

経営者の意識を変えることが 高齢化社会の格差を縮小する

樋口 美雄
Interview with Yoshio Higuchi

主観的不平等感を もつ人が増加

客観的な所得格差を捉える指標はジニ係数()をはじめいくつかありますが、人々がこれを客観的に知るのが、それとも主観的に感じるのかで、若干違いがあります。しかし、アンケート調査の結果などを見たりしますと、今の日本では、不平等感を実際に感じている人が増えていることは間違いありません。

ところが、客観的な指標に基づく所得格差、賃金格差を見ますと、ジニ係数やいくつかの指標では増えているように思えるのですが、それが本当の所得格差の拡大を意味

するのか、それともそうではなく、社会の高齢化によるものなのか、あるいは単身世帯や核家族化によるもののかについては、かなり意見が分かれるところではないかと思っています。

それを見る客観的な指標としては、厚生労働省が出しているジニ係数による所得再分配調査があります。ジニ係数は、数字が1に近づけば1に近づくと格差が大きいとを示し、完全に1であれば、1つの世帯がその社会における所得をすべて独占しているという状況を意味します。逆にゼロですと、全世界に同じ金額ずつ所得が配分されている格差のない社会であることを示します(表1)。

次ページの表2にある当初所得は、税金が取られる前、あるいは年金が支給される前

表1 ジニ係数の要因分析

| | 当初所得 | 再分配所得 |
|---------------|--------|--------|
| 2002(平成14)年調査 | 0.4983 | 0.3812 |
| 試算 A | 0.4814 | 0.3780 |
| | | |
| 試算 B | 0.4747 | 0.3733 |
| | | |
| 1999(平成11)年調査 | 0.4720 | 0.3814 |
| | | |

〔試算A〕平成14年調査において、世帯主の年齢5歳階級別の世帯の構成割合が平成11年調査の割合と同一になるようなウエイト付けをしてジニ係数を算出したもの

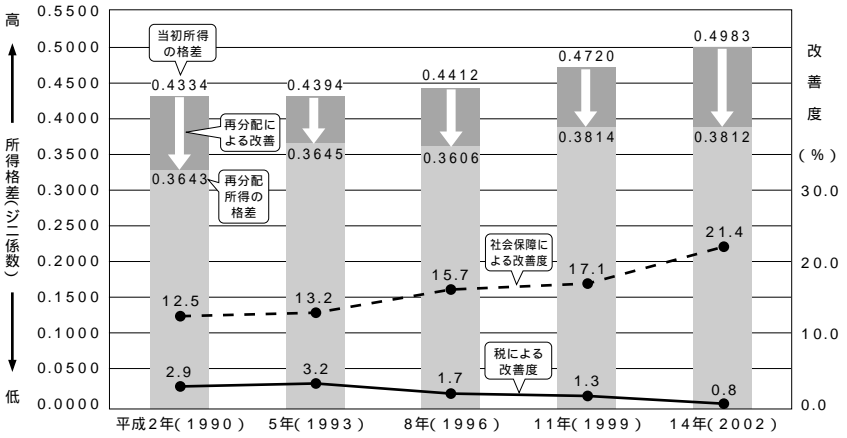
〔試算B〕試算Aにおいて、さらに世帯人員別の世帯の構成割合が平成11年調査の割合と同一になるようなウエイト付けをしてジニ係数を算出したもの

注：上記のような分析においては、計算の順序によって、その効果が変わり得ることに留意が必要

表2 所得再分配による所得格差是正効果(ジニ係数)

| | 当初所得 | 再分配所得 | | 税による再分配所得 (当初所得 - 税金) | | 社会保障による再分配所得 (当初所得 + 現物支給 + 社会保障給付金 - 社会保険料) | |
|-------|--------|-------------|-------------|--|-------------|---|-------------|
| | | ジニ係数 (A) | ジニ係数 (B) | 改善度(%) $\left(\frac{A-B}{A}\right)$ | ジニ係数 (C) | 改善度(%) $\left(\frac{A-C}{A}\right)$ | ジニ係数 (D) |
| 平成 2年 | 0.4334 | 0.3643 | 15.9 | 0.4207 | 2.9 | 0.3791 | 12.5 |
| 5年 | 0.4394 | 0.3645 | 17.0 | 0.4255 | 3.2 | 0.3812 | 13.2 |
| 8年 | 0.4412 | 0.3606 | 18.3 | 0.4338 | 1.7 | 0.3721 | 15.7 |
| 11年 | 0.4720 | 0.3814 | 19.2 | 0.4660 | 1.3 | 0.3912 | 17.1 |
| 14年 | 0.4983 | 0.3812 | 23.5 | 0.4941 | 0.8 | 0.3917 | 21.4 |

