大海の一滴
TAIKAI NO HITOSHIZUKU

# 『二〇三〇年問題』

麦一粒
Hitotsubu Mugi

六月二十一日、今年も『経済財政運営と改革の基本方針２０２４（骨太の方針）～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～』が閣議決定された。骨太の方針とは、政権として力を注ぐ政策の方向性を示す一方、年末の来年度予算編成に向けた基本姿勢。

今年度の『骨太方針２０２４』の書きぶりで特徴の一つが、人口減少への危機感だ。「我が国の人口は、コロナ禍の影響もあり、減少速度が加速しており、今後一〇年で五％減少した後、五〇年後（二〇七〇年）には現在の七割を切ると見込まれる」と記述したのが、昨年の『骨太方針２０２３』。

一方、『骨太方針２０２４』では、「足元の人手不足の大きな要因でもある人口減少は、二〇三〇年代に加速することが見込まれており、現状のまま生産性上昇率が高まらず、労働参加の拡大や出生率の向上も十分でないという前提に立てば、我が国の潜在成長率は長期にわたりゼロ近傍の低成長に陥りかねない」としたうえで、「（中略）人口減少が本格化する二〇三〇年度までが、こうした経済構造への変革を起こすラストチャンス」とし、今後三年程度で必要な制度改革を含め集中的な取組みを進めていくことを打ち出した。

縮む労働力問題が深刻なのは、今後起きる問題だからではなく、現在進行中で今後は加速度的に状況が悪化しかねないことが既に推計されているからだ。

例えば労働人口を示す、「生産年齢人口（一五歳～六四歳）」は一九九五（平成七）年の約八、七〇〇万人をピークに減少に転じ、二〇一五（平成二十七）年には約七、七〇〇万人まで減少した。実に二〇年で一、〇〇〇万人の労働力が減少したことになる。

## 九五年から続く縮む労働力

日本の労働力数減少の起点となった一九九五年は、建設産業界にとっても様々な課題に直面した時期だった。阪神・淡路大震災、バブル崩壊後の日米建設摩擦を受けた市場開放問題のほか、建設業界最大の衝撃「公共工事の指名競争から一般競争への転換」もこの頃だ。

『骨太の方針２０２４』で、「二〇三〇年度までが経済構造への変革を起こすラストチャンス」とあえて期限を区切ったのは、一九九五年をピークに、二〇年間で労働力数が一、〇〇〇万人減少した過去のケースを上回る衝撃が目前に迫っているからだ。

厚生労働省の外郭団体、国立社会保障・人口問題研究所が公表した、二〇二〇（令和二）年国勢調査の確定数をもとにした「日本の将来推計人口（令和五年推計）」は、『骨太方針２０２４』の人口減少問題に対する危機感を補強する内容となっている。

例えば、日本人の生産年齢人口は二〇二〇（令和二）年の七、二七四万人から二〇四〇（令和二十二）年には五、七三五万人と一、五三九万人減少する。二〇年間で一、五〇〇万人の労働力が縮む。一、五〇〇万人とは、就業者一、〇〇〇万人の「製造業」と五〇〇万人の「建設業」の合算規模に相当する。つまり日本は一九九五年からの二〇年間で労働力一、〇〇〇万人の減少によって、就業人口一、〇〇〇万人の「卸売り・小売業」を失い、二〇四〇年までの二〇年間の労働力数減少によって、「製造業」と「建設業」も消滅する形だ。

推計を更に細かく見ると衝撃度合いは増す。日本人労働力数は、二〇二〇年からの二〇年間で一、五〇〇万人減少するが、内訳は六、七二六万人の二〇三〇（令和十二）年から、五、七三五万人の二〇四〇年までの一〇年間で約一、〇〇〇万人減少する。まさに人口の加速度的減少の始まりが六年後に迫っている。

これが『骨太方針２０２４』で「人口減少が二〇三〇年代に加速する」記述の背景だ。推計とは言え六年後から始まる労働力減少は、一〇年で一、〇〇〇万人減、年間一〇〇万人ずつ労働力が縮む計算となる。

また労働力予備軍といえる、「〇～一四歳」人口も減少の一途をたどっている。だからこそ政府は外国人材に活路の一つを求めた。在留資格として、長期・永住にも道を開く「特定技能」の創設に加え、特定技能の枠組みを強化・支える役割としてこれまでの「技能実習」を廃止し「育成就労」枠組みをつくったのがその表れ。タブー視されてきた移民議論を脇に置いて外国人材活用拡大に舵を切った。

## 人口オーナス　覚悟も必要

『骨太方針２０２４』閣議決定に先駆けて二〇二四年通常国会で成立したのが、公共工事品質確保促進法（品確法）、建設業法、入札契約適正化法（入契法）、測量法のいわゆる「第三次担い手3法」だった。

急激に縮む労働力という、外部環境の激変の影響によって、建設産業界は内部環境も激変する可能性に直面している。代表例が第三次担い手3法だ。成立によって今後具体化する中央建設業審議会による「標準労務費」の基準作成と勧告は、産業構造の大転換という衝撃の可能性を持っている。

「標準労務費」の基準が導入されることで、専門工事業と技能労働者は、繁忙期と閑散期の需要と供給に連動して上下変動の幅が大きい下請価格・賃金が継続的に安定する。その結果、専門工事企業の安定的な経営と技能労働者の処遇改善につながることが期待されている。

公共工事設計労務単価と平均的な歩掛かりを組み合わせた「標準労務費」の導入は二つの衝撃を専門工事業と元請けそれぞれに与える可能性がある。

専門工事業は、材料が伴う工事を手掛ける元請けとの契約は、「材工一式契約」が一般的。しかし標準労務費で平均的歩掛かりが示されるということは、材工分離と同義語。その結果、これまで長らく元請けと下請けの商慣習だった「材工一式」契約が「材工分離」契約に移行することになる。

一方、下請けの「材工分離」以上の衝撃を元請けに与えそうなのが、標準労務費導入に伴う価格決定枠組みの一八〇度転換だ。これまで元請けは応札時に下請けとの契約価格を正式に決めていないことが多い。落札後も現場状況や元請けの事情を盾に価格が切り下げられることもある。

しかし「標準労務費」導入・浸透するということは、応札時には既に下請けとの契約価格にめどが立っていることを意味する。このことを言い換えると、繁閑にかかわらず下請け価格に目安ができることは、価格決定の枠組みが、元請けによる「トップダウン」から、下請け単価の積み上げによる「ボトムアップ」に変わるということにほかならない。

建設企業は、外部環境と内部環境の劇的な変化をきちんと直視する必要がある。