

<トピックス>

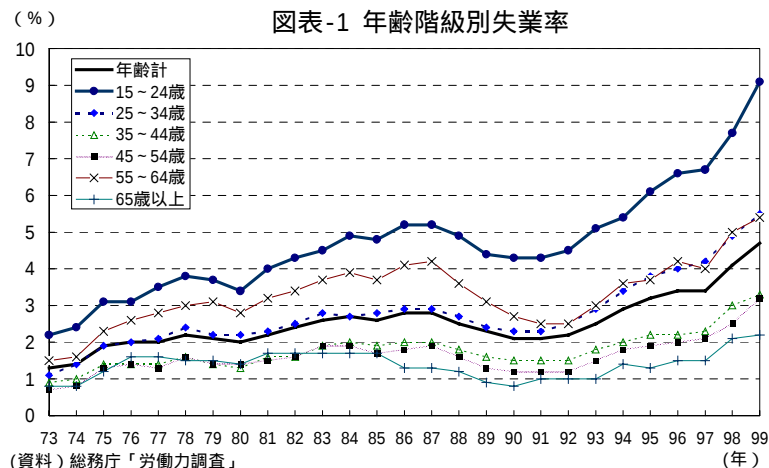
「若者の失業率はなぜ高いのか」

研究員 斎藤 太郎（さいとう たろう）

E-mail:tsaito@nli-research.co.jp Tel: (03) 3597-8416

1 . 極めて高い若年層の失業率

景気は99年4月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%まで上昇した。4月以降は若干改善が見られるものの依然高水準で推移していることにはかわりがない。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。



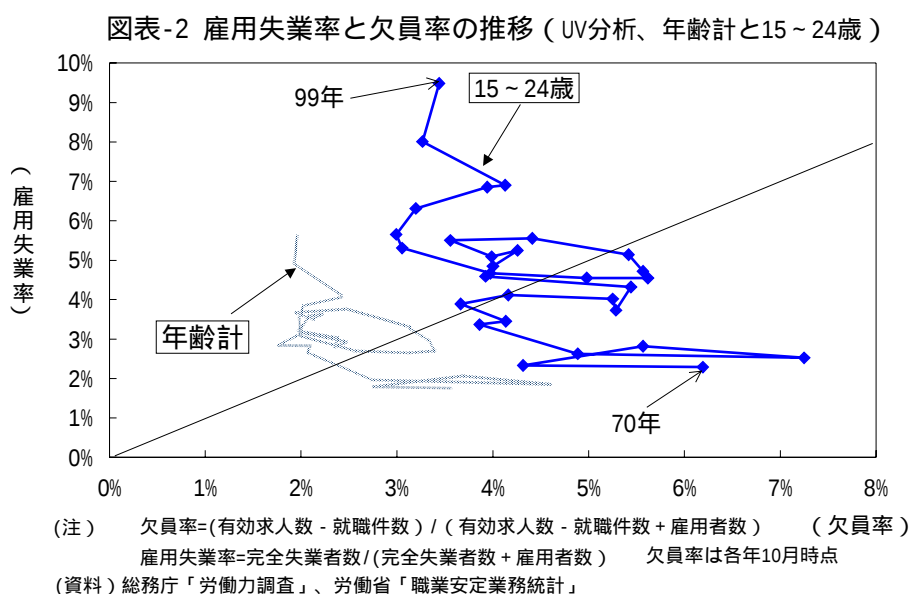
若年層の失業率は長期的にみても常に他の年齢層を上回ってきたが、中高年層でたびたび問題にされる高失業率が、若年層では問題にされることがこれまで比較的少なかったように思われる。それは、若年層の失業が景気の悪化によるものよりもむしろ就業意識や就業形態の変化など、労働者側の要因によって生じる部分が大きいため中高年層の失業に比べて深刻度は低いとわかってきたからだろう。しかし、最近は就職率の低下、就職浪人の急増などが大きな問題となっている。また、今年度の「労働白書」で取り上げられたことから分かる通り、少子高齢化が進み若年人口が稀少となっていく中では、若年層の雇用・失業問題に対する重要性は今後ますます高まっていくものと思われる。そこで、ここでは若年層の高失業率の要因とその背景について分析を行った。

