

安倍「働き方改革」と「新産業構造ビジョン」

——生産年齢人口減少と解雇規制改悪

友寄 英隆

1 安倍「働き方改革」のねらい

——ミクロ、マクロの両面から「生産性の向上」をはかる

これまで安倍首相は、2012年12月の第2次安倍内閣の発足以来「経済最優先」を繰り返しかかけて、「デフレ脱却」とか、「一億総活躍社会」とか、「働き方改革」とか、そのつど国民受けのするスローガンを連発してきた。それらスローガンの直接の政治的なねらいは、安倍首相がかかかってきたアベノミクスが破綻して「デフレ脱却」などという国民への約束を実現できずに、国民の批判が高まるのをかわすことにあった。「働き方改革」のスローガンもまた、多分に政治戦略的なイデオロギー的な文脈のなかで提起されたのは明らかである。

しかし、「働き方改革」については、たんにそうしたイデオロギー的なねらいにとどまらない現実的な労働政策としての実体を持っている。それは、結論的に言えば、ミクロ（個別企業）的、マクロ的（国民経済全体）の両面からの「生産性の向上」ということである。つまり、個別の大企業の収益力の強化という意味での「生産性の向上」と、日本経済全体の潜在成長率の引き上げという意味での「生産性の向上」という二つの側面である。

ミクロ（個別企業）的な意味での「働き方改革」の名による「生産性の向上」は、労働者の時間当たりの労働強度、労働密度をいっそう高めて、大企業の「収益力の強化」をはかることである。人口減少のもとでの労働力の減少は、大企業にとって剰余価値（利潤）を確保するためには、労働の量とともに質を高めて労働生産性を引き上げることが喫緊の課題となっている。安倍内閣の「働き方改革」は、財界・大企業の労務戦略を国家的な労働政策によって推進しようとするものに他ならない。

このようなミクロ的な「働き方改革」のねらいについては、本特集の別稿で詳しく検討されるので、本稿では、主としてマクロ的な意味での「働き方改革」のねらいに絞って、とくに経済産業省が策定した「新産業構造ビジョン」（2017年5月）と「働き方改革」との関連について検討して見よう。

2 背景にある急速な人口減少、とりわけ生産年齢人口の急減

安倍内閣が2017年3月に決定した「働き方改革実行計画」は、その冒頭部分で、日本経済の現状認識について、次のように述べている。

「我が国の経済成長の隘路の根本には、

少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足がある」。

安倍内閣の「働き方改革実行計画」は、マクロ的な側面からみると、日本経済が直面している中・長期的課題、とりわけ急速に進む人口減少（生産年齢人口の減少）による「労働力不足」を背景としている。同計画では、こうした現状認識を基礎にして「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である」などと宣言している。

そこでまず日本経済全体の基礎的条件である労働力の需給関係を規定する人口減少について、簡潔にその実態を確認しておこう。

表1は、最近20年間の生産年齢人口（15歳～64歳）と労働力人口の推移を比較したものである。生産年齢人口はピークの8726万人から2016年の7656万人へと1070万人も減少しているが、労働力人口は120万人の減少にとどまっている。これは、若年の労働力は趨勢的に減少しているが、それを高齢者と女性の労働力率の上昇でようやく補っているからである。いいかえれば正社員不足をパートや派遣などの非正規雇用の増大で補ってきているのである。しかし、こうした高齢者と女性の労働力化による対応は、いつまでも続けられるものではない。いずれ生産年齢人口の減少が労働力人口の減少に連動する時期が来るのは必至である。

「我が国人口の長期的な推移」によれば、日本の人口は、江戸幕府が成立（1603年）するころにようやく1000万人を超え、幕藩体制のもとで新田開発や食糧生産が増大し、人口も大幅に増加して享保改革（18世紀前

表1 生産年齢人口と労働力人口

(単位:万人)

	生産年齢人口	労働力人口
1995	8,726	6,666
1998	8,692	6,793
2000	8,638	6,766
2005	8,442	6,650
2010	8,103	6,632
2011	8,134	(6,596)
2012	8,018	6,565
2013	7,901	6,593
2014	7,785	6,609
2015	7,728	6,625
2016	7,656	6,673
ピーク比	▲ 1,070	▲ 120

表2 生産年齢人口の将来推計

(単位:万人)

	生産年齢人口	減少数
2015	7,728	-
2020	7,406	322
2025	7,170	558
2030	6,875	853
2035	6,494	1,234
2040	5,978	1,751
2045	5,585	2,144
2050	5,275	2,453
2055	5,028	2,700
2060	4,793	2,935
2065	4,529	3,199

