

若年層の失業構造

—高失業率の要因とその背景—

経済産業調査部門 研究員 斎藤 太郎
tsaito@nli-research.co.jp

<要旨>

1. 雇用情勢が依然として厳しい中、特に若年層の失業率の高さが目立っている。15～24歳の99年の失業率は9.1%であったが、そのうち景気の悪化に伴う「需要不足失業率」は2.3%、労働市場の構造的な問題によって生じる「構造失業率」は6.8%と推計される。若年失業者の約8割が構造的な失業と考えられ、その割合が全体に比べて高くなっている。
2. 若年層の「構造失業率」を押し上げている要因のひとつに転職率の高さが挙げられる。転職がスムーズに行われていれば失業率は高くないが、実際にはいったん会社を辞めた後の再就職率はかならずしも高くない。そのため、若年層の離職率の高さは失業頻度の高さにもつながっている。若年層の失業継続期間は他の年齢層に比べて短い、失業頻度が非常に高いためにストックとしての失業者が増加し、失業率も高くなっているのである。
3. 失業頻度の高さにつながる若年層の活発な転職行動の背景には、転職コストの縮小がある。転職により賃金水準は低下することが多いが、その低下幅は近年縮小傾向にある。転職によるコストが小さくなることは、若年労働者の転職に対するインセンティブを高めるひとつの要因になっていると考えられる。
4. 転職できずに失業した場合でも、若年層の場合は、親をはじめとする他の同居人の所得によりその生活が支えられている部分が多い。若年失業者が属する世帯の所得水準は、同じ年齢階級の賃金水準の約3倍と高くなっている。若年層は世帯主の割合が低い、たとえ失業したとしても同居している世帯主の所得などにより、世帯全体の所得でみれば比較的高水準に保たれており、このことがいわばセイフティネットの役割を果たしていると考えられる。近年、未婚化、晩婚化の進展とともに「親と同居する未婚者」の割合が増えていることが、この傾向に拍車をかけている。このような世帯構造の特徴、変化は、若年失業者の生活を下支えしているという働きをしているが、その一方で若年が失業しやすい状況をつくり出しているともいえる。
5. 若年層の失業は構造要因による部分が多い、景気回復が続いても失業率が他の年齢層ほど下がらない可能性が高い。若年層の高失業率による問題は今のところあまり顕在化していないが、このまま放置しておけば将来的には日本経済の長期停滞に陥るなどの深刻な影響を及ぼす可能性があり、軽視すべき問題ではない。

<目次>

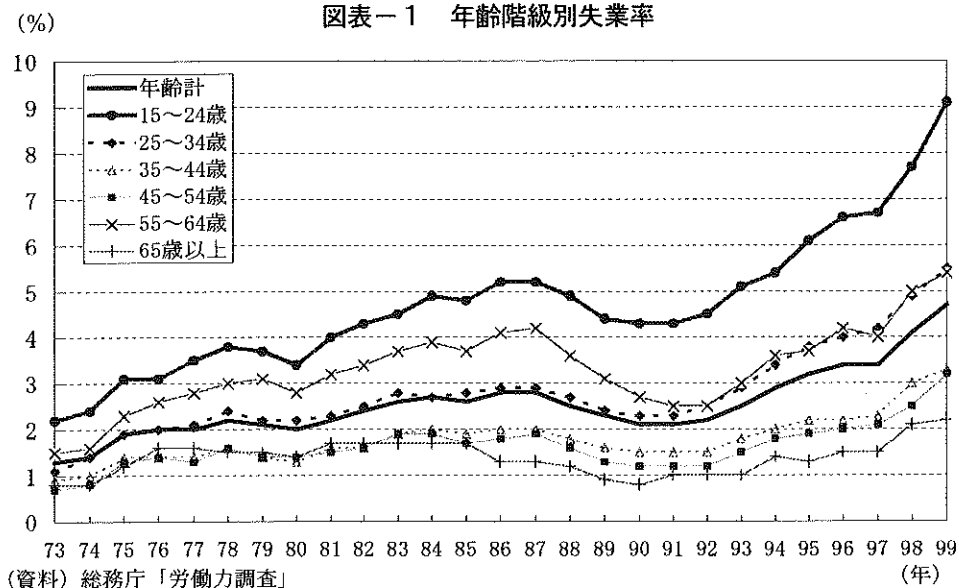
はじめに	3
(問題意識)	
(分析の概要と手法)	
(データの取扱い)	
I. 年齢階級別の構造失業と需要不足失業	5
1. 年齢階級別 UV 曲線	5
2. UV 分析による年齢階級別構造失業率の推計	7
II. 雇用調整関数からのアプローチ	11
III. 若年失業者の特徴	15
1. 自発的離職者の多さ	15
2. 短い失業継続期間と高い失業頻度	16
3. 転職率と失業頻度の関係	17
IV. 若年層の高失業をもたらす経済的背景	21
1. 転職コストの縮小	21
2. 失業世帯の所得環境	24
おわりに	29

はじめに

(問題意識)

日本経済は99年春頃を底に回復基調にあるが、雇用情勢は依然として厳しい。完全失業率は99年平均で4.7%と過去最悪を更新し、その後2000年2、3月には4.9%まで上昇するなど5%近い水準で推移している。特に目立つのは若年層の高失業率であり、99年平均でみると、15～24歳の失業率は9.1%と他の年齢層に比べて著しく高くなっている。19歳以下に限ってみれば12.5%と二桁の失業率となっている。

図表一 年齢階級別失業率



若年層の失業率は長期的にみても常に他の年齢層を上回ってきた。しかし、中高年層でたびたび問題にされる高失業率が、若年層では問題にされることがこれまで比較的少なかったように思われる。それは、若年層の失業が景気の悪化によるものよりもむしろ就業意識や就業形態の変化など、労働者側の要因によって生じる部分が多いいため中高年層の失業に比べて深刻度は低いと思われてきたからだろう。しかし、最近は就職率の低下、就職浪人の急増など、若年失業に対する問題意識も高まりつつある。そこで、本稿では若年失業率の上昇要因とその背景を探ってみた。

(分析の概要と手法)

本稿の構成は以下の通りである。

Iでは失業率と欠員率の関係を用いた分析(UV分析)を年齢階級別に行い、それぞれの年齢階級ごとの失業率を構造部分と景気循環(需要不足)部分に要因分解する。それにより若年層の高失業率が景気循環による部分が多いのか、構造的な問題による部分が多いのかを検証した。IIでは、景気変動と雇用調整の関係・特徴を年齢階級別にみるために、年齢階級別雇用調整関数の推計、雇用調整速度の計測を行った。IIIでは若年失業者の特徴のうち、特に失業率を構造的に押し上げて

いる要因と考えられる点について言及する。具体的には、失業理由、失業頻度、失業継続期間について検証した。IVでは、若年層の失業率を高めている経済的な背景について探った。まず、転職コストの低下が若年層の転職率を高める要因になっているかどうかを確かめた。ここでは、転職により生じる賃金の低下幅を転職コストとし、その時系列の動きを追った。次に、失業者の所得の減少が他の同居人の所得によりどれだけ緩和されているか、また世帯構造の特徴、変化がこの点についてどのような影響を与えているかを検証した。

(データの取扱い)

① 本稿で扱う年齢階級別の労働関係データで、最も基本的かつ詳細なものは総務庁「国勢調査報告」で、労働力状態別の15歳以上人口を1歳刻みでとることが出来る。しかし、「国勢調査」は5年に1度の調査であるため、UV曲線の推計や景気と失業の関係の扱うといった目的には利用できない。総務庁「労働力調査」では5歳刻みの失業者、失業率などのデータを月次ベースで取ることが出来るが、失業期間・前職の離職時期等、年齢階級別失業者の内訳についてのデータは不足している。年齢階級別失業者の属性についてのデータは、毎年2月時点の調査が行われる総務庁「労働力調査特別調査」(1999年は8月調査も実施。1982年以前は主に3月調査)で詳細なものが入手できる。また、UV曲線の推計に必要な欠員率のデータは年齢計については労働省「職業安定業務統計」で毎月入手できるが、年齢階級別のもは毎年10月時点のものに限られる。賃金については、労働省「毎月勤労統計調査」で所定内給与、所定外給与、特別給与のデータを月次ベースで取ることが出来るが、年齢階級別、勤続年数別のデータはない。これを見るためには労働省「賃金構造基本統計調査」が必要だが、この調査は年次ベースとなっている。

これらのことを勘案し、本稿の分析では基本的に年次ベースのデータを利用し、景気とは直接関係のない構造的な問題を扱う場合には、「国勢調査報告」、「就業構造基本調査報告」といった5年に1度の調査も利用することにした。

② なお、若年層といった場合に、どの年齢階層を何歳刻みで捉えるかという問題がある。若年層についての明確な定義は存在しないが、雇用問題で若年層を扱う場合は25歳未満、もしくは30歳未満のことをさすことが多いようである。また、年齢階級区分については、より詳細な分析はより細かい区分、例えば5歳階級区分で行ったほうが望ましいことが多い。しかし、実際には5歳刻みのデータが公表されていない統計も多く、過去においては10歳を越える区分のデータしか存在しないものも見られる。そこで、本稿では10歳刻みのデータを基本とし、場合によって5歳刻み、10歳以上刻みも用いることとする。若年層の範囲は基本的には15~24歳をさすが、分析の内容に応じては25歳以上の年齢階級も若年層に含めて考えることとする。

③ また、雇用・失業問題は、男性、女性でその特徴が大きく異なる場合が多いため、別々に扱ったほうがよい場合が多い。しかし、本稿は性別の特徴を分析することを主目的とはしていないため、基本的には男女計のデータを利用することとする。

I. 年齢階級別の構造失業と需要不足失業

1. 年齢階級別UV曲線

失業率は、景気拡大期には低下、景気後退期には上昇というように景気循環（労働力需給）に応じて変動する「需要不足失業率」と、需給バランスが一致しても労働市場の構造的な問題などによって生じる「構造失業率」に分けることができる。

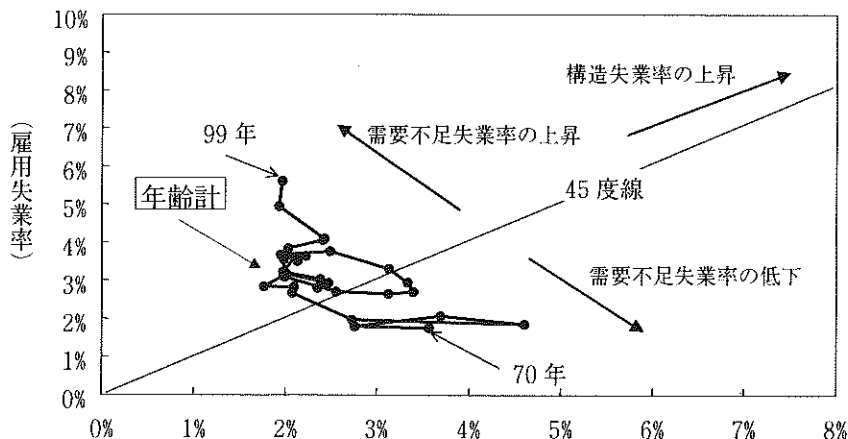
ここでは、若年層の失業率がどちらの要因によって上昇しているかをみるために、まず標準的な分析手法であるUV分析を行ってみる。UV曲線は失業率（U）を縦軸、欠員率（V）を横軸とした図を描き、両者の関係を表したものである。一般的には、景気がよくなり労働力需要が増えると、失業率が低下し欠員率は上昇するので、失業率は右下方に動く。逆に、景気が悪化し労働力需要が減ると、失業率は上昇し欠員率は低下するので失業率は左上方に動く。従ってUV曲線は右下がりの曲線になる。また、この曲線と45度線との交点は労働力需要（欠員）と労働力供給（失業）が量的に一致した状態と考えられるので、その時の失業率は需要不足がない状態でも存在する失業率、すなわち構造失業率（あるいは均衡失業率）とみなすことができる。UV曲線の右上方へのシフトは失業と欠員が同時に発生する割合が増えているということで、何らかの要因により労働市場の効率性が低下し、構造失業率が上昇したということを意味する。

