

人口減少社会における労働力の確保

山田 真成

はじめに

2016年現在、日本では様々な要因によって、労働力不足が発生している。その大元の原因はなんといっても少子高齢化であり、それに伴う人口の減少である。少子高齢化によって、老年人口の割合が増加し、生産年齢人口¹の割合が減少することによって、労働の需要に対し、供給が追いつかない状況が発生している。加えて、老年人口が増加することはすなわち介護需要の増加が発生するが、老人福祉サービスを十分に受ける環境が整っていない場合はいわゆる介護離職も同時に発生し、さらなる労働力人口²が失われてしまうのである。

この問題を採り上げる際、「本当に労働力は不足しているのか」「新たに労働力を補うことによって、既存の労働者の職が奪われはしないだろうか」といった意見・批判がなされることがある。しかし、複数の調査をみても労働力は確実に不足しており、少子化もとどまることを知らない状況にある。労働力人口が減少すると、労働条件が比較的良好な職種は別として、労働条件が厳しい職種ほど労働力不足が特に顕著である。

この問題を解決する方策としては、まず単純に少子化に歯止めをかけることであると考えられるが、労働力確保の方策としての少子化対策は即効性が期待できないことから、本稿では少子化対策以外に焦点を当てて、この日本の人口減少社会における労働力の確保の方法について考察していく。

第一節 生産年齢人口の減少とそれに伴う各業界の人手不足

1.1 減少する生産年齢人口

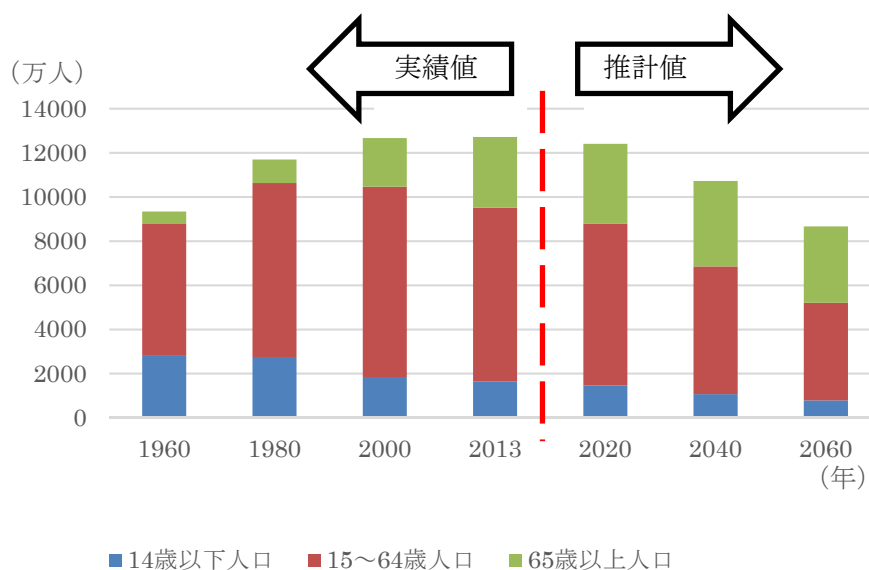
平成26年度版（2014年度版）の総務省の情報通信白書によると、少子化による生産年齢人口の減少は続いており、2013年10月時点で7901万人と32年ぶりに8000万人を下回ったことに加え、2013年12月時点では7883万人まで減少しており、今後の予測では2060年には4418万人まで大幅に減少することが見込まれている。一方で、日本の非労働力人口における就業希望者は2013年平均で428万人であり、内訳をみると、女性が約315万人とおよそ4分の3を占めており、その女性の理由として最多なのは「出産・育児のため」が105万人、次いで「適当な仕事がありそうにない」（97万人）、「健康上の理由」（38万人）、「介護・看護のため」（16万人）

¹ 15歳以上をすべて生産年齢人口と捉える場合もあるが、本稿では年齢別人口のうち、労働力の中核をなす15歳以上65歳未満の人口層を指すものとする。

² 生産年齢人口のうち、労働の意思と能力をもっている人口。

となっている。そして、「近くに仕事がありそうにない」は男女計で29万人となっており、多くの国民がこれらの理由により働きたくても何らかの事情で働くことができない状況にある。そして、女性の潜在的労働力を見ても、20～49歳においては実際の就業率に比べ10～15%程度高くなっており、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる状況となっている³。

図1 日本の生産年齢人口と高齢化の推移



(出所) 総務省 (2014) より作成。

1.2 深刻化する各業界の人手不足

日本商工会議所が2016年に発表した、会員中小企業4072社を対象にした人手不足に関する調査によると、不足と答えた割合は55.6%で前年調査より5.3ポイント上昇した⁴。大手企業に比べ賃金水準が低いことなどが背景にあり、特にサービス業を中心に必要な人材を確保できず、深刻な実態が浮かび上がったのである。

業種別で不足と回答した割合が最も高かったのは宿泊・飲食業の79.8%で、介護・看護の77.5%、運輸業の72.3%、建設業の63.3%と続いており、製造業も49.7%となり、前年より不足の割合が上昇した⁵。

これらの業種に共通していることは、労働条件・待遇が厳しいということである。長い労働時間、低い賃金、休日が不規則であること、肉体労働、深夜の労働など、新卒の学生が就職を回避

³ 総務省 (2014) 「我が国の労働力人口における課題」。

⁴ 毎日新聞 (2016) 「5割超 人手不足 サービス業深刻 日商調査」。

⁵ 毎日新聞 (2016) 「5割超 人手不足 サービス業深刻 日商調査」。

したくなるような条件が多くみられる。

この調査の回答企業からは「海外からの人材受入を容易にしてほしい」といった声が寄せられている。さらに、日本商工会議所の担当者からは、「人材不足の解消に向けて、女性や高齢者、情報通信技術の活用が急がれそうだ」という声もあった。

この調査の結果を踏まえて、本稿では労働力不足の解決策として、「高齢労働者の活用」、「女性労働者の活用」、「外国人労働者の活用」、「労働の機械化」の四点に焦点をあてて議論を展開し、それらの抱える問題点と今後の展望についても併記しつつ論述していく。

1.3 少子化対策の限界

はじめに述べたように、人手不足を根本的に解決するには生産年齢人口を増やす必要があり、そのためには少子化に歯止めをかける必要がある。まず、1人の女性が生涯に何人の子供を産むかを表す数値である合計特殊出生率を見てみると、2005年の1.26を底として若干回復傾向にあり、2014年は1.42であった。次に、出生数について見ていくと、79年の調査開始以降で最少の100万3554人で、死者数は最多の127万311人。死者数から出生数を引いた自然減は26万6757人で、8年連続となっている。

日本の合計出生率が1975年以降、一貫して2を下回っているにもかかわらず、人口が2000年代後半まで上昇し続けた。この理由は、出産可能な女性が多い年齢構造である「正の人口モメンタム」の状態だったからである⁶。1950年には約8300万人であった日本の人口は2000年代後半の1億2800万人をピークにして、今後は人口減少が予測されている。先ほどとは逆に、2016年現在の日本は相対的に出産可能な女性が少ない状態である「負の人口モメンタム」の状態である⁷。

出生率が急激に回復することは考えにくく、仮に大幅な回復をしてもその子どもたちが就職するには約20年の歳月がかかる。つまり、いくら出生率や出生数が向上しても、人口減少は止まらず、その成果が出るまでにはかなりの時間を要するのである。

第二節 高齢労働者の登用

2.1 人口の高齢化と高齢労働者の就業意識

今後、日本では人口減少と高齢化のさらなる進展が問題となる。老年人口は1950年には400万人であった。しかし、高齢者数は上昇し続けて2010年には2900万人になった。今後も高齢者は増え続け、2040年には3900万人となることが予想されている。高齢化率⁸は1970年に7%、

⁶ 松浦（2014）p. 2.

