

# 高齢化と平等社会

日本経済新聞 やさしい経済学

1998/3/2 ~ 3/13 連載

大阪大学 社会経済研究所 助教授 大竹文雄

## 1. 高まる所得不平等

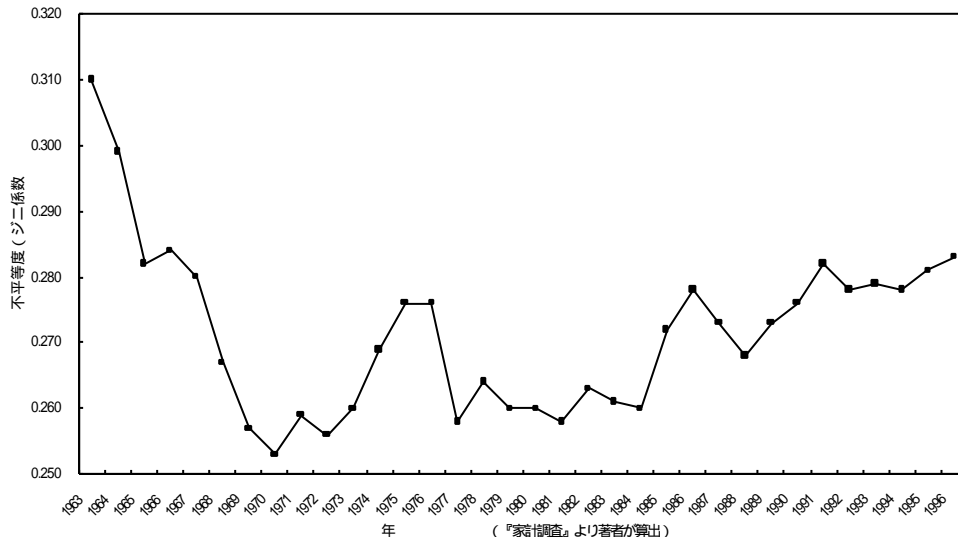
平等社会と言われてきた日本の特徴は、今後も続くだろうか。平等社会の行方を考える上では、高齢化という観点を考慮する必要がある。人口構成の急激な変化が生じている日本で、経済全体の平等度を考える際に、世代内の平等と、世代間の平等を区別して考えることが重要である。世代の大きさが急激に変化する時期には、不平等の拡大が生じやすいが、その原因を誤って判断すると、世代間の不公平を一層助長することにもなりかねない。

日本の所得の不平等度がどのように推移してきたかみてみよう。次の図は、「家計調査」から計算した課税前の年間世帯所得の「ジニ係数」とよばれる不平等度の推移を示したものである。大まかにいって、高度成長期に日本の家計所得の平等化が進み、八〇年代半ばから現在に至るまで不平等化が進んだ。

それでは、日本社会は高度成長によって達成された比較的平等な社会から不平等な社会へ再び移行しつつあるのだろうか。確かに米国や英国では、最近二十年間、所得の不平等度が急激に高まっていることが、よく知られている。一方、最低賃金法をはじめとする様々な労働市場規制を維持することで、所得の平等度を確保してきた欧州諸国の多くは、高い失業率に苦しんでいる。日本の失業率は歴史的には高くても、国際的には依然として低水準にとどまっている。不平等化が着実に進行している日本は、一見米国や英国型の社会に近いようにもみえる。

実は、日本の不平等化のかなりの部分は、高齢化という人口グループの比率の変化によって説明できる。日本では年齢が高くなるほど年齢内の不平等が大きくなる。高齢化はもともと不平等度が高いグループの比率を高めるのである。これに対して、英米の不平等化は、年齢構成が仮に一定であったとしても進んでいる。近年の不平等化の原因が高齢化にあるという点が、日本の特色である。ただし、高度成長期の平等化は人口要因ではなく、年齢内の平等化が原因である。

所得不平等度の推移



## 2. 高齢化が不平等を加速

八〇年以降の米国の経済問題の中で特に注目されてきたものに、賃金格差の拡大がある。図は上位一〇%にあたる賃金と、下位一〇%にあたる賃金の比率を示したものである。米国と英国の賃金格差拡大が際立っている。米国では、所得下位層の実質賃金は、二十年前よりも低下するという事態が生じている。日本でも賃金の不平等化は観察されるが、世帯所得でみられるほど不平等ではない。

