

人口減少下の就業者数の動向

【ポイント】

1. 中長期的には人口減少に伴う就業者数の減少は避けられないが、短期的には就業者数減少を補うだけの潜在的な労働余力は女性を中心に十分に残されている。
2. 企業の人手不足感や賃金上昇などを背景に、緩やかながらも労働条件に関するミスマッチが解消し、有配偶女性を中心に労働参加が進むことが期待される。
3. 生産性向上が課題となっている日本にとって、長期的には人材力の強化が重要性を増し、政府、企業の取組みに加えて、働き手の意識変化が求められる。

日本経済が消費税率引上げの影響で2四半期連続のマイナス成長を記録する中でも、雇用環境の改善基調は続き、失業率は構造的失業率とされる水準まで低下し、就業者数も増加している。しかし、人口減少の影響により、中長期的には就業者数が減少していくことは避けられない。そのなか、政府は日本再興戦略で女性の活躍推進や雇用制度改革により、女性や高齢者の就業率を引き上げることが目標の一つとして掲げている。本稿では人口動態を踏まえつつ、政府が就業を促している女性、高齢者を中心に就業状況を確認した上で、先行きの労働市場について考察したい。

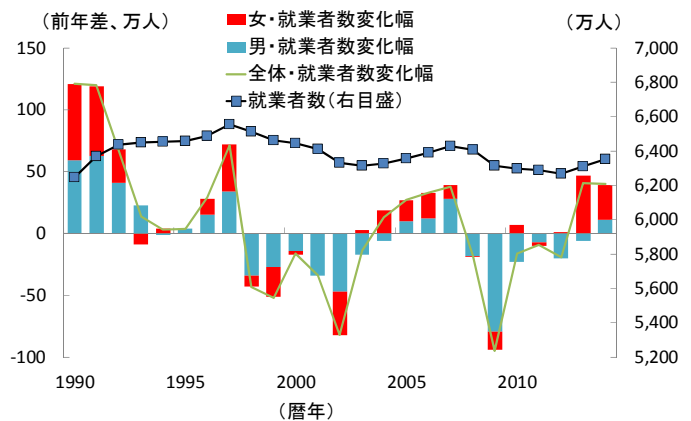
1. 中長期的に減少は避けられない就業者数

日本の雇用情勢は堅調さを維持し、2014年平均では前年から40万人増の6,351万人となり、2年連続で増加した(図表1)。内訳を男女別にみると、男性はリーマン・ショックによる景気後退後の景気持ち直し局面においても減少が続いたが、2014年には小幅ながらも増加に転じ、女性については、この2年間で就業率は大幅に上昇しており、女性の労働参加が就業者数を押し上げている。

一方で、人口動態を確認すると、1995

年をピークに生産年齢人口(15~64歳人口)は減少し、その後総人口についても2011年から減少が続いており、中長期的には労働力の減少が避けられない状況にある。こうしたなか、政府は日本再興戦略で女性の活躍推進や雇用制度改革により、女性や高齢者の就業率を引き上げることが目標の一つとして掲げ、具体的には2020年にかけて25~44歳の女性の就業率73%、60~64歳の就業率65%といった目標を提示している。そこで、国立社会保障・人口問題研究所の人口推計をもとに政府の就業率目標が実現されることを前提に置いて、先行きの就業者数を試算して

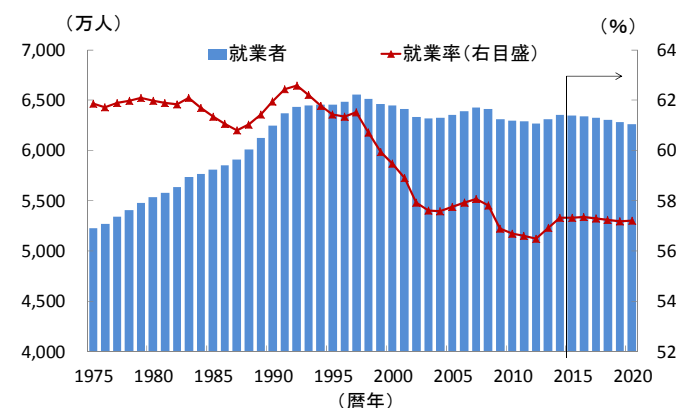
図表1. 就業者数と男女別増減の推移



(資料)総務省「労働力調査」より富国生命作成

みた（図表 2）。今後日本の人口減少ペースが加速していくことにより、2020年には2014年平均の6,351万人から約88万人減少する計算になり、年平均では15万人ペースで減少することになる。このように人口減少の影響によって、政府目標の達成を前提とした場合でも、2020年にかけて就業者数は減少する試算となる。とはいえ、政府目標の起点となっている2012年からみれば、ここ2年は政府目標を上回るペースで就業者が増加している。まずはこの想定を上回る改善を見せる就業環境について、高齢者と女性を中心に確認したい。