なお、UV分析を行う際の失業率には、通常「雇用失業率」が用いられる。一般的に失業率といった場合に用いられるのは「就業者ベースの失業率」であり、[失業者数 / (就業者数 (=雇用者数 + 自営業主 + 家族従業者) + 失業者数)] で表されるが、雇用失業率は [失業者数 / (雇用者数 + 失業者数)] によって表される。UV分析の際に雇用失業率を用いるのは、景気変動とあまり関係のない自営業主や家族従業者の変化による影響を取り除くためである。

1970年以降のデータにより年齢階級別にUV曲線を描くと次のような結果が得られた。

まず、年齢計の動きは基本的には景気拡大期には右下方に、景気後退期には左上方に動いているが、最近景気の悪化に伴って左上方に大きく動いている。また、UV曲線自体が70年以降徐々に右上方にシフトしていることが窺える（図表-2(1)）。

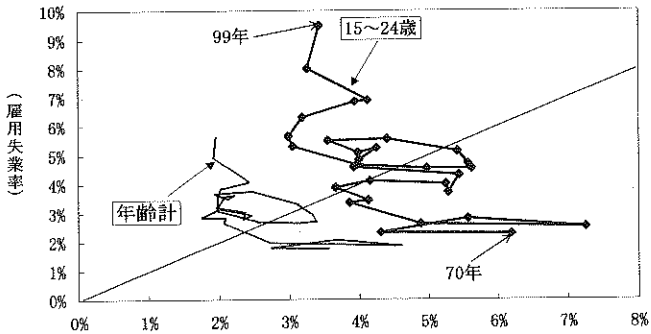
図表-2(1) 雇用失業率と欠員率の推移（UV分析、年齢計）



(注) ①欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 雇用者数) (欠員率)
 ②雇用失業率 = 完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数) ③欠員率は各年10月時点
 (資料) 総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」

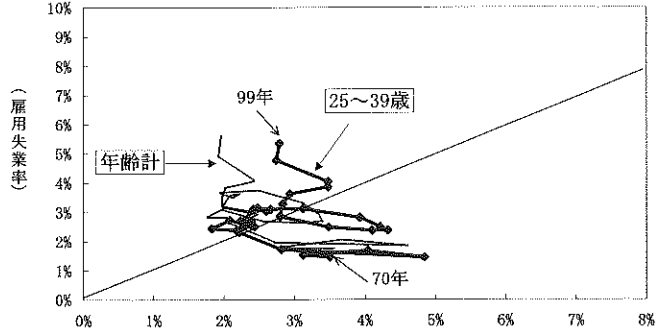
次に年齢階級別に UV 曲線を見ると、15～24 歳の若年層の雇用失業率も最近の急速な景気の悪化を受けて年齢計と同様に左上方にシフトしている。若年層の UV 曲線の大きな特徴は景気局面にかかわらず他の年齢層と比べて最も右上方に位置していることである (図表-2 (2))。これは需要と供給が量的に一致していても存在する構造失業率が他の年齢層に比べて高いことを表している。25～39 歳の UV 曲線は年齢計とはほぼ同じ位置にあるが、最近では 25～39 歳のほうがやや右上方に位置しており、構造失業率が年齢計よりも若干高くなっていることを示している (図表-2 (3))。40～54 歳の UV 曲線は常に年齢計よりも左下方に位置している (図表-2 (4))。この年齢層の構造失業率は全体よりも低い状態が続いている。55 歳以上の高年層では一貫して 45 度線の左上方に位置しており、欠員率が低く失業率が高い状態が続いている (図表-2 (5))。UV 曲線が成り立つという仮定をおけば、この高年層では常に労働力需要不足の状態が続いているということである。

図表-2(2) 雇用失業率と欠員率の推移 (UV分析、15～24歳)



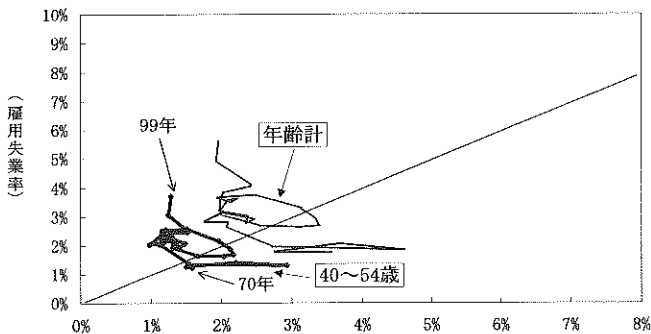
(注) ①欠員率=(有効求人数-就職件数)/(有効求人数-就職件数+雇用者数) (欠員率)
 ②雇用失業率=完全失業者数/(完全失業者数+雇用者数) ③欠員率は各年10月時点
 (資料)総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」

図表-2(3) 雇用失業率と欠員率の推移 (UV分析、25～39歳)



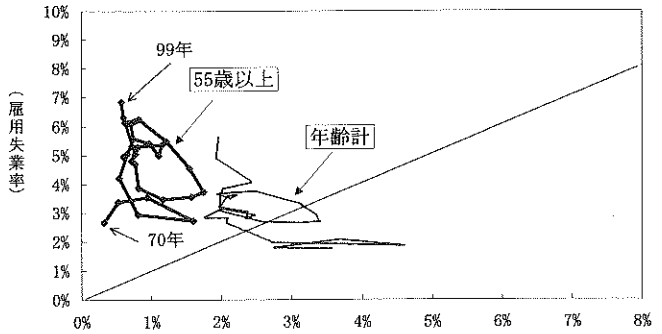
(注) ①欠員率=(有効求人数-就職件数)/(有効求人数-就職件数+雇用者数) (欠員率)
 ②雇用失業率=完全失業者数/(完全失業者数+雇用者数) ③欠員率は各年10月時点
 (資料)総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」

図表-2(4) 雇用失業率と欠員率の推移 (UV分析、40～54歳)



(注) ①欠員率=(有効求人数-就職件数)/(有効求人数-就職件数+雇用者数) (欠員率)
 ②雇用失業率=完全失業者数/(完全失業者数+雇用者数) ③欠員率は各年10月時点
 (資料)総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」

図表-2(5) 雇用失業率と欠員率の推移 (UV分析、55歳以上)



(注) ①欠員率=(有効求人数-就職件数)/(有効求人数-就職件数+雇用者数) (欠員率)
 ②雇用失業率=完全失業者数/(完全失業者数+雇用者数) ③欠員率は各年10月時点
 (資料)総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」

2. UV分析による年齢階級別構造失業率の推計

次に、年齢階級別の失業率を構造要因と景気循環（需要不足）要因に分解するため、年齢階級別のUV曲線を推計する。

推計方法は労働省「平成11年版労働白書」、経済企画庁「平成11年版経済白書」で用いられたものを参考にした。両者ともに四半期データを用いた年齢計の推計で、労働省のものは失業率の説明変数を欠員率のみ（+定数項）、経済企画庁のものは、それに①臨時雇・日雇の雇用者割合、②55歳以上の労働力人口割合を加えている。ここでは経済企画庁で用いられた①、②の説明変数の代わりに、労働市場の構造変化によるUV曲線シフトを説明するための3期間のタイムトレンドを用い、さらに失業率、欠員率を年齢階級別にするにより、年齢階級別のUV曲線を推計した⁽¹⁾。

推計式は以下の通り

$$\ln(U_i) = \alpha + \beta \cdot \ln(V_i) + \gamma \cdot T_1 + \delta \cdot T_2 + \epsilon \cdot T_3$$

U_i ：雇用失業率（年齢階級別）

V_i ：欠員率（年齢階級別）

T_1 ：トレンド～1970年から一次増加、1990年以降横這い

T_2 ：トレンド～1990年から一次増加、1995年以降横這い

T_3 ：トレンド～1995年から一次増加

年齢階級区分は15～24歳、25歳～39歳、40～54歳、55歳以上

推計期間：1970年～1999年

雇用失業率は年平均値、欠員率は各年10月時点のもの

推計結果

	α	β	γ	δ	ϵ	R2	D.W.
年齢計	1.200 (14.01)	-0.509 (6.79)	0.027 (8.11)	-0.044 (3.36)	0.121 (5.90)	0.910	1.540
15～24歳	1.568 (10.02)	-0.417 (4.40)	0.039 (12.14)	-0.048 (3.41)	0.135 (6.64)	0.943	1.268
25～39歳	1.033 (14.27)	-0.519 (8.24)	0.033 (11.31)	-0.013 (1.21)	0.120 (6.42)	0.942	1.400
40～54歳	0.593 (9.70)	-0.552 (6.37)	0.025 (6.09)	-0.053 (3.19)	0.127 (4.86)	0.836	1.533
55歳以上	1.043 (10.24)	-0.314 (2.94)	0.039 (5.15)	-0.109 (4.07)	0.122 (2.93)	0.596	0.628

()内はt値

(資料) 総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」

上記推計結果を用いて次式により年齢階級別の構造失業率（均衡失業率）を算出

U_i と V_i が等しくなる失業率（均衡失業率）を U_i^* として

$$\ln(U_i^*) = \frac{\ln(U_i) - \beta \cdot \ln(V_i)}{1 - \beta}$$

⁽¹⁾ 3種類のタイムトレンドについては、全年齢階級で共通のものを用いた。また、欠員率(V)のパラメータ(β)が計測期間中一定という強い仮定を置いているため、その結果は幅をもってみる必要がある。

均衡失業者数を U_i とすると、雇用者数 (EE_i)、就業者数 (E_i) より就業者ベースに換算した構造失業率 (均衡失業率) U_i^{**} は、

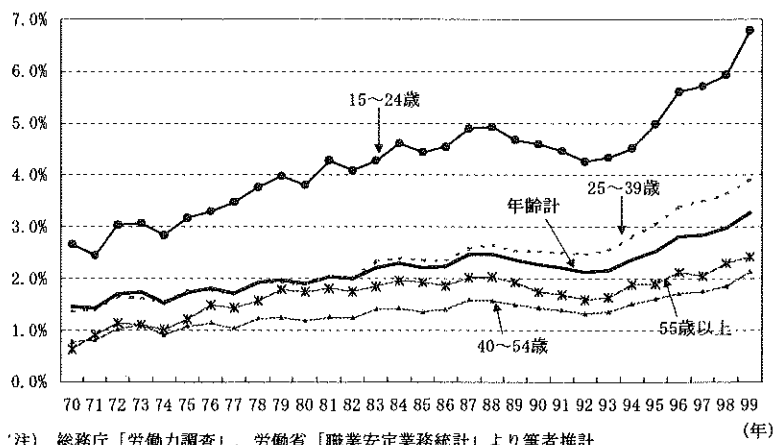
$$U_i = \frac{EE_i}{100 - U_i^*} \times U_i^* \quad U_i^{**} = \frac{U_i}{E_i + U_i}$$

により求められる。

このようにして求めた構造失業率 (均衡失業率) と実際の失業率との差は需要不足による失業率と考えられる。すなわち年齢階級別に UV 曲線を推計することにより、年齢階級別の失業率を構造部分と需要不足部分に要因分解することが出来るのである。

まず年齢計の動きをみると、1970 年代初めに 1% 台前半だった失業率はバブル期を除いてほぼ一貫して上昇を続け 1999 年には 4.7% となった (3P の図表-1 参照)。このうち構造失業率は 70 年代前半の 1.5% 程度から 80 年代前半に 2%、80 年代半ばに 2.5% 程度まで上昇した。80 年代後半から 90 年代前半にかけては若干低下する時期もあったが、その後急速に上昇し、99 年には 3.3% となっている (図表-3)。