⁷ 松浦（2014）p. 2.

⁸ 総人口における老年人口の割合。

1994年には14%、2013年には25%を超えて4人に1人は65歳以上である。さらに、65～74歳人口と75歳以上人口に区分すると次のような特徴が観察される。75歳以上人口は、1950年には100万人であったが、2010年には1400万人で総人口の11%を占めるようになった。今後も75歳以上人口は増え続けて2040年には2200万人となり、5人に1人が75歳以上となる超高齢社会が到来する。

しかし、悲観的なデータばかりではない。日本の高齢者の労働力率⁹は、主要国と比べてかなり高い水準にある。2006年の先進四カ国の65歳以上人口の労働力率と2007年の日本の65歳以上人口の労働力率を比較すると、アメリカが20.3%、ドイツが5.1%、フランスが1.6%、イギリスが10.0%であるのに対し、日本は29.8%と、非常に高い水準であることが分かる。さらに、職業生活から引退すべき年齢として、主要国の高齢者がどのように考えているかをみると、男性の場合、65歳ないしそれ以上とする者の割合は、日本は85%であるのに対して、アメリカ74%、ドイツ61%、イギリス37%、フランス26%、イタリア24%、デンマーク44%となっており¹⁰、こちらのデータでも日本の高齢者の就労意欲が最も高い。

日本の高齢労働者の就労理由をみると、経済的な理由を挙げる者が多いが、経済的余裕のある者のあるもの場合には「生き甲斐のため」、「健康のため」、「社会とのつながりを持ちたいため」といった理由を挙げる者もかなり存在する。さらに、就業していない者でも、就業を希望する者が多いが、経済的な理由を挙げる者は半数以下で、前述のような理由を挙げる者が多い¹¹。

すなわち、高齢者を活用する余地は十分にあるといえる。

2.2 高齢者雇用対策の歴史

日本の雇用法制上、明確な形で高齢者の雇用推進に配慮がなされたのは、1966年に成立した「雇用対策法」においてである。同法では、とくに中高年齢者（35歳以上）の雇用促進のため、事業主の努力義務としての雇用率（従業員的一定割合を中高年齢者とする制度）の設定、適職の設定、国の援助義務などを規定した。それと同時に職業安定法も改正され、中高年齢者に関する職種別の雇用率の設定、事業主の努力義務としての雇用率の維持、雇用率を下回る規模100人以上の事業主に対する雇入れの要請について規定した。以上の規定は、国、地方公共団体、政府特殊法人に対して適用された。

その後1971年には、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が制定され、45歳以上65歳未満の中高年齢者の雇用促進のため、適職の開発、求人企業への指導、援助、職業紹介の整備、職種別雇用率の設定、雇用率達成の努力義務、雇用率を下回る規模100人以上の事業主に対する雇入れの要請について規定した。この法律により、民間事業所に対しても雇用率制度は広がった。1973年には、「雇用対策法」が改正され、高齢者の雇用安定のため、定年引き上げ促進

⁹ 生産年齢人口のうちの、労働する意思と能力のある者（労働力人口）の割合。

¹⁰ 笹島（2009）p. 77.

¹¹ 笹島（2009）pp. 76-77.

に資する必要な施策の充実、定年に達する労働者の再就職などの促進が規定された。

1976年には、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が改正され、中高年齢者雇用率制度に替わって、歳以上の高齢者に関する雇用率制度が創設され、職種に関わりなく、一律6%の雇用率を設定した。加えて、雇用率を下回る規模100人以上の事業主に対する雇入れ計画の作成命令や雇入れの要請についても規定された¹²。

1986年に「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が改正され、高年齢者雇用安定法が制定された。この法律では、55歳以上の高齢者の雇用の促進、雇用の確保を目的として、60歳定年の努力義務、60歳を下回る定年を定めている事業主に対する引き上げ要請、引き上げ計画の作成命令を規定したほか、国による雇用促進のための施策、企業による多数離職の届出義務、再就職援助義務などを規定した。

1990年には同法は改正されて、定年に達した従業員が継続雇用を希望した場合には、事業主は65歳までの継続雇用に努力するべきことが規定された。さらに、1994年の改正においては、定年制のある企業での60歳定年の義務化（1998年から実施）、政府による企業に対する継続雇用制度の導入・改善計画の作成指示・勧告を可能とすること、60歳以上の者が派遣労働者の場合には、労働者派遣事業での就業可能業務の制限を撤廃すること、などが規定された。1998年の改正では、定年制のある企業では60歳未満の定年が禁止され、ここによりやく60歳定年制が完成した。

2000年の改正では、定年（65歳未満の場合）の引き上げ、継続雇用制度の導入など高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置に関する企業の努力義務を規定した。さらに2004年改正（翌年実施）では、希望者全員に対する60歳以降65歳までの雇用延長の義務化を規定した。雇用延長の内容としては、定年の引き上げ、継続雇用制度（再雇用、勤務延長）、定年の廃止のいずれかである。なお、高年齢者雇用安定法以外の主要な動きとしては、1995年には高年齢者雇用継続給付制度が導入された。さらに、2001年には雇用対策法が改正され、募集・採用時における年齢制限に一定の歯止めがかけられた¹³。

2.3 高齢労働者の継続雇用に向けて

再雇用制度と勤務延長制度

このような就業意識の高い高齢労働者を活用する方法は二つある。高齢者雇用安定法は、2004年改正により、企業に対して、65歳までの雇用延長を義務づけており、企業は65歳定年、定年制の廃止あるいは継続雇用制度（再雇用、勤務延長）のいずれかを実施しなければならない。このうち、もっとも利用されているのが継続雇用制度であり、とくに再雇用制度が利用されている。再雇用制度とは、定年を迎えた時点で雇用関係は一旦打ち切られるが、その後引き続き新たな労働条件の下で、65歳までとする企業が多い。これに対して勤務延長制度とは、定年を迎えた企

¹² 笹島（2009）pp. 77-78.

