

「社会経営ジャーナル」論文

論題=Title	縮む日本 ―人口減少社会の課題としての雇用―
著者=Author	小柳絵津子
雑誌名=Citation	社会経営ジャーナル,2014, Vol.2, p.26-34
発行者=Publisher	放送大学社会経営研究編集委員会
ISSN	2188-1073
巻=Vol.	2
ページ=pages	26-34
発行年=Issue Year	2014
URL	http://u-air.net/SGJ/pub/20141101J-Koyanagi.pdf

縮む日本－人口減少社会の課題と しての雇用－小柳絵津子

はじめに

2014年4月に、総務省統計局と、厚生労働省管轄の国立社会保障・人口問題研究所が、相次いで日本の人口推計についての数値を公表した。この2つの公表された統計結果から浮かび上がる日本の現状、そして将来への課題について考えたい。

まず始めに、この両省から公表された結果からポイントを見てみよう。

2014年4月11日、国立社会保障・人口問題研究所が「日本の世帯数の将来推計（都道府県別推計）」を公表した。この推計は、同研究所が5年ごとにまとめているもので、今回は2010年の国勢調査を基に、2010年から35年の25年間についての将来推計を行ったものである。

この公表でポイントになる事項は大きく5つである。（1）世帯数は2035年までに46都道府県で減少を開始。（2）平均世帯人員はすべての都道府県で減少。（3）単独世帯は2025年に全ての都道府県で最多に。（4）65歳以上の世帯主の割合は、20

20年にはすべての都道府県で30%以上となり、2035年には41道府県で40%を超える。（5）65歳以上人口に占める単独世帯主の割合は、すべての都道府県で上昇し、特に東京都は2035年に27.7%に達する。

また、2014年4月15日、総務省統計局が平成25年10月1日現在の「日本の人口推計」を公表した。ここでのポイントも5つである。（1）総人口は21万7千人の減少。日本人人口は減少幅が拡大。（2）男性は9年連続、女性は5年連続の自然減少。（3）日本人は3年連続の社会減少、外国人は5年ぶりの社会増加。（4）生産年齢人口が32年ぶりに8,000万人を下回る。（5）4人に1人が65歳以上人口となる。

上記の2つの調査からわかることは、日本は一層少子化が進み超高齢社会になっており、生産労働人口が減り、今後は今以上に単独世帯が増加するということである。

それでは、少子化超高齢社会とはどのような社会でありどのような雇用問題を抱えているのか、そして、それらの課題が解決できなかった場合、何が起こるのか。最後に、その課題を解決するためにどのような政策が必要であるかを考えたい。

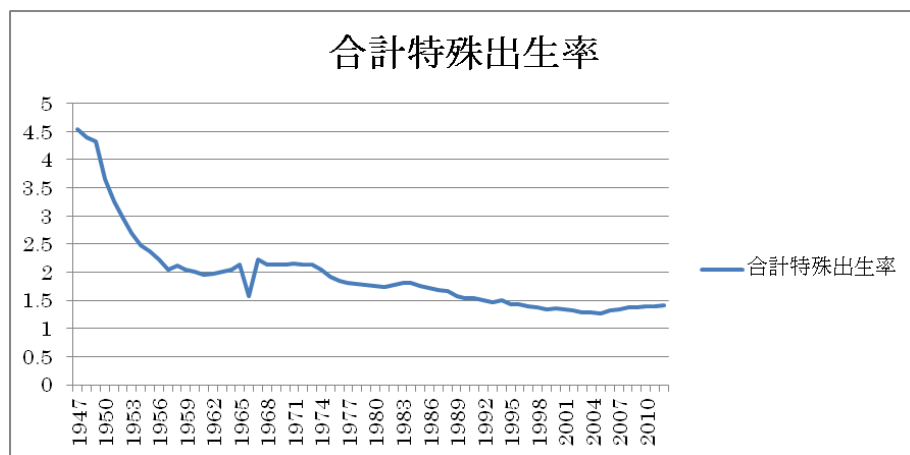
少子化・超高齢社会とは何か

では、まず少子化とは何であろうか。少子化とは文字通り出生数が減少することである。そして、特に人口を維持する水準である人口置換水準⁽¹⁾以下になることである。日本の場合、人口置換水準は2.07と考えられている。つまり、この数値を割り込み始めた時から、日本は少子化に向かっていたと見てよい。そして、その人口置換水準である2.07を割り込んだのが何時かと言えば、1970年代であるということが下記の図からはっきりと見て取れる。

