

テーマ：若年世代の雇用問題

発表日：2013年8月26日(月)

～雇用を考える②：人口動態を背景に若年雇用環境の改善を促せ！～

第一生命経済研究所 経済調査部

副主任エコノミスト 鈴木 将之 (03-5221-4547)

(要旨)

1990年代後半以降、若年世代(15～24歳)の雇用環境は決してよい状況とはいえなかった。学卒後の就職が難しくなり、就職できたとしても非正社員としての雇用が増え、生活が不安定化している。

しかしながら、労働供給面では長期的な人口の減少基調に加えて、短期的には団塊の世代の退職があり、以前よりも労働需給が逼迫しやすいため、若年世代の雇用の回復期待が高まるだろう。

一方、労働需要面には懸念材料が多い。これまで生産拠点の海外移転など構造変化に、経済停滞が重なり、主に雇用機会は若年世代ほど製造業や建設業などの正社員で減る一方、サービス化や高齢化によって宿泊・飲食や医療・福祉などでの非正社員の雇用機会が増えてきた。こうした中で、産業や雇用形態などで求人・求職が合わない雇用ミスマッチが拡大してきた。

若年雇用問題への処方箋として、まずマクロ経済の視点から労働需要を確保することが必要だ。いわゆる6重苦など国際競争力の低下に歯止めをかけ、日本再興戦略などで日本経済を底上げ、雇用機会自体を増やさなければならない。つぎに、労働市場の入り口で、若年世代の就職を促すことだ。短期的には、職業紹介などマッチング機能を強化、学卒者を対象に企業の採用意向に沿った職業教育訓練の拡充などが重要だ。中長期的には、正・非正社員の橋渡しを狙った改革が欠かせない。これはスキルアップ支援とあわせて、現在議論されている職務等限定型正社員など働き方の多様化を図るべきだ。ただし、雇用形態の転換については労働者の不利益にならないルール確立が前提条件となる。

○若年世代の雇用問題

若年世代の雇用問題は、世界共通である。2011年の若年世代(15～24歳)の失業率はアメリカで17.3%、EU諸国平均(EU-15)で20.3%などに比べて、日本は8.2%と低水準を維持している(労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2013』)。しかし、日本の若年失業率は1990年代後半から上昇しはじめ、1990年(4.3%)の倍近くの水準まで悪化している。

日本の生産年齢人口(15～64歳)が1995年にピークをつけてから労働供給は減少傾向にある(総務省『人口推計』)。また、2007年から団塊の世代が60歳を迎えはじめ、退職の増加が見込まれたことなどから、労働供給の減少を背景に若年世代の雇用環境が回復する可能性があった。

しかし、実際は、リーマンショックを契機に日本経済は不況に陥り、失業率は上昇、2007年から2012年にかけての景気後退・回復局面で、むしろ若年失業率はネットで0.9%pt悪化(2008年7.2%→2012年8.1%)、この悪化幅は他の世代の中で最大であった(総務省『労働力調査』)。

この理由は、女性や60～64歳の労働力参加率の上昇によって労働供給が保たれた一方、生産拠点の海外移転などによる労働需要の減少基調に不況が重なったためであり、その結果若年世代の雇用環境はあまり回復しなかった。そこで以下では若年雇用環境の問題点や先行きを検討する。

