

こうすれば日本の生活は楽しくなる

- コスト体系の変化と経営・生活スタイル研究会報告書 -

経済企画庁物価局

平成 11 年 6 月

目 次

こうすれば日本の生活は楽しくなる コスト体系の変化と経営・生活スタイル研究会報告書

序章 楽しくコストのかからない生活のための戦略.....	4
1 . 起きている変化への対応は十分か.....	4
2 . 変化はどこへ向かうのか.....	4
3 . 変化を捉えて楽しい生活を創るために.....	6
第1章 土地神話の崩壊は何をもたらすか.....	16
1 . 地価は下がり続ける.....	16
2 . 人口移動に変化が現れた.....	17
3 . 日本の人口は2007年にピークに達する.....	17
4 . 都心居住の急増があり、東京都人口の増加基調が見える.....	18
5 . 地価の下落がライフスタイルを変えるをことをフィーリングで考 える.....	18
6 . 女性の社会進出.....	19
7 . 自動車利用から歩く都市生活へ.....	19
8 . 土地の値下がりとは土地所有への固執を和らげる - 高い内に、値下 がり前に売りたい -	20
9 . 不動産の概念が変わる.....	20
10 . エコノミストとして地価の下落を考える.....	21
11 . 土地値下がり分は何に向けられるか.....	22
12 . フィルタリングプロセスを明確にする.....	23
第2章 労働コストの変化と新しい時代の働き方.....	24
1 . 経済の成熟化の影響.....	24
2 . 経済のグローバル化と働き方の変化.....	26
3 . 「市場価値 = 賃金」の時代.....	29
4 . 個人と会社の新しい関係.....	31
5 . 裁量労働制とネットワーク型就業.....	35
6 . 女性の台頭.....	37
7 . 雇用の流動性と選択の自由.....	38
(コラム アメリカにも賃金カーブは存在する).....	49

第3章 少子・高齢化による価格変化と新しい生活スタイル.....	51
1．急速に進む少子・高齢化.....	51
2．少子・高齢化と消費需要への影響.....	53
3．価格への影響と新しい生活スタイル.....	59
（コラム アメリカにおける女性の労働参加）.....	78
第4章 モノ・サービスの価格の未来.....	80
1．衣食の価格はなぜ高いか.....	80
2．サービスの高価格をもたらすもの.....	85
第5章 情報コストの革命的変化は何をもたらすか.....	88
1．マルチメディア社会の現実 - Eメールのもたらしたもの.....	88
2．誰にとっての利益か - 発信者側の論理 - ワールドワイドウェブ （WWW）による発信.....	91
3．場としての情報空間.....	93
4．社会的不安定性の増大.....	95
5．ディスカッションとアイデンティティ.....	98
第6章 生活スタイルの変化で生まれる新しい楽しさ.....	104
1．教育コストを高める社会の仕組み.....	104
2．経営スタイルと大都市集中.....	109
3．仕事に励むコスト.....	111
4．そして未来へ - 新しい楽しさ.....	112
5．変化に対応するための戦略.....	114
（コラム アメリカではなぜ所得格差が拡大しているのか）.....	125
コスト体系の変化と経営・生活スタイル研究会委員名簿.....	127
コスト体系の変化と経営・生活スタイル研究会の活動実績.....	128

技術上の理由により PDF ファイルに変換できない図があります。御了承ください。

執筆者

序章 委員の意見等を事務局において集約

第1章 黒川 和美

第2章 糸瀬 茂

第3章 池本 美香

第4章 委員の意見等を事務局において集約

第5章 肥田野 登

第6章 委員の意見等を事務局において集約

序章 楽しくコストのかからない生活のための戦略

1. 起きている変化への対応は十分か

高度成長期からバブル経済期を通じて、これまで常に地価は上昇し、賃金もまた絶対水準でも年功的にも上がるものとされてきた。ところが、いまや、地価は暴落し、賃金もまた停滞している。

ところがバブル崩壊からかなり最近まで、多くの企業の経営スタイルは、これらの新しい状況に対応することに遅れ、従来のままに、土地、人、資本を結びつけていた面があるのではないだろうか。そして、このことが、物価の歪みをもたらし、日本経済の活力を奪い、ひいては豊かで明るいはずの生活を楽しくないものとする一因となっていることはないだろうか。

例えば、土地余り状況であるにもかかわらず、企業は相変わらず土地節約的な経営スタイルを追求し、国全体として土地の有効利用が図られていないことはないだろうか。担保として土地を扱うことに慣れ、それを活用するよりも、会計的損失が出ないことを重視してきたことはなかったか。若者は減少し、高齢者は増加し、働く女性が急増しているにもかかわらず、企業は中年男性社員中心の経営スタイルを脱却していないことはないだろうか。業務分担、責任、評価、報酬を明確にすることを求める若者や女性に対して、会社没入型の人間になることを求めていたことはないだろうか。また、インターネットによって情報の流通コストが革命的に低下しつつあるにもかかわらず、その利用がビジネスの上でも生活の上でも遅れていることはないだろうか。加えて、グローバルな競争の中で、コスト全般を大きく引き下げようという圧力が高くなっている。また、さらに重要なこととして、物質的にはほぼ満たされた中で、生き方、働き方、消費生活においても多様性を求めるようになってきた。

これらの変化の中で、先進的な企業経営スタイルの事例などから学んでみると、これからの企業経営や財・サービス供給の変化の方向は、2. のようになるだろう。

ここでは大きな変化の方向のみと変化を望ましいものとする戦略の概略を記しているが、その分析、変化、対応の詳細は第1章から第6章までに述べられる。第1章では土地神話崩壊、第2章では日本的雇用の変化、第3章では少子・高齢化のインパクトを扱い、第4章では日本の物価を高めている微妙な要因、第5章では情報コストの革命的低下がもたらすもの、第6章では当然のように思われている日本人の生活スタイルが生み出す高コスト体質を論じる。

2. 変化はどこへ向かうのか

(1) 土地が余り、スペースの活用が重要になる

国立社会保障・人口問題研究所の中位推計（1997年1月）によれば、日本の人口は2050年には1億人にと20%減少し、人口一人当たりの土地は25%増加する（図1）。現在でも、日本の一人当たり住宅面積はドイツ、フランスより2割小さいだけである¹⁾。住宅への更新投資をするだけで、50年後には日本の一人当たり住宅面積はヨーロッパなみになる。土地も住宅も余り、価格は下落する。価格の下落する資産は担保としての価値も下落する。土地の利用、スペースの活用が重要となる。地方の地価、住宅価格はバブル期に高騰しなかったが、日本の地価は、地方においても国際的にみて割高である。金沢とカンサスの地価格差は、東京とニューヨークの格差よりも大きい（図2、第6章図6-8）。

(2) 中高年者に比べた若者の、男性に比べた女性の、ジェネラリストに比べたスペシャリストの相対価格が上昇する

欧米よりややカーブが急な年功賃金は現在も残っているが、企業が「賃金に見合うだけの貢献をしていない社員」と考えているものの割合は、中高年層になるほど高くなっている（図3）。年功賃金を核とする日本的経営システムは存続しえない。さらに重要なことに、若い世代は、会社おまかせ型の働き方ではなくて、自ら選択する働き方を求めている。高齢化という要因だけではなく、人々の考え方が変わることが変化をもたらすことになる。個人の能力と自己責任を重視した新たな経営スタイル、それに適合した生活スタイルが生まれることになるだろう。

(3) 少子・高齢化によってモノとサービスの新たな需要が生まれる。

団塊の世代が高齢化することにより、高齢化が一挙に進展し、爆発的に高齢者用財の需要が増加し、子供用財の需要が減少する。女性の寿命が長いことから、高齢化は、高齢者の女性化でもある（人口に占める高齢女性の比率が上昇する）。将来の高齢者は、その老後所得の不確実性が高まる一方で、現在の高齢者とは異なり、豊かな社会に育ち、消費生活の楽しみ方を心得ている。

(4) 内外価格差が消滅する。

これまで、食料品価格など基礎的な財に加えて、レジャー価格など、生活の質を決定するものの価格を国際的にみて特に割高にするような歪みがあった。これが日本の生活を楽しめないものにする大きな要因だった。このような歪みは、規制や法人需要に支えられて存続してきたが、日本的経営の変化が法人需要を消滅させ、グローバル化の波は歪みをなくしていくだろう。成熟化する個人消費は、会社の与えるものに満足できなくなっている。サービスの選択肢が狭いことが、さらに割高感を感じさせる要因となって

¹⁾ 日本銀行「国際比較統計」1998年

いる。サービス価格を高めている休暇時期の集中が見直され、「時間の柔軟化」が進む²⁾。

(5) インターネットによって情報の流通コストが革命的に低下する

人口千人当たりのインターネットのホスト・コンピュータ数を見ると、日本は現在アメリカの10分の1であるが(図4)、過去5年間では50倍になっている。情報コストの劇的な低廉化は、新しい世界を招く。利用はビジネスに限らない。同好の士を捜す目的や、地域の活性化のためにインターネットは活用されていく。自らの目的意識を明確に意識した人々の、インターネットを通じた新しい結びつきが生まれてくる。

(6) 日本人の生活スタイル全般にかかわる、高いコストも低下する

日本に内外価格差があって、生活費が高いのは周知のことだが、それだけでないコストがある。それは、日本人の生活スタイル全般にかかわるコストである。日本において、少なくとも戦後、安定したリターンを生むと思われた生き方、銘柄大学を卒業して大企業に入るといった生活が自分自身および社会に与えるコストである。塾に通って勉強するコスト、複雑な組織の中で内部の交渉が大きくなるコスト、系列会社とともに大都市に集中する結果生まれる住宅コスト、通勤コストである。日米主要30社の本社所在地を見てみると、日本では24社が東京にあるのにアメリカでは8社がニューヨーク州にあるにすぎない(図5、第6章表6-5)。しかし、それらのコストも、日本の経営システムの変貌、地価の下落によって変化していくことになる。

3. 変化を捉えて楽しい生活を創るために

多くの変化は様々なコストが低下することを示唆している。コストが下がるとは、それ以外のものに支出できる余裕が生まれるということだから、実質所得が上昇することでもある。コストが下がり、価格の下がった土地やモノをより自由に使えるということは選択の機会が増えるということでもある。もちろん、地価の下落、雇用の流動化、少子・高齢化などの変化は、これまでに経験したことのないものなので、不安を感じる人も多いかもしれない。しかし、発想を転換して、この変化を活かすことができれば、日本人の生活を楽しくする「良いシナリオ」が実現するはずだ。

(1) 地価の下落を活かす

地価は下がる。東京都心のブランド価値も低下する。丸の内や大手町でなくとも、

²⁾財団法人余暇開発センター「柔らかい時づくりをめざして～生活時間柔軟化に関する調査研究～」1992年

新たにインフラが整備され、大規模なビルが建てば、ブランドにこだわりのない外資系を中心にオフィスは埋まっていく。都心は拡散し、中心部の地価も下がる。地価は賃料から考えて合理的な収益還元価格へ収斂していく。

地価も住宅価格も下落する。既に社会的地位を確保した企業は、多くの土地を持っており、地価の下落は、これらの企業にとっては財産の目減りを意味している。しかし、これから発展しようとしている企業にとって、地価の下落は新しい投資がしやすい環境をもたらすことになる。地価の下落は、土地を持たない人々にとっては、実質所得の上昇を意味している。建物へ、家具へ、質の向上へ、広さの追求に、環境の向上へ、あるいはまったく別のものに消費される実質所得である。住宅産業とすべての産業が、地価下落で生まれる新たな需要を求める競争に参加できる。

地価の下落は地方でも進む。地方では広さがかなり満たされているので、地価の下落は、住宅以外の支出を刺激するだろう。あるいは、住宅都市環境の整備に向かうかもしれない。歩きやすい街路やアーケードやアトリウムの整備、図書館や美術館の活性化などによる中心市街地の再利用が進むかもしれない。安くなった土地を新たに使わなければ、都市は荒廃する。他地域に先駆けて立地規制を緩和する自治体があれば、投資を招き雇用を拡大するなどのメリットを享受できる。地価下落を朗報と考える企業と地方自治体が発展できる。

(2) 少子・高齢化を活かす

人口ピラミッドは崩れていく。97年に、老年（65歳以上）人口が、年少（15歳未満）を上回ったが、2020年にはその倍に、生産（15歳～64歳）年齢人口の半分になる。少ないものは高く、多いものは安くなるという経済原理は、人口の場合にも成立する。中高年の賃金は相対的に低下していくことになる。しかし、賃金が今より低下するということは雇用は現在より保障されるということでもある。また、高齢者の時間と人生経験を生かすために、「時間銀行」「労力銀行」のような仕組みが考えられる。雇用が確保されれば、中高年全体としての平均所得は、それほど低下しない。また、高齢者はすでに資産を持ち、子供の養育費や住宅費のような必需的な支出も少なく、選択的な支出にあてることができる。しかも、そのような高齢者が増大していく。

未来の高齢者の行動パターンは、現在の高齢者からは予測できない。例えば、1990年の55歳～65歳の女性人口のうち大卒者の割合は6%だったが、2010年には22%に高まることになる(第3章図3-5)。行動的で消費需要も旺盛、孫より自分の楽しみや自分を磨くことに関心を持ち、若いころから親しんだ車やロックに熱中し、パソコンや電子メールを駆使する新たなタイプの高齢者が登場する。

(3) インターネットを活かす

インターネットの活用は、劇的なコスト削減策になる。発注、受注、生産、販売を

コンピュータ・ネットワークで行えば在庫は原理的にゼロとなる。また、ネットは、多品種、少量販売のための最良の手段となる。ネットで書籍を販売し、骨董品のオークションが行われている。ネットは細分化された需要に応える最良の手段である。

知的生産物を作るための協力も、インターネットで効率的になる。組織内外でのレポートの作成についても、コンピュータ・ネットワークを活用すれば、より多くの人々の創造性を参画させ、また誤りの訂正も容易になる。インターネットはより広い知の世界に人々をつなぐことになる。多くの人々が議論に参加できることと透明性が高まることにより、意思決定のプロセスが改善する。

(4) ライフスタイルに応じて居住を選ぶ

日本は自由な国であるが、住宅とキャリアは、自分では選択できなかった。少なくとも選択が困難だった。ところが、地価の下落によって、土地保有者は土地の所有にこだわらなくなり、誰でもが自由に自分のライフスタイルに応じて居住を選べるようになる。高齢者やキャリアシングルは都心へ戻ることも、ファミリーは郊外でより安くより近くより広い住宅を求めることができる。また、アウトドア派は田園居住も可能になる。質の良い中古住宅ストックの厚みが増したことや定期借地権の発展がこの動きを加速する。さらに、税や仲介手数料などのコスト低減が求められる。これまで、欧米の住宅の耐用期間が100年であったのに、日本の住宅の耐用期間は30年にすぎなかったが(図6)、このような住宅の無駄遣いはなくなっていく。

(5) 会社ではなく個人がキャリアを選ぶ

これからの社会では、会社ではなく個人がキャリアを選んでいく。これまでの日本では、会社が個人のためにキャリアを選んできた。終身雇用の代価として、会社の都合で個人の職種を配分してきたからだ。しかし、これからの働き方は、個人が「生涯にわたる自分のキャリア・プラン」に基づいて、会社ではなく、職業を選択していくことになる。

若いときに給与以上に会社に貢献し、中高年にそれを回収するというのは、会社と個人の関係に「貸し借り」のあることだが、これからは貸し借りの関係がなくなっていく。会社への貸し借りではなくて、会社に貢献するとともに自己のキャリアを磨き、同時に給与を得る働き方が主流になっていく。

貸し借りのない世界では、自分の賃金は常に市場賃金なので、転職も自由であり、失業が賃金の大幅な低下を意味することもない。また、貸し借りのない時に成立する賃金が、年齢に関係のないフラットなものになることもない。アメリカにも、30代前後の賃金の1.72倍(日本は1.93倍)になる年齢別賃金カーブがあり、日本のカーブが近年フラットになってきているのに対して、むしろ急になっている(第2章のコラム図)。アメリカでは、個人のキャリアアップによって、会社ではなくて自らの力で、「年

功賃金」を創り出している。同じことが日本人にできないはずはない。

また、貸し借りのない世界では雇用が流動化する。雇用の流動化が高まることにより、精神と肉体を酷使して「可処分所得」を追求するのか、ゆっくりしたリズムで「可処分時間」を求めるのか、ライフサイクルに応じて自らの望む組み合わせを追求することができる。

変化に対応する個人と企業が生き残る。キャリアアップを求める若者に応える企業が成功する。

(6) 教育は個人の求めるものを提供する

会社がキャリアを決める社会では、教育の意義も限られてしまう。仕事で何が必要かを決めるのは会社であって、教育機関ではないのだから、教育の与えることのできる内容も、一般的教養以上のものにはなり得ない。しかし、多種多様な仕事に対して、個人が自分のキャリアプランを自らの意思で決めるのであれば、それを与える教育機関の地位も高まるだろう。同時に、教育への期待と要求も高まることになる。

会社も、漠然とした潜在能力や忠誠心よりも明確なスキルを求めるようになる。仕事に就いたことのない学生は、教育に明確な内容を求めることができないが、仕事の経験のある学生は、自ら必要な専門知識や技能を教育に要求できるだろう。最終的に何が必要かわからない中での勉強は、無意味なものとなりがちだが、目的の見える勉強は、仮に楽しくはないとしても、虚しいと感じることはない。いつでも必要なときに必要なことを学べるようになるためにも、教育機関に補助するのではなくて、学ぶ本人に補助することが望ましい。本人が教育機関に要求し、教育機関がそれに応えるシステムが効率的だからだ。

(7) 新しい価値観の創造のみならず、時代を越えて生きる価値も尊重する

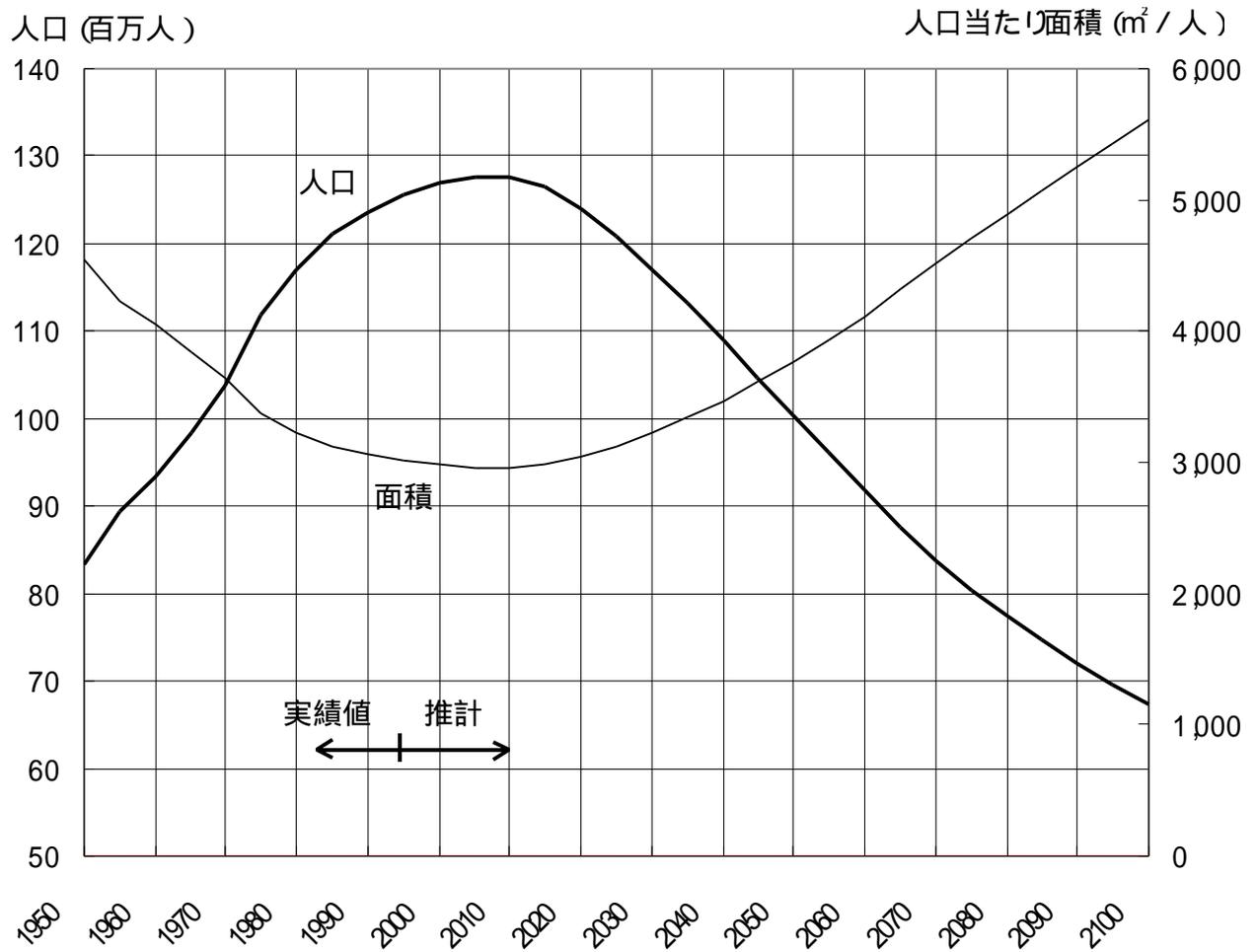
変化はこれまでの権威を否定する面がある。自己決定とは、既存の権威を疑うことでもある。これまでの権威が疑われているのは、多くの権威が、若いとき学んだ常識論に身を置き新しい状況を見ようとしていないということがあるからだ。権威の流動化は創造社会にとって重要なことであるが、権威の否定が規範の否定、秩序の否定をもたらすのは好ましくなく、新しい規範が生まれる必要がある。自己の必要において選択を求める市民が、自由なディスカッションを通じて情報空間を育てていけば、そこに新しい価値観が生まれる可能性がある。個人が能動的に社会に参画することにより、より良い社会を創りあげていくことが必要である。インターネットはそのための力を与えるだろう。

また、古いものの全否定が必要なわけではない。製品やサービスの「改善」、よりよい成果に到達するための「努力」、職人芸など、時代を超えて貴重なものがある。ロック・ミュージシャンも、メトロノームを前にリズムを取る修業をしなければ一人前に

