

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

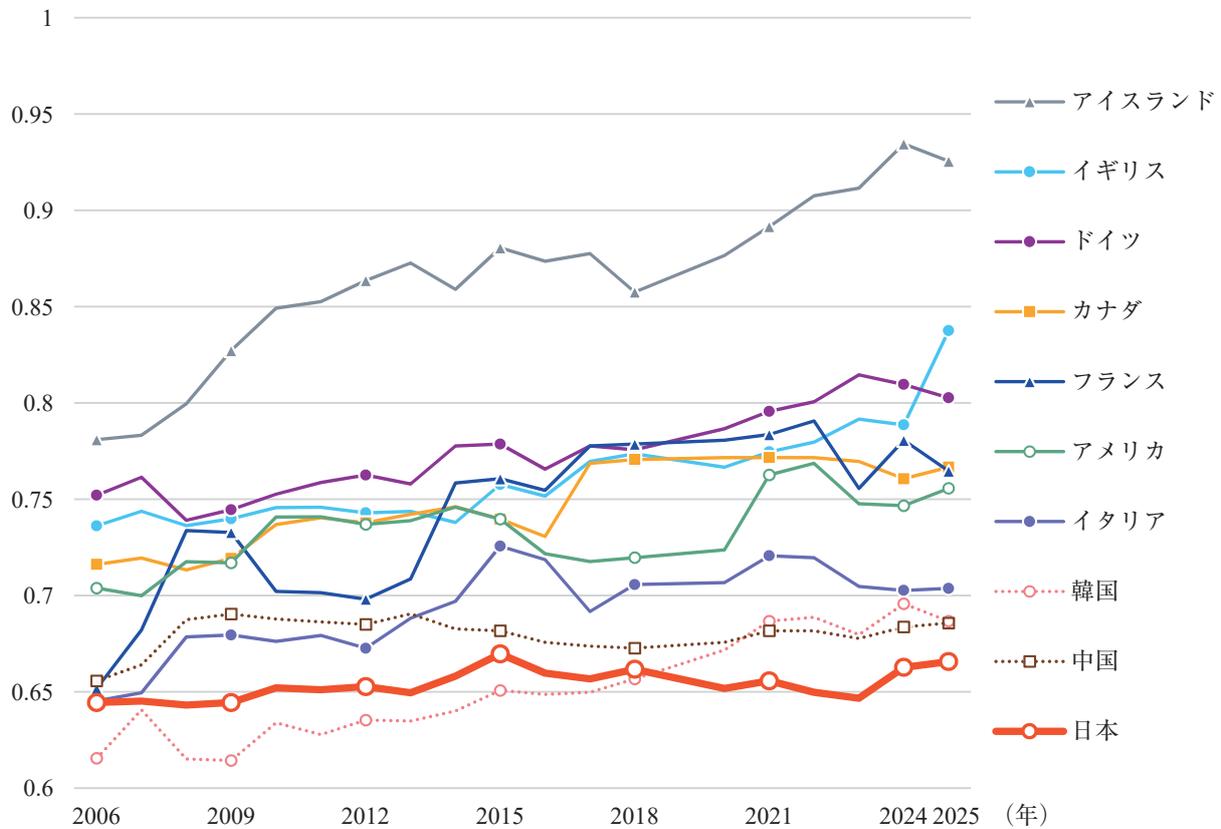
論題 Title	D 社会・労働
他言語論題 Title in other language	Society and Labor
著者 / 所属 Author(s)	—
書名 Title of Book	国際比較に見る日本の政策課題（2026年版）：総合調査報告書
シリーズ Series	調査資料 2025-3（Research Materials 2025-3）
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
刊行日 Issue Date	2026-3-12
ページ Pages	70-93
ISBN	978-4-87582-951-5
本文の言語 Language	日本語（Japanese）
摘要 Abstract	男女共同参画、合計特殊出生率、医師数、労働時間、賃金、幸福度

* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

16 男女共同参画

図16-1 主要国におけるジェンダー・ギャップ指数（GGI）の推移



(出典) “Global Gender Gap Report.” World Economic Forum website <<https://www.weforum.org/publications/series/global-gender-gap-report/>> を基に筆者作成。

表16-1 主要国におけるジェンダー・ギャップ指数（GGI）の推移

国\年	2006	2009	2012	2015	2018	2021	2024	2025
アイスランド	0.7813	0.8276	0.8640	0.881	0.858	0.892	0.935	0.926
イギリス	0.7365	0.7402	0.7433	0.758	0.774	0.775	0.789	0.838
ドイツ	0.7524	0.7449	0.7629	0.779	0.776	0.796	0.810	0.803
カナダ	0.7165	0.7196	0.7381	0.740	0.771	0.772	0.761	0.767
フランス	0.6520	0.7331	0.6984	0.761	0.779	0.784	0.781	0.765
アメリカ	0.7042	0.7173	0.7373	0.740	0.720	0.763	0.747	0.756
イタリア	0.6456	0.6798	0.6729	0.726	0.706	0.721	0.703	0.704
韓国	0.6157	0.6146	0.6356	0.651	0.657	0.687	0.696	0.687
中国	0.6560	0.6907	0.6853	0.682	0.673	0.682	0.684	0.686
日本	0.6447	0.6447	0.6530	0.670	0.662	0.656	0.663	0.666

(出典) 図 16-1 に同じ。

表16-2 主要国における GGI・GII・GDI の数値及び順位 (2025年公表値)

	GGI		GII		GDI	
	値	順位 (全 148 か国・地域)	値	順位 (全 172 か国・地域)	値	順位 (全 193 か国・地域)
アイスランド	0.926	1	0.024	7	0.983	61
イギリス	0.838	4	0.083	31	0.979	66
ドイツ	0.803	9	0.057	21	0.975	79
カナダ	0.767	32	0.052	18	0.991	36
フランス	0.765	35	0.034	11	0.993	23
アメリカ	0.756	42	0.169	45	1.009	33
イタリア	0.704	85	0.043	15	0.975	79
韓国	0.687	101	0.038	12	0.959	106
中国	0.686	103	0.132	41	0.976	74
日本	0.666	118	0.059	22	0.970	89

(注) 値について、GGI (ジェンダー・ギャップ指数) は 0 が完全不平等、1 が完全平等を示す。GII (ジェンダー不平等指数) は 0 が完全平等、1 が完全不平等を示す。GDI (ジェンダー開発指数) は 1 が完全平等を示し、1 からのプラスマイナス双方の乖離 (かいり) 幅で男女差を計測している。

(出典) World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*, Geneva: World Economic Forum, 2025. <https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf>; United Nations Development Programme, *Human Development Report 2025*, New York: UNDP, 2025. <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2025-05/hdr2025reporten.pdf>> を基に筆者作成。

【男女共同参画】

男女共同参画社会は、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」である (男女共同参画社会基本法 (平成 11 年法律第 78 号) 第 2 条)。男女共同参画に関する国際的な指数としては、①ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index: GGI)、②ジェンダー不平等指数 (Gender Inequality Index: GII)、③ジェンダー開発指数 (Gender Development Index: GDI) 等がある (表 16-2) ⁽¹⁾。

① GGI は世界経済フォーラム⁽²⁾が 2006 年から毎年公表している指数で、経済 (労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男女格差、推定勤労所得の男女比、管理的職業従事者の男女比、専門・技術者の男女比)、教育 (識字率の男女比、初等教育就学率の男女比、中等教育就学率の男女比、高等教育就学率の男女比)、健康 (出生児性比、健康寿命の男女比) 及び政治 (国会議員の男女比、閣僚の男女比、(最近 50 年における) 行政府の長の在任年数の男女比) の分野ごとに各使用データをウェイト付けして算出しており、0 が完全不平等、1 が完全平等を示している。GGI は限られた項目で男女平等の達成度を判断するため、多くの国を同じ尺度で測ることができる便利な指数である一方で、複雑な現実を捉え切れていないとの指摘もある⁽³⁾。

② GII 及び③ GDI は、国連開発計画 (UNDP) が毎年公表しているものである⁽⁴⁾。② GII は、リプロダクティブヘルス (妊産婦死亡率、15～19 歳の女性の出生率)、エンパワーメント (国

(1) これらの指数は、内閣府男女共同参画局ウェブサイトにおいて紹介されているものである (「男女共同参画に関する国際的な指数」内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html>)。

(2) 1971 年に非営利財団として設立された国際組織で、気候変動や地政学的リスクといった課題に取り組むため、官民の多様なステークホルダーが集い、対話と協力を通じて解決策を共に導き出すプラットフォームである (「ご挨拶」World Economic Forum website <<https://jp.weforum.org/about/japan/>>)。

(3) 「(データでみる男女平等の現在地 5) 上位常連ニカラグア 数字に表れない実態」『朝日新聞』2025.9.15。

(4) GII は 2010 年から、GDI は 1995 年から公表されている。

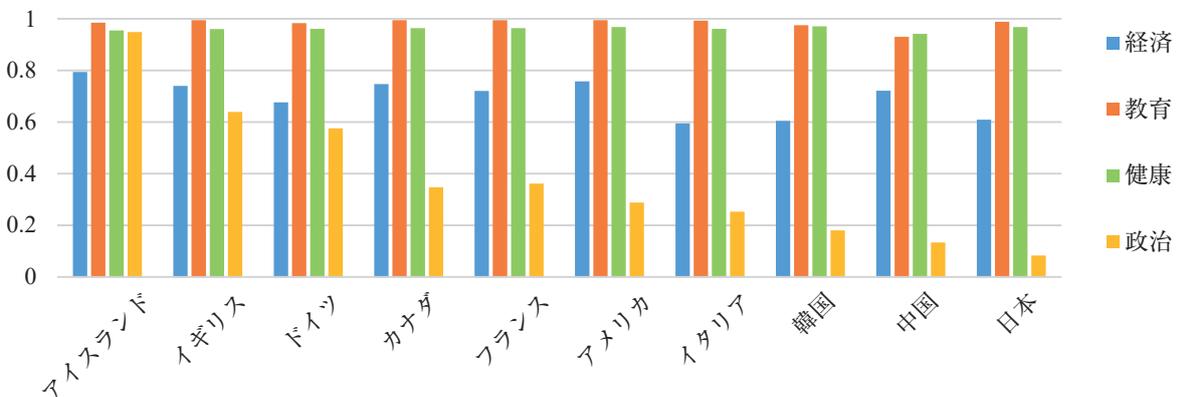
会議員の女性の割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）、労働市場への参加（労働参加率（男女別））の三つの側面における男女間の不平等による潜在的な人間開発⁽⁵⁾の損失を表す指標で、0が完全平等、1が完全不平等を示す。③ GDIは、健康（出生時の平均寿命）、知識（平均就学年数、予想就学年数）及び生活水準（一人当たり国民総所得（GNI））における男女格差を測定するもので、1が完全平等を示し、1からのプラスマイナス双方の乖離（かいら）幅で男女差を計測する。

【日本の推移】

GGIについて、日本の指数は0.64～0.67辺りを推移している（図16-1・表16-1）。2025年（0.666）は2024年（0.663）と比較してわずかに改善したものの、両年とも順位は118位⁽⁶⁾であり、高い方であるとは言えない。これは政治分野や経済分野の指数が低いことが原因であると考えられる（図16-2）。2025年の政治分野の指数（0.085）は、2024年（0.118）から低下した。これは、閣僚の男女比の指数が0.333から0.111に低下したことに起因している⁽⁷⁾。一方で、2025年の経済分野の指数（0.613）は、2024年（0.568）から上昇した。これは、労働参加率の男女比の指数が0.768から0.778に、管理的職業従事者の男女比の指数が0.171から0.192に、推定勤労所得の男女比の指数が0.583から0.592に上昇したことによる。これらの分野と比較すると、健康分野の指数（2025年は0.973）や教育分野の指数（同0.994）は高い水準となっている⁽⁸⁾。

なお、GII（2025年公表値）では日本の順位は22位、GDI（同）では89位と、GGIよりも上位に位置しており（表16-2）、指標によって評価は様々と言えるであろう。

図16-2 主要国における GGI の各分野の指数（2025年）



（出典）World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*, Geneva: World Economic Forum, 2025. <https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf> を基に筆者作成。

