

平成の労働市場を振り返る

働き方はどのように変わったのか



経済研究部 経済調査室長 斎藤 太郎
tsaito@nli-research.co.jp

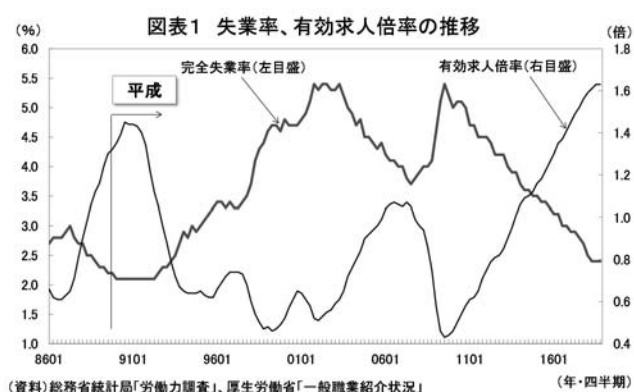
※本稿は2019年3月28日発行「基礎研レポート」
を転載したものである。

1—はじめに

まもなく平成が終わろうとしている。本稿では平成30年間（1989年～2018年）の労働市場を振り返る。まず、労働市場の代表的な指標である完全失業率と有効求人倍率の推移を確認すると、完全失業率は平成がスタートした1989年は2%台前半と現在を若干下回る水準となっていた。しかし、1990年代初頭のバブル崩壊後は約10年にわたってほぼ一貫して上昇し、1995年に3%、1998年に4%、2001年に5%を突破した。この間、景気が回復に転じても失業率はほとんど下がらず、景気後退によって大きく上昇することを繰り返し、2002年8月、2003年4月には過去最悪の5.5%を記録した。失業率がようやく低下し始めたのは、回復期間が戦後最長となった2002年1月を底とした景気回復期¹の中盤からであった。2008年のリーマン・ショックによって景気が急速に悪化した際には、再び失業率が大きく上昇し2009年7月には過去最悪の5.5%に並んだが、その後は長期にわたり低下傾向が続き、2018年（平均）には2.4%となった（図表1）。

一方、労働市場の需給バランスを反映する有効求人倍率は、平成が始まった1989年には1倍を上回っていたが、景気が1991年2月にピークアウトするのと同時に低下し始め、その後は景気循環に連動する形で上昇、低下を繰り返した。有効求人倍率は2009年8月に0.42倍と過去最低水準を記録したが、その後10年近く上昇し続け、足もとでは1.6倍台とバブル期のピークを上回る水準となっている。

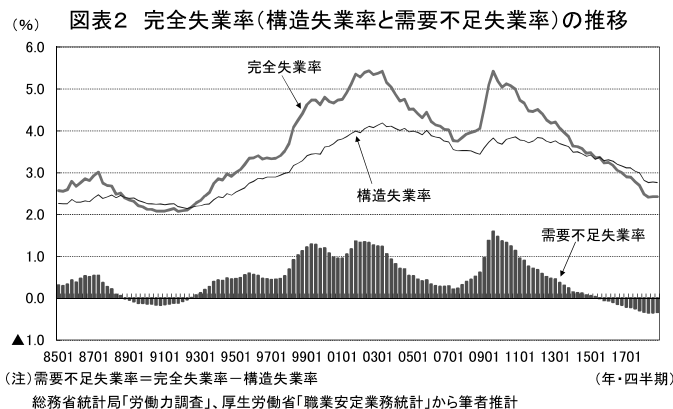
足もとの失業率の水準は1990年代初頭に比べれば若干高いが、これは企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力、年齢等）が異なることなどにより生じる「構造失業率」の水準が当時よりも高くなっていることが一因と考えられ



¹ 2012年12月に始まった第16循環の景気回復が2019年1月まで続いていれば、戦後最長を更新することになる。

る。

筆者が推計した構造失業率²は1990年代前半までは概ね2%台前半だったが、直近では2%台後半となっている。実際の失業率から構造失業率を差し引いた需要不足失業率は1980年代後半から1990年代初頭にかけての▲0.1%前後に対して、2018年中は▲0.3%程度となっている(図表2)。足もとの労働需給は平成初期のバブル期よりも引き締まった状態とみることができるだろう。

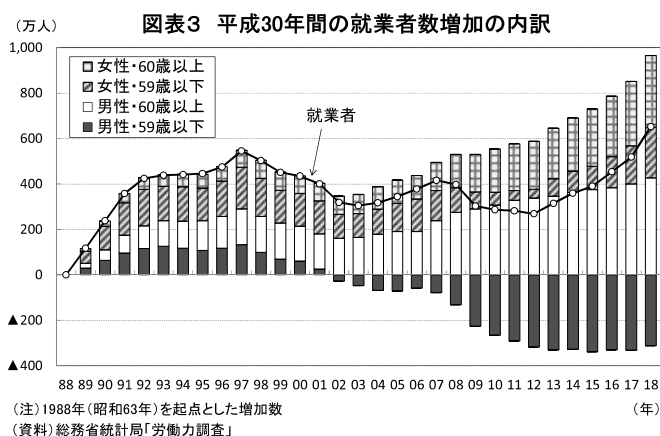


2—就業者数増加の主役は女性、高齢者

1 | 男性は60歳以上、女性は幅広い年齢層で就業者が増加

次に、平成30年間の就業者数の推移を見ていこう。就業者数は平成が始まった1980年代終盤から1990年代初頭にかけて年100万人以上の大幅増加が続いた後、1990年代半ばにかけてほぼ横ばいの推移となった。失業率は1990年代前半には悪化し始めていたが、就業者数が減少に転じたのは1997年の消費税率引き上げやその後のアジア通貨危機などによって景気が大きく悪化した1998年であった。就業者数は1998年から2003年まで6年連続で減少した後、2004年からはやや持ち直したものの、2008年からは再び減少し2012年には6280万人となり、ピーク時の1997年(6557万人)から▲277万人の大幅減少となった。アベノミクスが始まった2013年からは6年連続で増加し、2018年にはようやく1997年の水準を上回る6664万人となった。平成30年間の就業者数の増加幅は653万人、この間の増加率は10.9%、年平均0.3%である。

