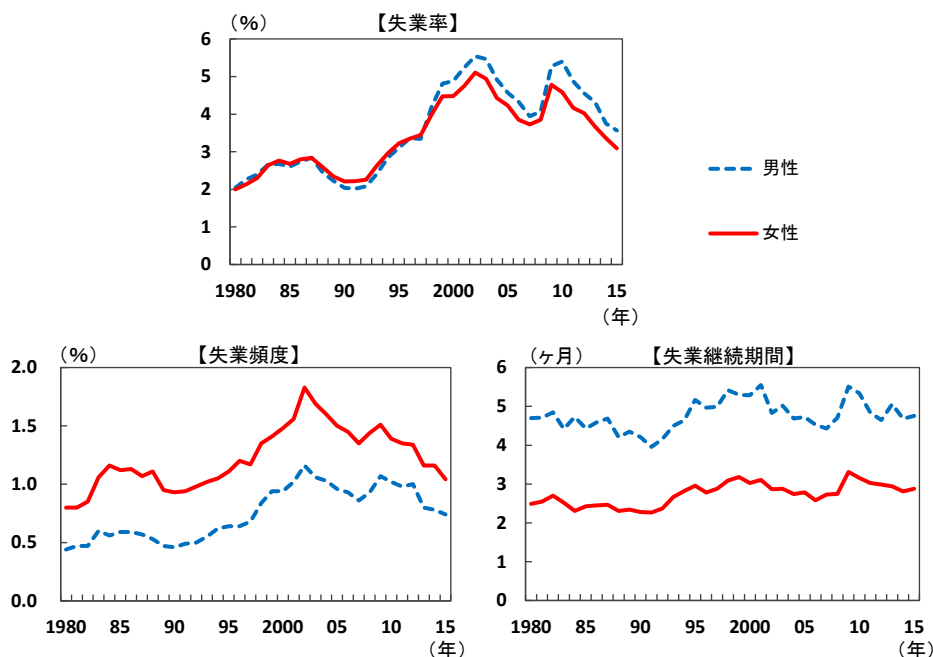
(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

フローの減少は一概に悪いこととは言えない。例えば、就業者から失業者へのフローが減少したのは、雇用情勢が改善していることを映し出しているとも言えるためだ。実際に足下で失業率は低下している（図表 6-4 上）。

失業率は、失業頻度と失業継続期間によって決まる。失業頻度とは、簡単に言うと「失業のしやすさ」であり、ある期間に新たに失業の状態となる者が労働力人口に占める割合を示している。失業継続期間とは、失業状態になってから脱するまでの期間の長さである。一般的に、失業しにくくなるほど（失業頻度が低下するほど）、もしくは失業期間が短くなるほど、失業率は低くなる。

失業頻度と失業継続期間の推移を見てみると（図表 6-4 下）、足下では失業頻度の低下が目立つ。就業者⇒失業者のフローが減少していることにも表れているように、失業しにくくなったということが、最近の失業率の低下につながっていると考えられる。

図表 6-4 失業率・失業頻度・失業継続期間の推移



(注) 失業頻度と失業継続期間は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2016 労働統計加工指標集」の手法に従い算出。

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2016 労働統計加工指標集」、総務省「労働力調査」より大和総研作成

ここで、改めて女性のフローデータを見てみると（前掲図表 6-3 上）、労働市場から退出する動き（就業者もしくは失業者⇒非労働力人口）が縮小しているとともに、労働市場への新規参入の動き（非労働力人口⇒就業者もしくは失業者）も縮小していることが分かる。労働市場から退出する人が減少しているのは、育児休業等の制度が整備・拡充されたことにより、結婚や出産期などに仕事を辞める人が少なくなったことを反映していると考えられる。一方で、労働市場への新規参入者数が減少していることは、どのような状況を映し出しているのだろうか。

