

人口減でも雇用者が減らない理由

発表日：2014年5月27日（火）

～年金と雇用の悪循環をどう断ち切るか～

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

生産年齢人口が1995年にピークアウトして減少しているのに、雇用者数はまだ増加基調を維持している。背景には、①生産年齢人口の範囲外の65歳以上の雇用者数の増加と、②55～64歳の雇用者数の増加がある。年金支給開始年齢の引き上げとともに、シニア層は昔よりも長く働き続けることを余儀なくされている。

生産年齢人口と雇用者数のギャップ

現状、人口減少が進んでいるというのに雇用者数は減っていない。どうして雇用者数が減らないのか。

データを確認すると、日本の総人口はすでに2008年12月に達してピークアウトしている。15～64歳までの生産年齢人口は、それよりも早く1995年11月がピークだった。生産年齢人口の減少幅は、現在（2014年5月）でピーク比▲10.4%（▲907万人）まで広がっている。

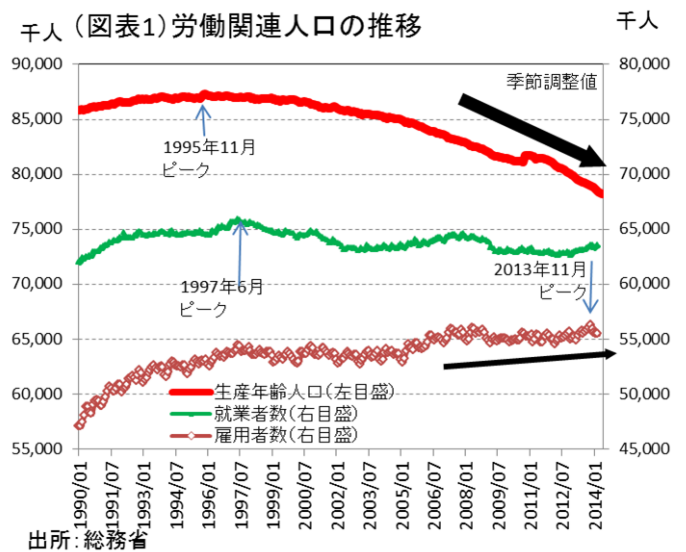
一方、雇用者数は最近まで一貫して増加している（図表1、2）。雇用者は、会社などに雇われている働き人を指す。雇用者数は、生産年齢人口のピーク時点（1995年）から現在までの比較では+411万人の増加である（図表3）。

図表を注意深くみると、まず、男女別では女性が増えている。次に、年齢別には35～44歳と55～64歳の年齢層の雇用者が増えている。そして、65歳以上の雇用者の増加が目立つ。

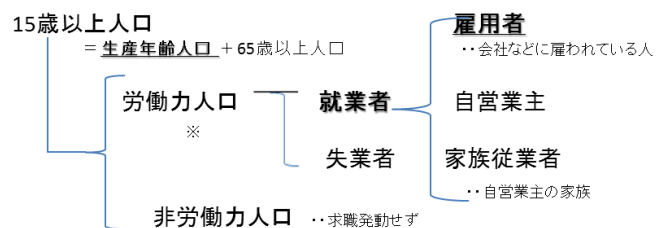
65歳以上の年齢層は、生産年齢人口の範囲外である。若い人が減った分、シニアの人々が働くことで、生産年齢人口の減少による労働力確保が行われているのが、今までの流れである。

なお、勤労している人には、定義上、この雇用者以外に、就業者とい

う区分もある。就業者は、雇用者+自営業主+家族従事者という範囲である。この自営業主と家族従事者は、趨勢的に減少していて、1995年11月から現在（2014年3月）まで▲30.2%（▲349万人）もの減少となっている。従って、雇用者数は増加していても、就業者のベースでは減少している。