¹³ 笹島（2009）p. 78.

業において、定年後も引き続き従前どおりの勤務を継続するもので、雇用関係は途切れないのが通常である。したがって、役職や賃金も定年前と同様の基準とする場合が比較的多い¹⁴。

在職老齢年金制度、高年齢者雇用継続給付

厚生年金保険制度は、高齢による職業生活からの引退者に対して、引退後の生活安定のための所得保障制度であり、したがって、引退せず引き続き勤労所得のある在職者に対しては年金を支給しないのが本来の姿であると考えられる。しかし、1965年の制度改正で、65歳以上の在職者に対して、基本年金額の8割に相当する在職老齢年金を支給する制度が発足し、1969年の制度改正で、賃金が一定基準以下の60～64歳の在職者に対しても基本年金額の何割かを支給することとなった。1985年の制度改正で、65歳以上に対してはこの制度は廃止された。1989年までの制度では、月間賃金に応じて8割支給、5割支給、2割支給の3段階に分かれていた。その後、7割、6割、4割、3割、を加えた7段階に改正された。様々な賃金水準に対して、年金給付額と賃金を合計すると、賃金のある範囲内では、賃金が増大しても、年金給付を合わせた総収入を考えるとほとんど横ばいになる制度であった。

そこで1995年には、月間賃金が増大すると年金給付と合わせた総収入が増加するように制度改正が行われた。新たな制度での在職老齢年金額は、①本来支給すべき年金の2割をカットする、②月間賃金（2004年以降は賞与の月割額を含める）と2割カットの年金の合計が22万円（2004年から28万円）を超える場合には、超過部分の半分を差し引いて年金を支給する、③月間賃金が34万円（2000年から37万円、2004年以降は48万円）を超える場合には、超過分をさらに差し引いて支給する、という基準で算定される。

1995年には、また高年齢雇用継続給付制度が新設された。これは60歳到達時点に比べて賃金が25%を超えて低下した状態で雇用される高齢者に対して、60歳以後の賃金の一定割合（最大15%）を給付する、という制度である。雇用保険制度の一制度として新設された。2000年の制度改正により、2002年から65歳以上70歳未満の在職者に対して、在職老齢年金制度を復活することとなった。これは年金財政の改善に向けた一環である。在職老齢年金制度および高年齢雇用継続給付制度は、高齢者の雇用機会創出に多大の貢献をなしている。それは、企業にとっては、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付の支給を見込んで賃金を低く抑えることができるからであり、両者はいわば企業に対する賃金補助の役割を果たしている¹⁵。

2.4 高年齢労働者をめぐる今後の課題

このように、日本の高年齢労働者は就業意識も高く、継続して雇用されるケースも少なくないが、それに対する課題もまたある。

高年齢労働者をめぐる今後の課題は、60歳台前半層の雇用の安定であり、60歳を上回る定年制

¹⁴ 笹島（2009）pp. 83-84.

¹⁵ 笹島（2009）pp. 84-85.

度の実現である。企業が、65歳定年制を積極的に採用できない理由としては、次のような問題が指摘されている。すなわち、高齢者に適した職務が少ないこと健康上の問題を有する者が多いこと、人件費がかさむこと、作業能率の低下が見られること、技術革新などに対する柔軟性に欠けること、過去の地位にこだわること、などである。

このような事実から、60歳を上回る定年の実現のための対策としては、賃金体系・退職金制度の見直し、職務内容の作業環境の見直し、勤務時間・勤務形態の見直し、健康管理体制の整備、高齢者の能力開発の促進、高齢者の意識変革などが必要であると考えられる。

このような対策が必要になる背景には、高齢者ほど職業能力の面で個人間格差が大きく、その結果として高齢者全体を平均的にみれば、現在の賃金制度や処遇制度の下では、コストがかかり過ぎて企業にとっては負担となるということである¹⁶。

企業が、ある労働者を採用するか否かの決定は、高齢労働者に限らずどのような労働者であっても、その労働者の企業活動に対する貢献度が、その労働者に関わる人件費を上回るか否かで決せられるといっても良い。企業のこの基本的姿勢は、高齢者雇用の場合のもあてはまる。したがって、高齢者の雇用を積極的に推進するためには、高齢労働者の生産力を高める方策および高齢労働者の人件費の低下をもたらす方策が基本となる。

前者に関わる方策としては、企業内外での能力開発の推進、健康の維持向上、高齢者向きの職務開発や職務再設計、高齢者用の作業機器の開発などを指摘できる。他方、後者に関わる方策としては、国の施策として行われている高齢労働者雇用に対する賃金補助金制度が挙げられる¹⁷。さらに、両者に関わる方策としては、賃金体系の職能給から職務給への転換、もしくは同一労働同一賃金の導入が考えられる。

第三節 女性労働者の積極的雇用

3.1 女性の活躍に向けて

女性の活躍を本格的に政治が意識し始めた時期は意外に遅く、まずは職場における男女の差別を禁止し、男女とも平等に扱うことを定め、1985年に制定された男女雇用機会均等法が挙げられる。続いて1999年には、女性の職場への参加と男性の家庭への参加を基本理念とした男女共同参画社会基本法が制定された。この頃からワーク・ライフ・バランスが意識されていたといえる。そして、2012年に再び発足した安倍政権も女性の活躍を推進しており、2014年に組閣された第2次安倍改造内閣では女性活躍担当大臣が新設され、翌年の2015年には、女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的とした女性活躍推進法が制定された。この法律は10年限りの時限立法ではあるものの、企業や地方自治体に対して女性が活躍できる環境作りを義務付けるようになった。

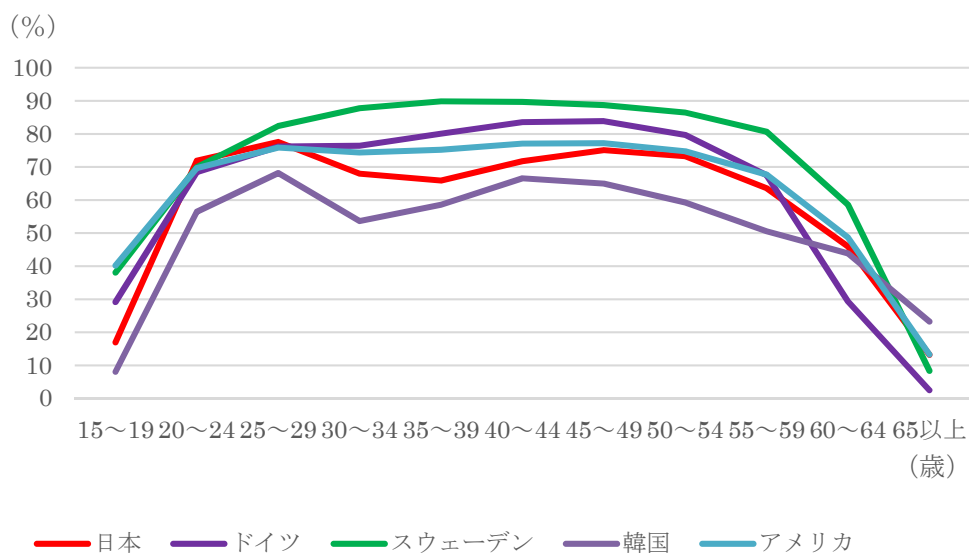
¹⁶ 笹島（2009）p. 84.

