

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 人口ボーナス期と人口オーナス期

日本の働き方を考える上で、「人口ボーナス期」と「人口オーナス期」が重要なキーワードです。今回は、この2つを取りあげてみたいと思います。

○人口ボーナス期とは

①生産年齢人口（15～64歳）が継続して増え、従属人口

（15歳未満と65歳以上の人口の合計）比率の低下が続く期間

②従属人口比率が低下し、かつ生産年齢人口が従属人口の2倍以上いる期間

子供が減り、生産年齢の人口が多くなった状態。高齢者が少なく、安価な労働力が豊富なため、教育費や社会保障費が少なくてすみ、経済発展をしやすいとされます。国家予算を経済政策に振り向けやすく、また他国からの投資を呼び込めるので、経済が活性化します。

○人口オーナス期とは

少子高齢化が進み、生産年齢人口に対する従属人口の比率が上昇することで社会保障費などがかさみ、経済成長を阻害される期間のこと。オーナスとは負担、重荷という意味。一般的に、人口ボーナス期で経済発展に成功した後、医療や年金制度が充実して高齢化が進み人口オーナス期に突入します。「支えられる人」が「支える人」を上回り、社会保障費などが重い負担となるため、消費や貯蓄、投資が停滞します。人口オーナス期には以下のような特徴があります。ちなみに図1により、日本の人口減少は世界でも極端に凄まじいことがわかります。

①労働人口が減少する（日本は1990年代に人口オーナス期に突入）

②①により経済成長が実現しづらく、所得が増えにくい

③増加する高齢者が貯蓄を取り崩して生活するため、貿易赤字や経常収支赤字につながる

一般的に人口ボーナス期の政策や企業戦略は逆効果になり、転換できた国・企業が生き残ると言われています。

2018年1月26日の日経新聞「人口オーナス第2幕に備えよ」によると、この人口オーナスの中にあって、持続的な成長を維持するためには「生産年齢人口1人当たりの生産性（生産年齢人口生産性）」を高めるしかないと言っています。

この生産年齢人口生産性を引き上げるには以下の2つの方法があります。

①生産年齢人口との対比でみた労働力人口の比率（労働力率）を引き上げること

⇒女性、高齢者が働くようになること

②「労働力人口1人当たりの生産性（労働力生産性）」を引き上げること

⇒働く人がより効率的に働くようになることであり、教育・訓練による労働の質向上、技術革新の導入、生産性の高い分野への労働移動などによってもたらされる効率性向上です。

さらに、ワークライフバランス社の小室氏によると、

○日本の時間外労働の賃金割増率は1.25にすぎない

○労働時間違反を国として意図的に放置したため、

長時間労働できる男性を主に採用・登用したほうが儲かりやすい仕組みとなっている

○少ない人数に残業させたほうが新規採用の固定費より安いので、儲かりやすくなっている

○上記の環境をつくり、人口ボーナス期にしか経済発展できない働き方を固定化してしまった

一方、先進国の平日時間外賃金割増率は1.5～1.75であり、休日出勤は2倍である。残業代が最も赤字の原因になるので、短時間で働かせる。また育児・介護で抜けてもフォローできる数を雇用する。このような働き方の旗振りができるかがポイントと主張されており、非常に的確だと思います。人口ボーナス期と人口オーナス期の働き方は、全く別物として取り組む必要があります。



図1 ■ 極端に大きい日本の人口減少

デービット・アトキンソン
「日本人の勝算」より引用

国名	人口（千人）		
	2016年	2060年	増減率（%）
アメリカ	322,180	403,504	25.2
中国	1,403,500	1,276,757	-9.0
日本	127,749	86,737	-32.1
ドイツ	81,915	71,391	-12.8
イギリス	65,789	77,255	17.4
フランス	64,721	72,061	11.3
インド	1,324,171	1,745,182	31.8
イタリア	59,430	54,387	-8.5
ブラジル	207,653	236,014	13.7
カナダ	36,290	45,534	25.5



