

「成長と分配の好循環」をどう実現するか？

宮本弘暁
東京都立大学

日本病—3低1高

3つの「低」

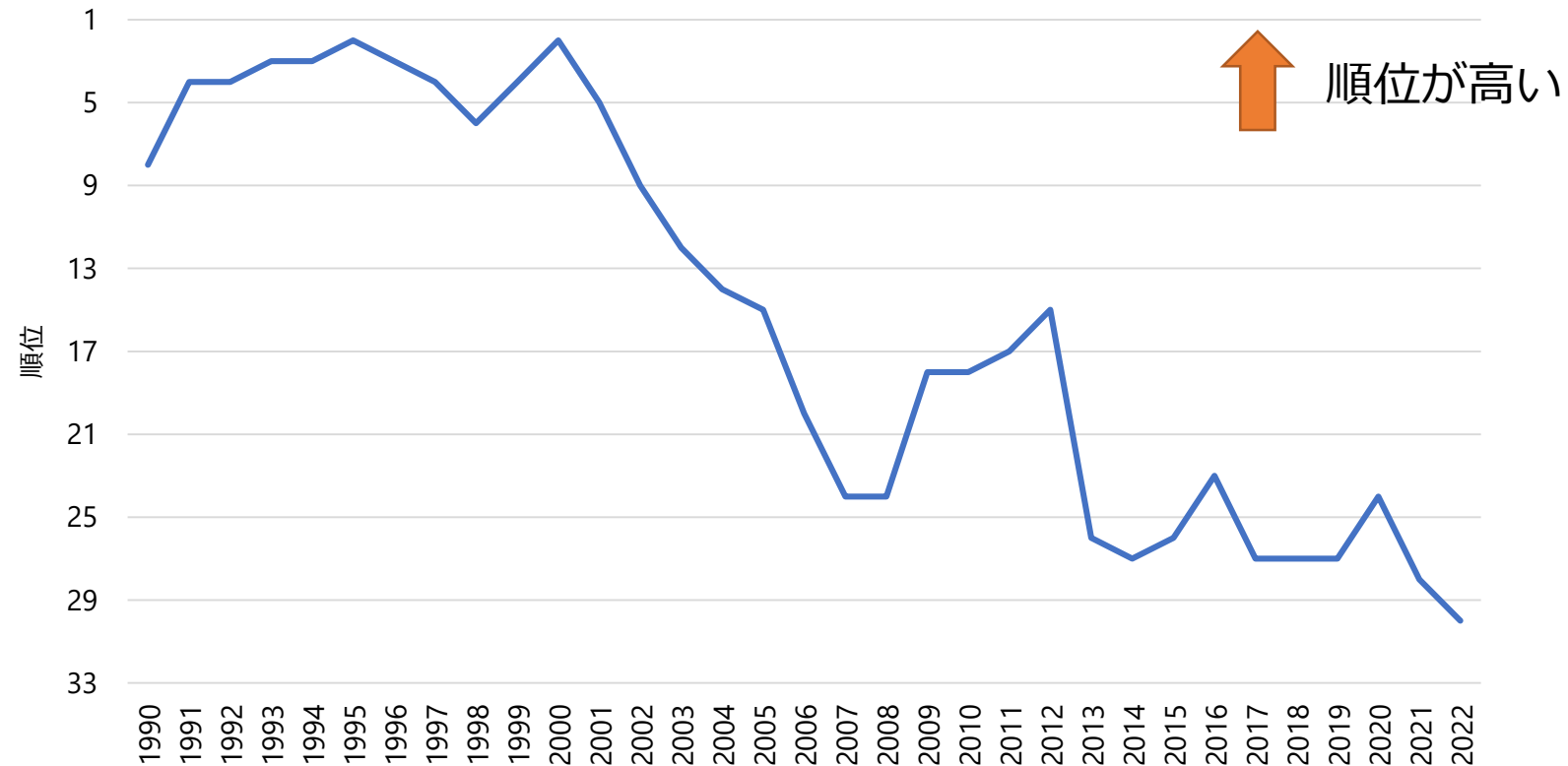
- 低成長
- 低物価—安いニッポン
- 低賃金

1つの「高」

- 高債務

凋落する日本経済

日本の所得順位 (1人当たり名目GDP, USドル)

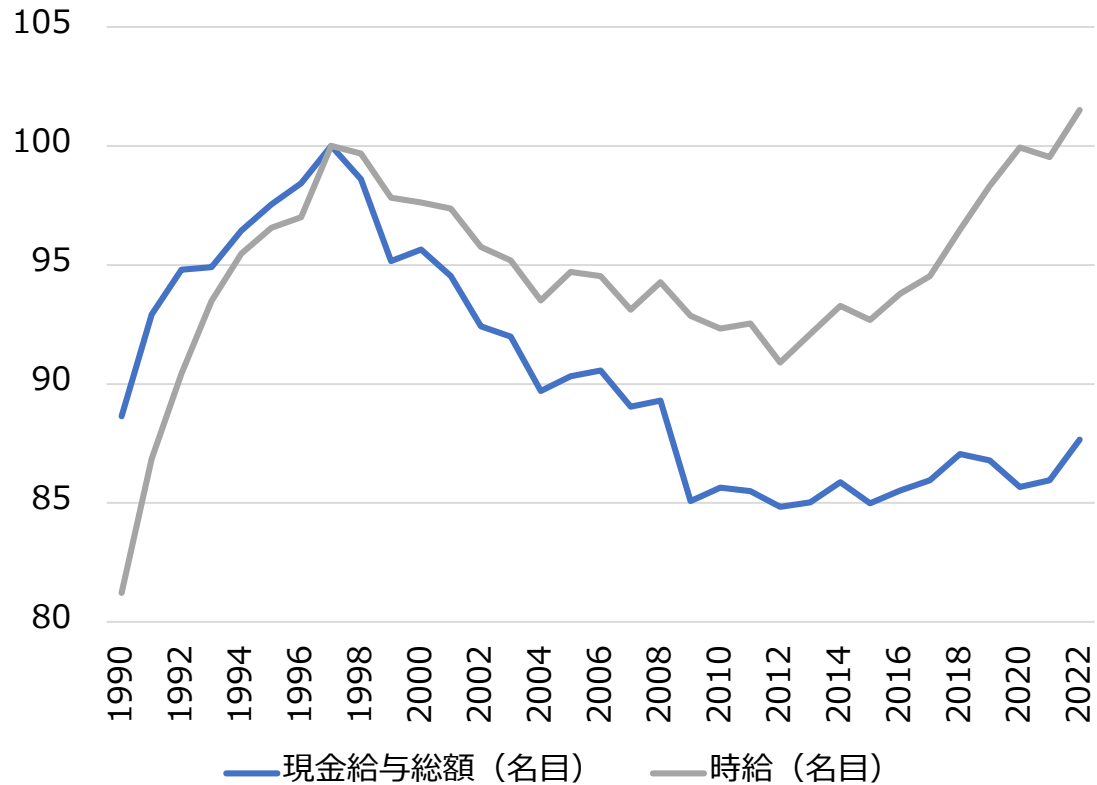


「短期」ではなく、「長期」の問題

- 今、求められているのは30年間にわたる日本経済の凋落を止め、再び成長軌道に戻すこと
- マクロ経済政策
 - 短期の政策：金融政策、財政政策
 - 長期の政策：構造改革
- 求められているのは「構造改革」
- 高齢国家では財政・金融政策の有効性が低下