米国で不平等が拡大した理由を説明する仮説として、次の五つがあげられることが多い。

(一) 貿易の自由化が進み、未熟練労働者を集約的に雇用する製品の輸入が増加した結果、米国における未熟練労働者需要が低下した。

(二) 米国では教育の質の低下や、移民労働者の流入増大により、高学歴者の比率が八〇年代に入って低下。そのため、高学歴者の供給が低下し、低学歴者の供給が増えた。

(三) 高学歴者をより多く必要とする技術進歩が生じ、高学歴者に対する需要が増加した(たとえば、コンピューターの発展がこれにあたる)。

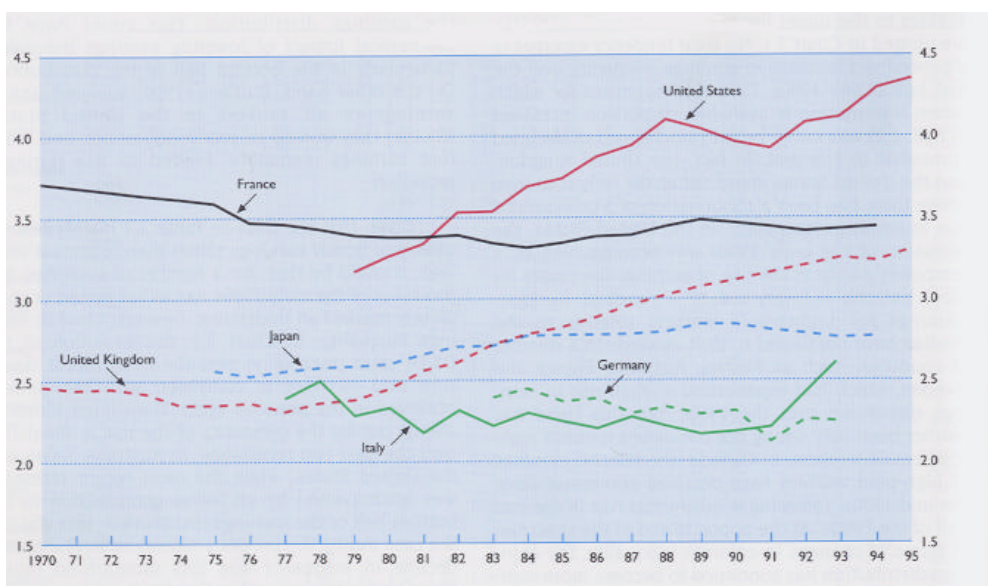
(四) 伝統的に賃金の平等化を目的の一つとしてきた労働組合の組織率が近年急激に低下してきた結果、賃金格差が拡大しはじめた。

(五) 最低賃金率がインフレ率ほど引き上げられなかったため、最低賃金率が実質的に低下して低賃金者層が増加した。

実際には、これらの五つの要因が複合して、米国の賃金格差が拡大したとみられている。もっとも、日本と欧州は、米国や英国ほどの目立った賃金格差の拡大を経験していない。本来、経済の国際化や技術革新は、世界共通の現象のはずである。実際、コンピューターの普及やアジア諸国からの輸入の増大は、日本でも高学歴者に対する需要を増加させた。

欧州では、最低賃金制度や労働組合によって中央集権的に決められる賃金水準が高すぎるために、未熟練労働者の労働市場で決まる賃金が十分に低下していない。その結果、欧州諸国は、賃金格差の拡大の代わりに、高い失業率に悩むことになった。これに対し、日本では高学歴化が不平等化を防ぐ方向に働き、高齢化という別の要因で不平等化が加速することになった。

図 賃金の第1分位・第9分位倍率(男性) OECD, Employment Outlook(1996)



### 3. 中高年層の比率が拡大

日本の世帯所得が八〇年代半ばより不平等化し続けている原因を検討しよう。

八〇年代後半といえば、ちょうどバブル景気が一段と加熱していった時期である。資産所得の増大により、株式や土地保有者と、非保有者の所得格差が増大したことによって不平等化が進んだ。また、金融機関・不動産業・建設業の賃金が他の産業の賃金に比べ著しく上昇した結果、産業間の賃金格差が拡大、不平等化に弾みがついた。