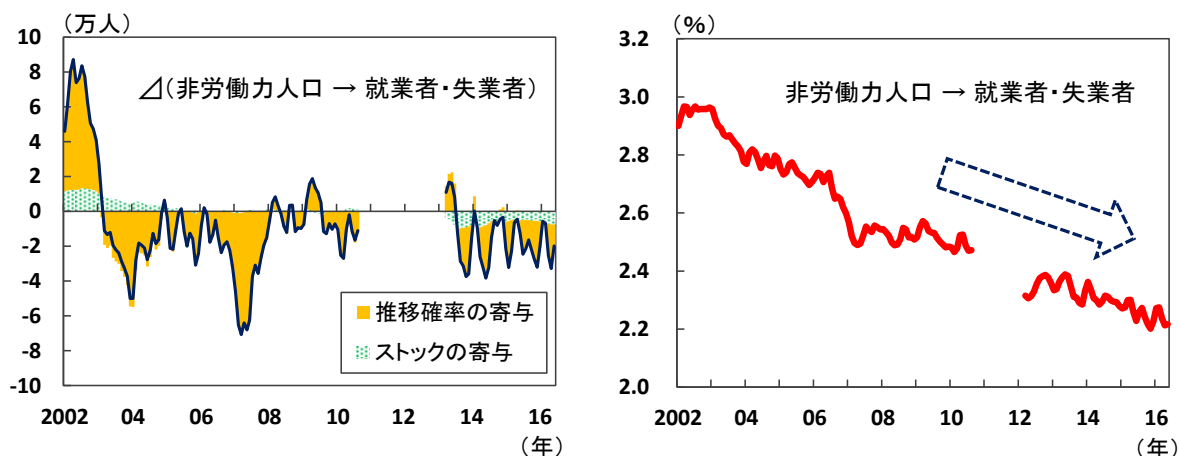
### ③ 労働力化しにくくなっている女性非労働力人口

女性の、非労働力人口から労働市場への新規参入数（フロー）が減少している原因としては、大きく二つのことが考えられる。一つは、少子化や女性の労働参加が進み、非労働力人口の数（ストック）が減少し始めたため、労働市場への新規参入数も減少しているということだ。そしてもう一つは、非労働力人口から労働市場へ参入する割合自体が低下している、つまり、労働力化しにくくなっているということである。

図表 6-5 の左図では、非労働力人口から労働市場へ参入した人の増減を、非労働力人口のストックの増減による影響と、非労働力人口から労働市場へ参入する推移確率<sup>2</sup>の変動による影響に分けて分析している。これによると、非労働力人口から労働市場へのフローの増減の大部分は推移確率の変動により説明されることが分かる。同様の特徴は、黒田[2002]<sup>3</sup>や桜[2006]<sup>4</sup>でも指摘されているが、その傾向は足下でも変わっていない。

このことから、非労働力人口が労働市場に進出する割合が大きなカギを握っていることが分かる。そこで、非労働力人口が労働市場へ参入する推移確率の動きを見てみると（図表 6-5 右）、減少傾向が続いており、このことが労働市場への新規参入者数の鈍化につながっていると言えるだろう。

図表 6-5 女性：労働市場への新規参入者数変動の寄与度分解（左）と推移確率（右）



(注1) フローデータは労働省「昭和 61 年労働経済の分析」(労働白書)の手法に従い補正を行い、12 か月中心移動平均をとっている。データの欠損は東日本大震災によるもの。

(注2) 左図は、フローデータの 12 か月中心移動平均の前年差を寄与度分解している。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

2012 年に 2,976 万人いた女性の非労働力人口は 2015 年には 2,888 万人となり、足下で減少

<sup>2</sup> ある期間に、非労働力人口から新たに就業者もしくは失業者へとなった人が非労働力人口全体に占める割合。

<sup>3</sup> 黒田祥子[2002]「わが国失業率の変動について—フロー統計からのアプローチ—」、日本銀行金融研究所『金融研究』21 巻 4 号

<sup>4</sup> 桜健一[2006]「フローデータによるわが国労働市場の分析」、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No. 06-J-20

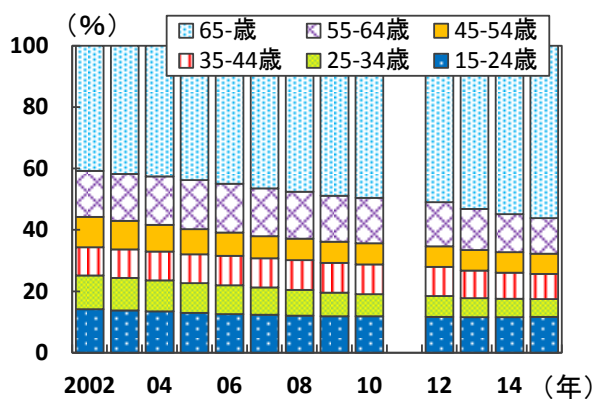
傾向にある。しかし、後述するように、超高齢化の影響で労働市場から退出する高齢者数は増加することが見込まれており、今後も非労働力人口が大きく減少することはないと考えられる。このことから、非労働力人口から労働市場への新規参入数（フロー）に、非労働力人口のストックが与える影響は小さいという傾向は当分変わらないだろう。

