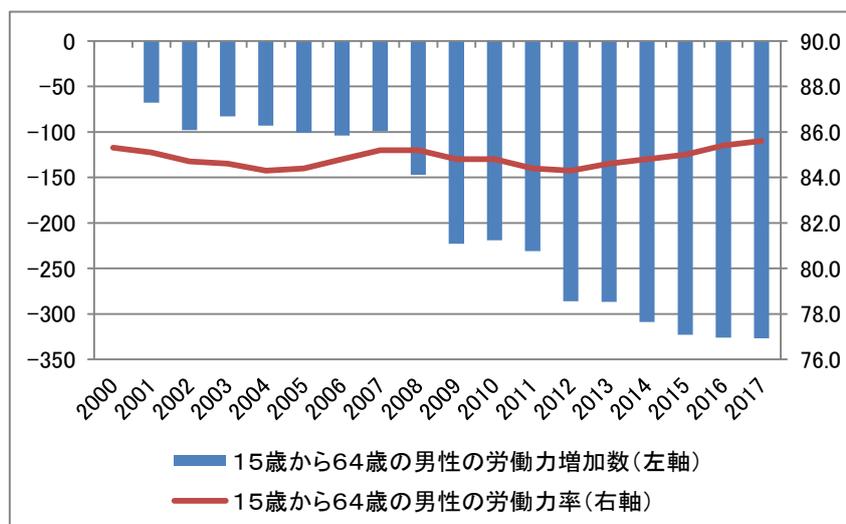


日本の15歳から64歳までのいわゆる生産年齢人口は1995年ころにピークを迎え以降減少に転じた。生産年齢人口がマイナスに転じた以降の2000年の男子の15歳以上64歳以下の労働力人口をベースにして、翌年以降の各年の同じ定義の労働力人口が、2000年の労働人口に対してどの程度増減しているかを時系列的に示したのが図表1-1の棒グラフである。同じ考え方で65歳以上の男女を合わせた高齢労働力人口の増減を見たのが図表1-2の棒グラフである。更に、女子の15歳以上64歳までの労働力人口の変化を見たのが図表1-3の棒グラフである。15歳以上64歳以下の男子労働力が減少を続ける中、65歳以上の高齢労働人口がこれを補う形で増加し、さらに経済のサービス化、女性の社会進出を背景とした労働需要の増加が15歳以上64歳以下の女子労働力の増加を促進した。

他方図表1-1の折れ線は、人口に対する労働人口の割合を示すいわゆる労働力率であり、15歳から64歳までの男子労働力については概ね85%内外の労働力率が維持され、65歳以上の高齢層の労働人口はほぼ一貫して増加しているが、労働力率は人口が年々増加したために、労働力率は2000年～2010年に掛けて、20%を割るところまで低下したが、2010年代に入り持ち直し、現在は25%に近づく勢いである。15歳から64歳までの女子労働力については、労働力率は60%強の水準から最近では70%まででほぼ一貫して上昇しているものの、総人口は、少子化と高齢化の影響で、15歳以上64歳までの人口数は減り気味で推移していたため、これに労働力率を乗じた労働力人口の増加数がめだってきたのはここ4、5年のことである。