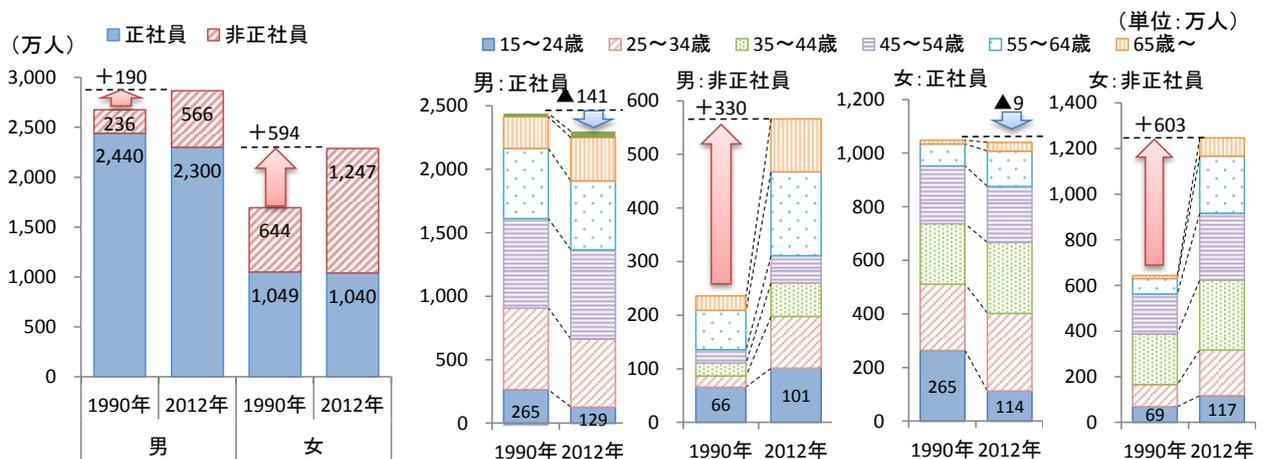
○若年世代の雇用環境の回復は限定的

はじめに、失われた20年の労働市場の変化を捉えておく。まず、雇用者数をみると、1990～2012年で男性は+190万人、女性は+594万人増えた（資料1）。正社員（正規の職員・従業員）数はそれぞれ▲141万人、▲9万人と減少した一方、非正社員（非正規の職員・従業員）数は+330万人、+603万人と倍増した。若年世代は、男女ともに非正社員が倍増、正社員は半減した。

人口減少を考慮して正社員比率（年齢別人口に占める正社員の割合）をみると、1990～2012年で35～64歳の各年代で男女ともに上昇、とくに女性で上昇幅が大きく、女性の労働参加率が上昇した影響がみられる（資料2）。一方、55～64歳の非正社員比率（年齢別人口に占める非正社員の割合）は男女でそれぞれ+7.1%pt、+18.1%ptと上昇した。これは年金受給までの間を埋めるため、改正高年齢者雇用安定法によって嘱託やパートタイム労働が増えた影響だ。

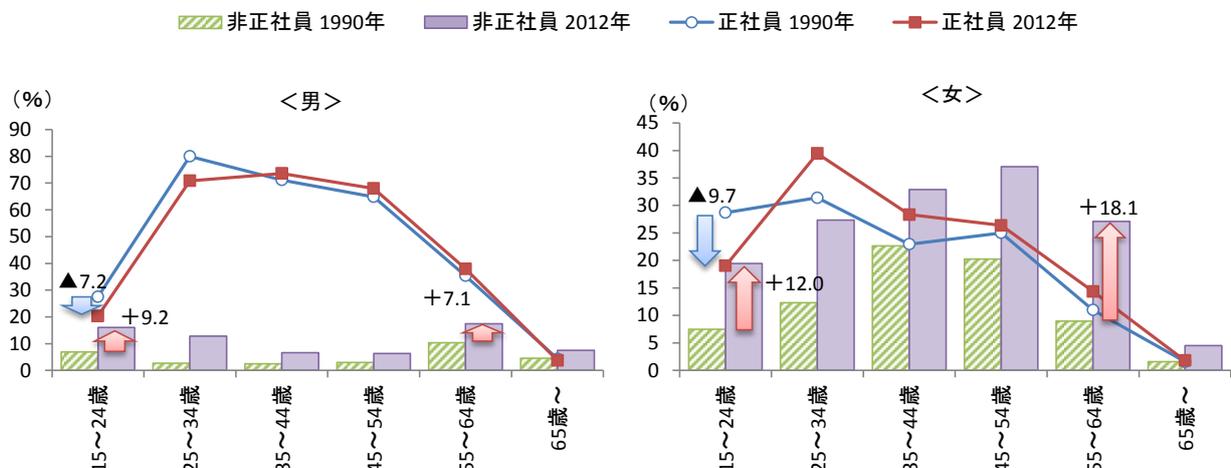
このように、女性や55～64歳で就業者が確保された影響を、労働市場の入り口に立つ若年世代が受けたと考えられる。実際、若年世代では正社員比率が男女でそれぞれ▲7.2%pt、▲9.7%ptと低下した一方、非正社員比率では+9.2%、+12.0%と上昇し、非正社員が増えた。

