

2023年06月22日掲載

小方尚子 - 労働力人口の増加はいつまで続くか



小方尚子

株式会社日本総合研究所

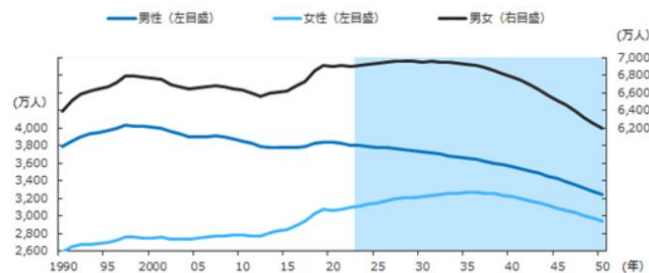
調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

HR **watcher**

日本人の出生数は2022年に77万人強と、1899年の統計開始以来初の80万人割れとなりました。一方で労働力人口は女性の労働参加によって緩やかな増加傾向をたどっており、コロナ禍における減少も一時的なものにとどまりました。もっとも、人口減少が続く中、早晚、労働力人口も減少に転じ、経済成長力を引き下げる要因となると見込まれます。そこで以下では、今後の労働力人口を展望しました。

これまでの労働力人口の推移を見ると、1998年の6793万人をピークに減少し始めましたが、アベノミクスの景気回復が始まった2012年を底に再び増加に転じ、2019年には6912万人に達しました【[図表](#)】。コロナ禍では、最初の緊急事態宣言が発動された時に一気に100万人近く減ったものの、落ち込みは一時的なものにとどまり、本年4月には6926万人と2019年の水準を回復しています。

【図表】労働力人口の推移



資料出所：総務省「労働量力調査」、国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」を基に日本総研作成

【注】網掛けは、男性60～74歳、女性25～74歳の年齢5歳ごとの労働力率が、2012～22年の平均上昇率で上昇する場合のシミュレーション。93.5%に達した後は横ばいとした。

このうち、男性労働者は、1997年の4027万人をピークに減少傾向にあります。65歳までの雇用機会の確保を義務化する高年齢労働者雇用促進策の効果により、2015年から2019年にかけて減少に歯止めがかかりましたが、コロナ禍以降、65歳以上の労働力率が頭打ちとなったことから、男性全体で再び緩やかな減少傾向に戻り、本年4月には3798万人となっています。

一方、女性労働者は、2012年以降、増勢が加速しました。コロナ禍の初期には多数の失業者が発生したものの、労働市場から退出する動きは見られず、本年4月には3128万人とコロナ前を上回って増えています。こうした増加をけん引したのは、団塊ジュニア世代（1971～74年生まれ）を含む現在40歳代から50歳代前半の女性です。この世代では、30歳代前半時に家事や育児のために労働市場からいったん離れた人が多く、育児等が一段落した後は再び労働市場に戻る人が増えました。現在40歳代から50歳代の女性では、この10年間で労働力率が10%ポイントほど上昇しました。現在30歳代前半の女性は、上の世代よりも人口総数は減っていますが、育児休業制度等の整備や晩婚化・非婚化の進展を背景に、上の世代に比べて労働市場から退出する動きが弱まっています。こうした状況を反映して、25～59歳女性の労働力率は、2022年には81%まで高まっています。もっとも、女性の労働参加が進んだことで、「労働力予備軍」とも言うべき非労働力人口は減少しており、追加的な女性労働力の供給余地は狭まってきています。

こうした状況を踏まえ、先行きの労働力人口を試算しました。労働力人口は、年齢階層別の将来推計人口に各年齢層の労働力率を乗じることで計算しました。なお、過去10年間に労働力率が顕著に上昇した60～74歳男性と25～74歳女性で労働力率が、2012～22年の平均上昇率で推移すると仮定しました。ただし、労働力率は93.5%（55～59歳男性の2022年実績）を上限とし、これに達する場合は、横ばいで推移するという仮定です。また、59歳以下の男性は、2022年の水準のまま推移すると仮定しています。

ここで、過去10年間の労働力率上昇の背景を確認しておくと、①65歳までの雇用確保義務化を含む高年齢者雇用促進策の導入、②女性活躍推進の機運の高まり、③労働市場から退出していた団塊ジュニア世代の育児一段落、④90年代終盤から続いた過剰雇用の調整一巡——等の要因が重なったことが挙げられます。そのため、今後もこの上昇ペースが維持されるという前提はかなり強気な設定と言えますが、このケースでは、2030年代には、30～64歳の女性の労働力率は順次90%超に達することになります。

この労働力人口を巡る最も楽観的なシナリオでも今後の労働供給はかなり厳しいものとなり、労働力人口は2028年に頭打ちとなる見込みです。しかも、2022年実績からピークまでの増加幅は60万人、伸び率は0.9%にとどまります。その先、2028年から2036年までは女性労働者の増加を支えに、全体の減少幅は限定的にとどまり、6900万人台で緩やかに減少します。しかし2040年代には、女性労働者も減少に転じるため、全体の減少ペースが加速し、年間約50万人ずつ減っていくこととなります。

このように、2010年代からコロナ禍前まで続いた女性と高齢者の労働参加に支えられた労働力人口の増加は、限界を迎えつつあると言えます。このため、企業としては、労働者一人一人の生産性を引き上げる投資の拡大や教育訓練の拡充、多様な労働者が活躍できる柔軟な働き方・職場環境の整備に一層注力することが求められています。

企業の中には、こうした動きを見越して定年制の廃止に踏み切ったり、企業の枠を越え、競合相手とも協力して省力化を図るビジネスモデルを構築するといった動きが見られます。一方で政府においては、①労働者や企業によるリスクリングへの取り組み支援、②短時間労働者の就業調整を招かないような税・社会保険料の制度設計の見直し、③外国人労働者の受け入れ拡大など、労働供給を質的・量的に底上げする取り組みについて検討が進められていますが、その具体化が急がれます。「異次元」の対策が求められているのは、少子化問題だけではありません。

Profile

小方尚子 おがた なおこ

株式会社日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

東京大学教養学部教養学科卒業。三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井銀総合研究所（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。