

## 若者の雇用を考える

### —地域におけるニート問題を中心として—

財団法人広島地域社会研究センター

副所長 田渡 雅敏

#### 1. はじめに

最近の広島県内大手製造業の雇用情勢を概観してみると、景気回復の影響から新卒者を中心に雇用環境が改善している。とりわけ、派遣労働者に依存していた一部の企業の生産現場で、派遣労働者を正社員に段階的に置き換える動きが見られる。この現象は何を意味しているのだろうか？1990年代の後半から、景気に左右される生産現場では生産調整をするためのバッファとして派遣労働者の割合を増加させてきたはずである。正社員、なかんずく新卒社員を雇用するリスクを敢えて選択するという企業戦略は何を意味するのだろうか？

そこで、今回は、「何故、若者の雇用が経済や社会、企業にとって重要か？」に焦点を置き考察してみたい。すなわち、生産年齢人口が経済にどれだけのインパクトがあり、生産年齢人口の基礎的部分を担っている若者の雇用が将来的な社会にどのような影響を与えるのかを考察し、企業にとって若者雇用の重要性を考えた後、行政施策の誤謬を考えてみたい。

#### 2. 生産年齢人口減少による経済的影響

わが国では、将来的に少子・高齢化が進展すると予想されるが、現状では、一般的にこの少子高齢化問題のみが議論されている。即ち、少子化による子供の減少問題や学校教育問題、高齢化

による福祉問題等である。しかし、少子高齢化による労働力人口減少問題が議論されることは希である。なおかつ、若者の雇用問題はこの労働力人口減少問題と不可分なのである。

当然、少子・高齢化の諸問題は将来の地域社会問題を左右する重要なキーワードの一つであるが、同時に進行する労働力人口減少は、より地域経済に与えるインパクトが大きいと考える。企業においては「ヒト・モノ・カネ」の「ヒト」の確保即ち雇用の問題であり、行政においては税収の問題、さらに広くマクロで見れば労働力人口減少による消費需要の減少といった問題等が考えられる。そこで、労働力人口（就業者数）の減少が地域経済にどのような経済的影響を与えるのであろうか？そのインパクトを分析してみる。

まず、就業者数を回帰推計し、平成12年度広島県産業連関表を用いて、2010年から2025年までの業種別生産額の変化及び付加価値額の変化を求める。即ち就業者数の変化によって、将来の広島県のGDPへの影響を測定すると以下のようなになる。

(1)労働力供給の変化値

$A_n$  = 労働力供給の列ベクトル

$\Delta L$  = 2005年から2025年の就業者変化数

$L_n$  = 労働力供給の変化値の列ベクトル

$$A_n / \sum_{n=1}^{41} A^* \Delta L = L_n$$

(2) 労働力供給の変化による生産額の変化値

$Cn$  = 雇用係数の列ベクトル

$Bn$  = 生産額の変化値の列ベクトル

$$Ln / Cn = Bn$$

(3) 生産額の変化による付加価値額の変化値

$X$  = 投入係数行列

$E$  = 付加価値額の変化値

$$Bn * X = E$$

図表-1 生産額・付加価値額の変化(広島県)  
(単位:百万円)

	生産額	付加価値額
2010年	△ 419,214	△ 205,184
2015年	△ 1,584,898	△ 775,726
2020年	△ 2,278,125	△ 1,115,025
2025年	△ 2,727,616	△ 1,330,133

この計算結果によれば、2010年以降は就業者数の減少を受け、生産額、付加価値額は減少を続け、2025年では生産額 2,717,616 百万、付加価値額 1,330,133 百万の減少をする。

図表-2 対2005年GDP比率  
(単位:%)

	比率
2010年	△ 1.86
2015年	△ 7.04
2020年	△ 10.12
2025年	△ 12.07

対2005年のGDP比を図表-2に示した。プラスがGDP押し上げ、マイナスがGDP押し下げとなる。即ち、景気変動や企業の成長、消費の増加等を考慮に入れず、2005年の経済規模のまま推移したと仮定して、就業者数の減少により、2010年にはGDPが1.86%減少し2025年には12.07%減少することとなる。

業種別の影響をしてみる。2010年の

業種別変化額は以下のとおりである。

生産額で最も影響を受けるのが「商業」で49,032百万円の減少、第二位が「自動車」で42,853百万円の減少、第三位が「鉄鋼」で41,718百万円の減少となる。

付加価値額で同様に第一位が「商業」で15,434百万の減少、第二位が「不動産」で15,615百万円の減少、第三位が「建設」で15,434百万円の減少となる。

他の年度においても増減の幅は2010年と同様の傾向にある。

結論的には、労働力人口減少によって2015年にはGDPが7%程度減少し、「商業」「自動車」等の業種で生産額に大きな影響が出る事が分かった。すなわち、団塊世代の退職や少子化による若年労働者の減少による就業者の人手不足は必ず訪れ、地域経済に巨大な負のインパクトを与えるのである。