はなれない。

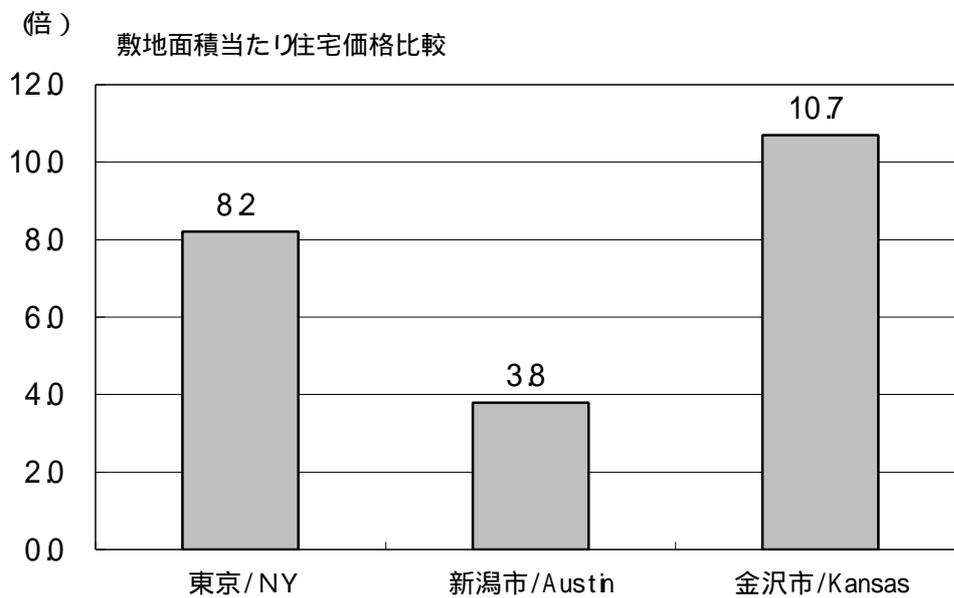
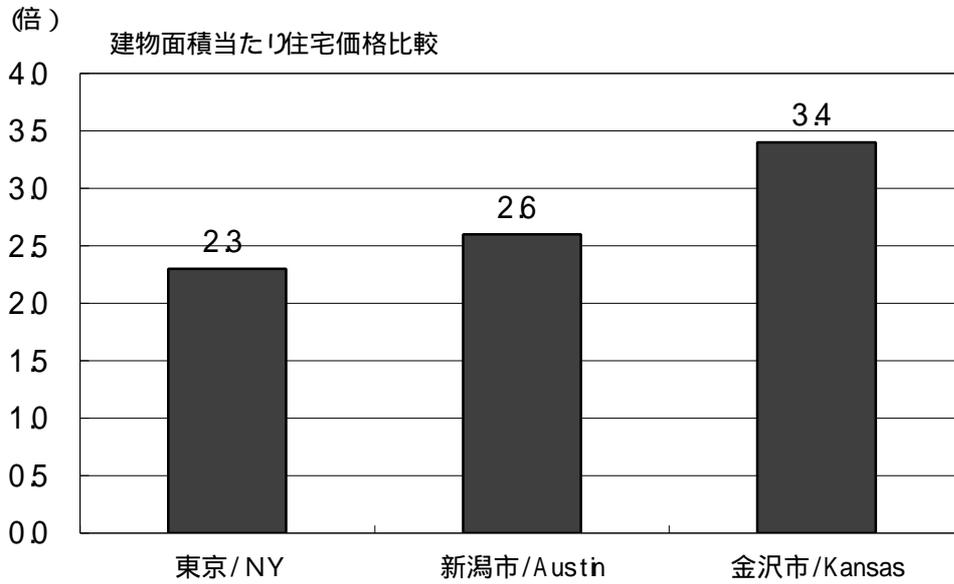
職場のチームワークも重要であって、分社化、専門化でチームワークはむしろ強化される面もある。分社化はスペシャリスト化をもたらし、スペシャリストは他社との競争のために、社内の協力を求める必要があるからだ。

図1 総人口及び人口1人当たり国土面積の推移(中位)



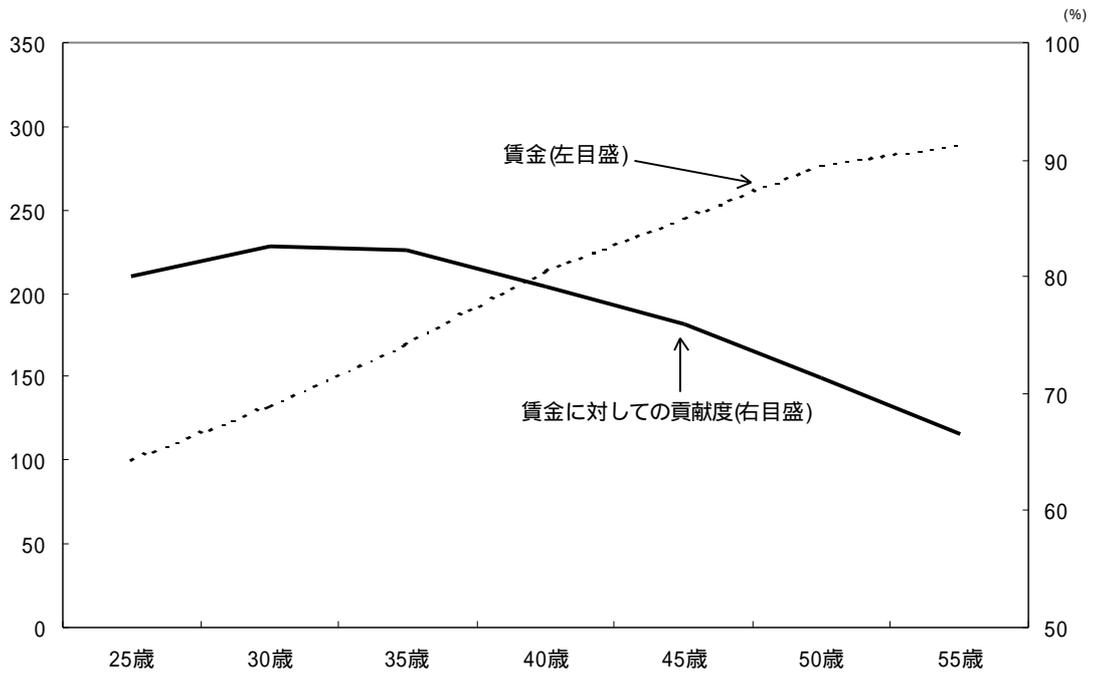
(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成9年1月推計)」をもとに経済企画庁が作成。

図2 人口が同程度の都市の日米住宅価格比較



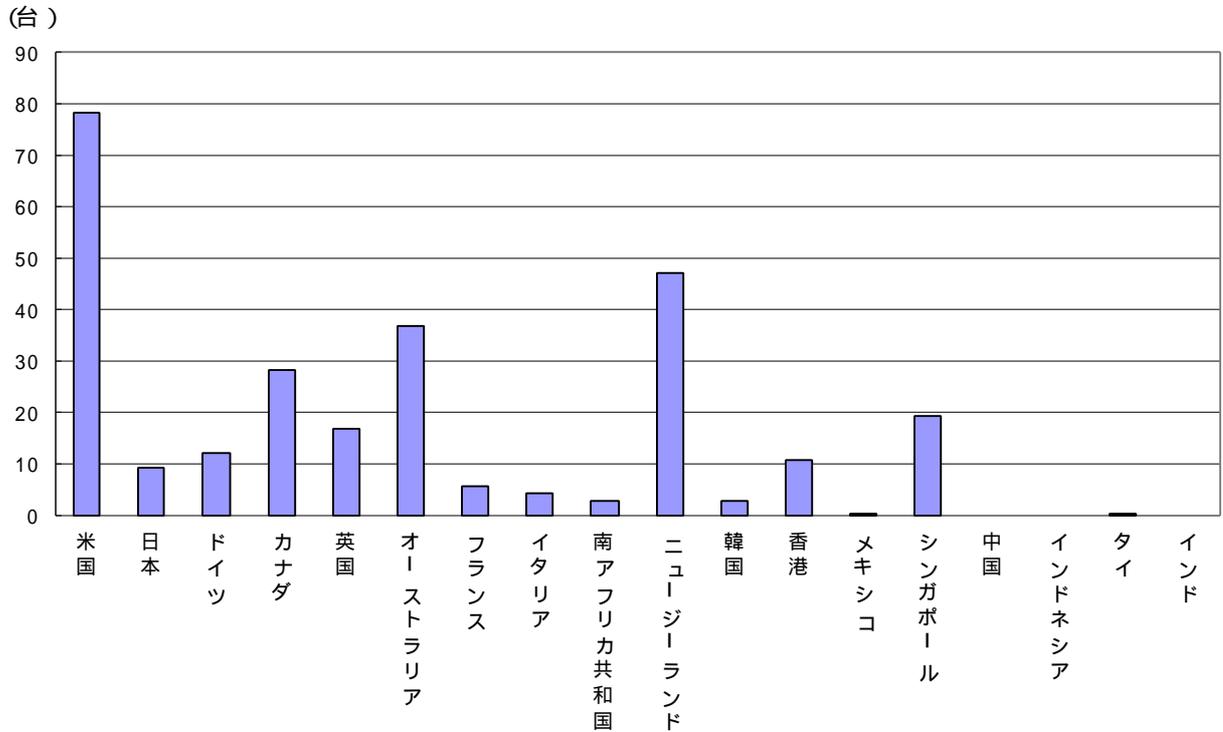
(備考) 1.図6-8を簡略化したもの
 2.各都市の人口数全国順位及び人口数は、東京:1位、783万人、ニューヨーク:1位、733万人、新潟市:23位、48万人、オースティン:23位、51万人、金沢市:31位、44万人、カンザス:31位、44万人である(データ出所:「都市データパック1998年版」(東洋経済新報社)及び「Statistical Abstract of the United States 1997」(US Department of Commerce))

図3 中高年層ほど貢献度は賃金より低い



- (備考) 1. 労働省「賃金構造基本統計調査」(1997年)、日本的雇用制度研究会「日本的雇用制度アンケート調査」(1994年)により作成。
 2. 賃金は、企業規模1,000人以上の大卒、男性標準労働者の所定内給与額を指数化したもの。
 3. 賃金に対する貢献度は「賃金に見合うだけの貢献をしていない社員の割合」を100から引いたもの。

図 4 人口千人あたりホストコンピュータ数の国際比較

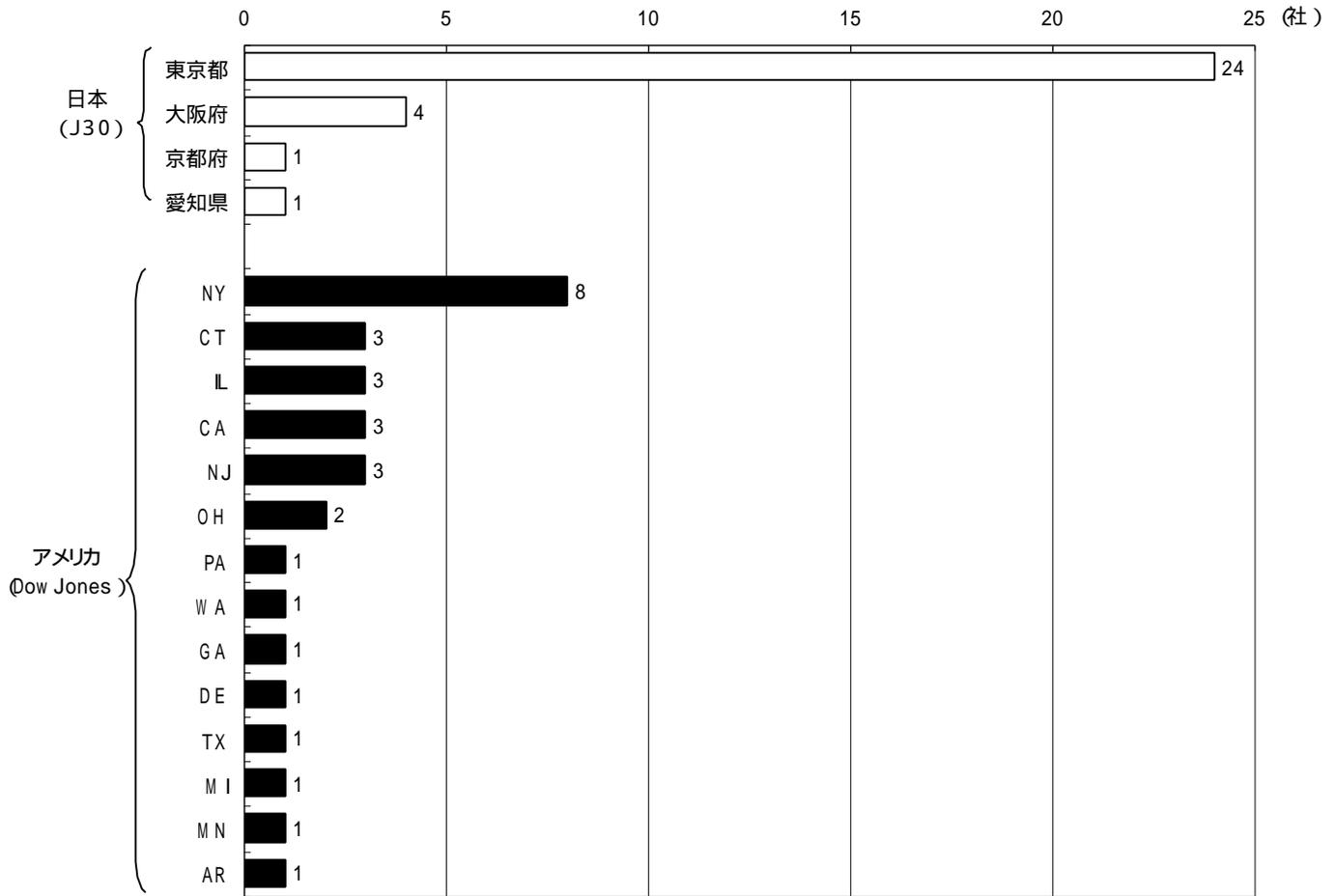


(備考) 1. Network Wizards (<http://www.nw.com/>)、世界銀行「The World Bank Atlas 1997」により作成。

2. ホストコンピュータ数は 1998 年 1 月現在、人口は 1995 年現在のデータを用いた。

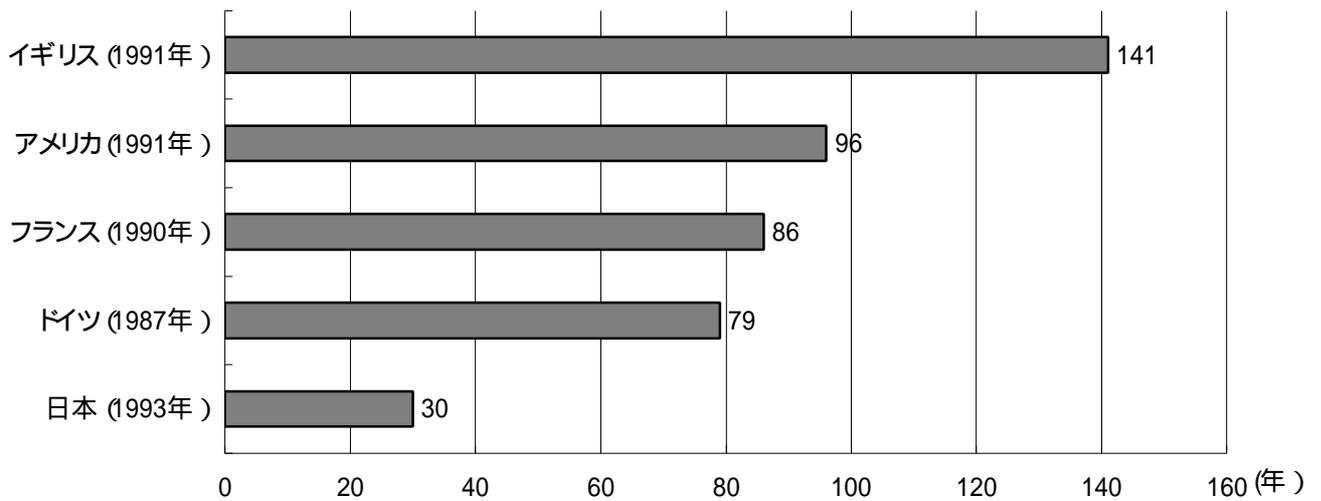
3. ホストコンピュータとは、もともとは入出力処理等を行う端末に対して、背後に控えてホスト的な役割を果たす大型コンピュータのことを指して言った。インターネットでいうところのホストコンピュータは、インターネットに接続され、IPアドレスが割り当てられたコンピュータを指している(郵政省平成 10 年通信に関する現状報告)。

図5 大企業30社の本社所在地の日米比較 (1999年3月)



(備考) 図6-5を簡略化したもの

図6 住宅ストック更新周期の国際比較



(備考) 1 資料 総務庁 平成5年「住宅統計調査」(Annual Bulletin of Housing and Building for Europe/国連)
 2 毎年の住宅の減失戸数と新設戸数が等しい(すなわち、取り壊された分だけが新たに作りなおされる)と仮定し、住宅のストック(総戸数)をフロー(年間新設戸数)で割り、何年で全ての住宅ストックが更新されるかを示したものの。

1. 地価は下がり続ける

地価が下げどまらない。地価は収益還元地価に向かっていると予想されている。これまで地価にはその利用から生まれる価値を遙かに上回る価格がついていたのだ。しかし、土地プレミアムは失われて、あるべき水準、賃料からみて合理的な収益還元地価水準に迫っている。土地神話は崩れてしまったと断言しても良からう。しかし日本人共通に捨てきれない土地への未練を意識しながら、地価の下落が日本に何をもたらすか、そして地価の下落を効果的に利用すれば何を変えることができるか考えてみよう。

図1-1、図1-2は1983年から97年までの商業地、住宅地それぞれの公示地価の推移を示している。図には東京、神奈川、千葉、山梨、1都3県の地価の水準が時系列で示されている。不況を反映して商業地の下落傾向が著しく、住宅地の下落傾向は商業地と比較すると穏やかに見える。バブル期に商業地こそ急騰していたのだ。しかし、今ではどちらも確実に下がり続けている。ただし、この激しいバブルを通じた地価の変動は大都市圏の出来事であった。地価の高騰を知らなかった地方も沢山あったということを認識しておかなければならない。

地価上昇期と下落期では人々の土地購入行動は明らかに変化する。毎年地価が上昇し続け、土地神話が確立されていた時代には、所得上昇を期待して、できるだけ早く契約し、購入しないとますます手が届かなくなってしまうという不安に襲われ、買い急ぐ傾向が生まれる。さらに、多くの大都市居住者が持ち家志向を持ち、同じ様な買い急ぎ認識を持つと、住宅購入行動は次第に競争的になり、都心からの距離が遠くなっても、通勤が可能な地域の地価は支払い可能な限界まで高くなっていった。図1-2に示されるとおり、住宅地の地価推移を見ると、先ず東京で値上がりし始め、ついで神奈川で上昇し、遅れた千葉では最も大きく上昇し、東京への通勤が厳しい山梨では極端な上昇が起こらなかった。

下落時期に入ると東京、神奈川で高値で高原状態が続いた後に、1992年に一気に下落するのに、千葉の場合は95年まで上昇が続き、東京、神奈川と同じ時期に一気に下落する。しかし山梨では最後に穏やかに下落局面に入っている。このように、東京および近県の地価の動きは少しずつ異なっている。

商業地についてもほぼ同じことが言える。しかし、変化は住宅地よりは激しい。そして山梨でも極めて急激に下落した。商業地の変化には投機的な、投資的売買が多かったからである。東京や大阪、京都などの不動産には買い手が全国から集まったという点も重要である。すなわち、激しい地価変動は、これらの土地が全国区の投機市場に晒されていたことにもよる。一方、住宅地の場合は背後に根強い住宅に対する持ち家需要があり、それが下げ止まり感をつくりだしているのだろう。下落局面での人々の購買意欲は、上昇局面で、かつ土地神話が確立している状態とは全く逆の動きを示している。急いで購入する理由は

全くない。来年に延ばした方がもっと安くなり、賢い買い物ができるかもしれないからだ。実際、後に示すように、長期的にも土地に対する需要は傾向的に縮小して行くことがわかっているのだ。このことは企業の土地への投資行動についても同じことが当てはまる。土地神話は、これから示すような人口や世帯数などのデータにも裏付けられて、確実に崩れていこうとしている。

2 . 人口移動に変化が現れた

戦後わが国では、経済が拡大するにつれて大都市へ人口が移動し、都市化が続いてきた。その結果、日本全体として都市型社会になり、都市での住宅や事業所のニーズが傾向的に強まった。大都市圏や地方核都市では、人口が増加したが、他方、農業・農村地域、特に中山間地域と言われる農山漁村では過疎化が進行した。多額の公共投資資金を投入してきたにもかかわらず、国土の均衡ある発展、定住化政策は、その成果を上げるには至らなかった。しかし、図1-3、図1-4でわかるように、都市と農村、あるいは大都市圏と地方圏で人口移動の傾向が変化してきている。この人口の移動に関する変化が東京を中心とする東京大都市圏の地価に構造的に影響を与えていることは確実である。さらに最近ではUJIターン現象が顕著になってきている。農村から大都市へ出てきていた人がまた出身地の農村へ戻るUターン、出身地のそばの地方都市まで戻るJターン、あるいは従来大都市圏に居住していた人が大都市の生活を見限ってこれまで足を踏み入れたことのない農村に家族で移動するIターンが、それぞれ景気の下降局面に入ってから増加している。

3 . 日本の人口は2007年にピークに達する

日本人の人口のピークは、国立社会保障・人口問題研究所の中位推計(1997年1月)によれば、2007年にやってくる。働くという事がライフスタイルの大きなウエイトを占めるとすると、先ず20歳から60歳という就業年齢に当たる人口は1995年に既にピークに達している。この動かしがたい事実が地価に影響される。ただし、人口の増加は無いけれども、高齢者の単身世帯や未婚者の増加によって世帯数は2013年までは増加する。これらのことから、新築住宅数は年に130万戸レベルから2015年頃には90万戸にまで減少する。

住宅産業は、建築戸数減という現象を経験する。もちろん建築される住宅の大きさが50%増加すれば戸数減の影響は緩和される。そしてその可能性はある。地価が下がった分だけ住宅の質や土地の広さに資金を向けることができるからであり、これは望ましいことだ。大都市での住宅事情は、数の上では、従来の土地神話を維持し続けることができないほど成熟段階に達している。住環境や住宅の質、通勤条件、魅力的なライフスタイル等を求めることができるようにもなってくる。

4 . 都心居住の急増があり、東京都人口の増加基調が見える

90年代はじめまでは、都心3区の人口が急減していると懸念されてきた。都心区では住宅付置義務をオフィス建設に課さなければならないほど、オフィスの拡大と住民の減少が続いてきた。しかし95年を境に23区の人口は増加傾向を示し始めた。特に都心の中央区や港区での人口増加は、文京区や目黒区あるいは周辺区にまで次第に拡大している。このような動きを都心拡大と考えるのか、業務分散と考えるかはおくとしても、少なくとも山手線の内側エリアは明らかに都心化して、業務地と住宅地が混合する曖昧エリアが増加している。お台場の開発や天王洲、恵比寿、大崎、品川の開発に住宅は重要な構成要素となってきた。オフィスに関して言えば日本橋、大手町に集中してきた金融業やマスコミもその集中のメリットをあまり強く主張しなくなった。

