分析レポート

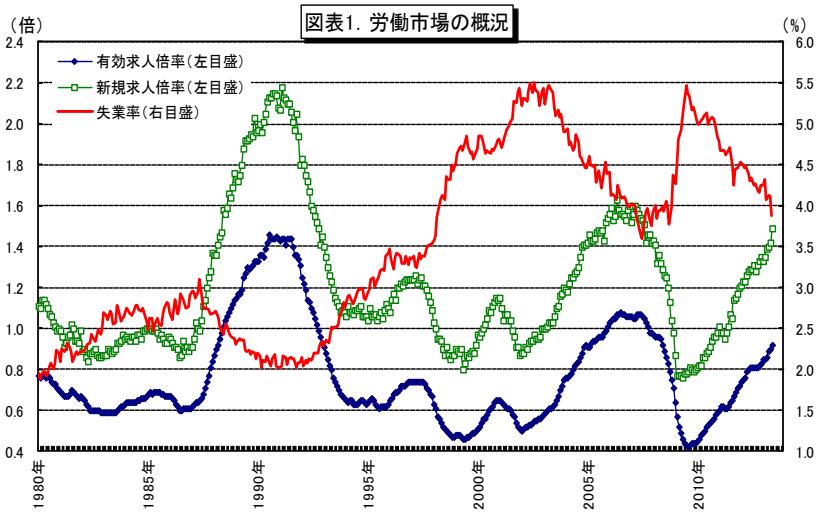
国内経済金融

最近の雇用情勢と労働政策の方向性

南　武志

日本経済は 2012 年末までに景気底入れ、回復局面をたどっていると見られる。その影響は労働市場にも及んでおり、13 年 6 月の失業率は 3.9%、有効求人倍率も 0.92 倍と、ともにリーマン・ショック発生前後の水準まで改善している。一方、この景気改善効果は賃金にまでは本格的に及んでおらず、最近の食品・エネルギーの値上がりは消費者マインドを悪化させつつある。また、年金支給開始年齢の引上げ対策としての「65 歳定年制」導入が企業の人件費、特に賃金プロファイル（年功賃金カーブ）にどのような影響を与えるのか、などといった問題も浮上している。

図表1. 労働市場の概況

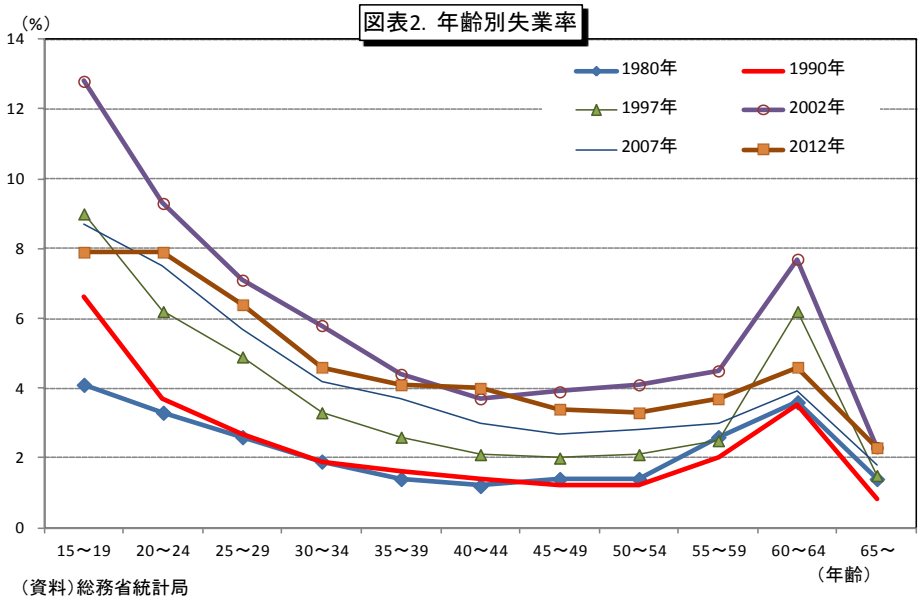


（資料）厚生労働省、総務省

「失われた 20 年」と労働市場

1980 年代後半のバブル期において、わが国の労働市場は需要超過状態に陥り、失業率は 2.0%、有効求人倍率は 1.4 倍台まで改善した。しかし、バブル崩壊後の労働環境は、時折改善する場面もあったものの、概ね悪化傾向が続いた。2002、03 年に失業率は幾度か 5.5%まで上昇、有効求人倍率も 98 年 9 月から 99 年 11 月にかけて 0.5 倍を割り込んだ（図表 1）。

図表2. 年齢別失業率



（資料）総務省統計局

基本的に、労働需要は最終生産物に対する需要から派生したもの（＝派生需要）である。雇用環境が悪化を続けたということは、その間の日本経済がそのポテンシャルを生かせず、停滞