（図表2）働き手の区分



※労働参加率とは、人口の中で労働力人口の比率。

（図表3）年齢別・男女別にみた雇用者数の増減数
（1995年2月～2014年3月までの雇用者増減数）

	雇用者 (全体)	15～64歳					65歳以上	
		15～24	25～34	35～44	45～54	55～64歳		
全体	411	232	-294	-48	254	7	313	179
男性	-3	-93	-154	-107	90	-55	133	89
女性	415	325	-140	59	164	62	180	90

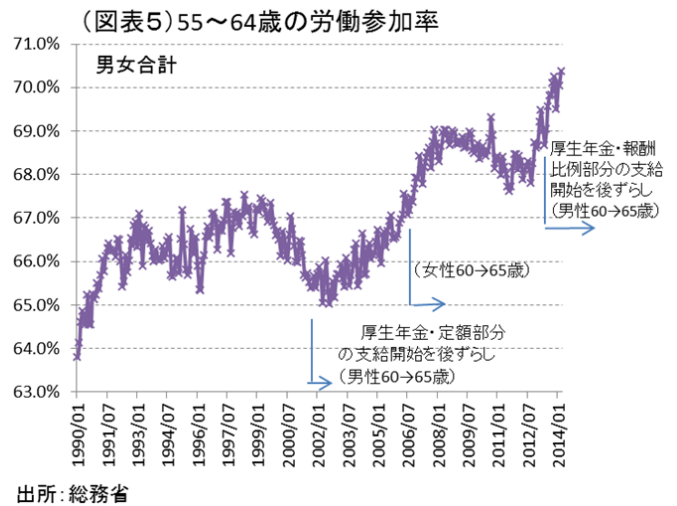
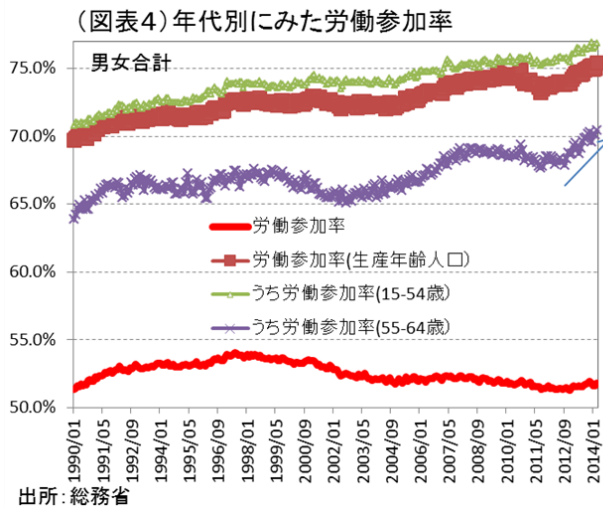
出所：総務省

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。

年金支給開始年齢との関係

筆者が注目するのは、55～64歳の雇用者数増である。55～64歳の雇用者数が増えるのは、その年齢層に団塊世代が含まれていて絶対数が多いからだ。それに加えて、労働参加率の上昇も大きい。

いくつかの年齢層の労働参加率の推移をみても、過去10年間で最も労働参加率が高くなっている年齢層は55～64歳である(図表4)。男女合計の55～64歳の労働参加率について詳しくみると、参加率が上昇し始めた年は2002年であることがわかる(図表5)。このタイミングは前年2001年に、厚生年金の定額部分の支給開始が60歳から61歳へと後ずらしする引き上げが始まった時期である(定額部分の段階的引き上げは2013年まで)。労働参加率の変化は、年金制度の見直しと強い関連がある。

