

A close-up photograph of a person's hand holding a small, realistic globe of the Earth. The hand is positioned over a tablet computer, which is held by another hand. The globe is being held just above the tablet's surface, and its reflection is visible on the screen. The background is dark and out of focus.

「令和の転換点」後の労働市場について

古屋 星斗

リクルートワークス研究所 主任研究員
一般社団法人スクールトゥワーク 代表理事

2024年10月

古屋 星斗（ふるやしょうと）

リクルートワークス研究所 主任研究員

一般社団法人スクール・トゥ・ワーク 代表理事



【略歴】

岐阜県多治見市出身。2011年、経済産業省入省。

産業人材政策、投資ファンド立上げ、福島復興、政府成長戦略立案に従事。2017年より現職。労働市場、若年労働を研究。

【所属学会】

経営行動科学学会、日本キャリア教育学会(研究推進委員)

【役職等】

NHKラジオ「マイあさ！」コメンテーター

法政大学キャリアデザイン学部兼任教員

大阪商工会議所 若手社員キャリアデザイン塾 塾長

厚生労働省（2023年度派遣制度等のあり方検討会）、文部科学省（2023-2024年度第12回科学技術予測調査横断的社会課題分科会）、経済産業省（2024年度中堅企業成長ビジョン作業部会）委員 等