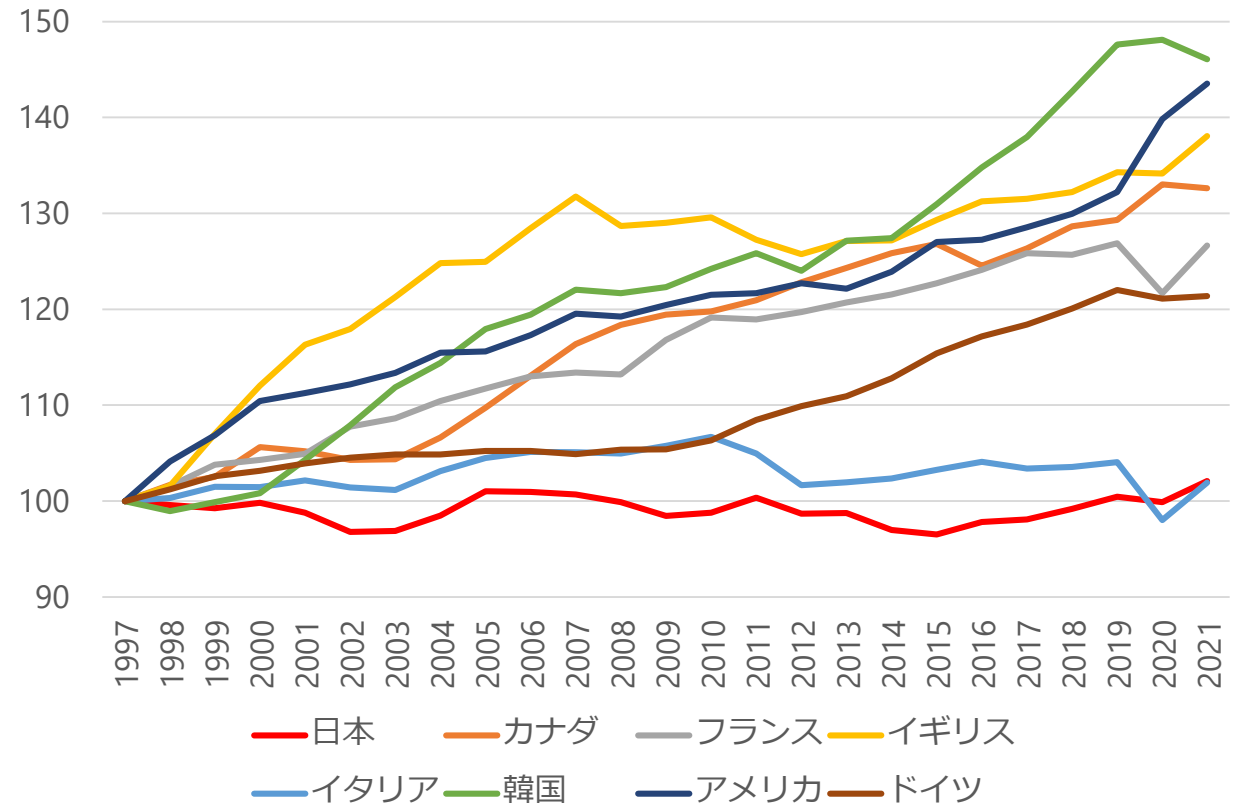
求められる持続的な賃上げ

賃金の推移 (1997=100)



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

平均年間賃金の推移 (1997=100)



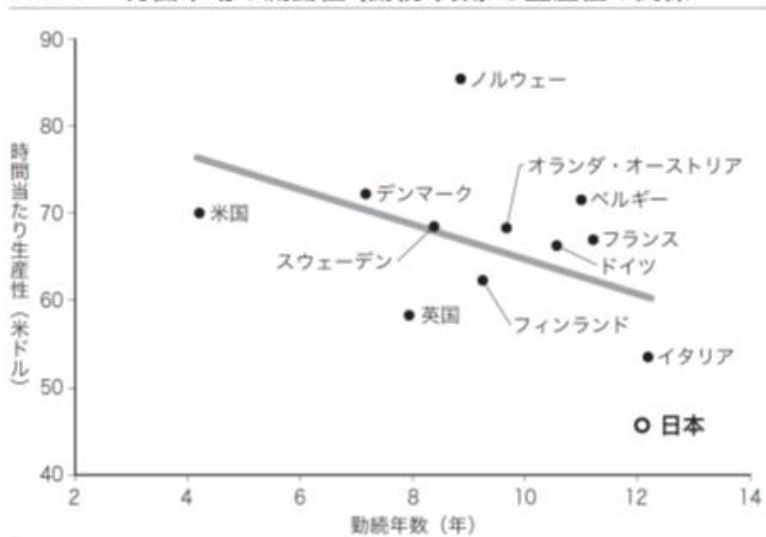
出所：OECD

賃金停滞の理由

- 賃上げは経営判断。その基本は、生産性と経済見通し
- **生産性の低迷**
 - 人や資本への投資低下
 - 経済の新陳代謝の低下
- **労働市場の構造—非正社員の増加**
 - 非正規の賃金は正規の約6割、非正規のシェアは約4割まで上昇
 - 日本型雇用の限界
- 短期的には、価格転嫁などで賃上げは可能。人手不足も影響。中長期では生産性向上・労働市場の改革が必要。

