



IIPS

Institute for
International Policy Studies

・ Tokyo ・

人口減少下での労働市場

—女性、高齢者の労働力率引上げにより

2040年にかけての労働力不足を乗り切れ—

・ 平和研レポート ・
主任研究員 藤江 泰郎

IIPS Policy Paper 345J
October 2014

公益財団法人
世界平和研究所

© Institute for International Policy Studies 2014

Institute for International Policy Studies
6th Floor, Toranomom 30 Mori Building,
3-2-2 Toranomom, Minato-ku
Tokyo, Japan 〒105-0001
Telephone (03)5404-6651 Facsimile (03)5404--6650
HP:<http://www.iips.org>

本稿での考えや意見は著者個人のもので、所属する団体のものではありません。

(はじめに) ～要旨にかえて～

最近、人手不足の声がいろいろなところから聞こえてくるようになりました。思い起こしてみれば、最初は、震災後、被災地での復興事業関係で人手不足が言われ始め、それがアベノミクスによる景気の拡大とともに、いろいろなところから聞こえるようになってきたように思えます。牛丼屋が人手不足で深夜営業が出来なくなったり、アルバイトの時給が上がったり、某外資系コーヒーチェーンでは非正規雇用社員の正規雇用化を始めたりしています。また、2015年3月卒の新卒者の就職環境も昨年、一昨年に比べるとかなり好転してきているようです。こうした労働需給環境の好転は、景気の拡大という「労働需要」の増大による面もあると考えられますが、一方で人口減少局面に入った我が国においては「労働供給」の天井が低くなってきていることも少なからず影響しているのではないかと思われます。

私は、本年1月に「出生率=2を目標とした異次元の少子化対策政策を」と題する研究レポートを出させていただき、「我が国の人口減少に歯止めをかけバランスのとれた人口構成とするためには、2025年までに出生率を2.07まで回復させる様な少子化対策政策をとるべきである」ということを述べさせていただきました。本レポートは、1月のレポートの続編で、労働市場について分析したものです。労働市場についてみると、仮に2025年までに出生率を2.07まで回復できたとしても、生まれてくる子供たちが労働力になるまでの間(生まれてくる子供が労働力となるのは2040年以降になると考えられます)は、現在の少子化の影響を引きずり労働力人口の減少が続くことが見込まれます。労働力人口の減少幅は、今後より大きくなります。このことは、現在見られ始めた労働力不足が早々には解決せず、むしろ今後は一段と深刻化していく筋合いにあることを示唆しています。

こうした目先の労働力不足への対処として本レポートで提言しているのは2点です。1点目は女性の労働市場参加の一段の促進です。2点目は高齢者の雇用の促進です。

1点目の女性の労働市場参加の一段の促進については、これまでも女性の労働市場への参加が労働供給面で大きく貢献してきたのですが、女性の非労働力人口をみるとまだ労働市場への参入の余地は残っています。こうした層に対するケアが行き届けば、女性の一段の労働市場への参加が期待されます。

2点目の高齢者の雇用の促進については、年金の支給開始年齢の引上げとペアで実施してはどうかと考えています。本レポートでは、年金の支給開始年齢を65歳から70歳に引き上げることと並行して、現在進められている65歳への雇用延長を2040年にかけて70歳にまでさらに延長することを想定しています。年金の支給開始年齢の引上げに関しては、当研究所の北浦修敏主任研究員が本年3月にディスカッション・ペーパーとして発表した「世代会計の手法を活用した政府支出の長期推計と財政再建規模の分析」において試算されたものです。ご関心のある方はご参照ください。

結論を先に述べてしまうとすれば、図表23、24のような年齢別労働力率の引上げが実現すれば、2040年にかけて労働力人口の減少を防げることとなります。では、図表23、24の

ような労働力率の引上げが実現可能かどうかという点、3-2、3-3での検証結果からすれば、実現の可能性はあると考えられます。ただ、それは何もしなくても自動的に実現するのではなく、女性や高齢者が労働市場に参入していけるよう、きめ細かく対応をしていくことも必要です。目前に広がる労働力不足の現実を乗り越えるよう、取り組んでいくことが必要です。

本レポートは、極力データをもとに事実を確認しながら議論を進めるようにしました。その結果、掲載した図表数は159になってしまいました。グラフを眺めながらお読みいただければ幸いです。

(本レポートの構成)

本レポートは下記の様な構成となっています。

- 1 現状の確認
 - 1-1 最近の労働需給の状況
 - 1-2 人口見通しを前提とした労働力人口の見通し
- 2 必要な対応：2040年にかけての労働力率の引上げ
 - 2-1 労働力率引き上げによる労働力人口の試算
 - 2-2 労働力人口の前提別にみた中期的な成長率の試算
- 3 労働力率引き上げの可能性についての検証
 - 3-1 これまでの労働市場の動きの確認
 - 3-2 女性の労働力率引き上げの可能性の検証
 - 3-3 高齢者の労働力率引き上げの可能性の検証
 - 3-4 若年不就業者の就業の可能性の検討
 - 3-5 フリーターの正規雇用化について
 - 3-6 外国人労働者について

「1」では、労働市場の現状について確認するとともに、人口見通しを前提とした労働力人口の見通しについてもみていきます。その結果、年齢別の労働力率が現在比横ばいで推移すると、出生率の前提の違いにかかわらず目先2040年にかけては労働力人口が減少していくことが確認されます。

「2」では、そうした労働力人口の減少を防ぐための方策として女性と高齢者の労働力率を上げた場合の労働力人口の試算が行われます。また、労働力人口の前提の違いにより中期的な成長率がどうなるかも確認します。結論としては、図表23、24のような年齢別労働力率の引上げが行われれば、目先の労働力人口の減少は避けられ、我が国の潜在成長率もマイナスとなることが避けられることが確認されます。

「3」では、「2」の試算の実現可能性について個別項目ごとに確認していきます。「2」の試算は図表23、24のような年齢別労働力率の引上げが行われれば労働力人口がどうなるか機械的に計算したものです。問題は、図表23、24のような年齢別労働力率の引上げが実際

に可能かどうかということです。この点が検証されなければ、「2」の試算は絵に描いた餅となってしまいます。検証結果からすれば、前述のとおり実現の可能性はあると考えられます。なお、労働力人口の確保の観点では、女性と高齢者の年齢別労働力率の引上げが行われれば十分ですが、若者の経済生活の安定の観点から、ニート、フリーターの状況についても分析しています。また、最後に一時期議論となった外国人労働者についても状況の確認を行っています。

(本文)

1 現状の確認

「1」では、労働市場の現状について確認を行いたいと思います。ここでの「確認」は2点あります。一点目は、ここへきて急速にタイト化してきている労働需給について確認したいと思います。二点目は、現状の人口見通しを前提とした場合の将来の労働力人口がどういう見通しになっているかを確認します。

1-1 最近の労働需給の状況

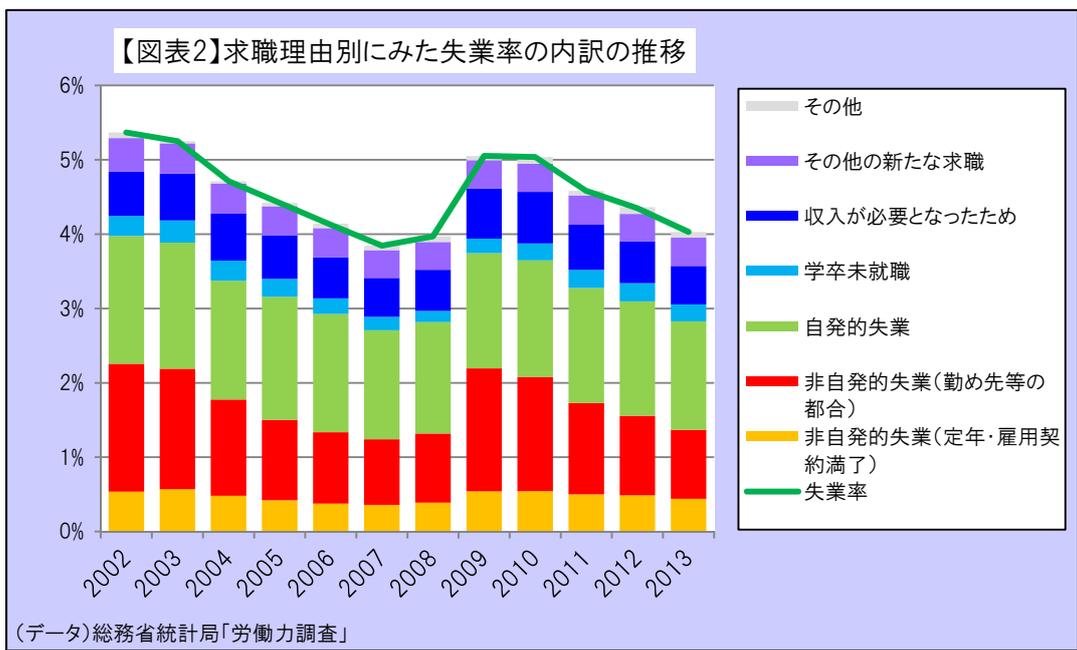
まず、労働需給の現状からみて参りましょう。

2014年に入ってから「人手不足」がいろいろなかたちで報道されるようになって参りました。2013年までは、震災復興関連事業での人手不足が取り上げられていましたが、2014年に入ってから、「牛丼屋がパート不足で営業できない」とか「居酒屋のパートが集まらない」とか「アルバイト確保のために時給を引き上げる」などの記事が新聞等でみられるようになってきています。

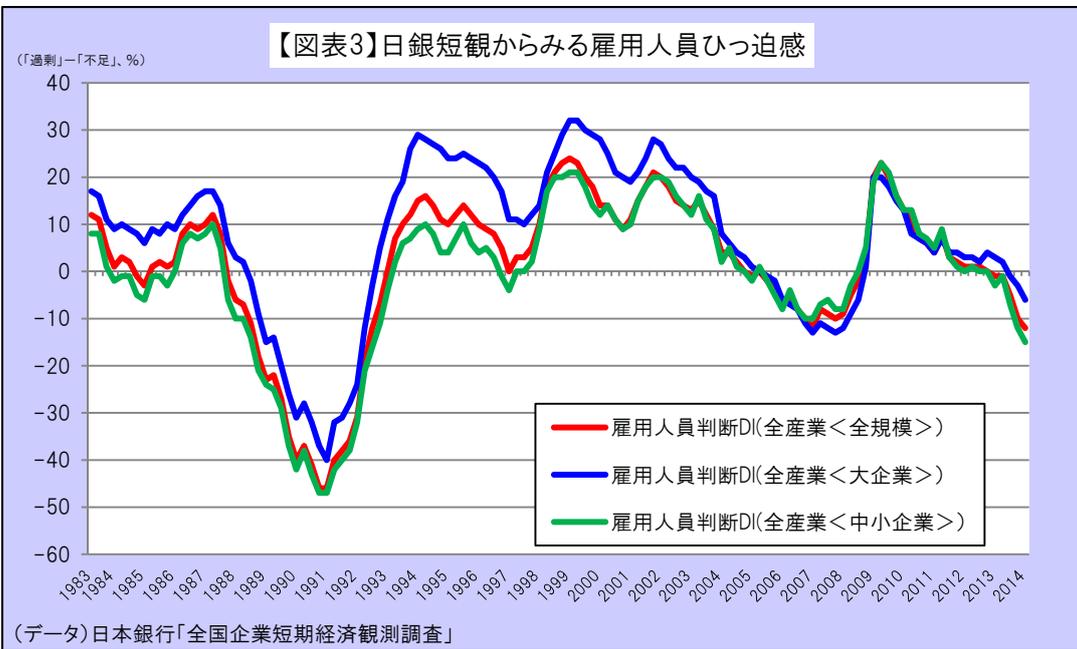
こうした人手不足の状況について、まずは図表1で、季節調整済みの完全失業率の状況でみてみましょう。完全失業率はリーマンショックの後でいったん急速に上昇しその後徐々に低下を続けてきましたが、直近時点ではリーマンショック直前の水準程度まで低下してきています。



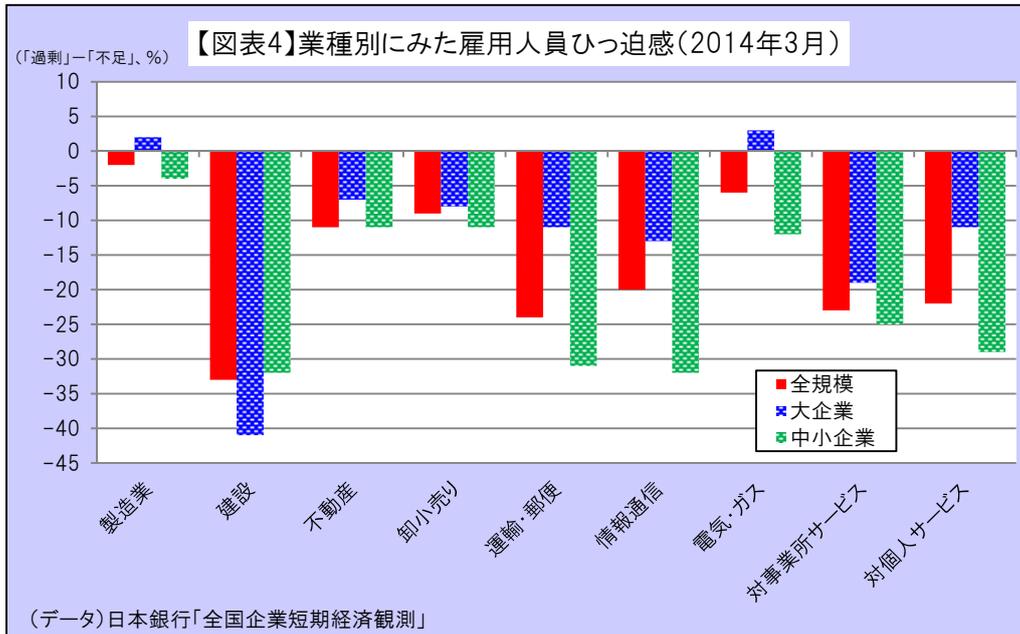
図表2は、こうした失業率の低下について求職理由別にみたものです。このように、ここへ来ての失業率の低下は、勤め先等の都合による非自発的失業が減少していることによることが分かります。勤め先等の都合による非自発的失業は景気動向や労働需給が反映されやすい指標ですので、こうした非自発的失業が減少していることは、景気の拡大や労働需給のタイト化が影響していると考えられます。



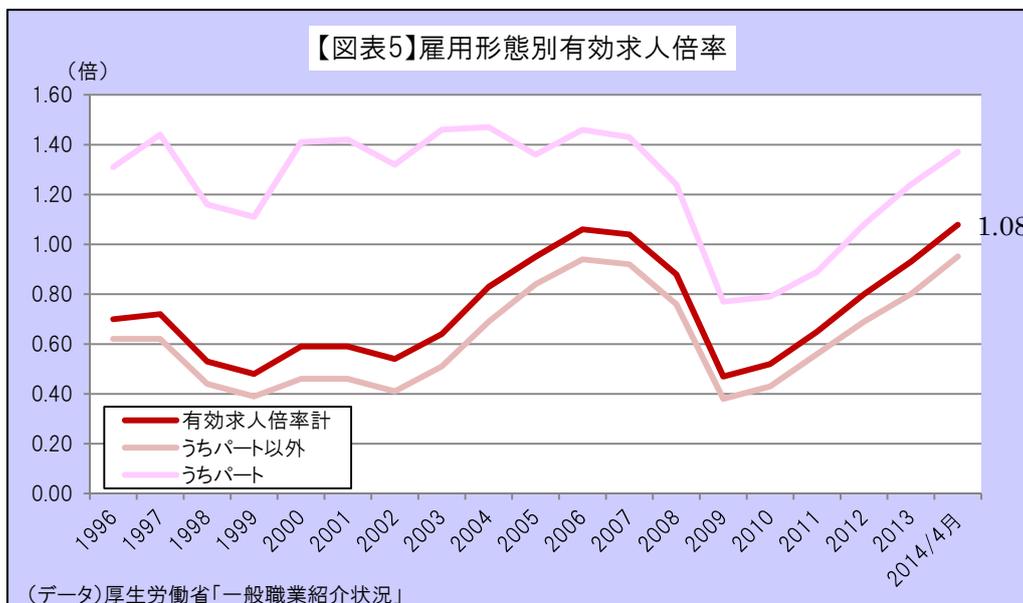
次に、企業の人手不足感を確認するために、日本銀行の短観における雇用人員判断をみてみましょう。図表 3 は全規模と大企業、中小企業別にみた雇用人員判断 D.I.（「人員過剰」と判断する企業割合から「人員不足」と判断する企業割合を引いたもの）です。雇用人員判断 D.I.は、失業率同様にほぼリーマンショック前の水準まで低下してきています。



図表 4 は、こうした雇用人員のひっ迫感が業種別にどうなっているかをみたものです。今回の局面では、製造業では人手不足感はさほどなく、非製造業が中心となっています。建設では大企業、中小企業ともに人手不足感が強いほか、運輸・郵便、情報通信、対個人サービスでは中小企業を中心に人手不足感が強くなっています。



労働需給を把握する統計としては有効求人倍率があります。有効求人倍率は、有効求人数を有効求職者数で割ることにより、求職者一人に対して何人の求人があるかを示したものです。図表 5 はパート、パート以外および合計の有効求人倍率をみたものです。有効求人倍率全体は、失業率、雇用人員判断 D.I.同様にリーマンショック前とほぼ水準まで改善しています。パートとパート以外で分けてみると、パートの求人倍率の方が常に高くなっています。パートとパート以外の動きはほぼパラレルです。

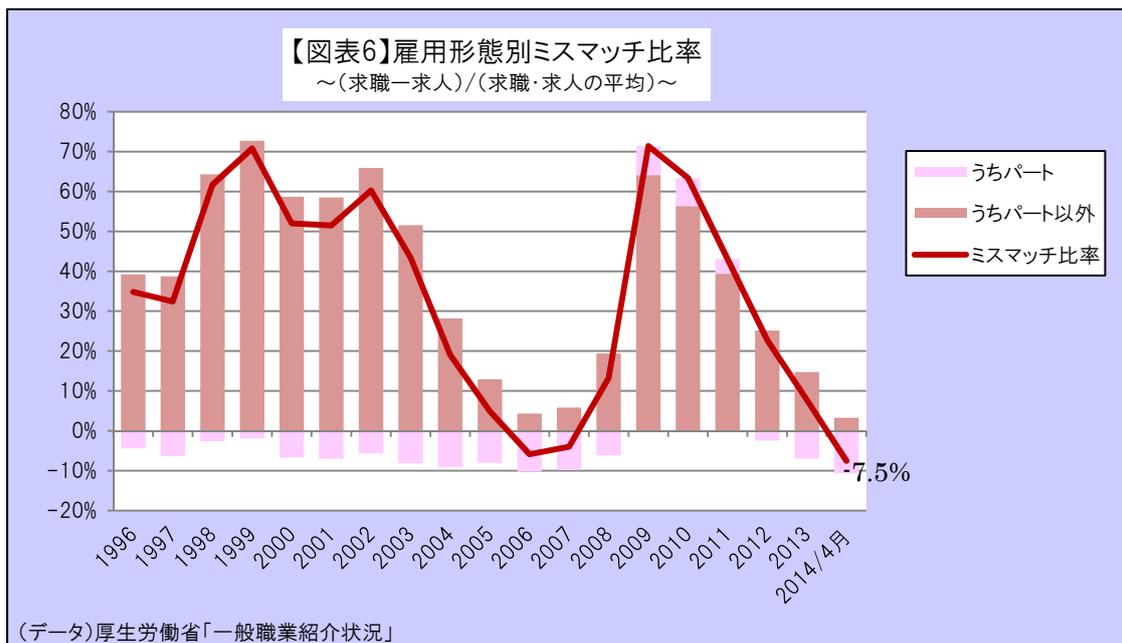


有効求人倍率は「1」を超えると「求人超」となります。これをより分かりやすくする概念として、「ミスマッチ比率」という数値を試算してみました。「ミスマッチ比率」は式①により計算されます。

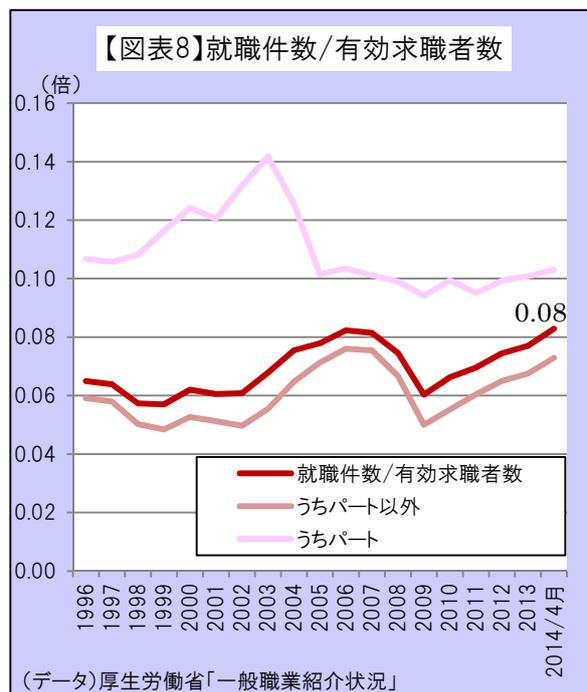
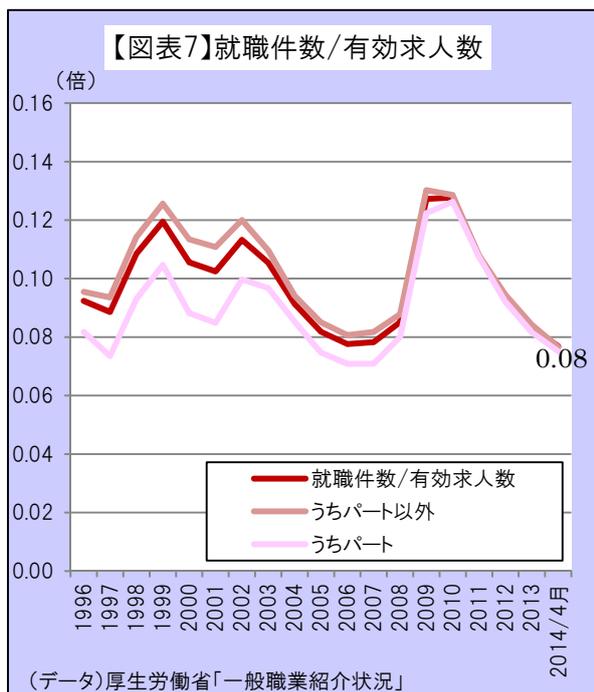
ミスマッチ比率 = (有効求職者数 - 有効求人数) / (有効求職者数 + 有効求人数の平均)

.....式①

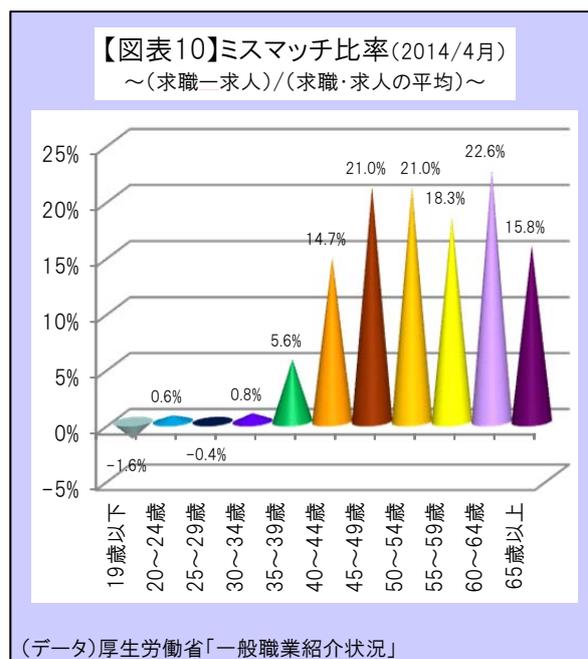
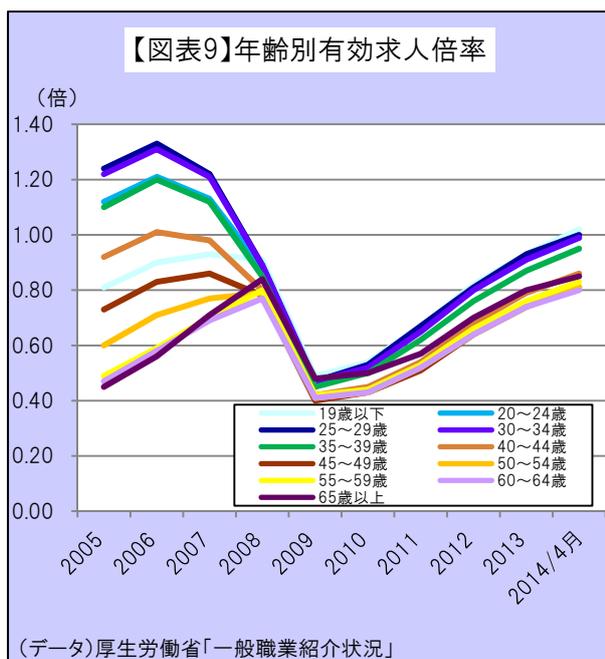
ミスマッチ比率をグラフにしたのが図表 6 です。ミスマッチ比率は動きとしては有効求人倍率と同じような動きになります（上下逆転しますが・・・）。これをみると、2014 年 4 月のミスマッチ比率は、リーマンショック以前の 2006 年、2007 年以来のマイナス（=求人超）となっているのが分かります。またそれは、パート以外の労働需給の改善が大きく貢献していることも分かります。



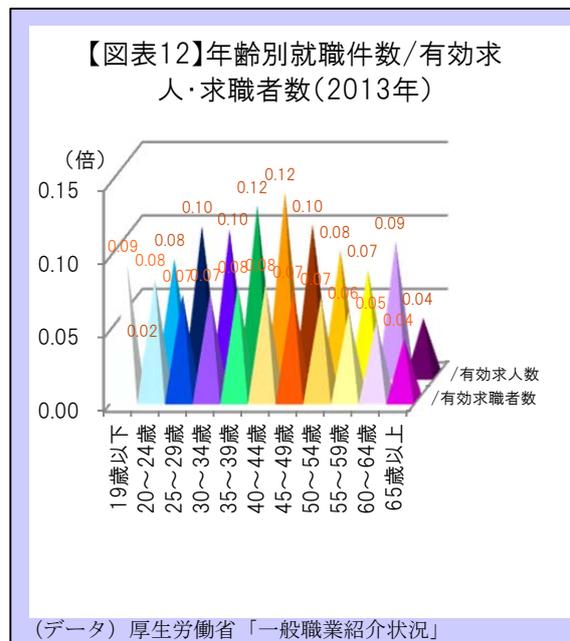
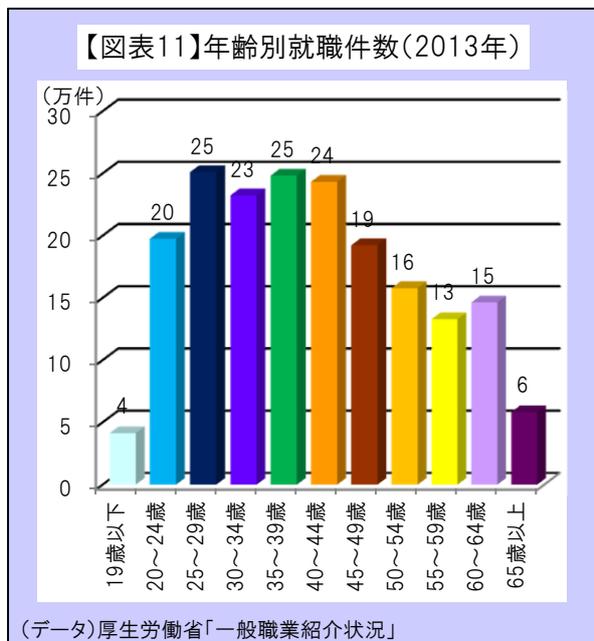
有効求人倍率が発表されている厚生労働省の「一般職業紹介状況」統計には、就職件数という統計があります。これは、ハローワークに登録された求人、求職者のうちで実際に就職となった件数です。この就職件数を有効求人数で割ると求人により人材が確保できた確率となりますし、就職件数を有効求職者数で割ると求職者が就職できた確率となります。これらの動きを示したのが図表 7、図表 8 になります。図表 7 をみると、求人を出している企業側からみると、2010 年頃に比べて随分と人の確保が難しくなっていることが分かります。また、図表 8 では、求職者側の就職環境は改善してきていることがわかります。なお、2014 年 4 月の両者の比率は 0.08 で (0.08 で同じなのは偶然です<有効求人倍率が 1 近傍の場合に両者の比率は同じになります>)、100 件に 8 件しか就職が成立していないことを示しています。



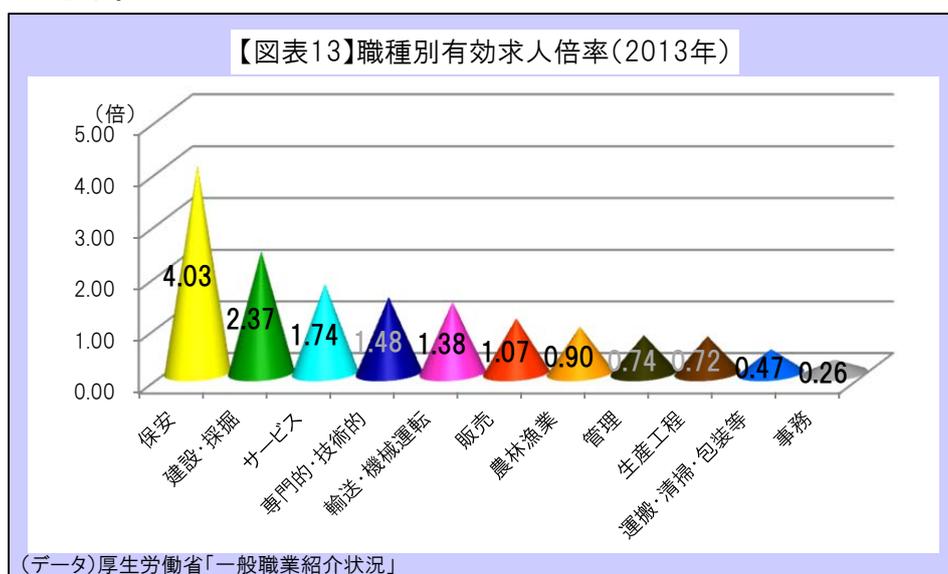
「一般職業紹介状況」統計の年齢別統計をみたのが図表9、10です。図表9は、年齢別有効求人倍率の推移です。2005年から2007年にかけての年齢別のばらつきに比べて最近では年齢別の差が縮まってきたことが分かりますが、それでもブルー系の若手とそれ以外とで差がついていることも分かります。図表10は2014年4月現在の年齢別求職・求人状況を式①により算出した「ミスマッチ比率」でみたものです。これで見ると34歳までは求職と求人がほぼ均衡しているのに対して、35歳以降は求職超過が目立っています。特に45～64歳にかけては、ミスマッチ率が20%前後となっています。



2013年の年齢別の就職件数をみたのが図表11です。件数としては20代から40代にかけて高い姿となっています。また、図表12はこれを年齢別の有効求職者数および有効求人
 人数で割ることにより、求職者、求人者双方の就職確率を示したものです。これをみると、
 就職確率自体は、図表10でみたほどの年齢別の差がないことが分かります。

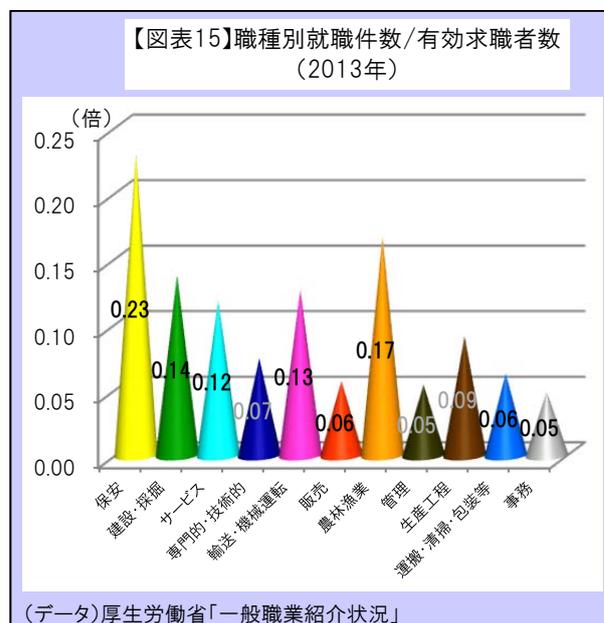
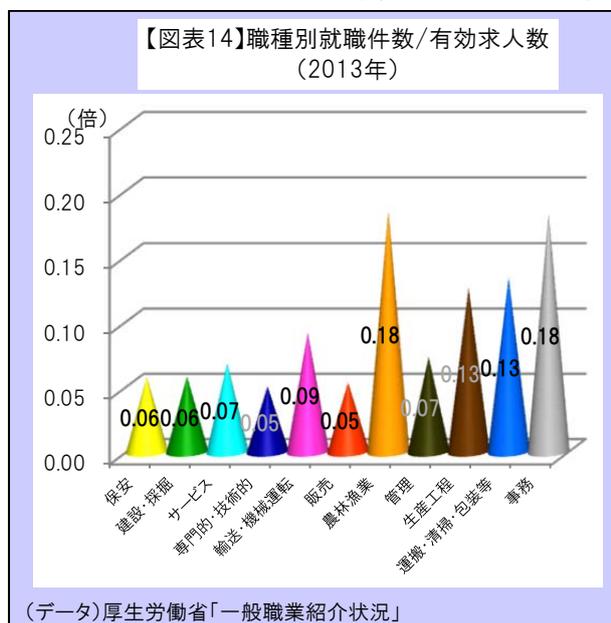


次に「一般職業紹介状況」統計から職種別の有効求人倍率をみたのが図表13です。これをみると、保安、建設・採掘の有効求人倍率が高い一方、運搬・清掃・包装等、事務は低くなっています。



図表14、15は図表12と同様の手法により、職種別の就職者を有効求人、有効求職者数で割ったものです。求人側からみて人材を確保しやすいのは農林漁業、事務で、逆に確保しにくいのは専門的・技術的、販売、保安、建設・採掘といった職種になります。また、