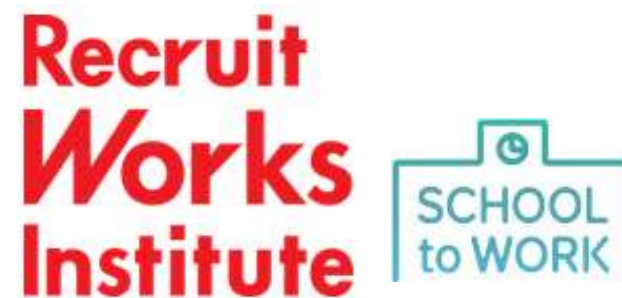
【著書（主なもの）】

「ゆるい職場－若者の不安の知られざる理由」（中央公論新社,2022）

「なぜ若手を育てるのは今、こんなに難しいのか」（日本経済新聞出版,2023）

「働き手1100万人不足の衝撃－2040年の日本の危機と希望」（プレジデント社,2024）

「会社はあなたを育ててくれない」（大和書房,2024,近刊予定）



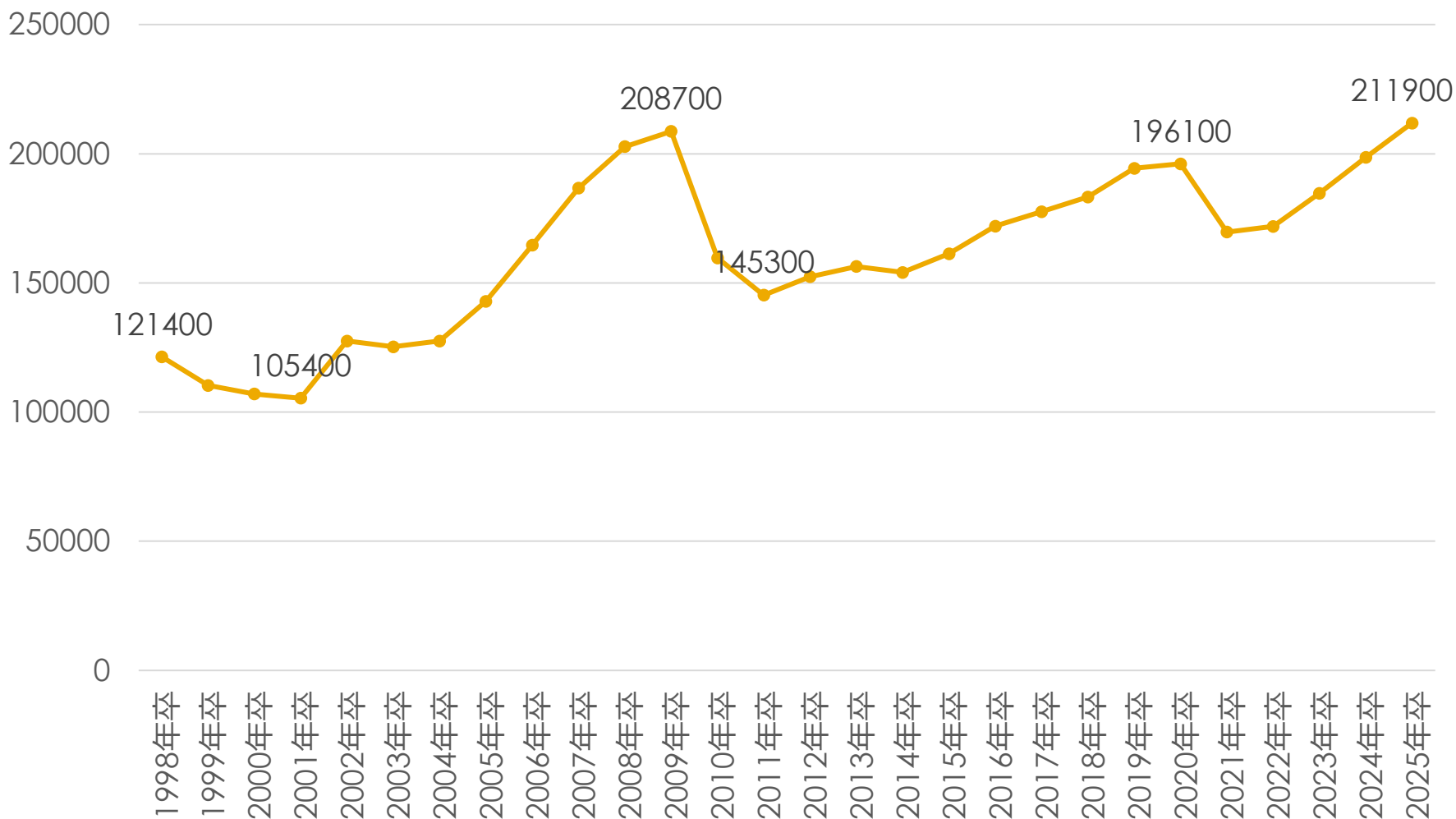
採用難に苦しむ大手企業、中途採用を急増させる



出典:2024年04月8日, 日本経済新聞電子版

採用難に苦しむ大手企業、新卒採用“も”急増させる

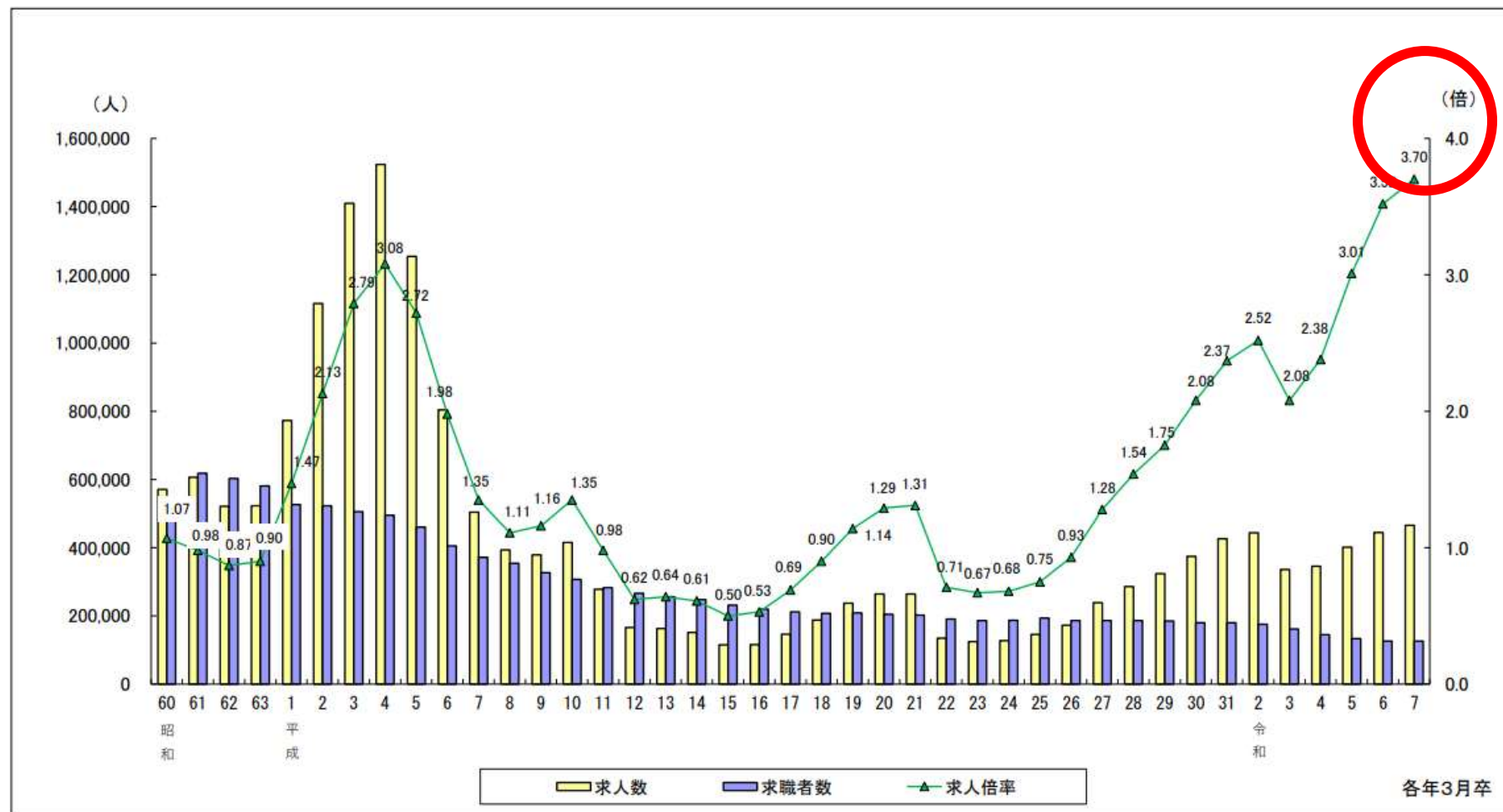
大手企業（1000人以上）の大卒求人数の推移



出典:リクルートワークス研究所,大卒求人倍率調査

高校卒求人も過去最高倍率（3.70倍）に到達 -求人数は1996年以来の最高値を更新

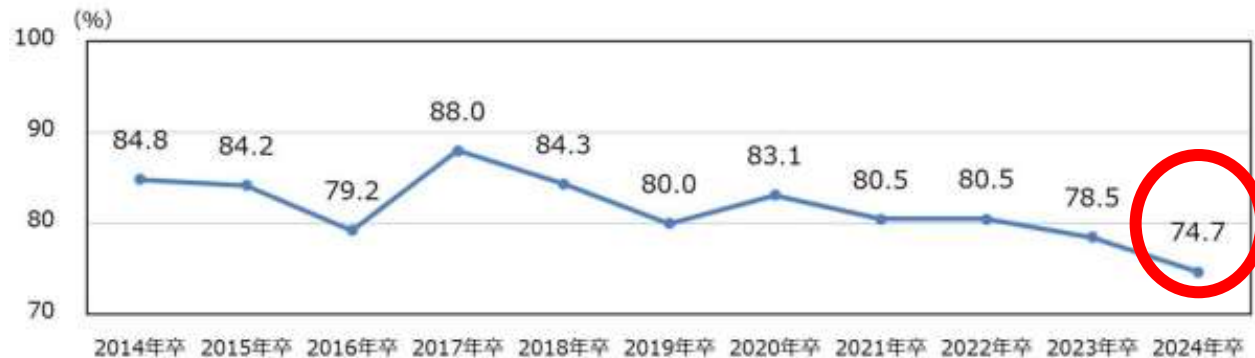
第7表 高校新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況の推移（7月末現在）