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

し続けたからに他ならない。デフレ経済が続く中、企業は人件費抑制姿勢を続けている。

この「被害」を最も受けたのは若年齢層であろう。企業は既存の正規従業員の賃上げを労働生産性の向上分未満に抑えたほか、新期採用を極力控えた。その影響もあり、2000年代初頭にかけて、若年齢層の失業率は10%台まで上昇した（図表2）ほか、正規雇用（フルタイムかつ従業期間を定めない雇用形態）を希望しても、非正規従業者に甘んじ、結果的に人的資本の形成が阻害される、といった事態が起きている。これは、将来的な経済成長にとってマイナス要因として働く。また、若年層も低所得状態から抜け出せない「ワーキング・プア」も深刻な社会問題として受け取られている。

非正規雇用の状況

総務省「労働力調査（詳細集計）」によれば、4～6月期の非正規従業者は1,881万人と前年同期から106万人増、全体の36.2%を占めている（図表3）。なお、約2割が「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規従業者になったとの集計結果となっている（上掲1,881万人のうちの342万人（男：168万人、女：175万人））。

また、正規・非正規の賃金格差は大きい（図表4）。正規従業者の月給は31.7万円（年齢41.1歳、勤続12.7年）であるのに対し、非正規従業者は19.6万円（年齢44.9歳、勤続6.8年）となっている。ちなみに、大企業勤務の男性については、正規が37.3万円、非正規が20.5万円と倍近い差がある。さらに、正規従業者の賃金プロファイルが50歳代前半まで上昇する一方で、非正規従業者はほぼフラットなままである。ひとたび非正規従業者となると、キャリア形成が困難化することもあり、その後一貫して非正規雇用で過ごす可能性があるが、フリンジ・ベネフィットや将来の年金なども考慮した場合には正規雇用と大きな格差が発生すると見られる。

図表3. 男女別・年齢階層別の非正規従業者の内訳

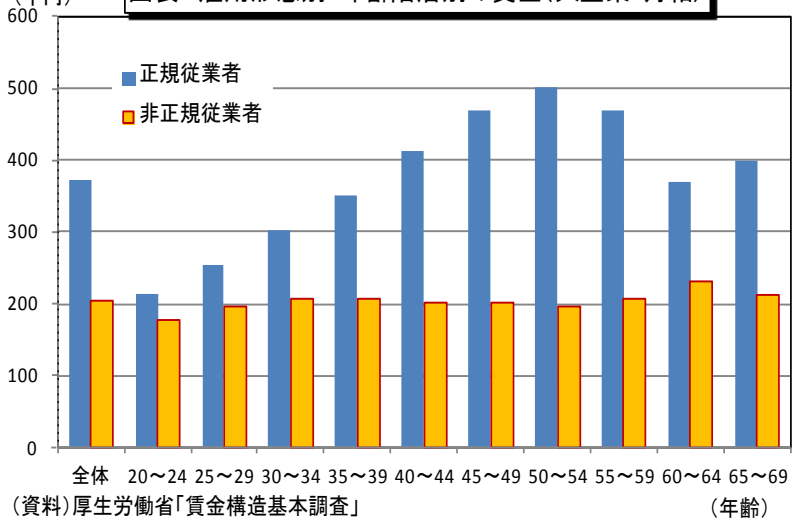
	男女計		男		女	
総数	1,881	（106）	603	（49）	1,278	（57）
15～34歳	526	（20）	204	（9）	322	（11）
35～54歳	745	（46）	120	（12）	624	（33）
55歳～	609	（39）	278	（26）	332	（14）

（資料）総務省「労働力調査（詳細集計、13年4～6月期）」
（注）単位は万人。カッコ内は前年同期差。

女性・高齢者の活用状況

6月に閣議決定した日本再興戦略では、「人材こそがわが国の最大の資源である」とし、就業者数の確保と労働生産性向上に向けた思い切った政策が必要としている。なかでも、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大し、これによって全て

図表4.雇用形態別・年齢階層別の賃金（大企業・月給）



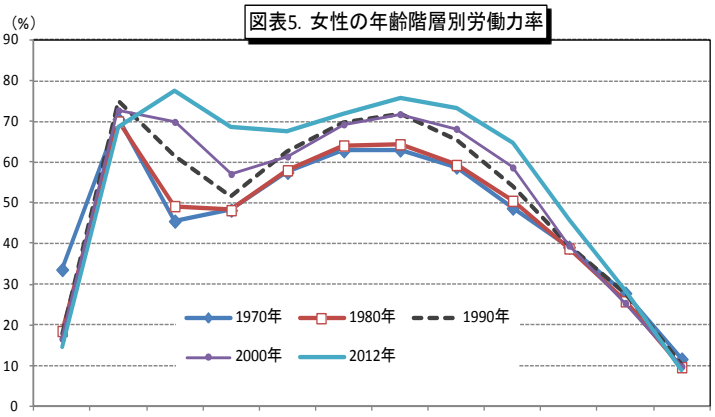
（資料）厚生労働省「賃金構造基本調査」

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

の人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築することを強く訴えている。以下では、女性と高齢者の就労状況について見てみたい。