¹⁷ 笹島（2009）p. 86.

このような努力の結果、15～64歳までの女性の労働力率は改善傾向にあるものの、依然としていわゆるM字カーブは存在している。日本の年齢別の労働力率を主要な先進国と比較すると、労働力率がM字型の形状をはっきりと示すのは日本と韓国だけである。それ以外の国については、年齢とともに労働力率が高まり、40歳台でピークとなり、その後は緩やかな低下を示す山型のパターンを描いている。わが国の場合も、長期的には労働力率の底である30～34歳層、35～39歳層での上昇が見通されており、次第に山型に接近していくものと考えられる¹⁸。

このように、女性の進出は進んでいるものの、国際的に比較するとまだまだ改善の余地があるといえる。

図2 女性の年齢階級別労働力率の国際比較



(出所) 内閣府男女共同参画局 (2011) より作成。

3.2 女性の就業意識の高まり

学歴水準の向上や育児負担の減少、あるいは1970年代以降の世界的規模での女性の機会均等運動は、女性の労働参加意欲の高まりをもたらしてきた。女性の望ましい就業のありかたについて、女性自身の考え方を5つに大別できる。1つ目は、女性は職業をもたない方がよいという「不就業型」、結婚するまでは職業をもつ方がよいという「結婚停止型」、子どもができるまでは職業をもつ方がよいという「出産停止型」、子どもができてもずっと職業を続ける方がよいという「就業継続型」、子どもができたなら職業をやめ大きくなったら再び職業をもつ方がよい「再就業型」の5つである。1972年から2007年の間で、就業継続型が増加しており、他方、不就業型、結婚

¹⁸ 笹島 (2009) p. 51.

停止型、出産停止型が減少しており、女性の就業意欲の高まりがみられる¹⁹。

3.3 女性の勤労を阻む壁

「103万円の壁」「130万円の壁」

よく知られているように、パートで働く既婚女性を阻む壁が存在する。「103万円の壁」「130万円の壁」と呼ばれる税制・配偶者扶養手当・社会保険制度による壁である。妻が勤務時間を増やすと、かえって夫婦の手取り収入が減るため、パートで働く既婚女性の就労を抑制する働きを持っていると昔から指摘がなされてきた²⁰。

一般にはあまり知られていないが、税制による「103万円の壁」は、1987年の税制改正で解消されている。この壁は、妻が収入を増やすと、夫に配偶者控除が適用されなくなり、夫婦の所得税引後収入がかえって減ってしまう逆転現象を指したが、1987年改正で、新たに配偶者特別控除と呼ばれる段階的消失控除制度が導入され、税制による手取り収入の逆転現象はなくなった。しかしながら、企業が与える配偶者扶養手当の基準額がこの103万円に設定されている場合が多く、妻が収入を増やすと夫の手取り収入が減ることがある²¹。このように、税制上では「103万円の壁」が解消されたとはいえ、完全に社会から解消されたわけではない。

制度として歴然と存在するのは「130万円の壁」である。夫の扶養家族として社会保険料を免除されてきた妻の収入が130万円を超えると、妻自身で社会保険に加入しなければならなくなる。新たに社会保険料負担が生じるため、妻の手取り収入が減るというもので、年収160万円程度まで手取りの少ない状態が続く。明らかに、パートで働く既婚女性の就労を130万円のラインで抑制する効果を持っている。

社会保険の加入条件を改める改革が進められており、厚生年金については、既に2012年に改正法が国会を通過し、2016年10月から「壁」を引き下げる改革が実施されることが決まっている。加えて、安倍政権の手によって配偶者控除の見直しを含む「働き方を制約しない」ための更なる改革が検討されている²²。

一時は配偶者控除自体の廃止が自民党税制調査会で検討されたが、完全に廃止してしまった場合、家計に負担を課してしまうとの見解から、配偶者控除の妻の年収要件を103万円以下から150万円以下に引き上げることが2016年に決定され、2018年から施行される。しかし、仮に150万円以下に引き上げたとしても、依然として社会保険料や年金保険料の「130万円の壁」は残存しており、こちらの見直しも確実に必要になってくる。真に女性の社会進出を促すのならば、配偶者控除の完全廃止も避けては通れない問題である。

¹⁹ 笹島（2009）p. 52.

²⁰ 岡田（2014）p. 202.

²¹ 岡田（2014）p. 202.

²² 岡田（2014）pp. 202-203.

子育ての壁

女性が、出産・子育てを機に労働市場から退出することをやむなしとする風潮がある。それどころか、少子化問題と絡めて、女性の社会参加が少子化を加速させると捉えられる傾向さえある。事実、日本経済新聞が2013年11月に行った世論調査によれば、「女性の社会進出が進むと少子化が進む？」という問いに対し、「そう思う」あるいは「ややそう思う」と回答した人が71%に上った。加えて、保守派論客のなかには、女性の勤労が出生率を低下させているという論陣を張るものさえいる²³。

しかしながら、欧米4カ国（アメリカ、イギリス、フランス、スウェーデン）に、子育て適齢期の労働力率の低下現象は見られない。アメリカ・イギリスのアングロ・サクソン諸国ではほぼ平坦であり、北欧を含む大陸ヨーロッパであるフランス・スウェーデンはむしろ上昇している。これらの国々で少子化＝出生率の低下が起きているのであろうか。それは、合計特殊出生率、すなわち、女性一人が一生に産む子どもの数を表した指標を見ればただちに明らかとなる。子育て適齢期における労働力率の低い日本・韓国はそれぞれ1.39と1.23、労働力率が平坦なアメリカ・イギリスが1.93と1.96、労働力率が上昇するフランス・スウェーデンが2.00と1.96である。国際的に見れば、われわれの直感に反して、女性の社会参加＝労働力率が高い国ほど出生率も高い傾向が見て取れるのである²⁴。

男性の育児参加と育児の社会化

しかし、これは当然女性を労働市場に駆り立てれば出生率が高いという相関が生まれるという単純な問題ではない。言うまでもなく、育児は女性にとって大きな負担となるものであり、男性の育児参加や育児の社会化が必要となってくる。

女性の育休取得率は2008年の90.6%をピークにして、やや減少傾向にあり、2015年は81.5%となっている。さらに、男性の育休取得率をみていると、こちらは一貫して上昇傾向にあるものの、2015年は2.65%となっており、依然として低水準で推移している²⁵。

1990年半ば以降、約20年にわたり、育児休業法による育児休業の制度化、保育所の整備など、育児の社会化のたゆまぬ努力が続けられてきた。しかし、保育所の待機児童問題、低い男性の育休取得率など、クリアすべき育児問題はあまりにも多い²⁶。

3.4 男女の雇用形態の違いと賃金格差

産業別就業状況を見ると、三次産業に就業する者の割合が高く、その割合は女性に5人に4人ほどで、とくに卸小売業、サービス業に集中している。職業別就業状況を見ると、とくに事務や技能工・生産工程作業員として従事するものの割合が高い。ホワイトカラー比率は58%、ブ

²³ 岡田（2014）p. 204.