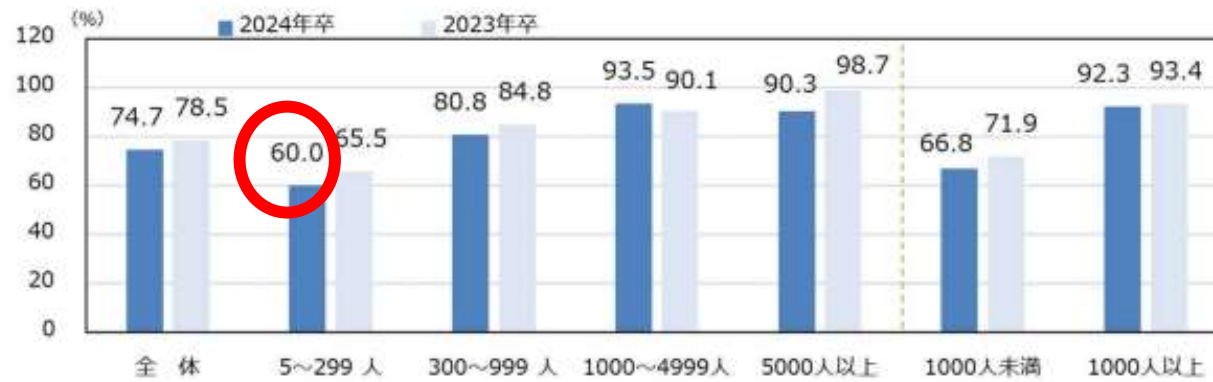
出典：厚生労働省,令和6年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る
求人・求職状況」取りまとめ（7月末現在）

中小企業の新卒採用充足率60.0%

■ 図表10 新卒採用の充足率の推移



■ 図表11 従業員規模別 新卒採用の充足率



出典：リクルートワークス研究所,2023,採用見通し調査

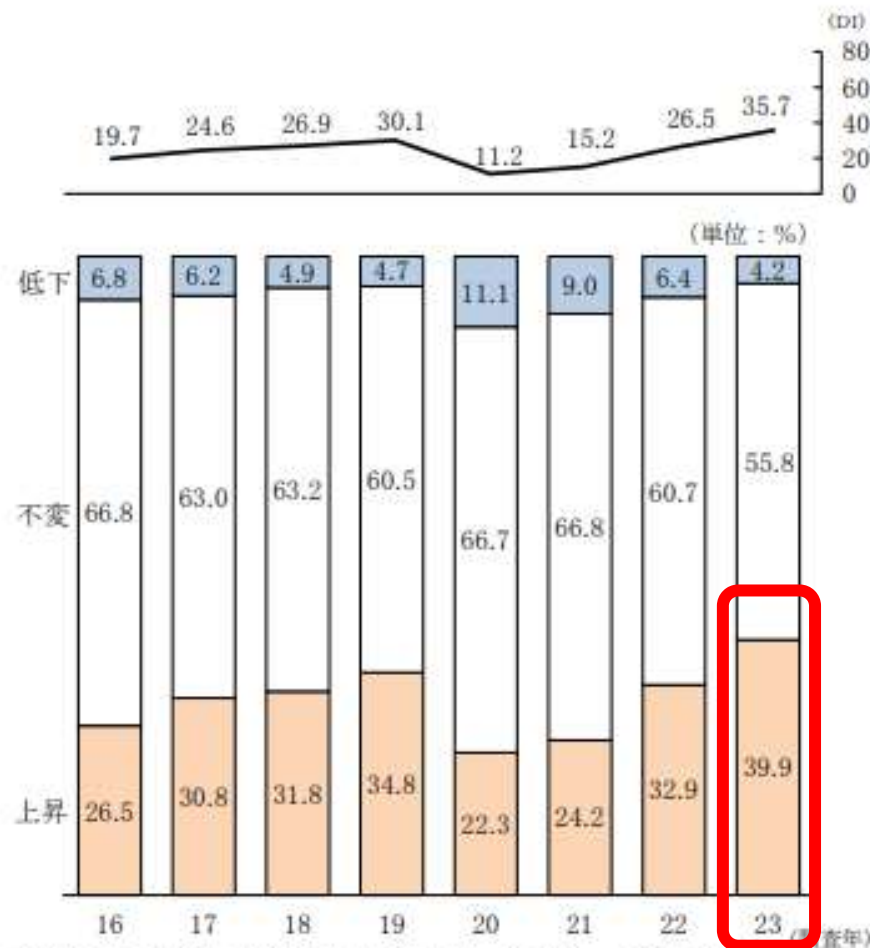
中小企業の賃金をめぐる二極化

「許容できる」最低賃金上昇額		（）内は構成比	
	中小企業	大企業	全企業
許容できない	341社 (16.30%)	20社 (11.90%)	361社 (15.98%)
10円未満	56社 (2.67%)	2社 (1.19%)	58社 (2.56%)
20円未満	75社 (3.58%)	5社 (2.97%)	80社 (3.54%)
30円未満	119社 (5.69%)	5社 (2.97%)	124社 (5.48%)
40円未満	159社 (7.60%)	10社 (5.95%)	169社 (7.48%)
50円未満	286社 (13.67%)	36社 (21.42%)	322社 (14.25%)
60円未満	429社 (20.51%)	45社 (26.78%)	474社 (20.98%)
70円未満	38社 (1.81%)	1社 (0.59%)	39社 (1.72%)
80円未満	15社 (0.71%)	1社 (0.59%)	16社 (0.70%)
90円未満	22社 (1.05%)	0社 (0.00%)	22社 (0.97%)
100円未満	12社 (0.57%)	1社 (0.59%)	13社 (0.57%)
100円以上	539社 (25.77%)	42社 (25.00%)	581社 (25.71%)
合計	2,091社 (100.00%)	168社 (100.00%)	2,259社 (100.00%)

