

## 現代若者考レポートⅡ

### 平成 30 年間の統計が語る平成のあゆみ

#### 『労働市場・雇用環境』統計データ・アップ&ダウン

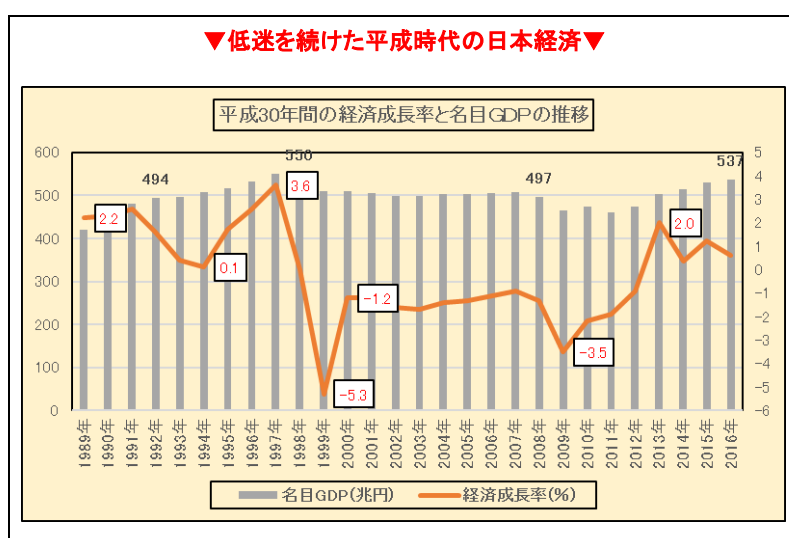
5月から令和の元号となったが、改めて平成を振り返ってみると、平成時代の日本社会は、バブル経済とその崩壊による後遺症に悩まされ続けた。経済成長率の推移を見ると、平成22年(2010年)に4%台となった時を除き、2%近くで終始し、名目GDPは、平成6年(1994年)に初めて500兆円を超えたものの、平成28年(2016年)は530兆円とそれほど増えてはいない。日本の国は人口減少もあり、明らかに『量が拡大する国』ではなくなり、「質」の向上によってしか拡大が実現できなくなった国に変わった。この平成30年間で質の向上はどこの社会分野で起こっているのだろうか。それは、労働市場・雇用環境の分野である。

平成時代の初期は、バブルとその崩壊で経済は深刻な後退を余儀なくされ、ヒト余り経済となり、雇用・賃金情勢ともに悪化した。そして失われた経済と言われ続けた20年間が経過する中、平成の後半期に、アベノミクスの開始で経済が持ち直し、労働力不足経済に移行し、雇用は大きく増え始めた。雇用が増加する中、雇用においては非正規労働者比率の高まり、および、終身雇用・年功制の見直しなど質的な変化が生じてきた。

国民生活の最重要基盤である雇用の在り方において大きな地殻変動が生じ、現在進行中の「労働市場・雇用環境」変化はかつてない動きを見せている。労働市場の大きな変化は、とりもなおさず現役世代である若者の生活や将来の考え方に大きな影響を与える。

少子高齢化の中、雇用問題は高齢者の問題として大いに議論されているが、実は将来に不安を抱える若者に焦点を当ててこそ議論されるべき問題である。現代社会と将来の社会に責任を負わされているのは若者である。

今回のメールマガジンは、現代の若者にとって現在進行中の「雇用・労働環境」の変化の実態を追う。



2019年度ハイライフ研究所メールマガジン

## 現代若者考レポートⅡ

連載・6月号

平成30年間の統計が語る平成のあゆみ  
『労働市場・雇用環境』統計データ・アップ&ダウン

### 目次

はじめに……………(P.2)

労働市場変化／その1 失業率……………(P.3)

労働市場変化／その2 求人倍率……………(P.3)

労働市場変化／その3 就業・雇用……………(P.4)

労働市場変化／その4 初任給……………(P.4)

労働市場変化／その5 最低賃金・時給……(P.5)

労働市場変化／その6 賃金動向……………(P.5)

労働市場変化／その7 可処分所得……………(P.6)

