

パネルディスカッション

# 少子高齢社会で今なすべきこと —政府・企業・個人—



## パネリスト

北城恪太郎氏	社団法人経済同友会 代表幹事
林 良造氏	東京大学公共政策大学院 教授
清家 篤氏	慶應義塾大学商学部 教授
武石恵美子氏	法政大学キャリアデザイン学部 助教授 ニッセイ基礎研究所客員研究員

## コーディネーター

寫 信彦氏	ジャーナリスト
-------	---------

## 1.人口減少・少子高齢社会の現状と認識

■ 鳶 ただいまからニッセイ基礎研のシンポジウム「少子高齢社会で今なすべきこと」というテーマでパネルディスカッションを行いたいと思います。実は、昨年も人口減少、少子高齢化の問題を議論いたしました。しかしながら、非常に大ざっぱなマクロ的な話を中心でしたので、今日はもう少し具体的に企業あるいは個人のライフスタイル、地域などに密着した課題を中心に話を進めていきたいと思っています。大きく企業との絡み、それから個人や地方、ライフスタイル等の話、そして最後にどうしたらいいかという話、そんな大きな流れの中でやっていきたいと考えております。

先ほど北城さんからお話があったわけですが、人口は去年1万人ぐらい減ったということですし、今後も少子高齢化が必然ということ、頭では分かっているけれども、実際の企業経営の中で果たしてどの程度深刻に受け止めながら、あるいは企業経営戦略の中に組み入れているかどうかという点になると、もうひとつよく分からないところがあるわけです。そこで、まずその辺から話を進めていきたいと思っています。まず、林さん、産業政策などをなさっていたと思うのですが、人口減少、少子高齢化のテーマを企業は具体的な経営戦略の中で、この問題を相当真剣にとらえて企業経営の中に組み込んでいると考えてよろしいのですか。

■ 林 そうですね。どうしても基本的には20年、30年の話ですが、企業の中期計画などいろいろ伺いまして5年、10年がせいぜいで、大体2～3年というのが一つの視野です。現にそこから先になると本当に何が起こるか分からないわけですから、そういう意味できちんと計画に入れてお考えのところは、実はあまり多くないのではないのかなと感じております。

ただ一方で、現にそういうことをやりますと、特に女性の活用、あるいは女性の活用が少子高齢化にどういう影響を与えるかなど、そのあたりがいろいろ議論されていることもございまして、皆さん恐らくダイバーシティの促進、あるいはCSRの中で組み込んで考えていくなどいろいろな形で、特に女性の雇用問題、若干高齢者も含めて、あるいはその先に少し外国人もという形でお考えになっているのが、私どもが拝見する限り多いかなという気がいたしました。

■ 鳶 企業戦略として人口減少や少子高齢化ということの一つの大きな柱にしてというところがまだまだそれほどはないと。

■ 林 そのような気がいたしますけれども。

■ 鳶 だけど、何となく漠然と不安は持っている。

■ 林 大分いろいろ社会でもいわれております。特に男女共同参画社会あるいはいろいろなOECDの

スタディなどでも、女性が社会に出ていくことがさらに子供を減らす要因になる、あるいはそれを減らす要因にさせないために各国がどういうふうにしてきたかということが語られるようになりました。

ただ、具体的にさらに踏み込んで、ではうちの会社の女性の採用あるいは例えば転勤問題というような問題になってくると、その際にご主人も一緒に転勤させるのかなど、いろいろそのあたりになるとまだまだばらだということではないかと思っています。

■ 鳶 なるほど。多分ここにおられる男性の方がたは、自分のいる間はたぶん人口減少問題などはあまり関係ないと考えている方が多いのではないかなと思うのですが。

武石さん、女性から見ると、この人口減少や少子高齢化は、もう少し早いテンポで企業に取り上げてくれよという感じはあるのですか。

■ 武石 女性の活用は、非常に大事だと思うのですが、それが少子高齢化だから大事なのかというと、私は違うと思うのです。少子高齢化は一つのきっかけだとは思いますが、例えば海外で女性の活用やこれから出るかもしれないワーク・ライフ・バランスということを進めるのは、決して少子高齢化が進んで少子化に歯止めをかけるためにやっているのではなく、労働市場にある人的資源を社会の中で有効に活用するためにやっているわけです。

基本的に、女性の能力活用は少子高齢化だからやらなければいけないのではなくて、そうでなくてもそういう時代に来ているということです。ただ、少子高齢化ということが一つの大きなきっかけになって、それが進む可能性はあると思います。ですから、少子化がこれで回復すれば女性の活用をしなくていいのかというと、それは違うと思うのですね。

■ 鳶 なるほど。ただ、小泉内閣の猪口さんもそういう担当大臣をやっていましたけれども、すべて少子高齢化という大きなタイトルがついて、その中で、少子化対策をどうするか、高齢化対策をどうするか、あるいは女性をどう活用するか。常にそこから議論が進められていましたよね。そうすると、そういう議論の進め方は非常に不満だと？

■ 武石 非常にということはないのですが、それは一つ利用すればいいと思うのですけれども、ただ、そこから出発するのではないのではないかなと思います。

■ 鳶 しかし今の企業はそういうところから出発しているように見えるということですか。

■ 武石 目の前の経営環境としては、労働力人口が減るというところで女性を活用しなければならぬ、それは切羽詰まった状況としてあると思います。では、なぜ女性を活用しなければいけないのかというのは、私は別のところに理由があるのではないかなと思います。

## 企業経営と問題認識

■**鳶** 清家さんは、労働経済学や労働政策からごらんになって、この少子高齢化あるいは人口減少は、企業にとってどの程度シビアな問題として受け止めていると、普段おつきあいになっていて感じられますか。

■**清家** 人口減少と少子高齢化は、ちょっと別のインパクトだと思うのですね。特に人口の減少は確かに先ほど北城さんのお話の中にもありましたけれども、長期的には非常に大きな変化ですが、当面はかなりマイルドなもので、むしろ大きなインパクトを与えるのは人口の構造の変化です。

つまり、1960年代ぐらいにはかなりきれいなピラミッドと申しますか、若い人がたくさんいて中高年が少ない構造だったものが、今はちょうどちょうちん型みたいになっているわけです。それがもう少しすると逆三角形に近い形になってくる。そうすると、これは当たり前ですけども、どんな場合も豊富にある資源を安くたくさん使うのがいいビジネスモデルですから、ピラミッド型の人口構造の下では若い人を安くたくさん使えるような雇用システムが最適であるに決まっていますし、これが逆ピラミッド型になれば数の多い中高年をリーズナブルなコストでたくさん使うようなビジネスモデルになっていくのです。

その端境期というか、それがどのぐらい深刻に受け止められているかはそれぞれの企業によって違うでしょうけれども、一つ出てきているのは2007年問題といわれるものでしょう。つまり、団塊の世代の1947～1949年に生まれた人たちが2007年から次々に大量に退職し出すということです。その辺に人口の構造変化が企業に与えるインパクトについての企業の危機感がある程度表れてきていると思います。ただ、これは企業や業界によって随分温度差はあると思います。

■**鳶** それはしかし、少子高齢化の問題も含めて企業はどのぐらいの期間で考えているのでしょうか。先ほど林さんは、企業経営戦略は3年、5年、長くて10年とおっしゃいましたが、そういう期間で見れば、やはりそれほど深刻な問題としてとらえていないということですか。

■**清家** とらえていない企業もあると思います。ただ、今言いましたような人口構造の変化は、この10年ぐらい非常に大きなものになります。例えば20代の人口、20～29歳までの人口は、去年は日本全体で1610万人ぐらいいたわけですが、2015年には1290万人ぐらいになりますので、10年間で300万人以上減るわけです。

ちなみに、団塊の世代を中心に1960年代は若者

の10年間みたいな時代でしたけれども、20代の人口が約300万人増えています。あの若者の10年期と考えられるような1960年代に20代の人口が増えた分ぐらいの20代人口が2005～2015年の10年間で減るわけですから、これは企業社会全体には非常に大きなインパクトを与えるものだと思います。

■**鳶** 本来ならもう少しまじめに考えてもいいというか、真剣に考えてもいいと(笑)。

■**清家** まじめな企業は考えておられるのだらうと思います。考えておられない企業には、「まだ間に合いますから頑張りましょう。」と申し上げたいですね。

■**鳶** 北城さん、そのあたりはどうですか。同友会でも少子高齢化やいろいろな問題、テーマを議論されていると思うのですけれども、つまり、一般的な問題として議論しているのか、本当に企業経営としてかなり切羽詰まった問題として議論しているのか。その辺はどんな意識でされているのですか。

■**北城** それは個々の企業で違いますけれども、一般的にいうと、長期に課題はあるだろうというのは見ているし、企業によっては、日本国内だけ、特に人口構成や人口増加に依存するようなマーケットにおいては成長できないから海外市場に出て行こうとか、そのようにマクロから長期的には考えていると思うのです。短期的に考えているのは、もっと国際競争力や日本の人件費が高いことに対してアジアの人の人件費をうまく活用できないか、簡単なものは海外に出ていっても国内に高度なものを残せないかなどで、多くの企業は3年ぐらいをめどにして自分の会社の経営戦略をどうするかが大事だということです。

その段階では、特に人口問題でいえば2007年前後の団塊の世代が退職していくときに、そのノウハウをどう次の世代に引き継ぐかとか、そういうことが大きな課題であって、長期的に問題だから個別の企業が国の政策に合わせて大きな戦略転換をやっているかという、そうではないと思います。

■**鳶** なぜ最初にそんなことをお聞きしたかということ、例えば全体の中で少子高齢化や人口減少が起こると、消費市場がだんだん衰弱してくるのだというようなことをよく言うのですけれども、例えば団塊の世代が700万～800万人退職すれば、これはものすごいマーケットだ、むしろそれをどう取り込むか、むしろチャンスだという考え方がけっこうあるわけです。

それからまた、1か月当たりの消費の量などをいっても、30代、40代などは教育ローンや住宅ローンでなかなか大変で、むしろ60代や高齢者の方が消費意欲はあるのだと。現実には、1か月に使うお小遣いも60代、70代が増えているのだというようなことを考えると、一般的に言われる議論と目先の問題とはかなり違うのではないかなという印象を持つ人もいると思うのですが、林さん、その辺はどうでしょうか。

■林 恐らく、消費についていうと、傾向的には長い目で見れば人口は減っていくということで減少圧力というのはじわじわとあると思うのですけれども、それよりも今お話がありましたように、その間の、例えばもっと医療にとか、もっと教養サービスにシフトするとか、あるいは個別の企業から見れば新しい分野が現われ、ある分野が消えていくとか、その変化の方が、恐らくそういう意味では大きな要素になっているのでしょうか。

企業そのものに影響を与えるのは、やはり雇われている人の年齢構成などで、それがカルチャーを作っていくということなのですが、面白いなと思いますのは、団塊の世代が抜けたことによって一瞬若返るわけです。もちろん人件費の支払いという意味で楽になるということもございますし、企業カルチャー自体も一瞬若返るようなこともあるわけでしょう。我々はこのように話していますが、現実にはそれがずっと近づいたときに少子化がどんな順番でどういうふうに起こっていくかということは、実はほとんど分かっていないのです。

