

雇用面からみた世代間利害調整

井口 泰・西村 智・藤野敦子・志甫 啓*

雇用面からみた世代間利害不均衡の概念を確立し、その調整を図ることは、人口の少子・高齢化の下で合理的な政策決定を促す上で重要である。雇用面からみた世代間利害調整に関し、これまで実施した理論・実証的研究の主要成果は次の通りである。①1990年代において、高齢者の雇用保障が若年者の失業を増加させるとの仮説は、マクロ・ミクロの両面から支持できない、②日本の育児の「機会費用」は欧米諸国と比較し非常に高く、このまま女性就業を拡大すれば少子化を促進し、世代間利害の不均衡を拡大しかねない、③労働時間短縮や柔軟化は、家計内分業や出生率の改善にプラスに作用し、世代間利害調整に貢献できる、④「地域統合」の枠組みで人材の国際移動を促進すれば、「頭脳流出」のリスクを抑制し、大量移民受入れを回避し、世代間利害調整にも効果がある。総じて、世代間利害調整の視点から、少子・高齢化対策と外国人労働者政策の合理的な組合せを構想する必要がある。

1. はじめに

世代間の利害調整の問題は、財政における租税・公債負担の帰着や、公的年金制度の改革などを中心に議論され、雇用面から包括的に取り組まれたことはほとんどなかった。

しかし、国立社会保障・人口問題研究所の新たな人口推計では、2006年からわが国人口の減少が予想され、その結果、雇用面における世代間利害調整の問題も深刻化すると考えられる。その理由としては、まず、人口変動、特に少子化と高齢化は、わが国の総需要の縮小や社会負担の増加などのマイナスの影響を及ぼす可能性がある。また、適切な雇用対策がとられなければ、15年から20年のラグを伴いながら、労働力の量的又は質的な変化が生じて労働生産性が停滞したり、人口減少のテンポが高まるなどの影響が生じる恐れがある。つまり、現時点で好ましいと考えられる雇用対策であっても、これが将来時点において、修復不可能なマイナスの影響をもたらす可能性があるため、そのようなリスクは回避する必要がある。

このような問題意識から、本稿においては、雇用面からみた世代間利害調整の概念とその可

能性に関する実証研究の成果について多角的に検討し、人口の少子・高齢化のもたらす世代間利害の不均衡を雇用面から解決する対策のミックスについて論じる。

2. 世代間利害調整の概念と課題の設定

2.1 世代間利害不均衡の定義

租税や公債の負担・帰着及び年金制度の改革に関する世代間利害調整の議論では、通常の場合、これらの対策や改革は、経済の規模や生産性には影響しないという前提で論議される。しかし、人口変動の経済に及ぼす影響が大きくなることを考えると、経済規模や生産性が不変に維持されるという仮定は非現実的といえよう。

ある国民経済を全体としてみると、人口減少は、一方で、環境に対する負荷を低下させ、実質GDPが低下しない場合、外部負経済を配慮した「経済的厚生」 W を改善すると期待される。他方、幾つかの条件が満たされなければ、市場規模又は実質GDPの規模が低下し、さらに、一人当たり所得水準も維持できず、 W の水準は低下する可能性がある²⁾。

本稿では、環境に関する人口減少の影響を評価するという課題はその任務を超えているので、

別の考察にゆだね、異時点間にわたる雇用面の世代間利害調整のみを議論したい。

ここで、 t 時点の「経済的厚生」を W_t と書こう。 $t+1$ 時点において、世代間で「パレート最適」となるような雇用対策の組み合わせ M_t を実施し、その結果、 $W_t < W_{t+1}$ を達成するとする。ここで問題なのは、 W_{t+2} がどうなるかである。

M_t 実施後、第 $t+2$ 時点で達成可能な W_{t+2} を、 M_t が実施されなかった場合に達成可能な W'_{t+2} と比較しよう。そこで、仮に、 $W_{t+2} < W'_{t+2}$ という関係が成立し、世代間で「パレート最適」となるような是正の余地がない場合、 $t+1$ と $t+2$ 時点の間で、世代間利害の不均衡が発生しているものと定義できよう。

このような世代間利害の不均衡の発生が予想される場合には、それを防止するような雇用対策のミックス M'_t を構想することが重要な課題となるのである。

なお、現実的な想定の下では、 t 時点において、当該社会には異なった複数の世代が共存している。その場合、 t 時点、 $t+1$ 時点及び $t+2$ 時点のいずれにも存命している世代があり得る。しかし、 t 、 $t+1$ 及び $t+2$ 時点には、社会全体としては、異なった(構成の)世代が存在すると想定して議論を進める。

