

## トピック

## 少子高齢化の下での働き方の多様化と成長力強化に向けた企業部門の取組 ～平成28年版経済財政白書のポイント～

政策統括官(経済財政分析担当)付  
参事官(総括担当)付参事官補佐  
安井 洋輔

## はじめに

『平成28年版経済財政白書』(以下、「白書」という。)では、「リスクを超えて好循環の確立へ」という副題が意味する通り、日本経済を取り巻く世界経済の不確実性が高まる中で、好循環をしっかりと回していくための課題を分析した。1章では雇用・所得環境の改善が継続する中で、個人消費や設備投資など支出面に弱さがみられることを確認し、2章、3章では、こうした弱さを乗り越えていくための人々の働き方の問題や、企業の支出行動をめぐる課題について分析した。以下、本稿では白書の内容の一部を紹介する。

### 第1章 景気動向と好循環の確立に向けた課題

日本経済は、アベノミクスの取組の下、経済再生・デフレ脱却に向けて進んでおり、緩やかな回復基調を維持している。雇用・所得環境が改善しているほか、企業の経常利益も引き続き高い水準となっている。しかし、企業や家計の所得の改善が消費や設備投資の増加に十分につながっていないことによって国内需要が力強さを欠いている。

#### 所得の伸びと比べても力強さを欠く個人消費

ここで、GDPの約6割を占める個人消費をみると、雇用・所得環境の改善にもかかわらず、2014年の消費税率引上げ以降、力強さを欠いた状況にある。

この背景には、記録的な年末の暖冬等による天候要因や株価下落などが消費者マインドに与えた影響などの短期的な要因も指摘できるが、世界金融危機後の家電エコポイントなどの振興策の実施等に伴う耐久財の買い替え需要の先食いや、家計が将来不安を抱くことに伴う消費抑制など構造的な要因も考えられる。特に、非正規雇用者比率の高さなどを背景とした将来不安の高まりがみられる若年子育て期世帯や、定年退職

などの働き方の変化に直面し、勤労所得がなく、年金など安定収入も少ない60歳代前半無職世帯において、消費の弱さがみられている。

こうした構造的な弱さを抜本的に解決するためには、若年子育て期世帯に対しては、持続的な賃金上昇や正規・非正規雇用者間の待遇格差の是正等を通じて、将来への展望を明るくものとすることや、60歳代前半無職世帯に対しては、柔軟で多様な働き方を実現できる環境の整備や能力開発機会の拡充によりスキルを最近の技術変化に対応できるものにするなどが重要である。

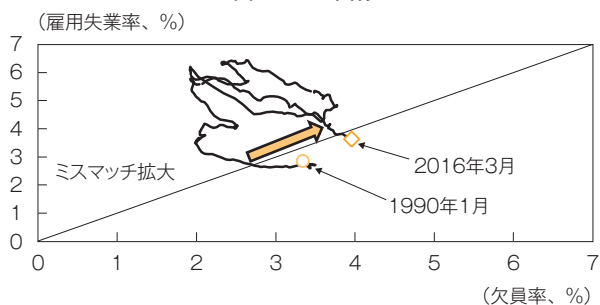
### 第2章 少子高齢化の下で求められる働き方の多様化と人材力の強化

我が国の労働市場では、少子高齢化・人口減少によって労働供給に制約がある中で、2012年末以降の景気の緩やかな回復基調に伴い、人手不足感は着実に強まっている。第2章では、こうした中で、今後、労働力不足が成長の制約とならないようにするための課題について分析した。

#### 人手不足が強まる一方、ミスマッチは改善していない

少子高齢化の下、限られた労働供給を効率的に就業に結び付けていくことが求められているが、雇用失業率と欠員率との関係(UV曲線)により、我が国労働市場における雇用のミスマッチの程度を確認すると、我が国の労働市場では、スキルや能力などの面で求人と求職の条件が一致しないことによるミスマッチ失業がかつと比べて高まっている可能性がある(図1)。

図1 UV曲線



(備考) 白書第2-1-2図(2)より。

この背景には、少子高齢化の進展に関連した医療・介護等の分野に加え、IoTや人工知能(AI)などに代表される新しい成長分野における労働需要の高まりに対し、労働供給のシフトが円滑に進んでいないことなどが影響している。

