

神林 龍 一橋大学教授

ポイント

- 中間的仕事から新しい仕事に働き手移動
- 人手不足は局所的で賃金上昇圧力招かず
- 被用者の供給源の自営業部門は枯渇寸前

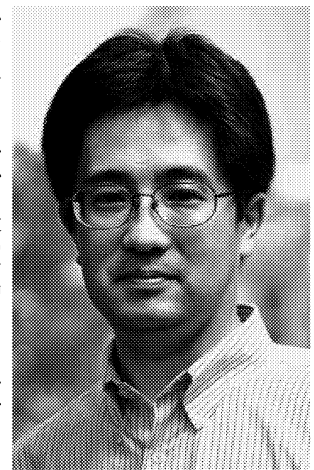
人手不足は賃金停滞とセットで、日本の労働市場の謎として議論されることが多い。筆者も執筆に加わった「人手不足なのに賃金が上がらないのか」(玄田有史・東大教授編)では、行動経済学からマクロ経済学、人事管理論から労使関係に至るまで16の論点を取り上げ、賃金停滞には様々な理由があることを解説している。誤解を恐れずに一言でまとめると、賃金上昇のメカニズムは、生産性上昇の分配によるか、超過需要によるかに大別でき、前者について日本の労働市場には問題があると指摘できる。

他方、人手不足と結び付けられるのはもっぱら後者だが、そもそも超過需要が発生しているのかは実ははっきりしない。総務省「労働力調査」によれば日本の就業率は2016年平均で58・1%にとどまる。1990年代まで60%を超えるのが常態だったことを考えると決して高くない。もちろん25〜64歳の現役層の就業率は上昇傾向を維持しており、経済協力開発機構(OECD)諸国の中では高い部類に入る。裏返せば、24歳までの若年層と65歳以上の高齢

人手不足をどうみるか ①

被用者の供給余力乏しく

力があるとも解釈できる。供給余力は就業者の「内側」にも存在していた。近年では顧みられることが少ないが、80年代初頭の日本の就業者の約3割は自営業セクターに属しており、その数も1500万人を超えていた。非正規労働者を「正社員ではない就業」と定義するならば、当時は自営業主や家族従業者こそが非正規労働者の圧倒的多数



かんばやし・りょう 72年生まれ。東京大博士(経済学)。専門は労働経済学

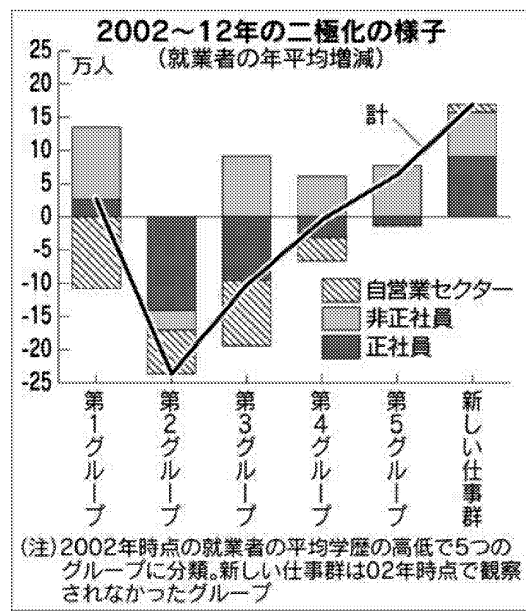
が増えたことが、日本の労働市場の中長期的基調だった。高度成長期以降、景気動向によらず被用者は増え続けた。被用者の拡大が続く中で、

自営業からの移動縮小へ

を占めていたのである。少子高齢化や女性の労働参加拡大の陰に隠れているが、自営業セクターが縮小し、その分被用者が増え、特に職場で非正社員と呼ばれる被用者

まずデータの都合上、「仕事」を職種と産業の組み合わせとして定義する(3483種類)。次に02年時点の就業者の平均学歴の高低で仕事を順序付けして、就業数数が等分になるように5つのグループを構成する。すなわち第1グループが最も低学歴の仕事群で、第5グループが最も高学歴の仕事群となる。02年時点で観察されなかったものは「新しい仕事群」とした。