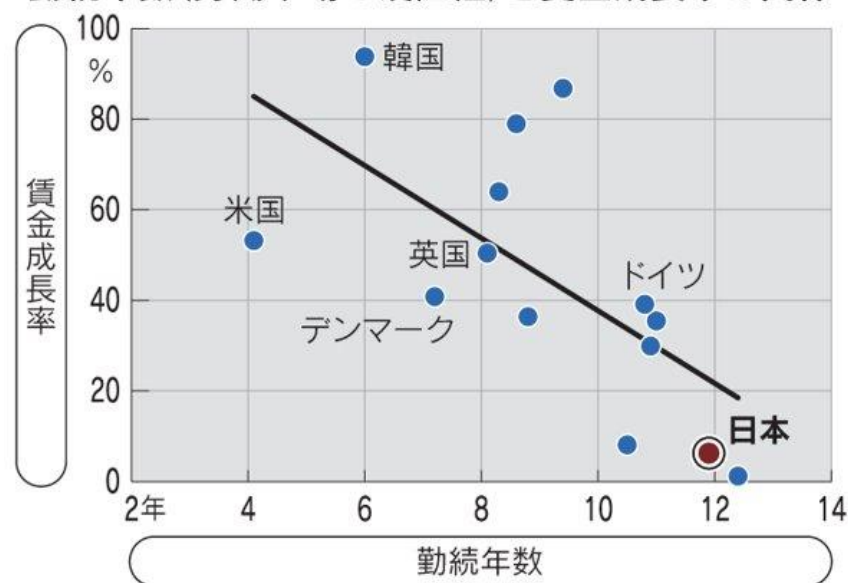
流動的な労働市場のメリット

図4-2 労働市場の流動性（勤続年数）と生産性の関係



出所：OECD等のデータを基に筆者作成

勤続年数（労働市場の硬直性）と賃金成長率の関係



(出所) 経済協力開発機構(OECD)などのデータを基に都立大の宮本教授が作成

- 適材適所の達成、スムーズな労働の再分配 ➡ 生産性向上、賃金上昇
- 財政政策の有効性を高める

日本の雇用は変わらざるをえない

「雇用は生産の派生需要」

- 経済・社会構造が変われば雇用のあり方、働き方が変わる

メガトレンドの変化

- 人口構造の変化（少子高齢化・長寿化）
- テクノロジーの進歩
- グリーン化

日本の労働市場は硬直的

- 転職率
 - 日本：年平均5%弱
 - 米国：月平均2%
- 米国：18歳から50歳の間平均して11.9の仕事（1957－64年生）
- 労働者フロー（月次）
 - 日本：就業率 14.2% 離職率 0.4%
 - 米国：就業率 25-32% 離職率 3-5%
- 平均勤続年数
 - 日本：11.9年
 - 米国：4.1年
- 採用や解雇に関する規制ではG7で2番目に硬直的（フレイザー研究所）

労働市場の流動性を高めるためには？

- 労働生産性に応じた賃金体系の設定
- 労働者・企業の両者にメリット
- 賃金 = 労働生産性となれば、全ての世代が雇用機会に恵まれる
 - 多様な労働者の補完性→生産性向上（IMF調査）
- テレワークなどの新しい働き方も活用しやすくなる
- 海外人材を獲得する上でも重要

労働移動が不利になる制度・政策を撤廃

- 社会保障や税制は転職に中立になるように改革すべき
 - 例：退職金優遇税制
- 雇用調整助成金
 - 倒産件数 2019年8383件、2020年7773件（東商リサーチ「全国企業倒産状況」）
 - 労働移動を妨げない雇用安定策へのシフト
- 解雇基準の明確化
 - 解雇規制の厳格化は、雇用の創出・消失の両方を減少
 - 解雇の金銭保障の実現
- マッチング機能の拡充
 - 職業紹介や情報提供システムの強化、オンボーディングの活用

人的投資の軸は雇用主から労働者へ

- 労働者は自らの能力を磨き続ける必要がある
- スキルアップは労働者を起点としたものに
- **自己啓発優遇税制**の導入
 - 「学び・学び直し促進のための特定支出控除の特例」

Key Takeaways

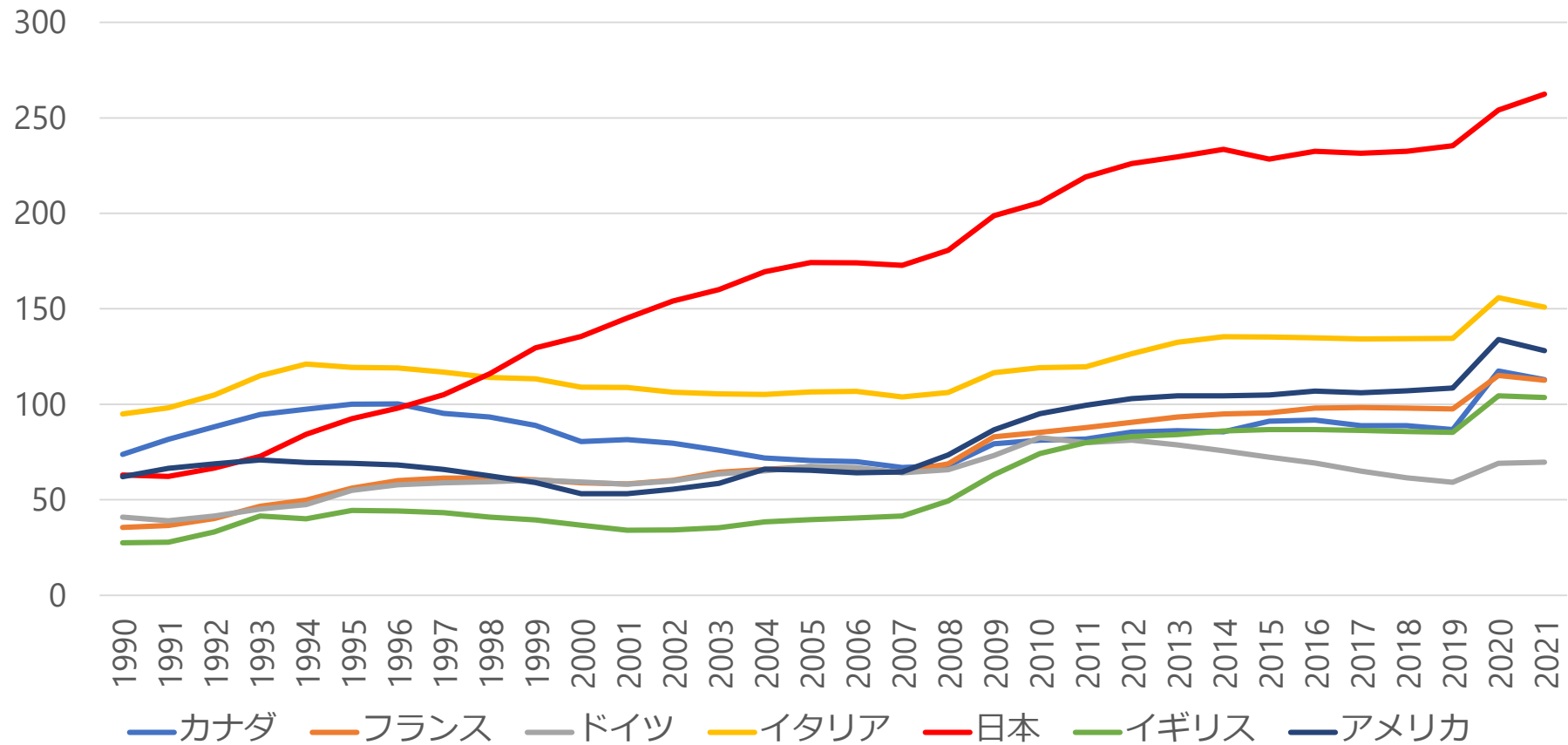
- 30年にわたる凋落を止め、日本経済を発展軌道に戻すためには、構造改革が必要
- 財政・金融政策は重要だが、その有効性には注意が必要
- 経済の新陳代謝を高め、生産性を向上、賃金をあげるためには、労働市場の流動化が欠かせない
 - 労働市場の流動化は、企業・労働者にメリットをもたらす
 - 日本の雇用は変わらざるをえない

