

人口減少と令和日本の対応

## 厳しい人口減少時代 「令和モデル」転換で突破を

柔軟な働き方をしても「損をしない」 こんな社会環境を整えてみませんか？

竹本治 神奈川県政策研究担当局長 兼 政策研究センター所長

2019年08月28日



GaudiLab/shutterstock.com



改元に伴う祝賀ムードから数カ月が経過したが、令和の時代には日本はどのような社会になるのだろうか――。当然のことだが、新たな時代を迎えたからといって、日本の直面する課題が自然に解決するわけではない。むしろ、今後は人口減少問題が一段と深刻化することは確実だ。その中で、日本社会はこれからどのように対処していくべきか、筆者なりに考え方を整理してみたい。

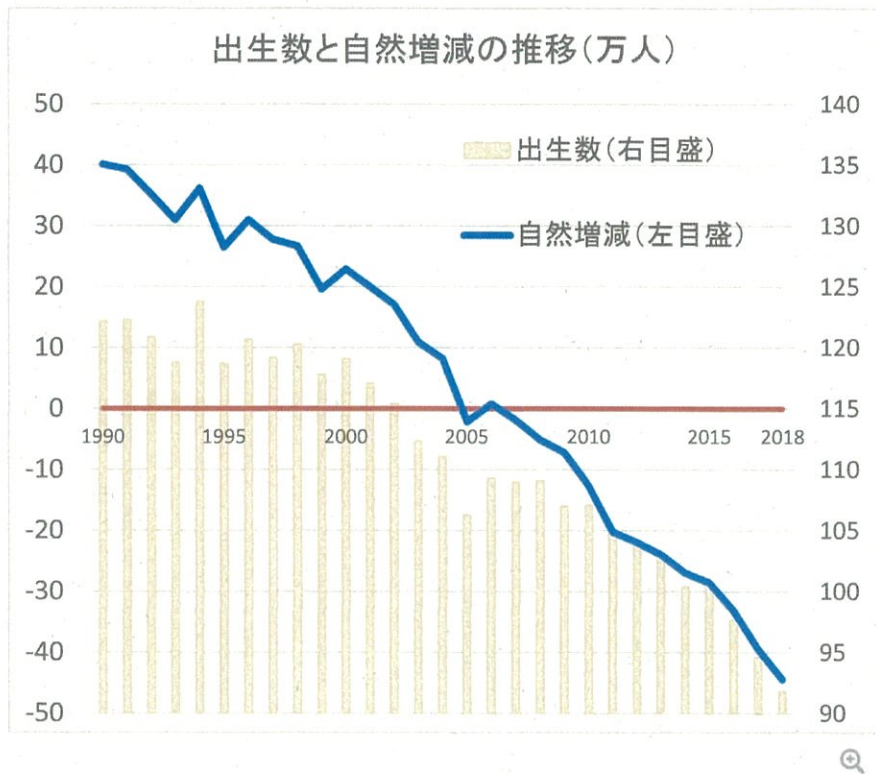
### ポイント

#### 新しい日本型雇用システム - 「令和モデル」 - の構築

生産年齢人口が減り続ける中では、労働力不足の改善と生産性の向上を図ることが必要であるが、そのためには、日本型雇用システム（「昭和モデル」）を抜本的に改革し、「柔軟な働き方をしても、『損をしない』社会」（「令和モデル」）を早く構築すべきである。そうした「令和モデル」の実現により、少子化にもブレーキを掛けることができる。

#### 総人口は2011年から減少を続けている

まず、最近のデータなどから、我が国の人口減少の状況について概観してみよう。厚生労働省『人口動態統計』に基づくと、日本の総人口は、2011年以来減少傾向が続いており、ここ1年では31万人も減少した。このように人口が減少してきている主因は、自然増減（＝出生数－死亡数）が減少に転じていて、その自然減の規模が拡大してきていることだ（下図）。



