

労働市場の全体的な動向

太田 聰一
(慶應義塾大学教授)

1 時系列的な描写

平成の時代は、労働市場にとって「激動の時代」であった。スタート年の1989年は、いわゆるバブル景気の真ただ中で、労働市場の指標も良好だった。例えば、完全失業率の水準は2.3%と低く¹⁾、翌々年の1991年には年率としては平成期を通じた最低水準(2.1%)を記録した。実質賃金の伸び²⁾も1.9%と、比較的高い水準にあった。1973年と79年の2度にわたる石油危機を長期にわたる停滞なしに乗り切った日本の労働市場への信頼感も手伝って、その後に経験することになる困難を予見できた識者は皆無に近い。

ところが、バブル経済の崩壊と、その後が生じた不良債権問題は、日本経済に深刻かつ長期的な影響を与えることになった。労働市場の環境は急速に悪化し、売り手市場から買い手市場に変化した。1992年以降、日本の労働市場は若干の回復を見せたが、1997年の消費税率の引き上げやアジア通貨危機による株安などの影響によって、経済情勢が悪化した。同年に山一証券が廃業し、翌年1998年には、日本長期信用銀行(現新生銀行)と日本債券信用銀行(現あおぞら銀行)が破綻して、日本は深刻な金融不安に見舞われた。労働市場でも企業倒産が前年から急増したことや、人員削減が進んだことから、1998年の新規求人倍率は1を割り込み³⁾、第一次石油危機以降伸びつづけていた就業者数がついに減少に転じた。完全失業率は初めての4%台を記録し、現金給与総額で見た賃金もマイナスの伸びとなった。その後も労働市場の状況は悪化を続け、2002年には完全失業率は5.4%のピークをつけるに至った。

その後は2007年まで回復基調となるが、2008年のリーマンショックを契機に再び日本の労働市場環境は悪化した。2011年3月11日に生じた東日本大震災の影響もあり、就業者数は2008年から11年にかけて4年連続で減少した。しかし、2012年以降、日本経済と労働市場は急速な回復を見せることになる。日本銀

行による金融緩和を背景に円安と株高が進行し、製造業大企業を中心に企業収益が好転した。その中で経済が好転し、企業による採用が活発化して雇用者数が伸び、失業率も急速に低下した。2018年の完全失業率の年平均値は2.4%まで低下し、1989年(平成元年)の2.3%と同等の水準に戻った。平成の時代がいかに労働市場にとって「激動の時代」であったかがわかる。

2 平成におけるトレンド要因

1では主に景気変動を引き起こすショックに注目したが、その背後には平成時代を通じて持続性を伴う変化も生じていた。以下、4つの代表的なトレンドを挙げておきたい。

(1) グローバル化の進展

ベルリンの壁の崩壊という東西冷戦終結の象徴的な出来事が起こったのは1989年、ちょうど平成のスタート年であった。その後、東側であった国々は次々とグローバル経済に統合され、グローバリズムが合言葉になった。しかし、日本に直接的な影響を与えたのは、「世界の工場」としての中国を筆頭とする、アジア諸国の経済発展であった。輸出増を目指すアジア諸国において相対的に低い賃金で生産された安価な製品が日本に流れ込むようになった。日本の輸入浸透度(鉱工業の供給全体に占める輸入品の割合、数量ベース)は、平成元年には10%前後であったが、そこから継続的に上昇して2013年には約24%に達した⁴⁾。価格の安い輸入品の増加は、直接競争を強いられる産業における企業退出や、工場の海外移転による雇用の空洞化、防衛的技術革新による省力化を促すことから、日本の雇用を失わせる効果を持つ。一方、そうした安価な製品を中間財として利用する企業にとってはコスト削減の効果が働き、雇用を増やす効果も生じうる。全体としては、前者の雇用削減効果の方が大きいというのが、現時点でのコンセンサスのように思われる。総じて、グローバル化は日本の製造業における雇用人数

減少の要因のひとつとなった⁵⁾。

(2) 技術革新

平成時代にグローバル化と並んで顕著であったトレンドは、IT技術を中心とした技術革新である。直接的な影響としては、プログラマやシステムエンジニアといった職種の労働者の増加をもたらした。実際、情報処理技術者の数は、1990年には約56万人であったが、2015年には約100万人とほぼ倍増した⁶⁾。それに加えて、コンピュータと代替関係が強いタイプの仕事が失われるという状況が生じた⁷⁾。代替関係の強い仕事とは、繰り返し作業を中心とした仕事で、一般事務や製造業の定型的な業務が比較的よく該当する。一般事務従事者数は、1990年には約1108万人であったが、2015年には約806万人と大きく減少したが、こうした現象の一部はコンピュータ化のために生じた公算が大きい。一方で、コンピュータ化は研究や設計といった非定型分析や、コンサルティングや営業などの非定型相互業務を補完することから、そうした仕事の生産性を高める方向に働く。コンピュータとの代替・補完関係が弱いとされるのは、介護や給仕といった対人サービスに代表される非定型手仕事業務であるが、この仕事類型が伸びていることから、定型的な業務から押し出された人々の受け皿的な役割を果たしたと考えられる。非定型手仕事の業務の少なくない部分は、派遣労働者などのいわゆる非正規雇用者によって担われている事実から、技術革新は非正規雇用の増加をもたらした要因のひとつと推測される。

