

就職氷河期とその前後の世代について

—雇用・賃金等の動向に関する比較—

玄 田 有 史

概 要

本論文では、就職氷河期とその前後の世代に関して、就業動向を中心に比較検証した。結果、2000年代半ばまでの若年男性を対象とした労働市場の世代効果に関する先行研究には含まれなかった新たな事実が、いくつか観察された。

総務省統計局「労働力調査」の公表データを用いたコーホート分析からは、若年期の一定期間を通じ深刻な就業難を経験した氷河期世代も、中年期にさしかかり、男性の正社員率や就業率は、以前のバブル世代に匹敵する水準まで上昇接近していた。氷河期以降、新卒労働市場の需給は上向いたが、男性の正社員率は硬直的な経路を辿り、世代間で明確な違いはみられなかった。女性の場合、正規雇用化や就業参加は、新しい世代ほど上向いていた。

厚生労働省「賃金センサス」から40代前半大学・大学院卒の実質賃金に着目すると、バブル世代に比べて氷河期世代では男女とも大きく減少していた。総務省統計局「社会生活基本調査」の特別集計では、氷河期世代の未婚無業者には、家族としか交流のない孤立無業者が多く含まれていた。

氷河期世代の就業が改善に向かった理由として、個々人の努力に加え、労働者の高学歴化や職業紹介の民営化などの労働市場の構造変化、支援プログラム・若年雇用対策・仕事と子育ての両立支援といった政策の効果など、複合的要因が示唆された。今後は、賃金増加や孤立解消といった難易度の高い課題が、就職氷河期世代対策として残されている。それは70歳までの就業機会確保の義務化に関する将来的な議論とも関連してくるだろう。

This paper compares and examines employment trends in the employment ice age and the generations before and after it. As a result, we observed several new facts that had not been included in previous studies on the generation effect of the labor market targeting young men up to the mid-2000s.

A cohort analysis using published data from the Labor Force Survey, Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications, shows that the ice age generation, who experienced serious employment difficulties for a certain period of time

in their youth, is approaching middle age, and the male regular employment rate and employment rate was approaching a rise to levels comparable to previous bubble generations. Since the Ice Age, the supply and demand in the new graduate labor market has improved, but the rate of regular male employment has followed a rigid path, with no clear differences between generations. In the case of women, the rate of regular employment and employment participation increased as the generation progressed.

Looking at the real wages of university and graduate school graduates in their early 40s from the Ministry of Health, Labor and Welfare's "Wage Census," there was a large decrease in the real wages for both men and women in the ice age generation compared to the bubble generation. According to special statistics from the Ministry of Internal Affairs and Communications' Statistics Bureau's "Basic Survey on Social Life," many unmarried and jobless people of the ice age generation were solitary and only interacted with their families.

The reasons for the improvement in the employment of the Ice Age generation include, in addition to individual efforts, structural changes in the labor market, such as the increasing educational attainment of workers and the privatization of job placement services, support programs, measures for youth employment, and balancing work and childcare. Multiple factors were suggested, including the effects of policies such as support. In the future, the highly difficult tasks of increasing wages and resolving isolation will remain as countermeasures for the employment ice age generation. It will also be relevant to future discussions on making it compulsory to secure employment opportunities until the age of 70.

キーワード

就職氷河期, 世代効果, コーホート分析, 孤立無業者, 複合的効果

Employment ice age, Generation effect, Cohort analysis, Solitary non-employed persons (SNEP), Multiple factors

1. 就職氷河期世代への支援

日本では1990年代後半から2000年代前半にかけて就職状況は困難化し、なかでも若年者の就職難がかつてない程、顕在化した。1993年から2004年にかけて、大学（学部）卒業者の就職率は平均69.7%と、その期間を除く1985年から2019年の全体平均である80.1%を、10%ポイントを超えて下回った。そこで政府は白書などにおいて、1993～2004年の期間をいわゆる「就職氷河期」と記した¹（内閣府（2020：第2章第2節））。

あわせて内閣府では、2018年時点で35～44歳であった1,689万人を就職氷河期の中心

層とし²、同時点で正規雇用を希望しながら非正規雇用で働く人々が少なくとも50万人、家事も通学もしていない無業者が40万人であると試算した³。2019年時点で政府は、「いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状況にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。」との認識を示す。

それを踏まえ、政府は2020年度から3年間集中の「就職氷河期世代支援プログラム」の実施を決定した(2019年6月21日閣議決定)。プログラムでは、3年後に就職氷河期世代の正規雇用者を30万人純増するという目標を掲げ、「相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援」と「個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援」にそれぞれ719億円と583億円の予算(2020年度)を確保するなど、大規模かつ多様な施策を展開してきた⁴。

一方、2023年に内閣官房が総務省統計局「労働力調査」を特別集計すると、2022年時点の39～48歳に関し、正規雇用者は931万人と3年前に比べて8万人の増加にとどまる結果となった。ただし、同時に正規雇用者から役員への移動も3年間で7万人あったことから、正規雇用もしくは役員として安定した処遇を確保した人々は、少なくとも15万人程度増加したとの見解も示された(2023年5月18日第5回就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム)。

いずれにせよ、3年間で30万人の正社員雇用の増加という当初目標の達成が難しいという見込みもあり、2022年時点で政府は支援の延長を2年間延長することを早々に決定する。2020～2022年度の集中取組期間を「第一ステージ」とし、2023～2024年度を「第二ステージ」と位置づけ、支援を継続する理由として「政府の就職氷河期世代への支援策は就職氷河期世代の方々の正規雇用者数の増加に寄与した一方、(新型コロナウイルス感染症の影響などにより)正規雇用から失業に転じる方々なども生じる中、施策の効果が相殺さ

1 なかでも1999年3月卒から2004年3月卒にかけて未就職卒業生数は10万人を超えるなど新卒採用は大きく手控えられてきた(「大学等卒業者の就職状況調査」(厚労省・文科省)及び「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」(文科省))。

2 1993年3月に高校を卒業した人々は2019年4月に概ね44歳、2004年3月に大学を卒業した人々は概ね37歳に達した計算になる。このように政府設定の就職氷河期世代の中心層には、1974年から1983年生まれが想定されてきた。ただし就職氷河期世代を広くとらえるならば、就職氷河期にあった1993年度から1995年度に多くが大学を卒業した1971年から1974年生まれのいわゆる「団塊ジュニア世代」も含まれて然るべきだろう。なお、2018年の35～36歳には2004～2005年度に大学を卒業した人々も含まれる。

3 第1回就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォームにて内閣官房就職氷河期世代支援推進室が提供した資料より。

4 政府の就職氷河期世代支援の施策全体は内閣官房「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」に掲載されている。

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/index.html

れた側面もあると考えられ、正規雇用者数は伸び悩んだ。」ことなどを挙げた（2022年12月27日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）。その結果、就職氷河期世代の正規雇用者の30万人純増を目指すという政府目標の評価は、2024年平均統計が公表されるであろう2025年春まで先延ばしされる運びとなった。

政府設定の氷河期世代の中心層である2018年時点の35～44歳（1974～1983年生まれ）は、2022年には39～48歳となった。公表された「労働力調査」の結果から確認できる、それより1年生まれの早い2022年に40～49歳の層（1973～1982年生まれ）では、正規雇用者数は951万人にのぼり、5年前の2017年で35～44歳のときより18万人増えた。同じ2022年の40～49歳では5年前より役員も15万人増えており、正社員と役員は5年間では33万人の純増となっている。このように氷河期世代の正規化に関する評価は、設定する対象の生年や期間によって異なる可能性もある。

加えて就職氷河期世代支援では、無業者の社会参加の促進も重要な取り組みに位置付けられてきた。長期のひきこもり状態にある人々などには、短期間で正社員として就業することが困難な場合も多い。その場合、体験的な非正規雇用の就業から始めるなど、一定の期間をかけて徐々に就業の段階を踏んでいく長期を想定した支援が求められる。だとすれば、正社員化よりは就業そのものの実現が一義的には欠かせないため、政策の評価には正社員数とは異なる、就業に関する別の目標設定も必要になる。

さらに、就職氷河期世代の正規化を同一コーホート（人口集団）における正社員の絶対数の推移からみるのではなく、異なるコーホートと比較したときの正社員の割合の推移としてみた場合には、達成度の評価も異なる可能性がある。世代内での変化とあわせて世代間での比較を考慮に入れることで別の評価や解釈をもたらす可能性は、正社員化のみならず就業実現やその他の状況についても同様である。

そこで本論文では、就職氷河期世代をその前後の世代と比較し、世代別の動向の相違点や共通点などを統計データから明らかにしていく⁵。

2. 世代効果の理由と検証

2-1 世代効果が生じる背景

そもそもなぜ就職氷河期世代は支援すべき対象として考えられてきたのだろうか。就職

5 玄田（2023）は本論文のエッセンスを紹介したものである。

氷河期世代の不安定雇用や無業の多くが、世代に属する本人の努力の欠如によるのではなく、日本に固有のシステムの影響によって主に生じていることが、その理由にはある。

今から26年ほど前、筆者は「チャンスは一度」という少々風変りなタイトルの論考を寄稿したことがある（玄田（1997））。それは正社員などの安定的な雇用機会を確保する「チャンス」が新規学卒時の一度に集中するという、世界的にみても特異な特徴を有する日本の雇用システムの持つメリット・デメリットを論じたものだった。

新卒一括採用とその後の長期雇用は、戦後日本の伝統的な雇用システムの根幹となってきた。企業は公共職業安定所（ハローワーク）と連携し、学校からの就職斡旋に基づいて新卒者を正社員採用する。それは新規採用について、労働力としての言わば「品質保証」を学校に求めることを可能にした。学校（主に高校）にとっても、長期的に採用実績を有する企業との信頼関係を形成することで、就職を希望する生徒の特性に合わせた指導も行いやすくなり、ミスマッチを回避できる利点があった。

採用後、企業は長期にわたる職場内での技能形成を施すことで熟練労働者を自前で確保可能となり、採用された労働者も安定雇用とスキルアップに伴う年功的な処遇を享受できた。たえざる技術革新と既存の熟練労働者が不足するなかで、内部労働市場を活用した雇用システムは整備されていく。高度経済成長期からバブル経済崩壊までの時代において、新卒一括採用と長期雇用のもたらすメリットは大きく、日本経済を支える基盤的役割をも担ってきたのである⁶。

このような新卒採用重視の傾向は、戦後に整理解雇に関する判例法理が確立するに伴い、いっそう強化されることになった。整理解雇が認められるには、人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性、手続きの妥当性という4要件をすべて満たすことが求められるようになる。特に正社員はいったん採用すると、景気や業績の悪化が生じたとしても解雇などの雇用調整を行うことは一般に困難とされた。そのため、企業も正社員を中途採用まで広げることにおのずと抑制的となり、新規採用に限定する傾向が強まった。

