

2025 年 5 月開催 全労済協会シンポジウム

子どもが消えゆく国の転換 雇用・社会保障・家族をつなぐ

全労済協会は 2023 年 10 月に「脱分断社会と新しいつながりのかたち」をテーマとする研究会を発足しました。

世代間対立、生活保護バッシング、学歴がもたらす格差、マイノリティや外国人への差別等、日本社会で分断が拡大、深刻化しています。その背景には、既存の生活保障制度が耐用年数を過ぎていること、そして社会全体のなかで広がる格差、困窮、孤立など、それぞれに共通する原因が考えられます。

本研究会では、家族、協同組合、社会運動、政治、社会保障制度など、各領域を連携させながら議論をすすめ、この分断の根源である事態に正しく向き合い「新しいつながりのかたち」について探求し、計 12 回の研究会を重ねてきました。

そして今回、2025 年 5 月の成果書籍『子どもが消えゆく国の転換』（勁草書房）発刊に伴い、記念シンポジウムを開催しました。

■全労済協会理事長 神津里季生 挨拶要旨

本日は 2023 年の 10 月から今年の 2 月までの 1 年 4 ヶ月間、12 回にわたって開催された「脱分断社会と新しいつながりのかたち研究会」の成果書籍の発刊を記念したシンポジウムです。各分野の第一人者の委員の皆さまが毎回示唆に富んだ議論を重ね、執筆いただきました。

書籍のタイトル『子どもが消えゆく国の転換』からは、さまざまな連想や想像があるかと思います。

皆さまにお願いしたいのは、私たち自身が、将来をどのように作っていくかを考えてほしいということです。今抱えているさまざまな矛盾を振りほどき、未来に向けて転換を図っていこう、ということでもあります。本シンポジウムで得られた知見を、ご自身の問題・課題として捉えて力にいただければ幸いです。



神津里季生理事長

■第 1 部：基調講演

BNP パリバ証券経済調査本部長チーフエコノミスト 河野龍太郎氏

「日本経済の死角 ～収奪的システムを解き明かす」

私はここ 10 年あまり、日本経済が長く停滞している一番の理由は、利益が出ても溜め込み、賃上げにも国内投資にも消極的な日本の大企業にあると言ってきました。今年 2 月に『日本経済の死角 収奪的システムを解き明かす』（筑摩書房）を出版しましたので、こちらから本日の話をします。



河野 龍太郎 氏

生産性が上がっても実質賃金が上がらない理由

1998 年から 2023 年までの間、日本の時間当たりの生産性は 30%上昇していますが実質賃金はずっと横ばいです。ここ 2~3 年のインフレと比べると、むしろ時間当たりの実質賃金は 3%程度下落しています。

この話をすると、おおかたのエコノミストは、アメリカの同時期の時間当たりの生産性が 50%程度、実質賃金が 30%弱上昇しているデータを持ち出して、アメリカなみに日本も生産性を上げれば実質賃金は上がるという話をします。

アメリカに GAFA がありますが、確かに日本にはありません。でもヨーロッパにもない、ということです。日本の時間当たりの生産性をアメリカやヨーロッパと比較すると、アメリカには及ばないものの、ドイツやフランスよりも改善しています。しかし、同じ比較を時間当たりの実質賃金ですると、日本はまったく上がっていません。フランスはアメリカに肉薄するぐらい増え、ドイツはアメリカやフランスほどではありませんが、日本をはるかに超えています。

ここでレントシェアリングという概念をご紹介します。株主はリスクを取って資本を出しますが、そのリスクに対応して得られるリターンを超えて企業が儲かった場合、それを資本と労働の間でどのように分配するかというのがレントシェアリングです。ヨーロッパでは資本と労働の間で超過収益の分配がきちんと行われています。ヨーロッパに比べると、アメリカでは超過リターンが生まれても、かなりの部分を株主が持って行ってけしからんと、言う話なのですが、日本では生産性が上がった分、ほぼすべてを株主が持っていきます。アメリカよりもレントシェアリングが行われていないのです。