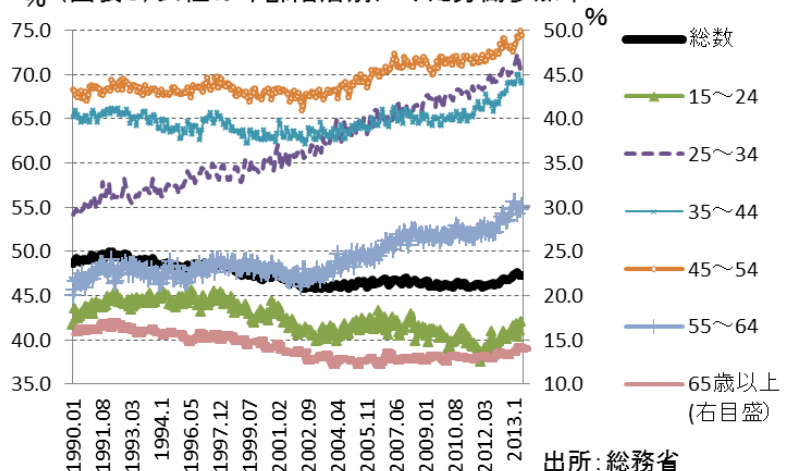


雇用制度の方でも、年金支給開始が遅らせられるのに連動して、高齢者雇用安定法が見直されている。2000年には65歳までの安定した雇用確保の努力義務が求められ、2006年には、定年年齢引き上げ、継続雇用制度導入、定年制廃止、のいずれかを選んで実施することが義務付けられている。2013年度からは、希望者全員の雇用確保へと改正された。雇用者数が、シニア層を中心に増加している理由は、年金制度改定に伴って、高齢者が働いて年金不足を賄う体制をつくったからである。

(参考) 女性の労働参加率

女性の参加率は、年齢合計(総数)で見ると、2000年以降、おおむね横ばいである(図表6)。女性の労働参加率の内訳が、シニア層で加齢とともに労働市場から退出していく変化と、25～64歳の年齢層が労働市場に参入していく変化が合わさっていて、ほぼ横ばいになっている。女性も男性と同様に55～64歳の女性が2002年頃から参加率を上げている。理由は、配偶者の男性の年金支給が遅らされる影響で、妻も働かざるを得なくなったと理解される。

(図表6) 女性の年齢階層別にみた労働参加率



労働参加しても非正規労働

近年、人口減少によって労働力不足が深刻な成長制約になるのではないかと懸念が強い。安倍政権が今さらながら、「女性の活躍」をテーマに掲げる背景にも、労働力不足に対する懸念があるのだろう。実際、政府がその方針に沿って、「2020年に女性の就業率(25歳～44歳)を73%(2012年

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。

68%) に「する」という目標を設定している。

しかし、単純に労働力を増やそうとすると、もっと注意を払わなくてはならない大問題がある。それは、非正規化の問題である。言うまでもなく、人々が働く理由は、自分または家族が食べていくためであり、そのためには所得水準が上がらなくてはならない。所得水準を上げるためには、技能スキルを蓄積して、熟練労働者として能力発揮をすることで報酬を得ることが重要になる。だから、なるべく、熟練スキルの蓄積が進むように、長期雇用を前提とした正規雇用の待遇に労働力がシフトすることが望ましい。正規雇用であれば、十分な教育投資を受け、かつ相当の訓練期間を経て、熟練スキルの蓄積がしやすい。

1995年以降の雇用者の増減状況について、その内訳をみると、必ずしもそうになっていない。総数が+411万人増加した内訳は、正規雇用が▲558万人減って、非正規雇用が+969万人増えるという構成であった(図表7)。先に、女性の雇用者数(1995～2014年)が+415万人も伸びているデータを図表3で紹介したが、その内訳は主に非正規雇用(同+592万人)である。

男女ともに15～24歳の正規雇用減は著しく、男性は25～34歳の正規雇用減少幅が最も大きくなっている。反対に、増加したのがシニア層の非正規雇用である。特に、55～64歳の年齢層は、男女ともに非正規雇用の増加幅が目立っている。非正規化という流れをそのままにして、女性の活躍を推進することは矛盾があるように思える。