さらに整理解雇に限らず、期間の定めのない雇用として採用された正社員の解雇は、正当な理由がなければ、企業の裁量で行うことはできない。新卒採用に比べて、労働者のスキルや適性に関する情報の非対称性が大きい中途採用者を正社員として採用することには慎重とならざるを得ず、新卒採用を重視する傾向を結果的に強めた。このように新卒市場重視は、正規雇用に伴う雇用調整の高さとも密接に結びついてきた。

ところがバブル経済崩壊後の不況期になると、新卒採用重視の慣行からはデメリットが

6 詳細は、荻谷・石田・菅山（2000）を参照。

次第に顕在化していく。不況のため人員に余剰が生じたとしても、整理解雇の制限などもあり、既存の社員（特に正社員）の雇用調整は容易ではなかった。整理解雇の要件からは、既存社員の解雇回避努力義務の履行の一つとして、労働時間の短縮と並んで、新規採用の抑制が正当化すらされた。バブル崩壊後に不況が長引くと、企業による新規採用の求人制限は、長期化かつ大規模化していく。それが結果的に就職氷河期世代を生んでいったのである。

就職氷河期世代に限らず、不況期に学校を卒業した世代の人々は、学卒後に正社員となるチャンスを逃すだけでなく、中途での正社員採用の機会が制限されるため、不安定雇用もしくは無業の状態が持続する。長期的な職場内での技能形成の機会からも遠ざけられることから、賃金面でも不遇な状況が続けざるを得なくなる。

このような状況について、筆者は共同研究者とともに、日本の若年労働市場の構造的特徴の一つとして「世代効果」を指摘してきた⁷。太田・玄田・近藤（2007）では、労働市場の世代効果とは「年齢、性別、学歴などが同一な世代の賃金や離職⁸などの就業状況が、学校卒業時点での労働市場需給と世代人口の規模⁹により持続的影響を受けること」として定義するに至った¹⁰。

2-2 世代効果の検証と留意

一連の研究のうち、日本と米国の学卒後12年以内の若年男性を対象に、世代効果の相違や程度を比較検証したのが、Genda, Kondo, and Ohta（2010）である。

その結果、世代効果の存在が米国に比べて日本で持続する傾向は、大学等の高等教育への進学しなかった（できなかった）層で顕著に観察された。これらの非進学層に関し、不況期に学校を卒業した世代ほど直後の賃金が低くなるという特徴自体は、日米に共通だった。ところが、賃金低下の影響は米国ではすみやかに消失していくのに対し、日本では一定期間に渡って持続していた。その結果は、米国では不況からの回復後に転職などを通じ

7 このような世代効果に関する筆者の着想の理論的背景にあったのは、労働市場の二重構造論である。労働市場が内部労働市場と外部労働市場に分断され、かつ内部労働市場の入り口は基本的に新規学卒市場に限定され、そこでは賃金による価格調整ではなく、割当による数量調査で毎年の新規正規雇用者数が決定する。そのため、不況や業績悪化などにより労働需要が減退した場合には数量割当も縮小し、外部労働市場に進むか、労働市場を退出する人々が多数発生することになる（石川（1991：第6章）・玄田（2011））。

8 Genda and Kurosawa（2001）では、世代効果の一つとして離職率に着目した。その結果、学卒前年の失業率が高いほど、学卒正社員の就職確率が低下するだけでなく、正社員として就職しても、不本意な就職によるミスマッチなどから離職率が高まる傾向があることを実証分析から発見した。

9 玄田（1997）では1990年代以降、大学卒間では世代人口の拡大により賃金抑制や昇進困難が発生してきたことを指摘した。

10 世代効果は、太田（2010）においても詳細な考察が行われている。

て賃金の改善が可能なのに対し、日本では学卒時の安定雇用の機会喪失が持続的に影響していると解釈された。

一方、高等教育に進学した若年男性では、非進学層に比べて、日米間でそれほど顕著な違いは見られなかった。日本に限っても、大学に短大・高専を含む進学層では、学卒時の失業率が1%ポイント上昇すると、学卒後1~3年間の実質年収が4%以上下がる計算になった（ちなみに中学・高校卒の非進学層では約7%低下）。ところが、学卒後10~12年経つと賃金低下の影響は進学層では2%低下程度に減少する（非進学層では6%程度持続）¹¹。正規の就職に際して学校による斡旋の役割が大きい非進学層に対し、日本でも進学層では学卒後にみずから就職活動の努力を続けたり、職場内での登用などによって、処遇改善の可能性が一定程度確保されていることが示唆された。

ただし、これらの世代効果の検証結果を、現在の就職氷河期世代にあてはめるには、重要な留意点が少なからず存在する。

第一に、過去に日本の世代効果の検証に用いたデータは、1986年から2001年の各年2月に実施された「労働力調査特別調査」および2002年から2005年までの「労働力調査」2月調査に限定されていた。すなわち、1985年から翌年にかけての円高不況や1992年のバブル経済崩壊直後の不況を経験した世代のその後の状況は把握できたとしても、就職氷河期世代の把握は限定的である。特に学卒未就職者の多かった2000年前後に卒業した就職氷河期世代の2000年代後半以降の状況は、上記の分析には含まれていない。

第二に、検討対象としたのが、学卒後12年以内という若年層に限られていたことである。学卒12年以内ということは、高校卒の場合には20代まで、大学卒であれば30代半ばまでの状況であることを意味する。現在問われているのが、今や30代後半から40代にさしかかった氷河期世代の状況であるとすれば、上記の結果をそのまま当てはめて類推解釈することには慎重でなければならない。

第三に、世代内部の学歴や性別の構成に関する変化への考慮である。高等教育への進学率は、1980年代までは50%強程度だったが、その後趨勢的な上昇を続け、2019年には82.8%にまで達した。就職氷河期とその後の世代では、以前に比べて進学層の割合は明らかに高くなっている以上、非進学層に顕著だった世代効果のもたらす持続的影響が全体的に薄らいでいることも予想される。

さらにGenda, Kondo, and Ohta (2010)では、労働市場からの退出がもたらすバイアスの影響の大きさを考慮し、分析対象を男性に限定した。しかしながら、2022年の40~49歳の951万人の正規雇用者のうち、3割以上の303万人を女性が占めるなど、就職氷河期

11 これらの結果は、太田・玄田・近藤（2007：8-9）でも解説している。

世代全体の状況を把握する上で、女性の状況を考慮することは不可欠である。

そこで以上の留意点などを踏まえながら、公表された基本データを用いて、就職氷河期世代とその前後の世代を対象に、20代後半から40代までの状況を比較検証していく。

3. コーホート分析

3-1 世代の類型化

3-1-1) 就職氷河期とそれ以前の世代

以下で世代間の比較を行うのに際し、必要不可欠となる世代の類型化を行った¹²。その内容が表1に示されている。

ここでの類型化の基準となったのは、学校卒業前後にあたる20～24歳時点の年次である。

本論文では、分析の中心となる「就職氷河期世代」を、2002年時点で20～24歳だった人々（1978～1982年生まれ）とした。たとえば2002年で20歳の高校卒の多くは、2年前の2000年に就職選択を行ったと予想される。24歳の高校卒では、概ね6年前の1996年に学校からの斡旋などを受け、就職活動をしたことになる。現役で大学に進学し、2002年に

表1 学校卒業前後（20～24歳）の年次で見た世代の名称

色	年次	生年	世代名称	就職氷河期
	1987	1963～67	バブル隆盛世代	
	1992	1968～72	バブル崩壊世代	
	1997	1973～77	氷河期直前世代	前期
	2002	1978～82	就職氷河期世代	後期
	2007	1983～87	氷河期直後世代	
	2012	1988～92	リーマン震災世代	
	2017	1993～97	人手不足世代	

12 人々の違いや特徴について、性別、年齢、学歴などの他、世代によって一括りすることには、多様性を重視する立場からは異論もあるだろう。個々の違いを尊重するのは当然だが、病理医学などと同様、個々の困難や症状を類型化し、傾向的な特徴や特性を明らかにしない限り、必要な対策や治療・処方策などを見出すことはできないのも事実である。論文でも個々の背後にある多様性や個性を認識しつつ、学校を卒業した時期の経済状況という本人の選択を超えた環境に共通性を有する人々の特徴を明らかにすべく、ここでは世代による類型化という手法を用いている。

20歳であった大学生は、多くが2年後の2004年に就職活動をしただろう。24歳の大学卒の人々は、現役進学者であれば2000年か、一年間浪人しての進学者であれば1999年に就職活動を多くが経験していたはずである。このように、2002年の20～24歳は、そのほとんどが政府の設定した1993年から2000年の就職氷河期に就職活動をしていたと考えられる。なお、彼ら・彼女らが就職氷河期の後半に就職活動をしたことから「就職氷河期後期世代」という呼称も、以下では用いる場合がある。

あわせて1997年に20～24歳だった人々（1973～1977年生まれ）を「氷河期直前世代」又は「就職氷河期前期世代」として類型化した。この世代には、大学進学者では1995年から1999年にかけて、高校卒では1993年から1995年など、就職氷河期の前半で多くが就職活動をした。一方で23～24歳の高校卒など、1991～1992年に就職した場合も一部含まれていることから「氷河期直前世代」とした。ただし、20歳で専門学校を卒業した人々などを含め、大多数が就職氷河期の前半に就職したと考えられ、「就職氷河期前期世代」という用語も並行して用いる。

したがって本論文における前期と後期を合わせた就職氷河期の中心層は、1973年から1982年に生まれた人々であり、政府設定の中心層である1974年から1983年生まれとは、1歳生年の早いグループとして定義されていることには注意を要する。

1992年の20～24歳（1968～1972年生まれ）は「バブル崩壊世代」とした。高校卒の場合には、高校3年の1988年から1990年に就職活動をした場合が多い。大学卒の場合には、1990年から1994年頃に多くが就職活動をしたと思われる。日経平均株価は1989年12月29日に3万8,915円という史上最高値を付け、以後下落を続けた。地下の下落が本格化し、バブル経済崩壊は1991年からとの認識も強いことから、この世代を「バブル経済崩壊世代」とした。それは、バブル経済の余波を受けて就職活動に苦労しなかった人々と、徐々に就職難を感じ始めた人々が共存する世代である。

