

人口減少社会における労働政策の課題

－平成17年版労働経済の分析から－

厚生労働省

労働政策担当参事官室

「人口減少社会における労働政策の課題」
～みんなで働き支え合う社会をつくるために～

第1章 人口の変化と経済社会

総人口・人口構造の変化が経済社会に及ぼす影響を分析

- ・2006年をピークに総人口は減少、2007年以降には団塊の世代が引退過程に
- ・大都市ベッドタウンで予測される急速な高齢化、求められる地方圏の経済的自立
- ・労働力供給制約のもとでグローバル化、産業構造高度化への対応の強化が必要

日本社会の
課題

より多くの人々が意欲をもって働くことで労働力率を高め、
能力を十分発揮することで高い労働生産性を実現

経済社会の持続的発展に向け
みんなで働き支え合っていくことが重要

第2章 労働力供給の現状と課題

働くことを希望する人々が仕事につき、その能力を十分に発揮していくことが重要との観点から、労働力供給の現状と課題を分析

- ・若年者の自立に向けた課題
- ・高齢者の高い就業意欲に応えるための課題
- ・女性の就業促進に向けた課題

第3章 変化する企業行動と雇用管理の課題

人口減少・少子高齢化時代における企業経営とそこで働く労働者の実態を分析し、雇用管理の課題を提示

- ・長期的な視点から若年者の採用を行い、その育成と定着を図ること
- ・高齢者の優れた技能を次の世代に円滑に継承していくこと
- ・女性の能力の有効活用に向け積極的に取り組むこと
- ・非正規労働者の職務の見直しや均衡処遇、能力開発に取り組むこと

問題提起 正規労働者と非正規労働者の組み合わせやそうした区分のあり方そのものについて、企業としても社会全体としても議論を深めていくことが重要

まとめ

①働き方の見直しと仕事と生活の調和

一人ひとりがそれぞれの仕事を通じて社会とのつながりを持ち、みんなで働き支え合うことができるよう、今までの働き方を見直すこと

②意欲と能力の発揮に向けた職業能力開発の充実
意欲と能力を十分に引き出していくために、仕事の成果を適切に評価し、職業能力開発の機会を豊富に用意すること

③労働市場政策の総合的な推進

持続的な経済発展に向け、今後の雇用創出分野を適切に洞察し、人材育成、就職支援などの労働市場政策を総合的に展開すること

「ふとところの深い雇用システム」を目指して

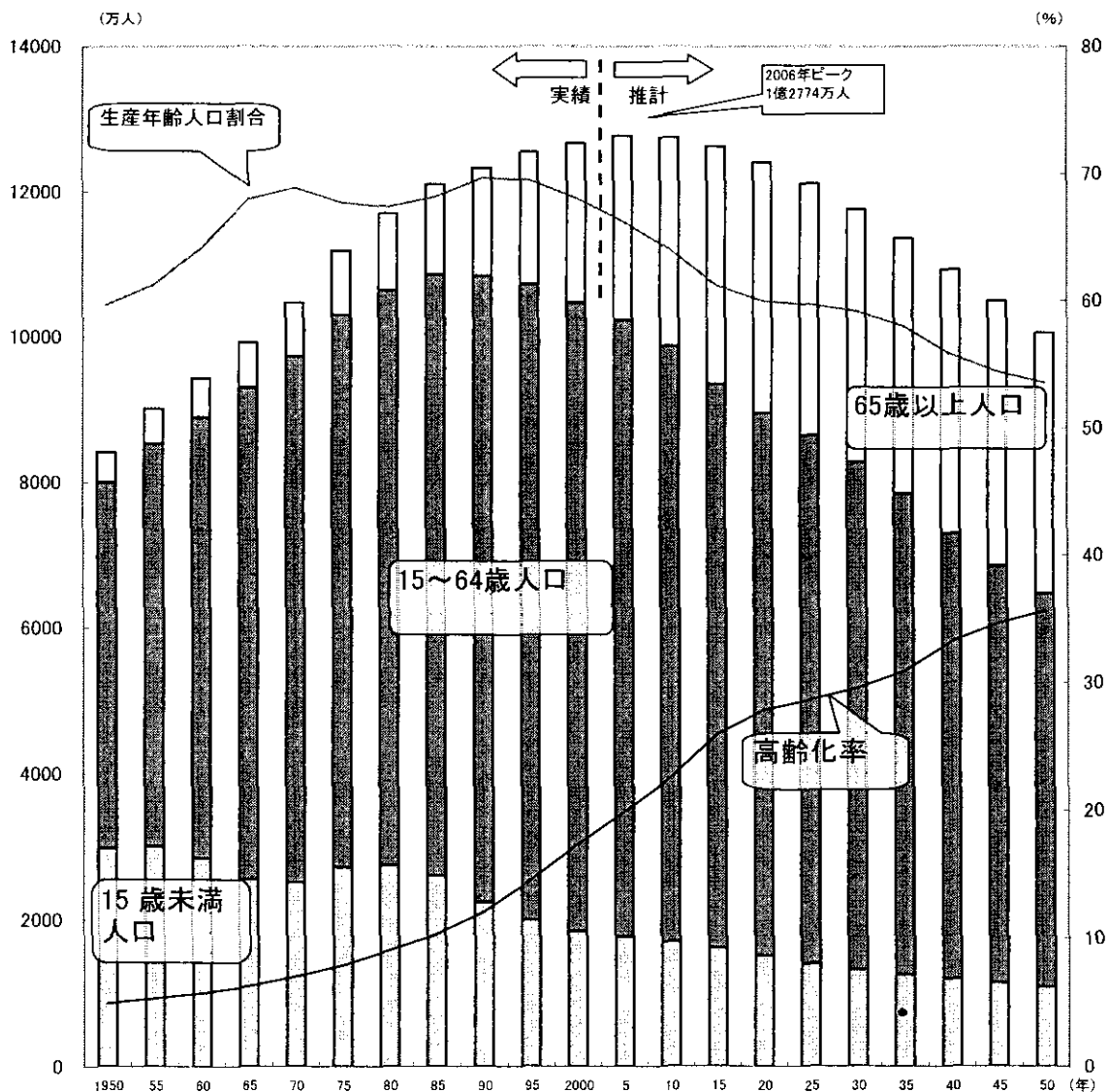
日本の雇用システムは、労使の努力によって雇用の安定と人材育成の優れた機能を有している。今後は、こうした機能を活かしながら、労働者一人ひとりの能力をよりの確に把握、評価し、労働者の主体性を尊重した配置を行うなど、一人ひとりの個性が生きる能力発揮と実力主義を目指していくことが大切

人口減少が目前に迫る日本社会

近年の日本の経済成長をみると、世界経済の回復と外需の増加が大きな役割を果たしている。今後も国際競争力を高めながらより高い付加価値創造能力を獲得し、その成果を雇用や勤労者家計の改善につなげながら、持続的な成長に支えられた経済社会の発展を目指していくことが経済運営の基本的な方向である。

こうした持続的な成長に支えられた経済社会の発展を実現していくために、今後、我が国が取り組むべき大きな課題として、人口減少と少子高齢化への対応がある。推計では、総人口は2006年をピークに減少すると見込まれ、2007年以降には、経済成長に大きく貢献してきた「団塊の世代」（1947～49年生まれ）の多くが企業での引退過程を迎えることとなる。我が国は、総人口の面からみても、人口構造の面からみても、ここ数年のうちに大きな変化に直面することとなる。

日本の総人口



出所出所: 総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

低下が続く我が国の出生率、周辺諸国の出生率は高い

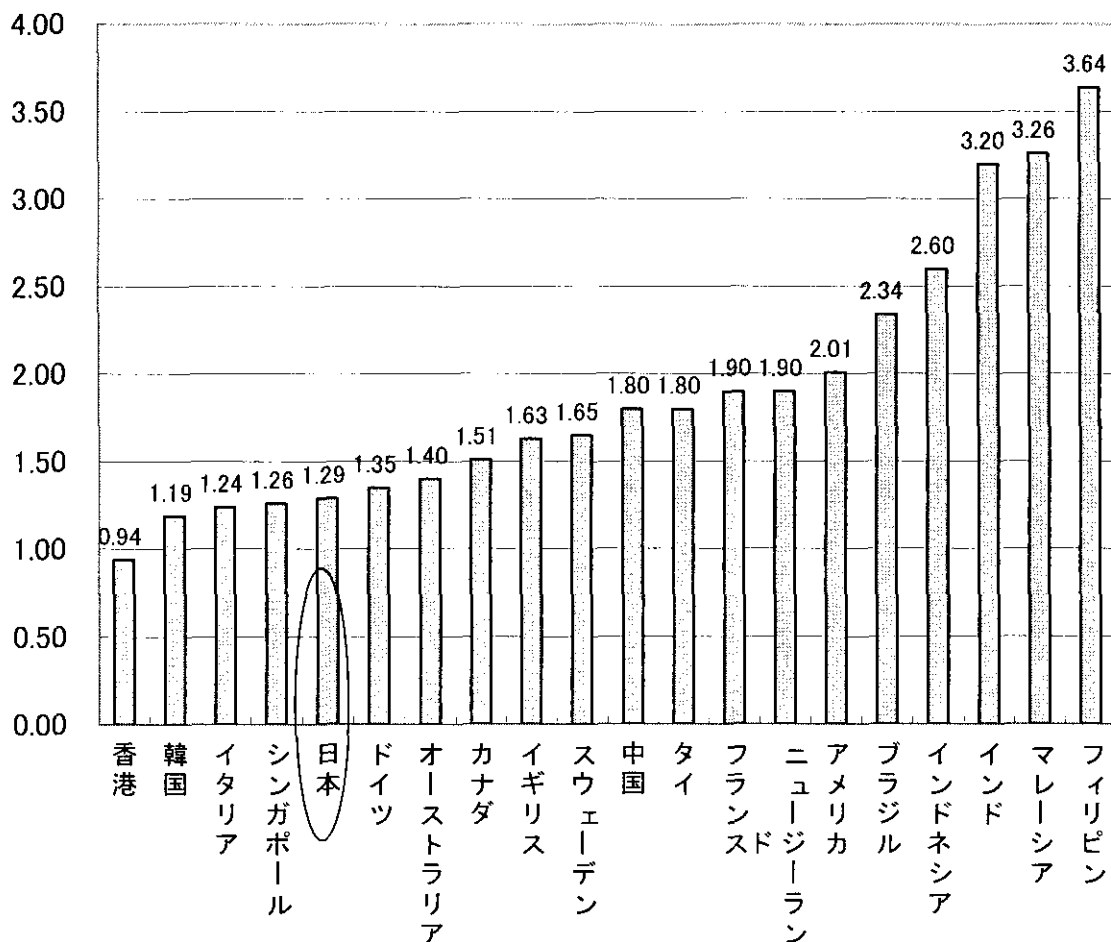
我が国の合計特殊出生率は、1960年から1970年代の半ばまでの間、1966年の丙午の年の1.58を除いて、概ね2以上の数値で推移していたが、その後、低下傾向に転じた。1989年には、1966年値を下回り「1.57ショック」と言われ、2004年には1.29まで低下している。

少子高齢化が進行する我が国では、すでに、生産年齢人口、労働力人口は減少に転じており、2007年には、総人口も減少に転じると見込まれる。

合計特殊出生率を国際比較すると、イタリア、ドイツなどは日本と同程度の水準にあるが、日本の周辺諸国では、相対的に高い出生率を示している国が多い。

これらのことから、我が国の人口減少の進行速度は、国際的にみても急速なものとなる。一方、太平洋諸国では人口増加が続く国々が多く、経済成長も継続していくものと見込まれることから、その経済的な存在感も次第に高まっていくと見込まれる。こうした中で、日本は人口減少期を迎え、その経済運営の舵取りは決して容易なものではないと考えられる。

合計特殊出生率の国際比較



資料出所：各国政府資料をもとに作成（不明のものはUN“World Population Prospects”より1995～2000年の平均値）

- (注) 1) 合計特殊出生率とは、一人の女性が一生の間に生むと推計される平均子供数。
 2) インドは2000年、イタリア、ドイツ、カナダ、イギリス、フランスは2001年、スウェーデン、タイ、ニュージーランド、アメリカは2002年、香港、韓国、シンガポールは2003年、日本は2004年。その他は国連調べ。

