

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第I部第1章でもみたように、景気には少し明るさがみえはじめているが、雇用失業情勢は依然として厳しく、2000年2月、3月の完全失業率は4.9%と既往最高となった。ただ、そのうちいわゆる需要不足による失業は約4分の1であり、それ以外の4分の3は需給のミスマッチなどによる構造的・摩擦的失業であり、現在の失業問題には、構造的な問題が大きく横たわっていることがわかる。構造要因として、様々な要因が考えられるが、その中で、若年者の意識の変化や若年者に偏りがちな企業の雇用需要構造なども、一方で雇用需要がありながら、他方で失業が増加してしまう要因になっていると考えられる。

今後、10年間に、高齢化の一層の進展の下で、若年者の急減と高年齢者の急増という大きな供給構造の変化が確実に進む。そのような中で、需要側の対応が進まないと、年齢間のミスマッチがさらに拡大し、構造的失業を一層増加させてしまう恐れもある。そうならないためには、企業において「より少ない若年とより多い中高年」による仕事の進め方が確立される必要があり、それは同時に企業が活力を維持し続けるためにも不可欠なことである。

加えて、若年者の自発的離職失業の趨勢的な高まりやいわゆるフリーターの増加には、彼らの就業意識の変化が大きく影響していると考えられる。こうした若年者の就業意識の変化にどう対応し、どう働きかけていくかということも、構造的失業問題への対応を考える際に重要な要素である。

第II部では、若年者の就業意識や高齢化の下での様々な雇用問題について、実態を分析し、若年者、中高年各々がその能力を十分に発揮できる状況、いわば働き方における若年と中高年のベストミックスの道を探る。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第I部でもみたように、雇用情勢は依然として厳しく、雇用の本格的な回復にはいまだ至っていない。これには、企業の雇用調整を伴うリストラクチャリングの実施も影響していると考えられる。一方、今後、中長期的にみると若年者の急減と高年齢者の急増という、二重の年齢構造の変化が見込まれている。

そこで、第II部第1章では、第1節で、まず、近年の経済構造の変化とそれに伴う労働市場の変化として、雇用調整を伴うリストラクチャリングの動きも含めた企業の雇用行動や、就業形態の変化等について概観する。

第2節では、若年者の急減と高年齢者の急増という、年齢構造の変化がマクロ経済面や労働市場に及ぼす影響について概括するとともに、我が国経済の活力を維持していくための雇用面の全般的な課題について分析する。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

景気は、1999年(平成11年)に入り下げ止まりの動きをみせ、その後緩やかな改善が続いているが、雇用の状況はなかなか改善をみせていない。現下の労働市場においては「景気の改善下での雇用調整を伴うリストラクチャリングの活発化」、「常用雇用の減少と臨時雇用の増加の併存」という二つの特徴がみられる。ここではこれらの動きの実態とその背景について分析する。

第Ⅱ部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

1) 雇用調整を伴うリストラクチャリングの進行 (雇用調整を伴うリストラクチャリングの実態)

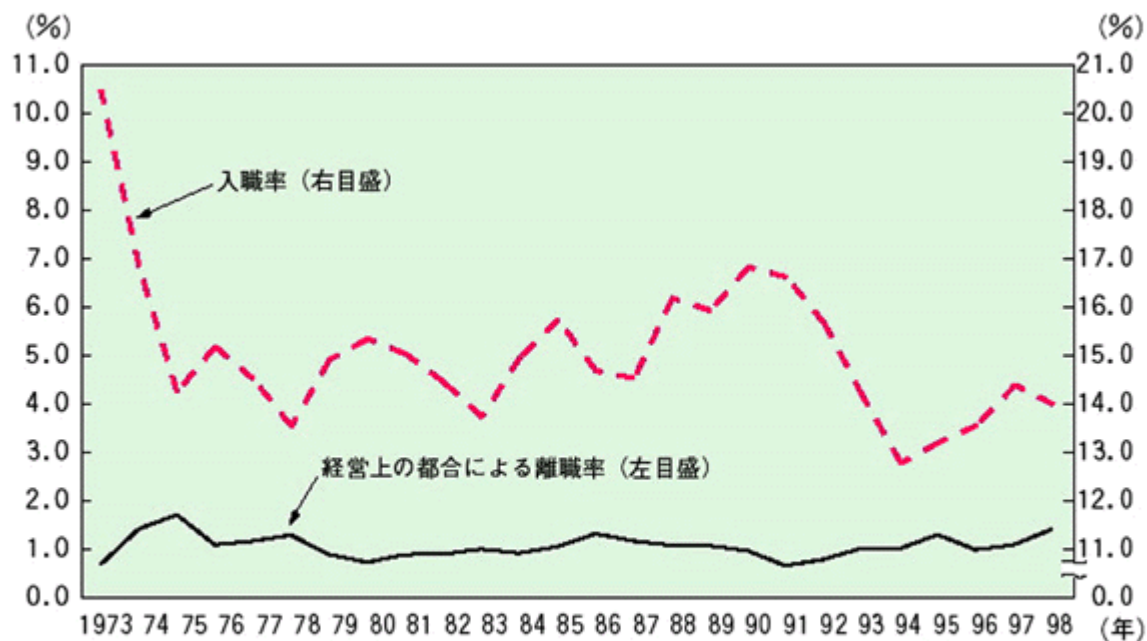
景気には緩やかな改善の動きがみられるが、一部の企業においては雇用調整を伴うリストラクチャリングを実施、計画する動きがみられる。第1部でみたように、雇用調整実施事業所割合は依然として高水準で推移しており、特に、企業規模1,000人以上の製造業での実施割合が高い。雇用調整等の方法別の動きをみると、残業規制や配置転換等の方法の実施割合が高く、希望退職の募集、解雇といった厳しい雇用調整方法は、1999年1～3月期まで増加したが、その後落ち着きがみられている。総じてみると、雇用調整実施事業所割合は、その水準は高いものの、1999年1～3月期をピークに低下傾向にある。なお、1999年10月時点でおおむね1,000人以上の雇用調整を伴うリストラクチャリングを実施している、又は実施する予定の大企業41社を対象に労働省が行ったヒアリング調査によれば、各社とも、労使協議を十分に行った上で雇用調整を行うこととしており、また、採用抑制によるものがほとんどであるが、雇用調整の総数は合計で約14万人となっている。

こうした人員削減の実施などに象徴される今回の雇用調整は過去の不況期と比べて厳しいものとなっているのであろうか。労働省「労働経済動向調査」によれば、今回の不況期(1999年1～3月期(雇用調整実施事業所割合のピーク。以下同じ。))は、残業規制なども含めた全体の雇用調整実施事業所割合は第1次石油危機後の不況期(1975年1～3月期)、バブル崩壊直後の不況期(1993年7～9月期)より低く、円高不況期(1986年10～12月期)とほぼ同水準となっている。しかし、「希望退職者の募集、解雇」といった厳しい雇用調整を実施する事業所の割合は水準としては低いものの第1次石油危機後の不況期と同程度の高まりをみせている(付属統計表第32表)。

また、労働省「雇用動向調査」で、入職率と経営上の都合による離職率をみても、過去の景気後退期と同じように、経営上の都合による離職率の上昇幅以上に入職率が低下しているほか、1998年における経営上の都合による離職率の水準は第1次石油危機後(1974～1975年)をやや下回っている(第1-(1)-1図)。

第1-(1)-1図 入職率と経営上の都合による離職率の推移

第1-(1)-1図 入職率と経営上の都合による離職率の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 経営上の都合による離職率は、経営上の都合による離職者数を1月1日現在常用労働者数で除したものである。

2) 建設業を除く産業計についての数値である。

このように、今回の不況における雇用調整は第1次石油危機後の不況期と同程度に厳しいものであるが、その方法は依然として入職抑制を主体としたものである。

第Ⅱ部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

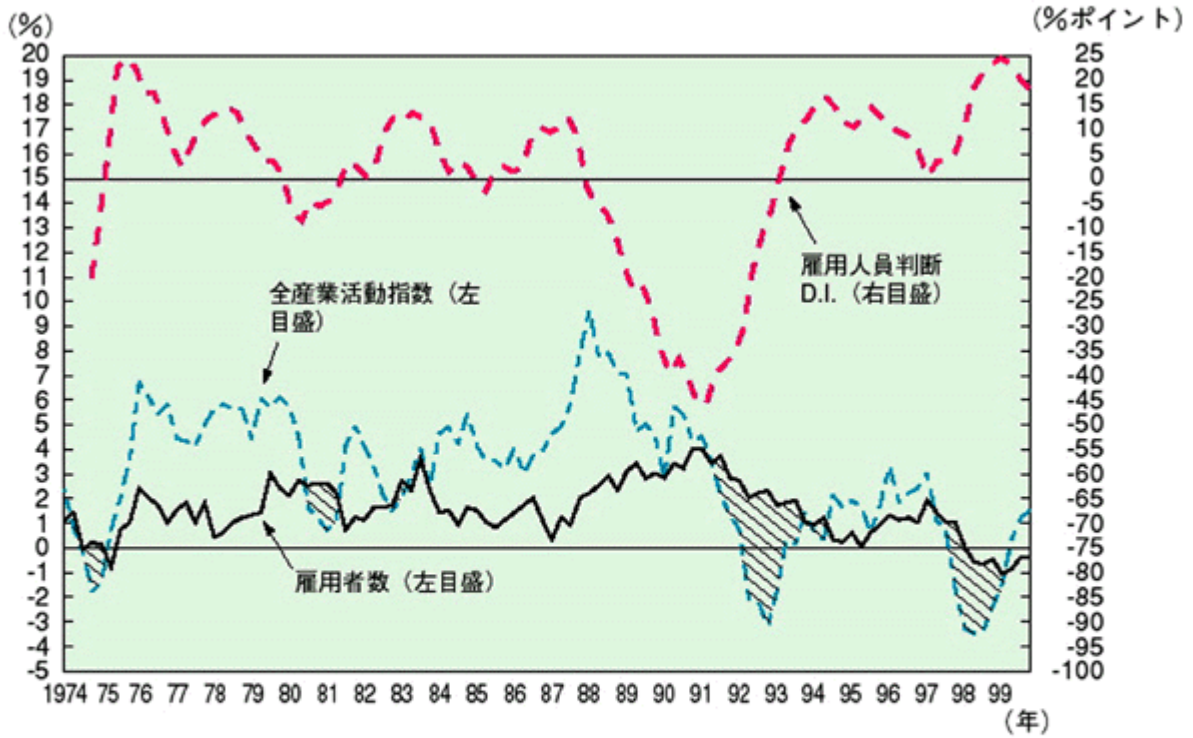
1) 雇用調整を伴うリストラクチャリングの進行 (今なぜ雇用調整を伴うリストラクチャリングか)

このように景気は緩やかな改善が続いている中で、雇用調整を伴うリストラクチャリングが行われているのはどのような背景によるのであろうか。個別の業種、企業の置かれた環境によるところも大きいと考えられるが、共通する背景としては以下のものが考えられる。

第1に、今回の不況期におけるかつてない雇用過剰感の高まりである。一般に景気後退局面においては、我が国の企業は生産活動が低下した場合に解雇などによる厳しい雇用調整を直ちには行わないため、実際の雇用量が適正な雇用量を一時的に上回り、雇用過剰感が高まる傾向がある。逆に景気回復局面では、生産活動の拡大がみられても雇用過剰感が解消されるまでは雇用は増加しない。今回の不況期においては、生産活動の落ち込み方がかつてなく大きかったことに加え、直前の不況期における雇用過剰感が解消されないうちに、新たな不況局面に入ったことから、雇用過剰感の水準が更に高いものとなった(第1-(1)-2図)。そのため生産活動が緩やかに改善しても、企業の適正な水準の雇用量を現実の雇用量が大きく上回っている企業においては、適正な雇用量への調整が行われていることが一つの共通した要因と考えられる。

第1-(1)-2図 全産業活動指数、雇用者数、雇用人員判断D.I.の推移

第1-(1)-2図 全産業活動指数、雇用者数、雇用人員判断D.I.の推移

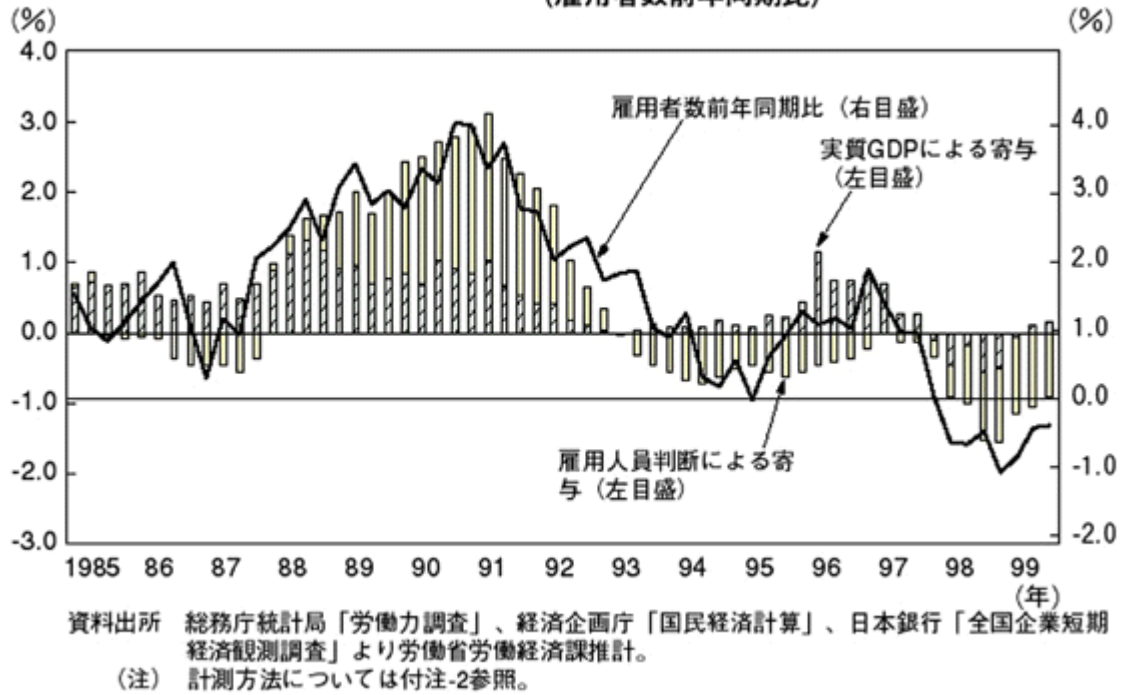


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「通産統計」「第3次産業活動指数」、
日本銀行「全国企業短期経済観測調査」から労働省労働経済課試算
 (注) 1) 全産業活動指数、雇用者数は四半期前年同期比、雇用人員判断D.I.(雇用人員判断D.I.＝
「過剰」とする企業割合－「不足」とする企業割合)は全国企業・全産業(水準)。
 2) 全産業活動指数の1974年～76年の数値は、鉱工業生産指数、第3次産業活動指数から、労働省
労働経済課で試算。

第1-(1)-3図は、このような考え方の下に、雇用の動きに影響を与える生産活動の動きとそのときの雇用過剰感により、雇用の動きを要因分解したものである。最近の動きをみると、生産活動は雇用を増加させる方向に働き出しているものの、雇用過剰感によるマイナス効果が依然として大きいために雇用の減少が続いていることがわかる。

第1-(1)-3図 雇用者数の要因分解 (雇用者数前年同期比)

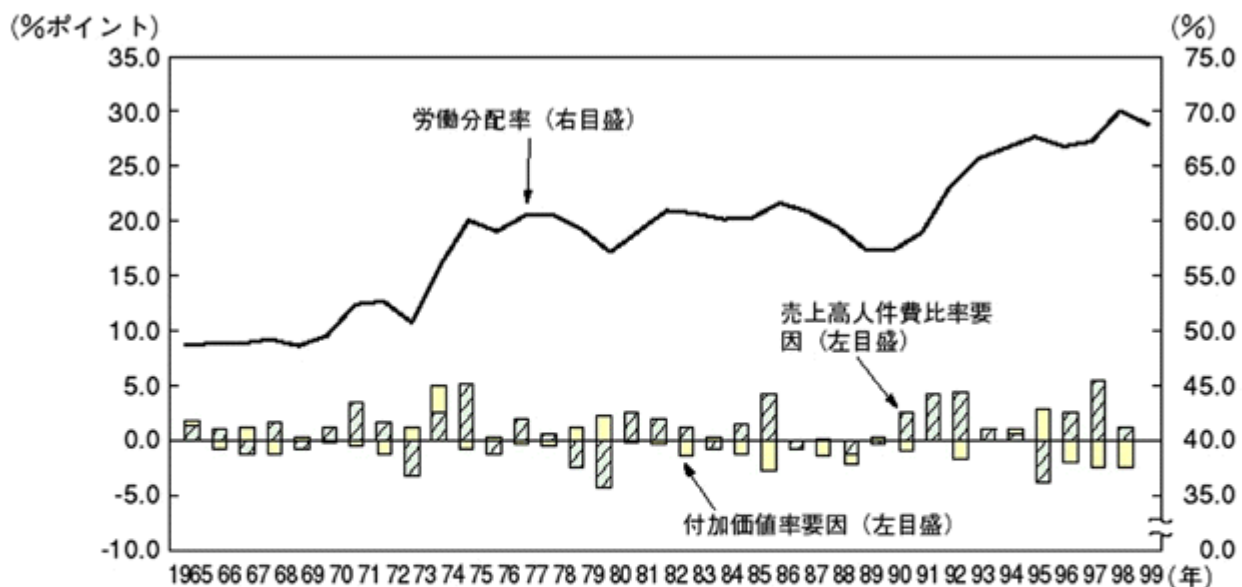
第1-(1)-3図 雇用者数の要因分解
(雇用者数前年同期比)