さらに遡り1987年の20～24歳（1963～67年生まれ）を「バブル隆盛世代」とした。バブル経済は、1980年代後半から1990年頃までの経済拡大期であり、資産価格の高騰がみられた時期を一般に指す。高校卒などでは1980年代前半に就職活動をした人々も一部含まれ得るが、それでも就職活動にはその後の世代よりは困難を経験しなかった場合が多い。大学卒に至っては、1980年代後半に就職活動を行っており、複数企業から内定を得た学生も多く、いわゆる「青田刈り」が当時話題になるなど、就職活動として最も恵まれた世代と考えて差し支えないだろう。

以下、学卒時に就職に困難を極めた就職氷河期世代の動向について、対照的に就職活動が相対的に容易だったバブル経済の隆盛世代および崩壊世代と比較しながら、学卒後の推移を検証していく。

3-1-2) 就職氷河期後の世代

2007年に20～24歳だった人々（1983～1987年生まれ）を「氷河期直後世代」とした。この世代には、大学卒や21～24歳の高校卒など、2004年以前に就職活動を行った経験を持つ人々もいる。一方で高校卒や専門学校卒などのなかには、氷河期の就職困難が徐々に和らぎ、新卒市場の需給も改善し始めた2005年以降に就職活動を行った人々も一部に加わり始める。そこでこの世代を氷河期直後世代とした。

5年後の2012年に20～24歳だった人々（1988～1992年生まれ）は「リーマン震災世代」とした。2008年から2009年にかけての国際金融危機に端を発した不況を日本では「リーマンショック」と呼ぶが、この世代の大学卒の大部分と高校卒の多くは、2008年以降の不況期に就職活動を行った。さらに同世代には、2011年3月11日に発生した東日本大震災が就職活動に影響した人々もいた。2011年3月に大学を卒業した人々の就職内定率は同年4月時点で91.0%と、一時的に落ち込んだが（厚生労働省調べ）、これらの人々もこの世代には含まれる。就職氷河期ではないものの、就職困難を経験した人々もこの世代には多い。

一転、2017年の20～24歳（1993～97年生まれ）は「人手不足世代」といえよう。有効求人倍率（年平均）が2014年に1.09倍と、2007年以来はじめて1倍を上回ると、その後趨勢的に上昇し、新型コロナウイルスの感染拡大前の2018年には1.61倍にまで達した。2010年代には15歳以上人口も頭打ちとなったことから、労働市場は一気に人手不足の状況が加速する。この世代は、まさに人手不足の状況のなかで就職活動を行うことになり、長期不況後ひさびさに新卒市場が「売り手市場」と呼ばれることになった世代である。

なお、就職氷河期以後の世代については、2022年時点ではすべて20代から30代であるため、若年時の状況の違いに限って比較することになる。

3-2 年次とコーホート

表2には、上記で類型化された各世代の5年ごとの推移にあたる年次を示している。

たとえば、2002年に20～24歳だった就職氷河期世代は、5年後の2007年には25～29歳に移行する。さらに5年ごとの状況は、2012年、2017年、そして現時点で最新の2022年のデータを用いることで、40～44歳までの状況を把握することが可能である。氷河期直前世代とそれ以前のバブル隆盛・崩壊世代の間では、45～49歳までの状況を比較できる¹³。

13 政府が設定した就職氷河期世代の中心層の前半である1974～78年生まれは、1998年に20～24歳に相当する。45～49歳に達するのは2023年となる。そのため、5歳区分で示された公表データから現在把握できる

表2 各世代が該当する年齢区分に達する年次

年次	世代						
	バブル隆盛世代	バブル崩壊世代	氷河期直前世代	就職氷河期世代	氷河期直後世代	リーマン震災世代	人手不足世代
20～24歳	1987	1992	1997	2002	2007	2012	2017
25～29歳	1992	1997	2002	2007	2012	2017	2022
30～34歳	1997	2002	2007	2012	2017	2022	2027
35～39歳	2002	2007	2012	2017	2022	2027	2032
40～44歳	2007	2012	2017	2022	2027	2032	2037
45～49歳	2012	2017	2022	2027	2032	2037	2042

注：表のうち赤字は、2023年時点でデータが存在しない年次。青字は労働力調査のうち、現在の形式で正規・非正規が調査されていない年次。

一方、氷河期直後世代では2022年のデータを用いて35～39歳までの状況が捉えられる。それ以降の世代では、先に述べたとおり、20代から30代前半の若年層に限られる。

以下の分析では、最初に各世代の雇用者に占める正規雇用者の割合である正社員率に着目する。ただし労働力調査が正規雇用及び非正規雇用の状況を現在の調査様式での把握を開始したのは、2002年以降であるため、それ以前の調査内容と接続することは厳密にはできない。したがって正社員率について、バブル隆盛世代で把握できるのは35～39歳以上、バブル崩壊世代では30～34歳以上に限られる。

加えて20～24歳には、学校卒業者の就業状況だけでなく、在学中のものも含まれるため、学卒後の経年的な変化を比較するのには適していない。そこで以下の分析では25～29歳時点の状況を起点として、その後の推移を世代ごとに比較していく¹⁴。

4. 正規雇用・就業確保の動向

4-1 正社員率

ここでは、雇用者として雇われた際に安定した就業機会をどの程度確保できているかを

のは40～44歳までになる。同様に後半の1979～83年生まれも現時点で把握可能なのは35～39歳までである。2023年平均の結果は、2024年1月から2月にかけて公表されている。

14 正規・非正規の状況に関する労働力調査の公表結果のうち、15～19歳、20～24歳に関して「在学中を除く」という区分が設けられたのは、2009年以降である。

測る指標として正社員率に着目し、その推移を世代間で比較する。用いるデータは、一般に公表された総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2002年～2022年）の年平均値である¹⁵。「正社員率」は役員を除く雇用者に占める正規の職員・従業員の割合として定義される。

4-1-1) 男性正社員率

図1は、男性に関して、バブル隆盛期から就職氷河期世代までで正社員率を比較した結果である。先に述べたように、現行方式での正規・非正規についての調査が2002年以降であることから、バブル隆盛世代とバブル崩壊世代の若年期の正社員率は示されていない。しかしながら、30代以降の推移から類推すると、両世代ともに20代後半および30代前半では90%台半ばもしくはそれ以上の正社員率を実現していたものと思われる。

それに対し、25～29歳の正社員率は、氷河期直前世代では88.3%と9割を下回り、就職氷河期世代に至っては82.4%まで低下した。氷河期世代では、前期・後期ともに、学卒直後のみならず、20代後半でも多くが正社員以外で就業している状況が持続していた。

ところが、そんな氷河期世代も30代前半になると、正社員率は次第に上昇を見せ始める。90%を超えるバブル崩壊世代には及ばないものの、その差は就職氷河期世代では4.9%ポイント、氷河期直前世代では3.0%ポイントとなっている。さらに30代後半になると、

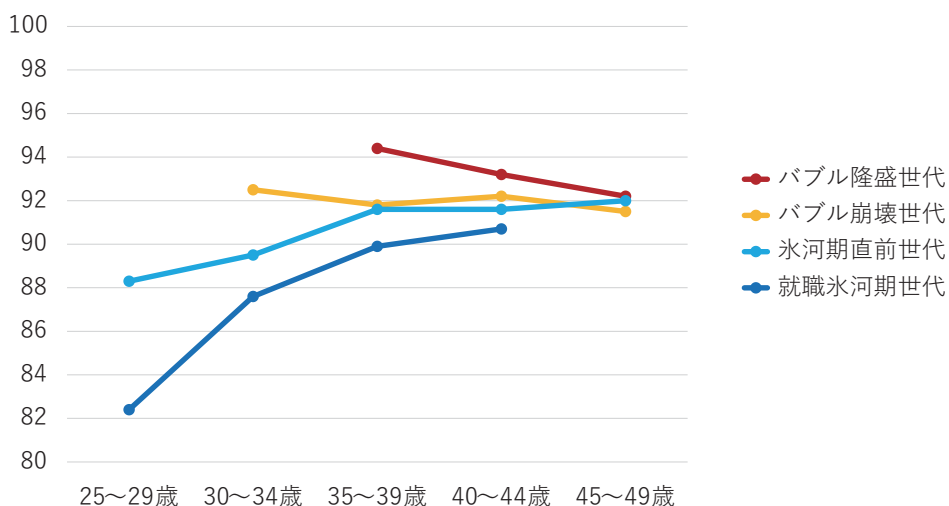


図1 男性正社員率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

15 以下のコーホート分析は総務省統計局「就業構造基本調査」を用いて行うこともできる。就業構造基本調査は、2022年に最新調査が行われ、2023年7月に全国編の結果が公表されている。

バブル隆盛世代の正社員率は最も高いままだが、バブル崩壊世代と氷河期直前世代の正社員率の差は0.6%ポイントまで縮小し、就職氷河期世代の正社員率もほぼ9割まで達した。

さらに続く40代前半では、4つの世代の正社員率の差は2.5%以内まで収斂している。就職氷河期世代の正社員率は90.7%となり、20代後半時点より8.3%上昇した。40代後半になると、氷河期直前世代を含むすべての世代で正社員率は92%前後でほぼ一致する結果となった。ここからは、就職氷河期世代では正社員化が困難であった若年期の状況が、中年期となってそれ以前のバブル世代とほぼ同等の状況に達しつつあることが見て取れる¹⁶。その意味で労働市場の世代効果は、若年期には顕著であったものの、中年期に入って解消に向かったといえる。

図2には、同じく男性について、就職氷河期以降の世代ごとに正社員率の推移を示した。ここで確認できるのは、就職氷河期世代、氷河期直後世代、リーマン震災世代の間で、正社員率の年齢ごとの推移が驚くほど一致している事実である。いずれの世代でも20代後半での正社員率は82%前後と、図1でみたバブル世代のみならず、氷河期直前世代からも大きく下回っていた。唯一、人手不足世代のみ20代後半の正社員率が2%ポイント程度改善している。その後、氷河期直後世代とリーマン震災世代の正社員率は、30代後半に至るまで、就職氷河期世代の推移をなぞるように、きわめて類似性の高い硬直的

