

6. 雇用システムと少子化問題

(分担研究：少子化対策に関する国際比較研究)

井口 泰

(関西学院大学)

<要約>

本研究では、少子化対策の観点から雇用システムそのものを見直すとの問題意識から、日本とEU4ヶ国との間で雇用・賃金データの国際比較を試みた。まず年齢別賃金プロファイルを、為替の絶対水準で比較したところ、我が国の若年層における賃金購買力がフランスなどと比べて必ずしも高くない事実を統計的に見出した。また年齢が高くなるとともに、各国とも勤続年数の男女格差が拡大するが、フランスについてはその差は大きくない。パートタイム労働者の賃金とフルタイム労働者の賃金の格差は、日本が飛び抜けて大きくなっている。

<見出し語> 年齢別賃金プロファイル、若年層の賃金購買力、年齢別勤続年数、パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差

1. 問題の所在—雇用システムと少子化の関連—

近年における合計特殊出生率の持続的な低下は、将来において、わが国の人口がひたすら減少の道をたどる姿を予想させる。しかも、その過程において、国民経済の活力低下と人口高齢化の社会負担の急増という苛酷な時代の到来が危惧される。そこで、少子化を招く経済メカニズムを解明して効果的な政策を提起することは重要な課題となる。その際、雇用システムに関連する少子化対策は、大きく次の2つに分けられる。

第1は、近年における晩婚化の進展や合計特殊出生率の低下は、女性の就業と家庭の円滑な両立が困難になっていることが背景になっていることから、雇用のシステム

の一部に育児休業制度や介護休業制度などを導入し、これらと周辺の社会システムとの補完関係を作り出すという考え方である。その代表的な対策が育児休業制度や両親休暇制度である。言い換えれば、これらの雇用政策の措置は、関連する福祉政策との連携なしには限界がある。例えば、妻の休業期間中の所得保障が少なければ、結局、夫の扶養に依存しなければならない。また、育児サービスが利用可能な場所に存在しなければ、育児休業は退職時期を遅らす効果しかない。さらに、長時間保育や延長保育それに労働時間制度の柔軟性を確保しなければ、就労と家事の現実の時間配分はうまくいかない。

第2は、雇用システムそのものを改善し、

参入と退出で被る過度の不利益を減らすとともに、企業の評価制度や賃金制度を改善して、内部養成以外で取得される職務能力も正当に評価するシステムとすることである。

このような改革は、企業における人事評価を能力主義かつ客観主義に改め、これに対応して賃金制度を見なおすことを意味しており、高齢化や国際化などに伴う人事制度の大幅な再検討の一環として行なわれるべきものである。

そこで以下では、上記の第2の少子化対策の視点から、諸外国との比較において、少子化を促進する可能性のある雇用システムの問題点を検討し、その改善の糸口を探ることとした。

なお、上記第1の少子化対策も、本研究の対象であり、各国における雇用政策と福祉政策の連携の問題を検討してきた。しかし、今年度においては、この問題に関連する各国政策の整理が白波瀬論文でなされたので、本研究では言及しないこととし、雇用政策と福祉政策の連携に関する本格的な検討結果は、来年度の報告のなかでまとめて行なう。