我が国の経済発展に貢献してきた「団塊の世代」

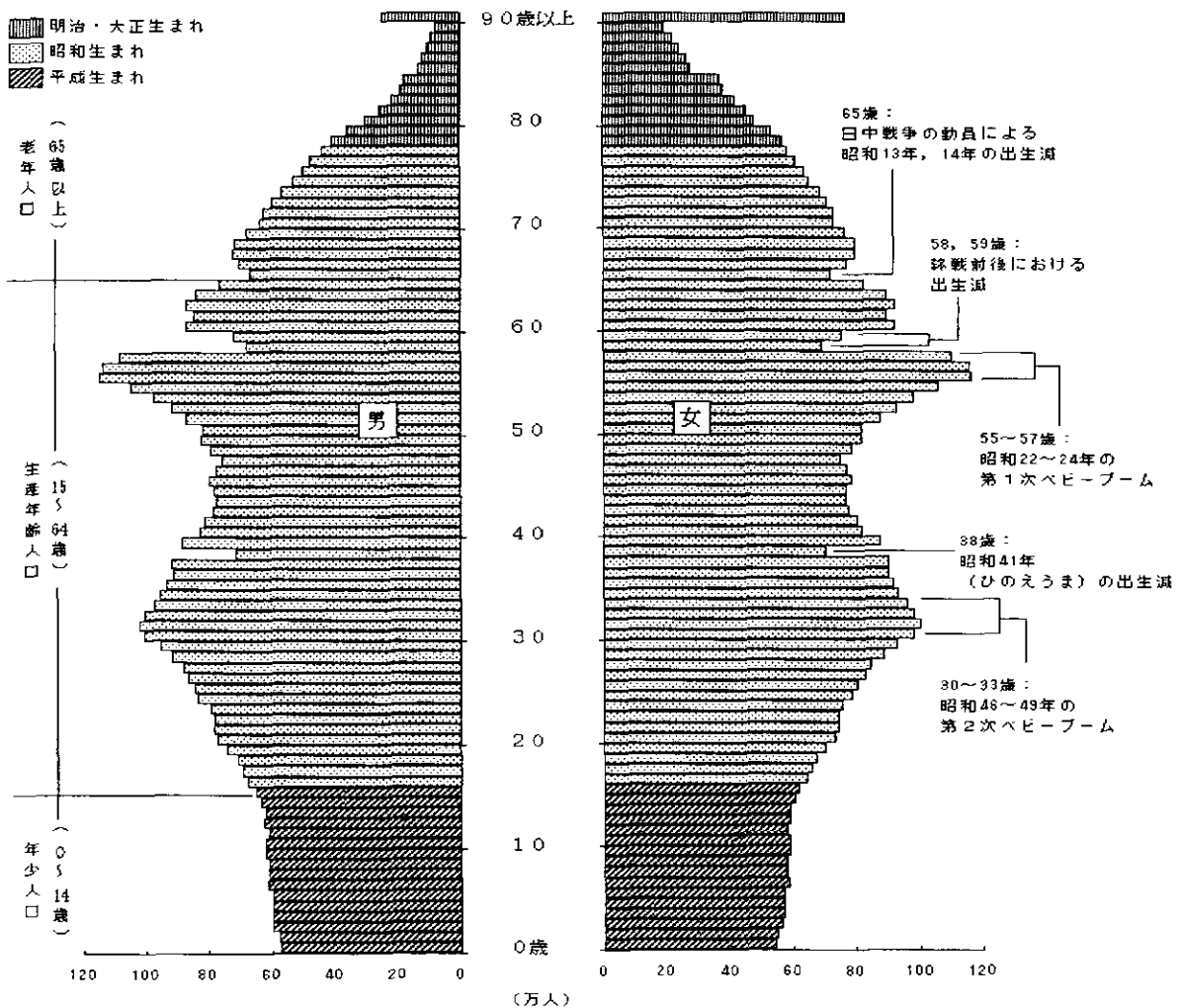
総人口の減少とともに、2007年以降には、「団塊の世代」が企業での引退年齢を迎えることとなる。我が国は、総人口の減少という転換だけでなく、人口構造の面からも大きな変化に直面することとなる。

団塊の世代は、我が国の経済成長とともに歩んできた世代であると言える。我が国の経済成長は、工業化と都市化の進展によってもたらされたが、大規模な工業生産力の拡大は豊富な若年労働者の供給によって支えられ、若年労働者は大都市工業圏に集中した。

特に、1960年頃から1970年代前半にかけての高度経済成長期には大都市圏での労働力人口の伸びは高く、就職や進学のために地方圏から移動してきた若者が、新規学卒者として豊富に提供された。中学卒業者は「金の卵」と言われ、大都市圏の工業部門で新しい技術や生産方式の柔軟な習得を通じて、高度経済成長を生産面から支えた。その後、こうした若者は、1980年代の安定成長期以降には、社会の中堅として、経済発展を支える役割を果たしてきた。

このように、「団塊の世代」（1947～49年生まれ）は、我が国の経済発展に多大な貢献をしてきた世代であるといえる。

人口ピラミッド(平成16年10月1日現在推計人口)



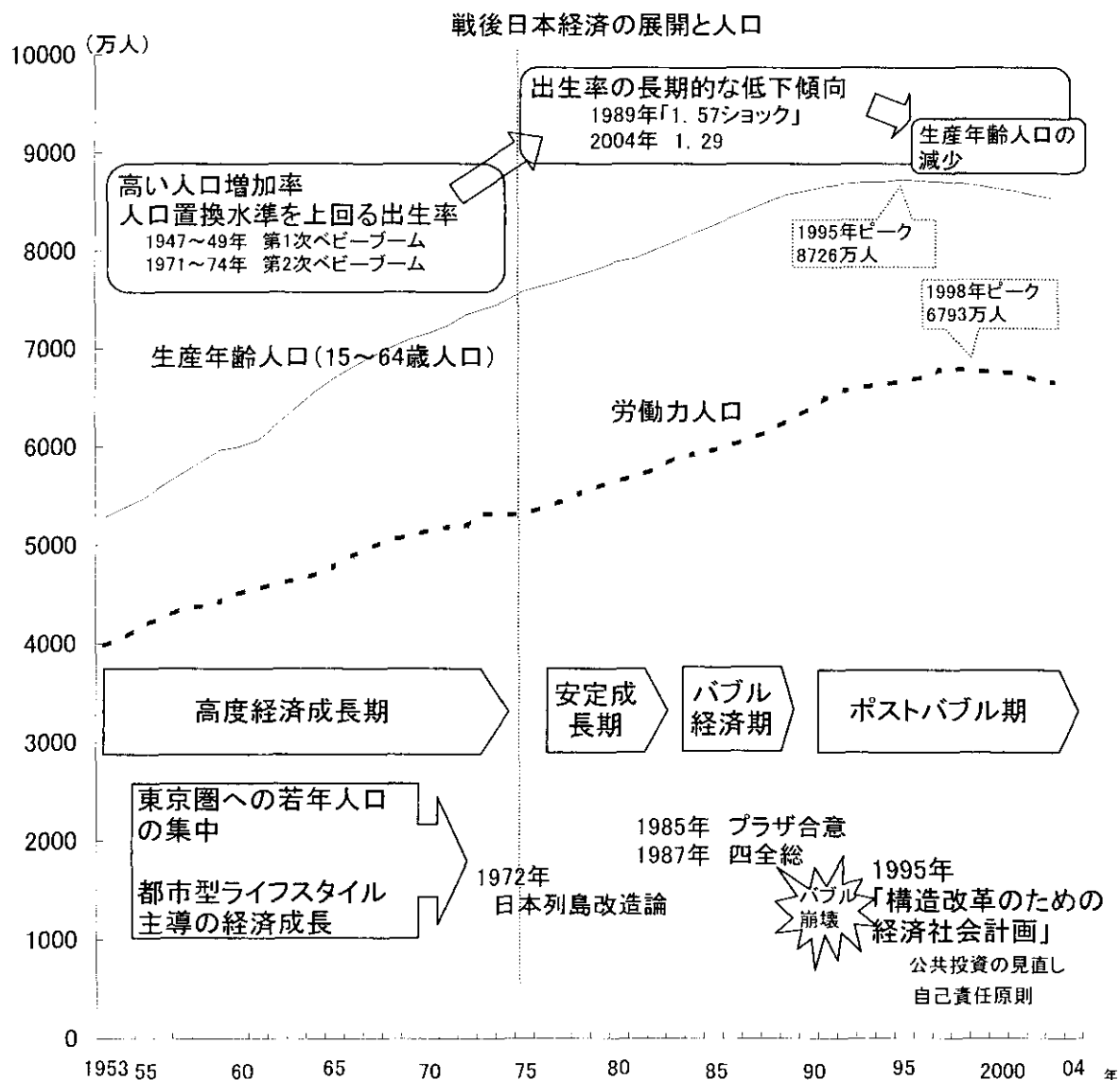
注) 90歳以上人口は年齢別人口が算出できないため、まとめて「90歳以上」とした。

戦後経済を決定づけてきた人口の増加と転機を迎えた日本経済

経済活動は総人口・人口構造の動向と結びついている。今後の人口減少、さらなる少子高齢化は、戦後日本経済の基調が大きく転換するということを意味している。

かつて、高度経済成長期には、若年人口が、工業化・都市化を支える労働力として豊富に供給され、こうした若者が都市で家庭を持ち、所得の向上にともなって耐久消費財も普及し、都市型ライフスタイル主導の経済成長が実現された。しかし、我が国の工業化の過程は急速であり、1970年代の半ばには大都市圏を中心に工業化過程はほぼ完了し、勤労者の意識も、物質的な豊かさを追求する傾向から心の豊かさを大切にする方向へと変化し始めた。また、この過程を通じて、出生率は長期的な低下の傾向を示すようになっており、子供を生み育てることに喜びを感じる事ができる社会への転換が現代的な課題となっている。

急速な工業化・都市化は、日本社会に様々なひずみを生みだし、人口減少期の我が国に多くの課題を投げかけている。高度経済成長は、都市型ライフスタイル主導の成長であったため、地域格差も広がったが、1970年代半ば以降には、格差是正に向け公共投資主導の地方開発が行われた。こうした経済運営の態度は、プラザ合意での内需拡大にまで継承されることとなった。1990年代半ば以降は、生産年齢人口も減少に向かい、我が国の成長基調にも変化が生じるとともに、経済運営の面では、構造改革が目指され、公共投資に依存しない地方圏経済の自立が模索されている。



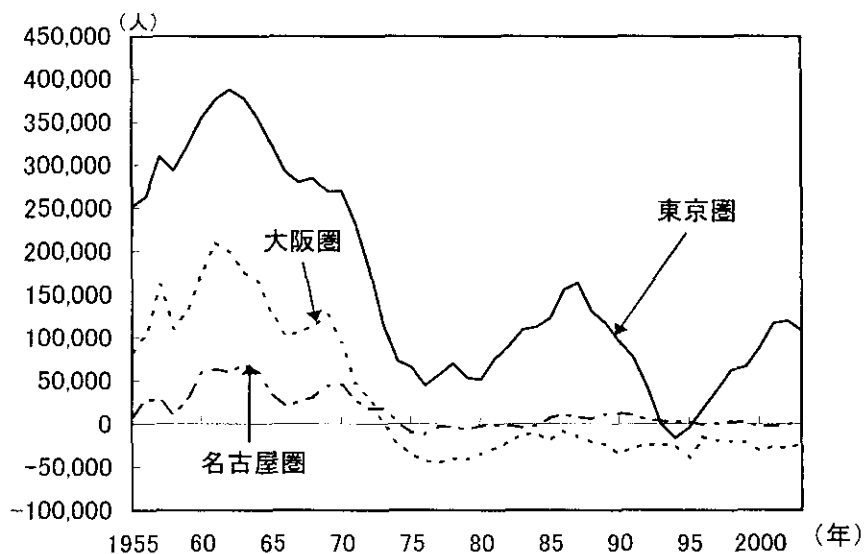
資料出所: 総務省統計局「推計人口」、「労働力調査」

人口総数の推移を地域別にみると、1970年ころまでは、地方圏で人口がやや縮小傾向で推移する一方で、大都市圏への人口集中によって、大都市圏の人口は大きく増加した。三大都市圏への他の地域からの転入超過数をみると、高度成長期には、三大都市圏はいずれも転入超過が続いたことから、地方圏で生まれた人の多くが、就職や進学などのために大都市圏へ転出したことが、大都市圏への人口集中の要因であった。

たとえば、東京圏への転入超過数が最も多かった1962年の3月に学校を卒業して就職した者の地域間の移動状況を、文部科学省「学校基本調査」によりみると、高卒者については、地方圏の高卒就職者の20%弱にあたる約12万2千人が三大都市圏へ就職し、また、金の卵と言われた中卒者については、地方圏の中卒就職者の25%強にあたる約16万6千人が三大都市圏へ就職している。

このころ都会に出て就職した新規学卒者たちが、大都市圏の工業部門での新しい技術や生産方式の柔軟な習得を通じて、高度経済成長を生産面から支えた。

第1-(3)-2図 三大都市圏の転入超過数の推移



資料出所 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」

(注) 1 東京圏とは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

2 名古屋圏とは、岐阜県、愛知県、三重県

3 大阪圏とは、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県

都市型ライフスタイルが牽引した高度経済成長

高度経済成長期における、大都市圏での世帯数の伸びは、人口の伸びを大きく上回り、地方圏から大都市圏へ移動してきた若年者が、結婚し、新たな世帯が増加した。こうして新たに生まれた世帯が、高度成長期における消費の成長を牽引した。