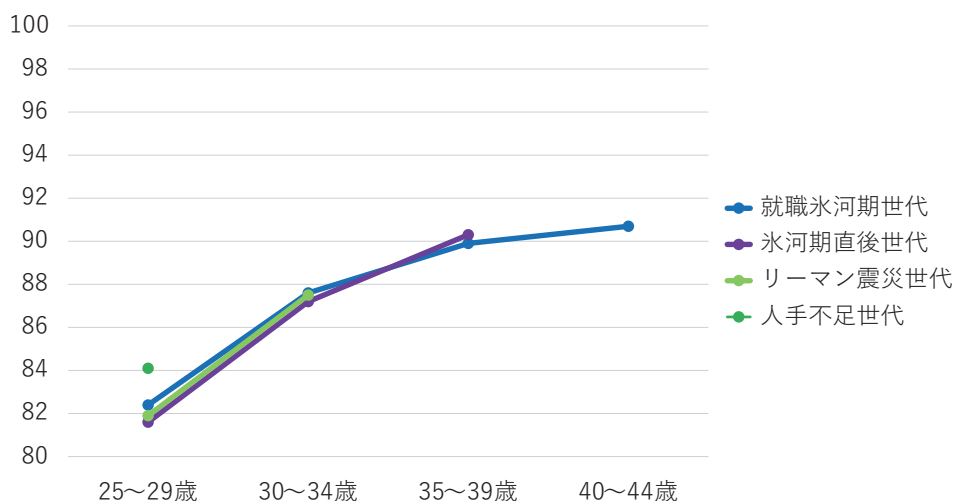


図2 男性正社員率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

16 40代後半にさしかかると男性では正社員から役員に登用される場合も多くみられるようになる。そこで役員を含む雇用者に占める役員又は正規の職員・従業員の割合を求めると、氷河期前期世代では92.4%になった。同じ40代後半男性でその割合はバブル隆盛世代とバブル崩壊世代では、それぞれ92.9%、92.2%となり、1%以内の差にとどまった。

な経路で上昇を続けていたのである。少なくとも就職氷河期に比べれば、その後の新卒市場の需給は徐々に改善していったが、それに応じて正社員率が向上するといった証左はみられていない。

就職氷河期から2010年代前半にかけて、景気や労働市場の動向には一定の循環がみられたものの、総じてデフレ下の持続的な不況のなかにあったともいえる。その間、年齢を経るにつれての正社員率の推移はきわめて硬直的であり、世代ごとの違いはほとんど見られない。以前のような労働市場の世代効果であれば、新規学卒者の労働市場の需給状況が多少なりとも改善すると正社員率は上昇するはずだったが、実際にはそのようにならなかった。その結果からは、短期的な労働市場の変化に応じるかたちでの世代効果は、働かなくなっていることが示唆される¹⁷。

4-1-2) 女性正社員率

図3は、女性に関し、バブル隆盛期から就職氷河期世代までの正社員率を比較した結果である。その結果は、図1に示された男性に関するものと大きく異なっている。

バブル隆盛世代とバブル崩壊世代の女性では30代から40代にさしかかるにあたり、正社員率は低下傾向を続けた。理由には、若年期に正社員であったとしても、結婚や出産に

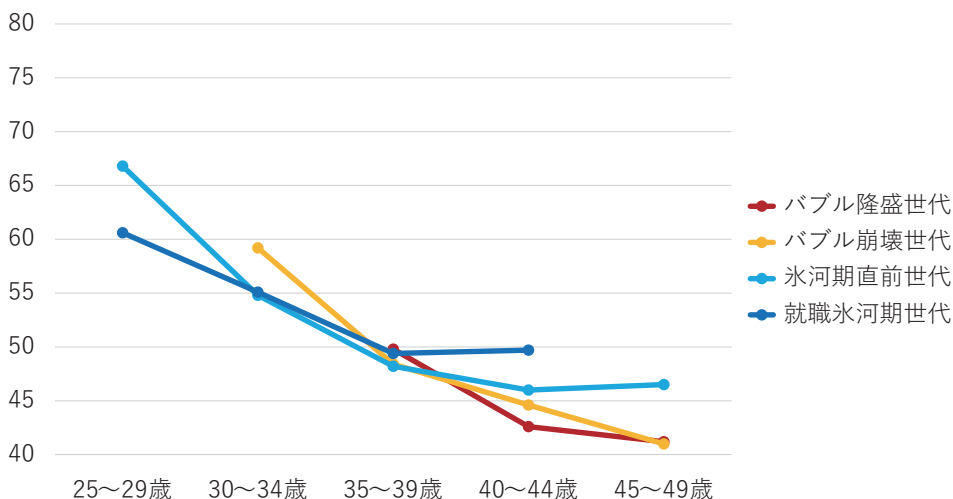


図3 女性正社員率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

17 近藤(2023)でも、氷河期世代以降を含む「労働力調査」を用いた実証分析の結果として、就職氷河期以降の景気回復期に労働市場に参入した若い世代と、就職氷河期の時期に参入した世代の間で、収入や雇用の安定性にあまり差がないことを指摘し、世代効果(近藤(2023)では「瑕疵効果」)が弱まりつつあることを示唆している。

よって退職することが多く、その後に復帰した場合でも、パートタイムなどの非正規雇用となることが一般的であった時代背景が考えられる。

さらに氷河期直前世代でも、20代後半での正社員率が66.8%に達していたが、その後低下し、30代後半以降は50%を下回る状況となった。ただし40代と比較すると、氷河期直前世代の正社員率は、バブル隆盛世代やバブル崩壊世代を凌ぐ高さを示している。

続く就職氷河期世代では、学卒時の不況の影響もあってか、20代後半での正社員率は氷河期直前世代よりも低い状況にあった。その後、氷河期世代の正社員率も低下していくものの、その度合いは小さく、40代前半では以前の世代に比べて高水準を維持してきた。

中年期にさしかかった氷河期世代では、非正規雇用として不安定な就業を続けているといったイメージが定着してきた。しかし、女性の場合、実際には正社員として働く割合は過去の世代よりも明らかに高くなっている。

図4には、同じく女性について、就職氷河期以降の世代ごとに正社員率の推移を示した。ここからわかるのは、新しい世代の女性ほど正社員率が上回っている事実である。氷河期直後世代では、就職氷河期世代と同様、年齢を経るにつれて正社員率は下がってきたが、それでもどの年齢時点でも氷河期世代よりも高く、30代後半でも53.6%が正社員として雇用されていた。

リーマン震災世代になると、20代後半時点で就職氷河期世代や氷河期直後世代よりも正社員率が高かったのみならず、30代前半になっても同程度の水準が維持されている。人手不足世代に至っては、20代後半の正社員率が72.3%に達し、過去の世代と比べて、抜きんでて高くなっていた。

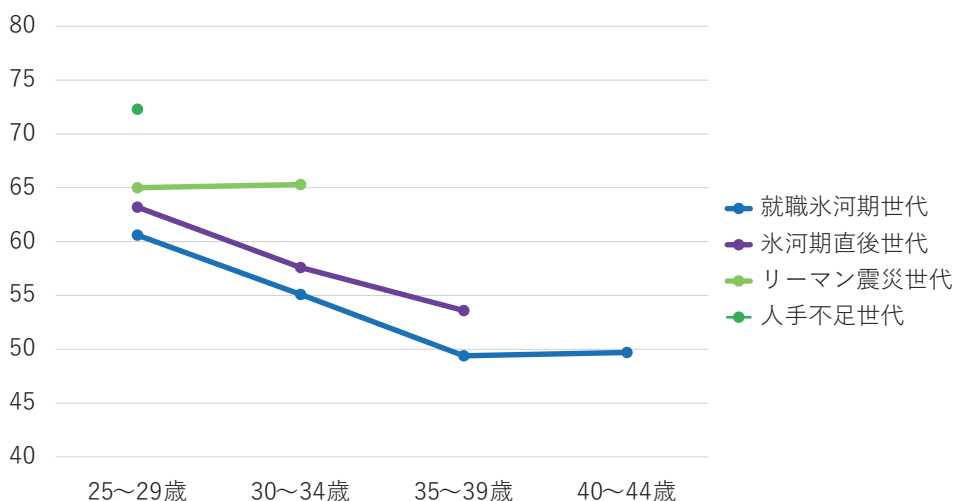


図4 女性正社員率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

このように女性の場合には、景気や労働市場の動向とは別に、趨勢的に正社員化が進む傾向が定着していることがわかる。

4-2 就業率

ここまで世代ごとの就業動向として正社員率に注目してきた。その結果、雇用者に占める正社員の割合について、氷河期世代では以前の世代に比べて、20代後半などの若年期には低水準にあったものの、40代にさしかかると、男性ではほぼ同等の水準に、女性では上回る水準に達してきたことが確認された。

一方、就職氷河期世代では、学卒時の就職困難から働くことを断念し、若年無業者（ニート）になる人々が多かったことを、筆者は指摘してきた（玄田（2005）他）。学卒後の就職難に加えて、経済のサービス化の進展などを背景に、就職に際してコミュニケーション能力の重要性も強調されるようになる。その結果、対人関係に苦手意識を持つ人々などには、社会参加も困難となって就業そのものを断念し、ときにはひきこもり状態が陥っている場合があることなども懸念されてきた。

そこで、正規化とは別に就業機会に関する動向を測る指標として、各年齢区分の人口に占める就業者の割合として「就業率」を定義し、世代間での比較を行った。データには総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の1992年から2022年までの年平均値を用いた¹⁸。

4-2-1) 男性就業率

図5は、男性に関し、バブル隆盛期から就職氷河期世代までの就業率を比較した結果である。20代後半では、バブル隆盛世代とバブル崩壊世代では共に就業率が90%を大きく上回っていたのと対照的に、氷河期直前世代と就職氷河期世代では80%台にとどまっていた。

ところが30代前半になって、氷河期直前世代と就職氷河期世代の就業率は大幅に上昇していく。一方でバブル隆盛世代とバブル崩壊世代では、多少の変動はありながら、ほぼ同水準を維持してきた。その結果、30代後半から40代前半にさしかかると、世代間での就業率の差は2%以内に収まっている。40代後半では、氷河期直前世代の方が、それ以前の世代よりも若干ではあるが、就業率は上回るほどになった。

ここでも若年期には以前の世代に比べて劣位にあった就職氷河期世代の就業困難が、中年期に入るとほぼ解消されてきたことが確認できる。

18 各年齢区分の人口は、就業者、完全失業者、非労働力人口のいずれかに分類される。したがって就業率が低いことは、求職をしている失業者、または就職を断念した無業者が相対的に多いことを意味している。