2018年中の人口減少についてやや詳しくみると、まず、合計特殊出生率は3年連続低下して1.42となり、出生数も92万人弱と過去最低を更新した。一方、高齢化に伴って死亡数は増え続けていることから、自然減は、2018年には44万人を超える規模にまで膨らんだ。また、生産年齢人口は、総人口の減少以上のスピードで減っていて、この1年間では50万人も減少した。

## 人口減少は向こう数十年にわたって続く

今後の日本の人口をみると、外国からの移住などに伴う社会増は若干期待できるとしても、全体としては減少傾向が向こう数十年にわたって続くことが見込まれている。

出生率が今のような低い水準で続くことはかなり深刻だ。仮に、我が国の合計特殊出生率が現在の水準（1.4程度）のまま続くと、計算上、一世代後に生まれる子どもの数は親世代の約3分の2、孫の世代には約半分になってしまう。

また、出生率が大幅に上がったとしても、人口減少はすぐには解決しない。例えば、来年にも、合計特殊出生率が奇跡的に2.0近辺にまで回復したとしても、日本全体で人口減少が止まって自然増が実現するまでには、どんなに急いでも数十年はかかる。そして、生産年齢人口も、相当長い年月にわたって減っていくことが見込まれている。

このように、我々は「長く、厳しい時代」の入り口にある。

こうしたことから、令和日本では、まずは、生産年齢人口が減少する中でも、なんとか経済規模を維持できるように工夫していく必要がある。そして、抜本的には、一日でも早く少子化を克服して、自然増を実現する道筋をつけていくことも求められている。この二つを「同時に」そして「かなり急いで」進めなくてはならないのである。

後者（少子化の克服、自然増の実現）については、後編（後日配信）で触れることとし、まずは、生産年齢人口の減少への対策について考えていきたい。



soi7studio/shutterstock.com

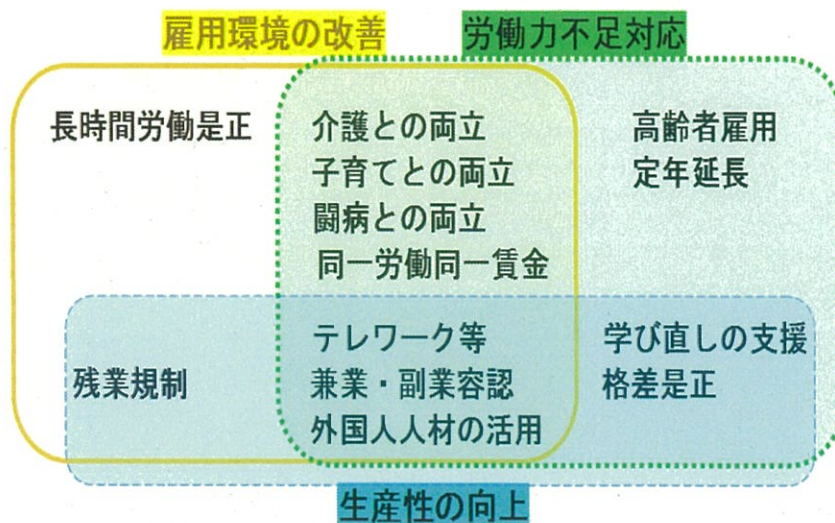
### 「昭和モデル」から「令和モデル」への転換を急ぐべき

生産年齢人口が減っていく中で、少しでも成長力を確保するためには、労働力不足の改善と生産性の向上を図る必要があるが、雇用システムを抜本的に変えていくことはその鍵となる。

長時間労働・年功序列・終身雇用などを特徴とする「日本型雇用システム」（以下、「昭和モデル」）を見直すべきといわれて久しいが、平成の30年間を振り返ると、改革スピードが遅かった上、必ずしも徹底したかたちでなされず、結局、新たな「平成モデル」を作ることは成功しなかった。