注：平成11年以前の現物支給は医療のみであり、平成14年については、医療、介護、保育を含む



注：平成11年以前の現物支給は医療のみであり、平成14年については、医療、介護、保育を含む

図1 所得再分配によるジニ係数の変化

の段階での所得を示していますが、これを見ても、やはり、年々、ジニ係数の値は大きくなってきていることが分かります。また、税金を取られた後、あるいは社会保障が給付された後の再分配所得を見ても、やはり拡大しており、そういう意味で所得格差は拡大していると考えていいと思います。

表2・図1を見ますと、一九九九年から

所得格差が大きいくという特徴がありますが、そして、もう一つの要因としては、世帯人員の構成比の問題があります。例えば、高齢者の一人世帯が増えれば、どうしても所得は低くなります。そうすると統計上は格差が拡大しているように見えるようになるのですが、実際にも現在の日本では、その数は増えています。

どう変わったかが分かります。ジニ係数で見ますと、一九九九年は〇・四七二〇だったのが、二〇〇二年には〇・四九八三になっていまして、その分だけやはり格差は拡大したことが分かります。

その要因として考えられるものにはいくつかあります。一つは世帯主の年齢の高齢化です。特に日本の場合、高齢世帯において

所得の変動を見る統計でも格差の広がりが見える

では実際に、「もともとから所得の低い人が、さらに所得が下がっているのかどうか。そうではなく、『所得の低かった人も頑張れば、その後は所得が高くなる』ということが、現実の日本社会で起きているのかということが関心事になってきます。

ところが日本の場合、同一の個人の所得の変動を追う統計が、つい最近までありませんでした。例えば、アメリカですと、一九六〇年代から、そういう調査がはじめられていたのですが、日本では、ようやく九〇年代に入って、少しずつはじめられるようになってきました。その代表的なものが、家計経済研究所で行っている調査です。

これを見ますと、九七・八年から、下位層の固定化というものが起きていることが分かります。例えば、最低所得層だった人が、その次の年、そのまま最低所得層に留まっている比率を見ますと、九七・八年から上昇してきていることが見られます。九七・八年といえは、社会では金融不安が高まって、金融危機が発生し、山一証券や北海道拓殖銀行が破綻したなどの事件が起こった年です。そういった要因も併せて分析しますと、九七・八年という年は、日本の労働市場にとってはターニングポイント

ントになつた年だと思ひます。

それまでは企業も、バブル崩壊の中でも、なんとか人には手をつけず、リストラを先送りにしてやってきましたが、その時の金融危機を引き金にして、多くの企業がリストラを進めていくことになりました。また同時に、日本の平均給与が下がりましたといふことが起こっています。ちなみに平均給与は、正社員の人も非正社員の人も皆合計した平均値で見ているわけで、例えば、九八年から二〇〇五年くらいまでの数字、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を見てみますと、大体八パーセント平均給与が下がっています。その八パーセントの中身を要因分解してみますと、どうも一般社員の給料が下がつたのではありませんでした。また、パートの人たちの給与が下がつたわけでもありませんでした。実はそのほとんどが、給与の低いパートの比率が上がつてきたためだといふことが分かりました。

つまり労働力における低賃金者の割合が増えたわけで、構成比が変わつたことにより、平均給与がダウンしたわけですね。このように、労働市場が二極分解し、一度、非正社員になってしまいますと、なかなか正社員になることができないといふような現象が九七・八年から起つてきたといふことです。

わが国では有期雇用や派遣の規制を緩和し、雇用機会を増やそうとしてきました。ヨーロッパでも同じです。ただ、ヨーロッパで

は、同時に均等処遇の強化が図られ、有期や派遣の保護も進められました。日本でも早急に均等処遇についての法制化が必要になってきています。他方、EUの雇用戦略の中で、セーフティネットの強化について使われている言葉で、穀の保護から翼の補強へ」といふ表現があります。日本語でいえば、魚を与えるよりも、魚の釣り方を教える」といふ意味になります。社会保障の中でも金銭で所得を保証するだけではなく、『飛び立つていこう』『自立したい』と思つている人たちの能力開発を支援したり、その人の立場に立つたコンサルティングを強化したりすることが必要になってきているのではないのでしょうか。そういうものが用意されない社会は活性化しませんし、固定化し、階層化して、あきらめの社会になれば閉塞感が出てこないからです。特に人口減少社会においては、経済の効率と公平性を両立させる鍵は、こつとした自立支援策が握ると考えられます。

