

人口オナーズ下の労働を考える

小峰 隆夫

(法政大学教授)

日本の人口構造はこれから大きく変わり、その変化は、経済社会の各面に多大な影響をもたらすことになる。労働も例外ではない。人口の変化は日本の労働環境を変え、働き方の見直しを強いることになるだろう。本稿では、日本の人口構造はどう変わるのか、それに伴って労働の面にどのような課題が現われてくるのかを整理してみたい。

目次

- I これからの人口構造の変化を考える——人口オナーズという視点
- II 人手不足の進展と労働需給の変化
- III 人口1億人目標への挑戦と働き方の改革
- IV 介護と就業の両立

I これからの人口構造の変化を考える——人口オナーズという視点

まず、日本の人口構造はこれからどう変わるのか、それはこれからの日本の経済社会を考える上でどう位置づけられるのかについて述べよう。

1 人口変化に伴う課題は「確かな未来の確かな課題」

人口問題の重要なところは、それが「確かな未来における確かな課題だ」ということだ。それはこういうことである。

我々は誰もが将来のことを知りたいと思っている。将来のことを知って、起こるべき問題に備えたいからだ。ところが、将来のことは分からないのが普通だ。例えば、20年前の人が現在の経済や社会の状態をどの程度予想できたかを考えてみればいい。インターネットが発達し、リーマンショックがあり、東日本大震災があった。どれも予想できないことばかりである。

ところが将来を比較的正確に予測できるものがある。それが人口の変化である。人口の将来について、唯一不確実なのは出生率（または出生数）だから、ここさえ一定の仮定を置けば、将来の日本の人口構成をほぼ正確に予測することができる。もちろん、出生率の仮定についてもある程度の不確実性があり、今後は、外国人の流入という新たな不確実要因が大きく影響するかもしれない。それでも他の予測に比べて不確実性は圧倒的に小さい。したがって、人口予測が描き出す将来の姿は「確かな未来」だと言える。

そして、その日本のこれからの人口変化を展望してみると、その姿は大きく変化し、それが経済社会に大きな影響を及ぼすはずだ。だから、人口変化がもたらす多くの課題は「確かな未来における確かな課題」なのである。

労働の分野はその典型だ。人口の変化は、日本の労働分野に多くの課題を突きつけることになるのだが、それは今から分かっていることだ。せっかく分かっているのだから、手遅れにならないうちに、今から解決に向かって努力すべきである。ところがなかなかそうならないところがもどかしいところだ。

2 人口オーナスという視点で考えるこれからの人口構造の変化

では、日本の人口構造はこれからどのように変化するのか。普通指摘されるのは「総人口の減少」「少子化の進展」「高齢化の進展」の三つである。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2012年1月、出生・死亡中位、以下同じ）によって、それぞれを概観しておこう¹⁾。

まず総人口は、2015年の1億2711万人から、2050年には9708万人に減少する。少子化はさらに進展し、14歳以下の「年少人口」は、2015年の1604万人から（全人口の12.6%）から2050年には939万人（同9.7%）に減る。高齢化も進み、65歳以上の「老年人口」は、2015年の3427万人（同27.0%）から、2050年には3768万人（同38.8%）へと増加する。

しかし著者は、本当の問題は生産年齢人口（15～64歳）が減ることだと考えている。生産年齢人口層が働いて経済・社会を支えようと考えると（これはかなり単純化した仮定だが）、それが相対的に減少することが経済・社会に大きな問題を投げかけることになると考えるのは自然である。同推計によると、生産年齢人口は、2015年の7661万人（全人口の60.4%）から2050年には5001万人（同51.5%）に減少する。筆者は、2007年に、日本経済研究センターでアジア経済の長期予測を手掛けた時に、この生産年齢人口減少の重要性を認識したのだが、それを表す適切な言葉がないことに気が付いた。そこで「人口オーナス」という言葉を使うことにした。「人口オーナス（onus）」は「人

口ボーナス」と対をなす言葉として使われていたものだ。

この人口オーナス現象は、少子化、人口減少が起きると必然的に現われるものである。それは「少子化の進展」→「人口ボーナス」→「人口オーナス」という順番で進むことになる。

これは、図1を見れば一目瞭然だ。すなわち、人口が増え、新しく生まれる子供の数が増えている時は、人口ピラミッドは図の左側のような形状となる。ここで少子化が始まり、新しく生まれる子供の数が減り、かつある程度時間が経過すると、真ん中のような中膨れの形状となる。この時、生産年齢人口は相対的には増えることになる。これが「人口ボーナス」の時期である。日本の高度成長期は、この人口ボーナスの時期だったのであり、さらに東アジア諸国が高い成長を示した時期もまた人口ボーナス期だったことが確かめられている。

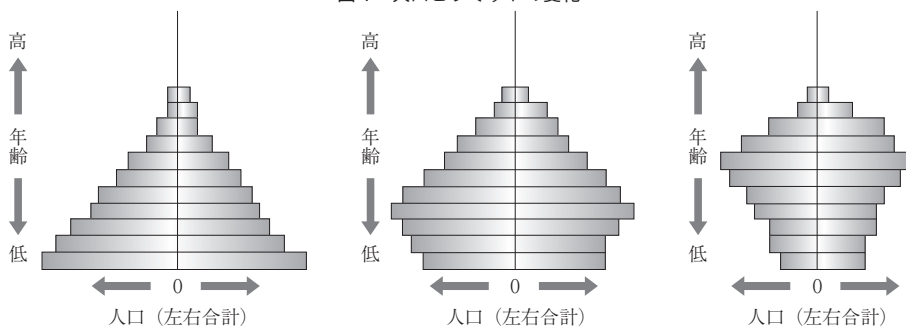
その後さらに時間が経過すると、かつて分厚い生産年齢人口層を形成していた部分が、高齢化していくので、ピラミッドは右側のような形状となる。今度は、生産年齢人口が相対的に減少し、ピラミッドは逆三角形に近くなる。これが人口オーナスの時期である。

