

分析レポート

国内経済金融

振り子のように揺れた平成期の雇用情勢

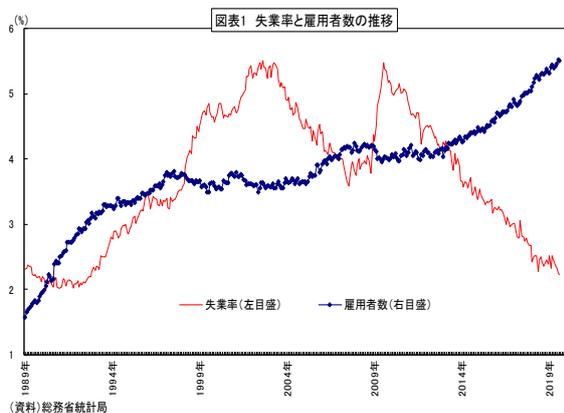
南 武志

平成期の雇用動向を簡単に振り返ると、平成初期（1990年代前半）はバブル経済を背景に人手不足が強かったが、バブル崩壊や金融危機の発生などで苦しんだ中盤（90年代半ば～2010年代前半）は逆に雇用人員の過剰感が高まった。そして、アベノミクスが始動した終盤（10年代半ば以降）は再び人手不足が強まった。

本稿では、平成の労働市場の変遷について振り返りつつ、今後の趨勢を展望してみたい。

再び強まった労働需給の逼迫

代表的な雇用関連指標の1つである失業率を確認すると、1990～91年に失業率は2%程度まで低下した後、景気悪化を受けて94年には3%、98年には4%、01年には5%と、ほぼ一貫して上昇を続けた。03年4月に5.5%まで上昇した後、07年にかけて一時3%台後半まで改善したが、同年に発生した世界金融危機後の景気悪化時には再び5.5%（09年7月）まで上昇した。その後は、景気持ち直しとともに低下傾向となり、11年に4%台、13年に3%台、17年には2%台まで低下し、現在に至っている（19年8月は2.2%）。

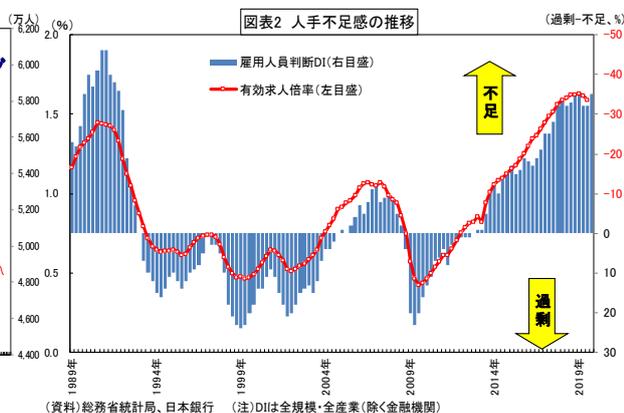


また、もう1つの代表的指標である有効求人倍率も概ね同様の変動をしたが、足元の1.6倍という値は、バブル期（1.4倍台）を上回り、45年ぶりの高水準となっている。さらに、日銀短観の雇用人員判断DIもまた、直近はバブル期に匹敵するほどの不足感を示している。

なお、バブル期では年率5%超の経済成長が続くという楽観的な期待の下での「漠たる」不足感だったのに対し、最近では止まらない人口減少を背景とした「切羽詰まった」不足感であるように感じられる。

若年層の失業率の大幅改善

上述の通り、一時5.5%まで上昇した失業率であったが、その際には若年層と高齢層で顕著に上昇が見られた。2度の石油ショックを協調路線で乗り切った多くの国内企業では、業績悪化に対しては労使ともに「賃金を抑制して雇用を確保する」姿勢が強く、解雇など人員整理に対してはかなり消極的であった（近年は希望退職を募集するケースも散見される）。その結果、既存の正規従業員は保護される半面、新規採用は絞り込まれ、「15



～19歳」の失業率は98～05年には10%超、「20～24歳」も01～04年には9%台と高止まりした。

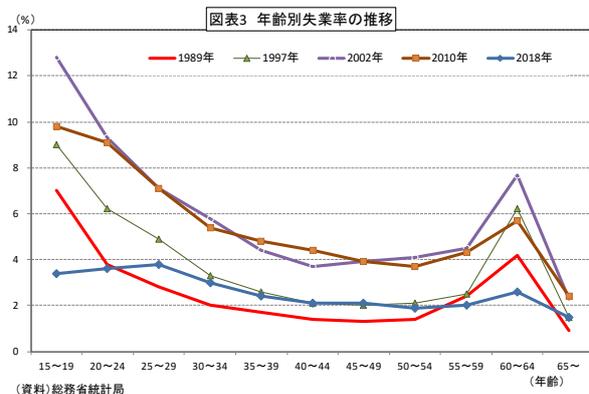
この時期の若年層（「団塊 Jr 世代」と「ポスト団塊 Jr 世代」）は「就職氷河期世代」とされているが、新卒時に様々な面で待遇の劣る非正規雇用で就労し、現在でも不安定な仕事をせざるを得ない、もしくは無業の状態にあるものが前後の世代よりも多く、「第3次ベビーブーム」も幻に終わったとされる。

