

厳しさが続く若者の雇用環境

—— その背景と影響 ——

長谷川 正

1. はじめに

働くということは、生活の糧を得るだけでなく社会に貢献するという点でも、極めて重要なものである。そのため雇用の確保は国の政策の中で最重要な目標となっている。

その雇用環境が、過去約 20 年間にわたって厳しい状況となっている。なかでも若者の雇用環境が一段と厳しい。若者は、これからの日本を背負っていく人たちだけに、その雇用環境が厳しいことは、本人はもとより日本全体としても看過できない問題である。

本レポートでは、厳しい若者の雇用環境という問題を取り上げ、その現状をまずとらえ、さらに背景と影響について分析をおこなった。分析によって得られた点を、前もって簡単に述べると以下のとおりである。

- ① バブル崩壊以降の長期間にわたる景気低迷下で、企業は数々のコスト削減策を行ってきたが、その 1 つが人件費の削減であった。
- ② 人件費削減を、既雇用者に対しては主に賃金引き下げによって実施してきた一方、新たに労働市場に参入する若者（学卒者）に対しては、主に採用数の抑制によって行ってきた。
- ③ 雇用の機会を狭まれたことに伴い、若者のなかで失業ないし非正規雇用を余儀なくされた者が増加した。
- ④ 失業ないし非正規雇用となると低所得を余儀なくされるため、結婚することが難しくなって少子化が一段と進み、人的資本の蓄積が進まなくなる。また失業ないし非正規雇用となると、それだけ仕事を通じての人的資本の蓄積も進まなくなる。人的資本は、日本の潜在成長率を決める大きな要因の 1 つであるだけに、人的資本の蓄積の遅れは日本経済にマイナスの影響を及ぼす恐れがある。

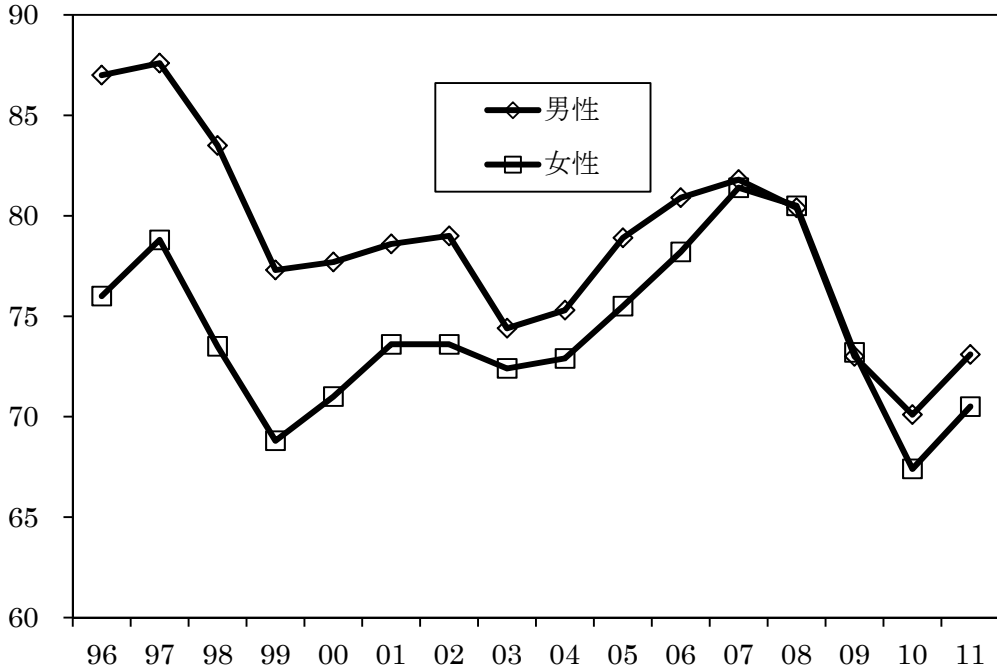
以下では、まず厳しい若者の雇用環境の現状をみることにする。

2. 厳しさが続く若者の雇用環境

若者の雇用環境を、若者が新たに労働市場に参入する時点での状況、すなわち就職内定率でとらえることにする。

大学（4年制）卒業予定者の就職内定率は、バブル崩壊以降現在まで約20年間にわたり極めて低水準で推移している。とりわけ女性の内定率が低い。就職内定率は、2004年から2007年にかけては一旦好転したものの、2008年以降再び低水準となっている（各年12月時点、すなわち卒業の3

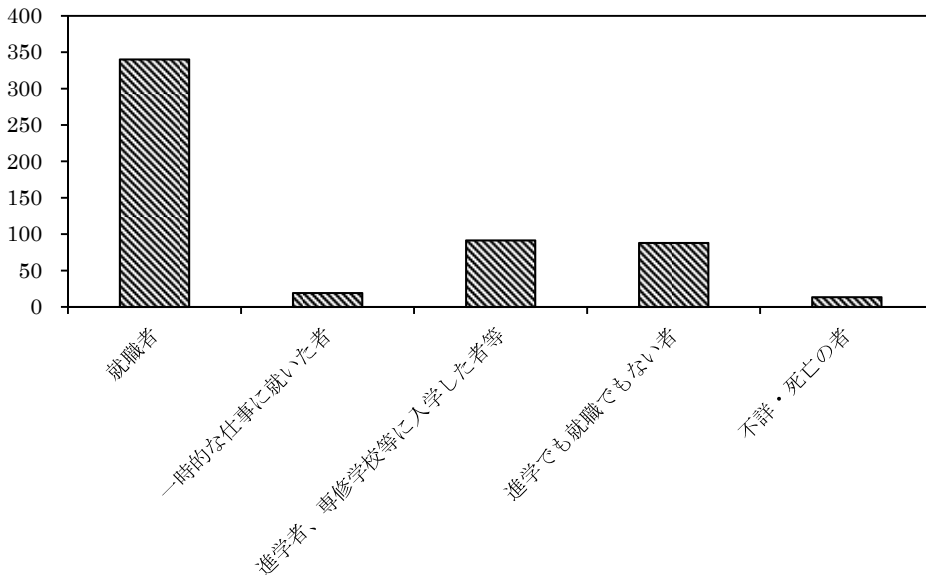
図表1. 大学（4年制）卒業予定者の就職内定率（各年12月現在）
（%）



（資料）文部科学省「大学、短期大学、高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査」（年）

（<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001035971&cycode=0>,
2012.5.13 アクセス）

(1000人) 図表 2. 大学卒業者の進路 (2011年3月)



(注) 大学卒業生数：562千人

(資料) 文部科学省「学校基本調査」

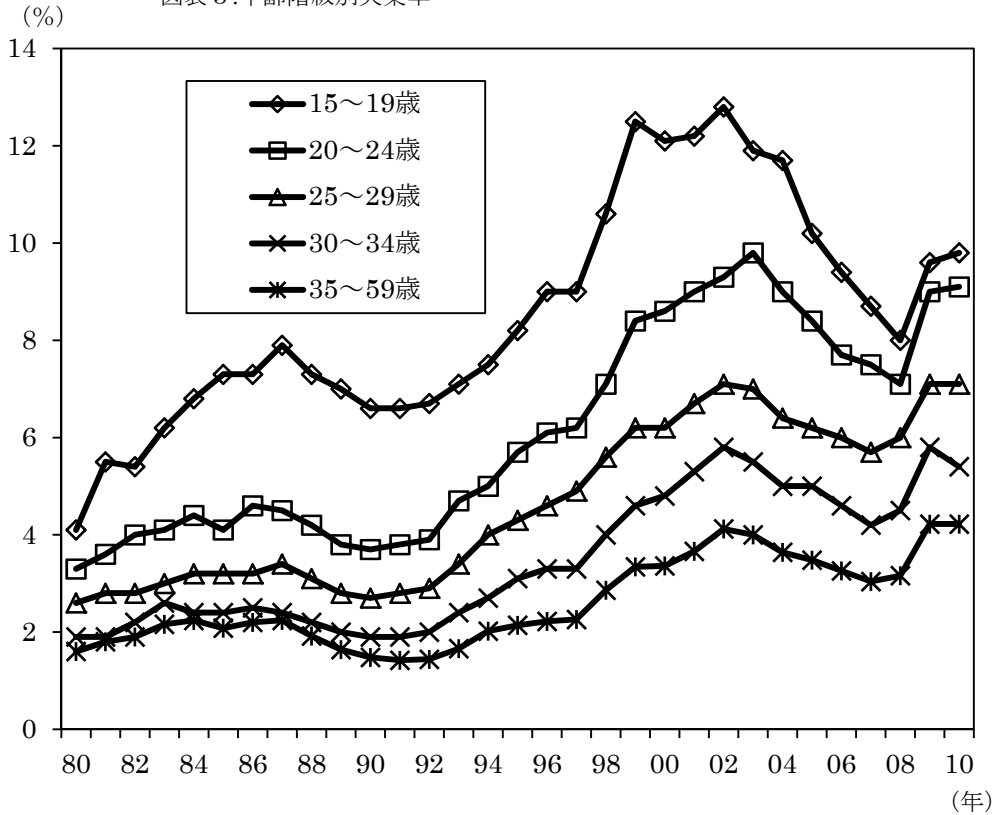
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528>、2012.5.13 アクセス)

か月前の時点、図表 1)。直近の 2011 年の就職内定率は、男性 73.1%、女性 70.5%である。

次に大学卒業者の進路をみることにする (2011 年 3 月、図表 2)。総人数 562 千人のうち、就職した者は 340 千人であり、一時的な仕事に就いた者が 19 千人である。一方、進学でも就職でもない者が 88 千人にのぼる。このほかに進学・専修学校等に入学した者が 92 千人であるが、このなかには就職が難しかったため消極的に進学を選択した者が含まれていると思われる。このように、進路においても若者の厳しい雇用環境をみることができる。

ここまでは、新たに労働市場に参入する際の状況のみをみてきたが、次に既卒者を含めた若者の雇用環境を、失業率でみることにする。年齢階級別の失業率を示したのが図表 3 である。総じて若者の失業率は、中高年者の失業率よりも高いが、雇用環境が一段と悪化した時期 (失業率が高まった時期) には、その格差は拡大する傾向にある。例えば、雇用環境が極めて厳しかった 2002 年の失業率は、35～59 歳では 4.1%に対して、15～19 歳で 12.8%、また 20～24 歳で 9.3%、25～29 歳で 7.1%と高水準である。2011 年には失業率は全体としては低下したものの、若者の失業率は、依然として中高年を大きく上回っている。

