

社会保障審議会年金部会
経済前提専門委員会(第4回)

平成 20 年 7 月 9 日(水)13 時半～15 時半

於:厚生労働省 9 階「省議室」

<議事次第>

1. 開会

2. 議事

(1) 新雇用戦略について

(2) 直近までの国民経済計算の実績等を踏まえた経済関係の数値について

(3) 議論の整理について

(4) その他

3. 閉会

[配布資料]

資料1-1 「新雇用戦略」について

資料1-2 非正規雇用者の状況等について

資料1-3 諸外国における公的年金財政計算の前提としての労働力推計について

資料2 直近までの国民経済計算の実績等を踏まえた経済関係の数値について

資料3 経済前提専門委員会におけるこれまでの議論の整理(案)

「新雇用戦略」について

<経緯>

○平成20年2月15日(金) 20年第3回経済財政諮問会議 (1~3頁)

大田大臣取りまとめ「春には、今度は舛添臨時議員から、新雇用戦略の具体的な数値目標などを含めたプランをお出しいただいて議論できればと思う。今日の民間議員からの提言も踏まえながら、舛添プランを御提示いただければと思う。」

○平成20年2月27日(水) 第18回労働政策審議会＝諮問会議の状況を報告し、御議論いただいた。

○平成20年4月23日(水) 20年第9回経済財政諮問会議 (4~7頁)

総理取りまとめ「『新雇用戦略』では、今日示された案に沿って、この3年間に若者、女性、高齢者、障害者、すべての人が働きやすく、全員参加の経済を実現すべく、政府を挙げて取り組んでまいらる。その際、今日示された2010年の目標が確実に達成できるように、政府を挙げて取り組むとともに、経済界、労働界、関係するすべての方々はこの戦略の実現に向け参画していただくことが必要である。今後、舛添臨時議員、上川臨時議員には、本日の議論を踏まえ、実現への具体的取組を詰めてほしい。」

○平成20年6月3日(火) 第19回労働政策審議会＝諮問会議の状況を報告し、御議論いただいた。

○平成20年6月27日(金) 『骨太の方針2008』の閣議決定 (8頁:関係部分(抄))

労働政策の課題と対応の方向性

労働市場を取り巻く現状

- 少子高齢化の進展と人口減少社会の到来
- 企業（グローバル化・産業構造の変化など）
- 労働者（価値観の多様化・帰属意識の希薄化など）

懸念される問題点

- 労働力人口の減少と経済活力の低下
- 多様な働き方の拡大等に伴う雇用・生活の不安定化・格差の固定化
- 仕事と生活のアンバランス、少子化の更なる進行

基本理念	対応の方向性	具体的な取組み
公正の確保	就業率の向上 若者・女性・高齢者・障害者など働く希望をもつすべての人の就業支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若者の能力・経験の正当な評価等による雇用機会の確保（雇用対策法の改正） ○ マザーズハローワーク等を通じた子育て女性の就業支援 ○ いくつになっても働ける社会の実現【→ P2】 （65歳までの雇用機会確保、「70歳まで働ける企業」の普及促進） ○ 募集・採用における年齢制限禁止の義務化（雇用対策法の改正） ○ 障害者雇用促進法制の整備（中小企業の雇用促進、短時間労働への対応等）
	雇用の安定性の実現 安定した雇用を希望する人が円滑に正規雇用に移行する等生涯にわたり能力を発揮できる仕組みの整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ ジョブ・カード制度の整備・充実【→ P2】 ○ フリーター常用雇用化プランの推進（20年度目標：35万人） ○ ニート等の職業的自立に向けた支援（地域若者サポートステーションの発展・強化等） ○ ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者への支援 ○ パートタイム労働者、有期契約労働者の正社員転換の促進（パートタイム労働法の改正等） ○ 生涯にわたるキャリア形成の支援（教育訓練休暇制度の導入促進等）
安定の確保	労働者の安心・納得 誰もが安心・納得して働ける環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日雇い派遣の適正化など労働者派遣制度の見直し ○ パートタイム労働者の均衡待遇の確保（パートタイム労働法の改正） ○ ガイドラインの策定等を通じた有期契約労働者の雇用管理の改善 ○ 最低賃金法改正法に基づく最低賃金の適切な運用 ○ 労働関係法令の遵守のための監督指導の強化 ○ 個別労働紛争の未然防止及び解決の促進（労働契約法の周知）
	仕事と生活の調和 仕事と家庭・地域生活の調和の実現	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な働き方に対応した保育サービスなど子育て支援の基盤充実 ○ 次世代法に基づく中小企業の行動計画策定と計画の公表・周知の義務化 ○ 仕事と生活の調和を実現するための社会的気運の醸成と企業の取組促進 ○ 仕事と家庭の両立支援制度（育児休業制度・短時間勤務制度など）の充実 ○ テレワークの普及促進（在宅勤務ガイドラインの見直し等）
多様性の尊重		} 【→ P3】

いくつになっても働ける社会の実現

① 現状

- ① 出生率の低下、団塊の世代の高齢化により、労働力人口は今後減少
- ② 高齢者の就労意欲は非常に高い
- ③ 厚生年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年度にかけて段階的に65歳に引き上げ

② 基本的方向性

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す。

③ 施策の体系

- ① 60歳代の雇用確保
 - ・ 65歳までの段階的な定年引き上げ、継続雇用制度等の高齢者雇用確保措置の義務化
 - ・ 「70歳まで働ける企業」の普及・促進
- ② 中高年齢者の再就職促進
 - ・ 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化
 - ・ 募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化
- ③ 多様な就業・社会参加の促進
 - ・ シルバー人材センター事業による多様な就業機会の確保の促進

「人生85年ビジョン懇談会」(座長：岩男寿美子 慶應義塾大学名誉教授)

現代の日本とは異なる文化・価値観・生活様式等も参考にしながら、「人生85年時代」を迎えた我が国のこれからの「暮らし」・「働き方」・「人生設計」のイメージを描くとともに、それを支える仕組みについて検討を行うべく、各界の有識者を招いての「人生85年ビジョン懇談会」を開催中。生涯にわたる健康確保や学習機会の確保、自己実現に向けた働き方の改革等について検討を行い、本年度中を目途に、取りまとめを行う予定。

ジョブ・カード制度の整備・充実

- ジョブ・カードについては、フリーター、母子家庭の母親、子育て終了後の女性のみならず、求職者の自律的なキャリア形成支援のためのツールであり、広く活用されることを期待。
- 厚生労働省としては、企業における実習と教育訓練機関における座学を組み合わせた職業訓練を提供し、求職者の実践的な職業能力開発を支援することにより、求職者の安定的な雇用への移行を促進。
- 平成20年度には、内閣府に設置される「ジョブ・カード推進協議会」(メンバー：国、産業界、労働界、教育界等)において、「全国推進基本計画」を策定予定。厚生労働省としても一体となって制度を推進。

※ 高齢者は相当程度の職業経験の蓄積があることから、ジョブ・カードを活用した本人の経歴・能力の整理を行い、求職活動に活用することは有効。地域活動に転じる場合の活用も検討。

※ 自社内の有期雇用者を常用雇用化する場合にジョブ・カード制度の枠組みを活用することを含め、ジョブ・カード制度の普及を推進。

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略に基づく次世代育成支援対策の推進

人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として、「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」、「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成が必要 → その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による仕事と生活の調和の実現

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例)

- 就業率(②、③にも関連)
 <女性(25~44才)>
 64.9% → 69~72%
- <高齢者(60~64才)>
 52.6% → 60~61%
- フリーターの数
 187万人 → 144.7万人以下
- 第1子出産前後の女性の継続就業率
 38.0% → 55%
- 育児休業取得率
 (女性) 72.3% → 80%
 (男性) 0.50% → 10%
- 男性の育児・家事関連時間
 (6歳未満児のいる家庭)
 60分/日 → 2.5時間/日

(いずれも 現状 → 10年後)

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、
政策に反映

新たな次世代育成支援の枠組みの構築

- ①親の就労と子どもの育成の両立を支える支援
- ②すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス
- ③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額
 (19年度推計) 約4兆3,300億円
 (対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%)

⇒ 推計追加所要額 1.5~2.4兆円
 (就業率等一定の仮定の下での試算)

- 一定の質が確保された保育をはじめとする子育て支援サービスの量的拡充など、仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

〈 新たな次世代育成支援の枠組みの具体的な制度設計の検討 〉

給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進める。

〈 先行して取り組むべき課題 〉

〈 今国会に法案を提出予定 〉

- 一般事業主行動計画の策定義務範囲の拡大、
一般事業主行動計画の公表等の義務化
- 地域行動計画策定への労使の参画の促進
- 家庭的保育事業、一時預かり等子育て支援に関する事業を法律上位置付け、質の確保を図る。
- 保育等のサービス量に関する参酌標準を設ける。

「新待機児童
ゼロ作戦」
の展開

「新雇用戦略」—「全員参加の社会」の実現を目指して— (ポイント)

働く意欲を持つすべての人の就業を実現するため、団塊ジュニア世代が30代後半を迎え、団塊の世代が60歳代となる今後3年間で「集中重点期間」として、個々のニーズに応じたきめ細やかな支援施策を展開し、誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す。

適切な経済財政運営の下、雇用・労働施策のみならず、産業施策や教育施策についても「全員参加」と「人材育成」を進める方向で展開し、我が国経済を成長させ、1人当たり国内総生産の増加につなげる。

若者

就職氷河期に正社員になれなかった若者について、早急に安定雇用を実現する必要。



- ・「フリーター等正規雇用化プラン」
- ・ニート等の自立支援の充実
- ・ジョブ・カード制度の整備・充実

3年間で100万人の正規雇用化

女性

団塊ジュニア世代が働きながら子育てできる環境を早急に整備し、出生率回復を目指す。



- ・「新待機児童ゼロ作戦」
- ・仕事と育児等を両立できる環境整備
- ・マザーズハローワーク事業の充実

3年間で最大20万人の就業増（25～44歳女性）

高齢者

団塊の世代が60代を迎える中、その能力・経験を発揮できる枠組を早急に作る必要。



- ・65歳までの継続雇用の着実な推進
- ・地域貢献活動、起業の支援
- ・多様な就業による生きがい対策の推進

3年間で100万人の就業増（60～64歳）

障害者等について、「『福祉から雇用へ』推進5カ年計画」に基づき、着実に就労による自立を図る。雇用・福祉・教育等の連携による就労支援力の強化、中小企業への重点的支援、生活保護世帯・母子世帯に対する就労支援

「安定した雇用・生活の実現」、「安心・納得して働くことのできる環境整備」に取り組む。正社員以外の待遇改善、仕事と生活の調和の実現、地域雇用対策、人材面からの中小企業支援、情報提供・相談機能の強化

「新雇用戦略」 —「全員参加の社会」の実現を目指して—

【基本的方向】

- 働く意欲を有するすべての人の就業を実現するため、今後3年間を集中重点期間として、若者・女性・高齢者・障害者等をはじめ、ニーズに応じたきめ細やかな支援施策を展開し、誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す。適切な経済財政運営と一体的に取り組み、我が国経済を成長させ、1人当たり国内総生産の増加につなげる。
- 将来にわたる安定した雇用・生活を実現するため、次のような取組みを推進する。
 - ・ 正社員以外の方々の正社員化を含む待遇の改善や、適正な雇用関係の構築など、安心・納得して働ける環境の整備
 - ・ 健康で豊かな生活のための時間の確保や多様な働き方・生き方の選択など、仕事と生活の調和の実現
- 地方公共団体との協働による地域雇用対策の充実や、人材面からの中小企業支援等により、誰もが安心して暮らすことのできる地域社会を構築する。