なお、若年層の高失業率は、平成終盤ではほぼ解消している。18年については、「15～19歳」は3.4%、「20～24歳」も3.6%と大幅な改善を示している。

進んだ女性・高齢者の労働参加

平成期の日本社会の大きな特徴は、少子高齢化が進行するとともに、人口減少が始まったことである。平成前半には200万人前後の新成人が誕生していたが、10年以降は120万人台まで減少するなど、若年層からの労働供給には大きな制約がある。19年の出生数は90万人を割る見通しであり、労働供給制約が今後とも存在し続けることになる。

一方、社会の意識変化もあり、かつては結婚・出産・育児の時期に相当する「20歳代後半～30歳代」の女性の労働参加が

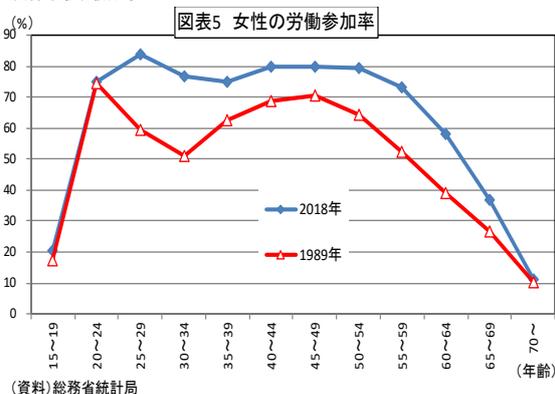
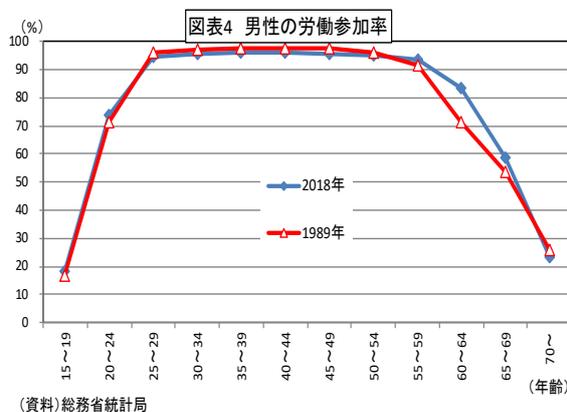


落ち込む結果、「M字カーブ」と呼ばれていた女性の労働参加率の特徴はほぼ解消している。ただし、欧州諸国と比較すると、まだ若干の上昇余地は存在するとみられる。さらに、家事負担や税・社会保障制度上の「壁」の存在などから、女性就労者のうちの一定程度は年収が100万円台前半にとどまるような働き方をしている現状もある。

また、年金支給開始年齢の段階的引き上げ、それに対応した60歳定年後の継続雇用や再雇用、さらに健康寿命の延伸に伴う高齢者の高い労働意欲などもあり、60～70歳の労働参加も向上している。

団塊世代と労働市場

また、平成期の労働市場は47～49年生まれの「団塊世代」の影響も少なからず受けた。バブル崩壊後の国内企業は、雇用・資本設備・債務のいわゆる「3つの



過剰」に苛まれた。実際、90年代後半にかけて労働分配率の高止まりが続いたが、この背景には、その当時は名目賃金の下方硬直性がまだ存在していたに加え、団塊世代がちょうど年功賃金カーブのピークに差し掛かる50歳前後に到達していたことがあるだろう。

企業サイドはそうした状況を打破すべく、「非正規化」などを通じて人件費を圧縮かつ変動費化する動きを見せた。

年功賃金カーブのフラット化

前述の通り、年金支給開始年齢の引き上げなどから、企業は希望する60歳以上の者の雇用延長を求められたこともあり、年功賃金カーブ（賃金プロファイル）の修正を行っている。具体的には、①人数の少ない若年齢層の賃金水準を引き上げ、②その後の中高年齢層にかけての賃金上昇を抑制、③賃金水準のピークを平成初

期の「45～49歳」から後ずれさせた。その結果、18年の賃金カーブは「50～54歳」が依然としてピークであるが、「55～59歳」にかけての低下は限定的）など、フラット化が進んでいる。