出典：東京商工リサーチ,2023年「最低賃金引き上げに関するアンケート」調査

小企業の賃金を巡る二極化

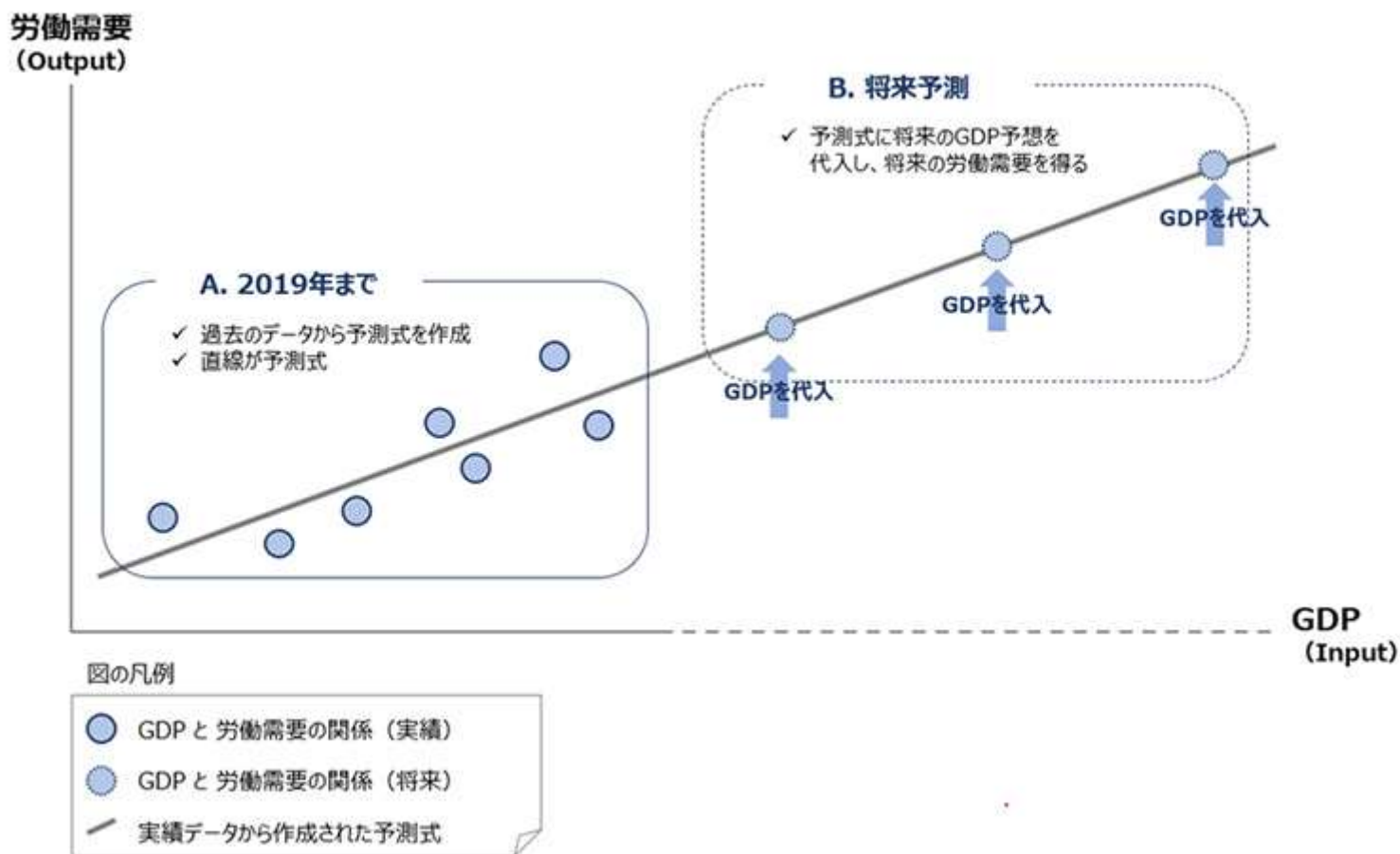
図-7 給与水準の動向と給与水準DI
(1) 全業種計



(注)1 給与水準DIは、1年前と比べて「上昇」企業割合－「低下」企業割合。

2 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である。

労働需給シミュレーションの実施



労働需給予測式（変化率推計式）

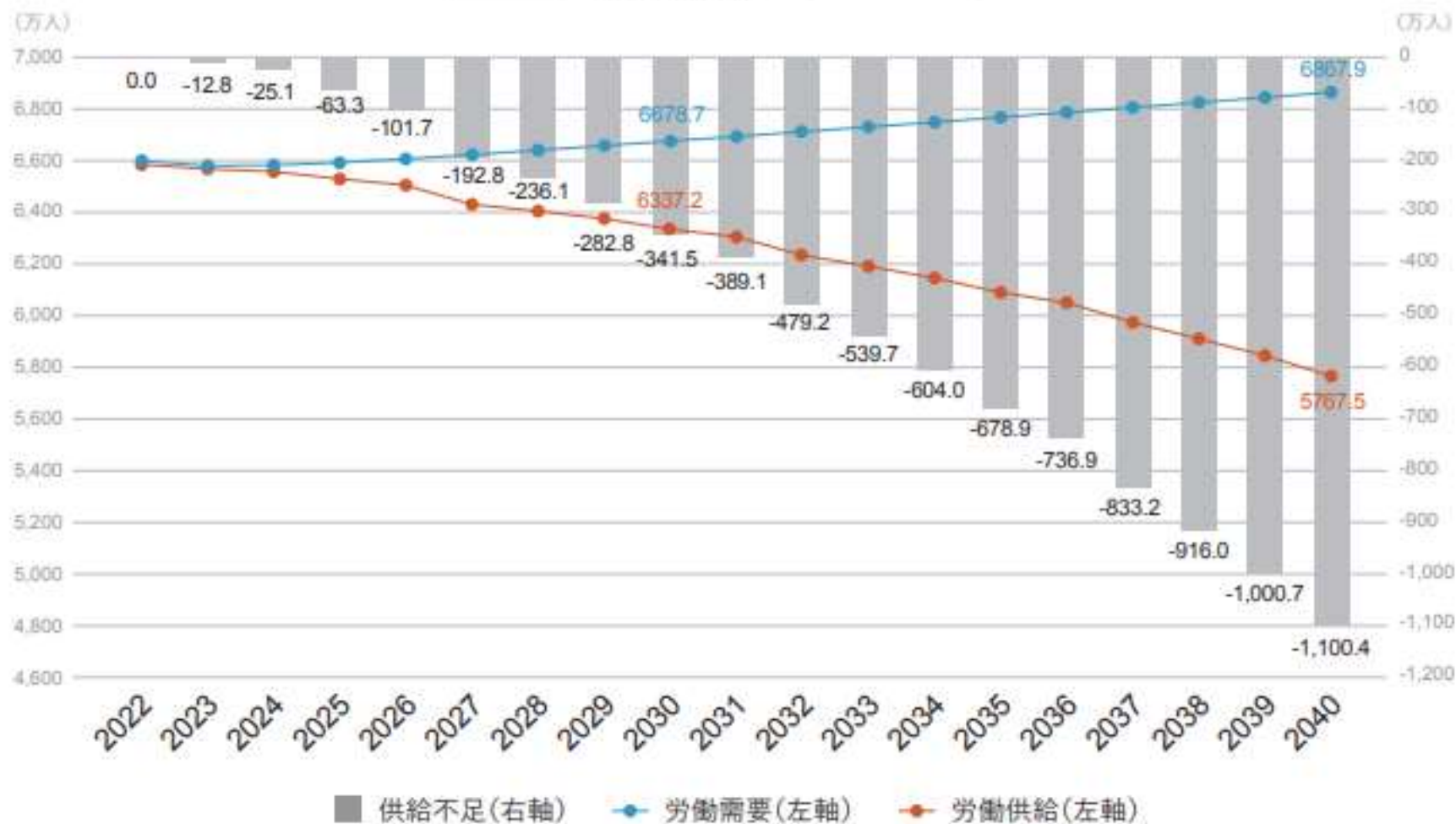
$$\Delta \ln L(t) = \text{const.} + a \Delta \ln Z(t) + b \ln Z(t-1) + c \ln L(t-1) + \epsilon(t) \quad (1)$$

