

2025 年 2 月 27 日 全 17 頁

日本経済の供給力底上げに向けて

国内外の労働力を活用しつつ、労働生産性の向上へ不断の取り組みを

経済調査部	シニアエコノミスト	末吉 孝行
	エコノミスト	山口 茜
	エコノミスト	田村 統久
	エコノミスト	菊池 慈陽
	エコノミスト	吉井 希祐
	エコノミスト	ビリング 安奈

[要約]

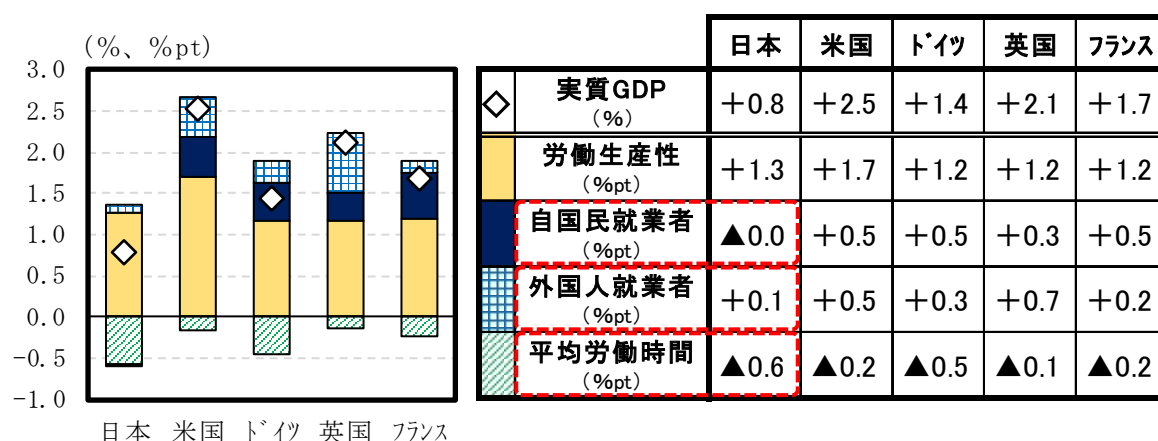
- 日本経済の成長を妨げている要因は、需要不足から供給制約に移行しつつある。今後も少子高齢化が進行するとみられる中、日本経済の供給力の底上げには、①国内労働供給の強化、②外国人労働者受け入れ拡大、③労働生産性の向上が必要だ。
- 国内労働供給は 1 人あたり労働時間の短縮などを背景に中長期的に減少してきた。働き方改革の進展などにより、足元ではすでに、1 人あたり労働時間は延びにくい状況にあるとみられる。長時間労働が是正されることで、多様な人材の就業が拡大していく可能性はあるものの、そうした効果を加味しても、国内労働供給は 2040 年度にかけて年率▲0.4～▲0.1%のペースで減少が続くと試算される。
- 外国人労働者を年間 27 万人受け入れることで、労働投入量の減少を年率▲0.1%に抑えることもできるが、それは現状の 2 倍近い受け入れとなる。実現するには、留学生の就職支援強化やビザ要件の緩和など更なる施策が必要だろう。
- 労働生産性は、人的資本投資の拡大により労働の質が向上すれば年率 0.2～0.3%pt 程度、実質設備投資が 5～7 割程度増加すれば同 0.1～0.2%pt 程度上昇し得ると試算される。政府には国内外の労働力をできるだけ活用しつつも、人的資本投資の促進や対内直接投資の推進、設備投資目標と連動した輸出支援など、労働生産性の向上に向けた不断の取り組みを進めていくことが求められる。

日本経済の成長を妨げている要因は、需要不足から供給制約に移行しつつある。すでに多くの業種で人手不足が深刻化しており、今後も少子高齢化が進行することから、労働供給の先行きは一層懸念される。

石破茂政権は、コストカット型経済から高付加価値創出型経済への移行を掲げ、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」の実現を目指しているが¹、そのためには潜在 GDP（供給力）の底上げが必要だ。供給力は労働供給と労働生産性から決まるが、労働供給の制約を緩和しつつ労働生産性を高めない限り、石破政権が目指すような成長型経済の実現は困難だろう。

図表 1 は、日本と主要国の経済成長における供給サイドの寄与を比較したものだ。1995～2019 年における日本の実質 GDP 成長率は年率+0.8%と 5 カ国の中で最も低いのが、これは自国民就業者、外国人就業者、平均労働時間の寄与度が、いずれも他の主要国を下回ったことが大きい。一方で、労働生産性の寄与は米国には劣るものの欧州主要国をわずかに上回る。

図表 1：実質 GDP の寄与度分解（1995→2019 年：年率）



（注）労働生産性はマンアワーベース。外国人就業者は、日本では外国籍の就業者、ドイツでは外国に市民権を有する就業者、それ以外の国では外国出身の就業者。自国民就業者は外国人以外の就業者。日本に関して、1995 年時点では外国人雇用状況届出制度が義務化されていなかったため、外国人就業者の寄与度が過大、自国民就業者の寄与度が過小の可能性はある。

（出所）内閣府、厚生労働省、OECD、ILO、各国統計、Haver Analytics より大和総研作成

今後、労働供給制約がますます厳しくなる中で、日本にこれまでと同程度以上の経済成長が可能なのだろうか。本稿では、労働供給の緩和と労働生産性の引き上げについて、「国内就業者・労働時間」「外国人労働者」「労働の質」「資本サービス」に焦点を当てて検討するとともに、複数のシナリオを想定して試算を行った。詳細は後述するが、ポイントは**図表 2** の通りだ。就業促進や外国人労働者の受け入れ拡大によって供給力を押し上げることもできるが、労働生産性の引き上げを中心に据えて、供給力の底上げを図っていくべきだろう。

以下では、まず、就業促進や外国人労働者の受け入れ拡大によって労働供給をどれだけ増やす

¹ 首相官邸「[第 217 回国会における石破内閣総理大臣施政方針演説](#)」（2025 年 1 月 24 日）

ことが可能かを検討する。次に、労働生産性についてやや詳細に見ることで、人的資本投資や設備投資の増加がもたらす影響について論じる。最後に、各シナリオの試算とともに求められる政策対応について述べる。

図表 2：労働供給と労働生産性の現状分析と試算結果

日本経済の供給力						
労働供給			労働生産性			
状況等	国内就業者・労働時間		外国人労働者		労働の質 資本サービス	
	女性活躍などに向けた男性の長時間労働の是正等により、今後も 労働時間の減少が続く可能性		日本における 外国人労働者比率は3%程度 (米・英・独では2割程度)		1996～2007年 → 2008～19年 労働生産性上昇率は1%pt弱低下	
					労働の質の寄与度 資本サービスの寄与度 ▲0.3%pt程度 ▲0.6%pt程度	
	国内労働供給強化シナリオ		外国人受け入れ拡大シナリオ		労働生産性向上シナリオ	
	非労働力人口に対する 就業の促進		受け入れ人数を 年間27～89万人 に拡大(現状は14万人程度)		2040年度にかけて実質設備投資を 5～7割程度増加 (自然体では3割増)	
企業行動の効果変化・	労働投入量を 0.2～0.5%押し上げ		労働投入量を 0.3～1.2%押し上げ		労働生産性上昇率を 0.2～0.3%pt押し上げ 0.1～0.2%pt押し上げ	

(注) 下段の労働投入量や労働生産性上昇率への影響は年率ベース。労働生産性上昇率は、1996～2007年では年率+1.73%だったが、2008～19年では同+0.78%と0.95%pt低下した。

(出所) 各種統計より大和総研作成

国内労働供給の増加余地をどうみるか

働き方改革の進展などを背景に1人あたり労働時間は低迷が続く

中長期的な労働供給の減少は、とりわけ1人あたり労働時間によるところが大きい。図表3左によると、1人あたり労働時間は1990年代末以降一貫してマクロの総労働時間(＝就業者数×1人あたり労働時間)の減少に寄与してきた。