半)のころには3000万人を超えた。明治維新期を迎えた1868年(明治元年)には、人口は3402万人を記録し、その後、資本主義の発展とともに急速な「人口転換」(注1)を経験して1945年には7214.7万人へと、約80年間にほぼ倍加した。さらに第二次大戦後は、急速な経済成長とともに人口増加が続き、1970年にはついに1億人を突破して、2010年にピークである1億2805.7万人となった。

しかし、国立社会保障・人口問題研究所(以下、社人研と略)が2017年4月に公表した「将来推計人口」では、日本の人口動向は反転して、かなり急速な人口減少時代に突入していくことになる。50年後の2065年の日本の総

人口は8808万人になると推計し、さらに、100年後までの長期参考推計では、2115年には、最も厳しい仮定をすると3787万人にまで減少すると推計している。

とりわけ若い労働力の供給源となる生産年齢人口は表2のように、今後は5年刻みで急激な階段を滑り落ちるように減少していくと推計されている。2015年を起点とすると、20年後の2035年には1234万人減少して6494万人に、50年後の2065年には、約3200万人減の約4500万人にまで縮小するとしている^(注2)。

(注1)「人口転換」とは、社会の近代化（資本主義化）とともに、多産多死→多産少死→少産少死へと、人口が急激に変動（増大）すること。

(注2) 社人研の「将来人口推計」に関心のある方は、拙著『「人口減少社会」とは何か——人口問題を考える12章』〔学習の友社、2017年7月〕の第2章「将来推計人口」を参照していただきたい。

3 潜在経済成長率の低下への対応 ——「働き方改革」による「一億総働き 社会化」

今後の日本で予想される急激な人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少は、投入労働力の減少による潜在経済成長率の低下を招くことになる。

日本経済の潜在成長率を計測した内閣府の試算によると、1980年代は4.4%、1990年代は1.6%、2000年代は0.8%と、急速に低下してきている。こうした潜在経済成長率の傾向的低下の最大の要因は、人口減少、とりわけ若年労働力人口の趨勢的減少である。人口減少が現実に進みはじめた2010年代以降は、潜在成長率はさらにゼロからマイナスへと向かっていくことは必至と想定されている。

潜在成長率の低下にたいして労働力供給の面から対応するには、女性や高齢者の労働力率をさらに極限にまで高めて、文字通り「一億総働き社会」にするか、「移民」の大量受け入れによって労働力不足を補うしかない。「働き方改革実行計画」では、次のように述べている。

「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる」。

「高度IT人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受け入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である」。

しかし、急速に進む生産年齢人口の減少を女性や高齢者の労働力化の面から補うことには、おのずと限界がある。「移民」の受け入れも、そう短期間に大量にできるわけではない。なによりもまず日本ではいまだに単純労働者の「移民」は受け入れないという建前になっている（実際には、さまざまな名目で外国人労働者の増加を図ってきている）。

そこで、若年労働人口の減少を前提として、潜在成長率の低下に対応するには、AI（人工知能）やIoT（モノのインターネット）などのICT革命の導入によって産業の新陳代謝をすすめて、マクロ経済の「生産性の上昇」をはかる以外にない。産業構造・就業構造の「変革」を推進して、「労働力の流動化」の名のもとに、労働者の大量のスクラップ・アンド・ビルドを強行することによって、「日本経済の生産性の引き上げ」をはかろうとい

うわけである。

内閣府の「働き方改革」の論議の進行とまったく並行して、経済産業省が「新産業構造ビジョン」の策定をすすめてきたのには、こうした背景があった。

4 労働力の流動化と産業・就業構造の改革——「新産業構造ビジョン」と「旧来の日本型雇用システムの見直し」

(1) 経産省「新産業構造ビジョン」の経過

経産省が「新産業構造ビジョン」の議論をはじめた経過を見ておこう。同省の『通商白書』(2017年度版)では、次のように述べている。

「IoT・ビッグデータ・ロボット・人工知能等による変革は、従来にないスピードとインパクトで進行している。この変革の状況にあって、『日本再興戦略』改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)においては、民間が時機を失うことなく的確な投資を行い、また、国がそれを促し加速するためのルールの整備・変更を遅滞なく講じていくための、羅針盤となる官民共有の『ビジョン』の必要性が示された」(314頁)。

