

テーマ：転換期にある我が国の労働市場

～人口減少時代に求められる労働力の確保、雇用ミスマッチの解消～

発表日：05年10月11日(火) (No. N-53)

第一生命経済研究所 経済調査部

担当 橋本 択摩 (03-5221-4526)

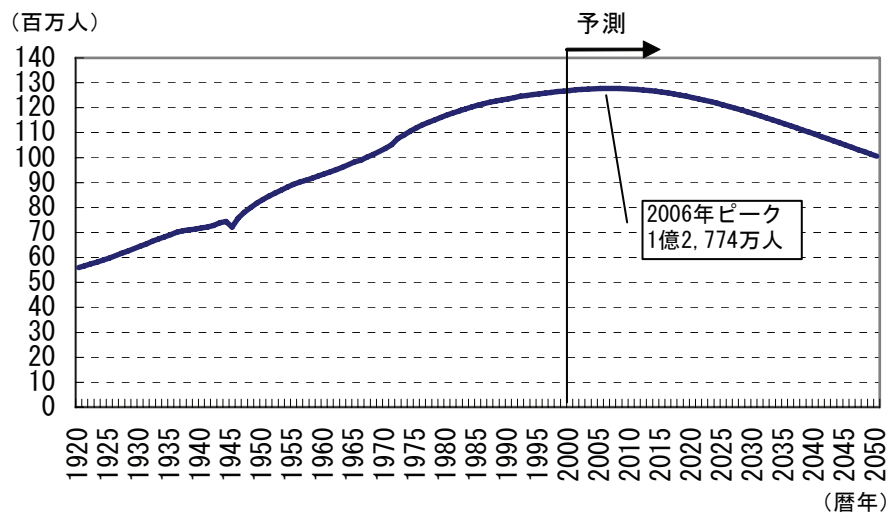
(要旨)

- 人口が減少に転じると予想されている2007年は、団塊世代が60歳定年を迎える最初の年でもある。労働力不足による供給制約が今後の日本経済にとって極めて重要な中長期的課題となる。
- 製造業を中心に断続的に実施されてきた企業の人員削減に、景気回復による雇用環境の改善も相俟って、ここに来て過剰雇用は急速に解消に向かっている。試算によれば、1997年後半の最悪期に357万人にまで達した全産業の過剰雇用者数は、2004年末時点で33万人まで減少している。
- 団塊世代を中心とした高齢者層退職者数を試算すると、2009年までに全産業で最大149万人の雇用が減少する。さらにこの減少雇用者数から足元の過剰雇用者数を引いて、雇用機会創出効果を試算すると、全産業で最大116万人の新たな雇用機会が創出される。産業別にはばらつきがあるものの、マクロでみれば過剰雇用から雇用不足の時代への大きな転換期を迎えることになる。
- 今後、労働需要の高まりが期待されるが、労働者の過不足状況に依然として産業間・職種間格差があることから、雇用のミスマッチが就業拡大の足かせとなる可能性がある。したがって、労働力不足による経済活力低下をできるだけ防ぐためには、高齢者、若年層、女性といった活用すべき労働力を可能な限り確保するとともに、雇用のミスマッチの解消が不可欠となる。
- 職種別雇用者数を年齢階級別にみると、団塊世代が含まれる50～54歳は他世代と比べて、ブルーカラーでは技能工等、ホワイトカラーでは事務従事者の数が相対的に多い。高齢者労働力確保のために、まず企業側には、定年後従業員の処遇パターンについて、労働時間や仕事内容、賃金の面で多様な働き方を用意することが求められる。また、国としても、職業仲介機能を強化するほか、労働需要の高い産業についての職業訓練を積極的に行い、求職者の就業能力の向上を目指した雇用政策に本格的に取り組むべきである。
- 15～29歳の完全失業者数は2001年度をピークに減少傾向にあるが、フリーターやニートの数が増加しており、若年雇用の問題は依然深刻であるといえる。今後、各種職業訓練の充実といった政府の若年雇用対策に加えて、スキル面でのミスマッチ解消のために、「ゆとり教育」の方針を是正し、教育内容をより高度化していく必要がある。国のみならず、家庭、学校、地方自治体、企業、地域社会が一体となって若年者のスキル向上に努めるべきであろう。また、ニート自立のため、行政によるNPO支援、メンタル面でのフォロー体制の構築等、社会との接点をできるだけ持たせることも必要だ。
- 25～39歳女性の就業希望・非求職者の数(潜在的労働力人口)は200万人にのぼる(平成14年)。女性における仕事と育児のトレード・オフの関係を解消するためには保育所の増設のほか、企業側には、育児休業の取りやすい職場環境づくり、短時間勤務制度など、多様な勤務形態の提供が求められる。また、政府に対しても、適切な保育サービスを受けられるよう児童手当を充実させること、主婦層の労働意欲を阻害することのないような税制、社会保障制度を構築することが求められる。

(1) 人口減少時代の幕開け

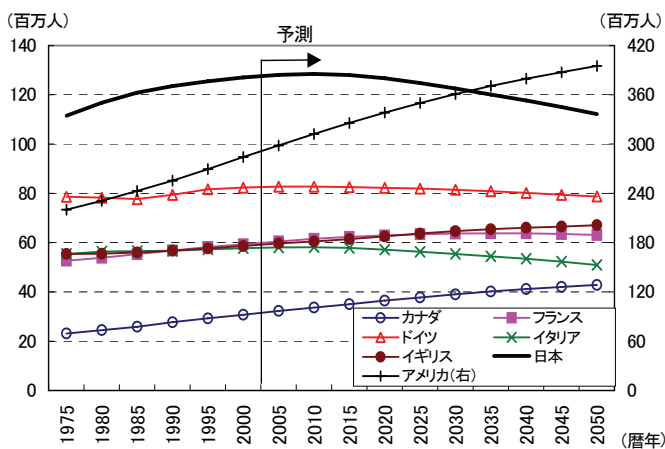
我が国では、人口減少・少子高齢化への対応の必要性について長らく叫ばれてきたが、いよいよ人口減少時代の到来が目前に迫っている。去る8月23日に、厚生労働省は2005年1～6月について「半年単位で初めて死亡数が出生数を上回った」と発表した。国立社会保障・人口問題研究所の中位推計によれば、わが国の人口は、2006年に1億2,774万人とピークに達して以降、一貫して減少し、2050年には1億人程度にまで減ると予想している(資料1)。今後半世紀で総人口は2割以上減少する計算であり、これだけ顕著な人口減少が予想されている先進国は数少ない(資料2)。近代以降、わが国は人口減少社会を経験したことがなく、特に戦後から現在に至るまで、人口増加および経済の右肩上がりの成長を前提とした社会制度が構築されてきた。例えば、社会保障制度は世代間扶養の原則に基づいて設計されており、保険料負担者である現役世代の人口が増え続けることが前提となっている。人口減少社会を迎えるにあたり、これまで成り立ってきた制度の見直し、場合によっては抜本改革が不可避となろう。

資料1 日本の将来推計人口



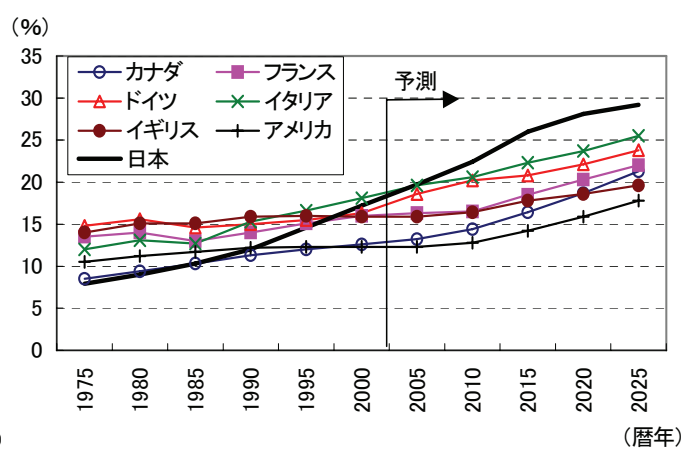
(出所) 総務省「我が国の推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位推計)」
(平成14年1月)

資料2 将来推計人口の国際比較 (G7)



(出所) United Nations 'World Population Prospects'

資料3 65歳以上人口比率の国際比較 (G7)