図表 3. 年齢階級別失業率



(注) バブル好景気のピーク：1990年

(資料) 総務省「労働力調査」

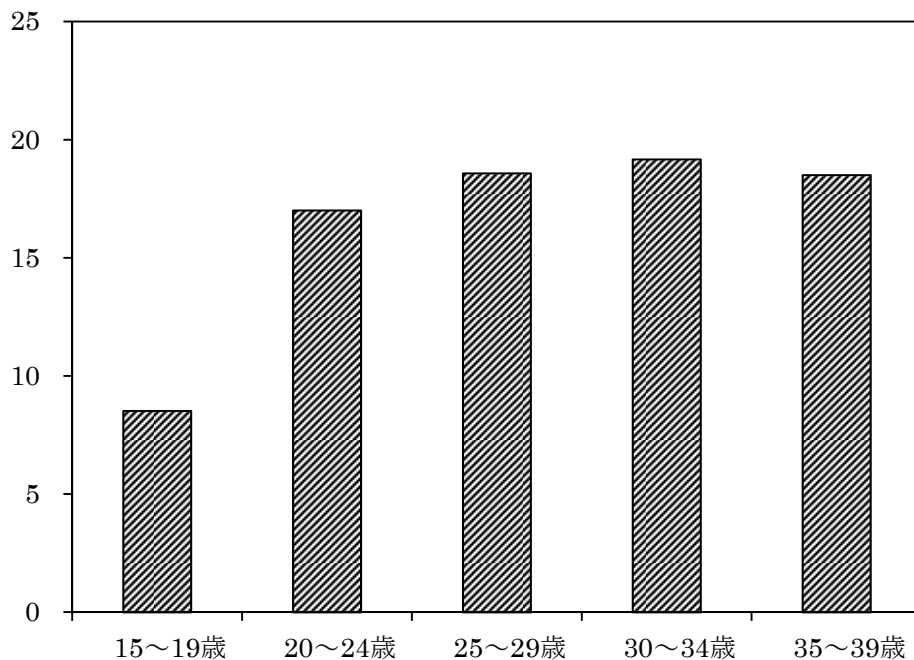
([http://www.e-](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000000110001&requestSender=dsearch)

[stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000000110001&r](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000000110001&requestSender=dsearch)

[equestSender=dsearch](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000000110001&requestSender=dsearch)、2012.5.13 アクセス)

失業率は、働く意思のある者のうち、職に就けない者の割合を示したものであるが、厳しい雇用環境の下では、そもそも働く意力を失った者がいる。若年無業者のなかには、こうした若者が数多く含まれているとみられる。ここで若年無業者とは、「就業・通学・家事のいずれもしていない者」である。若年無業者を5歳刻みの年齢階級でみると（2007年）、15～19歳では9万人であるが、20～24歳で17万人、25～29歳で19万人、30～34歳で19万人、35～39歳で19万人にのぼる（図表4）。

(万人) 図表4. 若年無業者数(2007年)



(注) 無業者：就業・通学・家事のいずれもしていない者
(資料) 内閣府「若年無業者(15～39歳)数及び割合」(2010年)
(<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shugyou/index.html>、
2012.5.13 アクセス)

3. 厳しい若者の雇用環境の背景

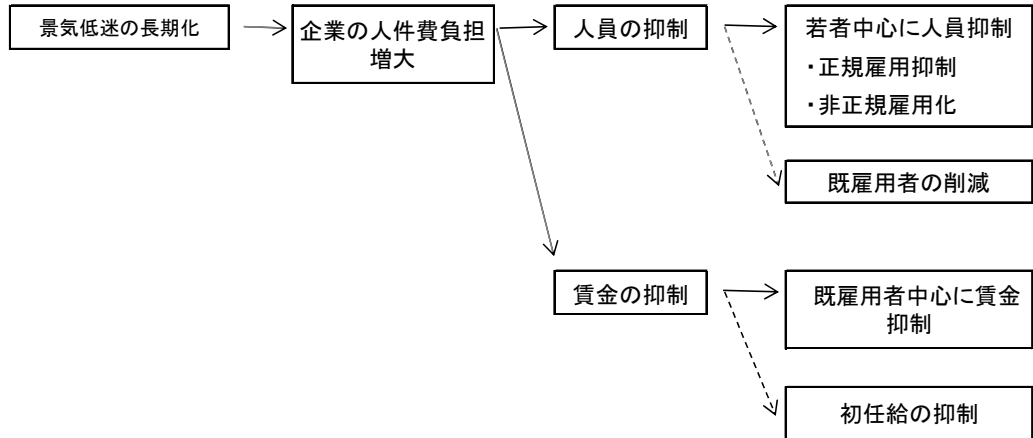
(1) ここでは、まず厳しい若者の雇用環境の背景をとらえることにする。その際、中高年の雇用環境と対比することによって、背景がより鮮明となる。そして、次章において長期間にわたる厳しい若者の雇用環境のマクロ経済に対する影響を、人的資本という視点からとらえることにする。

上で述べた背景と影響へのアプローチをフローチャートで示したものが、図表5である。

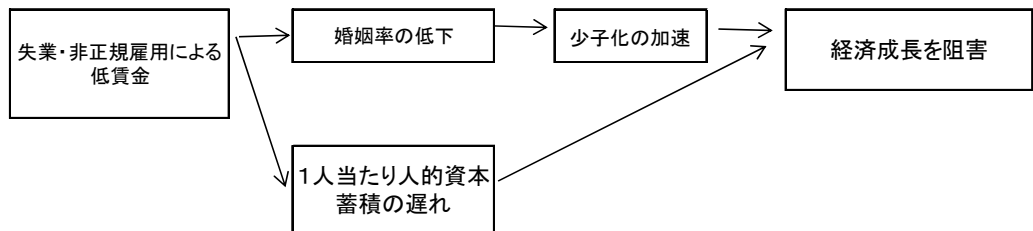
バブル崩壊以降の長期間に及ぶ景気低迷下で、企業の利益は急速に悪化した。このため、企業は数々のコスト削減策を実施したが、その中の1つが人件費の削減であった。人件費＝人数×1人当たり賃金であるから、人件費削減策としては、人数を抑制するか、または1人当たり賃金を抑制するか、さらに両者を組み合わせて抑制するか、である。既雇用者(中高年)に対しては主に1人当たり賃金

図表5. 厳しい若者の雇用環境の背景とその影響

① 背景



② 人的資本を通じるマクロ経済への影響



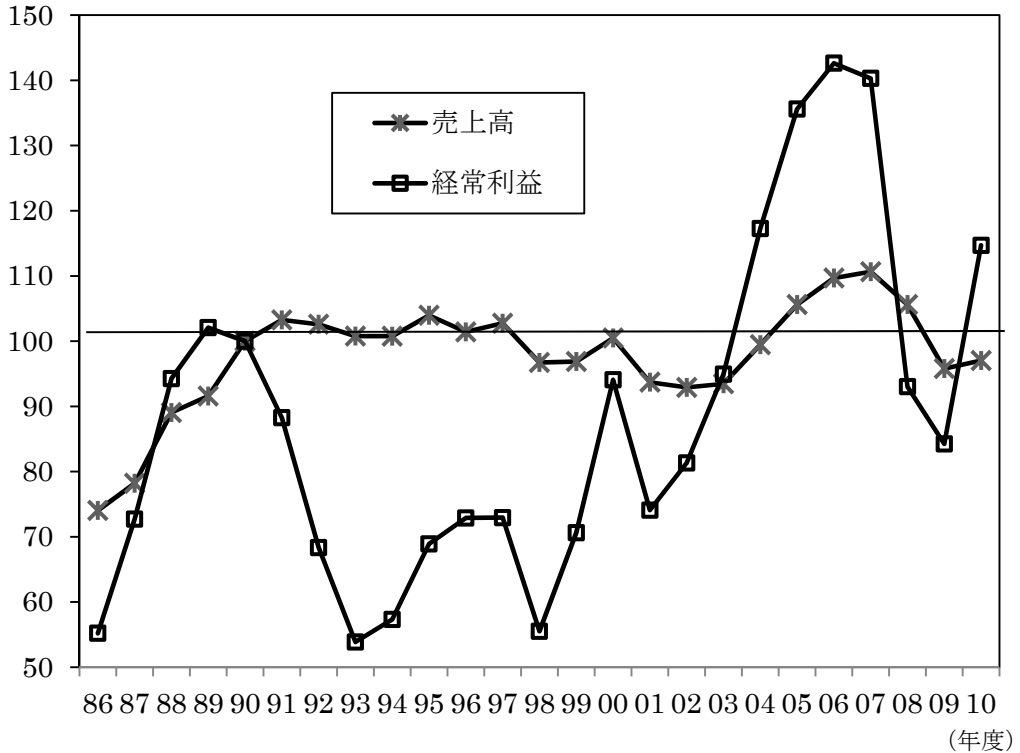
抑制策をとる一方、学卒者、すなわち新たに労働市場に参入しようとする者に対しては、主に人数抑制策をとってきたのである。学卒の段階で一旦失業や非正規雇用を余儀なくされると、この状況は後々まで続く可能性が大きい（世代効果）。

次に、厳しい若者の雇用環境による影響であるが、そのうち大きなものは人的資本蓄積の遅れによるものである。人的資本は日本経済の潜在成長率を決定する大きな要因の1つであるから、その蓄積が進まないことは日本経済にとってマイナスとなる。

人的資本蓄積の低下に至るルートには、大きく2つがある。1つは、失業・非正規雇用による低賃金の下で、若者の婚姻率が低下し、その結果少子化が加速し人的資本の蓄積が遅れるルートである。もう1つは、就業を通じての1人当たり人的資本の蓄積が進まないというルートである。1人当たり

(指数、90年度水準
=100)

図表6. 売上高と経常利益の推移



(注) 1.金融・保険業を除く全産業
2. バブル好景気のピーク：1990年度

財務省「法人企業統計調査」より作成

([http://www.e-](http://www.e-stat.go.jp/SG1/toukeidb/GH07010102Forward.do?sessionid=frCLPnjJPX1qK7Hyf2gvG2NQv)

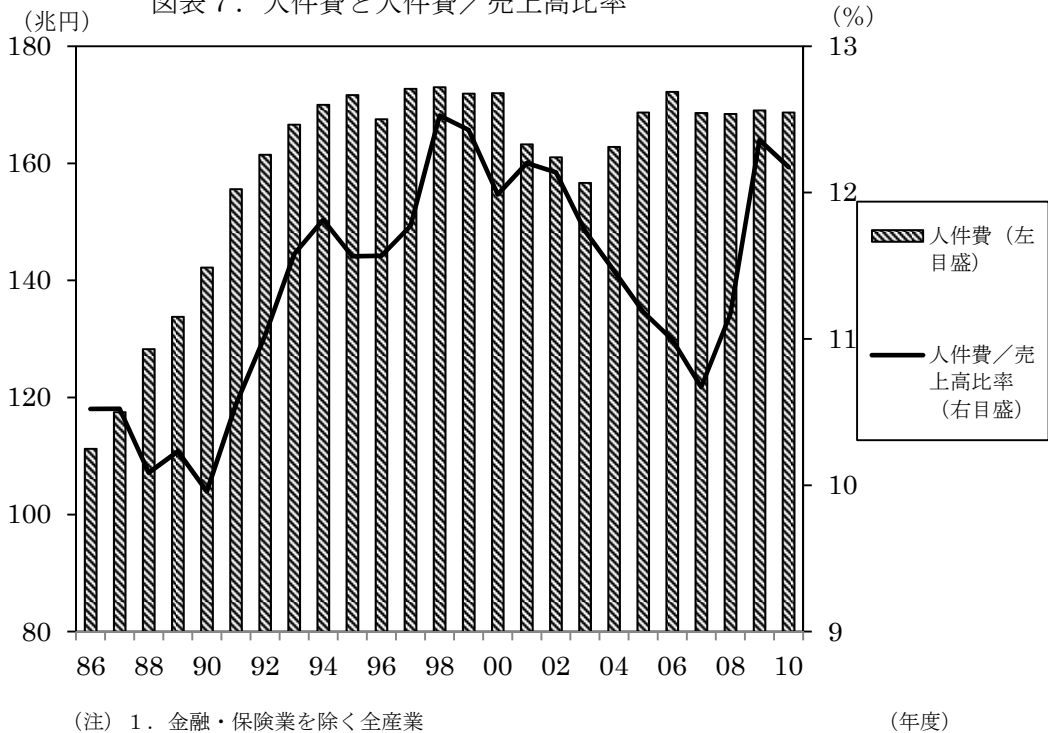
[stat.go.jp/SG1/toukeidb/GH07010102Forward.do?sessionid=frCLPnjJPX1qK7Hyf2gvG2NQv](http://www.e-stat.go.jp/SG1/toukeidb/GH07010102Forward.do?sessionid=frCLPnjJPX1qK7Hyf2gvG2NQv)
mDgVLpQnNzKQhmQnGGJnJ2h2hnB!860529372!-276427330 2012.5.7 アクセス)