まず、女性については、出産・育児期に労働力率が一旦落ち込むという、いわゆるM字カーブ問題が知られている（図表5）。近年では労働力化率の低下幅が縮小する傾向にあるが、その背景としては非婚化・晩婚化の影響、若い世代の労働力化率上昇などが指摘されている。また、育児休業給付制度の浸透も挙げられるだろう。なお、出産前に一旦退職し、育児終了後に再就職する際、非正規雇用となるケースがほとんどとされているが、前述のようにその場合の待遇は正規雇用に比べてよくない。

図表5. 女性の年齢階層別労働力率

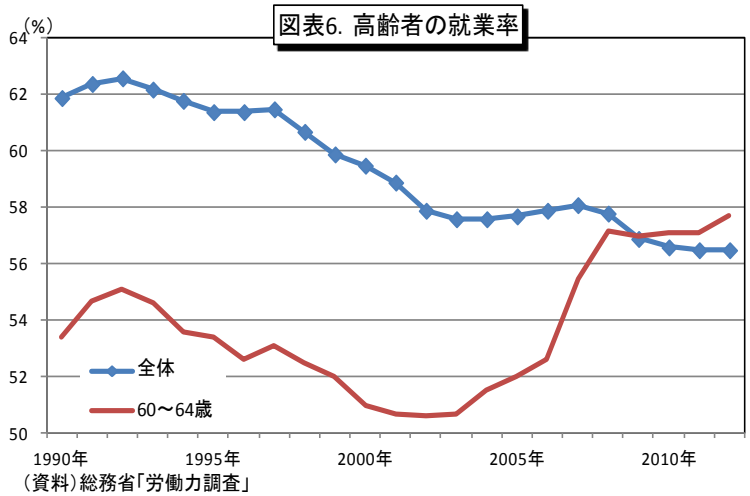


(資料)総務省「労働力調査」 (注)労働力率＝労働力人口／総人口

また、社会進出という面では、女性管理職の割合も重要であろう。総務省「労働力調査」によれば、12年は17万人と、全体の11.1%であり、過去5年ほどはこの水準で推移している。政府は、約300万人の意欲ある女性の新たな就業に向けて、「待機児童ゼロ」に向けた受け皿確保、復職・再就職支援などの環境整備をするとともに、女性の活躍支援に取り組む企業への助成・表彰や役員・管理職への登用拡大を促していく方針である。これらによって女性就業率の5ポイント改善を目指している。

一方、高齢者については、13年4月より「改正高年齢者雇用安定法」が施行されたことで、事業者に対して希望者全員を段階的に65歳まで雇用することを義務付けた(25年度から完全に「65歳定年」となる)。06年4月に施行された「高年齢者雇用安定法」では、「老齢厚生年金」の定額部分の支給開始年齢引上げに伴って、段階的に65歳までの雇用機会確保を企業に義務付けたが、今回の改正は「特別支給の老齢厚生年金」の比例報酬部分の支給開始年齢引上げの開始に伴って、継続雇用を希望しながら、実際には継続されなかった高齢者が無収入となることを回避することが目的といえる。なお、最近の高齢者（60～64歳）の就業率を見ると、全体の就業率が緩やかな低下傾向をたどる中で、高年齢雇用安定法が施行された06年以

図表6. 高齢者の就業率



(資料)総務省「労働力調査」

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

降は上昇するなど、一定の雇用確保に寄与したものと思われる（図表 6)。意欲がある熟練労働力を活用したり、次の世代に技術移転を進めたりすることは、日本経済の底上げに十分貢献することになるだろう。

ただし、「65 歳定年制」の導入に当たって、総人件費を抑制する観点から、賃金プロファイルを一段とフラット化させる動きも散見されている。その影響を最も受けやすい年齢層は、賃金水準が高めの 40～50 歳台にかけて、となるものと思われる。

労働政策の方向性

かつては年功賃金、終身雇用、企業内組合等で特徴づけられた日本の雇用システムであるが、「失われた 20 年」の過程で、成果主義的なものが取り入れられるなど、変化もみられている。

こうした中、政府は解雇規制の緩和、裁量労働制の規制緩和、ホワイトカラー・エグゼンプション制度（WE 制度、ホワイトカラー労働者に対する労働時間規制適用免除制度の導入）など、雇用の流動化を推進する政策を画策している。それらの政策課題は、日本再興戦略において「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現)」や「多様な働き方の実現」などとして盛り込まれている。

とはいえ、「見なし管理職」や「サービス残業」などの問題が時折報じられるなど、労働環境が十分整備されているとはとはいえない中、主に企業の人件費抑制のために裁量労働制の緩和や WE 制度の策入が決定されるということがあってはならないだろう。労働政策の行方は、われわれ日本人がどのように働くか、ということをも左右する。政府も労働力を単なる生産要素として捉えるのではなく、ワーク・ライフ・バランスの推進なども十分に考慮した「働き手の生きがいを確保した上での経済成長」を図ることが重要であろう。

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載･複製を禁じます