転職市場の規模は小さく、企業は人材を見つけにくい

こうした成長分野への労働力の円滑なシフトを実現していくためには、中長期的には規模の拡大に限りがある新卒市場に依存するのではなく、転職市場の活用が求められる。最近、多くの企業はスキルや経験を持ち、即戦力となる労働力の確保の必要性から、中途採用スタンスを積極化しているが、我が国の転職市場は規模・機能ともに諸外国に比べ低水準となっている可能性がある。実際、多くの企業が中途採用を進める上での障害として、求める人材が探しにくいことのほか、中途採用候補者との間で給与水準の折り合いが付きにくいこと、経験やスキルに応じた柔軟な賃金設定が困難であることを挙げている。

この背景の一つには、日本の伝統的な雇用慣行である終身雇用を前提とした正規職員の年功型賃金体系が関係している可能性が考えられる。こうした年功型賃金制度を転換するには、適切な賃金設定が難しいことや労務管理が複雑・煩雑になるといった課題や障害を乗り越え、正規雇用者の職務やスキルに応じた賃金設定を行う必要がある。

こうした職務やスキルに応じた賃金設定は、正規・非正規間の賃金格差の是正を進める上でも重要であるほか、子育てや介護等で長時間労働など硬直的な働き方が困難な労働者の労働参加を実現するためにも必要である。即ち、職務・スキル等に応じた賃金設定と、勤務地や職種・職務、労働時間が限定された、柔軟で多様な働き方の導入は車の両輪であり、同一労働同一賃金の原則の下、両者を進展させていくことが求められる。

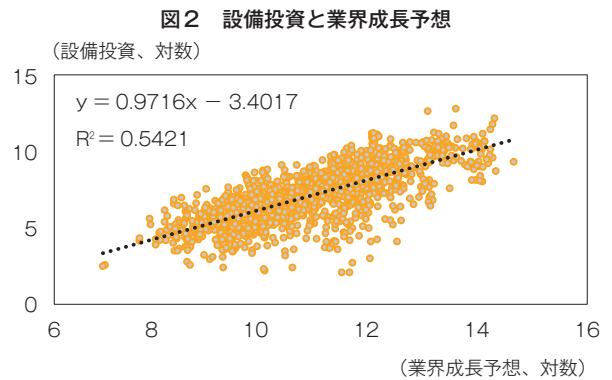
### 第3章 成長力強化と企業部門の取組

少子高齢化の下、生産年齢人口の減少が我が国経済の成長力の下押し圧力となる中、経済再生・デフレ脱却に向け、設備投資の果たす役割はますます重要になっている。第3章では、こうした中での企業部門の抱える課題について検討した。

良好な投資環境下でも設備投資は力強さを欠いている

2013年以降、企業収益が過去最高の水準となり、金利もかつてない低さにある中で、設備投資は依然として力強さを欠いている。その背景には、世界金融危機以降において国内から海外への生産拠点がシフトしたことや国内需要の伸びが低いものとどまっていること等から、日本企業の売上高は世界金融危機前の水準

を依然として150兆円余り下回っていることに加え、経済の先行きについても、日本企業が内外市場の予想成長率を慎重にみていることが影響していると考えられる(図2)。



(備考) 白書第3-1-7図(1)より。

こうした中で、企業の設備投資に対する姿勢を前向きなものにしていくためには、まずは成長戦略等の推進によって成長機会を拡大していく必要がある。

また、設備投資は力強さを欠くものの、企業には、M&Aや研究開発投資、海外への投資など、設備投資以外の投資を拡大する動きがみられている。これらの投資は、新たなニーズや市場の開拓、製品・サービスの高付加価値化などに結び付くことにより、中長期的には企業の生産性向上や成長促進に寄与し、ひいては経済全体の成長予想の引き上げにもつながることから、こうした動きを後押ししていくことが重要である。コーポレート・ガバナンスへの取組を強化した企業では、収益性が高まる可能性

その際、近年、取組が加速しているコーポレート・ガバナンスの強化も有効であると考えられる。政府による取組もあって、独立社外取締役の導入などコーポレート・ガバナンスの積極的な取組がみられているが、コーポレート・ガバナンスへの取組を強化した企業は、より積極的な投資行動をとることにより、企業の収益力を高め、経済の成長力強化を実現できる可能性がある。

このように、少子高齢化やグローバル化など企業をめぐる環境に変化が生じる中、そうした環境の変化を企業成長の好機とすべく、より積極的な経営判断を後押しする仕組みを強化し、浸透させていくことが重要である。

安井 洋輔(やすい ようすけ)