

人口減少下の経済成長戦略とワークライフバランス

佐藤 洋一*

はじめに

少子高齢化・人口減少は、労働力人口の減少や貯蓄率の低下を通じて、経済成長、労働市場、社会保障、財政、地域社会に影響を及ぼすと考えられている。本稿では、新自由主義に基づく経済成長戦略が、少子化と人口減少という「もっとも重要な国家的な課題の一つ」と言われている問題に直面して、どのように修正されたのかを検討する。

本稿の基本認識は、人件費の点で圧倒的に優位性をもっているアジア諸国などとのグローバル競争にさらされた日本経済が、国際競争力を維持して経済成長を続けていくために遂行されている構造改革と成長戦略は変更されていない、というものである。ただし、労働需給レベルでは労働力不足状態であっても経済構造レベルでは低賃金水準を維持することを意図して、既存の失業者層に代わる産業予備軍を非労働力人口のなかに見出す新たな戦略が加わっている。この戦略を具体化したものが、「働き方の改革」と「ワークライフバランス」論であると私は考える。

この成長戦略にたてば、労働力人口の減少に適應できる経済構造を構築することが基本方針となる。政府の労働力人口減少対策の柱は、①少子化対策・育児支援、②労働市場改革による多様な働き方の促進、③イノベーションなどを通じた生産

性の向上と経済成長の確保からなる。①は、足元の少子化を克服することを目的とした、結婚・出産の阻害要因の是正であり、総人口(N)を増やすことを政策目標としている。②は、労働市場を柔軟化し、多様な人材の就労意欲と能力を発揮させるような雇用慣行を形成し、労働力人口(L)を確保する政策である。③は、経済成長を維持するための生産性引き上げに向けて取られるあらゆる手段である。

本稿では、

$$\text{一人当たり GDP} = \frac{X}{K} \times \frac{K}{L} \times \frac{L}{N}$$

(X:生産物・価格, K:資本, L:労働力, N:人口)

に即して、政府・財界の人口減少対策を分析する。構成は次の通りである。第1節では、わが国の人口動態と労働力人口の推移を確認し、経済構造改革路線のもとでは出生率低下に歯止めがかからない理由を検討する。第2節では、人口減少への対策を、少子化対策、労働力人口の確保、経済成長の堅持、生産性の向上の順に取り上げ、その中身と相互連関を分析する。第3節では、ワークライフバランス論が意図するところは、非労働力人口からの労働力の動員であり、少子化傾向にさらに拍車をかけるものであることを指摘する。第4節では、人口減少対策の起点となっている90年代後半の雇用政策の転換が、もっぱらコスト削減

*大妻女子大学 社会情報学部

の手段として利用され、労働力人口を再生産する仕組みが欠落しているという問題を論じ、第5節では、政府・財界の雇用戦略は、三分化された労働力をそれぞれに再生産する構造を定着させなければ完了しないことを指摘する。

1. 人口減少社会の到来

日本の人口動態は異常である。

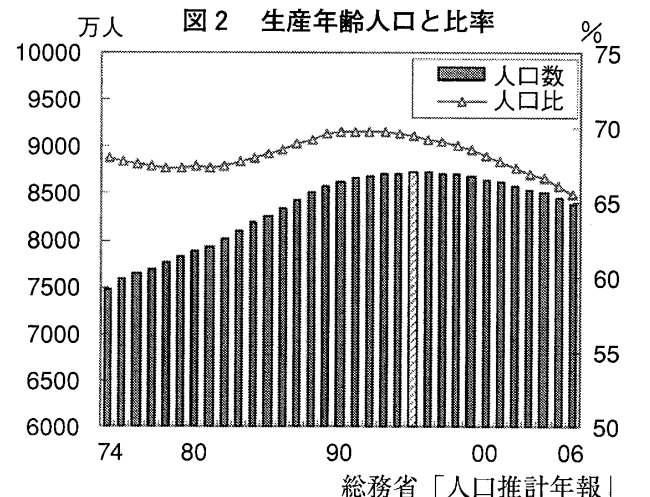
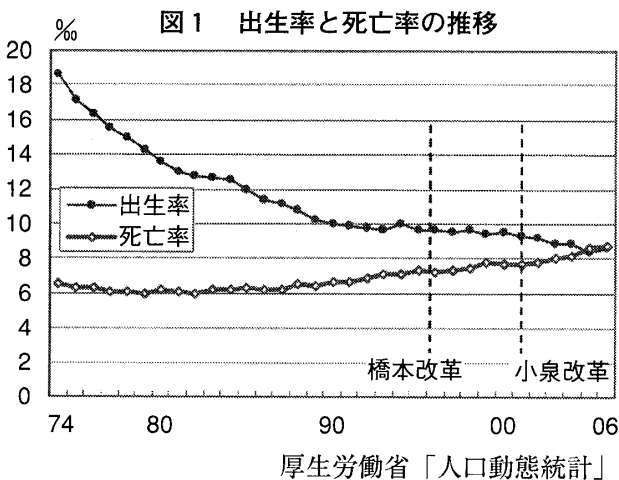
05年の国勢調査によると、日本は、総人口に占める65歳以上人口の割合が21%、15歳未満人口の割合が13.6%となり、世界で最も少子化と高齢化が進んだ国となった。また、日本は、政府予測より2年早く人口減少社会に突入し、総人口も減り始めている。厚生労働省の「人口動態統計」によれば、2005年の出生数は106.7万人、死亡数は107.7万人となり、総人口は1億2778万から人差し引き1万人の自然減を経験し、人口減少局面に入ったと指摘されている。少子化は先進国に共通の傾向であるが、日本の場合は、水準自体が非常に深刻なものであることに加え、出生率低下や高齢化率上昇のスピードが急速であるところその特徴と異常さがある。

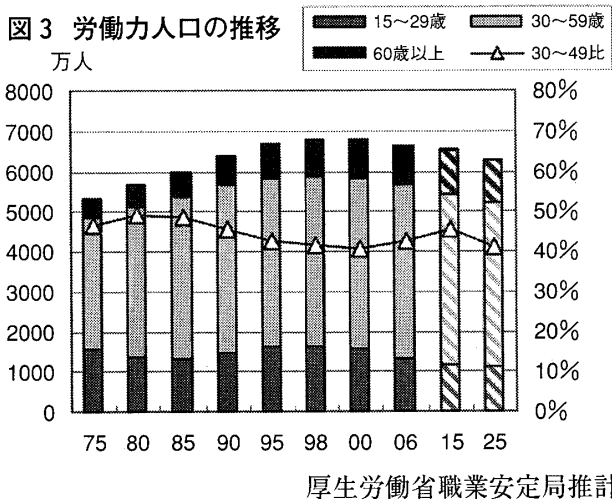
人口減少の到来は、1974年以降、合計特殊出生率が人口置換水準（合計特殊出生率で2.07前後）を一貫して下回り、人口減少のモメンタム（人口の惰力）効果が消失して、人口当たりの出生率が死亡率を下回った結果である（図1）。従って、

人口減少を克服するためには、74年以来30年間にわたって存在している少子化の原因を取り除かなければならないが、これは決して容易なことではない。また仮に、今後、出生率が上昇しても、それが生産年齢人口の増加となって現れるのは15年後のことであり、それまでは、外国人労働力を受け入れなければ、生産年齢人口が増えることはない。

生産年齢人口の減少は、労働力人口の減少をきたす⁽¹⁾。労働力供給量は、潜在成長力を規定する要因であり、経済成長や社会保障制度に与える影響が甚大である。それゆえ、上述のような人口動態の推移と今後の予測を受けて、その問題の重大性と緊急性が繰り返し議論されてきた。少子化問題は社会の存立基盤に関わる最重要課題として位置づけられ、90年の「1・57ショック」以降、少子化対策が継続的に講じられてきたのである。

しかし、総人口の減少に突入する以前に、生産年齢人口、労働力人口の減少は、既に10余年前に始まっている。戦後の人口動態をみると、生産年齢人口については、95年にピークの8,726万人に達し、2025年には7,200万人へと1,500万人減少すると予測されている。また、労働力人口についても、98年のピーク6,794万人に達し、2025年には6,277万人に500万人減少すると推計されている（図2）。すでに我々は、生産年齢人口で350万人、労働力人口で約140万人の減少と、その経済活動への影響をこの間経験していたのである。





そして、この10余年間は、エンゼルプランなどの少子化対策と同時に、橋本六大改革、小泉改革などの構造改革が進められた時期でもある。つまり、新自由主義に基づく経済成長戦略と少子化対策の政策結果についても小括が可能になっているのである。

戦後初の人口減少に直面して、政府・財界は、新たな成長戦略と人口減少対策を取りまとめた。ここで掲げられた政策は、グローバル化やイノベーションなど企業を取り巻く環境の変化に対応するための労働市場の改革と従来までの少子高齢化への対応との間に折り合いをつける事である。政府と財界は、これを「ワークライフバランス」と呼んでいる。

日本経団連は、「少子高齢化に伴って労働力人口が減少する中で、企業経営上の重要課題は、良質な人材を確保し、生産性を上げることにある。企業自ら、柔軟かつ多様な働き方の整備や仕事と生活の両立支援を促す職場風土の醸成に取組み、従業員の仕事のやりがい、生きがいを実感できる働き方を創造することが必要となっている。その基本理念がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）であり、ワークライフバランス推進を、イノベーションにつなげることで、労働力人口減少下での企業の競争力強化の柱となる。」⁽²⁾と述べている。「ワークライフバランス推進を、イノベーションにつなげる」とあるが、「少子化傾向の克服につなげる」とは書かれていない。ここ

