

## 所得・人的資本の強化に向けて

2022年3月3日

十倉 雅和

中空 麻奈

新浪 剛史

柳川 範之

我が国では、この四半世紀で、相対的に所得が低い若者単身世帯や高齢者世帯が増加し、高所得世帯の割合が低下した。また、働き盛りの40～50代世帯の多くでは、世帯主所得が大きく減少する中、配偶者の労働参加は進んだものの、その多くが非正規雇用であり、世帯所得は減少した。こうした現状を踏まえれば、(1)一人ひとりの付加価値生産性を高めるような「人への投資」の拡大、(2)ワークライフバランスを重視した、多様な働き方の推進、(3)成長の果実を享受できる制度上の工夫を、それぞれの世帯の置かれた状況に合わせてきめ細かく行っていく必要がある。

- **人への投資の拡大**  
「若者や女性の活躍の促進」、「壮年期の円滑な労働移動」、「高齢者の労働参加」等を促進する賃金引上げ、人材投資や働き方改革を進めることで、働く人の意欲を高め、QOLと国民所得も向上させる。
- **多様な働き方の推進**  
未婚化の一因となる単身非正規雇用の年収300万円の壁、子育て世帯における106万円・130万円の壁が依然として存在しており、人材育成、子育て支援、働き方改革を一体として進める必要がある。これにより、子育て・家事・介護のアウトソーシング、健康・予防、教育など多様な個人向けサービス市場が拡大し、サービス業の生産性向上にも資する。
- **成長の果実を広げる工夫**  
若年世代、子育て世代は将来不安から消費を抑制し、依然、預貯金中心に貯蓄している<sup>2</sup>。同時に金融資産の多くを保有する高齢者世帯<sup>3</sup>にとっても資産所得の拡大は重要である。成長の果実を、賃金や人材投資に加え、配当・利払い等という形で国民に幅広く還元し、好循環を拡大すべきである。

## 1. 女性の活躍促進

女性の労働参加が進んでいる。ただし、特に子育て世帯では、依然として106万円・130万円等の壁を背景に非正規雇用にとどまる傾向が顕著。

- 同一労働同一賃金の推進、被用者保険の適用拡大、非正規雇用を含めた人材投資の強化など正規・非正規の処遇格差や男女の賃金格差を徹底して是正し、106万円・130万円等の壁の是正に取り組むべき。
- 多様な働き方の導入、利活用しやすい保育環境整備(所得・働き方制約が依然大きい)など誰もが働きながら子育てできる環境を徹底して強化するとともに、出産後の女性の職場復帰支援を充実させる企業を財政面から支援するなど、いわゆるL字カーブ問題を徹底して是正すべき。

## 2. 年齢階層別の特徴と取組

年齢階層別に所得や就業構造の特徴を念頭に置きつつ、デジタルを徹底活用し、個々人の置かれた状況に応じたきめ細やかな支援が可能となる仕組みを構築すべき。

<sup>1</sup> 退職年齢の引上げ等を背景に、昇給スピードが緩やかになり賃金カーブがフラット化してきたこと、再雇用・継続雇用に当たって賃金水準が引き下げられていること等の要因が考えられる。

<sup>2</sup> 2019年度の配当総額約43兆円(海外部門分を含む)のうち家計に分配されているのは約6兆円にとどまる。また、ミラノヴィッチ(2021)によれば、我が国資産所得の格差は他の主要国と比べて大きく、例えば、家計資産総額約1億3,000万円以上の高資産世帯が利子・配当金収入総額の約60%を占める状況にある。

<sup>3</sup> 全国家計構造調査、国勢調査に基づき試算すると、65歳以上の世帯は金融資産総額の約51%を保有。

(1) 若年期(25～34歳)、就職氷河期世代(35～44歳)

若年期(25～34歳)では、全体として所得が伸び悩む中で単身化が進行。共働き世帯が増加し、世帯所得は増加したが、所得が低い層を中心に子どもを持たない世帯の割合が大きく上昇。いわゆる就職氷河期世代を含む35～44歳では単身世帯の多くが年収300万円の壁に直面。夫婦の所得も総じて伸び悩んでいる。

- 表明された3年間4,000億円の人材投資資金の活用を具体化を進め、デジタルを活用した積極的労働市場政策<sup>4</sup>を強化し、就業や能力向上を支援するとともに、人材投資の成果を見える化すべき。これを機に、コロナ禍で臨時的に強化された人的投資支援の効果検証と強化を含め、企業だけに依存せず、社会全体で人材投資を行う仕組みを再構築すべき。
- 働き方改革の推進、多様な正社員の在り方や短時間労働の促進と育休段階での所得支援強化、男性育休の促進強化など、社会全体で子育てしやすい環境整備を徹底して進めるべき。
- 成長の果実をより幅広い層に行き渡らせるという観点からも、NISA制度の普及に向けた更なる取組やストック・オプションの拡充<sup>5</sup>等を行うべき。また、複雑な投信手数料について簡素化を促すべき。

(2) 壮年期の労働移動

45～54歳の世帯では、25年前と比べた世帯主所得の大幅減が要因となって、世帯年収の中央値が大幅に減少し(▲約200万円)、1,000万円以上世帯も減少。一方、40～50代の兼業・副業からの収入は増加傾向にあり、40代では転職後に賃金が増加する割合が高い。

- 兼業・副業等働き方の自由度を高めるとともに、こうした壮年期の適材適所の労働移動を促し、所得の向上を実現すべき。
- 都市部人材の地方への移住・定着、地方での関係人口としての活躍に向けて、成果を見える化しつつ、徹底して推進すべき。

(3) 55歳以上の多様な活躍と労働参加の促進

65歳以上の単身世帯が大きく増加し<sup>6</sup>、そのうち約6割の世帯の可処分所得は200万円以下。就業率は約20%、そのうち非正規比率は8割。

- 高齢時代において、年齢にかかわらず意欲ある多様な活躍を促進するため、現役時代から、リカレント教育を強化すべき。
- 年齢によって就労を阻害しない環境づくりや高齢者それぞれの能力に適した就労マッチング、更には予防・健康づくりの推進を通じた高齢者の労働参加を促すべき。

### 3. 生活困難者

単身世帯の拡大、地域の過疎化の進展の中で、孤独・孤立対策、生活困難者支援、子供の貧困対策に当たって、官民連携によるきめ細やかなアウトリーチが必要となっている。

- マイナンバーによって、所得情報等を捕捉し、公的給付の適切かつ効果的な支給を行うための仕組みの構築を検討すべき。
- 空き家を活用した「住まいの確保」や公共交通サービスの確保等に向けて、官民連携し、生活基盤の安心を提供すべき。地域活性化の視点や寄付文化の醸成を含め、ソーシャルセクターの育成や企業の社会貢献活動とソーシャルセクターとの連携強化に向けて包括的に政策をとりまとめるべき。

<sup>4</sup> カウンセリングや職業訓練等、労働者への包括的な支援等を通じて、失業者の迅速な職場復帰支援や衰退産業から成長産業への労働移動の促進に資する労働政策。

<sup>5</sup> 東証上場企業全体でのストック・オプション制度の利用割合は31.7%(2020年)。

<sup>6</sup> 1995年:220万世帯、2020年:672万世帯。