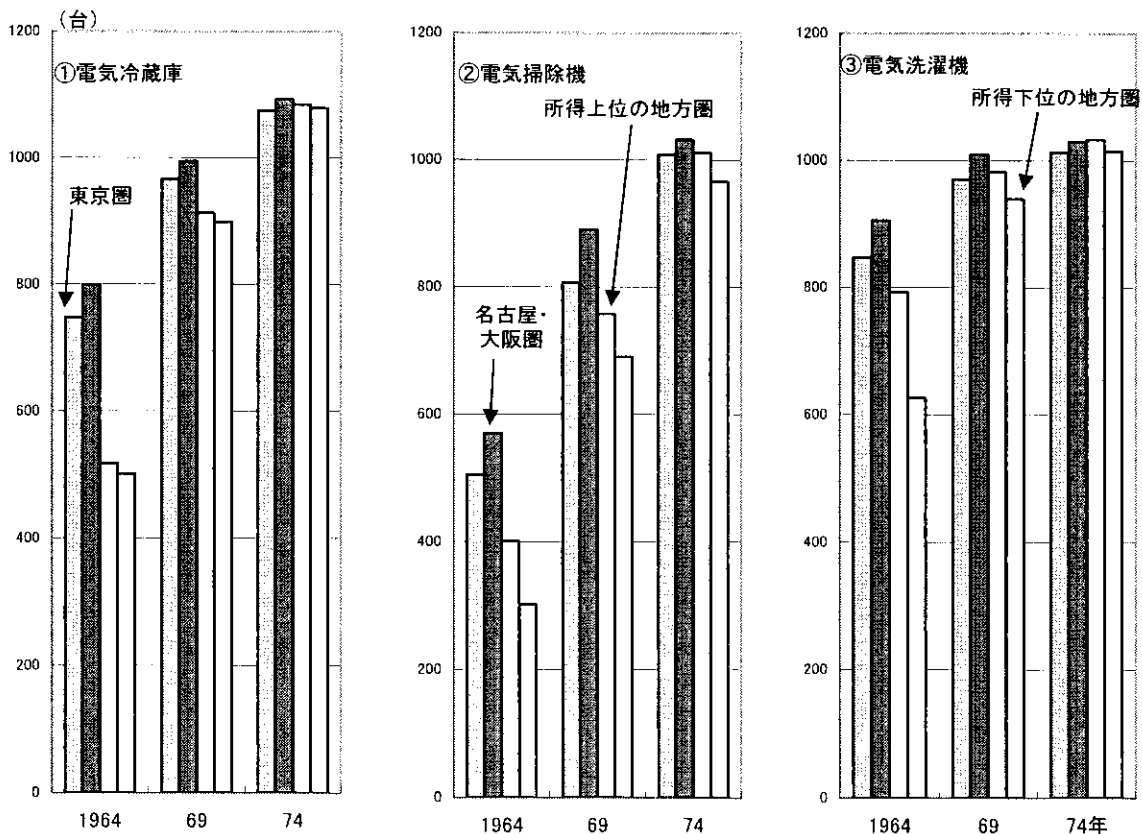
耐久消費財の世帯普及率は、高度経済成長期に急速に上昇し、電気洗濯機、電気冷蔵庫、電気掃除機などは、1960年頃から1970年代初頭までの十数年の間に、多くの世帯は保有していな「ぜいたく品」から、大都市圏では、ほぼすべての世帯が保有する「生活必需品」となるまで普及した。これらの耐久消費財の普及によって、主に主婦の家事労働の負担が軽減され、余暇時間が生み出された。余暇時間の増加は、1970年前後に急速に白黒テレビからの買い替えが進んだカラーテレビから流れるコマーシャルの視聴ともあいまって、大量消費社会の浸透に寄与し、消費意欲を著しく喚起したと考えられる。また、家事労働の負担の軽減は、主婦層の就業意欲を高める要因となったと考えられる。

このように、これらの耐久消費財の急速な普及は、勤労者生活に大きな影響を及ぼした。

しかし、こうした耐久消費財の普及には、地域間の格差があり、1960年代では、地方圏における普及率は大都市圏よりも低く、地方圏の中でも所得水準の低い地域で普及率は低かった。

これらの格差は、1970年代に地域間の所得格差が次第に縮小したことから、その後、縮小していくこととなった。

高度経済成長期における耐久消費財の保有数量(1000世帯当たり)



資料出所: 総務省統計局「全国消費実態調査」、内閣府「県民経済計算」

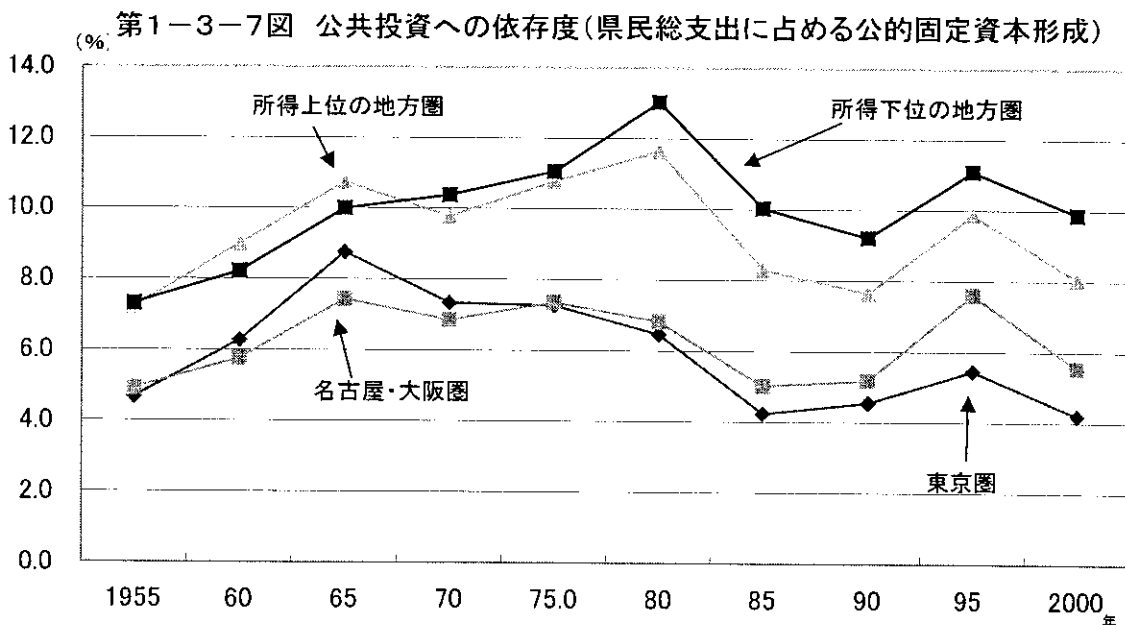
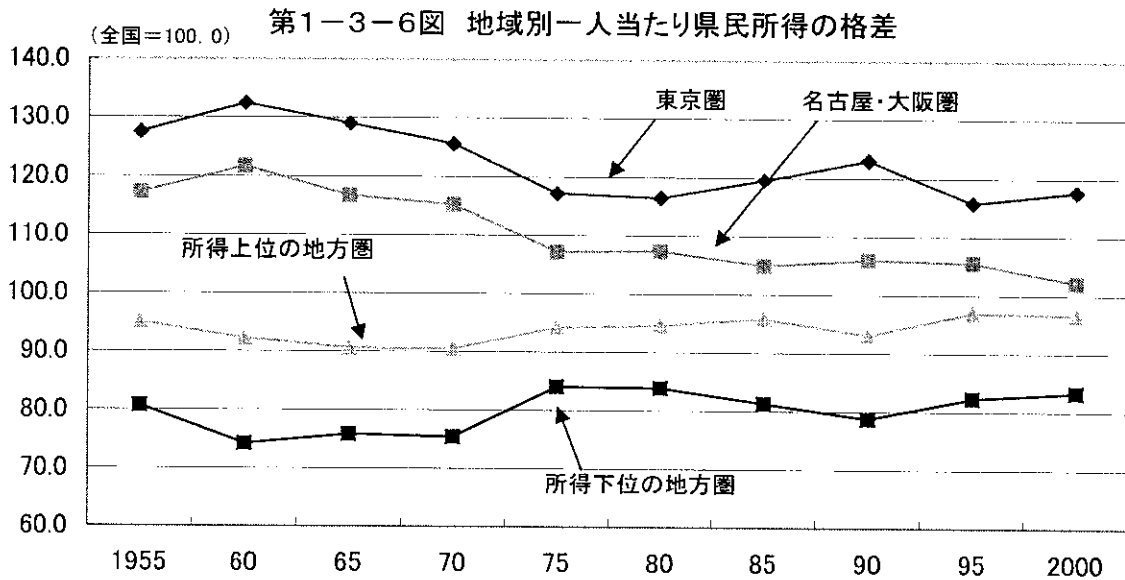
公共投資に依存した地方圏経済の成長

高度経済成長を通じて、地方圏でも所得、生活水準が向上したが、大都市圏との所得格差が縮小に向かったのは、1970年代以降であった。

地方圏の経済成長を支えたものに公共投資がある。公共投資依存度は、1965年ころまでは、大都市圏、地方圏ともに高まっていたが、1970年代には、大都市圏で依存度が低下し、地方圏、特に、所得水準の低い地域において、公共投資の依存度が高まった。

地方圏経済が公共投資への依存度を高めた1970年代及び1990年代前半期には、所得の地域間格差は縮小する一方、雇用機会は建設業に依存する傾向を強めた。

今日、地方圏経済においては、公共投資に過度に依存することなく、地域経済の自立性を確立することが課題になっている。



資料出所:内閣府「県民経済計算」等

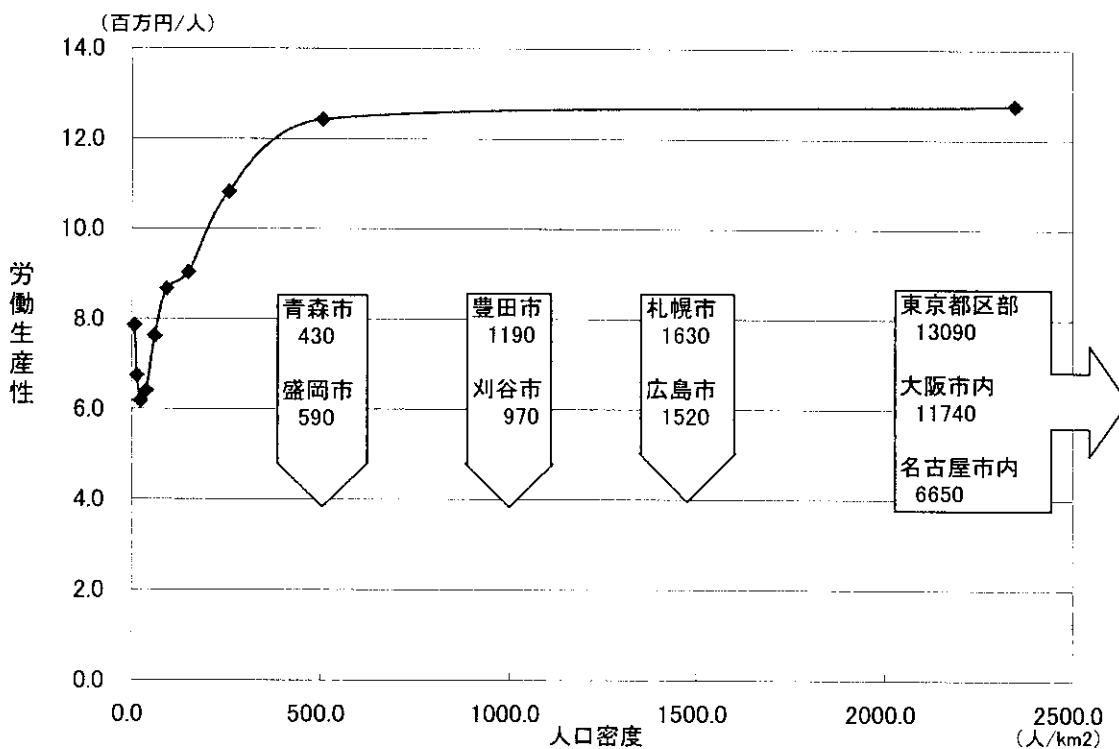
人口減少の中で、地方圏では、中心的な都市への産業集積が課題

人口密度と労働生産性の関係をみると、総じて人口密度が高い市町村ほど労働生産性が高くなっており、人口密度が500人/km²を超える市町村と、それを下回る市町村との間に格差があることから、労働生産性を維持し、向上させるためには、ある程度の人口集積が必要である。

地方圏では、人口減少と高齢化が大都市圏に先行する形で進行し、公共事業の削減が進められる中で、今までにもまして、成長力を持ち自立することのできる産業を育てていくことが求められている。

地域における人口減少の与える影響を軽減させるために、中心的な都市などの集住・集積の利益を活用することは、考えうる一つの方法であり、社会資本の効率的な活用という観点からも、居住区域に一定の地域的なまとまりがあることが有効であろう。仕事のあるところに人が移動していくことは、我が国全体の生産性を上げるという観点から評価できるものであり、円滑な労働移動を支援していくことは政策課題として重要である。

第1-(3)-10図 人口密度と労働生産性(国土面積十分位階級別)



資料出所：総務省統計局「国勢調査」、経済産業省「工業統計表」

(注)1) 国土面積の十分位階級は、人口密度の低い町村から人口密度の高い市区町村にかけて並べ、低い方から面積区分で10%づつくることによって10等分した。第1十分位が最も人口密度が低く、第10十分位が最も人口密度が高い。

