

2014 年 8 月 13 日 全 41 頁

日本の成長力はどうなるか

日本経済中期予測（2014 年 8 月）2 章、3 章

経済調査部

近藤 智也¹ 溝端 幹雄²小林 俊介³ 石橋 未来⁴

パブリック・ポリシー・チーム

神田 慶司⁵

[要約]

- 安倍政権が今年 6 月に発表した新成長戦略に対する評価は B＋と、一年前から上方修正した。ただ、大きな前進が見られる分野がある一方、雇用面では課題が残る。日本の成長力を伸ばすには、雇用・人材面でさらに一歩進んだ成長戦略が必要である。
- 新成長戦略では、新たな担い手として、女性の活躍推進や外国人材の活用に期待が集まっている。女性の M 字カーブ解消は途上の段階であり、男女の賃金格差や正規・非正規の問題など改革しなければならない課題は広範囲に及んでいる。

■ 目次

2. 日本の成長力はどうなるか.....	2
(1) 新成長戦略の概要.....	2
(2) 労働力の動向が成長の天井を左右.....	11
(3) 法人税改革の行方.....	28
(4) まとめ.....	35
3. モデルの概説とシミュレーション.....	36

¹ シニアエコノミスト

² 主任研究員

³ エコノミスト

⁴ 研究員

⁵ エコノミスト

2. 日本の成長力はどうなるか

(1) 新成長戦略の概要

<要約>

ポイント: 農業や医療等で改革メニューは示されたが雇用面で課題(前回: B-⇒今回: B+)

- ・ 農協・農業生産法人・農業委員会等の改革や混合診療の拡大では大きく前進
- ・ 労働時間上限規制の扱いが曖昧になり、議論された労働時間規制の三位一体改革が後退
- ・ コーポレートガバナンスの改革や法人実効税率の引き下げは高く評価できるが、社外取締役導入の義務化の是非や法人実効税率の引き下げのスケジュール等は今後の課題
- ・ 日本の潜在成長力を伸ばすには、雇用・人材面でさらに一歩進んだ成長戦略が必要

2014 年 6 月に成長戦略の改訂版である『日本再興戦略』改訂 2014－未来への挑戦－(以下、新成長戦略)が閣議決定された。図表 2-1-1 で示されるように、新成長戦略では、昨年の成長戦略で踏み込めなかった農業や医療の岩盤規制で思い切った改革メニューが示され、日本企業の「稼ぐ力」の強化も取り上げられるなど、その内容は高く評価できる。一方で、雇用・労働市場改革はまだ踏み込み不足の感が強い。昨年の成長戦略の評価は B-であったが、今回の新成長戦略については B+と評価してもよいのではないかと。

潜在成長力を決める要素は大きく分けて 3 つあり、まずは労働投入、次に資本投入、そして経済全体の生産性 (TFP) である。労働や資本の投入を増やせば、当然、潜在成長率も高まるが、それらが持続的に増えていくには、TFP が持続的に高まるような経済環境の構築が必要である。

しかし、日本ではこの点で大きな問題がある。その背景には、例えば競争制限的な参入規制等や柔軟な雇用システムの欠如等が原因で、イノベーションが少ないことや生産性の高い分野に生産要素 (労働や資本) が配分されにくいことがある。その結果、賃金や資本収益率が上昇しないので労働や資本が持続的に増えず、結果的に日本の潜在成長力が高まらないのだ。

例えば、女性の活躍する場が不足していたり、高度外国人材の活用や若年・高齢の男性労働者の労働参加率が低下しているなど、さまざまな能力を持つ労働者が十分には活用されていない。また、雇用の流動性も乏しく、足元では雇用の大きなミスマッチの発生により、大幅な労働力不足につながっている。さらに、諸外国と比べて法人実効税率が非常に高いことやコーポレートガバナンスを通じた企業経営に対する規律付けが緩いこと、そして農業などの分野で参入規制が強いこと等が、国内での資本の効率的な活用に結びついておらず、設備投資の低迷やひいては賃金の抑制圧力や雇用創出の妨げとなって表れている。

こうした労働・資本という生産要素の効率的な活用やイノベーションを妨げる規制・制度を改革することが、超少子高齢社会で生じる労働力不足に起因する供給の天井を破り、経済全体の生産性を引き上げていくための必須条件なのである。今回の新成長戦略を受けて、本予測では日本の潜在成長力を高めるための方策について、以下で分析を行っている。

本節ではまず、今回の新成長戦略の評価と今後さらに取り組むべき課題について、TFP の改善に資する制度的側面を中心に述べる⁶。続く 2 節では労働投入について詳述した後、3 節では資本投入に影響を与える法人税改革について分析して、最後に全体のまとめを行う。

図表 2-1-1 「『日本再興戦略』改訂 2014-未来への挑戦-」

日本の『稼ぐ力』の強化 ①企業統治(コーポレートガバナンス)の強化 「コーポレートガバナンス・コード」の策定 - 金融機関による経営支援機能の強化 ②公的・準公的資金の運用等の見直し - 年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の基本ポートフォリオの適切な見直し、等 ③産業の新陳代謝とベンチャーの加速化、成長資金の供給促進 「ベンチャー創造協議会」の創設 - 政府調達におけるベンチャー企業の参入促進 - エクイティ、メザニン・ファイナンス、中長期の融資などの成長資金の供給促進 ④成長志向型の法人税改革 2015年度から数年で法人実効税率を20%台まで引き下げ ⑤イノベーションの推進と社会的課題解決へのロボット革命 - イノベーション・ナショナルシステムの確立(革新的な技術からビジネスを生み出す仕組みづくり) - 社会的課題解決へのロボット革命 残された課題への対応 就業環境 ①女性の更なる活躍推進 - 放課後児童クラブ等の拡充 - 女性の働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し - 女性の活躍加速化のための新法の制定 ②柔軟で多様な働き方の実現 - 働き過ぎ防止のための取組強化 - 時間ではなく成果で評価される働き方への改革 - 予見可能性の高い紛争解決システムの構築 ③外国人が日本で活躍できる社会へ - 外国人技能実習制度の見直し - 建設及び造船分野における外国人材の活用 - 国家戦略特区における家事支援人材の受け入れ - 介護分野における外国人留学生の活躍 農業、医療・介護 ①攻めの農林水産業の展開 - 米の生産調整の見直し - 農業委員会・農業生産法人・農業協同組合の一体的改革 - 酪農の流通チャネル多様化 - 国内外とのバリューチェーン(6次産業化、輸出の促進) ②健康産業の活性化と質の高いヘルスケアサービスの提供 - 医療・介護等を一体的に提供する非営利ホールディングカンパニー型法人制度(仮称)の創設 - 個人に対する健康・予防インセンティブの付与 - 保険外併用療養費制度の大幅拡大 成長の果実の全国波及 ①地域活性化と中堅・中小企業・小規模事業者の革新 - 地域活性化関連施策をワンパッケージで実現する伴走支援プラットフォームの構築 - 地域の中小企業・小規模事業者が中心となった「ふるさと名物応援」と地域の中堅企業等を核とした戦略産業の育成 - 地域ぐるみの農林水産業の6次産業化、酪農家の創意工夫 - 世界に通用する魅力ある観光地域づくり - PPP/PFIを活用した民間によるインフラ運営の実現 ②地域の経済構造改革の推進 - 総合的な政策推進体制の整備

(出所)『『日本再興戦略』改訂2014-未来への挑戦-』(平成26年6月24日)より大和総研作成

⁶ 今回の新成長戦略の詳細については、溝端幹雄[2014]「希望をつないだ新成長戦略」『大和総研調査季報』2014年 夏季号 Vol. 15、大和総研、を参照されたい。

① 踏み込み不足な雇用制度改革

新成長戦略では 3 つの大きな改革の柱が設けられ、その一つに岩盤規制における「残された課題への対応」が取り上げられた。中でも世界トップレベルの就業環境の実現に向けた、女性のさらなる活躍推進、柔軟で多様な働き方の実現、外国人材の活用等といった雇用分野で政策が打たれている。