こうした方針にもとづき、2015年8月、経済産業省は、産業構造審議会に新産業構造部会を設置し、関係省庁と一体となって「新産業構造ビジョン」の検討を開始した。

産業構造審議会が約1年後に発表した「新産業構造ビジョン——中間整理」(2016年4月)のなかでは、「新産業構造ビジョン」の成否は、「働き方改革」にかかっていることを繰り返し強調している。とくに、産構審(新産業構造部会)の「人材・雇用パート」の資料をみると、約60頁中に59か所も「働き方

の改革課題にふれ、内閣府で進行中の「働き方改革実現会議」の議題などに言及している。内閣府の「働き方改革」と経産省の「新産業構造ビジョン」は連動して推進されてきたのである。

(2) 「旧来の日本型雇用システムの見直し」による「柔軟かつ多様な働き方」

経産省産構審は、2017年5月に「新産業構造ビジョン」の最終的な「まとめ」文書を発表した。そのなかでは、「旧来の日本型雇用システムの見直し」を強調している。

「旧来の日本型雇用システムの見直し」とはなにか。同「まとめ」では、旧来の「企業への帰属固定化を前提とした人材投資」をやめて、「自ら転職・再就職しやすい環境の整備」、「職務内容の明確化、成果に基づく評価」を重視して、「自ら転職・再就職しやすい環境の整備」によって、「柔軟かつ多様な働き方改革」を実現するなど強調している。

「AIやロボット等の出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展。人手不足の解消につながる反面、バックオフィス業務等、我が国の雇用のボリュームゾーンである従来型のみドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い。一方、第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は、みドルスキルも含めて新たな雇用ニーズを生み出していくため、こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要(になる)」。

「新産業構造ビジョン」の提起する「柔軟かつ多様な働き方」は、「働き方改革実行計画」では、課題の第9項「雇用吸収力、付加

価値の高い産業への転職・再就職支援」にその具体化がはかられている。「転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、……付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる」として、①転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定、②転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化、などに、官民一体で取り組むと強調している。

(3)「働き方改革」と「新産業構造ビジョン」が目指すねらいは、「解雇の金銭解決制度」

今回の「働き方改革実行計画」に盛り込むことは断念したが、安倍政権と財界が「労働力流動化」の決め手として執念を燃やしているのは、カネさえ払えば自由に解雇できる「解雇の金銭解決制度」の導入である。

「解雇の金銭解決制度」の本質や内容についての検討は、別稿で詳しくなされるので立ち入らないが、ここでは、経産省「産業構造ビジョン」の描く「産業・就業構造改革」の前提となる労働者の大量解雇・労働力の大量移動を強行するための「不当解雇自由化」の法的条件であることを指摘しておきたい。そうであるだけに、今後も政府・財界が一体なって強引に推進してくることが考えられる。決して油断はできないのである。

5 「新産業構造ビジョン」の描く就業構造「改革」の試算

経産省「新産業構造ビジョン」では、ICT革命、とりわけAIやIoTの発展による産業構造と就業構造の変化について、次のよ

うに述べている。

「AIやロボット等の出現により、定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展。人手不足の解消につながる反面、バックオフィス業務等、我が国の雇用のボリュームゾーンである従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い」（説明資料、9頁）。

こうした前提をもとに、同ビジョンでは、2030年までの「産業構造・就業構造の試算」をおこなっている。その「試算」の結果を要約したものが表3である。その要点を整理すると、次のようになる。

①「試算」によると、「現状放置」なら従業者数は735万人の減少となるが、AIやIoTの発展によるICT革命を利用した産業構造と就業構造の「変革」をおこなえば、161万人の減少にとどめることができる。つまり、AIやロボットなどのICT革命により、就業者減少を574万人は補えるとしている（735万人－161万人＝574万人）。

②「試算」は、逆の読み方をすれば、労働力を流動化すれば、ICT化は「人手不足の解消」に役立つ、ICT化による大量の失業者を、ICT化のために生ずる「人手不足」業種へ回せばよいという考え方であろう。しかし、ICT革命の応用で大量に生み出される失業者によって、ICT関連の新産業部門の「人手不足」を574万人も補えるなどという「試算」は、机上の空論に近い。

③「試算」は、産業構造・就業構造の「変革」（労働力の大量移動）を前提としており、ICT化による既存の雇用者の大量解雇、新たな大量の産業予備軍の形成を予定している。そのための「旧来の日本型雇用システムの見

