

就業面における世代としての特徴

神林 龍

(一橋大学経済研究所教授)

「1997年」は、マジックワード!?

—今の40代は、バブル崩壊後に社会人となったため、それまでの世代と断絶があるとか、不遇な世代だと言われます。この世代をどのようにとらえるとよいのでしょうか。

まず、40代とまとめてしまうことに少々違和感があります。40代でも、大まかに言って、1997年を境に、それまでに労働市場に入った世代と、それ以降に労働市場に入った世代とは違うように思います。

第2次ベビーブーマーのピークが大学を卒業したのが、1995年、1996年でした。1997年は、マジックワードみたいになっていて、日本経済の踊り場のような位置を占めていて、前後では大きく状況が異なります。就職市場でも1997年にかなり求人が絞られたことは間違いないのですが、同時に、21～22歳くらいの大学を卒業する年齢に達した人口は減少に転じて、下り坂に入っていきます。つまり、今の40代でも、40代前半では、年齢が下がるにつれてコーホート人口が減少し、少子化本番の30代につながっていきますが、40代後半はちょっと違いますよね。

今回は、1997年以前に労働市場に入った40代半ばから40代後半の世代を念頭に、お話しすることにさせていただきます。

まず、今の40代の問題は、コーホートの人口が多いことによるものなのか、就職時の景気循環が悪く不況の影響によるものなのか、さまざまな要因が絡み合っていることが多いことを考えなくてはいけません。おそらく、一つの要素だけで全部が説明できるというわけでないと思います。さらに、そのいくつかの要素が、真反対、真逆の効果を持っている

ことがあります。このため、慎重に議論を重ねる必要があるというのが私の基本的な立場です。

雇用延長による賃金カーブのフラット化

—今の40代の賃金が前の世代と比べて、伸び悩んでいるのではないかと、昇進スピードが遅くなっているのではないかと声をしばしば聞きます。

前の世代と比べ、何だか変化してきているのではないかという話がありますね。賃金に関しておそらく一番重要なことは、定年引上げや、65歳までの雇用義務化が本格化してきたことがあると思います。定年後の再雇用の賃金水準について、かつて、定年前の水準から7割カットは違法という判決が出ましたが、実際のところ、5割や6割カットでは、離職してしまうことや、やる気がなくなることといった負の影響が大きいので、実務では2割カットから3割カットくらいで固まってきていると思います。ということは、定年後の賃金水準を一定程度にとどめるには、カットの基準になる60歳代や50歳代にある程度下げておかないといけないことになります。このように、定年後の処遇について、実務である程度はしっかりしてきたのと同時に、63歳までは定年を延ばすことになり、年功カーブをフラットにしないとイケないという状況が生まれました。これがちょうど、今の40代後半が40代に入ってきたときにあたります。つまり、今の40代の賃金が上がらない要因としては、まず、賃金カーブのフラット化を考えなければいけません。ただ、もし賃金がこの理由で

特集

職業人生の折り返しを迎えた働く40代の今を考える

上がらないとすれば、賃金カーブのフラット化は、定年延長と見合いになっているため、賃金は上がらなくとも65歳までの総所得はあまり変わっていないかもしれないのです。

ボーナスの問題もあります。日本の場合、給付に占めるボーナスの割合が大きいです。会社の収益が上がらなければ、ボーナスは上がりません。前の世代の人と比べても、いつと比べるのが問題ですが、不況期であれば、10年前の人と比べてボーナスが減るのは仕方がないことになってしまいます。

それに、昇進については、40代半ばから40代後半の世代はコーホート自体が大きいことを考える必要があるでしょう。バブル経済時よりも就職は厳しかったとはいえ、コーホートが大きかったので意外に同期入社は多かったのです。そうすると、昇進競争は厳しくなり、昇進競争に敗れた人たちの給料はそうは上がりません。ただ、これは年功賃金のフラット化と同じですが、昇進競争は負けることも見込んで突入するのですから、昇進競争に敗れて給料が上がらないのは、いわば事前に予想された範囲に入るかもしれませんね。

こう考えると、今の40代後半の人たちの賃金や給料が上がらないといっても、需要と供給のバランスの結果として解釈できる範囲は結構あることがわかるのではないのでしょうか。

同世代内の競争環境が上の世代と比べて大きく変化

—今の40代の賃金の伸び悩みは、就職氷河期世代のため、企業内で十分なトレーニングを受けてこなかったからではないかと言われることがあります。果たしてそうでしょうか。