「全員参加の社会」の実現

若者 若者の自立の実現	女性 女性の就業希望の実現	高齢者 いくつになっても働ける社会の実現	障害者等 「福祉から雇用へ」推進5か年計画
<p>就職氷河期に正社員になれなかった若者が30代半ばを迎える中、早急に安定雇用を実現する必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 「フリーター等正規雇用化プラン」(3年間で100万人の正規雇用化) ◎ ニート等の自立支援の充実 ◎ ジョブ・カード制度の整備・充実 <p>【目標】 ※【】内は07年(度)の数値</p> <ul style="list-style-type: none"> ※若者(25～34歳)男性の就業率 2010年に92～93%【→91.0%】 ※フリーター数 2010年までに170万人【→181万人】 ※ジョブ・カード取得者数 2010年度までに若者を含め50万人 ※地域若者サポートステーションによるニート等の進路決定者割合 2010年度に30%【→24.8%】 <p><small>※ 進路決定者割合の【】内は06年7月～08年2月の実績。</small></p>	<p>団塊ジュニア世代が30代後半を迎える中、働きながら子育てできる環境整備に早急に取り組み、出生率の回復を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 「新待機児童ゼロ作戦」を展開し、保育施策等の質・量を充実 ◎ 新たな次世代育成支援の枠組みの検討 ◎ 仕事と家庭の両立支援 ◎ 再就職・起業・継続就業支援の充実 <p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※女性(25～44歳)の就業率 2010年に66～68%【→65.5%】 ※3歳未満児の保育サービス利用率 2010年に26%【→20.3%】 (新待機児童ゼロ作戦関係) ※ポジティブ・アクション取組企業 2010年度までに40%超【→20.7%】 <p><small>※ ポジティブ・アクション取組企業の【】内は06年度実績。</small></p>	<p>団塊の世代が60代を迎える中、その能力・経験を発揮できる枠組みを早急に作る必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 希望すれば働き続けられる高齢者雇用の促進 ◎ 「団塊世代フロンティアプロジェクト」等 ◎ 多様な就業形態による生きがい対策の推進 <p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※高齢層(60～64歳)の就業率 2010年に56～57%【→55.5%】 ※65歳以上定年企業等の割合 2010年度までに50%【→37.0%】 ※「70歳まで働ける企業」 2010年度までに20%【→11.9%】 ※シルバー人材センター会員 2010年度までに100万人【→76万人】 	<p>セーフティネットを確保し、可能な限り就労による自立・生活の向上が図られるようにする必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化 ◎ 障害者雇用促進法の改正 ◎ 生活保護世帯・母子世帯に対する就労支援の拡充 <p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ハローワークの障害者就職件数 2008～2010年度で14.4万件 【05～07年度実績 約12.8万件】 ※雇用されている障害者の数 2013年度に64万人【→約50万人】 ※生活保護受給者・母子家庭の母等の就職率 2010年度に60%【→53.0%】 <p><small>※ 雇用されている障害者数の【】内は03年11月時点。 ※ 生活保護受給者等の就職率の【】内は2月未までの実績。</small></p>

生活者の視点に立って「働く人を大切にする社会」を実現するための基盤整備

- ◎ 情報提供機能の強化
- ◎ ワンストップ相談体制の整備
- ◎ 労働関係法令の遵守徹底・働くことに関する教育の充実
- ◎ 生活者視点の政策立案

1. 働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現

若者－若者の自立の実現

(1) 「フリーター等正規雇用化プラン(仮称)」の推進

- ◎ 就職氷河期に正社員になれなかった若者(年長フリーター、30代後半の不安定就労者)を重点に就職支援を集中的に実施。
- ◎ 職場定着までの一貫した支援により雇用・生活の安定を実現。
- ◎ 新たに30代後半の不安定就労者もトライアル雇用制度の対象者として積極支援。
- ◎ 若者の応募機会拡大に向けた企業の取組を促進。

(2) ニート等の自立支援の充実

- ◎ 地域若者サポートステーションを拡充し地域の連携協力を強化。
- ◎ 若者の意識改革・働く意欲の喚起(若者自立塾等)。

(3) 実践的訓練・能力評価等を行うジョブ・カード制度の整備・充実

- ◎ 中央・地方のジョブカード・センターを開設し、協力企業を拡大。
- ◎ ハローワーク等のキャリア・コンサルティング体制を整備。
- ◎ 職業訓練期間中の生活保障
 - 協力企業に対する助成制度を充実(Off-JTを含む訓練期間中の賃金負担を軽減)。
 - 訓練受講者に対する貸付制度を充実。

女性－女性の就業希望の実現

(1) 「新待機児童ゼロ作戦」の展開

- ◎ 保育施策や放課後対策を質・量ともに充実・強化。
 - 保育サービスの量的拡充、家庭的保育など提供手段の多様化。
 - 女性の就業率の高まりに応じた計画的な整備。
- ◎ 今後3年間で集中重点期間として取組を推進。
 - ※ 質・量の拡充のためには一定規模の財源確保が必要不可欠。税制改革の動向も踏まえつつ、「新たな次世代育成支援の枠組み」の具体的な制度設計を検討。

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ◎ 仕事と育児等を両立できる環境整備に向けた制度的対応を検討。
- ◎ 事業所内保育施設の設置・運営の支援の充実と地域開放の推進。
- ◎ 中小企業の行動計画策定を促進する「2か年集中プラン」を実施。

(3) 再就職・起業・継続就業支援の充実

- ◎ 地域の就業支援・子育て支援施設等とのネットワークの構築などマザーズハローワーク事業の充実。
- ◎ 先輩起業家等によるアドバイスなど女性起業家への支援。
- ◎ ポジティブ・アクションの集中的な周知、具体的なノウハウ提供。

高齢者－いくつになっても働ける社会の実現

(1) 希望すれば働き続けられる高齢者雇用の促進

- ◎ 高年齢者雇用確保措置の確実な実施に向けた事業主指導の徹底。
- ◎ 処遇体系の見直し等のモデル的取組に対する支援措置の実施。
- ◎ 「70歳まで働ける企業」に対する奨励措置等の拡充。
- ◎ 高年齢者の身体特性に配慮した安全衛生対策の促進。

(2) 団塊の世代が活躍できる環境の整備

- ◎ 「団塊世代フロンティアプロジェクト(仮称)」の推進。
 - 高齢者向けジョブ・カードの普及促進による円滑な再就職の促進。
 - 地域貢献活動の情報・職場体験機会の提供。
 - 団塊世代等の有する技能の円滑な継承に向けた支援の充実。
- ◎ 再就職支援や起業支援のワンストップサービスの整備。

(3) 多様な形態の就業による高齢者の生きがい対策の推進

- ◎ シルバー人材センター事業の推進等。

障害者等－「福祉から雇用へ」推進5か年計画の推進

(1) 障害者対策の拡充

- ◎ 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化。
 - 就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援。
 - 障害者就業・生活支援センターを全障害保健福祉圏域に設置。
- ◎ 障害者雇用促進法制の整備。
- ◎ 中小企業における障害者の雇用促進のための重点的な支援。
- ◎ 障害者に対する職業訓練の充実・強化。
- ◎ 精神障害・発達障害など障害特性に応じた支援施策の充実・強化。
- ◎ 「工賃倍増5か年計画」の推進。

(2) 生活保護世帯、母子世帯に対する就労支援の拡充

- ◎ ハローワークと福祉事務所等との連携による「就労支援チーム」の体制を強化し、担当者制の一貫した就労支援を推進。

(3) 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

2. 安定した雇用・生活の実現と安心・納得して働くことのできる環境整備

安心・納得して自らの働き方を選択できる環境整備

(1) 若者を中心とした安定雇用の実現

- ◎ 「フリーター等正規雇用化プラン(仮称)」の推進(再掲) など

(2) 正社員以外の方々の待遇の改善

- ◎ 日雇派遣の適正化等に向けた派遣元・派遣先に対する重点的な指導監督を内容とする「緊急違法派遣一掃プラン」の着実な実施。
- ◎ 派遣労働者の雇用の安定の在り方など制度の根幹に関わる問題を早期に検討。
- ◎ 有期契約労働者の雇用管理改善のためのガイドラインの策定と正社員転換に積極的に取り組む中小企業事業主の支援。
- ◎ 改正パートタイム労働法に基づく正社員との均衡待遇の確保と正社員転換の推進。
- ◎ パートタイム労働者に対する社会保険適用の拡大。
- ◎ 正社員以外の方々のジョブ・カード活用による正社員転換支援。

(3) 適正な雇用関係の構築

- ◎ 労働契約の基本的ルールを明確化する労働契約法の内容について、中小企業への浸透に重点を置いて周知を徹底。
- ◎ 改正最低賃金法の適切な施行、各種広報媒体の活用による労使をはじめ国民に対する最低賃金額等の周知・徹底。

仕事と生活の調和の実現

(1) 就労による経済的自立

- ◎ 「フリーター等正規雇用化プラン(仮称)」の推進(再掲) など

(2) 健康で豊かな生活のための時間の確保

① 労働時間等の見直しに向けた取組の促進

- ◎ 「仕事と生活の調和憲章」等の趣旨を盛り込んだ改正後の「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発。
- ◎ 仕事と生活の調和実現に向けた業種・地域等の取組の促進。
- ◎ 長時間労働抑制のための重点的な監督指導等の実施。

② 企業におけるメンタルヘルス対策の支援

- ◎ メンタル不調者の発生防止や早期発見・早期治療、休業した労働者の職場復帰支援に至るまで一貫した取組を充実・強化。

③ 長期の教育訓練休暇を含むキャリア形成の取組への支援

- ◎ 長期の教育訓練休暇の付与や、自発的能力開発のための時間を確保する制度を導入する企業に対する支援制度の創設。
- ◎ 企業が行うキャリア形成の取組の診断サービスの提供、その結果を踏まえたキャリア形成支援制度導入企業への支援。

(3) 多様な働き方・生き方の選択

- ◎ 短時間正社員制度の導入促進。
- ◎ 在宅勤務ガイドラインの見直し等による適正な労働条件下でのテレワークの普及促進。
- ◎ 在宅就業を良好な就業環境の下で実施するための検討。

地域における雇用機会の確保と中小企業支援の充実

(1) 地域雇用対策の充実

- ◎ 都道府県が就業支援に取り組む場合に国と都道府県が共同で行う「ふるさとハローワーク推進事業(仮称)」の創設。
- ◎ 雇用失業情勢が厳しい地域において、地域の創意工夫を活かした創業や、雇用創出に貢献する事業に対する支援を強化。

(2) 人材面からの中小企業支援

- ◎ 生産性の向上に向けて人材確保等に取り組む中小企業等の支援。
- ◎ 産官共同による「ものづくり人材」の育成に向けた取組を強化。

(3) 介護人材の確保・定着

- ◎ ハローワーク等におけるマッチング機能の強化及び雇用管理改善を実施する事業所に対する支援の実施。

「働く人を大切にする社会」を実現するための基盤整備

(1) 情報提供機能の強化

- ◎ HPの活用など、労働関係法令等に関する情報提供機能を強化。

(2) ワンストップ相談体制の整備

- ◎ 総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる分野の相談にワンストップで対応。
各種雇用関連助成金の相談に総合的に対応。

(3) 労働関係法令の遵守に向けた指導監督の徹底と、働くことに関する教育の充実

(4) 生活者の視点に立った政策立案

- ◎ 労働施策の具体化に当たっては、生活者重視の政策立案を行う観点からも、公労使三者構成の労働政策審議会での審議が重要。

成長戦略実行プログラム（別紙）

1. 全員参加経済戦略

(1) 「新雇用戦略」の推進

厚生労働省及び関係省庁は、2010年度までに220万人の雇用の充実を図るため、「新雇用戦略」を推進する。具体的には、今後3年間で「集中重点期間」として、「新雇用戦略について」（平成20年4月23日経済財政諮問会議舛添臨時議員提出資料）を基本とした取組を行う。

(ア) 若者

3年間で100万人の正規雇用化を目指し、年長フリーターの職業意欲の喚起及びトライアル雇用等を活用した中小企業等とのマッチングの促進など「フリーター等正規雇用化プラン」に取り組む。また、ジョブ・カード制度の整備・充実（参加協力企業への支援措置の拡充、職業訓練期間中の生活保障のための給付をすることができる制度の創設）、ニート等の自立支援の充実に取り組む

(イ) 女性

- ① 3年間で最大20万人の就業増（25歳～44歳女性）、2010年に保育サービス利用率26%（現行20.3%）を目指し、「新待機児童ゼロ作戦」（平成20年2月27日）の展開、育児・介護休業の取得促進策の充実など仕事と育児等を両立できる環境整備、マザーズハローワーク事業の充実及びポジティブアクションの促進等に取り組む。女性のライフサイクル全般にわたる能力開発や就業促進の在り方を検討する
- ② 利用者の多様な選択を可能とする保育サービス提供の仕組みづくりや、保育所の施設設備に関する基準の在り方、保育ママ制度の資格要件の緩和など、保育サービスに係る規制改革について平成20年以内に結論を得る。特に、「こども交付金」（仮称）の導入など、認定こども園に関する補助金の一本化による「二重行政」の解消策を検討し、平成20年夏を目途に取りまとめ、平成20年度中に制度改革についての結論を得る
- ③ 2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にすることを旨とし、平成22年度末までの「女性の参画加速プログラム」（平成20年4月8日）を着実に実行する

(ウ) 高齢者

3年間で100万人の就業増（60歳～64歳）を目指し、65歳までの継続雇用の着実な推進、地域貢献活動・起業の支援、多様な就業による生きがい対策の推進等に取り組む。高齢者が意欲・能力・体力に応じて働き続けられるよう、短時間勤務制度や成果主義賃金の導入など処遇体系の多様化を支援する

