

研究ノート

成長率低下についてのノート

伊藤 正 憲

要 旨

日本の経済成長率が1990年代以降、大きく低下している。成長会計に関する研究に基づきその要因を整理すると、労働投入増加の寄与、資本サービス投入増加の寄与、そしてTFP上昇率のいずれもがほぼ等しく低下している。欧米との差では、米国に比べTFP上昇率の低さが、欧州に比べ労働投入増加の低さが目立つ。労働投入についてはマンアワーの減少が大きい。高齢化による就業者数の減少と非正社員の増加による平均労働時間の減少がその原因である。高齢になるほど労働力率が低下するため、対策を講じなければ高齢化の進展によりマンアワーは一層減少する。少なくとも60歳台後半まで就業を希望する者がみな働くことができる社会を実現することが望ましい。非労働力若年層の増加と非正社員若年層（彼らの多くが短時間労働者である）の増加はさらに深刻な問題である。彼らの就業及び技能形成を促進しない限り日本の将来は暗い。

キーワード：成長会計、TFP上昇率、マンアワー、定年延長、技能形成

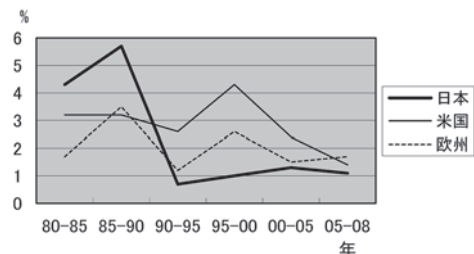
はじめに

日本の経済成長率が1990年代以降、大きく低下している。80年代に平均4%台半ばであった実質GDP成長率は、90年代に1%台前半に下がり、2000年代には1%を切った（リーマンショックと東日本大震災の影響を除くため2007年までの成長率をとると2000年代の成長率は1%台半ば）。ここで次の二点が注目される。

第一に、2000年代の景気上昇期にも成長率が大きく上昇しなかったことである。景気には波があるからその低迷期に成長率が下がるのは止むを得ない。90年代の低成長は主に、バブル崩壊後の調整が長引き景気回復が遅れたこと、97年の金融危機により経済が冷え込みついにマイナス成長に陥ったことによると考えられてきた。そして2002年から景気は上昇しはじめ、それは2008年初めまで約6年続いた。し

かしこの期間の平均成長率は2.1%である。80年代後半（バブル期）の5%台に比べ半分以下である。これは日本経済の成長力がそれだけ低下したことを意味する。

第二に、欧米主要国にそのような顕著な成長率低下がみられないことである（図1）。米国の経済成



注) 欧州は英独仏伊四ヶ国の成長率の単純平均
出所) 国連統計を基に著者作成

図1 日米欧実質GDP成長率

長率は80年代に3%台前半、90年代から2000年代半ばにかけ2%台半ばないし4%台と減速していない。2000年代後半に1%台に低下し、いままリーマンショック後の停滞が続いているが、成長力が衰えたとはまでは言えない。欧州主要四カ国の成長率は、80年代後半と90年代後半が各3%台半ば、2%台半ば、

それ以外は1%台と循環的な動きを示す。ここでも成長力の衰えは明確にはみられない。

なぜ日本の成長力だけが衰えたのか、それが意味するものは何か、本ノートでは既存研究を整理しながらそれらの問いに答えていきたい。

I 需要不足か生産性低迷か

バブル崩壊後の成長率低下について、少なくとも2000年代当初までは、次のように考えられてきた。まず、バブル期に積極的な設備投資と人員拡大を実施した企業が、崩壊後は過剰設備と過剰人員を抱えるようになった。そのため設備投資が伸びず、雇用不振や賃金の抑制により雇用者所得そして個人消費も伸びなかった。そして景気は96、97年にかけて回復に向かうが、97年の消費税増税による消費不振、その後の金融危機による経済活動全般の冷え込みにより再び停滞してしまった。この見方からすれば、90年代の成長率低下の主因は、①バブルの景気の山が高かったためその後の谷が深かったこと、②消費税増税が景気回復を妨げたこと、③金融危機の発生とそれにたいする対処の遅れから金融が機能を十分に発揮できず投資をはじめ経済活動全体が萎縮したこと、である。ここでは投資と消費という需要の二大項目の伸び悩みが成長率低下の主要因と考えられている。

これを真っ向から否定したのがHayashi and Prescott (2002) である。彼らは、90年代の成長率低下の主因をTFP (Total Factor Productivity、全要素生産性：資本や労働といった生産要素によって説明されない生産の部分を示し、通常、技術進歩を反映すると考えられている) 上昇率の低下と労働時間の減少に求めた。そしてそれらが成長率を低下させるメカニズムを新古典派成長モデルに基づき説明した。(Hayashi and Prescottも金融危機がある程度の影響を与えたことは認めている)

彼らの独自の計算によれば、TFP上昇率は1983-91年の2.4%から91-2000年の0.2%に低下した。また週労働時間は労働基準法の改正により88年の44時間から93年の40時間に減少した。彼らは、これらに並行して90年代の日本経済で起きたこととして、資本・産出比率の上昇と資本利益率の低下をあげる。新古典派成長モデルにおいて生産性成長率が低下すれば、経済はそれまでの定常成長状態から低成長の定常状態に移行する。新しい定常成長では、低い生産性成長率に対応して資本収益率は低い。そして低い資本収益率は高い資本・産出比率と整合的である。さらに労働時間の減少は成長率をより低くする。90年代の日本経済に起きたことは、経済が低成長の定常状態へ移行する過程で起きることとまさに同じである。