第2に、第1の背景とも関連するが、労働分配率のかつてない高まりによる影響が考えられる。一般に雇用、賃金面の調整が経済情勢の変化に比べ遅れる傾向にあるため、不況局面で労働分配率は高まる傾向にあるが、今回の不況ではこれがかつてない高まりをみせていることが特徴である。これには今回の不況期において生産や売上高の落ち込みが大きかったことに加え、最近の状況として、高齢化の進行などにより人件費の負担が高まってきていることも影響していると考えられる(第1-(1)-4図)。高齢化の人件費押し上げ効果を試算すると、1980年代、1990年代ともに1,000人以上規模企業で年率0.5%程度となっており、実際の賃金上昇率が大幅に低下した1990年代の方が企業にとっての人件費負担感は大きくなっていると考えられる(第1-(1)-5図)。

第1-(1)-4図 労働分配率の要因分解 (全産業)

第1-(1)-4図 労働分配率の要因分解(全産業)



資料出所 大蔵省「法人企業統計季報」

(注) 1) 労働分配率は水準、売上高人件費比率要因、付加価値率要因は労働分配率の前年差についてみたもの。

2) 要因分解は次式による。

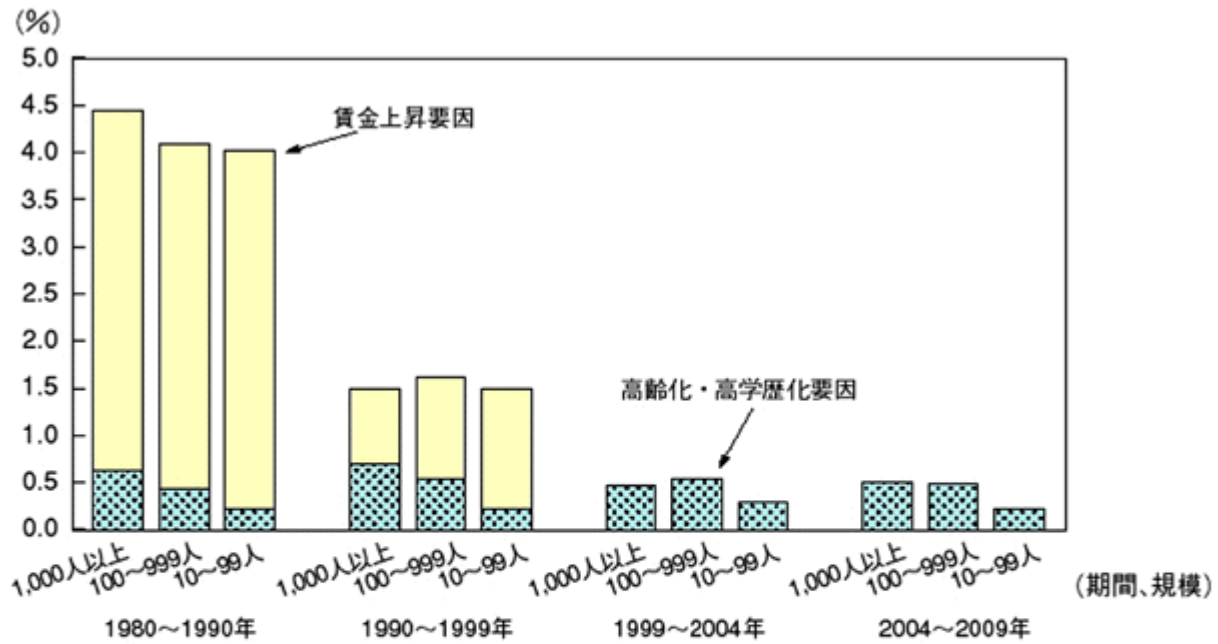
W：人件費、T：売上高、V：付加価値額 v：付加価値率 (V/T) とする。

労働分配率 = $W/V = W / (vT)$ より

$$\Delta (W/V) = \underbrace{\left(\frac{W}{V} \right) \left(\frac{\Delta (W/T)}{(W/T)} \right)}_{\text{売上高人件費比率要因}} - \underbrace{\left(\frac{W}{V} \right) \left(\frac{\Delta v}{v} \right)}_{\text{付加価値率要因}}$$

第1-(1)-5図 高齢化に伴う賃金上昇圧力 (試算)

第1-(1)-5図 高齢化に伴う賃金上昇圧力(試算)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」等から労働省労働経済課試算

(注) 1) 数値は年平均伸び率である。

2) ここでは、年齢階級(5歳刻み)、学歴(大卒及び大卒以外)別の労働者の賃金を不変と仮定して、労働者構成の変化によって生じると試算される平均賃金の上昇分を高齢化・高学歴化要因とした。また、年齢階級、学歴が同じ労働者の平均賃金の上昇分を賃金上昇要因とした。

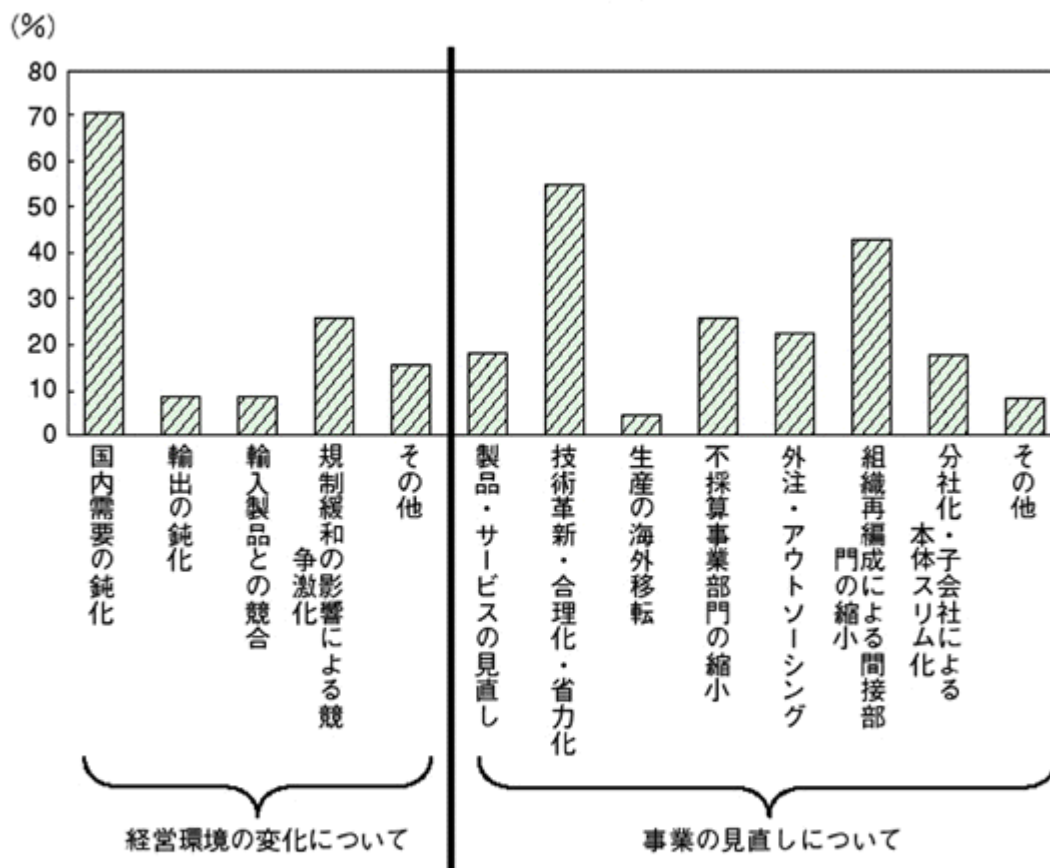
3) 1999~2004年、2004~2009年については、①年齢別の労働力人口に占める雇用者数の割合が1999年と同じ、②年齢別の大卒比率は高年齢層に持ち越される、と仮定して試算した。なお、将来の労働力人口は雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)によった。

第3に、近年急速に進んでいる情報化の影響が考えられる。情報化は、間接部門の情報ネットワーク化、スピードアップ化を進め、社内の情報システムの統合による業務プロセスの短縮化、情報共有化による生産性の向上、社内組織及び意思決定システムの変更など、仕事そのもののやり方を改革する動きがみられ、間接部門のホワイトカラーに減少圧力が加わっている。日本労働研究機構「リストラの実態に関する調査」(1998年)によれば、過去1年以内に正規従業員を減少した理由として、「技術革新・合理化・省力化」を挙げている企業が54.1%、「組織再編成による間接部門の縮小」を挙げている企業が42.3%となっている(第1-(1)-6図)。もちろん、その一方で、後述するように、こうした情報化に伴い、情報サービス、情報通信機器等の関連の産業の成長により、雇用が生み出される効果も見込まれる。

第4に、規制緩和による影響が考えられる。前出「リストラの実態に関する調査」によれば、正規従業員減少の理由として、「規制緩和の影響による競争激化」を挙げる企業が25.4%となっている(前掲第1-(1)-6図)。また、労働省「産業労働事情調査」(1999年)によれば、規制緩和の雇用へのマイナスの影響が大きいとする業種は、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、運輸・通信業となっている(付属統計表第33表)。

第1-(1)-6図 正規従業員減少の理由

第1-(1)-6図 正規従業員減少の理由



資料出所 日本労働研究機構「リストラの実態に関する調査」(1998年)
 (注) 1) 過去1年以内に正規従業員を減少した理由。
 2) 複数回答(該当するものすべて)。

第5に、金融自由化や会計基準の見直しなどの下で、企業が従来以上に財務体質の強化を迫られていることの影響が考えられる。金融自由化に伴い、金融機関はよりリスクに見合った金利の設定を行うようになっており、各企業の資金調達費用の財務体質に対する感応度が高まっている。経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」(1999年)によると、金融・資本市場における変化のデメリットとして、「財務内容や格付け等による資金調達コストの企業間格差の拡大」を挙げている企業が38.6%に上っている(付属統計表第34表)。また、会計基準の変化も企業経営の効率化を促す要因となっている。例えば、連結ベース中心の情報開示への転換、連結の範囲の拡大等が行われ、企業集団全体の財務体質の改善を図っていく必要に迫られている。こうした環境の変化に伴い、企業は縮小・整理部門等における従業員削減や賃金引下げ等の実施なども含む様々な手段により、バランスシートの改善等を図り、財務体質を強化しようとしていることが考えられる(付属統計表第35表)。なお、人員削減を発表する企業が、株価や企業に対する格付けの面で評価されるという傾向もこうした動きと関連していると考えられるが、アメリカでは人員削減計画の公表後に株価が下落する傾向があるという実証研究もみられる(付注-3)。

個別の産業に目を移してみると、例えば、製造業の一部の分野では、国際競争の激化に伴い、我が国企業の海外事業展開が活発化し現地生産比率が上昇しており、これに対応した国内の組織・人員体制の見直しが進められている。また、金融業においては、パイオフ解禁後の市場原理の下で行われる自由な競争に対処するため、業務の合理化等に向けた取組が進められている。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

1) 雇用調整を伴うリストラクチャリングの進行 (人員削減によるマイナス効果)

以上のように、企業経営の効率性を高め、企業を取り巻く環境の変化に対応するべく人員削減を実施する企業がみられるところであるが、一方で、人員削減が及ぼすマイナス効果にも留意しなければならない。具体的には、残された労働者が、企業への信頼感の低下や業務負担の増大などにより、就業意欲が低下するなどのデメリットが考えられる。(財)社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所「経営指標とメンタルヘルスに関する調査研究」(1999年)によると、従業員の減少は、上司及び同僚との関係、帰属意識、仕事の負担感、仕事の正確度、将来への希望に対して悪影響を与える傾向がみられる。また、精神面では、体の不調を訴える傾向、マイペースになる傾向、怒りっぽくなる傾向、不安感に捕らわれる傾向、仕事の手を抜く傾向が強くなる(第1-(1)-7表)。つまり、人員削減により労働者の人数が減少すると、労働者のモラルにマイナスの影響を与えるということであり、人員削減が生産性の低下などを通じて企業経営にもマイナスの影響を及ぼす可能性があることを示唆している。

第1-(1)-7表 人員削減の職場適応、精神面への影響 (従業員増加率とメンタルヘルスの相関関係)

第1-(1)-7表 人員削減の職場適応、精神面への影響
(従業員増加率とメンタルヘルスの相関関係)

| 職場適応への影響 | p-値(注) | 精神の安定への影響 | p-値(注) |
|----------|----------|----------------------------|----------|
| 将来への希望 | 0.008 ** | 心氣的 (体の不調を訴える傾向) | 0.002 ** |
| 負担感の無さ | 0.009 ** | 破瓜病的 (マイペースになる傾向) | 0.008 ** |
| 帰属意識 | 0.010 ** | 妄想症的 (被害者意識を持つ傾向) | 0.021 * |
| 同僚との関係 | 0.011 * | 社会的無責任 (仕事の手を抜く傾向) | 0.031 * |
| 評価の満足度 | 0.013 * | 爆発 (怒りっぽくなる傾向) | 0.036 * |
| 仕事の正確度 | 0.040 * | 不安 | 0.037 * |
| 上司との関係 | 0.050 * | 被暗示 (周りからの影響を受けやすくなる傾向) | 0.038 * |
| 仕事の適応感 | 0.059 | 発揚 (R) (楽天的、元気になる傾向) | 0.067 |
| 変化への意欲 | 0.957 | 強迫 (心配事が気になる傾向) | 0.071 |
| | | 弱志 (弱気になる傾向) | 0.085 |
| | | 劣等感 | 0.094 |
| | | 自己不確実 (自信が無く、失敗を恐れる傾向) | 0.174 |
| | | 軽躁 (R) (自信があり、活動的な傾向) | 0.181 |
| | | 抑うつ (活気が無くなる傾向) | 0.185 |
| | | 分裂気質 (孤独を好む傾向) | 0.334 |
| | | 自己顕示 (R) (見栄を張る傾向) | 0.376 |
| | | 前うつ (R) (責任感が強くなる傾向) | 0.404 |
| | | 発作のあること (めまい、気絶、意識障害のあること) | 0.409 |
| | | 気分不安定 (不機嫌になる傾向) | 0.459 |
| | | 嗜癖性 (酒を飲み過ぎる傾向) | 0.509 |
| | | 粘着 (R) (粘り強くなる傾向) | 0.647 |

資料出所 (財) 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所「経営指標とメンタルヘルスに関する調査研究」(1999年)

- (注) 1) 本調査は、1989年度から1997年度にかけて実施されたJMI健康調査(メンタルヘルス調査)において、全社員を対象に2回以上実施した従業員1,000人以上の企業のうち、経営指標が得られた23社を対象に行われた。
2) スピアマンの順位相関におけるp-値。値の小さい方が相関関係が強い。
*…*1%水準で有意に相関、*…*5%水準で有意に相関
従業員増加率と「職場適応への影響」の項目とは正の相関関係、
「精神の安定への影響」の項目とは、(R)の項目は正の相関関係、
それ以外は負の相関関係を示している。

自社で人員削減が行われた場合の残された労働者の心理状態については、本人が属する会社の経営方針によって違いがみられる。日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(2000年)により、労働者から積極的な経営を行っているにとらえられている企業では「会社に残れて良かったと思い、今まで以上に一生懸命働くと思う」という者が「会社の将来に不安を感じ、一生懸命働く意欲を失うと思う」という者を上回っているが、労働者から消極的な経営を行っているにとらえられている企業では、逆の結果となっており、後ろ向きなリストラクチャリングが、残された労働者のモラルにマイナスの影響を与えかねないことを示唆している(付属統計表第36表)。