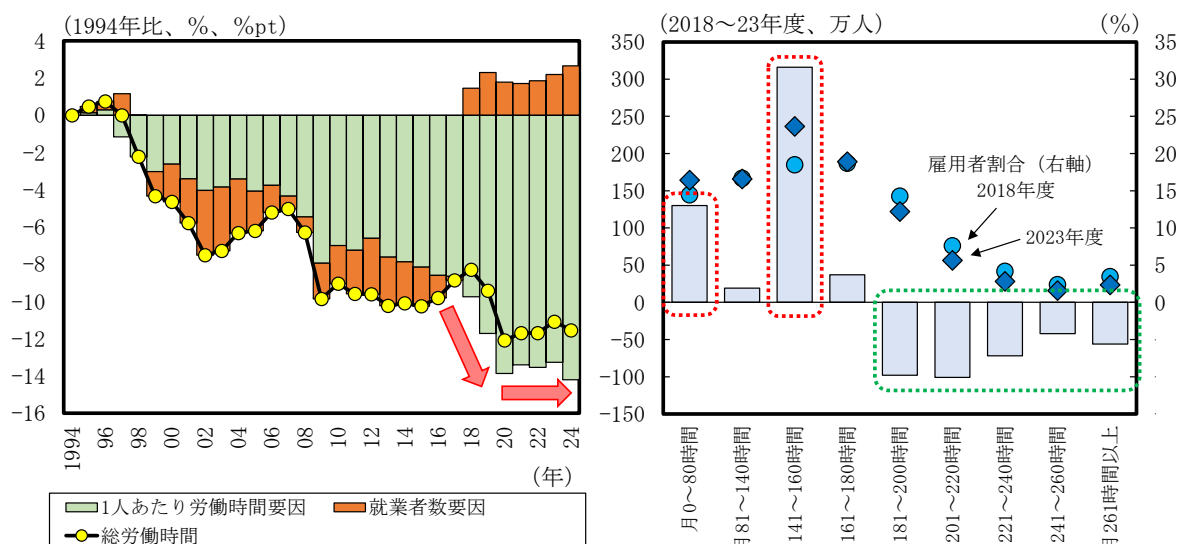
押し下げ幅は、パートタイム労働者が多く含まれる非正規雇用の広がりなどを受けて2010年代半ばまで緩やかに拡大し、2018～20年にはそのペースが大きく加速した。「罰則付き残業規制」などを内容とする働き方改革関連法²の一部施行(2019年4月)の前後で企業による長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現に向けた取り組みが加速する中、コロナ禍で景気が悪化し、労働需要が急減した。2021年以降は景気回復が進んだものの、1人あたり労働時間の押し下げ幅は横ばい圏で推移した。コロナ禍以降も多くの企業が働き方改革に取り組んだことなどで、足元の1人あたり労働時間は延びにくい状況にあるとみられる。

この点、近年の企業の取り組みを確認するために、2018～23年度における月間就業時間別の

² 正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」。

雇用者数の変化を整理すると、**図表 3 右**のようになる。「罰則付き残業規制」は単月で 100 時間以上や 2～6 カ月平均で 80 時間超の残業を禁止しており、所定内労働時間を月 160 時間（≒週 40 時間の法定労働×4 週間）とすれば、月間就業時間が 241 時間以上の者には直接的に残業削減の圧力がかかる。しかし、実際には月 181 時間以上の雇用者が総じて減少し、代わりに月 0～80 時間、月 141～160 時間の雇用者が大きく増加した。

図表 3：総労働時間の要因分解（左）、月間就業時間別に見た雇用者数の変化と雇用者割合（右）



(注) 左図はGDP 統計ベースで、1人あたり労働時間は雇用者の値を参照。2024年は他統計により延伸。右図の雇用者は役員を除く。

(出所) 厚生労働省、総務省、内閣府統計より大和総研作成

企業は残業時間が 80 時間を上回るような長時間労働者に絞って働き方を改善させたのではなく、より多くの労働者を巻き込んで、社内全体の業務プロセスの効率化や分担の見直しなどを進めたようだ。フルタイム労働者の残業時間の総量を削減する一方、パートタイム労働者の活用なども進んだとみられる。

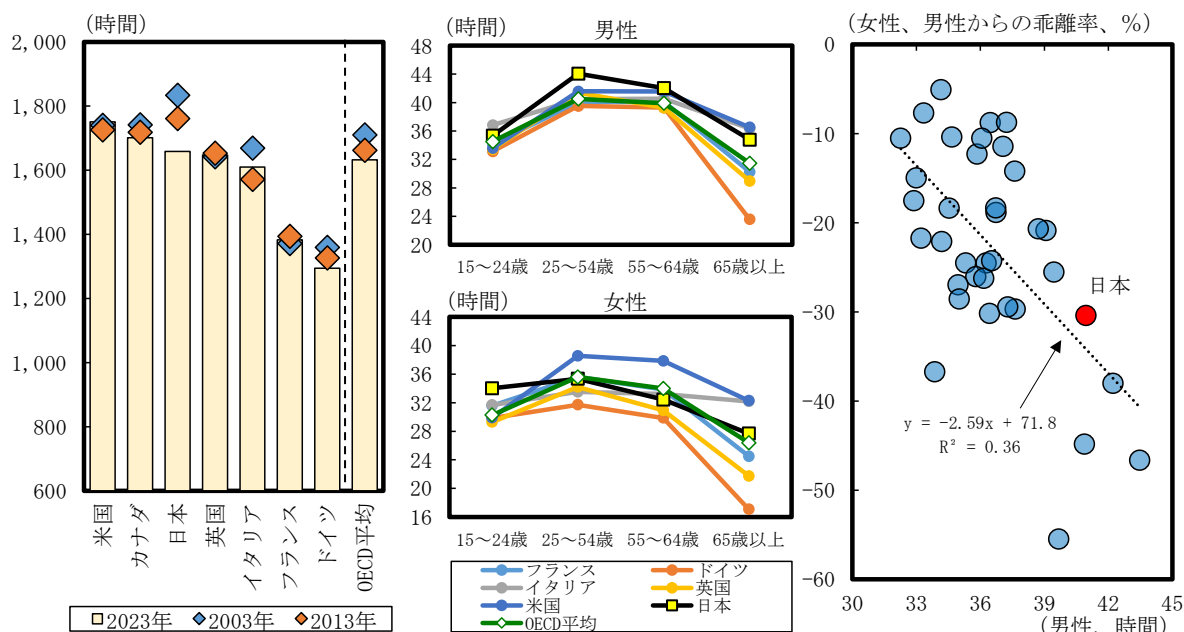
国際的に見れば日本の男性の労働時間は依然長く、女性活躍などを阻害している可能性

長時間労働の是正は、多様な人材が働きやすくなることで労働供給を増加させる効果もある。実際、2010 年代後半以降の働き方改革の進展は仕事と家事・育児の両立を容易にし、結婚・出産後も就業し続ける女性の増加を促した。**前掲図表 3 右**で月間就業時間 141～160 時間の雇用者が 2018～23 年度にかけて顕著に増加したのも、こうした女性の就業拡大が寄与している。

ただし、諸外国と比較すれば、日本の長時間労働是正の取り組みは十分ではない可能性がある。日本の 1 人あたり労働時間は近年諸外国に比べて大きく減少しており、2023 年時点ではデータ取得可能な OECD 加盟国の平均並みで、米国、カナダを明確に下回った (**図表 4 左**)。しかし、性・年齢階級別に見れば、日本の 25～54 歳男性の 1 人あたり労働時間は足元でも顕著に長