人的資本の蓄積には、学校での教育のほかに就業を通じての蓄積があるが、このうち就業を通じての蓄積は大きなウェイトを占めていると思われる。具体的には、コミュニケーション力、種々の問題に対する解決力、専門知識の蓄積等がある。

(2) 以下では、先ほど述べたフローチャートにそって、実際の動きをとらえることにする。

まず、企業の利益をみる(図表6)。企業の利益は、1980年代後半のバブル好景気下においては、売上拡大を受けて急拡大した。全産業(ただし、金融・保険業を除く)の経常利益は、1989年度には1986年度に比べ1.85倍にもなった。しかし、その後バブル崩壊を契機にして売上が低迷すると、経常利益は大きく落ち込んだ。1993年度には1989年度比0.53倍の減少となった。

図表 7. 人件費と人件費／売上高比率



(注) 1. 金融・保険業を除く全産業
2. バブル好景気のピーク：1990年度

財務省「法人企業統計調査」より作成
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/toukeidb/GH07010102Forward.do?jsessionid=frCLPnjJPX1qK7Hyf2gvG2NQvmDgVLpQnNzKQhmQnGGJnJ2h2hnB!860529372!-276427330> 2012.5.7 アクセス)

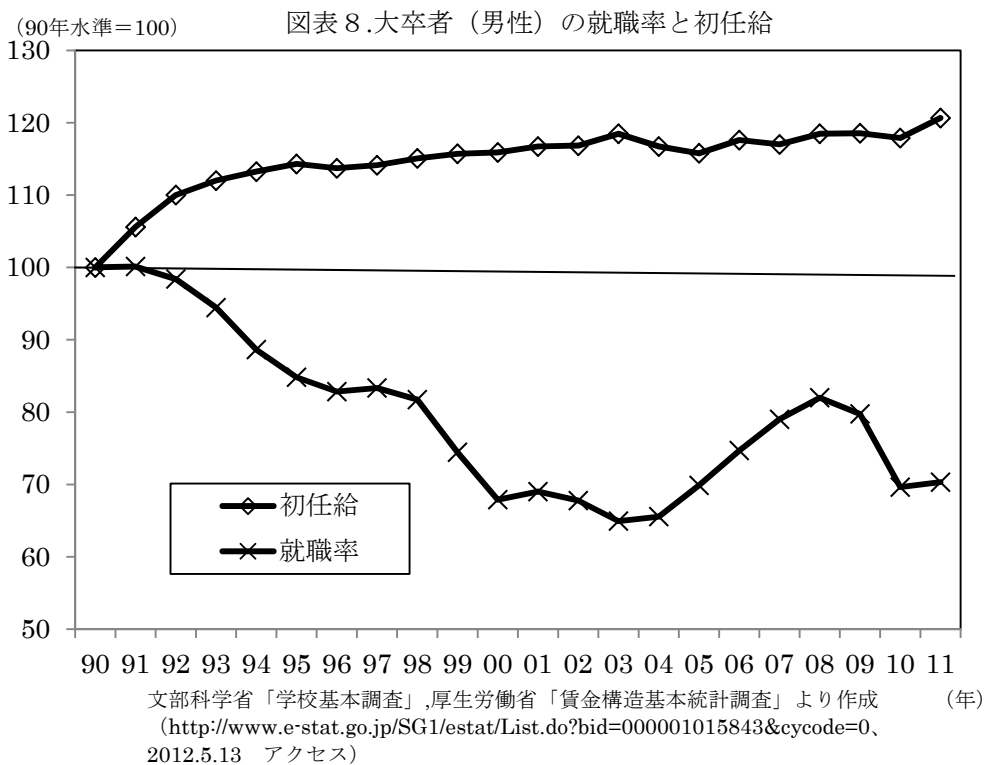
1994 年度以降、売上が依然として低迷する中で、経常利益は徐々に回復傾向をたどったが、その主因は人件費を中心とするコスト削減策の実施であった。

人件費と、人件費／売上高比率の推移を示したのが図表 7 である。人件費の水準は 1996 年度以降横ばい、ないし低下傾向に転じている。また、人件費／売上高比率も、人件費水準にやや遅れてではあるが 1999 年度以降急速に低下した。同比率は 2007 年度には 10.7% と、ピークであった 1998 年度の 12.5% に比べ 1.8 ポイントも改善した。なお、同比率は、2008 年度から再び上昇しているが、これはリーマンショックを契機とする景気の落ち込みによるものである。

このように 1990 年代半ば以降人件費の削減が進んでいるが削減策の中身は、中高年者を中心とする既雇用者に対するものと、学卒者に対するものとは、異なっていた。既雇用者に対しては、主に

1人当たり賃金カットによる人件費削減策を実施した一方、学卒者、すなわち新たに労働市場に参入しようとする者に対しては、採用数の絞り込みを実施したのである。

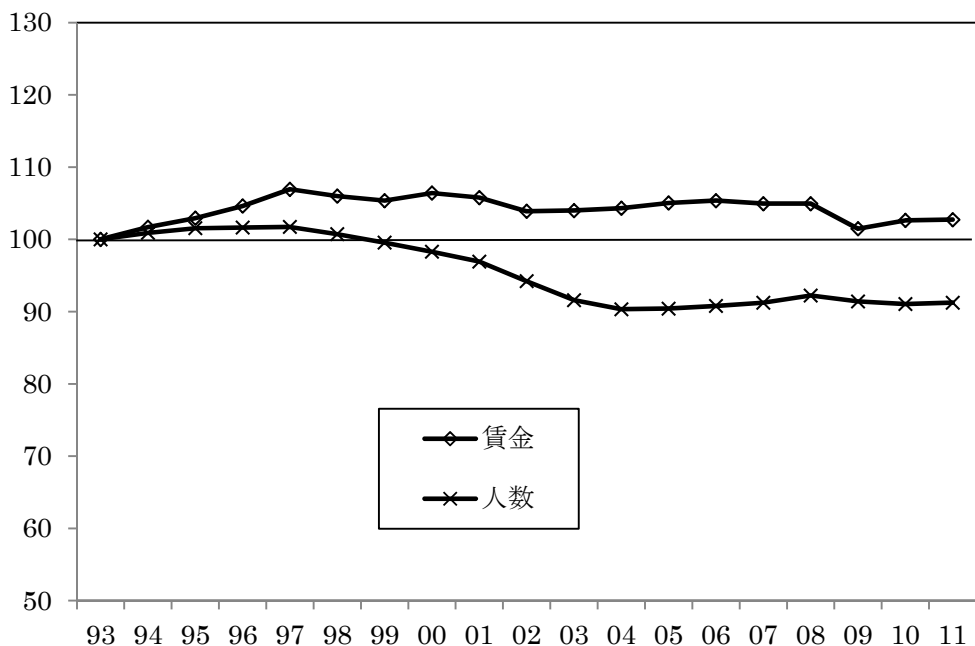
図表8は、大卒者（男性）の就職率と初任給（1人当たり賃金）を、バブル好景気がピークであった1990年の水準を100として指数化したものである。なお、就職率は学卒者のうち新たに雇用された人数の代理変数¹である。就職率は大きく低下しており、ボトムである2003年には64.9と1990年水準の約2/3にまで落ち込んだ。その後やや好転しているものの、2011年においても70.3に止まっている。



¹ 就職率=就職者数/大卒者人数である。本レポートで対象とする1990年～2011年にかけて、分母の大卒者人数はほぼ一定であるため、就職率は分子の就職者数の代理変数とみなしても大きな問題は生じないと思われる。

(93年水準=100)

図表 9. 正規雇用者の人数と賃金



(注) 正規雇用者：期間を定めずに雇われている者等（除く、パートタイム労働者）（年）
厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011791>、
2012.5.13 アクセス)

一方、初任給は緩やかではあるが、この間上昇している。2011年の水準は、120.7と1990年を20.7%上回っている。

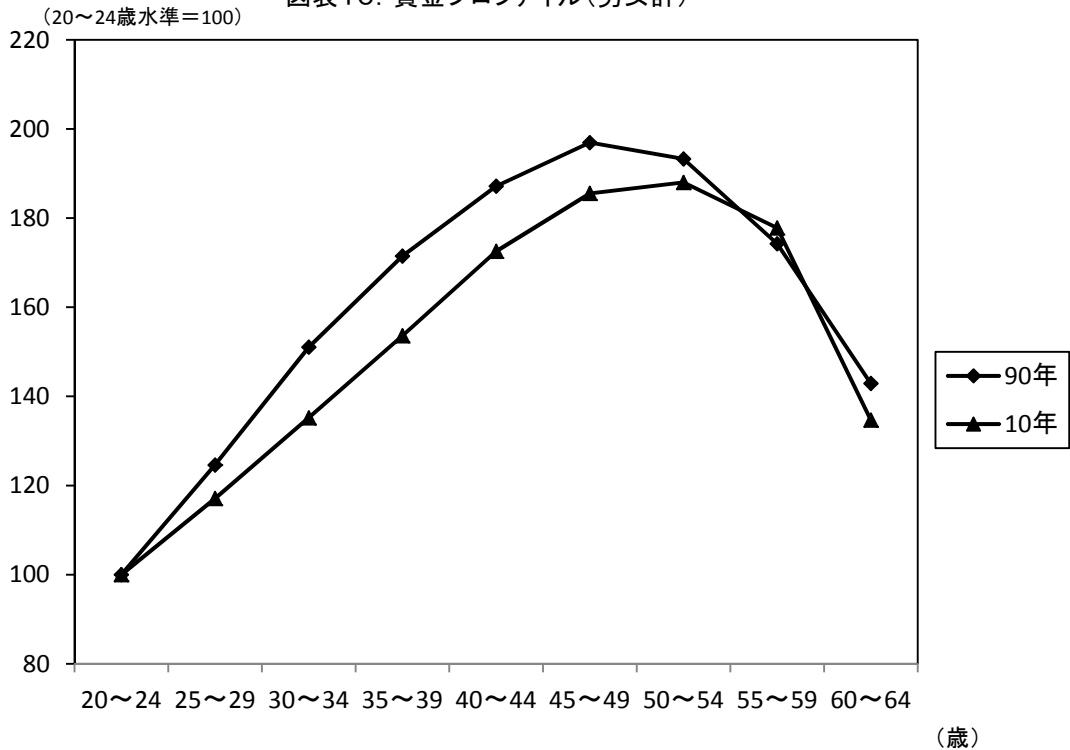
次に図表9は、既雇用者のうち正規雇用者の人数と1人当たり賃金の動きを示したものである。なお、ここではデータの制約上、基準年を1990年ではなく1993年にとり指数化した。

