

労働分配率と消費動向

比留間 和雄

1. はじめに

社会の安定を基盤とした持続的な経済発展を実現していくためには、人々が充実した家庭生活に支えられ、意欲をもって日々健康に仕事に取り組めることが、基本的な前提として重要である。

仕事と生活の調和は、生産、分配、支出へとつながる一国の経済循環を、人口減少の下でも円滑に展開させることに役立つ。仕事と生活の調和によって、労働力供給の制約が克服され、**労働者への分配がより厚くなり勤労者生活が充実し、消費支出と内需中心の経済成長の実現**によって、過度に輸出に依存することのない、安定したバランスのとれた経済循環が達成できる。

仕事と生活の調和は、経済活動の前提である我が国社会の基盤を養い、安定させるものである。男女のバランスのとれた就業参加を通じて、結婚や子どもを持つことに対する希望の実現に役立つことが期待でき、また、労働者の自由時間の増大によって、地域社会の諸活動における担い手も増え、家庭や地域といった社会的な基盤を確固たるものとし、人口減少時代の社会の安定に役立つものである。(平成19年度版労働経済白書)

社会の安定は、分厚い中間層の復活が鍵である。日本社会を再び活性化していくためには、日本において最も重要な資源である人的資源について、自ら働いて人間らしい生活を営むことができる「中間層」として再び厚みを増し、活性化させていくことが必要であり、分厚い中間層の復活が、需要面では、日本経済の6割を占める消費の増加を通じた日本経済の課題である需要不足の解消につながり、供給面では、日本の経済社会、社会保障を支える基盤が強化されることで、日本経済の持続的発展につながり、何よりも、それが国民生活の幸せと社会の安定につながる。(平成24年度版労働経済白書)

日米貿易摩擦が再現しようとしている。1986年前川レポートは述べている。経常収支の大幅黒字は、基本的には、我が国経済の輸出指向等経済構造に根ざすものであり、今後、我が国の構造調整という画期的な施策を実施し、国際協調型経済構造への変革を図ることが急務である。外需依存から内需主導型の活力ある経済成長への転換を図るため、この際、乗数効果も大きく、かつ個人消費の拡大につながるような**効果的な内需拡大策に最重点を置くべき**である。この目標を実現していく過程を通じ、**国民生活の質の向上を目指すべきであり、経済成長の成果を賃金にも適切に配分するとともに、所得税減税により可処分所得の増加を図ることが個人消費の増加に有効**である。

現在も、前川レポートで指摘された問題は解決していない。

「分厚い中間層」を復活させるために、労働の価値が高い社会実現されなければならない。それは、労働分配率を高めることである。労働経済白書の各年度のテーマと主な

ポイントおよび年次経済財政報告のスローガンと分析課題について振り返りながら、厚生労働省の労働経済白書、内閣府の国民経済計算および財務書の法人企業統計を参考に消費動向と労働分配率の関係について考察する。

2. 産高・民低景気の背景

日経平均株価が2万円台を回復したものの、景気は依然盛り上がり欠け、物価もゼロ近辺にとどまっている。

日本経済の需要と供給の差を示す「需給ギャップ」は内閣府の改定で2016年10～12月にプラスに転換した。従来の景気循環では需給ギャップ解消とともに設備投資と消費が拡大し、半年後には物価も上昇している。何が変わったのだろうか。

第2次安倍政権誕生と同時に始まった今回の景気は拡大55カ月目を迎え、経常利益は史上最高を更新し、産業界は好況を享受している。だが、雇用者報酬はほぼ横ばいで、民の暮らしは豊かになっていない。今回の景気は従来とは違う「産高・民低景気」である。

消費低迷の背景として、人口減少や社会保障の将来不安、デフレマインドの定着などが挙げられている。だが、注目すべきは過去20年間、66%前後で推移してきた労働分配率が今回の景気回復局面で急低下し、2017年1～3月で58%と26年ぶりの低水準に落ち込んだことである。

これは、政府が成長戦略の一環で企業の「稼ぐ力」の強化のためにコーポレートガバナンス・コードとスチュワードシップ・コードを導入した時期と重なる。企業の統治改革や機関投資家との対話は大いに結構だが、企業が自己資本利益率（ROE）向上と株主還元を優先させた結果、労働分配率が大幅に低下してしまった。労働分配率が変わらなければ人件費が20兆円増えて消費も大いに盛り上がっていたはずである。

労働分配率の低下は先進国共通の現象だ。米国では2002年の「企業改革法」制定以来、労働分配率が5ポイント低下した。ドイツや英国でも同様の傾向が見られる。企業経営に対する監視強化が短期利益志向を助長し、労働分配率を低下させたことが、昨今の先進国の消費低迷と低成長の背景ではないか。

企業がいくら稼いでも産高・民低の片翼飛行では景気を浮上させることはできない。アナリストや機関投資家は人件費を抑えて出した利益で企業価値を判断しているのだろうか。目先の利益を犠牲にしてでも社員を大切に人材育成に取り組む気骨ある経営者の登場と先見力豊かなアナリストと賢明な投資家の活躍を期待したい。^(注1)

3. 労働分配率とは

労働分配率は、生産活動によって得られた付加価値のうち、労働者が受け取った割合を示す指標である。すなわち、労働分配率＝人件費÷付加価値となる。

労働分配率には、複数の概念・計算方法があり、概念上は「所得」概念の労働分配率と

「生産」概念の労働分配率がある。「所得」概念の労働分配率には、国民経済計算ベース（所得概念）の労働分配率があり、「生産」概念の労働分配率には、国民経済計算ベース（生産概念）の労働分配率と法人企業統計ベースの労働分配率がある。

内閣府から「国民経済計算」による「所得」概念の国民経済計算ベース（所得概念）の労働分配率が、財務省から「法人企業統計調査」による「生産」概念の法人企業統計ベースの労働分配率が公表されている。

3. 1. 国民経済計算ベースによる労働分配率

国民経済計算ベース（所得概念）の労働分配率は、雇用者報酬／国民所得（＝国民総生産－固定資本減耗）で、国民経済計算ベース（生産概念）の労働分配率は、雇用者報酬／国内総生産（GDP）で、法人企業統計ベースの労働分配率は、人件費／付加価値（＝人件費＋営業純益（営業利益－支払い利息・割引料）＋支払い利息・割引料＋租税公課＋動産・不動産賃貸料）で計算される。

「国民経済計算」では、国民所得に対する雇用者報酬の比率が労働分配率になるが、国民所得には雇用者以外の自営業主や家族従業者の所得も含まれるため、これを調整する算出方法がいくつか考えられている。

- ①雇用者報酬 / 国民所得×100%
- ②雇用者報酬 / (国民所得×雇用者数/就業者数)×100%
- ③雇用者報酬 / (雇用者報酬＋企業所得（民間法人企業）)×100%
- ④雇用者報酬 / (国民所得－企業所得（個人企業）)×100%
- ⑤雇用者報酬 / (GDP×雇用者数/就業者数)×100%

①は、雇用者報酬と国民所得の単純な比率である。分母の国民所得には、自営業主や家族従業者の所得も含まれる。自営業主や家族従業者に関する調整を加えたものが②から⑤である。②は、自営業主や家族従業者も含む就業者1人当たり国民所得が、雇用者1人当たり所得と同水準であるとみなし、国民所得に雇用者数と就業者数の比率を乗じたものを、雇用者の生産活動によって得られた分とし、雇用者報酬をそれで除したものである。③は、雇用者報酬に民間法人企業所得を加えたもので、④は、国民所得から個人企業所得を除いたもので、それぞれ雇用者報酬を除いたものである。⑤は、国民経済計算ベース（生産概念）の労働分配率であり、国民総生産を使用するため固定資本減耗費用が減額されていない。

労働分配率の利用にあたっては、分母に農家や個人商店など人を雇わない自営業の所得を含むか（GDPや国民所得に含まれる）、分母に雇用者世帯が受け取る利子収入や配当収入を含むか（GDPや国民所得に含まれる）、分母に減価償却費を含むか（GDPに含まれ、国民所得には含まれない）、分母に間接税を含むか（GDPに含まれ、要素費用表示の国民所得には含まれない）、分子に役員の給与を含むか（雇用者報酬に含まれる）に留意しなければならない。

3. 2. 法人企業統計年報ベースによる労働分配率

法人企業統計には年報と季報があり、法人企業統計年報ベースの労働分配率は、人件費／付加価値（＝人件費＋営業純益（営業利益－支払い利息・割引料）＋支払い利息・割引料＋租税公課＋動産・不動産賃貸料）で計算されるが、法人企業統計季報ではこのうち租税公課、動産・不動産賃貸料の項目がないので同じベースでの計算ができない。また、法人企業統計季報は資本金 1 千万円以上の企業が調査対象となっているのに対し、法人企業統計年報は資本金 1 千万円以下の企業も調査対象に含まれている。

「法人企業統計調査」では、付加価値に対する人件費の比率が労働分配率であり、法人企業に限って求めた労働分配率となる。付加価値＝（人件費＋営業純益（営業利益－支払い利息・割引料）＋支払い利息・割引料＋租税公課＋動産・不動産賃貸料）であり、人件費は役員と従業員の両方である。

労働分配率は、産業によって水準の差異が大きいため、長期的な産業構造の変化は労働分配率の水準の変化にも影響を及ぼしている可能性があるとともに、就業者に占める雇用の比率（雇用者比率）の上昇による就業構造の変化も労働分配率の上昇要因となる。

また、1990年の商法改正による最低資本金制度の導入に対応した増資の動き、最低資本金（株式会社1千万円、有限会社300万円）未満であった膨大な数の小法人が商号を維持するために資本金を1千万円以上に増資、により法人企業統計季報の母集団における小企業の比率が高まり、労働分配率に見かけ上の上方トレンドが生じている。

3. 3. 経済産業省企業活動基本調査による労働分配率

経済産業省企業活動基本調査は、企業の活動の実態を明らかにし、企業に関する施策の基礎資料を得ることを目的に、統計法（平成19年法律第53号）に基づく基幹統計として、毎年実施されている。

経済産業省企業活動基本調査では、付加価値と人件費は、次の式で計算される。すなわち、付加価値は、「付加価値＝営業利益＋給与総額＋減価償却費＋福利厚生費＋動産・不動産賃借料＋租税公課」であり、人件費は給与総額であり、給与総額は、「給与総額＝売上原価（人件費、製造原価に含まれる労務費）＋販売費・一般管理費（給料＋賞与＋役員報酬・賞与＋引当金等）」である。

給与総額は、常時従業者に係る給与総額で、労務費、給料、手当、賃金、賞与（賞与引当金繰入額を含む）、営業費用から支払われる役員報酬、役員賞与（役員賞与引当金繰入額を含む）等の合計額であり、賞与は含むが退職金は含まない。

また、法人企業統計では福利厚生費は人件費に含まれるが、企業活動基本調査では福利厚生費は人件費に含まれない。

3. 4. 労働分配率の利用上の考慮事項

労働分配率は一意ではない。労働分配率を利用するにあたっては、労働分配率の分母および分子に留意しなければならない。

また、労働分配率は好況時に低下し、不況時に上昇する傾向がある。景気の変動によって生産活動は大きく変動するが、賃金はそれに比べて緩やかな変動にとどまるためである。短期の動きだけをみていると、長期の基調判断を誤る恐れがあるので注意が必要である。

労働分配率の分子である人件費については、企業にとってはコストであるが、一方で雇用者にとっては消費の源泉となる所得であり、両方の観点から考える必要がある。労働分配率の水準については、経済全体における需給両面を踏まえ、労働者に対する適切な配分という観点から総合的に考えるべきである。

4. 厚生労働省による労働経済の分析

厚生労働省は、雇用、賃金、労働時間、勤労者家計などの現状や課題について、統計データを活用して経済学的に分析する労働経済の分析を毎年実施し、「労働経済の分析」（通称「労働経済白書」）として発表している。各年度の分析テーマは、表4-1である。

表4-1 労働経済白書の分析テーマ

| 年度 | テーマ |
|--------------|------------------------------|
| 平成28年版(2016) | 誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題 |
| 平成27年版(2015) | 労働生産性と雇用・労働問題への対応 |
| 平成26年版(2014) | 人材力の最大発揮に向けて |
| 平成25年版(2013) | 構造変化の中での雇用・人材と働き方 |
| 平成24年版(2012) | 分厚い中間層の復活に向けた課題 |
| 平成23年版(2011) | 世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向 |
| 平成22年版(2010) | 産業社会の変化と雇用・賃金の動向 |
| 平成21年版(2009) | 賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活 |
| 平成20年版(2008) | 働く人の意識と雇用管理の動向 |
| 平成19年版(2007) | ワークライフバランスと雇用システム |
| 平成18年版(2006) | 就業形態の多様化と勤労者生活 |
| 平成17年版(2005) | 人口減少社会における労働政策の課題 |
| 平成16年版(2004) | 雇用の質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた課題 |

労働経済の分析での問題認識は共有され、社会政策、社会制度に反映されているのであろうか。労働経済の分析の各年度のテーマと主なポイントについて振り返る。

4. 1. 平成16年度(2004)

テーマ「雇用の質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた課題」が選定されている。白書では、

- ①今後の日本経済は、より高い製品開発能力を獲得し、製品の付加価値を高めながら、

アジアを中心とする諸外国との適切な経済分業の下で、相互互恵的に経済社会の発展を追求していくことが基本的な方向であるといえる。そのためにも、さらなる産業構造の高度化に向けて、より高い付加価値の創造とそれを担う人材の確保、育成を目指していく必要がある。

②一人一人の個性ある生き方を大切にしながら、意欲と能力を十分に発揮して働くことができるようにしていくことが課題となっている。賃金・労働時間にみられる不満については、厳しい経済情勢が反映されていると考えられるが、他方、労働者の意欲と能力を十分に発揮するためには、**企業活動の成果を労働者に適切に配分**していくことが重要であるとともに、成果の配分に納得できるような賃金制度などの仕組みを構築していくことも重要である。長期雇用を通じて労働者の能力や適性が発見・評価されるとともに、長期的な視野に立った人材育成が可能となるが、こうした長期雇用の利点が活かされ、また、成果主義的賃金・処遇制度が適切に運営されることにより、労働者の意欲も高まる。

③労働者の職業能力形成には、長期的・継続的な視野が必要であり、あまりに短期に成果を求め、自ら育成せずに単に外部に人材を求めるようなことが進めば、**社会全体として人材を蓄積していくことができなくなる**ことが危惧される。政府は、関係者や専門家と協力しながら、どのような分野で技術革新が進展するか、どのような人材ニーズが高まるか、あるいは、どのような技術分野が日本社会の発展に役立つかなどについて、政府は関係者や専門家と協力しながら、技術予測に基づいた戦略ビジョンを描くことが重要である。その中で、長期的な視点に立って、労働者は主体的に能力開発に取り組みながら職業キャリアを選択し、企業はそのような労働者の主体性を活かしながら能力開発を積極的に実施し、政府はそのような労働者や企業の取組を支援することにより、人材育成を後押ししていくことが重要である。

④労働者の意欲の向上と企業活動の活発化による企業業績の向上との間には、ともに相補いあう関係が存在する。これからの社会には労働者の能力発揮こそが求められており、そのために雇用の質の充実が重要であり、雇用の質の充実に向けたこの2つの観点、第1に産業構造の高度化に向け労働者がより高い付加価値を創造することができること、第2に労働者の仕事に対する意識の変化に対応し仕事ややりがいを感じられるものとなることは、相補い合うもので、ともに追求されるべきものである。このように雇用の質の充実は、企業の中だけで完結するものではなく、社会全体としての取組が重要である。今後、雇用の質の充実に向けて、社会の様々なレベルで検討が深められ、豊かな日本社会が築かれていくことが期待されている。今後も企業における職務を通じた能力開発が最も重要であることには変わりはなく、企業も労働者の能力開発を積極的に実施することにより、職務に必要な労働者の能力を高めることが重要であるが、一方で、労働者も、技術、産業、職業などの展開について情報を収集し、それを読み解きながら、主体的に職業能力開発を進めていくなどの努力が必要である、と指摘している。

日本経済が今後も発展していくためには、産業構造の高度化、製品・サービスの高付加価値化が課題であり、変化する経済環境に対応しながら創造的な能力を発揮することのできる人材の輩出が不可欠であり、一人一人の労働者には、その能力を十分に発揮し、意欲を持って仕事に取り組んでいくことが期待されている。

4. 2. 平成17年度(2005)

テーマ「人口減少社会における労働政策の課題」が選定されている。白書では、

①人口減少へと転換する我が国社会を展望すると、今後も、持続的な経済発展を目指していくために、技術革新によって支えられた産業構造の高度化が重要である。製造業の雇用創出は、確かに、量的には大きなものではないが、高い付加価値生産力を備えた雇用機会が国内に創造され、それが我が国全体の需要の創造に大きな役割を果たしているのである。産業構造の高度化に伴って国内に高い生産力と雇用機会が確保されるとともに、そうした高い生産力によって生み出された付加価値が、勤労者に配分され、新しい消費ニーズを生み、さらなる雇用機会の創出につながっていく、という経済循環を今後も重視していかなくてはならない。人口減少社会では、我が国産業においても介護や育児などのサービス分野がきめ細かく発展し、高齢者の生活や仕事、地域における子育てなどが、より充実したものとなることが期待される。

②企業が短期の経済利益を重視する経営を続け、今後も即戦力志向に変化がないとすれば、若年者の育成の労をとる企業はますます少なくなり、最後には、社会全体として人材が枯渇することとなる。我が国社会が、今後も持続的に発展していくために、企業の社会的責任として、新規学卒者の採用枠の拡大と企業内教育を通じた人材育成の強化が求められる。若年者の雇用問題については、国民各層が関心を持ち、若年者に働くことの意義を実感させ、働く意欲と能力を高めるため、経済界、労働界、教育界、地域社会、政府等が密接に連携し、これからの社会を担う若年者の自立を促すための取組を強化していくことが重要である。子どもが健康に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることができる社会への転換を図っていくことは、極めて重要な課題である。

③我が国の雇用システムは、幾多の先人のたゆまぬ努力のもとに創り上げられてきたものであり、継承すべき長所も多いことを改めて認識する必要がある。2007年以降、団塊の世代が引退過程を迎えると、今までのコスト負担は低下し、むしろ余裕を生じさせることになる。仮に、現在の賃金構造を前提とすると、企業の労務コストは、毎年、約1兆円ずつ減少していき、10年間の累計で約88兆円の剰余が生じる。労働者が意欲を持って働き、能力を十分に発揮するということは、今までも、政・労・使が一体になって追求してきたことであり、この目標は、人口減少社会に向けて、ますます重要性が高まっていくということである。我が国の企業において広くみられる雇用システムは、長期的な視点から労働者を採用・配置し、その継続的な能力評価と能力開発を通じて、質の高い人材を育成していくというものであった。そこで形成される長期的な人間関係を基本とした、きめ細かな職場コミュニケーションを通じて、労働者同士の円滑な共同

作業が実現され、高い成果を上げていることも評価されてきた、と指摘している。

日本の雇用システムは、労使の努力によって雇用安定と人材育成の優れた機能を有しているが、今後は、こうした優れた機能を活かしながら、労働者一人一人の能力をよりの確に把握・評価し、労働者の主体性をより尊重した配置を行うなど、一人一人の個性が生きる、能力発揮と実力主義を目指していくことが大切である。より多くの人々が意欲を持って働き、能力を十分に発揮することのできる新たな雇用システムづくりに取り組んでいくことが重要であり、こうした努力を重ねることにより、労働力供給制約下での持続的発展に向けた道を、力強く歩んでいくことが期待される。

4. 3. 平成18年度(2006)

テーマ「就業形態の多様化と勤労者生活」が選定されている。白書では、

①企業収益の賃金への分配は、業績連動型で賞与に反映される傾向が強まっており、賃金制度においても業績・成果主義の広がりが見られる。今まで集団主義的とみられていた我が国企業の労働関係も次第に個別化する方向にある。労働力供給が制約される我が国社会では、高年齢層や女性の就業希望に応じて多様で柔軟な就業機会を創造し就業率を高めていくことが不可欠であり、そのためには、**就業形態間の均衡処遇**などを通じて、どの働き方を選んでも意欲をもって働けることが大切である。**公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境の整備**に取り組む中で、今後も、就業形態の多様化が進展していくものと見込まれる。

②我が国社会は人口減少に転じ、労働者の職業能力の向上に根ざした高い労働生産性を実現することによって、持続的な経済発展を目指して行かなくてはならない。企業は、若年者を雇用契約期間の短い非正規雇用によって調達することによって、コストの抑制や生産・サービスの柔軟な提供を実現することができたが、このような企業行動は、長期的・継続的な視点を欠き、若年者の育成を通じた職業能力の持続的な向上を引き出していくことはできない。労働者の職業能力は、職務の経験を積みながら技術・技能を一つ一つ身につけることによって高められる。正規雇用への入職が進みにくい若年の非正規雇用についても、その職業経験や仕事への意欲をより積極的に評価しながら、正規雇用への入職を促進し、企業内育成を通じた人材育成によって、我が国社会に蓄積される人材の層をより充実させていくよう、企業のさらなる取組みが期待される。こうしたことは、それぞれの企業の持続的な発展にとって重要であるばかりでなく、**若年者に職業生活の展望を持たせ、結婚し、家族を持ち、健全に子を産み育て次世代を育成する、という社会的な基盤を形成するものである**。近年では、所得階層別にみると高所得層ほど教育支出が増加するなど、親が子供に用意することができる知的環境が子供の能力形成に与える影響が強まるような動きも見受けられる。経済成長は、資本の量的な蓄積や労働力の量的な拡大ではなく、労働者一人一人の知恵やノウハウがなど労働の質の向上に依存する時代に転換してきており、経済社会の持続的な発展を目指していくためにも、

若い人たちの自立に向けた長期的な視野に立った教育や体験の機会を提供していくとともに、全ての労働者が主体的に自らの職業能力の向上に努めることができるよう、社会全体として取組みを強化していくことが求められる。

③日本型雇用システムは、長期雇用の基本的な姿を維持しながらも、集団的だった労働関係が個別化する動きを強めている。労働者は企業の中でより高い処遇を獲得しようとするれば、今まで以上に自らの職業能力の向上に努めなければならず、仕事の厳しさはますます強まっているように見える。しかし、そのことは同時に労働者が自らの実力を十分に発揮することができ、そこに仕事のやりがいを感じることができる企業風土が形成されてきているということでもある。人口減少へと転じ、労働力供給制約が強まる我が国社会において、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、労働者が、その持てる能力を十分に発揮することで高い労働生産性を実現し、より多くの人々によって社会を支えるという視点から就業率を高めていくことが重要である、と指摘している。

労働政策は次の3つの主要課題に積極的に取り組まなくてはならない。第一に、労働者がどのような働き方を選んでも意欲を持って働くことができるよう**公正な処遇が確保**され誰もが安心して働くこと、第二に、就業形態が多様化し働き方に違いが生じていけば労働者間の賃金格差も次第に拡大していくことが予測されるものであり、こうした中で**格差が固定化することがないよう、労働者のキャリア形成をより一層充実**させていくこと、第三に、日本型雇用システムのもとで**我が国企業が形成してきた人材育成機能は、我が国社会全体の財産**であり、この機能をより多くの人々に提供していくことができる社会的な仕組みを充実させていくこと、が求められる。

「新しい日本型雇用」では、日本型雇用システムの持つ雇用安定と人材育成の機能を活かしながら、一人一人の労働者が個性を活かし、意欲をもって働くことができるよう、労働関係の個別化に対応し、そこに公正な秩序と規律を作り出していくことが求められる。就業形態が多様化する中で、**就業形態間の均衡処遇を確保し、職業能力開発の機会を充実させ、さらに正規雇用への門戸を広げる**など若年者が職業生活に展望が持て、結婚し、**家族を持つことができる就業機会を創り出して**いくことが求められる。また、高齢化社会の中で変化し、多様化するそれぞれの家族の実情に応えながら、仕事と生活に調和がとれた働き方を実現することができるよう、長期雇用の中で、今まで以上の柔軟性を追求していくことが求められる。職業能力開発機会の充実に努めるとともに、職業能力の適正な評価を通じて実力主義の企業風土を培うことによって、挑戦する気持ちを持った人が**何度でも再挑戦することができる柔軟な雇用システム**を目指していくことが、「新しい日本型雇用」の創造にとって、特に重要なものになると考えられる。

4. 4. 平成19年度(2007)

テーマ「ワークライフバランスと雇用システム」が選定されている。白書では、

①企業部門で先行している回復を、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバ

ランスよく配分し、勤労者生活の充実を通じて、社会の安定を基盤とした持続的な経済発展を実現していくことが求められている。

②企業は人材の戦略的な投入と活用によって収益力の強化を目指しているが、その成果を急ぐあまりに、**経費の削減に傾斜する傾向がみられ、付加価値を創造する人材の意欲と能力を高めるという長期的な視点が後回しにされてきた。**賃金制度の見直しや非正規雇用を含む外部人材の活用などが広がってきたが、同時に、賃金格差、長時間労働、職場におけるストレスの広がりなどの課題が生じており、教育訓練支出の削減など、長期的な視点に立った人材の採用、配置や育成の方針にも揺らぎがみられる。若年労働者の長時間労働が若年者同士の出会いの場と結婚の機会を乏しくしている。**人口減少社会における就業参加や少子化対策の観点からも、仕事と生活の調和を図ることが喫緊の課題**となってきた。

③経済の成長は、労働生産性の向上を通じて実質賃金の上昇と労働時間の短縮をもたらすものであるが、近年は、**労働生産性が上昇しても賃上げ、時短の動きはともに停滞している。**今後は、一人一人の働き方に応じた成果配分を強化していくという観点から、仕事と生活の調和に向けて積極的に取り組むことが重要である、と指摘している。

長時間労働の抑制、均衡処遇を通じた非正規雇用の処遇改善、正規雇用の雇用機会の拡大などを通じて、仕事と生活の調和が図られ、人々の意欲と企業経営の活力が高まり、社会の安定を基盤とした持続的な経済発展が実現されることが期待される。

4. 5. 平成20年度(2008)

