

労働市場のメガトレンド

Analysis of New Trends in Japanese Labor Market

キーワード：高齢化，労働力需要，労働力制約，時短，賃金

加藤 久和 服部 恒明 若林 雅代

はじめに

我が国の経済社会は構造変革の時代にあるといわれる。経済成長やエネルギー需要に多大な影響を及ぼす人口および労働市場にも同様に大きな構造変化が進行中である。人口減少と人口高齢化，労働力需給のミスマッチ，賃金決定構造の変化，労働時間の短縮，女性や高齢者の労働参加，外国人労働，労働移動の活発化など，とくに 80 年代後半以降の労働市場において構造的な変化が見受けられる。そこで小論ではこれらの新たな変化を抽出・整理するとともに労働市場を巡る政策課題を検討する。

現在，当所ではプロジェクトを設定して，中期経済社会・エネルギー展望（2010 年に至る経済エネルギー展望）の作業を進めており，中期マクロ経済モデルや人口・労働力モデルを開発中である。小論での分析結果を踏まえて予測モデルを運用し，定量的なマクロ経済および労働力需給などの将来動向の中期展望を行う予定である。

1. 労働市場をめぐる経済社会環境の変化

1.1 経済社会環境の変化

労働市場を取り巻く経済社会環境は大きく変

化しつつある。労働市場の動向を分析する上で，重要な潮流の変化をキーワード的に示すならば，高齢化・少子化，サービス化・ソフト化，情報化，規制緩和，国際的構造調整，国民意識変化などが挙げられる。このうち最も影響の大きい高齢化・少子化については後述するとして，サービス化・ソフト化や情報化等の動きは産業構造や技術の変化を通じて，第三次産業のウエイトの増大やホワイトカラー化（専門的技術的職業従事者等の増大）など就業構造の変化をもたらした。国民意識の変化，例えば勤労者の企業への帰属意識の変化は転職活動に影響を及ぼし，女性の価値観の変化は女子労働力人口の増加をもたらしたと考えられる。また，80 年代後半から激しくなってきた国際的構造調整の動きの中で日本企業の海外進出がますます盛んになれば，国内での労働需要の鈍化の一因ともなる。さらに規制緩和は企業間競争の変化や新産業の創出によって雇用構造を変えていくであろう。

1.2 人口構造の変化

高齢化・少子化（出生率の低下）といった人口構造の変化は将来の労働力人口を減少させるとともに労働力人口そのものの高齢化を引き起こす。わが国の合計特殊出生率（TFR）は 70 年代以降急速に低下し 80 年には 1.75，92 年に

は1.50となった。また、65歳以上人口の総人口に占める比率は90年で12.1%と主要先進国と比べて相対的に低い水準に止まっているが、厚生省人口問題研究所の推計によると2010年には21.3%と先進国中唯一20%を超え、さらに2018年には25%を超えて4人に1人が高齢者になる“超高齢”社会が訪れる。また、わが国の総人口は明治維新以降一貫して増加してきたが、2011年にピークを迎えその後減少していく。同様に15～64歳の生産年齢人口は95年に8,713万人と総人口より16年も早くピークを迎えた後、2010年までの15年間で583万人減少し8,130万人となると予測されている。このように人口動向の歴史的な変化は労働力人口の動向に大きな影響をもたらす。

