

高齢社会の下における産業別雇用の世代間格差

志甫, 啓

九州大学大学院経済学研究院産業・企業システム部門 : 講師 : 国際的な人の移動研究、外国人政策、労働経済学

<https://doi.org/10.15017/15754>

出版情報 : 経済学研究. 74 (3), pp.61-84, 2007-12-05. 九州大学経済学会
バージョン :
権利関係 :

高齢社会の下における産業別雇用の世代間格差

志 甫 啓

1 はじめに

1990年代後半以降、それまで国際的に見ても良好なパフォーマンスを示していた我が国の若年者労働市場には異変が生じた。長期間続いた経済停滞の結果、我が国の失業率は上昇を続け、その中でも15～24歳層の男性の失業率は1999年から6年間にわたり、10%を超える水準で推移した（表1）。

そして、若年層の就業問題には多くの関心が寄せられてきた。若年層は人口が減少しており、希少価値が高まっている筈であるにも拘わらず、実際には長期にわたる経済停滞の影響を強く受けた。若年層の雇用縮小については、既得権益に守られた中高年層の手厚い雇用保障に起因するとの指摘（玄田 [2004]）や、バブル期に就職した団塊ジュニア世代の影響が大きいとの見解（本田 [2005]）が示されてきた。

企業における雇用者の年齢構成の変化に関し、志甫（2000）や井口他（2002）は、それがマクロレベルで一国の人口構成と整合的に変化してきた面があることを主張し、その適応性を評価した。一方、三谷（2006）は「企業は、各世代の特性や組織の効率性を考えて最も効率的な世代構成を考えているはずである。しかし、人口動態や経済変動の影響で必ずしも最適な世代構成はできない可能性がある」と述べている。雇用者の年齢構成の変化は必ずしも企業の思惑によるものではなく、それゆえ若者が減少した企業・産業において、新たな労働力の補充源をどこに求めるか、中高年層に蓄積された技能を誰に継承するか、が問われることとなるのである。

本稿では、人口変動を考慮したうえで、性別・年齢階層別の雇用者の増減に対する考察を行う。産業レベルの現状も併せて捉えたい。2節では、かつて別個に議論されてきた高齢層と若年層の就業問題に関する先行研究を整理する。3節では、特に若年労働市場の国際的な動向と雇用政策の変遷を展望する。続く4節においては、我が国における性別・年齢階層別の雇用者の増減と人口変動の関係について分析を行う。その際には、産業別の就業者年齢構成の変化も併せて検討することで、世代及び産業ごとに異なる雇用の特徴を明らかにすることを試みる。5節では、分析結果の政策的含意を示したい。

2 高齢層・若年層の就業問題に関する先行研究

2.1 高齢層の就業問題

厚生労働省職業安定局（2001）によれば、戦後の雇用政策において、年齢に着目した対策が明示的

(表1) 失業率の推移：年齢階級別

(単位：%)

		総数	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
男性	1990	2.0	4.5	1.8	1.2	1.1	3.4	1.4
	1991	2.0	4.7	1.8	1.1	1.2	3.0	1.3
	1992	2.1	4.6	1.9	1.3	1.2	3.2	1.6
	1993	2.4	4.9	2.3	1.7	1.4	3.8	1.6
	1994	2.8	5.6	2.6	1.8	1.7	4.6	1.9
	1995	3.1	6.1	3.0	1.9	1.8	4.6	2.2
	1996	3.4	6.8	3.3	2.1	2.0	5.1	2.1
	1997	3.4	6.7	3.3	2.1	2.1	5.0	2.0
	1998	4.2	8.4	4.2	2.7	2.5	6.3	2.6
	1999	4.8	10.1	4.8	3.1	3.2	6.7	2.9
	2000	4.9	10.2	5.0	2.9	3.4	6.7	3.2
	2001	5.2	10.7	5.5	3.4	3.7	7.0	3.2
	2002	5.5	11.1	5.9	3.7	4.3	7.1	2.9
	2003	5.5	11.6	5.9	3.6	4.0	6.8	3.3
	2004	4.9	10.9	5.7	3.6	3.6	5.5	2.6
2005	4.6	9.9	5.2	3.5	3.1	5.0	2.5	
2006	4.3	8.8	5.3	3.2	3.1	4.5	2.8	

		総数	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
女性	1990	2.2	4.1	3.1	1.8	1.5	1.4	0.0
	1991	2.2	4.2	3.3	1.8	1.4	1.6	0.0
	1992	2.2	4.1	3.3	1.9	1.5	1.3	0.6
	1993	2.6	5.3	4.0	2.1	1.6	1.6	0.6
	1994	3.0	5.3	4.7	2.4	1.8	1.9	0.6
	1995	3.2	6.1	5.0	2.6	2.1	2.1	0.6
	1996	3.3	6.4	5.2	2.4	1.9	2.6	0.6
	1997	3.4	6.6	5.5	2.6	2.0	2.5	0.6
	1998	4.0	7.3	6.2	3.3	2.5	2.9	0.6
	1999	4.5	8.2	6.7	3.5	3.0	3.3	0.5
	2000	4.5	7.9	6.4	3.7	2.9	3.6	1.1
	2001	4.7	8.4	6.9	4.1	3.1	3.7	1.1
	2002	5.1	8.7	7.3	4.6	3.6	3.8	1.1
	2003	4.9	8.6	6.8	4.8	3.2	3.9	1.1
	2004	4.4	8.3	5.8	4.4	3.1	3.0	1.1
	2005	4.2	7.4	6.2	4.1	2.9	2.7	1.1
	2006	3.9	7.2	5.3	3.7	2.7	2.8	1.0

(出所)『労働力調査年報』を用いて作成。

に打ち出されたのは労働力不足がいわれはじめた1960年であった。当時、すでに人口の高齢化が急速に進むと予想されていたこと、そして経済の高度成長に伴い特に新規学卒者の労働力需給が逼迫するなかで、相対的に取り残される形となった中高年齢者の雇用確保が、政策的な観点から重要視されたのである。

その対策とは、大きく分ければ次の二つの方策であった。一つは主に各種補助金等を通じて、いま一つは定年延長によって、中高年層の就業促進を図るものである。以下、この二つについての先行研究を概観する。

2.1.1 補助金および規制による中高年の就業促進

各種の補助金は、中高年層に対する労働需要を増す効果がある。高齢者に対する有効求人倍率が極めて低い一方、高齢層の就業意欲が国際的に高いことを勘案すると、政策としてのこのような支援は必須であったと考えられる。

しかし、そこには当然、批判も投げかけられる。八代（1997, 1999）は、長期にわたる企業内訓練を受けた熟練労働者であるはずの定年退職後の高齢者が、なぜ未熟練労働者と同様に政府の雇用安定対策の対象とならなければならないのか、と問題提起し、その根本にある「日本的雇用慣行」に問題が潜んでいる可能性がある」と主張する。補助金や規制で高齢者を保護する前に、熟練労働者であるはずの高齢者が雇用の不安定と低賃金就業に甘んじなければならない要因を、十分に検討すべきだということである。清家（1993）は、雇用の補助金としての意味を持つ在職老齢年金制度について、それが合理性を持つのは高齢者に十分な雇用機会がなく、低賃金でもよいから企業に高齢者を雇ってほしい時代であるとし、高齢者の能力を本格的に活かすことが必要な時代には、事情が違ってくると論じる。たとえば収入制限等の理由で労働供給が抑えられれば、一国の人的資源の有効活用という視点からも大きなロスであるとの主張である。

在職老齢年金や雇用継続給付金のような所得補填策が雇用拡大に効果を持つことは確かであるが、これは雇用政策としては消極的なもので、暫定的なものと考えべきとの意見もある（三谷 [2001b]）。それでも、補助金に頼りつつ安価な「熟練労働者」である高齢者を招きたいと考えている中小企業が少なくなかったことも、また事実である。そう考えると、このような政策的支援が、重要な役割を担っていたことを否定することはできない。

2.1.2 定年延長による高齢層の就業促進

政府は、1973年に60歳を目標として定年の延長を推進する旨を明示した。1986年には60歳定年が努力義務化され、1998年には60歳未満の定年が禁じられるに至った。きわめて時間をかけたこの定年延長の効果や背景を展望しておく。

定年延長による高齢層の就業促進効果は、有利（1999）に従えば以下のようなになる。すなわち、定年延長は勤続年数の伸長を促して、定年退職を含む当該年齢層の事業主都合離職者を減らし、失業率の低下をもたらすと見込まれる。高齢層の雇用機会は少ないので、大きな改善効果が期待される。ま

た、定年後に労働市場の厳しさから就業意欲を喪失して非労働力化する層については、定年延長によって当該年齢層の労働力率が上昇することが見込まれる。もちろん、延長された結果として、新たな定年年齢ではその反動があると予想されるが、それでも高齢層の就業環境の改善には即効性があると考えられる。

小池（1981）は、57歳前後の定年が一般的であった時期に、社会の高齢化を見越したうえで、「知的熟練」の視点から65歳までの雇用継続を主張している。定年制とは労働市場からの引退ではなく、大企業からの強制離職、中小企業への強制移動であると論じ、長年培った広い経験を無駄にしまうコストを問題視する。時代は変わり、もはや中小企業にも失業者を受け入れるだけの体力は残っていないが（山田久 [1999]）、同一の企業で長く勤めることの重要性を示すなかで65歳までの雇用継続を主張している点は注目し得る。

大橋（1990）は、定年延長には政策当局だけでなく、労働組合からの圧力があつたことを、組合の組織率を説明変数とした実証分析で示している。平均余命の延伸が、定年の延長という社会的要請を生んだと言えよう。小池（1981）でも言及されているが、国際的に見ても日本の定年は早いものであつたことが関係していると考えられる。

もっとも、大橋（1998）は、厚生年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられることに伴う65歳までの定年延長という考え方には、否定的な見解を示す。定年退職は労働の生産性とその限界不効用が等しくなるところで決められねばならず、年金財政とは独立であるべきと論じる。大橋氏のモデルでは、寿命の伸びは単位期間当たりの消費水準を下げ、定年年齢を上昇させる。このことから、定年延長の論拠としては平均寿命の延伸のみで十分であり、年金の支給開始年齢引き上げを論拠に含むべきでないとして主張する。他にも年金との関係で高齢者雇用を論じる研究は少なくないが、年金を定年制との関係で論じているこの研究は貴重である。

