

求められる就職氷河期世代への一段の支援

～彼ら/彼女らをコロナ禍で追い込んではいけない～

2020年5月26日 調査部 藤原 和也、遠藤 裕基

TEL 045-225-2375

E-mail: y-endo@yokohama-ri.co.jp

【要約】

2000年前後を境に日本の賃金が上昇しにくくなっている。本稿では、その要因の1つとして就職氷河期世代（一般的に1993年から2005年に就職した世代）と呼ばれる人々の賃金の弱さに注目した。就職氷河期世代は学校を卒業して就職するタイミングの雇用環境が悪く、その影響が長期にわたって継続している可能性がある（世代効果）。具体的には、彼ら/彼女らのうち、学卒時に正社員の職を得られなかった者は、キャリア形成の初期において企業から十分な教育訓練を受けることができず、それが賃金上昇を抑制したとみられる。また学卒時に不利な条件で就職した者の一部が、日本型雇用慣行の特性を反映して、その後も転職などを通じて雇用条件を改善することが難しかったことも同世代の賃金の弱さにつながったと考えられる。

就職氷河期世代の多くは三大都市圏に居住しており、こうした地域においては今後、彼ら/彼女らの貧困が大きな社会問題となろう。すでに政府は同世代への支援プログラムを実施しているが、目下新型コロナウイルスの感染拡大による景気悪化で就職氷河期世代が再び苦境に陥る可能性が高まっており、さらなる支援策の実施が必要である。

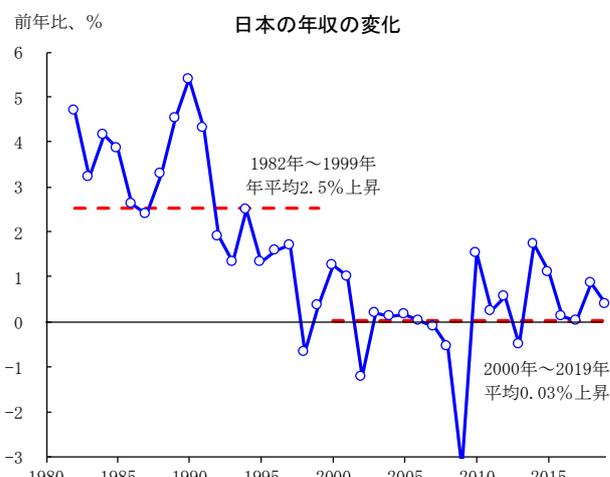
1. 賃金面で厳しい状況に置かれている就職氷河期世代

2000年前後を境に日本の賃金が上昇しにくくなっている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて年収（きまって支給する現金給与額×12か月＋年間賞与その他特別給与額）の推移をみると、1980～1990年代には年平均2.5%の賃金上昇がみられていたのに対して、2000～2010年代は年平均0.03%の上昇と伸び悩んだことが分かる（図表1）。

2000～2010年代は、リーマン・ショックの影響による大幅な景気後退があったとはいえ、歴史的な長さの景気拡張局面を2度経験した時期でもある（いわゆる「いざなぎ景気」と「アベノミクス景気」）。この点から考えると、2000年代の賃金の伸び率は極めて弱いと言わざるを得ない。

賃金の上昇が鈍くなっている背景を考える上で、年齢階級別の賃金上昇率に注目すると特徴的な事実が浮かび上がってくる。厚生労働省「賃金構造基

図表1 日本の賃金は伸び悩んでいる



注：年収は1981年以降のデータしかないので、前年比は1982年から掲載。
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より浜銀総研作成