* 本レポートは「若年層の失業構造」(ニッセイ基礎研究所報 2000年夏号)を要約、修正したものです

2. 構造要因が大きい若年層の失業率

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。

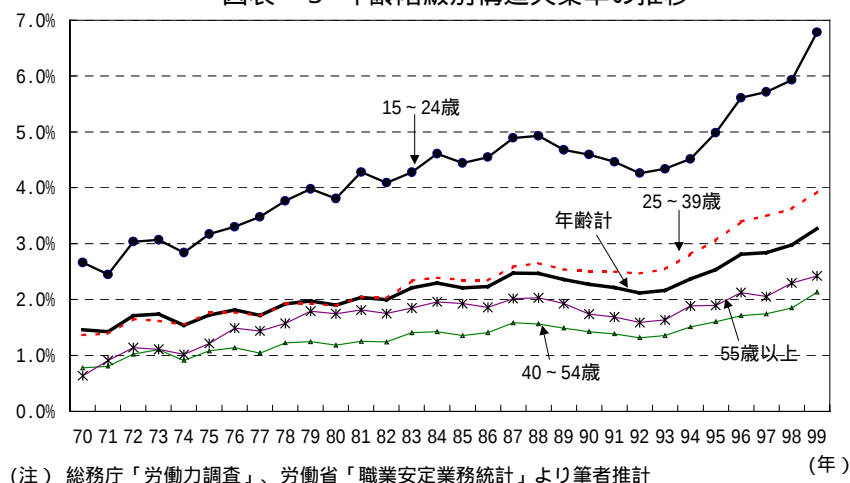
若年層の失業率が高いのはどちらの要因によるものなのだろうか。ここでは UV 分析により要因分解を行った。UV 曲線は失業率（U）を縦軸、欠員率（V）を横軸とした図を描き、両者の関係を表したものである。一般的には、景気がよくなり労働力需要が増え、失業率が低下し欠員率は上昇するので、失業率は右下方に動く。逆に、景気が悪化し労働力需要が減ると、失業率は上昇し欠員率は低下するので失業率は左上方に動く。従って UV 曲線は右下がりの曲線になる。また、この曲線と 45 度線との交点は労働力需要（欠員）と労働力供給（失業）が量的に一致した状態と考えられるので、その時の失業率は需要不足がない状態でも存在する失業率、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の意味する^(注1)。



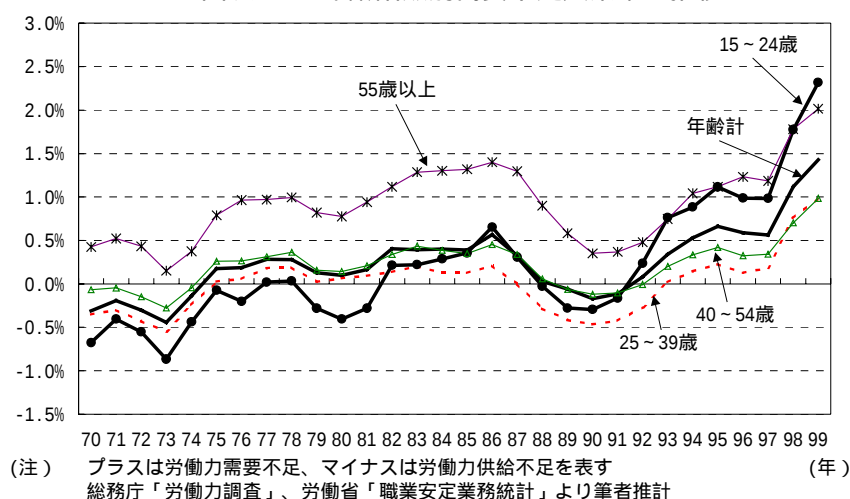
若年層の UV 曲線の大きな特徴は、景気局面にかかわらず全体のものと比べると常に右上方に位置していることである。これは需要と供給が量的に一致していても存在する構造失業率が他の年齢層に比べて高いことを表している。