三谷（2001b）も、60歳までの定年延長が高齢者の雇用延長に与えた影響が大きいことを、55歳代後半層の雇用機会の増大を示す各種統計から明らかであると主張する。ただし、60歳までの定年延長策の成功が60歳代前半層への雇用延長の停滞を引き起こしている可能性があることや、企業は労働者の実質的な退職年齢を財政的誘因等で管理できるという理由から、定年を65歳に引き上げても、同様の効果があるか否かは自明ではないと注意を喚起する。

2.2 若年層の就業問題

一般的な外部労働市場とは分断された新卒マーケットの存在や、学校が行う進路指導のおかげで、日本では学校から職業への移行が国際的にみても極めて良好であった。このような事情から、かつては失業問題でクローズアップされるのは常に高齢層及び壮年層で、若年失業にはそれほど社会的関心が向けられてこなかったのである。

しかし1990年代後半以降、若年失業率の上昇を危惧する研究が多数発表された。背景には、学校卒業と同時に定職に就かない学卒無業者や、いわゆるフリーターが増加していることがある。長く続いた新卒就職戦線の厳しさに代表されるように、若年層の雇用環境が悪化していることや、若年層の職

業観の変化等が指摘されている¹⁾。

若年層の就職難や失業率の上昇、そして就業意識の変化が無視できないほどに顕在化した結果、若年層の就業問題に関してはいくつかの異なる論調がみられるようになっている。ここではそれらを整理しておく。

2.2.1 既得権の所在

1つの有力なアプローチは、若年層の失業を「既得権」という観点から捉えるものである。これには相異なる2つの考えがある。一方は既得権に守られているのは中高年層であり、若年層がその犠牲になっているとする説（玄田 [2004]）、他方は既得権に甘えるのは若年層だとする説（山田昌 [1999]）である。

玄田（2004）は、失業者の増大は若年と60歳以上に集中しており、中高年全体の雇用状況は報道されるほど深刻ではない、つまりリストラは遅々として進んでおらず、その結果として若年層の雇用が停滞していると主張、これをディスプレイメント効果と呼んでいる。従業員500人以上を抱える民営事業所を対象にした1997年3月卒業者に関する新規採用求人予定数を被説明変数とする実証分析で、事業所内における従業員の「45歳以上比率」という係数は高等学校以上のすべての学校レベルの新規学卒で統計的に有意にマイナスとなることを確認している。つまり大企業では45歳以上の社員の比率が高まるほど新卒採用を強く抑制するとし、これをもとに若年労働市場の改善のためには、「中高年に対して手厚く与えられている既得権益を早急に打破することが不可欠である」と主張する。

山田昌（1999）は、若年失業の増加と「パラサイト・シングル」²⁾には関係があると論じる。日本に1,000万人存在する彼らは、豊かな親という既得権に依存しており、経済的安定を背景に労働が趣味化して離転職を繰り返しているのではないかと問題提起する。

もっとも、若年層の失業率上昇が学卒就職戦線の厳しさを背景とする若年層の非正規雇用の増加と関連がある、という点では両氏の認識は共通している。

玄田（2004）の主張に関しては、企業内で45歳以上比率が高まるほどに新卒採用の減少を招くという説明は、人口構成の変化を無視しているといった反論がありうる。人口構成の変化で急激に増加する中高年層の雇用を優先して守ろうという政策が間違っていると言い切れるかといった大きな疑問が生じる。次に山田昌（1999）の唱えるパラサイト・シングルについては、その増加のために「贅沢な」失業がどの程度増えているのかといった具体的な点は不明確である。もちろん、パラサイト・シングルの中で労働の趣味化が起こっているという提起は非常に興味深い。しかし、実際にパラサイト・シングルに該当する20歳から34歳までの若者は、決して大多数ではない。男女ともに親同居未婚者が過半数を超えるのは、20歳から24歳までの層に限られることに留意が必要である。さらに、全てのパラ

1) 近年、若年者の職業意識については個票データを用いた分析が活発に行われている。たとえば大井（2006）を参照のこと。西村（2006）は大井（2006）と同じ個票データを用い、若者の非正規就業の増加を格差の観点から検証している。一連の研究では、高校在学時の成績が後々まで影響するという共通認識が見られる。

2) 山田氏の造語で、親と同居する20才から34才までの未婚者を指す。

サイト・シングルが趣味と化した労働に従事しているわけではないだろう。

2.2.2 世代効果の存在

既得権の所在についての論争では、玄田（2004）が経済学的なアプローチを、山田（1999）が社会的なアプローチをとっていると言えよう。それに比べると、世代効果は経済学・社会学の両側面から失業の問題を捉えたものと考えられよう。

労働市場の世代効果は、「世代による学卒時点での就職動向と就職後の同期入社数の違いが、賃金や就業機会の決定に永続的な影響を及ぼしている」（玄田 [1997]）という仮説である。元々は男性フルタイム労働者を基準にした説明であったが、これを若年失業に照らし合わせた論文も出ている。太田（2000）は、「不況時には不満足就業が高まる」とし、職業安定局が労働省の管理する雇用保険被保険者の記録をもとに算出した離職率データを用いて、世代効果の検証を行っている。在職1年未満の離職率を被説明変数におき、離職時の有効求人倍率・就職時の求人倍率・トレンド項の三つを決定要因の候補と考えている。中学卒を除く全ての学歴で、係数は有意に正・負・正となり、世代効果の重要性を示すものだとしている。つまり、若年失業は意識の変化だけを捉えて説明することはできないと主張するものである。

確かに就職時点で就職戦線が厳しいほど不満足就業が増えること、そして離職時点で労働市場における需要が大きいほど離職率が上がることは直感的にも分かりやすい議論である。しかしながら、太田（2000）はデータの制約を理由に、実証分析で被説明変数を「在職期間1年未満の離職率」としている。在職する1年未満の間に有効求人倍率が劇的に変化することはあり得るか、という疑念は拭えない。在職期間の幅をもう少し広くとった上での実証分析が必要であろう。

2.3 高齢者の雇用と若年層の失業問題

中高年層と若年層の雇用・失業問題を統合した形で行われた研究は、現在までのところきわめて限られている。平成12年版の労働白書（労働省[2000]）は、学卒労働市場の厳しさや若年者の就業意識の変化を事実であると認めつつ、これからの高齢化社会にあわせてより多い高齢層とより少ない若年層の「ベストミックス」を目指すべきだと主張している点で画期的な研究であった。高齢層と若年層の就業の問題をそれぞれについて、きめ細かに調査し現状の把握に努めている。ただし、「ベストミックス」という言葉が具体的にどのような状態を指すのか、またそこに辿り着くまでの手法及び課題が何であるのかははっきりせず、事実の羅列が中心となっている。実際には若年と中高年の分析が別々に行われており、結論が未来に向けての性急なスローガンといった色彩が強いことは否めない。

その他では、三谷（2001b）が、高齢者雇用政策を論じる中で、その若年層への影響に関心を向けている。労働者グループを若年男女（15～24歳）、壮年男性（25～54歳）、壮年女性（25歳以上）、高齢男性（55歳以上）の四つに分類し、Hicksの補完の部分弾力性を計測している。1995年のデータを用いて製造業における補完の部分弾力性を推計し、高齢男性労働者と他の労働者層の補完の部分弾力性がいずれも負で、量的代替関係にあることが示される。ただし、肝心の高齢者男性と若年男女の

関係は統計的に有意となっていない。分析はあくまで試験的なものであると断わりを入れたうえで、「このことは他の条件を一定として、高齢労働者数が増加すれば他の労働者の賃金が低下することを意味している。仮に何らかの理由で若年の賃金が下方に硬直的であるとすれば、高齢者の雇用の増加は若年層の雇用の減少につながる」と論ずる。もっとも、高齢者の雇用によってその分、若年層の雇用が減少することは、人口構成の変化の程度に見合ったものであればむしろ望ましいと前置きし、人口構成の変化に見合わない程に若年の雇用機会が少なくなり、企業内訓練を中心とした良好な訓練機会が奪われることが問題であるとの主張がなされている。この計量分析は、著者も「より詳細な分析が必要とされる」と認めている通り、時期が1995年の1年限り且つ製造業のみが対象となっている点が不満として残りうる。しかし、高齢者雇用政策が他の年齢層への影響を考慮されつつ実行に移されるべきであることを強調している点、さらに人口構成の変化も配慮されなければならないとする主張は、その計量分析と併せ、評価される。

3 若年労働市場の国際的な動向と雇用政策の変遷

欧米では1970年代半ばの石油危機以降、長く失業問題に悩まされてきた。特に大きな困難は若年層の高い失業率であった。そのため、この分野では、欧米での研究の蓄積が相当程度進んでいる。本節では、まず欧米での若年労働市場の問題について考察する。そして、どのような雇用政策がとられてきたのかを概観し、その評価についても確認しておく。

3.1 欧米における若年労働市場の動向

石油危機後の失業情勢の悪化は、ベビーブーム世代の労働市場流入の時期と重なったこともあり、とりわけ若年層の失業率を急上昇させた。そしてその後も、若年層の雇用環境は変わらず厳しい状況におかれている。三谷(2001a)は、欧米の若年労働市場の推移をみて、若年者に相対的に有利な構造変化が生じたにもかかわらず、若年の雇用や賃金の相対的な好転が見られなかったと論じる。具体的な構造変化として、次の4点が挙げられている。

第1に、若年労働力人口(15~24歳)が減少した。欧米ではベビーブーム世代が1970年代から80年代にかけて生産年齢人口に入ってきたため、若年労働力人口が急増したが、その後は少子化や進学率上昇の影響で、現在に至るまで減少傾向にある。若年労働力人口の減少は、他の条件が一定であるなら、労働市場における若年労働者の稀少価値を高める。すなわち、若年労働者の雇用と賃金に有利に作用すると考えられる。

第2に、若年労働者の教育水準が向上した。特に西欧諸国を中心に、70年代半ば以降の教育水準の上昇は顕著であった。若年労働者の教育水準向上は、他の条件が一定であるなら、雇用や賃金による影響を与える筈である。

第3に、情報通信技術を中心とする技術革新の進展が見られた。一般的に若年労働者は新しい技術に対して相対的に適応性が高いと考えられ、若年労働者には有利なことであった筈である。