本統計調査」を用いて、①1995年から2005年にかけてと、②2005年から2015年にかけての年収の変化を年齢階級ごとに比較すると、①の期間については、1997年の消費増税やその後の国内金融システム不安などの影響で、ほぼすべての年齢階級で年収がマイナスとなったが、特に25～29歳と30～34歳の減少率の大きさが目に付く(図表2)。さらに②の期間についてみると、リーマン・ショックに伴う景気後退があったものの、前述の通りその前後に長期の景気拡張局面があったことから、①の期間と比べると、年収が増加となった年齢階級が多い。しかし、こうした中でも35～39歳と40～44歳の年収は大幅な減少となっている。この年齢階級は、①でみた25～29歳と30～34歳の10年後の姿である。彼ら/彼女らは、いわゆる就職氷河期世代と言われており、この世代は相対的に人口規模が大きいことから、同世代の賃金減少はマクロでみた場合の平均賃金に対して強い下押し要因となる。以下では、就職氷河期世代の賃金が落ち込んだ理由を探っていくことにする。

図表2 特定の世代で年収の減少率が目立つ
各期間の年収の変化

	1995年 →2005年	2005年 →2015年
20～24歳	-4.3	5.5
25～29歳	-5.9	3.7
30～34歳	-7.0	-1.0
35～39歳	-1.9	-7.4
40～44歳	1.1	-7.4
45～49歳	-2.7	-0.6
50～54歳	-5.5	4.7
55～59歳	0.5	3.2

注：シャドーは就職氷河期世代の伸び率。

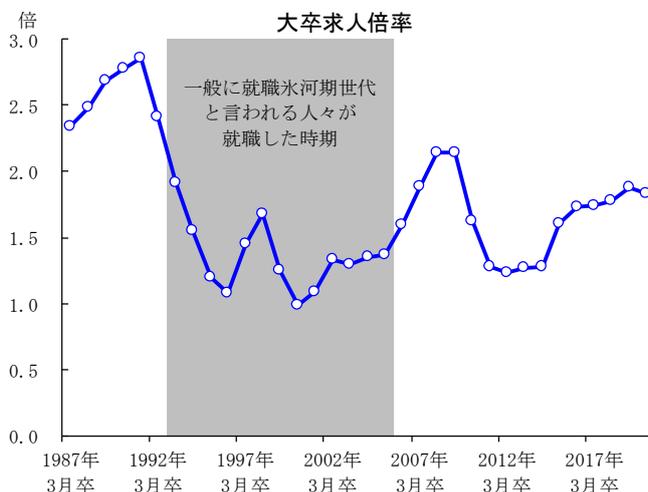
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2. 就職氷河期世代の賃金に負の影響を及ぼす世代効果¹

まず、就職氷河期世代とは、どのような世代を指すのかを簡単に整理する。就職氷河期世代の定義は必ずしも明確ではないが、一般的に1993年から2005年に就職した世代とされる。実際、リクルートワークス研究所の大卒求人倍率をみると、波はあるものの、同期間はその前後の期間に比べて大卒求人倍率が低いことが確認できる²(図表3)。大卒を想定すると、彼ら/彼女らは概ね1970年から1982年頃に生まれた世代となる。この世代には、団塊の世代(1947年から1949年生まれ)の子供達である、いわゆる団塊ジュニア世代(1971年から1974年生まれ)が含まれており、人口規模が比較的大きいグループである。

では、なぜ就職氷河期世代の賃金はこれまで

図表3 1990年代から2000年代前半にかけて低水準で推移した大卒求人倍率



注：大卒求人倍率＝求人総数／民間企業就職希望者数。

出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

¹ 学卒時の労働市場の需給だけでなく、自身の属する世代の規模も世代効果に含まれる。こうした人口規模に焦点を当てた世代効果の分析としては岡村(2000)がある。同論文によれば、大卒男性については、世代の規模が大きいほど賃金が下がり、勤続年数が伸びてもその負の影響が解消しないとの結論が導き出されている。人口規模の大きい団塊ジュニア世代の労働条件や就業状態は、学卒時の労働需給だけでなく、同世代のサイズの影響も強く受けているとみられる。