もちろんその影響はあると思いますが、それほど大きくないかもしれません。たしかに、賃金分布における下位の層、つまり、正規と非正規を行ったり来たりするようなマージナルな層にとっては、トレーニングの機会を得るかどうかは重要です。こうした影響がおそらくあるでしょう。

前の世代と比べてときに何が違うのかといえば、まず、コーホートの人口が大きいこと、それと大学進学率の上昇があります。実は、ある世代と前の世代を比べるのは、結構トリッキーなことなのです。前の世代の誰と比べるのかという問題があるからです。たとえば、

今の40代で、もし、5年前に生まれていたら大学に進学していなかったかもしれない人が、実際には、大学に進学し、卒業したのはいいけれど正規と非正規を行き来するようなキャリアになったと、考えましょう。この場合、5年前の大卒者はみな正規就業できたのに、と比較するのが正しいのかという議論は当然あり得ます。むしろ、5年前の高卒の人と比較したほうがよい場合もあるからです。同じ大卒でも、特に進学が微妙だった層については、5歳上の世代の大卒と単純比較できない側面もあるのです。

こうした層では、就職直後に企業内トレーニングを受けられるかどうかは人生に響きますから、若い時にトレーニングを受けられなかったので賃金が伸び悩んだといえるかもしれません。けれど、もしこの人が大学に進学していなかったら、そもそも大企業への就職のチャンスは小さかったかもしれないし、賃金が伸び悩んだといえるかどうか、そう簡単に結論付けることはできなさそうです。

世代を比較する場合、マージナルな部分を比較するのではなく、例えば、賃金分布での上位20パーセントについて比較してみてもどうでしょうか。上位20パーセントの範囲は、大抵、正規労働者と思われれます。正規労働者のある範囲で世代間比較を、賃金ではなく、平均勤続年数を使って行ってみたところ、世代間であまり変化がなく似たようなものであることがわかりました¹。世代間比較は、どこどこを比較するかで結論が大きく異なるかもしれませんが、世代の平均と平均を比較することで出てくる結論には注意したほうがよいでしょうね。

—賃金分布の上位の層では前の世代との違いがあまりないのかもしれませんが、中くらいの層はどうなのでしょう。

中くらいの層は、時系列でみると、かなり大きく変化していると思います。

80年代後半、90年代から、大卒者が急速に増えました。この増加した分は、ほぼ女性の大卒者の増加で説明できます。男性の大学進学率はそれほど上がらなかったのですが、女性の大学進学率が急上昇したことは、今ではよく知られているのではないのでしょうか。その背景には、80年代以前の出発点で、男性の大学進学率と女性の大学進学率が大きく違っていたことがありました。

これは労働経済学の研究者の間ではひとつの共通見解になっていると思うのですが、80年代に、例えば、男性の7割ぐらいが大学進学をして、女性は4割ぐらいしか大学進学しなかったとしましょう。それが90年代に入ると、男性は7割であまり変わらないものの、女性は6割まで上昇するとどうなるでしょう。能力分布でみると、新たに大卒になったのは、女性の40パーセント点から60パーセント点ぐらいの人にあたるわけです。もし男性と女性の能力分布が同じとすれば、この女性の40パーセント点から60パーセント点までの人は、男女合わせた全体の能力分布の真ん中に位置します。そのため、男性の能力分布の70パーセント点だった人の相対的な位置は、女性の大卒の割合が4割から6割まで増えた分、自分は何も変わらないのに、大卒の中の順番がそのまま2割ぐらい下がってしまいます。

男性大卒の70パーセント点の人からすると、90年代に入ると、自分より能力が高い女性が大卒になったため、80年代であれば就けた仕事が大卒女性に取られてしまい、非正規になってしまったのかもしれない、ということになります。80年代から90年代にかけては、大卒男子の中で、大学に行くか行かないかというところにいた人は劇的な変化を被っていたはずです。

一同世代の女性の大学進学率の上昇の影響があったにもかかわらず、直前の世代がバブル世代であることもあって、大卒男子の就職難が景気要因でのみ説明されることが多いということでしょうか。

バブルの世代は、女子の大学進学率は高くありませんでした。こうしたことを考慮せずにバブル世代と比べることは、コーホートの中の相対的な位置が変わっていることを理解できてないことになります。40代の就職氷河期世代についての議論は、大学を卒業するときに不況に当たったということだけが強調されているわけですが、これは説明要素の一つに過ぎないわけです。

