

白木 三秀氏

早稲田大学 政治経済学術院 教授

「新型コロナウイルスが各国の労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方」

皆さん、こんにちは。本日は当セミナーにご参加いただきまして、ありがとうございます。本日はインド、ベトナム、そしてインドネシアから素晴らしいお話をいただけることになっております。私のほうは、その前に日本でどういうことが起こっているのか、どういうことが課題になっているのかという点を簡単にお話しいたしまして、これに続きますお三方の内容の濃いお話の前段にさせていただきますと思っています。テーマといたしまして、新型コロナウイルスが各国の労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方ということを考えるに際しまして、日本における状況を少しお話しさせていただきたいと思っております。

内容的には、日本におけます現在の労働経済状況の特徴を簡単にご紹介いたします。聴衆の皆さまはほとんどが日本人の方でいらっしゃると思いますので、既にご存じの点が多いかと思えますけれども、ご容赦をお願いいたします。そういう中で、現下のこの新型コロナウイルスの問題に対して、政府の労働諸施策はどういうものであるのかという点、あるいは、どういうことが起こっているのかという点を、簡単にオーバービューしたいと思っています。これらを通じまして、これからお話しいただく 3 カ国の諸事情を考える上で、ご参考にしていただければと思っている次第です。

まず日本の労働経済の状況を考えるには、この人口の少子高齢化、さらにはそれが進んで、人口減が進んでいると。人口が具体的に、絶対数で減少しているということが進んでいるという点を確認したいと思います。人口は、これは 2015 年ですけど、今も 1 億 2000 万人ぐらいになるかと思っています。これは社会保障・人口問題研究所の推計によるものですが、2065 年、50 年後には 8800 万人ぐらいになるのではないかと見られているわけです。従って、4000 万近くの人口が減少するということが見込まれているわけでありまして、50 年間ですね。その 50 年間で、1 年どれぐらいかかっていうことを単純に割り算しますと、1 年間で 79 万人減少するという、驚異的なスピードで日本の人口が縮小するということが推計されているわけでありまして。

同時に進行しておりますのが、出生率が下がっているものですから、相対的に高齢化が進むということになります。65 歳以上人口の比率を取ってみますと、現在は約 26 パーセント、27 パーセントという状況ですけれども、これが 50 年たちますと、38 パーセントに高まるということになります。人口の約 4 割が 65 歳以上と。世界的には高齢者人口といわれていますけれども、そこがかなりの比重を占めるということでもあります。今日、お話しいただく 3 カ国の皆さまがたは、そういう状況とはかなり違った人口構成になっているわけですけれども、日本では、例えば人口の平均年齢も 47~48 歳だったですかね、40 代の後半が平均年齢となっているわけです。恐らく、本日までご参加いただける国の皆さんの人口の場合には、30 歳そこそこではないかと思われると思います。こういう違いがまずあるということですね。

2022 年 3 月 10 日(木) 主催 一般財団法人海外産業人材育成協会(AOTS)
労働事情シンポジウム「新型コロナウイルスがインドネシア、ベトナム、インドの労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方」

こういうことから、いろんな課題が生まれてきていると考えられるわけでありまして、一つはマクロ的に言いますと、日本の経済成長率があんまり高くなかったと。過去 20 年間ですね。そういうことから起こっている面もあるわけですが、一つは人口の自然減ですね。社会的な移動を除いた絶対的な人口の減少というのは、先ほど見ましたように起こっているわけでありまして、そうしますと、日本の人口が絶対的に減る中で高齢化が進むという大きな問題を抱えるわけでありまして、従って、外国人の若い人たちにぜひ日本に来てもらいたいという議論が起こっているのも、自然の流れかと思っています。留学生にもたくさん来てもらって、日本にも定着してもらって、働いてもらいたいということが議論されているというのが実情かと思っています。

二つ目にここに書きましたのは、介護の問題であります。高齢化が進みますと介護を必要とする人たちが増大するというのは、もう当たり前のことでありまして、それと平行でありますけれども、年金財政、年金の問題ですね。高齢者のかたがたの比重、比率が高くなりますと、それを支える現役世代、15 歳から 64 歳までぐらいを考えられていますけれども、この現役世代の比率ならびに数が減るということでありまして、どういう形でこの高齢者を支えていくかという、この年金問題ですね。特に公的年金問題が大きな課題になってくるというわけでありまして。

また、現在、日本の定年制度、これは法律では 60 歳以上ということになっておりますね。定年制を入れる場合には、60 歳以上でなければいけない。多くの民間企業では 60 歳定年を今もやっているわけでありまして、法律的には労働者が希望した場合には 65 まで雇用を保証しなくちゃいけないということになっています。従って、多くの場合、公的年金の支給開始も 65 歳以上となっておりますので、この雇用も 65 歳まで保証していこうというのが、今の流れであります。しかし、先ほど言いましたように、少子高齢化が急速に進んでまいりますと、もうちょっと長く働いてもらいたいという議論も実はなされているわけでありまして、これも法的な措置が必要かどうかという議論もなされているわけですね。当面は 70 歳まで働けないかということでもあります。もちろん働いている人もいますわけですが、一般化できないかというのが議論になっていると。70 歳ですね。