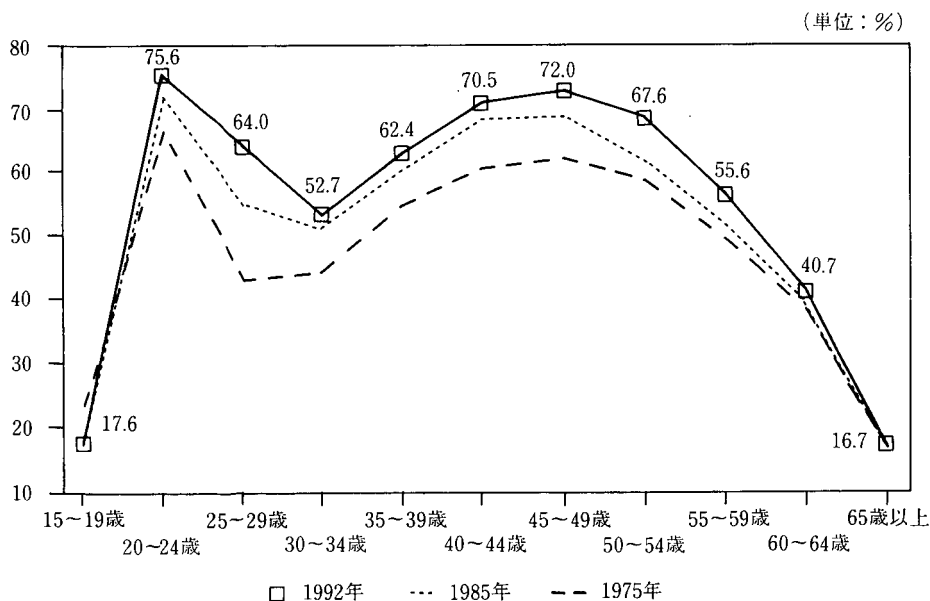
2. 労働市場の動向

2.1 労働力需給の変化

1993年の労働力人口は6,615万人、その内

訳は男子が3,935万人、女子が2,681万人であり、1960年と比べ男子1,262万人、女子843万人、合計で2,104万人増加するなど労働力人口は順調に増加してきた。労働力人口の増加要因を総人口、15歳以上人口比率及び労働力率の三つに分解すると80年代後半以降は15歳以上人口比率の上昇が大きく、これが労働力人口の増加を支えていた。一方で、労働力人口のうち15～64歳に相当する者の平均年齢は70年の36.9歳から90年には40.8歳へと4歳も上昇しており、労働力人口は着実に高齢化している。

労働力率は、1970年代後半にそれまでの低下傾向に歯止めがかかり、その後はほぼ横這いで推移していたが80年代中盤に再び低下した。その後、バブル期には人手不足による賃金上昇や時短等労働条件の改善を背景に女子や高齢者の労働市場への参加が高まり、労働力率は上昇に転じている。男女別、年齢階級別に労働力率



資料：総務庁「労働力調査」

図1 年齢別労働力率の推移

をみると、女子では結婚・出産・育児などによるライフサイクルを反映して20歳代後半から30歳代にかけて労働力率が落ち込む、いわゆるM字型カーブを描く。このM字型カーブは年々上方にシフトしつつあり、女子全体の労働力率も上昇傾向にある。特に、20歳代後半の労働参加の高い伸びを反映してM字型カーブの底は70年代の20歳代後半から現在では30歳代前半にシフトしている。

労働市場の需給動向は完全失業率や有効求人倍率などの指標で示される。完全失業率は短期的な景気動向を反映して変動するものの、中期的にみると第一次石油ショック以来趨勢的に上昇傾向にある。その理由を解明するには、労働移動に伴う失業や労働市場の非効率性が生む失

業、構造的失業を分析する必要がある。

労働市場には失業と企業の未充足求人が同時に存在するという現象があり、これを労働需給のミスマッチと呼んでいる。U-V分析によりその動向を計測したところ、U-V曲線が80年頃を境に上方へシフトしていることが明らかとなった。これは80年代半ば以降、転職等の労働移動の活発化やジョブ・サーチの長期化に伴い労働需給ミスマッチが高まった結果と考えられる。

2.2 賃金決定構造の変化

わが国の名目賃金は1970年から92年にかけて5倍近い伸びを見せ、実質でも第二次石油ショック直後を除けば着実に上昇してきた。理論上、賃金水準は基本的には生産性の水準によ

表1 賃金関数の計測結果

期 間 (年度)	説 明 変 数					s. e.	R ²	D. W.
	C	CPIZ	ESRAO	VPL	DUM49			
1972~91	-5.22 -6.75	1.01 15.76	4.34 6.91	103.13 7.78	4.25 2.66	2.002	0.913	1.013
	-1.18 -2.31	1.04 18.20	4.26 5.09	— —	— —	2.700	0.845	0.552
	-1.72 -2.32	1.08 13.48	— —	101.51 6.02	4.29 2.11	2.545	0.858	0.676
1972~84	-6.12 -8.53	0.815 11.25	7.60 10.63	101.90 8.31	5.77 4.08	1.613	0.953	1.616
	-2.72 -2.96	0.695 6.30	8.72 7.99	— —	4.29 1.97	2.507	0.887	0.875
	-3.66 -3.15	1.29 16.41	— —	121.35 5.50	— —	2.298	0.840	0.586
1985~91	1.09 1.93	0.281 2.17	1.78 3.43	1.49 0.15	— —	0.602	0.688	2.105
	1.16 2.97	0.280 2.21	1.77 3.53	— —	— —	0.591	0.700	2.073
	2.54 5.63	0.602 5.67	— —	-4.98 -0.44	— —	0.721	0.554	1.530