2.2 雇用における「世代間の利害調整」

の役割と内・外生変数と政策変数

本研究では、①国内の人口変動、②賃金・雇用、労働市場、社会保障などのシステム、③国外からの人口流入の3種類の変数の組合せによって、世代間利害調整に関する諸課題を論じる。つまり、①、③を外生変数、②を政策変数とする第1の課題、①を内生変数、②を政策変数、③を外生変数とする第2の課題、①と③を内生変数、②を政策変数とする第3の課題がそれである。

第1の課題は、人口構成が高齢化し、労働力人口の減少が進むなか、若年者雇用を確保しつつ高齢者雇用を促進し、労働力人口の減少を食い止めることである。

このような対策は、短・中期的には、労働力人口の維持に寄与するが、減少する若年層の資質やモラルが維持されないと、長期的には生産性、ひいては「経済的厚生」 W を低下させる。

第2の課題は、人口構成の高齢化のなか、女性労働力率を引き上げて、労働力人口の減少を食い止めることである。

このような対策は、短・中期的には、労働力人口の維持に寄与するほか、長期的にも、人材確保に資するが、適切な対策が講じられない場合、長期的には、出生率の低下と労働力人口の減少を加速し、 W を低下させる。

第3の課題は、人口の少子・高齢化のなか、そのマイナスの影響を緩和するような外国人労働者(定住する場合は、移民と考えてもよい)を導入することである。

このような対策は、短・中期的には、労働力人口の高齢化を緩和するなどの可能性があるが、長期的には、さらなる外国人労働力の導入を必要とする結果となるほか、労働者の質が確保されなければ、生産性の低下や社会的統合の問題を増幅し、 W を低下させる。

以下では、これら3つの雇用面からみた世代間利害調整の課題について、理論的及び実証的なアプローチを試みる。

3. 雇用をめぐる世代間利害調整の課題と対策

3.1 若年者雇用と高齢者雇用の利害調整

第1の課題においては、人口変動を与えられたものとし、若年者雇用と高齢者雇用における利害調整の問題を検討した。

1990年代後半以降、若年失業率の上昇が顕著になるなかで、これを、高齢労働者の雇用に関する既得権の保護が原因であるという主張が、一部の労働経済学者によって行なわれている。本研究では、こうした主張の信憑性をテストする役割をも担いつつ、マクロ的及びミクロ的な実証研究に加え、ラジアーの定年理論を再評価しつつ年齢差別禁止政策の経済効果を検討した。

まず、若年者雇用と高齢者雇用が、マクロ的にみて、どのような関係にあるのかを検討するため、雇用、労働力及び人口の変動に関する次のような方程式を採用した。即ち、

$$\dot{E} = \left[\frac{\dot{E}}{E} \right] + \left[\frac{\dot{L}}{L} \right] + \dot{N}$$

ただし、 E は雇用者数、 L は労働力人口、 N は人口で、 \cdot は変化率を示す。

ここで、雇用者数の前年比変化率は、雇用率の前年比変化率(①)、労働力率の前年比変化率(②)と人口の前年比変化率(③)の和に等しくなる。

この方程式を用い、日本の1991年以降のデータと、長い経済停滞を経験したフランスの1970年以降のデータを、男女、年齢階層別に加工して比較した。その理由は、日本が1990年代に入って直面している問題を考察する上で、フランスがオイルショック以来、長期にわたって経験している低成長が、その雇用・労働市場の構造に与えた影響と比較することに意義があると考えたためである。その結果は、表1の通りである。

近年、日本でも、若年層を中心に、雇用率の低下と労働力率の低下が同時に生じるなどフランスと類似の状況がみられるなど、若年失業問題の深刻化がうかがわれる。しかし、表1からわかるように、日本の若年層の雇用者数の減少率は、1991年から1999年までを通してみれば、若年層の人口減少率とほぼ同じである。また、日本の高齢層の雇用者数増加率も、人口増加率と類似している。

表1. 日仏における年齢階層別の雇用者数の変動と人口の変動の関係
日本(1991~1999年)

		雇用者数の 変化率	雇用率の 変化率 ①	労働力率の 変化率 ②	人口の 変化率 ③	①+②+③
15~ 24歳	男性	-13.37%	-4.96%	+5.81%	-14.42%	-13.57%
	女性	-15.46%	-3.65%	+2.11%	-14.03%	-15.56%
25~ 49歳	男性	+0.14%	+1.31%	-0.26%	-0.93%	+0.13%
	女性	+8.62%	+7.79%	+2.11%	-1.31%	+8.59%
50歳 以上	男性	+20.01%	+2.39%	-4.24%	+21.89%	+20.04%
	女性	+31.88%	+15.15%	-4.14%	+20.66%	+31.67%