これを筆者なりに言い換えると次のようになる。生産性が上昇しなくなれば、上昇したときに比べて、同じだけの産出を産み出すのにより多くの資本を用いなければならない。したがって資本・産出比率は上昇する。労働の減少も同じ効果を与える。資本・産出比率の上昇は資本の生産性の低下に他ならず、資本収益率は低下する。そのため投資は伸びなくなり、資本の増加率も全体の成長率と同じになるまで低下していく。

Hayashi and Prescott仮説は大きな議論を巻き起こした。経済政策的には、この仮説は需要不足が低成長の原因ではなく生産性向上が必要との主張につながり、小泉経済改革(改革なくして成長なし)の

理論的支柱とみなされた。これにたいして、90年代にGDPギャップ（現実のGDPと潜在GDPとの差）がマイナスであり続け、かつギャップが拡大傾向にあったことから、やはり需要不足が景気低迷の主因だとする議論が根強かった。またTFP上昇率低下の解釈をめぐって反論がでた。TFP上昇率の増減は景気循環と同じ方向に動く傾向にある。つまり景気拡大期にはTFP上昇率は上がり、後退期には下がりがちである。これは、景気後退期には資本の稼働率が低下し、また労働力が過剰になってもすぐには調整しないから、生産性が低下しがちであり、拡大期には逆の動きから生産性が上昇しがちとなるためであ

る。川本（2004）はこの要素を除けば80年代と90年代で技術進歩率に差はないと主張した。これに従えば、TFP上昇率が低下したから低成長になったのではなく、景気低迷が長引いたからTFP上昇率が低下したことになる。

経済は需要と供給の相互作用で動くから、どちらか一方だけを強調する議論には無理がある。この点でHayashi and Prescottの功績は、需要に偏りがちであった経済学界あるいは政策分野の議論に、供給面を考える必要性を知らしめたことにあった。この後、生産性に関する研究が精力的に行なわれ、日本と欧米との違いが次第に明らかになっていった。

Ⅱ 日本・米国・欧州の成長会計

2000年代に入って日本のみならずEUでも産業別生産性のデータベースの整備が進み、先行していた米国を加え、生産性に関する詳細な国際比較が可能になった。日本での研究をリードしてきた深尾京司、宮川努らの研究を基に、比較結果を整理してみよう。

1980-95年と1995-2005年の成長会計をまとめたのが表1である。市場部門の粗付加価値成長率で日本が3.9%から1.0%へと低下しているのにたいし、米国は3.0%から3.7%に上昇、欧州主要四カ国は両期間とも2.0%である。つまりこの25年間の前半と後半で日本だけが成長率を低下させた。

成長率の変化の要因を労働の変化、資本の変化、TFPの変化に分けて計算すると、日本の場合、それら三要因がほぼ均等に成長率低下に寄与している¹⁾。米国の成長率上昇はもっぱらTFP上昇率の伸びに依拠し、労働投入の伸びはむしろ低下している。欧州は日本とも米国とも違うパターンを示す。そこではTFP上昇率の減速を労働投入増がカバーする形で経済成長が維持されている。日本の成長率低下は、米国と比べると、主にTFP上昇率が大きく低下したためとなる。ただしTFP上昇率は欧州でも大きく低下していて、この点では米国が例外なのかもしれない。

表1 日米欧の成長会計 (%)

	実質粗付加価値成長率	労働投入増加の寄与	資本サービス投入増加の寄与	TFP上昇率
日本 (1980-1995)	3.9	0.4	2.0	1.5
同 (1995-2005)	1.0	-0.5	1.1	0.5
米国 (1980-1995)	3.0	1.2	1.1	0.7
同 (1995-2005)	3.7	0.7	1.3	1.7
欧州 (1980-1995)	2.0	-0.1	1.0	1.1
同 (1995-2005)	2.0	0.5	1.1	0.4

出所) Fukao, K., T. Miyagawa, H. K. Pyo, K. H. Rhee (2008) p. 4の表を基に作成、欧州については英独仏伊四ヶ国の単純平均

1) Hayashi and Prescott以後のTFP上昇率に関する研究では、日本のそれはHayashiらが示したほど大きくは低下していない。これは、その後の研究が資本や労働の質の上昇をそれら要素の増加と計算するのにたいし、Hayashiらはその分もTFPの変化に入れていたためと考えられる。

欧州は労働投入増でTFPの伸びの低下をカバーしたが、日本はそれもできなかった。また日本では資本投入も伸び悩んだ。

これら日本の経済成長率低下の要因のうち資本投入については、因果関係はむしろ逆であって、資本投入が伸びなかったから経済成長が停滞したのではなく、経済成長率あるいはTFP上昇率が低下したため資本投入が伸びなかったと考えられる。経済成長率が低くなれば生産設備を拡大する必要が薄れ、資本はあまり増加しなくなる。またHayashi and Prescottで含意されているように、TFP上昇率の低下は資本利益率を低下させ、投資を抑制する。とするとまず問わねばならないのは、なぜ日本のTFP上昇率が大きく低下したのか（あるいは米国とはどこが違うのか）である。また労働投入の減少も問題を孕んでいる。欧州の労働投入増は、若者を中心に失業の減少に成功したこと及び高年齢層の就業が増加したことによると考えられる。日本の場合は、若者の失業増や短時間労働者の増加が全体の労働量を減らしているだろう。非正規労働の増加は人件費の削減を通して企業収益の回復に貢献するかもしれないが、それは長期的には労働の質の低下をもたらす。それは経済的にも人間的にも悲劇である。