2) グラフでは、左端が第1十分位、右端が第10十分位になっている。

大都市圏のベッドタウンで見込まれる急速な高齢化と地域社会の課題

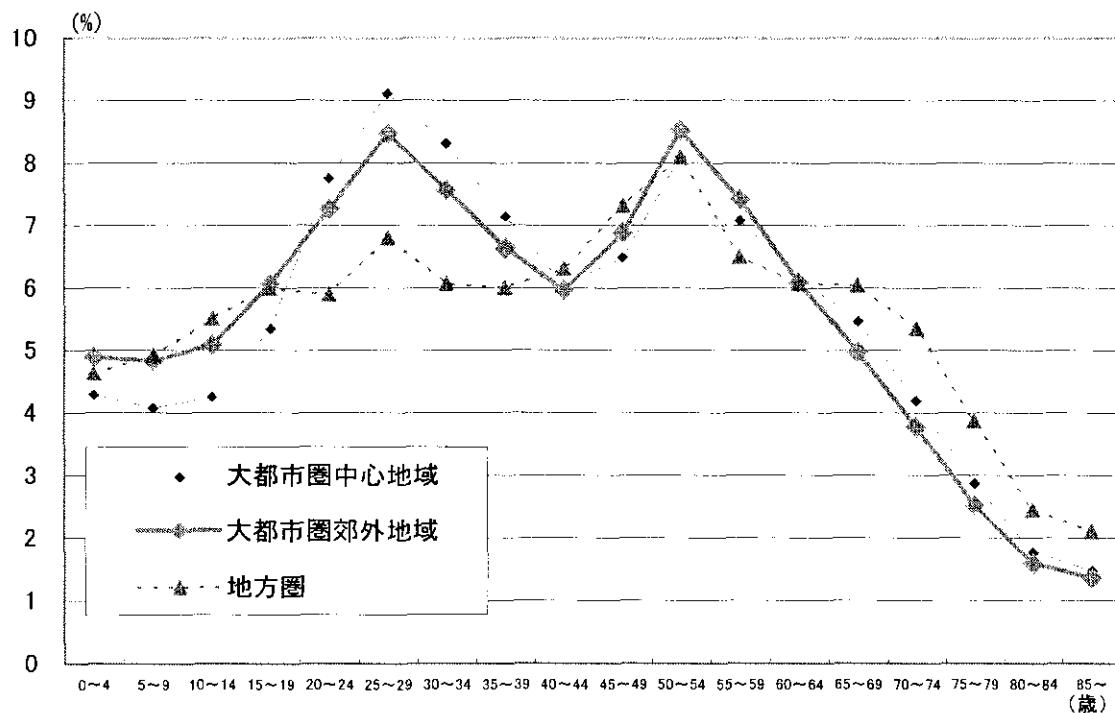
地域を大都市圏と地方圏に分け、さらに、大都市圏をその中心地域と通勤圏内の郊外地域に分け、人口構成をみると、65歳以上の者の割合は、地方圏において高いが、団塊の世代（2000年における51～53歳層）は、大都市圏でも、特に、郊外地域において割合が高い。

高度経済成長期には、多くの若者が大都市に集まり就職したが、そうした人々は、結婚し子供が生まれ、より良い居住環境を求め、通勤可能な近郊地域に住居を構えることが多かったとみられる。

また、大都市圏で、通勤時間が短い者と長い者に分けて、男性について平日の活動状況をみると、通勤時間の長い者は、睡眠時間が短く、休養・くつろぎの時間も短い。反対に、仕事の時間は長い。このように、ベッドタウンに住む男性労働者は、平日は長い時間をかけて通勤し、労働時間も長く、生活における会社の存在が大きい、いわゆる「会社人間」になっている場合が多いと思われる。

団塊の世代の多くが、間もなく企業での引退過程を迎えることとなるが、ベッドタウンに住居を構え、都心に通勤する人々が、企業を辞めたとき、いかに地域社会にとけこんでいくか、また、地域社会は、いかにして、その受け皿を用意するかが問われている。

第1-(3)-12図 地域別にみた年齢構成(平成12年)



(資料出所) 総務省統計局「大都市圏の人口」(平成12年国勢調査編集・解説シリーズNo. 10)

- (注) 1) 大都市圏とは、三大都市圏であり、京浜葉大都市圏、中京大都市圏、京阪神大都市圏である。
 2) 地方圏は1)の三大都市圏以外の地域である。
 3) 大都市圏中心地域は、それぞれの大都市圏で中心市(千葉市、特別区部、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市)とされたもの。
 4) 大都市圏郊外地域は、1)の三大都市圏内で3)の中心市以外のもの。

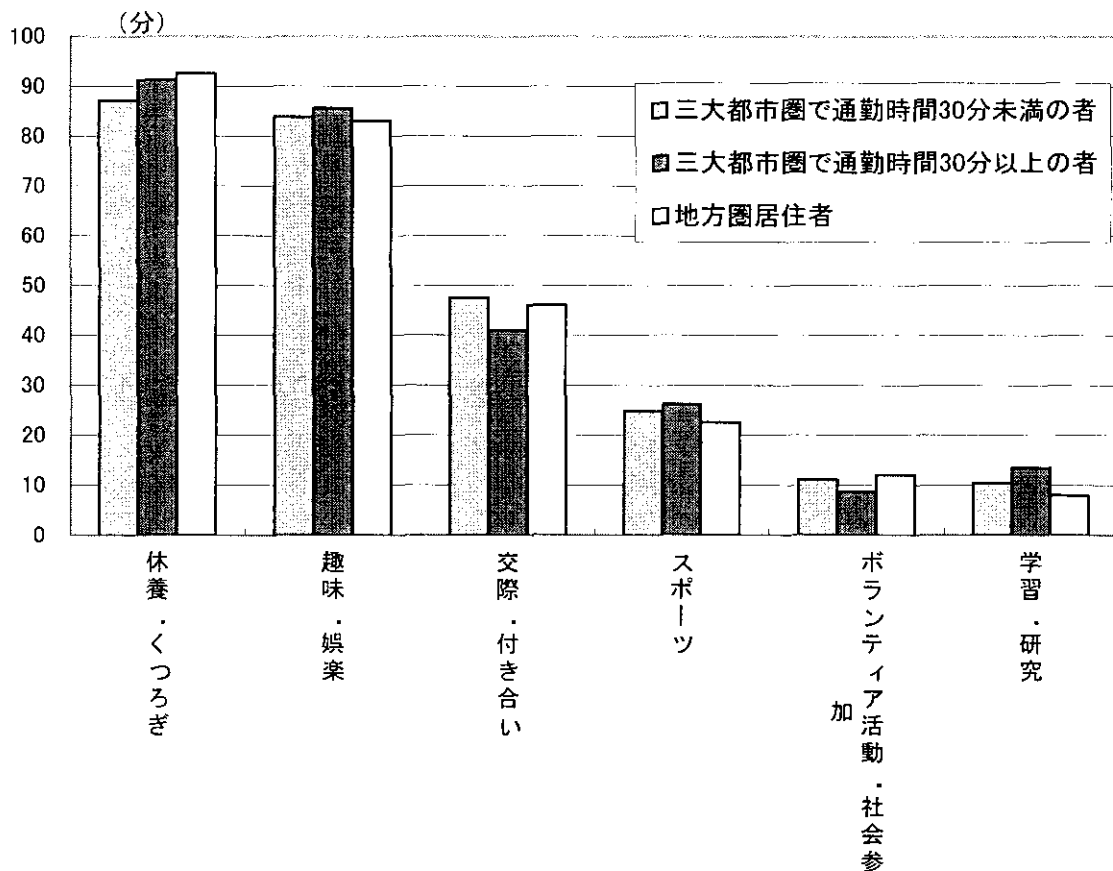
人口減少社会では、市場価値ばかりでなく地域での多様な価値の実現が重要

大都市圏で、通勤時間が短い者と長い者に分けて、男性について休日の過ごし方をみると、通勤時間の長い者は、趣味・娯楽、スポーツ、学習・研究などに時間をかけているが、反対に、交際・付き合い、ボランティア活動、社会参加の時間は短い。都心に通う男性労働者は、自分の住む地域との付き合いが希薄であることが懸念される。

地域社会において、企業を引退する人々に社会参加の機会を提供していくことが重要である。大都市圏の郊外に住む人々は、NPOへの関心が高く、今後、NPO活動に参加したいとする割合が相対的に高い。大都市の郊外に住む人々は、通勤時間が長く、自分の居住地での地域活動に参加しにくく、また、郊外地域は、ベッドタウンとして急拡大したため、地域コミュニティが十分に形成されていない。こうした地域において、地域参加の受け皿を整備していくことは重要な課題である。

人口減少・少子高齢化に伴って、経済成長を支える社会の姿も変化していくと見込まれる。高齢者向けのサービスや子育て支援など、地域社会を維持・発展させていくためのサービスが、地域の担い手によって提供されていくにつれ、市場において評価されるものばかりでなく、地域に生きる一人ひとりの多様な価値が尊重される時代を迎えることとなろう。

第1-(3)-14図 地域別に見た休日の活動状況(男性)



(資料出所)総務省統計局「社会生活基本調査」(平成13年)

- (注) 1) 三大都市圏とは、京浜葉大都市圏、中京大都市圏、京阪神大都市圏である。
 2) 地方圏とは1)の三大都市圏以外の地域である。
 3) 通勤には通学を含み、学習・研究には学業によるものは含まない。

労働力の質の向上が成長の源泉となる時代に

戦後日本経済を振り返ってみると、労働力供給の拡大と労働生産性の向上によって、長期の経済成長が実現されてきたといえる。

1960年頃から1970年代前半にかけての高度経済成長期には、急速に工業化が進展し、規格化された製品が大量に生産され、いわゆる「規模の経済」の利益が効果的に発揮され、大量生産、大量消費が進展した。

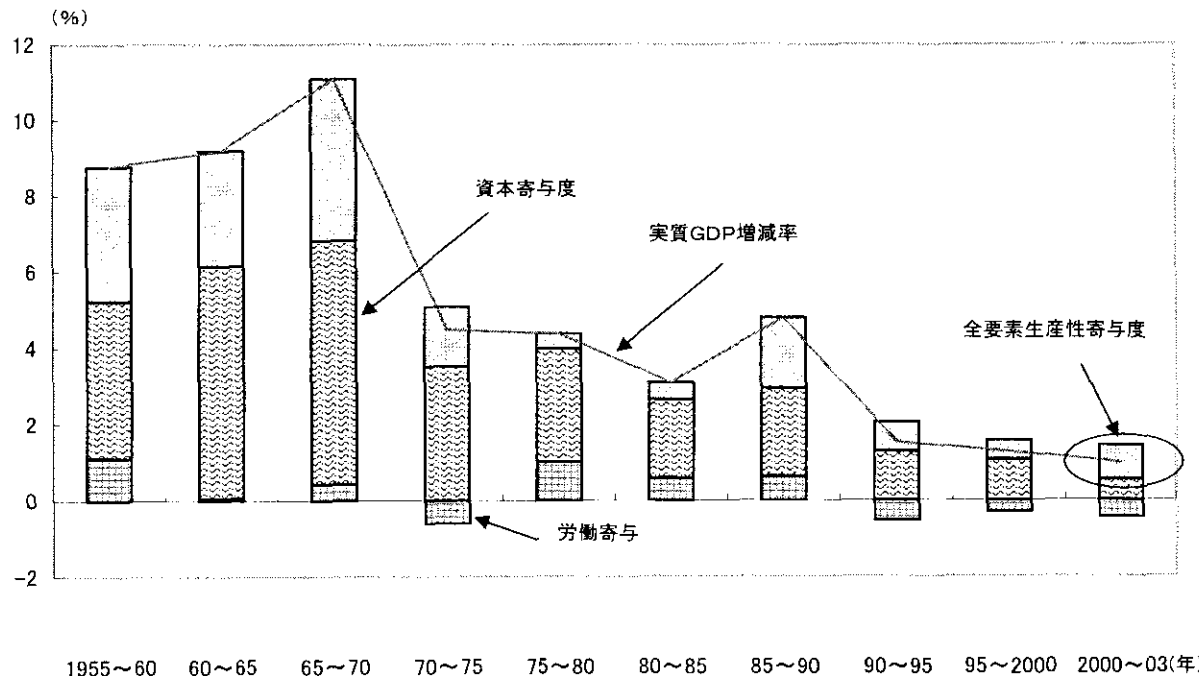
高度経済成長期には、勤労者家計の収入も拡大し、耐久消費財の普及によって、今日、我々が享受している物質的な豊かさの基盤が形成された。また、家計収入の増加は、消費の増加と同時に勤労者家計の貯蓄を拡大させ、生活を安定させるとともに、旺盛な企業の設備投資のための資金を提供することで、経済成長を後押しした。

しかし、1970年代の半ばには、工業化はほぼ完了し、産業構造や就業形態も大きく変化し、経済発展の姿も変わってきた。経済成長への労働力供給の寄与は次第に低下するとともに、資本設備の蓄積による寄与も小さくなり、技術進歩とそれを支える労働力の質の向上が、成長の源泉として極めて重要な役割を果たす時代を迎えている。

人口が減少し、労働力供給が制約される我が国において、持続的な経済発展を実現していくためには、今まで以上に、労働力の質の向上を重視していく必要があり、そこでは、労働者一人ひとりの持つ知恵やノウハウが最大限に尊重され、活かされることが求められるとともに、資本の蓄積も、労働力の利用を節約していくことを目指して進展していくものと見込まれる。

今後の雇用は、より付加価値生産力のある職場にシフトしていくことが見込まれ、より高い付加価値の創造とそれを担う人材の確保、育成を目指すことが、雇用面での重要な課題となる。

第1- (2) -5図 実質GDP増減率(年率)の要因分解



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」総務省統計局「労働力調査」内閣府「国民経済計算」「民間企業資本ストック統計」経済産業省「経済産業統計」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算。

(注) 労働寄与度はマンアワーベース。
1970年代以降は資本ストックを稼働率により調整。

人口減少下での持続的発展に向け、みんなで働き支え合っていくことが重要

人口減少へと転換する我が国社会を展望すると、今後も、持続的な経済発展を目指していくために、技術革新によって支えられた産業構造の高度化が重要である。産業構造の高度化に伴って国内に高い生産力と雇用機会が確保されるとともに、そうした高い生産力によって生み出された付加価値が、勤労者に配分され、新しい消費ニーズを生み、さらなる雇用機会の創出につながっていく、という経済循環を今後も重視して行かなくてはならない。また、人口減少社会では、介護や育児などのサービス分野がきめ細かく発展し、高齢者の生活や仕事、地域における子育てなどが、より充実したものとなることが期待される。