また、こうした人員削減に伴う雇用量の減少は、雇用者所得の減少や消費マインドへのマイナス効果を通じて、国内需要の6割を占める個人消費や景気全体にも及ぶ可能性があることに留意する必要がある。仮に人員削減の広範な実施により、雇用需要が減少することにより需要不足失業率が1%ポイント上昇したとして、消費へのマイナス効果(付属統計表第37表)を通じた実質GDPへの影響を試算すると1.0%ポイントの押し下げ効果となる。人員削減の効果としては、この外に企業収益の改善を通じた設備投資の活発化など国内需要へのプラスの効果も考慮する必要があるが、こうした人員削減のマクロ経済への影響が再び企業経営に跳ね返ってくることも十分留意する必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

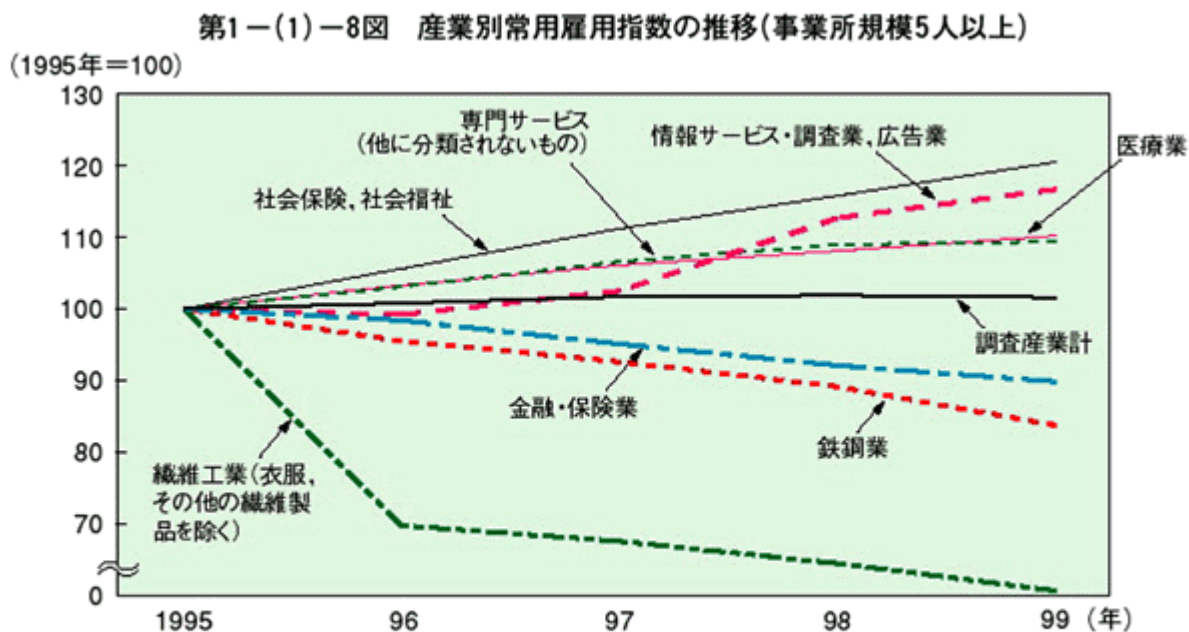
第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

1) 雇用調整を伴うリストラクチャリングの進行 (新規事業分野でみられる雇用の増加)

以上のような雇用調整を伴うリストラクチャリングを実施する企業がみられる一方で、新規事業分野を中心に雇用を拡大する動きもみられる。第1-(1)-8図をみると、製造業、金融・保険業などで雇用の減少が進む一方で、高齢化の下でニーズが広がっている社会保険、社会福祉、医療業が、また情報化の進展などの下で、情報サービス・調査業、広告業、専門サービス業などが着実に雇用を拡大させている。また、企業の行動としても、前述のリストラクチャリングを実施している企業のように単に既存の事業を縮小させるだけではなく、情報・通信、ビジネス支援、介護・老人福祉などの新規事業展開を積極的に行っていくとする企業も4割程度みられる(第1-(1)-9図、第1-(1)-10図)。

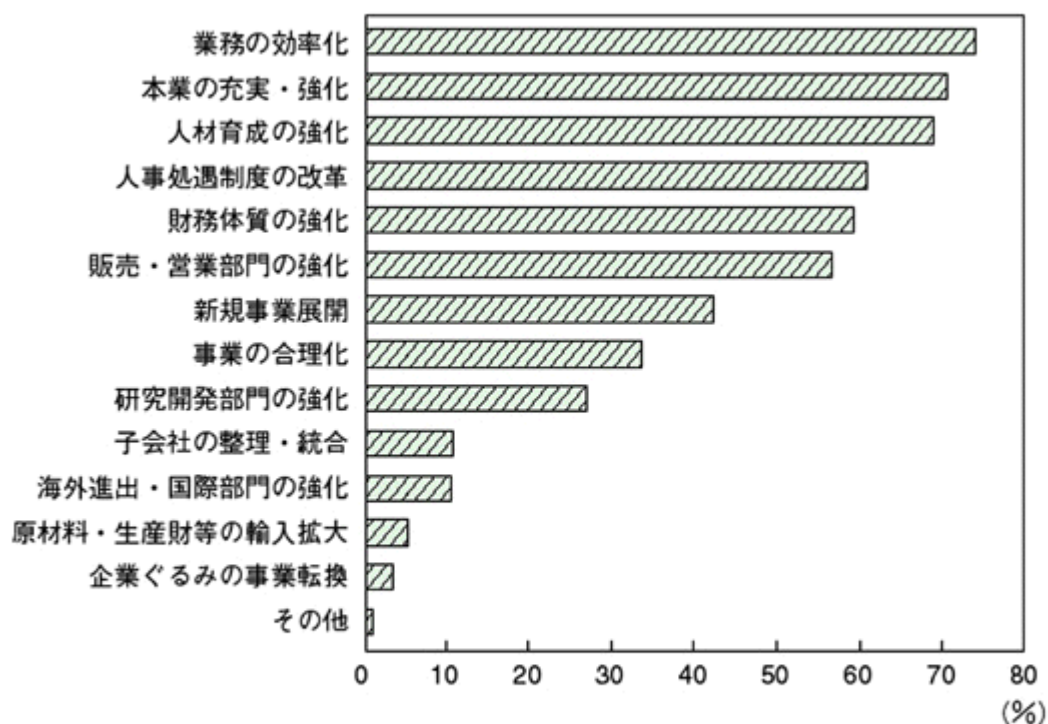
第1-(1)-8図 産業別常用雇用指数の推移 (事業所規模5人以上)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第1-(1)-9図 今後5年間における企業の経営戦略

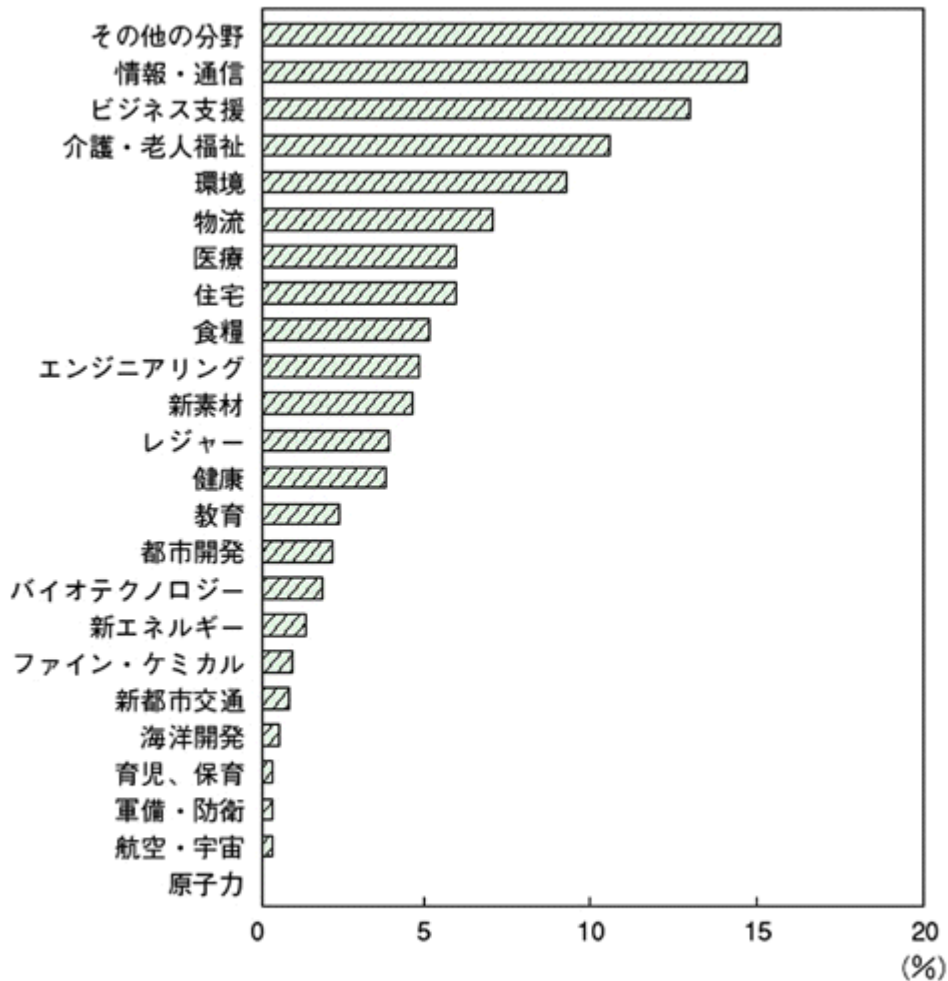
第1-(1)-9図 今後5年間における企業の経営戦略



資料出所 日本労働研究機構「企業の事業展開と雇用に関する実態調査」(1999年)
(注) 複数回答(該当するものすべて)

第1-(1)-10図 今後5年間における新規事業展開の分野

第1-(1)-10図 今後5年間における新規事業展開の分野



資料出所 日本労働研究機構「企業の事業展開と雇用に関する実態調査」(1999年)
 (注) 複数回答(3つまで)

また、最近の状況を見ると、生産活動の活発化やこれまでの人件費削減の効果などから、雇用調整を伴うリストラクチャリングの大きな要因と考えられる雇用過剰感、労働分配率にもようやく改善の動きが出始めている。今後、景気の本格的な回復により、現在も新規事業分野で見られるような積極的な雇用行動が広がっていくことが期待される。

アメリカにおける雇用回復・雇用増加について

我が国においては、まだはっきりとした雇用の改善の動きがみられませんが、アメリカに目を移すと、長期にわたる景気拡大の中で大幅な雇用拡大が続いています。しかし、そのアメリカにおいても、今回の景気拡大の初期においては、ジョブレスリカバリー（雇用なき成長）が言われた時期がありました。アメリカ経済がそうした状況からどのようにして脱したのか、我が国の現状からみて関心の持たれるところです。それについてみてみましょう。

アメリカの今回の景気回復局面が始まったのは1991年3月ですが、それから1年あまりの間、雇用は減少し、失業者は21か月間にわたって増え続けました。この要因としては、当時の成長率がまだ低い伸び率にとどまっていたこと、東西冷戦終結に伴う国防関連産業等の製造業を中心に減量経営（ダウンサイジング）が行われたこと、情報通信革命の進行によりホワイトカラー部門での人員削減が活発化したこと、などが考えられます。こうした中で、この頃の失業状況はそれまでの状況とは異なり、中高年ホワイトカラーでの増加が目立ったのが特徴でした。

それでは、その後の雇用拡大はどのようにしてもたらされたのでしょうか。1993年以降、景気の本格的な立ち上がりとともに、アメリカの雇用は非製造業主導で急速に拡大しました。特に大きな伸びを示しているのは、人材派遣業、コンピュータ関連サービス、ヘルスケアサービスの3つであり、この3つで1993年から1999年までの民間雇用全体の増加1,600万人のうち、350

万人の増加をもたらしています。これら産業での雇用の拡大の要因としては、まず、人材派遣業については、企業側の短期的需要変動への対応要請や働く側もよりフレキシブルな働き方を選好する傾向が強まってきたことが考えられます。第2のコンピュータ関連サービスについては、IT革命の下で情報化投資が急拡大し、特にアメリカの競争力が抜きん出ているソフト分野において雇用の伸びが顕著となっています。第3のヘルスケアサービスについては、高齢化の下でのすう勢的な医療需要の拡大に加え、各種医療制度改革によって競争原理が導入され、医療サービス市場が急拡大したことから、雇用も大きく拡大しています。

我が国においても、IT産業における設備投資拡大の兆し、介護保険制度のスタートなどの新たな動きも出てきており、今後こうした動きをテコとして雇用の創出につながっていくことが期待されます。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

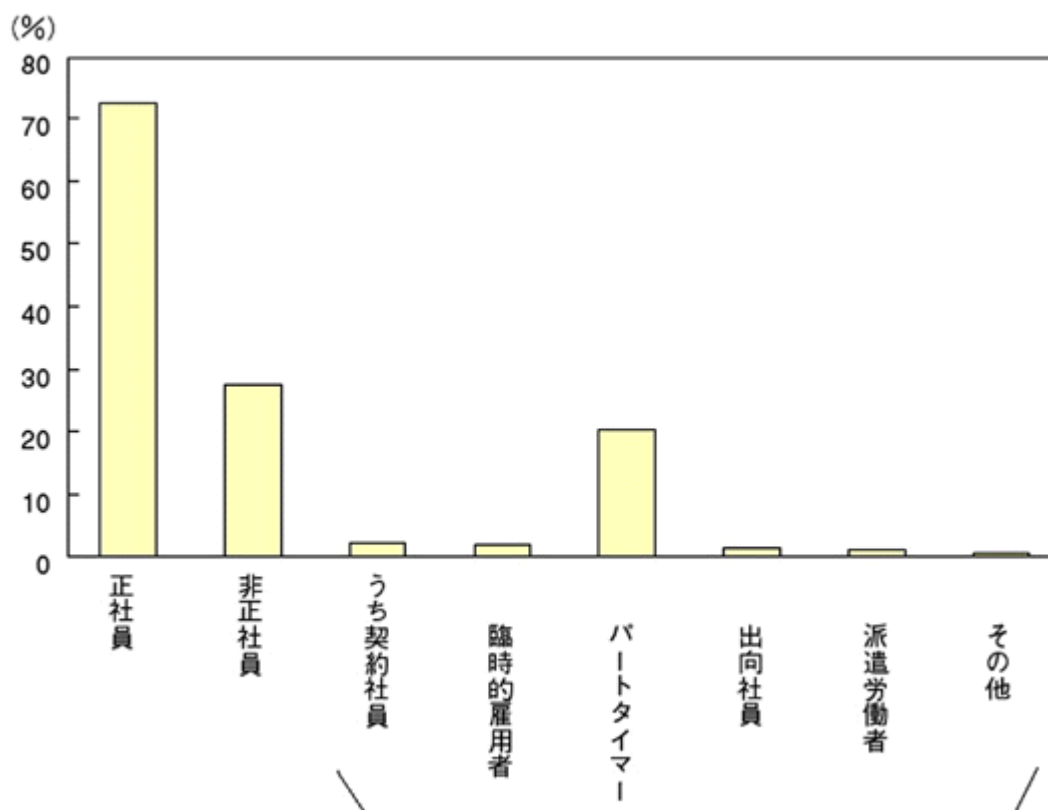
2) 就業形態の多様化

(就業形態多様化の実態)

最近の雇用の動きで特徴的なこととして、さらに就業形態の多様化をあげることができる。具体的には、雇用者全体に占めるパート、派遣、嘱託など、正社員でない形態で働く者の割合が高まっている。その実態を労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)でみると、非正社員の全体に占める割合は前回調査時(1994年)の22.8%から27.5%へ拡大しており、その内訳は、パートタイマー20.3%、契約社員2.3%、臨時的雇用者1.8%、派遣労働者1.1%などとなっている(第1-(1)-11図)。