求職者側からみると、保安、農林漁業は就職がしやすく、事務、管理、販売、運搬・清掃・包装等は就職がしにくい姿となっています。



以上、労働需給の現状について見て参りました。特徴としては以下のような点にまとめられると思います。

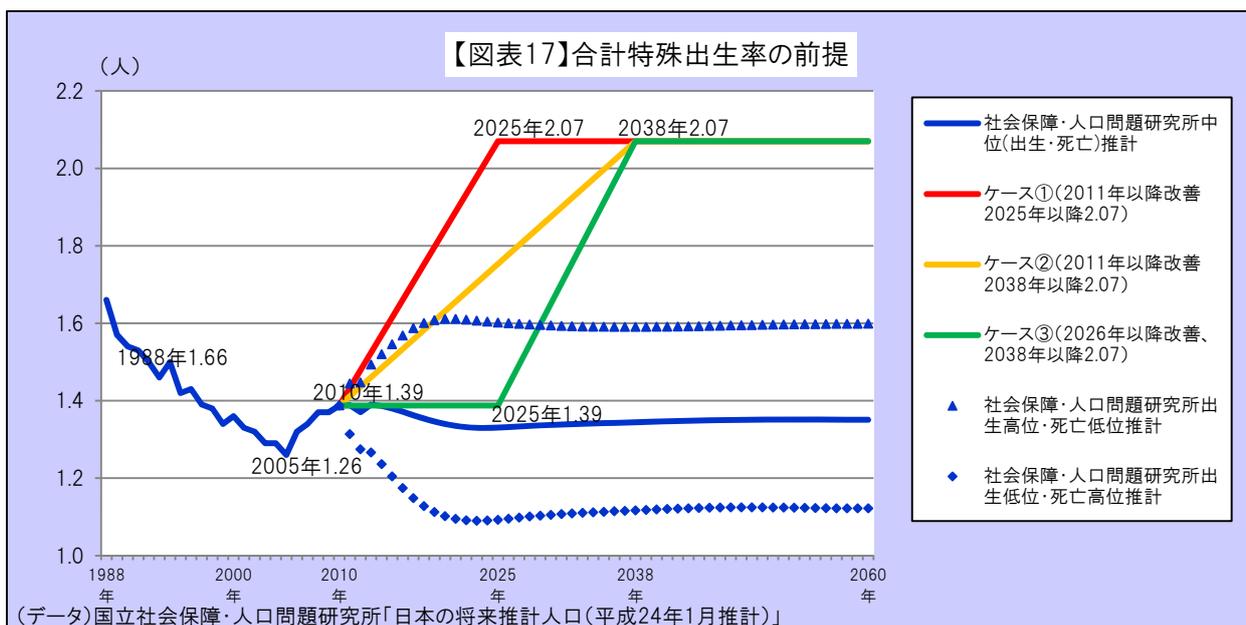
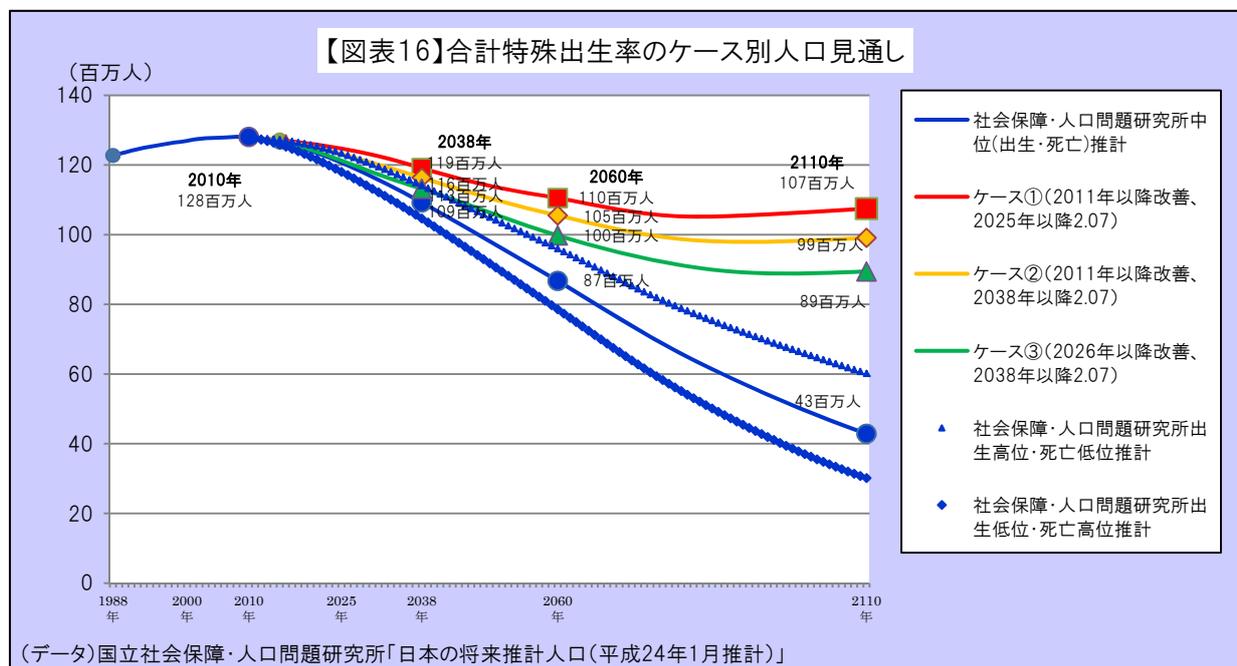
- ① 労働需給は、2014年4月時点で、リーマンショック前の水準にまでほぼ戻ってきている。
- ② 人手不足感は、非製造業の内需関連業種で強い。
- ③ パートとパート以外に分けた場合に、労働需給のミスマッチは、これまで求人超だったパートに加えパート以外でも求職の超過が急速に縮まっている。
- ④ 労働需給を年齢別で見ると、35歳未満の若手が相対的にタイト。
- ⑤ 労働需給を職種別にみると、保安、建設・採掘、サービスがかなり需要超過となっている一方、事務、運搬・清掃・包装等は供給超過幅が大きい。

こうした労働需給環境の変化が、人口減少を背景とした労働力不足が原因なのか、アベノミクス効果による景気の好転によるものなのか、区別することは困難ですが、次にお示しするように、今後の人口見通しを前提とした労働力人口の見通しからすると、景気が拡大した際に、労働力供給の天井が低い結果、労働力供給不足が原因で成長が阻まれる、あるいは物価上昇を招く・・・といったことが起こりやすくなっていると考えられます。

1-2 人口見通しを前提とした労働力人口の見通し

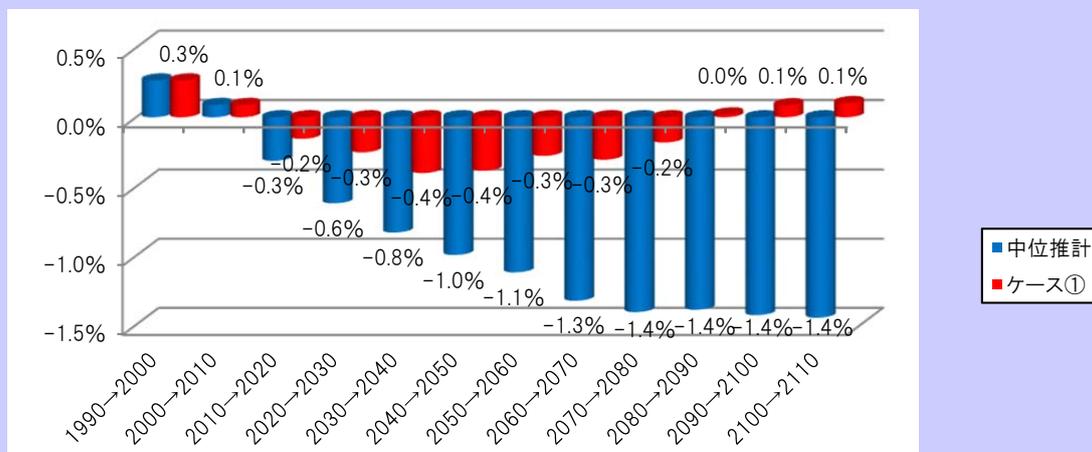
1-1でみてきた労働需給のタイト化の背景の一つには、我が国の人口減少に伴う労働力人口の減少が考えられます。そこで、人口見通しを前提とした労働力人口の見通しについてみてまいりましょう。図表16、図表17は、2014年1月発表の研究レポート「出生率=2を目標とした異次元の少子化対策を」で示した内容です。図表16では、国立社会保障・

人口問題研究所の中位推計と合計特殊出生率を 2.07 までに引き上げた場合の人口の推移を示しています。また、図表 17 ではその前提となった合計特殊出生率を示しています。



また、国立社会保障・人口問題研究所の中位推計と 2025 年までに出生率を 2 にまでに回復するケース 1 の場合の人口の変化率（年率）がどの程度違うかについてみると、図表 18 のとおり、中位推計では人口の減少率は今後減少幅を拡大し続け、2070 年以降は年率 1.4% の勢いで人口が減少することとなります。一方、出生率を引き上げたケース 1 の場合では、目先は人口の減少が続くものの、その減少幅は最大で 0.4%程度に止まり、2050 年以降は減少幅が縮小していきます。

【図表18】人口変化率(年率)見通し(社人研中位推計とケース①との比較)



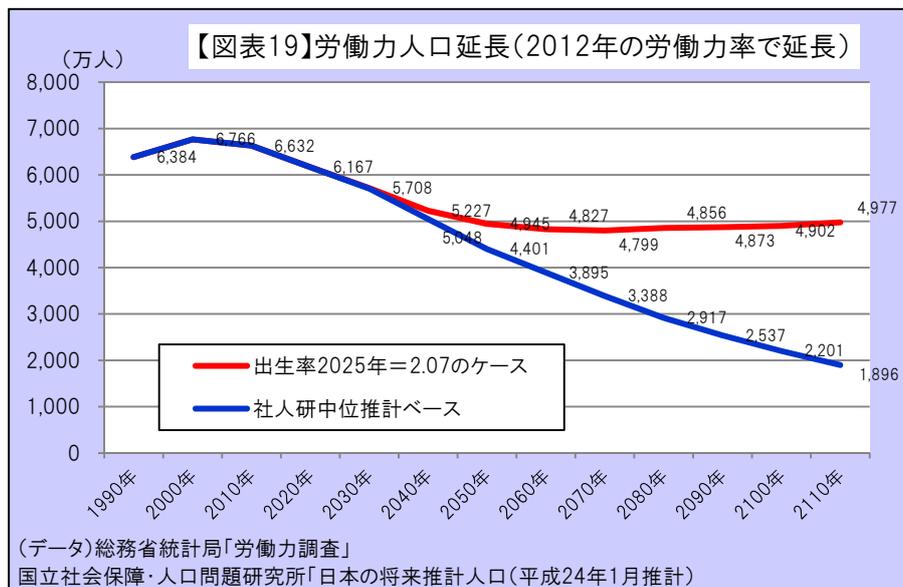
(データ)国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」

このように、出生率を引き上げた場合に、人口の減少が止まるまでには時間を要しますが、出生率を引き上げなかった場合に比べれば、その減少率は明らかに差が出ます。

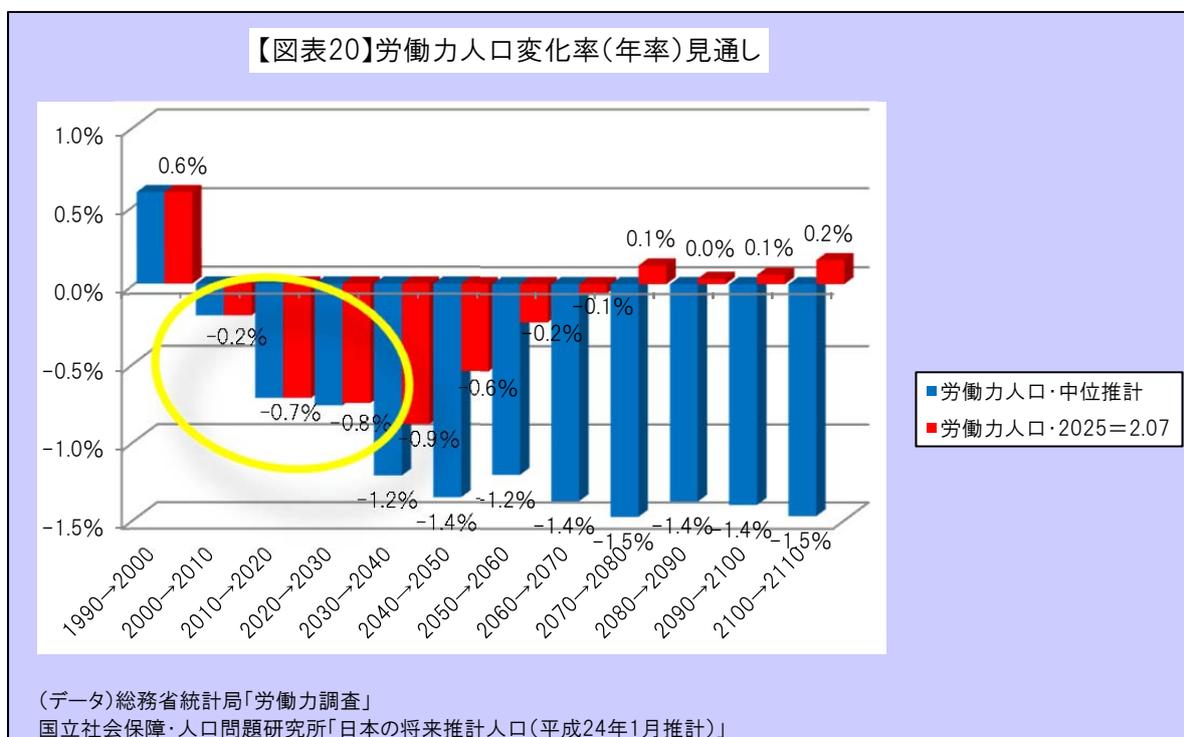
それでは、労働力人口*はどうでしょうか。図表 19 は、2013 年以降、年齢区分別労働力率**が 2012 年の水準で横ばいであった場合の労働力人口の見通しです。青線は人口の前提が国立社会保障・人口問題研究所の中位推計によるもので、赤線は人口の前提が 2025 年までに合計特殊出生率を 2.07 まで引き上げた場合のもので、青線も赤線も 2030 年までは重なっており 2040 年以降差がでてくる形となっています。これは、出生率を引き上げても、出生した新生児が労働力となるには 20 年程度かかることによります。

*「労働力人口」とは、15 歳以上の人口のうち実際に就業している方と失業中の方を合計した人口です。いわば労働市場に参入している人口ということになります。なお、「生産年齢人口」とは 15 歳以上 65 歳未満の人口をいい、生産活動の中核となりうる年齢の人口をさします。「労働力人口」と「生産年齢人口」の違いは、①年齢面で「労働力人口」は 65 歳以上も対象となっているのに対し「生産年齢人口」は 65 歳未満としていること、②対象が「労働力人口」は就業者と失業者に限っているのに対し「生産年齢人口」は就業者、失業者以外の非労働力人口も含めた人口全体としていること、の 2 点です。

**「労働力率」とは、人口に占める労働力人口の割合のことです。「年齢別労働力率」とは、年齢区分別の人口に占めるそれぞれの年齢区分の労働力人口の割合のことです。図表 19 の推計は、2013 年以降の年齢区分別人口に 2012 年の年齢区分別労働力率を乗じることにより算出しました。

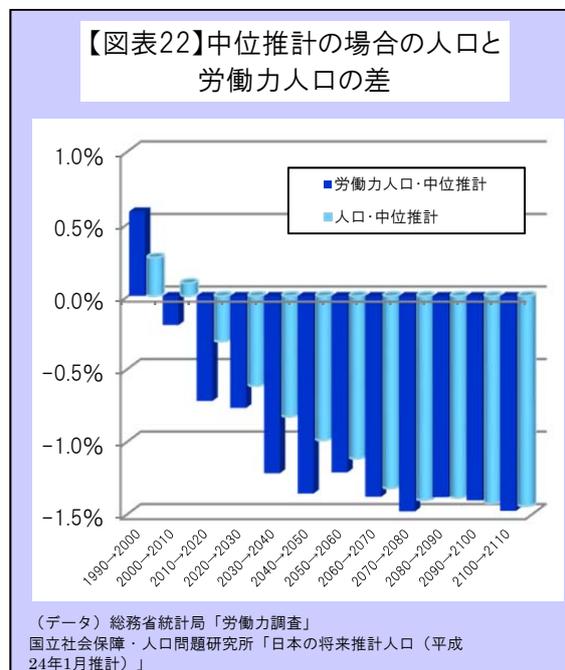
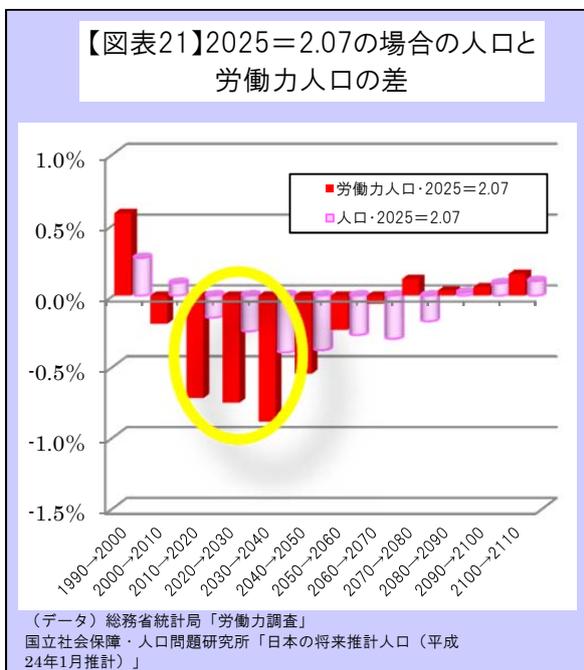


図表 19 の労働力人口を年率の変化率で示したのが図表 20 です。このように、2030 年までは、国立社会保障・人口問題研究所の中位推計による人口見通しでも、2025 年に合計特殊出生率を 2.07 に引き上げた場合の人口見通しでも同じ変化率となっています。言い換えれば、「合計特殊出生率引き上げによる労働力人口の引き上げ効果は 2040 年までは顕れてこない」ということとなります。



図表 21、22 は、図表 20 の労働力人口の年率変化率と人口の変化率を比較したものです。図表 22 のように、国立社会保障・人口問題研究所の中位推計の場合には、労働力人口

は人口の減少とほぼ同様のテンポで減少していきませんが、図表 21 の 2025 年に出生率を 2.07 までに引き上げた場合には、人口の減少幅は図表 22 に比べ小幅で済むにもかかわらず、2040 年にかけては労働力人口が大きく減少してしまいます。



図表 21 で示していることはどういうことかといえば、「出生率を 2.07 まで引き上げれば将来的には我が国の人口バランスは安定するけれども、そうした出生率引き上げの効果が労働市場に顕れてくるまでの目先 30 年間は、何とか労働力人口の減少を食い止めなければならない」ということです。

2 必要な対応：2040年にかけての労働力率の引上げ

2-1 労働力率引き上げによる労働力人口の試算

図表 21 のように、今後出生率を 2.07 まで回復させていったとしても目先 2040 年にかけて生じる人口の減少率と労働力人口の減少率とのギャップを埋めるためには、労働力率を引き上げていくことが必要です。

では、労働力率を引き上げていくとして、どこまで引き上げるべきでしょうか？労働力率を引き上げる対象は二つあります。一つは 60 歳代の高齢者です。もう一つは 20 代から 50 代の女性です。

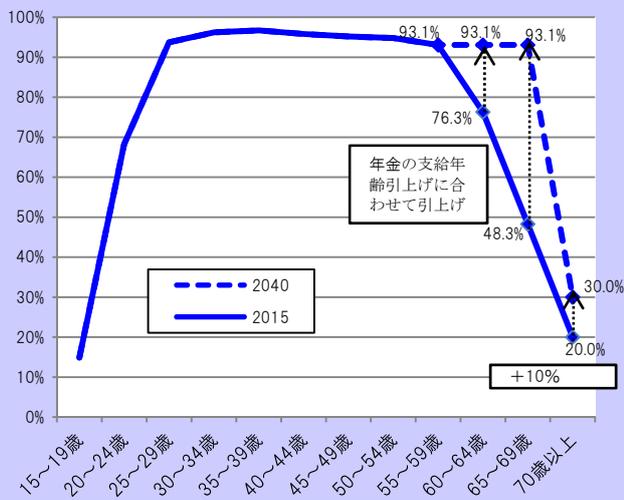
まず 60 歳代の高齢者については、労働力率引き上げのきっかけとなるのが年金の支給です。当研究所の北浦修敏主任研究員が本年 3 月にディスカッション・ペーパーとして発表した「世代会計の手法を活用した政府支出の長期推計と財政再建規模の分析」において、未来に向けた改革である少子化対策の予算を、過去に対する給付である年金の削減でカバーする一つの方策として、年金支給開始年齢を 65 歳から 70 歳に引き上げた場合^{*}の財政バランスを試算しています。年金の支給開始を後ずらしにした場合、年金の支給開始まで働かざるを得なくなる方が増える（あるいは働けるよう雇用を確保することが必要となる）と考えられます。こうしたことにより 60 歳代の高齢者の方々の労働力率が引き上げられることが期待されます。今回の試算では、60 歳から 69 歳までの 2040 年の労働力率を 2015 年（＝2010 年）の 55～59 歳の労働力率と同じ水準にまで引き上げられると想定しました。また、70 歳以上も 2040 年には 2015 年（＝2010 年）比 10%ポイント上昇するとしています。

^{*}具体的には、男子は 2027 年度から 2035 年度にかけて、女子は 2032 年度から 2040 年度にかけて、2 年に 1 歳ずつ支給開始年齢を引き上げ。

次が、20 代から 50 代の女性です。3-2 で詳しくは述べますが、これまでも女性の労働市場への参入が我が国の労働力人口を底支えしてきました。今後もこうした女性の参入を増やしていくことが労働力率引き上げの大きな要因になります。今回の試算では、20 代は 2040 年には 2015 年（＝2010 年）比 10%ポイントの上昇、30 代は同 15%ポイントの上昇、40 代、50 代は同 10%ポイントの上昇、60 代は年金支給年齢の引上げを反映して、65 歳から 69 歳までの労働力率が 2040 年には 2015 年（＝2010 年）の 55 歳から 59 歳の労働力率並みとなると想定しています（60～64 歳の 2040 年の労働力率は 55～59 歳の労働力率と 65～69 歳の労働力率の平均と想定しました）。また、70 歳以上も 2040 年には 2015 年（＝2010 年）比 10%ポイント上昇するとしています。

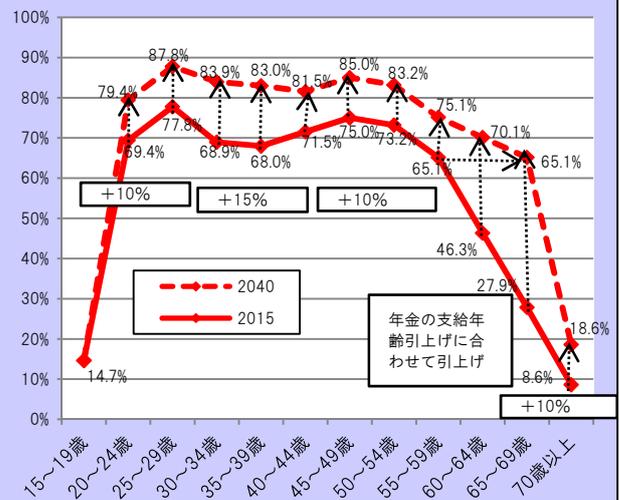
こうした労働力率の想定を示したのが図表 23、図表 24 です。また、労働力率引き上げのパスを描いたのが図表 25、26 になります。

【図表23】年齢別労働力率引き上げ（男性）



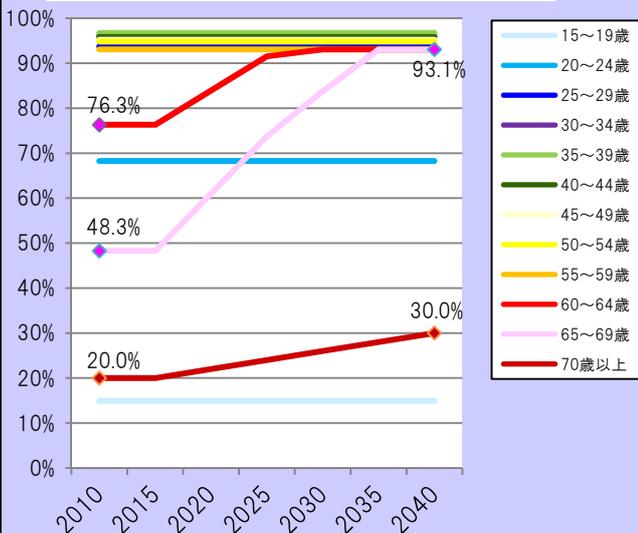
(データ) 総務省統計局「労働力調査」

【図表24】年齢別労働力率引き上げ（女性）



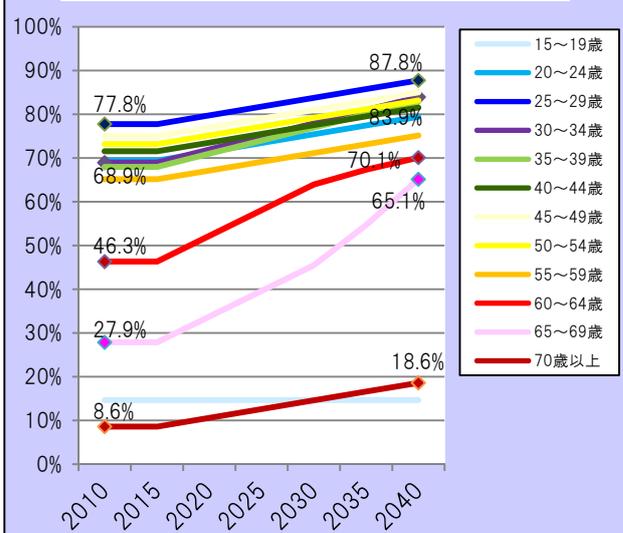
(データ) 総務省統計局「労働力調査」

【図表25】労働力率引き上げのパス(男性)



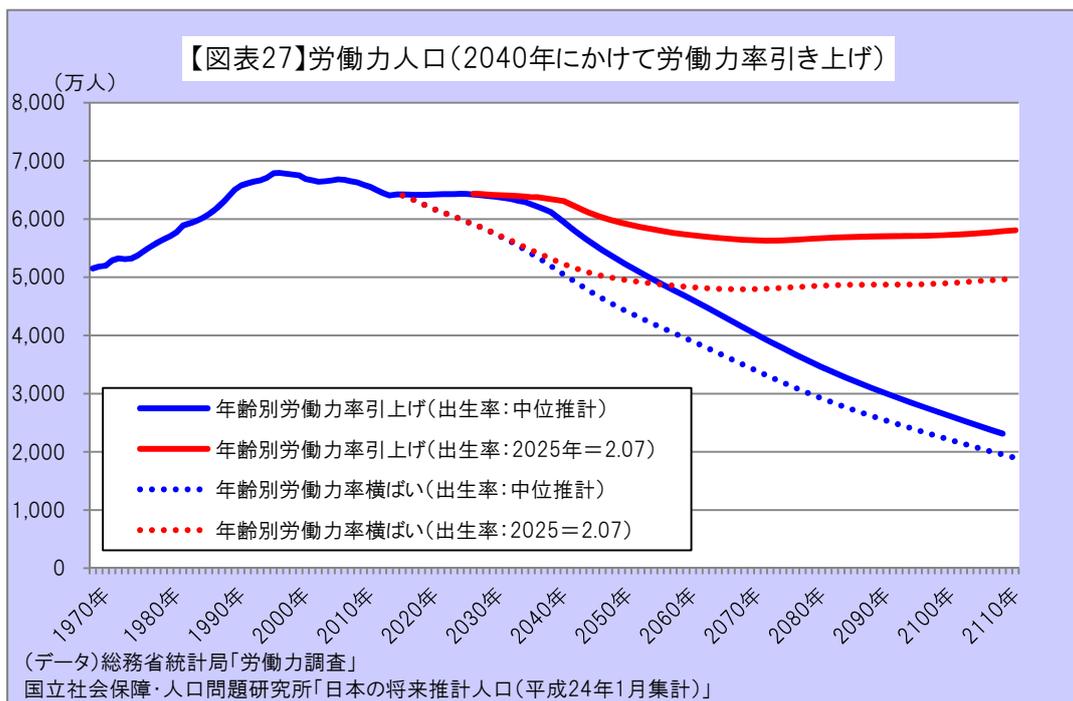
(データ) 総務省統計局「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」

【図表26】労働力率引き上げのパス(女性)

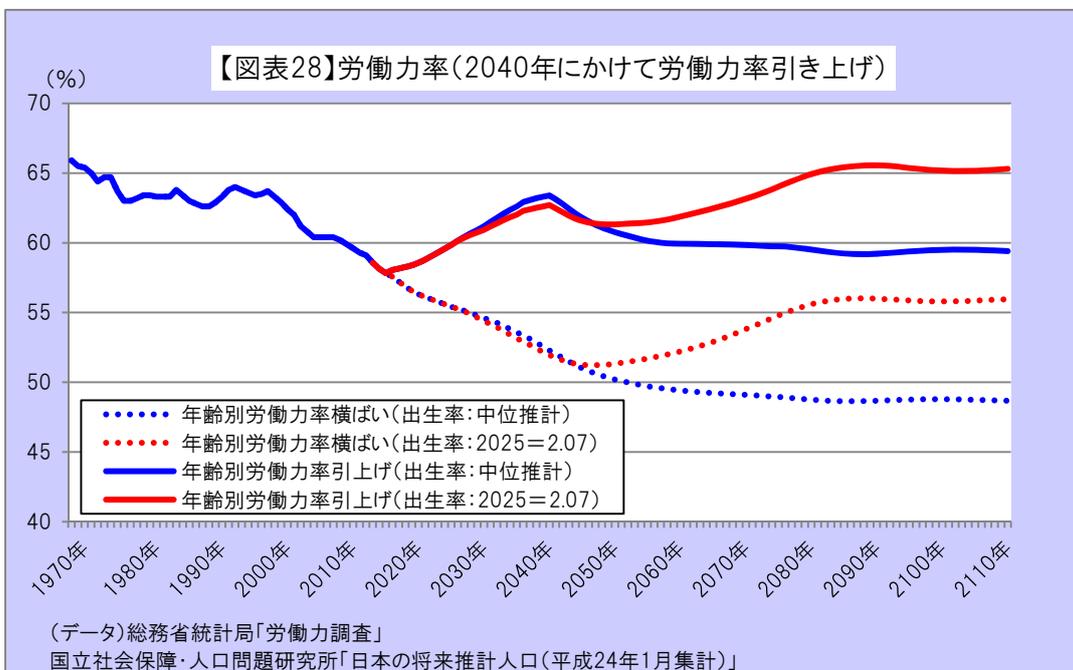


(データ) 総務省統計局「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」

このように労働力率を引き上げた結果の労働力人口の姿をみたのが図表 27 です。出生率の想定にかかわらず、点線の年齢別労働力率を 2010 年以降横ばいとしたケースでは労働力人口が今後減少傾向を続けるのに対して、年齢別労働力率を引き上げた場合には、2040 年にかけて労働力人口をほぼ横ばいで維持できていることが分かります。ただ、2040 年以降は、出生率を 2.07 まで引き上げた場合には労働力人口が下げ止まるのに対して、出生率の想定が社人研の中位推計の場合には、労働力人口が再び減少傾向に転じることが分かります。



図表 28 は、図表 27 の労働力人口を人口全体で割った社会全体の労働力率の動きを示しています。年齢別労働力率を引き上げた場合には、社会全体の労働力率も上昇に転じますが、年齢別労働力率を 2010 年比横ばいにした場合には、社会全体の労働力率は 2050 年にかけて低下し、出生率を引き上げた場合には、その後上昇していくことが分かります。



ここで、ちょっとパラドックスな現象が起きています。すなわち、「年齢別労働力率が横ばいにもかかわらず社会全体の労働力率は 2050 年にかけて低下している（あるいは出生率を引き上げた場合には 2050 年以降社会全体の労働力率は上昇している）」ということです。

これは、「個々の年齢別の出生率は変わらなくても年齢別の人口構成比が変化することによって社会全体の労働力率は変化する」ということが起きているからです。

これはどういうことか図表 29 以降の設例で説明しましょう。図表 29 は、A組とB組からなる学年の1学期のテスト結果です。A組の平均点は80点、B組の平均点は40点で、学年全体の平均点は60点でした。

【図表 29】



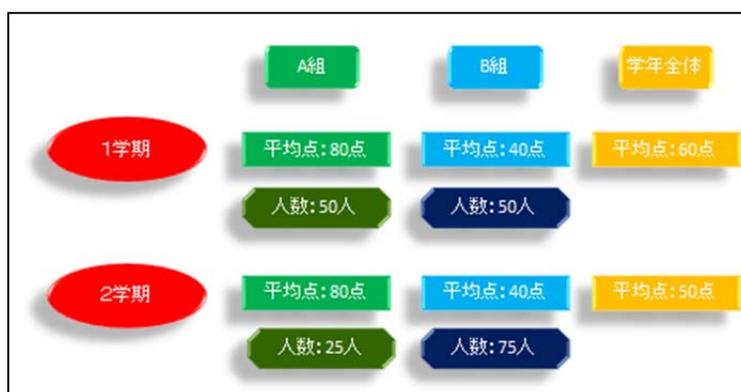
図表 30 は、2学期の結果も加えたものです。A組、B組とも平均点はそれぞれ80点、40点と変わらなかったにもかかわらず、学年全体の平均点は1学期の60点から50点へと低下してしまいました。

【図表 30】



その種明かしをしたのが図表 31 です。実は、1学期と2学期ではA組とB組の人数が変わっていて、平均点の高いA組の人数が減り、平均点の低いB組の人数が増えた結果学年全体の平均点が押し下げられてしまったのでした。

【図表 31】

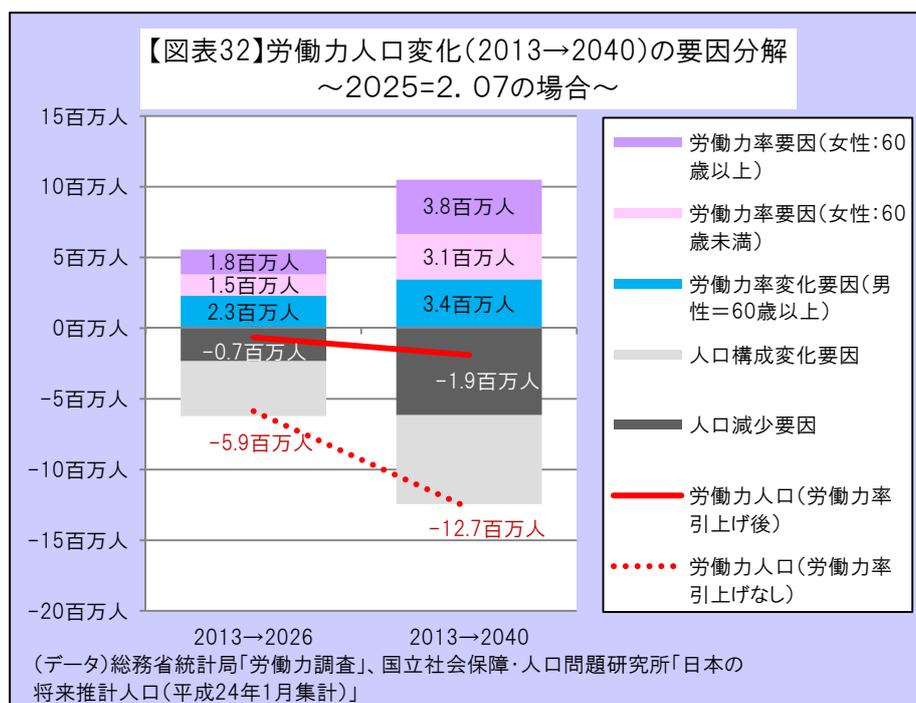


この図表 29 から 31 までの設例のクラスごとの平均点を年齢別の労働力率に、学年全体の平均点を社会全体の労働力率に、クラスの人数を年齢別の人口ウェイトに置き換えて考えると、図表 27 の点線が 2050 年にかけて低下していく理由が分かります。

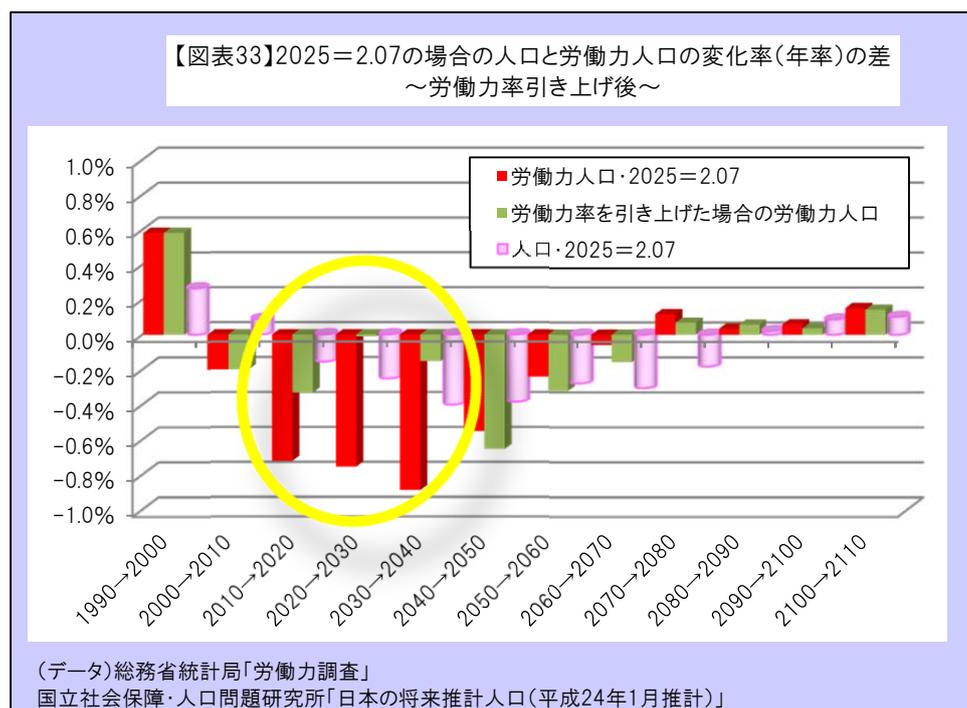
図表 23、24 をみると分かるように、年齢別に見た労働力率は 20 代から 50 代にかけて高く、60 代以上は低くなります。20 代から 50 代までの労働力率は図表 29 から 31 の設例の A 組の平均点にあたります。逆に 60 代以上の労働力率は図表 29 から 31 の設例の B 組の平均点にあたります。目先 2040 年にかけてはこれまでの少子高齢化の影響から高齢者の人口割合が高まっていきます。こうした高齢者の人口割合の高まりは図表 29 から 31 の設例でいえば平均点の低い B 組の人数が増えることと同じことです。このように、平均点の低い＝労働力率の低い高齢者の割合が目先高まっていくので、年齢別の労働力率は横ばいであっても、社会全体の労働力率は低下してしまうことになります。