フランス(1970~1995年)

		雇用者数の 変化率	雇用率の 変化率 ①	労働力率の 変化率 ②	人口の 変化率 ③	①+②+③
15~ 24歳	男性	-75.20%	-22.78%	-51.49%	-4.40%	-78.67%
	女性	-66.19%	-23.56%	-41.10%	-4.27%	-68.93%
25~ 49歳	男性	+16.76%	-8.18%	-2.60%	+28.07%	+17.29%
	女性	+70.52%	-10.72%	+47.90%	+32.21%	+69.39%
50歳 以上	男性	-32.71%	-6.23%	-50.38%	+26.06%	-30.55%
	女性	-5.29%	-5.15%	-19.55%	+20.43%	-4.27%

資料出所：志甫(2000)より算出。

注) 統計上の誤差から①+②+③は、雇用者数の変化率と必ずしも一致しない。

これに対して、フランスでは、高齢層の雇用は、人口変化と関係なく、大きく切り込まれており、若年層についても、1990年代になって人口減少がみられるものの、減少傾向は長期的に持続している。それに対し、フランスで顕著な伸びのみられるのは、25~49歳層の女性の雇用である。

このように、少なくともマクロ的には、1990年代の若年雇用減少は人口減少の範囲で生じており、玄田(2000)がミクロのデータを用いて主張するように、若年層の雇用が高齢層の雇用によって圧迫されているような事態はみられない。

このように、日本の労働市場で年齢間の利害調整が比較的スムーズに進展してきた重要な背景の一つとして、若年及び高齢層の間の賃金格差の是正があげられる。実際、1990年代の日本では、高齢者と若年者との間の賃金格差は持続的に縮小し、高齢者の雇用増加をコスト面で支える形となっているが、フランスでは、同様の賃金格差は、むしろ拡大傾向にあって、高齢層の雇用拡大を阻害する恐れなしとしない。このように、マクロ的にみれば、雇用面の世代間利害調整においては、賃金調整の果たした役割も大

きく、日本の世代間利害調整が、若年層の利害を損ねる形で行なわれているとはいえない(Cart, B., Iguchi Y., Shiho K., Stankiewicz F., and Toutin M; H. 2002, pp. 2-9, 志甫2002, pp. 32-34)。

第2に、ミクロ的なアプローチとして、玄田教授が用いたような大企業中心のミクロデータではなく、中小企業を中心とする兵庫県西宮市の個票データを用いて、新卒採用の有無を被説明変数とするロジット分析と、新卒採用人数を被説明変数とするトービット分析を行なった。その結果、定年制を設けている事業所ほど、新卒採用の実施率及び採用者数が有意に高いことと、解雇を実施するなど、高齢層の「既得権」が失われている事業所で、新卒採用が行なわれる傾向があるとはいえないことが

わかった。このように、中小企業を中心とした労働市場に関する限り、中高年の雇用保障を緩和すれば、若年者の雇用に有利になるということはいえない(志甫 2001, pp. 16-19, 志甫 2002, pp. 42-43)。

なお、本研究においては、第3に、ラジアーの定年理論を検討し、定年制と年齢差別禁止法の効果に関して、理論的により厳密な議論を展開することを試みている。特に、従来の議論に欠けているのは、年齢差別禁止法制が、アメリカでは、解雇が原則として自由な環境の下で機能しているのに対し、欧州や日本では、既存の解雇制限法令ないし解雇権濫用に関する判例と共存する形で導入される可能性が高いことである。

最終的な成果ではないが、われわれの研究グループは、ラジアーの定年理論における労働者の留保賃金の役割を積極的に考慮したモデルを導入し、その前提条件によって、異なる効果が生じると推論した。すなわち、個人の留保賃金のカーブが顕示されず、人事において考慮されないケースでは、個人の賃金カーブを退職年齢や生産性とセットで決定できないので、定年制の廃止は、生産性を上回る賃金を受け取る高齢者の雇用を不安定にする可能性がある(志甫, 2001)。これに対し、個人の留保賃金のカーブが顕示され、人事において考慮されるケースでは、個人の賃金カーブを退職年齢や生産性とセットで決定しやすくなり、年齢差別禁止によって、各年齢層の雇用保障を強化する可能性がある(Iguchi, 2001)。これらを総合した結果については、別の機会に論じる予定である。