第4に、サービス経済化が進んだ。サービス業では若年を多く雇用する新しい業種が比較的多いため、若年労働者に対する需要が相対的に増大する筈である。

では、なぜ若年労働者の就業環境は改善されなかったのか。Blanchflower and Freeman (2000a) では、若年層が、1) 景気に対して雇用が非常に感応的である、2) 女性の労働市場への参入の影響を受けた、3) 貿易拡大によって途上国の若年層との競合が生じた、4) ベビーブーマー世代の労働者と代替関係にあった、5) 上の年齢層と比べた能力の見劣りがあった、という仮説を提示している。このうち、女性の労働市場への参入に関しては女性の労働力供給は増え続けているなかで賃金も上昇していること、途上国の若年層との競合は伝統的に女性の多い繊維業界が主である筈ながら、彼女達の賃金は上昇していること、ベビーブーマー世代との代替関係に関しては確かにこの世代は他の層の労働市場にも影響を与えた可能性は高いが、彼らが年を重ねたことからその影響は薄れている筈であること、能力説についてはOECDによる試験結果からそのような事実は認められないこと等を挙げ、これらの仮説を否定する。Blanchflower and Freeman (2000b) は、残された景気に対する非常に高い感応性が若年失業問題の根底にあるとみて、不況が及ぼす労働市場への影響が、特に若年層に強くあらわれることを実証的に明らかにしている。このことは、社会全体としての失業率が高い状態の下では、若年層の失業率は改善されないことを意味する。

Korenman and Neumark (2000) は、コーホート・クラウディングという概念の下、OECD各国のパネルデータを用い、若年労働市場の分析を行っている。コーホート・クラウディングは、たとえばベビーブーマー世代が大挙して労働市場に参入した場合、その世代の労働市場の状況悪化を招くような現象を指す。若年労働力人口が減少するなか、若年層が労働市場で厳しい状況におかれている理由を考えるうえで有効なキーワードである。コーホート・クラウディングの存在を厳密な実証分析で確認し、アイルランド・イタリア・スペイン・ポルトガルといったOECD諸国でも相対的に若年層の失業率が高く、かつ若年人口の大幅な減少が起きる国々では、今後10年から15年で若年労働市場の状況は改善されると予想する。しかし、1970年代のような低失業率の時代は決して再来しないと強調している。若年失業率が低下への強い影響を受けるのは、コーホートサイズの縮小よりも労働市場全体の状況が改善することである、というのがその理由である。

若年層が不況期の労働需要減少に影響を受けているのは間違いない。新規学卒労働市場が確固たるものとして存在する日本よりも、何の経験も持たない若者が職業経験のある年齢層と同じ労働市場で競合している国々の方が、問題は一層、深刻なものであるといえよう。その他、三谷(2001a)は、若年失業が一部の若年労働者に集中する傾向があり、これらの労働者は就業と失業・不就業を繰り返す傾向が強く、やがて長期失業者になっていくことが明らかであるとのOECDの調査を紹介している。なぜ若者がこのような困難な状況にあるのに声を上げて抗議しないのか、というBlanchflower and Freeman (2000a)の疑問を解く1つの鍵でもあろうが、若年失業が若者全体の問題として若年層に共有されなくなったこと、そして、労働市場における若年層の存在性が縮小していることは、昨今の先進国における特徴である。

3.2 欧米における雇用対策とその評価

ここまでみてきたような石油危機後の長期にわたる若年失業問題に対して、欧米ではどのような政策がとられてきたのであろうか。

若年者への労働需要を拡大する方策として、三谷（2001a）は、1）最低賃金・社会保障料政策、2）雇用保護規制の緩和政策、3）直接的雇用創出政策、を挙げている。1）の最低賃金・社会保障料政策とは、イギリスやフランスで見られるように、若者に対しては一般よりも低い特別最低賃金を設けたり、若年者を雇用する場合に社会保障料の事業主負担分を軽減したり賃金補助を行う政策を指す。2）の雇用保護規制の緩和政策は、フランス・ドイツ・スペイン等で見られるように、有期雇用の条件を緩和する政策を指す。3）の直接的雇用創出政策は、フランスが代表的であるが、公共部門等で若年層の雇用を吸収する政策を指す。三谷（2001a）は、最低賃金・社会保障料政策についてはあまり大きな効果はない、雇用保護規制の緩和政策については若年の有期雇用の拡大をもたらす、直接的雇用創出政策についてはあまり効果がない、との評価を紹介している。雇用保護規制の緩和政策の問題点は、どれだけ臨時雇用から正規雇用への移行があったかで、イタリア・スペイン・ポルトガルでは移行促進の政策がとられたことを紹介している。直接的雇用創出政策は、石油危機後に盛んに導入されたものの政策評価が芳しくなく、80年代後半には多くの国がこの政策を取りやめたものの、最近では再び増えているという。社会的有用性が高く、かつ既存の雇用との代替が生じぬよう設計されている、イギリスのニューディール政策に基づく「ワークフェアプログラム」や、フランスの「新しいサービス・若年雇用対策プログラム」がその代表である。ただし、即効性がある反面、財政負担の増大や雇用期間終了後の対象者の処遇という問題を孕んでいる（日本労働研究機構 [2001]）。

ところで、忘れられてはならないものに、中高年層との代替によって若年層の需要を生み出す、という考え方がある。早期退職プログラムは多くの欧州諸国で見られるが、新規補充の促進という効果を持つものと理解されている。また、高齢失業者を非労働力化して失業率を下落させる効果を併せもっている。まさに、定年延長等で高齢層の雇用を確保しようとしてきた日本の政策とは対照的なものといえる。しかし、この政策を大々的に展開していたフランスにおいても、日本労働研究機構（2001）の指摘にもあるとおり、効果が判然とせず、また年金財政を悪化させることから、この政策は縮小の方向にある。早期退職策によって労働供給を減らすことで失業を抑制するという論理は、あくまで労働市場の他の条件をすべて一定とした場合にしか成り立たない。実際には、早期退職に伴う年金等の高齢者生活保障負担の増加が企業に課せられることから、それによって賃金コストが高まり雇用需要自体が減少し、結果として若年層の雇用拡大にはつながらない、とする八代（1999）の主張は、的を射ていると言える。

世代間での利害調整を雇用面のみに依存すると、若年失業と高齢雇用、もしくは若年雇用と早期引退といった厳しい選択となり、雇用面での世代間格差が顕在化すると言える。若年層が減少し、高齢者が増加する我が国において、雇用面の世代間格差がどのような状況にあるのか、次節で考察したい。

4 人口構成の変化と各産業の雇用の変動

4.1 全産業を通じた考察

本節では、1990年からの我が国における雇用者の年齢構成と人口変動の關係に注目し、分析を行う。志甫（2000）に倣い、雇用者数（E）・労働力人口（L）・総人口（N）の三つの変数を用い、男女別・年齢階級別に区分した³⁾。各性別・年齢層の雇用者数は次のように表される。

$$E_i = \left(\frac{E_i}{L_i} \right) \times \left(\frac{L_i}{N_i} \right) \times N_i$$

(性別・年齢区分別の雇用者数) = (性別・年齢区分別の雇用率)
 × (性別・年齢区分別の労働力率) × (性別・年齢区分別の人口)

上式を基にして、雇用者・雇用率・労働力率・人口の変動を明らかとする。人口変動の影響を除去して雇用の変動を確認するため、雇用者数の変化率から人口の変化率を差し引いた「純雇用変動率」の概念を設けた。表2はこれらの変動を1991年から1999年まで、そして2002年まで、また、2002年から2006年までという期間で、男女別に年齢区分を三段階として捉えたものである⁴⁾。比較対象として、石油危機後のフランスの状況を示した。

1990年代、雇用者数の変化のみに注目すると、若年層（15～24歳）では、男性が13.37%、女性が15.46%減少している。一方、50歳以上層では、男性が20.01%、女性が31.88%増加している。一見、50歳以上層の雇用によって若年層の雇用がクラウディング・アウトされたかのような錯覚に陥る⁵⁾。しかし、人口の変動を考慮すれば、特に若年男性の雇用は人口ほどには減少していない。

日本では若年層が男女とも、1998年と1999年に人口の減少率を上回る減少幅を見せており、中高年層の雇用者数増減率と比べても減少率が大きくなっている（付表3）。それにも拘わらず、1991年から1999年まで通して見た場合、人口の減少率と雇用者数の減少率の間にはそれほど差がない。このことに説明を付すとすれば、いわゆるバブル経済の時期に若年層を採用しすぎたことによって、人口ピラミッドから乖離した企業内の雇用者年齢構成が調節されたということになる。本田（2005）によるバブル期の「団塊ジュニア」世代の採用が、1990年代後半以降の若年層の雇用に負の影響を及ぼしているとの主張と、整合的であると言える。

その他、若年女性の減少幅は極めて小さな水準となっている。50歳以上層の男性は、雇用者数こそ増えているものの、それは人口の増加には及ばず、純雇用変動率は負となっている。

その純雇用変動率に注目すると、25歳以上の女性の雇用が約10%ポイント上昇していることを除けば、その他のカテゴリーは意外に安定している。この安定が意味するのは、人口構成の変化とマクロ

3) データは総務省（庁）統計局『労働力調査年報』各年版を利用した。

4) 毎年の変化（前年比）については、年齢層を5歳階級としたまま、巻末にまとめた。付表1が15歳以上人口の変化率、付表2が雇用者数の変化率、付表3が純雇用変動率の推移を示している。

5) このクラウディング・アウトが、玄田（2004）で示されるディスプレイメント効果である。

(表2) マクロレベルで捉えた雇用と人口の変動

日本		雇用者 (%)	雇用率 (%ポイント)	労働力率 (%ポイント)	人口 (%)	純雇用変動率 (%ポイント)
1991-1999						
15-24歳	男性	-13.37	-4.96	5.81	-14.42	1.05
	女性	-15.46	-3.65	2.11	-14.03	-1.43
25-49歳	男性	0.14	1.31	-0.26	-0.93	1.07
	女性	8.62	7.79	2.11	-1.31	9.93
50歳以上	男性	20.01	2.39	-4.24	21.89	-1.88
	女性	31.88	15.15	-4.14	20.66	11.22
1991-2002						
15-24歳	男性	-23.25	-4.61	0.89	-20.67	-2.58
	女性	-24.69	-3.29	-0.94	-20.28	-4.41
25-49歳	男性	-2.26	1.08	-0.81	-2.68	0.42
	女性	11.63	8.25	2.51	-2.99	14.62
50歳以上	男性	26.57	2.95	-6.66	33.87	-7.30
	女性	49.30	12.99	-3.19	31.36	17.94
2002-2006						
15-24歳	男性	-9.12	2.46	-1.25	-9.20	0.07
	女性	-6.69	1.63	0.43	-9.24	2.55
25-49歳	男性	0.83	1.55	-0.39	-0.55	1.38
	女性	6.07	3.55	1.83	-0.89	6.96
50歳以上	男性	3.63	2.35	-2.91	5.05	-1.43
	女性	9.97	4.37	-0.71	5.39	4.58