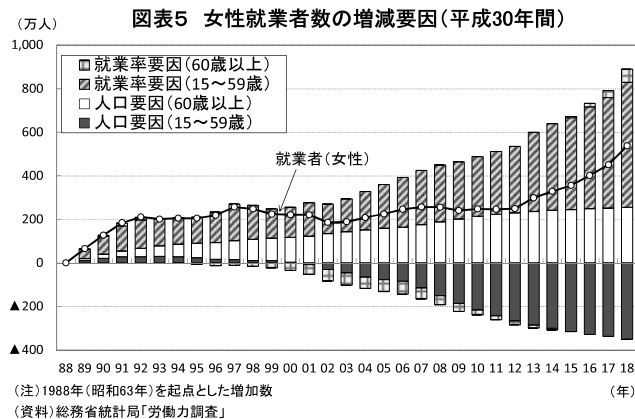
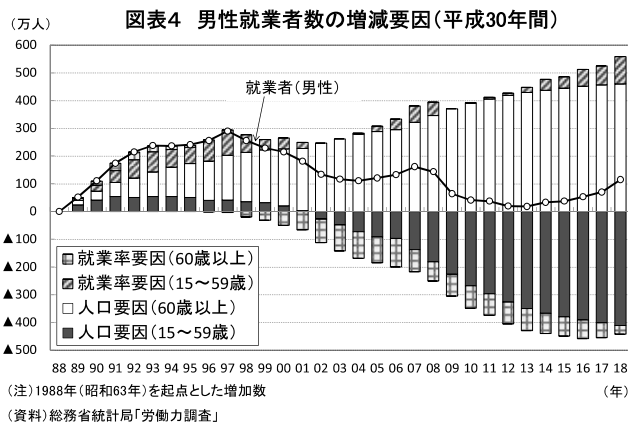
平成30年間の就業者数の増加を男女別にみると、男性の115万人増に対して、女性が538万人増と女性の増加幅が圧倒的に大きい。年齢別には、男性は59歳以下が▲313万人の減少となっているのに対し、60歳以上では428万人の増加、女性は59歳以下が222万人の増加、60歳以上が316万人の増加となっている(図表3)。平成30年間で就業者全体に占める女性の割合は40.1%から44.2%へ(+4.2%ポイント)、60歳以上の割合は10.7%から20.8%へ(+10.1%ポイント)と上昇した。



高齢者の増加幅が大きい一因は、言うまでもなく高齢化という人口動態の変化によるものである。男女別の就業者数の増減を人口要因と就業率の変動要因に分解してみると、男性の場合、60歳以上の増加、59歳以下の減少のほとんどが当該年齢層の人口増減によって説明できる。就業率は59

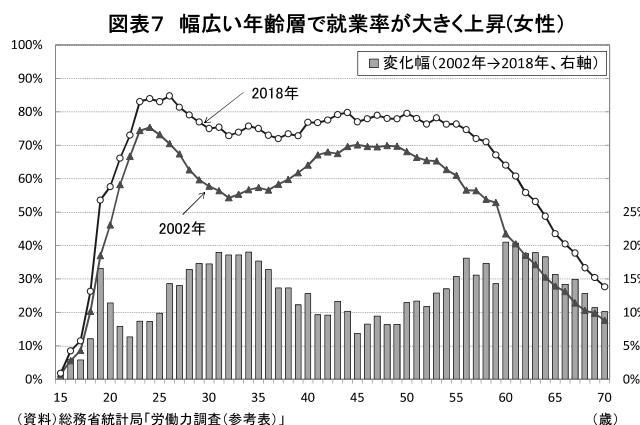
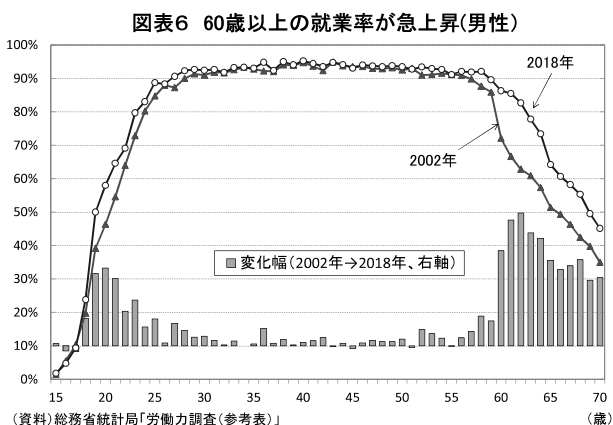
² 欠員率(V)と失業率(U)の関係を表すUV曲線を推定し、その両者が均衡する点を構造失業率とした。

歳以下では上昇しているが、60歳以上では低下している。これは、高齢者の高齢化が進み、相対的に就業率が低い年齢層の割合が高まっているためである（図表4）。一方、女性は59歳以下の人口が大きく減少（59歳以下の人口減少要因は▲350万人）しているものの、59歳以下の就業率上昇（1988年：55.1%→2018年：71.1%）の効果がそれを大きく上回っている。60歳以上については人口要因、就業率要因ともに就業者数の増加に寄与している（図表5）。



総務省統計局の「労働力調査」における年齢区分は5歳あるいは10歳刻みとなっているが、参考表として年齢各歳、就業状態別15歳以上人口のデータ（2002年～2018年）が提供されている。このデータを用いて、男女別年齢各歳別の就業率を確認すると、男性は60歳以上の就業率が大幅に上昇していることが分かる。2002年から2018年の16年間で60歳以上の就業率は概ね10%ポイント上昇している。最も上昇幅が大きいのは62歳の19.8%ポイントである。かつては、60歳定年制を採用している企業が多いこともあり、59歳から60歳にかけて就業率が大きく低下するという特徴があった。しかし、厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げ（2001年4月～）、企業に65歳までの雇用確保措置を講じることを義務付けた「高年齢者雇用安定法」が2006年4月に施行されたことから、60歳以上の就業率が大きく上昇し、59歳から60歳にかけての就業率の低下は緩やかとなった（図表6）。

