

少子高齢社会に備えるための構造改革を

八代尚宏 氏 国際基督教大学客員教授 / 社団法人日本経済研究センター理事

国際基督教大学客員教授・八代尚宏氏は少子高齢化の問題に対処するためには、高度成長期につくられたシステムを見直し、構造改革を徹底することが必要とされる。企業の人事制度や社会保障制度などのあるべきかたちについてうかがった。



高齢化社会に対応する鍵は、個人の多様性を積極的に認めていくこと。硬直化した働き方や社会保障制度を見直す必要がある。



樋口美雄、財務省財務総合政策研究所(編著『団塊世代の定年と日本経済』(日本評論社・2004))

年功賃金の問題

団塊の世代の定年の問題が議論されるようになってきました。その本質をどのようにご覧になっていますか。

八代 最近、「景気が良くなってきたから構造改革は終わりだ」と口にする人がいますが、それはまったくの早計で、それどころか構造改革は本来必要なペースで進んでいません。私は、このままでは1990年代以降の長期停滞が尾を引いて、「失われた10年」が「失われた20年」になってしまう可能性があると思っています。団塊の世代の定年退職の問題にしても根は同じで、過去の制度をそのままにしていることから生じるものです。時代遅れの制度、つまり日本にまだ若年者が多く、高齢者が一握りだった時代につくられた制度を抜本的に変えようとせず、そのまま維持しているから問題が生じ

る。その観点から見れば、巨大な人口の瘤である団塊の世代が、賃金の相対的に高い150代半ばの世代に入っていること自体が既に構造的な問題であることが分かります。

日本の定年制度をどのように考えていくべきでしょうか。

八代 なぜ定年退職が必要なのか、そもそも論から始めれば、企業にとって中高年は熟練労働者であり、経験のない新人より貴重な存在です。なぜその人たちを年齢で区切って機械的に辞めさせるのかというと、その平均的な賃金が辞めてもらわ

なければ困るほど高くなっているためであり、なぜ高過ぎるのかと言えば、年功賃金制度があるためです。

今後の低成長下で年功賃金はもたないということですね。

八代 能力別賃金や成果主義について、是非かといった前時代的な議論をしている人を未だに時折見かけますが、そもそも高齢化の時



代に、年功賃金を維持できるはずがありません。むしろ、いかなるかたちの成果主義を取り入れた賃金制度にするかということ論じるべきです。個々人の能力を正確に計測するのは難しいというなら、職種別賃金に切り替えればよい。個人の本来の能力に限らず、この仕事はこれだけのことをしてもらおう。こなせば、これだけの賃金を払う、そう事前に決めておく。制度として明瞭ですし、能力のある限り働けることになりまますから、定年制度も不要になります。むしろ企業から労働者に頭を下げて残ってほしい、ということになる。人間の能力には個人差があり、また何歳まで働くかは個々の主義の範疇の問題ですから、私は、労働者が自分で退職年齢を決めることが一つの理想であろうと思います。

年功賃金制度の弊害を看過すべきではないということですね。

八代 それはわが国の労働市場全体に歪みをもたらしています。日本では企業の内部労働市場が重要な機能を果たしてきた結果、企業の内と外で大きな格差ができています。労働団体は「正社員と非正社員の格差が問題だ」と主張する。私も雇用形態の差による賃金格差をなくしていくことについては同感ですが、それは年功賃金を職種別賃金、つまり同一職種であれば時間当たり賃金は同一、という制度に移行することでしか達成できないはずで、連合もそう考えているのか、というと、どうも逆のようで、「非正社員に年功賃金を適用せよ」ということらしい。それは無理というものです。むしろ非正社員の賃金が市場賃金に近く、格差は正社員の高過ぎる年功賃金から生じているのですから。

大企業で職務給を採るところもあ

りますが。

八代 ところが日本企業の場合、職能給でさえ、多くのところで年功的になっているのが現状です。それを本来の職務給にしていくことです。そのためには思い切って強力な人事部を廃止するというのも一つの発想でしょう。欧米企業などはせいぜい庶務課があるくらいで人事部なるものはなく、人事は現局で行っています。つまり課長が自分で欲しい部下を直接採用する。仕事がなくなれば辞めてもらう。徹底したコントラクト・ベースです。日本の大企業の人事課も発想を転換して、自分たちの社員だけを対象とせず、人材ビジネスに打って出るべきでしょう。市場で通用する人事管理のノウハウを有し、それを売り物にできないような人事部なら廃止する。かつ欧米企業のような契約制度にも移行できないなら、人事の機能をアウトソーシングするというのが合理的な経営判断でしょう。

