

第1部 労働力の確保と若年雇用の改善

第1章 人口オーナスの進展と労働力問題

小峰 隆夫

はじめに

本稿では人口問題との関連で、日本のこれからの労働力問題を考えてみたいと思う。

本題に入る前に、そもそもの研究会の目的意識との関係で、本稿がどのように位置づけられるかを考えておきたい。

今回の研究会の名前は「国際社会における日本の競争力確保のために必要な政策」となっている。では、「国際社会における日本の競争力」とは何だろうか。

国際競争力はなぜ重要なのか

確かに、「日本が国際的な競争力を失いつつある」という兆候はあちこちに出現している。第1に、先進国の中でもマクロ経済パフォーマンスが悪い。長い間デフレから脱却できず、成長率も低迷を続け、世界第2の経済大国の座も中国に奪われてしまった。第2に、貿易収支が赤字化した。2011年の日本の貿易収支は31年ぶりに赤字となり、これが今後も続くという見方もある。これには原発事故後の燃料輸入の増加などの特殊要因もあるが、日本が競争力のある製品を輸出して貿易黒字を稼ぎまくる時代ではなくなったことを示しているのかもしれない。第3に、ミクロの産業・企業面でも国際競争に後れを取っている面が目立つ。お家芸だった自動車、デジタル家電などは韓国等の追い上げを受け苦戦している。第4に、経済を支える人材面でも競争力の低下が生じているようだ。学力の国際比較では、日本の順位はひとところより低下し、海外への留学生の数も激減した。

多くの人は、こうした個々の分野で国際的な競争に負けないようにすることが重要だと考える。しかし、こうした個々の分野の競争力を考え、それを積み上げただけでは、重要なポイントを見逃してしまうのではないかと思う。

第1は、そもそも「どうして国際競争力を高めることが必要なのか」という重要な点に答えていないことだ。私はこの点を次のように整理している。

言うまでもなく、経済の究極の目標は、国民の福祉水準を高めることである。福祉水準を、持続可能な形で、できるだけ高くするためには、国民全体でできるだけ多くの付加価値を産み出し、これを公正に配分することが基本的に重要である。個々の分野での国際競争力を高めるのも、この目標を達成するためである。産業・企業、人材の国際競争力が高ければ、同じ経営資源、労働力を使って、他の国よりもより多くの付加価値を産み出すこ

とができるはずだ。個々の競争力を高めようとするのは、福祉の向上のための手段と考えるべきだ。

第2は、直接国際競争にさらされていない部分での政策が忘れられる可能性があることだ。例えば、国民の福祉を上げていくためには、適切な所得再分配、社会保障制度の設計、財政の健全性の維持などが必要である。これらの点は、直接国際的取引の対象になるわけではないので、「競争力」という概念には馴染みにくい。しかし、こうした点についても、他の国に引けを取らないような対応を行っていく必要がある。

第3は、「競争力を高めるべきだ」と繰り返していると、あたかも「あらゆる分野で国際競争に勝たなければならない」と考えがちになることだ。しかし、「比較優位の原則」を生かして、国際分業の利益を最大限発揮して行くためには、日本の得意な分野に資源を集中し、不得意な分野からは撤退することもまた必要である。すなわち、TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）などの推進を通じて、自由貿易を広げていく際には、輸出を伸ばしていくとともに、輸入もまた伸ばしていくことが必要となる。

豊かさの国際競争

2011年の「経済財政白書」の中に印象的な一文がある。それは「輸入が増えて『国際競争に負ける』のではなく、輸出と輸入が両建てで増えて『豊かさの競争に勝つ』のである。」というものだ¹。これは、貿易の意味を説いたものなのだが、かなり本質的で重要な指摘だと言えそうだ。

結局のところ我々がどんな国際競争をしているのかというと、それは「豊かさの競争」なのではないか。我々と同じような国々で、我々よりも豊かな国が存在するなら、日本はその国との豊かさの競争に負けているのだ。世界の中で、日本が他の国々に誇ることでできる豊かな国となっていくためには、豊かさの競争に勝っていく必要があるのだ。

その豊かさは、経済的には「一人当たり所得」で近似できるはずだ。「所得が高くても幸せとは限らない」という指摘も出るかもしれないが、高い所得が人々の自由と選択の幅を広げることは確かだ。

この点を見るために、OECD諸国の一人当たりGDPを国際比較してみると（表1）、日本は14位であり、ノルウェーの約2分の1の水準である。このことは、日本がまだまだ「豊かさの競争」において後れを取っていることを示している。

なお、後述するように、日本の人口構造が変化していくと、他の条件を一定とすれば、日本の一人当たり所得は低下するという結論が得られる。それを避けるためには、労働参加率を高め、さらに労働生産性を高めることが必要になってくる。

こうして、本論における「人口問題から労働力問題を考える」という議論が、本研究会における「国際社会における日本の競争力を確保する」という問題意識とつながっていくことになる。

表1 OECD諸国の一人当たり国内総生産（ドル）

(単位：千ドル)

順位	国名	平6(1994)	平12(2000)	平17(2005)	平20(2008)	平21(2009)	平22(2010)
1	ルクセンブルグ	43.5	46.5	81.0	118.4	104.5	105.3
2	ノルウェー	28.7	37.5	65.3	93.4	76.8	84.5
3	スイス	38.4	34.7	49.7	65.3	63.1	67.8
4	オーストラリア	20.3	21.3	37.2	48.5	45.2	56.4
5	デンマーク	29.5	30.0	47.6	62.6	56.3	56.3
6	スウェーデン	24.8	27.9	41.0	52.7	43.5	48.9
7	オランダ	22.8	24.2	39.1	53.0	48.0	46.9
8	アメリカ	26.7	35.1	42.4	46.6	45.1	46.6
9	カナダ	19.5	23.6	35.2	45.1	39.7	46.2
10	アイルランド	15.6	25.6	48.9	59.3	49.9	46.2
11	オーストリア	25.4	24.0	37.1	49.7	45.7	45.2
12	フィンランド	19.8	23.5	37.3	51.2	45.1	44.5
13	ベルギー	23.9	22.7	36.0	47.3	43.8	43.1
14	日本	38.8	37.3	35.8	38.0	39.4	43.0
15	ドイツ	26.4	23.0	33.5	44.1	40.3	40.1

(出所) 内閣府「2010年度国民経済計算確報 参考図表」より

1. 国際比較で見る人口オーナスの状況

日本の経済社会の将来を考えると、人口問題は決定的に重要である。ではなぜ人口変化は重要なのか。これを考えるキーワードが「人口オーナス」だというのが私の考えだ。この「人口オーナス」の考えを説明し、日本は国際的に見てもその人口の重荷がかなり大きいことを示そう。

(1) 人口オーナスとは何か

これからの日本経済社会を長期的に展望した時、人口変化の影響が重要であることは誰も否定しない。その人口変化を表す言葉としては、「人口減少」「高齢化」「少子化」などがあるが、これからの人口変化がもたらす影響を一言で表すとすれば「人口オーナス」だと言えそうだ。

「人口オーナス」というのは、総人口に占める働く人の割合が低下する現象を表す言葉だ。この「人口オーナス」のオーナス (onus) は「重荷」という意味であり、「人口ボーナス」に対する概念として出てきたものである。この二つは「人口ボーナス状態がやがて人口オーナス状態になる」という具合に連続して現れることになる。

