

まとめ

1 労働経済の推移と特徴

●一般経済の動向

日本経済は2008年秋のリーマンショックで急速に悪化した後、2009年初頭に底入れして持ち直しに転じ、2011年の東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越え、2012年年末以降、内需が主導する形で景気は持ち直しに転じた。経済の好循環が動き始める中、2014年4月には17年ぶりの消費税率引上げが行われ、駆け込み需要とその反動等の影響を受けて、2014年の日本経済は大きく変動することとなった。また、足下では生産は持ち直し傾向で推移しており、企業収益も総じて改善の動きがみられる中、設備投資等の増加や倒産件数の減少の動きもみられ、日本経済は改善傾向となっている。

●雇用、失業等の動向

緩やかな景気回復基調を背景として、完全失業率は2014年度平均で3.5%と17年ぶりの水準となり、有効求人倍率も2014年度平均で1.11倍と23年ぶりの水準となるなど、雇用、失業等の動向については改善がみられた。また、このような雇用情勢の改善を受けて、足下では正規雇用労働者の増加や、非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換、長期失業者の減少等の動きもみられた。

●物価の動向

物価は、2012年秋以降に進んだ為替レートの円安方向への動きや景気の回復に伴うマクロ的な需給バランスの改善等を背景に、2013年にデフレ状況ではなくなり、2014年に入って緩やかに上昇する動きをみせた。しかし、2014年夏以降、輸入物価上昇率の低下を受けて上昇テンポが鈍化し、足下では横ばい圏内の動きとなっている。

また、一部産油国による原油輸出の再開の動きや、中国や欧州における弱めの経済指標などが意識されるなかで、2014年秋以降、原油価格が下落し、輸入物価の低下、企業間取引における物価の変動を通じて、消費者物価の下押し要素となっている。

●賃金の動向

2014年度の名目賃金は、特別給与の増加とともに、一般労働者の所定内給与が増加したことにより、就業形態計では4年ぶりの増加、一般労働者では2年連続の増加となった。しかし、一方では、消費税率引上げ等の影響により物価が上昇したことを受けて、実質賃金は減少傾向となっている。

2014年の春季労使交渉では、企業規模により賃上げ状況について差がみられたが、2015年の春季労使交渉では、中堅企業、中小企業においても賃上げの動きがみられている。

●消費の動向

消費は、消費税率引上げ前の駆け込み需要等により2014年1～3月期に大きく増加したが、

4～6月はその反動により減少した。続く7～9月期も反動減の動きに加え、夏の天候不順などの影響もあり、持ち直しに足踏みがみられたが、10～12月期、2015年1～3月期には、雇用・所得環境の改善傾向を背景として2四半期連続で増加した。また、消費税率引上げに伴う消費の動向について所得階層別で見ると、全体的に回復しつつあるものの高所得者層での回復が弱い。また、年齢階層別で見ると若年層での消費は回復しているものの、中高年層においては消費の回復に遅れがでている。

2 経済再生に向けた我が国の課題

●デフレ下における賃金の伸び悩みとその要因

バブル崩壊以降、デフレ経済に陥った要因としては、需要不足・供給過剰によってモノ余りの状態が続いたことが要因と考えられる。一方で、実質ベースでは我が国経済は拡大し、労働生産性も上昇しているものの、それが賃金上昇へとつながっていないことがデフレ脱却に向けた我が国の課題である。なぜ賃金上昇へとつながらなかったのか検証してみると、企業の利益処分に変化が生じ、付加価値の企業利益への分配割合が高まる一方で労働者への分配割合が低下したこと、また交易条件の悪化によって賃金が押し下げられていること、さらに非正規化の進展によって賃金に対し押下げ圧力がかかっていることなどの要因が確認できた。こうした中、労働生産性の上昇は賃金上昇にプラスに寄与していることが確認され、また現実的な労使交渉プロセスにおいても労働生産性は重視されていることを踏まえれば、労働生産性を向上させることが賃金改善のカギとなる。

●需要拡大による経済の好循環の継続

我が国のGDPの約6割を占める民間消費に影響を与える雇用・所得の改善が、好循環の継続にとって重要となる。分析を通じて、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加がマクロな消費の喚起に大きな影響を与えることが分かった。また、雇用者報酬の増加によって、幅広い業種の生産が喚起され、その派生需要として我が国の約8割を占める非製造業を中心に雇用が増加することが分かった。こうした好循環の姿を確実にすることによって成長の果実が幅広く均てんし、人々の生活の向上につながることを期待される。

●生産性向上に向けた我が国の課題

我が国の経済成長を長期的に確固とするためには、付加価値創出力を高め、一人一人の労働生産性を上昇させることが重要である。さらに、こうした取組は継続的な賃金上昇の原資を作り出すといった観点からも不可欠である。

