

2016年4月4日 全10頁

## 経済構造分析レポート - No.42 -

## 同一労働同一賃金の議論に不足するもの

「人」重視の戦略で生産性向上を図るスウェーデンを参考に

経済調査部 研究員  
石橋 未来

## [要約]

- 1億総活躍社会の実現を掲げる安倍政権では、正規雇用（正規）や非正規雇用（非正規）といった雇用形態の違いによる処遇格差を解消する「同一労働同一賃金」の実現を目指している。雇用者の約4割を占める非正規の賃金上昇を促し、個人消費の活性化など経済の好循環となることが期待されているようだ。
- ただし、職務や職能、勤務地、勤務時間などを詳細に規定して契約する欧米型の「同一労働同一賃金」をそのまま日本の雇用システムに導入しても馴染みにくく、また、コスト増を意味する非正規の処遇改善は、企業収益を押し下げかねないことから容易に進まない懸念がある。
- 他方、スウェーデンでは「同一労働同一賃金」の原則を徹底しつつも、高い生産性と経済の効率性を実現している。「同一労働同一賃金」を含む労働政策によって国民に能力向上と就労を要求し続ける一方、産業構造の転換や次世代産業の育成についても果敢に取り組むスウェーデンは、企業や産業ではなく、人を重視した戦略を実践することで、国際競争力を高めてきた。そのため、同一労働に従事するパートタイム労働者の賃金は、フルタイム労働者の時間比例分とする同一賃金の仕組みが整っている。
- 労働力人口の減少が問題となりつつある国内では、正規との差が著しい非正規の賃金や待遇の改善が必要とされているが、それ以前に、一度非正規となることで失われがちな職業訓練機会を公的支援で補うほか、人材力の強化を促すような周辺制度の見直しが必要だろう。さらに、経済の新陳代謝を図り産業構造の転換を果敢に進める政治的リーダーシップについても、経済の好循環を目指す上では不可欠と思われる。「人」重視の政策へ転換することで、1億総活躍社会は効果的に機能するのかもしれない。

## 「同一労働同一賃金」で経済の好循環は起きるか

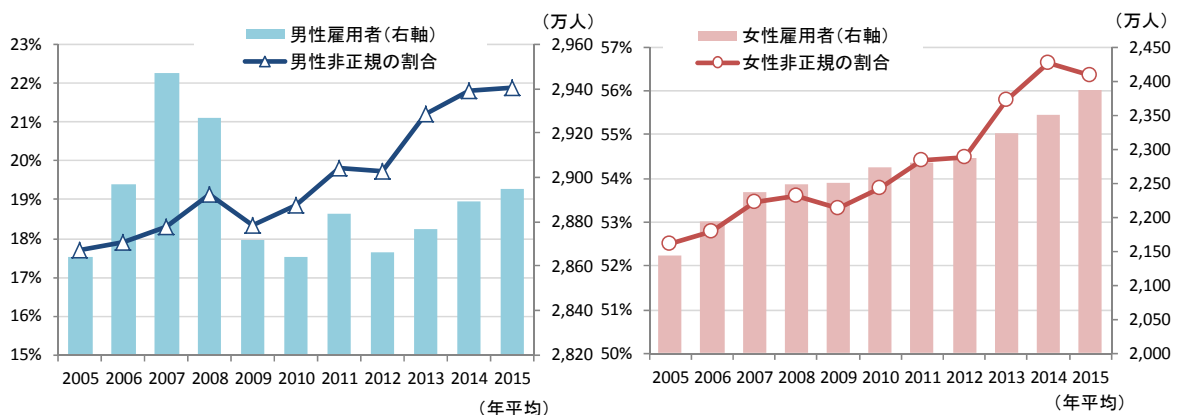
超少子高齢社会を踏まえ、1億総活躍社会の実現を目指す安倍政権では、正規雇用（正規）や非正規雇用（非正規）といった雇用形態の違いによる賃金や待遇の格差を解消する「同一労働同一賃金」を実現することで、女性や高齢者の労働市場への参入を促すだけでなく、雇用者全体の賃金上昇を後押しし、個人消費の活性化など経済の好循環を生み出すことを期待している。しかし、企業にとって非正規の待遇改善は、コスト増を意味するために収益を押し下げかねず、容易とは言えない。