#### ④ 非労働力人口で存在感を増す高齢者

女性の非労働力人口が労働力化しにくくなっている背景としてまず考えられるのは、これまで非労働力化していた現役<sup>5</sup>女性の労働市場への参加が増加する一方で、高齢化により、体力面等の問題で労働市場から退出する人々が増えたため、非労働力人口に占める65歳以上人口割合が上昇しているということだ。実際に、女性の非労働力人口に占める65歳以上人口の割合は上昇し続けており（図表6-6）、2015年には女性非労働力人口の56%を占める。

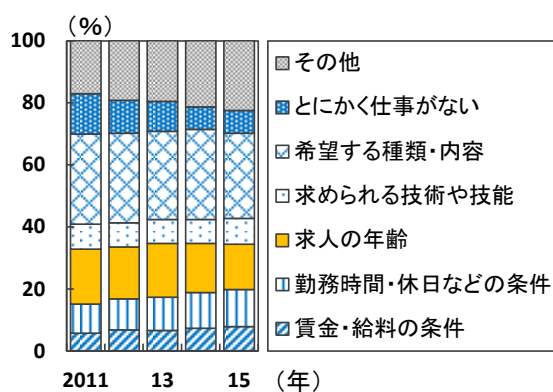
高齢者<sup>6</sup>雇用も推進されてはいるものの、やはり、現役世代と比べると高齢者は就業しにくいというのが現実だろう。実際に、就職活動をする上で、年齢を理由としたミスマッチは今もなお一定割合存在している（図表6-7）。特に、65歳以上の高齢者に限ると、失業者の約半数は年齢のミスマッチが原因で仕事に就けないと回答している。

図表 6-6 女性：非労働力人口 年齢階級別比率



(注) データの欠損は東日本大震災によるもの。  
(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

図表 6-7 失業者の仕事に就けない理由



(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

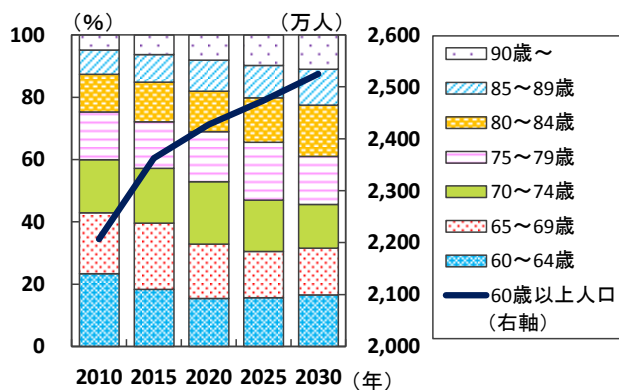
高齢化が避けられない中で、今後も非労働力人口に占める高齢者の割合は拡大していくと考えられる。さらに、高齢者の中でも、高い年齢層の割合が大きくなるが見込まれている（図表6-8）。近年の60歳以上女性の労働力率の動きを見てみると（図表6-9）、60～69歳では緩やかに上昇している一方で、70歳以上では10%程度と低位で推移している。このことから、高齢者雇用が促進されている中でも、高い年齢層に与える影響は小さいことが示唆される。

<sup>5</sup> ここでは便宜上、生産年齢人口のことを現役世代と表記する。

<sup>6</sup> 高齢者とは一般的に、65歳以上を指す。ただし、ここでは一部で便宜上60歳以上を高齢者として扱っている。

今後も高齢者が活躍しやすい環境づくりを進めていくべきであることに変わりはないが、超高齢化が進んでいる現状を踏まえると、今後の高齢者の労働供給による効果は、ある程度割り引いてみる必要があるだろう。