戦後の日本がまさにそうだった。日本の出生率は戦後次第に低下していったのだが、低

下してしばらくすると、高い出生率の時代に生まれた人々が生産年齢人口（15歳から64歳）に入っていく一方で、新しく生まれる人々は減るので、全体としての従属人口指数（年少人口と高齢人口の和／生産年齢人口）は大きく低下する。簡単化のために、生産年齢人口＝働く人口と仮定すると、働く世代の比率が上昇することになる。これが、人口ボーナスである。1950年から70年にかけての時期がこの時代であり、ちょうど高度成長期に当たる。だが、この状態は長くは続かない。新たに生産年齢人口に加わってくる人の数は減る一方で、かつて出生率が高まった時代に生まれた人々が次々に高齢者になっていくから、従属人口指数は上昇して行く。これが人口オーナスであり、日本は1990年頃からこの段階に入った。

図1 これまでの人口ボーナス、今後の人口オーナス

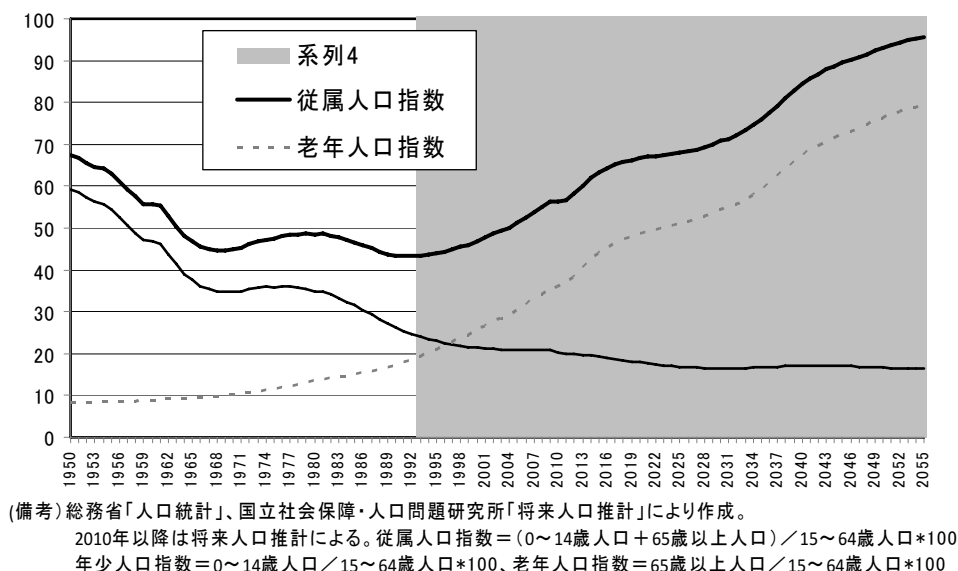


図1は、国立社会保障・人口問題研究所の推計（2006年、出生・死亡率それぞれ中位推計）に基づいて日本のこれからの従属人口指数の変化を示したものだ。従属人口指数は今後継続的に上昇していくこと、そして我々は、今後長く続く人口オーナス時代の入り口を入ったばかりのところに位置していることが分かる。

(2) 人口オーナスの国際比較

こうして日本が現在既に直面しつつあり、今後ますますその度合いを強めていく人口オーナスについては、国際比較という点から次の2点が重要なポイントである。

第1は、人口オーナスのレベルが国際的に見ても非常に高くなることだ。表2は、国連の2010年世界人口予測に基づいて、主要50カ国の中から従属人口の高い国を拾ってみた

ものだ。2010年の時点では、日本の従属人口指数は第7位だが、2050年には世界一になる（2050年のレベルは、国連予測では96、国立社会保障・人口問題研究所推計では93。第2位はスペインの90だから、いずれにせよ世界一であることは変わらない）。

表2 主要50カ国中の従属人口指数ランキング

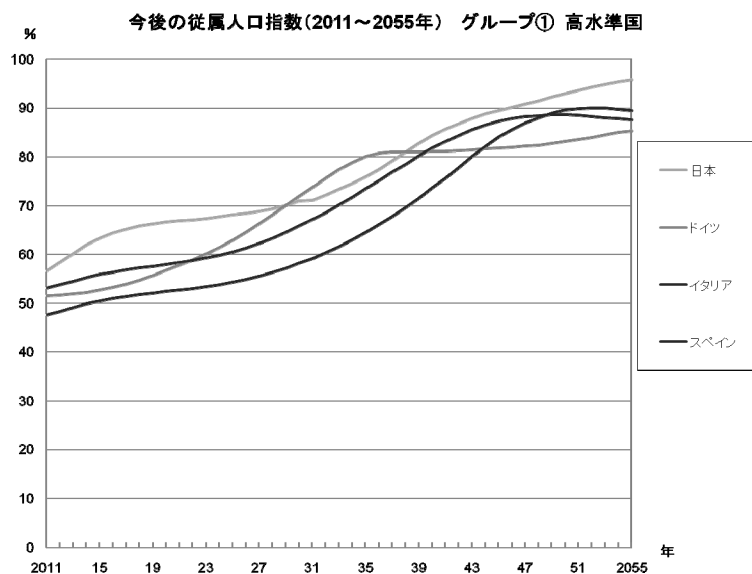
2010年			2030年			2050年		
順位	国名	指数	順位	国名	指数	順位	国名	指数
1	ナイジェリア	86	1	ナイジェリア	77	1	日本	96
2	ノルウェー	83	2	日本	75	2	スペイン	90
3	パキスタン	66	3	ドイツ	72	3	イタリア	89
4	フィリピン	64	3	フィンランド	72	4	ポルトガル	87
5	イスラエル	60	5	フランス	68	5	韓国	85
6	エジプト	58	5	オランダ	68	6	ドイツ	83
7	日本	56	7	ベルギー	67	7	スイス	82
8	インド	55	7	スウェーデン	67	7	ギリシャ	82
8	メキシコ	55	9	イタリア	66	9	シンガポール	81
8	アルゼンチン	55	9	デンマーク	66	10	オーストリア	78
参考	世界全体	52		世界全体	53		世界全体	58
	先進国	48		先進国	63		先進国	73

（出所）国連「2010年版世界人口予測」より。経済規模の大きな50カ国を対象として順位づけしたもの。

つまり、日本は世界の中で最も人口オーナスの重荷を強く受ける国なのだ。ということは、日本は、世界で最も人口オーナス問題について真剣に考え、それによってもたらされる問題に最大限の力を注ぐべき国であることになる。

図2は、先進国の中で従属人口指数が高い国の今後の展望を示したものだ。いずれの国も今後長期的に上昇していく中で、日本が最も高いレベルで推移していることが分かる。

図2



(出所) 国際連合HPより

第2は、近い将来、特にアジアの国々が日本の人口の軌跡をそのまま辿ることになることだ。今後約50年間のアジアの人口を展望すると、「雁行形態型の人口変動」が起きることになる。アジアでは日本⇒新興工業経済群(NIES)⇒東南アジア諸国連合(ASEAN)⇒中国という順番で産業構造の高付加価値化が進展してきた。これが「雁行形態型の経済発展」だが、これからはその人口バージョンが発生するのである(表3、図3参照)。

先頭はここでも日本である。日本はアジア諸国の中で先頭を切って、「少子化の進展」→「高齢社会への移行」→「労働力人口の減少」→「総人口の減少」という順番で人口の変化が進んできた。今後は後続のアジアの国々でも同じことが、同じ順番で起きる。