以上の説明から分かるように、経済にとってプラスに作用する人口ボーナスは、過渡期に一度だけ生じる現象であるのに対して、経済にマイナスとなる人口オーナスは、少子化が続く限りいつまでも続くこととなるのである。

3 人口オーナス下の経済社会

著者が、この人口オーナスこそが、人口問題の

図1 人口ピラミッドの変化



出所：内閣府「世界経済の潮流 2010年1」より。

基本だと考えるのは、人口オーナスが、ほぼ必然的に、次のような困難を経済社会にもたらすからである。

第1は、潜在成長力の低下である。経済の長期的な潜在成長力は、基本的には労働力、資本、技術という三つの生産要素の変化によって決まると考えるのが標準的な考えだ。

このうち労働力については、生産年齢人口が減れば、当然ながら労働力人口も減りやすくなるはずだから、これが成長力を低下させることになる。この点は後述するように2014年頃から現実の問題点として強く認識されるようになった。

人口オーナスは、資本の供給も減らすことになる。今、勤労者が貯蓄をする人、引退した高齢者が貯蓄を取り崩す人だと考えると、人口オーナスの下では、貯蓄者である勤労者層が減り、貯蓄を取り崩す高齢者が増えるので、経済全体の貯蓄は減少する。これも既に現実の問題となっており、例えば、国民経済計算ベースの家計貯蓄率は、2013年度マイナス1.3%、14年度プラス0.1%という超低水準であった。にもかかわらず、資本不足はほとんど認識されていない。これは、資本の供給も減っているが、資金需要の方がもっと減少しているからである。将来、民間資金の需要が増えるようなことになると、国債との競合が生じ、金利が上昇して財政再建が難しくなるといった事態が進行する可能性がある。

最後の「技術」については人口オーナスとの明確な関係は想定できないが、人口が減り、創意に満ちた若年層の割合が低下すると、革新的なアイデアが出にくくなることを懸念する見方もある。

第2は、賦課方式の社会保障が行き詰まることだ。賦課方式を維持したまま人口オーナスになると、負担を担う勤労者層が減り、給付を受ける高齢者層が増えるから、年金、医療、介護などの社会保障制度を維持することが難しくなる。この問題は単に社会保障制度の問題にとどまらず、雇用にも重要な影響が及ぶと考えられる。そのストーリーは次のようなものだ。

放置すれば破綻する社会保障制度を維持するためには、税・保険料を引き上げるか、給付を削るかのどちらかを行う必要がある。ところが、政治

的には給付の削減は行われにくい。なぜなら、人口構造の高齢化とともに、有権者の高齢化も進むから、高齢者に不利となるような社会保障給付の削減は政治的に採用されにくくなるからだ。これが「シルバー民主主義」と呼ばれる現象である。すると税を引き上げることになる。ところが、消費税率引き上げの議論を見ていけば分かるように、特に選挙を控えると、税負担の増大もまた政治的に採用されにくくなる。すると残りは国債を増やすか保険料の引き上げしかない。このストーリーは現実にそのまま進行しており、このところ社会保険料はかなりの引き上げとなっている。

さて、社会保険料は労働者負担と同じ額を企業も負担する。この企業負担は、もしそれがなければ労働者が受け取っていたはずのものだから、賃金の一部だとみなすことができる。すると、社会保険料の負担が引き上げられることによって、実質的な賃金は引き下げられ、一方、企業はいわば労働者（特に正社員）を雇うことによる負担が増える。これによって労働者の生活水準は低下し、雇用は抑制される。このように考えてくると、人口オーナスの中で頑健な社会保障制度を構築していくことは、まさに成長戦略そのものだといえる。安定的な制度が構築され、保険料の引き上げが抑制されれば、生活水準は高まり、企業は雇用を増やすからである。

第3は、人口オーナスを介して地域間格差の悪循環が起きることだ。詳しいデータは省略するが、例えば、人口オーナスの指標として地域別の従属人口指数（年少人口と老年人口の和を生産年齢人口で割った数字で、これが高いほど人口オーナスの程度が強い）を取ってみると、東京圏、名古屋圏などの大都市圏では人口オーナスの程度が低く、地方部では高いという結果になる。こうしたことが起きるのは、地方部の生産年齢人口が、就学、就労などを通じて大都市圏へと流出しているからである。

ここで、前述の議論のように、人口オーナスは潜在成長力を低めるということが地域でも成立すると考えると、「地方部は人口オーナスの程度が大きいので、潜在成長率が低く、雇用・所得機会が限られる」→「雇用・所得を求めて、地方部か