図表 32 は、図表 27 の労働力人口の 2013 年から 2040 年への変化を要因分解したものです。図表 27 の赤の点線（＝労働力率を引き上げず、出生率は 2025 年＝2.07）だと、2013 年から 2040 年にかけて 13 百万人労働力人口が減少するのに対して、図表 27 の赤の実線（＝労働力率を引き上げ、出生率は 2025 年＝2.07）は 2 百万人の減少に止まっています。

赤の点線が何故 13 百万人も減少するかというと、人口が減少することに加え、ほぼそれと同等の影響度をもって人口構成が変化することにより労働力率が低下すること（前述の図表 31 参照）が足を引っ張っていることが分かります。そして赤の実線は 2 百万人の減少に止まるのは、年齢別労働力率の引上げが貢献しています。その内訳は、60 歳未満の女性の労働力率の引上げと、60 歳以上の女性の労働力率引上げ、60 歳以上の男性の労働力率引上げがほぼ同程度貢献していることが分かります。



図表 33 は、出生率が 2025 年に 2.07 まで引き上げた場合でかつ、年齢別の労働力率を引き上げた場合の労働力人口の年率の変化率をグラフにしたものです。うぐいす色の棒が労働力率を引き上げた場合の変化率です。図表 21 において人口に比べて大きく減少していた労働力人口（赤の棒）と対比して、うぐいす色の棒がかなりマイナス幅が小さくなり、ピンクの人口の変化幅とほぼ同程度となったことがみてとれます。このように、2040 年にかけて年齢別の労働力率を引き上げるにより、人口の変化率と労働力人口の変化率とのギャップをなくすることが出来る訳です。



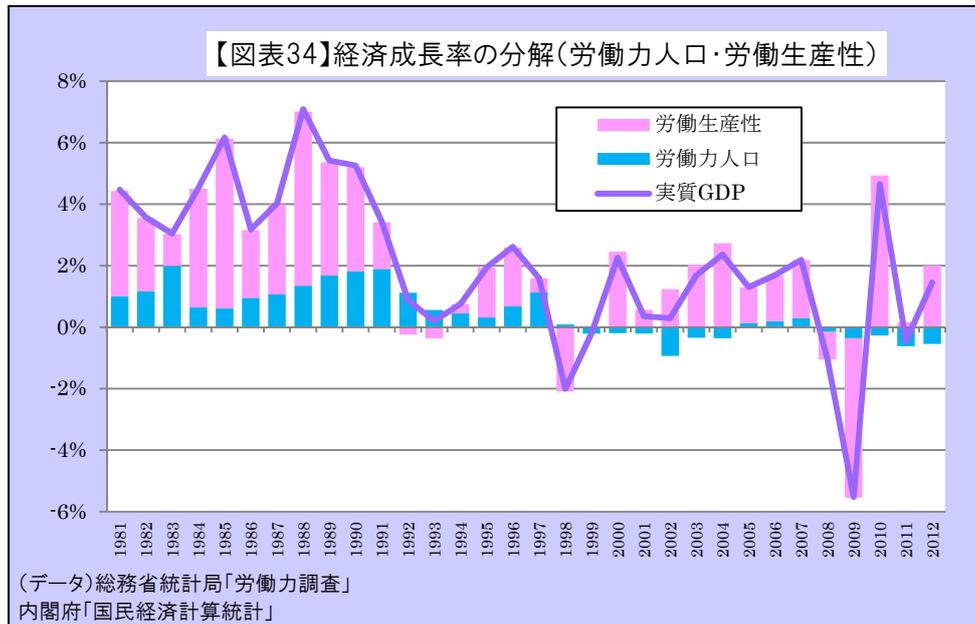
2-2 労働力人口の前提別にみた中期的な成長率の試算

次に、これまで検討してきた労働力人口の変化率を用いて、経済成長率について考えてみたいと思います。

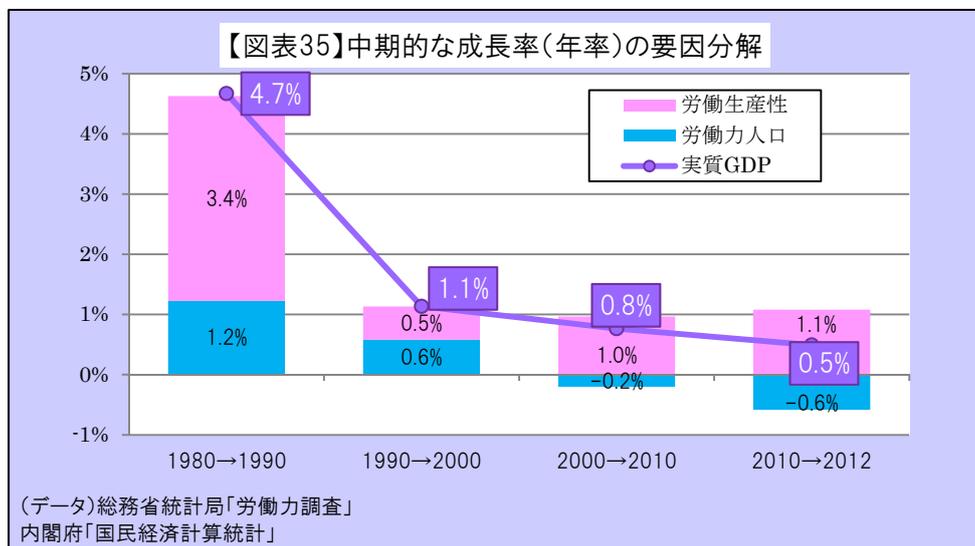
生産面から経済成長率を考える場合には、通常、資本と労働と全要素生産性の変化率から算出される潜在成長率でみるのが多いのですが、今回は、簡便法として、経済成長率を労働力の変化率と労働生産性の変化率に要因分解してみようと思います。

図表 34 は、これまで経済成長率を労働力人口*と労働生産性の変化率に要因分解したものです。

* 本来は生産活動に投入された労働量としては、労働力人口から失業者を差し引いた就業者をベースとし、それに労働時間の変化を加味することがより精緻ですが、先行きについて労働力人口の変化率で延長することから、過去についても労働力人口の変化率で要因分解することとしました。したがって、失業者や労働時間の変動に伴う経済成長への影響は労働生産性の変動に反映されることとなります。

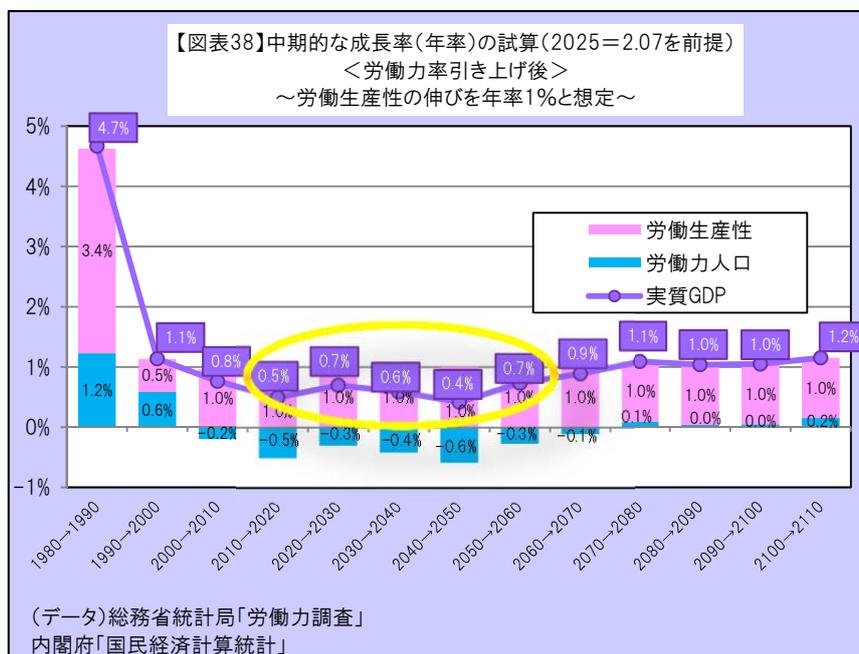
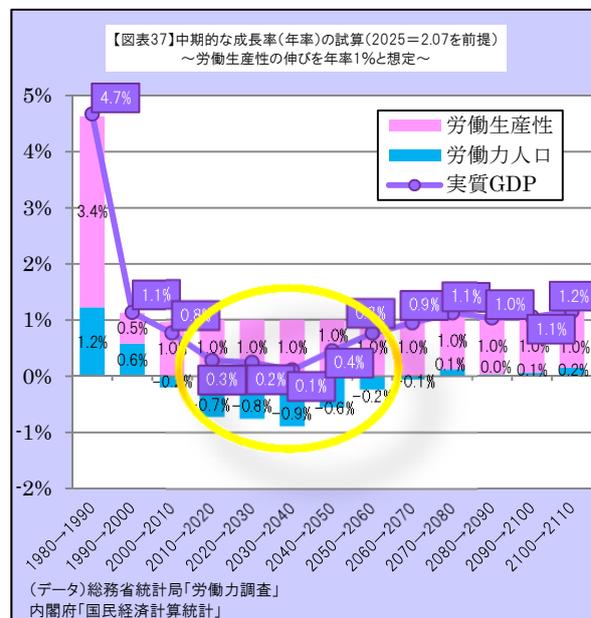
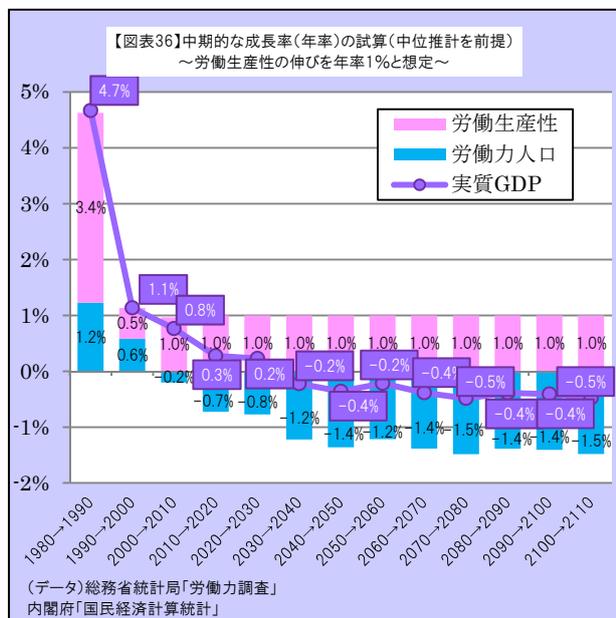


図表 34 のように、これまでの経済成長は、労働力人口が減少に転じた 1998 年以降も、労働生産性の伸びに支えられてきたことが分かります。また、図表 35 は、図表 34 の要因分解を 10 年単位で見たものです。これをみると、2000 年以降は、労働力人口が徐々にマイナス幅を拡大する中であって、1%程度の労働生産性の改善により経済成長が支えられていることが分かります。



2000 年以降続いている 1%の労働生産性の伸びが今後も持続すると想定して、今後の中期的な成長率がどうなるかを試算してみたのが、図表 36 から図表 38 です。図表 36 と 37 は、労働力率を引き上げる前の試算です。社人研の中位推計をベースにした場合は、図表 36 のように、労働力人口の減少幅拡大から 2030 年以降マイナス成長となります。出生率を引き上げた場合には、マイナス成長は避けることが出来ますが、2040 年にかけては、労働

力人口の減少の影響を受けて、かなり低い成長率になります。出生率を引き上げ、かつ労働力率を引き上げた場合が図表 38 になります。出生率を引き上げ、労働力率を引き上げた場合には、図表 36、37 でみられた 2010 年から 2040 年にかけての低成長を回避しながら成長が続けられることが見て取れます。



このように、出生率を 2025 年にかけて 2.07 まで回復しても当面は直面してしまう労働力人口の大幅な減少に対して、2040 年にかけて労働力率を引き上げるにより対応していけば、経済成長率も落ち込むことなく維持できることが分かります。

3 労働力率引き上げの可能性についての検証

「2」では、合計特殊出生率を 2.07 に引き上げたとしても当面 2040 年にかけて避け得ない労働力人口の減少について、年齢別の労働力率を引き上げることができれば、その悪影響をほとんどなくすることが出来る、ということを確認しました。しかし、「2」でみたような労働力率の引上げが実際には出来ないのでは、「2」で描いた姿は「絵に描いた餅」になってしまいます。「絵に描いた餅」にならないために、「3」では、労働市場の現状を分析していくことにより、「2」の試算の前提となった点について、その実現可能性について確認を行っていくこととしたいと思います。

3-1 これまでの労働市場の動きの確認

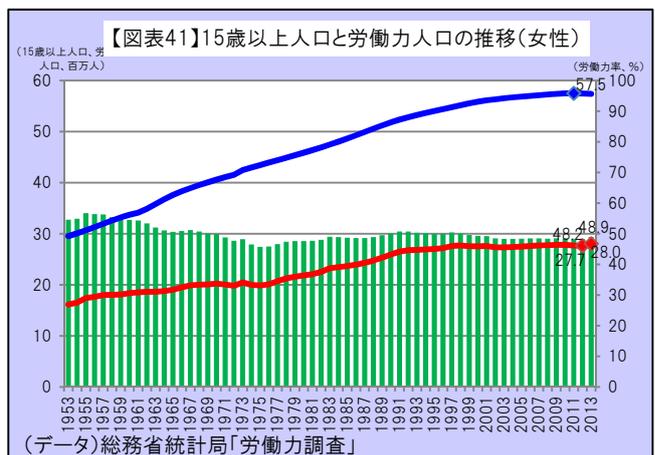
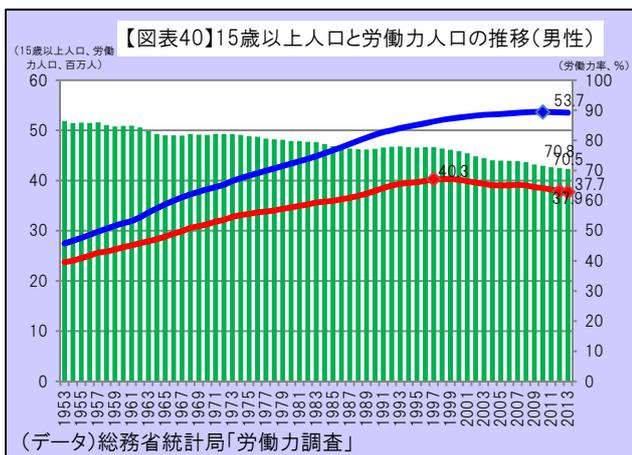
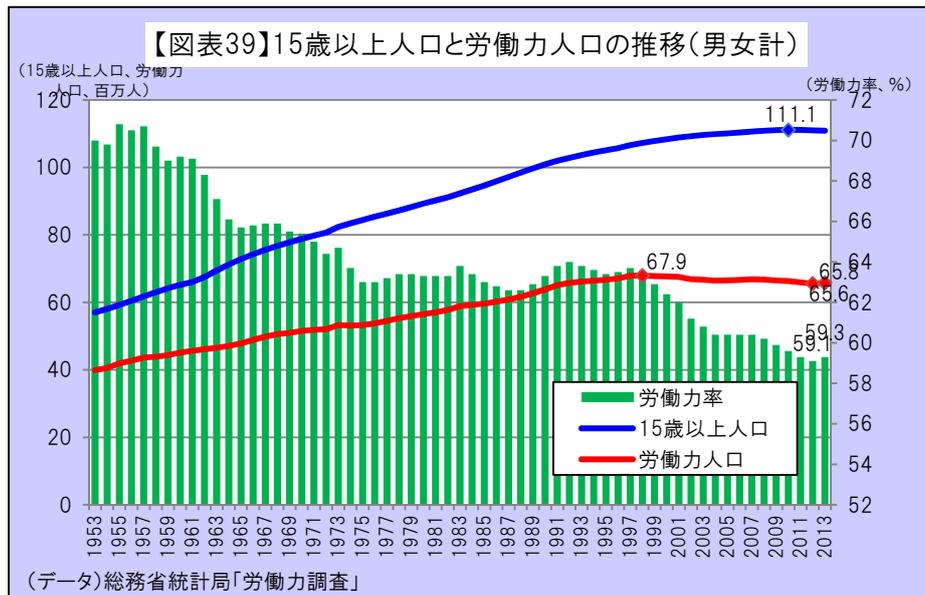
個別の確認を行っていく前に、これまでの労働市場の動きについて確認を行っていきたいと思います。

図表 39 は、これまでの 15 歳以上人口、労働力人口（15 歳以上人口のうち就業者と失業者の合計）、労働力率（＝労働力人口÷15 歳以上人口）の長期推移を示したものです。この特徴点は以下の 3 点です。

- ① 15 歳以上人口は 2010 年をピークに減少に転じているのに対して、労働力人口は 1998 年をピークに減少に転じています。
- ② 労働力率は長期的には低下傾向を続けています。
- ③ また、やや子細に見ると、2012 年から 2013 年にかけては、15 歳以上人口は微減を続けている中で、労働力人口、労働力率が増加・上昇に転じています。

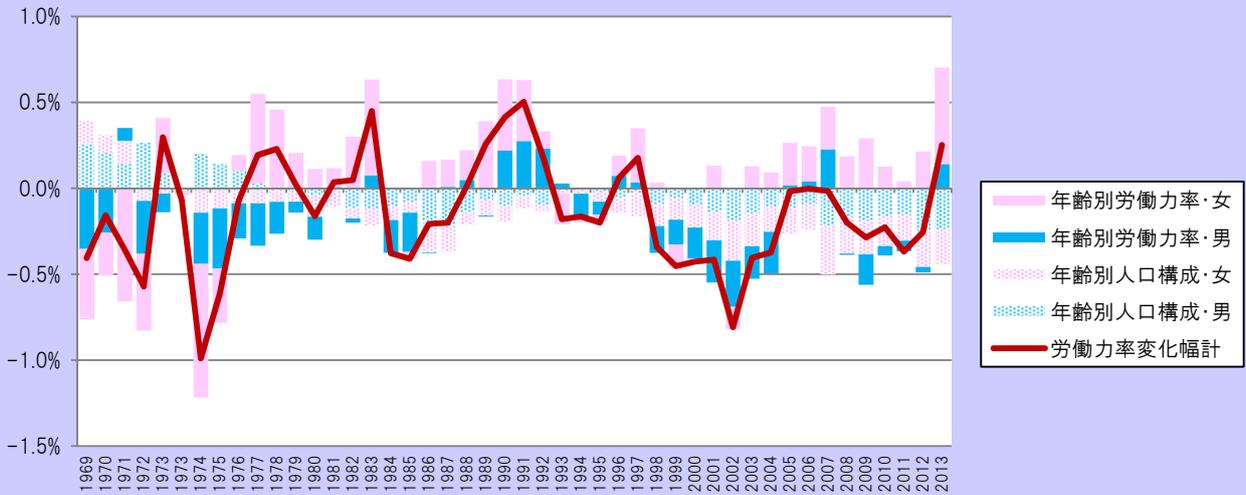
こうした動きについて、男女別に見たのが図表 40、41 です。図表 40、41 をみるとさらに次のような点が分かります。

- ④ 男性は、15 歳以上人口が 2010 年以降減少に転じており、また労働力人口も 1997 年をピークに減少に転じており、また労働力率も低下傾向を続けている、など男女計とほぼ同様の動きとなっています。
- ⑤ これに対して女性は、15 歳以上人口は 2011 年をピークに減少に転じており、この点は男女計、男性の動きとほぼ同様ですが、労働力人口は継続的に増加を続けており、男性のように減少に転じてきていません。このように、男性が労働力人口、労働力率を押し下げる方向で推移しているのを女性が食い止める方向で働いて生きたことが分かります。
- ⑥ また、2012 年から 2013 年にかけての動きは、男性は労働力人口も労働力率も減少・低下している一方、女性は労働力人口も労働力率も増加・上昇しており、男女計の最近の労働力人口、労働力率の増加・上昇は女性によって支えられていることが分かります。



ここで、特に労働力率の動きに注目したいと思います。男女計および男性は 2000 年以前から低下しているのに女性は低下していません。この労働力率も、図表 29 から 31 の設例でお示したのように、人口の少子高齢化に伴い、労働力率の低い高齢者の割合が高くなることにより、押し下げる方向での力が働いております。男女計とか男性は、そうした年齢構成の変化要因により労働力率が押し下げられている面が大きいと考えられます。言い換えるならば、女性の労働力率が下がっていないのは、年齢構成変化要因による下押し圧力に拮抗してそれぞれの年齢別の労働力率が引き上げられているからだと考えられます。図表 42 は、男女計の労働力率の変化を、男女別の年齢別の労働力率変化要因と男女別の人口構成変化要因に分けてみたものです。これをみると、①人口構成変化要因は男女とも 1970 年代頃から労働力率の押し下げ要因として働いてきていて、そのマイナス幅はだんだんと大きくなってきていること、②男性の年齢別労働力率変化要因は総じてマイナス方向となっていること、そして③女性の年齢別労働力率要因がほぼ一貫して労働力率押し上げ方向に貢献していること、が分かります。

【図表42】労働力率変化(男女計)の要因分解

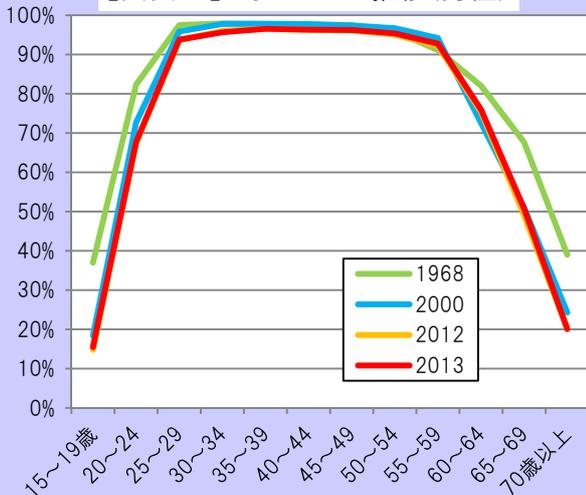


(データ)総務省統計局「労働力調査」

こうした動きを確認するために、男女別の年齢別の労働力率（いわゆる M 字カーブ）の変化をみたのが図表 43、44 です。これをみると以下のような点が分かります。

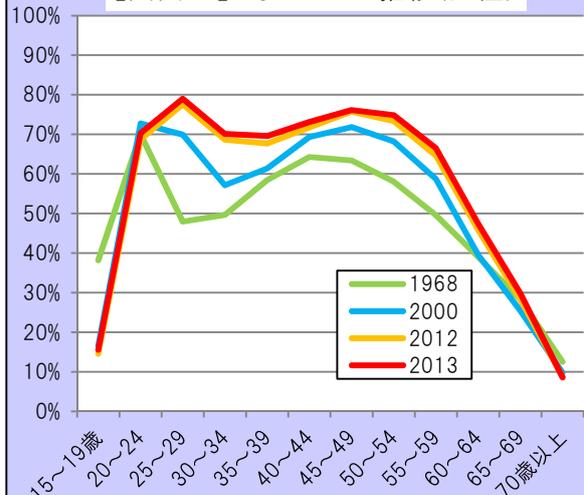
- ① 男性は若年者（高学歴化）、高齢者（就業者における雇用者割合の増加・自営業家族従業員の減少＜後述＞）で労働力率が低下していますが、20 代後半から 50 代にかけてはほぼ 100%に近い高い労働力率を維持しています。
- ② 女性は、以前は 20 代前半で就職し結婚、出産のため労働市場から一旦退出した後 40 代から労働市場に再び参入するといういわゆる M 字型の労働力率となっていました。徐々に M 字の谷が埋まるとともに、労働力率全体も引上げられています。
- ③ ただ、女性のピークの労働力率はまだ 8 割未満で、男性に比べて低い状態です。

【図表43】M字カーブの推移(男性)



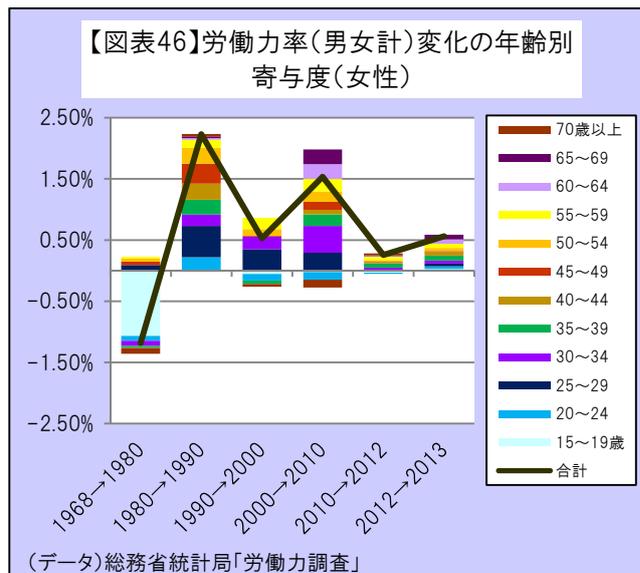
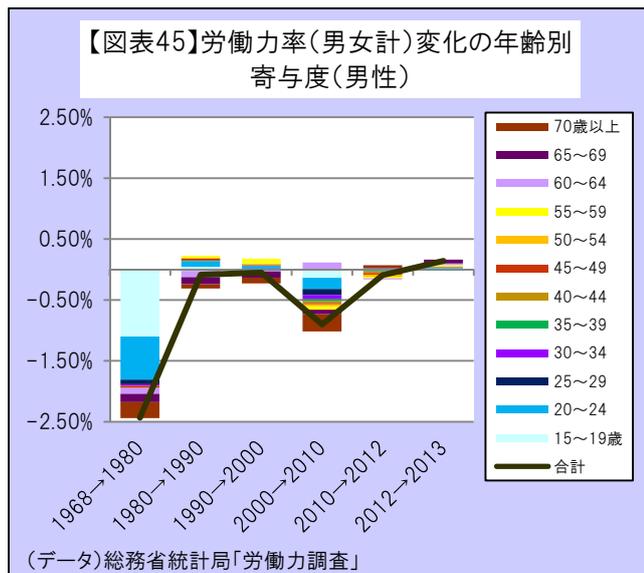
(データ)総務省統計局「労働力調査」

【図表44】M字カーブの推移(女性)

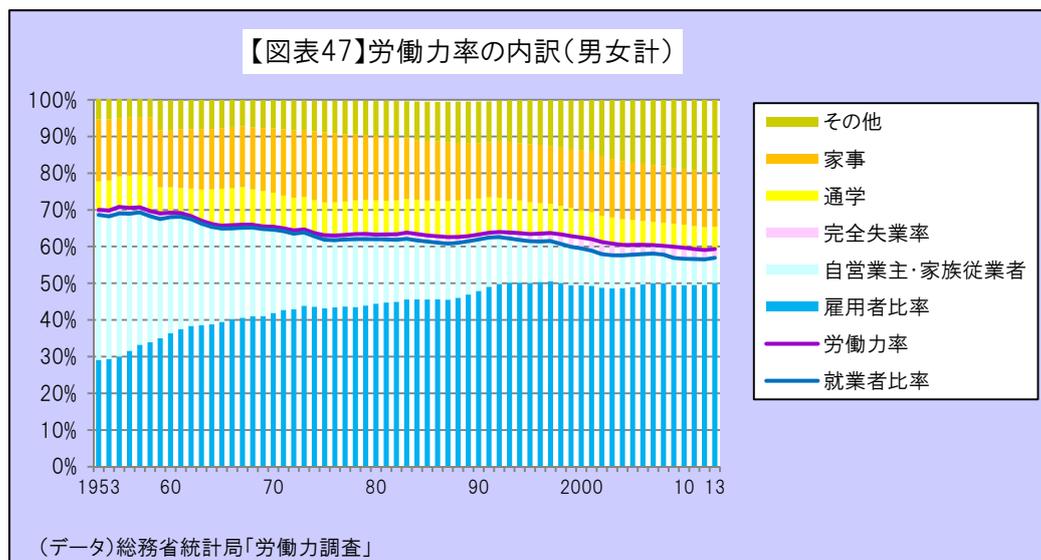


(データ)総務省統計局「労働力調査」

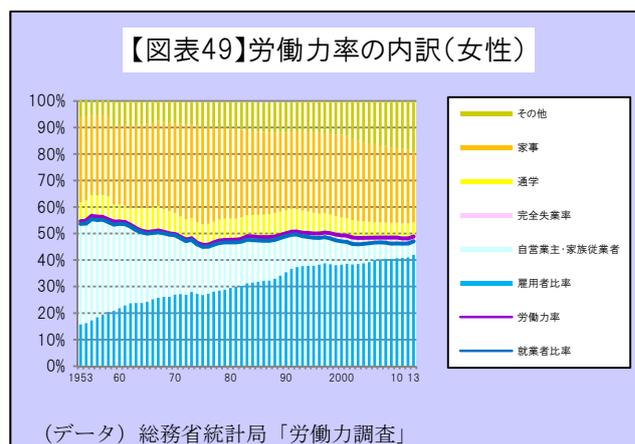
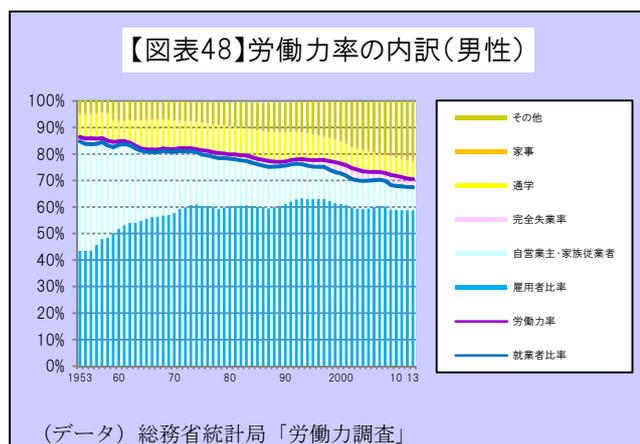
図表 45、46 は、男女計の労働力率の変化のうち年齢構成変化要因以外のそれぞれの年齢別労働力率の寄与度を男女別に示したものです（図表 42 のシャドーがかかっているピンクとスカイブルーの部分の変化をさらに年齢別に分解したものです）。これをみると、男性は、高学歴化（24 歳以下の労働力率の低下）と就業者の雇用者比率上昇（高齢者の労働力率の低下）が中心であることが分かります。一方女性については、男性同様の要因でのマイナス要因もみられますが、その影響度は小さく、むしろ全年齢層にかけての労働力率の上昇がみてとれます。



次に、労働力率の変化を就業形態、非就業者形態別にみてみましょう。図表 47 は 15 歳以上の人口を就業形態（雇用者、自営業主・家族従業者、失業者）、非就業形態（通学、家事、その他）別にみたものです。長期的には労働力率は低下していますが雇用者比率は上昇しています。また非就業者の中では「その他」が増えています。非就業者の「その他」は、家事もせず通学もしていない非就業者で、高齢者の増加に伴うものと考えられます。



ただ、これを男女別にみると様子が少し異なります。図表 48、49 は、図表 47 を男女別に分けてみたものです。男性はおおよそ男女計と同じような動きをしています。女性は、労働力率が 1980 年以降、おおよそ横ばいで推移しています。女性の非就業者の内訳をみると、その他は男性同様に増えていますが、それを相殺するように家事の割合が低下しており、これにより労働力率が横ばいとなっていることが分かります。



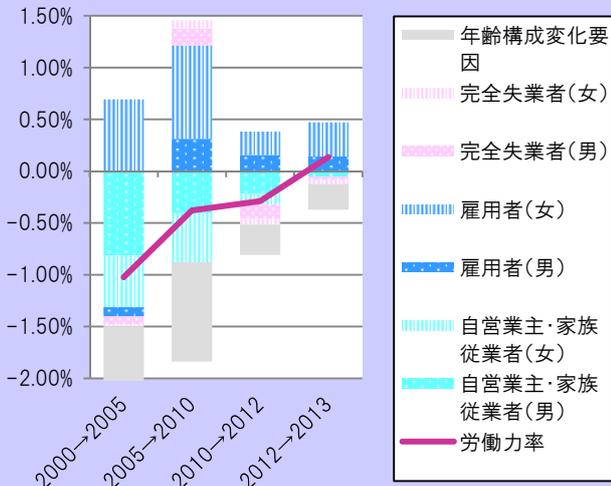
ただ、図表 47～49 にかけての労働力率の変化には、図表 29～31 で例示した人口の年齢構成の変化要因が含まれている点には留意が必要です。例えば図表 47～49 で、黄色の通学者の割合は低下してきています。しかし、これは高校や大学への進学率が低下したからではありません。むしろ大学への進学率は上昇しています。通学者の割合が低下しているのは、少子化により通学する年齢の人口割合が低下したからです。こうした、人口の年齢構成の変化要因を取り除いて 2000 年以降の労働力率の変化要因を分解したのが図表 50、図表 51 です。

図表 50 は、図表 47～49 の労働力率の線より下側の要因による労働力率の変化要因分解です。どういう就業形態での労働需要があるかという観点で、労働力率変化の「需要」要因の内訳と名付けました。これをみると、人口の年齢構成要因が足を引っ張っている中で、女性の雇用者が労働力率の引上げに貢献してきていることが分かります。

図表 51 は、図表 47～49 の労働力率の線より上側の要因による労働力率の変化要因分解です。どういった非就業者から労働力人口へとシフトしてかという観点で、労働力率変化の「供給」要因の内訳と名付けました。これをみると、人口の年齢構成要因が足を引っ張る姿は「需要」要因と同様ですが、女性の家事から労働力人口へのシフトが貢献していることが分かります。

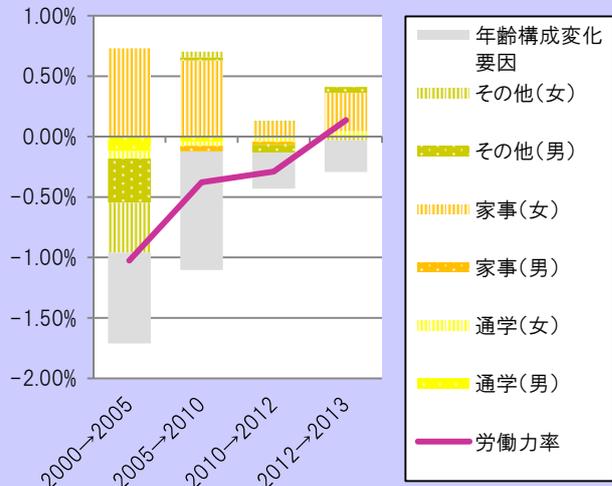
以上のように、図表 42 や 44、46 で確認された女性の労働市場への参入は、需要形態としては「雇用者」として、どこから供給されたかといえば「家事」から、行われてきたことが分かります。

【図表50】労働力率の変化要因
(労働需要内訳・男女別)



(データ)総務省統計局「労働力調査」

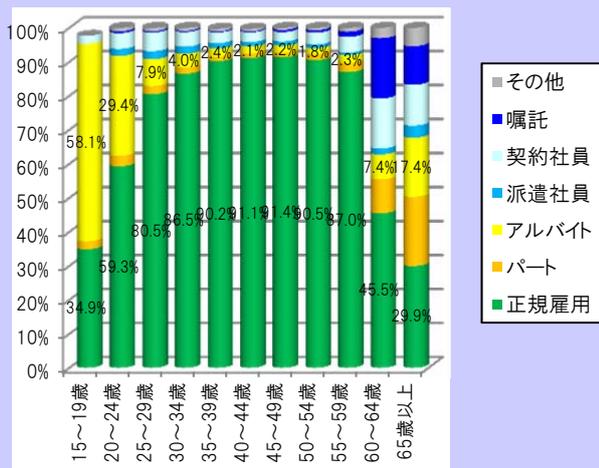
【図表51】労働力率の変化要因
(労働供給要因・男女別)



(データ)総務省統計局「労働力調査」

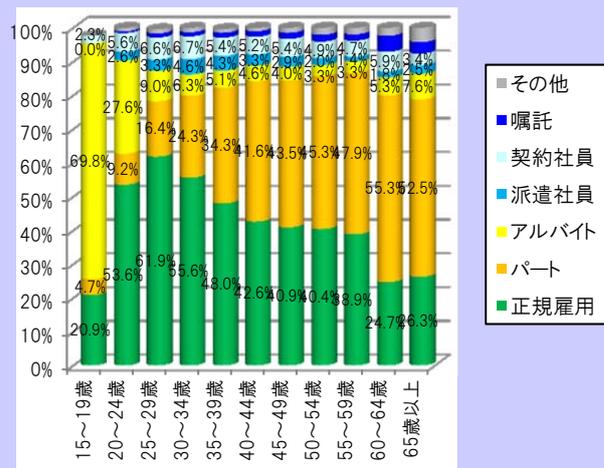
次に、雇用形態についてみてみましょう。図表 52、53 は、2013 年時点の男女別の年齢別雇用形態を示しています。男性は 20 代後半から 50 代までは 9 割前後が正規雇用で 60 歳以降は正規雇用比率が下がり、嘱託、契約社員、アルバイトの比率が高くなります。一方女性については、正社員比率は 20 代後半がピークで、それも男性の 9 割よりはかなり低い 6 割程度となっています。一方で年齢が高くなるにつれウェイトが高まるのがパートで、45 歳を超えると、パートの比率の方が正規雇用を上回るようになります。