労働供給予測式（労働参加率推計式）

$$r(t) = \text{const.} + \sum_{i=1} d_i V_i(t) + \epsilon(t) \quad (2)$$

2040年への労働需給シミュレーション

図表2 労働需給シミュレーション



出典：リクルートワークス研究所,2023,未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる

各地域で生活維持サービスはどの程度不足するか

図表： 都道府県別「生活維持サービスの充足率」 シミュレーション結果（＊3）

	2030年	2040年		2030年	2040年
北海道	91.7%	65.3%	滋賀県	92.7%	76.7%
青森県	88.1%	64.7%	京都府	86.0%	58.6%
岩手県	85.5%	59.1%	大阪府	充足	充足
宮城県	93.9%	70.7%	兵庫県	88.4%	62.9%
秋田県	89.6%	73.7%	奈良県	92.7%	77.6%
山形県	87.4%	65.1%	和歌山県	93.6%	77.3%
福島県	83.1%	62.9%	鳥取県	88.4%	69.0%
茨城県	91.3%	69.1%	島根県	95.7%	89.1%
栃木県	88.9%	67.6%	岡山県	91.8%	70.2%
群馬県	92.0%	70.0%	広島県	90.9%	69.0%
埼玉県	95.8%	95.6%	山口県	88.9%	69.4%
千葉県	充足	充足	徳島県	86.6%	65.7%
東京都	充足	充足	香川県	89.5%	73.6%
神奈川県	充足	充足	愛媛県	87.9%	63.6%
新潟県	84.8%	58.0%	高知県	89.0%	69.2%
富山県	90.6%	73.1%	福岡県	充足	93.1%
石川県	95.6%	79.0%	佐賀県	93.0%	80.2%
福井県	94.1%	82.0%	長崎県	90.5%	73.8%
山梨県	94.0%	79.2%	熊本県	90.2%	69.7%
長野県	86.3%	60.1%	大分県	93.9%	79.3%
岐阜県	88.3%	64.1%	宮崎県	85.1%	65.3%
静岡県	91.7%	70.3%	鹿児島県	89.8%	71.1%
愛知県	92.9%	70.4%	沖縄県	91.9%	71.8%
三重県	93.5%	81.6%			

なぜ起こるのか

2040年までの日本で唯一増えるのは、85歳以上の方々。

高齢人口増が、労働市場にどのような影響を与えるのか、実はよくわかっていなかった。

図表 1 日本の年齢別人口構造

	2000 年	2020 年	2040 年
64 歳以下人口	104,885	90,119	73,552
65 歳以上人口	22,041	36,027	39,285
うち 65 歳～84 歳人口	19,804	29,893	29,225
うち 85 歳以上人口	2,237	6,133	10,060
65 歳以上人口が占める割合	17.4%	28.5%	34.8%
85 歳以上人口が占める割合	1.8%	4.9%	8.9%

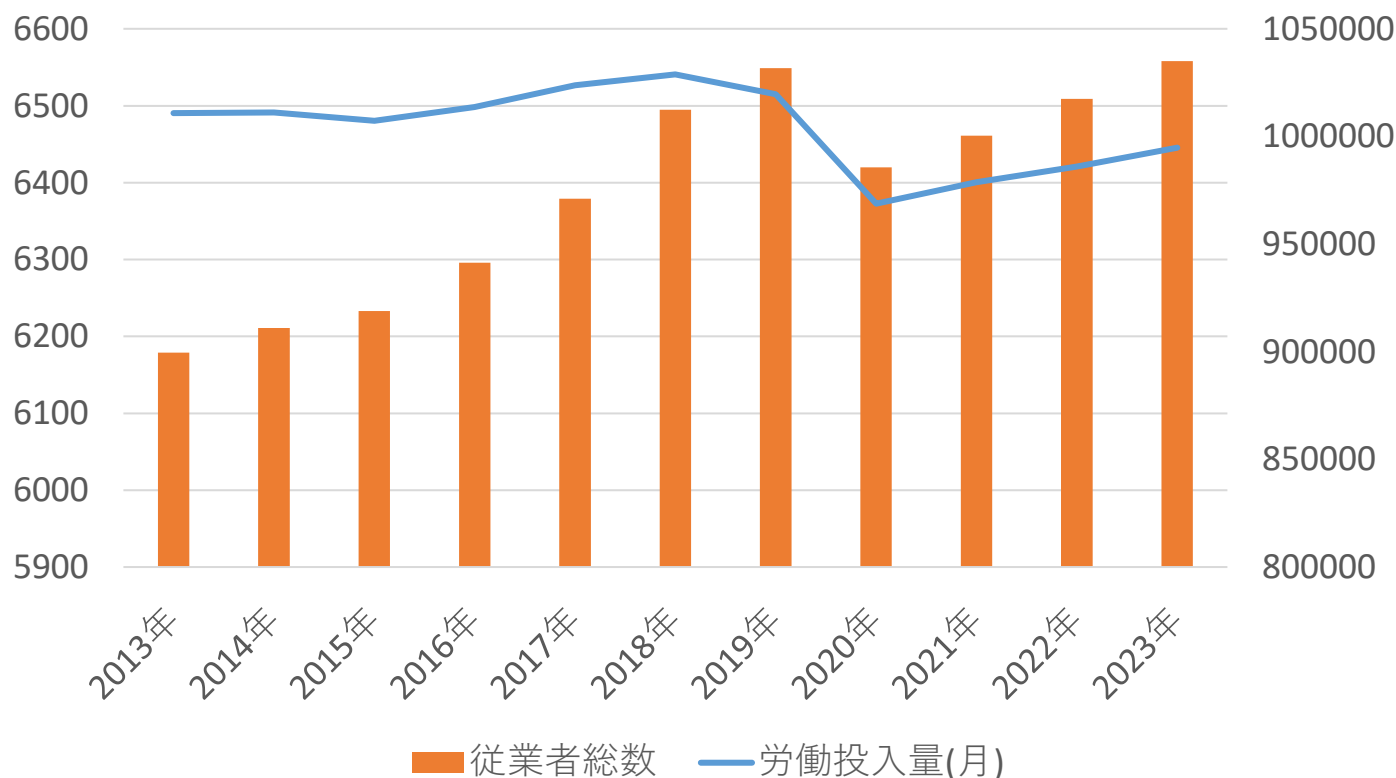
出典：国立社会保障・人口問題研究所が推計した「日本の将来推計人口」令和5年結果。
出生中位・死亡中位推計を使用している。2000年については総務省統計