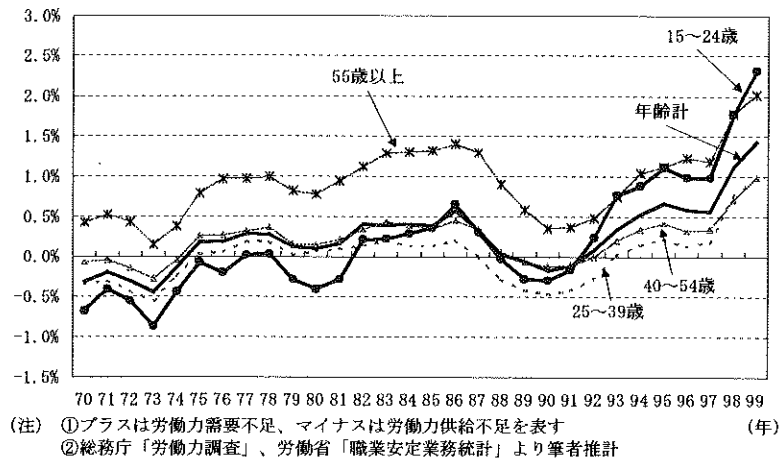
図表-3 年齢階級別構造失業率の推移



注) 総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」より筆者推計

一方、需要不足失業率は景気が悪くなると上昇し、景気がよくなると低下する。70 年代前半から 90 年代前半までは -0.5% から +0.5% の範囲で変動してきたが、バブル崩壊後の 2 度にわたる景気後退局面で需要不足による失業率は大きく上昇し、99 年には 1.4% となっている (図表-4)。

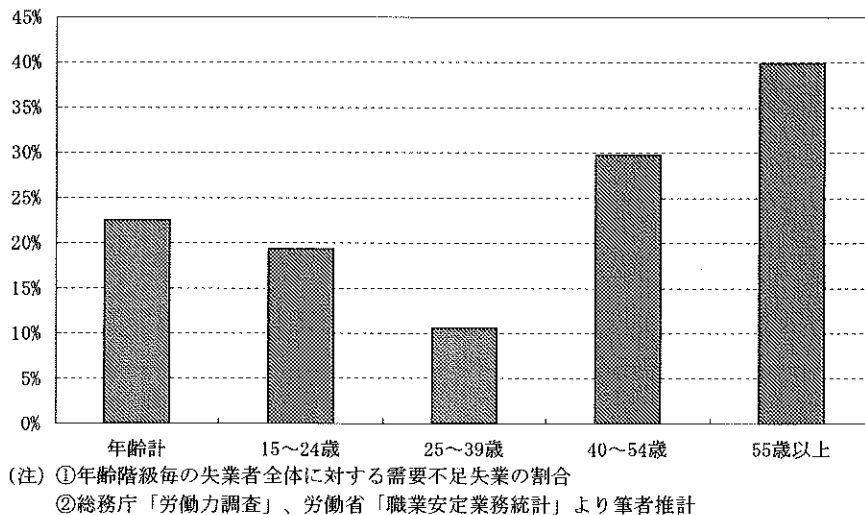
図表－4 年齢階級別需要不足失業率の推移



これらの動きを年齢階級別にみると、構造失業率は全ての年齢階級で上昇傾向にあるが、特に15～24歳の若年層でその上昇幅が大きく、水準もきわめて高い。若年層の構造失業率は90年代前半は4%台前半であったが、その後急上昇し99年には6.8%となった。これは、景気が回復して労働需要と労働供給が量的に一致したとしても、失業率が7%程度からは下がらないことを意味している。40～54歳、55歳以上の高年層の構造失業率は、上昇傾向にはあるものの、水準としては全体よりも低く、直近でも2%を若干越える程度である。

需要不足失業率は、最近では15～24歳の若年層と55歳以上の高年齢層が高水準で、99年にはともに2%を越えている。ただし、高年齢層では慢性的に需要不足が存在しているのに対して、若年層では、好景気の時には需要不足失業が完全に解消され、景気が悪化すると高まるという特徴をもっており、その性質は異なっている。若年層の需要不足失業率はバブル崩壊以降の景気後退期に急速に高まっている。ただし、若年層の需要不足失業率は高水準にあるものの、同年齢層の失業者全体に占める割合で考えると他の年齢層に比べて決して高くはない。年齢階級別の失業者全体に対する需要不足失業の割合を95～99年平均でみると、55歳以上では約40%となっているのに対して、若年層では約20%と約半分である（図表－5）。

図表－5 年齢階級別需要不足失業割合（95年～99年平均）



なお、需要不足失業、構造失業については、労働市場全体（年齢計）でみる場合と年齢階級別でみる場合とは区別して考える必要がある。

需要不足失業については、好景気で労働市場全体の需給バランスが一致（あるいは需要超過）、すなわち年齢計では需要不足失業が存在しない状態（あるいは需要不足失業率がマイナス）であっても、年齢階級別にみると需要不足失業が存在するということがありうる。例えば、80年代後半から90年代初めにかけて、全体の有効求人倍率が1倍を越えていたにもかかわらず、55歳以上の高年齢層では1倍を大きく下回っていた。このような状態は、労働市場全体の需要不足失業率は存在していなかったにもかかわらず、この年齢層では需要不足失業が解消していなかったことを表している。

また、構造失業についても、労働市場全体と年齢階級別ではその要因を区別してみる必要がある。構造失業率の押し上げ要因として、企業（求人側）が求めるものと労働者（求職側）が持っている特性が一致しないために生じる求人・求職間のミスマッチ、特に年齢間ミスマッチの問題が挙げられることが多い。日本の場合、企業側が比較的若年層の労働者を多く求めている一方で、職を求めている労働者が高年齢層に偏っているため、労働市場全体の需要と供給が量的に一致していたとしても、失業率があまり低下しないという傾向があり、これが構造失業率の押し上げ要因になっているというものである。労働市場全体で考えれば、このような年齢間ミスマッチの拡大が構造失業率を大きく押し上げていると考えるのは妥当である。しかし、それぞれの年齢階級で考えた場合、求人数が相対的に多い若年層の構造失業率が最も高くなっており、年齢間ミスマッチの問題で構造失業率を説明することは出来ない。若年層における構造失業率の上昇要因は別のところにあると考えられる。

95～99年平均の年齢計の失業率は3.8%だが、それを要因分解すると構造部分が2.9%、需要不足部分が0.8%となる。これをウェイトで表せば、構造失業が77%、需要不足失業が23%ということになる。若年層について同様の数値は平均失業率7.2%、構造部分5.8%、需要不足部分1.4%、ウェイトは構造失業80%、需要不足失業20%となる。UV分析からは、若年失業率の高さの主因は需要不足によるものよりもむしろ構造失業率の高さにあると判断できる。

II. 雇用調整関数からのアプローチ

次に、若年層における失業と景気変動の関係を更に詳しくみるために、年齢階級別の雇用調整関数を推計した。

ある時点で必要とされる労働力は生産活動と実質賃金により規定される。企業は生産量の変化に応じた最適な雇用量に向かって調整を行うはずだが、実際にはそれが瞬時に行われるわけではなく、時間をかけて調整される。雇用調整関数はこの調整が速やかに行われるのか、それとも時間をかけてゆっくり行われるのかを計測している。ここでは、若年層における雇用調整が景気変動に応じてどのように行われているのかを見ることにする。

推計方法は、基本的には労働省「平成11年版労働白書」で用いられた推計式を使ったが、ここでは雇用者数、賃金を年齢階級別にすることにより、年齢階級別の雇用調整関数を推計した。雇用調整関数にはマンベースのものとマンアワーベースのものがあるが、人員調整そのものを見るために、ここではマンベースのものを用いた。

具体的な推計方法は以下の通り。

$$\ln(L_i) = \alpha + \beta \cdot \ln(L_{i-1}) + \gamma \cdot \ln(\text{GDP}) + \delta \cdot \ln(W_i/R)$$

L_i ：雇用者数（年齢階級別）

GDP：実質 GDP

W_i ：賃金（所定内給与+所定外給与）（年齢階級別）

R：国内卸売物価指数

年齢階級区分は 15～24 歳、25～34 歳、35～44 歳、45～54 歳、55 歳以上

推計期間：1974 年～1999 年

推計結果

	α	β	γ	δ	R ²	ダービン ^h のh統計量	雇用調整速度
年齢計	-0.559 (1.24)	0.747 (14.83)	0.216 (6.99)	-0.077 (2.38)	0.999	2.390	0.253
15～24歳	-4.925 (3.64)	0.885 (15.67)	0.456 (4.93)	-0.378 (3.89)	0.955	3.537	0.115
25～34歳	1.928 (1.28)	0.940 (11.51)	-0.127 (1.27)	0.167 (1.42)	0.912	3.396	0.060
35～44歳	-0.676 (0.44)	1.038 (14.14)	0.043 (0.29)	-0.127 (0.93)	0.973	2.896	-0.038
45～54歳	-0.072 (0.08)	0.790 (10.89)	0.117 (1.18)	0.042 (0.60)	0.997	1.981	0.210
55歳以上	-4.663 (3.74)	0.855 (23.29)	0.453 (8.78)	-0.203 (3.66)	0.999	1.697	0.145

()内はt値

(注) 説明変数に1期前の被説明変数が含まれるため、系列相関の有無の検定にダービン^hのh統計量を用いた
(資料) 総務庁「労働力調査」、労働省「賃金構造基本調査」、日本銀行「金融経済統計月報」、経済企画庁「国民経済計算年報」、総務庁「人口推計月報」

γ は雇用者数に対する生産（実質 GDP）の弾性値で、生産の変化率に対する雇用の変化率を表す。雇用調整速度は $(1 - \beta)$ で表され、1 に近づけば近づくほど調整速度が速く、0 に近づけば近づくほど調整速度が遅いことを意味する。

それぞれのパラメータは、理論的には、 $0 < (1 - \beta) < 1$ 、 $0 < \gamma < 1$ 、 $\delta < 0$ の値をとるはずである。

しかし、推計結果をみると年齢計については符号条件を満たしているものの、年齢階級別には符号条件を満たしていないものが多い。例えば、25～34 歳では、生産弾性値がマイナス、実質賃金のパラメータがプラスとなっているし、35～44 歳では雇用調整速度がマイナスとなってしまう。このような結果をまねいた原因としては、高齢化による人口構成変化の影響が考えられる。例えば、長期的に人口が増加している 55 歳以上の高齢層では、景気が悪くなり企業が人員削減を行ったとしても人口増加の影響で雇用者数が減りにくくなる。逆に、90 年代初め以降人口が減少し始めた 15～24 歳の若年層では、景気がよくなり企業が積極的な採用をおこなったとしても人口減少の影響で雇用者数が増えにくくなっている。このことが年齢階級別の雇用者数を用いた雇用調整関数がうまく推計できない要因になっているのではないだろうか。

そこで、このような人口構成変化の要因を取り除くために、年齢階級別の雇用者数を修正したうえで、雇用調整関数を推計し直した。該当年齢階級の人口が 15 歳以上人口全体と同様に变化したと仮定した場合の雇用者数を年齢階級別修正雇用者数とした。例えば、15 歳以上人口全体の伸びが 1%、15～24 歳人口、15～24 歳雇用者数の伸びがともにゼロであった場合、15～24 歳雇用者数の伸びを 1% に修正した。

具体的には、 $Li^* = Li_{-1}^* \times (Li/Li_{-1}) \times (Ni_{-1}/Ni) / (N/N_{-1})$ である。

Li^* ：年齢階級別修正雇用者数（ただし、1973 年については $Li^* = Li$ ）

N ：15 歳以上人口

Ni ：年齢階級別人口

推計結果

	α	β	γ	δ	R2	ダービン ^h のh統計量	雇用調整速度
年齢計	-0.559 (1.24)	0.747 (14.83)	0.216 (6.99)	-0.077 (2.38)	0.999	2.390	0.253
15～24歳	-1.604 (1.75)	0.852 (14.42)	0.208 (3.83)	-0.114 (1.70)	0.988	2.487	0.148
25～34歳	-0.711 (2.22)	0.731 (11.22)	0.210 (5.96)	-0.032 (0.86)	0.999	1.715	0.269
35～44歳	-0.807 (2.84)	0.722 (16.52)	0.220 (6.97)	-0.033 (1.21)	1.000	2.382	0.278
45～54歳	-1.369 (3.05)	0.663 (9.62)	0.287 (6.09)	-0.033 (0.80)	0.999	2.154	0.337
55歳以上	-3.271 (3.59)	0.899 (17.48)	0.318 (4.61)	-0.182 (2.66)	0.996	2.606	0.101