都市計画で言うゾーニング、用途地域は次第に純化から混合の傾向を首都圏の至る所で見せ始めている。それはオフィスや工場の性質が従来型産業の延長上で想定されているものとは異なったもの、異なった機能を必要としているからだ。

国際化や情報化などの技術革新による就業形態の変化により、

- (1) 24時間弾力的な勤務が可能で、
- (2) 安価な情報通信ネットワークに組み込まれることができ、
- (3) 大学生のアルバイトのような柔軟で判断力のある労働力を確保でき、
- (4) Small Office、Home Office (SOHO) が活躍できる

局面が増加している。

5 . 地価の下落がライフスタイルを変えることをフィーリングで考える

土地神話は崩れた。復活する見込みは中長期的な土地需要を考える限りありそうもない。これによって人々の行動様式、ライフスタイルはどのように変化するだろうか。特に地価が影響を及ぼす経済活動にどのような影響を及ぼすだろうか。

地価が下がって、オフィスや住宅の価格は低下する。不動産業や住宅産業のリストラは容易に進展しないため、オフィスや住宅の供給量は維持され続ける。結果として住宅市場やオフィス市場は供給過剰で、オフィス賃料や家賃は地価同様に低下する。このことによって住宅需要量は価格低下分だけ増加する。大都市ではこれまで十分な広さや質を確保していなかったために質や広さを確保する方向にすすむ。地方都市や農村では、既に広さは確保しているので、供給超過で価格が下落した分だけ、貯蓄と消費が拡大されて行くはずだ。

今、東京のアパート需要にはかなり明確な傾向が生まれている。つまり、都心で歩いて、郊外では歩かないのである。郊外型アパートは駅前物件しか売れない。駅から10分以上歩いたり、バスを利用しなければならないとなると、よほど広いか安くない限り、商品価

値がない。つまり、郊外駅前マンションブームは既に定着している。もちろん土地付きの戸建て住宅については根強い人気がある。一方都心では地下鉄等の整備が進行して着々と利便性は増している。しかもオフィスの分散が進行して、都心への固執が薄れたために、低度未利用地を開発するとなると住宅こそが収益を改善できる最も期待された土地利用ターゲットになる。しかも名門といわれる小学校はことごとく都心にあり、高級住宅地と噂されるブランド地には教育環境が整い、図書館や美術館だけでなく、噂のレストランやブティックもある。中心市街地には既に魅力的な都市基盤が十分整備され、職住接近型のライフスタイルを可能にする集合住宅をバブルピーク時の半分以下の価格で手に入れることができる。消費者は確実に賢くなっており、利用本意で最も都合の良い住宅を選択できる。

住宅に関する選択肢は拡大し続けている。高齢者やシングル、あるいはキャリアシングルといわれる人々にとっても都心居住は都合がよいだろう。ファミリーの郊外居住もより広く良い住環境を選べるようになってきている。アウトドア派のファミリーは田園居住ができる。従来可能でなかった短期間の農村居住も不可能ではなくなっている。

6 . 女性の社会進出

晩婚化、非婚化、女性の就業率の上昇等は保育所つき集合住宅の供給を促している。日本中で保育所は有り余っているのに、肝心な都市部では保育所が全く不足している。行政はあたかも少子化を促進しているかのようだ。女性の社会進出を促進する意味での保育所つきマンション建設は容易になって、今後多様な形態が現れてくる。女性の労働力率は中国地方や東北地方で高く、逆に東京などの大都市部では際だって低くなっている。都心部での地価の下落は女性の就業率アップに貢献する。マンションに保育所が併設されると、施設での女性の雇用も増加して、女性が働きやすい環境が一層女性の働く機会を創り出す循環に入っていく。都心での安全で便利な暮らしは、有能な女性の労働機会を創り出す。そして少子化にも歯止めがかかるかもしれない。

7 . 自動車利用から歩く都市生活へ

ヨーロッパ諸国では自動車利用を抑制し、公共交通を活用して、中心市街地では自動車を排除するトランジットモールが広く活用されてきている。これによって、路面電車・トラムや Light Rail・Transit (LRT、小型軽量鉄道) が導入され、本格的に活用されて中心市街地の商業の活性化に役立ち始めているのだ。週末に郊外の大型店に買い出しに出かける、アメリカ型の自動車を中心にしたライフスタイルをいかに見直していくかが都心の再開発にとっても意義深い政策になっている。歩く速度でショウウィンドウを覗いてみることや排気ガスのない道に思いっきりテーブルを広げたカフェでビールやコーヒーを飲むことは、都心での生活を再発見する機会を創り出している。ウィンドウショッピングが拡

大し、飾り付けはレベルアップし、町はにわかにも魅力を増している。サイクリングや歩くことが、肉体的にも精神的にも人々の生活を健康的にするだけでなく、サステイナブル・グロス、持続的成長時代の地球環境保護の観点から望ましい環境づくりにも貢献する。このような考え方は、まさに我が国で現在もっとも深刻であると言われている地方都市の中心市街地の活性化策として、現在、議論されていることである。

ヨーロッパでの動きは日本でも確実に取り入れられる緊急の問題でもある。歩きやすい街路の整備、自転車専用道の整備、パークアンドライドシステム（郊外の鉄道駅等に車を駐車し都心には公共交通で入ってくるシステムで車の都心乗り入れ抑制策）と公共交通網の整備が進む。トランジットモールや天候に左右されずに歩けるアーケードや自然光を取り入れた高層ビルの1階の大広間などのアトリウム、公共交通の採算性を引き上げる都心地域のターミナル性の確保や中心市街地の商業の魅力アップなど、ターミナルに人を呼び込む公共施設、図書館や美術館や広場、歴史的建物そして古くから地域の中心性を確保する地域産品を商うマーケット等が改めて整備されていく。

地方都市では住宅が既に高い水準で供給されているので、地域固有の魅力を創り出すために公共部門も、NPOも利用しやすくなった土地を活用してより公共性の高い広場や公共交通整備、あるいは老人などの都心アクセスを容易にするコミュニティバス（住宅地の路地にまで入るバス。30人乗り程度で、交通弱者などの足として、安価に供給される。）などの整備に向けられるべきではないか。地域性と四季を感じさせ、健康的で通勤などの時間が節約できるライフスタイルが取り入れられ生活コストが安くなる。

8 . 土地の値下がり は土地所有への固執を和らげる - 高いうちに、値下がり前に売りたい -

土地所有者が所有にこだわらなくなると、従来実現が困難であった道路の拡幅や公園の整備などがやりやすくなる。日本に固有の借地権や借家権の発生が緩和される。定期借地権の活用が拡大するだろう。これまで全く乖離していた収益還元地価へ地価は収束して、世界の先進国並の地価になって、我が国の産業の国際競争力を引き上げることに貢献するだろう。安定的な地価が約束されてくると、新たな土地を担保にした土地担保債券市場が成長して、土地投機は生まれにくくなる。そうなれば、土地に投機的なキャピタルゲインを期待する人々の行動様式は崩れる。このような土地所有への固執を和らげる重要な政策として、代替的な金融資産、不動産の小口化、債券化が求められる。土地は基盤が整備され、高度に利用されて初めてその利用形態から収益が生み出されてくる。所有するだけでなく、魅力的な土地利用に投資する市場が整備されなければならない。

9 . 不動産の概念が変わる

土地を保有しているだけという行動様式は無くなる。建物の価値が無くなれば不動産としての土地の価値はなくなる。土地は利用しない限り価値は生まれない。保有しているだけでは価値は生み出されないという価値観にあった税体系を導入しなければならない。建物とともに不動産として評価される不動産概念を必要とするし、農業など生産的用途に用いられているものは土地自体の生産力を評価しなければならない。このような他の先進国での不動産概念が次第にわが国でも広がってくる。また不必要に土地を低度利用しているケースを考えて、保有のコストを所有者の認識させなければならない。低度未利用の土地所有者の社会的責任が問われる仕組みも必要になってくる。そのために土地取引に関する、あるいは不動産取引に関する情報の公開は決定的に重要性が高くなっていく。地価が収益還元価格水準、つまり普通の価格になれば、今度はそれに見合った地価税制、低度利用にペナルティを課す必要が生まれる。これによって土地利用は整序されてくる。

地価が下落し、収益還元価格まで下がるということは、以上のような状況が生まれてくることを前提としている。この水準まで地価は下がらないとしても、住宅を保有する動機に含まれている貯蓄動機のウエイトは確実に低下する。地価や住宅本体の価格が下がり続けると、保有するより借りる方が有利になる場合も大いにあり得る。人生の局面毎に居住する場所を取り替える住居選択が生活の中で重要な選択の一つになってくる。

質の高い中古住宅ストックが蓄積され、税や仲介手数料のコスト低減などによって中古住宅市場が活性化することも、このような動きを促進する。

学生時代は都市型キャンパスを選ぶか郊外キャンパスを選ぶか、結婚して都心居住を選ぶか、どの地域で就職するかの選択もある。子供とともに農村型のライフスタイルを選ぶか郊外の戸建て住宅を選ぶか、「お入学」のために名門小学校を目指して都心居住を選ぶか、高齢に達して都心を選ぶか郊外居住を選ぶか、農村居住を選ぶか、これら以外にも外国での生活を選択するということもあり得よう。選択は多様に広がってくる。これによってこれまで重視されてきた定住化政策やその支えとなってきたコミュニティ論が消え、選択の自由が広がり、個々人の自己責任が強化されるのかは重要なテーマである。

10. エコノミストとして地価の下落を考える

商業地はとどまることを止めずに地価を下げ続けている。住宅地も確実に下がり続けている。この過程で、大都市の地価は大いに下がったが、地方都市はこの影響を全く受けてこなかった。ところが、例えば地方核都市松江ではバブル時代の地価上昇は無かったのだ。同様に農用地や山林も、この間、地価上昇を期待することはなかった。しかし、松江市もそうだが、松本市でも隣接する町村では農業的用途に用いられてきた土地が農業収入を期待できなくなるに従って、市街化調整区域、未線引き地等で自動車客を前提とした大型店の開発許可を認めている。大店法の規制が強化されるに及んで、今全国の地方都市の郊外で大型店の開発ラッシュが続いている。広域土地利用計画が今すぐ必要だ。郊外開発を抑

制する地方の核都市に対して周辺自治体が開発を認めてしまうケースは周辺自治体間の開発競争を誘導している。松江市や松本市のようなケースが全国の地方都市から報告されている。都市の経営を考えるに当たって地域の広がりを一體的に経営する必要性が技術の進歩や交通ネットワークの整備によって一層高まっている。市町村合併の意義はここにあるのだが、多くの論者は行革効果や公共サービスの効率的な供給規模から合併を論じている。

土地の利用は広域的な観点から考えられるべきであることは言うまでもないが、都市と農村の関係を一體的に捉える必要はますます強くなってきている。神奈川県企業の企業庁が提供する水道を維持するのに県民は荒廃した水源の土地を水道料金の一部で買い上げて管理する方式を採用した。農業構造改善事業、特に農業農村環境整備に投資されている費用は、農業生産に大きな効果を上げているとは思えないけれども、都市にとっての山林や水田、畑などの水源としての意義や、治水、緑の供給、農村環境、集落配水設備の整備効果は極めて大きいことはわかっている。このような問題は個々の土地所有者の社会的責任論として土地利用に当たって課される義務を再考しなければならないことを意味している。日本中で美しい景観が消えてゆく。自動車社会の弊害を抑制し、賢い自動車とのつきあい方を考え、将来世代に美しい地球や魅力的なライフスタイルを贈ろうではないか。一方で規制緩和を進め、地域の活力を産み出す必要があり、他方で大きな外部経済効果を重視した総合計画の視点が必要になっている。

11. 土地値下がり分は何に向けられるか

地価が下落すると企業や個人はそれぞれ明暗をはっきりさせる。既に社会的な地位を確保している企業は、多くの土地を含む不動産を保有している。これらの企業にとって、地価の下落は財産の目減りを意味し、株価の下落、経営基盤の悪化を意味している。一方、これから事業投資を拡大しようとしている新規参入企業にとって、地価の下落は収益率の改善を意味しており、競争力を強化できる。持つものと持たないもので地価の下落が意味することは全く異なる。持たない庶民にとって、地価の下落は可処分所得をその他の消費に回すことができるという意味で、建物へ、家具へ、質の追求へ、広さの追求へ、環境の選択へ、あるいはその他の全く異なるものの消費へ消費は向けられることになる。このことは住宅産業にとってはある意味では朗報である。土地ではなく住宅それ自体に支出されるからだ。

もう一つの選択はブランドに関わっている。過去の栄光を背中に負っている企業は丸の内や大手町のオフィスを重視するが、外資系企業はそのこだわりが無く、天王洲アイルや大崎ゲートシティ、恵比寿ガーデンプレイスあるいは横浜みなと未来21（MM21）でもかまわない。基盤が十分に整備されていることにだけでなく、土地柄やブランドにこだわるのはかえって日本人に固有の行動様式である。東京でも新たに地下鉄が整備されて都心部の利便性は大きく変化しつつある。丸の内がその地位を確保するには、東京駅の役割

や駅の土地利用を含めて、従来の概念を超えた都市基盤整備を進めて、日本で無二の存在を誇示しなければならない。そうでないと東京のコア、中心中の中心の意義が薄れて、都心はただ拡大して平準化されていく。国際化が進み、外資企業が参入し、新たな拠点が国際ルールで整備されていくと、日本にも全く価値の異なる空間が現出する。そんな空間がいつ我々の周りに生まれても決しておかしくない。そんな時代になっているという認識も必要で、そのときディベロッパーとは何かが問われることになる。ともあれ、既に地位を確立し、株価にこだわる企業は、所有土地を手放し負債を減らしてオフバランス化を進行させる。放出された土地は、活用されることを前提として、土地を担保に債券化が進行する。土地債券市場は土地の利用形態と収益性で評価される土地を市場で扱うことになる。この過程で土地のキャピタルゲインは無くなっていくことが確認される。地価は周辺を含めた投資水準、特に都市基盤整備水準で決定される。

情報通信基盤の整備が進み、日本中どこでも情報通信ネットワークの利用コストが安価になることによって、どこにでも本社や研究所を立地できるようになる。政府が、オフィス地方都市へ移転させるオフィスアルカディア計画に失敗した最大の理由はこの通信コストが下がらなかったことにある。情報通信コストが東京で圧倒的に安くなっているからだ。しかし、外国企業を含めた電気通信事業者が、全く新しい料金体系を持って、NTTを中心に国土を二分、三分して競争環境を創り出せば、日本の国土の高度利用が可能になってくる。世界一高い人件費、公共料金、地価やオフィス賃借料では、日本企業の国際競争力は強化されない。地価がまず、世界水準に近似してくることが求められる。

12. フィルタリングプロセスを明確にする

地価の下落が石油価格の上昇時期に論じられたような新価格体系への移行として議論することはできないが、下落が下落を呼ぶプロセスを明確にしておく必要がある。特に住宅やオフィスについてのフィルタリングプロセスを追跡する必要がある。フィルタリングプロセスとは、安いオフィスが供給されるとそこへ高い賃借料を支払っていた企業が移転する。あいたオフィスは値下げをして空き室を埋める。そこに入った企業はこれまでのオフィスを移転する。次々にこのプロセスでオフィスの賃借料は下がっていく。そのプロセスのことである。そこでは中古市場や仲介手数料、税制、あるいはディベロッパーのフルコストプライシング方式などが問われることになる。税や手数料などが高いとこの費用に食われて地価は下がっていかないし、健全なマーケットも育たない。今どのように地価が下がっているのかそのプロセスを分析して、公表することが求められる。この市場では、情報が、まだ他の先進国と比較して著しく不足している。

第2章 労働コストの変化と新しい時代の働き方

糸瀬 茂

1. 経済の成熟化の影響

多様な価値の時代の到来

本章では、今後5～10年の間に、労働コストがどのように変化し、また日本人の働き方がどのように変化していくのかについての「未来予想図」を描くことを試みる。本章が、その働き方が変化するとして念頭に置いている労働者とは、主として、就業者全体のおよそ5割強を占めるホワイトカラー（専門・技術、管理、事務、販売等）の人たちである。

最初のステップとして、「経済の成熟化」という要因が、産業構造や企業経営のあり方に、今後どのような影響を及ぼしていくのかについて概観してみよう。

物質的にはほぼ満たされた今日、消費者としての個人は様々な新しい価値を求めるようになった。それを受けて、企業が供給する技術・商品・サービスの多様化が急速に進みつつある。すなわち、知恵や知識を集約することによって様々な新しい価値が産み出され、そのこと自体が経済成長を高めると同時に個人の満足度をも高めるような社会に日本は変化しつつある。

言いかえれば、社会・経済の成熟化に伴い、日本は従来型の産業構造や企業経営方式に依存していたままではさらなる発展は困難であり、また個人の幸せも十分に実現できないという状況に置かれている。今後は、単純に労働と資本を組み合わせるような（規格大量生産型の）産業は次第に経済の主役の座から退き、多様な知識や知恵を集約し、新しい多様な価値を生み出すような産業が、次代の担い手として台頭してくる。

価値の多様化は同時に、事業の盛衰サイクルや技術・商品・サービスの盛衰サイクルの短期化をもたらすことにもなる。今後は大企業の倒産も生じ得る一方、新たな価値を産み出すベンチャー企業等が次々と台頭し、競争・淘汰を繰り返すようになる。同時に、（消費者の普遍的なニーズを捉えた技術・商品・サービスが長期間にわたって市場の一角を占める傍らで）消費者の新しい多様なニーズを捉えようとする新技術・新商品・新サービスが次々と登場し、消費者の選択を問うことになる。

「自己実現」を可能とする社会へ

価値が多様化するなかで、事業の盛衰サイクルが短期化してくれば、それ自体は経済のダイナミズムをもたらすことになるが、同時に個人の会社に対する関わり方や職業観を、大きく変化させていくことになる。なぜなら、個人にとって、これまでのような「勤め先の企業（会社）に自らの存在基盤（アイデンティティ）を見出し、生涯その企業に運命を託す」といった生き方は、むしろリスクが高いものになるからである。新たな時代においては、個人は「生涯にわたる自分なりのキャリア・プランに基づいて、自己責任を前提に、（会社ではなく）職業を選択をしていく」といった生き方を求めるようになると考えら

れる。また、ライフサイクルに応じて、その世代にふさわしい新たな価値観に基づいた自己実現を図るために、休職や離・転職（あるいは独立や起業）するようなケースも増加してくるだろう。そうすると個人と会社の関係も、今日のようにウエットかつ相互束縛的なものから、クールかつ対等な関係へと変化してくるだろう。

このような新しい働き方は、その結果として、自らリスクをとり自己実現に成功した人と、それに成功しなかった人（あるいはそうする熱意に乏しかった人）との間に格差を広げることになりかねない。そしてそれが、社会的コストの増加に結び付くことにもなり得る。そこで、失敗者の再チャレンジを支援したり、真の弱者を保護するためのセーフティ・ネットを用意することは、いま以上に重要な政策課題となってくる。

ただし、この格差の問題に関しては、つぎのような視点から捉えることも必要である。すなわち日本は、必ずしも「結果平等」の社会と言い切れず、日本固有の要因による格差はこれまでも存在していたということ、そして新たな時代においては、格差の発生の要因やプロセスが変化してくるということ認識する必要がある。

たとえば、出身大学や年齢・性別等の要因、あるいは、いわゆるコネ・人脈等の要因による「機会不平等」がこれまでの日本には存在しており、そうした「本人の能力を反映しない要因」が、一生にわたってほとんど挽回することのできない格差を、われわれの間にもたらしていたのである。新たな社会における格差は、機会平等と自己責任を前提とした（しかも敗者復活のチャンスが与えられた）「自己実現の成否の結果」であり、それは「リスクをとりチャレンジした人」に対する当然の報酬として、社会的にも受け入れられるようになっていくのではないだろうか。

見方を変えれば、働きたい人は働きたいだけ働いて正当な報酬を受け、そうでない人はそれなりに働いてそこそこの報酬を受け、そうした人たちがお互いに共存していけるような社会、しかも失敗者に対しては敗者復活戦を可能とするための枠組みが用意され、また真の弱者に対しては必要なセーフティ・ネットが提供されているような社会に、日本は移行していくと考えられるし、そうならなければならない。

多様な価値が並存する社会へ円滑に移行していくには、政府、企業、個人はそれぞれつぎのような対応をとる必要がある。政府は、産業界の「主役交代」がスムーズに進むよう、労働資源を中心とする生産要素が衰退分野からその時々成長分野へ円滑に移動（流動化）できるようなインフラを整備する必要がある。市場から退出すべき衰退分野における失業防止のみを目的とするような雇用政策をとり続けることは、構造改革と経済再生の阻害要因となるだけでなく、最終的に被る痛みを一層大きくするという事に気づかなければならない。

一方で企業は、変革は経営リスクを伴うという従来の発想を捨て、むしろ安定を維持しようとする選択の方が、今後はより大きなリスクにつながりかねないということ認識する必要がある。多様な価値が次々と生まれる新たな社会においては、絶えず社会の変化に目を向け、消費者のニーズを捉えた商品やサービスを提供することのできる企業のみが生

き残ることができるのである。

そして個人は、自立かつ自律した「個」として、自分は何をやりたくて何ができるのかを見極めたうえで、自己責任に基づいて自己実現を図っていくことこそが人生の幸福と満足感につながると、前向きに捉えることが必要になってくる。

2. 経済のグローバル化と働き方の変化

経営のグローバル・スタンダード

経済の成熟化と並んで、日本人の生き方や働き方の変化を促す大きな要因は、経済のグローバル化と、それによってもたらされる市場経済の進展だろう。

グローバル化した市場においては、そこにおける新しい共通のルールや尺度、あるいは行動規範（いわゆるグローバル・スタンダード）といったものが、自然発生的に生まれてくる。たとえば金融市場を例にとると、グローバル金融市場における時価主義会計の導入は、グローバル・スタンダードの一例として捉えることができる。金融市場が国境によって分断されていた間は、会計制度は各国固有のものであってもそれほど支障はなかった。しかし情報技術の革新により、国境を越えた金融取引が活発に行われるようになり、また金融機関自体も国境を越えて活動するようになると、「(会計上の)比較可能性」を確保するために会計基準を統一した方がよい、という意見が大勢となってくる。時価主義会計がグローバル・スタンダードとして定着するようになった背景にはこうした事情があった。

この例のように、グローバル・スタンダードと呼ばれるものが、ルールや尺度といった範囲のものであれば、当事者間にそれほどの抵抗感は生まれにくい。ところが今日、もっとソフトな部分、つまり「企業の経営システム」や「人の働き方」などについても、日本もグローバル・スタンダードを導入しなければならないのではないか、という議論が巻き起こっている。

その経営システムとは市場原理に基づいた経営システムであり、端的に言えば、「個人にそのスキルを存分に発揮させることによって企業収益を最大化し、それによって株主への利益還元、そして社会・経済の発展をもたらそうとする点」にある。これを取りあえず「アングロサクソン型経営システム」と呼ぶことにしよう。