で議論されている事を詳細に分析すると、ワークライフバランス論は、歯止めのかからない出生率の低下に直接焦点を当てたものではないことが分かる。

近年の政府・財界のレポートでは、労働力人口の減少の影響は深刻に評価される傾向にあるが、2025年段階の推計をみると、労働力人口規模で1989年のレベル（労働参加が進まない場合は1983年のレベル）、生産年齢人口の規模で1972年のレベルへの落ち込みであり、扶養すべき総人口の減少を考えれば、極端に悲観になる程の後退ではないように思われる（図3）。そこで、政府・財界は、経済成長なくして、少子化の克服なし、という認識に立って、人口減少に伴う経済活動の低迷への対処を優先したのではなかろうか。

しかし、新自由主義に基づく経済成長戦略のもとで進行している雇用構造の改革や男女の働き方の変革では、人口置換水準を大幅に下回っている出生率は上向かなかつたし、今後も望めそうにない、という事実の方が、むしろより重篤な問題なのではないか。

少子化問題に関する各種調査からは、育児に対する経済的負担の他に、育児にかかる時間面・体力面・精神面での負担を指摘する割合が高いことが分かる。これらの意識は、男性正社員が基幹労働者として位置づけられ、長時間労働や転勤等で、父親として育児の責任を果たすことが困難となっている現状や、核家族形態のゆえに、女性が、就業継続か結婚・出産・育児かの選択を迫られ、結婚や出産後の継続就業が困難となっている現状を背景に生まれてくる。それゆえ、現時点での優先課題は、人口減少によって今後もしばらく続くであろう緩慢な経済成長を追求することではなく、90年レベルに生産年齢人口が落ち込む前に、まずは少子化傾向に歯止めをかけることであろうと考える。本来、「仕事と生活の調和」と言えば、従来の労働時間と自由時間のウェイトを見直し、家事・育児にかかる時間を確保することを目標とするものでなければならぬはずである。

ところが、政府・財界が基本理念とするワークライフバランスは、働き方の多様化・柔軟化を図

り、就業可能条件が多様である様々な層の非労働力人口を労働市場に参加させることを念頭に置いたものであり、仕事と家庭生活の調和を図るというよりは、生産年齢人口減少の下で、潜在的な労働力の掘り起こしと経済成長維持との「調和」を図るものとなっている。

マクロ的な仕事と生活の調和は、必ずしもミクロの仕事と生活の調和を保障しないという点がワークライフバランス論の要点であると思われる。

2. 人口減少対策の構図

戦後日本の経済構造は、豊富な若年労働力や高い貯蓄率を背景とした資本蓄積を土台にして実現される持続的な経済成長を大前提にして組み立てられていた³⁾。人口増加から人口減少へと人口動態が転換すれば、成長要因の重要な礎石が消失するのであるから、これまでの資本蓄積の軌道を転轍し、異なる軌道を設計することが求められる。

労働力率や就業率が下降トレンドを示し始めるのは97～98年である(図4)。これは、足もと(供給側)の生産年齢人口がすでに減少し始めていた事に加えて、97年アジア通貨危機以降長期間に及ぶ「過剰債務、過剰設備、過剰雇用」の3つの過剰の解消が進められ、収益が出る企業体質を構築するために人員削減(需要側)が行われてきたことによるものである。過剰雇用は、当時228万人

とも560万人とも言われていたが、3つの過剰が解消したとされる05年になって、一転して少子高齢化による労働力の不足が強調されるようになったのである。

ご都合主義的な豹変はともかく、経済活動の原動力となるのは、究極的には人材の精神的肉体的諸能力(人的資本)であるから、人口減少は経済活動に多面的な影響を及ぼすことは間違いない。大方の議論では、少子高齢化は需給規模と貯蓄の縮小を通じて経済成長に対して抑制的に働くとされている。

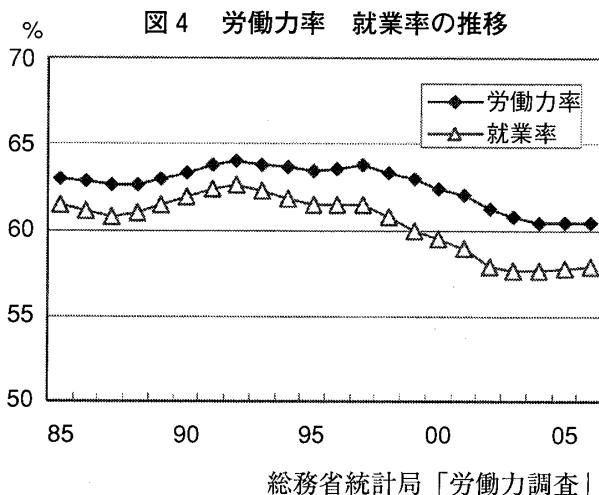
基本的な要因をあげれば、①労働力投入量の不足、②技術革新速度の鈍化、③投資(貯蓄)主導経済から消費主導経済へのシフト、④スケールメリット(規模の経済性)の減衰などが経済成長を鈍化させると言われている。また、年金など社会保障負担の増加や租税制度の累進率などが労働意欲の低下をもたらし、成長を抑制する点も、ここでは言及しないが、軽視できない。

一人当たりGDP(労働生産性×就業率)

$$= \frac{X}{K} \times \frac{K}{L} \times \frac{L}{N}$$

政府・財界の人口減少対策を上記の式に沿って分類すれば、①出生率向上と人口(N)の増加を目指す少子化対策、②潜在的労働力人口の労働市場への参加促進を図る就業率、労働力率 $\left[\frac{L}{N}\right]$ の引き上げ、③技術革新(イノベーション)や労働力の柔軟な再配置、スキルの向上による生産性 $\left[\frac{X}{L}\right]$ の向上に区分される。

政府・財界の基本認識と方針は、少子化対策に取り組んだとしても、相当の期間は労働力人口の大幅な減少は避けられないことを大前提としている。そして、その目的は、少子高齢化と人口減少がもたらす負の影響を最大限緩和するために、労働力の確保と労働生産性の向上に向けたあらゆる手段を講じ、もって、現行の雇用システム、社会保障制度、社会意識などを改革し、人口減少社会に適応できる新しい社会経済構造を構築することにある。ここで言う「適応」とは、労働市場と雇用システムに関して定義すれば、人口変動や競争環境の変化がもたらす成長制約を克服するため



に、過剰雇用であっても過少雇用であっても速やかに調整できるよう、現行の雇用システムと並んで、ライフサイクルやライフスタイルに対応した柔軟な働き方を選択肢として用意するということである。

そして、この基本方針の成否を分ける基準となっているのは、生産性の向上の程度が経済成長を確保する水準か否かという点である。政府は、人口減少時代であっても労働生産性の上昇によって経済成長が可能になるという路線をとっている。つまり、目標となる指標は、一人当たりGDPや出生率の向上ではなく、GDP水準(X)の増加なのである。ここにワークライフバランスとは言いつつも、高度成長期の経済構造と同様に、仕事に重心を置いた、生産活動を最優先にした構造改革であるという、基本方針の性格が現れている。過剰雇用の下でも、人口減少の下でも、この構図に変更はないと考えるべきである。

経済成長が長期間に渡って停滞している状況に加えて、潜在的成長力の要素である労働力人口が減少している時にこの方針をとることは、仕事の現場と家族生活に著しい歪みを生じさせることになると思われる。その歪みは、(X↑)と(N↓)を所与とするのであれば、中間項である $\left[\frac{K}{L}\right]$ の比率とあり方、別の言い方をすれば、ワークライフバランスのあり方を震源地として起こってくると考えることになる。以下、政府・財界の人口減少対策を詳しく検討してみよう。

(1) 少子化対策

人口(N)の増加するためには出生率が上がらなければならない。06年の合計特殊出生率は、戦後最低を記録した05年の1.26を上回って1.32に回復したが、人口置換水準を大きく下回っているうえ、死亡率も上昇傾向にあることから、人口減少の流れが変わったとは言い難い状況である。

女性の労働力率が高いヨーロッパの先進国でも、男女ともに仕事と家庭を両立できる制度を整備した国の出生率が回復している事例を見ると、女性の社会進出が進んだことが少子化を加速させたのではなく、女性が働きやすく、出産、子育て