分析を通じて、他国と比較した場合に我が国の労働生産性が低い要因としては、我が国では物的な資本投入が多く、IT資本投資やブランド力、企業が行う人的資本投資等の無形資産投資が少ないことが分かった。一方、こうした投資は付加価値成長率を高める効果があり、特にIT投資の持つ潜在力を発揮させるような組織改革や人的資本への取組を同時的に行うほど、効果が発揮されることが分かった。しかしながら、我が国の人的資本投資の状況に着目すると、他国と比べても人的資本投資割合が極めて低く、将来の人的資本の蓄積がなされないことが懸念される。

我が国が長期的な経済成長を目指すためには、IT資本投資や人的資本投資を含む無形資産投

資を効果的に組み合わせ、成長力を高めていく取組が求められる。

3 より効率的な働き方の実現に向けて

●我が国の働き方の現状

労働者の総実労働時間は1988年から1993年にかけて大きく減少した後、緩やかに減少しているが、1990年前後の大幅な減少は完全週休2日制の広がり、1990年代半ば以降の減少はパートタイム労働者比率の上昇が、主な要因であったと考えられる。

一般労働者の総実労働時間についてはあまり変化がみられず、産業別にみると運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、建設業の労働時間が長く、時系列でみてもその順位はほぼ固定的となっている。さらに、労働時間が長い労働者として1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、緩やかな低下傾向であるものの、依然一定水準が存在している。長時間労働の問題は、一般労働者を中心として依然として課題である。

●労使双方からみる働き方の現状と課題

労働者は長時間労働を削減したいと考えており、長時間労働の発生要因としては業務の繁閑、仕事の性質や顧客への対応のためといった他律的要因や、人員が不足しているということに加え、労働者が納得できる水準まで仕上げたいとする割合も高いことが分かった。一方で、残業手当を目的として長時間労働をするという割合は低い。また、仕事の成果と労働時間のバランスについて労働者の自らの考えと、労働者が上司、職場の雰囲気として考えるものとの間にギャップが認められ、上司や職場は仕事や職場に貢献を求めていると労働者は考えているという結果であった。また、労働時間が長い労働者ほど、健康に関する不安を感じる割合が高くなっている。

これらのことから、長時間労働の削減に向けて、他律的な要因に対しては自社、労働者個人での対応は難しい面があるものの、国民的運動を展開するとともに、需要の繁閑の分析を通じた効率的な人員配置や、外部から影響を受けにくいビジネスモデルへの転換などの工夫を行うこと、効率的な作業、ムダの排除のためには職場における上司、部下の間での求める成果の水準、進め方などについてすりあわせ、コミュニケーションを図っていくことが必要であると考えられる。

●働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて

企業の所定外労働時間削減の目的としては、働き過ぎの防止はもとより、労働生産性の向上も目的としており、現に、アンケート調査では所定外労働時間を短縮している企業は自社の労働生産性は同業他社と比べて高いと認識しており、長時間労働削減は労働者にとってだけでなく、企業にとっても意義のあるものであることが分かった。

所定外労働時間削減のためには効率的に仕事を進めることが必要となるが、ITの活用により労働時間が減ったと答える企業の割合が多く、IT投資の活用も一つの方策である。我が国は他の国に比べてIT投資が少ない状況にあることから、働き方の改善のためにも今後更なるIT投資とその有効な活用が必要であることが示唆される。

労働時間の削減をしつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要となり、労働生産性の向上のためには付加価値を高めることや人材を育成

することが重要である。教育訓練に取り組んでいる企業は、自社の労働生産性が同業他社と比べて高いと認識し、また、過去3年間でみた売上高が増加したとする割合が高いことから人材育成の重要性が分かる。

さらに、労働投入を増やす方策としては、追加で就業を希望する方が参加出来るようにすること、勤務時間・休日などが希望とあうような多様な働き方を提供していくことが必要と考えられる。

4 人口減少下における地域経済の在り方

●人口動態の動向と労働供給の制約

近年の人口移動を追うと、第一に、日本全体で見ると、高度経済成長期ほどではないにしても、東京圏における人口流入はほぼ一貫して続いており、他の大都市圏と比較しても、その傾向が明確である。また、大都市圏間においても東京圏への人口集中がみられ、文字通り「東京一極集中」が強まっているといえよう。第二に、地域ブロックごとにみると、政令指定都市を始めとする地域の中核的な都市への人口集中がみられる。そして最後に、都道府県単位で見ると、都道府県庁所在地に人口が集中する傾向にある。このように、近年の日本には、3つの人口集積がみられるものと考えられる。

そのことを踏まえた上で、地域間の経済成長の違いに影響を与えられと考えられる都道府県間移動に着目すると、若年層において東京圏の流入数が多いことが分かる。このような東京圏における若年層の流入の背景には、大学や大企業の集積が考えられ、若年層は大学進学や就職を契機として、大都市に移動していると考えられる。その結果、地方圏は大都市圏と比較して、生産年齢人口比率が大きく低下し、高齢化についてはより進行している。そして、高齢化の進行は全国的に労働力率の低下をもたらしており、これは我が国の経済成長にとって大きな課題といえる。