(図表7) 年齢別・雇用形態別にみた雇用者数の増減数

	雇用者 (全体)	15～64歳						65歳以上
		15～24	25～34	35～44	45～54	55～64歳		
全体	411	232	-294	-48	254	7	313	179
正規	-558	-575	-333	-216	71	-134	37	17
非正規	969	807	39	168	183	141	276	162
男性 正規	-379	-386	-168	-187	33	-95	31	6
男性 非正規	376	293	14	80	57	40	102	83
女性 正規	-177	-189	-165	-29	38	-39	6	11
女性 非正規	592	514	25	88	126	101	174	79

出所: 総務省

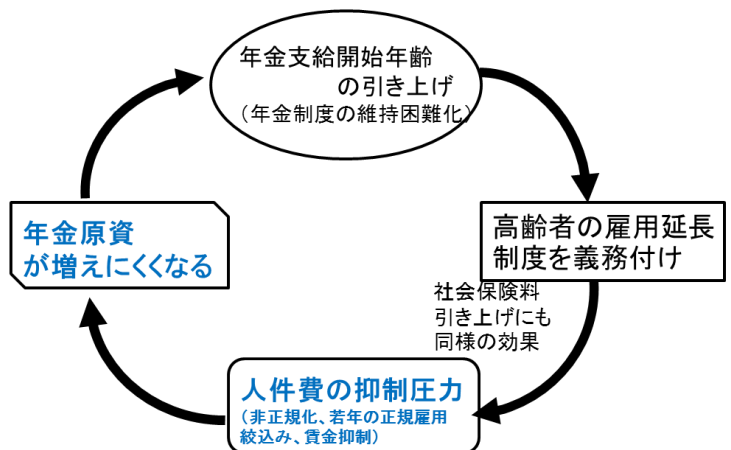
年金と雇用の悪い循環

ここまでの労働市場の変化は、達観すると、高齢化と年金制度の変容によって助長されていると、筆者は考える。人口減少下で、雇用者数が増加基調を維持しているのは、年金制度の現状維持が厳しくなって、年金支給開始年齢を引き上げることが、55～64歳の労働参加率を上昇させていることが大きい。問題は、労働参加率は高まっても、非正規労働者として就業するのであれば、労働参加したシニア層の賃金上昇は限定的になる。

では、こうした結果の原因となっている年金支給開始年齢の引き上げは、どうして起こっているのか。主因は、人口構成の変化によって、公的年金の積み立てなど原資が相対的に不足して、必要な給付を賄い切れなくなってきたことである。年金収支のアンバランスは、年金受取の人数が多いこともあるが、事前の想定よりも原資の確保ができにくくなっていることもある。つまり、被保険者の受取所得が少なく、年金積立や国庫負担を思うように増やせないことが大きな原因である。

先にみたように、若年世代で正規雇用者が減って、非正規雇用者が増えると、人口構成の予想が変わら

(図表8) 年金制度と雇用システムの悪い循環



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。

なくても賃金支給総額は減って、年金原資も減ってしまう。現役世代の賃上げが 90 年代末から停滞するとともに、非正規化が進んだことも作用している。これは、悪循環の構造図にみえる（図表 8）。

この循環構造で都合が悪いのは、年金支給開始年齢が引き上げられることに連動して、雇用側でシニア層の定年延長・再雇用制度を義務付けたことが、かえって企業が若年世代の賃上げを抑制し、かつ正規雇用の採用縮減につながった可能性がある。若年世代ほど、正規雇用者の待遇を得て、熟練スキルを蓄積することが望ましいことは言うまでもない。

しかし、実際は厚生年金・定額部分の受け取りを遅らせたことに連動して、企業に高齢者雇用の吸収を課したことが、結果的に若者の賃金・採用抑制を助長したとみられる。これは、回り回って、年金原資・国庫負担の余力を限定して、年金収支を改善しにくくする影響を与えた可能性がある。