ら大都市圏へ生産年齢人口が移動する」→「これによって地方部の人口オーナスの度合いはさらに強まり、潜在成長力はさらに下がる」という悪循環が生まれることになる。

この人口オーナスにどう対応すべきかということとは、これからの日本の経済社会全体にとっての大問題なのだが、本論ではこれを労働との関係を中心に考えていこう。人口オーナスへの基本的な対応の道は二つある。一つは「人口オーナスになっても困らないようにすること」であり、もう一つは「人口オーナスそのものを消すこと」である。以下では、前者の代表的な問題としての「人手不足の進展と労働需給の変化」、後者の代表的な問題としての「人口1億人目標と働き方の改革」、そして両者にまたがる問題としての「介護と就業の両立」という三つの課題について考えてみたい。

II 人手不足の進展と労働需給の変化

人口オーナスは、生産要素のうちの労働力を減らすことによって成長を制約する。これは、2014年以降現実のものとなっており、今（2016年6月）も続いている。これが経済パフォーマンスを悪化させないようにするためには、労働力率を引き上げ、「人口オーナスになっても労働力が減らないようにする」ことが一つの基本的な対応となる。

1 ひっ迫する労働需給

2012年11月以降景気の拡大が続く中で、雇用情勢は急速に好転してきた。2012年11月には0.82倍だった有効求人倍率は、2016年4月には1.34倍となった。これは、1991年11月以来の24年5カ月ぶりの高水準である。また、失業率は、2012年11月には4.1%だったが、2016年4月には3.2%となった。これも1995年10月以来の低水準である。

失業率の低下についてさらに詳しく点検するため、最新時点までのUV曲線（考案者の名を取って、ベバレジ曲線とも呼ばれる）を描いてみたのが図2である（首都大学東京の村田啓子教授作成によるもの）。この曲線は、縦軸に雇用失業率（雇用者ベースの失業率）、横軸に欠員率（企業が人を求めている

のにまだ雇われていない部分の割合）をとって、現実の数字をプロットしたものだ。景気が良くなると失業率が下がって欠員率は上がるはずだから（景気が悪い時は逆）、プロットすれば、原点に凸の曲線となる。

この図を見て注目されるのは次の3点だ。第1点は、雇用の現状はほぼ「完全雇用」といいほど需給がひっ迫していることだ。UV曲線の45度線上は、経済全体の需要と供給が一致した状態となる。図2を見ると、2016年第I四半期の時点で曲線は45度線を突き抜けており、需給がほぼ均衡した状態から、需要超過（供給不足）状態に入っていることを示している。

第2点は、2014年4月以降、景気上昇テンポが鈍ったにもかかわらず、右下方向への動きが続き、雇用情勢の改善が続いたことである。普通は、景気の拡大スピードが鈍れば、企業の雇用拡大意欲も薄れるから、労働需給は緩和する。にもかかわらず労働需給がひっ迫を続けたということは、需給ひっ迫の原因が労働需要ではなく、供給面にあることを窺わせる。

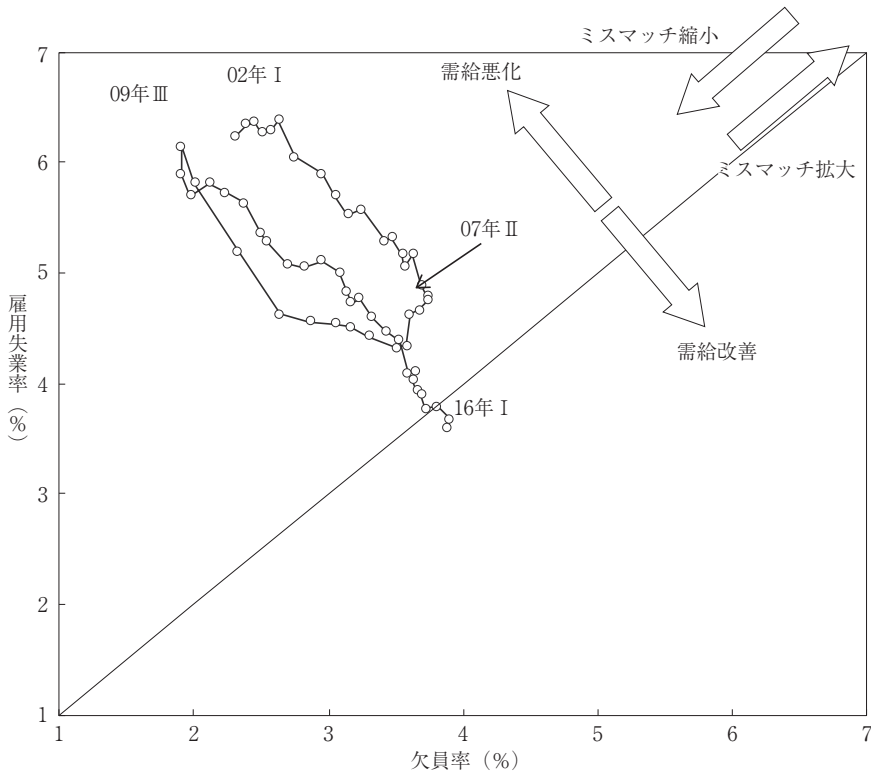
第3点は、失業率の低下がミスマッチの減少ではなく需給の変化によってもたらされていることだ。UV曲線は、放物線そのものが右上・左下へとシフトする動きと、放物線の上を左上・右下へと変化する動きに分けることができる。前者がミスマッチの変化による構造的な失業率の変化であり、後者が需給の変動による失業率の変化である。図を見ると、近年の失業率の低下はもっぱら左上から右下へという変化によって生じている。つまり、ほとんどが需給の変化によるものだということである。