【図表52】年齢別雇用形態(男性・2013年)



(データ)総務省統計局「労働力調査」

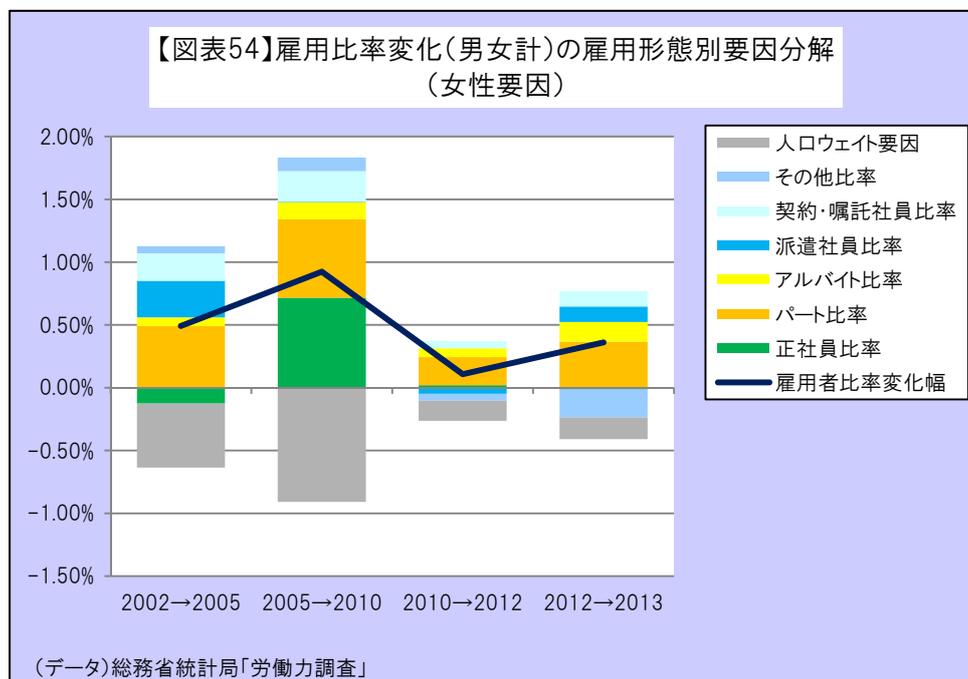
【図表53】年齢別雇用形態(女性・2013年)



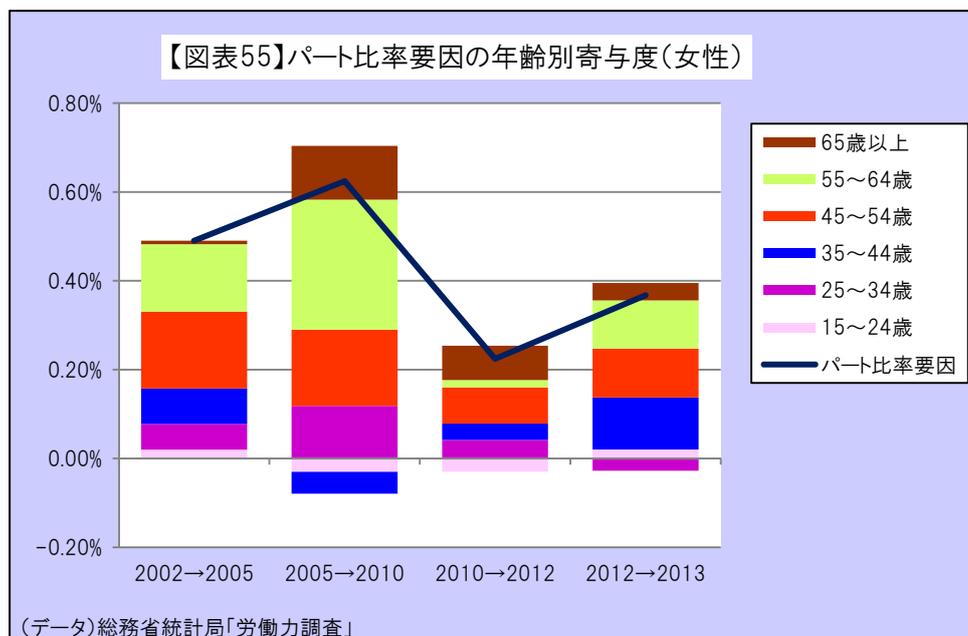
(データ)総務省統計局「労働力調査」

図表 50 でもみたように、女性の雇用者比率は 2000 年以降継続して上昇しています。この女性の雇用者比率の変化の内訳をみたのが図表 54 になります。図表 54 をみると、2005

年~2010 年の変化のように正社員比率の上昇が大きい時期もありますが、期間を通じて雇
用者比率の上昇に貢献しているのはパートです。

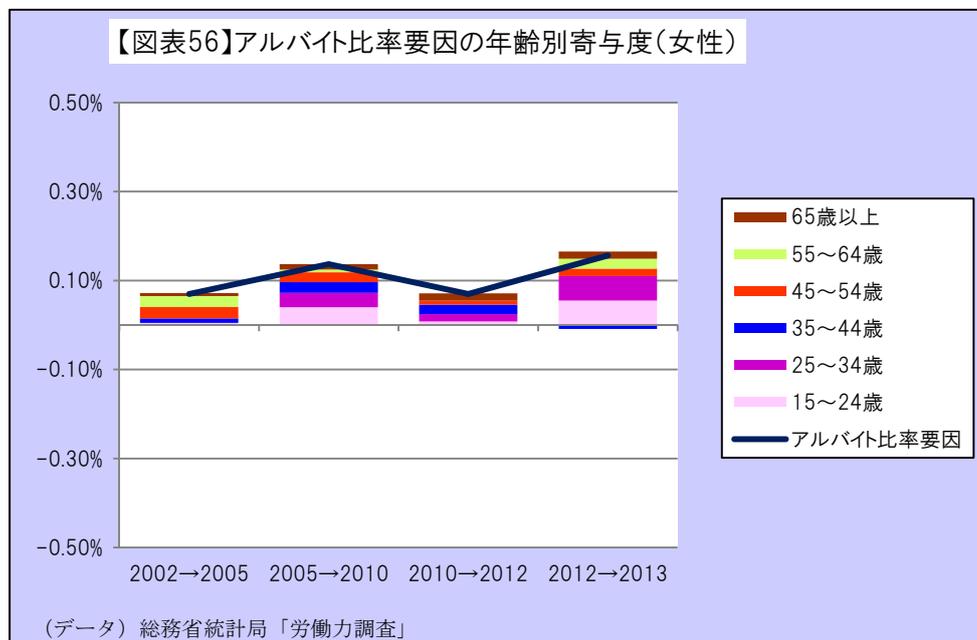


図表 55 は、図表 54 のパート比率要因をさらに年齢別に分解したものです。これをみる
と、ほぼどの年代もパート比率を押し上げる方向に貢献していることが分かります。この
中で、特に貢献度が大きいのは 45~54 歳、55 歳~64 歳の年代であることがみてとれます。



なお、図表 54 においてパート比率に次いでプラスの貢献度の高いアルバイト比率の年齢
別変化要因をみたのが図表 56 です。アルバイトについては 15 歳~24 歳、25 歳~34 歳まで

の上昇の貢献度が高いことが分かります。図表 56 は図表 55 とグラフの目盛サイズを同じにしてあります。図表 55 と図表 56 で棒グラフの縦幅を比較すると、45～54 歳、55 歳～64 歳のパートへの参入の影響度合いがかなり大きいことが分かります。



3-2 女性の労働力率引き上げの可能性の検証

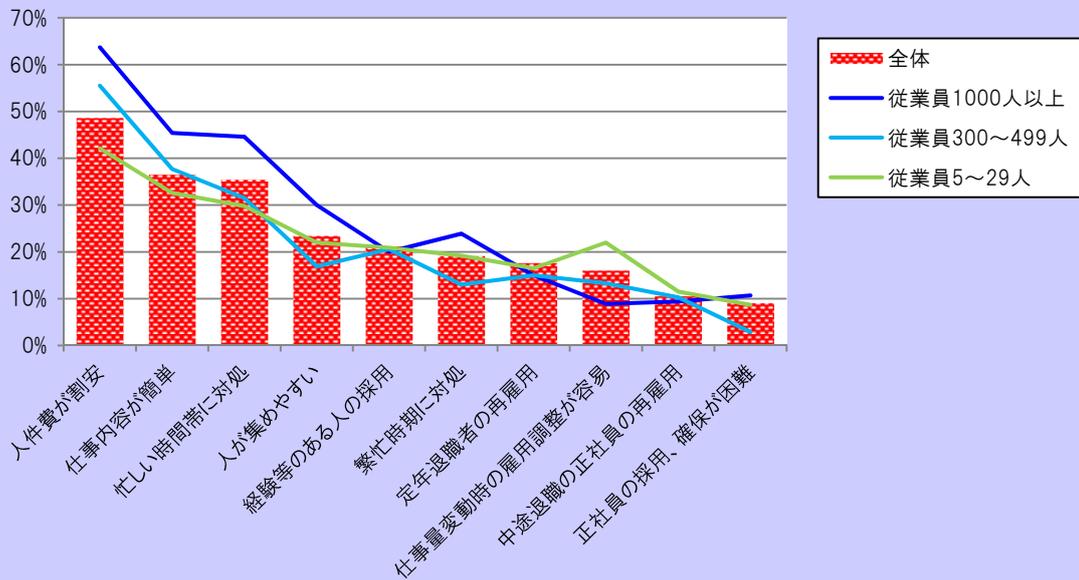
これまで、労働力率引き上げの可能性を検討するうえでの前提となる労働市場の動きについてみてきました。これからは、個別の論点について可能性の検証を行っていきます。

まず最初は、女性の労働力率の引き上げの可能性についてみてみたいと思います。3-1 でみてきた点を改めて整理するとすれば、①人口構成要因により全体として労働力率を引き下げる方向に力がかかっている中であって、女性の労働力率は年齢別の労働力率が上がることにより横ばいを維持している、②その大きな要因としては女性のパートによる参入がある、③年齢的にはほぼすべての年齢で労働力率が高まっていますが、パートは45歳～64歳、アルバイトは15歳～34歳で上昇している、ということになります。

そこで、まずは女性のパートによる参入が増えている要因を確認し、今後もこうした傾向が持続するのかどうかを検証していきたいと思います。

図表 57 は、パートを採用する企業側の理由(複数回答)をみたものです。これをみると、5割の企業が「人件費の割安」を挙げています。これに続いて、「仕事内容が簡単」「忙しい時間帯に対処」「人が集めやすい」などが挙がっています。一方、定年退職者や中途退職者の再雇用や正社員の採用や確保が困難であることはパート採用とはあまり関係がないということも分かります。また、企業規模別にみると、規模の大きい企業ほどこうした理由が強まっていることがみてとれます。ここからは、仕事の内容が簡単で繁閑の差の大きな仕事について、割安なパートを用いて対応しようとしている企業の姿がみてとれます。

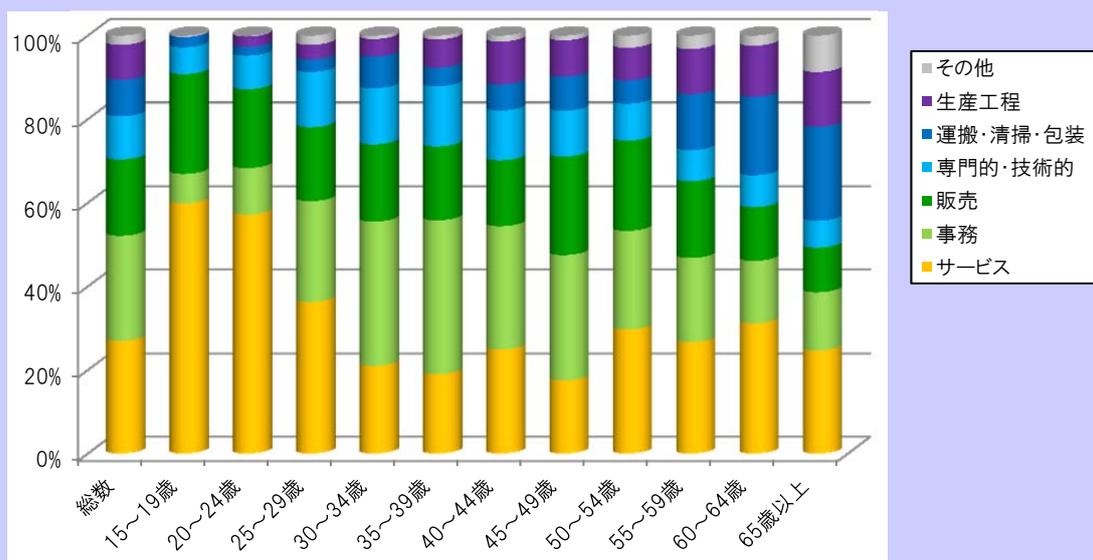
【図表57】企業がパートを採用する理由(2011年)
～複数回答～



(データ)厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」

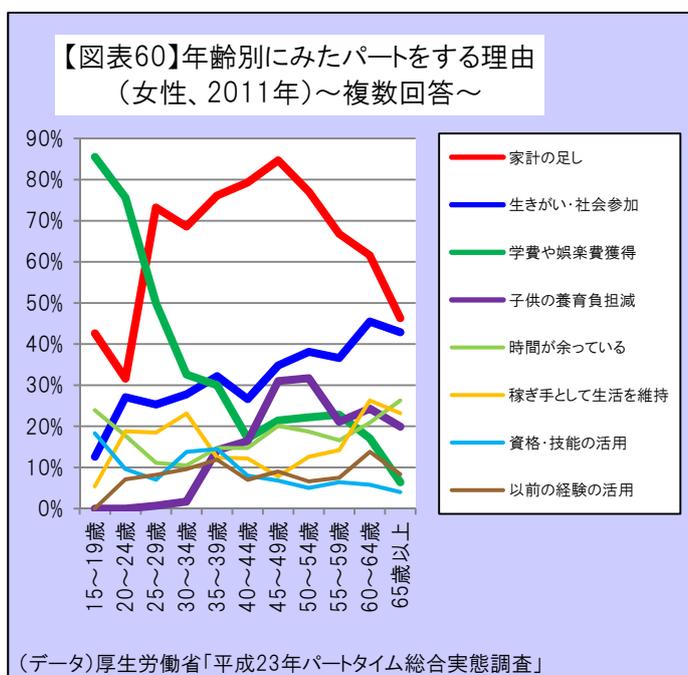
図表 58 は、パートとして雇われている女性がどんな職種に就いているか、年齢別に見たものです。これをみると、10代後半から20代前半はサービスの割合が高く、30代から40代にかけては事務の割合が高くなります。そして50代後半からは徐々に運搬・清掃・包装の割合が高くなっていることが分かります。ここにも、年代別にニーズが変わる需要に、パートという形態が柔軟に適応しうる面があることが分かります。

【図表58】年齢別にみたパートの職種(女性、2011年)



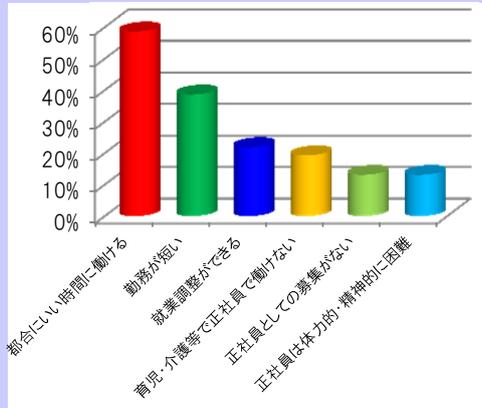
(データ)厚生労働省「平成23年パートタイム総合労働調査」

図表 59 はパートとして働いている女性のパートをする理由（複数回答）です。これを見ると、最も大きな理由は「家計の足し」で、このほかにも「学費や娯楽費獲得」（3位）、「子供の養育負担減」（4位）など、経済的な理由の順位が高いのが特徴です。ただ、こうした中で「生きがい・社会参加」が2位となっているのは注目されます。図表 60 は図表 59 の回答を年齢別にみたものです。1位の「家計の足し」は20歳代後半から50歳代前半が高くなっています。2位の「生きがい・社会参加」は年齢が上がっていくにつれ割合が高くなっています。65歳以上ですと1位の「家計の足し」とほぼ同じくらいの割合となっています。また3位の「学費や娯楽費獲得」は若い年代が高く年齢が上がるにつれ低下していきます。4位の「子供の養育負担減」は30代後半から高まっていき、40代後半から50代前半がピークとなっています。このように、パートをする理由は、年代に応じて異なっているのが特徴であり、言い換えるならば、年代に応じたニーズに合わせてパートは選べるという特徴があるといえます。



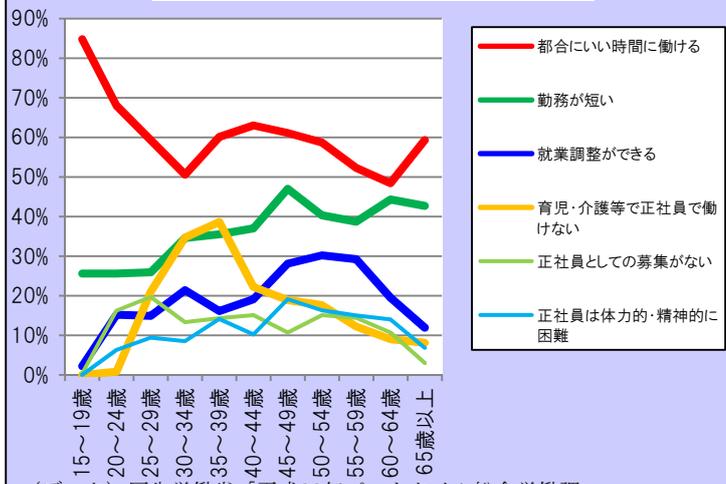
図表 61 はいろいろな勤務形態の中でパートを選んだ理由についてです。1位は「都合のいい時間に働ける」、2位は「勤務が短い」、3位が「就業調整が出来る」など、パートの時間的制約が大きくない点が判断材料になっているようです。図表 62 はこれを年齢別にみたものです。1位の「都合のいい時間に働ける」は若い世代が高く、2位の「勤務が短い」は年齢が上がるにつれ高くなる傾向があるようです。4位の「育児・介護等で正社員で働けない」は20歳代後半から30代にかけて高くなっています。

【図表61】パートを選んだ理由
(女性、2011年)—複数回答—



(データ) 厚生労働省「平成23年パートタイム総合労働調査」

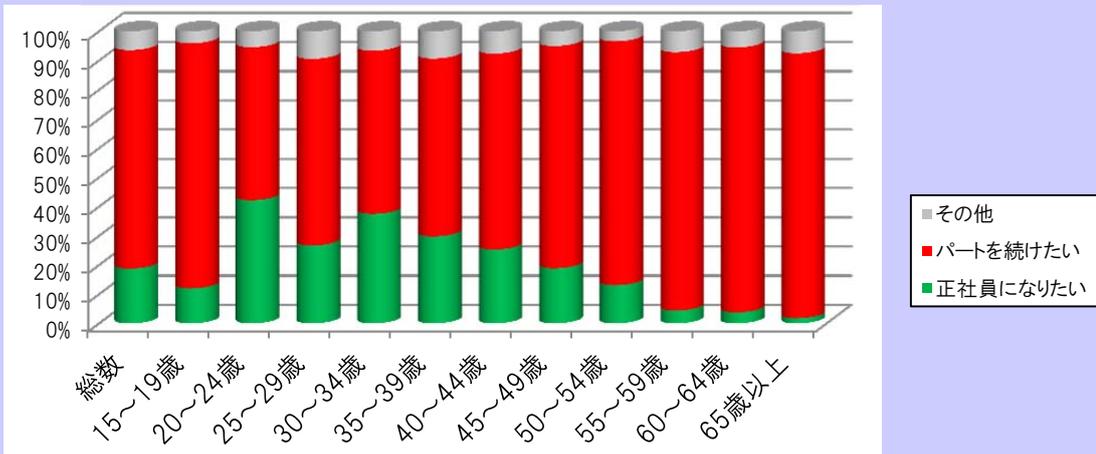
【図表62】年齢別パートを選んだ理由
(女性、2011年)—複数回答—



(データ) 厚生労働省「平成23年パートタイム総合労働調査」

図表 63 は年齢別にみたパート継続希望です。20 歳代から 30 歳代前半にかけて正社員としての雇用を希望する割合が高い年代もありますが、多くは正社員にはならずパートのままでの雇用継続を希望していることが分かります。これは、やはり図表 61 のような理由が大きいと考えられます。

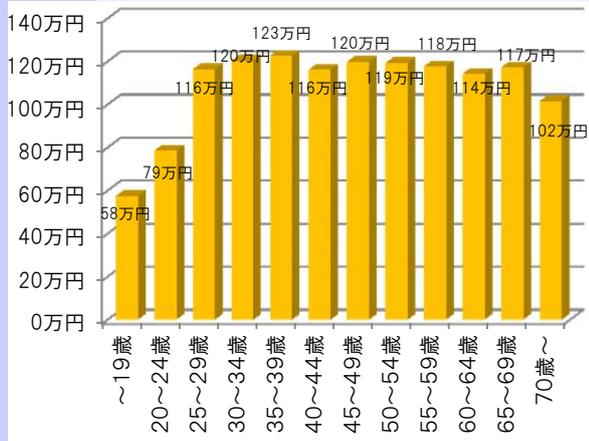
【図表63】年齢別パート継続希望(女性、2011年)



(データ) 厚生労働省「平成23年パートタイム総合労働調査」

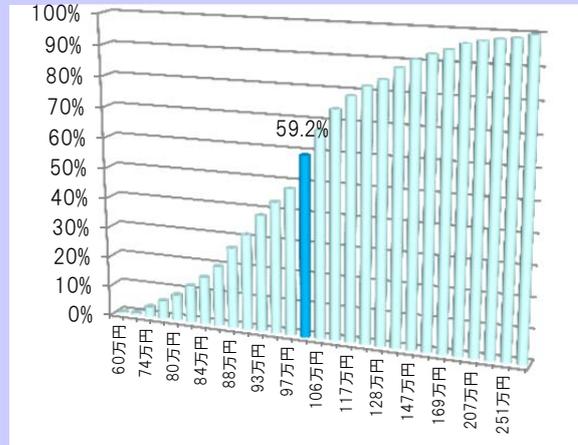
主婦がパートを選択する理由として、「妻の所得が 103 万円以内であれば夫が配偶者控除を受けられる」ことが挙げられますが、実際のパートの年収を確認してみたのが図表 64 です。このように、25 歳から 69 歳までの年代はいずれも 103 万円よりも高くなっています。ただこれは、「平均値」でみた場合なので、「分布」で確認したのが図表 65 です。これをみると、約 6 割のパートが 103 万円を下回る年収となっていることが確認できます。

【図表64】女性の短期労働者(≒パートタイマー)年収(2013年)



(データ)厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

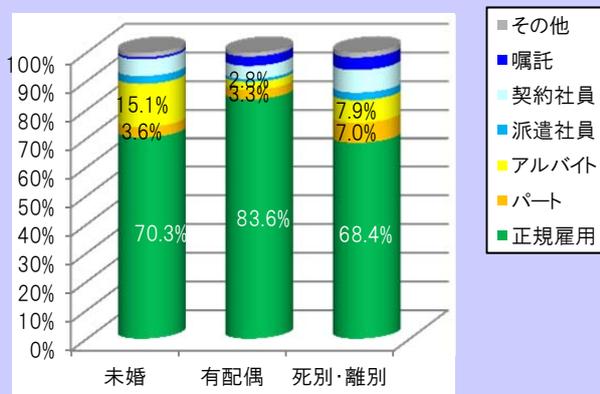
【図表65】女性の短期労働者(≒パートタイマー)年収の累積分布(2013年)



(データ)厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

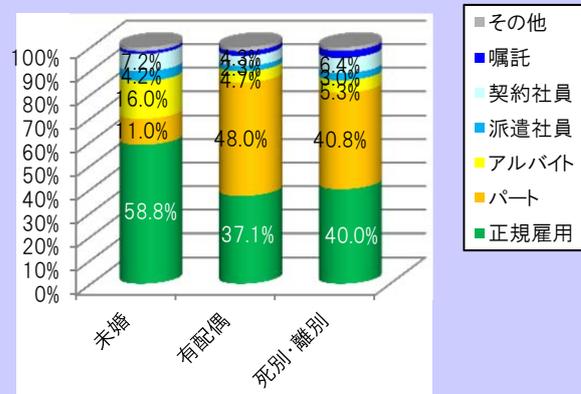
こうした女性のパートの割合は配偶関係別にどのようになっているのでしょうか。図表66、図表67は、男女の配偶関係別に見た雇用形態です。男性は、有配偶者は8割以上が正社員で、未婚、死別・離別の場合も7割前後が正規雇用となっています。これに対して女性は、正規雇用は、未婚で6割弱、有配偶、死別・離別は4割程度となっている一方で、パートは未婚が1割程度であるのに対して、有配偶、死別・離別は正規雇用を上回るパートの割合となっています。有配偶者の場合、図表61のような理由からパートを選択する割合が高いと考えられます。なお、死別・離別でパートが高いのは、後述のように死別・離別は高齢者の割合が高いので、図表53において高齢者のパート比率が高いことが反映されているものと考えられます。

【図表66】配偶関係別雇用形態(男性・2013年)



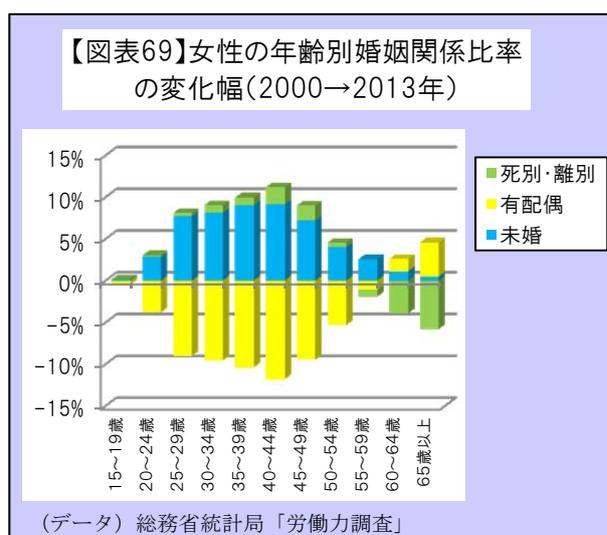
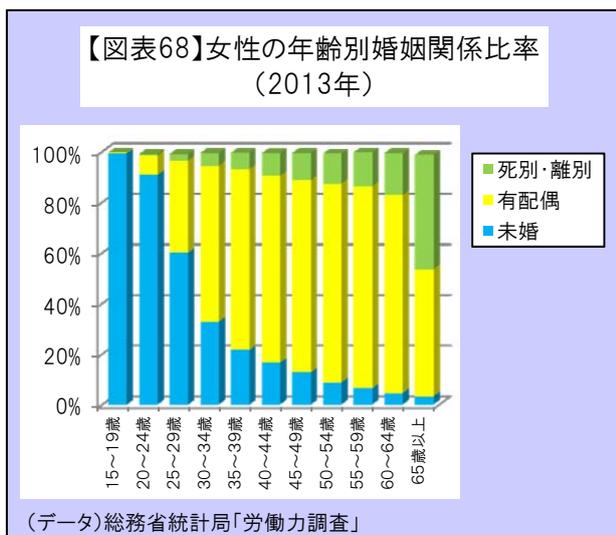
(データ)総務省統計局「労働力調査」

【図表67】配偶関係別雇用形態(女性・2013年)

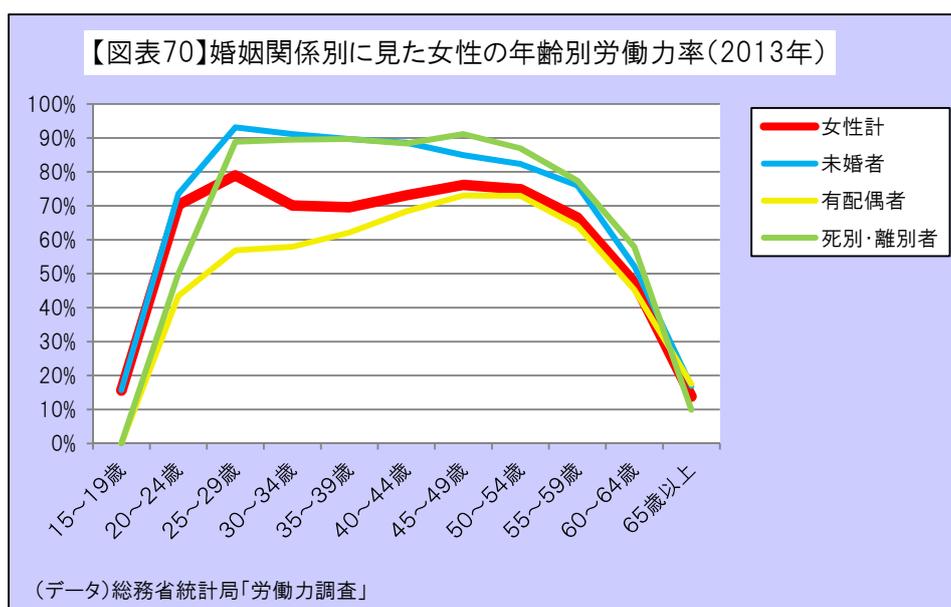


(データ)総務省統計局「労働力調査」

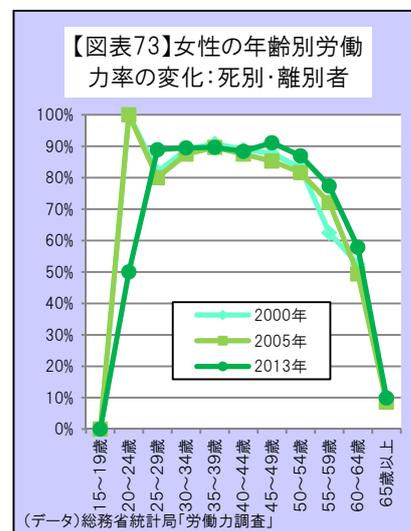
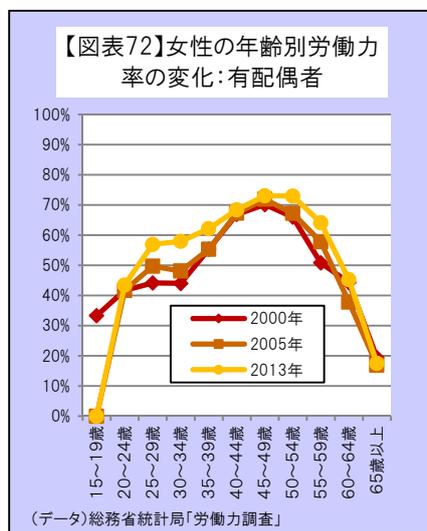
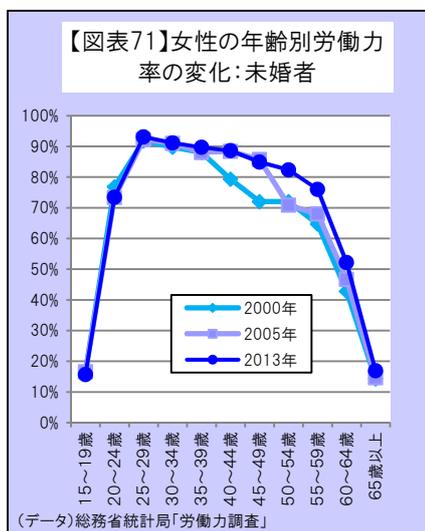
こうした配偶関係別の労働力率の状況についてもう少しみてみましょう。図表 68 は、女性の婚姻関係比率を年齢別にみたものです。年齢が上がるにつれて未婚の割合が低下する一方有配偶の割合が高まります。ただ、徐々に死別・離別の割合も高まる傾向が確認できます。図表 69 は、この年齢別の婚姻関係比率の 2000 年~2013 年にかけての変化幅をとったものです。未婚化、晩婚化の進展を反映して、20 歳代から 50 歳代にかけて有配偶比率が低下し未婚比率が高まっています。一方 60 歳代以上では平均寿命の伸びを反映して死別・離別比率が低下し、有配偶比率が高くなっています。



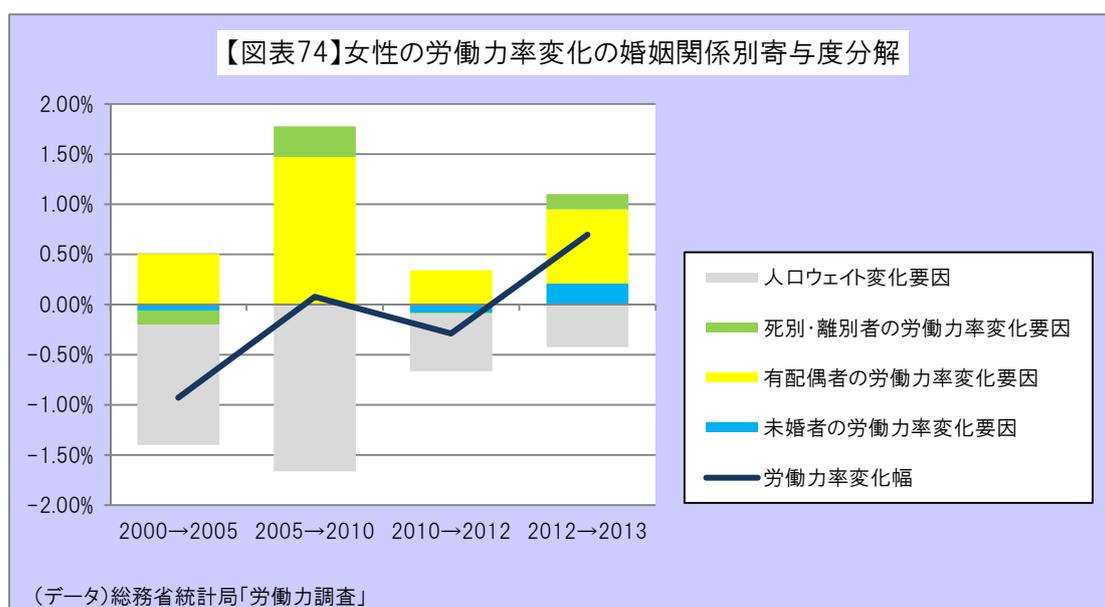
図表 70 は婚姻関係別にみた女性の年齢別労働力率です。これをみると、女性全体の労働力率（赤線）の M 字カーブの「くぼみ」は、20 歳代後半がピークの未婚者の労働力率と 50 歳代前半がピークの有配偶者の労働力率が図表 68 のウェイトで合成された結果形作られていることがわかります。



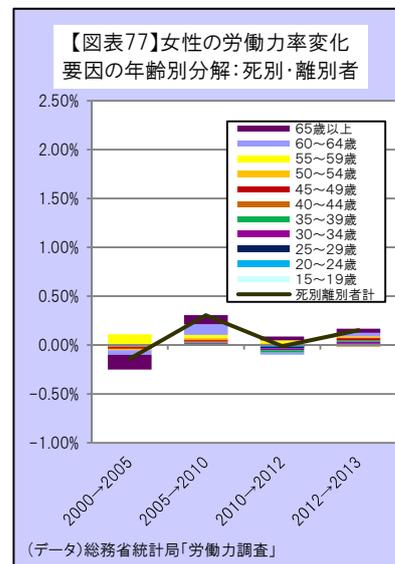
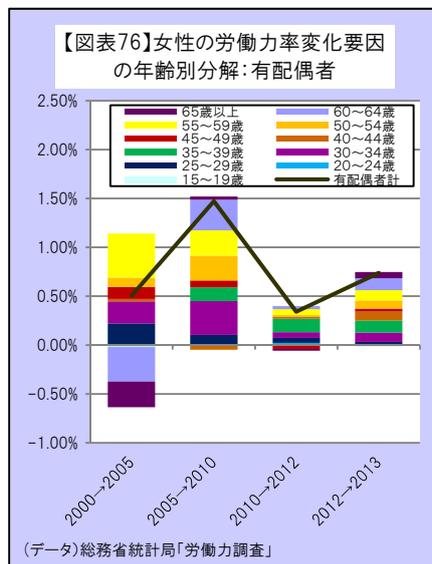
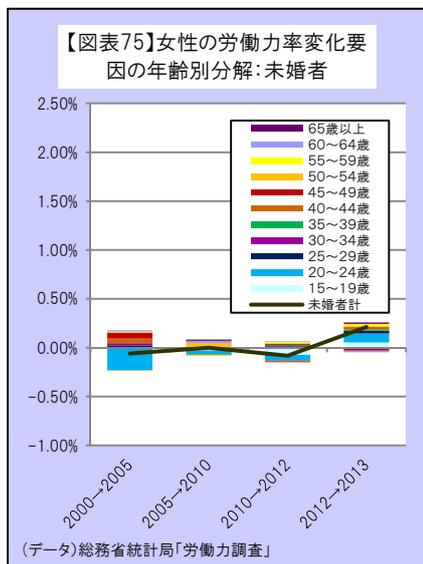
図表 71~73 は、女性の年齢別労働力率の変化を婚姻関係別にみたものです。未婚者は 40 歳代から 50 歳代にかけての労働力率の上昇が目立っています。有配偶者は 20 歳代後半から 50 歳代にかけてまんべんなく比率が上昇しています。死別・離別者は 20 歳代後半から 50 歳代にかけて上昇しています。