昭和の高度成長が実現するなど、「昭和モデル」はあまりにも成功した雇用システムであっただけに、我々はそのから脱皮することに大変苦勞しているといえる。日本社会で強く必要とされているのは、「雇用システムの抜本的改革を急がないといけない」という危機意識の共有であろう。令和になった今こそ、本気でアクセルを踏み込む必要がある。

幸い、ここ数年は働き方の見直しに向けて、色々な手立てが講じられるようになってきてはいる。昨今の働き方改革をみてみると、雇用環境を改善しながら、労働力不足の改善と生産性の向上を目指して、一連の対応がとられ始めていることがわかる（下図）。



令和日本が目指すべき将来像は、これらの個々の政策を実現した先にある。パズルのピースとしてはすでに示されているのである。我々として重要なのは、一つの大きな新しい絵、「新しい日本型雇用システム」（以下、「令和モデル」）を明確に思い描きながら、これらのピースを「急いで」そして「徹底して」組み合わせていくことである。

## 「令和モデル」とは何か

「令和モデル」とはどういうものなのか。それは、一言でいえば、「柔軟な働き方をしても、『損をしない』社会」だ。最近の働き方改革では、「柔軟な働き方」を官民挙げて進めようとしているが、それは「損をしない」「割を食わない」ということが保障されてこそ実現するものであろう。

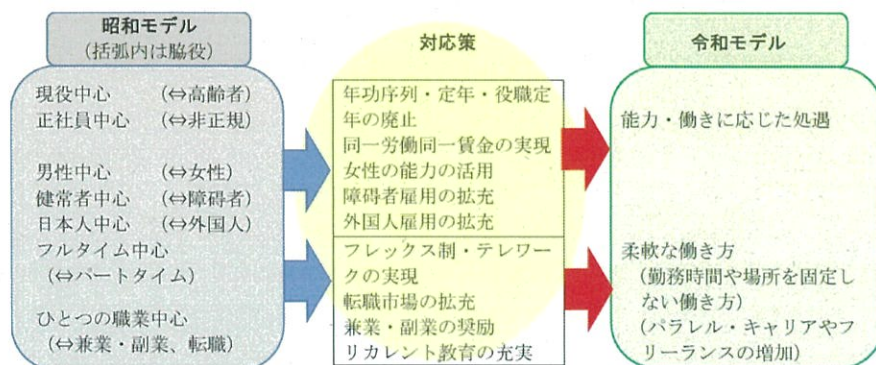
かつての「昭和モデル」では、社会の中で勤労者の役割や立ち位置は決まっていた、あるグループに所属していることが通常だった。同一企業での長期雇用、年功型賃金、長時間労働などを特徴とする、いわゆるメンバーシップ型の働き方が雇用システムのベースとなっていた。



EtiAmmos/shutterstock.com

こうしたメンバーシップ型の雇用システムの下では、給与水準・昇進や企業年金などは、一般には企業に長く勤めている方が有利だった。また、労働環境や健康面への配慮、病気・怪我などの際の休暇・休職制度など、広義のセーフティネット的な対応をみても、ある組織に正規メンバーとして所属している場合の方が手厚かった。人々はこうした雇用システムによって雇用の安定や継続性を確保できたし、企業などにとってもそれが経営上のメリットとなっていた。

ただ、こうした「昭和モデル」は、主たる戦力と考えられるグループのメンバーになれない人々が脇に追いやられ、経済的にも損をしたり、能力が十分活用されたりしない、という問題を内包しており、時代が下るにしたがって、そうした問題が日本全体の成長力を押し下げる要因となってきた。



一方、「令和モデル」では、人々は、その能力・働きに応じて処遇されるし、勤務時間や場所の自由度が高く、職業選択の幅も広い柔軟な働き方ができるようになる。

そうした世の中になれば、色々な事情でこれまで十分に働けなかった多くの人々も、それぞれの持ち場でもっと貢献できるようになる。中高年が、早い時期に転職して自分の経験・蓄積を新たな場で活用していくこともずっと当たり前になり、適材適所が進むだろう。起業することと就職することとが、ほぼ等価値のものとなっていく中で、あらたなスモール・ビジネスも生まれやすくなるに違いない。