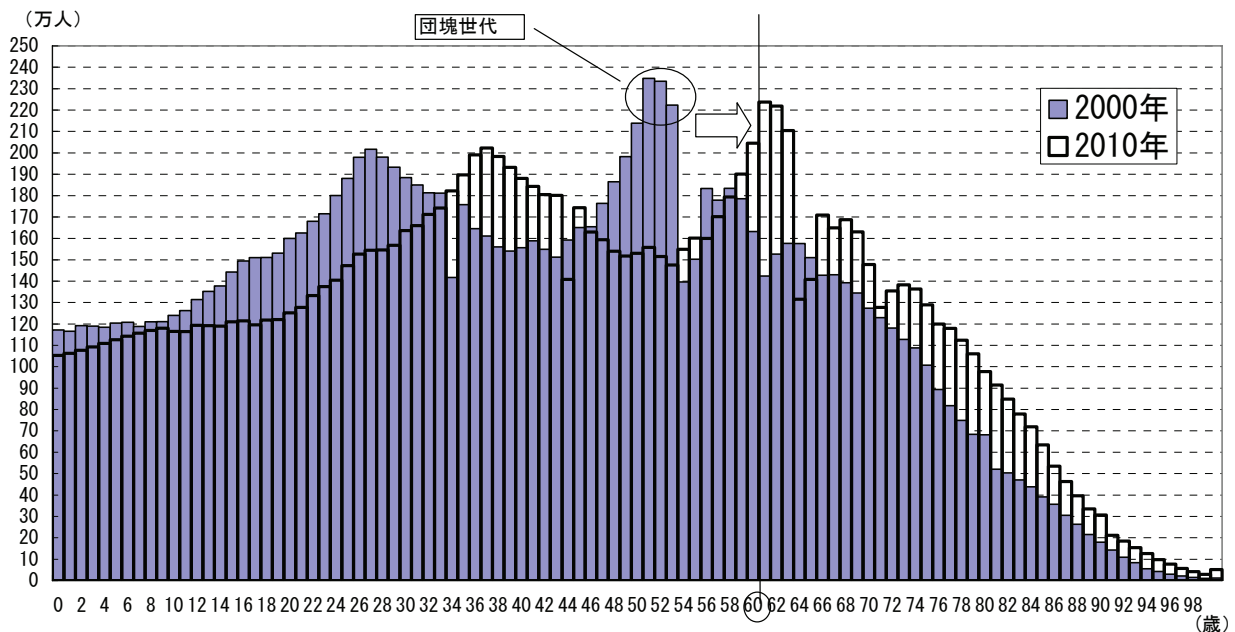


(出所) United Nations 'World Population Prospects'

資料1の推計人口をみる限り、2015年の推計人口は1億2,627万人となっており、今後10年間については人口減少の影響はほとんどないとも思われる。しかし、人口総数はさほど変わらなくても、人口構成については大きな変化がみられることは確かである。上述の国立社会保障・人口問題研究所による中位推計では、65歳以上人口比率の割合(2000年は17.4%)は、2015年には26%にまで高まり、65歳以上の高齢者1人に対し、15～64歳2.4人となる見通しだ。そういった意味では、制度変革のスピードも求められているといえる。

人口減少・少子高齢化が経済に与える影響は、労働市場、社会保障、家計貯蓄率において顕著に現れると予想される。ここでは、その中で最も直接的な影響を受けると考えられる労働市場に焦点を当てる。奇しくも人口が減少に転じると予想されている2007年は、団塊世代が60歳定年を迎える最初の年でもある。労働力不足による供給制約が今後の日本経済の大きな中長期的課題となつてこよう。

資料4 人口ピラミッド(2000年→2010年)



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(中位推計)

(2) 転換期にある我が国の労働市場

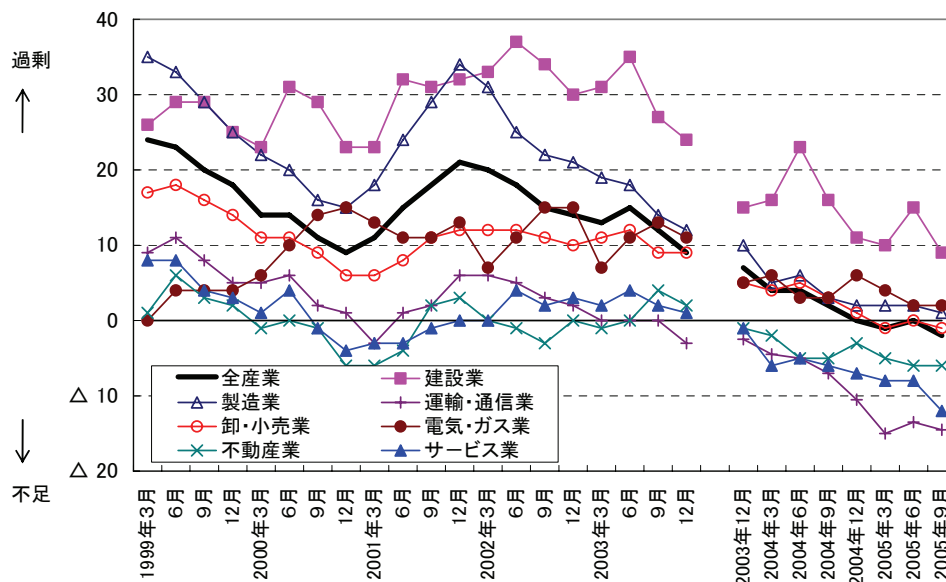
ア. 過剰雇用は解消へ

企業のリストラの進展と景気回復の累積的效果により、ここに来て過剰雇用は解消されつつある。日銀短観の雇用人員判断D Iをみると、2005年3月調査では、全規模・全産業が▲1と1992年11月以来12年ぶりに「不足」に転じ、直近の9月調査では▲2となった(資料5)。また、同じく日銀短観にある企業の新規採用計画(6月調査、金融機関含む)では、2005年度に前年度比+9.9%、2006年度についても同+3.8%と3年連続の増加が計画されており、企業の新卒に対する採用意欲も旺盛であることが窺える。

実際に、企業の過剰雇用者は現在どれくらい存在するのであろうか。ここでは、労働需要関数から適正雇用者数を推計し、実際の雇用者数との差から過剰雇用者数を求めてみた(推計期間は1990年1-3月期～2004年10-12月期、推計方法については補論参照)。試算によれば、1997年後半の最

悪期に 357 万人にまで達した全産業の過剰雇用者数は、2004 年末時点で 33 万人まで減少している(資料 6)。製造業を中心に断続的に実施されてきた企業の人員削減に、景気回復による雇用環境の改善も相俟って、ここにきて過剰雇用は急速に解消に向かっているといえるだろう。まさに今、過剰雇用から雇用不足の時代へという大きな転換期の最中にいるのである。

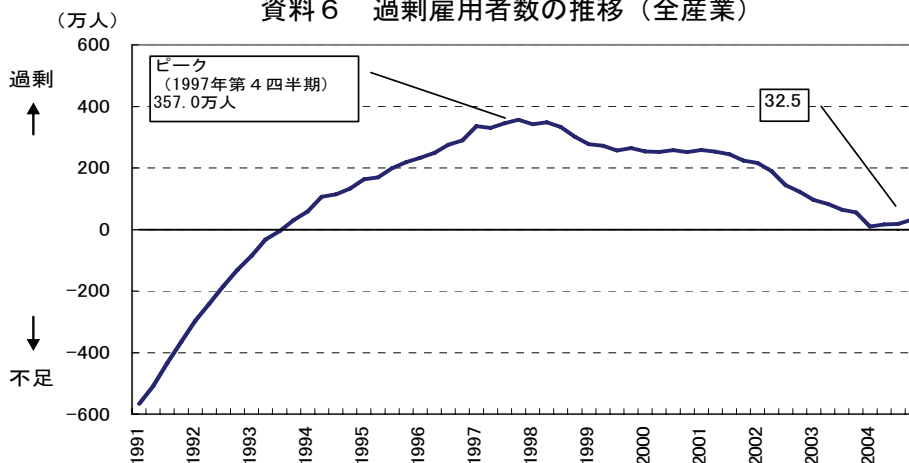
資料 5 産業別雇用人員判断 D I の推移



(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(注) 2000 年 12 月以降の新基準における運輸・通信業は、運輸業と情報・通信業の平均値

資料 6 過剰雇用者数の推移 (全産業)