既雇用者の人数は減少しているものの、大卒者の就職率に比べるとはるかに軽微である。ボトムである2004年の水準は90.3に止まっている。一方、既雇用者の1人当たり賃金は、1990年以降、ほぼ横ばい（2011年の水準は102.7）と初任給の上昇幅を大きく下回っている。

このように、人数および1人当たり賃金の動きは、大卒者と既雇用者とでは対照的であり、企業の人件費削減策は大卒者と既雇用者とでは異なっていたのである。

既雇用者に対する1人当たり賃金引き下げを、賃金プロファイル（年齢階級別の賃金水準。最も若い年齢層の賃金水準を100として指数化）で確認することにする（図表10）。ここでは、

図表10. 賃金プロフィール(男女計)



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(http://stat.jil.go.jp/jil63/plsql/JTK0501?P_TYOUUSA=R1&P_HYOUJI=C0060&P_EDA=1&P_KITYOU=0&P_CROSS= 2012.5.7 アクセス)

バブル好景気のピーク時である 1990 年と最近の 2010 年について示した。賃金の変化は、35～39 歳 1990 年 171→2010 年 154、40～44 歳 187→173、45～49 歳 197→186、50～54 歳 193→188 である。

このように既雇用者では、ほぼすべての年齢階級で、1 人当たり賃金が引き下げられている。

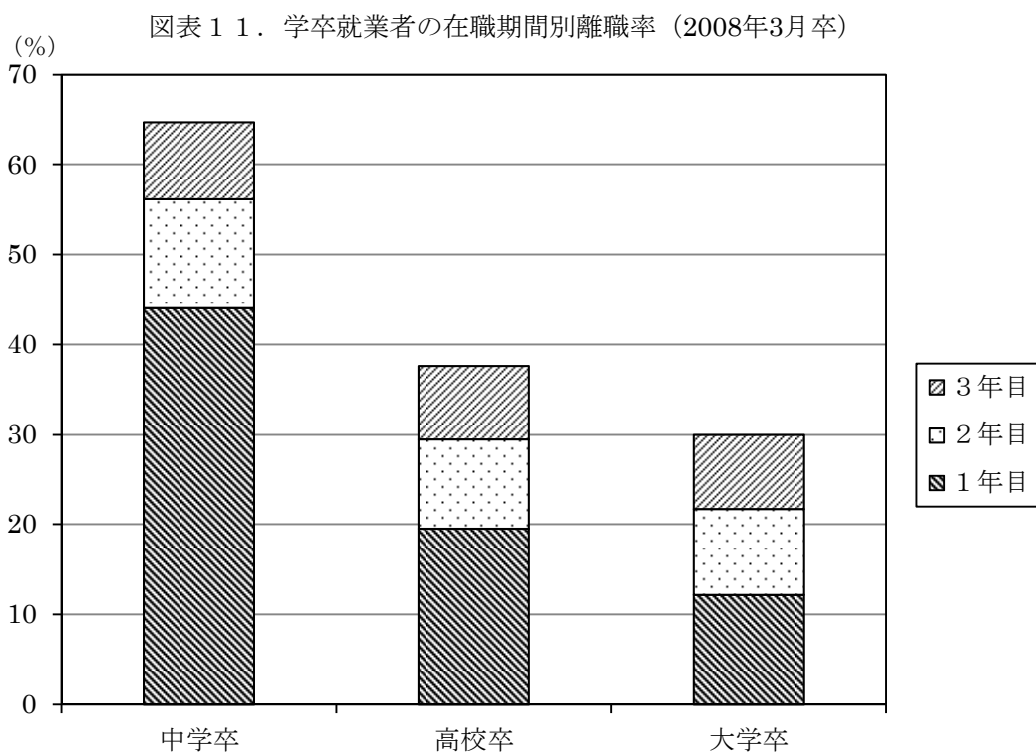
(3) 上でみたように学卒時点の就職は厳しいが、こうした厳しい状況は卒業後においても続いている。これを、次のように失業と非正規雇用の両面からとらえることができる。

- ① 厳しい雇用環境下では、卒業して一旦就職しても、その就職先が本人の希望に合った職場ではないことが多い。そのため、卒業後数年間のうちに離職し、希望に合った職を探そうとする。しかし、その職を得ることは依然として難しく、引き続き失業（ないし非正規雇用）を余儀なくされるケースが多い。すなわち、求職と求人との間でミスマッチが生じているのである。

② 一旦、非正規雇用については、そこから正規雇用に移ることが難しく、引き続き非正規雇用を余儀なくされるケースが多い。すなわち、非正規雇用では技量の蓄積が進まず、正規社員として求められる技量との間にミスマッチが生じている場合がある。

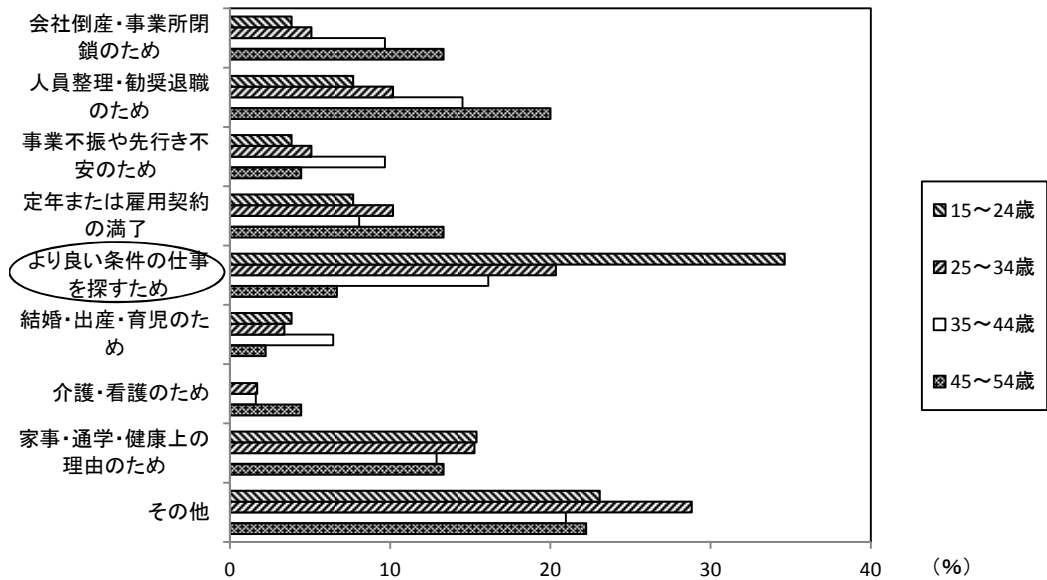
まず、①についてみることにする。図表11は、学卒就業者の在職期間別離職率を示したものである。大卒の場合、在職1年目、2年目、3年目でそれぞれ約10%の若者が離職している。3年目までを累計すると、約30%の若者が離職している。高校卒、中学卒の場合には、離職率はさらに高い。卒業後3年目までの累計で、高校卒37.6%、中学卒64.7%に高まる。

離職する理由としては、自分自身の希望に合ったより良い職を探すためということが多



(資料) 厚生労働省「ホームページ」
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>
2012.4.23アクセス)

図表 12. 離職の理由(年齢階級別、2011年10～12月期)



(資料)総務省「労働力調査(詳細集計)」
 (http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&listID=000001085576
 &requestSender=dsearch
 2012.5.13 アクセス)

いが、これを示したのが図表 1 2 である。「より良い条件の仕事を探すため」という離職理由が、15～24 歳、25～34 歳では、ほかの離職理由を大きく引き離して第 1 位になっている。なお、45～54 歳では、第 1 位の離職理由は、「人員整理・勧奨退職のため」である。

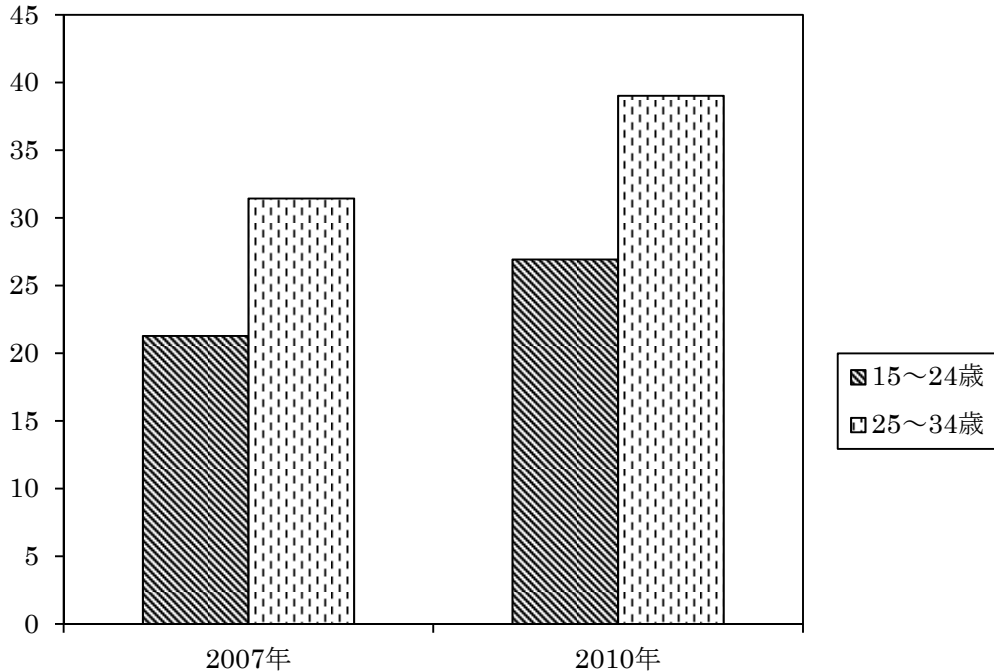
しかし、若者が離職して自分の希望に合った職を得ようとしても、実際にその職に就くのは困難というケースが多いとみられる。

そのため若者の失業期間が長期化している。失業期間が 1 年以上の人の割合は、25～34 歳で、2007 年の 22%から 2010 年には 32%に増加している(図表 1 3)。また 15～24 歳でも、10%から 14%に増加している。こうした失業期間の長期化は、自分の希望に合った職に就くのが難しいこと、すなわち摩擦的失業(ミスマッチ)が一因とみられる。

卒業後も厳しい雇用状況が続くことは、失業期間の長期化のほかに非正規雇用期間の長期化でみることができるが、次にこの問題を取り上げる。

(%)

