

テーマ：大学生の就職戦線好転は2012年

2010年4月27日(火)

～団塊世代の大量退職が後押しも、国力の弱体化につながる深刻な問題も～

第一生命経済研究所 経済調査部

主席エコノミスト 永濱 利廣 (03-5221-4531)

(要旨)

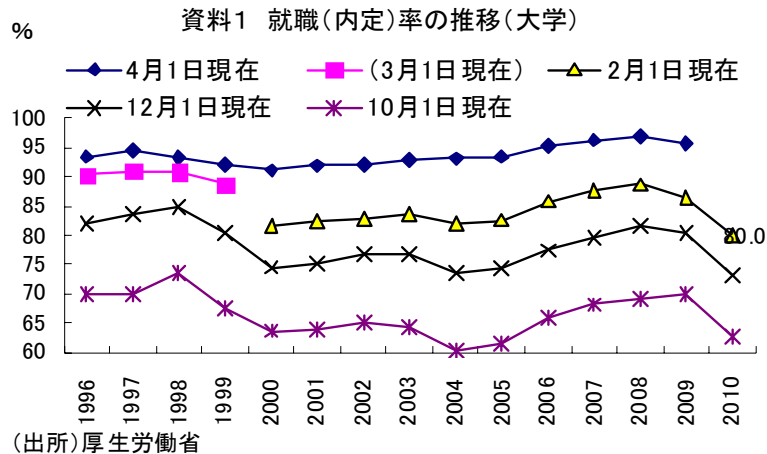
- 今春の就職内定率は過去最低の数値になった可能性が高い。現在の新卒偏重型の採用システムでは、大学卒業時に就職できなければ正規雇用への道は一層遠のく懸念がある。
- 2010年における企業の採用計画数は前年12月調査時点で35.4万人となり、ピークだった1991年の187万人と比較すると5分の1以下である。新卒採用が絞られやすい背景には、正社員を解雇しにくい日本特有の雇用慣行がある。ただし、2012年には団塊世代が65歳の年金支給開始や雇用継続義務化が終了する年齢になるため、団塊世代の大量退職が新卒採用の押し上げ要因となることが期待される。
- 日本は景気の回復が新卒採用につながるまでに時間がかかるという問題もある。米国では、従業員を解雇しやすいことから企業は過剰雇用を抱えないため、景気が回復して企業業績が上向けば雇用にも反映されやすい。これに対し、日本は正社員の雇用が守られる一方で余剰人員を抱え込むことにもなり、景気が回復しても雇用の回復に時間がかかる。ただ、前回の景気回復局面のケースを当てはめれば、我が国も2012年頃には企業の雇用過剰感が解消に向かう可能性がある。
- ただ、我が国では学生側の問題として若者の理系離れが起こり、深刻な状況になっている。理工学生の減少は専門分野の人材不足につながるため、日本の発展にとって重大な問題といえる。また、若年雇用の悪化により、更なる世代間格差の広がりも懸念される。特に、若年層の収入の低下は結婚や出産の抑制を招き、少子化問題を悪化させる等、長い目で考えれば国力の弱体化につながる。政府には、少子化の根本的な問題である若年雇用の問題にも積極的な政策対応が望まれる。

●はじめに

大学生の就職戦線が厳しさを増している。3月12日に発表された厚生労働省と文部科学省の調査によると、この春卒業予定の大学生の就職内定率は2月1日現在で80.0%となり、2割の学生の就職先が決まっていなかったことが分かった(資料1)。5月に公表される4月1日時点の結果が待たれるが、過去の進捗状況からすれば、過去最低の数値になっている可能性が高い。

また、大企業をはじめ既に来年度の採用計画も発表している企業もあるが、大手自動車メーカー等では大幅削減を決めたところもある。大学生の就職状況は、依然として厳しい状況が続くようであり、2011年春も企業の採用数は減少する見込みである。

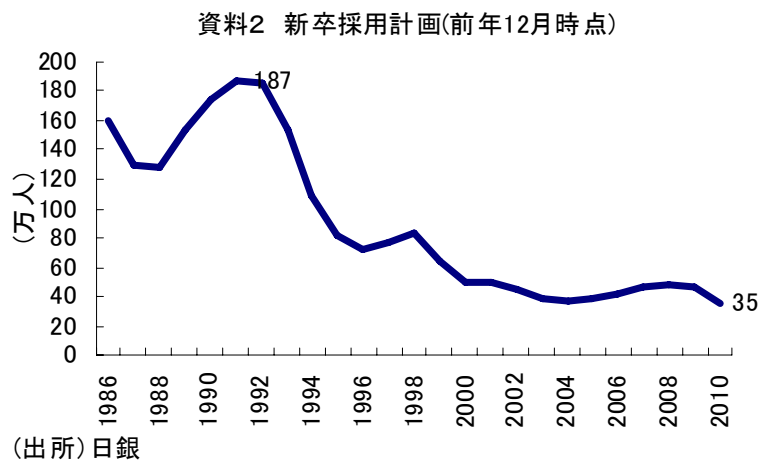
現在の新卒偏重型の採用システムでは、大学卒業時に就職できなければ正規雇用への道は一層遠のくといった懸念がある。そこで本稿では、依然厳しい状況にある大学生の就職環境と、今後の見通しを展望する。