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」より当研究所試算

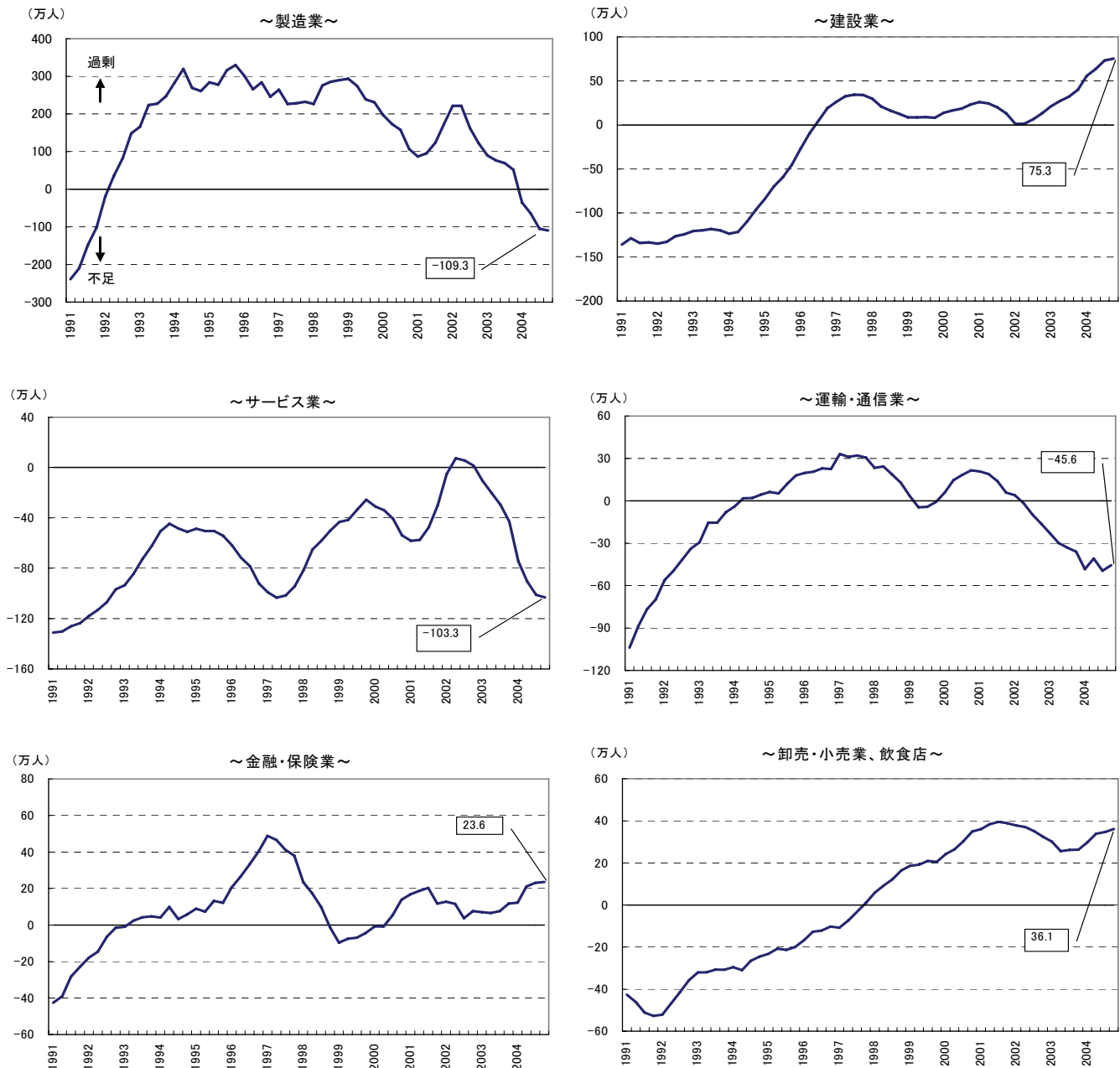
もっとも産業別にみると、過剰雇用解消の動きはまちまちである。さらに詳しくみるために、全産業と同じ手法で産業別に過剰雇用者数の推計を行った(資料 7)。最近、大きな変化がみられたのは製造業である。製造業における過剰雇用者数は、90 年代後半には 300 万人前後で推移していたが、企業が労働コスト抑制のために厳しいリストラを実施してきたことから、2004 年になってマイナスに転じ、2004 年末時点では 109 万人の雇用不足であると試算された。製造業における過剰雇用者数はもともと多く、これまでも製造業の人員過不足状況が全産業の雇用過剰感に大きな影響を与えてきたが、

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

足元においても全体の過剰雇用者数の減少に大きく寄与したといえる。

また、経済のサービス化の進展を受けて、サービス業では雇用不足の状態が近年さらに進み、2004年末時点で103万人の雇用不足となっている。その一方で、建設業では過剰雇用者数が足元でさらに増加するなど、人員過不足の産業間格差が広がっているのが現状だ。試算の結果得られた産業別人員過不足の状況は、日銀短観の産業別雇用D Iの動きともほぼ整合的であり、特にサービス業、運輸・通信業で雇用不足が顕著にみられる。

資料7 産業別過剰雇用者数の推移（6業種）



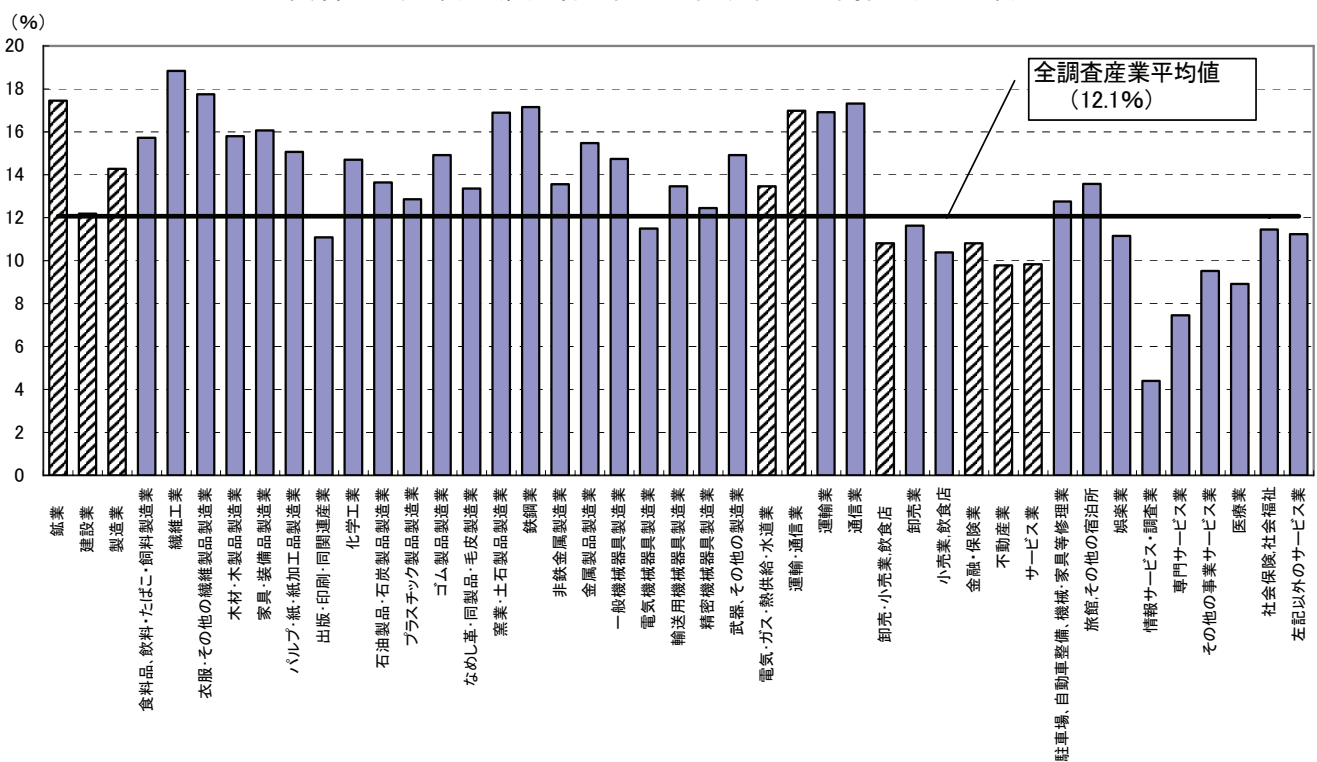
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」より当研究所試算

イ. 団塊世代の退職後、労働力不足時代が到来

こうした過剰雇用解消の動きにさらに拍車をかけるのが、2007年から始まる団塊世代の大量退職である。これまで企業は厳しいリストラによって過剰雇用減らしに努めてきたが、数年後、人口動態要因により雇用不足という事態にもなりかねない。

それでは、団塊世代はどのような産業に多く就業しているのだろうか。言葉を換えれば、団塊大量退職の影響を受ける産業は一体どこなのだろうか。厚生労働省の「雇用動向調査」をみると、団塊世代は他世代と比べて製造業従事者の多さが突出しているのがわかる(資料8)。中でも繊維工業、鉄鋼業で団塊世代の割合が高い。重厚長大型・素材型産業は団塊世代が就職当時に活況だった産業分野であり、現在でも当時の大量採用の影響が残っているからであろう。また、現在すでに雇用不足にある運輸・通信業においても団塊世代は多く就業しており、2009年にかけてこうした業種で団塊退職の影響を受けることになると予想される。

資料8 産業別 雇用者に占める団塊世代の割合 (2000年)



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 大分類産業については網掛け。その他は中分類産業。

そこで今度は、団塊世代を中心とした高齢者層退職者数を、直近の退職率をもとに試算してみた。すると、2005年から2009年までの5年間に、全産業で最大149万人の雇用者が減少するとの結果が得られた(資料9)。ただし、90年代後半から厳しい企業のリストラが進んだこと、また、特に製造業技術者を対象とした雇用延長および再雇用に取り組む企業が増えてきていることを踏まえると、この算出された149万人という数値は最大値として捉えておくべきだろう。