本稿では、まず、従来の雇用慣行の合理性が薄まる中、雇用形態の違いではなく、仕事内容に基づく「同一労働同一賃金」の実現が求められつつある背景について説明する。ただし、正規に無限定な働き方を期待する日本の雇用システムには、欧米型の「同一労働同一賃金」の原則が馴染みにくいことはもちろん、各企業にとって、収益の改善を伴わない非正規の処遇改善が困難である点について指摘する。他方、スウェーデンでは「同一労働同一賃金」を含む労働政策を実施することで、高い生産性と経済の効率性を実現している。スウェーデンの取り組みを参考に、国内においても教育機会の拡充や人材力強化を促すような周辺制度の見直し等、「人」重視の政策への転向することが経済の好循環には必要と思われる点について論じたい。

### 非正規の割合が増えた理由

国内消費の伸び悩みの一因として、現役世代の賃金水準が長期に亘って抑制されていることが挙げられるが、その背景には雇用者に占める非正規の割合の上昇がある（図表1）。2005年から2015年の間に、雇用者に占める非正規の割合は男女共に上昇し、直近の2015年にはその割合が男性は22%（634万人）、女性は56%（1,345万人）にも達している（全体では37%）。

図表1 男女別雇用数と非正規の割合（左：男性、右：女性）



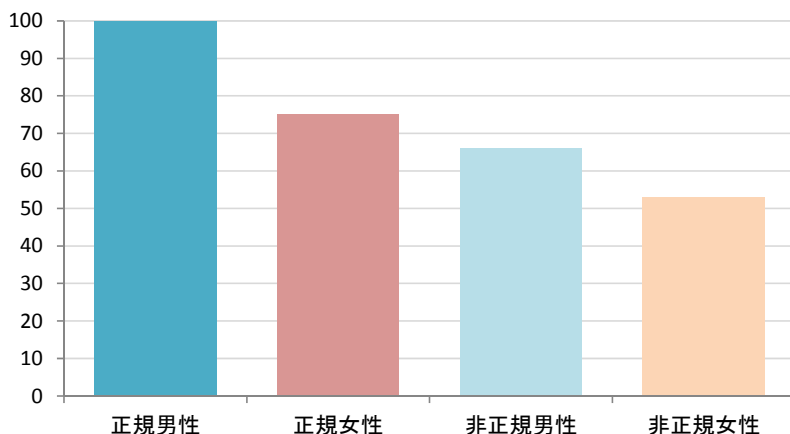
（注）非正規の割合は、それぞれ男性雇用者に占める非正規と、女性雇用者に占める非正規の割合。

（出所）厚生労働省「労働力調査」より大和総研作成

正規とは、一般に①フルタイム雇用、②無期雇用、③直接雇用、のいずれも満たす雇用形態のことであり<sup>1</sup>、それ以外を非正規という。正規の特徴として、景気が悪化しても雇用は保証されることが多いものの、職務・労働時間・勤務地はいずれも無制限であることが挙げられる<sup>2</sup>。一方、非正規の特徴には、職務・労働時間・勤務地はある程度限定されるものの、景気悪化や業績悪化による雇用の調整弁として解雇・契約終了になることがあるなど雇用が不安定であるほか、賃金が低く、昇進や昇給などキャリア形成の仕組みが不整備であることが挙げられる。

こうした非正規の賃金水準は徐々に上昇傾向にあると言われるが、正規との比較では依然低く抑制されている。「平成 27 年賃金構造基本統計調査」によると、正規の男性雇用者の時間あたり賃金を 100 としたとき、正規の女性雇用者は 75、非正規の男性では 66、女性の非正規になると 53 にまで低下する（図表 2）。