労働投入量（就業者数×平均労働時間）

2000年前後以降10年以上減少傾向（2000年～2012年で9.1%減）を示していた労働投入量。
2013年以降、就業者数を増やしながらか維持している状況。

図表 日本の労働投入量の推移

左軸：従業者総数 右軸：労働投入量（月）（万時間）



出典：総務省,労働力調査より古屋作成

リクルートワークス研究所,働くの論点,失業率、求人倍率、働き手不足.....その「1人」は、本当に同じ「1人」か 古屋星斗

高齢化と労働投入

65歳以上就業者は増加を続けているが、
他方で平均労働時間の縮小幅も大きい。

図表 平均労働時間の変化率

	平均労働時間の変化率		平均労働時間（月）	
	2003年－2012年	2013年－2023年	2013年	2023年
全体	-4.5%	-7.3%	163.6	151.7
15～24歳	-7.7%	-13.9%	145.1	125.0
25～34歳	-4.0%	-6.5%	177.0	165.5
35～44歳	-2.8%	-6.7%	172.9	161.4
45～54歳	-3.3%	-4.8%	169.5	161.4
55～64歳	-5.6%	-2.6%	156.9	152.8
65歳以上	-5.8%	-9.4%	130.4	118.1

出典：総務省,労働力調査より古屋作成

リクルートワークス研究所,働くの論点,失業率、求人倍率、働き手不足.....その「1人」は、本当に同じ「1人」か 古屋星斗

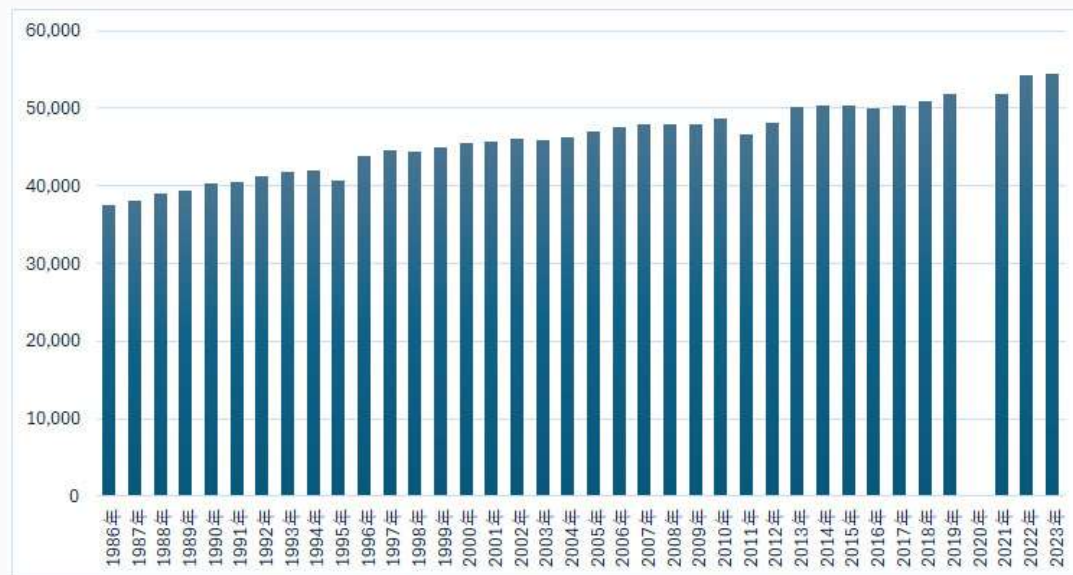
労働需要と高齢化①：世帯構造の変化

2002年

1世帯あたりの人員数は2.63人。高齢者世帯の割合は15.6%。

2023年

1世帯あたりの人員数は2.20人。高齢者世帯の割合は30.4%。



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

高齢者世帯の特徴

高齢者世帯の約半数が単身世帯。これが世帯数増加の主要因。

出典：古屋星斗,2024,なぜ人口が減っているのに、労働需要が減らないのか

労働需要と高齢化②： 高齢者世帯の増加

1

人口動態の高齢化

65歳以上の高齢者の割合が増加。

2

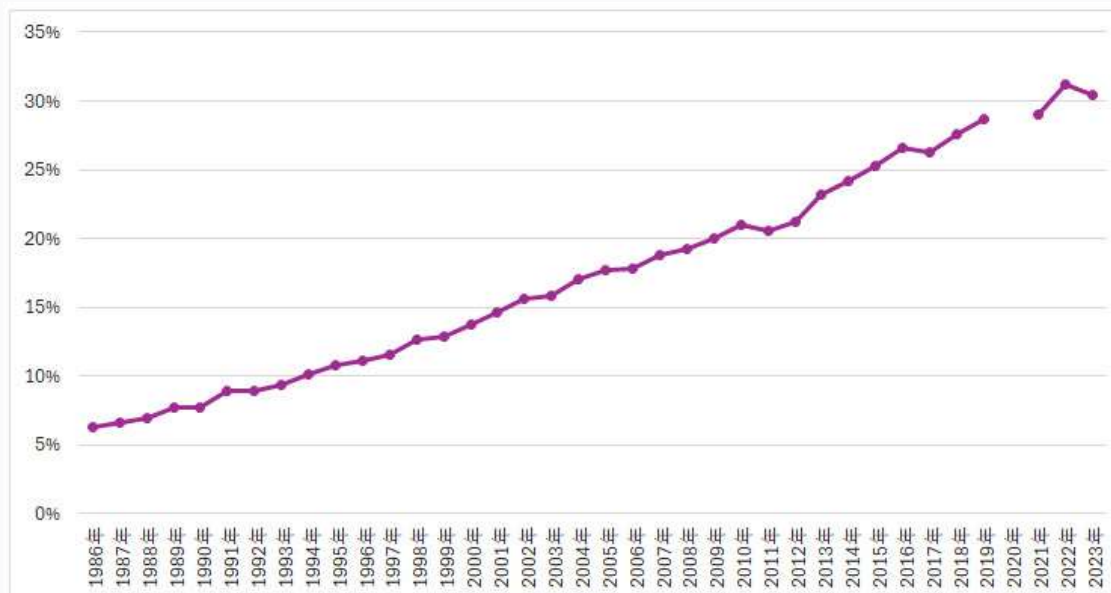
単身世帯の増加

高齢者世帯の半数以上が単身世帯。

3

世帯数の増加

結果として、全体の世帯数が増加。



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

出典：古屋星斗,2024,なぜ人口が減っているのに、労働需要が減らないのか

労働需要と高齢化③：高齢者世帯の消費動向

1 70歳以上世帯主の増加

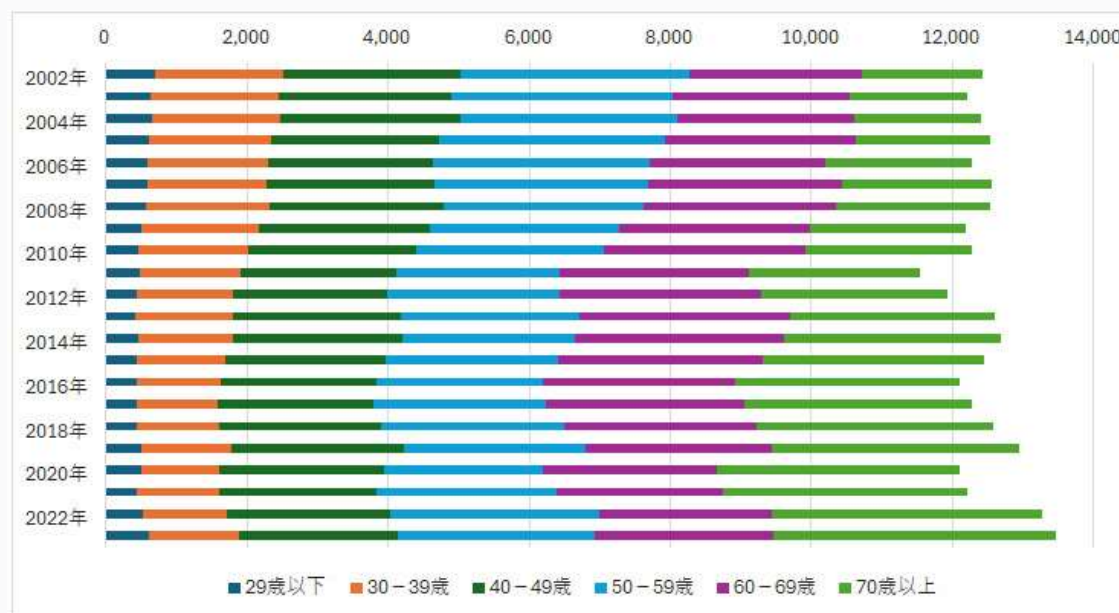