図表 2. 就業者数と就業率の推移

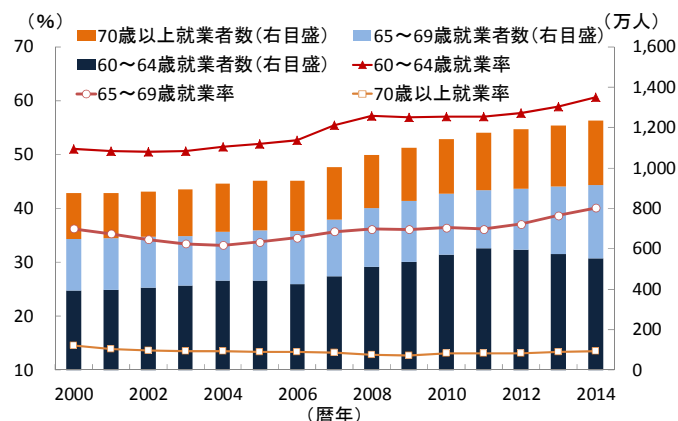


(資料)総務省「労働力調査」などより富国生命作成
(備考)2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所の人口推計を基に筆者試算

2. 期待される高齢者と女性の就業

60歳以上の高齢者については、2004年に施行された改正高年齢者雇用安定法によって定年が引き上げられたことや、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられたことなどを背景に、就業率が上昇している（図表 3）。また就業意欲が高いとされる団塊世代（1947～1949年生まれ）が2007年頃から60歳を迎え始めたことも就業率押し上げ要因となり、高齢者の就業者数は増加傾向となっている。

図表 3. 60歳以上の就業率と就業数の推移



(資料)総務省「労働力調査」より富国生命作成

今後も高齢者の人口は増加傾向が続き、この層の労働参加は期待される場所であるが、人口動態を確認すると高齢者の中でもより年齢の高い層の割合が高まっていく見通しとなっている。特に就業促進が期待される60歳代に限ると、団塊世代が今後70歳を超えていくことで60歳代の人口は当面減少していく見通しである。高齢者の就業率を各年齢層別にみると、2014年では60～64歳64%、65～69歳41%、70歳以上14%となり、70歳以降は一段と就業率は低下する。団塊世代の就業意欲の高さを鑑みると70歳を超えて働き続ける人も相応に期待でき、また60歳代の就業率も高まっていくことにより、2016年まで就業者数の増加基調は続くと思われる。ただし、団塊世代の先頭が70歳に到達する2017年以降については就業者数の増加は頭打ちとなるだろう。

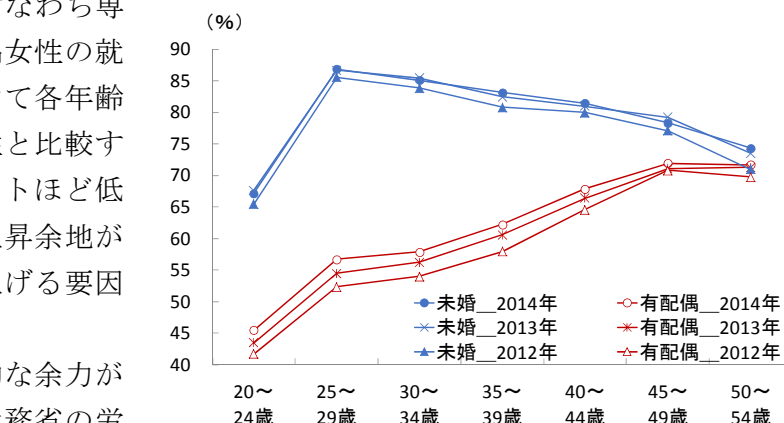
女性の就業率は2012年の46.2%から2014年には47.6%へと上昇した。政府は結婚や出産・育児を理由に労働市場から退出することが多い年代である25～44歳の就業率を2020年までに73%とすることを目標にしている。この年代の就業率は2012年の68.0%から2014年には70.8%へと上昇しているが、2020年にかけて一段と上昇させることは可能だろうか。未婚・有配偶の別に状況を確認すると、未婚女性の就業率は2012年から2013年にかけては各年齢層で上昇がみられたが、2014年にかけてはあまり変化がみられなかった（図表 4）。女性の社会進出により未婚女性の就業率はもともと高い水準にあり上昇余地