●好不況に大きく左右される採用環境

景気が悪化すると就職内定率が下がりやすい背景には、正社員を解雇しにくい日本特有の雇用慣行がある。特に、今回の世界金融危機後のように急激に業績が悪化する局面では、企業は最大のコスト項目である人件費の削減を余儀なくされる。しかし、人件費の大部分を占める正社員の雇用が守られる中では、早期退職を募るか新卒入社を減らすかしか方法がない。従って、こうした日本特有の雇用慣行により、若年層にしわ寄せが来やすいといえる。更に、昨年は突然の派遣切りや内定取り消しが問題となったが、今年は景気悪化を見越して計画時点から採用数を減らす企業が多かった。

そこで、実際にどの程度採用状況が深刻かを日銀短観で見ると、2010年における企業の採用計画数は前年12月調査時点で35.4万人となり、これまでの過去最低であった2004年の40.5万人を大きく下回っていることがわかる(資料2)。この水準は、ピークとなった1991年の187万人と比較すると実に5分の1以下である。企業の採用状況が好転したといわれる2006~2007年も50万人超まで回復した程度であり、バブル崩壊以降の大きな流れからみれば、新卒採用は明確な改善を示していない。こうした状況は、不況で経済が成長しないなかでは、若手に仕事が回ってこない経済構造にあることを意味している。

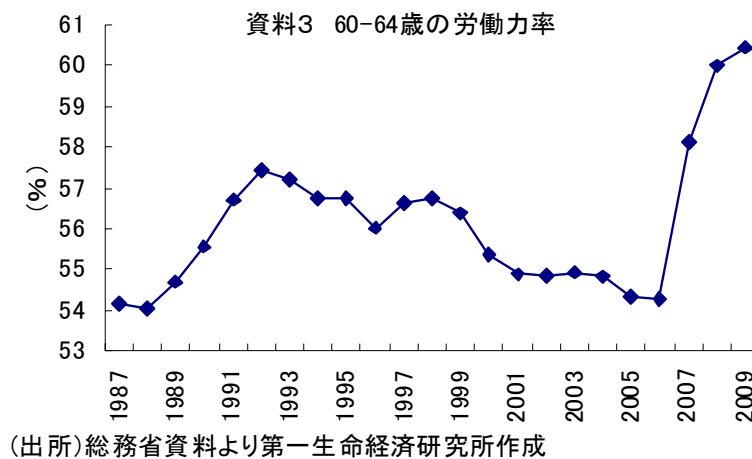


●若年就職の足を引っ張る団塊世代の雇用延長

一方、2007年からは団塊の世代が定年を迎えることで大量退職が起きるとされ、こうした団塊世代の大量退職は2007年問題といわれた。しかし、60-64歳の労働力率を見ると2007年から急上昇していることがわかる（資料3）。これは、団塊世代の多くが現役を続けており、実は労働需給の面では2007年問題は大きな逼迫要因にならなかったことを意味している。

この背景には、年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられたことに加え、2006年4月に改正高齢者雇用安定法が施行され、9割の企業が継続雇用制度や再雇用制度を導入したことがある。特に、当時は景気が良かったことから企業側の人材不足への対応に加えて、高齢者側も社会的接触の継続や年金不安から就労を望み、労働参加率が上昇したものと思われる。

ただし、2012年には団塊世代が65歳の年金支給開始および雇用継続義務化が終了する年齢になることからすれば、団塊世代の大量退職が起こる可能性が高い。つまり、本当の意味で団塊世代が大量退職するのは2012年問題といえる。従って、その頃の景気動向にもよるが、少なくとも人口動態面から見れば、2012年には団塊世代の退職が新卒採用の押し上げ要因となることが期待される。