1. TFP上昇率の低下、また米国との差

深尾・金（2009）はそれまでの生産性研究を総括し、日本のTFP上昇率の低下及び米国との差の要因を次のように整理している。

- ①日本では電気機械以外の製造業と商業・運輸でTFP上昇率が大きく減速した。この二つの分野で経済全体の労働投入の約40%を占めており、ここでのTFP上昇率の減速が経済全体の減速の主因と言える。他方、米国ではこの二つの分野のTFP上昇率が加速している。また1995年以降、米国がほとんどすべての産業で日欧に比べ高いTFP上昇率を記録している。
- ②米国では95年以降、ICT投資や無形資産投資（R

&D投資、ソフトウェア投資、宣伝広告・組織変革支出、企業内職業訓練等）が活発化しており、これが生産性上昇を加速させた可能性がある。幅広い産業がそれらの投資によりICTの進歩を自らの生産性向上に活用できていたと考えられるからである。米国のICT投資/GDP比率は90年代半ばの4%弱から2005年には12%超に高まっている。日本のそれは2%から4%になったにすぎず、欧州各国に比べても低い。無形資産投資/GDP比率は日本でも95年以降、上昇したが、米国より低水準である（2000年時点で日本12%弱、米国14%）。欧州のその比率は日本よりも低い。

- ③生産性の高い産業（例えば製造業）の経済に占めるシェアが小さくなり、低い産業（例えば非製造業）のそれが大きくなれば、経済全体の生産性は低下する。日本でも製造業のシェアは小さくなってきているから、それが生産性上昇率を抑えた可能性が考えられる。また製造業内でも、高生産性産業（例えば輸出産業）のシェアが低下し、低生産性産業（内需型産業）が相対的に大きくなれば、生産性が伸びにくくなる。しかし、日本についてそのような効果はほとんど見出されなかった。TFP上昇率の低下は各産業でそれが低下したことによる。
- ④各産業内の事業所間でも生産性に大きな差がある。高生産性の事業所が閉鎖され、低生産性事業所が残るようであれば、生産性は伸びにくくなる。しかし日本の製造業の工場について分析した結果によると、生産性上昇率の低下はもっぱら各工場の生産性が伸びなくなったためである。日本では高生産性の工場が閉鎖される傾向があるが、これは80年代にもみられたことであり、工場の海外移転がその原因である可能性がある。
- ⑤日本でも2000年代に入ってTFP上昇率が製造業・非製造業双方で上向いたが、それも各企業でTFPが上昇したためである。ただし、その上昇のかなりの部分は、労働や資本の投入を減らしながら生

産を維持あるいは少し縮小することによって生まれており、いわばリストラ型の生産性上昇である。またリストラは主にグローバルな競争にさらされた輸出企業、多国籍企業、研究開発を行なう企業で実施された。

これらのなかで注目されるのは、ICT投資や無形資産の遅れが日本の生産性上昇を低下させた可能性である。これについて金・深尾・牧野は次のように述べている：「米国では、例えばソフトウェア導入にあたって、安価なパッケージ型ソフトウェアで済ませ、企業組織の改編や労働者の訓練により、企業側がソフトウェアに適応したのにたいし、日本では、企業組織改編や労働者の訓練を避けるために、高価なカスタム・ソフトウェアを導入するケースが多かった。このため、日本では、ソフトウェア導入が組織の合理化や労働者の技能形成をもたらさず、また割高な導入コストや、導入企業間の情報交換の停滞を通じて、ICT投資の収益性を低くしたと考えられる。」²⁾ ただし、なぜ日本企業が企業組織の改編や労働者の訓練を避けたのかは明らかでない。

もうひとつ、2000年代前半のTFP上昇率の回復がリストラ型であったことに注目する必要がある。リストラ型の生産性上昇が日本経済をリードする企業群で観察されたのである。彼らは生産性上昇の回復を実現しはしたが、生産規模の拡大には消極的で

ある。したがって生産性の上昇が経済成長に結びつきにくい。経済成長を回復するには、生産性上昇に加え企業の期待成長率を回復させるような何かが必要と考えられる。

2. 労働投入の減少

表1の成長会計における労働投入増加はマンアワー（総労働時間）の増加だけでなく労働の質の向上分を含んでいる。労働の質は賃金で測られているため、高賃金の労働者が増えれば質は向上する。そして労働の質は、高学歴労働者の増加やホワイトカラーの増加等により、近年に至るまで一貫して上昇している（表2）。ただし上昇スピードは緩やかになってきた。これは、賃金がかつてほどは年齢とともに上がらなくなったことと、非正規労働者が増えたことによると考えられる。他方、マンアワーは90年代以降、減少が続いている。1985-90年と2000-05年の成長会計を比較すると、実質付加価値成長率の差は4.03%、その最大の要因がマンアワー増加率の低下（差は1.46%）である。マンアワーは平均労働時間×就業者数である。それぞれの推移をやや詳しくみよう。