フランス		雇用者 (%)	雇用率 (%ポイント)	労働力率 (%ポイント)	人口 (%)	純雇用変動率 (%ポイント)
1975-1995						
15-24歳	男性	-75.20	-22.78	-51.49	-4.40	-70.80
	女性	-66.19	-23.56	-41.10	-4.27	-61.92
25-49歳	男性	16.76	-8.18	-2.60	28.07	-11.31
	女性	70.52	-10.72	47.90	32.21	38.31
50歳以上	男性	-32.71	-6.23	-50.38	26.06	-58.77
	女性	-5.29	-5.15	-19.55	20.43	-25.72

(出所) 日本：『労働力調査年報』を用いて算出。

フランス：Stankiewicz et al. (2000) のデータを用いて算出。

(注)純雇用変動率は雇用者数の変化率から人口の変化率を差し引いたもの。

レベルで捉えた企業の雇用者年齢構成の変化が、同じ動きを示しているということである。この点は、石油危機後の長期にわたる低成長のなか、中高年層の早期引退を促す政策を採用してきたフランスの場合と比べ、積極的な評価がなされるべきところであろう。フランスでは50歳以上の層も若年層も、共に雇用は大幅な減少に陥ってしまったのである⁶⁾。

6) フランスにおける労働力率の大幅な下落については、50歳以上層に関しては「早期引退制度」といった政策的な影響が強いと考えられる。若年層に関しては、雇用機会の減少に挫かれた若者の労働市場から退出を示すと考えるべきであろう。具体的には、就職難から進学や学校に残るといった選択を行うと見られる。

次に期間を2002年まで延ばした結果を見よう。ここでも、若年層の雇用の減少と50歳以上層の雇用の増加が観察される。しかし、純雇用変動率は、若年層の雇用が人口減少の幅を超えて縮小していることと、それを上回る幅で50歳以上男性の雇用が小さくなっていることを示している。当該期間の不景気においては、若年層の雇用機会が絞り込まれ、同時に50歳以上層の男性も人員整理の対象とされたことが読み取れる。企業業績の悪化に伴う新卒採用の凍結が存在したのは確かだが、若年層のみが厳しい状況に追い込まれていたわけではないのである。

なお、25歳以上の女性の雇用の伸びは一層大きなものとなっている。しかしながら、これらは子育てを終えて労働市場に復帰した女性が多勢を占めると見られ、彼女たちの就業形態がパートを中心としたもので、正社員比率は低いことに留意する必要がある。非正規雇用の枠で若年層と女性壮年層が競合しているわけではない以上、フランスのように、両者の間にディスプレイメント効果が発生しているとは言い難い（志甫 [2000]）。

若年層の人口規模と中高年及び女性の労働力の関係については、志甫（2005）が2000年の都道府県データを使用し、相関分析を行っている（表3）。若年層の人口規模の小さな地域ほど女性の労働力率が高いことを確認するとともに、中高年層の労働力率引上げと企業による活用⁷⁾の余地、そして女性に関しても企業が活用を進め、雇用率を上げる余地が残っていると主張する。

（表3）若年人口比率と中高年層及び女性の労働力の相関係数（2000年）

相関係数 Pearson		50歳以上層の 労働力率	50歳以上層の (労働力率×雇用率)	女性25歳以上層の 労働力率	女性25歳以上層の (労働力率×雇用率)
	若年人口比率	-0.082	0.303**	-0.377***	-0.021
		0.583	0.039	0.009	0.886

（出所）志甫（2005, p.102.）

（注）各都道府県における、地域の人口に占める若年層の比率と50歳以上層並びに25歳以上の女性の労働力率と雇用率を基に算出した。データは2000年国勢調査を用いた。なお、相関関係が線形でないことを想定し順位相関係数（Spearman）も別に確認したが、通常の相関係数（Pearson）と同様の結果が得られた。

は5%、*は1%水準で有意（両側検定）。

上段：相関係数、下段：有意確率、サンプル数は47。

最後に、近年における変動を見ておきたい（2002～2006年）。若年層の雇用者数は変わらず減少が続いているが、純雇用変動率は正となっており、人口減少のペースの方が速かったことが窺われる。この期間においては、2004年を底に雇用の改善がみられる（付表4）。

4.2 産業レベルでの考察

ここでは、各産業レベルでの雇用が人口変動及び全産業レベルの雇用の変化とどのように異なるかを考察する。具体的には「建設業」、「製造業」、「金融・保険業、不動産業」、「サービス業」の四産業に注目した。『労働力調査年報』では各産業レベルで雇用者数を把握することができないため就業者

7) 労働力率と雇用率の積を、企業による活用の水準を示すものとして用いている。

(表4) 各産業レベルにおける雇用者数・就業者数と人口の変化

(単位：%)

1991-1999		全産業	建設業	製造業	金融・保険業, 不動産業	サービス業	人口
15-24歳	男性	-13.37	12.00	-31.58	-28.57	-12.05	-14.42
	女性	-15.46	-25.00	-43.37	-45.45	-3.13	-14.03
25-49歳	男性	0.14	2.47	-9.26	-4.88	10.32	-0.93
	女性	8.62	-8.47	-28.78	-4.11	20.09	-1.31
50歳以上	男性	20.01	24.26	6.88	19.51	25.23	21.89
	女性	31.88	25.81	-1.10	19.23	38.80	20.66
1991-2002		全産業	建設業	製造業	金融・保険業, 不動産業	サービス業	人口
15-24歳	男性	-23.25	-16.00	-46.49	-28.57	-14.46	-20.67
	女性	-24.69	-58.33	-56.63	-57.58	-10.16	-20.28
25-49歳	男性	-2.26	-3.53	-15.97	-13.41	16.22	-2.68
	女性	11.63	-15.25	-38.95	-6.85	30.97	-2.99
50歳以上	男性	26.57	24.26	3.62	24.39	37.39	33.87
	女性	49.30	16.13	-8.84	23.08	57.38	31.36
2003-2006		全産業	建設業	製造業	金融・保険業, 不動産業	サービス業	人口
15-24歳	男性	-4.78	-24.32	-3.45	0.00	-1.59	-7.06
	女性	-3.46	0.00	-12.50	-20.00	4.67	-6.87
25-49歳	男性	0.83	-7.49	1.56	-2.86	9.73	-0.32
	女性	4.87	-10.42	-5.39	-1.56	10.13	-0.66
50歳以上	男性	3.33	-2.87	-0.36	7.69	9.06	3.46
	女性	8.12	-5.41	-3.18	0.00	14.29	3.72

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

数を代理で用いるが、比較対象となる全産業レベルの数値については雇用者数の変化率を用いている。

表4は全産業レベルの雇用者数の変化率、各産業の就業者数の変化率、人口の変化率を1991年から1999年まで、そして2002年まで、また、2003年⁸⁾から2006年までという期間で、男女別に年齢区分を三段階として捉えたものである⁹⁾。

1990年代を通じ、サービス業は強力に就業者数を伸ばしている。若年層(15~24歳)では減少しているように見えるが、それでもその年齢層の人口減少を勘案すれば、相対的に多くの若者を取り込んでいる。他方、製造業は大きく就業者数を減らした。特に若年層の就業者数の減少幅は大きく、製造業が国内の生産現場を縮小したことと、若者の製造業離れが共に作用したとみられるが、衝撃的な数値である。金融・保険業、不動産業でも若年層の就業者数が大きく減少した。建設業では人口増のペー

8) 2003年から新しい「日本標準産業分類」が採用されているため、それ以前との比較には慎重にならざるを得ない。2003年以降のデータ作成に当たっては、「金融・保険業、不動産業」では「金融・保険業」と「不動産業」を、「サービス業」では「医療、福祉」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」を、それぞれ合計した。

9) 毎年の変化率(前年比)については、年齢層を5歳階級としたまま、巻末にまとめた。付表4が建設業、付表5が製造業、付表6が金融・保険業、不動産業、付表7がサービス業の就業者数の変化率の推移を示している。

ス以上に50歳以上層の就業者が増えており、若年男性の就業者数も増加している。景気対策としての公共投資の効果の一面である可能性が窺われる。

次に期間を2002年まで延ばした結果であるが、建設業で就業者数が総じて減少傾向に転じたことを除けば、1990年代の傾向を引き継いでいるように見受けられる。建設業における事態の変化は、やはり公共投資の抑制と無関係ではないだろう。

「新日本標準産業分類」に移行した2003年以降の変動であるが、ここでは製造業において就業者の減少が特に男性に関して反転したかのような兆しがある。15～49歳層の女性を除けば、人口減少ほどには就業者が減っておらず、25～49歳層の男性の就業者は増加している。建設業では減少が比較的大きな幅で表れている。サービス業は変わらず堅調に就業者数を伸ばしていると言えよう。

4.3 年齢間賃金格差の変化

我が国では、マクロレベルで企業が、あたかも一国の人口構成に合わせて雇用者の年齢構成を変化させてきたかのように見受けられた。年功的な賃金体系の下、相対的に賃金の高い労働力を維持し、安価な若年労働力を十分に入れない場合、賃金調整は不可避であると考えられる。

ここでは、29歳以下と30～49歳層の年間所得を比較した結果を示す。若年層を29歳以下としたのは、バブル崩壊後に入社した大卒者を1998年時点で若年層にとどめておくという技術的な理由による。

厚生労働省（旧労働省）の『賃金センサス（賃金構造基本統計調査）』を用い、

[所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額]¹⁰⁾

を年間所得と定め、労働者人数で加重平均をとり、29歳以下の平均を30～49歳の平均で除した。表5は3時点におけるその変化であり、比較対象としてフランスのケース（二時点）を示した。

日本では格差が縮小傾向にあることが分かる¹¹⁾。初任給が比較的安定的であったことを鑑みれば、若年層の給与の伸びよりも壮年層の給与の伸びへの締付けの方が強いと解釈することが可能であろう¹²⁾。若年雇用と早期退職、あるいは中高年層の雇用と若年失業といった対立が、このような賃金体系の変化によって緩和された可能性が示唆される。

しかしながら、ここで取り上げた四業種に限れば、それぞれの傾向の間に明らかな違いは認められなかった。金融・保険業における賃金の年齢間格差が目立つ程度である。注意が必要なのは、この賃金に関する分析が対象としたのは、パートタイム労働者を除く常用労働者を定義とする「一般労働者」だということである。大きく就業者数を伸ばしたサービス業において、特に他の産業と異なる賃金上