²⁴ 岡田（2014）pp. 204-205.

²⁵ 厚生労働省（2016）「平成27年度雇用均等基本調査」

²⁶ 岡田（2014）pp. 208-209.

ルーカラー比率は 22%となっている。雇用者（非農林業）について雇用形態をみると、常雇、臨時雇、日雇のそれぞれの割合が、女性では 78%、19%、3%であり、臨時雇の割合が高い。加えて、女性の場合、パートタイム労働や派遣労働など非正社員として働くものが多い、ということも忘れてはならない²⁷。

つづいて男女間の賃金格差について考察していく。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって、男女それぞれの所定内給与額を比較すると、女性の賃金は長期にわたって男性の 6~7 割程度で推移している。

このような差が生じている理由としては、個々の労働者の賃金に影響を及ぼす要素が両者間で異なるからであり、具体的には男女間で就業している産業や企業規模が異なること、男女間で学歴水準、勤続年数、年齢、職種などの属性が異なることなどを指摘できる。より具体的にいえば、男性のほうが賃金の高い産業での就業割合が高く、大企業での就業割合が高い。さらに、男性の方が、学歴水準も高く、平均年齢も高く、平均勤続年数も長い²⁸。

よって、男女間の賃金格差を縮めていくためには、女性の学歴の向上や、勤続年数を延長していくことによって、賃金の高い職位・職種に就任する者の割合を高めていく必要がある。

3.5 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

ワーク・ライフ・バランスとは、通常、日本語では「仕事と生活の調和」と表現されている。もしくは「仕事と私生活の調和」とか「職業生活と家庭生活との両立」と表現してもよい。日本では、労働時間が長く、その結果として男性の場合には仕事一辺倒の生活となり、家庭生活や私生活を振り返るゆとりのある勤労者は限られている。その結果、結婚生活においては、女性（妻）が家事・育児を担当せざるを得ない状況に追い込まれているケースは少なくない。子供が生まれた後、夫婦が共にフルタイム労働者として働き続けることが難しい理由ともなっている。さらには、ワーク・ライフ・バランスの実現が難しいことから、男女双方に未婚化、非婚化、晩婚化の現象が進行し、少子化という日本社会にとって深刻な問題を引き起こしている。そして、女性が社会で活躍する上での足かせともなっている。ワーク・ライフ・バランスの実現が労働問題で課題となっている²⁹。

次世代育成支援対策推進法の制定

ワーク・ライフ・バランスに寄与する法律として制定されたのが、2003 年の「次世代育成支援対策推進法」である。同法では、企業の責務として、雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備を通じて、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために、必要な雇用環境の整備を行うことにより企業が次世代育成支援対策を実施するように努めていることを求

²⁷ 笹島（2009）pp. 53-54.

²⁸ 笹島（2009）p. 54.

²⁹ 笹島（2009）p. 66.

めている。

具体的には、規模301人以上の企業は、2005年3月末までに行動計画を策定し、2005年4月1日以降、国の地方機関である都道府県労働局に速やかに届け出なければならないとしている。300人以下の企業は、行動計画を策定し届け出るように努めなければならない。行動計画に盛り込む事項は、①計画期間、②次世代育成支援対策の実施による達成目標、③実施する次世代育成支援対策の内容および実施時期、である。

すなわち、企業が目標を掲げてワーク・ライフ・バランスに資する施策を実施することを同法は求めている。たとえば、「短時間勤務制度の実施」を目標として、フレックスタイム制の導入、短時間勤務制度の導入、始業時間の繰り上げ又は繰り下げの実施などが具体的な施策となる。

このほか、ワーク・ライフ・バランスに資する施策としては、出生の際の父親の休暇取得促進、利用しやすい育児休業制度の実施、事業所内託児施設の設置・運営、看護休暇の取得促進、残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワークなどを挙げるができる。計画機関の長さは1～4年であり、計画の終了後は、また新たな行動計画を策定して実施することになる。以上を繰り返すことにより、企業にワーク・ライフ・バランスが次第に根付いていくことを狙っている。なお、法律自体は2027年までの時限立法である³⁰。

ワーク・ライフ・バランス憲章

2007年に、政府はワーク・ライフ・バランス（仕事生活の調和）憲章およびワーク・ライフ・バランス推進のための行動指針を策定した。ワーク・ライフ・バランス憲章によれば、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て気、中高年期と言った人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。具体的には、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な生き方・生き方が選択できる社会、であるとしている。同憲章では、以上の社会を実現するために、企業と働く者、国民、国、地方公共団体のそれぞれの役割を示している。

ワーク・ライフ・バランス推進のための行動指針では、上述した企業と働く者、国民、国、地方公共団体の役割を詳述している。さらに政府が政策を通じて影響を及ぼすことが可能な一定の指標に関して、5年後、10年後の数値目標を認定している。指標としては、就業率、フリーターの数、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、テレワーカー比率、出産前後の女性の継続就業率、男女の育児休業取得率などである³¹。

日本のワーク・ライフ・バランスを阻害している最大の要因は労働時間問題である。残業時間が長い、労働時間が硬直的である、休暇が取得できない、短時間労働の仕組みがない、といったことである。このほか、育児休業を取得しにくいことや通勤時間の長いことも労働時間と密接に関係することである。そして、ワーク・ライフ・バランス憲章が取り上げているように、収入水

³⁰ 笹島（2009）pp. 66-67.

³¹ 笹島（2009）pp. 67-68.