テーマ「働く人の意識と雇用管理の動向」が選定されている。白書では、

①賃金、労働時間の動向をみると、経済成長の成果は、今回の景気回復過程において勤労者生活に十分いきわたっていない。このことが、景気の足腰の弱さの一因となっている。**国民所得が雇用者にどれだけ分配されたかを、労働分配率によりみると、2002年以降大きく低下している。**景気回復期においては、国民所得が拡大し、雇用者報酬の伸びを上回ることによって労働分配率の低下がみられる場合があるが、今回の回復過程においては、雇用者報酬の減少がみられるという点に注意が必要である。こうした中で、消費支出の伸びは力強さを欠き、我が国の経済成長は、輸出と設備投資の増加に牽引される傾向を著しく強めている。**労働分配率は低下し、消費支出は力強さを欠いているが、**今後については、景気回復を着実なものとするよう、経済動向にも細心の注意を払いつつ適切な経済運営に努めながら、**経済成長の成果を、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランス良く配分**することによって、勤労者生活の充実を通じた、持続的な経済発展を実現していくことが求められる。

②我が国の労働生産性は、その伸びを高めているが、それは製造業などの高生産性分野のさらなる生産性向上に牽引されたもので、サービス業、卸売・小売業などの低生産性分野の生産性向上は停滞している。労働生産性の上昇率は、賃金の上昇や労働時間の

短縮など、労働条件改善の原資となるものであり、このような生産性格差の動きは、賃金格差や労働条件の格差に直結していくものであることに留意する必要がある。我が国経済が、今後も高い産業競争力を確保していくためには、すそ野の広い労働生産性の向上を実現していくとともに、労働生産性の高い産業が、高い生産力と多くの雇用を生み出すことができるように取り組んで行かなくてはならない。そして、このような強靱な産業構造を創り上げていくためにも、**長期的な視野のもとに計画性をもった人材の育成**を行っていくことが求められる。**着実な労働生産性の向上に裏付けられた、所得の拡大や雇用の質の向上**が求められている。長期的な視点に立った、計画的な採用、配置、育成によって企業に人材を蓄積していくことを通じて、我が国社会が、付加価値を創造する力を高め、労働生産性の向上と人々の働きがいとともに実現していくことが重要である。また、そのことが、働く人々の高い意欲と能力の発揮を通じて労働力供給制約を克服し、持続的な経済発展の実現につながっていくものと考えられる。

③働きがいのある社会の実現に向け、雇用の安定のもとで一人ひとりの労働者が意欲をもって仕事に取り組み、高い能力を発揮することができるよう、労使の取組を基本に、中小零細企業に対する適切な配慮を図りながら、社会全体としても支援を強化していくことが求められる。働きがいのある社会の実現に向け、我が国社会は、今後も、多くの課題に取り組んでいく必要がある。第一に、人々が望む働く機会を着実に増やしていくこと、第二に、働く人々の高い意欲の発揮と職業能力の開発に向けた適切な雇用管理を実現することができるよう、取組を強化していくこと、第三に、高い労働生産性を達成することのできる高度な産業構造の実現に向け、社会全体として総合的に取り組んでいくこと、である。特に、労働力供給の制約を乗り越えていくために、女性や高齢者のさらなる就業参加を通じて、持続的な経済成長を実現していくことが求められる。働く意味について、労使が率直に話し合える企業風土の構築に注力していくことが、今後の我が国企業の発展と健全な雇用慣行の形成にとって極めて重要であると言えよう。働きがいのある職場、たとえば、それは、職場のリーダーが果たすべき使命を的確に構成員に伝え、働く一人ひとり個性を生かし、また、互いに協力し合い、その使命の実現に向け積極的に取り組むとともに、そうした中から生まれる、優れて人間的で魅力あふれる働きぶりが、若い人々にとっても人生の手本となるような、心から働きがいを感じることのできる職場を創り上げていくことが、今日、我が国に働く全ての人々の課題になっているように思われる、と指摘している。

我が国の労使関係において取り組まれてきた、**雇用慣行の見直しは、正規従業員の絞り込みと、業績・成果主義の導入へと進んだが、今日、多くの国民は、これまでの取組の問題点を強く意識するようになってきている**。日本型雇用慣行をめぐる意識も、この10年間で大きく変化し、長期雇用などの慣行を、改めて評価する意見が増加するとともに、日本の企業が持つ組織の一体感や、自分の就職した会社での、継続的、計画的な能力形成を大切にす一企業キャリア志向を評価する見方も強まっている。人口減少に転じた

我が国社会では、働く人々の意欲に応え、企業経営の活性化を図り、我が国社会全体の活力を高めていくことが大切である。

4. 6. 平成21年度(2009)

テーマ「賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活」が選定されている。白書では、

①今回の景気後退は、2007年秋以降と、2008年秋以降の二つの局面からなっているが、その底流には、景気回復そのものの弱さがある。経済成長の成果を勤労者生活へと行きわたらせることができず、内需の停滞を招くとともに、外需の縮小が、そのまま我が国経済の収縮へと直結した。一国の経済循環は、財・サービスの生産があり、生産活動の成果は分配され所得となり、そして、支出され、財・サービスの購入へと向かう。我が国経済が今後、国内需要を着実に回復、改善させていくためには、第一に、所得増加と格差縮小を通じたすそ野の広い消費の拡大であり、第二に、将来の成長に期待できる環境から生まれる企業の投資活動の活発化であり、第三に、交易条件の悪化に伴う国内の実質所得の目減りを防ぎ、国内経済活動に盤石の備えを持つことであり、労働生産性の向上である。着実な労働生産性の裏付けによって賃金が増加するとともに、所得・消費の拡大を通じた内需の拡大が企業の将来期待と投資環境をも改善させる。そして、労働者の技能・技術の向上、生産設備の高度化によって我が国産業が、より高い付加価値を創造する力をつけることができれば、輸入物価が上昇するもとでも、交易条件の悪化をくい止めることは可能であり、国内生産活動の成果をより多く国内経済発展のために再投入することが期待できる。

②我が国の雇用システムは、優れた経済循環の実現を目標としなくてはならないのであり、厳しい景気後退に伴う雇用問題への対応も、これらの中長期的な課題を踏まえ、戦略的に取り組まれなくてはならない。企業の中で技術・技能を蓄積した労働者を大切にし、次の成長に向け、それぞれの企業において備えをすることは、企業活動にとってもメリットは大きく、かつ、雇用の安定の観点から社会的な意義も大きい。ワークシェアリング（雇用の分かち合い）の視点に立って雇用維持に努める企業に、可能な限りの社会的な支援を行うことが重要である。

③今回の景気後退過程においては、少なからぬ企業が、技術・技能を豊富に蓄積している正規労働者の雇用維持に努め、その反面、非正規労働者を雇用調整の対象とする傾向を強めたのである。雇用の安定を基盤に仕事の働きがいを通じて経済・産業活動を活性化させるとともに、経済活動の成果を適切に分配し、豊かで安心できる勤労者生活を実現することのできる雇用システムを構築していくことが重要である。

④我が国の今後の成長の鍵を握る労働生産性の向上は、労使の信頼関係に基盤を持つ長期雇用システムが基本となるが、同時に、高い生産力を担う新たな産業分野を展望し、高度な産業・雇用構造を実現することで、社会全体として、労働生産性の向上と質の高

い雇用の創出に努めていくことが必要である。このような取組が、人々の将来の成長に対する確信を高め、高い生産力に裏付けられた力強い内需の成長を導くことができる。新たな産業・雇用構造を展望し、それを担う人材の育成を計画的に進めるとともに、新たな産業・雇用分野を創出するため総合的な支援施策を展開していくことが求められる。将来の成長分野で質の高い雇用創出を行うことで高い生産力と内需の拡大を生み出していくことが今後の課題として重要である、と指摘している。

我が国社会は、雇用の安定を基盤とした長期雇用システムのもとで、豊かな勤労者生活を実現していくために、第一に、大きな経済収縮のもとにあっても、政労使の一体的な取組により**雇用の安定を確保**し、長期雇用システムの基盤を守ること、第二に、職業能力の向上に支えられた**すそ野の広い所得の拡大を実現**すること、第三に、産業・雇用構造の高度化に裏付けられた**内需の着実な成長を目指す**ことである。このような優れた雇用システムは、我が国社会の活力を養い、経済の健全な成長を生み出し、持続性をもった経済と社会の発展を実現することができる。

4. 7. 平成22年度(2010)

テーマ「産業社会の変化と雇用・賃金の動向」が選定されている。白書では、

①2009年における雇用指標の悪化は急激なものであり、また、その水準も最悪期の数値を更新したが、それにも増して経済収縮の規模は大きかった。政労使の雇用維持の取組は強化され、雇用削減をできるだけ回避するよう努められた。一方、賃金の調整は特に大きなものとなり、2009年の現金給与総額は特別給与を中心に大きく減少し、統計調査開始以来、最大の減少率となった。勤労者家計については、消費者物価が低下する中で、実質所得は下げ止まりつつあり、消費支出についても、経済対策の効果もあって持ち直している。企業が雇用維持に取り組んだことは、技術・技能を担う人材を組織の中に維持し、組織に蓄積された力を守ろうとしたのと同時に、雇用の確保を通じて、所得と消費の崩落を防ぎ、人々の不安心理を払拭することによって、経済を底支えたものと評価できる。我が国における産業構造の展開は、労働生産性の上昇と、所得増加に伴う消費需要項目の変化によって推し進められてきた。労働生産性の上昇については、国際競争の中で鍛え上げられたリーディング産業が、より大きな所得と雇用を生み出しながら、産業・雇用構造を高度化させてきた。生産力の高い産業は、より大きな所得を生み出すとともに、雇用を生み出し、生産力が高い産業の構成比が高まることで、さらに、我が国の生産力を増大させた。また、こうした生産力が生み出した所得の伸びは、生活の変化を伴いながら、人々が購入する財・サービスの内容を変化させつつ、産業構造を展開させてきた。一国の産業構造と、それを支える企業の雇用管理は、表裏一体のものであり、産業構造の高度化は、産業・雇用構造の高度化として達成されなくてはならない。労働生産性の伸びには、第一に、それぞれの産業分野や企業の努力によって生産性を高める要因と、第二に、生産力の高い産業分野が雇用を増やすことで産業構成を

高め生産性を牽引する要因の2 つがある。高度経済成長期には、この二つの要因はいずれも大きく、技術進歩や設備増強に取り組み、生産性を高め、さらに、そうした生産力の高い分野が雇用を拡大させ、産業・雇用構造の高度化が成し遂げられた。人的能力の向上は、労働者一人ひとりの研鑽によるところも大きいですが、今後の技術、産業展開の中で、企業が経営方針として成長分野を見定め、労働者の配置希望なども踏まえながら、**労使相互の信頼と協力によって、高い人的能力の蓄積を成し遂げていくことが大切である。**

②日本型雇用システムには、「知識や技能の継承がしやすい」、「従業員の長期的な人材育成がしやすい」、「組織的な一体感を維持しやすい」などのメリットがあるが、これらは、ポスト工業社会の人事・労務施策として有効なものであると言えるだろう。ポスト工業社会が、それぞれの国の歴史や文化の強みを活かし、そうした取組の積み重ねが、世界に存在する様々な文化の価値を高め、相互に尊重し合うことにつながっていくことが期待される。産業・雇用構造の高度化にとって、労働生産性の上昇は重要であるが、それは、優れた人事・労務施策に支えられた付加価値創造能力の向上によるものでなくてはならない。企業経営において、生産性の向上に取り組む時、その背後には、もちろん利益の拡大を目指すというインセンティブが存在するが、人員削減や採用抑制により労働投入量を減らすことが志向されると、組織における技術・技能の継承が損なわれ、持続的な技術進歩に支障を来す可能性があり、将来的な生産性向上にとっても懸念がある。こうしたことから、**労働生産性の向上は、付加価値創造能力の向上を基本とすべきものと考えられる。**また、労働生産性の向上によりもたらされた**付加価値の拡大が、賃金や労働条件の改善を通じて、労働者に適切に分配されることも大切である。**

③長期雇用のもとで、じっくりと職務遂行能力の向上に取り組み、長期的な視点で評価することの意義が、多くの人事・労務担当者によって改めて意識されるようになっていく。我が国においては雇用慣行の改革が声高に叫ばれた。一つは、賃金制度改革であり、もう一つは、非正規労働者の活用による就業形態の多様化であった。しかし、こうした就業形態の変化についても、**若年者を中心に不安定な就業層を増やし、生産性の低い産業分野に低コストの労働力を供給するなど、産業間の労働力配置機能を損ない、産業・雇用構造の高度化にとって障害となった側面がある。**バブル崩壊以降の雇用システム改革では、コスト抑制志向が強まり、平均賃金の低下や格差の拡大をともないながら、我が国の所得、消費の成長力が損なわれ、さらには、**労働生産性停滞分野で不安定就業を用いる傾向が強まるなど、産業発展の可能性が狭められることとなったのである。**歴史的に形成され、我が国企業の多くにみられる雇用慣行には、雇用を安定させる機能とともに、長期的な視点に立って人材を配置、育成、評価するという人材育成機能が備わっている。働く人々の相互の信頼のもとに組織目標を共有し、じっくりと、また、着実に人材を育て上げていく仕組みとして、長期雇用慣行の意義は、今、再び深く理解されつつある。政労使の連携のもとに、**雇用システムにおける雇用安定機能と人材育成機能**

をさらに充実させ、産業社会の発展を主体的に生み出していくことが大切である、と指摘している。

産業社会の変化に即応し、雇用システムの充実を図るため、第一に人材育成機能の充実と経済活力の維持・発展に取り組むこと、第二に産業間労働力配置機能の向上に取り組むこと、第三に適切な所得分配と着実な経済成長を実現すること、である。

人材育成機能を強化し、産業間労働力配置機能を向上させることによって、我が国社会の生産力は力強く回復していくものと考えられるが、そこで生まれた所得を経済活動に参加した人々へ適切に分配していくことが、着実な経済成長にとって重要である。2000年代には、生産が増え、労働生産性が上がっても、雇用、賃金、労働時間のいずれにも十分な成果が配分されないというようなことがあったが、雇用が増えなければ、持続的な技術・技能の継承はできず、また、職務は過密となり、人々は疲弊し、労働時間は増加する。賃金改善も、人々の能力形成に酬い、働きがいを実感する上で大切である。労使の真摯な話し合いのもとに、適切な所得分配と着実な経済成長が実現されることが重要である。

4. 8. 平成23年度(2011)

テーマ「世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向」が選定されている。白書では、

①高学歴化のもとで教育期間が長期化し、高度な専門教育へと進むにつれ、自らの能力の研鑽や適性を考える機会も増え、職業能力の開発や職業生活設計への関心も高まっていくが、自己の内発的欲求に加え、組織的に行動し、社会活動の中に自己を適切に位置づけることなどもバランス良く取り込まれなくてはならない。修学年限が上がることや組織的な参画の程度が低い非正規雇用ばかりが拡大することは、現代の若者の就業意識の形成にとって、新たな障害をもたらしている。

②日本の社会は、バブル崩壊以降、企業における集団主義的な雇用管理に総じて否定的であり、一人ひとりの個性を活かした社会の形成に期待をかける声も強まった。若者はこうした通念にそって教育を受け、世相にも敏感に反応しながら意識を形成してきたと考えられる。今後、若手人材の育成にあたって、企業が重視することをみると、「特定の部門への配置を基本としつつ必要に応じて他部門も経験させる」、「長期的に教育訓練を行い育成する」、「できるだけ多くの部門を経験させる」などの回答が多くなっており、また、その割合は大企業ほど高い。自らが所属する企業の組織的な事業活動を通じて社会に参加する労働者は、その職務経験を通じて仕事の実力を養っていく。労使の連携や協力、あるいは、職場の同僚の理解のもとに行われる職場内での能力開発が、職業能力形成として現実的であり、また、日本企業の経営の実態に照らしても、最も有効な方法であると考えられる。雇用の安定と人材育成の観点から長期雇用慣行の意義は、労使の間で改めて深く認識されるに至っている。

③組織で働くことを考えると、どのような仕事も一人の力だけで実現できるわけでは

なく、多くの人の見えない手助けのもとに、その仕事の成功がある。職務範囲や職務分担を明確にするための取組が、業績・成果主義と並行して進められたが、それは、企業組織全体としてみた場合に必ずしも有効でないという理解も広がってきた。さらに、業績・成果主義を納得性のあるものとして運用するために、評価基準を明確化し、評価者の研修に取り組まなくてはならないという副次的なコストが明らかになるにつれ、長期雇用のもとで、じっくりと職務遂行能力の向上に取り組むことの意義が再認識されるとともに、**組織・チームの成果を賃金に反映することも大切である**というように、人事担当者の認識も変化してきている、と指摘している。

今後の雇用管理と雇用システムの発展に向け、日本社会は、第一に雇用の安定、確保を基本に、労使関係における人材育成の機能を改めて立て直していくこと、第二に本意なまま不安定な就業のもとで働く層の正規雇用化を強力に推し進めること、第三に高学歴化のもとで、円滑な職業選択が果たせていない層に対する就職支援を強化することに取り組むことが大切である。

バブル崩壊後にみられた、**不安定就業の増加や人材育成機能の低下に対する反省**とともに、**賃金格差の拡大や平均賃金の低下が、国内需要の停滞を招いた要因**のひとつと考えられることも踏まえつつ、人的能力の形成をすそ野広く推し進めていくことが、今後の日本の雇用システムに課せられた重要な課題である。

4. 9. 平成24年度(2012)

テーマ「分厚い中間層の復活に向けた課題」が選定されている。白書では、

①日本経済においては需要不足が続いているが、**国内需要の大きな割合を占める家計消費を押し下げている最大の要因は所得の低下**である。マクロ的には必ずしも労働生産性の上昇に見合った所得の増加がみられておらず、それは主に非正規雇用者の増加によるものであり、また、非正規雇用者の増加が低所得者層の増加につながっている。一方で、企業が正社員を絞り込んだ結果、労働費用調整の弾力化が損なわれている面があり、また、企業の意識面からは、非正規雇用者の増加傾向には変化の兆しがみられている。こうした中、企業が生み出した付加価値を国内で有効活用し、日本経済のマクロの好循環を復活させるための環境整備が重要であり、**人材への投資、内需の源泉である労働への分配の度合いを増やしていくことも検討すべき課題**である。失業者、無業者、非正規雇用者と比較して購買力が高く、現実の消費支出も多い「**分厚い中間層**」の復活は、**消費を通じた日本経済の活性化**の点からもプラスであり、また、社会の安定にもつながる。

②本意に非正規雇用で働き、働きたくても働けない層が増加する中、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要であり、それが社会保障を支える基盤にもつながる。能力開発の機会の少ない非正規雇用者の増加が日本全体の人的資本の劣化につながっているが、今後も人口減少が見込まれる中、人的資本の蓄積のためにも、企業だけでなく社会全体で非正規雇用者も含めた能力開発を行い、労働生産性を向上させていく

意義は大きい。また、能力開発を行った人材を活かすという観点から今後の産業政策を考えることも重要である。また、労働者が安心して安全に働くためには、「ディーセント・ワーク」の実現が不可欠である。併せて、成長分野へ円滑に労働移動ができるよう、労働市場の需給調整機能も強化していく必要がある。同時に、雇用政策と福祉政策が緊密に連携した重層的なセーフティネットを構築し、失業者の早期の就職に向けた支援を始めとして、一度労働市場からこぼれ落ちても復活できる「トランポリン型社会」を実現することが不可欠である。

③バブル崩壊後低成長が続く日本経済においては、**企業経営を守るための人件費の削減が、結果としてマクロの所得の減少を通じた消費の伸び悩みにつながり、現在、コストを削減した結果、モノが売れなくなった**といういわゆる「合成の誤謬」の状態が続いていると考えられる。経済は需要面、供給面の両面から捉える必要があるが、同様に、**労働者についても、労働力の供給主体であるとともに、消費主体でもあり、両面から捉える必要がある**。また、人件費をコストとしてのみ捉えるのではなく、**人的資源、あるいは内需の源泉として捉えることも重要である**。社会制度・社会システムは相互が密接につながっている「補完的な」関係にあり、全体として考えていく必要がある。社会の構造変化に対応して、日本において最も重要な資源である人的資源を持続的に有効活用でき、社会の活性化につながるような制度・システムを構築していくべきであり、それが雇用・労働面における全員参加型社会の構築と「ディーセント・ワーク」の実現である、と指摘している。

労働者の所得の増加が消費の増加を通じて日本経済の活性化につながるという日本経済のマクロの好循環を取り戻すことが必要であり、そのためには「分厚い中間層」の復活が必要である。そのためにも、誰もが持続的に働ける全員参加型社会の構築により、人口減少、高齢化の下でも日本の経済社会の活力を維持・向上させること、企業だけでなく社会全体で非正規雇用者も含めた能力開発を行い、人的資本を蓄積していくこと、労働者が安心して安全に働き続けられる環境整備を行い、「ディーセント・ワーク」を実現していくことが不可欠である。ディーセント・ワークとは、2010年6月閣議決定された新成長戦略であり、働きがいのある人間らしい仕事のことであり、それは、①働く機会があり持続可能な生計に足る収入が得られること、②労働三権などの働く上での権利が確保され職場で発言が行いやすくそれが認められること、③家庭生活と職業生活が両立でき安全な職場環境や雇用保険・医療・年金制度などのセーフティネットが確保され自己の鍛錬もできること、④公正な扱い男女平等な扱いを受けること、である。

4. 10. 平成25年度(2013)

テーマ「構造変化の中での雇用・人材と働き方」が選定されている。白書では、

①労働生産性の上昇は賃金上昇に貢献することから、設備投資の増加とともに、付加価値の高い産業や労働生産性が上昇する産業を創出して失業なき労働移動を通じた労働

配分を行い、また技術進歩を活かすことでマクロの労働生産性の上昇を図っていく必要がある。さらに、例えば研究開発投資、設備投資、事業再編等を促進し輸出価格へ転嫁できるようにすることで交易条件を改善し、**生産性の上昇を賃金に反映**することも必要である。

②日本経済が持続的に成長し、企業収益の改善、国内投資の拡大、生産性の高い部門への労働移動、賃金上昇と雇用の拡大、消費の拡大という「好循環」を実現していくためには、企業と労働者の双方が構造変化に対応し、競争力と人材力を強化していくことが必要である。経済のグローバル化や少子高齢化が進行し、企業を取り巻く環境は変化を続けており、企業が成長分野を見据え、競争力を向上させていくことへの支援が重要である、と指摘している。

人材は我が国の最大の資源であり、日本企業の競争力の源泉である。今後の雇用システムにおいて、労働者の意欲と能力の発揮とともに雇用の安定が図られ、「全員参加の社会」を構築することが重要である。日本経済において潜在的な競争力と人材力が強化され、十全に発揮されるためには、政労使の連携の下、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動や多様な働き方の実現といった「**成長のための労働政策**」を推進していくことが重要である。

4. 1 1. 平成26年度(2014)「人材力の最大発揮」

テーマ「人材力の最大発揮」が選定されている。白書では、

①**人材を育て、意欲を高める人材マネジメント**が企業の発展にとって重要であるとともに、マクロな人的資本の蓄積によって、我が国の経済成長の基盤となるグローバル化、ITを始めとする技術革新の進展など企業の競争環境が変化する中、企業は置かれた競争環境に応じて人材活用を変化させている。そこでは、正規雇用・非正規雇用といった二分法ではとらえることのできない人材の活用がみられ、正規雇用労働者の中にも、職務・勤務地・勤務時間が限定される多様な正社員といった働き方が既に多くみられるとともに、非正規雇用労働者の中でも基幹化・戦力化が進んでいる。こうした中、労働者の就労意欲が高いと考えている企業では、雇用形態にかかわらず、広範な雇用管理に取り組んでおり、円滑な労使コミュニケーション、労働者の柔軟な配置・登用・処遇なども含めた総合的な人材マネジメントとの連動の中で、労働者のキャリア形成に向けた人材育成に積極的に関与することによって、非正規雇用労働者を含めた多様な労働者の職業能力を高め、就労意欲を引き出すことに成功している。こうした人材マネジメントは労働者の定着率を上げるとともに、労働者の定着による企業特種的な人的資本の蓄積が企業の労働生産性を上げ、売上高経常利益率を高めるなど、企業パフォーマンスに良い影響を与える。このように、**適切な人材マネジメント**は個々の労働者の人的資本の蓄積を通じて企業の競争力を高めているだけでなく、我が国のマクロな人的資本の蓄積にもつながり、経済成長を高めていくこととなる。さらに、**人材の活躍による経済成長が実現す**

ることによって、より多くの良質な雇用機会が創出されることが期待される。

②人々が希望に応じて働き続けることのできる環境を整備することが、職業キャリアの積み重ねを通じた人的資本の蓄積により、人々の就業可能性を高め、職業生涯を通じた雇用の安定のカギとなる職業生涯の長期化や、激しい環境変化による企業寿命の短縮、技術や職務の変化等に伴う転職の可能性の増大など、労働者個人が自らの職業キャリアの方向づけを迫られる機会が拡大している。さらに産業構造の変化が激しくなる中で、成長産業等において必要な人的資源を確保するとともに、「適材」が「適所」で働くことによって、人材の能力を最大限発揮することができる外部労働市場の活性化が求められている。こうした状況を踏まえると、過度に企業に依存した職業キャリア形成から、労働者個人が主体性をもって自らのキャリアをデザインできるとともに、その希望に応じた働き方ができる環境整備が今後更に重要となる。一定の処遇とともに、満足感を持った労働移動を行うためには、名目賃金の上昇を伴う安定的なマクロ経済状況が前提となるが、さらに**労働市場インフラ（マッチング機能・能力評価制度・能力開発制度）の戦略的強化が重要**となる。このため、非自発的な離職を余儀なくされる労働者に対する送り出し企業による支援や公共職業訓練等の公的支援の充実や、労働者の職業能力の標準化や見える化により、転職前に身につけた職業能力を転職後もいかすことができ、転職時にその職業能力が十分に評価されるような環境づくりなどが必要である。