（i）後退した労働時間規制の三位一体改革

特に、新成長戦略では、女性のさらなる活躍推進が強調されている。男女間の格差が小さいほど 1 人当たり所得（生活水準）が高い傾向が世界的にみられる。今後、国の成長力はいかに優秀で多様な人材を活かせるかにかかっていると指摘されており、女性の活躍を推進することは急務だ。それには女性の就業を困難にする従来の雇用制度、つまり、雇用や賃金の安定が保障される代わりに残業や転勤もいとわずあらゆる仕事をこなす、無限定な正社員中心の働き方を改める必要がある。

これまで規制改革会議において、①労働時間の上限規制⁷、②週休・有給休暇の取得義務化、③創造的な仕事を促すために労働時間に縛られずに成果で報酬が決定される労働管理体制（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション）の導入、という労働時間規制の三位一体改革が必要と主張されてきた。さらに、長時間労働を抑制するために職務範囲を限定した正社員（ジョブ型正社員）の普及も議論されていた。

しかし新成長戦略では、労働時間上限規制の扱いが曖昧になり、議論された三位一体改革が後退している。ホワイトカラー・エグゼンプションの意義は、労働時間に依存しない報酬を受け取ることで、労働者側に長時間労働を抑制するインセンティブを与えつつ、成果と報酬をリンクさせることで労働者の生産性向上を促すというメリットである。しかし、経営者側にとっては、労働時間の上限規制がないと長時間労働をさせる強いインセンティブが働いてしまうので、やはり健康確保のための厳格な労働時間規制は必須となる。現在、残業に対する割増賃金規制はあるものの、残業時間への直接的な規制は三六協定以外には存在せず、その三六協定も労働時間を抑制するための実効性に乏しいという現実がある。

今後は実効性のある労働時間規制を組み込んだうえでホワイトカラー・エグゼンプションの議論をしないと、中途半端な雇用制度改革でむしろ労働市場の問題を悪化させるリスクがある。

（ii）女性の社会進出には総合的な取り組みを

さらに女性の就業が容易になるには、雇用制度面だけでなく、保育所・学童保育の充実、働き方に中立的な税制・社会保障制度の確立等、他の関連分野の同時進行的な改革が必要であり、

⁷ 例えば、ワーク・ライフ・バランスのための勤務間インターバル規制（1 日につき連続して 10 時間前後の休息の取得を義務化すること）が含まれる。実際、EU 諸国では、企業が労働者に 1 日につき連続 11 時間の休息を義務付ける勤務間インターバル規制がある。

今回はこれらも明記された。さらに「2020 年に指導的地位に占める女性の割合 30%」を実現するために、新成長戦略では有価証券報告書に役員の女性比率の記載を義務付けることや、「コーポレートガバナンスに関する報告書」で企業の役員や管理職への女性の登用状況等を記載することを各金融商品取引所へ要請すること、そして公共調達や各種補助事業を行うに当たり、女性の活躍推進に積極的な企業を適切に評価するといった環境を整備する旨が具体的に示された。

(iii) 今必要なのは高技能労働者の受け入れ

一方、多様な人材という観点では、外国人労働者の活用も新成長戦略の焦点だ。今回は労働力不足を解消するための技能実習制度の見直しが取り上げられたが、むしろ今後の日本経済の構造変化を踏まえれば、生産性の向上に貢献する高技能労働者を積極的に受け入れていくべきではないか。海外から単純労働者を導入すると国内の生産性（賃金）を改善する機会を奪いかねない。政府は外国人労働者の受け入れを検討する司令塔を 2015 年度までに設置する方針を打ち出したが、今後は外国人労働者の活用に関する中長期的なビジョンの明確化や論点の整理が求められよう。

(iv) 雇用の流動性を高める不当解雇時の事後的な金銭解決は見送り

雇用制度改革においては、イノベーションを活発にし、労働・資本などの資源を生産性の高い分野に効率的に配分していくため、雇用の流動性を高めることも重要な課題だ。

ただし、日本の場合、労働法制と実態との乖離が大きく、諸外国と比べて日本の雇用ルールが不透明との印象を作り上げている。その背景には、例えば解雇の妥当性を判断する際の明確な基準が存在せず、企業の雇用実態に即して配置転換等の解雇回避努力等を企業が十分に行ったのかを裁判所がケース・バイ・ケースで判断（判例法理に依存）していることがある。そのため、裁判や労働審判等に至った時にその手続きが見通せないことや、労使間が金銭で和解する際のルールがないため、労使間の交渉力の強さで金額に大きな差が出るといった問題がある。

政府が目指す世界トップレベルの就業環境を実現するには、先進国で一般的となっている事後型の金銭解決のルール化（裁判所で不当解雇と判断されても適正な金額で雇用契約を解除できるルール）が日本でも必須だろう。今回の新成長戦略では、予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図るとされているが、規制改革会議が指摘するように、政府は今後 1 年以内にその結論を出すべきだ。

(v) 労働移動は民間事業者を支援すべき

さらに政府は雇用の流動化を促すため、労使間で雇用契約のマッチングを高める機能の強化に向けた対策として、ハローワークが持つ情報の民間職業紹介事業への開放が 2014 年 9 月より実施されるが、さらに今回の新成長戦略では 2015 年度にもハローワークに業績評価の仕組みを取り入れることが示された。

しかし、ハローワークの機能は民間でも可能な業務である。むしろ労働基準監督署のような労働市場を監視する機関へ人材をシフトさせ、労働時間の上限規制も明確に設定して、長時間労働を厳しく抑制していく実効性のある仕組みを強化すべきではないか。それは民間では対応できない、政府こそが担うべき役割である。

今後は、厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会にて詳細な制度設計が行われるが、実効的な制度設計がなされるか注目したい。

② 岩盤規制は崩れたのか？

今回の新成長戦略では雇用に加えて、農業と医療・介護といった岩盤規制の改革も取り上げられており、これら分野の改革メニューは高く評価できる。

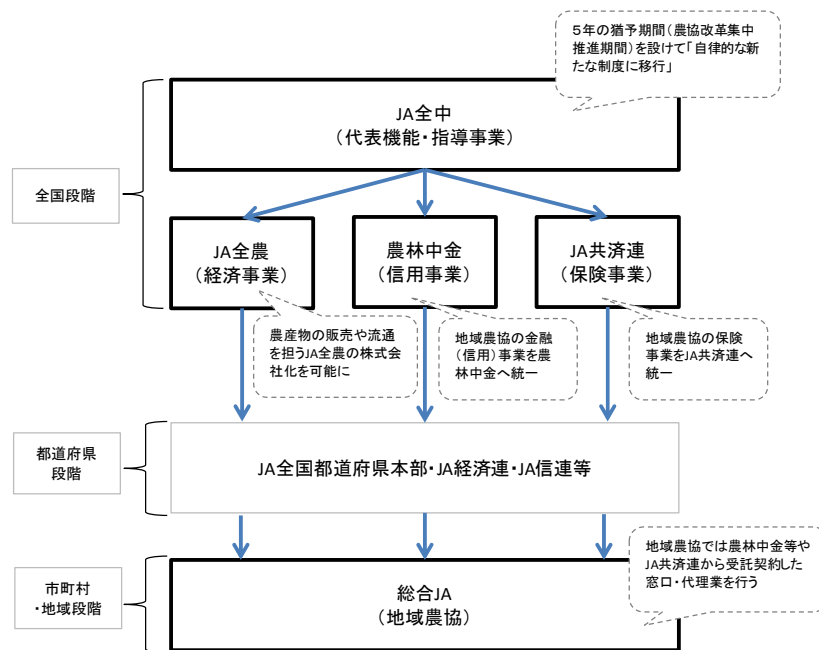
(i) 岩盤に大きな穴が開いた農業

農業で示されたのは、農協・農業生産法人・農業委員会等の改革だ。農協改革では、現在の全国農業協同組合中央会（JA 全中）を5年の猶予期間を設けて新たな組織への転換を促し、地域の実情に合った農協経営が行える体制を整える内容となっている。さらに、農産物の販売や流通を担っている全国農業協同組合連合会（JA 全農）については株式会社化を可能にし、経営効率や流通コストの改善を図ろうとしている（図表 2-1-2）。農協は協同組合であるため、現在は独占禁止法の適用除外となっており、たとえ農協が独占力を行使して農家からの農作物の仕入価格を抑制したり、消費者や農家に対する農作物や農機具の販売価格を引き上げていたとしても、それらを是正することはできなかった。もし JA 全農が株式会社化すれば、こうした価格の適正化が可能になる。さらに、単協が行ってきた金融（信用）・保険事業は、全国の農協から集められた資金を運用する農林中央金庫（農林中金）等や全国共済農業協同組合連合会（JA 共済連）へ統一することになり、単協では農林中金等や JA 共済連から受託契約した窓口・代理業を行い、そこからの委託手数料を得る形態へと変わることになる。