日本の実質賃金が上がらないのは、私たちの生産性が上がっていないからではありません。

マクロ経済データで日本企業における利益余剰金と人件費の推移を見ると、1998 年から人件費はほとんど横ばいです。一方の利益余剰金は 1998 年当時、130 兆円ぐらいまで膨らみ、アベノミクスが始まった 2013 年当時は 300 兆円まで積み上がり、今は倍の 600 兆円になっています。1998 年当時と比べると 5 倍近くです。

企業経営者は日本の消費が増えない理由は、人口が減少しているからと言う人が少なくありません。しかし、時間当たりの生産性は過去四半世紀で 3 割も上がっています。労働力人口の減少の影響は、かなりオフセットされているということです。

個人消費が増えない理由は明らかです。実質賃金が増えていないから個人消費が増えず、個人消費が増えないから企業の国内の売り上げが増えない。国内では採算が取れないため、投資をしなくなります。投資をするのは海外ばかりとなっています。

こうなってしまった理由はいろいろありますが、日本の停滞は、どうやら分配に問題がありそうということです。生産性を上げる努力は大事ですが、その前に分配をもう一度見直す必要があるのではないかと、私はこの 10 年間言ってきました。

米国では景気が悪くなると倒産を避けるために雇用をカットします。日本の場合は大企業を中心に長期雇用が経営の根幹になっていて、かつては、不況が来ても雇用を切らずに済んでいたのはメインバンク制が存在していたからです。経営問題が起こっても金融機関がサポートしてくれるというのですが、1990 年代に不良債権問題が生じ、1990 年代末の銀行危機によって、メインバンク制が崩壊しました。

メインバンク制が崩壊したとき日本も長期雇用制が崩壊し、アメリカのように不況時のレイオフが一般的になって、転職市場が活発化していくという見方もありました。現実には大企業のほとんどが長期雇用制を維持することを選択したのですが、メインバンクがなくても大丈夫なように自己資本を厚くするため、利益を積み上げました。対策の 1 つが正社員の人件費の抑え込みです。ゼロベアがずっと続きました。もう 1 つは非正規雇用を活用することで、人件費の一部を変動費へと変えていきました。セーフティネットが十分ではない雇用を増やしたことから、私はこれをダークサイドイノベーションと呼んできました。

定期昇給の下での実質ゼロ ベアの罠

2024 年と 2025 年の春闘では 5% 台の賃上げが行われましたが、その内 2% 弱は定期昇給なので、ベースアップは 3% 程度にとどまります。ベアは、1990 年代終わり頃から長くゼロのままで、日本で賃上げと言えば定期昇給の 2% のことを指していました。2% であっても、賃金が上がっていればいいとも言えますが、その間、企業の人件費は全く増えていません。

一番賃金の高い人が定年で辞めて、一番賃金の低い人が新入社員として入ってくるため、属人ベースでは 2% の賃上げがあっても、企業の人件費はまったく増えていないのです。

ここには、冒頭にお話した過去 30 年間の生産性 30% アップは全く反映されていないのです。私たちは毎年 2% の賃金アップがあり、四半世紀でみると、新入社員の頃と比べたら 1.7 倍近く給料が増えているため、「これで仕方ないか」と多くの人が思っていますが、マクロ経済的に実質賃金がまったく増えていなかったというのが実態です。



過去四半世紀にわたって実質賃金がほとんど上がらなかったというのは、近代始まって以降、先進国の中で日本だけ、ということも強調しておきたいと思います。

賃金カーブや、1998 年と 2023 年の同じ会社の同じ役職の給料を名目で比べると、25 年前のほうが高いというのは明らかです。平均的な日本人の実質賃金と名目賃金とともに 25 年前から上がっていないのだから、消費が増えないのは当たり前ということになるかと思います。