図表 1 3. 失業期間1年以上の人の割合



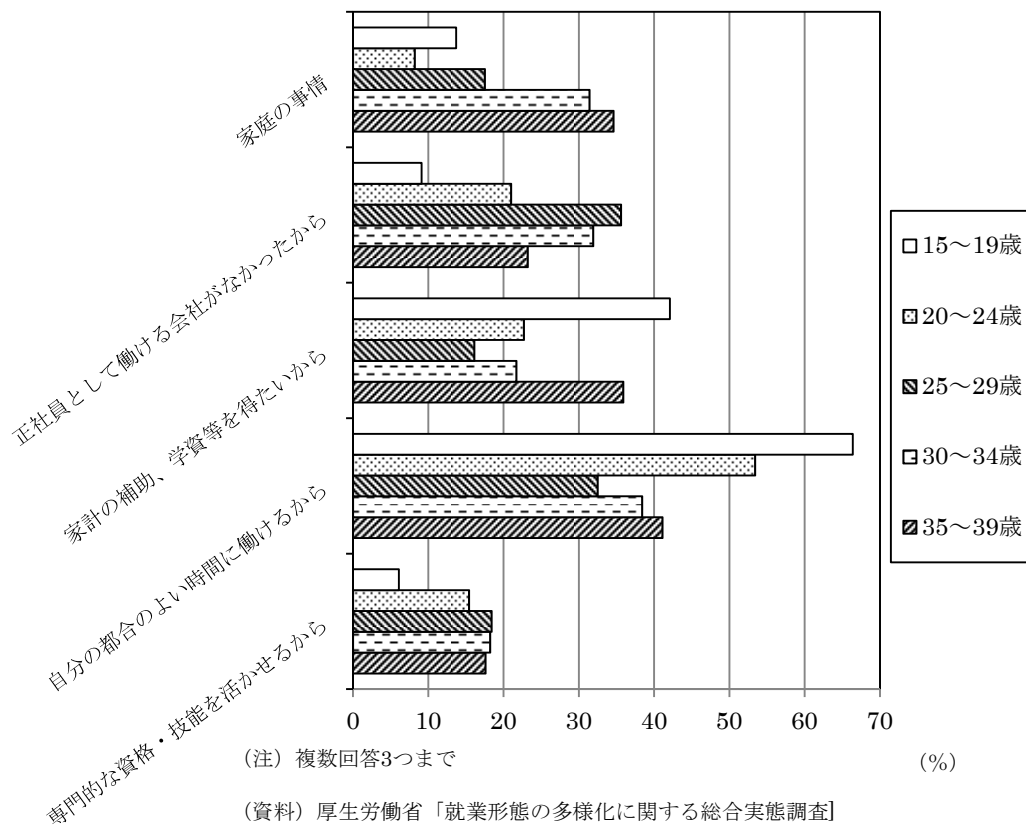
(資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm>
2012.5.15 アクセス)

まず、そもそもなぜ非正規雇用を選んだかであるが、その理由としては、自分の意思に反して、やむを得ずという人が多い。そのため正規雇用への転換を希望する者が多いのである。

図表 1 4 は非正規雇用を選んだ理由を示したものである。「正社員として働ける会社がないから」という理由が、若者では多く挙げられている。25～29 歳では 35.6% であり、また 30～34 歳でも 31.9% である (3 つまでの複数回答)。なお、若者でもっとも多い理由は、「自分の都合のよい時間に働けるから」である。

このように消極的な理由から非正規雇用に就いたため、正規雇用への希望者が多いのであるが、それをアンケート調査によって確認しておくことにする。

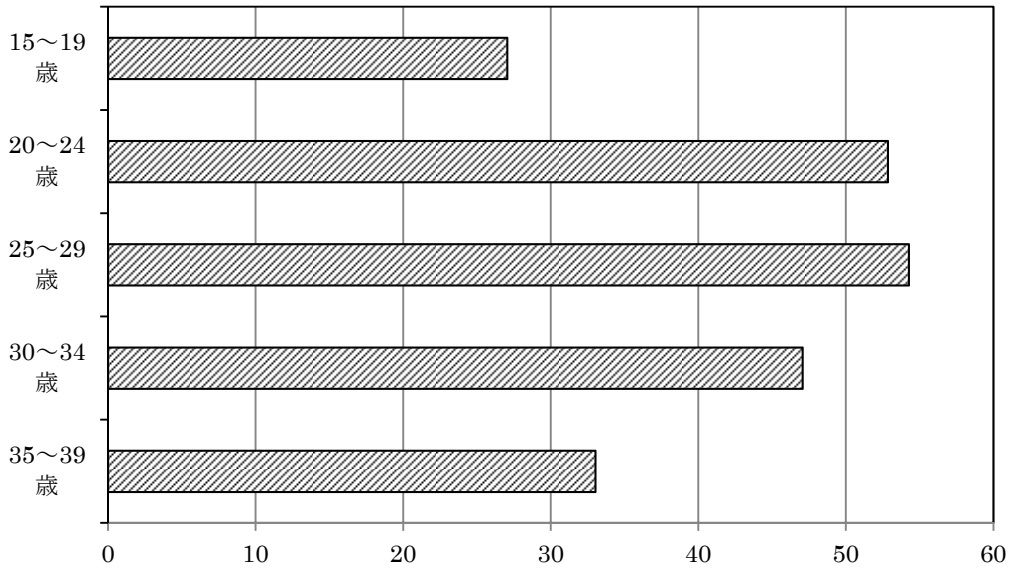
図表 1 4. 非正規雇用を選んだ理由 (2010年)



図表 1 5は、非正規雇用者のうち正規雇用へ希望する者の割合を示したものである。同割合は、25～29歳で54.3%、20～24歳で52.8%と過半数を超えている。また30～34歳でも、47.1%と約半分に迫る高水準である。

このように非正規雇用者では、正規雇用への転換を希望する者が多いが、現実には、その希望を叶えるのは難しく、非正規雇用が長期間続いている者が多いとみられる。非正規雇用者の年齢が年々上昇しているが、この背景には、正規雇用者から非正規雇用への転換という要因に加えて、非正規雇用者がその雇用形態から脱することができず、非正規雇用に止まっていることがあるとみられる。

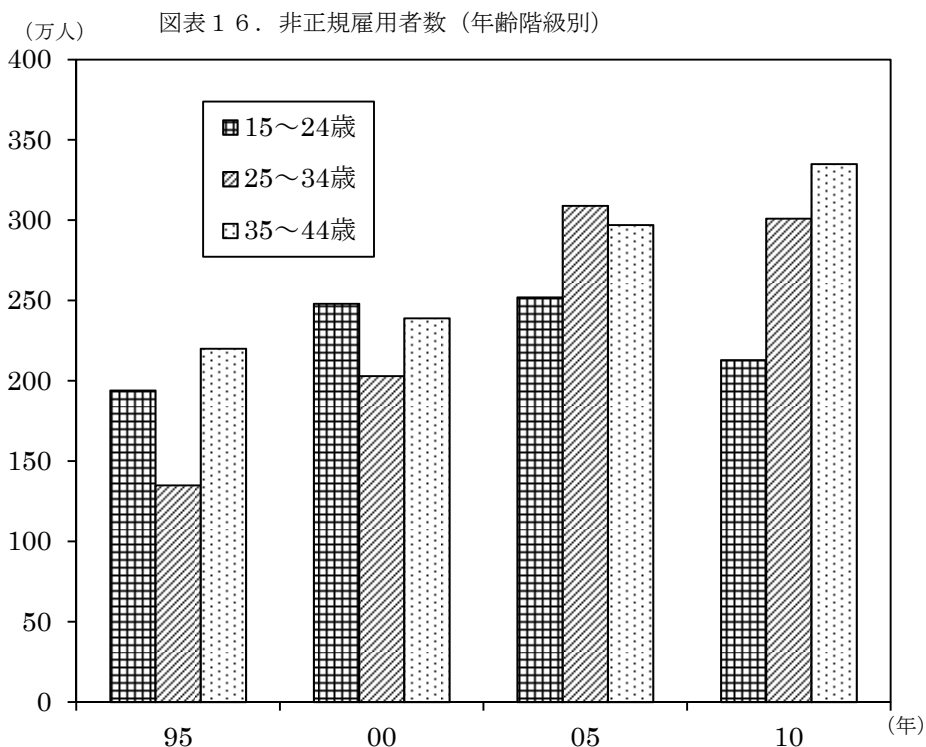
図表 1 5. 非正規雇用者のうち正規雇用へ希望する者の割合



(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」 (%)
 (http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001038221&cycode=0
 2012.5.7 アクセス)

図表 1 6 は、年齢階級別の非正規雇用者数を 5 年ごとに示したものである。15～24 歳の非正規雇用者数は、1995 年から 2000 年にかけては増加したものの、2005 年には横ばいとなり、そして 2010 年には減少に転じている。また、25～34 歳では、1995 年から 2005 年まで増加と 15～24 歳より長期間にわたって増加したが、2010 年になると横ばいに転じている。一方、35～44 歳では、2010 年においても増加しており、しかも人数は 2010 年には 335 万人と、25～34 歳の 301 万人、15～24 歳の 213 万人を上回っている。

このように非正規雇用者の年齢が高まっていることは、一旦非正規雇用になると、そこから抜け出すのが難しく、引き続き非正規雇用を余儀なくされることが一因になっているとみられる。



(資料) 総務省「労働力調査」
 (http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_9
 2012.5.13 アクセス)

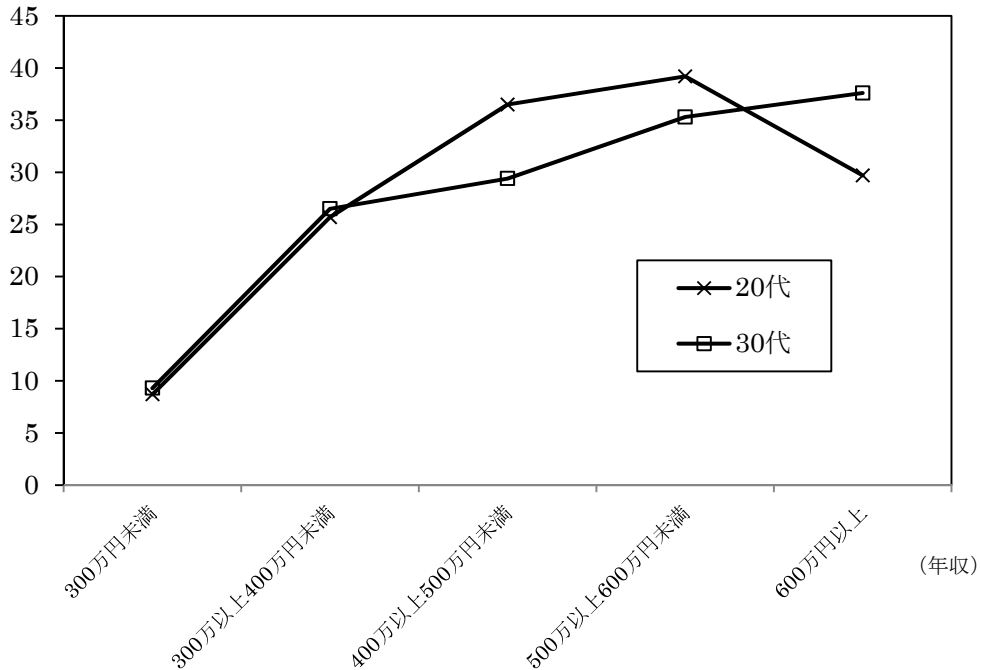
4. 厳しい若者の雇用環境による影響

ここでは、厳しい若者の雇用環境の持続から生じる日本経済への影響を、人的資本の観点からとらえることにする。この影響のルートについてはすでに述べたが、ここで再度簡単にふれておく。ルートとしては2つあり、その1つは次のとおりである。若者が長期間にわたって失業したり、非正規雇用を余儀なくされると、それだけ経済面では苦しくなる。そのため、結婚することが難しくなって出産数が減少し、労働力が減少することになる。もう1つのルートは、仕事を通じての人的資本の蓄積が進まず、日本経済に対してマイナスとなるというものである。

