

## 労働力供給構造の変化と展望

### [研究メンバー]

主査	篠塚英子	日本経済研究センター主任研究員
	橘木俊詔	京都大学助教授
	三上芙美子	社会保障研究所研究員
	清家 篤	慶應義塾大学助教授

### [報告書目次]

- 第 1 章 若年層の就業、労働問題について
- 第 2 章 高齢者の労働供給
- 第 3 章 女子の労働力参加の現状と展望－福祉社会の観点から－
- 第 4 章 女性労働力のキャリア形成を求めて
- 第 5 章 労働力供給推計の概要

### [内容要旨]

国際化、技術革新・情報化、高齢化等の進展に伴い勤労者の意識も変化し、勤労者生活にも様々な影響が及ぶ。この様な考えに基づいて、労働力供給構造について研究を行い、労働力供給の将来を推計した。

#### 第 1 章 若年層の就業、労働問題について

高齢化の進展の反面としての若年労働力減少の社会・経済的意味を分析し、若年層の職業意識、労働供給、失業問題等を論じることによって、若年労働力の有効利用について考察した。

- 1 若年層の就業・職業意識と企業の若者観
- 2 若年労働市場の特色：①労働供給 ②キャリア形成の出発点 ③転職 ④若年層の失業
- 3 まとめ：企業側の評価、若年層の意識調査によると現代の若年層には中高年層が持っていた高い就業意識・勤労意欲を期待するのは無理；若年労働供給には特殊な面があり、若年層には現職に対する不満から転職率が高く、そのキャリアを「同一企業型」に限定しない層が約半数もいることから転職をキャリアの面からも否定できない時代になりつつあることが指摘された。

#### 第 2 章 高齢者の労働供給

- 1 視点：高齢者（特に男子）の就業行動を公的年金との関係を中心に明らかにすること。
- 2 男子高齢者の労働力率の時系列的変化：
  - (1) 労働力率の趨勢的低下
  - (2) 労働力率低下の背景要因：自営業比率の低下、健康状態、労働市場の状態、子供の移転所得等の要因もあるが、注目すべきは公的年金（実質年金受給額指数の趨勢的上昇は男子高齢者の労働力率指数の趨勢的下降ときれいに対比する）
- 3 計測のための枠組：労働供給関数等
- 4 公的年金が就業行動に与える影響
- 5 厚生年金の給付に伴う収入制限の影響：
  - ①影響のメカニズム②潜在的有資格者の識別
- 6 年金受給有資格者の勤労収入分布から見た収入制限の影響： ①就業確率の公的年金弾性の時点間比較で見ると公的年金が就業行動に与える影響は 50 年代の後半になると安定し、弾性値はほぼ $\Delta 0.2 \sim 0.27$  程度の範囲に落ち着く。②収入制限は実際に年金を受給していない者も含む年金受給有資格者の就業行動に影響を与えている。

### 第3章 女子の労働力参加の現状と展望

- 1 基本的な視点： ①働く権利 ②経済的及び精神的自立 ③社会参加
- 2 女子の就業行動と環境条件： ①女子労働力率の動向（若年、壮年、高年各層別）②諸要素の影響とその意味（進学率、賃金の効果、パートタイマー比率、第3次産業就業者比率、自営業就業者比率、育児と両立させる環境・条件）
- 3 女子の職業分布と職業選択の問題： ①女子の職業分布の偏り ②不均等の背景と職業選択
- 4 福祉社会の形成に向けて： ①ホット・シェアリングの勧め（HOT＝ハウスワーク、オキュペーション、タイム） ②福祉社会の労働力参加（労働環境条件としての健康増進と自由平等）

### 第4章 女性労働者のキャリア形成を求めて

差別よりも一層重要なのは女性労働者自身の働く動機や意識である。女性労働者が労働市場の中で確固たる地位を築くためには、地道なキャリア形成を行ってゆく以外にはあり得ない。

- 1 雇用平等法等がキャリア形成に与える効果： 雇用の場における性差別禁止の一連の法律は女性のキャリア形成にプラスの効果を持つと期待されているが、米英の経験によると、法律の効力はさほど大きくないという悲観的な結論を見た。
- 2 Comparable Worth の経済学的解釈： 法律の効果が薄いという結果が欧米では雇用平等と女性のキャリア形成を求めて新たな手段を追求する運動（Comparable Worth：同一価値の職業には同一賃金を払うべきとの考え）にかりたてたがその経済学的解釈によると、能力が全く同じであっても賃金に差が生じるのは何ら差別でないことなどが明らかになる。

そこでこの理論が日本で定着する可能性はさほど大きくないと思われる。

- 3 女性のキャリア形成と教育効果： キャリア形成に役立つもので法律に頼らない最大の手段として教育の効果を検証する。
- 4 女性の就業意識とキャリア形成： 就業継続型の割合は時系列的に上昇しているが 1/5 程度；圧倒的多数が出産・育児期は退職し、その後再就職する形態を希望；管理職より専門職を希望。
- 5 要約と政策的含意： 女性のキャリア形成に必要な政策として 5 つの論点を提示する。