1947年から1949年は、第一次ベビーブームであり、いわゆる団塊の世代と呼ばれる世代であり非常に出生数が多く250万人を超えている。このころは、合計特殊出生率⁽²⁾も高くなっており、また同様に団塊ジュニアと呼ばれる第二次ベビーブームである1971年から1974年も200万人を超えており、合計特殊出生率も高くなっている。

しかし、その後は右肩下がりの推移となり合計特殊出生率は2どころか1.5をも下回る水準で推移している。

昨今、合計特殊出生率が下げ止まりの傾向にあるように思われるのは、出生数が増加しているのではなく、分母になる出産可能な女性数の減少のためである。実際、2013年の出生数は103万1,000人で統計の残る1899年以降最少となっている。そして、国立社会保障・人口問題研究所の長期仮定では、2060年の合計特殊出生率は1.35となっており極めて早いスピードで少子化が進展していることが分かる。



(出典：厚生労働省 人口動態統計より 筆者作成)

次に、超高齢社会とは何であろうか。まず、国立社会保障・人口問題研究所の長期仮定では2060年の平均寿命は男性84.19歳、女性90.93年となっている。ときどき、マスメディアなどでも「日本は高齢化が進み・・・」等とされていることがある。しかし、これは誤りである。高齢化とは人口全体に65歳以上が7%以上のことを言う。同じく、高齢社会とは人口全体に65歳以上が14%以上となる。

そして、超高齢社会とは人口全体に65歳以上が21%以上となった場合である。日本は既に25%を超えているので、どこから見ても立派な超高齢社会となる。

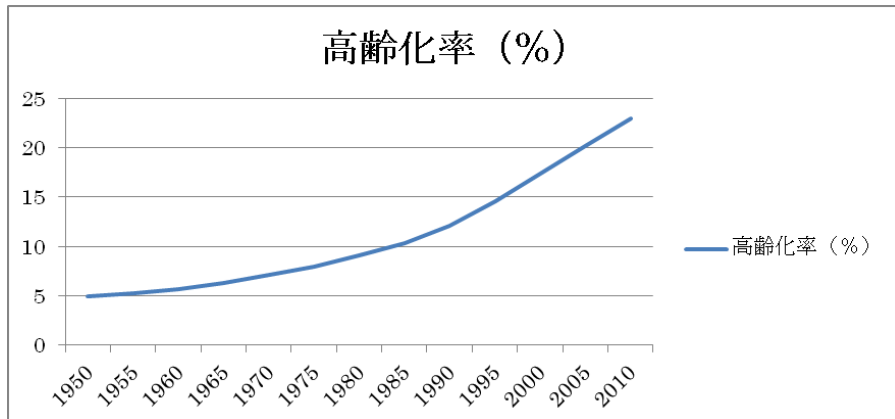
2014年7月31日に厚生労働省が発表した2013年の日本人の平均寿命でも、男性80.21歳、女性86.61歳になりいずれも過去最高を更新したのは記憶に新しいところである。

下記の表を見た場合、日本の高齢化の進展が非常に早いスピードで進んでいることがはっきりと分かる。他の先進国と比較してみても **United Nations, The World Population Prospects**によれば各国が高齢化社会から高齢社会になるまでにかかった年数は、フランス115年、スウェーデン85年、英国47年、ドイツ40年、そして日本はわずか24年となっている。

これだけ見ても日本の高齢化が非常に速いスピードで進展していることが分かる。

これらの少子・超高齢化が同時に進行した結果、当然に年少人口と生産年齢人口の割合は減少し、老年人口は増加していくことになる。国立社会保障・人口問題研究所では、2060年時点では、総人口は8,700万人弱で老年人口割合は約40%と推定している。