(注) 説明変数に1期前の被説明変数が含まれるため、系列相関の有無の検定にダービン^hのh統計量を用いた
()内はt値

修正雇用者数を用いると、パラメータの符号条件は満たされ、決定係数は総じて高くなる等、統計量は概ね好転した。ただし、 t 値は実質賃金を中心として 10%水準で有意でないものも含まれている。

計測結果についてみると、生産（実質 GDP）の弾性値は年齢計では 0.216 となっている。これは実質 GDP が 1%変化した場合に雇用量が 0.216%変化することを示す。年齢階級別には 15~24 歳、25~34 歳、35~44 歳ではそれぞれ 0.208、0.210、0.220 となっていて年齢計とほとんど差がない。45 歳以上では生産の弾性値は高くなっている。雇用調整速度は、全体の 0.253 に対して 15~24 歳の若年層、55 歳以上の高年層の調整速度は 0.148、0.101 と遅くなっている（最も調整速度が速いのは 45~54 歳で 0.337）。つまり、若年層と高年層の雇用調整は景気の変動に対して比較的緩やかなスピードで行われることを示している。

しかし、ここで得られた雇用調整速度の結果についての解釈は難しい。一般的には、中年層と比較すると若年層、高年齢層のほうが雇用調整が行われやすいと考えられているからである。高年齢層では、いったん離職すると再就職が難しいため、企業のリストラがそのまま雇用者数の減少となってあらわれやすいという側面がある。また、若年層の雇用調整は他の年齢層のように解雇などの手段をとらなくても、新規学卒者の採用抑制というコストの少ない方法で行うことが可能である。従って、人口構成変化の影響を取り除いた雇用調整速度は他の年齢層に比べて高くなることが期待されるわけだが、結果は逆のものとなっている。

これにはいくつかの原因が考えられる。ひとつは技術的な問題である。実質 GDP、年齢階級別雇用者数は四半期ベースのデータがあるが、年齢階級別の賃金データが年ベースのものしかないため、今回の推計は年次データを用いて行った。このことにより、景気変動と雇用調整の関係を十分に捉え切れなかった可能性がある。

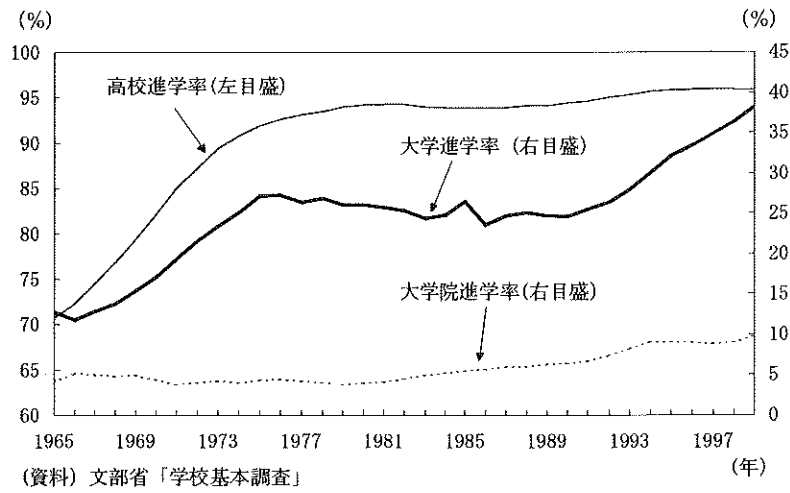
もうひとつは、定年延長、進学率の上昇が高年齢層、若年層における景気と雇用調整の関係を弱めている可能性である。

かつては 55 歳定年が主流であったが、行政指導、法改正等により 60 歳以上定年が徐々に普及している。労働省の「雇用管理調査」によれば、1976 年には定年制がある企業の割合が 74%、そのうち定年が 60 歳以上となっている割合は 36%にすぎなかったが、1997 年には、定年制がある企業の割合が 95%、そのうち定年が 60 歳以上となっている割合が 90%と 60 歳定年制はほぼ定着したといえる。かつては定年により離職した場合、景気が悪ければ失業（もしくは非労働力化）していたものが、定年延長により景気にかかわらずそのまま職にとどまることが増え、そのことが 55 歳以上の高年齢層の雇用調整速度を緩やかにしている可能性がある。

また、進学率の長期的な推移をみると、高校進学率は 1970 年代半ばに 90%を越えた後は頭打ちの状況にある。大学進学率は高度成長期に急上昇した後やや低下傾向で推移していたが 1990 年頃から再び上昇している。大学院進学率は 1980 年頃から緩やかな上昇傾向が続いている（図表-6）。これらの動きはいずれも景気循環との関係はあまり見られない。企業が景気変動に合わせて新規学卒者の採用を調整しようとしても、景気とあまり関係のない進学率の傾向的な動きがこれを打ち消してしまい、

若年層の雇用調整速度を緩やかなものとしている可能性が考えられるだろう。

図表-6 進学率の推移 (高校、大学、大学院)



Ⅲ. 若年失業者の特徴

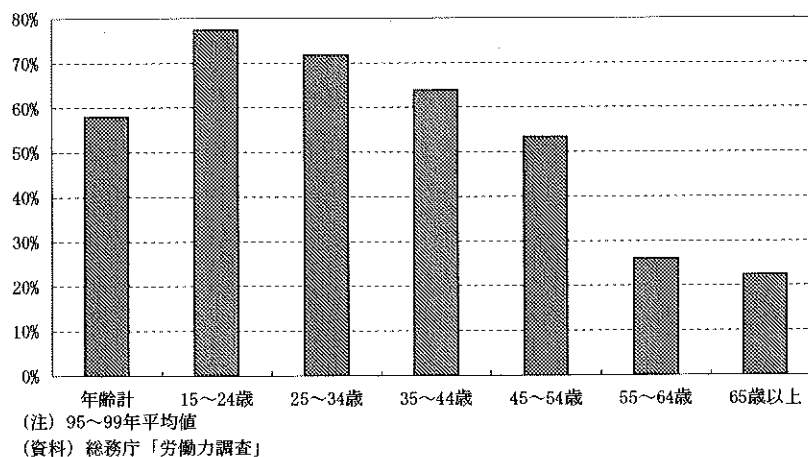
前章までに、若年層の失業が景気循環とあまり関係のない構造要因によるところが大きいことをマクロアプローチから検証した。しかし、それだけでは若年失業の実態を捉え切れないので、次にミクロアプローチにより若年失業者の特徴を詳細にみることにする。

1. 自発的離職者の多さ

若年失業者の特徴のひとつは他の年齢層に比べて、人員整理、事業不振などによって会社を辞めさせられた「非自発的な離職による者」ではなく、よりよい条件の仕事を探すなどの理由で自ら会社を辞めた「自発的な離職による者」の割合が高いことである。「自発的な離職による」失業者は、それ以外の失業者と違って必ずしも景気後退期に増加し、景気回復期に減少するとは限らない。景気に連動するというよりは、労働者の就業意識、就業形態の変化など供給サイドの要因によって動く部分が多い。また、景気回復期には、よりよい職を探して自ら離職する者が増えるために「自発的な離職による」失業者が増えるケースも多く見られる。そのような性格をもっていることから、「自発的な離職による失業者」は需要不足とはあまり関係のない構造的失業と結びつきが深いものと考えられる。

会社を辞めることによって失業者となった者の離職理由をみると、「自発的な離職による者」のウェイトは年齢階級が下がるにしたがって高まり、15～24歳では約4分の3にも達している（95～99年平均値、図表－7）。

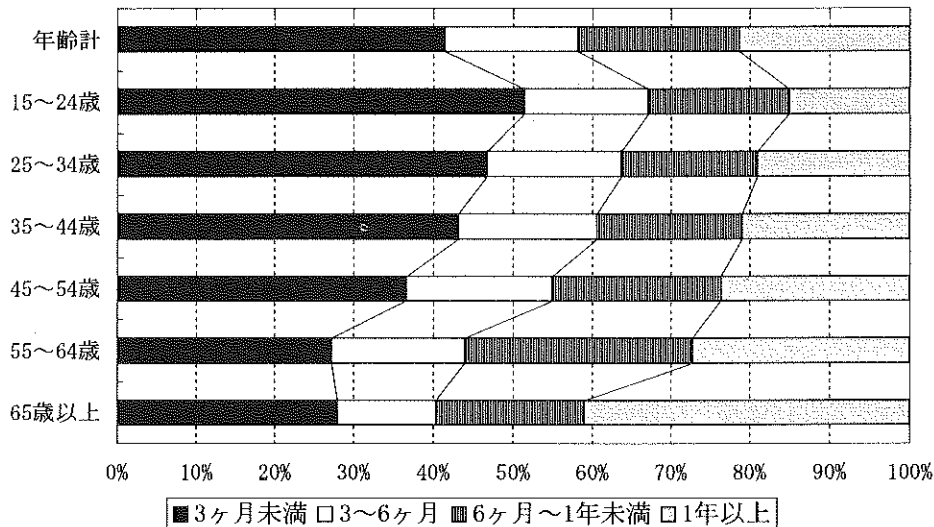
図表－7 自発的な離職による失業者の割合（対離職失業者）



2. 短い失業継続期間と高い失業頻度

若年層のもうひとつの特徴は失業期間が相対的に短いことである。総務庁の「労働力調査特別調査」により、年齢階級別に失業者の失業期間別構成比をみると、1年以上の「長期失業者」の割合は年齢階級が上がるにしたがって高くなり、逆に3ヶ月未満の「短期失業者」の割合は年齢階級が下がるにしたがって高くなっている。15～24歳の若年層については、「長期失業者の割合」が15%にすぎないのに対して「短期失業者」の割合が50%を越えている（図表－8）。

図表－8 完全失業者の年齢階級別失業期間割合



（注）95～2000年（各年2月）平均値 （資料）総務庁「労働力調査特別調査」

若年層の失業継続期間が相対的に短いにもかかわらず、ストックとしての失業者数が多く、失業率が高くなっていることは、若年層の失業頻度が高いことを表している。失業率は概念的には失業頻度×失業継続期間で近似されるから、失業率が高水準にある若年層の失業継続期間が短いことは同時に、若年層の失業頻度が高いことを意味しているのである。

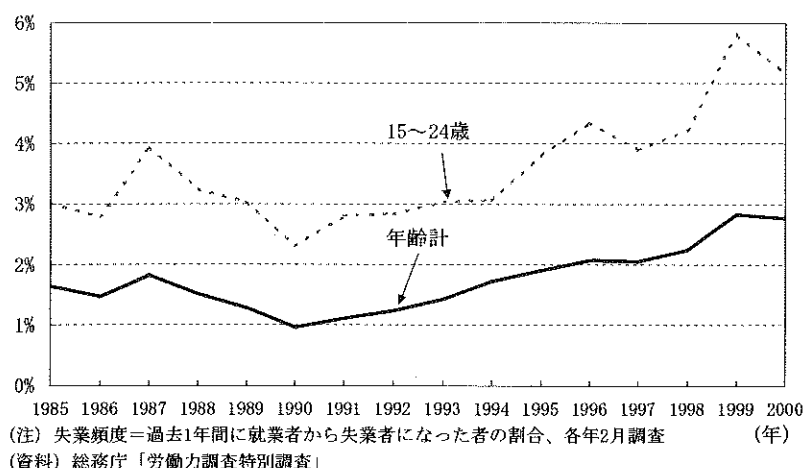
ここで、総務庁「労働力調査特別調査」を用いて、失業頻度⁽²⁾（過去1年間に就業者から失業者になった者の割合）の推移をみると、年齢計、若年層ともに1990年をボトムとして基本的に上昇傾向にあるが、その水準は若年層が年齢計を常に上回っている。1990年からの10年間で、年齢計の失業頻度は1%から3%弱にまで上昇したが、その間、若年層の失業頻度は2%台前半から5%台半ばまで上昇している（図表－9）。