(エ) 障害者等について、『福祉から雇用へ』推進5か年計画（平成19年12月26日）に基づき、着実に就労による自立を図る

(オ) 仕事と生活の調和の実現、テレワーク拡大のための環境整備、パート・派遣・契約社員等の正社員化支援の強化、正社員以外の待遇改善、地域雇用対策、中小企業事業主の雇用維持努力に対する支援強化など人材面からの中小企業支援、介護人材の確保・定着等を通じ、安定した雇用・生活を実現し、安心・納得して働くことのできる環境を整備する

(カ) 働くことが不利にならない税制・社会保障制度の構築に取り組む

(キ) 生産性向上と最低賃金引上げに向けた官民一体の取組を推進する

非正規雇用者の状況等について

非正規雇用者の就業形態の多様化

- 総務省「労働力調査」によると、非正規雇用に占めるパート・アルバイトの割合が最近低下傾向にあり、派遣社員、契約社員・嘱託などの割合が高まっている。

【 非正規雇用者の雇用形態別分布(男女計) 】

	非正規の 職員 ・従業員	パート・アルバイト		労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員 ・嘱託	その他	
		パート	アルバイト				
平成19年	100.0%	67.2%	47.5%	19.7%	7.7%	17.2%	7.9%
平成15年	100.0%	72.4%	49.7%	22.7%	3.3%	15.7%	8.6%
平成11年	100.0%	83.6%	56.0%	27.6%	—	16.4%	
平成7年	100.0%	82.4%	56.2%	26.2%	—	17.6%	
平成3年	100.0%	81.8%	58.2%	23.6%	—	18.2%	

【 非正規雇用者の雇用形態別分布(女性) 】

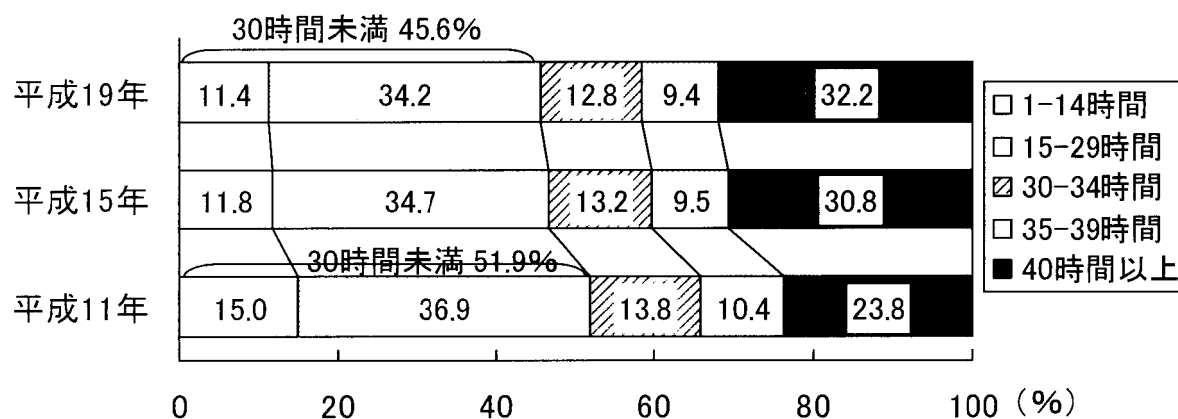
	非正規の 職員 ・従業員	パート・アルバイト		労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員 ・嘱託	その他	
		パート	アルバイト				
平成19年	100.0%	76.1%	61.9%	14.2%	6.7%	11.5%	5.7%
平成15年	100.0%	80.6%	64.6%	16.0%	3.5%	10.5%	5.5%
平成11年	100.0%	90.6%	71.2%	19.4%	—	9.4%	
平成7年	100.0%	90.6%	71.8%	18.8%	—	9.4%	
平成3年	100.0%	90.8%	74.5%	16.3%	—	9.2%	

出典：総務省「労働力調査(詳細結果)」 「労働力調査特別調査」。平成15年以降は年平均、平成11年以前は2月調査。

非正規雇用者の労働時間分布

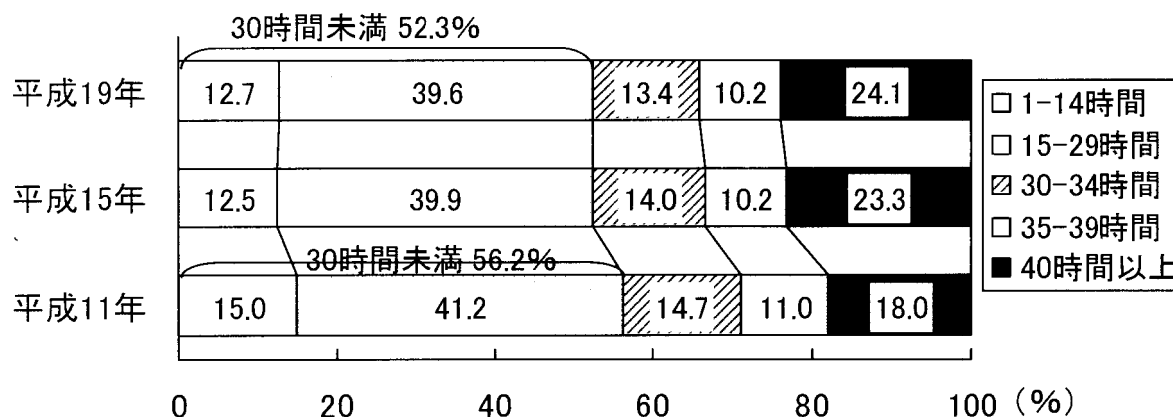
○ 総務省「労働力調査」によって非正規雇用者の労働時間分布をみると、非正規雇用の割合が高まっているなかで、非正規雇用に占めるパート・アルバイトの割合が低下し、それ以外（派遣社員、契約社員、嘱託その他）の割合が高まっていることを反映して、就業時間が週30時間よりも短い非正規雇用者の割合はやや低下傾向にある。

【 非正規雇用者の1週間の就業時間別分布(男女計) 】



男女計	雇用者に占める非正規雇用の割合	非正規雇用に占めるパート・アルバイトの割合
平成19年	33.3%	67.2%
平成15年	30.2%	72.4%
平成11年	24.9%	83.6%

【 非正規雇用者の1週間の就業時間別分布(女性) 】



女性	雇用者に占める非正規雇用の割合	非正規雇用に占めるパート・アルバイトの割合
平成19年	53.6%	76.1%
平成15年	50.7%	80.6%
平成11年	45.5%	90.6%

出典：総務省「労働力調査(詳細結果)」 「労働力調査特別調査」。平成15年以降は年平均、平成11年以前は2月調査。

就業形態別にみた厚生年金適用割合

- 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によって就業形態別の状況をみると、
- ・ 非正社員であっても、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者では週所定労働時間が30時間以上の割合が高く、厚生年金に適用される割合も高めである。
 - ・ 一方、臨時的雇用者やパートタイム労働者では厚生年金に適用される割合が低くなる様子がみられる。

【 就業形態別にみた週所定労働時間の分布と厚生年金適用割合 】 (平成15年時点)

就業形態	計	週所定労働時間の分布			厚生年金に適用される労働者の割合
		30時間未満	30時間以上		
			うち20時間未満		
正社員 (65.9%)	100.0%	—	—	100.0%	99.3%
非正社員 (34.1%)	100.0%	37.0%	14.3%	63.0%	47.1%
契約社員 (2.4%)	100.0%	14.0%	6.8%	86.0%	72.2%
嘱託社員 (1.5%)	100.0%	9.1%	3.1%	90.9%	84.5%
出向社員 (1.6%)	100.0%	0.9%	0.0%	99.1%	89.3%
派遣労働者 (2.1%)	100.0%	12.9%	4.1%	87.1%	67.3%
臨時的雇用者 (0.5%)	100.0%	42.3%	18.5%	57.7%	22.7%
パートタイム労働者 (22.5%)	100.0%	49.8%	18.8%	50.2%	34.7%
その他 (3.6%)	100.0%	13.2%	7.6%	86.8%	65.6%

(注1) 就業形態の欄の括弧内は労働者全体に対するそれぞれの就業形態の労働者の割合。

(注2) 男女合計のデータである。

出典：厚生労働省「平成15年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個人調査。

調査対象は、常用労働者を5人以上雇用する民営事業所から、地域、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した16,232事業所に就業している労働者から無作為に抽出した35,094人(有効回答率 71.0%)

労働力需給の推計における経済成長率の前提の違いによる影響

- 労働力需給の推計においては、経済成長率が前提の1つとして使用されている。
平成19年の推計では、人口1人あたり年2%の経済成長と仮定している。

- 経済成長率の仮定が変化した場合、労働力需給推計へ与える影響について、平成17年推計の結果によると、人口1人あたり年1～1.5%の経済成長と仮定した場合、
 - ・労働力人口に与える影響はごくわずか(0.1～0.2%程度の減少)。
 - ・就業者数に与える影響は、労働力人口の場合よりも大きいが0.7～1.5%程度の減少である。

【 労働力需給の推計(平成17年)における経済成長率の前提と結果 】

経済成長率の仮定	2030年の労働力人口		2030年の就業者数	
	(万人)	①に対する比率	(万人)	①に対する比率
①人口1人あたり年2%成長 (暫定試算基本ケース)	6,109万人	—	5,860万人	—
人口1人あたり年1.5%成長	6,104万人	99.92%	5,820万人	99.32%
人口1人あたり年1%成長	6,097万人	99.80%	5,773万人	98.52%

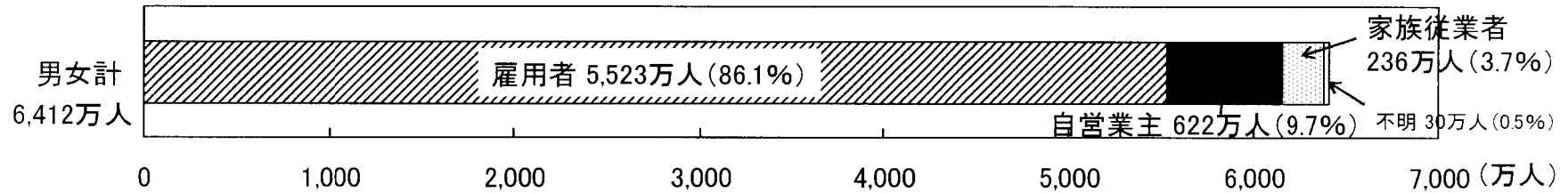
(注)いずれも「労働市場への参加が進むケース」である。

出典:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2004年版)による将来推計」(2005年8月)

就業者に占める雇用の割合(1)

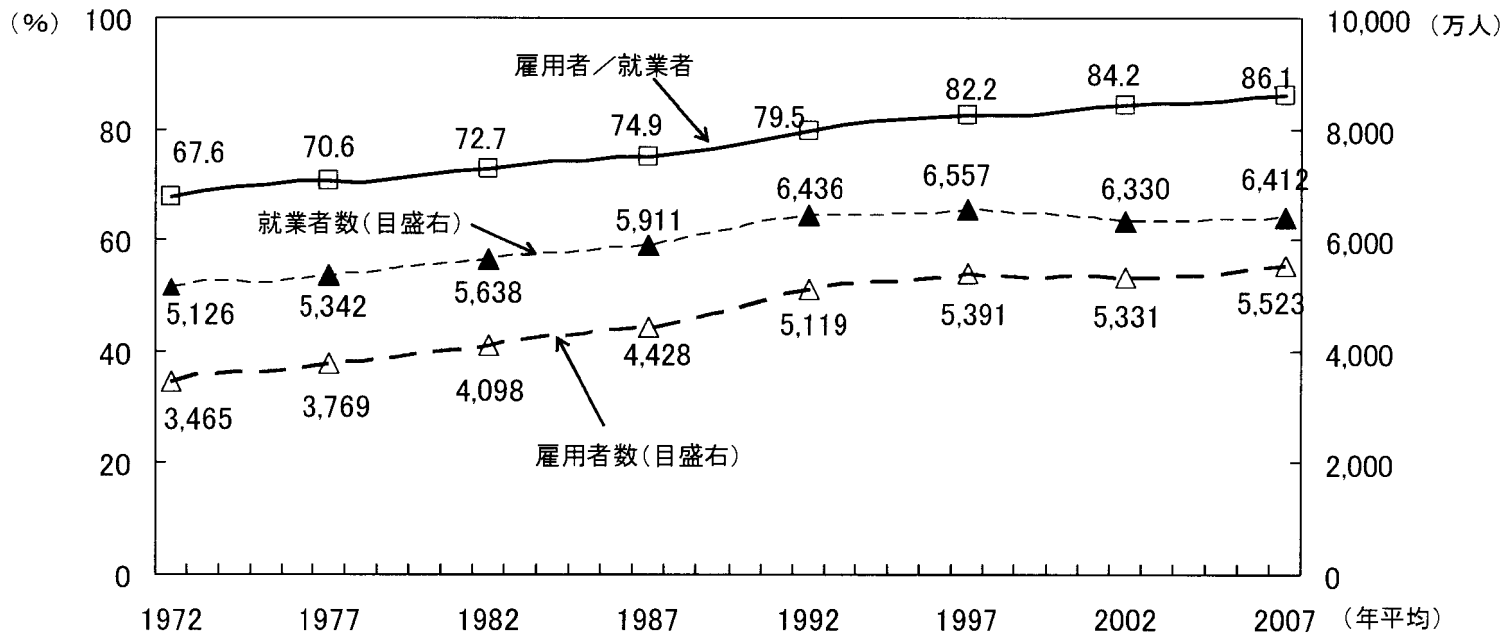
○ 現在(平成19年平均)の就業者の内訳をみると、雇員が86%程度、自営業主が10%程度、家族従業者が4%程度となっている。