い（図表 4 中央）。日本企業は依然、諸外国に比べて若年層または中堅層の男性の長時間労働に依存している面が大きそうだ。

図表 4：年平均（左）または性・年齢階級別の週平均（中央）で見た 1 人あたり労働時間の国際比較、25～54 歳における 1 人あたり労働時間と男女格差（右）



(注) 左図は雇用者ベースで、米国の 2023 年は 2022 年の値を掲載。中央図は就業者ベース（米国のみ雇用者ベース）で、主な仕事におけるふだんの週間労働時間（2022 年）。右図の 1 人あたり労働時間は、主な仕事におけるふだんの週間労働時間に就業率を乗じたもの（2023 年、データが取得可能な OECD 加盟国）。なお、OECD 平均はデータが取得可能な OECD 加盟国の平均値。日本のふだんの週間労働時間は、年間就業日数が 200 日未満で、不規則的の就業または季節的の就業の者を除く。

(出所) 総務省、内閣府、OECD 統計より大和総研作成

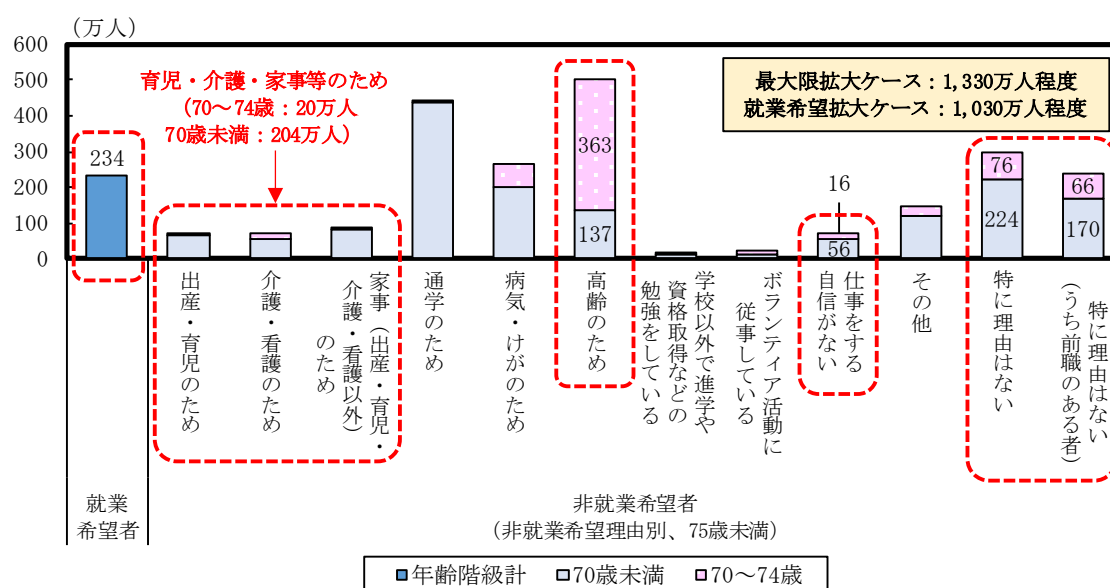
男性労働者の長時間労働に頼った人材管理は、ライフイベントなどで労働時間が制約されやすい女性の活用を企業側に躊躇させる一方、家庭内で家事・育児の負担を女性により多く担わせ、女性の就業可能性を低下させる面があるとみられる。国際比較の観点からも、企業における中心的な働き手となりやすく、また子育て世帯も多く含まれる 25～54 歳に関して、男性が長時間働く国ほど労働時間の男女格差が大きく、女性が労働時間を延ばしにくい状況にあることが指摘される（図表 4 右）。

男性の長時間労働が是正され、家事や育児などに積極的に参加するようになれば、家庭内における女性の負担が軽減され、女性がより長く働きやすくなる可能性が高い。またそうした過程の下、多様で柔軟な働き方の実現が加速したり、業務分担が効率化したりすれば、高齢者などのその他の多様な人材の就業拡大にもつながるとみられる。

政策対応などで就業を希望しやすくなれば労働供給の増加余地は1,000万人超に

今後政府による働き方改革の後押しや、労働市場改革などが加速していくことで、労働供給にはどの程度の増加余地が生まれるのか。図表5では、非労働力人口のうちで就業を希望している者³と、就業を希望していない者の中で、政策対応などにより就業希望を持つことが期待される者の合計を労働供給の増加余地とみなしている。なお、一般には年齢を重ねるにつれて体力が低下していき、高齢者ほど就業しにくくなることが想定される。本試算では、老齢年金の繰下げ受給の上限が75歳であることも考慮して、非就業希望者のうち75歳以上は労働供給の増加余地に含めないこととした。

図表5：就業希望の有無・非就業希望理由別の非労働力人口



(注) 2023年度。非就業希望者の非就業希望理由別の人口は2022年の構成割合に基づき算出。就業希望者は75歳以上を含む。「最大限拡大ケース」は就業希望者と、非就業希望者のうち政策対応等により就業希望を持つことが期待される者(75歳未満でかつ、非就業希望理由を「育児・介護・家事等のため」「高齢のため」「仕事をしたいが自信がない」または「特に理由はない」と回答した者)の合計。「就業希望拡大ケース」は「最大限拡大ケース」から、政策対応などにより就業希望を持つことが期待される者のうち、70～74歳の半数、及び非就業希望理由がなく就業経験もない者を差し引くことで算出。

(出所) 総務省統計より大和総研作成

仕事と家事・育児の両立支援や、高齢者に対する就業確保などへの取り組みが進んできていること⁴に鑑みれば、非労働力人口のうち、「育児・介護・家事等のため」「高齢のため」に就業を希望していない者は、今後は就業希望を持ちやすくなる可能性がある。「仕事をしたいが自信がない」非就業希望者は、職業訓練体制の拡充などが就業を後押しするとみられる。「特に理由はない」

³ なお、日本銀行「経済・物価情勢の展望」(2017年10月)は就業者と需要不足失業者、非労働力人口のうち就業希望者の合計を「潜在労働力人口」と定義している。労働政策研究・研修機構の推計によれば、需要不足失業者はすでに払底しているとみられており、潜在労働力人口と実際の就業者数の差分は、非労働力人口のうち就業希望者と同程度と試算される。

⁴ 具体的には、2021年4月1日の改正高年齢者雇用安定法の施行により、従業員に対する70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことなどを指す。

も、定年や結婚、家事・育児により離職した者が多数を占め、女性・高齢者が働きやすい環境を整備することが就業状態（または就業希望）の維持を促そう。

こうした想定に基づくと、政策対応などによる労働供給の増加余地は、2023 年度で 1,330 万人程度存在すると試算される（最大限拡大ケース）。労働参加率（2023 年度で 63.0%）に換算すれば約 12%pt の上昇余地にあたる。他方、高齢者は体調などの都合で就業が進まなかったり、労働時間が制約されたりするケースが少なくないとみられ、また「特に理由がなく就業を希望していない」者のうち、就業経験がない者に対しては政策対応などで就業を促すことが難しい可能性がある。この点、「高齢のため」に就業を希望しない 70～74 歳の半数、及び「特に理由がない」非就業希望者のうち前職のない者を試算から除けば、労働供給の増加余地は約 1,030 万人（労働参加率換算で約 9%pt の上昇余地）となる（就業希望拡大ケース）。

人口減少・高齢化が中長期的に見込まれる中、**図表 5** で試算した増加余地を加味してもなお、労働供給は伸び悩むとみられる。仮に「就業希望拡大ケース」や「最大限拡大ケース」が実現し、女性や高齢者などの就業が拡大した場合でも、2040 年度の就業者数は 2023 年度比+170～430 万人程度にとどまる見込みである。外国人労働者の純流入を除き、また高齢労働者比率の上昇に伴う 1 人あたり労働時間の低下を織り込むと、総労働時間は「最大限拡大ケース」でも 2023 年度から 2040 年度にかけて年率▲0.1%（「就業希望拡大ケース」で、男性の長時間労働是正を一定程度加味⁵すると同▲0.4%）と緩やかに減少すると試算される（**後掲図表 11 左**）。

