

# 中・長期の労働力人口の減少に対する対応について

## —高年齢者・女性・外国人労働者の活用—

名古屋市立大学大学院経済学研究科附属経済研究所 下野 恵子

### 1. はじめに

東海地域は好調な経済状況を反映して、有効求人倍率は1.9を超え、労働力不足の状況にある（2006年7月）。6月に実施した愛知県中小企業家同友会・加盟企業に対するアンケート調査でも、回答企業のうち37%の企業は「労働力不足は起きていない」としているが、製造業を中心に労働力不足は深刻化している。

労働力不足の理由として、2007年4月から始まる団塊の世代（1947年～1949年生まれ）の退職がよくあげられるが、企業の雇用延長制度の充実もあり、短期的な労働力不足の要因とはならない（回答企業のうち23%）。むしろ、現在の労働力不足は、東海地域の好調な景気状況によって起きている（回答企業のうち44%）。

さて、ここでは、短期ではなく中・長期の労働力不足に対する対応を考える。中・長期の労働力不足は、少子化の影響による若年労働者の急激な減少が原因である。その場合、新たな労働力として「高齢者」「女性」「外国人（＝移民）」が考えられる。

現在、中・長期の労働力人口の減少に対して、高齢者雇用の促進と共に、「外国人労働者の積極的な受け入れ」が提案されている。しかし、外国人労働者が日本社会で生きていくためには、日本語能力や日本社会の理解が必要となるが、外国人労働者本人・配偶者・子供に対する日本語や文化理解に対する援助（＝税金投入が必要）の必要性が認識されているとは言い難い。一貫した移民政策を確立し外国人労働者の人権や労働環境を保障しない限り、外国人の受け入れは問題が多すぎる。

ここでは、高齢者と女性の活用を提案する。特に、先進国中で最も活用されていない日本女性の活用は有効な対策である。現在50%を割り込んでいる女性の労働力率を1%あげるだけでも、50～60万人の新たな労働力が出現する。かりに2025年までに日本女性の労働力率がアメリカ並みの60%になれば、労働力人口の減少分を十分まかなえる。

ただし、女性が継続して働く社会を成り立たせるためには、労働時間の短縮、「同一労働同一賃金」の実施、中途採用の不利益をなくすために年齢ではなく仕事内容（＝職務）にもとづく賃金の導入など、従来の雇用慣行の変更が必要となる。

女性や高齢の就業者の増加は、マクロ経済の観点からみれば、租税や社会保障負担者の増加を意味し、財政赤字の縮小、社会保障制度の維持可能性を高める。

ここでは、2節で中・長期の労働力の見通しを紹介し、国内労働力の活用を提案する。3節では外国人労働者の受け入れに関する問題点を述べ、4節では高齢者の活用、5節では女性の活用を論じる。6節はまとめである。

## 2. 将来の労働力人口の推移

表1 性、年齢労働力人口の将来推移：

(男性)	2005	2015 (05年との差)		2025 (05年との差)	
総数	3994	3862	- 132	3631	- 363
15-19	61	59	- 2	56	- 5
20-24	279	239	- 40	235	- 44
25-29	418	333	- 85	303	- 115
30-34	486	384	- 102	316	- 170
35-39	433	425	- 8	340	- 93
40-44	398	480	82	380	- 18
45-49	478	422	- 56	415	- 63
50-54	424	380	- 44	460	36
55-59	477	347	- 130	388	- 89
60-64	302	337	35	310	8
65-	338	456	118	427	89

(女性)	2005	2015		2025	
総数	2778	2734	- 44	2666	- 112
15-19	56	51	- 5	47	- 9
20-24	267	220	- 47	211	- 56
25-29	309	248	- 61	226	- 83
30-34	306	241	- 65	202	- 104
35-39	277	277	0	227	- 50
40-44	287	358	71	286	- 1
45-49	286	329	43	324	38
50-54	307	286	- 21	355	48
55-59	310	242	- 68	288	- 22
60-64	177	215	38	235	58
65-	195	268	73	264	69