2. 1 平均労働時間

平均労働時間については神林（2010）が詳しい。神林は非農林業の週平均労働時間が1988年の46時間

表2 日本の成長会計の推移（市場部門、%）

	1980-85	1985-90	1990-95	1995-2000	2000-05
実質付加価値成長率	4.31	5.20	0.96	0.78	1.17
労働投入増加の寄与	1.01	0.78	-0.25	-0.58	-0.91
（うちマンアワー増加）	(0.26)	(0.25)	(-0.71)	(-1.08)	(-1.21)
（うち労働の質の向上）	(0.75)	(0.53)	(0.46)	(0.51)	(0.30)
資本サービス投入の増加	1.84	1.99	1.35	0.79	0.80
（うち資本の量の増加）	(1.44)	(1.55)	(1.21)	(0.61)	(0.52)
（うち資本の質の向上）	(0.40)	(0.44)	(0.13)	(0.18)	(0.27)
TFP上昇率	1.46	2.43	-0.13	0.56	1.28

出所) 深尾・金 (2009) p.327

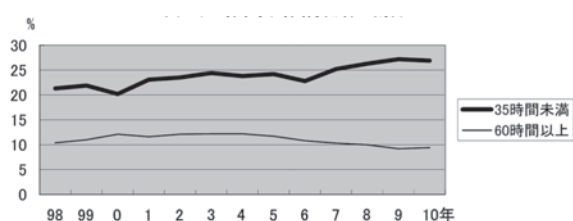
2) 金・深尾・牧野 (2010) p.247

台から93年には43時間を切るまでに、2007年には約40時間にまで減少したことを確認する。この減少は、90年代半ばまでについては、1987年の改正労働基準法により88年4月から週40時間労働と定められ（97年4月完全実施）、週休二日制の導入が促されたことと軌を一にしている。ここから少なくとも80年代末から90年代までの平均労働時間の減少は、Hayashi and Prescottが指摘したように、主に労働基準法の改正によると言いたくなる。しかし神林は実証研究の結論は必ずしも定まっていないという。

そのような研究のひとつ、Kawaguchi, Naito, and Yokoyama (2008) によれば、1991年から経済が停滞し、そのタイミングが労働時間の短縮と一致しているため、観察される時間短縮が労働需要の減少によるものか制度の改正によるものかは必ずしも定かではない。そこで産業別、規模別に「賃金構造基本調査」の個票に基づき制度改正の効果を推定すると、法定労働時間の1時間の短縮は実際の労働時間を0.14時間短縮したといえる。これは、89年から99年までの実際の労働時間の短縮分4時間20分のうち約1時間が制度の改正によることを意味する。他方、労働時間の減少にもかかわらず月収は変化しなかった。そのため時間当たり賃金は高まり、それは新規採用の減少をもたらした。また時間当たり賃金の上昇は、経済の停滞とあいまって、賃金と労働の限界生産力の乖離を大きくし、企業の苦境を深めた可能性がある。結局、90年代までの平均労働時間の減少は制度改正の影響もあるが、むしろ経済の低迷によるところが大きいことだろう。

経済は2000年代前半に停滞を抜け出し、2007年まで拡大が続いた。神林は90年代半ば以降の平均労働時間の減少について、休日の増加ではなく、全般的に労働者の労働時間が短くなったのではなく、主に短時間労働者（週35時間未満）が増加したことによるとしている。神林はそれは主に90年代後半に当てはまるとするが、2000年代に入っても短時間労働者の増加が続いていることから、同様の説明が有効と

考えられる（図2）。



出所) 総務省「労働力調査」を基に作成

図2 短時間・長時間労働者の割合

さて、長時間労働者（週60時間以上）の割合が80年代末から90年代前半にかけ急減し（88年の17%強から93年の10%強へ）、2000年代の好況期にもあまり上がらなかったことに注目したい。長時間労働者の割合は高度成長期に減少したが、75年以降徐々に増えバブル期に一層増えた。中成長期にその割合が高まったのは、働く側にとって賃金がさほど伸びないなかで所得を増やしたい、企業にとって労働者をあまり増やさずに仕事をこなしたい、と両者の思惑が一致した結果と考えられる。しかしバブル期に賃金が大きく伸び、他方仕事は山ほどあって長時間労働を強いられ、労働者は音を上げた。完全週休二日制の導入は彼らの悲願であった。87年の労働基準法の改正は、そのような労働者の願いがあって実現された。90年代初めまでの平均労働時間の減少は法定労働時間の短縮によるところがやはり大きいと考えられるが、改正の背後には労働者の意思があり、その意味で労働市場の意向を反映していると言える。また2000年代の好況期には30歳台を中心とする労働者の長時間労働が社会問題化した。その時期、長時間労働者の割合はさほど上がっていない。にもかかわらず問題があると感じられたのは、彼らが嫌々働いていたからではないだろうか。長時間労働への嫌気という意味での労働供給の制約は強いと考えられる。

2. 2 就業者数

就業者数については、金・深尾・牧野（2010）の

人口一人当たり就業者数に関する分析が参考になる。それによれば人口一人当たり就業者数の成長率は90年代後半からマイナスになり、2000-06年ではマイナス0.4%であった。80年代後半の成長率が0.8%であったから、それに比べると2000年代は1.2%も低下している。人口一人当たり就業者数は15歳以上人口比率（15歳以上人口／全人口）、労働力化率（労働力人口／15歳以上人口）、就業者・労働力比率（就業者数／労働力人口）に分解できる。このうち15歳以上人口比率は、80年代後半をピークに成長率が大きく低下している。ただし子どもの数が減っているため依然としてプラスである。労働力化率の成長率は80年代後半から90年代前半まで若干のプラス