農地売買の許可権限を持つ農業委員会についても、従来の農家の互選ではなく、各市町村長に農業委員の選出権限を委譲させて、過半を経営に積極的な農業委員とする改革等が盛り込まれている。農業生産法人については、大規模化された生産性の高い農業を目指すため、出資比率の上限を25%から50%未満へ高めることが決められた。

しかし、いまだに認められていない企業の農地所有や、農地保有を優遇しその売却を阻んでいる税制の改革は、今後の農業の課題だ。農業生産法人のさらなる要件緩和や農地制度の見直しは5年後に再度検討するとしているが、より前倒しで議論すべきだろう。

図表 2-1-2 農協改革のイメージ



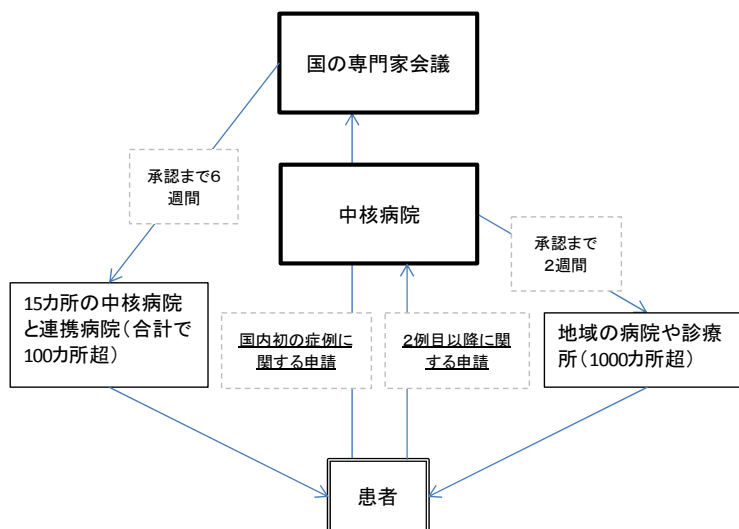
（出所）JA全中ウェブサイト（<http://www.zenchu-ja.or.jp/profile/x>）、『日本再興戦略』改訂2014－未来への挑戦－」等より大和総研作成

（ii）混合診療の拡大へ踏み出した医療

一方、医療では保険診療との併用が可能な混合診療を拡大するため、新たに「患者申出療養（仮称）」が導入されることになった（図表 2-1-3）。これは保険適用外かつ現行の混合診療（現在その対象は非常に狭い）の対象にもなっていない国内未承認薬等のうち、患者が強く希望するものについては、新たに設置する専門家会議や既存の中核病院にて安全性・有効性を確認することを前提に、保険治療との併用を認めるものである。これにより患者の先進医療へのアクセスが改善されると同時に、先進医療におけるイノベーションを促す効果も期待できる。その他、複数の医療法人や社会福祉法人等をグループとして一体的に経営する「非営利ホールディングカンパニー型法人制度（仮称）」の創設等も決まった。

医療・介護分野については、今回新たに導入される混合診療において実効性のある運用体制が構築されるかどうかは今後の大きな課題だろう。例えば、専門家会議において専門家が治療内容に対してあまりにも保守的な判断を下すようなことがあれば、実際の治療が進まないリスクがある。また、患者申出療養の適用対象となる病院や診療所の数が大幅に絞られてしまうと、混合診療拡大のメリットを享受できない。今後、これらの具体的な制度設計を行う中央社会保険医療協議会等での議論を注視したい。

図表 2-1-3 患者申出療養制度（仮称）の仕組み



（出所）「規制改革実施計画」（平成26年6月26日閣議決定）等から大和総研作成

③ 日本の「稼ぐ力」も強化される

新成長戦略の大きな柱の2つ目は、世界トップレベルの事業環境の実現による「日本の『稼ぐ力』の強化」だ。

具体的には、昨年の成長戦略に盛り込まれた、機関投資家と投資先企業との積極的な対話を通じて経営改善を促す「日本版スチュワードシップ・コード」に加えて、今回は上場企業のコーポレートガバナンス上の諸原則を記載した「コーポレートガバナンス・コード」の策定等が盛り込まれた。具体的には、上場企業はこのコーポレートガバナンス・コードに従うか、従わない場合はその理由を説明しなければならない（“Comply or Explain”）ことや、独立性を確保するため社外取締役の任期を制限すること等が盛り込まれる予定である。今夏にも有識者による議論を始め、2015年半ばまでに策定見込みである。

企業の収益力を高めるコーポレートガバナンスの強化に向けた注目点としては、会社法による社外取締役導入の義務化の是非や、取引所等規則によって2名以上の社外取締役の導入を促す制度を設けるかどうか、といった点が挙げられよう。

その他にも、ベンチャー企業と大企業とのマッチングを図りベンチャー支援をする「ベンチャー創造協議会（仮称）」の創設（2014年秋をめど）や、政府調達でのベンチャー企業の参入促進等が取り上げられている。

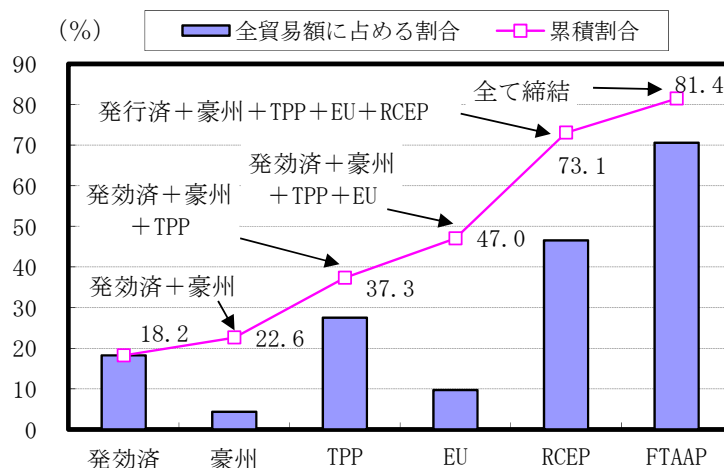
特に新成長戦略では、法人実効税率を2015年度から数年かけて引き下げると明記された点は高く評価できる。ただし具体的な引き下げ幅やスケジュール感等に関しては、年末に税制改正大綱が決定されるまで予断を許さない。財政の健全化を図るために、法人税以外の税も含めた総合的な税制改革や歳出削減の議論も当面の数年間続くだろう。

また前回の成長戦略では、対内直接投資残高について 2020 年までに現状から倍増させる計画が示されたことを受けて、新成長戦略では今後の対日直接投資の司令塔として、経済財政政策担当大臣らで構成される「対日直接投資推進会議」の設置が決まった。

その他、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）改革やベンチャー支援等も取り上げられている。今回、国家戦略特区内での創業時の手続きをワンストップで一括して行う窓口として新たに「開業支援ワンストップセンター（仮称）」が設けられることや、2016 年 1 月から運用が開始される法人番号（企業版マイナンバー）を活用して、2017 年 1 月からは「法人ポータル」の名称でネット上にて行政手続きを行える仕組みが整う見込みだ。これらは課題とされてきた行政手続きの簡素化に資する内容で、対日直接投資を促すものとして評価できる。

