

## なぜ、家計は貧しくなったか (若者編)

発表日：2010年11月24日(水)

～若者に人的投資を増やさないと成長基盤は弱体化する～

第一生命経済研究所 経済調査部  
担当 熊野英生 (Tel: 03-5221-5223)

若者がうまく就職できずに非正規化する環境が恒常化すると、技能労働者が育たず、技術進歩が停滞してマクロの成長力を下押しする。企業が新卒採用を絞り込んできた背景には、設備投資と同じく将来への成長期待が弱まってきたことがある。企業の人件費負担は、団塊世代退職が一巡し、若者を育てる余力は高まっているはずなのに、そうなってはいない。一方、少子化で若者の絶対数が減っていることに、一定数の人材を必要とする企業は不足感を感じている。

### 非正規化は若者の能力開発を制約する

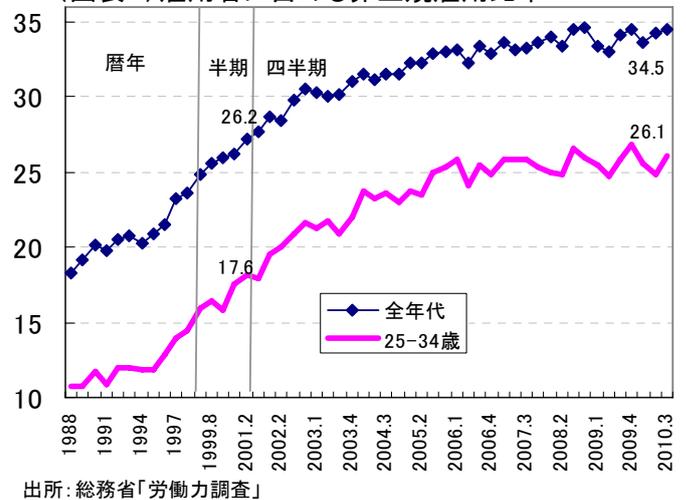
世帯年収が大きく低下した要因には、昔に比べて働き方が変化したことがある。非正規雇用の増加である(図表1)。正社員になれなくてやむなく非正規雇用に長期間止まっていると、年収が上がらず低所得環境に縛り付けられてしまう。

特に、若年労働者が正社員として能力開発されず、非正規雇用にとどまる社会は、将来に亘って生産性を高める力量を低下させる点で極めて深刻である。

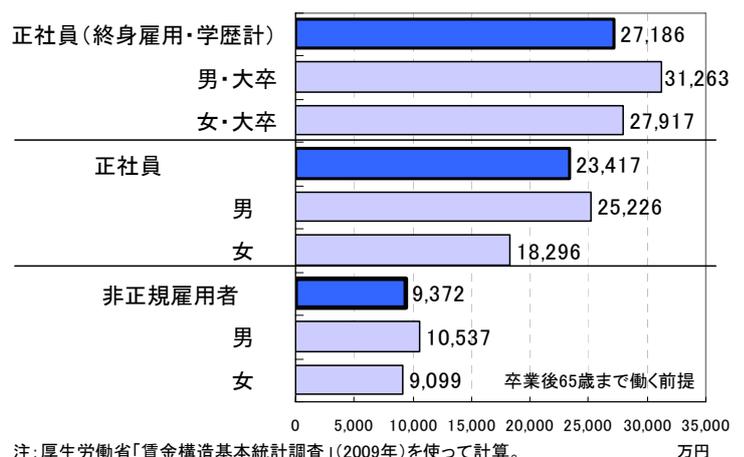
簡単な数値例を使って、勤労者全体の潜在的な所得形成力がどのくらい変化しているかを示すと、2000年8月から2010年7-9月までの約10年間で非正規雇用比率は、26.2%から34.5%へと上昇した(+8.3%ポイント)。正社員の計算上の生涯年収23,417万円と、非正規雇用者の9,372万円は2.5倍の格差がある(図表2)。生涯年収を潜在的所得形成力の代理変数と考えて、平均的な勤労者の生涯稼働力を計算すると、正規・非正規比率で加重平均した平均生涯年収が、10年間で▲5.9%減少したことになる(15年前比▲9.3%)。