しかし、実はこれらの要因がトレンド的不平等拡大に果たした役割はそれほど大きいとは言えない。というのは、資産価格の高騰により資産格差が拡大したとしても、そのキャピタルゲインを獲得した人の比率が大きい可能性は低いからである。

また、仮にこれらの要因が不平等拡大に結び付いたとしても、いったんそれを認めると、今度は所得不平等の拡大がバブル崩壊以降も続いていることを説明できなくなってしまう。同じことは、産業間の賃金格差拡大の議論にもあてはまる。

米国では学歴間の賃金格差の拡大傾向がみられた。日本ではどうか。中高年齢層では、大卒と高卒の賃金格差は八〇年代半ばから低下している。これに対し、若年層で学歴間賃金格差は拡大している。

中高年の学歴間の賃金格差縮小の背景には、高学歴者の割合が急激に上昇したことがある。一方、若年層の格差拡大は、新技術に対応できる労働者に対する需要が若年の高学歴者に集中していることを反映しているとみるべきだろう。もっとも、男性の労働者全体では、学歴間賃金格差はほぼ一定のまま推移している。

年齢間賃金格差は、拡大しているのだろうか。年功賃金の崩壊が叫ばれているように、大卒者の賃金格差は若干低下しており、年齢間賃金の拡大が不平等化を高めているわけではない。それでは、不平等化トレンドの原因は何だろう。

日本の所得や賃金格差の特徴は、年齢が高くなるにしたがって、同一年齢内の格差が拡大していく点にある。しかも、同一年齢内の所得・賃金格差は、驚くほど安定的に推移している。人口の高齢化が進むことで、もともと所得格差が大きい中高年齢層の比率が拡大した。それに加え、同居比率の低下により、高齢者が世帯主となっている世帯が増加し、不平等度上昇に拍車をかけた。以前なら低所得者層として顕在化しなかった低所得の高齢者が子供と同居しなくなったことで不平等度を押し上げたとみられる。つまり、人口高齢化に起因する二つの要因が、世帯所得の不平等度上昇の真の原因と考えられるのである。

#### 4. ねずみ講型賃金？

「人口高齢化が進むと年功賃金は維持できない」という議論がある。高齢化社会では、年功賃金制度は崩壊するというのである。この議論は一見すると、もっともらしくみえる。個々の企業をみても、高齢化が進むと人件費が高くなるので、高齢者を解雇して、若年者に切り替えたいと考える経営者もいるだろう。

中高年齢労働者が若年労働者と違う仕事をしているとすれば、中高年齢層が増えてくると、その分中高年齢層の賃金が低下して年功賃金の度合いが低下するのは当然であり、実際にそうした動きは生じている。

しかし、高齢化により賃金の年功度が低下することと、年功賃金の崩壊という議論は別である。また、賃金格差拡大と年功賃金も矛盾するものではない。

実際、統計上勤続年数と賃金の関係には急激な変化があるわけではない。また、三十歳代および四十歳代で大企業の大卒の同一年齢内の賃金格差が広がる傾向があることは確かである。しかし、その速度は非常に遅い。

経済学では、年功賃金を人的資本理論とインセンティブ理論で説明することが多い。人的資本理論によれば、職業経験の積み重ねが、技能を高めており、それが高い賃金の理由とされる。インセンティブ理論は、長期間まじめに働くしくみとして、若いころに生産性より低い賃金を支払い、高齢になってその差額を、生産性より高い賃金を支払うことで補うというものである。賃金を後払いにすることで、まじめに働いていないことが判明して職を途中で失うことになった場合の機会費用は高くなる。

どちらの理論からも、高齢化が年功賃金の崩壊につながるとはいえない。人的資本理論によれば、年功賃金の理由は、高齢者の高い生産性である。インセンティブ理論によれば、高齢者が増えたことによる賃金費用の高まりは、過去に生産性より低い賃金しか支払っていないものを後になって支払っているだけである。