今回の新成長戦略では特に踏み込まなかったが、TPP をはじめとする経済連携協定の一層の強化は、関税の縮小・撤廃を行うだけでなく、投資、政府調達、知的財産、国有企業などの国内外ルールを調和・収束させ、非関税障壁の削減や規制改革を進める推進力となるために重要だ。政府は昨年発表された成長戦略により、2018 年までに貿易の FTA 比率 70%（2013 年：18%）を目指す数値目標を掲げているが、来年発効予定の日豪 EPA に加えて、TPP や日 EU・EPA 等が締結・発効されても、FTA 比率は 50%に届かない（図表 2-1-4）。政府目標の FTA 比率 70%以上にするには、2018 年までに RCEP（東アジア地域包括的経済連携）が締結・発効される必要があり、今後は中国と韓国を含めた RCEP において交渉が前進するかどうか大きなカギとなるだろう。

図表 2-1-4 日本における貿易の FTA 比率（2013 年）



（注 1）全貿易額は輸出額と輸入額の合計。

（注 2）発効済国は ASEAN、メキシコ、チリ、ペルー、スイス、インド。

（出所）財務省より大和総研作成

④ イノベーションには規制改革と並んで、人材力の強化や雇用流動化が必要

グローバルな競争圧力はますます高まっている。超少子高齢社会のピークを迎える前に、日本ではイノベーションを促す人材力の強化やそれを促す周辺環境の整備・規制改革が必要だ。

今後は教育投資や人材活用への優遇政策も含めて、雇用・人材面で一歩進んだ成長戦略が求められる。例えば、近年では人材の国際間での移動も激しさを増していることから、足の速い資本に関する法人実効税率の引き下げの議論と同じように、高度外国人材のような移動コストの小さい生産要素についても課税を他国並みに抑えていくなど、グローバル競争を踏まえた戦略的な税体系を再構築することも今後の検討課題となるのではないかな。

また新成長戦略では、地域・中小企業の成長力強化も3番目の柱として取り上げられたが、観光を除けばその内容は具体性に欠ける。安倍首相は2015年春の統一地方選に向けて、新たに設ける「まち・ひと・しごと創生本部」において地域活性化の議論を本格化させることを明言している。人口減少下における地域活性化について創生本部でより具体的な政策が出てくることを期待したい。

(2) 労働力の動向が成長の天井を左右

<要約>

ポイント①：日本の雇用環境は、新卒市場を含めて、広範囲に改善傾向がみられる

- ・ 男性と女性を比べると、過去 10 年間、男性を取り巻く環境は見た目以上に厳しかった
- ・ 労働投入量の制約が長期にわたって経済成長の下押し要因になると見込まれる

ポイント②：成長戦略では、新たな担い手として、女性の活躍推進や外国人材の活用に期待

- ・ 高度外国人材を引き付ける魅力的な制度作りが求められるが、即効性はない
- ・ 技能実習制度の拡充は小手先の印象。移民の可能性を含めて十分な議論が求められる
- ・ 女性のM字カーブ解消は途上の段階であり、表面的な数字で一喜一憂しても根本的な解決には至らない。男女の賃金格差、正規・非正規など、雇用慣行全般を改革する必要がある
- ・ 成長戦略の数値目標を達成しても就業率全体の上昇は限定的である。短期的には、男性、特に若年層の活用がカギを握っている

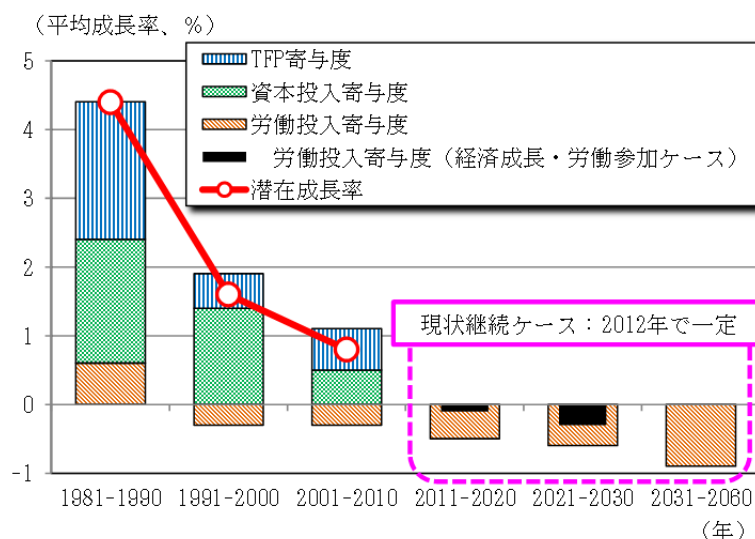
① はじめに

2014 年 6 月に公表された、いわゆる骨太の方針（「経済財政運営と改革の基本方針 2014～デフレから好循環拡大～」）や新成長戦略の中では、女性の活躍推進が中核に据えられている。少子高齢化が急速に進む日本では、労働力不足が懸念されており、業態によってはすでに深刻な人手不足・人材不足に直面している。高齢者の社会保障関連費用が膨張すると同時に、それを負担しなければならない現役世代の人数が減っているというダブルパンチに直面しているのが今の日本であり、将来にわたってその姿がより深刻になると予想されている。

日本の潜在成長率（内閣府資料に基づく）は 1980 年代の平均 4.4%から 90 年代の同 1.6%、そして 2000 年代の同 0.8%と大幅に鈍化した。その中身を要因分解すると、90 年代以降、労働投入の寄与度がマイナスに転じる一方、資本投入の寄与度はプラスを維持しているものの、2000 年代に入ると大幅に縮小している。政府の試算によれば、今後も労働力率や労働時間一定で推移する場合（現状継続ケース）、労働投入のマイナス寄与度は少しずつ拡大し、2031～60 年平均では 1%pt 近く潜在成長率を押し下げる形になる。また、仮に「日本再興戦略を踏まえた高成長が実現し、労働市場への参加が進むケース」でも、マイナスが解消されるわけではないようだ。このように、労働投入のマイナス寄与度が続く想定される中で、政府が目標に掲げた実質 2%成長（名目 3%成長）を実現していくには、計算上、労働生産性の伸びは 3%近くにならなければならない、これはクリアするのが困難なハードルといえよう。

第二次安倍政権では女性の力を活かすことを労働力人口減少の対応策としてのみならず、潜在成長率の底上げを目指すための重要課題と位置づけている。新成長戦略の中でも、外国人等の活用と共に、改めて女性に焦点を当て、労働市場への参入を促すためのさまざまな方策を提示している。人口減少・超高齢化が進む今、安定的な経済成長を持続させるには、抜本的な少子化対策を講じて将来の労働供給を増やすのと同時に、これまで十分に活用されてこなかった潜在的な労働力の市場参入を促進する必要がある。

図表 2-2-1 潜在成長率の要因分解



(注) 経済成長・労働参加ケースは 2011-20 年、2021-30 年のみ。

(出所) 経済財政諮問会議専門調査会「選択する未来」委員会資料より大和総研作成

日本の労働市場の現状～失業率の男女比較⁸

日本の失業率は 2010 年以降、低下トレンドをたどっており、直近では 3% 台半ばと 1997 年末に並ぶ低さにまで改善している。失業率の低下・求人倍率の上昇を、今回の局面（2010～14 年）と前回の景気回復局面（2003～07 年）とで比較してみると、失業率はどちらもピークの 5.5% から 3.5～3.6% まで、ほぼ同じ期間をかけて低下している。男性と女性の失業率を比べると、90 年代はほぼ同じ推移を見せていたが、2000 年前後から、景気が悪化する局面では男性の失業率が女性を上回るペースで大幅に上昇し、好況期になると男女の差が縮小しほぼ同水準に収斂するというパターンが見られた。つまり、不況期には男性の方がそれだけ厳しい雇用環境に晒されてきたといえよう。