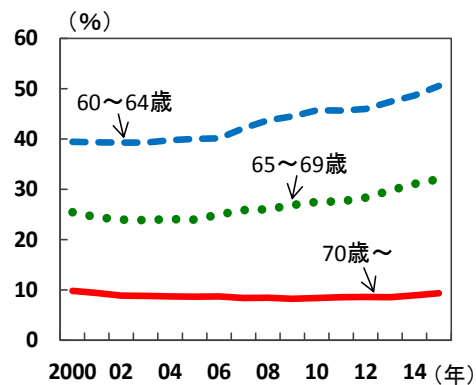
図表 6-8 女性：高齢者人口の将来推計



(注) 出生中位(死亡中位)推計。

(出所) 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)」より大和総研作成

図表 6-9 女性：60歳以上労働力率



(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

### ⑤ 現役世代の労働力化の動きも鈍化

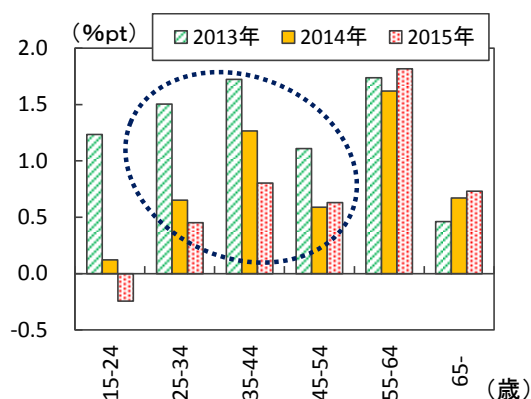
非労働力人口から労働市場に参入する人の割合が低下しているのは、現役世代の女性の労働力化の動きが鈍化しているということも影響しているだろう。足下で、25～54歳女性の労働力率の上昇幅は縮小傾向にある(図表 6-10)。これが一時的なものではなく長期的なものだとすると、現役世代の女性の労働力率の伸びも、短期的な上昇の限界が近付いている可能性が考えられる。

この背景として、現在の労働市場で働きたい人の多くは既に労働市場へ参入していて、現在、現役世代で非労働力化している人たちの多くは、主体的に専業主婦など非労働力人口であることを選択しているという可能性が考えられる。そのため、現役世代の非労働力人口の中で、労働市場での就業を選びにくい人の割合が以前と比較して高くなっているのかもしれない。

もちろん、専業主婦(夫)という選択が否定されるべきでは決してないが、このような人たちが労働市場へ参入を選択するようになるには、小手先の対策ではなく、労働市場の構造的な変革が必須だろう。

また、国際比較してみると、日本の現役世代の女性就業率は欧米諸国の水準に近付いてきている(図表 6-11)。このことから、さらなる高い水準を目指すにはこれまで以上に工夫が必要であることが示唆される。

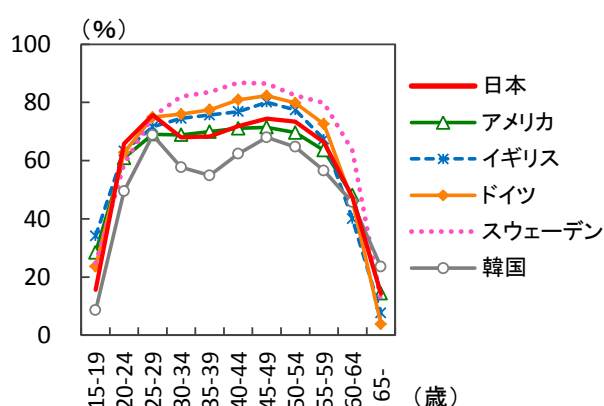
図表 6-10 女性：労働力率の変化幅



(注) 各年齢階級の労働力率の前年差。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

図表 6-11 女性：就業率の国際比較 (2014年)



(注1) スウェーデンは65～74歳のデータを65歳以上データとして扱っている。

(注2) イギリスは16～19歳のデータを15～19歳のデータとして扱っている。

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」より大和総研作成

このような状況で、実際に政府はどのような行動を起こしているだろうか。例えば、女性が労働時間を抑制する要因になると問題視されてきた配偶者控除<sup>7</sup>の、いわゆる「103万円の壁」については、今年度の税制改正大綱において動きが見られた。具体的には、配偶者特別控除を拡充することで、満額の控除が適用される上限の年収が150万円に引き上げられることが閣議決定された。これにより税制上の壁は引き上げられたが、課題は依然として存在する<sup>8</sup> (図表 6-12)。