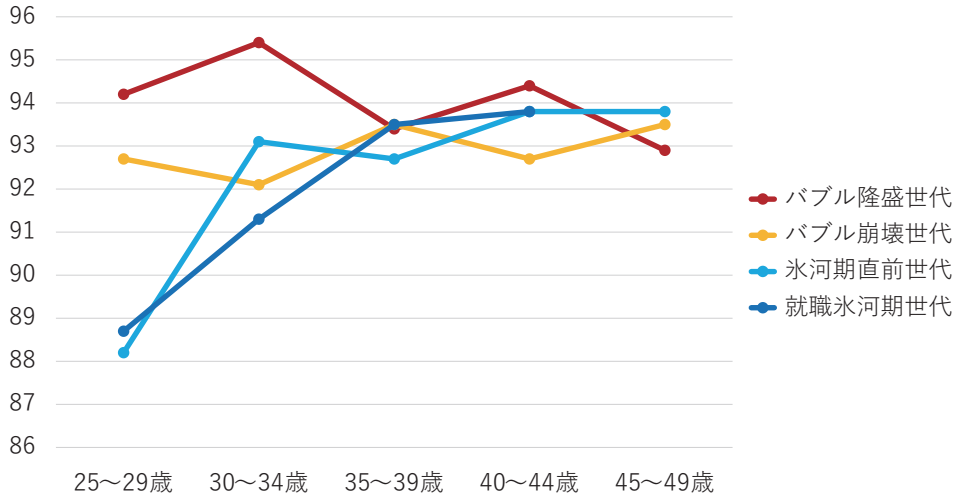


図5 男性就業率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

図6には、同じく男性について、就職氷河期以降の世代ごとに就業率の推移を示した。20代後半での就業率は、就職氷河期世代よりもさらに氷河期直後世代において低位にあった。ところがその氷河期直後世代でも、30代前半になって就業率は大幅に改善し、30代後半ではさらに拡大し、就職氷河期を上回るほどになった。リーマン震災世代でも20代後半での就業率は90%弱であったが、5年後には2.6%ポイントの上昇を見せている。

総じて正社員率の場合と同様、就業率についても、就職氷河期世代とその後の世代では

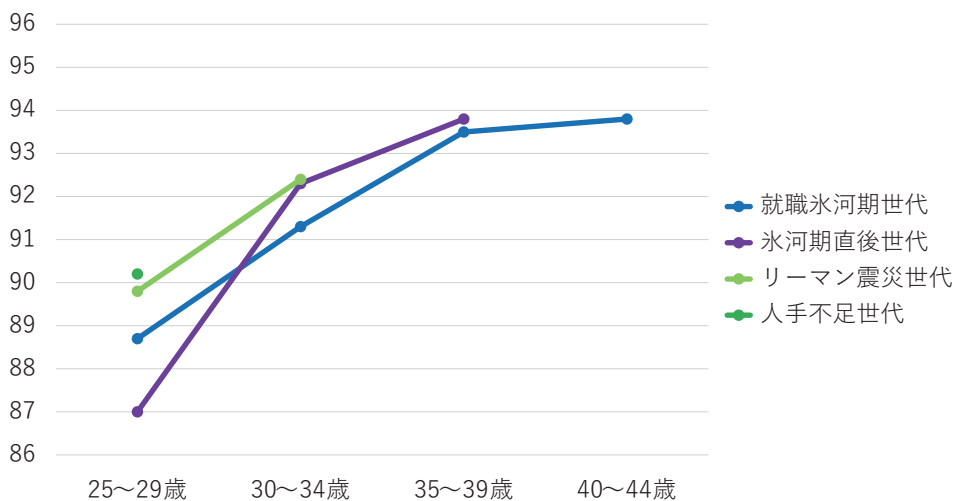


図6 男性就業率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

共通の上昇パターンが観察できる。

4-2-2) 女性就業率

図7には、女性に関し、バブル隆盛期から就職氷河期世代までの就業率を比較した。ここからはすべての年齢区分において、新しい世代ほど就業率がほぼ拡大してきたことがわかる。図8は、就職氷河期以降の世代ごとに女性の就業率の推移が示したが、図7と同様

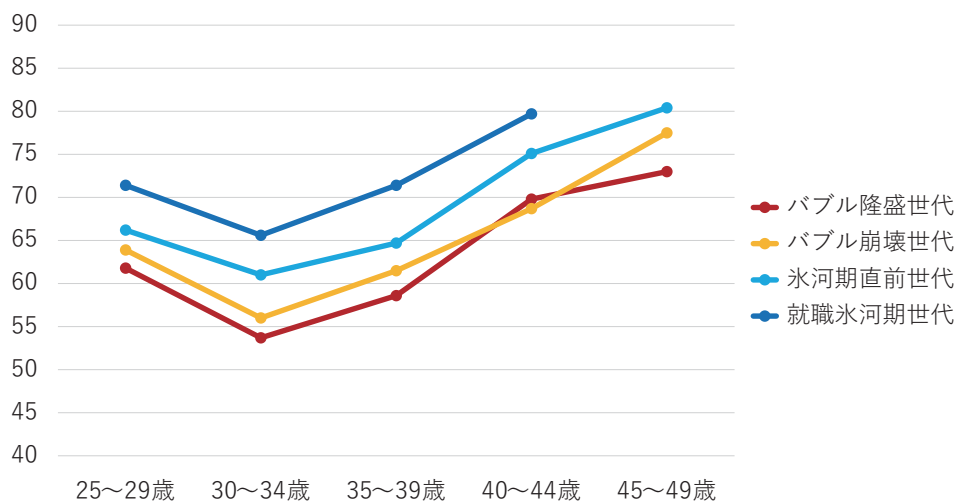


図7 女性就業率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

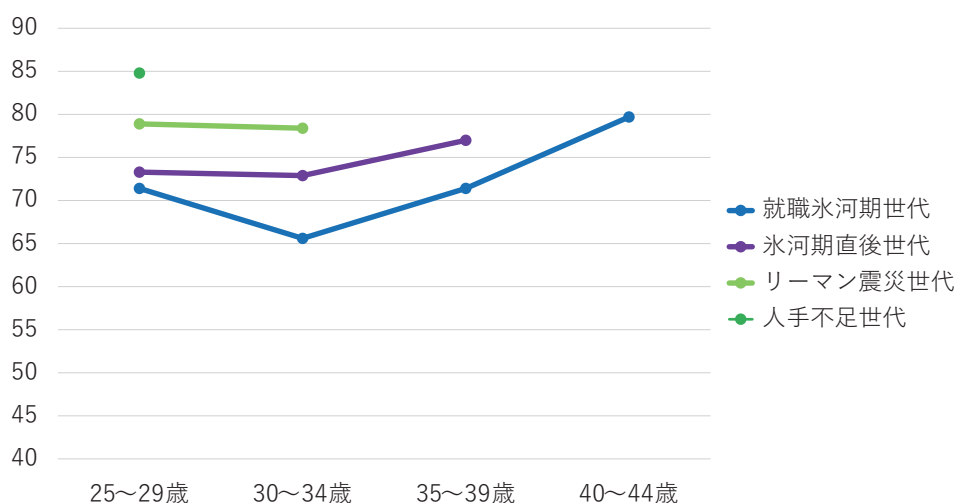


図8 女性就業率の推移 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

にすべての年齢区分で新しい世代ほど就業率は上昇している。

ここからも、景気や労働市場の動向にかかわらず、女性の就業促進が新しい世代において趨勢的に継続してきた事実が明らかである。

4-3 政策目標との関係

政府は、就職氷河期世代支援プログラムなどにより、2020年度から2022年度までの3年間で30万人の正規雇用増加の目標のうち、半分程度の15万人程度に限られたという見通しを示し、第二ステージとして追加2年間の取り組みの継続を決定した。

だが、政策目標が、新規学卒時の就職機会に恵まれていたバブル隆盛世代か、少なくともバブル崩壊世代と比較し、遜色のない程度（割合）の就業状況を就職氷河期世代において実現するということだったならば、それは現状でもほぼ達成されつつあった。

2017年時点で35～39歳だった氷河期後期世代男性の正社員率は、10年生まれの早いバブル崩壊世代の同じ年齢区分と比べて1.9%ポイント低く、40～44歳だった氷河期前期世代男性の正社員率もバブル隆盛世代より1.6%ポイント低かった（図1）。一方、氷河期世代の女性では2017年時点で既にバブル世代を上回っていた（図3）。

そのため2022年時点で氷河期世代の正社員率をバブル世代のそれと足並みを揃えるには、2%程度の男性正社員率の引き上げが必要だったといえる。氷河期世代男性の雇用者数は、役員も含めてざっと750万人程度であるため、その2%を追加的に正社員に転換しようとするれば、目標としては「15万人純増」あたりが妥当だった。その数は、政府推計の正規雇用の純増者数と、いみじくも一致している。

3年間で30万人の正規雇用数の純増という数値が政府内でどのような根拠をもとに決定されたかは、厳密には筆者の知るところでない。担当大臣の発言によれば、それまでの年間5万人の増加ペースを「2倍」に引き上げるということから、3年間で30万人増加という目標設定になったようである¹⁹。いずれにせよ、今後同様の特定対象の支援対策を講

19 2019年6月11日開催の経済財政諮問会議にて、茂木敏充・内閣府特命担当大臣（経済財政政策担当）兼経済再生担当大臣（当時）は、次のように発言している。「基本認識には、今、申し上げた趣旨と、この3年間で集中的に本格的な支援を行い、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、この世代の正規雇用の30万人増を目指す旨を明記している。これは1年当たり5万人という過去5年間の倍のペースである。」「今回の支援プログラムにおいては、現在、非正規の職に就いている人の中で正規を希望する現段階で少なくとも50万人の方々に対しては、スピード感を持って初年度から思い切って支援を行い、3年間で30万人の正規雇用増という、これまでの実績の2倍のペースの目標の実現に全力で取り組んでいきたい。」<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/0611/agenda.html>

確かに政府による就職氷河期世代の中心層（39～48歳（2022年時点）の正規雇用者数は、労働力調査（補完補正前）では、2013年の891万人から2018年には916万人となり、その当時の直近5年間の傾向としては、1年間あたり5万人程度増加していた。ここで計算した40～49歳（2022年）でも、役員と正規を

じることになった際には、目標設定として絶対数を重視するのか、それとも他に比較したときの相対的な割合を目指すのかは、あらためて慎重に検討されるべきであろう。

さらに今回のプログラムでは正規雇用者数の「ストック」としての30万人純増が目指された。しかしながら、ハローワークでの集中支援やキャリアアップ助成金の活用などは、正規雇用者数の採用や登用を増加させる、いわば雇用の「フロー」に働きかける政策である。実際、それらを通じて3年間で約40万人の正規雇用へのインフローは実現されていた（次節5-1-3参照）。

雇用者数のストックに働きかけようとするれば、採用等のインフローと同時に、離職等のアウトフローも同時にコントロールできることが前提となる。だが、今回のように想定外の感染拡大により正社員からの離職が多数発生した場合、世代や性別などの特定の属性に対して優先的に離職を抑制するといった政策を行うことは、雇用保険の中立性の観点からも不可能だったろう²⁰。

対象層を特定した上で雇用拡大という目標を設定する場合、コントロールが困難なストックではなく、あくまでフローこそが重視されるべきという点も、今回の就職氷河期対策の一つの教訓といえるのではないだろうか。