年功賃金が高齢化で維持できなくなるという議論は、公的年金が高齢化で維持できなくなるという議論と似ている。ちょうど、賦課方式の公的年金のように、若年者から高齢者への所得移転として年功賃金をとらえているのである。これは一種の「ねずみ講」である。成長・衰退が必然である企業で、成長を前提とした「ねずみ講」型賃金体系をとっている企業に入社してくる若者がいるだろうか。公的年金は強制加入であるのに対し、労働者は企業を選べるのである。成長を続けることを前提とした賃金制度に、多くの若者が騙（だま）されていると考えるのは無理があるのではないだろうか。

## 5 . 団塊の世代にしわ寄せ

いわゆる年功賃金の崩壊やリストラの影響は、団塊の世代に典型的に表れている。団塊の世代の賃金は、他の世代に比べてどのように違うのだろう。

ベテラン社員と新入社員の仕事は違うものだとしよう。初任給は、未熟練労働者の賃金率と考えられる。団塊の世代が、学校を卒業して労働市場に入ってきたとすると、未熟練労働者の労働供給はそれ以前の年に比べて増えるので、賃金率は低下する。

新入社員の仕事とベテラン社員の仕事が全く同じであれば、この賃金低下効果は全社員におよぶことになる。

しかし、新入社員とベテラン社員ができる仕事が異なっていれば、団塊の世代が新入社員として入ってきた影響は、彼らの世代の初任給を低下させるだけになる。

この議論は、初任給の問題だけではなく、管理職の給与についてもあてはまる。管理職の全従業員に対する比率が一定で、管理職が勤続年数の長い労働者から選ばれるとする。すると、団塊の世代の労働者が中高年化してきて管理職適齢になると、管理職の供給は増えるが、需要は増えないので、管理職の給与は低下することになる。団塊の世代の管理職給与は、他の世代の管理職給与よりも低くなる。

年齢によってやるべき仕事がある程度決まってくる社会では、団塊の世代のような年齢構成の変化があると、人口が多い世代はその世代のみが賃金変動の影響を受けてしまう傾向がある。

米国で学歴間格差が拡大した理由に、高学歴者に対する需要が急速に高まったことがあげられている。日本でも確かに、若年層の高学歴者の賃金が相対的に上昇したことはこれと対応している。しかし、中高年齢層については、もともと人口が相対的に多い世代で、しかも高学歴化が急速に進んだために、高学歴者に対する需要増以上に供給増の効果が大きかったといえよう。

もちろん、現在の中高年の雇用不安や賃金伸び悩みの原因は、単に供給が多いという理由以外にも考えられる。まず、急激な技術革新により、これまで培った技術が急速に陳腐化してしまった可能性がある。これは、団塊の世代の問題というより、急激な技術革新に直面したことにより一つの世代が被るショックである。つぎに、教育訓練の度合いが上司一人あたりの部下の人数が少ないほど高いとすれば、団塊の世代の人的資本は他の世代よりも低いことになる。

さらに、高学歴化は単に質の低い大卒をより多く生み出した可能性がある。もしそうなら、高学歴化の進展は学歴間の賃金格差を低めることを意味し、その傾向は今後も続くことになる。

## 6. 就職氷河期と生涯所得

バブル景気とその後の崩壊は、その年に就職市場に出た新規学卒者に大きな影響を与えたと考えられる。日本のように雇用調整を新規採用と高齢者で集中的に行う傾向がある社会では、特にその傾向が高い。

バブル崩壊後の就職氷河期に就職した学生は、それ以外の学生と比べて生涯賃金は異なってくるのだろうか。もし、就職時の採用状況によって生涯所得が影響を受けるのであれば、日本のように就職の機会が学校卒業時に集中している社会では、景気の変動をできるだけ小さくすることが世代間の格差を小さくする上で重要になってくる。この点について理論的な考察をしてみよう。

就職市場の機能が、景気が良いときの方が悪いときに比べてよくなるか否かは、先験的にはわからない。景気が良い場合には、労働者は多くの採用希望企業から、自分にあった企業を選ぶことができる。逆に、景気が悪い場合には、企業はより多くの応募者の中から適した人材を採用することができる。

実証的には、景気がよいときに就職した世代は平均すると、より高い賃金をもらい、企業への定着率も高くなっている。つまり、学校卒業時により多くの就職機会に恵まれた世代は、自分にあった企業や仕事を見つけて高い賃金と安定的な職を得ているのである。