注：推計に用いた賃金関数は以下の通り。

$$\begin{aligned} (W1/W1(-4)-1) * 100 = & \text{Const} + \alpha * (CPI/CPI(-4)-1) * 100 \quad [\text{CPIZ}] \\ & + \beta [\text{ESRAO}(-1)] \quad [\text{ESRAO}] \\ & + \gamma * (V/V(-4)-L/L(-4)) \quad [\text{VPL}] \end{aligned}$$

W1 : 雇用主負担を除く一人あたり雇用者所得

CPI : 消費者物価指数

L : 就業者数

ESRAO : 有効求人倍率

DUM49 : 第一次石油ショックダミー

V : 実質GNP

(下段はt値)

て決まり、賃金上昇率も生産性の上昇によって説明されると考えられる。しかし実際の賃金決定にあたっては他の様々な要因が加わる。賃金の主要な決定要因として労働力需給、労働生産性、物価変動の三つの要因を取り上げ賃金関数の推定を行い、さらに72~91年の推定期間についてChow testにより賃金決定構造の変化を調べてみた。その結果、85年を境とした有意な構造変化が認められ、85年以降はこの三つの要因の説明力が大幅に低下していることが明らかとなった。具体的には、労働生産性要因（就業者一人あたりGNP増加率）が85年以降有意ではなくなり、物価要因（消費者物価上昇率）及び労働力需給要因（有効求人倍率）は、その係数の低下から影響度合いが弱まっているのである。また、決定係数も84年以前の0.95から85年以降では0.69へ大幅に低下している。

この推定結果は、いくつかの重要な示唆を含んでいる。第一に、労働生産性要因が有意でなくなったことは生産性の上昇が賃金上昇率のベース的な要因であるというこれまでの経験の変化を示唆する。第二に、物価要因の影響が低下したことは春闘等において物価上昇率という争点が希薄になっていることを裏付けるものである。第三に、有効求人倍率の説明力の低下は、これが労働市場全体の集計化された需給動向を表すものであることを考慮すると、労働市場の職種別、産業別等の細分化・差別化が進んでいることを示唆する。

以上のような賃金構造の決定要因の変化が今後も続くのかどうかは、中期的な労働市場の展望を行う際の重要な視点となるものと考えられる。

2.3 労働時間の短縮

わが国と欧米先進国の製造業生産労働者の年間総実労働時間を比較すると、1991年ではわが国の総実労働時間2080時間であるのに対し、アメリカは1943時間、フランスは1682時間、ドイツは1582時間などとなっており、わが国の労働時間は国際的にも極めて長い。一方で、労働時間の短縮がわが国経済の中期的な重要課題となっている。その背景には、経常収支の大幅な黒字を抱えるわが国の長時間労働が世界的経済秩序の中で突出した印象を与えていること、またマクロの経済パフォーマンスに対して国民生活の豊かさが感じられないこと、さらには余暇時間の創出とこれに伴う消費支出の増大による内需拡大が求められていることなどがある。

時短の進展はわが国経済に様々な経路から大きな影響を及ぼす。まず労働市場への影響をみると、短期的には時短の推進はマンアワー当たりの労働投入量の減少をもたらす、労働供給を減少させる。その結果、労働市場の需給は逼迫し、賃金の上昇が生じ、物価上昇につながる。一方、中期的にみると、時短の推進は高齢者や女子の労働市場への参入を促し、労働供給量を増大させる。

消費や投資など最終需要への影響をみると、時短による余暇時間の増大は余暇・レジャー関連の消費を拡大する方向に働くが、その一方で賃金上昇による物価の上昇から、実質賃金の低下を通じて消費にマイナスの影響も及ぼす。中期的には、時短は省力化投資の拡大等設備投資の増加により経済成長にプラスに影響し、内需拡大から輸入を促進し、経常収支の黒字を解消する方向に働く。全体としては技術進歩等による生産性向上とこれに伴う実質賃金の上昇が、