まず上記のルートのうち、前者を取り上げることにする。図表 1 7 は、男性の年収階級別の既婚率を 20 代および 30 代について示したものである。20 代、30 代とも総じて、年収が高いほど、既婚率が高まるという関係がみられる。30 代では既婚率は、年収 300 万円未満では 9.3%であるが、300

(%)

図表 1 7. 男性の年収別・年齢階級別既婚率



(資料) 内閣府「結婚・家族形成に関する調査」(2011年)
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa22/marriage-family/mokuji-pdf.html>
2012.6.4 アクセス)

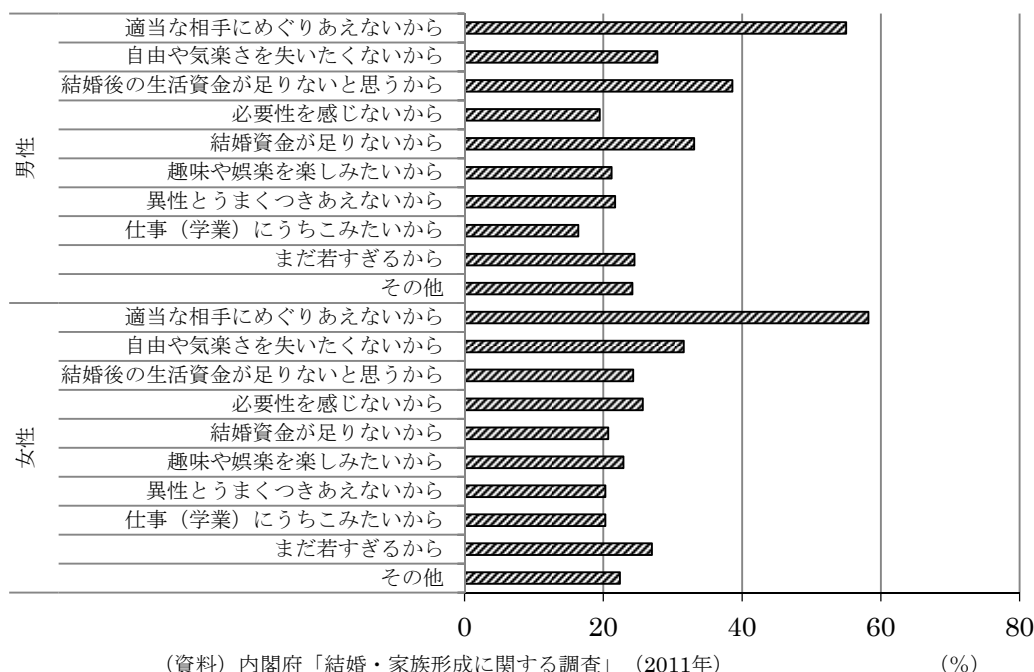
万円以上 400 万円未満になると 26.5%に高まり、そして 600 万円以上では 37.6%とさらに高まる。また、20 代でも総じて年収が高い層ほど既婚率も高いという関係がみられる。ただし、20 代では年収 600 万円以上の高所得者において既婚率はやや低下している。

年収が高いほど既婚率が高いという関係は、結婚するためにはある程度の収入が必要ということ表していると思われるが、それを示したのが図表 1 8 である。

図表 1 8 は結婚していない理由を、男性および女性に、アンケート形式で聞いたものである。男性・女性とも、第 1 位の理由に挙げているのは、「適当な相手にめぐりあえないから」である。この理由が第 1 位に挙げられているのは、結婚という性格からすると、当然ともいえる。

男性の第 2 位の理由として挙げられているのは、「結婚後の生活資金が足りないと思うから」である。さらに、第 3 位に挙げられているのが、「結婚資金が足りないと思うから」である。このように経済力が結婚を決める大きな要因となっている。

図表 18. 結婚していない理由



(資料) 内閣府「結婚・家族形成に関する調査」(2011年) (%)
 (<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa22/marriage-family/mokuji-pdf.html> 2012.6.4アクセス)

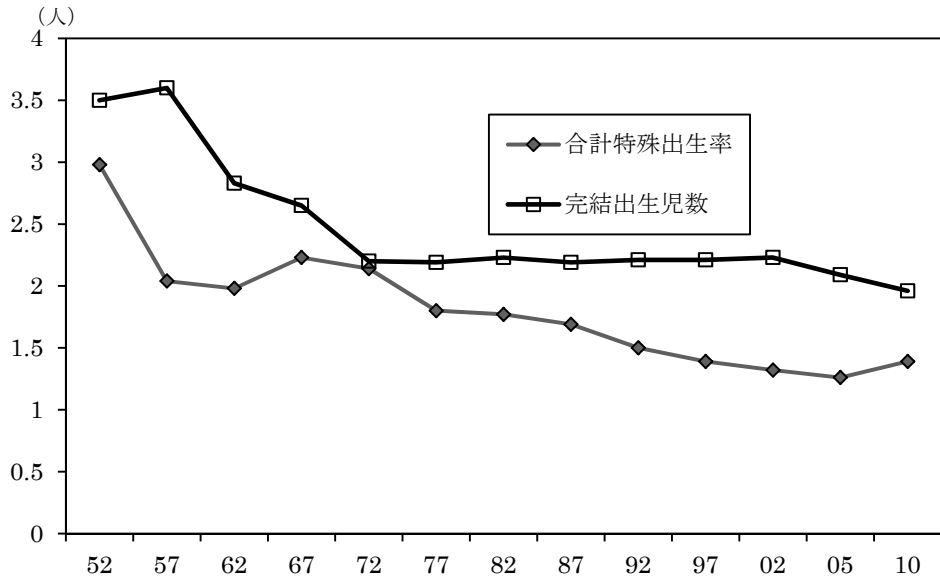
なお、女性に関しては、経済的理由は男性ほど高くはないものの、結婚をするか、しないかを決める際には、ある程度の判断基準になっていると思われる。

失業や非正規雇用を余儀なくされて低い経済力に甘んじることが婚姻率の低下につながることをみたが、次に婚姻率の低下は少子化につながるのである。

図表 19 は、合計特殊出生率と完結出生児数を示したものである。合計特殊出生率とは、「1人の女性が一生の間に出産する子供の数」であり、また完結出生児数とは「結婚 15～19 年夫婦の平均出生子供数」である。すなわち、合計特殊出生率とは、未婚・既婚を問わず女性全体でみた出生数であるのに対し、完結出生児数とは、既婚女性の出生児数である。合計特殊出生率と完結出生児数との関係を式で示すと、次のとおりである。

$$\text{合計特殊出生率} = \text{出産する子供の数} / \text{女性全体の数}$$

図表 19. 合計特殊出生率と完結出生児数



(注) 1. 合計特殊出生率：1人の女性が一生の間に出産する子供の数 (年)
 2. 完結出生児数：結婚15～19年夫婦の平均出生子供数

(資料) 1. 厚生労働省「人口動態統計」
 (<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2012.asp?chap=0>、2012.5.28
 アクセス)
 2. 国立社会保障・人口問題研究所
 (<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/chapter2.html>、2012.5.28 アクセス)

$$= (\text{結婚している女性の数} / \text{女性全体の数})$$

$$* \frac{\text{出産する子供の数}}{\text{結婚している女性の数}} (= \text{完結出生児数})$$

合計特殊出生率は、1952年には2.98と、人口が増えも減りもしない2.07程度を上回っており、人口は増加する状況にあった。しかし、その後低下傾向をたどり、2010年には1.39と人口が大きく減少する水準にまで落ち込んでいる。一方、完結出生児数は1952年から1972年にかけて低下傾向を辿ったものの、その後はほぼ横ばい水準で推移した。2005年以降には、やや低下しているものの、水準自体は2010年で1.96と、合計特殊出生率1.39を大きく上回っている。

こうしたことから判断すると、合計特殊出生率の低下は、経済的理由から結婚することが難しい若者が増加していることが一因となっていると思われる。

子供の数が減少傾向を辿ることは、先行きの労働力人口が減少し、日本の潜在成長率を下押しすることになる。

次に人的資本の蓄積の第2のルートである、仕事を通じての人的資本の蓄積についてみることにする。ここでは正規雇用者および非正規雇用者が、それぞれがどの程度の人的資本を持っているのか(蓄積しているのか)を試算するが、そのアプローチ方法は次のとおりである。

- ① 正規雇用者、非正規雇用者は、それぞれ賃金を得ているが、その賃金を生み出すもととなっているのは、各人が持っている人的資本であると想定する。持っている人的資本が多いと、それだけ高い賃金を得ることができる。
- ② 正規雇用者、非正規雇用者とも、60歳までそのまま正規雇用者ないし非正規雇用者を続けるものと想定した。また簡単化のために、60歳まで同じ賃金水準が続くとした。
- ③ したがって、現時点で各人が持っている人的資本の大きさは、現在から60歳まで受け取る賃金の割引現在価値となる。
- ④ 割引率は概念的には、安全資産の収益率+リスク・プレミアムである。ここでは割引率を、物的資本からの収益率と同じとし、経常利益/固定資産残高(法人企業統計調査、2010年度)から算出した(割引率=0.0535)。

上記のような想定のもとでは、蓄積している人的資本は次式から算出される。

$$\text{人的資本} = \sum_{i=0}^{i=n} \text{年収} / (1 + \text{割引率})^i = \sum_{i=0}^{i=n} \text{年収} / (1 + 0.0535)^i$$

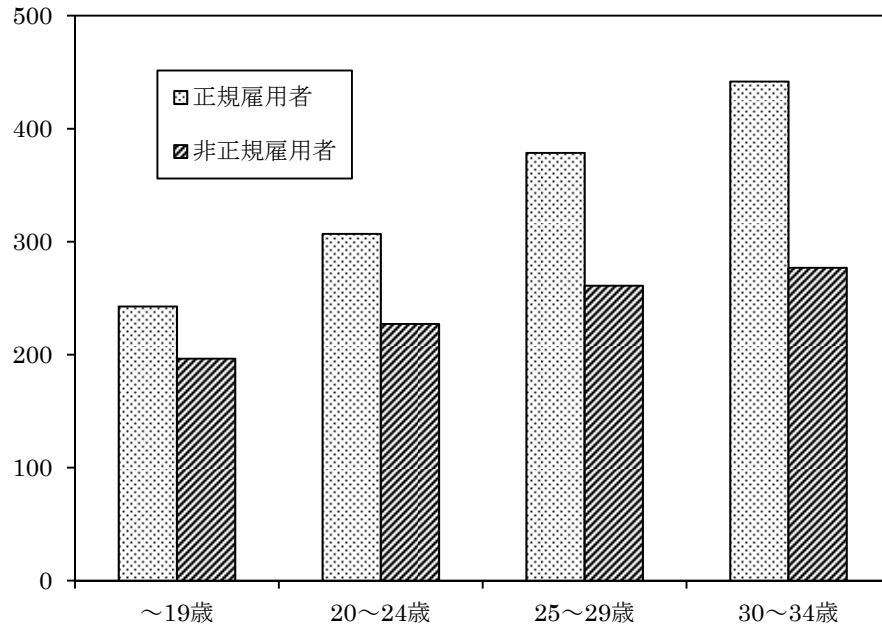
n=60歳-若者の年齢

このアプローチ方法において、正規雇用者および非正規雇用者が得ている賃金がベースとなるが、それを示したのが図表20である。

若者を年齢階級別に分け、それぞれの年収をみると、各年齢階級において正規雇用者の年収は非正規雇用者の年収を大きく上回っており、しかも年齢階級があがるとその格差は広がっている。19歳までの年齢階級では、非正規雇用者197万円に対して正規雇用者243万円と46万円の格差がある。