表3 「新産業構造ビジョン」の産業構造・就業構造の試算

※ 2015年度と2030年度の比較

職業	変革シナリオにおける姿	職業別従業者数		職業別従業者数（年率）	
		現状放置	変革	現状放置	変革
①上流工程 経営戦略策定担当、研究開発者 等	経営・商品企画、マーケティング、R&D等、新たなビジネスを担う中核人材が 増加 。				
②製造・調達 製造ラインの工具、企業の調達管理部門 等	AI・ロボットによる代替が進み、 変革の成否を問わず減少 。	-136万人	+96万人	-2.2%	+1.2%
③営業販売（低代替確率） カスタマイズされた高額な保険商品の営業担当 等	高度なコンサルティング機能が競争力の源泉となる商品・サービス等の営業販売に係る仕事が増加。	-262万人	-297万人	-1.2%	-1.4%
④営業販売（高代替確率） 低額・定型の保険商品の販売員、スーパーのレジ係 等	AI、ビッグデータによる効率化・自動化が進み、 変革の成否を問わず減少 。	-62万人	+114万人	-1.2%	+1.7%
⑤サービス（低代替確率） 高級レストランの接客係、きめ細やかな介護 等	人が直接対応することが質・価値の向上につながる高付加価値なサービスに係る仕事が増加。	-6万人	+179万人	-0.1%	+1.8%
⑥サービス（高代替確率） 大衆飲食店の店員、コールセンター 等	AI・ロボットによる効率化・自動化が進み、 減少 。 ※現状放置シナリオでは雇用の受け皿になり、微増。	+23万人	-51万人	+0.1%	-0.3%
⑦IT業務 製造業におけるIoTビジネスの開発者、ITセキュリティ担当者 等	製造業のIoT化やセキュリティ強化など、産業全般でIT業務への需要が高まり、従事者が 増加 。	-3万人	+45万人	-0.2%	+2.1%
⑧バックオフィス 経理、給与管理等の人事部門、データ入力係 等	AIやグローバルアウトソースによる代替が進み、 変革の成否を問わず減少 。	-145万人	-143万人	-0.8%	-0.8%
⑨その他 建設作業員 等	AI・ロボットによる効率化・自動化が進み、 減少 。	-82万人	-37万人	-1.1%	-0.5%
合計		-735万人	-161万人	-0.8%	-0.2%

(出所) 株式会社野村総合研究所およびオックスフォード大学 (Michael A. Osborne博士、Carl Benedikt Frey博士) の、日本の職業におけるコンピュータ化可能確率に関する共同研究成果を用いて経済産業省作成 (出所) 産業構造審議会 (新産業構造部会) 「新産業構造ビジョンのまとめ」

(参考) 産業構造・就業構造試算について

(1) マクロ経済モデル、(2) 産業構造モデル、(3) 就業構造モデルを組み合わせることで、第4次産業革命による生産性の飛躍的な向上、成長産業への経済資源の円滑な移動、ビジネスプロセスの変化に対応した職業の転換を考慮しつつ、2030年度のGDPや所得水準などのマクロ経済動向、部門別生産額、部門別従業者数、職業別従業者数を試算。

<p>(1) マクロ経済モデル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期的なGDPの経路は潜在GDPの供給制約を受け、一方、短中期的なGDPの変動は、消費や投資等の総需要の動きで決まる需給調整型のモデル。 ・現状放置シナリオは、潜在成長率が低位で推移。 ・変革シナリオでは、第4次産業革命により潜在成長率が上昇。また、潜在需要の喚起、期待成長率の高まりにより、消費・投資が拡大。 	<p>(2) 産業構造モデル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去約20年間のトレンドを基本とし、2030年度の部門別最終需要構成比、中間投入構造、労働生産性を試算。 ・マクロ経済モデルから得られた最終需要を最終需要構成比にて分解し、中間投入構造から得られる逆行列係数に乗じることで、部門別生産額を試算。 ・部門別生産額を労働生産性で割ることで、部門別従業者数を試算。 	<p>(3) 就業構造モデル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部門別従業者数に部門別職業比率を掛けて、職業別従業者数を試算。 ・変革シナリオでは、野村総合研究所およびオックスフォード大学の共同研究成果を踏まえ、AI・ロボット等による代替確率が低いものを増加する職業、高いものを減少する職業と想定。
--	---	--