一方、女性は幅広い年齢層で就業率が大きく上昇しているが、20歳代後半から30歳代半ば、60歳以上の上昇幅が特に大きい（図表7）。

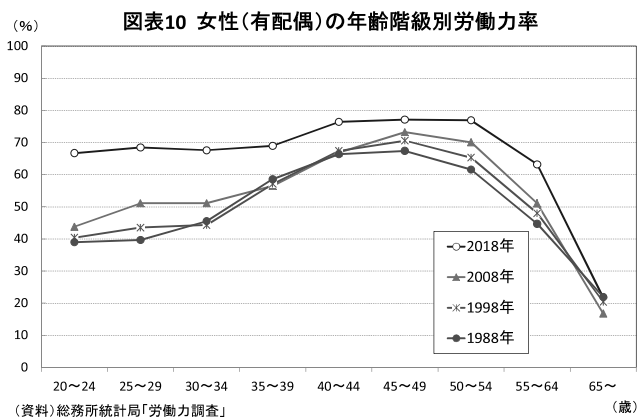
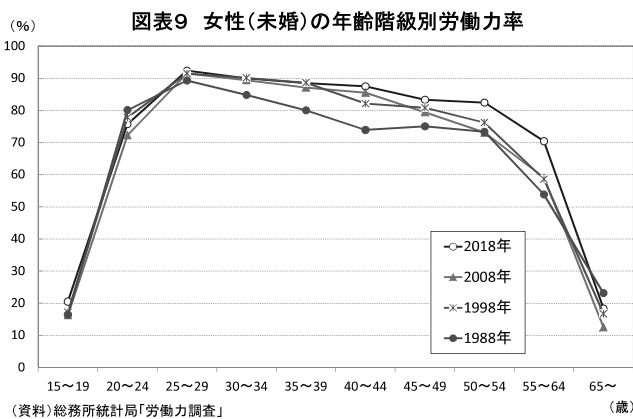
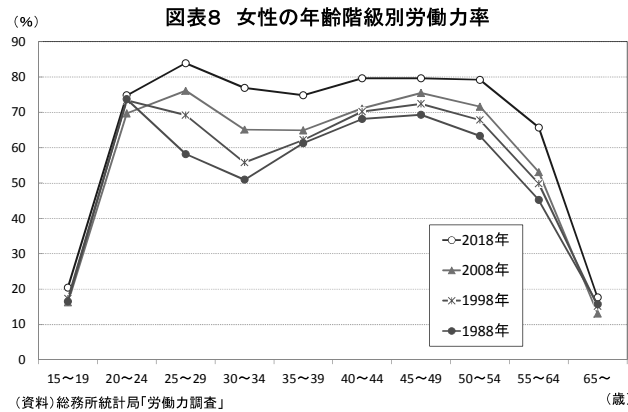


2 | 解消に向かうM字カーブ

日本の女性の労働力率（労働力人口／15歳以上人口）は結婚、出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた後に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描くことが知られてきたが、近年はM字カーブの底が浅くなってきている（図表8）。

1988年の女性の労働力率を年齢階級別に見ると、20～24歳が73.7%と最も高く、25～29歳、30～34歳にかけて急低下している。30～34歳の労働力率は50.9%と20～24歳に比べて20%ポイント以上も低くなっていた。その後、労働力率が全体として上昇する中で、M字の左側の山、谷が右方向にシフトするとともに、M字の谷が徐々に浅くなっている。2018年の山（25～29歳の83.9%）から谷（35～39歳の74.8%）までの低下幅は9.1%ポイントと30年前に比べて大きく縮小している。

女性の労働力率を配偶関係別にみると³、未婚女性は20歳代後半をピークにその後低下する、有配偶の女性は年齢が高くなるにつれて上昇する傾向がある（図表9、10）。M字カーブが解消に向かっている理由のひとつは、もともと労働力率が高い未婚女性の割合が上昇していることであるが、近年は有配偶の労働力率が大きく上昇している。有配偶女性の労働力率は1988年から2008年までは大きな変化がなかったが、直近10年間（2008年→2018年）の上昇幅は、20～24歳で+22.9%ポイント、25～29歳で+17.9%ポイント、30～34歳で+12.5%ポイントとなっている。



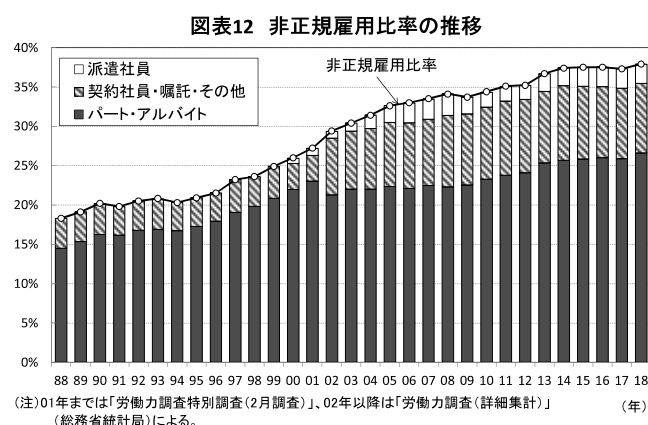
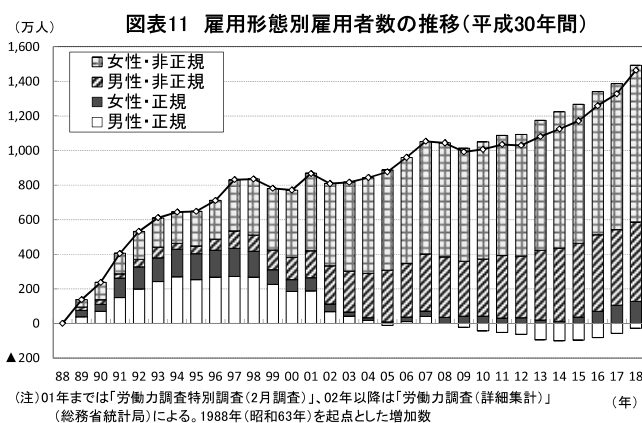
³ 配偶関係には未婚、有配偶のほか死別・離別があるが、ここでは捨象している。