ご清聴ありがとうございました

付録

高債務

一般政府債務残高（対GDP, %）



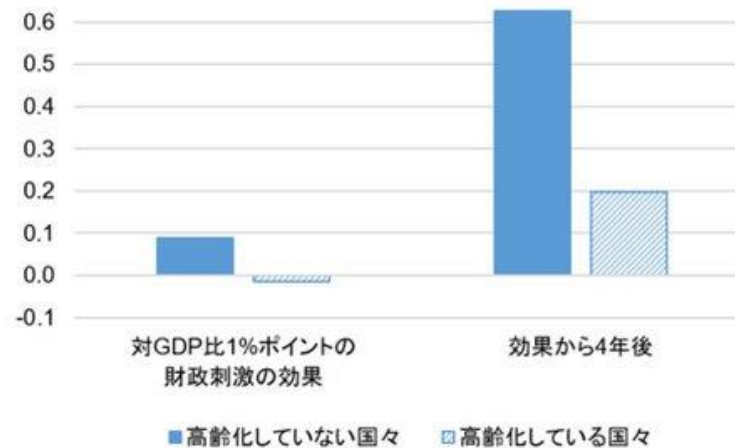
高齢国家では財政・金融政策の効果は低下

- 高齢化は金融政策の効果を下げる
 - Imam (2013)、IMF(2017)、Yoshino and Miyamoto (2017)、Wong (2019)
- 財政政策の効果（財政乗数）は経済環境によって異なる
 - 景気循環局面、国際経済環境、ゼロ金利、政府債務残高
- 高齢化も財政政策の効果に影響
 - Basso and Rachedi (2020)、Honda and Miyamoto (2021)、Miyamoto and Yoshino (2022)

高齢国家では財政・金融政策の効果は低下

財政刺激とGDP成長

財政刺激策がもたらす経済成長効果は
高齢化していない国々の方が高齢化が進む国よりも
はるかに大きい。
(GDP累積成長率、%)



出所：IMF職員による試算

注：棒グラフ内、塗りつぶされた棒は財政刺激の推計成長効果が90%で統計的に有意であることを示している。一方、網掛けの棒は統計的に有意ではない。

何故、賃金が上がらないのか？ 賃金を決める4つの要因

労働市場の需給状況

労働生産性

労働市場の構造－雇用者の構成

物価－インフレ率

賃金が停滞している大きな原因

生産性の低迷

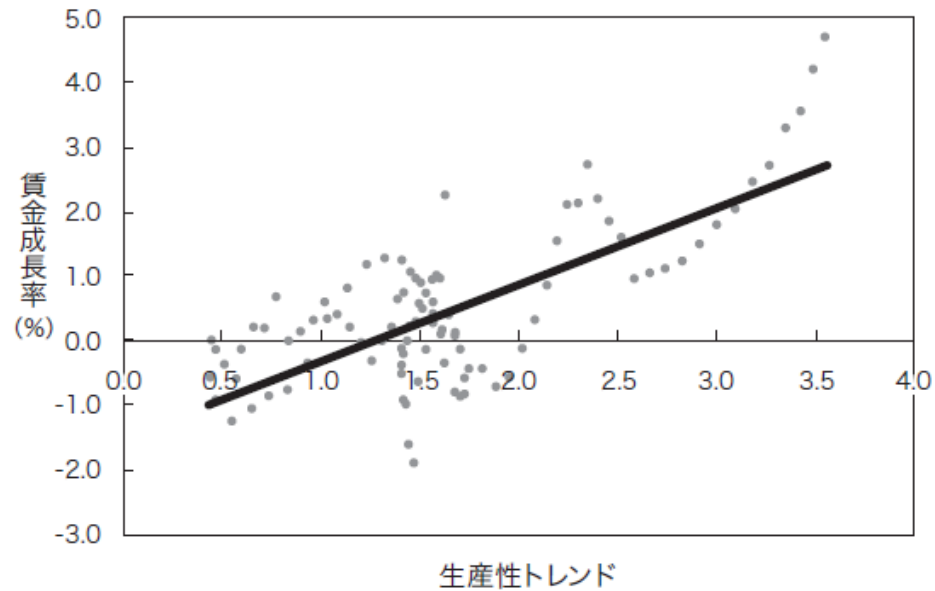
- 企業行動一守りの経営
- 人や資本への投資の低下
- 経済の新陳代謝の低下

非正社員の増加

- 経済の低迷
- 日本的雇用慣行

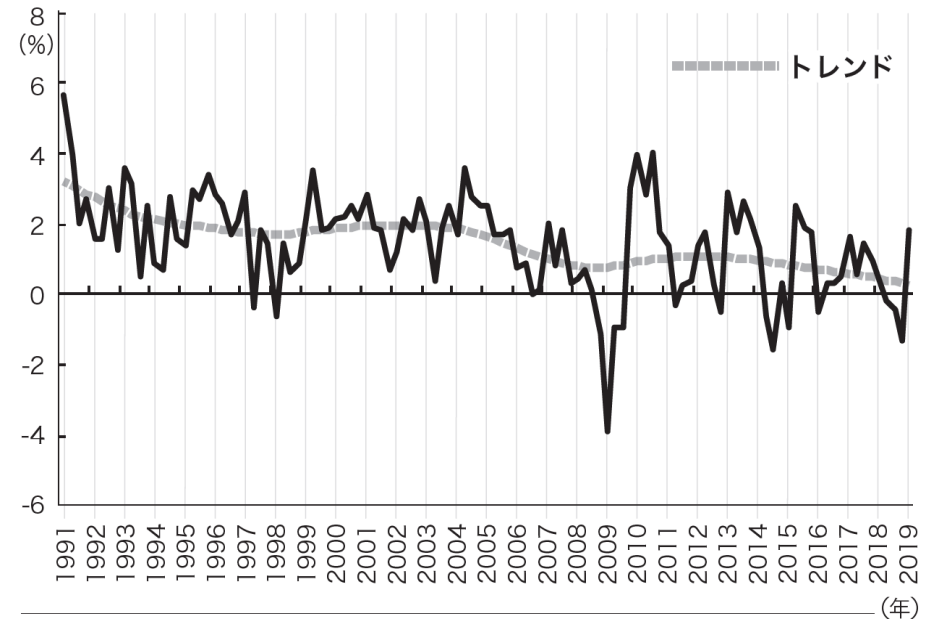
労働生産性

図2-8 労働生産性と賃金の関係



出所：Westelius (2018)