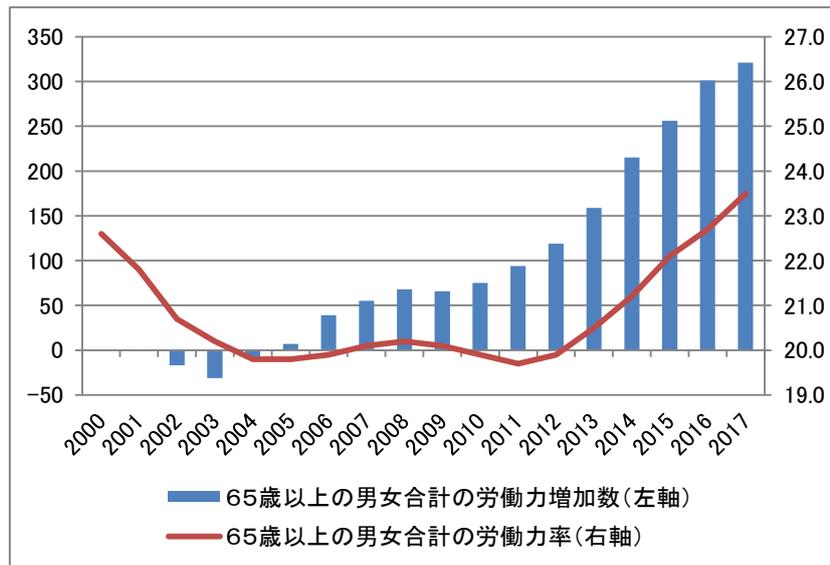
この結果、2000年をベースに、2017年現在の状況を考えると、300万人以上減少した15歳以上64歳までの男子労働力人口の減少を、65歳以上の男女の高齢層の労働力が補い、加えて景気回復等に伴う労働力需要の増加を背景に、15歳から64歳までの女子労働力が約100万人近い労働力をさらに供給したと見ることができる。

(図表1-1) 15歳から64歳までの男子労働力人口の2000年をベースとした増減数と労働力人口比率



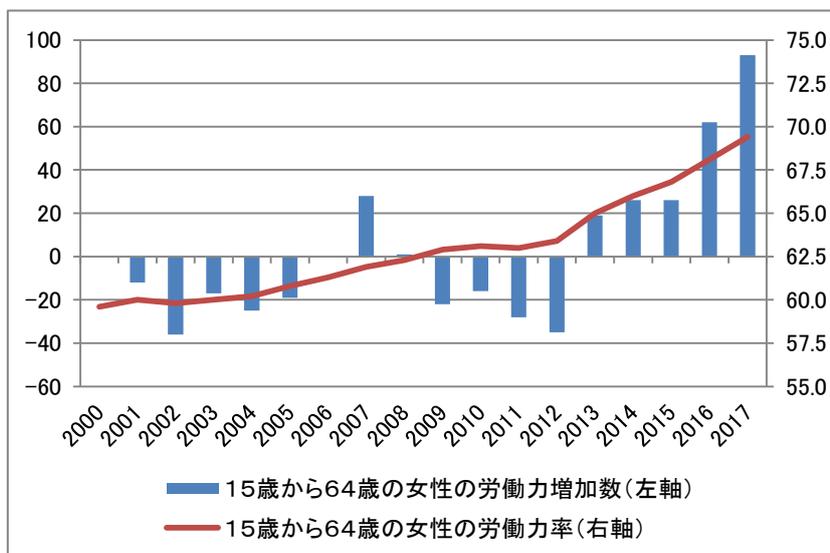
(注) 総務省「労働力調査」による。各年とも12月の季節調整値の前年12月比の増減数である。