また、自動化技術の導入も雇用に影響を与えうる。具体的には産業用ロボットが導入されることで省力化が進み、雇用に悪影響を及ぼす可能性がある。実際、地域別のロボット導入と雇用変化の関係を調べた米国の研究では、ロボットの導入は雇用を悪化させたという結論を得ている⁸⁾。一方、平成期の日本について同様の手法を適用した研究では、ロボットによる全体の雇用削減効果は観察されていない⁹⁾。

(3) 人口構成の変化

上の2つは労働需要側（企業側）に関係するトレンドであったが、労働供給側（労働者側）のトレンドとしては、人口構成の変化を挙げることができる。まず、1990年には12.1%であった人口に占める65歳以上の高齢者の割合が、2015年には26.6%まで上昇したが¹⁰⁾、それとともに介護等のサービスの仕事が急増した。これについては、介護保険制度が2000年から始まった影響が大きく、介護保険給付の対象となる

介護サービス事業所における職員数は、2000年には54.9万人であったが、2016年には183.3万人と3倍以上の増加となった¹¹⁾。雇用環境が厳しい時期においても、この分野は成長を続けて不況期にも雇用の受け皿として重要な役割を果たしたが、処遇の水準が必ずしも高くないことから、常に人手不足の状況が続いてきた。今後も、65歳以上の高齢者のみならず、より高い年齢の高齢者が増加していくため、介護サービスへの需要はさらに増大するとされており、待遇の改善が模索されている。

また、高齢者の就業も促進された。少子高齢化による年金財政の悪化に伴い、政府は厚生年金の支給開始年齢を2001年より60歳から段階的に65歳まで引き上げることを決めた。その場合、60歳で定年を迎えた人が労働市場から退出してしまうと、年金支給までに収入のブランク期間が生じることになる。そのため、政府は年金支給開始年齢の引き上げに合わせる形で、企業に対して65歳までの雇用確保措置を義務化した（改正高年齢者雇用安定法）。この政策効果は明確で、60～64歳の労働力人口比率は、1989年の54.6%から2018年には70.6%に大きく上昇することになった¹²⁾。

(4) 就業意識の変化

平成時代を通じて労働市場に影響を与えたもうひとつの供給側の動きは、女性の活発な労働市場への参入と定着である。それまで社会に根付いてきた「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分担意識が後退していき、女性が労働市場でキャリアを形成する傾向が強まった。それと同時に女性の高学歴化が進み、労働市場での稼働能力が高くなった。従来、多くの女性が結婚や出産を機に労働市場から退出し、育児が終わった段階でパートタイマーとして労働市場に再参入していたことから、女性の年齢別労働力人口比率はいわゆる「M字カーブ」を描いていたが、結婚や出産を機に退職する傾向が弱まることで、現在では「M字」の底部分が大幅に上昇している。実際、30～34歳女性の労働力人口比率は1989年（平成元年）には51.1%であったものが、2019年には77.5%まで上昇した¹³⁾。こうした傾向を後押ししたのが、1991年に成立した育児介護休業法であった。女性の労働供給の高まりは、先に述べた60～64歳の高齢者の労働市場参加とともに、2012年以降の好景気における人手不足とそれに伴う賃金の上昇圧力を緩和したと考えられる¹⁴⁾。

筆者は、平成の労働市場の諸相の多くは、これらの

トレンド要因と景気ショックに対する経済主体の対応が交差する中に現れたものと理解している。

3 平成の労働市場を振り返る

平成の労働市場を振り返ってどのように総括するかは、各研究者の主観に依存する。以下、筆者が重要なポイントだと感じていることのいくつかを述べたい。

(1) 景気と労働市場

まず、1で確認したような平成の労働市場の振幅の大きさが、主に企業側の経済ショックへの対応の結果として理解されるという点を指摘しておきたい。平成の前半期における急激な労働市場の悪化の主要因は、経済環境悪化に伴う労働需要の減少であり、後半期の回復の主要因は、経済環境の好転に伴って生じた労働需要の増大に他ならない。これは当然のようにも見えるが、実は誤解も少なくない。例えば、ここ5年くらいで顕著となった人手不足の要因として、人口の減少を強調する見方があるが、的を射たものではない。もしも人口減少によって人手不足が生じているのだとすれば、その間に労働市場に参加する人の総数も減っていないければおかしい。ところが実際には、その数は逆に3~5%程度増えている。その一方で、ハローワークの有効求人数は約3割も上昇した。よって、人手不足の要因が景気拡大に伴う労働需要の増大であることは明らかである。