不況の長期化を受けて、このアングロサクソン型経営システムは今日大きな注目を集めている。しかし、現実には多くの日本人が、それに対し根強い反発を感じているようである。アングロサクソン型経営システムの根幹にあるのは、規制緩和・機会平等・(結果に対する)説明責任といった考え方であり、労使協調を軸とし、護送船団方式・結果平等・プロセス重視(による責任の不明確化)によって支えられてきた日本型経営システムとは180度異なる。したがってそれを導入することは、経済システム全体の「構造転換」を意味することになり、この構造転換に対する不安感が反発の裏側にはある。

グローバル化の「当事者」としての日本と日本人

しかし、われわれはつぎの事実を認識する必要がある。それは、今日日本に対して市場原理に基づいた構造転換を迫ることになった「経済のグローバル化」には、日本人であるわれわれも、決して部外者ではなくその「当事者」として関与しているという事実である。

たとえば日本の大手製造業は、日本における高コストの土地・労働資源を避けるために、国境を越えたグローバルな生産活動をすでに大規模に展開している。また経済のグローバル化の直接的原因となった情報技術の革命的発展は、ひとえにアメリカの情報産業のみによってもたらされたものではない。日本の情報・通信産業もその発展に不可欠の貢献を果たしてきたのである。

つまり経済のグローバル化は、われわれ日本人が当事者の一人として実現したものであり、それが翻ってわれわれ自身の社会・経済システムに対して、構造転換を迫ることになったとしても、それを、われわれが関知しない外的要因として退けることは、自己否定にさえ近いのである。

市場原理に基づいたアングロサクソン型の経営システムの導入に対しては、つぎのような批判も起きる。「弱者を見捨てるようなシステムを導入してよいのか」「優勝劣敗の行き着くところは所得格差の拡大と治安の悪化ではないのか」、あるいは「ヨーロッパで市場原理を見直す動きがでていのに、何をいまさら」といったものである。しかし、こうした批判も十分な説得力があるとは言いがたい。

こうした批判に対し、たとえば今村肇東洋大学教授、保坂尚郎東洋大学講師らは、市場原理のメッカとも言えるアメリカのニューヨーク市では「市と民間団体による社会復帰活動への支援への手助けもあって、ここ1～2年間にホームレスの人々の数は85%以上減少した」こと、伝統的に福祉政策の比重の高い欧州諸国において「失業のプロのような存在になってしまった者たち、あえて言えば社会保障・社会福祉漬けで働く意欲がなくなってしまった人たちの問題」が無視できなくなり、「社会福祉・社会保障の非効率部分を(自己責任を重視した社会保障制度に)再構築しなければならないという課題を抱えている」ことなどを指摘したうえで、日本においては、「ウルグアイ・ラウンドに関わる6兆円の補助金のかなりの部分が農業の育成や基盤整備に使われず、いわゆるハコモノに化けたり温泉施設の建設に使われたりしている」ことなどの例を挙げ、「本来の目的以外に使われている余剰な補助金などを整理すれば、真の弱者だけを守るセーフティネットとしての社会保障を確立することは十分可能なはずである」と反論している¹⁾。

「受けいれるべきかどうか」という議論の不毛

経済のグローバル化に伴う市場原理の導入という課題については、政府の審議会等においても、「日本人はそうした変化を受けいれるべきかどうか」といった国家のパターナリズム

¹⁾ 今村肇・保坂尚郎『生き方・働き方の経済学』東京書籍、1998年

ムを反映した議論が行なわれている。そしてそうした会合では、往々にして「日本型システムの良いところを残しつつ、アングロサクソン型システムの良いところを導入していくべきだ」といった結論が導き出される。

しかし、「日本的な良いところを残しつつ」というのが、現実にはほとんど不可能に近いのである。「日本的なシステム」と「アングロサクソンのシステム」というのは、しばしば二律背反的（二者択一的）であり、一方の良い部分と、他方の良い部分とを並存させることはできないのである。

具体的に考えてみよう。たとえばアングロサクソン型の会社組織では、商品別・業務別の「分社化」が一般化している。別法人に分離しているケースもあれば、会社組織としては一体のままだが、財務会計上は各部門を分別しているケースもある。

分社化のメリットはつぎのようなものである。まず経営陣にとっては、決算期ごとの部門業績が数値によって明らかになるので、たとえば業績を伸ばした部門については、その要因を分析したうえで、資本・資源の優先配分を行なうべきかどうかの結論を出さなければならない。逆に、業績が低迷している部門については、現状維持・縮小・撤退（あるいは部門売却）といった選択肢の中から、やはり結論を出さなければならない。すなわち分社化は、「経営規律」を否応なく引き出すことになる。この分社化された縦割り組織と日本型の全社一体のピラミッド構造組織とは二者択一的であり、併用は事実上困難である。

一方、分社化の従業員にとってのメリットはつぎのようなものである。全社一体型の組織においては、従業員をジェネラリストとして育成していくので、ある従業員が第一義的な競争相手として認識するのは、社内における彼の同期生になる。営業部門の人間であっても、彼が競争相手として認識するのは企画部門の同期生や人事部門の同期生である。そしてこうした同期生との間の、定期昇給やボーナスにおけるわずかな金額の差に、一喜一憂する。

ところが、分社化された組織においては、各分社ごとに人材のスペシャリスト化が進んでくるため、競争という点でつぎのような変化が生じる。たとえば電気メーカーのコンピュータ部門の営業マンを例にとると、コンピュータ・セールスのスペシャリストとしての彼がその競争相手として認識するのは、競合他社において、同一顧客層に対して類似製品のセールスを行なっている他社の営業マンである。そしてこの対外的な競争に打ち勝つためには、社内においては同僚のセールスマンだけでなく、技術部門・広報部門・アフターサービス部門など関連する各部門と情報交換を密に行ない、協調関係を構築する必要が出てくる。

すなわち、社内協調を建て前としている日本型の組織においては、実は従業員は社内競争に多くのエネルギーを費やしがちなのに対し、競争を重視するアングロサクソン型組織には、社内協調を促進するインセンティブが内在しているのである。この二つの異なるインセンティブを並立させるようなメカニズムをデザインしようとするれば、混乱を招くだけだろう。

このように考えてくると、市場原理に基づいたアングロサクソン型経営（さらには生き方・働き方）を「受け入れるべきかどうか」というパターンリズム的な議論自体がそもそも不毛だと言えないだろうか。アングロサクソン型の経営システムが、日本企業が競争力を回復するためには、おそらく従来の日本型経営システムよりも有効であると肌身で感じているのは、日本企業の経営者自身である。経済のグローバル化とそれに伴う市場原理の導入が不可逆的に進むなか、第一線の経営者自身が「生き残りのために」日本型の経営システムを放棄し始めているというのが偽らざる現実だろう。

若者たちの意識変化

ここで、これらの議論のそもそもの出発点の認識を再確認する必要がある。すなわち、本当に国民の多くが市場原理やアングロサクソン型の経営システムに反発を感じているのだろうかという点である。

最近の調査によれば、20～29才の男性では「能力が発揮できるなら転職してもよい」と考えている人が76.2%にも達しており、一方で「一つの会社に長く勤め、だんだんと管理職的な地位になっていくコース」を最も望ましい働き方として選んだ男性は、20～24才層では18.5%、25～29才層では16.8%にとどまっている²⁾。

21世紀初頭に日本経済の牽引的役割を担うことになる現在の20代の世代では、市場原理に沿った生き方や働き方を望んでいる人が驚くほど多いという現実は、決して見過ごすことはできない。彼らの活力を削ぐような日本型システムに固執していたのでは、日本企業の競争力回復も、日本経済の再生も見込めない。

3. 「市場価値 = 賃金」の時代

「市場価値 = 賃金」の時代

ここからは新たな時代における労働コストがどのように変化していくのかということについて考えていきたい。企業経営に市場原理が浸透してくると、企業は従業員の年齢ではなく、実際の貢献度（生産性）に応じた賃金を支払うようになってくる。具体的には、企業はその従業員が専門とする分野におけるスキルを客観的に評価したうえで、同様のスキルを持った人々を構成員とする母集団（労働市場のなかのサブ市場）における「需給関係」を反映した賃金（すなわち、変動費としての市場価額）を支払うようになる。すなわち、労働コスト水準は単に上昇・低下するのではなく、「個々人のその時々々の市場価値を反映した多様な体系」に変化し、その結果個人間の賃金格差も広がるようになる。

こうした新しい労働コスト体系は、つぎのようなメリットをもたらすと考えられる。若

²⁾ 総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」、経済企画庁「平成9年度国民生活選好度調査」

い時期から賃金格差がつき、かつその評価プロセスに関する情報が十分に本人に開示されれば(=透明で客観的な評価システムの存在)、自分は賃金(評価)以上の潜在能力を有していると信じる者はさらに努力するだろうし、一方で自分の評価は自分が思っているほどではないと判断された者は、そのことによりその企業における自分のポジションを客観的に認識することができ、能力開発のために一層努力したり、あるいは自らの実力に見合った他の会社への転職を考えたりすることも起きるだろう。

市場価値という客観的なスケールを通して自分を見つめたうえでこのような行動は、個人のキャリア形成において、自らが有する可能性にチャレンジするプロセスであると同時に、「身の丈に応じた」自己実現のプロセスでもあり、最終的にはそれぞれの人たちの人生における満足度を高めることにつながっていくと言える。

賃金カーブの変化がもたらすメリット

続いて全体の(集合体としての、あるいは平均的な)賃金カーブの変化について考えてみよう。図2-1は簡略化したイメージ図であるが、これまでの日本の労働者の平均的な賃金カーブは、この図に示したような右肩上がりのものであった。同じ図の(若干右肩下がりの)丘陵状のカーブは労働者の生産性(会社への貢献度)を示したものである。

すなわち、終身雇用・年功序列を前提とする日本の企業においては、入社当初から40歳前後までは、賃金が実際の貢献度を下回っており、それ以降は賃金が実際の貢献度を大幅に上回っていく(いわゆる「貸し借りの関係」といった仕組みになっている。図のAの部分とBの部分とはほぼ一致するとされており、したがって個人が定年までに受け取る賃金総額は、その人の累積的な貢献度にほぼ一致する。

ところが、先に述べたとおり、個人の賃金カーブの形状がそれぞれの市場価値を反映した多様なもの(すなわち、右肩上がりの人、フラットな人、あるいは右肩下がりの人が混在する状態)になってくると、全体としてのカーブは、労働者の貢献度を示す図の丘陵状のカーブに近づいていくと考えられる。

こうした賃金カーブの変化は、それが定着するまでの間は、当然さまざまな問題を生じさせることになる。移行期において犠牲となるのは、これから賃金が貢献度を上回るようになっていたはずの中高年齢層である。彼らはやがて高収入が得られるという期待のもとに、これまでの20年余りを営々と企業に仕えてきたのである。この「期待権」の喪失に対して完全な金銭的補償を行なうことは難しいとしても、とくにリストラされたようなケースにおいては、その後の再就職を支援するために、教育訓練やアウトプレースメントのための費用を負担するといったことに、企業はさらに前向きに取り組むべきであるし、高年齢層の知恵と経験を活用することのできる新しい雇用機会を創出することは喫緊の政策課題だろう。これらの問題については後段で検討することとして、ここでは、賃金カーブの変化がもたらすメリットについて考えてみよう。

賃金カーブが実際の貢献度を反映したものになれば、これまで従業員の離・転職により

はじめて顕在化していた企業との「貸し借りの関係」を根本的に消滅させてしまう。そう
なれば個人と企業の関係は、生涯にわたる長期的な貢献を前提とした「相互束縛的な関係」
から、現時点での個人の市場価値をベースに個人と企業が対等な関係で対峙する「割り切
った関係」に変わってくる。そしてそのこと自体が雇用の流動化（＝自由な職業選択）を
促すことになり、経済活動のダイナミズムをもたらすことになる。

4. 個人と会社の新しい関係

日本型雇用システムにおける個人と会社との関係

「個人と企業が対等な関係になる」とは具体的にはどういうことか、さらに考えを進め
てみよう。そのためには、われわれが慣れ親しんできた日本型雇用システムの特徴を、「個
人と会社との関係」という視点から改めて振り返っておくことが役に立つと思われる。

野口悠紀雄東大教授は、「日本の企業は、経済学の教科書にあるような株主のための利潤
追求の組織というよりは、むしろ、従業員の共同利益のための組織になっている。これは、
日本の文化的・社会的な特殊性に根差すものだ」と説明されることが多い。しかし、戦前期
においては、日本でも経営者は会社の株主であり、企業は株主の利益追求のための組織だ
ったのである」と述べ、われわれがしばしば「文化的必然」として錯覚している運命共同
体としての日本型経営は、実は準戦時体制下の社会・経済的要請に最適なシステムとして
「人為的」に形成された比較的新しい経営システムである、という仮説を検証している³⁾。

ところがこの終身雇用・年功序列を柱とする日本型雇用・経営システムは、枯渇した人
的資源環境下で短期間のうちに復興を果たさなければならないという終戦後の「時代の要
請」とも見事に合致したために、戦後を通して定着し、日本独特の個人と企業との関係を築
き上げていった。

その関係とは「個としての自己実現を抑制し、企業に全人格的に尽くすことによって企
業の成長・発展を実現し、その見返りに自分と家族の面倒を一生みてもらう」という前者
が後者に従属的なものであり、同時に他国に類を見ない「平等な所得分配」（結果平等）を
伴うものであった。こうした個人にとっては自己抑制的な関係が、必ずしも個人の労働意
欲を削がず、また社会的なストレスが増大しなかったのは、企業業績とその集積である日
本経済がプラス成長を続け、したがって一人一人の「分け前」も拡大していったからであ
ろう。

しかし今日われわれは、こうした日本型雇用・経営システムの背景にあった環境とは完
全に異なる環境下に置かれている。すなわち右肩上がりの時代は終息し、日本は多様な価
値が並存する成熟化の時代を迎えた。さらにその背後には経済のグローバル化という大奔
流が渦巻いている。この新たな時代がわれわれ一人一人に要請していることは、これまで

³⁾ 野口悠紀雄『1940年体制』東洋経済新報社、1995年

のように企業や社会からあてがわれた画一的なものではなく、個人の選択の自由を前提とした「自分流」の生き方・働き方を実践することである。

個人と会社の新しい関係

ところが、この選択の自由に対して、多くの日本人は少なからぬとまどいを感じ、人によっては不安感に近いものさえをも抱いている。生き方・働き方を主体的・能動的に選択するという行為は、当然、その結果に対する自己責任を伴う。長い間受動的かつ画一的な生き方・働き方に馴染んでしまったために、この突然与えられた（取り戻された）選択の自由により多くの日本人がとまどいを感じるのは、無理からぬことかも知れない。

では逆に、これまでの日本型の雇用関係のなかで、われわれのすべてが十分に満足していた、あるいは幸せだったと言えるのだろうか。現実には、これまでも日本型のシステムに違和感を覚え、また息苦しく感じていた「異端児」たちも数多く存在していたのであるが、そうした人たちの多くは日本企業のなかに「閉じ込められた」まま、そして自らの潜在能力を発揮するチャンスを与えられないまま、じっと我慢していたのではないだろうか。だとすれば、新しい雇用システムの導入は、そうした人たち、すなわち個性と発想力を持ちながらもそれを具現する機会を得ることのなかった人たちに、思う存分活躍する機会と舞台を与えることになる。次々と新しい価値が生まれる時代を担い、牽引的な役割を果たしていくのは、こうしたかつての異端児たちではないだろうか。

では、これまでのシステムに対してとくに不満や違和感を覚えることなく、それにどっぷり浸りきってきた人たちは、変化についていけないのだろうか。野口氏の指摘するように、日本型の雇用・経営システムが日本の文化や伝統に根差したのではなく、特異な時代の要請のなかで人為的に作られたシステムであり、それにも関わらず日本人がそのシステムに順応できたのであれば、その経験自体が、新たな時代が要請する新しい生き方・働き方にも、日本人は柔軟に対応していくことができると示唆していると言えないだろうか。

われわれの多くは、他の代替的なシステムの存在を単に知らなかっただけなのである。市場原理と自己責任に基づいた新しいシステムの本質は、個の自己実現を通して、人生の満足感を引き出す点にある。すなわち「自分流」の生き方・働き方を実践することは、これまで経験することのできなかつた人生の楽しさや喜びをもたらすのである。このことさえ広く理解されれば、多くの人々が抱く不安は、次第に取り除かれていくのではないだろうか。

自発的な能力開発

続いて、新しい働き方において、自己啓発や能力開発に対する取り組みがどのように変化していくのかについて考えてみよう。

日本型雇用システムの特徴の一つである企業内訓練の端緒は、戦後の熟練労働力の不足にある。そうした環境下で必要な熟練労働力を確保するには、企業自らが労働者に対する

教育・訓練を行ない、かつこの企業内訓練によって必要な知識や技能を修得した労働者を企業内に定着させる必要があった。そこで労働者を安易に解雇しないという雇用保証が広がった。そして雇用保証をした以上は、生産性を維持・向上させるために、継続的な訓練を行なう必要が生じてくる。こうして企業内訓練が日本型雇用システムの特徴の一つとして定着してきた。

しかし、多様な価値が並存する新たな時代における能力開発は、これまでのような企業主導による画一的な「人材育成」から、個人の自発的意思に基づいた「自己啓発」に移行していくと考えられる。この変化に対するインセンティブは、企業サイド、個人サイドそれぞれに見出すことができる。まず企業サイドから見れば、多様な価値が次々と生まれる時代においては、企業や事業の盛衰サイクル、そして財・サービスの盛衰サイクルも短期化してくる（＝陳腐化が早い）。そうしたなかで、これまでのように新卒を大量採用し、企業内訓練を通して育てていくといったシステムをとり続けていたのでは、スペシャリストの中途採用・契約採用や、アウトソーシングといった他の代替的手段に比べて、時間がかかり過ぎ、また費用対効果の面でも割に合わなくなってくる。

では個人サイドから見た場合はどうだろう。新たな時代における個人と会社の関係が対等な関係になれば、個人にとっての会社という場所は、自らのキャリアプランに沿って、「自己実現」をするための舞台となる。そうなれば、個人はより高次元の自己実現を果たし、より大きな満足感・充足感を得るために、能力開発に対しても主体的・能動的に取り組むようになっていくだろう。すなわち、企業が用意したメニューではなく、自分に合った（あるいは自分が望む）プログラムを自らデザインし、独自にスキルアップを図っていくようになると考えられる。

そうすることを怠れば、つまり能力開発を企業任せにしていたのでは、その個人の職業人としての盛衰サイクルが、企業・事業の盛衰サイクルや財・サービスの盛衰サイクルと、「同調」してしまいかねないからである。新たな時代において個人は、「自分はいま何ができて将来は何をしたいか」を冷静に見極め、会社と運命共同体になることなく、自発的に能力開発に取り組んでいくことが必要になってくる。

人事制度と評価システムの変化

こうした個人の働き方の変化を受けて、企業の「人事制度」や「評価システム」も大きく変化してくると思われる。個人が定年まで会社に勤めることを前提とした企業組織においては、定期的な人事異動は社内活性化のために必要だったので、企業全体に及ぶ人事権を掌握する人事部は、企業にとって不可欠の存在だった。

しかし今後分社化のプロセスが進んだり、知識集約型の新しいタイプの産業が台頭して個人がスペシャリスト化していくと、スペシャリストとしての個人の資質（市場価値）を最も的確に判断できるのは、人事部ではなく現場における直接の上司となる。そこで、今後は採用や昇進・昇格の判断を含めて、人事権の大部分が現場に移譲されていくと考えら

れる。

また評価システムについても、個人の会社に対する貢献度を測定するための「より透明で客観性の高い」評価システムがデザインされてくるようになるだろう。個人が自己実現のためのスキルアップや能力開発に自らのイニシアチブと責任に基づいて取り組むようになり、一方で企業はその個人を「他者との格差」を前提に評価するのであれば、その個人が十分に「納得」できるような説明責任を果たすことが、企業に当然求められるからである。

具体的には、企業（担当上司）と個々の従業員との間の十分な時間をかけた個別面談がこれまで以上に重視されてくるだろう。具体的には、まず期初の面談において、個人は企業に対してどのような貢献ができるのかを定量的・定性的に示し、それを受けて企業側はその個人の貢献に対する企業側の期待値を明示する。そして期中と期末の面談においては、各個人の目標達成度（パフォーマンス）と企業のそれに対する評価を、本人にフィードバックする。こうしたプロセスを繰り返すことによって、これまで日本企業の人事評価につきものだった「人事情報の非対称性」の解消が進むようになる。

さらに必ずしも数値的に測定できない定性的な目標の部分については、それに客観性と透明性を与えるために、個別面談における担当上司による評価に加えて、複数の業務上関連する部署の同僚による評価を示す「クロス・エバリュエーション」や、上司・同僚からの評価に、部下による評価も加えた「360度人事評価システム」（360度方向からの評価の意）などの導入も進んでくるだろう。

ライフサイクルに応じた離・転職とシルバーパワーの活用

働き方の変化についてさらに考えを広げていくと、新たな時代においては「ライフサイクルに応じた休職や離・転職」が一般化していくのではないかと予想される。

具体的なケースを想定してみよう。たとえば、20～30代の心身ともにあり余るエネルギーを有した営業マンのケースを想定してみると、彼は営業の第一線で、まさに寝食を忘れて仕事に没頭してもおかしくはないし、むしろそうした働き方は、その年齢の人間にとっては、自然な自己実現の方法の一つだろう。しかしながら、40代、50代と経験と年齢を積み重ねるにしたがい、その同じ人間の価値観が変化し、若い時代とは異なる自己実現の方法と舞台を求めるようになることも十分に考えられる。精神と肉体を酷使し「可処分所得」を追求するよりも、ゆったりとしたリズムで「可処分時間」と「精神的な充足感」を増大させることを望むようになってもおかしくない。

ところがそうしたライフサイクルに応じた新たな欲求を満たすような「居場所」を企業内に見出すことは、これまでほとんど不可能であったし、今後スペシャリストを中心戦力とする新しい経営システムが導入されてくると、それはさらに困難になっていくかも知れない。

しかし一方で新たな時代において、「（職業）選択の自由」（雇用の流動性）が確保される

ようになってくれば、先のようなケースの場合、これまでの経験を生かして、たとえばマーケティング・コンサルタントとして独立したり、研究機関や大学で研究職・教職に就いたりするようなケースも出てくるだろう。さらには、これまでの経験の延長線上とは全く異なる分野に強い興味を抱いたとすれば、専門学校や大学・大学院に進み、新たな分野における知識やスキルを身につけ、これまでとは不連続なキャリアを目指すといったことも考えられる。

この点に関連して、規制緩和さえ行えば、すぐにでも実現可能な具体例を一つ指摘しておきたい。情報化教育の必要性が叫ばれて久しいが、日本では初・中等教育においてコンピュータ教育を行なえる教員の絶対数が不足している。ところがコンピュータ業界や半導体業界を退職した人たちで、その経験と能力を活用したくても、そうする場も機会もない人たちが、日本中に何千人といる。彼らを教育の現場で活用する道を開くことができれば、実践的な情報教育をはるかに効率的に進めることができるだろう。