若年層の失業継続期間は相対的に短い、失業頻度が高いことが失業率の高さにつながっていると考えられる。

⁽²⁾ 「労働力調査特別調査」では「現在の就業状態別過去1年間の離職経験者数」を知ることができる。本稿では「1年前の就業者数に対して過去1年間に離職し現在失業者となっている者の割合」を失業頻度としたが、これは厳密な意味での失業頻度とは異なる。例えば、1年前に離職しいったん失業した者が1年以内に再就職した場合は、就業から失業へのフローが発生したわけであるから本来失業頻度の計算に含めるべきであるが、このようなケースはここでは考慮されていない。この調査が1年おきの調査であるため、離職から1年以内に再就職した場合には、それが失業を経由したかものなかどうかを区別できないためである。

また、本来は非労働力から失業へのフローも失業頻度の計算上考慮に入れるべきだが、過去1年間に離職経験がないケースはここでは含まれていない。従って、ここで用いている失業頻度は限定的なものになっている。

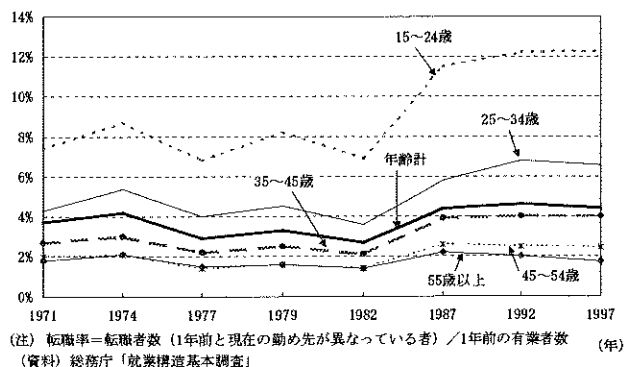
図表-9 失業頻度の推移



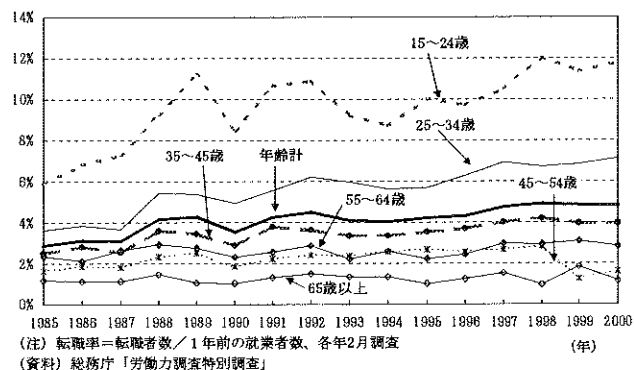
3. 転職率と失業頻度の関係

若年層の失業頻度が高い理由は何であろうか。若年層の高失業について論じる際によく引き合いに出されるのは、若年層の転職希望率や実際の転職率の高さである。確かに若年層の転職率は他の年齢層に比べて高水準にあり、長期的にみても上昇傾向が続いている。総務庁の「就業構造基本調査」でこれを確かめてみる。全体の転職率は1970年代前半は4%前後で、70年代後半から80年代前半にかけて3%前後に低下したが、その後上昇し、80年代後半以降は4%台半ばの水準が続いている。結局70年代前半と直近の水準はほとんど変わっていない。それに対して15~24歳の若年層の転職率は80年代半ば以降急上昇し、1971年の7.4%から1997年には12.3%へと約5%も上昇している(図表-10(1))。「就業構造基本調査」は5年ごとの調査(1982年以前は3年ごと)のため、直近の状況を知ることが出来ないが、これを補うために毎年行われている総務庁「労働力調査特別調査」をみると、ここ数年間は景気低迷の影響もあって上昇傾向は見られない。しかし、その水準が他の年齢階級を大きく上回っていることには変わりがない(図表-10(2))。

図表-10(1) 年齢階級別転職率の推移 (1971年以降)



図表-10(2) 年齢階級別転職率の推移 (1985年以降)



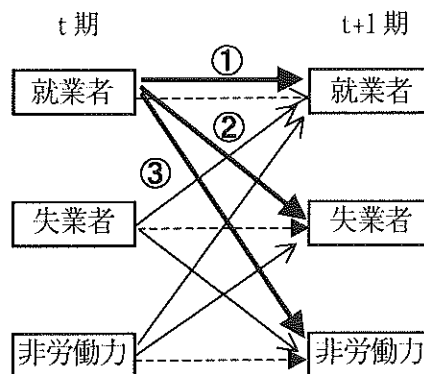
若年層の転職率の高さと失業頻度の高さとの間には何らかの関係があることは容易に想像できる。しかし、転職率の高さそのものは必ずしも失業頻度の高さに直結するものではない。転職率は就業者（1期前）に占める転職者の割合のことである。従って、転職が非常にスムーズに行われていれば、すなわち前職から現職への移動が失業という状態を経ることなく行われている状況であれば、転職率がいくら上昇しても失業頻度は高まらないはずである。転職率の高さと失業頻度の高さの関係を見るためには、労働者の移動状況を段階別に見て、転職率の高さと失業頻度の高さがそれぞれどのような要因により生じているのかを検証する必要がある。

同一人物に関するある2時点の就業状態は、図表-11のような概念図で考えることが出来る。ある期（t期）の就業状態は、就業者、失業者、非労働力に3分類することが出来るが、次の期（t+1期）には

- ・移動がない場合（就業者→就業者など3通り）、
- ・別の就業状態になる場合（就業者→失業者など2×3通り）、
- ・就業者がいったん離職した後（or 同時）に再就職する場合

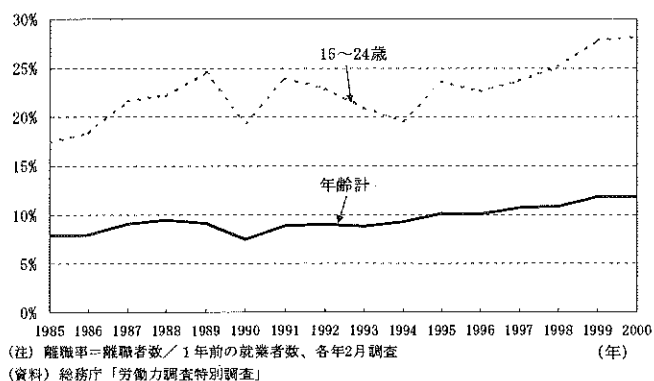
の合計 10 通りの経路が考えられる。総務庁「労働力調査特別調査」では、過去1年間の離職経験者が現在の就業状態にあるかを知ることが出来る（図表-11の①、②、③）。このうち就業から就業へと移動（再就職）する場合（図表-11の①）の確率が転職率、就業から失業へと移動する場合（図表-11の②）の確率が失業頻度となる。すなわち、転職率は離職確率と再就職確率に、失業頻度は離職確率と失業化確率（離職した場合に失業者となる確率）に要因分解できる。ここでは、図表-11の①から③までを検証することにより、若年層と他の年齢層の労働移動状況を比較し、若年層の転職率、失業頻度の高さの要因を分析する。

図表-11 2時点間の就業状態の変化（概念図）

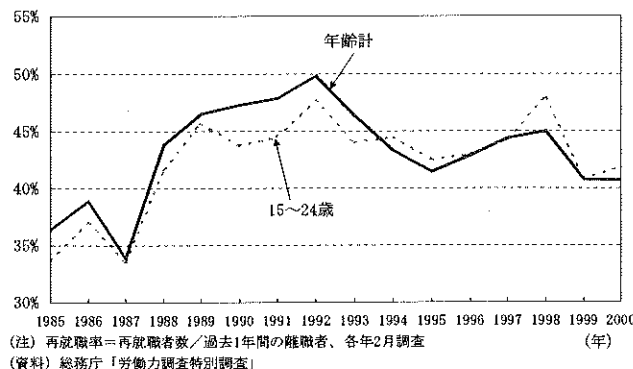


注) 点線は就業状態が変化していないことを示す
 実線は就業状態が変化することを示す
 太実線は前職を離職したことを示す

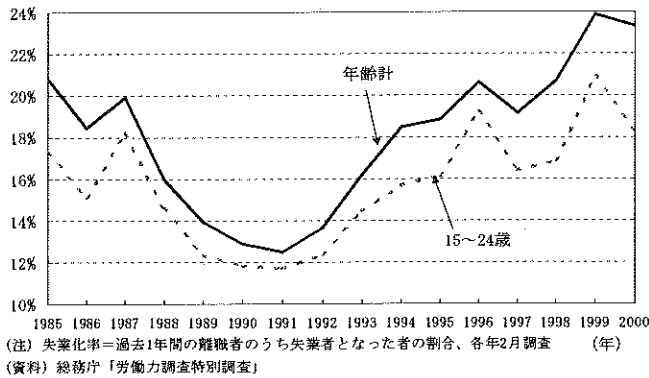
図表-12 離職率の推移



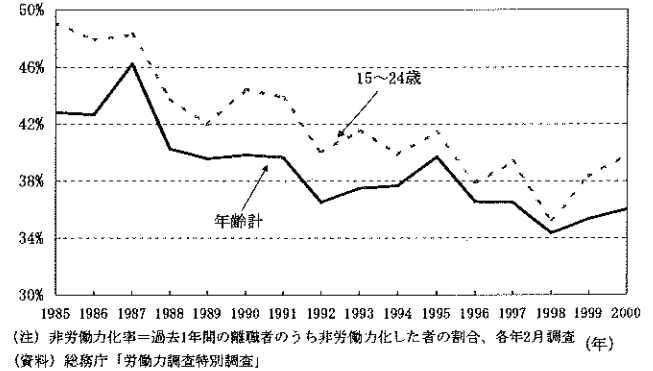
図表-13 再就職率の推移



図表-14 失業化率の推移



図表-15 非労働力化率の推移



まず、離職率をみると年齢計、若年層ともに上昇傾向にあるが、その水準が大きく異なっている(図表-12)。直近(2000年)では年齢計の離職率が12%に対して、若年層は28%である。離職率の年齢階級別の特徴は、中年層で最も低く、若年層、高年齢層で高くなっていることである(2000年15~24歳:28%、25~34歳:14%、35~44歳:8%、45~54歳:7%、55~64歳:11%、65歳以上:12%)。ただし、若年層と高年齢層の離職率の高さでは、その中味が異なっている。すなわち、若年層はよりよい職を求めて自発的に職を離れる人が多いのに対して、高年齢層では定年等により離職する者が多くなっている。

次に、離職した者のうちどれだけの人が再就職(1年以内)出来たかを示す再就職率は、水準的に若年層と全体でほとんど差がなく、直近は40%程度である(図表-13)。若年層の転職率は高いが、いったん離職してしまえばその後の再就職率は必ずしも高くないということである。当然のことながら、再就職率は景気回復局面では上昇し、景気後退局面では低下するという特徴を持っている。