ここのある段階であることが先に起こってしまうと、その段階でも生き残っていれば将来に大きくなったものがここで死んでしまうとか、いろいろなことが順番によって変わってくるわけです。そういう意味でいうと、雇用の構成なりがいろいろインパクトを長期的に与えていくということなのだろうと思います。消費については、いろいろなバリエーションがあるし、いろいろな分野が変わっていくということの方が影響は大きいと思います。

■鳶 なぜかという、このシンポジウムをやるに当たっていろいろなデータを調べてみたら、例えば65歳以上の高齢者の消費を見ると、電通の調べによれば2000年は35兆円だったのが2015年には60兆円になるということです。50歳以上だと、2000年が86兆円だったのが2015年には125兆円になる。だから、高齢者が増えるということは消費がよくなるというふうにも見えるわけですね。

それから、セブン-イレブンの売上も、20歳未満は1989年が31%だったのに2004年は12%に減っているというわけです。つまり、コンビニというものは若い人のためのものだと思っていたのだけれども、若い人の消費はむしろ減っている。逆に50歳以上は10%から22%に上昇している。

こういうことを考えると、少し高齢化するけれども、消費は増えてくるのではないかというふうにも見えるし、企業行動自体も団塊の世代をどう取り込むかとか、高齢者はお金を持っているのだからそういう人をどう取り込むかとか、むしろそちらに中心があるように見えるような気もするのですが、どうですか。

■清家 もちろんそれはそうです。それは当たり前ですよ。だって、人口構造で高齢者が増えるのだから、消費者の中で高齢者の比率が増えてくる。同じことが

労働者でもいえると思うべきだと思うのです。

私は先ほど北城さんが言われた企業の2007年問題のとらえ方は非常に面白いと思うのです。つまり、2007年問題は、これは企業のというよりもマスコミの性格があると思うのですが、「〇〇年問題」というのが大好きですね。2007年問題という、2007年、2008年、2009年あたりをしのぐとまた元に戻るのではないかとという考え方です。つまり、その間に何とか団塊の世代の人たちの技能をうまく活用したり、伝えたりする。

それはもちろん確かにそういう面もあります。しかし、実は日本の人口高齢化は、団塊の世代が65歳以上になった後にさらに進んでくるのです。ですから、そういう面では例えば60代の前半ぐらいの人材を活用しなければいけないというニーズは、団塊の世代が引退した後もっと高まる。むしろ団塊の世代をうまく活用するノウハウを企業が身に着けることによって、その後の本格的な高齢社会に対応できるのです。

ですから、私はこの2007年問題というのはウェーブ（波）の問題ではなくて、タイド（潮）の問題だと思うのです。その後と同じように潮がまた元に戻るのではなくて、いったん高まった高齢化の潮位がずっと続いていく、その第一波として、この団塊の世代の問題を考えるべきだと思います。

■鳶 でも、企業というのは、そのところを潮の問題よりも一時的な波の問題としてとらえて行動しがちだということなのでしょうか。

■清家 いや、それは…（笑）。

■鳶 どうですか。

■北城 それは、個別企業では、例えば高齢者のマーケットが広がる、そこにビジネスチャンスがあるとか、その辺はいろいろやると思うのです。純粹に自分の市場を国内だと思っている会社はそういうことであるいろいろな対策をとるでしょう。また、ビジネスチャンスもあるでしょう。しかし、国際的に事業展開する企業からすれば、日本で高齢化が進んで若い世代が採用できなかったら海外へ出て採用してもいいわけだし、市場が国内で制約されれば海外で伸びればいいわけです。要は、事業としてどう伸ばすかということが経営者の非常に大きな課題であっても、それで日本の国が立ち行くかどうかということは、個別企業から見ると重要な戦略選択の手段ではないと思うのです。

そういう意味では、我々は短期にいろいろなことが起きていることに対して企業経営としていろいろやっていくわけだし、当然企業経営者としての判断は行われるわけです。日本の問題はそういうことではなくて、個別の企業は最適化を求めて行動するけれども、国としてはうまくいかないかもしれないという方がより問題なのです。そのために企業経営に何をしておいてもらうかということは、どちらかというと政治の課題としてとらえるべきではないかなという感じがします。

---

## 女性の就業を取り巻く環境

---

■**寫** マクロ対策として問題を考えるというのは非常によく分かるのですけれども、今日は少しミクロに落として議論を考えようということで、あえてこういうふうに聞いています。

高齢化だけの問題ではなくても、例えば女性の問題、専門に研究されている武石さんの方の問題で、実際に働きたいという女性、結婚してまた復職して働きたいという女性はかなりたくさんおられると思いますし、女性も企業に勤めながら育児をしたいという人もたくさんいます。そして、一般論ではみんな「それが大事だ、大事だ。」と言いながら、現実には昔とほとんど変わっていないわけです。その辺はどうですか。

■**武石** そうですね。本当にマクロとミクロで随分状況が違います。少子化もそうだと思うのですけれども、一人一人に聞くと、先ほどのように子供はお金がかかるなどということ子供を生まない方が合理的な行動になっていくのが、全体として見るとそれが非常に非合理的な社会になっているということです。やはり、そのミクロとマクロが非常に不整合になっているかなというのは感じます。少子化もそうだと思います。

今の女性の問題でいくと、まさにおっしゃるとおりです。働く女性が増えた増えたといわれて、よくM字カーブ、M字が上がったといわれるのですけれども、M字が上がっているのは未婚の女性の労働力率が上がっているからであって、既婚の女性や子供を持っている女性の労働力はほとんど変わっていないのです。ですから今、日本の働く女性の課題は何かというと、やはり働き続けることです。結婚はそれほどハードルではないといいながら半分ぐらいは結婚で辞めているのですが、特に結婚、出産後に働き続ける環境があまりにもなさすぎるのです。ただ、それは女性だけの問題かということ、私は男性の働き方の問題がいちばん大きいのではないかなと思っています。

■**寫** その辺の働き方の問題はもうちょっと後にしますけれども、それも統計で見ると、働いている女性の60%は子供さんを生むと離職してしまう。そして、その中で仕事を継続する人は23%ぐらいしかいない。1年半以内に再就職できた人は13%だと。これは社会としては女性活力が必要だといいつながら、ミクロで考えるとなかなか企業社会はそここのところをやっていない。給与も多分下がっていくのでしょうか。必ずしも多くはない。

その辺は、企業社会全体から見ると、マクロでは賛成しているながら、個別にはやってくれていないのではないかという不満は、やはりあるのですか。

■**武石** そうですね。マクロで賛成しているのかどうかというのはちょっと疑わしいのですけれども(笑)。

■**寫** でも、政策ではそういうことをうたっているわ

けでしょう。

■**武石** 政策ではそうですね。だから、やはり雇いやすい、長期勤続してくれる男性の方がとりあえず雇いやすいかななど、いろいろ目先のことはあると思うのです。

ただ、先ほど清家先生、北城会長もおっしゃっていたように、目先にとらわれず、もう少し中長期的に考えておられる企業、IBMさんもそうですけれども、女性の活用ということに以前からかなり取り組んでおられるということで、そこは私は企業によって随分温度差があるのかなという気がしています。

■**北城** それは、別に我々はマクロの政策のために女性の活用をしているわけではなくて、これはうちの会社の戦略として優秀な女性を採用の方が会社にとっていいと思うからやっているわけで、あまりマクロ政策で企業は個別に動くだろうという発想は合わないと思うのです。ですから、人口の動態に関することに関していえば、企業は最適な行動をしていくのだけれども、女性の登用に関していえば企業にとってメリットがあるから行動するので、そのメリットをよく理解されていないから、理解してもらうための活動はいると思うのですね。

それから、女性が働き続けることが難しい環境に対して社会としてどう対応するか。例えば待機児童がないような育児の設備がなければ、幾ら働き続けたいといったって働けないわけだから、そういうことは必要だと思うのですけれども、私は女性の登用は、個別企業として十分戦略として成り立つと思います。だって、半分は女性ですし、その中に優秀な人はいるわけです。ここにいらっしゃる会社だって入社試験をやれば大体女性の方が優秀な人はいっぱいいるわけで、そちらを採らないでわざとできない男といたらおかしいけれども、そちらを採っているわけですからね。それはマクロ政策ではなくて、いかに優秀な女性に活躍してもらった方が企業にとっていいかということが理解されれば採用すると思います。

■**寫** 多分女性の問題は、いい人材を採るという今おっしゃったような意味ではいちばん企業が先端的に取り組むやすい問題のように思います。そういう意味では、昔に比べると随分変わってきているのですか。武石さん、女性の活用の仕方は相当変わってきていますか。

■**武石** 相当変わっているのかということ、そこはすごく企業間格差が大きいです。本当に。私もそれは企業戦略だと思うので、それを戦略としてとらえるか、コストととらえるかは、企業によって分かれているのではないかなと思います。ですが、戦略と考える企業さんが増えているのは確かだと思います。

---

## 正規雇用と非正規雇用

---

■**寫** 先ほどからあえて僕がなぜこんな問題の提起の仕方をしているかというと、少子高齢化と人口減少

問題は大きな問題になっているのですが、個人とか、そういうところへ戻すとなかなか動いていない現実があるということを少ししゃべることで少し重要課題にしたいと思うのです。

それだけの問題ではなくて、例えば労働問題についても、例えば今は非正社員が非常に増えている。正社員が減って非正社員が増えている。あるいはニートとかフリーターが増えている。この不況期中で長期的にはいい人材を採りたいと言いつつも、やはり企業の業績を上げるためには正社員を少なくして、非正社員を増やしていくとか、そういう傾向が強いのだろうと思うのです。その辺は、例えば林さん、いかがですか。

■林 政策のサイドから見えておまして、やはり基本的には特にバブル後の10年間の不況、かつ先ほど北城さんがおっしゃってましたようにグローバルな競争にさらされている企業としては、もちろんいい人材を（正社員として）採って、その企業の特珠的な教育をいろいろして行って、その企業にいる限りものすごく役に立つ人に育てていってもらうということはいいいことなのです。ただし一方で、それをじっと金科玉条のように守っていると、本来は倒産しなくていいものが倒産していってしまうということです。

したがって、ここはある意味でグローバルな競争の中で、かつものすごく速くて激しい変化の中で、そういうリスクがあるということを前提に、一方で生き残りを図りながら、一方で競争力を長期的に保っていく。そういうことを、企業としてはある意味では当然のことなのですが、迫られるわけなのです。

そうしますと、今まで日本は正規雇用があまりにも優先していたという意味でいいますと、非正規雇用がある程度入ってくるということ自体は経済全体としては柔軟性を与えるということでもむしろいいことだろうと思うのです。それがあまりにまた逆に振れすぎたという問題ももちろん出てくるのですが、他方で現実にもまた非正規雇用振れすぎたなということで戻されようとしている企業もあるとか、いろいろな動きが出ていると思います。

■清家 林さんが言われたとおりだと思うのですが、私は非正規雇用の増加には、幾つか背景があると思います。一つはおっしゃるとおり、これは為替レートの問題もありますけれども、やはり日本の正社員のボーナスを含んだドルベースの労働コストは国際的に見て相当高い。その中で正社員だけで国際競争していこうというのは難しい。これが非正規を増やした一つの理由だと思います。

それからもう一つは、IT化の進展等で個別企業の現場などを見ると、かなり仕事を標準化できる部分が出てきて、いわゆるアウトソースというのでしょうか、必ずしも自分の会社で育てた人間でなくても仕事を