ここまでは、日本の現状と将来推計について見てきた。



(出典：総務省 国勢調査・人口統計より 筆者作成)

少子化、超高齢化社会の課題

それでは、少子化と超高齢社会の何が問題なのであろうか。

まず、生産人口の減少により、規模としての経済成長が弱まる。次に、日本の場合、実質的には社会保障を賦課方式で行っているため、社会保障の費用が国の財源を圧迫し、結果として現役の労働者及び高齢者の生活を圧迫することになる。

もし、このまま少子化が一段と進み高齢者割合が増加し、しかも、社会が現状と変わらないとすればどうなるか。一言でまとめれば、経済的・社会的に見て不活発で衰退しつつある国になり、大多数の国民の生活が圧迫される可能性があるということだ。

少子・超高齢社会のメリットはないのか

前章では、少子・超高齢社会のデメリットを上げたが、ではメリットはないのだろうか。

考えようによっては、この狭い国土に1億人が住んでいる³⁾ということ、人口密集度が非常に高いといえる。首都圏をはじめとし

て、住宅は狭く便利な場所は地価が高い。広く地価が安い場所となると今度は都心から離れた場所になり通勤や通学には不便な場所になる。また、日本の朝夕のラッシュは殺人的ともいうことができる。

しかし、人口が減るということを逆手にとれば、ゆとりある落ち着いた暮らしができるということもいえる。そして、デメリットを避け、メリットを最大限に享受するためには安定した収入、すなわち安定した雇用が不可欠となる。

雇用問題から課題と対策を考える

そもそも、少子・超高齢化が生じたのはなぜであろうか。まず、高齢化については、医学や保健衛生等が高度になったため余命および寿命が延びたことが挙げられる。これ自体は歓迎すべき事態であるが、その高齢者が社会保障の「担い手」ではなく「受け手」となってしまうことが経済的な問題となる。次に、少子化の原因としてはいくつかの要因が考えられる。まず第1に社会学的にみれば結婚や人生に対する個々人の考え方の多様化が進んだこと。第2に経済学的にみれば、雇用環境の悪化から若年層が安定した職に就けなくなったことや、加えて子育て費用が増大する一方であることが挙げられる。後述する通り子育て期の女性が就労するための条件が整備されていないこと等から子どもを生き育てることが経済的に困難になっている。また、第3として医学的に見ても日本の場合は婚外子が非常に少ないため、未婚化や晩婚化により初婚年齢と初産年齢が引き上げられ⁴⁾、それが出生率の低下に繋がっていることも考えられる。

つまり、雇用においては①増大する高齢者の活用②若者の雇用環境の改善③子育て期の女性の就労条件の改善、以上の3点が問題と

なる。

1 高齢者の活用

高齢者の活用については、現在「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」等によって高齢者の就労促進対策が取られている。高齢者を雇用することに対する最大の問題点は、体力の低下により長距離の通勤が困難な点である。この点については、むしろ人口減少によるメリットである地価の低下が住勤接近に資すると思われる。また、インターネットの活用などにより、家庭でできる仕事が増大することも期待できる。企業においては、これを最大限に生かせるような業務設計を行うことで活用が図られる。また、高齢者が今まで蓄積してきたスキルを活用し、ブラッシュアップのための研修の機会を提供することで、さらなる活用が期待できる。

政府でも「世界最先端IT国家創造宣言」が閣議決定され⁽⁵⁾、ICTを利活用した柔軟な働き方を推進している。この計画は、高齢者のみならず、障がいのある人や介護・育児等で家庭を離れることが困難な人にとっても有効な雇用政策となる。

このような柔軟な働き方が増加すれば、人口が減少しても危惧するほどの労働力の減少とはならない。

2 若者の雇用環境の改善

ここで、厚生労働省の、平成25年版「厚生労働白書－若者の意識を探る－」という意識調査を見てみたい。この調査によれば、現在未婚者は、結婚に対する自由度は増えていると感じているが「いずれは結婚したい」という回答は9割を占めており結婚願望は高い。