資料1 年齢別・雇用形態別の雇用者数



(出所) 総務省『労働力調査』

資料2 年齢別・雇用形態別の雇用者数の人口に対する割合



(出所) 総務省『労働力調査』

○労働供給:今後、若年雇用環境に回復期待

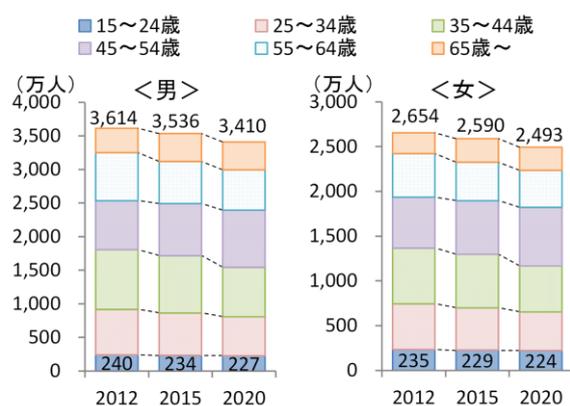
若年世代の雇用環境が回復する見込みはあるのだろうか。まず、先行き2～3年の状況に注目すると、労働供給に大きな影響を及ぼす人口動態では、規模でいえば659万人（総務省『人口推計』）と都道府県で6位の千葉県（621万人）を上回る団塊の世代（1947～49生まれ）が2012年から65歳を迎えはじめている影響が大きい。2007年から団塊の世代が60歳を迎えはじめ、退職者数が増加することで、若年世代の雇用環境が回復するとみられていた。しかし、再雇用などによって、団塊の世代が労働力でありつづける一方、2008年から日本経済が不況に陥り、若年世代の雇用環境はむしろ悪化した。2012年以降、団塊の世代が本格的に退職することで、企業はそれに見合った労働力を確保するだろう。また、アベノミクスなどによって景気回復がつづく予想からも、労働需要が回復する可能性がある。

そこで、60～64歳の就業率57.7%（総務省『労働力調査』）を前提に、団塊の世代の労働市場への影響力を試算すると、380万人（就業者の6%に相当）が労働市場から退出する可能性がある。これは15～24歳の雇用者数の8割の規模だ。これまで団塊の世代の多くは65歳まで嘱託やパートとして働いてきた。そのため、正社員の雇用機会が団塊の世代の退職と同量増えるとは限らないものの、減少した労働力に見合う分だけ若年世代の雇用環境の回復につながるはずだ。

先行き2～3年の状況に加えて、中長期的にみても若年世代の雇用環境は改善するのだろうか。2012年と同じ値の就業率がつづくと仮定し、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』の将来人口（中位推計）を当てはめ、就業者数の見通しを作成した（資料3）。これによると、人口減少を背景に、中長期的に就業者数が減少しつづけることが見込まれる。たとえば男性のうち、若年世代（15～24歳）は2012～2020年で▲13万人、それより年上の世代（25歳以上）は同時期に▲192万人減少、女性でも若年世代は▲11万人、それより年上の世代は▲150万人減少する。中長期的に就業者数の減少数は多く、仮に企業が就業者数を維持するならば、若年世代の雇用環境は現在よりも回復する可能性があると考えられる。

このため、短期的・中長期的に、労働供給の減少から、労働需給が逼迫、若年世代の雇用環境は回復基調に転じると予想される。

資料3 就業者数の見通し（就業率一定）



（出所）総務省『労働力調査』国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』より作成

○労働需要:構造変化の中で労働需要の確保が課題

以上のように、労働供給面からは労働需給が逼迫する可能性がある。そのため、労働需要が若年世代の雇用環境を決めることになる。

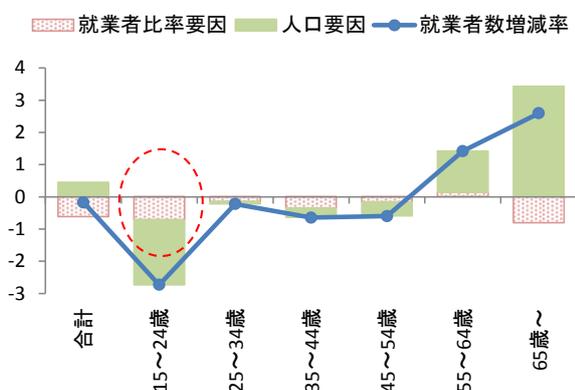
そこで、2000年代に若年世代の雇用環境の改善幅が限られた背景を労働需要面から考えるために、まず就業者数の増減率を就業者比率要因と人口要因に分解した。人口要因はもちろんのこと、若年世代では就業者比率の押し下げが他の世代に比べて大きかった（資料4）。これは、大学進学率上昇に伴う非労働力人口の増加があるものの¹、とくに失業率の上昇による影響が大き