年功賃金を廃止するとして、加齢に伴う生計費の上昇にはどう対応すべきでしょうか。

八代 一つの回答は、奥さんに働いてもらうことです。年功賃金とは夫の給料で妻を養うことを前提とした世帯賃金です。しかし低成長下、厳しい競争にさらされる企業にとってはコストの最小化が最重要の命題であり、もはや専業主婦分込みの賃金は払えません。夫婦の賃金を合わせて生活費を賄う個人単位の賃金にする。年金についても同様のことが言えます。一人一賃金、一人一年金にすれば、超高齢社会も恐れるに足らずです。一人の年功賃金で世帯を維持しようとするから企業経営も社会保障制度も危機に瀕してしまう。その点においても、これまで日本はあまりにも画一的でし

た。「専業主婦の妻がいて家族を支える男性の世帯主」というモデルを決め、これに応じた雇用制度、賃金制度を設計する。該当しない人たちは想定から弾き出してきました。しかし労働人口減少の時代には、「このようなタイプの労働者しか認めない」という贅沢は許されません。

また一人一賃金、職種別賃金といっても、私は、夫婦とも現在の正社員の夫のような働き方をしなければならない、と言いたいわけではありません。これまでの日本社会は夫が二人分働き、妻は家事育児に専念するという垂直的分業を基本としてきましたが、それを水平的分業に切り替えようということです。夫婦とも無理な働き方はしない。残業はせず、定時に帰る。そして家事・子育てを共同で行うようにする。

現在、正社員として働いている女性は、専業主婦と結婚している男性と同じ働き方を強いられていることにほかなりません。そのため出産・育児にも時間をかけられず、それが少子化の一つの要因になっていることは明らかです。無理のない働き方を可能にして、夫婦で労働と子育てをする社会にしていく。それは有効な少子化対策であると同時に団塊の世代問題への対応策にもなります。

年金制度のあり方

少子高齢社会を見据えたとき、年金制度はどのように変えていくべきでしょうか。

八代 この国には働く損をする仕組みがたくさんあります。労働力不足の時代には一人でも働き手が多いことが望ましいのですから、そのような勤労意欲を阻害する制度を排除しておくべきです。



年金制度で言えば、働いている高齢者の年金をその賃金水準に応じて減額する在職老齢年金などはその典型です。年金制度から就業抑制効果を除く一つの方法は、何歳から給付を開始しても生涯に受け取ることができる総額は不変になるように設計し直すことです。アクチュアリーフェアと言いますが、保険数理的に公平な減額率・増額率を適用して、年金の支給を遅らせても、将来、月々に受け取る額が多くなり、生涯に期待できる保険給付の総額を等しくする。そうすれば、年金に関して損得なく働けますし、年金財政にも中立的です。一応、現行制度にもそのような仕組みがあり、国民年金にしても前倒しの支給は減額され、逆に遅らせると増額されますが、その率が歪んでいます。制度を見直すとともに一般化させることを考えるべきでしょう。

人口減少社会を迎えるにあたって障害になる仕組みを取り除くということですね。

八代 とりわけ団塊の世代が定年年齢を迎えてからの数年間は、高齢化のショックが加速し、影響が極大化しますから、その時期を迎えるまでに、ディスインセンティブ効果をもたらす仕組みは徹底的に見直さなければなりません。年金のほか、配偶者控除や第三号被保険者などもあります。専業主婦が働こうとすると、それまで被扶養者として受けていた様々な特典を奪われる。言い換えれば、「働かないことに対する補助金」のようなものがたくさんあります。それらを速やかに整理すべきです。