(図表 1 - 2) 65 歳以上の男女労働力人口の 2000 年をベースとした増減数と労働力人口比率



(注) 総務省「労働力調査」による。各年とも 12 月の季節調整値の前年 12 月比の増減数である。

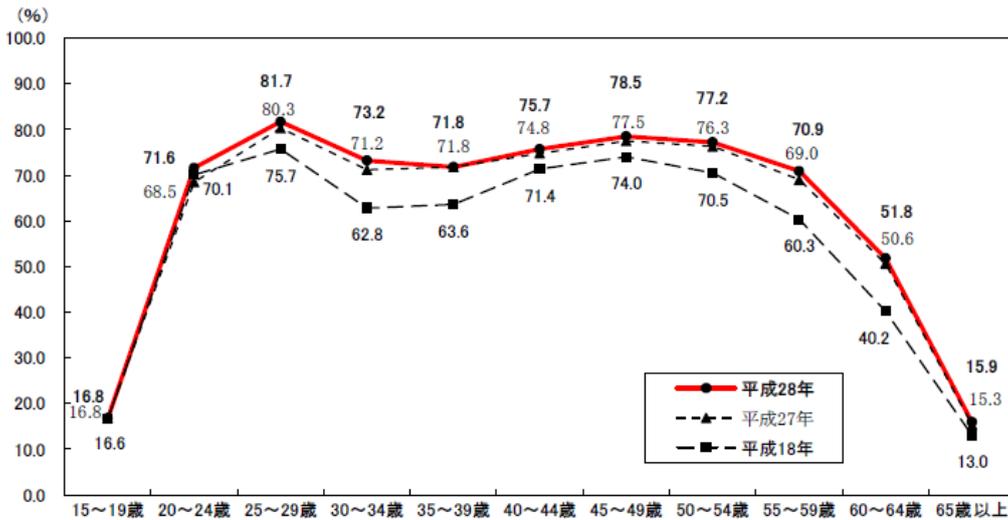
(図表 1 - 3) 15 歳から 64 歳までの女子労働力人口の 2000 年をベースとした増減数と労働力人口比率



(注) 総務省「労働力調査」による。各年とも 12 月の季節調整値の前年 12 月比の増減数である。

男女雇用機会均等法の施行された 1986 年から 30 年が経過し、次第に女性の社会進出が進む中、近時の労働力需給の引き締めから女子労働力の活用が進み、この結果、若年層特に 30 歳代で労働市場から離れる女性労働力人口の割合が大きく落ち込むいわゆる M 字型カーブはほぼ解消したといえるであろう。(図表 2)。

(図表 2) 女性の年齢階層別労働力率 (いわゆるM字型カーブ)



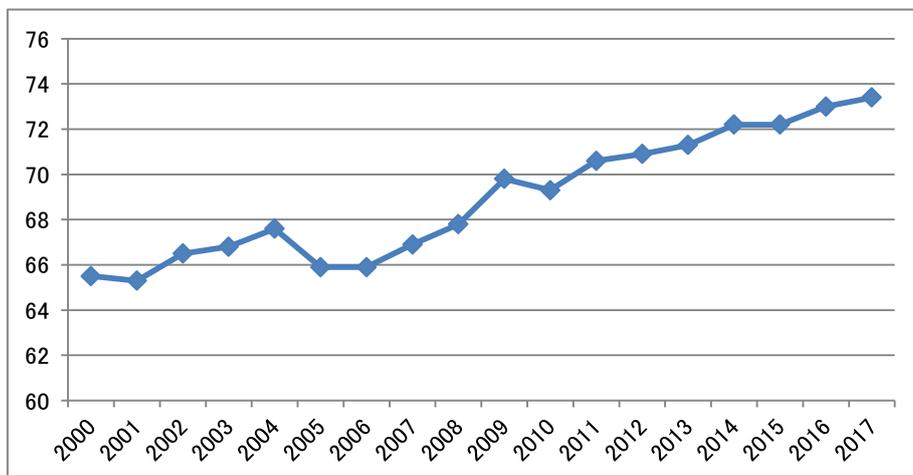
(注) 平成 28 年度「厚生労働白書」による。

ところでこれだけ女性の労働力率が上がれば、女性の賃金の男女間格差が縮小すると考えるのが常識的であろうが、現実はどうか。

労働省の賃金構造基本統計調査によれば、平成 29 年における非正規雇用を含む一般労働者の男子賃金(所定内月次平均賃金、以下同じ)を 100 とした時の女子賃金指数は 2000 年以降一貫して格差の縮小が進んでおり、女子の賃金指数は男子の賃金指数の 6 割から約 4 分の 3 のところまで上昇した(図表 3-1)。これを男女別に、年齢階層別に分解して、賃金の中位値で見ると、男子は 50~54 歳までは年齢階層が高くなるとともに上昇し、その後低下する。一方、女子は、40 歳~44 歳まで上昇するものの、その上げ幅は極めて小さく、また絶対額も 200 万円前半に留まり、早くも 45 歳以降になると低下していく。男女間の格差は 50 歳台で最も大きく、女性の中位値賃金は男性の 6 割となる(図表 3-2)。