(注) 人口は国立社会保障・人口問題研究所の中間推計(2002年1月推計)、労働力率は厚生労働省職業安定局推計。

(資料) 政府推計(www.ipss.go.jp/shoshika/tokei/Data/Popular2004/08-05.htm)より作成。

表1は厚生労働省による労働力人口(=就業者+失業者:働く意志がある人)の将来推計である。2005年から2015年の10年間で、男性労働者132万人(2005年から3.3%減)、女性労働者44万人(1.6%減)、合計で176万人減少(2.6%減少)すると予測されている。さらに2025年には、男性労働者363万人(2005年から9.1%減)、女性労働者112万人(4.0%減)で、合計475万人の減少(7.0%減)となる。少子化の影響は、若年労働者の減少と高齢労働者の増加としてあらわれる。

ただし、表1は現在の労働力率がほとんど変化しないことを前提としている。2001年で男性の労働力率は75.7%、女性の労働力率は49.2%と大きな差があり、高学歴の日本女性の労働力は十分活用されていない

い。5節で詳しく述べるが、女性の労働力率は今後上昇する可能性を持っていることに注意してほしい。

さらに、労働力人口の推移で重要なことは、第1に、少子化の影響は年数を経るに従って、大きくなることである。そのため、もし出生率が1.3前後の低水準にとどまるならば、2000年から2025年までの25年間よりも、2025年から2050年までの25年間の方が労働力人口の減少は大きくなる。つまり、「少子化対策」は将来の労働力の問題と直結している。そして、最も重要な少子化政策は「労働時間の短縮」である。

第2は、労働力人口の減少は日本に限ったことではないことである。先進国だけではなく、ロシア、東欧、中国、インドを含むアジア諸国も、先進国と同様に2020年以降には人口の高齢化、労働力人口の減少に直面する。

近い将来における発展途上国の労働力人口の減少・高齢化を考慮すれば、外国人労働者が将来とも日本を選択する保証はない。つまり、全世界的な労働力不足社会においては、外国人労働者は欧米先進国や経済力を増すであろう中国・インドなど、多くの選択肢があることを忘れてはならない。他の選択肢があるときに、国際語となっている英語ではなく日本語の習得が必要で、独立して生活することの難しい日本をわざわざ選ぶであろうか。

### 3. 外国人労働者の抱える問題：定住化と「統合」のための費用

さて、“日本はすでに移民大国”になりつつある。「移民」を出生国以外で1年以上滞在している者と定義すれば、在日韓国・朝鮮人以外で、2000年時点で約90万人の外国人が1年以上日本に滞在していると推計されている。そのうち約20万人は不法滞在者である（IOM（2003）を参照）。

外国人が急増したのは1990年代であり、その理由は特殊な技能を持つ外国人以外にも日本での就労を認めたためである。実質的な単純労働への外国人の受け入れは、その低賃金を期待する「研修生制度」（1993年に導入）、「日系人」カテゴリーでの外国人労働者および家族の受け入れ（1990年6月）として実行された。そして、日系人カテゴリーの外国人労働者の就業受け入れ先が主として自動車産業であったために、愛知県をはじめとする東海地域には都市近郊の公営住宅を中心に多くの外国人が定住化している。また、期間が限られているはずの研修生も、実際には帰国することなく定住する例が少なくない。

外国人労働者が定住することを想定せずに「研修生制度」を導入し、「日系人」に日本での就業を許可したために、来日外国人への言語・文化適応プログラムもなく、子供や呼び寄せた親に対する支援もない。その結果、日本語が不自由なために、不安定雇用（低賃金、長時間労働など）、賃金の未払いなどの搾取、失業、教育を受けない子供の増加、さらに、外国人集中地区の形成（郊外の公営住宅）など多くの問題が起こりつつある。

外国人労働者を受け入れることによるメリットを低賃金、若さだけに求める政策は考え直す必要がある。

古くからの移民受け入れ国でも、移民政策は異なる。例えば、移民受け入れ大国であるオーストラリアでは、移民がオーストラリア社会に融合することを目指して「統合政策」をとっており、無料で幅広い英語教育（外国人労働者本人、配偶者、子供など）、外国語学校への補助（日本でいうアメリカン・スクールのように多くの言語の学校がある）、移民の生活の世話に莫大な税金を投入している。しかし、それでも