外国人労働者受け入れ規模の検討

人口減少による人手不足を外国人労働者受け入れのみで補うのは困難

今後、日本では 2040 年度にかけて生産年齢人口の減少が加速していくことが見込まれる。そして前述の通り、国内の労働供給の伸びしろは限られている。人手不足の影響を抑えていくためには、労働生産性の向上に加え、外国人労働者の受け入れを拡大していくことも選択肢となる。

そこでここでは、今後、日本が年 1%成長を実現していくために必要となる外国人労働者数を試算する。具体的には、2040 年度までの労働生産性（マンアワーベース）の上昇率に関して 3 つの想定を置き、各想定において労働参加の程度が異なった場合に、2040 年度には現在よりもどれだけ経済規模が変化するのか、そしてその中で年 1%成長を実現するために将来的にどれだけの外国人労働者数が必要となるのかを試算した（**図表 6**）。

なお、本試算では、日本人労働者と外国人労働者の労働生産性の違いも考慮に入れている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データ（2020～23 年）を用いた、内閣府（2024）の分析によると、日本人労働者と外国人労働者との間の賃金差は 28.3%である。このうち約 4 分の 3 は、年齢が低い、勤続年数が短いといった労働者個人の属性や勤め先の事業所の属性によ

⁵ 具体的には、1 人あたり労働時間の男女比率が、カナダ、日本を除く G7 の平均（2022 年）並みとなることを想定した。

って説明される一方で、それらでは説明できない部分が約4分の1残るという(後掲図表7左)。
この分析を踏まえ、本試算では属性によって説明される日本人労働者と外国人労働者の賃金の差(2割程度)を労働生産性の差とみなした。

図表6：人口動態の変化による経済規模の変化と年1%成長に追加的に必要な外国人労働者

2025→40年度 (15年間)	人口動態の変化による 経済規模の変化			追加的に必要な外国人労働者 (年1%成長)		
	労働生産性の上昇率(年)			労働生産性の上昇率(年)		
	0.5%	1.1%	1.5%	0.5%	1.1%	1.5%
ケース①： 労働参加現状維持	▲12.1% (年率▲0.9%)	▲3.7% (年率▲0.3%)	+2.1% (年率+0.1%)	1,897万人 (年126万人)	1,332万人 (年89万人)	938万人 (年63万人)
ケース②： 労働参加漸進	▲4.0% (年率▲0.3%)	+5.1% (年率+0.3%)	+11.4% (年率+0.7%)	1,354万人 (年90万人)	740万人 (年49万人)	313万人 (年21万人)
ケース③： 労働参加進展	+0.6% (年率+0.0%)	+10.2% (年率+0.6%)	+16.8% (年率+1.0%)	1,040万人 (年69万人)	398万人 (年27万人)	-

(注) 就業者数の前提は、労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働需給の推計」(2024年8月23日)に基づく。ケース①：1人あたりゼロ成長・労働参加現状シナリオ、ケース②：ベースライン・労働参加漸進シナリオ、ケース③：成長実現・労働参加進展シナリオ。基準となる2025年度の数値は、足元の状況を踏まえ、成長実現・労働参加進展シナリオに基づく。性別・5歳刻み年齢階級別、外国人労働者の年間平均労働時間は2023年から一定とする。内閣府『令和6年度 年次経済財政報告』(2024年8月)によると、労働者個人の属性や勤め先の事業所の属性によって説明される日本人労働者と外国人労働者との間の賃金差は2割程度である。本試算ではそれを労働生産性の違いと仮定した。

(出所) 厚生労働省、労働政策研究・研修機構、内閣府より大和総研作成

当社では、2040年度までの労働生産性の伸び率は年率+1.1%程度を見込んでいる⁶。また、労働参加の程度は、労働政策研究・研修機構(JILPT)「2023年度版 労働需給の推計」(2024年8月23日)において労働参加が最も進展するシナリオ(成長実現・労働参加進展シナリオ)を想定している。

この時、2040年度まで年1%成長を実現するためには、年間27万人の外国人労働者受け入れ(純流入)が必要と試算される。もっとも、就労構造や資本装備率、技術革新、外国人労働者の就労形態や生産性などによって数値は大きく変わるため、結果は幅を持つ必要がある。

なお、成長実現・労働参加進展シナリオでは2025年度から2040年度にかけて外国人の労働力人口が年平均+14万人のペースで増加することが見込まれている。年間27万人の外国人労働者受け入れはこれの2倍に相当し、実現するには後述するようなビザの緩和や留学生の就職支援強化など更なる施策が必要だろう。

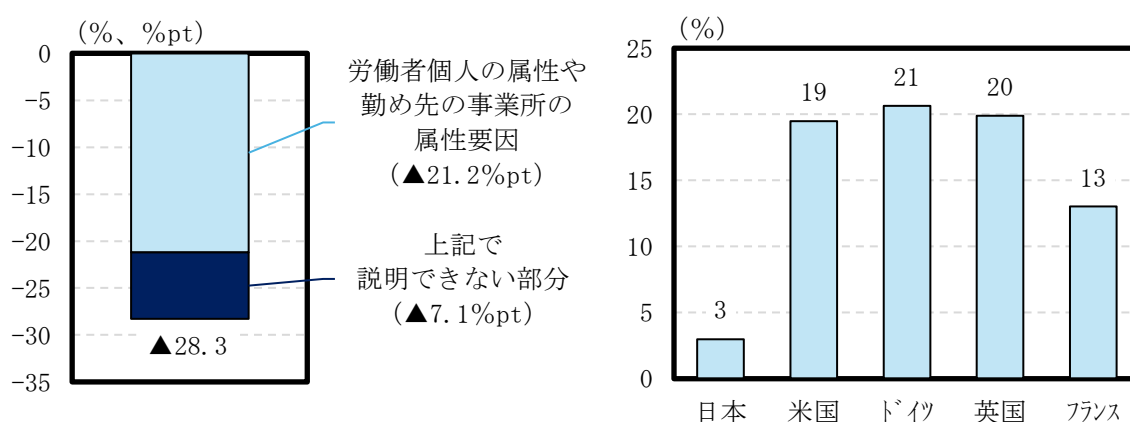
なお、年間27万人の純流入という数字は、実際に起きている外国人労働者の純流入の規模

⁶ 2034年度までの当社の見通しは、神田・末吉・田村・久後(2025)を参照。2035年度以降は2034年度と同程度の伸び率を見込んでいる。

から大きく乖離するものではない。厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）」によると、2024年の外国人労働者数は前年から25万人増加した⁷。とはいえ、そのペースが継続していけば影響は大きい。今後、年間27万人ずつ外国人労働者の純流入があるとすると、2024年度で230万人の外国人労働者数は2040年度には640万人程度と3倍近くになり、就業者全体に占める割合は、現在の3%程度から9%程度へと上昇する。国内労働市場における外国人労働者の存在感はかなり強まる可能性がある。

また、労働生産性が年率+1.1%で上昇しても、労働参加の程度が現状のままであった場合、2040年度まで年1%成長を実現するためには、年間89万人の外国人労働者受け入れ（純流入）が必要と試算される。この時、2040年度時点で外国人労働者数は1,580万人程度となり、就業者全体に占める割合は20%程度と、米国、ドイツ、英国並みになる（図表7右）。ただし、米国と英国は外国人労働者にとって言語障壁が比較的低い国であり、ドイツは人の移動の自由があるEU域内で最も経済が発展している国だ。こうしたことを踏まえれば、日本がこれらの国と同程度の外国人労働者比率になることは非現実的だろう。このことから、人口減少による人手不足を外国人労働者受け入れ拡大のみで補うのは困難であり、国内の労働参加の進展や労働生産性の向上と合わせて行う必要があるといえよう。