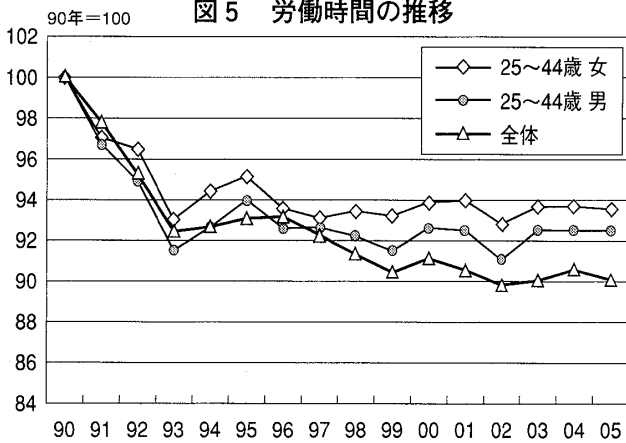
期間中でも仕事を継続できる社会体制であるか否かが問題であることは、既に十分すぎる程指摘されてきたところである。⁽⁴⁾この問題の解決方法は既に解明されている。家事、育児、介護をもっぱら担ってきた妻の定在は、かつての経済成長の原動力であり、現在の少子化傾向の主たる原因である。少子化の原因が①非婚②晩婚③出生力(少子)にある以上、基幹労働者である男性正社員を働き過ぎの状態から解放することがまずは必要な措置である。目下、育児手当や父親の育児休暇制度の確立が政策の要となっているが、予算規模が小さく、実効性に乏しい。現在も有職女性の70%が第一子出産後に退職しているという現実、6歳児未満の子供がいる夫婦の育児・家事時間をみると、女性7時間41分に対し男性48分と依然として負担が極端に集中しているという現実⁽⁵⁾、既婚女性の約6割は30分未満の距離に両親が近居しており、親・親族の育児協力が出産数や就業継続に影響しているという指摘は、結婚、出産、育児にかかる労力の社会的配分が決定的に不足していることを示している。

政府は、94年の「エンゼルプラン」以降、「少子化対策推進基本方針」(99年)、「新エンゼルプラン」(00~04年)、「少子化対策プラスワン」(02年)、「少子化対策基本法」(03年)、「新々エンゼルプラン(05~09年 子ども・子育て応援プラン)」と様々な少子化対策を実施しているが、少子化傾向には一向に歯止めがかかっていない。

少子化対策の中身は、主として女性を対象とするものであった。従来の雇用慣行や性別役割分業を前提としたまま、育児休業制度の整備や保育所の充実によって、働く女性の仕事と家庭の両立を支援するものだった。これが、職場優先の企業体質を是正することを視野に入れ、男性も含めた働き方を見直し、地方自治体、企業、地域社会が総合的に支援するものへとシフトしたのは2000年に入ってからである⁽⁶⁾。03年の「次世代育成支援対策推進法」では、地方自治体と企業に対して具体的な支援策や数値目標を盛り込んだ行動計画を策定するよう義務づけている。

核家族化の進行や地域コミュニティの疎遠さが

図5 労働時間の推移



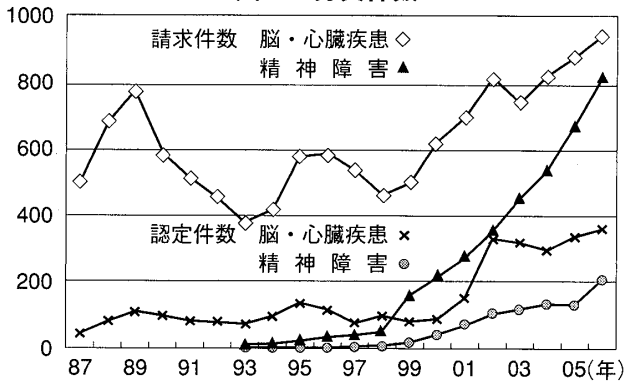
厚生労働省「毎月勤労統計調査」

90年=100とした場合の一般労働者の年間労働時間

育児の孤立化を深めている現状では、家庭以外に育児を補完する仕組みが必要であるから、総合的な支援への転換という観点は間違っていない。にもかかわらず、少子化対策が効果を上げていないのは、男女共働きで育児可能な社会環境を形成する上で鬼門となっている、長時間労働などによる男性正社員の実質的拘束がまったく解かれていないことに原因がある。肝心の企業による支援が有名無実のままに留まり、仕事と家庭生活が両立できないような働き方が蔓延しているのは、少子化対策が目標とする政策効果と、この間の労働政策の方向性が相反するものであり、職場にも仕事最優先の構造が根強く残っているからに他ならない。

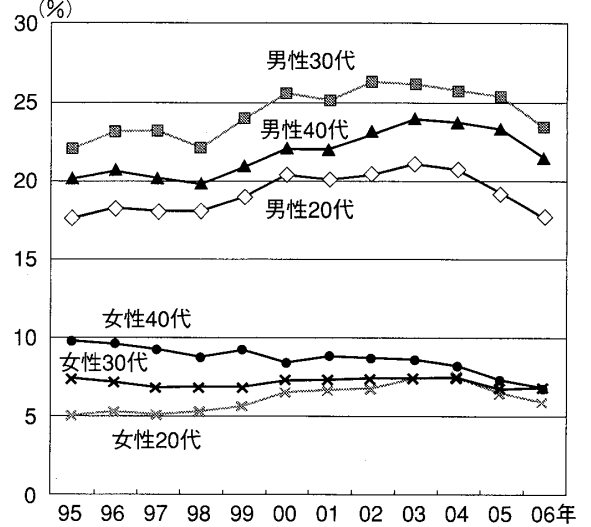
行政や企業による育児支援や親・親族の育児協力は、補完以上の役割を果たさない。重要なこと

図7 労災件数



厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」

図6 週60時間働くフルタイム労働者の割合



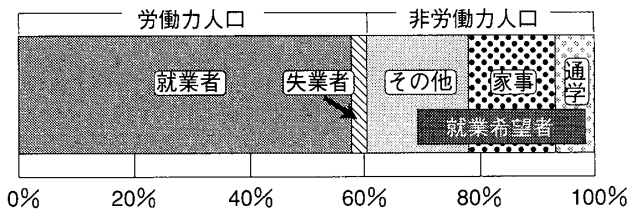
内閣府「平成17年国民生活白書」

は、補完システムを整えることに力を割くのではなく、労働時間と自由時間（実質的拘束時間と自由時間）の比重を変更し、何より先に、出産育児に関わる当事者の時間的ゆとりと労力を回復することである。数値目標を掲げるのであれば、北欧のように男性の育児取得を義務付けることや、男性正社員が欧米並みに平均3時間程度の家事・育児時間を確保できるように、企業の働き方を規制することを軸にすべきであろう。

90年代の労働時間をみると、労働者全体の労働時間は短縮傾向にあるものの、育児期にある25~44歳の労働時間は男女とも90年代半ば以降短縮していない（図5）。少子化対策の継続にもかかわらず、30代を中心とした世代に仕事のしわ寄せが集中している状況は深刻化している。30代男性正社員の23%は週平均60時間以上働いており、過労死ラインといわれる月80時間を越える時間外労働をしている（図6）。1日の労働時間は10時間以内、仕事から仕事の間には11時間以上の休息時間を設けるなど、普通の働き方は崩れ、長時間労働の果てに心身を病む若い労働者は急増している。06年の労災認定件数は、脳・心臓疾患で355件、うつ病などの精神障害で205件と過去最多を記録し、請求件数は800件を上回る。そのうち30代が4割を占める（図7）。

働き盛りで子育てに手が掛かるといわれる世代

図8 15歳以上人口の就業状態 (06年)



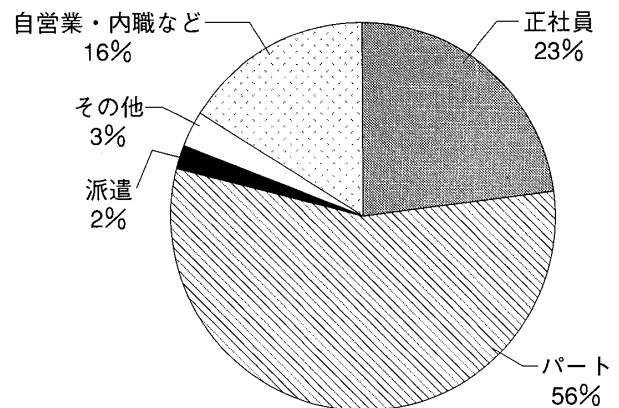
が競争の名の下に苛酷な状況に置かれているのに、少子化に歯止めがかかるのであれば、その方がよほど理解不能な事態なのではないか。

(2) 労働力人口の確保による労働力率の維持

労働力率 $\left[\frac{L}{N}\right]$ を引き上げるためには、労働力市場に就業の意思をもった求職者が現れることを要する。厚生労働省職業安定局推計によれば、労働力人口（就業者+失業者）は、06年から2025年にかけて、労働力の確保が進む場合で380万人、進まない場合で820万人の労働力人口減少を予測している（図3）。逆に言えば、その差440万人を非労働力人口から掘り起こさなければ、目標とする労働力率 $\left[\frac{L}{N}\right]$ を達成できず、また、達成できたとしても、労働力人口（L）の絶対数は現在より5.7%、年率で0.3%ずつ減少するということである。この440万人という規模は、現時点での非労働力人口=4,355万人のうち、就業を希望する者約480万人の規模に相当する。

06年時点での15歳以上人口約11,000万人の就業状態を確認しておくと、就業者数=6,382万人（就業率58%）、完全失業者数=275万人（失業率4.1%）、非労働力人口=4,355万人（非就業率40%）である。非労働者人口は、通学=737万人、家事=1,700万人、その他の状態=約1900万人からなっており、このうち約480万人が就業を希望している（すぐ職に就ける状態の者は89万人である。）（図8）。また、希望する仕事の形態は80%以上が「雇われてする仕事」であり、大半がパート、アルバイトを希望している（図9）。ここで注意を要するのは、次世代（新卒）の就業者は、補充部分として織り込まれてあるので、不足する労働者数を質的、量的に確保するためには、これまで労働力人口として扱われてこなかった非労働

