

2023年8月28日 全13頁

労働供給の質と量をどこまで引き上げられるか

中長期的には潜在 GDP を最大 12%程度押し上げる可能性

経済調査部 シニアエコノミスト 末吉 孝行
金融調査部 主任研究員 是枝 俊悟
経済調査部 研究員 高須 百華
リサーチ本部 島本 高志

[要約]

- 日本経済が中長期的に一定の活力を維持していくためには、供給力の強化が重要となる。ただし、現状からさらに労働参加率を高めたり失業率を低下させたりするのは難しいため、今後は労働生産性の向上や就労調整の原因となっている制度や慣習の解消が重要となろう。労働市場改革や就労の促進に向け政策効果が発現すれば、中長期的には、潜在 GDP が最大 12%程度押し上げられる可能性がある。
- 産業間の労働移動を通じた生産性の大幅上昇は見込みにくいですが、同じ産業内における生産性の高い企業に労働者が移動すれば、経済全体の生産性も押し上げられるだろう。また、職務給の普及などをきっかけに企業や個人の人的資本投資が活性化すれば、生産性の更なる向上が見込める。
- 公的年金における第3号被保険者制度（3号）は就業調整の要因となっている。一定世代から3号の対象を家族ケア従事者に限定する見直しを行えば、最大60万人の就業時間延長が見込まれる。さらに、週20時間未満の雇用者にも厚生年金の適用を拡大する改革により「収入の壁」を解消できれば、最大226万人の就業時間延長が期待できる。

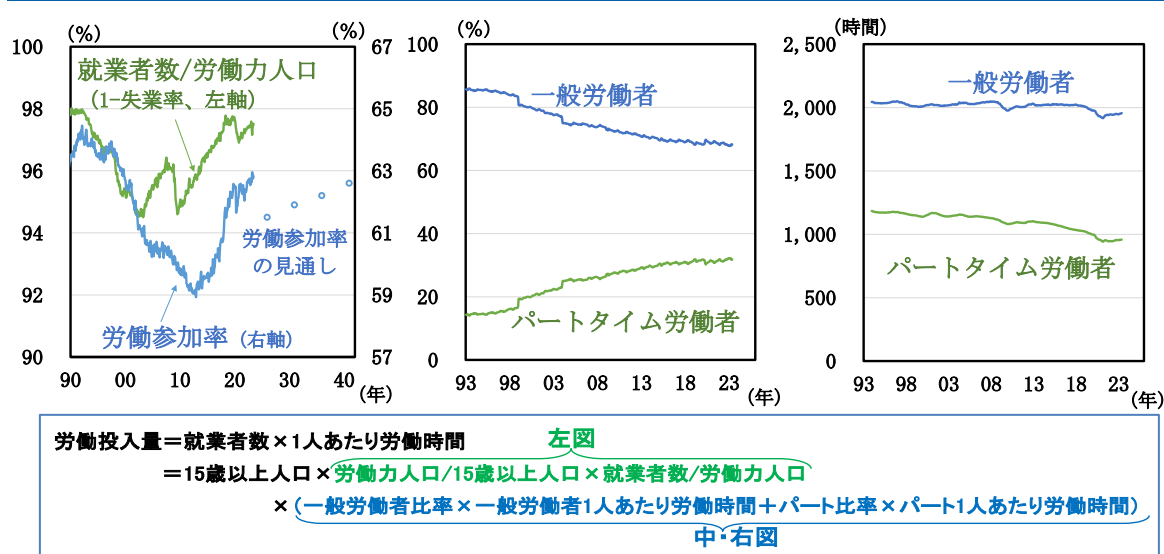
日本経済は新型コロナウイルス禍からの回復が進み、需給ギャップが解消しつつある。今後も経済が活力を維持していくためには、供給面の底上げが必要となろう。

そのためには、労働生産性を高めることが重要だ。労働生産性の引き上げの手段は、イノベーションなどがあるが、ここでは賃金や働き方にも大きな影響を与えうる労働市場改革に注目したい。岸田文雄政権が2023年6月に閣議決定した「経済財政運営の基本方針」（以下、骨太方針2023）では、「三位一体の労働市場改革」により生産性の向上や更なる賃上げを実現することが明記されている。

供給力強化には労働投入量を増やすことも大事である。だが足元の労働参加率はすでに公的

機関の楽観的な見通し¹を上回っており、これ以上の大幅な上昇は難しい。失業率も低水準で推移しており、労働市場に参加している人のほとんどが就業している状況だ（**図表 1 左**）。そのため今後は、1人あたり労働時間の多い一般労働者の比率を高めたり、パートタイム労働者の就労時間を増やしたりすることが焦点となろう（**図表 1 中・右**）。とりわけ就労を妨げている制度や慣習の解消は喫緊の課題だ。不本意非正規（正規の職員・従業員の仕事がないために非正規雇用労働者として就業している者）や、女性の「L字カーブ」（仕事と家庭の両立の難しさから、女性の正規雇用者の割合が20代後半をピークに低下すること）の問題も早期解決が望まれる²。

図表 1：労働参加率と就業者数/労働力人口（左）、一般労働者・パート比率（中）、1人あたり労働時間（12カ月累計、右）



(注) 左図の見通しは労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」（2019年3月）の「成長実現・労働参加進展シナリオ」による。中・右図は厚生労働省「毎月勤労統計（常用労働者数 事業所規模 5人以上）」ベース。（出所）総務省、厚生労働省、労働政策研究・研修機構より大和総研作成