産業別に試算すると、団塊世代を大量に抱える製造業における減少数がやはり多く、最大58万人と際立っている。その他2009年までに、サービス業で24万人、卸売業・小売業・飲食店で23万人、運輸・通信業で22万人の雇用者が減少することになる。

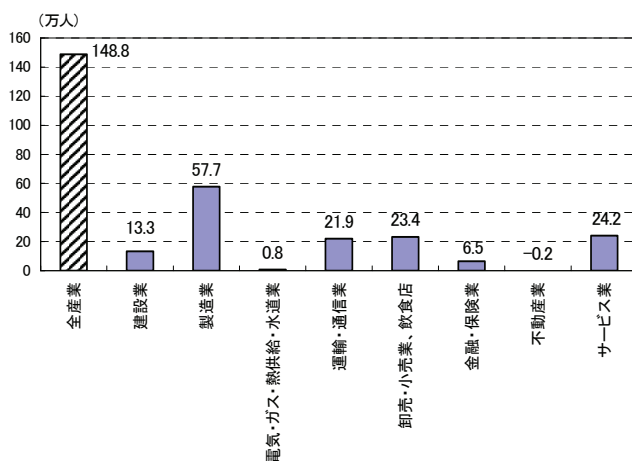
ここで計算した2009年までの減少雇用者数から、先ほど求めた過剰雇用者数を引くことによって、

潜在成長率程度の経済成長を中期的に想定した場合の雇用機会創出効果が求められる。その結果、2009年までに調査産業全体で最大116万人の新たな雇用機会が創出されるとの試算結果が得られた(資料10)。マクロで見れば、これまでの企業の過剰雇用は完全に解消され、逆に雇用不足が懸念される時代となろう。

産業別にみると、足元で雇用不足に転じた製造業については、今後、団塊世代の退職者が多く見込まれることから、2009年時点で最大167万人の雇用機会が創出されよう。ただし、製造業では、団塊世代の生産技能職も多いため、60歳以降も雇用延長あるいは再雇用というかたちで企業に残る人々が今後多くなる可能性がある。団塊世代の大量退職を前に製造現場において事故が相次いだこともあって、最近では技能継承の問題がクローズアップされており、製造業では雇用延長や再雇用制度を導入する企業が増えてきている。製造業は、雇用を設備投資で代替する傾向があることもあわせて考えると、今後、製造業が新たな雇用吸収の牽引役となる可能性は低いだらう。

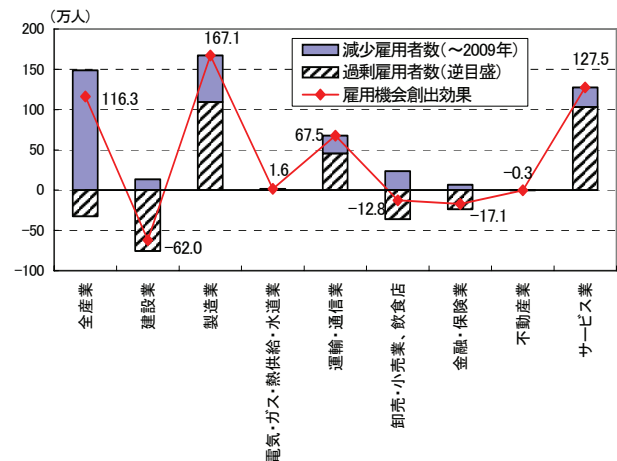
また、足元で多くの過剰雇用を抱える建設業については、2009年時点においても62万人の過剰雇用となり、雇用機会を創出するまでには至らない。建設業における雇用過剰感は依然として強く残存することが予想される。一方で、もともと雇用不足にあるサービス業、運輸・通信業については、今後の団塊世代の退職によってさらに雇用不足に陥る可能性が高く、雇用機会創出効果は大きいだろう。試算によれば、サービス業は127.5万人、運輸・通信業で67.5万人の雇用機会が創出されることが見込まれる。経済のサービス化の進展により、今後も引き続きサービス業が雇用吸収に関して大きな牽引役になろう。

資料9 産業別減少雇用者数(2009年まで)



(出所) 厚生労働省「賃金センサス」より当研究所試算

資料10 産業別雇用機会創出効果(～2009年)



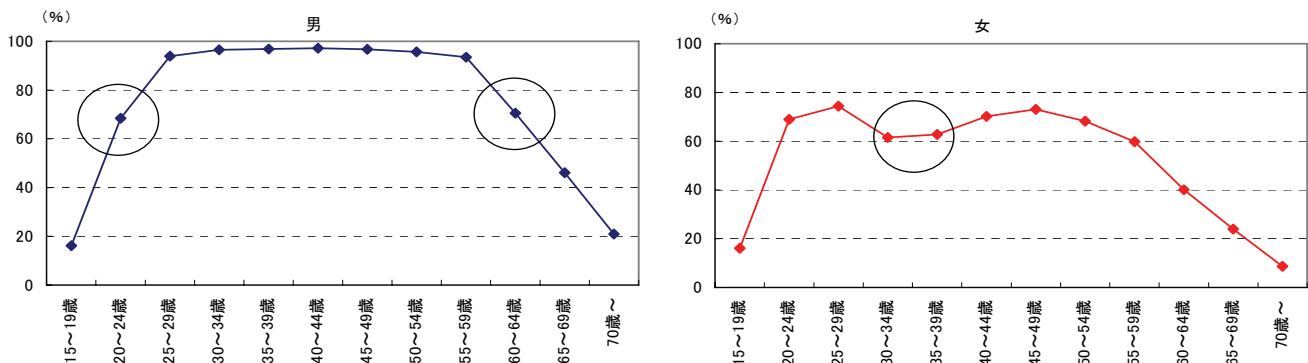
(出所) 各種統計資料より当研究所試算

以上のように、産業別にみて雇用情勢にばらつきはあるものの、マクロで見れば過剰雇用から雇用不足の時代へと大きな転換期にあり、団塊世代が退職する2009年にかけて、雇用不足時代が到来することが見込まれよう。今後、労働需要の高まりが期待されるが、労働者の過不足状況に依然として産業間格差があることから、雇用のミスマッチが就業拡大の足かせとなる可能性がある。したがって、労働力不足による経済活力低下をできるだけ防ぐためには、高齢者、若年層、女性といった活用すべき労働力を可能な限り確保するとともに、雇用のミスマッチの解消が不可欠なものとなってくる。働き手が不足する産業への円滑な労働力移動の実現のために、再就職支援策を拡充するなど、国のサポートが重要となつてこよう。

(3) 活用すべき労働力を確保するために

前述の通り、労働力不足による供給制約をできるだけ抑えるためには、活用すべき労働力を可能な限り確保するとともに、雇用のミスマッチの解消が不可欠となる。厚生労働省の「労働力調査」をみると、労働力率に上昇余地があるのは、高齢者、若年層、女性である(資料11)。今後、労働力不足時代を迎えるにあたり、彼ら彼女らの積極的な労働参加の促進が急務となろう。逆に、それができれば、労働市場における人口減少の悪影響をある程度抑えることができる。

資料11 年齢階級別 労働力人口比率(2004年度平均)



(出所) 厚生労働省「労働力調査」

ア. 高齢者労働力の確保のために

世界一の長寿国家であるわが国では、高齢者の労働意欲は国際的にも高い(資料12)。よって、迫り来る労働力不足の時代においては、高齢者の労働意欲と能力を実現できるような労働市場に転換していくことが求められる。(2)でみたように、今後2007年から退職期を迎える団塊世代は、産業別にみれば、就職当時に活況だった重厚長大型・素材型産業に多い(前掲資料8)。一方で、経済のサービス化の進展を受けて、今後サービス業が雇用吸収の大きな牽引役となることが見込まれる。こうした雇用のミスマッチは今まで以上に目立つようになる可能性がある。

資料12 各国の男性高齢者労働力率

	日本	アメリカ	フランス	ドイツ	イタリア	デンマーク	フィンランド	ノルウェー	スウェーデン
50~54歳	96	86	91	91	87	88	84	88	89
55~59歳	94	78	70	80	57	85	71	83	83
60~64歳	71	57	19	35	32	46	32	63	64
65~69歳	47	33	4	7	11	19	9	28	