昨年、ノーベル賞を受賞したダロン・アセモグル先生とジェイムズ・ロビンソン先生の 2012 年の著書『国家はなぜ衰退するのか』の中で、「収奪的な制度の国は成長できず、衰退する。包摂的な制度を持つ国のみが繁栄する」と書かれています。「アメリカはイノベーションが続いていると言われているが、その恩恵は一部のトップの人たちだけに集中するようになっていくし、おまけに政治献金は青天井で政治がお金で買えるようになっていくため、このままではアメリカは成長できなくなる」と警鐘を鳴らしていました。

私は、この議論は日本にも当てはまり、包摂的ではないから、日本が長期停滞から抜け出せないのではないかと考えています。長期雇用制を守ろうとしたためだったのでしょうか、日本が成長できなくなっているのは、私たちの社会が、気が付かないうちに、収奪的な方向に向かっているからではないでしょうか。

1990 年代の後半から世界的に IT デジタル革命、あるいはグローバリゼーションの影響で中間的な賃金の仕事がなくなっていきました。仕事をなくした人たちは低い賃金の仕事に流れ込むので、低い賃金をもっと低くなっていきます。高い賃金と低い賃金に二極化していく中で、日本では、非正規雇用という安い労働力を積極的に活用するようなビジネスや経営者を経済紙は「時代の寵児」として、相当にもてはやしました。まさに私たちの社会そのものが包摂的ではなくなっていくのだと思います。

私たちがやらねばならなかったのは、ヨーロッパを見習うかたちで、再び中間的な賃金の仕事に戻れるように国が教育訓練や職業訓練の参加を前提に、失業された方に対して手厚い生活保障などを行うことでした。いわゆる積極的労働市場政策ということです。



が、そのような社会保障制度のアップグレードをすっかり怠ってしまったため、日本社会が知らぬ間に収奪的になり、包摂的ではなくなったのです。

ここ 2 年間の春闘で賃上げが 5 % になっていますが、私はまったく足りないと思っています。なぜなら、さきほどもお話ししたように 5 % 台のうち 2 % の定期昇給を除けば 3 % 台です。この

数年のインフレ率は 3 % 台ですので、5 % 台の賃上げが 2 年間続いても、実質賃金上昇率はようやくマイナスを脱するかどうかです。

経営者は今でも物価が上がった分だけベースアップをすればいいと思っていますが、これは、非常に危険な話だと思います。過去 30 年間はゼロインフレでしたので、ベースアップもゼロ、実質賃金上昇率もゼロでした。今は、賃上げでベースアップが 3 % になったとしても、インフレは 3 % だから、実質ベースアップはゼロのままで、実質賃金上昇率もゼロのままです。働いている私たちも、企業経営者も、組合も、この実質ゼロベアのノルムに考えを侵されているのではないかと思います。これを打破しないと日本の停滞は変わらないでしょう。

コーポレートガバナンス改革の陥穽と長期雇用の行方

先ほどお話したメインバンク制が崩壊したあと、持ち合いで保有していた株を市場に放出するということで、日本政府は安定的な受け皿を作り出すために、企業経営者が株主の利益の最大化に沿った動きを取るようにと、コーポレートガバナンス改革を進めました。

その結果、ここ 20～30 年、上場企業の経営者は株主の利益を最大化するために働くべきだという考えが当たり前になっていますが、私が長年唱えてきたコーポレートガバナンスの在り方は大きく異なります。これは元々、日本の企業が良い経営と考えていたものと同じだと思いますが、企業経営者は株主だけではなく、取引先、あるいは従業員、取引銀行、地域社会などすべてのステークホルダーの利益をバランスを取りながら経営をしていくことが大事だと私はずっと考えてきました。

株主の利益を重視したコーポレートガバナンス改革について、米英ではうまくいっているのに、なぜ日本ではうまくいかないのかといわれますが、それは元々の社会制度が異なるというのが私の回答です。あらゆる制度というのは互いに影響しあっており、一つだけ取り出して変えようとする、他のところに不都合が現れてしまいます。