韓国、シンガポール、タイ、中国などでは既に出生率が低下しており、今後急速に高齢化が進む。これにやや遅れて、タイ以外のASEAN諸国、インドが続く。これらの国々では、今後所得水準の上昇とともに出生率が低下し、2025年から2050年にかけて高齢化が進むことになる。

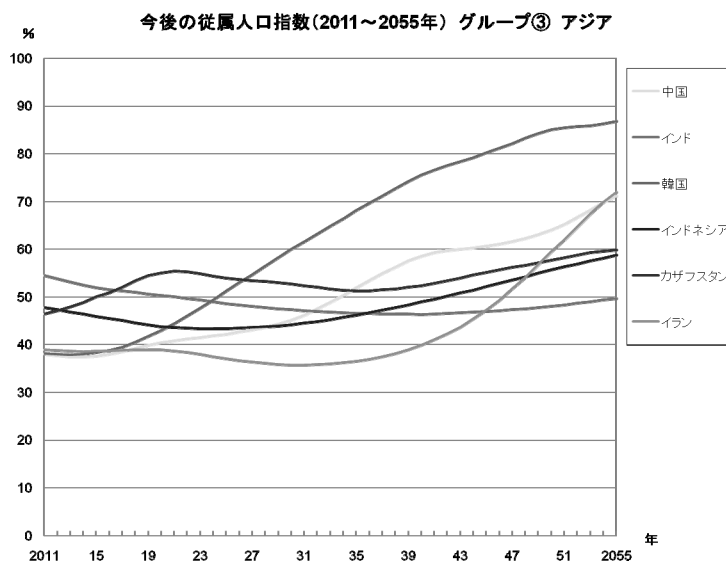
表3 アジア諸国の人口局面の変遷

時期	合計特殊出生率が2.1を下回る時期	老年人口割合が14%以上に達する時期	労働力人口が減少に転じる時期	総人口が減少に転じる時期
1950-1955				
1955-1960				
1960-1965	日本			
1965-1970				
1970-1975				
1975-1980	シンガポール			
1980-1985	香港			
1985-1990	韓国			
1990-1995	中国	日本		
1995-2000	タイ			
2000-2005			日本	
2005-2010	ベトナム			日本
2010-2015		香港		
2015-2020	インドネシア	韓国、シンガポール	中国、香港	韓国
2020-2025	マレーシア		韓国、シンガポール	
2025-2030		中国、タイ		中国
2030-2035	インド			
2035-2040	フィリピン	ベトナム	タイ、ベトナム	シンガポール
2040-2045		マレーシア、インドネシア		タイ、ベトナム
2045-2050				

(注)合計特殊出生率と、労働力人口・総人口の増減率は5年間の平均値で測定した。老年人口割合は5年刻みの数字でみたもので、例えば1995年の場合は「1990-1995年」に分類した。

(出所) 日本経済研究センター「人口が変えるアジア」(2007年3月)より

図3



(出所) 国際連合HPより

すなわち、アジアの国々も順番に人口オーナス状態になっていくということだ。それはこれまで成長を支えていた人口ボーナス状態が消えるということである。成長環境はより厳しいものとなり、相対的に増大する高齢者の生活の安定をどう確保するかという大きな課題に直面するということである。

2. 人口オーナスが経済社会に及ぼす諸影響

人口オーナスは、経済社会に多面的に影響してくる。良く考えてみると、人口変化が引き起こす経済社会の諸問題は、基本的には全て「人口オーナス」（人口に占める働く人の比率が低下する）によってもたらされるとさえ言える。

(1) 人口オーナスと生活の豊かさ

最初に述べたように、経済の最終目標は、国民の福祉の向上であり、我々は「豊かさの競争」を行っているのだと考えられる。ところが、以下に示すように人口オーナスは、他の条件を一定とすれば豊かさを損なうことになる。その人口オーナスの度合いが日本は世界で最も大きいことから、日本は人口オーナスを放置していると、豊かさの競争には勝てないということになる。

国民の福祉が一人当たり所得によって示されると考えよう。その一人当たり所得は、国民一人当たりの付加価値生産性である。人口が増えても、生産性が低下すれば一人当たり所得は減り、人口が減っても、生産性が上昇すれば一人当たり所得は増える。人口が増えても減っても、一人ひとりが生み出す付加価値が同じであれば（または増えれば）一人当たり所得は変わらない（上昇する）のである。

では、人口ボーナス、人口オーナスの場合はどうか。ここでもう一度一人当たり所得の決定要因を整理してみよう。

国民の経済的福祉が一人当たり所得によって示されるとしよう。定義上、次の式に示すように、国民一人当たり所得は、人口に占める労働力人口の比率と、労働者一人当たりの生産性の積となる。

$$Y/P = (L/P) \times (Y/L)$$

Y：国民総生産、P：総人口、L：労働力人口

この式が意味することは、総人口に占める労働力人口の比率（労働参加率）が不変であれば、労働者一人当たりの付加価値生産性さえキープしていれば、国民の一人当たり所得も不変になるということである。ところが人口ボーナスの時代には、労働参加率が高まるから、労働者一人当たりの付加価値生産性が同じでも、一人当たり所得は上昇する。高度成長の時代には、労働の質的向上、新技術の導入、産業構造の変化などにより、労働者の付加価値生産性は飛躍的に高まった。これに労働参加率の上昇が加わって、所得水準はさらに高まったのである。

人口オーナスの時代は逆である。仮に労働者一人当たりの付加価値生産性が同じであっても、労働参加率が低下するので、一人当たり所得も下がってしまうのである。すると、

国民福祉の水準を高めていくためには、単に付加価値生産性を上げるだけではなく、労働力率の低下を補って更に生産性を引き上げる必要があるということになる。

これに実際の数字を当てはめてみたのが表4だ。2010年以降は、人口オーナス要因が、おおよそ毎年0.5%程度の力で一人当たりGDPの伸びを引き下げることになる。

表4 一人当たり実質GDPの要因分解

年	一人当たりGDP変化率	生産年齢人口の変化率	生産性変化率
1950～70	8.6%	0.8%	7.7%
1970～90	3.3%	0.1%	3.3%
1990～2010	0.8%	-0.4%	1.2%
2010～2030		-0.4%	
2030～2050		-0.6%	

人口は国勢調査、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所出生・死亡中位推計。GDPは1955～70、70～90年は90年基準(68SNA)、90～2010は2000年基準(93SNA)による。変化率はいずれも平均年率

この点は見過ごされがちだが大変重要なポイントである。多くの人が「労働力人口が減るのだから、同じ所得を生み出すためには（または経済成長率を保つためには）労働生産性をこれまでよりも引き上げなければならない」と主張する。しかし、正しくは「総人口に占める労働力人口の比率が低下するので、同じ一人当たり所得を生み出すためには労働生産性をこれまでよりも引き上げなければならない」ということなのである。これは人口オーナスの負の力を生産性の引き上げで乗り切ろうということであり、これこそが人口オーナス時代の経済運営の基本的方向だということになる。

(2) 人口オーナス下での経済社会

人口オーナスの時代には、経済社会的に次のような難しい問題が生じてくる。

第1は、成長力の低下である。長期的な成長力は、労働力人口、貯蓄（資本）などの生産要素によって規定される。人口オーナスの時代には、総人口に占める労働力人口の比率が低下するので、労働力不足になりやすく、労働力が成長を制約する。また、総人口に占める勤労者の割合が低下し、引退者の割合が上昇すると、貯蓄を増やす主体よりも貯蓄を取り崩す主体が多くなるので、経済全体の貯蓄率が低下し、投資が制約される。