また、結婚している夫婦に聞けば「子どもは欲しい」という回答が多く、理想とする子どもの数は2人を超えている⁽⁶⁾。つまり、結婚

ができ、子どもを産み育てられるような環境にさえなれば、今よりは子どもの数が増える可能性はあるのである。結婚をする、そして子どもを産み育てる為に必要なことが何かと言えば、「生活の安定が第一」だと考える。やはり、労働環境の改善なくして将来は考えられない。この調査を見ても、現実には年収300万円が一つのハードルであり、無業者や非正規労働者は結婚に対する意識が低くなっている。つまり、若者の雇用環境の改善には、現在無業者となっているものや非正規労働者となっている者の収入の安定が不可欠である。現在、非正規労働や派遣労働に関する法律の策定など、労働者の働き方に関するルールを整備してきているが、それだけではなく後継者不足に悩んでいる産業とのマッチングとスキルアップが不可欠である。

後継者不足に悩んでいる産業と言えば、まず農業が挙げられる。日本の食料自給率は年々下がっており、農業就業人口も減少している。一つには輸入品に価格の点で押されているためだが、それは小規模農家が多いということも一因であると思う。そうであるならば、農地を一括して管理し人口減少地域を大規模生産地とするのも一つの手であると思う。農業・水産業・林業を官民間わず、大規模に開発して産業として発展させる。バイオを始め日本の科学技術の促進にもつなげることで、若者にとっても魅力ある「就労先」となるであろう。

もう一つ後継者不足に悩んでいる産業と言えば、伝統産業が挙げられる。伝統工芸や特産品の類の「日本ならでは」の物品を世界的流通市場に広げていきたい。これについては、先に述べた高齢者の活用と合わせ、若者のスキルアップにつなげ、安全で、なおかつ品質の高い「日本ブランド」をこれからは世界に売り込んでいくことが重要になってくる。

若者の雇用環境の改善のもう一つの問題であるスキルアップについては、まず、教育に力を入れるべきである。これは魅力ある教育環境を作ること、医療・科学技術・工業技術等研究者を日本に引き留め「日本からの知の流出」を防ぐことにも繋がる。また、スキルアップのための研修については、これまで非正規であったものや不採算事業からの転職者などにも同じく機会を与え、戦力へと育成していくことで無業者や非正規労働者の労働生産性を、正社員として雇用してもペイするほど引き上げ得ることができるだろう。

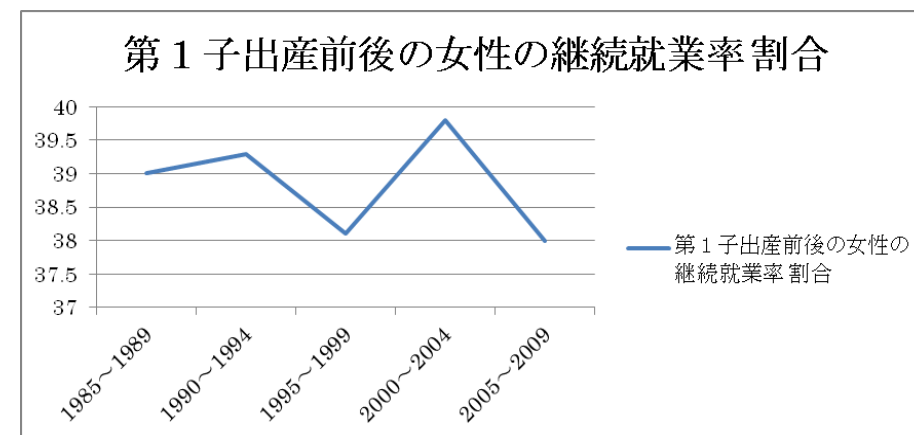
3 子育て期の女性の就労条件の改善

子育て期の女性の就労条件については、現在、男女雇用機会均等法などによって就労条件の改善が図られているが、女性就業率は男性の8割に及ばない。しかも2013年の男女共同参画調査では8割の企業において女性管理職比率は約1割である。