¹ 大学進学率は1990年の24.6%から2012年の50.8%へとほぼ倍増している（学生数は大学院を含めて213万人→288万人）。一方、学生数で見ると、1990年から2012年の間で、短期大学（48万人→14万人）、専門学校（79万人→65万人）、各種学校（43

い（1990年 4.3%→2012年 8.1%）。90年代以降、企業の雇用過剰感から就職氷河期となり、2003年には10.1%まで上昇後、2008年に7.2%まで低下したものの、改善幅は限られてきた。

この背景には、日本の生産構造の変化にともなった労働需要の変化などがあつた。たとえば、生産拠点の海外移転で、国内製造業の雇用機会が減少したことがあると考えられる。そこで、経済産業省『産業活動分析（平成21年年間回顧）』の分析方法を利用して、現地生産法人の国内雇用機会への影響を計算した²。これは、海外進出が無かつた仮想ケースと現実を比べることになる。まず、2011年度について、製造業生産額は仮想ケースと比べて▲48兆円減と、製造品出荷額（事業規模4人以上）の15%に相当する規模の国内生産額が減少したと推計された。それに基づく雇用機会は▲114万人の減少となつた（資料5）。▲115万人分の雇用減少となつた2007年度以降、リーマンショックとその後の不況期には海外生産比率の上昇は一旦減速したものの、2008年度以降は再び上昇に転じ、この傾向は続くと思われる。もちろん海外進出がなければ、国際競争に敗れて国内生産拠点が維持されず、国内の雇用機会も減つた可能性がある。ただ、それを踏まえても、海外進出が製造業を中心に国内雇用を減らしたことは事実だろう。

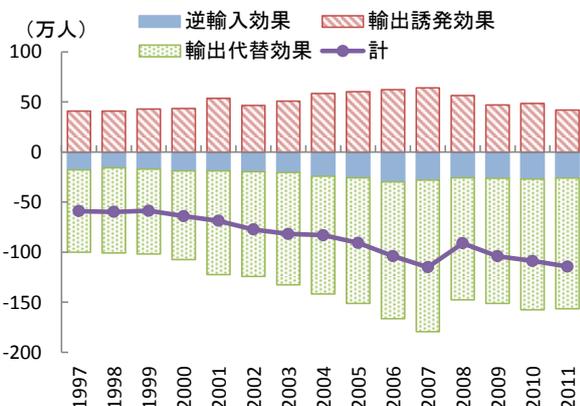
資料4 就業者数（年平均増減率）要因分解



（出所）総務省『国勢調査』

（注）1990→2010年の年平均増減率

資料5 製造業現地生産の国内雇用への影響。



（出所）経済産業省『海外事業活動基本調査』『工業統計』『経済センサス』（注）脚注2、経済産業省(2011)を参照

製造業の他にも公共事業が絞られた結果、建設業の雇用機会が減る一方、医療・福祉分野のようなサービス業では雇用機会が増えるなど、労働需要の大きな変化が結果的に雇用ミスマッチを拡大させる一因になつたと考えられる。たとえば、若年世代と55～64歳に注目して、産業別の雇用者数構成比を比べると、若年世代の正社員では、女性の製造業、卸売・小売、医療・福祉が多く、非正社員では男女ともに卸売・小売、宿泊・飲食などが相対的に多い（資料6）。一方、55～64歳の正社員では男性の建設業、運輸・通信・卸売・小売が多く、非正社員では男女ともに製造業、女性の医療・福祉などが多い傾向がある。このように、年齢層、雇用形態によって就業する産業が異なる傾向がみられる。それが、1990年代半ば以降、失業率を切り上げた原因の

