

かんぽフォーラム 2017 基調講演
「人口減少下の「働き方改革」と社会の持続的発展」
慶応義塾大学 商学部 教授 樋口 美雄 氏

2017年11月27日

皆さん、こんにちは。慶応大学の樋口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。今日のフォーラムのテーマが「日本経済のこれから」ということで、現状の日本経済はどうなっているのかを私なりに考えてみたいと思っております。

言うまでもなく、これは安倍政権の影響であるのか、あるいは自然に景気が良くなっているのかについては意見がいろいろあるかと思いますが、やはり明らかに景気は好転してきていると思います。その中において、やっぱり企業収益がかなり増えている中において、現状を考えますと、景気から脱却して、むしろ企業の構造改革、あるいは社会の構造改革をいかにして長期的な成長につなげていくのかという局面を迎えているのではないかと考えております。

その中におきましても、特に労働市場、このところ、景気の良さを反映しまして、まさに人手不足という状況が蔓延してきていると思います。あちこちで人が採れない、採用できないという悲鳴に近いような声が聞こえてまいります。以前は介護とか、医療とか、あるいは保育所、そういったところで人がなかなか集まらない。あるいは2020年にオリンピックに向けて、建設業でなかなか工事が進まない。それも人手不足が影響していると言われてきましたが、それが経済全体に今、広がりを見せてきているということでありまして、一般の多くの企業でも採用がなかなかできないよねという状況になってきていると思います。

その人手不足といったものを示す指標としてよく使われますのが、これはハローワークにおける求人と求職者、この比率がどうなっているのだろうかというものでございます。お手元に配布してあります資料、画面にも同じものが出てきますので、それをご覧いただきたいと思いますが、こちらの有効求人倍率がまさに1人の求職者に対して何社から求人があるのだろうか。これが1を超えるということは、やはり求人のほうが多いということですが、このところの動きを見ますと、ここ2、3年の間に、1倍という数字でありますから、それを明らかに超えてきている。かつてはパートタイマーについては求人倍率が1を超えていたのですが、一般の正社員については必ずしもそうではなく、1を下回っていたわけですが、明らかに人手不足の状況が起こってきていると思います。

ただ、景気が良くなったことによって、それだけ求職者が減っているのだろうかと考えてみますと、どうも必ずしもそれだけではない。一方において、やっぱりこれは人口の減少、特に働く年齢の人たち、生産年齢人口と言われておりますが、15歳から、あるいは64歳、70歳ぐらいまでの人がだんだんに減ってきていることが影響しているのではないかと思います。

こちらに出ておりますのが、まさに今の求人倍率を求職者と求人に分けて見ているものであります。ここでガタンと求職者も減りました。逆に求人もこの2009年、2010年と減っているわけですが、これは明らかにリーマンショックの影響というような、こういった大きな景気の変動といったもの、ショックしたものが影響していますが、長じて長い目で見てみますと、求職者はどちらかと言うと右下がり。逆に、求人はこのリーマンショックの時を除けば、上がってきている長期的な動きも起こっているのではないかと思います。

その中で特にこの求職者が何で減ってきているのか。働きたいという人たち、職探しをしている人たちがみんな就職しましたということもあるかと思いますが、逆にやはり働きたいと思っている人口自身が減少してきていることがあるのではないかと思います。

こちらに出ております数字は、私は専門が労働経済学、計量経済学という、どちらかと言うとデータに基づいてものを考えるくせがございますので、これについても見てみたいと思いますが、例えばここにありますのが生産年齢人口、15歳から64歳の人口、これがどう推移してきているのかを見ております。日本は人口減少社会だと言われているのですが、通常、2008年が日本全体の人口のピークでしたと言われています。この2008年以降、人口が減少社会に入っているわけですが、この15歳から64歳、要は高齢者を除くと、もう既に1995年から7年の頃がピークでした。そこからずっと減少を始めておりまして、その時に比べて、既に日本全体で1000万人もその人口が減ってきている。この年齢層の人たちが働きたいということですから、この人口が減少した、生産年齢人口が減少したことはそれなりのその数を減らしていると言えます。