- (5) 人間開発の目的は「人間が自らの意思に基づいて自分の人生の選択と機会の幅を拡大させること」であり、そのためには「健康で長生きすること」「知的欲求が満たされること」「一定水準の生活に必要な経済手段が確保できること」をはじめ、人間にとって本質的な選択肢を増やしていくことが必要だとされる（「人間開発ってなに？」2007.2改訂, p.5. UNDP website <https://files.acquia.undp.org/public/migration/jp/UNDP_Tok_hdr_whats_hd200702.pdf>）。
- (6) 2024年は全146か国・地域中、2025年は全148か国・地域中における順位である。
- (7) 2024年1月1日現在の内閣（岸田文雄内閣）では閣僚20名のうち女性は5名であり、2025年1月1日現在の内閣（石破茂内閣）では閣僚20名のうち女性は2名であった（「第2次岸田第2次改造内閣 閣僚等名簿」首相官邸ウェブサイト <https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/meibo/index.html>; 「第2次石破内閣 閣僚等名簿」同 <<https://www.kantei.go.jp/jp/103/meibo/index.html>>）。
- (8) World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*, Geneva: World Economic Forum, 2025, pp.39, 227-228. <https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf>; World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2024*, Geneva: World Economic Forum, 2024, pp.219-220. <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf>

【各国の動向】

図 16-1 及び表 16-1 に掲げた国のうち、アイスランド、英独米の動向について説明する⁽⁹⁾。

アイスランドは、2009 年以降、首位を維持している。同国の指数が高い主な理由として、政治分野の指数が高いこと（2025 年は 0.954）が挙げられる。同国では、2024 年から閣僚の男女比において、また、2023 年から行政府の長の在任年数の男女比において、完全平等を達成している。一方、経済分野については、2025 年の指数は 0.798 で、2021 年の指数（0.846）を下回っている。この指数の低下は主に、推定勤労所得の男女比の指数の低下（2021 年は 0.737、2025 年は 0.676）、管理的職業従事者の男女比の指数の低下（2021 年は 0.721、2025 年は 0.582）によるものである。

イギリスは、2025 年に指数が伸びて順位が前年の 14 位から 4 位に上昇した。その主な要因は、2024 年 7 月に発足したスターマー（Keir Starmer）内閣において閣僚の男女比が完全平等となったことであり、同国の政治分野の指数は、0.474（2024 年）から 0.643（2025 年）に上昇した。経済分野の指数も上昇してきており、特に管理的職業従事者の男女比の指数は、0.493（2006 年）から 0.673（2025 年）に伸びた。

ドイツは、4 年連続で 10 位以内に入った。経済分野では、専門・技術者の男女比の指数で完全平等を達成している一方、管理的職業従事者の男女比の指数は 0.401 にとどまっている。

アメリカは、2024 年から順位を一つ上げた。その主な要因は、閣僚の男女比の指数の上昇である（2024 年は 0.500、2025 年は 0.667）。一方、推定勤労所得の男女比の指数は 0.633 に低下し、2010 年以降で最低水準となった。

GGI の世界全体の指数は、2024 年は 0.684、2025 年は 0.688 であった。現在のペースでは、世界全体で完全平等を実現するには 123 年かかるとされる。

【政策課題】

現在の日本は、憲法に男女平等がうたわれているにもかかわらず、政策・意思決定過程への女性の参画率の低さ、男女間の賃金格差、育児・家事に参画する男性割合の低さなど多くの問題があり、男女共同参画社会の実現はまだまだ道半ばであると言われる⁽¹⁰⁾。

世界経済フォーラムが 2025 年に公表した報告書では、日本は改善のスピードが遅い国に分類された⁽¹¹⁾。また、第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）における目標の動向（令和 7 年 4 月 30 日時点）を見ると、女性の割合について、同計画の策定時から数値は上昇しているものの、まだ目標値に達していない項目が多く⁽¹²⁾、課題と言える。

(9) 本項の記述は主に *Global Gender Gap Report 2025, ibid.*, pp.5, 35, 37, 40 に基づく。

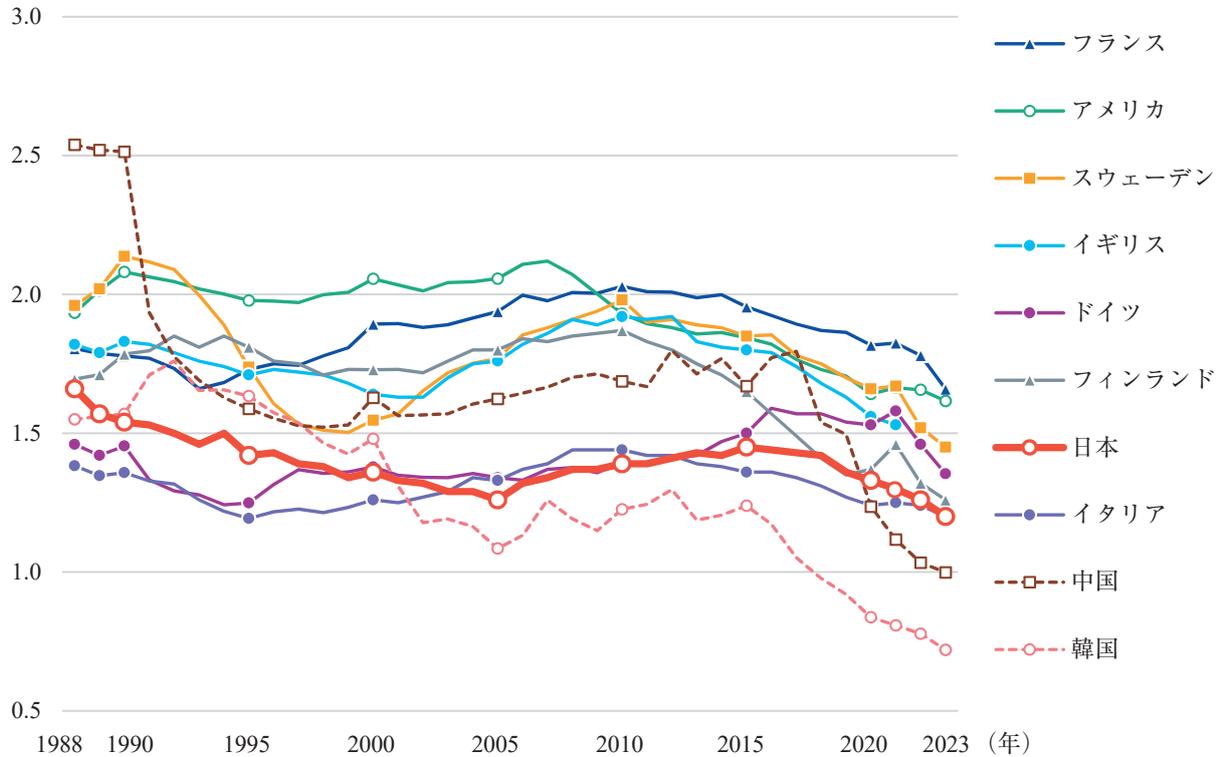
(10) 「男女共同参画社会とは？」国立女性教育会館ウェブサイト <<https://www.nwec.go.jp/about/ecdat600000069w3.html>>

(11) *Global Gender Gap Report 2025, op.cit.*(8), pp.44-45. 日本だけを見れば GGI で完全平等を実現するには 300 年以上かかるという計算がある（「データでみる男女平等の現在地 1」平等まで「300 年以上」、女性進出進まぬ日本『朝日新聞』2025.9.9.）。

(12) 「第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」2025.4.30. 内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r070521.pdf> 例えば、衆議院議員の候補者に占める女性の割合は、計画策定時（2017 年）17.7%、最新値（2024 年）23.4%、目標値（2025 年）35%、参議院議員の候補者に占める女性の割合は、計画策定時（2019 年）28.1%、最新値（2022 年）33.2%、目標値（2025 年）35%、国家公務員の本省課室長相当職に占める女性の割合は、計画策定時（2020 年 7 月）5.9%、最新値（2024 年 7 月）8.3%、目標値（2025 年度末）10%、民間企業の課長相当職に占める女性の割合は、計画策定時（2019 年）11.4%、最新値（2024 年）15.9%、目標値（2025 年）18% となっている。なお、閣僚の男女比については目標が設定されていない。

17 合計特殊出生率

図17 主要国における合計特殊出生率の推移



(注) OECD加盟国につき、2023年のデータ掲載国36か国中、最上位国はメキシコ(1.91)、最下位国は韓国(0.72)、日本の順位は30位(1.20)。なお、2022年の最上位国はイスラエル(2.89)。

(出典) “SF2.1 Fertility rates.” OECD Family Database website <<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>> を基に筆者作成。

表17-1 主要国における合計特殊出生率の推移

国\年	1988	1989	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
フランス	1.81	1.79	1.78	1.73	1.89	1.94	2.03	1.96	1.82	1.83	1.78	1.66
アメリカ	1.93	2.01	2.08	1.98	2.06	2.06	1.93	1.84	1.64	1.66	1.66	1.62
スウェーデン	1.96	2.02	2.14	1.74	1.55	1.77	1.98	1.85	1.66	1.67	1.52	1.45
イギリス	1.82	1.79	1.83	1.71	1.64	1.76	1.92	1.80	1.56	1.53	-	-
ドイツ	1.46	1.42	1.45	1.25	1.38	1.34	1.39	1.50	1.53	1.58	1.46	1.35
フィンランド	1.70	1.71	1.79	1.81	1.73	1.80	1.87	1.65	1.37	1.46	1.32	1.26
日本	1.66	1.57	1.54	1.42	1.36	1.26	1.39	1.45	1.33	1.30	1.26	1.20
イタリア	1.38	1.35	1.36	1.19	1.26	1.33	1.44	1.36	1.24	1.25	1.24	1.20
中国	2.54	2.52	2.51	1.59	1.63	1.62	1.69	1.67	1.24	1.12	1.03	1.00
韓国	1.55	1.56	1.57	1.63	1.48	1.09	1.23	1.24	0.84	0.81	0.78	0.72

(出典) 図17に同じ。

【合計特殊出生率】

合計特殊出生率 (total fertility rate) とは、女性一人当たりの出生児数に関する指標である。ある年の合計特殊出生率は「その年の年齢別出生率で女性が生涯にわたって子供を産む」との仮定の下、再生産年齢 (原則 15~49 歳) 女性の年齢別出生率を合計し算出される⁽¹⁾。人口が長期的に増減せずに一定となる出生の水準 (移民の流出入がなく死亡率が一定であると仮定した場合) を「人口置換水準」と呼び、これは先進国においては 2.1 程度、日本においては 2.07 程度である。ほぼ全ての先進国において、近年の合計特殊出生率はこの水準を下回る (図 17)。

合計特殊出生率は女性人口の規模や年齢構造等の影響を受けないため、出生力の地域間比較を行うのに適した指標と言える。ただし、ある年の値は女性一人当たり出生児数の実績値や予測値ではなく、出生タイミングによる影響を受ける。例えば出産の先送りが起きた年は一時的に低下し (テンポ効果)、先送りされた出産が行われたタイミングで回復する。

【日本の推移】

2024 年、日本の合計特殊出生率は 1.15 を記録し、国による調査開始以来最低の値を更新した⁽²⁾。近年の推移を見ると、1990 年の「1.57 ショック」⁽³⁾の後、2005 年の 1.26 で一旦は底を打ち、2015 年にかけて 1.45 まで回復したが、その後再び低下に転じ、現在に至る (図 17・表 17-1)。2006~15 年の一時的な回復の要因としては、上述のテンポ効果の解消、つまり先送りされた出産の開始による反転効果のほか、景気の回復、外国人の増加が要因として挙げられる。

日本の長期的低下を引き起こしている人口学的要因は、大きく未婚化と夫婦出生力の低下に分解することができる⁽⁴⁾。そのうち主な要因は未婚化 (初婚行動の変化) とされ、1975~2005 年の合計特殊出生率の低下のおよそ 8 割が未婚化によるとの分析結果がある⁽⁵⁾。他方で、2000 年代以降は夫婦出生力も継続的に低下しており、国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、夫婦一組当たりの出生子供数は、2002~21 年にかけて 2.23 から 1.90 まで減少した⁽⁶⁾。

短期的な回復期間を挟んだにしても、日本の合計特殊出生率はおよそ 30 年間にわたって 1.5 を下回っている。このような状況からの反転回復の可能性については、「低出生の罠 (わな) 仮説 (Low Fertility Trap Hypothesis)」が提唱されている⁽⁷⁾。これは、出生率が長期間にわたり低水準に落ち込み続けた社会においては、それに合わせて人々の価値規範や社会経済体制が変容し、出生率を回復させることが困難になるという仮説である。その内容については更なる検証が待たれるものの、今後の推移を予測する際や政策効果を論じる際には、参考となり得るであろう。

(1) ある期間 (年) に着目した指標を期間合計特殊出生率といい、コーホート合計特殊出生率 (後述) と区別する。

(2) 厚生労働省「令和 6 年 (2024) 人口動態統計 (確定数) の概況」2025.9.16. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei24/index.html>>

(3) 1989 年の合計特殊出生率が 1.57 であったことが公表され、「丙午 (ひのえうま)」の迷信による出産控えで戦後最低を記録した 1966 年の 1.58 を下回ったことに対する社会の衝撃を表す。桐原康栄「少子化の現状と対策」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1163 号, 2021.12.7, p.4. <<https://doi.org/10.11501/11911775>>