(万円)

図表 20. 正規・非正規雇用者の賃金格差 (年収、2010年)



(注) 正規雇用者：事業所で正社員・正職員とする者とした

非正規雇用者：正社員・正職員に該当しない者とした

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(http://stat.jil.go.jp/jil63/plsql/JTK0501?P_TYOUUSA=R1&P_HYOUJI=C006
0&P_EDA=1&P_KITYOU=0&P_CROSS= 2012.5.7 アクセス)

年齢階級があがって 30～34 歳になると、非正規雇用者 277 万円に対して正規雇用者 442 万円と、格差は 165 万円に拡大する。

この年収をもとにして、先ほど述べた試算方法によって人的資本を算出した (図表 21)。

19 歳までの年齢階級の人的資本は、非正規雇用者 3,458 万円に対し正規雇用者は 4,269 万円である。

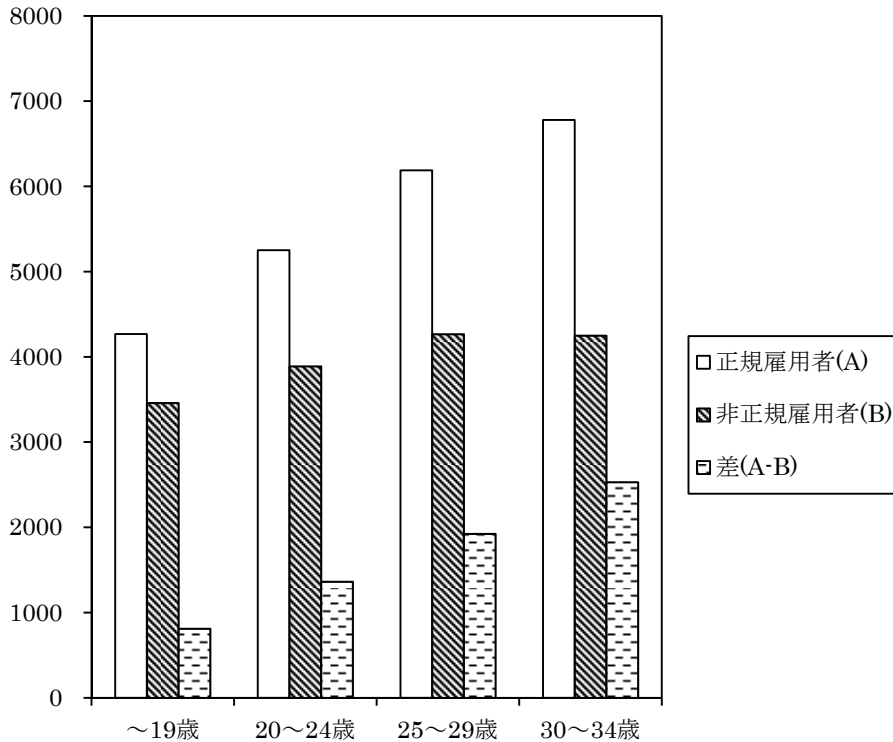
非正規雇用者の人的資本は、正規雇用者よりも 811 万円も少ないのである。人的資本の格差は、年齢階級が上がるにつれて大きくなる。30～34 歳では、非正規雇用者 4,249 万に対し正規雇用者 6,779 万円と、格差は 2,530 万円に広がる。

なお失業中の若者の人的資本は、この試算においてはゼロとなる。

試算における前提条件によって、人的資本の規模はかなり異なってくるという点には注意が必要であるが、非正規雇用者と正規雇用者、さらに失業者の間には、かなりの人的資本の格差がある、と言うことはできる。

(万円)

図表 2 1 . 人的資本 (2010年)



(注) 1.人的資本= $\sum_{i=0}^{n-1} \text{年収} / (1 + 0.0535)^i$ とした。
n=60歳-当該年齢

2.割引率 (0.0535) は、経常利益//固定資産残高 (法人企業統計調査、2010年度) とした。

5. 若者への雇用対策

(1) 若者への雇用対策としては、次の2つが挙げられる。

① 若者への労働需要を拡大する対策

具体的には国内外の市場を拡大させ、労働需要を増加する対策 (FTA の促進、諸規制の廃止ないし緩和)

② 若者の労働需給における摩擦的失業 (ミスマッチ) を解消する対策

具体的には、試用期間制度の導入、若者への職業訓練、適切な職業情報の提供等

(2) まず上記①の労働需要を拡大する対策について補足する。若者の雇用環境が厳しいことの根底

には、若者に対してだけでなく労働需要そのものが少ないことがある。そのため、労働需要を拡大することがまず必要になるが、現状では金融・財政政策を発動できる余地は極めて小さい。政策金利はすでにほぼゼロ水準にあり、また財政赤字・国債発行残高は巨額となっている。

したがって、日本経済の構造そのものを変えて経済規模を大きくし、労働需要を拡大する方法しか残されていない。そのための1つの方法が、関税の引き下げや非関税障壁の撤廃、資本などの生産要素のさらなる自由な国際間移動等によって、日本経済と海外経済との結びつきをより強め、市場を拡大する政策である。すなわち、TPPをはじめとするFTAの推進による市場拡大である。FTAの推進は、一面では確かに構造改革という痛みを伴うが、トータルとしては日本経済にプラスの効果を持つといえよう。

図表2-2はFTAの輸出に対する効果を検証したものであるが、「FTAは輸出を拡大させる」との結果が得られている²。FTAによって輸出が拡大すると、GDPが増加し、さらには若者を含めた労働需要が拡大すると期待される。

現状、日本のFTA締結進捗状況は、主要国に比べ遅れている。2012年3月現在で日本のFTA締結国数は13か国であり、数では主要国とそれほど遜色はない（韓国10か国、中国9か国、インド16か国、アメリカ14か国）。しかし、FTA締結国との貿易額がその国の貿易全体に占める割合（FTA比率）をみると、日本は18.7%に止まっているのに対し、韓国の同比率は35.2%、アメリカ38.3%、インド21.6%と日本を大きく上回っている（図表2-3）。

日本および外国が相互に市場を開放していくことが、日本経済を拡大させ、さらに若者の雇用を増やすことになると思われる。

経済を拡大させ、さらに労働需要を拡大させると期待できるもう1つの対策が、諸規制の廃止・緩和である。安全性の確保など基本的なルールに則ったうえで自由な市場をつくることは、企業や家計の創意工夫を促し、経済規模さらに労働需要を拡大させると思われる。

その代表的な例の1つが情報通信産業である。かつては、独占ないしは寡占産業であったが、現在

² 資料は内閣府「財政経済白書」（平成23年度版、付注2-1）である。

図表 2.2. 試算：FTA の輸出に対する効果（内閣府「財政経済白書」（平成 23 年度版より）

1. 推計式

$$\begin{aligned} \ln(\text{Export}) = & \alpha_0 + \alpha_1 \times \ln(\text{GDPph1}) + \alpha_2 \times \ln(\text{GDPph2}) + \alpha_3 \times \ln(\text{Distance}) \\ & + \alpha_4 \times \ln(\text{GDP1}) + \alpha_5 \times \ln(\text{GDP2}) + \alpha_6 \times \ln(\text{Comlang}) \\ & + \alpha_7 \times (\text{Border}) + \alpha_8 \times (\text{FTA}) \end{aligned}$$

Export: 実質輸出額

GDPph1: 輸出国の一人当たり実質 GDP

GDPph2: 輸入国の一人当たり実質 GDP

Distance : 2 国間の距離

GDP1 : 輸出国の実質 GDP

GDP2 : 輸入国の実質 GDP

Comlang: 共通言語ダミー

Border: 国境共有ダミー

FTA: FTA 締結ダミー

2. 推計結果

	1990年代	2000年代
α_0	-31.53 (-174.10)	-32.54 (-214.97)
α_1	0.55 (68.47)	0.43 (68.71)
α_2	0.39 (51.43)	0.29 (47.12)
α_3	-1.10 (-103.12)	-1.23 (-133.48)
α_4	1.06 (217.84)	1.19 (299.14)
α_5	0.82 (185.84)	0.84 (229.67)
α_6	1.12 (52.47)	1.11 (63.02)
α_7	0.64 (11.53)	0.68 (14.65)
α_8	0.54 (24.41)	0.40 (23.99)

(注) ()内はt値

図表23. 主要国のFTA

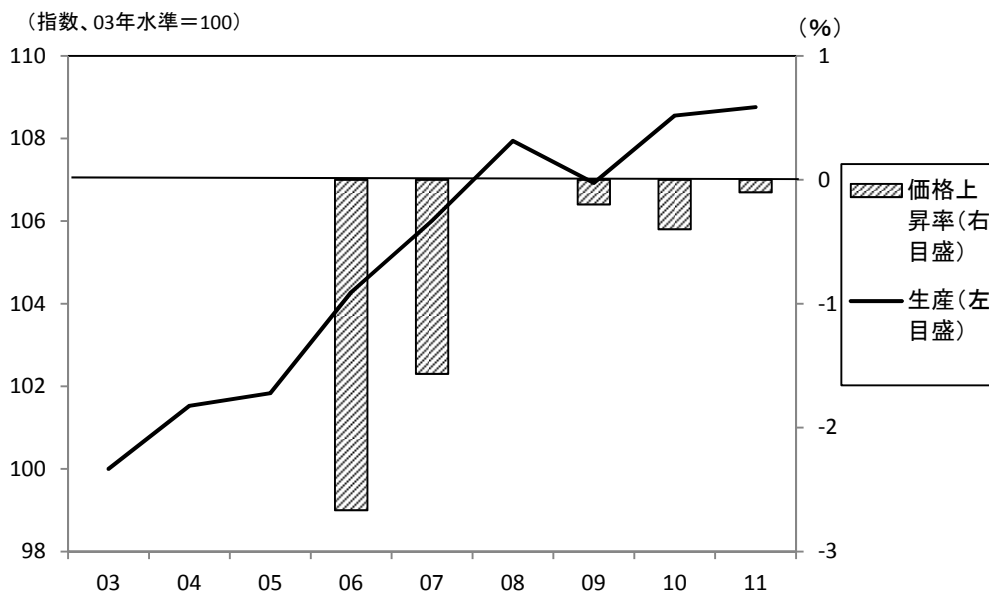
	FTAの数	FTA比率(%)	主要相手国
日本	13	18.7	ASEAN、インド、メキシコ、チリ、スイス
韓国	10	35.2	アメリカ、EU、ASEAN、インド、チリ
中国	9	19.4	香港、ASEAN、チリ、ペルー
インド	16	21.6	ASEAN、日本、韓国、マレーシア
アメリカ	14	38.3	NAFTA、中米、オーストラリア、韓国
EU	28	31.5	スイス、ノルウェー、アルジェリア、韓国
オーストラリア	6	24.9	アメリカ、ASEAN、チリ

(注) FTA比率: FTA相手国との貿易額が貿易総額に占める割合

(資料) 外務省「日本の経済連携協定(EPA)の現状と主要国・地域の取組状況(平成24年3月)