2013年の世界経済フォーラム作成のグローバルジェンダーギャップ指数⁽⁷⁾によれば136カ国中、日本は105位である。このように世界的に見ても、日本女性の社会参画率は非常に低いものとなっている。総務省の就業状況基本調査を見れば分かるように、日本の女性の就業率はM字カーブを描くといわれてきた。実際に、それまで就労してきた女性で第一子出産1年後に変わらず勤務している女性は40%以下しかない。

次ページの表は、国立社会保障・人口問題研究所の「第14回出生動向基本調査」を基に作成したものである。このグラフにより明らかだが第1子出産言語において女性が継続して就業したのは雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律が成立した1985年から一貫して30%の後半台の割合であり40%にも届いていない。

近年、そのM字は徐々に緩やかにはなっているものの、他の先進国のように、また男性の就業率のように、台形にはなっていない。このことから、子育て期の女性の就労条件には今後改善の余地があると考えられる。



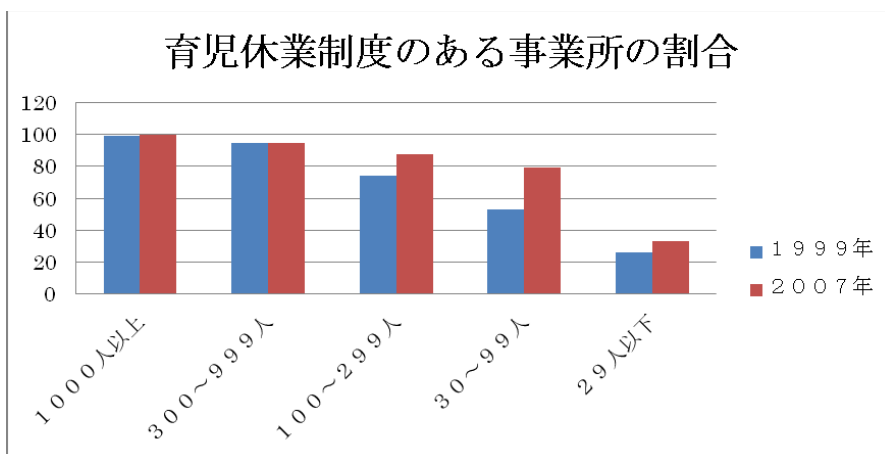
(国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」を基に筆者作成)

内閣府が公表している平成26年版『少子化社会対策白書』では「今後、子供を持つ場合の条件」を尋ねている。最も多い回答は「働きながら子育てができる職場環境であること」となっている。ついで、「教育にお金がかからないこと」51.9%となっており、上位の2つは半数以上が求めている条件である。つまり子供を産み育てるためには教育に関する費用がかからず、子供を生んでも働き続けられる環境でなくてはならない。

次ページの図は、育児休業制度のある事業所の割合を示したものである。1999年時点の労働省の女性雇用管理基本調査から、2007年時点は労働政策研究・研修機構の調査の数字であるが、これは育児休業を取得することができた女性の割合である。これだけ

を見るとほとんどの女性が育児休業を取得したように感じられるかもしれないが、先にも述べたとおり、実際には第一子妊娠判明時に就業していた者で第一子が1歳時にも就業していたものは40%にも及ばない。

その理由として、そもそも「育児休業」を取得した場合、むしろキャリアの断絶となってしまうため、余裕のない中小企業では活用が困難であることが挙げられる。実際仕事と育児の両立を支援することを目的として育児介護休業法は1992年に制定され、その内容も拡充されてきているが、大企業と中小企業とでは取得に対してかなりの格差があることから分かる。



(資料出典：1999年労働省「女性雇用管理基本調査」2007年労働政策研究・研修機構より筆者作成)

2013年総務省が発表した就業構造基本調査によれば、女性の有業率は25～39歳及び50～64歳の各年齢階級で上昇している。これまでM字カーブの底であった30～34歳の有業率がアップしているが、逆に35～39歳に底の部分に移行している。この