労働市場改革・就労促進の政策効果

労働市場改革と就労促進によって潜在 GDP を中長期的に 12%程度引き上げる可能性

労働生産性の向上や労働投入量の増加によって、どのくらいの供給力強化が期待できるのだろうか。**図表 2**は労働市場改革による生産性の引き上げ、年金改革による「収入の壁」解消、および不本意非正規の解消と女性のL字カーブ解消がもたらす、中長期的な潜在 GDP への影響を推計したものだ（詳細は後述）。

¹ 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」（2019年3月）の「成長実現・労働参加進展シナリオ」。

² 加えて、外国人労働者の呼び込みや高齢者の更なる活用なども検討していく必要がある。

図表 2：各種政策が中長期的に潜在 GDP に与える影響（上：政策効果が最大限発現するケース、下：政策効果が小規模にとどまるケース）

ケース①政策効果が最大限発現

政策項目		生産性の引き上げ	総労働時間の変化分	潜在GDPへの影響
場 改 革	労働移動の円滑化 産業内における高生産性企業への労働者の分布が米国と同程度になる	+3.1%	—	+3.1%
	能力開発・職務給の普及 人的資本ストック/付加価値総額が米国並みになる	+5.0%	—	+5.0%
就 労 の 促 進	年金改革 （超改革シナリオ）	就業時間を増加させる人 190万人程度		+0.5%
		—	+0.5%	
	不本意非正規の解消	正規雇用者 +180万人程度	+1.3%	+0.1%
就 労 の 促 進	L字カーブ解消	正規雇用者 +330万人程度		+2.3%
		+2.0%	+0.3%	
合計		—	—	+12.3%

ケース②政策効果が小規模にとどまる

政策項目		生産性の引き上げ	総労働時間の変化分	潜在GDPへの影響
場 改 革	労働移動の円滑化 産業内における高生産性企業への従業員の分布が米国と日本の中間程度になる	+1.5%	—	+1.5%
	能力開発・職務給の普及 人的資本ストック/付加価値総額が米国と日本の中間程度になる	+2.5%	—	+2.5%
就 労 の 促 進	年金改革 （改革シナリオ）	就業時間を増加させる人 60万人程度		+0.2%
		—	+0.2%	
	不本意非正規の解消	正規雇用者 +90万人程度	+0.7%	+0.1%
就 労 の 促 進	L字カーブ解消	正規雇用者 +160万人程度		+1.1%
		+1.0%	+0.1%	
合計		—	—	+6.0%

（注）労働移動の円滑化は、産業内における高生産性企業への雇用の集中度合いがケース①で米国と同程度（ケース②で米国と日本の中間程度）になることを想定。能力開発・職務給の普及は、人的資本ストック/付加価値総額がケース①で米国並み（ケース②で米国と日本の中間程度）に高まる状態を想定（三位一体の労働市場改革による生産性上昇率は、ケース①が20年で発現すると仮定すると年率+0.40%）。年金改革による総労働時間の変化分は、全労働者の平均的な生産性を用いて算出（短時間労働者の生産性を用いると労働時間は更に増加するが、平均的な生産性が低下するため、潜在GDPへの影響は変わらない）。不本意非正規の解消は、短時間労働でない非正規雇用者が正規雇用に転換することを想定。L字カーブ解消は、女性の正規雇用比率が年齢とともに低下しないことを想定（L字カーブ解消の詳細は神田慶司・溝端幹雄・和田恵・高須百華・是枝俊悟『[「L字カーブ」解消の経済効果と課題は？男性の働き方改革を通じて女性に偏る家事・育児の負担の軽減を](#)』大和総研レポート、2023年5月25日を参照）。就労の促進についてはおおむね20年後の状況を想定。

（出所）内閣府、総務省、厚生労働省、JIPデータベース等より大和総研作成

各種政策効果が最大限発現すれば、中長期的には潜在 GDP を 12%程度引き上げると考えられる。効果が小規模にとどまるケースでも潜在 GDP を 6%程度引き上げる可能性がある。

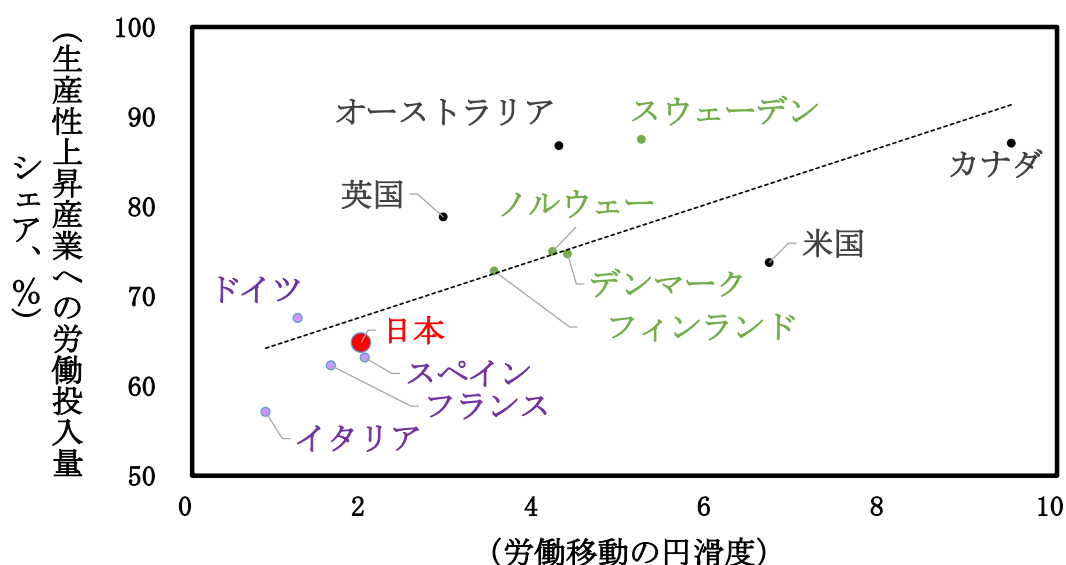
もちろん、以上のような各種政策の効果がすぐに発現することは期待しがたく、実際は粘り強い取り組みが必要となろう。だが中長期的に日本経済にもたらす影響は決して小さくないため、優先度の高い政策と考えられる。以下では、**図表 2** で示した政策効果のうち、労働市場の円滑化、能力開発・職務給の普及、年金改革に焦点を当てる。