(4) 日本においては婚外出生が少なく、出生はその多くが夫婦 (法律婚カップル) の下で起きるためである。なお、要因分解はあくまでも統計的処理であり、因果関係を示すものではない。例えば、子供を持つことが結婚の目的に含まれるのであれば、出生意欲が結婚行動に影響を与える可能性がある。

(5) 岩澤美帆「初婚・離婚の動向と出生率への影響」『人口問題研究』267 号, 2008, p.23. <<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18951302.pdf>>

(6) 岩澤美帆ほか「日本における結婚と出産の動向—第 16 回出生動向基本調査 (2021 年社会保障・人口問題基本調査) の結果より—」『人口問題研究』324 号, 2023.3, p.94. <<https://doi.org/10.50870/00000508>>

(7) Wolfgang Lutz et al., “The Low-Fertility Trap Hypothesis,” *Vienna Yearbook of Population Research*, 2006, pp.167-192. <<https://doi.org/10.1553/populationyearbook2006s167>>

【各国の動向】

出生力低下が起きている国々は、その程度に応じて、「超低出生力（very low fertility）」の国々と「緩低出生力（moderately low fertility）」の国々に大別される。前者には主に東アジア先進国、南欧、東欧諸国が、後者には北欧、西欧、英語圏先進国が分類される。超低出生力の国々が合計特殊出生率の1.5未満への継続的な落ち込みを経験しているのに対し、緩低出生力の国々は、2010年代半ば頃まで、1.5～2.1程度の比較的高い値を維持してきた（図17）。

日本、韓国、イタリア等の超低出生力国は、社会保障制度の成熟の遅れ、強い家族紐帯（ちゅうたい）を特徴とする文化的伝統、ジェンダーギャップの大きさにより特徴付けられる。こうした制度・社会的背景は育児負担の家族（女性）への集中を招くとともに、女性の労働力化が進む状況において、仕事と育児が両立可能な環境の実現を阻んできた。

対して、フランス、スウェーデン、フィンランド等の北・西欧の緩低出生力国を特徴付けるのは、先進的な社会保障制度、個人主義的な文化的伝統及びジェンダーギャップの小ささである。こうした国々においては、経済的費用を含む育児負担の社会的分担や仕事と育児の両立支援が進み、出生力の低下が一定程度に押しとどめられてきたとされる⁽⁸⁾。

しかし、2010年頃からは、従来の緩低出生力国においても合計特殊出生率は低下傾向を示している（図17）。その原因について、今のところ識者による統一の見解は見られないが、雇用の不安定化等を背景とした若者の将来不安により家族形成が遅れているという説が有力とされる。ただし、世代ごとの女性一人当たり出生児数（コーホート合計特殊出生率⁽⁹⁾）は緩低出生力国については安定していることから（表17-2）、これらの国々における近年の合計特殊出生率低下にはテンポ効果が含まれているとの見方もある⁽¹⁰⁾。

表17-2 主要国におけるコーホート合計特殊出生率の推移（1943～78年出生世代）

国\出生年	1943	1948	1953	1958	1963	1968	1973	1978
アメリカ	2.46	2.10	1.97	1.99	2.05	2.11	2.20	2.21
フランス	2.29	2.12	2.12	2.14	2.07	2.01	2.00	2.05
スウェーデン	1.99	1.99	2.03	2.06	2.03	2.00	1.96	1.94
フィンランド	1.92	1.85	1.86	1.95	1.94	1.91	1.90	1.87
ドイツ	1.83	1.75	1.68	1.66	1.59	1.50	1.58	-
日本	2.04	1.99	1.99	1.91	1.70	1.54	1.44	1.47
イタリア	2.14	1.97	1.87	1.74	1.61	1.51	1.45	1.42

（注1）本表掲載の値は、44歳以上の女性につき算出され、小数第3位を四捨五入したものである。

（注2）図17掲載国のうち中国及び韓国は出典にデータの掲載がなく、イギリスは欠損値が多いため除いている。

（出典）“HFD summary indicators: Completed cohort fertility.” Human Fertility Database website <www.humanfertility.org>を基に筆者作成。

(8) こうした傾向は全ての緩低出生力国に当てはまるものではない。例えばアメリカにおける2010年代半ばまでの高位の合計特殊出生率の要因としては、ヒスパニック系移民等の一部の社会的集団や、保守的な州において、出生率が比較的高いこと等が挙げられる。United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, “What accounts for near replacement-level fertility in the United States?” *Policy Brief*, No.19. <https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undp_egm_201511_policy_brief_no._19.pdf>

(9) 同一世代の女性の年齢別出生率を過去から積み上げたものであり、その世代の実質的な女性一人当たり出生児数を表す。この指標はテンポ効果による影響を受けないため、実質的な出生力の比較を行うのに適しているが、当該世代が再生産年齢を過ぎるまで算出できず、速報性には劣る。

(10) 金子隆一「欧州の出生動向に生じた大変動」『中央公論』1685号, 2024.4, pp.98-104.

【政策課題】

出生力低下への対策としては、各国において、その背景にある諸要因に働きかけるための取組が行われている⁽¹¹⁾。その対象は、社会経済的要因（雇用の不安定化、仕事と家庭の両立困難、高額な子育て費用の負担等）や文化的要因（ジェンダーギャップ）、生理的要因（晩産化に伴う妊孕性（にんようせい）の低下）であり、具体的な対策としては若者や子育て世代の生活・経済基盤の強化、男性の育児参加促進、不妊治療支援などが挙げられる。日本においては、2023年12月に閣議決定された「こども未来戦略」に基づき、「若い世代の所得を増やす」、「社会全体の構造・意識を変える」、「全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する」という三つの理念を掲げて各種施策が推進されている。

政策が出生力に与える影響については、長期的視点の下で更なる議論が必要とされる⁽¹²⁾。出産にまつわるライフイベント（結婚、妊娠、出産、子育て）は、個人のライフコースの中で、経験や将来の見通し等を踏まえて営まれ、その意思決定に関わる要因は多岐にわたるため、特定の取組が国全体の出生力に与える影響の程度や持続期間を正確に測ることは難しい。このような政策効果測定の困難さを踏まえた上で有識者により重要性が指摘されているのは、長期的に安定した政策と、それによる政府に対する信頼感の醸成である⁽¹³⁾。

2020年時点で約1億2615万人であった日本の人口は、2056年に1億人を割り、2070年には約8700万人まで減少すると推計されている（2023年の出生中位・死亡中位推計による）。また、仮に合計特殊出生率が人口置換水準まで直ちに回復したとしても、若年人口が縮小しているため、人口減少は21世紀の大半を通じて続く見込みである⁽¹⁴⁾。上述したようないわゆる少子化対策は、出生力低下の原因面への対応と言えるが、長期的な人口減少が見込まれる状況下で社会の持続可能性を強化していくためには、結果面から対応することも考え得る。例えば、医療介護の需給逼迫（ひっばく）、労働力不足、経済成長の鈍化、インフラの維持困難等、少子高齢化の進展とともに顕在化しつつある様々な問題については、各分野において、必要とされる対策につき議論がなされている。

出生力低下を主要因とする継続的な人口減少を、日本は多くの先進国に先立って経験している。近代化に伴う出生力低下は各国共通の現象と言えるが、日本ではそれが短期間のうちに進み、総人口の反転期を2010年頃と早くに迎えたためである。類似の状況は東アジア地域においてしばしば見られ、中国の総人口は2022年以降減少が続き⁽¹⁵⁾、韓国の総人口も2025年以降は継続して減少する見込みである。日本においては全世代型社会保障制度の構築が目指されるなど、従来の長期的な人口増を前提とした社会体制を作り替える取組が既に始められている。こうした取組を成功させ、人口減少に社会を適応させることができれば、日本はこれらの近隣国のほか、やがて同様の局面を迎える他の国々に対し、モデルケースを示すことにもなる。

(11) 基本的な政策枠組みとしては、出生力の引上げを目標とした出産奨励策ではなく、家族、労働、ジェンダー政策（を組み合わせたもの）として実施されている場合が多い。

(12) 松浦司「少子化対策の30年を振り返る」『日本労働研究雑誌』768号、2024.7、pp.29-30。<<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2024/07/pdf/017-034.pdf>>

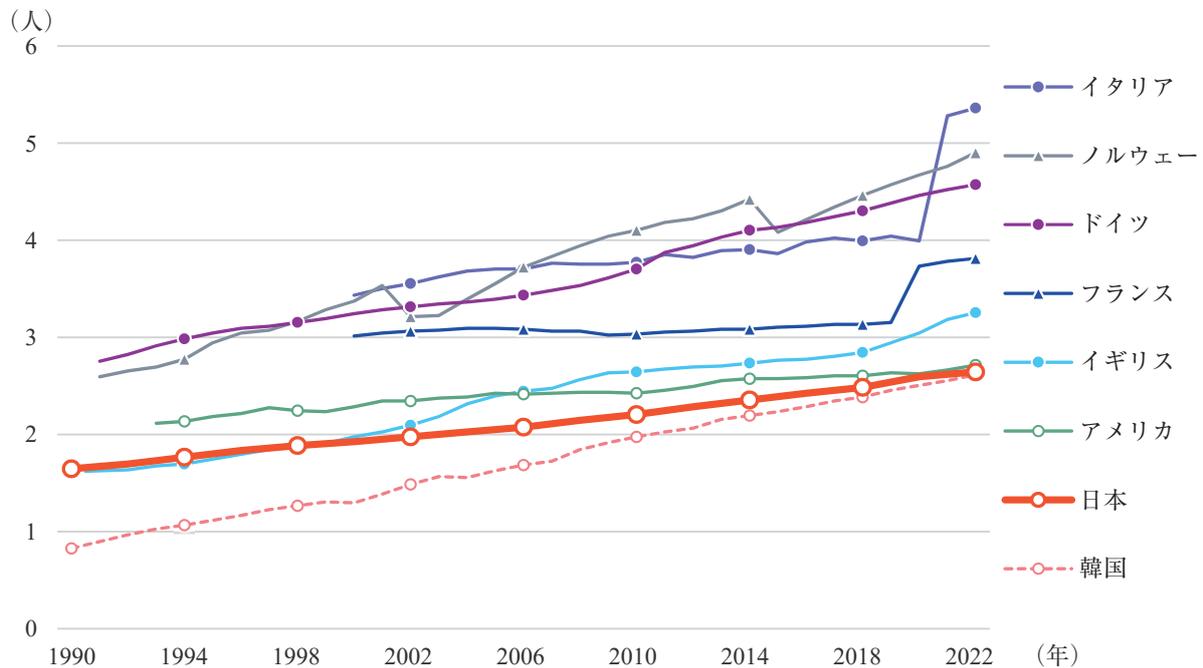
(13) 「出生率は「住民投票」人口学者 金子隆一さん」『朝日新聞』2024.7.3; Olivier Thévenon, “Évaluer l’impact des politiques familiales sur la fécondité,” *Informations sociales*, No.183, 2014.3, pp.55-56。<<https://doi.org/10.3917/inso.183.0050>>

(14) 国立社会保障・人口問題研究所編『日本の将来推計人口 令和5年推計』厚生労働統計協会、2023、pp.72, 76。<https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_ReportALLc.pdf>

(15) 中国においては、1970年代末以降の産児抑制策（いわゆる一人っ子政策）により合計特殊出生率が急激に低下し、同政策は2021年に事実上廃止となった。

18 医師数

図18-1 主要国における人口1,000人当たりの医師数の推移



(注) イタリアの統計データには2021年以降、フランスの統計データには2020年以降研修医等の数が含まれる。

(出典) OECD, “Physicians.” OECD Data Explorer website のうち, “Practicing physicians” の項目 <[https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&pg=0&fs\[0\]=Topic%2C1%7CHealth%23HEA%23%7CHealthcare%20human%20resources%23HEA_RES%23&fc=Topic&bp=true&snb=16&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_HEALTH_EMP_REAC%40DF_PHYS&df\[ag\]=OECD.ELS.HD&df\[vs\]=1.0&dq=.....P.&pd=%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&pg=0&fs[0]=Topic%2C1%7CHealth%23HEA%23%7CHealthcare%20human%20resources%23HEA_RES%23&fc=Topic&bp=true&snb=16&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HEALTH_EMP_REAC%40DF_PHYS&df[ag]=OECD.ELS.HD&df[vs]=1.0&dq=.....P.&pd=%2C&to[TIME_PERIOD]=false)> を基に筆者作成。

表18 主要国における人口1,000人当たりの医師数の推移

(単位: 人)