2 人口変化と労働需給の変化

さて、以上のような考察から導かれるストーリーは次のようなものである。近年の労働需給のひっ迫の原因が労働供給面にあるということは、生産年齢人口が減少し、それに伴い労働力が減少するという人口オーナス問題そのものである。現に表1に示したように、2012年から15年にかけて、生産年齢人口は357万人も減っている。

人口オーナスはこれからも続くのだから、生産

図2 UV曲線の推移



注：1) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 2) 雇用失業率 = 完全失業者数 / (雇用者数 + 完全失業者数)
 3) 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 雇用者数)
 4) 季節調整値。
 出所：首都大学東京村田啓子教授作成。

表1 2012～15年にかけての人口構造の変化

(単位：万人)

		2012年	2015年	増減
人口3区分	総数	12,752	12,692	▲60
	年少人口 (0から14歳)	1,655	1,604	▲51
	生産年齢人口 (15～64歳)	8,018	7,661	▲357
	老年人口 (65歳以上)	3,079	3,427	348

出所：人口は総務省「人口推計」各年10月1日時点。

年齢人口の減少は進展し、人手不足はさらに強まる。人手不足の深刻化は、供給面から経済成長を制約する。するとこれに対処して、①女性の参入、②高齢者労働力の活用、③外国人の参入などを進める必要がある。このストーリーは基本的にはその通りである。しかし、現実の労働市場の動きを見るとやや違った印象になる。

表2は、2012年から15年にかけての就業状況

表2 2012～15年にかけての就業状況の変化

(単位：万人)

		2012年	2015年	増減
就業状況	15歳以上人口	11,098	11,077	▲21
	労働力人口	6,555	6,598	+43
	就業者	6,270	6,376	+106
	失業者	285	222	▲63
	非労働力人口	4,540	4,473	▲67
雇用状況	雇用者総数	5,154	5,286	+132
	正規	3,340	3,304	▲36
	非正規	1,813	1,980	+167
	非正規(女性)	1,247	1,345	+98
外国人	外国人雇用総数	68	91	+23

出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」。

の変化を見たものである。これを見ると、この間労働力人口は43万人増え、雇用者も132万も増えている。「生産年齢人口が減れば、労働力人口が減り、雇用者も減る」という議論は必ずしも正しくないということである。

なぜそうなったのかも表2を見れば分かる。こ

の間、非労働力人口は67万人減っている。また、増加した雇用者の内訳をみると、正規の雇用者は減っているが、非正規雇用が大幅に増えた。非正規は男女ともに増えているが、女性の増加がより多い。男性の非正規の増加は、60歳以上の高齢者の継続雇用が義務付けられたことに伴う高齢者雇用の増加が原因であろう。女性の非正規の増加は、それまで「どうせいい仕事はない」と家庭にとどまっていた女性が、労働需要の増大とともに雇用されたものである。これが非労働力人口の減少をもたらしたのである。

さらに、外国人雇用もこの間23万人増えている。外国人が全体の雇用に占める比率は1%台に過ぎないのだが、この間の雇用の増加の15%程度は外国人によるものである。これはかなり大きいと言っていだろう。

つまり、前述の「生産年齢人口が減って大変なことになるから、女性、高齢者、外国人の参入を増やすべきだ」というストーリーは、既に現実のものとなっているのである。生産年齢人口が減ることによって労働力人口が減るということは正しいのだが、それには「何もしなければ」という条件が付く。現実には、放っておくと労働力が不足するので、女性、高齢者、外国人をどしどし使うようになったということなのである。人手不足は、労働力人口が減るといって現れるとは限らないし、労働力人口が増えていけば人手不足ではないということでもない。各層での労働参入率が高まることによって、結果的に労働力人口は減らないというのが、人手不足が現実化するプロセスなのである。

Ⅲ 人口1億人目標への挑戦と働き方の改革

次に「人口オーナスそのものを消す」という課題について考える。その基本は要するに少子化対策である。人口オーナスが生まれる原因は少子化にあるのだから、その少子化をとめればやがて人口オーナスそのものも消えていくはずだからである。以下では、まず、政府が掲げる人口1億人目標がかなり難しい目標であることを示し、こうし

た意欲的な目標に少しでも近づいていくためには、働き方の改革という別の難しい課題に取り組む必要があることを示す。

1 人口1億人目標とは何か

政府は2014年6月に決定した骨太方針（正式には「経済財政運営と改革の基本方針2014」）に人口1億人を目標することを盛り込み、これによって人口1億人は正式に政府の目標となった。

当然ながら人口規模と出生率は密接に関係している。では、いつまでにどの程度の出生率になれば、人口1億人という目標は実現できるのか。この点については、人口1億人目標の発端となった、「選択する未来」委員会「未来への選択（これまでの議論の中間整理）」（2014年5月）が、次のように述べている。「仮に、2030年までに合計特殊出生率が人口置換水準である2.07まで急速に回復し、それ以降同水準を維持したとしても、50年後には人口は1億600万人まで減少し、人口減少が収まるまでには今から約80年の期間を要することになる。」

つまりこういうことだ。1億人であれ8000万人であれ、とにかく人口規模を一定水準に維持したいのであれば、出生率はいつかは「人口置換水準」である2.07にならなければならない。その2.07になる時期が遅ければ遅れるほど、達成できる人口の規模は小さくなる。すると、人口減少を1億人に維持するためには、2030年頃までに出生率を2.07にする必要があるということである。「人口規模を1億人に維持する」とことと「2030年までに出生率を2.07に引き上げる」という政策目標はほぼ同義だということになる（ただし、ここでは外国人の流出の影響はないと考えている）。