図表7：外国人労働者の賃金水準（対日本人、左）と外国人労働者比率の国際比較（2023年、右）



（注1）左図は内閣府『令和6年度 年次経済財政報告』（2024年8月）による。推計期間は2020～23年。

（注2）右図の外国人労働者は、日本は外国籍の労働者、それ以外は外国出身の労働者。

（出所）内閣府、厚生労働省、OECD、ILO より大和総研作成

労働生産性の引き上げに向けて

1996～2007年と2008～19年を比較すると労働生産性上昇率は1%pt程度低下

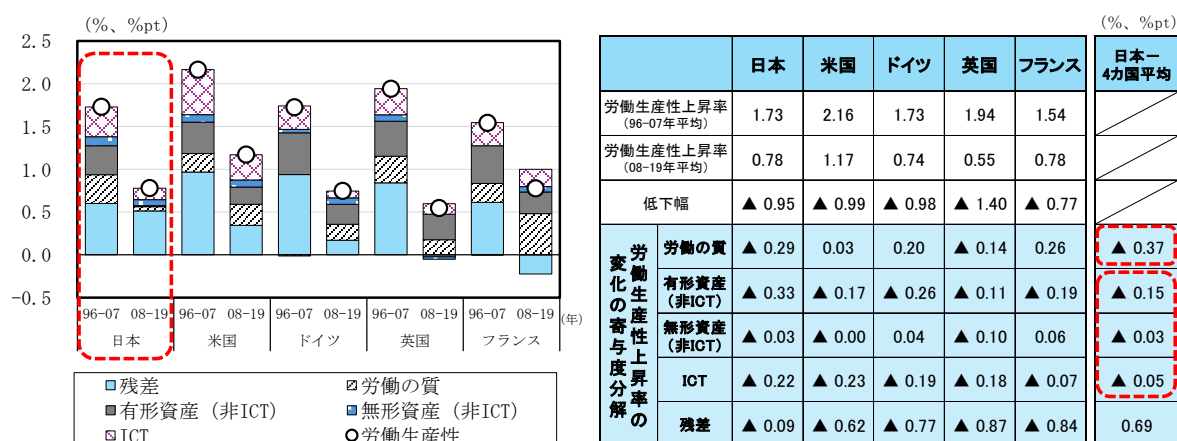
供給力を高める処方箋の1つは労働生産性の引き上げだ。だが、日本の時間あたり労働生産性上昇率は伸び悩んでいる。例えば、1996～2007年では年率+1.73%だったが、2008～19年で

⁷ 2019～24年度の5年間では、外国人労働者数は年平均+13万人のペースで増加した。

は同+0.78%と、0.95%pt 低下した⁸（図表 8 左）。

労働生産性の伸び悩みは主要国で共通した課題であるが、やや詳細に見ると、日本では、「有形資産（非 ICT）」「無形資産（非 ICT）」「ICT⁹」といった、いわゆる資本サービスといわれる分野や、「労働の質」で他の主要国よりも寄与度のマイナス幅が大きい（図表 8 右、赤枠）¹⁰。

図表 8：時間あたり労働生産性上昇率（左）、上昇率低下の寄与度分解（右）



（注）労働生産性上昇率は年率で、マンアワーベース。日本は JIP データベース、他は EUKLEMS に基づくため、SNA（国民経済計算）の生産性上昇率とはやや異なる。ここでの無形資産（非 ICT）は、研究・開発、娯楽作品原本等から構成され、デザイン、組織改編、金融業における新商品開発、ブランド、人的資本投資は含まない。ICT は、有形資産のうち情報通信機器と、無形資産のうちソフトウェア・データベースの合計。各生産要素の寄与度を算出するにあたり、JIP データベースは各生産要素のコストシェア、EUKLEMS は事後的な分配シェアを用いている。EUKLEMS のソフトウェア・データベースの 1996 年の寄与度については、欠損しているため 1997～2007 年の平均値を用いた。宮川努・石川貴幸（2021）「資本蓄積の低迷と無形資産の役割—無形資産から過少投資論を考える」（深尾京司編『サービス産業の生産性と日本経済』東京大学出版会、2021 年、pp. 113-144.）を参考にした。

（出所）EUKLEMS、経済産業研究所、宮川・石川（2021）より大和総研作成

人的資本投資の削減で労働の質が低下した可能性

日本で労働の質の寄与度のマイナス幅が大きいのは、2008～19 年に増加した雇用ではパートタイム労働者などの非正規雇用が多かったためだ。定義上、総労働時間に占める低賃金労働者の割合が上昇すれば、マクロで見た労働の質は低下する¹¹。

加えて、日本企業が人的資本投資をコストとみなして縮小させてきたことも一因と考えられる。企業の OFF-JT（Off-the-Job Training、職場外訓練）費用から推計される人的資本投資を

⁸ EUKLEMS でデータが取得可能で、かつコロナ禍を含まない 2019 年までを前半と後半に分けて比較した。

⁹ ここでは、ICT（Information and Communication Technology）を、総務省『令和 6 年版 情報通信白書』の情報化投資の定義を参考にして、情報通信機器及びソフトウェア・データベースとしている。

¹⁰ 経済産業研究所「JIP データベース 2021」では、国民経済計算の範囲外の無形資産（人的資本投資等）の経済成長に対する寄与度のデータがないため、ここでは無形資産を国民経済計算の範囲（研究・開発、鉱物探査・評価、コンピュータソフトウェア、娯楽作品原本）に限定しており、人的資本投資等は除いている。

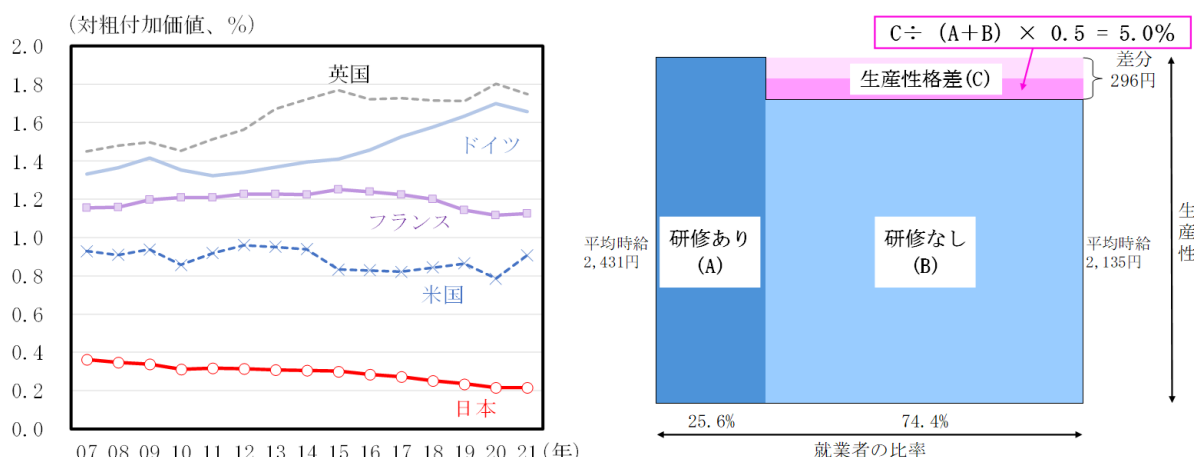
¹¹ 労働の質の変化は、ある属性グループの総労働時間の変化に、その属性グループの賃金シェアから労働時間シェアを引いたものをウェイトとして乗じたものと定義される。非正規雇用の賃金シェアはその労働時間シェアより小さいので、ウェイトはマイナスとなる。非正規雇用の総労働時間が増加すると、その増加分にマイナスのウェイトを乗じたものが、労働の質の変化に与える影響となる。牧野・高橋（2022）を参照。

海外と比較したものが**図表 9 左**だ。日本の人的資本投資は粗付加価値¹²対比で他の主要国よりも大幅に低い。日本企業ではOJT（職場内訓練）が多いとされており、図表にはOJTが含まれていないため、これだけを根拠に日本企業が人的資本投資を怠っているとするのは早計かもしれない。しかし、他の主要国では粗付加価値対比がおおむね横ばいまたは上昇傾向にあるのに対し、日本では低下が続いており、OFF-JTの削減が続いてきたことを示している。

