

豊かな長寿社会を将来世代に (要約)

日本私立学校振興・共済事業団 理事長
慶應義塾学事顧問・慶應義塾大学客員教授
清家 篤



世界に類を見ない高齢化

日本の高齢化は世界に類を見ないもので、その特徴は大きく三つある。

一つ目は高齢化の水準が非常に高いこと。ドイツやフランスなど日本よりも先に高齢化の進んだ国よりもその水準は高く、現在、高齢人口比率は28%に達し、世界でも最も高くなっている。2035年には33%、2060年には40%となる見込みだ（図表1）。

二つ目の特徴は、高齢化の進行の速さである。ヨーロッパ諸国の2～4倍のスピードだ。

三つ目は、後期高齢者の急増だ。現在は65～74歳の人口と75歳以上の人口はほぼ1対1であるが、2025年には2対3と、トップヘビーの構造に変わっていく。2025年になると、団塊の世代が全て後期高齢者となるためだ。75歳を超えると有病率・要介護率は有意に上昇

するので医療介護費も急増する。

しかし、高齢化は失敗ではない。むしろ日本の経済社会が大成功を収め、一人当たりの所得が上昇した結果として、高齢化に直面しているのだ。

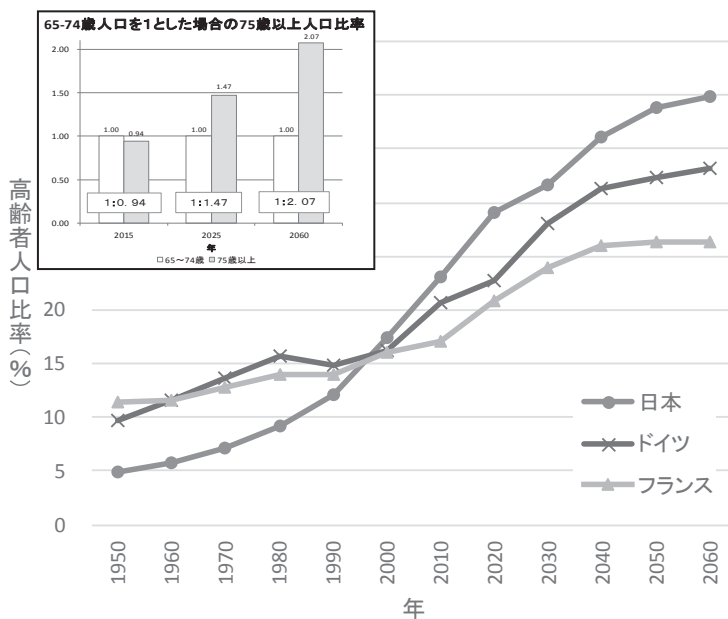
高齢化の要因は二つある。一つは長寿化。もう一つは、出生率の低下だ。

かつて経済が未発達時代は衛生・栄養・医療などのレベルも低く乳幼児の死亡率が高かったが、経済の発展とともに寿命が伸び、「多産多死」から「少産少死」の社会へと変貌した。日本ではこの人口転換が戦後15年ぐらいの短期間に起こった。終戦直後、4.5だった合計特殊出生率は急激に低下し、1960年代初頭から1970年代半ばまでは2で推移してきた。この値はまだ安定的に人口を維持していくために必要な出生率であったが、2000年代初頭には

1.26、そして現在は一時期よりもやや回復はしているものの1.44まで低下した。政府は現在、この出生率を1.8程度まで回復させようとしている。

現在の豊かな長寿社会を将来の世代に伝えていくためにはどうしたら良いか。そのための方策について考えていきたい。

図表1 65歳以上人口割合の変化



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」から作成。

支える力を強化したい

少子高齢化が進む過程で起こる最も深刻な問題は、労働力人口、働き手が減ることだ。厚生労働省の試算では、現在6,600万人の労働力人口が、何も策を打たなければ、2030年