この出生率については、アベノミクスの「新三本の矢」の一つとして「希望出生率1.8」を実現するという目標が示された。では、この1.8という出生率はどの程度達成可能なものなのか。この点を吟味するためには、そもそも「希望出生率1.8」とはどんな数字なのかを理解しておく必要がある。

日本の出生率が低下し、現在もかなりの低水準であることは良く知られている。ではなぜ日本の出生率は低下してきたのか。この問題は、経済学

的には後述するように、子供を持つことのコストとベネフィットが関係するのだが、ここでは、そこまでは考えず、定義的な関係に即して考える。

定義的に考えると、出生率の変化は、「未婚率の上昇」と「結婚した後生まれる子供の減少」という二つの要因に分解することができる。ただしこれは、「子供は結婚したカップルから生まれる」ということを前提とした議論である。今の日本ではほぼこの前提が成立しているが、欧米のように婚外子の比率が高くなると、この定義は成立しなくなる。

このうち、まず未婚化の動きを総務省『国勢調査』によってみると、時間の経過とともに各年齢層で未婚率が上昇している。25～29歳層の未婚率は、男性で1980年の55.2%から2010年には71.8%に、同じく女性は24.0%から60.3%に上昇しており、30～34歳層でも、男性が21.5%から47.3%へ、女性が9.1%から34.5%へと上昇している。

一方、結婚した後生まれる子供の数はそれほど大きく変化しているわけではない。近年やや減少気味という程度である。国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2010年)によると、夫婦の完結出生率(結婚持続期間が15～19年の夫婦の平均子供数)は、1970年代から2001年まで2.2人前後で安定的に推移していたのだが、2005年から減少し始め2010年には1.96人となっている。

さて、こうした未婚率の上昇、結婚後の子供の数が当人たちの希望通りなのであれば、少なくとも当面は、これ以上出生率を引き上げるのは難しいということになる。ところが必ずしもこうした状態は希望通りというわけではない。まず、未婚率の上昇については、前述の「出生動向基本調査」によると、未婚者(18～34歳)のうち「いずれ結婚するつもり」と考えている人は、男性で86.3%、女性で89.4%である。つまり、結婚したいのだが結婚できないという人が相当多いということであり、その理由は、マッチングがうまくいかない(適当な相手が見つからない)ことや経済的条件が整わない(例えば、男性の場合非正規の人は正規の人よりもずっと未婚率が高い)ことがその主な理由だと考えられる。

結婚後の子供の数についても、希望する子供数はもっと多い。国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」(2010年)によると、夫婦にとっての理想的な子供の数は2.42人、実際に持つつもりの子供の数は2.07人となっている。教育費の負担が大きかったり、保育園が見つからなかったりという理由で本当は欲しい子供をあきらめている分が相当あるということである。

そこで、結婚したいと考えている人は全て結婚し、かつ希望する子供の数を持てるようにする。そのとき実現する出生率が「希望出生率」であり、政府はそれを1.8と試算しているのである。

2 人口1億人目標の実現は可能か

少子化対策の重要性を考えれば、安倍政権が人口1億人、希望出生率1.8の実現を大きな政策目標として位置づけ、これに取り組んでいることは評価すべきである。しかし、現実問題としては、その実現は相当難しいと言わざるを得ない。

第1に、希望出生率1.8の実現は相当難しい。前述のように、希望出生率1.8を実現するためには、結婚したい人は全部結婚し、産みたい子供を全部産めるような環境を整えることが必要となる。これは相当高いハードルである。

さらに、人口置換水準の出生率は2.07だから、希望出生率1.8が実現したとしても、なお人口は減り続け、人口を1億人で維持することはできない。この点を政府はどう考えているのだろうか。地方創生本部「まち・ひと・しごと創成長期ビジョン」(2014年12月)では、人口1億人を確保するための推計として「2020年に出生率1.6程度、2030年に1.8程度、2040年に置換水準(2.07)」という姿を示している。これが政府の描く出生率のビジョンであろう。つまり、希望出生率1.8は中間目標であり、その後出生率をさらに2.07に上げていくと想定されているようだ。1.8でさえ相当ハードルは高いのだから、その後短期間でそれを2.07に引き上げるのはさらに難しいと言える。

第2に、結婚したい人を結婚させるといっても、政策手段がない。政府が希望出生率を達成するために、マッチングに乗り出すわけにもいかない。さらに、出生率を2.07に引き上げるためには、「今

は結婚するつもりのない人まで結婚させる」必要があるからその困難さは大きい。

第3に、最も大切な子育て支援のためにどの程度の資源を振り向けるのかが不明だ。今のところ、国は子育て支援のために十分な予算を振り向けていない。国際比較をしてみると、家族関係支出（保育、子供手当などの勤労世代向けの支出）の名目GDP比は、スウェーデン、フランス、イギリスといった国の2分の1以下である。スウェーデン、フランス、イギリスは、最近出生率が2近くまで上昇した、いわば少子化対策のモデル国である。少子化対策としては、まずは何より、そのための予算を増やさないと話にならないのではないかな。