コーポレートガバナンス改革の成果として、1998 年を 100 とすると 2023 年には配当がなんと 8 倍に増えています。経常利益も 5 倍に膨らんでいます。一方、国内の人件

費は 25 年間でわずか 8 % しか増えていません。株高や企業の利益が増えているのを見て、日本のコーポレートガバナンス改革は成功だったという方もいるのですが、マクロ経済的には到底成功だったとは言えないと思います。

日本の雇用制度について少しお話しします。日本の長期雇用制をメンバーシップ型、欧米を含め、それ以外の働き方をジョブ型と言います。ジョブ型を導入すれば、日本の抱える問題も一気に解決できるのではないかと期待されている方もいるのですが、私の経験では、やめたほうが良いと思われます。米国のジョブ型を日本にそのまま導入すると、一発屋とかゴマすり屋ばかりが跋扈することになりかねません。日本の会社の良いところは、幹部の登用を決める時、すぐに決めないで、複数の上司が観察して、時間をかけて見極めるところだと思います。人の能力は職場環境や上司・部下との関係などにも大きく左右されますので、誰が優秀なのか、すぐには判断できません。私は日本の長期雇用制のメリットはそれなりにあると考えています。

ただ一方で、我々が長生きするようになり、定年退職が引き上げられた結果、課長や部長に昇進するのが遅くなっています。そもそも、技術の陳腐化が早くなっているのに、昇進を早くする必要がありましたが、逆のことが起こっているのです。こうした点なども含め、日本の長期雇用制にガタが来ているのも事実だと思います。最近、企業の中にはメンバーシップ型の雇用制度のもとで、早めの選抜をすることをジョブ型と呼んでいる企業がありますが、これは良い動きだと思います。

イノベーションについて

イノベーションには本来的に経済格差と裏腹の問題があります。ですので、私たちはイノベーションを上手に飼いならし、コントロールしていく必要があります。イノベーションを積極的に行う人に対して、近年、政府はサポートしてきましたが、メリットを受けるのは企業であり、高い教育を受けたスキルを持った人たちです。私が申し上げたいのは、AI などのイノベーションと競合しダメージを受ける下流中間層に対するサポートをきちんと行うことです。さもないと本当に日本の社会分断が広がっていくということになりますし、そういった包摂的な制度づくりができるかどうか、人々を豊かにする包摂的なイノベーションを生み出すことができるかどうかにつながります。

■第2部：ディスカッション

第2部のディスカッションは、「脱分断社会と新しいつながりのかたち研究会」主査である中央大学法学部の宮本太郎教授をファシリテーターに、立教大学経済学部的首藤若菜教授（研究会委員）、駒澤大学経済学部の田中聡一郎准教授（研究会委員）、立命館大学産業社会学部の筒井淳也教授（研究会委員）を迎え、河野氏の基調講演への感想や質問などが行われました（研究会委員の上智大学法学部の三浦まり教授は海外で研修中のため、本シンポジウムは欠席）。

宮本氏 本日、刷り上がったばかりの書籍『子どもが消えゆく国の転換』は、少子化だけでなく雇用、社会保障、家族の問題など幅広く扱っています。日本においては過去 30 年間実質賃金が上がっていない異常な状況になっているという河野先生のお話と、この本をつなぐうえで、まずお話をしたいと思います。



宮本 太郎 氏

手取りを増やすというのが、今の永田町でブームになっています。なぜ所得を増やすではなく、手取りを増やすになるのでしょうか？所得を増やすというのは、これまでの政治の王道だったと思います。それが前面に出てこなくなりました。支給欄の控除欄から差っ引かれるものを少なくすることで手取りを増やし、ベアを増やすことを諦めてしまっているように思います。

私が関わった若者の意識調査の結果をお話して、次のセッションにつなげたいと思います。

16～39 歳の方々の意識調査を中心にお話します。まず「生活が苦しい」割合が 6 割です。この生活の苦しさというのは、正規社員もそうですが、制度が届かない非正規社員の人たちの苦しさが増しています。