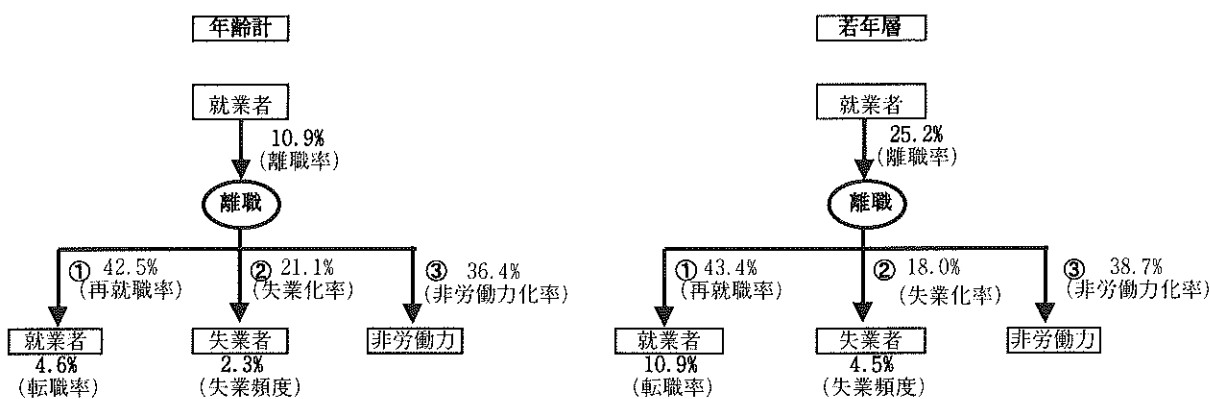
離職者が失業する確率を表す失業化率は、年齢計、若年層ともにバブル崩壊以降大幅に上昇している(図表-14)。年齢計では、91年の12.5%から2000年には23.3%とほぼ2倍になっている。水準は若年層が年齢計よりも常に若干低く、いったん離職した場合に失業者となる確率は若年層のほうが相対的にやや低くなっている。ただし、次に述べるように、若年層の場合は離職後に求職活動を行わず非労働力化する確率が高く、このことが失業化率を抑制する一因になっていることに留意する必要がある。

最後に、離職したものが非労働力化する確率は、年齢計、若年層ともに長期的に低下傾向にある(図表-15)。水準としては、若年層のほうが相対的に高くなっている。離職した者が非労働力化する理由は、景気の悪化により職探しを諦めてしまう場合、結婚・出産による場合、定年退職による場合など、様々なものが挙げられる。特に高年齢層の場合の離職は定年退職によるものが多いため、離職した場合に非労働力化する確率が著しく高くなっている。65歳以上の離職者が非労働力化する確率は常に80%程度である。年齢計の数字は定年退職による非労働力化も含めて計算されており、

この要因を除くと若年層とそれ以外の年齢層の非労働力化率の格差は更に拡大する。

結局、若年層の転職率、失業頻度の高さはともに離職率の高さによってほとんど説明が可能である。つまり、転職率の高さは離職した場合の再就職率が高いことによるのではなく、離職率そのものが高くなることによる。同様に、失業頻度が高いのは離職した場合に失業化する確率が高いからではなく、離職率そのものが高くなるからである。若年層の転職率と失業頻度の高さは、離職率の高さという共通の要因によって説明することが出来るのである。

図表-16 就業者の移動確率



(注) 95～2000年の平均値
 (資料) 総務庁「労働力調査特別調査」

IV. 若年層の高失業をもたらす経済的背景

若年層の労働移動の特徴は、離職率の高さとそれに伴って転職率、失業頻度が高いことであったが、一般的に離職には経済的コストが伴うものである。離職した後に失業すれば、雇用保険制度による補償はあるものの、それまで受け取っていた給与所得がなくなることにより、所得全体としては大きく減少することが多い。また、離職後に再就職に成功すれば引き続き給与所得を受け取ることが出来るが、勤続年数が長いほど給与が高くなる賃金体系を採っている企業が多いため、平均的には転職によって所得水準は低下する。

本稿で主に問題にしている構造的な失業の場合、転職コスト、失業コストの動向が大きな役割を果たしていると思われる。労働者が転職する理由は経済的な問題とは限らないが、転職コストが小さくなることは、労働者の転職意欲を高め、離職率の上昇につながるだろう。ただし、離職率が高まることは同時に失業するリスクも高まることを意味するから、その場合失業コストも問題になってくる。例えば、転職コスト自体は小さくても失業コストが大きければ、そのリスクを勘案して離職は抑制されるだろう。逆に失業コストが小さければ、転職を試みる際に失業するリスクをあまり恐れずに離職することが出来るであろう。つまり、転職コスト、失業コストがともに縮小していれば、それは転職率、失業頻度を同時に高め、それが構造的な失業を増やすことにつながっている可能性があるのである。

1. 転職コストの縮小

労働者が転職をする理由には様々なものがある。①人員整理などの理由から転職を余儀なくされるケース、②前職よりも賃金条件のよい会社を求めて転職するケース、③賃金水準は落ちるが、自分に合った仕事、自分の技能、能力を活かせる仕事を求めて転職するケース、等である。①については転職コストはあまり問題とならないが、②、③のように自発的に転職をする場合、転職先の賃金条件が労働者の転職意欲、転職行動に影響を与えるだろう。

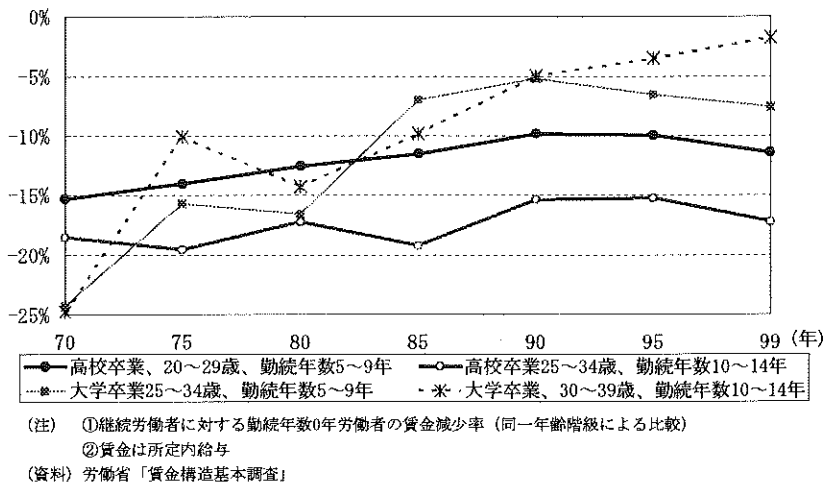
転職コストは、労働省「賃金構造基本調査」を用いて計算した。具体的にはまず、転職者を勤続年数0年の労働者とし、同じ年齢階級にあって、学校卒業後同じ企業に勤め続けている場合の勤続年数に該当する労働者の賃金との比較を行った。ここでいう転職コストとは転職により賃金が上昇する場合も含めた平均的な賃金低下幅のことである。なお、賃金水準は性別、学歴によって大きく異なっており、労働者の男女構成比、学歴構成比の変化によって左右される可能性があるため、男女別、学歴別（大学卒、高校卒）の比較を行った。

「賃金構造基本調査」のデータは、年齢階級は基本的に5歳刻み、勤続年数は0年、1～2年、3～4年、5～9年というように幅をもったものになっている。そこで、大学卒、高校卒の労働者が、卒業後継続して勤務した場合について、それぞれ勤続年数5～9年、10～14年に該当する年齢

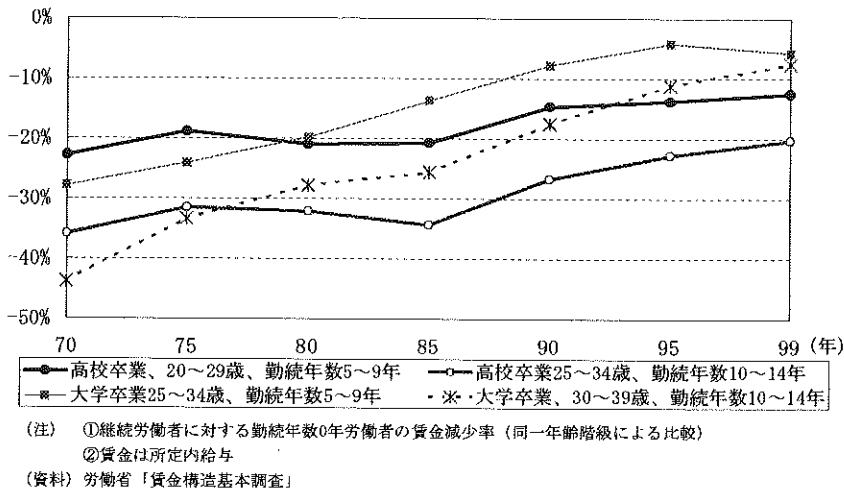
階級の賃金を比較した。高校卒については、勤続年数5～9年は20～29歳、10～14年は25～34歳、大学卒については、勤続年数5～9年は25～34歳、10～14年は30～39歳を継続労働者とした。

男性について長期的な動きを見ると、全てのケースで転職した場合の賃金減少率、すなわち転職コストが縮小傾向にある（図表-17(1)）。特に、大学卒業者の転職コストの縮小幅が大きく、30～39歳、勤続年数10～14年の労働者と同年齢層の転職者（勤続年数0年）の賃金格差は、70年調査で約25%あったものが、99年調査では5%以下にまで縮小している。女性については学歴、年代によってはサンプル数が少ないものがあることに注意が必要だが、転職コストが年々縮小傾向にあることはみてとれる（図表-17(2)）。

図表-17(1) 転職コストの推移（男性）



図表-17(2) 転職コストの推移（女性）



この場合の転職コストは転職した時点（正確には転職してから1年未満）の賃金水準の格差であるが、次に転職後ある程度期間が経過した場合の賃金格差をみるために勤続年数別の賃金カーブをみることにする。一般的な賃金体系では勤続年数が長いほど賃金水準は上昇するため、賃金水準を

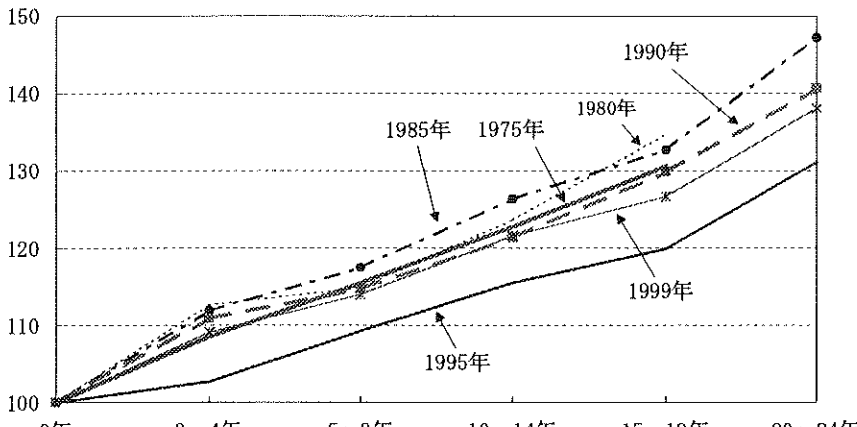
縦軸に、勤続年数を横軸にとると賃金カーブは右肩上がりになる。このカーブが急であれば、勤続年数の長さが賃金水準に影響するという事だから、労働者が同一企業で働きつづけるインセンティブが高まることになる。逆にこのカーブが緩やかになれば、勤続年数が賃金水準にあまり影響していないということであるから、転職意欲が高まることになろう。

そこで、勤続年数0年の賃金水準を100とした勤続年数別賃金水準を、男性・高校卒35～39歳と、男性・大学卒40～44歳の場合で求め、1975年以降の賃金カーブの変化をみた。

高校卒では、賃金カーブが比較的急勾配になっていて、その角度はあまり変化していない(図表-18(1))。一方、大学卒では1990年以降賃金カーブが非常に緩やかなものとなっている(図表-18(2))。特に、0年から10～14年までの賃金カーブはほとんど平坦に近い。つまり、大学卒のこの年齢層の労働者は、14年以下ではほとんど勤続年数の効果が賃金水準に影響を及ぼしていないことが分かる。