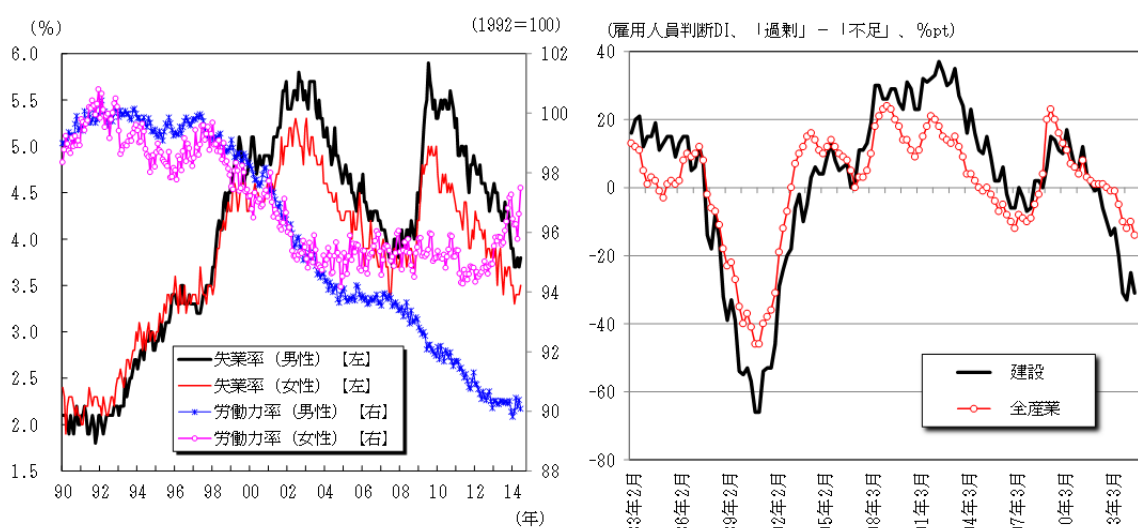
一方、統計の定義上、労働市場から人々が退出すれば（労働力率が低下すると）、それだけ失業率は低く抑えられる。見かけ上失業率が改善していても、労働市場の実態はそれほど改善していないという指摘は、リーマン・ショック後の米国の雇用環境でよく挙げられている。だが、日本の場合、2000 年代に入って女性の労働力率はおおむね横ばい圏で推移しているのに対して（むしろ 2012 年以降は上昇トレンドにあり、一時は 2001 年以来の高水準に達した）、逆に、90 年代前半に 78% ほどあった男性の労働参加率は、97 年以降、景気回復局面終盤の 2005～06 年（73%）に横ばいになった以外は、ほぼ一貫して低下し、ようやく足元一年間は 70.5% で下げ止まっている。

従って、労働力率の動きも加味すると、男性の失業率は本来下方バイアスが働いているにもかかわらず、一貫して女性を上回ってきたことになり、統計上の失業率で見られる以上に、男

⁸ 日本が直面する労働不足の詳細については、近藤智也[2014] 「日本の労働市場の課題～成長戦略を妨げる人手・人材不足」(大和総研調査季報 2014 年夏季号 Vol. 15) を参照されたい。

性の雇用環境は厳しかったといえるだろう。ただし、これまでの議論は、男女の就業者を単に頭数としてカウントしただけで、個々の置かれた立場、例えば、正規か非正規か、フルタイムかパートタイムなどを考慮して検討しているわけではない。つまり、女性の労働力率・就業率が上昇しているとしても、それが主にパートタイム比率の上昇を伴うものであれば、一人当たりの賃金水準はむしろ下がっていくとみられ、労働投入量は必ずしも大幅に増えているとは限らない。また、雇用者数の増加が相対的に賃金水準の低い（あるいは生産性の低い）業種を中心に発生しているならば、経済全体の総賃金は伸び悩み、成長力を牽引する生産性上昇率は期待されるほど高まらないだろう。

図表 2-2-2 男女の格差が広がる労働力の推移（左）、人員不足感が拡大（右）



（出所）総務省資料より大和総研作成

（注）2014年9月は、6月調査時点の予測の値。

（出所）日本銀行資料より大和総研作成

② 人手不足か人材不足か

広がる不足感

もともと少子高齢化の進展によってこの先、日本の人口は大幅に減少するという見通しが想定されており、労働力不足が成長の足かせになるという懸念は示されてきた。しかしながら、90年代初めのバブル崩壊、そして失われた20年と称される長期の景気低迷期、この間にはアジア危機やITバブル崩壊、リーマン・ショックなど世界的な不況に翻弄され、日本経済は過去に例を見ないデフレ状態に陥っていたために、この懸念が顕在化しなかったともいえよう。

それが、2012～13年1.4～1.5%成長と比較的堅調に景気が拡大してきたことから、リーマン・ショック時の雇用過剰感は払拭され、逆に、建設業をはじめとして、広範な分野で人手不足が懸念されるようになってきている。少子高齢化の進展に伴って構造的な不足状況（需給のアンバランス）が指摘されていた介護士（社会福祉・介護事業）や保育士だけでなく、東日本大震災からの復興需要に景気対策（消費増税対応）としての公共工事、そして東京五輪関連に、景気回復を受けた民間需要（オフィスやホテル等の商業施設）の高まりを受けて、建設業の人手不足

感に拍車がかかっている。さらに、足元の景気拡大を背景に、小売業や外食産業といった労働集約的な業種だけでなく、物流を担うトラックドライバーや航空機のパイロットなどでも人手が足りない状況が見られる。対策として、もともと男性の仕事という強いイメージを払拭して女性の活躍を推進する、あるいは、年齢制限の引き上げや資格試験の簡略化などの規制緩和などが検討されている。

経済成長の天井

2008 年をピークに減少に転じた日本の総人口は、国立社会保障・人口問題研究所（以下、社人研）の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計、出生中位・死亡中位のケース）によると、今後も緩やかなペースながら減り続け、2025 年には 1 億 2,000 万人前後に、2038 年には 1 億 1,000 万人を下回り、2048 年には 1 億人割れ、2060 年には現在の約 3 割減まで落ち込むという。より経済活動に密接に関連すると考えられる日本の生産年齢人口（15～64 歳）は、1995 年以降、緩やかに減ってきたものの、2012 年から減少率が加速し、2012 年 12 月時点で 1982 年以来の 8,000 万人割れとなった。また、全体に占める割合は 90 年代前半の約 7 割から足元は 62%まで低下した。これに対して、全人口に占める 65 歳以上の割合（高齢化率）は 2010 年の 23%から 2013 年には 25.1%に達した。

社人研の推計に基づく、高齢化率は 2024 年には 30%、第 2 次ベビーブーム世代（団塊ジュニア、1971～74 年生まれ）が 65 歳以上になる 2039 年には、生産年齢人口は 6,000 万人を下回り、65 歳以上の比率は 35%超になるという。そして、2060 年には 5 人に 2 人が 65 歳以上、しかも 75 歳以上の後期高齢者の割合が足元の 1 割強から 25%超という超高齢社会が予想されている。日本が抱える大きな問題は、人口が頭打ちになるだけでなく、世界に類を見ないペースでの高齢化と少子化の進展によってその構造が極端に歪になっていることにある。単純に高齢者の数であれば、米国をはじめとする先進国だけでなく、中国など新興国でも増え続けている。

一般的に高齢化率が 7%超で「高齢化社会」、高齢化率が 14%超で「高齢社会」、そして、21%超で「超高齢社会」と呼ばれることが多い。すなわち、日本は既に世界に先駆けて超高齢社会に突入しているわけだが、高齢化の進展具合を見ると、高齢化社会から高齢社会に達するのに要した年数は、日本の場合、1970 年から 94 年の 24 年間だった。100 年以上かかったフランスや、ドイツやイギリスの 40～50 年に比べると、いかに速いかが分かってしまう。さらに、日本が超高齢社会になるには 10 年余りしかかからなかった。

さまざまな人手不足への対処方法

足元および将来予想される深刻な人手不足への対応としては、量と質の二つの側面が考えられる。一つは労働の担い手としての数の問題であり、過不足という単純な数合わせならば、新規採用の拡大の他に、失業者（定義上、無職だが、就業可能な状態でかつ求職活動中）を就業させることが手取り早い。ただ、労働需要がタイト化している割に、足元での賃金上昇幅は