には、5,800万人にまで減少してしまう。

労働力人口の減少が引き起こす問題は三つある。一つ目は生産減少である。一国の生産水準は労働者数×労働者一人当たりの労働時間×労働者の時間当たりの生産性によって定義されるので、労働力人口が減れば、生産性が飛躍的に向上しない限り生産が制約されることとなる。

二つ目は需要の減少。お金を稼ぐ力のある労働力人口が減少すれば、当然、消費も減少する。内需という面でも日本経済を縮小させる。

三つ目は社会保障制度の持続可能性の低下である。社会保障制度は労働者の納める保険料や勤労所得税を主要財源として運用されているが、労働力人口が減ればこの財源も減っていく。これら三つの問題を、私は「三重苦」と呼んでいる（図表2）。

では、どうすれば良いのか。

現在、約1億2,600万人の人口は、2030年には1億2,000万人を割り込むと予測される。ただ人口が減少しても直ちに労働力人口が減少するわけではない。実はこここのところに救いが残されている。

労働力人口とは、労働可能人口（15歳以上

の人口）×労働力率（働く意思を持つ人の割合）で定義される。従って労働力率を高めれば、労働力人口をある程度維持することは不可能ではないのだ。

前述したように何もしなければ2030年には5,800万人まで減ると予測される労働力人口であるが、厚生労働省の推計によると、今後、労働力率を高めれば6,400万人程度の水準を維持できる可能性もある。この程度の労働力減少なら、生産性を伸ばすことによって生産は維持できるはずだ。そうすれば生産面はもちろん、需要面、社会保障を支えるという面でも問題を小さくすることができる。

では、労働力率を高めるにはどうすれば良いか。

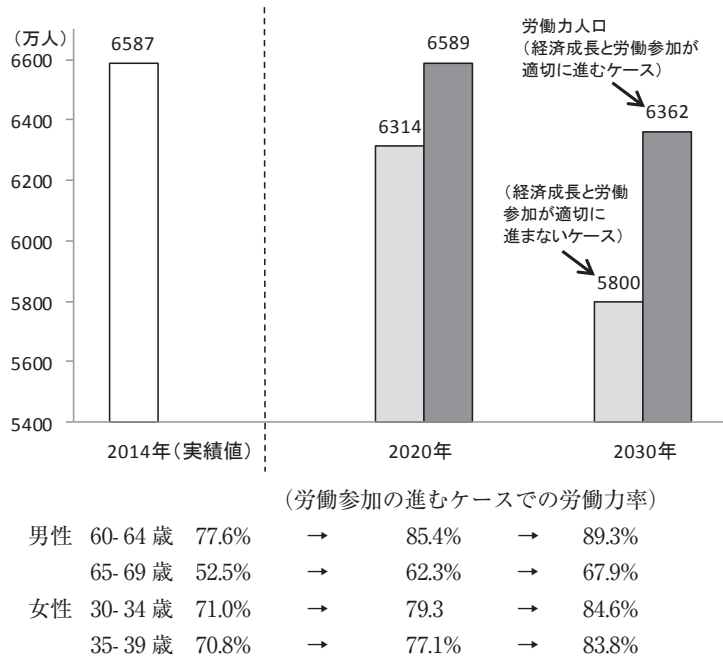
20代後半から50代後半までの男性の労働力率は現時点でほぼ100%であり、上昇の余地はない。労働力率上昇の可能性があるのは、第一に女性である。特に結婚出産などで家庭に入るケースの多い30代では労働力率は現在約70%。厚生労働省のシナリオでは、この値を2030年に85%まで引き上げたいとしている。

第二は、高齢者。現在の60代前半の男性の労働力率約80%、60代後半の労働力率約50%を、それぞれ90%弱、70%近くまで引き上げる。これらが実現すれば、2030年の労働力人口を6,400万人程度で維持できる。