国\年	1990	1994	1998	2002	2006	2010	2014	2018	2022
イタリア	-	-	-	3.56	3.71	3.78	3.91	4	5.37
ノルウェー	-	2.78	3.17	3.22	3.73	4.11	4.43	4.47	4.91
ドイツ	-	2.99	3.16	3.32	3.44	3.71	4.11	4.31	4.58
フランス	-	-	-	3.07	3.09	3.04	3.09	3.14	3.82
イギリス	1.62	1.7	1.9	2.1	2.45	2.65	2.74	2.85	3.26
アメリカ	-	2.14	2.25	2.35	2.42	2.43	2.58	2.61	2.72
日本	1.65	1.77	1.89	1.98	2.08	2.21	2.36	2.49	2.65
韓国	0.83	1.07	1.27	1.49	1.69	1.98	2.2	2.39	2.62

(注) イタリア及びフランスの医師数のデータは2000年以降、ノルウェー及びドイツは1991年以降、アメリカは1993年以降のものが収載されている。

(出典) 図18-1に同じ。

【医師数】

医療への適切なアクセスには、十分な医師数と医師の適切な地理的分布が必要不可欠である。医師数の経年的な国際比較を行うための指標として、OECD が公表している各国の医師数のデータがある。なお、ここでは臨床医（Practicing physicians）の統計を用いる。

【日本の推移】

2022年の日本の医師数は人口1,000人当たり2.65人であり、イタリア（5.37人）やノルウェー（4.91人）、OECD加盟国の平均（3.78人）と比較しても、その数が少ないことが分かる。

日本の医師数は、新規医師数が引退者数を超過してきた⁽¹⁾ことからほぼ一貫して増加し続けている。1961年の国民皆保険導入時の医学部入学定員（2,840人）では医師の養成には不十分とされ、医療需要の急増に対応するため、医学部の定員増や国立医大の新設が進められた。この定員増は6年間の医学教育期間を経て卒業生数に反映され、1980年代半ばに卒業生数は8,000人を超えた（図18-2）。しかし、将来的に医師過剰になるという声があり、新規参入医師数の削減が図られ、2008年度までの医学部入学定員は7,000人台にまで減少した。一方で、2000年の医師法（昭和23年法律第201号）改正⁽²⁾に基づき2004年4月から新臨床研修制度が開始されたことに伴い、都市部の研修施設に研修医が集中し、大学病院の医師派遣機能が低下したため、特定の地域や診療科における医師不足が指摘されるようになった⁽³⁾。その後、2006年の新医師確保総合対策を皮切りに、医師不足の地域や診療科で勤務する医師を養成するための医学部定員の暫定的な定員増（臨時定員）が図られた。また2008年の「骨太の方針」⁽⁴⁾を踏まえて医学部の定員増が図られ、2017年度に9,420人にまで増加した。2008年度の定員増開始以来、多くの大学が地域枠制度を導入している⁽⁵⁾。しかし、今後医師が必要に対して過剰となるとの推計が示され、2018年の「骨太の方針」⁽⁶⁾では将来的な医学部定員の減員に向け、医師養成数の方針について検討するとされた⁽⁷⁾。2019年度以降は医学部定員が増員されておらず、今後は減員する方向で進むことが見込まれる。

【各国の動向】

図18-1及び表18で挙げた主要国の全ての国で、人口1,000人当たり医師数が増加している。主要国のうち、イタリアにおいて人口1,000人当たりの医師数が急伸している要因として、医学部卒業生数が急増している（図18-2）ことが挙げられる。これは医師の高齢化に伴う将来の医師不足を懸念した保健省の要望を受け、教育大学研究省が医学部の定員を2013年に大

(1) 小川洋輔「医師高齢化、廃業増え「充足することはない」」2019.10.7. m3.com ウェブサイト

(2) 「医療法等の一部を改正する法律」（平成12年法律第141号）

(3) 新臨床研修制度では2年間の臨床研修の必修化と臨床研修専念義務が明確化された。また、研修医が研修先病院の希望を出し、公的なマッチング機構で研修先病院を決める点が、旧来の制度と異なる。木村志穂「人口減少と地域医療を取り巻く課題—2040年頃を見据えて—」国立国会図書館調査及び立法考査局編『人口減少と地域の課題（総合調査報告書）』2025, pp.185-186. <<https://doi.org/10.11501/14091600>>

(4) 「経済財政改革の基本方針2008」（平成20年6月27日閣議決定）<<https://warp.ndl.go.jp/web/20210502065913/www5.cao.go.jp/keizai-shimon/cabinet/2008/decision080627.pdf>>

(5) 地域枠とは、地域医療に従事する医師を養成することを主たる目的とした学生を選抜する枠。厚生労働省医政局「医学部臨時定員について」（第9回医師養成過程を通じた医師の偏在対策等に関する検討会 資料1）2025.1.21, p.5. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/10803000/001379581.pdf>>

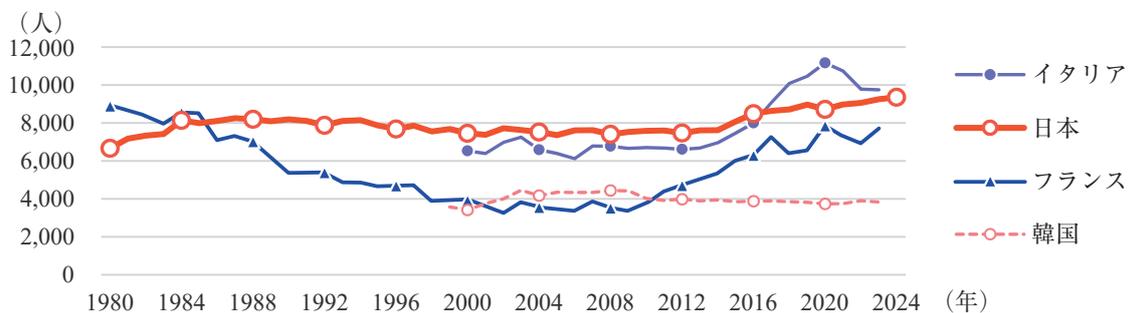
(6) 「経済財政改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf>

(7) 厚生労働省医政局 前掲注(5), p.45.

幅に引き上げたためである⁽⁸⁾。

フランスでは、医学部学生数の増加を受けて1971年に医学部2年次進級者の定員制(Numerus Clausus)が導入され、1979年以降は医師数過剰への懸念から2年次進級定員が毎年段階的に引き下げられた。1990年代後半に方針転換されるまで進級者数の減少及び停滞が見られ、顕著に増加し始めたのは2000年代に入ってからであった(図18-2)。近年は、いわゆる団塊の世代に属する医師の退職等により医師不足の問題が顕在化しており、その対応として、2019年7月には進級定員が廃止されて2020年度入学から新制度に移行し、各大学が地域の医療ニーズ及び大学の受入能力を考慮して州保健庁と協議の上で受入人数を決定することとなった⁽⁹⁾。しかし、新制度でも定員制である実態は変わらず、他国で医師養成課程に入学する若者が増加したため、他の欧州諸国で医学を学んでいる若者の帰国を促す法律が2025年6月28日に公布された⁽¹⁰⁾。

図18-2 主要国における医学部卒業生数の推移



(出典) OECD, “Graduates.” OECD Data Explorer website <[https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_HEALTH_REAC_EMP%40DF_GRAD&df\[ag\]=OECD.ELS.HD&df\[vs\]=1.0&dq=..PS%2B10P5HB...PHYS...&pd=%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HEALTH_REAC_EMP%40DF_GRAD&df[ag]=OECD.ELS.HD&df[vs]=1.0&dq=..PS%2B10P5HB...PHYS...&pd=%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)> を基に筆者作成。

人口1,000人当たりの医師数が日本と同程度の韓国では、1990年代まで医科大学の設立により入学枠が増加したが、医師の過剰供給を防ぐために2000年代から政府が医科大学の入学定員を抑制してきた(図18-2)ことにより医師不足が発生した。医師の都市への集中が問題視され、2015年に制定された「地方大学及び地域の均衡な人材育成に関する法律」に基づき、医科大学が所在する地域の高校の卒業生を優先的に選抜することが可能になった⁽¹¹⁾。なお、政府は、韓国の医師数が他のOECD加盟国と比べて少ないことや、医師不足と医師の地域偏在や診療科による偏在、急速な高齢化の進展により将来の医師不足が予想されていること等を理由として、2024年2月に2025年度の入試から5年間にわたって大学医学部の入学定員を毎年2,000人増やすことを発表した⁽¹²⁾。しかし、医師団体、医学生等からの強い反発を受け、

(8) 清水麻生「医療関連データの国際比較—OECD Health Statistics 2021およびOECDレポートより—」『日医総研ワーキングペーパー』464号, 2022.3.24, pp.18-19. <<https://www.jmari.med.or.jp/wp-content/uploads/2022/03/WP464.pdf>>

(9) 木村志穂「仏独両国の医師偏在の現状と対策—開業一般医を中心に—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1280号, 2024.5.14, pp.2-3. <<https://doi.org/10.11501/13588393>>

(10) LOI n° 2025-580 du 27 juin 2025 visant à améliorer l'accès aux soins par la territorialisation et la formation <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051806013>>; “Loi du 27 juin 2025 visant à améliorer l'accès aux soins par la territorialisation et la formation,” 2025.6.28, Vie publique: au coeur du débat public website <<https://www.vie-publique.fr/loi/292250-loi-neuder-numerus-apertus-etudes-de-medecine-27-juin-2025>>

(11) 加藤康一郎「韓国の医師不足—課題と対応策—」『Clair Report』466号, 2018.6.14, pp.4, 13-21. <<https://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/466.pdf>>

(12) 金明中「韓国政府と医療界が医学部の入学定員増案で対立、医療空白が長期化—日本の事例を参考に事態の解決を— (研究員の眼)」2024.5.17, p.1. ニッセイ基礎研究所ウェブサイト <https://www.nli-research.co.jp/files/topics/78552_ext_18_0.pdf?site=nli>

2026年度の医学部入学定員を増員前の3,058人に戻す方針を打ち出している⁽¹³⁾。

近年、全てのOECD加盟国で医師数は人口規模よりも急速に増加しており、OECD加盟国における人口1,000人当たりの医師数は、2011年に3.2人であったのが2022年には3.78人に拡大した。その主な要因として①医師養成課程に入学・卒業する学生数の拡大、②外国で養成された医師の国際移動、③労働寿命の延長の3点が挙げられる。一方で、人口1,000人当たりの医師数は各国の地域間で大きく異なり、特に遠隔地や人口希薄地域を持つ国において、特定の地域での医師の募集と維持の難しさが重要な政策課題となっている⁽¹⁴⁾。

【政策課題】

前述のとおり、医師数を調整するための施策が各国で実施されている。日本では1980年代前半までと2000年代後半から地域枠等を設けて医学部定員を増やし、医師数は増加してきた。しかし、主要国との差は縮まらず（図18-1・表18）、依然としてOECD加盟国平均を下回る水準である。一方、将来的には医師が供給過剰になることや医師の偏在対策が十分に図られなければ地域の医師不足の解消にはつながらないことが示された⁽¹⁵⁾ことから、政府は医師偏在の解消に向けた取組を進めている。

人口1,000人当たりの医師数は、都道府県間で大きな差が見られる。医師偏在の対応策として、医学部の地域枠の拡大等の対策が講じられたが、地方の病院では高度医療や専門医療を学び、経験を積むことが難しいこともあり、9年間の義務期間が終了すると首都圏等に移る医師も少なくない。厚生労働省は医師少数区域等における勤務経験を管理者になる要件とする病院の範囲を拡大する方向である⁽¹⁶⁾。医療機関に支払われる診療報酬に地域差を付けることにより、地方で働くインセンティブを高める等の対策が必要ではないかという声もある⁽¹⁷⁾。

日本の医師数は毎年増加している一方で、地域や診療科の医師配置の不均衡が拡大しかねない状況にあり、適切な配置に重点を置いて医師確保対策を進めていく必要がある。その際、実効性のある取組を行うため、国や地方公共団体、医療関係者、保険者等の全ての関係者が協働して医師偏在対策に取り組むことが重要との指摘がある⁽¹⁸⁾。

(13) 榎木英介「韓国医学部定員増問題、解決に向かうか（識者の眼）」『週刊日本医事新報』5279号、2025.6.28, p.60.