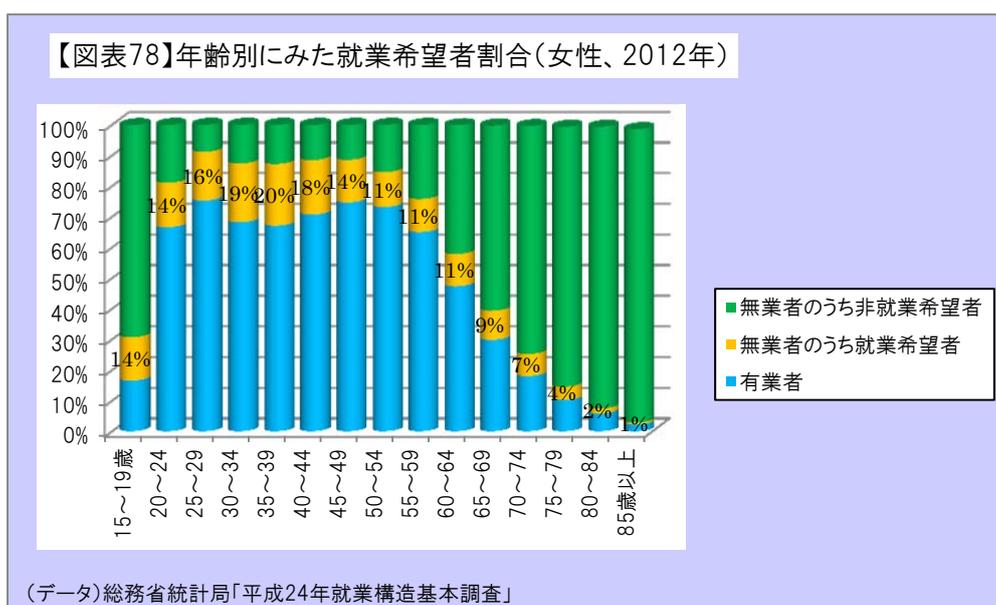
こうした図表 71~73 の労働力率の変化が女性全体の労働力率の変化にどのように貢献したのかを寄与度分解したのが図表 74 です。寄与度変化は基本的には図表 71~73 の変化に図表 68 での年代別のウェイトが加味される形となります(このほか図表 29~31 で例示した人口の年齢構成変化要因が加わります)。図表 68 のウェイトの高い部分での変化が大きいと寄与度も大きくなります。図表 74 をみると、2000 年以降の女性の労働力率の上昇には、有配偶者の労働力率の上昇が貢献してきたことが分かります。これは、有配偶者の割合が高い 30 歳代から 50 歳代にかけて有配偶者の労働力率が上昇していることが寄与していると考えられます。



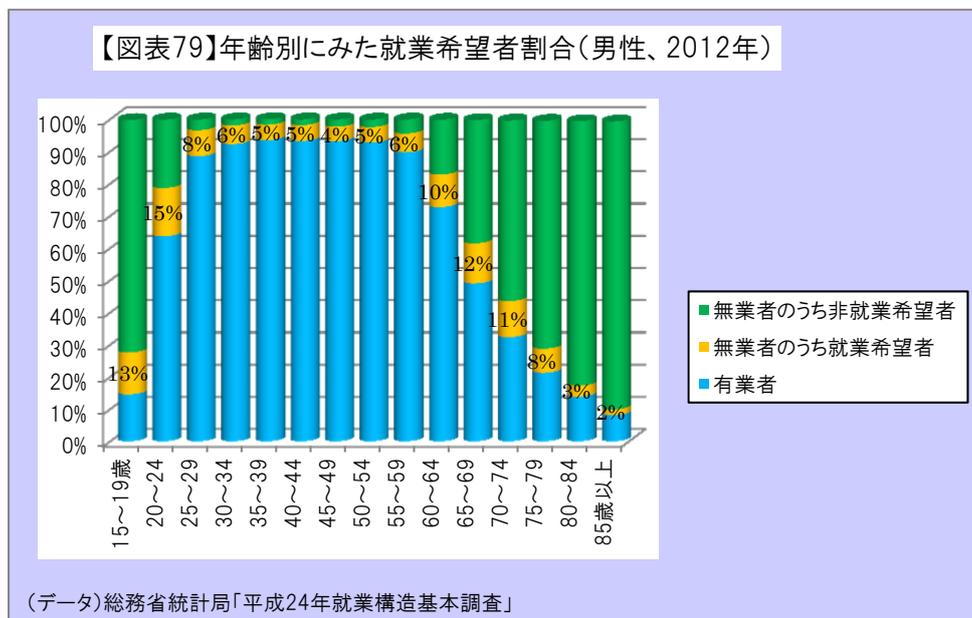
図表 75~77 は、図表 74 の婚姻関係別の寄与度をさらに年齢別に寄与度分解したものです。これを見ると、図表 74 で女性の労働力率引き上げへの貢献度の高い有配偶者は、年齢別にみると、30 歳代、50 歳代、60 歳代前半の寄与度が高いことが分かります。



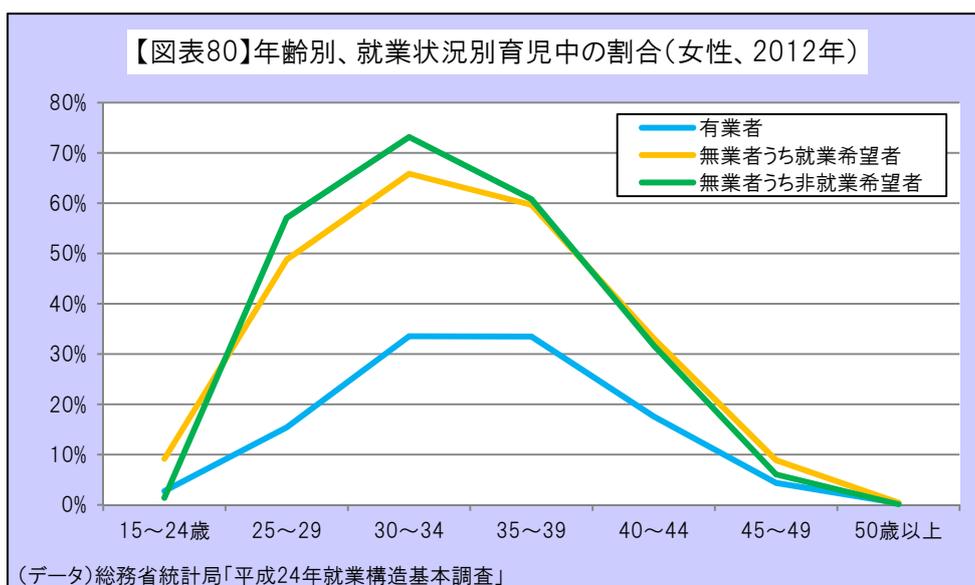
次に、育児と女性の労働市場への参画との関係を確認してみましょう。図表 78 は、年齢別に見た女性の就業状況です。有業者と有業者でない方（＝無業者）は就業希望がある方とない方に分けてあります。無業者のうち就業希望者は、失業者として実際に求職活動をされている方のほか、求職活動はしていないが就業希望を持っている方も含まれます。これを見ると 20 歳代から 40 歳代では 2 割近い方が無業者だが就業を希望していることが分かります。このあたりの年代は、図表 24 において、2040 年にかけて労働力率を 15%ポイント引き上げようとしている年代です。現時点で 2 割近くの無業者が就業希望をしていることは、潜在的には 15%ポイントの労働力率引き上げは可能であることを示唆しています。



なお、図表 79 は、男性についてみたものです。このように、男性の場合には、20 歳代から 50 歳代にかけては無業者のうち就業希望のある方はかなり限られており、もともと労働力率が高いこともあって、この年代に今以上の労働力率引き上げを求めるのは難しいと考えられます（3-3 での検証の対象となる 60 歳代は労働力率引き上げの余地があります）。



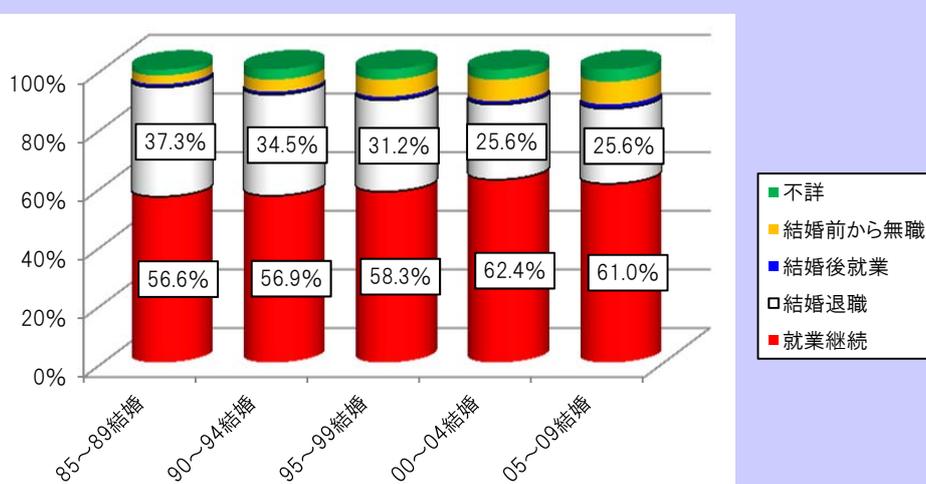
図表 80 は、年齢別、就業状況別にみた育児中の女性の割合です。このように、有業者で育児中の方の割合はピークの 30 歳代でも 3 割強であるのに対し、無業者は、就業希望の有無にかかわらず、ピークは 7 割前後の水準となっています。これは、出産を機に無業者となっている方が多いためと考えられます。



それを確認したのが、図表 81、82 です。図表 81 は、結婚に伴う就業の変化を結婚時期別にみたものです。これをみると、結婚を機に退職する割合は低下してきており、就業を

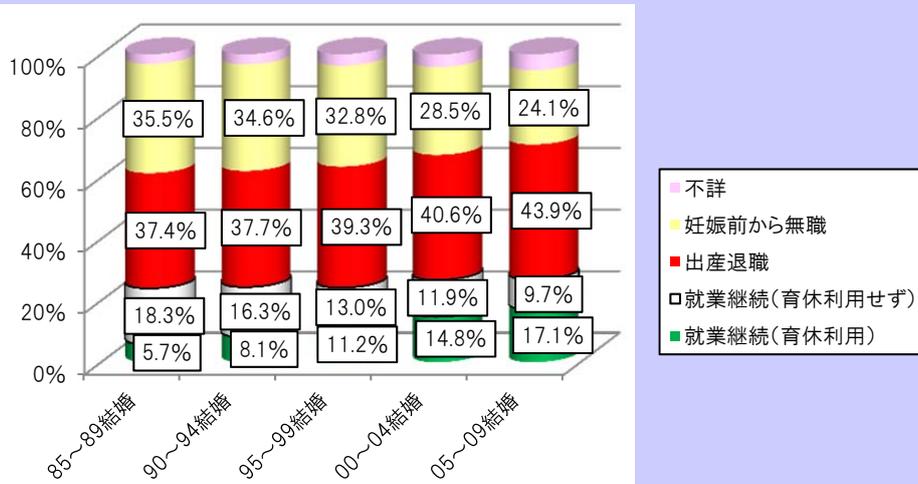
継続する割合が高まってきていることが分かります。図表 82 は、第 1 子出産に伴う就業の変化を結婚時期別にみたものです。これをみると、出産を機に退職する割合が高まってきているのが分かります。妊娠前から無職の割合が下がってきているのは、図表 81 で結婚を機に退職する割合が低下していることと平仄が一致しているところです。ただ、結婚を機に退職する割合が低下したにもかかわらず、出産を機に退職する割合が高まっているのは、労働力を確保するという意味ではもったいないことだといえます。図表 82 の就業継続の割合が徐々に増えてきてはいますが、出産退職の割合が減ることにより就業継続の割合が一段と高くなることが求められます。特に、育休利用による就業継続が高まってくるのが期待されます。

【図表81】結婚年別の妻の結婚前後の就業変化



(データ)国立社会保障・人口問題研究所「結婚と出産に関する全国調査(夫婦編)」

【図表82】結婚年別の妻の第1子出産前後の就業変化



(データ)国立社会保障・人口問題研究所「結婚と出産に関する全国調査(夫婦編)」

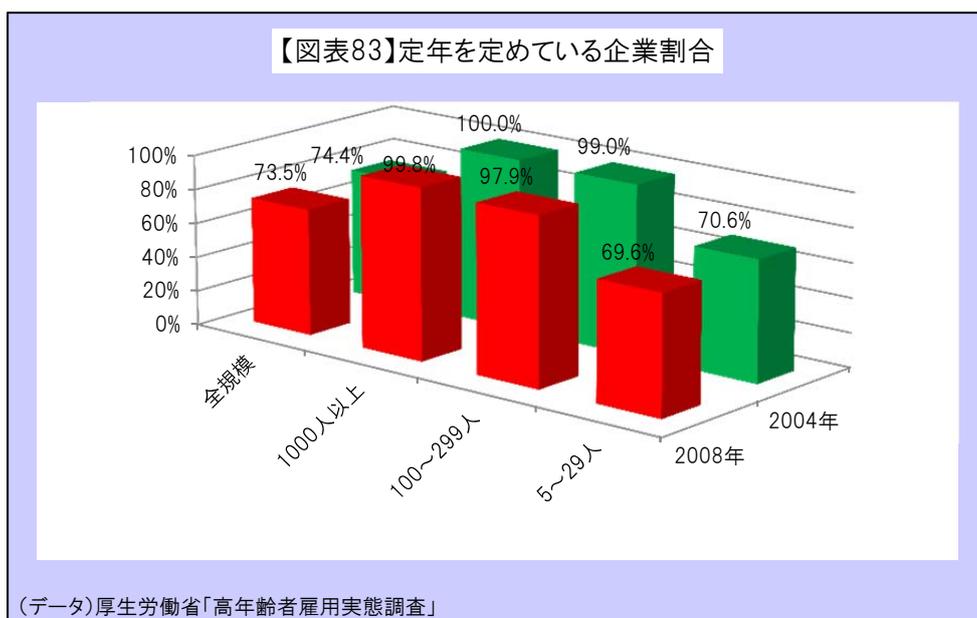
(女性の労働力率引き上げの可能性検証のまとめ)

以上、女性の労働力率引き上げの可能性について検証して来ましたが、これまでの検証結果をまとめると次のようになります。

- ① 女性の労働力率引き上げの原動力となっているパートについては、採用する側の企業も、採用される側の女性も、パートでの雇用形態を望んでいる割合が高く、今後も、パートでの労働力率引き上げの余地は高いと考えられます。
- ② これまでの女性の労働力率引き上げは、いったん労働市場から退出した有配偶者の労働参加により実現してきており、有配偶者の就業環境整備は重要となります。
- ③ 無業者のうち就業を希望している方の割合を見る限り、現時点でも 20 歳代～50 歳代にかけて 15%程度労働力率を引き上げることは可能と考えられます。ただ、出産を機に退職する方の割合が高いことを考えると、育児の負担というのが女性の労働参入にあたってやはり大きな障害になっていると考えられます。したがって、女性の労働力率を引き上げるに際しては、育休制度の利用のしやすさや保育施設の整備等により出産・育児の際の退職を極力減らすことが重要といえます。

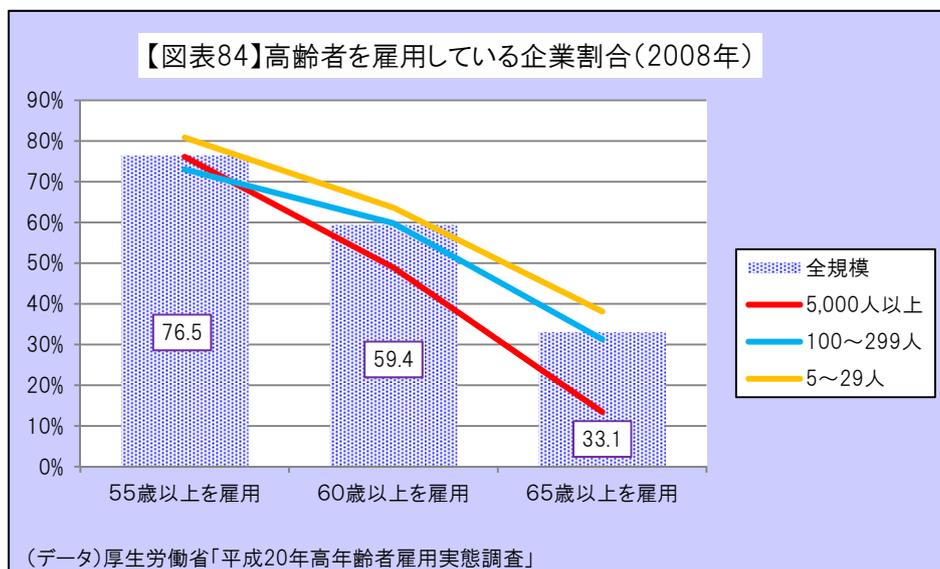
3-3 高齢者の労働力率引き上げの可能性の検証

次に、女性と同様に労働力率引き上げの重要性の高い高齢者についてみていくことにします。まず、高齢者が労働市場から退出する要因となっている定年についてみていくことにします。図表 83 は、定年を定めている企業割合です。従来から規模の大きな企業を中心に定年を定めている企業割合は多かったのですが、最近の傾向としては、定年を定めない企業割合が少し増えてきていることが分かります。



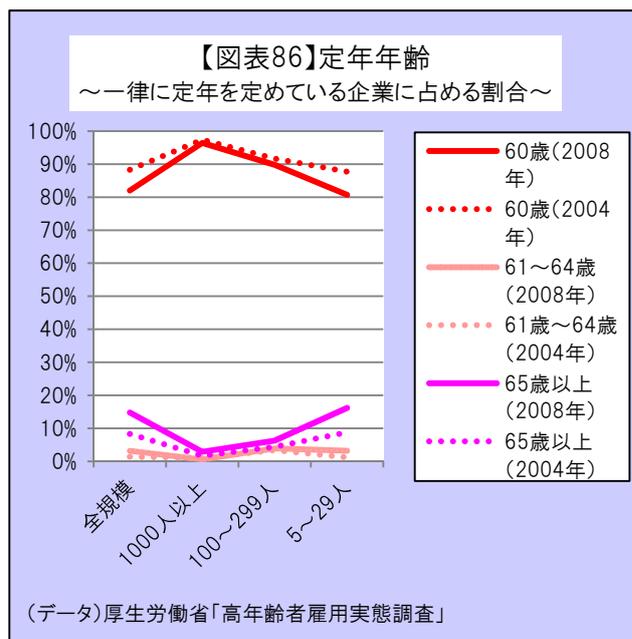
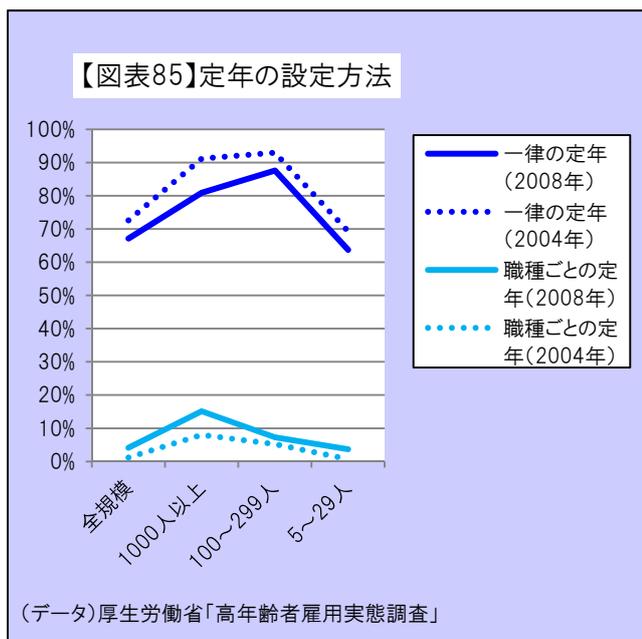
図表 84 は実際に高齢者を雇用している企業の割合を示しています。全規模で 60 歳以上を雇用している企業は約 6 割になります。また、約 1/3 の企業は 65 歳以上も雇用していま

す。企業規模別にみると、定年を定めている企業割合が低い規模の小さい企業の方が、高齢者の雇用割合が高くなっています。

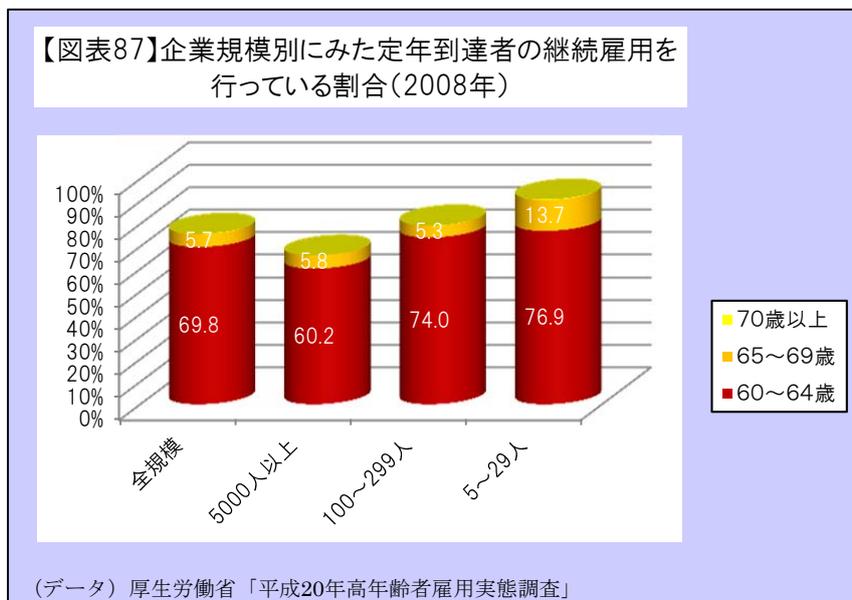


図表 85 は、図表 83 で定年を定めている企業における定年の設定方法の割合です。2004年に比べ 2008 年は、一律に定年を設定している企業の割合が低下し、職種ごとに定年を設定する企業の割合が増えてきています。また、図表 86 は、一律に定年を定めている企業の定年年齢です。これをみると、現状なお 60 歳を定年とする企業がほとんどですが、2004 年に比べ 2008 年では、60 歳を定年とする企業割合が規模の小さい企業を中心に減り、65 歳以上を定年とする企業の割合が規模の小さい企業を中心に増えていることが分かります。

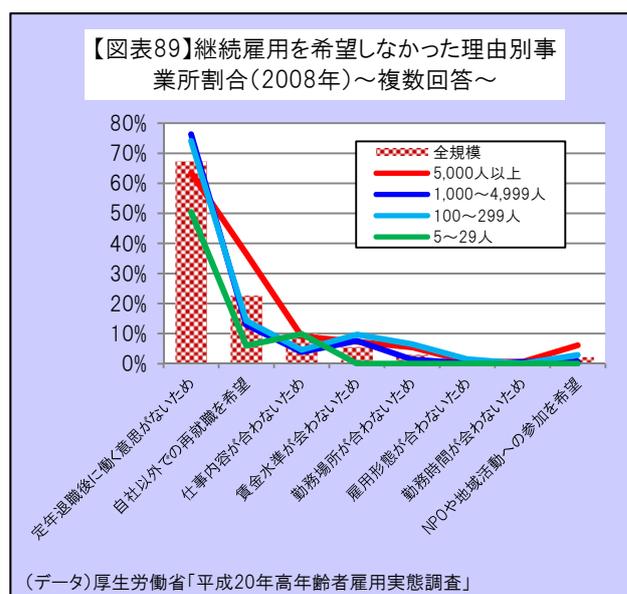
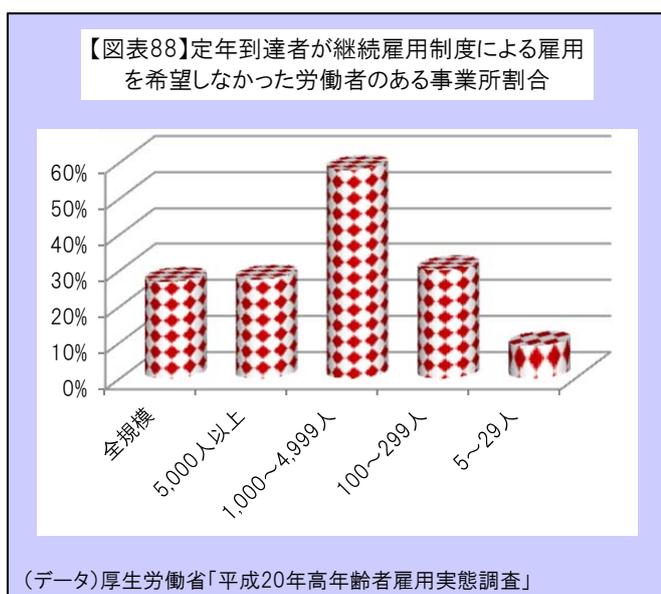
これらの動きは、団塊世代の退職や年金の支給開始年齢の引上げを控えて、企業側も従来以上に柔軟な雇用体制で対応しようとしていることがうかがわれます。



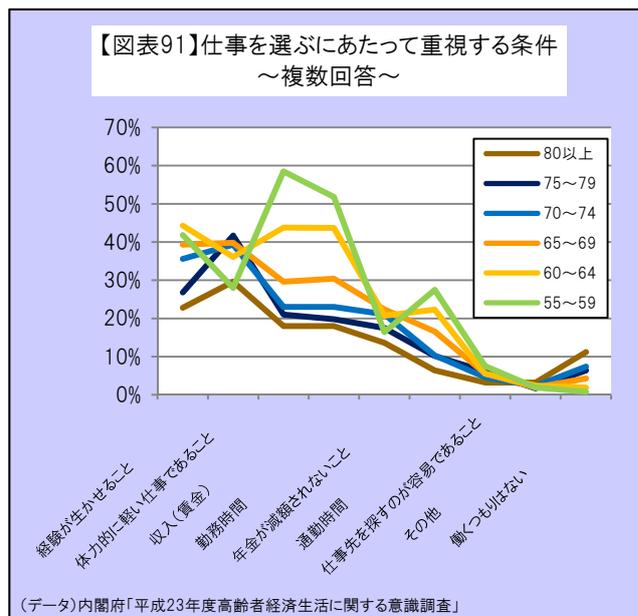
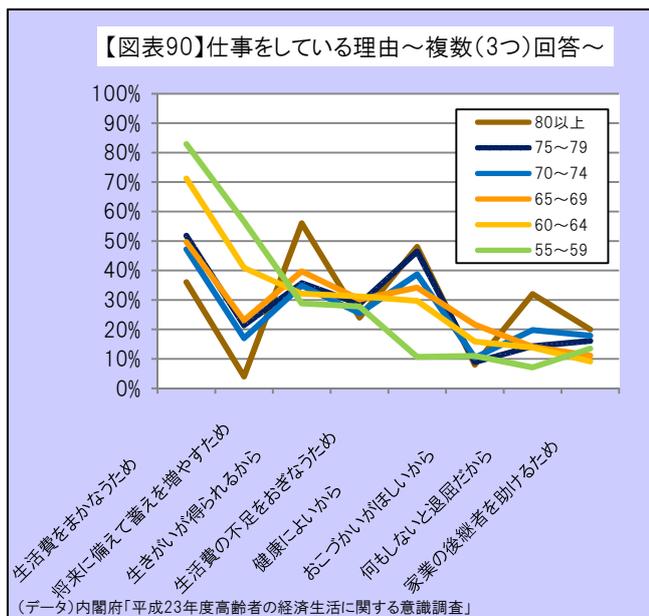
また、図表 87 は定年到来者を継続雇用している割合です。このように、7 割の企業が定年到来後も 60～64 歳の継続雇用を行っています。ただ、現状では 65～69 歳の継続雇用は 6% 弱、70 歳以上の継続雇用はほとんどないのが実情です。図表 23 で掲げたように、70 歳までの労働力率を高めるためには、今後は 65～69 歳の継続雇用の割合も高める必要があります。



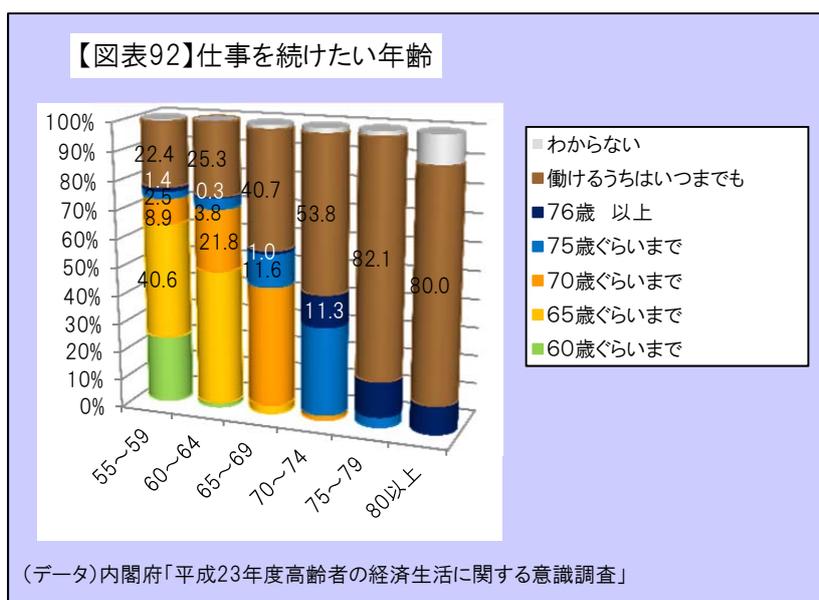
図表 88 は継続雇用制度による継続雇用を希望しなかった定年到達者がいる事業所の割合です。全規模で 3 割近い企業で継続雇用を希望しない定年到達者がいることになっています。図表 89 はその理由（複数回答）です。最も多いのが本人に定年退職後に働く意思がないという結果になっています。このことは、高齢者の労働力率を上げていくためには、定年到達者自身が継続雇用を希望するようになっていく必要があることを示しています。



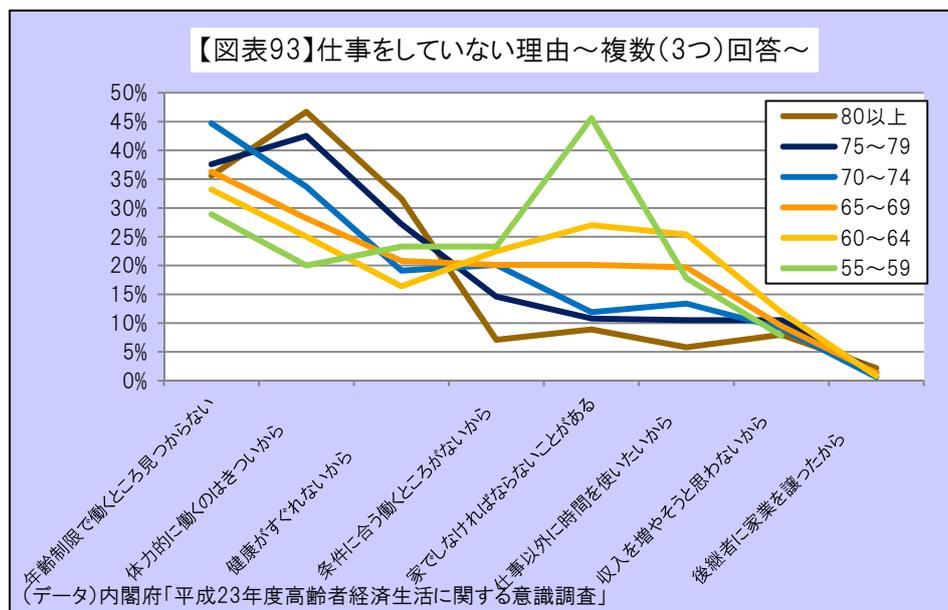
高齢者の働く動機、働かない動機とはどんなものなのでしょうか。図表 90 は高齢者が仕事をしている理由（複数回答）です。年齢が低いほど「生活費の確保」や「将来の蓄え」が高く、年齢の高い高齢者は「生きがい」とか「健康維持」といった動機がうかがえます。また、図表 91 で仕事を選ぶにあたっての重視する条件をみると、年齢が低いほど「収入」や「勤務時間」などの割合が高く、年齢が高くなると「体力面」が重視される傾向があります。



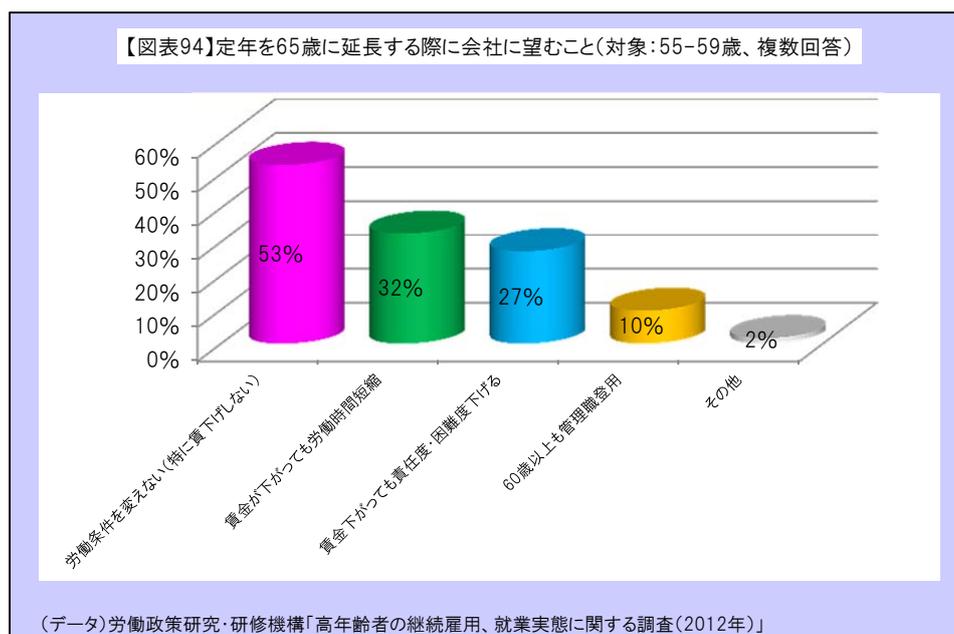
図表 92 は、高齢者がどの年齢まで仕事を続けたいかを調べたものです。自分の年代の 5 歳上の年代より長く仕事を続けようと思っている割合は、55～59 歳で約 8 割、60～64 歳、65～69 歳で約 5 割ですが、それより年齢が上がると、「働けるうちはいつでも」と思う方が増える結果、70～74 歳だと 6 割強、75～79 歳、80 歳以上だと 8 割と逆に上がってきます。