労働市場変化／その8 国民税負担率……………(P.7)

執筆者メモ……………(P.8)

### 執筆者

マーケット・プレイス・オフィス代表

立澤芳男(たつざわよしお)

■出店リサーチ・店舗コンセプトの企画立案

■都市・消費・世代に関するマーケティング情報収集と分析

■元「アクロス」編集長(パルコ)／著書「百万人の時代」(高木書房)ほか

## 現代若者考レポート II

### 『若者の労働市場・雇用環境』統計データ・アップ&ダウン

#### はじめに

平成時代、日本の経済成長率が2%台という低迷を続ける中、企業の業績評価でもある日経平均株価が、平成30年(2018年)に2万4270円と約27年ぶりの高値を回復した。その原動力は企業の「稼ぐ力」の向上だ。

日本企業はM&A(合併・買収)を駆使してグローバル化を進め、野村證券によると東証1部企業の1株利益は平成の初めに比べて2.6倍に拡大したという。そして名目GDPも平成30年度(2018年度)は約549兆円と過去最高となった。

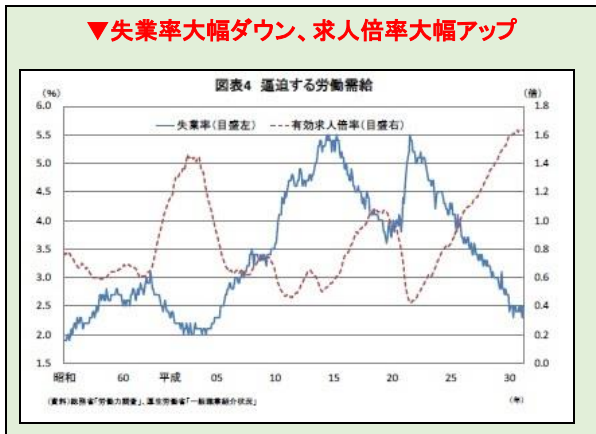
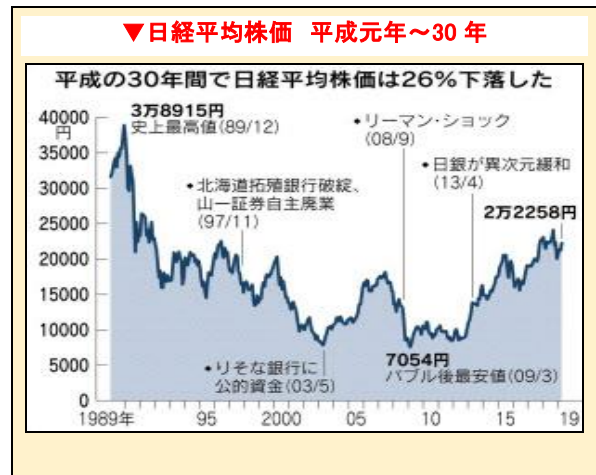
円高・株高により企業の業績が飛躍的に伸び、失業率は2%で落ち着き完全雇用状況となり、求人倍率も過去最高という状況だ。

その上昇する経済景気を背景に労働市場の需給状況は確実に変わり、少子・高齢化が進行する中で人手不足経済への転換が起こっている。

平成末にはコンビニやファミレスのチェーンで、従業員の確保が困難となったことなどから、24時間営業の見直しの動きが出てくるようにもなった。

質的な違いがあるが、人手不足は高成長期を彷彿とさせる。

今の日本の雇用・労働状況になにが起こっているのか、若者の視点を軸にして、その状況を見てゆく。



▼現代の若者を待ち受けている課題			
雇用環境	平成時代、最も顕著だった数字とその年	平成30年(2018年)	傾向
失業率	5.4%(平成14年/2002年)	2.3%	完全雇用時代に
求人倍率	0.47倍(平成21年/2009年)	1.13倍	人手不足に
雇用数	5,331万人(平成14年/2002年)	5936万人	非雇用中心に増加
最低賃金・時給	663円(平成14年/2002年)	874円	時給211円アップ
賃上げ率	4~5%	2%前後	横ばいから上昇傾向
可処分所得	429,338円(一か月)	400,964円	ダウン
国民負担率	35.0%	42.9%	大幅アップ