第2は、社会保障制度を維持していくことが難しくなることだ。特に、人口ボーナスの時代に賦課方式の年金、医療制度を作ってしまうと、深刻な問題が発生する。総人口に占める勤労者の割合が低下し、引退世代の割合が上昇するので、保険金を払う主体よりも、支払いを受け取る主体が増えるからである。

第3は、社会的意思決定という観点からも問題が現れる。人口構造の変化は、投票者構成の変化を通じて、政治的意思決定に影響してくる。人口オーナス時代には、投票者に占める高齢者の比率が高まる。すると、高齢者、引退世代の投票者に支持されるような政策を掲げた候補者が当選しやすくなる。

日本の投票者の分布は現在既に大きく高齢者に偏ったものとなっており、その度合いは今後急速に強まることになる。これが人口オーナス期の社会的意思決定を方向付けることになる。問題は、こうしてもたらされる政策的意思決定のバイアスが、人口オーナス時代に求められる政策的方向とは全く逆であることだ。すなわち、

①人口オーナスの下では、一人当たりの生産性を今まで以上に引き上げていく必要があり、そのためには供給力を高めていかなければならない。しかし、引退世代を重視していると、供給力よりも分配面を重視した政策がとられがちになる。

②人口オーナス下では、勤労者の社会保障負担はますます重くなっていくから、ある程度は引退層の負担を求めることが必要になるのだが、これも難しくなる。

③財政赤字については、もともと現在の民主主義には、負担を担うことになる将来世代が意思決定に参画できないという根本的大問題があるのだが、引退世代中心の意思決定はその問題を更に大きくする。

こうして、人口オーナス期の投票者構成のゆがみは、人口オーナス期に我々が直面しつつある諸問題の解決をより難しくする方向に作用するのである。

(3) 当面の問題にも深くかかわっている人口オーナス問題

人口オーナスは成長という面だけでなく、いくつかの当面の問題にも関係している。

一つは震災からの復興だ。今回被災した東北地域は、もともと人口オーナスの影響を特に強く受けていた地域だった。生産年齢層が都市部に流出し続けてきたため、総人口に占める働く人の比率が全国以上に低下していたからである。

今回の震災によって、この人口オーナス状態は更に強まったようだ。総務省「住民基本台帳人口移動報告」によって震災後の人口移動をみると、東北地域からの人口流出は前年をかなり上回っている。特に福島県ではかなり大きな人口流出があった(図4、5)。更にこれを年齢別にみると、生産年齢人口の流出が目立っている。雇用機会を求め、また子供

の放射能被害を恐れて県外に流出したのである。

すなわち、被災地においては、もともと厳しかった人口状況が更に厳しいものとなり、これが、ただでさえ厳しい復興を更に難しいものにする可能性がある。しばしば、被災地の立て直しは、単なる「復元」ではなく「復興」であるべきだと言われる。その通りではあるが、人口という観点からは、「復元」でさえかなり難しいと言わざるを得ない。

この人口オーナスの重荷を乗り越えて復興を果たすためには、かなり強力な政策で雇用機会を創出していくことが必要となる。しかし、この機会を生かして東北地方が再生すれば、日本が今後歩む人口オーナス時代を先取りした発展モデルを提供することが出来るだろう。

もう一つは TPP 問題である。国論を二分するほど賛否両論が分かれた TPP 問題だが、人口オーナス下でこそ TPP 加入の必要性は更に高まると言える。

TPP に限らず自由貿易を進めていくことのメリットは大きく分けて二つある。一つは、得意なものを輸出し、苦手なものを輸入することによって、国内の資源配分をより効率的なものにしていくことであり、もう一つは、既存のバリアによって守られてきた国内生産を海外との競争にさらすことによって、国内の供給体制を効率化することだ。

人口オーナス下では、労働力をはじめとした生産資源がより貴重なものになるのだから、グローバル化を通じて供給構造を効率化していくことはますます重要になる。TPP の議論を聞いていると、しばしば「輸出を増やすことがプラスで、輸入が増えることはマイナス」という前提で議論が進むことが多いが、これは誤りである。輸入が増えることによって、国内の資源がより発展性の高い分野にシフトすることも、自由貿易の大きなメリットなのであり、そのメリットは人口オーナス下で更に大きなものとなるのである。

図4 東日本大震災後の地域別の人口移動

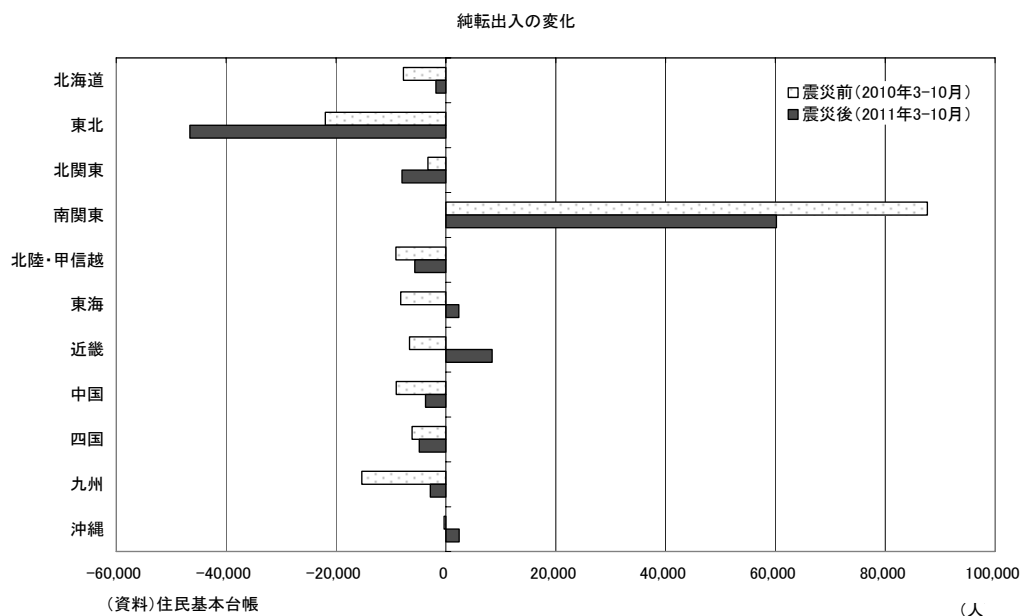
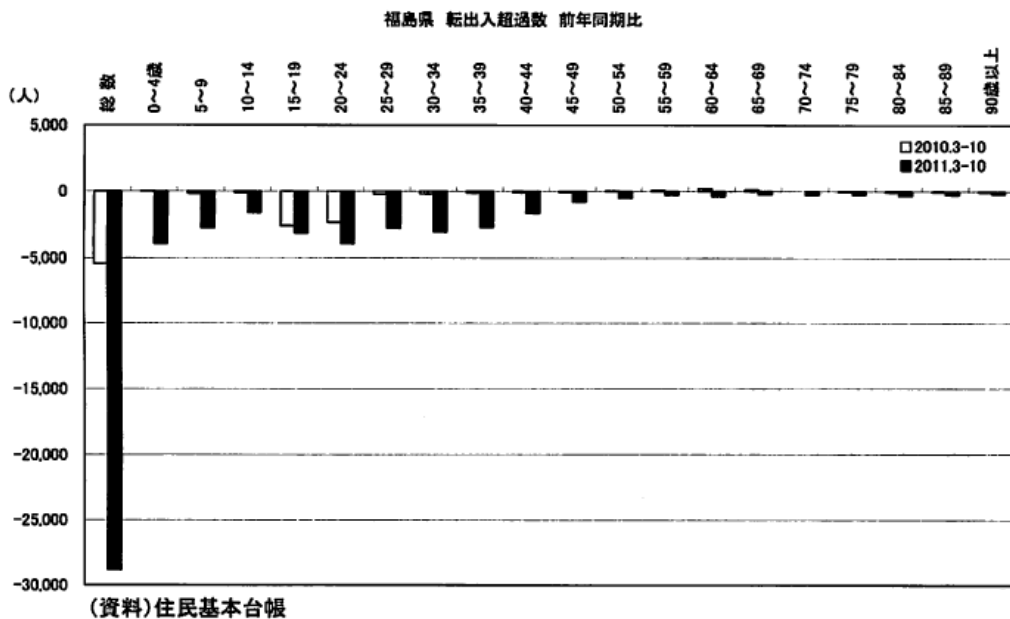