物価上昇を相殺すると期待できることから、時短は総じてプラス効果が大きいものと考えられる。

3. 労働力供給の新動向

3.1 女性の職場進出

1970年に2,024万人であった女子労働力人口は、93年には2,681万人にまで増加している。また、労働力率は80年代中頃やや低下したがバブル期以降上昇し、93年では50.3%と15歳以上の女子のうちほぼ2人に一人が労働力化されている。

上記でも述べたように、労働力率を年齢5歳階級別にみると、75年以降すべての年齢階級で労働力率の上昇がみられる。このように女子の労働市場への参加は増加しているものの解決すべき課題も多い。女子労働力率のM字型カーブの形状からも見てとれるように、多くの女性が家事、育児、介護を理由に20歳代後半以降労働市場から退出している。また、女子の就業継続を支援する課題として、育児・介護休業制度や再雇用制度等の未整備、税制及び年金制度の問題などがある。税制や年金制度については、その所得が一定額を超えると税金や社会保険料の支払い義務が生じたり配偶者手当が打ち切られるなどの理由から、とりわけ主婦労働力の就業調整を促すなど潜在的な労働供給を抑制しているとの指摘がある。

今後、中期的に予想される労働力供給制約に対し、女子の一層の労働市場参加が期待されるところだが、女子労働力はどの程度上積みが可能であろうか。単純な試算であるが、労働省「労働力調査特別報告」(92年)を利用して、現在非労働力人口に属しているものの「仕事があればしたい」と考えている者を「潜在的労働力

人口」として現在の労働力人口に加えると、労働力率は50.7%から65.2%に14.5%ポイントも上昇し、労働力人口は3,442万人になる。一方、現状の女子労働力率が先進諸国の中でも最も高いスウェーデン並みになると労働力人口は3,633万人と92年の2,679万人と比べ954万人も増加することになる。

経済社会の新しい変化の中で女子の活用を考えていくことは必要であり、働きたい女性に機会を与えるという視点で労働市場整備を進めていく必要がある。

3.2 高齢者の労働参加

高齢労働力人口(60歳以上の労働力人口)は近年、著しい増加を示し、1965年には431万人であった高齢労働力人口は93年には829万人にまで達した。その男女別内訳をみると、男子が521万人、女子が309万人であり、また、年齢別では60~64歳の労働力人口が412万人、65歳以上が417万人となっている。男子65~69歳の労働力率を諸外国と比較してみると、主要先進国ではアメリカが25.7%である以外はいずれも8%前後であるのに対し、わが国は54.5%と諸外国に比べ際だって高くなっている。

高齢者の労働力供給及び就業・不就業の選択に影響を与える主要な要因としては、年金制度、賃金、労働時間等雇用環境、資産(貯蓄)、自営業者比率などが考えられる。

年金制度については、85年の年金制度の大幅改正等により一層充実し、一人当たり年金給付額も大幅に増加してきた。一般的に、年金給付額が少なければ生活費をまかなうために賃金所得を増やさなければならないが、年金給付額が高くなれば働くことをやめるために高齢者の労働供給量は減少する。このような議論は在職

表 2 先進国の高齢労働力率の比較

(単位：%)

	男 子			女 子		
	60～64歳	65～69歳	70歳以上	60～64歳	65～69歳	70歳以上
日 本 (1989)	71.1	54.5	26.2	38.6	26.5	10.3
ア メ リ カ (1989)	54.1	25.7	10.3	35.2	16.2	4.1
イ ギ リ ス (1986)	53.4	7.5	—	18.8	2.7	—
フ ラ ン ス (1987)	25.7	8.2	2.8	18.0	4.4	1.0
旧西ドイツ (1988)	34.5	7.8	3.3	11.1	3.3	1.2
イ タ リ ア (1989)	35.2	7.9	—	9.8	2.2	—