2. 研究方法—日本とEU各国の雇用システム比較—

本研究では、次のような問題について、主として、日本とEUのデータの国際比較から少子化問題に関する示唆を得ることとした。

第1は、各国における年齢別の賃金プロフィールにおいて、若年層の賃金水準を比較した場合、その低水準なことが、晩婚化の要因となっているかという問題である。

第2は、各国において、年齢別の勤続年

数が男女でどの程度相違し、勤続年数が賃金にどの程度反映され、女性のキャリア中断の機会費用を高めているかという問題である。

第3に、各国において、パート労働者とフルタイム労働者の間で、どの程度の賃金格差があり、それが、女性の再就職後の賃金水準の低下を招いているかという問題である。

なお、使用したのは日本の「賃金構造基本統計調査」とEUの「労働費用調査」

(いずれも1995年)並びにOECDの「雇用見通し」(Employment Outlook)ほかのデータである。

3. 研究結果

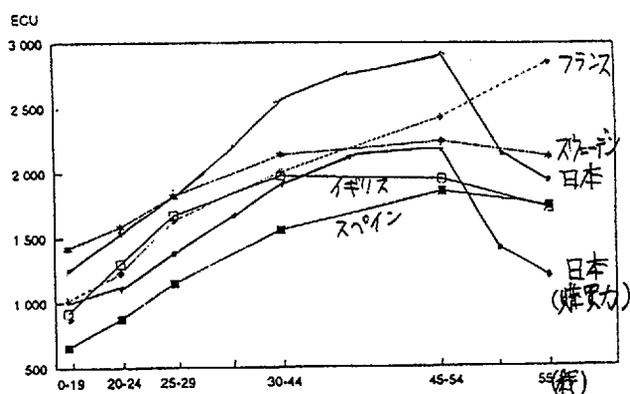
(1) 年齢別賃金プロフィールの絶対水準の比較

わが国の企業の賃金制度においては、企業内で訓練を受ける若年層の賃金は低く抑えられており、熟練度の向上とともに、又は生活費の保障のために、年齢とともに上昇すると考えられてきた。このような右上がりの賃金プロフィールの下では、30歳前半層までの賃金水準はなお低く、これが、結婚し所帯を営もうとする男性にとっては制約条件となっており、女性の経済力の上昇とともに、晩婚化の背景になるという解釈もありうる。このような解釈の妥当性を、国際比較の側面から検証するには、日本のみならず欧米諸国についても、年齢別の賃金プロフィールに関する統計を入手する必要がある。

1995年に行なわれたEU統計局による労働費用調査の一部は既に公表され、スペイン、フランス、スウェーデン及び英国について月当たり賃金プロフィール(ECU表

示)がグラフ化されている。そこで、わが国の賃金構造基本統計調査から得られる定期給与のカーブ(円表示)を、1 ECUが137円の換算率で重ねあわせてみよう(図1)。ここからわかるようにわが国の若年層の賃金は、絶対値ではスウェーデンと同じ程度で、フランスやイギリスよりもやや高い。

図1 年齢階級別平均賃金



資料出所: Eurostat, Labor Cost Survey(1995)

労働省「賃金構造基本統計調査」(1995)

OECD, National Accounts (1996)

- 注: 1 欧州各国の賃金はgross monthly earnings, 日本の賃金は毎月決まって支給する給与。
 2 日本の賃金は、1995年の平均円相場を用いて欧州通貨単位(ECU)に換算した。
 3 日本の賃金購買力は、日本とフランスの間の購買力平価を用いて、ECUに換算した。

ところが、円とフランの消費購買力平価の換算率を求めると、1 ECUが195円程度となる。この換算率で日本の賃金カーブを描くと、40歳未満では常にフランスを下回るようになってしまう。

今後、年功賃金カーブを是正するのに、中高年の時期の賃金を引下げるだけでは、我が国の購買力平価でみた賃金は、フラン

スの水準を各年齢層で下回ることになってしまう。以上のような推論は、ボーナスを考慮していないし、租税・社会保険料負担を考慮していない。これらを含めた可処分所得の比較では、結論はやや異なってくるだろう。

いずれにしても、今後の賃金制度改革に当たっては、こうした若年層とのバランスを十分に考慮することが重要であろう。

(2) 勤続年数の相違が賃金に及ぼす影響
 わが国では、結婚や出産などのために退職する女性の勤続年数は、男性の場合よりも短くなりがちである。また、いわゆる年功的な賃金のもとでは、勤続年数の賃金水準への反映が大きいと考えられる。そこで、勤続年数の格差が各国でどの程度存在しているか、また、勤続年数の違いが、賃金水準にどの程度反映するかを検討しておきたい。

まず、男女別に年齢別平均勤続年数をみると、各国とも、25~29歳層では男女格差はきわめて小さいが、35~39歳層以降、日本のみならず、ドイツ、イギリス、アメリカでも男女格差が急速に拡大し始める。このうちではフランスのみが、年齢が高くなっても、平均勤続年数の格差は小さいままで推移していることが分かる(表1)。

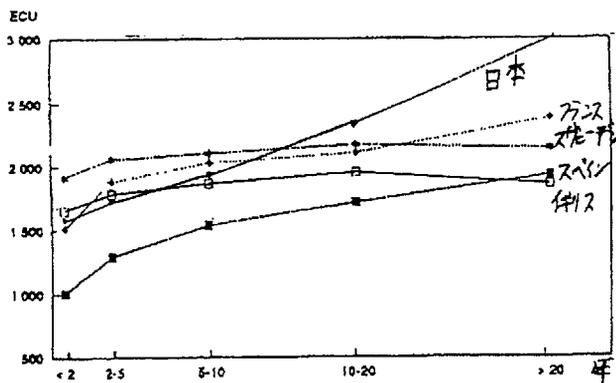
今度は勤続年数が賃金水準に及ぼす影響を、前出のEU統計局による「労働費用調査」でみてみると、勤続2年以上では、フランス、スウェーデン及び英国については、ほとんどフラットになっているが、スペインでは、勤続年数による賃金上昇が比較的大きい。これに対して、日本の場合、勤続年数の賃金への影響は、これら諸国と比較してみても、さらに大きい(図2)。

表1 性・年齢階級別平均勤続年数

(年)