3 少子化対策としても必要な働き方の改革

人口1億人という政策目標を達成することはかなり難しい。しかし、人口オーナスへの対応を少しでも前進させるためには、難しいからといって放り出すわけにはいかない。できるだけ出生率を高めていくことが必要である。そのためには、前述のように国が十分な子育て支援のための予算を確保することと合わせて、働き方の見直しを進めることが必要である。

政府も働き方を変えていくことの必要性は十分認識している。本年6月に閣議決定された「一億総活躍プラン」（以下、「総活躍プラン」）では、働き方の改革を「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題」と位置づけ、「最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」としている。是非こうした認識を生かして、働き方の見直しを進めて欲しいと思う。

では、働き方の見直しと少子化対策はどのように関連してくるのか。この点について私は、日本の従来型の雇用慣行が少子化を強める方向に作用していると考えている。具体的には、従来型の「新卒一括採用、長期雇用、年功型賃金、職務が不明確な働き方」が男女共同参画という大きな流れと不整合となっており、それが少子化傾向を強める方向に作用しているのではないかと考えている。

この点を考えるため、まず、なぜ多くの国で、所得水準の高まりとともに子供の数が少なくなるの

かを考えてみよう。その理由としては多くの指摘があるが、私は経済学者なのでこれを経済学的に考え、人々は「子供を持つことのコスト」と「子供を持つことのメリット」を比較した上で、子供を何人持つかを決定していると考ええる。

所得水準が高まると、「子供を持つことのコスト」が高まり、「子供を持つことのメリット」は小さくなる。それが少子化をもたらすと考えるのである。特に重要な点として経済学者が重視するのは、女性の子育てに伴って発生する「機会費用」である。

日本でもかつては、女性はいずれは家庭に入って子育てに専念するものだと考えられていた。女性本人もそう考えているから、本当にそうなっても特に何も犠牲にしたとは思わない。すなわち機会費用はゼロである。しかし、所得水準が上昇し、女性も高い教育を受けて男女共同参画が進んでくると、子育てに専念した場合の機会費用が大きくなる。ただ、これは先進諸国共通の現象だから、なぜ特に日本の出生率が低いのかは説明できない。

日本の出生率が特に低いことを説明するためには、日本の女性の機会費用が特に大きいことを示す必要がある。この点については、この機会費用を測定した例がある。2005年の「国民生活白書」（内閣府）がそれである。この白書では、女性が一旦退職して子育てを行い、子供が6歳になった時にパートで働きに出た場合の生涯所得と、一貫して働き続けた場合の差額を「逸失所得」として計算している。その結果は約2億3000万円という巨額のものであった。私は、日本の従来型の雇用慣行がこの機会費用を大きくしているのではないかと考えている。その理由は次のようなものである。

第1に、新卒として働き始めると、基本的には定年まで同じ企業で働くという長期雇用の慣行が影響している。長期雇用の下では、中途参入が難しいから、女性が一旦子育てのために退職してしまうと、再度同じような仕事を得ることが難しくなる。このことは退職した場合大きな機会費用を払うことを意味する。もし、職務給で同一労働同一賃金が成立していれば、子育てが終わった女性も、退職時と同じような条件で雇用の場を見出す

ことができ、機会費用は小さくなるはずだ。

第2に、日本型の年功賃金も影響している。日本の場合、正社員は職能給の下で勤続年数が増えると賃金も上がるから、同じような仕事をしていても非正規社員より賃金が高くなる。一方、子育てが終わって働き始める女性の多くは時間制約があるので、非正規となりやすい。すると、子育て後に再参入する女性にとっての機会費用が大きくなる。この場合でも、職務給、同一労働同一賃金になれば、正規・非正規の賃金格差はなくなり、機会費用はぐっと小さくなるはずだ。

第3に、男性の育児参加が少ないということも影響している。日本の男性の家事・育児時間は、欧米に比べて非常に短いことが各種調査で明らかになっている。これには多くの理由があるが、従来型の雇用慣行の下では、雇用が固定化し、仕事の繁閑を時間で調整しようとするので、長時間労働になりやすいこと、企業命令を拒めないで、単身赴任となるケースも多いことなどが影響しているだろう。男性の家事・育児への参画が少ないと女性の負担は高まる。これも、子供を持った時の持たない時に比べた場合のコストを大きくするのである。

このように考えてくると、私は、日本にとっての本当の病は、女性の社会参画が進むという長期的な流れと、従来型の雇用慣行が不適合となっていることであり、その副作用として少子化が起きているのではないかと考えている。だとすれば、女性の社会参加と適合するような働き方を整備していけば、自ずから少子化の流れも反転するのではないかと考えている。この病を治療しないまま、少子化対策を講じ、女性の社会進出を促そうとするのは、(効果がないとは言わないが)かなり効率が悪い。

こうした働き方を変革するためには、同一労働同一賃金に向けての歩みを進め、多様な働き方が共存するような仕組みを整備していく必要がある。この点は「総活躍プラン」でも認識されており「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める」としている。しかし「我が国の雇用慣行に十分に留意」しては、本当の意味で

の働き方の改革はできない。少子化対策にも資するような働き方の改革を進めるには、「我が国の雇用慣行を変えることを目指して」同一労働同一賃金を実現し、雇用の流動化を進める必要がある。それが難しい課題であることは間違いない。しかしそれだけのことを達成しないと人口1億人目標は看板倒れに終わってしまうだろう。