図5 東日本大震災後の福島県の人口移動



3. 人口オーナス下の雇用問題

人口オーナスは、総人口に占める労働力人口の比率が低下することを指すのだから、人口オーナス下では労働力の不足が成長を制約することになるのはほぼ自明である。

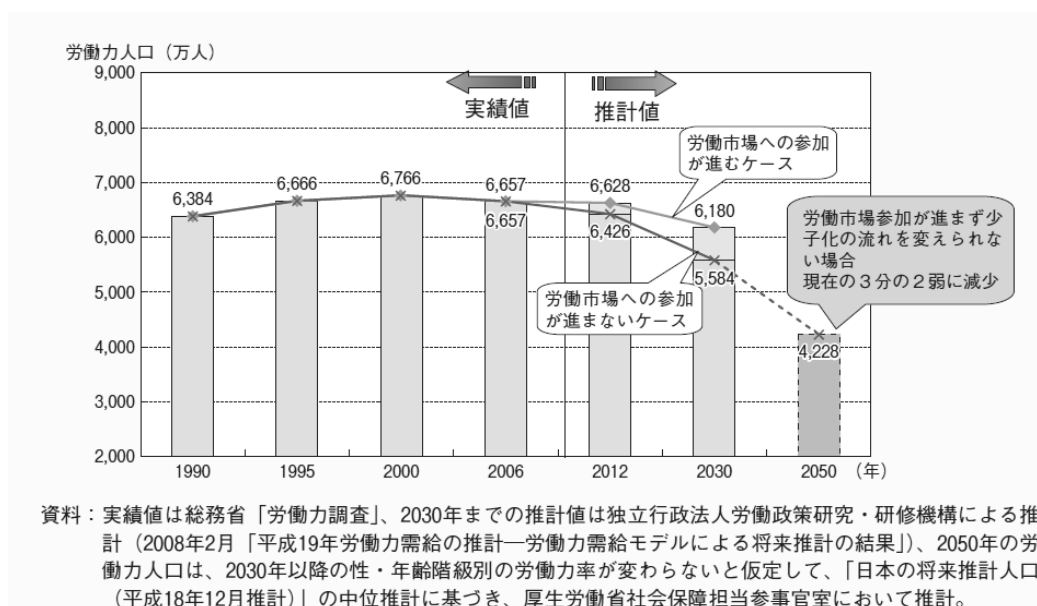
(1) 人口オーナス下の労働力不足とそれへの対応

人口オーナスは雇用面に大きな影響を及ぼす。日本では既に少子化が始まっているので、生産年齢人口は減少局面に入っている。2010年の生産年齢人口は8173万人だったが、今後一貫して減少を続け、2030年には6740万人、2050年には4930万人になるものと予想されている。

労働力不足の程度

では、こうした生産年齢人口の減少は、どの程度の労働力人口の減少をもたらすのだろうか。これは、各年齢層での労働参加率が関係してくるので、一概には言えない。内閣府「子ども・子育て白書」(2011年版)では、次のような試算を紹介している(図6)。まず、仮に性別、年齢別の労働市場への参入度合いが現状程度で推移したと仮定すると、労働力人口は2006年の6657万人から2030年には5584万人へと大幅に減少する。約25年間で約1000万人もの減少である。これに対して、高齢者や女性の労働市場への参入が進むと仮定すると、2030年の労働力人口は6180万人となり、この間の減少は約500万人となる。

図6 労働力人口の推移と見通し



(出所) 内閣府「2011年版子ども・子育て白書」より

つまり、政策的努力によって労働市場への参加率を高めれば、現状のまま推移する場合に比べて今後25年間の労働力人口の減少を半分程度に抑えることは可能である。しかしそれでも、労働力人口は相当減少するということである。

労働力不足への基本的対応

こうした労働力不足にどう対応すべきだろうか。基本的には次のような対応が考えられる。

第1は、高齢者や女性の労働参加率を高めることだ。この点については後述する。

第2は、労働生産性を高めることだ。これは、いわば「成長戦略そのもの」である。

まずは、一人ひとりの人間力を高めることが必要だ。具体的にはより高い教育水準を持ち、より高いノウハウを身につけた人材を増やすということだ。より成長力の高い分野に人材を振り向けることも必要である。これからは労働力が貴重になるのだから、無駄な使い方は避ける必要がある。なるべく生産性の高い発展分野、国民が真に欲しているサービス分野へと労働力が移動していく必要がある。そのためには労働という生産資源が特定の分野に張り付いて動かないのではなく、経済社会環境の変化に応じて流動化することが必要だ。

資本不足については、二つの対応が考えられる。一つは財政の健全化だ。これから貯蓄が不足気味になるのだとすれば、その貴重な貯蓄を財政赤字のファイナンスに使ってしまうのは大問題だ。長期的な観点から財政の健全化を図り、貯蓄を財政から開放する必要がある。もう一つは、海外からの投資を促進することだ。アメリカが低貯蓄率でも高水準の国内投資を実現できているのは、海外からの資本流入があるからである。いずれは日本もこうした資本流入に頼らざるを得ない国になっていく。国内に活発な投資環境を作り出し、国境を越えた資本が継続的に流入してくるようにしなければならない。

更に、効率的な市場の枠組みを整備し、技術開発を促進することによって全要素生産性を高めていくことも必要だ。

こうした政策が重要であることは人口減少時代に限らない。例えば、雇用に関して、労働参加率を高め、雇用の質を向上させ、資源配分を弾力的にすれば成長が促進されるのは、人口が増えていても同じである。資本の流入、全要素生産性の上昇についても同様である。

つまり、人口オーナスだからといって「平時とは異なる特別な政策」を行うのではなく、「平時においても必要な正統的な政策」をより真剣に行うべきだということなのである。

第3は、外国人の力を借りることだ。これについては日本ではかなり強い社会的な抵抗があるのだが、人口オーナスの大きさを考えると、「そんなことを言っている余裕はない」と言える。

第4は、企業は生産拠点を海外に移すことだ。これは、日本では「空洞化」と考えられ、望ましくないと考えられている。しかし、労働力がかなり足りなくなることを考えると、人的資源の余裕を増やすためにも、ある程度は企業が外に出ていくことも必要だと考