国	性	計	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
日本	男	12.5	1.0	2.7	5.2	8.8	12.8	16.0	19.2	20.5	18.4	11.2
	女	7.3	1.1	2.7	5.4	7.7	8.8	9.3	10.7	12.3	13.2	12.9
アメリカ	男	7.5	1.0	1.9	3.3	5.3	7.3	9.5	12.1	14.0	15.6	15.4
	女	5.9	0.9	1.8	3.0	4.7	5.9	7.2	8.4	9.7	11.5	12.3
イギリス	男	9.2	1.5	3.0	5.1	7.2	9.6	12.3	13.9	15.2	15.4	15.5
	女	6.3	1.3	2.7	4.2	6.3	5.7	6.8	8.5	10.5	12.2	12.6
ドイツ	男	12.1	2.2	2.5	4.3	7.1	11.1	13.4	18.2	20.3	19.5	21.0
	女	8.0	1.5	2.6	4.4	5.9	7.2	9.7	10.3	13.2	15.6	18.4
フランス	男	10.6	1.6	2.0	3.8	6.9	10.1	13.1	15.8	17.8	18.7	17.8
	女	9.6	1.4	1.9	4.0	7.2	9.8	12.3	14.0	15.6	16.7	16.7

図2 勤続年数別平均賃金



資料出所: Eurostat, Labor Cost Survey(1995)

労働省「賃金構造基本統計調査」(1995)

OECD, National Accounts (1996)

注: 1 欧州各国の賃金はgross monthly earnings, 日本の賃金は月間所定内給与。

2 日本の賃金は、1995年の平均円相場を用いて欧州通貨単位 (ECU) に換算した。

(3) 再就職後のパートタイム賃金とフルタイム賃金の比較

わが国では、近年、一般労働者とパート労働者との賃金格差の拡大の問題が指摘されており、パート労働者の多い女性労働者とフルタイム労働者が多数を占める男性労働者の賃金格差の原因となりやすい。このような格差は、欧米各国では、日本と比較して、どの程度存在するのであろうか。

OECDが1989年に、各国のパート労働者とフルタイム労働者の賃金格差を比較したところによると、ベルギー、フランス、ドイツなどではほとんど格差がなく、イギリスでは1割程度、ルクセンブルクでは2割程度の格差がみられる。これに対して、日本の場合、パートタイム労働者の賃金は、

賞与を除いて27%、賞与を含めると41%もフルタイム労働者より低くなっている（表2）。

表2 パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差

	年	格差(%)
日本（賞与を除く）	1985	73.0
日本（賞与を含む）	1984	59.0
イギリス	1981	91.9
西ドイツ	1972	95.2
フランス	1972	92.8
イタリア	1972	96.5
ベルギー	1972	99.7
ルクセンブルク	1972	80.5
カナダ	1981	91.9

資料出所： OECD Economic Outlook 1989

注： 格差とは、フルタイム労働者の時間当賃金を100とした場合のパートタイム労働者の時間当賃金をいう。

このような賃金格差の存在も、わが国の雇用慣行において、女性労働者がキャリアを中断し、再就職後、パートタイム労働者

に転換した場合の逸失利益を大幅なものとする大きな原因となっていると考えられる。

4. 今後の課題

最近、経済情勢の悪化や高齢化を背景に、企業における雇用・賃金慣行の見直しが様々に進められている。このような時期に、少子化対策の観点から、各国の雇用・賃金慣行の国際比較を行なって新たな方向を見出すことができれば、本対策を含めた改革の推進に資することができるだろう。こうした作業は統計の入手可能性に相当部分を制約されるが、EUの「労働費用調査」の全面的な公表を待って、残された多くの欧州諸国と日本の間で、雇用・賃金慣行の比較を実施していくこと必要である。特に、可処分所得ベースでの賃金カーブの推定や家計構造の検討は重要な課題といえよう。こうした技術的な問題を解決した上で、女性のキャリア中断による逸失利益を各国について推定することが可能となろう。

こうした作業と併せ、冒頭に記した通り、育児休業制度や両親休暇制度などをサポートする休業期間中の所得保障、育児サービス産業の振興、労働時間制度の柔軟化などの方策についても、本研究のなかで体系的に検討していく必要がある。



検索用テキスト OCR(光学的文字認識)ソフト使用 論文の一部ですが、認識率の関係で誤字が含まれる場合があります



<要約>

本研究では、少子化対策の観点から雇用システムそのものを見直すとの問題意識から、日本と EU4 ヶ国との間で雇用・賃金データの国際比較を試みた。まず年齢別賃金プロファイルを、為替の絶対水準で比較したところ、我が国の若年層における賃金購買力がフランスなどと比べて必ずしも高くない事実を統計的に見出した。また年齢が高くなるとともに、各国とも勤続年数の男女格差が拡大するが、フランスについてはその差は大きくない。パートタイム労働者の賃金とフルタイム労働者の賃金の格差は、日本が飛び抜けて大きくなっている。