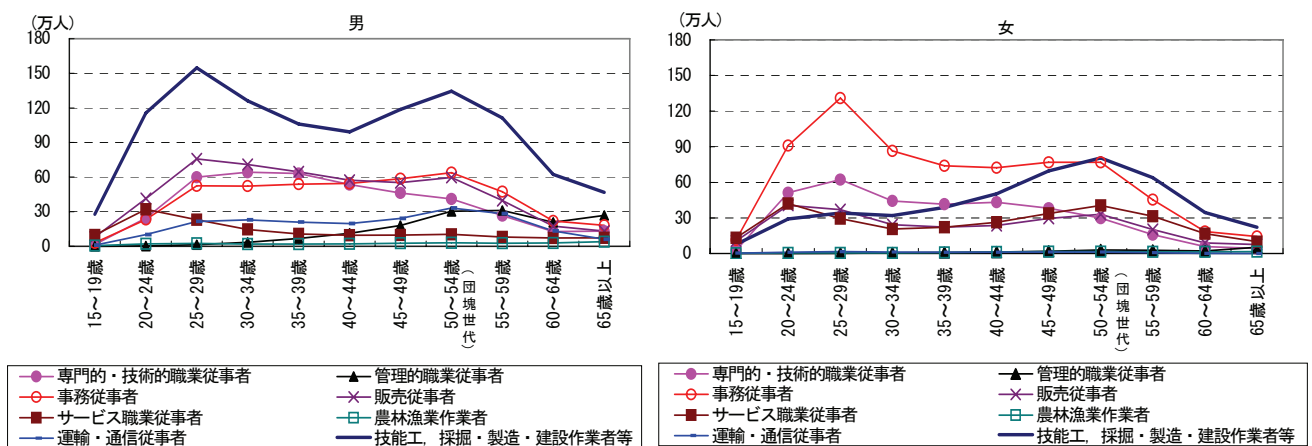
(出所) ILO 'International Labour Statistics'

高齢者雇用について、職種別にみるとさらに課題が浮き彫りになってくる。平成12年の総務省「国勢調査」より職種別雇用者数を年齢階級別にみると、団塊世代が含まれる50~54歳は他世代と比べて技能工等の多さが目立っている(資料13)。その理由は、生産に関わる技能工の採用が70年代に大幅に削減されたために、団塊世代の後の世代ではその数が急減したからである。「2007年問題」と

例えば技能継承の問題として指摘されている背景はここにあり、製造業では高齢者の再雇用や雇用延長の動きがすでに出始めている。また、厚生労働省「労働経済動向調査」の職種別労働者の過不足状況判断D Iをみても、技能工の雇用不足感が強まっていることがわかる(資料14)。したがって、このような職業にある団塊世代は、定年後も継続して同一企業あるいは同業種企業に残る可能性が高い。

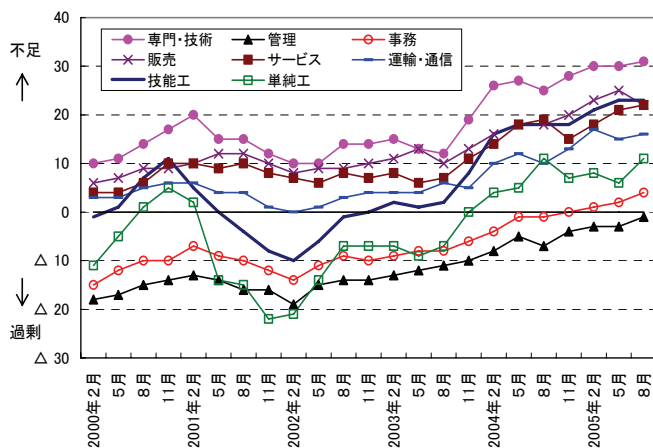
一方、ホワイトカラーについてはどうだろうか。資料13をもう一度みると、団塊世代は、専門的・技術的職業従事者よりも事務従事者の割合が他世代に比べて相対的に多いことがわかる。また、資料15は、各世代男性の専門的・技術的職業従事者数を事務従事者数で割った比率の時系列推移であるが、これをみると、2000年における30~34歳のその比率は1.3であるのに対し、50~54歳(団塊世代)においては0.8であり、やはり団塊世代は専門職よりも一般事務職が比較的多いことがわかる。この背景には、団塊世代が拡大成長期にあった企業の中で、ジョブ・ローテーションによるゼネラリスト的人材育成を受けてきたことがある。そして、現在においても全体的にスリム化傾向にある事務部門で働く団塊世代ホワイトカラーも少なくない。また、技能職に代表される生産労働者に比べ、ホワイトカラー職種では多数の後継者が在職しており、企業の雇用過剰感は強い。したがって、このような職種にある高齢者について、希望者全員を定年延長や再雇用により継続雇用していくことは難しいといえる。そのような中で、団塊世代ホワイトカラーをいかに労働力人口として確保できるかが、今後の日本経済を考える上で極めて重要なポイントであろう。

資料13 年齢階級別・職種別雇用者数(2000年)



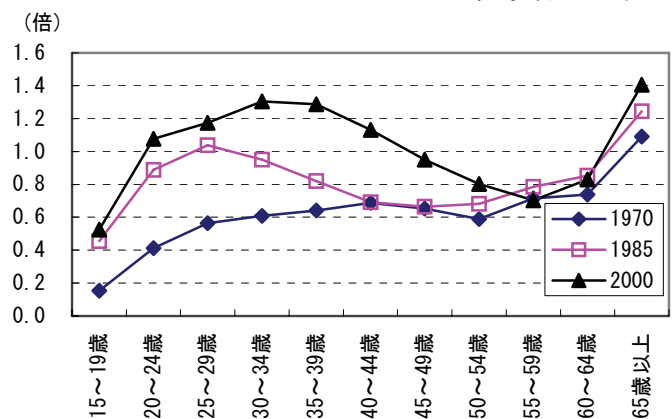
(出所) 総務省「国勢調査」

資料14 職種別雇用人員判断D Iの推移



(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」

資料15 事務従事者に対する専門的・技術的従事者の比率



(出所) 総務省「国勢調査」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

2004年の通常国会において、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」の改正法が成立した。同法は2004年12月1日に施行され、事業主は2006年度より段階的に、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を講ずることを義務づけられた。しかし、わが国のいわゆる日本的雇用システムにおいては、比較的賃金カーブが急傾斜となっていることから、企業が、①定年延長、③定年廃止をすぐに実現させていく可能性は低いと考えられる。そこで、②継続雇用制度の導入を企業がいかに進めていくかが今後重要なカギとなってくる。従業員側についても、定年後、高齢期に働く条件として、例えばフルタイム勤務だけではなく、体力に合うような短時間勤務を希望する声も強い。したがって、60歳以上従業員の処遇パターンについて、労働時間や仕事内容、賃金の面で多様な働き方を用意することが企業側に求められよう。

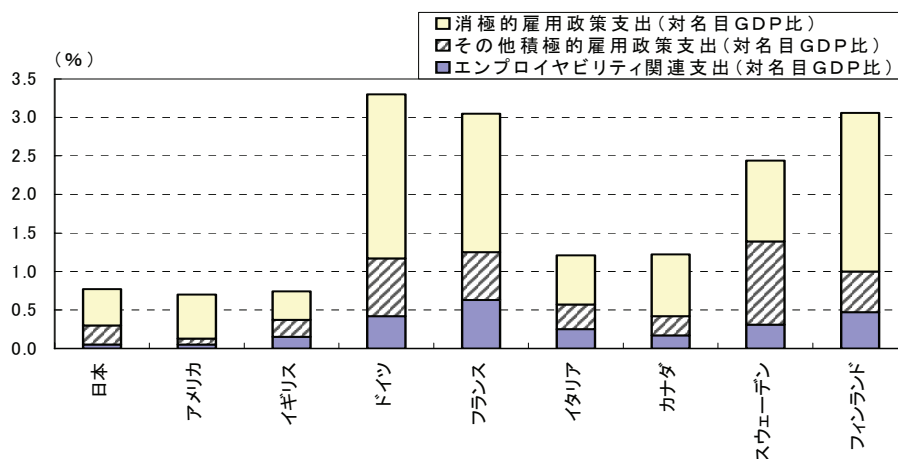
しかし、それでも産業間、職種間のミスマッチは残存することが見込まれる。特に、前述したように、定年後も就労を希望する団塊世代ホワイトカラーの雇用確保には困難を伴う可能性が強い。そこで、成熟産業から成長産業へ円滑な労働力移動を促すような雇用政策が、これまで以上に求められてくる。そのためには、職業仲介機能を強化するほか、職業労働需要の高い産業についての職業訓練を国が積極的に行い、求職者のエンプロイヤビリティ（就業能力）の向上を目指した雇用政策に本格的に取り組むべきであろう。資料16・17にあるとおり、日本の雇用対策支出の対名目GDP比は国際的にみて相対的に少なく、中でも職業紹介、職業訓練といったエンプロイヤビリティ関連支出は微々たるものに止まっている。厳しい財政事情にあるとはいえ、エンプロイヤビリティ向上のための重点配分投資を今後強化していくべきであろう。