注：イギリス、イタリアの65～69歳は65歳以上計である。

資料：ILO「国際労働統計年鑑」1989～90

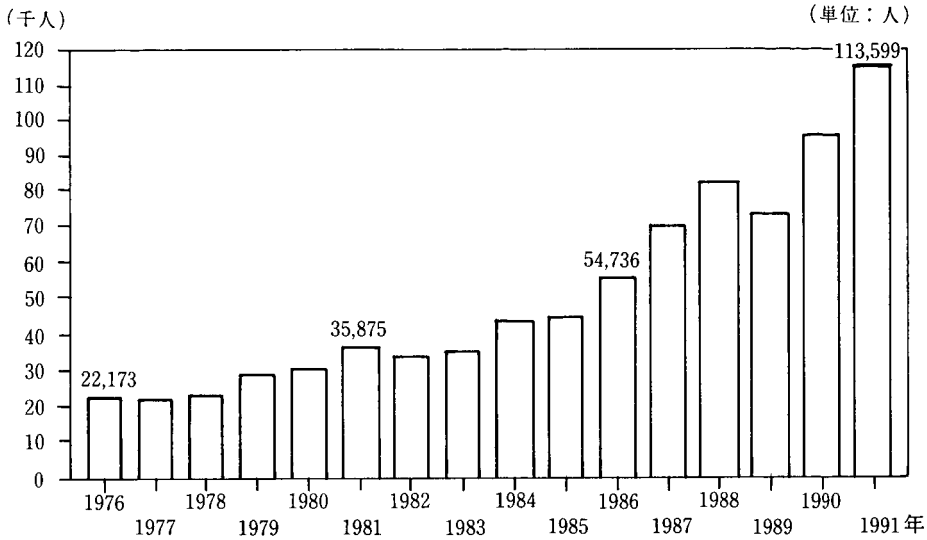
老齢年金のみならず、引退を先延ばしするかどうかという選択を含めて考えれば老齢年金一般の議論としても成り立つ。したがって、今後の高齢者の労働供給を考える際には年金制度がどのように変更されるかといった視点が重要である。現在の年金制度では、在職老齢年金の受給には月収25万円以下が条件であるが、年金改革法案ではこの制限を緩和し、かつ、賃金水準毎の年金のカット率を見直して労働供給を促進しようとの検討がなされている。加えて2001年以降厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、2013年には65歳になる見込みであり、これも高齢者の労働供給を促進する効果があると考えられる。

3.3 外国人労働の動向

わが国への外国人の入国は近年急激に増加しており、1960年には約15万人であった外国人入国者数は92年には約390万人となっている。この間の外国人入国者の年平均増加率は70年代が5.3%であったのが80年代では10.5%と倍増している。入国者の国籍別内訳をみると、90年には韓国、米国及び台湾の三国で約6割のシェアを占めているが、最近ではフィリピン、タイ、イランなどのアジア諸国やブラジルなどの南米諸国からの入国者が急増している。このうち就労を目的とする入国者数も1980年

に約3万人であったものが91年には約11万人と急増している。正規の入国者に加え不法就労者も増え、国内で摘発された不法就労者数は83年には約2千人であったのが91年には約3万3千人と8年間で約14倍に増加した。また、改正された出入国管理法によりブラジル、ペルーなどからの日系人2世、3世が就労を目的として来日しているケースも増加している。外務省のビザ発給数からの推定によると91年で約15万人が日本で就労しているとされ、出入国管理法上の正規の外国人労働者に加え日系2世、3世の就業者さらに不法就労者をあわせると現在約40～50万人の外国人労働者がわが国に入国していると推測される。

外国人労働者の増加がわが国の経済・社会に及ぼす影響は多方面に及ぶ。経済面での影響をみると、第一に外国人労働者が本国に所得を送金する分だけ最終需要拡大の波及効果を低下させる。第二に、外国人労働力増加は外国人労働市場における賃金を引き下げ、労働条件悪化につながる。また、国内労働者市場においても外国人労働者と国内労働者が代替的である市場において賃金率は下がり、雇用機会も減少する。とりわけ、未熟練労働者や高齢労働者あるいは女子パートタイム労働者など外国人労働者と競合する市場においてその傾向が強いであろう。



資料：総務庁「出入国管理統計」

図 2 就労目的の外国人入国者数の推移

また、外国人労働者の受け入れを本格化した場合、外国人労働者が失業した場合の失業保険給付や社会保障などの社会コストの増大や、外国人が社会に適応していくための対応策など社会的影響も大きいと考えられる。