² 就職氷河期世代の定義から外れる時期においても大卒求人倍率が低い時期はあり、この定義については幅をもつてみる必要がある。

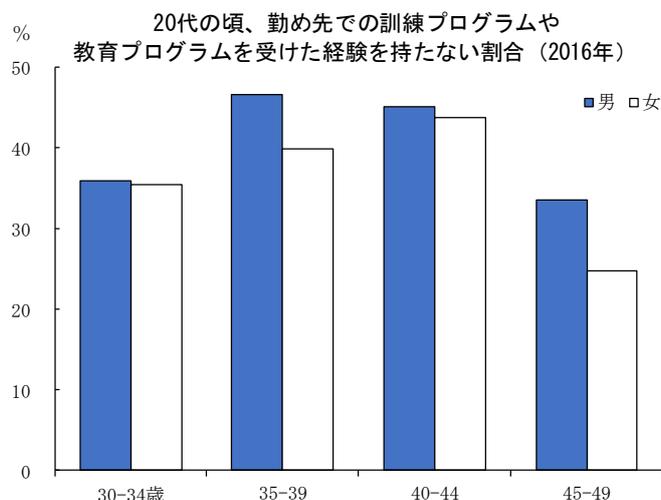
厳しい状況に置かれてきたのであろうか。その答えが世代効果である。世代効果とは、学卒時の労働市場の需給がその後の労働条件や就業状態に及ぼす持続的な影響のことである。より平易に言ってしまうと、学卒時の景気が良ければ、その後も有利な労働条件や就業状態で働き続けられる一方、学卒時の景気が悪ければ、その影響を引きずって、相対的に不利な条件で働き続けることを余儀なくされる効果のことである。多くの先行研究で、その効果が確認されている（例えば、太田他（2007）など）。この世代効果が、持続的に就職氷河期世代の賃金を下押し経路は以下の2つが想定される。

① 企業による教育投資の少なさ

就職氷河期世代は学卒時の雇用環境が悪く、正社員の職を得ることが困難であった³ことから、若年期に企業による教育投資を十分に受けられず、そのことが他世代と比べた際の賃金の弱さにつながった可能性が指摘できる。連合総合生活開発研究所が行ったアンケート調査（2016年5月時点で30～49歳であった4年制大学卒の雇用者を対象）によると、就職氷河期世代（概ね35～39歳、40～44歳に含まれる）では、20代の頃に勤め先で訓練プログラムや教育プログラムを受けた経験を持たない者の割合が前後の世代と比較して高くなっている（図表4）。

一般的に、日本企業は新卒正社員へ集中的に人的投資を行う傾向があるため、新卒で正社員に就けない者が多かった就職氷河期世代は、キャリア形成の初期において十分な教育投資を受けられなかったことで、生産性を高める貴重な機会を逸し、賃金が上昇しづらい世代となってしまったものと推察される。

図表4 就職氷河期世代は十分な教育投資を受けられなかった



注：「あまり受けなかった」と「まったく受けなかった」の合計。
出所：連合総研「新たな就職氷河期世代を生まないために」

② 未発達な外部労働市場（転職市場）

次に、学卒後に不利な条件で就職した者の一部が、日本型雇用慣行の特性から、その後も転職などを通じて雇用条件を改善することが難しかったことを指摘したい。日本型雇用慣行⁴の下では、新卒を正社員として一括で採用し、彼ら/彼女らに教育投資を施し、企業の競争力を高めていく。また、教育投資を施した労働者（本稿では被雇用者を単に労働者と記載する）が自社で長く働くように年功的な賃金制度を導入している企業が特に大企業において多い。年功賃金とは、若年期（20、30歳代）に貢献度より低い賃金で働き、その差を中高年期（40、50歳代）に受け取る「後払い型の賃金制度」である。このため、労働者側からみれば、中高年期に高い賃金を受け取るために1つの企業で長く働くことが合理的な選択となる。結果的に、日本の労働者の勤続年数は国際的にみて長いものとなっている。こうした雇用慣行の下では、正社員が他の企業に移るコストが極めて大きく、外部労働市場（転職市場）が発達しにくい。正社員の企業間移動が活発でないため、転職といってもその大部分は非正規か