3.2 少子化メカニズムの抑制と女性就業との両立の可能性

次の課題においては、国内の人口変動を内生変数とし、女性就業率の引上げと出生率、あるいは、将来時点における人口ないし労働力人口との関連を検討した。合計出生率の持続的な低下の背景には、雇用システムに内在する諸要因が作用していると考えられるとともに、家計の行動も、雇用システムに大きく影響されていると考えられる。

さて、家計を、家計構成員の時間と市場で得られる財・サービスを投入し、家計生産物を産

出する主体とみなすG・ベッカーの「家計生産関数」の考え方がある。これによれば、子供の数は、家計生産の最適化の考え方から決定される。子供の「シャドウ・プライス(影の価格)」は、育児・教育の費用のみならず、生涯にわたる両親の所得の減少を反映し、その増大は出生率にマイナスに作用すると考えられる。

しかし、「家計生産関数」のシャドウ・プライスにおいては、あたかも、一生にわたる様々な個人の行動が、瞬時に決定されるかのように想定されている。また、家計における男性と女性の役割は対称的に扱われず、男性の家事・育児時間などは考慮されていない。

さらに、「家計生産関数」には、男女の就業の有無や雇用形態の違いなど様々な類型が存在するはずである。本来、女性の就業や子供に関する価値観の違いも、その関数の形に影響していると考えるのが自然であろう。

そこで本研究では、第1に、育児の「機会費用」の推計と国際比較を行ない、第2に、家計内の生活時間配分や女性の価値観の違いによる出生・就業行動の違いを分析した。

第1の研究では、合計特殊出生率の低下をもたらす要因のうち、特に、雇用システムに内在する重要な要因のひとつと考えられる育児の「機会費用」を推計し、これを国際比較して、女性就労が出生率低下をもたらす背景を考察した。

このため、日本については日本労働研究機構、フランスについては国立経済統計研究所(INSEE)の個票データを使用し、ヘックマンの労働供給関数をプロビットモデルで推定し、こどもの有無・人数別に女性の生涯賃金を求めた。これをもとに、子供の有無・人数による生涯賃金の差を、育児の機会費用として推計した(Nishimura, 2001)。

また、文献サーベイから比較可能と判断されたドイツ、イギリス、アメリカ、スウェーデンなどに関する育児の機会費用の推計値と比較した。なお、これら推計には、社会保障、税制などの影響などは直接的には考慮されていない。

高校卒程度の女性に関する推計の結果(1996年)をみると、第1子に関する機会費用は、日本で6,361万円に達し、イギリスの3,353万円、ドイツの2,857万円を大きく上回っている。また、

フランスでは154万円、スウェーデンでは748万円にとどまる。

日本の場合、高卒程度の女性に関する限り、育児の機会費用は、第2子、第3子と低下するが、これは、教育費などを補填するために、子供が多いと就業行動が積極化することを反映している。イギリスやドイツ、フランス、スウェーデンやアメリカでは、子供数が増えると機会費用が増加する傾向がみられる(井口・西村2002, pp. 146-148)。

国際比較からみて顕著なことは、日本の場合、機会費用が発生する最大の原因として、出産後、5~7年間という就業中断期間があることと、再就職先の賃金が大きく低下することである。

また、日本をはじめ、育児の機会費用が非常に高い諸国では、現金給付による出産促進効果には必ずしも効果が期待できないこと、常用短時間勤務の実用化や、育児休業制度の柔軟化、フル・パートの処遇格差の是正などが重要になっていることが導きうる。

なお、高卒者と大卒者では、労働供給関数自体がかなり異なることから、さらに、学歴別の細かい分析や、育児の直接費用との比較は、今後の重要な課題と考えられる。

以上のように、育児の機会費用は、未婚女性が結婚を遅らせる(あるいは、しない)重要な要因の一つと考えられ、少子化を促進しているといえよう。

これと同時に、既婚女性が、その子供数を減らすことも少子化を促進するが、これは、彼女たちの価値観や夫の育児参加度などに強く影響されると考えられる。

そこで第2の研究では、まず、家計内において夫が家事に協力的である場合や、家事育児が可能な働き方をしている場合に、家計の出生行動や妻の就業行動にどのような影響があるのか、あるいは妻の仕事と育児の両立を可能にするのかを検証した。また、昨今の女性の価値観として「個人主義的志向」、「専業主婦志向」、「脱伝統的家族志向」を取り上げ、これらが果たして子供を抑制している要因であるのか、また女性の就業にはどのように影響を及ぼしているのかといった点を考察した。