女性の労働力率を高めるためには、子育てと仕事の両立可能な環境を整えることしかない。OECDの統計によれば、女性の就労率の高い国は出生率も高く、女性の就労率の低い国では出生率も低い。当然ながら、女性が育児と仕事を両立できる環境がある国は、就労率も出生率も高いのだ。残念ながら、現在の日本はそうではない。

育児と仕事の両立のための環境整備が、いま国を挙げて取り組むべき政策だ。保育園の待機児童ゼロや働き方改革である。労働時間の短縮や柔軟な労

図表2 労働力人口の見通し



(資料出所) 厚生労働省雇用政策研究会推計、2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

働時間によって、母親だけでなく父親も子育てと仕事の両立ができるような働き方だ。

就労を促進するための制度改革

さらに高齢者の就労促進も重要だ。そのためにはいくつかの制度改革が必要となる。

一つは、公的年金制度改革である。年金は引退を可能にする社会保障給付であり、年金制度が高齢者の引退を促進するのは当然だ。ただ、年金制度はそれだけにとどまらず、働くと損をする制度にもなっている。高齢者が年金受給年齢到達後も働き続けると、収入に応じて年金額が減らされる。就労を抑制しようという人が出てくるのもまた当然の判断だ。在職老齢年金制度の問題である。

65歳からの年金支給を繰り下げて70歳からの支給にする場合、年金額は42%増しになり引退後の暮らしにゆとりが生まれる。しかしこの間、在職老齢年金制のもとで働き続けると、年金自体が減額されてしまう。減額された部分は繰り下げ増額の対象とはならない。相当、思い切って働くと、年金自体全く支給されないケースもある。

働く高齢者を増やそうとしているにもかかわらず、方向性がずれる制度となっている。この部分を見直していく必要があるのではないか。

次に税制について見てみよう。

年金は雑所得扱いで公的年金給付等控除という特別の所得控除が認められており、勤労所得よりも税制上有利だ。勤労収入と年金が同じ額であったとしても、可処分所得は年金の方が多くなる。高齢者の就労を促すという意味では、働いて得た収入と年金の課税を同一基準にすることが必要であろう。

同様に女性の就労についても配偶者控除制度がある。パート等で収入が一定額以下であれば、働いている世帯主等の所得から控除できる。配偶者控除をもっと中立的なものにして、その代わり年少扶養控除といったような子育て支援サービスの充実に振り向けても良いのではないか。かつて私も会長をつとめた

社会保障制度改革国民会議の中でも、子育て支援の充実を提言している。

もう一つの制度改革は、雇用制度の改革だ。高齢者の就労を抑制しているのが定年退職制度だ。厚生労働省の調査によると、企業（従業員30人以上）の約9割に定年退職制度があり、そのうちの約8割が高年齢者雇用安定法で定められている定年年齢の下限である60歳定年だ。つまり、約7割強の企業はいまだに60歳定年。年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ65歳となると、定年と年金受給年齢との間にギャップが生まれる。定年の年齢もそれに合わせて65歳に引き上げることが必要だ。

この話をどちらかという大企業の経営者の方々にすると、「65歳定年は無理だ」といわれることも多い。

半分冗談だが、「企業経営者は60代後半、70代もたくさんいるが、普通のサラリーマンは60代半ばで無理だ」という話になると、経営者の仕事はそんなに楽なのか」とならないか。

もちろん経営者としては年功序列的な賃金体系の仕組みのまま65歳まで定年延長したら、経営が成り立たないというのも理解できる。組合とも協議の上、年功賃金をもう少しフラットにする形で定年も延長していくような工夫が必要だろう。

現在は定年が60歳であっても希望者には65歳までの雇用が義務付けられている。しかし、60歳の定年後、あまりにも大幅に賃金が下がり、モチベーションも下がってしまうケースが少なくない。賃金体系をもう少しなだらかにして急激な賃金低下を避けながら65歳まで定年を延長していくことが必要になってくる。