実はマックスプラン研究所とハーバード大学の予測では、今年大学に入ってきた 2007 年生まれの学生諸君はその半分以上が 107 歳まで生きるそうです。僕ら以上に長い老後を、どうやって過ごすのかと言ったときに、やはり年金も大切だということになります。「年金の増額も大事」と考える人たちが 65%です。しかし減税、社会保険料減のほうがりアルで、「そちらのほうが所得が増えそうだ」という見方は強く 76%です。

それ以上に大きいのが「賃金を増やす」の部分です。81%の若者が一番求めているのが賃金を増やしてほしいということです。

また衝撃的なのが、「子どもはいないけれども育てたくない」との解答が 52%で、本当に子どもが消えゆく国です。

首藤先生、人手不足なのに賃金が上がらないという状況がありますが、河野先生への感想、質問などいかがでしょうか？

首藤氏 実質賃金が上がってこなかったことが最大の原因であると思います。2000 年頃から日本は賃金が上がってこなかったという話ですが、なぜ上がらなかったのか、誰の賃金が上がらなかったのか、賃金構造基本統計調査を見てみました。

男性の企業別にみた年収の増減率（2000～2023 年）を見てみると、小規模の企業は各都道府県で見るとプラスになっていますが、大規模の企業で圧倒的にマイナスになっています。女性の企業別にみた年収の増減率（2000～2023 年）を見ると、多くのところはプラスになっています。2000 年以降のところで上がってこなかったのは、圧倒的に大企業の男性でした。大企業の



首藤 若菜 氏

男性不況です。つまり大企業は上がらずに、中小企業は上がっていることを考えると、賃金の格差というのは実は縮小しています。男女間の賃金格差もこの間縮小しています。そういう面では包摂性が高まっているという部分も、もしかしたらあるかもしれません。しかし、中小企業や女性の賃金が上がっているのは、最低賃金の引き上げが原因だと思っています。つまり一般の労働者の賃金はなかなか上がらない中、最低賃金だけは上がってきたので、それで上がったという部分はあります。

今日のお話の中で私が追加するとすれば、労働組合の弱まりといいますか、組合がきちんと要求してこなかったのが大きな要素としてあり得るのではないかと考えます。ただ、世界的に労組の弱体化や組織率の低下は起きているなかで、なぜ日本だけ要求ができなくなったのか。長期雇用や定期昇給があるからというのは一般的に言われますが、1970 年代も 1980 年代も定期昇給はあり、ずっと賃上げもしていたわけですから。これがなぜ 2000 年からできなくなるのでしょうか。雇用を守るために賃上げをしないというところもありますが、一方で長期雇用が崩れ人材育成ができなくて、コストカットに邁進していった説もあり、結局、長期雇用は守られたのか守られていないのか。河野先生はどうお考えかと思いながらお話を聞いていました。

河野氏 基本的に首藤先生がおっしゃったことに同感です。日本の労働組合は先進国で一番弱くなったと思います。

この他、いくつか考えなければいけないのは、かつては男性が働き手だった社会が、女性が働くようになったことで、極端に言えば同じ能力のある労働者がほぼ倍になった。それが男性不況の原因だったということかと思っています。1990 年代の半ばぐらいから大卒比率が相当増えたことの影響も大きいです。大企業の労働者の数はそんなに変わって

いない状態で大卒者が増え、椅子取りゲームの参加者が増えたということもあるのでしょう。

諸外国は高い教育を受けた人の賃金が上がりましたが、そういったこともあって、日本は大卒男性の賃金が上がっていません。いろいろなメカニズムが影響しているのだと思います。