人口減少社会は、人間の持つ能力が重視される社会であり、生産手段や機械・設備が生み出す価値よりも、人間が、その持つ能力を活かし知恵を働かせ生み出す価値の方が大きくなる。より多くの人々が働く意欲を持ち、その意欲に裏打ちされた職業能力の発揮こそが、経済発展の原動力となるのである。また、働く人々が生み出す価値は、市場で評価される価値ばかりでない。介護や育児などのサービス分野の拡大とともに、地域社会における助け合いも広がっていくこととなる。人口減少社会において働くということは、働いて所得を得るということだけではなく、一人ひとりが自立し、社会の中に自分の役割を見つけ、その役割のために働くことを通じて社会に参加することを意味するようになる。若年者、女性、高齢者、さらには、障害のある人々も含め、みんなで働き支え合っていくことが、人口減少社会での豊かさを実現していく基礎になる。

今後の雇用創出分野

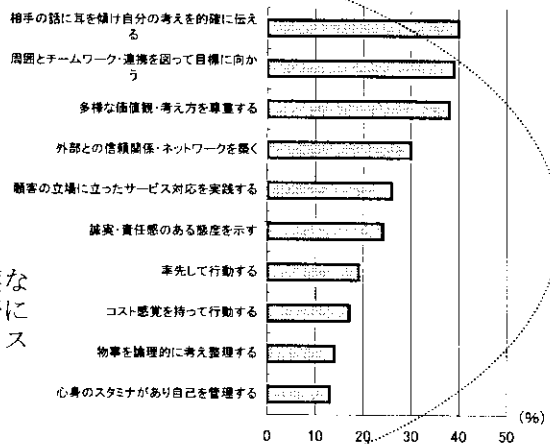
技術革新に伴い新たな事業分野が生まれたり拡大したりすることによって雇用が拡大するもの（情報通信関連、情報家電、ロボットなど）

所得の向上に伴い選択的で質の高い消費ニーズが生まれ、それに対し提供される製品やサービスの拡大によって雇用が拡大するもの（住宅関連、生活・文化関連）

少子・高齢化の進展や環境問題の深刻化など社会の動きに対し、新たなビジネスの形態が生み出され、その成長によって雇用が拡大するもの（健康・福祉関連、環境関連）

コミュニティ・ビジネス
福祉、介護、教育、文化、環境保護などの社会需要を満たすサービス分野における地域密着型のスモールビジネス

コミュニティビジネスで培われる力



雇用創出企画会議第2次報告書(2004年6月)

厚生労働省・雇用創出企画会議第1次報告書(2003年5月)

労働力供給の推計と社会の展望

人口減少、少子高齢化が進展する日本経済では、今後も、社会を持続的に発展させていくため、子育てや高齢者向けサービスが拡大していくと見込まれるが、同時に、そうした、豊かな社会生活に支えられながら、高い付加価値を実現できる人材を輩出し、産業構造の高度化を通じて、今後も経済成長を持続させていくことが期待される。今後の中長期的な経済成長率としては、1%台半ば程度が期待される。

労働力人口は、1998年をピークに減少しており、人口減少に伴って、今後も減少する。労働力人口の減少率は、2000年から2005年にかけての実績見込みで△0.5%と見込まれる。今後については、男女別5歳階級別の労働力率を一定と仮定すると、2005年から2010年にかけて△0.5%、2010年から2025年にかけて△0.6%、2025年から2030年にかけて△0.7%と見込まれる。

このように、性別各年齢別の労働力率を不変とみた単純推計においても、ここで見込まれる今後の労働力人口の減少率は2000年から2005年の実績見込みからみて大きくはない。若年者、高齢者、女性などが活躍できる雇用環境を整備することによって労働力率を高め、労働力人口の減少幅を縮小させることは可能であり、さらに、その減少分についても、技術革新などの生産性向上によって補うことが可能である。

人口・労働力人口の変化率(推計)

		総人口	15歳以上人口	労働力人口
実績	1975→80年	0.9	1.1	1.2
	80→85	0.7	1.2	1.1
	85→90	0.4	1.3	1.4
	90→95	0.3	0.8	0.9
	95→2000	0.2	0.6	0.3
	2000→05(実績見込)	0.1	0.4	△ 0.5
推計	2005→10	△ 0.0	0.1	△ 0.5
	10→15	△ 0.2	△ 0.1	△ 0.6
	15→20	△ 0.3	△ 0.2	△ 0.6
	20→25	△ 0.5	△ 0.4	△ 0.6
	25→30	△ 0.6	△ 0.5	△ 0.7

(単位:%)

経済成長率
4.4
3.5
4.7
1.5
1.1
1.0

資料出所:厚生労働省労働政策担当参事官室推計

(注)1) 数値は5年間の変化を年率換算したもの

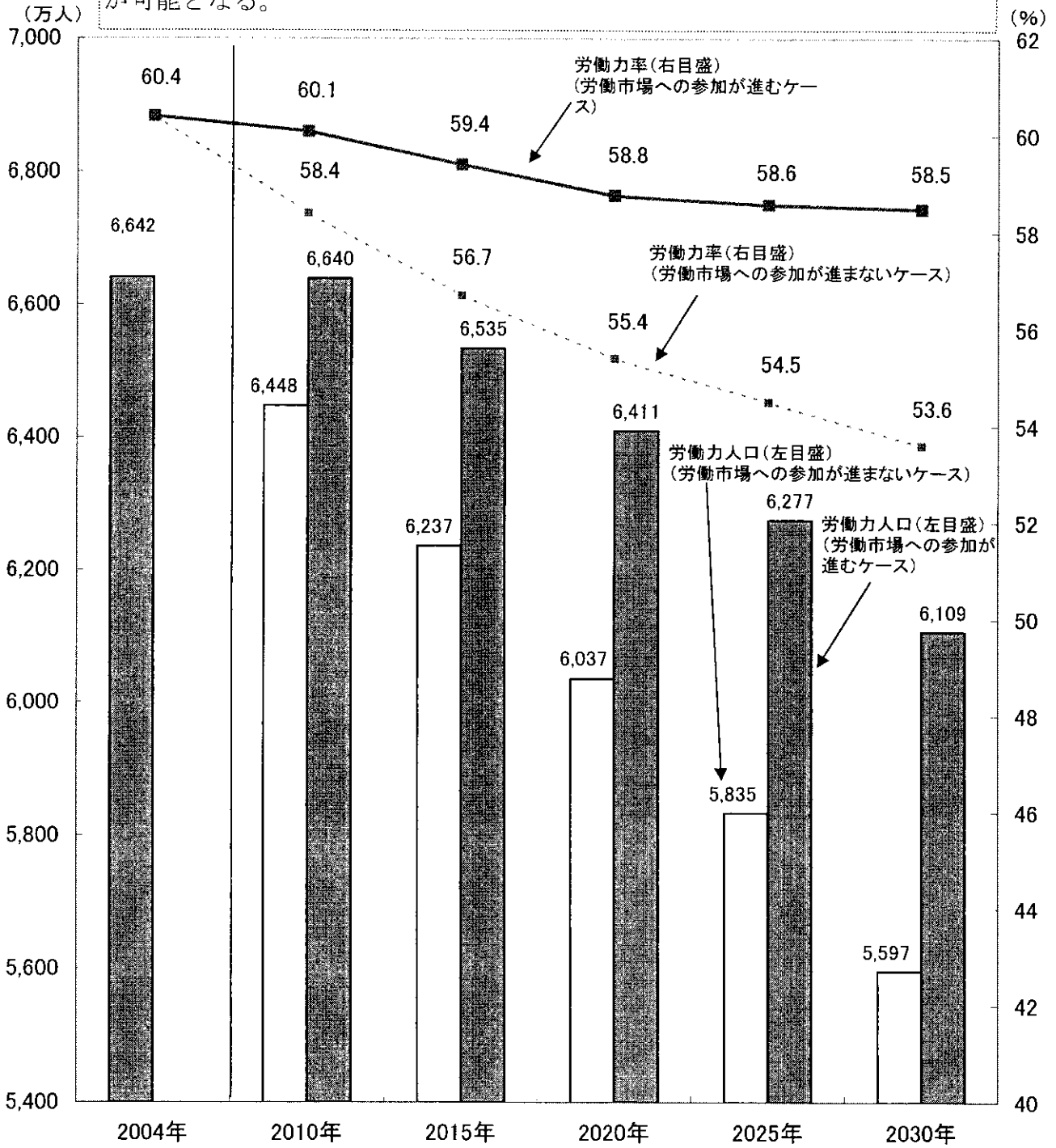
2) 2000→05(実績見込み)としたものは2000年から2004年にかけての変化の年率換算

3) 労働力人口の推計は男女別年齢階級別の人口推計に2004年の労働力率を乗じて推計

雇用政策研究会報告(平成17年7月)より①

労働力人口と労働力率の見通し

労働力人口、労働力率は、減少(低下)で推移することが見込まれるが、労働市場への参加が進むことにより、減少(低下)幅を相当程度抑えることが可能となる。



(資料出所) 2004年は総務省統計局「労働力調査」、2010年以降は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

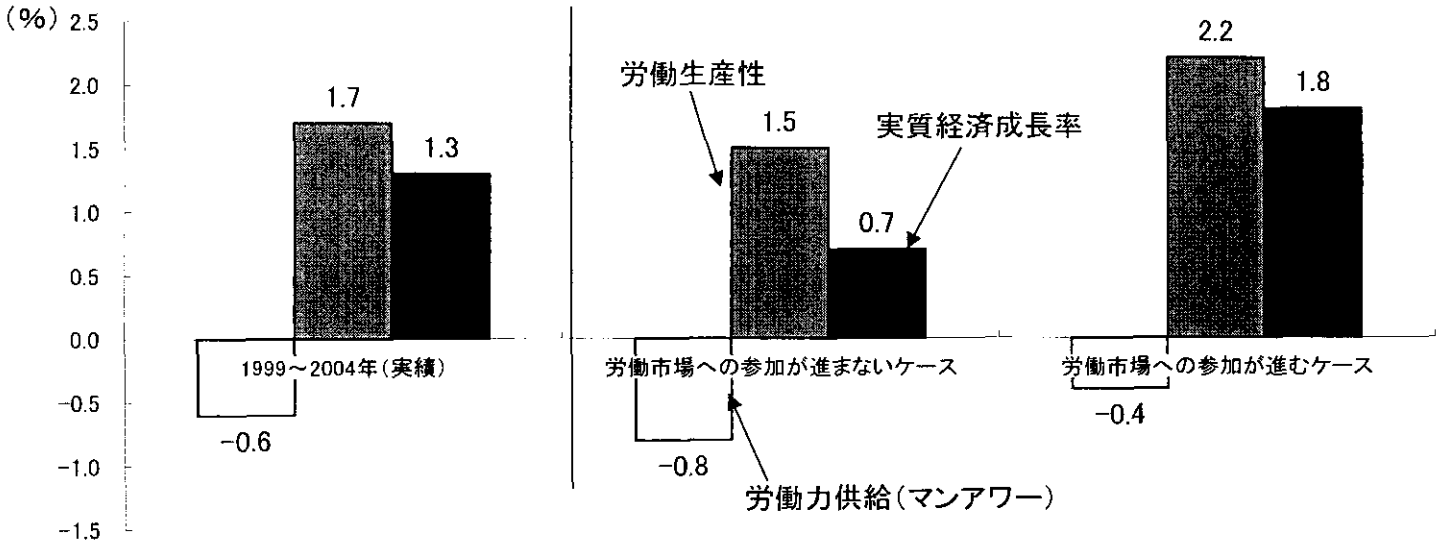
雇用政策研究会報告(平成17年7月)より②

労働力供給と経済成長との関係

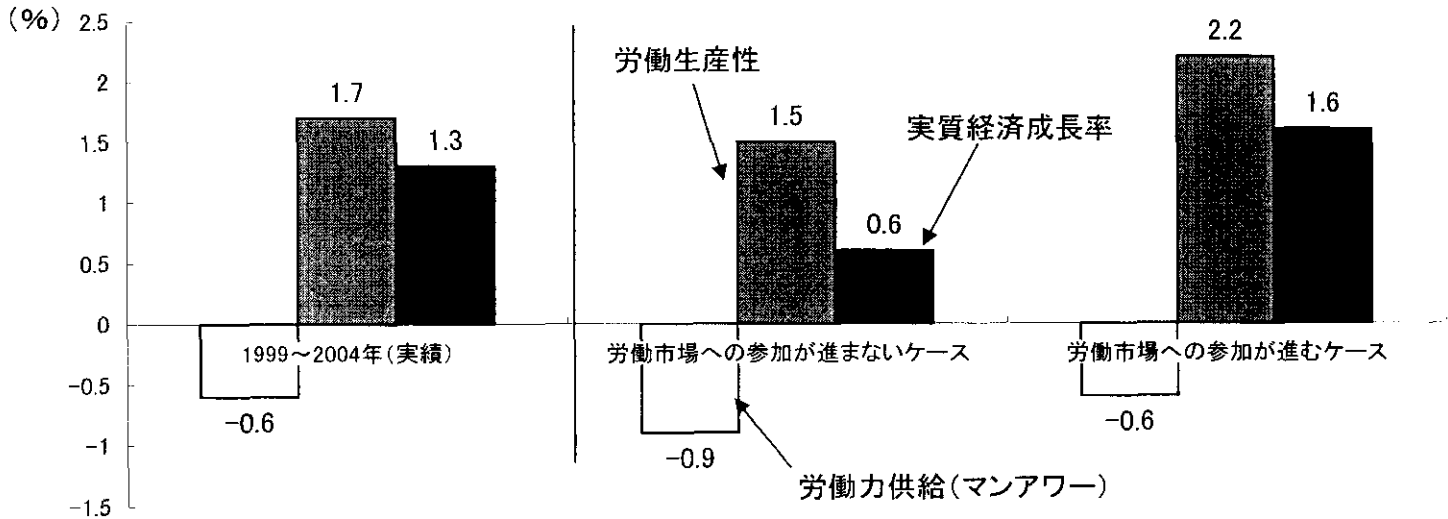
労働市場への参加が進むケースでは、労働市場への参加が進まないケースと比べて、労働力供給の減少幅を2004年～2015年で年率0.4%ポイント程度、2015年～2030年で年率0.3%ポイント程度抑えることが可能となる。