一つ目は、企業の配偶者手当の壁の問題だ。日本では、多くの企業で「配偶者控除」の適用を条件に企業独自の配偶者手当（家族手当）を支給している<sup>9</sup>。しかし、今回の税制改正大綱で拡大されたのは「配偶者控除」ではなく「配偶者特別控除」であるため、企業の配偶者手当の支給基準が自動的に引き上げられることにはならない。したがって、多くの企業の配偶者手当支給基準額である「103万円の壁」は依然として残ることになる。

この壁を取り除くには、企業が自ら基準の見直しをするしかない。実際に、経団連は会員企業に配偶者手当を見直すよう呼びかけており、配偶者手当の見直しは大企業を中心に進んでい

<sup>7</sup> 配偶者控除とは、配偶者の所得が一定の金額以下の場合、その配偶者を扶養する納税者の所得税や住民税の所得控除が受けられるというもの。

<sup>8</sup> ここでの配偶者控除・社会保険についての記述は、以下の文献等を参考に執筆している。詳しくは、文献を参照されたい。是枝俊悟[2016a]「[配偶者特別控除の拡大では就労促進効果は乏しい—改正案には比較的所得の高い高齢者に減税の恩恵が及ぶ面も](#)」(大和総研レポート、2016年12月2日)、是枝俊悟[2016b]「[配偶者控除改正で家計と働き方はどう変わる?—「夫婦控除」の税額控除額は4.5万円～5.4万円に](#)」(大和総研レポート、2016年9月27日)。

<sup>9</sup> 人事院「平成28年職種別民間給与実態調査の結果」によると、76.8%の企業で配偶者手当（家族手当）を設けている。そのうち85.4%の企業で配偶者の年収による支給制限があり、さらに支給制限がある企業のうち基準額を103万円としている企業は65.9%である。次に、基準額とする企業が多いのは130万円であり、29.5%の企業がこの基準を採用している。なお、この調査の対象は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所。

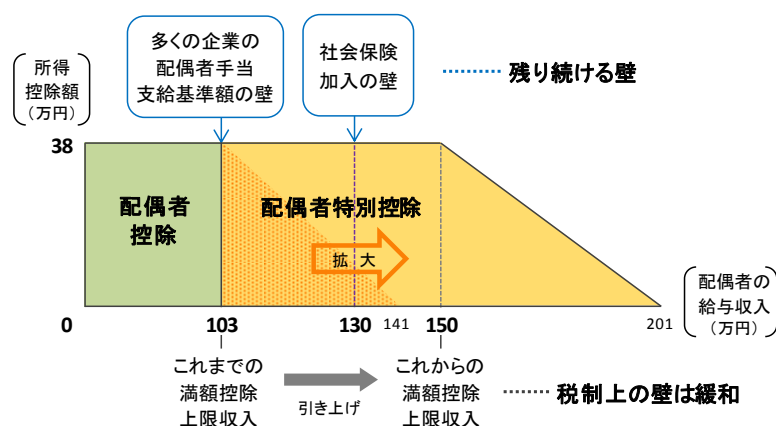


く動きも見られる。しかしながら、見直しが広く行われるまでには相当な時間がかかると考えられ、しばらくの間は「103万円の壁」は残り続けると考えられる。

また、企業の配偶者手当の支給基準が見直された場合も、他の壁が立ちはだかる。それは、二つ目の課題である、社会保険加入の壁だ。現行の制度では、配偶者の年収が130万円以上（大企業勤務で一定の条件を満たす場合は105.6万円以上<sup>10</sup>）になると、主たる生計者の社会保険の扶養扱いとなることができず、健康保険と年金の自身の分を支払わなくてはならなくなる。これが、いわゆる「130万円の壁（106万円の壁）」である。もちろん、社会保険に加入するメリットもあるものの、配偶者の年収が130万円になった途端に、年間約18.3万円の社会保険料を支払う義務が生じる<sup>11</sup>となると、やはり、それは就労調整を行うのに十分な要因となり得るだろう。

今回の税制改正大綱では、配偶者特別控除が拡大しただけで、配偶者控除の仕組み自体には変化がないことに加え、企業の配偶者手当の壁や社会保険加入の壁などの課題も残っていることから、この変更が女性の就労に与える影響は非常に小さいものと考えられる。労働市場で現在求められているのは、このような小手先の対応ではなく、構造的な改革である。