(14) OECD, *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*, Paris: OECD Publishing, 2023, pp.176-177, 180-181. <<https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>>

(15) 「医療従事者の需給に関する検討会医師需給分科会 中間取りまとめ」2016.6.3, pp.3-6. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000120207_6.pdf>

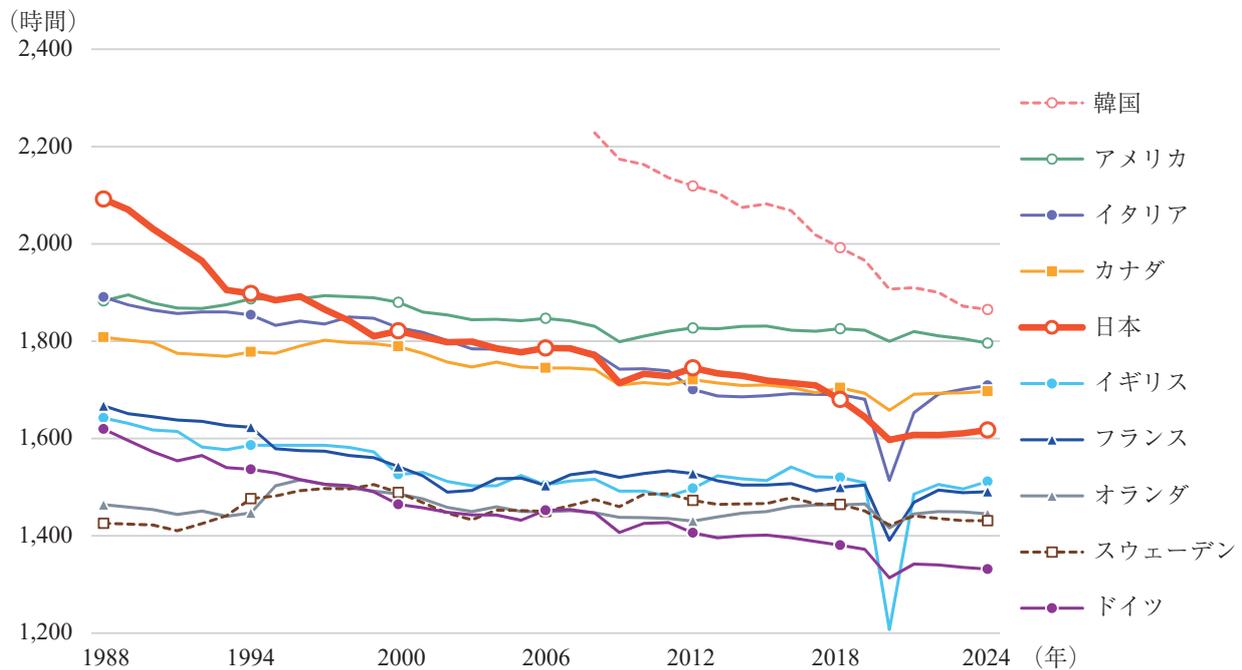
(16) 2018年の医療法（昭和23年法律第205号）の改正（「医療法等の一部を改正する法律」（平成30年法律第79号））により、医師少数区域等で勤務した医師を厚生労働大臣が認定する制度が創設された。この認定を受けていることを管理者の要件として求める医療機関に、公的医療機関、国立病院機構・地域医療機能推進機構・労働者健康安全機構が開設する病院を追加する方針が示されている。新たな地域医療構想等に関する検討会「医師偏在対策に関するとりまとめ」（第190回社会保障審議会医療保険部会 資料1-2）2024.12.19, pp.5-7. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001358749.pdf>> なお、医療法における「管理者」とは、その病院又は診療所において行われる医業又は歯科医業を全般的に統轄すべき責任者を意味し、医師又は歯科医師でなければならない。「医療法第十二条第一項但書に関する件」（昭和24年1月10日医収第26号）厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00ta0740&dataType=1&pageNo=1>

(17) 「医師数増加なのに医師不足？ 医師偏在マップで見えたこと」2024.10.22. NHK ウェブサイト <<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20241022/k10014615641000.html>>

(18) 新たな地域医療構想等に関する検討会 前掲注(16), pp.3-4.

19 労働時間

図19 主要国における年間総実労働時間の推移



(注1) この統計の対象となった就業者には、フルタイム、パートタイムの者が共に含まれる。

(注2) 韓国の1988～2007年のデータは出典に掲載がない。

(出典) “Average annual hours actually worked per worker.” OECD Data Explorer website <[https://data-explorer.oecd.org/vis/?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_HW%40DF_AVG_ANN_HRS_WKD&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=CAN%2BFRA%2BDEU%2BITA%2BJPN%2BKOR%2BNLD%2BSWE%2BGBR%2BUSAE....._T....&pd=1988%2C2024&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis/?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HW%40DF_AVG_ANN_HRS_WKD&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=CAN%2BFRA%2BDEU%2BITA%2BJPN%2BKOR%2BNLD%2BSWE%2BGBR%2BUSAE....._T....&pd=1988%2C2024&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)> を基に筆者作成。

表19-1 主要国における年間総実労働時間の推移

(単位：時間)

国\年	1988	1994	2000	2006	2012	2018	2024
韓国	-	-	-	-	2,119	1,992	1,865
アメリカ	1,883	1,887	1,880	1,847	1,827	1,826	1,796
イタリア	1,890	1,854	1,828	1,781	1,701	1,690	1,709
カナダ	1,808	1,778	1,789	1,745	1,721	1,704	1,697
日本	2,092	1,898	1,821	1,786	1,745	1,680	1,617
イギリス	1,642	1,586	1,526	1,504	1,497	1,520	1,512
フランス	1,667	1,623	1,542	1,503	1,528	1,500	1,491
オランダ	1,464	1,447	1,486	1,449	1,430	1,463	1,445
スウェーデン	1,426	1,476	1,489	1,450	1,473	1,465	1,431
ドイツ	1,619	1,537	1,465	1,452	1,406	1,381	1,331

(注) 及び (出典) 図19に同じ。

【労働時間】

各国の労働時間を比較するための指標として、OECD が公表している年間総実労働時間がある。これは、就業者の総実労働時間の年間総計を就業者数の年間平均で除した数値で、就業者一人当たりの平均年間実労働時間を示す⁽¹⁾。

【日本の推移】

図 19 及び表 19-1 のとおり、日本の年間総実労働時間は長期的に減少している。

1980 年代、欧米諸国に比べて日本の年間総実労働時間は長い状況にあった。日本の長時間労働がソーシャル・ダンピング⁽²⁾であるという国際的な非難を背景に、1987 年に労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。「労基法」）が改正（昭和 62 年法律第 99 号）され、法定労働時間が週 48 時間から週 40 時間に段階的に短縮された。法定労働時間の短縮に合わせ、完全週休 2 日制が広がったことで 1988 年から 1990 年代初めにかけて、年間総実労働時間が大きく減少したとされる⁽³⁾。

1990 年代半ば以降も年間総実労働時間は減少傾向にあり、その主な要因は、所定労働時間が比較的短いパートタイム労働者の増加であるとされる（表 19-2）。グローバル競争の激化、景気低迷の長期化等を背景に、企業においてコスト削減圧力が高まったことが、パートタイム労働者といった非正規労働者の増加につながったと指摘されている⁽⁴⁾。一方で、パートタイム労働者を除く一般労働者の総実労働時間は、1994 年は年間 2,036 時間、2018 年は年間 2,010 時間と、大きな減少は見られなかった（厚生労働省「毎月勤労統計調査」⁽⁵⁾）。長時間労働の背景として指摘されてきたのが、法定労働時間を超える時間外労働の絶対的な上限規制がなかったことである。2018 年に、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等を目的とした「働き方改革関連法」が成立した。同法により、労基法に時間外労働の上限規制（原則、月 45 時間、年 360 時間、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働を含む。）、複数月平均 80 時間（休日労働を含む。））が設けられた⁽⁶⁾。

年間総実労働時間が長い他の要因として、年次有給休暇（年休）の取得率⁽⁷⁾の低さが指摘されてきた。1987 年に労基法が改正され、初回付与日数の引上げとともに、取得促進を図る目

(1) OECD 加盟国につき、年間総実労働時間数の長い国から順位を付した場合（2024 年時点）、上位 3 か国はメキシコ（2,193 時間）、コスタリカ（2,149 時間）、チリ（1,919 時間）、下位 3 か国はノルウェー（1,407 時間）、デンマーク（1,379 時間）、ドイツ（1,331 時間）である。なお、コロンビア及びトルコの同年のデータは出典に掲載がないため、順位に含まない。

(2) ソーシャル・ダンピングとは、労働時間等の労働条件を極端に切り下げることによって生産コストを低下させ、外国市場で廉売すること。

(3) 厚生労働省『労働経済の分析 平成 27 年版』2015, p.114. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/15/dl/15-1.pdf>>

(4) 水町勇一郎「労働時間法制の課題と改革の方向性」『RIETI Discussion Paper Series』10-J-012, 2010.1, pp.3-4. <<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/10j012.pdf>>

(5) OECD の統計では、一般労働者のみの年間総実労働時間のデータがないため、このデータを用いた。一般労働者の年間総実労働時間は、事業所規模 5 人以上（調査産業計）の 1 か月当たりの総実労働時間を 12 倍し、小数点以下第 1 位を四捨五入して算出した。厚生労働省「毎月勤労統計調査 全国調査 実数・指数累積データ 第 1 表 実数・指数累積データ 実数」2025.11.25. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000032189776>

(6) 時間外労働時間の上限規制は、2019 年度から大企業、2020 年度から中小企業に適用された。2024 年度からは、上限規制が猶予されていた医師、建設業従事者、ドライバー等にも上限規制の適用が開始された。

(7) 年休の付与日数のうち、労働者が実際に取得した日数の割合。

的で、計画的付与制度⁽⁸⁾が導入された。その後も、勤続要件の緩和、勤続年数による付与日数の増加ペースの加速等の改正が行われてきたものの、年休の取得率は、1988年は50%、2018年は51.1%と、向上しなかった(厚生労働省「就労条件総合調査」⁽⁹⁾)。

働き方改革関連法により、労基法が改正され、10日以上年休を付与される労働者に対し、使用者が5日について、毎年、時季を指定して付与することが義務付けられた。2023年の年休の取得率は過去最高の65.3%となっている(「就労条件総合調査」)。

働き方改革関連法施行以降の年間総実労働時間に着目すると、コロナ禍の2020年は大きく減少し、施行以前の2018年と施行後の2024年を比較すると3.8%の減少が見られる。

【各国の動向】

図19及び表19-1のとおり、韓国やアメリカの年間総実労働時間は長い一方で、多くの西欧諸国⁽¹⁰⁾では短い傾向を示している。

ドイツの年間総実労働時間はOECD加盟国で最も短い、法定労働時間は原則週48時間である。しかし、所定労働時間は産業別労働組合と使用者団体が締結する労働協約によって決められている。例えば、最大産業である金属産業の協約労働時間は、1984～95年にかけて、週40時間から週35時間へと段階的に短縮された。また、労働時間減少の要因として、パートタイム労働者の増加が挙げられる(表19-2)。一定の要件を満たす場合は、賃金体系を維持したまま、フルタイムからパートタイムへの転換が可能である。年間総実労働時間が短いその他の理由として、30日間ほどの年休の取得が日常化しており、さらに、年休とは別に、病気休暇が法定されている点も指摘されている⁽¹¹⁾。

図19及び表19-1のとおり、スウェーデン及びオランダの年間総実労働時間は、過去約30年間、短い状態を保っている。スウェーデンでは産業別の労働協約により、一部の業界では週40時間(法定労働時間)よりも短い所定労働時間が設定されている。オランダの年間総実労働時間が短い理由として、パートタイム労働者の割合が高いことが挙げられ(表19-2)、オラ

表19-2 主要国におけるパートタイム労働者比率

(単位：%)

国\年	1994	2024
オランダ	28.9	35.0
日本	15.1	25.8
ドイツ	13.5	22.7
イギリス	22.4	22.0
カナダ	18.9	18.1
韓国	4.5	17.5
イタリア	10.0	16.0
フランス	13.8	13.4
アメリカ	14.2	12.4
スウェーデン	15.8	11.4

(注) パートタイム労働者比率は、就業者(従業員及び自営業者、全年齢層)に占める、本業における通常の労働時間が週30時間未満の者の割合。なお、アメリカは従業員に占める同割合。

(出典) “Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition.” OECD Data Explorer website <[https://data-explorer.oecd.org/vis?fs\[0\]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB_EMP%23&pg=20&fc=Topic&bp=true&snb=37&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_FTPT%40DF_FTPT_COMMON_INC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=CAN%2BFRA%2BDEU%2BJPN%2BITA%2BKOR%2BGBR%2BUSA%2BSWE%2BNLD.EMP..T.TEMP.MAIN.ICSE93_1%2B_T.PT..A&pd=1994%2C2024&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?fs[0]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB_EMP%23&pg=20&fc=Topic&bp=true&snb=37&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_FTPT%40DF_FTPT_COMMON_INC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=CAN%2BFRA%2BDEU%2BJPN%2BITA%2BKOR%2BGBR%2BUSA%2BSWE%2BNLD.EMP..T.TEMP.MAIN.ICSE93_1%2B_T.PT..A&pd=1994%2C2024&to[TIME_PERIOD]=false)> を基に筆者作成。