5. 変化の背景

以上の基本的な考察からは、就職氷河期（前期・後期）世代では、バブル（隆盛・崩壊）世代に比べて、若年期に続いて中年期でも、非正規などの不安定雇用や無業状態に陥っている割合が高いという予想もしくは仮説は、男女ともに支持されなかった。

このような結果がもたらされた背後には、複合的な要因が機能していたと思われる。

5-1 変化をもたらした要因

5-1-1) 氷河期世代の努力

第一に、若年期に非正規や無業であった就職氷河期世代の人々による、安定雇用に向けた自助努力が功を奏したと考えられる。正規雇用への就業機会が新規学卒時点でより開か

合わせて、2012年が956万人、2017年が985万人、2022年が1018万人と、若干ではあるが増加のペースは上がっている。いいかえれば、途中コロナ禍があったにもかかわらず、過去5年間の流れを若干上回る増加ペースを維持できたことで、ほぼバブル世代並みの正社員率が達成できたともいえる。

20 ダムの水量にたとえんとすれば、放出量はある程度人為的に制御することは可能だが、天候などにも左右される体積量そのものをコントロールするにはおのずと限界がある。

れていたとしても、その後には正社員として採用される門戸が完全に閉じていたわけではない。正社員としての中途採用や非正規からの登用などを目指して、多くの氷河期世代の人々が努力を続けてきたはずである。その努力の成果が、先の結果に反映している可能性は高い。

非正規雇用からの離職者が正社員として採用される際の要因を分析した玄田（2008）では、離職前に同一企業で2年から5年程度の継続就業の経験がある場合ほど、正社員への移行に有利に働くことが、「就業構造基本調査」個票データを用いた分析により発見された。その事実は一定期間の継続就業の完遂が、潜在能力とあわせて長期就業に対する定着性を反映するというシグナリング仮説と整合的だった。

そもそも就職氷河期世代が当初正規雇用を実現できなかったのは、新規求人そのものが極度に抑制されたためであり、本人の期待生産性が低く評価されたからでは必ずしもない。そのため、非正社員であっても経験やスキルを積み、個々の期待生産性の高さを示すことができた場合は、採用面接や職場内でも高く評価され、正規化につながることも少なくなかったことが予想される²¹。

5-1-2) 労働市場の構造的変化

第二に、労働市場の構造的変化の影響も考えられる。太田・玄田・近藤（2007）及び Genda, Kondo, and Ohta（2010）などで示したように、日本での新卒時の不況による影響が持続する世代効果は、就職における学校の役割が大きい、高校および中学を卒業後に就職した人々により顕著に観察された。高等教育への進学は1980年代後半以降に加速し、大学に短大・高専、専門学校を含む進学率は、2019年に82.8%まで達した（文部科学省「学校基本統計」）。

1990年代には、18歳人口の減少開始と大学入学定員の増加が重なり合う状況も生じた。そのため90年代に18歳年齢に達した就職氷河期世代では、以前の世代に比べて進学層の割合は急増し、学歴構成の変化から世代効果の影響も氷河期世代では従来よりも制限された可能性も高い。そのことが同世代での事後的な正社員化の一因となったかもしれない。

2000年代には、中途採用市場もそれ以前に比べて格段に整備された。1990年代末から2000年初頭にかけて不良債権処理に伴う大規模な人員削減が大企業に求められると、大量の希望退職・早期退職が発生した。結果、再就職先を紹介する民間企業の人材ビジネスの利用も定着した。厚生労働省「雇用動向調査」によれば、民間職業紹介所を通じて入職した人々は2000年には5.4万人に限られていたが、2010年には12.3万人まで拡大、コロ

21 反対に、非正規雇用として短期間での転職を繰り返していた場合には、定着性が低く評価され、正社員採用にはつながりにくかったことが予想される。

ナ禍発生前年の2019年には43.1万人に達した。就職氷河期世代にとって、従来の公営職業安定所（ハローワーク）に加え、民間ビジネスの活用が広がったことは、正社員として中途採用される可能性を広げることに繋がった。

同じく雇用動向調査からは、広告を通じた入職者は2000年に196.5万人だったが、過去最多の2014年には281.1万人まで広がる。特にパートタイムやアルバイトなどの求人を、インターネット広告などを通じて見つけることは以前より格段に容易になった。そのことも就職氷河期世代などの就業率を一部で押し上げることに繋がっただろう。

5-1-3) 各種政策の効果

第三に、さまざまな政策が就職氷河期世代の正社員化に寄与した可能性も考えられる。厚生労働省の発表では、就職氷河期世代支援プログラムの一つとして、ハローワーク（全体）の職業紹介で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者は、2020年4月から2023年3月にかけて、323,819人（速報値）に達した²²。

企業内の有期雇用労働者等を正社員化する処遇改善の取り組みを行う事業主に対して助成する制度として、厚生労働省では「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」も実施している。2020年度から22年度の期間、この制度により正社員化が実現した就職氷河期世代も101,141人（速報値）にのぼる。

2000年代から国内で本格的に導入されてきた若年雇用対策も、20代から30代だった就職氷河期世代の就業や正社員化にとって効果を発揮してきた。2003年6月、不況による就職難に直面する若者を支援すべく「若者自立・挑戦プラン」が策定されて以来、「新卒応援ハローワーク」（就職活動中の学生・生徒及び卒業後概ね3年以内の若者が対象）、「わかものハローワーク」（正社員での就職を目指す概ね35歳未満の若者が対象）、「地域若者サポートステーション」（若者と40代の氷河期世代に対し全国177か所で就職等の相談支援）など、幅広く多様な若者への就職支援策が矢継ぎ早かつ広範に実施されてきた²³。

これらの政策を通じ、困難下にある若者の多くが、就職実現に必要な個別的・持続的・包括的な手厚い支援を受けられるようになった。その結果として、就職氷河期世代の社会参加や正社員としての採用を実現に結実したと思われる。これらの若年雇用対策は、2015年10月に「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が施行されたことにより、恒久化することにもなった。

加えて就職氷河期世代の女性の就業拡大にとって、仕事と子育ての両立支援に向けた雇

22 2020～2022年度各年の35～54歳を対象に集計。その対象は、内閣府が想定する氷河期世代の中心層とは異なり、かつ広い範囲が射程となっている。

23 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/index.html

用政策も効果を持っただろう。子育て等をしながら働き続けられる雇用環境を整備する、両立支援のための育児・介護休業法の改正が2010年に施行され、その後も育児・介護休業法は段階的に改正が続いてきた。これらの施行は、日々の子育てと仕事の両立に苦心する氷河期世代の女性を雇用する事業主に対応を迫るものとなった。その結果として、新しい世代の女性ほど正社員率や就業率の向上していった面もあっただろう。

5-1-4) 新型コロナウイルス感染症の影響

最後に、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響についても言及しておく。

2020年4月に緊急事態宣言が発出されると、職場では休業や在宅勤務などが緊急的に求められる事態となった。学校も一斉休講となり、子どもたちも自宅での待機や自習を急遽強いられた。小中学校に通う生徒や保育園・幼稚園に通う園児がいる家庭では、家庭での子どもの世話などの対応に追われることになる。

感染拡大後には、非正規雇用を中心に契約満了や解雇を実施する企業による「雇止め」の発生が懸念された。しかし、実際には感染を恐れたり、子どもや家族の面倒を見るために、働くことを断念する雇用者本人による「働き止め」が顕在化した。

感染直後には完全失業者の増加は思いのほか少なく、かわって非労働力人口が急増する。2020年3月から4月にかけて非労働力人口は、4165万人から4257万人へと92万人拡大（いずれも季節調整値）、前月からの変化としては、比較可能な1953年5月以降、「三八豪雪（さんぱちごうせつ）」と呼ばれた大豪雪に見舞われた1963年（昭和38年）1月の109万人増に次ぐ増加となった。

そんな働き止めの中心にあったのが、重症化リスクの大きかった高齢者とならんで、幼児や学童を子どもに持つ就職氷河期世代にあたる女性だった。図9には、有配偶女性の年齢人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者の和）の割合である労働力率の推移を示した。

図からは2019年から拡大直後の2020年にかけて、30代後半から40代の有配偶女性の労働力率が低下していたことが確認できる。この間、就業していた氷河期世代の少なくなる女性が非労働力を選択したものと予想される。2022年には感染拡大前よりも労働力率は多くで再拡大したものの、この期間での正社員としての雇用機会の喪失は、3年間30万人の正規雇用増加という政府目標の達成を困難にする一因となった²⁴。

今後は、感染拡大後に、働き止めを選択せざるを得なかった氷河期世代の女性が、ふた

24 同時に働き止めによって非正規雇用から非労働力人口に移行する氷河期世代の女性も多数にのぼったが、そのことは結果的に雇用者に占める正社員の割合を高めていた面もある。働き止めの影響がなければ、氷河期世代の就業率はより高くなっていただろう。

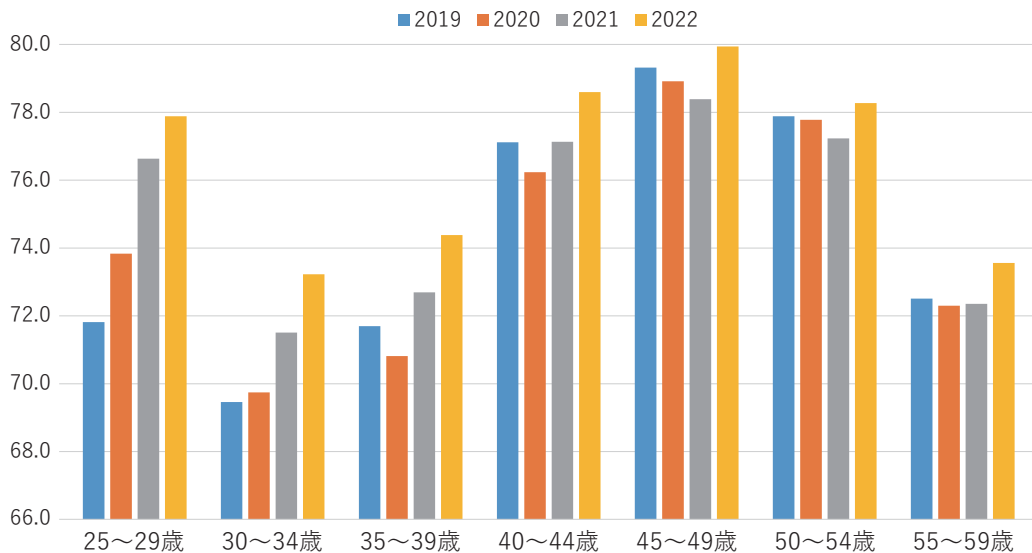


図9 有配偶女性労働力率 (%)