小さいままである。背景の一つとして、企業の求めるスキルや仕事がある地域などのミスマッチが需給ギャップの解消を阻んでいると考えられる。

また、既存の労働者の稼働率を上げる、つまり労働時間を増やして人手不足に対処する方法もあろう。だが、長期残業などが深刻になれば離職する者も出てこよう。同業他社に人材を奪われないよう、離職率を抑制するために賃金水準を大幅に引き上げる他に、パートタイマーやアルバイトなど非正規社員の正社員化を図るといった、これまでにない大胆な対策も打ち出されている。働く側にとっては待遇の改善、つまり購買力向上が期待される一方、企業にとってはコストプッシュ要因であるために従来のビジネスモデルの修正を余儀なくされるかもしれない。人が足りない故にせつかくの需要増を逃す状況を回避するには仕方がないことだろうし、いわゆるブラック企業と悪評が立たないためにも必要な措置となろう。また、一から教え込まなければいけない新人を受け入れるよりも、スキルのある中高齢社員の雇用延長の方が手取り早い。労働市場から退出している非労働力人口の活用も選択肢になるだろうし、女性や高齢者の活躍を促そうという議論はスタンダードなものになっている。ただ、就業意欲がある人や既に働いている人を活かすのに比べると、これまで“女性・高齢者の参加を”と言われ続けてきたように、実現のためにはさまざまな阻害する要因が考えられる。

女性や高齢者の活躍を妨げる現実

労働の担い手として期待されている女性の場合、いわゆるM字カーブの解消が一つの課題になっている。今後の課題というよりは、既に企業の環境整備が進みつつあり、昔に比べると25～30歳代の女性の就業率は上昇している。背景には、小売をはじめとしたサービス業（例えば製造業に比べると女性が参入しやすい環境）の求人数増加、子育てと仕事を両立できるような環境整備が進んだことが想定される。しかし、同年代の平均週間就業時間はむしろ短くなっており、それだけ短時間労働の割合が高まっているといえる。単に就業率を引き上げることだけに注目しても意味はなく、意欲のある人が十分に働けるような環境整備が求められよう。

例えば、積極的に働くインセンティブを減じるような税制や公的年金・医療保険制度の存在が指摘されており、後者については、年収が130万円を超えてしまうと追加的な負担が増すために、積極的な就業を躊躇する判断材料になっているという見方がある。また、税制にしても、配偶者控除の適用の境界となる年収103万円が女性の労働を抑制する一因との見方もあり、2014年3月、安倍首相は経済財政諮問会議・産業競争力合同会議で見直しを検討するように指示した（ただし、6月に発表された骨太の方針には盛り込まれず、結論は先送りされた）。また、お金の問題ではなく、育児や介護が物理的に就業機会を阻害している可能性もある⁹。

⁹ 総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、育児や介護中で就業希望しているが就業できない女性が221万人（就業希望かつ育児中170万人、就業希望かつ介護中51万人）に上る。経済財政諮問会議の民間議員からは“家事の補助・介護分野での外国人によるサポートも検討すべき”と提案され、国家戦略特区のうち関西圏では、外国人家事支援人材の入国・在留要件を緩めることなどが検討されている。

高齢化によって要介護者の数が今後ますます増えてくることが予想され、男女ともに介護と仕事を両立するような仕組みの構築にも取り組む必要があるだろう。介護施設・サービスの充実が不十分であれば、これまでの仕事を辞めて介護に従事しなければならないケースも出てこよう（貴重な働き手を失うことは経済全体にとってはマイナス）。従って、介護分野の施設・サービスの充実を図ることはマイナスの発生を防ぐだけでなく、同分野の雇用創出にもつながろう。だが、全てをカバーするだけの人がそもそもいないのではないかという懸念がある。対処としては、ミスマッチ解消のために介護分野の労働条件の向上（広義には外国人労働者の導入の可能性も含まれよう）、そして同分野の生産性を高めることなどが想定される。

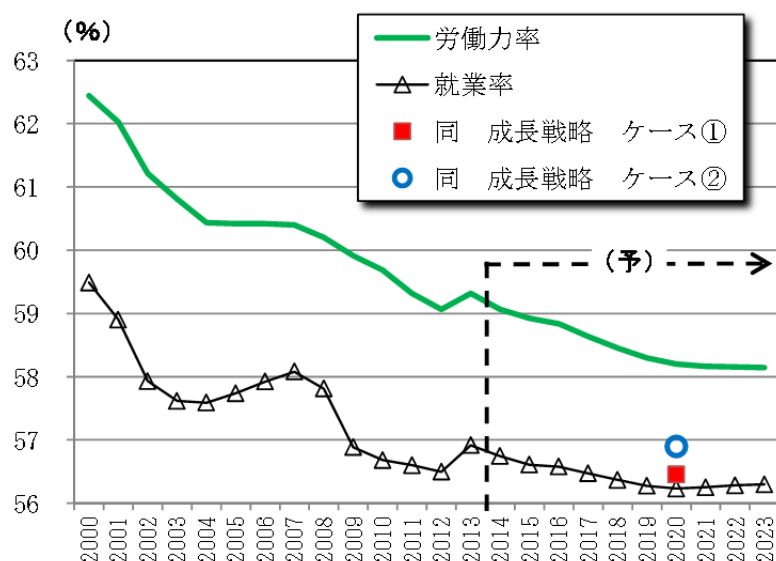
このように、人手不足を解消するさまざまな方策が考えられるが、長期的にみると、出生率の劇的な回復が見られない限り、量としての人手不足の解消は難しい。従って、成長へのマイナス寄与を緩和するには生産性の伸びが重要になり、単純な頭数ではなく、クオリティーの要素を考慮した人材不足への対処という視点が求められよう。

③ 新成長戦略を受けて

政府は、2013年6月に発表した成長戦略「日本再興戦略 ―JAPAN is BACK―」（以下、日本再興戦略）の雇用制度改革・人材力の強化の冒頭で、「経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある」と言及した。具体的には、雇用制度改革や大学改革の他に、女性の活躍推進や若者・高齢者等の活躍推進、高度外国人材の活用などを列挙した。そして、数値目標としては、2020年までに20～64歳の就業率を2012年の75%から80%とすることで、特に女性に関しては、M字カーブの解消を狙って25歳～44歳の女性の就業率を2012年の68%から73%に引き上げるとした。また、若年層（20～34歳）の就業率を78%（2012年74%）、高齢者（60～64歳）を65%（同58%）と個別の目標を掲げた。

新成長戦略によると、この一年間で25～44歳の女性の就業率は2013年度に69.5%まで上昇し、若年層と高齢者の就業率もそれぞれ1%ずつ上昇するなど目標クリアに向かって順調にスタートしている。いずれの目標も各年齢層における過去最高水準であり、決して容易ではない。今回の中期予測では、労働力率・就業率は高齢化の進展に伴って今後も低下傾向を辿っていくものの、そのペースは緩やかになり、予測期間後半では横ばいになると見込む。一方、成長戦略に掲げられる目標を達成した場合（目標値が示されていない、例えば35～59歳の男性等は2013年と同水準と仮定したケース①）と比較すると、2020年時点の想定に大きな差異はみられない。つまり、経済全体の就業率を一段と上昇させるために、成長戦略から漏れている“働き盛りの男性”の動向がカギを握っているといえよう。

図表 2-2-3 新成長戦略を反映させた場合の就業率



(注) 2014 年度以降は大和総研予想。

ケース①：男女 15～19 歳、同 65 歳以上、男性 35～59 歳、2013 年と横ばい

ケース②：男女 15～19 歳、同 65 歳以上、男性 35～59 歳、2001 年の水準に上昇

(出所) 成長戦略、総務省資料、大和総研中期予測より大和総研作成

④ 若者・高齢者の活躍推進

高齢者の活用という観点から、生産年齢人口の対象年齢の範囲を広げて制度設計をするべきとのアイデアがある。例えば、政府の経済財政諮問会議の下に設置された「選択する未来」委員会が 2014 年 5 月にまとめた中間整理「未来への選択」では、「70 歳まで働く人（「新生産年齢人口」）と捉え直し、仕事や社会活動に参加する機会を充実させていく」と明記した。前述した社人研の将来推計人口に基づくと、20～70 歳と定義された「新生産年齢人口」は 2060 年に 4,777 万人と推計され、現行の生産年齢人口の予想 4,418 万人よりも約 360 万人多くなり、それだけ経済成長に寄与することになる。ただ、2013 年時点の両者の差は約 430 万人であることを踏まえると、対象範囲を拡大・後ずれさせているだけで、人口減少の大きなトレンドを変えるインパクトはない。合わせて、「選択する未来」委員会は、出産・子育て支援や女性の活躍を促すことで、出生率の引き上げを図るという。その結果、「2030 年までに合計特殊出生率が人口置換水準である 2.07 まで急速に回復し、それ以降同水準を維持した」（同前）場合、新生産年齢人口は 2060 年時点で 5,555 万人となり、その後も同規模で推移すると見込んでいる。