3—雇用の非正規化による労働市場への影響

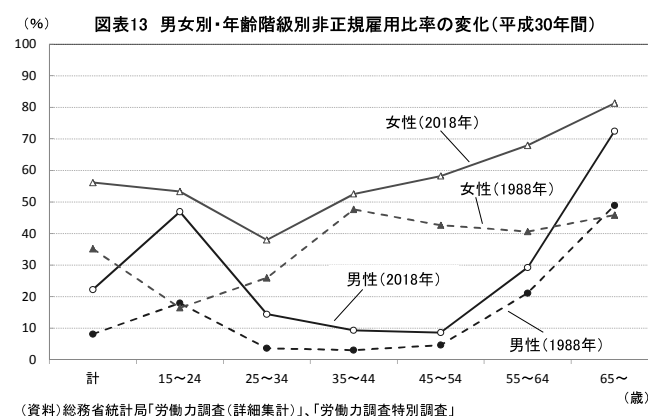
1 | 雇用者数増加の中心は非正規雇用

平成30年間の就業者数の増加は主として女性、高齢者によるものであった。次に雇用形態別の推移を見ていく。平成30年間で雇用者数⁴（役員を除く）は1464万人増加（4132万人→5596万人）したが、その9割以上がパート・アルバイト、契約社員、派遣社員などの非正規雇用の増加によるものである。非正規雇用が1364万人増加（755万人→2120万人）したのに対して、正規雇用の増加幅は99万人（3377万人→3476万人）にすぎない。

男性の正規雇用はこの数年間は増加しているものの、30年間の累計では▲29万人の減少となる一方、非正規雇用が459万人の増加となっている。女性は正規、非正規ともに増加しているが、非正規雇用の増加幅（905万人）が正規雇用の増加幅（128万人）を大きく上回っている（図表11）。平成が始まる頃には20%以下だった非正規雇用比率はほぼ一貫して上昇し続けている。2000年頃までは女性が非正規雇用の中心だったが、1990年代後半以降は経済の長期停滞、グローバル化を背景に企業の人件費抑制姿勢が高まったこともあり、男性の非正規雇用が急増した。アベノミクスが始まった2013年以降は正規雇用が増加し、非正規雇用比率の上昇に歯止めがかかる兆しもみられたが、2018年は再び非正規雇用が大幅に増加し、非正規雇用比率は37.9%と過去最高水準を更新した（図表12）。



もともと非正規で働く人の割合が高い女性、高齢者がより多く働くようになっているため、労働市場全体の非正規雇用比率が上昇することは必然ともいえるが、男女、年齢階級別にみても全ての層で非正規雇用比率が上昇している（図表13）。特に15～24歳の若年層の上昇が著しいが、これはパート・アルバイトなど非正規で働く学生の割合が高まっているためである。平成の30年間で男性の非正規雇用比率は14.1%ポイント（8.1%→22.2%）、女性の非正規雇用比率は21.0%ポ



⁴ 雇用者＝就業者－（自営業主＋家族従業者）

ント (35.1%→56.1%) 上昇した。

雇用の非正規化が進んできた背景には、企業側、労働者側それぞれの要因がある。

厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)によれば、非正規社員を雇用している理由として最も多いのは「賃金の節約のため(38.6%)」で、それに続くのが「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため(32.9%)」

「即戦力・能力のある人材を確保するため(30.7%)」、「専門的業務に対応するため(28.4%)」となっている(図表14)。この調査からは、企業が非正規雇用を増やしているのは、①人件費の削減、②専門人材、即戦力の確保、が主な理由となっていることが分かる。

図表14 非正規社員の雇用理由

	賃金の節約のため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	専門的業務に対応するため	正社員を確保できないため	高齢者の再雇用対策のため	正社員を重要業務に特化させるため
非正規社員	38.6	32.9	30.7	28.4	27.2	26.8	22.6
契約社員	28.1	6.7	36.0	49.3	25.1	13.9	16.0
嘱託社員	16.1	4.5	37.8	30.3	17.2	77.1	7.4
派遣労働者	41.1	39.2	18.5	17.7	24.8	12.8	22.4
臨時的雇用者	28.1	33.0	21.1	15.2	23.2	7.0	9.4
パートタイム労働者	14.3	11.4	33.9	28.7	32.5	2.8	19.9

(注) 選択肢13のうち回答割合の高い項目を抽出
(資料) 厚生労働省「平成26年就業形態多様化に関する総合実態調査」

一方、労働者側の要因としては、ライフスタイルや就業に対する価値観が多様化し、非正規の雇用形態を希望する労働者が増えていることが挙げられる。非正規社員を選んだ理由としては、「正社員として働ける会社がなかったから(18.1%)」とやむをえず非正規社員として働いている人もいるが、それは多数派ではない。最も多い理由は「自分の都合のよい時間に働けるから(37.9%)」で、それに続くのが「家計の補助、学費等を得たいから(30.6%)」、「家庭の事情(育児・介護等)と両立しやすいから(25.4%)」となっており、自発的に非正規雇用を選択したことを窺わせる回答も多い(図表15)。