林 良造氏

東京大学公共政策大学院 教授

京都大学法学部卒。1970年通商産業省入省、76年ハーバード大学L.L.M、2000年生活産業局長、01年経済産業大臣官房長、02年経済産業政策局長、03年同省退職、独立行政法人経済産業研究所コンサルティングフェロー、04年UCサンディエゴ大学フェロー、ハーバード大学ケネディスクールフェロー、京都大学法学研究科大学院客員教授、早稲田大学公共経営大学院客員教授を歴任。2005年より現職。



やってもらえる範囲が広がってきたということです。この正社員のコストの高さと、仕事の外部化を可能にする技術変化がある。

それからもう一つは、パートなどについていえば、例えばパートで雇うと年金の保険料を雇い主が払わなくていいといった制度がそれをさらに加速しているところがあります。この制度の部分は、企業の行動をゆがめていますから、標準化するべきだと私は思います。

前者二つについては、市場の力には逆らえない部分があるので、例えば非正社員と正社員の労働条件をもっと近づけるべきだと私はと思いますが、その場合には、正社員の今の労働条件の方に全く手をつけずに非正社員の労働条件だけを引き上げていくのは難しいだろうと思います。ですから、そこが難しいところですね。

■**嵐** 企業というのは、先ほど北城さんがおっしゃったように企業としての最適行動を取ろうとするわけです。そうすると、例えばバブルが崩壊した後、経済が非常に停滞している。今後もそう大きな成長を見込めなくて、僕は1プラスマイナス2%ぐらいの成長でずっと続くのかなと思います。とすると、企業はゼロ%の成長でも利益が出るような体質を作ろうという原則みたいなものを多分作るのではないかと思うのです。そうすると、やはりコストがかかる正社員はなるべく抑えて、非正社員で賄えるところは非正社員で賄っていく、あるいは本当にコストが高くなってきたら海外へ行くなど、これが企業としての最適行動なのかなという感じがするわけです。

そういう企業の行動と、先ほどおっしゃった中長期的な少子高齢化や人口減少にどう対応するかという大きな政策的な問題対応について、これは企業社会が担っている部分が非常に多いだけに、その辺がけっこう矛盾に見えてくる人が多いのではないかなと思って、あえてそういう問題提起をしたのです。

■**北城** それは確かに矛盾に見えるのですけれども、企業からすると、本来、正規の社員を雇うのをやめて非正規を雇いたいということではないと思うのです。仕事の成果に応じて処遇ができるのだったら、多くの企業はやはり正規社員の方を増やしていきたいのだと思うのです。それでも競争力がなければいけないということです。要するに、正規社員がやる仕事の質がその人の処遇に見合ったものであれば正規社員の方がいいということです。長く会社に勤めてくれて、会社の技術や文化もよく理解して、なおかつそこで技術を蓄積したことによって会社に長期的に貢献してくれる社員であれば、正規社員の方がいいということです。非正規だとよそから技術も分からない人がいっぱい来る。それは好ましくないということです。

問題は、一度正規社員を雇ってしまうと仕事をしない人でも辞めてもらうことは難しいとか、あるときはす

ごく貢献した人も仕事ができなくなっても給料を高くしないといけないなど、それが困るのです。ある意味では日本的な新たなモデルで、正規社員はずっと勤めてもらうのだけれども、給料は下がることもあると成果に応じて処遇ができれば、私は非正規社員の人をどんどん増やすという政策は執らないと思います。非正規社員で簡単に仕事ができるようなことだったら、仕事は海外に行くでしょう。

我々が高い給料で今の生活水準を維持しようとするれば、単純な付加価値のない仕事で高い給料そのものが難しいということです。アジアの中国やインドの人ができるような仕事をやっていて、もっと高い給料をもらうという発想が難しいと思うのです。ですから、市場で決まる価値に対して十分対応するような高い技術を持った人たちがたくさん出てくれば、正規社員ですっと働いてもらえると思います。

■**清家** 一つ伺いたいのですが、理論的に言って全くそのとおりだと思うのです。けれども一つ疑問は、なぜ企業はそういう賃金体系になさらないのかということです。

■**北城** 労働法制上、できないのです。我々はやりたいのですけれども。管理職は仕事の成果が出なくなったときは管理職をやめてもらって給料を下げたりできるのですけれども、一般職は不利益変更が認められないものですから、あるときまで一生懸命やって給料を上げていたら急にあまり働かなくなった人を辞めさせることが、法律上はできるのだけれども、実行上はできないのです。

■**清家** そうすると、不利益変更の法理が変わればかなりドラスティックに変わるのでしょうか。

■**北城** それはもう十分できます。

---

## 雇用形態による条件格差

---

■**嵐** 確かに今少し景気がよくなってきて、今年の正規社員が少し増えてきているということがありますが、しかし、多分これからのコスト構造をいろいろ考えると、今、景気がよくなったからずっと正社員が増えるとは思えない。やはり今後も正規社員対非正規社員の距離は埋まらないのではないかな。要するに頭脳労働部分的なところは正社員で採っていき、逆にある種かつての単純労働、あるいは一般職は非正規社員に依存しようという傾向になってきましたね。そのようなものは非正規、あるいはパートでやっていこうという傾向なのか。

その辺はこれからの少子高齢化社会や人口減少を迎えていくときに、例えば結婚したときに子供を生むか生まないかなど、そういう問題を考えてくるとけっこう関係してくるわけです。その辺の流れは、林さんなどはどうお考えになりますか。

■林 先ほど来、出ていますように、企業経営はやはり基本的に競争の中で、かつ非常にどんどん厳しくなってくるガバナンスの中に置かれて、いろいろな資源、お金なり、人なりを適材適所に配置して最大の成果を上げていくという責務を持っているし、そういうふうに迫られるわけです。

そのときに、一方では長期的な競争力をきちんと持っていこうと思うと、やはりコアになる人材に対してはお互いに信用して投資もするということが必要です。一方で、ベスト・アンド・ブライテストが判断しても、例えば通信の世界でいうと、ファイバー・ツー・ザ・ホームだと思っていたものがあつという間にADSLになって、あるいは無線になってどんどん変わっていくわけです。それは別に判断を間違えたわけでもないし、それなりのまっとうな経営者が世界中でまっとうに判断して多くの人が間違えた、結果として違ったということなのです。そういうリスクがある限り、それにある程度備えて、そのときにも倒れないようにしておかないと思うと、どうしても変動の部分は必要だし、常にその間を考えながらということだと思います。

ただ、日本の場合はどちらかというと、今まであまりにも正規雇用が理念経営として強くて、制度的にもそうになっていたがために、方向としてはむしろ柔軟な制度の中でいろいろ考えられるようにしていかないと、逆にいうと国際的に動いている企業としては、残念ながら日本にはいられないということになってしまうということです。そういうふうに揺れながら動いていっているということだろうと思います。

■鳶 ある意味で、女性はお子さんを出産したりということがあり、少子高齢化に対して女性がどう動くかということは非常にかかわりが大きいわけです。女性労働はパートや非正規社員が非常に多い、そして賃金も男100に対して60ぐらいなどとよくいわれます。女性から見ると、今の雇用形態や正規、非正規、フリーター、パートというものは、男社会というか、企業は、単純労働というとおかしいかもしれないけれども、そういうところに女性を使っているのだと見えてしまうのですか。

■武石 正規が高度な仕事で、非正規が単純な仕事かという、実は意外とそうでもなくなっているところに私は非正規の今日的な問題があるかなという気がしています。

■鳶 確かにそうですね。同じようなことをやりながら給料が低いのはなぜかと。

■武石 正規、非正規という言い方も本当によいかという議論はあるのですが、とりあえず正規、非正規という言い方をすると、非正規の中でかなり高度な仕事をしてきている人がいる。正規と非正規というのは、企業の中でそう位置づけられたらあとは身分の制度になってしまっていて、そこに仕事がかくついているかという必ずしもそうではないと思うのです。

ですから、仕事に、成果に応じた賃金の制度、処遇の制度になっていけば、仮に非正規の人であっても逆に有期雇用の分はリスクが高いわけですから、正社員と同じ仕事をしていたら高い賃金をもらってもいいはずなのですが、非正規というだけで低い賃金に位置づけられているという二重構造がものすごくあるのではないかと。私は先ほどから出ているように正規が高いコストになってしまっている制度的な背景があって、そこを変えない限りは正規と非正規の壁は取り除けない。逆に正規をどうやって多様化するかという問題かなという気がします。

■鳶 国際競争力を維持し、発展させるためにはある程度コストを下げなければいけないというか、コストをこれ以上上げてはいけないという側面は当然企業行動としてはあるわけです。にもかかわらず、そこにある正規と非正規の女性から見たような矛盾を解消するとすると、非正規社員を正規社員にして、正規社員の給料を下げるとか、そういう発想になってくるのですか。

■北城 要するに、成果に応じた処遇ですから、正規社員がみんな高いのではなくて、いい仕事をする社員は高いし、正規社員でもあまり貢献しない人は給料は下がっていくし、場合によっては辞めてもらわなければいけないかもしれないということがあれば対応できるのです。ですから、組合の人に言っているのは、非正規の社員の人の給料が上がることで同一労働、同一賃金と言ってほしくない、正規の人でも貢献しない人は給料が下がるということです。

そのフレキシビリティがあれば、我々は別に非正規を雇いたいわけではなくて、正規社員を雇いたいです。正規社員の場合には給料の下方硬直性や今の不利益変更の問題、それから、本当に仕事をしない人でも辞めてもらうことができない仕組みがあるので、ものすごく困っているということであって、もう少し柔軟性を高めていただければ、企業はできるだけ基本的には正規社員を雇いたいです。もちろん季節的な要因で多少の非正規、パートの人は要るでしょうけれども、正規社員の高い処遇は、高い仕事をしてくれるから高い処遇ができるので、いい仕事をしない人を高い処遇でやろうとすれば、国際競争力がなくなるから日本企業そのものが発展できないということをやっているのだと思います。

■鳶 潮流からいえば、そういうものは労働制度とか、制度設計も変わっていくということですか。

■北城 変えてくださいと。変えてくれれば我々は十分対応できると清家さんをお願いしたいのです。

■鳶 変わっていくという感じですか。自然に。

■清家 いや、自然にはなかなか変わらないですね(笑)。まさに北城さんがおっしゃるとおりです。例えば日本では派遣労働者は何年間までしか派遣労働者





清家 篤氏

慶應義塾大学商学部 教授

慶應義塾大学経済学部卒。1983年同大学大学院商学研究科博士課程修了、85年同大学商学部助教授を経て、1992年より現職。博士(商学)。人口問題審議会委員(厚生省)、産業人材教育研究会座長(通商産業省)、年金と雇用に関する研究会委員(厚生労働省)を歴任。現在、社会保障審議会委員(厚生労働省)、国民生活審議会委員(内閣府)、労働政策審議会委員(厚生労働省)などを兼務。著書に『生涯現役社会の条件』、『高齢者就業の経済学』、『エイジフリー社会を生きる』等。

として雇えませんという規制があります。しかし、本当に同一労働、同一賃金だったら、正社員と派遣労働者に同じ賃金を払うことになります。すると、派遣労働者の方は派遣会社にフィーを払う分だけコストが高くなるわけです。企業は短期的に急に人を集めなければいけない、訓練コストをかけないで人を使いたいという理由で派遣労働者を高いコストをかけて短期間使うことはあるかもしれないけれども、もともとコスト高になる派遣労働者をそんなに長く雇い続ける合理性はないわけです。