## 労働市場変化／その1 失業率／ダウン

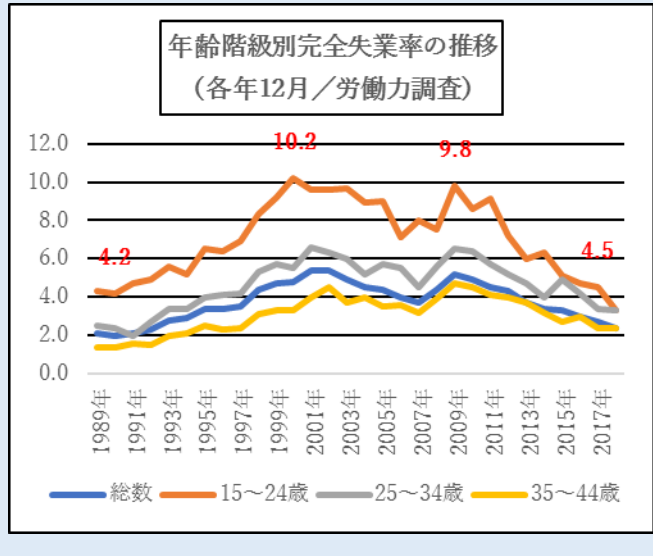
失業率はバブル期水準まで低下。完全雇用社会(失業率2%時代)に

失業率は、バブル景気で平成2年(1990年)の2.1%にまで低下していたが、バブル崩壊以降、企業の雇用調整や新卒採用の抑制などのため上昇していき、平成10年(1998年)には4%を超え、平成14年(2002年)には5.4%にも達した。その後、リーマンショックの影響で平成21年(2009年)には失業率は5.1%に達することがあったものの、アベノミクスによる経済の改善に人口構造高齢化の影響が加わり、平成30年(2018年)には2.4%というバブル期並みの水準にまで低下した。

「完全失業率」は、バブル崩壊後の平成14年、15年とリーマンショック後の平成21年に過去最高の5.5%となったが、平成30年5月にはバブル期と同水準の2.3%まで低下した。「就職氷河期」という言葉が生まれた平成18年(2006年)では、若い世代(15～24歳)の失業率は10.9%にまで上昇していたが、平成30年には3%台に落ち着いた。

平成末期には労働需給は構造的にひっ迫するようになった。

▼平成元年～30年、若い世代ほど失業率は改善に向かった



## 労働市場変化／その2 求人倍率／アップ

平成30年(2018年)、正社員の求人倍率は最高の1.13倍に。人手不足が背景に

有効求人倍率は全国のハローワークで仕事を探す人1人に何件の求人があるかを示す。

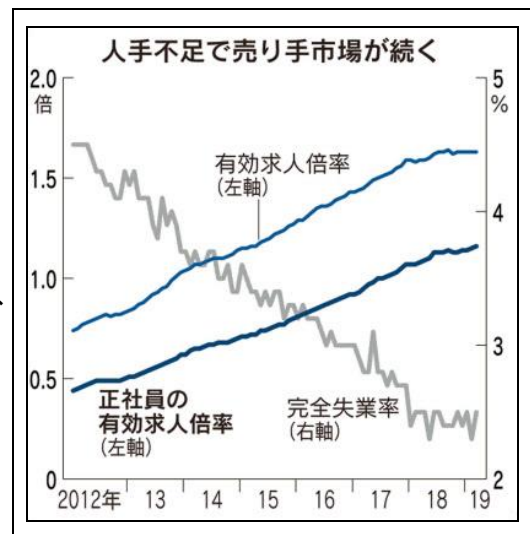
厚生労働省が発表した平成30年度(2018年度)の有効求人倍率は、正社員が1.13倍と集計を始めた平成17年度(2005年度)以降で最高だった。

2年連続で求人が求職を上回り、人手不足を背景にした求人増が正社員に広がっていることが鮮明になった。パートタイマーなどを含めた全体でも1.62倍と9年連続で上昇し、高度経済成長期の1973年度以来45年ぶりの高水準となった。