IV 介護と就業の両立

これからの人口問題と労働との関係を考える時、「育児と就業」「介護と就業」の両立が重要な課題であることは間違いない。これには二つの因果の方向がある。一つは、「育児・介護と就業の両立が少子化対策に資する」という方向である。特に、女性にとって育児と就業が両立しやすい環境が整備されれば、女性は安心して子供を産むことができるから、出生率の引き上げに大きく貢献するだろう。もう一つは、「育児・介護と就業の両立が労働制約を弱める」という方向である。前述のように今後深刻化する人手不足に対しては、労働参入率を高めていくことが必要となるが、もし、育児・介護との両立が果たせない場合には、ただでさえ足りない労働力がさらに足りなくなるだろう。

このうち、「育児と就業」の両立については、ワークライフ・バランス政策、保育政策、待機児童解消などすでに多くの議論があるので、ここでは、今後大きな問題となることが予想される「介護と就業の両立」について考えてみたい。

1 2025年問題と介護

「2025年問題」という言葉がある。これは、2025年前後になると、終戦直後に生まれたいわゆる団塊の世代が一斉に後期高齢者になることによって、大きな問題が生まれてくることを指す言葉だ。

具体的にどんな姿になるかを表3で見よう。人口に占める後期高齢者の比率は、2015年の13.0%から、2025年には18.1%に高まる。絶対数で見ると、後期高齢者の数は、2015年の1646万人から、2025年には2179万人に増える。

さらに、後に問題となる介護離職と関係するの

表3 人口変化と2025年問題

	2015年	2025年	2050年
高齢者比率 (65歳以上/人口)	26.8%	30.3%	38.8%
高齢者数	3,394万人	3,657万人	3,768万人 (ピークは2042年の3,878万人)
後期高齢者比率 (75歳以上/人口)	13.0%	18.1%	24.6%
後期高齢者数	1,646万人	2,179万人 (ピークは2030年の2,278万人)	2,385万人
担い手数 (20～64歳層)	7,089万人	6,559万人	4,643万人
担い手比率 (後期高齢者数/担い手人口)	23.2%	33.2%	51.4%

出所：国立社会保障・人口問題研究所「将来人口推計」（2013年3月）の出生率・死亡率中位による。

が、担い手の減少だ。ここで、介護の担い手に相当する層を20～64歳と仮定すると、この層の人口は、2015年の7089万人から、2025年には6559万人に減少する。後期高齢者の数を担い手の数で割った「担い手比率」は、2015年の23.2から、2025年には33.2に高まる。簡単に言えば、4人で1人の後期高齢者の面倒を見ていけばよかったのが、3人で1人の面倒を見なければならなくなるというわけだ。介護という面では、より少ない人数で介護を担うわけだから、就業との両立もより難しくなるということである。

なお、この計算をしてみると改めて分かったことは、2025年問題の次に来る2050年問題はもっと厳しいということだ。これは、団塊世代の子供たち（団塊ジュニア層）が後期高齢者になる時期である。表を見れば分かるように、2050年には、2025年以上に後期高齢者の比率は高くなり、人数は増え、担い手は減り、担い手比率は上昇して、2人で1人の後期高齢者を支えることになる。当面の2025年問題への対応は、その後にもっと厳しい2050年問題が来るということを見据えて考えていく必要がある。

さて、後期高齢者の増加によって要介護者も増えることが予想される。筆者は世界平和研究所で「2025年問題研究会」という研究会を開いているのだが、その研究会で、市川恭子氏（世界平和研究所主任研究員、当時）が行った推計を紹介しよう。これは、2015年における後期高齢者の要介護率（23.6%）が不変と仮定して、これに2025年時点での後期高齢者人口を乗じるという簡単な方法で計算したものである。その結果によると、後

期高齢者の要介護者は、2015年の376万人から、2025年には514万人となる。10年間で100万人以上の増加である。なお、同じ手法で2050年の要介護者を推計してみると、さらに増えて563万人となる。

2 介護と就業の両立問題

安倍総理は2015年に新三本の矢を掲げたが、そのうちの1本が「安心につながる社会保障」であり、その具体的目標として示されたのが「介護離職ゼロ」である。これはまさに「介護と就業の両立」を達成しようということである。確かに、介護と就業の両立という問題は、今後2025年に向けて大きな問題になりそうだ。これをきっかけに、多くの人々がこの問題に関心を寄せるようになれば、それは新三本の矢の大きな貢献だと言える。

介護と就業の両立問題が今後大きな問題になりそうなのは、前述のように要介護者の絶対数が増える一方で、担い手人口が減少するためである。これに加えて、次のような要因が、問題をさらに大きくしそうである。

まず、世帯構造の変化がある。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の世帯数の将来推計」によると、日本全体の世帯数は2010年の5184万世帯から2025年には5244万世帯に増える。人口が減るのに世帯数が増えるということは、世帯当たりの人数が減るということである。世帯構成員の数が減れば、同一世帯内での介護の担い手も減ることになる。

また、世帯主が後期高齢者でかつ単身世帯である世帯の数は、2010年の269万世帯から、2025年

には447万世帯に増える。単身世帯の場合は世帯内に担い手が存在しないことになる。

女性の社会参画が進むことも影響しそうだ。厚生労働省「国民生活基礎調査」によって、「同居の場合の主たる介護者は誰か」を経年変化で見ると、1968年には約半数が「子の配偶者（つまり息子の嫁）」だったのだが、直近（2013年）では1割強にまで低下している。これに代わって「夫」「息子」の割合が上昇してきており、最近時点では、既に「子の配偶者」を上回っている。なお、妻の割合は25%程度、娘の割合は15%程度であり変化はない。要するに、かつてはもっぱら女性が介護の担い手だったのだが、女性の社会参加が進み、息子夫婦との同居が少なくなるにつれて、男性も重要な介護の担い手になってきたのである。