(8) 労使協定を締結した場合、年休のうち5日を超える分について、使用者が計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度。

(9) 厚生労働省「就労条件総合調査 労働時間制度 第13表 企業規模・産業別、労働者1人平均年次有給休暇の取得率」2025.3.21. e-Stat ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040149732>

(10) EUでは、労働時間指令(Directive 2003/88/EC)において、時間外労働を含め労働時間の上限を週48時間にすることや、24時間ごとに11時間の連続した最低休息時間を労働者に与えること(勤務間インターバル)等を義務付けている。

(11) 田中洋子「座長報告—なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか—」『社会政策』10巻1号, 2018.6.30, pp.8-9, 12-14. <https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/10/1/10_5/_pdf/-char/ja>

ンダもドイツと同様、フルタイムからパートタイムへの転換が容易である。

図 19 及び表 19-1 のとおり、長時間労働が課題とされている韓国の年間総実労働時間は減少傾向にある。法定労働時間は 1988 年時点では週 48 時間であった。1989 年に週 44 時間、2004 年に週 40 時間に改正された(各事業場への週 40 時間の導入は 2011 年にかけて段階的に実施)。2004 年の改正では、時間外労働の上限規制も導入され、その後の改正を経て、週当たりの労働時間の上限は 52 時間(法定労働時間+時間外 12 時間)と定められている。

アメリカでは、連邦法の公正労働基準法(Fair Labor Standards Act of 1938)において、長時間労働の抑制や労働時間短縮による新たな雇用機会の創出を目的に、週 40 時間を超える労働に対して、通常賃金額の 1.5 倍以上の割増賃金を支払うことが使用者に義務付けられているが、労働時間の直接的な上限規制はない。

【政策課題】

前述の働き方改革関連法により導入された時間外労働の上限規制に関して、2025 年 1 月に厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」が公表した報告書では、時間外労働の上限を原則に近づけられるよう努めるべきであるとはしつつも、上限を変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当であるとし、具体的な見直しについて言及はしなかった⁽¹²⁾。一方で、いまだ過労死等がなくなるという現状を直視すれば、上限規制の強化に直ちに積極的に取り組むべきであるとする意見や、現行の時間外労働の上限時間は、過労死の認定基準を根拠としており、上限規制としては不十分との指摘がある⁽¹³⁾。また、経営者団体等からは、労働時間の上限規制を含む一律的な労働時間法制は、多様な働き方の希望を阻害する要因となっているとして、働きたい意欲に応える柔軟な労働時間制度が必要である、といった提言等がなされている⁽¹⁴⁾。

年休の取得率については、政府は 2028 年までに 70% 以上という数値目標を設定している⁽¹⁵⁾。実態調査では、年休を残しておく理由として、「病気や休養のために残しておきたいから」が最多となっており⁽¹⁶⁾、年休とは別に、多くの国において法定されている病気休暇の創設等を検討すべきであるとの意見もある⁽¹⁷⁾。

(12) 「労働基準関係法制研究会報告書」2025.1.8, pp.30-31. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>>

(13) 若生直樹「労働時間法制の見直しに関する検討」『季刊労働者の権利』361号, 2025.Sum, p.47; 松井良和「働き方改革における長時間労働の是正とその問題点」『労働法律旬報』2023・2024号, 2023.1.25, pp.17-18.

(14) 新経済連盟「雇用・労働市場提言 いま、働き方改革から「働きがい」改革へのチェンジを」2025.7.1, p.7. <<https://jane.or.jp/proposal/pressrelease/24878.html>>

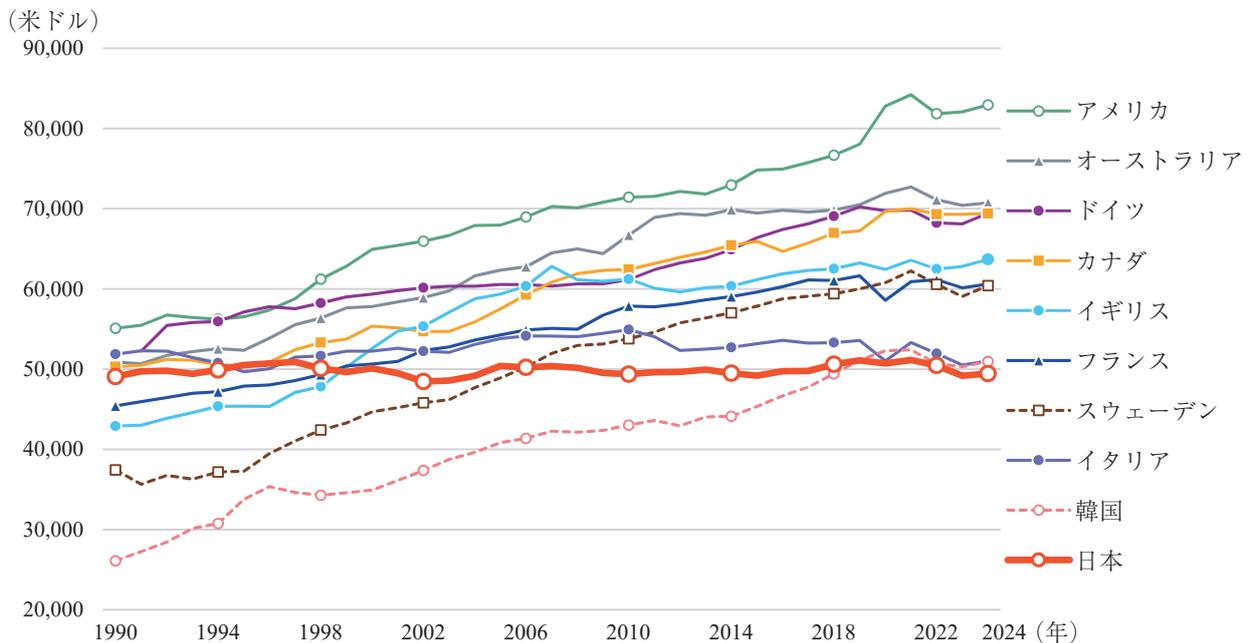
(15) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱—過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ—」2024.8.2, p.40. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001282629.pdf>>

(16) 厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査 個人調査 第14表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・就業形態・職種・雇用契約期間の定めの有無・適用猶予業種の業務の有無・適用されている労働時間制度別、期末時点での年次有給休暇の残日数、年次有給休暇を取り残す理由(複数回答)別労働者数・割合」2025.3.31. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001227358&cycle=0>>

(17) 「「休み方」の現在地(上) 有休の取得促進は道半ば 黒田祥子・早稲田大学教授」『日本経済新聞』2025.5.2.

20 賃金

図20 主要国における平均年間賃金の推移



(注1) この統計における賃金は、2024年を基準年に購買力平価で米ドルに換算した年間平均額である。

(注2) ドイツの1990年のデータは出典に掲載なし。

(出典) “Average annual wages.” OECD Data Explorer website <[https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=average%20annual%20wage&pg=0&snb=26&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_EARNINGS%40AV_AN_WAGE&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=AUS%2BDEU%2BKOR%2BJPN%2BGBR%2BUSA%2BITA%2BFRA%2BSWE%2BCAN..USD_PPP....&pd=1990%2C2024&to\[TIME_PERIOD\]=false&ly\[cl\]=TIME_PERIOD&ly\[rw\]=REF_AREA](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=average%20annual%20wage&pg=0&snb=26&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EARNINGS%40AV_AN_WAGE&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=AUS%2BDEU%2BKOR%2BJPN%2BGBR%2BUSA%2BITA%2BFRA%2BSWE%2BCAN..USD_PPP....&pd=1990%2C2024&to[TIME_PERIOD]=false&ly[cl]=TIME_PERIOD&ly[rw]=REF_AREA)> を基に筆者作成。

表20 主要国における平均年間賃金の推移

(単位：米ドル)

国\年	1990	1994	1998	2002	2006	2010	2014	2018	2022	2024
アメリカ	55,093	56,218	61,217	65,953	68,979	71,439	72,957	76,664	81,838	82,933
オーストラリア	50,893	52,549	56,355	58,910	62,769	66,706	69,878	69,832	71,110	70,736
ドイツ	-	55,937	58,240	60,139	60,537	61,168	64,899	69,070	68,226	69,433
カナダ	50,297	50,532	53,303	54,693	59,258	62,422	65,443	66,960	69,304	69,417
イギリス	42,904	45,375	47,827	55,340	60,351	61,224	60,340	62,515	62,477	63,691
フランス	45,418	47,190	49,319	52,339	54,879	57,867	59,043	61,042	61,156	60,608
スウェーデン	37,430	37,174	42,402	45,805	50,273	53,788	57,017	59,392	60,567	60,415
イタリア	51,863	50,777	51,659	52,231	54,145	54,924	52,708	53,307	51,950	51,019
韓国	26,105	30,761	34,278	37,370	41,374	43,026	44,126	49,425	50,672	50,947
日本	49,070	49,900	50,102	48,458	50,223	49,375	49,497	50,605	50,458	49,446

(注) 及び(出典)図に同じ。

【賃金】

各国の賃金を比較するための指標として、OECD が公表している平均年間賃金がある。これは、国民経済計算に基づく総賃金額を経済全体の平均労働者数で除し、全労働者の週平均労働時間に対するフルタイム労働者一人当たりの週平均労働時間の割合を乗ずることで算出（フルタイム換算）するものである。

【日本の推移】

図 20 及び表 20 のとおり、日本の平均年間賃金は、過去約 30 年、横ばいで推移している。

その理由として、1990 年代初頭のバブル崩壊、1997 年のアジア通貨危機等により、デフレ経済が長期化し、企業収益が大幅に悪化していく中で、企業は正社員の雇用を絞り込み、雇用の非正規化を進める等の賃金コストの削減を進めてきた結果、賃金が下押しされたことが指摘されている⁽¹⁾。また、1990 年代後半以降、賃金水準を底上げするベースアップはほぼ実施されずに、各労働者（正社員）の年齢や勤続年数等に応じて一定の時期に賃金を上げる定期昇給のみが行われてきたとされる⁽²⁾。その他、労働集約的で賃金水準が低い宿泊業、飲食サービス業や社会保険・社会福祉・介護事業等の雇用が増加していることが、人手不足を助長し、労働生産性上昇率と同時に賃金増加率を低下させているとの見方がある⁽³⁾。

2010 年代に入ると、デフレ脱却を目指し、政府主導で賃金の引上げに向けた取組を進める動きが見られるようになる。2013 年には、政労使会議（政府、労働組合代表、経営者団体代表、有識者で構成）が開催され、賃上げに向けた合意形成が進められるとともに、春闘を控えて政府が経営者団体に対する賃上げ要請を行った。これを受けて、2014 年の主要企業の春闘賃上げ率は 13 年ぶりに 2% 台に回復した。

2023 年以降は賃上げの兆しが顕著であり、新たな流れが見られる。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」における一人当たりの 2024 年度の名目賃金上昇率は、前年度比 + 3.0% と 1991 年度の 4.4% 以来となる高さを記録している。また、春闘の賃上げ率も、2 年連続（2024・2025 年）で 5% 台という高い水準を達成した。賃上げが実現している背景として、賃上げを重視する政労使の一致した認識の広がり、企業における人手不足感の高まり、物価上昇への対応等が指摘されている⁽⁴⁾。ただし、物価高騰が継続する中で、賃金の伸びが物価上昇に追い付かず、実質賃金が安定的にプラスになる状況には至っていない。実質賃金の低迷の主要因として、2010 年代後半以降、働き方改革に伴う労働時間規制が強化されたことを背景に、労働時間が減少したことを指摘する意見がある⁽⁵⁾。

(1) 中井雅之「マクロ経済からみる労働需給と賃金の関係」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会、2017、pp.193-197。

(2) ベースアップは総人件費の増加につながる一方、定期昇給は年功型の賃金制度の中で個人が昇給していくため、企業組織の年齢などの人員構成が一定であれば、総人件費も一定になるとされる。濱口桂一郎「日本型賃上げ方式の本質と課題」『DIO—連合総研レポート—』409 号、2025.6、pp.27-30。<<https://www.rengo-soken.or.jp/dio/dio409.pdf>>; 中井雅之「毎勤の賃金上昇を決めているのはベア。定昇ではない」2023.1.27。労働政策研究・研修機構ウェブサイト <<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/031.html>>

(3) 古金義洋「2000 年代以降のわが国の賃金低迷について」『共済総合研究』78 号、2019.3、p.138。<https://www.jkri.or.jp/PDF/2018/sogo_78furukane.pdf>

(4) 内閣府「令和 7 年度 年次経済財政報告」2025.7、p.203。<<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je25/pdf/p020002.pdf>>