第2に、日本の労働市場の柔軟性に対する過度の信頼が覆された。平成の長期不況に陥る前には、日本の労働市場がネガティブなショックに対して大きな復元力を持つと見なされたこともあった。労働市場の柔軟性をもたらすものとして想定されてきたのは、ボーナス制度などによる賃金の伸縮性、長期雇用慣行をベースとした労働保蔵、大企業部門のショックアブソーバーとして機能する中小企業部門などであり、こうした特徴を備えているがゆえに日本の労働市場は二度の石油ショックを短期間の調整で乗り切ることができたとする。しかし平成の不況期には1で見た通りに、労働市場は長期にわたって悪化した。経済ショックの期間と大きさの違いによって日本の労働市場のパフォーマンスがどのように変わるのかという点については、日本的雇用システムの機能と合わせて、今後さらに検討される必要があろう。

第3に、長期不況のもとで労働者の処遇全体が悪化したことも記憶にとどめておきたい。例えば、大規模な雇用削減によって人手が足りなくなった結果、残った労働者（特に中年男性正社員）の労働時間が延びる

という現象が生じた¹⁵⁾。また、残業代を支払うことを回避するための「名ばかり管理職」や、過重労働や違法労働に従業員に求める「ブラック企業」などが話題になった。こうした労働環境の劣化現象の背景には、雇用機会の絶対数が不足していたために労働環境の悪い仕事でも人材を確保できたことがあったと思われる。逆に、2014年以降の景気回復に伴って人手不足が広がるとともに、企業による長時間労働への対応や各種休暇制度の導入といった取り組みが急ピッチで進んでいった。

(2) 「就職氷河期世代」の誕生

平成の長期不況を経験するまでは、日本の労働市場は「学校から職場への移行」がスムーズで、若年失業が顕在化しにくい国として知られてきた。その背景には、社内での長期的な人材育成を重視する日本企業（とくに大企業）が若年者、とくに新卒者を重視する採用を行ってきたことがある。この場合、正社員候補の新卒者は企業にとって「投資財」であり、将来の企業の屋台骨を支える人材であることから、一時的に業況が悪化しても持続的に確保すべきものとみなされてきた。ところが、平成の経済収縮は大規模かつ長期のものであったために、企業は自社の将来の見通しを暗いものとして受け止めざるを得なくなり、「投資財」である新卒正社員の採用の抑制に踏み切った。その結果、1990年代後半から2000年代前半には新卒の無業者が多数生まれることになった。そして実際に、本格的な景気回復はなかなか到来せず、また企業の正社員採用が新卒者中心であることも災いして、新卒無業者の多くは無業を継続するか、あるいは不本意な形で非正社員（フリーター）を続けざるを得なくなった。そのため往々にして収入は安定せず、家族形成にも悪影響が及んだ。これが「就職氷河期世代」の問題である。

これはフリーターや無業の問題にとどまるわけではない。現時点で正社員として就業している氷河期世代の人々も、卒業時に求人が多かった世代よりも平均的には賃金水準が低いというデメリットを被っている¹⁶⁾。その理由は大きく分けて2つある。まず、氷河期世代の労働者は同じ年齢でも現在の会社での勤続年数が短い傾向がある。これは氷河期世代が新卒段階で無業になったり、フリーターを経験したり、不本意な就職先を辞めることで生じるもので、賃金の抑制要因となる。もうひとつの効果は、就職先の企業規模が小さくなることで生じる。就職氷河期には、バブル期に活発に新卒者を採用していた大企業が一気に求人を出さなくなったため、その時期に学校を卒業した世代は、よ

り多く中小企業に就職せざるを得ず、大企業に就職した場合よりも低い賃金を受け取ることになった。このような氷河期世代の登場は平成の労働市場の大きな特徴といえよう。

(3) 「新しい二重労働市場」の出現

正社員と非正社員との格差も平成の時代にクローズアップされた。パートタイマー・アルバイトや派遣労働者といった非正社員の割合は、1989年（平成元年）2月には19.1%であったが、その後上昇を続けて2019年1～3月には38.5%に達した¹⁷⁾。非正社員の増加の背景には様々な理由があるが、長らく不況下に置かれた企業にとって、非正社員は正社員に比べて人件費が安いという点と、有期雇用が中心となるために雇用調整が比較的容易である点がメリットとして意識されたものと考えられる。そして、従来正社員が担っていた業務を切り分けて、そのうちの単純業務には非正社員を活用し、正社員は高度な業務に特化するという戦略が採用された。数次にわたる人材派遣業務の規制緩和の影響もあり、2014年までは正社員の雇用が減少する一方で、非正社員の雇用が伸びるという現象が生じた。