オーストラリア社会になじめない移民が集団で住み危険な地域や街ができて問題となっている（例えば、ベトナム移民が多数住み麻薬売買の温床となっている街がある）。

もう1つの移民受け入れ大国のアメリカでは、不法移民を実質的には低賃金労働力として受け入れており、移民の人権保護もせず低賃金のまま放置し、「統合政策」もとっていない。そのために、アメリカ社会にとけ込まず、英語を話せない移民が多くなり、メキシコ系を中心とする中南米移民を排除しようという現在の動きにつながっている。

外国人労働者の受け入れは長期的な影響が大きいので、一貫した「移民政策」をもって行うべきであり、場当たり的に行うべきではない。日本政府がはっきりした移民政策を実施するまでは、問題の多い「研修生制度」や「日系人」受け入れは、一時中止すべきかもしれない。

#### 4. 高齢者の活用：パートタイム労働の導入

表2 高齢者の労働力率の国際比較

	男性		女性	
	60-64 歳	65 歳以上	60-64 歳	65 歳以上
日本	71.6	35.2	38.6	14.4
アメリカ	56.5	17.7	42.4	9.7
ドイツ	32.0	4.5	14.6	1.7
オランダ	26.4	5.4	12.8	1.4
イタリア	31.0	6.0	8.7	1.6
スウェーデン	58.9		49.8	
ノルウェー	59.4	16.9	49.5	9.9
オーストラリア	46.7	9.9	21.7	3.1
カナダ	47.0	9.4	27.4	3.4
韓国	64.7	40.4	45.3	22.7

(注) 日本のデータは2000年。『国勢調査報告』による。

各国のデータは2001年。スウェーデンについては65歳以上データがない。

(資料) ILO, Year Book of Labour Statistics, 2002より作成。

日本の男性高齢者の労働力率は年々低下しているが、表2を見てわかるように、他の先進国に比べると非常に高い水準にある。例えば、60-64歳の労働力率は、アメリカ、スウェーデン、ノルウェーが60%弱、ドイツ32%、オランダ26%に対して、日本は72%である。65歳以上になると、日本の35%は欧米諸国の2倍以上にあたる。公的年金給付年齢の引き上げもからみ、スウェーデン、ノルウェー、デンマークなどの少数の国を除いたヨーロッパでは現在高齢者の労働力率の上昇に真剣に取り組んでいる。

日本はすでに男性高齢者の労働力率は十分に高い。ただし、表1をみると、2015年には65歳以上で働く意志を持つ男性高齢者は現在より100万人程度増加する。高齢者の絶対数の増加は、健康で働くことのできる高齢者も増加させる。それゆえ、絶対数が増加する高齢者の活用は重要である。現実にも企業の高齢者に対する雇用意欲は徐々に高まっている。有効求人倍率でみると、2002年以降（4、5、6月を除く）、65歳以上の高齢者の労働需要は年齢平均よりも高くなっている。一方、45歳以上64歳までの有効求人倍

率は現在も年齢平均より低いままで推移している。

65歳以上の高齢者に対する雇用意欲が高まっている理由は、高齢者の低賃金にある。65歳以上高齢者の賃金は雇用者平均賃金の半分以下の水準である。そして、公的年金を受給している高齢者も、低い賃金を受け入れている。

さらなる高齢者の活用を考える場合には、一週間あたりの労働時間を少なくすることも重要である。つまり、企業は高齢者に正規労働者と同様の労働を期待するケースが多いが、高齢者は労働時間の短縮、あるいは、労働日数の減少を希望している場合も多い（橘木・下野（1994-b）を参照）。高齢者の短時間勤務の希望を活かす方法も考えるべきであろう。

## 5. 女性の活用：賃金制度、労働時間の短縮などの雇用慣行の変更の必要性

この節では、女性の活用を考えよう。その前提として、日本の女性の労働力率は先進国で最も低いことを念頭に置く必要がある。女性の労働力率は、スウェーデン 76.2%、ノルウェー 69.2%、アメリカ 60.1%、カナダ 59.7%、オーストラリア 55.2%、イギリス 55.0%に対して、日本は 49.2%でしかない（ILO, 2001年データ）。

ここで、日本の女性人口を考えれば、労働力率が1%上昇するだけでも、50～60万人の新たな労働力が出現する。仮に日本の女性の労働力率が2025年までにアメリカ並みの60%となれば、500万人以上の労働力人口が新たに付け加わることになり、総人口の減少と共に2025年までに475万人の労働力人口が失われるという厚生労働省の推計結果（表1）とは違い、2005年の労働力人口を維持できる。つまり、「総人口の減少」と「労働力人口の減少」とは必ずしも同値ではない。