次に、人的資本投資としての研修と、就業者の労働の質との関係について見ていこう。リクルートワークス研究所のパネル調査によると、研修を受けた就業者の割合は2023年で25.6%だった¹³。さらに、研修を受けた就業者はそうでない就業者に比べ、平均時給が14%ほど高かった（**図表 9 右**）。賃金格差には属性（学歴・年齢・勤続年数・企業規模など）の違いのほか、研修の有無による生産性格差（労働の質の差）も反映されているとみられる¹⁴。

そこで、大胆な仮定ではあるが、現在研修を受けていない就業者に研修を提供することで労働の質の差が縮小し、結果として賃金格差（＝生産性格差）が半減するとしよう。この場合、全体の生産性は5.0%程度向上する（**図表 9 右**）。2040年度にかけて全就業者に研修を提供した場合、労働生産性は年率で0.3%程度押し上げられると試算される。

図表 9：OFF-JT による人的資本投資（左）、就業者の平均時給と研修受講の有無（右）



(注1) 左図の粗付加価値は、名目 GDP から生産・輸入品に課される税を差し引き、補助金を加えたもの。日本は、職場外研修費用とそれによる機会費用の合計。米国は、研修費用と研修期間中に支払われている給与の合計。英国、ドイツ、フランスは、職業訓練費用と徒弟教育費用の合計（研修期間中の給与等の機会費用や、社内講師の人件費を含む）。

(注2) 右図の数値は、2023年の就業状態に関する調査結果から算出。2023年の1年間で、OJTまたはOFF-JTのいずれかを受けた就業者を研修ありとし、いずれも受けていない就業者を研修なしとした。ただし、時給が異常値だったサンプルは除いている。

(出所) EUKLEMS、経済産業研究所、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査、2024」（2024年実施第9回調査）より大和総研作成

¹² 名目 GDP から生産・輸入品に課される税を差し引き、補助金を加えたもの。

¹³ ウェイト分析（**図表 9 右**を含む）に関しては、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「全国就業実態パネル調査、2024」（2024年実施第9回調査）（リクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けている。なお、データの利用申請、入手、分析、管理は末吉、山口、菊池が行い、他の共著者は個票データファイルには触れていない。

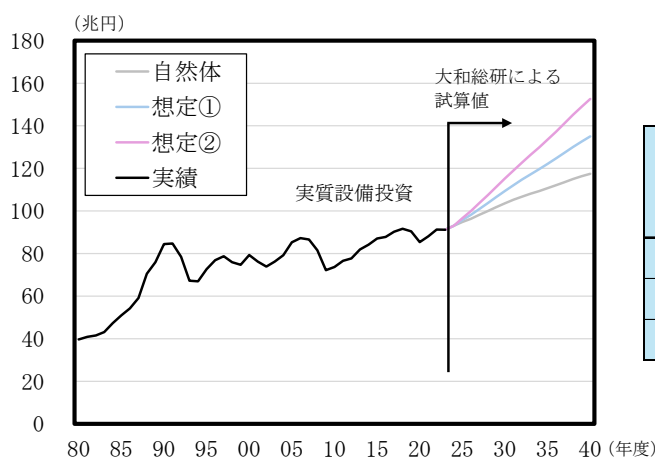
¹⁴ 森川（2017）によれば、パートタイム労働者及び女性労働者の賃金水準は、平均的には生産性への貢献とおおむね均衡している。

設備投資が5～7割増加すれば労働生産性上昇率は+1.2～1.3%に

有形資産（非 ICT）、無形資産（非 ICT）、ICT などの資本サービスについてはどうだろうか。日本では、2010 年代前半から足元にかけて実際の資本ストックが最適水準を下回るようになるなど、この時期の設備投資があまり増えなかったことが潜在成長率の低迷の主因としばしば指摘される¹⁵。今後は、設備投資が加速して資本ストックが増加し、資本装備率が高まることで労働生産性の押し上げには重要となる。

これに関して、2023 年 12 月には政府が「国内投資促進パッケージ」を打ち出し、2027 年度の名目 115 兆円超の民間設備投資という目標の実現を掲げた。また、2025 年 1 月には「国内投資拡大のための官民連携フォーラム」において、日本経済団体連合会（経団連）が民間設備投資を 2040 年度に名目 200 兆円に引き上げる新たな目標を示した。

図表 10：実質設備投資と労働生産性上昇率



	2023年度から40年度にかけての実質設備投資の増加幅	2040年度までの労働生産性上昇率（年率、%程度）
自然体	3割程度	+1.1
想定①	5割程度	+1.2
想定②	7割程度	+1.3

（注）大和総研のマクロモデルによる試算値。自然体は当社の「日本経済見通し：2025 年 1 月」の見通しに、一定の前提を置いて 2040 年度まで試算したもの。2040 年度時点の前提に沿ってシナリオごとに 2025 年度以降の実質設備投資が異なるように想定。

（出所）内閣府、神田・末吉・田村・久後（2025）「[日本経済見通し：2025 年 1 月](#)」（大和総研レポート、2025 年 1 月 24 日）、各種資料より大和総研作成

一定の前提を置いて大和総研のマクロモデルで試算すると、実質設備投資は、2023 年度の 91 兆円程度（名目 102 兆円程度）から、自然体¹⁶では 2040 年度には 3 割程度増加して 117 兆円弱（名目 179 兆円程度）となる見通しだ。その際の 2040 年度にかけての労働生産性上昇率は、年率+1.1%程度と試算される（図表 10 の自然体）。仮に、2040 年度にかけて実質設備投資が 5～7 割程度増加すると想定すれば、労働生産性上昇率は同+1.2～1.3%程度となる（図表 10 の想定①と②）。ただし、これらの想定では 2040 年度の名目の民間設備投資は 207～235 兆円となり、経団連の目標を上回る必要がある。

¹⁵ 末吉・田村・岸川・石川（2023）、Goldin, Koutroumpis, Lafond and Julian Winkler（2021）などを参照。

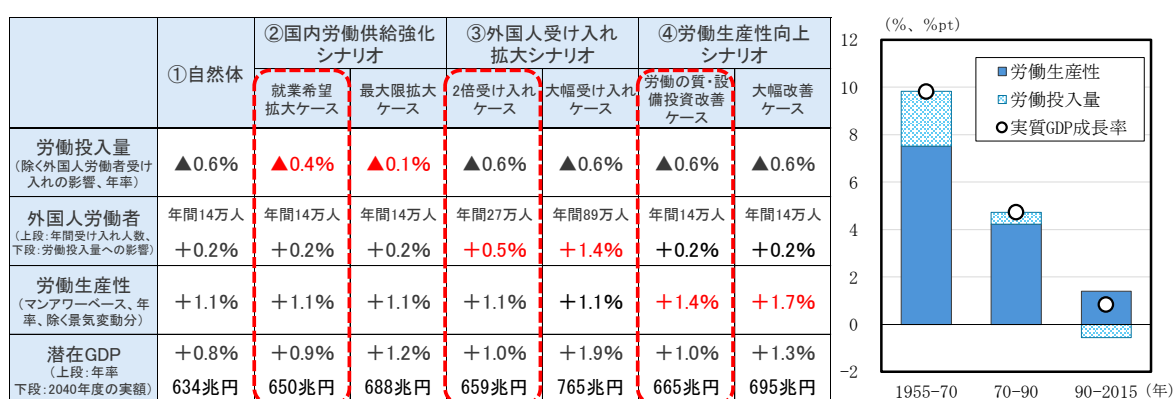
¹⁶ 2034 年度までの当社の見通しに、一定の前提を置いて 2040 年度まで試算したもの。2034 年度までの当社見通しは神田・末吉・田村・久後（2025）を参照。