図9 希望する仕事の形態



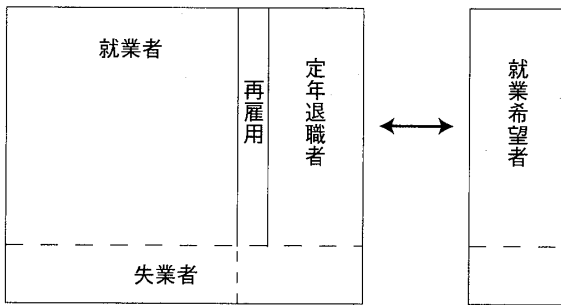
厚生労働省「労働力調査詳細結果」

力人口や外国人労働者など、労働力市場の外部に潜在的に停滞している階層にその供給源を求めざるを得ないということである。

加えて、07年以降のいわゆる団塊世代の大量定年退職によって、日本の労働力構成は激変することになる。現時点での就業者数を維持するものと仮定すれば、1947~49年の間に生まれた労働者が短期間のうちにリタイヤすると、新卒の労働力人口によってこれを補充しても、少子化の影響も相俟って、差し引き約300万人あまりの労働力が絶対的に不足するからである。内閣府は、今後10年間、年平均39万人ずつ労働力人口が減少すると推計しているが、労働力率 $\left[\frac{L}{N}\right]$ を維持するためには、緊急にこの減少分を埋め合わせなければならないのである（図10）。

06年時点での完全失業者は275万人であるから、単純に計算すれば、300万人に上る労働力供給の絶対的不足は、これらの失業者に少なからぬ雇用機会を与えるだろうが、それでもなお、市場競争の激化によって即戦力を求める企業側と求職者側との「雇用のミスマッチ」を解消しなければならず、労働力確保は、そう簡単に解決できない課題となっている。定年の延長によっては、知識、技術、技能を次世代に継承するための時間をかせぐことはできても、労働力不足問題を先送りするだけであって、資本蓄積にとっては不十分である。ここに、高齢者、女性の積極的活用や外国

図10 労働力人口



人労働者の受け入れが、さかんに議論され提言される理由と原因がある。

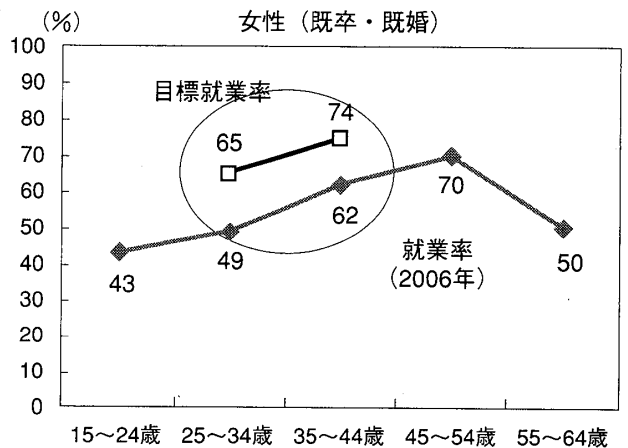
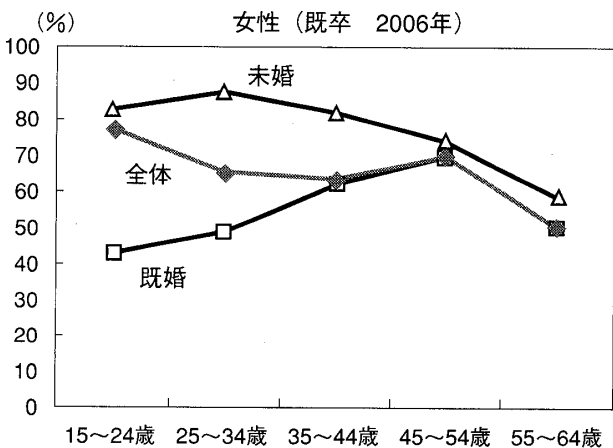
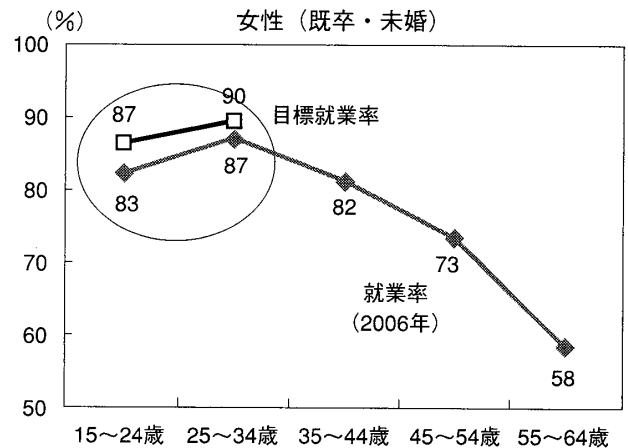
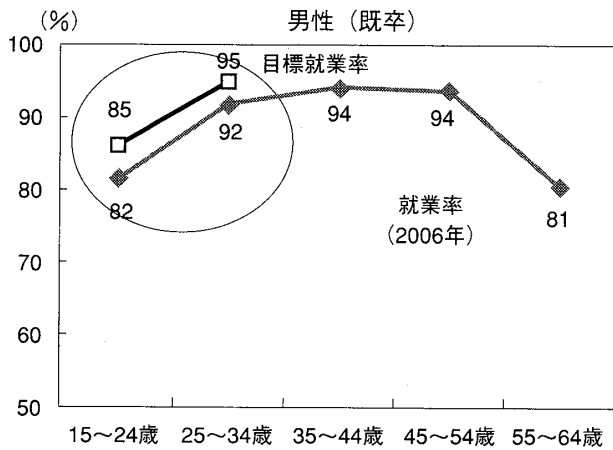
2007年問題への対応のため、経済財政諮問会議に設置された労働市場改革専門調査会は、第一次報告「働き方を変える、日本を変える—《ワークライフバランス憲章の策定》—」(07年4月6日)の中で、「若年者」、「女性」、「高齢者」の就

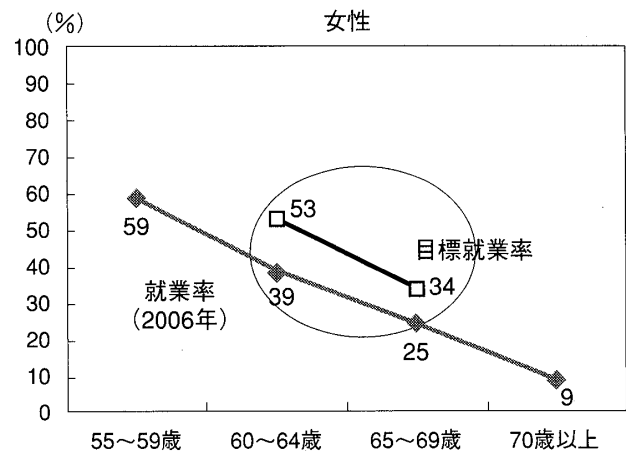
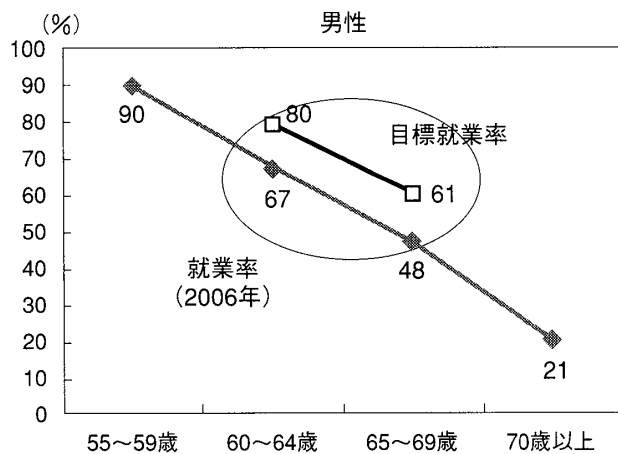
業率について、10年後の数値目標を掲げ、新たな労働力確保方針を打ち出した。⁽⁷⁾

「目標就業率」は、就業希望者が全員働いた場合に達成される就業率に設定されている。これによると、「若年者」では、15歳～34歳の既卒男性で89%→93%、15歳～34歳の既卒未婚女性で85%→88%、「女性」では、25歳～44歳の既卒既婚女性で57%→71%、「高齢者」では、60歳～64歳で53%→66%、65歳～69歳で35%→47%に引き上げること目標としている(図11)。

では、この数値目標が描く10年後の就業状態はどのようなものになるのであろうか。就業率とはグループごとに集計した就業者数に対する人口の比率であるから、累積46%の就業率向上は必ずしも就業者数の絶対的増加を意味しない。また、就業率の引き上げには、現在非労働力人口に含まれ

図11 年齢別・性別目標就業率





- (備考)
1. 総務省「労働力調査詳細結果」等より作成。
 2. 就業率は就業者／人口。
 3. 目標就業率 = (労働力人口 + 潜在就業希望者) × (1 - 完全失業率) / 人口