ですから、その辺はいまの鳶さんの、これからも非正社員というか非典型労働を一定の割合維持するでしょうかというご質問に対する共通していえる答えは、正社員の働き方あるいは処遇の仕組みが今までどおりだったら必ず一定量は存在するでしょう、そのところが変わってくれば、その場合にはむしろ正社員とか、非正社員という区別自体があまり意味のないものになってくるということだろうと思います。

■**鳶** 企業行動としても、だんだんそういう能力を中心に見ながら人を雇うという方向に変わっていかざるをえないし、早く変わった方が得ですよということになってくるのでしょうか。

■**清家** それは個別の企業のおかれた状況次第でしょうけれどもね。

## 地方における少子高齢化の問題

■**鳶** もう一つ、少子高齢化と人口減少の問題で地方の問題というのがすごく大きいと思うのですが、林さん、この辺はどう考えていったらいいのですか。あるいは中小企業の存続ですね。

■**林** 確かにいろいろな研究を見ておりましたが、人口も東京や大都市周辺は増えます。県庁所在地ぐらいになるとどうか。そしてそれ以下のところはどんどんどんどん減っていきます。そうしますと当然、いろいろな基礎的なサービスができるか、あるいは、最近問題になってきていますけれども、そこにすでに投資されている固定資産、施設の更新投資、あるいは使用コストなりをどうするのか等、いろいろな問題が出てくるのは事実なのです。

ただ、たまたま私は80年代から90年代の初めにかけてアメリカにいたことがあったのですが、あのころもアメリカはどちらかというと世界的な競争力を失っていく中で、地方にも相当しわ寄せが来た時期でした。国全体でも経済が少しおかしかったのですが、それをある意味で変えていったのは、地方の自主的な(取組み)といいますか、まさに自治体の経営を自分の問題として住民たちがどういう形でどう考えるかということでした。したがって、いまだに市長は給料がないところもけっこう多いですし、いろいろな

バリエーションがあります。

そういう意味で、自治体がやはり今の状態を存続したままだと考えると間違えるのです。ある意味で経営問題として変わっていかざるをえないし、いろいろな工夫をする中で新たな企業を誘致し、産業を興していくにしても、同じようなことを日本中でやることはありえないわけですから、いかに違う点に目をつけて考えていくかということが必要です。今の状態が永遠にこのまま何とか続くというものではなくて、(人口が)このまま減り続けて、基本的には成り立たなくなるということを踏まえたうえで考えていくことが必要になっているような気がいたします。

■**鳶** 僕も81年から4年ぐらいアメリカにいたわけですが、あのころを見ていると、アメリカというのは、サンベルト地域、西海岸、南の方がどんどん発展してくると、人口がどんどん移動してしまうのですね。そして、製造業のところはだんだん人がいなくなってしまう。それからまた、外国人がいっぱい入ってきて人口が増えて、そのことで活性化してきたという、日本とは違った社会の仕組みの柔軟性、あるいは外国人を取り入れるなど、そういう問題を見ているとそれらもアメリカの活力が再生した一つの背景なのかなという気がするのです。

■**林** そうですね。実は2004年ぐらいにグリーンズパンというFedの前議長が、ジャクソンホールかどこかのディスカッションだったと思いますが、そこでアメリカの21世紀の最大の問題は人口問題なのだと。ポイントは、先ほどご紹介がありましたように、1%の増加から35年後には0.25%の増加になってしまうということでした。増加なのですね。しかし、これはいまだに経験したことのないチャレンジなのだと。そこにはもちろん社会保障の問題もあろうし、あるいは経済成長が今までのようにいかないことにもなりうるということでした。

それで、彼がそこで言った言葉ですが、実は今から具体的にそれがどんな順番でどこに何が起こってくるかは、我々は分かっていないのだと。分かっていないけれども、最後に言っているのが、鳶さんがおっしゃったように、ただ、日本、ヨーロッパなどと比べると、アメリカの制度の柔軟性は我々にとって大きな資産なのだとということです。

逆にいいますと、我々から見れば、日本が単独で少子化の中で生きているわけではなくて、ある意味で少子化の中で生き残り競争を、国としても、国民経済としてもしているような側面があるわけです。そういう意味でいうと、先ほどおっしゃったようなある種の柔軟性、労働市場も柔軟性が必要ですし、あるいは女性ということのいろいろな自由な生き方、自由な考え方が取り入れられるようなという意味でも柔軟性が必要です。あるいは外国人でも同様です。

女性にしても、高齢者ということを含めて考えまし

ても、今から30年の間、マクロ的に見たときに労働人口の減少をカバーするような人数にはとてもならないわけです。一方、アメリカでは90年代の10年間に人口が3200万人増えています。その(年率にして)1%の人口の引き上げで(その結果、経済も)成長したのですが、そのうちの約半分が合法、非合法の移民です。合法移民が1000万人ぐらい、非合法移民が数百万です。その規模に比べて、日本の場合には外国人登録がストックベースで200万人ぐらいです。そのうち80万人ぐらいがある種の留学や技術研修などで来ておられるということです。

そういう意味で、それをどう考えるか。北城さんがおっしゃいましたように、新しいイノベティブなことを考えていくときに、当然そのようないろいろな海外の外国の方たちなどが刺激を与えるわけです。そういうものを世界で取り合っている状態の中で、日本がのんびりしているうちに皆さんがいろいろなところに行ってしまうことも起こりうる。ですから、アメリカだけがいいわけではないですが、80年代、90年代のアメリカに何が起こったかということは随分参考になることが多いと思います。

## 2.日本の雇用環境と外国人労働力

### 女性・高齢者雇用と外国人労働力

■**鳶** 少子高齢化、人口減少というと、まず生産性を上げなさいとなります。そういう意味でいうと、技術革新とかそういうことです。大体順番としては、女性労働力をどう活用するか、2~3番めぐらいには高齢者をどう活用するか、外国人はいちばん最後という何となく社会の雰囲気というものがありますよね。

この外国人雇用というか、外国人問題は、例えば清家さんはどういうふうに考えていますか。そのような順番で社会の雰囲気があるように見えますけれども、そういうことがやはりいいのですか。あるいは別な考え方もあるのですか。

■**清家** 順番はどうか分かりませんが、女性や高齢者の能力が十分に活用されていないことは確かですから、ここはしっかりやる必要があると思います。

外国人労働の問題に行く前に、一つ申し上げたいのは、先ほど北城さんも言われたように、確かに企業は企業の合理性で動いていることは間違いないのですが、やはり企業も社会の一員として、その社会のニーズと整合性のある仕組みを作ったり、行動したりする責任もあると思うのです。その中でちゃんとビジネスができるように。そういう面では、例えば女性を差別してはいけないという社会的理念ができれば、仮に企業にとって

それが損であっても、もちろん得であるからやる面も多いのですけれども、やってもらわなければいけないです。これだけ人口が高齢化している中で、年金も65歳ぐらいになってからもらうことにしなければいけないとなった中で、やはり65歳まではちゃんと企業が年齢によって強制退職をしないという仕組みを作ってもらわなければいけないわけです。

■**嵐** 65歳までは現役で働いてもらうということですか。

■**清家** ええ。65歳定年などという話をすると、企業の経営者は皆さん嫌な顔をするのですけれども、そういう経営者の方がたは65歳ぐらいの方がいっぱいいるわけですね(笑)。そうすると、自分たちは60代で元気に経営者をやっているけれども、普通のサラリーマンは無理だというのは、ちょっと考えを改めてもらいたいのです。先ほど北城さんが言われたように、そのためには賃金制度を抜本的に変える。処遇の仕組みを変えなければいけないから、そちらのルールも変えていく必要があります。

そういうことをしながら、日本の国内の資源をまず活用するということがあってと思います。しかし、そのうえで私は長期的な人口減少を考えれば、一定のルールのもとで外国人の労働力をもっとしっかり入れていく必要があると思います。

そのときの基本的なルールは、やはり無差別化だと思のです。先ほどのパートの話もそうですけれども、例えば年金、あるいは当たり前ですが労働基準といったものをきちんと同じように適用していく。つまり、外国人だから制度的にコストが安くなるというようなことだけはないようにするということが大切だと思います。そのうえで一定の例えばクォータなど割当制のようなもので入れていく。

今はそれが非常にゆがんでいるわけです。一方では、先ほど林さんが言われたように優秀な人があまり来てくれない。それは、もちろん言葉の問題もあるでしょうけれども、飛び切り優秀な人にもものすごくいい報酬を出したりする報酬体系が難しいということも多分あるのかもしれません。

もう一つは、トレーニー(訓練生)として、労働基準法や最賃法の枠の外的な形で、非常に安い賃金で雇えたりしてしまうという制度が一方にあるわけです。そういう形よりは、日本人の労働者と全く同じルールのもとで、未熟練の労働者でも一定量入ってもらうようなことを考えていくべきだと思います。

■**嵐** それは、先ほど言った女性や高齢者の活用だとか、そういうことと同時並行的にやるべきだということですか。

■**清家** どちらかといえば、私は女性や高齢者の活用をまずやるべきだと思います。その後で外国人の労働力の問題は考える。

■**嵐** 先ほど北城さんの講演の中で、対日投資が非常に少ない、GDP比でいうと2~3%で各国より非常に少ないという話がありましたが、例えば外国人の日本に来る率でいうと、観光客も少ないわけです、恐らく労働者も少ない。そういうことが全部案分比例しているような感じがするわけですが、企業としては外国人の問題というのはどんな感じなのですか。外国からの投資は欲しい、そして雇用機会を増やしてくれ、しかし外国人の雇用はちょっと待てよという感じなのですか。あるいは、単純労働というところはおかしいけれども、そういうところは入れてもいいということなのでしょうか。

■**北城** 企業経営者からすれば、外国人の労働者が入ってくることを恐れているから対内直接投資を抑えているということではないと思います。企業経営者は、外国人の経営者が来るのが嫌なのです(笑)。要するに、自分の首が飛ぶようなことはやってほしくないと。だから自分の雇用は守ってほしいわけです。ただ、最終的に経済効率性のない制度は日本の社会を強くしないし、柔軟性のある社会にしなければ先ほどの非正規社員の問題も解決しないと思うのです。

ですから、外国人労働に関しても、日本の人口が減るから急に外国人だけ入れてくれということではうまくいかないと思うのです。その会社はよくても社会が不安定になってしまいます。ですから、やはり清家さんがおっしゃるように、まず日本ではまだまだ十分に活用されていない女性や高齢者の活用をやるべきだし、65歳まで雇用を守るべきです。年金制度が変わっていくから65歳までということ。これは別に企業が65歳まで働いてほしくないなどということではないと思います。別に経営者が65歳で働いているのに一般労働者が65歳まで雇わないのかということではないのです。要は、65歳になってもいい仕事をしてくれば勤めてほしいわけです。高い給料をもらっておいて貢献しない人が困るわけなのです。ですから、貢献に応じて処遇できれば、実は65歳でなくてももっと働いていただいてもいいわけなので、要は経済効率性のある仕組みを作っていたければ、企業は十分対応しますということです。