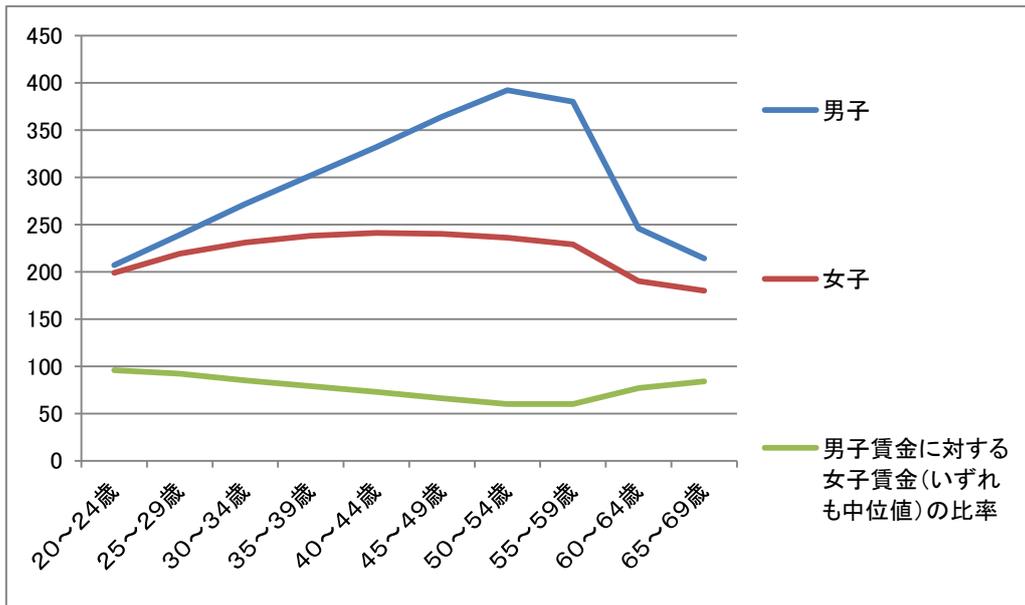
これは女性の非正規雇用率が 25~34 歳を除き、いずれの年齢層でも 5 割を超え、中位値が非正規雇用の低い賃金を表すために、男子の賃金の中位値との格差が生ずることに加え、35 歳以上の年齢階層では、年齢とともに非正規雇用比率が高まり、平均賃金上昇が抑えられる市場構造があるからである。この傾向は正規雇用と男女格差の是正が謳われている 21 世紀に入っても大きな変化はない(図表 4)。

(図表 3-1) 男女別所定内月次平均賃金格差指数の推移 (男=100) (2000 年から 2017 年)



(注) 厚生労働省「賃金構造基本調査」による。

(図表3-2) 男女別・年齢階層別所定内月次平均賃金中位数(千円)

