

労働経済II

第11回 世代の経済分析

今回は大きく分けて2部制

- 世代効果について
 - 「生まれた時代」という意味での“世代”
 - 景気循環にかかわるお話
- 若年者・高齢者の雇用問題について
 - 高齢者という「年齢区分」での“世代”
 - 少子高齢化問題にかかわるお話
 - ほとんどは高齢化

景気循環と不況世代

景気と就業

景気は日々変動している。

一般に、

- 景気が良いとき（好況時）は就職しやすい。
- 景気が悪いとき（不況時）は就職しにくい。

就職しやすいときの方がより良い職に巡り会える可能性が高い。

新卒採用と景気

日本は、新卒採用後、終身雇用されることが多かった。

- スタートがゴールを決める

新卒時に“偶然”景気が良いかどうかは、運としか言えない。

- 不況時に就活する世代は、大変な思いをする。

就職氷河期世代

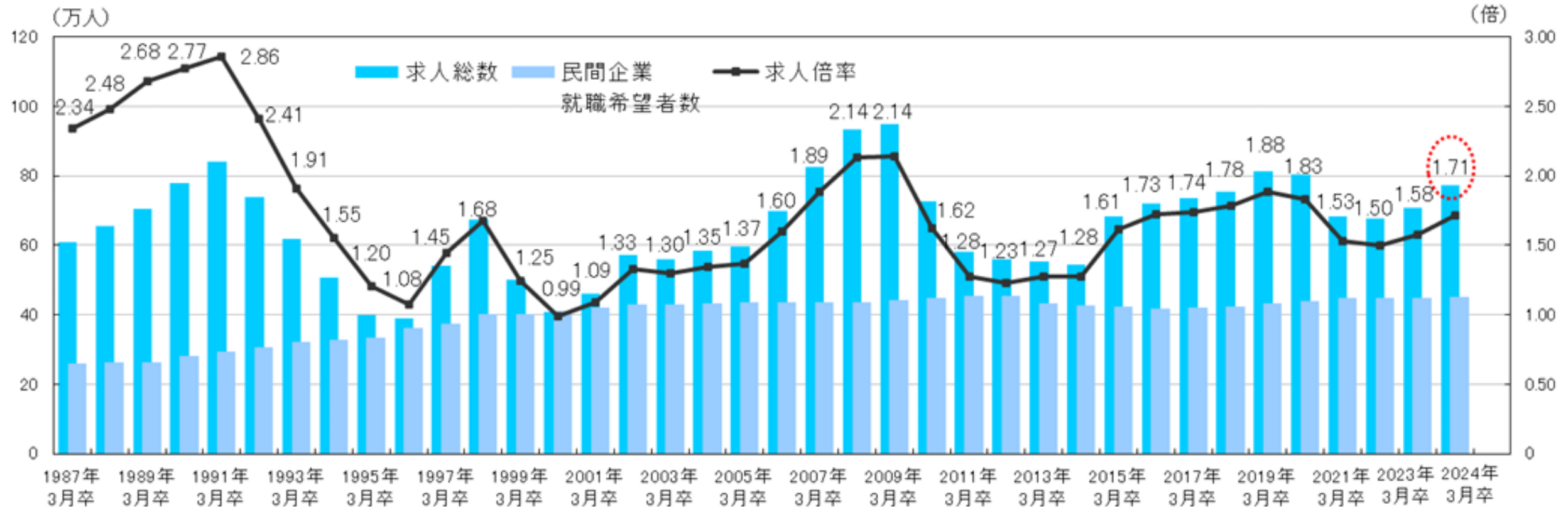
就職氷河期世代

- バブル崩壊後の1990年代に新卒で就職活動をした人たち。
- だいたい1970年代生まれの人たちのこと。

政府主導でフォローもしているⁱ。

ⁱhttps://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

大学新卒求人倍率



出所：リクルートワークス「第40回ワークス大卒求人倍率調査（2024年卒）」

長引|いている不況

実は就職氷河期世代だけの問題ではない

- バブル崩壊以降大学新卒求人倍率も、おおむね2を割っている。

短期的なショックがキャリアを決定づける可能性も。

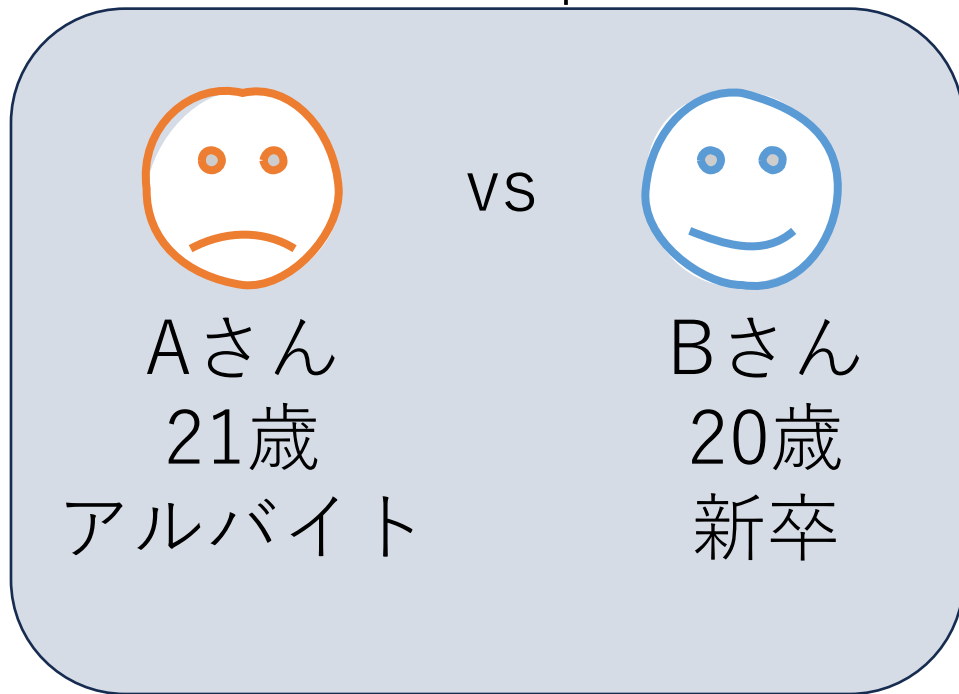
- メンバーシップ型、年功序列制度では表出しやすい

簡単な例

20歳で新卒就活、21～65歳まで働く社会を考えよう。

- 新卒時に不景気だったため、就活失敗したAさんがいる

2020年



2021年

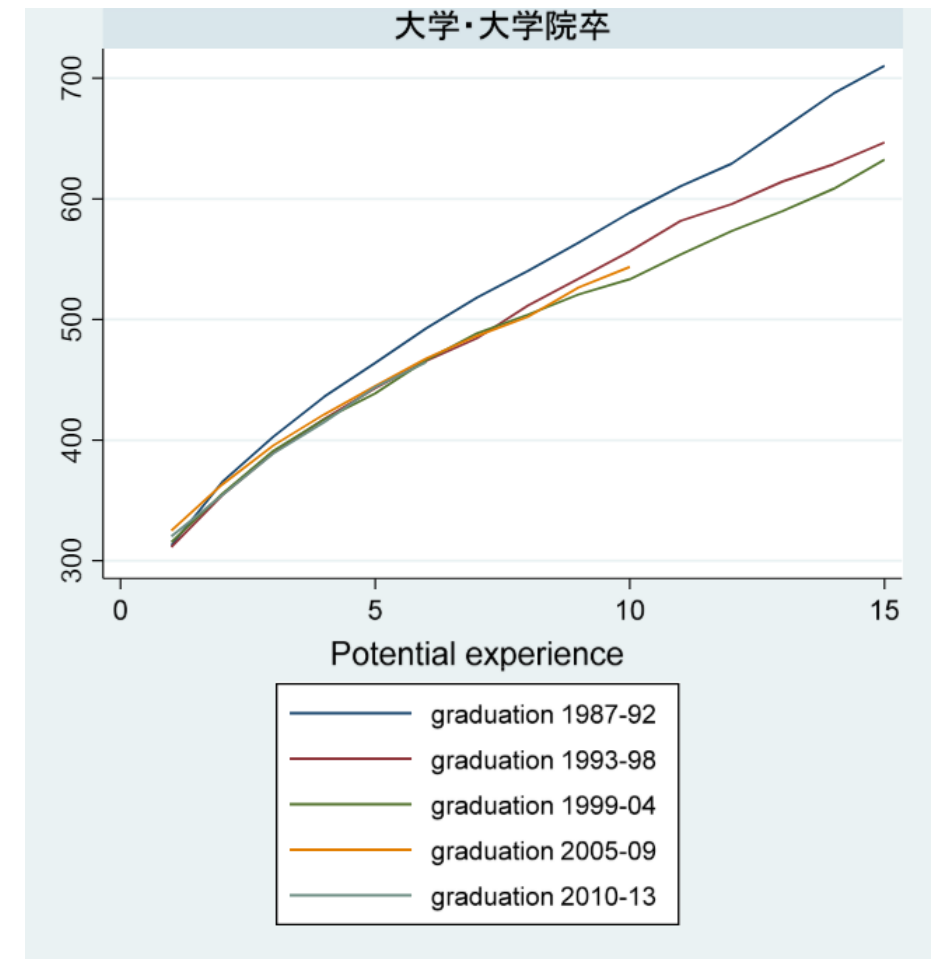


不況世代の不利益（所得）

- バブル世代(1987-92)と不況世代の比較。
- 新卒時不況に当たった世代は賃金増加率が小さい

入職時の景気がその後残る例の一つ。

ただし、近藤（2002）では、経済構造の恒久的な変化が起こった可能性も指摘している。



“世代”が持つ特有の効果

- 時代背景が同じ“世代”ごとに、所得への影響が異なる
 - バブル世代、就職氷河期世代、ポスト就職氷河期世代、Z世代など
- このような、時代背景を共にする世代に特有の特徴が、所得などに影響を与えることを