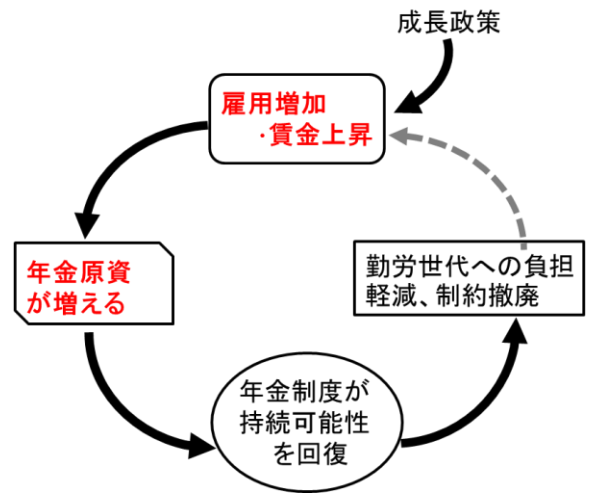
年金制度と雇用システムの間には、ほかにも社会保険料負担を段階的に引き上げられたことで、保険料負担の大きな正規雇用者が雇われにくくなったという悪循環のルートもあった。それも労働力が非正規化していくメカニズムもある。

こうした悪循環構造を念頭に置くと、これからすべきことは、賃金上昇と雇用増加を起点にし、雇用システムを望ましい方向に見直して、流れを好循環に逆転させていくことである（図表 9）。現在、勤労者所得に関しては、2014 年になって徐々にベースアップの動きが復活し、同時に賞与増加が期待できる環境になってきた。このことは、前述の悪循環作用とは逆の回転を生み出すことになり、歓迎できる動きだと考えられる。今後もこうした賃金増加→年金収支の改善が進んで、雇用者の負担増の抑制（ないし軽減）へと展開していければ、負の連鎖を少しずつ変化させると期待される。

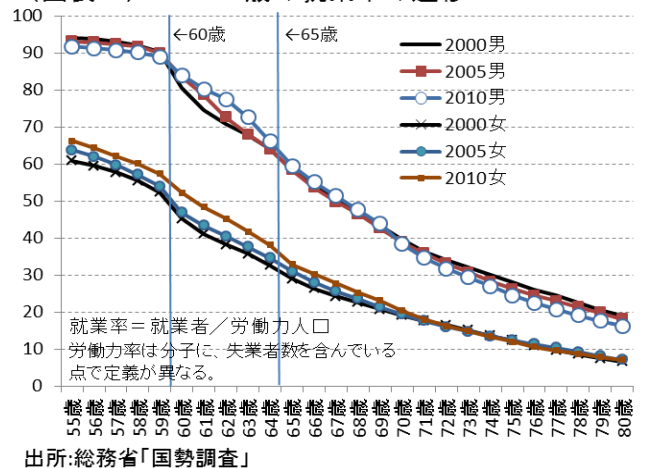
最後に、そうは言っても、人口減少社会では、趨勢的には雇用減にならざるを得ず、悪循環に追い込まれるのではないかという疑問に答えたい。本稿では、年金制度が厳しくなって、55～64 歳の労働参加率が高まったことをみてきた。しかし、年代別の就業率の遷移をみてみると、労働参加する比率はまだ僅かしか変化していないことがわかる（図表 10）。60 歳代以上で労働参加していない人の絶対数は巨大な人数である。

今後は、シニア層の労働参加率を上げるために、年金制度の見直しによって追い込まれるのではないかたちで、労働参画を促すことが望ましい。身体が健康であるうちはなるべく長期間働きたいというシニア層が多いはずだ。そのためには、高齢・高所得層に重い自己負担を課したり、労働環境を過度に厳しくすることを改め、高齢者ができるだけ能動的に働ける制度変革を目指すことが望ましい。人口制約に立ち向かう方法は、技術的にいくらかもあるはずだ。高齢者の健康寿命を引き上げて、働く意思を持つ人が自分から労働参画できる世界が理想である。

（図表 9）年金制度と雇用システムを好循環に変える



（図表 10）55～80歳の就業率の遷移



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。