もう一つ付け加えたいのですが、先ほど中小企業の賃金は上がったとおっしゃっていましたが、実質賃金の話の中では、中小企業を上げられるのかという話になるのですが、いろいろな議論ができると思います。大企業はレピュテーションやブランドがある一方、中小企業は必ずしもそれらがなかったため、本来なら、もっと余分に払わないと人が来ないはずですが、大企業がまったく賃金を増やしていないので、中小企業は安く雇えたということです。日本の場合はあまりにも人件費が安すぎたので、機械化するより人を雇ったほうが良いといった面があるかと思います。今後、実質賃金が上がった場合、払えないところはどうするのか。おそらく機械化を進めていくことになるかと思います。日本は本当に人件費が安く、機械化するよりも人を雇うため、これほど失業率が低い国はありません。私の分析では、構造的な失業率というのは、おそらく 2.9%ないしは 3.0%ぐらいですが、現実の失業率が 2.5%というのは、賃金が安すぎるから企業が喜んで雇っているということです。失業が問題になっている国に比べれば、幸せかもしれませんが、みんなが安い賃金に我慢しているということでもあります。

宮本氏 大企業の男性など、はたからみると安定している層が不満を募らせているのが日本のポピュリズムのバックグラウンドにあるのかと思います。今日は学生の参加者も多いですが、これからどんな会社を選び、働き方をすべきか。実質賃金が抑えられている中で、今日の学生が未来を担っていくために、河野先生から何かアドバイスをいただけたらと思います。

河野氏 難しい議論ですが、オランダやフランス、ドイツなどのヨーロッパの国は、日本と違い、新卒一括採用ではなく、自分が合っている会社を 30 歳ぐらいまでに見つけて、それ以降、同じ会社で働くというのが一般的です。日本もこの 10~20 年の間で、若い人を中心に働き方に関する考え方が大きく変わり、相性が悪ければ我慢せずに辞めるようになり、第二新卒市場もすっかり出来上がってしまいました。もちろん、諸先輩方や先生は「我慢しないと最初はいけないよ」と言うと思いますが、人手も足りず、引く手あまたであるので、選択肢を狭める必要はないと思います。

我々は「もっともっと稼がないといけない」と考えます。幸福の経済学という分野がありますが、所得が 800 万円を超えるとそれ以上増えても、どこの国でもそうですが、幸福度は高まりません。しかし欲望に際限はなく、我々はいつまでも喉の渇きが止まらないのです。平均所得 800 万円に達するのはなかなか大変かもしれませんが、それを達

成した後、本当の自由は何かを考えると、欲望から自由になることも大事であることを考えながらやっていくべきだと思います。



田中 聡一郎 氏

田中氏 河野先生のお話をうかがって感銘を受けたのは、「日本社会で起きているのは分配の問題である」という部分です。もう一つは、「技術等についても、どう飼いなすかは社会の問題だ」という部分です。

私は社会保障の分野を研究しています。各国で社会保障は全然違います。社会が社会保障をどう考えているのか、社会保険料という負担を受け止められるのは、どういう社会観を持っているのかとつながります。しかし今、社会保険料に対する批判は強く、これは私のような社会保障を大事に思っている人間からすると残念に思います。

そうした中で、河野先生には分配の問題をご指摘いただいたとともに、社会保険料は雇用に対してネガティブな影響を与えてきたという側面についてもお指摘されていると思います。

一方で私はまだ社会保険には可能性があるということを述べさせていただきます。社会保険料の負担額の推移ですが、2010 年代後半は特に上がっています。そういう意味では社会保険料負担が重たいと感じると思います。しかしながら、このタイミングで正規雇用は少し増えています。社会保険料の負担増と正規雇用の関係は、完全に反対ではないというのは指摘しなければいけないと思います。

もう一つは国際比較です。日本の社会保険料負担は重く、国際競争力を失っているという議論がありますが、労働コストの中に占める社会保険料の割合は、社会保険料中心の国（例：ドイツ、フランス）と比較するとずっと低めです。ですので、まだ社会保険料は結構維持ができるのではないかと思います。また、今後 2040 年の問題がありますが、消費税でやるべきなのか、社会保険料でやるべきなのかは、いろいろな論点があります。そこは私と河野先生の違うところですが、関心として持ちました。