図表 2 雇用形態別、時間あたり賃金の違い（正規男性=100）



(注 1) 「正規」は正社員・正職員、「非正規」は正社員・正職員以外。

(注 2) 所定内給与額を所定内労働時間で割った。

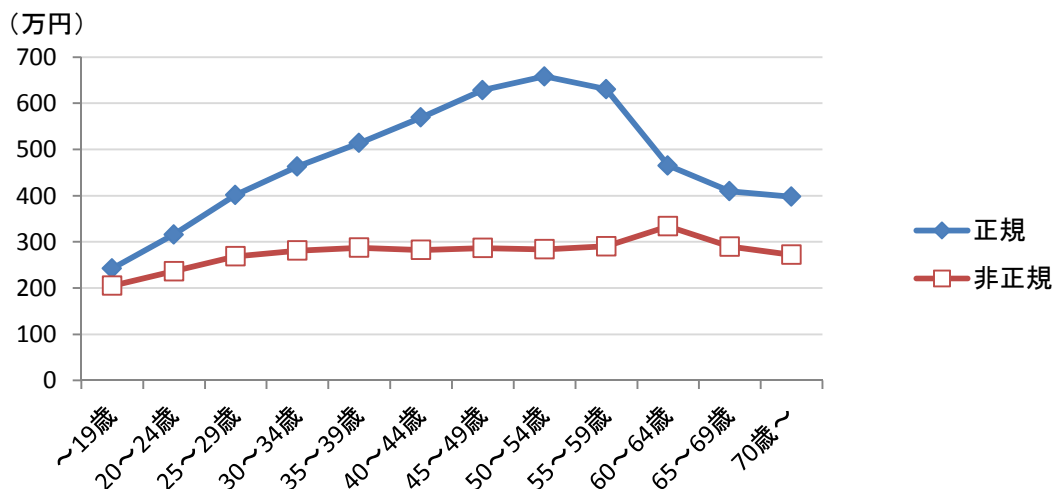
(出所) 厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

労働力人口が減少傾向にある中、賃金の低い非正規が賃金の高い正規と置き換わり、雇用者に占める割合を増加させてきた理由には、先行き不透明な経済環境に対して、企業が雇用調整のしやすい非正規を優先して採用してきたことがある。以下で説明するが、日本の雇用システムでは、図表 3 が示すように、正規であれば年齢が上がるほど賃金水準が上昇すること（年功賃金）に加え、一度雇用すると労働力が余剰化しても簡単に解雇できない終身雇用であることが特徴になっている。そのため、企業は雇用調整がしやすく賃金も安い女性や高齢者の非正規を増やし、収益を確保してきたのである。

<sup>1</sup> 統計によってはパートタイムなども正規の分類に属するものがある。

<sup>2</sup> ただし近年は、正規でありながら労働時間が短い「短時間正社員」のほか、職務や勤務地、勤務時間などの労働条件を限定した「多様な正社員」という雇用形態も普及しつつある。

図表3 雇用形態別、年齢階級別年間収入



(注) 「正規」は正社員・正職員、「非正規」は正社員・正職員以外。  
 (出所) 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

## 日本の雇用システムの特徴と変化

日本の雇用システムの特徴とされる終身雇用と年功賃金は、ある時期まで日本経済の強さの源泉であった。雇用が長期間固定されることから、企業は自身による教育投資のコストを将来的に回収できると考えて雇用者に対して時間をかけて教育訓練を行い、雇用者もまた、当該企業でのみ通用するような特殊な能力や経験を習得しつつ、年齢が若い時期には生産性以下の賃金を甘受してきた。つまり日本では、終身雇用と年功賃金が前提であったからこそ、人的資本の育成が行われてきたのである。