2040 年度までの試算と求められる政策対応

2040 年度の GDP は 634～765 兆円？

当社のメインシナリオに一定の前提を置いて延伸したものを「①自然体」、前節までの試算を「②国内労働供給強化シナリオ」「③外国人受け入れ拡大シナリオ」「④労働生産性向上シナリオ」と整理し、2040 年度までの中期的な試算としてまとめたものが**図表 11 左**だ。①の自然体を除く各シナリオについては、穏当なケース（赤枠部分）と効果が大規模に発現するケースを作成した。

図表 11：各シナリオ（左）と過去の日本の実質 GDP 成長率（右）



(注 1) 左図の潜在 GDP は実質ベース（2015 年基準）で、2023 年度は 558 兆円。

(注 2) 左図の①自然体は、当社の「日本経済見通し：2025 年 1 月」に一定の前提を置いて延伸したもの。

(注 3) ②国内労働供給強化シナリオのうち、「最大限拡大ケース」は就業希望者と、非就業希望者のうち政策対応等により就業希望を持つことが期待される者（75 歳未満でかつ、非就業希望理由を「育児・介護・家事等のため」「高齢のため」「仕事をする自信がない」または「特に理由はない」と回答した者）が全て就業し、性・年齢階級別の 1 人あたり労働時間が 2023 年度と同水準で推移したと仮定したケース。「就業希望拡大ケース」は、非就業希望者の中で政策対応等により就業希望を持つことが期待される者のうち、70～74 歳の半数、及び非就業希望理由がなく就業経験もない者は就業しないと仮定し、男性の年齢階級別の 1 人あたり労働時間が 2040 年度にかけて一定程度短縮される（1 人あたり労働時間の男女比率が、カナダ、日本を除く G7 の平均（2022 年）並みとなる）とみなしたケース。

(注 4) ③外国人受け入れ拡大シナリオのうち「2 倍受け入れケース」は、年間の外国人労働者の受け入れ人数が自然体の想定（14 万人）の 2 倍となると仮定したケース。「大幅受け入れケース」は、2040 年度に国内労働者に占める外国人労働者の割合が主要国の平均である 2 割程度になると仮定したケース。

(注 5) ④労働生産性向上シナリオのうち「労働の質・設備投資改善ケース」は、2040 年度の実質設備投資が 2023 年度より 5 割程度増加し、かつ人的資本投資の増加によって労働者の労働の質が 2040 年度にかけて 2.5%増加することを想定。「大幅改善ケース」は、2040 年度の実質設備投資が 2023 年度より 7 割程度増加し、かつ人的資本投資の増加によって労働者の労働の質が 2040 年度にかけて 5.0%増加することを想定。

(注 6) 右図は年率で、深尾京司（2020）『世界経済史から見た日本の成長と停滞 1868-2018』一橋大学経済研究叢書 67、2020 年、岩波書店に基づく。

(出所) 神田・末吉・田村・久後（2025）「[日本経済見通し：2025 年 1 月](#)」（大和総研レポート、2025 年 1 月 24 日）、深尾（2020）、各種資料より大和総研作成

穏当なケースでは、潜在 GDP の成長率は、①の自然体の年率+0.8%からそれぞれ 0.1～0.2% pt 上昇し、同+0.9～1.0%に高まる。2040 年度時点の潜在 GDP の水準も、①自然体の 634 兆円から 650～665 兆円へと 2～5%上昇する。効果が大規模に発現するケースでは、潜在 GDP 成長率は+1.2～1.9%に高まり、水準は 688～765 兆円へと 9～21%上昇する。

効果が大規模に発現するケースでは、国内就業者や外国人労働者の受け入れについて大胆な想定を置いている。そのため、まずは穏当なケースを目指すべきだろうが、②～④のうち最も妥当なものはどれだろうか。過去を振り返ると、日本の経済成長の多くは労働生産性の寄与によるものであった（図表 11 右）。労働生産性向上シナリオの「労働の質・設備投資改善ケース」では、企業の人的資本投資による労働の質の改善によって年率+0.2%pt、設備投資の5割増（2040年度、2023年度対比）で同+0.1%pt、それぞれ労働生産性上昇率を押し上げると試算される（その結果、労働生産性上昇率は、自然体の同+1.1%から、同+1.4%に押し上げられる）。供給力の底上げに向けては、労働生産性の向上を中心に据えて、必要に応じて国内労働供給の強化や外国人受け入れの拡大を図るのが妥当だろう。

供給力底上げのための処方箋は何か

最後に、図表 12 に日本経済の供給力底上げに関する政策提言をまとめた。具体的には以下の通りであるが、政府には国内外の労働力をできるだけ活用しつつ、労働生産性の向上に向けた不断の取り組みを進めていくことが求められる。

【多様な人材の活躍】

多様な人材の活躍を通じて労働供給を確保していくには、いわゆる日本型雇用慣行にあたる人材管理のあり方を不断に見直していく必要がある。諸外国と比較して日本の男性労働者の労働時間が長いのは、企業が職務・労働時間などにかかる無限定的な働き方を労働者に期待している傾向が依然として強いことを示唆している。

そうした人材管理の下では、男性に比べて無限定的な働き方が難しい既婚女性などの活躍の機会が狭まり、家事・育児などが女性に偏りやすくなった。柔軟に働くために非正規雇用を選択すると、就労スキルや賃金を伸ばしにくい状況に長期間置かれることも多かった。また、多様な職務を経験する半面、外部労働市場で評価されるような専門的な能力を習得できないままに、一定の年齢に達した時点で雇用契約を打ち切られる（＝定年制）ことが、高齢者の就業継続の意欲を押し下げてきた面も指摘されよう。

今後は無限定的に働く男性が担当してきた業務を適切に切り出し、企業内外の多様な人材に振り分けていく仕組みの構築を加速していく必要がある。その際には、社会全体を通じてそうした業務が標準化されたり、その遂行に必要なスキルを学ぶ機会が用意されたりすることが望ましい。

政府には、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現加速に向けて、企業への適切な支援や呼びかけを強化していくことが期待される。岸田文雄前政権が打ち出した「三位一体の労働市場改革¹⁷」を引き続き、推し進めていくことも肝要だ。また、配偶者控除や第3号被保険者制

¹⁷ 石破首相は第217回国会における施政方針演説（2025年1月24日）で、「望まない非正規雇用を減らし、同

度など就業意欲に関わる諸制度も見直しを検討する余地があるとみられる。

【高度外国人材の獲得等】

外国人労働者受け入れ拡大に関しては、国際的な人材獲得競争が激化する中で、日本経済の成長に貢献する高度外国人材の獲得がますます重要となっている。そのためには、他国よりも魅力的な入国・在留管理制度を整備することが必要である。また、博士号取得者などの高度な知識を持つ留学生は高度人材の重要な供給源であることから、日本での就職支援の強化が求められる。日本学生支援機構（2024）¹⁸で2022年の留学生の進路状況を確認すると、就職した人のうち日本を選んだ人の割合は、専門学校生が97%、学部生が84%であるに対し、修士学生は65%、博士学生は54%にとどまる。これに関連して、佐藤（2022）¹⁹は「企業の多くが、採用する留学生に高い日本語能力を求める中（ディスコ（2020））、英語で学位が取得できる修士課程や博士課程で学ぶ者が多いことが、国内就職者率が向上しない一因である」²⁰と指摘している。

留学生の就職支援に加え、日本語教育や多言語化、簡単な日本語の活用といった言語障壁を下げる取り組みも同時に行う必要があるだろう。また、外国人労働者の受け入れを拡大するには、合理的でない賃金格差を是正していくことも重要である。実際に、日本人労働者との賃金格差が特に大きい在留資格である²¹「技能実習制度」に関しては、2027年までに「育成就労制度」への切り替えが予定されている。これにより賃金格差の一因として指摘されている勤め先の変更制限もなくなる。このように状況に合わせて制度の見直しを行い、外国人労働者が働きやすい環境を一層整えることが求められる。