第1-(1)-11図 就業形態の多様化の実態

第1-(1)-11図 就業形態の多様化の実態



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

2) 就業形態の多様化

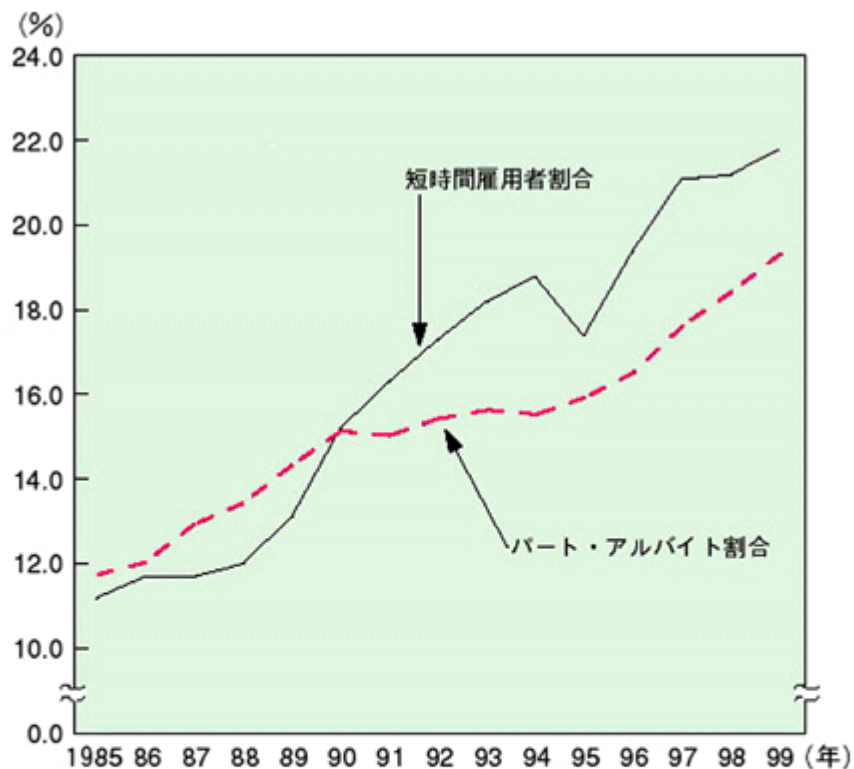
(非正規雇用の時系列推移)

非正規雇用の長期的な時系列推移をみる際には、3種類の概念でデータをとることができる。1つは、雇用期間の面からの分類で、常雇(常用雇用。契約期間が1年を超える者、又は期間の定めのない者)に対する臨時や日雇(それぞれ、雇用契約期間が1か月以上1年以下の者、同じく1か月未満の者。総務庁統計局「労働力調査」など)である。2つ目は、職場での呼称によるパートやアルバイト(総務庁統計局「労働力調査特別調査」「就業構造基本調査」など)である。そして3つ目は、労働時間に着目した短時間雇用者(通例週間就業時間35時間未満(あるいは同30時間未満)。総務庁統計局「労働力調査」)である。

呼称によるパート・アルバイト比率、短時間雇用者比率についてその推移をみると、両者とも1985年からほぼ一貫して上昇しており、さらにここ数年、上昇テンポが高まっていることがわかる(第1-(1)-12図)。

第1-(1)-12図 非正規労働者の割合の推移

第1-(1)-12図 非正規労働者の割合の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」「労働力調査特別調査」

- (注) 1)非農林業についてみたもの。
 2)パート・アルバイト割合は、「労働力調査特別調査」の、雇業者に占める、呼称によるパート・アルバイトの割合。各年2月の数字。
 3)短時間雇用者割合は、「労働力調査」の、雇業者（うち従業員）に占める、週間労働時間35時間未満雇業者の割合。毎月の末日に終わる1週間（12月は20日～26日までの1週間）における就業時間を把握した結果であり、1995年は4月及び12月に1994年より平日が1日ずつ多かったことから短時間雇用者数が大幅に減少した。

こうしたパート・アルバイトの増加を属性別にみると、中高年女性と若年者が主体となっている。中高年女性の場合、労働力率が上昇すると同時にパートが増加しているため、これはこれまで家庭にいた主婦が新たにパートとして働きだした動きととらえられる。一方、若年者の場合は労働力率が低下する中でパート・アルバイトが増えており、これは進学率の高まりにより中学卒や高校卒の就職者数が減少し、アルバイトを行う学生が増加していることが大きく影響していると考えられる。また、従来は正規で働いていた層が、いわゆるフリーターの増加などにみられるように、パート・アルバイト就業にシフトしていることも寄与していると考えられる(なお、若年者の非正規雇用については第II部第2章で分析する)。

第Ⅱ部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

2) 就業形態の多様化

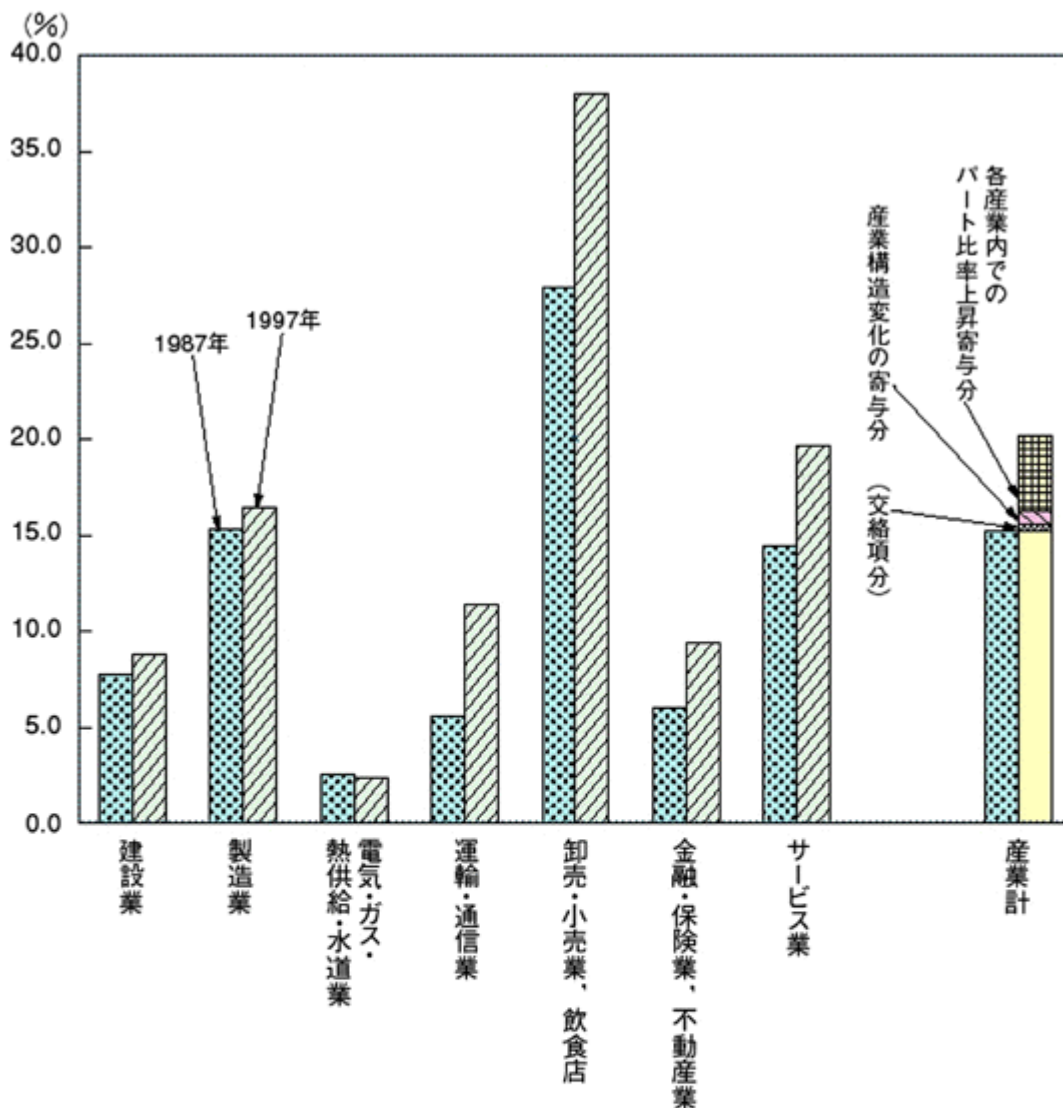
(非正規雇用増加の要因)

このような非正規雇用比率の上昇は何によってもたらされているのだろうか。まず需要側の要因からみてみよう。

最近10年間のパート比率の上昇をパート比率の高い産業における雇用の増加による効果(産業構造変化効果)と、各産業内のパート比率の上昇による効果(産業内変化効果)とに分けると、産業構造変化効果による寄与は少なく、多くは各産業内での上昇によるものとなっている(第1-(1)-13図)。パート比率の上昇が顕著なのは、卸売・小売業、飲食店、サービス業などであるが、こうした業種で、企業がパートを雇う理由としては、「人件費の節約のため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が多くなっている(付属統計表第38表)。このように営業形態の特性や仕事の性質からパートの活用にメリットがある業種であるほか、外食産業、コンビニエンスストア、建物サービス業など、特にパート・アルバイトを多用する業態が急成長していることが業種としてのパート比率の上昇につながっている面があると考えられる(付属統計表第39表)

第1-(1)-13図 産業別パート比率の推移

第1-(1)-13図 産業別パート比率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1987年、1997年)

- (注) 1) 1987年及び1997年の各産業におけるパート比率(役員を除く雇用者にしめるパート及びアルバイトの割合)。
 2) 産業計の1987年から1997年への上昇分に対する寄与の内訳については、産業中分類で、下の式により、産業構造変化の寄与分と、各産業内でのパート比率上昇の寄与分を計算して算出した。

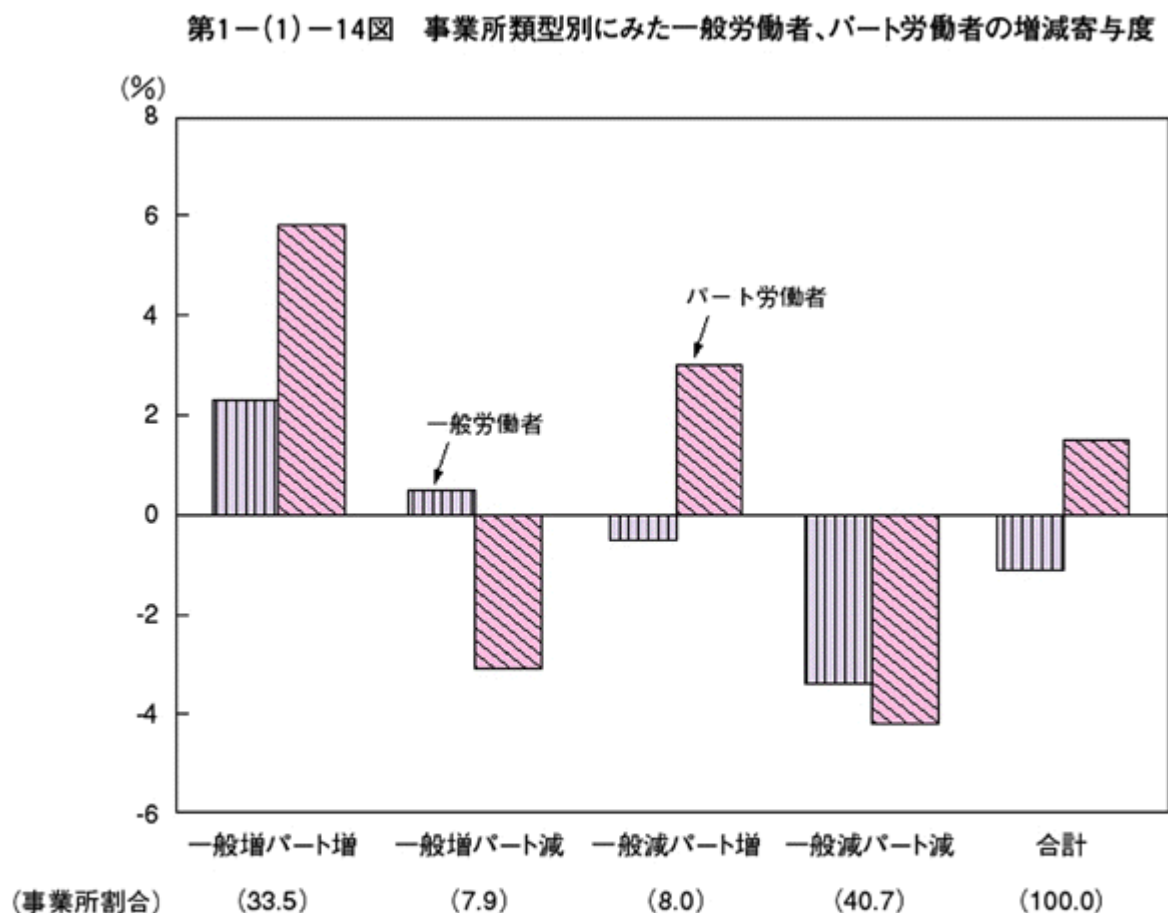
$$\Delta P = \underbrace{\sum P_j \Delta W_j}_{\text{産業構造変化寄与分}} + \underbrace{\sum P_j \Delta W_j}_{\text{各産業内パート比率上昇寄与分}} + \underbrace{\sum \Delta P_j \Delta W_j}_{\text{交絡項}}$$

Pは産業計のパート比率、 P_j ($j=1, 2, 3, \dots$)はj産業におけるパート比率。
 W_j ($j=1, 2, 3, \dots$)はj産業の雇用者(役員を除く)の全雇用者(役員を除く)に占める割合。
 ΔP 、 ΔP_j 、 ΔW_j はそれぞれ1987年から1997年にかけてのP、 P_j 、 W_j の増減幅。

それでは、いわゆる人件費削減のための正規からパートへの代替が既存の業務において進んでいるということはないのか。いま、労働省「雇用動向調査」(1998年)を用いて、雇用増減のパターンを第1-(1)-14図のように4つの類型にわけると、一般を減らし、パートを増やす、いわゆる代替をしているところは1割弱と意外に少ない。最も多いのは一般もパートも減少しているところで4割となっている(一般社員以外について、同様の傾向は労働省「産業労働事情調査」(1999年)でもみることができる(付属統計表第40表))。前述したような雇用過剰感や労働分配率の高まりの下で雇用を削減している分野では、一般もパートもともに削減させているところが多いと考えられる。一方、一般もパートもともに増加させているところは3割強であるが、それぞれの増加程度をみると一般に比べてパートの増加の方がずっと大きくなっている。先行きに対する不透明感の中で、成長分野でも、極力正規の増加を抑え、パート主体の

雇用拡大をしている企業の姿勢がうかがわれる。このように、減少事業所においては、一般、パートともに減少しているが、増加事業所において、パート主体の増加となっていること、また、一般からパートへの代替事業所におけるパートの増加も大きくなっていることから、全体としてパート比率の上昇がもたらされていると考えられる。なお、労働省「労働経済動向調査」によれば、新規学卒の採用抑制を行う際に、高卒を中心としてパート等で代替するとする事業所が増加しており、上記の1割弱の事業所における一般からパートへの代替にはこのような形で行われているものもあると考えられる(付属統計表第41表)。

第1-(1)-14図 事業所類型別にみた一般労働者、パート労働者の増減寄与度



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1998年上期及び下期)を労働省政策調査部にて特別集計

(注) 1)1998年一年間の動きをみたもの。

2)このほかに、一般不変パート不変事業所が9.9%ある。

一方で、日本労働研究機構「労働力の非正社員化、外部化と労務管理に関するアンケート調査」(1999年)によって、ホワイトカラーが中心と考えられる卸売業、金融・保険業、不動産業、対事業所サービス業の最近の動きをみると、全体に正社員を増やした事業所より減らした事業所が多い中で、経営が順調な事業所では正社員が増加しているところが多くなっている。同様に、高付加価値化を行った事業所でも正社員を増やしているところが多い(付属統計表第42表、付属統計表第43表)。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

2) 就業形態の多様化

(パート雇用の拡大に関わる課題)

パート雇用の拡大は、上に述べたような需要側の要因と、供給側における短時間就業希望者の増加といった要因が相まってもたらされている。前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、自分の都合のよい時間に働けるから、あるいは勤務時間や労働日数が短いからパートを選んだとする者が多く、自らの都合にあわせて働けるということで、希望してパートを選んでいる者が多いことがわかる(付属統計表第44表)。

また、パートタイム労働者の就業の実態は極めて多様であるが、通常の労働者の働き方に近い者も多くの事業所でみられるところであり、1999年2月に実施された日本労働研究機構「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」によれば、雇用するパートタイム労働者の中に、「正社員と職務内容がほとんど同じ」者が存在する事業所は58.6%、「管理業務や専門業務に従事している」者が存在する事業所は26.0%となっている。

このような中で、パートタイム労働を、企業や労働者が必要に応じて選択でき、能力を有効に発揮できる良好な就業形態としていくために、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保が重要な課題となっており、行政において2000年4月に取りまとめられた「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」(困み参照)の内容について情報提供を行うことにより労使の取組を支援することが重要である。

パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告

平成12年(2000年)4月に、通常の労働者との均衡を考慮したパートタイム労働者の雇用管理のための考え方を整理した「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」が取りまとめられました。その主な内容は以下のとおりとなっています。