労働市場改革による生産性向上

労働移動が円滑化することで潜在 GDP が 3%程度上昇する効果も

岸田政権が掲げる三位一体の労働市場改革の 1 つに「成長分野への労働移動の円滑化」がある。日本では米国や北欧諸国と比べて労働移動が低調であり、生産性が上昇している産業への労働投入量も少ない（**図表 3**）。そのため、労働市場の円滑化が進めば成長産業への労働投入が促進されるとの見方がある。

図表 3：労働移動の円滑度と生産性上昇産業における労働投入量シェア



(注) 労働移動の円滑度は、失業期間 1 年未満の失業者数/失業期間 1 年以上の失業者数で算出 (2001~22 年の平均値)。生産性上昇産業はマンパワーベースの労働生産性が 2000~18 年にかけて上昇した産業。労働投入量シェアは 2018 年。

(出所) OECD、EUKLEMS & INTANProd、Bontadini F., Corrado C., Haskel J., Iommi M., Jona-Lasinio C. (2021), “EUKLEMS & INTANProd: industry productivity accounts with intangibles.” より大和総研作成

日本では高度経済成長期に農林水産業から製造業への労働移動が活発化したことで、経済全体の生産性が大きく上昇した局面もあった。現在でも、イノベーションをけん引するスタートアップへの労働投入量が増えれば、産業の新陳代謝が活性化し、生産性向上などの好ましい効果が生まれるかもしれない。

しかし、成長産業への労働移動は重要ではあるものの、経済全体の生産性が高まる効果を過度に期待すべきではない。足元で労働需要が拡大しているのは介護など労働集約的なサービス産業であり、そのような産業における生産性は水準・上昇率ともに比較的低い。また、省力化を進めていることで生産性が上昇している産業もあり、そのような産業では雇用吸収力が弱い。いわゆる「ボーモル効果」や「デニソン効果」が働くことにより、産業間の労働移動を通じて経済全体の生産性が大幅に上昇することは見込みにくい³。

そこで、同じ産業内における企業間の労働移動が活性化し、生産性の水準が高い企業に労働者が移動する状況を考えたい。同じ産業内では必要なスキルや知識なども大きく異ならないとみられるため、企業間の労働移動は比較的容易である。同じ財・サービスを提供する企業の間でも生産性には違いがある。同じ産業内において生産性が低い企業から高い企業に労働者が移動するのであれば、その産業の生産性が高まり、結果として経済全体の生産性も押し上げられることが期待できる。

その効果を試算した結果が**図表 4** である。米国では日本と比べて規模の大きい企業に労働者が集中する傾向があり、また日米とも規模の大きい企業ほど生産性が高い傾向がある。そこで、日本の企業規模間の労働者の分布が米国並みになった状態を、生産性の高い企業へ労働移動が生じた状態とみなして、生産性の変化を推計した。その結果、全産業ベースで+4.5%の生産性上昇が確認された（政府サービスや帰属家賃などが含まれる GDP ベースでは+3.1%）。

労働移動円滑化のために大胆な予算拡充も検討すべき

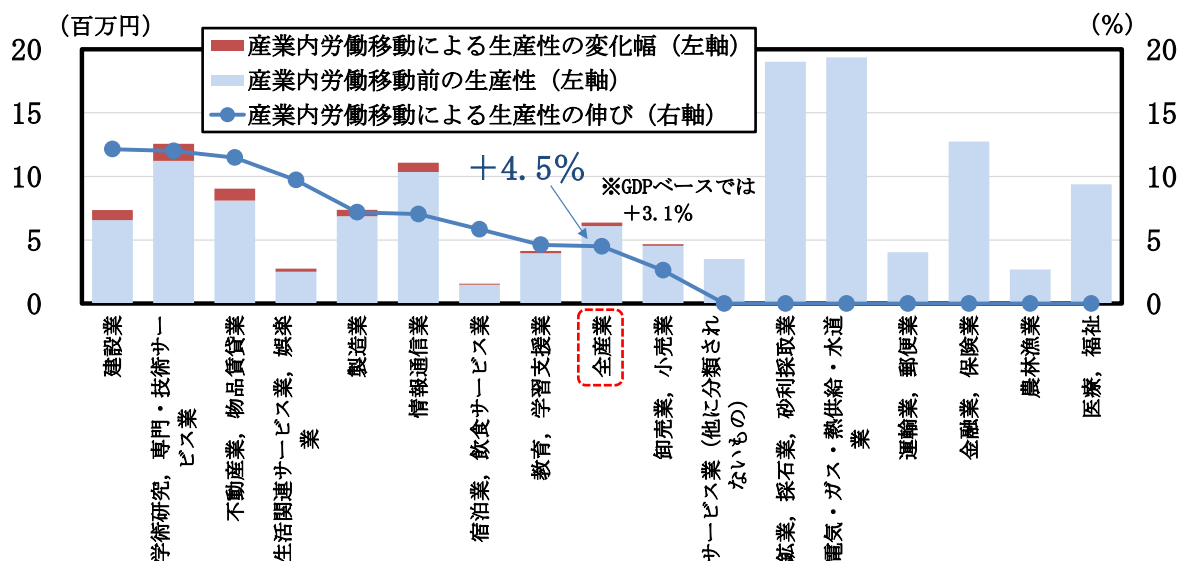
労働移動を円滑化させるためには、雇用保護規制の緩和や、就職斡旋や職業訓練などの積極的労働市場政策が考えられるが、日本では海外と比べて対 GDP 比でみた積極的労働市場政策に関する政府支出の規模が小さい（**図表 5**）。