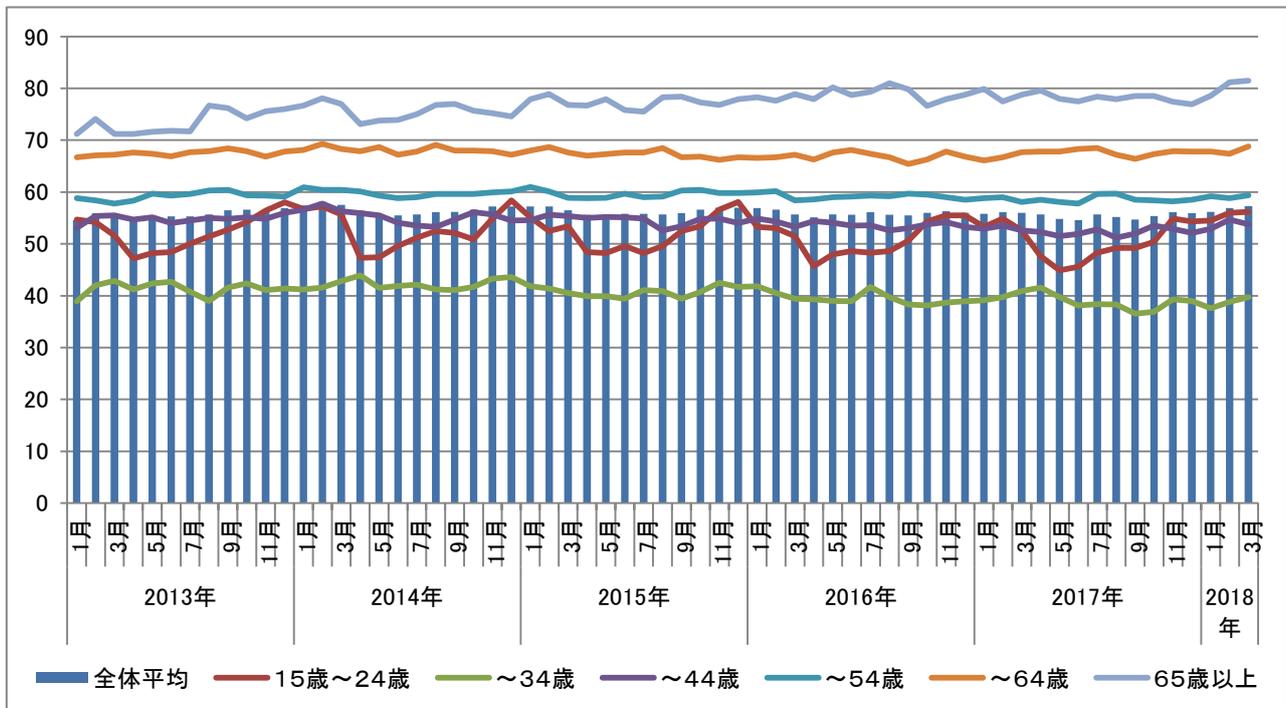


(注) 1 厚生労働省「平成29年金構造基本調査」による。

2. 女子年齢階層月額賃金比率(同年齢階層の男子=100、全年齢平均では76%)

20~24 :	96%	~25 :	92%	~34 :	85%	~39 :	79%	~44 :	73%
~49 :	66%	~54 :	60%	~59 :	60%	~64 :	77%	~69 :	84%

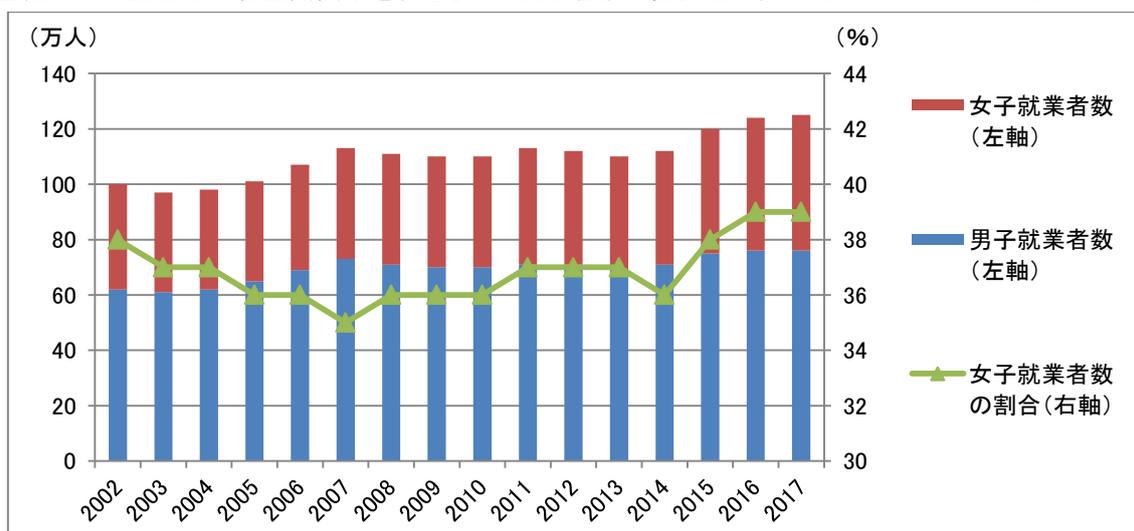
(図表4) 女子労働力の年齢階層別の非正規雇用比率(%) (2013年1月~2018年3月)



