

特別
講演

第15回市長フォーラム

労働供給制約の時代に

慶應義塾大学商学部教授、慶應義塾長 ^{せいけ}清家 ^{あつし}篤



全国市長会は11月11日、全国都市会館において「第15回市長フォーラム」を開催しました。

フォーラムでは、森民夫全国市長会会長が開会あいさつを行った後、慶應義塾大学商学部教授で慶應義塾長を務める清家篤氏による「労働供給制約の時代に」と題した講演が行われました。清家氏は、日本の高齢化や労働力不足が日本経済に及ぼす影響についてご紹介されるとともに、少子化対策や労働力率の向上の必要性やその具体的な方策についてもご説明されました。また、講演後には、出席市長との活発な意見交換も行われました。

ここでは、講演の様様をお届けします。

日本経済の長期的な課題は「供給不足」

日本の経済政策上の当面の課題は、長年にわたって続いたデフレの克服です。ご案内の通り、デフレとは需要不足、供給超過の状態を意味します。これははっきりと克服していかねばいけません。しかし、長期的に見ると少し異なる状況も見えてきます。日本経済は需要不足よりも、むしろ供給不足になっていくことが明らかだということです。

物を生産するためには大きく分けて「労働」と「資本」の2つの要素が必要になるわけですが、中でも労働という生産要素がこれから減少していく。このことによって、今後、日本経済の潜在力そのものが縮小してしまうという問題に直面します。

こうした労働供給の制約という問題について、いくつかのポイントに沿って、少し具体的に考えてみましょう。まずは労働の源とな



る人口が減少していきます。それも単に人口そのものが減るだけではなく、人口は減りながら高齢者の比率が上昇します。ですからこれから高齢者の活躍が必要になります。その高齢者もさらに年齢を重ねて、例えば75歳以上になると、働くこともだんだんと難しくなってきます。つまり、高齢者の中でも、さらに高齢の方の比率が高まれば、労働力人口はより小さくならざるを得ないわけです。

また75歳を超えると、要介護率なども明らかに高まるために、介護労働力の不足がますます深刻になります。そのため、十分な介護サービスが提供できなくなり、家族で介護しなければならなくなると、仕事を辞めざるを得ない人も増えてきます。加えて、今後は通常の介護以上に労働力を要する「認知症」の方が増加することも予測されています。家族による介護の必要性はより高まり、そのために離職を余儀無くされれば、さらなる労働力の減少につながっていきます。

今後は外国人労働力も重要な労働供給力として考えていく必要もあるでしょうが、それも容易ではありません。現在のような円安になりますと、日本で働くことの経済的なインセンティブが、以前よりも小さくなっています。また、二国間協定に基づいて介護労働力を受け入れる

ことになっているのに、現在の制度では、国家試験に受からなければ日本で仕事を続けることができません。

同時に、韓国、台湾など日本の周辺国においても、日本同様に急速に高齢化して労働供給が縮小してきます。ようやく一人っ子政策を解消した中国も、早晚人口が減少し、労働力不足の時代に入ってきます。周辺国でも海外から労働力を求めなければいけない中で、日本だけ容易に外国人労働力を得られると楽観的に考えることは難しいでしょう。

世界に類を見ない高齢化

そこで労働供給制約を考える際に最も重要な高齢化の問題についてさらに詳しく見てみましょう。日本の高齢化は、3つの点で世界に類を見ないものといえます。

1つ目は高齢化の水準の高さです。直近の総務省の「人口動態統計」によると、65歳以上の高齢人口比率は27%弱。現状でも世界最高ですが、20年後の2035年には33%超、2060年にはほぼ40%と、他国に比べて圧倒的に高齢人口比率が高い国になります。

2つ目は高齢化の速度の速さです。日本は65歳以上の高齢人口比率が7%から14%になるまでに24年間しか掛かっていません。これに対して、日本よりも一足先に14%を超えたヨーロッパの国々は大体50年から100年を

要しています。フランスは115年ほど掛かっています。つまり、日本はヨーロッパの高齢化先進国に比べて2倍から4倍ぐらいのスピードで高齢化が進んでいるのです。

3つ目は、高齢化の奥行き深さ。つまり、65歳以上の高齢人口の中でもより高齢化が進展することです。例えば75歳を一つの基準にすると、現状では高齢人口に占める「65～74歳」と「75歳以上」の人口比はほぼ1対1になっています。ところが2025年には2対3、2060年には1対2になっていく。すなわち、高齢者の中でもより高齢の人の比率が高い社会が出現することです。

現在の日本の社会保障給付の総額は約110兆円で、GDPのおよそ5分の1を占めています。10年後の2025年には150兆円を超えると推計されています。仮に2025年に政府が目指すGDP600兆円が実現していたとしても、社会保障給付費はその4分の1の規模にまでなります。その一方で、それを支える労働力が減少するわけですから、労働力供給制約は極めて深刻な問題です。