河野氏 私がこの問題を取り上げる理由は、小泉政権時代、膨らむ高齢者の社会保障費をどう賄うかの議論で、小泉首相は税ではやらないと消費税を封印しました。その結果、政治的な反発が少ない選択として結局、現役世代の保険料を引き上げることで高齢者の社会保障に充てたわけです。それにより、企業経営者からすると被用者の社会保険料が上がり、正社員の人件費が上がったため、社会保険料の面倒を見なくてすむ非正規雇用を増やそう、ということになりました。政府は決して非正規雇用を増やそうと思ったわけではないですが、正社員の社会保険料が上がった結果、非正規雇用が増えてしまったということに多くの方は気が付いていない、というのが私の認識です。

社会保険が問題というより、むしろ当時何を初めにやらなければいけなかったかという、ヨーロッパのように働き方にかかわらず被用者の皆保険を導入するということです。それをやらず、正社員の社会保険料を引き上げた結果、非正規雇用を増やすことになってしまいました。その非正規雇用はセーフティネットが十分でなかったため、日本経済の大きな傷跡になりました。

宮本氏 社会保険を守りたいというのは、本当にそのとおりだと思いますが、全部税金で置き換えるという荒っぽい話ではなく、もう少し信頼性が高まったり、払った分が戻ってくるなど納得感の高い制度にしていく方法があれば…。田中先生、そのあたりはいかがでしょう？

田中氏 学生に話を聞くと、これから社会保険料がどんどん上がっていくのではないかと心配が根源にあるように思います。しかし 2040 年までの GDP に占める社会保障費の割合は、2000 年から 2015 年のときと 2015 年から先では、実は以前のほうが社会保障の負担の割合は大きいのです。つまり、これからのほうがマイルドなのです。それは昔より女性や高齢者が働くようになったからです。となると、就職氷河期だった私の世代より、今の学生世代のほうが良いと思います。それに彼らはクールで、理念よりもデータです。これくらい負担率が上がりますよ、と言ってあげたほうがいいし、もっとはっきりと言うべきだと思っています。そういった議論が今は全く足らず、減税に傾いてしまっているのは残念なことだと思います。



宮本氏 若い人たちはクールで、受け止める面は受け止めていると言っていますが、情報がかく乱され、煽られるというような、そうした流れになっています。そこを田中先生は、もう少し事実を開示しなさい、というお話で、非常に大事だと思います。

筒井先生はデータの扱い方から家族、少子化に至るまで非常に間口の広い研究をされていらっしゃると思いますが、率直にご感想や、あえて河野先生に聞きたいことなどお話しただければと思いますが、いかがでしょうか？

筒井氏 私が注目したいのは、河野先生が言及されていた制度的補完性という概念です。何かを変えたら何かが意図せざる結果として変わってしまう、社会学では「副作用」や「意図せざる結果」といった言葉がありますが、制度というのは連関しているので何かを変えた場合に他のものも動いてしまいます。

労働時間の無限定性という言い方があります。これは労働時間をきっちりと決めずに、季節変動や景気変動に合わせて、提供する労働力を残業などで対応するやり方で、日本で発達してきました。



筒井 淳也 氏

私の教え子は以前、「会社でもついに働き方改革が始まりました。子供 2 人目諦めます」と SNS に書いていました。要するに残業代が無くなったので、無理だと諦めたのです。これが制度的補完性あるいは意図せざる結果ということです。

他方、日本では性別分業が強いです。例えば、私の父は朝の 7 時半に家を出て、夜 10 時頃に家に帰って来ていましたが、母親が同

じ生活をしていたら私は育っていないわけです。労働時間でコントロールしなければ、性別分業は維持されてしまいます。この性別分業は、長期的には出生率を抑制してしまうと言われています。性別分業をある程度克服した社会の方が、若干出生率が高いわけです。どちらを取るのか、あるいはどうやって両立させていくのかという話をするうえで、制度的補完性という概念が非常に重要になります。