出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

たび就業を開始するだけでなく、正社員化のキャリアパスを実現できるかどうか、氷河期支援プログラム「第二ステージ」での正規雇用目標の達成成否も、大きく左右されるだろう。

6. 実質賃金・無業者の動向

6-1 実質賃金の推移

ここまで、雇用・就業面では、若年期に大きく不利な状況にあった就職氷河期世代の状況は、中年期にさしかかり、改善が進んでいることを確認し、その背景を考察した。だからといって、世代間での処遇面での格差が、すべて解消したわけではない。ここでは賃金に着目し、世代による相違を考察する。

賃金に関する一つの定点観測として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」から、大学卒・大学院卒の40～44歳時点での実質賃金(平均値)に着目する。賃金は、毎年6月の所定内給与額に超過労働給与を加えた「きまって支給する現金給与」である。対象は、常用労働者のうち、所定労働時間・労働日数が短い短時間労働者を除く一般労働者である。実質賃金の計算に際しては、消費者物価指数(総合・2020年基準)を用いた。

2004年から2021年にかけての実質賃金の推移を示したのが、図10である。全期間を通じて、男性の実質賃金が最も高かったのは、2007年だった。この年の40～44歳は、1963～1967年生まれであり、表1のバブル隆盛世代に一致する。この世代は、学卒時の就職活動でも比較的困難を経験することは少なかったが、40代にさしかかっても賃金面で平均的に恵まれた状況にあった。女性でもバブル隆盛世代が大部分を占める2006年が最も実質賃金は高くなっていた。

その後、バブル崩壊世代が40代に到達すると、実質賃金は次第に低下していく。2012年の40代前半は、1968～1972年生まれのバブル崩壊世代のみで構成されているが、男性の実質賃金は50.5万円と、5年前のピークの2007年よりも実質で3.4万円低くなっている。女性についても39.0万円と、2006年より平均で3.1万円下がった。

それが就職氷河期前期世代となると、いっそう実質賃金は落ち込んでいく。男性では2013年以降、平均実質賃金は50万円台を割り込み、女性では2012年以降、継続して40万円台を割り込む。1973～1977年の氷河期直前世代のみで構成される2017年は男性で46.8万円、女性で36.2万円にまで低下した。

さらに就職氷河期後期世代が大部分を占める2020年と2021年には、男性が40万円台半ば、女性も30万円台半ばと、下落に歯止めがかかっていない。

このように賃金面でみれば、男女ともにバブル世代に比べて、就職氷河期世代では明らかに処遇の悪化が続いている。2000年代以降、成果主義導入の声も高まったが、既存の

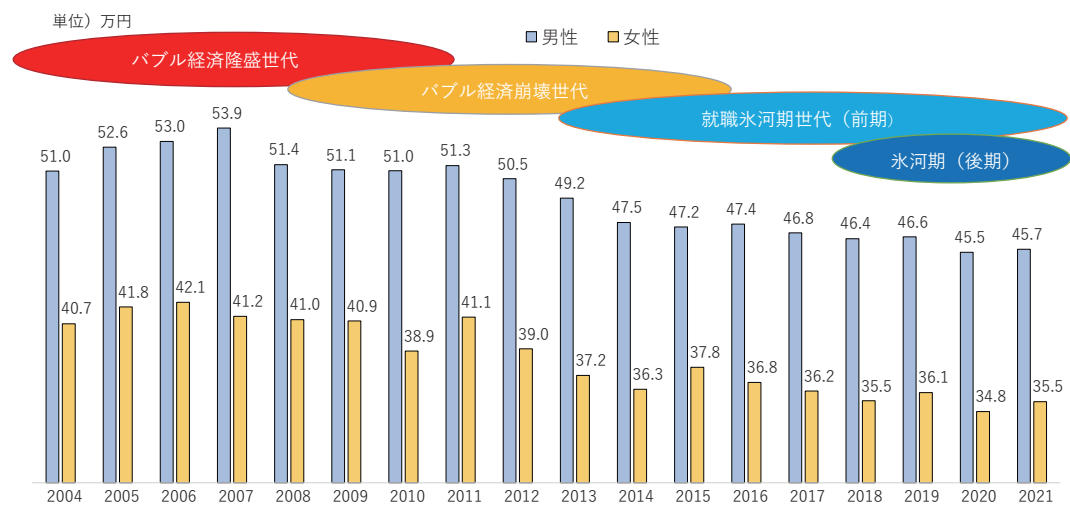


図10 実質賃金の推移 (大学・大学院卒 40～44歳)

出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」大卒・大学院卒の区分は2004年以降。

注) 実質賃金は、きまって支給される給与(月給)について、消費者物価指数(総合・2020年基準)を用いて実質化した。

2020年と2021年は、大学卒と大学院卒の加重平均値。

賃金制度の対象者に評価の仕組みの大幅な変更を求めることは難しかったと思われる。かわって新たに採用された就職氷河期世代では、採用直後から新制度（賃金表）が適用され、報酬に占める年齢給・勤続給等の比重が低下したことが、現在の中年期の低賃金の一因になったのかもしれない²⁵。加えて氷河期世代とそれ以降では、若い頃に綿密で計画的な職場訓練を受ける機会が減り、能力開発が滞ったことも賃金の停滞に拍車をかけてきた可能性もある²⁶。

今後、就職氷河期以降の世代も含めて、新世代での賃金面での処遇悪化が続く背景に関する詳細な検討が求められる²⁷。

6-2 無業者の孤立化

最後に無業者の動向にも言及しておきたい。

第4節の分析からは、バブル隆盛および崩壊世代に比べて、就職氷河期世代では前期・後期とも若年期の就業率は低くなっていた。その事実は2000年代初頭に、就職活動を断念し、非労働力化した20代の若年無業者（ニート）に社会的な注目が集まったことと整合的だった。ところが男性では、30代以降になると氷河期世代の就業率は大幅に向上し、40代になると前の世代とほぼ同水準にまで達していた。さらに女性では新しい世代ほど就業率が高まっていることも確認された。

このように、中年期において、少なくとも量的には氷河期世代で無業者がより高い割合で発生しているとはいえなかった。しかしながら、氷河期世代の前後から無業者の質的な変化が生じていた可能性を示唆する状況もある。この点を、筆者が2013年に発表した「孤立無業者（SNEP）」という概念を用いて説明する。

孤立無業者は「20～59歳の学卒未婚無業者のうち、ふだんずっと一人であるか、一緒にいる人が家族しかいない人々」として定義した（玄田（2013））。孤立無業者には、ひきこもり状態にいる人々も少なからず含まれる。総務省統計局「社会生活基本調査」を特別集計したところ、孤立無業者は1996年には74.6万人だったのが、2016年には162.3万人まで拡大していた（Genda（2019））。

25 ミクロ的な賃金決定の仕組み（賃金表）の変化（積み上げ型からゾーン別昇給への移行）が、マクロ的な賃金停滞を生み出してきた可能性の考察としては、西村（2017）を参照。

26 連合総合生活開発研究所（連合総研（2016））において、20代の頃に勤め先での訓練プログラムや教育プログラム（社内研修など）を受けた経験をたずねたところ、氷河期世代の男性、なかでも転職を経験した男性ほど、20代での教育・訓練の受講経験が乏しいとの回答が多く寄せられた（41頁・表7）。

27 近藤（2023）は、諸条件の違いを制御しても、所得面でも就職氷河期とその後の世代で有意な違いは観察されないことを指摘している。

これらの孤立無業者数の推移を年齢区分別に示したのが、図 11 である。本論文では 2002 年に 20～29 歳だった人々を就職氷河期世代（前期・後期）としたが、それは図では 2001 年の 20 代とほぼ重なっており、そこでの孤立無業者は 35 万人を数えた。2011 年には氷河期世代は大部分が 30 代となったが、30 代の孤立無業者は 45 万人に及んでいる。その結果は、氷河期世代の無業者のなかで、ずっと一人か、家族とのみ交流がある孤立状態の人々が増加している可能性を物語っている。

図 12 には、同じく「社会生活基本調査」の特別集計から、学歴と年齢に関する情報を用いて、概ね 1993 年 3 月から 2004 年 3 月の就職氷河期に卒業した、2016 年時点での未婚無業者の状況を試算した結果を示した²⁸。ここでも就職氷河期世代の孤立無業者は 48 万人となり、ふだん友人・知人との交流がある未婚無業者 20 万人を大きく上回る。同時に孤立無業者のなかで、家族を含めて誰とも交流がない場合は 9 万人と少なく、39 万人は家族とのみ交流がある無業の人々だった。

政府が就職氷河期世代への支援プログラムに着手したのには、80 代の引退した親と 50 代の無職の子どもが同居する世帯の深刻な貧困状態を意味する「8050 問題」が将来より

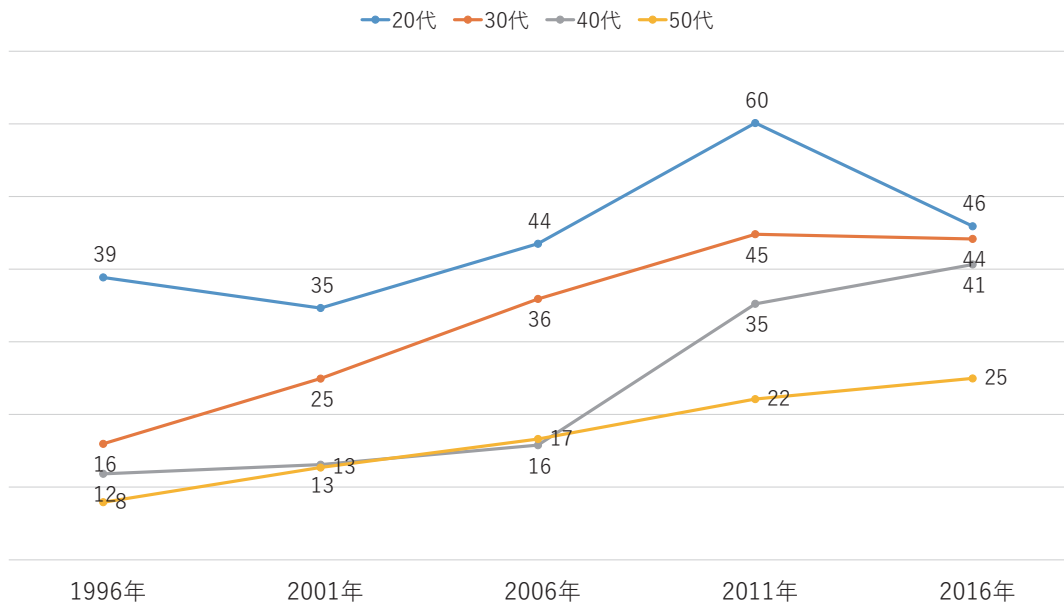


図 11 年齢階層別孤立無業者数の推移 (万人)