これに加えて労働生産性の向上を期待すると、一定程度の経済成長（2004年～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度）が達成され、活力ある経済社会の実現も可能となる。

① 2004年→2015年



② 2015年→2030年



(資料出所) 2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 1.「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

2.「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3. 各々の数値は年率換算の伸び率である。

4. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

(参考)「日本21世紀ビジョン」では、2006年～2012年までの労働生産性上昇率を2%弱、実質経済成長率を1%台半ば、2013年～2020年までの労働生産性上昇率を2%程度、実質経済成長率を2%程度、2020年～2030年までの労働生産性上昇率を2%強、実質経済成長率を1%台半ばと見込んでいる。

外国人労働者受入れに関する基本的な考え方

○ 国の根幹にかかわる重要な国家課題

外国人労働者の受入れは、単に「労働力」の受入れにとどまらず、国民生活をはじめとして経済社会全体に大きな影響を与える問題。国のあり方の根幹にかかわる重要な国家課題。

○ 将来の労働力人口の減少には国内の労働者の活用が基本

労働力不足への対応として外国人労働者の受入れを考えることは適当ではなく、国内の労働者が活躍できる雇用環境を整備していくことが基本的に重要。若年者、高齢者、女性などの労働力率を高め、労働力人口の減少幅を縮小させることは可能であり、さらに、その減少分についても、技術革新などの生産性向上によって補うことができる。

○ 受入れに伴う諸問題

外国人労働者の受入れ拡大によって、雇用機会が不足している若年者、高齢者、女性の雇用機会が失われること、パート労働者など非正規労働者を中心に、労働条件の引き下げにつながるなど懸念される。また、単純労働者の受入れに伴って、我が国社会に生じる社会的なコストについても、その負担は難しい。安易な外国人労働者の受入れは、低生産性部門を温存させ、日本経済全体の生産性向上・産業構造高度化に支障を来す危険がある。

○ 専門的・技術的分野の受入れにあたっての考え方

我が国経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野における外国人労働者の受入れを一層積極的に推進していくことが重要であるが、我が国の労働市場への影響の観点が十分考慮されることが必要である。

○ 在留資格の範囲の拡大についての考え方

現在、専門的・技術的分野に該当すると評価されていない分野への在留資格の拡大については、当該分野で就労を希望する日本人の就労機会が阻害されることにならないか、また、本来、当該分野で育成されるべき若年者の能力向上の機会が阻害されることにならないかなどという懸念があるが、一方で、受入れの経済的メリットを考慮すべきであるとの意見もあり、今後、我が国の労働市場の状況を十分踏まえた上で対処する必要がある。

○ 国民的コンセンサスが重要

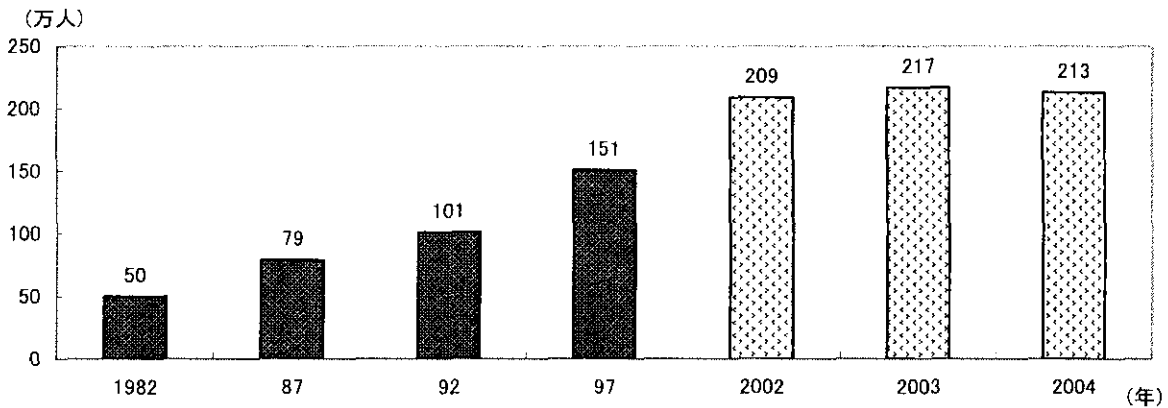
外国人労働者の受入れの問題は、国政上の重要課題であり、労働政策だけでなく、社会保障、教育、治安、産業競争力、地域対策等の観点から国民的なコンセンサスを踏まえた上で判断することが必要不可欠であり、今後も、長期的視点に立って国民各層の意見が反映される形で、十分議論を深めていくことが重要。

社会全体として人材を蓄積していくため、若年者の採用拡大・育成が重要

若年者の失業率は、他の年齢層に比べ際だって高く、また、2004年には、いわゆる「フリーター」が213万人、若年無業者が64万人に上った。景気の回復傾向もあり、新規学卒者の採用は増加してきているが、依然として、若年者が正規雇用の仕事に就くことは容易ではない。しかも、仕事に就くことができた者も、労働条件などの面で満足できず離職する場合が増えており、改めて仕事に就く場合には、正規雇用の仕事を見つけることは、さらに難しくなる。

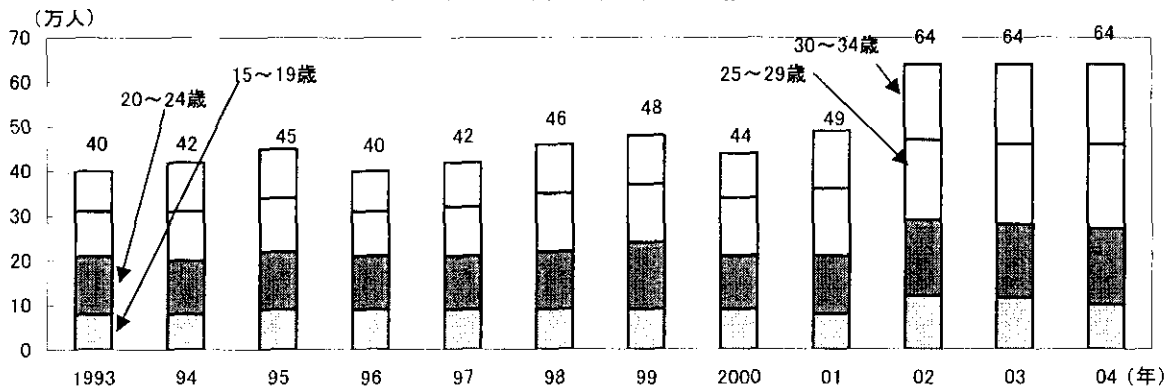
厳しい経済競争の中で、企業は採用において即戦力志向を強め、長期的な視点に立った若年者の採用も絞り込まれてきた。こうした企業行動が、若年者の雇用失業情勢に大きな影を落としている。企業が短期の経済利益を重視する経営を続け、今後も即戦力志向に変化がないとすれば、若年者の育成の労をとる企業はますます少なくなり、最後には、社会全体として人材が枯渇することとなる。それぞれの企業が持続的に成長していくためにも、新規学卒者の計画的な採用と育成が重要であり、さらに、我が国社会が、今後も持続的に発展していくために、企業の社会的責任として新規学卒者の採用枠の拡大と企業内教育を通じた人材育成の強化が求められる。

第2-(1)-19図 フリーターの人数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」等から特別集計
 (注)2002年以降のフリーターは、15～34歳層の卒業生で、女性については未婚の者とし、現在就業している者については勤め先の呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者、現在無業者については、家事も通学もしておらず、「アルバイト・パート」の仕事希望する者、としている。97年以前については、白書本体を参照のこと。

第2-(1)-20図 若年無業者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」
 (注) 若年無業者については、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

就学から就業への移行期は、若年者が職業生活を展望し、自立した生活を始める上で大切な局面である。かつてに比べ、現代の若者は、雇用情勢の悪化の中で、就学から就業への円滑な移行を果たすことができない場合が増えている。

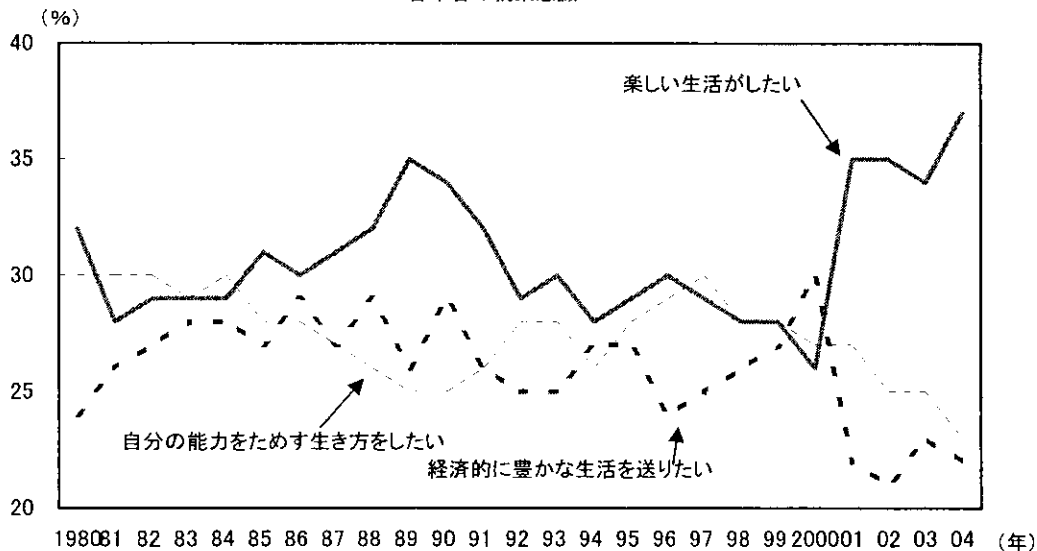
一方、若年者の仕事に対する意識にも少なからぬ問題が生じている。近年の働く目的についての意識調査によると、自分の能力を活かしたいという意識が後退し、楽しい生活をしたいたいというものが増えている。若年者の意識の変化が、自分にふさわしい仕事を選ぶという主体性を発揮するものであるなら、評価することができようが、雇用機会が少なく将来が見通せない中で、主体性がなく、逃避的な姿勢が現れているということであれば、問題である。

現在の中학생や高校生は、情報通信技術の発展やサービス経済化等の第3次産業化などの進展もあり、かつてに比べ、学業以外の生活や趣味も多彩になっているようにみえるし、大量の情報を瞬時に取得することも可能となっている。しかし、あふれる情報の中で自分に有効な情報を選び出し、主体的な選択を行うことは、経験の乏しい若年者には決して容易なことではない。人は経験を通じて、その人なりの価値観を身につけ、それに基づいて情報を選び取り、価値付けをし、行動規範を獲得する。こうした価値観の形成にとって、働くこと自体が与える影響も大きく、社会は若年者の自立を促す上で、様々な体験の機会を提供していく必要がある。

若年者の雇用問題については、国民各層が関心を持ち、若年者に働くことの意義を実感させ、働く意欲と能力を高めるため、経済界、労働界、教育界、地域社会、政府等が密接に連携し、これからの社会を担う若年者の自立を促すための取組を強化していくことが重要である。

第2-(1)-16図 働く目的についてどう思うか(複数回答)

若年者の就業意識



資料出所 社会経済生産性本部「働くこと意識調査報告書」(2004年)