ではこれに対してどう臨むべきか。筆者は前述の世界平和研究所で市川恭子氏とこの問題について、専門家、企業へのヒアリングなどを通じて調査した経験がある。その成果は、小峰・市川（2016a）（2016b）にまとめられているが、ここでは二つのポイントを紹介しておこう。

第1のポイントは、介護と就業の両立問題には、介護ならではの難しい問題があるということだ。これを育児と就業の両立問題と比較すると、次のような違いがある。

①時間、コストについての不確実性が大きく、将来不安につながりやすい……育児の場合は、育児が必要な時期についての予見性があるが、介護の場合は、ある日突然介護が必要な状況になり、それがいつまで続くか分からない。

②外から分かりにくい……育児の場合は、積極的に周りに打ち明けるのが普通であるが、介護の場合は、自分で抱え込んでしまうことがある。

③企業の中心的な人材が当事者となりやすい……育児の対象となるのは若い年齢層だが、介護の場合は、企業活動の中核を担う50歳代が当事者になりやすい。

第2のポイントは、介護休業などの制度的基盤整備は必要だが、何よりも企業の側の適切な対応が求められるということだ。ヒアリング調査などから、企業には次のような対応が求められるという意見が多く聞かれた。

①潜在的介護者の把握……今後、介護と就業の両立を図るべき従業員がどの程度現れるかについてのシミュレーションを行っておくことが必要。

②従業員への研修・教育……一定の年齢（例えば40歳）に達したら、一律に介護についての情報提供を行い、特に男性に危機意識を持ってもらう。

③トップ・管理層の理解……経営トップ層、上司に当たる人の積極的なリードがあれば物事が進みやすい。

3 介護離職ゼロ目標についての留意点

前述のように、安倍政権が新三本の矢で、社会保障を取り上げ、特に「介護離職ゼロ」という目標を掲げたことは、将来の課題を先取りしたもので高く評価される。しかし「介護離職ゼロ」という数値目標に関しては、いくつかの留意点がある。

第1は、社会保障全体との関係では、これからの社会保障を考える際に、介護離職が最大の問題というわけではないということに注意が必要だ。逆に言えば「介護離職ゼロ」が実現しても、社会保障の基本的問題は解決しないということだ。

これからの社会保障にとっての最大の問題は、前述のように、人口オーナスの下で賦課方式の社会保障制度を維持していくことにある。積立方式にすれば問題はなくなるが、賦課方式から積立方式への移行は、二重の負担問題があり簡単にはいかない。すると、負担を増やすか、給付を削ることによってしか「安心につながる社会保障」は実現しない。

第2に、介護という問題を取り出してみても、介護離職問題が最大の問題だとは言えない。介護にとっての基本的問題は、介護保険制度をいかに安定的に維持するか、特に大都市圏で増加する要介護者に対して、施設、人材を担保しながらいかにして介護サービスを提供していくかということだ。こうした大問題がある中で、介護離職ゼロを大目標にすると、介護離職ゼロが実現すれば、介護問題の大宗が解決するかのような誤解を招きかねない。

第3に、人口減少下の人手不足という問題に対しても、介護離職が大きな問題になるとは言えない。「労働力調査」（2014年）によると、介護を理

由として離職した人は10万人、就業は希望しているものの、介護のために求職できない人の数は21万人である。合わせても31万人で、これは労働力人口の0.5%に過ぎない。

もちろん、介護離職や介護で就業できない人は今後増加するだろうし、質的にも経済活動の中核を担う人材が失われる可能性を考えれば、介護離職をできるだけ少なくしていくことは重要である。しかし、介護離職ゼロが達成されたとしても、それによって労働力の減少が食い止められる効果は僅かである。

介護離職ゼロは重要な問題提起であり、これに積極的に答えていく必要がある。しかし、それ以上に大きな問題があることも忘れてはならない。

1) ただし、出発点の2015年の人口については、総数は「平成27年国勢調査 人口速報集計結果」(2016年2月)、年齢構成については、総務省「人口推計 2015年10月1日現在」

による。

参考文献

- 一億総活躍国民会議(2016)「ニッポン一億総活躍プラン」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>
- 経済財政諮問会議専門調査会「選択する未来」委員会(2014)「未来への選択——人口急減・超高齢社会を超えて、日本発成長・発展モデルを構築(これまでの議論の中間整理)」
<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/chuukanseiri/01.pdf>
- 小峰隆夫・市川恭子(2016a)「介護と就業の両立を考える(上)」世界平和研究所『IIPS Quarterly』2016年1月。
- (2016b)「介護と就業の両立を考える(下)」世界平和研究所『IIPS Quarterly』2016年4月。
- 内閣府(2005)『2005年版 国民生活白書』。
- 内閣府まち・ひと・しごと創生本部事務局(2014)「まち・ひと・しごと創成長期ビジョン」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/pdf/20141227siryou3.pdf>

こみね・たかお 法政大学大学院政策創造研究科教授。
最近の主な著書に『日本経済に明日はあるのか』(日本評論社、2015年)。日本経済論、経済政策論、人口と経済専攻。