図2-9 労働生産性成長率とトレンド

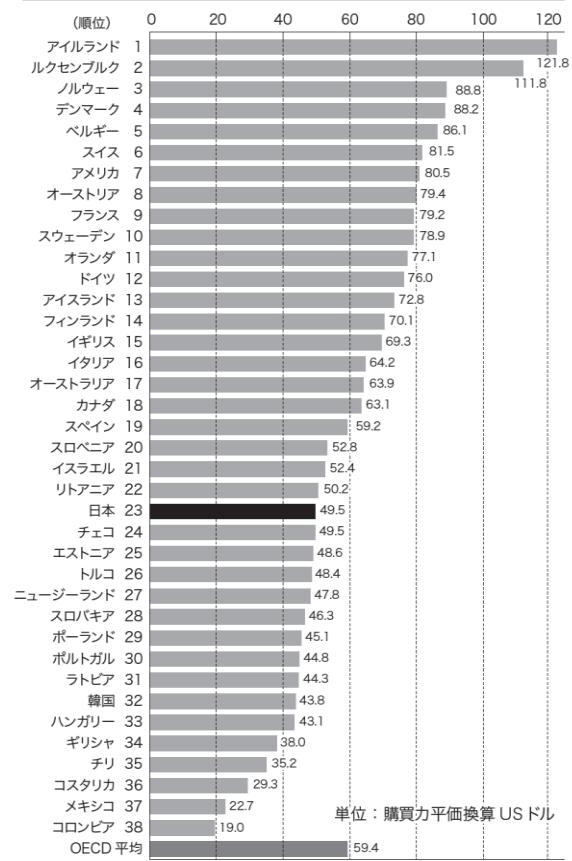


出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」より筆者作成

労働生産性の成長率と賃金上昇率の間には正の関係
→労働生産性成長率の低迷は賃金の低迷につながる

日本の労働生産性はOECD38カ国、23位

図3-1 OECD加盟諸国の1時間当たり労働生産性(2020年)



出所：日本生産性本部

何故、労働生産性は低迷しているのか？

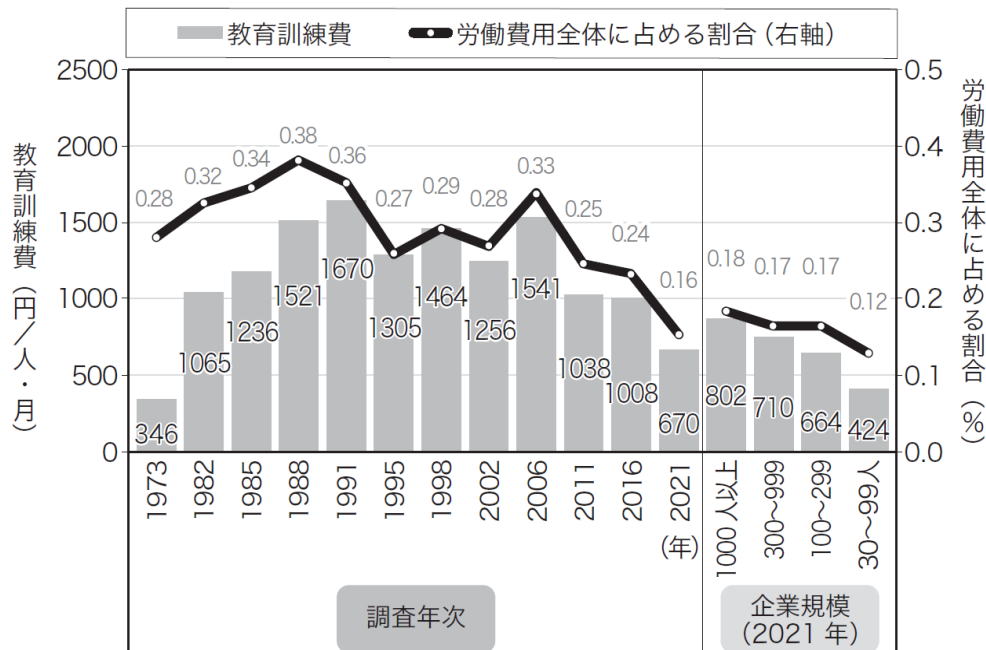
表3-1 労働生産性の変化率と要因分解

| | 1970 ~80年 | 1980 ~90年 | 1990 ~2000年 | 2000 ~10年 | 2010 ~18年 |
|------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| 労働生産性 | 51.3% | 45.4% | 20.8% | 12.1% | 5.2% |
| 労働の質上昇の寄与 | 11.1 | 7.5 | 5.8 | 3.9 | 0.1 |
| 資本装備率上昇の寄与 | 19.6 | 21.7 | 15.3 | 4.8 | 0.2 |
| TFP 上昇の寄与 | 20.5 | 16.2 | ▲0.3 | 3.4 | 4.9 |

出所：深尾・牧野（2021）

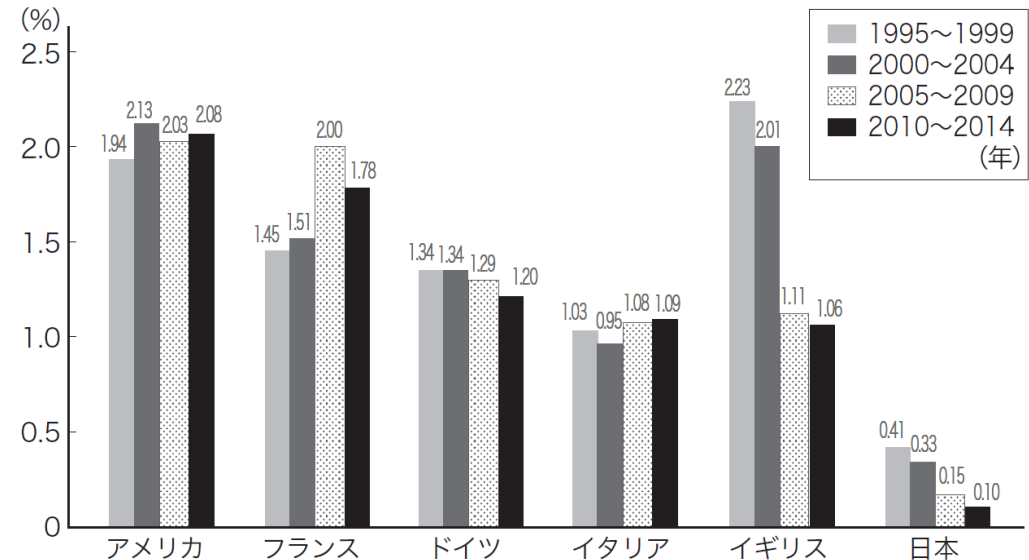
「人にお金をかけない」から生産性が上がらない

図3-3 企業が支出する教育訓練費の推移



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（1982年以前は「労働者福祉施設制度等調査報告」）

図3-4 人材投資 (OJT以外) の国際比較 (GDP比)