³ 就職氷河期世代の新卒正社員率については、堀（2019）を参照されたい。

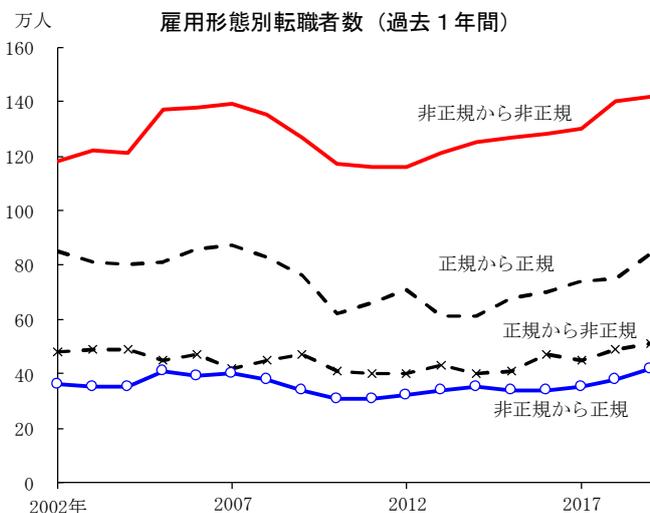
⁴ 日本型雇用慣行については、遠藤（2019）を参照されたい。

ら非正規への転職であり、非正規から正社員への転職は極めて困難である。

実際、総務省「労働力調査」を用いて労働移動の状況を見ると、転職者の中でも「非正規→非正規」の転職をした者が最も多い一方で、「非正規→正規」が最も少なく、2000年代を通じてこうした傾向にほぼ変化がないことが確認できる（図表5）。このため、就職氷河期世代は、学卒時に非正規雇用として就職し、その後も転職を通じて正社員の職を得ることが困難であったと推察される。なお、総務省「労働力調査」では、非正規雇用の職に就いている雇用者にその理由も尋ねている。年齢階級ごとに「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合（2019年時点）をみると、男性に関しては、就職氷河期世代が含まれる35～44歳と45～54歳において、この割合が高くなっている。女性については同様の傾向はみられないが、就職氷河期世代の男性については、近年になっても不本意な状態で非正規雇用として働いている者が他の世代よりも多いことが分かる。

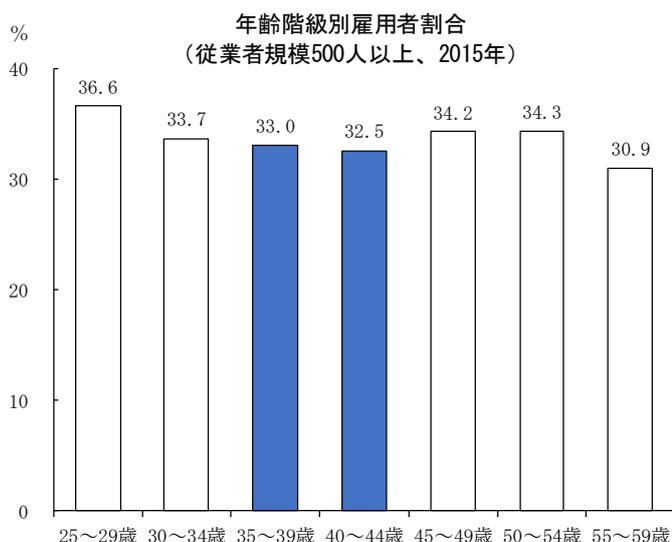
しかし、就職氷河期世代の非正規雇用比率自体は、このところ低下している。近年の景気回復や企業の人手不足感の強まりなどが就職氷河期世代の状況をやや改善させた点は明るい材料と言えよう。ただ、就職氷河期世代の正社員としての雇用が専ら中小企業で行われている可能性がある点には留意が必要である。総務省「労働力調査」を用いて、年齢階級ごとに、大企業（従業員規模500人以上）