(注) 総務省「労働力調査」による。

不動産業（以下「物品賃貸業」を含む。）について上記と同様の分析を試みようとしても、労働力調査の公表資料には、上記のような分析が行える業種別データが公表されていないので、不動産業に焦点を当てた女子労働力や高齢労働力の動向に関する実態の把握ができない。限られたデータを用いて、2002年以降の不動産業就業者の動向を辿ると、就業者数は増加傾向にあり、直近の2017年には総就業者数6530万人中125万人と全体の1.9%を占め、うち、女子の就業者比率もわずかながら、上昇する傾向が見て取れる。

（図表5）不動産業（物品賃貸業を含む。）の就業者数の男女別内訳（万人、%）（2002年～2017年）

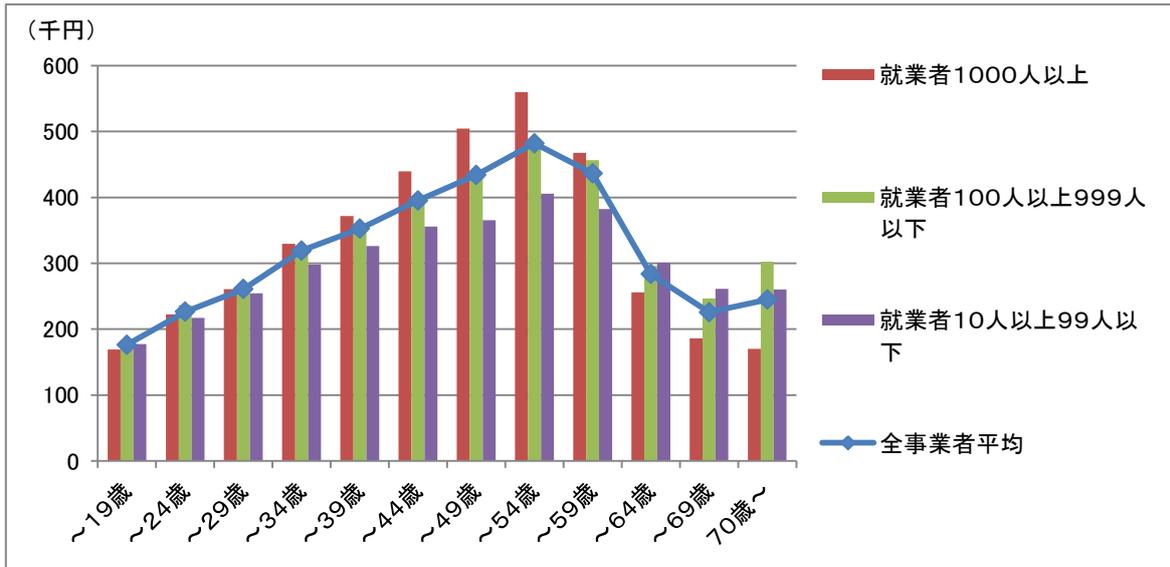


（注）総務省「労働力調査」による。

また、平成29年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により不動産業就業者の年齢別の所定内月次平均賃金を男女別に、事業者の就業者数別（1000人以上、100～999人以下、10～99人以下）に見ると、男子は50～54歳まで就業者数の規模に依らず、いずれの規模でも所定内賃金が上昇していき、以降年齢が進むとともに大きく減少するが、女子な場合には、賃金のピーク時は就業者数が100人以上の事業者では45～49歳と全産業の女子労働者より若干遅めであるが、99人以下の就業者数の事業者では早くも35～39歳で訪れ、以降下落が始まる。