経験豊かなミドル層・シルバー層の、ライフサイクルごとの自己実現を可能とする業種横断的な移動、さらには産・官・学相互間の移動が促進されるようになれば、知識集約的な産業に未来を託す日本にとってこれほど有益な人的資源の活用はあるまい。

5. 裁量労働制とネットワーク型就業

裁量労働制とネットワーク型就業

情報技術の革新は、新たな時代の働き方が、「働く時間や場所」という観点から見ても、大きく変化して行くことを示唆している。まず働く時間という点では、今後、裁量労働制がさらに広がりを見せていくと考えられる。すでに複数の職種に裁量労働制が導入されているが、向こう1~2年のうちに、企画、立案、調査・分析、さらには営業職等の業務に就くサラリーマン一般への適用拡大が可能になり普及して行くのではないだろうか。

携帯電話や携帯情報端末がこれほどの勢いで普及した今日、サラリーマンの大多数が、毎日共通の時間帯（ラッシュアワー）に過酷な通勤ラッシュを味わい会社に通勤することの方が、むしろ不自然である。たとえば東京都心部にオフィスを持つ会社の営業マンの一日がつぎのようなものでありましょう。彼は毎朝片道1時間半程度をかけて会社に通勤し、9時から30分ほどの営業会議に出席した後、終日外訪（営業）活動を行ない夕刻5時ごろ帰社、そして上司への報告や事務処理等に3時間ほどをかけ、午後9時ごろ退社、10時過ぎに帰宅する。これは決して例外的なケースではなく、首都圏の営業マンにとってはごく日常的な姿であろう。

こうした日常は今日存在する技術をもってしても、抜本的な変革が可能である。携帯電話やデータの送受信が可能な携帯情報端末を利用すれば、この営業マンが全く会社に出社しなくても、同等の営業活動を行なうことは技術的には可能なのである。

もちろん、会社における上司や同僚とのフェイス・トゥー・フェイスのミーティングに

よってお互いを刺激したり、あるいは仲間意識を育むことの重要性は決して軽視できないし、毎日の営業会議には全体の「士気を鼓舞する」といったメリットもあるだろう。しかしそのためだけに、往復 3 時間の時間をかけて、「毎日」会社に出社する必要があるのだろうか。週のうち数日間であっても、情報機器を活用し会社との必要な連絡をとりながら、会社に立ち寄ることなく営業担当地域に直行し、そこから直接帰宅することができれば、この営業マンの精神的・肉体的疲労度は格段に軽減され、生産性も向上するのではないだろうか。

新たな時代における個人が、会社に対し対等な、自立かつ自律した存在となってくれば、会社への出社頻度はいまよりもずっと少なくてすむはずである。優れた自己管理能力や自律心を有した人間であれば、働く曜日や時間帯さえも、自らの生産性を最も効率的に高めるようにデザインすることができるし、そうすることを望むだろう。

営業職等とちがって、調査・研究等のより知識集約度の高い分野においては、仕事のかなりの部分を、会社にほとんど行くことなく自宅で行なうことができる。今日日本には多くの研究機関が存在しているが、いまだにほとんどの研究員が定時に出勤し、定時に退社している。パソコンさえあればインターネットや電子メールを通じて膨大な情報の受発信が可能な今日、知識集約型職種の典型であるアナリストやエコノミストが、毎日決まった時間帯を自宅から遠く離れた会社に缶詰にされる必要はほとんどないはずである。

裁量労働制やテレワークがもたらす効果としてより注目すべき点は、これまで家事に拘束されていた女性、そして物理的移動が容易ではない高齢者や障害者の雇用を大幅に拡大する可能性があるという点である。労働人口の確実な減少が見込まれる日本にとって、これは極めて歓迎すべき変化であると言えよう。

柔軟なワークスタイルの副産物

裁量労働制やテレワークなどの柔軟なワークスタイルが広がりを見せていくと、個人にとっての時間的な余裕（可処分時間）は当然増えてくる。壮年期に可処分時間が増えてくれば、学習、趣味、NPO、地域活動などの活動に、自らの興味や価値観に応じて、より自由に、そしてより少ない（時間的）負担で参画することができる。さらに、家事・育児・介護などの家庭内の無償労働についても、これまで圧倒的に女性の負担とされていたものが、夫婦が共に役割を分担するような形に変わっていくことも考えられる。

一方で柔軟なワークスタイルが普及していく過程においては、それがもたらす副作用について、企業や地域社会は十分な注意を払い、かつ支援の手を差し伸べる必要がある。新たな時代における働き方が、「自己責任に基づいて」主体的に自己実現を図っていくものであるとすれば、それはこれまでの家族主義的な日本型組織のなかではあまり実感することのなかった「孤独」な状態を受け入れるということでもある。とくに裁量労働制やテレワークといった就業形態の場合には、個人の自己管理能力に大きく依存しているだけに、そうした資質を十分に備えていない人、すなわち孤独に十分耐えることのできない人や、公

私のリズムの切り替えがうまくできない人の場合、ストレスを増大させ健康を損なうことにもなりかねない。企業においては、こうした点について十分な注意を払い、厚生面でのサポート・システムを用意することも必要だろう。一方地域社会においては、個人が、必ずしも仕事上の利害に直結しない様々な人的ネットワーク（バーチャルではないという意味で）に参加できるような機会を提供し、そうした活動への参加が地域社会との絆を深めると同時に、仕事への新たな刺激と活力を産み出すように支援していくことが望まれる。

6. 女性の台頭

作られた「普通の家庭像」

あまり知られていないようだが、先進国では一般に学歴の高い女性ほど就業率が高いのに対して、日本では高学歴の女性の就業率は低いままである（図2 - 2）。これは、職業人として成功する可能性の高い女性が、日本では数多く家庭に埋もれているということの意味している。一方で働いている女性の賃金水準についてみると、労働基準法で男女同一賃金を謳っているにも関わらず、現実の男女間の賃金格差は無視できない大きさである（図2 - 3）。

こうした現状をもたらした第一義的な要因は、準戦時体制下以来の日本型の雇用・経営システムが、男性正社員の終身雇用を前提に成立していたために、「男性が仕事に専念できるように女性は家庭を守るべき」という「分業化」の発想が、経営側にも、そして労働者自身の側にも定着してしまったことにある。

今日でも日本女性の労働力率は低いままであり、就職した場合でも、結婚（あるいは出産）後は離職し専業主婦になるというパターンが、いわゆる「普通の家庭像」として捉えられている。そして女性がそうした生き方を望み、選んできたこともあって、企業側も「いずれ家庭に入ることになる」女性に男性と同水準の賃金を支払い、専門的な分野で活用しようとはなかなかしてこなかった。

賃金格差に関してはもう一つ理由がある。すなわち女性が育児が一段落した後に再就職する場合、元の賃金水準を得ることは難しく、女性の賃金カーブがいわゆる M 字型（図2 - 4）となっているため、男性に比べた場合、その平均値が押し下げられているという点である。今日の日本では、女性はいったん離職することによって生じた経済的不利益を、ほとんど挽回することができない状態に置かれているのである。

不作為ではあろうが、こうした現実の背景にある、ある意味では偏った家庭像を、社会的に当然のものとしてわれわれの意識に定着させることに一役も二役も買っているのが、テレビの番組やコマーシャルなどである。たとえば何十年にもわたって続いている人気テレビ番組の「サザエさん」や「ちびまる子ちゃん」における家族は、共に夫はサラリーマン、妻は専業主婦という家族構成であるし、食品のコマーシャルで料理をしているのは、ほとんどの場合エプロンをした専業主婦である。こうして、偏った結婚観や女性観が、そ

うしたテレビを見ている子供達の意識の深奥に植え付けられてきた。

創造的で自立した女性たちの台頭

しかし新たな時代において女性は、着実にしかも急速に台頭してくると予想される。結婚・出産時においても、所定の休暇期間を経た後、就業を継続する女性は近年増加傾向にあるが、日本的雇用慣行の崩壊により、男性サラリーマンの地位が今後不安定になってくれば、結婚＝永久就職という等式は成り立たなくなってくる。食生活をはじめとして、日常生活の基本部分について一人で暮らすことの不便さがほとんど解消された今日、結婚によってではなく、自らの仕事によって経済的自立を支えようとする女性は、いま以上に増えてくるだろう。

また今後職業選択の自由が増し、また柔軟な就業形態が普及してくれば、単に経済的な自立という意味合いだけでなく、(パートナーの有無を問わず)男性同様に、あるいは男性以上に仕事を通して自己実現を図るという前向きな生き方を目指す女性も増えてくるだろう。

価値の多様化が進んでいく日本においてこうした女性の社会進出が進んでいけば、単に労働人口の減少回避という効果以上の、より生産的・発展的な影響をもたらすと考えられる。たとえば国民生活白書は、女性の勤続年数が長い業種ほど成長率が高く、従業員の増加率が高い産業や職種ほど労働者に占める女性比率の増加率が高いことを指摘しているが(図2-5、6)、こうした学習をした企業は、労働人口が減少に転じるなかで、さらに女性の活用に積極的になっていくと考えられる。

ところで、自己責任の時代は、「女性の潜在能力が一気に開花する時代」になるかも知れない。すでに各分野の第一線で活躍している女性たちのなかには、男性よりもはるかに逞しい自己実現欲を有し、同時にリスク・テイキングな女性が多い。大企業のトップの座についている人もいれば、医師、弁護士、ジャーナリスト、ファッションデザイナー、アナリスト、さらにはベンチャー・ビジネスを起業し成功した例なども増えつつあるが、これらの職種は、本来強い自立心と自己管理能力が求められる職種であり、そこで成功している女性たちを見ていると、同じ立場にいる男性たちと比べても、自信と余裕に満ちているように感じられる。

価値の多様化が進み、さまざまなニュー・ビジネス、ニッチ・ビジネスの機会が拡大するような時代の到来は、従来型の価値観に縛られがちな男性よりも、むしろ独自の価値観・人生観に基づいて、自分流の自己実現に超然と立ち向かっていく女性たちこそが、主役になる時代かも知れない。

7. 雇用の流動性と選択の自由

働き方の変化はホワイトカラーだけの問題か

以上に、労働コストの変化と新たな時代の働き方について展望してきたが、こうした「予想図」を描くことはそれほど困難な作業ではないし、描かれた方向性そのものに違和感を覚える人もそれほど多くはないだろう。

本章の冒頭に断ったとおり、本章で使った「個人」や「労働者」という言葉が念頭に置いているのは、グローバル化の波を直接的に受け、今後その生き方・働き方を否応なく変えていかざるを得なくなる立場にある人たちであり、具体的には、主としてホワイトカラーである。そして、こうした人たちが全就業者に占める割合は5割強に過ぎない。

では、今日グローバル化の影響をほとんど受けていない業種や職種に関わっている人たち、すなわち、官公庁に勤務する人たち、あるいは民間であっても市場・製品規制、労働規制、法人設立規制、資本構成に関する規制など、もろもろの規制によって保護されているような分野で働いている人たちの生き方・働き方は、今後ともほとんど変化しないと言い切れるのだろうか。

この点に関連して、マッキンゼーの著名アナリストであるローエル・ブライアンとダイアナ・ファレルは、つぎのように述べている⁴⁾。「(今日のグローバル資本主義の)新しい点は、消費者向け日用品から建設資材、リテール・バンキングや葬儀サービスにいたるまで、事実上すべての業種で、資本の移動性が上昇するにつれ、ミクロ経済レベルで何百万、何千万の機会が突然に出現したことである。その結果、利益を求めて膨大な数の参加者が引き寄せられた。そして、これら個々の参加者の行動そのものが、残存する規制を圧倒しつつある。その結果、製品と生産技術の移動のための資金として、文字どおり、何兆ドルもの資金を持つグローバルな資本がさらに多くの機会を創出する。束縛も容赦もないグローバルな利益の追求が、開始されたのである。」

グローバル金融市場における(国境を越えた)資本移動は、今後その勢いと広がりを増すことはあっても決して減らすことはないだろうし、同時に技術革新の波も今後その成長速度を緩めることはないだろう。日本は、本格的なグローバル化の影響をようやく受けはじめたばかりであり、今後さらなるグローバル化の奔流に巻きこまれ、予想外の分野(業種、職種)で予想外の影響が出てくることは、十分に考えられるのである。そうなると、現在グローバル化の影響を受けていない人たちが、本章で描いた生き方・働き方のモデルとずっと無縁でいられるとは言い切れないのである。

「市場」として機能していない労働市場

さて、われわれにとって喫緊の政策課題は、ホワイトカラーが自分の市場価値を存分に発揮し自己実現のできる職場に、自由に、かつ前向きな気持ちで移動できるようなインフラを整備することである。しかしそれを実現するうえでは、多くの障害が今日存在している。

⁴⁾ ローエル・ブライアン、ダイアナ・ファレル『市場の時代』東洋経済新報社、1999年

労働市場という言葉も、われわれはほとんど無意識のうちに、あたかもそういう「市場」が存在しているかのように使っている。しかし日本の労働市場は、そもそも「市場」として十分に機能しているとは言いがたい。「参加が自由かつオープンで、また参加者の意思決定に必要な情報が広く開示され、参加者間の需給関係に基づいてその財の価額(市場価額)が決まる場所の存在」をもって市場と呼ぶのであれば、そもそも会社間の移動が想定されていなかった日本の労働市場は、それには程遠い状態にある。

たとえばアメリカでは、ホワイトカラーの賃金決定のメカニズムは大手企業を中心に大体共通であり、どのような経験・専門性を有した人であればどの程度の賃金が適正なのか企業にも個人にもわかるため、転職が円滑に進む。ところが日本の賃金体系は、業種ごと、企業ごとにばらばらで、適正な「相場」が外部からはわからない。すなわち個人の経験・専門性と、市場の需給関係とを反映した人材の適正な「価格付け」がなされていないのである。そのために、日本では多くの業種・職種における労働コスト(賃金)は、資本等の他の生産要素に比べて割高な「固定費」として放置されている。こうした状態が続けば、企業の生産要素の選択において、労働が生産要素としての相対的魅力に乏しくなるばかりか、自由な労働市場を有する他の国に資本が逃避することにもつながり、わが国の経済活動全般が衰退していく可能性もある。

自由でオープンな労働市場を形成するうえでまず必要なことは、「雇用の流動性」を確保することである。すなわち、労働移動における阻害要因を取り除くことによって、個人が自らのライフサイクルに応じて、多用な選択肢のなかから真に自分がやりたい仕事を選ぶことができ、しかも途中でのやり直し(敗者復活戦)が十分可能であるといった社会を築かなければならない。

雇用流動化のためのインフラ整備

では、雇用の流動性を創出するうえでの阻害要因にはどのようなものがあるのか、具体的に見てみよう。最初に見直しが必要なのは雇用政策全般を司る労働省の位置付けではないだろうか。労働省はもともと「内務省社会局」として社会政策を担当していたので、今日でも、長期安定的雇用(すなわち、新卒一括採用、小さな賃金格差、低い転職率等)の維持が労働省の使命とされている。

政治のリーダーシップによって労働省の使命を「既存雇用の維持」から「選択の自由の確保」に転換させることこそまず必要である。そして労働規制についても、「失業防止」という視点ではなく、選択の自由を確保するための「雇用の流動化」という視点に立って、全面的に見直していく必要がある。当面の具体的な課題としてはつぎのような点が挙げられよう。

年金の非ポータブル性

年金制度についての全般的見直しがすでに政策課題となっているが、転職時のポータ

ビリティを備えた 401k プランの普及が望まれるところである。

退職金税制

たとえば、勤続 20 年以上の退職者の退職金への極端な優遇等は見直されるべきだろう。また、すでにいくつかの企業が実践しているように、退職金制度の持つマイナス面を洗い直し、退職金を賃金に組み込んだり、企業年金に移行していくことも検討する必要がある。

複数年契約の禁止

現状では、1 年以下または終身雇用の二者択一しか許されていない。今回の規制緩和で、研究職、高齢の再雇用者について 3 年契約が可能となったが、それでも 1 年契約を 3 回更新すれば終身雇用に切り替えなくてはならないという暗黙の規制が残っている。

人材派遣における制限

営業職のように、個人の成果が客観的に比較しやすい職種についての人材派遣は解禁されていない。その背景には、これらの分野で派遣社員を受け入れると、受入先企業で同種の職務についている既存社員の生産性（の低さ）が歴然と比較されることになり、それが既存社員の賃金引下げにつながるのではないかという、労働組合側の危惧があると言われている。まさにそうした考え方こそが旧来の日本型雇用の温存につながり、雇用の流動性を妨げていると言えよう。

有料職業紹介業の禁止

公共職業安定所（ハローワーク）に関しては、その求人・求職のマッチングという基本的パフォーマンスにおいてさえ改善の余地は大きい。先般国会に提出された法案で、ホワイトカラー全般について有料職業紹介が可能となったが、労働者側から手数料を取ることは依然として制限されたままである。職業紹介業については全面的に規制緩和し、民間の全面参入を認め、政府による独占状態を解消すべき時期にきている。

雇用と解雇についての法制度の欠如

いわゆる雇用契約法や解雇手続法の制定について検討すべき時期にきている。また労使間の個別的な苦情・紛争を処理するシステムを企業の内外に整備することについても検討する必要がある。

中高年齢層の流動化支援策

以上の ~ が、雇用流動化の阻害要因として通説となっているものだが、過渡期の（短期的な）課題としてさらに重要なのは、目先大量に増加すると思われる中高年齢層のリストラ対策であろう。たしかに、リストラされた中高年齢層がなかなか再就職できないのは、これまで彼らが自分のキャリア・プランについて自ら考えることをせず、それを「企業任せ」にしていたからだ、という見方ができないわけではない。しかし一方で、企業経営者が、100 の労働資源のうち、たとえば 80 しか活用できないのであれば、それがどういう環境下

であっても、そういう環境を予測できなかった経営側に第一義的な責任があるという見方もできるのである。

そうであれば、たとえ暗黙の合意に過ぎないとはいえ、中高年齢層が有する終身雇用・年功序列に対する「期待権」を、構造改革を理由に会社が一方的に破棄することを、見過ごすことは適当ではないだろう。これまで会社間の労働移動が想定されていなかった以上、リストラされた中高年齢層に対して相応の支援をすることは、国、企業の双方に求められることである。

この点に関しては、これまで雇用維持のために支給していた雇用調整助成金の目的を変え、新規雇用した事業主に助成金を給付する案⁵⁾などは、流動化の支援策として評価されるが、さらに踏みこんで、つぎのような方策を実施することが期待される。

(リストラする側の)企業の立場からは、円滑な再就職を支援するために、アウトプレースメントに関する費用の一部(あるいは全部)を負担することが強く望まれる。そうした支援を行なうことは、その企業の社会的評価、および労働市場における評価を高め、今後の求人活動においてプラスに働くことを、企業側は認識するべきだろう。また国の立場からは、先ごろの経済戦略会議の提案に盛り込まれた「能力開発バウチャー制度」について、是非ともその実現を図ってほしいところである。同時に、その受け皿となる教育機関について、社会人を対象とするビジネス・スクール等、高度かつ専門的な教育機関を早急に拡充する必要がある。

さらにもう少し中期的な視点に立つと、すでに一部の企業で実施しているような、一定の就業期間後にまとまった期間(1ヶ月程度)の有給休暇を与えるという制度を普及させることは極めて有効であると思われる。個人がライフサイクルごとの独自の価値観に応じた自己実現を図るうえで何よりも必要なことは、日常業務から完全に解放された環境の下で、現在の会社における自分の立場を客観的に見つめ直し、自らの生涯にわたるキャリアプランを再点検・再構築するための「十分な時間」の確保である。「自分はこれから本当に何をしたいのか」を自分自身で知ることができなければ、雇用の流動性が十分に担保されたとしても、本人がどこへ移動すればよいのかわからないままである。

一層の男女間格差の是正のために

さらに、男女間の格差の問題についてもいくつか付け加えておきたい。1999年4月に改正雇用機会均等法が成立したが、それをもって雇用に関する男女間の格差が解消されたと判断するのは早計だろう。

改正法によって、募集・採用・配置・昇進・教育訓練に関しての男女差別が禁止されたが、今度は、そういう禁止条項が逆に「制約」として働いて、現実には企業が「入り口の

⁵⁾ 「日本経済新聞」、1999年5月1日

段階」における男女差別を、これまで以上に行なう可能性がある。すなわち、表向きは男女平等に門戸を開放しているように見せかけながら、実際には男子正社員の採用のみを重視し、女性労働については（均等な扱いをしなくても済むように）これまで以上に派遣労働者にシフトしていくということが考えられなくはないのである。こうした事態を防ぐための監視メカニズムの導入について検討することが必要だろう。

また、女性労働者側の視点に立った場合、女性の深夜業務や残業時間の上限が撤廃されたために、たとえば育児期の女性にとっては、むしろ正規雇用としての就業を選択しづらくなり、やむを得ずパートタイマーなどの就業形態に移行せざるを得なくなったり、また企業がそうすることを意図的に仕向けるような対応をとるような事態も発生するのではないだろうか。こうした「法改正が意図せざる弊害」を防止するためには、単に保育施設の拡充といった対策だけでなく、すでに日本でも法的には保障されている「育児休業制度」（出産後の育児のために「男女共に」一定期間の休職を可能とする制度）を広く認知・普及させていくことは重要な社会的課題と言えよう。女性が社会において男性と真に対等な立場になることができれば、少子化問題の解決の糸口が見つかるのではないだろうか。

コーポレート・ガバナンスの効用

さて、これまで述べたような労働移動の阻害要因をすべて除去できたとしても、大企業における新卒一括採用や年功序列的な処遇という「慣行」はそう簡単には変わらないかも知れない。非効率な人事制度や雇用慣行が簡単に崩れない最大の理由は、今日多くの日本の大企業が、「変化を好まない終身雇用役員」によって「占拠」されていることにある。そうであれば、雇用の流動性を高めるためには、この「終身雇用役員による官僚的支配」を一新していくことが、ミクロレベルの出発点の対策として最も有効だということになる。

この難問を解決する鍵は、コーポレート・ガバナンスの改革による「株主主権への回帰」と、「社外取締役の活用」にある。その意味では、すでにいくつかの大手投資信託会社が運用株式の議決権行使の姿勢を示したことは歓迎すべき変化であるし、また社外取締役についても、多様な出身者からなる人材を、（国公立大学の教員等も含めて）積極的に迎え入れるべきである。こうして、プロの機関投資家を含む株主や、高い専門性を有する社外取締役が、経営に対する厳しい監視を絶えず行なうようになれば、改革を渋る非効率な会社は改善を余儀なくされ、現状維持派による会社支配も変わらざるを得なくなるだろう。

良質な雇用機会創出の必要性

雇用流動化のためのインフラ整備と並ぶ重要な政策課題は、良質な雇用機会を創出することである。政府は、衰退産業の保護やそれらの産業における失業防止に汲々とするのではなく、既存産業の高付加価値化や、知識集約的な新規産業の創出を積極的に支援することにより、新しい雇用機会の創出を図っていくことを最大・最優先の課題としなければならない。