社会保障制度に関して世代間の不公平感が強まっているようです。

八代 現行の公的年金制度は若い世代からの所得移転によって対応する仕

組みですが、高齢社会の所得再分配の方法としては極めて非効率的です。とりわけ団塊の世代は巨大な人口の瘤なのですから、後の世代に負担を負わせて、より大きく給付を受け取ろうとすれば、無理が出るのが当たり前です。自分たちの世代の貧しい高齢者の面倒を同じ世代の豊かな高齢者が看る、同世代間の所得再分配機能を強化すべきです。この具体的な手段は、年金課税の強化です。年金制度も日本全体が貧しかった時代の制度や発想を引きずっていますが、豊かな時代において年金はいわば「不労所得」なのですから、給与所得よりも高めに課税してよい、という発想もあり得る。平成17年度から老齢者控除はなくなりますが、さらに公的年金等控除もなくして、基礎控除だけにする。給与所得控除にしても、働くことの経費をみるためのものなのですから。そして年金課税の分は一般財源には入れず、貧しい高齢者のために一種の捕足年金のような仕組みの財源としてだけ使う。特に高齢者は最も所得格差が大きなグループですから、その間で再分配をすれば効率的な仕組みにすることができます。

年金課税に対しては、政治の世界にも一部抵抗があるのでは。

八代 「高齢者に年金課税を」と言うと、自動的に「年寄りいじめ」と反応する人がいますが、格差というなら、最も著しいのが働ける高齢者と働けない高齢者の格差です。幸運にも働く能力をもつ高齢者はどんどん働いて、稼ぎ、税金を納める。その税金で同世代の働けない貧しい高齢者の生活費を補完する。そのような仕組みであることを丁寧に説明すれば、国民の納得を得られるのではないのでしょうか。確かに現在、70歳以上の方々は戦争

で苦労されたこともあり、年金で面倒をみるべきであるのかもしれない。しかし実は、私自身そうなのですが、戦後生まれの団塊の世代は、高度経済成長期にめくめくと育ってバブルを謳歌した世代です。国家に保護してもらおう口ジツクなど何もありません。私は、年金制度については団塊の世代以降は戦前・戦中世代の高齢者と切り離して考えるべきだと思っています。

年金についてさらに言えば、60歳を過ぎても、働いているうちはいつまでも保険料を納めてもらうようにすべきだと考えます。その議論をすると厚生労働省は「保険計算が複雑になる」と及び腰ですが、高齢者が思い切り働けるようにすれば、税収や社会保険料も増え、政府にとってもプラスであり、その分、経済が活性化することも期待できるのですから。

個人の多様性を認める

今回の高年齢者雇用安定法の改正(10頁・註参照)はどのように評価されますか。

八代 先に述べたように事業主は高い技術を持つ高齢者を雇いたいのですから、わざわざ法令で縛らなくても、いったん定年退職した高齢者でも必要と判断すれば喜んで再雇用します。つまり、緩和措置などで玉虫色にしたものの、今回の法改正の本質は、法令をもって企業が雇いたくない人まで無理やり雇わせようというものと、言わざるを得ません。これは他の求職者と比べて「60歳まで働いた人を優先的に雇え」と言うことと同じですが、それは不公平であり、雇用機会の平等性にも反するものです。現在、フリーターや若年失業が社会問題化しています。若年者や主婦、他にも仕事を求める

人がたくさんいる中で、なぜ高齢者だけ優遇するのか。60歳まで高い給料をもらい続け、そのうえ高い退職金を受け取り、手厚い企業年金が支給される人をなぜ優先的に雇わなければならないのか、という疑問が生じて当然だと思います。

法改正の背景に、年金の支給年齢の引き上げがあります。

八代 連合は、「年金の支給開始年齢が上がるから、それに応じて雇用を保障せよ」と主張します。しかし年金とは、「長生きというリスク」への対応です。年金の支給開始年齢までに一定の期間ができたと言っても、それは事前に分かっていることであり、その間のつなぎは貯蓄や退職金、民間の年金などで十分に対応できるはずです。

高齢化社会に対応するためには、どのような改革が求められるのでしょうか。

八代 日本の生産年齢人口は1995年の国勢調査でピークに達し、既に減少を始めています。人口が減少する時代に、活力ある社会を維持していくためには、人口の稼働率を上げなければなりません。そのためには高齢者と既婚女性の就業率を上げなければなりません。日本で調査をすると、高齢者も既婚女性も、「働きたいのに仕事がない」という人がかなりの率を占めます。欧米のように早期退職が一般的で、「年金がもらえるものなら、すぐにでも仕事を辞めたい」という人が大多数を占める社会とは、その点において著しい相違がある。言い換えれば、高齢者の就業意欲の高さが日本の超高齢化社会における唯一明るい点であり、それをうまく活用すれば十分対応可能です。