一方で、社会が求めるものに反するような行動をしたのでは企業は持続して発展できないわけで、企業の社会的責任としては、社会で求められていることに十分対応していくことも重要なことなのです。ただ、それができるような制度を作っていたかないで、ただ企業にやれといえば、企業は日本では活動できないから海外に行くということになってしまうのです。日本社会そのものを活力ある社会にしていただければ、企業は十分、国内で活躍の場を作ると思います。

---

## 外国から見た日本の労働事情

---

■**鳶** これも別の統計によるものですが、先進国全体が現在の人口を維持するには年間200万人ぐらいの移民が必要らしい。アメリカを除けば先進国は全部人口減少しているわけです。その200万人のうち100万人は間違いなくアメリカに行ってしまう。そうすると、残る100万人の獲得競争になるということもいっているわけです。マクロ的にいうとそういうことなのだろうと思うのです。

そうすると、ある程度、女性だ、高齢者だ、技術だと言っているうちに、本当に必要なときにはだれも日本に来ないということも僕は考えられるのではないのかなと思います。ですから、そういうことも今から考えておく必要があるのではないかという気がするのですが、その辺は、林さん、いかがですか。

■**林** 全くそのとおりなのです。先ほど申しましたように、ほとんどの人はアメリカに行きたいと思うところから始まるわけです。この場合に難しいのは、我々はともすると非常にクリエイティブな人、あるいは経営に刺激を与える人、イノベティブなプロセスに刺激を与える人、高度なIT技術者とか、そういう人には来てほしいというところから始まります。

今、見ていますと、本当に製造業の基礎的な作業をきちんとやるモラルのある人にはむしろ外国人の方が増えています。それから、女性の問題も絡むのですが、いろいろな意味で女性が働きながら育児なりと両立させていく経済的あるいは設備的なことを考えたときに、リーズナブルなコストでサポートしてくれる託児所、保育園のような仕組みと、それを支えてくれる人といったときに、今度フィリピンとのFTAができましたけれども、ああいう形の人たちが実は必要です。大事な外国人の一部です。

そういう意味を考えると、単に上積みの一部の人たちが来なくなって困るというよりも、相当大きなロットとして日本の方を向いてくれなくなるリスクはあるのです。かつ、先ほど北城さんのご講演の中にもあったように、対内直接投資があれだけ低いということは、それだけ日本に人気がないわけです。

■**鳶** そういうことですよ。

■**林** 我々自身がどう思っているかということとは別にして、結果として外国の方たちから見れば入りやすく住み心地が悪いと思われてしまっているということです。政府の制度もごさいますし、企業のカルチャーも(勿論影響)ありますが、実は企業のカルチャーから見れば、別に外国人だからではないのです。その企業にずっといる人たちとそのほかの人たちと分けていだけで、外国人だからということではないのだとか、いろいろな意識があるかもしれません。

ただ結果として、政府も、企業も、あるいはコミュニティもそういうことが変わっていかないと、今おっしゃるようなある種の取り合いになったときに、突然ベイだけよくなったからといって、そういうふうな形で社会を支えるような大きな固まりとして(外国から人が)来てくれるのかなという気がしますね。

■**鳶** 今のよい外国人が来るか、来ないかという問題と日本の女性の問題は少し似ていると思うのですが、武石さん、女性は社会でバリバリ働きたいし、できれば子供さんも生みたいと思っているけれども、やはりそこは壁があるように見えるのでしょうか。

例えば賃金でいうと、平均すれば100に対して65~66とか、そういうのがあるし、あるいはステップアップの過程においてもなかなかうまくいかない。いったん結婚してしまうと復職も難しい。そのような壁というのは実際に働かれていますと感じるのでしょうか。そのところは、個人で克服すべきところと、企業がもう少しやってほしいというところと、国の制度としてもうちょっとモチベーションを高めてほしいという部分と、いろいろあると思うのですが、まず個人レベルでいうとどんな感じでしょうか。

■**武石** 壁があるかと言われれば、やはりあるのだろうと思うのですが…。

■**鳶** どんどん率直に言ってしまってください(笑)。

■**武石** 逆にいうと、私は日本の女性は辞めるという選択があると思うのです。例えばスウェーデンの女性はほとんど男性と同じぐらい働いていますが、税金が高いので働かないと生活ができないわけです。スウェーデンの女性に会うと、私も本当は専業主婦になりたいのよという人も実はいるのですが、そういう選択がもうない社会になっているわけです。そういう意味では、日本の女性は辞める選択があるという意味での自由度があるのかなと。ある意味ではそれはポジティブな面なのですが、逆にやはり働き続けようとするといろいろな壁があるのは事実だと思うのです。

これからどうなるかという、私はスウェーデンのように女性が働かないと成り立たないカップルがかなりのマジョリティになっていくのではないかと思うのです。ですから、女性が辞められなくなっていく。すると、今度は男女が働かざるをえない社会に、これまでの男性だけが働いている社会から転換していかなければならなくなります。

ですから、一つは働けない壁もあるし、働かない選択もできる。これが現状だと思うのですが、これからは働かなければいけないという社会に私は変化していくのではないか。そこでどうするかということだと思うのです。



### 3. 次世代育成と将来への課題

#### 子育て費用と賃金問題

■**鳶** これもデータで、子供一人の子育て費用は、内閣府の調査だと年間137万円、それから、大学卒業までにかかる費用は、公立の場合だと2060万円、小学校以外すべて私立だと2700万円。これを考えると、子供を二人持って、大学まで卒業させるというのはなかなか難しいかなという感じがしますよね。

そして同時に、やはり内閣府だと思うのですが、6歳未満の子供がいる世帯の32%は年収が400万以下だということになると、コストをなるべく下げたりするけれども、マクロで見た少子高齢化の社会を変えたり、あるいは女性が働けるようにするためには、賃金の部分あるいはステップアップできるようなシステムを作るなど、そういうものがけっこう大きいのかなという感じがしないでもないのですが、どうですか。

■**武石** そういうキャリアを開発するチャンスは大事ですし、それに伴って賃金が上がっていくということも必要です。

■**清家** 今、子育てのコストをいろいろ言われて、高い授業料を頂いている私立大学の教授としては大変申し訳なく思っておりますが、実は子育てのコストは、確かにそういう授業料なども大切なのですが、いちばん大きなコストは経済学の言葉でいえば機会費用です。つまり、例えば女性だけが子育てに専念しなければいけないことによって仕事ができなくなる、あるいは今までのキャリアトラックを捨てなければいけない。例えば大学を出て生涯勤めると、これは割引率をどう見るかによりますけれども、2億5000万円ぐらいの生涯所得があるわけです。それが例えば子供ができたことによって10年ぐらいで辞めてしまうと、大体最初の10年で稼げる生涯所得は5000万円ぐらいですので、残りの2億円はどうしてくれるのかということになります。

ですから、これは一方で一人当たりの所得が高くなるというか、賃金水準が高くなっていく中で社会の構造が変わらないと、必ずこういう少子化現象が起きます。実は、出生率が下がっているのは日本だけではなくて、例えばお隣の韓国などは1.08まで行っています。すなわち経済的な活動をいろいろな人ができるようになったにもかかわらず、非常に皮肉なことなのですから、伝統的な家族観とか、男女の役割分業が残っていると、特に女性にとっての機会費用が高くなってしまふというのがいちばん大きいと思います。

■**鳶** なるほど。やはり武石さんなどから見る場合は、女性にそういう負担が全部来てしまっているよという感じもあるのですか。

■**武石** 多分、経済的なコストは夫婦のコストなのだと思うのですが、子育てをするとか、肉体的な部分、それから先ほど基調講演の中でも家事時間が男性は非常に日本は少ないというお話がありましたけれども、そういう部分ですごく女性へのしわ寄せはあると思うのです。そこは、シングルの人もしゃいますけど、夫婦でどういう選択をするかだと思うのです。これまでは一人が馬車馬のように働いて、一人が家で家事をして、それで一家を養うというスタイルだったわけですけども、その一人が馬車馬のように働かなくても、二人がそこそこ働いて、そこそこの賃金をもらえば生活ができるというような選択をするカップルが増えるかどうかかなという気がするのですけれども。

■**鳶** 増えているのですか、そういうカップルは。

■**武石** 増えていると思うのですが。出世もそんなにしたくないとか、別に賃金が上がらなくてもいいとか、生活を楽しまたいという若い人が増えているのではないのでしょうか(笑)。

■**清家** ちょっと一つだけ加えていいですか。武石さんが言われたことはそのとおりだと思うのです。それができるかどうかという問題からいうと、例えばアメリカなども1960年代ぐらいまではone bread earner model、要するに世帯主一人の稼ぎで一家が生活できるというモデルがありました。「パパは何でも知っている」等、アメリカから輸入されたドラマを見ると、家に専業主婦のお母さんがいて、お父さんが芝生つきの家に帰って来るとお母さんが作ってくれた夕食を一家仲よく食べるというものです。要するに、一人の稼ぎで一家が生活できるという賃金だったのです。

それは、アメリカの産業が圧倒的競争力を持っていたからです。例えば、日本の自動車などはアメリカで全然売れなかったわけです。そういう時代は可能だったわけですけども、先ほど鳶さんが言われたように、あるいは林さんが言われたような時代になると、アメリカもさすがにそれが無理になってきて、80年代の半ばぐらいから二人で稼ぐ、つまりお父さん一人の稼ぎで一家が生活できるような賃金はなかなか払いきれないという構造が出てきたわけです。

IBMなども、昔は終身雇用の世帯主モデルをとっていたけれども、さすがにアメリカのIBMはそれが難しくなってきました。日本のIBMはまだ可能なものかもしれないのですけれども。もちろんそういういい会社はあるでしょうけれども、日本全体として見た場合には、どちらかといえば基本的には夫婦で働くということ前提にした賃金水準の中で国際競争していくという形になります。それは個人の選択もちろんあります。けれども、そういう選択しかできないという構造にだんだんっていくということも間違いのないのではないかと思います。

■**鳶** そこを政府がどういうふうシステムや制度を

変えていくかということもあると思うのですが、そこはもうちょっと置いておきます。

もう一つは、働き方の問題も随分あると先ほど北城さんも講演の中でおっしゃっていました。日本の場合は夫の育児、家事時間はほぼ1時間以内、そして出生率は1.25になってきたわけですね。アメリカは平均2時間36分で、出生率は2.04だということです。これは関係あるかどうか分かりませんが、イギリスは3時間12分で1.71、スウェーデンは夫が家事や育児をやる時間は3時間42分、それからまた、日本は全く家事をしない夫が2〜3割いるというようなことがあります。

そうすると、先ほど言ったように、子供を育てたりいろいろなことをしていく、しかも一方で企業は企業コストを下げなければいけない、そうしないと国際競争の中で生きていけないという社会構造の中でいうと、働き方、夫の役割、あるいは共稼ぎの形態とか、そういうものを変えていかないとだめだということになってきますか。

■北城 女性が正社員でずっと働こうと思ったら、全部家庭のことは奥さんに任せてというスタイルでは、やはり持続できないと思うのです。一方で、清家さんがおっしゃったように、女性が正社員でずっと働けば、生涯で2億5000万の収入があって、途中で辞めてしまうと5000万、差は2億円もあるわけなのです。それは女性の収入であるとともに、実は社会全体としてそれだけ貢献してもらって機会を失っているということだと思うのです。