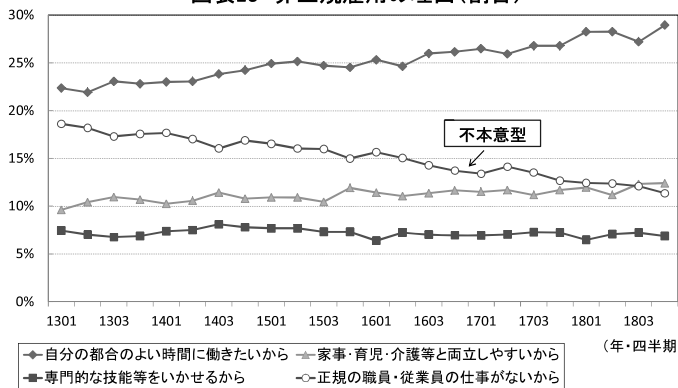
図表15 非正規社員が現在の就業形態を選択した理由

	自分の都合のよい時間に働けるから	家計の補助、学費等を得たいから	家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	通勤時間が短いから	自分で自由に使えるお金を得たいから	専門的な資格・技能を活かせるから	正社員として働ける会社がなかったから
非正規社員	37.9	30.6	25.4	24.8	20.5	20.1	18.1
契約社員	11.8	17.4	10.9	15.7	14.5	46.0	31.8
嘱託社員	9.6	26.4	7.1	13.3	12.9	44.8	15.2
パートタイム労働者	50.0	36.3	33.7	29.5	23.2	13.0	11.7
臨時労働者	55.6	29.6	12.0	8.9	25.0	20.0	6.0
派遣労働者	18.4	15.1	14.7	16.8	13.3	23.7	37.7

(注) 選択肢14のうち回答割合の高い項目を抽出
(資料) 厚生労働省「平成26年就業形態多様化に関する総合実態調査」

また、「労働力調査(詳細集計)」によれば、現在の雇用形態を選択した理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げる不本意型の非正規労働者の割合は2013年1-3月期の18.6%から2018年10-12月期には11.3%へと低下している⁵。逆に、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由で自ら非正規を選択した労働者の割合は2013年1-3月期の22.4%から2018年10-12月期には28.9%へと上昇している(図表16)。女性や高齢者がより多く働くようになる中では、時間や場所を限定して働く人が増えることは自然なことともいえる。自ら望んで非正規で働く人が増えることを悲観的に捉える必要はないだろう。

図表16 非正規雇用の理由(割合)



(資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

ただし、男女、年齢階級によって非正規の雇用形態を選択した理由にはばらつきがあるこ

⁵ 「労働力調査(詳細集計)」で現在の雇用形態を選択した理由が調査されるようになったのは2013年1-3月期からである。

とには注意が必要だ。女性は「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家計の補助・学費等を働きたいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由が多く、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由は少ない。一方、男性は若年層（15～24歳）、高齢層（65歳以上）では「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由が最も多いが、25～64歳では「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由が最も多い（図表17、18）。男性については働き盛りの年齢層を中心に不本意型の非正規雇用が多いとみることができる。不本意型の非正規雇用を減少させることが重要な政策課題といえるだろう。

図表17 非正規の雇用形態についている理由(男性)

(割合、%)

	自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を働きたいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他
総数	25.6	12.3	1.0	3.6	10.6	19.0	20.3
15～24歳	44.1	25.2	0.8	2.4	3.1	7.1	12.6
25～34歳	20.5	4.8	1.2	3.6	8.4	28.9	24.1
35～44歳	18.5	3.1	1.5	4.6	7.7	32.3	24.6
45～54歳	18.3	3.3	3.3	3.3	10.0	35.0	20.0
55～64歳	15.2	9.7	0.7	3.4	13.8	20.7	25.5
65歳以上	28.0	15.3	0.5	4.2	16.4	11.1	18.5

(注)2018年の数値。シャドーは各年齢階級で最も割合が高いことを示す
(資料)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

図表18 非正規の雇用形態についている理由(女性)

(割合、%)

	自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を働きたいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他
総数	29.4	21.5	17.0	4.5	5.2	8.9	8.8
15～24歳	46.9	20.0	2.1	4.8	2.8	6.9	11.0
25～34歳	25.4	11.6	24.3	3.3	5.0	12.7	12.2
35～44歳	24.1	19.9	29.6	2.6	3.9	9.1	5.9
45～54歳	25.8	27.9	18.4	3.8	4.9	8.8	6.6
55～64歳	29.9	23.2	10.9	6.3	6.3	9.5	9.2
65歳以上	36.1	19.5	5.9	7.1	8.3	4.7	13.0

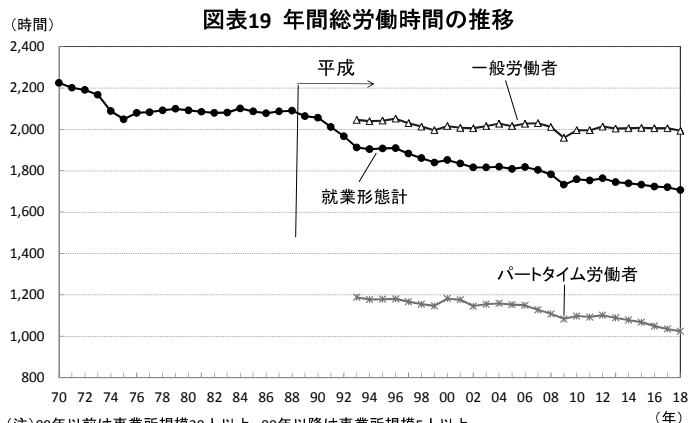
(注)2018年の数値。シャドーは各年齢階級で最も割合が高いことを示す
(資料)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