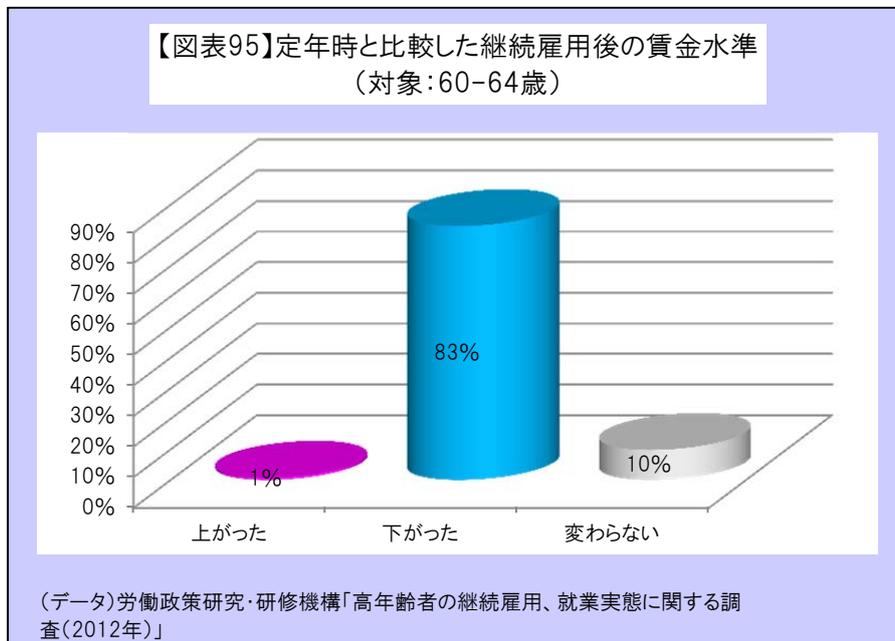
図表 93 は、仕事をしていない方の理由（複数回答）です。年齢が低いと、「家であることがある」「仕事以外に時間を使う」「年齢制限」「条件が合わない」との理由が高いですが、年齢が高くなるにつれ「体力」「年齢制限」が理由となっています。高齢者の労働力率引上げの観点でみると、雇う側の年齢制限の緩和が求められるとともに仕事外をやりたいと思っている方々に仕事を続けようとの意識を持ってもらうことも必要だと考えられます。



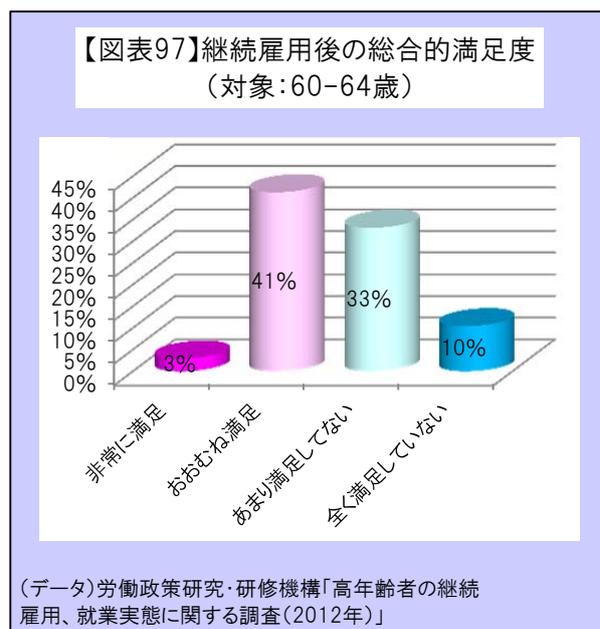
次に定年延長について労使の意識をみてみましょう。図表 94 は高齢者が定年を 65 歳に延長する際に会社に要望することです。「賃金を含めた労働条件が変わらないこと」を希望する割合が 5 割超と多いですが、一方で賃金が下がっても負担が軽減されることを望む声も多いのが特徴です。



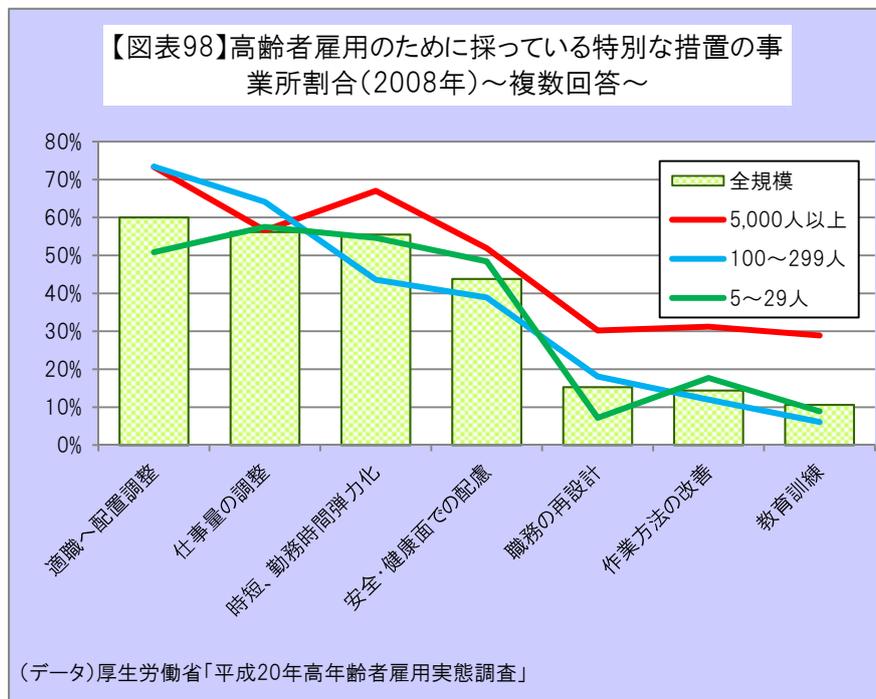
図表 95 は、定年時と比較した継続雇用後の賃金水準についてのアンケート結果です。8割以上の方の賃金が下がったとの結果となっており、「賃下げをしない」との要望とは裏腹に、実際には賃金は下がっているのが実情です。



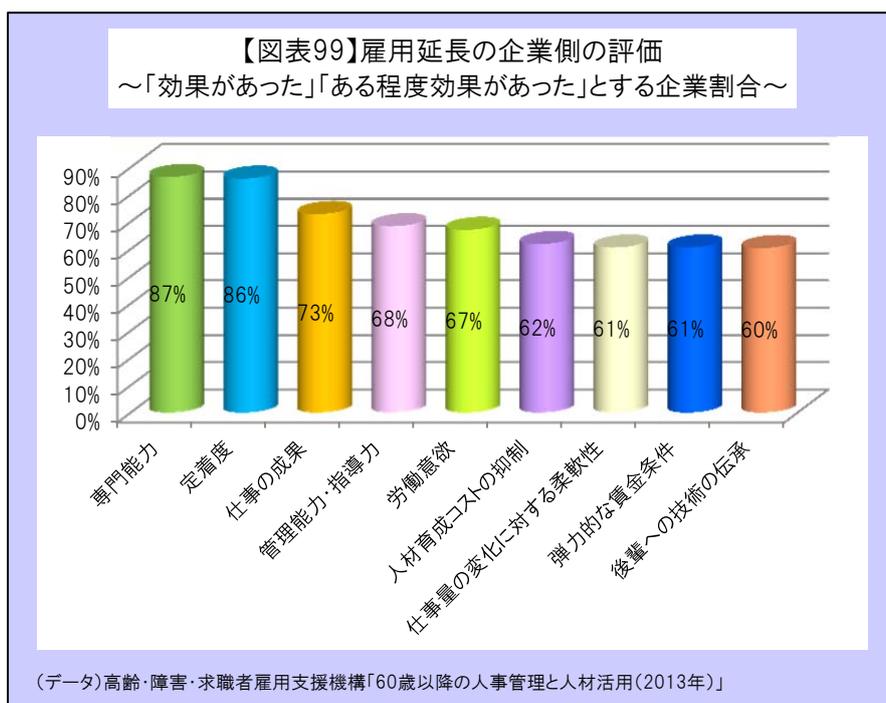
このような継続雇用後の賃金に対する満足度をみたのが図表 96 です。このように、「あまり満足していない」「全く満足していない」を合計すると6割強の方々が賃金に対しては満足していないかたちとなっています。ただ、図表 97 のように、総合的な満足度をみると、満足している割合と満足していない割合がほぼ拮抗しており、継続雇用自体については肯定的に受け止めている方も多いとみられます。



次に企業側の高齢者雇用に対する意識をみてみましょう。図表 98 は、高齢者雇用のために事業者が採っている特別な措置（複数回答）についてです。配置や仕事量の調整、勤務時間の弾力化などに取り組んでいるようです。

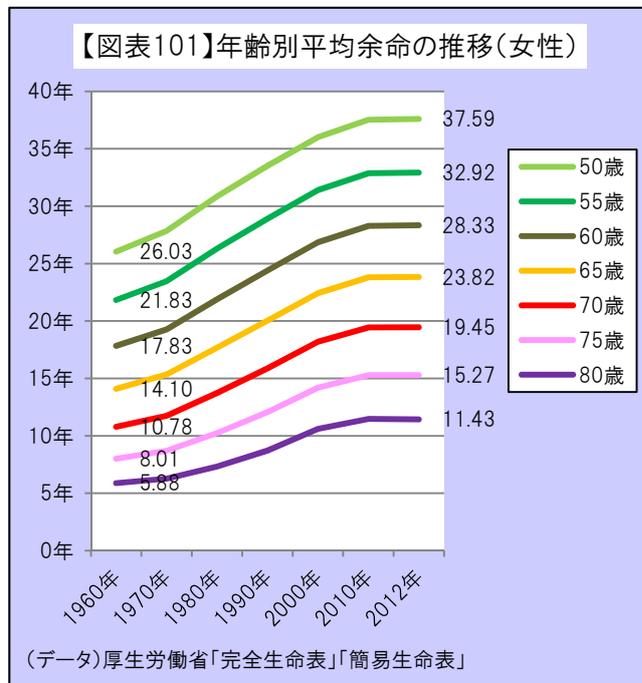
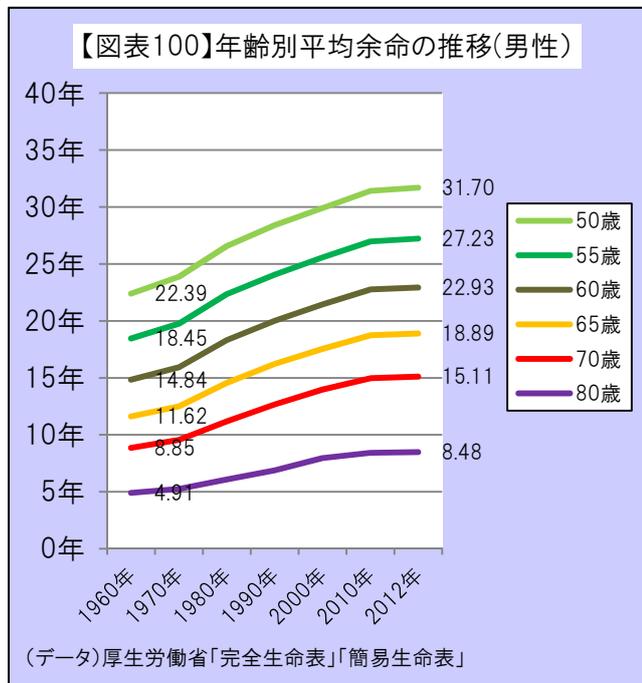


図表 99 は、企業が雇用延長にどのような表をしているかというものです。このように、専門能力の活用や定着度、仕事の成果、管理能力・指導力などいろいろな分野で効果があったと判断していることが分かります。

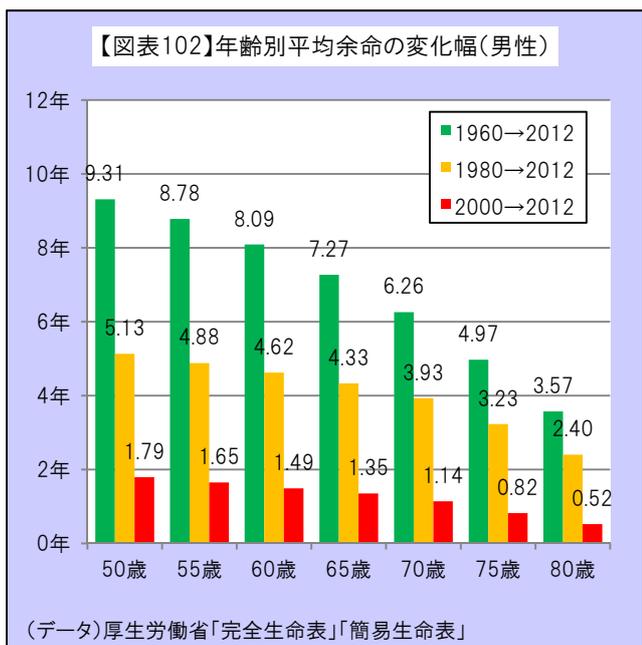


次に、体力的にみて高齢者の雇用延長が可能であるかについてみていきたいと思います。

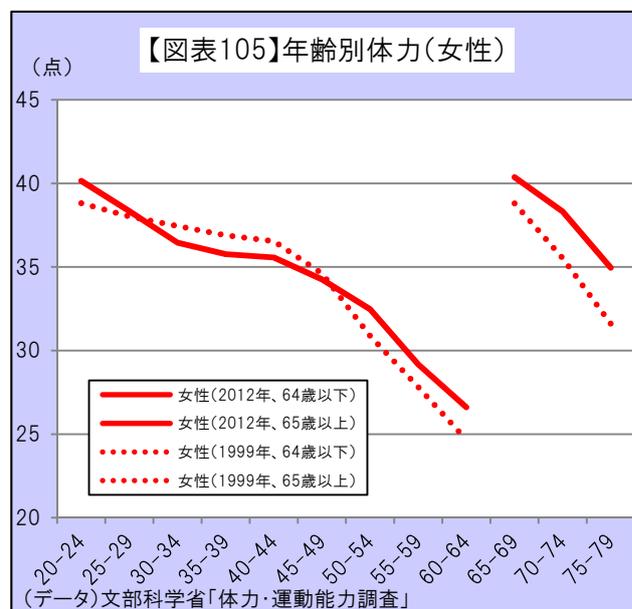
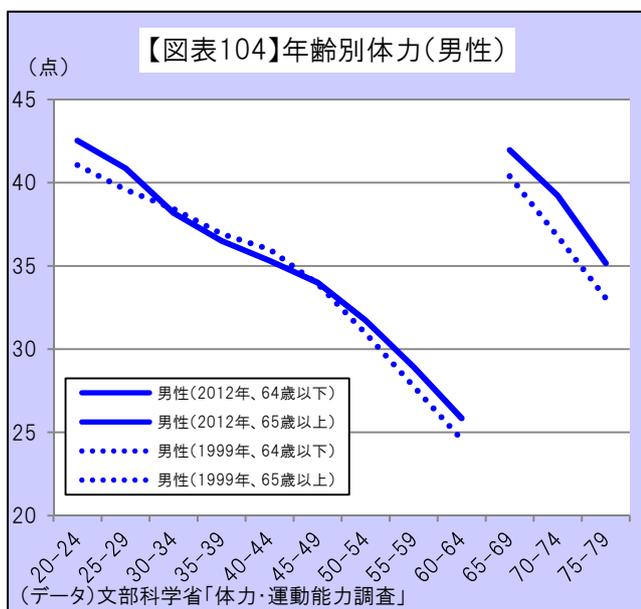
図表 100、101 は、男女別に見た年齢別平均余命の推移です。このように、男女とも 1960 年に比べるとかなり余命が延びてきていることが分かります。



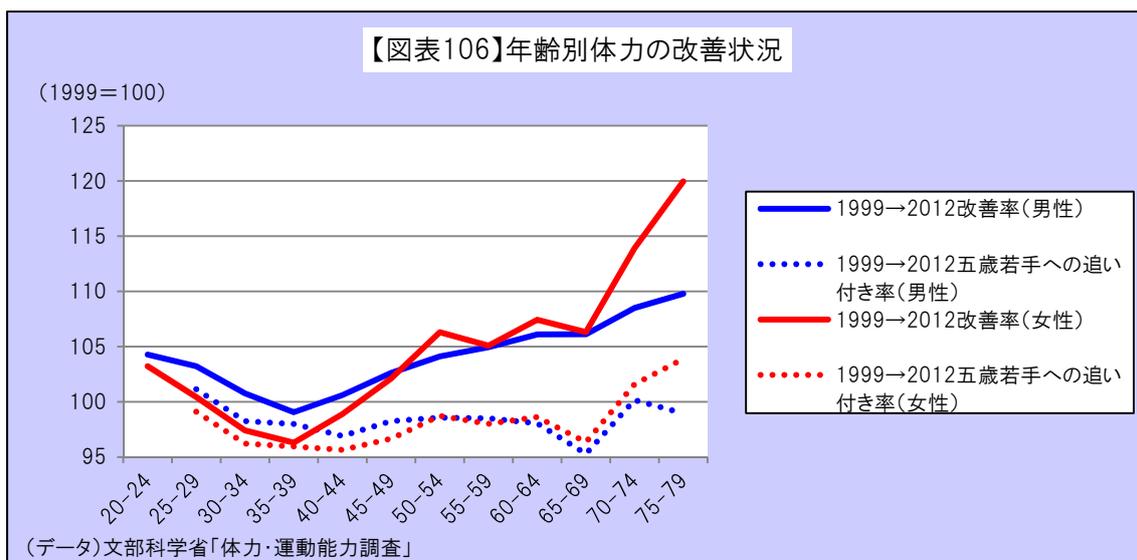
図表 102、103 は、図表 100、101 の平均余命の変化幅をみてみたものです。労働力率を引上げの対象となっている 65 歳、70 歳をみると 1960 年対比では男性で 6、7 年、女性で 9、10 年、1980 年対比でも男性で 4 年、女性で 6 年程度平均余命が延びています。余命でみた労働力率引上げの余地はあると判断できます。



図表 104、105 は男女の年齢別の体力を 1999 年と 2012 年で比較したものです。テスト項目が異なるので 64 歳以下と 65 歳以上ではグラフがつながっていません。30 歳代、40 歳代では体力が低下している年代も見られますが、年齢が高い部分は体力が向上していることがみてとれます。

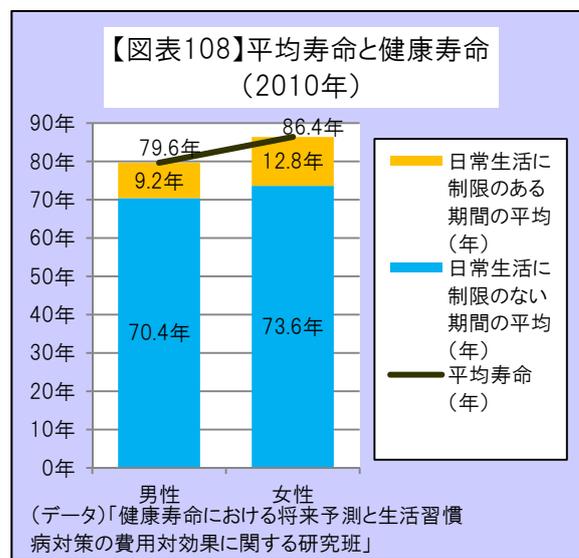
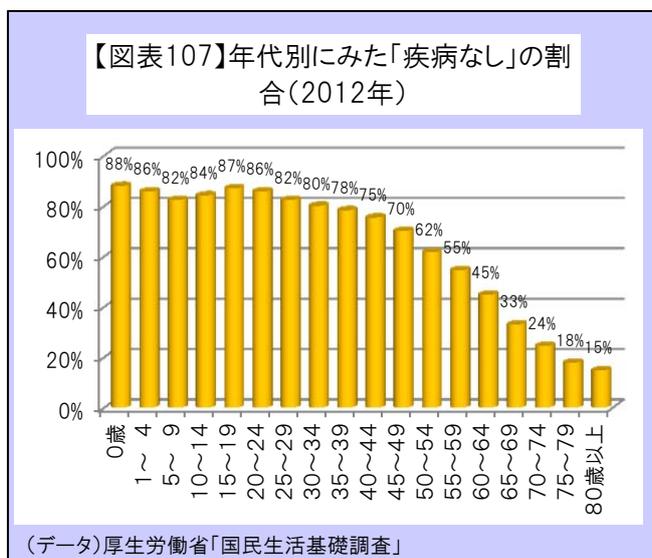


図表 106 は、図表 104、105 での 1999 年から 2012 年への改善率（実線）、2012 年時点での世代の体力が 1999 年時点での 5 歳下の年代と比べてどの程度か（点線）を示したものです。実線を見ると、年齢が高くなるにつれ 1999 年対比で体力が向上していることがみてとれます。また、点線を見ると 70 歳代では 1999 年の 5 歳下の年代と同等程度かそれを上回る体力となっていることが分かります。



ただし、一点だけ留意点があります。図表 107 は、年代別にみた疾病なしの人の割合です。40 代後半から傾向的に低下していく姿がみてとれます。図表 108 は、図表 107 の疾病

なしの割合を基に「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究班」が算定した健康寿命（＝日常生活に制限のない期間）です。これによると、男性の場合、平均寿命 79.6 年のうち健康寿命は 70.4 年になります。また、女性は寿命 86.4 年に対して健康寿命は 73.6 年になります。高齢者の労働力率を高めるためにリタイア時期を 70 歳にまで延ばしたとすると、男性の場合には健康寿命とほぼ一致することになります。このことは、「健康でいられる間は働くことができる」とも捉えることも出来ますが、価値観が多様化する中で、「健康でいられる間に自分のやりたいことをしたい」と考える人もあると思われまます。したがって、「一律に 70 歳まで働く」という仕組みではなく、早めにリタイアも出来るといったオプションも可能な枠組み作りが必要と考えられます。



(高齢者の労働力率引き上げの可能性検証のまとめ)

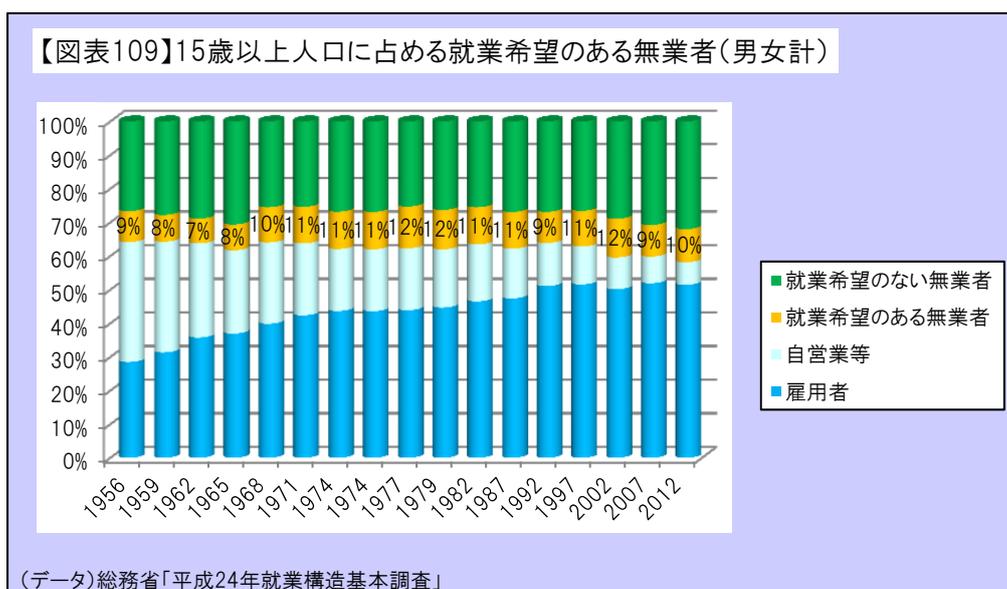
以上高齢者の労働力引上げの可能性について検証して来ましたが、これまでの検証結果をまとめると以下のようになります。

- ① 高齢者の雇用延長については、企業側は、年金の支給時期の後ずらしに合わせてこれまでも取り組まれてきており、年金の支給時期を 70 歳にまで後ずらしにすれば、それに合わせて雇用の延長もなされる可能性は高いと考えられます。
- ② 働く側の高齢者の雇用に対する意識についても、経済的な理由で雇用を延長する方が多い点を考慮すると、年金の支給時期を後ずらしにすることにより、70 歳まで働こうという方も増えてくるものと考えられます。
- ③ また、体力面でも、近年の平均余命の延びや高齢者の体力の改善からすると、70 歳までの雇用延長は可能と考えられます。
- ④ ただし、健康寿命との観点では、価値観の多様化に合わせて、70 歳まで働かないという選択肢 (70 歳まで働かなくとも年金は受給できるが、年金の支給額が減額となる等) も準備する必要があるかと考えられます。

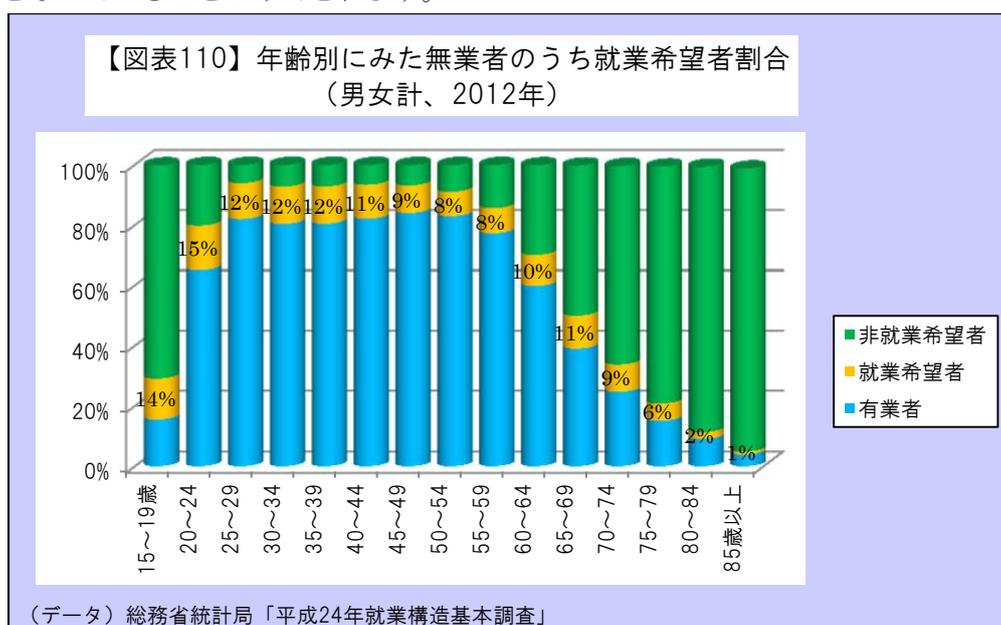
3-4 若年不就業者の就業の可能性の検討

次に、若年不就業者についてみていきたいと思えます。不就業者が労働市場に参入することは、今後の労働力不足への対応としての意味合いもありますが、若年者の自立、社会の安定の観点からも若年不就業者の問題は考える必要があります。

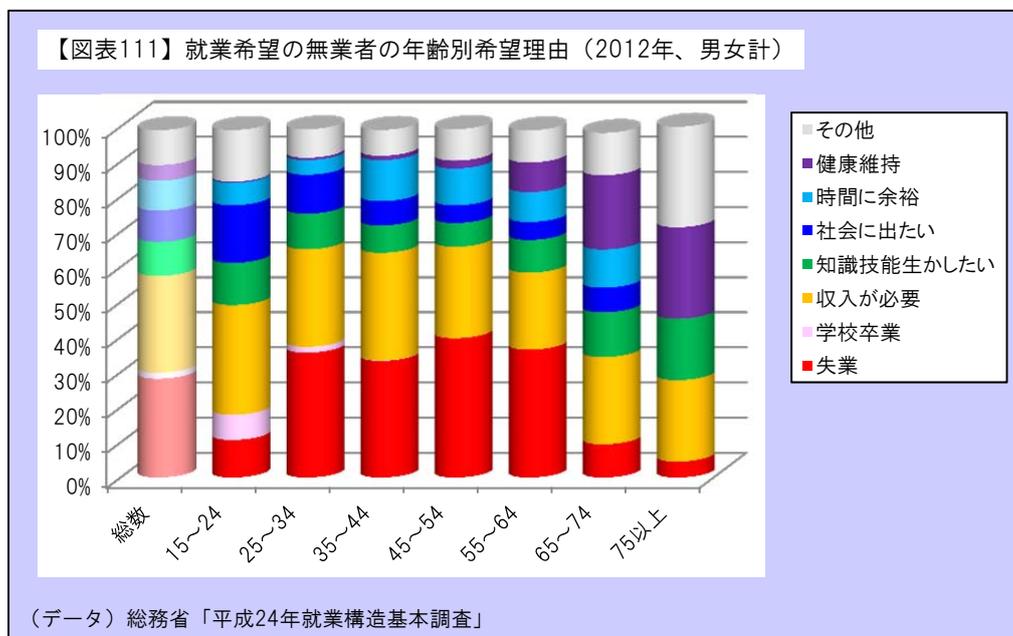
まず、不就業者の状況についてみてみたいと思えます。図表 109 は、15 歳以上人口に占める就業希望のある無業者（男女計）の推移をみたものです。長期的にみて 1 割程度が就業希望のある無業者であることが分かります。



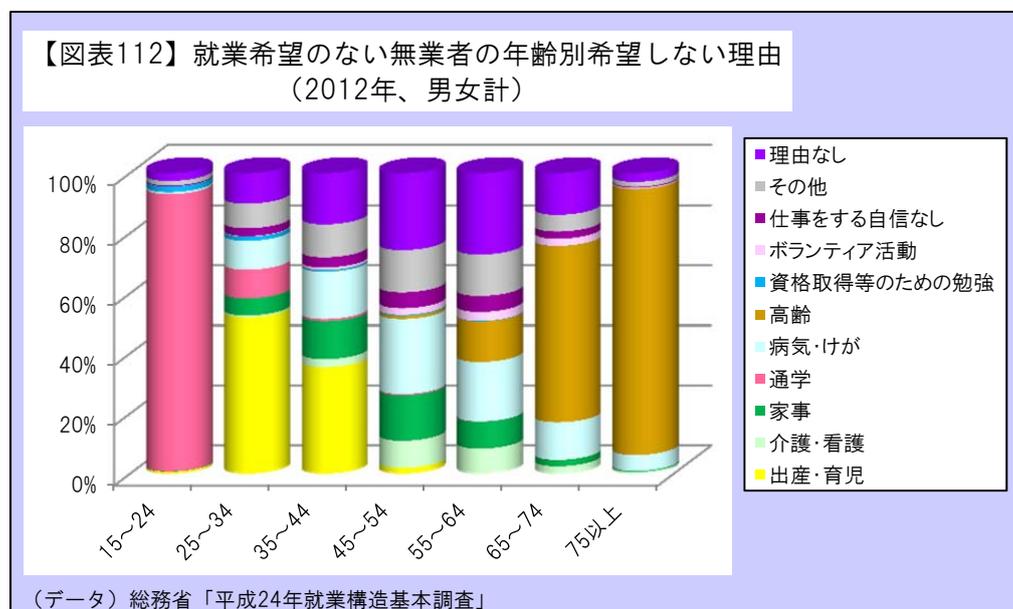
図表 110 は、2012 年時点の年齢別にみた就業希望のある無業者の割合です。70 歳代前半にかけてほしい 1 割程度の割合となっていますが、10 歳代後半から 30 代にかけて、やや高めとなっていることがみてとれます。



図表 111 は、就業希望のある無業者の就業希望理由を年齢別にみたものです。ほぼどの年代も収入が必要という理由が多いですが、15～24 歳では「社会へ出たい」とか「知識技能を生かしたい」との理由も高めです。なお本題からはそれですが、高齢者になるほど「健康維持」のための就業希望が高いのも特徴です。



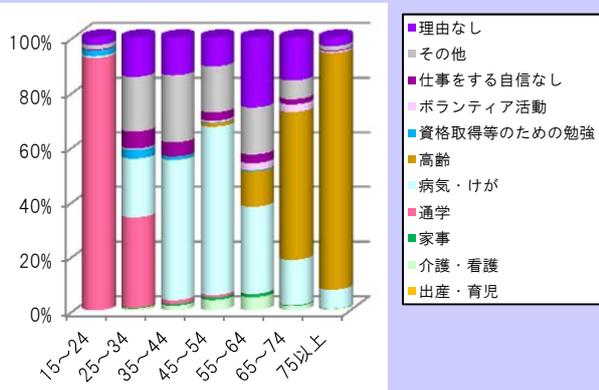
図表 112 は就業希望のない無業者の就業を希望しない理由を年齢別にみたものです。15～24 歳、25～34 歳は通学、出産・育児、家事の割合が高いことが分かります。



ただ、図表 112 だと、男女の違いが分からないので、図表 113、114 では男女別に就業希望のない無業者の就業を希望しない理由をみてみました。男性は、通学と病気・けが以外では 25～34 歳、35 歳～44 歳で「仕事をする自信なし」の割合が比較的高いことが分かります。

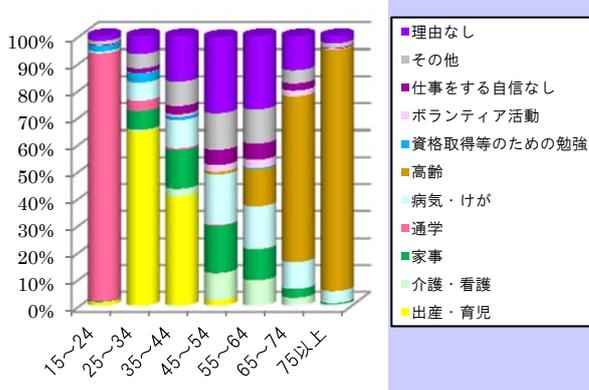
ます。女性では、通学、出産・育児、家事、病気けが、介護・看護が高いですが、「仕事をする自信なし」の割合は、男性よりも年齢の高い45～54歳、55～64歳でやや多くなっています。

【図表113】 就業希望のない無業者の年齢別希望しない理由（2012年、男性）



(データ) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

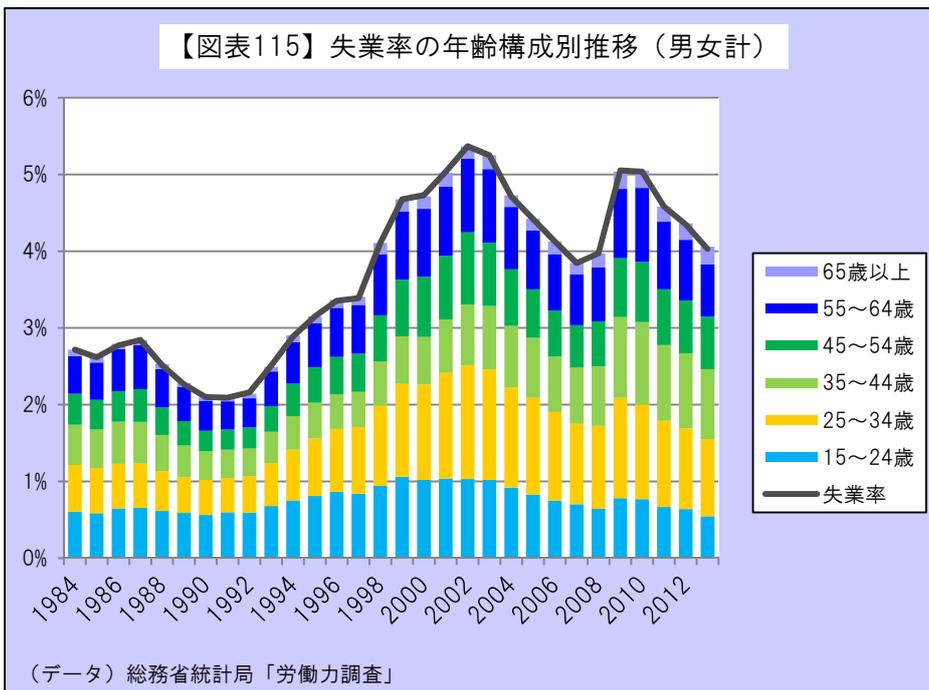
【図表114】 就業希望のない無業者の年齢別希望しない理由（2012年、女性）



(データ) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

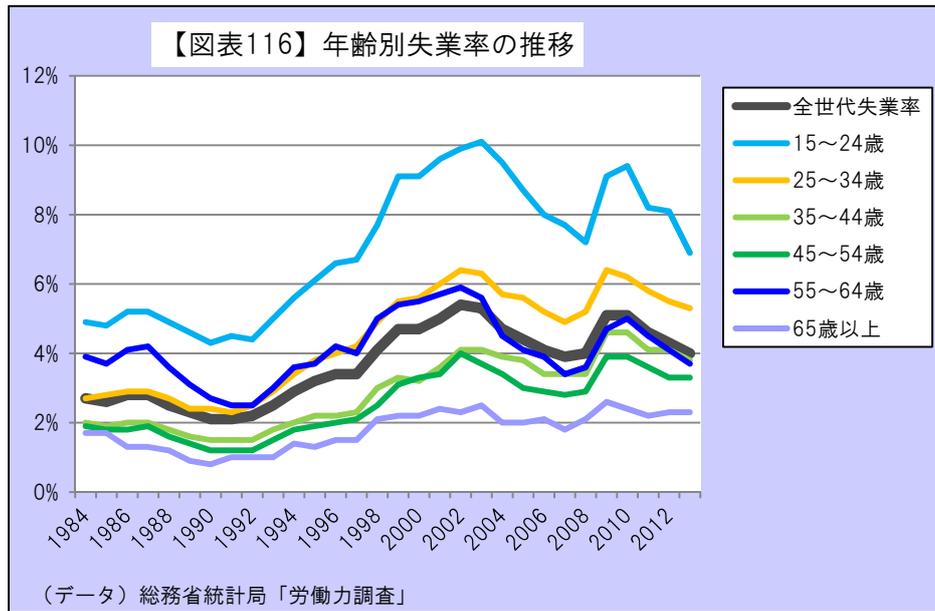
図表 115 は、失業率の年齢構成別推移をみたものです。若年者の失業状況との観点でみると、15～34歳の失業者の割合が高いことが分かります。