さらに、この過去 20 年間、30 年間にわたり低成長が続く中で、日本の雇用形態にも大きな変化がありました。それは正社員以外の働き方、日本では非正規雇用と言っていますが、正社員を正規雇用とすれば、非正規雇用、派遣とかアルバイト、パートタイマーで働く人たちですね。この人たちの比率が増えてきているわけです。例えば日本全体でいきますと、1980 年代にはこの非正規雇用という人たちの、働いている人たちの中の比率は 20 パーセントぐらいだったのですが、最近ではこの比率が 40 パーセントを超えるという水準になってきています。女性の場合ですと、非正規雇用で働く人の比率が過半数であるということになっています。ですから、女性の場合、皮肉なことですが、正規の働き方が非正規だという矛盾したような表現で説明されることもあり得ると、説明することもできるということでもあります。こういう形で雇用形態の変化が急速に進んでおりまして、これも日本の特徴かと思っています。

最後に、よく議論されております、この長時間労働問題ですね。以前から日本では、とりわけ

若い人たちですね、20代後半から30代、40代の前半、この人たちがものすごく長く働く長時間労働の問題が議論されてきました。この状態が、今回のCOVID-19のコロナの影響ですね、これによって在宅勤務ということが急速に進んだわけでありましてけれども、これによって長時間労働問題というのは、解消されるのだろうかということが注目されているというわけでありまして。確かに通勤時間は減ったかもしれない。しかし、実際は労働の内容、あるいは労働時間というのはどうなったのだろうかということが議題になっているということでもあります。

じゃあ、その新型コロナウイルスにはどれぐらいの人がかかっているのだろうと。これは後ほど各国の状況等をご紹介いただけたらと思うのですが、日本の状況をちょっとだけ簡単に整理しておきたいのですが、今回のコロナのこの新型は、感染者数が急激に増えているという特徴がありますね。オミクロン型ですかね。つい2月16日には416万人であったのですが、現在は500万人を超えています。日本全体でね。感染者数の数は500万人を超えています。1日の感染者数は9万人より若干減った、10万人を超えているときもあったのですが、若干減っているかと思えます。死者の数も、特に高齢者の、70歳以上の人たちの死亡の数がすごく多くて、現在では2万5000人を超えているという状況になっています。こういう数字を念頭に置きながら、後の三つの国のかたがたの、経営者団体のかたがたの発表を聞いていただければと思います。

日本の労働事情について若干の整理をしておきますと、日本で失業率はどうだったのだろうと。コロナの問題が一般化する直前、2019年12月の日本の失業率が2.2パーセントだったのです。その後コロナが広がっていく中で3.1パーセント、3パーセントを超えていったわけですが、この上がり方、1パーセントポイントの上がり方なのですが、これが上がったといえれば上がったのですが、同じような労働統計で比較可能なアメリカの状況を見ますと、もともと3.4パーセントだったと思うのですが、これが15パーセントまで上がっていったというのと比べると、日本の失業率の上がり方は比較的マイルドであったと言っているかと思えます。

現在は2.7パーセント、直近では2.8パーセントぐらいで推移しているというのが日本の失業率の状況であります。これについては、日本でコロナの問題が起こっているにもかかわらず、失業率がそれほど急激には上がらなかった、そのバックには雇用調整助成金という失業保険の中の一つの施策の影響があったのではないかと考えられています。これは、企業が失業者を出すのではなくて、労働時間数を減らすとか、休業した場合に、雇用を維持しながら、その生活の、賃金を補填するといえますか、そういう施策ですね。これがあって、雇用が維持されてきたのではないかと考えられますね、一部はですね。

さらに動きまわったのが、テレワーキングというのが、会社から離れた所で、例えば自宅から仕事をするということが急激に進みました。これはもっと前から、10年も前からそういう働き方が広がるのではないかと議論されていたわけですが、このコロナの発生によって、急激に進んでいったというのが実態かと思っています。これにはいろんな側面があるかと思われまして。各国、それぞれもいろいろ対応されたと思うのですが、日本でもいろいろ対応してきたわけで

あります。いろいろ補助金を出すとか、特に企業間格差っていうのは日本で大きいのですよね。大企業ではこのテレワークに対応しやすい環境が整っていた。

これに対して、中小企業ではなかなか対応できないっていう問題もありまして、そこに政府の補助金を出して、このテレワーキングのできる環境を整えるっていうことが進められているわけでありまして、今でもかなり苦戦をしているのが中小企業かと思えます。それにしましても、このテレワーキングというのが急激に進んできたわけでありまして、そういうことから日本の大手企業の中には、本社のスペースを縮小しようとか、極端な場合には、本社は必要ないのではないとか、あるいは本社は何も東京に置いておく必要はないのではないかということで、地方に本社を持っていくということも行われているのは、われわれも知っているところでありまして。他の、きょうの 3 カ国のご報告の中で、そういうことがどれぐらい触れられるか、興味深いところでもあります。