10) 通常、年間所得の推計には、残業手当を含む「きまって支給する現金給与額」が用いられるが、ここでは残業手当が含まれない「所定内給与額」を使用した。6月データのみで年間所得を推計するにあたり、毎月大きく変動する残業手当は含めない方が良く判断したこと、年間所得の額そのものの分析を目的とするわけではないことが理由である。

11) 我が国における世代間の賃金格差の縮小はコーホートで分析すると、より明らかになる。詳細は志甫（2000）を参照のこと。

12) 労働省（2000）が指摘するように、中高年層では同年代間の賃金の分散が拡大傾向にある。分散が大きいうことは、それだけ労働者の質に応じた賃金が設定されることを意味しており、そのことを利用して全体の伸びが抑えられたと解釈できる。

(表5) 若年層賃金の対壮年層賃金比率
(15-29歳層の年間所得÷30-49歳層の年間所得)

日本		1993	1998	2002	フランス		1993	1998
産業全体		0.591	0.607	0.621	全産業	NQ	0.89	0.88
建設業		0.598	0.615	0.645		Q	0.80	0.77
(男・管理)		0.551	0.571	0.606	建設業	NQ	0.85	0.69
(女・管理)		0.843	0.835	0.871		Q	0.86	0.83
(男・生産)		0.729	0.716	0.728	サービス業	NQ	1.02	0.97
(女・生産)		1.008	1.057	0.961	(個人)	Q	0.77	0.75
製造業		0.615	0.622	0.626	サービス業	NQ	0.82	0.88
(男・管理)		0.542	0.563	0.573	(企業)	Q	0.78	0.76
(女・管理)		0.806	0.758	0.763	銀行・保険業	NQ	1.13	0.99
(男・生産)		0.633	0.658	0.680		Q	0.74	0.69
(女・生産)		1.010	0.986	0.954				
金融・保険業		0.481	0.514	0.519				
サービス業		0.601	0.605	0.620				

(出所) 日本：『賃金センサス（賃金構造基本統計調査）』を用いて算出。

フランス：Stankiewicz et al. (2000) ; a partir de LEFRESNE-tableau 14.

(注)NQ：職業資格を有さない雇用者・労働者

Q：それ以外全て

フランスの職業資格については夏目（2006, p.206.）を参照のこと。

の特徴が観察されないことは、すなわち、捕捉していない非正規雇用者の活用による総人件費調整の存在が無視できないことを示唆する。雇用の非正規化は全産業的な潮流ではあるが、その進展の違いもまた、各産業レベルにおける雇用者数・就業者数の変化に影響していると解釈することが可能であろう。

なお、フランスでは、総じてこの格差が小さく映る。これは、最低賃金の高さによるところが大きいことが主因であろう。若年層の相対的な賃金の高さが、若年層の雇用機会を減少させていることの証左と見ることができる。

5 結語

全産業レベルで捉えた雇用の世代間格差は、各世代の人口変動を考慮すれば決して大きなものではなかった。企業がマクロレベルで雇用者の年齢構成を人口動態と整合的な形で変化させてきたことは高く評価されるべきである。これを支えたのが、賃金構造の調整である。換言すれば、賃金構造の調整、具体的には中高年層の賃金が抑制されたことが、雇用の世代間格差の拡大を防ぐ、1つの隠れた鍵となっていたのである。

もっとも、労働需要側である企業・産業から見れば、人口構成の変化によって最適な世代構成を達成できない時代に入ったことは間違いない。既に近年では、高い能力と意欲を有した若年層の希少価値が高まり、彼らを対象とした争奪戦が繰り広げられている。一方で、今日においては正社員以外の

多様な形態で人材を雇用できることから、誰を正社員として雇用するかという選抜の目は厳しい。この件は本稿では取り上げなかったが、世代内の格差という観点からは重要なテーマである。

また、本稿では就業形態の違いを考慮に入れずに、雇用者数あるいは就業者数の推移にのみ関心を払い議論を行った。本論で述べたように、パートタイム労働者を含まない「一般労働者」の世代間賃金格差の変化には、産業ごとに大きな違いは観察されない。このことは、非正規雇用者の活用などによる総人件費の調整が重要な意味を持っていることを示唆する。若年層や中高年層女性が就業者数を大幅に伸ばしたサービス業は、非正規就業者を多く抱える産業である。若年層と高齢層、そして女性の非正規就業者比率が高い点は無視することのできない現実である。同じ仕事に従事する非正規就業者と正規就業者の間に労働時間以外の格差が存在し続ける限り、この点に関する議論に終止符が打たれることはないだろう。

団塊世代の定年退職に伴い技能継承の問題が顕在化している製造業では、少なくとも2002年時点まで、人口減少を大きく上回るペースで若年層の就業者数が縮小した。2003年以降はその縮小ペースに歯止めがかかりつつあるが、今後、製造業が希少性の高まっている若年層を容易に雇用できる環境にはない。雇用面に係る世代間の格差は、労働供給側にのみ存在するのではなく、需要側にある各産業、そして企業レベルで、一層顕著となることが予想される。働き手に魅力のある産業、企業となるための取組みが、高齢社会が抱える諸問題の解決の糸口へと昇華されなければならない。

本来、技能継承の問題に接近するためには、より細かな産業区分、あるいは職種区分に着目する必要がある。本稿では、日本標準産業分類の改訂もあり、大きな区分の限られた産業のみを取り上げるにとどまった。より詳細な分析の実施は、筆者の今後の課題である。

付記

本稿は、2004年3月にフランス・リール第一大学で開催されたワークショップでの報告論文 (Shiho [2004]) を基に、大幅な加筆修正を行ったものである。ワークショップでは Stankiewicz リール第一大学教授をはじめとする出席者から有益なコメントを頂戴した。この場を借りて感謝の意を表したい。当然のことながら、論文中にありうる誤りは全て筆者の責任である。

主要参考文献

- 有利隆一 (1999) 「高齢雇用対策の影響 - 55才から60才への定年延長の効果」『国民経済雑誌』(神戸大学経済経営学会) 第180巻第2号, pp.47-63.
- 井口 泰・西村 智・藤野敦子・志甫 啓 (2002) 「雇用面からみた世代間利害調整」『経済研究』(一橋大学経済研究所) 第53巻第3号, pp.204-212.
- 大井方子 (2006) 「若者の就業に関する一考察」『季刊社会保障研究』Vol.42, No.2. (2006年秋), 国立社会保障・人口問題研究所, p.126-136.
- 太田聡一 (2000) 「若者の転職志向は高まっているのか」『エコノミックス』第2号 (2000年春号), 東洋経済新報社, pp.74-85.
- 大橋勇雄 (1990) 『労働市場の理論』東洋経済新報社.
- 大橋勇雄 (1998) 「定年退職と年金制度の理論的分析」『日本労働研究雑誌』No.456. (1998年6月), pp.11-20.
- 玄田有史 (1997) 「チャンスは一度 - 世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.449. (1997年10月), pp.2-12.
- 玄田有史 (2004) 『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社.
- 小池和男 (1981) 『日本の熟練』有斐閣選書.

- 厚生労働省職業安定局編 (2001)『高年齢者雇用対策の推進』労務行政研究所.
- 志甫 啓 (2000)「経済の低成長化における若年層の就業問題についての考察－特に中高年労働者との関係から－」『関西学院経済学研究』第31号, 関西学院大学大学院経済学研究科研究会, pp.241-262.
- 志甫 啓 (2005)「人口構成の変化と地域雇用に関する分析－若年層の減少と外国人・中高年・女性労働者の活用－」『関西学院経済学研究』第36号, 関西学院大学大学院経済学研究科研究会, pp.93-119.
- 清家 篤 (1993)『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社.
- 夏目達也 (2006)「フランスにおける若年者就業政策」『非正規就業の増大に対応した社会保障制度の在り方に関する研究報告書 (平成17年度)』国立社会保障・人口問題研究所, 所内研究報告第15号, pp.195-206.
- 西村幸満 (2006)「若年の非正規就業と格差－都市規模間格差、学歴間格差、階層間格差の再検証－」『季刊社会保障研究』Vol.42, No.2. (2006年秋), 国立社会保障・人口問題研究所, p.137-148.
- 日本労働研究機構編 (2001)『フランスの労働事情』日本労働研究機構.
- 本田由紀 (2005)『若者と仕事－「学校経由の就職」を超えて－』東京大学出版会.
- 三谷直紀 (2001a)「若年労働市場の構造変化と雇用政策－欧米の経験」『日本労働研究雑誌』No.490. (2001年5月), pp.19-32.
- 三谷直紀 (2001b)「高齢者雇用政策と労働市場」猪木武徳・大竹文雄編 (2001)『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 第11章.
- 三谷直紀 (2006)「企業の最適世代構成と人材戦略－2007年問題の経済学的分析」『日本労働研究雑誌』No.550. (2006年5月), pp.4-16.
- 八代尚宏 (1997)『日本の雇用慣行の経済学－労働市場の流動化と日本経済－』日本経済新聞社.
- 八代尚宏 (1999)『雇用改革の時代－働き方はどう変わるか－』中公新書.
- 山田 久 (1999)『大失業－雇用崩壊の衝撃－』日本経済新聞社.
- 山田昌弘 (1999)『パラサイト・シングル時代』ちくま新書.
- 労働省編 (2000)『労働白書 (平成12年版)』日本労働研究機構.
- Blanchflower, David G. and Richard B.Freeman (2000a) "Introduction", in D.G. Blanchflower and R.B. Freeman (eds.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, The University of Chicago Press.
- Blanchflower, David G. and Richard B.Freeman (2000b) "The Declining Economic Status of Young Workers in OECD countries", in D.G. Blanchflower and R.B. Freeman (eds.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chapter 1, The University of Chicago Press.
- Korenman, Sanders and David Neumark (2000) "Cohort Crowding and Youth Labor Markets: A Cross-National Analysis", in D.G. Blanchflower and R.B. Freeman (eds.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chapter 2, The University of Chicago Press.
- Shiho, Kei (2004) "Intergenerational Conflicts of Interests in Employment" paper presented at *Workshop on Migration, Training, Time-use, and Conflicts in and around Labour Market: A Franco-Japanese Perspectives* at the Faculty of Economics and Social Sciences, University of Lille 1, March 9, 2004.
- Stankiewicz, F., B.Cart et M-H. Toutin (2000) "Jeunes et Salaries Ages Face A un Choc de Croissance: Une Analyse Comparative France-Japon", *mimeo*.