2002年以降、70歳以上の世帯主の世帯が一貫して増加。

2 消費総額の割合

70歳以上世帯主世帯の消費総額が占める割合は、2002年の13.8%から2023年には29.7%に急増。

3 60歳以上の消費割合

60歳以上世帯主世帯の消費総額が占める割合は、2023年には48.5%に到達。

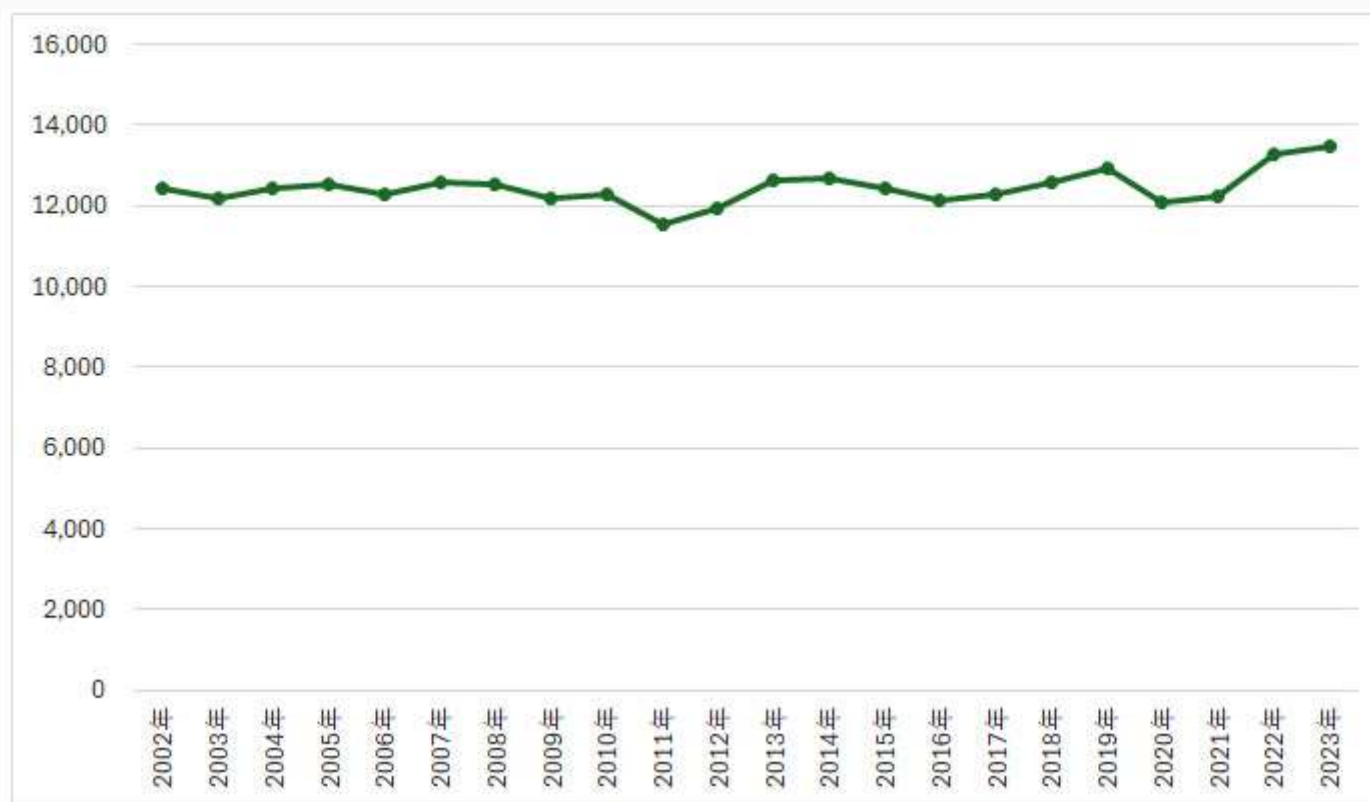


出所：総務省「家計調査」

出典：古屋星斗,2024,なぜ人口が減っているのに、労働需要が減らないのか

労働需要と高齢化④：消費総額の変化

1世帯あたりの消費額は減少しているが、世帯数の増加により、消費総額はほぼ横ばい・微増で推移。高齢者世帯の増加が、消費総額の維持に大きく寄与している。



出所：家計調査及び国民生活基礎調査より古屋作成

出典：古屋星斗,2024,なぜ人口が減っているのに、労働需要が減らないのか

労働需要と高齢化⑤：項目別消費の変化

両世代で増加

保健医療、交通・通信の支出が70歳以上世帯と50代世帯の両方で増加。

高齢者世帯で増加

食料、光熱・水道、家具・家事用品の支出が70歳以上世帯で増加。

現役世代で増加

住居、教育の支出が50代世帯で増加。

両世代で減少

被服及び履物、その他の消費支出が両世代で減少。

	70歳以上世帯 主世帯	50代世帯主世帯
消費支出(合計)	98.0%	91.9%
食料	122.6%	101.6%
住居	71.8%	134.0%
光熱・水道	121.3%	100.9%
家具・家事用品	107.5%	99.4%
被服及び履物	55.5%	63.5%
保健医療	112.2%	129.4%
交通・通信	144.7%	117.3%
教育	23.8%	128.0%
教養娯楽	90.8%	96.1%
その他の消費支出	71.9%	58.3%

出所：総務省「家計調査」

出典：古屋星斗,2024,なぜ人口が減っているのに、労働需要が減らないのか

高齢化と労働消費の関係



世帯数の増加

高齢化により1世帯あたりの人員が減少し、世帯数が増加。



消費総額の維持

世帯数の増加により、消費総額は減少せず。



労働需要の増加

特に生活維持サービスの需要が高まり、労働需要が増加。



日本社会に何が起こるのか

×単なる「人手不足」

- 景況感や企業業績に左右されて、需要の増減をベースとして労働者の過不足が決定する。

○労働供給制約

- 景況感や企業業績に左右されず、労働供給量がボトルネックになる。
- その社会で必要な労働需要を、その社会の労働供給が下回る状態。

「令和の転換点」

- ◆ アーサー・ルイスは、1954年、経済発展が進むにつれて最初は農家や小規模商店、家庭内従事者を中心に労働者が供給されるが、こうした余剰労働力が使い果たされると賃金が上昇し始めるとした（「ルイスの転換点」）