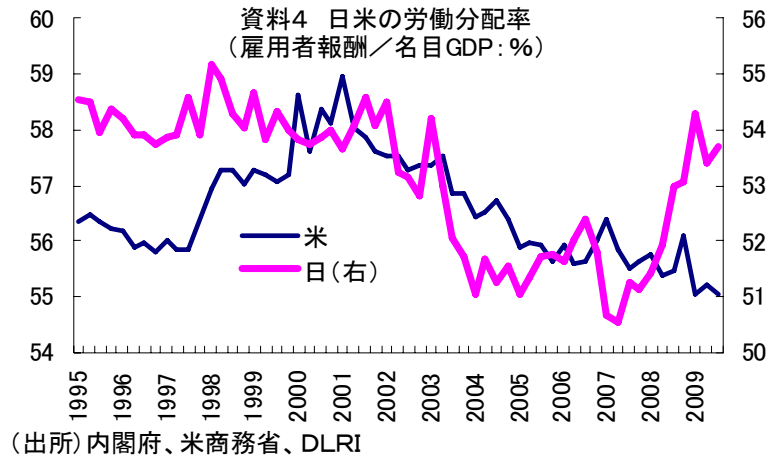


●景気回復しても新卒採用がすぐに増えない理由

また、団塊世代の退職以外では、景気回復による雇用拡大が期待される。確かに、昨年に比べて企業業績も好転している。しかし、日本はそれがすぐに新卒採用につながらないという構造があり、この背景には日本特有の労働分配率の問題がある。

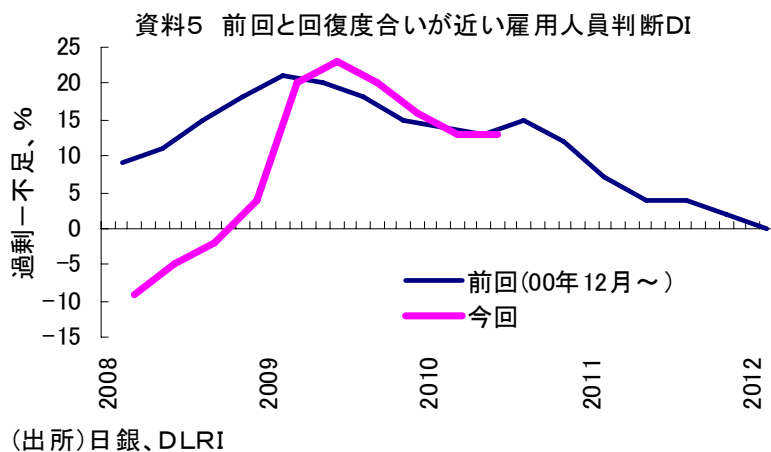
労働分配率とは、雇用者報酬を国民所得で除したものであり、国内で生み出された所得に対する雇用者の取り分を表す。これを日米比較すると、一昨年のリーマン・ショック以降の景気悪化により、日米とも分母の国民所得が減少したが、米国はその減少分以上に分子の雇用者報酬を減らしたため、労働分配率が低下している（資料4）。しかし、日本は雇用者報酬の減少が国民所得の減少に追いつかず、労働分配率が上昇していることがわかる。

この背景には、米国が日本に比べて従業員を解雇しやすいことがある。つまり、従業員を解雇しやすい米国では失業率が上昇しやすいが、企業は過剰雇用を抱えることがない。そのため、景気が回復して企業業績が上向けばすぐに雇用にも反映される。これに対し、日本は正社員を解雇しにくいことから結果的に余剰人員を抱え込むため、景気が回復しても雇用の回復に時間がかかることになる。

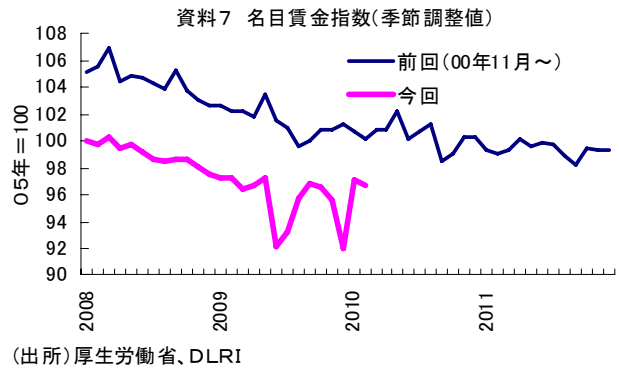
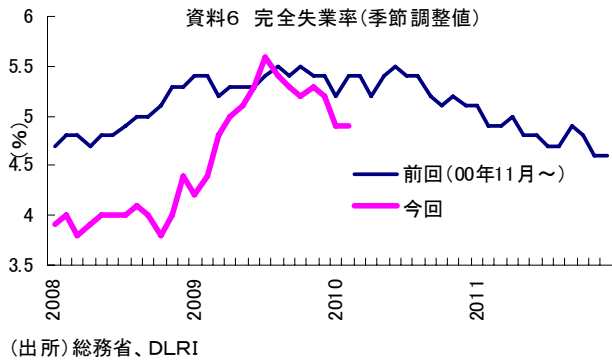