とか、

と呼ぶ。

世代と不平等

これらの世代効果の存在は、生まれた世代による不平等を生み出している。

- 政府や中央銀行が景気循環変動を抑制したい理由の一つ。

ただし、世代効果は

- 景気循環変動のような短期的な影響によってのみ発生するものだけではない。
- 例えば、経済構造の変化
 - 特に、少子高齢化

少子高齢化と高齢者雇用

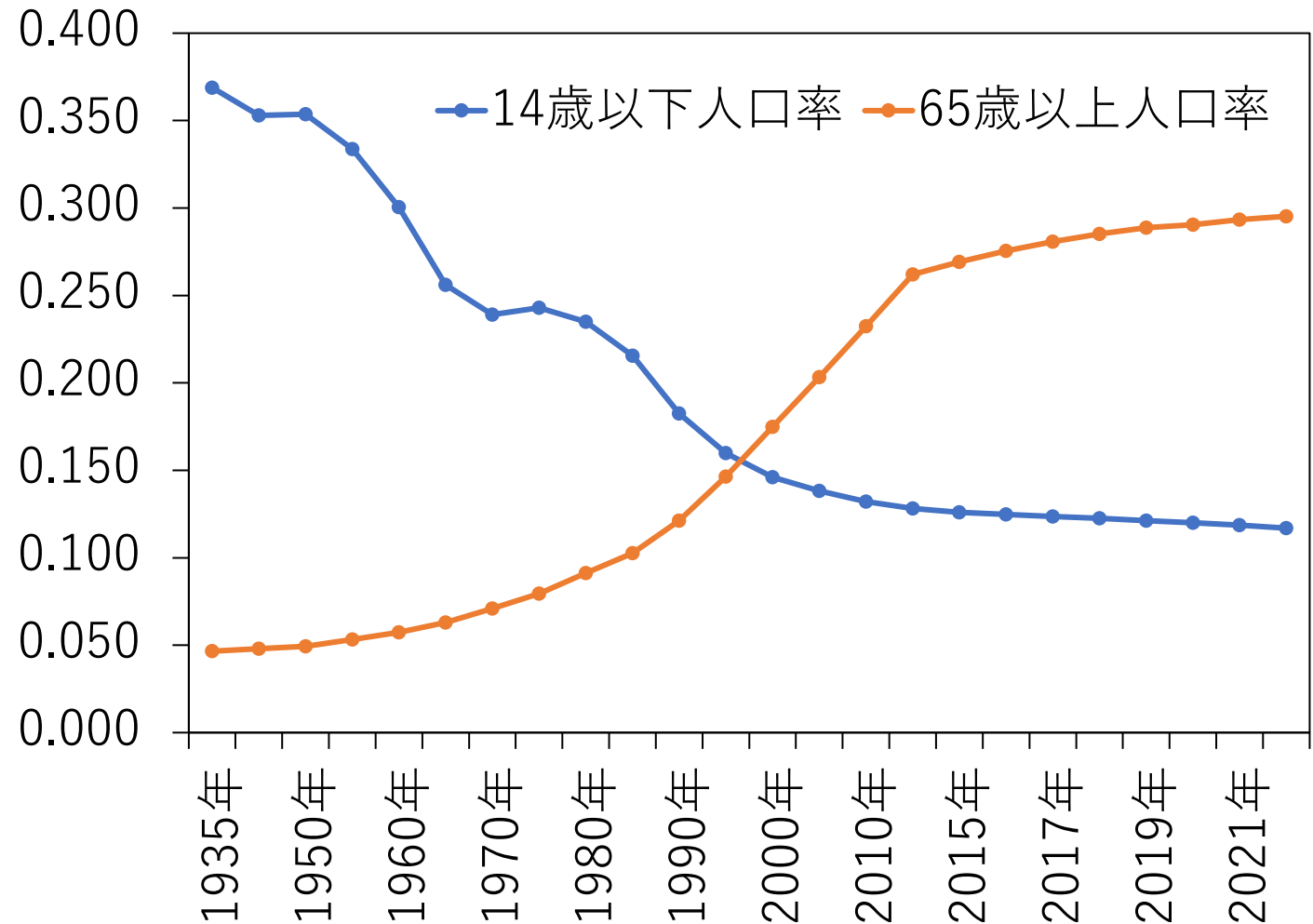
“超”少子高齢化社会

- 日本では加速的に少子高齢化が進んでいる。

65歳以上人口が

- 7%以上（高齢化）
- 14%以上（高齢社会）

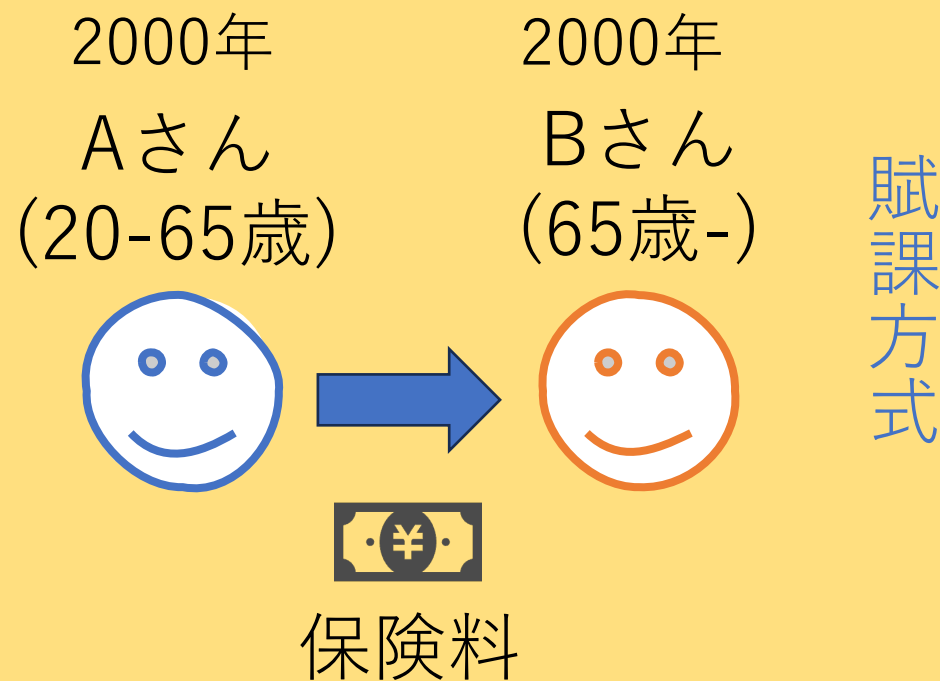
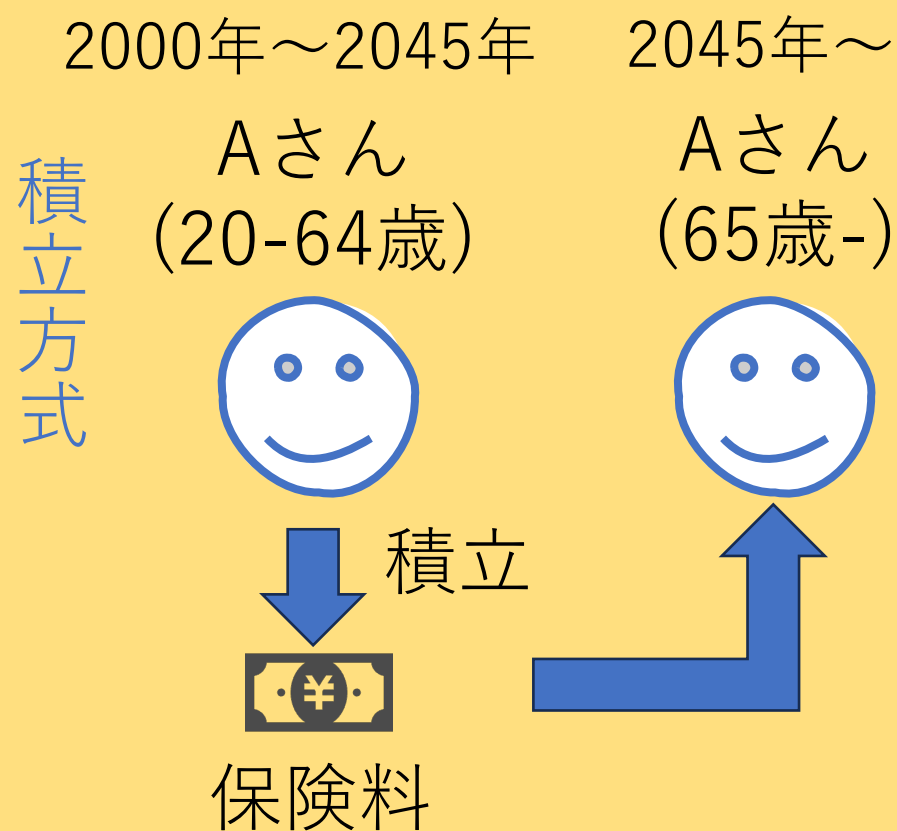
とか色々あるが、実は何かに基づいた数値ではなかったりする。