この点に関するもう一つの説明方法は、労働市場の二重構造を強調するものである。終身雇用制度をとり、豊富な訓練を行い、厳しい査定を行う大企業と、そのような特色をもたない中小企業があると考えよう。大企業では高い賃金が支払われ、中小企業では低い賃金が支払われているとする。大企業は訓練効率の高い労働者だけを採用するため、大企業の採用は常に供給過剰で割り当てが生じているとしよう。大企業への就職機会は新規学卒のみで、その採用が景気に応じて変動するとする。以上のような二重構造の設定では、たまたま就職時に景気がよかった世代はより多く大企業に採用され、多くの訓練機会に恵まれて高い生涯賃金を得ることができることになる。

年齢や勤続年数で仕事が決まってくるような人事制度をもっている企業が、採用数を景気に応じて大きく変動させることはあまりないだろう。その後の処遇を困難にさせるからである。しかし、もともと年功的な処遇がされていない現業部門では、二重構造による説明もある程度説明力をもっている。

職業紹介機能の充実や、労働市場の流動化は、学卒時の景気の良しあしが生涯賃金に影響するような一発勝負の側面を緩めることになる。

## 7. 膨大な世代間の移転

高齢者の方が所得の不平等が大きいという事実は、高齢期の所得保障の柱である公的年金のあり方を考える上で重要である。

しばしば「高齢化社会のもとでは公的年金制度の負担が大きすぎるので公的年金制度を維持するのは不可能である」とか、「公的年金財政は破綻（はたん）している」ということがいわれる。これは、現在の公的年金制度の財政方式に理由がある。

現実の公的年金制度は、本来の年金の役割を逸脱して、「世代間の助け合い」という名の下に、実質的には賦課方式といわれる財政制度で運営されている。賦課方式とは、勤労世代から保険料を徴収し、そのお金をそのまま退職世代に年金給付として分配する方式である。この方式は、人口成長率や経済成長率が高い場合には、高い収益率を達成できる。また、人口や経済の成長率が一定の社会では、世代間の不公平は生じない。

しかし、人口構成が大幅に変化するような状況では、年金制度によって世代間の所得移転が発生する。実際、公的年金制度を通じた世代間所得移転の額は膨大なものになっている。現在の六十歳代は、支払った保険料より三千万円も多額の年金給付を受け取ることになっている。この差額は、現在の三十五歳以下の世代によって支払われる。さらに問題なのは、より豊かな高齢者ほどより多くの移転所得を得るという制度になっていることである。

現在の三十五歳以下の世代は、自分たちの長生きのリスクをプールするという本来の年金の役割に加えて、高齢者のなかでも豊かな人により多くの所得を移転しているのである。確かに、戦争の荒廃から高度成長を担い低金利に耐えてきた世代がその後の世代に豊かな生活を与えたのであるから、年金制度によってその程度の移転があってもしかるべきだといえるかもしれない。しかし、人口構成や経済変動によって世代による不平等を引き起こす公的年金の財政方式を今後も維持する根拠は乏しい。

経済成長の果実は、蓄積した貯蓄を整備された資本市場により高い利回りを保証することで十分に配分できるはずである。経済成長の果実の配分を公的年金制度の世代間所得移転に依存するより、公的年金制度は長生きのリスクプールという側面に役割を絞るべきである。そのためには、各世代が自分の保険料を積み立てて長生きのリスクに備えるという財政方式への移行が必要である。

日本的雇用制度のもとでは、一時的な景気循環でさえ所得の世代間格差を生む。そのような複雑な世代間格差を公的年金制度によって是正するより、累進的な税制によって再分配機能を維持する方が望ましい。その意味で、現在優遇されている年金税制も見直す必要がある。

## 8 . 四十歳超で不平等表面化

所得の不平等が拡大してきたことは、人口の高齢化に起因することを説明した。ところで、人々の不平等を測る指標として、所得や賃金を用いることは正しいだろうか。次の例を考えてみよう。A、B二人の人が同じ賃金を得ていたとする。Aは親が貧しい。Bは親が大きな土地をもっている。Bは親からの遺産を確実に期待できるので、毎年海外旅行にしている。Aは将来住宅を買うために節約して消費を切りつめている。