(5) 永濱利廣「実質賃金低迷の主因は低労働生産性の誤解—主因は労働時間の減少。実質賃金上昇に求められる経済政策—」2024.11.25、pp.1-3。第一生命経済研究所ウェブサイト <<https://www.dlri.co.jp/files/macro/391957.pdf>>

【各国の動向】

長期的に見ると、日本及びイタリアでは平均年間賃金の伸びは見られない一方、その他の国における平均年間賃金は上昇している（図 20・表 20）。

アメリカの賃金の伸びは他国に比べて大きい。ただし、高賃金労働者の賃金上昇率は高いものの、その他の労働者の賃金上昇率は鈍化又は低下傾向が続いてきたとされる。賃金格差の拡大の要因の一つとして、1980年代以降、製造業の重要性が減少し、情報・通信産業におけるプログラマー等の専門技術職への労働需要が増加したこと等が指摘される⁽⁶⁾。一方、近年は、低賃金労働者の賃金の伸び率が大きくなっており、その背景として、コロナ禍後の労働市場の逼迫（ひっばく）や多くの州で最低賃金が引き上げられたこと等が指摘されている⁽⁷⁾。

ドイツでは、賃金の伸びが見られない期間はあるものの、長期的には上昇している。同国は、製造業を主力産業とし、輸出を安定的に伸ばしてきたことで、労働生産性の上昇とともに、労働者数及び賃金の上昇を実現してきたとされる⁽⁸⁾。また、従来、労使が締結する労働協約により産業別に賃金水準を決定する慣行があり、法定最低賃金はなかったが、労働協約の影響力の低下や低賃金労働者の増加等を背景に、2015年に全国一律の法定最低賃金が導入された⁽⁹⁾。

スウェーデンでは、最低賃金に係る法制度はなく、賃金は労使による決定を基本としている。具体的には、輸出産業の労使が「トレンドセッター」となって賃上げ率を決め、それが社会全体に波及していくという仕組みが形成されている。こうした賃金決定システムとともに、労働力が低生産性分野から高生産性分野に円滑にシフトし、賃上げを吸収できる産業・事業構造の転換を継続してきたことや、中央銀行がインフレ率の安定化に強いコミットメントを示し、それが賃上げ率を適正な範囲に安定化させるために重要な役割を果たしていることが賃金の持続的な上昇につながったと指摘されている⁽¹⁰⁾。

韓国では賃金が増加しており、2020年頃から、日本よりも賃金水準が高くなっている。賃金上昇の主な要因として、労働生産性の上昇や労働組合の交渉力の強さ、最低賃金の引上げに積極的な政策動向が指摘されている⁽¹¹⁾。

【政策課題】

日本で賃金を持続的に上昇させていくための方策について、三つの観点から述べる。

1点目が、生産性の向上である⁽¹²⁾。そのための取組として、教育訓練等の人的資本投資の強化、企業による AI や IT 投資等の積極化、生産性の高い領域への労働力のシフト等が挙げられる⁽¹³⁾。

(6) 恩田正行・賀茂美則「アメリカの労働市場」『日本労働研究雑誌』693号, 2018.4, p.12. <<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/04/pdf/011-019.pdf>>

(7) Elise Gould et al., “Strong wage growth for low-wage workers bucks the historic trend,” 2025.3.24, p.9. Economic Policy Institute website <<https://files.epi.org/uploads/299300.pdf>>

(8) 岩本晃一「名目 GDP で日本を抜いたドイツに、日本は何を学ぶべきか (2)」2024.7.30. 経済産業研究所ウェブサイト <<https://www.rieti.go.jp/users/iwamoto-koichi/serial/168.html>>

(9) 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「主要国における最低賃金制度の特徴と課題」（政策課題分析シリーズ 24）2023.5, pp.14-15. <<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2023/12seisakukadai24-0.pdf>>

(10) 山田久『賃上げ立国論』日本経済新聞出版社, 2020, pp.119-128.

(11) 高安雄一「韓国における賃金の現状と、今後の課題」『労働調査』616号, 2022.3, p.17; 禹宗杭「韓国の賃金—現状と課題—」『DIO—連合総研レポート—』370号, 2021.10・11, pp.9-12. <<https://www.rengo-soken.or.jp/dio/dio370.pdf>>

(12) 厚生労働省『労働経済の分析 令和5年版』2023, p.92. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/23/dl/23-1.pdf>>

(13) 上野剛志「実質賃金の回復を急げ—持続的な生産性向上に向けた議論を—」2024.10.28, p.2. ニッセイ基礎研究所ウェブサイト <https://www.nli-research.co.jp/files/topics/80064_ext_18_0.pdf?site=nli>; 滝澤美帆「持続的な賃上げ実現のための生産性向上策について」『DIO—連合総研レポート—』409号, 2025.6, pp.14-16. <<https://www.rengo-soken.or.jp/dio/dio409.pdf>>

また、労働時間の適正化の徹底等により、働き方と健康経営⁽¹⁴⁾を一体的に推進することで、労働者のパフォーマンス最大化と持続可能な働き方の両立を図るべきであるとする意見がある。政府は、教育訓練給付⁽¹⁵⁾の拡充等を始め、教育訓練の機会を増やす施策を実施している⁽¹⁶⁾。その他、中小企業・小規模事業者の賃上げ促進のため、生産性向上に取り組むとしており、人手不足の業種における省力化投資の支援を打ち出している⁽¹⁷⁾。

2点目が、中小企業の賃上げの推進である。近年、春闘における賃上げ率は高まっているが、基本的に大手企業の正社員である組合員についての集計であり、一部しか反映されていない中小企業労働者の賃上げの実態は芳しくないとされている。賃上げが波及しにくい一つの要因として、中小企業における組合組織率の低さが指摘されている。また、中小企業の労働分配率は既に高いため、労働生産性の向上とともに、賃金上昇分の価格転嫁も必要といった意見がある⁽¹⁸⁾。政府は、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）の改正（令和7年法律第41号）等、適切な価格転嫁に向けた取組を強化している。政府の価格転嫁対策は主に企業間取引を対象としているが、賃上げの環境整備の観点からは消費者に対しても適切な価格転嫁を行う重要性や、政府調達において人件費を含むコスト上昇を適切に折り込む必要性が指摘されている⁽¹⁹⁾。「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」では、官公需における価格転嫁策の強化等に取り組むとしている⁽²⁰⁾。

3点目が、最低賃金の引上げである。政府は、最低賃金⁽²¹⁾について適切な価格転嫁と生産性向上支援により、中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という目標の達成に向け、努力を継続するとしている⁽²²⁾。2025年度の改定により、最低賃金は、全国加重平均で1,121円となっている⁽²³⁾。「2020年代」という達成時期については、最低賃金の急速な引上げにより、企業負担が過重になり、最低賃金法（昭和34年法律第137号）で保護すべき低賃金労働者の雇用環境が悪化するおそれ等もあるため、経済実態に照らして柔軟に見直すべきであるといった意見がある⁽²⁴⁾。

政策の実効性等を見極めながら、賃金上昇に向けた施策を推進していくことが重要であろう。

(14) 健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することをいう。「健康経営」経済産業省ウェブサイト <https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keici.html>

(15) 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した雇用保険の被保険者である労働者に対し、教育訓練経費の一部が支給される仕組み。

(16) 「令和6年10月から教育訓練給付金を拡充します」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00042.html>; 佐々木勝「賃上げ定着への道筋（上） 持続的な人への投資 不可欠」『日本経済新聞』2025.3.3.

(17) 「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）p.7. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2025/2025_basicpolicies_ja.pdf>

(18) 首藤若菜「賃上げ定着への道筋（中） 中小企業への波及が課題」『日本経済新聞』2025.3.4.

(19) 森川正之「実質賃金の先行きを考える—価格転嫁・生産性と賃金—」『統計』75巻10号, 2024.10, pp.6-7. <<https://hit-u.repo.nii.ac.jp/records/2060107>>

(20) 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」2025.6.13, pp.4-8. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2025.pdf>

(21) 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第3条によると、最低賃金額は時間によって定めるとされる。

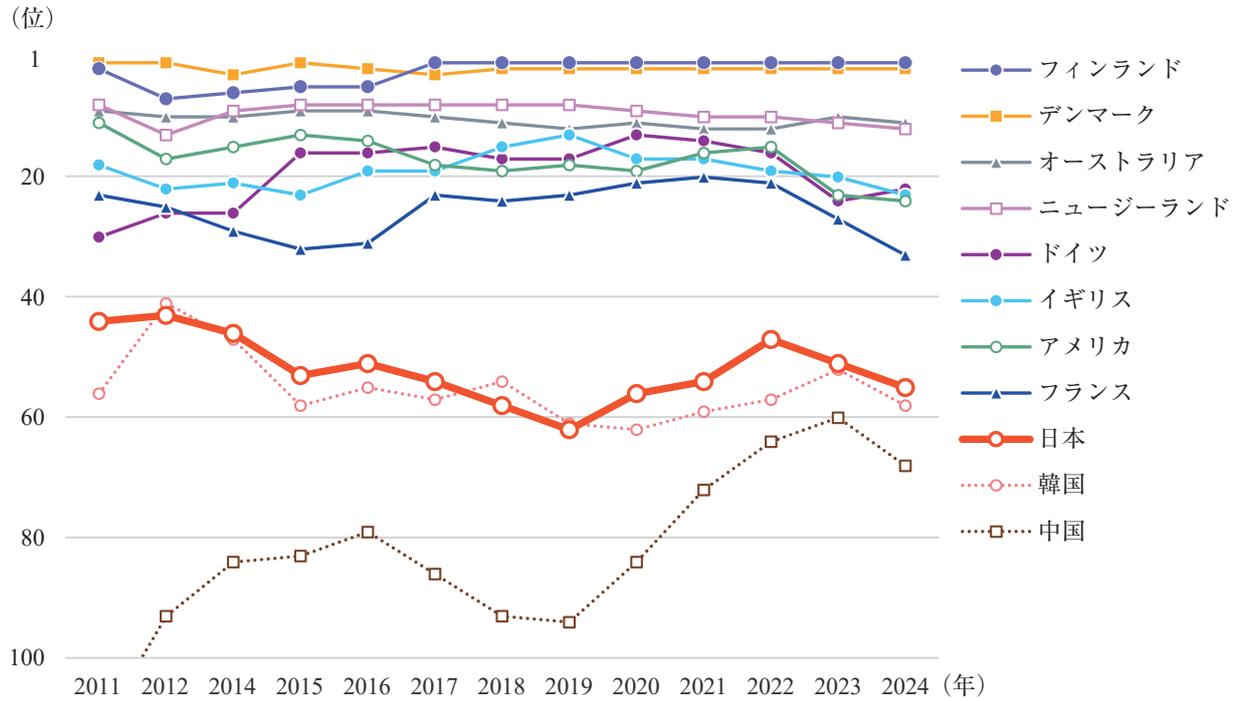
(22) 「経済財政運営と改革の基本方針2025」前掲注(17), pp.2, 7.