万人→12万人）と減少した（文部科学省『学校基本調査』）。短期大学などから大学への進学が増えたものとみられる。

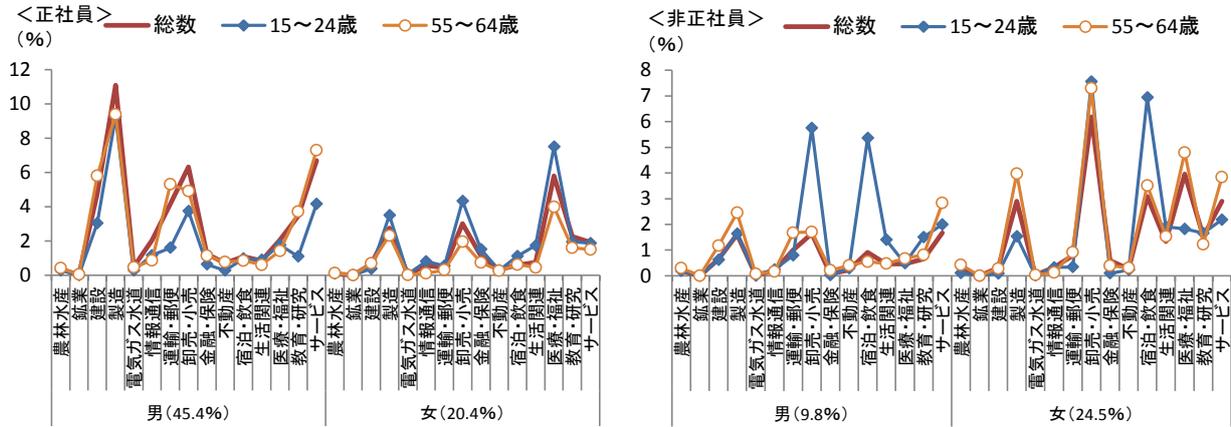
² 経済産業省(2011)『産業活動分析（平成21年年間回顧）』【海外現地生産の進展による国内生産等への影響】の方法によって、現地生産の国内生産への影響(A)を延長推計した。工業統計の従業者数と製造品出荷額から雇用係数(B)を導き出し、生産額(A)と雇用係数(B)から雇用者数を計算した。詳細は経済産業省(2011)を参照。

海外現地生産拠点との関係で、雇用への効果は以下の3つ（輸出誘発効果、逆輸入効果、輸出代替効果）に分類される。国内の雇用機会を増やすのは輸出誘発効果だ。これは海外と国内の分業によって、国内から海外へ輸出が増え、それによって国内雇用機会が増える効果を表す。反対に国内雇用機会を減らす効果は、逆輸入効果と輸出代替効果である。逆輸入効果とは海外から国内の輸入であり、輸出代替効果とは輸出分を国内ではなく海外で生産することを意味するため、それぞれ海外で雇用機会を生み出すことになる。

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。

1つとされる雇用ミスマッチの拡大につながっているのだろう。さらに、雇用機会といっても非正社員が増えており、雇用の不安定化が人生設計を狂わせている面も指摘されるようになった。

資料6 雇用者数に占める性別・産業別・雇用形態別の構成比



(出所) 総務省『平成 22 年国勢調査』

これに加えて、若年世代はいくつかの問題に直面した。まず、雇用調整局面で新卒採用が調整弁になるケースが多かったことだ。それが就職氷河期を生み出した。もちろん、若年世代以外の既存の社員に対して早期自主退職やリストラがあったことも事実だ（資料7）。しかし、若年世代はそもそも雇用のスタートラインに立つことが難しくなった。さらに、学卒後から初めて就職するまでの期間が長いほど、また、就職しても非正社員であるならば、正社員になりにくいこと（総務省『就業構造基本調査』）などを踏まえれば、若年世代の雇用環境は厳しいといえる。

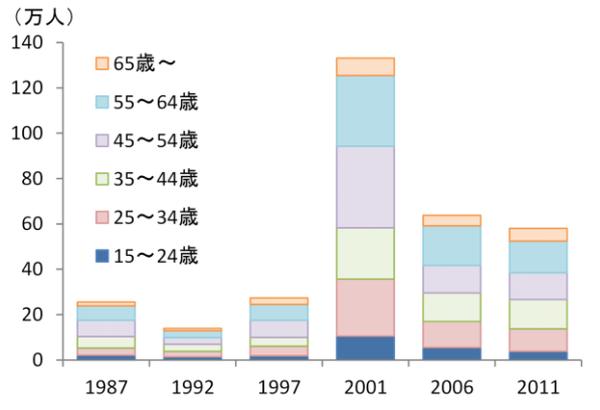
こうした労働需要の変化を踏まえると、若年世代の雇用環境の回復には、労働需要の確保に加えて、雇用ミスマッチの改善や、非正社員から正社員への転換などにもあわせて取り組む必要があると考えられる。