このため、この研究では、従来の実証研究で

表2. 子供の数別にみた「育児の機会費用」(1996年購買力平価換算)(単位:1000円)

国名	データ年	1人	2人	3人
アメリカ	1981	4,186	8,242	12,162
フランス	1985	1,542	11,215	30,230
フランス	1998	2,630	9,672	17,528
スウェーデン	1980	7,483	18,825	29,321
(西)ドイツ	1984	28,566	43,657	55,514
イギリス	1980	33,527	44,859	54,941
日本	1996	63,610	53,746	47,920

資料出所) 井口・西村(2002)表2。

注) OECDのNational AccountsのGDPデフレーターと購買力平価を用いて換算した。

高卒程度の女性に関する推計値、日本(1996)仏(1998)については筆者推計。

その他諸国については、各国文献を参照した。詳細は、資料出所の文献一覧を参照されたい。

は考慮されなかった男性の家計内での時間配分や個人の価値意識を取り込んで「家計生産関数」を拡張し、生命保険文化センター「夫婦の生活意識に関する調査(1994)」³⁾の個票データを用いて分析を行なった。そして、個票データの制約を踏まえつつ、家計当たりの子供数を規定する要因及び妻の就業選択行動の規定要因の実証分析を別々に行い、次に、出産・育児と妻の正規就業の同時性の検証を行なった(Fujino 2002)。

分析結果を総合的にみると、①既婚女性は出産・育児と正規就業のトレードオフのなかにおかれており、仕事と出産・育児を両立する手立てとして、育児から手が離れたあとに非正規就業を選択するケースが多い、②しかしながら、夫が早く帰宅して家事や育児に参加できる場合は、これが妻の正規就業を支援することになるだけでなく、出産・育児をも可能にしている。特に、夫がフレックス勤務制といった柔軟な働き方をとっている場合、これが、出産・育児の確率を高めていることは注目される。

妻の価値観については、若年世代や高学歴層に多い「脱伝統的家族志向」が子供数を抑制していることが明らかとなった。また、「個人主義的傾向」は、妻の正規就業を促進しており、心理的な自立は、経済的な自立と関係している。しかし、この傾向は、決して子供数を減らす効果を発揮するものではないことも明らかになっ

表3. 出産・育児と妻の就業の同時決定(Bivariate probit 分析)

説明変数	出産育児選択関数		就業選択関数	
	係数	t 値	係数	t 値
妻の学歴ダミー				
中卒	0.339	(0.923)	-0.490*	(-1.684)
短大卒	-0.132	(-0.095)	0.390**	(2.378)
大卒以上	-0.181	(-0.020)	0.699***	(3.214)
妻の年齢	0.819***	(8.034)	-0.066	(-0.618)
妻の年齢の2乗	-0.013***	(-9.393)	0.01	(0.934)
妻の価値観ダミー				
専業主婦志向	0.260**	(2.184)	-0.791**	(-5.184)
脱伝統的家族志向	-0.031	(-0.279)	-0.264**	(-2.170)
個人主義志向	0.108	(0.762)	0.398***	(2.934)
夫の年収(対数値)	-0.087	(-0.626)	-0.099	(-0.696)
夫の学歴ダミー				
中卒	-0.271	(-0.752)	0.97	(0.364)
短大卒	-0.169	(-0.868)	0.194	(0.951)
大卒以上	0.153	(1.085)	-0.590***	(-3.426)
夫の自営業ダミー	0.232	(1.604)	-1.002***	(-4.818)
夫の家事参加ダミー	0.004	(0.032)	0.402***	(3.301)
夫の平均帰宅時間ダミー				
午後7時以前	0.250*	(1.679)	0.401***	(2.781)
午後10時以降	0.292**	(1.983)	0.45	(0.252)
夫のフレックスタイム勤務ダミー	0.632**	(2.200)	-0.160	(-0.528)
既存児ダミー	-0.623***	(-4.652)	-0.414***	(-2.257)
親との同居ダミー	-0.129	(-0.823)	-0.211	(-1.168)
持ち家ダミー	0.252	(1.458)	-0.082	(-0.450)
住宅ローンダミー	0.078	(0.562)	0.147	(0.974)
定数項	-11.722***	(-5.957)	0.517	(0.245)
ρ	-0.250 ***(-2.751)			
サンプル数	1046			
対数尤度	-714.471			

資料出所) Fujino(2002)図表8.