骨太方針 2023 では、失業給付制度や退職所得課税制度の見直し、キャリアコンサルティングの体制拡充などが明記されており、評価できるものである。だがより根本的には、積極的労働市場政策に関する支出の拡充も検討されるべきだろう。とりわけ個人の自己啓発の後押しや職業訓練の拡充などは、労働移動の円滑化に重要と考えられる⁴。

³ ボーモル効果は、生産性の上昇率が相対的に高い業種の名目シェアが上昇することで、経済全体の生産性が押し上げられる効果。デニソン効果は、生産性の水準が相対的に低い業種から高い業種へ労働者が移動することで、経済全体の生産性が押し上げられる効果。

⁴ 例えば、厚生労働省『令和 4 年版 労働経済白書』では、自己啓発によるスキルの向上が転職確率を高める可能性や、職業訓練が労働力需要の高まる分野への労働移動を促進させることなどが指摘されている。

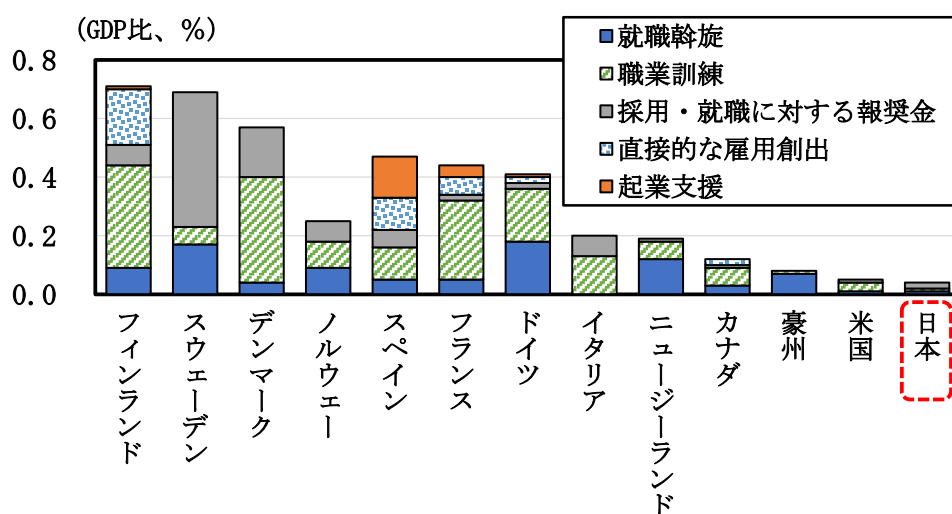
図表 4：産業内で企業規模間の労働者の分布が米国並みになった場合の労働生産性への影響



(注) 労働生産性は年間の1人あたり純付加価値額。持ち家の帰属家賃、農林漁家（企業でないもの）、公営企業および政府サービス生産者は含まない（GDPベースでは含まれる）。同じ産業内では、雇用者数が多い企業のほうが労働生産性が高い傾向があるため、労働者が同じ産業内で規模が大きい企業に移動した場合に、どの程度の労働生産性の伸びが見込めるかを推計した。その際、産業内での企業規模ごとの従業員数の分布が、米国の状況（日本と比べて、金融・保険以外では大企業への雇用者の集中度が高い）になることを想定した。なお、電気・ガス・熱供給・水道業、鉱業・採石業・砂利採取業、運輸業・郵便業、金融業・保険業、サービス業（他に分類されないもの）においては労働移動により生産性が低下するため、また金融業・保険業においては米国での大企業への雇用者の集中度が日本と比べて低いため、それらの産業内では労働移動は起こらないと想定した。また、規制の厳格な「医療、福祉」や、農林漁業においても、労働移動は起こらないと想定した。

(出所) 総務省「令和3年経済センサス 活動調査」、米国商務省センサス局“2020 SUSB Annual Data Tables”、内閣府「国民経済計算」より大和総研作成

図表 5：主な積極的労働市場政策に関する政府支出（2019年）



(注) 積極的労働市場政策に含まれる行政コストや、労働者の雇用を維持するための企業への補助金（雇用調整助成金など）、就職困難者を雇用する企業への補助金、障害者等に対する職業リハビリテーションなどは含まない。