ところが一方で、実際に働いている人たちはどうだったのでしょうかということを見ますと、これが就業者、これは自営の人たちも、あるいは会社に勤めている人たちも全部合わせて、働いている人がどれだけということではありますが、若干減少はありますが、ほぼ横ばいで来たということになります。この年齢層の全体、生産年齢人口が減少しながら、実際に働いている人たちの数は一定の数を確保することができたということになるわけです。それがなぜ起こってきたのか。

これは今後の人口の推計です。この数字を見ますと、非常に恐ろしい数字が出ておりまして、現状、こういった形でどんどん、どんどんと、減少を始めてきている。そして今後を見ますと、2017年の直近の推計によりますと、2060年になると、今いる1億3000万人の人口が9200万人ぐらまで減るでしょうという推計になってきますから、大きく減少が始まることになるのだらうと思います。

先日もアメリカのハーバード大学でコンファレンス、シンポジウムがありました。その中の大きなテーマが東アジアの国々における人口の減少問題、そして、そこにおける経済成長をどう考えていくかという話でございました。私が最初に話をして、その後、どうぞ質問をと言いましたら、最初に質問を出された人が、こんなこと、もうわかっているだろうと。日本で生まれてくる子どもの数が減っていくのだから、人口減少が起こることは予測されているはずだと。にもかかわらず、なぜ日本はいち早く、少子化対策を打ってこなかったのかと質問を受けました。みんな、元気で長い間、働くことができるようになっていく。平均寿命が伸びていることもあるわけですが、同時に若い人たちを増やすためには出生率をいかに上げていくかも重要な経済対策でしょうと言われたわけです。残念ながら、日本ではなかなかこれに着手することができなかつた。

同じような問題は韓国でも起こっています。韓国は数年前から女性の働き方について、クォーター制ということが言われています。クォーター制というのは数量割り当てということで、例えば人を採用するのであれば、大手企業においては女性が占める比率が何%以上でなければいけないと数量を割り当てて、働きやすい環境をつくらうとやっており、そして同時に今度は働きながら子どもを育てる環境をつくっていくことに着手してきたわけですが、日本では何でそれが進まないのだと質問を受けました。韓国では外国人労働者の受け入れについても制度が導入され、国内で企業が求人を行っても応募者がいない場合、外国人労働者を国が紹介するというようになりましたが、日本ではどうするのか、といったような議論がありました。

残念ながら、生まれた子どもは今、生まれたとしても、20歳までは大体、働こうとは考えないですから、その政策の効果が現れてくるのも20年後となるかと思いますが、ここに1つ、2012年と2017年の推計が出ております。これは2012年に発表した2060年の数字、こちらは新たに国勢調査に基づいて行った数字であります。若干上がるように推計されております。

それはなぜこうなったのかと言いますと、出生率が大きく改善してきていることがあります。日本では2005年から2007年がボトムであった。そのときに1.42まで、あるいは1.39まで下がったのですが、今、それがやっ

1.456 と回復してきている。それを反映させると、人口の減少も多少、内輪で済みますかねということですが、少なくとも今のところ、その人口減少に伴って、働き手の数が減っていくことを予想せざるを得ないと思います。

では、今まで、人口が減少しながらも、働く人たちの数を確保することができたのはなぜだろうかと考えてみますと、1 つは、やはり高齢者の人たちがたくさん働くようになってきています。かつては 60 歳で定年と辞めた人たちが、今は 65 歳、70 歳まで働こうという人たちの数が急激に増えてきている。

同時に女性で働こうという人たちが増えてきており、ここにありますのは女性の年齢別に就業率を見たものです。2000 年と 2016 年、この青い点線が 2000 年でございます。これを見ますと、いわゆる M 字というような形を描いています。大きな M の字、20 歳から取っていますので、15 歳から取りますと、こういった M の字を描くというような、一度上がって、そして子どもを産み、その時になるとまた下がって、そして再び再就職するという人が多かったわけでありましたが、2016 年になりますと、このくぼみが非常に小さくなってきている。そして全般的に働く女性が増えてきていることを描いています。M 字が少しですが消えてきている形で描かれているかと思います。