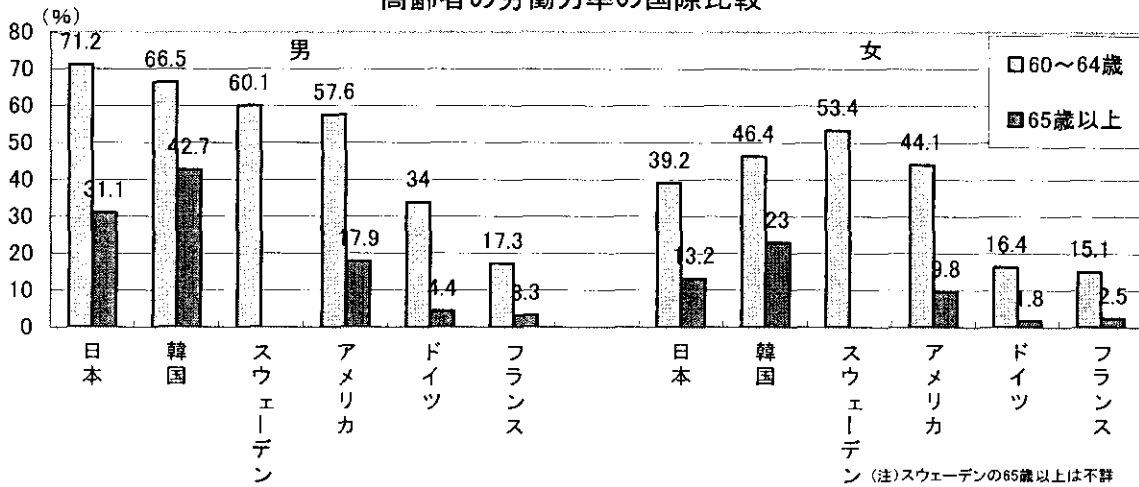
(注)2004年結果の上位3項目の推移を示したもの。

高齢者の高い就業意欲に応えるための取組が重要

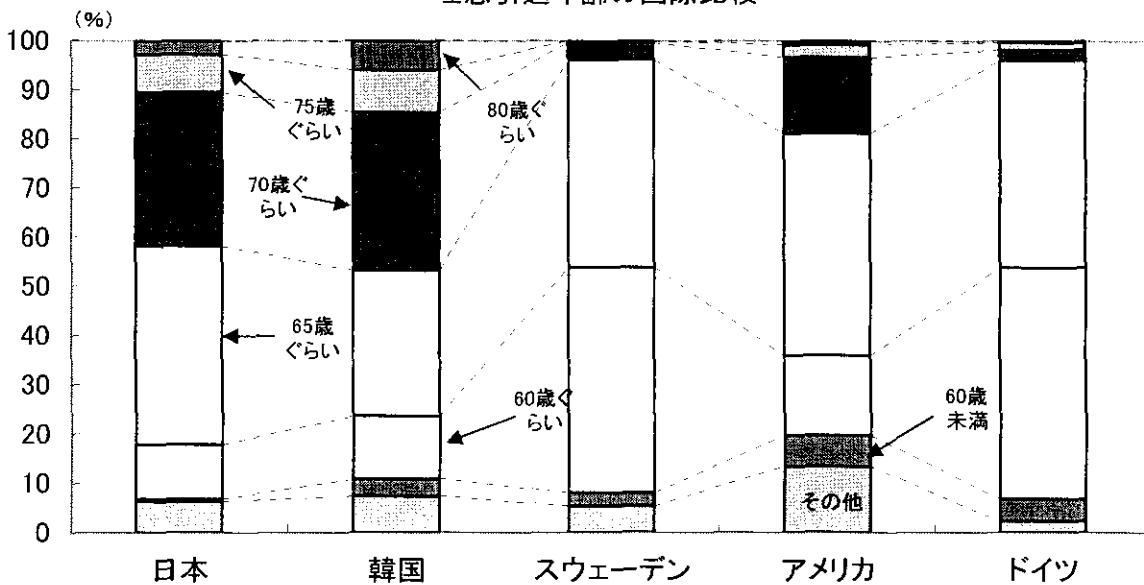
我が国の高齢者は、諸外国と比較して、労働力率が高く、理想とする引退年齢も高い。就業意欲の高い高齢者に対し、就業の場を拡大していくことは、高齢化していく我が国にとって極めて重要な課題である。また、高齢者に適切な就業機会を提供することは、その意欲に応えるばかりでなく、その長い職業経験によって培われた技術・技能を次の世代に継承することにも役立ち、高齢者の持つ意欲と能力を社会全体として活かしていくことにつながる。

改正高年齢者雇用安定法によって、65歳までの定年引き上げ、継続雇用制度の導入等が、2006年4月から段階的に義務化されるところであり、労使の取組も積極化しているところであるが、さらなる取組が求められる。今後は、これらの取組の上に、高齢者の潜在的な力を十分に引き出しつつ、意欲と能力のある限り、いくつになっても働き続けることのできる活力ある高齢社会を構築していくことが重要である。

高齢者の労働力率の国際比較



理想引退年齢の国際比較



資料出所:内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2001年)など

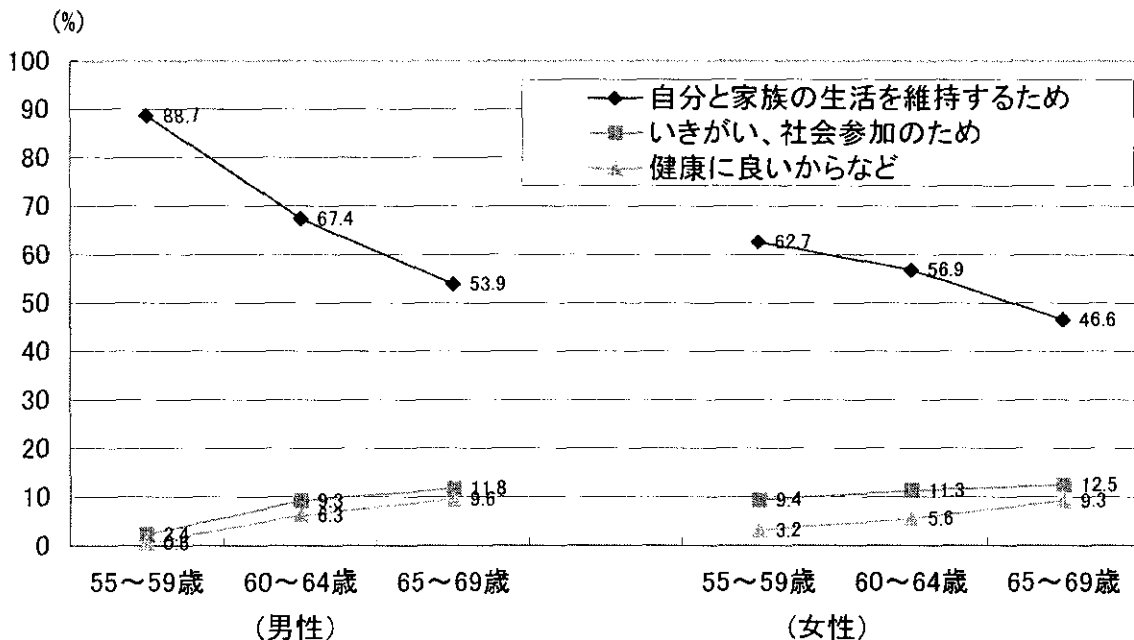
高齢者の状況に応じた勤務形態の整備と円滑な引退に向けた対応

高齢者の健康状態や体力の水準は、着実に向上していることから、年齢だけで一律に判断するのではなく、一人ひとりの状況に応じた柔軟な対応が求められている。企業においては、個々の事情に応じて、労働条件や勤務形態を整備し、高齢者の意欲と能力を十分に活かすことのできる体制づくりを目指す必要がある。

また、長寿化が進展する中で、高齢者の引退過程において選択肢を充実させていくことも重要である。スポーツ、文化、地域貢献など、高齢者の社会参加は次第に広がりつつあり、地域ニーズに即応して、地域住民が主体となって事業を興すコミュニティビジネスなどが、高齢者のための就労の場を提供することも増えてきた。

高齢者が社会とのつながりを持つ上で、社会参加の意欲を高めていくことは、今後、ますます重要であり、生涯を通じてバランスのとれた社会生活を営むことができるよう、労働者、企業、政府が、ともに積極的に取り組むことが重要である。

高齢者の就業理由(年齢階級別)



資料出所:厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)

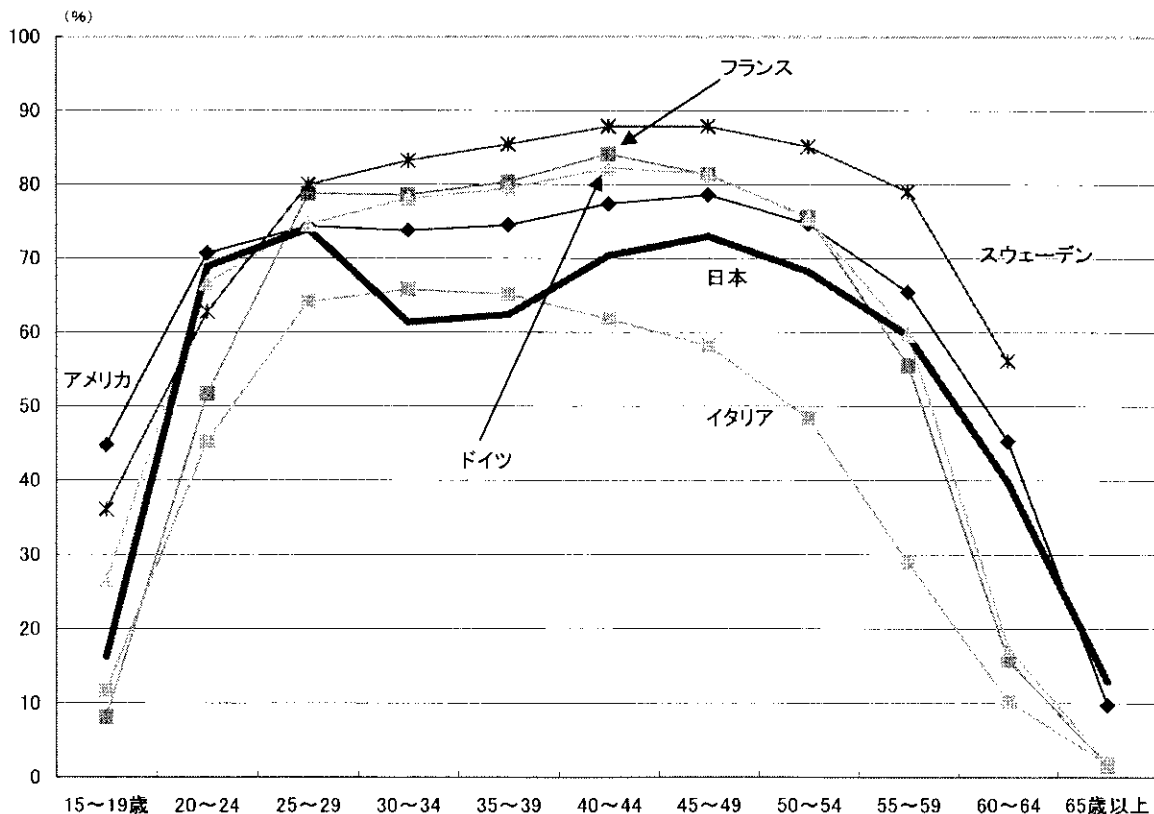
女性の就業意欲に応えることのできる社会を目指した取組

意欲を持った女性が就業できるような社会を目指していくことが大切である。

女性の就業意欲について出産や育児の経験などをもとに大まかに分類すると、出産を経験しても就業を継続することを希望する就業継続型、出産を契機として一旦仕事を辞め育児の負担が軽くなった後で再就職を希望する再就職型、専業主婦として家事・育児に専念する専業主婦型に分けることができる。最近の傾向として、女性が職業をもつことについて「子供ができて働き続ける方が良い」といういわゆる就業継続型への支持が男女ともに多くなっている。しかし、現実には、子育て期にある男性の家事にかかる時間が極めて少なく、社会的な支援も不十分で、女性にとって就業を継続することは容易ではない。また、再就職型の女性の就業形態をみると、非正規雇用者が多くを占め、再就職時において正規雇用者として就業を希望するものの、非正規雇用者として就業せざるを得ない状況も伺える。

企業における育児期の勤務時間の柔軟化、短縮化ができる制度の導入の促進や、パートタイム労働者の均衡処遇の推進によって、意欲を持った女性の就業を促進させることが重要である。また、仕事と家庭の両立支援や多様な選択肢を整備することなどによって、男性も含めて、今までの働き方を見直し、仕事と生活の調和を図っていくことが重要である。

女性の年齢階級別労働力率の国際比較
～M字カーブにみられるように出産・子育てを機に労働市場から退出する者が多い～



資料出所: ILO "LABORSTA", 総務省統計局「労働力調査」
(注) 日本は2004年値、その他は2003年値

人口減少・少子高齢化時代における企業経営と人事戦略

労働力供給が制約される中で、企業は、より望ましい雇用管理を構築し、労働者の意欲と能力を十分に引き出していかなくてはならない。

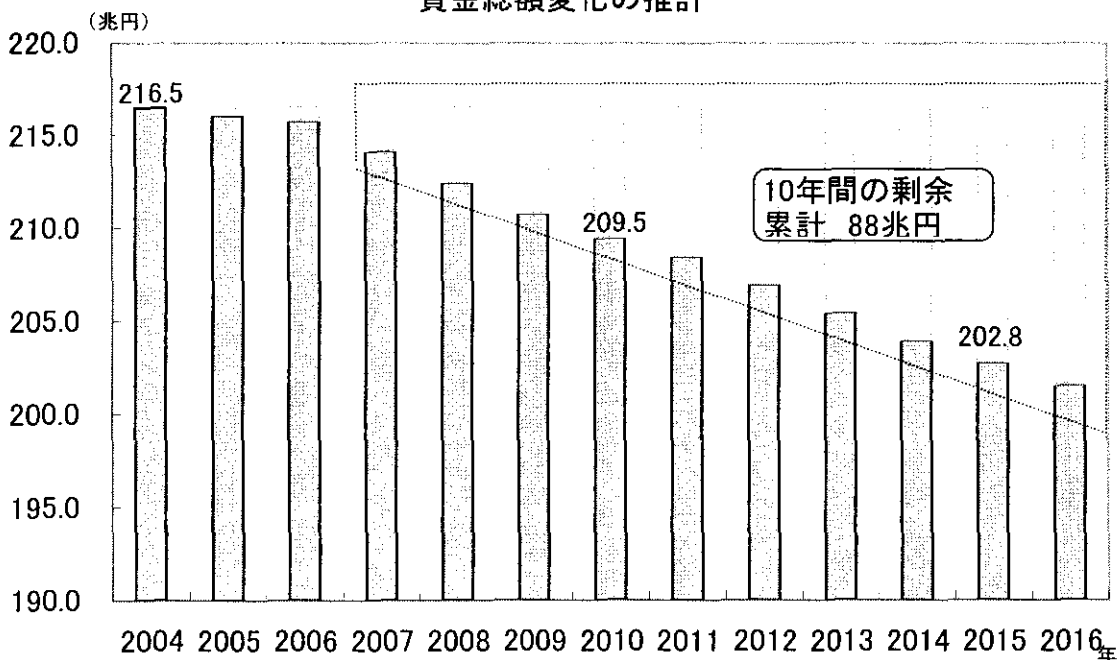
今まで企業は、従業員の年齢構成の高齢化に伴って、年功的な賃金構造を維持しようとする多くの労務コストを必要とした。しかし、2007年以降、団塊の世代が引退過程を迎えると、今までのコスト負担は低下し、むしろ余裕を生じさせることになる。仮に、現在の賃金構造を前提とすると、企業の労務コストは、年間で約1兆円ずつ、減少していき、10年間の累計で88兆円の剰余が生じる。