平均寿命や健康年齢が延びている現実を踏まえると、65 歳で一律に区切る必然性がなくなっており¹⁰、働きたい人は働く。国や企業からの社会保障（年金や医療など）では不十分であるという人はプラス α の自助努力を行えばよく、民間保険会社が提供する私的年金でカバーする方法もあれば、フルタイムではなくてもパートタイムで働き続けるという選択肢もあるだろう。実際、高齢者の労働力率や就業率は既に上昇基調にあるが、その背景には、生きがいを感じ就

¹⁰ 同様に、若年層の高学歴化を踏まえると、生産年齢人口の下限を 15 歳以上に固定し続けることも現状に合っていないといえる。

業意欲が高いというポジティブさ、生活のためにやむを得ず働き続けるというネガティブさ、の両面がある。

一方、農業や自営業者の比率といった産業構造の変化や社会保障制度の充実を考慮すると単純な比較は難しいだろうが、現在のように高齢化が進んでいなかった 1970 年代の方が、今よりも 65 歳以上の就業率が高かったという事実がある。当然ながら働いている数自体は今の方が多く、1970 年代（1973～79 年平均）の 65 歳以上の就業者数が約 250 万人だったのに対して、2013～14 年には約 640 万人に増えている。しかし、65 歳以上の男性の就業率を見ると、1970 年代の約 43%に対して足元は 28%前後にとどまっている。

⑤ 外国人の活用

高度外国人材の活用

現在、日本国内で働く外国人はどれほど働いているのだろうか。事業主から提出のあった届出ベースで、2013 年 10 月末時点で約 72 万人となり、届出が義務化されてからは過去最高だという（厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』）。前年比で約 5%増加した背景の一つとして、高度外国人材や留学生の受入の加速が挙げられているが、実際、「専門的・技術的分野の外国人労働者」は前年比 6.7%増の約 13.3 万人と着実に増えている。ただし、外国人労働者全体に占める割合は 18.5%であり、技能実習生等（19.0%）を依然として下回っている。

日本再興戦略では、高度外国人材ポイント制度の見直しが盛り込まれ、認定基準が緩和された。ただ、ポイント制が導入された 2012 年 5 月から 11 カ月間で高度人材と認定された外国人人数の実績約 430 人に対して、導入から 2014 年 2 月までの累計では 995 人であり、政府が目指す“飛躍的な増加”には程遠い。新成長戦略では、「2017 年末までに 5,000 人の高度人材認定を目指す」という新たな目標が掲げられたが、これまでの年 500 人のペースを考慮すると、目標達成のためには一段の対策が求められよう。例えば、他の国ではなく日本を選んで働こうというインセンティブを持たせるためには、国家戦略特区内での税制上の優遇措置などが考えられる。

外国人技能実習制度の拡充

最近では、特に建設現場の人手不足がしばしばメディアで報じられており、予定通り工事が進まず、ビジネスに支障を来すケースも散見される。業種別の人員不足感でも、建設業の深刻さは顕著である。しかし、好景気は一過性のブームかもしれないという先行きの不確実性があれば、企業は積極的な採用活動を控えるだろう。他方で、財政再建を背景にした公共投資の継続的な減少や人口減少に伴う住宅需要の低迷などの長期トレンドを受けて、建設業の従事者は 1997 年のピークから 3 割弱も減っている（雇用全体では約 4%の減少）。このような産業構造の変化によってミスマッチが拡大し、短期的な建設需要の変動に対応できていないといえる。特に公共事業の場合、低コストに抑えたいという行政サイドのニーズもあって、当初の入札は不調というケースが多いようだ。震災復興事業を急ぐべきところに 2020 年の東京五輪開催が決定

し、この準備を間に合わせる必要がある。合わせて消費増税対策としての公共工事の前倒しも不足感に一段と拍車を掛けている。

そこで、政府は、外国人を対象とした技能実習制度を、建設分野等に限って 2020 年度まで受け入れ期間延長などで拡充させるという緊急避難的な対応で乗り切ろうとしている。また、国家戦略特区という限定した範囲ながら、家事・介護支援人材にも外国人受け入れを検討すべきであるという提案が 2014 年 4 月、民間サイドから挙がった。日本再興戦略では「優秀な外国人留学生の倍増」や「高度外国人材の活用」と、優秀で高度な技術・ノウハウを持っている人に限定した言及にとどまっていたのに比べるとやや踏み込んだ格好であり、新成長戦略にその内容が反映された。現行の外国人技能実習制度は、日本の先進技術を学んで帰国し母国の発展を担う人材を育成するという目的がある。それを一時的とはいえ、日本国内の需要変動に対応するために利用するという今回の緊急措置には、長期的な視点が欠けている印象が残る。

また、外からみて、この制度は必ずしも評判が芳しくないという事実もある。例えば、米国務省が 2014 年 6 月 20 日に発表した人身売買に関する年次報告書“Trafficking in Persons Report2014”の中で、日本の外国人技能実習制度について、本来の趣旨から外れて、劣悪な労働条件のもとで単純労働に従事させられているケースが多く、政府の対策が不十分であると指摘している。新成長戦略では熟練労働者の確保を目的に同制度の拡充を謳っているが、外から批判的にみられている点には留意すべきであろう。

介護人材としての外国人

緊急措置は五輪対応にすぎないが、長期的には、介護をはじめとするさまざまな分野において、大なり小なり人手不足の問題が生じると予想される。現在、介護福祉士や看護師に関しては、フィリピンやインドネシア、ベトナム（2014 年 6 月が初めて）といった EPA を締結した国から候補者を受け入れている。しかしながら、最終的に日本の国家資格を取る必要があるためにそのハードルは高く、2008～13 年度の候補者 1,832 人（就学コース除く）のうち実際に資格を取得した割合は約 2 割にすぎず、2014 年 4 月 1 日現在、さらにその 2 割弱は就労していないという。このように、既存の制度における定着率は必ずしも高くなく、新成長戦略で謳われた、国家資格を取得した外国人留学生を活用した仕組みが機能するかは不透明である。今後 10 年余りで介護職員が最大 100 万人追加で必要になるとの見通しが示されている現状では、より抜本的な対策が求められる。

今後の検討課題として、国際貢献という目的を前提にしながら、対象職種の拡大や期間延長など外国人技能実習制度の抜本的な見直しを挙げている。具体的には、介護分野を主なターゲットとして検討し、2014 年内に結論を出すという。ただ、建設業がいわゆる 3K と敬遠されてきたのと同様に、介護分野も、低賃金など劣悪な労働条件が障害になって慢性的な人手不足が指摘されている。日本の介護サービスの特徴の一つとして、景気回復とともに介護サービスの不足感が高まるという現象がある。背景には、介護分野の労働環境が必ずしも十分ではないために、景気が拡大し、よりよい条件の職が増えてくるとそちらに転職してしまうという現実が

ある。コスト抑制を目的に外国人労働者へ頼る前に、まずは介護サービス分野において、労働需給が反映される環境の整備、つまり、人手不足が賃金上昇につながるという市場メカニズムの構築に取り組むべきであろう。

将来の外国人移民の可能性

高度外国人材にしても技能実習生その他にしても、基本的に外国人の活用であって、日本に定住することまで視野に入れた本格的な議論には至っていない。長期的に日本の人口減少が見込まれる中では、海外からの単純労働者や移民の受け入れの検討が避けられないだろうが、将来、こちらの都合が悪くなったから帰ってくれという簡単な話では決してない。国内のコンセンサスを得るような慎重な議論が求められよう。一方で、国内の人材活用を積極化すべきであるという見方があり、建設業においても、国土交通省は建設業界団体とともに、女性の就労促進を図るための計画作成に取り組むという。