具体的には、産学連携による先端的研究の支援、優れた研究者や起業家を育てるための社会的・教育的環境の整備、ベンチャー・ビジネスが資金調達や人材確保の面で負っているハンディキャップの除去などについて思い切った施策を打ち出すことが望まれる。そしてその具体的立案のためには、労働省、通産省、文部省、経済企画庁などの関連する各省庁が、現在の縦割り行政の枠を越えて真剣に議論を集約していくことが必要であるし、また「雇用戦略会議」のような官民の英知を結集するような場を作ることも有効だろう。

しかし新規雇用機会の創出は、こうした「パターンリズム的」発想からの支援のみで実現するものではない。政府が徹底的な規制緩和を推進し、新規雇用機会の創出についても、市場の力に委ねていくという姿勢を持つことも重要である。

(その他の参考文献)

三和総合研究所『2005年あなたの暮らしはこうなる』講談社文庫、1999年
系瀬茂『アングロサクソンになれる人が成功する』PHP研究所、1998年

図 2 - 1 賃金と会社への貢献度 (生産性) のカーブ (イメージ)

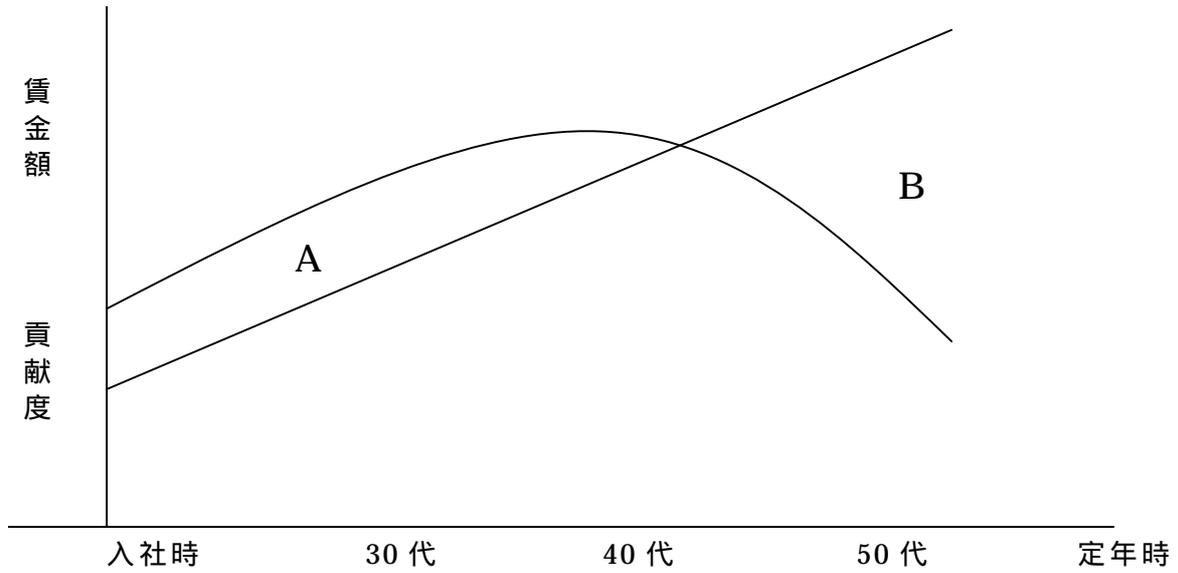
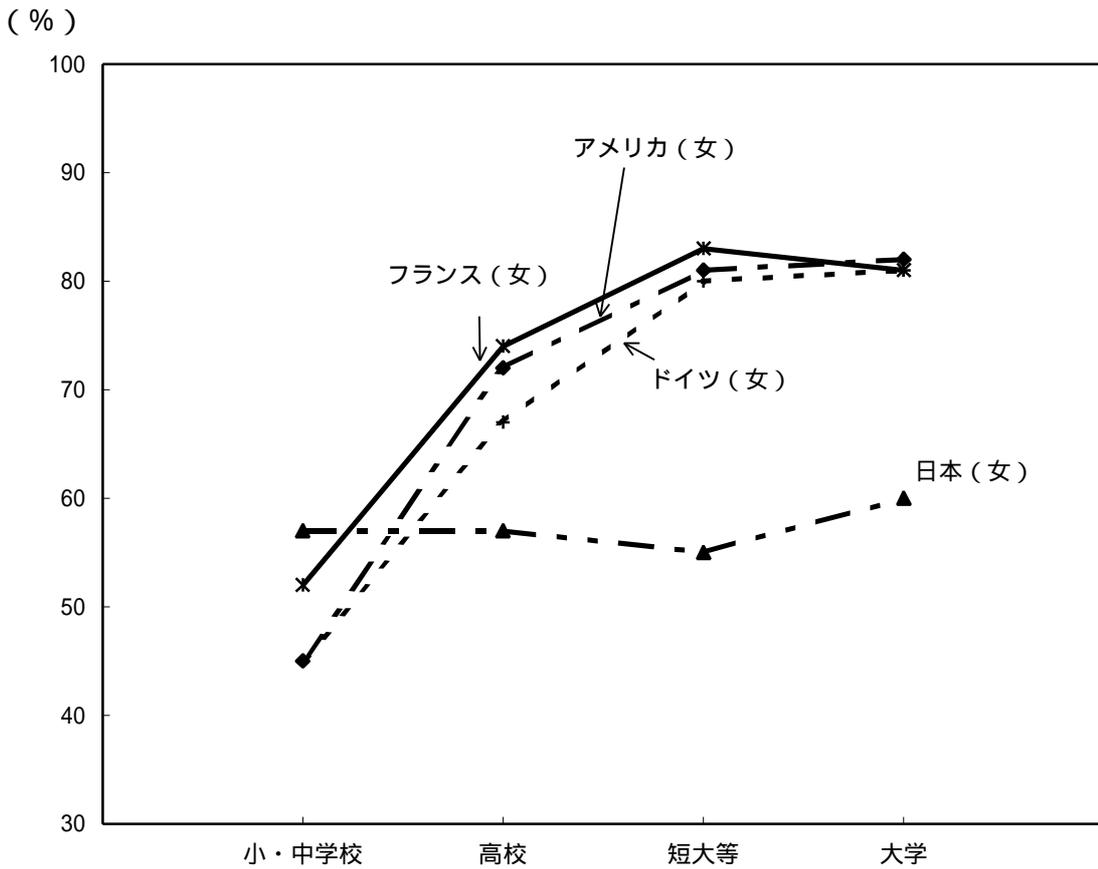
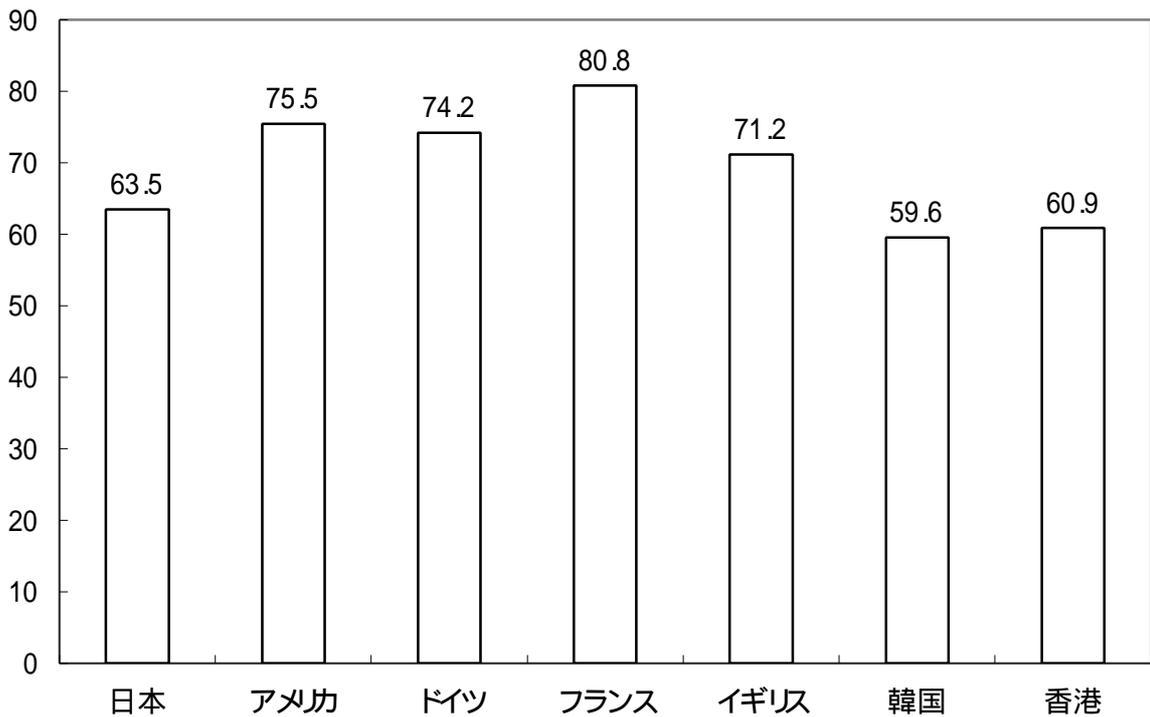


図 2 - 2 高学歴女性の労働力率が低い日本



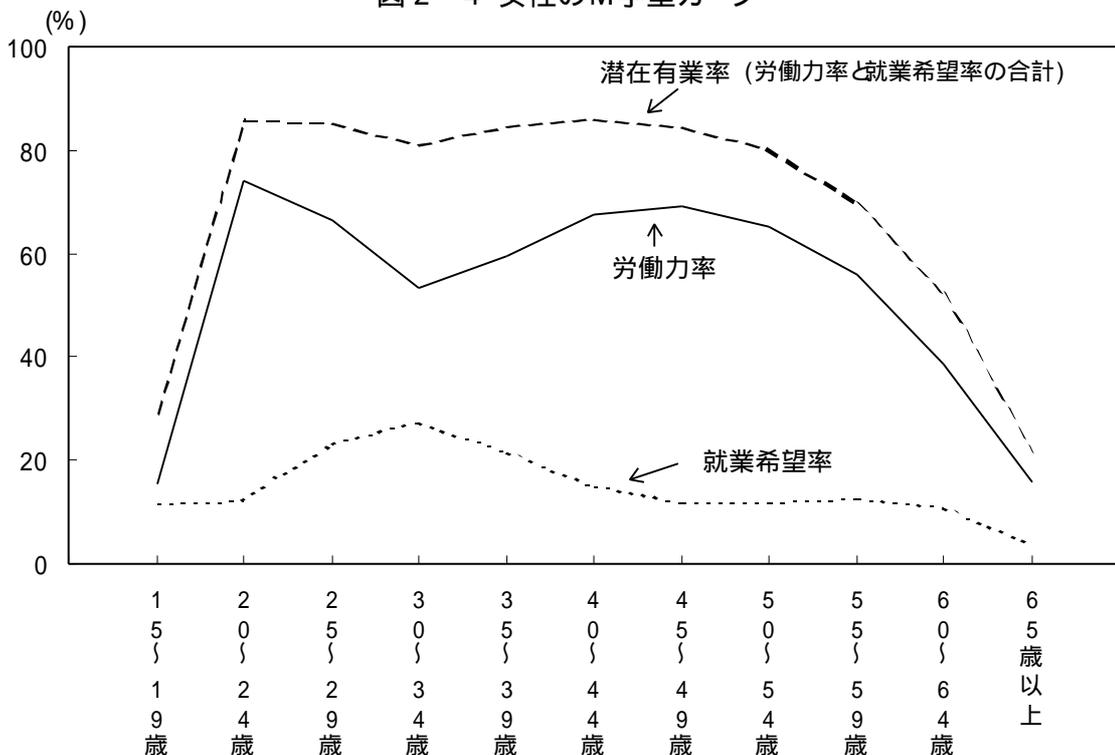
- (備考)
1. 経済企画庁「平成9年度国民生活白書」
 2. 日本以外はOECD“EDUCATION AT A GLANCE”(1996年)により作成。
 3. 日本は総務庁「国勢調査」(平成2年)により作成。
 4. 25歳から64歳の労働力率にて比較。

図2-3 韓国、香港と同様に大きい我が国の男女間賃金格差



- (備考) 1. 経済企画庁「平成9年度国民生活白書」
 2. 労働省「賃金構造統計基本調査」(1996年)、ILO「Year book of Labour Statistics」(1996年)、アメリカ商務省「Statistical Abstract of the United States」(1996年)により作成。
 3. 男性の賃金に対する女性の賃金の比率。
 4. 日本の賃金は所定内給与額を所定内実労働時間で除したものである。
 5. 日本は96年、アメリカ、ドイツ、韓国、香港は95年、フランス、イギリスは93年。

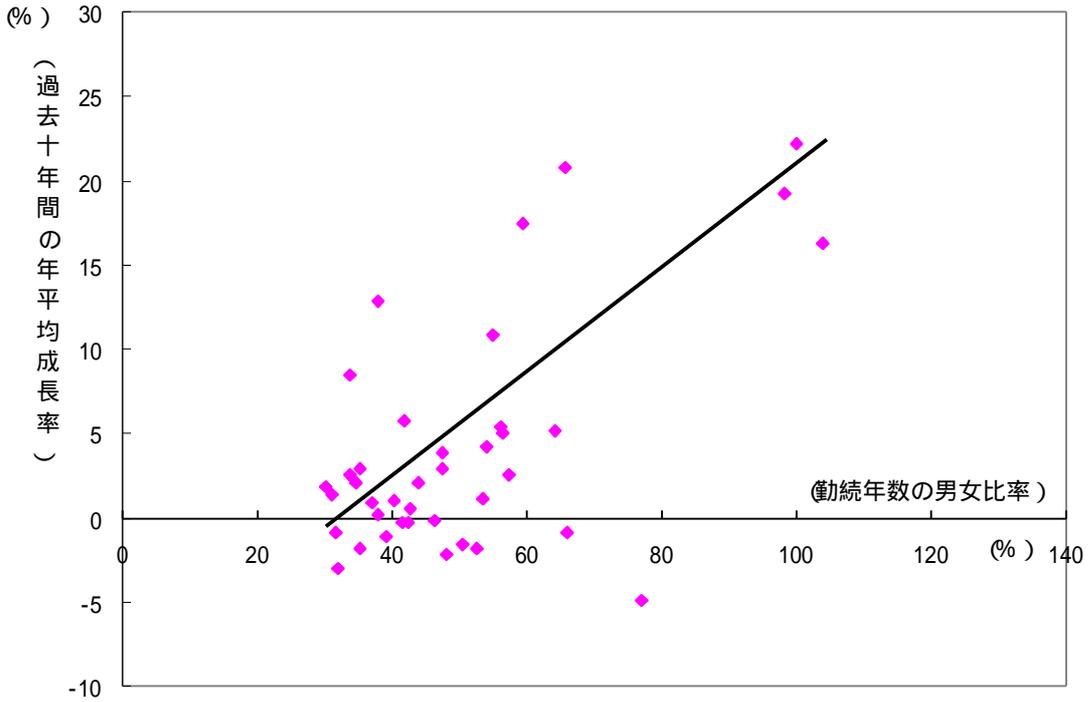
図2-4 女性のM字型カーブ



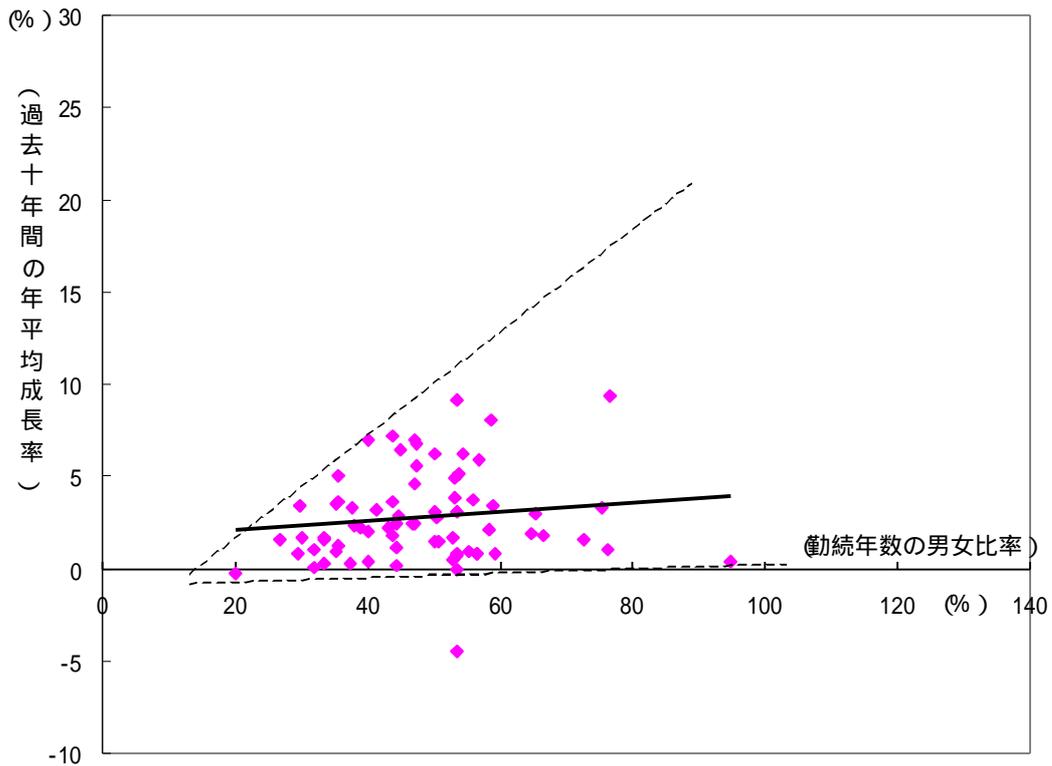
- (備考) 1. 総務庁「就業構造基本調査」(1992年)、「国勢調査」(1995年)により作成。
 2. 潜在有業率は、有業者数に就業希望者数を足したものを、女性の年齢別人口で除し、100をかけた値である。

図 2 - 5 女性の勤続年数の長い会社は成長率が高い

(1)アパレル業

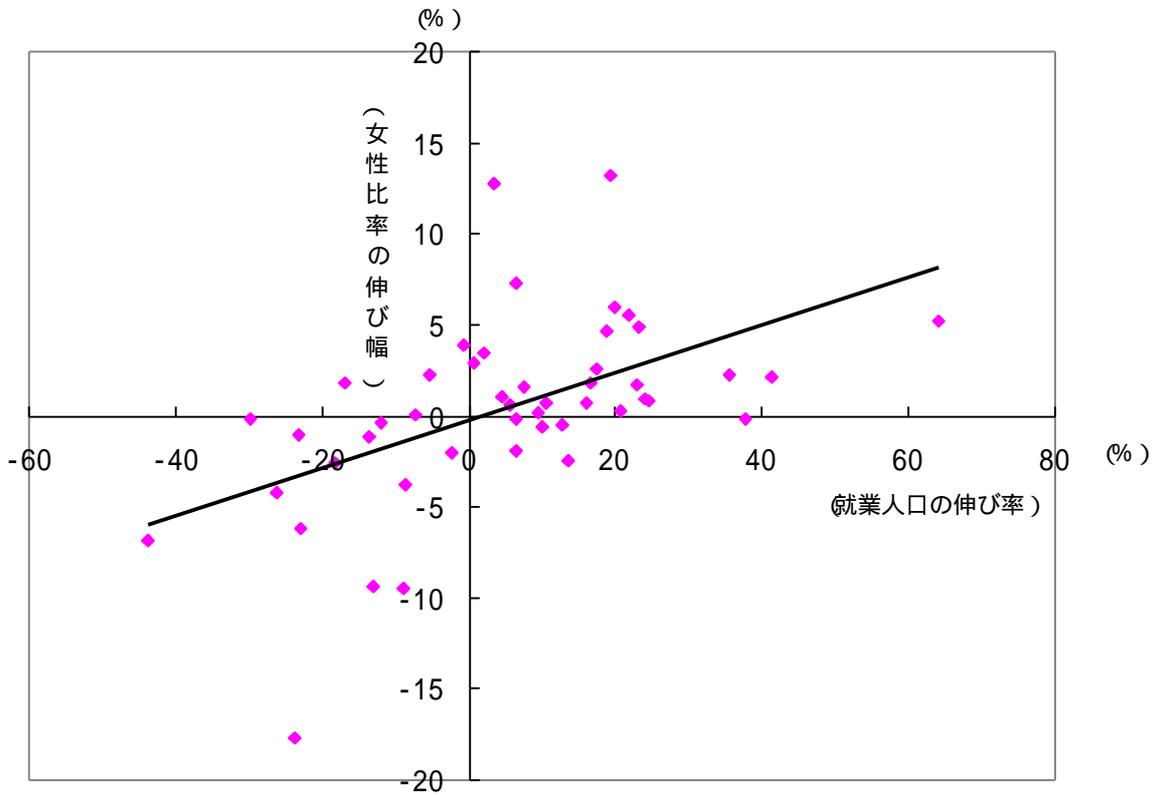


(2)銀行業



- (備考) 1. 経済企画庁「平成9年度国民生活白書」
 2. 日本経済新聞社「会社年鑑」(上場企業版、1997年)により作成。
 3. 過去10年間の年平均成長率は、アパレル業は売上高、銀行業は経常収益により計算。
 4. 図中の推計値は以下の通り(カッコ内はt値)。
 (1) $y=0.307x-9.722$ (4.25) (-2.45) $R^2=0.317$ (2) $y=0.025x+1.564$ (1.11) (1.41) $R^2=0.017$
 y:1986年から96年までの各企業の年平均成長率
 x:1996年の各企業の勤続年数の男女比率
 5. 推計に用いたサンプル数はアパレル業が41社、銀行業が72社。
 6. アパレル業については従業員数の少ない下位2割の企業は推計の対象から外した。
 7. 推計は単純平均値であり、各企業ごとの従業員数は考慮していない。

図 2-6 増加率の高い職業分野は女性比率の増分が大きい



- (備考) 1. 経済企画庁「平成9年度国民生活白書」
 2. 総務庁「国勢調査」(1985年、95年)により作成。
 3. 図中の回帰曲線の推計式は以下の通り(カッコ内はt値)
 $y=0.132x-0.258$
 (4.25) (-0.31)
 $R^2=0.278$
 y:85年から95年の各職業人口の女性比率の伸び幅
 x:85年から95年の各職業人口の伸び率
 4. 公的部門に属する職業については除外している。

コラム アメリカにも賃金カーブは存在する

アメリカでも年齢が上がるにつれて賃金が上昇する

図に見るように、アメリカにおいても労働者の年齢が上がるにつれて収入は増えており、収入がピークになる55～64歳の男性労働者の収入と25～34歳の男性労働者の収入の格差は1.72倍（1997年）となっている。一方、日本では、収入がピークになる50～59歳の男性労働者の収入と25～34歳の男性労働者の収入の格差は1.93倍（1998年）となっており、アメリカよりも日本の方が年齢による格差がやや大きくなっている。