2 | 非正規化による労働時間への影響

日本の労働時間は国際的に長いことで知られてきたが、長期的にみれば減少傾向が続いている。厚生労働省の「毎月勤労統計」を用いて、労働者一人当たりの年間総労働時間を確認すると、1970年代から80年代にかけて2000時間を大きく上回る水準で推移していたが、1980年代末から1990年代初めにかけて水準を大きく切り下げ、1990年代前半には2000時間を割り込んだ。これは、改正労働基準法の施行によって法定労働時間が週48時間から40時間へと段階的に引き下げられ、週休2日制が定着してきた影響が大きい。年間総労働時間はその後も減少を続け、1990年代後半には1800時間台、2000年代後半以降は1700時間台となっている（図表19）。平成30年間で年間総労働時間は▲384時間減少した（減少率は▲18.4%）。

ただし、労働時間を就業形態別にみると、正社員を中心とする一般労働者の総労働時間は「毎月勤労統計」で就業形態別の労働時間の調査が開始された1993年以降、2000時間前後でほぼ一定となっている。一人当たりの労働時間が減少を続けているのは、労働者全体に占めるパートタイム労働者などの短時間労働者の割合が高まっていることに加え、パートタイム労働者の労働時間が減少しているためである。1993年から2018年までの25年間で一般労働者の総労働時間は▲2.6%しか減っていないが、パートタイム労働者の総労働時間は▲13.7%減っている。

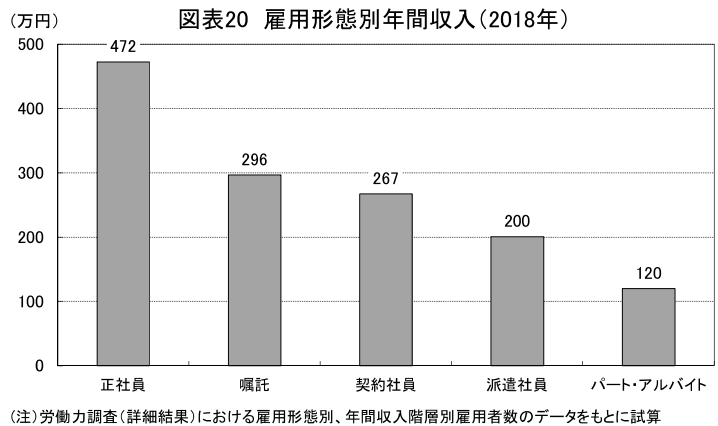
図表19 年間総労働時間の推移



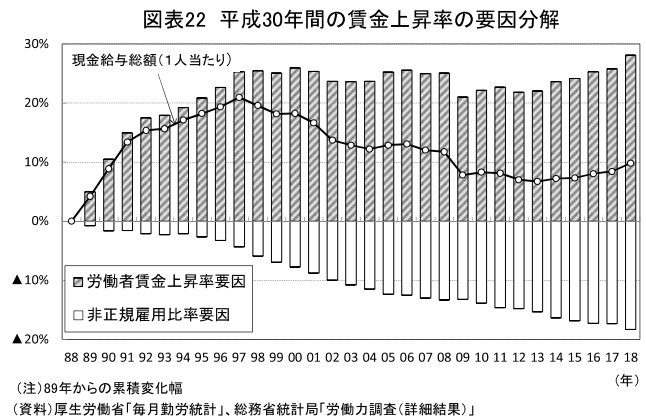
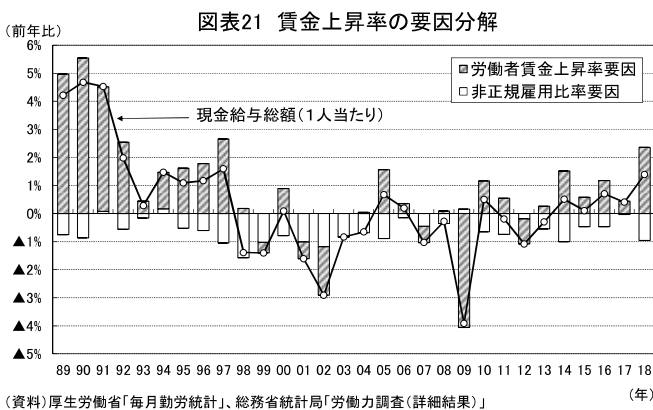
(注)89年以前は事業所規模30人以上、90年以降は事業所規模5人以上
(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」

3 | 非正規化による賃金への影響

相対的に賃金水準の低い非正規雇用の割合が高まることは、労働者一人当たりの平均賃金を押し下げる要因となる。「労働力調査（詳細集計）」では、雇用形態別、年収階級別の雇用者数が調査されている。これを基に雇用形態別の平均年収（2018年）を試算すると、正社員の472万円に対して、嘱託296万円、契約社員267万円、派遣社員200万円、パート・アルバイト120万円となった⁶（図表20）。正社員に対する非正社員の賃金水準は嘱託で63%、契約社員で57%、派遣社員で42%、パート・アルバイトで25%である。なお、年収ベースでの比較であるため、時給の格差に加え、非正社員は正社員に比べて労働時間、労働日数が少ないこと、ボーナスが支給されない者が多いこと、などの影響が含まれている。



厚生労働省の「毎月勤労統計」を用いて、平成30年間の賃金動向を振り返ってみると、平成初期の1991年までは前年比で4%台の高い伸びとなっていたが、バブル崩壊とともに賃金上昇率は大きく低下し、1990年代後半からは賃金上昇率がマイナスとなるのが常態化するようになった。2014年以降は5年連続で賃金が上昇しているが、1990年代半ばまでと比べれば伸びは低い。賃金上昇率を「労働者賃金上昇率要因⁷」と「非正規雇用比率要因」に要因分解すると、労働者賃金上昇率要因は景気回復期にはプラスになることが多いが、ほとんどの年で非正規雇用比率の上昇が平均賃金の押し下げとなっていることが分かる（図表21）。