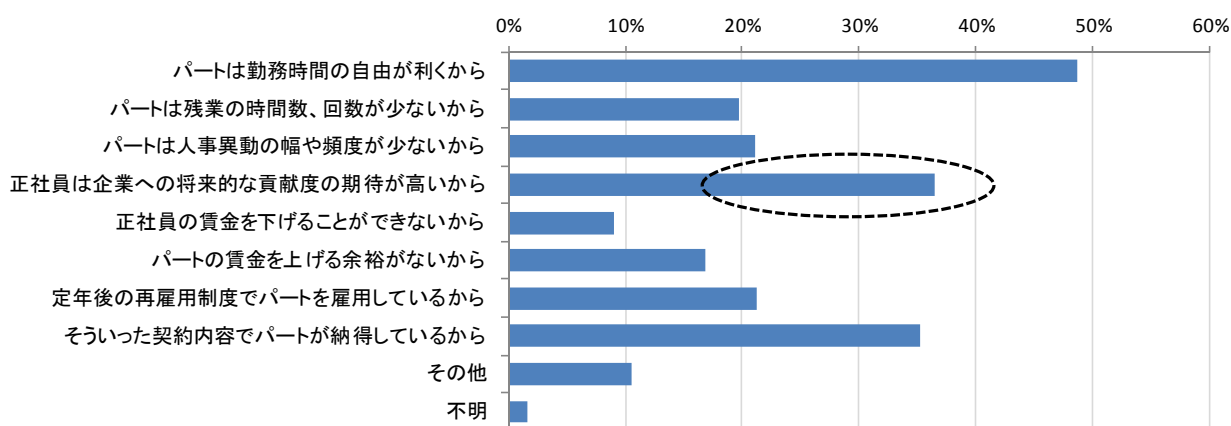
しかし、1990年代からの経済成長停滞期に入ると、終身雇用であるために衰退産業に雇用が滞留して産業構造の転換が遅れたほか、年功賃金であるために高齢化に伴う労働コストの上昇が国際競争の妨げとなるなどと、伝統的な雇用システムのマイナス面が目立ち始めた。イノベーション力の向上や技術革新が求められ、人材力の強化が重要と認識される近年では、正規・非正規といった雇用形態や年齢、性別ではなく、各雇用者の生産性に応じた賃金を提示し、能力を適切に評価していく方が合理的と考えられ始めている。

## 「同一労働」と認識されにくい非正規の働き方

そこで政府は、仕事内容が同じであれば、同じ賃金を保障する「同一労働同一賃金」を実現し、非正規の賃金水準の上昇を目指すとしているが、同一労働の枠組みについて見解が分かれている。欧米に倣い職務が同じであれば同一労働と見做すのか、従来の雇用システムの流れを引き継ぎ、勤務年数や経験、責任なども考慮した枠組みで同一労働と見做すのか、意見が分かれているようだ。

実際の雇用の現場では、同じ内容の業務を行っている正社員（正規）がいると回答するパート<sup>3</sup>（非正規）の割合は、パート全体の半数近くに上る（48.9%）<sup>4</sup>。ところが、正社員（正規）と職務が同じパート（非正規）がいる事業所のうち、職務（業務の内容及び責任の程度）が同じ正社員（正規）よりもパート（非正規）の基本賃金が低いとする事業所の割合は 61.6% と多い。その理由（複数回答）として「パートは勤務時間の自由が利くから」に次いで、「正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから」を挙げる事業所が多い（図表 4）。

図表 4 パートの基本賃金が低い理由（複数回答）（平成 23 年）



（出所）厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」より大和総研作成

また、長期雇用を前提としていない非正規に対して、正規と同じような教育訓練機会を提供している企業は少ない。「平成 27 年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によると、正社員（正規）に対して OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修）を実施する事業所の割合が 72.0% である一方、正社員以外（非正規）に対して実施する事業所は 36.6% である。また、正社員に対して計画的な OJT（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）を実施する事業所の割合が 58.9% である一方、正社員以外に対して実施する事業所は 30.2% と、こちらも少ない（図表 5）。

つまり、現実には、正規と同じ仕事内容に従事する非正規はある程度いるのだが、各企業は、所定労働時間の長さだけでなく、能力開発の経験や将来的な期待の違いなどを理由に賃金の差を設けているケースが多い。なぜならば、企業は、正規に対しては時間をかけて教育投資を行う代わりに、職務・労働時間・勤務地が無限定の働き方を要求するなど、将来的なリターンを期待しているからである。正規と非正規が同じ内容の仕事を行っている場合でも、正規には、配置転換や残業、転勤などを受け入れた無限定な働き方が求められているのである。