ところで、日本女性の労働力率の低い原因は、正社員で働きながら出産／育児期に退職するケースが多く、働き続けられない日本の雇用システムにある。図1に示されているように、日本の女性の労働力率は、韓国と同様に、先進国では特異なM字形となっている。

なぜ女性が働き続けられないのであろうか。育児休業制度が不十分なこと、保育園／幼稚園が少ないことが要因にあげられるが、最も大きな要因は「労働時間が長すぎる」ことである。実際、ヨーロッパやオーストラリアなど先進国の多くの国の労働時間は週35時間となっており、年間労働時間は1600時間を割っている。公式統計における日本の労働時間は2000時間を切り、アメリカやイギリスに近づいているようにみえるが、実際の労働時間は統計上の数字よりも長い。「サービス残業」（支払われない残業）という言葉があるように、実際の労働時間が報告労働時間より長いことは日本人の常識である。

さらに、イギリスを含むヨーロッパでは年4週間の長期有給休暇もある（表3を参照）。また、ヨーロッパ諸国では残業割り増しが50%と高いために、雇い主も雇用者の残業を望まない（日本の残業割り増しは25%）。長い労働時間、有給休暇の少なさ・取得の困難さは、女性の就業継続を難しくしている。

女性が出産・育児期に仕事を辞め、その後は正規従業員の半分以下の時間給でパートタイムとして働く「同一労働同一賃金」が守られていない国は、先進国で日本以外にはない。ILOから改善を長らく求められているが、パートタイムの低賃金労働に依存する産業、企業からの反対で、パートタイムと正規従業員の時間給の大きな格差は放置されている。

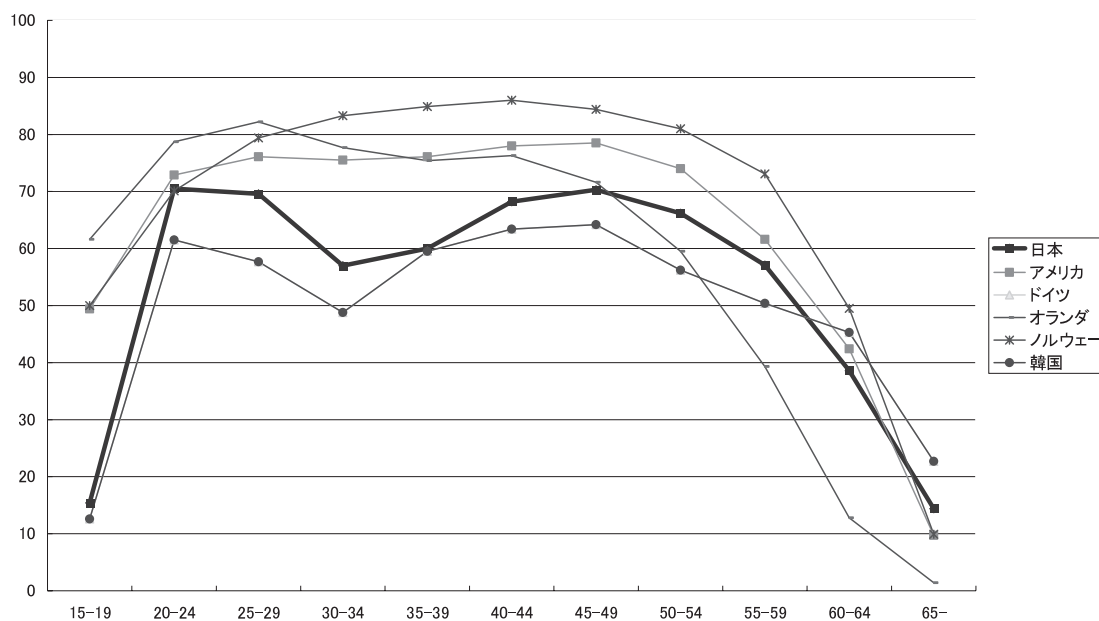


図1 女性の年齢別労働力率

表3 日本と欧米との労働時間、有給休暇などの比較

	年間総労働時間 (2003年)				平均勤続年数 (1995年)
	総労働時間	所定内	所定外(残業)	有給休暇数	
日本	1975時間	1786時間	189時間	8.5日('04)	11.3年
アメリカ	1929時間	1711時間	218時間	13.1日('97)	7.4年
イギリス	1888時間	1758時間	130時間	25.0日('01)	7.8年
ドイツ	1538時間			31.2日('96)	9.7年
フランス	1525時間			25.0日('92)	10.7年