1 パートタイム労働者の就業の実態に応じた整理

・「職務の同一性」に着目して、正社員と同じ職務を行うケースと異なる職務を行うケースの二つに整理した場合、正社員との比較は、「同じ職務を行う正社員」との間で行われることが現実的かつ有用。

2 正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者について

(1) 処遇や労働条件のあり方

・まず、処遇や労働条件の決定方式(例：賃金の構成要素、支払形態)を正社員と合わせていく方法がある。ただし、合理的な理由がある場合には、決定方式を異にすることはあり得る。

・決定方式を合わせられない場合であっても、処遇や労働条件の水準について正社員とのバランスを図っていく方法が考えられる。ただし、正社員と比較して、例えば、残業、休日出勤、配置転換、転勤がない又は少ないといった事情がある場合、合理的な差を設けることもあり得る。

・同じ職務を行う正社員に賞与や退職金が支給されている場合には、パートタイム労働者に対しても、合理的な内容により、賞与や退職金に係る制度が設けられることが適切。

・さらに、正社員との処遇や労働条件に差がある場合、パートタイム労働者の納得度を高めるためには、1)決定方式や水準に違いが設けられている事情の明確化及び情報提供、2)相談や苦情に応ずる体制の整備が必要。

(2) 働き方の選択性を高めるための条件整備

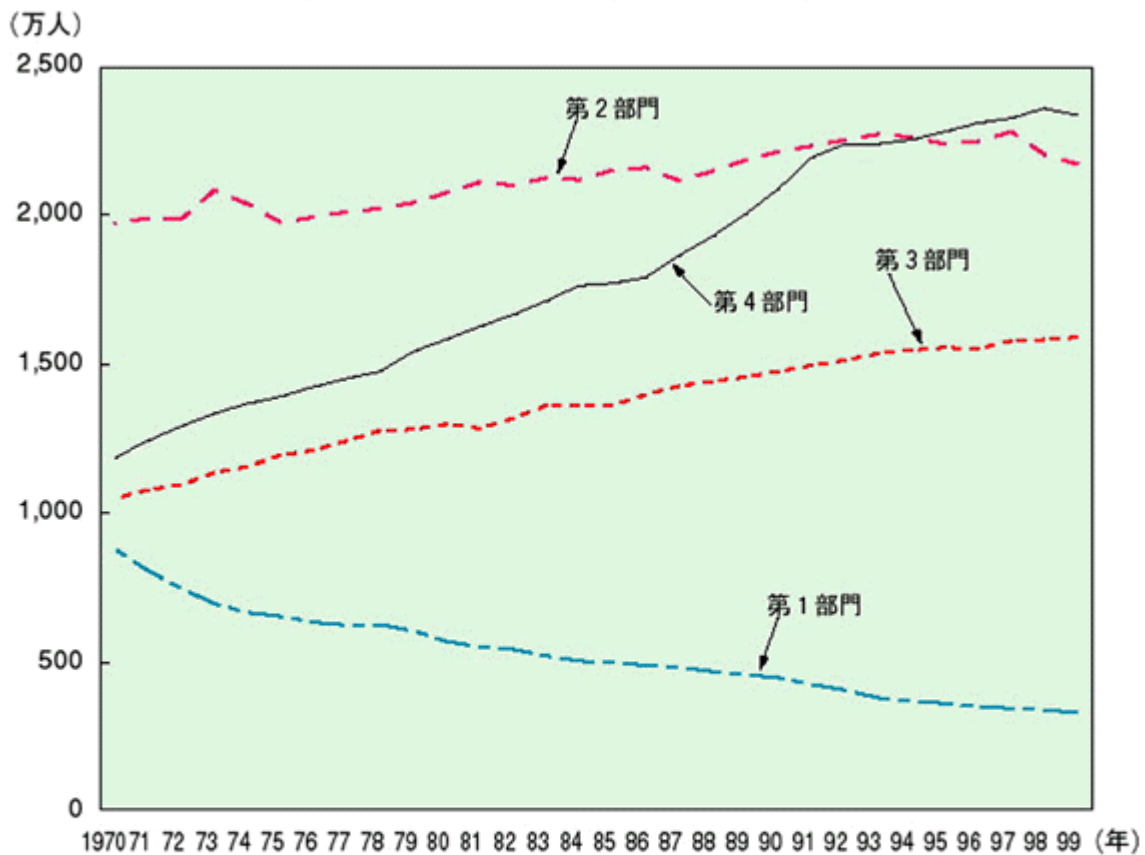
・正社員への転換制度を設ける等、採用後改めて選択（乗換え）の機会を付与することが、パートタイム労働者の意欲や納得度を高め、能力発揮にも資する。

(3) 正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者について

・正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者については、正社員との間で具体的な比較を行うことは困難であるが、合理的な雇用管理の構築や働き方に係る納得性を高めるための条件整備により、正社員との均衡を考慮した雇用管理が図られることが必要である。

第1-(1)-15図 職種別（4部門）就業者数の推移

第1-(1)-15図 職種別(4部門)就業者数の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 第1部門は「農林漁業作業員」、第2部門は「運輸・通信従事者」及び「採掘作業員、技能工、製造・建設作業員及び労務作業員」、第3部門は「販売従事者」及び「保安職業、サービス職業従事者」、第4部門は「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」及び「事務従事者」。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

2) 就業形態の多様化

(アウトソーシングの動き)

企業は、こうした企業内における非正規雇用の増加とともに、業務の一部又は全部を社外に委託する、いわゆるアウトソーシングを進める動きを強めている。

労働省「産業労働事情調査(アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査)」(1997年)で、いわゆるアウトソーシング等の業務委託(以下「アウトソーシング等」とする。)の実態と今後の動向についてみることにする。同調査によれば、半数(49.9%)の企業がアウトソーシング等を実施している。アウトソーシング等の効果としては、専門知識・技術・人材の不足の補充、人件費の削減、業務量の変動に対する弾力的な対応等をあげる企業が多くなっている(付属統計表第45表)。アウトソーシング等をしている業務としては、製造・建設、物流、機器点検・保守、施設管理関係、経理、情報処理・システム開発などが多く、近年増えている業務は、人事管理、対個人サービス、教育訓練・研修、営業・販売などである(付属統計表第46表、付属統計表第47表)。

一方、アウトソーシング等の受託企業においては、今後雇用を増加するという企業は減少するとする企業よりも多くなっており、アウトソーシング等を受託する側で新たな雇用が生まれている面も見逃せない(付属統計表第48表)。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

2) 就業形態の多様化

(職業構造の変化)

以上、雇用調整を伴うリストラクチャリングや非正規雇用の動きについてみてきたが、産業構造の変化の下での職業構造の変化についてもみておこう。産業別に雇用者割合をみると、1992年ごろからマイナスに転じ減少を続けている製造業に代わって、一貫して増加しているサービス業が1995年ごろからトップとなり、卸売・小売業、飲食店も増加を続けるなど、第3次産業の全体に占める割合が上昇している(付属統計表第49表)。こうした産業構造の変化に対応して職業構造も大きく変化している。

職種別の就業者の推移を「労働力調査」の職種4部門(第1部門は「農林漁業作業員」、第2部門は「運輸・通信従事者」および「採掘作業員、技能工、製造・建設作業員及び労務作業員」、第3部門は「販売従事者」および「保安職業、サービス職業従事者」、第4部門は「専門的・技術的職業従事者」「管理的職業従事者」および「事務従事者」)でみると、第4部門が増加を続け、1995年からは第3部門を抜いてトップとなっており、中でも、専門的・技術的職業従事者の増加が顕著になっている(第1-(1)-15図)。情報化、技術革新や企業経営の高度化と相まって、体力よりも、専門知識を生かして働く労働者が増えていると言える。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第1節 経済構造及び雇用行動の変化

2) 就業形態の多様化

(企業の雇用管理の変化)

グローバル化の進展の中で、企業が置かれている環境は厳しさを増している。上記のような雇用調整を伴うリストラクチャリングや非正規雇用の活用も、こうした環境変化に対する対応であるが、それと同時に企業は、迅速な意志決定に向けた組織のフラット化を図ったり、業績を上げることへのインセンティブ強化のために成果主義的な賃金制度を導入するなどの取り組みを積極的に行っている。こうした動きは第II部第3章で展開される高齢化への対応方向、すなわち「年齢による制約の少ない働き方、賃金処遇制度」の方向性と奇しくも一致した動きである。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第2節 高齢化とマクロ経済への影響

平均余命の伸長や合計特殊出生率の低下にみられるように、少子・高齢化が急速に進展している。本節ではこのような少子・高齢化の進展が今後マクロ経済や労働市場の需給面に及ぼす影響と課題について分析する。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第2節 高齢化とマクロ経済への影響

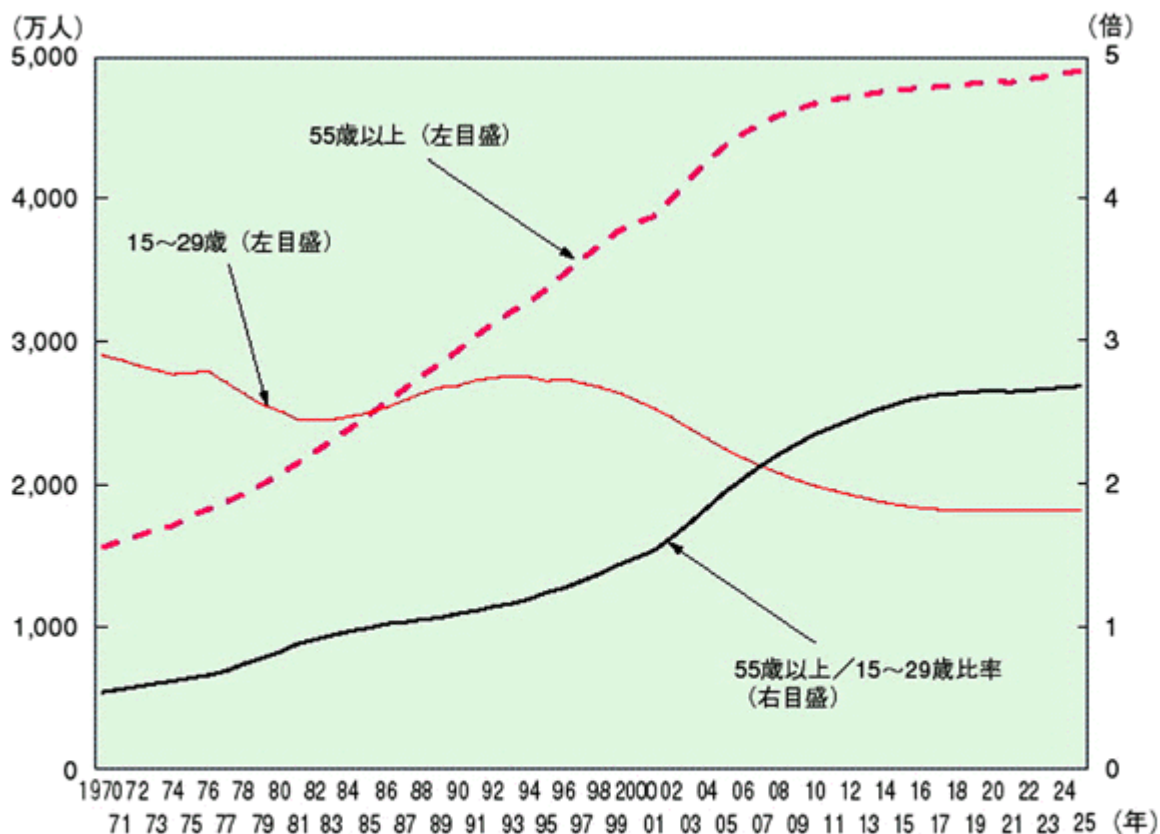
1) 高齢化のマクロ経済への影響

(高齢化の進展がもたらす労働力率の低下)

国立社会保障・人口問題研究所の推計(1997年1月、中位推計)により、我が国の15～29歳人口と55歳以上人口の推移をみると、15～29歳人口については、1993年(平成5年)の約2,757万人をピークに既に減少を始めているが、今後さらに減少し、2010年には約1,996万人と2,000万人を下回る水準になると見込まれている(第1-(2)-1図)。一方、55歳以上人口については、人口構成上最も大きなグループを占める団塊の世代が21世紀初頭には高年齢層に達することから、一貫して増加傾向で推移し、2010年には約4,661万人に達すると予想されている。

第1-(2)-1図 若年人口(15～29歳)と高年齢人口(55歳以上)の推移と予測

第1-(2)-1図 若年人口(15~29歳)と高齢人口(55歳以上)の推移と予測



資料出所 1970、1975、1980、1985、1990、1995年 総務庁統計局「国勢調査」
 上記以外の1999年までの各年は、総務庁統計局「10月1日現在推計人口」、
 2000~2025年 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口
 (1997年1月推計)」中位推計

55歳以上人口と15~29歳人口の比率(55歳以上人口/15~29歳人口)も、1999年の約1.43倍から2010年には約2.34倍になるものと見込まれており、人口構成における高齢化が著しく進展することが予想される。

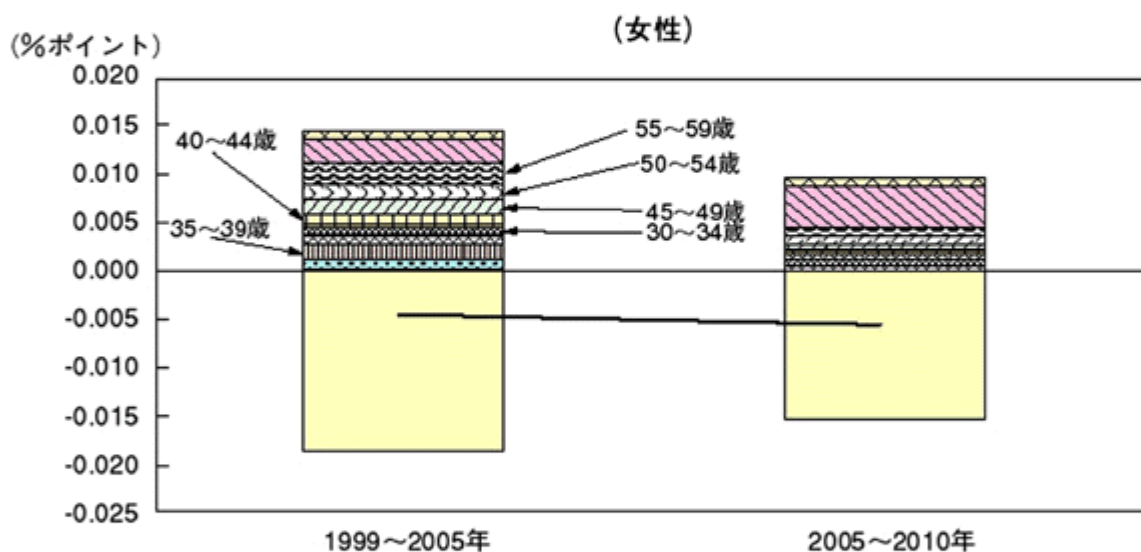
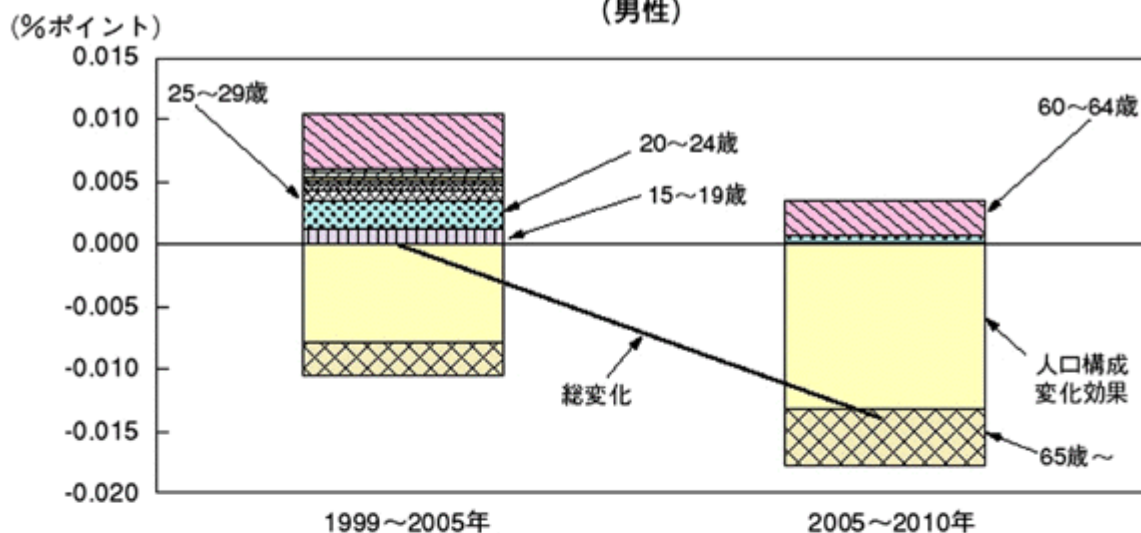
また、今後の労働力供給の見通しについて、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月、以下「雇用政策研究会報告」という。)によりみると、労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合、男女計、年齢計)は今後徐々に低下し、労働力人口は2005年をピークに減少に転じることが見込まれており、我が国において21世紀初頭の10年間に労働力人口の減少が初めて現実のものとなる。