年齢階級別に推計した UV 曲線^(注2)による「構造失業率」と「需要不足失業率」は図表-3、4 のようになり、15～24 歳の若年層の「構造失業率」が直近で 6.8%と他の年齢層に比べて極めて高くなっていることが分かる。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。

図表 - 3 年齢階級別構造失業率の推移



図表 - 4 年齢階級別需要不足失業率の推移



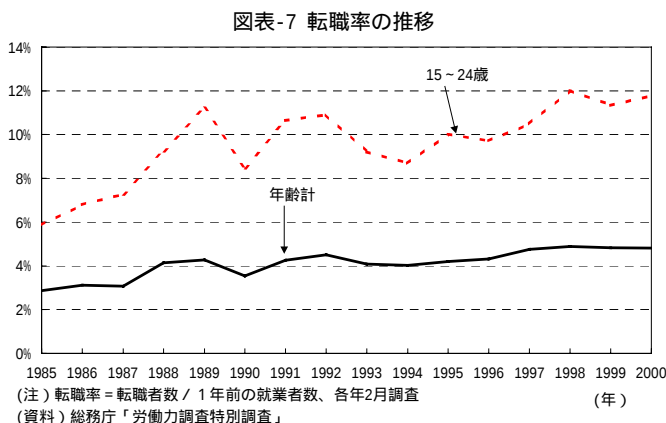
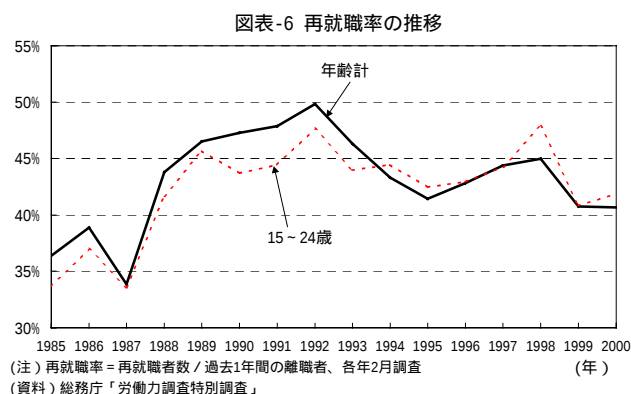
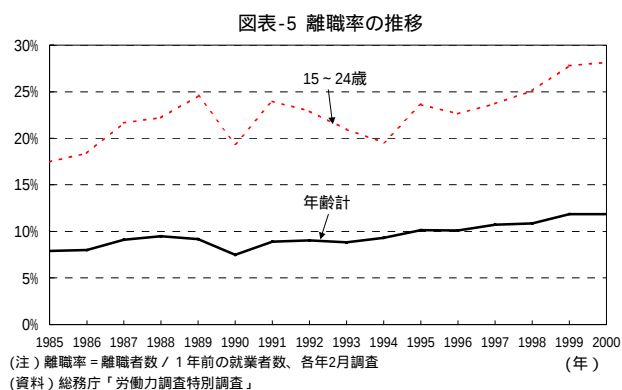
「需要不足失業率」は、最近では 15～24 歳の若年層と 55 歳以上の高年齢層が高水準で、99 年にはともに 2% を越えている。ただし、高年齢層では慢性的に需要不足が存在しているのに対して、若年層では、好景気の時には需要不足失業が完全に解消され、景気が悪化すると高まるという特徴をもっており、その性質は異なっている。若年層の需要不足失業率はバブル崩壊以降の景気後退期に急速に高まっている。しかし、同年齢層の失業者全体に占める割合で考えると他の年齢層に比べて決して高くはない。年齢階級別の失業者全体に対する需要不足失業の割合を 95～99 年平均でみると、55 歳以上では約 40% となっているの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