勤続年数は短いアメリカ

一方、日米における労働者の勤続年数に関するデータを見てみると、日本においては、50～54歳の労働者のうち20年以上勤続している労働者が63.7%に達しており、平均勤続年数も22.3年であることから¹⁾、多くの労働者が一つの会社で勤務し続けていることが分かる。しかし、アメリカにおいては、45～54歳の男性労働者のうち20年以上勤続している労働者は29.3%にすぎず、平均勤続年数も10.1年と日本の50～54歳の男性労働者の半分以下である²⁾。このことから、アメリカの労働者の多くは、一つの会社で働きつづけるのではないことが分かる。

労働者の勤務経験が評価されている

アメリカにおいては、自分の適性に合った職を求めて転職をすることが日本と比べて容易であり、労働者の労働生産性を評価して賃金が決められる機会が多い。したがって、アメリカの労働者が、年齢が上がるにつれて高い収入を得られるようになるのは、勤務経験を積むことにより、たとえ勤務先が変わったとしても、個々の労働者が技能を蓄積していくことが評価されているのだと考えられる。一方、日本では、たとえ労働者が自分の適性に合っていないと思っても転職が難しいため一つの企業で働き、年齢や勤続年数に応じて給与が上がっていくようなシステムになっている。日本の大企業が、中高年になるほど賃金に見合うだけの貢献をしていない社員が増える³⁾と考えるのは、企業が労働者の生産性を評価して賃金を決定するシステムを有していないことを反映している。

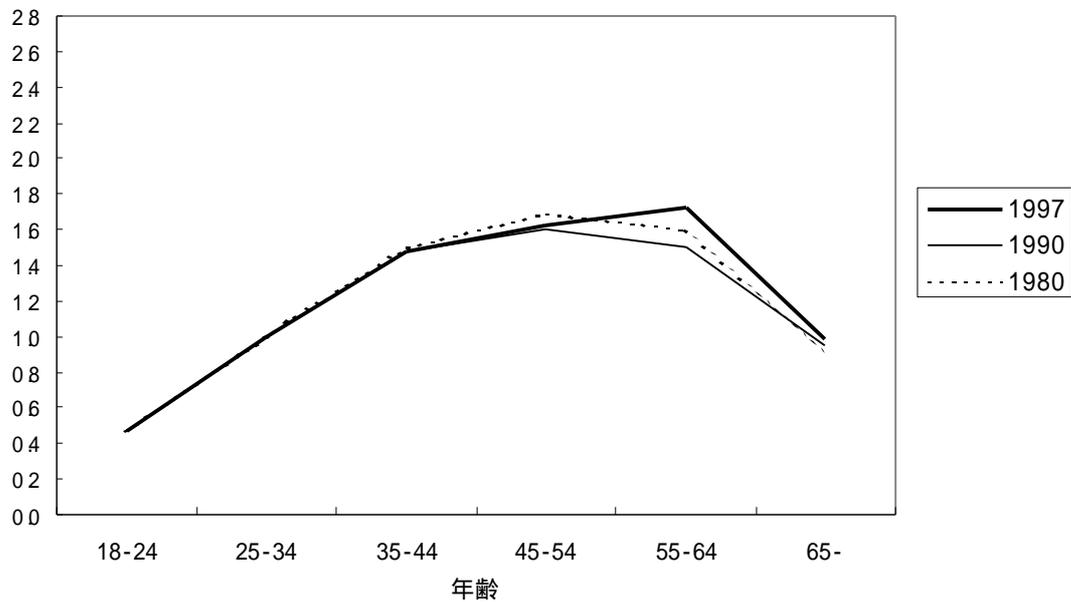
¹⁾ 労働省「賃金構造基本統計調査」1998年

²⁾ U.S. Department of Commerce, Statistical Abstract of the United States

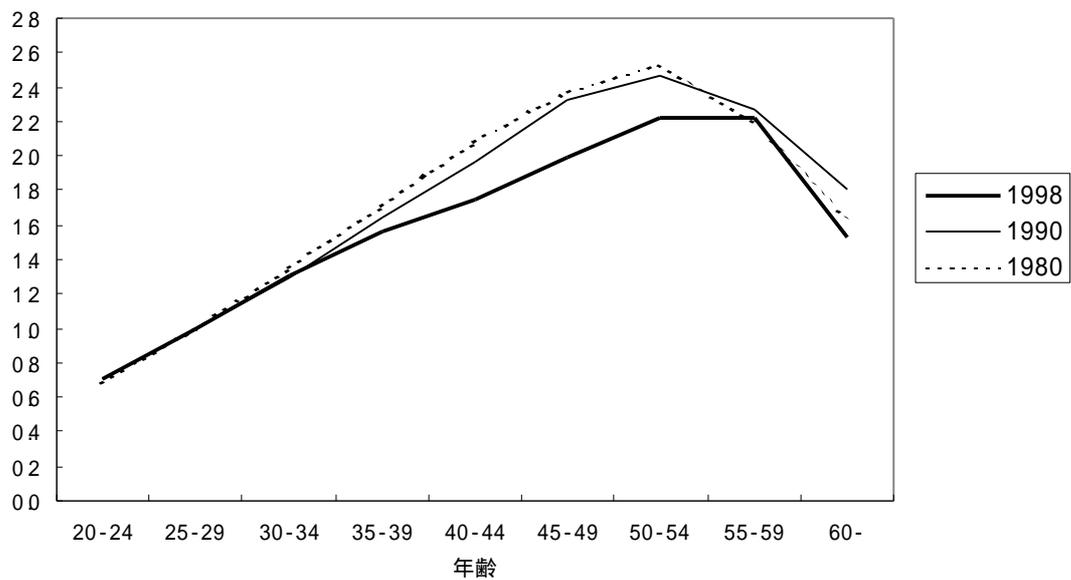
³⁾ 経済企画庁「平成10年度国民生活白書」

図 男性労働者 (大卒)の年齢階層別平均給与

アメリカの平均給与 (指数 25-34歳を1とする)



日本の平均給与 (指数 25-29歳を1とする)



- (備考) 1. アメリカ: U.S. Census Bureau, Historical Income Tables (TableP-25, TableP-26, TableP26A), Internet site
 <<http://www.census.gov/hhes/income/histinc/incperdet.html>> により作成。
 2. アメリカについては、1997年は”Bachelor’s Degree or More”、1990年と1980年は”College, 4 Years or More”を用いている。
 3. 日本: 労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

第3章 少子・高齢化による価格変化と新しい生活スタイル

池本 美香

本稿では今後約 20 年間に予想される少子・高齢化という人口構造の急激な変化が、消費需要にどのような変化をもたらし、そのことで価格がどのような影響を受けるのかについて考察する。さらにそうした状況をふまえて、人々がより豊かで不安なく楽しい生活を送るためにはどうしたらよいのかについて提案を試みたい。

1. 急速に進む少子・高齢化

2020 年には 65 歳以上人口が 15 歳未満人口の 2 倍に

わが国の年齢別人口の推移を見ると、今後 2020 年ごろまで老年人口（65 歳以上）の増加が見込まれている（図 3 - 1）。生産年齢人口（15～64 歳）は 1995 年をピークに減少しはじめており、年少人口（15 歳未満）も 1997 年に老年人口を下回っている。

老年人口は 1970 年には、年少人口の約 3 分の 1、生産年齢人口の約 10 分の 1 にすぎなかったが、その 50 年後の 2020 年には、年少人口の約 2 倍、生産年齢人口の約 2 分の 1 に達する見込みである。2022 年には、後期老年人口（75 歳以上）が、年少人口を上回ると予測されている。

1995 年から 2015 年の今後 20 年間の変化を見ると、老年人口は 180 万人から 320 万人と約 1.7 倍に増え、人口に占める割合も 15% から 25% に高まる一方、年少人口は 200 万人から 180 万人に減るといふ少子・高齢化の時期を迎える。

出生数減少・死亡数増加・人口減少

この背景には、平均寿命が伸びていることに加えて、出生数が減っていることがある。出生数は、第一次ベビーブームの 1949 年が 270 万人、その子どもの第二次ベビーブームの 1973 年が 210 万人であったが、1997 年には 120 万人を割っている（図 3 - 2）。一人の女性が生涯に産む子どもの数の平均をあらわす合計特殊出生率も、1997 年は 1.39 と過去最低の水準にある。

こうして出生数が減る一方、死亡数は増加傾向にあり、2008 年には出生数を上回る見込みである。戦時中 1943 年の死亡数は 122 万人であったが、2008 年の死亡数は 123 万人、2025 年には 166 万人と予測されている。出生数を上回る死亡数の増加によって、総人口も 2007 年をピークに減少する見込みである。

団塊の世代が加速する高齢化

また、わが国の高齢化は国際的に見ても速いスピードで進行中である。老年人口割合が 10% から 20% になるまでの年数を見ると、イギリス 78 年、アメリカ 58 年、ドイツ 78 年、

スウェーデン 68 年、イタリア 43 年などに対して、日本は 21 年と非常に短期間で高齢化が進むことが予想されている。老年人口が 20%に達すると予想される年次も、イギリス 2024 年、アメリカ 2030 年、ドイツ 2020 年、スウェーデン 2016 年、イタリア 2009 年に対して、日本は 2006 年と、世界で最も早い時期である。

さらに戦後のベビーブーム世代、いわゆる 1947～49 年生まれの団塊の世代が、高齢化のスピードを加速させる。団塊の世代は、その前の 3 年間に生まれた世代より 4 割以上も人口が多くなっている。この団塊の世代が、2012 年より 65 歳以上の老年人口の仲間入りをする。

少子・高齢化と世帯規模の縮小

子どもは一人で生活することができないので、一人の女性がたくさんの子どもを産む社会では大家族にならざるをえないが、今後子どもを産まない人、あるいは産んでも一人の人が増えてくると、一人暮らし世帯、夫婦二人世帯、母子（父子）世帯など、世帯の規模が小さくなる可能性が高い。

また子どもも独立し、自らも介護を必要としない高齢期が長期化することも、世帯の規模を縮小する方向に作用する。介護保険の導入で、介護を家族に頼らなくてもすむシステムが導入されることも、高齢者からみて子どもとの同居を減らすものと考えられる（図 3 - 3）。特に今後の高齢者は、これまでの高齢者と比べて子どもの数が少ないために、高齢者からみて子どもと同居することが難しくなる可能性もある。1960 年代前半に生まれた人では、すでに一人っ子もしくは二人きょうだいの人が過半数を占めている。一人っ子同士が結婚すれば、少なくとも一方の親は子どもとの同居をあきらめざるをえない。

一方、高齢者の子どもの世代からみれば、家族の縦のつながりは今後むしろ強まるのではないか。きょうだいが多かった時代には、そのうちの一人が親の面倒を見ればよく、そのほかの多数派の人にとって高齢の親との関係はそれほど強いものではなかった。しかし、一人っ子や二人きょうだいが増えると、親の面倒を他のきょうだいに任せられる人はむしろ少数派となる。このため、今後高齢者からみれば子どもと同居する割合は減ると予想されるが、その子どもの世代からみれば親と同居する割合はむしろ増える可能性もある。

高齢化と女性化

高齢化は人口に占める女性の割合を高めることにもつながる。出生数では、女性より男性の方が 5 %程度多く増えており、戦前は女性よりも男性の人口が多かった。ところが、女性の方が男性より平均寿命が長い（1996 年の平均寿命は男性 77.01 歳、女性 83.59 歳）ので、高齢者が増えるにつれ、人口に占める女性の割合が高まる。65 歳以上の女性の全人口に占める比率は、1990 年では 7.2%にすぎなかったが、2020 年では 15.4%に高まる¹⁾。

¹⁾ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」1997 年 1 月

女性 100 に対する男性の数は、戦争で男性の数が減った時期に 95.4 に急激に落ちこんだが、2010 年にはその水準をさらに下回る見込みである（図 3 - 4）。

「高齢新人類」登場の可能性

今後の高齢化については、単に高齢者が増えるといった数の変化だけでなく、高齢者の質的な変化も大きいものと考えられる。今の高齢者と 20 年後の高齢者では、過去の経験に大きな違いがあり、そのことが高齢期のライフスタイルにも違いをもたらすであろう。

たとえば、高齢者の高学歴化が進むことが予想される。55～64 歳の高等教育人口割合を見ると、1990 年から 2010 年にかけて、男性では 17% から 31% 程度に、女性では 6% から 22% 程度に高まる（図 3 - 5）。

また、大都市圏に住む割合も高くなり、高齢者の都市化も進むだろう。老年人口のうち三大都市圏（ここでは埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県とした）に住む割合は、1970 年の 33% から 2020 年には 43% に高まる見込みである。高齢者の過去の就業経験についても、いわゆるサラリーマンの割合が高まると考えられる。40～54 歳の男子就業者のうち雇用者である割合を見ると、1975 年から 1995 年の 20 年間で、72% から 84% に高まっている。

また、戦前生まれ、戦中生まれ、戦後生まれなどによって、その世代特有の価値観というものもあるのではないだろうか。たとえば、子どもが結婚したあとの同居について「子ども夫婦とは別居するのがよい」と答えた割合は、80 歳以上では 2 割にすぎないが、60 代後半では 4 割、40 代前半では 6 割を占めている²⁾。遺産に対する考え方でも、団塊の世代を含む 40 歳代では、他の年代と比べて「遺産を残したい」と答えた割合が低く、「自分のために使う」が高くなっている（図 3 - 6）。おしゃれで行動的で自分の生活を楽しむ楽楽天行動型の高齢者や、自然を愛し勉学に努める自己研鑽型の高齢者など、今後は元気な「高齢新人類」が登場するという調査報告もある³⁾。

高齢者というと孫の成長を楽しみに、趣味はゲートボールと盆栽と演歌、パソコンや車などには縁がないといったイメージで語られることが多かったが、これからは孫より自分の成長に関心がある高齢者、趣味も若いころから親しんでいるテニス、スキー、映画、ロックコンサートなど、パソコンや車や携帯電話なども抵抗なく使いこなせる高齢者が増えていくという見方もある。

2 . 少子・高齢化と消費需要への影響

²⁾ 総務庁「中高年層の高齢化問題に関する意識調査」1997 年

³⁾ 文京女子大学経営学部・株式会社電通パブリックリレーションズ「高齢者のライフスタイル調査報告書」1999 年

高齢化・人口減少で総消費需要は減少の可能性

消費需要については、まず年齢別の一人暮らし世帯の消費支出を総務庁統計局「単身世帯収支調査」(1997年)でみると、65歳以上では約15万円と、35歳未満の19万円、35～59歳の22万円と比べて低い水準になっている。このため、高齢化による総消費需要への影響としては、増えるよりも減る可能性が高いものと考えられる。さらに今後10年以内には総人口の減少も予測されていることから、総消費需要が増える方向は考えにくい状況といえる。

もちろん「高齢新人類」の登場など、消費が活発な高齢者が増える可能性も高いが、まずは高齢者の質的な変化を織り込まずに、高齢者の数が増えることの影響として、個別の消費項目への影響を考えてみたい。

高齢化で需要が減るものと増えるもの

現在最も人口の多い年齢は、48歳から50歳にかけての団塊の世代である。2010年にはこの世代が60歳以上に達する。そこで、世帯主が50歳代と60歳以上の世帯で、一人当たり換算した消費支出額を比較することで、今後の高齢化による消費需要への影響を大雑把に予想してみる(表3-7)。

項目別に見ると、減少幅が最も大きいのは教育で、そのほか交通・通信、その中でも自動車等関係費の減少が大きい。外食、被服及び履物、家賃も減少している項目である。

一方、逆に60歳以上で増加する項目としては、保健医療がある。また、交際費、教養娯楽費、住居、光熱・水道、調理食品、家具・家事用品も増加項目となっている。

さらに細かい項目ごとに見ると、理美容サービス、タクシー・バス・鉄道といった公共交通機関の費用、家事サービス、パック旅行費、園芸品・同用品、放送受信料などのほか、贈与金や寄付金、信仰・祭祀費や祭具・墓石、婚礼や葬儀関連費について、高齢者の支出が多くなっている(図3-8)。

以上、高齢者の質の変化を織り込まずに、高齢者の消費行動が変化しないままに高齢者の数だけが増えた場合の影響について考えてみると、教育、自動車といった需要が弱まるものがある一方で、老化に対して保健医療費や理美容サービスが増えたり、自動車から公共交通の利用へのシフトが起こったりすることが予想される。高齢期は仕事の時間が減って可処分時間が増えることから、教養娯楽関連としてパック旅行費、園芸の費用、放送受信料などへの支出が増えることも考えられる。また、在宅時間の増加に伴って、外食が減る一方、調理食品や家事サービス、住居にかかる費用、光熱・水道、家具・家事用品といったものの支出が増える可能性が高い。

さらに、子どもや孫、知人などへの贈り物やお祝い、香典、あるいは宗教関係の支出など、自らのために商品やサービスを購入するのとは違った支出のウエイトが高まることも予想される。

子どもの数が減ることによる消費需要への影響

次に、少子化が今後の消費需要に及ぼす影響について、子どもが一人の場合と二人の場合の消費行動の違いを見てみたい。夫婦と小学生の子ども一人の世帯と、夫婦と子ども二人の世帯（ともに長子が小学生）とで比較すると、まず消費支出全体としては、子ども一人の世帯の方で多くなっている（表3 - 9）。また、子ども一人の世帯では、教育費や保健医療費への支出が少ないものの、その分外食、家賃、被服及び履物、交通通信、交際費などのその他消費支出が多くなっている。

この背景には、子ども一人の世帯の方が妻の就業率が高く、世帯としての収入が多くなっていることが考えられる。一般には、出生数が減ればその分消費需要も減ると考えられるが、子育ての代わりに女性が外で働くことによってむしろ世帯としての収入は増えるので、必ずしも消費需要が減るとは限らないだろう。

教育費については、二人分の教育費を一人に使うことができるため、子どもが減ることによって子ども一人当たりの教育費支出が増えるという見方がある。確かに、一人当たりの教育費で見れば、子ども一人の世帯の方が多いが、このケースでは5%弱多いにすぎず、むしろ一人当たりの被服および履物への支出が50%も多くなっていることの方が注目されよう。

少子化による変化としては、一人の子どもにより多くのお金をかける方向が強まるというよりも、女性が外で働くケースが増えることに対応して、食事を作る時間がないために外食が増えたり、共働きのため職場の近くに家を借りて家賃が増えたり、外出の機会が多くなるために被服及び履物、交通通信、交際費が増えるといった変化の方がむしろ大きいのではないだろうか。

世帯規模の縮小と消費需要

次に、今後の高齢化の中で、親子の同居が減り、夫婦のみ世帯や単身世帯が増加することの影響を考える。

はじめに、高齢者が一人暮らしをするのと、夫婦で一緒に暮らすのとで、消費行動にどのような違いがあるのかを見るため、60代の夫婦のみ世帯（ただし夫は65~69歳）の消費と、60歳以上の男性単身世帯の消費と、60歳以上の女性単身世帯の消費を単純に合算したものとを比較してみる。高齢者が一緒に暮らさずに、単身世帯としてばらばらに住むことによる影響として、まず全体の消費支出額を3割近く増やすことが考えられる（表3 - 10）。特にばらばらに住むことで増加する費目としては、調理食品や外食、家賃、交通通信などがある。

また、高齢者夫婦が子ども夫婦と同居した場合と、別居する場合での消費の違いを見ると、別居したケースの方が消費支出は5割近く多くなっている（表3 - 11）。項目別に見ると、別居ケースの方が家賃への支出が非常に多くなっているほか、教養娯楽、保健医療、外食、調理食品、被服及び履物への支出も多くなっている。

高齢化、人口の減少によって消費需要が減ることが予想されるが、一方では世帯規模の縮小によって家賃や外食などを中心に総需要が増える可能性も高い。

女性の増加と消費需要への影響

高齢化は一方で、人口に占める女性の割合を高めることから、今後の消費の傾向としては、男性化より女性化へと向かう可能性がある。そこで、60歳以上の男性単身世帯と女性単身世帯の消費行動を比較することで、消費の女性化の方向について考えてみたい。

女性は男性と比べて、まず外食や調理食品をはじめとする食料への支出が少なくなっている（表3-12）。また、家賃も少なく、自動車関係費も少ない。一方で、被服及び履物への支出は、男性の2倍以上になっており、交際費も3割多い。また、家具・家事用品や、保健医療についても、女性の方が多くなっている。

男女の消費行動の差が現状のままだと仮定すれば、女性人口割合の高まりとともに、今後は衣料品や家具関連の消費需要を増やし、外食や調理食品の需要を減らすといった影響を及ぼすことが考えられる。前述の通り、外食や調理食品などは、世帯規模の縮小とともに今後増加が見込まれる費目ではあるが、時間が十分にあって、また食べる量も少なくてすむ高齢女性の増加によって、その増加が打ち消されてしまう可能性もある。

ただし、こうした消費行動の性差については、おしゃれをしたり、インテリアや料理に関心を持つ男性が増えたり、自分で料理をしたくない女性や、車の免許を持つ女性が増えるなど、今後は縮まっていく可能性も高いものと考えられる。

中年世代の雇用、年金、金利の不安

以上、年齢、子どもの数、世帯の状況、性別などにより、消費行動にどのような違いがあるのかをもとに、今後の消費需要の予測を試みたが、これらの消費は収入もしくは資産がなければ実現しない。

そこでまず、世帯主の年齢階級別の一世帯当たり家計資産額を見ると、70歳以上が最も多く、30歳未満の7倍と高い水準である（図3-13）。こうしてみると、人口の高齢化は資産を多く持っている人を増やすように見えるが、今後の高齢者が現在の高齢者のような資産を貯えられるかどうかについては、若干の不安がある。

現在の高齢者は、高度経済成長期の地価上昇や高金利の恩恵を受け、十分な資産の蓄積ができた世代といえる。しかし、今後の高齢者の中心となる団塊の世代について考えれば、バブル崩壊の影響については、すでに地価が上昇する前の段階で住宅を取得していた人が多く、その影響は若年世代と比べれば少なかったものと考えられるが、現在の高齢者ほど地価上昇や高金利の恩恵を受けていないといえるだろう。

さらに今後の不安材料としては、団塊の世代における雇用の安定性である。1997年の国民生活白書の分析によると、1991年から1996年の間の実質賃金の伸び率では、団塊の世代を含む40代後半の世代で実質マイナスと最も伸びが低くなっている。年功序列賃金で

若いときには安い賃金で働き、これからその分を退職金等で取り返そうという時に、早期退職優遇制度の導入など、定年までの雇用の問題が持ち上がってきている。労務行政研究所の調査によれば、早期退職優遇制度の適用開始年齢は若年齢化しており、制度のある企業で適用年齢が50歳未満のところは、1978年には1割強にすぎなかったが、98年には5割に増加している。1998年には40歳代の世帯の消費支出が実質でマイナス4.2%と最も減少率が高く、聖域と言われてきた教育費も実質でマイナス6.8%と減少率が40歳代で最も高くなっている。