[九州大学大学院経済学研究院 講師]

(付表1) 15歳以上人口の増減の推移：年齢階級別，前年比

(単位：%)

男	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989												
1990	1.17	0.39	1.79	2.74	-1.75	-5.95	6.20	-0.88	0.25	1.89	3.22	4.39
1991	1.10	-0.97	4.82	0.49	-0.51	-4.80	5.84	-4.43	1.75	1.85	2.80	4.71
1992	0.75	-2.55	1.88	0.00	0.26	-4.13	-1.96	2.32	2.70	1.04	3.03	5.14
1993	0.84	-3.43	2.46	2.90	0.76	-3.11	-5.81	6.58	2.15	0.26	2.35	4.43
1994	0.67	-4.18	2.00	2.58	0.51	-1.48	-6.74	5.11	4.22	-1.03	1.15	4.53
1995	0.59	-3.70	0.59	2.06	2.01	-1.50	-5.99	6.07	-0.90	0.26	1.70	4.20
1996	0.55	-3.85	-0.98	4.93	-0.25	-1.02	-4.84	5.73	-4.76	1.29	1.96	4.30
1997	0.86	-2.82	-2.96	2.56	2.22	1.03	-3.70	-1.44	3.10	3.83	1.92	4.50
1998	0.56	-2.66	-3.05	2.29	2.90	0.76	-3.12	-5.68	6.47	1.97	0.27	4.19
1999	0.44	-1.99	-3.77	2.04	2.58	0.51	-1.49	-6.80	5.21	4.34	-0.80	3.66
2000	0.40	-2.03	-3.49	1.00	1.37	2.26	-1.51	-6.04	6.39	-0.92	0.54	3.65
2001	0.38	-1.81	-3.61	-0.40	4.74	-0.49	-1.02	-4.88	5.81	-4.66	1.61	3.96
2002	0.40	-2.11	-3.51	-4.37	3.02	1.73	0.77	-3.96	-2.20	2.69	3.70	4.76
2003	0.26	-2.70	-1.94	-3.32	1.88	2.91	0.77	-3.16	-5.62	6.43	1.79	3.23
2004	0.19	-3.05	-1.73	-3.43	1.44	2.36	0.51	-1.25	-6.75	5.37	4.26	2.35
2005	0.09	-3.14	-2.02	-3.11	0.40	1.38	2.02	-1.27	-5.96	6.16	-1.20	2.96
2006	0.08	-2.95	-1.80	-2.75	-1.01	4.55	-0.25	-1.03	-4.75	5.80	-4.62	3.25

女	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989												
1990	1.13	0.41	1.40	2.57	-1.53	-6.03	6.05	-0.87	0.25	2.08	2.05	3.87
1991	1.06	-1.02	4.61	0.00	-0.78	-4.87	5.89	-4.82	1.47	1.78	2.01	4.07
1992	0.92	-2.48	2.86	1.00	0.26	-4.19	-1.97	2.07	2.65	1.25	2.25	4.13
1993	0.85	-3.61	2.36	2.98	0.52	-3.16	-5.68	6.09	2.11	0.25	2.75	3.65
1994	0.75	-3.96	1.46	2.65	0.52	-1.50	-6.80	4.89	4.37	-1.23	1.07	3.82
1995	0.67	-3.90	0.41	1.41	2.06	-1.53	-5.83	6.09	-0.88	0.25	1.85	3.49
1996	0.61	-3.58	-1.23	4.63	-0.25	-1.03	-5.09	5.74	-4.67	1.49	1.82	3.65
1997	0.85	-2.97	-2.29	3.10	2.02	0.52	-3.96	-1.63	2.33	3.19	1.28	3.88
1998	0.69	-2.55	-3.19	2.36	2.97	1.04	-3.16	-5.51	6.15	2.14	0.50	3.65
1999	0.60	-1.83	-3.74	1.68	2.64	0.26	-1.25	-6.81	4.94	4.65	-1.00	3.27
2000	0.56	-2.13	-3.65	0.82	1.64	2.31	-1.52	-5.85	6.13	-0.89	0.51	3.25
2001	0.54	-1.91	-3.55	-0.82	4.61	-0.25	-0.77	-4.88	5.97	-4.71	1.51	3.54
2002	0.34	-1.94	-3.19	-3.51	3.08	2.01	0.26	-4.43	-2.18	2.12	3.23	3.34
2003	0.39	-2.83	-2.28	-3.63	2.14	2.71	1.04	-3.17	-5.58	5.99	1.92	2.94
2004	0.32	-3.21	-1.56	-3.77	1.46	2.64	0.51	-1.26	-6.69	5.00	4.48	2.29
2005	0.21	-3.01	-2.11	-3.69	0.00	1.64	2.04	-1.28	-5.91	6.00	-0.90	2.58
2006	0.16	-2.48	-1.89	-3.35	-1.24	4.14	-0.25	-0.78	-4.93	5.66	-4.78	3.00

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

(付表2) 雇用者数の増減の推移：年齢階級別、前年比

(単位：%)

男	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989												
1990	2.46	9.46	3.86	3.16	-0.59	-5.05	6.58	0.85	1.37	5.79	8.80	8.54
1991	2.77	4.94	6.42	1.11	0.00	-3.72	7.13	-3.11	5.07	4.69	8.82	13.48
1992	1.95	-1.18	4.76	0.28	1.19	-3.04	-0.89	3.21	4.82	2.99	6.76	11.88
1993	1.53	-4.76	3.33	3.30	2.05	-1.99	-5.15	7.06	2.45	1.81	5.06	5.31
1994	0.28	-8.75	1.17	2.39	0.29	-0.87	-6.60	4.49	4.19	-0.36	-0.60	3.36
1995	0.44	-6.85	-0.87	1.56	2.58	-1.47	-5.56	5.81	-0.29	1.43	1.21	4.88
1996	0.75	-2.94	-0.58	5.63	-0.56	-0.89	-3.74	5.73	-4.03	1.76	3.59	3.10
1997	0.77	1.52	-2.94	1.45	1.69	1.20	-3.61	-0.90	3.30	5.19	1.16	5.26
1998	-0.67	-7.46	-5.15	1.19	2.76	0.59	-3.75	-5.92	5.52	1.32	-1.71	1.43
1999	-0.86	-4.84	-7.67	0.71	1.34	0.29	-0.90	-7.26	4.13	3.25	-1.74	0.70
2000	0.03	-3.39	-4.15	0.94	1.59	2.94	-0.91	-6.01	6.35	-0.63	-0.59	0.00
2001	-0.44	-1.75	-4.69	-0.93	3.92	-1.43	-1.22	-4.44	4.73	-3.80	2.38	2.10
2002	-1.00	-3.57	-4.17	-6.32	2.26	1.16	0.62	-3.49	-2.85	1.64	5.81	1.37
2003	-0.35	-7.41	-3.95	-3.25	1.97	2.58	1.84	-3.01	-5.13	6.15	3.85	-1.35
2004	-0.16	-4.00	-4.12	-3.36	1.93	2.51	0.30	0.31	-6.44	5.79	5.82	-2.74
2005	0.35	-2.08	-0.43	-2.94	0.24	1.63	1.20	-0.93	-5.23	6.63	0.50	7.75
2006	0.95	0.00	0.00	-1.93	-0.47	4.83	1.19	-0.31	-3.78	5.68	-0.50	7.19

女	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989												
1990	4.74	4.00	3.08	7.11	4.17	-3.30	10.50	2.67	6.59	8.18	5.56	11.11
1991	4.69	0.00	5.98	4.74	6.00	-3.41	9.13	-1.73	5.06	11.76	12.28	15.00
1992	2.92	-2.56	2.82	3.17	1.89	-1.01	0.70	3.52	6.95	6.02	9.38	8.70
1993	1.77	-6.58	0.00	3.51	1.85	-2.55	-3.46	7.66	4.50	6.38	7.14	6.00
1994	1.24	-5.63	1.22	4.24	2.42	-0.52	-6.45	5.53	6.22	-0.67	4.00	1.89
1995	0.64	-10.45	-0.30	3.66	2.96	-2.11	-6.13	7.12	-0.90	4.03	3.85	1.85
1996	1.71	-3.33	-2.42	6.67	2.30	0.54	-2.86	8.04	-2.73	5.16	3.70	3.64
1997	2.11	0.00	-2.48	3.31	6.74	3.21	-0.84	-0.65	5.14	6.13	3.57	8.77
1998	-0.14	0.00	-4.13	3.56	1.58	1.55	-4.24	-4.89	6.22	2.89	0.00	0.00
1999	-0.42	-5.17	-5.96	1.72	4.15	-0.51	-0.88	-6.51	5.44	4.49	-1.15	1.61
2000	1.18	-3.64	-2.82	2.36	3.98	4.10	-0.89	-4.03	7.94	0.00	3.49	3.17
2001	1.26	3.77	-5.07	0.66	9.09	2.46	1.80	-3.05	6.99	-3.23	3.37	1.54
2002	-0.32	-7.27	-5.34	-2.95	5.26	1.92	0.88	-4.33	-1.72	3.33	7.61	7.58
2003	0.69	-1.96	-3.63	-0.68	2.92	4.72	0.88	-1.23	-3.15	8.06	4.04	1.41
2004	1.24	-6.00	-1.67	-1.36	5.26	2.70	2.17	0.83	-5.05	8.46	8.74	0.00
2005	1.32	0.00	0.43	-2.41	1.54	3.07	3.40	0.83	-3.80	7.80	3.57	4.17
2006	2.11	-2.13	-1.27	-1.06	1.52	6.81	2.06	0.82	-1.58	9.36	-0.86	13.33

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

(付表3) 純雇用変動率の推移：年齢階級別、前年比

(単位：%ポイント)