準が低ければ休みたいくても休むことができないかもしれないし、追加収入のためにアルバイト活動に従事しなければならないかもしれない。すなわち、収入水準もワーク・ライフ・バランスの実現には大きい影響をおよぼすのである³²。

第四節 外国人労働者の受け入れ

4.1 外国人労働者受け入れの流れと概況

これまででは日本人労働者のみで労働力を補うことのみを考察してきたが、この節では日本人以外の労働力の可能性を探っていく。政府はすでに毎年 20 万人の移民の受け入れの検討を始めており、これが実現されれば、先述の問題の解決の大きな一歩となるだろう。

外国人労働者の概況

2016 年に厚労省から発表された、「外国人雇用状況」の届出状況のまとめによると、2015 年時点での日本の外国人労働者の総数は、90 万 7896 人であり、前年の約 78 万 8000 人と比較すると、前年同期比で 12 万 0296 人（15.3%）増加した。2013 年は 71 万 8000 人であることから、3 年連続で過去最高を更新している。増加した要因としては、政府が勧めている高度外国人材や、留学生の受け入れが進んでいることに加え、雇用情勢の改善が着実に進んでいることが考えられる。

国籍別にみると、中国人が 32 万 2545 人、ベトナム人が 11 万 0013 人、フィリピン人が 10 万 6533 人、ブラジル人が 9 万 6672 人、ネパール人が 3 万 9056 人となっている。特に、ベトナムは前年同期比で 4 万 8845 人（79.9%）、ネパールは、同 1 万 4774 人（60.8%）それぞれ増加しており、大幅な増加となっている³³。

外国人労働者の就労形態

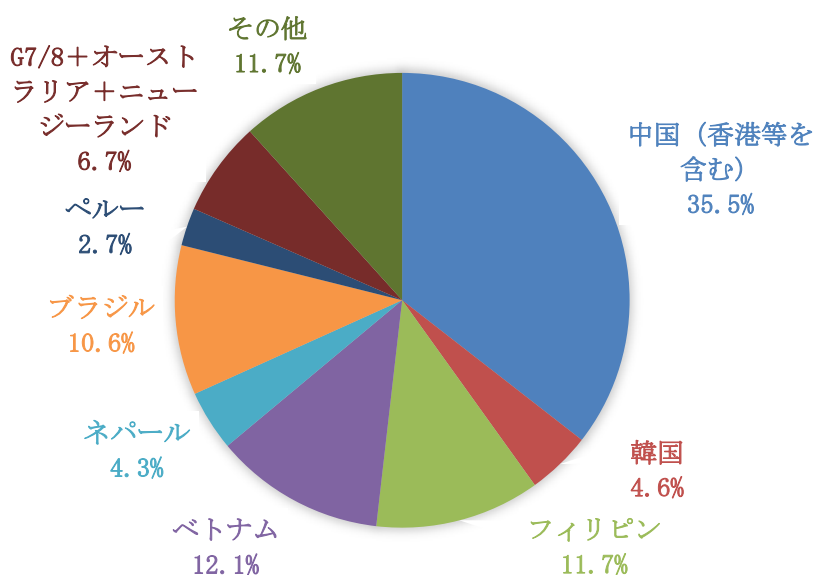
一口に外国人労働者といっても様々な分類が存在し、出入国管理及び難民認定法上、5 つの枠組みに大別できる。

第一に、就労目的で在留が認められる者であり、専門的・技術的分野とも呼ばれる。就労目的で在留が認められる者は、16 万 7301 人（18.4%）存在し、ここから「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」、「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」にわけられる。高度に専門的な職業とは、大学教授や弁護士、研究者などがこれに当たる。大卒ホワイトカラー、技術者とは、外国の事業所から転勤してきた者、エンジニア、企画・営業・経理の事務職などがこれに当たる。「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」とは、語学教師、通訳・翻訳、外国料理人、スポーツ指導者などがこれに当たる。

³² 笹島（2009）p. 68.

³³ 厚生労働省（2016）

図3 国籍別外国人労働者の割合



（出所）厚生労働省（2016）より作成。

第二に、身分に基づき在留する者で、36万7211人（40.4%）と、最も多く存在する。定住者、永住者³⁴、日本人の配偶者などがこれに当たる。これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能である。

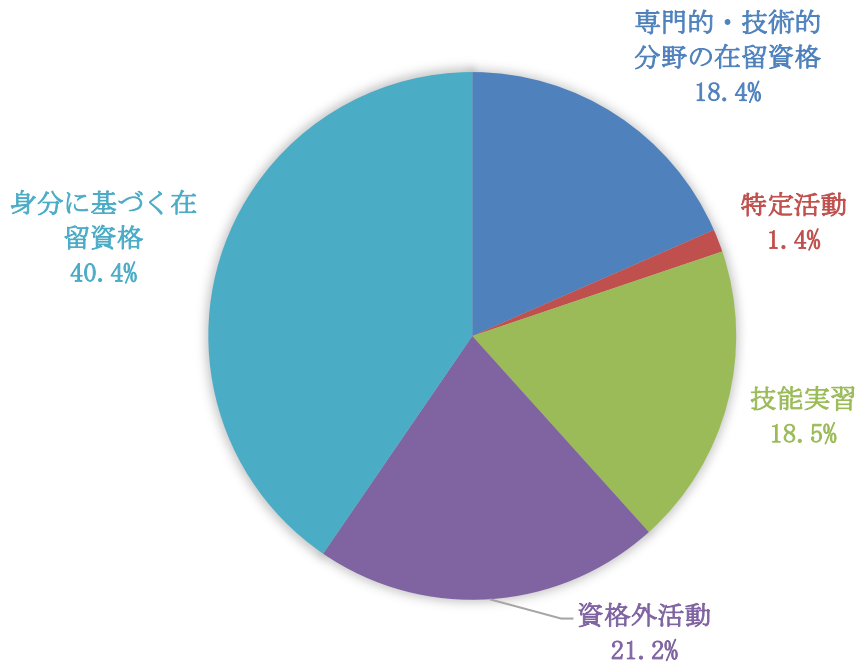
第三に、資格外活動があり、留学生のアルバイト等がこれに当たり、19万2347人（23.2%）存在する。本来の在留資格の活動（留学等）を阻害しない範囲内で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可される。

第四に、特定活動である。特定活動とは、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等がこれに当たり、その数は1万2705人（1.4%）と最も少ない。特定活動の場合は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決まる。

第五に、技能実習がある。技能実習は、16万8296人（18.5%）存在し、技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的である。

³⁴ 出入国管理及び難民認定法によると、永住者の大きな違いは、永住者が無期限に在留可能であり、資格取得後の更新が不要であるのに対し、定住者は在留期間が3年又は1年であり、資格取得後の更新が必要である点にある。

図4 在留資格別外国人労働者の割合



(出所) 厚生労働省 (2016) より作成。

4.2 外国人労働者受け入れのメリットとデメリット

まずは先述した雇用の問題である。高い技術を持つ中小企業では、後継者不足が大きな課題となっている。農業も同様である。農業の高齢化は深刻で平均年齢は65歳を越えている³⁵。このように人手不足に悩み、存続の危機が危ぶまれている業種に外国人労働者を投入する必要がある。

外国人が増えれば新しい仕事も生まれる。ブラジル移民の多い浜松市や群馬県の大泉町では、すでに彼らを対象とした、エスニック・レストランやスーパー、ビデオ店、旅行会社、銀行など、さまざまなサービス業が新たに生まれた。これらが地域の産業として育っていく可能性がある³⁶。

このように、外国人が順調に増加し、外国人との接触の機会が増えることによって、日本人の彼らに対する理解が進み、他国の言語の習得やグローバル感覚の養成に繋がることも期待できる。

続いては移民を受け入れた際のデメリットであるが、一番に考えられるのが日本人と移民の対立である。移民を考える上で参考となりうる地域はといえば、アメリカはもちろんのこと、EUを創設して域内での往来を自由化し、「多文化共生主義」をとるヨーロッパであろう。ヨーロッパでは日本に比べてはるかに移民への理解が進んでいる。他方で、暴動や排斥運動も起きている。原因としては雇用の問題や文化の相違、治安の悪化が挙げられる。

移民の受け入れによって、現地の人々の仕事が奪われ、実質賃金の低下を招いている。文化の相違という面で見ると、ヨーロッパは多くの国がキリスト教であるが、移民の中にはイスラム教

³⁵ 毛受 (2011) p. 146.