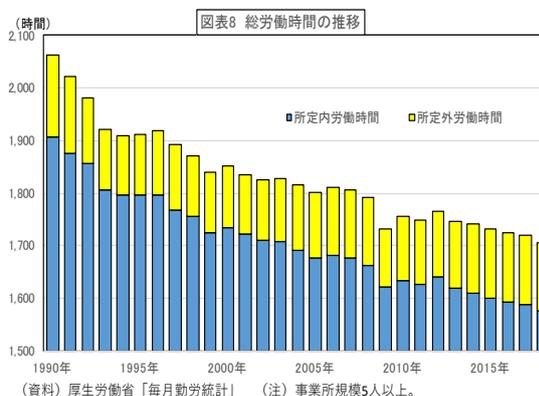
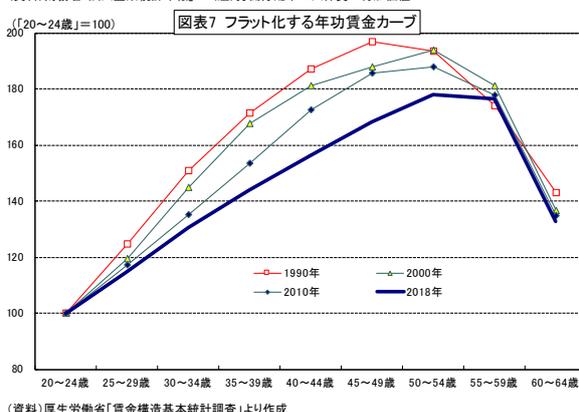
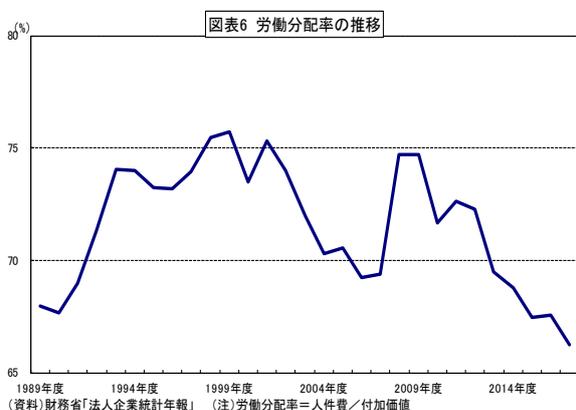
時短の進展

大幅な経常収支黒字を計上してきた昭和期終盤にかけて、欧米各国から「日本人はウサギ小屋に住む働き中毒」と揶揄されてきたが、新・前川レポート（経済審議会・経済構造調整特別部会が取り纏めた「構造調整の指針」）を契機に、年間総労働時間を1,800時間程度に短縮することが政府目標として設定された。90年に2,031時間であった総労働時間は、92年に2,000時間を、97年に1,900時間を、そして08年には1,800時間をそれぞれ下回るなど、傾向的に時短が実現できた。

一方、近年はサービス残業やそれによる過労死が問題視されるなど、公的な統計には見えない労働の実態がある可能性には留意が必要であろう。

賃金の動きはなおも鈍い

労働需給が逼迫しているにもかかわらず、賃上げ率が鈍いままであること背景として、非正規化、ほぼ10年毎に発生する危機への備え、国際的な競争への対



応、労働需給の逼迫が賃金に反映されにくい業種（医療、看護、福祉など）の存在、予想インフレ率の低さ、などが挙げられている。なお、筆者は団塊世代の高齢化が2000年代の賃金水準の低下につながった可能性があると考えている。

国税庁「民間給与実態統計」によれば、サラリーマン（給与所得者）の平均年収は、1989年の402.4万円から97年には460.8万円に増加したが、その後は06年（434.8万円）まで緩やかに減少した。07年には一旦増加に転じたが、その直後の世界金融危機の発生により、09年には405.8万円まで一気に減少した。その後12年までは低迷したが、アベノミクス始動後は増加傾向となり、18年は440.7万円と15年ぶりの水準まで回復した。

今後の課題

少子高齢化、人口減少に歯止めがかかる兆しがなく、今後とも国内では労働供給制約が意識される状況は継続することになる。この数年は、女性や高齢者の労働参加率の上昇により、労働力人口を増加させることができたが、いずれ限界が来る可能性は高い。政府は19年4月から新たな在留資格「特定技能」を創設して、即戦力となる外国人材の活用を本格化させているが、外国人労働者を巡ってはト

ラブルも少なくなく、人手不足の解決策としては不安が残る。企業サイドとしては、限られた労働力で最大限の成果を上げるために、人工知能（AI）やモノのインターネット（IoT）などの新技術を活用できる組織への変革や人材育成は必要不可欠であろう。

一方、人手不足が今後の経済成長にとってボトルネックになるかといった懸念もある。一般に余剰の労働力が枯渇すれば（≡自然失業率に到達すれば）それ以上の成長は難しくなるが、現在の日本では労働力の有効活用を進めれば多少の余裕が生まれる可能性がある。日本の労働生産性は、他の先進国に見劣りする水準であることに加え、上昇率もかなり低い。こうした中、労働力が希少なものとして意識され始めると、生産性の高い分野に優先的に労働力を投入するインセンティブが働きやすくなる可能性がある。成長の限界を克服するためには、労働力がより流動化することが必須であるが、そのためには賃金がシグナルとなって生産性の高い産業・企業が労働力を吸引していくことが求められる。要するに、優良企業が賃上げに対してこれまで同様に慎重姿勢を続ければ今後の成長余地は小さいが、積極的になれば成長余地が生まれる可能性があると思われる。