であったが、90年代後半にはマイナスになり2000-06年はマイナス0.5%であった。これは主に団塊世代の男性が定年により非労働力化したことによる。就業者・労働力比率は景気に応じてプラス・マイナスを繰り返しており、趨勢的な変化はない。

さて、15歳以上人口比率は少子化と高齢化の両方により今後もプラスを維持するだろう。問題は労働力化率である。これが下がるということは現役に比べ引退者が増えるということであるから、それが下がり続ければ経済成長率が下がってついにマイナスになるだけでなく、一人当たり所得の維持も難しくなるだろう。つまり日本は現在の生活水準を保てなくなる可能性が高い。

Ⅲ 高齢者の労働力化と若年層の技能形成

1. 高齢者の労働力率の動向と課題

「労働力調査」に基づき年齢別の労働力率をみると（表3）、男女計のそれは50歳台後半で80%を切り、60歳台になると低下がより大きくなり、60歳台後半で40%前後、70歳以上では15%前後にまで下がる。男女別ではすべての年齢層で男子の労働力率がより高いが、高齢化による労働力率の低下は男子でより顕著である。その推移については、男女計でほぼどの年齢層でも労働力率の上昇がみられる。ただし60歳台前半では横這い、65歳以上では低下が続い

ている。この労働力率の上昇は女子のそれが上昇していることによる。ただし65歳以上では女子の労働力率も下がる傾向にあり、男子の低下を補えていない。

以上より、前節でみた労働力率の低下は、65歳以上で労働力が下がっている影響もあるが、主に高齢化の進展により労働力率がもともと低い年齢層の人口が増えたことによると考えることができる。もちろん今後65歳以上人口が増えるからその働く割合は経済により大きな影響を与えていく。それも含め、

表3 中高年労働力率の推移（%）

		50-54歳	55-59	60-64	65-69	70-
男女計	1980	77.4	68.9	55.9	40.9	17.4
	同 1990	80.7	72.7	55.5	39.3	16.5
	同 2000	82.3	76.1	55.5	37.5	15.5
	同 2010	84.3	77.9	60.5	37.7	13.0
男	1980	96.0	91.2	77.8	60.1	28.4
	同 1990	96.3	92.1	72.9	54.1	26.3
	同 2000	96.7	94.2	72.6	51.1	24.3
	同 2010	95.8	92.8	76.0	48.9	19.6
女	1980	59.3	50.5	38.8	25.8	9.6
	同 1990	65.5	53.9	39.5	27.6	10.4
	同 2000	68.2	58.7	39.5	25.4	9.8
	同 2010	72.8	63.3	45.7	27.4	8.4

出所) 総務省「労働力調査」

何が高齢者層の労働力率を決めているかを山田(2010)に基づきみていこう。

山田はまず、高齢者(55歳以上)の就業率を欧米主要国と比較することにより、日本の男子就業率が一貫して欧米より高いことを確認する。他方、日本の女子就業率は他国と比べて、65歳以上で最も高いのを除けば、平均レベルよりやや高い程度である。推移(1971-2007)については、日本の男子55-59歳の就業率は70年代から変わらず90%を維持、60-64歳は70年代から80年代末にかけ低下したがその後はほぼ横這い、65歳以上では低下を続けている。これと比べ欧米の男子就業率は、どの年齢層でも(特に60-64歳)90年代半ばにかけ大きく低下した。このため90年代半ば、日本と欧米諸国の男子就業率は55-64歳で平均して約30%もの差があった。ただし欧米の男子就業率はその後反転し、日本との差は20%程度にまで縮まってきている。65歳以上では欧米でも顕著な反転はみられないが、日本の就業率が低下しているため差が縮まっている。日本の女子の推移は、55-59歳で上昇傾向、60-64歳で横這い、65歳以上で緩やかな下降である。これにたいし欧州で55-64歳について80年代後半からそれまで低かった国の就業率が急速に高まっており、日本を含め各国の差が縮まってきている。65歳以上では2000年代に入っても欧州で目立った上昇はみられないが、米国が上昇して日本に近づいている。

山田は以上の観察事実のうち男子の就業率について、先行研究を踏まえ考察を進める。そこで就業率の決定要因としてあげられるのは、公的年金等の社会保障制度、定年制度、そして賃金である。

公的年金については経済規模にたいする公的高齢年金の比率(マクロ面)と平均的労働者の賃金水準にたいする年金給付の比率(ミクロ面)を国際比較

し、どちらも日本が主要国平均より大幅に低いことが指摘される。マクロ面では高齢化率が同じとして半分程度、ミクロ面では中位水準の賃金の労働者を見ると日本の年金給付比率は42%、OECD平均は70%強である³⁾。日本の男子高齢者の就業率が一貫して欧米より高い背景に、まずこの年金給付の低さがあるとされる。もうひとつ社会保障制度で早期引退給付の存在があげられる。失業給付、社会扶助、障害給付、英語圏諸国における企業年金などである⁴⁾。大陸欧州諸国では第一次石油危機後これら早期引退給付により高齢者の引退を促進し失業の増大を防ごうとする政策が採られた結果、高齢者の就業率は低下していった。ただしそれによって失業が減ったとは言い難くまた財政負担が重くなってしまい、大陸欧州各国は高齢者の就業促進に転換した。その転換が90年代後半からの就業率の反転をもたらした。