③キャリア・コンサルタントの養成の着実な推進を始めとする**キャリア・コンサルティングについての体制整備**も必要である。さらに、出産・育児、介護等の生涯における出来事への対応として、多様な働き方が柔軟に選択でき、キャリアの継続・中断・再開が円滑に行われる環境整備が更に進むことが望まれる。加えて、たとえ労働市場で失敗したとしても、教育訓練機会が与えられるなど、再チャレンジできる社会であることが必要である。特に、新卒市場が悪化している時に、正規雇用には就きたくとも就けなかった者については職業生涯において不利益を被る可能性があることから、正規雇用へと移行できる環境整備が不可欠である。このため、マクロ経済の着実な成長によって新卒市場を安定させることの重要性はもとより、一時的に経済状態が落ち込んだ時においては、ハローワークを始めとした公的な就職支援によって、新規学卒者をはじめとする若年者を正規雇用の職へと結びつけていくことが労働者の生涯を通じた職業キャリアの安定に重要である、と指摘している。

労働者の職業能力開発に向けた自発的な取組を支援するとともに、的確な能力開発機会を提供していくことが、人々の生涯を通じた雇用の安定につながる。こうした支援とともに、「多様な正社員」モデルの普及を始めとする雇用機会の受け皿の拡大など、労働需要側・労働供給側、双方向からの取組が相乗的な効果を持つことが期待される。持続的な職業キャリアを通じた人的資本の蓄積によって職業能力を高めることが、人々の職業生活を安定させるとともに、我が国の経済社会の基盤を強固にする。

4. 1 2. 平成27年度(2015)

テーマ「労働生産性と雇用・労働問題への対応」が選定されている。白書では、

①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ものが期待される。

②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。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**。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、

③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（順）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。第三に、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。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、と指摘している。

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。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。

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る。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。

4. 1 3. 平成28年度(2016)

テーマ「誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題」が選定されている。白書では、

①少子高齢化による供給制約下において、我が国を成長させていくためには、資本投入に加えて**労働生産性の向上が必要不可欠**である。特に我が国は、主要国と比較して無形資産の上昇率が弱いため、ソフトウェアなどのIT関連である情報化資産やOFF-JTをはじめとする**人的資本への投資を増加させることが重要**である。

②労働生産性の向上は、賃金上昇など労働者にとってプラスになる効果が大きく、かつ、労働生産性の向上と失業者数の増加や非正規雇用者の増加との間には関係が見られない。

③我が国は少子高齢化に伴い、今後人口減少が見込まれるが、高年齢者をみると増加が見込まれる。高年齢者については、就業している方も増加している。一方で就業に至っていないものの就業意欲のある高年齢者も多くいるため、それらの方々が活躍できるよう、多様な働き方が可能な環境整備が必要である、と指摘している。

5. 労働経済の分析に見るあるべき社会の姿

我々は、どのような社会を作りたいのであろうか。持続可能な社会を実現するために、人々が充実した家庭生活に支えられ、意欲をもって日々健康に仕事に取り組めることができる雇用システムおよび労働環境を構築することである。労働者の職業能力は、若年者に職業生活の展望を持たせ、結婚し、家族を持ち、健全に子を産み育て次世代を育成する、

という社会的な基盤を形成するものである。

5. 1. あるべき社会の姿

貧富の格差の拡大、子供の貧困の問題が数多く報じられている。それはあるべき社会の姿であろうか。目指すは、持続可能な社会である。すなわち、子どもが健康に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることができる社会への転換を図っていくことではないであろうか。

働く人々の意欲に応え、企業経営の活性化を図り、我が国社会全体の活力を高め、就業形態間の均衡処遇を確保し、職業能力開発の機会を充実させ、さらに正規雇用への門戸を広げるなど若年者が職業生活に展望が持て、結婚し、家族を持つことができる就業機会を創り出していくことが求められている。

経済成長の成果を、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランス良く配分し、雇用の安定を確保し、すそ野の広い所得の拡大を実現させ、内需の着実な成長を目指すことである。雇用システムにおける雇用安定機能と人材育成機能をさらに充実させ、産業社会の発展を主体的に生み出す。「分厚い中間層」の復活は、消費を通じた日本経済の活性化の点からもプラスであり、また、社会の安定にもつながる。

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。あるべき社会の実現のために人的資本への投資を増加させることが重要である。

5. 2. 雇用システム

我が国の雇用システムは、幾多の先人のたゆまぬ努力のもとに創り上げられてきたものであり、継承すべき長所も多いことを改めて認識する必要がある。我が国企業が形成してきた人材育成機能は、我が国社会全体の財産である。

近年の雇用システム改革では、コスト抑制志向が強まり、平均賃金の低下や格差の拡大をとめないながら、我が国の所得、消費の成長力が損なわれ、さらには、労働生産性停滞分野で不安定就業を用いる傾向が強まるなど、産業発展の可能性が狭められることとなっている。

企業は、若年者を雇用契約期間の短い非正規雇用によって調達することによって、コストの抑制や生産・サービスの柔軟な提供を実現することができたが、このような企業行動は、長期的・継続的な視点を欠き、若年者の育成を通じた職業能力の持続的な向上を引き出していくことはできない。また、自ら育成せずに単に外部に人材を求めるようなことが進めば、社会全体として人材を蓄積していくことができなくなる。企業が短期の経済利益を重視する経営を続け、今後も即戦力志向に変化がないとすれば、若年者の育成の労をとる企業はますます少なくなり、最後には、社会全体として人材が枯渇する。

雇用慣行の見直しは、正規従業員の絞り込みと、業績・成果主義の導入へと進んだが、

今日、多くの国民は、これまでの取組の問題点を強く意識するようになってきている。雇用システム改革では、経費の削減に傾斜する傾向がみられ、付加価値を創造する人材の意欲と能力を高めるという長期的な視点が後回しにされ、若年者を中心に不安定な就業層を増やし、生産性の低い産業分野に低コストの労働力を供給するなど、産業間の労働力配置機能を損ない、産業・雇用構造の高度化にとって障害となった側面がある。

日本の雇用システムは、労使の信頼関係に基盤を持つ長期雇用システムが基本であり、労使相互の信頼と協力によって、高い人的能力の蓄積を成し遂げていくことにある。雇用の安定を基盤に仕事の働きがいを通じて経済・産業活動を活性化させるとともに、経済活動の成果を適切に分配し、豊かで安心できる勤労者生活を実現することのできる雇用システムを構築しなければならない。

長期的な視野のもとに計画性をもった人材の育成を図り、その人材の活躍による経済成長が実現することによって、より多くの良質な雇用機会が創出されることが期待できる。何度でも再挑戦することができる柔軟な雇用システムを実現する。

5. 3. 労働環境

修学年限が上がることや組織的な参画の程度が低い非正規雇用ばかりが拡大することは、現代の若者の就業意識の形成にとって、新たな障害をもたらしている。格差が固定化することがないように、労働者のキャリア形成をより一層充実させていくこと、公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境を整備しなければならない。

団塊世代の世代交代により、企業の労務コストは、毎年、約1兆円ずつ減少していき、10年間の累計で約88兆円の剰余が生じる。企業の社会的責任として、新規学卒者の採用枠の拡大と企業内教育を通じた人材育成の強化を図る。「成長のための労働政策」を推進し、人材を育て、意欲を高める人材マネジメントを実行することが求められる。多くの人の見えない手助けのもとに、その仕事の成功がある。組織・チームの成果を賃金に反映することが大切であり、公正な処遇を確保することが大切である。

また、一度労働市場からこぼれ落ちても復活できる「トランポリン型社会」を実現するとともに、労働市場インフラ（マッチング機能・能力評価制度・能力開発制度）の戦略的強化が重要である。

我が国企業の労働関係も次第に個別化する方向にある。労働者の職業能力開発に向けた自発的な取組を支援するとともに、キャリア・コンサルティングについての体制整備を図らなければならない。人口減少社会における就業参加や少子化対策の観点からも、仕事と生活の調和を図ることが喫緊の課題である。

5. 4. 労働分配率

企業活動の成果が労働者に適切に配分されているのであろうか。一国の経済循環は、財・サービスの生産があり、生産活動の成果は分配され所得となり、そして、支出され、財・

サービスの購入へと向かう。所得・消費の拡大を通じた内需の拡大が企業の将来期待と投資環境をも改善する。国内需要の大きな割合を占める家計消費を押し下げている最大の要因は所得の低下であり、賃金格差の拡大や平均賃金の低下が、国内需要の停滞を招いた要因である。

国民所得が雇用者にどれだけ分配されたかを、労働分配率によりみると、2002年以降大きく低下し、消費支出は力強さを欠いている。経済成長の成果を勤労者生活へと行きわたらせることができず、内需の停滞を招いている。

企業経営を守るための人件費の削減が、結果としてマクロの所得の減少を通じた消費の伸び悩みにつながり、現在、コストを削減した結果、モノが売れなくなっている。

労働者についても、労働力の供給主体であるとともに消費主体でもあり、両面から捉える必要がある。人件費をコストとしてのみ捉えるのではなく、人的資源、あるいは内需の源泉として捉えることも重要であり、労働者の所得の増加が消費の増加を通じて日本経済の活性化につながる。

労働生産性が上昇しても賃上げ、時短の動きはともに停滞している。労働生産性の向上は、付加価値創造能力の向上を基本とすべきもの、付加価値の拡大が、賃金や労働条件の改善を通じて、労働者に適切に分配されることが大切であり、所得を経済活動に参加した人々へ適切に分配していくことが、着実な経済成長にとって重要である。

労働生産性が上がっても、雇用、賃金、労働時間のいずれにも十分な成果が配分されていない。人材への投資、内需の源泉である労働への配分の度合いを増やしていくことが、着実な経済成長を実現する。雇用・所得の改善が、好循環の継続にとって重要であり、雇用者報酬の増加によって、幅広い業種の生産が喚起できる。

6. 内閣府による年次経済財政報告

年次経済財政報告とは、内閣府が毎年夏発表する、前年度の日本経済の動向に関する分析と問題点を指摘する報告書のことである。

報告書では、必ず報告書に先立つ1年間の経済の動きを振り返って、その変動要因を分析する。いわゆる景気分析である。さらに、長期的・構造的課題についての分析がこれに続いている。

2001年（平成13年）の省庁再編時以前には、旧経済企画庁が担当しており、正式には、『年次経済報告』といい、一般的には『経済白書』と言う。2001年度以降、省庁再編により新たに発足した内閣府が担当になり、財政の現状分析と問題点の指摘が加えられ、正式名も『年次経済財政報告』に変更され、その通称も『経済財政白書』となっている。

白書の主旨は、経済の現状を分析し国民にその実情を伝えることであり、国民的な議論の素材を提供することである。しかし、白書は「輝きを失いつつある」と言われている。それは、政治性が強まり、時の内閣の政治的スローガンと白書が一体化している点にある。

各年度の年次経済財政報告のスローガンと分析課題は、表6-1である。

表6-1 年次経済財政報告のスローガンと分析課題

| 年度 | スローガンと分析課題 |
|------------------|------------------------------|
| 平成28年度 (2016) | リスクを越えて好循環の確立へ |
| | ・景気動向と好循環の確立に向けた課題 |
| | ・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 |
| | ・成長力強化と企業部門の取組 |
| 平成27年度 (2015) | 四半世紀ぶりの成果と再生する日本経済 |
| | ・景気動向と好循環の進展 |
| | ・ 成長力強化に向けた労働市場の課題 |
| | ・イノベーション・システムと生産性の向上 |
| 平成26年度 (2014) | よみがえる日本経済、広がる可能性 |
| | ・回復基調が続く日本経済 |
| | ・デフレ脱却への動きと賃金をめぐる論点 |
| | ・我が国経済の構造変化と産業の課題 |
| 平成25年度 (2013) | 経済の好循環の確立に向けて |
| | ・経済財政の現状と課題 |
| | ・日本企業の競争力 |
| | ・経済活動を支える基盤 |
| 平成24年度 (2012) | 日本経済の復興から発展的創造へ |
| | ・回復しつつある日本経済 |
| | ・東日本大震災からの復興 |
| | ・グローバル化・人口減少時代の財政の在り方 |
| 平成23年度 (2011) | 日本経済の本質的な力を高める |
| | ・大震災後の日本経済 |
| | ・新たな「開国」とイノベーション |
| | ・人的資本とイノベーション |
| 平成22年度 (2010) | 需要の創造による成長力の強化 |
| | ・着実に持ち直す日本経済 |
| | ・ 景気回復における家計の役割 |
| | ・豊かさを支える成長力 |
| 平成21年度 (2009) | 危機の克服と持続的回復への展望 |
| | ・急速な景気後退に陥った日本経済 |
| | ・金融危機と日本経済 |
| | ・ 雇用・社会保障と家計行動 |

| | |
|--------------------|---------------------------|
| 平成 20 年度 (2008) | リスクに立ち向かう日本経済 |
| | ・世界経済の変動と日本経済 |
| | ・企業・家計のリスク対応力 |
| | ・高齢化・人口減少と財政の課題 |
| 平成 19 年度 (2007) | 生産性上昇に向けた挑戦 |
| | ・長期化する景気回復とその先行き |
| | ・今後の成長に向けた生産性向上と企業行動 |
| | ・労働市場の変化と家計部門への影響 |
| 平成 18 年度 (2006) | 成長条件が復元し、新たな成長を目指す日本経済 |
| | ・新たな成長を目指す日本経済とその課題 |
| | ・企業行動の変化と企業からみた構造改革の評価 |
| | ・家計を取り巻く環境の変化と人間力強化に向けた課題 |
| 平成 17 年度 (2005) | 改革なくして成長なし V |
| | ・景気回復の長期化を目指す日本経済 |
| | ・官から民へー政府部門の再構築とその課題 |
| | ・「人口の波」と経済構造の変化 |
| 平成 16 年度 (2004) | 改革なくして成長なし IV |
| | ・改革とともに回復を続ける日本経済 |
| | ・地域経済再生への展望 |
| | ・グローバル化の新たな課題と構造改革 |

年次経済財政報告から、労働経済の分析に関連する内容を中心に各年度の分析課題と主なポイントについて振り返る。

6. 1. 平成 16 年度(2004)

本報告書は、国内外を総合した分析によって、手を緩めることのない構造改革の取組に貢献することが目的であり、「改革なくして成長なし IV」をスローガンに、「改革とともに回復を続ける日本経済」、「官から民へー政府部門の再構築とその課題」および「グローバル化の新たな課題と構造改革」を検討している。

景気が 2002 年初に底を打ってから 30 か月が経過した。これまでの平均成長率は年率 3% 程度に達し、民需の寄与度が 2% 強を占め、民間需要主導の景気拡張期が続いている。回復の持続性を確実にするために、今後は雇用の改善が家計所得の増加につながる必要があるとあり、それによって消費が安定的に増加することが期待される。

税制改革の中で経済社会の活性化を図ることはあっても、公共投資という直接的な需要追加策が景気対策に位置付けられることはまずない。所得格差の拡大は、グローバル化が原因というよりは、技術革新への対応不足が引き起こした雇用問題である場合が多い。

日本経済は今後も構造改革に取り組むことによって、多くの便益を引き出していくこと

が必要である。日本経済の世界における孤立はあり得ない選択である。世界経済は包摂の流れが加速的に深まっていくものであり、日本だけが乗り遅れるという事態は回避する必要がある。そのためには、政策における迅速な決断が求められている。**グローバル化は、その到達地における経済活動を普遍化し、世界的に共通なものに洗い変えていく。**それによって、労働や資本という生産要素、財やサービスという生産物は標準化し、世界の中で代替することが可能となる。**経済活動は効率化し、世界の所得水準は着実に上昇してきている。**

デフレ克服は「道半ば」であり、政府・日銀が一体となって政策努力を行うことが必要である。デフレ克服後においても、資本、労働等の生産要素が生産性の高い分野に移動し、物価安定の下で**家計、企業、公的部門が持続可能な経済関係に入る努力を続け、持続的な成長経路につなげていくことが求められている。**

6. 2. 平成17年度(2005)

本報告書は、構造改革の取組強化に貢献することを目的としており、「改革なくして成長なしV」をスローガンに、「景気回復の長期化を目指す日本経済」、「地域経済再生への展望」および「人口の波と経済構造の変化」を検討している。

本年度からの重点強化期間においては、日本経済が今後も活力を維持できるかどうかの岐路に立っていることが理解され、望ましい政策が選択されることが重要である。

新たな成長に向けた基盤の強化を図ることが課題となっている。そのためには、小さくて効率的な政府を構築することが大きな役割を担うが、その基本的な考え方の一つが「官から民へ」である。小さな政府を築いていけるかどうか、将来の少子高齢社会における経済活力の維持にとってかぎを握っている。

団塊世代の人件費増加圧力がバブル崩壊後には若年雇用を下押し圧力を与えた可能性があるが、近年ではその世代の定年退職が視野に入り、若年雇用が盛り上がりつつある。また、団塊世代は、サービスや時間の消費が堅調であり、金融資産選択においてリスク許容度が高いことから、これからも経済を先導していく見込みがある。

金融機関相互の債権関係を整理し、過剰債務企業の事業再生を行うに当たっては産業再生機構が役割を果たしている。さらに、私的整理や企業再生ファンドが活用され、破綻型ではなく再生型の処理が多く取り組まれたことは、失業増加等の痛みを和らげている。

過剰雇用がなくなったことにより、これまで調整が続いていた労働分配率は長期的な均衡水準まで低下している。これからは、**労働需給の改善が雇用増加や賃金上昇につながっていくかどうか**が**拡張局面長期化の一つのかぎを握っている。**

景気拡張期間が長期化する場合、外的ショックがなくとも、景気の成熟化が自律的な反転要因となり得る。例えば、消費需要の一巡などから企業収益の伸びは鈍化すること、需要の鈍化は意図せざる在庫増や資本ストックの過剰感につながりかねないこと、これらが累積的に働けば生産調整やストック調整が始まるリスクがあることなどである。

政府規模については、世界共通に望ましい一定水準があるわけではない。歴史的経緯、受益と負担に対する国民の志向、公的サービス提供の制度設計等の要因によって、その国ごとに適正さが存在する。財政には、安定成長や所得分配に加え、資源配分という大きな役割がある。少子高齢社会において弾力的な対応力を財政が保持するためには、**政府部門を効率化させることが重要である。**

6. 3. 平成18年度(2006)

本報告書は、長期化した景気回復の実態を解き明かすために、企業面と家計面の双方から経済活動の変化を見ている。今回の景気回復はデフレという特殊な環境の下で実現した点で、通常の景気回復とは異なる様相を持っており、多面的な接近方法が有効であり、「成長条件が復元し、新たな成長を目指す日本経済」をスローガンに、「新たな成長を目指す日本経済とその課題」、「企業行動の変化と企業からみた構造改革の評価」および「**家計を取り巻く環境の変化と人間力強化に向けた課題**」を検討している。

景気回復の成果が家計にも波及する中で、安定的な雇用の増加など明るい動きも出てきている。家計が景気回復の成果をより一層享受するためには労働者としての質的な能力向上を目指した人間力強化が有効であり、そのための職業訓練教育の充実などが期待される。景気回復が進む一方で、家計面での経済的格差の拡大を懸念する指摘もある。経済統計上把握できる長期的な所得格差の拡大の動きについては、高齢化などの人口構造の変化による影響が強く現れている面があることには留意が必要である。しかしニート、フリーター現象も含めて若年層にみられる厳しい雇用環境の問題は将来的な格差拡大につながる可能性が高いため、積極的な雇用政策なども含めて対応が迫られる重要な政策課題と考えられる。

景気回復に占める消費の役割が高まっていることも今回の景気回復の特徴であり、**安定的で持続的な景気回復を支える要因の一つ**となっている。経済全体で見ても消費、投資、外需が回復する中で相互にバランスのとれた民需主導の景気回復となっている。

企業部門から見た財市場、労働市場における需給逼迫感が強まりつつあり、GDPギャップもゼロを上回る局面に入ってきている。一方、単位労働費用は下落幅が縮小しつつあるものの依然としてマイナスの伸びが続いている。デフレ下では名目賃金の下方硬直性が原因となり失業の急速な増加が懸念されたものの、実際には失業の増加による深刻な事態は回避されている。これはフルタイム労働者の賃金引き下げや正規雇用者の雇用削減に加えて、非正規雇用者が増加し平均賃金が低下することで失業の増加が緩和されたためと考えられる。雇用形態を見ると、リストラが進展した初期の局面では、特にパート労働者の比率が上昇し、これも平均賃金を押し下げる方向に作用したと考えられる。

企業をその経営面から見るといわゆる「日本型経営」の特徴としては、終身雇用制と年功賃金制を組み込んだ内部組織、企業内部出身経営者と銀行を中心とする企業統治、企業間の長期的な取引関係などがあげられる。日本型経営と実際の企業の実績との関係をみる

と、従業員重視型の日本型経営を採用している企業では良好な資本効率を示している。日本型経営は成熟した企業に比較的好く現れる傾向にある。

過去20年程度を通して日本社会全体の経済的な格差を示す統計指標は上昇傾向にある。しかしながらこのような歴史的な所得格差の拡大は高齢化の進展という人口構造の変化による部分が大きいと考えられる。政策課題として取り組むべき課題は経済的な弱者におかれた人々への対応であり、統計指標としての格差指数の縮小そのものを政策目標として設定することには注意が必要である。

家計単位での格差拡大の主因が高齢化によるのであるとしても、若年層に限定してみると格差が拡大していることを示唆する分析結果が得られる。しかしそれは単純な所得補てんなどによる格差解消ではなく、若年層が雇用につくことを支援するような、積極的な雇用調整支援策が望ましいと考えられる。

6. 4. 平成19年度(2007)

本報告書では、長期的な景気回復の実態を確認するとともに、景気回復の結果として生産性の上昇に向けた成長基盤がようやく整いつつある状況を検証する。その際に企業部門、家計部門を取り巻く経済条件の変化をより長期的な観点から分析するために、「生産性上昇に向けた挑戦」をスローガンに、「長期化する景気回復とその先行き」、「今後の成長に向けた生産性向上と企業行動」および「労働市場の変化と家計部門への影響」を検討している。

企業が活発に活動し、家計がその恩恵を享受できるような環境を実現するためには、日本経済全体の生産性を高めることが重要な課題となっている。雇用制度の変化に伴う雇用への影響や労働者の賃金交渉過程などを分析するとともに、格差と所得再分配政策の在り方についての考察を行う。賃金押下げの決定的な説明要因を特定することは難しいものの、依然として続く非正規雇用の増加に加えて団塊世代退職者の増加など幾つかの要因が複合的に重なる形で賃金を押し下げる方向に作用しているとみられる。

既にこれまでに長期にわたって持続してきた景気回復が更に息長いものとなるためには、2006年後半から弱まりをみせた企業部門から家計部門への波及が再加速することが期待される。依然として企業部門の好調は続いており、これが家計所得の増加へと波及すれば景気の持続力が維持されることが考えられる。

今後は国内の企業部門から家計部門への波及が回復することで、景気回復の実感が高まることが望まれる。企業から家計部門への景気回復の波及による家計部門の所得増加は物価上昇を促進する有効な要因でもあると考えられる。

労働生産性の上昇を実現するためには資本ストックを増加させることによる資本深化とイノベーションの進展による全要素生産性の上昇という二つの経路が存在する。持続的な成長を確保するためには両者のバランスをとりながら労働生産性の上昇を実現していく必要がある。

マクロ面での労働生産性の改善という政策目標については国民生活の観点からの配慮も

必要と考えられる。企業単位ではリストラなどによる生産性上昇の実現もあり得るが、マクロ・ベースで労働生産性を上昇するために雇用を縮小することは生活水準の引下げにつながりかねない。経済効率性の確保とよりよい国民生活水準の維持を統合的に実現することが求められる。労働組合は企業との関係で効率的な賃金決定を保証するための仕組みとして機能してきたが、雇用形態の多様化はこれまでの労働組合中心の賃金交渉や雇用慣行に変化をもたらしている。

6. 5. 平成20年度(2008)

本報告書では、「短期」「中期」「長期」の3つの視点から日本経済を取り巻く「リスク」を捉え、分析を行うために、「リスクに立ち向かう日本経済」をスローガンに、「世界経済の変動と日本経済」、「企業・家計のリスク対応力」および「高齢化・人口減少と財政の課題」を検討している。

原油・原材料価格の高騰などが交易条件の悪化を通じて、企業収益の圧迫、ボーナスの減少、物価の上昇をもたらし、設備投資や個人消費の伸びを抑えている

日本の企業や家計が積極的にリスクを取っていく姿勢が必要である。リスクを取らなければ成長力は高まらず、結果としてショックに対して脆弱なままである。適切なリスクマネジメントを行った上で、あえてリスクテイクをすることが、世界経済の活力を取り込みつつ成長するための条件である。

脆弱性が現れた背景には、日本経済の体質、成長力の弱さがある。第一に、自国及び海外の資産の活用力が弱いことである。第二に、原油・原材料価格の高騰に対して意外に弱いことである。第三に、**内需、特に個人消費が弱いことである。その背景には賃金の伸び悩みがあるが、「高度人材」を育てていくことが重要である。**

6. 6. 平成21年度(2009)

本報告書では、「日本経済は今回の危機をどう乗り越えて、どのような姿の成長を見出していくべきか」という問題意識に基づき、分析や論点整理を進めており、「危機の克服と持続的回復への展望」をスローガンに、「急速な景気後退に陥った日本経済」、「金融危機と日本経済」および「**雇用・社会保障と家計行動**」を検討している。また、景気悪化の過程で生じた雇用不安や格差問題に対する懸念を念頭に置きつつ、「非正規雇用の増加が、家計や雇用調整の速さにどう影響したのか」「**景気の悪化は所得格差を拡大させるのか、所得再分配は十分機能しているのか**」「家計を取り巻く不確実性や社会保障制度への信頼は個人消費にどう影響するのか」といった論点も検討している。

OECDによる国際比較によれば、**日本における所得再分配は弱く、結果として貧困率も高いとされる。**

システミックリスクの顕在化を防ぐ強固な金融システムを構築した上で、保護主義を排して市場機能を活かし、日本の内外で活躍する企業が新たな成長機会を的確に捉えること

ができる環境を整備すること、さらには中長期的な財政の維持可能性を確保していくことが、政府の役割として求められている。

所得再分配による格差改善効果は、年々、高まってきている。だがこれは、高齢化によって現役世代から高齢者への購買力の移転が増えたことによる。このことは、**社会保障に対する国民の信頼感を高めることにはつながらない**。現役世代がこうした信頼感を持てるようになれば、老後の必要貯蓄額を引下げ、消費の下支えにも資すると考えられる。

6. 7. 平成22年度(2010)