えるべきではないか。

(2) 労働参加率の引き上げ

人口オーナスは、「総人口に占める働く人の比率（国全体としての就業率）が低下すること」を意味するのだから、人口オーナスに対抗するためには、国全体の就業率を引き上げるのが最も手っ取り早く、効率的な方法である。そこで、労働参加率の引き上げについてやや立ち入って考えてみる。

参加率引き上げの効果

最初に、労働参加率引き上げが、人口オーナスへの対応という点でどの程度の効果があるものなのかを点検しておこう。

これまで、人口オーナスの指標として、便宜上、従属人口指数（生産年齢人口とそれ以外の人口との比率）を使ってきた。しかし、労働参加率を議論するためには、労働力人口とそれ以外の人口との比率で考えるのがより適切である。

しかし、労働力人口方式の従属人口指数を計算するためには、性別、年齢別の労働力率が将来どうなるかを仮定する必要がある。これには、就学率、企業の処遇、結婚観、定年、年金の水準と受給開始時期等の多くの要素が影響してくるし、政策的な働きかけによる影響も大きい。そこで簡単な試算を行ってみる。まず、現在の性別・年齢別の就業率が不変だとして労働力人口の将来を推計し、これによって従属人口指数を計算してみる（図7）。すると、2005年 92.1（1.1人で一人）→2025年 101.4（1.0人で一人）→2050年 120.6（0.8人で一人）となる。

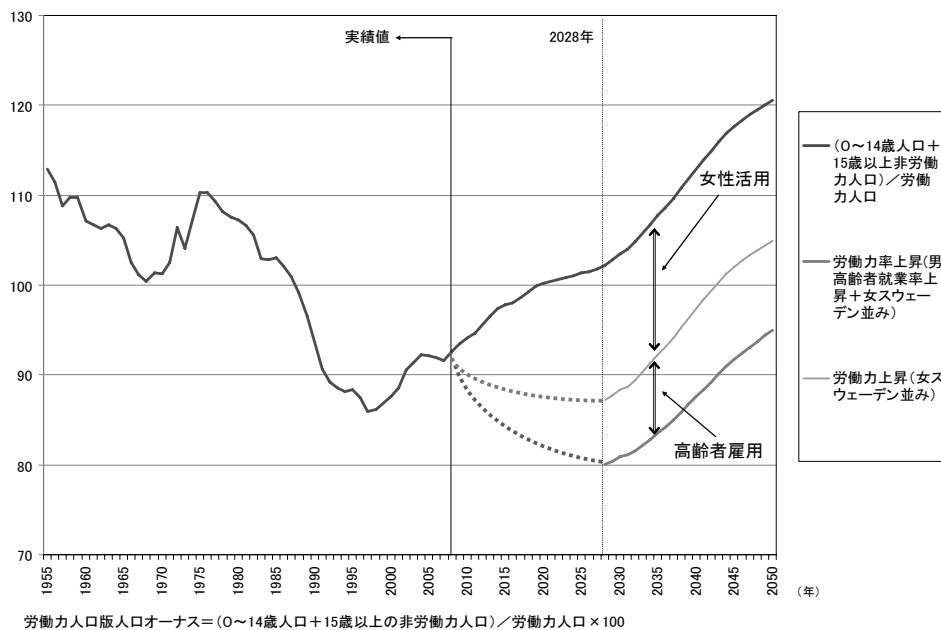
今度は労働力人口は内生変数なので、女性と高齢者の就業率の変化を考慮することができる。そこで、男性の高齢者の就業率が20年後（2028年）には、現時点より5歳下の就業率になると仮定する。例えば、男性の就業率（2007年）を見ると、50代後半 93.1パーセント、60代前半 74.4パーセントとなっている。これが20年後には、60代前半 93.1パーセント、後半 74.4パーセントという具合に上昇すると仮定するのである。

次に女性については、年齢別の就業率がスウェーデン（2006年）並みの水準に高まると仮定する。例えば、2007年の日本の女性の就業率は、いわゆる「M字カーブ」により、30代前半が 64.0パーセント、後半が 64.3パーセントとなっているが、これがスウェーデン並みの 85.5パーセント、86.5パーセントに上昇すると仮定するのである。

この二つを合わせて考えると、従属人口指数は、2025年 79.5（1.3人で一人）、2050年 95.0（1.1人で一人）となる。これは、2005年のレベルとあまり変わらない。

以上のような検討から、第1に、人口オーナスに対抗するには、労働参加率の上昇がかなり効果があること、第2に、社会全体の仕組みを女性・高齢者活用型に変えていくことが重要だということ、第3に、女性と高齢者を比較すると、女性のほうが潜在的な力は大きいこと、などが分かる。

図7 労働力人口で見た従属人口指数



生かされていない女性の潜在力

女性の参加率を高めるということについて考えよう。日本がこれまで女性の潜在能力を十分生かしてこなかったことについては、他の先進諸国との国際比較によって明らかである。

まず、全体としての女性の就業率が低い。図8に見るように、日本の女性の就業率は、30カ国中の22位である。これは、いわゆるM字カーブのくびれが大きいためである。図9は、年齢別に見た女性の就業率を国際比較したものである。日本では、20代後半から30代前半にかけて就業率がいったん下がり、30代後半から40代前半にかけて再び上昇するという形状となっている。これがM字カーブである。これは、女性が結婚・子育てを機にいったん退職し、子育てが一段落してから再び働き始めるためである。

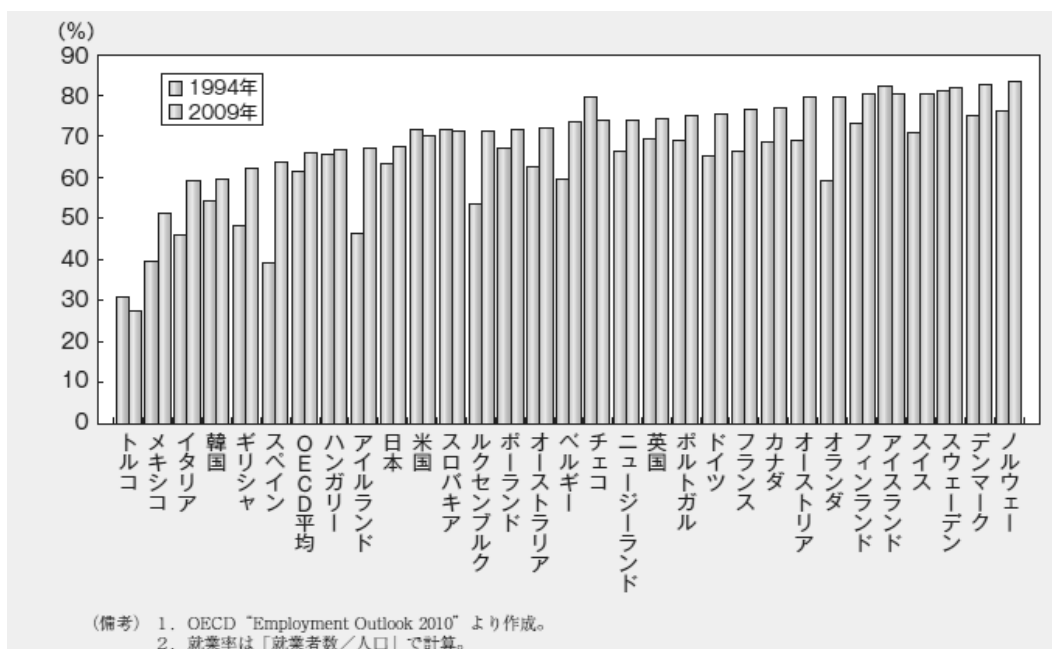
これに対して、例えば、特に男女共同参画社会が確立しており、子育てと女性の就業が両立しやすい環境が整っているスウェーデンでは、このM字型のくびれが全く存在しない。つまり、M字型のくびれが大きいということは、日本ではいかに女性の就業と子育てを両