(出所) OECDより大和総研作成

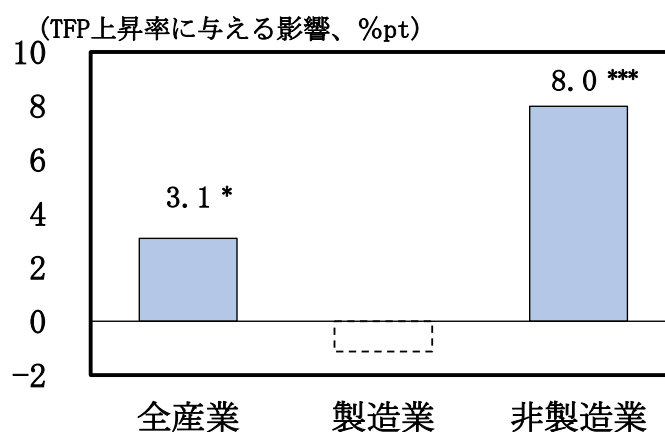
人的資本ストックの拡大は潜在 GDP を 5%程度押し上げ

三位一体の労働市場改革には「リ・スキリングによる能力向上支援」と「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」も掲げられている。

企業による教育訓練や労働者自身の自己啓発などを通じて個々人がスキルアップすれば、生産性の上昇が期待される。人的資本ストックの拡大が全要素生産性（TFP）に与える影響を推計したところ、製造業では統計的に有意な結果が得られなかったものの、全産業や非製造業では人的資本ストックが有意に TFP を引き上げることが示唆された（**図表 6**）。

足元の日本の人的資本ストックは付加価値総額比で 0.6%と低水準にある（**図表 7 左**）。これが米国並み（同 2.5%）に上昇する場合、**図表 6** の推計結果を当てはめると、全産業ベースの TFP は 5.8%pt 程度押し上げられる（農林漁業・住宅・不動産を含む GDP ベースでは 5.0%pt 程度）。

図表 6：人的資本ストック/付加価値総額の 1%pt 分の変化が TFP 上昇率に与える影響



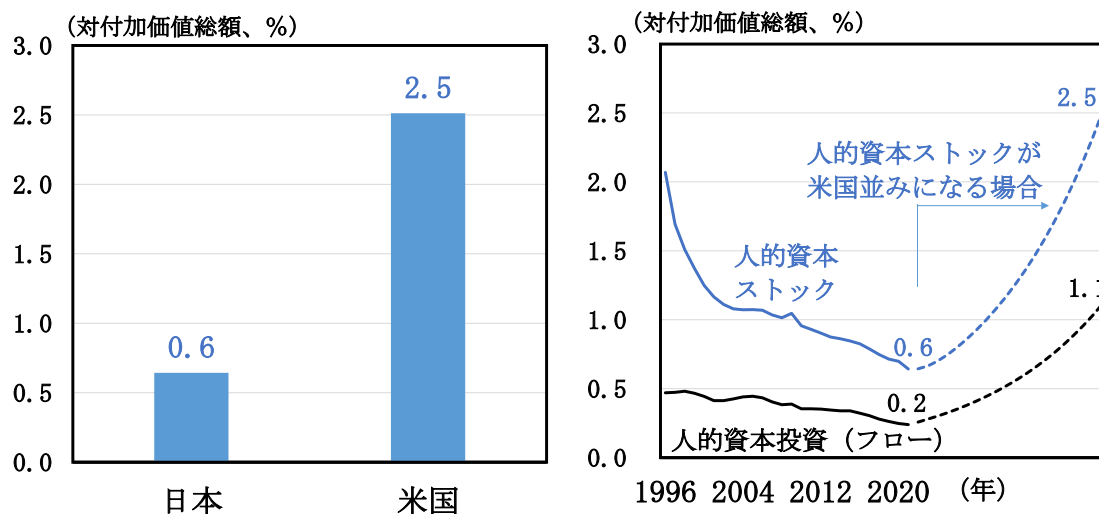
(注)Miyagawa and Hisa (2013)を参考に以下の式を業種ごとにパネル推計（固定効果推定、推計期間：1997-2018年）。

TFP 上昇率=定数項+ Δ (人的資本ストック)/付加価値+GDP ギャップ+TFP ギャップ+TFP 上昇率(-1)

人的資本ストックに係るパラメーターを掲載。***は係数が 1%有意水準、*は 10%有意水準を満たす。破線は 10%有意水準を満たさない。なお人的資本ストックは JIP データベースでは企業特殊の人的資本とされているが、一般的人的資本（他の企業でも通用するスキル等）や自己啓発による能力開発分も含むことから、人的資本ストックと表記している。農林漁業・住宅・不動産を除く。

(出所)JIP データベース、Miyagawa, Tsutomu and Hisa, Shoichi (2013), “Estimates of Intangible Investment by Industry and Productivity Growth in Japan,” Japanese Economic Review, 64(1), 42-72. より大和総研作成

図表7：日米の人的資本ストック（左）、日本の人的資本ストックと人的資本投資（右）



(注) 左図の日本は2021年、米国は2020年の値。農林漁業・住宅・不動産を除くベース。右図は一定期間後に日本の人的資本投資ストック/付加価値総額が米国並み(2.5%)となるために必要な人的資本投資(フロー)を算出。その際の減耗率は先行研究に基づいて40%と想定。なお人的資本ストックはJIPデータベースでは企業特殊的人的資本とされているが、一般的人的資本(他の企業でも通用するスキル等)や自己啓発による能力開発も含むことから、人的資本ストックと表記している。

(出所) JIP データベース、EUKLEMS & INTANProd、Bontadini F., Corrado C., Haskel J., Iommi M., Jona-Lasinio C. (2023), “EUKLEMS & INTANProd: industry productivity accounts with intangibles – Sources of growth and productivity trends: methods and main measurement challenges”, Corrado, Carol, Charles Hulten, and Daniel Sichel (2006), “Intangible Capital and Economic Growth,” NBER Working Paper No. 11948, National Bureau of Economic Research より大和総研作成