本報告書では、「日本経済をいかに自律的な回復軌道に乗せ、デフレや財政悪化などの重荷にどう対応していくのか」「家計を中心とした好循環は可能か」「需要面の回復を支える供給面はどうあるべきか」といった問題意識を軸に、分析や論点整理を進めており、「需要の創造による成長力の強化」をスローガンに、「着実に持ち直す日本経済」、「**景気回復における家計の役割**」および「豊かさを支える成長力」を検討している。

前回の景気回復において、**企業から家計への波及が弱く、回復が実感されなかった点**を踏まえ、**家計を中心に据えた内需拡大の道を探ることが課題**である。家計の回復を確かなものとするには、**将来の所得増が展望できることが鍵**となる。それは、供給側における広い意味でのイノベーション、生産性の上昇なしには考えにくい。

その中心は、「実質的な」可処分所得の引上げを含め、家計の支援等を通じた個人消費、住宅投資の喚起である。これらを合わせた家計関連の需要は、GDPの約6割を占めており、その一部であっても新たな需要が喚起されれば、経済全体への波及効果は少なくないと考えられる。

家計の持続的な回復には、将来にわたる所得面の改善が展望されることが必要である。雇用の「質」の向上のため、賃金を含めた職場環境の改善を進め、「ディーセント・ワーク」（人間らしい働きがいのある仕事）を実現していくことが重要であり、賃金等の改善のためには、生産性の上昇が不可欠で、IT化の推進や企業の新陳代謝の促進等を図ることが求められる。

6. 8. 平成23年度(2011)

本報告書では、「震災後の日本経済の展望をどう切り開いていくか」という問題意識から、経済財政を巡る短期、中長期の課題について、現状の把握と論点の整理を試みており、「日本経済の本質的な力を高める」をスローガンに、「大震災後の日本経済」、「新たな開国とイノベーション」および「人的資本とイノベーション」を検討している。

雇用者所得の回復が遅れば、内需の足かせとなる。

日本経済は、「危機に強い経済」への転換という観点が不可欠であり、第一は柔軟な経済構造の実現、第二は「強い財政、強い社会保障」、第三は、無形資産投資の重要性である。

人的資本については、高度人材の育成と適切な配置が特に重要である。大学が高度人材

の育成において一層その真価を発揮するようになるべきである。人材でまず思い浮かぶのが「起業家」だが、我が国では非常に少ない。

6. 9. 平成24年度(2012)

本報告書では、大震災からの復興と日本経済の在り方という観点から、経済財政を巡る現状の把握と論点の整理を試みており、「日本経済の復興から発展的創造へ」をスローガンに、「回復しつつある日本経済」、「東日本大震災からの復興」および「グローバル化・人口減少時代の財政の在り方」を検討している。

日本経済は、公共投資に加え、消費は緩やかに増加、設備投資も持ち直している。このように内需が上向いていることを背景に生産は緩やかな持ち直しを続けており、景気は緩やかに回復しつつある。こうした動きが持続的な成長に結びつくために鍵となるのは、雇用や賃金、企業収益の動向である。企業収益は持ち直しており、雇用や賃金には緩やかであるが、底堅さが見られるようになっている。形成されつつある雇用・所得・消費の好循環が、企業のコスト削減努力に伴い、再び遮断されるリスクもある。

2000年代年央は、交易条件の悪化もあって、労働生産性の変化に見合った実質賃金の上昇が実現せず、生産性上昇の果実を労働者が享受できていない状況もみられている。

デフレ脱却のためにも、このような企業行動や賃金決定の在り方を変革していくことが求められる。

量的成長は目的のための手段であり、量的成長の果実をどのような形で享受するかを真剣に考える必要がある。量的な成長が前提条件であるが、そうした量的余裕を利用して、健康や安全・安心な社会の構築などの質的充実を達成することが求められる。

伝統的な経済学においても、効率性と並んで公平性が2大目標の一つとされるほどである。しかし、我々の経済社会が公正な経済社会であるとは感じられない状況が強まっている。交易条件の悪化もあって労働者が生産性上昇の果実を十分享受できず、非正規雇用など雇用の質が劣化し、生活保護や社会的排除を受ける人が増えている。こうした状況下では、社会保障制度の基盤を整え、所得再分配機能の強化を図ることが重要である。

公平性を重視することは、効率性を犠牲にすることではない。むしろ、公平性を確保することが効率性を改善するという場合も多い。また、効率性と公平性はトレード・オフの関係にある場合でも、どちらかを過度に犠牲にしない適切なバランスを追求する必要がある。社会的排除のような不公正を解消し、しかも適度な経済成長を達成する「包摂的成長(Inclusive Growth)」を目指すことが求められる。

6. 10. 平成25年度(2013)

本報告書では、「日本経済の好循環をどのように確立していくか」という問題意識から、経済財政を巡る短期、中長期の課題について、現状の把握と論点の整理を試みており、「経

済の好循環の確立に向けて」をスローガンに、「経済財政の現状と課題」、「日本企業の競争力」および「経済活動を支える基盤」を検討している。

政府が経済政策のレジームを成長志向へと大きく転換している。企業収益の改善が家計所得や投資の増加につながり、所得、支出、生産の好循環が確かなものになっていくと期待される。これまで実質金利が高止まりし、企業は設備投資を先送りしてきたが、このところ実質金利は低下している。売上げの低迷に対して**企業は賃金を抑制して収益を確保**しようとしてきたが、こうしたコストカット主導ではなくイノベーション主導の生産性、収益性向上を目指すときである。

日本経済の成長力を高めるためには、成長力の源泉である企業が活動しやすいビジネス環境を整備し、内外の「企業に選ばれる国」になることが重要である。デフレ下では、人材や設備への投資が先送りされ、それが将来の成長の可能性をも摘んできている。資金は安全資産で運用され、リスクマネーの供給が不足している。社会インフラは選択と集中がなされず劣化してきている。デフレから脱却し、これらの流れを逆転させることが重要だ。デフレからの脱却やリーマン・ショック後の経済社会構造の変化を踏まえて目指すべきビジネス環境も以前とは変化しており、それに伴って企業活動を支える生産基盤のあるべき姿も変化している。

デフレ脱却によって生じるリスク・リターン環境の変化に対応して、家計の潤沢な金融資産を企業の設備投資に振り向け、経済の新陳代謝を高め、イノベーションを引き起こし、経済全体の生産性を高めていく役割が期待される。そのため、資金供給面では、**株式の長期保有を優遇することなどを通じて、長期的な視点からリスクを取りベンチャーを育てる者の背中を押す環境を整備**していくことが重要である。

6. 1 1. 平成26年度(2014)

本報告書では、「日本経済の可能性を広げる」にはどうすればよいかという問題意識から、経済財政をめぐる課題について、現状の把握と論点の整理を試みており、「よみがえる日本経済、広がる可能性」をスローガンに、「回復基調が続く日本経済」、「デフレ脱却への動きと賃金をめぐる論点」および「我が国経済の構造変化と産業の課題」を検討している。また、「柔軟な働き方を選択できる社会では労働の成果をどう測るべきか」「実質賃金の上昇や労働参加拡大に向けての課題は何か」といった論点も検討している。

一般にサービス産業は労働集約的で生産コストに占める賃金の割合が高いため、サービス価格と賃金の連動性は高い。時間当たりの労働生産性が持続的に上昇し、それに見合っ
て時間当たりの実質賃金も上昇していくことが期待される。労働生産性を上昇させていくためには、**労働の質を高めていくことが重要であり、そのためには人材育成を通じて職務遂行能力を高めていく必要がある**。また、**雇用の流動性や働き方の柔軟性を高めることは、労働生産性の向上、ひいては実質賃金の上昇につながる**と考えられる。

成長を下支えする財政健全化策として、**税による資源配分の歪みの是正や労働供給の拡**

大などに資する財政健全化が重要となる。

個人向けサービス業は地域経済自立のカギとなる産業でもある。卸小売業や宿泊・飲食サービス業の集積を高め、生産性が向上すれば、高齢者の就業の場となり、地域経済の自立性が高まる。継続的な就業によって高齢者が健康で長生きできれば、財政健全化にも寄与する。

供給制約を克服するためには、生産性を高めるとともに、国内外の資源を最大限に活用していくことが重要である。女性や高齢者が能力を発揮でき、国内の豊富な貯蓄や海外からの資金が国内の投資に向かうよう、**労働市場の柔軟性向上、法人税改革、TPP締結などに着実に取り組む必要がある。**

6. 1 2. 平成27年度(2015)

本報告書では、経済の好循環の進展と成長力の向上に取り組む我が国における、経済財政をめぐる諸課題について、現状把握と論点整理を行っており、「四半世紀ぶりの成果と再生する日本経済」をスローガンに、「景気動向と好循環の進展」、「**成長力強化に向けた労働市場の課題**」および「イノベーション・システムと生産性の向上」を検討している。

企業収益の改善が雇用・所得環境の改善に結び付き、消費や投資の拡大に結び付く「経済の好循環」が生まれ、景気を前向きに進めるメカニズムとなってきた。

個人消費の伸びが前回に比べて下回った背景としては、企業経営者等にデフレマインドがなお残る中で、結果的に名目賃金の上昇が消費税率引上げ等による物価上昇を下回り、**実質総雇用者所得を抑えたこと**などが挙げられる。

労働生産性を引き上げることによって、**実質賃金の伸びを**高めていくことが重要である。企業が期待成長率を高めるとともに、消費者が将来の所得・雇用環境の改善に確信を持つようになることが、**民需主導の持続的な成長につながると期待される。**

賃金が上昇する中でサービス価格が消費者物価の上昇に寄与している。労働需給が引き締めつつあることを背景に賃金が持ち直している中で、コスト増加を価格に転嫁できる環境が徐々に整い、持続的な物価上昇のメカニズムがみられ始めている。需給の引締りが賃金や物価の上昇へと確実に波及するメカニズムが作動していくことが重要である。

非正規比率もおおむね横ばいとなっており、不本意非正規雇用者は低下、非正規から正規への移動が正規から非正規への移動を上回るなど、これまでの非正規化の動きに変化がみられる。規制緩和等を通じた新規企業・事業の創出、多様な雇用形態の活用、労働需給のミスマッチの解消等によって、**収益性の高い企業や事業で雇用が拡大していくことが重要である。**

6. 1 3. 平成28年度(2016)

本報告書では、経済再生・デフレ脱却と財政健全化に向けたこれまでの取組やその進捗状況について、様々な角度から検討を行っており、「リスクを超えて好循環の確立へ」をス

ローガンに、「景気動向と好循環の確立に向けた課題」、「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」および「成長力強化と企業部門の取組」を検討している。

雇用者報酬は名目でみても実質でみても増加しており、企業収益も高水準で推移するなど、経済の好循環の所得面では改善が進んでおり、今後は、個人消費や設備投資など好循環の支出面にいかにつなげるかが大きな課題となっている。

消費を中心とした内需に力強さを欠くなど景気回復は一部に弱さを抱えており、また、日本経済を取り巻く世界経済の先行きについてのリスクは高まっている。こうした中で消費者物価についても上昇テンポに鈍化がみられる。個人消費の弱さの背景には、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働き方の変化に直面している60歳代前半無職世帯などで消費の慎重化がみられていることがある。また、企業の設備投資や賃金上昇の弱さの背景には、企業が将来の成長力に自信を持たずにいる可能性がある。

働く意欲を持つ人の労働参加や成長分野への円滑な労働移動を妨げている要因の一つには、日本の伝統的な雇用慣行を背景とした長時間労働の傾向や正規職員の年功序列を基本とした硬直的な賃金体系が関係している可能性が考えられる。

7. 年次経済財政報告に見る社会のあるべき姿

伝統的な経済学においても、効率性と並んで公平性が2大目標の一つとされるほどである。我々の経済社会が公正な経済社会であるとは感じられない状況が強まっている。健康や安全・安心な社会の構築などの質的充実を達成することが求められている。社会的排除のような不公正を解消し、しかも適度な経済成長の達成を目指すことである。

7. 1. あるべき社会の姿

OECDによる国際比較によれば、日本における所得再分配は弱く、結果として貧困率も高いとされる。

家計、企業、公的部門が持続可能な経済関係に入る努力を続け、持続的な成長経路につなげていくことが求められている。政策課題として取り組むべき課題は経済的な弱者におかれた人々への対応であり、若年層が雇用につくことを支援するような、積極的な雇用調整支援策が望ましい。

政府規模については、世界共通に望ましい一定水準があるわけではない。歴史的経緯、受益と負担に対する国民の志向、公的サービス提供の制度設計等の要因によって、その国ごとに適正さが存在する。少子高齢社会において弾力的な対応力を財政が保持するためには、政府部門を効率化させることが重要である。

雇用者所得の回復が遅れば、内需の足かせとなる。景気回復に占める消費の役割が高まっており、安定的で持続的な景気回復を支える要因の一つとなっている。今後は国内の企業部門から家計部門への波及が回復することで、景気回復の実感が高まることが望まれ

る。

企業が期待成長率を高めるとともに、消費者が将来の所得・雇用環境の改善に確信を持てるようになることが、民需主導の持続的な成長につながると期待される。税による資源配分の歪みの是正や労働供給の拡大などに資する財政健全化が重要となる。また、収益性の高い企業や事業で雇用が拡大していくこと、株式の長期保有を優遇することなどを通じて、長期的な視点からリスクを取りベンチャーを育てる者の背中を押す環境を整備していくことが重要である。

7. 2. 内需拡大と賃金の伸び悩み

企業から家計への波及が弱く、景気の回復が実感されなかった点を踏まえ、家計を中心に据えた内需拡大の道を探ることが課題であり、問題は、内需、特に個人消費が弱いことであり、その背景には賃金の伸び悩みがある。

家計の回復を確かなものとするには、将来の所得増が展望できることが鍵となる。家計の持続的な回復には、将来にわたる所得面の改善が展望されることが必要であり、家計が景気回復の成果をより一層享受するためには労働者としての質的な能力向上を目指した人間力強化が有効である。

7. 3. 労働環境

マクロ・ベースで労働生産性を上昇するために雇用を縮小することは生活水準の引下げにつながりかねない。経済効率性の確保とよりよい国民生活水準の維持を整合的に実現することが求められる。労働組合は企業との関係で効率的な賃金決定を保証するための仕組みとして機能してきたが、雇用形態の多様化はこれまでの労働組合中心の賃金交渉や雇用慣行に変化をもたらしている。

ニート、フリーター現象も含めて若年層にみられる厳しい雇用環境の問題は将来的な格差拡大につながる可能性が高いため、積極的な雇用政策なども含めて対応が迫られる重要な政策課題と考えられる。

過去20年程度を通して日本社会全体の経済的な格差を示す統計指標は上昇傾向にある。しかしながらこのような歴史的な所得格差の拡大は高齢化の進展という人口構造の変化による部分が大きいと考えられ、所得格差の拡大は、グローバル化が原因というよりは、技術革新への対応不足が引き起こした雇用問題である場合が多い。

雇用者報酬は名目でみても実質でみても増加しており、企業収益も高水準で推移するが、消費を中心とした内需に力強さを欠くなど景気回復は一部に弱さを抱えている。企業の設備投資や賃金上昇の弱さの背景には、企業が将来の成長力に自信を持たずにいる可能性があり、実質総雇用者所得を抑えていることである。

雇用の流動性や働き方の柔軟性を高めることは、労働生産性の向上、ひいては実質賃金の上昇につながり、労働生産性を上昇させていくためには、労働の質を高めていくことが

重要である。そのためには人材育成を通じて職務遂行能力を高めていく必要がある。働く意欲を持つ人の労働参加や成長分野への円滑な労働移動を妨げている要因の一つには、日本の伝統的な雇用慣行を背景とした長時間労働の傾向や正規職員の年功序列を基本とした硬直的な賃金体系が関係している可能性が考えられる、と述べているが、雇用制度の変化に伴う雇用への影響や労働者の賃金交渉過程などを分析し、格差と所得再分配政策の在り方についての考察を行うべきである。政府の役割は、弱者に配慮した社会制度を構築することである。

雇用の「質」の向上のため、賃金を含めた職場環境の改善を進め、「ディーセント・ワーク」（人間らしい働きがいのある仕事）を実現していくことが重要であり、賃金等の改善のためには、生産性の上昇が不可欠で、IT化の推進や企業の新陳代謝の促進等を図ることが求められる。

7. 4. 労働分配率

労働生産性を引き上げることによって、実質賃金の伸びを高めていくことが重要であるといわれるが、過去には労働生産性の変化に見合った実質賃金の上昇が実現せず、生産性上昇の果実を労働者が享受できていない状況もみられている。

デフレ脱却のためにも、このような企業行動や賃金決定の在り方を変革していくことが求められる。売上の低迷に対して企業は賃金を抑制して収益を確保しようとしている。交易条件の悪化もあって、労働者が生産性上昇の果実を十分享受できず、非正規雇用など雇用の質が劣化し、生活保護や社会的排除を受ける人が増えている。社会保障制度の基盤を整え、所得再分配機能の強化を図ることが重要である。

賃金押下げの決定的な説明要因を特定することは難しいものの、依然として続く非正規雇用の増加に加えて団塊世代退職者の増加など幾つかの要因が複合的に重なる形で賃金を押し下げる方向に作用しているとみられる。フルタイム労働者の賃金引き下げや正規雇用の雇用削減に加えて、非正規雇用者が増加することで平均賃金が低下することで失業の増加が緩和されたためと考えられる。

形成されつつある雇用・所得・消費の好循環が、企業のコスト削減努力に伴い、再び遮断されるリスクもある。労働需給の改善が雇用増加や賃金上昇につながっていくかどうかは拡張局面長期化の一つのかぎを握っている。雇用の改善が家計所得の増加につながる必要があるためであり、それによって消費が安定的に増加することが期待される。

8. 日本の労働生産性

日本の労働生産性が、2016年にOECD加盟35ヶ国中21位という結果だったために、こうした事実を捉えて、「日本の労働生産性は低い」という指摘がされている。

表8 労働生産性 上位10か国の変遷

| | 1970年 | 1980年 | 1990年 | 2000年 | 2010年 | 2016年 |
|----|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | ルクセンブルク | ルクセンブルク | ルクセンブルク | ルクセンブルク | ルクセンブルク | アイルランド |
| 2 | 米国 | オランダ | 米国 | 米国 | ノルウェー | ルクセンブルク |
| 3 | カナダ | 米国 | ベルギー | ノルウェー | 米国 | 米国 |
| 4 | オーストラリア | ベルギー | イタリア | イタリア | アイルランド | ノルウェー |
| 5 | ベルギー | イタリア | ドイツ | イスラエル | スイス | スイス |
| 6 | ドイツ | アイスランド | オランダ | ベルギー | ベルギー | ベルギー |
| 7 | イタリア | ドイツ | アイスランド | アイルランド | イタリア | オーストリア |
| 8 | ニュージーランド | カナダ | フランス | スイス | フランス | フランス |
| 9 | スウェーデン | オーストリア | オーストリア | フランス | オランダ | オランダ |
| 10 | アイスランド | フランス | カナダ | オランダ | デンマーク | イタリア |
| - | 日本(19位) | 日本(20位) | 日本(15位) | 日本(21位) | 日本(21位) | 日本(21位) |

公益財団法人 日本生産性本部 「労働生産性の国際比較」からの作成

http://www.jpc-net.jp/intl_comparison/intl_comparison_2017.pdf

しかし、日本生産性本部が毎年発表している主要先進35ヶ国で構成されるOECD加盟国の労働生産性は、企業の労働生産性を求めるためのものとは導き方が異なる。別名「国民経済生産性」と呼ばれている労働生産性は、諸外国と単純に比較しても、ベースになる数値の均一性が担保されていないため、一喜一憂したり単純に他国をベンチマークしたりすることに、それほど意味がない。労働分配率が下落するのは、日本の労働生産性が向上しないからだと言われる。しかし、それは正しくない。労働分配率を考える上で、労働生産性を正しく理解することが第一歩となる。

8. 1. 国際比較における労働生産性

労働生産性の国際比較で用いられる「国民経済生産性」は、その国の1年間の平均就業者数とGDP（国内総生産）から求められ、 $[GDP] \div [国の1年間の平均就業者数]$ により算出するが、「国民経済生産性」である労働生産性は、企業の労働生産性とは全く異質のものである。

国民経済生産性とは何であろうか。国レベルの生産性を見るのであれば、就業者と失業者の合計である労働力人口で評価すべきではないか。国レベルで考えると、失業者が存在すること自体が損失である。国際比較するとき、失業率を考えずに、「国民経済生産性」である労働生産性だけを比較するのは、本末転倒ではないであろうか。

(1) 就業者と失業者

総務省統計局が行っている労働力調査には、毎月実施される『労働力調査』と5年に一度実施される『就業構造基本調査』がある。人口調査において、就業状態（収入を伴う仕事をしているかどうか）を把握する方法には、一定期間の状態により把握するアクチュアル方式と、ふだんの状態により把握するユージュアル方式がある。

『就業構造基本調査』では、15歳以上の人の就業・不就業について、構造調査であることから「ふだん」の状態によって把握するユージュアル方式で調査し、「有業者」と「無業者」という分類を行っている。一方、『労働力調査』は、動向調査であることから、「月末1週間」の状態によって把握するアクチュアル方式で調査し、「就業者」と「完全失業者」という分類を行っている。

(2) 国際比較における就業者と失業者

日本で毎月実施される『労働力調査』では、失業者の定義は、「現在仕事がなく、仕事を探していた者のうち、仕事があればすぐ就くことできる者」になっている。「失業者」とは「働く意志を持っていながら現在無業の者」を意味するので、求職活動を月末の1週間に行わなかった人は、「働く意志がない」と見なされ、単なる「無業者（無職）」となり「失業者」にはカウントされない。

アメリカの場合は、日本と比べると求職活動の有無の判定が月末の1週間ではなく「過去4週間以内」であり、ヨーロッパのドイツ・フランスなどは、期間の設定はなく「就業を希望し登録している者」すべてが「失業者」になる。

また、ILO基準では就職先が決まっているが入社待ちの人は失業者に含むが、日本では含まない。アメリカやカナダではレイオフ（一時解雇）の者も「失業者」に含む。イギリスやドイツでは、家族従業者・自営業者は就業者に含まないが、日本では含む。アメリカやイギリスは軍隊を就業者に含むが、カナダやドイツでは含まない。日本の自衛隊は就業者数に含まれる。

また、「就労者数」には、国外からの通勤者は含まない。しかし、EU域内では国境にとらわれずに、自由に居住し勤労できる環境が整っているので、自国に居住しつつ他国で就労している労働者が120万人いるとみられている。

労働生産性ランキング1位のルクセンブルクの場合、隣国からの就労者の割合が71%にのぼるので、その人数が分母の就労者数に加算されると、労働生産性は4～5倍も悪化することになる。当然、就業者として不法就労者はカウントされない。米国や欧州では、この不法就労者の割合がかなり高く、米国の場合その数が1,200万人と推計されているが、これは全就労者の8%程度に相当する高い水準である。

このように、ベースになる数値の就業者数には、国際比較するための均一性が担保されていない。

(3) 国際比較におけるGDP

GDPという数字は一つの「意見」であり、「事実」とは言い切れない側面がある。算出基準によって増えたり減ったりする。2016年12月、従来の1993SNA基準から最新の2008SNA基準に切り替えることで、2015年度のGDPが31.6兆円(GDP比6.3%)上方修正された。この主たる要因は、これまで中間消費とされてきた研究開発費を投資と見なしてGDPに算入したが、それ以外にも特許使用料とか不動産の仲介手数料なども追加されている。また、「購買力平価」という調整が国際比較の際には加えられる。各国の通貨のままGDPを比較することが出来ないため、国際的な基準通貨であるUSドル建てに引き直すが、為替相場は投機的な思惑でレートが大きく変動することが多々あるために、そのままでは実態を表していないということで、購買力調整を行ったUSドル建てのGDPを使用している。

2017年10月時点では、為替の実勢レートは約112.94円であるが、購買力平価(PPP)は約125.36円になっている。国際比較のためのGDPの購買力調整は「国民経済生産性」算出の大きな変動要因である。

しかし、購買力調整は、一昔前のようにGDPを構成する内容が、ほとんど生活必需品的なモノであった時代には、一物一価を前提にしたそれなりに意味がある調整であったが、最近のようにサービスが占める割合が大きくなってくると、ピンからキリまで価格が存在するので、今となってはあまり意味のない指数と言われている。

8. 2. 国際比較に見る労働生産性と労働時間の相関性

労働生産性と労働時間の相関性に考察する。日本人の労働時間は1990年の2,000時間から2015年の1,700時間まで下がっている。一方アメリカは1,800時間のままである。労働生産性と労働時間に相関性があるならば、日本とアメリカの労働生産性ランキングの差は縮まっていなければならない。しかし結果はどうなったか？アメリカは2位か3位のままである。日本は15位から21位に落ちている。

この事実から労働時間は重要なファクターでないことが分かる。つまり、日本は労働時間を15パーセント削減して労働効率を高めたが、それ以外の「何か」の差によって、日本のランキングが落ちてしまったのだ。その「何か」こそが、労働生産性の重要なファクターだと言える^(注2)。

図 8-2 年間実労働時間の国際比較

| 年 | 日本 | 米国 | イギリス | ドイツ | フランス | オランダ | ノルウェー |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1990 | 2,031 | 1,831 | 1,765 | 1,578 | 1,665 | 1,451 | 1,503 |
| 1995 | 1,884 | 1,844 | 1,731 | 1,528 | 1,605 | 1,479 | 1,488 |
| 2000 | 1,821 | 1,836 | 1,700 | 1,452 | 1,535 | 1,462 | 1,455 |
| 2005 | 1,775 | 1,799 | 1,673 | 1,411 | 1,507 | 1,434 | 1,423 |
| 2010 | 1,733 | 1,778 | 1,650 | 1,390 | 1,494 | 1,421 | 1,415 |
| 2015 | 1,719 | 1,790 | 1,674 | 1,371 | 1,482 | 1,419 | 1,424 |

独立行政法人 労働政策研究・研修機構：「データブック国際労働比較 2017」からの作成
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/documents/Databook2017.pdf>

8. 3. 日本国内に見る労働生産性と労働時間の相関性

日本人の働き方が非効率だから労働生産性が低いと言いたいようだがそれは大きく間違っている。労働生産性と労働者の働き方、実力は比例しない。従業員の効率性や能力は労働生産性とは関係ない。