は乏しいと思われる。そうなる、残されるターゲットは有配偶の女性、すなわち専業主婦ということになる。有配偶女性の就業率は2012年から2014年にかけて各年齢層で上昇がみられたが、未婚女性と比較すると各年齢層で10～30%ポイントほど低い水準にとどまり、依然として上昇余地が残り、女性全体の就業率を押し上げる要因となろう。

次に労働力にどれほどの潜在的な余力があるのかを確認しておきたい。総務省の労働力調査では、求職活動を行っておらず非労働力人口に区分されている者の中でも就業を希望している者の人数が公表されており、これに失業者を加えたものを潜在的な労働力とみなすことができる(図表5)。これを2014年のデータで確認すると、非労働力人口の就業希望者は419万人、失業者236万人、合わせて655万人と計算される。年齢別にみると、65歳以上で56万人、また25～34歳、35～44歳の女性は特に未活用のまま残された労働力が多く合計で208万人となっている。

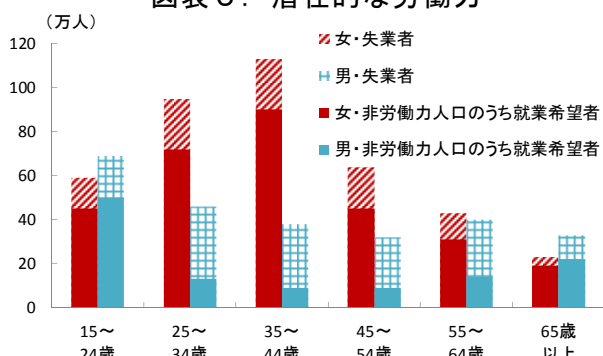
ただし、ここで挙げた419万人の就業を希望している非労働力人口には、育児や介護などで事実上すぐに仕事に就くことができない人も含まれている(図表6)。とはいえ、そのうち勤務時間や賃金などの条件が合わないなど「適当な仕事がありそうにない」という理由で求職をしていない人は124万人存在し、このうち「仕事があればすぐつける」人は43万人に上る。失業者と合わせれば前述した2020年にかけての就業者数の減少を短期的に補うだけの潜在的労働力の余力は十分に残されている。

図表4. 未婚・有配偶女性の就業率



(資料)総務省「労働力調査」より富国生命作成

図表5. 潜在的な労働力



(資料)総務省「労働力調査」より富国生命作成
(備考)2014年のデータ

図表6. 非労働力人口のうちの就業希望者

	非労働力人口	うち			
		就業希望者	適当な仕事がありそうにない	仕事があればすぐつける	うち 過去1年間に求職活動あり
男女計	4,483	419	124	43	27
男	1,575	116	36	14	7
女	2,908	303	88	29	19