よく聞く“世代”問題

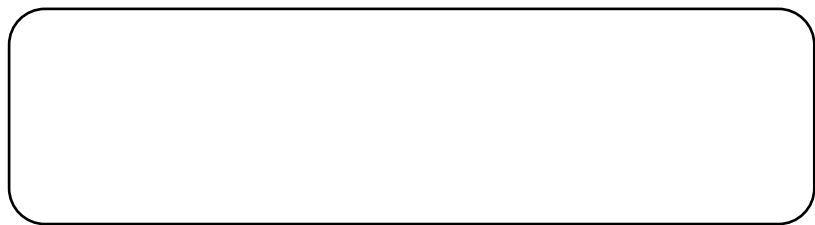
年金問題

- 日本は積立方式と賦課方式のミックス。



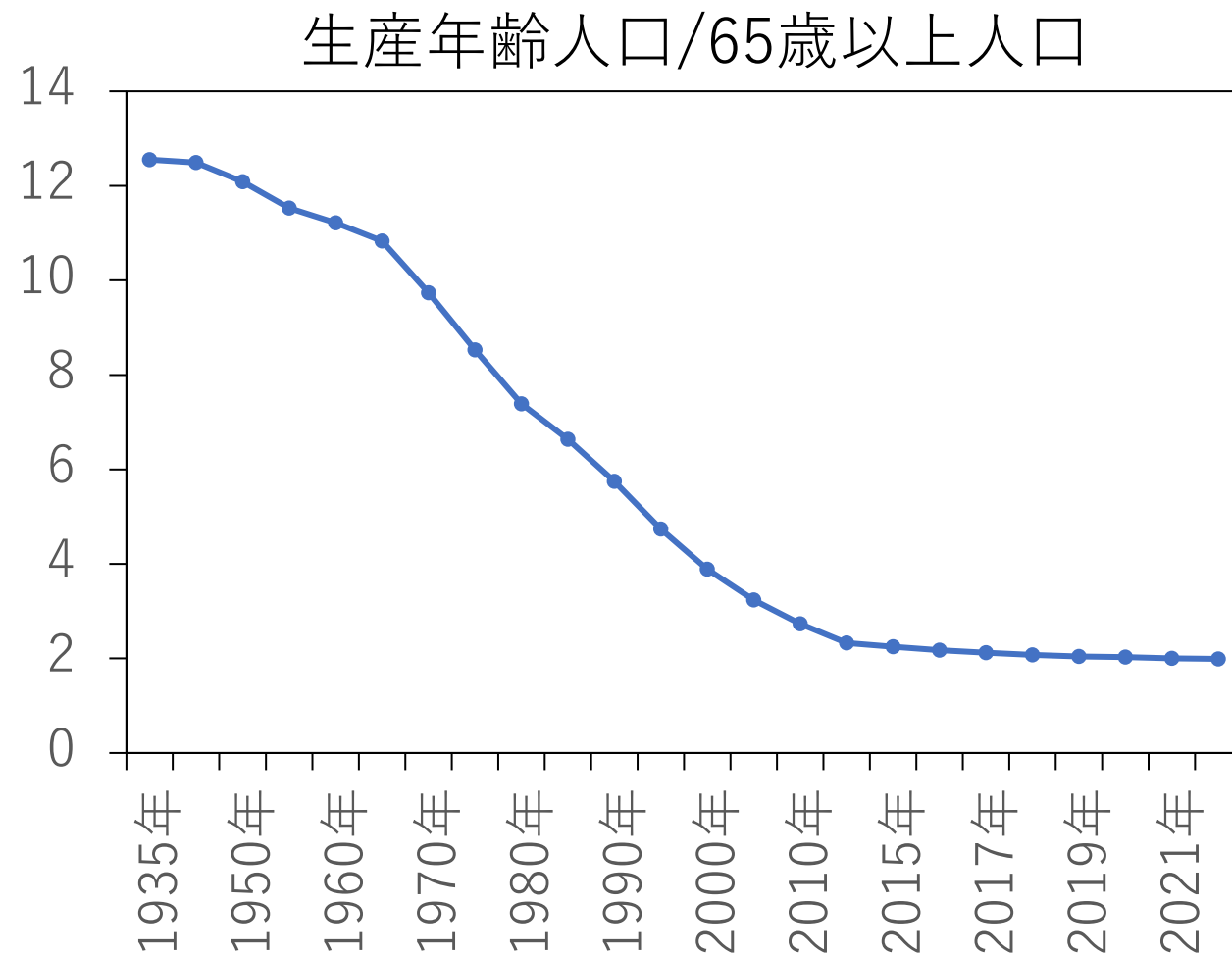
賦課方式での負担

少子化・高齢化が進むと、
賦課方式での負担が



支える側：減少

支えられる側：増加



負担給付倍率で見る世代格差

年度	1935年 生まれ	1945年 生まれ	1955年 生まれ	1965年 生まれ	1975年 生まれ	1985年 生まれ	1995年 生まれ	2005年 生まれ
保険料負担額 (万円)	680	1,200	1,900	2,800	3,900	5,100	6,500	8,000
年金給付額 [65歳以降分] (万円)	5,600 4,400	5,400 4,500	6,000 5,600	7,600	9,600	12,000	14,900	18,300
負担給付倍率 [65歳以降分]	8.3 6.4	4.6 3.8	3.2 3.0	2.7	2.4	2.3	2.3	2.3

出所：厚生労働省年金庁「年金財政ホームページ」

所得構成と年金所得

所得 = 賃金所得 + 利子所得 + その他所得

(非勤労所得)

年金は、

その他所得

に含まれる。(いわゆる給付金など)