一方、老後の収入減である年金についても、支給開始年齢の引き上げ等が議論されている状況にある。現在の高齢者は資産も多く、定年までの雇用も安定し、かつ年金の支給水準も高いが、団塊の世代を含む20年後の高齢者は、今後地価上昇による資産増加の恩恵も得られそうになく、雇用や十分な退職金が確実に期待できるという状況ではなくなっている。これまで、年金などの社会保障給付は順調に伸びてきたが、利子などの財産収入については、金利が低いために以前のように期待できない状況となっている(図3-14)。

今後の高齢者は一定の資産を貯えているものの、雇用情勢、年金の状況、金利の状況によっては、従来の高齢者のように資産には手をつけずに利子や年金で生活することは困難になるかもしれない。その場合には、資産をもとに収入を得る手段としてのリバースモーゲージなど、新たな収入確保の方法が期待される。

高齢者の豊かな消費実現の条件

現在の高齢者は資産を多く持っているものの、消費の規模は他の年代と比べて小さくなっており、もし高齢者の質が変わらずに高齢者の数だけが増えたとすれば、消費需要は今後縮小する可能性が高い。

では、なぜ高齢者の消費規模は小さいのか。一つには、高齢者はお金の使い道がないことから、消費規模が小さいという考え方もある。年をとって食べる量も減り、外出の機会も減れば、食費や衣料費も必要ない。自分のために何かを購入するのではなく、子どもや孫、あるいは宗教などに贈与する割合が高くなっているのも、お金の使い道がないためとも考えられる。

また、高齢者の場合、お金で時間を買うという必要もない。時間はいくらでもあるので、たとえば母親が働くために子どもの保育サービスや洗濯サービスや外食サービスを購入するというような必要はない。余暇の過ごし方にしても、短い時間に多くの楽しみが得られるような余暇よりは、時間をかけられる余暇活動が好まれるだろう。これまでは時間節約型のビジネスが注目されたが、今後はむしろ時間消費型のビジネスに注目すべきではないだろうか。

また、高齢者特有のニーズも多くある。同じ外食、調理食品や家事サービスにしても、時間を節約したいのではなく、労働から解放されたいというニーズは高齢者に強い。総務庁「社会生活基本調査」によれば、70歳以上の夫の家事関連時間は、1986年から1996

年の10年間に、31分から46分に増加したが、70歳以上の妻では3時間31分から4時間7分へとそれ以上に増加している。この背景には、三世代同居ではなく夫婦のみ世帯が増えるとともに、従来嫁に頼ってきた家事を高齢者がやらなければならなくなっていることがある。有料老人ホームの入居の動機として、家事をしなくてすむことを挙げる人もいる。

さらに今後増加する高齢者の質的な変化によっても、ニーズは大きく変わるものと思われる。夫婦のみ世帯や単身世帯が増えれば、住宅関連のニーズが高まる。また、高齢者の高学歴化によって、高齢者の学習ニーズもこれまでとは違ったものになることが予想される。アメリカでは10年ほど前から多くの大学がキャンパスの近くに退職者用コミュニティを設立し、卒業生や元教職員に人気を呼んでいるという⁴⁾。こうしたコミュニティでは、ゴルフやテニスを気軽に楽しめるとともに、大学の講義に出席できる。特に少子化とともに、若年層を対象とした教育サービスの需要の拡大は今後期待できそうにない。子どもの数が少なくなっても、その分一人の子どもに二人分の教育費をかけるといった傾向は見られないし、現在進んでいる少子化は主に出産年齢女性の未婚化にあり、子どものいる人の多くは二人以上の子どもを持ち、一人っ子の割合が急激に増えているといった状況にはない。

また大都市圏における高齢者では、理美容サービスや衣料品、教養娯楽費、バック旅行費など、お金の使い道をよく知っている人々が多い可能性もある。さらに、高齢者がおしゃれをして出かける場所、高齢者の好みにあった旅行など、高齢者に似合うデザインで着心地のよい衣料品などが提供されれば、これまでとは違った需要が発生する可能性も高い。

また、高齢化に伴って需要が確実に増えるものとして、保健医療の分野がある。医療費や介護サービスのほか、医薬品、健康食品、ベッドや車椅子など介護関連機器、さらには身体機能の低下に対応した住宅の改造、あるいは介護サービス付きの住宅への移転などが考えられる。また、死亡数の増加とともに、葬儀関連の需要も増えるものと考えられる。

豊かな消費を実現するためには、このように高齢者のニーズに対応したモノやサービスが供給される必要があるが、もう一つの問題として高齢者には「いつ死ぬかわからない」というリスクがある。

これまでは年金だけでは生活できず、ましてや介護が必要になったときには老人ホームに入るにせよ、子どもに面倒を見てもらうにせよ、十分な資産を持っていなければ悲惨な状況になるという思いがあったのではないだろうか。このため、資産を取り崩すことなく、消費を抑制してきた面もあると考えられる。この点については、年金の水準、介護保険でカバーされる水準など、今後の社会保障制度の展望が明るいものとなれば、資産を消費に回すことが可能になるだろう。そうであれば資産を生かしてリバースモーゲージなどによって、豊かな消費生活を送ることも可能になると思われる。

⁴⁾ アーリーン・ガジラン「70歳になったらキャンパスで青春」NEWSWEEK 1999年1月20日号 P.55

若年世代の豊かな消費実現の条件

一方、高齢者の子どもにあたる世代にとって、豊かな消費実現の条件とは何だろうか。子どもが少ない世帯では、女性が外で働くことによって収入が増え、子どもの多い世帯より消費が活発である傾向が見られた。今後、賃金も年功賃金といった生活保障給ではなく、市場価値によって変動していくことを考えれば、世帯主一人で家計を支えるといったやり方では安定した消費生活が維持できない可能性も高い。このため、従来の保育サービスの充実や就労形態の多様化・柔軟化によって、共働きしやすい環境を整えることが、今後の豊かな消費実現の条件になってくるものと思われる。

同時に、親の資産や親からの贈与が、今後の若年世代の消費水準を左右することも考えられる。子どもの数が多い時代には、親から相続できる一人当たりの資産はそれほど大きいものではなかったが、子どもが一人もしくは二人程度であれば、親の資産を当てにすることも可能となる。逆に、親の生活が苦しく、それを子どもが支援する場合には、以前と比べて子どもの負担は大きいものとなる。つまり、これまでは消費の水準を決定するのは主に自分の収入であったが、これからは自分の収入に加えて親の遺産や親からの贈与も消費水準を決定する傾向が強まるのではないか。

高齢者の資産が少なく、子どもの数が多かった時代には、お金や品物のやりとりは、むしろ子どもから親の方向へと流れていたと考えられる。今では高齢者の資産が増え、子どもの数が少ないので、親から子へのお金や品物の流れが強まっているようだ(図3-15)。日本は諸外国と比べて、相続税が重く、親の資産の影響は少ないという見方もあるが、子どもの数が少なくなれば、一人当たりの資産額は大きくなる。

こうして今後の高齢者の資産を、その相続人である子どもが消費することになるのか、あるいは高齢者本人がリバースモーゲージのような形で消費するのか、税あるいは寄付などの形で所得の低い層に配分されるのか、豊かな消費の実現という視点からは、そのどこに重点をおくべきか、といった議論も必要となってくるのではないだろうか。

3. 価格への影響と新しい生活スタイル

保健医療分野の需要増加による価格への影響

少子・高齢化に伴って需要が増えるものの代表は、保健医療分野である。需要の増加に伴って、保健医療分野の価格はどう変化するのであろうか。

保健医療分野のうち、車椅子や介護ベッド、緊急通報システム、車椅子対応のバス、住宅用エレベーターなどの機器類については、需要が増えることで大量生産のメリットが働き、価格は低下する可能性が高い。

しかし、医療サービスについては、市場原理で価格が決まる仕組みにはなっていない。一般には需要の増加に対して、供給が不足すれば、価格は上昇する。ところが、医療サー

ビスは公定価格であり、かつ供給側の医師の数について、医学生数の定員数や医師免許の発行数などで公的な調整が行われている。医療サービスの質の面でも、すべての医師が同じ質のサービスを提供するという前提のもとで価格が設定されているので、一部の医師に患者が集中してその価格が上昇するといったことも生じない仕組みになっている。医師数はむしろ過剰であるという見方があり、今後医療サービスの需要が高まっても、供給面での制約から医療サービスの価格が高騰するという事は現状考えにくい。

このことは消費者にとってありがたいことだが、こうした仕組みを維持することが次第に困難になりつつあることも事実である。例えば、1997年9月より、被保険者の自己負担割合を1割から2割に引き上げるといった制度改正が行われ、消費者にとって医療サービスの価格が一挙に100%値上がりした。この背景には、医療費を多く使う高齢者の割合が増え、保険料を負担する若年者の人数が減り、かつ景気の低迷で若年者の所得の伸びも期待できないという医療保険財政上の理由で、医療サービスの価格が急騰するという構造がある。このため、1998年の前年比実質ベースでの消費支出の保健医療費の伸びを見ると、マイナス3.1%と、全体としての消費支出の伸びマイナス2.2%を上回る減少となっている。

このことを、病院に来る必要のない人に支払っていた医療費の無駄遣いが減ったとして評価することもできるが、本来所得に関係なく誰でも公平に受けられるべき医療サービスが、価格の値上がりによって受けられない人を生んだ、という見方もできるだろう。

介護についても医療保険同様に保険制度で行われ、かつ自己負担割合が定められる見通しである。介護の需要も増加するが、その価格については公的な判断に任されている点で医療サービスと同じことが言えるだろう。

行政が医療や介護のサービスは税金を投入しても低い価格で提供しようとするのであれば、価格が上がることもなく、安心して暮らすことができるが、保険財政が悪化すれば自己負担を上げるのもやむを得ないという判断をするのであれば、医療や介護サービスの価格上昇に対応して、自己防衛しなければならなくなる。

保健医療にたずさわる医師、看護婦、介護者などの収入も、市場価格にはなっていない。医師は診療報酬の点数によって出来高払いにはなっているが、医療の質については考慮されていない。看護婦や介護者が不足するため、その報酬を引き上げることになれば、それが患者の自己負担額の上昇に結びつく可能性もあり、医療・介護サービスの価格を上昇させる。そうした事態を避けるためには、外国人労働者を受け入れるという方法も考えられるが、これについても政治的な判断にまかされる問題となっている。

公共の交通サービスの需要増加と価格

もう一つ、高齢化と共に需要が増加すると考えられるのは、タクシー、バス、鉄道といった公共の交通サービスである。これらも医療サービス同様、ある程度公的な規制によって料金が決められている分野であるため、その決め方によって消費者のメリットは異なってくる。

市場原理が働けば、需要が増加することによって稼働率が高まるので、料金はむしろ安くなることが考えられる。また、鉄道やバスに子ども料金が設定されているように、自治体によってはシルバーパスのようなものを配布して、高齢者に対して公共の交通サービスの料金を無料もしくは低く設定しているところもある。交通以外にも、美術館、博物館、スポーツセンターなどの利用料金について、高齢者割引が適用される範囲が広がれば、高齢期の生活にはゆとりが生まれる。

ただし、これにより、一方で現役層が高い料金を負担しなければならない可能性も考えられる。福祉の観点から、公的な補助金を投入して高齢者の料金を低く設定する方法については、今後は高齢者の急増によって財政的に困難になることも予想される。これについては、高齢者の利用は現役層が利用しない時間帯に多く、その時間帯の稼働率を上げることで割引分を吸収できると考えられるので、その分で価格の引き下げを行うことが期待される。

葬儀関連の需要の増加と価格

もう一つ、今後需要が増えるものとしては葬儀関連があるが、需要の変化に伴って価格はどう変化するのだろうか。葬儀関連企業に対して東京都が行った調査によれば、今後葬儀費用が「上がっていく」と考える企業より、「下がっていく」と考える企業のほうが多くなっている。これはまず需要が確実に増えるために、単価を下げたとしても収益の増加が見込まれると同時に、葬儀の費用を子どもではなく本人が支払う傾向が強まる中で、お金をかけない葬儀が増える可能性が高いためと考えられる。また、喪主が高齢化すると、葬儀が地味になるという傾向もあるようだ。

家族の葬儀については「人並みに」と希望する人が多いが、自分の葬儀については「こじんまりと」という人の方が多くなっている。自分に財産があつたり、子どもの数が少なく子どもにまかせられない場合や、子どもがいない場合には、自分の葬儀内容について生前に契約しておくというサービスもある。悲しみのうちにある親族が葬儀の日までの短い期間に、サービス内容と価格について判断する余裕などなく、現在では葬儀社への支払いが高かったという印象を持つ人が多い。しかし、生前にいくつもの葬儀社の中から、時間をかけて納得のいく価格のものを選択するような状況になれば、葬儀の価格は低下していくものと考えられる。葬儀費用については、公共料金ではないが、選択の余地がなかったことや、また高く設定しなければ葬儀社の経営が成り立たないという事情から、これまで割高感があつたが、今後は状況も変わっていくものと思われる。お寺などへの支払いについても、需要が増えるにともなって、消費者も合理的な水準を求めて情報収集する中で、お寺の側も一人当たりの金額を下げて十分経営が成り立つということから、価格を下げる場所も出てくるのではないだろうか。

墓地の場合は、葬儀サービスと異なり、需要の増加に対して、墓地や墓石が不足して、価格が高騰する可能性も考えられる。しかし、これについては公営の墓地があることで価

格が抑えられる面もあり、土地の需要も強くないため、地価の上昇で墓地の値段が高騰することも考えにくい。さらに、子どもの数が少なかったり子どもがいないなどで、お墓を継いでもらうことが困難だという事情から、最近は散骨や共同墓の希望も増えており、自分のお墓を持たない人も増えるので、墓石の価格の高騰も考えにくい状況といえる。また、墓石の価格が適正かどうかについての品質保証書も発行されている。

今後はお墓が必需品ではなくなって、より消費者のニーズに対応したお墓が登場するという可能性も考えられる。最近では故人の趣味であったピアノや碁盤をかたどった墓石や、彫刻家やデザイナーなどによる芸術的モニュメントとしてのお墓なども登場している。

教育分野の需要の弱まりと価格への影響

一方、今後需要が減るものとしては、第一に教育分野が挙げられる。教育の消費者物価指数の対前年上昇率は、近年その上昇幅が縮小している。国立大学の授業料といった公共料金については、国の財政が逼迫する中で自己負担額の引き上げといった改正が行われる可能性が高いものの、その他の学習参考書や補習教育については、需要が減るにつれて価格が低下していくものと思われる。子どもを持つ親にとってはありがたい状況となろう。

教育サービスについては、ほとんどが人件費であるために、料金を下げるのには限界があるが、同じ料金を払うのであれば、よりよいサービスを提供するところを選ぼうと考えるので、教育機関の間での競争が生じ、質のよい教育サービスが提供されるものと思われる。

国の財政難が続く中、大学の授業料も値上げが続いているが、財政難だから自己負担を増やすといった価格改定を安易にするのではなく、教育には一定の投資が必要だといった考え方や、価格改定に頼らずに学習ニーズのある社会人や高齢者等を大学に集めるといった方向も期待される。終身雇用制が揺らぐ中、社会人の学習ニーズの拡大が予想され、また高齢者の高学歴化も進む中、新しい大学運営が期待される。

また、大学の授業料を値上げせざるを得ない場合には、それに対応して貸与の奨学金制度の充実が期待される。こうして子どものために親がお金を払うのではなく、学生が奨学金制度を利用して自ら負担したり、あるいは社会人や高齢者などが本人で学費を負担するようになると、教育サービスの費用対効果に対する見方が厳しくなるので、教育サービスの質向上につながる可能性も考えられる。

結婚関連の価格・自動車の価格

教育同様、結婚関連の価格も、少子化による需要の縮小とともに低下していくことが予想される。親からみれば、子どもの数が少なくなったことで、子ども一人当たりにかかる費用は増えているという面もあるが、晩婚化が進む中、結婚式も親ではなく自分達で挙げるといった傾向が強まり、その分価格に対しても厳しい消費者が増えてくるのではないだろうか。

もう一つ、高齢化で需要が減る可能性が高いものとして、自動車がある。自動車については、環境問題の視点からも、公共交通へのシフトが進む可能性がある。その一方で、今後は免許をすでに持っている高齢者が確実に増えていく。道路事情や交通安全活動、さらに高齢者でも事故が置きにくい装備、かつ環境にも負荷の少ない車などが開発されれば、価格低下のメリットも生かして、高齢者ドライバーが増える可能性は十分に考えられる。高齢者ドライバーは、時間を節約するために車を使う現役世代とは異なり、ドライブ自体を楽しむ人々である。

価格安定のためには公定価格についての議論が必要

以上、少子・高齢化によって需要が変化することによって、価格にどのような影響が生じるかを考えると、医療、介護、交通、教育など、公的なサービスが多く、その価格が市場というより政治的な影響を受けるものになっている。

教育については子どもの需要が減る一方で、高齢者の需要が増えることが予想されることから、授業料の値上げなどで子ども一人からより多くの料金を取るという方向ではなく、新たなマーケットを開拓することで価格を安定させることが期待される。子どもの数が減ったとしても、高齢化に伴って子育て世代は税や社会保険料の負担が多くなっていくことをふまえる必要がある。

医療、介護については、高齢者の福祉の観点から、従来自己負担額は低く設定されてきた。しかし、保険財政の悪化により、財源確保および需要の抑制を狙って、自己負担額を引き上げる可能性も否定できない。保険財政の悪化に対しては、安易に自己負担額を上げることは極力さけ、むしろ病気や介護の予防を普及させたり、医療サービスの質をチェックして無駄な支出を減らすことなどの対応に力を入れることが期待される。

医療や介護は誰もが必要になるわけではないが、誰がなるかわからないので皆がそれに備えて消費を抑制する可能性もある。どうやって医療・介護の価格上昇を抑えるかについては、医療保険制度、介護保険制度、さらには社会保障全体の中での議論が必要となってくるだろう。医療・介護の価格上昇が避けられないとすれば、それに対して貯蓄ができるように、中高年の就業環境を整えることや、十分な公的年金を支給することなどが考えられ、逆に医療・介護の価格の上昇を抑える代わりに、公的年金の支給額については引き下げるといった方向なども考えられる。

医療に関しては、ほとんど助からないとわかっていてもできるだけのことをするという、ある意味では非合理的な判断がなされていて、そのことが医療費を押し上げ、医療サービスの価格を押し上げる要因ともなっている。今後高齢化に伴って、医療費が急増する中で、延命措置についての議論が生じる可能性も考えられる。

住宅の価格

今後の少子・高齢化の中で、親子同居が減り、高齢単身世帯や高齢の夫婦のみ世帯が増

加することが予想されるが、その影響の一つとして住居関連の支出が増え、他の消費を圧迫するという問題も懸念される。持家の場合、子どもが独立して夫婦二人や一人になっても、高齢者はいろいろな思い出のある家を出たがらないので、維持費も手間もかかる広すぎる家に一人暮らしをしていることも多い。また、一人になったので移ろうとしても、高齢者向けの良質な賃貸住宅はまだ少なく、一般の賃貸住宅では長く住み続ける、また病気や火災などの不安の高い高齢者が敬遠されてしまうという問題もある。

しかし最近では、高齢者が安く安心して住める住まいということで、何人かが集まって住むグループハウスを作ろうという民間の動きも出ている。いわゆる親子二世帯住宅も、住宅費用を節約する方法として注目されている。これまで介護が保障されているということで非常に高価であった有料老人ホームも、介護保険で介護費用がカバーされる見込みで、価格が下がる可能性がある。人口の減少で土地の需要が減り、地価は下がる可能性が高いので、今後は高齢者の一人暮らしや夫婦のみ世帯といった新しいニーズに対応した住宅の供給が期待される。

こうした多様な住宅の住み替えが円滑に進むようにするためには、安心して住宅が購入できるような住宅品質保証制度や、高齢期の家賃の公的補助制度なども必要になってくるだろう。また、高齢者の住宅ニーズは、都会派、田舎派、外国派、親子同居派、介護重視派など非常に多様化していく可能性もあり、選択にあたっての情報の充実も期待される。情報の充実は住宅の価格の適正化にもつながるであろう。

インフレのない労力交換の動き

最後に、価格の安定という意味では、市場とは別のシステムによって物やサービスを調達するという方向も注目される。わが国では、ボランティア労力銀行⁵⁾をはじめとして、ボランティアを行った時間分、ボランティアを受けられるという仕組みのネットワークが広がっている。類似の活動は世界でも広がりつつあり、イギリスなどでも LETS (Local Exchange Trading System) という地域交換取引制度が広がりつつあるという⁶⁾。イタリアでも時間銀行⁷⁾という活動が 1995 年ごろから広がっている。

5) 「時間」を単位とした第三の経済によって、物々交換を主にした第一の経済、貨幣を中心にした第二の経済の盲点を補い、真の豊かさの確立を目指すもので、「労力にインフレはない。労力を新しい“愛の通貨”にしましょう。労力銀行の利息は友情です。」をキャッチフレーズに 1973 年に発足。一時間一点で、家事、託児、介護や、茶道、和洋裁、料理等の教え合いなどの活動で、10 万点分以上の実績をあげている(水島照子『豊かさの生活学』ミネルヴァ書房、1992 年)。

6) 加藤敏春『エコマネー』日本経済評論社、1998 年

7) 自分ができるサービスと自分が受けたいサービスを登録しておいて、金銭のやりとりではなくサービスの交換を行う。サービスのやりとりがあった場合には時間を単位とする小切手を交換し、サービスを受けた時間分だけ、サービスを提供するよう努力するという仕組みである。実際にこのシステムを利用して、もと教師が英会話教室を行っており、

高齢者は現役世代と比べて、可処分所得は少ないかもしれないが、可処分時間は多い。高齢者の持つ時間と人生経験を生かして、このような地域でのサービスの交換を活用すれば、所得に対して求めるサービスの市場での価格が高すぎるような場合に、自分のできることを労力として提供することでサービスを受けるといった工夫で解決できる可能性もある。

こうしてみると、市場での労働によって得た賃金と、市場で提供される物やサービスの価格との関係だけで、生活の豊かさやゆとりが決定されてしまうわけではない。市場をうまく機能させることによって価格を下げたり、医療や教育など公的サービスの公費負担のあり方についての議論を深めると同時に、市場とはまた別のシステムによって物やサービスが行き渡るような工夫も期待される。

「老後を豊かに不安なく暮らすための条件」としては、「物価の安定」よりも、「老人医療制度の拡充」「老人介護施設やサービスの充実」といった公的なサービスの保障や、「高齢者に対する雇用機会の確保」の重要性が増している（図3 - 16）。さらに「地域住民のふれあいや交流の場の確保」への期待も高まっている点に注目したい。

そこで英会話を習っている学生の中には、学生のために料理を作りおきする女性、リラクゼーションのプログラムを提供する女性の医師、子どもに算数を教える学生、子どもの送り迎えをする人など、全く金銭のやりとりなく、教育、医療、交通に関連した様々なサービスの交換が行われていた。