職務給の普及が人的資本への投資を加速させる可能性

もともと、人的資本ストックは減耗が激しい⁵。米国並みの水準まで引き上げるには毎年の人的資本投資を相当程度増加させる必要があるが(図表7右)、企業や個人が教育訓練や自己啓発を大幅に増やすことは容易ではない。

この点、職務給の普及は人的資本投資を加速させる可能性が指摘されている。例えば大湾(2022)⁶は「ジョブ型雇用が理想的な形で導入されれば、スキルを高めなければ給料は増えないので、社員も応募者も自己研さん意欲を高め、人材育成に熱心な企業に就職・転職しようとする。優秀な人材を引きつけるため、大企業は人材育成投資を増やす」と述べている。岸田政権が掲げる職務給の導入がきっかけとなって、人的資本ストックが増加しやすくなることも期待される。

⁵ 先行研究のCorrado, Carol, Charles Hulten, and Daniel Sichel (2006), “Intangible Capital and Economic Growth,” NBER Working Paper No. 11948, National Bureau of Economic Researchでは、人的資本ストックの減耗率は年間40%とされている。

⁶ 大湾秀雄(2022)「ジョブ型雇用とリスクリング(下) 人的資本投資の増大 促進も」日本経済新聞「経済教室」、2022年2月9日

働き方に中立な年金制度の構築⁷

就業調整の要因は税などから年金制度の問題にシフト

年金制度における第3号被保険者制度が「収入の壁」を作り、就業調整をもたらすものとして、労使双方から見直しの意見が出ている。短時間労働者の就業調整については古くから問題視されてきたが、近年の制度改正と最低賃金の引き上げにより、2015年頃までと現在ではその構図は大きく変わった（**図表8**）。

2015年頃までは、税制や企業の手当がもたらす「103万円の壁」が就業調整の大きな要因となっており、短時間労働者が社会保険料発生の閾値（週30時間や年収130万円の条件）の手前まで就業することはそもそも困難であった。

しかし、その後税制は2018年に見直され、年収103万円を条件に配偶者手当を支払う企業は2015年から2022年にかけてほぼ半減することで、「103万円の壁」は解消に向かっている。他方、この間の厚生年金の加入条件の改正（短時間労働者への適用拡大）や最低賃金の引き上げにより、現在では短時間労働者が社会保険料発生（週30時間や年収130万円の条件）の手前まで就業することが現実的になっている。就業調整の要因は、税などの問題から、年金制度の問題にシフトしてきているのである。

労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査⁸によると、2022年10月の制度改正時に、就業時間を変えなければ厚生年金に加入する予定であった者の就業選択のうち、就業時間を短縮して厚生年金への加入を回避した者の割合は、第1号被保険者が22.4%であったのに対し、第3号被保険者は48.1%となった。第3号被保険者制度の存在が就業調整を生んでいるのである。

図表8：短時間労働者の就業調整の構図

	2015年頃までの状況	最近の状況
年金制度の壁	年金制度の壁の手前までの就業がそもそも困難	制度改正と最低賃金上昇により年金制度の壁の手前までの就業が現実的に
厚生年金の加入条件	週30時間以上の就業が条件（2016年9月まで）	一定の条件の下、週20時間以上30時間未満の就業でも加入する（2016年10月以後）
最低賃金（全国平均値）で週29時間就労した場合の年金の扱い	年収115.7万円で、第3号被保険者にとどまる（2015年度時点）	年収139.3万円で、第3号被保険者にとどまることはできない（2022年度時点）
税制・企業の手当の壁	税や企業の手当により、年収103万円までに抑える就業調整のインセンティブ大	税や企業の手当による、年収103万円までの就業調整のインセンティブは縮小
税制（配偶者控除・配偶者特別控除）	年収103万円から所得控除額の逡減が始まる（2017年まで）	年収150万円までは所得控除額が維持される（2018年以後）
企業の配偶者手当	40.4%の企業が年収103万円を条件に配偶者手当を支給（2015年、人事院「職種別民間給与実態調査」）	年収103万円を条件に配偶者手当を支給する企業は21.6%に減少（2022年、人事院「職種別民間給与実態調査」）

（出所）人事院「職種別民間給与実態調査」、法令等をもとに大和総研作成

⁷ 詳細は是枝俊悟「『収入の壁』レポート① 第3号被保険者制度の見直しは国民年金の財政悪化の副作用をもたらす」「収入の壁』レポート② 第3号被保険者見直し後の受け皿としての『1.5号/2.5号被保険者制度』創設の提案」（大和総研レポート、2023年8月25日）を参照。

⁸ 厚生労働省年金局「被用者保険の適用拡大」（2023年5月30日、第4回社会保障審議会年金部会 資料3）。JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）から厚生労働省年金局が作成したもの。

ベースシナリオ：企業規模要件撤廃時に 125 万人が就業調整の見込み

現在、社会保障審議会年金部会では、次期年金制度改正に向け、短時間労働者への適用拡大の企業規模要件の撤廃について検討されている。そこで以下では、2024 年に企業規模要件が撤廃されること⁹を「ベースシナリオ」とし、企業規模要件の撤廃を行った際に就業調整を行う人数を試算した¹⁰。

試算結果は**図表 9**に示され、企業規模要件撤廃時に厚生年金に加入予定となる 362 万人のうち、125 万人が就業調整により厚生年金の加入を回避する見込みとなった。就業調整を行う見込みの者のうち、およそ 3 分の 2 にあたる 82 万人は第 3 号被保険者である。