高齢者の格差は大きい

今後、急増する高齢者の場合を見てみますと、働いている人もいれば、引退生活に入っている人もいるという実情が格差を広げているのだと思ひます。すでに、年金支給開始年齢は引き上げられるようにな

りました。そしてその一方で、『二〇〇七年問題』といわれている団塊世代の引退・定年が来年に迫つてきます。いわゆる『団塊の世代』の人たちが定年になることによつて、もう一度、高齢者問題が個人や企業の立場から、見直しを迫られるのではないかと思ひます。

今までは、六〇歳までは、その企業の中に留まつて、企業格差はあるにしても一定の生活が保障されてきたのが、定年を迎えた時、企業にとつて必要な人材だといふ風に判断されれば、その会社にそのまま継続就業するなり、雇用延長するなりできました。また、再就職先を紹介してもらえ人もいました。しかし、そのような評価を受けてない人たちは、なかなかそつとした機会に恵まれないことで、差がどうしても広がっていくことが起つてくるのだと思ひます。

団塊の世代の定年に対する企業取り組みは、少なくとも二・三年前までは、企業が多くの過剰雇用を抱えていましたから、辞めてもらうことである意味では人件費が節約できるという風に考えてきた企業が、多かつたように思ひます。ところが景気の回復もあり、また一方で、人口減少問題もあり、さらには技能の継承が大きな問題としてクローズアップされてくる状況の中で、六〇歳を過ぎた後の活用の仕方に、真剣に取り組もうとする企業が急増してきていくように感じます。

以前は、人手不足になると、女性を」と

いつ話が出ました。ところが女性がもうかなり社会に進出しているため、以前のように、簡単に労働力不足の解消策にはなりにくくなっていますので、それを高齢者に求める動きが活発になつてきています。

しかし、企業の話を書きますと、やはり高齢者の扱いには非常に苦労しているようです。その要因となつているのが、能力格差の問題、健康格差の問題といった点で、高齢者は個人差が大きいため、一律の扱いができない点です。そういう意味で、差をどうしてもつけざるを得ないというふうなことが起こつてきています。やはり体力だとかあるいは能力、意欲といったところに差がついてくるということになれば、それなりに、企業としても一律というわけにはいかないわけです。

二〇〇七年問題は来年に迫っていますが、二〇〇七年問題というのは、ある意味では、高齢化社会の先陣を切つて起つてくることでもあり、まず第一歩という形で起つてくるわけです。だとすれば、これを『試金石』だと受け止めて、この後の高齢者の活用にも本腰を入れていく機会にしなくてはいいけません。そうなりますと、六〇歳になつた後どうしますか」という話ではなく、六〇歳以前の若い時からの雇用管理から考えていかないとダメでしょう。現状を見ますと、多くの企業が処遇にしろ、雇用管理にしろ、自ら変えていくという積極的な取り組みをはじめるところに感じます。

海外の事例を参考に

所得格差の拡大に関しては海外でも問題になつていきます。いち早く問題となつたのはやはりアメリカです。七〇年代くらいまでは、例えば、所得格差というものが、どちらかといえば縮小傾向にありましたが、ところが八〇年代くらいから格差の拡大というものが起り、特に九〇年代前後から、それが大きな社会問題になつてきました。

他の国はどうかといいますと、イギリスやカナダあるいはオーストラリアといったアングロサクソンの国々で、やはり格差が拡大していることが分かりました。元々アングロサクソンでは格差は大きい傾向がありますが、それがさらに拡大しているということが分かつたわけです。

ところがフランスとかドイツでは、当時、そういう傾向が見られませんでした。「なぜだろ」と議論されました。ただ、そのときの議論というのは、賃金格差の拡大というものが見られない」ということでした。実は、賃金のデータが取られるのは働いている人だけだということ忘れていたわけで、失業者についてはデータに反映されていませんでした。そこで、賃金ではなく、各世帯における所得格差という、失業者とか無業者までを含めてみたらどうかということで見直してみますと、やはり九〇年代に入って、フランスやドイツでも格差が拡大していることが

分かり、そこで改めて、何が原因なんだ」ということが議論されました。

国によつて細かい事情は違つたのですが、共通にいわれたのは、今の経済のグローバル化というものが影響しているのではないかということでした。例えば、貿易を通じて、先進国に発展途上国から製品がどんどん輸入されてきます。そうすると、どうしても生産現場の人たちに対する処遇が悪化し、低学歴の人たちに対する労働需要が減少してしまいます。あるいは先進国の企業が海外直接投資という形で、他の国に工場を移してしまい、国内に工場がなくなつてしまつたことで、『中間所得層の崩壊』がいわれるようになりました。