資料16 各国の項目別雇用政策支出の対名目GDP比（1）

	日本 02-03年	アメリカ 02-03年	イギリス 02-03年	ドイツ 02年	フランス 02年	イタリア 02年	カナダ 01-02年	スウェーデン 02年	フィンランド 02年
①職業紹介	0.18	0.04	0.17	0.23	0.18		0.20	0.37	0.12
②教育訓練	0.04	0.03	0.02	0.32	0.23	0.05	0.15	0.29	0.30
③若年対策	0.01	0.02	0.13	0.10	0.40	0.20	0.02	0.02	0.17
④雇用助成	0.06	0.01	0.03	0.22	0.35	0.32	0.03	0.21	0.33
⑤障害者対策	0.01	0.03	0.02	0.30	0.09		0.02	0.50	0.08
⑥失業給付	0.47	0.57	0.37	2.10	1.63	0.54	0.80	1.04	1.53
⑦早期退職給付				0.03	0.17	0.10		0.01	0.53
エンプロイヤビリティ関連支出 (②+③)	0.05	0.05	0.15	0.42	0.63	0.25	0.17	0.31	0.47
その他積極的雇用政策支出 (①+④+⑤)	0.25	0.08	0.22	0.75	0.62	0.32	0.25	1.08	0.53
消極的雇用政策支出 (⑥+⑦)	0.47	0.57	0.37	2.13	1.80	0.64	0.80	1.05	2.06
合計	0.77	0.70	0.74	3.30	3.05	1.21	1.22	2.44	3.06

(出所) OECD 'Employment Outlook'

資料17 各国の項目別雇用政策支出の対名目GDP比（2）



(出所) OECD 'Employment Outlook'

イ. 若年労働力の確保のために

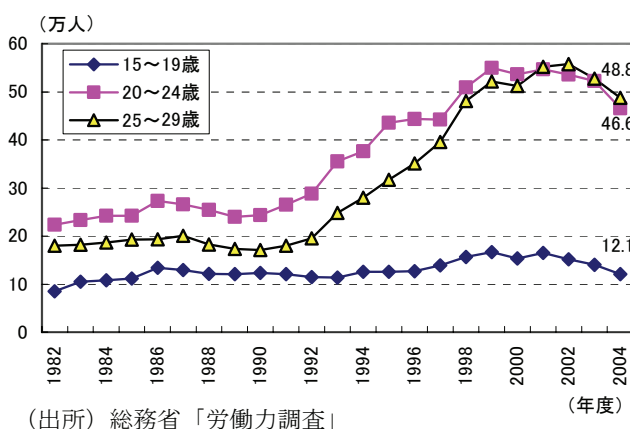
国内景気の持ち直しを受けて若年層における雇用環境の改善もみられてはいる。厚生労働省の「労働力調査」より15～29歳の完全失業者数の推移をみると、2001年度には126万人いた若年層の完全失業者数は、2005年3月時点で107万人まで減少した(資料18)。さらに足元の数字をみると、2005年7月時点の15～29歳の完全失業者数は101万人とピーク時(2001年度)より約25万人減少している。今後についても、前述のように団塊世代の退職という人口動態要因により、若年失業者数は減少傾向を辿るとみてよいだろう。

しかし、90年代後半から2000年代前半にかけての過度の採用抑制により、失業とまではならなくてもフリーター生活を余儀なくされている若年者も多い。厚生労働省の「平成17年版 労働経済白書」によれば、フリーター数は2002年から2004年にかけて200万人を超えて推移している(資料19)。フリーターの増加によって、正社員との所得格差の拡大、所得低下による消費・貯蓄の落ち込み、税や保険料収入の低下、人的資本の劣化といったように、日本の経済・財政・社会の各面で様々な問題が生じることになる。

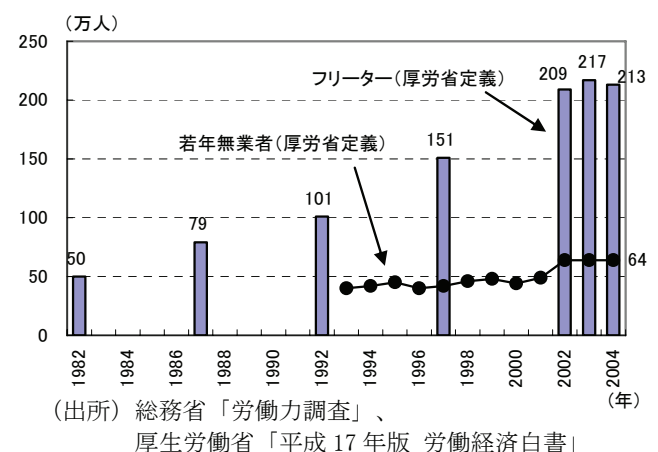
また、働くことや学ぶことを放棄し、労働市場に参入してこないニートの数も増加傾向にある。ニートを厚生労働省の定義に基づいて「非労働力人口のうち家事も通学もしていない若年無業者」とすると、15～34歳のニートの数は2003年時点で64万人にまで達している(資料19)。これは、15～34歳人口全体の約2%を占める計算だ。さらに、15～29歳のニート人口増加率を都道府県別にみると、首都圏や近畿圏のほか、宮城県、愛知県、福岡県といった元々水準として多い都市部で高い伸びとなっている(資料20)。中でも東京都では2.2万人(1995年)→6.6万人(2000年)と、ニート人口は5年間でおよそ3倍になっている。ニートについてはあらゆる地域で人数の増加がみられるものの、この問題は特に都市部の問題とって良さそうである。

ニート増加の背景には、高度成長期を経て経済大国になった我が国において、親に経済的に依存して生活することが容易になったことも大きいだろう。しかし、そのニートの親世代が年金生活者となる日も近づいている。対策を施さぬまま年金を親子二世で分け合うような時代を迎えた場合、ニートの問題はさらに顕在化しよう。

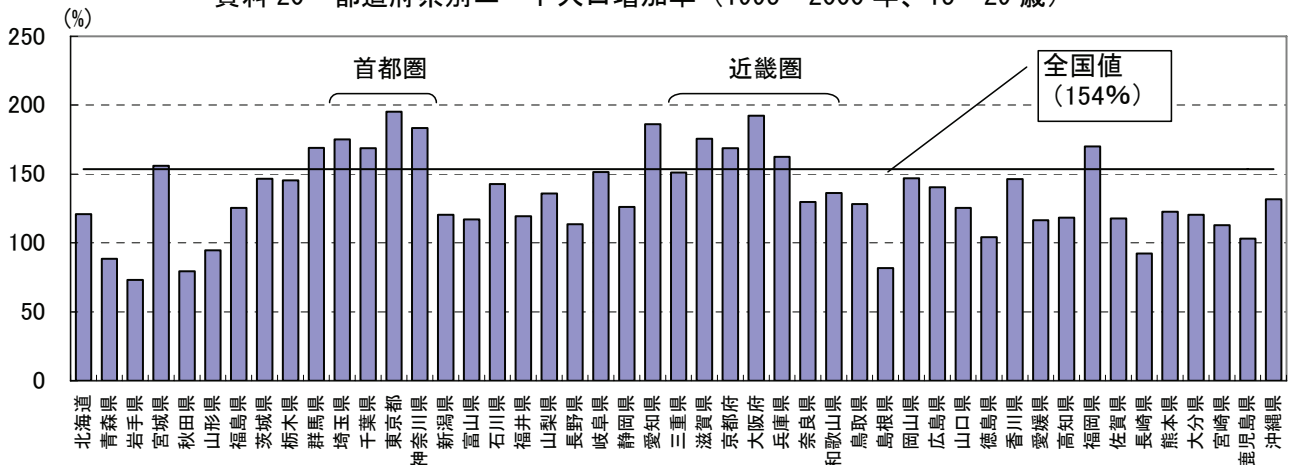
資料18 若年失業者数の推移



資料19 ニート、フリーター数の推移 (15～34歳)



資料 20 都道府県別ニート人口増加率 (1995→2000 年、15~29 歳)

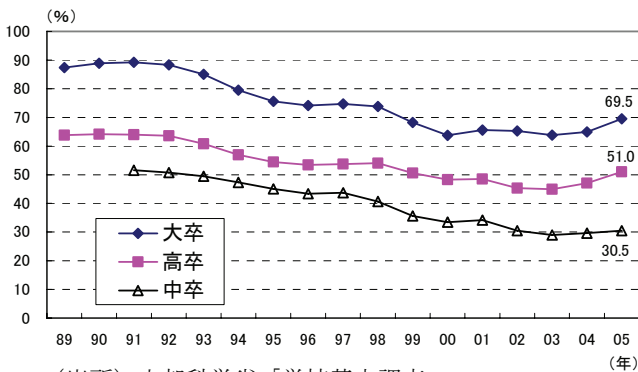


(出所) 総務省「国勢調査」

このようなフリーターやニートの増加要因についてはこれまで多くの分析がなされてきたが、主因としては、やはりこれまでの過度の採用抑制にあると考える。(2) でみたように、90年代後半以降、過剰雇用悩まされた企業は雇用調整を大きな課題として取り組んできたが、新規採用の抑制という手段は、企業にとって痛みを伴わずに済む最も有効な手段であったといえる。中卒・高卒・大卒の就職率をみると、1991年から2003年にかけて、就職率は中卒で23%p、高卒で19%p、大卒で25%pも低下している(資料21)。「就職氷河期」と呼ばれるほど厳しい就職情勢の中で、正社員としての道を閉ざされ、失業やフリーター生活を余儀なくされた若年者も多いだろう。さらに失業期間あるいはフリーター期間が長く続いたことで就業意欲を失い、最終的にニートとなったケースが多いのではなかろうか。