日本国内での産業別の労働生産性を比較する。経済産業省の地域経済分析によると、日本全国の労働生産性は438万円であるが、東京都の労働生産性は643万円である。その差は205万円である。同じ日本人なのに労働生産性の差が4割以上もある。東京に住む日本人は、東京以外に住む日本人よりも、能力が高いから、労働生産性が高いのであろうか。同じ能力、同じ働き方をする同じ日本人でもこれだけ差があるということは、日本全国と東京都が持つ産業及び市場の構造の差こそが生産性の差を生み出しているのである。

表 8-3-1 日本の付加価値額と労働生産性

| 産業名称 | 東京都 | | | 全国 | | |
|---------------|------------|-----------|--------------|------------|-----------|--------------|
| | 付加価値額 (億円) | 従業員数 (千人) | 労働生産性 (万円/人) | 付加価値額 (億円) | 従業員数 (千人) | 労働生産性 (万円/人) |
| 農林漁業(個人経営を除く) | 95 | 3.6 | 265 | 8,847 | 356.2 | 248 |
| 鉱業・採石業・砂利採取業 | 78 | 0.5 | 1,686 | 1,403 | 21.4 | 655 |
| 建設業 | 26,204 | 468.2 | 560 | 155,932 | 3,876.6 | 402 |
| 製造業 | 39,762 | 706.6 | 563 | 564,659 | 9,247.7 | 611 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7,453 | 31.0 | 2,408 | 28,018 | 201.4 | 1,391 |
| 情報通信業 | 70,846 | 786.9 | 900 | 128,955 | 1,627.3 | 792 |
| 運輸業・郵便業 | 25,963 | 467.5 | 555 | 142,911 | 3,301.7 | 433 |
| 卸売業・小売業 | 125,729 | 1,920.5 | 655 | 454,979 | 11,746.5 | 387 |
| 金融業・保険業 | 62,789 | 414.2 | 1,516 | 185,308 | 1,589.4 | 1,166 |

| | | | | | | |
|-------------------|----------------|----------------|------------|------------------|-----------------|------------|
| 不動産業・物品賃貸業 | 29,500 | 343.8 | 858 | 83,677 | 1,473.8 | 568 |
| 学術研究・専門・技術サービス業 | 42,390 | 422.5 | 1,003 | 106,867 | 1,663.8 | 642 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | 13,603 | 852.4 | 160 | 73,692 | 5,420.8 | 136 |
| 生活関連サービス業・娯楽業 | 11,022 | 349.8 | 315 | 63,894 | 2,545.8 | 251 |
| 教育・学習支援業 | 13,732 | 322.3 | 426 | 65,994 | 1,721.6 | 383 |
| 医療・福祉 | 50,898 | 644.7 | 789 | 241,429 | 6,178.9 | 391 |
| 複合サービス業 | 916 | 20.0 | 459 | 23,577 | 342.4 | 689 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 35,404 | 900.9 | 393 | 116,530 | 4,521.8 | 258 |
| 計 | 556,384 | 8,655.3 | 643 | 2,446,672 | 55,837.3 | 438 |

出所：総務省・経済産業省「平成24年経済センサス 活動調査（確報）」からの作成
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02100104.do?tocd=00200553>

労働生産性にとって従業員の頑張りや効率性が重要ではない。労働生産性にとって重要な「何か」とは、国や企業にとって、売るのが何なのか、そしてそれが売れるのか、売れる構造をもっているのか、ということである。

需要と生産力が釣り合った状態なら生産性をあげることによって得られるのは人件費の削減分だけである。これはレジ打ちだろうがデザイナーだろうが大工であろうが結果は同じである。

しかしこれが発展途上国のように需要が生産力を上回る状況になると事態は変化する。生産性の向上は売上げの増大をもたらす。それが個人の給与に反映されるので生産性向上のインセンティブに十分なりえる。しかし日本は内需国でありながら人口減少が起きている。つまり市場（需要）が縮小している。その状況下で従業員が生産性を高めることが給与にダイレクトに反映するとは考え難い。これこそが日本人の労働意欲の低さにつながっている。したがって、日本人をこれ以上頑張らせることで効率よく働かせるのにはそもそも無理があるである。

従業員にとって労働生産性をあげるモチベーションは日本にはない。あるスーパーのレジ打ち達が熟練した結果、全員2倍の速度でお客さんをさばけるようになったとしよう。すると何が起きるか。売上げが上がったりはしない。お客さんの数が一定だからである。そこから先、起きるのはレジ打ち店員半分のクビが切られるという事実である^(注3)。

従って、現在の日本では需要を喚起することが重要である。それは魅力ある商品を供給するとともに、消費するための可処分所得を増やすこと、すなわち労働分配率を高めることである。

8. 4. サービス業の生産性

日本のサービス業は米国のそれと比べ生産性が低いと言われる。さらに、日本のサービ

スの価格が安すぎることで、低生産性の原因として指摘されることが多い。だが本来、生産性はサービスの実質的価値を比較すべきものであり、価格の高低は無関係である。価格の高低が生産性の水準に影響を与えるのであれば、その「生産性」の測り方が間違っているといえる。しかし生産性の国際比較では、質的側面を無視することが多く、高品質の日本のサービスの生産性が見かけ上、低くなる。

質の異なる財やサービスの生産量を計算するためには、品質を調整して生産数量を計算する必要がある。品質を考慮して生産数量を測る場合は、単純な数量に品質の指数をかけて、品質考慮済みの生産数量を推計する。パソコンや携帯電話などでは、市場で観察される品目間の価格差と個々の性能の差（電池の使用可能時間、メモリーの大きさや画面の精細度等）の関係を分析して、品質指数を推計する。賃貸アパートの品質差（駅からの距離、広さ、内装の質等）なども同様に計算する。

こうした品質調整が困難なサービス分野では、計算を省略して産業の付加価値額（単純な金額）を物価指数などで単純に割って、「付加価値生産性」を簡便に計算し、生産性の国際比較と称している。この付加価値生産性は、本来の生産性の概念とはかけ離れており、国際比較に用いるのは不適當である。

「生産性」は、生産物を投入量で割って計測する。例えば自動車の生産台数を投入人員（マンアワー）で割った数字が労働生産性である。一定量の生産物（実質額）を、より少ない資源投入で生産するほど高い生産性になる。自動車価格や賃金率などの価格は生産性に無関係である。

問題はサービスの生産量（特にその質）を測ることが困難な点である。宅配便の生産性を配達数量だけで測ると、配達回数を減らして、玄関先に放置するような米国の宅配便は日本より生産性が高くなる。

しかし宅配サービスの生産性は配達回数だけでなく、その確実性やダメージの少なさなどを考慮する必要がある。そうした質と量を勘案した生産数量指数を、投入人員や設備の物量で割ってその生産性を計算すべきである^(注4)。

8. 5. 行政サービスの生産性

書類の重複や電子化の遅れなど非効率な行政手続きは、企業活動の前にカベとして立ちはだかる。まず政府自身の生産性を高め、民間が活動しやすい環境をつくるべきである。手続きに要する書類の山は、企業活動を窒息させている。

政府は成長戦略として起業の促進を掲げ、法人設立手続きの電子化を進めてはいる。だが実際には、電子定款を確認するのに公証人役場で事前の確認が必要とされる。申請を受理した行政の側の処理にも時間がかかり、手続き完了までには1～2週間かかる。しかもオンライン申請の窓口が一本化されていない。日本でも必要な手続きを一括して済ませられるワンストップサービスの導入は急務である。行政が余計な手続きをなくし、民間の経済活動の後押しをするには、お金はかからない^(注5)。

行政手続きの効率化を実現することによる行政という名のサービス産業の生産性革命が急務である。

8. 6. 失業率

日本の失業率は低いのであろうか。日本では失業率を算出する場合、分子の失業者は少なくなるようにカウントされ、分母の就業者数は大きくなるようにカウントされる定義になっている。したがって、相対的に失業率は低くなる。

『労働力調査』では、「現在仕事がない」とか「仕事を探していた」とは、厳密には、「月末の1週間内」に限定される。これを日本独自の表現で「完全失業者」と呼ぶ。限定された「月末の1週間内」に仕事を探していなければ、日本の労働力人口を形成する「就業者」と「完全失業者」の中には含まれない。この定義には、違和感を覚える。

『労働力調査』のアクチュアル方式で採用している「月末1週間」は、諸外国と比べると極めて限定されているために、国際的になるべく同じ基準に近付けようとするなら、『就業構造基本調査』のユージュアル方式で導き出された失業率の方が適切な可能性が高い。

『就業構造基本調査』と『労働力調査』の調査結果を使用して、失業率を算出すると大きな違いがある。直近の『就業構造基本調査』のデータがあるのは、平成24年である。『労働力調査』については、平成24年の平均値を使用する。『就業構造基本調査』では、有業者6442万人、無業者4639万人、無業者のうち就業希望者1093万人、求職者469万人である。また、『労働力調査』では、就業者6270万人、完全失業者285万人ある。『労働力調査』では、失業率は4.35%となる。『就業構造基本調査』の無業者のうち「就業希望者」を「失業者」と見なすと失業率は14.3%、無業者のうち「求職者」を「失業者」と見なすと失業率は7%となる。いずれにしても、『労働力調査』における失業率より大幅に高くなる。

失業率は、 $[\text{失業者数}] \div [\text{労働力人口}]$ から算定される指標であり、労働力人口とは、就業者数と失業者数とを合計した人数である。従って、失業率を求めるためには就業者と失業者のカウントのやり方次第で、失業率は大きく変動する。

9. 労働生産性の罍

労働生産性にとって従業員の頑張りや効率性が重要ではない。経営者の経営力および産業及び市場の構造の差が労働生産性の差を生み出している。労働生産性は誤解を生む指標である。そもそも労働生産性の定義には問題が多いので、それで一喜一憂するものではない。重要なことは、労働生産性ではなく、労働生産性算出のインプットとなる付加価値額である。労働生産性の問題点を理解するには、付加価値額と労働生産性の定義が持つ欠陥を正確に理解する必要がある。

9. 1. 労働生産性の定義

「労働生産性」とは、労働者1人当たりのアウトプットのことである。すなわち、労働生産性とは、「付加価値額」を労働者数で割ったもの、「労働生産性＝付加価値額÷労働者数」と定義される。「定時退社」しようが、「2時間かかっていた仕事を1時間で完了」しようが、「ワークライフバランスを満喫」しようが、そのことは直接的には労働生産性には寄与しない。

労働生産性を上げるには、分子である付加価値額をブランド向上などの努力で増やすか、分母である労働者の数を機械化などで減らすという方法がある。ただし、前者は容易ではない。このため結果的に、「生産性を向上させる」＝「人員削減を進める」という単線的な考え方が広まってしまっている。

「いくら生産年齢人口が減少しようとも、労働生産性さえ上げられれば、GDPは落ちない」という間違った命題が流布している。多くの企業は、人を減らし、人件費を減らし、コストダウンに邁進している。それは労働生産性の向上には結びつかない。ましてやリストラや雇い止めも当然であるかのような風潮は、経済感覚の欠落を意味している。それは、自己を破壊する行為である。

9. 2. 付加価値額の定義

付加価値額は、企業が生み出した利益だけではなく、事業活動をする上で費やした人件費などのコストも合算したものと考える。具体的には、付加価値額（粗付加価値額）＝税引き後経常利益＋人件費＋賃借料＋他人資本利子＋租税公課＋減価償却費、という式で算出される。付加価値額には、純粋な利益だけではなく、固定費が含まれている。主な固定費には人件費や減価償却費がある。これはつまり、薄利の業種でも、多くの人を雇用して、設備投資して、大きなビジネスをしている企業の付加価値額は大きくなる。

9. 3. 金は天下の回り物

江戸時代の商売人は「金は天下の回り物」と言った。自分が使ったお金は誰かの儲けに回り、その儲けがお金として誰かに使われることで、自分の儲けに戻ってくる。これこそが、「経済感覚」である。江戸時代の日本人も、付加価値の定義を考えた西洋人と同じ経済感覚をもっていたのである。ところが現在の日本で行われている生産性向上はこの逆である。

中小企業新事業活動促進法では、付加価値額は、営業利益、人件費、減価償却費の合計と定義している。

すなわち、付加価値額は「営業利益＋人件費＋減価償却費」で表現される。付加価値額を伸ばすには、これらの3つの要素を増やしてやればよい。一つずつ見ていくと、営業利益は、企業が上げる収益である。営業利益が増えれば、税金が増える。つまり、国の収入が増えるということである。人件費が増えるということは、労働分配率が向上し、雇用が

拡大することと考えられる。可処分所得が増え、労働人口が増え、失業率が低下する。減価償却費が増えるということは、設備投資が増える。設備投資が増え、消費も増えれば、好景気につながり、景気の好循環を実現できる。

しかし、人員削減を進め設備投資を抑制することで利益率を改善しても、付加価値額は決して高まらない。

国の視点で見ると、「労働生産性をあげるために労働者数を減らす」という論理は本末転倒である。これは、「労働人口あたりのGDPが低いから失業率を高めよう」ということを意味する。

しかし企業の視点で見ると、「労働生産性をあげるために労働者を削減する」という論理が成立してしまう。少ない人数で多くの売上をあげるということは、労働者1人当たりの待遇もよくなるし、企業の成績もよく見える。ところがこれは合成の誤謬の罠である。多くの企業が労働生産性という数値だけを追いかけて、ひたすら人員削減に邁進すると、売上は伸び悩み、失業者は増大し、格差も拡大する。国から見ると良いことは何1つない。

一方、付加価値を上げるということは、国にとっても企業にとっても消費者にとっても望ましい追究されるべき価値である。簡単に言えば、「コストの削減」ではなく、「売上を上げる」ということである。「コスト削減」に対して、「売上を上げる」ことは並大抵のことではない。より多く、より高く売れる商品を開発することである。「定時退社」や、「業務効率の改善」は、それをやることで「売上を増やせる」という前提があってはじめて労働生産性に貢献するのである。

「金は天下の回り物」である。「売上を上げる」ためには、消費者すなわち労働者の可処分所得を増やすことで初めて実現できるのである。

9. 4. 21世紀の生産性

アマゾンの急激な躍進はリアルのお店をたくさん開設し、売り上げを増やしたというのとは質的に異なる。アマゾンで購入する場合、消費者はありとあらゆるものが載ったインターネット上のページからモノを選択し、家まで配送してもらう。そのうえで、一般の店で買うのと値段が同じ、あるいは安いことが多い。

しかも、毎月一定額を払えば通常より早く荷物を受け取れたり、動画や音楽配信が好きなだけ楽しめたりする特典も付く。高度な技術革新を伴ったサービスの向上があるはずなのに、我々は従来と同じか、大きな追加負担もなしに、様々な「便利さ」や「経験」を享受できるようになる。

そうしたサービスの向上はGDPには表れにくい。アマゾンはウォルマートなど20世紀型の既存勢力から確実に勢いを奪っているが、それを支える技術からはそう大きな対価が得られない。

一方で、顧客満足度は上がっている。こんな調査結果がある。野村総合研究所が3年に1度実施する「生活者1万人アンケート」によると、自分の生活レベルを「上」ないし「中

の上」と感じる人の割合は2009年以降、増加傾向にあり、「中の下」「下」と答える人は逆に減っているという。

GDPや賃金が伸び悩んでいる、と言われるが、電子商取引や無料の動画、大学教育など、デジタル化されたサービスによる便益を通じて、生活に豊かさを感じる人が増えている可能性がある。

デジタルサービスから得られる「豊かさ」を「消費者余剰」という形で試算する。例えばある商品を100円で買おうとしたら、90円で買った。その場合は10円が消費者余剰である。逆に、売り手から見ると、90円でしか売れなかったら「生産者余剰」はマイナス10円である。

ここで重要なのは、生産者余剰はGDPに織り込まれるが、消費者余剰は織り込まれない。消費者余剰をGDP（実質）に上乘せすると、年間500兆円前後で伸び悩む日本のGDPは、07～15年度の平均で年42兆円押し上げられる。

消費者余剰と生産者余剰の関係は今後、シェアリング経済の浸透もあり、一段と注目される可能性がある。例えば、クラウドサービスを見てみよう。個人や企業が個別にデータセンターを持たず、アマゾンなどのクラウドサービスを使ったら、社会全体で不稼働資産を減らすことが可能である。だが一方で、データセンターで使われるサーバーは需要が減って価格が下がるか、生産量が落ち込む。米IBMなどのメーカーがここ数年、元気を失ったのはそのせいである。

デジタル化の便益が消費者に偏っていて、企業が割を食っているとの理解は正しくない。企業にもデジタル化で生産性が向上した恩恵は大きい。重要なのは、従来の計測法で捕捉できない付加価値が増えたという点である。それを議論しなければ、日本経済の生産性も正確に測れなくなる。

労働生産性はGDPを労働投入量で割って算出する。だから、GDPにデジタル化の便益が上乘せされれば、理論上、生産性が上がる。政府から「3%賃上げ」の声も出る年明け以降の産業界の賃金交渉にも深く関わる話である。

「21世紀の生産性」とでもいうべきだろう。生産性を話し合うなら、現在の付加価値の計測法に問題がないかどうかを問い直すことも重要である。「鉄やセメントを何トン生産したか」でGDPを測ったのが20世紀だったとしたら、21世紀は「所有でなく利用」「モノよりコト」「規模より範囲」が問われる時代だからである。^(注6)

10. 企業における労働生産性と労働分配率

生産性が上がれば賃金も上がり、生活が豊かになる。経済成長を支えてきた連環にも近年はほころびが目立っている。

労働生産性の向上といえば、日本では従業員一人ひとりがこつこつ努力を重ねるイメージが今も強い。だが、東証1部上場の1,657社を分析すると重要な経営判断の巧拙が生産性の差を生む実相が浮かび上がる。今も昔も企業の盛衰の鍵を握るのは経営者だとい

う事実をデータは物語る。

生産性を高めるためには現場の「ガンバリズム」だけでは足りない。描く将来のビジョンや実行力など経営者の力量が試される。経営者の決断で事業の選択と集中を進め、自社の強みを一段と発揮できるように作りかえた企業に生産性を向上させたケースが多い^(注7)。

日本電産会長の永守重信は言う。「低生産性の原因の1つは管理者能力だ。部下の残業などを管理者がコントロールできていない。もう1つは英語。営業先や電話対応などで通訳を介すと、人手が2倍必要だ。この2つが要因の7割を占める。管理者研修や英語は必須だ」「日本企業は従業員が1つの会社で長く働き、忠誠心も高いという良さがある。日本風の生産性向上のやり方を模索していく必要がある」^(注8)。

モルガン・スタンレーMUF G証券のロバート・フェルドマンは言う。「働き方改革が進んでいるが、労働時間を減らせば生産性が上がるという短絡的な考え方が目立つ。これは逆。生産性が上がったときに労働時間が減るのだ。技術革新を進め、(働く人が使う機械や設備の多さを示す)資本装備率を高める必要がある」^(注9)。

日銀は2017年7月に公表したレポートで、労働生産性の上昇に対して賃金の伸びが抑制的であると指摘している。これまで長い目でみれば賃金は労働生産性の見合いで決まるとされていたが、足元では労働生産性の上昇に賃上げが追いついていない。

実際に東証1部上場企業のデータをみても、過去10年に従業員1人当たりの営業利益を増やした企業のうち、人件費も増やした企業は33%にとどまっている。国全体で労働の分け前をあらわす労働分配率も約46年ぶりの低水準を記録している。多くの先進国で生産性の伸びに賃金上昇が追いつかない「デカップリング(切り離し)」が生じている。

労働生産性が上がっても賃金が上がらなければ、経済全体で需要が増えず、格差拡大にもつながる^(注10)。

11. 改めて考える社会における企業の役割

株主資本主義・金融資本主義の台頭とともに、資本主義社会の重要構成員たる企業は「私」の側面を重視し、公器としての機能は二の次とする傾向が強くなっている。本来、企業はイノベーションを通じて社会に新たな価値をもたらす存在であり、企業の継続を前提として社会の安定した発展の礎であるべきである。株主のみならず顧客、従業員、取引先、地域社会、行政など多様な利害関係者が企業を支え、全体のバランスが維持されている。そうして生み出された成果は、役割に応じて配分され、社会に貢献する中流層の育成と定着に寄与しなければならない。成果は公的視点で配分すべきであり、企業は社会の公器であるということを忘れてはならない。社会構成員全体の最大幸福を目指して行動すべきである。

しかし、経営の短期主義により、長期的に基礎的なビジネスの営業能力を高めることよりも、事業や財務のリストラクチャリング、買収・合併といった短期的に表面的な収益水準を向上させる策に経営者がより焦点を当ててしまう傾向があり、イノベーションの衰退

が起きている^(注11)。

11. 1. 日本経済団体連合会 企業行動憲章

日本経済団体連合会では、企業が遵守すべき行動規範10原則を企業行動憲章として定めている。企業行動憲章では、企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく^(注12)と宣言している。そして、本憲章の精神の実現が経営トップの自らの役割であることを認識して経営にあたると言っている。

果たして遵守、実践されているのであろうか。内部留保を積み上げ、イノベーションのための投資を行わず、利益の成果を社員に還元しない現状をどのように判断すべきであろうか。

企業行動憲章には、イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図り、従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備し、「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する、とある。果たして企業は、「良き企業市民」として行動できているのであろうか。

11. 2. 経営者の資質はビジネスモデルの中核

日本企業が生産性を上げるには、人手をかけブランドを向上させることで、マージンを増やす方向に進む必要がある。その前提は、労働者のモチベーションを向上させることである。

企業の盛衰の鍵を握るのは経営者であり、経営者の資質は、資本主義というビジネスモデルの中核である。

描く将来のビジョンや実行力など経営者の力量が試されている。人にいかに真摯に向き合い、寄り添い、よりよい環境をともに整えていくか。それが労働人口減少社会での競争力を分ける。

全従業員の55%にあたる2,200人の非正規社員をすべて正社員にする。カード大手のクレディセゾンが衝撃的な人事改革を発表したのは2017年8月である。クレディセゾンの経営者は、事業の転換を進めて収益体質を強くするには、単に事業の見直しだけでなく、社員が一丸となって変化を乗り越えるための人事制度が必要と考え、それを実行した^(注13)。

神奈川県に無休から「定休3日」に切り替えながら、社員の平均年収を4割増やした老舗旅館が、鶴巻温泉の「陣屋」である。休館日の半日を研修や会議に充て、接客力向上に努めるとともに食事も改め、その結果、平均客単価は4万5000円にまで上昇し、稼働率も80%に高まり、社員の平均年収は4割増えている^(注14)。

イノベーションの衰退している現在だからこそ、将来のビジョンを描き、企業行動規範の原則を実践する真の経営者が社会には求められている。

1.2. 労働関係の個別化と労使の力学

民間企業における労使関係の背骨は戦後の長い間、「生産性三原則（①雇用の維持・安定の原則，②労使協議の原則，③成果配分の原則）」であった。今も多くの企業では、「生産性三原則」に依拠する考え方が労使を律する理念の柱であることに変わりはないが、一部でその認識の形骸化が散見され、労使の交渉・協議に揺らぎが見られ始めている。

高度経済成長期に定着した「春闘」は、業績が好調な産業の労働組合が、賃上げのポイントセッターとなり、より高い賃上げを主導し、それに続く産業の労働組合も、賃金交渉とその妥結の時期を3月に集中することによって、社会横断的な賃上げを目指した。こうして、企業業績の拡大が、賃金の上昇へとつながる太いパイプが形成され、経済成長の成果が労働者の賃金へと分配され、さらに、それが消費と内需の拡大を生み出し、より高い経済成長を後押しすることによって、我が国における、高度な経済成長が実現されることとなったのである。

労働関係は集団的な力関係の下に均衡していたが、労働関係の個別化は、今までの労使の力学を崩し、成長の成果が労働者全体に行き渡らないという今日の歪みをもたらしている。今後は、新たな社会的均衡の回復に向けた取組みが求められ、仕事と生活の調和を図り、一人ひとりの働き方に応じた成果の配分を実現する社会システムを構築することが重要である。

限られた国民所得の分配にあたって、労使の交渉力によって成果を取り合うというレベルで理解されるべきではない。仕事と生活の調和は、今後ますます強まる人口減少傾向の中で、我が国における経済の成長と社会の安定を生み出すために欠くことのできない、社会全体としての対応である。人口減少社会への転換に即応した意識改革が求められる。

これらの実現に向け、賃金コストの削減のみを目的とした安易な非正規雇用活用を是正するとともに、若年者に正規雇用の雇用機会を拡大し、長期的な視点に立った職業能力の形成と、それに見合う着実な処遇の改善が求められる。また、就業形態間の均衡処遇を通じて、労働者の意欲と生産性の向上を図ることが求められる。さらに、労働者が仕事と生活のバランスの取れた働き方を安心、納得して選択できるような柔軟な働き方の下で、勤労者生活にゆとりを取り戻し、生活の安定と安心の下で、消費支出の着実な拡大も期待できる。政府は、安定した経済成長の実現に向け、景気動向の正確な把握に基づき、機動的な経済運営を図りつつ、中長期的な経済成長力の強化に取り組みなくてはならない。また、そのことが、企業の長期的な視点に立った計画的な人材の採用、配置、育成を支えることになる。

雇用や賃金を始めとする労働条件改善の原資は、労使の努力による生産性向上の増分付加価値で賄われるべきだとする「生産性三原則」の考え方は、近年労働分配率の低下とい

う形でその存在意義を問われている面もあり、昨今のトマ・ピケティの格差拡大に関する警鐘にも繋がっているが、適正かつ公正な分配を担保するという「生産性三原則」の重要性は、従来にも増して労使間でその理念の共有のレベルを高めていく必要がある^(注15)。

13. あるべき社会の姿と労働分配率

我々の経済社会が公正な経済社会であるとは感じられない状況が強まっている。持続可能な社会を実現するために、人々が充実した家庭生活に支えられ、意欲をもって日々健康に仕事に取り組めることができる雇用システムおよび労働環境を構築することである。経済成長の成果を、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランス良く配分し、雇用の安定を確保し、すそ野の広い所得の拡大を実現させ、内需の着実な成長を目指すことである。