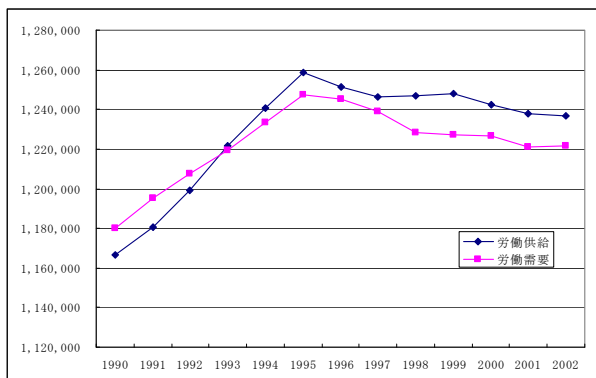
#### 4. ジョブレスリカバリーの真相

それでは、労働力人口が減少しGDPや生産額に影響があったとしても、労働生産性が上がり総雇用者数が減少すれば、失業率の面から見て社会全体で最適雇用状態に近づいているのだろうか。応えはNOである。

図表-3は、筆者がLambert type<sup>\*</sup>の計量経済学モデルを利用して算出した、1990年から2002年における広島県の労働需給グラフである。1995年をピークとして労働需要・供給共に減少傾向であり、1993年を堺に需給が逆転し供給超過で、そのギャップは拡大傾向にあるといえる。

\*  $\lim_{\rho \rightarrow \infty} [LD^{-\rho} + LS^{-\rho}]^{\frac{1}{\rho}} = \min(LD, LS)$

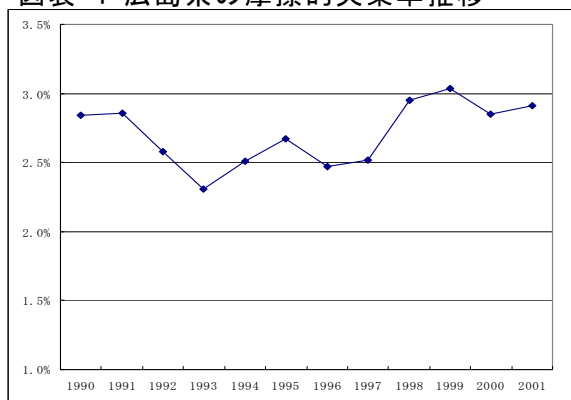
図表-3 広島県の労働供給と労働需要



図表-4 は、同様に Lambert type model によって導出された広島県の摩擦的失業率の推移である。摩擦的失業率は 1993 年をボトムに増加傾向である。

このことから、近年の完全失業率減少傾向の中身は、労働需給減少と摩擦的失業率の拡大という、いわゆるジョブレスリカバリーの様相であるのが分かる。すなわち、完全失業率に現れて来ないパートや派遣労働者、ニートを含む無業者の増加である。

図表-4 広島県の摩擦的失業率推移



したがって、無業者の多くを含む若年層こそがジョブレスリカバリー問題の中心となるのである。

## 5. 若者の雇用問題の社会的影響

では、ジョブレスリカバリー問題の中心である若者の雇用がどのような社会的な背景があり将来的な影響があるのか？

わが国で雇用対策といえば、中高年のゾーンを中心に考えられてきた。当然、世帯の中心である中高年層の雇用問題は緊急の課題に他ならない。しかしそれは雇用の対症療法にしか過ぎない。また、団塊世代の定年による 60 才以上の雇用対策も短いスパンの問題である。つまり、彼らは近い将来いずれ年金受給者となり労働市場から退出するのである。一方で、若者の雇用(失業)は、わが国の将来を決定付ける継続的な問題なのである。

したがって、最も重要かつプライオリティーの高い雇用問題は、若者の年代に所在するのである。その問題とは次の 2 点であろう。

### (1) 若者の長期失業・無業には「社会的排除」との関連

社会的排除とは、「低所得、スキル不足、失業、家庭の崩壊、健康の悪化、劣悪な住宅環境、地域の治安の悪化といった問題が絡み合い、個人や地域がそこから抜け出せない状況」を指す。特に、低所得・スキル不足・無職という要因が重なると、低所得よってスキルをつける資金がなく結果的に無職となるという社会的排除スパイラルに陥りやすい。将来的にこのような社会的排除の可能性を大きく含んでいるのはニートであり、フリーターなのである。