労働力率(男女計、年齢計)は各年齢階級における労働力率の水準と人口の年齢階級別構成によって決定される。

ここで、1999年から2010年までの労働力率の変化を「年齢階級別労働力率変化効果」と「人口構成変化効果」によってそれぞれ要因分解してみることにする(第1-(2)-2図)。

第1-(2)-2図 労働力率の変化の要因分解

第1-(2)-2図 労働力率の変化の要因分解
(男性)



資料出所 1) 1999年は総務庁統計局「労働力調査」による。
2) 2005年、2010年は雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)による。

(注) 要因分解については以下のとおり。

$$\bar{\alpha} = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N}$$

$$\Delta \bar{\alpha} = \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2}) \Delta N_i - \Delta N \bar{\alpha}}{N + \Delta N}}_{\text{人口構成変化効果}}$$

N : 15歳以上人口 α : 労働力率
($\bar{\quad}$ は年齢計、添字 i は各年齢別を表す)

男性については、65歳以上の層を除いて各年齢層の労働力率変化効果はプラスの寄与となっている一方、人口構成変化効果は、労働力率の低い高年齢層が増加するため、労働力率を押し下げる方向に働いている。

女性についても、各年齢層の労働力率変化効果は、労働力率に対してプラスに働いている一方、人口構成変化効果は、男性同様マイナス寄与となっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第2節 高齢化とマクロ経済への影響

1) 高齢化のマクロ経済への影響

(労働生産性の高まりが課題)

少子・高齢化に伴う人口の増勢鈍化・減少は経済社会の活力を低下させ、マクロ経済面にも影響をもたらすのではないかとの議論がある。

国民1人当たりの生活水準を表すとみられる1人当たりの実質GDPの伸びは、労働生産性の上昇率が高いほど、また、労働力率が上昇するほど高まる。

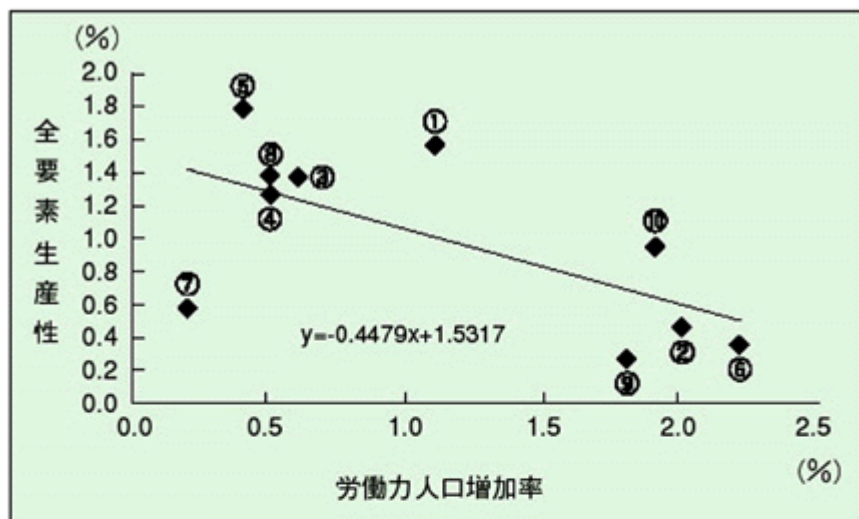
したがって、少子・高齢化によって、労働力率(男女計、年齢計)の低下が生じても、労働力率の低下を上回って労働生産性が伸びれば、少子・高齢化による影響を打ち消し、1人当たりGDPの伸びを維持していくことが可能になると考えられる。

それでは、少子・高齢化やその下での労働供給の減少は、労働生産性にどのような影響を及ぼすのだろうか。

ここで、OECD加盟諸国10か国のデータを用いて、全要素生産性上昇率と労働力人口増加率の関係をみることにする(第1-(2)-3図)。全要素生産性は、経済成長における寄与度において資本と労働の貢献分以外の残差として求められ、技術進歩、規模の経済、生産要素の質の変化などを含んでおり、広義の生産効率と考えられる。上記10か国について1975年から1994年の20年間(イタリアについては1981~1994年)のデータに基づいた推計では、全要素生産性上昇率と労働力人口増加率の両者に逆相関が確認された。

第1-(2)-3図 労働力人口増加率と全要素生産性上昇率との関係

第1-(2)-3図 労働力人口増加率と全要素生産性上昇率との関係



- 資料出所 1) 日本 経済企画庁「国民経済計算」「民間企業資本ストック統計」、総務庁統計局「労働力調査」、労働省「毎月勤労統計調査」から労働省労働経済課推計。
 2) OECD諸国 OECD「National Accounts」「Flows and Stocks of Fixed Capital」「Labour Force Statistics」等から労働省労働経済課試算。

- (注) 1) ①日本、②ドイツ、③フランス、④ベルギー、⑤フィンランド、⑥カナダ、⑦イタリア、⑧イギリス、⑨アメリカ、⑩オーストラリア、ドイツの1990年以前は旧西ドイツ地域のみであり、1991年以降は旧東ドイツ地域も含むものである。
 2) 全要素生産性 (TFP) = GDP成長率 - 資本分配率 × 資本ストック伸び率 - 労働分配率 × 労働力伸び率
 3) 労働力 = 総実労働時間 × 就業者数
 4) 日本の「民間企業資本ストック」は取付けベース。また、JR民営化等による影響について断層修正。
 5) 労働分配率は、帰属労働所得について家族従業員は0、自営業主は雇用者所得の半分として調整。資本分配率は1から労働分配率を引いた値。

(参考) 推計結果の内容

| 被説明変数 | 定数項 | 労働力人口伸び率 | \bar{R}^2 |
|--------------|-------------------------|------------------------|-------------|
| 全要素生産性 (TFP) | 1.531684 (5.9995898) | -0.44793 (-2.34991) | 0.334421 |

() 内はt値

したがって、労働力人口増加率の低下は、むしろ労働節約促進効果から技術進歩の活発化をもたらすものと考えられる。

特に近年、我が国においても情報技術(IT)の振興が重視されてきており、今後情報化投資が活発化することにより、経済成長に対する技術進歩の寄与が高まることが期待される。産業構造審議会「21世紀経済産業政策の課題と展望-競争力ある多参画社会の形成に向けて-」(2000年)においても、研究開発・情報化投資を過去の趨勢程度増加させ続ければ、資本蓄積をGDPの伸び以下に抑えても、労働力人口減少下において2%程度の成長は実現可能な射程に入りうるとされている(付属統計表第50表)。また、海外の例でも、アメリカ経済の長期にわたる景気拡大の背景には情報化関連投資の活発化による労働生産性の上昇が大きく寄与していると考えられているところである。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第2節 高齢化とマクロ経済への影響

1) 高齢化のマクロ経済への影響

(高齢化による消費への影響)

以上のように、少子・高齢化や人口減少の影響を供給側の側面から捉える捉え方もあるが、現在のように経済成長率がかなり低く、不完全雇用となっている状態にあっては、むしろ高齢化が需要拡大を通じて現実の経済成長率をどれだけ高められるかがより重要になると考えられる。

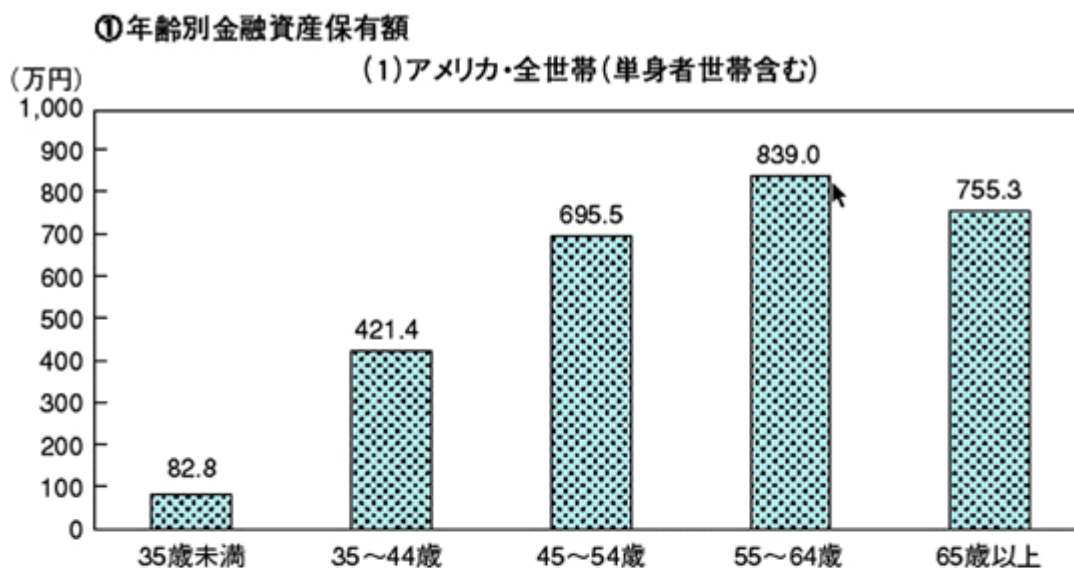
ここでは、最大の需要項目であり、国内総生産の約6割を占める個人消費について、高齢化によりどのような影響が生じるのかをみてみることにしよう。

高齢者は豊かな個人金融資産を保有している。ライフサイクル仮説によれば、高齢期になれば資産を取り崩し、消費に振り向けるとされているが、我が国の高齢者は現実には高齢期になっても貯蓄を積み増している。

例えば、アメリカ(全世帯)と日本(総世帯及び全世帯)で世帯主年齢別の貯蓄率と金融資産保有額を比較すると、アメリカでは65歳以上の貯蓄率はマイナスになっており、貯蓄の取り崩しが始まっている。金融資産保有額も中年世代に比較して65歳以上では低くなっている。一方、日本では70歳以上でも貯蓄率が高くなっており、また、金融資産保有額も、55歳以上の方が大きくなっている(第1-(2)-4図)。

第1-(2)-4図 年齢別金融資産保有額及び平均貯蓄率

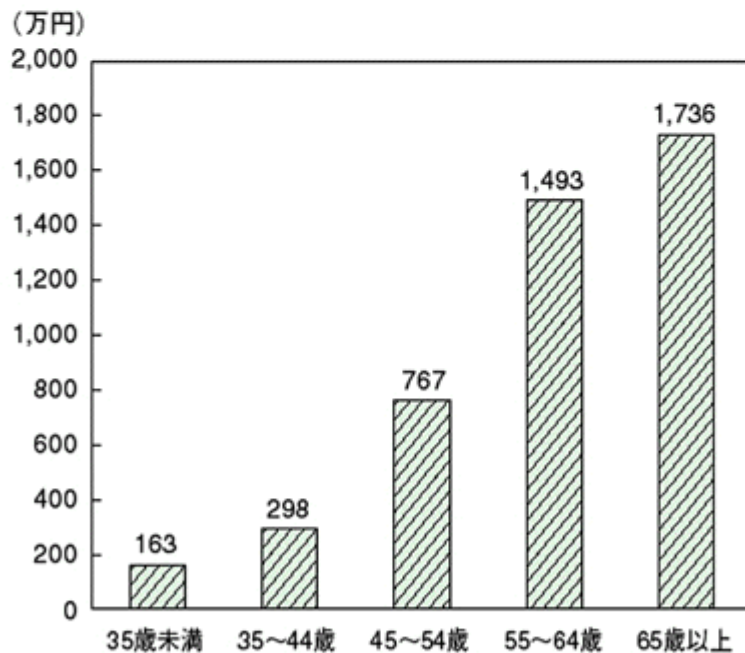
第1-(2)-4図 年齢別金融資産保有額及び平均貯蓄率



資料出所 アメリカ連邦準備局 “The Survey Consumer finances,98”

(注) アメリカの数値は、1998年の購買力平価(184円)により表示したもの。
1998年の中位値

(2)日本・総世帯

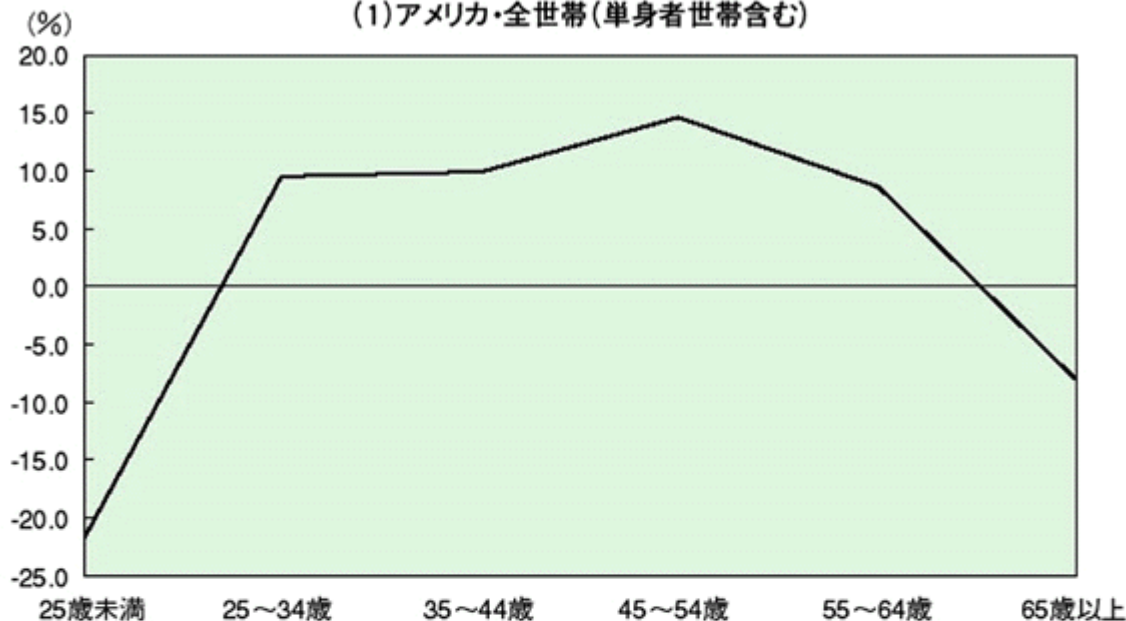


資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査報告」(1994年)「消費者物価指数」から労働省労働経済課試算

- (注) 1)金融資産残高－貯蓄現在高－負債現在高
2)金融資産残高は1998年の水準(1998年価格)である。

②年齢別平均貯蓄率

(1)アメリカ・全世帯(単身者世帯含む)

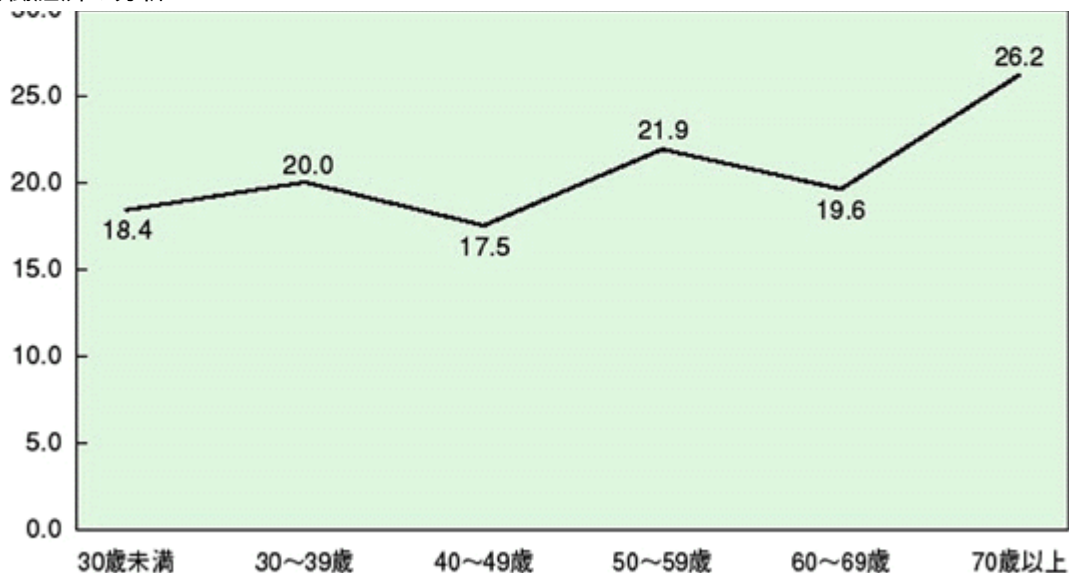


資料出所 アメリカ労働省“Consumer Expenditure Survey 1998”