求人倍率の推移は、平成20年代半ばになると、団塊世代が65歳を超えて引退して年金生活に入り始めたこともあって、失業率は低下、有効求人倍率は上昇傾向が続いた。

しかし、こうした労働需給の著しいひっ迫にも関わらず賃金上昇率が高まらなかったことに留意する必要がある。

今後は、人手不足問題が日本経済の成長の足かせとされるようになる可能性がある。



### 労働市場変化／その3 就業・雇用／アップ

#### 雇用は増えたが非正規比率は上昇。複雑化する雇用形態

現在の労働需給はバブル期並みかそれ以上に引き締まった状態となっている。

就業者数は平成30年間で653万人増加した(年平均0.3%の伸び)が、60歳以上の高齢者が744万人増加したのに対し、59歳以下では91万人減少した。また、就業者数増加の8割以上を女性が占めている。

雇用者数は、平成30年間で1464万人増加したが、その9割以上が非正規雇用の増加によるもの。平成初期には20%以下だった非正規雇用比率はほぼ一貫して上昇を続け、2018年には37.9%となった。

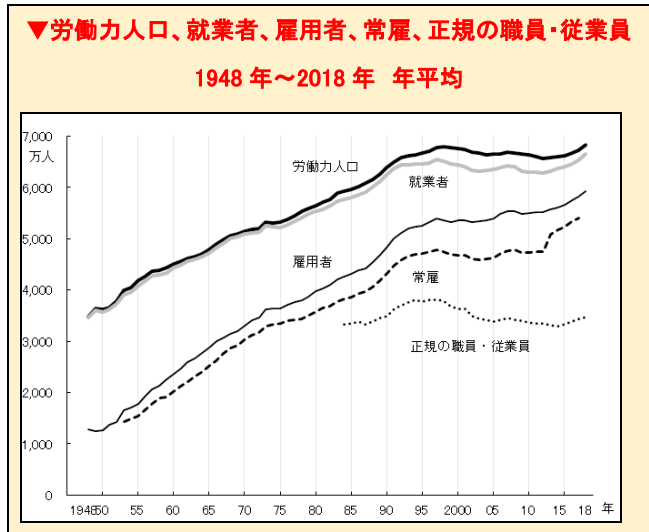
平成4年(1992年)の非正規雇用者(パート、アルバイト、嘱託、派遣社員)は1053万人だったが、

四半世紀を経た平成29年度(2017年度)では2133万人(総務省『就業構造基本調査』)に膨れ上がり、2倍以上である。

近年、有期契約労働者やパートタイム労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者が増えているのは、高齢者も増え、なおかつ高齢層での継続雇用により非正規雇用が増加していることや、景気回復に伴い女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加していることなどの要因が大きい。

高齢者や学生アルバイトなど、非正規雇用の全てが問題というわけではないが、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者(不本意非正規)も15.6%(2016年)存在し、特に25~34歳の若年層で24.3%(2016年)と高くなっていることに注目しておきたい。

非正規雇用の労働者は、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある。

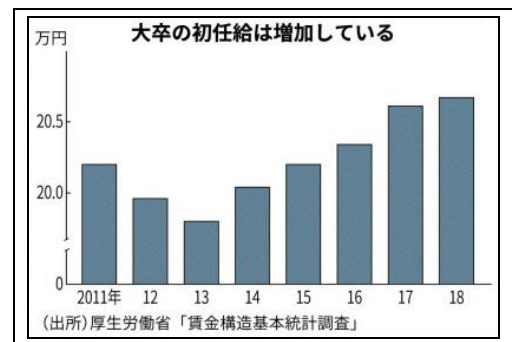


### 労働市場変化／その4 初任給・アップ

#### 急上昇する初任給だが、若者以外のサラリーマンは冬の時代へ

初任給は就職して最初に受け取る給与を指すが、厚生労働省によると、平成30年(2018年)春入社の大卒卒業生の初任給は前年比0.3%増の20万6700円と5年連続で増加し、過去最高を更新した。平成30年度(2018年度)の初任給は大学院修士課程修了(23万8700円)、大卒(20万6700円)、高卒(16万5100円)など全てで最高になった。