減少する人口と労働力人口

労働力の元になるのは人口です。従って、少子化対策を着実に講じて、人口減少そのものに歯止めをかけることが最も重要です。

すでに約1億2800万人でピークを迎えた日本の人口は、今世紀の半ばに1億人を割

り込むともいわれています。安倍総理が強調されたように、政府は出生率1.8を目指し、人口の減少幅を抑えようと努めているわけですが、たとえ出生率が劇的に回復したとしても、労働力になりえる労働可能人口は15歳以上人口ですから、今生まれた赤ちゃんが15歳になるまでは労働力にはなり得ません。少なくとも15年間は少子化対策とは無関係に、労働力の状況を考えなければいけません。

2012年現在の労働力人口は6555万人です。何の政策も講じることなく、現状の労働力率、すなわち人口に占める働く意志を持った人の比率がそのまま推移したと仮定すれば、2030年の労働力人口は5683万となり、872万人が減少します。約13%の減少です。

これに対して、仮に人口が減ったとしても、経済成長が進み、かつ女性や高齢者を中心に労働参加も適切に進めば、労働力人口は270万人ほどは減少するにせよ、6285万人に抑えることができます。

そのためにはあらゆる政策を総動員して、労働力率を飛躍的に向上させなければいけません。例えば、現在の60代前半男性の労働力率は75・4%ですが、これを2030年には90・9%にまで持っていく。さらに、現状は49・0%の60代後半男性の労働力率を66・7%に高めていく。同様に30代前半女性の労働力率も現状の68・6%から85・7%へ、30代後半女性に関しても67・7%から84・4%近く

まで上げていく。ここまでやって初めて、15年後に労働力人口を270万人の減少にとどめることができるというわけです。

労働供給制約の兆候

それでは、労働需給の逼迫化は、いつごろから深刻になってくるのでしょうか。実は既にその兆候が現れているのではないかということが、いくつかの資料から見取れます。

2012年の1-3月期以降の4半期ベースの経済成長率を見てみます。これは実質であろうと、名目であろうと、一本調子で上がっているわけではありません。最近もそうですが、マイナスに沈むこともあります。

一方で、有効求人倍率を基に、労働市場の需給バランスを見てみます。2012年1月の有効求人倍率は0・75といったレベルでしたが、それ以後は一貫して上昇し続け、直近では1・24にまで上昇しています。かなりの人手不足状況です。

景気がそれほど過熱しているわけでもないのに、有効求人倍率が一本調子で上がっている。つまり、需要側はさほど過熱してはいないのに、労働需給はタイトになってきています。

一方、失業率を見ると、2012年の年初には4・5%だったのに対し、直近では3・4%まで下がっています。労働経済学の世界では、よくUV分析(U: Unemployment【失業】、V: Vacancy【未充足求人】)というものを行

い、需要と供給が一致するところの失業率、すなわち雇用のミスマッチを原因とした失業率はどれくらいかを計算します。研究者による分析結果を見ると、今の日本では3.5%ぐらいだろうと推計されています。つまりどうしても摩擦的な失業として3.5%ぐらいは残ってしまうということです。

ということは、現状の3.5%を下回る失業率はもうすべて摩擦的失業率の部分になっているということの意味しています。別の言い方をすれば、もう需要側を刺激することで改善できないほど低い失業率なのです。しばらくは推移を見守る必要がありますが、長期的には間違いなく訪れる労働供給制約の時代の兆候が、もう既に現れていると考えられることもできます。

需給が逼迫していれば、労働の価格である賃金も上がるはずではないかと言われるかもしれませんが、残念ながら、残念ながらまだ、「毎月勤労統計」などの統計を見ても、明確に賃金の上昇は確認されていません。しかし、それにはいくつかの理由があります。まずは、高齢化に伴い、高齢者の就業が増えているものの、60歳以降は再雇用という形で、逆に賃金が下がる場合が多いということ。また、各企業が雇用を積極的に増やしていても、賃金が安いパートタイムの人を雇うケースがまだ多いことなどが理由です。

ただし、労働市場の需給に最も敏感な派遣労働者の派遣料金は明らかに上昇に転じてい

ます。また大企業の正社員の賃金も上昇しています。昨年と今年の春闘賃上げ率の上昇は官製春闘の結果との見方がありますが、同時に労働市場の逼迫が後押ししたことも否めないと考えています。

待ったなしの人口政策

既に足元で労働供給制約の状況が見え始めている中で、いかなる施策を進めていく必要があるのか。既に申し上げた通り、まずは労働力の源になる人口の減少に歯止めを掛けることです。しばしば経済面で失われた20年と言われますが、人口の面では、失われた40年ともいべき状況がありました。