家計、企業、公的部門が持続可能な経済関係に入る努力を続け、持続的な成長経路につなげていくことが求められている。家計の回復を確かなものとするには、将来の所得増が展望できることが鍵となる。家計の持続的な回復には、将来にわたる所得面の改善が展望されることが必要であり、家計が景気回復の成果をより一層享受するためには労働者としての質的な能力向上を目指した人間力強化が有効である。雇用者所得の回復が遅れば、内需の足かせとなる。景気回復に占める消費の役割が高まっており、安定的で持続的な景気回復を支える要因の一つとなっている。今後は国内の企業部門から家計部門への波及が回復することで、景気回復の実感が高まることが望まれる。

近年の雇用システム改革では、コスト抑制志向が強まり、平均賃金の低下や格差の拡大をとめないながら、我が国の所得、消費の成長力が損なわれ、さらには、労働生産性停滞分野で不安定就業を用いる傾向が強まるなど、産業発展の可能性が狭められることとなった。格差が固定化することがないように、労働者のキャリア形成をより一層充実させていくこと、公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境を整備しなければならない。

雇用の「質」の向上のため、賃金を含めた職場環境の改善を進め、「ディーセント・ワーク」(人間らしい働きがいのある仕事)を実現していくことが重要であり、賃金等の改善のためには、生産性の上昇が不可欠で、IT化の推進や企業の新陳代謝の促進等を図ることが求められる。雇用制度の変化に伴う雇用への影響や労働者の賃金交渉過程などを分析し、格差と所得再分配政策の在り方についての考察を行うべきである。政府の役割は、弱者に配慮した社会制度を構築することである。

企業活動の成果を労働者に適切に配分されているのであろうか。労働生産性を引き上げることによって、実質賃金の伸びを高めていくことが重要であるといわれるが、過去には労働生産性の変化に見合った実質賃金の上昇が実現せず、生産性上昇の果実を労働者が享受できていない状況もみられている。

デフレ脱却のためにも、このような企業行動や賃金決定の在り方を変革していくことが

求められる。売上げの低迷に対して企業は賃金を抑制して収益を確保しようとしてきた。交易条件の悪化もあって、労働者が生産性上昇の果実を十分享受できず、非正規雇用など雇用の質が劣化し、生活保護や社会的排除を受ける人が増えている。社会保障制度の基盤を整え、所得再分配機能の強化を図ることが重要である。

一国の経済循環は、財・サービスの生産があり、生産活動の成果は分配され所得となり、そして、支出され、財・サービスの購入へと向かう。所得・消費の拡大を通じた内需の拡大が企業の将来期待と投資環境をも改善する。国内需要の大きな割合を占める家計消費を押し下げている最大の要因は所得の低下であり、賃金格差の拡大や平均賃金の低下が、国内需要の停滞を招いた要因である。

国民所得が雇用者にどれだけ分配されたかを、労働分配率によりみると、2002年以降大きく低下し、消費支出は力強さを欠いている。経済成長の成果を勤労者生活へと行きわたらせることができず、内需の停滞を招いている。

雇用・所得の改善が、好循環の継続にとって重要であり、雇用者報酬の増加によって、幅広い業種の生産が喚起できる。

1.4. 労働分配率の現実

経済の成長は、労働生産性の向上を通じて実質賃金の上昇と労働時間の短縮をもたらすものであるが、近年は、労働生産性が上昇しても賃上げ、時短の動きはともに停滞している。

平成18年度版労働経済白書で、企業は労働力を確保するにあたって、正規雇用を抑制し、非正規雇用割合を高めることによって、人件費の削減を図っている。近年の労働分配率の低下に非正規雇用割合の上昇が与えた影響を推計すると、非正規雇用割合の上昇は、雇用者報酬を切り下げる要因として強く作用しており、近年の労働分配率の低下に対し、大きな影響を与えている、と労働分配率について問題を指摘している。

しかし、2016年に発表された「平成27年度国民経済計算年次推計(平成23年基準改定値)」を見る限り、労働分配率の問題は克服されていない。

1.4.1. 労働分配率の推移

労働分配率、いわば雇用者の取り分は減少している。平成28年12月22日発表の内閣府による「平成27年度国民経済計算年次推計(平成23年基準改定値)」では、平成27年度の国民所得(要素費用表示)は前年度比2.7%増と4年連続の増加となった。内訳についてみると、雇用者報酬が前年度比1.5%増と3年連続で増加、財産所得が前年度比4.7%増と4年連続の増加、企業所得が前年度比5.4%増と2年ぶりの増加となった。法人企業所得(配当等の支払い前の法人企業の所得)は前年度比8.9%増と4年連続の増加となったが、労働分配率(国民所得に占める雇用者報酬の比率)は67.8%と2年ぶりに低下した、と述べている。

表14-1-1 労働分配率の推移

| 年度 | 労働分配率 | 雇用者報酬 | 雇用者数 | 国民所得 | 経済成長率 | |
|------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|
| | % | 兆円 | 万人 | 兆円 | 2008SNA | 93SNA |
| 1994 | 71.2 | 262.3 | 5362.0 | 368.1 | - | - |
| 1995 | 70.4 | 266.6 | 5391.6 | 378.5 | 3.5 | 2.7 |
| 1996 | 69.6 | 272.5 | 5440.0 | 391.4 | 2.7 | 2.7 |
| 1997 | 71.7 | 278.5 | 5464.7 | 388.5 | 0.0 | 0.1 |
| 1998 | 72.1 | 272.9 | 5406.5 | 378.2 | △0.8 | △1.5 |
| 1999 | 71.3 | 268.7 | 5397.3 | 377.0 | 0.7 | 0.5 |
| 2000 | 70.0 | 270.3 | 5390.9 | 386.0 | 2.5 | 2.0 |
| 2001 | 70.6 | 264.3 | 5377.2 | 374.3 | △0.6 | △0.4 |
| 2002 | 68.8 | 256.4 | 5352.8 | 372.6 | 0.9 | 1.1 |
| 2003 | 67.0 | 253.1 | 5377.4 | 378.0 | 2.1 | 2.3 |
| 2004 | 66.4 | 254.1 | 5408.7 | 382.7 | 1.5 | 1.5 |
| 2005 | 66.6 | 258.0 | 5498.7 | 387.4 | 2.1 | 1.9 |
| 2006 | 66.5 | 260.8 | 5563.3 | 392.4 | 1.4 | 1.8 |
| 2007 | 67.0 | 262.9 | 5648.7 | 392.3 | 1.2 | 1.8 |
| 2008 | 72.2 | 262.6 | 5666.6 | 364.0 | △3.5 | △3.7 |
| 2009 | 71.0 | 251.1 | 5625.7 | 353.4 | △2.2 | △2.0 |
| 2010 | 69.7 | 252.2 | 5650.4 | 361.9 | 3.2 | 3.5 |
| 2011 | 70.8 | 253.9 | 5647.6 | 358.4 | 0.5 | 0.4 |
| 2012 | 70.3 | 253.1 | 5656.8 | 359.8 | 0.9 | 0.9 |
| 2013 | 68.1 | 254.9 | 5709.8 | 374.0 | 2.6 | 2.0 |
| 2014 | 68.6 | 259.5 | 5752.3 | 378.3 | △0.4 | △0.9 |
| 2015 | 67.8 | 263.4 | 5805.9 | 388.5 | 1.3 | 0.9 |

出所：内閣府「国民経済生産（GDP統計）2015年度年次推計」からの作成

http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/sankou/pdf/point20161222.pdf

出所：内閣府「2015年度国民経済計算（2011年基準・2008SNA）」からの作成

http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/h27_kaku_top.html

雇用者報酬は「雇用者数」と「労働時間」、「1人1時間当たり賃金」の3つに要因分解できる。雇用者数がほぼ一環して伸びているのに対し、労働時間は減少し続けている。1994年度に約1900時間だった年間労働時間は、2015年度に1750時間まで減少した。増えた雇用者が女性や高齢者中心で、短時間労働者が増えたことも影響している

と思われるが、長時間労働の弊害がこれだけ叫ばれている今、好ましい動きだと言える。最大の問題は、1人1時間当たり賃金が伸び悩んでいる点である。1994年度を100として、2015年度は101.1であり、1990年代後半に一時伸びたが、その後はほとんど横ばいで推移している。

表14-1-2 賃金の推移

| 年度 | 労働分配率 | 雇用者報酬 | 雇用者数 | 労働時間数 | 賃金 |
|------|-------|-------|--------|-------|------|
| | % | 兆円 | 万人 | 時間/人 | 円/時間 |
| 1994 | 71.2 | 262.3 | 5362.0 | 1910 | 2561 |
| 1995 | 70.4 | 266.6 | 5391.6 | 1912 | 2586 |
| 1996 | 69.6 | 272.5 | 5440.0 | 1905 | 2629 |
| 1997 | 71.7 | 278.5 | 5464.7 | 1880 | 2711 |
| 1998 | 72.1 | 272.9 | 5406.5 | 1864 | 2708 |
| 1999 | 71.3 | 268.7 | 5397.3 | 1844 | 2700 |
| 2000 | 70.0 | 270.3 | 5390.9 | 1851 | 2709 |
| 2001 | 70.6 | 264.3 | 5377.2 | 1842 | 2668 |
| 2002 | 68.8 | 256.4 | 5352.8 | 1833 | 2613 |
| 2003 | 67.0 | 253.1 | 5377.4 | 1836 | 2564 |
| 2004 | 66.4 | 254.1 | 5408.7 | 1837 | 2557 |
| 2005 | 66.6 | 258.0 | 5498.7 | 1831 | 2563 |
| 2006 | 66.5 | 260.8 | 5563.3 | 1831 | 2560 |
| 2007 | 67.0 | 262.9 | 5648.7 | 1825 | 2550 |
| 2008 | 72.2 | 262.6 | 5666.6 | 1791 | 2587 |
| 2009 | 71.0 | 251.1 | 5625.7 | 1764 | 2530 |
| 2010 | 69.7 | 252.2 | 5650.4 | 1775 | 2515 |
| 2011 | 70.8 | 253.9 | 5647.6 | 1780 | 2526 |
| 2012 | 70.3 | 253.1 | 5656.8 | 1769 | 2529 |
| 2013 | 68.1 | 254.9 | 5709.8 | 1763 | 2532 |
| 2014 | 68.6 | 259.5 | 5752.3 | 1759 | 2565 |
| 2015 | 67.8 | 263.4 | 5805.9 | 1751 | 2591 |

出所：総務省「労働力調査」からの作成

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000000110009&cycode=0>

出所：内閣府「国民経済生産（GDP統計）2015年度年次推計」からの作成

http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/sankou/pdf/point20161222.pdf

以上のような分析から、アベノミクスの4年間をどのように評価できるだろうか。2012年末に安倍政権が発足して以降、雇用者報酬はたしかに伸びている。2012年度に253兆円だったのが、2015年度には263兆円となった。順調に伸びていると評価できる。

しかし、伸びの理由は、賃金ではなく、雇用者数が増えたせいである。1947年～1949年生まれの子供世代は、安倍政権が発足した2012年にちょうど65歳に達している。その彼ら彼女たちが65歳以降も働き続けている。ここ数年、65～69歳の就業者数の伸びが加速している。そのこと自体は良いことだが、日本の人口が増えていない以上、雇用者数の増加はいつか天井にぶち当たる。長時間労働の問題と人口減少を考えると、雇用者報酬を増やすには結局、1人1時間当たり賃金を増やしていくしかない。

ニッセイ基礎研究所の斎藤太郎・経済調査室長は「労働者側の賃上げ要求が低いうえ、デフレが長く続いたので賃上げが当然だと思っている人が減っている。アベノミクスで賃上げが実現したというが、それはベアが復活しただけで昔と比べると水準は低い。それまで10数年ベアがゼロだったのでベアを獲得したことに重きが置かれ、そういう意識が労働者側にしみ付いている」と指摘する。

しかし、アベノミクスの4年間で可処分所得は増えていない。同じ国民経済計算のデータを使い、税・社会保険料負担と利子・配当収入を加味した家計の可処分所得を計算してみると、6年連続で雇用者報酬の伸びを下回っている^(注16)。

14. 2. アベノミクスは失敗である

アベノミクスにより景気が良くなっていると言われている。それは、本当であろうか。民主党政権時代と安倍政権の経済成長率と実質賃金の推移を振り返ってみる。

93SNAに基づく「国民経済計算年次推計」では、民主党政権時代の経済成長率は、2010年～2012年の3年間平均で1.7%のプラスで推移している。しかし、安倍政権下の経済成長率は、2013年～2015年の3年間平均でわずか0.6%しか成長していない。消費増税の駆け込み消費を除いたら、3年間平均でマイナス成長に陥ってしまうほど悪い。

さらに、実質賃金の推移を振り返ると、民主党政権下では、2010年が1.3%増、2011年が0.1%増、2012年が0.9%減となり、3年間の累計では0.5%増となっている。これに対して、安倍政権下の2013年が0.9%減、2014年が2.8%減、2015年が0.9%減となり、3年間の累計では4.6%も減少している。要するに、2012年～2015年の実質賃金の下落率は、リーマン・ショックの前後の期間を凌駕している。

円安を追い風にして企業収益が拡大したにもかかわらず、安倍政権が期待していたようにGDPがなかなか増えていない。円安により企業収益が増えた分だけ、輸入インフレにより家計の可処分所得が減ってしまっている。その結果として、実質賃金の持続的な下落

が進んでしまい、GDPの6割超を占める個人消費が大幅に落ち込んでいる^(注17)。

15. 労働分配率と消費動向

かつて高度成長期には、経済の「主役」とも言える家計の消費が経済成長を牽引した。しかしバブル崩壊後、とりわけ2000年代に入ってから、わが国の消費は他の先進国と比べて弱々しい動きが続いている。弱い消費の原因として、まず考えられるのは、賃金・所得の伸び悩みである。

1997-98年の金融危機を機に、わが国では戦後先進国で見られなかったような名目賃金の下落、すなわち「賃金デフレ」の傾向がはっきりしてきた。その結果、労働分配率は低下した。しかも、企業は増大した利潤を設備投資には回さず、法人企業部門の剰余金が単調に増大している。

15.1. 家計による消費は経済の主役

経済の「主役」は家計による消費である。このことをフォーマルに定式化したのが、今なお経済学の正統派と言える「新古典派経済学」である。18世紀末から19世紀前半のイギリスでアダム・スミス、ロバート・マルサス、デヴィット・リカードらによって築かれた「古典派経済学」は、19世紀末に起きた「限界革命」により新古典派経済学へ衣替えした。これが、今日われわれがミクロ経済学で学ぶ経済学である。

ミクロ経済学では、経済学を学んだことのある人ならだれもが知るように、「家計」と「企業」の行動に関する理論がある。家計は与えられた所得制約と価格の下で効用を最大化する。一方企業は、生産技術や価格を制約条件としてその下で利潤を最大化する。このように経済には家計と企業という二つの経済主体が存在するのだが、実は経済学の理論においては、家計と企業は「同等」ではない。企業は家計によって「所有」されるものだからだ。株式会社であればそれは株主によって所有される。最大化された利潤は、配当、株のキャピタル・ゲイン、利子、その他具体的な形態は様々あるがいずれにしてもそれは最終的には家計に帰属する。要するに新古典派理論における家計と企業の関係は、鵜飼と鵜の関係のようなものなのである。企業はそれを所有する家計に雇われたエージェントにすぎず自律性は無い。

新古典派理論において、経済の主役は家計なのである。経済全体の効率性を表す概念としての「パレート最適」は、家計／消費者の効用によって定義されるものであり、そこには企業は登場しない。

経済の最終的な目的が家計／消費者の効用にあるとしたとき、その効用を決めるものが消費であることは改めて言うまでもない。投資（設備投資、在庫投資）、輸出などは消費者の効用に直接影響を与えない。実際19世紀末、限界革命の担い手の1人であったウィーンのカール・メンガーに始まる「オーストリア学派」は、消費財こそが効用を通して価格を決定するものであり、投資は将来の消費財をつくり出すための「迂回生産」にほかな

らないと考え、投資財の価格を将来の消費財の価格から帰属計算して求めたのである。

経済学の理論においては経済の主役は家計による消費である。現実はどうであろうか。先進国においてはいずれも消費はGDPの6割ないし7割を占める最大の需要項目である。当然経済成長率は消費の動向によって大きな影響を受ける。この消費が弱いのが日本経済の大きな問題である。こうした傾向が生まれたのは1995年以降のことだ。過去20年わが国の経済は、他の先進国と比べ一貫して有意に低い。

もっとも、弱い消費は戦後の日本経済にいつでもみられるトレードマークというわけではない。高度成長期（1961－75年）には、わが国の消費の成長率は国際的にみても著しく高かった。まさに高度成長だったわけだが、そうした高成長は、投資や輸出の伸びによってもたらされたものであり消費は「脇役」だったと思っている人がいる。しかし、これは大きな誤解である。高度成長も旺盛な輸出によって生み出されたと誤解している人も多いが、輸出の寄与率は10%にも満たない。マイナスの項目である輸入の貢献を差し引いた「純輸出」でみれば成長への貢献はほぼ平均ゼロである。高度成長期にはわが国の貿易収支は平均的にみれば均衡しており、高成長の下でしばしば外貨不足、「国際収支の天井」が問題となっていたことを思い出せば、このことは直ちに理解出来るはずである。

要するに、1950年代後半から70年代初頭まで続いた日本の高度成長は、「内需主導」の経済成長だったのである。その中でも家計の消費の寄与が最も大きかった。

しかし、2000年代の成長はまさに「輸出主導」と言える。しかし既に述べたように昔から日本経済の成長パターンが輸出主導だったわけではない。それはバブル崩壊後1990年代から始まり、2000年代に入り強まった新たな成長パターンだと言える。こうした中で消費の貢献は小さくなり、成熟した他の先進諸国と比べてもわが国の個人消費は弱々しい状態に陥ったのである。

GDPの6割のシェアを占める消費が弱ければ日本経済は低成長とならざるをえない。現在、拡張期が続く景気の持続性についても、消費の動向が鍵を握ると考えるエコノミストが多い。弱々しい消費の原因は何か。それは、労働分配率の低下による所得の低迷である。

15. 2. 労働分配率の低下による所得の低迷

労働所得の決定要因として最も重要な賃金の動向をみても、わが国の低成長はきわ立っている。他の先進国では名目、実質の賃金が生産性の上昇とともに上がっているのに、日本では1990年代後半とりわけ97/98年の金融危機の頃から下がる傾向が生じている。正規から非正規雇用への転換、ボーナスのカット、ベースアップの凍結、さらに所定内の賃金のカットすら行われるケースもあった。こうした90年代末からの「賃金デフレ」が日本のデフレーションのコアともいえる原因になるとともに、所得の低迷を通して弱い消費の原因ともなってきた。

製造業では著しく労働生産性が上昇したにもかかわらず、名目賃金はごくわずかしか上

がらなかった。他の先進国では生産性の上昇とほぼ並行して名目賃金は上昇している。日本の製造業では労働生産性の上昇との比較において名目賃金が抑制されてきたと言える。

国民経済計算ベースで数字を確認しても、過去20年間（1996－2015）、名目経済成長率の平均は+0.2%であるのに対して、雇用者報酬の平均の伸び率は-0.1%、さらに賃金・俸給については-0.3%である（雇用者報酬＝賃金・報酬＋雇用主の社会負担）。賃金の下落傾向は明らかである。この結果、労働分配率（雇用者報酬／（雇用者報酬＋営業余剰＋固定資本減耗））は、1990年代後半から2000年代前半にかけて5%ほど低下している。

15.3. 消費動向

家計消費の動向をより安定的に把握することを目的として作成されている家計消費指数により、消費の動向を考察する。

家計消費指数とは、総務省統計局の家計調査結果のうち購入頻度が少なく結果が安定しにくい高額消費部分について、家計調査とは別に大サンプルの「家計消費状況調査」で調査し、家計調査の結果を家計消費状況調査の結果で補完して新たな結果を作成した後、指数化したものである。これにより、家計調査の高額消費部分の振れを小さくし、家計消費の動向をより安定的に把握することが可能となっている。

総務省統計局の家計調査は述べている。2016年の二人以上の世帯（平均世帯人員2.99人、世帯主の平均年齢（59.2歳）の消費支出は、1世帯当たり1か月平均282,188円で、前年に比べ名目1.8%の減少となった。また、物価変動（-0.1%）の影響を除いた実質では1.7%の減少となった。消費支出の対前年実質増減率の近年の推移をみると、2010年に増加（0.3%）となった後、東日本大震災が発生した2011年は減少（-2.2%）となった。2012年（1.1%）、2013年（1.0%）は2年連続の実質増加となった。2014年は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要が見られたものの、その後の反動減や夏場の天候不順の影響などもあって減少（-2.9%）となった。2015年（-2.3%）、2016年（-1.7%）は、減少幅は縮小したものの、2014年以降3年連続の実質減少となっている。

表 1 5 - 3 - 1 家計消費指数 対前年変化率の推移 (二人以上の世帯の家計消費)

| 年 | 名目指数 | 実質指数 | | | 経済成長率 | |
|------|------|------|------|------|---------|-------|
| | 消費支出 | 消費支出 | 食料 | 保険医療 | 2008SNA | 93SNA |
| 2003 | -1.2 | -1.0 | -2.1 | 5.6 | 2.1 | 2.3 |
| 2004 | 0.1 | 0.2 | -1.1 | 0.0 | 1.5 | 1.5 |
| 2005 | -0.3 | 0.1 | -0.6 | 4.1 | 2.1 | 1.9 |
| 2006 | -1.7 | -2.0 | -2.5 | -0.6 | 1.4 | 1.8 |
| 2007 | 0.3 | 0.3 | 0.9 | 2.0 | 1.2 | 1.8 |
| 2008 | -0.3 | -1.9 | -1.7 | -0.4 | △3.5 | △3.7 |
| 2009 | -2.7 | -1.1 | -2.4 | 0.9 | △2.2 | △2.0 |
| 2010 | -0.2 | 0.5 | -1.1 | 0.4 | 3.2 | 3.5 |
| 2011 | -2.7 | -2.4 | -0.4 | 1.2 | 0.5 | 0.4 |
| 2012 | 0.6 | 0.7 | 0.2 | 1.4 | 0.9 | 0.9 |
| 2013 | 1.8 | 1.2 | 1.6 | -0.1 | 2.6 | 2.0 |
| 2014 | -0.4 | -3.7 | -2.1 | 0.4 | △0.4 | △0.9 |
| 2015 | -2.6 | -3.5 | -0.5 | -1.0 | 1.3 | 0.9 |
| 2016 | -2.5 | -2.4 | -1.4 | -0.8 | 1.2 | - |

出所：総務省統計局家計調査「家計収支の概況（二人以上の世帯）」からの作成

<http://www.stat.go.jp/data/kakei/2016np/gaikyo/pdf/gk01.pdf>

出所：内閣府「国民経済生産（GDP統計）2016年度／2015年度年次推計」からの作成

http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/sankou/pdf/point20161222.pdf

http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/gaiyou/pdf/point_20171208.pdf

かつて高度成長期には、経済の「主役」とも言える家計の消費が経済成長を牽引した。しかしバブル崩壊後、とりわけ2000年代に入ってから、わが国の消費は他の先進国と比べて弱々しい動きが続いている。1997-98年の金融危機を機に、わが国では戦後先進国で見られなかったような名目賃金下落、すなわち「賃金デフレ」の傾向がはっきりしてきた。その結果、労働分配率は低下したが、企業は増大した利潤を設備投資には回さず、法人企業部門の剰余金が単調に増大している。弱い消費の原因は、賃金・所得の伸び悩みである^(注18)。その原因は、社会における企業の役割を認識していない経営者にある。

16. 企業の社会貢献を評価する

重要なのは計算結果の労働生産性ではなく、計算の入力である付加価値額である。付加

価値額とは、企業の利益に加え、企業が事業で使ったコストの一部を合算したものである。

企業の利益が高まれば付加価値額は増えるが、最終的に収支がトントンでも、途中で「地元」に落ちる人件費や貸借料などのコストが多ければ、付加価値額は増える。

なぜ利益だけでなく、地元落ちるコストも付加価値に算入するのか。地域経済全体で見れば、大きなプラスになるからである。地域経済が元気になれば、結局巡り巡って自分の業績も伸びる。

16. 1. 付加価値率から考える企業の社会貢献

付加価値率とは、売上高に占める付加価値額の割合を言い、付加価値率が高い場合には企業が新しく創造した価値の割合が大きいことを意味する。すなわち、付加価値率が高い企業は、社会により多く貢献していることになる。

例えば、産業に、①自動車（部品を除いた完成車組み立ての大企業）、②エレクトロニクス、③建設、④食品製造、⑤小売り（百貨店、スーパー、通販など）、⑥繊維・化学・鉄鋼、⑦サービス、があるとす。付加価値率の高い産業は、どの産業であろうか。

経済センサスでは、付加価値額を下記のように規定している。

付加価値額＝売上高－（売上原価＋販売費及び一般管理費）＋給与総額＋租税公課

経済センサスの付加価値には、国民経済計算の概念では含まれている、固定資本減耗、雇主の社会保険料負担分、持ち家の帰属家賃、および農林漁家、公営企業及び政府サービス生産者の付加価値等が含まれていない。「平成24年経済センサス 活動調査（確報）」から、産業別の付加価値額、売上高、付加価値率、および産業別の付加価値率の順位を一覧にまとめると「表16-1 産業別付加価値率」になる。付加価値率から見た産業と労働生産性から見た産業では、その序列が大きく異なることがわかる。社会に貢献している企業という視点で、付加価値率で企業を評価すると、今までの評価と大きく異なることになる。