○若年世代の雇用環境の回復に向けて

国際的にみた日本の若年失業率の低さを踏まえれば、いわゆる日本型雇用慣行に付随する新卒一括採用を捨て去るには惜しい。

この長所として、たとえば既存の労働者に比べて具体的な職務能力に劣る学卒者が、既存の労働者とは別に雇用機会を確保できることがある。企業には、新卒時からの長期雇用を想定することで、若年期には労働生産性の上昇に対して賃金を抑えられることがある。また、労働者と同時に消費者でもあるため、雇用機会が安定すれば、その分内需の下支え役としても期待できる。社会全体からみれば、短期的には若年失業率を低く抑えられ、その分失業給付や職業訓練など費用

資料7 リストラによる離職者数



(出所) 総務省『就業構造基本調査』

(注) 過去1年以内の離職理由が「人員整理・勧奨退職のため」と「会社倒産・事業所閉鎖のため」の和

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。

が不要となり、長期的には人材投資が若年期から継続されることで将来を担える若年世代を育てられる。一方、短所は新卒採用から外れた学卒者はその後正社員になりにくく、生活が不安定化しやすいことがあげられる。企業からみれば、学卒者を潜在能力で見極めるスキルが必要になり、その分のリスクを負うことになる。これらは、若年世代の雇用にまつわるリスク自体を、誰が負担するのかという問題に帰着するため、長所を残し、短所を改める観点から若年雇用に対する処方箋を考えてみる。

1つ目は、雇用の大もとである労働需要自体の確保が必要だ。生産拠点の海外移転によって製造業を中心に国内の雇用機会が減少し、国内に残った産業でも労働生産性の向上から、より少ない働き手で成り立つ生産体制を構築しつつある。そのため、国際競争力の悪化要因である6重苦への対策とともに、日本経済の成長力を底上げ、雇用機会を増やしていかなければならない。

2つ目は、労働市場の入り口で、多くの若年世代を労働市場に参入させ、雇用機会の獲得を促すことだ。90年代後半以降、雇用ミスマッチが問題となっており、短期的には職業紹介などマッチング機能の拡充や、職業教育訓練が重要である。新卒時点では潜在能力に対して、それ以降の転職市場では職務能力が問われるため、学卒以降のマッチングを高めるためには、企業の採用意向に合った職務能力が必要だ。そのため、企業には具体的かつ明確な職務能力の評価基準の提示が求められる。もちろん若年世代からみれば就職へのハードルが上がるものの、具体的な職務能力や資格が明らかになり、事前に取り組むべき課題がわかるメリットがある。

3つ目は、働き方の多様化、雇用安定化や所得向上を狙った、正・非正社員の転換経路の拡充だ。若年世代では非正社員が増え、生活が不安定化する一方、人口減少に直面した日本では必ずしも若年世代の労働力を活かせず、経済成長を損なっている。そのため、正・非正社員の選択から、規制改革会議の雇用ワーキング・グループで議論された職務等限定型正社員（ジョブ型正社員）などを含めた、複数の選択肢を用意し、さらに雇用形態間で移動できる雇用体系を前提とする必要があるだろう。もちろん、雇用形態の転換で労働者が不利益を被らないルールを予め作成することに加えて、スキルアップ支援の職業教育訓練の拡充などが前提条件となる。欧米とは異なり、正・非正社員やジョブ型などの行き来を可能とすることで、濱口（2013）のいう日本のメンバーシップ型雇用、すなわち社員であることの重要性が失われず、それゆえ新卒一括採用が維持される可能性がある。ただし、雇用期間中の転換も増えると予想されることから、職業教育訓練など公的支援の拡充によって、企業負担の一部を社会全体で共有することで、現行の雇用慣行の長所を活かし、短所を補完できるのではないだろうか。

人口減少や潜在成長率の低下など日本経済が抱える課題に対して、以上のような取り組みを通じて、労働者であるのと同時に消費者であり、将来を担う若年世代が活躍できる環境を整えておかなければならない。

<参考文献>

経済産業省（2011）『産業活動分析（平成21年年間回顧）』

濱口桂一郎（2013）『若者と労働―「入社」の仕組みから解きほぐす―』中公新書ラクレ

内閣府（2013）『規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書』

http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/p_index.html