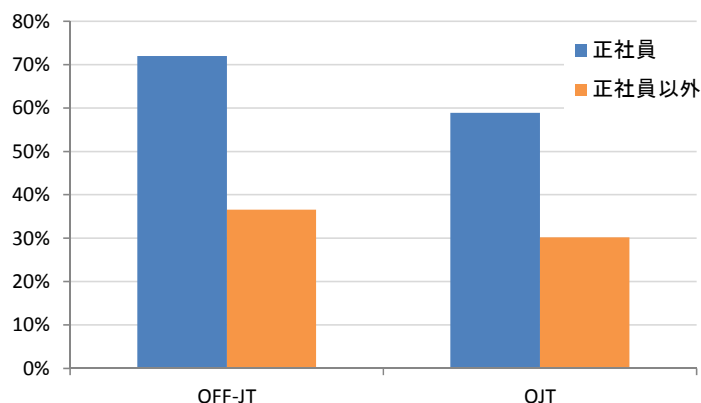
そのため、政府が目指す「同一労働同一賃金」についても、単に仕事内容が同じということと同一労働と見做すのではなく、経験や期待、責任などを含む枠組みで捉えるのが妥当になる

<sup>3</sup> 正社員以外の労働者のうち、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者のこと。

<sup>4</sup> 厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」

う。そうした観点に立てば、職務・労働時間・勤務地などの条件を限定した非正規の働き方は、正規の労働と同一のものとは認識しにくいと言えるだろう。

図表5 社員に対して教育訓練機会を整備する事業所の割合（平成26年度）



（出所）厚生労働省「平成27年度能力開発基本調査」より大和総研作成

しかしながら、一部では、正規と非正規の労働の差が縮小しつつあることも事実である。前出の、同じ内容の業務を行っている正社員（正規）がいると回答するパート（非正規）のうち、4.7%（複数回答）が、責任の重さ、人事異動の有無や範囲等についても同じ正社員がいると回答している<sup>5</sup>。背景には、先述したように、先行き不透明な経済環境において、企業が、安い労働力を活用することで収益を確保してきたことがある。要するに、生産性向上による収益の改善が伴わなければ、企業にとって人件費増を意味する非正規の処遇改善は難しいと言えよう。

## 「同一労働同一賃金」によって生産性向上を実現するスウェーデン

ところが、企業にとって収益圧迫要因とも成りかねない「同一労働同一賃金」の原則を徹底しつつも、高い生産性を維持している国がある。北欧のスウェーデンである<sup>6</sup>。スウェーデンでは、「同一労働同一賃金」を含む連帯賃金政策のほか、積極的労働市場政策と抑制的財政政策の3つの政策を同時に行うことで、経済の効率性と国際競争力の強化を追求している。

連帯賃金政策とは、企業別ではなく、職種別に「同一労働同一賃金」が決定されるという枠組みである。スウェーデンでは建設労働者や教員、医師など職種別の労働組合が、経営者団体と職務内容や経験勤務時間や休暇の規定、賃金水準について、交渉・協議して団体協約を締結している。「同じ労働組合に所属していれば、基本的には同じ賃金体系が適用されるため、職能や職務内容ごとに企業をまたいだ賃金の平衡化が達成される」<sup>7</sup>。そのため、各企業は業績に連動して賃金を支払う必要がない。利益を上げれば再投資を行って事業を拡大することができる

<sup>5</sup> 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」

<sup>6</sup> スウェーデンの2000～14年の労働生産性の伸び率は期間平均1.5%であるのに対し、日本は同0.8%、ユーロ圏は同0.7%にとどまる。(OECD, Stat)