働く意思と能力のある人が年齢に関わりなく働き続けられる生涯現役の仕組みは、圧倒的に中小企業で進んでいる。特に地方にあって国際競争力を持つ「グローバルニッチトップ」と言われるような企業には、生涯現役の仕組みを備えているところが少なくない。

例えば、愛知県豊橋市にある工作機械製造業の西島は「定年なし、学歴関係なし、技術

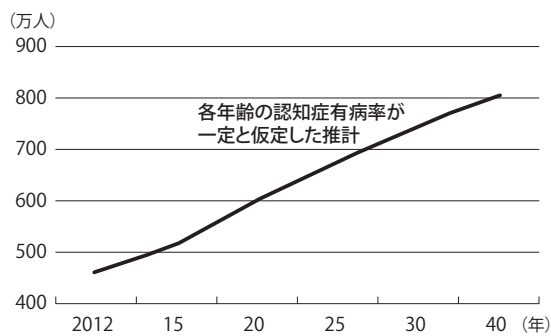
に「限界なし」をモットーに、60代、70代の技能工が世界でも最も競争力のある工作機械を作り、さらに20代、30代の弟子たちに技術をしっかりと伝承している。鹿児島島の老舗百貨店である山形屋では70歳までのベテラン従業員が高いクオリティーのサービスを支えている。

こうした地方の中小企業で生涯現役が実現している背景の一つは、フラットな年功賃金である。一定の年齢になると肩書きがつき管理職となるが、少人数で仕事をこなしているから営業課長や経理課長でも現場の第一線で仕事に対する。こうした生涯現役のノウハウを大企業や行政も学ぶとよいのではないだろうか。

社会保障給付の急増

団塊の世代が全て75歳以上になる2025年には「2025年問題」が起こると話したが、現在、約500万人の認知症高齢者は、2025年には700万人にまで増えるという推計がある。認知症を発症すると、1対1の手厚い介護など介護ニーズが高まる（図表3）。

図表3 認知症の高齢人口



(出所) 二宮利治他「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」平成26年度厚生労働科学研究費補助金厚生労働科学特別研究事業、2014年

2012年度の社会保障給付と2025年度の推計値を比べてみると、1.36倍ほど上昇すると予想されている。そして2012年度、2025年度ともに社会保障給付の中で圧倒的な部分を占めているのが、年金・医療・介護など大半が高齢者の受け取る部分で、全体の約9割だ。子育て支援は5%にも満たない（図表4）。

そこには制度的な理由もある。年金は年金保険、医療は医療保険、介護は介護保険と、

それぞれ社会保険制度という恒久的な財源がある。ところが、子育て支援は社会保険制度ではなく、一般財源から拠出するので、財政状況の厳しい中では伸びが少ない。社会保障制度改革国民会議では、消費税が10%まで引き上げられた際には、7,000億円を子ども・子育て支援充実に振り向け、さらに3,000億円程度別の財源を見つけ、1兆円規模で子ども・子育て支援の充実を図るべきだと提言している。

2012年度と2025年度の比較では、年金給付総額は1.12倍の伸びであるのに対し、医療は1.54倍、介護は2.34倍と大幅増が見込まれている。

理由は二つある。一つは2025年問題に絡み、後期高齢者が急増すること。もう一つは、医療の進歩に伴う新薬や新技術によって医療費も高価になることである。

年金・医療・介護の問題と一括りにされるが、年金と医療・介護には大きな差異がある。年金はお金を集めお金で給付するものであり、いわば、お金の世界で完結する。保険料率や支給開始年齢の変更などの政策で改革は完了する。しかし、医療・介護は保険料・税金という形で国民からお金を集めるが、給付はお金ではなく医療・介護サービスとして提供される。そのため、仮に財源が確保されたとしても、サービスを提供してくれる人がいなければ給付できない。問題が複雑なのだ。そういう意味で、政治的エネルギーは年金よりも医療・介護問題に投入するべきだ。