マンスリーピックアップ

パワハラ防止対策 ～法施行までに対応すべき課題～

=====
職場でのパワハラ防止を義務付ける関連法が成立しました。早ければ大企業は2020年4月、中小企業は2022年4月にパワハラを防ぐための措置が義務付けられます。

最近ではパワハラに対する関心がより一層高まっていますが、パワハラを予防する対策を実践している会社はまだそう多くはないと感じます。

最近何回か行ったハラスメント研修でも、「ハラスメントの境界線、グレーゾーンがわからない」、「指導とハラスメントの違いは何か」、「パワハラとされてしまうので、指導や教育ができない」などの声が多数あがりました。

<最近のパワハラの一例>

最近多いパワハラは以下のとおりです。

- SNSの応答強要
- 若手潰し
- 暴言
- 徹底無視
- 価値観の押し付け
- 仕事はずし
- 相談放置
- モンスター上司
- 私的強制動員

上記がパワハラでなくても、悪質なパワハラは刑事でも民事でも犯罪にあたります。

- 殴る、蹴る、鉄拳制裁などの身体的暴力
⇒「暴行罪」「傷害罪」
- 「この業界にいらなくなるぞ」「この会社でお前の将来はないからな」など畏怖（いふ）の言葉
⇒脅迫罪
- 「お前の秘密をバラすぞ」
⇒名誉毀損罪
- 「この給与泥棒め」「バカ野郎」など罵る
⇒侮辱罪

慰謝料の相場は50万円～100万円程度と言われていますが、そのような争いにならないように、きちんとした対策をするのは言うまでもありません。

ところでパワハラ問題が世間を騒がせているためか、「若い社員を叱れない時代になった」という声が聞かれます。

最近では、「叱ってパワハラと言われたくない」と上司がビビってしまい、叱られないことに慣れた若手社員は、やりたい放題のモンスター社員になっていく傾向にあり、社員教育の見直しを迫られています。いずれにしても、叱ることにNGを突きつけられたわけではなく、管理職層はパワハラにならない指導法を身に付けなければならないと言えます。

<パワハラ防止対策>

2020年からハラスメント対策が義務化（中小企業は努力義務）されますが、企業に求められる義務や責任は以下の通りです。

- ①加害者への懲戒規定をつくり、周知
- ②相談窓口の設置
⇒可能な限り外部に通報窓口を整備することが適当
⇒相談したことを理由に解雇しないことを明示する
- ③被害者・行為者のプライバシー保護
⇒個人情報の保護を徹底し、匿名の通報も受け付けること
- ③社員研修で予防と再発を防ぐ
⇒役員・管理職への研修が特に重要
- ④調査体制の整備
⇒すぐに調査し、加害者を懲戒する

これらを遵守しない悪質な企業には、国の指導や是正勧告、企業名公表などが行われます。

パワハラによるリスクは甚大です。被害者の心身に影響を及ぼすだけでなく、生産性の低下や人材の流出、業績悪化など会社への影響も及ぼします。

<まずは役員・管理職研修を>

会社の中核でありながら、パワハラ防止に否定的であったり、抵抗感を持つ管理職もいます。パワハラに抵抗がない人、叱ってパワハラと言われたくない人、この考え方を会社主導でアップデートしてみたいかがでしょうか。（野口）



気が付くと日の暮れも早まり、朝晩の空気が涼しく感じる今日この頃です。子供達も新学期が始まり、また日常の生活が戻って来たところでしょうか。長女はこの夏休みに言葉の力を題材にした意見文を仕上げました。古来日本では言葉には不思議な力が宿っていると信じられており、発した言葉どおりの結果を現す力があると

考えていたそうです。我が家でも子供達は、嫌だとか面倒くさいとかマイナス言葉が出てくる度に「言霊だよ」と一声かけています。仕事でも家庭でもやらなければならないことは沢山ありますが、前向きに言葉を発すると何故かやる気が出てくるものです。自分で自分に暗示をかけるような錯覚ですが、生活にいい意味で影響を及ぼすのではないのでしょうか。今年も残り4か月。意識して日常を過ごしたいです。（五味）