なぜ高齢者の就業意欲が高いとお考えですか。

八代 ささまざまな説明が可能でしょうが、

一つは日本人の平均寿命が世界一長いことです。国連は「65歳以上を高齢者とみなす」と定義していますが、平均寿命は国ごとに大きく異なります。わが国も、ここ20年で平均余命が5年も延びていますから、現在の65歳は20年前の60歳に当たるとも言えるわけで、であれば、5年間余計に働けばよいこととなります。働きたい人に、働ける限り、働いてもらう。それが高齢化社会を克服する最善の手です。また、定年制度のおかしなところは、毎日のように残業をしてきて、ある日突然、失業したように仕事なくなることです。フルタイムからいきなり退職という変化はあまりに極端過ぎますから、その間に部分就労・部分引退というパートタイムの働き方が入ることが望ましいでしょう。週に3日だけ出社する方法もあれば、ラッシュアワーを避け、10時から4時まで働く方法もあるはず。そのように徐々に仕事を減らして、余暇を増やしていくようにする。それもできるだけフレクシブルな仕組みにすれば、個々、自分に合った働き方を選択することができます。そのような自由を妨げているのが働き方に関するもろもろの不合理な規制であり、年金など硬直的な社会保障制度です。

つまり、高齢化社会に対応する鍵は、個人の多様性を積極的に認めていくことです。加齢の影響は個人差が大きく、55歳で働けなくなる方もいれば、80歳過ぎで元気な方もたくさんいる。個人の能力と意欲だけで判断して、年齢で区切らない。「エイジフリー」の発想が大切です。ところが日本社会は、「この年になったら、こうなさい」という決めごとが実に多い。定年制度はその最たるものです。それは高度成長期でこそ通用する制度ですが、今後の低成長・高齢化社

会では、欧米と同じ職種別賃金にして、漫然と同じ仕事をしている限り年齢に関わらず同じ賃金、労働者は自分らの能力を上げることではじめて収入を増やせるというシステムをとらざるを得ません。

見方を変えれば、個々人が能力を最大限に発揮する社会を目指すということですね。

八代 定年後の高齢者も一般に想定される以上に可能性に富んだ存在なのではないでしょうか。子どもは独立しているから扶養の義務はなく、養育費も学費もかからない。加えて年金という「不労所得」があるのですから、極端に言えば、不安定な職に就いてもよいし、一定のリスクも抱えられる。別の会社に移って培ってきた能力を発揮したり、起業家、自営業を目指したり、大学に戻って勉強し直してもよいはず。団塊の世代の定年問題を機に、そのように自由なオプションを活用できる社会がつくられていくことを期待したいと思います。

国際基督教大学客員教授 / 社団法人日本経済研究センター理事

八代 尚宏(やしろう なおひろ)

1946年生まれ。国際基督教大学教養学部、東京大学経済学部卒業。米国メリーランド大学経済学Ph.D.取得。経済企画庁、OECD経済統計局主任エコノミスト、上智大学国際関係研究所教授等を経て、2000年10月～2005年5月社団法人日本経済研究センター理事長。総合規制改革会議、財務省財務総合研究所「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」ほか、委員を歴任。著書に『日本の雇用慣行の経済学』(日本経済新聞社・1997)、『少子・高齢化の経済学』(東洋経済新報社・1999)、『雇用改革の時代』(中央公論新社・1999)、『社会的規制の経済分析』(編著 / 日本経済新聞社・2000)、『社会保障改革の経済学』(編著 / 東洋経済新報社・2003)、『規制改革 - 法と経済学からの提言』(有斐閣・2003)、『新市場創造への総合戦略』(共編 / 日本経済新聞社・2004)、『家計の改革と日本経済』(共著 / 日本経済新聞社・2005)など多数。



八代尚宏『少子高齢化の経済学』(東洋経済新報社・1999)

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

変わる「定年」
団塊の世代・60歳からどう働く?