立させることが難しいかということを示しているのであり、この点が女性の就業率を高める上での鍵だと言える。

さらに、日本の場合は、高学歴の女性の就業率が相対的に低いという特徴がある。すなわち、女性の就業率を学歴別にみると、中学・高校卒では日本が 59.8%、OECD 平均は 66.6%で、6.8 ポイントの差がある。これに対して大学・大学院卒の場合は、日本が 68.4%、OECD 平均は 79.8%だから 11.4 ポイントの差である（2006 年）。

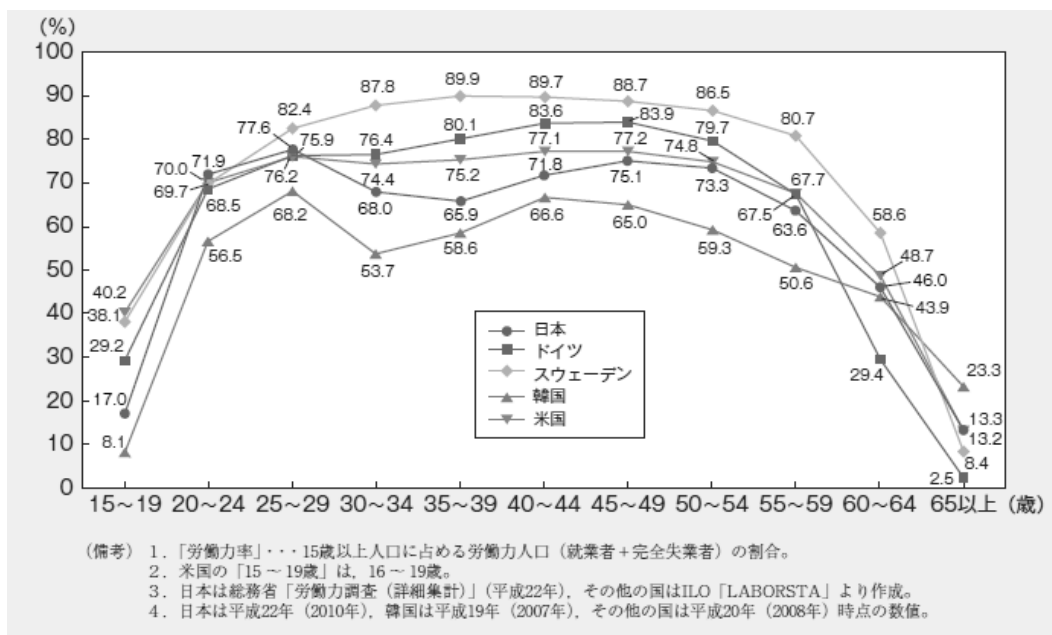
学歴の高さが平均的には労働の質の高さを示していると考えると、日本の女性の労働力は、単に頭数で参加率が低いというだけではなく、質の高い女性労働力の参加率が低いという二重の意味で参加率が低いのである。

図8 OECD 諸国における女性の就業率



(出所) 内閣府「2011年版 男女共同参画白書」より

図9 女性の年齢別就業率の国際比較



(出所) 内閣府「2011年版 男女共同参画白書」より

高齢者の就業率と若年層の雇用問題

次に高齢者について考えよう。この点では、「日本の高齢者は就業意欲が高い」という歓迎すべき特徴がある。高齢者の就業率を国際比較すると、例えば、65～69歳層の男性では、日本の就業率が45.6%であるのに対して、フランスは4.1%、ドイツは7.2%に過ぎない。

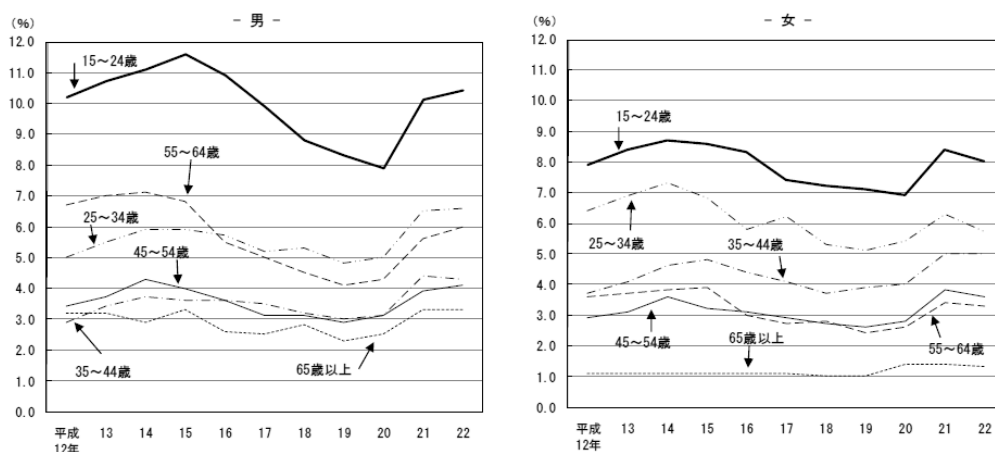
高齢者の就業率を高めることは、①高齢者自身の生活水準の向上、②国全体の就業率の上昇による労働力不足の緩和、③勤労世代を増やし、引退世代を減らすことによる世代間アンバランスの是正、などの大きな意味がある。さらに、就業と健康には関係があるから、健康の増進を通じて社会全体の医療費を抑制するという効果までありそうだ。

人口オーナス時代にあっては、高齢者の就業率の上昇は「一石数鳥」の効果があるのだ。しかし、働く意欲があっても高齢者が能力にふさわしい職を得ているとは言えず、さらに改善の余地は大きい。

ただし、この「高齢者の就業率を高める」という方向は、若い層からはあまり支持されていないようだ。私自身の経験からしても、大学の授業でこの点について意見を求めると「あまり賛成できない」「それほど重要か？」という反応が多い。理由は明らかだ。高齢者がいつまでも職場にとどまっていると、自分たち若年層の雇用の場が狭くなってしまおうと考えるからだ。

これは、近年の若年雇用の状況を考えると、正当な懸念である。雇用調整の局面で、若者が高齢層の犠牲になっているという面があるからだ。図10は、年齢別の失業率の推移を見たものだ。これを見ると、①常に若年層の失業率が他の年齢層に比べて高いこと、②景気後退で企業が雇用調整を迫られるようなときに、特に若年層の失業率が上昇する傾向があること（例えば、2008年のリーマンショック後）が分かる。

図10 年齢別失業率の推移



(出所) 総務省「労働力調査年報」より

企業は雇用調整を迫られると、まずは新規採用を抑制する傾向がある。最も調整が容易だからだ。しかし、その結果新卒段階での就職ができずに、フリーターなどになってしまうと、訓練の機会もなく、不安定な状態が続いてしまうことになる。このことは、若年層は「自分がいつ生まれたか」によって一生の運命が決まってしまうことを意味する。長期雇用、新卒一括採用などの雇用慣行がこうした世代間不平等をもたらしている。

不可欠に結びつく構造改革問題

「女性の労働参加率が低い」「高齢者が思うような雇用機会を見出せない」「不況期に若年層へのしわ寄せが起きる」。こうした問題はいずれも、日本的な雇用慣行と深く結びついている。つまり、こうした問題の解決のためには、「働き方」の見直しが不可欠だということである。