<p>〈試算の主な前提〉</p> <p>労働力人口: 2014年度までは実績値。2015年度以降はJILPT「労働力需給の推計(2014年5月)」(以下、「労働力推計」という。)を用いて、現状放置シナリオは「ゼロ成長・参加現状」ケースの試算結果を、変革シナリオは「経済再生・労働参加進展」ケースの試算結果を、それぞれ参照して延長。</p> <p>※ 2030年度の従業者数は、少子高齢化による長期的な生産年齢人口の減少の影響を受けていることに留意。</p> <p>構造的・摩擦的失業率: 過去の失業率と欠員率(潜在的な雇用者数に占める未充足求人数)の関係を用いて推計し、2.8%と仮定。</p> <p>労働時間: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の2014年度男女別・年齢別労働時間と、労働力推計における男女別・年齢別就業者数を用いて平均労働時間を算出。</p> <p>固定資本減耗率・稼働率指数: 過去の設備投資と民間企業資本ストックとの関係から8.6%弱と仮定。稼働率指数は2014年度の値で仮定。</p> <p>物価上昇率: 内閣府「中長期の経済財政に関する試算(平成28年1月21日)」(以下、「中長期試算」という。)を用いて、現状放置シナリオはベースラインケースの値に、変革シナリオは経済再生ケースの値にそれぞれ準じる。2024年度以降は2023年度の値で仮定。</p> <p>為替レート: 2015年度までは実績値。2016年度以降は2015年度の値で仮定。</p> <p>財政: 歳出の各項目は、一般政府公的固定資本形成については「中長期試算」の国内企業物価指数、その他の歳出(社会保障を除く)については消費者物価指数に応じて増加(実質横ばい)。社会保障は名目GDP成長率、賃金上昇率に応じて増加。</p> <p>消費税率: 2017年度に10%に引き上げと仮定。</p>
--

直し」である。解雇規制の撤廃である。現実には、ICT化・ロボット化が進展すると、利潤追求のために、たえず機械化による人減らし「合理化」、リストラがすすむ。AIの発展は、これまでのような個々の企業レベルの「合理化」というより、ある職種そのものがそっくりAI内蔵ロボットに置き換わってしまう懸念もある。

④安倍内閣の「新産業構造ビジョン」のもとでは、一方では、ICT化、ロボット化による大量失業が発生しながら、同時に他方では、人口減少による人手不足がひどくなるという最悪の事態がすすむ可能性がある。「新産業構造ビジョン」による「就業構造の試算」の結果をもとにすると、一方では、「定型労働に加えて非定型労働においても省人化が進展」することによる735万人の失業者増大、他方では、新産業部門での574万人の「人手不足」——こうした矛盾した現象が同時進行する可能性がある。

むすびにかえて

AIやIoTの進化は、人間にとって何を意味するかが問われている。一方では、AIやIoTの進化によって、人間の仕事がロボットなどの機械に奪われ、雇用が減少して、悲惨な社会になるという悲観的な予想がある。他方では、先進諸国の「人口減少」を、AIやIoTなどによる「生産性の上昇」でカバーすれば、豊かな社会を維持できるという楽観的な予想がある。しかし、これらの議論は、悲観論であれ、楽観論であれ、いずれも根本的な視点において正しくない。AIやIoTを活用する社会制度の側の分析、資本

主義的生産関係の分析が基本的に欠落しているからである。

AIやロボットなどの技術が発展して、さまざまな産業、職種で広範に採用されていくなれば、社会全体で労働時間を大幅に短縮する条件が生まれてくる。週40時間制を、週35時間制、さらに週30時間制へと発展させていけば、雇用の量的減少を労働時間短縮の条件にすることができる。

しかし、労働時間の短縮のためには、社会的な対応、国家的な政策、具体的には労働法制の民主的な改正が不可欠である。新しい産業や新しい職種への移動やそのための技術・技能の習得のためには、より一貫した国家的社会的な政策と対応によって、現代社会の歪み、とりわけ劣悪な労働条件を是正していくことが必要である。

「人口減少」による潜在成長率の低下をAIやロボットなどによって補おうとすれば、そのためにも、社会制度の面からの対応、政治的、経済的、社会的な面からの対応が不可欠である。安倍内閣の「働き方改革」や「新産業構造ビジョン」の目指す方向は、まったく逆行している。

(付記)本稿の校正の時点で、安倍内閣の「働き方改革関連一括法案」が明らかになった。そのなかには、「働き方改革実行計画」にはまったく含まれていなかった「雇用対策法改革」が盛り込まれている。ここでは紙数の関係で詳述できないが、そのねらいが本稿で解明した「新産業構造ビジョン」のための「柔軟かつ多様な就業形態」(=大量解雇による雇用流動化)の実現にあることは明らかである。

(ともより ひでたか・経済問題研究者)