定年制と賃金については、日本で60歳定年制が普及したことにより50歳台後半の就業率が高くなっている可能性があると考えられる。60歳定年制はそれ以後の就業確率を低くする効果があり、確かに60歳台前半の労働力率は50歳台と比べ20%程度低下する。しかしそれでも60歳台男子の就業率は欧米に比し高い。これは60歳台の賃金が相対的に低く、彼らを雇いやすくなっていることと関係があると考えられている。日本の賃金は50歳台までは欧米に比し年齢とともに大きく上がっていくが、60歳台には逆に大きく下がる。欧米の60歳台賃金は日本ほどは下がらない。また日本で高齢者の賃金が低い要因のひとつに、在職高齢年金⁵⁾の存在があるとされる。これは年金受給層の働く意欲を殺ぐ効果(就業抑制効果)と、低賃金でも働いてよいと思う労働者を増やす効果及び企業が雇いやすくなる効果(就業促進効果)があるが、これまでの研究によれば日本では後者の効果の方が

3) この計算は単身男性の年金を基準としている。

4) オランダなどでは失職し新たな職がみつからないと障害給付の支給が認められた。また日本でも企業年金はあるがその水準は低い。

5) 60歳以降に働きながら年金を受け取る場合に、給与と年金の合計額が一定以上になると年金の一部または全額が支給停止になる制度：逆に言えば、ある金額の範囲内であれば年金と給与を両方もらうことができる。

大きい。

さて、2012年8月、「高年齢者雇用安定法」の改正案が国会で可決、成立した。これにより事業主は、2013年4月から、65歳までの安定雇用を実現するため、①定年年齢の65歳以上への引上げ、②再雇用制度等65歳まで働ける仕組みの導入、③定年廃止、のいずれかを実施しなければならなくなった。既に2006年の改正でこれらが導入されたが、従来は②について労使協定で合意された基準に該当する者を継続雇用すればよかった。しかし今回は原則として希望者全員の継続雇用が義務づけられる。今回の改正は、2013年より厚生年金の受給開始が順次、61～65歳に引上げられていくことに対応するための措置である。

2006年の改正の効果は出ていて、60～64歳の労働力率は2006年から2010年にかけて男女とも約5%上昇している。今後、当該年齢層の労働力率はさらに上昇していこう。厚生労働省「高年齢者の雇用状況」によれば2011年時点で継続雇用希望者は定年到達者の75%、うち基準に合わず離職した者は2%にすぎない。また同「高年齢者雇用実態調査」(2008年)によれば継続雇用非希望者の67%が「定年退職後に働く意志がない」、23%が「自社以外での再就職を希望」である。継続雇用希望者と自社以外での再就職希望者を合わせると定年到達者の約80%となり、この値は2010年の50歳台後半と60歳台前半の労働力率の格差にほぼ一致する。年金開始年齢の引上げにより、いま働く意志がない者も働くようになろう。少なめに半分が働きに転じるとして計算しても、60歳台前半の労働力率は70%に近づいていく。労働供給の増加は当該年齢層の賃金を下げるだろう。それは、労働供給を減らす効果も持つが、これまでの経験からみて事業者が雇いやすくなる効果の方が大きいと考えられる。

問題は60歳台後半である。ここでも「高年齢者雇

用安定法」で70歳までの雇用が推奨されていることもあり、労働力率の低下に歯止めがかかり、反転してきている。しかしそれでも2010年の労働力率は1970年代に比べ約5%低い。特に男子は約10%も低い。これについては、日本もようやく欧米並みに高齢者が働かなくてもよい社会になってきたという面もあるが、今後の経済と年金財政を考えれば彼らにどれだけ働いてもらうかが日本にとって死活的に重要である。幸いこの層の労働意欲は高い。先に高齢者の就業率が欧米に比し高い理由のひとつとして、年金給付の対賃金比率の低さをあげたが、資産も含めた懐具合でみれば日本の現在の高齢者は豊かである。それでも働くのは働きたいから、あるいは働くべきだと考えているからでもあろう。

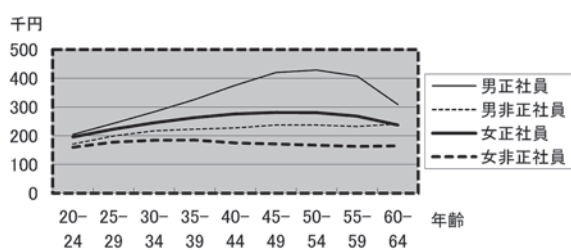
厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(2004年)⁶⁾によれば、高年齢の就業者の就業理由は第一に「経済上の理由」であるが、その率は男子60歳台後半では60%と50歳台後半の92%、60歳台前半の72%よりかなり低くなる。それ以外の「頼まれたから、時間に余裕があるから」(12%)、「いきがい、社会参加のため」(12%)、「健康上の理由(健康によいからなど)」(10%)など非経済的理由が重要になってくる。女子も似た傾向である。他方、就業を希望しながら仕事に就けなかった者が、男子で21%、女子で18%もいる。60歳台後半層が仕事に就けなかった理由の第一は「適当な仕事が見つからなかった(男子57%、女子47%)」、第二が「健康上の理由」(男子30%、女子28%)である。また60歳台後半の高年齢者全体にたいし就業の可能性を聞いた項目で、肉体的に「フルタイムで働くことが可能である」と答えた者は男子で33%、女子で13%である。高齢になるほど肉体的な状況は多様になろう。それに対応できる職場を増やすことが重要である。この年齢層では大半の者(同調査では男子95%、女子93%)が年金受給者であり、その点は今後も変わらないだろう。し