【 平成19年平均における就業者の内訳 】



○ 長期的にみると、就業者、雇員とも増加傾向にあるが、産業構造の変化に伴い就業者に占める雇員の割合は上昇傾向にある。

【 就業者に占める雇員の割合の推移(男女計) 】

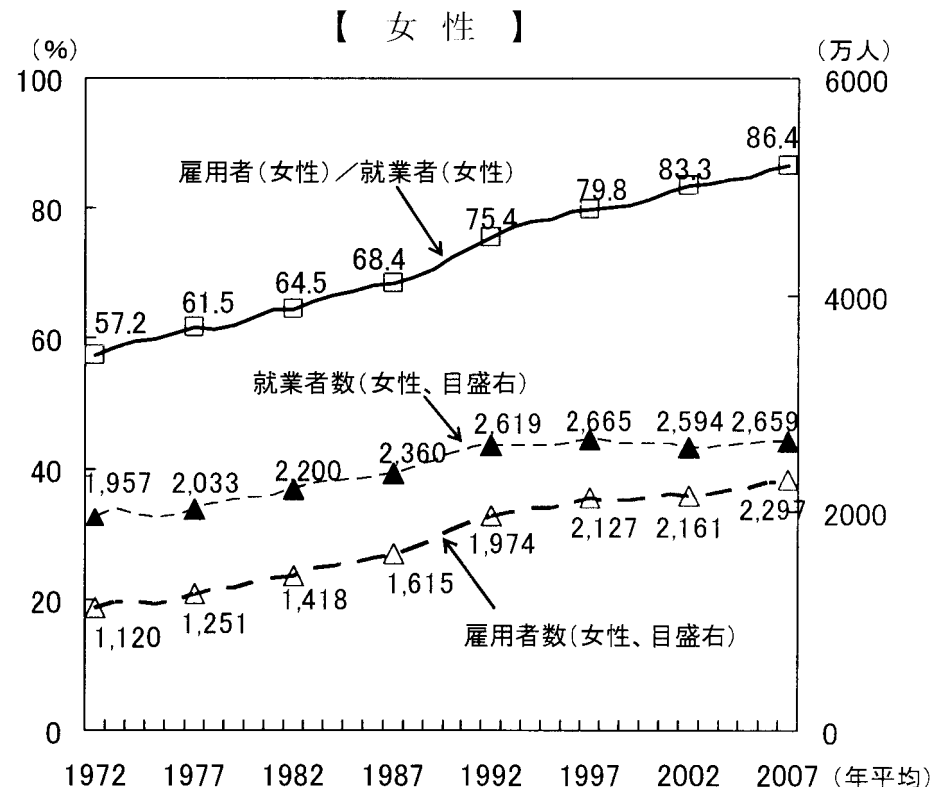
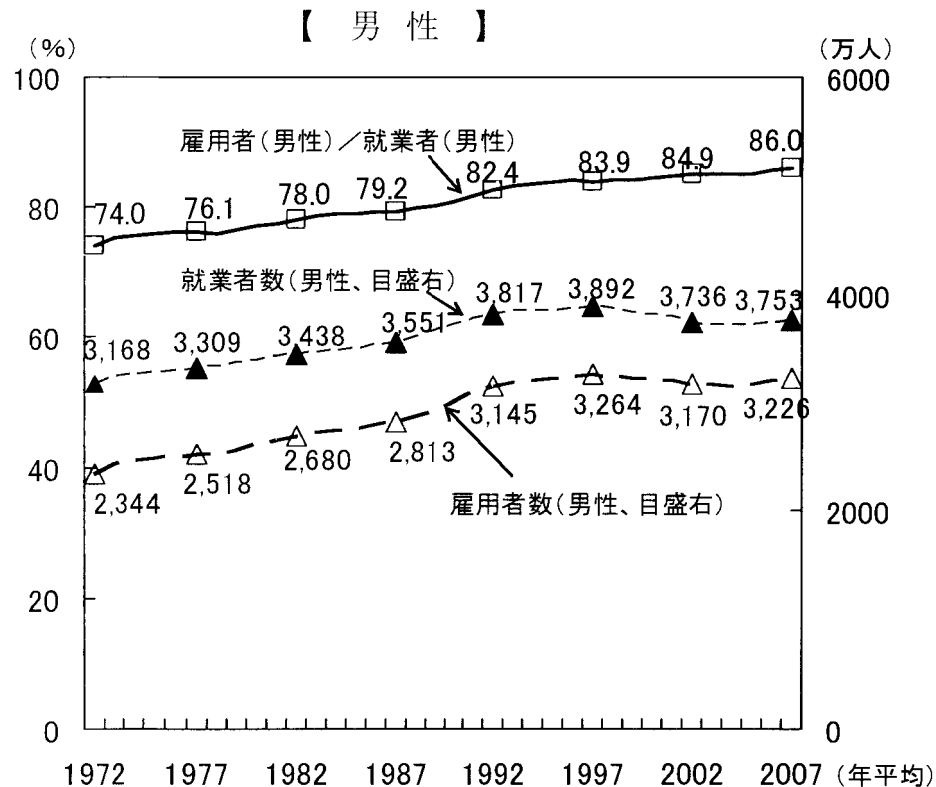


出典:総務省「労働力調査」。

就業者に占める雇用者の割合(2)(男女別)

○ 就業者に占める雇用者の割合を男女別にみると、

- ・ 男性は、就業者数、雇用者数ともに1997年頃をピークに頭打ち傾向があるなか、就業者に占める雇用者の割合は現在でも緩やかな上昇傾向にある。
- ・ 女性は、就業者数に頭打ち傾向がみられるが、雇用者数は上昇傾向が続き、就業者に占める雇用者の割合は現在でも上昇傾向にある。
- ・ ただし、就業者に占める雇用者の割合が男女とも足下で86%の水準まで高まっており、今後、いずれかの時点で頭打ち傾向に転ずるものと考えられる。



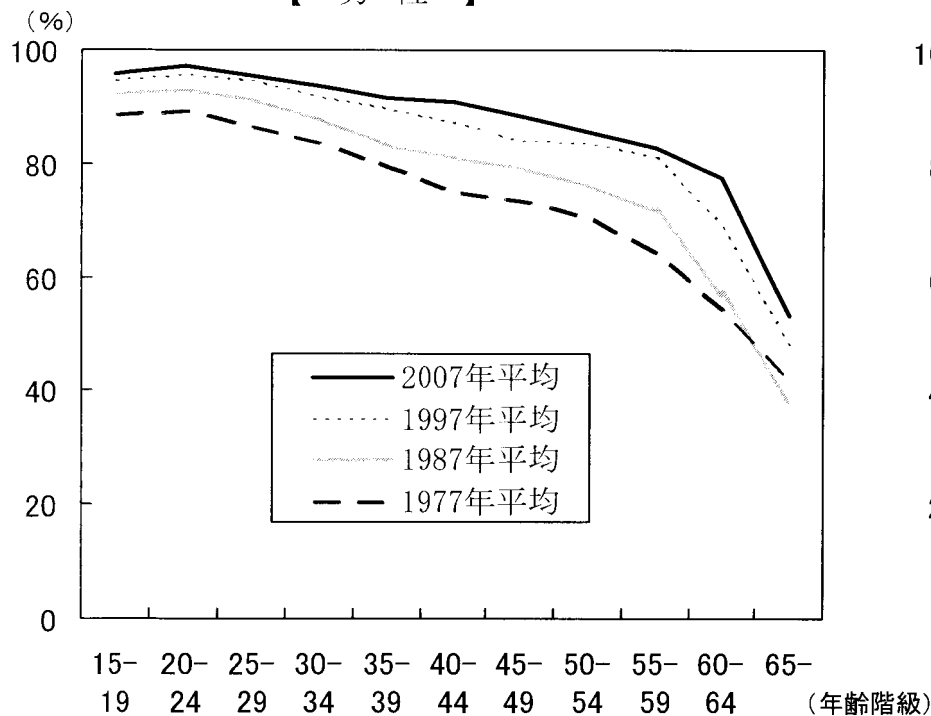
出典：総務省「労働力調査」。

就業者に占める雇用者の割合(3)(年齢階級別)

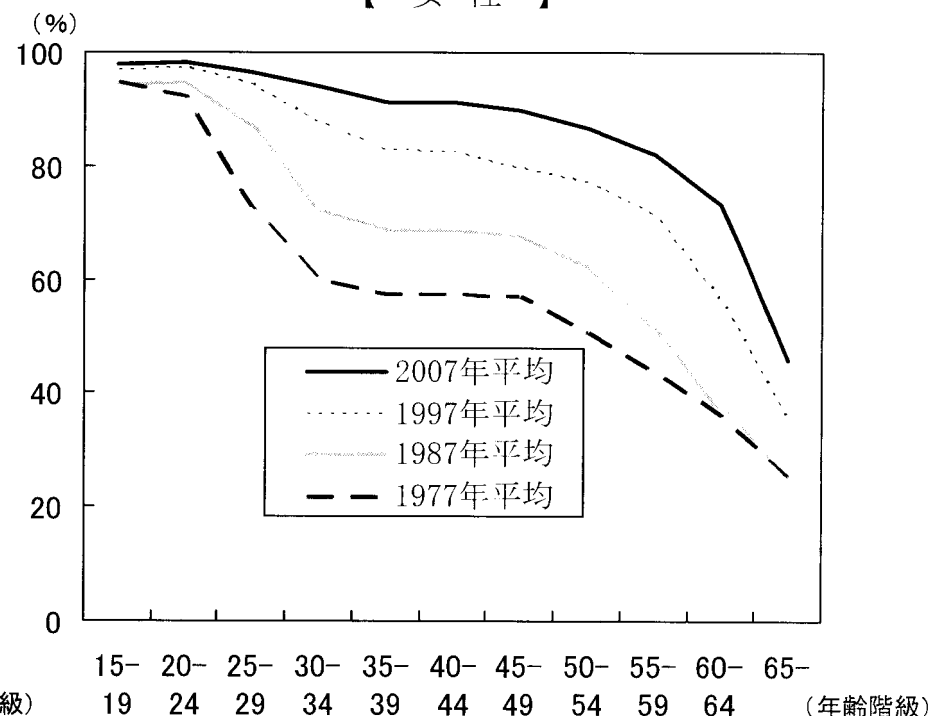
○ 就業者に占める雇用者の割合を男女別、年齢階級別にみると、

- ・ 男性は、年齢が高くなると割合が低下する傾向にあるものの、長期的に時系列で見れば、一様に上昇している様子がみられる。
- ・ 女性は、20歳代前半までの若年層での割合は30年前から既に高水準。20歳代後半から60歳代にかけて、どの階級でも顕著な上昇傾向がみられる。
- ・ 今後、就業者に占める雇用者の割合がどのように推移するかについては、高齢層を中心にどの程度まで上昇するか、どの程度で頭打ちとなるかを見極める必要がある。