こうした環境のもと、非正社員は正社員に比べて仕事の責任や労働負担は軽い一方、平均的には正社員に比べて賃金水準が低く、訓練の機会や昇給・昇進のチャンスは少なく、雇用不安が大きい雇用形態としてそのシェアを高めていった。従来から、家事との両立を重視する主婦などがこうした雇用形態を選ぶことが多かったが、正社員の雇用機会が細っていく中で、非正社員としての収入のみで暮らさざるを得ない人が増加した。また、正社員と非正社員の違いをあたかも「身分差」のように扱い、同じ仕事をしていても不合理なまでの待遇差をつける企業が少なくなく、それが非正社員に大きな不満をもたらしていることも認識されるようになった。希望する非正社員の無期雇用化・正社員転換や同一価値労働同一賃金を目指す動きは、こうした背景から生まれてきた。平成の時代は、正社員・非正社員という労働市場の二極化現象（以前の大企業・中小企業の格差を論じた「二重労働市場論」にならって「新しい二重労働市場」と呼ぶ研究者もいる¹⁸⁾）が顕在化するとともに、それを克服し、働き方の多様化への移行が模索された時代であった。

賃を除く総合）で除したもの。厚生労働省『毎月勤労統計』による（調査産業計30人以上）。

- 3) 『職業安定業務統計』（厚生労働省）による。
- 4) 経済産業省資料による。輸入浸透度 = (輸入指数 × 輸入ウェイト) / (総供給指数 × 総供給ウェイト) × 100。
- 5) 櫻井（2011）、最近の文献として Hayakawa, Ito and Urata（2019）参照。
- 6) 本節の職業別就業者数は『国勢調査』（総務省統計局）による。
- 7) 池永（2009）。
- 8) Acemoglu and Restrepo（2017）。
- 9) 足立・海沼・川口・齊藤（2019）。
- 10) 『国勢調査』（総務省統計局）に基づく。
- 11) 厚生労働省資料「介護分野の現状等について」2019年3月18日。
- 12) 政策効果の推計については、近藤（2014）参照。
- 13) 『労働力調査』（総務省統計局）。
- 14) 労働市場が逼迫した平成後半期に賃金がそれほど上昇しなかった理由については、いくつかの見解がある。詳細は玄田編（2017）参照。
- 15) Genda, Kuroda and Ohta（2015）。
- 16) 以下の論述の根拠については Ohta（2019）参照。
- 17) 『労働力調査』（総務省統計局）。
- 18) Rebeck（2005）。

参考文献

- 足立大輔・海沼修平・川口大司・齊藤有希子（2019）「自動化技術の導入と労働代替」*RIETI Policy Discussion Paper Series* 19-P-010。
- 池永肇史（2009）「労働市場の二極化——ITの導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』No. 584, 73-90。
- 玄田有史編（2017）『人手不足のなになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会。
- 近藤絢子（2014）「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか——高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』No. 642, 13-22。
- 櫻井宏二郎（2011）『市場の力と日本の労働経済——技術進歩、グローバル化と格差』東京大学出版会。
- Acemoglu, Daron and Pascual Restrepo（2017）“Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets,” *NBER Working Paper* 23285。
- Hayakawa, Kazunobu, Tadashi Ito and Shujiro Urata（2019）“Impacts of Increased Chinese Imports on Japan’s Labor Market,” *RIETI Discussion Paper Series* 19-E-098。
- Genda, Yuji, Sachiko Kuroda and Souichi Ohta（2015）“Does Downsizing Take a Toll on Retained Staff? An Analysis of Increased Working Hours in the Early 2000s in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 36, issue C, 1-24。
- Ohta, Souichi（2019）“Some Evidence on the Cohort Earnings Differentials of Men in Japan,” *Japan and the World Economy*, Elsevier, Vol. 49（C）, 113-125。
- Rebeck, Marcus（2005）*The Japanese Employment System: Adapting to a New Economic Environment*, Oxford, Oxford University Press。

おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。最近の主な論文に「日本における休業・休職——公的統計による把握」『日本労働研究雑誌』No. 695 など。労働経済学専攻。

1) 以下の完全失業率および就業者数についてのデータ出所は『労働力調査』（総務省統計局）。

2) 現金給与総額を（指数）を消費者物価指数（持家の帰属家