こういったことがどうして起こっているのだろうかと考えてみますが、これについてはこの 2000 年のから 2016 年まで動きが示されています。この赤い線というのが日本全体の女性の就業率、働いている人たちの比率です。それに対して、この青い線、これがアメリカの数字で、かつては日本の女性もアメリカ人のように多くの人たちが働けば、問題を解決できるのではないかと思ってきた面があります。アメリカのほうはどういうわけか、こここのところ、働く女性の比率が低下してきている。再就職しようと思っても、なかなか就職口がないと下がってきているわけですが、日本のほうは逆に働く女性が増えたということで、数年前にこれが逆転することが起こりました。アメリカ人のようにと言っていたわけですが、少なくとも数だけを見ますと、日本の女性のほうが働く比率は高まっている。

こちらにありますのは OECD の国々、各国の平均を取ったもので、それも上がっていますが、日本の上がり方は急ピッチと言えるかと思います。

どうしてなのだろうかと見ていきますと、1 つはやはり働きたいという女性が増えています。同時に今度は夫婦で考えたときに、夫の給与がかつてのように上がっていかない。むしろ中には下がっているということで、子どもの教育費などを考えると共働きが当たり前となってきて、そういった世帯において、ある意味では経済的理由を考えて、働かざるを得ないという人たちも増えてきていると言えそうだとということでもあります。

こちらは、今度は 30 から 34 歳と限定したのですが、いわゆる子どもを持ちながらも、あるいは子どもを持たずに働き続けるという人たちが増えてきていると、右上がりということが確認できます。

一方、こちらは 60 から 64 歳の高齢者の人たち、私も先週、誕生日を迎えまして 65 歳になりまして、いつのまにかこれを超えてしまいました。その世代について見ますと、日本はもともと、男性は高齢者で働く人たちの比率が非常に高かったと言われていました。この年齢層でも 65% の人たちが 2000 年になって働いていたわけですが、その比率がさらに上がっています。定年制は多くの企業が 60 歳のまま、しかし、その後、再雇用という形で継続雇用をする企業も増えてきている。あるいは自営業で開業しますという人たちも増えていまして、この赤い線は、もともと日本の高齢者は世界一の働き手だと言われてきたのですが、その比率がさらに上がってきている。

1 つは景気の回復、もう 1 つは法律の改正がございまして、高年齢者雇用安定法という法律がございまして。企業はその年金の支給開始年齢までは雇用保障をしなければならないという形で、これは正社員としてでもいいですし、あるいは嘱託という形でいいわけですが、そういった制度改正で効果が上がり、これだけ増えてきたと思います。

ただ、その中身を見ていきますと、どうも正社員、一方において非正規、例えばパートさん、嘱託さん、契約社員、派遣さんの数について動きを見てみますと、この赤い線が正社員の数ですが、1997 から 1998 年、これがピ

一クでした。その時に比べて大きく減少したと言えます。このところ若干増えてきていますが、やはり長期的に見て、正社員は減らそうという企業の動きがあります。

それに対して、水色の線、これは右側のメモリで見えていきますが、これは上昇一方で、非正規雇用が拡大した。先ほどの男性の高齢者の増加にしろ、あるいは女性にしろ、この非正規という形で働く人たちが急増していると言えるかと思います。

この線を見ますと、この線は大きく2つに分かれています。赤い線と点線で見ますと、これは全体で2006年の時に企業で働いている人たちの人口に占める比率が、それぞれ何%だったのかを見ていますが、先ほど見たようにM字がなくなって、2016年になると、こういった高い数字になってきている。

ただし、それがどこで増えたのかを見ますと、こちらの点線では、非正規雇用、嘱託とかパートさんという形で働いている人たちの比率がどうなのかを見ています。そうしますと、この差、2本の点線の差が2006年の非正規雇用の比率でしたということですが、その時に比べてこの上げ幅がこの正規の増加よりも、むしろのこちらの全体の増加のほうが大きいわけで、その分だけ、非正規で働く人たちが増えたと言えるかと思います。女性はなかなか長時間働けない。だから、パートとして働きたいという人が多いのも事実であります。