3.4 労働移動の動向

近年の転職者数の推移をみると、第一次石油ショックを挟んで減少し 1980 年代前半までは年間 150~170 万人前後で推移していたが、その後増加に転じ 92 年には約 300 万人に急増している。男女別では、男子が 82 年の約 90 万人から 92 年には約 160 万人と 1.7 倍に増加した一方、女子は同じ時期に約 60 万人から約 140 万人へと一気に 2.3 倍に増加している。

年齢別では若年層の転職者が一貫して多いものの、中高年齢者の間での転職も増加している。80 年では 34 歳以下の転職者の割合は 62.9% であったが 90 年では 54.9% に低下しており、一方 45 歳以上の転職者の割合は同じ時期に 23.3% から 28.5% に高まっている。

労働移動活発化には次のような要因が考えられる。

(1) 労働者の意識の変化

転職を肯定的に受けとめる者の割合は年々増えており、転職希望者は 74 年の約 253 万人から 92 年には約 624 万人へと増加している。実際に転職した者 (92 年で有業者の 4.5%) と合わせると有業者の 14.0% が何らかの形で転職を具体的に意識していることになる。

(2) 産業構造の変化

サービス化・ソフト化など産業構造の変化や技術革新の進展とともに企業の求人及び労働者の求職へのニーズが変化してきている。特に、情報サービス・調査・広告業や、専門サービス業などでその傾向が強い。また、サービス化の進展に伴い、販売・サービス従事者などの比較的熟練度の低い労働者の労働移動も活発化している。

(3) 終身雇用制等の変貌

日本の雇用形態、特に終身雇用制の変貌も労

働移動の活発化に影響している。また、バブル期のホワイトカラーなどの大量雇用が今回の不況により過剰雇用を生み、出向・転籍といった企業外部への労働移動をもたらしている。

(4) 就業形態の多様化

パートタイム労働者や派遣労働者、契約社員などの短時間労働者の増加は企業に従属しない労働者の増加を意味し、労働移動の活発化に直接つながるものである。

(5) 転職情報の増大

転職情報誌の相次ぐ創刊や部数拡大、人材バンク等の職業紹介機関の成長など転職に関する情報の増大や転職をサポートするシステムの進展も重要な要因である。

4. 終わりに

高齢化の進行と出生率の低下による労働力供給制約が、わが国経済の大きな中期的課題となりつつある。加えて、時短の進展や賃金決定構造の変化、あるいは雇用慣行の変貌など労働市場をとりまく環境は大きな曲がり角に立っているといえよう。現在の大型不況に端を発した雇用不安の行く末も、労働市場の中期的な潮流を考慮した上で対応や対策を考えていく必要がある。

本調査報告は過去の労働市場の動向から将来の課題となるいくつかの事項について整理・抽出を行ってきた。今後、一層明確な展望を行うには中期マクロモデルや労働市場モデルなどに

よる定量的な見通しを立てていく必要がある。本調査報告はその導入として位置づけるものである。

主要参考文献

- [1] 加藤久和, 若林雅代, 服部恒明 (1994), 『労働力供給の新動向』, 電力中央研究所・調査報告, Y93014
- [2] 厚生省人口問題研究所 (1992), 『日本の将来推計人口 (平成4年9月推計)』。
- [3] 島田晴雄 (1986), 『労働経済学』, 岩波書店。
- [4] 清家篤 (1992), 『高齢者の労働経済学』, 日本経済新聞社。
- [5] 日本労働研究機構 (1993), 『岐路に立つ日本型雇用』, 日本経済新聞基礎コース, 日本経済新聞 1993.6~7
- [6] 服部恒明, 加藤久和, 若林雅代 (1994), 『労働市場の動向分析—70年代以降のトレンド変化を中心として—』, 電力中央研究所・調査報告, Y93013
- [7] 花見忠, 桑原靖夫編 (1989), 『明日の隣人 外国人労働者』, 東洋経済新報社。
- [8] 労働省編, 『労働白書』各年版。
- [9] 労働省職業安定局編 (1991), 『労働力不足時代への対応』。
- [10] 労働省婦人局編 (1993), 『働く女性の実状 (平成5年)』。

(かとう ひさかず
一般経済グループ
はっとり つねあき
上席研究主幹
わかばやし まさよ
一般経済グループ)