³⁶ 毛受 (2011) p. 147.

を信仰する人々も多く、特に ISIL の活動が活発になって以降、ムスリムへの風当たりが強い。治安の面ではスウェーデンを例にとって考えてみる。スウェーデンの犯罪発生率は実に日本の13倍³⁷であり、そのうちの45%が移民³⁸によるものである。スウェーデンの移民の割合は20%程度であるため、彼らの犯罪率はネイティブのスウェーデン人の3倍強に上る³⁹。

4.3 日本と難民

難民も自国から異なる国に移り住む者という意味では同じである。しかしながら、紛争や迫害、弾圧、経済的困窮や自然災害など自国を強制的に追われた人々であるというところにその違いがある。

難民は救済・援助の側面があることから移民とは異なるが、移り住んだ国に先述したような影響を与えるという意味では共通している。

日本も難民条約に一応は加入しているものの、難民の受け入れには極めて消極的で、加入以来2001年末までに日本に対してなされた難民認定申請数2535件のうち、難民として認められた件数はわずか284件に過ぎない⁴⁰。

法務省は日本が島国であるから申請者数が少ないのだとしているが、日本が難民受け入れに消極的である結果ともいえる。

2016年現在、シリア難民が問題となっており、日本はシリアと地理的に離れていることもあって、経済的支援にとどめている。しかしながら、これから先アジア近隣諸国から大規模な難民が発生しないとは限らないので、日本は先進国である以上、来るべき時に備えておく必要がある。

難民は移民と違って、人道支援の意味合いがあるので、難民を労働力と捉えるかどうかはまた別の問題となってくる。しかし、難民にも当然就労の斡旋を行っていかなければならない。

第五節 機械化による労働生産性の向上

5.1 他の労働政策にはないAIやロボットの魅力

第一節でもすでに述べたように、労働力人口は減少しており、それは日本の経済力低下に直結している。経済力を国内総生産（GDP）で論じるならば、GDPの規模を決定づける要因は二つある。一つは労働力人口、そしてもう一つは技術革新等による労働生産性の向上である。第二節から第四節では労働力人口を増加させる方法について考察してきたが、第五節では技術革新による労働生産性の向上に焦点を当てていく。

³⁷ 三橋（2014）p. 174.

³⁸ スウェーデンでは移民の定義が「外国に出自を持つ者」となっているため、「外国で生まれた者」、「国内で生まれたが、両親はともに外国生まれの者」が移民と呼ばれる。

³⁹ 三橋（2014）p. 176.

⁴⁰ 難民受け入れのあり方を考えるネットワーク準備会（2002）p. 29.

例えば飛躍的に目にする機会が増えたのが、セルフレジである。セルフレジとは、来店した顧客自身が商品のバーコードをスキャンし、代金支払いを行うシステム機器のことであり、かつては価格も高く、サイズも大型であったが、価格の低下、小型化により、設置が難しかった小型スーパーや百貨店、コンビニエンスストア、ドラッグストアのような新たなマーケットでも導入しやすくなり、生産性が向上したわけである。

労働の機械化の中でも、2016年現在、特に注目が集まっているのがAI（人工知能）やロボット、そしてIoTによる、インダストリー4.0（第4次産業革命）である。ロボットは自動車業界等で既に産業用ロボットが使用されているように、労働生産性の向上に大きく貢献してきた。しかし、ロボットは基本的に外部から特定の目的や命令を受けなければ機能しないが、人工的な「知能」であるAIを導入した場合、自ら学習・判断し、動作するというところに大きな違いがある。

そして、Internet of Thingsの略であり、すべてのモノとインターネットが繋がると言われる、IoTという概念も重要である。例えば、車輛や機械に搭載されたセンサーからその稼働情報をリアルタイムに収集・蓄積し、分析することによって、故障などに向けた予測保全に役立てることができる。こうした取り組みは、すでに多くの企業において進められており、生産性向上や業務効率化に役立てられている⁴¹。

この3つの技術はそれぞれ独立したものではなく、互いに連動させて生産性を上げていくものである。AIを組み込んだロボットはAIロボットとして、自ら考え、自ら手足を動かし言葉を発する存在となる。IoTの場合は、モノに搭載されたセンサーから得られたデータをクラウド⁴²に蓄積し、そのデータをAIで分析し、その結果をヒトにフィードバックすることができる。

労働の機械化による生産性の向上には、少子化対策や他の三つの方策にはない魅力がある。AIの技術が過剰に進めば、AIの権利という事態が発生する可能性もあるが、このことを除けば、AIやロボットは人と違って長時間労働による疲れを知らず、24時間稼働させることも可能である。AIやロボットは人間にはない耐久力・頭脳・力を持っており、さらなる技術革新によって、産業界、とくに製造業の生産性向上に大きく貢献することが期待される。

5.2 ロボットによる産業界の革新

産業界、特に製造業では、今までも様々な機械化、自動化による生産性向上が図られてきた。しかし、以前の機械化はあらかじめ決められた作業を決められた手順にしたがって行うだけのものだった。それが産業用ロボットの普及によって大きく変わり、一台のロボットが変更可能な作

⁴¹ アクセンチュア（2016）「IoTデータを駆使した生産性向上・ビジネスモデルの転換で生き残り」。

⁴² インターネット上の複数のサーバーを利用して、ソフトウェア、データベースなどの膨大な資源を活用するサービス。クラウド・コンピューティングとも呼ばれる。従来のようにクライアントのPCですべて処理するのではなく、インターネットを介してさまざまなサーバーにあるリソースを利用することが可能となる。

コトバンク <https://kotobank.jp/>

業プログラムと各種の道具を使うことによって、さまざまな作業に対応できるようになった。産業用ロボットを多く使っている業界、例えば自動車業界の生産性は大きく向上した。今後、ロボットを製造業以外の産業界、さらには、生活分野にまで普及させることは、日本の GDP、つまり経済力の維持向上に大きく貢献することになる。