どのような仕事が増え、どのような仕事が減ったのだろうか。筆者が総務省「就業構造基本調査」を用いて、02年から12年までの10年間の変化を調べた結果を紹介したい。



図では各グループの就業者が10年間でどれだけ増減したかを、正社員、非正社員、自営業セクターに分けて示した。縮小したのは中間的な条件の第2、第3グループで、逆に減らなかったのは最も条件の悪い第1グループと、比較的条件の良い第4、第5グループだ。中間的な仕事のみが減少するという「二極化」が、10年間という短期間に進行していたことがわかる。このうち非正社員の増減の

特徴を探すと、条件の悪いグループから良いグループまで平均的に増加している点が目につく。ただしどちらかというと、最も条件の悪い第1グループでの増加分の方が大きく、二極化の一方の極の成長は非正社員に依存しているといえる。一方、正社員の増減の特徴は、中間的な条件の仕事での減少と新しく生まれた仕事での増加に表れている。

正社員は80年代以降3300万人前後で安定しており、頭数では必ずしも減少していない。こうした統計的事実は、筆者が加藤隆夫・米コルゲート大教授との共同研究などで繰り返し指摘してきたことでもあるが、内実では中間的な仕事から新しい仕事への移動が起きていた

の動きは、減少と増加こそ違えども、どのグループでも起きているという点では非正社員と似ている。ただし、自営業セクターの衰退は特に条件の悪いグループで激しい。また自営業セクターの減少は同条件の非正社員の増加と対応しているようにもみえ、同じ仕事の中で自営業セクターから非正社員への転換が起きているとも解釈できる。

しかし現実には、100万人を対象とする「就業構造基本調査」でも自営業セクターから非正社員へ直接転換する人々を見いだすのは困難で、自営業セクターからの退出者の大半は引退者だ。おそらく以前なら自営業セクターに就業していた人々が非正社員として就業するという、世代を隔てた移動が起きているというのが筆者らの見立てだ。その際、少なくとも図の外見上からは、自営業セクターが担っていた条件の悪かった仕事は消滅したわけではなく、担い手が非正社員に移っただけともいえる。仕事と就業者の再配置を通じて生産性を改善するというメカニズムが弱いことを示唆しており、生産性の底上げがなかなか進まないという日本経済の課題と関係があるのかもしれない。

人手不足という観点から図を眺めると、最近ですら自営業セクターからの流出が被用者の膨張を支える供給源の一つだったことがわかる。この流れがある限り、被用者分野での人手不足は局所的な問題として解釈でき、超過需要が発生して全体的な賃金上昇圧力をもたらすとは即断できないだろう。供給余力が、就業者の「内側」にも存在していたとしたゆえんである。

とはいえ臨界はすぐそこにあるのかもしれない。就業者の「外側」にとどまっている潜在的な就業者は若年層と高齢層に偏っており、もはや労働市場へ参加する機会費用が大きい集団しか残っていない。

また就業者の「内側」にある自営業セクターは、四半世紀で半減以上のペースを維持しており、15年平均の就業者数は700万人、全就業者比では11%にまで落ち込んでいく。この水準はOECD諸国

それだけに、人手不足はこれから始まる可能性が高い。人手不足が自営業セクターの枯渇に起因するとすれば、人手不足が意味するところは労働市場における現象にはとどまらないことを、最後に指摘しておきたい。

元来、自営業セクターは3世代同居や職住近接などワーカライフバランスをとるのに優れた就業形態とみられている。自分がボスになるという組織構造も手強い、比較的低水準の労働条件でも満足度が高く、学校活動や行事の支援などを通じて地域コミュニティを支える余力もあった。

被用者の立場からみれば、育児や介護の必要が生じたり仕事でトラブルがあったりして自らに不都合が発生したときにも、黙ってそれを引き受けてくれる都合の良い存在だったとも要約できるだろう。

その自営業セクターが枯渇するということは、人手不足とともに、日本社会の構成そのものが変わる可能性があることを示唆している。人手不足は、単に労働市場の問題としてとらえるべきではなく、社会全体の問題として考える必要があるだろう。