実際、戦後最長といわれた前回の景気拡張期にも、雇用・所得環境の改善までには時間がかかった。具体的には、景気が回復を始めた 2002 年 2 月から 5 四半期後に失業率が低下に向かった。更に、賃金に至っては、2002 年 2 月の景気回復開始時から 10 四半期（2 年半）後に漸く名目賃金指数が上昇を始めた。

一方、今回の景気回復局面において雇用過剰判断 DI（日銀短観）の改善度合をみると、前回の景気回復初期局面と水準・ペースともに似ている（資料 5）。従って、仮に今回の回復局面にこのタイムラグを当てはめれば、景気回復が 2009 年 4 - 6 月期から始まった可能性が高いことから、失業率の明確な改善は今年後半、賃金の明確な回復に至っては来年の後半まで時間がかかることになる（資料 6、7）。そして、今後も順調に景気回復が続けば、2012 年頃には雇用の過不足感も解消に向かい、新卒採用が好転する期待が持てるといえる。



(注) 前回の景気の谷である 2002 年 1 月と今回の景気の谷の可能性が高い 2009 年 3 月を重ねて描いた。

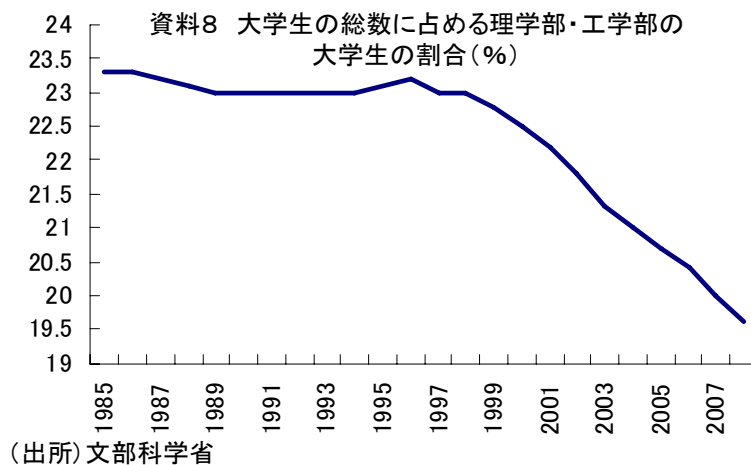


(注) いずれのグラフも、前回の景気の谷である2002年1月と今回の景気の谷の可能性が高い2009年3月を重ねて描いたもの。

●懸念される技術系人材不足や世代間格差拡大

ただ、今後の採用活動においては、企業のグローバル展開の進展により、企業が求める人材も今後は高度化する可能性がある。既に、企業は新興国への展開を進めており、今後の低スキル労働は今まで以上に国外に移転していく可能性が高い。こうなると、国内で必要な労働力は必然的に高スキル労働の比率が高まる。つまり、企業が成長していくためにはより高い技術や知識を持つ人材こそが今まで以上に必要となる。これは、大学生がただ大学を出ただけでは仕事にありつけなくなる可能性が高まることを意味する。

一方、年々就職活動を始める時期が早まり、授業がおろそかになるという問題も指摘されているが、企業の成長力を高める意味では専門の技術や知識を習得することがより重要である。こうした中で問題になっているのが若者の理系離れであり、深刻な状況となっている。事実、大学生総数に占める理学部・工学部学生の割合を見ると、90年代後半から下降の一途を辿っていることが分かる(資料8)。要因としては、ゆとり教育の弊害等が指摘されているが、理工学生の減少は専門分野の人材不足につながることからすれば、日本の発展にとって重大な問題といえる。



このように、我が国では若い人材が職に就きにくいという構造的な問題を抱えていることからすれば、このまま若年層の雇用が改善されなければ、更なる世代間格差の広がりも懸念されるといえよう。この世代間格差の象徴とされるのが、パラサイトシングル存在である。つまり、若年層の親の世代は雇用が比較的守られやすい一方で若年層の雇用・所得環境が厳しいことから、中高年層が収入の低

い若年層を養うという構図が生まれてしまっている。更に、若年層の収入の低下は結婚や出産の抑制を招き、少子化問題を悪化させる要因にもなっている。そして、こうした構図は、長い目で考えれば国力の弱体化につながる深刻な問題といえる。

現在の民主党政権はコンクリートから人へのスローガンのもと、子供手当の支給等により少子化対策に取り組んでいるが、少子化の根本的な問題である若年雇用の問題にも積極的な政策対応が望まれるといえよう。