注) 1.t 値は漸近的数値である。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

2.「脱伝統的家族志向」は「結婚しても必ずしも子供を持つ必要ない」、「個人主義的志向」は「配偶者に迷惑がかかっても自分の納得のいく生き方をしたい」、「専業主婦志向」は「妻は家事育児に専念する方がよい」という考えについて、それぞれ、「そう思う」、「まあそう思う」と答えた者をいう。

3.被説明変数は、出産育児選択関数では6歳以下の子供なし=0、6歳以上の子供あり=1とし、就業選択関数では妻が正規就業以外を選択=0、妻が正規就業を選択=1とした。

4. ρ の値が有意に負の値をとっていることから、出産育児と妻の正規就業の間にはトレード・オフの関係があることがわかる。

た。ただし、高学歴層にみられる「専業主婦志向」の弱まりは、妻の就業が促進する一方、その子供数を減らしている可能性がある。

なお、本研究においては、今後、フランスについて同様の計量分析を行い、日仏比較をすることが、日本の少子化現象の特性を解明する上で重要な課題と考えている。

3.3 移民・外国人労働者政策の新たな動向と可能性

本研究では、賃金・雇用、人事や社会保障制

度に加え入国管理システムも政策変数と考え、国内の人口変動のみならず、国外からの人口流入も内生変数と見なしている。

まず、将来における人口構造の歪みを、全て外国からの労働力ないし移民で補正することは、現実の労働力受入れの実績と比較して、あまりにも規模が大きい。

このため、一方で、人口が減少する時代に、「大量移民受入れが『繁栄』をもたらす」という主張は、主要な研究において否定されている(OECD 1991, EU2000)。他方で、高度人材の受

入れを積極的に増加させようとする先進諸国の動きは、グローバルな人材獲得競争を激化させた。最近では、ITバブル崩壊後のアメリカから、アジアへの人材逆流の動きが広がっている。

こうしたなかで、本研究では、第1に、将来における雇用の需要構造の変化をもたらす諸要因について基礎的研究を進め、第2に、高度人材(Highly Skilled Worker)の移動に関する国際比較を行い、アジアにおける「頭脳流出」の懸念に関して検討を行なった。

第1の研究では、日独の人口・労働力の将来推計を比較検討しつつ、最近における雇用減少の原因を、需要面及び供給面から比較した。これら動向は、将来における労働力受入れニーズを検討する場合の重要な前提をなすものである。

重要なことは、人口推計が過大推計になるリスクが、両国に共通して働いている点であり、これが、年金改革など社会保障の改革の遅れをもたらす可能性が高い。また、雇用減少の速度

は、近年、日本の製造業において加速しているが、ドイツには同様の傾向はみられない。なお、近年、サービス業の雇用創出力の低いことは共通の問題である。製造業の雇用減少の速度の違いは、一部ではあるが、日独企業の周辺諸国への直接投資の動機や機能の違いによって説明される(Iguchi 2002c)。

将来の労働力受入れニーズに関する職種別の推計は、一般的に極めて困難であるので、将来的には、ニーズの変化に対応できる柔軟な入国管理・労働市場のシステムを構想する必要があるだろう。

第2の研究では、先進国における外国人労働者受け入れ政策の柱となるとみられる高度人材の移動について、従来の定義の問題点、新たな分類法の提案、日米の高度人材移動の比較、アジアにおける高度な人材移動の特色を明らかにしている。

ここでは、高度人材を「中核的な高度人材(Core HS)」、

「高度人材への追加チャンネル(Additional Channel to HS)」および「永住者である高度人材(Permanent HS)」の分類を提案した。この分類に従い、日米のみならず、アジア諸国の高度人材労働者の状況を比較した(Iguchi 2002a, pp. 7-13)。

日米を比較すると、「中核的な高度人材」は日本より米国の方がはるかに人数が多いが、これは主に、企業内転勤者(Intra-corporate transferee)と専門職労働者(Speciality occupation)の受け入れが大きいた

表4. 日米における高度人材の受入れ状況(推定)

高度人材の分類	滞在資格	日本(2000)	アメリカ(1999)
A: 中核的な高度人材(Core HS) ただし、一時的滞在者のみ	合計	21,478(100)	561,423(100)
	企業内転勤者	4,739(22.1)	174,797(31.1)
	研究者	2,977(13.9)	15,946(2.8)
	専門資格労働者(Professionals)	4(0.0)	68,354(12.2)
	専門職(Specialists)	13,758(64.0)	302,326(53.8)
B: 高度人材への追加チャンネル(Additional Channels to HS)	商用者(一部に、契約ベースのサービス提供者を含む)	1,218,102	24,104,371
	留学生	19,503	567,146
C: 永住的な高度人材(Permanent HS)	雇用の目的の移民	—	77,517(1998)
	高度人材であって、安定的な滞在資格を申請している者	—	—
D: 高度人材に含まれない人の移動(Outside the Scope of HS)	高度人材以外の者合計	144,318	388,665
	医療関連の労働者	3	2,046
	興行	103,296	48,471
	その他	30,665	290,039
	研修生・技能実習生・産業研修生	41,019	2,986
	労働者・学生の配偶者	33,556	319,349
	その他の活動	2,708,762	24,379,890
	定住者	40,003	None
A+B+C/A+B+C+D	総計	29.8%	49.2%

資料出所) Iguchi(2002b)表4.