(http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fta/pdfs/genjo_kadai.pdf 2012.6.5 アクセス)

図表24. 情報通信産業の生産とその価格上昇率



(資料) 1. 経済産業省「第3次産業活動指数」

(<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/sanzi/index.html>、2012.10.1アクセス)

2. 総務省「消費者物価指数」([http://www.e-](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001033700&cycode=0)

[stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001033700&cycode=0](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001033700&cycode=0)、2012.10.1アクセス)

(年)

図表25. 雇用の実質GDP弾力性

1. 推計式

$$\ln(\text{雇用者数}) = \alpha_1 \times \ln(\text{実質GDP}) + \alpha_2$$

2. 推計結果

α_1	α_2	D.W.	$\overline{R^2}$	推計期間
0.59 (16.08)	0.78 (1.61)	0.25	0.92	86～07年

()内はt値

では規制の廃止や緩和が進み、多くの企業が参入している。それによって、価格引き下げ競争を伴いながら、情報通信産業の生産は伸びている。図表24は、同産業の生産（実質ベース）と、価格変化率を示したものである。景気低迷下にあっても、同産業の生産は比較的堅調に推移している。一方価格は、技術革新を背景として低下基調となっている。

FTAの促進や諸規制の廃止・緩和等によって日本の実質GDPが高まると、若者を含め雇用者全体に対する需要はどの程度増加するのかを試算した（図表25）。試算結果によると、雇用者の実質GDPに対する弾力性は0.59である。すなわち、実質GDPが1%高まると、雇用者に対する需要は0.59%増加する関係にある。

(3) 次に、若者へのもう1つの雇用対策である、労働需給における摩擦的失業（ミスマッチ）を解消する対策について補足しておく。

ミスマッチには、次のようなものがある。まず、企業が若者に求める能力と、若者が持っている能力に相違があるというミスマッチである。例えば、企業側が情報関連知識を持った若者や接客サービスに優れた若者を求めても、それに応じることができる若者は限られる場合である。しかし、企業が求める能力の中には、職業訓練によって習得できるものもあり、実践的な訓練をすることがミスマッチ解消に結び付くことになる。

また、採用するかどうかを決める際、企業側にとっては、面接や提出された書類といった限られた情報だけで、応募してきた若者が求める能力を本当に持っているかを見極めることは困難である。試

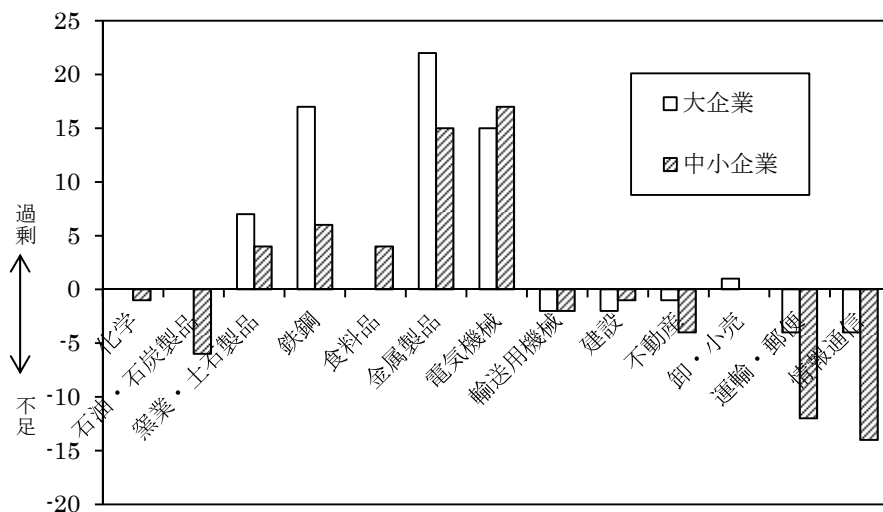
用期間制度を広めることは、企業側にとってより見極めができるようになる。また若者にとっても、その企業が自分の適性に合うかどうかを見極めることができるなど、若者にとってもメリットがあり、離職率、さらに失業を減らすことになると思われる。

もう1つのミスマッチとは、どのような産業で求人が多いのか、またどの地域で求人が多いのか等を、若者が十分には把握していないというミスマッチである。すなわち、若者への情報提供が十分ではない場合である。

ミスマッチが具体的にどのようなところにどの程度あるのかを、以下では産業別かつ企業規模別でみた雇用判断DIと地域別の有効求人倍率でみることにする。ミスマッチが多いほど、雇用人員判断DIや有効求人倍率のばらつきは大きくなるはずである。なお、両データとも若者だけでなく全年齢層を含んだものである。

まず図表26は、企業側からみた雇用人員判断DIを示したものである。雇用人員判断DIとは、「雇用が過剰であると判断する企業の割合」－「不足していると判断する企業の割合」である。雇用

(%ポイント) 図表26. 雇用人員判断DI (2012年3月調査)

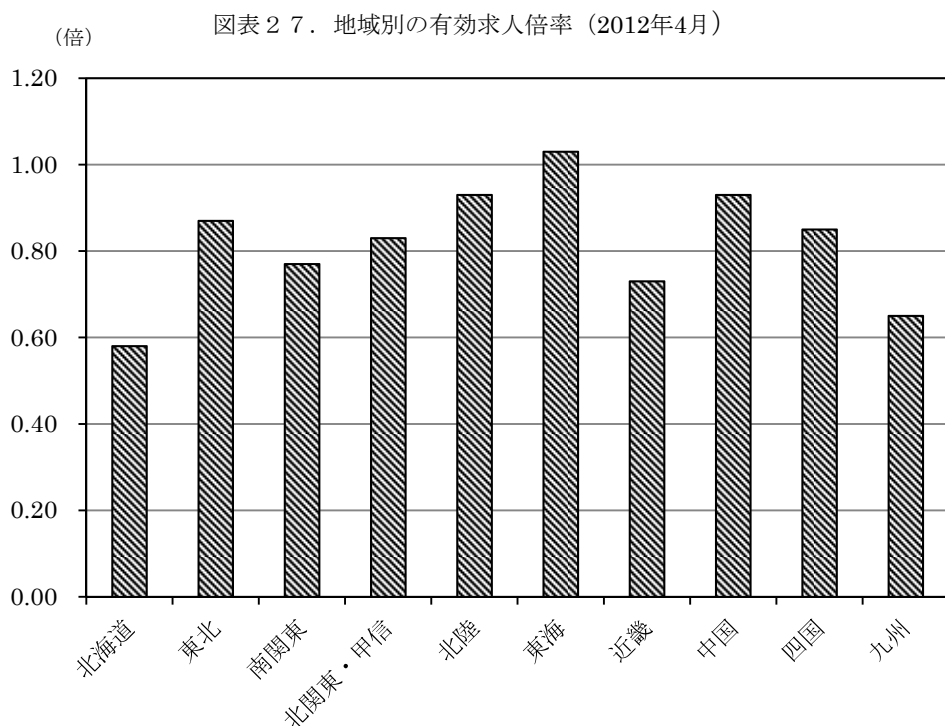


(注) 大企業：資本金10億円以上 中小企業：2000万円以上1億円未満
 (資料) 日本銀行「企業短期経済観測調査」(2012年3月)
 (<http://www.boj.or.jp/statistics/tk/zenyo/2011/all1203.htm/> 2012.6.1 アクセス)

判断DIは、金属製品、電気機械、鉄鋼等では大幅なプラス、すなわち「雇用は過剰である」と判断する企業が多いのに対し、情報通信、運輸・郵便等では、「雇用は不足している」と判断する企業が多い。しかも、「雇用は不足している」と判断する企業は、大企業よりも中小企業の方が多い。

次に、地域別の有効求人倍率を示したものが図表27（2012年4月）である。地域間の人の移動が完全に自由であれば、どの地域でも有効求人倍率は同じ水準になるはずであるが、現実にはかなりのばらつきが見られる。

有効求人倍率が1を上回っている地域では、求人数が求職者数を上回っており、数の上では求職者全員が職を得られる状況にある。東海地域は1.03と1を上回っている一方、北海道では0.58、九州では0.65と、1を大きく下回っており、職が不足している。



(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001089273>、2013.6.11 アクセス)

産業間のミスマッチや地域間のミスマッチの底には、求職者の適性や親の介護等といった多くの問題があることは確かである。しかし、求職者がどのような産業・地域で職が多くあるのかを知らないために失業しているのであれば、適切な情報を提供することはミスマッチ解消に働くはずである。

6. おわりに

日本経済は、過去 20 年余りにわたって景気低迷にあえいできた。「失われた 20 年間」ともいわれている。

こうした中、日本経済再生を求める声が年々高まっている。日本経済再生の担い手となれるのは、まずは若者である。いつの時代でも、変革を担ってきたのは若者である。その若者が、長期間にわたる景気低迷下で、元気を失っている。雇用環境の悪化が、若者の元気を奪ってきた最大の原因であるといっても過言ではない。厳しい雇用環境下では、若者が前向きに物事をとらえることは難しくなっている。

若者の雇用を確保することは、若者を元気にし、さらに日本経済再生に結びつくはずである。これまでの日本の政策を振り返ってみると、若者への雇用対策は、必ずしも十分ではなかったといえる。若者への雇用対策は、日本経済再生の根幹にかかわる重要な問題であると認識する必要がある。

以上

参考文献

- ・有賀健・坂本和典・金古俊秀・河口晶彦『人的資本と経済成長』大蔵省財政金融研究所「フィナンシャル・レビュー」（1993年6月）
(www.mof.go.jp/pri/publication/.../fr.../r_29_126_143.pdf、2012.5.10アクセス)
- ・太田 清『フリーターの増加と労働所得格差の拡大』（ESRI Discussion Paper Series No140）（2005年5月）
(www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis140/e_dis140a.pdf、2012.5.14 アクセス)
- ・太田聡一『若年者就業の経済学』東洋経済新報社（2010年11月）
- ・金榮慤、深尾京司、牧野達治『「失われた20年」の構造的原因』（RIETI Policy Discussion Paper Series 10-P-004）（2010年5月）
(www.rieti.go.jp/jp/publications/pdp/10p004.pdf、2012.5.10 アクセス)
- ・熊野英生『なぜ、家計は貧しくなったか（若者編）』（第一生命経済研究所「Economic Trend」）（2010年11月）
(group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/kuma/pdf/k_1011f.pdf、2012.5.10 アクセス)
- ・土堤内昭雄『若者の社会的孤立について』（ニッセイ基礎研究所「Report」）（2010年7月）
(www.nli-research.co.jp/report/report/2010/07/repo1007-2.pdf、2012.5.10アクセス)
- ・内閣府『財政経済白書』（平成23年度版）
(http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je11/h08_fchu0201.html、2012.5.15アクセス)
- ・内閣府政策統括官室『規制改革の経済効果－利用者メリットの分析（改訂試算）2007年版－』（2007年3月）
(www5.cao.go.jp/keizai3/2007/0328seisakukoka22-2.pdf、2012.5.15アクセス)
- ・前田佐恵子・濱秋純哉・堀雅博・村田啓子『新卒時就職活動の失敗は挽回可能か？家計研パネルの個票を用いた女性就業の実証分析』（ESRI Discussion Paper Series No.234）（2010年3月）
(www.esri.go.jp > ... > ESRI Discussion Paper、2012.5.12 アクセス)