20代に山一ショック等の深刻な不況を経験

—80年代後半から、女性の大学進学率が上昇し、女性の大卒正社員が増加しました。しかし、今の40代の女性が20代から30代前半の頃、正社員として就職しても、正社員で働き続けるのは、今よりも厳しい環境だったと思うのですが。

1993年卒や1994年卒は入社から3年、4年目の1997年、山一ショックが起きました。新入社員の頃に、山一ショックがあり、そこから急激に経済が縮小していきます。日本経済にとって、1997年から2002年までは、かなり大きな構造調整をしていった時期だったと思います。ちょうどその時代を20代で過ごしたのが今の40代です。

その時期は、現在、40代後半、50代になりかけている人にとっては、ちょうど、結婚や出産をどうしようかと考える時期であったと思います。女性にとっては、M字カーブの底、いったん労働市場から退出するタイミングと重なっていたのです。そのときに、若年の女性正社員は、労働市場から退出し、減少しました。女性の正社員比率は、男女雇用機会均等法の影響もあったかと思いますが、バブル期から90年代初頭まで上昇が続いたのですが、90年代半ばに上下し、その後、急に低下します。これは、経済が収縮し、企業が女性などマージナルな雇用を切っていく、コアの男性のプライムエイジの雇用を守ったためです。

今の40代後半の人たちは、山一ショック等の1997年から2002年にかけての不況期に20代を過ごし、偶然でしようが、この不況の時期に、20代後半から30代前半の年齢であったため、女性にとっては、いったん労働市場から退出する時期と重なりました。

世代間の比較をするときの注意点

—今の40代の問題はさまざまな要因が絡み合っているということでした。40代の問題を前の世代と比較するときには、どのような点に注意すべきでしょうか。

世代間の比較をするときには、第1段階として、コーホートの中身が変わっているかどうかを考えなければいけません。

今の40代は、その前のコーホートと比べる

と、すでにお話したように、コーホートの中身が意外に変わっています。例えば、女性の大学進学率は大きく上昇しましたが、これによって、コーホートの中の競争環境が変わってきました。同じ世代の中でも、競争環境の変化を大きく受ける人と、あまり受けない人がいます。大きく影響を受ける部分の人たちだけを見ていると、前の世代と比べて、ものすごく変わっているように見えるかもしれませんが、しかし、そういう人たちだけを取り上げて、前の世代と比べてミゼラブルになっているという言い方は正しくありません。コーホートの中の競争環境の変化で説明できる可能性があるということです。

世代間の比較をするとき、第2段階として、総人口に占める当該コーホートのシェアの違いも勘案しなければなりません。

例えば、40代コーホートと50代コーホートを比較すると、正社員比率が50代コーホートでは40パーセントであったものが、40代コーホートだと30パーセントになっているとすれば、正社員比率は減少しています。しかし、40代コーホートの人口自体は、他の世代のコーホートに比べて多いため、同世代の中で正社員になれた人の「数」では、他の世代よりも「多い」ということが起こりえます。日本全体で正社員の数、椅子の数が固定されている、決まっているというのが前提であれば、40代コーホートが占めている椅子の数は、50代コーホートよりも多く、ミゼラブルということにはなりません。

しかし、問題は年を取るとどうなるかということです。50代を対象にした椅子の数が限られているとすれば、企業は人数を絞らなければならない。実際、これまで、いずれのコーホートを見ても、40代から50代にかけて、当該コーホートの正社員数の総人口に占める比率は低下し、その後、一定になっています。

今の40代、特に1997年以前に入社した世代は、20代の時はものすごく同期の正社員が多かった。しかし、40代になったときに、前の世代と同じ「数」にするためには、企業としてはかなり削らなければならない。実際、今の40代が新卒のとき、正社員になった人の数は上の世代よりも多かった。しかし、40代になると、前の世代と同じ数にしなければならない。そして、結婚・出産で就業継続が難しくなる20代後半から30代前半にかけて不況期にあたってしまい、女性正社員の雇用が切られたというのが現実だったと思います。

テクノロジーの曲がり角の世代

一定年延長があり、人生100年時代といわれる中で、今の40代の多くは、これまでの世代よりも長く働き続けることになると思います。働き続ける上で、どのようなことが重要になってくるのでしょうか。