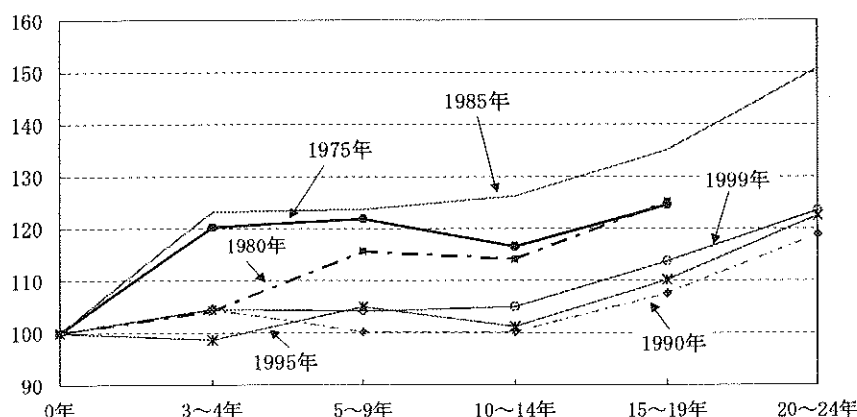
総体的に、若年層の転職コストは縮小傾向にあり、特に学歴別には大学卒労働者においてこの傾向が強まっている。このことが労働者の転職意欲を高めるひとつの要因になっている可能性がある。

図表-18(1) 勤続年数別賃金カーブ(男性、高校卒、35～39歳)



(注) ①勤続年数0年の賃金水準を100としている ②勤続年数20～24年の区切りは1985年以降
(資料) 労働省「賃金構造基本調査」

図表-18(2) 勤続年数別賃金カーブ(男性、大学卒、40～44歳)



(注) ①勤続年数0年の賃金水準を100としている ②勤続年数20～24年の区切りは1985年以降
(資料) 労働省「賃金構造基本調査」

2. 失業世帯の所得環境

(1) 若年層で高い失業世帯所得

離職した後に失業状態となった場合の経済的コストは、転職に成功した場合のコストよりもはるかに大きなものになると考えられる。雇用保険制度により失業給付手当てが受けられる場合もあるが、それは前職の賃金の一定割合に限られているし、給付期間がすぎればそれもなくなってしまふ。勤労者の収入全体に占める雇用者所得の割合は9割をこえており、失業によりこれが失われることは非常に大きな痛みを伴うことになる。

ただし、収入の大幅な減少がそのまま失業者の生活の破綻につながってしまうかといえば、必ずしもそうではない。ひとつには、保有している金融資産を取り崩して消費にまわすことにより、一定期間であればある程度の消費水準を保つことが可能だからである⁽³⁾。もうひとつの理由は、他の世帯員の収入により本人の収入の落ち込みがある程度補填されるからではないだろうか。

そこで、勤労者の所得水準と失業者の属する世帯所得との比較、特に若年層におけるその特徴を分析した。

失業者の世帯所得についての統計、特に年齢階級別ものは非常に限られているが、ここでは総務庁「就業構造基本調査」を用いて検証した。この調査は5年に1度の調査で、年齢階級、所得階層別の雇用者数、年齢階級、世帯所得階層別の失業者（無業者のうち求職活動を行っている者）数のデータが入手できる。「雇用者の所得」は調査時点における過去1年間の仕事からの収入であり、「失業者の世帯所得」とは、失業者、それ以外の世帯員も含めた失業者の属している世帯全体の過去1年間の収入のことである。失業者の世帯所得は具体的には、失業者以外の世帯員の給料、世帯全体の利子・配当収入、家賃・地代収入などで、調査時点では失業者であっても過去1年以内に就業していた場合にはその仕事からの収入も含まれている。ここでは、それぞれの所得階層の中間値をとり、その階層に属する雇用者数、失業者数のデータから、雇用者一人あたりの雇用者所得、失業者一人あたりの世帯所得を計算した⁽⁴⁾。そして、年齢階級別雇用者所得に対する同じ年齢階級の失業者世帯所得の比率（年齢階級別の雇用者所得を100、以下失業世帯所得比率）を求め、その水準、推移について検討を加えた。この分析は、失業者の世帯所得データが存在する1982年以降の調査を用いて行った。

雇用者所得と失業者の世帯所得ではその水準が異なっている。1997年調査では、雇用者所得の平均値（406.4万円）よりも失業者世帯所得の平均値（568.6万円）のほうが高くなっている。これは、上で述べたように、雇用者所得が雇用者一人分の仕事からの収入しか含まれていないのに対して、失業者の世帯所得のほうは収入の範囲が広いことや、世帯員全員の所得を合計している

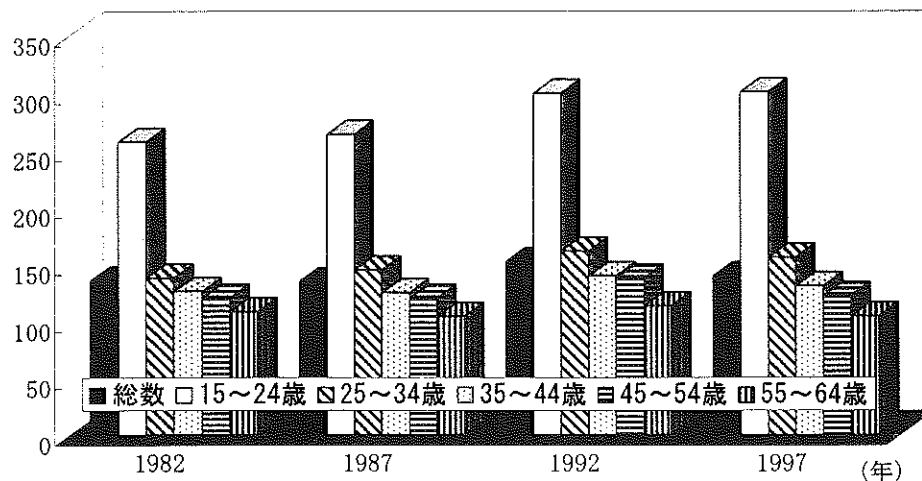
⁽³⁾ 「平成11年版労働白書」第Ⅱ部第1章の分析参照。

⁽⁴⁾ 具体的には、400～500万円は450万円、500～700万円は600万円、700～1000万円は850万円というように、それぞれの所得階層の中間値をとって計算しているため、その結果は幅を持つてみる必要がある。

ためである。失業者自身の所得がたとえゼロであったとしても、他の世帯員の所得が高かったり、所得を得ている世帯人数が多ければ、世帯所得は高まることになる。ここでは、失業世帯所得比率の年齢階級ごとの特徴、その推移を見ていくことにする。

まず、失業世帯所得比率の年齢階級毎の水準を見ると、若年層が際立って高く、年齢階級が上がるにしたがってこの比率は下がっていく。年齢計の比率が140前後であるのに対して15～24歳の若年層の比率は300を越えている（図表-19）。つまり、若年層の場合は、たとえ失業したとしても、その世帯全体でみれば自分が仕事から得ていた収入の約3倍の所得があるということである。若年層の場合は雇用者所得そのものが相対的に低いため、この比率が低めに出やすいという事情がある。しかし、絶対水準でみても失業者の属する世帯所得は年齢計（1997年調査568.6万円）よりも若年層のほうが高い（同調査634.3万円）。

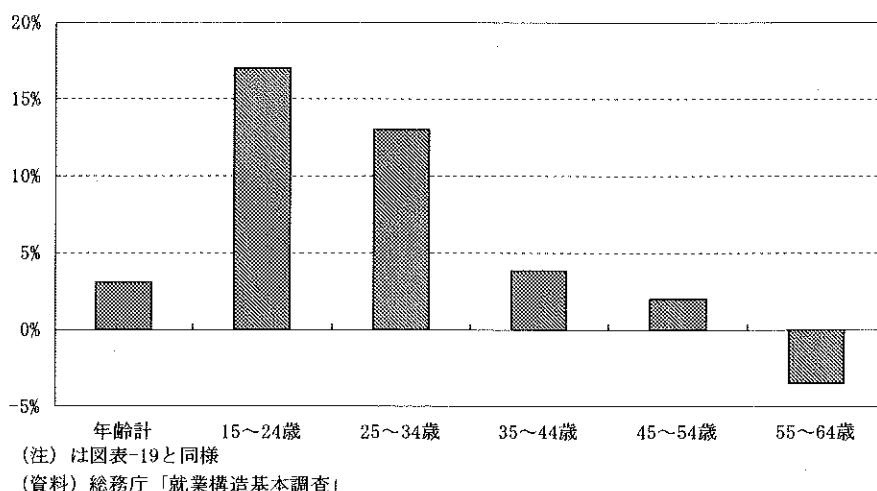
図表-19 失業者世帯の所得水準の推移（年齢階級別雇用者所得比）



(注) ①年齢階級別の雇用者所得を100とした場合の同年齢階級の失業世帯所得水準
 ②失業者は無業者のうち求職活動を行っているもの
 (資料) 総務庁「就業構造基本調査」

また、1982年から1997年までの同比率の変化幅を見ると、年齢計ではほとんど変化がないが、年齢階級が下がるにしたがって上昇率が大きくなっている。15～24歳では1997年までの上昇率が17.0%となっている。また、25～34歳についても同13.0%とかなり大きな上昇率を示している。35～44歳、45～54歳では1982年からほとんど変化がないが、55歳以上ではマイナスとなっている（図表-20）。

図表-20 失業世帯所得比率の上昇率 (1982年→1997年)

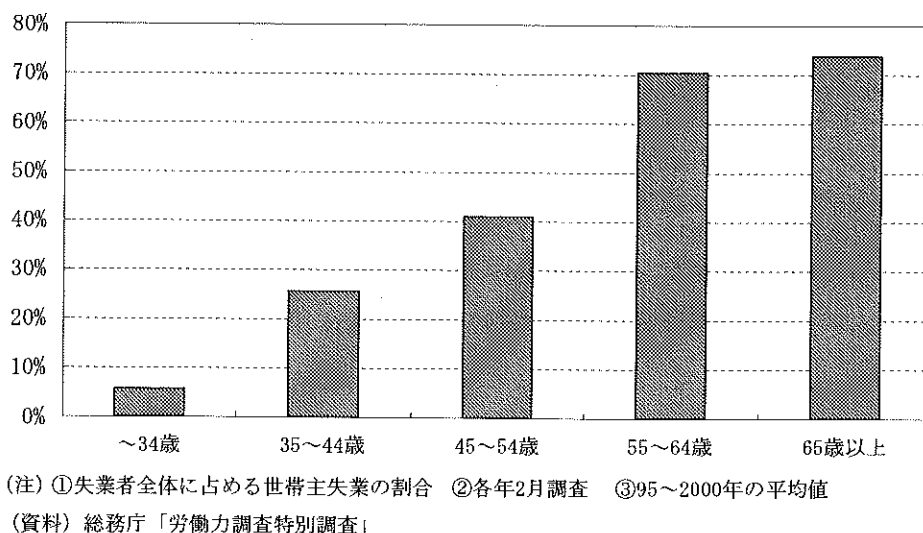


(2) 失業世帯所得と世帯構造の関係

失業世帯所得比率の水準が年齢階級によって大きく異なるのは何故だろうか。

ひとつの大きな要因は、若年層の失業者は中高年層に比べて世帯主失業の割合が低いことであろう。年齢階級別に世帯主失業者のデータがとれる総務庁「労働力調査特別調査」では、15~24歳、25~34歳の区切りはないが、最も年齢階級の低い34歳以下における世帯主失業者の割合が5.7%と最も低い(95~2000年平均)。年齢階級が上がるにしたがってその割合は高まり、55歳以上では失業者の7割以上が世帯主の失業者となっている(図表-21)。

図表-21 年齢階級別世帯主失業者の割合



世帯主は一般的にはその世帯収入の柱となっていることが多いため、失業した場合の経済的損失は非常に大きなものとなるだろう。喪失した所得が他の世帯員の所得によって補填される割合が低いために、世帯主が失業した場合にはその世帯全体の所得が大きく落ち込んでしまうからである。逆に、世帯主以外の者が失業した場合には、世帯主を中心とした他の世帯員によって所得