図表5 非正規から正規への転職は依然ハードルが高い



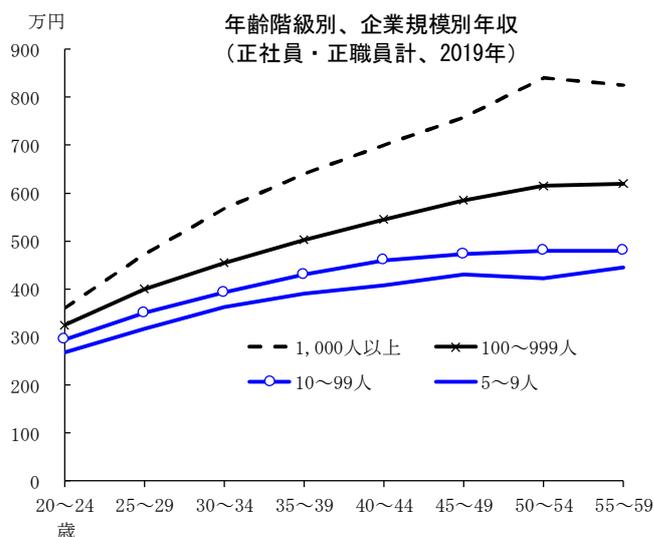
注：2011年は総務省による補完推計値。
出所：総務省「労働力調査」より浜銀総研作成

図表6 就職氷河期世代は大企業勤務の割合が前後の世代に比べて低い



出所：総務省「労働力調査」

図表7 正社員であっても大企業と中小企業では賃金カーブに大きな差



出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」より浜銀総研作成

に勤める雇用者（非農林業）の割合⁵をみると、就職氷河期世代とみられる35～39歳、40～44歳の数値が前後の世代と比べてやや低いことが確認できる（図表6）。つまり、就職氷河期世代では、大企業に勤務している者のウェイトが他の世代と比べて低いことになる。他方で、厚生労働省「賃金構造基本調査」で企業規模別の賃金カーブをみると、同じ正社員と言っても大企業と中小企業では賃金水準に大きな差があることがみてとれる（図表7）。こうした事実から、学卒時に不利な条件で就職した者は、正社員になれたとしてもなお、その影響を引きずり相対的に低めの賃金となっていることが指摘できよう。

3. 三大都市圏に多い就職氷河期世代

こうした就職氷河期世代の問題は今後、特に三大都市圏で顕著となる点に注意が必要である。総務省「国勢調査」より、2015年時点において就職氷河期世代が最も多く含まれる年齢階級の人口（35～44歳人口）を都道府県別に確認すると、東京都（219万人）の人口が最も大きく、次いで神奈川県（142万人）、大阪府（130万人）、愛知県（113万人）、埼玉県（110万人）の順となっている。東京圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）で全体の31.2%を占め、さらに大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）と名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）を加えると54.9%となり、就職氷河期世代の半数以上が三大都市圏に居住していることが分かる。

さらに東京圏について詳しくみると、東京都の35～44歳人口の71.1%が特別区部（東京23区）に居住しており、特に世田谷区や練馬区、大田区などに多いことが分かる。東京都においては、特別区部内に就職氷河期世代が集中している。さらに3県（埼玉県、千葉県、神奈川県）の35～44歳人口をみると、埼玉県では、さいたま市（県全体の35～44歳人口に占める同市の比率が17.8%）、川口市（同8.7%）、越谷市（同4.9%）など、千葉県では、千葉市（同16.2%）、船橋市（同11.2%）、松戸市（同7.9%）など、神奈川県では、横浜市（同41.1%）、川崎市（同17.6%）、相模原市（同7.8%）などに就職氷河期世代が多い。もともと人口規模の大きい市が並んでいるが、神奈川県については横浜市と川崎市の2市の合計で全体の5割を超える数値となっており、35～44歳人口が相対的に偏って存在していることが確認できる。