もちろんフリーターやニートが増えた原因は就職率の低下だけに止まらない。就職活動以前の段階として、高校などを中退し、社会との接点を持たなくなったケースも多いだろう。また、正社員として就職したものの、入社後数年でやめてしまう若年者が増えたことも原因として挙げられる。資料22は新規学卒就職者のうち3年以内に離職した人の割合の推移を示したものだが、2001年3月卒業者についてみると、大卒で35.4%、高卒で48.9%、中卒で72.3%にまで達している。

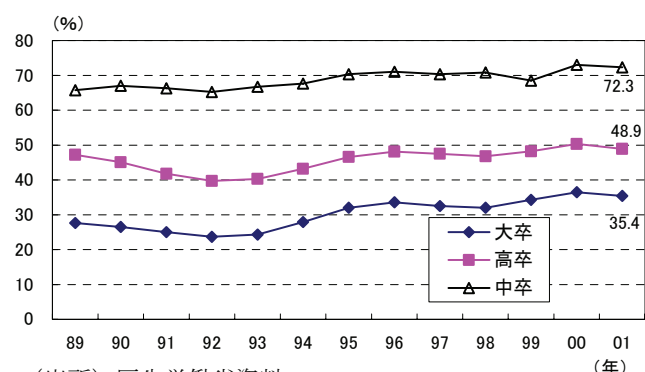
資料 21 就職率の推移



(出所) 文部科学省「学校基本調査」

(注意) 就職率=就職者/(卒業者-進学者)

資料 22 新卒就職者の3年以内の離職率の推移



(出所) 厚生労働省資料

(注意) 雇用保険の被保険者記録を基に当研究所作成

先行きについては、労働需要の高まりにより新卒就職率の上昇が期待されることから、フリーターやニート数について、これまでの増加ペースは鈍化するのではないかと考える。前述のように、日銀

短観における企業の新規採用計画（2005年6月調査）をみると、2006年度まで3年連続の増加が計画されている。こうした企業側の旺盛な採用意欲を受けて、新たにフリーターやニートになる人数はこれまでよりは抑えられよう。しかし、マクロの労働需給が逼迫するからといって、現存のフリーターやニートの人数が減少するとは言い切れない。こうした若年雇用の問題が根深い理由は、一旦フリーターやニートになるとなかなか抜け出せない点にある。減退している彼らの労働意欲を高め、スキル面でのミスマッチを解消しないことには、フリーターやニートの問題は依然として重要課題として残るのである。

政府が実施すべき若年雇用のミスマッチ解消策としては、スキル面でのミスマッチが深刻であることから、各種職業訓練の充実が求められよう。特に求人ニーズの多いIT関連分野での能力開発を政策的にサポートしていくことが重要である。2005年度政府予算では、若年・長期失業者の就業拡大のために1,049億円の予算が組まれた。しかし、その規模は、前掲資料16にあるとおり、名目GDPのわずか0.01%と海外諸国に大きく見劣りしており、職業訓練のためにさらに重点的に予算を配分すべきであろう。高齢者だけでなく、若年層求職者に対しても、エンプロイヤビリティ向上を目指した雇用政策をより積極的に行うべきである。

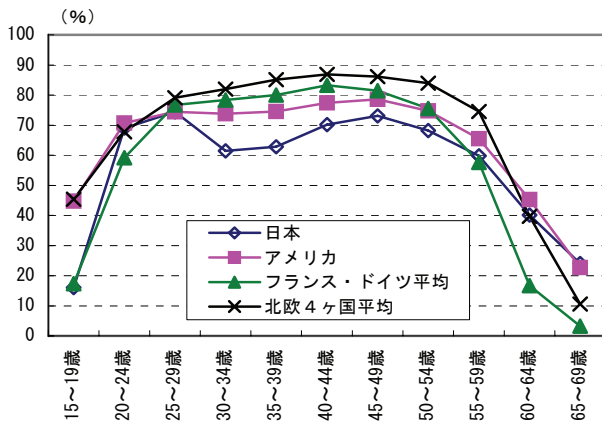
また、「ゆとり教育」の導入に伴い、学校での学習内容が大幅に削減された結果、子供の平均的な基礎学力は低下傾向にある。就職の際に生じるスキル面でのミスマッチをなくすには、子供の基礎学力を向上させるため、これまでの「ゆとり教育」の方針を見直し、教育内容をもっと高度化していく必要もある。若年者のスキル向上を図るために、学校のみならず、家庭、国、地方自治体、企業、地域社会が一体となって教育の質の向上に努めるべきであろう。

ニート自立のためには、社会との接点をできるだけ持たせることが何よりも欠かせない。そのためには、行政によるNPO（特定非営利活動法人）支援、メンタル面でのフォロー体制の構築といった取り組みも重要になってこよう。

ウ. 女性労働力の確保のために

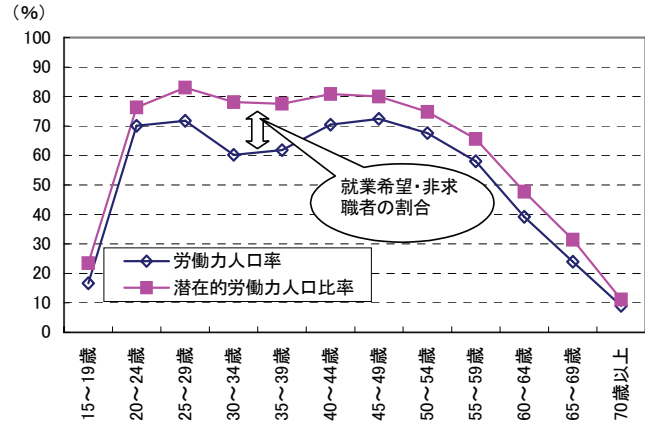
前掲資料11でみたとおり、女性の労働力人口比率を年齢階級別に並べると、30歳代の労働力人口比率が他の世代に比べて低いため、ちょうどM字型となっている。一方で、欧米諸国の女性の労働力率をみると、日本のように育児期にあたる年齢層の労働力率が大きく落ち込むようなM字カーブを描いているわけではない（資料23）。また、わが国の女性の労働力人口に、就業希望・非求職者数を加えた潜在的労働力人口の比率もあわせてみると、特に20代後半から30代の女性が労働市場に参加する余地は大いにあることがわかる（資料24）。「就業構造基本調査」によれば、女性の就業希望・非求職者の数は合計で477万人いるが（平成14年）、そのうち25～39歳女性の数は200万人となっている。彼女らが労働力人口として顕在化すれば、人口減少による潜在成長率低下という懸念はある程度払拭できよう。女性のさらなる労働参加のためには、育児と仕事の両立を支援するための社会インフラ整備、具体的には保育所の増設などが必要となる。労働政策研究・研修機構が2003年に行った「育児や介護と仕事の両立に関する調査」では、「円滑な再就職のために必要な支援策」について質問をしている。その結果、「保育施設の充実」と回答した割合が75.5%と最も高く、「仕事と子育ての両立や再就職の準備に役立つ情報の提供」（65.7%）、「再就職（訓練などの準備活動を含む）のための一時保育」（55.9%）と続いている。このように、保育所の増設は、女性の育児と仕事のトレード・オフの関係を解消し、少子化対策にも功を奏するものと考えられる。

資料 23 各国の女性労働力率



(出所) 総務省「労働力調査」(2004年度平均)
ILO 'International Labour Statistics'