ている「就業希望者」が労働力人口に加わると仮定している。そして、「目標就業率」は、(労働力人口 + 就業希望者) × (1 - 完全失業率) / 人口という式で計算されているので、失業率は現在と同程度であると想定されている。これらのことを総合すると、報告書が提示している「就業率の引き上げ」は、総就業者数の増加ではなく、就業者数を一定とした上での非就業者の減少を意味していることが分かる。つまり、定年退職や少子化によって労働力市場から消失する労働量を非労働力人口からの新たな労働供給によって埋め合わせ、労働力人口減少の影響を相殺する水準が、「労働力確保に向けた抜本改革」が目標とする就業状態なのである。

では、「目標就業率」の達成によって、どの程度の追加労働力人口が見込まれるのか。同報告書が想定している「就業希望を有する者」とは、「適当な仕事がない、または、適当な就職口が見つからなくなった」「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」「経済上の理由で働く必要がない」という理由で求職活動をしていない者である。「労働力調査詳細結果」および「高齢者就業実態調査」からその数を推計すると、15~34歳の既卒若年者で37万人（既卒男性17万人、既卒未婚女性20万人）、24~44歳の既婚女性で179万人、高齢者の再雇用などで42万人（60~64歳25万人、

65~69歳17万人）の、計258万人（追加失業者8万人を含む）が労働力人口化すると見込まれていることが分かる。つまり、これによって、団塊世代の大量定年退職に伴う約300万人の減少をほぼ補充できる規模なのである。

「目標就業率」の性格を理解する上で、より本質的な点は、(1 - 完全失業率) という想定である。この想定ポイントは、潜在的な就業希望者が求職活動をした場合、現実的には全員が就業できる保障はなく、同程度の失業者の存在は避けられない、というところにあるのではない。仮に、現在の失業者275万人が就業機会を得ることで就業者数を補充し、その代わり「就業希望者」が失業者の位置についても支障はないのである。重要なのは、就業者と併せて、その直接的供給源となる失業者を構造的に維持存続させることである。これにより、実質賃金の上昇圧力を抑えることができる。

(3) 経済成長路線の堅持

$$GDP = \frac{X}{L} \times L \text{ であるから、}$$

経済成長率 (X) * = 労働生産性の伸び $\left(\frac{X}{L}\right)^*$ + 労働投入量の伸び (L) * + TFP となる。GDP 成長率は、労働生産性の伸びと労働投入量 (L) の伸びに分解される。したがって、労働参加が進む

場合の労働力人口減少率は年0.3%、労働参加が進まない場合の労働力人口減少率は年0.7%であるから、労働生産性の伸びが0.3%~0.7%であれば、GDP水準は維持できる。

しかし、政府（平成17年版経済財政白書）は、労働生産性の上昇によって2013~21年の成長率を2%台、2021~2030年に1.5%程度の伸びを展望している。また経済産業省も2015年まで年率2.4%程度の経済成長を目標としている。年率1%の割合で労働投入量が減少するとしても、年率3%台の労働生産性の伸びを実現しなければ、この経済成長目標は実現しないことになる。賃金水準を切り下げても企業収益が増えるだけで、直接的に産出量が増えるわけではない。したがって、人口減少に伴う国内需要の縮小、労働力人口の減少、労働力の質的編成の激変のなかで経済成長を堅持するためには、新たな内需の掘り起こしや輸出の増加の他には展望がないように思われるが、ともかくも、人口変動や競争環境の変化がもたらす成長制約を克服した結果として実現されるのは、経済成長の持続である。

労働力人口の減少による影響は生産性の向上によって克服できるという政治的信念によって人口減少への対処が体系化されると、その結果として、労働生産性 $\left[\frac{X}{L} \right]$ の向上は高めの設定となるのである。人口減少のもとでの持続的な経済成長とは、産出量 (X) の増加を意味し、産出量不変や減少は含まない。一人当たり GDP の維持・拡大ではなく、マクロ的な GDP の成長を政策目標とするということは、 $1 / (1 - L \text{の減少率})$ を上回る労働生産性の上昇を実現するということである。労働生産性 $\left[\frac{X}{L} \right]$ の向上、または一人当たり GDP の向上は、目的・目標ではなく、目標を実現するための手段として議論されることになる。単に前年より労働生産性が上昇するというだけでは不十分であり、労働生産性の向上が一定の水準を超えたときに、手段は目標になるのである。

したがって、労働力投入量の減少分に相当するだけの労働時間の延長や労働強度の強化または資本生産性の上昇を図らなければならず、端的に表

現すれば、企業のリストラ解雇の進行によって削減された人員分の仕事量を、残された労働者が埋め合わせる事態が、全社会的規模でさらに加速化されるということである。

ゼロ成長 (X=一定) であっても、就業人口や総人口が減少すれば、それは結果として、労働生産性の上昇と一人当たり GDP の増加を意味する。また、経済成長がマイナスでも、Xの増加率 > Nの増加率であるならば、一人当たりの所得は増加し得るのである。社会が扶養すべき人口が減れば、その分経済規模がスリム化するの、むしろ自然の成り行きであると言える。

だが、実際に現実できる成長率はどうであれ、政策上の経済成長路線が放棄されることはないであろう。経済成長が目標となる理由としては、労働力人口 (L) の年齢構成の変化が労働生産性を低下させたとしても、経済成長に対する投入労働増加率の寄与度と資本生産性の寄与度の比重を考えると、成長を続けることは可能であるとか、高齢化社会を支えるための社会的負担や巨額の財政赤字を償還するためには、一人当たり所得水準の維持では不足するとか、その正当化の論拠は色々考えられるが、根源に遡ってみると、雇用を維持、改善する原動力は経済成長であるという議論にたどり着く。

では、労働生産性の上昇によって人口減少時代でも経済成長が可能になるという路線が用意する雇用とはどのようなものなのか。労働生産性の向上に向けて講じられる手段とはどのようなものなのか。

(4) 労働生産性の引き上げ策

人口減少 (N↓) が経済規模 (X↓) を縮小させるのは、労働力率 $\left[\frac{L}{N} \right]$ 一定、労働生産性一定 $\left[\frac{X}{L} \right]$ 、資本装備率・技術水準 $\left[\frac{K}{L} \right]$ 一定の場合である。

推計通りであるならば、労働力率は、現在の60.4%から2025年には54.5~58.6%に低下している。ただし、0~14歳を含む総人口に対する労働力率は、労働参加が進んだ場合には52%で現在と同程度である。したがって労働生産性一定であっ

ても一人当たり GDP は変わらない。そうであれば、労働生産性の上昇による富の増分が誰に帰属し、どの分野に振り向けるかは、経済社会の指向性を決める試金石となろう。ちなみに、平成19年の「労働経済白書」では、この間の労働生産性上昇の成果が実質賃金の上昇と労働時間の短縮に配分されていないと指摘されている。

労働生産性 $\left[\frac{X}{L} \right]$ の向上は、X の増加と L の減少の組み合わせによって生まれる。他方、労働力の確保を目指す労働力率 $\left[\frac{L}{N} \right]$ の引き戻しは、L の減少に抗して、その影響を極力排除しようとする対策である。ワークライフバランス論には、就業者数の削減または労働時間を短縮させることによって労働生産性を上昇させようとする「働き方の改革」が含まれている。この改革がもたらす労働者の状態は、イノベーションによって X が増加しても消散することはない。

政府は、2011年までに労働生産性を1.5倍の2.4%に引き上げることを目標に、「成長力加速プログラム」を取りまとめた。⁶⁾これは、「経済成長戦略大綱」で示された研究開発の強化、IT技術の活用、アジアとの経済連携、地域中小企業の活性化を具体化した「アジア・ゲートウェイ構想」や「イノベーション25」と連携して、低い水準意とどまっている労働生産性を底上げするため、生産性向上の阻害要因を徹底的に排除することを主眼において具体化された政策である。「成長力加速プログラム」で成長力底上げの基礎力として取り上げられているのが、人材の就業能力支援と就労支援、中小企業への投資である。労働市場の改革を担当する「ワークライフバランス憲章」は、労働市場と雇用システムにある生産性抑制要因を排除し、目指すべき労働市場のあり方を示すことを目的に策定されている。

前述の第1次報告「働き方を変える、日本を変える—ワークライフバランス憲章—」の策定—」では、企業をめぐる環境変化として、①グローバル化に伴う国際競争圧力の高まり、②IT分野での技術革新の急速な進展、③成長減速下の不確実性という3項目を、働き手をめぐる環境変化としては、①生産年齢人口の減少、②労働力人口の高

齢化、③女性就業の拡大、④外国人労働者の増加という4項目を取り上げている。

男性正社員を中心とした長時間労働とそれを前提とした働き方を見直さなければ、働くことを希望する女性の就業率を上げることは難しい。女性の就業率向上は不可欠の条件であるから、上記のような環境の変化に対応できない雇用システムの現状をこれ以上維持することには無理があり、限られた正社員が長時間働き続ける雇用システムから、意欲を持つ全ての人が時間制約の中で生産性の高い働き方をする雇用システムの改革は避けて通ることはできない、というのが、報告書の基本認識である。