- (注) 貯蓄率は(可処分所得－実質家計支出)／可処分所得により求めた。

(2)日本・全世帯(2人以上)

(%)



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

(注) 貯蓄率は、(可処分所得－実買家計支出)／可処分所得により求めた。

高齢期になっても貯蓄を継続する目的としては、「老後の生活のため」や「病気・災害に備えるため」が高い割合を占めている(付属統計表第51表)。その背景として、高齢者が介護などの将来不安を強く感じていることが大きいと考えられる(付属統計表第52表)。

こうした将来不安が高齢者に貯蓄を継続させ、結果的に消費を抑えている可能性があり、将来不安を払拭することにより貯蓄の必要性を軽減することができれば、消費が増加する可能性が高いと考えられる。

折しも、2000年4月1日から高齢者介護を社会全体で支える仕組みである介護保険法が施行されたところであり、介護保険制度の実施により将来不安の軽減が図られ、結果的に貯蓄を減らし消費にもプラスの影響を与えることが期待される。

また、介護保険制度においては、利用者の自由な選択の下で民間企業等多様な事業主体により、介護サービスの提供が行われることから、今後介護関連市場の一層の拡大と雇用機会の創出が期待されることである。

例えば、今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向(ゴールドプラン21)(プラン終了時2004年度)における介護サービス提供の見込量は、例えばホームヘルパー及び訪問看護ステーションについて、一定の前提の下で試算すると、それぞれ35万人、9,900ヶ所と見込まれているところである(付属統計表第53表)。こうした介護労働力を確保するため、2000年4月に改正介護労働者法が施行されたところである。

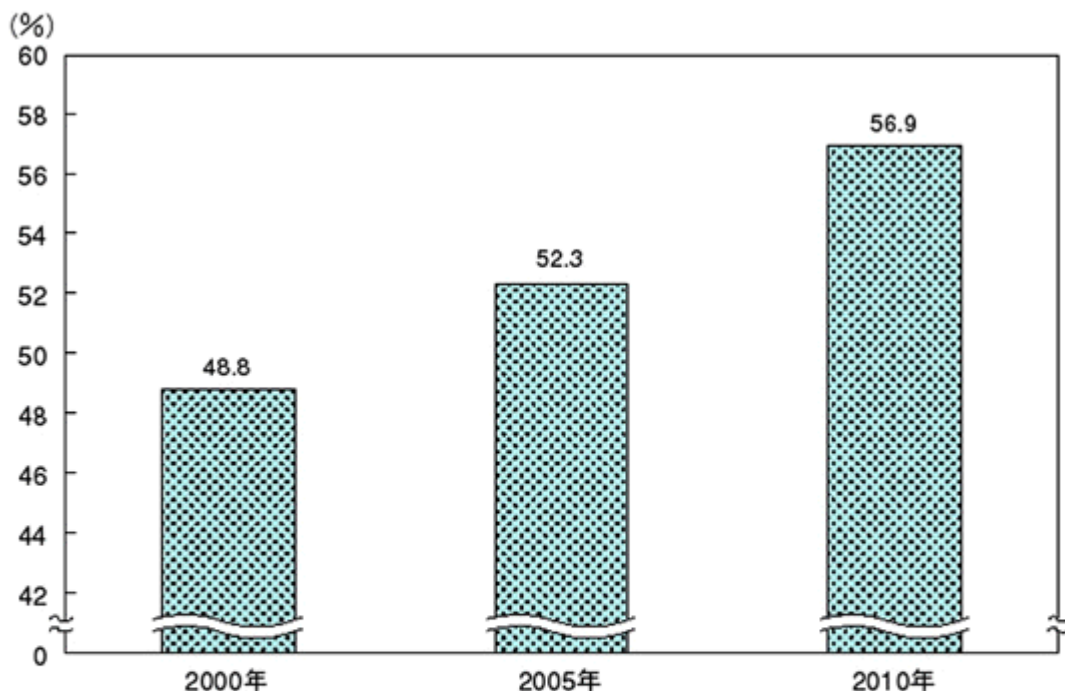
医療・福祉分野については、「経済構造の変革と創造のためのプログラム」(1997年閣議決定)においても、「情報通信関連分野」や「環境関連分野」と並んで、今後成長が期待できる15分野の一つとして位置付けており、2010年における市場規模及び雇用規模をそれぞれ91兆円程度、480万人程度と予測しているところである(付属統計表第54表)。

また、健康な高齢者にも視野を広げれば、高齢者のサービス需要は医療・福祉分野に限らず、健康、余暇、住宅など幅広い分野に及んでおり、高齢者市場の裾野は広いと考えられる。

しかも、今後高齢化の進展によって、貯蓄残高に占める高齢者の貯蓄残高の割合はさらに高まっていくものと考えられる。将来の世帯主の年齢構成の変化を考慮して年齢階級別の貯蓄残高割合を試算すると、世帯主の年齢が60歳以上の層の貯蓄残高が貯蓄残高全体に占める割合は、現在(2000年)の48.8%から2010年には56.9%になると考えられる(第1-(2)-5図)。

第1-(2)-5図 高齢者世帯の貯蓄残高割合の将来推計

第1-(2)-5図 高齢者世帯の貯蓄残高割合の将来推計



資料出所 総務庁統計局「貯蓄動向調査」(1998年)「全国消費実態調査」(1994年)
国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」(1998年)
から労働省労働経済課推計

- (注) 1) 高齢者世帯は世帯主の年齢が60歳以上の世帯である。
2) 貯蓄残高は1998年の水準である。
3) 貯蓄残高割合は、世帯主の年齢が60歳以上の世帯の貯蓄残高が貯蓄残高全体に占める割合。

したがって、幅広い分野で高齢者を対象としたサービスや商品の供給が図られれば、新たな消費需要の喚起が図られるものと考えられる。

このように、高齢化は、豊かな個人金融資産の活用、介護サービス等の新たな消費需要の創造などを通じて、消費拡大やそれによる雇用需要の増大に大きな役割を果たす可能性が高い。

介護保険制度

介護保険制度は、老後の最大の不安要因である介護問題に対応するため高齢者介護を社会全体で支える仕組みで、2000年4月から施行されたところです。制度の基本的な仕組みについては、以下のとおりです。

運営主体 (保険者)

介護保険制度の運営主体は市町村・特別区。

加入者 (被保険者)

- 1)65歳以上の者 (第一号被保険者)
- 2)40歳以上65歳未満の医療保険に加入している者 (第二号被保険者)

介護保険のサービス (保険給付)

- 1)寝たきり、痴呆などで常に介護を必要とする状態 (要介護状態)

2)常時の介護までは必要ないが、家事や身支度等、日常生活で支援が必要な状態（要支援状態）

となった場合に受けることができます。

要介護認定

・具体的なサービスの利用に当たっては、介護保険のサービスの対象となる要介護状態や要支援状態に該当するかどうか、及び介護の必要度を判定してもらうため、加入者が市町村・特別区に対し要介護認定を申請することが必要です。

・認定がなされると、在宅、施設両面にわたる（要支援は在宅サービスのみ）保健・医療・福祉サービスを総合的に提供します。なお、在宅サービスは介護の必要度に応じて給付額に限度があります。

費用負担

・介護保険のサービス（保険給付）に要する費用は保険料と公費により負担します。また、介護保険のサービスを利用した場合、利用者はかかった費用の1割を負担することになります。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第2節 高齢化とマクロ経済への影響

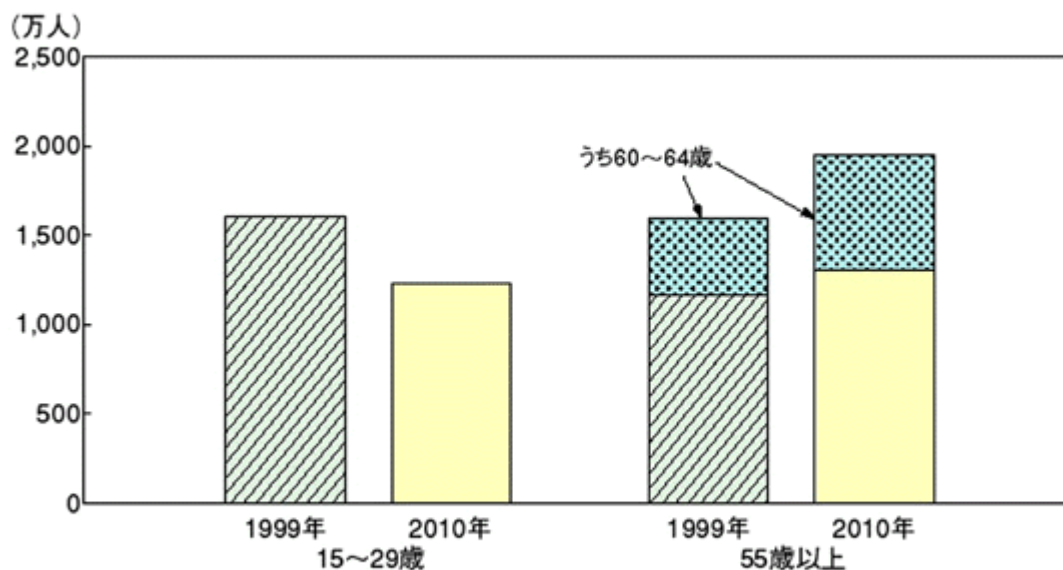
1) 高齢化のマクロ経済への影響

(若年者から高年齢者に大きくシフトする労働力人口)

今後、人口の少子・高齢化が急速に進む中で、労働力人口についても少子・高齢化が一層進展することが見込まれる。前出「雇用政策研究会報告」の試算によれば、2010年までの10年程度の間、15～29歳の若年労働力人口は約400万人減少するのに対し、55歳以上の高齢労働力人口は約380万人増加すると見込まれる(第1-(2)-6図)。

第1-(2)-6図 年齢別労働力人口の見通し

第1-(2)-6図 年齢別労働力人口の見通し



資料出所 雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)、総務庁統計局「労働力調査」

これまでも我が国では、労働力人口の高齢化が進み、対応が図られてきたのであるが、若年労働力が豊富に供給されている中でのことであった。今後見込まれる変化は、全体としての労働力人口が減少に転じる中での若年労働者の急速な減少と高齢労働者の急増であり、これに対応するためには年齢別の労働力需要構造を抜本的に変革していくことが必要になる。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第2節 高齢化とマクロ経済への影響

2) 高齢化の進展が労働市場に及ぼす影響と課題

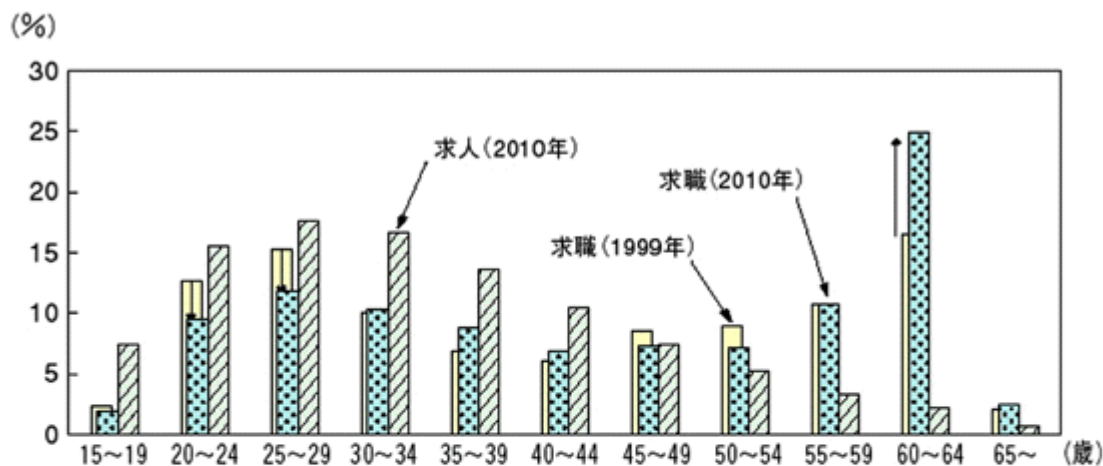
(需要構造が変わらないと年齢別労働力需給のギャップが拡大)

こうした労働力供給構造の変化に対応して、現在の若年者に偏った労働力需要の構造が変わらないとすると、今後の年齢別の労働力需給のギャップはどうか。ここでは、1999年時点における、有効求人数の年齢別構成比の偏りと有効求職者数の年齢別構成比の偏りとの差を、年齢別の労働力需給のギャップとみなし、年齢別需要構造が不変とした場合の2010年にかけての変化を試算した。なお、2010年までに見込まれる、労働力人口の少子・高齢化、産業構造の変化を考慮している。

これによると、20歳台での需要超過幅が拡大する一方、2010年にかけて団塊の世代がさしかかることになる60歳台前半層での供給超過幅が大きく拡大する等、年齢別の労働力需給のギャップが2010年にかけて一層拡大することが予想される(第1-(2)-7図)。この結果、団塊の世代を始めとした高年齢者の失業問題が深刻化する一方で、企業にとっても若年者の急減による大幅な要員不足が生産活動の隘路をもたらすことになる。このようなミスマッチによる問題の拡大を未然に防ぐためには、時間をかけて着実に企業における年齢別雇用需要構造を「より少ない若年とより多い中高年」という供給構造に見合ったものに大きく変革していく必要がある。

第1-(2)-7図 年齢別労働力需給ギャップの変化 (試算)

第1-(2)-7図 年齢別労働力需給ギャップの変化(試算)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)等から労働省労働経済課試算

- (注) 1)これはあくまでも何も対策を講じなかった場合の試算であり、ミスマッチ対策を適切に講ずることにより、年齢別の需給ギャップは実際には相当程度縮小させることが可能である。
 2)有効求人、有効求職者のそれぞれについて、2010年に見込まれる年齢別の構成比を試算したもの。
 2010年の求職の年齢別構成比は、1999年の有効求職者の年齢別構成比と、2010年までに見込まれる年齢別の労働力人口伸び率から試算した。
 2010年の求人の年齢別構成比は、1999年(11月)の新規求人の年齢別産業別構成比と2010年に見込まれる産業別就業者構成比から試算した。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

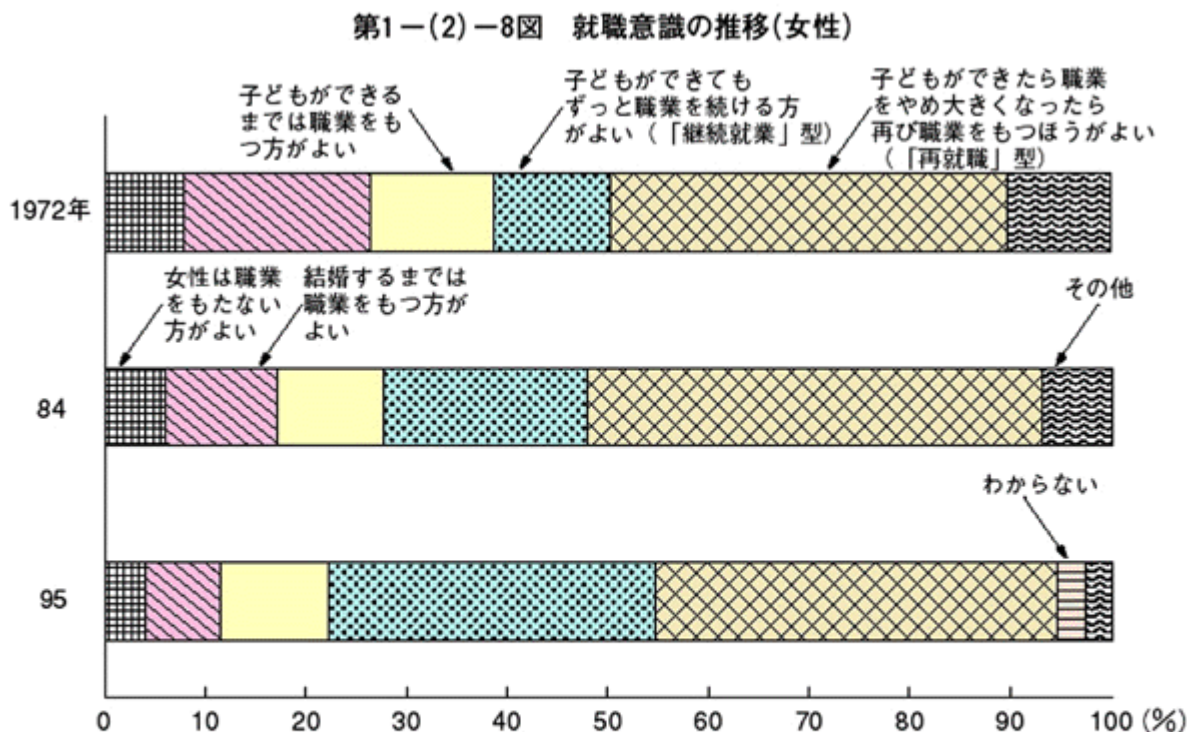
第2節 高齢化とマクロ経済への影響

2) 高齢化の進展が労働市場に及ぼす影響と課題 (女性の活用)