<sup>7</sup> 湯元健治・佐藤吉宗[2010]『スウェーデン・パラドックス』日本経済新聞出版、2010年11月

一方、生産性が低く収益が上がらなければ実力に見合わない雇用コストを負担することになり、必然的に整理・淘汰される仕組みになっている。

次に、積極的労働市場政策とは、連帯賃金政策による企業の倒産などで生じた失業者に対して国が積極的に支援を行い、失業期間をできるだけ短縮するような再就職支援の仕組みである。スウェーデンは、「国民に能力向上と労働を求める『能力と労働の理念（“Work and Competence Concept”）』を重要な原則」<sup>8</sup>としており、失業者に対しても各種手当といった金銭的な援助ではなく職業訓練を施すことで自立を促し、労働市場で労働力としての競争力を高めることを求めている。職業訓練によって能力を磨いた後、民間企業のインターンシップへの参加機会を提供するなど国が率先して再就職を支援することで、低生産性部門から高生産性部門への労働移動を容易にし、産業構造の転換や次世代産業の育成にもつなげている。

最後に抑制的財政政策とは、政府が低生産性部門の収益を底上げするような需要喚起的な政策を行わず、衰退企業の退出を促すことを意味している。背景には、1980年代の造船産業に対する政府支援が、衰退産業の延命措置にしかならなかったという反省があると指摘されている<sup>9</sup>。実際、スウェーデン政府は経営危機に直面した自動車メーカーのサーブとボルボを救済せず、両社は最終的に中国などの外資に売却されている。

国内市場が限定されており、国際競争力を高めることが常に意識されてきたスウェーデンでは、「同一労働同一賃金」を含む連帯賃金政策と積極的労働市場政策、抑制的財政政策の3つを同時に行うことで、企業や産業ではなく、人を重視した戦略を実践してきた。各雇用者が意欲的に能力開発を行うことで<sup>10</sup>、企業に対して生産性に見合う賃金を要求し、雇用コストの負担に耐えられない収益性の低い企業は淘汰されてきた。スウェーデンでは、雇用者の失業も企業の倒産も普通に生じるが、国が一貫して人に対するセーフティーネットを用意することで、人材力の強化と、イノベーション力の向上に取り組んできたのである<sup>11</sup>。

そのため短時間労働（パートタイム）であっても「少なくとも週17時間以上働いていればフルタイム労働者と同等の（就労時間に見合った）処遇を得られる」<sup>12</sup>仕組みになっており、雇用の不安定を意味していない。人口規模が小さく、労働力不足に対応するために女性を重視して

<sup>8</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No. 3 2004』「先進諸国の雇用戦略に関する研究」2004年3月

<sup>9</sup> 北岡孝義[2010]『スウェーデンはなぜ強いのか』PHP新書、2010年7月

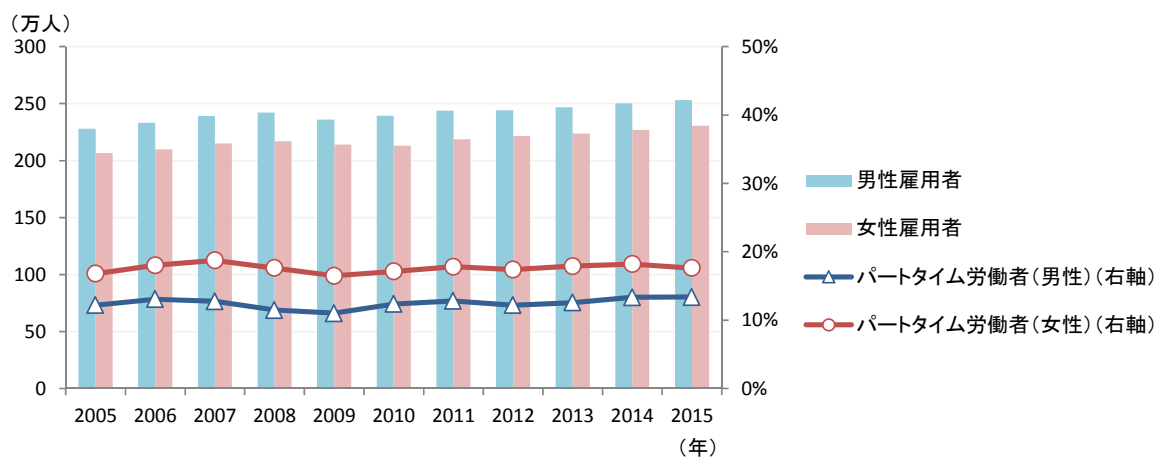
<sup>10</sup> スウェーデンの年金制度は、納付した保険料総額（保険料率は将来にわたり18.5%で固定）に応じて給付水準が決定される拠出建て（確定拠出）である。拠出と給付の連動が明白な所得比例年金に、積立年金（ファンドの運用益によるプレミアム年金）を加えた年金受給権の現在値が毎年個別に郵送されるため、積極的にスキルアップや転職によって収入を上げて将来の年金受給権を加算させるインセンティブになっている。そのため、失業者向けの雇用訓練プログラムだけでなく、雇用者の転職についても職業大学や社会人向けの成人高等教育が充実するなど支援されている。