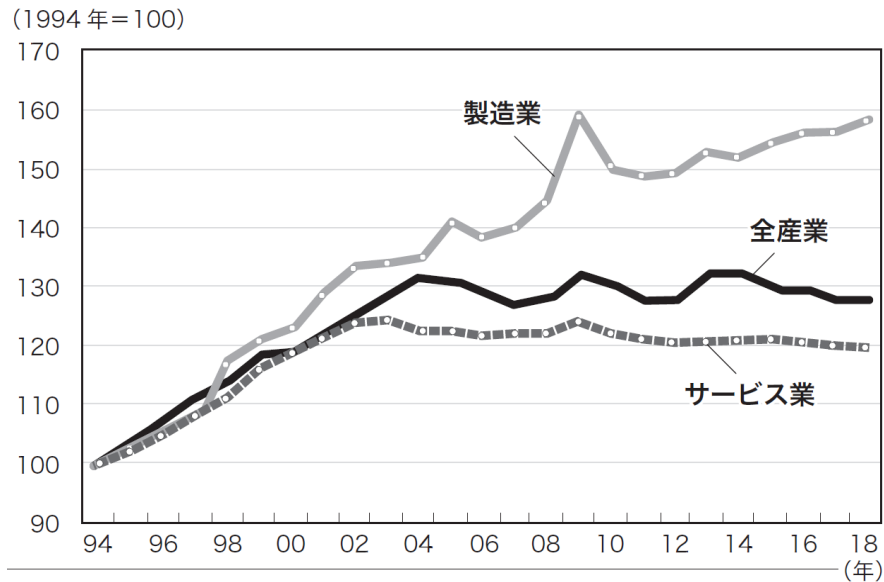


(注) 能力開発費が実質 GDP に占める割合の5か年平均の推移を示している。なお、ここでは能力開発費は企業内外の研修費用等を示す OFF-JT の額を示し、OJT に要する費用は含まない。

出所：厚生労働省「労働経済の分析」（平成30年版）

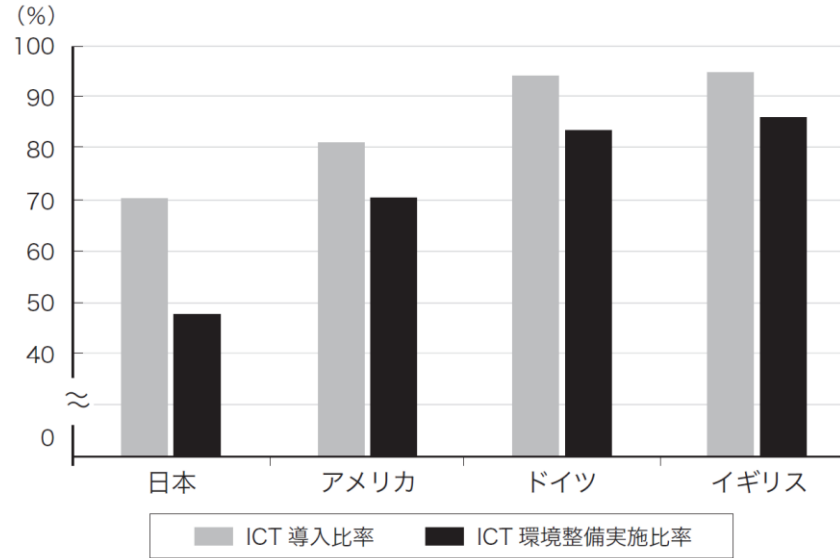
物的資本の低迷も生産性低迷の原因

図3-6 資本装備率の推移



(注) 資本装備率はマンアワー当たり実質固定資本ストック。
出所：内閣府「国民経済計算」、「固定資本ストックマトリックス」

図3-7 企業のICT導入状況の国際比較

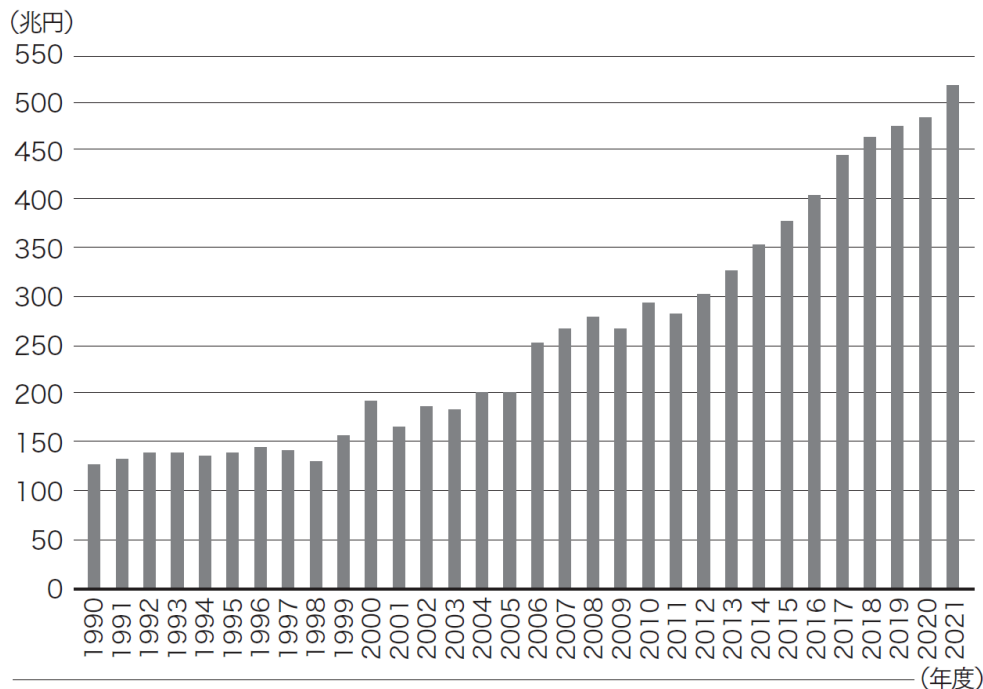


出所：総務省「ICTによるイノベーションと新たなエコノミー形成に関する調査研究」(平成30年)