ご承知の通り、出生率は少なくとも2を上回らなければ、人口は次の世代に置き換わっていきません。厳密にはまだ乳児死亡率もゼロではありませんから、今の人口を維持するためには、出生率2.08ほど必要です。ところが、日本は1970年代の後半より出生率が2のレベルから離れて、じわじわと低下していきました。この時点で、次の世代の人口が減少することは明らかになっていました。すぐに出産率を回復するような政策は取られませんでした。

当時はむしろ、人口が増え続けることの危機感がまだ残っていました。昭和40年代までは、南米などに移民を送り出すなどして、人口を適正な規模に抑えることが政策上、優先されていたために、急に出生率が低下して

も、すぐに政策変更することができなかったわけです。

また、出生率が2を割り込んだのは晩婚化によって、出生の時期が遅れただけだとする見方がありました。最終的には結婚して必ず従来の出生率に回復するのではないかという楽観論があったことも、即座に対応できなかった理由の一つでした。さらに、戦争中の「産めよ増やせよ」の人口政策への苦い反省があったことも否めません。

日本の出生率は、丙午に当たる1966年、前後の年に比べて極端に低い1.58を記録しました。しかし、1989年、丙午でも何でもない普通の年であるにもかかわらず、ついに人口学上の特異値とされていた丙午の年の数値を下回ってしまいました。これが、大きなショックとなって1.57ショックと呼ばれ、ようやく国を挙げた少子化対策が進められることになりましたが、当初はまだ政策も不十分で、すぐに効果は出ませんでした。その結果、2005年に出生率は1.26まで下がりました。

さすがに、ここまで下がると大変ですから、政府もその少し前から担当大臣を置くなど、本気になって少子化対策を進めた結果、一昨年まで反転上昇を続け、1.43まで回復しました。さらに今年、安倍総理は新3本の矢の1つとして、人々の希望する出生率1.8の実現を本格的に目指すことを内外に示しました。



出生率の回復のためにも、最も大きな課題は不足している育児サービスの充実です。きめ細かい保育サービスが提供されることで、女性の就労がさらに促進されれば、その女性個人や家族にとってはもちろんのこと、日本経済にとっても大きなプラスになります。

その実現のためにも、社会保障給付のウェイトを年金、医療、介護といった高齢者向けの給付から、もう少し子育て支援、若者向けの給付に比重を移していく必要があると私は考えています。私が座長を務めた「社会保障

制度改革国民会議」で取りまとめた報告書でも、各論のトップに少子化対策分野を据えました。社会保障制度改革の一丁目一番地は少子化対策であるというメッセージを送りたかったからでした。

現状、少子化対策に振り向けられている給付額は、社会保障給付全体の4%ほどに過ぎません。年金、医療、介護とは違って、少子化対策や子育て支援には社会保険という恒久財源がなかったことも背景にあるでしょう。そこで、社会保障制度改革国民会議の報告書には消費税を10%に上げる際の増額分のうち必ず7000億円、できれば1兆円分を子育て支援の新たな財源に当てるべきとの提言も盛り込みました。

労働力人口を増加させる

先程申し上げたように、出生率が急激に回復しても、当分の間は、女性と高齢者の労働力率の向上で対応するしかありません。

そのために必要な施策が、労働時間の短縮化です。ただでさえ労働力人口が減少するのですから、労働時間を増加しなければ仕事が増えないのではと考えがちですが、それではますます女性や高齢者が働きにくい環境になってしまいます。むしろ、男性も女性も生涯の労働時間を増やしていく代わり、日々の労働時間は短くして、子育てと仕事を両立で

きるようにすることが大切です。

さらに、時間当たり生産性の向上も欠かせません。生産量は、人数×時間×時間当たり生産性で決まってきます。労働者の数は減り、また1人当たりの労働時間は女性や高齢者の就労を促進するためにも短縮させなければならぬ中で、全体の生産量を維持するためにも、時間当たり生産性をいかに高くしていくのが求められるのです。それも単なる物的生産性ではなくて、付加価値生産性、すなわち金額ベースで見た時間当たり生産性の向上がポイントになってきます。

付加価値を生むのは最終的には人間です。付加価値の高い物やサービスを提供するためには、人の能力を高めていくしかありません。その面ではわれわれ学校が果たす役割は大きいですが、同時に職場内の人材育成も大切になってきます。幸いなことに、日本の強みはそこにあります。

実際、OECDが行う「国際成人力調査」の調査結果を見ると、日本はOECD諸国の中でも成人が持っている能力はダントツに高いことが分かります。今後も日本の企業、役所などが組織の中で人材を手塩にかけて育てる仕組みをますます充実させて、時間当たりの付加価値生産性の向上に結び付けていただきたいと思えます。本日はどうもありがとうございました。