リクルートの令和2年度(2020年度)新卒採用見通し調査によると、例えば、みずほ証券は2020年春の大卒初任給を1万円引き上げて25万5000円にする予定だ。ただ外資系などに比べて国内企業の初任給を含む処遇は見劣りするとの指摘もある。



初任給引き上げやベアは固定費の増大につながるが、現場の担い手の量的な人手不足と、デジタルや人工知能(AI)対応人材などの質的な人手不足に直面する企業は背に腹は代えられなくなっている。しかし、給与全体のパイが増えなければ中高年にしわ寄せが及ぶ構図が強まる。

若手確保のために初任給上げを公表する企業は多い。しかし、厚労省の賃金統計表をもとにした分析では、1000人以上の企業で働く40～44歳の男性の平均年収は、平成20年(2008年)の797万円から平成30年(2018年)は726万円に減少。45～49歳も50万円ほど下がった。一方で平成30年(2018年)の25～29歳は2008年より17万円、20～24歳も15万円増えているなど、中高年に初任給等のアップのしわ寄せがきている。

年齢や勤続年数と比例する形で賃金は高くなったが、中高年には冬の時代だともいえる。年功型の賃金制度が崩れる可能性も高まる。

## 労働市場変化／その5 最低賃金・時給／アップ

### アルバイトの時給は千円の大台に、1300円も登場

今年の春、衣料品通販サイト「ゾゾタウン」を運営するZOZOは、アルバイトの時給を最大3割増の1300円に引き上げを発表し大きな話題となった。

依然として空前の人手不足が続く日本だが、有効求人倍率は今年7月に1.52倍で高止まりを見せ、この求人倍率と連動するかのように高騰を続けているのがアルバイトの時給である。

an-Report(アルバイト求人サイト)によると、平成30年(2018年)8月の全国平均時給は1030円で、東京、名古屋、大阪の三大都市圏では、もはや時給4ケタというのが当たり前になっているようだ。飲食系の仕事は、人件費の比率が高い労働集約型の業態であることから、時給相場はやや低めに抑えられる傾向があったが、平均時給は調査開始以来の最高値を更新し、ついに1000円の大台にのった。

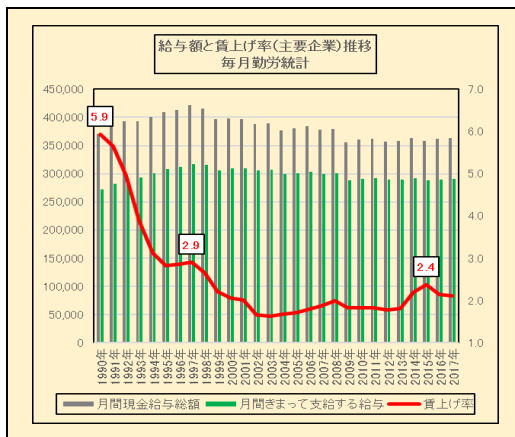
一方、派遣業の業募集時の時給は、エン・ジャパンの調査(2019年4月)では、募集時平均時給は、三大都市圏(関東、東海、関西)で1571円だった。11カ月連続で前年を上回った。プログラマーなどIT(情報技術)・エンジニア系が2104円、時給が5000円を超える募集もあったようだ。

来年の東京オリンピック・パラリンピックに向けて、働き手を確保しようという企業の動きは一段と強まるとみられる。民間事業での時給が上昇する中、政府は、働けば少なくともこの額はもらえるという最低賃金の引き上げを、全国平均で時給1000円にする目標を「経済財政運営の基本方針(骨太の方針)」で決める様子だ。