その一方において、自分は正社員になりたいのだけれど、そういった雇用をしてくれる企業がないと。したがって、やむを得ず、非正規でという人たちも増えているのも事実です。不本意非正規という言葉が使われます。本人の考え方としては、しばしば正社員になりたいのだと。しかし、その雇用機会がないために、自分はやむを得ず、非正規になっているのだという人たちの数も増えてきました。

増えてきましたが、このところ、景気の回復でそれが正社員に転換することも起こっていますが、まだまだそこでの能力開発や、その就業意欲に応えることができるような、雇用機会が用意できてきているのだろうか。そういったものを増やしていくことが、今まさに求められている1つの構造改革ではないかと思っています。

一方、こちらは管理職の人たちに占める女性の割合はどうなっているのかを見ますと、徐々に係長さんも課長さんも部長さんに就いている女性の比率も右肩上がりであることは間違いないのですが、政府が目標としている2020年にはこの比率が30%になるところまでにはまだまだ到達しておらず、今のところ、ライフスタイルとしては、学校を卒業して就職する。就職して、そのままずっと働き続けますという女性も増えていますが、子どもを産んで、一旦は辞めて、そして再び、非正規として今度は働くというライフスタイルが非常に多くなってきているのだろうと思います。

ここをどう変えていくのか、ということも重要なポイントになってくる。まさにその中において、女性の働き方だけでなく、男性の働き方も人生100年という時代を見つめて、どう変えていくのだろうかということが求められています。しかし、今までのとおり、その出生率を上げようという対策が十分取られなければ、逆に働く女性が増えると、今度は子どもを産まないという現象は起こってくるだろう。ここをいかに両立しやすい状況をつくっていくのが今の課題になっているかと思います。

こちらが日本の合計特殊出生率です。要は生涯にわたって、1人の女性が何人の子どもを産むのか、その代理指標と言われています。これを見ますと、かつては明らかに高く、この年次に出てくるだけでも、2.2を超えていました。一度、ここでガタンと減ったのは、これは年が悪かった丙午の年だということで、出生率が下がったことがあります。総じて高かった。それが徐々に下がって、ついに1.4を大きく割り込んできたボトムであったのが先ほど言いましたように2005年でした。このときが1.29でしたが、いろいろな対策もあり、その後、反転するようになった。反転するようになって、今、1.46ぐらいになっているかと思いますが、それにしてもそのスピードが遅い。やはり両立できる社会をどのようにつくっていくのがポイントになってくるのではないかと思います。

なぜ、出生率が下がったのだろうかと考えますと、大きく2つの理由があるのだろうと思っています。子どもを持ちたくないと思う人たちの数も増えているというのも事実です。生涯、自分はシングルとして、この世の人生を全うしていきただという人たちも増えているのも事実だろうと思います。しかし、一方で、結婚して子どもを持ちたいと思いつつも、それをどうも許さない厳しい経済環境があるのも事実だろうと思います。

こちらは、例えば結婚前に正社員だった人と非正社員であった人について、その後、結婚の婚姻率はどのように違うのかということについて見ています。年齢を取っておりまして、これは当然、結婚経験ということになれば、右上がりになるわけではありますが、それについて正社員だった男性、それと非正規社員だった男性、パート・アルバイトであった男性についての差を見ています。明らかにやはりパート・アルバイト、生活が安定していないと、結婚したくても実はできていないという人たちが多くなってきている。こちらが正社員の男性の婚姻率ですが、この差は非常に大きい。どうも安定的な仕事、自分の生涯を計画していくものがないことには、結婚あるいは出産にも大きく影響を及ぼしているのではないかと思います。