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。

3. 離職率の高さが構造失業率の上昇要因

若年層の構造失業率が高い理由のひとつに、離職率の高さが挙げられる（図表 - 5）。特に最近では、若年労働者の就業意識の変化もあって、自発的に離職するものの割合が趨勢的に高まっており、この傾向は最近の景気後退局面でもかわっていない。離職した者が失業状態を経ることなく次の職業に就ければ失業率が高まることはないが、実際には若年層の再就職率は必ずしも高くはない（図表 - 6）。

若年層の離職率の高さは転職率の高さにもつながっているが（図表 - 7）それと同時に失業頻度の高さにもつながっていて、ストックとしての失業率の高めている。しかも、このような「自発的な離職による」失業は、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」失業とは異なり、景気変動に左右される部分が少ない構造的な失業率の高さに結びついていると考えられるのである。



4. 高失業をもたらす経済的背景

若年層の離職率の高さは就業意識の変化による部分が大きいのは確かだが、経済的な裏付けもおさえておく必要がある。一般的に離職には経済的コストが伴うからである。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

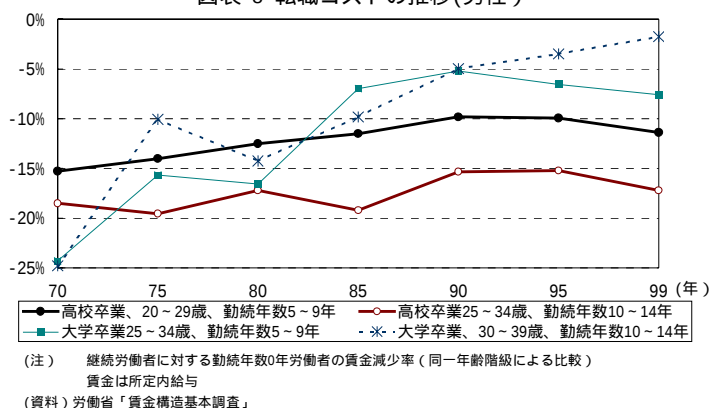
引き続き給与と所得を受け取ることが出来るが、勤続年数が長いほど給与が高くなる賃金体系を採っている企業が多いため、平均的には転職によって所得水準は低下する。

本レポート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。

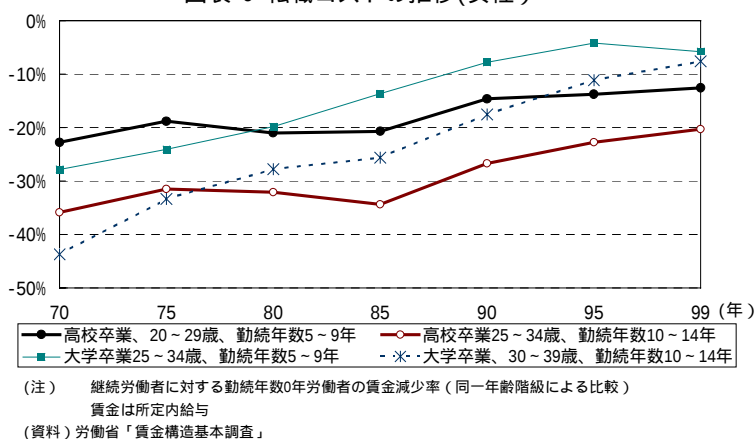
(1) 転職コストは縮小傾向

まず、転職コストとして、労働省「賃金構造基本調査」の勤続年数別賃金を用いて、転職によって賃金水準が平均的にどれだけ低下しているかを計算した。具体的には、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。

図表-8 転職コストの推移(男性)



図表-9 転職コストの推移(女性)



1970 年以降の動きを見ると、男性の場合は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 - 8）。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 - 9）。比較的若い層の転職コストは縮小傾向にあり、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のである。