少子高齢化が進む中で、年々、所得に占める年金所得は減少する。

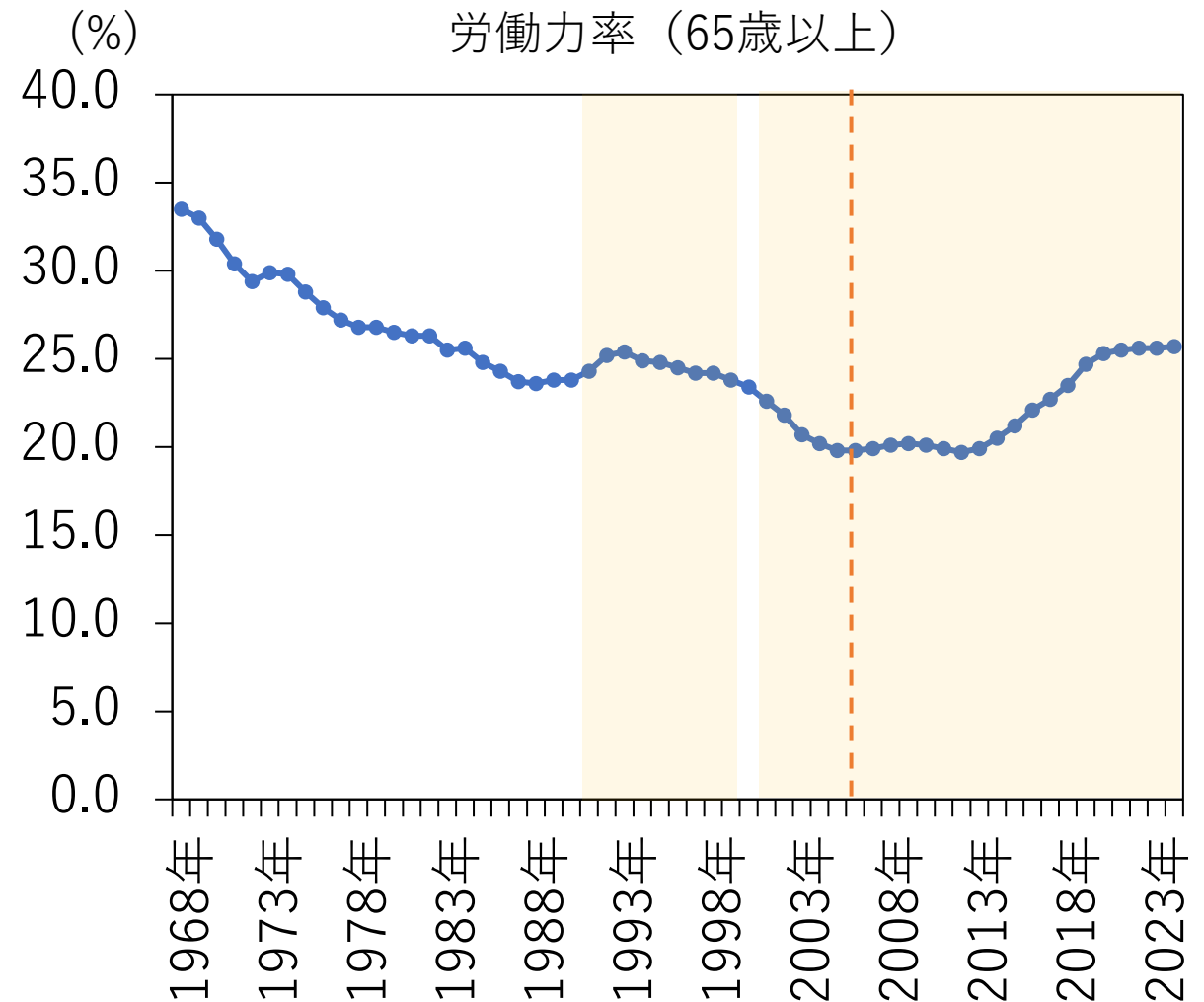
後の世代は、実質所得が減少する。

高齢者の労働参加

年金所得が減少すると生活に困るので、働く必要が出てくる。

労働供給の増加

- 1990年代：バブル崩壊後
- 2006年：高年齢者雇用安定法改正・施行
 - 「希望者の65歳までの雇用確保」が企業の義務化
- 2001年以降：年金受給年齢の段階的な引上げ（60→65歳）



労働需要

少子高齢化の進行は、若年労働者の確保の激化を意味する。

企業も高齢者の労働需要を増やす必要がある。

労働需要の増加

e.g, 生産関数 (Y : 生産、 K : 資本、 L : 労働)

$$Y = F(K, L)$$

- 少子化で15～64歳労働力が減れば、65歳以上の労働力を投入する他ない。

高齢者の需要と供給

高齢労働者の雇用は今後必然的に増える。

以下では、

- 供給側
- 需要側

に分けて、高齢労働者と労働市場の関係を整理しよう。

少子高齢化と高齢者雇用 供給サイド

労働供給を決めるもの

労働供給を決定づけるものは、いくつか考えられる（清家・風神,2020）。

1. 消費・余暇の選好（第3回）
2. 賃金率
3. 非勤労所得
4. 労働環境（雇用制度など）

高齢者の就業確率と賃金率

説明変数	就業への影響	賃金への影響
健康	+	+
学歴	+	+
都市居住	+	+
公的年金	—	
定年経験	—	—

出所：清家・風神（2020）

より詳しくは、清家篤（1993）『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報者等を見よ。

どう解釈するか

人的資本に関わる指標は、就業確率を上昇させる。

- 健康、学歴

より多くの就業機会は、就業確率を上昇させる。

- 都市部の居住

非勤労所得の上昇は、就業確率を低下させる。

- 公的年金

補足

- 逆の因果もあることに注意。
 - 健康だから働いている？働いているから健康？
- 同様に、どのような因果で繋がっているのか（解釈）についても注意。
 - 死亡率が低いと（健康的な社会だと）、長生きする可能性があるので、生涯所得を増やさないといけないはず。
 - 教育投資を行っていれば、ミスマッチ失業する確率が減少するはず。

公的年金のもたらす影響

- 特に、公的年金制度は非勤労所得の増加という点で、高齢者の労働供給に大きな影響を与える。
- ただし、現行の年金制度は、労働供給に対して別の問題も引き起こしている可能性がある。