出所) 玄田 (2019a)・Genda (2019)

注) 総務省統計局「社会生活基本調査」に基づき、筆者が特別集計した結果

28 具体的には、2016 年時点で「28～39 歳 & 中学卒」「31～42 歳 & 高校卒」「33～44 歳 & 専門学校・短大・高専卒」「35～46 歳 & 大学卒」「38～49 歳 & 大学院卒」の未婚無業者を抽出し、就職氷河期世代にあたと仮定した。

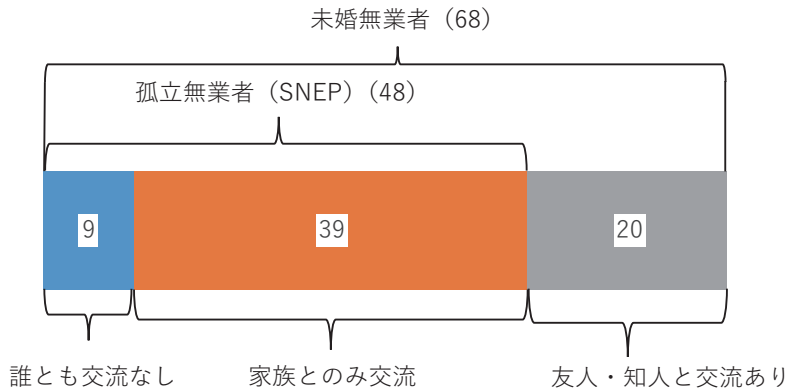


図 12 就職氷河期世代の未婚無業者に関する状況 (万人)

出所) 総務省統計局「社会生活基本調査」(2016年)を筆者が独自に集計。
単位の端数は切り上げ。

深刻な社会問題となることへの懸念も、おそらくあっただろう。実際、氷河期世代の無業者のなかには、家族とのみ交流がある場合が多くを占め、70代の親と40代の無業の氷河期世代からなる「7040問題」に該当する世帯は少なくないと予想される。

その意味で、今後も就職氷河期世代の無業者に対する支援として、アウトリーチの展開や包括的な地域支援の拡大など、孤立状態をできるだけ解消し、社会参加を促す丁寧な取り組みを継続することには、一定の意義があると考えられる²⁹。

7. 結びと今後の課題

本論文では、20～24歳時点での経済状況を念頭に、出生年が1963～67年、1968～72年、1973～77年、1978～82年、1983～87年、1988～92年、1993～97年をそれぞれ「バブル隆盛世代」「バブル崩壊世代」「氷河期直前世代(又は就職氷河期前期世代)」「就職氷河期世代(又は同後期世代)」「氷河期直後世代」「リーマン震災世代」「人手不足世代」として類型化し、学卒以降の動向を比較した。

労働市場の世代効果に関する研究では、卒業時に不況だった世代ほど、学卒直後のみならず、若年期の一定期間にわたり、雇用と賃金の両面で不利な状況が続くことが指摘されてきた。実際、就職氷河期世代の男性では前期・後期ともに、正社員率と就業率が20代

29 関連して就職氷河期世代支援策である「身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実」の成果として、ひきこもり支援推進事業の実施自治体数は、81自治体(令和2年度当初)から190自治体(令和4年度末)まで拡大した。

後半までは低かった。だが、その後には改善が見え始め、40代にさしかかると、バブル隆盛・崩壊世代に大きく接近していることが今回確認された。

あわせて氷河期世代以降、男性の正社員率は類似性の高い硬直的な経路を辿っており、労働市場の動向に応じた改善は生じていないこともわかった。一方、女性では、新しい世代ほど正社員率・就職率のいずれにも趨勢的な改善傾向がみられた。

これらの背景として、氷河期世代で非正規雇用だった人々がスキルを蓄積し、正社員採用の可能性を高めた努力や、労働者の高学歴化や民間職業紹介の普及などの労働市場の構造変化が想定された。さらには2020年度から開始された就職氷河期世代支援プログラムをはじめ、2000年代から日本で本格化した若年雇用対策、2010年代に改正された女性の継続就業を促進する法改正など、各種の政策効果が寄与していることも示唆された。

このように、就職氷河期世代では、若年期に引き続き中年期においても、以前の世代に比べて雇用面で不遇な状態にあるとは必ずしもいえないことを述べた。反面、賃金面での劣化が継続して進んでいることも明らかとなった。40代前半の大学・大学院卒の実質賃金（月給）でみると、男女共に就職氷河期前期ではバブル経済隆盛世代に比べて5～7万円規模で少なくなっていた。

原因として、年齢・勤続年数を重視してきた賃金制度の変容や、若年時の能力開発機会の抑制が、就職氷河期世代に直接影響を及ぼしたことで、中年期になっても賃金が伸び悩んでいる状況などが予想された。政府の就職氷河期世代支援プログラムには「受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立（出口一体型）」なども掲げられている。しかし、制度の変容や過去の履歴が強く作用しているとするれば、即時に賃金改善につながる方策を見つけ出すことは、けっして簡単ではない。

今後、賃金面の改善が難しいと判断されると、かわってこれからは現実問題として、50歳代にさしかかる就職氷河期世代が生計を維持するために、より長く働き続けるための環境整備についての検討が徐々に始まることになるだろう。

2021年に改正された高齢者雇用安定法により、70歳までの就業機会確保が事業主の努力義務とされた。2025年には65歳までの雇用確保義務の経過措置も終了するが、その後は70歳までの就業機会の義務化に向けた議論が次第に本格化していくと予想される。努力義務から義務への移行のタイミングやそのための条件整備には、高齢化する就職氷河期世代の動向が少なからず影響を及ぼすだろう。具体的には、遅くとも就職氷河期世代が65歳に達し始める2030年代後半を目前に、70歳までの就業確保の義務化が政策的な論点として浮上する可能性は大きい。

さらにここでの考察からは、就職氷河期世代では、バブル世代に比べて、中年期での就業率が特に低くなっているわけではないことも確認された。その一方で、氷河期世代の未

婚無業者には、ふだん家族とのみ交流がある「孤立無業者」が2016年時点で39万人に達していたことなどを本論文では紹介した。

家族としか交流のない就職氷河期世代の孤立無業者の存在は、70代の既に引退している親と無業の40代の子どもが同居し、貧困状態に苦しんでいる、いわゆる「7040」問題が、実際に少なからず生じていることを予感させる。それは就職氷河期世代支援のきっかけの一つともなった、近い将来に状況が「8050問題」として、より深刻化するという懸念とも密接に結びついている。

政府は2023年度より就職氷河期世代支援プログラムを「第二ステージ」として2年間延長することを決定した。正社員化などの全般的な雇用機会の確保対策に一定の目途が立つと、今後は50代を迎える氷河期世代の長期無業者のいる世帯を対象とした福祉対策へと重点が移ることになる。ただそれと並行して、就業対策と孤立対策を補完的に融合することで社会参加を促す方策については、「地域」を軸とした関係者の連携や好事例の発掘などを通じ、引き続き模索が続けられるべきだろう³⁰。

参考文献

- 石川経夫（1991）『所得と富』岩波書店
太田聰一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社
太田聰一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河—世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569号、2007年12月号、4-16頁
荻谷剛彦・石田浩・菅山真次（2000）『学校・職安と労働市場—戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会
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』449号、1997年10月号、2-12頁
玄田有史（2005）『働く過剰—大人のための若者読本』NTT出版、2005年10月、288頁
玄田有史（2008）「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580号、2008年11月号、61-77頁
玄田有史（2011）「二重構造論—「再考」」『日本労働研究雑誌』609号、2011年4月号、2-5頁
玄田有史（2013）『孤立無業（SNEP）』、日本経済新聞出版社、236頁
玄田有史（2019a）「就職氷河期世代を襲う「七〇四〇問題」」『文藝春秋』2019年1月号、294-301頁
玄田有史（2019b）「8050問題解決のためにできること “親子ペア就業”でSNEPと社会をつなぐ」『中央公論』2019年8月号、130-137頁

30 筆者は、孤立無業者の多くが家族とのみ交流のある実態を踏まえて「親子ペア」就業機会の確保を提案してきた（玄田（2019b））。実際、地域就職氷河期世代加速化交付金のなかには、多様な働き方や社会参加の場の創出のための事業メニューの例として「長く働けなかった中高年の子どもと元気な高齢の親が、一緒に働く機会の提供（いわゆる「親子ペア就業」）等」も挙げられたが、十分に効果を挙げてきたとは言い難い。だが、従来の福祉対策は世帯単位、雇用対策は個人単位という観点を見直し、世帯単位での就労を可能とする方策は、今後も引き続き検討に値すると考えている。そこでは、地域における家族による自営的就業の再生も長期的な社会課題になるかもしれない。過去にひきこもり問題が顕在化しなかった理由として、第一次及び第二次産業を中心に、家族での自営就業が少なからず可能であった事実は無視できない。自営業衰退の理由としては、Genda and Kambayashi（2002）等。

- 玄田有史 (2023) 「就職氷河は溶けたのか？雇用と賃金の明暗」 nippon.com, 2023年2月24日, <https://www.nippon.com/ja/in-depth/a08701/>
- 近藤絢子 (2023) 「就職氷河期世代と瑕疵効果の再検討」 RIETI Discussion Paper Series 23-E-042
- 内閣府 (2020) 『日本経済 2019-2020 人口減少時代の持続的な成長に向けて』 政策統括官 (経済財政分析担当)
- 西村 純 (2017) 「賃金表の変化から考える賃金が上がりにくい理由」, 玄田有史編 『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』 慶應義塾大学出版会, 第13章, 207-228頁
- 連合総研 (2016) 『就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会報告書』 連合総合生活開発研究所
- Genda, Yuji (2019) *Solitary Non-Employed Persons: Empirical Research on Hikikomori in Japan*, Singapore: Springer, pp. 124. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-981-13-7787-7>
- Genda, Yuji and Kambayashi, Ryo (2002) "Declining Self-employment in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies* 16, pp. 73-91.
- Genda Yuji, Kondo, Ayako, and Ohta, Souichi (2010) "Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States," *Journal of Human Resources* Vol. 45, No. 1, pp. 157-196. doi: 10.3368/jhr.45.1.157
- Genda, Yuji and Kurosawa, Masako (2001) "Transition from School to Work in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies* 15, pp. 465-488.