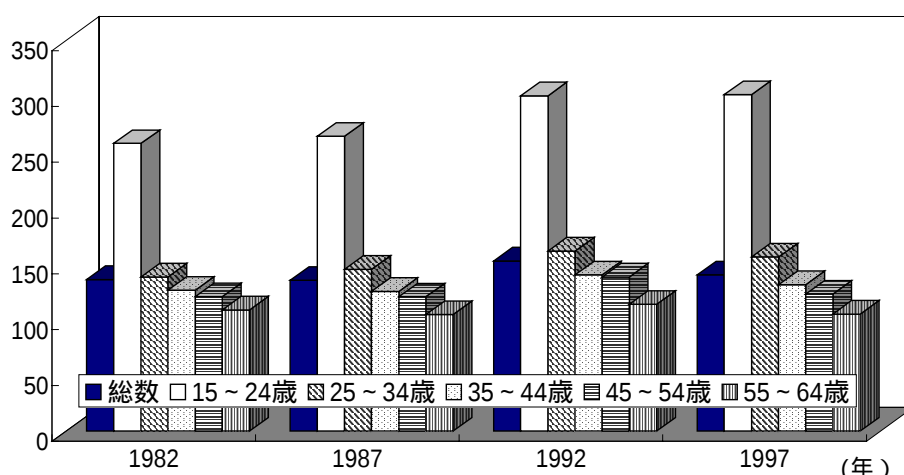
（２）経済的豊かさも高失業の一因

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、必ずしもそうではない。その理由のひとつは、他の世帯員の収入により失業者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。

総務庁「就業構造基本調査」を用いて失業者のいる世帯の所得水準を試算すると、雇用者所得の平均値よりも高くなる。これは、雇用者所得が一人当たりのものであるのに対して、失業者の世帯単位の所得には複数の世帯員の収入や利子・配当収入等が含まれているので当然のことであるが、問題は雇用者所得に対する失業者世帯の所得水準の比率（以下、失業世帯所得比率）が年齢階級によって大きく異なっていることである。

図表-10 失業者世帯の所得水準の推移（年齢階級別雇用者所得比）



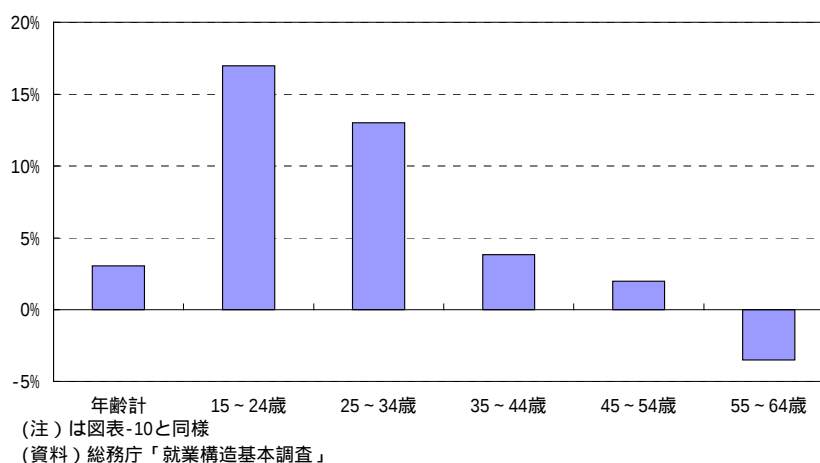
（注） 年齢階級別の雇用者所得を100とした場合の同年齢階級の失業世帯所得水準
失業者は無業者のうち求職活動を行っているもの

（資料）総務庁「就業構造基本調査」

失業世帯所得比率の年齢階級毎の水準を見ると、若年層が際めて高く、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 - 10）。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）。

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 - 11）。

図表-11 失業世帯所得比率の上昇率（1982年～1997年）



若年層の失業世帯所得比率が高くなってひとつの大きな理由は、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る。

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み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。

さらに、近年、未婚化、晩婚化が進んでおり、「親と同居する未婚者」の割合が急増している。

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。このような経済的豊かさは、若年失業者の生活を下支えするという役割を果たしていると考えられるが、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。

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。

5. 今後の展望と課題

日本経済は回復局面に入ってから1年以上が経過し、失業率にもようやく改善の兆しが見えるようになってきた。しかし、若年層については本レポートで見た通り、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そ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。

(注 1)

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。

(注 2)

推計式は以下の通り

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

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	R ²	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

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

均衡失業者数を U_i とすると、雇用者数（ $E E_i$ ） 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、

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

により求められる。