男	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989												
1990	1.28	9.07	2.07	0.42	1.16	0.90	0.38	1.73	1.12	3.90	5.58	4.15
1991	1.67	5.91	1.59	0.63	0.51	1.08	1.29	1.33	3.32	2.84	6.02	8.78
1992	1.20	1.38	2.88	0.28	0.93	1.09	1.07	0.89	2.12	1.95	3.73	6.74
1993	0.69	-1.33	0.87	0.40	1.29	1.12	0.66	0.49	0.30	1.55	2.71	0.88
1994	-0.39	-4.57	-0.83	-0.19	-0.22	0.61	0.14	-0.62	-0.02	0.67	-1.75	-1.17
1995	-0.15	-3.15	-1.46	-0.50	0.57	0.04	0.44	-0.26	0.61	1.17	-0.49	0.68
1996	0.20	0.90	0.39	0.69	-0.31	0.12	1.09	0.00	0.73	0.47	1.64	-1.19
1997	-0.08	4.34	0.02	-1.11	-0.54	0.17	0.08	0.54	0.21	1.36	-0.76	0.76
1998	-1.23	-4.80	-2.10	-1.10	-0.14	-0.17	-0.63	-0.24	-0.94	-0.65	-1.98	-2.76
1999	-1.31	-2.85	-3.89	-1.33	-1.24	-0.21	0.59	-0.47	-1.07	-1.09	-0.94	-2.96
2000	-0.37	-1.36	-0.67	-0.06	0.22	0.68	0.60	0.04	-0.04	0.29	-1.13	-3.65
2001	-0.82	0.06	-1.08	-0.53	-0.82	-0.94	-0.20	0.43	-1.09	0.86	0.77	-1.86
2002	-1.40	-1.46	-0.65	-1.96	-0.76	-0.57	-0.16	0.47	-0.65	-1.04	2.11	-3.39
2003	-0.61	-4.71	-2.01	0.07	0.08	-0.33	1.07	0.14	0.48	-0.28	2.06	-4.58
2004	-0.35	-0.95	-2.38	0.07	0.49	0.16	-0.21	1.56	0.30	0.42	1.56	-5.09
2005	0.25	1.06	1.59	0.17	-0.17	0.25	-0.82	0.34	0.72	0.47	1.70	4.78
2006	0.87	2.95	1.80	0.82	0.54	0.28	1.43	0.72	0.97	-0.12	4.13	3.94

女	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1989												
1990	3.61	3.59	1.68	4.54	5.69	2.73	4.46	3.54	6.34	6.10	3.51	7.24
1991	3.63	1.02	1.37	4.74	6.78	1.45	3.23	3.09	3.59	9.98	10.27	10.93
1992	2.00	-0.08	-0.04	2.16	1.63	3.18	2.67	1.45	4.30	4.77	7.13	4.57
1993	0.92	-2.97	-2.36	0.53	1.33	0.60	2.22	1.56	2.39	6.14	4.40	2.35
1994	0.49	-1.67	-0.24	1.59	1.91	0.98	0.34	0.64	1.85	0.56	2.93	-1.94
1995	-0.03	-6.55	-0.71	2.25	0.90	-0.58	-0.30	1.03	-0.02	3.78	1.99	-1.64
1996	1.10	0.25	-1.18	2.04	2.55	1.57	2.23	2.31	1.94	3.67	1.89	-0.02
1997	1.27	2.97	-0.19	0.21	4.72	2.69	3.12	0.98	2.81	2.95	2.30	4.89
1998	-0.83	2.55	-0.94	1.20	-1.39	0.52	-1.08	0.63	0.07	0.75	-0.50	-3.65
1999	-1.02	-3.34	-2.22	0.04	1.50	-0.77	0.37	0.30	0.50	-0.16	-0.15	-1.66
2000	0.62	-1.50	0.84	1.54	2.34	1.79	0.63	1.82	1.80	0.89	2.98	-0.07
2001	0.72	5.68	-1.52	1.48	4.48	2.71	2.57	1.82	1.01	1.48	1.86	-2.00
2002	-0.66	-5.33	-2.15	0.55	2.18	-0.09	0.63	0.10	0.46	1.22	4.38	4.23
2003	0.30	0.87	-1.34	2.96	0.78	2.01	-0.16	1.94	2.43	2.07	2.12	-1.53
2004	0.92	-2.79	-0.12	2.41	3.80	0.06	1.66	2.09	1.64	3.46	4.26	-2.29
2005	1.11	3.01	2.54	1.27	1.54	1.43	1.36	2.10	2.10	1.79	4.47	1.58
2006	1.95	0.36	0.62	2.29	2.75	2.67	2.31	1.59	3.35	3.70	3.92	10.34

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

(注)純雇用変動率は雇用者数の変化率から人口の変化率を差し引いたもの。

(付表4) 建設業における就業者数の変化率の推移：年齢階級別、前年比 (単位：%)

男	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	1.03	20.00	6.90	0.00	-4.17	-8.57	7.14	-3.08	-1.75	7.23	6.25
1991	2.03	8.33	19.35	-5.13	-2.17	-6.25	8.00	-4.76	3.57	2.25	17.65
1992	2.99	0.00	8.11	8.11	0.00	-6.67	2.47	5.00	1.72	4.40	15.00
1993	4.06	-7.69	12.50	17.50	2.22	-3.57	-6.02	9.52	6.78	4.21	8.70
1994	2.04	8.33	4.44	8.51	-4.35	0.00	-7.69	4.35	4.76	3.03	12.00
1995	1.64	0.00	6.38	5.88	4.55	-1.85	-5.56	8.33	-3.03	-0.98	10.71
1996	1.08	0.00	2.00	7.41	2.17	-9.43	-5.88	8.97	-6.25	3.96	6.45
1997	1.60	0.00	1.96	6.90	0.00	0.00	-7.81	2.35	8.33	0.00	6.06
1998	-2.97	-15.38	-7.69	0.00	-2.13	-6.25	-3.39	-6.90	6.15	-2.86	0.00
1999	0.00	-9.09	-4.17	1.61	13.04	0.00	-5.26	-6.17	4.35	0.98	0.00
2000	-0.36	-10.00	-8.70	3.17	3.85	4.44	-5.56	-7.89	11.11	-1.94	0.00
2001	-3.07	-11.11	-14.29	-4.62	5.56	0.00	-1.96	-7.14	2.50	-5.94	0.00
2002	-2.23	0.00	-5.56	-4.84	5.26	0.00	-4.00	-9.23	-3.66	2.11	-2.86
2003	-2.29	-25.00	-8.82	-6.78	3.33	2.13	-4.17	-5.08	-5.06	6.19	-8.82
2004	-2.92	-16.67	-12.90	-10.91	0.00	2.08	-4.35	-3.57	-8.00	5.83	-3.23
2005	-2.21	0.00	-7.41	-6.12	-1.61	4.08	0.00	-12.96	-5.80	1.83	6.67
2006	-1.85	-20.00	-4.00	-4.35	-3.28	7.84	-2.27	-2.13	-9.23	0.00	3.13

女	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	4.35	0.00	0.00	14.29	14.29	-7.69	13.33	-7.14	0.00	7.69	50.00
1991	6.25	100.00	11.11	12.50	0.00	-8.33	5.88	0.00	9.09	14.29	0.00
1992	-0.98	-50.00	10.00	-11.11	0.00	0.00	-5.56	0.00	0.00	0.00	33.33
1993	0.99	0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	-11.76	7.69	8.33	-6.25	0.00
1994	2.94	0.00	9.09	0.00	0.00	-9.09	0.00	7.14	0.00	13.33	0.00
1995	0.95	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-6.67	6.67	0.00	0.00	25.00
1996	0.94	0.00	-8.33	20.00	12.50	-10.00	-7.14	12.50	-7.69	0.00	0.00
1997	4.67	0.00	0.00	0.00	0.00	22.22	0.00	0.00	8.33	11.76	0.00
1998	-4.46	0.00	-18.18	0.00	0.00	-9.09	-7.69	-11.11	7.69	0.00	0.00
1999	-4.67	0.00	-11.11	-8.33	11.11	-10.00	-16.67	-12.50	7.14	-5.26	20.00
2000	-3.92	-100.00	-12.50	0.00	0.00	0.00	0.00	-14.29	0.00	5.56	-16.67
2001	-2.04	*	-14.29	0.00	10.00	0.00	-10.00	-8.33	6.67	-10.53	0.00
2002	-5.21	-100.00	-16.67	-9.09	-9.09	11.11	0.00	0.00	-12.50	0.00	0.00
2003	-2.20	*	-20.00	-10.00	0.00	-10.00	0.00	0.00	-7.14	5.88	20.00
2004	-1.12	*	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-18.18	0.00	5.56	0.00
2005	-9.09	*	-25.00	-11.11	-10.00	0.00	0.00	-11.11	-23.08	0.00	-16.67
2006	2.50	*	33.33	0.00	11.11	0.00	-11.11	0.00	0.00	0.00	20.00

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

(注)*は前年の就業者数がゼロのため算出できないことを示す。

2003年から新しい「日本標準産業分類」が採用されているため、それ以前との比較には慎重さが求められる。

(付表5) 製造業における就業者数の変化率の推移：年齢階級別，前年比 (単位：%)

男	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	1.57	8.70	1.16	4.17	-3.37	-4.59	4.10	-1.61	1.90	7.14	7.14
1991	3.63	0.00	2.30	6.00	2.33	-3.85	7.87	-1.64	4.67	9.17	10.00
1992	1.91	0.00	4.49	1.89	5.68	-3.00	-2.92	-1.67	2.68	7.63	9.09
1993	-1.46	-8.00	0.00	0.00	3.23	-5.15	-6.77	-0.85	0.87	-1.42	2.78
1994	-1.16	-21.74	-3.23	-1.85	3.13	-1.09	-8.06	3.42	2.59	0.72	-2.70
1995	-2.25	-16.67	-5.56	0.00	-1.01	-1.10	-10.53	2.48	-1.68	0.00	0.00
1996	0.33	0.00	-2.35	6.60	1.02	-1.11	-4.90	5.65	-6.84	2.14	2.78
1997	-0.11	0.00	-4.82	-0.88	4.04	1.12	-4.12	-3.05	-0.92	4.90	2.70
1998	-2.62	-6.67	-6.33	-3.57	2.91	0.00	-6.45	-9.45	1.85	-0.67	0.00
1999	-2.02	-14.29	-10.81	2.78	1.89	1.11	0.00	-10.43	-0.91	-1.34	2.63
2000	-1.60	8.33	-6.06	-1.80	-2.78	5.49	-3.45	-7.77	2.75	-1.36	-2.56
2001	-1.86	-23.08	-6.45	-1.83	2.86	-1.04	-3.57	-6.32	5.36	-4.14	0.00
2002	-3.91	-10.00	-10.34	-9.35	-1.85	0.00	1.23	-6.74	-6.78	-0.72	0.00
2003	-3.33	-11.11	-3.85	-11.34	-2.83	4.21	1.22	-6.02	-10.00	0.72	0.00
2004	-1.53	12.50	-8.00	-3.49	-1.94	-2.02	2.41	-1.28	-8.08	3.60	0.00
2005	0.13	0.00	0.00	-2.41	0.99	1.03	0.00	2.60	-6.59	1.39	7.89
2006	1.94	0.00	2.17	0.00	0.00	6.12	4.71	1.27	-1.18	1.37	4.88