40代、特に1997年以前に労働市場に入った世代は、テクノロジーの曲がり角にあたるという側面もあるのではないのでしょうか。

ちょうどWindows95が出て、いわゆるITと呼ばれるものが身近になりはじめた時期に社会人になりました。大学生の頃は、手書き、プラス、ワープロというのが普通であった世代と思います。このため、リテラシーとして、すぐにPCで何かしようとか、ネットで何かしようというような、メンタリティーにはなっていないのではないのでしょうか。この点は30代との大きな違いだと思います。30代は、小学校の時代からファミコンなどに親しんで来て、大学教育を受けるときには端末で行うということが一般的な時代になっていました。

大学にワークステーションが導入されて、学生が基本プログラムを使えるようになり、普通の大学生が、コンピュータープログラムに関して、ある程度の知識を持つようになったのは2000年前後からであったと思います。

40代がテクノロジーの曲がり角の世代というのは、日本だけでなく、世界的な傾向でしょうか。文科系、理科系を問わず当てはまるのでしょうか。

所得との関わりもあると思いますが、例えば、スマートフォンと家電を連携させ、家庭をもっとIT化しようという話があったときに、どの世代が飛びついているのかというと30代です。40代は、せいぜい、食器洗い機くらいで、遠隔でお湯を沸かすことは面倒くさいと思ってしまいます。こうした意識を乗り越えてIT化というのは、結構、摩擦があり、コストのかかることだと思います。これは、世界的にも、若い世代と違うこの世代の特徴だと思います。テクノロジーの変化を素直に受け入れられるのかどうか、おそらく壁があるのではないかというのが私の予想です。

エンジニアの世界でも、パーソナルコンピューターの世代と今の世代は違います。パーソナルコンピューターのシステムは可変的なシステムではなくて、作り込まないといけなかった。今のシステムの作り方は、ある程度

フレキシブルに、取りあえず、作っておけばよいといった発想が必要となります。パーソナルコンピューターの世代は、それがなかなかできないと言われます。

年を取ってからの就業機会としての自営業

—今の40代の女性は、正社員として就職できても、結婚・出産によって労働市場から退出するケースが今より多かった。大卒の割合は上の世代よりも増加したものの、テクノロジーの曲がり角の世代である。今の40代が復職やキャリアアップをするには、IT技術がネックになるということでしょうか。

正社員ですと勤め続けることができた人は、OJTにより、また、若い世代と一緒に働いているので、ある程度、IT技術を習得してきたと思います。しかし、今の40代だと、いったん労働市場から退出していると、現在、仕事に復帰している人でも、自宅にシステムがあるとか、時々教えてくれる人がいるといった環境でもない限り、ほとんど習得できていないと思います。

90年代に大学卒業して、せっかく正社員として就職し、これから活躍してやろうと思っていた矢先に労働市場から退出し、仕事に復帰したら、単純な仕事しかないというのは、不本意であると思います。自分のもとでできる人という人は少なからずいると思います。そういう人をきちんとすくい上げていくことができるかどうかは、労働市場の制度に依存していますよね。公共職業訓練との絡みにもなると思います。

—40代は職業人生では、ちょうど折り返しです。残りの職業人生を考えると、性別を問わず、やはり、新しい技術に対応できるかが課題になるのでしょうか。

新しい技術に対応するか、あるいは、対応しなくてもよい場所を見つけるかではないでしょうか。会社の外に出て、自営業ができれば、会社の求める能力を考えず、自分のできるビジネスで生きていくということが可能で、そういう道もあると思います。

年を取っても一番就業継続しやすいのは自営業です。とはいえ、これまでの研究でも、定年後に自営業を始めるのは失敗する確率が高いと言われていますから、年を取ったときに自営業者になりたい人は、40代後半から50

代のときから準備する必要があるでしょう。

ところが、今の日本では自営業の開業は増えない。自営業の衰退を懸念しています。開業率は他国よりもかなり低い。今の40代が年を取って、60歳代後半になったときの就業機会のことを考えるのであれば、そろそろできる人だったら、独立したほうがよい時期に入ってきていると思います。開業しやすいように、会社法の改正など、制度が整備され、ゼロ金利でもあります。自営業が非常に起こしやすい環境にあると思うのですが、なぜか開業は増えない。

今の40代は、人口も多く、年金財政に対する負担も大きいので、年を取ってからの就業機会という意味で自営業は重要です。以前から言われていることではありますが、どういう構造で自営業が起きにくくなっているのかをきちんと調べ、本気になって考えてみないと、将来的に大きな問題を引き起こしてしまう可能性があると思っています。

(聞き手・編集

連合総研 主任研究員 出口 恭子)

1 神林龍 (2017) 『正規の世界・非正規の世界』慶應義塾大学出版会