年金は働きながらもらうと、
減額される
可能性がある。

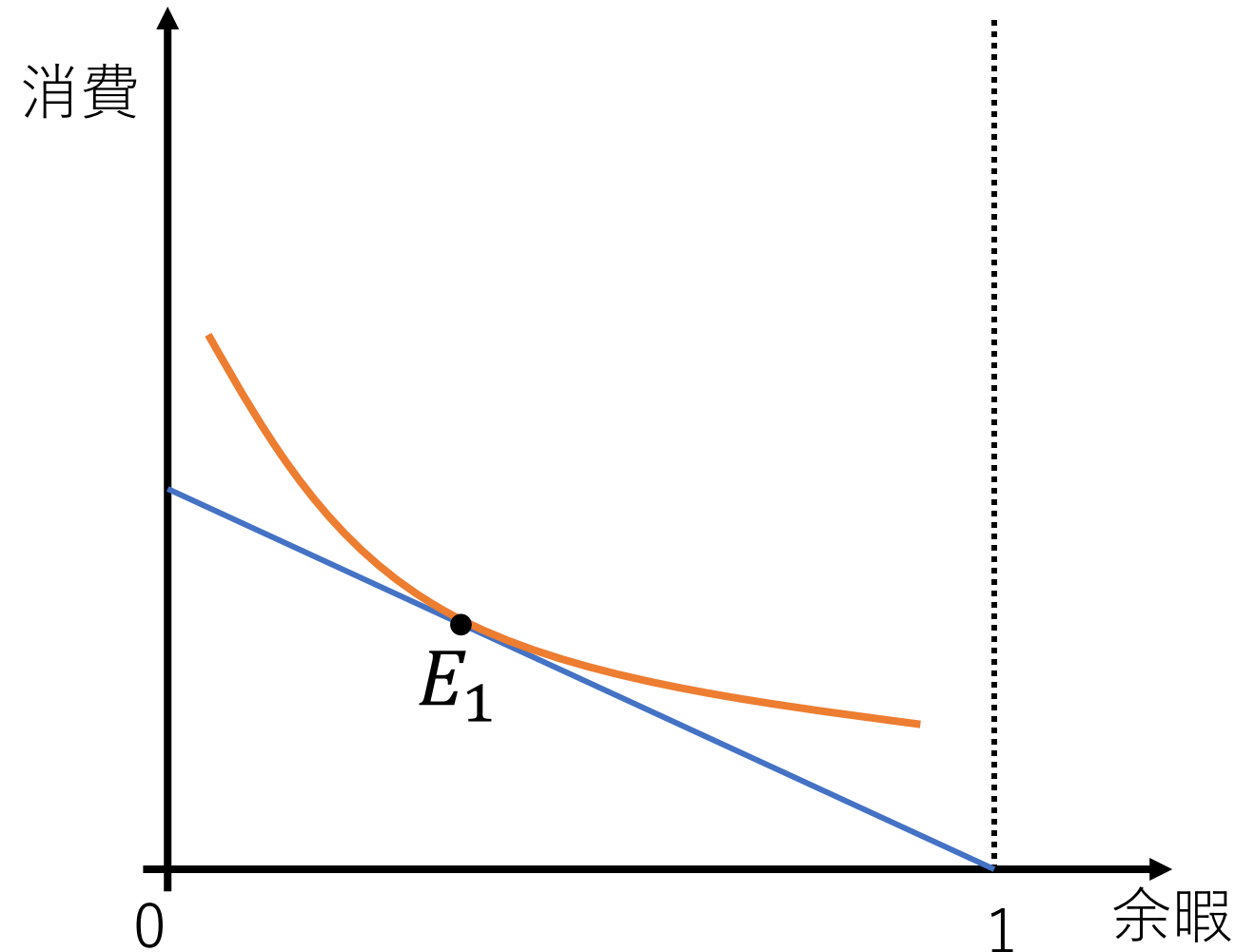
予算制約線と無差別曲線

労働と余暇の選択問題を思い出そう（第3回）

最も基本的なモデルでは
最適な点は、

- 予算制約線
- 無差別曲線

が接するところで決まった。

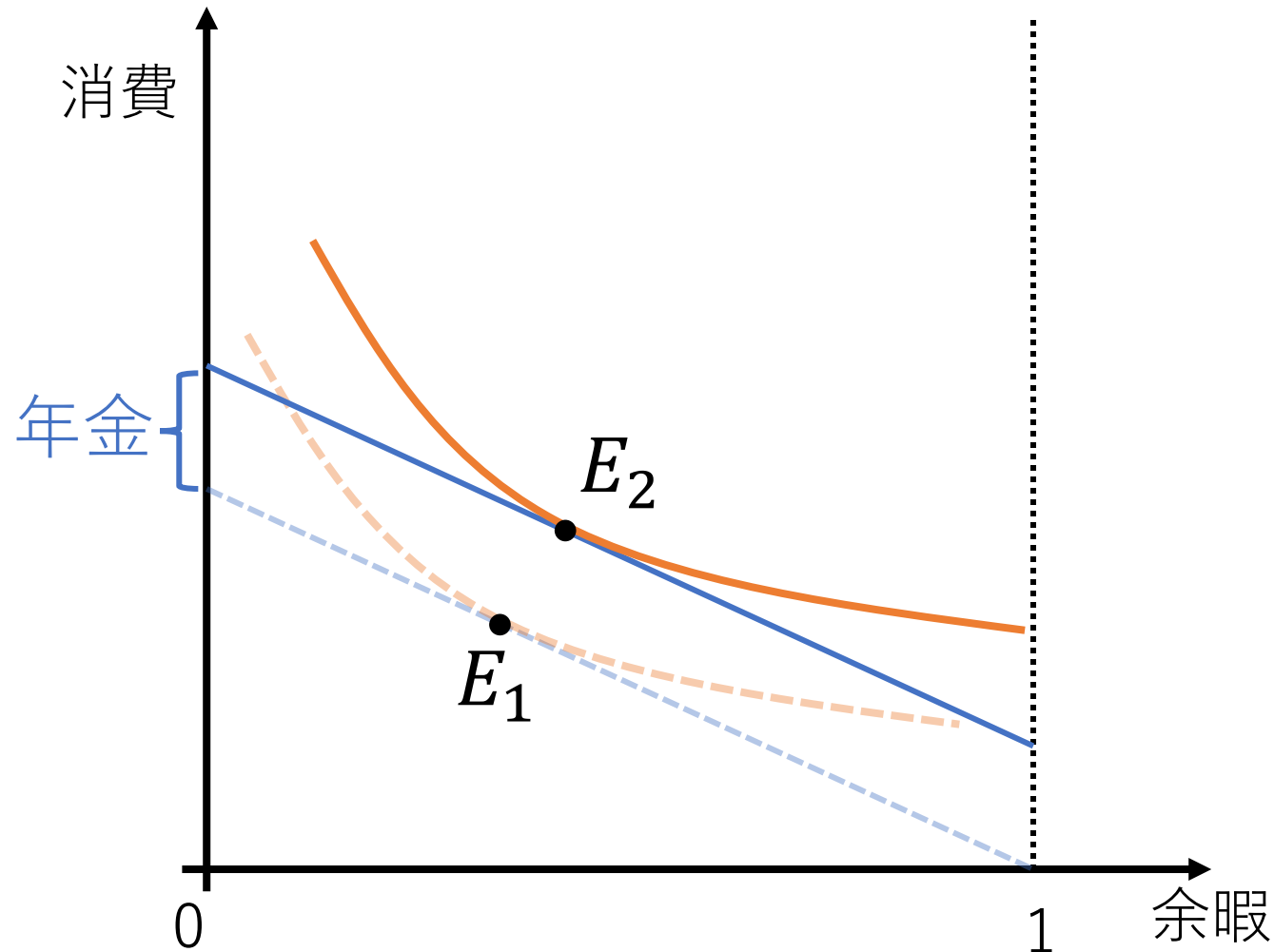
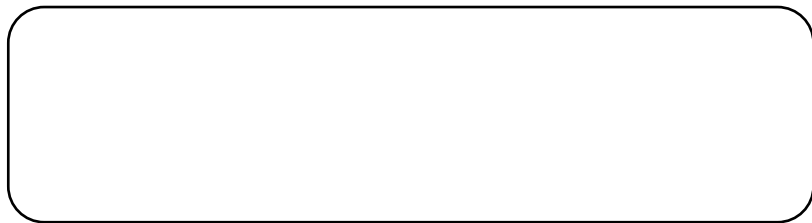


年金と予算制約線

所得 = 労働所得 + 年金
ならば、予算制約線は年金分だけ、

上方へシフト

選ばれる点も、変化



屈曲した予算制約線と最適性

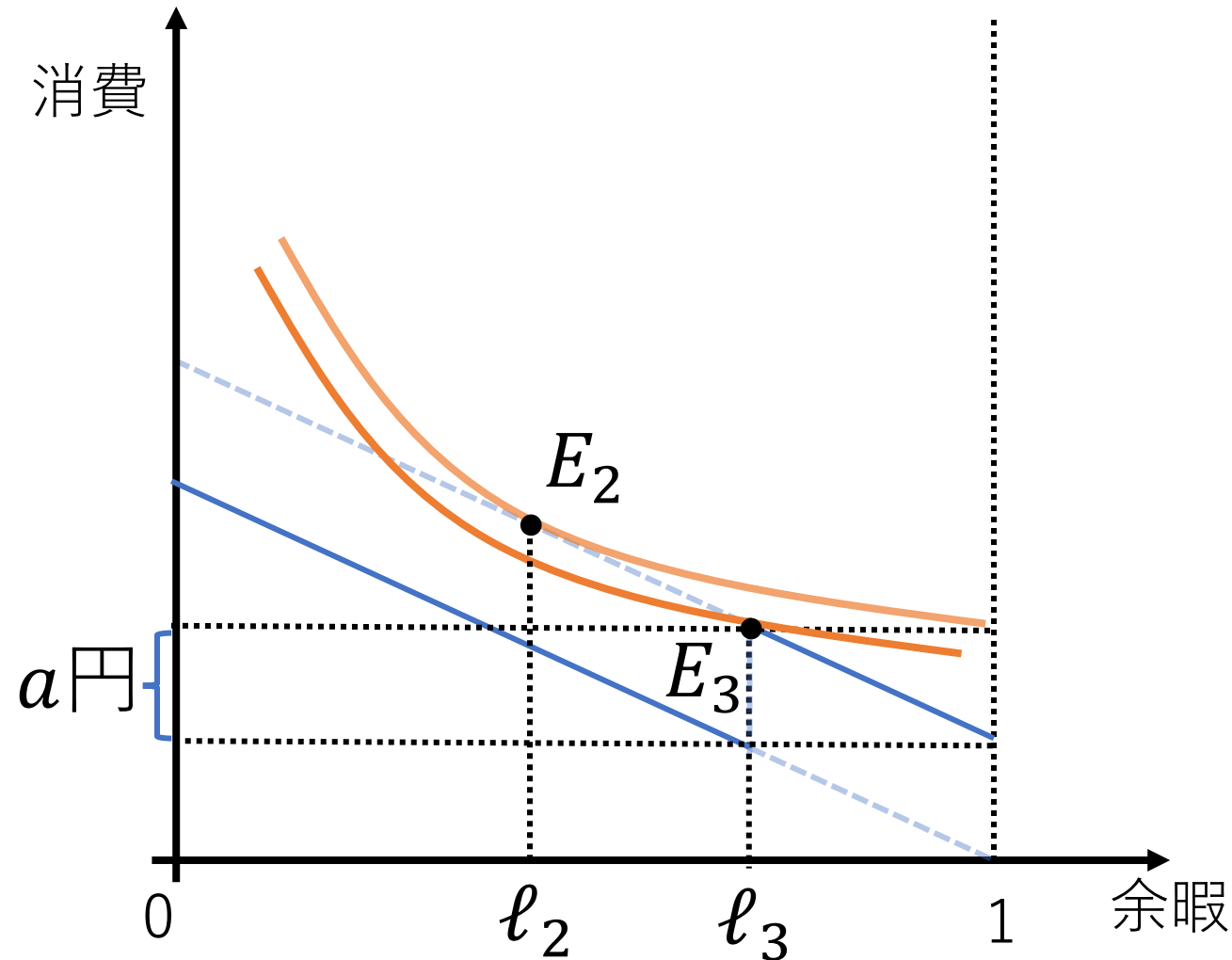
しかし a 円以上働いて稼ぐと年金がカットされるとしよう。

- 簡単化のため全額カット
このとき選ばれるのは、

E_3

余暇は

労働供給は



労働供給と年金制度

- 屈曲した予算制約に直面した高齢者は、屈曲部までしか働かない。
 - 労働供給を制限する大きな要因。
- かといって、財源が無限にあるわけではない。
 - 働いている人は支える側に回ってもらってほしい。
- 同じような問題は年金以外にも発生している。
 - 配偶者控除