表 1 6 - 1 - 1 産業別付加価値率

| 産業名称 | 全国 | | | | | |
|-------------------|-----------|------------|-------------|---------|----------|-------------|
| | 付加価値額(億円) | 売上高(億円) | 付加価値率(%) | 付加価値率順位 | 従業員数(千人) | 労働生産性(万円/人) |
| 農林漁業(個人経営を除く) | 8,847 | 38,847 | 22.8 | 10 | 356.2 | 248 |
| 鉱業・採石業・砂利採取業 | 1,403 | 7,145 | 19.6 | 11 | 21.4 | 655 |
| 建設業 | 155,932 | 833,841 | 18.7 | 12 | 3,876.6 | 402 |
| 製造業 | 564,659 | 3,430,853 | 16.5 | 14 | 9,247.7 | 611 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 28,018 | 218,717 | 12.8 | 16 | 201.4 | 1,391 |
| 情報通信業 | 128,955 | 476,166 | 27.1 | 7 | 1,627.3 | 792 |
| 運輸業・郵便業 | 142,911 | 549,710 | 26.0 | 8 | 3,301.7 | 433 |
| 卸売業・小売業 | 454,979 | 4,151,222 | 11.0 | 17 | 11,746.5 | 387 |
| 金融業・保険業 | 185,308 | 11,392,790 | 16.3 | 15 | 1,589.4 | 1,166 |
| 不動産業・物品賃貸業 | 83,677 | 356,636 | 23.5 | 9 | 1,473.8 | 568 |
| 学術研究・専門・技術サービス業 | 106,867 | 289,060 | 37.0 | 2 | 1,663.8 | 642 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | 73,692 | 199,807 | 36.9 | 3 | 5,420.8 | 136 |
| 生活関連サービス業・娯楽業 | 63,894 | 273,138 | 17.1 | 13 | 2,545.8 | 251 |
| 教育・学習支援業 | 65,994 | 139,198 | 47.4 | 1 | 1,721.6 | 383 |
| 医療・福祉 | 241,429 | 745,378 | 32.4 | 5 | 6,178.9 | 391 |
| 複合サービス業 | 23,577 | 74,748 | 31.5 | 6 | 342.4 | 689 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 116,530 | 331,338 | 35.2 | 4 | 4,521.8 | 258 |
| 計 | 2,446,672 | 13,355,083 | 18.6 | - | 55,837.3 | 438 |

出所：総務省・経済産業省「平成24年経済センサス 活動調査(確報)」からの作成

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02100104.do?tocd=00200553>

産業を、付加価値率が高い産業、付加価値額が多い産業、従業員の雇用が多い産業、および労働生産性の高い産業の上位6産業をリストアップすると、「表16-2 産業別ランキング」になる。

表 16-1-2 産業別ランキング

| 順位 | 付加価値率 が高い産業 | 付加価値額 が多い産業 | 従業員の雇用 が多い産業 | 労働生産性 が高い産業 |
|----|--------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1 | 教育・学習支援業 47.4% | 製造業 564,659 億円 | 卸売業・小売業 11,746.5 千人 | 電気・ガス・熱供給・水道業 1,391 万円 |
| 2 | 学術研究・専門・ 技術サービス業 37.0% | 卸売業・小売業 454,979 億円 | 製造業 9,247.7 千人 | 金融業・保険業 1,166 万円 |
| 3 | 宿泊業・飲食サー ビス業 36.9% | 医療・福祉 241,429 億円 | 医療・福祉 6,178.9 千人 | 情報通信業 792 万円 |
| 4 | サービス業(他に 分類されないもの) 35.2% | 建設業 155,932 億円 | 宿泊業・飲食サービ ス業 5,420.8 千人 | 複合サービス業 689 万円 |
| 5 | 医療・福祉 32.4% | 運輸業・郵便業 142,911 億円 | サービス業(他に分 類されないもの) 4,521.8 千人 | 鉱業・採石業・砂利 採取業 655 万円 |
| 6 | 複合サービス業 31.5% | 情報通信業 128,955 億円 | 建設業 3,876.6 千人 | 学術研究・専門・技 術サービス業 642 万円 |

出所：総務省・経済産業省「平成24年経済センサス 活動調査（確報）」から作成

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02100104.do?tocd=00200553>

最初に例示した産業、①自動車（部品を除いた完成車組み立ての大企業）、②エレクトロニクス、③建設、④食品製造、⑤小売り（百貨店、スーパー、通販など）、⑥繊維・化学・鉄鋼、⑦サービスの中で、付加価値率の一番高い産業はサービスであり、付加価値率の一番高い産業は自動車である。

表 1 6 - 1 - 3 特定産業の付加価値率

| 番号 | 産業名称 | 付加価値額 (億円) | 売上高 (億円) | 付加価値率 (%) | 順位 |
|----|--|------------|----------|-----------|----|
| ① | 自動車 311 自動車・同附属品製造業 | 71,661 | 555,046 | 12.9 | 7 |
| ② | エレクトロニクス 280 電子部品・デバイス・電子回路製造業 290 電気機械器具製造業 | 59,216 | 349,856 | 16.9 | 6 |
| ③ | 建設 | 155,932 | 833,841 | 18.7 | 5 |
| ④ | 食品製造 090 食料品製造業 | 36,804 | 192,270 | 23.9 | 4 |
| ⑤ | 小売り | 231,772 | 841,219 | 27.6 | 2 |
| ⑥ | 繊維・化学・鉄鋼 110 繊維工業 160 化学工業 220 鉄鋼業 | 115,895 | 463,225 | 25.0 | 3 |
| ⑦ | サービス 飲食サービス業 生活関連サービス業、娯楽業 サービス業 | 96,138 | 277,484 | 34.6 | 1 |

出所：総務省・経済産業省「平成24年経済センサス 活動調査（確報）」からの作成
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02100104.do?tocd=00200553>

「ハイテク＝高付加価値」と思いこんでいる人は多い。実際には、多くの人間を雇って効率化の難しいサービスを提供しているサービス業が、売り上げのわりに一番人件費がかかるので、付加価値率が高くなる。

労働者の数を減らすのに応じて、1人当たりの人件費を上昇させ、人件費の総額を保つようにすれば、付加価値額は減らない。あるいは人件費の減少分が企業の利益（マージン）として残れば、付加価値額の全体は減らない。しかし生産年齢人口の減少を迎えている現在では、自動車や住宅、電気製品といった人口の頭数に連動して売れる商品では、マージンは拡大するどころか下がっていく（注19）。

退職者の増加に連動して会社の人件費総額を下げるのは当然のことになり、収益率と人件費率、すなわち付加価値額と付加価値率も下がり、生産性の向上は阻害される。

日本企業が生産性を上げるには、人手をかけブランドを向上させることで、マージンを

増やす方向に進む必要がある。その前提は、労働者のモチベーションを向上させることである。

16. 2. ESG投資のビジョンを先取りしよう

環境と社会、企業統治の3要素を重視するESG投資が注目を集めている。企業の環境対策（E）や社会問題への取り組み（S）、企業統治の優劣（G）を重視する投資の考え方である。2006年の国連責任投資原則（PRI）に端を発した同投資は、世界規模では運用資産の3割に迫り、急成長を続ける。

しかしながら、何をすればESG投資に適合するかという基準は実は確立されていない。企業も投資家も手探りで進んできたのが現状だ。評価機関ごとに基準が異なり、それぞれのESG指標の相関が低いとの指摘もある。

こうした中でESG投資を取り巻く環境は大きな転機を迎えている。PRI事務局が、国連持続可能な開発目標（SDGs）を責任投資の目指す社会目標に位置付けた。SDGsは「Sustainable Development Goals」の略である。国際社会が持続可能な発展のために2030年までに達成すべき目標で、国連総会が15年に採択した。気候変動や水保全など環境対策のほか、貧困や飢餓の撲滅、ジェンダーの平等など17の目標とそれを具体化した169のターゲットで構成する。

SDGsとは16年の国連総会で決定された貧困、不平等、環境問題の解消を目指す国際目標である。PRI事務局は、SDGsが長期目標のグローバルコンセンサスであり、ESGの評価基準の前提になる可能性も示している^(注20)。

もう一つの注目点は、SDGsは前身のミレニアム開発目標（MDGs）と異なり、途上国だけでなく先進国も含めた普遍的目標であることだ。先進国でも環境や社会問題の解決が持続可能な社会となるために不可欠で、より身近な課題と認識され始めたことを反映している。

先進国内での格差拡大もその一例である。経済学者であるトマ・ピケティ氏の著書「21世紀の資本」は、富の集中と格差拡大を指摘して注目を集めている。米国では中間層の不満の蓄積が、トランプ大統領の「アメリカ・ファースト」を生んでいる。

日本も相対的貧困率は15.6%と、経済協力開発機構（OECD）加盟国の平均である12%を上回っており、例外でない。ESG投資の中心は当面、指標化が容易な環境問題になると考えられるが、今後の対象はより身近な問題との関係も深まることが予想される^(注21)。日本の現実を直視し、社会的市場経済、日本型資本主義を実現するための適切な政策が実行されなければならない。

16. 3. 経済はフローである

経済はフローでありストックではない。江戸時代の日本人の「金は天下の回り物」を思い出すことである。近江商人は、三方よし、すなわち、買い手よし、売り手よし、世間よ

しを商売の基本とした。「商いは自らの利益のみならず、買い手である顧客はもちろん、世の中にとっても良いものであるべきである」。この精神を思い出すことにある。

日本経済の問題は、労働生産性の罣にはまった結果である。「生産性を向上させる」＝「人員削減を進める」という単線的な考え方が真の原因である。

付加価値額は、営業利益、人件費および減価償却費の総和であることを推敲することにある。人件費を減らし、ストックである内部留保を過剰に保有することは、日本経済を破滅させる。経済の好循環を取り戻すためには、最初に為すべきことは労働分配率を高めることにある。労働者の可処分所得を増大させることで、労働者のモチベーションを向上させ、魅力ある商品を開発し、売り上げを増大させ、新規の設備投資を日本国内で実行することにある。これらのサイクルを円滑に循環させることである。

17. 労働生産性とは経営生産性である

労働生産性とは、適切な指標名称なのであろうか。あたかも労働者の効率に問題の根本原因があるように聞こえる。しかし、労働者の生産性により付加価値が増大する時代は終わり、経営者の資質・能力が付加価値の増減を決める時代となっている。すなわち、労働生産性という表現は実態を適切に表現できていない。労働生産性は適切な名称を変更すべきであり、それを経営生産性と呼びたい。そして、経営生産性の低い経営者は、より資質の高い経営者に交代にすべきである。それが、社会における企業の価値を最大化させることに繋がる。

17. 1. 内部留保課税が問うもの

なぜ、今、内部留保課税なのか。かねて「企業の6重苦」といわれた事態に対して、法人税減税や円高対策、そして日銀の超緩和策の継続など、政府や中央銀行はプロビジネス政策を続けてきている。我が国の法人税負担は諸外国より高いとの経済界からの声に配慮して、2015年度には32.11%であった法人実効税率が来年度には29.74%にまで軽減されている。それにも関わらず、企業はリスクをとって事業を展開するとか、従業員への還元を増やすとか、また配当増や自社株消却で株主に報いるといった行動につなげず、ただ単に何かあった時のためにと利益や現預金を蓄積するだけである。

企業の利益のうち、労働者の取り分を示す「労働分配率」が低水準になっている。賃上げや賞与の増加で人件費の総額は2年連続で増えたが、利益が過去最高水準となるなか、分配率は低下している。財務省の法人企業統計から算出した2015年度の労働分配率は66.1%で、リーマン・ショック前に企業の利益が膨らんだ07年度(65.8%)以来の低さとなった。一方で企業の利益の蓄積である内部留保は4年連続で過去最高を更新し、2015年度の内部留保は377兆円で前年度比6.6%増となっている。

内部留保の増加に関して、企業経営者には「内部留保そのものを悪とする考えはおかしく、経営の自由度をあげる唯一の原資だ」(日本商工会議所の三村明夫会頭)との声が根強

い。これに対し、石原伸晃経済財政・再生相は2日「経済を成長軌道に乗せるには内部留保を設備投資や賃金増加につなげることが重要だが、残念ながらそういう状態に十分にはなっていない」と現状に不満を述べている。一方、麻生太郎財務相は同日「もっと労働分配率の比率が高くなってこないとおかしい」と今後の上昇に期待を示している。

しかし、企業が利益を投資に回すのに慎重な姿勢は続いている。財務省の統計によると、内部留保総額は2007年度には269兆円であったが、年々着実に増加し、2016年度には406兆円に達している。また、現預金は2007年度の135兆円が2016年度には211兆円にまで積み上がった。最近のシンクタンクの分析では上場企業の約6割が実質無借金経営である。^(注22)

経済のダイナミズムをつくる主役は民間事業者であり、政府はその環境を時代に合うよう整える役割にすぎない。内部留保課税の議論で真に問われているのは、わが国の経営者にアニマルスピリットをいかに取り戻すかということなのである。^(注23)

17.2. 人への投資しぼむ企業

企業による人材育成への投資が伸び悩んでいる。厚生労働省によると、従業員への月あたりの教育訓練費は10年前より3割減った。優秀な人材を確保するには人への投資が欠かせないはずだが、企業は人にお金を回していない。

厚労省が就労条件総合調査報告で数年ごとに調べるデータをみると、企業が毎月支出する従業員1人あたりの教育訓練費は2016年で1,112円。ピークの1991年(1,670円)から500円下がっている。従業員の雇用で生じる現金給与以外の費用(労働費用)に占める割合は1.4%と、最低だった11年と同水準である。^(注24)

日本は労働者の再教育やスキルアップ支援で世界的にみて出遅れている。人材サービスのランスタッド(東京・千代田)が世界33カ国・地域の労働者に調査したところ、勤務先企業が費用を負担する研修などを受けている割合は、日本の労働者の4割と調査国・地域中、最下位だった。特に日本は男女差が大きく、女性に対する支援が遅れている。

調査は週24時間以上勤務する18~65歳の労働者1万3千人以上を対象に、2017年7~8月に実施。調査対象国・地域の平均では、66.0%の労働者が、勤務先が費用を負担したセミナーへの出席やオンライン講座の受講といった支援を受けていた。最も高かったのはインド(85%)で、中国(82%)が続いた。しかし日本では41.2%しか支援を受けていない。

日本の労働者が、スキルアップが必要と回答した割合は8割を超え、世界平均の7割より高い。また、日本では男女の格差が大きい。勤務先から支援を受けていない割合は男性が53.6%なのに対して女性は65.9%に上った。回答の男女差は、世界平均は4.4ポイントだが日本では12.3ポイントである。

厚生労働省がまとめる有効求人倍率は1.56倍と高度成長期以来約44年ぶりの高水準で人手不足が深刻だ。人口減少が進む中、出産・育児などで労働市場から退出していた

女性の労働参加を促し、労働者1人あたりの生産性を高めることが不可欠となっている。

安倍政権は「人づくり革命」を重要な政策課題に掲げる。社会人になってから必要な技術を学び直す「リカレント教育」の充実も政策の柱の一つとなっており、日本企業が国際競争力を高めるためには性別を問わず公正なスキルアップの機会を提供すべきである^(注25)。

皮肉なことに、成長へ企業が人より重んじるのは人手不足を補う省力化投資である。日本政策投資銀行によると、大企業の17年度の情報化投資は計画ベースで5,582億円、前年度から28%増え、設備投資全体の8.2%を占める。IT（情報技術）で労働力を置き換える動きが加速している。

優先度の高い投資を聞くと、1～2番目の合計で、製造業の首位は「国内有形資産」で58%。2位は「研究開発」の44%だった。昨年度と同調査で首位だった「人材育成、人的投資」は3位（42%）に後退している。人工知能（AI）やロボットの導入など省力化投資は世界的な傾向である。

しかし、教育にお金をかける企業もある。リクルートキャリア（東京・千代田）によると「未経験者を採用し、人材の能力が業績に直結する企業は投資を充実している」。最新機器の開発で異なる能力を要求されるIT分野は積極的という。人への投資が手薄になれば、技術継承や競争力向上への影響が懸念される。ロボットで労働力を代替する時代がきたのだろうか。人工知能（AI）やロボットを操るためには、人材育成、人的投資は欠かせない。人材育成、人的投資を怠れば宝の持ち腐れである。

社員の能力を最大限に引き出す経営が高い成長につながる。「人材の確保・育成」が今後の重要な経営課題である。

17. 3. 投資拡大と賃上げを

日銀の黒田東彦総裁は、都内での経団連の会合で講演し、「賃金の上昇を促す環境は間違いなく整いつつある」と述べ、人手不足を起点とした賃上げ圧力は「企業に販売価格の引き上げや労働生産性の向上を促している」と指摘している。

黒田総裁は「強力な金融緩和を粘り強く進めていく」とし、賃上げしやすいよう環境面での後押しを約束した。そのうえで、企業の成長には「それなりの賃金を払ってでも優秀な人材を確保していくことも必要だ」と経営者に呼びかけた。賃上げと物価上昇が共存する中で「家計や企業の支出活動が活発化していく」と展望している。

人手不足は経済成長の制約にならないとの持論も語った。石油危機や東日本大震災でも、省エネ投資や生産拠点の再構築で危機を乗り越えてきた事例を紹介。「経済は短期的には制約と思われることがあっても、それを乗り越えていくことで成長していく」と経営者に期待を寄せている^(注26)。

米国の資産運用大手で有力機関投資家でもあるブラックロックのラリー・フィンク会長は、投資先の日本企業に対し「投資や賃上げを必要としている」と語っている。コーポレートガバナンス（企業統治）については「一部企業の不祥事をみると、取締役会の機能が

一層強化されることが望ましい」と述べ、改善を求めている。来年早々に投資先企業に送る書簡に基本的な見解を盛り込むという。

ブラックロックの運用資産は約670兆円で、日本企業の株式は26兆円保有している。企業訪問のため来日したフィンク会長は日本経済新聞記者に「記録的な低金利環境のなかで、日本企業は投資を必要としている。国内の成長を見込むなら、投資すべきだ」との見解を明らかにしている。

日本企業が過去最高益を記録しつつも、キャッシュ（現預金）を積み上げている現状を是正するよう、機関投資家としての要望を示したものだ。「適切な人々を職場に引き付けるには、賃金の引き上げも必要になる」との立場も示している。

設備投資や賃上げは短期的には利益の減少要因になるが、フィンク氏は長期投資家の立場を強調。「上場企業は利益の極大化ばかりでなく、従業員や社会の利益の向上という使命も帯びている」と指摘している^(注27)。

米議会は2017年12月20日、10年間で1.5兆ドル（約170兆円）という巨額な減税法案を可決した。通信大手AT&Tは20日、法案が成立すれば、2018年の米国内投資を10億ドル積み増すと決めた。金融大手のウェルズ・ファーゴも減税効果を還元するために従業員の最低賃金を11%上げると表明した。1.5兆ドル減税法案可決で米企業は投資・賃上げを表明している^(注28)。

日本の法人税減税は投資拡大と賃上げにつながるのであろうか。上場企業は利益の極大化ばかりでなく、従業員や社会の利益の向上という使命も帯びているのである。

18. 中間層を厚くする社会システムの構築

古代より、エリート層は見事なまでに富を徹底的に収奪してきた。平和と安寧の時代には、強者は自分たちや子孫の取り分を増大させようと社会を巧みに操る。権力は富を生み、富は権力を生む。歴史的には、戦争、革命、疫病、飢饉が格差の拡大に歯止めをかけてきた。

今日、多くの人が怒りや不安を抱えている。彼らは何も革命を求めているわけではない。今よりは公平な社会と、長い間信じてきた政治家は少なくとも味方だという実感が欲しいだけである。ポピュリズムに克つのは、弱い立場の人々に目配りする「社会的市場経済」である。格差が拡大する今こそ、中間層を厚くする社会システムを構築することが求められている。

18. 1. 民主主義脅かす格差拡大

米国、カナダ、西欧では1980～2016年の実質所得の増加分のうち、上位1%の高所得層の増加分が全体の28%を占めた一方で、下位50%の増加分は9%にとどまっている。ただ、このデータは各国間の違いについては何も示していない。上位1%の増加分は、西欧では下位の51%と同じだったが、北米では下位88%と同じだった。この信

じがたい数字が示すのは、経済成長率そのものは国民全体の経済的福祉の改善度とはあまり関係ない。特に米国の場合は、ほぼ無関係である。

以上の驚くべき数字は、フランスの大学、パリ経済学校の世界不平等研究所がこのほど発表した「世界不平等報告書2018」で明らかにしたものだ。全体像として浮かび上がってきたのは、世界の国家間の格差は縮まる傾向にある一方で、各国内における格差は拡大しているという現実だ。もっとも各国内での格差の拡大は、国によって度合いが異なる。「1980年以降、北米とアジアでは所得格差が急拡大し、欧州でもそれなりに広がったが、中東とアフリカのサハラ砂漠以南、およびブラジルでは格差の拡大が激しく進み、そのひどい状況が固定化してしまっている」という。

同報告書は第2次世界大戦直後の欧米は、少なくとも戦前に比べると、上位1%が所得全体のそれほど大きな割合を占めていなかったと指摘している。だが、格差はその後、上位1%の占める割合が英語圏、特に米国で急拡大したものの、フランスやドイツ、イタリアではほとんど変わらなかったという。

古代社会を専門とし、「The Great Leveler (万人を平等にするもの)」(未邦訳)を著したオーストリア出身で現在、米スタンフォード大学教授を務める歴史家ウォルター・シャイデル氏は、今後も格差は拡大していくと指摘する。同氏はこの著書の中で、農業(および農業国)の始まりによって余剰の富が生まれると、エリート層は見事なまでにそれを徹底的に収奪してきたと論じている。

収奪行為が限界に達するのは、これ以上収奪すると生産者が生存できなくなるという段階にまで至ったときだ。意外にも多くの貧困にあえぐ農業社会においても、この限界に達した。その中には、ローマ帝国やビザンチン帝国も含まれる。シャイデル氏によると、平和と安寧の時代には、強者は自分たちや子孫の取り分を増大させようと社会を巧みに操ったという。権力は富を生み、富は権力を生む、というわけだ。では、この連鎖を止める方法はあるのだろうか。可能だ、と本書は指摘する。つまり、聖書に出てくる人類に破滅をもたらす4つの悲劇である戦争、革命、疫病、飢饉が歴史的には格差の拡大に歯止めをかけてきたという。

過去の社会は、本書が指摘するほど残酷ではなかったと反論する人もいるだろう。例えば、兵力の動員を必要とする国家は、ある程度は国民が繁栄するよう配慮しなければならなかった。だが、総じて近代以前の社会では、信じがたいほどの不平等がみられた。

以上のことは、当時よりずっと豊かになった今の脱工業化社会とどう関係があるのか。昔も格差が存在したという事実は、実は想像する以上に今の私たちに関係している。20世紀には、ソ連や中国など各地の革命と2度の大戦により格差は劇的に縮小した。だが、革命政権がその過激さを失う、あるいは崩壊すると、または戦時中の緊急事態が記憶から消えると、かつての農業社会と似た連鎖が復活した。つまり、圧倒的な富を握る新エリート層が台頭し、政治権力をも手にし、それを自分たちに都合良く利用した。

昔も今も一部のエリート層が権力を握り、その権力を使ってさらに富を増やす傾向が何

を意味するかといえば、今後、破滅をもたらす事態が発生しない限り、我々は無限に拡大する格差に再び直面していくということである。世界的な核戦争は社会を平等にしてくれるだろうが、「破滅」は政策とは呼べない。

とはいえ、もっと楽観的になれる理由が3つある。第1は、我々の社会はより不平等でもおかしくなかったが、現在の貧困層は比較的貧しいとはいえ、最低限の生活ができないほどではない。第2は、全ての高所得国が同様に格差拡大の傾向にあるわけではない。第3は、現代国家は所得と富の不平等を是正すべく様々な政策を導入しようと思えばできる。米、独、英、仏、伊、カナダ、スペインなどの高所得国の税引き前の額面上の所得と可処分所得の分配を比べれば、第3が既に実行されていることが分かる。いずれの国でも税金と社会保障が、格差を縮小する効果を発揮している。ただ、その姿勢は国により大きく異なる。米国は最も消極的で、最も積極的なのがドイツである。

今、重要な問題は、不平等をもたらす原因が今後も悪化し続けるのか、そしてそれを是正しようという意志が減退してしまわないかという点である。前者については、あまり楽観できない。高所得国の低熟練労働者にとって、その労働市場価値が今後上昇する可能性はかなり低い。後者については、楽観的な見方もできる。富裕層もあまり分断していない社会で生活したいと思うだろうし、現代社会はモノがあふれかえっていることから富を共有しても構わないと考えるかもしれない。

とはいえ、20世紀前半の兵力動員や、工業化と国家総力戦に伴って浸透した平等主義的な思想が記憶から薄れ、個人主義がこれまでになく高まると、エリート層はとにかく集められるだけの富を自分の懐に収めようと躍起になるかもしれない。

だとすれば、これは社会の平和にとって不吉な前兆といえる。それどころか現在の高所得国で19～20世紀に実現した普通選挙に基づく安定した民主主義さえ脅かされるかもしれない。今後考えられる展開の一つは、20世紀の混乱の中で自由民主主義を守り通してきた米国においてさえ今、「ポピュリズムと富裕層による金権政治」が台頭しているという事実だ。つまり、将来的には大衆を常に分断しつつも従順にさせておきながら、富裕層が力を握る金権政治が続く時代が到来するかもしれない。

あるいは独裁者が台頭する可能性もある。エリート層の富裕層に批判的なことは言うが、富裕層に対する抵抗勢力のふりをするだけで決して彼らに不利なことはせず、エリート層に抱いている大衆の不満を利用して権力を握る独裁者である。

シャイデル氏は、格差がさらに拡大するのは確実だと説いている。我々は、彼が間違っていると証明しなければならない。それができなければ、格差拡大は最終的には民主主義をも殺してしまうかもしれない^(注29)。

18. 2. 正義が物言う経済政策を実行しよう

政治家は、経済成長を実現するだけでは成功したとはいええない。道徳的に意味のある目指すべき経済、つまり善が報われ、悪が懲らしめられる経済の在り方も有権者に示す必要

がある。

2008年の金融危機以降、欧米の主流の政治家たちは、その肝心の力を失ってしまった。多くの人々が今の経済システムは不公平だと考えるようになったことが、欧米で右派と左派、双方のポピュリズム（大衆迎合主義）の台頭を招いている。

経済学は道徳に基づくべきだとの考え方は決して目新しくはない。歴史上、恐らく最も重要な経済思想家であるアダム・スミスは、英グラスゴー大学の道徳哲学教授だった。「一人ひとりが自分の利益のために行動すれば、それは全体的な善につながる」という彼の有名な見解も、実は道徳感情論に立脚するものである。

カール・マルクスの信奉者たちが実力行使の抗議活動に出たのは、マルクス主義経済学に触発されたからではない。共産主義の方が資本主義よりも、道徳的に優れていると信じたからである。

ノーベル経済学賞受賞者で、強烈な反マルクス主義者だったフリードリヒ・ハイエクも道徳哲学者だった。著書「隷属への道」では、国家による経済統制は倫理的に間違っていると主張した。