## 労働市場変化／その6 賃金動向／アップ

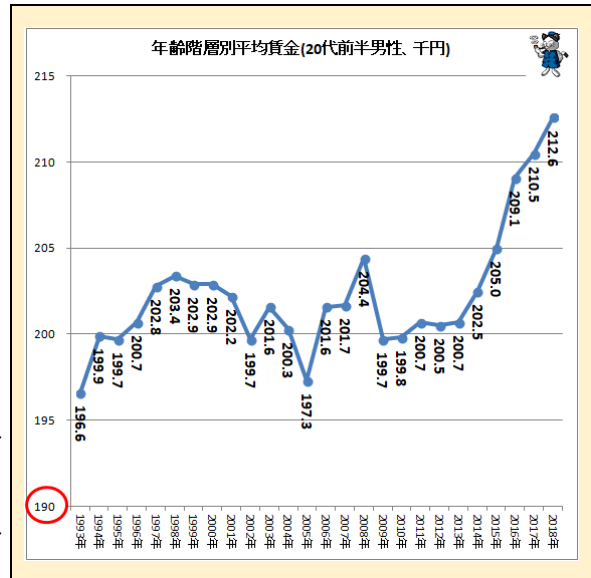
### 平成26年ころから勤め先収入は減少から増加の傾向へ

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、平成初期の平成3年(1991年)までは前年比で5%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0～1%となることが常態化するようになった。平成26年(2014年)以降は5年連続で賃金が増えているが、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」と「非正規雇用比率要因」に要因分解すると、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。

2019年の賃金動向調査(日経新聞、1次集計、4月1日時点)で2019年の賃上動向を見ると、賃金改善にあたるベースアップ(ベア)を含む平均の賃上げ率は2.25%となり、前年を0.19ポイント下回った。2年ぶりに伸び率が鈍化したが、若手や技術者に手厚い賃上げなど人材投資にメリハリをつける動きもあり、6年連続で2%台の水準を維持した。人手不足が続く非製造業を中心に人材確保のために待遇を改善しようとの動きは根強い。一方、直近の賃金について、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」から見てみると、男女一般労働者の賃金は月額平均で30万6200円、ただ、年齢や学歴、性別などに分類した平均賃金を見ると、違った景色が見えてくる。例えば、25～29歳の大学・大学院卒の男性の場合、月額賃金は26万3800円だが、女性だと24万7500円だ。正社員・正職員以外、いわゆる非正規雇用になると多くの年代が20万円前後で、最も高い年代でも23万6500円となっている。また、年齢別で見ると、年代が上がるほど平均賃金も上がっていく。だが、終身雇用や年功序列による賃金制度が崩れつつある中で、従来のように年齢とともに急に賃金が上昇する未来は描きづらい。



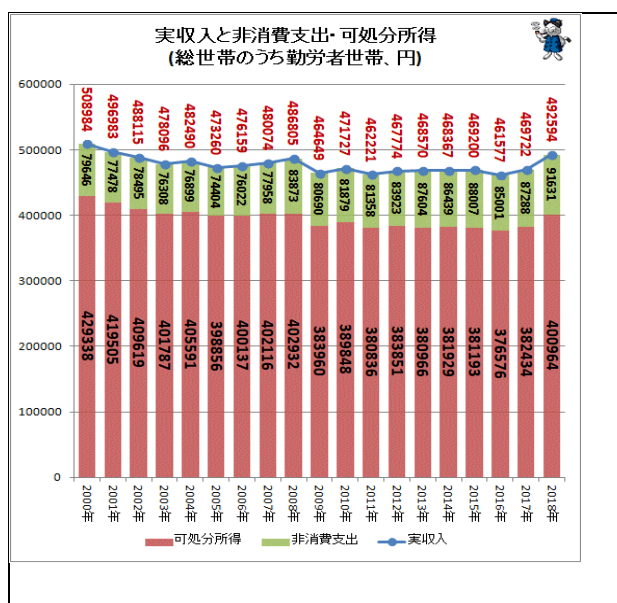
一番気になる20代前半についての金額の推移を見ると、金額の絶対額ではこの20年強の間ほとんど変化が無いが、平成26年(2014年)以降は明らかに上昇の動きにあり、平成27年(2015年)以降は最高額を更新し続けている。