第1に、長期雇用慣行が支配的であると、企業は女性にコア労働力として教育訓練コストをかけようとしにくい。退職のリスクがあるからだ。すると、女性の側も「どうせ重要な仕事は任せてもらえない」という気になってしまい、結婚や出産を機に家庭に入るという選択をすることになる。また、長期雇用の下では、仕事の繁閑を労働者数ではなく、労働

時間で調整しがちとなる。するとある時期には長時間労働を強いられることになるが、これも時間的制約の多い女性には何かと不利である。

長期雇用の慣行は、いくつかのルートで高齢者の雇用を妨げている。例えば、高齢者雇用を推進しようとするとき、政策的にも、定年延長などを求めて、「それまで雇っていた企業が雇い続ける」という道を歩みがちになる。しかし、高齢者に比較優位のある仕事の機会が従来の企業に存在する保証はない。それでも従来の企業にこだわっていると、いわゆる「窓際」的な仕事しかない。これは、雇い続ける企業にとっても、雇い続けられる人にとっても不幸である。もっと、労働力の流動性を高めて、高齢者労働に関する需要と供給の調整を、幅広い分野で行っていくべきであろう。

不況期に雇用調整の手段として新卒採用の抑制が選択されやすいのも、既存の正社員は長期雇用慣行の下では調整しにくいからである。

第2に、年功賃金が支配的であると、勤続年数の長い労働者ほど有利となる。すると、必然的に正社員と非正社員、正規と非正規の賃金格差が大きくなる。同一労働同一賃金を実現するのも難しい。子育てを終えた女性は、どうしても短時間勤務を志向することになるが、その場合には相対的に低い賃金の仕事しかないこととなる。

また、年功賃金の性格が強い場合、高齢者になるほど賃金コストが上がるから、一旦最初の企業を離れた後の再就職は難しくなる。また、賃金コストの上昇を抑制するため、企業は「定年」という制度を持つことになるが、これは一定の年齢で全ての雇用者を職場から排除することになり、企業にとって必要な人材も合わせて外に出してしまうことになる。

第3に、旧来型の雇用では、「新卒採用⇒OJTでの教育訓練」というコースが標準形となるため、途中からの参入が難しい。途中からの参入の場合には、コアの仕事は任せられず、周辺、単純業務が中心となる。これが、高学歴女性の子育て後の労働市場への再参入を阻んでいる。

また、新卒中心の企業内訓練が人材育成の基本である場合には、入り口で新卒としての採用に漏れてしまうと、人的資本としての価値を高めていく機会も失われてしまうことになる。

雇用慣行を見直して雇用の流動化を図り、同一労働同一賃金に近づけていくことは、制度慣行を時代の要請に合った方向に変えていくという面で避けられないことである。そしてそうした方向で、雇用の構造改革を進めることは、人口オーナスに対応して労働参加率を高めるという道にもつながっていくのである。

4. 求められる政策の方向

最後に、人口オーナス下での雇用問題について求められる政策の基本方向をまとめておきたい。

(1) 人口オーナスの対応で世界のモデルに

日本は今後、世界の中で人口オーナスという面での超先進国となっていく。日本はこれまで「産業構造の雁行形態」の先頭に立ち、貿易と産業構造の高付加価値化を通じた成長の姿を示すことによって、後に続く国々をリードしてきた。今後は「人口の雁行形態」の先頭に立つ日本が、人口オーナスというチャレンジに応じて経済社会の活力を維持することができれば、それが21世紀における新たな成長モデルとなるだろう。

人口オーナスへの対応では、以下に示すような、少子化対策、雇用政策、社会保障政策などが総合的に組み合わせられる必要がある。それはまた長期的に安定的・整合的であることが望ましい。超党派合意の枠組みを作るか、独立した有識者の議論に基づく政策体系の提示が必要となるのではないかと考えられる。

(2) 少子化対策

人口オーナス問題への対応の基本は、出生率を引き上げることによって「人口オーナス」そのものをなくしていくことである。先進国の中でも政策的努力によって出生率を引き上げるのに成功した国も多いことを考えれば、これは不可能ではない。ただし、効果が表れるまでに20年以上のラグがあるから、とても即効薬にはならない。しかし、だからこそ早めに対応を始めなければならないとも言える。

少子化対策は、結婚までの層に働きかける政策と、結婚後子どもを持つとする（または持っている）層に働きかける政策がある。前者については、近年の若年層の雇用情勢の悪化が、結婚をためらわせることにより、少子化をさらに進行させつつある。この観点からも若年層の雇用機会の増進と人的能力の向上が必要である。

後者については、第2子以降を生み育てることが重要となることから、例えば、一律に子ども手当を支給するよりも、第2子以降に傾斜をつけた給付方式などにより、子どもを持つインセンティブを高めていく必要がある。

(3) 外国人労働力の積極的活用

人口オーナスは日本人の働き手が相対的に減ることを指すわけだから、外国人の力を取り入れていくことは有効な人口オーナス対策となる。特に、生産性の上昇に大きく寄与す

る高度な人材、今後不足が確実視されている医療・介護分野での人材の受け入れは不可避である。

ただ、外国人労働力を増やしていくことについては、国内で根強い抵抗感が残っている。社会的な安定・安全が脅かされると懸念する人も多い。この点については、外国人の増加か社会的安全かという二者択一で考えるのではなく、選択的に外国人を受け入れることによって、外国人の活力と社会的安定を同時達成していくことが必要であろう。

中でも今後需要が増えることが確実な医療・介護の分野については、外国人の力に頼らざるを得ないことはほぼ必至である。現在でも EPA（経済連携協定）に基づいて、インドネシアやフィリピンなどから外国人介護士の人材を受け入れているが、3年以内に日本語での資格試験に通らないとそれ以上働けないという、明らかに「短期間だけ受け入れる」という制度になっている。こうした制度を続けていると、海外から人材そのものがやってこなくなるだろう。外国人看護師向けの新たな資格を新設するなどの制度的工夫が求められる（この点は、シンポジウムにおける伊藤隆敏氏の示唆に基づく）。

（4）ワーク・ライフ・バランスの改善

現在の状況をそのままに闇雲に女性の労働参加率を高めようとする、女性の子育ての機会費用が上昇して少子化が進み、自分で自分の首を絞めることになる。これを避けるためには、女性の就業と子育てが両立できる環境を整備することを通じて女性の就業率を高めていくことが必要である。

育児と就業を両立させるための政策には、男性も含めた育児休業制度の活用、育児休業中の所得保障などの対策が考えられるが、先行研究²によると、正社員の身分を保持したままで、一定の期間、短時間勤務を選択できるようにすることが最も効果的という指摘がある。

（5）雇用をめぐる制度・慣行の見直し

前述のように、従来型の長期雇用、年功重視型賃金、新卒採用者中心の人材育成などの慣行は、女性・高齢者の就業を妨げ、若者の世代間格差を生じさせている。成長戦略という観点からも、人口オーナスへの対応という観点からも日本の労働市場をより弾力的なものにしていくことが必要である。

この点については、諸制度の設計段階から「新卒で採用して、同じ企業で定年まで働く」という前提を崩していく必要がある。例えば、政府は年金の支給開始年齢の引き上げに対応して、企業に定年延長を義務付けるという方針を出している。また、震災後の雇用保障