また、このコロナの影響というのは、企業規模間格差もありましたが、産業間におきましてもその影響は大いに異なるものであったと言っているかと思えます。とりわけ大きな影響を受けたのは、飲食、ホテル業、航空運輸業ということかと思えますね。とりわけ飲食業、ホテル業というのは大きな打撃を受けたわけでありまして。現在もそうなのですが。他方で、家にいることが多くなったということから、パソコンを使うことが多くなる。あるいはゲームをするという時間が長くなるということから、そういうパソコンに関連するハード、ソフト、パソコンを作っている半導体関連のメーカーでは、相当忙しくなっている。あるいはゲーム産業におきましても、ヒット商品を持つところでは大盛況であるということが起こっているわけですね。こういう形で、産業間の格差も非常に大きなものがあつたというのが見られるわけでありまして。日本ではね。

最後のスライドになりますが、この在宅勤務が広がったことによりまして、どういうことが起こったのかと、今起こっているのかということについて、幾つかのリサーチも行われているわけでありまして、日本の場合ですと、どうも男女間で格差がありそうだということがいわれているわけでありまして、また、実際のデータを見ましても、これはあんまり楽しいデータではないのですけれども、自殺率、自殺ということが、実は日本では以前は 3 万人ぐらいだったのですが、今は 2 万人ぐらいに下がってきていたのですが、最近のコロナの状況になってからの動向を見ますと、女性の自殺の数が増えてきている。また、若い人の自殺も若干増えているという傾向があるようでありまして、これは自殺だけでいろんなことを類推するのは無理があるわけですね。これ、一つの表れということかと思えます。

家庭内におきまして、どういうことが起こっているか。私の周りの若い研究者が、日本とアメリカの比較研究を行ったのがあります。それなんかを見ますと、日本もアメリカも同じような結果がたまたまですけど出ていまして、男性の場合には、この在宅勤務によって通勤時間が短くなった。あるいは、通勤の回数が減ったということからメリットがあるというのが結構多いのですが、女性の場合には、みんなうちにいることが多くなって、結構大変だと。家庭内でもいろいろ仕事が増えたり、もめ事も増えているというような結果になっていました。そんな端的な表れが

この自殺になっているのかなというように私は類推しています。きょうのご発表の3カ国ではどういことが起こっているのか、関心のあるところですね。

それから、コロナと直接どれだけ関係するか分からないですが、日本でも副業が認められるようになってきている。特に大企業においては、一部の調査によりますと、6割か7割の企業が副業を認めているという結果を示しています。もともとの副業の目的は、今やっている仕事以外の仕事を経験することによって、知見を広げる。新しい刺激を受ける。社会のネットワークをつくるという、ポジティブな目的であったわけですが、中にはそうではなくて、現在の賃金の不足を補うために働くというの、かなりあるようにリサーチの結果なんかからわれわれも見ています。いずれにしましても、副業も急激に進展し、働き方がかなり多様性を持ってきていると言えるかと思います。

さらに、企業の中でいきますと、海外オペレーションを運営するために、日本の企業では人材を動かしているわけですね。日本から海外に行く場合、海外派遣者として、日本人のビジネスマンが海外に行く。あるいは、海外のオペレーションをやっていた人が、日本に帰任する。あるいは、海外の現地スタッフが日本の本社に来るとい、そういう移動もあるわけですが、このコロナの状況によりまして、これが著しく制限される。従って、どういう形でこの海外のオペレーションを動かしていくかってことが問われるわけでありまして、移動ができない中で海外のオペレーションをリモートでコントロールすることが可能なかどうか。

実際に日本の企業の日本人派遣者は戻ってこれないってこともあったりして、それに対して、ローカルスタッフのほうだけで運営をしていくということが、結構スムーズに行われている場合もあるようですね。こういう点も今日お話をいただけるのではないかと思います。さらに、留学生も、日本に留学しようと思った人、あるいは日本から海外に行って留学しようとした人の移動も著しく制限され、学生にとってもデメリットを負っているというのは、皆さんご存じのとおりだと思います。

最後に労働組合がこういう問題に対してどういう対応をしているのか。どういう対応をしようとしているのかという点も、着目されるところであります。もちろん、日本の労働組合も、この在宅勤務が増えたことにより、さまざまな課題があるということで対応しようとしている、企業別の組合があるということは承知しています。あるいは、ナショナルセンターである連合がどういう対応をしようとしているのか、これを私はつまびらかにしたいのですが、いろいろ考えておられると思うのですが、きょうのご発表のお三方はその面についても触れてくれているものと思われま。日本の動向と比べながら、お聞きいただけるという知見が広がるのではないかと思います。以上が私のお話でありまして、ちょっと長くなりましたね。こういう視点から私は見ているわけですが、皆さまがたもご参考にしていただきまして、これから始まる実質的な内容のあるスピーチに耳を傾けていただければと思います。

(了)