## 労働市場変化／その7 可処分所得／ダウン

社会保険、消費税アップもあり、可処分所得の維持・確保は難しい

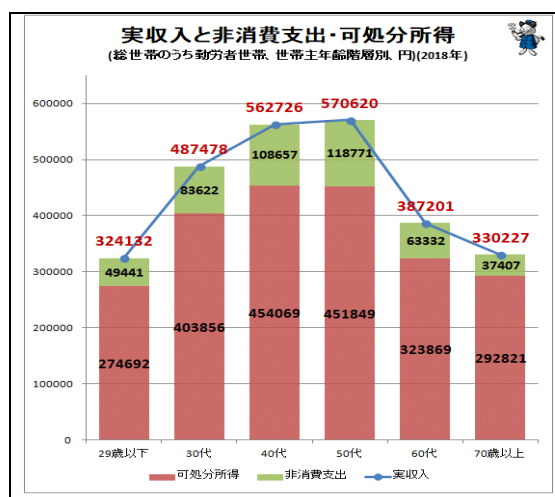
可処分所得とは、給与やボーナスなどの個人所得から、税金や社会保険料などを差し引いた残りの手取り収入、つまり自分の意思で使える部分を指すが、個人の購買力を測る際、ひとつの目安になる。給与が増えたとしても、支払いを義務づけられている税金や社会保険料なども上がるので、増額分が目いっぱい使えるわけではない。一般に、日常生活に必要な食料や衣類などの生活必需品の購入や、各種公共料金の支払い、教育費・レジャー費などの消費支出は、この可処分所得の中から発生している。

個人消費の低迷長期化が続いているが、家計の節約志向や将来不安に伴う過剰貯蓄が挙げられることも多いが、根本的には消費低迷の主因は可処分所



得の伸び悩みにあると考えられる。

可処分所得の推移を見ると、平成 23 年(2011 年)ぐら  
いからは実収入ほぼ横ばいで、非消費支出が増加し可  
処分所得が圧迫。同時に、年齢階層比率の変化に伴い、  
平均値の年齢階層別ウェイトが変化し、それが全体平  
均に影響を及ぼしている。直近年の世帯主年齢階層別  
の値を確認すると、現役世代では 29 歳以下が一番少  
なく、30 代から 50 代にかけて上昇し、60 代以降では急  
激に落ちる。最近の可処分所得の状況を見ると、マクロで  
見た実質可処分所得は増加しているものの、多くの世帯  
では暮らし向きが改善した実感を持ってないという状況にな  
っている。



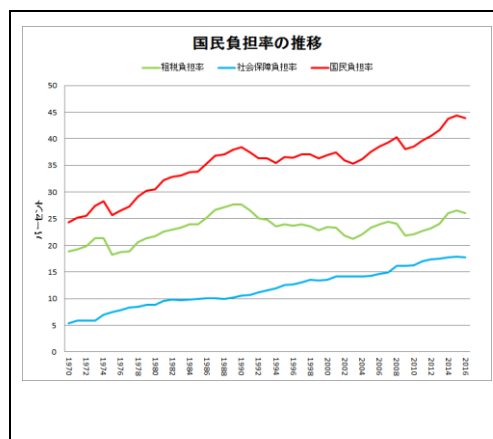
## 労働市場変化／その 8 国民税負担率／アップ

### 国民負担率は年々高くなっている

「国民負担率」は、個人や企業の所得に占める税金や社会保険料の負担の割合を示しているが、税負担には、消費税や所得税、住民税、法人税などが、社会保険料には、年金、健康保険、雇用保険、介護保険などが含まれる。この負担率が高いほど、個人が使えるお金が減ることになる。

ここしばらくの傾向を見ると、平成 27 年(2015 年)の国民負担率は「44.4%」に達しており、過去最高で、租税負担率はあまり上がっていないが、税より負担が増したのが、年金や医療などの社会保険料で、社会保険料は、税金に比べて使い道が見えやすく、引き上げに国民の理解が得やすい。安倍政権が消費税率 10%への引き上げを2度延期するなど、政治が不人気の増税を避ける一方、社会保険料に高齢化のしわ寄せが集中している形だ。

日本では、40 年前の昭和 54 年度(1979 年度)が 30%程度、20 年前の平成 11 年(1999 年)が 35%程度だから、かつてに比べるとかなり上がっている。2019 年度の日本の国民負担率は財務省によると 42.8%になる見通しで、これは去最高だった平成 29 年度(2017 年度)の 42.9%に次ぐ水準となる。