注) 各年の入国者(フロー)の数値である。

めである。米国が雇用目的の移民を受け入れていること、外国人留学生や商用短期滞在者の数が多いことも、高度人材の比率が日本よりはるかに高い理由の一つである。一時的滞在から永久滞在への資格変更(Adjusted status)も、そこでは重要な役割を果たしている。専門資格労働者(Professional worker)を受け入れるのは、二国間で相互に資格認定を承認する必要がある、実現には相当な時間を要する(表3)。

アジア域内においては、企業内転勤者が、高度人材の移動の多くの部分を占めており、学生や研究者の移動が一層重要な役割を果たしつつある一方で、専門的・技術的労働者の域内移動は十分に発展していない。外国人留学生についても、域内移動より域外への流出が圧倒的に多い。域内に有力な研究機関やR&Dセンターを広く配置することなども、域内移動を促進する上で非常に重要である。

なお、最近、アジアでもいわゆる「頭脳流出(Brain Drain)」リスクに関する懸念が高まってきた(Findlay 2001)。しかし、2001年12月時点では、高度人材の流出が送出国の経済発展にマイナスの効果をもたらすような事例は報告されていない。むしろ、資本移動や貿易などにより事実上の経済統合が進みつつある地域では、人材移動はほとんどの場合双方向的であり、頭脳流出のリスクは、かなりの程度軽減されるとみられる(Iguchi 2002b, pp. 17-18)。

1990年代において、アジアは人材の供給基地としての役割を担ってきた。21世紀においては、「頭脳流出」のリスクを回避しつつ域内の技術移転効果を高め、高度人材をアジア自身の発展のために活用する必要がある。このため、人材の開発と移動を国際促進するイニシアチブを発揮することが重要である。そのことは、長期的にみて、日本の労働市場における需給不均衡の改善と経済成長の維持に貢献し、もって、世代間利害の調整にも貢献すると考えられる。

4. 結語

本稿では、雇用をめぐる世代間利害調整の概念を整理するとともに、3つの異なった問題領域で、雇用に関する世代間利害調整に関する具体的なテーマについて、理論的及び実証的な研

究を進めた。現時点での主要な研究成果を整理して、その政策的な含意を少しでも明らかにすることによって結語としたい。

- 1) 現在世代における人口及び労働力人口の変動は、15年から20年程度という比較的長い期間の経過後において、将来世代に対して大きな影響を及ぼす。したがって、雇用における世代間利害調整の概念を確立することは、異時点間にまたがる合理的な政策決定を促進する意味で、非常に重要であり、かつ有益であろう。
- 2) 若年者雇用と高齢者雇用の間の利害調整は、日本の場合、1990年代に限ってみれば、人口変動に対応して比較的柔軟に進められてきた。そこでは、雇用面と併せて、賃金面からの調整が重要な機能を果たした。短期的な雇用面での世代間利害の対立に関していえば、一部で主張されるように、高齢者の雇用保障が若年者の失業を増加させているとの主張は、マクロ及びミクロの両面から実証的に支持できない。
- 3) 女性の就業環境を未整備のまま放置することは、一層の出生率の低下をもち、将来における人口・労働力人口の減少を加速させる可能性がある。日本においては、欧米諸国とほぼ共通した推計方法で得られた「機会費用」が、欧米諸国と比べて非常に高いという本研究の結果は、わが国の雇用システムを改革し、女性の就業環境の整備を早急に進める必要があることを示している。さらに、この手法を一層改善し、政策決定のための重要な指標として活用できるようにすることが望まれる。
- 4) 少子化の背景にある雇用システムの問題は、家計内の男女の分業構造と補完的な関係にあるとされてきた。家計内分業に関する本研究の結果、フレックス・タイムなどの労働時間制度上の工夫が、こうした家計内分業の改善をもたらす、出生率にも影響する効果が示された意義は非常に大きい。また、女性の「個人主義的価値観」が、必ずしも、子供数を低下をもたらすものでないことは、将来にわたって、少子化問題が