こうした地域においては今後、就職氷河期世代の高齢化による貧困が大きな社会問題につながる恐れがある。大竹・小原（2010）では、都道府県別のパネルデータを用いた分析で貧困率と犯罪発生率の間に強い相関があることが示されている。厳しい状況に置かれている一部の就職氷河期世代（特に団塊ジュニア世代）に対する本格的な支援を怠れば、この先貧困率が上昇し、犯罪発生率の上昇につながる可能性も否定できない。また、同世代の貧困を考える時、2025年が重要な年になると考えられる。2025年は団塊の世代の全員が75歳以上となり、介護に関わる問題が深刻化していく恐れがある（いわゆる「2025年問題」⁶）。このため、2025年以降、団塊の世代の子供達である団塊ジュニア世代は、自身の所得に関わる問題だけでなく、親の介護という問題にも直面することになる。団塊ジュニア世代は独身者の割合が高く、兄弟姉妹数が少ないため、介護の負担がこれまでの世代に比べて重くなる点を考慮すると、彼ら/彼女らの一部はかなり厳しい状況に追い込まれる恐れがある。

すでに政府は就職氷河期世代への支援プログラム⁷を実施している。しかし、目下新型コロナウイルス

⁵ 雇用形態別についても確認が必要であるが、年齢階級別、従業者規模別と併せて確認できる集計表がないため、ここではこの区分を用いていない。

⁶ 団塊ジュニア世代の介護離職問題については、遠藤（2016）を参照されたい。

⁷ 支援プログラムの詳細については、内閣官房「就職氷河期支援プログラム」（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/index.html）を参照されたい。

スの感染拡大による景気の大幅な悪化で同世代が再び苦境に陥る可能性が高まっている。景気後退時の人件費の調整は、比較的軽微な悪化であれば、残業代やボーナスの調整などで対応可能であるが、今次の景気後退は悪化の度合いが過去と比較して相当大きく、人件費の調整として、非正規雇用の削減は言うまでもなく、中小企業において正社員の解雇⁸も実施される恐れがある。前述の2025年以降の厳しい状況も踏まえると、就職氷河期世代を救う一段の支援策⁹を実施することが極めて重要であると言えよう。

参考文献

- 遠藤裕基（2016）「人手不足を深刻化させる恐れがある介護離職問題—両立支援の整備だけではなく支援内容の周知徹底と働き方改革が重要—」、*かながわ経済情報*（2016年11月号）
 ———（2019）「岐路に立つ終身雇用～「終身雇用難民」の増加と高まるリカレント教育の重要性～」
 浜銀総合研究所 Economic View No.17
- 太田聰一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河—世代効果の展望」、『*日本労働研究雑誌*』、569号、4-16 ページ
- 大竹文雄・小原美紀（2010）「失業率と犯罪発生率の関係：時系列および都道府県別パネル分析」、*犯罪社会学研究* 35、54-71 ページ
- 岡村和明（2000）「日本におけるコーホート・サイズ効果—キャリア段階モデルによる検証」、『*日本労働研究雑誌*』、481号、36-50 ページ
- 堀有喜衣（2019）「「就職氷河期世代」の現在—移行研究からの検討」、『*日本労働研究雑誌*』、706号、17-27 ページ

本レポートの目的は情報の提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。

⁸ 我が国では、解雇権濫用法理のために、解雇のハードルが高いとされているが、解雇を不当とする訴訟を行うに当たってその費用を工面できる余裕があり、かつ労働組合による手厚い支援を受けられる大企業の正社員のみがその恩恵を受けているとの指摘がある。中小企業の正社員については、こうした法理の保護を受けにくい（泣き寝入りするしかない）状況に置かれている可能性がある点には留意が必要である。

⁹ 例えば、年齢の線引きは難しいものの、就職氷河期世代で一定の所得水準を下回る者に対して現金給付を恒久的に行う案が考えられる。現状でも、同世代への就労支援は実施されているが、そもそも日本型雇用慣行を前提とすると、中途での正社員としての入職は極めて難しい。また、本稿でも指摘したように就職氷河期世代の一部は成長著しい若年期に企業による教育訓練を受けた者の割合がその前後の世代に比べて低く、スキルの形成に当たって不利な状況に置かれてきた。こうした点も考慮すると、彼ら/彼女らの就職は相当に困難であることが容易に想像できる。公平性や財政面での問題はあるものの、支援の中身について、就労支援以外のメニューも検討されるべきであろう。