今後の日本経済は、人口高齢化によって、現役の勤労世代が高齢者を支える能力を高めないといけないのに、勤労者(家計)の所得形成力は雇用形態の変化によってかえって低下している。現役世代の所得形成力の低下は、中長期的に高齢者の所得環境を貧しくする原因にもなっていく。また、政府が過度に経済力の格差問題に目を配るようになると、非正規雇用者や高齢者に追加的な経済的負担をかけないことが優先され、全体の6割強を占める正社員に集中して税・社会保障負担の強化を求めるようになる。再分配機能は、歪みが大きくなっている。

(図表1) 雇用者に占める非正規雇用比率



(図表2) 雇用形態別の生涯年収



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。

## 再び若者の就業機会が減少する懸念

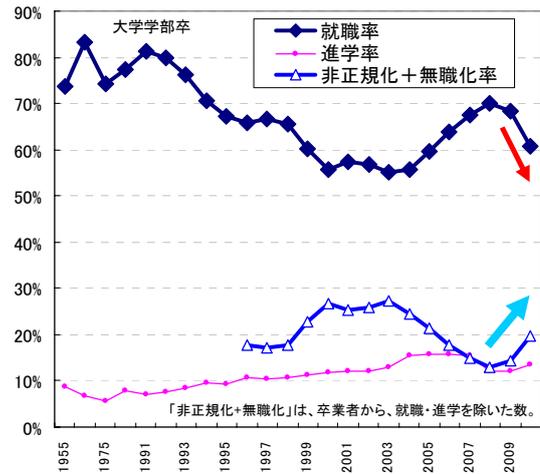
非正規化は、労働供給の面からみれば、新卒採用で若者達が正社員として受け入れられなかったことが大きい。学校を卒業して、正社員として就職しなかった若者達は、(1) 進学するか、(2) 働かずに非労働力化するか、(3) 一時的に就職するか、のいずれかを選択する。(3) の場合は、フリーターのような非正規労働を選択するケースである。これまで、就職者数が減少する時期には、それと対照的に、非正規化・非労働力化する数が増えている(図表3)。

文部科学省の「学校基本統計調査」では、高・大・院卒の学生の卒業後の進路を調査している。この調査で示されている卒業予定の学生のデータでみる限り、労働環境はリーマンショック後の悪影響から脱することはできずに、2009年3月卒業予定者

から2年連続で悪化する動きをみせている。

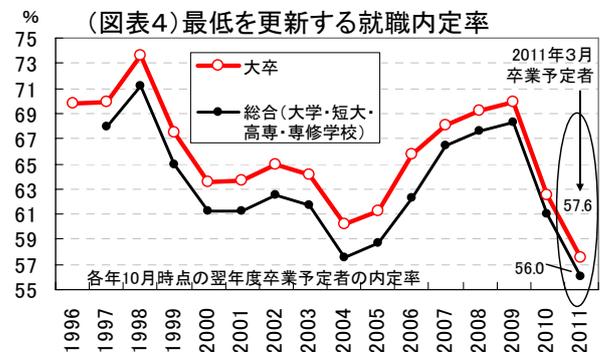
2011年3月卒業予定者については、厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」によると、各年10月の内定率は2011年3月卒業予定者では57.6%(大学学部)と、96年以降で最悪だった2004年3月卒(60.2%)よりも一段と悪化するかたちになっている(図表4)。過去の状況から類推すると、来年2011年は再び多くの非正規雇用者が輩出され、労働力の流動化がさらに進むと予想される。

(図表3) 就職率と非正規化は逆相関



出所: 文部科学省「学校基本調査報告書」

(図表4) 最低を更新する就職内定率



出所: 文部科学省「学校基本調査報告書」

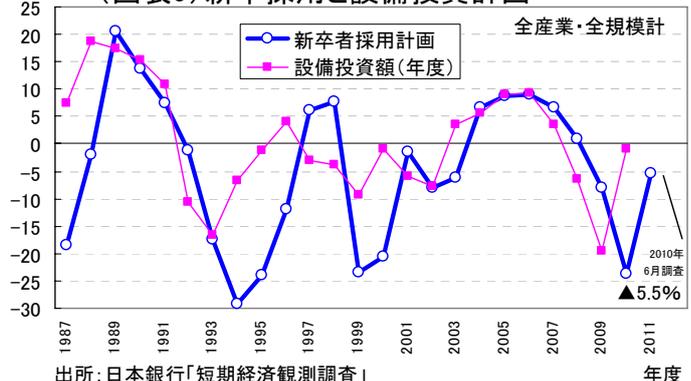
## 企業の人件費負担が軽くなっても雇用されない若者達

少子化が進むのに、稀少になった若年労働力を企業が積極的に活用しない構図は不可思議にみえる。人口構成の遷移では、大卒年齢にあたる22歳の人口は、2006年にピーク(148.4万人)に達した後、2010年(134.7万人)は▲1割減(▲9.2%)になり、おそらく2015年には▲2割減にまで減っていく公算が高い。それなのに、学生の就職機会が絞り込まれて、多くの若者達が正規雇用から締め出されるのはなぜであろうか。