<sup>11</sup> 2016年度のスウェーデンの政府予算案は雇用、教育、環境、福祉の充実が主な柱になっており、雇用面では企業のイノベーション政策、職業教育とビジネスマッチングへの投資強化が謳われている。（Government Offices of Sweden “The Budget Bill for 2016 - Investing in Sweden’s future”）

<sup>12</sup> 17時間未満の労働者はいくつかの処遇面で格差があるものの、すべての雇用者は労働時間に関係なく傷病手当、年金、有給休暇などを取得できる。（独立行政法人労働政策研究・研修機構「パートタイム労働者：スウェーデンにおけるパートタイム・有期・臨時雇用をめぐる課題」2006年6月）

きた経緯がある同国では、さまざまな観点からの差別の禁止を広く法律で規定しており、男女別雇用者に占める各パートタイム労働者の比率でも男女差は大きくない（図表6）。短時間労働は個々のライフスタイルに合わせて主体的に選択されているようだ。

図表6 男女別雇用数とパートタイム労働者の比率（スウェーデン）



(注) 雇用者の年齢は15～74歳。

(出所) Statistics Sweden より大和総研作成

## 「同一労働同一賃金」以前に求められる人材力強化とそのための制度設計

国内では、政府が「同一労働同一賃金」の実現を目指し、2016年5月に策定する予定の「ニッポン1億総活躍プラン」に方向性を盛り込む方針である。労働力人口の減少が問題となりつつある近年は、女性や高齢者の労働市場への参入を促す労働力人口の増加が注目されてきたが、女性や高齢者を含んでも労働力人口の減少は避けられない<sup>13</sup>。そのため、経済成長を促すには、労働力の量的拡充以上に、質的な改善に重点を置いた対策が求められよう。

スウェーデンのように失業者や離職者に対する公的支援体制が十分に整備されておらず、職業訓練を主に企業ごとの対応に任せてきた日本<sup>14</sup>では、新規学卒一括採用の慣行があり、卒業時に正規になる機会を逃してしまうと長期に亘って非正規化してしまう問題がある。清家[2013]でも指摘しているが、企業にとって将来的なコストの回収が不確実な非正規は、教育訓練投資の対象となりにくく、一度非正規になると能力開発の機会が失われがちとなり、その結果、人材力の低下という大問題へとつながる懸念がある<sup>15</sup>。

<sup>13</sup> 仮に出生率が回復し（2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇）、かつ女性がスウェーデン並み（90%）に働き、高齢者が現在よりも5年長く働いたとしても、労働力人口は2015年の6,598万人から2060年には5,500万人程度まで減少する。（内閣府「選択する未来」委員会 中間整理『未来への選択＜参考図表編＞』平成26年5月13日）

<sup>14</sup> 平成26年の1年間の離職者数713万人のうち、「定年」「死亡・傷病」以外の理由による離職者数は663万人だが、平成26年度の公共職業訓練受講者数は25.5万人のみである。（厚生労働省「公共職業訓練の概要」）。