少子高齢化と高齢者雇用 需要サイド

強制的な引退が必要な理由

現在企業は60～65歳までの雇用について、何らかの処置をしなければならなくなっている。

- もともと、定年は60歳より下に設定できなかった。
- 2017年時点で、20%弱が定年を65歳以上へ引き上げ。

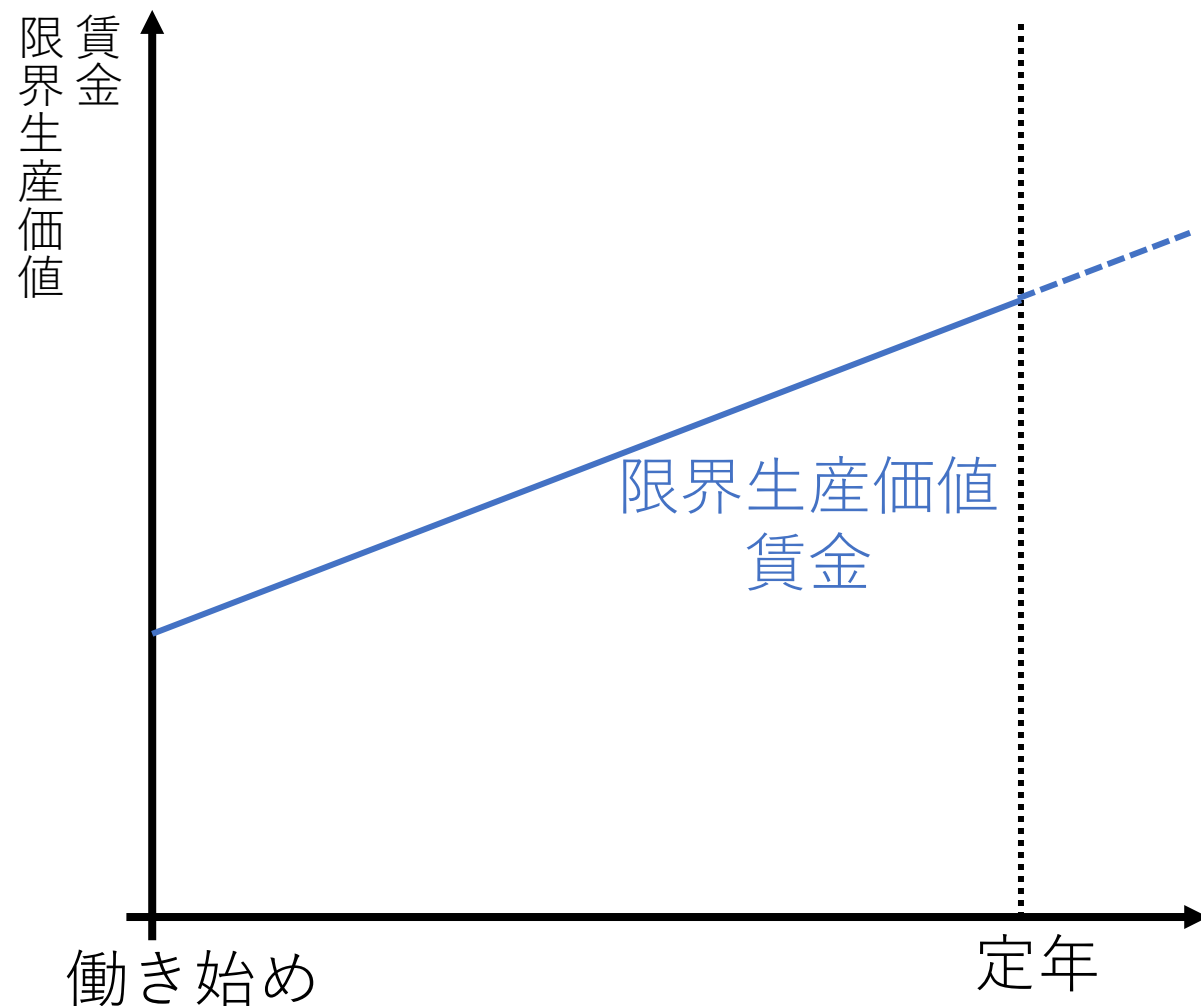
定年制度の存在があることは、企業的意思決定上重要。

基本的なケース

労働者の賃金が
賃金 = 限界生産価値
となるように決まっていると
しよう。

- ジョブ型採用など

スムーズに定年後の雇用へ。



年功賃金体系のケース

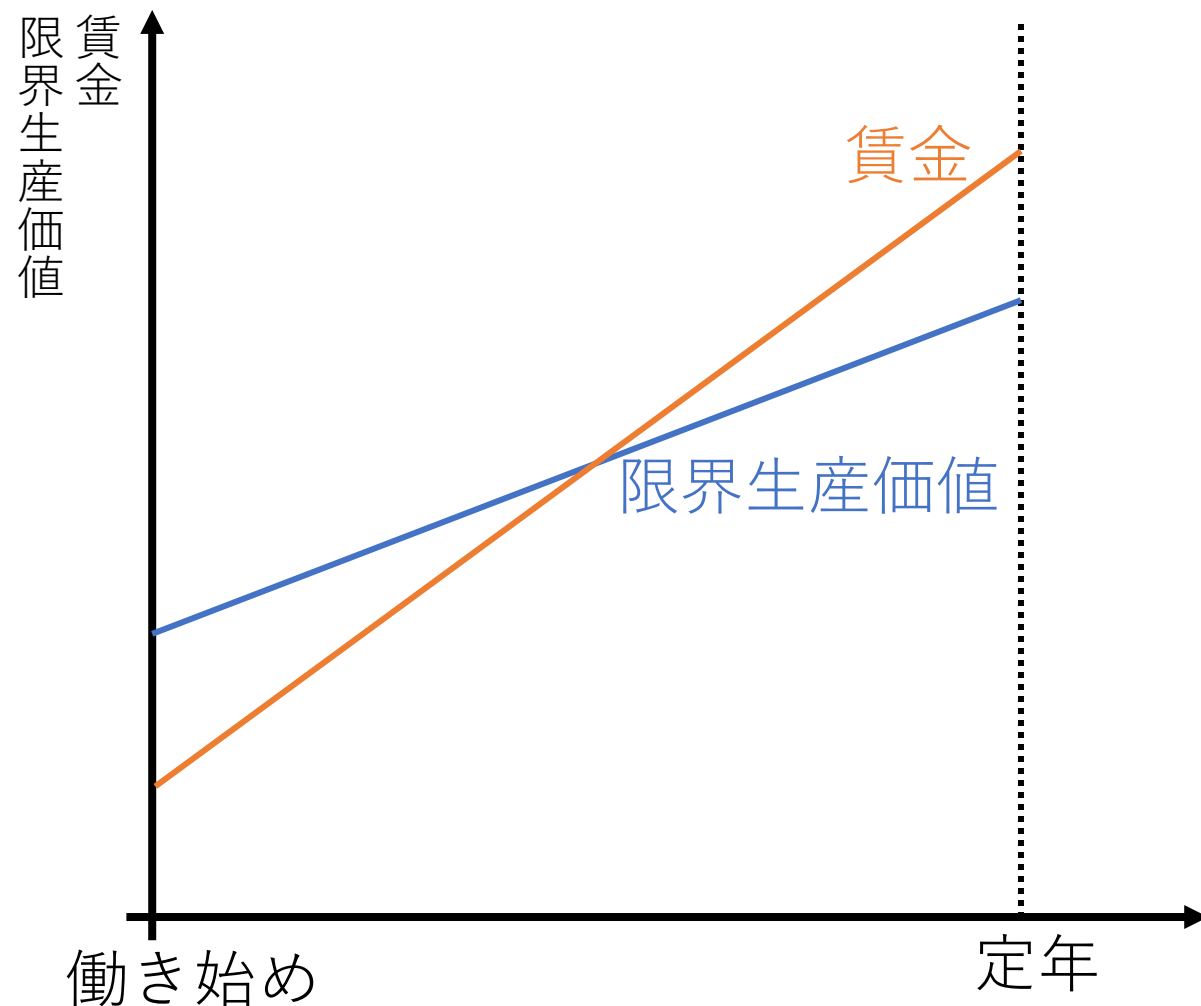
日本のメンバーシップ型採用では、

- 若年期は限界生産価値より低い賃金
- 中堅以降は限界生産価値より高い賃金

となっている

年功賃金体系

の場合がある。



企業の収支

Aの部分：

企業は労働者に本来払う賃金より
少ない賃金を払う。

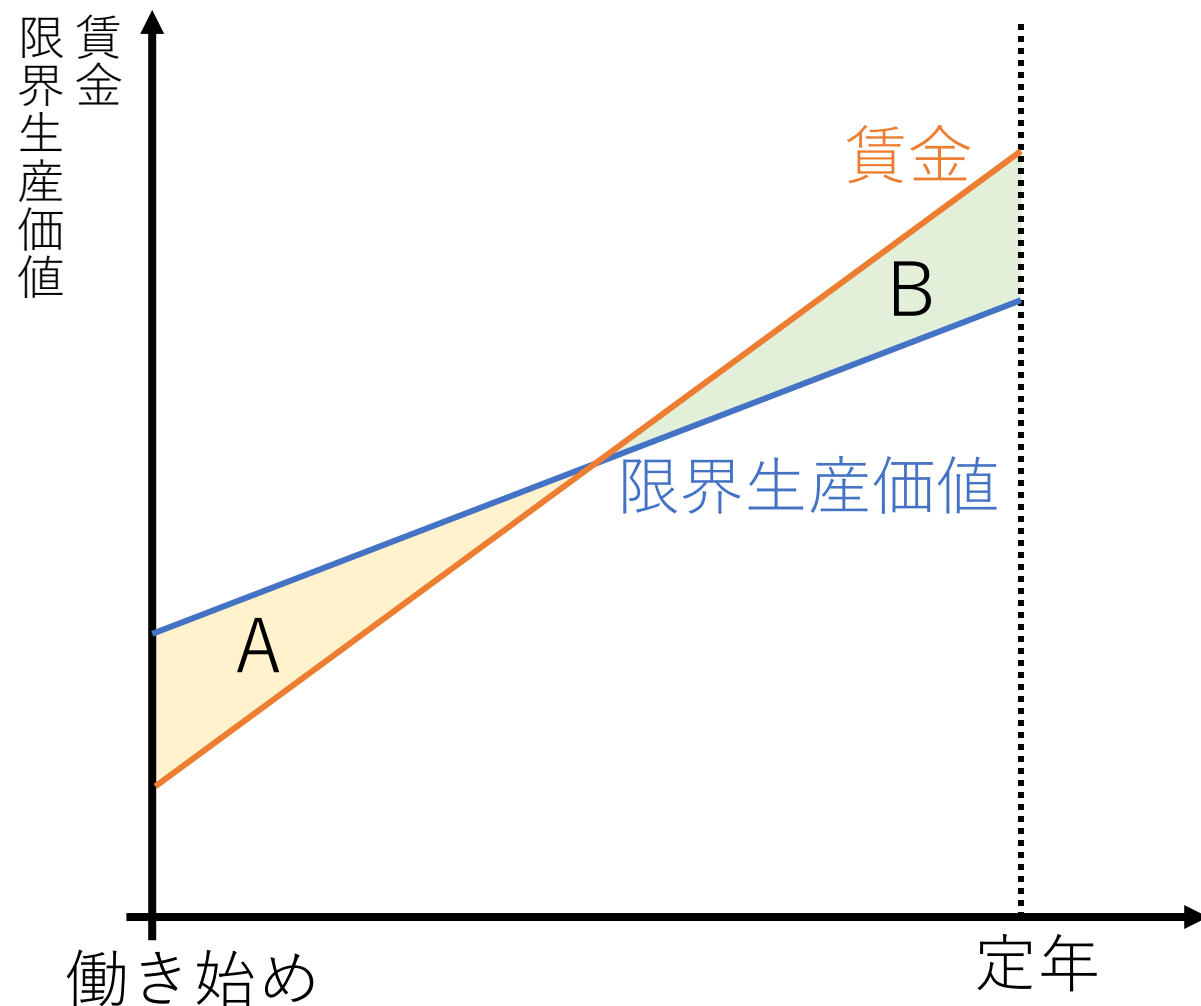
Bの部分：

企業は労働者に本来払う賃金より
多い賃金を払う。

企業が損をしないためには、