こちらはその非正規労働者の割合を示しています。かつてはパートさんと言えば、主婦パートがもっぱらでした。夫がある意味では所得の中心的な稼得者ということで稼いでいた。しかし、それでも足りないのであれば、それを補う形で妻がパートという形で働くことが多かったわけですが、それがどうもこれは女性だけではなく、シングルの人たちにも、あるいは今度は男性にも飛び火していくという形で、いわゆる就職氷河期に学校を卒業した人たちのその後の非正規比率を見てみますと、明らかに上がっています。今ですと、14%の人が30から34歳になっても非正規雇用という状況になっています。

35から39歳の男性においても、これだけ非正規雇用の比率が高まった。こういったことが結婚とか出産にも大きな影響を及ぼしていると私も考えています。この安定した雇用、しかも長期的に能力を生かし、それを伸ばしていくことができる状況が必要なだろうと思います。

もう一方において、もちろん待機児童の問題に見られるような、保育サービスをいかに拡充していくかも重要ですが、もう1つは男性の育児・家事といった問題について考えていく必要があるのではないかと考えています。

こちらは日本の男性・女性の家事・育児時間を取っています。ブルーの線が男性、そしてこのクリーム色の線が女性の時間です。これを見ますと、2016年において、女性は1日平均7時間34分、家事・育児時間をやっています。ところが男性のほうはどうか。1時間23分です。少しずつ伸びてはいますが、伸びているにしてもあまりにもその差が大きい。

それに対してアメリカはどうかと見ていくと、アメリカは女性が6時間1分ですから、日本の女性よりもアメリカの女性は家事・育児時間が少ないということになります。逆に男性の時間が3時間25分ということで多い。よく言われているのが日本は伝統的な性別役割分担がはっきりしている国で、伝統的なパターンだと言われる。それに対して、アメリカを始めとする、これはどちらかと言うとエガリタリアンの世界というような、平等主義という言葉を使いますが、夫婦が家事・育児を行いながら共に働いていく社会に変わってきていることが言われています。

こちらは、日本の男女別の夫婦の間の家事・育児時間です。この中でおもしろいと思うのは、1つは先ほど言いましたように、明らかにその水準に差があるということで、過去に比べれば男性も少しずつ伸びてきていることが見えるかと思っています。

この間もハーバードで話をした時にも、この話をしました。話をしたとたん、その観客から笑われたのは、日本はやるようになったと言っても、まだこれだけかというようなことを言われました。それに対して、この妻のほう

では、働く人たちが増えてきているということもあって、家事時間は下がってきている。しかし、その一方において、育児時間のほうは逆に伸びているという変化が起こっているということになるかと思います。

これはアメリカでも同じであり、こちらのアメリカは男性の3時間16分が3時間25分になっていますが、これを家事と育児に分けてみますと、明らかに家事時間は機械化が進んでいくとか、あるいは料理、食料品についても簡単に料理ができるような素材が増えてくるというものによって、家事時間は短くなってきているわけですが、子ども共にいる時間が逆に伸びてきています。家事・育児で1つにしちやいけないと言われるが、こういった変化が起こってきているのであります。

こういったものによって、共に働き、共に家庭責任をということになってくるわけでありますが、ここで重要になってくるのが夫の家事時間と、実は子どもの第二子を産む、1番目の子どもではなくて、2番目の子どもを産む比率に大きな差があるということがわかってきました。こちらは、夫の家事時間です。長く、4時間以上やっていますよと言った者に対して、ほとんどやっていませんというような者で、2番目の子どもを産んでいる比率にどういう違いがあるのか。最初にここで見ておりますのは、やはり長くやっているほうが、第一子の子どもを産んだ後、第二子についても妻のほうが続いて働いているというような比率が明らかに高いということになります。

同時にこちらは第二子に与える影響でありまして、これもともに家事・育児をやっていくのだという世帯においては2番目の子どもを産んでいるという影響が強く現れている。やはり、子どもが生まれても、奥さんにすべて任せ切りとなると、第2番目の子どもを産んでいないということがわかってくる。この会社における仕事と、家事・育児時間の配分、同時に夫婦の間での配分、こういったものについて家事・育児というのは強く影響していると思います。