ですから、私は女性もずっと働き続けるような社会に変えていく、それがいいことだと社会も認めていく。もちろん家庭によっては専業主婦があってもいいと思うのですが、少なくとも働き続けたいという女性は働き続けるという価値観に女性も変わる必要があると思うのです。したがって、結婚して寿退職などというもののはもうだめだ、認めないと(笑)。また、女性(の方)は(結婚しても)絶対に辞めないとやればいいと思うのです。会社が辞めさせることは本来できないと思いますので。

ただ、育児などの十分なサービス(延長保育など)がないとなかなか働き続けられないので、保育とかそういうサービスの充実をするとともに辞めないとということです。そういうことがあれば、十分な収入があって、先ほどの2700万の中学から私学に入る費用だって2億円も余計に収入があれば出せると思うのです。

併せて、教育にかかる費用も、日本は塾とかに(費用)がかかったりするわけなので、したがって私はもうちょっと塾などに行かなくても十分な教育の機会が得られるように変えていくとともに、林先生は東大の先生ですけれども、東大の授業料をまず上げるべきだと思うのです。日本で東大に入る家庭の親がいちばん収入が高いというのですから、収入がいちばん高い

家庭の子供が行く学校の授業料を上げて、そのかわり奨学金や何かを充実して、本当に必要な子供たちには奨学金で行けるように、制度そのものをもうちょっと変えていかないと、企業だけに改革をすべて依存するのは無理ではないかと思います。

---

## 結婚と出生率

---

■鳶 またこんなデータで申し訳ないのですが、子供がたくさん生まれないと、出生率が上がらないし、人口も増えないわけです。正社員の結婚比率は非正社員に比べて3倍あるそうなのです。これは厚生労働省の調べです。フリーターが正社員になれないと、婚姻が最大で年間11.6万組減少するというのです。子供の数にすると2人産む予定とすれば20万〜30万人減ってしまうということになるのでしょうか。

そういう意味でいうと、一方では経済問題は、実は子供を生めるか生めないかという問題だという感じがデータから見るとするわけです。

■北城 そうですよ。ですから、先ほど議論したように、正社員である程度安定した働く場を提供することが、結婚の一つの大きな制約をなくすことになるし、また、子育てでもできるようになるわけなのです。

したがって、ニート、フリーター、派遣、パートで非正規社員を雇い続けなければいけないような社会環境にしておくこと自体が問題なのです。企業は別に非正規社員を採用したいわけではないのです。正社員を採用したいのだけれども、正社員で採用してしまうと後の柔軟性が取れないから非正規の社員を採用しているのです。もっと柔軟に対応できる制度にいただければ企業も正社員を増やす。正社員を増やせば結婚が増える。結婚が増えれば子供も増えるということなのです(笑)。ひとえに清家さんがもうちょっと労働法制の改革について、企業経営者が言っているのではない、これは日本社会のために必要なのだ、日本がもっと柔軟性のある労働法制にしないと、実は労働者を守っているつもりが守っていないのだということ一般の人が分かるように説明していただくといいですね。

■鳶 今日の討論も一般論を言っているかもしれないから、まず企業の議論から進めていくとだんだんそういう話になるかなと思って、あえてそういうミクロの話をしたわけです。

武石さんから見ていて、そうすると、女性が今後も働かざるをえない社会が来る、そしてそういう社会が来なければ子供も増えませんよということになると、まず企業にはどういう制度を変えてもらいたいか。あるいは今の政府のやり方は、少子化プラン、エンゼルプラン、新エンゼルプランというものでとにかく子供が生まれたらお金を出しますとか、そういう方向ですね。



これは社会構造そのものを変えるというよりも、子育ての費用の足りない部分を出すという発想です。企業、社会、あるいは国に対しては、どういうことをお考えですか。働き方については夫がもっと協力しろということがよく分かりましたけれども(笑)。

■武石 そうですね。すみません、夫の協力で、もう一つだけ言うと、シカゴ大学の山口一男教授が面白い研究をされています。夫婦の満足度を維持するために、夫の月収が10万円上がると夫婦の会話時間が16分増えるのと同じ効用があるということです。

■鳶 女性から見て。

■武石 ということは、やはり夫の情緒的サポートというのはものすごい経済価値があるということではないかと。

■鳶 夫が30分、時間を割いてくれれば10万円上がるよりよほど夫のことを尊敬すると。

■武石 そうですね。女性が働きやすいということだと、もちろん育児、介護に対する支援策というのは重要です。ただ、育児休業制度が92年に法制化されているのですが、80年代の終わりと最近で、例えば育児休業を取って働き続けている人がどのくらいいるかを見ると、そもそも育児をした後に働き続けている女性は2割前後で、これは育児休業法ができる前から変わらないのです。

育児休業制度を使っている女性が、出産した女性の大体1割ということ。もちろん男性の育児休業取得率はものすごく低いのですが、女性でも1割しか使っていないと、育児休業制度が法制化されたから女性がたくさん育児の後も働き続けているかということ、それは変化していないわけなのです。

■鳶 なぜそんなに少ないのですか。

■武石 それなぜなのかということなのですが、私は今の政策の一つの問題は、経済的支援もそうなのですが、育児支援といったときに、育児休業とか、子供が小さいときの支援策にあまりにも偏りすぎていないかという気がするのです。

■鳶 その育児というのは何歳ぐらいまでをいうのですか。

■武石 3歳とか、小学校に上がるぐらいまでです。今、政策として重視されているのはこの層で、非常に手がかかるから確かに重要なのです。では、なぜ育児休業制度ができて使われないかということ、結局、休むと周りに迷惑がかかるからです。なぜ迷惑がかかるかということ、周りの人が忙しいからです。

ですから、働き方というときに、育児休業など両立支援策はすごく大事なのですが、それは建物でいえば2階部分で、1階部分の基礎工事の労働時間や休日、休暇が取れるかなど、みんなが持っている労働条件の権利があまりにも日本では十分使われていないし、労働時間が長すぎるという、その問題があるわ

けです。両立支援策もちろん大事なのですが、それ以前に残業をしないで帰るとか、年休はフルにとはいわなくても8割ぐらいは消化できるとか、当たり前の働き方にならないかなという気がするのです。

■鳶 それは個人の問題なのですか。会社の雰囲気の問題なのですか。

■武石 個人の問題も私はあると思います。結局、家に帰ってもやることがないとか、育児をさせられるから帰るのは遅い方が楽だという男性もいるので、個人の問題もあると思うのですけれども、やはり企業の組織風土ということもあるので、社会全体がそういう問題をどう考えるかということだと思います。

■鳶 アメリカなどでは、すごく大きい企業などは会社の中に育児、保育の制度を持っていて、介護士まで置いているなんていうところもあると聞いています。日本の企業の中で、武石さんがお調べになっていて、そういう意味で企業で相当先端的にやっているというのは、例えばどういう具体例があるのですか。

■武石 もちろんIBMさんは超先端企業でいらっしゃるわけです。ただ、両立支援策という意味ではいろいろなことに取り組みされる企業さんが増えているのですが、ベーシックな労働条件、要は長時間労働をどうやって是正していくかといったあたりについては、私はあまり取り組みがされていないのではないかなという気がしています。育児、介護をしている人は早く帰れるけれども、それ以外の人はものすごい長時間労働をしているということです。

私は逆に、地方の中小企業さんとか、そういうところで割と女性が働いていたりするわけです。そういうマスコミがあまり取り上げないようなところで、実は働きやすい労働環境があるかもしれないなと思っているのです。

■鳶 なるほどね。その辺はやはり日本の働き方の問題なのですか。日本人の感性というか、上司が働いていると帰れないというような部分が大きいでしょうか、林さん。

■林 そうですね…。

■鳶 役所もずっと遅くまで働きますよね。

■林 しかし、最近はいろいろな意味で随分合理化といいますかコンピュータライズして、これまではサービス残業とか、ふろしき残業とかいろいろな話もございましたけれども、一応どこでも仕事ができるようにはなったわけです。他方で、今度はコンピュータのセキュリティの問題が出てくるとか、一長一短でもあるわけですが。

この際一言申し上げたかったのは、実はアメリカの場合はこの数年間で(出生率が)1.97から2.1に上がった、あるいはフランスの場合ですと1.65から2.1に上がったということがあるのですけれども、これらの多くの要素で特徴的なのは、婚外子がものすごく多いということです。非嫡出子です。日本、韓国と

いうのは圧倒的に非嫡出子に対して冷たいといえますか、逆にできちゃった婚というものがあるぐらいで、子供ができれば結婚するものだと。結婚の外で生まれる子供についてどういうふうを考えるのか、親子関係をどういうふう考えるのか。これは民族的なものがございます。

今、議論になっております女性の働き方をより両立できるようにしていくというのは、もちろん当然この20年間でアメリカ、ヨーロッパでも進んできたわけです。例えばアメリカでいいますと、20年前の女性とはもかく、先ほどの北城さんの話ではありませんけれども、絶対に辞めないのと言って頑張って席を取りました。その次にどちらかという家に戻りたいなという時期もありました。今は最近アメリカの女性とやり取りしていますと、僕らから見ると「おやっ」と思うぐらいなのですが、女性には仕事を続けるのか育児をするのかという権利があるということです。今はどちらを選ぶかというステージに入っているということです。私自身はなかなか実感がわからないのですが。

そういう意味でいいますと、そういうステージに入って働いている女性の、二人め、三人めの子供はどうするのかという問題、それから結婚しない、あるいは晩婚化、非婚化といわれているところの中で見ると婚外子の問題がものすごく大きなウエートを占めている。これを社会としてどういうふうに見て止めるのだろうかという問題です。

■**嵐** 婚外子というのは、結婚はしていないけれども、子供が生まれる。正式な結婚をしていなくて、子供が生まれるということですね。

■**林** ええ。それは事実婚できちんと同棲をしているということもありますし、いずれか一方の親ということもあるでしょう。それをどう扱うか。

もう一つは、やはり移民の方の出生率が高いのです。そういうことが合わさって、ああいう2.1とかいう数字になっているわけです。少子化問題の一つのゴールとして、その数字を考えるとすると、先ほどの外国人の問題と、それに加えて婚外子の問題は社会の我々の意識にもものすごく影響を与えると思うのですが、これも避けて通れないのかなという気がちょっとしました。

## 人口構成、社会状況に合わせた労働力の選択

■**嵐** 清家さん、先ほどから労働慣行であるとか、あるいは労働政策というのですか、今のように残業が多いとか、その辺は何をきっかけにして変えていくとか、変わっていくとか。企業が合理的な行動をとってれば変わっていくという問題なのですか。

■**清家** 基本的に、私は労働慣行、雇用制度というものとは労使の合意に基づいて決められるもので、政



武石 恵美子氏

法政大学キャリアデザイン学部 助教授  
ニッセイ基礎研究所客員研究員

筑波大学第二学群人間学類卒。お茶の水女子大学人間文化研究科博士課程修了(博士[社会科学])。労働省を経て、1992年株式会社ニッセイ基礎研究所入社、2003年東京大学社会科学研究所助教授、04年同社上席主任研究員。06年より現職。著書に『男性の育児休業一社員のニーズ、会社のメリット』、『雇用システムと女性のキャリア』等。専門は人的資源管理・女性労働論。