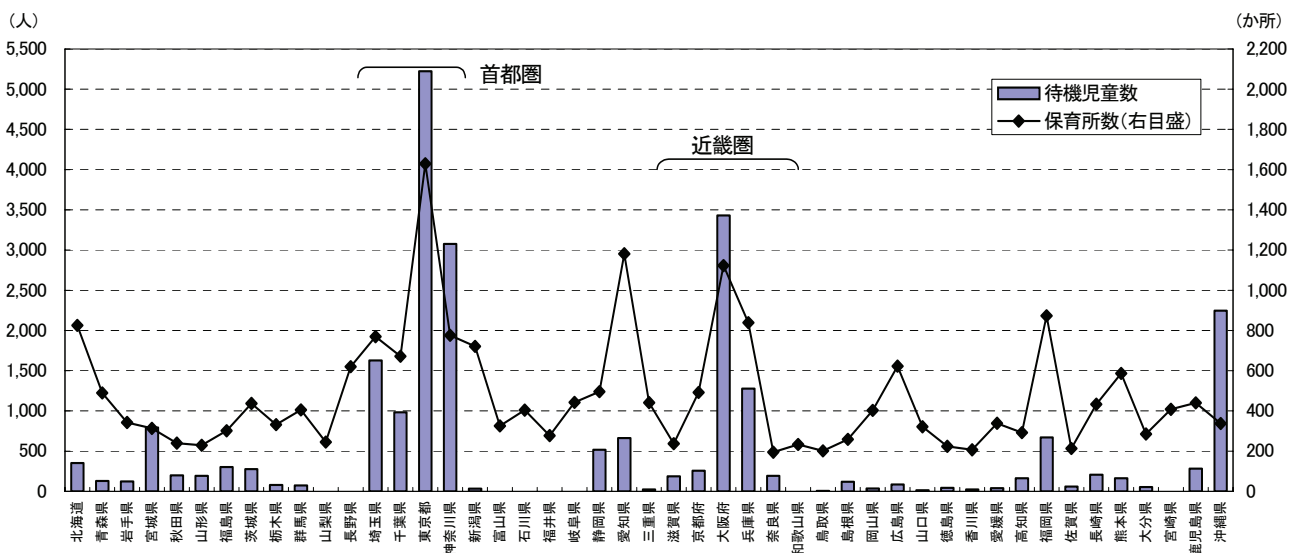
資料 24 女性労働力率と潜在的労働力率



(出所) 総務省「労働力調査」、「就業構造基本調査」(2002年度平均)

厚生労働省の調査によれば、待機児童は全国で2.4万人(2004年4月現在)いるとされている。ここで、都道府県別に保育所数と待機児童数をみると、一目で分かるとおり、待機児童は首都圏や近畿圏などで圧倒的に多く、都市部において保育所が不足している現状が窺える(資料25)。都市部の待機児童として、首都圏(埼玉・東京・神奈川・千葉)、近畿圏(大阪・兵庫)の6都府県及びその他政令指定都市の合計を見ると1万7,505人となり、全待機児童の72.2%を占めている。国としても少子化対策として「待機児童ゼロ作戦」に取り組んでいるものの、保育所利用の需要が高まっていることから、待機児童の数は一向に減らないでいる。特に都市部における保育所の増設は喫緊の課題であろう。

資料 25 都道府県別 保育所と待機児童数(平成16年4月1日時点)



(出所) 厚生労働省「保育所の状況等について」

そこで、上記保育所のデータを用い、全国で2.4万人いるとされる待機児童を全て解消するための保育施設と保育スタッフの人数を算出する。都道府県別に待機児童数を保育所1施設あたり定員で割ることで、早急に必要とされる保育所数を求めると、全国で263か所の保育所整備が必要とされることになる。なかでも、東京都53か所、大阪府と神奈川県で32か所と、都市部における整備の需要が

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

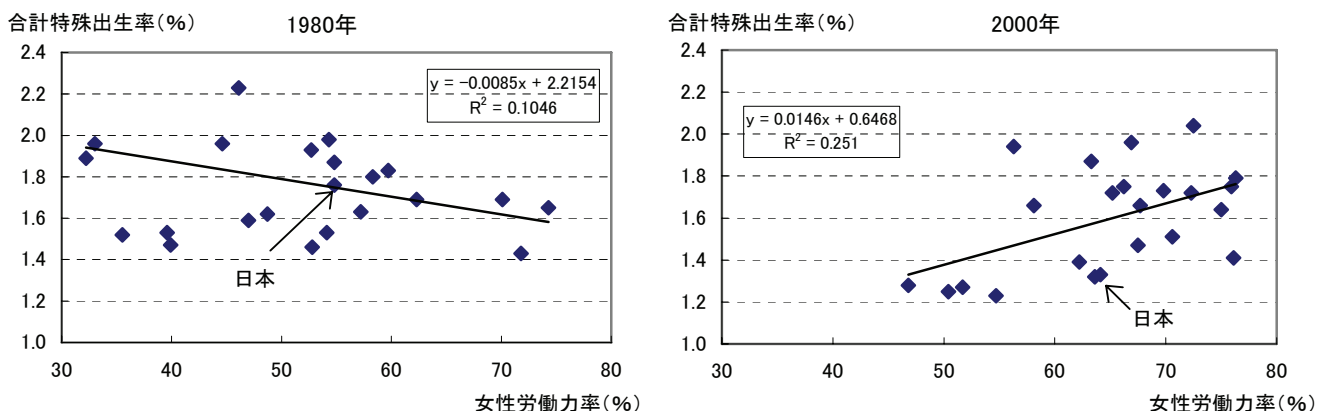
極めて高い。また、近くに保育所があれば利用したいと考えている潜在的な待機者も多く存在することも考えると、今後整備が必要される保育所数はさらに大きな数字となろう。なお、都市部を中心に保育所整備が進めば、雇用創出にも繋げることができる。先ほど求めた早急に整備が必要な保育所数に保育所1施設あたり従事者数をかけることで、都道府県別に創出される保育スタッフ数を求めて合計すると、全国で約5,700人の雇用が創出されることになる。潜在的な待機児童の存在も考慮すると、雇用創出効果はさらに大きなものになる。

それでは、潜在的な待機児童は一体どのくらい存在するのだろうか。日本における低年齢児の保育サービス利用率は2003年時点で17%であり、これを出生率1.5以上のOECD諸国における平均的保育サービス利用率である34%まで引き上げれば、3歳以上の利用率が横這いでも2010年頃の保育サービス利用児童数は25万人も増加する計算になる。この場合、追加で約2,700ヶ所の保育所新設が必要となる。これにより新規採用が必要となる保育士の数は約6万人と推定される。

さらに、女性における育児と仕事のトレード・オフの関係を解消するためには、保育所の増設だけでは不十分であり、女性が子育てをしながら仕事を続けられるような環境を整備していく必要がある。企業に対しては、育児休業の取りやすい職場環境づくり、短時間勤務制度など、多様な勤務形態の提供が求められよう。また、政府に対しても、適切な保育サービスを受けられるよう児童手当を充実させること、また、主婦層の労働意欲を阻害することのないような税制、社会保障制度を構築することが求められる。

これらの取り組みは、1.29ショックにより緊急性が増している少子化対策にも直結する。少子化問題について、出生率が低下したのは女性が労働市場に参入したからだという意見を今なお耳にするが、育児と仕事の両立支援策がなされた場合には、これはあてはまらない。資料26は、1980年より継続してデータのとれる主要OECD諸国の女性労働力率(15~64歳)と合計特殊出生率の関係を見たものであるが、確かに1980年時点では両者の間にトレード・オフの関係があった。しかし、2000年時点では、そのようなトレード・オフの関係は解消し、むしろ両者は正の相関にあることがわかる。この背景には、北欧諸国の他、フランスなどで政府による家族政策が本格的に行われたことがある。女性就業のための木目細やかな政策をとることで、労働力不足の問題ならびに少子化の問題を解決することは可能なのである。

資料26 女性労働力率(15~64歳)と合計特殊出生率の関係(OECD主要国)



(出所) United Nations 'World Population Prospects'、OECD 'Labour Force Statistics' より当研究所作成

(補論：過剰雇用者数の推計方法について)

労働需要関数から最適雇用者数を推計し、実際の雇用者数との差から過剰雇用者数を求める。

$$\ln LH = a + b \cdot \ln X + c \cdot \ln (W/H) + d \cdot \ln LH(-1) \dots \textcircled{1}$$

L：雇用者数、H：総実労働時間、X：実質GDP、W：実質現金給与総額

ここで、 $LH = LH(-1)$ となる労働投入量が長期均衡の労働投入量であることから、 $LH = LH(-1) = LH^*$ とおくと、毎期の過剰労働投入量は $LH - LH^*$ となる。

① 式に $LH = LH(-1) = LH^*$ を代入すると、

$$\ln LH^* = (a + b \cdot \ln X + c \cdot \ln (W/H)) / (1 - d)$$

$$LH^* = \exp \left((a + b \cdot \ln X + c \cdot \ln (W/H)) / (1 - d) \right) \dots \textcircled{2}$$

1990年1-3月期から2004年10-12月期を計測期間として①の回帰分析を行う。

そして、回帰分析で求めた各係数の値、及び各期のX、W、R、Hの値を②式に代入して LH^* を求め、総実労働時間指数で除すことにより適正雇用者数を導出する。導出された適正雇用者数と実際の雇用者数との差が、各期の過剰または不足雇用者数となる。ここでは、各期の所定内労働時間に1990年から2004年までの所定外労働時間の平均を足した潜在総労働時間で LH^* を除した。

また、産業ごとに同様の推計を行った。