家計へ負担増を強いた国も借金が増えた。増税が進まない中、税で賄う社会保障費の3割部分が増加したため、平成 30 年(2018 年)3 月末の国債の発行残高は、29 年前の 5 倍強の 853 兆円になった。

収入は伸び悩む中。若い世代は子育て世代でもあり家計は収支を合わせるのに注力するものの、将来への備えどころか社会保険料も増えることになり将来の生活設計が難しくなっている。



## 執筆者メモ

### 実力主義最重視の雇用体系に。若者はどう対応するのか

働き方は大きく変貌しはじめた。スマートフォンの普及に伴いインターネットを介して業務の受発注がしやすくなり、自らのスキルを生かして単発の業務を請け負う人が増えたためだ。一人ひとりが細分化された仕事を請け負う形がギグ・エコノミーといえる。

新たな業務受発注の仕組みにより、日本でも特定の組織に属さないで仕事をする人は増え、労働政策研究・研修機構の推計によると、オンラインで仕事を請け負う人などを含む「自営業主」は 1,138 万人という。ここまで来たかというところだ。こんな新しい働き方が生まれてきたが、一方、最近の雇用環境について、大きな変化を促す動きが政界、財界で起こっている。

例えば、新卒学生の一括採用について経団連と大学側で通年採用を拡大することで合意。従来の春季一括採用に加え、在学中に専門分野の勉強やインターン(就業体験)に時間を割いた学生らを卒業後に選考するなど複線型の採用を進め、IT(情報技術)知識などを深めた学生を時期にとらわれず採用するなど、就職活動の多様化を促した。

また、トヨタ自動車首脳の発言(『終身雇用はもう維持できない』)が大きな話題を呼んでいる。過去の高成長の下で企業が持続的に膨張した時代には、慢性的な人手不足で結果的に終身雇用が実現したが、30 年近い名目ゼロ成長という環境で従来と同じ雇用慣行を維持するには、その対象は絞り込まざるを得ないというものだ。

また、強引とも思わざるを得ない『働き方改革』を進める政府だが、未来投資会議では、定年退職者の継続雇用を 70 歳まで引き上げる方針を決めた。年功賃金が高まった給与を定年退職時に 2~3 割引き下げるだけで、終身雇用の期間を従来の 60 歳から 10 年間も延長することに等しいわけで、何かすっきりしない話だ。

日本の企業では、経済成長率の低下によって国内事業の拡大が緩やかになったことから、新卒者を大量に採用して継続年数とともに職位や賃金が上昇していくという年功序列・ピラミッド型の組織を維持することができなくなってきている。一方、現場でも、初任給を引き上げる動きが産業界で急速に広がり、若年層やデジタル人材を取り込もうとする企業が処遇改善を競い合うなど、将来の人手不足観測が、年功序列を前提とした賃金制度を崩し始めている。だが、企業が成長を続けて収益を増やし続けられない限り、中高年の給与にしわ寄せがいくのも間違いない。

老後資金が 2,000 万円赤字になるという話が独り歩きしはじめた。長寿化が進む人生 100 年時代となるそうだが、2,000 万円の赤字さえ解消できれば安全安心だという将来生活イメージは浮かんでこない。

現場は働き方改革、実力至上主義、自己責任、副業オーケー等々、労働・雇用環境は複雑化しており、現役世代にとって明解になったことは、「学校を卒業して企業に就職し、年齢とともに昇進を続けて定年まで勤め上げる」という職業生活のイメージは過去のものになりつつあるということだ。

不安定就労やワーキングプアが増えるなど、否定的に捉えられることが多いが、ライト、柔軟でゆるい働き方ができるという面もある非正規も働き方の一つだ。「非正規→正規」という流れの後押しばかりが目指されるが、その逆も起きるかもしれない。非正規がマジョリティになれば、長時間労働や責任の重圧に晒される正規雇用の働き方が疑問視されるようになる。AI の台頭で世の中の仕事は機械がやってくれるようになる。いっそ皆が非正規になって、柔軟でゆるい働き方をすればいいのではないか。正規社員も、時間でなく成果をもとに賃金を決める脱時間給制度(高度プロフェッショナル制度)などが自由な働き方の一つとして期待されるが、まだこれからだ。

以上

メルマガ 6 月号・了