(資料) 労働時間は、製造業生産労働者を対象にした厚生労働省労働基準局賃金時間課推計、他のデータは厚生労働省の公表データより作成。

仕事を辞めて出産・育児期を終えた女性に開かれている仕事は、パートタイムという低賃金労働だけであり、その結果、学歴の高い女性、所得の高い世帯の女性ほど、「やりたい仕事がない」という理由で働かないことになる。

図2をみると、日本における大学・大学院を修了した女性の労働力率(25-64歳)の低さが目立つ。欧米諸国はすべて80%以上であるのに対し、日本では10%以上低い68%でしかない。一度仕事を辞めた高学歴女性に開かれているパートタイム以外の就業機会の少なさが反映されている。高等教育費には多額の税金が費やされていることを考慮すれば、女性を活用しない日本は本当に「もったいない」ことをしている。

ここで、女性労働を活用するための条件を考えてみよう。

第1は「年功賃金」を改めることである。年功賃金は長期勤務者である男子労働者には有利であるが、女性や中高年労働者には不利である。男性も女性も働く社会では一人あたりの賃金を現在のように高い水準にする必要もないはずであり、仕事内容(=職務)に応じた賃金体系が望ましいかもしれない。

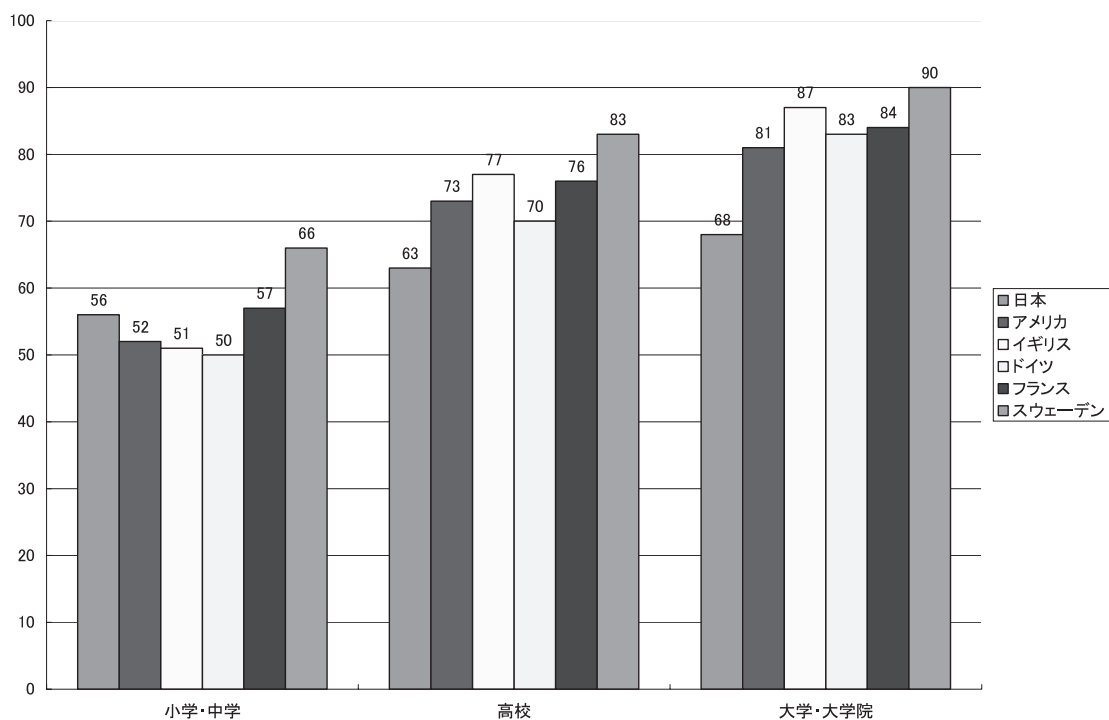


図2 女性の学歴別の労働力率（25-64歳）

第2は、第1点と関連するが、「正規従業員」と「非正規従業員」の時間給などの待遇格差をできるだけ縮小し、可能であれば、格差をなくすことである。同じ仕事をしていて、待遇、時間給に大きな格差があることが、女性のやる気（＝就業意欲）を大きく下げている。同じ時間働いたとしても「非正規労働」では「正規労働」の6割の収入しかない（2006年3月24日の厚生労働省による報告）というのは、働く人にとって、とうてい受け入れがたい事実であり、明らかに「同一労働同一賃金」の原則に反している。