さらにもう一つ、特にIT技術の進歩により、知識集約的技術進歩が急速に起り、高度専門的な職業能力に対する需要が拡大する一方、不熟練労働の需要が減りました。これも格差拡大の一因として働いています。またアメリカですと、メキシコから国境を越えて不法入国する移民の問題もあり、それが不熟練労働者の労働供給を増やした分だけ賃金が下がっているのではないかとわかっています。

しかし、今年発表されたOECDのレポートでは、『九三年以降に見ると、九二年以前に九カ国で所得格差が拡大していた事実があり、その九カ国について、九三年以降を見ると、二つの国を除いて七カ国でむしろ格差は横ばいか逆に縮小傾向が表れてきている。それは、かなり人材の育成のところに力を入れた国で、その問題が解消してきているのでは

ないか』と触れられています。アメリカでいえば、例えばハイスクールをドロップアウトした人たちに「コミュニケーションで技能を覚えてもらい、就職支援をしていくことを行っています。あるいは3D(ドブ)でも、技術研修などに力を入れていくという動きがあり、これが格差拡大に対しては有効に作用しています。

と「同じで、残りの二つの国には、どうもそういう動きが見られない」ということですが、実はその二つの国の一つは日本なのです(残りの一つはイギリスですがその後景気の回復もあり改善に向かっていきます)。日本は、九三年以降むしろ九七・八年以降になって格差が拡大しているという事実があるわけですから、ですので、やはり結論としては、能力開発支援策の強化とそれをするのが、個人にとっても得になると思われれるような企業内外における公平な処遇制度の確立が大切だということになります。

高齢者の人材育成が大切

一方で、国や企業も機会の均等を重視していくというのが重要だと思えます。ある意味で、所得格差というのは結果を反映しているところがあるわけですから、機会が均等に与えられないと結果にも影響を及ぼしますが、必ずしもそれだけではないわけ

です。そのプロセスのところでは、やる意欲があるのか』なども影響してくるわけですから、所得の格差そのものよりも、私は固定化が問題だと思っています。それはやはり、『機会の均等』、いつでも挑戦できるような環境の整備が重要だと思っているからです。

ただそのためには、本人の問題もありませんし、会社の問題もあります。本人としては、社会に扶養される側にまわるのではなく、社会を支える側になるべくまわろうというような気持ちが必要になってきます。それは、時にはボランティア活動がもしもせんとし、仕事をするといいことかもしれない。しかし、そういった社会に貢献するといふような気持ちが必要で、それを可能にする、インセンティブを引き出すための社会制度のあり方が問われています。個人にとっても企業にとっても、そして社会にとってもプラスになるやり方とは何かというものを追いかけていかないといけないと思えます。

しかし、企業には長年続いている慣行があり、その慣行に基づいて、それに合う人たちが、何とか活用したいと思っているはずですが、ただ、それだけでは、やはり人口減少社会になってくればもたないわけです。今までのやり方が、本当にそれで良いのかどうかというところまで含めて、改めて見直すことが必要になります。また、上手くやっている企業のやり方からヒントを得ていくといふようなことも必要です。そのことは、経営者の責任

になることだと思います。制度変更とか大きな戦略の変更とかは、ボトムアップではできないからです。現場から声が上がってきて、その声に応えるという形で改革するといふのは、すごく難しく、やはりトップダウンが必要になってくるからです。

(この記事は、CEL編集部が樋口氏にインタビューを行い原稿としたものです)

() 所得分布など、統計の各個体(標本)の大きさの分布状況についてその平準度を見るための指標で、値が小さいほど平準度は高くなる。

樋口 美雄(ひぐち・よしお)

慶應義塾大学商学部教授、商学博士。一九七五年慶應義塾大学商学部卒業、八〇年同大学院商学研究科博士課程修了。八五〜八七年コロンビア大学経済学部客員研究員、九三年一橋大学経済研究所客員教授、九五年スタンフォード大学経済政策研究所客員研究員、オハイオ州立大学経済学部客員教授。主な著書は、『労働市場設計の経済分析 マッチング機能の強化に向けて』(共著、東洋経済新報社)、『日本経済と就業行動』(東洋経済新報社)、『プロ野球の経済学』(編著、日本評論社)、『日本の雇用システムと労働市場』(共編著、日本経済新聞社)、『雇用と失業の経済学』(日本経済新聞社)、『団塊世代の定年と日本経済』(共編著、日本評論社)、『日本の所得格差と社会階層』(共著、日本評論社)、『少子化と日本の経済社会』(共編著、日本評論社)、『人事経済と成果主義』(共編著、日本評論社)、『入門 パネルデータによる経済分析』(共編著、日本評論社)など。