【人的資本投資支援、対内直接投資の推進等】

より一層広い取り組みが必要となるのが労働生産性の向上だ。企業研修への補助金などを通じた人的資本投資の促進のほか、奨学金制度の拡充などは、労働の質を引き上げる効果が期待される。とりわけ人的資本投資が有効なのはDXの分野だ。OECDの“ICT Access and Usage by Businesses”によれば、日本では雇用の7割を占める中小企業において、クラウドサービスやAIの使用率が低い。中小企業ではICT装備率が低いこともあるが、ICTを使いこなせる人材が少なく、ICTによる生産性向上の効果を認識できていないという指摘もある。政府がICT投資の促進とともにリ・スキリングなどの人的資本投資を支援することで、労働生産性をより高めることができるだろう。

また、政府は対内直接投資をより強力に推進すべきだ。対内直接投資に伴う資本サービスの増

一労働同一賃金を実現するとともに、リ・スキリング、ジョブ型人事、労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革を強力に進めます」（出所：首相官邸ウェブサイト）と述べた。

¹⁸ 詳細は、日本学生支援機構「2022（令和4）年度外国人留学生進路状況調査結果」（2024年5月）を参照。

¹⁹ 佐藤（2022）p. 24 参照。

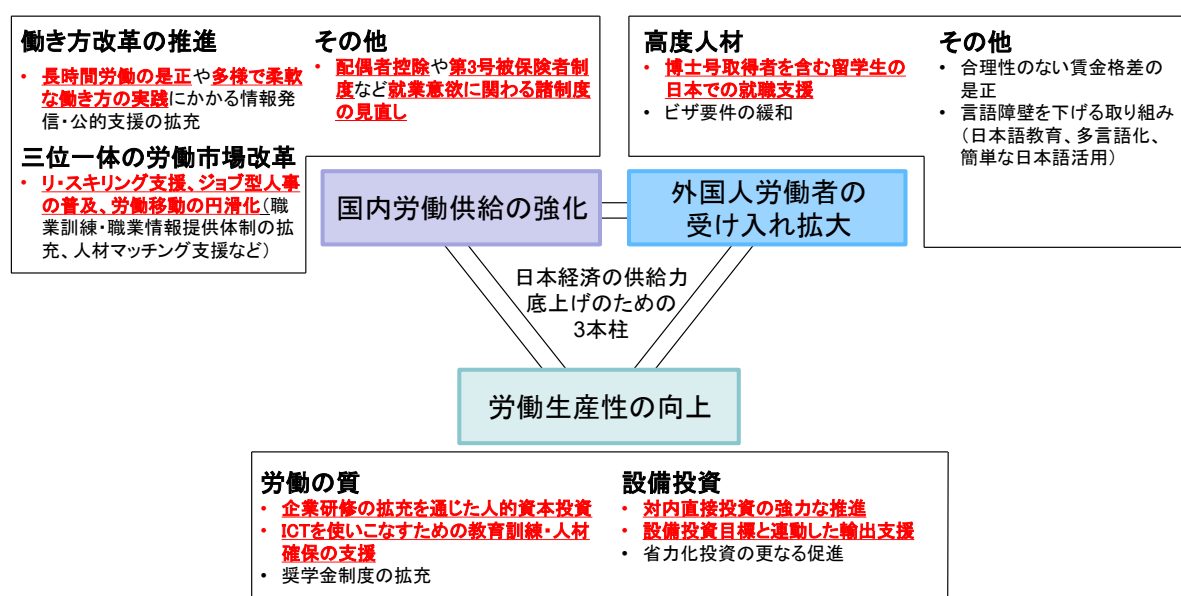
²⁰ 引用内の参考文献は下記の通り。ディスコ（2020）「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査（2020年12月調査）」（2021年1月25日）。

²¹ 詳細は、内閣府（2024）を参照。

加に加えて、外国からの技術や知識が国内産業に波及するといった「外部経済効果」も期待される。英国を対象とした先行研究によれば、ある産業における対内直接投資が 10% 増加すれば、その産業の国内工場の生産性が 0.5% 上昇するという²²。財務省「令和 5 年末現在本邦対外資産負債残高」によると 2023 年末時点の対内直接投資残高は 50.5 兆円であるが、政府は 2030 年の対内直接投資残高を 100 兆円とする目標を掲げており²³、達成に向けて税制優遇等を検討してもよいだろう。

輸出と設備投資を一体化した政策目標を策定することも検討に値する。企業の設備投資は輸出と連動して動くことも多い。前述したように、設備投資の目標額は官民から発表されている一方で、政府は農産物以外の輸出の目標額を設定していない。輸出できるポテンシャルを有しているものの、実際には輸出に踏み切っていない企業は多いとみられる²⁴。中小企業でもグローバル人材やノウハウの不足の課題²⁵を克服できれば、輸出市場を開拓することは可能だ。政府や政府機関は輸出増加に向けて様々なサポートに努める必要があろう。輸出による売上増が見込めれば、設備投資も加速しやすくなると考えられる。

図表 12：潜在成長率の引き上げに向けた政策対応



（出所）各種資料より大和総研作成

²² Haskel, Pereira, and Slaughter (2007) による。

²³ 「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（2023 年 6 月 16 日）を参照。

²⁴ 経済産業省（2016）による。

²⁵ 内閣府（2023）による。

【参考文献】

神田慶司・末吉孝行・田村統久・久後翔太郎「[日本経済見通し：2025年1月 2025～34年度における経済財政・金利・為替レートの中期見通し](#)」、大和総研レポート、2025年1月24日

経済産業省（2016）『[平成 28 年版 通商白書 日本を活かして世界で稼ぐ力の向上のために](#)』、2016年6月

佐藤由利子（2022）「[専門的・技術的分野の人材受入れと留学生](#)」、外国人労働者の適正な受入れと多文化共生社会の形成に向けて－外国人労働者の受入れのあり方と多文化共生社会の形成に関する調査研究委員会報告－、第3章、pp. 21-29、連合総合生活開発研究所、2022年1月

末吉孝行・田村統久・岸川和馬・石川清香「[資本ストックの『量』『質』『偏在』の改善と省人化投資で供給力強化を 費用対効果の高い設備投資とそのインパクト](#)」、大和総研レポート、2023年11月28日

内閣府（2023）『[令和 5 年度 年次経済財政報告－動き始めた物価と賃金－](#)』、2023年8月

内閣府（2024）『[令和 6 年度 年次経済財政報告－熱量あふれる新たな経済ステージへー](#)』、2024年8月

日本銀行「[経済・物価情勢の展望（2017年10月）](#)」

深尾京司『世界経済史から見た日本の成長と停滞 1868-2018』一橋大学経済研究叢書 67、2020年、岩波書店

牧野達治・高橋洋子（2022）「[『賃金構造基本統計調査』、『就業構造基本調査』を利用した労働投入計測の精緻化](#)」 JILPT Discussion Paper 22-02、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2022年2月

宮川努・石川貴幸（2021）「資本蓄積の低迷と無形資産の役割－無形資産から過少投資論を考える」深尾京司編『サービス産業の生産性と日本経済』東京大学出版会、2021年

宮川努・滝澤美帆（2022）「[日本の人的資本投資について－人的資源価値の計測と生産性との関係を中心として－](#)」 RIETI Discussion Paper Series 22-P-010、経済産業研究所、2022年5月

森川正之（2017）「[労働力の質と生産性－賃金ギャップ－パートタイム労働者の賃金は生産性に見合っているか？－](#)」、RIETI Discussion Paper Series 17-J-008、経済産業研究所、2017年2月

Ian Goldin, Pantelis Koutroumpis, François Lafond and Julian Winkler (2021) ” [Why is Productivity slowing down?](#)” *Oxford Martin Working Paper Series on Economic and Technological Change*, Working Paper No.2021-6, University of Oxford, 2021

Haskel, J., S. Pereira and M. Slaughter (2007) “[Does Inward Foreign Direct Investment Boost the Productivity of Domestic Firms?](#)”, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89/3, pp. 482-496, 2007