

テーマ：流動性と安定性を目指すべき雇用改革

発表日：2013年11月25日(月)

～雇用を考える④：若者・女性・高齢者の活躍が労働力維持の鍵～

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)

○人口減少による経済成長への重石

将来の経済成長を展望する上で、労働力不足が懸念されている。背景には、生産年齢人口（15～64歳）が1995年から減少に転じるなど、労働市場を取り巻く環境の変化がある（総務省『人口推計』）。そこで、労働力の確保という視点から、今後の雇用改革について考える。

○ターゲットは若者、女性、高齢者

労働力の確保のためには、現在活用されていない潜在的な労働力が鍵を握る。とくに若者、女性、高齢者だ。完全失業者と非労働力人口のうち就職希望者数（総務省『労働力調査』）から、潜在的労働者数を計算すると、24歳以下では133万人、60歳以上ならば110万人、女性（30～59歳）ならば264万人となる（資料1）。潜在的な労働力はかなり多いのが現状だ。

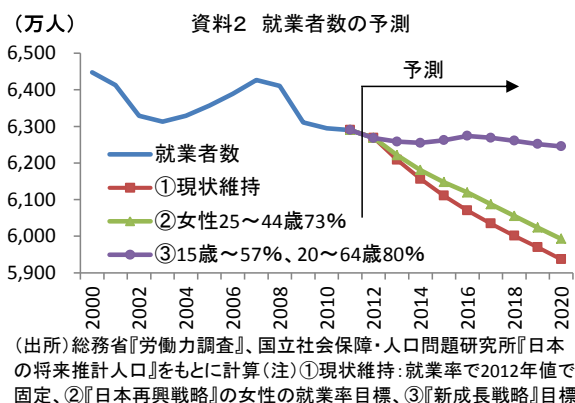
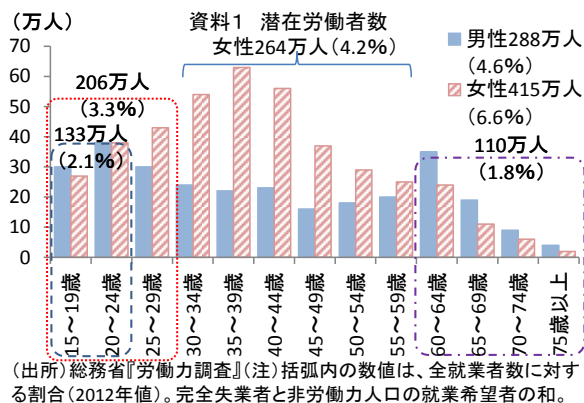
そこで、人口動態（国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』中位推計）に基づき、就業者数の先行きを試算してみた。ここでは就業率の前提条件として、①現状維持（2012年値で固定）、②女性25～44歳就業率を2012年の68%から20年の73%へ段階的に引き上げる、③2020年にかけて20～64歳就業率を75%から80%に引き上げる、という3つのケースを想定した。②や③の前提は『日本再興戦略』や『新成長戦略』の目標に基づくものだ。

この結果、2020年時点で就業者数がケース①の▲332万人減に対して、ケース②では▲276万人減と就業者数の減少が緩和され、ケース③では現状並みの就業者数を維持できる計算となった（資料2）。つまり、働きたいという意欲をもつ潜在労働力が顕在化すれば、2020年までの人口減少の中でも、労働力を確保できる可能性が高い。そのため、潜在労働力をどのように掘り起こすかが、今後の課題といえる。

○雇用改革の前提条件：育児と介護の環境整備

雇用改革を考える前提条件に、それを取り巻く経済・社会環境の整備がある。

第1に、育児環境である。その象徴的なものが、女性の就業率のM字カーブである。事実、これまで、20～40歳代の女性就業率は潜在的労働力率を10%pt以上も下回ってきた（資料3）。



徐々に対策は拡充されている。成長戦略では子育て支援策（成長戦略スピーチ 4 月 19 日）が発表され、消費増税による増収のうち 0.7 兆円が投入され、育児支援策が拡充される予定だ。

第 2 に、介護環境である。介護制度改革では費用抑制や医療連携強化による効率化が主眼となり、雇用という視点は希薄なようだ。また、66%の事業所が介護休業制度を導入した一方で、そのうち 93%で利用実績がない（厚生労働省『雇用均等基本調査』）など運用面での課題も残る。

雇用との関係では、介護・看護を理由に離職した人（過去 5 年間）は 48.7 万人、そのうち 8 割は女性だ（総務省『就業構造基本調査』）。また、介護をしている人は 557 万人、その 5 割が 60 歳以上である。女性・高齢者が介護の主体であり、育児以上に介護が労働参加の大きな問題になっている。さらに労働参加への影響は介護と育児では大きく異なる。育児による離職は育児期間に限られ、再就職時の年齢は 40 歳前後と相対的に労働市場に再参入しやすい点などが介護による離職とは異なる。今後の高齢化を踏まえれば、雇用という視点からの介護対策も急務だ。

○流動性と安定性を目指す雇用改革へ

そのような周辺環境の整備を前提に、雇用改革で取り組むべき課題は何だろうか。それは、前述のように、潜在的な若者・女性・高齢者の労働力を活かす仕組みを整えることだ。そのとき、重要な視点は、生活の基盤である雇用の安定性と、ライフスタイルにあった労働供給が可能な流動性のバランスをとることだ。流動性を高めすぎると失業など雇用リスクの高まりによって生活が不安定化する一方、生活の安定性を求めすぎると雇用の流動性が損なわれがちとなるためだ。

こうした状況を踏まえて、第 1 に、労働需要の確保が課題だ。そもそも労働需要がなければ、潜在的な労働供給は顕在化できない。労働需要を喚起するために、企業活動・雇用が活発化するように、労働市場や雇用ルールを整備することが政府の役割だろう。

第 2 に、マッチング機能の強化だ。新卒採用は景気に左右され、雇用安定化に悪影響を及ぼす（資料 4）。短期的には職業紹介や職業教育訓練の拡充など、また中長期的には企業が求める職務能力の明示化など情報の非対称性の緩和が、雇用の安定化と流動化の前提条件だ。

第 3 に、働き方の多様化と正・非正社員の転換経路の拡充だ。これは社員として勤続年数と賃金の関係から、職務と賃金の関係への転換を意味する。これによって、育児や介護などライフスタイルを踏まえた短時間労働など、流動性をもった雇用機会が広がる。とくに、制度があっても利用が進まない現状を踏まえれば、仕事の評価基準など、ソフト面の整備に取り組む必要がある。

以上のように、今後、労働力不足が経済成長の足かせとなる懸念に対して、若者・女性・高齢者の労働力の顕在化が対策となる。そのため、今後進めていくべき雇用改革は、労使間の交渉力の相違や、仕事の賃金の関係や働き方などの現状認識に基づき、育児や介護など環境整備を進めながら、流動性と安定性のバランスを目指した改革だと考えられる。