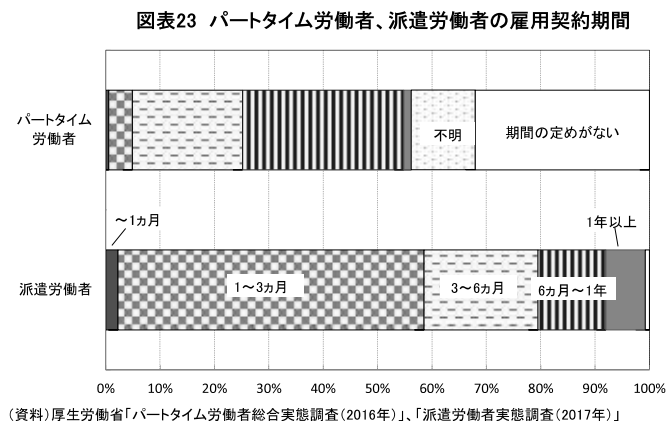
平成30年間で労働者一人当たりの平均賃金は9.8%上昇（年平均0.3%）したが、労働者賃金上昇率要因の28.1%（年平均0.9%）に対し、非正規雇用比率要因が▲18.3%（年平均▲0.6%）とな

⁶ 200～299万円は250万円、300～399万円は350万円というように、それぞれの所得階級の間値をとって計算しているため、結果は幅をもって見る必要がある。
⁷ 労働者賃金上昇率要因は、雇用形態別の賃金上昇率を前年の労働者構成比で加重平均することによって求められる。ただし、ここでは「労働力調査」の雇用形態別年間収入と労働者構成比を用いて求めた非正規雇用比率要因を「毎月勤労統計」の賃金上昇率（現金給与総額）から引いたものを労働者賃金上昇率要因とした。

っている（図表 22）。なお、一人当たり賃金のピークは 1997 年であり直近の水準はそれに比べると▲10%以上低い。雇用者数は大幅に増加しているものの、一人当たり賃金は依然として伸び悩みが続いている。

4 | 失業率が高い非正規雇用

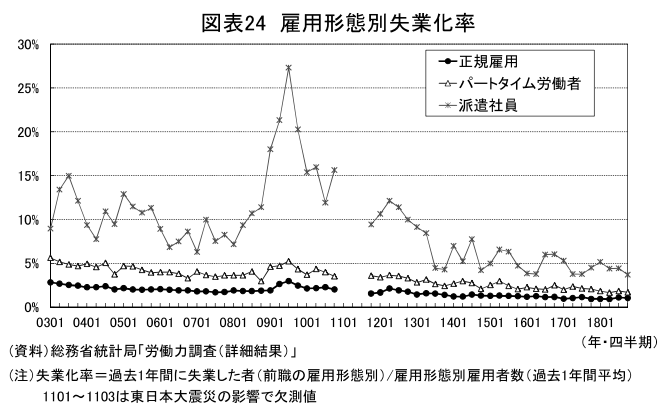
雇用の非正規化は、労働市場全体の雇用を不安定化させる可能性がある。一般的に、非正規雇用は正規雇用に比べて契約期間が短い。たとえば、厚生労働省の「派遣労働者実態調査（2017 年）」によれば、派遣労働者の契約期間は 3 ヶ月以下が全体の 5 割以上、1 年以下が 9 割以上を占めている。また、厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調査（2016 年）」によれば、パートタイム労働者の 67.5%が「雇用期間の定めがある」となっている。雇用期間の定めがあるパートタイム労働者の中では、雇用契約期間「12 ヶ月」が 42.3%と最も多く、それに続くのが「6 ヶ月」の 29.3%となっている（図表 23）。パートタイム労働者の平均雇用契約期間は 9.6 ヶ月である。



非正規雇用比率の上昇は労働者の平均雇用期間の短縮化につながり、雇用情勢が悪化した場合の雇用調整をより厳しいものとする可能性がある。「労働力調査（詳細集計）」では、過去 1 年間の離職者について前職の雇用形態が調査されている。そこで、雇用形態別の雇用者数に対する、その雇用形態から過去 1 年間に失業した者の割合を、雇用形態別の「失業率」、同様に過去 1 年間に非労働力化した者の割合を、雇用形態別の「非労働力化率」として計算した。

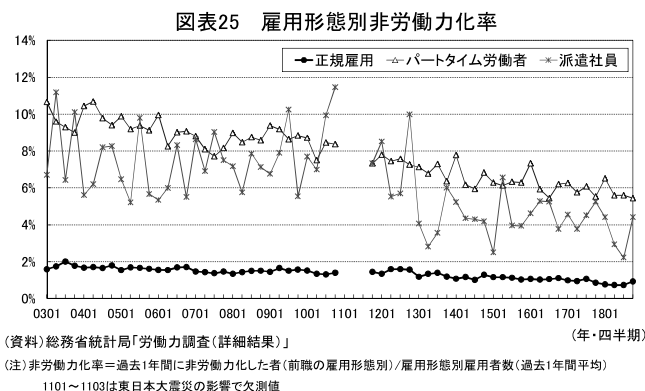
正規雇用の失業率、非労働力化率はともに低水準で安定している。正規雇用の失業率は、リーマン・ショック後の 2009 年には一時 3%まで上昇する局面もあったが、近年は概ね 1%程度で推移している。また、正規雇用の非労働力化率は概ね 1%台の低水準で推移しており、足もとでは 1%を割り込む水準となっている。

これに対し、非正規雇用の失業率は正規雇用を大きく上回っている。雇用情勢が最も厳しかった 2009 年にはパートタイム労働者の失業率は 5%台、派遣社員の失業率は 20%台まで跳ね上がった（図表 24）。



派遣社員は契約期間が短いため、雇用情勢が悪化した場合には契約期間の満了とともに職を失いやすい。非労働力化率についても、非正規雇用は正規雇用よりも大幅に高くなっているが、パートタイム労働者のほうが派遣社員よりも水準が高い傾向がある（図表 25）。