簡単な理由は、企業の新卒採用が景気に対する感応度が異様に高いことが挙げられる。中小企業などは景気が悪いときほど人材確保のチャンスだとしても、企業全体では目先の景気情勢に影響される作用が大きい。過去のデータでは、新卒採用者数の前年比伸び率は、企業の設備投資と伸び率が重なっている(図表5)。企業が将来の業容拡大を展望するとき、新卒採用が必要とされる。モノの投資と同様に、戦略的な人材確保のニーズが高まって新卒採用は活発化すると考えられる。

逆に、企業が新卒採用を手控えていることは、企業が業容拡大の期待を低下させ、収益確保のために近視眼的なコストダウンの要請が強まっていると理解できる。企業にとって新卒者は、次世代の戦力として能力発揮を求める“金の卵”である半面、若い時期は、給

(図表5) 新卒採用と設備投資計画



出所: 日本銀行「短期経済観測調査」

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。

与水準に比して生産力は低く、かつ有形無形の教育等のコスト（サックコスト）がかかる。だから、過敏にコストダウンの要請に反応するとみられる。

新卒採用の変動の大きさの背景には、その時々に変化しやすい企業マインドの影響がある。長期不況の中で、企業マインドはよりせつかつき<sup>※</sup>になり、長期的戦略を重視しにくくなる面がある。株主や銀行についても、企業経営者に短期的成果を要求しがちになる点で、これと同調するバイアスを持っている。

※時間選好率が上昇し、将来の割引率が大きくなるため、将来よりも現在志向になる状態。

半面、新卒採用の抑制は、コスト面では説明できない部分もある。すなわち、企業が人件費負担は、団塊世代の退職が終わって、以前に比べて性急に固定費削減をしなくてはいけない必然性はなくなっているはずだ。企業の人件費負担に占める若年層の負担度合いを計算してみると、経年変化では大幅に低下していることがわかる（図表6）。

表現を変えると、人件費が軽くなったからと言って、新卒採用を活発にするようなカウンターパワーは働いていないのである。経済学概念には、加速度原理という考え方があって、足元の需要が減退するときには、その需要サイズに合わせて投資が削減され、投資削減

がさらなる需要減退を引き起こすとされる。投資を「正規雇用」という主体に置き換えると、新卒採用が需要低迷の悪循環に引きずり込まれている現状がよく説明できる。一方、経済学では加速度原理が働くことを食い止める作用として、賃金下落など要素価格の低下が挙げられている。要素価格が下がると、雇用・投資が活発化するカウンターパワーが生じ、総需要が加速的に縮小する作用は相殺されて、悪循環に陥らないとされている。

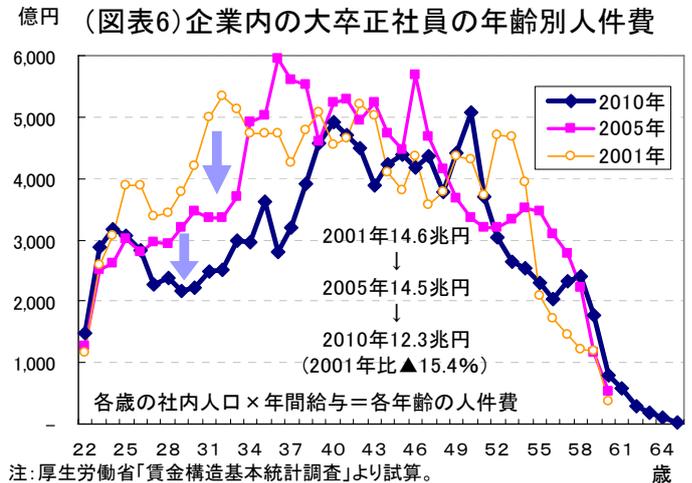
もっとも、新卒採用の場合、初任給がほぼ固定されていて、コスト原理が作用しにくい性格があり、加速度原理を食い止める作用は生じにくい。新卒採用がボラタイルする背景には、コスト原理が働きにくく、需要変動に影響を率先して受けるという背景構造がある。