6) 本調査で60歳台後半の男子のうち49.5%が就業者(2004年9月中旬に収入になる仕事をした者)、21.0%が就業希望者(不就業者のうち就業を希望していた者)、29.5%が非就業希望者、女子のその比率は各28.5%、18.3%、53.2%。

たがって彼らは事業主にとって賃金面で雇いやすい働き手であり続けると考えることができる。事業者側の柔軟な対応を期待したい。

2. 若年層の技能形成の弱体化と対応

先に短時間労働者の増加が平均労働時間の減少を招いたと述べた。「労働力調査」で2010年の非農林雇用者数のうち、週35時間以上働いた者が3647万人、35時間未満が1363万人である。この1363万人のうち非正規就業者が1029万人と75%を占める。また非正規雇用者の60%が短時間労働者である。ここでは主に若年層（20～29歳）の非正規雇用に焦点をあててその問題点をみていきたい。若年層をみるのは、非正規雇用は若年以後も継続する傾向が強く、そうすると技能形成の機会が乏しいままキャリアを終える危険性が高いからである。「賃金構造基本統計」の年齢別賃金をみると、非正規労働者の賃金は男女とも年齢とともにあまり上昇しない。特に男子で正規労働者との差が大きい(図3)。そして2010年の15～24歳の非正規比率（非正規雇用者数／総雇用者数）が男子26%、女子37%、25～34歳の非正規比率が男子14%、女子41%、2002年に比べ女子15～24歳を除き非正規比率は3～5%増加している。



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計」より著者作成

図3 雇用形態別年齢別賃金

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)によれば、正社員以外の労働者が現在の就業形態を選んだ理由は、男子で「正社員として働ける会社があったから」(20～24歳22%、25～29歳42%)、「自分の都合のよい時間に働けるか

ら」(20～24歳59%、25～29歳30%)が上位にくる。女子では「自分の都合のよい時間に働けるから」(20～24歳46%、25～29歳35%)、「正社員として働ける会社があったから」(20～24歳19%、25～29歳30%)に加え、「通勤時間が短いから」や「家庭の事情」が上位にくる。自ら希望して正社員以外を選択した者も多いが、男子の20～40%、女子でも20～30%は正社員になれなかったためやむを得ず正社員以外の形態を選んだと考えられる。そして彼らの多くが正社員になることを希望している。同調査で「他の就業形態に変わりたい」が男子20～24歳で68%、25～29歳で74%、女子で各35%、40%、そしてなりたい就業形態は大半が正社員である。彼ら(特に男子)はいったんは非正規就業を選択したとしてもそこから抜け出たいと考えている。他方、企業が正社員以外の労働者を活用する理由は、第一に「賃金の節約のため」(44%)、第二に「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」(34%)、第三に「賃金以外の労務コストの節約のため」(27%)、第四に「即戦力・能力のある人材を確保するため」(24%)、第五に「専門的業務に対応するため」(24%)である。若年層には即戦力になる専門的能力を備えた人材は少ないと考えられるから、彼らを正社員以外で活用しているのはコスト削減、それも固定費を削減したいからとなる。

さて、このような若者の就業問題(失業者や仕事に就く意思のない者の増加も含めて)については、企業側の事情だけでなく若者の質の問題や雇用機会を巡る若年層と中高年層の競合関係などが指摘されてきた。これら諸点を太田(2010)に基づき整理しよう。

太田は厚生労働省「雇用動向調査」から、企業の一般労働者(ほぼ正社員に相当)の採用に占める若年労働者の割合が1990年代以降、趨勢的に低下していること(70%強から60%以下に)、その傾向が大企業ほど強いことを確認する。その理由としてあげられるのは、第一に、若者の正社員としての採用が

企業として投資であるため企業が自社の将来性に自信を持ってなくなると採用を抑えてしまうことである。第二に、若年採用の抑制が実行しやすい人員削減策であることである。現に働いている人員を整理することには従業員が強く反発する。またそれはお金をかけて養成した技能を企業自らが放棄することでもある。いずれも合理的な理由であり、低成長が続けばこのままでは若者の雇用の将来は暗い。

若者と中高年との関係については、雇用調整に際しての若年採用抑制の他に、若年層と中高年の職業が似てきていてそのために競合関係が強まっていることが指摘される。若年層（15～29歳）が就く職業と他世代の職業との類似性は、男女とも他世代の年齢階級が高くなるほど小さくなるが、1990年と2005年の変化をみると、男子30～44歳を除き類似性が大きくなっている。従来は若者が就いていた職業に中高年が進出してきたためである。太田は、少子高齢社会のなかで職業間の年齢の垣根が低くなっていることは望ましいとしながらも、若者の雇用が圧迫されるリスクも高まると述べる。