この基本認識が従来の新自由主義的な労働政策と異なる点は、労働時間の短縮(L↓)を不可欠の要素として組み入れているところである。この点を検討してみよう。

「長期雇用保障と年功型賃金を組み合わせた現行の雇用システムに加え、転職の可能性が確保されたうえで、生産性に見合った賃金が形成される雇用システムも用意されれば、労働者は自らのニーズに合った多様な働き方を選択できるようになる。」(第一次報告3頁)とあるように、従来の雇用システムと並んで、ライフスタイルやライフサイクルに合わせて働き方を多様化・柔軟化することが課題となっている。つまり、従来の正規雇用を基本としながら、一部の労働者が求める多様な「働き方」に対応して、企業側が「働かせ方」を柔軟化すれば、労働者の選択肢が拡大して労働需要に見合った労働供給が生まれ、仕事と生活の両立と持続的な経済成長が可能になるということである。

労働時間の短縮に関しては、慢性的な長時間労働は、疲労の蓄積等により、労働の質を低下させ、時間当たりの生産性はかえって低くなる場合が多いことが指摘され、長時間労働が35-39歳の男性正社員に偏っている実態に関しては、時間を資源と考えて効率的に活用する問題意識の欠如や、仕事量や成果が報酬にリンクしていない賃金制度の不備が課題として取り上げられている。念頭に置かれているのは、07年に国会提出が見送ら

れたホワイトカラー・エグゼンプションである。

したがって、非正規雇用比率の増加によって仕事と労働者のジャスト・イン・タイム（雇用期間の細分化）を推進し、働かせ方のムダを見直して効率よく仕事をさせ、その結果実現される労働時間の短縮（L↓）によって、労働生産性引き上げることが基本方針になっている。また、労働市場の流動化によって転職を促進し、低生産性部門から高生産性部門への労働配分の移動によって、マクロ的な生産性を向上させる、ということも生産性上昇の柱となっている。

このように、労働時間の短縮は、単なる短縮ではなく、賃金格差と労働時間の二極化を推進動機とするものである。労働力率の引き上げとの間に起きるLの増減をめぐる対立は、就業者人口の削減と労働力人口の増加、すなわち、失業率の上昇となって現れる。労働生産性の向上は、まずは、失業率の上昇を圧力にした就業人口の調達と総賃金の縮減削によって生み出される。その具体的な態様は、不安定雇用の活用範囲の拡大とそれを梃子にした正社員の労働条件の切り下げである。この労働力人口の増加と就業者人口の削減という相反する方向性をつなぎ合わせる装置がワークライフバランス論である。

3. ワークライフバランス論の意味

2007年問題によって目前に迫った労働力人口の払底に対処するための活路を、政府・財界は非労働力人口の活用に見出している。しかし、現状でも就業の意思がある失業者275万人および「すぐに職につける」という意識がある「就業希望者」約90万人は、労働市場を改革しなくとも直ちに活用可能である。

したがって、前述したように、ワークライフバランス論が焦点を当てているのは、現役就業者や既存の失業者ではなく、これまで労働力市場に参加していなかった社会階層であることは明らかである。統計上での完全失業者と潜在的な就業希望者との境界は、「求職活動をしているか否か」、

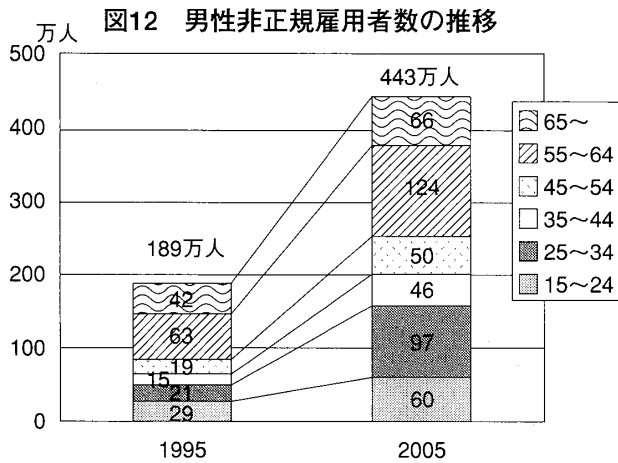
「働くことを諦めたり断念したりしているか否か」という違いであるから、この課題認識に立てば、当然ながら、潜在的な就業希望者の意識を転換させることが必要となる。非労働力人口の就労意欲と就業人口の労働意欲を高め、新たな産業予備軍を形成することが、ワークライフバランス論に求められる主な役割である。

中部経済連合会のレポートは、「人口が減少すれば、現在の右肩上がりを前提とした経済システムは破綻を来し、長期的に豊かな生活を維持することは困難となってくる可能性が極めて高い。しかも、わが国で今後進む人口減少はスピードが非常に速いことから、それに経済・社会システムを適応させていくには、相当大きな痛みを伴うこととなる。」⁹⁾と改革に伴う痛み言及し、日本経済団体連合会のレポートは、「少子化を自らの問題として認識し、ワーク・ライフ・バランスを基本理念とした働き方の見直し」に取り組み、「人口減少下においても、将来に明るい夢と希望を持つことの出来る新しい社会づくりを進めていく」¹⁰⁾と痛みの後に訪れる明るい将来を暗示している。

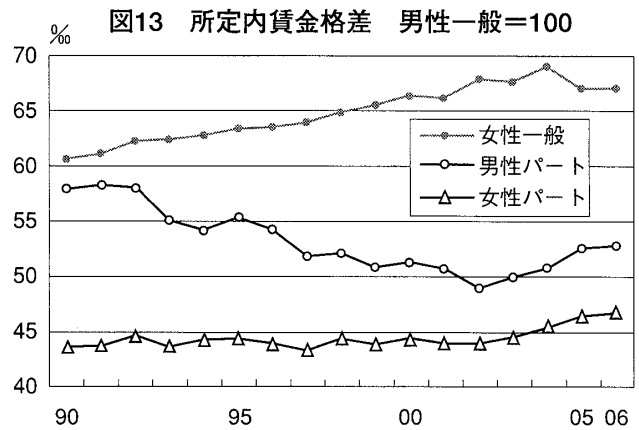
相変わらずの構造改革論の託宣であるが、98年から07年まで労働力人口減少期に、労働力市場の規制緩和が進んだことの帰結は、すでに経験済みである。

ワーク・ライフ・バランスを実現するための「働き方の改革」は、「働く希望のある人々にとって、多様な就労機会の選択肢があり、希望する時に働く能力を高められる仕組みを作る」（同上3頁）ことによって、非労働力人口を新たに産業予備軍として組み込み、既定方針が頓挫するのを防止するものである。したがって、「働き方の改革」は、非正規雇用比率をさらに上昇させ、雇用を引き続き不安定化させる。実際、06年の非正規雇用比率は、33.2%、若年者の非正規雇用は50%近くに達している。男性の25～34歳でも非正社員数は増加している（図12）。

雇用の不安定化の結果、少子化傾向には拍車がかかる。正規雇用と非正規雇用との間の所得格差は、依然として大きいままであり（図13）、02年のデータでは、男性の雇用形態は、結婚率と明確

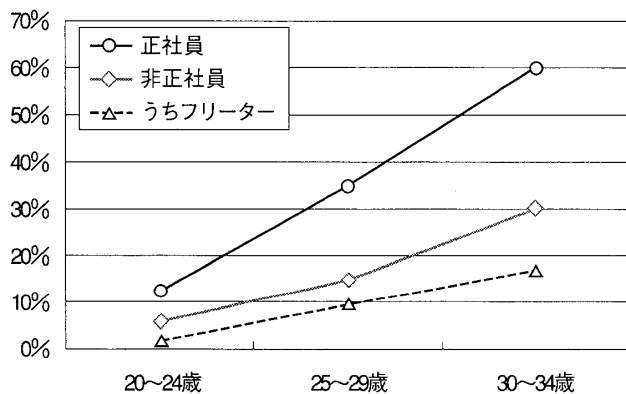


総務省「労働力調査詳細結果」



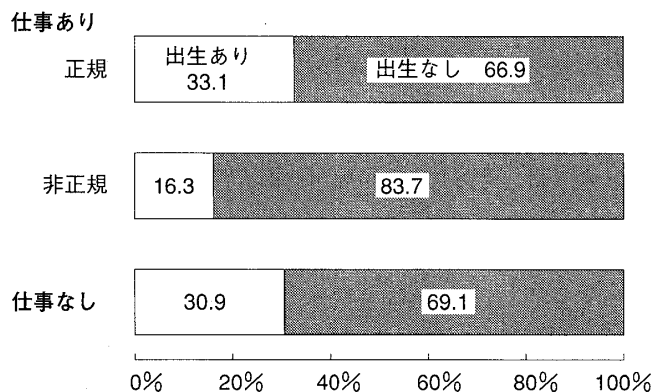
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図14 雇用形態別 男性の有配偶者の割合 (02年)



労働政策研究・研修機構「若者就業支援の現状と課題」

図15 妻の仕事別出生状況 (05年)



厚生労働省21世紀成年者縦断調査

な相関関係がある (図14)。また、厚生労働省の調査によれば、妻が正社員の場合、妻が非正社員の場合に比べ、子供が生まれた割合は2倍になり、妻の雇用形態が出産に影響していることが明らかになっている (図15)。少子化の背景には、①子育てをしながら就業を継続できる見通しや仕事と家庭の調和の有無だけではなく、②家庭生活を送る上で必要な経済基盤の有無がある。「働き方の改革」は、家庭の経済基盤を今後も相当程度崩壊させる。¹¹⁾