女	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	1.02	0.00	1.59	4.88	-6.82	-7.69	5.32	-1.06	1.37	8.96	5.88
1991	2.01	-15.79	4.69	9.30	0.00	-9.72	6.06	-7.53	6.76	12.33	11.11
1992	0.33	-6.25	1.49	4.26	-2.44	-7.69	-6.67	1.16	6.33	4.88	15.00
1993	-4.10	-6.67	-2.94	-4.08	0.00	-11.67	-10.20	1.15	-4.76	1.16	-4.35
1994	-3.93	-21.43	-4.55	0.00	-5.00	-5.66	-12.50	0.00	0.00	-1.15	0.00
1995	-4.09	-18.18	-6.35	4.26	-2.63	-10.00	-10.39	1.14	-6.25	0.00	-4.55
1996	-1.48	0.00	-6.78	6.12	0.00	-4.44	-8.70	4.49	-5.33	1.16	0.00
1997	-0.94	-11.11	-5.45	-3.85	8.11	2.33	-6.35	-5.38	0.00	5.75	4.76
1998	-6.84	0.00	-13.46	-4.00	-2.50	-4.55	-13.56	-11.36	1.41	-6.52	-4.55
1999	-3.88	-12.50	-11.11	0.00	0.00	-2.38	-3.92	-12.82	0.00	0.00	0.00
2000	-2.12	-14.29	-5.00	6.25	0.00	0.00	-6.12	-8.82	1.39	-2.33	0.00
2001	-3.90	16.67	-10.53	-1.96	2.56	-4.88	-4.35	-8.06	2.74	-8.33	-4.76
2002	-7.22	-14.29	-11.76	-14.00	2.50	-7.69	-6.82	-14.04	-8.00	-1.30	0.00
2003	-4.38	-16.67	-10.00	-4.65	-2.44	5.56	0.00	-10.20	-11.59	0.00	0.00
2004	-3.82	-20.00	-7.41	-7.32	0.00	0.00	-7.32	-6.82	-11.48	3.95	5.00
2005	-2.91	0.00	-8.00	-5.26	-2.50	0.00	-2.63	-2.44	-9.26	1.27	0.00
2006	1.63	0.00	4.35	-5.56	2.56	7.89	5.41	-2.50	-2.04	1.25	9.52

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

(注)*は前年の就業者数がゼロのため算出できないことを示す。

2003年から新しい「日本標準産業分類」が採用されているため、それ以前との比較には慎重さが求められる。

(付表6) 金融・保険業, 不動産業における就業者数の変化率の推移: 年齢階級別, 前年比

(単位: %)

男	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	4.00	*	14.29	21.43	-6.25	5.88	0.00	0.00	0.00	5.56	0.00
1991	0.00	*	-12.50	-11.76	-6.67	0.00	11.11	0.00	-7.69	10.53	14.29
1992	0.77	*	0.00	-6.67	7.14	-5.56	-10.00	13.33	16.67	-4.76	12.50
1993	0.00	*	14.29	7.14	0.00	-11.76	0.00	-5.88	7.14	0.00	-11.11
1994	0.00	-100.00	-12.50	13.33	0.00	0.00	-5.56	0.00	0.00	5.00	0.00
1995	0.00	*	0.00	-11.76	0.00	0.00	0.00	6.25	0.00	0.00	12.50
1996	-0.76	*	0.00	0.00	-6.67	0.00	-5.88	11.76	-6.67	0.00	0.00
1997	-0.77	*	-14.29	-6.67	7.14	0.00	-6.25	-5.26	7.14	0.00	11.11
1998	3.88	*	0.00	7.14	6.67	6.67	6.67	-5.56	0.00	9.52	0.00
1999	-1.49	*	-16.67	-6.67	-6.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10.00
2000	-0.76	*	0.00	0.00	0.00	-6.25	-6.25	11.76	6.67	-8.70	0.00
2001	-4.58	*	-40.00	-14.29	6.67	-6.67	0.00	-10.53	6.25	0.00	-9.09
2002	1.60	*	66.67	-8.33	-6.25	7.14	-6.67	-5.88	5.88	4.76	10.00
2003											
2004	-3.97	*	-25.00	-18.18	-6.67	13.33	0.00	-6.67	-12.50	4.17	-8.33
2005	4.13	*	33.33	0.00	-14.29	-5.88	21.43	7.14	0.00	8.00	9.09
2006	1.59	*	0.00	0.00	8.33	-6.25	-5.88	0.00	7.14	3.70	8.33

女	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	6.72	0.00	7.41	11.11	20.00	-7.14	7.14	8.33	14.29	0.00	0.00
1991	3.94	0.00	3.45	-10.00	8.33	0.00	13.33	-7.69	12.50	10.00	50.00
1992	-0.76	0.00	-3.33	0.00	-7.69	7.69	0.00	8.33	-11.11	0.00	0.00
1993	-2.29	0.00	0.00	5.56	-8.33	-14.29	-5.88	7.69	12.50	-9.09	-16.67
1994	3.13	-33.33	-3.45	5.26	18.18	8.33	-6.25	7.14	22.22	0.00	0.00
1995	-0.76	0.00	-7.14	5.00	0.00	-7.69	-13.33	6.67	9.09	10.00	0.00
1996	-3.82	-50.00	-11.54	4.76	-7.69	0.00	0.00	6.25	-16.67	0.00	0.00
1997	-0.79	0.00	-13.04	-4.55	8.33	0.00	7.69	-5.88	10.00	0.00	20.00
1998	-1.60	0.00	-10.00	0.00	-7.69	8.33	-7.14	-6.25	9.09	9.09	0.00
1999	-3.25	0.00	-5.56	-9.52	8.33	-7.69	-7.69	-6.67	8.33	0.00	0.00
2000	-2.52	-100.00	-11.76	0.00	-7.69	0.00	0.00	0.00	0.00	8.33	0.00
2001	-1.72	*	-13.33	-10.53	16.67	0.00	0.00	-7.14	7.69	-7.69	0.00
2002	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	8.33	-7.69	-7.14	8.33	0.00
2003											
2004	-0.93	*	-10.00	-6.67	7.69	0.00	8.33	8.33	-7.14	0.00	-16.67
2005	1.87	*	-11.11	0.00	-7.14	0.00	7.69	0.00	-7.69	14.29	40.00
2006	-3.67	*	0.00	-7.14	-7.69	0.00	0.00	-7.69	-8.33	0.00	0.00

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

(注)*は前年の就業者数がゼロのため算出できないことを示す。

2003年以降のデータ作成に当たっては、「金融・保険業」と「不動産業」を合計した。そのため、2002年と2003年は接続しない。

(付表7) サービス業における就業者数の変化率の推移:年齢階級別,前年比

(単位:%)

男	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	4.25	10.00	6.56	6.17	6.33	-2.38	10.53	0.00	0.00	3.74	7.69
1991	3.64	18.18	7.69	2.33	0.00	0.00	8.33	-3.13	1.72	3.60	14.29
1992	2.25	0.00	5.71	0.00	1.19	-1.22	0.00	4.84	6.78	0.87	8.33
1993	1.10	-7.69	1.35	1.14	0.00	-1.23	-4.40	10.77	-1.59	2.59	5.77
1994	0.68	-8.33	0.00	0.00	2.35	0.00	-4.60	9.72	4.84	-3.36	3.64
1995	1.35	-18.18	-2.67	-1.12	2.30	1.25	-2.41	8.86	3.08	1.74	5.26
1996	1.60	0.00	-1.37	4.55	-1.12	1.23	1.23	5.81	-1.49	1.71	3.33
1997	3.01	0.00	1.39	6.52	1.14	3.66	1.22	0.00	4.55	4.20	4.84
1998	2.04	0.00	-2.74	3.06	3.37	4.71	-1.20	-1.10	11.59	0.81	1.54
1999	-0.25	-11.11	-8.45	-0.99	-1.09	2.25	-1.22	-4.44	7.79	2.40	1.52
2000	1.50	0.00	0.00	4.00	4.40	1.10	0.00	-3.49	6.02	1.56	-1.49
2001	2.71	0.00	-1.54	0.96	6.32	-1.09	2.47	1.20	9.09	1.54	6.06
2002	1.80	0.00	-1.56	-1.90	3.96	1.10	7.23	0.00	1.04	4.55	0.00
2003											
2004	4.40	-14.29	1.79	3.37	9.20	3.85	3.80	2.56	0.00	9.22	2.99
2005	1.99	0.00	-1.75	0.00	6.32	4.94	1.22	0.00	-6.67	5.84	4.35
2006	1.95	-16.67	1.79	0.00	4.95	5.88	-1.20	1.25	-2.38	3.07	4.17

女	総数	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	65+
1989											
1990	4.13	5.56	2.94	4.65	0.00	-1.23	10.71	4.00	3.17	5.19	12.50
1991	3.97	-5.26	4.76	3.33	7.35	-1.25	8.60	-1.28	3.08	7.41	7.41
1992	2.59	-5.56	0.91	1.08	0.00	0.00	1.98	5.19	8.96	3.45	10.34
1993	3.45	0.00	2.70	4.26	1.37	3.80	0.00	6.17	4.11	6.67	3.13
1994	2.70	-5.88	3.51	4.08	4.05	2.44	-3.88	11.63	5.26	-1.04	0.00
1995	1.88	-6.25	0.00	3.92	2.60	0.00	-4.04	6.25	1.25	6.32	3.03
1996	2.58	-6.67	2.54	4.72	2.53	0.00	1.05	8.82	-3.70	3.96	2.94
1997	2.87	0.00	0.00	6.31	4.94	2.38	0.00	0.90	6.41	2.86	5.71
1998	2.67	-7.14	-0.83	3.39	3.53	2.33	1.04	-0.89	8.43	7.41	2.70
1999	0.34	-15.38	-5.83	4.10	1.14	0.00	1.03	-4.50	5.56	2.59	5.26
2000	2.37	0.00	0.00	1.57	5.62	2.27	0.00	-0.94	11.58	1.68	0.00
2001	3.20	9.09	-3.54	4.65	7.45	2.22	3.06	2.86	7.55	0.83	5.00
2002	2.24	-16.67	-3.67	0.74	6.93	4.35	6.93	-1.85	0.88	6.56	2.38
2003											
2004	4.73	12.50	2.02	3.10	6.54	5.15	3.85	2.83	0.92	11.45	5.00
2005	2.98	-11.11	0.00	-2.26	5.26	5.88	5.56	4.59	-0.91	6.16	4.76
2006	2.69	25.00	0.99	0.77	0.83	3.70	3.51	1.75	-0.92	5.16	11.36

(出所)『労働力調査年報』を用いて算出。

(注)2003年以降のデータ作成に当たっては、「医療、福祉」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」を合計した。そのため、2002年と2003年は接続しない。