こうした中、年金・医療・介護といった高齢者中心の社会保障給付から、次世代を担う若い人々を元気づける子育て支援などにも振り向けていく「全世代型の社会保障給付」への移行が求められているといえる。

もちろん、さまざまな課題がある。有権者には高齢者が多いのだから高齢者重視の施策は当然と言われることもあるが、私は日本人はそれほどエゴイスティックではないと考えている。自分の子どもや孫のことまで考えて投票行動するだろうと思う。だから、政治家には次世代のことを考える政策を期待したい。

図表4 社会保障給付費の将来見通し

単位：兆円（%対GDP比）

	2012年度	2025年度	2025年度/2012年度
社会保障給付費総額	109.5 (22.8%)	148.9 (24.4%)	1.36
年金給付	53.8 (11.2%)	60.4 (9.9%)	1.12
医療給付	35.1 (7.3%)	54.0 (8.9%)	1.54
介護給付	8.4 (1.8%)	19.8 (3.2%)	2.34
子供・子育て支援	4.8 (1.0%)	5.6 (0.9%)	1.17
その他	7.4 (1.5%)	9.0 (1.5%)	1.22
GDP	479.6 (100%)	610.6 (100%)	1.27

（資料出所）厚生労働省

医療介護の提供体制の重点化・効率化

これから給付の急増する医療・介護の改革には、地域の行政・社会に依存する部分が大い。

現在、人口当たりの日本の病床数は、先進国の中で最も多い水準に達している。これ以上病床を増やすと、医療費の伸びに歯止めがかからないから、増やすことはできない。しかし、2025年問題に伴い急増する後期高齢者に、病院のベッドはさらに埋められてしまいかねない。働き盛り世代が病気になっても入院できるベッドがないという問題も起こる。そこで、できるだけ急性期の病床を本当に必要とする人たちのためにキープし、必ずしも急性期ではない高齢者には療養期・回復期の病床に移ってもらう。入院する必要性の少ない人たちには在宅や地域の高齢者施設で医療・介護を併せて受けられるようにしていかなければならないのである。

そのため、急性期、亜急性期、療養期、回復期など病床の数をコントロールし、その上で高齢者が地域において医療介護サービスを受けられる仕組みづくりが重要だ。病院中心の医療介護から地域中心の医療介護への転換である。この受け皿になるのが、地域包括ケアということになる。かかりつけ医を必要不可欠の存在とし、高齢者の医療・介護サービスを展開する。病床コントロールの権限を持つ都道府県が、国民健康保険の保険者になったことから地域一体となった医療介護の提供体制改革も進むと期待される。

また、医療・介護の提供体制を考えたときに期待されるのは、技術革新である。認知症

の患者増によって介護者不足は深刻化する。そうなると、介護を必要としている人が介護を受けられない事態となり、家族の介護離職も増えてしまう。

現在、女性や中高年労働者の就労を阻む最大の要因は、家族の介護のための離職である。働き盛りの人が親や配偶者の介護のため仕事をやめざるを得ないのだ。これは本人のみならず企業にとっても大損失となっている。育児の場合は先の見通しがつくが、介護はそれがないからやめざるを得ない。

介護離職を防ぐためには、介護士にとって働きやすい環境を整備することに加えて、機械に置き換えられるところは機械に置き換えていくことも必要だ。介護ロボットなども考えられているが、要介護者の移動を手助けするサービスについては自動運転技術の実用化なども奏功するだろう。こうしたことを積み重ねていけば、介護労働はもっと軽減される。

さらに、要介護にならなくて済むような、つまり健康寿命を伸ばすため、若い頃から地域社会挙げて健康管理を行っていくことも、介護離職の低下につながる。

社会的合意形成の必要

最近介護で大切なのは世話を焼き過ぎないようにすることとも言われる。これは決して介護切り捨てではなく、介護がなくてもなんとか生活していけるよう環境整備に行政資源を使っていくことが必要ではないかという考え方である。

