

# 人口構造の変化

『日本労働研究雑誌』編集委員会

この特集では、人口構造の変化が働き方に与える影響について考える。わが国の将来の人口構造を展望すると、大きく三つの潮流が考えられる。第一は少子化の進展である。出生率の改善が見込めない今日、少子化の進展は生産年齢人口の減少をもたらす長期的には労働力の大きな制約になる。第二は高齢化の進展である。平均寿命の延伸に伴い、総人口に占める65歳以上の高齢者は2015年時点で既に25%を超えており、この比率は今後も上昇することが予想される。高齢者人口が今後の労働供給源として期待される一方で、定年の延長、高齢者の継続雇用などは様々な副作用も孕んでいる。第三は、世帯構造の多様化である。非婚化・晩婚化の進展、共働き世帯の増加等、世帯構造は大きく変貌している。労働供給面の変化に応じて、企業側としても新たな受け入れ体制の構築が求められている。本特集では、まず人口構造の変化を定量的に整理した上で、今後の課題と対策について検討する。

まず小峰論文「人口ボーナス下の労働を考える」は、日本の人口変化を長期的に展望する。高度経済成長期には生産年齢人口の拡大に恵まれ、「人口ボーナス」の局面が長い間続いた。一方で、1990年ころからは、「人口ボーナス」の逆の現象となる「人口オナーズ」、すなわち人口に占める生産年齢人口の割合が低下する局面を迎えることになる。人口オナーズは、経済成長・投資の制約、(賦課方式で運営されている)現行の社会保障制度の行き詰まりなど様々な弊害をもたらす。このため今求められているのは「人口オナーズになっても労働力が減らないようにする」工夫である。出生率を1.8まで上昇させ、人口1億人を実現させるのはその一例である。しかし従来の日本的雇用慣行の下では、仕事と育児を両立させることが難しい。また高齢化に伴い、今後は介護需要が高まることが予測される。一方で現状の介護施設と社会保障制度の下では「介護離職ゼロ」を実現させることは非常に困難である。労働供給の増加を実現させるには働き方の大幅な

改革が不可欠になることが指摘されている。

今野論文「労働供給制約時代の人事管理」は、まずわが国の労働力人口がこの先構造的に減少することを出発点としている。この情勢の下、「欲しいときに、欲しい人材を確保できない(あるいは、確保することが困難である)」ことが続く。企業は労働供給制約を前提とした人事管理を今からでも確認しておく必要がある。外部労働市場から必要に応じて人材を確保する場合は採用力の強化、また内部労働市場で人材を確保する場合は人材育成や能力開発の改革など、企業として取り組むべき課題は多い。また、労働供給制約の対策として人事管理の再編を進めるに従い、従来の社員区分と報酬制度の見直しが求められることになる。例えば、社員を長期雇用型と短期雇用型に区分し、それぞれに応じた価値基準と賃金決定についての検討が必要である。

レイモ・福田論文「女性労働力率の上昇——結婚行動の変化の役割」では、女性の労働力に注目する。かつては低かった日本女性の就業率は、2015年には米国女性の就業率を上回る程度までに上昇した。また出産・育児に伴い女性の就業率が低下するいわゆる「M字曲線」も、1980年代には顕著であったものの、2010年代には大幅に改善されている。近年における女性の就業率の上昇はどのように説明されるのか?この論文では結婚行動の変化という視点から定量的に分析している。具体的には1980年から2010年までの女性の就業率の上昇が、晩婚化、非婚化、そして離婚の増加によってどの程度説明されるのかという研究に取り組んでいる。国勢調査の個票データを使い、要因分解を行った結果、結婚行動の変化と教育水準構成の変化が(1980年から2010年までの)女性の就業率の上昇に大きく寄与していることが確認された。例えば、この期間中の就業率上昇の約3分の1は未婚女性の人口割合によって説明される。結婚行動の変化、(女性の)高学歴化などの構成要因を的確に捉えた数値計

算のアプローチは、わが国の労働力人口の将来を推計する上でも有用である。

太田論文「少子高齢化は若年者にとって有利だったか」では、世代サイズが若年労働市場に及ぼす影響について分析している。クラウディングとは本来「混雑」または「押し出す」という意味であるが、ここでは「コホート・クラウディング」という考え方が紹介されている。ある時期に生まれたコホートが、他の時期に生まれたコホートより大きかった場合、そのコホートは後に労働力の超過供給により混雑が生じ、平均サイズのコホートに比べると労働者が労働市場から押し出されやすくなり、失業リスクが高まる。これが「コホート・クラウディング」という考え方である。近年、日本に限らず先進諸国では、出生率の低下により若年人口比率が他世代に比べて減少する傾向にある。仮にコホート・クラウディング現象が起きているとしたら、若年層が中高年層に比べると相対的に少なくなることから労働市場では有利な立場にある。このため失業率が低くなり、賃金水準が高くなってもおかしくない。長期にわたる時系列データを使った計量分析の結果、少子高齢化が若年者にとって有利に働くといったコホート・クラウディングと整合性がある仮説が支持された。

鹿生・大木・藤波紹介論文「60歳以降の社員の人事管理の整備状況と現役社員の人事管理への影響」は、高齢社員に着目する。世界で最も高齢化が進んでいるわが国は、同時に世界で最も長生きする国のトップ3に入る。平均寿命は2015年度時点では女性で87.1歳、男性で80.8歳を記録している。60歳で定年を迎えたとしたら更に20年以上は生きることになる。定年を迎えた高齢者の多くは継続して働く意欲が高い。人手不足時代の対策の一手段としても、高齢者の継続雇用は有望である。このような背景の下に、2012年には「高年齢者雇用安定法」が改正され、企業には高齢者が仕事を継続したい場合は希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられた。この紹介論文では、高齢社員の活躍が今後ますます増加していくことが予想され

る中、企業はどのように人事管理を整備すべきかについて言及している。具体的には、高齢社員の意欲や能力を有効に活用できる雇用環境の整備が求められている。一方で、高齢社員の人事管理を調整した場合、新たな制度が現役社員に与える影響についても検討が必要である。企業データを用いた分析では、高齢社員と現役社員の働き方が企業内ですみ分けされていることが確認された。現役社員が基幹業務を担当するかたわら、高齢社員は現役社員の業務を補完するような役割を担っており、両者は企業内で異なるかたちで活用されている。また、2012年の法改正が新卒社員の採用行動に与える影響が少ないことも確認された。

柳澤論文「高齢者雇用の法政策」では、法律の視点から高齢者雇用を考える。65歳以上人口が総人口の4分の1を超える今日、高齢者の雇用の継続や安定に関する法政策の見直しが行われてきているとともに、更なる見直しが求められている。ここでは、まず今まで展開されてきた高齢者雇用の法政策を19世紀末に始まり現在に至るまで、時系列的に整理する。これまで高年齢者の雇用がどのような形で問題として生じ、これらに対してどのような法政策が講じられてきたか、その歴史的経緯を分析する。次いで、この考察を踏まえた上で、この先高齢化社会が更に進展することを見据え、それに見合ったこれからのあるべき高齢者雇用の法政策について展望する。

今後更なる労働力不足が予想される中、労働供給を増やすためにはどのような手段が考えられるか？またどのような弊害・副作用が想定されるか？本特集では、労働経済学、人口学、人事管理、法律など異なる分野から多角的に考察している。新たな研究テーマの発見、人事管理の見直し、社会保障制度の強化などの面で得られる示唆は多い。

責任編集 小野浩・坂爪洋美・佐々木勝  
(解題執筆 小野浩)