

労働力不足時代の雇用戦略

法政大学大学院政策科学研究科教授 小峰隆夫

雇用をめぐる環境は大きく変化しつつある。中でも重要なのは少子化、人口減少の動きである。

2002年の国立社会保障・人口問題研究所の予想では、日本の人口は2006年をピークとして減少するものと見込まれていたが、現実には少子化のテンポはずっと速く、2005年から人口が減少し始めていることが明らかとなった。

人口減少は、生産年齢・労働力人口の減少を通じて経済成長を制約する。この点は既に現実のものとなっており、日本の生産年齢人口は95年から、労働力人口も98年から減少し始めている。それでもこれまで労働制約が顕在化してこなかったのは、企業が人減らしを進めていたからだ。

しかしこの状況は2005年以降一変している。リストラを終えた企業は積極的に新規採用を増やし始めた。供給が減る中で需要が増えてきたということだ。こうした点から見て、私は、これからの日本は、本格的な労働力不足時代へと移行するだろうと考えている。

労働力不足時代の雇用戦略というと、多くの人は「女性、高齢者、若年層の労働参加率を高める」ということを思い浮かべる。確かに、より多くの人々が働くようになれば、頭数の減少をある程度までは食い止めることは出来そうだ。しかし私は、単に労働参加率さえ高まれば良いという発想は危険だと思う。次のようなことがあるから

だ。

第1は、少子化との関係だ。なぜ日本で急速に少子化が進展しているのかについては、多くの議論があるが、日本的な働き方、雇用慣行が影響している可能性が強い。長期雇用、年功賃金の色彩が強い従来型の日本型雇用慣行の下では、女性の再参入が難しく、パートと正社員との賃金格差が大きくなりがちとなる。これが、女性が職場を離れて育児に専念することの機会費用を大きくしている。

この点を放置して、単に女性の労働参加だけを進めると、少子化がますます進行し、将来の労働力不足がさらに加速してしまう可能性がある。

第2は、雇用の質との関係だ。質を考慮せずに労働力不足に対応していると、労働者の待遇は悪化する可能性すらある。特に、労働時間は要注意だ。ワーク・ライフ・バランスを改善して、一人一人の動労者がより生活を楽しむようにするためには、現在の長時間労働を是正していく必要があるが、人手不足の解消にばかり目が行くとして、ますます長時間労働になってしまう可能性がある。

第3は、人づくりとの関係だ。労働制約下では、一人一人の労働者が、労働力としてのより高い付加価値を身につけていく必要がある。この点を改善せずに、労働力不足だけが強まると、企業が求め



る人材と現実の労働供給とのミスマッチが大きくなったり、外国人労働力に頼ることになったり、ひいては企業そのものが海外の労働力を求めて移転してしまうかもしれない。

人づくりのため、企業内教育、大学・大学院での専門教育、一人一人のスキルアップ努力などを組み合わせる必要がある。

労働制約が強まるということは、マクロ的には労働面から成長が制約されるということだ。しかし、ミクロの労働者の立場からは、労働者が貴重な存在になるのだから、ワーク・ライフ・バランスは改善され、雇用の質は高まるはずだ。マクロ的に労働力不足に対応しつつ、ミクロ的には雇用の質を高める。これが労働力不足下の雇用戦略の基本目標である。それを実現するためには、雇用政策と少子化対応政策、人づくり政策、教育政策との連携が不可欠である。