【図表115】 失業率の年齢構成別推移（男女計）

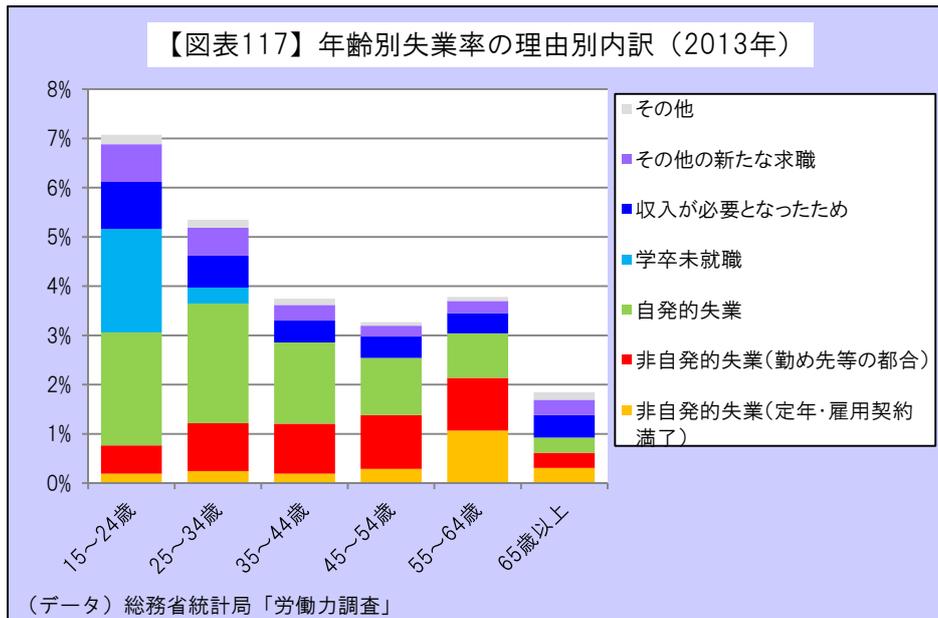


(データ) 総務省統計局「労働力調査」

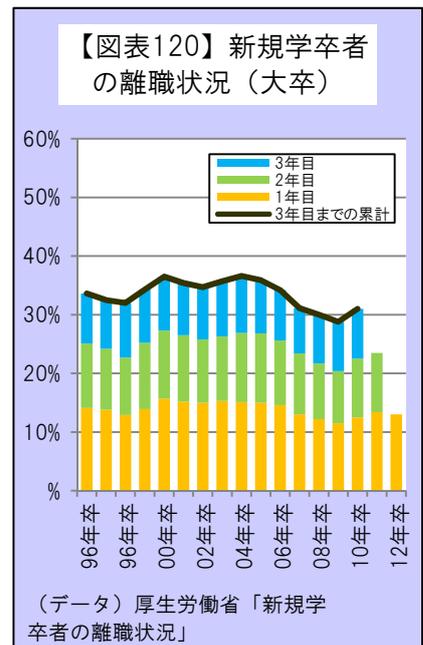
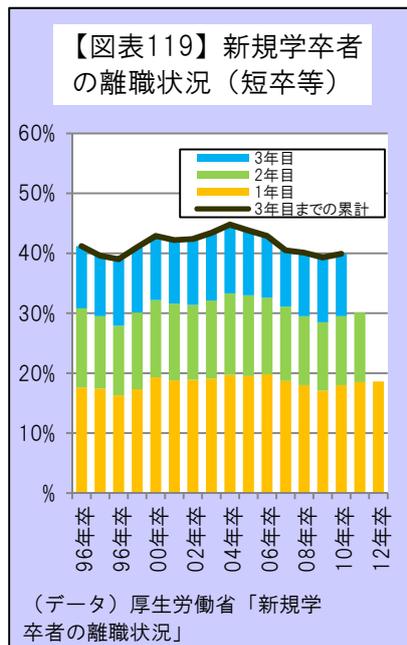
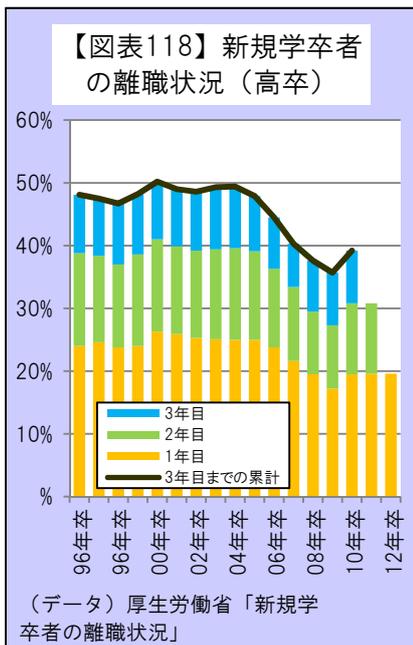
図表 116 は、年齢別にみた失業率です。図表 115 でもみたように、やはり15～24歳、25～34歳の失業率が高めとなっていることが確認できます。



図表 117 は、年齢別にみた失業率の理由別内訳です。若年者の失業率が高いのは、学卒での未就職が多いことのほか、自発的失業の割合が高いことが分かります。



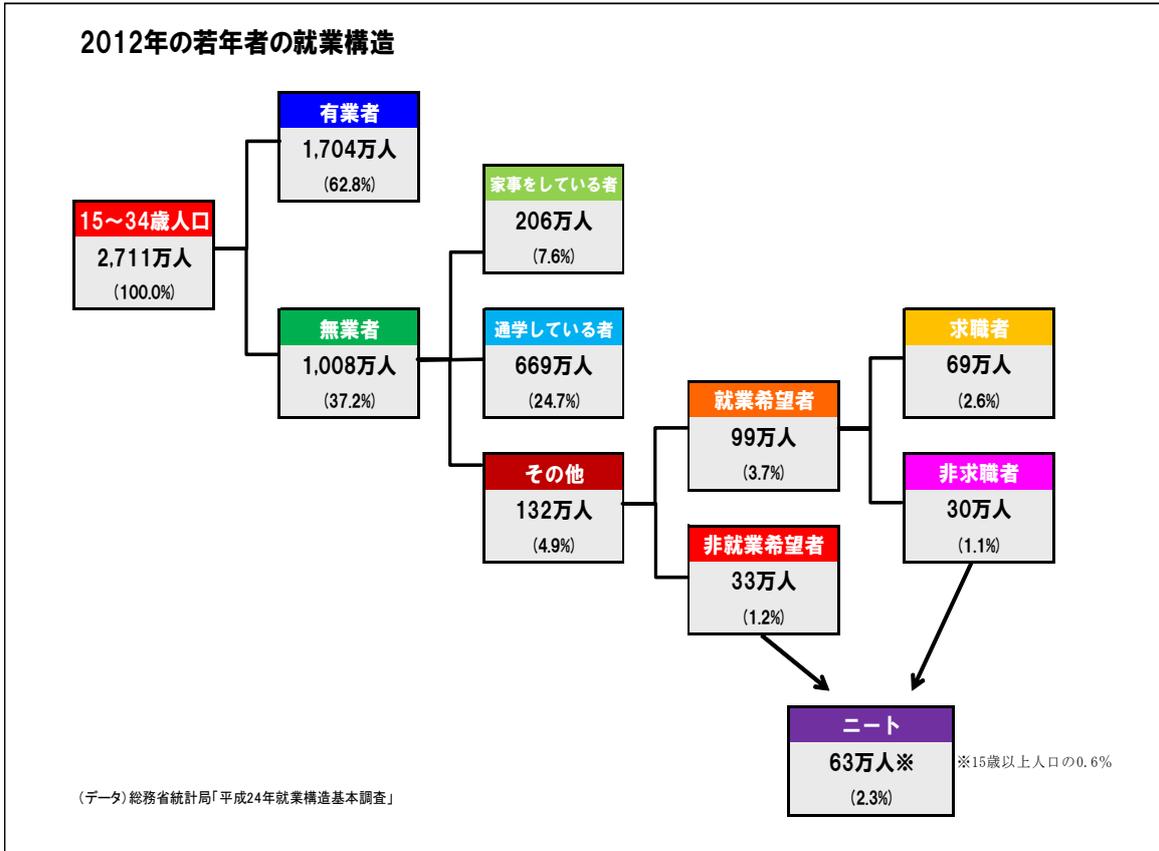
このように若年者の自発的失業が多い点について、新規学卒者の離職状況からみたのが図表 118～120 です。高卒では、過去は 3 年間で 5 割近い離職者があり最近でも 4 割近い離職者があることが分かります。短卒等でも 4 割近い離職者となっているほか、大卒でも 3 割が 3 年間で離職しており、こうしたことが若年者の失業率を高くしている要因となっていることが分かります。



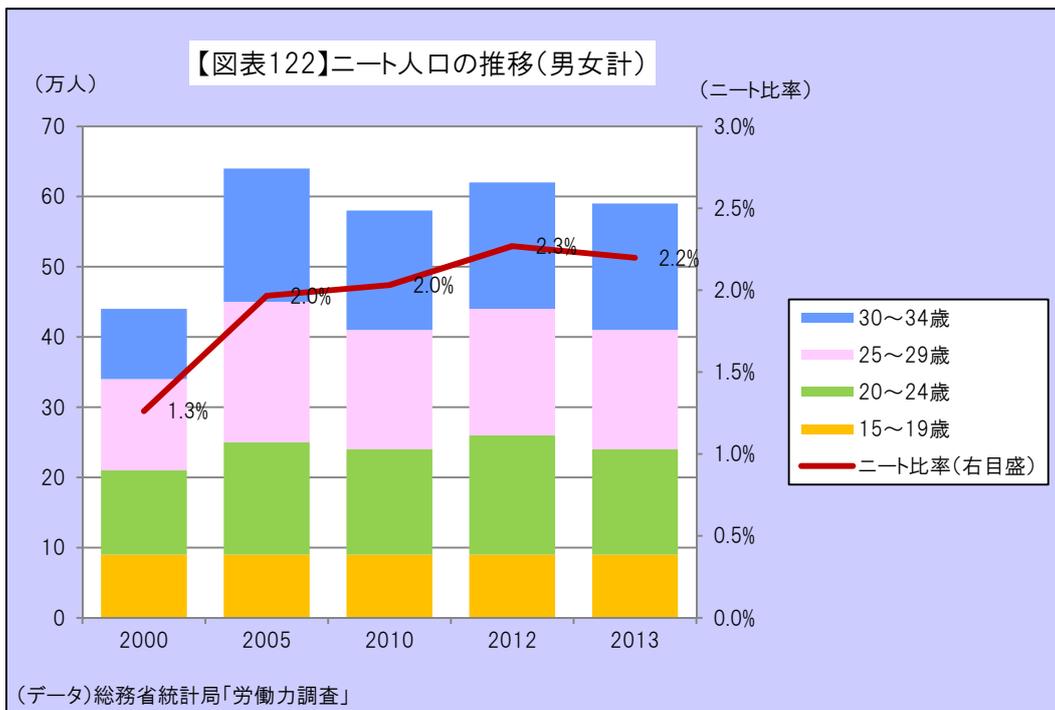
これまでの、若年労働者の離職全般についてみてきましたが、次からはニートの問題に絞ってみたいと思います。ニート (Not in Education, Employment or Training, NEET) は、日本では、若年無業者のことをさします。若年無業者とは、厚生労働省で「15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者」と定義しています。

図表 121 は、2012年の我が国の就業構造を示しています。2012年時点で15～34歳の人口は2,711万人ですが、そのうち有業者は約6割の1,704万人。無業者は約4割の1,008万人です。無業者のうち家事も通学もしていない人は約5%の132万人となっています。ニートは、この家事も通学もしていない人のうち就業を希望していない人(1.2%、33万人)と就業を希望しているが実際の求職活動をしていない人(1.1%、30万人)を合計した2.3%、63万人をさします。63万人というニートの規模は、15歳以上人口の0.6%ですので、ニートが労働市場に参加しても、労働力率の引上げへの寄与度はさほど大きなものではありません。したがって、ニートの問題は、労働需給の問題というよりは、若い世代の自立の観点の方がより大きいと考えます。

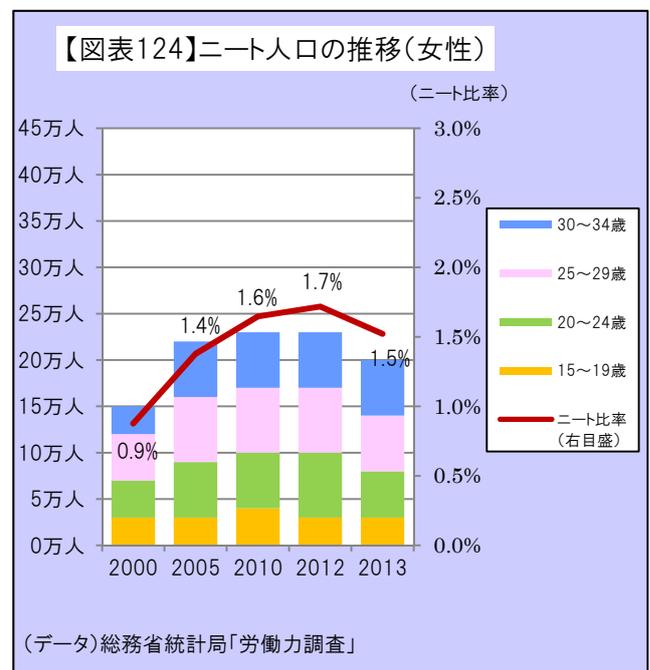
【図表 121】



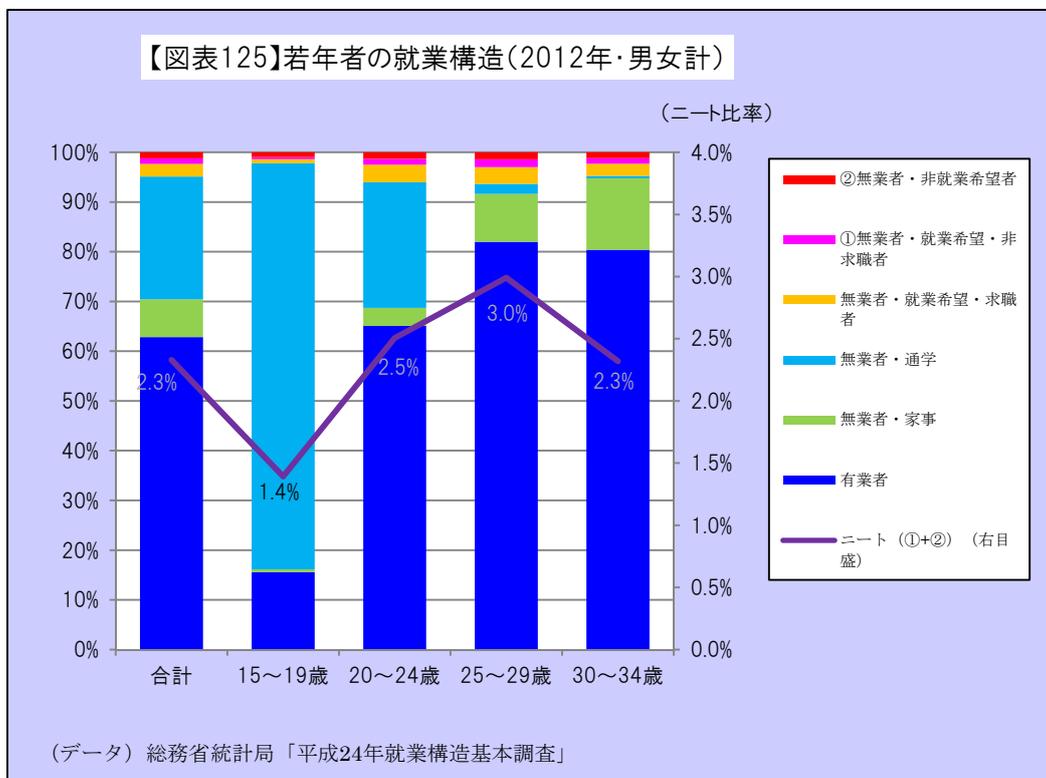
図表 122 は、ニート人口の推移をみたものです。ニート人口は、2005 年以降 60 万人前後でさほど増加はしていません。ニート比率も 2%強の水準で推移しています。



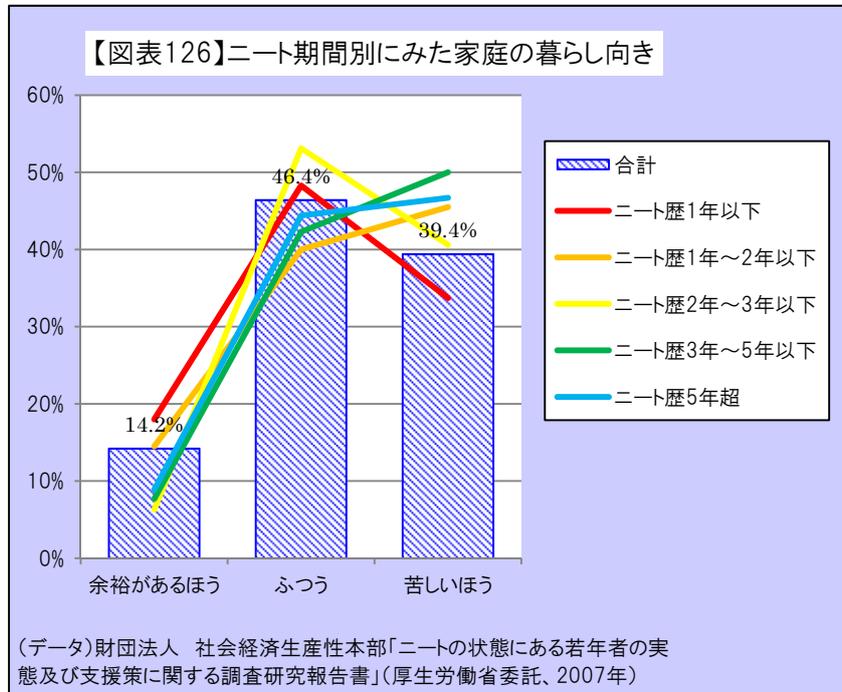
図表 123 と 124 はニート人口の推移を男女別にみたものです。水準的には男性が多いことが分かります。



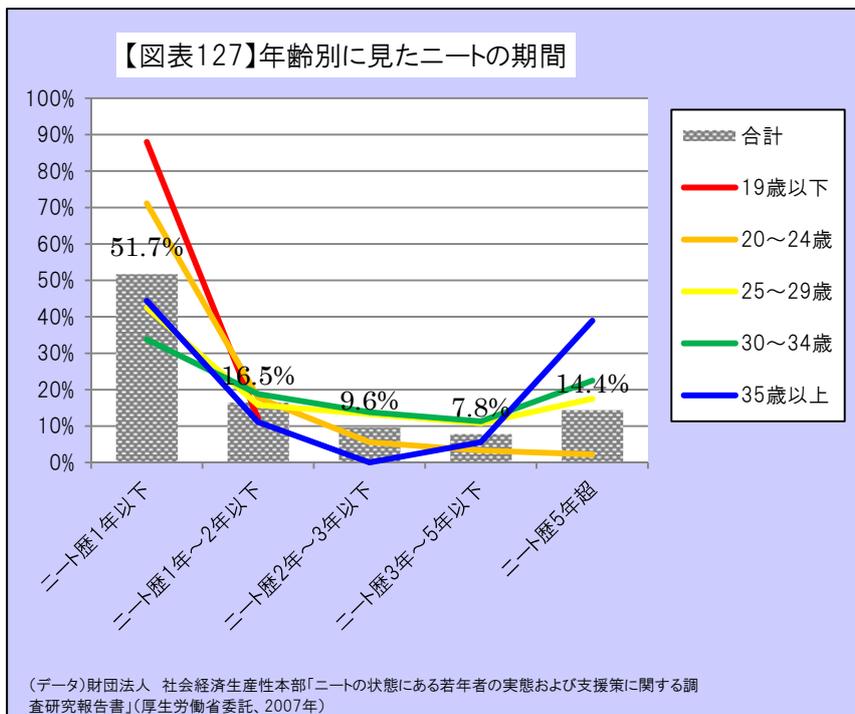
図表 125 は、2012 年時点での年代別にみた若年者の就業構造です。棒グラフのうちの上の 2 つがニートの対象となっている部分です。比率的にはかなり低いことがこのグラフからみても分かります。この中で、ニート比率が高いのは、25~29 歳です。



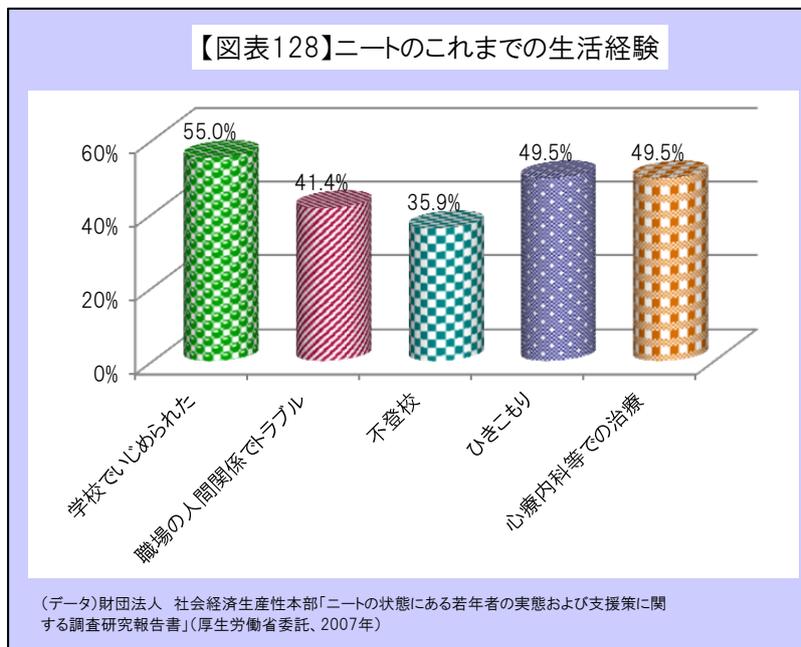
図表 126 は、ニートの家庭の暮らし向きについてのアンケート結果です。「苦しいほう」との割合は 4 割程度となっています。ただ、ニート期間が長くなるにつれ、「苦しいほう」との回答比率が上昇する傾向がうかがわれます。



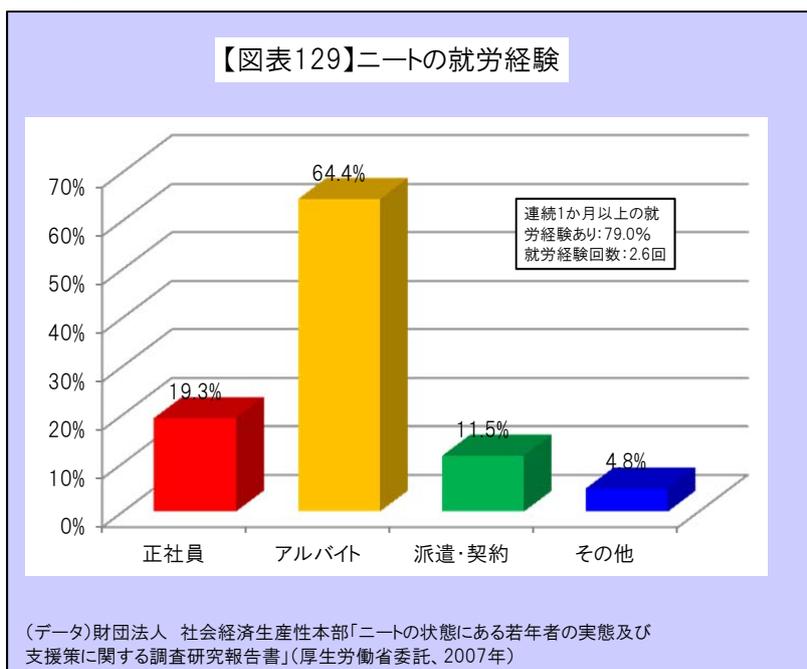
図表 127 は、年齢別にみたニート期間です。全体としては 5 割がニート歴 1 年以下ということで、ニートが固定化はしていないようです。ただ、年齢別にみると、年齢が高まるにつれニート歴 5 年超の割合が高くなる傾向があるようです。



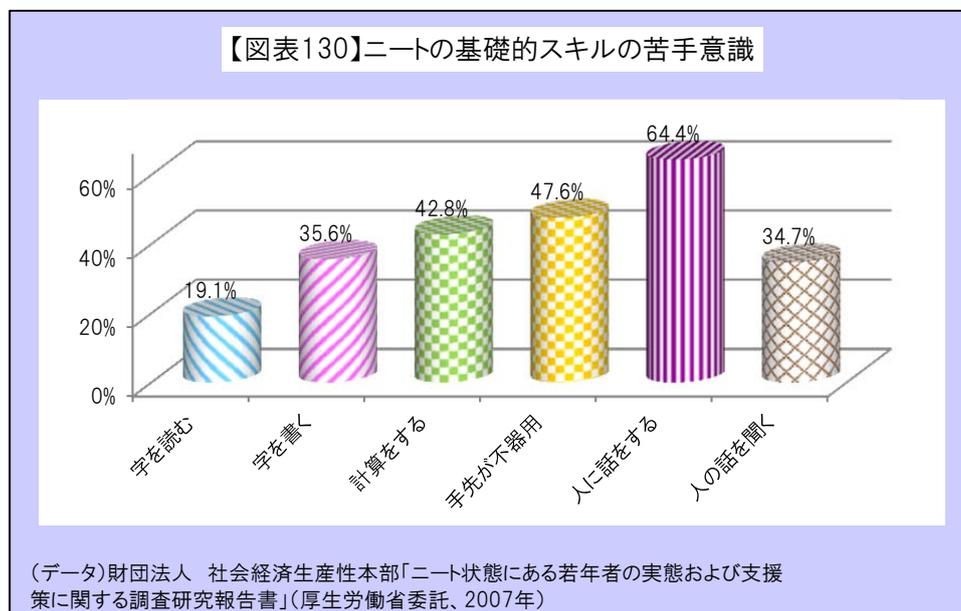
図表 128 は、ニートのこれまでの生活経験を示しています。「いじめ経験」「引きこもり経験」「心療内科での治療経験」が 5 割前後であるほか、「職場での人間関係トラブル経験」や「不登校経験」も 4 割前後の高い割合となっています。傾向として、対人関係の構築が難しい人がニートになっている傾向がみてとれます。



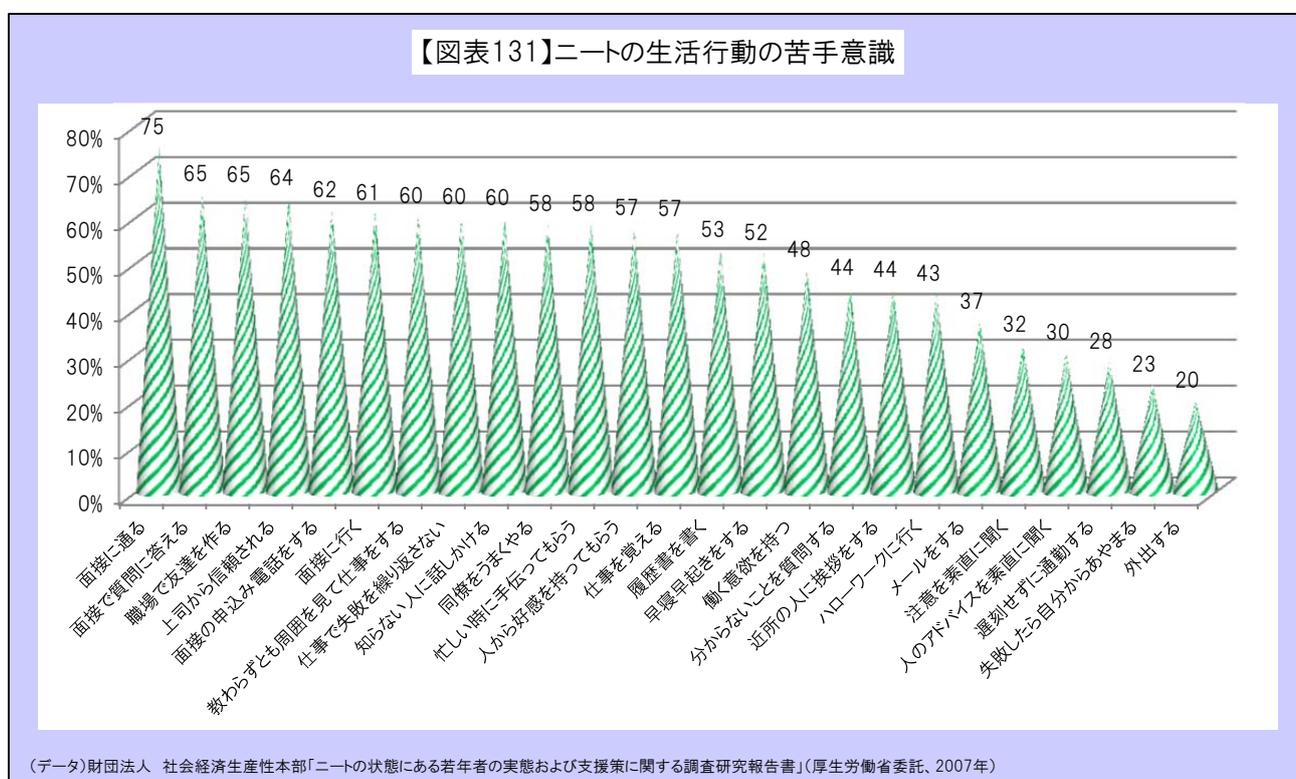
図表 129 は、ニートがどの程度就労経験があるかをみたものです。ニートのうち 79% が連続 1 か月以上の就労経験があり、一人当たりの就労経験回数は 2.6 回となっています。その就労形態は、アルバイトが 6 割強と最も高く、正社員や派遣・契約社員の割合は 2 割以下となっています。



図表 130 は、ニートが苦手とする基本的スキルです。最も多いのが「人に話をする」で 3 分の 2 のニートが苦手と感じています。このほか、「手先が不器用」「計算をする」等が苦手なようです。

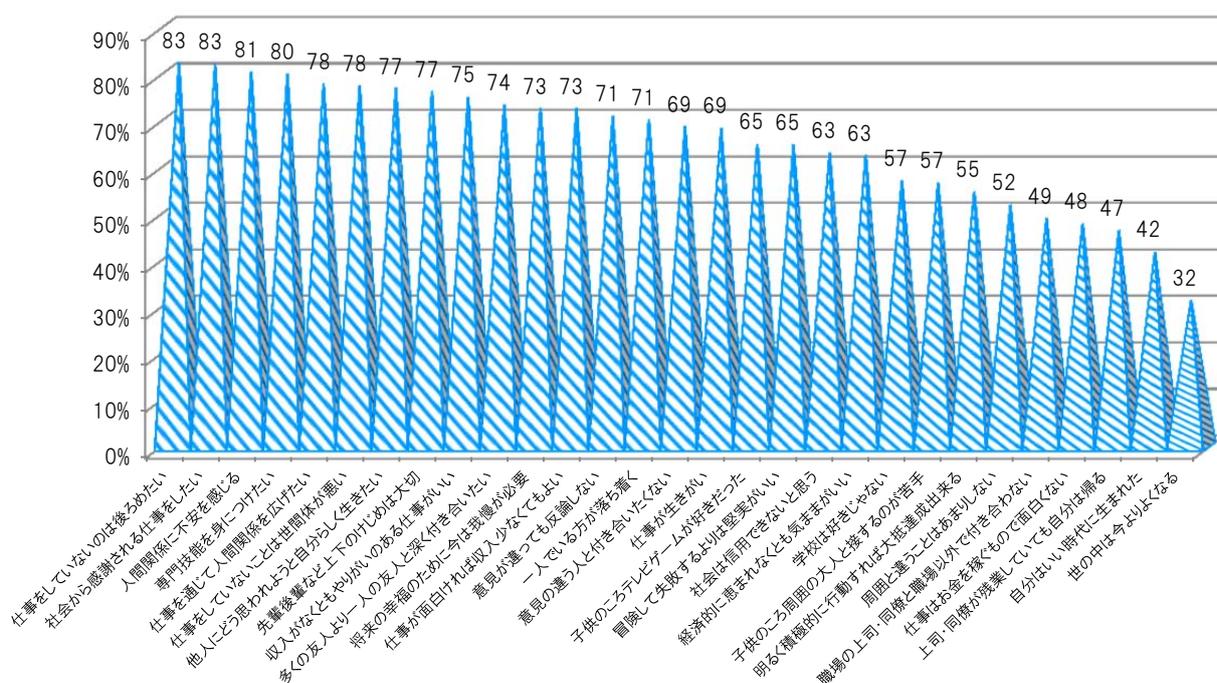


図表 131 は、ニートが生活行動の中での苦手と感じている点です。面接関係や友人関係の構築、上司との信頼関係の構築、仕事を覚えるなどへの苦手意識が高く、対人関係の構築が苦手な結果、ニートとなっているのではないかと推測されます。



図表 132 はニートの生活価値観です。これを見ると、人間関係に不安を感じたり、自分らしく生きたいと思ったり社交性は低いものの、仕事することに価値観を持つニートが多く、決して仕事をしたくないからニートとなっているという訳でないことが分かります。

【図表132】ニートの生活価値観

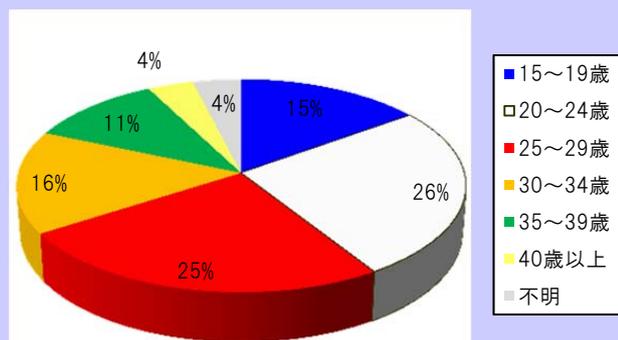


(データ)財団法人 社会経済生産性本部「ニートの状態にある若年者の実態および支援策に関する調査研究報告書」(厚生労働省委託、2007年)

図表 133、134 は、のニートと一般企業の新入社員に対して行った同一のアンケート結果において、ニートの回答と新入社員の回答との差が大きい項目を示したものです。図表 133 はニートの回答割合の方が上回っている項目、図表 134 は新入社員の回答割合の方が上回っている項目です。これを見ると、ニートの回答割合が上回っている項目は、「上司同僚とは職場以外では付き合いがない」「一人の方がいい」「意見の違う人と付き合いたくない」などニートの社交性が低い示すものとなっています。逆に、新入社員の回答割合が上回っている項目は、「自分はいい時代に生まれた」「明るく積極的に行動する」「世の中はよくなる」「人間関係を広げたい」など、ポジティブで社交性が高いことを示すものとなっています。

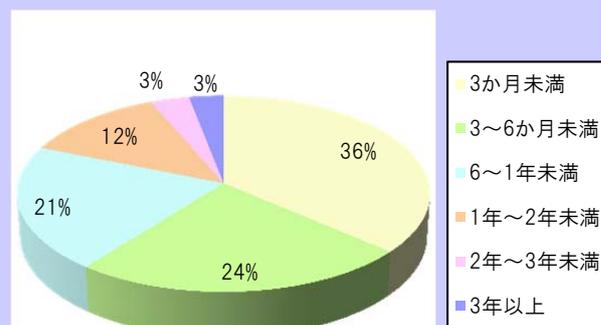
図表 136 は、サポステ利用者の年齢構成です。これを見ると約 3 分の 2 が 10 代から 20 代であることが分かります。また、図表 137 は、サポステ利用者の初回登録時から進路決定までの期間です。これを見ると 6 割が半年未満、8 割が 1 年以内に進路を決定していることが分かります。

【図表136】「サポステ」利用者の年齢構成
～2012年4～8月中～



(データ)厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室資料

【図表137】利用者の初回登録時から進路決定までの期間～2012年4～8月中～



(データ)厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室資料

(若年不就労者の就業の可能性の検討のまとめ)

