

人口減少下の経済活動・システム

堀 江 康 熙
 (関西外国語大学外国語学部教授)
 (九州大学名誉教授)



日本経済の活動は拡大が続いている。これには金融「超」緩和の影響よりも、経済環境の変化に企業が適応してきたことの奏効が大きい。中小企業の業況も改善してきており、資金需要は増加傾向を辿っている。ただ、経済拡大のテンポ自体は緩やかな儘である。これは基本的に、人口が減少傾向を辿るなかで経済システムの変革が遅れていることが響いている。そうした環境下では不透明感が強いこともあり、企業利益が伸びてもその儘では投資活動に結び付かない一方、消費の源でもある賃金の伸びも高まらないといった状況が続いてきた。即ち企業は、これまで非正規労働といった割安な人件費によって利益拡大を図っており、その半面として労働分配率改善の遅れが景気拡大のネックとして作用していたのである。

しかし、物流や建設関係の求人増加・賃金上昇にもみられる如く、労働力需給は引き締まりの度合いを強めており、こうした賃金抑制を伴った経済拡大には限界がみえてきた。20世紀の終わり頃から続いた労働力が余剰状態の下での経済活動は終焉を迎え、今後の日本経済では労働力不足を前提としていくことが求められる。換言すれば、これまでのところ少子高齢社会入りに伴う人口減少のインパクトは、主として消費等の需要伸び悩みとして生じていたのに対し、今後は供給面への影響が顕現化していく時代でもある。その意味では、経済活動のテンポが急速に高まる事態を予想することは難しく、国内的には人件費の側面から物価に上昇圧力が強まると考えられる。

勿論、物価のみが上昇する経済社会が望まれる訳ではない。現在の日本経済の大きな課題は、中期的な生産性向上・経済活力の維持にある。そのためには先ず、人口減少に起因するような供給制約の緩和・解消に努める必要がある。国立社会保障・人口問題研究所によれば、2030年の総人口は2015年比6%強減少し、特に東北や四国・九州の一部では生産年齢人口（15～65歳未満人口）が四分の一近くも減る見通しである。他方、65歳以上の高齢人口比率は全県でかなりの上昇が見込まれている。こうした人口構造の変化は社会保障負担増とも相俟って、経済活動の拡大を抑える背景にもなっている。この基本的且つ最も重要な解決策は、中期的な出生率の引き上げである。政府も、出産・育児手当の充実や幼児教育無償化、出産環境の改善等に

取り組んでいるが、その効果が実現するには成人に至る20年以上の年月が必要である。

労働力に関する当面の現実的な対応策は、女性および高齢者層の活用であろう（外国人労働者は、質の高い人材の持続的な確保や経済以外の摩擦発生の可能性等を考慮する限り、永続性には疑問が残る）。前者は既にかなり進行しており、政府も託児施設の充実等に取り組んでいる。今後は後者も大きな課題となる。全体として人口、とくに生産年齢人口の減少が続くなかで、リタイアした健康な高齢者は増えるといった傾向は益々強まると予想される。この点を考慮すると、課題はとくに前期高齢者層（65～74歳）の活用にある。この層は社会参加・就労意欲が強いことでも知られ、また「年の功」により対応可能な仕事も多いだけに（例えば折衝関係、肌理細かなサービスの提供）、相応の戦力として働き続ける余地は大きい。

高齢者の就労・活用は、不足する労働力の補完に留まらず、膨張が続く年金支払負担の軽減や、就労による健康状態維持に伴う医療費の削減にも繋がる。就労期間の延長およびそのセットとしての年金支給開始年齢の繰下げ（例えばリタイアの時期を5～10年先に延ばし、年金の満額支給を75歳以降とする）は、検討に値する。それと併せて、高齢者の技術習得や体力減退を補う機械化の推進、併せて職業に関する貴賤意識の払拭等、相応しい労働環境の確保が肝要となる。

但し、こうした労働力活用の大前提として、経済システム自体の大幅な変革が不可欠である。従来の生産・流通システムは、量的拡大指向を主流とする構造であった。こうした体制は、既に1990年代の時点でグローバル化やICT革新に対応した、いわゆる知的活動中心のシステムへと転換する必要があったが、バブル崩壊の影響もあり対応が遅れ、それが経済活動の停滞を長引かせる大きな要因となったことは否めない。近年はこの方向への変革が進んでいるが、今後は現在進行している「第4次産業革命」とも言うべき技術革新の流れのなかで、更なる経済システムの改編を進めていくことが肝要である。即ち経済産業省資料等にも示されるIoT (Internet of Things) やビッグデータ、AI (人工知能) 等を活用し、生産や流通等のサプライチェーンのネットワーク化等を進め、生産・流通サイドと需要サイドを迅速にマッチングさせる体制を構築することであろう。

そのためには、個別企業の枠を超えた新規事業開発や、高度な専門スキルを有する多様な人材交流の拡大等が必要となる。従来の大企業で行われてきたOJT中心の人材育成・活動様式では、成長性のある事業や産業の創出機会が得難いことも考えられる。その意味では、変化への対応が相対的に速く、且つベンチャー的経営を行い得る中小企業の活動を政策面から支援していくことも必要である。他方で、近年は肉体労働・単純作業についてロボット活用を含む機械代替が進み、男女・年齢間の作業上の適性格差が縮小している。このような新たな生産・流通システムの構築は、前記の女性・高齢者層を含め、幅広い人材が活躍出来る場の広がりにも繋がっていくと言えよう。