(資料)総務省「労働力調査」より富国生命作成
(備考)2014年のデータ

3. 緩やかながらも解消が期待されるミスマッチ

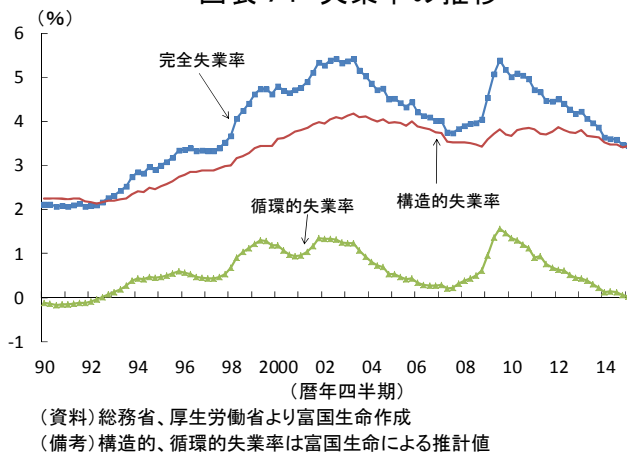
こうした潜在的な労働力を就業につなげていくことができれば短期的には就業者数減少は免れることが可能となる。失業率は5月時点で3.3%と構造的失業率とされる水準に近いところまで低下している(図表7)。構造的失業は労働市場全体の需給は一致しているにも関わらず、企業側の求める人材と求職者の有する属性との間で条件が一致しないために生じ、特にそれが固定的な条件で短期的にはこのミスマッチが解消できないようことを指

す。しかし、今後こうしたミスマッチの一部は労働力人口の減少とともに緩やかながらも解消に向かう可能性がある。

日銀短観 6 月調査の雇用人員判断 DI によると企業の人手不足感が残り、この不足解消に向けた採用意欲は依然として強い。企業側としては、労働力確保のために、勤務時間などの条件が合わず労働参加できていなかった人をも取り込むべく、勤務地や勤務時間を限定した正社員や在宅勤務などといった柔軟な雇用形態

を取り入れるインセンティブも働きやすいと考えられ、労働条件に関するミスマッチが解消しやすい環境が続くとみられる。また、賃金についても堅調な企業業績や逼迫する労働市場を映して緩やかに上昇することが見込まれ、これとともに働き手の就業意欲も向上していこう。政府は日本再興戦略のなかで、雇用制度改革・人材力の強化に向けて、失業なき労働移動の実現、マッチング機能の強化、多様な働き方の実現などを謳い、労働力の確保に向けた様々な取組みを行っている（図表 8）。こうした取組みも企業と働き手双方の後押しとなり、当面の就業者数を押し上げる要因となるだろう。先行きの就業者数については、景気変動に左右されるものの、女性を中心に政府目標を上回るペースで潜在的な労働力の参入が進み、ミスマッチも緩やかながら解消していくことで、人口が減少するなかでも 2016 年まであと 2 年は増加が続くと見込んでいる。その後も就業率は高まっていくものの、団塊世代の加齢による下押し圧力が加わることもあり、2017 年以降、就業者数の増加は頭打ちとなるだろう。

図表 7. 失業率の推移



図表 8. 日本再興戦略（雇用関連）

雇用制度改革・人材力の強化	
<ul style="list-style-type: none"> ○失業なき労働移動の実現 ○多様な働き方の実現 ○グローバル化に対応する人材力の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ○マッチング機能の強化 ○若者・高齢者等の活躍推進 ○女性の活躍推進 ○外国人材の活用
<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革の実行・実現 ・働き過ぎ防止のための取組強化、「高度プロフェッショナル制度」の早期創設 ・持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備 ・未来を支える人材力の強化 ・働き手自らの自主的なキャリアアップの取組支援 ・職業意識・実践的職業能力を高めるための教育機関改革 ・予見可能性の高い紛争解決システムの構築等 ・多様な雇用・就業機会の確保等 ・就労マッチングに対する情報等の充実、多様な雇用・就業機会の創出 	<ul style="list-style-type: none"> ・「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行 ・長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進 ・女性が働きやすい制度等への見直し ・家事支援環境の拡充 ・女性の「暮らしの質」の向上 ・中長期的な外国人材受入れの在り方検討

(資料) 首相官邸HPより富国生命作成

一方で、職種やスキルのミスマッチ解消は容易ではない。産業の発展とともに企業が労働者に求めるスキルは高度化・専門化しており、雇用の量だけでなく、質も重要となっている。そのなか、政府は未来を支える人材力の強化を謳い、働き手自らの自主的なキャリアアップの取組支援や職業意識・実践的職業能力を高めるための教育機関改革を提示している。こうした取組みは、効果を発揮するには時間を要するものであるが、長期的に労働力が減少していく日本にとって不可欠である生産性向上にも資するものであり、雇用関連の成長戦略のなかで最も重要な点と思われる。キャリアアップや職業能力の向上は働き手の意欲次第という側面もあることから、政府や企業の取組みとともに、働き手の意識の変化が求められる。

(財務企画部 大野 俊明)