これまで若年不就業者の就業の可能性について検討してきました。これまでの検討をまとめるとすると以下のように考えると考えられます。

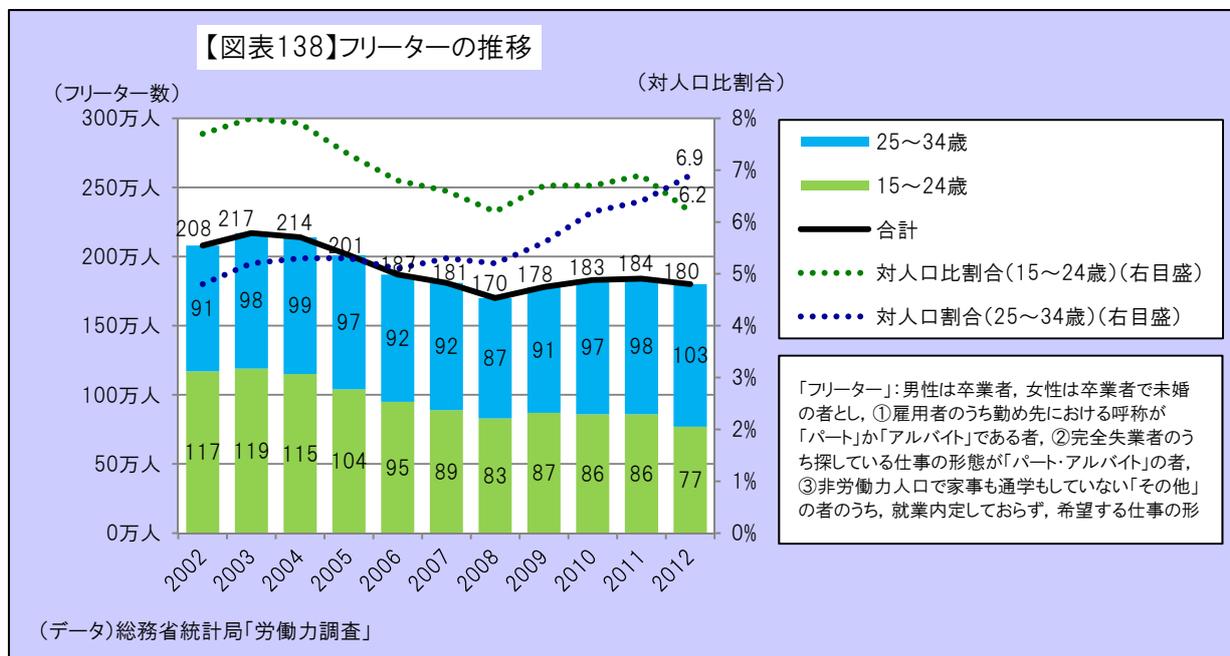
- ① まず、人口の約 1 割が就業希望のある無業者であり、就業希望のある無業者を労働人口として取り入れることで、労働力の増加にはかなり貢献すると考えられます。特に、若年者の割合が高いことから、若年者の就業希望のある無業者を労働人口として取り込むことは有効だと考えられます。
- ② 若年者は、自発的失業により失業率が高くなっています。新規学卒者の離職も高水準が続いています。こうした新規学卒者の離職を少なくするような、企業側の努力も必要と考えられます。
- ③ ニートについては、労働力の確保との観点では、規模が小さいことから、ニートを取り込むことによって労働力不足を解消していくことまでは至らないと考えられます。ただ、若い世代の自立の観点から、対人関係の構築などニートが苦手とする就業への障害を出来るだけ取り除き、就業を後押しする取り組みは、今後も重要だと考えられます。

3-5 フリーターの正規雇用化について

次に、フリーターについて考えてみたいと思います。フリーターは、現在すでに労働力として労働市場に参加しているので、フリーターを減らして正規雇用化を進めても、本ページのテーマである「労働力率の引上げ」には貢献はしません。ただ、後述のとおり、生涯年収規模等を加味すると、フリーターのままでは結婚し、家庭を持ち、育児に取り組むといったことはなかなか困難であると考えられます。以下では、フリーターが正規雇用化の際の障害等について考えてみたいと思います。

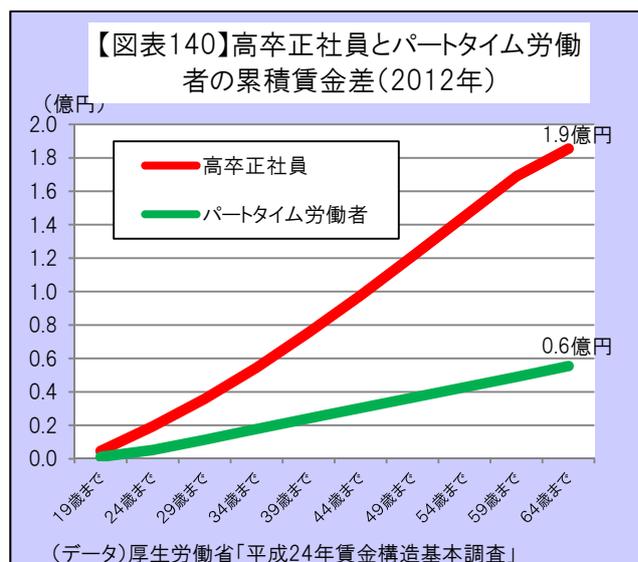
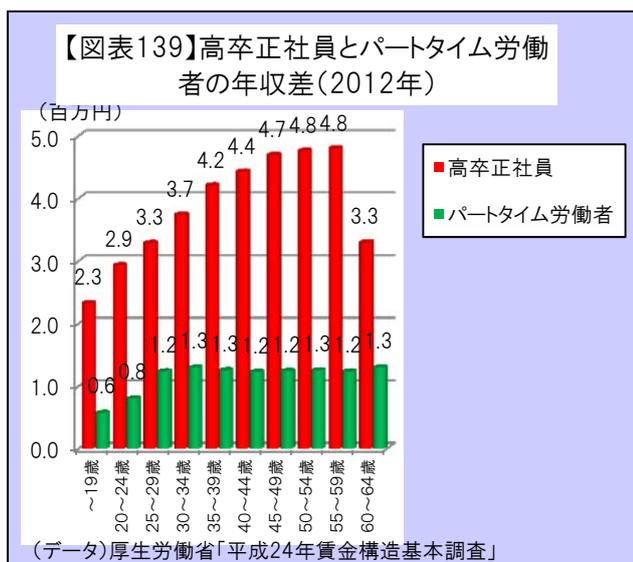
まず、フリーターの規模についてみてみましょう。図表 138 によるとフリーター*の合計は 2003 年頃には 217 万人を記録しましたが、最近では 170 万人から 180 万人規模となっています。年齢別に人口に占める割合をみますと、15～24 歳はひと頃の 8% 台から 6% へと下がってきていますが、25～34 歳は 5% から 7% へと上昇してきており、2012 年には 25～34 歳の割合の方が 15～24 歳の割合を上回るようになってきています。傾向として、フリーターからの脱却時期が後ずれしてきていることがうかがわれます。

*「フリーター」：男性は卒業者，女性は卒業者で未婚の者とし，①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「アルバイト」である者，②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者，③非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち，就業内定しておらず，希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

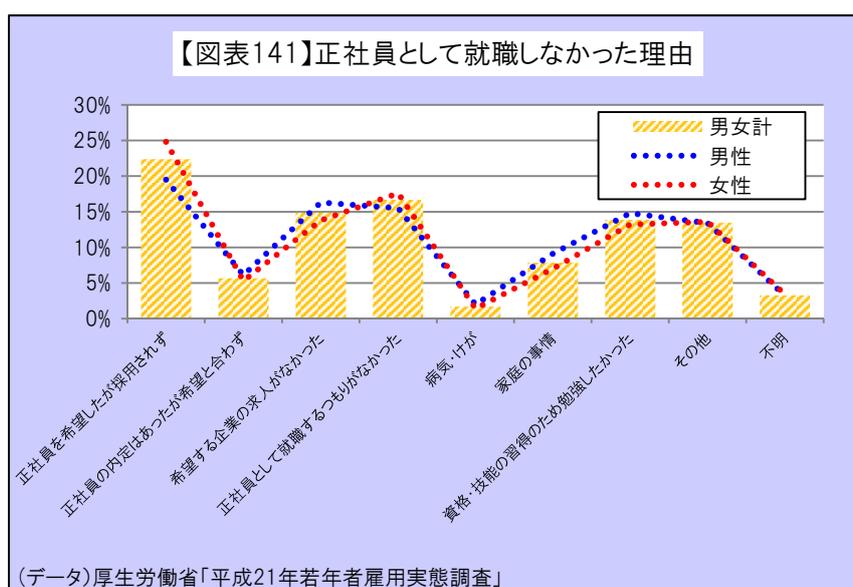


フリーターの最も大きな問題点は、生涯賃金にあるといえます。図表 139 は年齢別にみた高卒正社員とパートタイム労働者の年収差です。図表 140 は、これを累積したもので、64 歳までの賃金は、高卒正社員とパートタイム労働者の生涯賃金としてみることができます。図表 139 のように、高卒正社員の場合には年功により 50 歳にかけて年収が増加してい

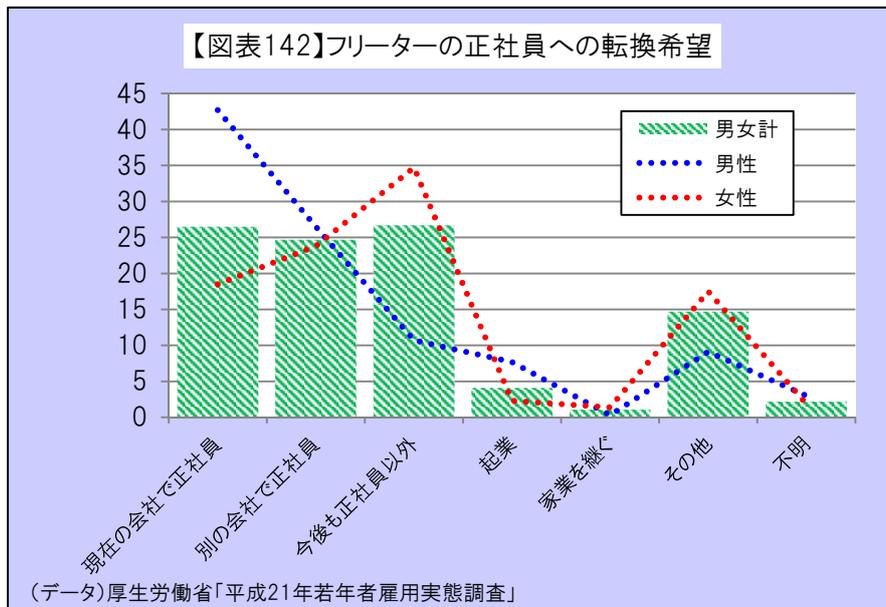
きますが、パートタイム労働者の場合には、年収水準が百万円強ということで高卒正社員の10代時点の年収の約半分である上年齢とはほぼ関係なく横ばいの年収となっています。このため、図表140のように年収を累積させると、高卒正社員の生涯賃金が約2億円あるのに対してパートの生涯賃金は6千万円とその3分の1程度になっています。こうした低水準の生涯賃金、不安定な雇用環境の中では、生活を安定させたり、生活の将来設計を描くことは困難であると考えられます。



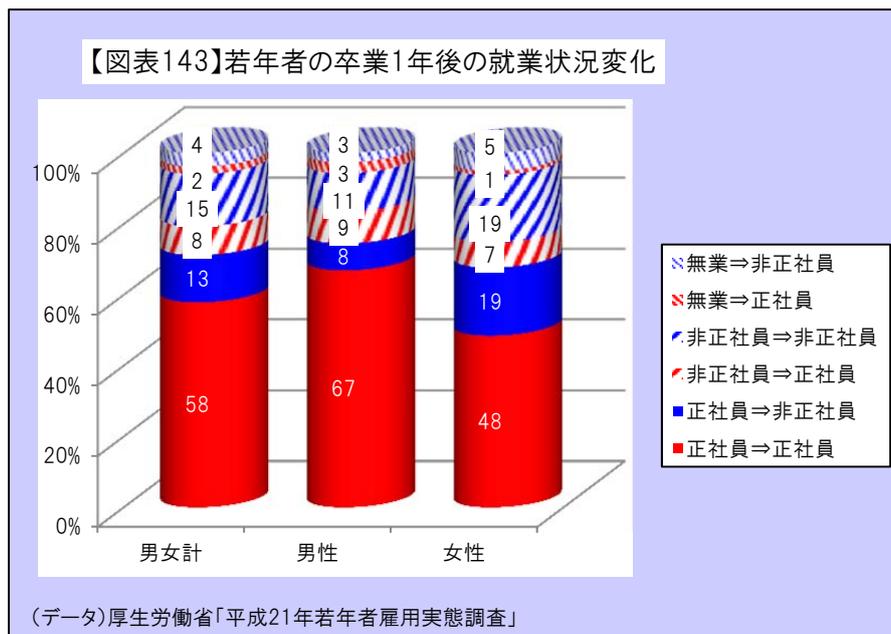
このような状況の中で、フリーターは何故フリーターとなったのでしょうか。図表141は、若者が正社員として就職しなかった理由のアンケート結果です。これを見ると、「正社員として就職するつもりがない」という理由もみられますが、「正社員を希望したが採用されなかった」「希望する企業の求人がなかった」「資格・技能の習得のため」といった正社員を目指しているが実現できなかったことが理由となっている人も多いことが分かります。



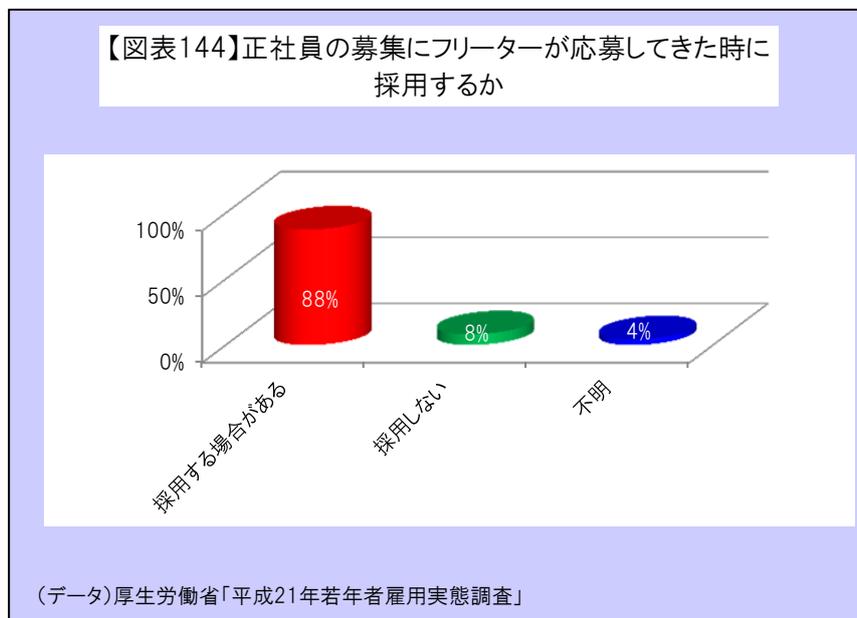
図表 142 はフリーターの正社員への転換希望です。女性では「今後も正社員以外」を希望する割合が高いものの、男性では、現在の会社あるいは別の会社かどちらかで正社員となりたいとの割合が高いことが分かります。ここからみると、フリーターは、必ずしも自ら好んでフリーターとなっていない、将来にわたってフリーターを続けようと思っている人ばかりでない、ことが分かります。



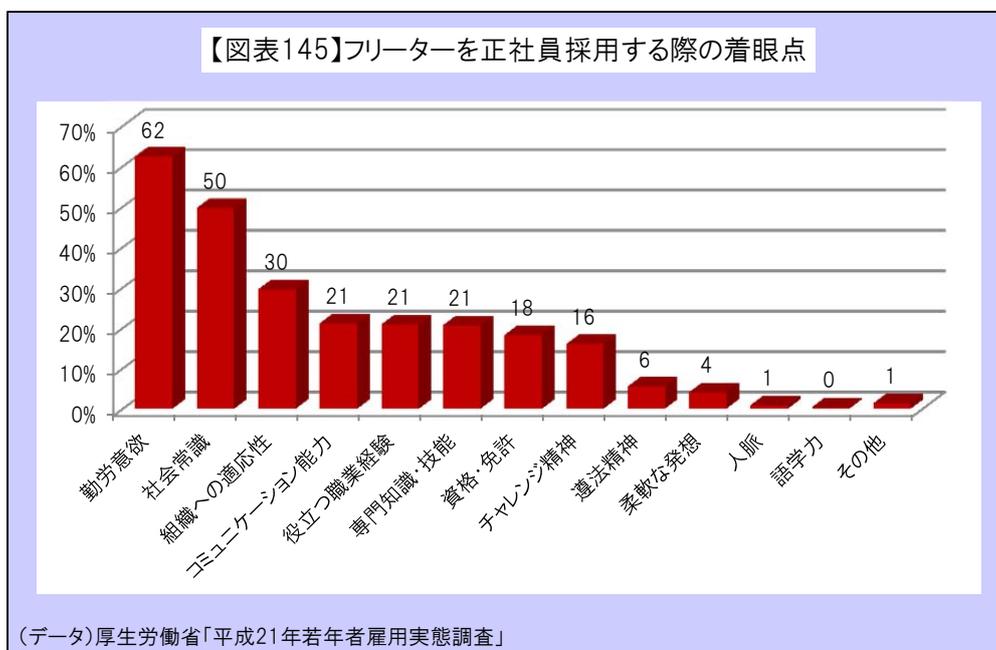
図表 143 は、若年者の卒業1年後の就業状況変化を調べたものです。これをみると男性は、正社員から非正社員になる割合が8%あるものの、非正社員から正社員になる割合も9%あり非正社員はネットでは減っていますが、女性は、正社員から非正社員へが19%である一方、非正社員から正社員が7%で、非正社員がネットで増えています。



図表 144 は、今度は企業としてフリーターの採用をどう考えているかアンケートしたものです。このように、「採用する場合がある」としている企業は 88%と多く、「フリーターは採用しない」としている企業は 8%と少ない結果となっており、正社員を希望するフリーターに対してはフリーターから脱却できる道はあるといえます。



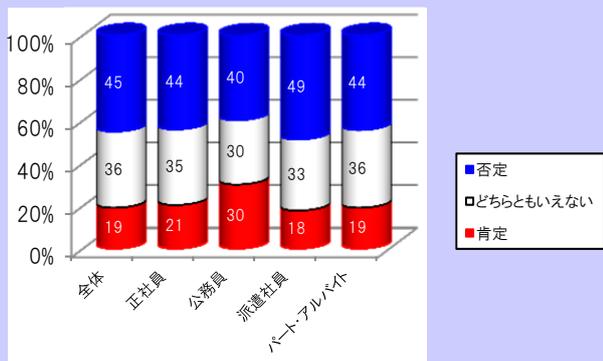
図表 145 は、企業がフリーターを正社員として採用する際の着眼点についてのアンケート結果です。これをみると、「勤労意欲」「社会常識」にかなり重点が置かれていることが分かります。



それではフリーターは、このような企業が求めているような勤労意欲や社会常識を備えているのでしょうか。図表 146 から 151 は、若者の考え方を職業別に集計したものです。

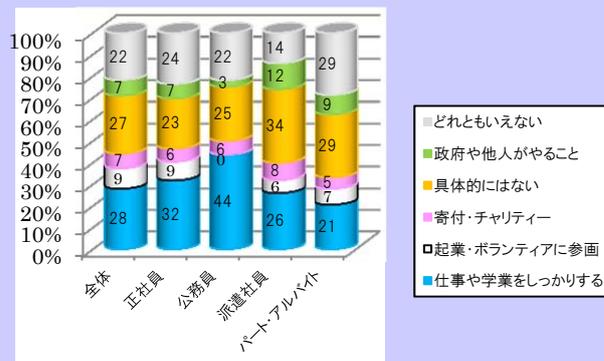
これをみると、パート・アルバイトをしている若者の意識が突出しておらず、むしろ、公務員や派遣社員よりも積極性があるような面も窺われます。

【図表146】フリーターの考え方①
～日本の将来は明るいか～



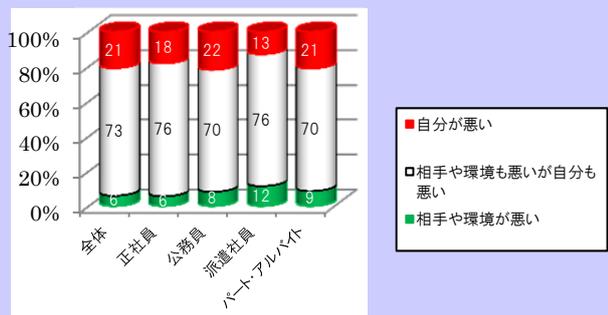
(データ)厚生労働省「若者の意識に関する調査」(2013年)

【図表147】フリーターの考え方②
～日本をよくするために行動しているか～



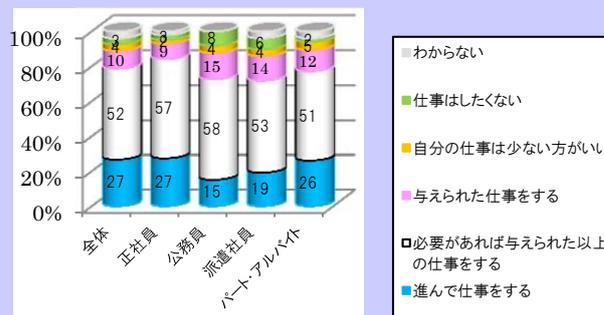
(データ)厚生労働省「若者の意識に関する調査」(2013年)

【図表148】フリーターの考え方③
～物事がうまくいかない時の考え方～



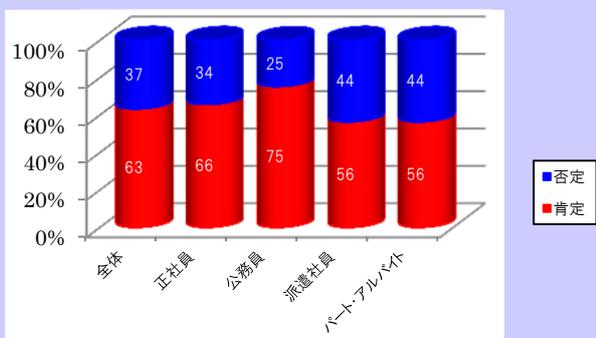
(データ)厚生労働省「若者の意識に関する調査」(2013年)

【図表149】フリーターの考え方④
～仕事をどの程度頑張るか～



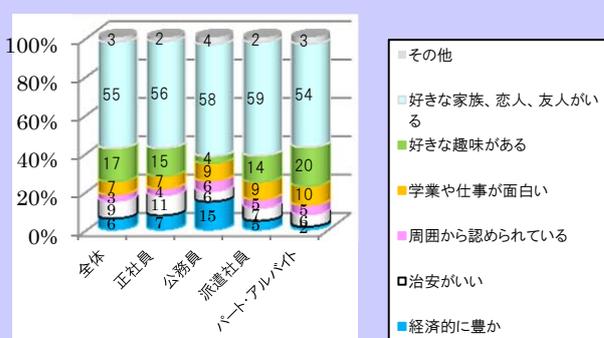
(データ)厚生労働省「若者の意識に関する調査」(2013年)

【図表150】フリーターの考え方⑤
～現在の生活に満足しているか～



(データ)厚生労働省「若者の意識に関する調査」(2013年)

【図表151】フリーターの考え方⑥
～何故現在の生活に満足しているか～



(データ)厚生労働省「若者の意識に関する調査」(2013年)

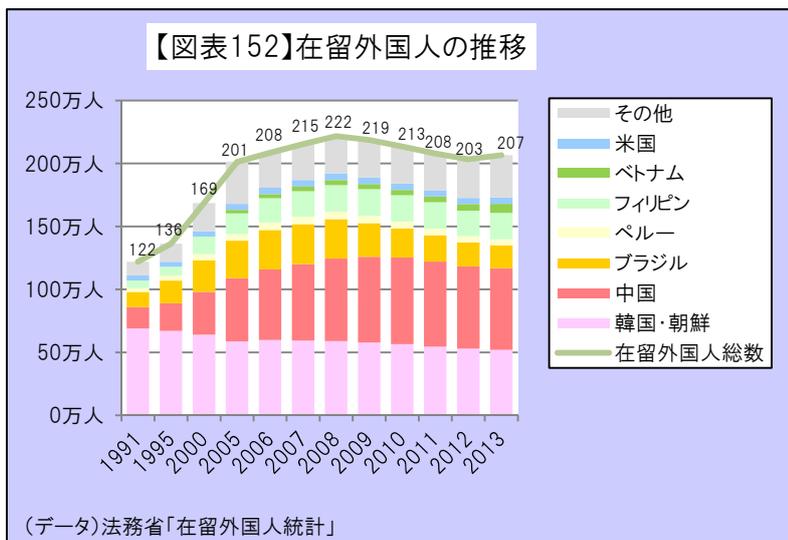
(フリーターの正規雇用化についての検証結果のまとめ)

これまで、フリーターの正規雇用化について検証を行ってきました。これまでの結果をまとめると以下のようなになるかと思えます。

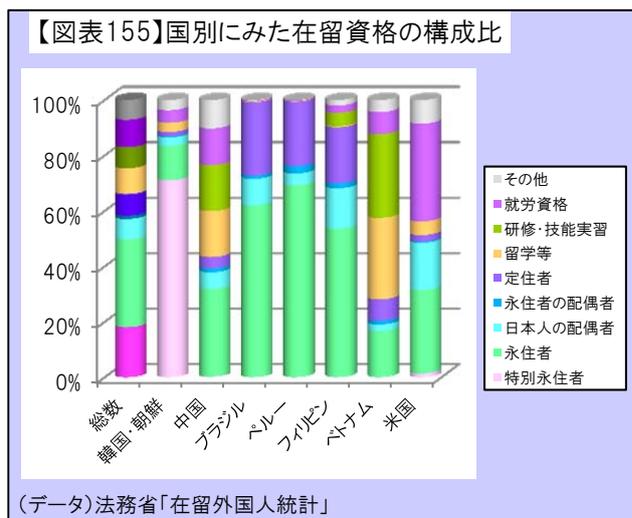
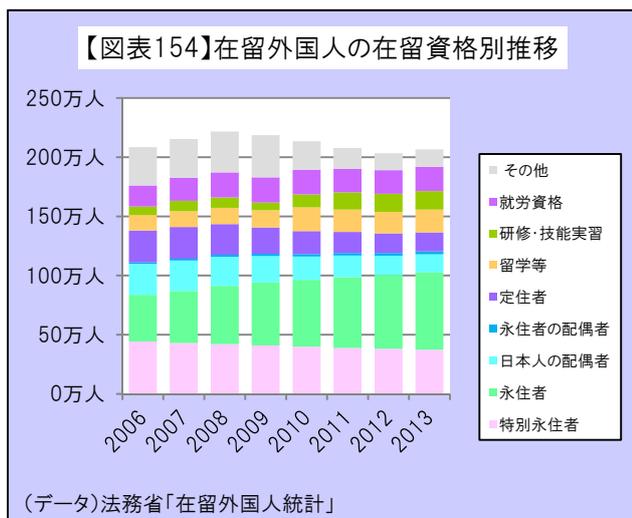
- ① 「労働力率の引上げ」の観点では、フリーターはすでに労働力として取り込まれているので、効果はニュートラルですが、生涯賃金の差を考慮すると、家計を支える立場の方がフリーターであることは望ましくなく、出来るだけ正規雇用化を図っていく必要があると考えられます。また、人手不足の中で企業側に、雇用の安定確保の観点から雇用の正規化を進める動きがある点も支援材料になると考えられます。
- ② フリーターも男性を中心に正規雇用を望んでいる割合が高く、企業側もフリーターの正規雇用を拒む姿勢でもなく、またフリーターの考え方も社会の平均から突出していないことから、フリーターの正規雇用化を進めようとするれば可能ではないかと考えられます。

3-6 外国人労働者について

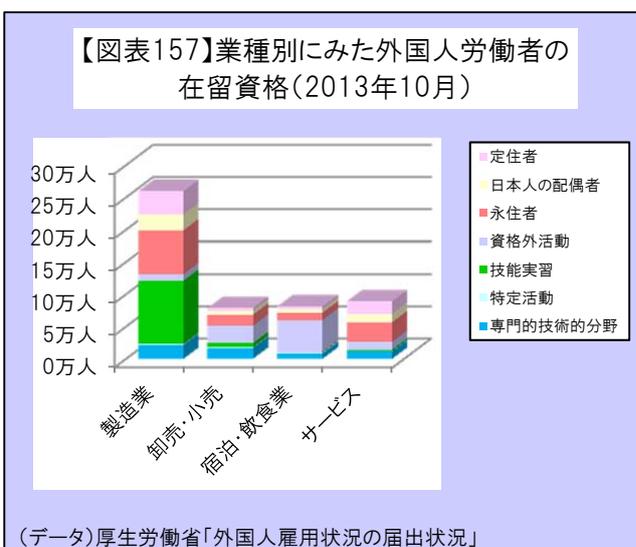
最後に外国人労働者について見ていきたいと思えます。国内での労働力確保が困難ということになるとよく話題に上るのが外国人労働者を増やすかどうかです。図表 152 は我が国の在留外国人の推移です。1991年時点では在日の方々を中心に韓国・朝鮮籍の外国人が多かった訳ですが、その後、韓国・朝鮮籍の外国人が緩やかに減少する中で中国、ブラジル、フィリピン籍の外国人が増え、2008年には在留外国人数が222万人になりました。ただその後は減少しており2013年時点では207万人となっています。図表 153 は2008年から2013年にかけての変化幅の内訳を示しています。このように、韓国・朝鮮のほかブラジル籍の外国人が大きく減少していることが分かります。これは、リーマンショックやブラジル本国での経済発展の影響が反映されていると考えられます。その中でベトナム籍の外国人が最近増えてきていることが分かります。



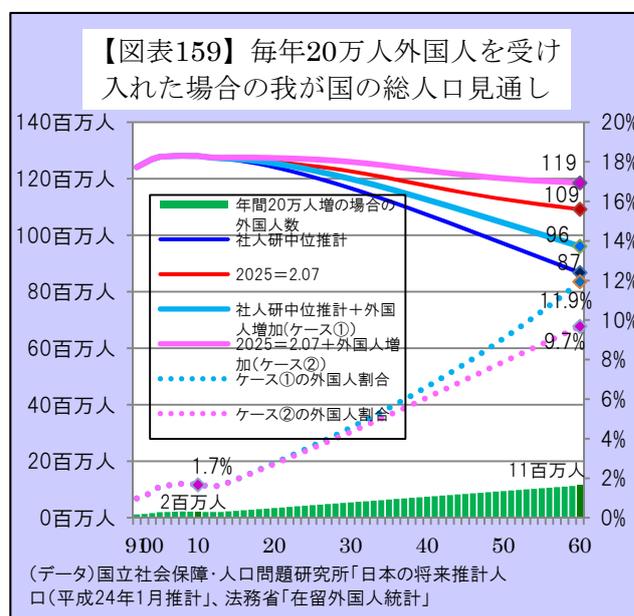
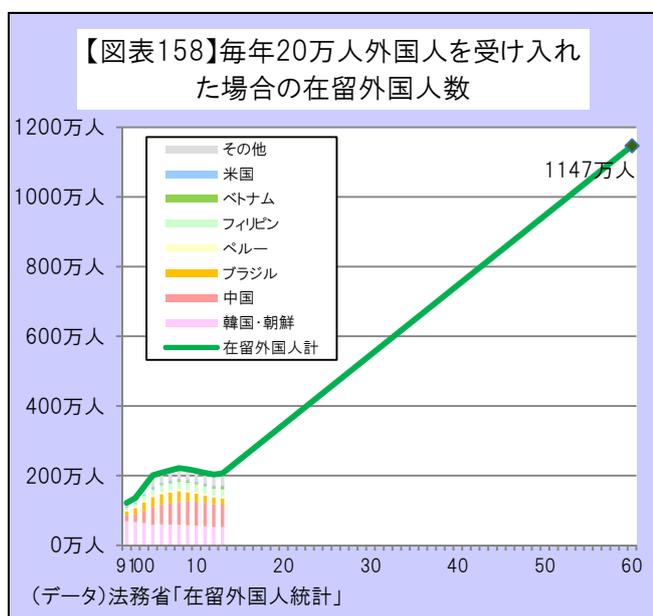
図表 154 は、在留資格別にみた在留外国人の推移です。特別永住者が在日の方々の減少を反映して減少傾向を続ける中で、定住者からの振り替わりも含めて永住者が増えてきているのと、留学等、研修・技能実習が増加してきていることが分かります。図表 155 は、こうした在留資格別の構成比を国籍別にみたものです。韓国・朝鮮は特別永住者の割合が高くなっています。中国、ベトナムは留学等、研修・技能実習の割合が高く、ブラジル、ペルー、フィリピンは永住者、定住者、日本人の配偶者の割合が高いのが特徴です。なお、米国は就労資格を持った在留割合が高くなっています。



図表 156 は、2013 年 10 月現在の外国人労働者の業種別就労状況です。圧倒的に多いのが製造業で、次いでサービス、宿泊・飲食業、卸売・小売が続いています。図表 157 はこうした外国人労働者が多い業種で働いている外国人労働者の在留資格についてみたものです。製造業では技能実習（≒中国、ベトナム）と永住者（≒ブラジル、ペルー等）が中心である一方、卸・小売、宿泊・飲食業では資格外活動（≒留学<中国、ベトナム>）が多いのが特徴的です。



最近の労働力不足を理由に外国人の受け入れを増やしたらどうかとの議論がされます。昨年には、毎年 20 万人ずつ外国人を受け入れてはどうかとの議論がありました。図表 158 は、2014 年以降毎年 20 万人ずつ在留外国人数を増やした場合の外国人数の推移です。こうすると、現在 200 万人程度の在留外国人が 2060 年には約 6 倍の 1,147 万人にまで増えることになります。図表 159 はこれだけ増やした場合の人口の見通しです。社人研の中位推計の場合には 2060 年の人口が 87 百万人から 96 百万人に、出生率が 2025 年に 2.07 まで回復した場合には、2060 年の人口が 109 百万人から 119 百万人にと、それぞれ約 9 百万人増えることになります。この結果、人口に占める割合も、2013 年時点の 1.7% が 2060 年には、社人研の中位推計で 11.9%、出生率が 2025 年に 2.07 まで回復したケースで 9.7% にまで上昇と、いずれのケースでも人口の約 1 割が外国人という姿となります。



図表 158、159 のグラフをみると、毎年 20 万人ずつ外国人を受け入れるということは、かなり無理があることが分かります。第一には、どの国から受け入れるかということです。現状でも、2008 年をピークに在留外国人が頭打ちとなっている中で、日本にやってくる外国人をコンスタントに 20 万人ずつ確保するという事は難しいのではないかと考えられます。もちろん、現在は各種規制をおこなっているため、そうした規制を取り払うことにより潜在的な在留希望の外国人を一時的に呼び込むことは可能と考えられますが、コンスタントに 20 万人規模の外国人を毎年受け入れることが可能かという点、疑問が残ります。第二には、仮に毎年 20 万人の外国人を受け入れた場合の人口に占める割合の上昇です。人口の 1 割が外国人となった場合の社会的な受け皿が現在の我が国に用意できるか懸念されます。そうした受け皿が用意されずに外国人の流入が起きた場合には、よく懸念されるような社会的な不安定要因の増大を覚悟する必要があると考えられます。

(外国人労働者に関するまとめ)

① 我が国の在留外国人は、2000 年以降、その構成比を変化させながらも総数は約 200

万人で横ばいで推移しています。

- ② 在留資格は、国別にずいぶん異なっています。
- ③ 一頃話題となった毎年 20 万人の外国人を受け入れるということは、人口の減少幅を小幅にする効果はある程度はみられるものの、これまでの在留外国人規模からするとかなり急激な増加となるほか、人口に占める外国人割合の増加等も加味すると、慎重な検討が必要と考えられます。

(参考文献)

北浦修敏 (2014. 3) 「世代会計の手法を活用した政府支出の長期推計と財政再建規模の分析」 公益財団法人 世界平和研究所 ディスカッションペーパー

厚生労働省 (2013) 「平成 25 年版 厚生労働白書」

内閣府経済財政諮問会議専門調査会「選択する未来」委員会 (2014) 「未来への選択」

内閣府 (2010) 「平成 22 年版子ども・若者白書」

斉藤太郎 (2006. 5) 「非正規雇用の拡大が意味するもの」 株式会社ニッセイ基礎研究所 REPORT

橋本修二、川戸美由紀、尾島俊之「健康寿命の指標化に関する研究」