あるいは、非正規社員同士の夫婦からなる家庭でも、二人の所得を合わせれば、男性正社員と同程度の水準となるから¹²⁾、長時間労働に拘束されることなく、仕事と生活の調和を実現できるということを、ワークライフバランスと定義するので

あれば、それは、動労者が思い描く「仕事と家庭の両立」や「働くことの意識」の意図的なすり替えであるから、不安定雇用ゆえにキャリア経験を積むことが出来ない非正規雇用労働者が、結婚、出産、子育てをするモチベーション、仕事への満足感や意欲を持てるような仕組みを別途用意しなければならないであろう。雇用不安で結婚など考えられない男性労働者、出産の度に雇用条件が悪化する女性労働者の状況を改善することなく、「働き方の改革」は、ますます多くの労働者を「仕事と出産・育児」の両立が困難な就業形態に追い込み、「働く意欲」を萎えさせるからである。政府・財界のレポートも認めているように、確かに、これまでの少子化対策の延長線上では少子化傾向に歯止めをかけることはできない。¹³⁾

以上、ワークライフバランス論が提起する労働生産性向上の方策をみてきたが、その中身は、90年代から続いてきた新自由主義による構造改革が追及してきた経済全体の生産性向上戦略と本質的な違いはなく、これまでの政策をさらに加速させることによって人口減少社会の諸問題に対処しようとするものであることが分かった。新自由主義的構造改革は、労働法制の規制緩和を通じて、基幹労働者に対しては、成果主義賃金や裁量労働制を導入による賃金格差と労働時間の二極化をもたらし、非正規雇用に対しては、雇用の流動化と不安定化による職業訓練機会の喪失と貧困化をもたらした。結果、労働生産性上昇の成果が労働者全体に行き渡らないという歪が生まれ、所得と将来展望の格差が拡大しているのである。

4. 雇用戦略の転換と経済構造改革

「人口減少社会に適応できる新しい経済・社会システム」づくりは、単に、女性、高齢者、若年者の労働市場への参加によって労働投入量の減少を相殺し、経済成長を維持することによって完了するのではない。そもそも、非労働力人口の市場参加によって今後の労働力人口の減少を埋め合わせることは、量的に不可能である。

経済・社会システムを対象とする限りは、その構造の持続可能性、すなわち再生産構造が構築されなければならない。問題は労働力の再生産である。しかし、政府・財界の雇用戦略は、現時点での少子化克服にマイナスの影響を与えるだけでなく、次世代の労働力編成の再生産も危うくする内容を含んでいる。

男女共同参画会議の中間報告「ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向」は、目指す社会の姿について「男女一人ひとりが、職場、家庭（子育て、介護を含む）、地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会である。また、企業・組織が、働き手一人ひとりの価値観・必要性・希望を尊重した形で、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高めて活動する活力に

満ちた社会である。そこでは、男女がともに希望する形で家庭や地域社会にかかわることで、充実した家庭や地域社会がもたらされる。ワーク・ライフ・バランスの推進は、このように、多様性を尊重した活力ある社会を目指すものである。」⁴⁴と表現している。多様な就労機会の選択肢が用意されることで、「仕事、家庭生活、地域生活などさまざまな活動を、自らの希望するバランスで展開できる状態」が、個々人の意思や希望を「尊重した形」で実現するという意味だが、このような適時・適材・適所が労働市場で成立する保障はないし、この10年間の経験では、そうならなかった。労働力需給の隙間を埋め、労働職市場の調整弁となったのは、キャリア形成が困難で使い捨てにされる派遣・契約社員であった。使い捨てとは、次世代労働力の再生産が必ずしも担保されていないということである。

新しい雇用戦略は、1995年に日経連（現日本経団連）が『新時代の「日本的経営」』で打ち出したものである。この中で財界は、労働者を「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の3グループに分け、長期雇用の基幹労働者と有期・低賃金の非正規雇用の労働者を組み合わせる「雇用のポートフォリオ」を駆使して、様々な外部環境の変動に対して柔軟に対応できる雇用構造を定着させる決意を示した。これを受けて、労働者派遣法を96年に改正して適用対象業務を26業務に拡大し⁴⁵、99年には派遣業務を原則自由化するなど、有期雇用の拡大によって雇用の流動化を進め、常用雇用者については、03年の労働基準法改正で解雇権濫用法理（解雇のルール）を立法化して解雇の金銭的解決に道を開いた。財界は、労働契約期間の上限規制の緩和や変形労働時間制、裁量労働制の導入によって、意のままに使い、いつでも解雇できる雇用形態を創出したのであった。

就業形態の多様化、個別化、複線化は、97年のアジア通貨危機によって橋本六大改革が破綻したこと、グローバル化で国際競争が激しくなり景気が長期停滞したことからの、もっぱらコスト削減を目的として進められた。その結果、正社員が派

遣、契約、アルバイトなどの非正社員に置きかえられる形で非正規雇用比率が大幅に増加する現実が先行したのである。⁶⁶⁾

このように進んできた就業形態の多様化が、当初企図した「雇用のポートフォリオ」構想とずれる事は、正社員並みの仕事と責任を負わされている擬似パート（身分変更）の存在や、大手企業の偽装請負問題、派遣会社による対象外業務への違法派遣、給料ピンはね問題など、低コスト化特有の弊害が表出していることから分かる。他方、正社員を希望しながら派遣労働者やフリーターになっている若年労働者の増加については、格差社会論をめぐる論争の中で、機会の不平等と格差の固定化という観点から問題視されている。

格差社会への批判に対して、政府は、再チャレンジ支援やフリーターの就業支援（常用雇用化）という方針を打ち出している。これは、非正社員が非正社員として安定して働き続けられる適正な処遇、待遇が保障されておらず、自立できるような働き方の選択肢になっていないことを意味している。

では、再チャレンジが成功したとして、次期の「雇用柔軟型」の労働者はどこから流入してくるのか。次期の若年労働者が「雇用柔軟型」として流入し、同様にキャリアや外部のプログラムでの職業訓練を積み重ねることによって「長期蓄積能力活用型」にステップアップするのであれば、それは「長期蓄積能力活用型」概念の否定である。再チャレンジが幻想であれば「雇用柔軟型」の労働者は、「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」の労働者のいずれかの子女から調達される。あるいは、「雇用柔軟型」は使い捨てではなく、再生産が保障されるというのであれば、格差は次世代に継承され、格差の連鎖と固定化につながるのである。

労働市場改革専門調査会の報告書は、現在の働き方には、正規・非正規の壁、性別の壁、年齢の壁など6つの壁が存在しているという。しかし、労働力の再生産という観点でみれば、夫；正社員、妻；パート、年功序列という働き方は一体であった。パートは家計補助的収入を獲得する労働

であり、時に景気の調整弁の機能を果たしていた。大企業は、年功序列、長期継続雇用の慣行と相対的高賃金によって正社員にインセンティブを与え、高い家賃や地価によって分配した過払い賃金を回収した。年齢とともに給与が上がる（下がらない）賃金体系が安全網になって、かさんでいく教育投資を可能にし、次世代の労働力を労働力として再生産できたのである。

また同時に、長期雇用には、労働者の能力を長期にわたって査定し企業特殊的な熟練や技術を蓄積し、長期的な忠誠心を醸成する効果があり、一度雇用した労働者に対する過剰感がでも解雇せず困り込む側面があった。この側面が企業にとっては資本蓄積の制約要因と見なされ、改革の対象となったのである。

1995年の雇用戦略は、過剰な長期雇用労働者を絞り込み、過剰な労働力を排出・吸引するための仕組みとして、労働者派遣業界を育成した。労働者派遣事業者は、景気循環の周期的変動によって生まれる失業者を資本総体が共同でプールし利用するために分岐した流動的産業予備軍取り扱い資本である。「雇用柔軟型」の労働者（派遣労働者）は、家計補助的労働者である主婦労働⁶⁷⁾と流動的産業予備軍である周辺労働の性格を受け継いでいるため、周辺労働、補完的労働の評価しか得られず、それ自体として自立し、再生産されるメカニズムと存立基盤を欠いている。労働者の3グループ化や「雇用柔軟型」が、就業形態の選択肢としては普及していても、経済成長を支える雇用形態として定着しないのは、雇用システムとしての要件を満たしていないからである。良かれ悪しかれ従来の日本的雇用には再生産構造が備わっていた。一時的、過渡的な仕事のつもりが、そこから這い上がれずに滞留している非正規雇用者の存在は、この雇用戦略が有効に機能するのは、移民や周辺農村部など、資本蓄積の外部に生活基盤をもった豊富な潜在的産業予備軍が存在する場合や、人口が増加傾向にある場合であって、人口減少下でこの雇用戦略が継続されると、労働力人口の先細りが加速化されることを示している。

5. まとめ

本稿では、政府・財界が新たに打ち出した経済成長戦略が、人口減少の下でもなお、労働者の生活基盤を崩し、少子化に拍車をかけるものであることを明らかにした。改めて問題になるのは、敢えて労働力人口の減少をまねく「働き方の改革」、別言すれば雇用関係の液状化⁹⁾を進める理由は何かということである。それは、政府・財界の優先課題が、労働力の三分化を前提とした労働力の再生産構造を定着させることにあり、それまでは雇用形態の多様化を緩めることは出来ないからであると考えられる。非正規社員の雇用が不安定なのは、正社員が過度に守られている裏返しであり、正社員の待遇を非正規社員の水準に合わせるべきであるという主張や、非正規を非正規なりに自立させ雇用安定を図るという主張は、「同一労働同一賃金」などの待遇改善提案¹⁰⁾が、非正規社員の賃金水準を再生産可能水準まで引き上げることはあっても、労働力の三分化を前提とした働き方や労働力編成というビジョンを反故にはできないことを示している。雇用の構造改革の争点¹¹⁾はここにある。