人間の持つ知恵や能力が、ますます重視される時代を迎え、労働者の意欲と能力を引き出す雇用管理の役割は極めて重要である。今まで、ややもすれば、企業の人事・労務の仕事は、正規従業員の雇用を維持し、その人件費をいかに工面するかという対応に追われがちであったが、より望ましい職場環境をつくる前向きな仕事が大変であり、人口減少社会を迎えると、状況は、一気に転換する可能性がある。今後は、それぞれの企業が、すぐれた雇用管理を競い合い、将来を見すえた企業経営を展開していくことが期待される。

人口減少社会に向けて取り組むべき雇用管理の課題

- 労働者の職業能力の形成に向けた主体的な努力を引き出すこと
- 成果主義的な制度の導入にあたり業績評価の方法を構築し公正に運用すること
- 労働者の職業能力開発機会を充実させること
- 長期的な視点から若年者の計画的な採用を行い、その育成と定着を図ること
- 高齢者の優れた技能を企業の中で次の世代に円滑に継承していくこと
- 女性の能力の有効活用に向け積極的に取り組むこと

賃金総額変化の推計

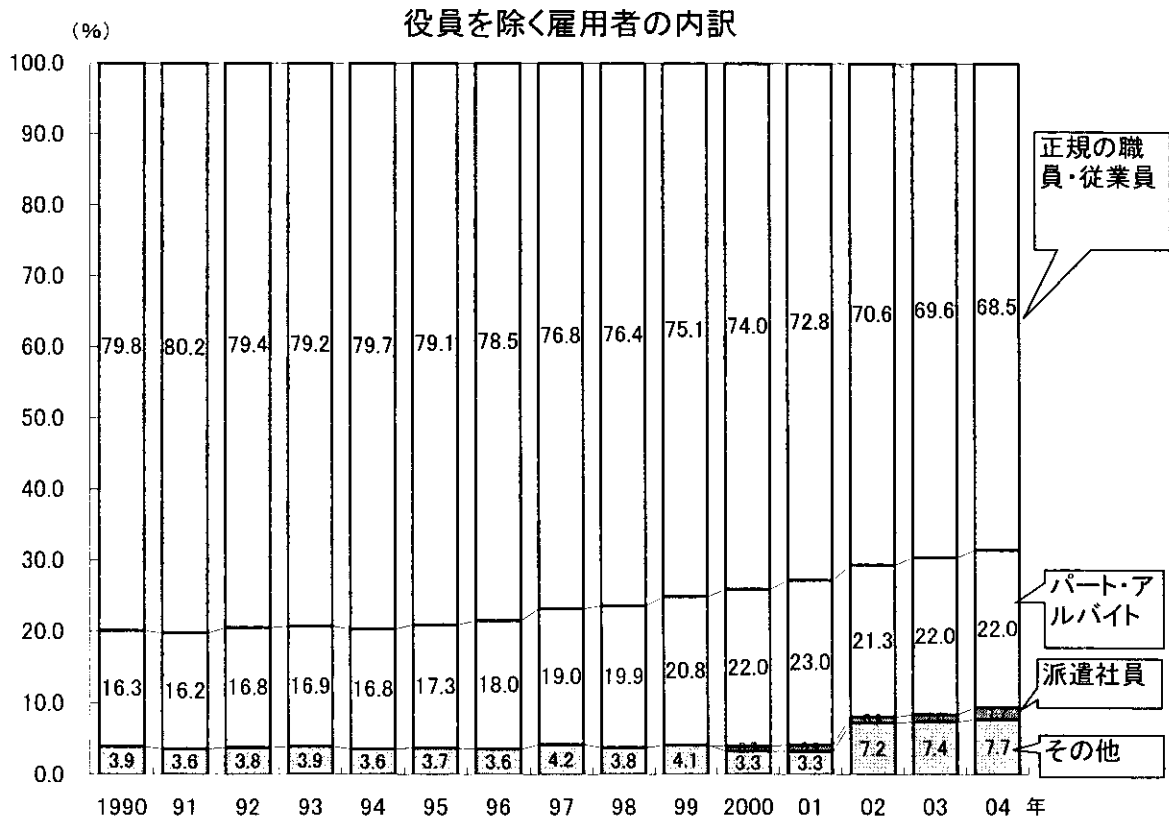


資料出所: 厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

社会的にも議論を深めるべき正規・非正規の組み合わせ

企業は、非正規従業員を増やし、働くことを希望する人達に様々な選択肢を提供しているが、そこでは、専門性を持った労働者を即戦力として活用することや賃金コストを削減することを目的としている場合が少なくない。こうしたもとで、同じ業務を行う労働者が就業形態の違いによって処遇が異なり、非正規従業員の意欲の喪失を招いたり、適正な能力開発の機会が確保されていないといったことや、正規従業員や一部の労働者に業務が集中するなどの状況もみられる。非正規従業員の拡大が却って生産性を低下させてしまっている側面もある。一人ひとりの労働者の意欲を高め、能力の発揮を促していくという観点から、職務の見直しや均衡処遇に取り組む必要があるほか、能力開発機会を充実させていくことも重要である。

今まで、非正規従業員の割合は継続的に高まってきたが、賃金コストの削減に傾斜しすぎた人事戦略が、企業の持続的な発展にとって好ましくないことは、企業も認識している。今後は、正規、非正規の効果的な組み合わせについて、企業においても検討が深まることを期待するとともに、非正規従業員の増加が、労働者の職業能力の面での二極化、ひいては所得の面での二極化を生み出す危険を意識しながら、社会全体として、正規、非正規の組み合わせや、そうした区分のあり方そのものについても、議論を深めていくことが求められる。



資料出所:総務省統計局「労働力調査特別結果」(2月調査)、「労働力調査(詳細結果)」(2002年以降)

(注)1)派遣社員は、2000年以降調査

2)その他は、1999年までは「派遣社員、契約社員、嘱託、その他」、2000年及び01年は「嘱託その他」、2002年以降は「契約社員、嘱託、その他」である。

労働政策の3つの主要課題

我が国は、間もなく人口が減少する時代を迎えるが、今後も、経済社会の持続的発展が不可欠である。そのためには、より多くの人々が意欲をもって働くことで労働力率を高め、その持てる能力を十分に発揮することで高い労働生産性を実現していくことが重要である。一人ひとりが、仕事を通じて社会とのつながりを深め、その持てる能力を十分に発揮することで豊かさを実現していく「みんなで働く社会」を目指し、労働政策は、以下の主要課題に取り組むことが求められる。

【働き方の見直しと仕事と生活の調和】

第一に、社会を構成する一人ひとりが、それぞれの仕事を通じて社会とのつながりを持ち、みんなで働き支え合っていくことができるよう、今までの働き方を見直し、仕事と生活の調和を図ること、である。仕事と家庭の両立支援などを通じて、仕事と生活の調和が保たれるような働き方を実現していくことによって、女性や若者をはじめ、より多くの人々が、意欲を持って働くことができるとともに、高齢者に、多様な就業や社会参加の場を用意することによって、健康で、社会を支える側に回るように促していくことができる。今までの働き方を見直すことによって、労働者一人ひとりが、職業生活全般を通じてバランスよく働くことができ、より長く、より深く社会とつながりを持つことができるよう、社会的な取組や支援を充実させていくことが重要である。

【意欲と能力の発揮に向けた職業能力開発の充実】

第二に、人間のもつ知恵や能力がますます重視されるもとの、働く人達の意欲と能力を十分に引き出していくために、仕事の成果を適切に評価し、職業能力開発のための機会を豊富に用意していくこと、である。そのためには、労働者が行っている職務の内容に合わせ、企業が労働者のための職業能力開発を積極的に実施していくとともに、労働者の意欲と能力を引き出し、それに応えることのできる有効な雇用管理制度を設計していくことが重要であり、労使関係も含めた職場コミュニケーションがきめ細かく行われ、意欲を持った労働者の主体的な取組に支えられた継続的な職業能力開発が行われる必要がある。また、職業能力開発に向けた労働者の主体的な取組も重要であり、自己啓発の機会の充実や多元的な教育訓練システムの充実など、労働者の意欲の向上と能力の発揮を支える社会的な基盤を整備していくことも求められる。

【労働市場政策の総合的な推進】

第三に、人口減少下においても、労働者の意欲と能力の発揮を通じて、持続的な経済発展を実現していくために、労働市場政策を総合的に展開すること、である。労働市場により多くの人々が参加することができるよう、市場としての整備を行うことに加え、意欲を持って参加する人々に、適切な雇用・就業の場を提供していくことが求められる。そこでは、産業構造の高度化と雇用機会の創出が整合的に進められることが重要であり、今後の雇用創出分野が適切に洞察され、長期的な視点に立った人材育成が行われるとともに、適切に人材が配置されるよう、人材ニーズの把握、人材の育成、就職支援などが一体的、総合的に展開されることが求められる。また、持続的な経済発展は、すそ野の広い地域社会の発展によって支えられる必要があり、それぞれの地域において、人材確保や人材育成の面での支援を充実させていくことも大切である。

我が国の雇用システムについて

戦後の日本経済は、人口増加のもとで、基本的には成長を基調として展開してきたが、その中であっても、幾たびかの厳しい不況や構造調整に見舞われてきた。そして、雇用システムのあり方も、その度に問われてきた。

こうした雇用システムをめぐる論議の中で、共通して目標とされてきたのは、産業・企業の活力をいかに高めていくかということであり、また、これを労働者の立場から見れば、意欲を持って働き、その持てる能力を十分に発揮することで、豊かさを感じることができるようにしていく、ということであった。

我が国は、総人口の面からみても、人口構造の面からみても、ここ数年のうちに大きな変化に直面する。これは、戦後日本経済の基本的な基調の転換であり、雇用システムのあり方についても、今まで以上に論議が高まっている。また、そこでは、今までの経済環境が一変することから、今まで有効であった雇用システムであっても、根本から転換すべきであるとする論議も広がっている。

しかし、雇用システムをめぐる、こうした論議の中で注意を要することは、労働者が意欲を持って働き、能力を十分に発揮するということが、今までも、政・労・使が一体になって追求してきたことであり、この目標は、人口減少社会に向けて、ますます重要性が高まっていくということである。我が国の雇用システムは、幾多の先人のたゆまぬ努力のもとに創り上げられてきたものであり、継承すべき長所も多いことを、改めて、認識する必要がある。

我が国の企業において広くみられる雇用システムは、長期的な視点から労働者を採用・配置し、その継続的な能力評価と能力開発を通じて、質の高い人材を育成していくというものであった。また、そこで形成される長期的な人間関係を基本とした、きめ細かな職場コミュニケーションを通じて、労働者同士の円滑な共同作業が実現され、高い成果を上げていることも評価されてきた。

このように、長期的・継続的な視点から、企業内で柔軟な人材配置を行う雇用システムには、雇用安定と人材育成の面で重要な機能が備わっているが、景気後退や産業構造転換への対処にあたって、その維持には困難を伴い、労使の間で、幾たびもの厳しい議論がなされてきた。特に、1990年代以降は、バブル崩壊に伴う景気後退過程が非常に厳しいものとなり、さらには、グローバル化やIT化の急速な進展のもとで、今までにない規模での市場競争の激化が生じ、企業は、その存立自体が脅かされる場面も少なくなかった。こうした中で、コスト削減と短期の利益追求が優先され、非正規雇用者の割合も継続的に上昇してきた。

しかし、日本経済も緩やかに持ち直し、さらに、人口減少とさらなる少子高齢化が進行する時代を目前に控え、改めて、長期的な視点から、今後の雇用システムを、冷静に展望する好機を迎えている。また、実際に、厳しい経済情勢の中でも、雇用安定や人材育成を重視し、優れた経営を実現している企業も数多く存在している。

我が国は、「みんなで働く社会」を目指し、働き方を見直し、より多くの人達が様々な形で働くことができる、ふところの深い雇用システムを創り上げていかななくてはならない。日本の雇用システムは、労使の努力によって雇用安定と人材育成の優れた機能を有しているが、今後は、こうした優れた機能を活かしながら、労働者一人一人の能力をよりの確に把握、評価し、労働者の主体性をより尊重した配置を行うなど、一人一人の個性が生きる、能力発揮と実力主義を目指していくことが大切である。