●各都道府県の産業構造の変化

各都道府県の経済水準を向上させるには、地域内の需要を喚起するとともに、地域外の需要を取り込むことが重要となるが、これは地域の産業構造に規定される面が大きい。そこで、この30年間に産業構造がどのように変化したのかを確認すると、農林水産業については、北海道や東北で特化が進んでいることが分かる。製造業については、南関東や近畿で大きく付加価値シェアが低下しており、これらの地域では脱工業化が進行しているといえるであろう。他方、北関東や東海など、広い範囲で製造業の比重は増しており、地域によって製造業の重要性が異なることに注意を要する。第3次産業については、業種によって傾向は様々であり、卸売・小売業は全国的にシェアを落としているが、サービス業については全国的に付加価値シェアが高まりをみせている。他方、金融・保険業や情報通信業をみると、東京都への集積が進んでいる。

産業別に域際収支をみると、関東における情報通信業のように、各地域で特化の進んでいる産業が移出超過となる傾向にある。このように、地域の発展には、各地の「稼ぐ力」を高める必要があり、地域の産業構造が、地理、環境、賦存資源、歴史的背景など、所与の条件や要素に依存する側面があることを踏まえると、各地の特性をいかした産業施策を行うことが重要であると考えられる。

●地域における経済の好循環に向けた課題

地域圏ごとに我が国の経済成長への寄与をみると、地方圏の経済成長は、広く我が国の経済全体の成長にも資するものであるといえる。また、需要面から成長率をみると、地域経済の成長には、財貨・サービスの移出入（純）のみならず、民間最終消費支出が大きく寄与しており、所得水準の引き上げによる消費の喚起が重要となるものと考えられる。

所得水準を引き上げるには、賃金の上昇が求められるが、そのために必要となるのが労働生産性の向上であり、3つのレベルで「集積のメリット」を働かせることが有効となるであろう。第一に、経済・生活圏のコンパクト化により、人口密度や事業所密度を高めることで、「ヒト」「モノ」「カネ」の利用の効率化が進むとともに、知識の伝播や情報の共有が促され、労働生産性の上昇が期待される。第二に、労働生産性の水準が高く、かつ、集積のメリットが作用する産業に対して、労働生産性の低い産業から円滑に労働移動が生じることは、地域の労働生産性の上昇に寄与すると考えられる。他方、各都道府県にはそれぞれの産業構造があり、地域ごとに根ざした産業が異なることから、産業集積のみならず、個々の産業の労働生産性を向上させることで、その強みをいかしていく方向も模索していく必要がある。ここで重要となるのが、人的資本の蓄積である。高度な人材、特に高等教育機関卒業人材の集積を進めることは、多くの産業の労働生産性を高めることにつながり、地域の労働生産性を引き上げる上で極めて重要といえる。高等教育機関卒業人材の厚みを増すためには、進学率の向上、雇用環境の整備や地域を超えたマッチング、研究環境の整備による優秀な研究者の獲得などの取組が求められるであろう。

また、労働生産性の向上だけでなく、これまで労働市場の外にいた人々の労働参加を進めることも、地域経済の今後にとって重要となる。1990年代以降、多くの都道府県で労働供給の減少が経済成長を制約しており、持続可能な形で成長を続けるには、労働供給の確保が必要となる。また、労働参加が進むことは、世帯収入の増加をもたらす、地域間の経済格差を縮小させる上でも大きな意味を持つであろう。

そこで鍵となるのが、女性と高齢者の雇用の拡大であり、特に重要なのが女性の就労支援である。地域間の労働力率の差の要因としては、60歳未満女性の労働力率の差によるところが大きく、潜在的な労働力としての非求職就業希望者についても、一番多いのは60歳未満女性である。就業希望のある60歳未満女性が求職活動を行わない最大の理由は、「出産・育児のため」であり、子育て世代の女性の就労を促進するには、育児と就労の両立が可能な環境の整備が重要となる。子育て世代の女性の有業率に影響を与える要因として考えられる、①保育所定員、②長時間労働、③通勤時間、④親との同居、⑤男性の家事・育児分担と、子育て世代の女性の有業率との関係を見ると、相関があることが確認できる。すなわち、保育所定員が充実している地域や、長時間労働者の少ない地域、通勤時間が短い地域、親との同居比率が高い地域、共働き世帯において男性の家事・育児分担が進んでいる地域においては、子育て世代の女性の有業率が高い傾向にある。このことから、全国的に保育所定員の充実や長時間労働の抑制などに取り組むことの重要性がうかがえる。また、子育て世代の女性の就労を促進するには、制度や環境を整備するだけでなく、男性も積極的に子育てを行うことが肝要であろう。子育て世代の女性にとっても働きやすい社会を築き、希望する女性の就労を可能とすることが、人口減少局面下にある地域経済の成長にとって、そして我が国経済の成長にとって重要である。