第3として、人員配置に多少の余裕をもたせることである。産休・育児・介護休暇など制度はそろったが、なかなか休めないのは、ぎりぎりの人員配置で働いているためである。オーストラリアのある企業は、従業員の有給休暇、傷病休暇を計算に入れて、必要人員を計画すると述べていた。就業を継続しやすい体制を整えることが、労働力不足社会を目の前にして、女性の雇用を容易にすることになる。

第4として、女性の就業継続のために、残業の廃止（＝労働時間の短縮）を主張したい。残業の縮小は、残業割り増しを現在の25%からヨーロッパで実施されている50%にすることにより、可能となる。残業コストが高ければ、企業も残業を強要しないであろう。

もし残業がなければ、17時以降の夜間の生活を楽しむことができるし、夫が育児に関わることも可能となり、女性の就業継続の可能性も高くなる。女性が一人で育児を担っていることが、少子化につながっている面もあることを男性も理解する必要がある。

上記の4点は、女性だけでなく、豊かな社会に育った若い世代が望むことでもあり、若年労働者の雇用確保も容易にするので、企業側にも真剣に考える価値がある。

さらに、マクロ経済の観点からいえば、豊かな社会で豊かな生活を営むためには、男女とも17時まで働

き、税金や社会保険料を納める社会に変わっていくことが、税収や社会保障制度の維持を可能とする。少子・高齢化による労働力不足による女性の活用が、日本社会の労働慣行を変えるきっかけになることを望む。

## 5. まとめ

20年後の2025年には、日本だけでなく全世界的に進む少子・高齢化により、先進国だけではなく発展途上国においても、若年労働者の大幅な減少による「労働力人口の減少」が現実となる。そのため、企業は若年労働者だけに頼らない企業経営を考える必要がある。

労働力人口の減少に対する望ましい対策は国によって異なってくる。例えば、欧米では女性の労働力率がすでに高いところが多く、高齢者の労働力率上昇のための政策を積極的に進めている。日本では、今後急増する高齢者の活用と共に、現在は十分に活かされていない労働資源としての女性の活用が重要である。

3節で述べたように、外国人労働者の活用には、本人・配偶者・子供に対する日本語や社会生活のための教育など多くの税金投入の覚悟が必要であり、企業にとっても技術の伝承（品質の維持）の問題がある。さらに、全世界的な労働力不足となれば、わざわざ言葉や生活習慣の壁が非常に高い日本を選択する者は多くないという外国人労働者自身の選択も考えに入れなくてはならない。

高齢労働者に関しては、団塊の世代の高齢化により65歳以上の健康で就業意欲の高い労働力人口が2015年には100万人単位で増加するのでこの活用は重要である。高齢者の活用のためには、高齢者の労働生産性に見合った賃金の決定、短時間勤務の導入などの問題を解決する必要がある。

最後に、日本において中・長期的に新たな労働力として最も期待できるのは女性である。現在の労働力率は50%を割っているが、かりに女性の労働力率が1%上がるだけでも、50～60万人の新たな労働力が出現する。2005年から2025年までに475万人の労働力人口が減少すると予測されているが、かりに女性の労働力率が2025年までにアメリカ並の60%になれば、現在（2005年時点）の労働力人口を維持することが可能となるのである。

## [参考文献]

橋木俊詔・下野恵子（1994-a）「男女別高齢者の就業行動分析」、『個人貯蓄とライフサイクル』（日本経済新聞社）の第3章。

橋木俊詔・下野恵子（1994-b）「高齢者の就業形態の希望と実際」、『個人貯蓄とライフサイクル』（日本経済新聞社）の第4章。

International Organization for Migration (2003), *World Migration 2003: Managing Migration-Challenges and responses for People on the Move.*