

「人手不足1100万人の衝撃」が示す日本の未来

これまでの人手不足と根本的にどう違うのか。これまでの人手不足は、景気がいい業界で起こっていた。今は景気に関係なく、エッセンシャルワークや医療、介護、物流、建設現場、さまざまな対人サービスの現場で起こっている。社会が必要とする労働力の量を、社会が提供できなくなってきた。

働き手の数がすでに維持する水準を下回ってきていることに起因する、構造的な人手不足である。2040年には生産年齢人口が1428万人減るとするのは、人類社会がこれまで経験したことのない事態である。

女性、高齢者や技能実習生の労働参加もかなり高い水準になっているが、これからの10年、15年は、そういった対策では追いつかない事態が起こる。

今後の日本は85歳以上の人口だけが增える。企業での雇用で働ける限界は、68歳、69歳程度。70歳後半や80代の方々の活躍を考える必要があり、これは前人未踏域である。

このまま何もしなければ、生活を維持するのが困難になる。普通の暮らしが贅沢になっていく。逆に、そこに人材を投入すると、今度は先端分野に人がいなくなる。イノベーションが起こせなくなり、世界で戦うべき分野で勝てなくなり、内向きになってしまう。若者から出ていってしまう可能性もある。日本企業の総力が弱まり、雇用のパイも縮小する懸念がある。

外国人移民政策にかじを切らない限り、状況は変わらない。移民を1000万人入れたら別だが、現実問題として無理で、日本ではそのような決断はできない。おそらく来てくれない。

人間が頑張って何とかできるレベルを超えている。精神論やマインドセットで解決できる問題ではない。これまでの成功体験を繰り返しては解決できる状況ではない。

解決の打ち手は、基本的には労働需要を減らすか、労働供給を増やすかの2パターンで、具体的には打ち手がある。

その最たるものが徹底的な自動化・機械化である。トラックの電子連結技術は社会実験の段階に入っている。基幹運送ドライバーの仕事が3分の1になる可能性がある。

日本は、AI技術やロボット技術が進めば進むほど恩恵を得る社会になる可能性がある。これをアメリカでやると大量に失業者がでる。

企業の無駄削減に通じる話では、経営者も従業員も、業務の15~20%は無駄だと認識している。例えば、いまだにファックスを使用している企業が多い。こういった無駄を省くことで、労働需要を減らすことができる。さらにいえば、出社自体も一種の贅沢品に

なりつつある。つまり、採用力のある企業だけが出社を要求できる。

企業は何に、社員の力を使う本当の価値があるかを再考する必要がある。また、一人一人の発揮できる役割を増やしていく方向性も重要になる。

機械の力を使いながら、個々人の働き方を豊かにしていく必要がある。精神論や個々人の頑張りだけでは不可能な状況になっている。シニアの短時間労働の仕組みが、現役世代の助けになっている。

労働法の改革は重要である。現在の労働法は時間管理に重点を置いている。労働政策全体のKPIが失業率に置かれていることも課題である。経営者と労働者のパワーバランスを前提とした労働法のあり方自体に議論の余地がある。

従来の労働法は、弱い立場の若い労働者を守るためのものだった。しかし、労働供給社会では一人ひとりの労働者のパワーが強くなっている。企業と労働者の力関係が変化し、労働者側がより多くの要求をできるようになっている。大企業の手挙げ型異動などがその例である。

労働時間のあり方を変える議論は、実際は労働力を使い潰すことが目的ではない。労働法の一律規制が現状に適しているか、議論が必要である。業界や状況によって、労働者の立場の強さは異なる。地域別、業種別、職種別、年齢別などの区分けを考慮する必要がある。

イギリスでは最低賃金を年齢別に設定している。若年層と高齢者で同じ労働時間上限を設けることの妥当性も問題である。労働条件の向上を求めて人材が流動化することが、望ましい未来の姿である。会社とゆるくつながる組織へと変容している。

様変わりした安定志向のたかち

	古い安定志向	新しい安定志向
背景	長期雇用、年功序列による2ステップ人生	選択回数が増えた人生
追求するもの	大きくて有名な会社に入社することでリスクを減らす	経験・知見・スキルを身につけることで選択肢を保持する
重要な機会	就職	就職後の仕事や様々な活動
目的	職業人生から不確定性を減少させ、安定させること	職業人生から、不確定性を減少させ、安定させること

「会社はあなたを育ててくれない」 古屋星斗著より一部抜粋
倉重公太郎弁護士談話より一部抜粋