### (2) 若者の失業が「機会の不平等」によってもたらされる可能性

いわゆる近年の所得格差拡大が世代間に影響を及ぼし、機会の不平等を招く可能性があるということである。すなわち、親の所得の多寡が子どもの教育水準に影響し、低所得層の子どもたちの学業ドロップアウトリスクを高め、安定的職業への就業が困難になる可能性がある。前に述べた社会的排除スパイラルが世代間にも連鎖するのである。競争社会の前提条件は「機会の平等」

であるはずだが、それが失われつつある。

以上のように、若者の雇用(失業)が、経済や社会の深層で進行する事象によって引き起こされる問題に係ってくるのである。

## 6. 企業にとって若者の雇用とは？

一方で、派遣社員やパート労働者比率を増加させ人件費カットをし、定年延長により低賃金高齢労働者での一時しのぎ的雇用が招くジョブレスリカバリー状態は、企業にとって望ましい人的資源配置なのであるだろうか？

新卒社員の採用を抑制し、その半面、雇用保蔵(過剰労働者を抱えたままの状態)により労働生産性が向上してこなかった 1990 年代は、まさに「若者雇用の失われた 10 年」だった。景気回復しビジネスチャンスが到来して、人手不足の状態になり派遣社員やパート労働者を増員したとしても、それはルーチンワークレベルの対応でしかない。また、中途採用による人的補強もコスト高である。すなわち、「若者雇用の失われた 10 年」の間に、新入社員を手塩にかけて育成してこなかったツケが回って来ているのである。

冒頭に述べたように一部の企業で、正社員を増員し派遣社員を置き換える動きがあるのは、このことに気づきだしたからに他ならない。特に製造業では、新入社員時代からの技術の積み上げが「品質」そのものに直結する問題である。サービス業でも、サービスの「品質」は一朝一夕には身に付くものではなく、一部の量販店では販売部門のパート社員を準正社員にシフトする動きもあるぐらいである。要するにコンテクスト依存的な意思決定をする能力のある人材を、外部依存してはならないということだ。人材育成はコア社員に限定し、外部から即戦力人材の

調達によって競争力を高めればよいという考え方の企業が、果たして本当に競争力があると言えるのか？プロ野球の巨人方式の人材補強は正しいのか？しかし、人材の外部調達が他社(他球団)と大して差別化にならないのは周知の事実である。自社にしかない人材、自社のことを理解し信頼関係で結ばれている人材を時間とお金をかけて育て上げた企業こそが真に競争力と独創性を発揮できる。すなわち、企業にとってダイヤモンドの原石であり、活力の源である若者を積極的に雇用し手塩にかけて育てる企業こそが競争に勝ち抜ける企業という、当たり前の結論となるのである。逆に言えば「即戦力的人材」ばかり求める企業ほど「危ない」企業と言えるのかもしれない。

## 7. 行政の誤謬

先に述べたように、失われた 10 年の間に企業は若者の雇用において大きな誤謬を犯してきた。しかし、行政においても同じ誤謬を犯しつつある。それは何かと言うとセイフティーネットさえあれば競争社会が到来しても安心だという錯誤である。

最近では若者のエンプロイアビリティを高める施策や、ニート・フリーターに対する「ジョブカフェ」等の職業紹介機関が広島県のみならず全国均一に行政により行われている。雇用問題の地域差という問題はあるにせよ、これはまさにセイフティーネットであろう。しかし、これらの施策が抱える共通の問題は、施策実施機関に若者が寄り付かないことである。何故か？それは、単に魅力がないからである。ニート訓練機関のメニューにしても画一的であり、農作業・軽作業・OA 機器訓練等である。はたして農作業

に若者が魅力を感じるだろうか？

一方で、セーフティネットとは、綱渡りをする者が綱から落ちたときの安全策であるにすぎない。ネットに引っかかった者が綱渡りを始められるような施策は揃っているが、背中を押してやる者は誰もいないのである。この背中を押してやる施策こそ重要なのである。イギリスでは1980年代からこのことに着目し、若年失業者に職業紹介を受けること、職業訓練を受けることを義務付けている。もし義務を果たさなかった場合は失業手当の支給停止か減額となる。まさに「背中を押してやる」施策ではないだろうか。

## 8. おわりに

労働力人口減少が地域経済にとってマイナスであり、その中心である若者の雇用は社会に将来的な格差をもたらし、企業にとっては若者の雇用育成が競争力の源泉であることを述べてきた。構造改革の進展で格差社会が容認されるコンセンサスが出来上がりつつある現在、若者の雇用や育成こそがポスト構造改革のきっかけとなると私は確信している。何故なら、格差社会に歯止めをかけ、勝ち組・負け組みというつまらない差別をなくす原動力となるからである。その意味で、ニートやフリーターに対する地域行政の施策は、地域の活力を高めるための大きなチャンスであると言っているだろう。