- IMD「世界デジタル競争力ランキング」(2021) 64カ国中28位
- デジタル・技術スキルの領域では62位

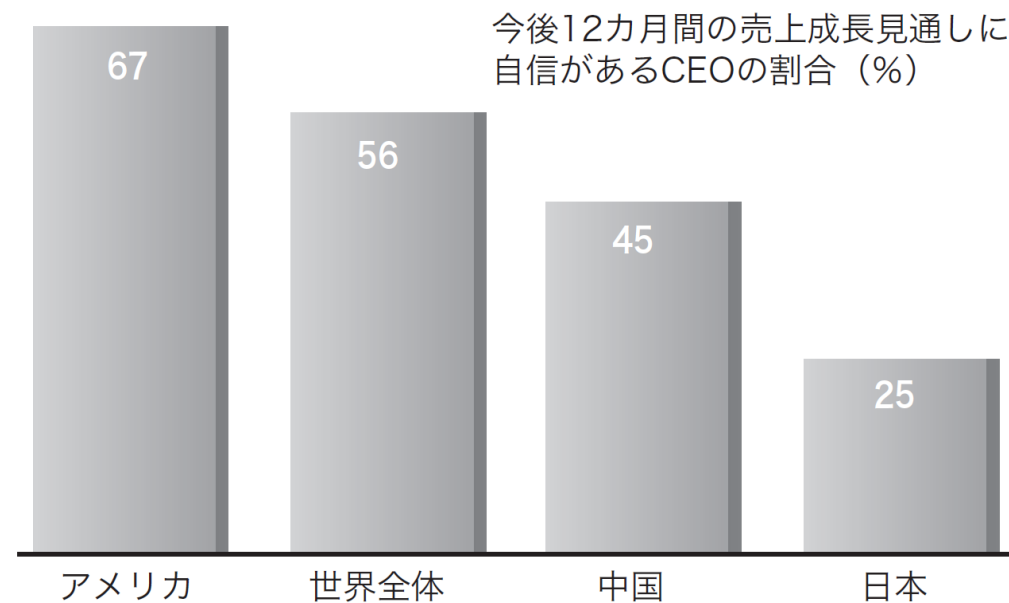
日本企業は「守りの姿勢」に入りすぎている

図3-8 企業の内部留保の推移



出所：財務省「法人企業統計調査」

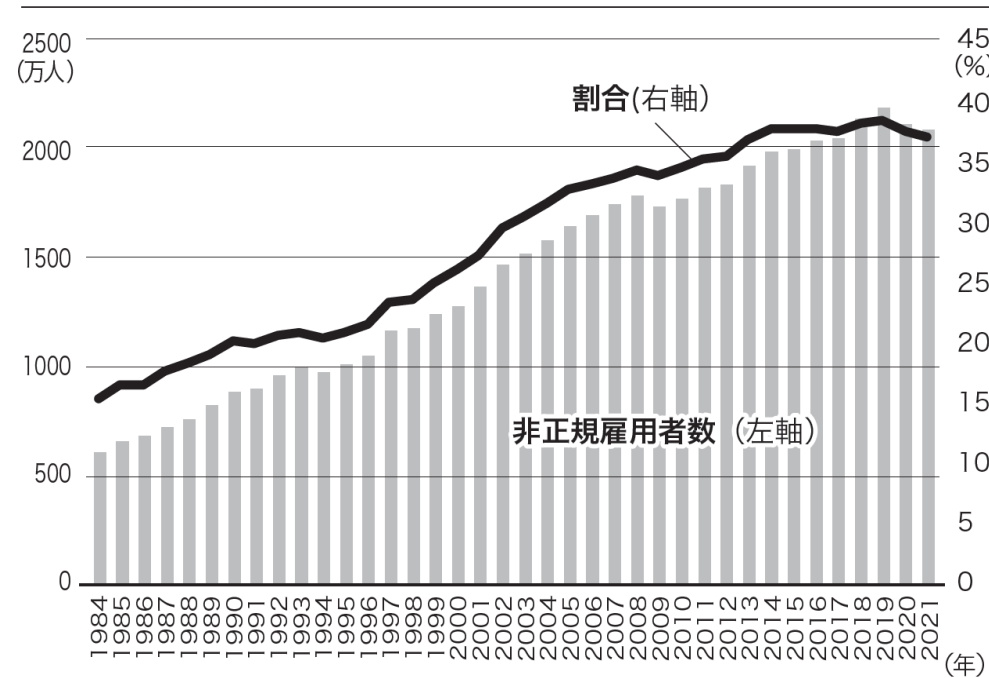
図3-9 CEOの売上成長見通しについて



出所：PwC「第25回世界 CEO 意識調査」

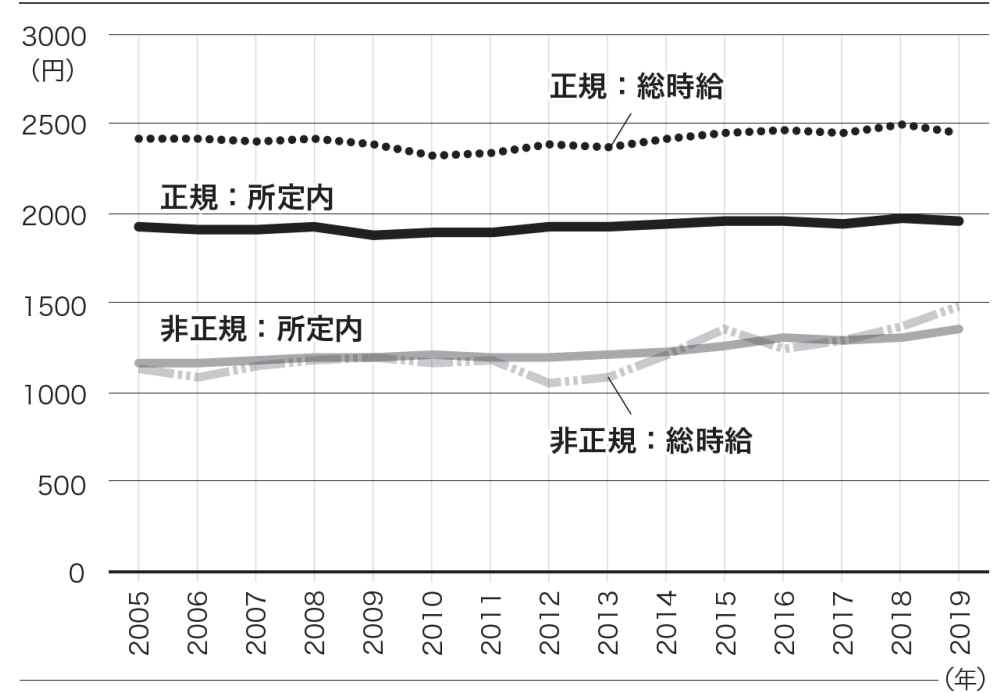
労働市場の構造—雇用者の構成

図2-10 非正規雇用者数とシェアの推移



出所：総務省「労働力調査」

図2-11 正規と非正規の賃金（時給）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 非正社員の増加が経済全体の賃金の伸びを押し下げている