が補填される割合が高く、その失業者が属する世帯全体の所得の落ち込み幅は比較的小さなものにとどまるだろう。つまり、世帯主など他の世帯員の所得がいわばセイフティネットの役割を果たしていると考えられるのである。世帯主失業の割合が低い若年層では、他の年齢階級に比べて失業した場合に被る経済的損失が少なく、世帯主の所得などによりその世帯全体の所得水準であれば他の年齢階級の失業者よりも高水準に保たれる可能性が高いといえるだろう。なお、年齢階級が高いほど世帯主失業の割合が高くなっているのは、そもそも各年齢階級の人口全体に占める世帯主の割合が高年齢層ほど高いという人口学的な側面が大きい⁽⁵⁾。

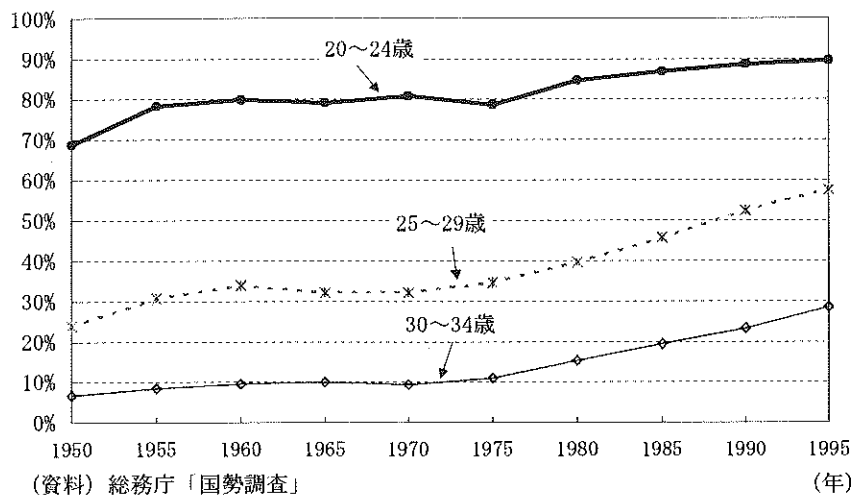
次に、1997年の失業世帯所得比率を1982年と比べた場合、年齢階級が低いほど上昇幅が大きくなっている原因について考える。

まず考えられるのは、若年層における世帯主失業の割合が低下していることである。若年層（この場合は34歳以下）における世帯主失業の割合は先述したように低水準にあるが、この割合は傾向的にも低下している。「労働力調査特別調査」によれば1985年に12.5%であった34歳以下の世帯主失業割合は2000年には6.6%と約半分にまで低下している。

若年層における世帯主失業の割合が低下している背景には、若年層における世帯主比率が低下しているという人口学的な世帯構造の変化があり、さらにその背景には晩婚化、未婚化の進行の影響が考えられるだろう。

近年、特に1970年以降、未婚化、晩婚化が進んでいる（図表-22）。例えば25～29歳の未婚率は1970年には約30%だったものが、1995年には50%を越えている。

図表-22 未婚率の推移（男女計）



⁽⁵⁾ 15歳以上人口の年齢階級別世帯主割合は、15～24歳2.1%、25～34歳21.5%、35～44歳36.9%、45～54歳44.8%、55～64歳46.7%、65歳以上35.4%となっている（総務庁「国勢調査1995年」）。高年齢層では人口に占める世帯主の割合に比べて失業者に占める世帯主の割合が高くなっているが、これは高年齢層では世帯主以外の者は求職活動を行わない確率が高いためと考えられる。

未婚率の上昇は世帯構造にも影響を及ぼすだろう。ひとつの可能性は未婚率が上昇することにより親から独立した「単身世帯」の割合が上昇することであり、もうひとつは「親と同居する未婚者」の割合が上昇することである。

総務庁「国勢調査」を用いて、「単身世帯」の割合をみると年齢計では上昇傾向にある。年齢階級別には25歳以上では上昇しているあるが、24歳以下では逆に低下しており、若年層に限って「単身世帯」の割合が上昇しているという傾向は読み取れない（図表-23）。

図表-23 単身世帯の割合

	年齢計				
		うち15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳
1980	6.1%	7.7%	22.9%	12.4%	5.9%
1985	6.5%	6.1%	21.9%	13.7%	7.3%
1990	7.6%	6.2%	22.1%	15.9%	8.6%
1995	9.0%	6.6%	21.8%	17.3%	10.7%

(資料) 総務庁「国勢調査」

次に、国勢調査で1980年以降の「未婚で世帯主以外の者」の割合をみると、年齢計では低下しているのに対して、34歳以下の若年層では上昇傾向にある（図表-24）。国勢調査では「親と同居する未婚者」の割合は1990年、1995年調査でしか取れないが、それによると若年層（34歳以下）では「未婚で世帯主以外の者」のうち95%以上が子もしくは孫となっているから、「未婚で世帯主以外の者」は「親と同居する未婚者」にほぼ等しい。つまり、「親と同居する未婚者」の割合は若年層において1980年以降急増している。

図表-24 未婚で世帯主以外の者の割合

	年齢計				
		うち15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳
1980	37.0%	88.1%	58.3%	25.6%	8.6%
1985	36.0%	90.0%	61.7%	30.3%	11.1%
1990	34.3%	89.4%	63.9%	35.2%	14.1%
1995	32.5%	89.5%	65.3%	39.0%	17.5%

(資料) 総務庁「国勢調査」

このことから、未婚化、晩婚化の影響は、親から独立した単身世帯の増加よりもむしろ、「親と同居する未婚者」の増加という形になってあらわれていると考えることができる。なお、親同居未婚世帯の増加という現象は山田（1999）が「パラサイト・シングル」という言葉で表しており、社会学的観点からの詳細な分析を行っている。

親と同居している未婚者はたとえ失業したとしても、主に親の収入により一定以上の生活を保つことが可能であろう。「親と同居する未婚者」の割合が高まっていることは、結果的に若年層に

おける失業者の世帯所得比率を傾向的に高める要因のひとつになっていると考えられる。

若年層は世帯構造の問題により、失業した際に喪失した所得が他の世帯員によって補填される割合がもともと高く、さらにその割合が傾向的に高まっている。失業に伴う経済的な損失は相対的に小さく、さらに時代とともに和らいでいるといえるだろう。そのような経済的背景があるからこそ、若年労働者は失業というリスクをおかしてまでも離職するようになってきているのではないだろうか。

若年労働者の特徴は離職率の高さである。転職を試みて離職した場合、失業期間を経由することなく転職に成功する場合と、失業状態を経由する場合があるが、どちらの場合でも経済的なコストが生じることがほとんどである。前者の場合には給与水準の低下、後者の場合には給与所得の喪失といったコストである。本稿で見てきたように、特に若年層においては、近年これらのコストがともに縮小する傾向にあり、離職に対するインセンティブを高めている。このことは、景気循環にかかわらず、若年層の失業率を構造的に押し上げるひとつの大きな要因になっているだろう。

おわりに

本稿の分析結果をまとめると以下ようになる。

まず、高水準にある若年層の失業率を構造部分と需要不足部分に要因分解した。最近では景気低迷により需要不足失業率が上昇し2%を越えているが、構造失業率も7%程度ときわめて高水準に達している。若年層における失業の約8割が構造的な失業と考えられる。さらに、雇用調整関数を使って景気変動と雇用調整の関係を年齢階級別にみたところ、一般的に考えられているものとは異なり、若年層の雇用調整速度は比較的遅いという結果が得られた。進学率の上昇が景気と若年層の雇用調整の関係を弱めている可能性が考えられる。

また、若年層の失業者は、よりよい条件の職を求めて「自発的に離職した者」のウェイトが高い、失業期間は短いが高失業頻度が高い、という特徴を持っている。失業頻度の高さについて要因分解したところ、離職した際に失業化する確率自体は相対的に低いが高失業頻度が全体の2倍以上の水準にあり、そのことが失業頻度の高さにつながっていることが分かった。

最後に、若年層の失業率を構造的に押し上げている要因について検証した。ひとつは転職した際に生じる賃金の低下幅、すなわち転職コストが縮小していることである。もうひとつは若年失業者が属している世帯全体の所得が他の年齢層に比べて高水準にあり、かつ未婚化、晩婚化に伴う世帯構造の変化によりその傾向が強まっていることである。そのことは、失業した場合に被る経済的なコストを緩和する役割を果たしているが、その一方で若年層が失業しやすい状況をつくり出していると考えた。

日本経済は回復局面に入ってから1年以上が経過したが、失業率は今のところあまり改善していない。景気回復が緩やかなものにとどまっていること、失業率が景気の運行指標であることもその理由であるが、それ以上に景気循環とは直接関係のない構造失業率が高まっていることも大きな要因のひとつであろう。特に、若年層については本稿でみた通り、構造要因による失業の割合が高く、今後景気回復が本格化しても失業率の低下があまり期待できない状況にある。

若年労働者は、自発的な離職により失業者になることが多く、その点では他の年齢層に比べて失業の深刻度は低いと考えられる。しかし、若い時に失業していると、企業内でOJT（on the job training=仕事をしながらの職業訓練）を受けることができず、そのことが将来必要な職業能力、技能の形成を阻害してしまう可能性がある。若年層の高失業率が長期化していることは、十分な職業訓練を受けていない若者が確実に増えていることを意味する。このことは現時点ではあまり問題にならないとしても、彼らが中高年層の基幹労働者になった際に生産性の低下など深刻な問題を引き起こす可能性がある。また、日本の人口は今のところ増加しているが、2007年をピークに減少し始める見込みであり、雇用政策研究会（1999）の推計によれば労働力人口も2005年以降減少に転じると予測している。若年層の高失業率をこのまま放置しておくことは、ただでさえ減少してしまう労働力を十分に活用できないということである。つまり、日本経済が持っている潜在的な生産能力を質的にも量的にも十分に生かせないことで、日本経済が長期停滞に陥ってしまうなどの深刻な問題を引き起こす可能性がある。

産業構造、労働者の就業意識が大きく変化する中で、自分に適した職を求めて転職がしやすい環境が整うこと自体は望ましいことであり、失業を経由しない転職であれば問題は少ないだろう。しかし、実際には企業が求めている人材と求職者の持っている特性の間にミスマッチが生じていることや、職探しの際の情報の不完全性などのため、離職率の上昇は失業頻度、失業率の上昇にもつながっている。このような問題を解消し、転職がスムーズに行われるようにするために、民間も含めた職業紹介機能の充実が求められる。また、学校を卒業した就職者のうち、高卒では約5割、大卒では約3割が3年以内に離職しているという現状を考えれば、就職直後の不適合を出来るだけ回避するために、在学中の職業訓練、就職指導をより積極的に行う必要もあるのではないだろうか。

（参考文献）

労働省編（1999）「平成11年版労働白書」

労働省編（1998）「平成10年版労働白書」

労働省編（1998）「平成9年版労働白書」

経済企画庁編（1999）「平成11年版経済白書」

樋口美雄（1991）「日本経済と就業行動」東洋経済新報社

篠塚英子（1989）「日本の雇用調整」東洋経済新報社

日本銀行調査統計局（1997）「今次景気回復局面における雇用情勢について」日本銀行調査月報 1997.

5月号

刈谷武昭監修 日本銀行調査統計局編 (1985) 「計量経済分析の基礎と応用」

樋口美雄 (1996) 「労働経済学」 東洋経済新報社

雇用政策研究会 (1999) 「労働力需給の展望と課題」 雇用政策研究会報告

労働大臣官房政策調査部編 (1999) 「若年者就業の実態」 若年者就業実態調査報告

労働省職業安定局編 「雇用レポート 2000」 労務行政研究所

山田昌弘 (1999) 「パラサイト・シングル時代」 ちくま新書

斎藤太郎 (1998) 「失業率4%が意味するもの」 ニッセイ基礎研 REPORT 1998年10月号

太田聰一 (2000) 「若者の転職志向は高まっているのか」 エコノミックス2 <2000年春号> 東洋経済新報社

樋口義雄 (1998) 「若者の失業率が急上昇する理由」 週刊エコノミスト臨時増刊 1998.11.2号 毎日新聞社

橋本俊詔 (1984) 「若年における失業問題について」 日本労働協会雑誌 307号 1984.12月

OECD (1999) 「Employment Outlook」 OECD Publications