自助、共助、公助と言われる。自助というのは、自分でお金を稼ぐ、あるいは自立して

生活ができる。共助は、社会保険制度であり、お互いに保険を掛け合っ必要ときに保険を受け取る。公助は、税財源を使った最後のセーフティーネットだ。

自助、共助、公助のバランスが大切であるが、存在感の大きいのは共助である。医療、介護、年金が、基本的なセーフティーネットとなっている。それでも足りないところを公助でなんとか補う。しかし実は私は、基本は自助だろうと思う。自立して生活できることが一番うれしいのは言うまでもない。まずは自助で暮らしていけるような環境を整えることが政治や行政の役割ではないか。

繰り返しになるが、税財源はもっともっと子ども・子育て支援に投入すべきだ。年金は、基礎年金の2分の1まで税財源を投入すればもうそれでいい。75歳以上の高齢者の医療はリスクではなく日常なので保険原理では賄いきれない。自己負担能力のある方については応能負担をしていただくことも必要になるのではないか。

基本的にはできるだけ自立して生活できる環境を整えつつ、万一に備えてセーフティーネットとしての共助の仕組みをしっかりと張り巡らす。同時に税財源でしか対応できない子育て支援や超高齢期の介護などを整備する。自助、共助、公助にもっとメリハリが必要だ。

いずれにしても給付と負担について、国民として考えなければいけないのは、社会保障の給付を充実したものにしたいのであれば、それなりの負担は当然必要になることだ。

大切な視点として、投資の考え方を忘れてはいけない。医療については、健康寿命を伸ばすために若いうちから健康に投資をする。そうすれば、高齢者になっても就労能力や生活の質を維持できる。

年金や医療保険、介護保険などの社会保障制度を通じ、別のところで集められたお金が別の地方で医療・介護・年金という形で移転していく。地域間の所得再分配の一つのチャネルとして社会保障制度を強く意識していく

必要があるだろうと思っている。将来世代が地域で豊かな生活を享受できるよう備えることは、われわれの責任ではないだろうか。

福沢諭吉は「群雁野に在て餌を啄むとき、其内に必ず一羽は首を揚げて四方の様子を窺ひ、不意の難に番をする者あり、之を奴雁と云ふ。学者も亦斯の如し。天下の人、夢中になりて、時勢と共に変遷する其中に、独り前後を顧み、今世の有様に注意して、以て後日の得失を論ずるものなり」(『民間雑誌』より)と言った。人々が目先のことに汲々としているときに、将来世代のために何がよいのか考える役割を負う者のことを「奴雁」と言っている。

また、福沢は「人事の軽重大小を分別し軽小を後にして重大を先にしその時節と場所とを察するの働を公智と云う」(『文明論之概略』より)とも書いている。私智、つまり物がよく分かっていることに加えて、実態をしっかりと見極めた上で大切なことを優先するような「公智」の必要性を説く。

地域の在りようを最終的に決定するような立場にある人は、「奴雁」の視点を持って「公智」を働かせ、地域における豊かな暮らしを将来の世代に伝えていくという課題に向き合っていたきたい。

講師略歴

清家 篤 (せいけ・あつし)

日本私立学校振興・共済事業団理事長、慶應義塾学事顧問、慶應義塾大学客員教授。博士(商学)、専攻は労働経済学。1992年慶應義塾大学商学部教授、2007年より商学部長、2009年5月から2017年5月まで慶應義塾長。この間、社会保障制度改革国民会議会長(内閣)、日本私立大学連盟会長、日本労務学会会長、ハーバード大学客員教授などを歴任。現在、経済社会総合研究所名誉所長、社会保障制度改革推進会議議長、産業構造審議会委員・同製造業分科会長(経済産業省)、ILO仕事の未来世界委員会委員などを兼務。主な著書に『金融ジェロントロジー』(編著)東洋経済新報社(2016年)、『雇用再生』NHKブックス(2013年)などがある。2016年、フランス政府よりレジオン・ドヌール勲章シュヴァリエを受章。