【 男性 】



【 女性 】



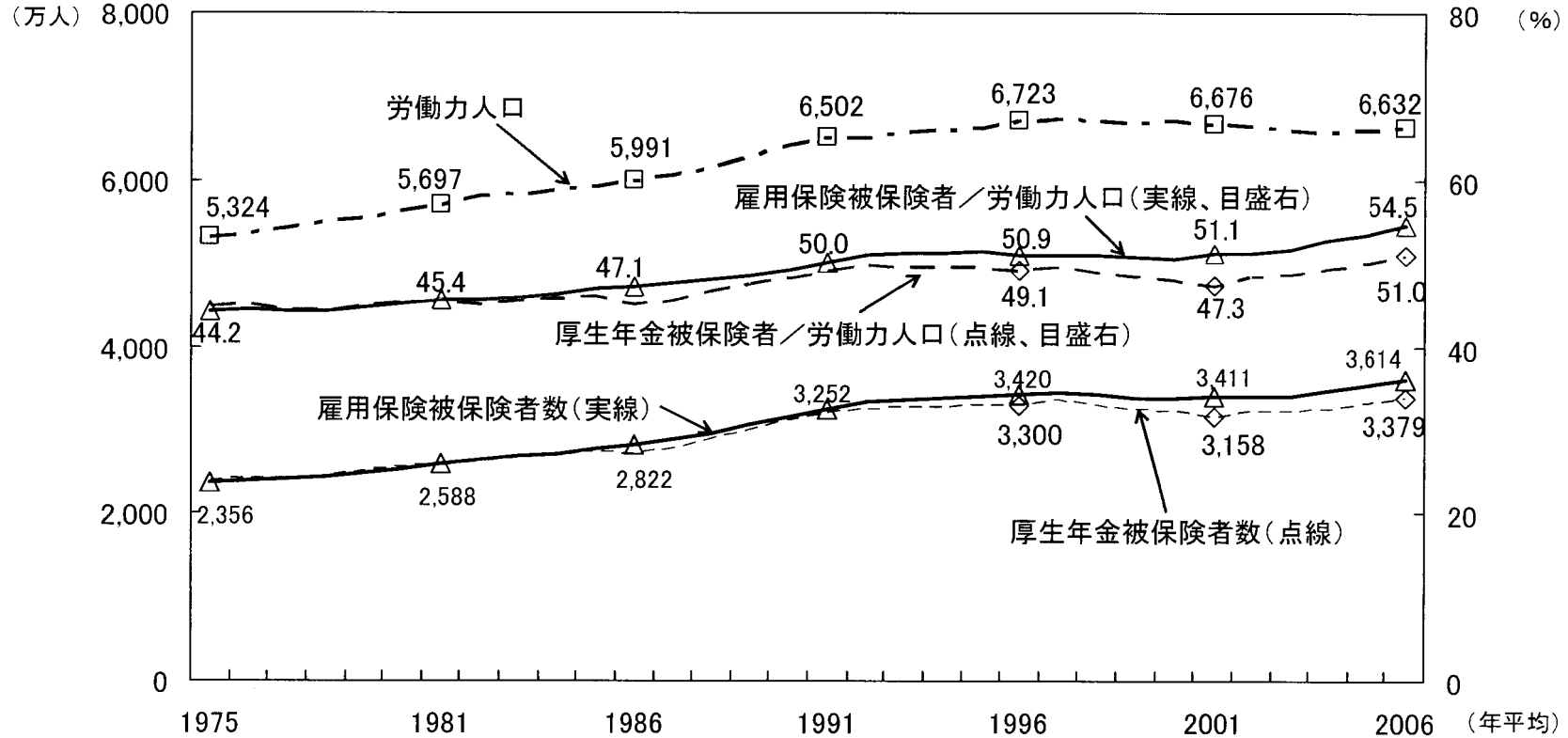
雇用保険の被保険者数との対比(1)

○ 雇用保険の被保険者の推移をみると、厚生年金の被保険者と同様に増加しており、労働力人口に占める割合も高まっている。

2000年の前後より厚生年金の被保険者数と雇用保険の被保険者数とで差が見られるようになり、直近では雇用保険の被保険者が厚生年金よりも1割弱多くなっている。

(注) 雇用保険では2001年4月に、登録型派遣労働者やパートタイム労働者についての適用基準に関して、年収90万円以上の要件を撤廃するなど緩和されており、適用拡大が図られている。

【 雇用保険の被保険者数、労働力人口に占める比率(男女計) 】



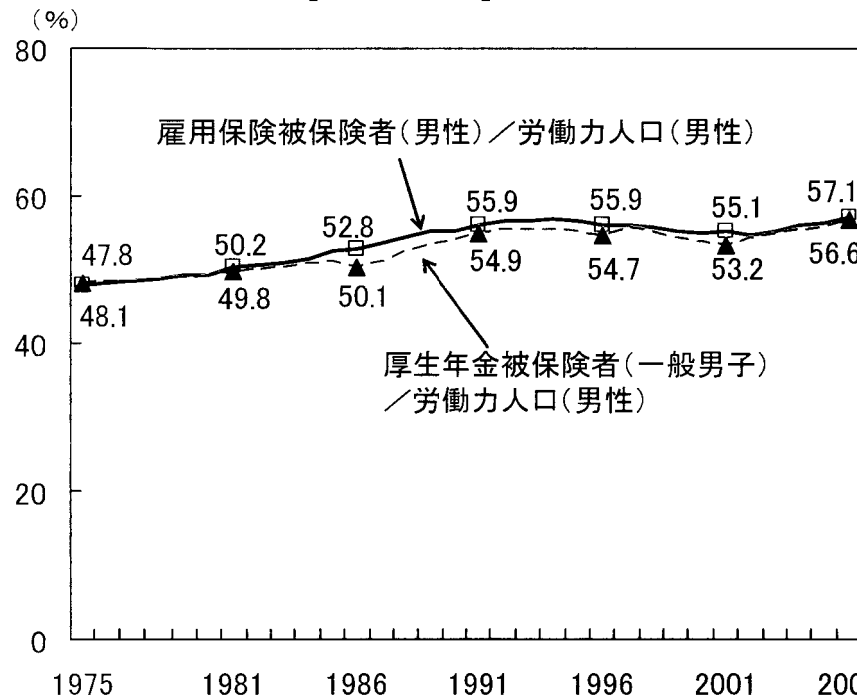
(注) 雇用保険被保険者数、労働力人口は年平均の数値。厚生年金被保険者数は年度末の数値である。
 出典: 厚生労働省「雇用保険事業年報」、社会保険庁「事業年報」、総務省「労働力調査」。

雇用保険の被保険者数との対比(2)(男女別)

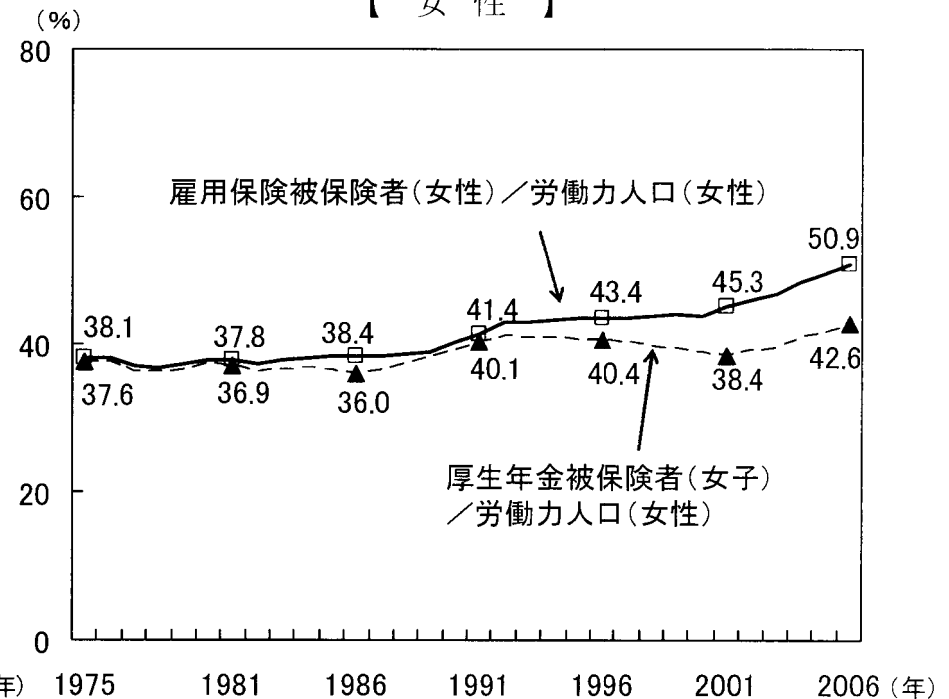
○ 労働力人口に占める被保険者の割合を男女別にみると、

- ・ 男性は、雇用保険、厚生年金ともに、長期的には緩やかな上昇傾向にある。
雇用保険／労働力人口の割合は、厚生年金／労働力人口の割合よりも若干高めになっている。
- ・ 女性は、1990年代前半までは、雇用保険、厚生年金ともに同様な動きとなっていた。
1990年代後半以降、厚生年金／労働力人口の割合はほぼ横ばいで推移している一方、
雇用保険／労働力人口の割合が高まっている様子がみられる。

【 男 性 】



【 女 性 】



諸外国における公的年金財政計算の 前提としての労働力推計について

[担当部署]

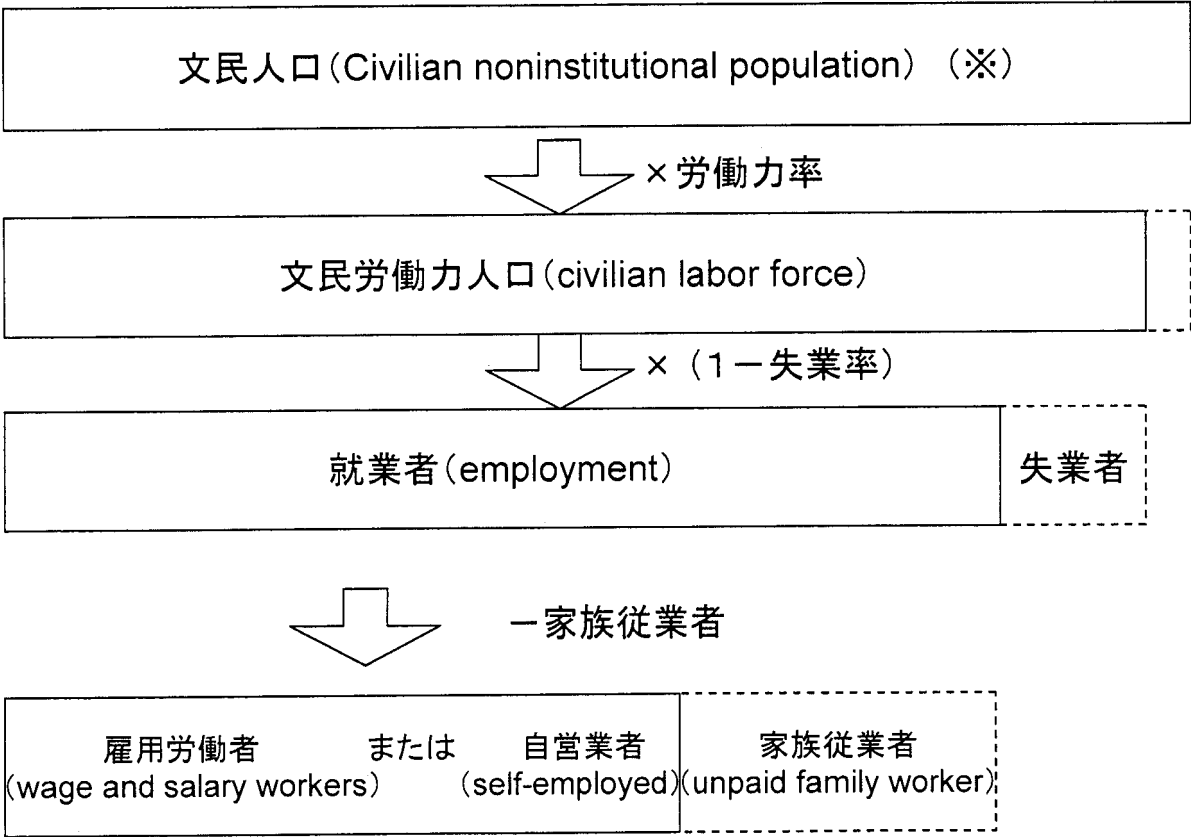
	年金財政計算	労働力推計	人口推計
アメリカ	Office of the Chief Actuary (OCACT)	OCACT	OCACT
カナダ	Office of the Chief Actuary (OCA)	OCA	OCA
スウェーデン	社会保障庁	社会保障庁	統計局
イギリス	政府アクチュアリー庁(GAD)	GAD	GAD
フランス	年金評議会(COR)	COR	国立統計経済研究所 (INSEE)
ドイツ	労働社会省(BMA)	リユールップ委員会	統計局(StBA)
日本	厚生労働省	厚生労働省	国立社会保障・ 人口問題研究所

注)アメリカのOCACTは社会保障庁(SSA)内の部局であり、カナダのOCAは金融監督庁(OSFI)内の部局である。

各国公表の報告書等を基にした。なお、イギリスでは組織改革があり、年金財政計算は労働年金省(DWP)、人口推計は統計局(ONS)が所管することとなっている。また、日本は平成16年財政再計算におけるものである。