- (1) 生産年齢人口は、総人口のうち15～64歳の人口、労働力人口は、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせた人口、就業者は、「従業者」と「休業者」を合わせたもの、非労働力人口は、15歳以上の人口のうち、労働力人口以外の人口である。労働力率は、15歳以上の人口に占める「労働力人口」の割合、就業率は、15歳以上の人口に占める「就業者」の割合、完全失業率は、労働力人口に対する「完全失業者」の割合である。
- (2) 日本経済団体連合会「少子化問題への総合的な対応を求める～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」2007年3月20日、5頁。
- (3) 経済企画庁「平成7年 国民生活白書 戦後50年の自分史 多様で豊かな生き方を求めて」参照のこと。

- (4) 山田昌弘氏は、「結婚したら働くのをやめようと思っている人が、結婚していないから働き続ける」という状況から、女性の社会進出は、少子化、未婚化の原因ではなく結果であると指摘している。山田昌弘『少子社会日本—もうひとつの格差のゆくえ』岩波新書、2007年、参照のこと。
- (5) 『平成18年版厚生労働白書』25頁。
- (6) 大淵寛「少子化と人口政策の基本問題」大淵寛・阿藤誠編著『少子化の政策学』原書房、2005年、参照のこと。
- (7) 労働市場改革専門調査会 第1次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定— 2007年4月。
- (8) 閣議決定「経済財政改革の基本方針2007～「美しい国」へのシナリオ～」2007年6月。
- (9) 中部経済連合会「人口減少・少子高齢化に適応した社会の実現に向けて」2006年7月、26頁。
- (10) 日本経済団体連合会「少子化問題への総合的な対応を求める～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」2007年3月20日、5頁。
- (11) 生田武志氏は、ホームレスの出自が日雇労働者から前職を持つ失業者に変わり始めたのが90年代後半であると指摘している。また、フリーターと釜ヶ崎の日雇労働者の不安定就労問題の共通性を説明し、「不安定就労から野宿へ」という社会問題の主役が50代を中心とする日雇労働者からフリーターなどの若年層へと移っていくと警告している。生田武志『ルポ最底辺—不安定就労と野宿』ちくま新書、2007年、参照のこと。また、岩田正美氏は、経済構造の変化によって生活基盤が不安定化した層の中で、不利な条件を抱えた特定の人々、①低学歴、②シングルマザー、③高齢単身女性、④中高年未婚男性など貧困への抵抗力のない層が貧困の中に閉じ込められ、社会的関係から排除されている、と論じている。岩田正美『現代の貧困—ワーキングプア／ホームレス／生活保護』ちくま新書、2007年、参照のこと。ここでは、低学歴、不安定

就業、家族支援の欠如が貧困と強い関連性をもつと指摘されている。

- (12) 経済財政諮問会議議員でもある八代尚宏氏は、年功序列賃金制度と女性の社会進出との不具合について「今後も労働力が減少するなかで、女性の社会進出は一層進行するものと考えられ、男性が家族の分まで給料をもらうという生活給制度では、共働き家庭に対しては過剰給付となってしまう。」と述べている。
- (13) 山田昌弘氏は、90年代後半以降、男性収入が不安定化し、少子化傾向が加速したと指摘している。山田昌弘、前掲書、参照のこと。現状のままでは結婚できないと諦めている男性と、期待通りの収入を稼ぐ男性と出会えないまま仕事を続けている女性が増えているということは、「世帯で唯一の稼ぎ手である夫が専業主婦である妻を養う」という結婚観、家族観の根強さを示しており、男性の非正規雇用が高まれば未婚率も高まる関係が残ったまままで「働き方の改革」を進めるとさらに少子化に拍車をかける結果になることは、容易に想像できる。
- (14) 男女共同参画会議の「ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向中間報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～」2007年5月、9頁。
- (15) 85年に制定された労働者派遣法は専門業種13業務に限定されており、もともと正社員と代替する趣旨ではなかった。
- (16) 従来、景気変動に伴う雇用調整は、正規雇用の変動幅を小幅にするためのバッファーとして非正規雇用を増減するという形であったが、97年以降は、正規雇用を削減しフルタイムパートや派遣労働者などの非正規雇用置き換える形で雇用調整が進められている。働き方は正社員と同じだが、処遇はパートというパートの基幹労働力化が起きるのはこのためである。
- (17) パート労働の賃金は、主たる家計維持者である世帯主の収入があることを前提としてお

り、一人で生計を立てることを想定していない。

- (18) 雇用、就業形態、働き方の多様化は、雇用と使用の分離、労働の細切れ化、労働時間制限の撤廃によって、労働力概念を変質させ、労働力の破壊と雇用の劣悪化を生んでいる。
- (19) 山田久氏は、国民生活基盤の弱体化の原因は、グローバル化などの経済環境の変化に対して、経済システム（日本型雇用システム）の環境適応は進んだが、社会システム（企業依存型福祉システム、夫婦分業型家族システム）の環境適応が進んでいないことであると論じている。山田久『ワーク・フェア』東洋経済新報社、2007年、155-166頁参照のこと。氏は国民生活の将来ビジョンとして、多元的雇用と勤労福祉社会を提示し、その体制を実現するためには、「同一価値労働・同一賃金」という基本原理が貫徹される必要があるとしている。氏の主張が、就業形態による差別を排除して仕事の質量に応じた公平な処遇を求めるものであるなら、それは経済システムの分野に属する問題であり、「規制緩和そのもの」や「構造改革路線自体」が「誤り」なのではないという氏の批判は筋が通らない。「非正規雇用であることを前提に十分な能力開発がなされる仕組み」「非正規雇用であっても一個の職業人として必要な経験・スキル・自覚を身につける環境を作り出す」などの議論からすると、雇用の不安定化は容認した上での賃金格差批判であると言える。
- (20) 熊沢誠氏は、労働時間が週50時間以上の長時間労働者と短時間労働・短期雇用労働者との二極分化と共存という事実注目している。過労か低所得かという何れにしても過酷な両極へと追込まれているという認識は、日本経済が抱えている歪を考察する上で重要である。熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということー雇用と労働のゆくえをみつめて』岩波書店、2007年、参照のこと。高賃金だが拘束性の強い正規雇用と雇用保障が不安定で低賃金の非正規雇用はともに長時間労働になり易

い。中野麻美『労働ダンピング—雇用の多様

化の果てに』岩波新書、2006年参照のこと。

The Strategy for Stable Economic Growth and “Work–Life Balance” in the declining Population of Japan

SATO YOICHI

School of Social Information Studies, Otsuma Women's University

Abstract

Japan's population is declining and its society is aging at the fastest pace in the world in 2005. The nation's declining birthrate and aging population has led to growing concerns over a labor shortage. As a result, the central government (The Cabinet Office & the Council on Economic and Fiscal Policy) and Nippon Keidanren (Japan Business Federation) are taking measures to defuse the Impact of Declining Population and Aging Society on the labor market.

This paper focuses on new Strategy for Stable Economic Growth in the declining Population of Japan. The Council on Economic and Fiscal Policy, an advisory body to the prime minister, began subcommittee discussions on Labor Market Reform. The Expert Committee on Labor Market Reform's Initial Report emphasizes that “Work–life balance” is a particularly important approach in Japan where the population is declining fast in the future. The Cabinet Office insisted that Economic Growth could put into practice by the rise of a labor productivity.

The important findings are :

1. The new Strategy for Stable Economic Growth consists of four elements. ①Measures to Deal with the Low Birth Rate ②Challenges for sustaining Economic Growth ③Replacement of Population in labour force from Population not in labour force, namely women, young age, old age ④Improvements in average labor productivity. The Improvements in average labor productivity should be realized through “Work–life balance” and “Changing the way of working”.
2. The realization of “Work–life balance” that the government proposed can not contribute to the raising the birthrate. This measure is not sufficient to achieve a work–life balance for all workers, especially full–time employees.
3. “Guidelines for changing the way of working” accelerate the increasing insecurity of employment. Growing insecurity also affects wages and working hours, through the erosion of minimum wage and social standards,
4. The Labor Market Reform will accomplish when the Employment Diversification will build reproduction structure. It's aim is the restructure from dual structure of Regular Worker (full–time employees) and Non–Regular Worker (part–time or temporary employees) to the continuous triple structure of Permanent Worker, Non–Permanet skilled Worker, Contingent Worker (dispatched workers (*haken*), contract workers (*ukeoi*), job

-hopping part-timers known as "freeters")

Key Words (キーワード)

Work-life balance (ワークライフバランス), Changing the way of working (働き方の改革), declining population (人口減少), declining birthrate and aging population (少子・高齢化), Population in labour force (労働力人口), the Labor Market Reform (労働市場の改革), employment portfolio (雇用のポートフォリオ), the law for dispatched workers (労働者派遣法), employment insecurity (雇用の不安定化), The Strategy for Stable Economic Growth (経済成長戦略)