(23) 「地域別最低賃金の全国一覧」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html>

(24) 田村統久・神田慶司「石破政権の看板政策「2020年代に最低賃金1500円」は達成可能？—極めて達成困難な目標で、地方経済や中小企業に過重な負担の恐れ—」2024.10.17, pp.2, 7. 大和総研ウェブサイト <https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20241017_024674.pdf>

21 幸福度

図21-1 主要国における幸福度の順位推移



(注) 2013年は調査なし。

(出典) “World Happiness Report.” World Happiness Report website <<https://data.worldhappiness.report/table>> を基に筆者作成。

表21 主要国における幸福度の順位推移

(単位：位)

国\年	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
フィンランド	2	7	6	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
デンマーク	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
オーストラリア	9	10	10	9	9	10	11	12	11	12	12	10	11
ニュージーランド	8	13	9	8	8	8	8	8	9	10	10	11	12
ドイツ	30	26	26	16	16	15	17	17	13	14	16	24	22
イギリス	18	22	21	23	19	19	15	13	17	17	19	20	23
アメリカ	11	17	15	13	14	18	19	18	19	16	15	23	24
フランス	23	25	29	32	31	23	24	23	21	20	21	27	33
日本	44	43	46	53	51	54	58	62	56	54	47	51	55
韓国	56	41	47	58	55	57	54	61	62	59	57	52	58
中国	112	93	84	83	79	86	93	94	84	72	64	60	68
※調査対象国・地域数	162	155	161	156	155	157	157	153	149	145	143	144	147

(注) 及び (出典) 図 21-1 に同じ。

【幸福度】

従来、社会の豊かさを測る指標として、GDP（国内総生産）やGNP（国民総生産）が活用されてきた。しかし、1980年代頃から地球環境問題が顕在化することで、経済成長を追求するだけでは豊かな社会をつくることができないという認識が広まり、特に21世紀に入ってから、社会の豊かさを測る新たな尺度や指標づくりが検討されるようになった⁽¹⁾。そこで世界的に関心が高まったのが、幸福（happiness）やウェルビーイング（well-being）という概念である。

ウェルビーイングという語に定訳はないが、一般的に「満たされた状態」などと日本語に訳され、「狭い意味での心身の健康だけでなく、心の豊かな状態である幸福と、社会の良好な状態をつくる福祉を合わせた、心と体と社会のよい状態」を指すとされる⁽²⁾。

図21-1は、国際連合の関連機関「持続可能な開発ソリューションネットワーク」（Sustainable Development Solutions Network）等が関与して発行する「世界幸福度報告」（World Happiness Report）を基に、世界各国・地域の幸福度の順位を示したものである。国際連合では、2011年に採択した幸福に関する総会決議で、政策決定において幸福やウェルビーイングを追求することの重要性が提起され⁽³⁾、2012年以降、同報告で当該順位が発表されている。

「世界幸福度報告」が測定する幸福度は、「主観的ウェルビーイング」（subjective well-being）と呼ばれるものである。「主観的ウェルビーイング」とは、（ある程度客観性のある）健康や福祉と区別して、主観的に幸せを実感している状態を表す語である⁽⁴⁾。代表的な計測方法としては、人生や生活を自己評価する手法がある。「世界幸福度報告」は、ギャラップ社の世論調査（Gallup World Poll）のデータを利用しており、アンケート対象者（各国、毎年約1,000人）に、現在の自分の生活が、0（自分にとって考えられる最低の人生）から10（自分にとって考えられる最高の人生）までの11段階のどこにあるかを評価させるものである⁽⁵⁾。

「世界幸福度報告」では、11段階の生活評価によって求められた各国の幸福度（過去3年分の平均値）は、六つの変数によって4分の3以上が説明できるとされ、各変数の寄与度が分析されている⁽⁶⁾。六つの変数とは、①一人当たりGDP、②健康寿命、③社会的支援の存在、④人生の選択の自由度、⑤他者への寛容さ、⑥汚職の広がり認識である。各変数の寄与値合計に、分析に用いた基準点の値（六つの変数が世界最低のディストピアと呼ばれる仮想国の値）を加えたものと、各国の幸福度との間に生じるプラスマイナスの差は、説明のつかない残差（residual）と整理されている。すなわち、「世界幸福度報告」は、幸福度という主観的なものを可視化し、幾つかの客観的要因によって説明する試みと言える⁽⁷⁾。ただし、自己申告によって生活満足度を測るような方法では、各国の幸福度を正しく表すことはできないという批判もある⁽⁸⁾。

(1) 山下潤「経済成長の定義・測定の見直し」駒村康平・諸富徹編著、全労済協会編『環境・福祉政策が生み出す新しい経済—“惑星の限界”への処方箋—』岩波書店、2023、pp.162-163。

(2) 前野隆司・前野マドカ『ウェルビーイング』（日経文庫）日経BP日本経済新聞出版本部、2022、pp.16-17。

(3) “Happiness: towards a holistic approach to development,” UN Doc. A/RES/65/309, adopted on 19 July 2011. <<https://docs.un.org/A/RES/65/309>>

(4) 「主観的幸福」とも訳される。前野隆司・前野マドカ 前掲注(2)、p.22。OECDの主観的幸福の測定に関するガイドラインでは、主観的幸福とは、「肯定的なものから否定的なものまで、人々が自分の生活について行うあらゆる評価と、人々が自身の経験に対して示す感情的反応を含む良好な精神状態」と捉えられている。経済協力開発機構編著（桑原進監訳、高橋しのぶ訳）『主観的幸福を測る—OECDガイドライン—』明石書店、2015、p.14。（原書名：OECD, *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, 2013.）

(5) “Frequently Asked Questions.” World Happiness Report website <<https://www.worldhappiness.report/faq/>>

(6) John F. Helliwell et al., eds., *World Happiness Report 2025*, Wellbeing Research Centre at University of Oxford, 2025, p.21.

(7) 山田鋭夫『ゆたかさをどう測るか—ウェルビーイングの経済学—』（ちくま新書）筑摩書房、2025、p.161。

(8) Yascha Mounk, “The World Happiness Report Is a Sham: A case study in elite misinformation,” March 20, 2025.

【日本の推移】

表 21 に見るように、日本の順位は、2011 年以來、43～62 位の範囲で上下している。幸福度を説明する六つの変数のうち、特に評価が低いのは、「他者への寛容さ」である。これは、過去 1 か月に寄附をしたかを問う設問の回答に基づいており、その国に寄附文化が根付いているかどうかの影響すると考えられる。

日本の順位は高くないが、指標の性格上、各国の幸福度の比較には一定の注意が必要である。各国の文化的背景によって幸福の意味やその感じ方が異なるため、一律の尺度の平均値比較は解釈が難しいことや、日本では回答が中間に寄りやすい傾向があることが指摘されている⁽⁹⁾。

【各国の動向】

北欧 5 か国（デンマーク、フィンランド、アイスランド、ノルウェー、スウェーデン）は、毎年、「世界幸福度報告」で上位にランクされている（図 21-1・表 21）。その理由として、北欧諸国の社会モデル（高い税金が高福祉を支え、それによって人々が働きやすくなって経済が活性化し、その結果として税収が上がるという循環）が、人々により幸せを感じさせるのではないかといった指摘がある⁽¹⁰⁾。

各国における幸福・ウェルビーイングに着目した政策は始まって間もないが、政策決定への活用を行う特徴的な国等を以下に紹介する。

イギリスでは、「証拠に基づく政策立案」（Evidence-Based Policymaking: EBPM）の枠組みに、主観的ウェルビーイングが組み込まれている。財務省が発行する政策評価のガイドラインに、2021 年、11 段階で測定する生活満足度を金銭的価値に変換し、費用便益分析を行う方法が示された⁽¹¹⁾。一方、EBPM に関する学術研究と政策立案をつなぐ分野別の仲介機関（What Works Centre）⁽¹²⁾の一つとして、What Works Centre for Wellbeing が 2014 年に設置されたが、2024 年に資金不足により閉鎖された。閉鎖に至った背景として、分野横断的なウェルビーイングを扱う同機関に、資金を拠出する責任を負うべき官庁がなかったことを挙げる指摘がある⁽¹³⁾。

また、ウェールズでは、「2015 年将来世代のウェルビーイング（ウェールズ）法」（Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015）が、全ての公的機関にウェルビーイング目標を設定し、それを達成するための合理的な施策を行うことを義務付けている。独立行政機関である「ウェールズ将来世代コミッショナー」には、公的機関が将来世代のニーズを満たす施策を行っているかどうかを審査し、問題があれば公的機関に勧告する権限等が与えられている⁽¹⁴⁾。

ニュージーランドでは、2019 年に、ウェルビーイングの増進に資すると考えられる分野に予算を優先的に配分する予算編成（ウェルビーイング予算）を開始した⁽¹⁵⁾。さらに、1989 年財

Persuasion website <<https://www.persuasion.community/p/the-world-happiness-report-is-a-sham>>

(9) 内田由紀子『日本人の幸せ—ウェルビーイングの国際比較—』（中公新書）中央公論新社、2025、pp.90、96。

(10) 鈴木賢志『北欧諸国はなぜ幸福なのか』（FUKUOKA U ブックレット 18）弦書房、2020、pp.24-25。

(11) 小田文子「公共政策における幸福度の活用—イギリス、ニュージーランドの政策展開と日本国内の動向—」『Sompo Institute Plus report』82 巻、2023.3、pp.50-52。

(12) 小池拓自「エビデンス仲介機関としての英国 WWCLEG の取組—英国における地域経済成長政策と EBPM—」『レファレンス』835 号、2020.8、pp.7-8。<<https://doi.org/10.11501/11535749>>

(13) Michael Sanders, “Wellbeing matters to everyone - and no-one,” March 19, 2024. King’s College London website <<https://www.kcl.ac.uk/news/wellbeing-matters-to-everyone-and-no-one>>

(14) 中村民雄「ウェールズの将来世代コミッショナー—概要と活動成果—」『比較法学』53 巻 3 号、2020、pp.113-127。<<http://hdl.handle.net/2065/00073108>>

(15) 2019 年には 5 分野（メンタルヘルス対策、子供のウェルビーイングの改善等）を選択した。

政法（Public Finance Act 1989）を2020年に改正し、政府に対して、①各年度の予算政策書及び財政戦略報告書にウェルビーイング目標を示すこと、②ウェルビーイングに関する報告を議会に提出することを義務付けた。しかし、「ウェルビーイング予算」に対しては、財政支出された分野で実際の効果が現れていないという指摘もなされた⁽¹⁶⁾。2023年に中道左派連立政権に代わって誕生した中道右派連立政権は、2024年度予算で「ウェルビーイング予算」の命名を中止した。さらに、ウェルビーイングという漠然とした概念を法律に盛り込んでも適切な財政政策につながらないと主張し、1989年財政法の規定を元に戻す改正案を2025年に提出した。

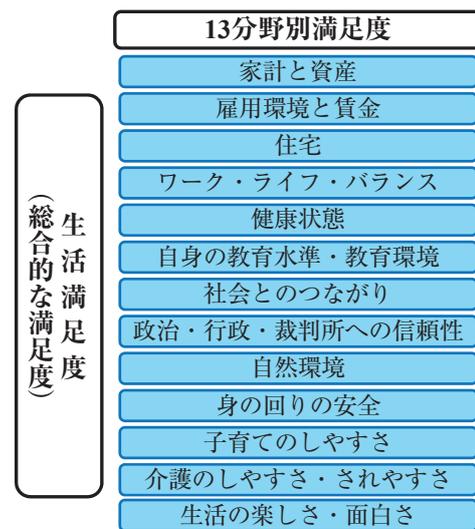
【政策課題】

日本では、民主党を中心とした連立政権において、内閣府に設置された「幸福度に関する研究会」が、2011年に「幸福度指標試案」を公表したが、東日本大震災対応等があり、直接的に政策に活用される機会がなかった。政権交代後、2019年に、人々の満足度（well-being）を把握し政策に活用することを目的に、内閣府が「満足度・生活の質に関する調査」を開始した。同調査では、主観的幸福の代表的指標とされる生活満足度のほか、13分野の満足度を調査した上で（図21-2）、各分野の関連質問や客観的指標を交えた評価を行っている。

2025年の「骨太の方針」では、「国民一人一人にとって、Well-being（幸福度）の高い、豊かさ、安心・安全、自由、自分らしさを実感できる活力ある経済社会を構築する」⁽¹⁷⁾とし、Well-being改善につながる実効的なKPI（重要業績評価指標）の設定を進めるなどとしている。自治体レベルでは、東京都荒川区をはじめ、住民の幸福度向上の施策に積極的に取り組む自治体が増加している。デジタル庁は、デジタル田園都市国家構想の中で、自治体における地域幸福度（Well-Being）指標の活用を支援している⁽¹⁸⁾。

このように、日本でも幸福やウェルビーイングに関する指標の整備・分析が進んでおり、政策への活用が一層進むことが考えられる。その際には、有効な政策手法を整備すること（EBPM等）が重要であり、例えば、予算編成プロセス等に指標を組み込む場合には、“バラマキ”とならない仕組み作りが求められている⁽¹⁹⁾。

図21-2 内閣府「満足度・生活の質に関する調査」の構成



（出典）内閣府政策統括官（経済社会システム担当）「満足度・生活の質に関する調査報告書2025—我が国のWell-beingの動向—（概要）」2025.9, p.2. <<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/summary25.pdf>> を基に筆者作成。

(16) Parnell Palme McGuinness, “Australia shouldn’t blindly follow NZ wellbeing budget model,” *Sydney Morning Herald Online*, July 10, 2022. <<https://www.smh.com.au/national/australia-shouldn-t-blindly-follow-nz-wellbeing-budget-model-20220708-p5b084.html>>; Laura Walters, “The Wellbeing Budget is dead,” *Newsroom*, March 22, 2024. <<https://newsroom.co.nz/2024/03/22/the-wellbeing-budget-is-dead/>>

(17) 「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）p.4. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2025/2025_basicpolicies_ja.pdf>

(18) 鈴木ミユキ「デジタル田園都市国家構想実現に向けた地域幸福度（Well-Being）指標活用について」『国際文化研修』32巻2号, 2024.秋, pp.22-25.

(19) 石川智久「Well-being と Beyond GDP—世界の議論は「脱成長」では無く、「成長と社会課題解決の両立」—」『Viewpoint（日本総研）』No.2024-007, 2024.5.24, p.10. <<https://www.jri.co.jp/file/report/viewpoint/pdf/15032.pdf>>