女性労働者については、近年雇用者数が増加するとともに、勤続年数の伸長、高学歴化の進展、就業形態の多様化といった量的・質的な変化がみられるところである(付属統計表第55表、付属統計表第56表、付属統計表第57表、付属統計表第58表)。

一方、女性のワークスタイルについても近年多様化しており、出産後も就業を続ける就業継続型の割合が増えてきているところであるが、現状ではなお結婚や出産等により一時労働市場から退出した後再び就職する再就職型希望の割合が依然として多い(第1-(2)-8図)。

第1-(2)-8図 就職意識の推移 (女性)



資料出所 総理府「婦人に関する意識調査」(1972年)「婦人に関する世論調査」(1984年)
「男女共同参画に関する世論調査」(1995年)

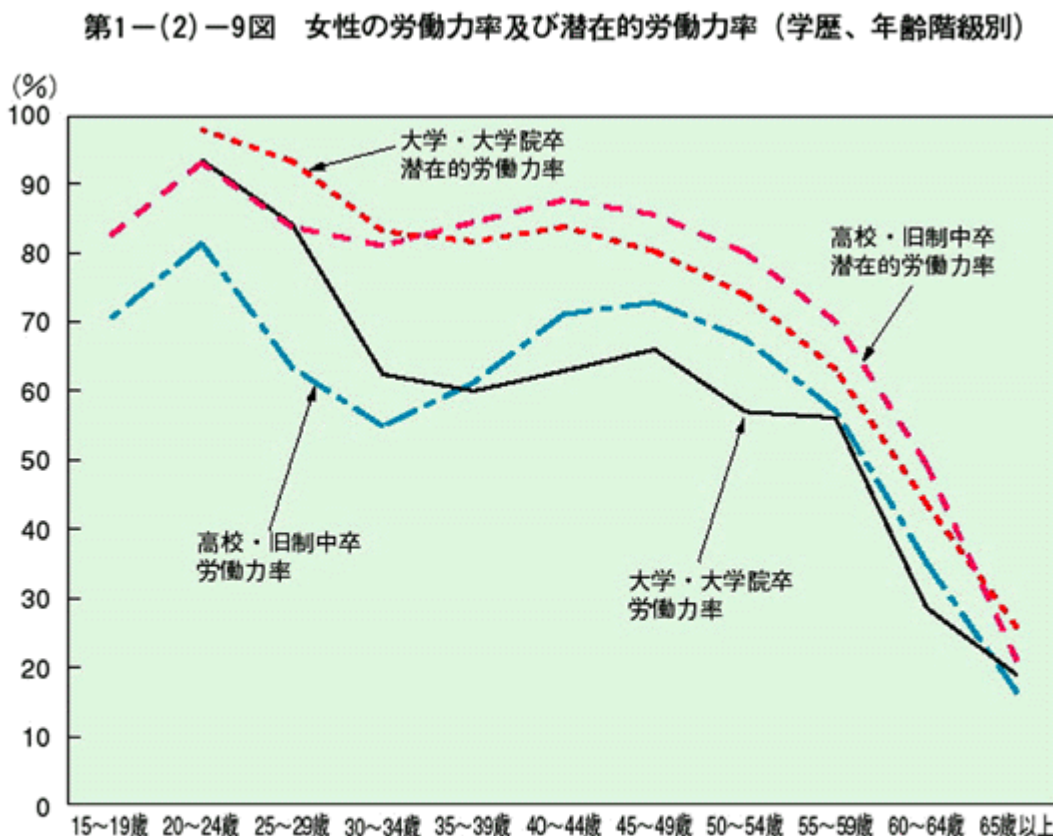
(注) 1972年は18歳以上、1984年及び1995年は20歳以上の者を対象として調査。

女性のワークスタイルとして依然として希望割合が多い再就職型であるが、再就職の状況について学歴

別の違いはどうなっているのだろうか。

総務庁統計局「労働力調査特別調査」(1999年2月)の特別集計により、学歴別に女性の労働力率をみると、高校・旧制中卒の女性の労働力率はやや左上がりのM字型カーブとなっているのに対し、大学・大学院卒の女性の労働力率は20～24歳層のピークを過ぎて低下した後、40歳以上の年齢層では顕著に上昇せず、M字型のカーブはみられない(第1-(2)-9図)。つまり、若年者においては、大学・大学院卒の方が労働力率が高いが、40歳以上の層では高校・旧制中卒の方が労働力率が高くなっている。

第1-(2)-9図 女性の労働力率及び潜在的労働力率(学歴、年齢階級別)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(1992年2月)を労働省政策調査部にて特別集計。

しかしながら、非労働力化している者のうち、就業を希望しているものを労働力人口に加えて算出した潜在労働力率を同様に学歴別に比較してみると、40～54歳の年齢層では大学・大学院卒の潜在労働力率は高校・旧制中卒とかなり近い水準になる。

このように、大学・大学院卒女性では再就職の希望を持つ者が多いにもかかわらず、結婚・出産・育児期にいったん労働市場から退出した後、子育てが一段落しても、再参入せずに非労働力化している者が多いといえる。

また、再就職している女性の入職形態を労働省「雇用動向調査」(1998年)でみると、35～39歳層では、パートタイム労働者の割合は65.7%、40～44歳層では71.4%となっており、パートタイム入職者の割合が高くなっている(付属統計表第59表)。

しかしながら、大卒女性が希望する就業形態を、日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(1998年)でみると、長期的な働き方としてパートを希望する者の割合は、16.3%となっている。

今後、少子・高齢化の進行により、労働力人口の減少が見込まれる中で、こうした高学歴女性を含めた女性労働力の活用が期待される場所である。女性が就業を継続、あるいは結婚、出産・育児後再就業できるような環境を整備することは、企業にとっても潜在能力の高い労働力の活用の点でメリットが大きいと考えられる。

したがって、再就業のための情報提供や職業能力の回復、向上の支援、正社員のフレックスタイム制の普及、さらには仕事と家庭の両立を可能とする柔軟な就業形態として、在宅勤務等の適正な労務管理の下での普及、情報通信機器を活用して自営的に行う在宅ワークの健全な発展等を図ることにより、働くことを希望する女性が、その能力を十分に活かせる社会を実現していくことが重要である。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第1章 経済構造変化と高齢化の進展

第2節 高齢化とマクロ経済への影響

2) 高齢化の進展が労働市場に及ぼす影響と課題

(外国人労働者の受入れ)

第I部第1章第5節でみたように、我が国における外国人労働者の受入れ状況は、労働省推計によれば、合法・不法合わせて、1998年現在約67万人となっており、近年の景気の低迷にもかかわらずおおむね増加基調で推移している。

こうした中で、我が国では外国人労働者の受入れについては、従来より1)専門的、技術的分野における外国人労働者の受入れの積極的推進2)いわゆる単純労働者の受入れについては、国民のコンセンサスを踏まえつつ、慎重な対応を図ることを基本的な方針としつつ対応してきた。

ところで中小企業を中心として、外国人労働者の導入が強く叫ばれたのは、バブル期においてである。当時(1990年)、我が国の専門的、技術的分野及び管理的分野を除く未充足求人は約152万人に上っていたと考えられる。もし仮にこの時期、この未充足求人を充足するだけの外国人労働者を受入れ、その後も引き続き在留していたとすると、労働力需給の悪化の中で相当な供給圧力となっていたであろうことが類推される。諸外国の例をみても、外国人労働者の受入れがその後、家族の呼び寄せや定住に至るなど、その国の景気変動にあわせて在留外国人の数を調整することは非常に困難となっている。また、低賃金依存産業の温存によって、国内において本来なされるべき労働条件の改善や労働生産性の向上を通じた産業構造の高度化を阻害するおそれがあること、医療、住宅、教育等新たな社会的費用の負担を国民に強いおそれがあることも無視できない。

今後、中長期的に考えると労働力人口の減少がより顕著になるが、そうしたことについての対応としては、基本的に前述のように高年齢者活用に向けた世代間の働き方の仕組みを構築することに加え、就業を希望しながら、育児との両立の難しさや能力を活かせる形での雇用機会の不足から活用に至っていない女性の有効活用をまず考えるべきではないだろうか。

2025年までのラフな予測によれば、今後、高年齢者、女性の積極的な活用を図れば、1人当たり2%成長率は2025年まで達成可能と考えられる(付属統計表第60表、付注-4)。

先進国における外国人受入れの対応状況をも、単純労働分野に外国人労働者を本格的に受け入れている国はみられないのが実情である。

例えば、EU加盟国においては、EU域内における労働者の自由移動が保障されているが、EU域外からの労働者の流入については、労働許可制度等により厳しく制限されているところである(第1-(2)-10表)。

第1-(2)-10表 諸外国における外国人労働者受入れ制度

第1-(2)-10表 諸外国における外国人労働者受入れ制度

| | |
|---------------------------------|--|
| ド イ ツ | <p>○ 労働許可（実質上、専門的、技術的分野のみ受入れ）</p> <p>ア） 独人及びEU加盟国出身者に希望者がいない場合に労働市場の状況に応じて発行。単純労働も対象となり得る。事業所、職種、地域限定。有効期間は原則最長2年。1973年以来新規募集は停止され、次の者に限って発行。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人労働者の配偶者でドイツに4年間中断なく合法的に滞在している者 ・ 外国人労働者の子で18歳以前にドイツに入国し、その後2年間中断なく合法的に滞在している者 ・ 庇護申請者とその家族 <p>イ） ①研修と教育に従事する学者、大卒等の資格を持つ専門家等公共の利益となる者、②企業内転勤者（管理職、スペシャリスト）等の専門的・技術的分野に係る労働許可については、労働市場の状況に関わらず発行されているが数量制限はある。</p> |
| フ ラ ン ス | <p>○ 労働許可（実質上、専門的、技術的分野のみ受入れ）</p> <p>ア） 申請された地域と職業の雇用状況等を勘案して、発行。少なくとも当初の3年間は、就労可能な職種、地域が限定される。最長1年、更新可。（現在発行を厳しく制限）</p> <p>イ） 大学等の教員、仏国立科学センター研究員、企業の上級幹部職員等については雇用情勢等に関わらず特例的に労働許可が認められる。</p> |
| イ ギ リ ス | <p>○ 労働許可（専門的、技術的分野のみ受入れ）</p> <p>少なくとも、公認の資格を持ち、最低2年以上の業務経験があるエグゼクティブ、スペシャリスト等に対し、発行。最長4年、更新可。雇用者、事業所限定。ただし、雇用者は、申請に際し、国内EU域内で人材を確保できなかったことを証明しなければならない。</p> |
| ア メ リ カ 合 衆 国 | <p>○ 移民（数量制限の下に受入れ）＜約675千人＞（人数は1997年度）</p> <p>ア） 家族統合目的の移民＜480千人＞</p> <p>イ） 就労目的の移民（カテゴリー毎に優先順位あり）＜140千人＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 優先労働者（①各分野において卓越した能力保持者、②優秀な大学教授、研究者、③多国籍企業の幹部役員・管理職従事者） 2) 高度な専門職種の労働者、科学・芸術・ビジネスにおいて非凡な才能を有する外国人 3) 熟練労働者、専門職種の労働者、非熟練労働者 4) 特殊な移民（宗教家等） 5) 雇用創出者（100万ドル以上の投資家で、最低10人の米人雇用を創出する者等） <p>ウ） 多様化枠の移民＜55千人＞</p> <p>近年移民が減少してきた地域（アイルランド、アルゼンチン等）へ移民機会を提供。</p> <p>○ 非移民（一時的労働者）（一部を除いて数量制限なし。職種は限定。）</p> <p>専門職（含コンピューター技師）／農業季節労働者／職業訓練を受ける者／カナダ及びメキシコの専門職／非凡な能力を有する労働者／非凡な能力を有する労働者に同伴する労働者／競技者、芸能人／国際文化交流／非営利宗教団体／企業内転勤者／通商航海条約に基づく商人、投資家等</p> |
| シ ン ガ ポ ール | <p>○労働許可（専門的、技術的分野を中心に受入れ。他は数量制限等の下に受入れ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職、マネージャー、投資家、起業家、熟練工、技術者等について積極的受入れ。数量制限なし。 ・ その他の技術水準の低い外国人労働者については、外国人雇用限度率（業種別の雇用全体に占める外国人労働者比率に上限を設定）等により必要最低限の労働力を確保するという政策。 |

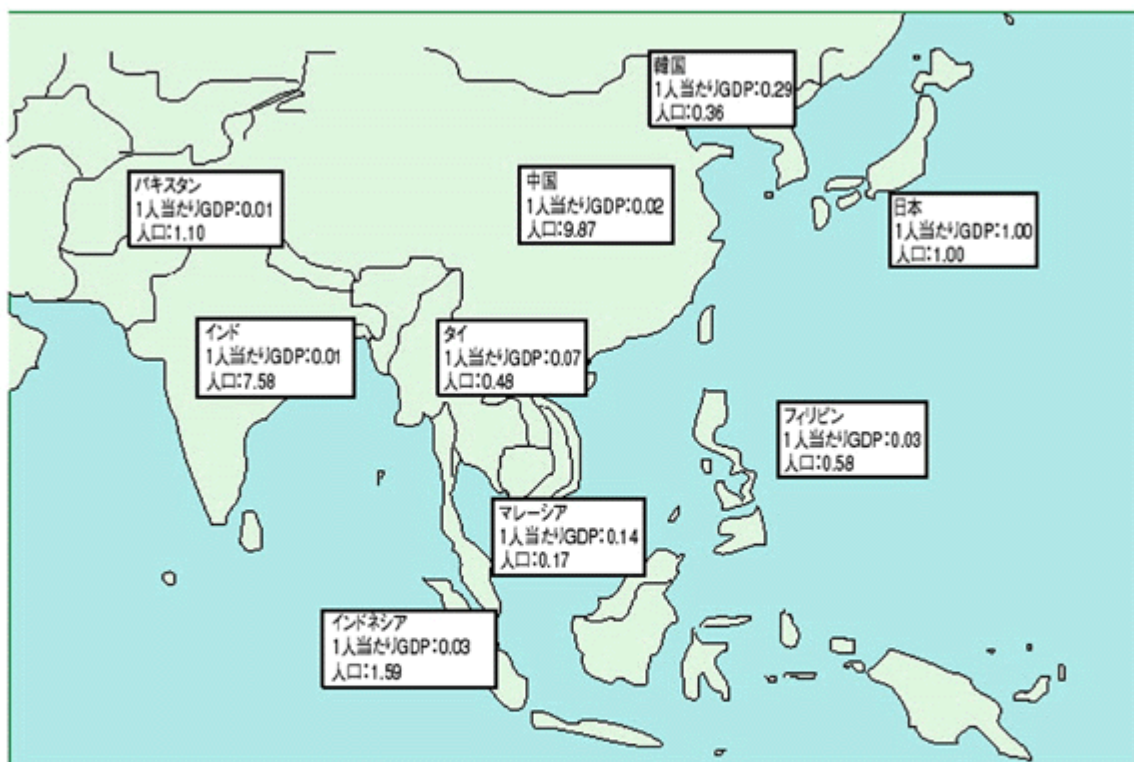
資料出所 労働省職業安定局調べ

(注) EU加盟国についてはEU域内は基本的に移動は自由

なお、外国人の受入れを考える際には、我が国周辺には人口稠密で経済的にも発展途上にある国々が多く、巨大な潜在的流入圧力が存在していることを十分考慮する必要がある(第1-(2)-11図)。

第1-(2)-11図 アジア主要国の1人当たりGDP及び人口

第1-(2)-11図 アジア主要国の1人当たりGDP及び人口



資料出所 日本 経済企画庁資料（1997年）
韓国 OECD「Main Economic Indicators」から労働省労働経済課推計
その他アジア諸国 IMF「International Financial Statistics」から労働省労働経済課推計

(注) 1)各国の1人当たりGDPは1997年の為替レートでドルに換算。
2)各国とも1997年の人口、GDPの値を利用。
3)日本の人口、1人当たりGDPを1として、各国の相対的な大きさを表示している。