### 「若者の能力が低下している」説への疑問

新卒採用が厳しくなっている一方で、企業側からは採用では能力の高い学生が採れないという声も聞かれる。2010年からゆとり世代が大学を卒業して社会人になるのを警戒する見方と重なって、学生の能力不足への指摘が起こっている。

筆者は、冷静に考えて、この見解にはバイアスが働いているのではないかと考える。単純に考えると、少子化に伴って、若者の数が減少していく中で大学進学率が上昇すると、その中で人材の数も減っていく、と言えるかもしれない。就職が人気企業から順に数量割り当てで決まってくるとするならば、これまで優秀な人材を確保できてきた企業の中には、少子化に伴って人材の絶対数が少なくなることによって、数量割り当てから外れる企業も出てくる。分かりやすく言えば、上位100番目の優秀な人材を得ていた企業は、優秀な学生の人数が120人から80人へと絶対数が減少したので、昨年から今年にかけて前年並みの優秀な学生が採れなくなったと嘆くことになる。これは質的に若者の能力が悪化したのではなく、量的に若者の数が減ったためである。

ゆとり世代の能力低下に関しては、その責任が高校までのゆとり教育に押し付けられているが、社会人になるまでに大学教育を受けていることが看過されている。むしろ、就職難の時代だからこそ、大学教育は学生を鍛え直し、



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。

もっと若者の能力発揮に貢献してよいはずだ。

筆者が着目するのは、グローバル化によって業容拡大を図ろうとする企業にとって、量的なボトルネックが生じ始めているということである。「今の学生の能力が低下した」という感覚には錯覚が含まれているにせよ、企業が「優秀な学生を絞り込みたい」という動機を感じていることは事実であろう。就職が困難になった学生の不満の影に隠れた企業側の不満の声にも、学生を送り出す側は真摯に耳を傾ける必要があるだろう。企業側にはグローバル化の要請があり、設備投資と同じように、国内調達から海外調達へと切り替えていく可能性がある。そうしたとき、本当に「採らなくなった」に変わってしまいかねない。

## 経済成長への課題

最後に、筆者は若者失業の問題点について、再度まとめてみたい。最大の問題は、企業が昔のように若年労働者を大量に採用し、無差別に手厚い人材投資をしなくなったことにあると考える。これは、企業組織の中に蓄積された成果を発揮するための知識ストックの弱体化につながる。

経済成長の核心は、資本と労働の単純な要素投入量ではなく、人的資本（スキル）が生み出す技術革新にある。人的資本のストックは、研究開発を通じて成果を生み出す知識ストックとニアリー・イコールの存在である。企業がマクロ的な人材投資のコストを絞り込んだとき、人的資本のストックから収穫される技術進歩の成果も逡減していくだろう。人口減少の作用は、企業が人口減少のトレンドに応じて想定する成長期待を下方屈折させ、国内設備投資や新卒採用、若者への人材投資などインプットを手控えることで、次第にアウトプットの低下にまで影響してしまうことにある。

実は、このシナリオは未来への警戒ではなく、すでに現在進行形で起こっているという見方もできる。なぜならば、労働市場では技能労働者に対する労働需要が高まっているにもかかわらず、恒常的に技能労働者の不足感が満たされないでいる。一般的に、その状況は、雇用のミスマッチと説明されるが、実際は「うまく出会えない」というマッチングの問題ではなく、労働市場には必要とされる技能労働者が十分な数だけ居ないのではなかろうか。企業が入社してから生え抜きで技能労働者を育てる活動が、90年代からの新卒採用抑制によって停滞したせいで、労働市場を仲介しても必要とされる技能労働者を調達するニーズを満たせなくなっているとみることができる。しかも、不足する技能労働者に対して、より高い賃金を提示することをしなければ人材を獲得できないのに、賃上げに踏み切らないために消化されない求人数は継続的に高まっていく。ミスマッチ問題は、うまく情報仲介ができないのではなく、供給制約で満たされないニーズが積み上がっている状態ではないか。つまり、労働市場にプールされた技能労働者のパイが小さくなっていることの反映として、技能労働者の不足感が強まっているという解釈である。

今のところ、この機能不全を上手に解くことは困難であり、誰が人的投資を増やすかという課題は、中長期的な経済成長を考える上での難題になっていると言える。