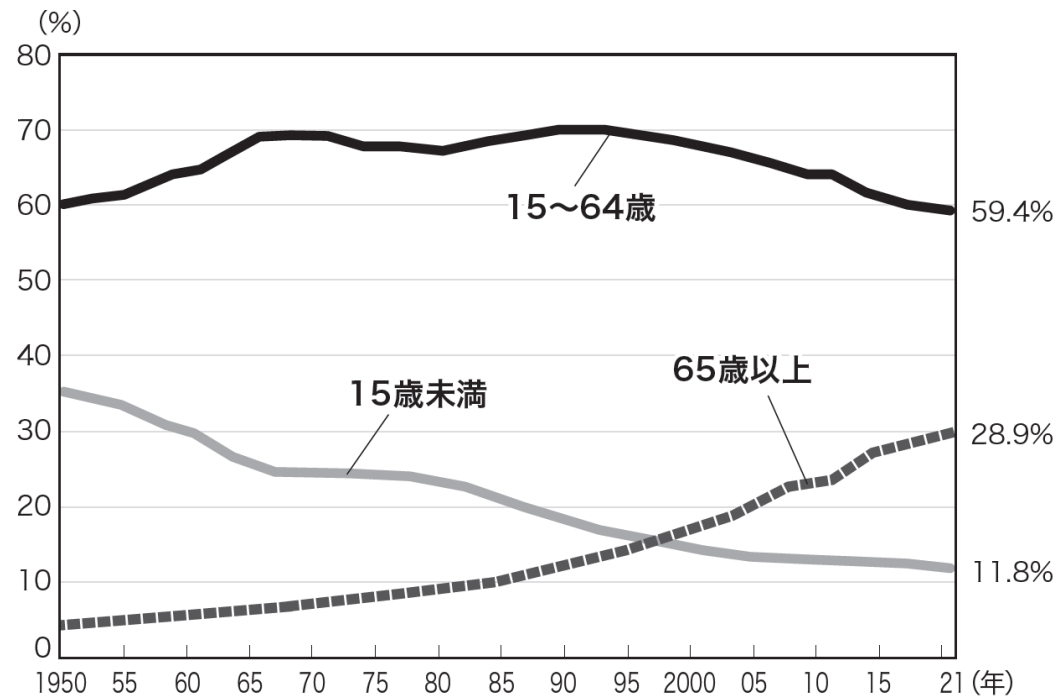
生産性低迷と非正社員増加の背景には日本的雇用慣行

- 日本的雇用慣行の特徴
 - 終身雇用
 - 年功賃金
 - 企業別労働組合
- 標準的な労働者 = 専業主婦付き男性正社員
- 日本的雇用慣行の前提条件
 - 持続的で高い経済成長
 - 豊富な若年人口

日本的雇用慣行—崩壊した前提条件

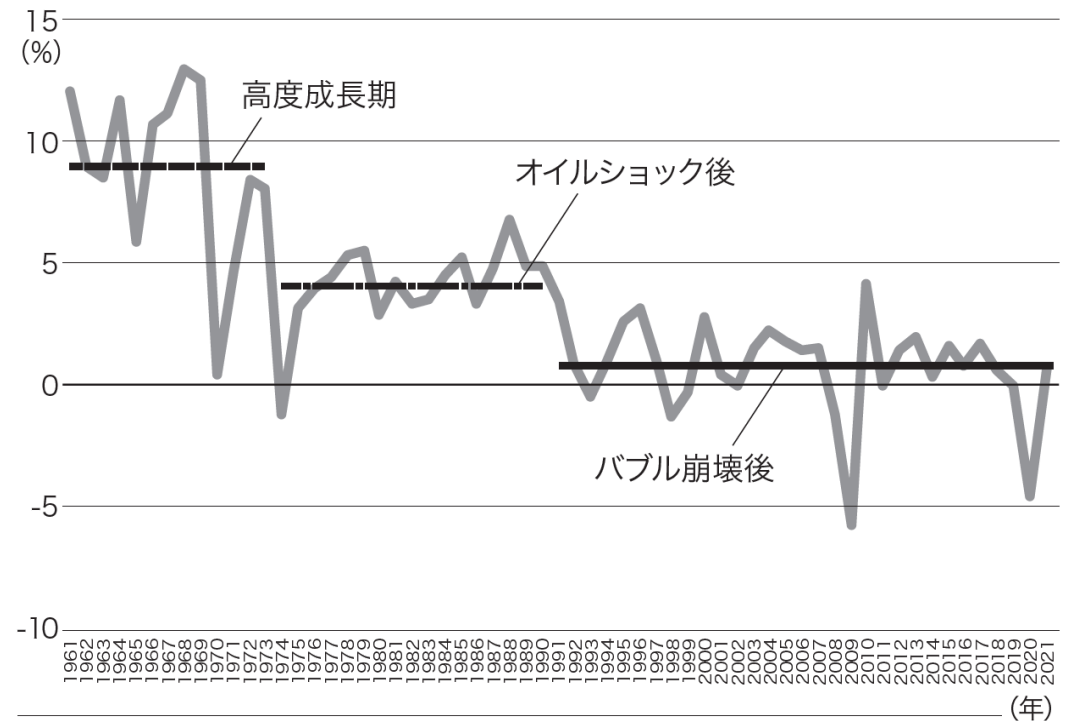
日本的雇用慣行の前提は、持続的で高い成長と豊富な若年人口

図3-13 年齢区分別人口の割合の推移



出所：総務省統計局

図3-12 日本の経済成長率



出所：内閣府

流動的な労働市場は労働者にもプラス

図4-4 日本人のライフコース



- 2021年に生まれた日本人で90歳まで生きる人の割合は女性が52.0%、男性が27.5%（厚生労働省試算）
- **今後は職業人生が長くならざるを得ない**
- 技術革新やグリーン化などによる経済構造の変化に直面
- 変化に対応できる「躍動的な」労働市場＝流動的な労働市場が求められる