ことを見ても、晩産化が進んでいることが明らかである。子供を持つ女性の有業率は全体的に上昇している。しかし、就業を希望しているが「出産・育児のため」求職活動をしていない女性が113万人もいる。統計的には求職をしていないものは当然求職者としては含まれないが、このことから潜在的な求職者はかなりの数いることが分かる。

政府としては育児休業⁽⁸⁾を3年間に延ばすことを考えているが、現実問題として3年も戦線を離脱していたら、元に戻ることはほぼ不可能である。よしんば元の職場に復帰することができたとしても、周りにとっては迷惑でしかない。日進月歩の現代のビジネス社会においては本人にとっても3年は長すぎる。それでは浦島太郎状態であり仕事場は針のむしろである。それよりも、時間短縮の勤務を認める、企業や公的機関で保育所を確保する、子どもが病気の時などの特別休暇を増加するなどの方がよほど現実的な政策だと考える。

また、子育て期の女性が働きやすいように業務設計を行うには、そもそも経営レベルでの女性参加が不可欠である。その為には、まずは「全上場企業で役員に1人は女性登用」のように、具体的数値を努力目標ではなく、必須の条件として法規制を掛けることである。

人口の約半数は女性のため、数値としては1人ではなく半数と言いたいところである。しかし、現実的ではないであろう。実際に、総務省統計局による日本の2012年の労働力調査によれば、日本の全企業における女性管理職比率は11.1%となっており、他の先進諸国のアメリカ43.1%、フランス39.4%、スウェーデン34.6%等と比べてもかなり低い水準である。100人以上の民間企業にいたっては課長相当職以上6.5%しかいない。企業等の

役員会の女性比率は1.23%。欧州平均が11%であることと比較すると日本の現状が大きく遅れていることが明らかだ。

最新の調査では厚生労働省が2014年8月19日に発表した2013年度の『雇用均等基本調査』⁽⁹⁾によると、企業の課長職以上に占める女性の割合は6.6%となっている。また、同調査において女性管理職が1割未満の企業に理由を尋ねているが「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいな」という理由が58.3%となっている。

アベノミクスの第三の矢として新たな成長戦略「日本再興戦略」では「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度にする」となっている。そのことからせめて役員の3割は女性の登用を義務付けるくらいのこと必要であろう。

もちろんポジティブ・アクションを行うことについては賛否両論であることは理解している。だが「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律」が施行されてから28年が過ぎても男女差別は改善していない。上記の調査でも分かるように「企業は女性を管理職として育てようとはしていない」のが現状である。同法は1985年制定され、翌1986年4月に施行されおり、「配置・昇進・教育訓練など」を男性労働者と差別的に取り扱うことを禁止してきた。しかし、それでもなお女性労働者が「知識や経験、判断力が無い」ということであれば、より積極的な取り組みを行わないと現状は打破できない。また、ポジティブ・アクションはあくまでも格差が解消されるまでの暫定的な措置である。

おわりに

団塊ジュニアといわれる1975年から1979年に生まれた若者達も30代後半に入る。このボリュームゾーンが40代になれ

ば、一気に出生数は減少することが予想される。

後期高齢者と言われる75歳以上についても、割合こそ増加していくものの実数は今後減少の一途をたどる。現在旺盛な経済力を持っている団塊世代もすぐに後期高齢者となり、高齢者の消費が日本経済を牽引できるのもあとわずかだといえることができる。

これからは、今迄のように「老人だから支えてもらう」とか「高齢者だからいたわってもらう」という考え方は通用しない。これからは、生きている間は最後まで現役であり、自分のことは自分で決め行動する、というように国民の一人ひとりが変わっていくことが求められているだろう。それは、男女の意識の差も同じことである。夫は外で仕事をし、妻は家庭で育児と家事という図式はもう成り立たないということ認識すべきである。