アメリカ

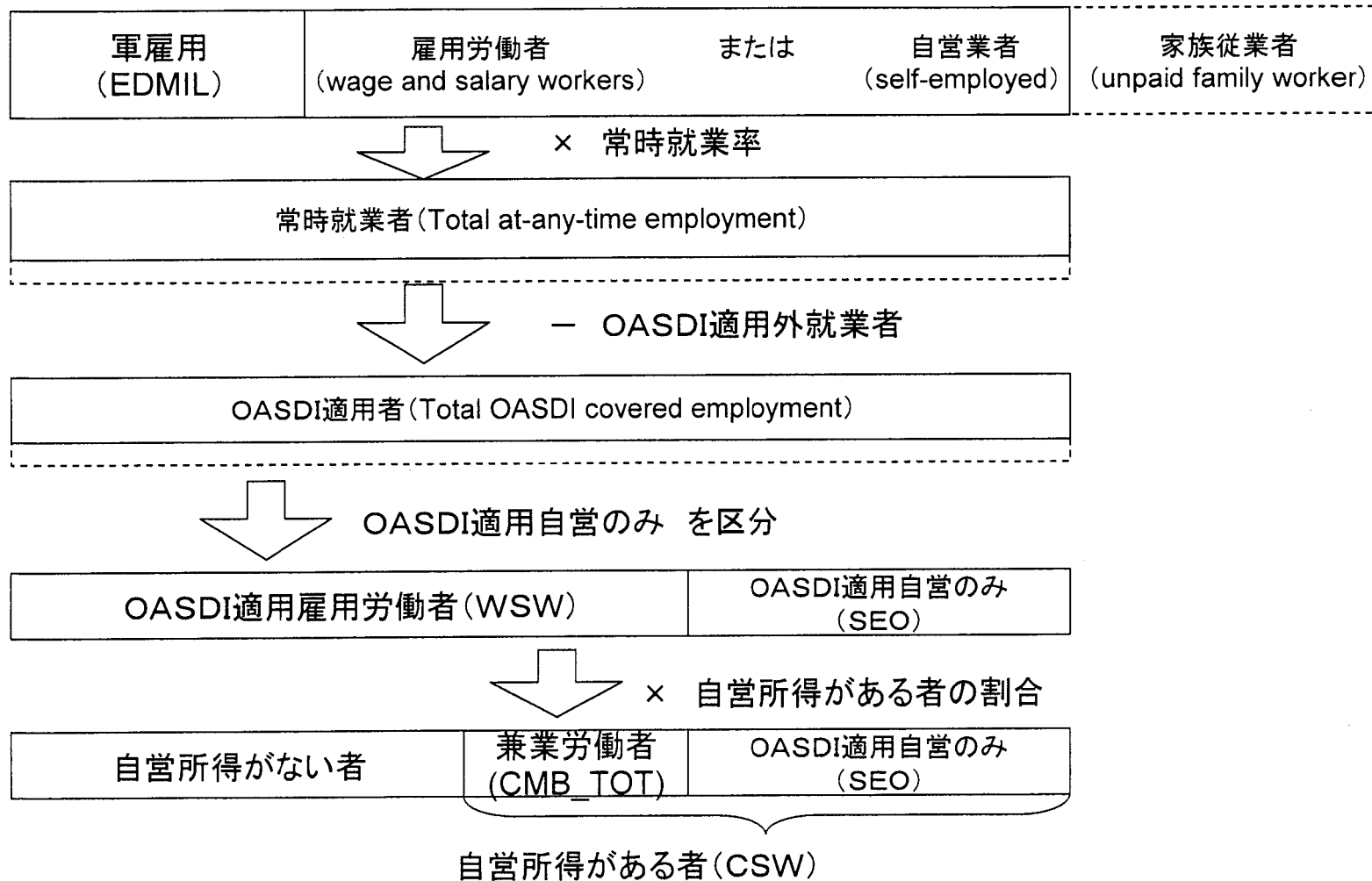
就業者数



(※) 文民人口とは、軍人、刑務所に収監されている者、精神病院等に入院している者以外の者のことである。

出典: Summary of Long-Range OASDI Projection Methodology

公的年金制度(OASDI)の適用者数



出典: Summary of Long-Range OASDI Projection Methodology

カナダ

18～70歳で所得がある者(稼得者)が公的年金制度(CPP)の被保険者となる。

労働力人口

[将来の労働力率の設定]

- 2007-2015年
 - ・ 55-64歳の労働力率は上昇
 - … ベビーブーム世代(1945-1955年生まれ)の影響
 - ・ 55歳未満、特に20-39歳の労働力率も上昇(ただし、労働力人口自体の高齢化により、全体としての労働力率は低下)
- 2015-2030年
 - ・ 55-64歳の労働力率は上昇
 - … ベビーブーム世代が引退し労働力不足が生じることから、55-64歳の就業機会が拡大
- 2031年以降、労働力率は一定

就業者数

- 就業者数の対前年伸び率は、2010年まで0.8%以上だが、それ以降は徐々に低下し0.3%水準に(2010年以降、労働力人口が増加し、失業率が高まる傾向)

稼得者数

- 就業者数と強い相関があることを踏まえ、稼得者数を将来推計している。

スウェーデン

- 過去の動向から性・年齢毎の労働力率が将来的に一定であるとして労働力人口を推計

イギリス

- 労働力率推計は教育雇用省(DfEE)(当時)の短期推計をGADが長期推計にも適用
- 雇用者率・自営業者率等は今後、現在と同水準であるとしてGADが設定

フランス

- 統計局の推計をベースとしつつ、失業率の仮定や法律改正による影響を加味して年金評議会において設定
- 失業率の推計は経済政策に依存するため、過去の動向によるのではなく、幅広い状況を想定しての複数シナリオを掲げることが必要であるとしている。

出典：各国公表の報告書等

直近までの国民経済計算の実績等 を踏まえた経済関係の数値について

最近の物価、賃金などの動向 (1)

	消費者物価 上昇率 ①	賃金上昇率		長期国債 応募者利回り (10年債) ②	実質利回り (②/①)
		きまって支給 する給与	現金給与 総額		
	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)	(%)	(%)
平成10(1998)年	0.6	-0.3	-1.3	1.518	0.91
11(1999)	-0.3	-0.2	-1.5	1.732	2.04
12(2000)	-0.7	0.5	0.1	1.710	2.43
13(2001)	-0.7	-1.1	-1.6	1.293	2.01
14(2002)	-0.9	-1.7	-2.9	1.278	2.20
15(2003)	-0.3	-0.4	-0.7	0.988	1.29
16(2004)	0.0	-0.4	-0.7	1.498	1.50
17(2005)	-0.3	0.3	0.6	1.361	1.67
18(2006)	0.3	0.0	0.3	1.751	1.45
19(2007)	0.0	-0.2	-0.7	1.697	1.70
	(前年同月比、%)	(前年同月比、%)	(前年同月比、%)	(%)	(%)
平成19(2007)年 1月	0.0	-0.2	-1.2	1.728	1.73
2月	-0.2	-0.5	-1.0	1.701	1.90
3月	-0.1	-0.7	-0.1	1.666	1.77
4月	0.0	-0.5	-0.2	1.656	1.66
5月	0.0	0.0	-0.2	1.650	1.65
6月	-0.2	-0.4	-0.9	1.809	2.01
7月	0.0	0.0	-1.7	1.879	1.88
8月	-0.2	0.0	0.6	1.810	2.01
9月	-0.2	-0.3	-0.6	1.645	1.85
10月	0.3	-0.3	-0.1	1.681	1.38
11月	0.6	0.2	0.1	1.664	1.06
12月	0.7	0.2	-1.7	1.478	0.77
平成20(2008)年 1月	0.7	0.7	1.6	1.444	0.74
2月	1.0	1.2	1.5	1.460	0.46
3月	1.2	1.1	1.5	1.371	0.17
4月	0.8	0.7	0.8	1.322	0.52
5月	1.3	0.1	0.2	1.663	0.36

(出典) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、財務省公表資料

最近の物価、賃金などの動向 (2)

	国内総生産(GDP)			GDPデフレーター		国内 企業物価 上昇率	輸出物価 上昇率	輸入物価 上昇率	雇用者 報酬	雇用者 1人あたり 雇用者報酬
	実額 (名目)	名目 経済成長率	実質 経済成長率		民間最終 消費支出					
	(10億円)	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)	(前年比、%)
平成10(1998)年	504,843	-2.0	-2.0	0.0	0.2	-1.5	1.4	-4.9	-1.3	-0.9
11(1999)	497,629	-1.4	-0.1	-1.3	-0.5	-1.4	-10.2	-9.3	-2.0	-1.3
12(2000)	502,990	1.1	2.9	-1.7	-1.1	0.0	-4.6	4.7	0.5	0.0
13(2001)	497,720	-1.0	0.2	-1.2	-1.1	-2.3	3.1	2.5	-0.7	-1.0
14(2002)	491,312	-1.3	0.3	-1.5	-1.4	-2.0	-1.2	-1.5	-2.4	-1.8
15(2003)	490,294	-0.2	1.4	-1.6	-0.9	-0.8	-4.0	-0.9	-1.5	-1.5
16(2004)	498,328	1.6	2.7	-1.1	-0.7	1.3	-1.4	4.2	-0.9	-1.2
17(2005)	501,734	0.7	1.9	-1.2	-0.8	1.7	2.0	13.1	0.8	0.1
18(2006)	508,925	1.4	2.4	-1.0	-0.3	2.2	3.1	13.7	1.6	0.1
19(2007)	515,581	1.3	2.1	-0.8	-0.5	1.8	2.2	7.7		
	(10億円)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)	(前年同期比、%)
平成18(2006)年 1～3月期	123,518	1.7	3.0	-1.3	-0.5	2.1	3.4	19.5	1.8	-0.2
4～6月期	126,639	1.1	2.3	-1.2	-0.4	2.2	2.8	14.5	2.2	0.6
7～9月期	124,276	1.2	2.0	-0.8	-0.1	2.6	4.1	14.5	1.5	0.3
10～12月期	134,492	1.7	2.4	-0.6	-0.3	1.8	2.0	7.3	1.1	0.0
平成19(2007)年 1～3月期	126,791	2.7	3.2	-0.6	-0.7	1.4	3.5	6.4	0.4	-0.6
4～6月期	128,266	1.3	1.8	-0.5	-0.5	1.8	5.5	9.7		
7～9月期	125,615	1.1	1.7	-0.6	-0.7	1.6	1.5	4.9		
10～12月期	134,909	0.3	1.7	-1.3	-0.2	2.4	-1.6	9.5		
平成20(2008)年 1～3月期	126,503	-0.2	1.3	-1.5	0.3	3.4	-6.0	8.8		

(注) 雇用者1人あたり雇用者報酬は国民経済計算における雇用者報酬(暦年値)を労働力調査における雇用者数(年平均)で除して算出。

輸出物価、輸入物価は円ベース指数。

(出典) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、日本銀行「企業物価指数」

平成16年財政再計算の長期の経済前提を設定する際に用いた マクロ経済に関する推計

- 20～30年の長期の期間における一国経済の成長の見込み等について推計を行う成長経済学の分野において一般的に用いられる「コブ・ダグラス型生産関数_(※)」(新古典派経済学の標準的な生産関数)を用いた。

(※) コブ・ダグラス型生産関数とは、GDPの資本と労働に対する分配率が一定という仮定の下で、以下が成り立つ。

$$\begin{aligned} \text{経済成長率(実質GDP成長率)} &= \text{資本成長率} \times \text{資本分配率} + \text{労働成長率} \times \text{労働分配率} \\ &+ \text{全要素生産性(TFP)上昇率} \end{aligned}$$

- 以下の式を用いると、a.全要素生産性上昇率、b.資本分配率、c.資本減耗率、d.総投資率の4つのパラメータを設定すれば、財政再計算における労働力人口の見通しと整合的な

ア 労働力人口1人当たり実質GDP成長率(1人当たり実質賃金上昇率)

イ 利潤率

の値を逐年で推計。

労働力人口1人当たりの実質GDP成長率(1人当たり実質賃金上昇率)

$$= (\text{資本成長率} - \text{労働成長率}) \times \text{資本分配率} + \text{全要素生産性上昇率}$$

※ 「労働力人口1人当たりの実質GDP成長率 = 実質GDP成長率 - 労働成長率」、

「労働分配率 - 1 = -資本分配率」であることを用いた。

$$\text{資本成長率} = \text{総投資率} \times \text{GDP} \div \text{資本ストック} - \text{資本減耗率}$$

$$\text{利潤率} = \text{資本分配率} \times \text{GDP} \div \text{資本ストック} - \text{資本減耗率}$$