この間の会議でも出ましたのが、どうも出生率が低い国というのは共通した特徴があるということを言われました。1つは東アジア文化圏と言われている日本と韓国、台湾、そして中国は政策的にも出生率を抑えていることがあります。そういった文化圏であります。もう1つは南欧、南ヨーロッパのほうで、例えばスペイン、イタリア、そしてギリシャ、こういった国々での出生率がいずれも低いと。

何が特徴的なのだろうかと考えると、やっぱり性別役割分担がはっきりしている。夫が仕事をして、そして所得を稼いでくる。妻は家事、家を守っていくという、そういった役割がはっきりしている国において、世の中がやっぱり大きく変わったのだと。その変化にもかかわらず、この状況をいつまでも続けることができない。夫の所得についても非常に厳しいものがあるところから、この性別役割分担を見直していくこともこの少子化という問題を考える上で、ひとつの重要なポイントになってくるのではないかと言われました。

まさにそういったところが影響するわけでありますが、夫の家事時間、育児時間に今度は何が影響しているのかを見ますと、やはり考えられるのがこの会社における労働時間はどうですかという総実労働時間だろうと思います。ここにあります総実労働時間、かつては日本のほうがアメリカをはるかに抜いていました。これが急激に下がったのは、いわゆる週休二日制が実施されていったことがあります。1980年代の後半、日本人は働きバチかと言われたほど、ものをつくるという、働くということに対しては非常に強い関心を持っていた。しかし、それを消費して、人生を楽しむというものに関心が薄いのではないかと言われました。その結果、つくったものが余ってしまうから、海外に輸出しているのだらうということで、アメリカあたりから日本バッシングが起こってきた。その1つというのが、この働き方という問題であったわけです。ホワイトハウスの芝生の上で日本のラジカセが大きなハンマーで叩かれ、打ち壊されたというのが象徴的な動きでした。

当時、考えてみますと、日本政府として「前川レポート」というレポートを出しております。日本銀行の前川さんが座長を務めまして、働き方、特に労働時間を見直していくという国際公約をしたこととなります。日本の労働時間は2000時間を超えていました。平均労働時間で2000時間を1700時間へ持って行くのだと国際公約をしたわ

けです。その国際公約の第一歩として週休二日制を進めると、それまでは日曜日だけが休みだったのを土日を休みにします。そして、かつては1日8時間で週6日間働くという、いわゆる48時間労働制が取られたわけですが、週5日で1日8時間という、週40時間制に移行しますということをやりました。その影響もあって、この日本の労働時間は大きく短縮したということがあります。そして、今ではアメリカ人のほうが働き過ぎではないかという日米逆転してきている。ある意味では国際公約を日本は守ったということになるかと思います。

ただし、これには大きなからくりがあります。どういったからくりかということ、こちらの労働時間、大きく2つの線が引かれています。1つは正社員の労働時間はどうかというものです。この正社員の労働時間を見ますと、2000時間をいまだに超えているので、ほぼ横ばいということになります。

それに対して、こちらの赤い線。こちらはパート労働者の労働時間であり、その平均が先ほど見たようなこの労働時間が下がってきていると見て取れる、このブルーの線になっているということになります。

その平均へ、もっぱら影響したのは何かと考えますと、要はパートの人たちの比率が大きく上昇したということで、この棒グラフがそれを示しています。今はもう既に30%を超えるというような、その平均値であるがゆえに、日本の平均労働時間は下がったように見えるだけであって、一方においてやっぱり過労死の問題が叫ばれるような、そういった状況は改善してないのではないかと思われるところがあるわけです。

もちろん、それぞれの企業において、それぞれの人たちがこれを変えていくことも重要であります。その中で何をやったか。1つはやはりここにあります第一子出産後、この育児休業制度というような制度を各企業は設けるようにと、育児休業を希望した人に対して、1年間、あるいは最近ですと1年半、これにわたって、無給ですが、もとの職場に戻れる制度を設けてきました。そして、その間、実は無給ですが、これは雇用保険の中から育児休業手当という形で、従来の所得の66%を社会保障という形で給付しますという制度をつくりました。