日本が1960年代や1980年代のような高度成長を再び実現することは正直考えられない⁽¹⁰⁾。

しかし、年齢や性差を超えて全員で社会を支えていくことで、成熟した落ち着いたある国に変えていくことはこれからでも不可能ではない。その為に必要なのは、一人ひとりが自分自身で考えられることをする。そして、先に述べたように少子・高齢化による人口減少社会である日本の雇用問題を解決し、雇用のチャンスを広げることにはそのような取り組みの中核をなしていく。

古来より日本人は「和」を大切にしてきた民族である。老年世代と現役世代がお互いに支えあい助け合うことで、人口減少社会を衰退社会から落ち着いた成熟したゆとり社会へと変えていけるだろう。

(注釈)

1) 人口が増加も減少もしない均衡した状態となる合計特殊出生率

の水準のこと。

国立社会保障・人口問題研究所によれば、現在の日本の人口置換水準は2.07。

2) 合計特殊出生率=母の年齢別出生数/
年齢別女性人口(15歳から49歳までの合計)

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年時の年齢別出生率で一生の間に産むとしたときの子ども数に相当する。

3) 日本の国土面積は37.8万平方キロメートルで人口は約1億2,700万人。同程度の面積のドイツは国土面積が35.7万平方キロメートルで人口は約8,200万人である。これだけでも、日本の人口密度の高さは明らかである。

4) 厚生労働省の「平成26年 我が国の人口動態」によれば、母の年齢階級別出生率の年次推移を見ると、昭和50年代以降は20歳代の出生率が大きく低下し、近年は30~40歳代の出生率が上昇傾向となっていることが明らかになっている。

5) 平成25年6月に「世界最先端IT国家想像宣言」が閣議決定され、銅線原稿定評において「テレワーク導入企業3倍(2012年度比)」「雇用型在宅型テレワーカー数10%以上」などの政府目標が掲げられている。

6) 「平成21年文部科学白書」によれば、理想の子供の数に比べて現実に出産する予定の数が少ない理由や子育てのつらさの1つに教育費負担の大きさが挙がっており、一般家庭においても子育てや教育にお金がかかるということは問題となっている。

7) 2013年の『世界ジェンダー・ギャップ報告書』では、世界の国々の男女平等の度合いを指数化したジェンダー・ギャップ指数が経済・教育・政治・健康の4つの分野により測定され公表さ

れている。

8) 育児休業を取得した者の割合は、女性の場合平成23年度87.8%、平成24年度83.6%、平成25年度83.0%となっているが、男性は平成23年度2.63%、平成1.89%、平成25年度2.03%となっておりここでも男女の差が明らかに見られる。

また、正規労働者に比較すると勇気契約労働者の育児休業取得率は平成25年度に69.8%となっており、男女の差だけでなく正規・非正規の間でも差があることが分かる結果となっている。

9) 厚生労働省が2014年8月19日に発表した2013年度の雇用均等基本調査によると企業の課長職以上に占める女性の割合が2013年度は6.6%であった。この調査は、従業員30人以上の企業4677社のうち有効回答を寄せた2900社の回答を集計したものである。

また、女性管理職が1割未満の企業に理由を尋ねたところ「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらないため」が58.3%と最も高い回答であった。

なお、同調査でポジティブ・アクションについても尋ねている。しかし「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は63.1%となっており、今後も女性の能力発揮促進のための企業の取り組みを行う予定が無い企業は半数を超えている。

10) 1960年代全体の年平均実質成長率は10.7%、1980年代は前半が3.4%、後半はバブル景気により4.8%の経済成長となった。

(参考データ)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（都道府県別推計）」

国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

内閣府 「少子化対策に関する特別世論調査」

内閣府 平成26年版『少子化社会対策白書』

総務省統計局 平成25年10月1日現在の「日本の人口推計」

総務省 就業構造基本調査

厚生労働省 平成25年版 「厚生労働白書」

女性雇用管理基本調査

厚生労働省 平成26年版「我が国の人口動態」

文部科学省 平成21年「文部科学白書」

世界経済フォーラム グローバルジェンダーギャップ指数

United Nations, The World Population Prospects