若者の就業意欲の点では、1992年と2002年の間で若年層（15～34歳）の就業希望率はむしろ高まっていて意欲に衰えはみられないこと、しかし就業を実現できなかった比率が高いために無業率が高まったことが見出される。つまり働いていない若者の増加は彼らの就業意欲に問題があったからではなく、経済状況の悪化がもたらしたものである。ただし彼らの資質（基礎学力）には問題が生じているようである。太田自身が行なったアンケート調査で、対象企業489社の半数強が「基礎学力の低下によって一人前に育成するためのコストが高まっている」という状況について「当てはまる」あるいは「ある程度当てはまる」と答えている。労働政策研究・研修機構が行なった調査でも、「1990年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか」という問いにたいし、約1/3の企業が「質が低くなっている」と答えている。

若者の雇用には質の面（正社員雇用の減少）でも量の面（中高年層との競合による雇用の減少）でも問題が生じている。このうち高齢者の早期引退により若者の雇用を増加させることは、高齢社会が到来するなか望ましい方向ではない。欧州諸国の失敗にもまた日本の2000年代の低迷にもあるように、全体として働き手が減れば経済は活性化しない。活性化のためには高齢者にもなるべく長く働いてもらい、かつ若者が技能を伸ばす機会を得ることが望ましい。

2012年6月、政府の「雇用戦略対話」において「若者雇用戦略」が合意され発表された。内容は多岐に渡るが、ここでの問題意識に沿って整理するとまず、雇用のミスマッチ解消が重視されている。大卒の新卒者について、学生が大企業志向であるのにたいし大企業の求人は少なく、他方中小企業は採用したいのに学生が応募しないというミスマッチが指摘されてきた。太田（2010）によれば、大卒求人に占める従業員規模1000人以上企業の割合は、90年代半ば以降、20%前後である。これにたいし、学生の40～50%が1000人以上規模を希望している。太田は学生が大企業を志向する理由として、賃金が高いこと、いったん中小に就職すると大企業への転職が困難なこと、そして入社後の業務やキャリアは企業に任せることになるため知名度や安定性を基準に選ぶがちになること、をあげる。とすれば、このような学生の眼を中小企業に向けさせるためには、成長性がある（将来賃金上がる可能性がある）企業や人材育成に熱心な企業を学生に知らせる必要があるだろう。「若者雇用戦略」はそのような対策として、ハローワークのジョブサポーターが全ての大学等の就職支援担当と対外的関係をつくりマッチングを推進するとしている。また若者の採用・育成に熱心で一定の基準をみたした企業が「若者応援企業」宣言を行なうことができるようにし、そのような企業をハローワークが支援するとしている。

次に「若者雇用戦略」は技能形成の機会に恵まれない非正社員への対策として、2020年までにフリー

ターを半減するという目標に向け、ハローワークにおいて若者向けの職業訓練・トライアル雇用（ハローワーク等の紹介により企業が正規雇用を前提に試行的に原則3か月間雇用すること）等の支援策を一元的に管理し、個々の若者に最も適したメニューを提供する体制をつくるとしている。また非正社員にたいして正社員への転換や育成に取り組む企業には総合的な支援を行なうとしている。

「戦略」にはこれらの他にも高校中退者・中卒者への支援等、多様な対策が掲げられている。対症療法ではなく、中長期的に自立できる若者の育成に取り組むところに特徴がある。日本の若者雇用対策は、若者が高度成長期以降ほぼ一貫して恵まれた雇用環境にあったため、予算的にも僅かであった。しかし2000年代に入り状況が変わり、認識も変わった。2004年度に各都道府県にジョブカフェ（若者就職支援のワンストップサービスセンター、通常ハローワークに隣接）が設置され、本格的な若者就業支援がスタートした。若者の就職の実現、就業状態の改善は日本の将来を左右するほどの大きな課題であり、対策の着実な実施が期待される。

参考文献

- 太田聰一（2010）『若年者就業の経済学』、日本経済新聞出版社。
- 神林龍（2010）「1980年代以降の日本の労働時間」、樋口美雄編『労働市場と所得分配』、慶應義塾大学出版会。
- 金榮慤・深尾京司・牧野達治（2010）「失われた20年の構造的原因」、『経済研究』Vol. 61, No. 3, July 2010.
- 深尾京司・金榮慤（2009）「生産性・資源配分と日本の成長」、深尾京司編『マクロ経済と産業構造』、慶應義塾大学出版会。
- 山田篤裕（2010）「日本における高年齢者の就業率の高止まりおよび変動の要因」、樋口美雄編『労働市場と所得分配』、慶應義塾大学出版会。
- Fukao, Kyoji, Tsutomu Miyagawa, Hak K. Pyo and Keun Hee Rhee (2009) "Estimates of Multifactor Productivity, ICT Contributions and Resource Reallocation Effects in Japan and Korea," *RIETI Discussion Paper Series*, No. 09-E-021.
- Hayashi, Fumio, and Edward C. Prescott (2002) "The 1990s in Japan: A Lost Decade," *Review of Economic Dynamics*, Vol. 5, No. 1, pp. 206–245.
- Kawaguchi, D., Naito, H. and Yokoyama, I. (2008), "Labor Market Responses To Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan," *ESRI Discussion Paper*, No. 202.
- Kawamoto, T. (2004) "What Do the Purified Solow Residuals Tell Us about Japan's Lost Decade?" *Institute for Monetary and Economic Studies Discussion Paper Series*, No. 2004-E-5.