<sup>15</sup> 清家篤[2013]『雇用再生 持続可能な働き方を考える』NHKブックス、2013年11月



そこで、スウェーデンの雇用政策にみられるように、失業者や離職者に対する公的支援を拡充し、職業訓練機会の差から生じる能力の違いを解消していくことが求められよう。特にその支援内容については、金銭的な手当から、自立に向けた職業訓練や就職支援へとシフトさせることが重要と思われる。同時に、各雇用者に対しても、意欲的に能力を磨いて収入を増やすことが将来の年金受給額に影響するなど、労働力として競争力を高めることについて、周辺制度が後押しするよう見直すことも検討できるだろう<sup>16</sup>。

超少子高齢社会では、合理的理由を説明できないような賃金格差を解消していくことはもちろん大切だが、欧米型の「同一労働同一賃金」制度を、日本の雇用システムにそのまま当てはめようとしても馴染みにくい。まずは、限られた人材を有効に活用し、高い生産性と経済の効率性を追求するような雇用システムへの改革が必要と思われる。加えて、必要な労働力を成長産業に円滑に移動させるなど、経済の新陳代謝を図り産業構造の転換を果敢に進める政治的リーダーシップについても、スウェーデンの取り組みから学ぶ点は少なくないだろう。「人」重視の政策へと転換することで、1億総活躍社会は効果的に機能するのかもしれない。

---

<sup>16</sup> 日本では、既婚女性の年間所得が103万円未満であれば夫の配偶者控除の対象となるほか、130万円未満であれば社会保険料を負担しなくても厚生年金の被扶養配偶者の適用対象となるため、女性が経済的に自立することの壁となっていることが指摘されている。一方、スウェーデンでは個人単位で課税されるため、既婚女性についても所得に対する課税は夫の所得の大きさに依存しないほか、年金権も個人単位で計算されているため、女性が労働市場に参入することが当然の制度になっている。高齢者についても、日本のように収入を得れば給付額が減ってしまう在職老齢年金とは異なり、就労継続して収入を得ればその分の年金受給権が上乘せされるという利点がある。

## 【経済構造分析レポート】

- ・ No. 41 溝端幹雄「生産性を高める新しい雇用慣行－慣行が変化していく条件」2016年3月29日
- ・ No. 40 溝端幹雄「超少子高齢社会で消費を増やすには？－効率的に所得を生み出す経済構造の構築と世代間分配の適正化を」2016年2月29日
- ・ No. 39 山口茜・溝端幹雄「賃金が上昇しない原因－労働需給、雇用形態の変化から考える」2016年2月23日
- ・ 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・濱田真也・山口茜「日本経済中期予測（2015年2月）－世界の不透明感が増す中、成長と分配の好循環を探る」2016年2月3日
- ・ No. 38 石橋未来「人材不足が課題の「介護離職ゼロ」－スウェーデンの取り組みを参考に」2016年1月28日
- ・ No. 37 濱田真也「長期化の様相を呈する世界貿易の停滞－構造的要因の分析と将来の見通し」2016年1月28日
- ・ No. 36 溝端幹雄「設備投資が伸び悩む原因（2）－高まる研究開発リスクを社会全体で分散する仕組みを」2016年1月27日
- ・ No. 35 溝端幹雄「設備投資が伸び悩む原因（1）－業種間の資本蓄積の歪みと製造業が直面する不確実性」2016年1月27日
- ・ No. 34 溝端幹雄「今後10年間の消費市場の展望－コーホート＝データと人口推計を用いた消費の予測」2015年11月20日
- ・ No. 33 溝端幹雄「「人材力」を活かした生産性向上を目指せ－高度人材の育成、雇用流動化、地域人口の集約化による成長戦略」2015年8月21日
- ・ No. 32 石橋未来「高齢者の移住で地方は創生するか－米国のCCRCとの比較でみる日本版CCRCの課題」2015年8月14日
- ・ No. 31 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来「変貌する高齢者の家計と次世代への課題－世代間連鎖する格差は政策によって克服できるか」2015年8月7日
- ・ No. 30 溝端幹雄「地方創生を加速する地方歳入の再設計－地方法人二税と地方交付税の改革を」2015年5月25日
- ・ 近藤智也・溝端幹雄・小林俊介・石橋未来・田中豪「日本経済中期予測（2015年2月）－デフレ脱却と財政再建、時間との戦い」2015年2月3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/>