このように、長期雇用や正規社員でなくても、それらと遜色ない雇用条件で、安心感をもって働けるような社会を作れば、労働力化率も上がり、そして生産性も向上する。企業においても、人材の最適配分がしやすくなることから、社会のニーズの変化に即応して戦略を大胆に見直せるなど、経営上のメリットは大きい。



fizkes/shutterstock.com

### 柔軟な働き方をしても「損をしない」社会環境を早期に整備すべき

こうした「令和モデル」の実現のためには、まずは、多くの仕事をジョブ型にしていくための環境整備が重要となる。具体的には、すでに議論されているように、①同一労働同一賃金の実現、②年功型賃金の見直し、③定年や役職定年の廃止、④（能力に応じた）初任給の引上げを、ワンセットで進める必要がある。

また、現在の退職金制度は、永年勤続すると支給金額が大きく増えるほか、給与所得よりも税制上有利となるのが一般的だが、こうした取扱いなどについても、早期に退職したり転職したりする人が損しないかたちに見直すべきだ。

例えば、スウェーデン、フィンランドなどでは、明確な定年制度や退職金制度がない。また、パートタイム労働者は「短時間正社員」に相当する身分であり、時間当たり賃金や社会保障面は、基本的にフルタイムと同一の待遇となっている。また、企業別の年金システムも存在せず、（日本では私的年金が担っている部分を含め）社会保障全般を国が一手に請け負っていることから、仮に転職などをしてしても社会保障の内容が変わることは基本的にない。こうしたことから、人々は、その時々々のライフイベントに合わせた柔軟な働き方を実現できている。

令和日本でも、こうした「柔軟な働き方をしても『損をしない』社会システム」を早期に構築することを目標とすべきであろう。制度の見直しにあたっては、既得権を有しているメンバーからの反対や抵抗等が出てくるのが常であるが、長期的にみれば大勢の国民によってメリットになるはずであり、粘り強く進めていくべきである。例えば、株式会社日本人材機構では、多様な知識・経験を有した都市部などのサラリーマンと人材不足に悩む地方企業との人材マッチング

を進めているが、これによって適材適所が進むことは多くの経済主体にとってメリットとなる。

メンバーとそれ以外の垣根が低くなれば、人々は正規社員と、その他の働き方（限定正社員、非正規、兼業・副業、パート、フリーランス）との間をもっと気軽に行き来できるようになる。



Ollyy/shutterstock.com



一方、自由で柔軟な働き方にはどうしてもリスクが伴う。こうしたことから、「正規メンバーでない労働者」のための広義のセーフティネットを積極的に整備するべきだ。労働市場の流動性を高めながら、同時に手厚い社会保障によって労働者の生活を保障する「フレキシキュリティ政策」（デンマークなど）や、失業者に対して職業訓練等を積極的に施す「トランポリン型福祉」（英国）などが参考になるだろう。顧客や雇用主から労働条件（労働時間や対価）の面で不利に扱われないように、法制度面での手当を強化することが必要だ。

正規メンバーでない労働者がこれから多数派となっていく中、そうした人々が不当に扱われ、ワーキング・プアなどが増えるような状況は絶対に避けなければならない。そうした点も含めて「損をしない」社会システムを早期に構築することが重要だ。



Digital Storm/shutterstock.com



このように、生産年齢人口が永年にわたって減り続ける中においては、社会全体が、「令和モデル」――柔軟な働き方をしても「損をしない」社会――を今後の日本が目指すべき姿として設定し、少しでもそれを早く実現していくように改革を前進させていくことが非常に重要となるのである。

次節では、人口減少の抜本対策として、少子化の克服について触れるが、そこでも「令和モデル」が有効な対応策となりうることを述べていきたい。

※後編は、明日配信予定です。（「論座」編集部）

コメント0件

並び替え 最新

コメントを追加...

Facebookコメントプラグイン

掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.