図表 9：企業規模要件撤廃時に就業調整を行う人数の試算結果

	第3号被保険者	第1号被保険者	20歳未満・60歳以上	
女性	170万人 うち 82万人	79万人 うち 18万人	62万人 うち 25万人	就業時間が変わらなければ厚生年金に加入予定となる人数：計362万人 うち、就業調整により厚生年金の加入回避が見込まれる人数：計125万人
男性	51万人			

(注) 試算の前提は当ページの脚注を参照。

(出所) 厚生労働省「2019年財政検証」等をもとに大和総研作成

厚生年金に加入する際に就業時間を延長する者もいるため、適用拡大実施時のネットの労働供給の増減は軽微なものとなる見込みである¹¹。しかし、労働力人口が減少に向かい、労働力が希少なものとなる中、特に第 3 号被保険者制度の存在によって就業調整が行われることは使用者・労働者双方にとって望ましくないだろう。

改革シナリオ：3号の範囲縮小により 60 万人が就業時間を延長

保険料の納付義務のある第 1 号被保険者は、保険料の支払いを要しない第 3 号被保険者より就業調整の動機が弱い。このため、制度改正により第 3 号被保険者を第 1 号被保険者に移行させれば、自らの希望に応じた就業が一層行いやすくなる。ただし、第 3 号被保険者制度を見直すとしても、完全に廃止することは適当ではない。世代による女性の就業環境の違いと個々の世帯の事情の 2 つの観点から配慮を行う必要がある。

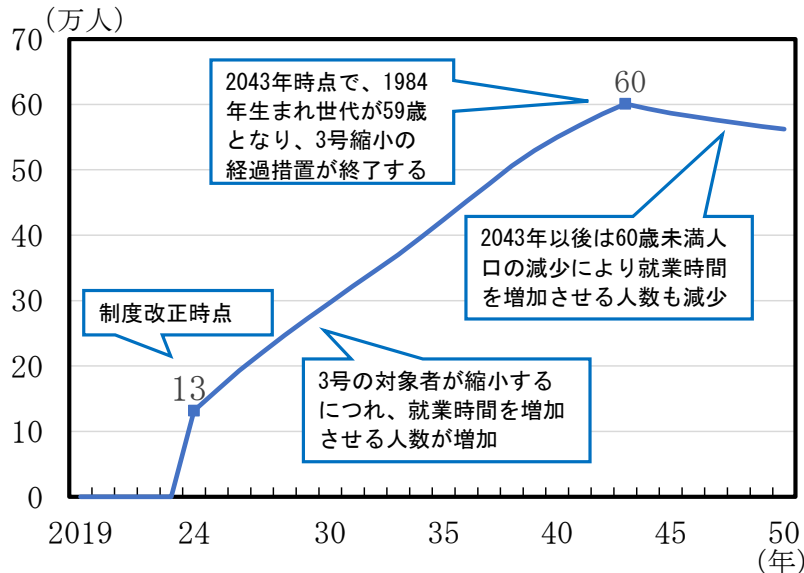
⁹ 2019 年財政検証においては、2024 年に制度改正を行うことを前提に試算が行われている。実際に制度改正を行う際には実施時期は後ずれすると考えられるが、財政検証との整合性を確保する観点から、ここでは、制度改正は全て 2024 年に行われることを前提として試算を行った。

¹⁰ 前述の JILPT の調査結果による被保険者種別ごとの厚生年金加入回避率を用いて試算し、第 3 号被保険者の就業時間の分布は、収入の壁がなくなることにより、年齢階級ごとに既婚女性の第 1 号被保険者の就業時間の分布と等しくなるものとした。男性については、制度改正による就業行動の変化は生じないものとした。

¹¹ 2022 年 10 月の適用拡大時に、対象企業に平均所定労働時間の変化を尋ねたところ、「横ばい（±5%未満）で推移した」企業が 65.6%であり、「5%以上長くなった」と回答した企業と「5%以上短くなった」と回答した企業がともに 10.3%ずつであった（前述の JILPT の調査結果による）。

そこで、現実的な第3号被保険者制度の見直し案として、企業規模要件撤廃時に、1984年以後生まれの世代から、第3号被保険者の対象を家族ケア従事者¹²に限る案を「改革シナリオ」とする。ベースシナリオと比較した就業への影響を試算した結果が**図表10**である。

図表10：3号見直しにより就業時間を延長させる人数の試算結果



(注) 改革シナリオにおいて、ベースシナリオ比で各年において就業時間を増加させる人数である。前提などの詳細はレポート本文を参照。

(出所) 各種資料をもとに大和総研作成

改革シナリオで就業時間を延長させる人数は、2024年の制度改正時点でベースシナリオから13万人増加し、経過措置が終了する2043年時点¹³では同60万人増加する結果となった。ただし、改革シナリオにおける第3号被保険者の見直しは第1号被保険者の増加をもたらす。第1号被保険者には未納や免除を受ける者が多く、ミクロの観点からは、将来の低年金・無年金者の増加が懸念される。マクロの観点からは、国民年金の財政悪化を通じて所得代替率を低下させる副作用を持つ。

超改革シナリオ：20時間未満も適用拡大し「壁」をなくせば226万人が就業時間延長

そこで「超改革シナリオ」として、改革シナリオに加えて「1.5号/2.5号被保険者制度」¹⁴を導入し、週20時間未満の雇用者にも厚生年金の適用を拡大する場合を試算しよう¹⁵。