あるいはジョブ型雇用という、河野先生からも安易に導入してはまずいのではないかという話がありましたが、まさにその通りで、ジョブ型雇用の社会は若年者失業率が高いです。それだけ導入すると副作用が生じる、つまり少子化が加速されてしまう可能性があります。これを導入したらこういう副作用があり得るから、他方で手当もしなければいけないという議論を本当はしなければいけないのに、議論が未成熟なのです。魔法のような政策があって、これを一つ導入したらすべて解決のような話には絶対ならないというのを、学生の皆さんには学んでいただきたいと思います。

あともう一つ、これも制度的補完性ですが、河野先生の議論の中で、年功賃金、定期昇給があると、人々の中で誤認が生まれ、賃上げの機運を削いでしまうのではないかと

いう話がありました。他方で、様々な誤認を生んでしまう年功賃金が、一つの賃上げ抑制の要因になっているのであれば、職務給にしなければいけないのかという議論が出てくるわけですが、職務給にするといろいろな弊害も出てきます。

しかし私は、日本的雇用は急激には変えてはいけないと思っています。特に今は少子化問題などもあるため、慎重になるべきだと思います。ただ変えていくべきところは、徐々に変えていくべきです。河野先生にお聞きしたいのは、こういった方向に変えていくのか、変えていくうえでのヒント、あるいは変えていった場合にどのような手当をしていくのかについて、もう少し突っ込んで伺いたいです。

宮本氏 長期雇用の手直しは慎重でなければならないという議論もされましたが、いろいろな問題も抱えています。社会保障との連携の問題など我々はこういった方向に帆を進めていけばいいのでしょうか？

河野氏 私もほぼ同じ意見で、まったく変えないのはダメですが、時代の変化に合わせて徐々にグラデュアルに変えていくのが制度改革の本質なのだと思います。筒井先生がおっしゃったように、まさに日本型雇用でガタがきている部分とは、無限定な働き方の部分です。しかし現場では、少子化が進み希少になった若者が、「無限定な働き方はできないよ」と少しずつ変わってきていますし、賃上げも 20～30 代を中心に手厚く対応されているので、ここでも変化が起こっていると思います。とすると、ずっと割を食ってきた 50 代に差し掛かっている氷河期世代をどうにかすることが、包摂的な制度改革に必要な話なのではないかと思います。

宮本氏 最後に河野先生、実質賃金が上がっていく日本とはどのような日本でしょうか？ 我々は 30 年間、ずっと遠ざけられてしまっているため、イメージがわきづらくなっています。日本人は真面目なので、これは受け入れるしかないと生きてきたわけですが、実質賃金が上がっていく日本はあるのでしょうか？



河野氏 実質賃金が上がらなかったから、消費水準が上がらなかったわけですから、実質賃金が上がれば消費の水準が上がります。国内の売り上げが伸びなかったから国内へ投資が行われず、国内の生産能力が増えなかったわけです。消費の水準が上がれば、ここも上がる部分があります。

ただ一方で、需要が増えても労働供給が足りない部分があるため、ひょっとしたら全体のパイはそれほど大きく上がらないかもしれません。ですが消費が増えれば国内の売上が増えますし、国内で投資をするので国内の生産能力も上がります。

今日議論になった年金制度等も、実質賃金が上がれば年金の収益性が上がるわけですので、代替率が 5 割を割るという話も無くなります。

冒頭で「所得が十分でないから結婚ができない、子供が持てない」という話もありましたが、これも解決していきます。労働供給が足りないから成長できないと言われていましたが、今の少子高齢化は、団塊世代の子どもを持つ数が減ったからというより、経済の停滞が引き起こした部分が大きいので、この問題も緩和されていくということです。

宮本氏 実質賃金の引き上げは単に生活改善だけでなく、日本が抱えている様々な問題を突破していく契機だと、非常に目を開かせる最後のまとめの議論でした。

ありがとうございました。