日本は産業用ロボットの生産でも、その普及でも世界一であり、自動車業界では、広範にわたってロボットが使われている⁴³。しかし、全産業界、特に製造業だけを見ても、まだまだその普及はわずかでありここにロボット採用の可能性が残されている。自動車産業の場合、ロボットは5～10人に一台の割合で使われているが、全製造業でみると50人に一台足らずで大きな開きがある。その自動車業界でさえ、組み立て部門はまだほとんどが人手に頼っている状況で、自動車業界でも今後の課題として組み立て部門のロボット化に取り組んでいる。

次世代ロボットの芽生え

産業用ロボットの発展によって製造業の人手不足は解消の見込みがある。では、労働力が不足している他の業種の場合はどうだろうか。そこで期待されるのが「次世代ロボット」である。例えば家事ロボットを導入すれば、掃除や洗濯、料理を代行することができ、労働に割ける時間が飛躍的に増えるわけである。

2016年現在、実用化されているロボットは産業用ロボット、いわゆる工場で働くロボットが主流であるが、これからは工場内のみならず、社会の様々な場面で活躍する新しいロボット＝「次世代ロボット」を主流にしていく必要があり、そうすればサービス業の労働力を大きく賄うことができる。

労働力不足が深刻な業界の一つに介護業界があるが、次世代ロボットの一つに「福祉ロボット」なるものが存在し、開発が進行している。福祉の分野では、食事の支援をしたり、入浴の補助をしたりするようなロボットが存在し、病院や福祉施設での定型業務の多くをロボットが担当することで、看護者や介護者は本来の医療・介護に集中できるようになるため、業務の質の向上や労務負担を低減できるようになる。

5.3 AIによって変わる社会

2016年現在、自動車業界がハイブリッド自動車や電気自動車と並行して注力している分野がAIやIoTを組み込んだ自動運転技術である。自動運転技術が進めば、事故の危険の減少も然ることながら、公共交通機関や物流の現場において、大きな効率性をもたらされる。

先述したAIロボットについても、ソフトバンクからPepperと呼ばれるAIロボットが発売されており、空港や金融機関、飲食店に病院といった、様々な場所への配置が始まっている。

佐賀県に本社を置くオプティムという企業では、佐賀県や佐賀大学と協力して、AIを搭載し

⁴³ 中山（2006）p.189.

た小型無人機ドローン⁴⁴による害虫駆除など、農業分野やゴルフ場の芝生管理への利用を目指した研究を進めている⁴⁵。

AI や IoT の技術は依然として発展段階にあるが、研究が進めばビジネスモデルが大きく変革し、労働の生産性を向上させることが期待される。

おわりに

本稿では、少子高齢社会における労働力の確保の方策として、3つの可能性を探った。高齢労働者の活用や女性活躍の推進といった既存の労働力の効率的な活用、外国人労働者の受け入れによる新たな労働力の導入、人的な労働力を増加させるのではなく、機械化による労働生産性の向上の3つである。しかし、どの方法についても障壁が存在し、改善の余地があることもわかった。とくに、外国人労働者は高齢労働者や女性の労働者と違い、他の三つよりも文化的な抵抗が強いことも予想される。

このように、どの分野においても障壁や課題を解決することは困難であるが、人口減少社会はすぐそこまで迫っており、早急な対策が求められる。

かつての高齢者と違い、医療環境が発展した日本社会においては、65歳で労働可能であるかどうかを区分する意味が薄れてきており、高齢者の登用は決して非現実的ではない。女性の活躍についても、女性を家庭に縛り付けておこうという保守的な発想は日本経済の損失に他ならないのである。外国人労働者の受け入れは最もハードルが高いと思われるが、他の策より即効性があるのは事実である。労働の機械化は単なる労働生産性の向上に繋がるだけではなく、新たなビジネスチャンスとして、国内市場や海外に売り込める可能性も秘めている。

加えて、本稿では労働力の確保に焦点を当てたので言及はしなかったが、安価な労働力を安易に求めるのではなく、当然、労働者の待遇についても重要視しなければならないし、福祉政策の観点からも少子高齢化に歯止めをかけていかなければならない。

参考文献

- ・岡田徹太郎（2014）「4世代核家族モデルにみる「育児・介護の社会化」強化の必要性」『香川大学経済論叢』第87巻 第1・2号。
- ・駒井洋（1999）『日本の外国人移民』明石書店。

⁴⁴ 無線による遠隔操縦や自動操縦により無人で航行するヘリコプター・飛行機・船舶などをいう。

コトバンク <https://kotobank.jp/>

⁴⁵ 東洋経済オンライン（2016）「続々登場、「AI活用」で地方はどう変わるのか インバウンド対応、医療・農業への応用も」。

- ・ 笹島芳雄（2009）『労働の経済学—少子高齢社会の労働政策を探る』中央経済社.
- ・ 中山眞（2006）『ロボットが日本を救う』東洋経済新報社.
- ・ 難民受け入れのあり方を考えるネットワーク準備会（2002）『難民鎖国日本を変えよう!—日本の難民政策 FAQ』現代人文社.
- ・ 毎日新聞社人口問題調査会（2005）『人口減少社会の未来学』論創社.
- ・ 松浦司「人口の高齢化」（2014）小崎敏男・永瀬伸子編『人口高齢化と労働政策』原書房.
- ・ 三橋貴明（2014）『移民亡国論：日本人のための日本国が消える!』徳間書店.
- ・ 毛受敏浩（2011）『人口激減—移民は日本に必要である』新潮社.
- ・ 渡部一郎・井沢泰樹（2010）『多民族化社会・日本』明石書店.
- ・ アクセンチュア（2016）『IoT データを駆使した生産性向上・ビジネスモデルの転換で生き残り』
<https://www.accenture.com/jp-ja/insight-iot-productivity-improvement>
- ・ 厚生労働省（2016）『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110224.html>
- ・ 厚生労働省（2016）『日本で就労する外国人のカテゴリー』
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin16/category_j.html
- ・ 厚生労働省（2016）『平成27年度雇用均等基本調査』
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf>
- ・ コトバンク
<https://kotobank.jp/>
- ・ 総務省（2014）「我が国の労働力人口における課題」『平成26年度版情報通信白書』
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc141210.html>
- ・ 東洋経済オンライン（2016）『「IoT」とは何か、今さら聞けない基本中の基本 モノのインターネットで何がどう変わるのか』
<http://toyokeizai.net/articles/-/113807>
- ・ 東洋経済オンライン（2016）『続々登場、「AI活用」で地方はどう変わるのか インバウンド対応、医療・農業への応用も』
<http://toyokeizai.net/articles/-/137063>
- ・ 内閣府（2011）『男女共同参画白書』
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html
- ・ 毎日新聞（2016）『5割超 人手不足 サービス業深刻 日商調査』
<http://mainichi.jp/articles/20160630/ddm/008/020/065000c>