¹² 具体的には、①9歳未満の子、②9歳以上18歳未満の特別なケアが必要な子、③介護が必要な親族、のいずれかと同居する者と想定した。

¹³ 2043年に1984年生まれ世代が59歳となり、20歳以上59歳の全ての者につき、第3号被保険者の対象が家族ケア従事者に限られるようになる。

¹⁴ 2023年5月30日の社会保障審議会年金部会にて、本章筆者の一人の是枝俊悟が提案した構想であり、週20時間未満の雇用者を、国民年金（第1号被保険者または第3号被保険者）と厚生年金（第2号被保険者）の間とみなし、両制度で按分して保険料の徴収と年金の給付を行うものである。制度の詳細は近日中に当社レポートとして公表する予定である。

¹⁵ 試算の前提として、超改革シナリオでは週20時間を超えた際の手取りの減少が生じなくなるため、厚生年金加入回避のための就業調整が全く生じなくなるものとした。その他の前提は改革シナリオと同様である。

試算結果は**図表 11** の通りである。超改革シナリオでは、2024 年の制度改正時にベースシナリオと比べ 226 万人が就業時間を延長させる。このうち 125 万人は、現在週 20 時間以上就業の雇用者が適用拡大後も週 20 時間以上の就業を維持し（**図表 11 の A**）、残りの 101 万人は現在 20 時間未満就業の雇用者が週 20 時間以上に就業時間を延長する（**図表 11 の B**）。

図表 11 : 3号見直し+週 20 時間未満適用拡大により就業時間を延長させる人数の試算結果

(単位:万人)	A	B	計
	週20時間以上就業の雇用者が、厚生年金の加入を回避しなくなる（週20時間以上就業を維持する）効果	週20時間未満就業の雇用者が、週20時間以上に就業時間を延長する効果	
第3号被保険者	82	101	183
第1号被保険者	18	0	18
20歳未満・60歳以上	25	0	25
計	125	101	226

(注)超改革シナリオにおいて、ベースシナリオ比で制度改正時の2024年において就業時間を増加させる人数。前提などの詳細はレポート本文を参照。

(出所) 各種資料をもとに大和総研作成

超改革シナリオでは第 1 号被保険者の増加が抑制されるため、国民年金の財政は少なくとも現状よりも悪くならない結果となった。試算結果を踏まえると、第 3 号被保険者の見直しの際に「1.5号/2.5号被保険者制度」を導入すれば、国民年金財政の悪化を防ぎつつ、働き方に中立で就業を拡大させることが可能である。

試算では単純化のため、週 20 時間未満の全雇用者への適用拡大を 2024 年に行うと想定したが、事業主に対して追加的に大規模な社会保険料負担を求めることになる。現実的には、事業主への理解を得たり、中小企業への影響に配慮したりするために、20 年程度の移行期間を設けて段階的に実施する必要があるだろう¹⁶。

仮に、上記の制度改革を 20 年かけて実施する場合、2043 年の制度改革完了時点で就業時間を延長させる者はベースシナリオ比で 193 万人増加する¹⁷。労働投入量の増加により、潜在 GDP は 0.5%程度押し上げられると推計される。

¹⁶ 週 20 時間以上 30 時間未満への雇用者への適用拡大は、2007 年に初めて法案が国会に提出された。次期年金制度改正で全ての企業を対象とすることができるとしても、改正の方針が示されてから完全実施まで 20 年近くを要したことになる。

¹⁷ 2024 年時点で改正が行われる場合より就業時間を延長させる者の数が減少しているのは、2043 年時点では 20 歳以上 59 歳未満の人口が減少しているためである。

不本意非正規と L 字カーブの解消で潜在 GDP を 4%近く押し上げ

不本意非正規や L 字カーブの解消についても簡単に触れておきたい。

2013 年 1-3 月に 348 万人だった不本意非正規は、2023 年 4-6 月には 196 万人となり、10 年強で 150 万人以上減少した。今後も不本意非正規が着実に減少し、正規雇用に転換していけば、主に労働生産性の向上を通じて潜在 GDP を押し上げることができる。

L 字カーブの解消に向けては、男性の働き方改革を通じて女性に偏る家事・育児の負担を軽減することや、育休制度の改正などで男性の意識改革を促す工夫なども必要となろう¹⁸。そうした政策努力によって L 字カーブが解消すれば、女性が正規雇用のまま就業を続けることとなる。L 字カーブが存続し女性の正規雇用比率が年齢とともに低下していく場合に比べて、供給力の減少を回避できるだろう。

不本意非正規と L 字カーブの解消は、いずれも一朝一夕に実現できるものではない。年金改革と同様、長い期間が必要である。仮に、20 年かけて不本意非正規と L 字カーブが解消に向かうと想定すれば、その時点の正規雇用は、現状が続く場合と比べて最大で 500 万人以上増加していると考えられる。潜在 GDP を合わせて 4%近く押し上げることが期待できよう。

供給力の強化には息の長い取り組みが必要

本レポートでは、労働生産性と労働投入量を通じた供給力の強化について検討した。一般的に労働市場改革や就労の促進には長い時間がかかるため、即効性は期待できない。それでも、構造変化がもたらされれば、中長期的に潜在 GDP を押し上げる効果は決して小さくはない。息の長い取り組みによって供給力の強化を目指すことが求められる。

¹⁸ 詳細は神田慶司・溝端幹雄・和田恵・高須百華・是枝俊悟「『L 字カーブ』解消の経済効果と課題は？男性の働き方改革を通じて女性に偏る家事・育児の負担の軽減を」（大和総研レポート、2023 年 5 月 25 日）を参照。