各パラメータの最近の動向 (1) 全要素生産性上昇率

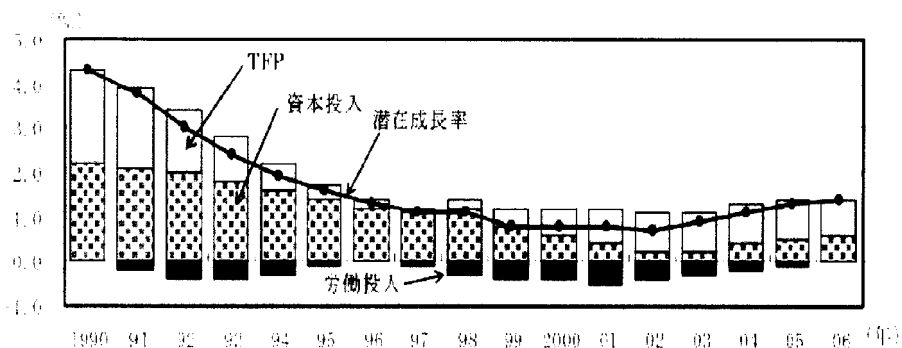
- 内閣府「日本経済の進路と戦略」参考試算(平成20年1月17日経済財政諮問会議提出)では、生産性(TFP)上昇率について、次の前提を置いている。
 - ・「成長ケース」: 足元の0.9%程度(2000年度以降実績平均)から2011年度に1.5%程度まで上昇。
 - ・「リスクケース」: 2009年度から2011年度にかけて、2000年度以降の平均(0.9%)程度に低下。

- 平成19年10月17日の経済財政諮問会議に提出された「中長期の社会保障の選択肢」試算では、生産性(TFP)上昇率について、「成長ケース」で年度平均1.1%程度、「制約ケース」で年度平均0.8%程度との前提を置いている。

- 内閣府「平成19年度 年次経済財政報告」(平成19年8月7日)の分析によると、
 - ・TFP(全要素生産性)の貢献分は1997年を底に増加傾向にある。
 - ・1990年代から2004年にかけてのTFPの伸びは、G7諸国の中で比較的高い伸びとなっているものの、アメリカには及んでいない。

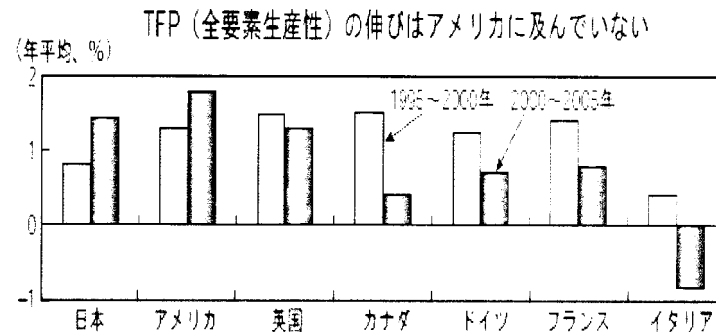
【GDPギャップの推計について(付注1-2)より抜粋】

潜在成長率の計算結果については、計算方法や何を潜在投入とするかによって異なることなどに注意する必要があるが、推計された潜在成長率は以下の図のように推移している。TFP(全要素生産性)の貢献分は、97年を底に増加傾向にある。



【G7の生産性伸び率(第2-1-8図)より抜粋】

(4) TFP (全要素生産性)



(備考) OECD "Productivity Database 2006" により作成

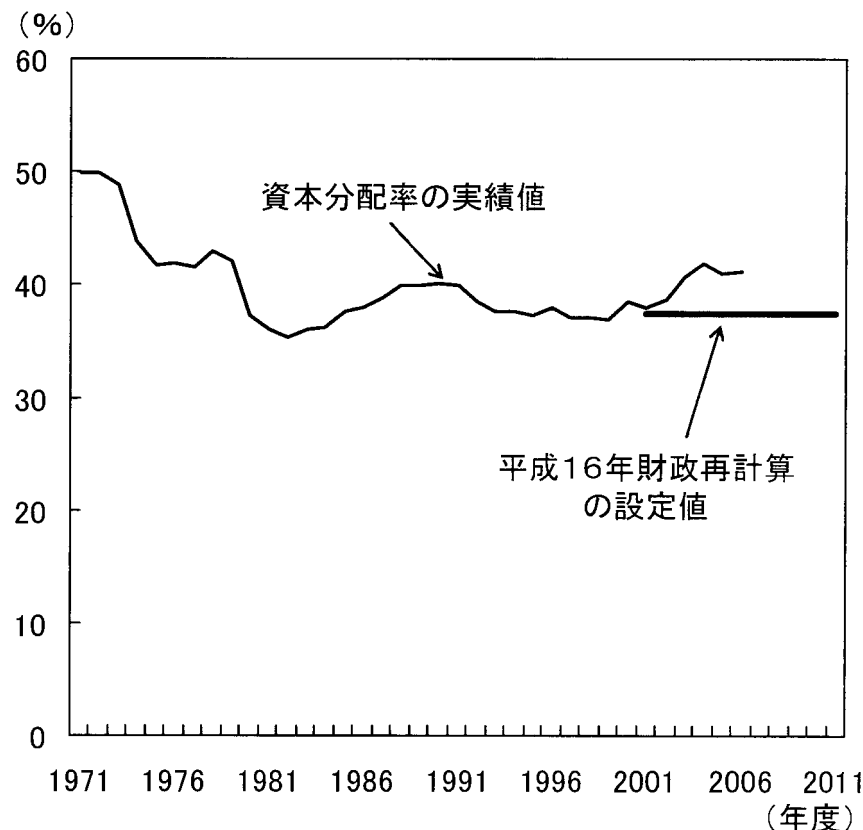
(出典) 内閣府「平成19年度年次経済財政報告」

各パラメータの最近の動向 (2) 資本分配率

- 資本分配率は「1－雇用者報酬／(固定資本減耗＋営業余剰(純)＋雇用者報酬)」により算出。
- 平成16年財政再計算では、平成4(1992)～13(2001)年度実績の平均 37.3% で一定と設定。
- 1990年代におおむね横ばいで推移した後、やや上昇する傾向にあったが、直近では若干低下する様子も見られる。

【 資本分配率の過去実績と平成16年財政再計算の設定との比較 】

年度	国民経済計算			資本分配率 1-①/(①+②+③)
	雇用者報酬 ① (10億円)	固定資本減耗 ② (10億円)	営業余剰(純) ③ (10億円)	
昭和62 (1987)	187,031	54,021	64,631	38.8%
63 (1988)	198,475	58,438	73,346	39.9%
平成元 (1989)	213,450	65,673	75,588	39.8%
2 (1990)	231,387	70,629	84,259	40.1%
3 (1991)	248,485	77,849	86,786	39.9%
4 (1992)	255,063	83,015	75,884	38.4%
5 (1993)	260,928	85,115	72,434	37.6%
6 (1994)	265,632	87,232	73,147	37.6%
7 (1995)	270,272	89,581	70,818	37.2%
8 (1996)	274,286	95,366	72,111	37.9%
9 (1997)	279,676	96,991	67,674	37.1%
10 (1998)	274,097	98,155	62,524	37.0%
11 (1999)	269,621	97,136	60,828	36.9%
12 (2000)	271,270	99,514	70,568	38.5%
13 (2001)	267,976	99,900	63,960	37.9%
14 (2002)	261,165	98,726	65,519	38.6%
15 (2003)	256,194	103,733	71,529	40.6%
16 (2004)	255,947	105,778	77,892	41.8%
17 (2005)	259,430	104,358	75,353	40.9%
18 (2006)	262,835	105,964	77,899	41.2%
過去5年平均 (2002-2006)				40.6%
過去10年平均 (1997-2006)				39.1%
過去15年平均 (1992-2006)				38.6%
過去20年平均 (1987-2006)				38.9%



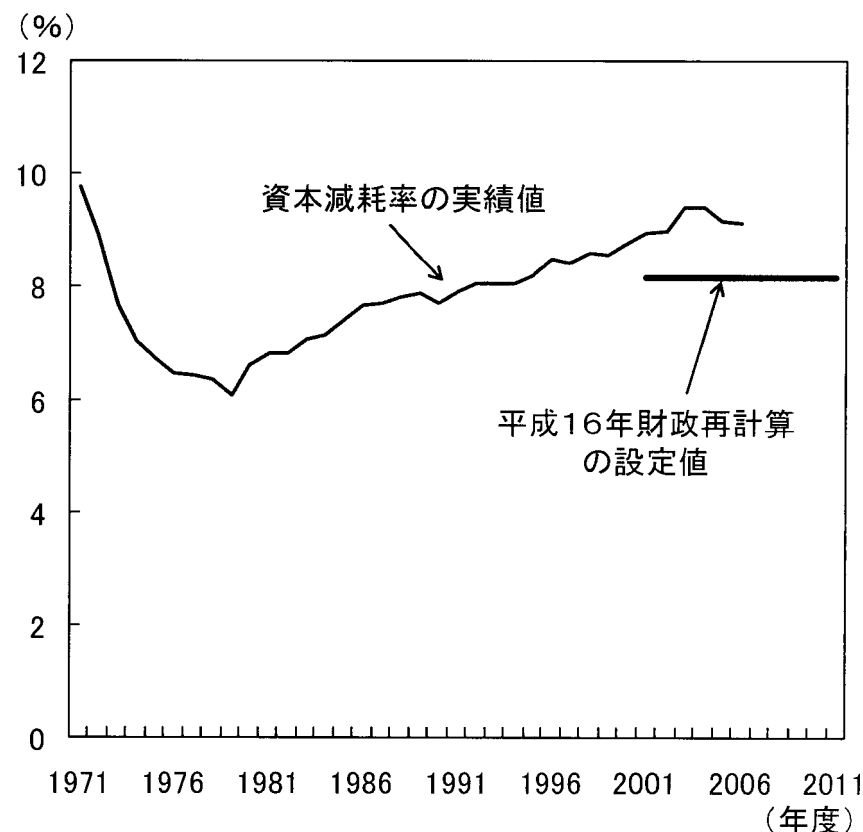
(注) 国民経済計算の1979年度以前は68SNA、
1980年度以降は93SNA。

各パラメータの最近の動向 (3) 資本減耗率

- 資本減耗率は国民経済計算を用いて「固定資本減耗／有形(純)固定資産」により算出。
- 平成16年財政再計算では、平成4(1992)～13(2001)年度実績の平均 8.2% で一定と設定。
- 1980年代以降、緩やかに上昇する傾向がみられるが、直近では少し低下する様子もみられる。

【 資本減耗率の過去実績と平成16年財政再計算の設定との比較 】

年度	国民経済計算		資本減耗率 ①／②
	固定資本減耗 ①	有形(純) 固定資産 ②	
	(10億円)	(10億円)	
昭和62 (1987)	54,021	703,738	7.7%
63 (1988)	58,438	748,903	7.8%
平成元 (1989)	65,673	836,417	7.9%
2 (1990)	70,629	917,035	7.7%
3 (1991)	77,849	986,749	7.9%
4 (1992)	83,015	1,029,696	8.1%
5 (1993)	85,115	1,058,927	8.0%
6 (1994)	87,232	1,083,819	8.0%
7 (1995)	89,581	1,094,991	8.2%
8 (1996)	95,366	1,123,723	8.5%
9 (1997)	96,991	1,156,434	8.4%
10 (1998)	98,155	1,146,107	8.6%
11 (1999)	97,136	1,135,675	8.6%
12 (2000)	99,514	1,135,793	8.8%
13 (2001)	99,900	1,119,607	8.9%
14 (2002)	98,726	1,101,438	9.0%
15 (2003)	103,733	1,102,249	9.4%
16 (2004)	105,778	1,125,306	9.4%
17 (2005)	104,358	1,139,088	9.2%
18 (2006)	105,964	1,160,377	9.1%
過去5年平均 (2002-2006)			9.2%
過去10年平均 (1997-2006)			8.9%
過去15年平均 (1992-2006)			8.7%
過去20年平均 (1987-2006)			8.4%