しかも、999人以下の就業者数の事業者では所定内賃金水準は20万円台、特に99人以下の就業者数の事業者では45歳以降になると10万円台と低い。これらは女子就業者に非正規雇用が多いことが影響していると考えられる。それ故に、ピーク後の賃金の落ち込みは男子に比べて低く、60歳を超えると男女間の格差はかなり小さくなる。

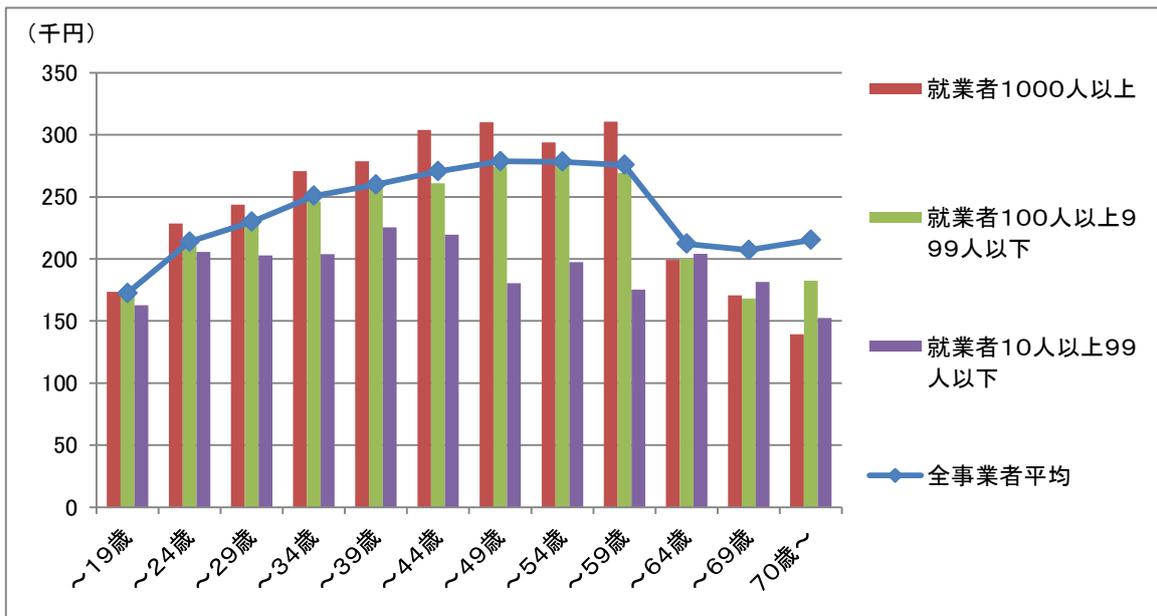
また、60歳を超えると、大規模事業者と中小事業者の就業者の所定内賃金について、特に男子について逆転現象がみられることも注目される。これは、大企業の男子就業者については定年制が敷かれ、定年後の賃金が厳しく削減されている状況がある一方、中小事業所では、定年制やそれに伴う賃金規制が緩やかであるためではないかと考えられる。女子についても逆転現象が確認できるが、中小事業者では60歳代前半の賃金水準にほとんど差がない状況になっていることが注目される。

(図表 6-1) 男子不動産業就業者の年齢別、就業者数別所定内月次平均賃金（千円）



(注) 厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査」による。

(図表 6-2) 女子不動産業就業者の年齢別、就業者数別所定内月次平均賃金（千円）



(注) 厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査」による。

(荒井 俊行)