図表 6-12 配偶者控除と就業の壁



(注 1) ここでは、夫婦のうち年収が高い方の年収による配偶者控除・配偶者特別控除の所得制限は考慮していない。

(注 2) 社会保険加入の壁は、大企業（従業員数 501 人以上）に勤め、一定の条件を満たす場合、105.6 万円となる。

(出所) 法令等より大和総研作成

<sup>10</sup> 正確には、週所定労働時間が 20 時間以上で、1 年以上の継続勤務見込みがあり、学生等でなく、従業員数 501 人以上の企業に勤めている、月額で 88,000 円（年収 105.6 万円）以上の収入がある人。なお、労働日数および労働時間が通常の労働者の 3/4 以上の短時間労働者は収入にかかわらず社会保険に加入する必要がある。

<sup>11</sup> 協会けんぽ・厚生年金に加入する場合。詳しい計算方法は、是枝[2016b]を参照されたい。

女性の労働供給の短期的限界が近付く中で、この限界を突破するにはどうすれば良いのか。例えば、8章で述べるように、ジョブ型雇用のシェアを高めることもその一つだろう。時間管理がしやすく、専門性を高めやすいジョブ型雇用のシェアを高めることは、出産・育児による制約を受けやすい女性の働きやすさにもつながる。

また、改善されつつあるものの、家庭での家事分担などの意識も変えていく必要がある。長時間労働是正の動きもある中で、今後求められるのは、仕事も家事も皆でシェアするという考え方なのかもしれない。

ただし、現在の労働供給の限界を突破できたとしても、超少子高齢化の日本で労働力の供給に制約があることには変わらない。そのような状況を踏まえると、生産性を高めていくことは急務である。そのためには、9章で述べるような、ビジネス環境の改善などを実現させる必要があるだろう。

構造的な変革の始まりとして、「働き方改革」が存在し、それが本当の意味で行われるか否かによって、今後の日本の労働供給の限界は決まると言っても過言ではない。そのような意味でも、「働き方改革」は日本の将来の明暗を決める重大なターニングポイントと位置づけられ、我々は本気で取り組む必要があるだろう。

## 【経済構造分析レポート】

- ・ 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・笠原滝平・山口茜・廣野洋太「日本経済中期予測（2017年2月）—非連続的な世界の変化を前に、日本は何をすべきか？」2017年2月6日
- ・ No. 55 溝端幹雄「日本のビジネス環境ランキングを上げるには何をすべきか？—行政手続きの数・時間が3分の1、費用半減で3位は射程圏内に」2016年12月27日
- ・ No. 54 石橋未来「オバマケアはどう変わるか？—米国医療制度の転換となるか、トランプ氏の本気度が問われる」2016年12月5日
- ・ No. 53 石橋未来「財政依存度が高まる米国医療保険制度—高齢化や高額処方薬が影響する大統領選後のオバマケア」2016年11月1日
- ・ No. 52 廣野洋太・溝端幹雄「現役世代の将来不安と消費—満たされなかった貯蓄動機が個人消費の回復を阻む」2016年10月31日
- ・ No. 51 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・山口茜「都市と地方のこれからを考える—多様な働き方を実現するために」2016年9月23日
- ・ No. 50 笠原滝平「一括りにしてはいけないインバウンド—外国人旅行者の季節性、地域性等に配慮した適切な対応が求められる」2016年9月8日
- ・ No. 49 笠原滝平「高付加価値化がもたらす輸出構造の変化—日本の輸出構造は量から質へ稼ぎ方が変化」2016年8月31日
- ・ No. 48 石橋未来「2025年までに必要な介護施設—大都市近郊や地方都市での整備が急務」2016年8月25日
- ・ No. 47 溝端幹雄「地方の所得格差と分配問題を考える—地域間格差縮小の主役は企業、家計への波及は道半ば」2016年8月5日
- ・ No. 46 石橋未来「待機児童問題が解消しない理由—海外との比較で見る日本の保育政策の課題」2016年7月8日
- ・ No. 45 山口茜「高齢者は都市が好き？—高齢者移住の現状」2016年6月30日
- ・ No. 44 溝端幹雄「所得分配の現状と成長戦略への示唆—若年世代の所得格差の是正が持続的成長のカギ」2016年5月11日
- ・ No. 43 山口茜「労働市場から消えた25~44歳男性—地域間で広がる格差、抱える問題はそれぞれ異なる」2016年4月8日

その他のレポートも含め、弊社ウェブサイトにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>