パートタイム労働者の場合には、離職した後に職探しをせずに非労働力化する者が多いのに対し、派遣社員の場合には契約期間が終了した場合でも派遣会社に登録を続け、次の派遣先を待つケース（求職活動をしているため失業者となる）が多いことが推測される。このことが派遣社員の失業化率が高い理由のひとつだろう。いずれにしても、パートタイム労働者、派遣社員などの非正規雇用は、失業化率、非労働力化率が高く、正規雇用に比べて安定性に欠ける雇用形態とみることができる。

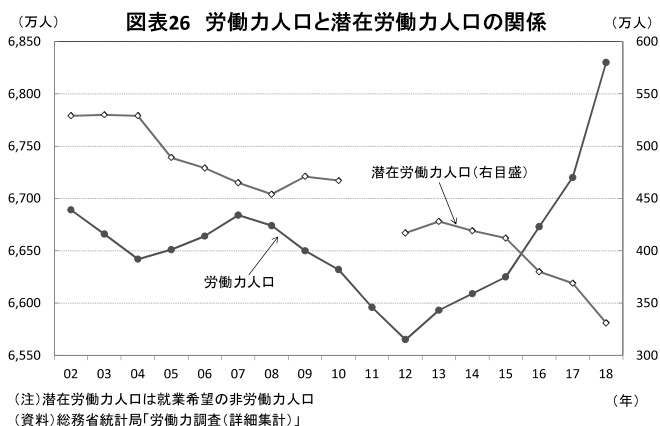


4—潜在的な労働力の活用が重要

ここまで見てきたように、平成30年間の就業者数増加の主役は女性、高齢者、非正規雇用であったが、このような傾向は今後も続く可能性が高い。

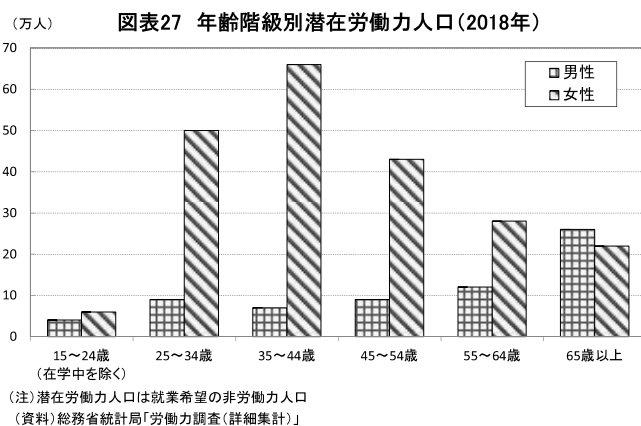
生産年齢人口が1995年をピークに20年以上にわたって減少する中でも、平成の終わりにかけて就業者数が増加を続けたのは、景気回復の長期化によって雇用情勢が大きく改善したことに加え、それまで就業を希望しているにもかかわらず様々な理由で求職活動を行わないために非労働力化していた者（以下、潜在労働力人口）の多くが労働市場に参入するようになったためである。

潜在労働力人口は、「労働力調査(詳細集計)」が開始された2002年の529万人から2018年には331万人(▲198万人)まで減少し、この間に労働力人口は6689万人から6830万人(+141万人)へと増加した(図表26)。女性、高齢者の労働力率が大きく上昇しなければ、人口減少、高齢化の影響で労働力人口は大幅に減少していたはずである。



先行きについても、潜在的な労働力の掘り起こしによって人手不足のさらなる深刻化を回避することは可能と考えられる。2018年の潜在労働力人口(331万人)は完全失業者(166万人)の2倍の水準となっている。男女別には、男性の93万人に対して、女性が237万人と女性が男性の2倍以上、年齢階級別には、女性は25~44歳が、男性は高齢層の潜在労働力人口が多い(図表27)。

人口減少、高齢化が進む中で労働力人口を増やすための近道は、現在非労働力化している女性、高齢者が新たに労働市場に参入することだ。



潜在労働力の非求職理由を見ると、男性は「適当な仕事がありそうにない」が最も多く、「健康上の理由のため」がそれに続いている。女性は「出産・育児のため」が最も多く、「適当な仕事がありそうにない」がそれに続いている（図表 28）。近年は介護・看護のために職探しをあきらめる者の割合も高まっている。潜在的な労働力を活用するためには、景気回復の持続によって労働需要の強さを維持するとともに、育児と仕事、介護と仕事の両立を可能とするような社会基盤の整備を進めることが重要だ。また、就業意欲の高い高齢者がより長く働くことができるようにするため、企業は健康経営に重点を置くことが求められる。

潜在労働力の希望している仕事を雇用形態別にみると、男女ともに非正規が正規を大きく上回っており、女性は雇われてする仕事の8割以上が非正規となっている（図表 28）。今後新たに労働市場に参入する者の多くが非正規となることが想定される。日本では、非正規労働者と正規労働者の待遇格差の大きさが指摘されることが多いが、雇用の非正規化がさらに進む中では、同一労働同一賃金を徹底することの重要性はより高いものとなるだろう。

また、現在は労働市場が非常に良好な状態にあるが、雇用の安定性に欠ける非正規雇用の割合が高まる中で景気が悪化した場合には、従来よりも速いペースで雇用調整が進む可能性がある。雇用情勢の悪化に備えて雇用保険の拡充など非正規労働者に対するセーフティネットを強化しておく必要がある。政府は非正規労働者の雇用保険の適用範囲の拡大を段階的に行っているが、非正規化の進展に合わせて一段の要件緩和も検討に値するだろう。

さらなる増加が予想される女性、高齢者、非正規雇用は相対的に労働時間が短い傾向がある。政府が推進する働き方改革の影響もあり、労働時間の減少ペースは今後加速することが見込まれる。こうした中で日本経済全体の付加価値を高めるためには、一人当たりの生産性を向上させることがこれまで以上に重要となることは言うまでもない。