策的に強制したりするべきものではないと思います。最低の労働基準、それから差別をしてはいけないというようなルール、あるいは労使関係のルールは決める必要がありますけれども、それ以外の部分については、基本的には労使が合意して決めるということです。これは結局労使が決めるということは、そのときどきの労働市場の状況で決まるということにもなります。

ですから、例えば非正規労働者の労働条件なども、最近労働市場が逼迫してくると、むしろ正社員よりも派遣労働者の賃金の上昇率の方が高いというようなことも起きているわけです。私は、基本的にはこれは市場が決めるというか、労使が自主的に決めていくものだと思います。

ただし、一つは、先ほども少し言いましたように、その中で社会全体にとって例えば高齢化の中で年金の支給開始年齢を引き上げなければいけないときには65歳まで雇用できるように制度を変えてくださいとかいうことはあっていいと思います。そういう部分で少し変化を加速化させるということがあると思うのです。

それからもう一つ、例えば外国人労働という問題については、労働政策だけではなくて、広い意味での社会政策という観点で、最終的に国民に選択をゆだねなければいけない部分ですので、ここは政策的に決めなければいけないところだと思います。

しかし、それ以外のところは基本的には、例えば若い人が多い社会から中高年が増えてくれば、必ず中高年を使わなければ企業としてはうまく動かないというケースが多くなってきますから、そこは自動的にとは言いませんけれども、そちらの方に変わっていく。ただし、あるべき方向に向けて少し加速するような政策はありうるということだと思います。

■**嵐** 武石さん、海外の事例や日本の先進的な企業の事例から見て、こういうことをやればもっと働き方も変わるし働きやすくなる、その結果として少子高齢社会が解消されていく方向に向かうのだという幾つかの実例みたいなもののおありになったら、少し述べていただきたいのですけれども。

■**武石** 少子化が解消するかどうかは分からないのですけれども、例えば海外の事例でいいますと、イギリスはワーク・ライフ・バランスを政府がかなり主導してやっている国なのです。どうして政府がやっているかという、仕事と生活をバランスさせたいという従業員が急速に増えてきたのです。その背景には共働き世帯が増えてきたということがあります。それから、イギリスは長時間労働がかなり一般的になっているということもあります。

そういう中で、ワーク・ライフ・バランスを望む人たちが増えたのだけれども、企業の中でそれが実現できないために、従業員の側に不満が出てきてしまったのです。この不満を解消しないと結局企業の生産性も落ちる、企業の生産性が落ちるとことは経済の活

力も低下するということです。今のブレア政権になってから、ワーク・ライフ・バランスを日本でいう経済産業省のようなところが主導して、企業にとっていかにメリットがあるかということ、いろいろなケースを政府が集めて企業に提示してきました。それを企業が積極的に取り込むということで法律なども作っているのですけれども、企業にとってどういうメリットがあるかという部分を訴求していくところが、まだ日本では不十分かなという気がしております。

■**嵐** サッチャー政権のときも、ニートやフリーターのための教育を相当やって、それが随分効果をあげたという話も聞きましたよね。企業的にはどうですか。企業でそういう先進的なことは、例えばこういうふうにやってくれば女性は働きやすいとか、そういう事例はけっこう出ているのですか。

■**武石** 女性が働きやすい要素は、多分二つです。車の両輪とよく言われますが、育児や介護、仕事と生活をバランスできる施策というものが一方であります。ただし、マミートラックとよく言いますが、女性は家庭と仕事のバランスをしやすいのですけれども、あるところまでしか出世ができないであるとか、賃金が低い仕事、定型的な仕事というところに追いやられてしまうという問題があります。そこで、もう一つの要素として女性の育成、トレーニングが重要になるわけです。そこは両方併せてやっていくことが重要です。割と片方だけという企業さんが多いのです。今はワーク・ライフ・バランスにどちらかというと偏っているかなという気がするのですが、それと一緒に女性をきちんと企業の中で育成していくということが重要です。やはりIBMさんは非常にそこは上手にやっておられると思うのですけれども。

■**清家** ちょっと一つ付け加えると、先ほどもお話に少し出ていましたけれども、もちろんIBMみたいないい会社は大企業にもけっこうあるのですが、女性をうまく活用しているとか、そういういい事例はけっこう中小企業に多いのです。それから年を取った人の活用でも、中小・零細企業で熟練工の人たちの技能を活用するために工場をバリアフリー化したりしています。

経営者の人に話を聞くと、その人たちの持っている技能を生かすためにちょっとした投資をするのは十分ペイするのだと。若い人を育てるにはすごくコストがかかって、しかも彼らはすぐ都会に逃げていってしまうかもしれない。ところが、地方の中小企業で熟練を持っている人たちの技能を使うために、工場をフラット化して部品を台車で運べるようにするのは十分ペイする。あるいは年を取った人には土日働いてもらう。若い人はウィークデーに働く。そうすると、若い人もうれしいし、高齢者もお金を稼げるし、そして企業も1年365日稼働率を確保できて設備投資がすぐに回収できるということです。

そういう意味では、先ほど少し言いましたけれども、市場の力というか、必要性があれば必ず企業は女性も

高齢者も活用するようになります。それは今までのところは日本では中小企業にかなり見られると思います。

■**寫** そういうアイデアを出せば世の中が変わっていく可能性があるということですね。

■**北城** そういう市場でいろいろな挑戦をする、それをみんなが支えていくことでいろいろ解決できると思うのです。ワーク・ライフ・バランスだって、ワーク・ライフ・バランスをしたいという従業員のニーズにこたえる企業に優秀な人が集まるとか、人が採用しやすいということがあって、企業の側もそれを十分配慮するわけです。

したがって、経済合理性のあるような仕組みに変えていく中でいろいろな問題が解決できる。特に中小企業に関していえば、中小企業は大変だから政府がお金を出して支援してくれといった途端にそういう創意工夫がなくなってしまうので、支援をするのではなくて、創意工夫がしやすい仕組みにしていくことの方がいいのではないかと思います。

基本的には、職がどんどん出てくれば、長時間労働で家庭生活も顧みないような会社に人が集まらなくなってくるわけなのです。要は、職がないとやむをえずそこで頑張るしかなくなってしまうので、もっともっと職場が増える、職が増えるようなこと、いわゆる経済を活性化することが大事だと思います。

#### 4. 質問の回答とメッセージ

■**寫** 時間もなくなってきたので、質問にお答えしていただきながら最後のメッセージを出していただきたいと思うのですけれども。

では、まず林さん。これは質問で、成長、成長というけれども、一体だれのため、何のための成長なのか。成熟社会での成長というのはどういう意味、あるいはどういう定義を持っているのか。そのことをお答えいただいて、最後にメッセージを少し。

■**林** 分かりました。例えば人が減っていけば一人当たりの資産は豊かになるということをいわれるわけですが、他方、それが順番にきれいに整然と減っていくわけではなくて、恐らくいろいろなところとごつごつといろいろな摩擦を起こしながら減っていくわけです。そうすると、その摩擦の途中で非常に振幅が激しくなっておかしくなってしまうこともおこります。

また、現在の日本の場合には、この財政赤字を抱えて成長せざるをえない。これで、成長をやめた瞬間に財政赤字を払えないとマーケットが見れば、今度は長期金利が上がってくるのです。日本の国債が低金利で発行できない。そうすると、またその利払いが滞ってくるということになるわけです。

そういう意味でいいますと、一人当たりの成長だけでなく、一人当たりのGDPなり資産だけでなく、やはり

経済全体として成長していくということが欠かせないし、企業自体も成長に向って進むことを宿命づけられている社会的な仕組みですから、それで動いていくのだろうと思います。

特に申し上げますと、イノベーションというお話が先ほど来、北城さんからありましたけれども、イノベーションというのは新しい技術ができたところに、投資が起こり、それによってそこに人とお金が動いていくということですから、それはある意味で資産なり労働の流動性とワンセットなのです。したがって、そういう流動性なりを含めて現状をさらに変えていくという覚悟が本当にあるのだろうかということです。

あまりに悲観論になることもないですけれども、イノベーションが進めば対応できるのですよといっても、このイノベーションの中身は今までの構造改革よりもさらに激しく流動性を求め、あるいは外国人や社会的な変化を求めるということもかもしれません。我々は退出していく世代ですから、そうしますとある程度までの先しか考えませんけれども、将来を担う人たちが本当にどこまでどういう国を作るつもりでやるのかということ、この数年間にぜひ考えて具体化してほしいと思っております。

■**寫** 武石さんにも質問があります。女性が働き続けるためには育児の社会化、つまり個人だけではなく社会で育てるということだろうと思います。その育児の社会化が不可欠であると考えられるけれども、この場合に大きな政府の方向に行かざるをえないが、どういう選択があるか。スウェーデンやフランスを見ていて、そういう選択はありうるのか。そのようなことにちょっとお答えいただきながら、最後にメッセージを。

■**武石** 育児の社会化ということでは、ある程度は社会的に支援していくということが重要です。それは企業がやる部分、自治体がやる部分、国がやる部分というところあって、今は母親にあまりにも負担が大きすぎる、あるいは親に負担が大きすぎる部分は、ある程度はやっていかなければいけないのだろうという気はいたしますが、そのときの社会化が金銭的なものなのか、あるいはサービスを提供する形でやっていくのか。

私は、実はいちばん重要なのは教育だと思っています。よく育児にお金がかかると言われるのですが、いちばんかかるのは中等教育から高等教育ぐらいです。実はうちの子供二人がその時期なので非常にお金がかかるのです。それはやはり公教育に対する問題を提起させていただきたいという気がするのですが、公教育のレベルをもっと上げて塾や私学に行かなくてもちゃんとした教育が受けられるようにしていく。もう少し教育の問題に、人的な資源もそうですし、そういうところに国の公費を投入していてもいいのではないかなという気がしております。

そういう意味では、育児と言ってしまうと非常に狭いのですけれども、子育てや教育ということは、将来

の日本を担う人材であるので、ある程度社会化といいますか、国としての役割として担っていく必要はあるのかなという気がします。

最後に一言ということですが、育児や女性が働くということを今日はいろいろ議論してまいりましたけれども、結局、どういう社会を作って生きたいのかということ、私たち一人一人が考えなければいけないのだと思うのです。例えば、私は労働時間が長すぎると言いましたが、労働時間が短くなっていくと、今度は例えば百貨店が夕方に閉まってしまうかもしれないわけです。今は、レストランが夜に開いていて、非常に便利です。修理を頼むと電話1本で来てくれるとか、すごく便利な社会を享受しているわけですが、それは消費者の立場として便利ですが、労働者の立場としては長時間労働になっているということでもあるのです。

働く視点、それから消費者の視点の両方を私たちは持っているわけですが、どういう社会を作っていくのかということ。この少子高齢化というものはこれまでと違う社会構造になっていくということですから、ある程度の痛みをどこで受け入れるのか。それは正社員の労働条件の問題もあるでしょうし、そこは痛みを伴うものですが、やはり構造改革はしなければいけないのかなと感じております。以上です。

■**嵐** それでは、清家さん、高齢者とか、ニート、フリーター、そういった形の採用ということが大きな問題になっていますけれども、企業側のニーズとのミスマッチがすごく多いのではないかと。その辺をどうやって埋めていくのかという問題にお答えいただきながら、最後に言い足りないことを言っていたら。