- ◆ 現代日本に新たな転換点が生じつつあるのでは、という古屋の仮説。背景は、
 1. 高齢人口、特に85歳以上人口の増加。これに伴う労働投入量の長期的減少
 2. 同増加がもたらす生活維持サービス需要の拡大
- ◆ その結果として、
 - ①賃金上昇局面の到来
 - ②設備投資増（直近まで13四半期連続増）
 - ③物価上昇（取引価格引き上げによるインフレ）の三重増が起こり始めたのではないか。

「令和の転換点」のメカニズム

高齢人口比率増によって労働需要が増加・労働投入量が減少することで、慢性的な人手不足となる。

人手不足が生活維持サービスの縮小・消滅を引き起こし、シャドーワークを増やし可処分時間が減り更に労働投入量が減少。人手不足が加速する。

【下線部分の詳述】

高齢人口比率増により労働集約的分野への需要が高まり、結果として社会全体の労働生産性を押し下げ。必要な需要量を満たすために相対的に多くの労働投入が必要となる。

課題点

- ◆ 量的な人手不足、質的な人手不足
 - － 特定職種で深刻化する、質的な人手不足
 - － 設備投資計画の大幅未達問題：設備投資導入人材の不足？
 - － “現場参謀”

- ◆ 生活維持サービスの深刻な人手不足
 - － 単なる「成長分野への移動」ではむしろ悪化する
「生活が大変で仕事どころではなくなる」
 - － “エッセンシャルホワイトカラー”が新しい中間層に？
先端技術を用いて現場オペレーションをより良くする技術職・企画職
→ 現場人材の技術リスキリング & 先端技術人材の現場リスキリング

- ◆ 地域における、その地域の企業同士の働き手獲得競争の激化
 - － ゼロサムゲームとなった採用
 - － “関係社員”、“関係人材”としての副業・兼業・スポットワーク等

- ◆ 労働投入量をいかに維持するか
 - － フルタイムワーカーを更に働かせることの効果は限定的
 - － 働きたいけど働けなかった人が活躍することで労働投入量を維持してきた

令和の転換点後の労働・人材政策立案の3つの要点

•労働市場における圧力を保つ

- －働き手という大切な貴重な資源を守る
- －単なる“規制”ではなく、今後の労働市場の供給が乏しい構造を活かし、企業に労働環境改善・生産性向上のインセンティブをつくる
cf;若者雇用促進法

•「所得停滞」こそが労働政策の対処すべき課題

- －失業率を見ていても、社会課題はもはや感知できない
- －インフレ基調の経済においては、いかに所得を上げるかが最重要課題
- －所得を上げられる企業をどうつくるか

•“働き損”をなくす

- －労働力に余剰があった時代の名残のディスインセンティブ
「働かない方が得」「働かせない方が得」をなくす
- －cf;在職老齢年金、定年制、130万円等の壁...
- －cf;失業給付、休職給付...
- －cf;健康保険自己負担割合...