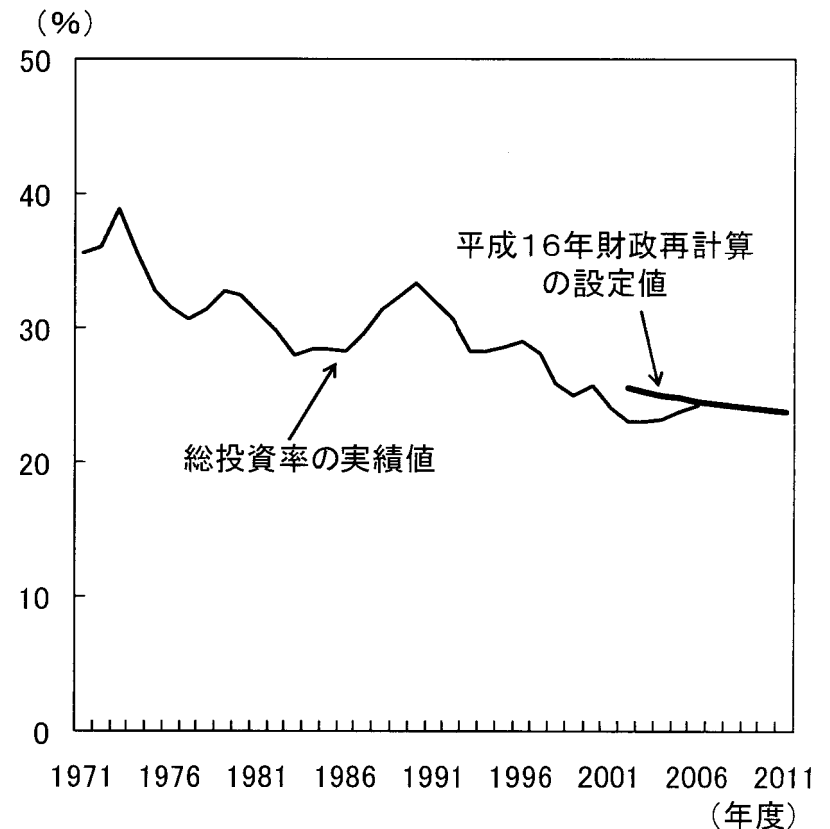
(注) 国民経済計算の1979年度以前は68SNA、1980年度以降は93SNA。
統計上の制約により、有形(純)固定資産は暦年値を使用。

各パラメータの最近の動向 (4) 総投資率

- 総投資率は国民経済計算を用いて「(総固定資本形成＋在庫品増加)／名目GDP」により算出。
- 平成16年財政再計算では、過去の実績傾向を対数正規曲線により外挿して設定。
- 1990年代以降緩やかな低下傾向にあるが、直近では景気回復の影響によりやや上昇傾向。

【 総投資率の過去実績と平成16年財政再計算の設定との比較 】

年度	国民経済計算				総投資率 (②+③)/①	
	名目GDP ①	総投資 ②+③	総固定資本 形成 ②	在庫品増加 ③		
	(10億円)	(10億円)	(10億円)	(10億円)		
昭和62 (1987)	359,509	106,263	105,336	927	29.6%	
63 (1988)	386,736	121,105	118,766	2,339	31.3%	
平成元 (1989)	414,743	133,870	130,762	3,109	32.3%	
2 (1990)	449,997	149,463	146,630	2,833	33.2%	
3 (1991)	472,261	150,936	147,694	3,242	32.0%	
4 (1992)	483,838	148,246	147,932	314	30.6%	
5 (1993)	480,662	135,920	139,060	-3,141	28.3%	
6 (1994)	487,018	137,679	137,733	-54	28.3%	
7 (1995)	496,457	141,606	139,615	1,991	28.5%	
8 (1996)	508,433	146,901	144,718	2,183	28.9%	
9 (1997)	513,306	143,917	140,080	3,837	28.0%	
10 (1998)	503,304	129,895	129,173	722	25.8%	平成16年 再計算 設定値 ↓
11 (1999)	499,544	124,677	126,933	-2,256	25.0%	
12 (2000)	504,119	129,059	127,092	1,967	25.6%	
13 (2001)	493,645	118,763	119,441	-678	24.1%	
14 (2002)	489,875	112,797	112,999	-202	23.0%	25.5%
15 (2003)	493,748	113,376	112,472	904	23.0%	25.2%
16 (2004)	498,491	115,604	113,919	1,684	23.2%	25.0%
17 (2005)	503,845	119,210	117,618	1,592	23.7%	24.8%
18 (2006)	511,877	123,456	120,958	2,498	24.1%	24.5%
過去5年平均 (2002-2006)					23.4%	
過去10年平均 (1997-2006)					24.5%	
過去15年平均 (1992-2006)					26.0%	
過去20年平均 (1987-2006)					27.4%	



(注) 国民経済計算の1979年度以前は68SNA、
1980年度以降は93SNA。

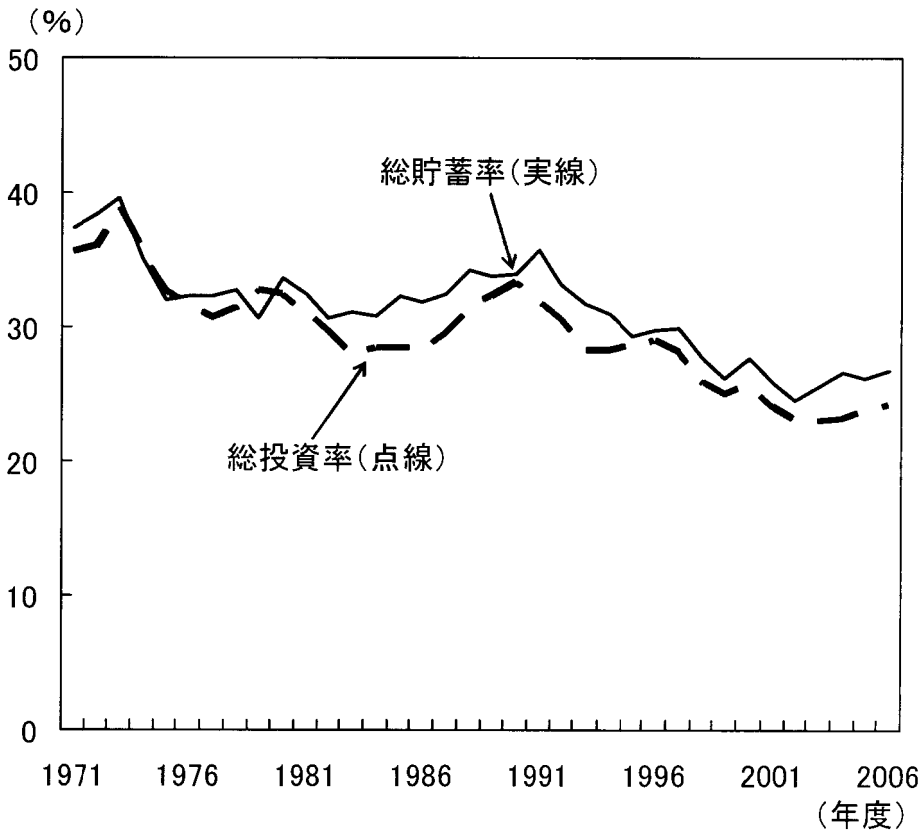
総貯蓄率と総投資率との関係

○ 名目GDPに対する総貯蓄の比率である総貯蓄率と総投資率の動向を比較すると、おおむね同様の動きを示しており、直近では両指標とも上昇傾向にある。

※ 総貯蓄率 = (貯蓄(純) + 固定資本減耗 + 海外からの資本移転等(純)) / 名目GDP

【 総貯蓄率と総投資率との比較(過去実績) 】

年度	国民経済計算		総貯蓄率 ②/①	総投資率
	名目GDP ①	総貯蓄 ②		
	(10億円)	(10億円)		
昭和62 (1987)	359,509	116,256	32.3%	29.6%
63 (1988)	386,736	132,086	34.2%	31.3%
平成元 (1989)	414,743	140,132	33.8%	32.3%
2 (1990)	449,997	152,539	33.9%	33.2%
3 (1991)	472,261	168,338	35.6%	32.0%
4 (1992)	483,838	159,959	33.1%	30.6%
5 (1993)	480,662	152,289	31.7%	28.3%
6 (1994)	487,018	150,312	30.9%	28.3%
7 (1995)	496,457	145,530	29.3%	28.5%
8 (1996)	508,433	151,318	29.8%	28.9%
9 (1997)	513,306	152,886	29.8%	28.0%
10 (1998)	503,304	139,247	27.7%	25.8%
11 (1999)	499,544	130,848	26.2%	25.0%
12 (2000)	504,119	139,391	27.7%	25.6%
13 (2001)	493,645	127,482	25.8%	24.1%
14 (2002)	489,875	119,700	24.4%	23.0%
15 (2003)	493,748	126,179	25.6%	23.0%
16 (2004)	498,491	132,566	26.6%	23.2%
17 (2005)	503,845	131,402	26.1%	23.7%
18 (2006)	511,877	136,600	26.7%	24.1%
過去5年平均 (2002-2006)			25.9%	23.4%
過去10年平均 (1997-2006)			26.6%	24.5%
過去15年平均 (1992-2006)			28.1%	26.0%
過去20年平均 (1987-2006)			29.5%	27.4%



経済前提専門委員会におけるこれまでの議論の整理(案)

本委員会では、これまで、3回にわたり、平成21年までに行う厚生年金及び国民年金の財政検証における経済前提について、社会保障審議会年金部会における討議に資するため、専門的・技術的な事項について検討を行ってきた。

これまで、諸外国の経済前提の設定や労働力推計及び各種経済見通し等について概観してきたが、その中で各委員から出た主な意見の整理を行った。

1. マクロ経済の見通しに関する事項について

(1) 生産性上昇率、資本分配率、総投資率等の設定

- ・ コブ・ダグラス型生産関数を用いて、賃金上昇率や利回りを設定した平成16年財政再計算における手法は、諸外国の方法との対比でも、基本的に妥当であるとの評価が得られた。
- ・ ただし、利潤率の計算にあたってI（投資）－S（貯蓄）バランスを前提としているが、高齢化に伴って貯蓄率が低下する影響を考慮する必要がある。
- ・ また、諸外国の前提を見ても、実質金利については経済成長と整合性が確保できてない中で、我が国の方法は過去の利潤率と関連づける努力をしている。この点に更なる工夫の余地がある。
- ・ 全要素生産性(TFP)の上昇率については、過去の経済計画があった時期とは事情が異なり設定が困難であるが、内閣府の見通しをベースとして、今後30年間でどのように日本経済が展開していくかを踏まえて設定していく必要がある。

- ・ その際、
 - 年金制度が経済に及ぼす影響をどう考えるか
 - 我が国は人口減少社会でGDP総額が増えにくい中で、将来の経済成長をどのように考えるか
 - 近年の労働分配率の低下の影響をどのように考えるか
 - 足下で観測された値が、一時的なものか、恒久的なものかの検証が必要などの指摘があった。

(2) 人口や労働力率の見通しと長期の経済動向との関係

- ・ 人口については、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」（2006年12月、中位推計）を基軸としつつ、出生率が高位・低位の場合についても検討を行う。
- ・ 労働力率推計については、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「労働力需給の推計（2008年3月）」を基軸とする。
- ・ ただし、その際、A～Cのどのシナリオを用いるかは、政策をどうするかということに繋がるものであり、実行される政策と整合性のあるものにする必要がある。
- ・ さらに、
 - 労働力人口の中の雇用者数をベースとして厚生年金の被保険者数を推計するべきではないか
 - 非正規化が進む中で、正規と非正規には質的な違いがあり、年金財政を考える場合、頭数ではなく、延べ労働時間でどのように推移するか検討すべきなどの指摘があった。

2. 長期の運用利回りの前提について

- ・ 長期の運用利回り予測と資産配分計画は裏腹の関係で、年金積立金の運用において、どの程度のリスク・リターンをとるかについては幅広く議論すべき。
- ・ 平成 16 年財政再計算では、国内債券の長期利回りを予測した上で、それに対し分散投資でどのくらい上積みできるかという考え方で設定したが、上積み分の設定にあたっては、積立金運用のリスクをどの程度許容できるかという観点を踏まえつつ、有効フロンティア上にあるポートフォリオから導出される期待収益率を求める方法が考えられる。
- ・ さらに、
 - 外国債券、外国株式等の議論をする上で、相対的に我が国がアジアや世界の中でどのような位置づけになってくるのか考える必要がある
 - 世界経済全体の成長の果実を享受できるような運用方法を考えるべき
などの指摘があった。

3. 長期の物価上昇率の前提について

- ・ 長期の物価上昇率を見込むことは非常に難しいが、日本銀行金融政策決定会合において議決されたものとして、「『中長期的な物価安定の理解』は、消費者物価指数の前年比で0～2%程度の範囲内にあり、委員毎の中心値は、大勢として、1%程度となっている。」とされている。

4. その他、経済前提の具体的な設定について

- ・ 1～3の指摘の他、
 - 従来の財政再計算における経済前提の「足下の設定」と「長期の設定」には段差が生じているが、これについてどう考えるか
 - 財政検証に当たっては、メインケースだけでなくリスクケースを示し、前提がどれくらい変わった時に年金財政にどの程度影響があるのかを見定めることが重要
 - 年金の財政計算は、現時点で最大限にできることを織り込んで将来を見通した上で、5年経ってまた新しい状況変化が起こったらそれに対応した見通しを作成するもの
- といった、経済前提の位置づけや財政検証の意義などについての意見があった。