どちらも現在の所得でみれば同じであり、平等である。しかし、将来もらう遺産まで含めるとBの方が豊かなことは明らかである。つまり、不平等を考える上で、現在の所得格差だけを指標とすることは本当の不平等を測るには不十分である。この点は、年金保険料が将来急上昇することが予想されている場合に、高齢者と若者の格差を考える上でも重要である。正確に不平等を測るためには、生涯所得の不平等を計測する必要がある。

ところが、個々人の将来にわたる所得まで知ることは難しい。しかし、消費支出は生涯所得を近似しているといえる。個々人は、将来もらう所得を予想して、そのもとで現在の消費水準を決定しているはずである。もちろん、将来の所得があるとわかっていても、将来所得を担保にお金を借りられない場合は、現在の所得に消費が制約されてしまう。しかし、最近の日本のようにストックの蓄積が大きな社会では、所得よりも消費の方が、正しく不平等を示している可能性が高い。

斉藤誠京都大学助教授と筆者は、消費支出の年齢別世代別不平等の特色について分析した。その結果、消費の不平等は、年齢とともに高まるということを明らかにした。特に、四十歳を超えると急激に不平等が高まるという結果が得られた。

消費の不平等の高まりは、あらかじめ予測できなかった（将来）所得のショックが発生することで生じる。先ほどの、将来の遺産相続の違いによる消費水準の差は、あらかじめ予測されている。だからこそ、消費水準の格差としてあらわれたのである。しかし、突然、解雇されたり、事故にあったり、病気になった結果所得が変わるのは、予測されていなかったものである。この場合に、人々はその事実が判明した段階で消費水準を変化させる。

日本では、四十歳を超えると予測されなかった様々な所得ショックに直面する。団塊の世代が四十歳を越えた八〇年代には、日本の経済全体の消費の不平等度は急激に上昇した。消費の不平等で測っても、日本の不平等度が上昇した最大の原因は、人口の高齢化なのである。



## 9. 事後的な不平等

八〇年代半ば以降に生じた日本の所得や消費の不平等の高まりは、その多くが人口の高齢化によって説明される。この点は、米国や英国で生じている所得格差の拡大原因と大きく異なる。米英においては、様々なグループ間格差の拡大やグループ内格差が高まったことが所得格差の拡大原因であり、人口高齢化はその主因ではない。

日本のように経済全体の不平等化が高齢化によって引き起こされている場合に、どのような政策的対応が望ましいのか検討しよう。その際、人口高齢化の要因を二つに分けて考えることが重要である。一つは、長寿化であり、もう一つは、少子化である。

加齢とともに予測されない所得ショックは累積的に積み重なっていく。これは、言い換えると、長寿化により生涯所得の不確実性がより高まったということである。もし、高齢期の生活水準の不確実性を人々が懸念するのであれば、それを安定化するような保険制度を充実していくことが長寿社会では必要になる。公的年金や介護保険の充実はその意味で重要である。

ただし、その場合に考慮すべきなのは、このような保険制度の整備の必要性は、同一世代内のリスクをプールすることで十分カバーできるということである。運がよく豊かな老後を送れる人と運が悪かった人の間の再分配こそが必要なのである。もちろん、世代による運不運が存在するのは事実である。しかし、その世代間の運・不運の違いを公的年金制度や公的介護保険制度であらかじめ保険として設計することは気が遠くなるほど困難な作業である。そのような世代間の再分配機能は、累進的税制にまかすべきだろう。

一方、高齢化が少子化によって生じている場合は、どうだろう。この場合には、一人一人の生涯所得の不確実性は、子供の数にかかわらず一定である。ところが、家族には民間や公的な保険では不十分な保険機能を補完する役割もある。家族規模が大きい場合には、家族内での保険機能が大きい。しかし、少子化により家族規模が小さくなり、家族による保険機能が小さくなると、公的あるいは民間による所得保険システムをよりいっそう整備する必要がある。

人口構成が若い社会は、まだ人生の「くじ」を引く前の人が多く、高齢化した社会では、「くじ」の結果が分かった人が多い。大事なことは、「くじ」の結果が出た人が多いことと、「くじ」の危険度そのものの評価は別であるということだ。これを、間違っ政策を行うと人々のやる気に影響してしまう。