ここに書いてありますのが、いつ、この一番目の子どもが産まれたか、その前後で働き方がどう変わったのかを示しています。もともと妊娠する前から働いていませんでしたという人たちがやっぱり大きく減少したと言えます。あるいは妊娠して、今度は辞めました、子どもが産まれて、出産して、そして仕事を辞めましたという人たちがどうなのだろうかとなりますと、従来、これがなかなか変わらない。子どもができたら、やっぱり会社を辞めるという慣習が強かったということですが、このところ、逆に辞める人たちがジャンプアップして、これが大きく減少している。その分だけ、この育児休業を取りながら、また、復職して仕事を続けますという、この水色の部分であります。これは急激に増加してきていると見て取れます。

そういったものを考えていくと、今後、何が必要になってくるのだろうかということ。やはり、日本の場合、男女間の平均賃金、これに大きな差があると言われていたのですが、同時にそこにはやはり勤続年数の問題、女性が働き続けようと思ったときに、辞めざるを得ない。一方において年功賃金ということで、勤続に応じて給与が決まってくるということがあり、結果的に平均賃金で見ると大きな差がある。OECDの国々の中でも一番、その差が大きい。日本はやはり、どうも1億中流社会だと言われながらも、個別に賃金を見ると、男女間の賃金格差が非常に大きいという問題と、正規と非正規についての格差が一番大きいという、そういったところがあるところから、やっぱりこれは給与を変えるだけではなく、人材の能力の活用、あるいはその意欲の発揮の仕方についても変えていかざるを得ないのではないかと思えます。

こちらに出ておりますのは、企業における、収益とそれぞれの雇用者所得、給与総額の水準がどう変わってきたかを見ています。こちらのブルーの線、これは企業の収益です。これを見ますと、1回、ガタンと落ちましたが、これはリーマンショックの影響の大きさということになりますが、総じてこれを除くと、右上がりというふうな、やはりこのところ、企業収益は改善してきていると見えるわけでありませう。

ところが、一方において、労働者に払う給与の総額はどうかだったのでしょうか。人数も削減され、また、1人当たりの賃金についても抑制されているということであり、これについてはこのところ、若干上がるようになりました。上がるようになっていますが、総じてこの差が非常に大きいということで、企業のほうは儲かっているのだけれども、それが労働者に配分されていない。一部は内部留保という形で会社の中にとっておくというものもあります。

あるいは直近の動きで見ますと、それが例えばIoTやAIなど、そういった技術開発に向けられて、そして、少しずつ投資が増えてきているということがあり、今回言われておりますのは、まさにこれをどう構造改革につなげていくのか。そして、また、この働く意欲を改善していくというものが重要ではないかと言われております。

皆さん、ご存じかと思いますが、日本では戦後間もないころから、生産性三原則という暗黙のルールが労使の間で結ばれてきました。生産性を上げ、そして、それを労働者に配分していく。こういったルールでした。最初に、生産性が上がると、どうしても人が余ってくる。その過剰雇用については、解雇はしませんというのが1番目の原則であった。雇用は守るとというのが原則でした。そして2番目として、まさに労使が協調して、よく相談して、どのように生産性を上げていくのか協力をしていくという話でした。それによって生産性が上がって企業収益が増えたら、公正なる配分をするのだと。1つは労働者にも、そしてもちろん企業も、さらには消費者にもこういった分配をしていくのだというのが、暗黙のルールとしてあったわけです。

ほかの国でよく言われます。何で労働組合が企業の生産性の向上に協力するのかと。そんなことをしたら、自分の雇用の首を絞めるだけではないかと。日本の企業、労働組合では、なぜそうするのかわからないという声が海外の企業から聞こえてきます。その中でよく言われてきたのが、この三原則があるのだということでした。企業も、そしてまた、労働者もこの生産性の向上によって豊かになっていくのだと、こういった意欲を高めるのだということがあったのです。