克服可能であることを示唆している。

- 5) 少子・高齢化対策と移民・外国人労働者対策を合理的に組み合わせることは、少子・高齢化のマイナスの影響が拡大することを予防する上で、非常に重要である。特に、大量移民といったような、社会的に大きなリスクを伴う手段に訴えざるを得ない状況に追い込まれないためにも、この問題に取り組み必要がある。東アジアの「地域統合」の枠組みを形成することは、この地域での「頭脳流出」リスクを抑制するのみならず、日本経済の活力を維持することを通じ、雇用面の世代間利害調整にも寄与することであろう。

全体としてみれば、雇用面からの世代間利害調整の視点から、少子・高齢化対策と外国人労働者政策を合理的に組み合わせる政策的なイニシアチブが要請されている。

(関西学院大学経済学部・関西学院大学経済学部・関西学院大学大学院生・関西学院大学大学院生)

注

* 本稿は、文部科学省科学研究費補助金(特定研究)「世代間利害調整に関する研究」の一環として実施した調査研究成果の一部である。

1) 地球温暖化など環境面からみた世代間利害調整においては、半世紀から1世紀単位で、対策とその効果のラグが想定される。この場合には、ほとんど又は全く異なる人々の間の利害の不均衡が発生し得る。雇用面の世代間利害調整においては、15~20年程度のラグであるため、後の時点で、前の世代がほとんど又は全く死亡しているという点ではあり得ない点が大きく異なる。

2) ここで「経済的厚生」には、ミクロ・レベルにおける一人当たりの経済的厚生のみならず、マクロ・レベルにおける経済活動水準にも影響を受けると考えられる。

3) 東京大学社会科学研究所の提供による。

参 考 文 献

- 玄田有史(2000)「『パラサイト・シングル』は本当なのか」『エコノミックス2』2000年春号、東洋経済新報社、pp. 86-94。
井口 泰・西村 智(2002)「国際比較からみた雇用システムと少子化問題——効果的なポリシーミックスを求めて——」『少子社会の子育て支援』東京大学出版会、第7章)。
志甫 啓(2000)「経済の低成長下における若年層の就業問題についての考察」『関西学院経済学研究』第31号、pp. 241-262。

志甫 啓(2001)「雇用における世代間利害調整へのミクロ的接近」『関西学院経済学研究』第32号、pp. 1-22。

志甫 啓(2002)「雇用における世代間利害調整」第2章(平成13年度関西学院大学大学院・修士学位論文)。

Becker G.(1991) *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge.

Cart B., Iguchi Y., Shiho Y., Stankiewicz F., and Toutin M-H(2002) *Les Salariés Âgés face à la Rupture de Croissance en France et au Japon*, (mimeo) (投稿中)。

Europäische Kommission(2000) *Mitteilung der Kommission an den Rat und Europäische Parlament über die Migrationspolitik der Gemeinschaft*, Brussels.

Findlay A. M.(2001) *From Brain Exchange to Brain Gain*, Report prepared for International Migration Branch, ILO Geneva.

Fujino A. (2002) *Fertility Behavior and Labor Supply of Married Women in Japan: The Impact of a Husband's Participation in Household Work and a Wife's Family Values*, paper presented to the seminar on Labor Market, Employment and Work in France and Japan at the University of Lille 1, France on 21. January 2002.

Heckman J. (1974) "Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply," *Econometrica*, Vol. 42, No. 4, pp. 679-694.

Iguchi Y. (2001) "Möglichkeit und Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer——Arbeitsrechtliche und arbeitsökonomische Aspekte," Arbeitspapier, Max-Planck-Institut f. A. I. S. R. Muenchen.

Iguchi Y. (2002a) "Changes in Labor Market and International Migration under Rapid Economic Adjustment in Japan," paper presented to the Workshop on International Migration and Labor Market in Asia, on 4 and 5 February 2002, Tokyo.

Iguchi Y. (2002b) "The Movement of the Highly-Skilled in Asia—Present Situation and Future Prospects," paper presented to the Seminar on International Migration and Labor Market in Asia, on 4. February 2002, Tokyo.

Iguchi Y.(2002c) "Das Risiko der schrumpfen Beschäftigung auf die Soziale Sicherheit," Arbeitspapier, Max-Planck-Institute A. I. S. R.

Lazear E. P.(1979) "Why is there Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, December 1979, pp. 1261-1284.

Nishimura T.(2001) "The Married Women's Foregone Earning: Comparative Study France-Japan," *IPSS Study Series*, 2001. 1. pp. 69-81.

OECD(1991) *Migration—the demographic aspects*, Paris.