■**清家** ミスマッチというのは多分2種類あると思うのです。一つは、企業側が必要としている技能とか、そういうものを持っていない人たちが企業は雇えませんということです。もう一つは、そういう技能や何かはある程度持っているのだけれども、労働条件がそんなに高いのでは雇えませんということです。技能面でのミスマッチと労働条件面でのミスマッチがあると思います。

技能面でのミスマッチは社会的に対応していかねばいけない部分があります。特にニートとかフリーターの人たちは、企業の中で職業能力を身に付けるチャンスがある意味で失ってしまった人たちです。その人たちに何らかの形で職業能力を身に付けてもらうような政策を進める必要があると思います。これは何も職業訓練校とかそういうところだけではなくて、企業の中で仕事能力を身に付けてもらうために、例えば企業に対してそういうことをやってくれる雇用であればある程度助成金を出すと、あるいはその間の賃金を補助するとか、そのようなことがあってもいいのかもしれない。いずれにしても、技能のミスマッチ

は政策的に対応しなければいけないということです。

しかし、労働条件の方のミスマッチ、つまり高齢者を、例えば能力があるけれども、賃金がそんなに高いのでは雇えませんということは、労働条件を変えていけばいいわけです。これはおのずと市場の力になります。先ほど北城さんが言われたような労働条件の不利益変更法理というようなものはその意味で変えていかなければいけないものですが、基本的には労使で労働条件を変えるという形でミスマッチを解消していくことができると思います。

最後に一言ということですが、今日のテーマは「少子高齢社会で今なすべきこと」ということですが、いろいろな問題がある、高齢化は大変だという議論をさんざんしてきたわけです。一つ忘れてはならないのは、人口の高齢化は我々の経済社会の成功の結果だということです。みんなが長生きするようになったからです。終戦直後は男性50歳、女性54歳だった平均寿命が、今や男性78歳、女性85歳まで伸びたということが高齢化をもたらすいちばん大きな要因です。

もう一つの少子化も、もちろん今の日本は行きすぎなので議論のあったような少子化対策は必要ですが、これも終戦直後は合計特殊出生率が4.4ぐらいあったわけです。それは乳児死亡率が非常に高い中で、そして自営業の世界が中心ですから、働いてもらわないといけないということでみんな子供をたくさん作ったのです。これが豊かな社会になると、だんだん子供の数が少なくなってくるという傾向もあるわけです。

そういう面では、少子高齢化は、基本的には我々の経済社会がこれだけ発展した結果起きたことなので、これ自体を昔に戻すことはできないのです。つまり、人口構造が変えられないのであれば、人口構造に合わせて制度や慣行を変えていく。ですから、先ほども言いましたように、ピラミッド型の人口構造の下で最適だった仕組みを、例えば逆ピラミッド型の人口構造の下で最適となるような形に変えていく。人口構造は変えられなくても、制度は人間が作ったものから変えられるということです。

そういう意味で、決して少子高齢化問題は、我々にとってどうしようもない宿命や運命ではなくて、そのように環境が変わったとしても我々の行動や制度を変えることで、十分豊かな日本経済を維持することができる。そういう面では非常にチャレンジングな、ある意味ではチャンスでもあると思います。

■**嵐** 最後に北城さん、これはひとつ財界のリーダーの北城さんへとわざわざ書いてあるので。格差社会の中での再チャレンジが困難な障害者雇用の現状についてどう考えるかということ踏まえて、最後のメッセージをお願いします。

■**北城** 障害者も含めて、いろいろなハンディキャップがある人への支援は非常に大事なことで、これは



企業の社会的責任として我々も努力をしなければならないし、現実にはいろいろな難しい問題があるのだけれども、やはりそれぞれの会社ごとの適性を考えながら、障害者でもいろいろな適性の方がいらっしゃるので、それぞれの人にとって働く場を作っていくということには企業も努力する。一方で、企業でも対応できないようなところに社会的に意義のあるような、NPO法人的な活動があってもいいと思うのです。

それを含めて、これはある意味では心の優しさを持った社会、自由な競争をする社会であっても心の優しさを持った社会を作っていくということは我々も努力をしなければならないし、またそれは社会としても必要なことであり、逆に社会の要請にこたえない企業は持続して発展できないということではないかと思えます。

それも合わせて、私が今日の議論をいろいろ聞きながら考えたのは、少子高齢化社会は着実に進展していくし、課題を理解すればいろいろな対策もとれるわけなので、まずは日本として大きな課題であるということをお互いに理解しながら、その中で3点について考えるべきだと思います。

一つは企業も個人もまずは自らの責任で努力するということです。国に依存するということが問題を解決する、あるいは地方が厳しいからといって国に依存するのではなくて、まずは自ら努力することが第1点です。2番めは、自ら努力する人を支援するような制度を作っていくということです。これは清家さんがおっしゃったように、社会がこういうふうに変ってきたので、制度の設計も自らリスクを取って、努力する人に挑戦しやすい社会をまず作っていく。そのうえで3番めは、そういうことに挑戦できなかった人、あるいはハンディキャップがあってもできない人、あるいは挑戦して失敗した人にもチャンスのある社会を作っていくということです。そのためにも、たくさんの職がないと挑戦の機会がないわけなので、挑戦の機会を失った人にも心の優しさを持った社会を作っていくということです。

少子化あるいは高齢化は先進国がみんな共通で抱える課題ですし、この3点で日本が課題先進国としてこの問題を解決すれば、将来の国際社会の中でも一つの大きな新しいモデルを作り出せるのではないかと思います。

## 5.まとめ

■**嵯** どうもありがとうございました。まだ本当は年金の問題や社会保障の問題、社会の安心のインフラの議論もしたかったのですが、そこへ入ってしまうと相当広がってしまうので、そのところは省きました。しかしながら、イノベーションやあるいは女性の活用、高齢者の活用、あるいは外国人の問題など、いろいろな



嵯 信彦氏  
ジャーナリスト

慶應義塾大学経済学部卒。1967年毎日新聞社入社。東京本社経済部で、大蔵省、通商産業省、外務省、日銀、財界、経団連クラブ等を担当し、81年よりワシントン特派員。87年退社後フリーとなる。サミットの現場取材は24回に及ぶ。著書に「自分を活かす構想力」「首脳外交・先進国サミットの裏面史」「嵯信彦の一筆入魂」など。NPO日本ウズベキスタン協会 (tel.03-3593-1400) 会長、白鷗大学教授・慶應義塾大学講師も務める。

(<http://www.mainichi-msn.co.jp/keizai/shima/>)



ミクロの話から、企業社会がどういう問題に直面しているのか、あるいは働く人がどんな問題に直面しているのかというようなことを中心に議論してみました。

結局、企業は合理的な行動を取る企業が残っていくが、今言ったようなテーマを本当に積極的に解決しようとしている企業のところにいい人材も集まってくるだろうということが何となく全体として理解されたのかなと思います。当然、今の社会構造や制度設計を変えなければいけないのだけれども、それがかつての公共事業のように政府に金を出せという形で解決を求めても、多分構造はあまり変わらなくて、イノベーションにしても、規制緩和にしても、社会の構造を変えるような方向で少子高齢社会のテーマを考えていくことが非常に重要だったのかなと、僕は聞いていて思いました。

それから、最後に武石さんが消費者であると同時に生活者なのだとおっしゃいました。そういう二つの立場を客観的に見られるような知恵を我々が持たないと、実は社会構造も政治の構造も変わっていかないのかなと。生活者ばかりの要求を主張していたのでは変わらないし、あるいは消費者の立場だけを言っても変わらない。その辺のバランスをどう考えるかということも我々にとって重要なのかなと思いました。

実は僕は大学でも授業を教えているのですけれども、この間、3年生、4年生のゼミの学生に「30年後の日本社会はどうなるか」というテーマで試験をしたり聞いたりしたのです。30年後というとちょうど50歳ぐらいです。いちばん働き盛りで教育ローンや住宅ローンを抱えているわけです。

しかし、残念なことに9割以上が非常に悲観的でした。多分、給料はあまり増えないだろう、年金ももらえるかどうか分からない。彼らはまだ知識がないから全部わかっているわけではないのだけれども、雰囲気としてそういうふうにいるわけです。それはおやじを見ていると何となく分かるのだという言い方もしていました。リストラももっと激しくなるかもしれない。そして同時に、自分が50歳ぐらいのときには日本自身も、例えば先ほどもありましたけれども、中国やインドに抜かれて、世界の中でもあまり誇れなくなってしまうのではないかというようなことを言っていました。

ゼミに中国人がいるのですけれども、中国人の女性は何ものすごく元気でした。中国は、今は何もない。30年後はテレビも買える、車も家も買える、働きやすい制度もできる、ライフスタイルも充実してくる、そして、世界の中でトップの地位を占めると。ものすごく日中に落差があるわけです。

考えてみると、僕らなどは非常にいい世代で、我々が小さいころは本当に物がなかったけれども、所得が倍増したりして、一生懸命働いているとテレビや自動車や家を手に入れ生活が豊かになるなという夢や希

望があったわけです。格差というものは僕らの時代にもあったわけですが、僕は夢や希望があれば、格差というものもだんだんなくなっていくし、あまり気にならないのかなという感じがするのです。そういう点では、今の若い人たちが20年後、30年後に希望が持てて、自分のライフスタイルが豊かになるのだよという提示を政府や企業社会がしていけないと、何となく若い人たちはシュリンクしてしまうのかなという感じを最近受けています。

もう一点だけ言いますと、実は先日あるところで会合をしていたら、自分は子供が一人だった、実は二人めを生むかどうかが随分迷ったというのです。そして、ある人に相談したら、「もちろん生みなさい。生活は苦しくなるかもしれないけれども、一杯のラーメンを家族4人ですすって食べるというのものなかなかいいものだ。長く考えると、そういうことは非常に思い出深く、家族愛を実感できて素晴らしいよ。決して金やモノだけではないよ。」と言われて、自分は二人めを生んだというのです。

そして、それからもう一人、三人めを生んだというのです。男と女がいて、三人めがまた一人増えたのですが、子供が三人になると社会ができる。上の二人がその最後の三人めを自分の味方に引きつけようとかいろいろなことをして、社会がいろいろ出てきて、彼らは彼らなりにそこで成長していったというのですね。今は五人家族で、ある程度みんなが大きくなってくると、やはり家族というものはいいものだなということ非常に実感したというわけです。

ですから、そういう意味でいうと、日本の少子化対策や育児対策は、制度を作る、金を作る、何とかを作るというものだけれども、実は人間の幸せというのは家族のあり方などにあるのだよというようなことも、もう少しみんなに分かってもらう、そういう思想を広めるということもこれから大事になってくるのではないかなということを、今日の議論などを聞いていて思いました。

人口減少、少子高齢化の問題は一見すると中・長期的な課題で主として政府の政策課題とみられがちですが、今日の議論で案外、企業にとってもかなり緊急で重要なテーマであるし、地域や夫婦、家族のあり方、ライフスタイルにも強く関係していることがわかりました。

本当はまだまだ細かいことも含めていろいろお話したいこともあったと思うのですけれども、時間が来てしまいましたので、一応これで終わりたいと思います。それから、質問も全部お答えできたかどうか分かりませんが、今までの議論の中で大体出たかなという質問はあえて読み上げませんでした。ミクロの話からなるべく社会全体を見るような形で進めてきたつもりですけれども、一応これで終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。それからパネリストの皆さん、ありがとうございました(拍手)。