そのところが、このところ、どうも影を潜めてきているということです。その結果、起きているのは何か。人数が減らされて、労働の仕事が増えています。特に仕事量全体的に新しいものが開発されることになると、次々に仕事が増えてきます。以前の仕事も見直すことができずに、そのまま仕事の量が蓄積していくということだろうと思います。多くの人の言葉で言うと、その日の仕事に追われて、足元の仕事に追われて余裕がないのだと。将来のことなど考えていけない、改革をしようなどという気持ちが起こってこないと言われております。

それを示している1つの指標、これは私はちょっと恐ろしいなと思っているのですが、こういった指標があります。ここでは社員のエンゲージメント指数と言われているのですが、日本語であえて訳すのであれば「やる気度」。仕事のやる気度がどの程度あるのかとか、あるいは改革の意欲がどれだけあるのだろうか、働きがいがあるのかについて国際比較したものです。

これを見ますと、トップ5の国々ということで、例えばインドとかデンマークとかメキシコは、やはり意欲が高い、意欲が高いような仕組みを取っているのだろうと思います。

かつて、まさに日本人は働くことが好きだ、勤労意欲が高いと言われてきたわけですが、今でもそれは間違いなと思います。間違いなくて、与えられた仕事についてはそれをちゃんとこなしていくのですが、逆を言えばどう改革していくのか、積極的に変えていくのかというような、それだけの余裕が失われてきているのが1つの問題だろうと思います。

ワースト5の国々を見ますと、こういった国々の中で日本の労働意欲は、31%ですから、全体100人の社員のうち、やる気を示している、改革をしようと思っている、自分の仕事を変えていくという意欲を持っている人が31%程度という数字になってきている。なぜ、そうなのだろうか。やはり日々の仕事に追われて、疲れ切っているというような、そういった面があるのかと思います。

もう1つ、これは別の機関であります、Gullup'sで調査したものがあります。3つほど項目が分かれており、1つは熱気あふれる社員がどれだけいるのかということ。そして、右端になりますと、本人がやる気がなくて、そして周りに不満をぶちまけている。その結果、周囲のほうもやる気がそがれてしまっているという、そういった社員がどれくらいいるのかについて調べたものです。これを見ますと、7%±ということで、これは総じて、ほかの国に比べて、熱気あふれる社員が少ないということになります。

なぜなのだろうかと考えたとき、ある経営者の人が言いました。日本人はやる気を外に見せない。内心は燃えたぎるものがあったとしても、それを示さないのが日本の美德であると、そう言われてきたということなのです。そうかもしれませんが、それにしても低い。

逆にこちらのほうというのは、どの国にも負けないほど多いということであり、なぜこういった不満がたまってきているのだろうか考えると、まさに景気が良くなって、仕事が増えてきている。にもかかわらず、人員を増やすことができないということになりますと、仕事に追われてという問題が起こってくるのだらうと思います。

そこで求められるのは、やはり働き方改革だらうということで、どのようにして、まず全体の仕事を減らすのか。時には今までやっていたから、先輩から言われたから、引き継いでその仕事をやっているのだといったものもたくさんあります。一方において、それを見直そうという機運がない。やはりむだな仕事は辞めたほうが良いといった、仕事についての選別も重要になってくるのではないかと思います。

同時に職務、あなたの仕事は何ですかと明記されないまま、とにかく仕事をやることになると、仕事をできる人に多くの仕事が集まってくることがあります。自分は仕事なくて暇だとは、ある意味では自分のプライドが許さないところがあり、「どうですか、仕事は忙しいですか」と言うと、「いやー、昨日も徹夜して」と嬉しそうにこういう事を言うわけです。しかし、それによって失っているものはないのだろうかと考えたり、周りの人はどうなのだろうか考えると、やはりそこについて見直しをしていくことが必要なのだらうと思います。

そういう意味で、この人口減少下において、働き方を変えていくことが、今、まさに求められている。これが今の日本の長期的な安定、持続的な成長といったものをもたらす鍵になっているのではないかと思います。どうぞ清聴ありがとうございました。