Aの面積 Bの面積

となっていなければならない。

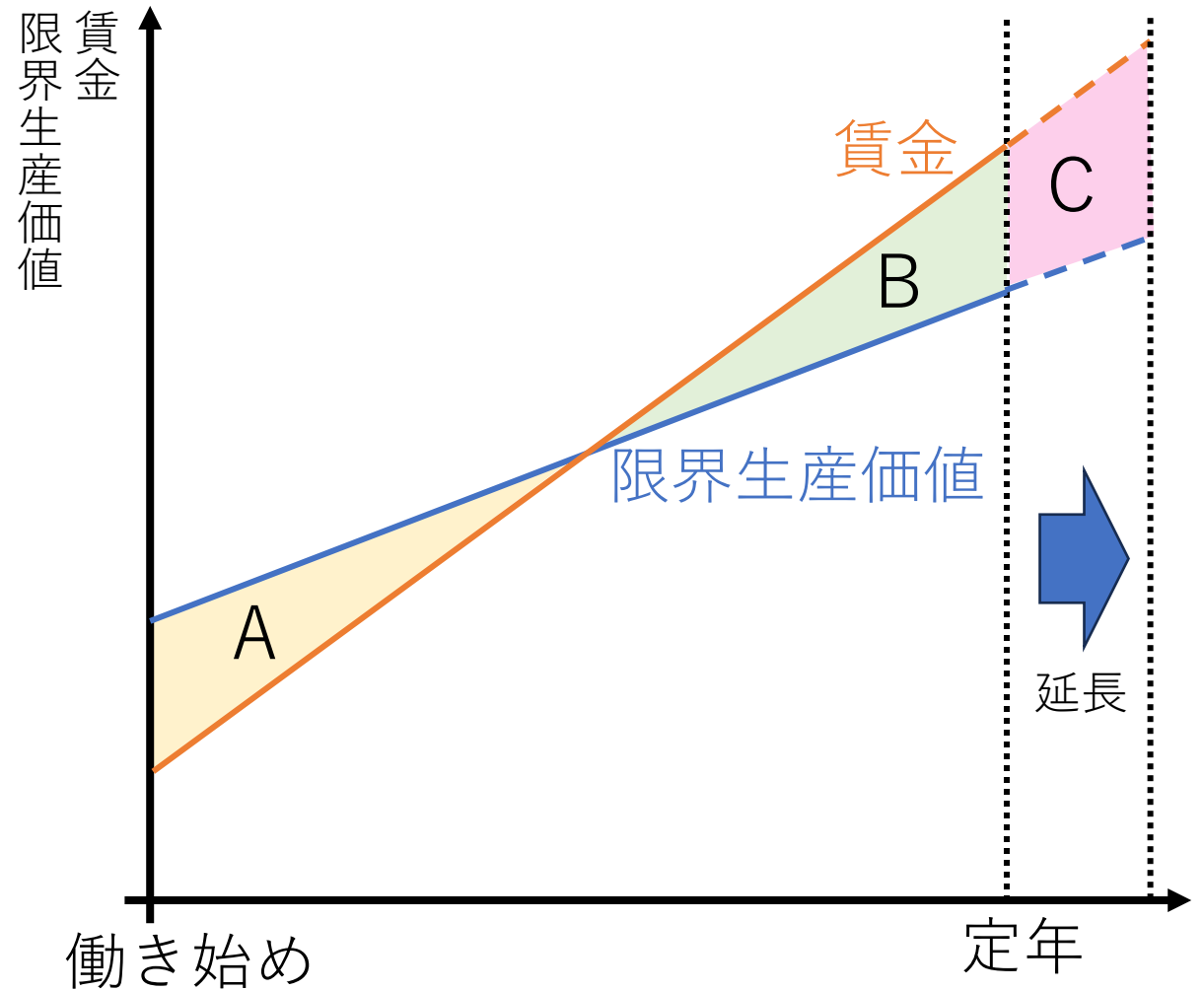


企業の収支赤字

原稿の賃金体系のまま定年以降働かれると、企業はC部分の負担が追加的に発生。

$$A \square B + C$$

企業は赤字になってしまう。



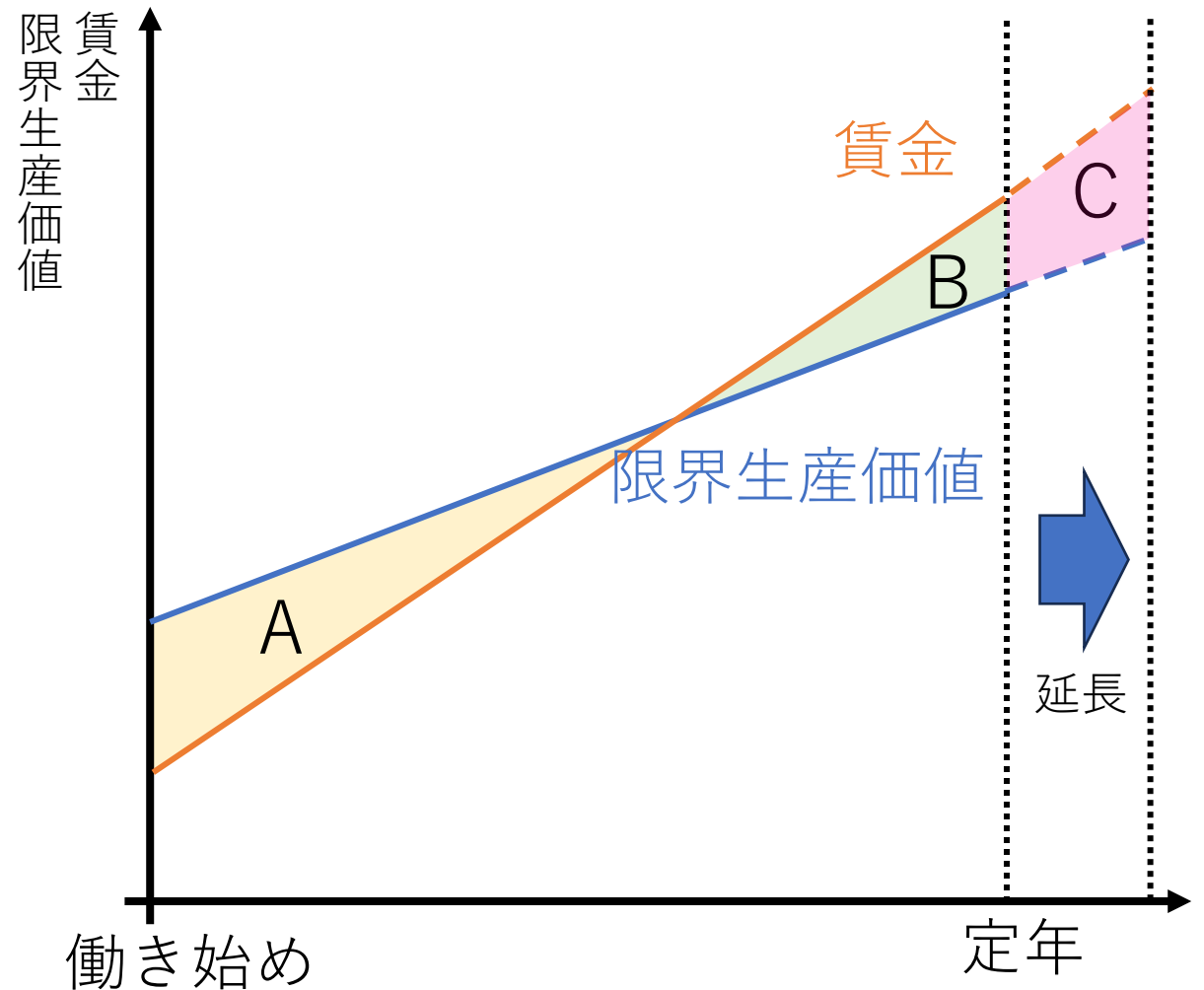
企業の収支調整

$$A \square B + C$$

となるように賃金カーブを調整しないといけない。



賃金カーブのフラット化



再雇用と賃金調整

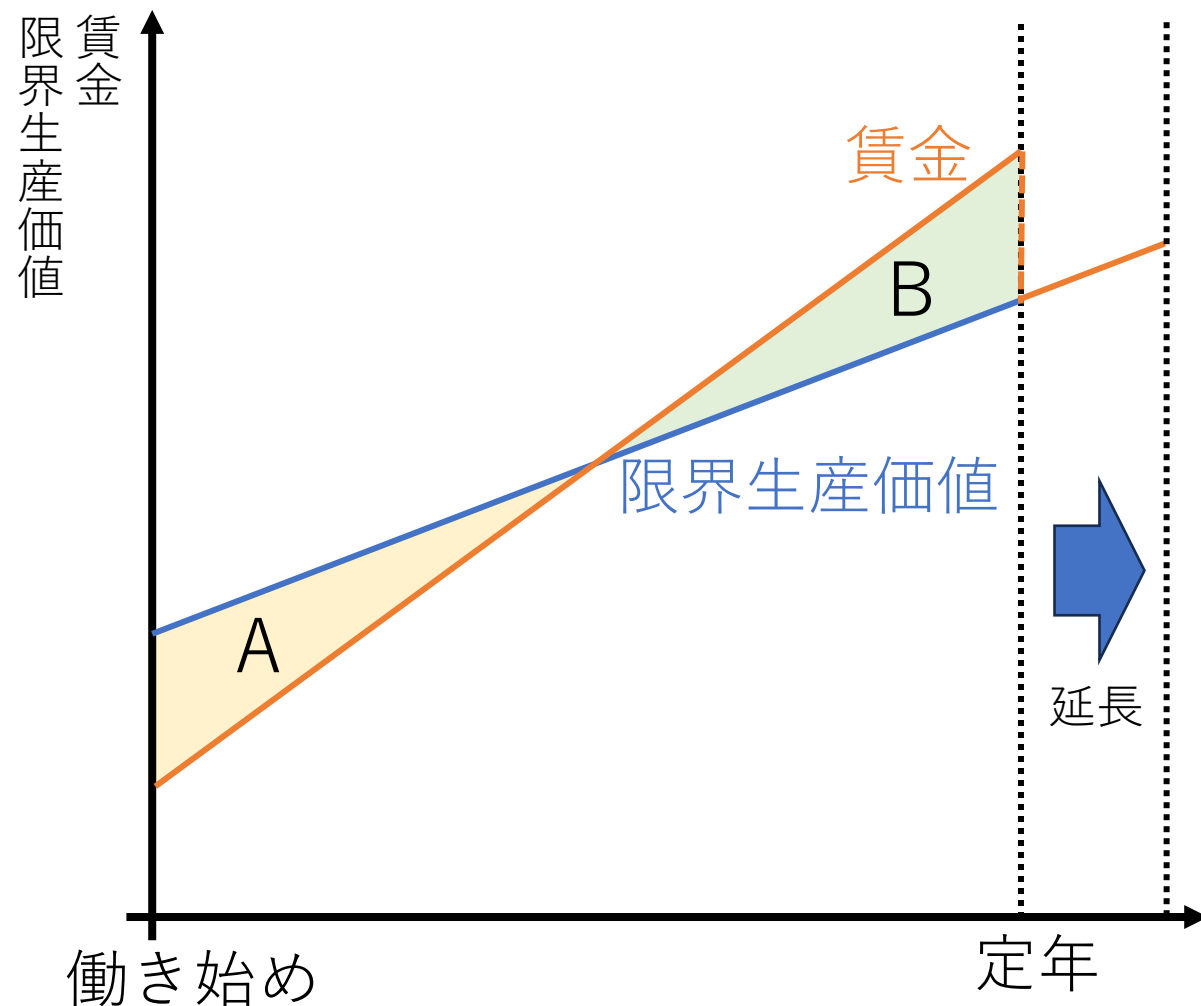
現行制度下で定年延長されても困る企業は、

- 再雇用後、生産性に合わせた賃金を支払う

ように設定すればよい。

ただし、労働者は賃金が落ちるので、不満。

- 結果的に離職、転職なども

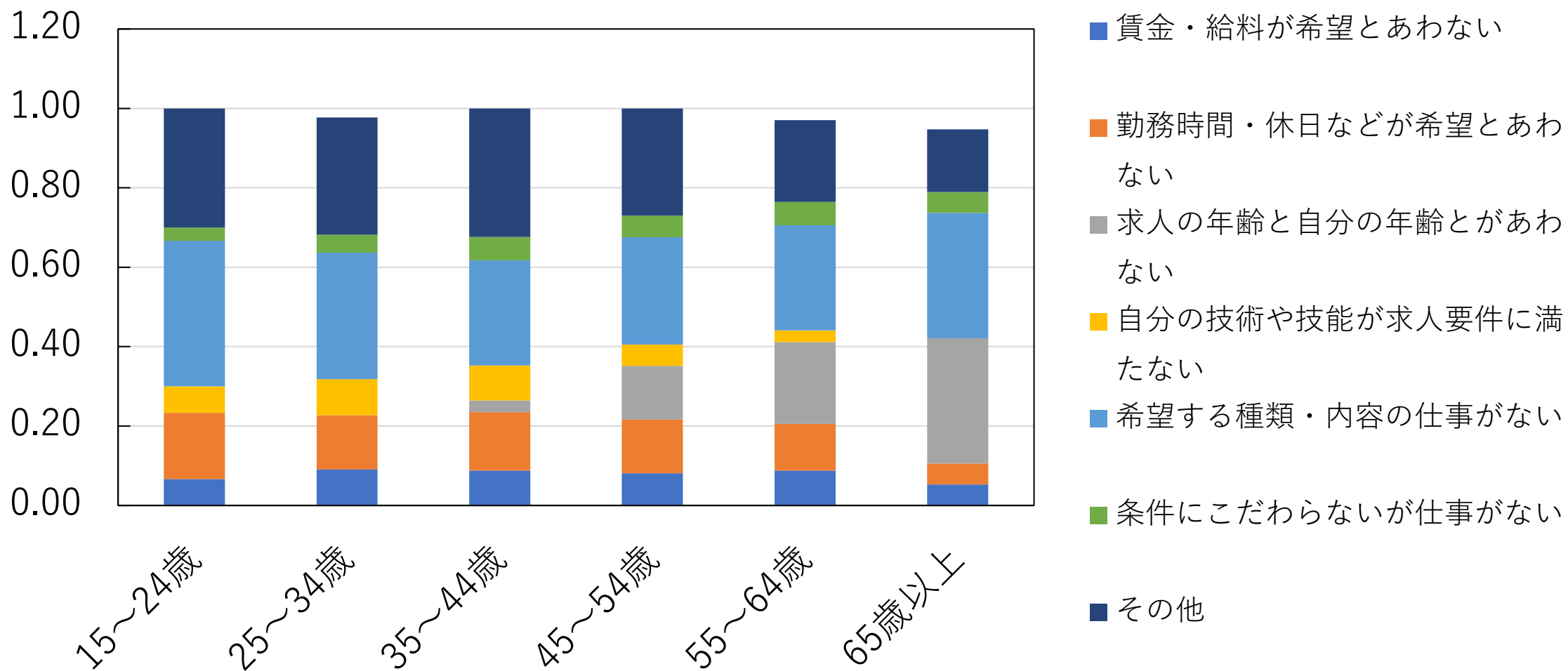


高齢者の労働需要

- 企業も、労働市場に若い労働力があるなら、そちらを雇用したいと思うだろう。
- 年功的な昇進制度も高齢労働者の再雇用の軋轢を生みかねない。
 - もともと部下だった人が上司になったり。
- 高齢者の労働需要はやはりそこまで潤沢ではない。

今後の社会構造の変化によって、調整されていくか？

スキルを持つが就職できない高齢者



まとめ

- 時代背景を共にする世代に固有の特徴が何かしらの結果に与える効果を世代効果という。
- 少子高齢化社会では、高齢者の労働が重要になる。
 - 高齢者の労働供給を増やすいくつかの要因が考えられた。
 - 健康、学歴、年金など
- 高齢者の労働需要は小さくなりがち。
 - 年功賃金の下では年金制度と相性が悪いため。
 - 今後調整されることを期待

問い

1. 世代効果とは何か、説明せよ。
2. 高齢者の労働供給を増やす可能性があるものとして、健康水準が考えられる。健康的になるとなぜ労働供給が増加すると考えられるのか、説明せよ。
3. 公的年金制度は、高齢者の労働供給を減少させる可能性がある。それはなぜか、説明せよ。
4. 年功序列的な賃金体系のもとでは、企業は既に規定されている定年を超えて労働者を雇いたがらない。それはなぜか、説明せよ。

参考文献

近藤絢子(2022)「就職氷河期世代のその後：雇用・所得・健康状態」ISS Discussion Paper Series J-241.