10年前の金融危機による衝撃が広がる前までは、欧米の中道の政治家らは、道徳的に一貫した経済観を示せていたし、それにより選挙でも勝つことができた。自由市場経済は、努力をした者も成功を収めた者もそれだけ報われ、多くの人々に機会を与えると信じられてきた。世界的な市場システムを創出する「グローバル化」は、様々な議論において世界中で格差と貧困の縮小をもたらす道徳的プロジェクトなのだと主張された。

しかし金融危機以降、「グローバリスト」たちは、道徳的な議論で説得力を失い始めた。金融危機で多くの人々が生活水準の低迷を余儀なくされる一方、いくつもの銀行が救済されたという事実は、多くの有権者にはあまりにも自然の正義に反するものであり、怒りを招いた。欠陥を抱えた金融システムのトップに座っていた者たちの誰も刑務所に送られることはなかった。そうした状況が、「システムが不正に操られている」と主張するトランプ氏のような政治家たちの台頭を許した。

サンダース氏やウォーレン氏も、米国の経済システムは不正に操られているという有権者の意識に訴える選挙運動を展開してきた。中でも2人が焦点を当てたのが世代間格差だ。若い有権者の多くは奨学金の返済を抱え、安定した仕事に就くことができずに苦しんでいる。こうした主張は、米国だけでなく、西側諸国全体に広がっている。

現世代の欧米の政治家はみな、「経済こそが問題だ。当たり前じゃないか」という、かつてビル・クリントン氏が1992年の米大統領選挙で掲げたスローガンと共に育ち、その言葉が頭の中で鳴り響いている。だが、今の政治では「経済」は成長だけの問題ではない。正義の問題でもある（注30）。

18. 3. ビジネス手法で偉大な政府は生まれない

民主主義と市場経済が繁栄を保証し、世代が進むにつれて豊かさが増すということが信

じられなくなっている。未来に希望が持てなければ、今ここで苦難や不公平を我慢することなどない。

第1次世界大戦後に欧州を率いた政治家は30年代に起きた社会崩壊から、民主主義と資本主義の間で保たれていた均衡が市場経済の暴走によって破られたことを学んだ。特権階級ばかりが恩恵を受け、貧困層にツケが回されるような経済モデルは人々には受け入れがたいものだった。そうした事態に対し、米国では当時のルーズベルト大統領がニューディール政策を打ち出し、欧州では「福祉国家」や「欧州社会モデル」と呼ばれるものが第2次大戦後につくられた。それらにより経済の繁栄と政治の安定がもたらされた。

政府の力は偉大だ。ピラミッドを造り、ナチスを打ち破った。それでも、経営不振の企業の立て直しに政府の官僚を招き入れようとは誰も思わない。政府が企業に関与すると、たいてい悪い結果になる。そして、それに驚く人はいない。理由は明白だ。政府と企業は、それぞれ得意とする仕事が違う。

この論理がありながら、なぜか政府を「企業のように運営」するよう求める声は絶えない。政治学者のジェームズ・Q・ウィルソン氏が、その理由を説明している。企業は通常、利潤の獲得という単純な仕事に専念できるのに対し、政府機関は様々な制約を満たさなければならないと、ウィルソン氏は指摘する。その制約はお役所仕事と呼ばれがちだが、実際には市民の要求を受けて存在している。公共事業に官僚の個人的な利益を関わらせれば、それは効率ではなく腐敗になる。

目的と仕事の過程、結果の透明性が高い事業など特定の分野では、政府の外部委託が大きな効果を発揮する。だが、政府には制約がある。政府の契約が密室で与えられたり、官僚が利潤目的で組織を運営したりすることは誰も望まない。良い政府は効率的であると同時に公正かつ透明で、有権者全体に説明責任を果たすことである。これら様々な制約は常に不安定な均衡をなす。したがって、企業界の経営手法は往々にして最初のハードルでつまづくことになる。

例えば教育や軍事、外交、刑務所など、政府の目的がより複雑で成果の測定が難しい分野では、国家の仕事や企業やビジネスの経営手法に委ねると、ばらつきのある結果や劣悪な結果に行き着く。

今日、政治家は過去の経験を生かさなければならない。富と機会が不平等な現状を放置すれば、ポピュリストをますます勢いづかせるだけである。人々の信頼を取り戻すには、資本主義のあり方をグローバル化や技術革新の影響で経済が不安定になっているこの時代に合うよう見直さなければならない。

すなわち特権的利益を追求する巨大な独占企業を許さない。わずかな税金しか払っていない米IT大手などに適切に納税負担をさせ、移民を受け入れても労働者の賃金が下がらないようにする、などである^(注31)。

多くの人が怒りや不安を抱えている。彼らは何も革命を求めているわけではない。今よりは公平な社会と、長い間信じてきた政治家は少なくとも味方だという実感が欲しいだけ

である。ポピュリズムに克つのは弱い立場の人々に目配りする「社会的市場経済」ではないか。

世界で最も賢明な人々の一部はビジネス界にいる。そして実際に、官僚的組織を理解して見事に動かしている人たちもいる。そうした人材が政府に入れば、大きな貢献を果たしうる。だが、政府は偉大な企業のように運営されるべきではない。偉大な民主主義のように運営されるべきなのであり、そのほうがはるかに難しい^(注32)。

18. 4. 日本型資本主義の再興を

米国型資本主義は破綻した。米国の不平等化は先進国の中で突出し、驚くべきことに、上位1%の高所得者層が全所得の20%を手にするまでになっている。その内訳を調べてみると資本所得の割合は小さい。起業家所得も大きい、それ以上に大きな割合を占めるのはほかならぬ経営者の報酬である。

米国の不平等化の元凶は株主主権論という誤謬である。米国型資本主義は、株主主権を絶対視し、会社を株主の利益追求の単なる道具（モノ）とみなしている。

米国の会社システムは、株主利益の最大化には経営者も株主にすればよいとして、ストックオプションを中核とする報酬制度を導入した。不幸にもそれは経営者を忠実義務から解放し、会社を利益追求の道具とする機会を与えただけだった。経営者の報酬は平均的労働者の350倍に高騰している。

米国型資本主義の中軸は自由放任主義である。それは市場の「見えざる手」を信頼し、その働きを阻害する制度や慣習、政府や中央銀行の規制や介入などを排除すればするほど、社会の効率性も安定性も増すという主張である。

だが自由放任主義は、市場経済が貨幣経済であることを無視した誤謬である。人が貨幣を受け取るのは、モノとして使うためではない。他の人もそれを貨幣として受け取ると予想しているからである。人は意識していなくとも、貨幣を受け取るたびにまさに投機をしている。投機にはバブルが伴い、バブルは破裂する。貨幣のバブルとは、人が貨幣をモノより欲しがらざる不況であり、貨幣バブルの破裂とは、人が貨幣から逃走するインフレである。不況が悪性化すると恐慌となり、インフレが悪性化するとハイパーインフレとなる。すなわち市場経済とは貨幣経済であることにより、恐慌やハイパーインフレの危機に常にさらされている。

自由放任主義が誤謬であるならば、市場経済は市場だけでは自立しえない。政府や中央銀行の規制や介入、社会保障や相互扶助などと組み合わせることで初めて安定的に機能する。市場経済自体も、市場とそれ以外の制度をどう組み合わせるかにより様々な「形」を持つことになる。

「日本型資本主義」を、日本社会が自主的に選びとる「一つの普遍」としての資本主義として作り上げることである。その「普遍」の中身をどう作り上げるかは、私たちの意思と決定にかかっている。それは、弱い立場の人々に目配りする「社会的市場経済」を目指す

すことである^(注33)。労働者を現代の奴隷にしてはならない。

18. 5. 政策パッケージの誤った方向「人づくり革命」「生産性革命」

政府は新たな経済政策パッケージとして、「人づくり革命」と「生産性革命」を掲げている。人づくり革命は、幼児教育の無償化と低所得者層への高等教育の無償化が柱だ。生産性革命は、賃上げや設備投資に積極的な企業、革新的技術による生産性向上を目指す企業への税負担軽減策を盛り込んでいる。財源には、消費税率10%への引き上げ分などから約2兆円の予算を充てる。増税分を借金返済だけでなく、国民の暮らしに直結する用途に使おうという意図は望ましい。特に日本の公的教育費は経済協力開発機構(OECD)加盟国の中でも最下位であり、支出を伸ばすべきである。

しかし、その方策として、無償化が良いとは言えない。例えば幼児教育の無償化を考えてみよう。女性の社会進出に伴って膨らんだ保育への需要に対し、都市部を中心に供給が追いついていない。こんな状況のまま無償化しても、保育園に落ちる子が減るわけではない。それどころか、無償化でもっとたくさんの子供が保育園に応募し、さらに多くの子供たちが入れなくなる。同じ予算を使うなら、お金を無償化に回すのではなく、保育園を拡充し、入学定員を増やすべきだ。そうすれば、待機児童の数も減る。回すべき金額も足りない。公的教育費を2兆円増やしても、対国内総生産(GDP)比で4%程度にしかならず、相変わらずOECD加盟国の中で最下位である。

生産性革命も政策の方向が誤っている。日本経済が抱える最大の問題は、消費の低迷である。物が売れないから、経済が伸びていかない。こんな状況で生産性を向上させても、企業間のシェア争いを激化させるだけである。需要が増えない以上、経済全体の活動水準が拡大するはずがない。

設備投資の促進は一時的に需要を生むから、成長率を引き上げるかもしれない。しかし、消費が低迷したまま生産性が向上すれば、人がいなくなる。賃上げに結びつくはずもない。人も余り、賃金も下がれば、ますます消費は低迷する。作ることより、使うことを考えるべきである。

保育園の拡充なら、建設需要も保育サービスの雇用も増える。所得も増えて税収も拡大する。生産性革命より、はるかに経済拡大効果がある^(注34)。

18. 6. 政策パッケージの誤った方向「所得税減税より所得税増税」

2018年度税制改正関連法案が提出される。注目は現役世代の会社員の増税だ。年収850万円超の会社員が対象で、年収900万円なら年1万5千円の負担増になる。17年度の配偶者控除見直しに続き、サラリーマンの負担が増す。自営業者や高齢者の税負担はそれほど変わらず「取りやすいところから取っている」との声もある。どうしてこうなるのだろうか。

所得税の改正は、法人関係の改正に比べて、かなり難しい。1億2700万人が関係す

る税制であるにもかかわらず、実はなかなか生の声が入ってきにくい。

法人に関する税制には、業界がめざとく注文をつけてくる。だが個人の声は届きにくい。今回の所得税改革は表向き「働き方の多様化」を後押しするものである。フリーランスや個人請負を含めすべての人が受けられる基礎控除を増やし、会社員や公務員ら給与所得者が恩恵を受ける給与所得控除は減らす。22歳以下の子どもがいれば対象外だが、給与所得者のうち850万円超の年収がある約230万人は20年1月から増税である。年収900万円は年1万5千円、950万円は3万円、1千万円は4万5千円の負担増である。

クロヨンとは、税務署による所得の捕捉率の差を示す言葉である。源泉徴収がある会社員の所得は9割捕捉されるが、自営業者は6割、農業従事者は4割とされる。捕捉されない所得は課税できないため、会社員は農業従事者らに比べると不公平感があるからだ。だが政府は所得捕捉に差があるとは認めていない。

農家や自営業者の声は農協や商工会などの組織を通じて、与党に届きやすい。選挙での集票を考えると、そこに手をつけることに与党は慎重になりがちである。

負担の格差の背景には税の設計上の問題がある。会社員の所得税は、年末調整で1年分の誤差を修正すれば企業が納税額を確定できる。個人での申告手続きは煩雑なため、確定申告をする会社員は多くない。一方で自営業者や農業従事者は、経費を課税所得から差し引くことができ、正確な所得を把握しにくい。

米国では、一定以上の収入があった人は原則、日本の確定申告にあたる所得税申告をしなければならない。日本のように自営業者や給与所得者などで差がある仕組みではない。所得税の捕捉で日本のような不公平感は乏しく、個人の税への意識も高い。

消費税率が高い北欧諸国は所得税率も高い。だが、それに見合う手厚い社会保障があり、不満はそれほど広がらない。インターネットを使った電子申告も普及しており、納税時にかかる負担も小さい。

こうした欧米諸国の制度は日本の参考になる。所得の実態を正確に把握する申告制度の確立や、納税意識の向上でできることはまだある。日本はマイナンバーカードの導入などで捕捉率の向上を検討しているが、利用が広がっているとはいえない。正確な税率を把握するため、税務行政の簡素化が必要である。正確な申告に対するインセンティブもあるべきある^(注35)。

法人税を減税し所得税を増税することは果たして妥当な政策だろうか。まず、不公平感の是正が最初の一步である。所得税増税による可処分所得の減少は個人消費の減少を招く。

19. おわりに

政治家は、経済成長を実現するだけでは成功したとはいえない。道徳的に意味のある目指すべき経済、つまり善が報われ、悪が懲らしめられる経済の在り方も有権者に示す必要がある。

健全な社会的市場経済を構築するために、政治は利害から自由な次元で人間たちの互い

の違いを認め、共同で語り合い、活動することである。国家100年の計を共同で語り合い、あるべき社会システムを構築することである。その第一歩は、企業が利益の極大化ばかりでなく、従業員や社会の利益の向上という使命を果たさせる社会システムを構築することである。

政治的空間に利害関係や支配・服従関係が入った途端に、政治的行為は経済的利害に浸潤される。2018年度予算編成の大きな焦点だった診療報酬の改定率が閣僚折衝で正式に決まった。医師らの技術料などは予想以上に伸ばす一方、薬剤費抑制で予算削減目標を達成するいびつさが浮き立つ。自民党の支援団体である日本医師会と政権の蜜月。負担のしわ寄せがくる企業や個人の視点は無視され、医療の効率化論議も押し流された。診療報酬の改定は総理の恩返しと言われている。

今回のプラス改定で国費600億円だけでなく、企業や個人が支払う保険料と病院窓口で払う患者の自己負担は計1,600億円程度増える。

診療所の院長ら開業医の報酬は十分に高額で、それをさらに引き上げるべきなのか。経済力のある高齢者らの医療費負担を適正水準に上げてはどうか。こうした議論は影をひそめた。財政悪化で国民みんなが我慢すべき時代に、開業医らに配慮した改定がほんとうに必要だったのだろうか。

日本医師会は20万票ともいわれる医師の組織票に加え、多額の政治献金で自民党の政治家を支援している。『横倉さん、こっちを向いて』という政治家たちの思惑の積み重ねが0.55%という数字をつくった。まっとうな政策の筋論などない。財務省若手官僚はこう嘆くが、一体で動く政権と日医の前では戦うことすら許されなかった^(注36)。

近代社会にあつては、経済的利害にかかわる社会の仕組みだけが現実とみなされるような捉え方が存在しており、あえて言えば、主題となるのは経済的運営、富の無限の増大であり、人間はそのための手段にすぎない。現代世界で一番深刻なことは、人びとが人びととかかわりながら共同で生きるという営み自体が、経済的利害のためには邪魔になるということである。経済成長期には人びとは労働力として次々に求められるが、いったん生産縮小や調整が必要となれば、労働者は一挙に無用な存在になる。市場から排除された経済的には余分であり、社会的には根こそぎされた無数の人びとは、絶えず、無用で余分なものとなる^(注37)。

政治とは、利害から自由な次元で人間たちの互いの違いを認め、共同で語り合い、活動することである。政治的空間に利害関係や支配・服従関係が入った途端に、政治的行為は経済的利害に浸潤され消失していく。豊かな大衆社会の消費主義的な文化が、個々人を私的利害に埋没させていく。

人びとが利害に関係なく協働して関心をもち語り合う公的な共通世界が衰退して、利害をめぐる社会に取って代わられている。近代の政治が経済や商売の道具あるいは従属物となっている。問題は、異なる人びとの共存という世界への関心の喪失なのである。事実さえも利害関係のために無視して煽動が行われる。言論の自由、寛容と多様性の承認、非暴

力と平和、人権の尊重といったスローガンがごみ屑のように投げ捨てられるような状況が生まれている^(注38)。

統治が必ず考慮にいれなければならないのは、完全雇用、価格の安定、国際収支の均衡、国民総生産の増大、所得と富の再配分、社会財の供給といった経済的要素であり^(注39)、2010年6月閣議決定された新成長戦略「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」を実現していくことである。労働者が安心して安全に働き続けられる環境整備を行うことである。

すなわち、働く機会があり持続可能な生計に足る収入が得られること、労働三権などの働く上での権利が確保され職場で発言が行いやすくそれが認められること、家庭生活と職業生活が両立でき安全な職場環境や雇用保険・医療・年金制度などのセーフティネットが確保され自己の鍛錬ができること、公正な扱い・男女平等な扱いを受けること、である。

健全な社会的市場経済を構築するためには、政治や経済の指導者の資質が最も重要な要素である。指導者が持つべき資質とは4つの道徳的規範意識である。それは、誠実、責任感、寛容、思いやりである。世界を少しでも良くしようとする意欲、困難であっても苦痛であっても正しいことを行う勇氣である。そして、一世代ごとに生活のひどさを少なくし、不公平さを少なくすることである^(注40)。

(注)

(注1) 日本経済新聞 2017年6月24日 朝刊 大機小機 産高・民低景気の背景 (富民)

<http://www.nikkei.com/paper/article/?b=20170624&ng=DGKKZ018059080T20C17A6EN2000> (最終アクセス日, 2017年6月24日)。

(注2) 清水 泰志 株式会社ワイズエッジ 代表取締役, 第02回「日本の労働生産性は低い」は本当か?

<http://www.fujitsu.com/jp/group/fjm/mikata/column/shimizu/002.html> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。

(注3) 小倉さんは考えた 日本の労働生産性の低さは勤勉さとは関係ないことを証明しよう,

http://www.ogura.blog/entry/2016/10/27/%E3%82%B5%E3%83%A9%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%9E%E3%83%B3%E3%81%AF%E8%87%AA%E4%BF%A1%E3%82%92%E6%8C%81%E3%81%A3%E3%81%A6K_%E5%8A%B4%E5%83%8D%E7%94%9F%E7%94%A3%E6%80%A7%E3%81%AE%E4%BD%8E%E3%81%95%E3%81%AF (最終アクセス日, 2017年12月10日)。

(注4) 日本経済新聞 2017年2017年11月23日 サービス業の生産性

<https://r.nikkei.com/article/DGKKZ023823800S7A121C1EN2000?type=my#IAAoAgAAMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。

(注5) 日本経済新聞 2017年2017年11月27日 行政こそ生産性革命を 手続き簡素に、経済後押し 編集委員 滝田洋一

<https://r.nikkei.com/article/DGKKZ023875450U7A121C1TCR000?type=my#IAAoAgAAMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。

- (注6) 日本経済新聞 2017年12月15日 朝刊, 中山敦史, 「21世紀の生産性」を測る
- (注7) 日本経済新聞 2017年2017年11月30日 危機を好機に (4) 経営者こそ主役 現場の頑張りだけでは <https://r.nikkei.com/article/DGKKZ024065530Q7A131C1MM8000?type=my#IAAoAgAAMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注8) 日本経済新聞 2017年2017年11月30日 勝負は午後5時まで 日本電産会長兼社長 永守重信氏 <https://r.nikkei.com/article/DGKKZ024041170Z21C17A1M10800?type=my#IAAUAgAAMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注9) 日本経済新聞 2017年2017年11月30日 賃上げ一度に大きく モルガン・スタンレーMUFJ証券
ロバート・フェルドマン氏
<https://r.nikkei.com/article/DGKKZ024041270Z21C17A1M10800?type=my#IAA8AgAAMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注10) 日本経済新聞 2017年2017年11月30日 賃金への波及に課題 生産性の伸びとの差拡大 日本経済新聞
<https://r.nikkei.com/article/DGKKZ024041550Z21C17A1M10900?type=my&s=1#IAAUAgAAMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注11) 日本経済新聞 2016年2月26日 社会における企業の役割とは何か
- (注12) 一般社団法人 日本経済団体連合会 企業行動憲章 — 持続可能な社会の実現のために
<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/chapter2017.html> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注13) 日本経済新聞 2017年2017年12月6日 全員「正社員」の衝撃クレディセゾンの400日
<https://r.nikkei.com/article/DGXMZ024293420V01C17A2000000?type=my#IAA8AgAAMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注14) 日本経済新聞 2017年2017年11月28日 危機を好機に (2) 週3日休む旅館 非製造業こそチャンス
<https://r.nikkei.com/article/DGKKZ023967340Y7A121C1MM8000?type=my#IAAUuDIwMTcxMjEwMjExMjIxMjAxNzExMjgwODUwMThER1hLWk8yMzk0ODI2MDI3MTEyMDE3VENSMDAwMA> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注15) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労使関係の背骨は「生産性三原則」高木剛
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/08/pdf/001.pdf#search=%27E5%8A%B4%E4%BD%BF%E9%96%A2%E4%BF%82%E3%81%AE%E8%83%8C%E9%AA%A8%E3%81%AF%E3%80%8C%E7%94%9F%E7%94%A3%E6%80%A7%E4%B8%89%E5%8E%9F%E5%89%87%E3%80%8D%27> (最終アクセス日, 2017年12月10日)。
- (注16) 東洋経済 2017年1月26日 アベノミクスで「労働分配率」が低下する理由 最新のGDP統計から見える日本の実態, 山田 徹也, <http://toyokeizai.net/articles/-/153932> (最終アクセス日, 2017年10月9日)。
- (注17) 東洋経済 2016年5月31日 「アベノミクスは大失敗」と言える4つの根拠 日本経済に必要な

- のは、長期的な視野立った成長戦略、構造改革だが
<http://toyokeizai.net/articles/-/120362><http://toyokeizai.net/articles/-/153932>（最終アクセス日，2017年10月9日）。
- (注18) 日興リサーチセンター 理事長室研究レポート「低迷する消費」山口廣秀, 大嶋秀雄, 吉川洋,
<http://www.nikko-research.co.jp/release/6491/>,（最終アクセス日, 2018年1月15日）。
- (注19) 日本政策投資銀行 特任顧問 「しんどい日本経済のウソ、ホント なぜ生産性を高めるほど経済は没落するのか」 藻谷浩介, <http://president.jp/articles/-/7866>（最終アクセス日 2017.10.9）
- (注20) 日本経済新聞 2017年12月27日 SDGs とは
- (注21) 日本経済新聞 2017年11月14日 ESG 投資のビジョン みずほ銀行証券部長 大類雄司
- (注22) 日本経済新聞 2016年9月2日 労働分配率8年ぶり低水準 15年度、内部留保は最高
- (注23) 日本経済新聞 2017年10月19日 内部留保課税が問うもの（大機小機）
- (注24) 日本経済新聞 2017年12月17日 人への投資しぼむ企業 10年前より3割減
- (注25) 日本経済新聞 2018年1月10日 社員再教育 日本は最下位 「勤務先が費用負担」4割 民間調査、男女格差も目立つ
- (注26) 日本経済新聞 2017年12月27日 日銀総裁「賃上げ、環境整う」 経営者に呼びかけ
- (注27) 日本経済新聞 2017年12月20日 日本企業、投資・賃上げを米ブラックロック会長 「26兆円株主」長期視点で注文 ガバナンスなお不十分
- (注28) 日本経済新聞 2017年12月22日 米企業、投資・賃上げ表明 1.5兆ドル減税法案可決
- (注29) 日本経済新聞 2017年12月28日 民主主義脅かす格差拡大 マーティン・ウルフ
- (注30) 日本経済新聞 FT.com 2017年12月21日 正義が物言う経済政策 有権者の感覚に配慮必要
 Gideon Rachman
- (注31) 日本経済新聞 2017年3月29日 [FT]ビジネス手法で偉大な政府は生まれない（社説）
- (注32) 日本経済新聞 2017年10月16日 [FT]ポピュリズムに克つには 官の役割もっと拡大を
 Philip Stephens
- (注33) 日本経済新聞 2018年1月4日 時代の節目に考える(1)日本の資本主義再興の時 米国型に代わる「普遍」作れ 岩井克人・国際基督教大学特別招聘教授
- (注34) 日本経済新聞 2018年1月12日 政策パッケージの誤った方向
- (注35) 日本経済新聞 2018年1月12日 増税どうして会社員ばかり関連法案、通常国会へ
- (注36) 日本経済新聞 2017年12月19日 改革なき税予算 (1) 診療報酬、総理の恩返し日医会長に配慮、効率化置き去り
- (注37) 佐藤和夫著『＜政治＞の危機とアレント』、大月書店、2017年、191頁
- (注38) 佐藤和夫著, 前掲書, 4-38頁
- (注39) 佐藤和夫著, 前掲書, 52頁
- (注40) カール・R・ポパー著、藤本隆志・石垣壽朗・森博訳『推測と反駁』、法政大学出版局、1991年、668頁

〈参考文献・参考資料〉

- (1) 厚生省「労働経済白書」, http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/ (最終アクセス日, 2018年1月15日)。
- (2) 前川レポート: 国際協調のための経済構造調整研究会報告書,
<https://www.komazawa-u.ac.jp/~kobamasa/lecture/japaneco/maekawarep.htm> (最終アクセス日, 2018年1月15日)。
- (3) 内閣府 経済財政政策 経済財政白書/経済白書,
<http://www5.cao.go.jp/keizai3/whitepaper.html> (最終アクセス日, 2018年1月15日)。
- (4) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 ユースフル労働統計 2015 労働分配率 6通りの計測方法による労働分配率,
http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2015/documents/02_p20-23.pdf#search=%27%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%88%86%E9%85%8D%E7%8E%87+%E5%9B%BD%E6%B0%91%E7%B5%8C%E6%B8%88%E8%A8%88%E7%AE%97%27 (最終アクセス日, 2018年1月15日)。
- (5) 内閣府 統計表 (国民経済計算年次推計),
http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/files_kakuhou.html (最終アクセス日, 2018年1月15日)。
- (6) 財務省 財務総合政策研究所 法人企業統計 調査の結果 (年次別調査一覧),
<http://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/results/nenpou.htm> (最終アクセス日, 2018年1月15日)。
- (7) 経済産業省 企業活動基本調査 調査の結果
<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/result-2.html> (最終アクセス日, 2018年1月15日)。
- (8) 総務省統計局 労働力調査年報, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/index.htm> (最終アクセス日, 2018年1月15日)。