諸外国の実例を踏まえると、外国人労働者や移民の本格的な受け入れには、単純な経済論理だけでなく、社会的コストにも配慮したうえで日本国内の意思統一を図るなど、最終的には政治的な判断が迫られよう。それに比べると、観光などの目的で訪れる外国人がもたらす経済効果は分かりやすく、短期的に期待できる。成長戦略に掲げられている目標の1つに外国人旅行者の増加がある。多くの観光客が訪れることによって、観光地のホテル・外食といった直接的な効果だけでなく、移動手段としての輸送セクターや旺盛な購買力の恩恵を受ける小売セクターなど、幅広い産業にプラスの効果をもたらすと期待されている¹¹。

⑥ 女性の就業を取り巻く実態

政府が女性の活躍を積極的に推進する背景には、デフレ脱却の兆しが見える日本経済の成長を本格的なものとするため、これまで活躍の場が十分に用意されてこなかった女性を労働市場に呼び込み、不足する労働力を早急に補う必要があるからである。また、ダイバーシティ¹²の重要性を認識している欧米諸国では既に見られなくなったM字カーブ¹³が日本では根強く残っている点についても、指摘され続けているためである。わが国でも、多様な人材を労働市場に加えることでイノベーションを活発にし、生産性を高めることが求められている。

1985年に男女雇用機会均等法が制定され、30年近くが経過した。その間、就業者数（男女計）は1990年代後半にピークを迎えた後、減少傾向にあるが、就業者全体に占める女性の割合は、1985年当時の40%から2013年には43%へ上昇しており、徐々に女性の割合が増加してきたこ

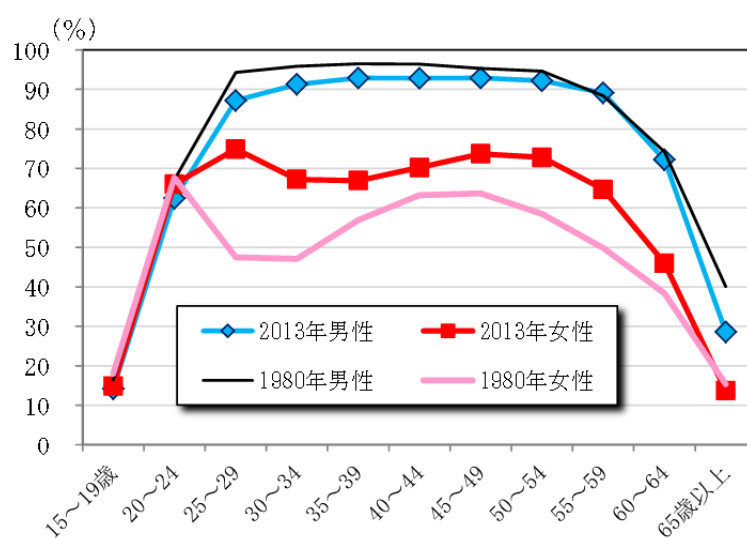
¹¹ 訪日外国人が1,000万人増加した場合のシミュレーションについては、大和総研経済調査部「日本経済中期予測（2014年2月）」1章2節“今後10年間の日本経済”を参照。

¹² 多様な人材あるいは人材の多様性を生かすことが組織の活力や創造性を高めることに貢献するとの考えから、性別、価値観、ライフスタイル、障害等に対して多様性を受容する考え方のこと。

¹³ 出産・育児を機に女性が労働市場を離脱するため、特定の年代の女性就業率が低下する現象であり、就労と育児の両立の困難さを示している。M字カーブがいまだに残っているのは、先進国では日本と韓国だけである。

とがわかる。しかし、25～44歳の就業率（2013年平均）を男女別に比較すると、男性が91.3%なのに対し女性は今なお69.5%に留まり、かつてほどではないものの、依然としてM字カーブが残っている（図表2-2-4）。M字カーブのくぼみにあたる25～44歳の女性は、出産・育児というライフイベントと就労の両立に直面する割合が高い。育児・介護休業法に基づけば、対象となる子を養育する労働者であれば、男女どちらでも育児休業が取得できるようになっている。それにもかかわらず、女性だけが労働市場から離脱している理由は、単に両立を困難とする保育施設不足や税・社会保障制度などの問題だけとは言えないだろう。

図表 2-2-4 男女別の就業率



（出所）総務省資料より大和総研作成

男女の賃金格差がもたらす影響

男女の年齢階級別の就労者の所定内給与額を、所定内実労働時間数で割った単位時間当たり賃金の推移をみると、男性の賃金が50～54歳まで一定の割合で上昇し続けるのに対して、女性の賃金は全年齢層を通じて緩やかな変化に留まっている。

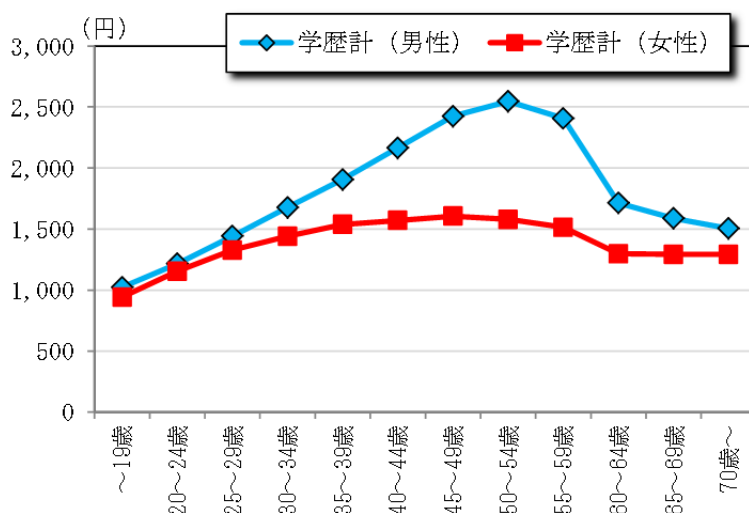
正社員・正職員のみを対象とした単位時間当たり賃金の推移をみると、50～54歳に至るまで男女間の賃金の差は徐々に拡大している。男女どちらも大学・大学院卒の正社員という同じ境遇の場合でも、20～24歳時点ではほぼ同水準の単位時間当たり賃金（男性を100%とした場合、98.5%）を得ているが、年齢と共に年齢と共に女性の賃金比率（対男性）は低下し（55～59歳時点では同80%を割り込む）、差が拡大していく（学歴計の場合は50～54歳で同66.9%にまで女性の賃金比率は低下する）（図表2-2-5）。

男女間の固定的な役割分担意識の影響もあるだろうが、出産・育児を機に家庭内の労働力がどちらか一方になるのならば、所得の多い方が就労を継続するというのは当然の流れである。第一子出産時の平均年齢は父32.3歳、母30.3歳（2012年、厚生労働省「人口動態調査」）であり、その年齢を含む30～34歳の、どちらも大学・大学院卒の正社員の夫婦でさえ、単位時間当

たり賃金の差が男女間で1割近くも開いている（妻が高専・短大卒の場合は2割、正社員・正職員以外の場合は5割と、さらに差が拡大する）。また、企業が福利厚生として提供する各種手当（住宅手当や家族手当）も、主たる生計者（世帯員のうち所得が最も多い者）に対してのみ給付され、休業した場合は支給が停止されるケースが多い。他にも、育児休業中は退職金¹⁴の算定期間に含まないと規定されていることが多く、主たる生計者が休業した場合、将来受け取る退職金の減少額が、主たる生計者以外の者が休業した場合より大きくなる。

そのため、労働市場を完全に退出しないまでも、相対的に賃金の低い女性が育児休業取得に至るケースは多いだろう。2014年4月に育児休業給付金が従来の休業開始前の賃金に対する給付割合である50%から67%に引き上げられ、男女ともに育児休業が取得しやすくなることが目指されたが、各種手当の受け取りの有無や退職金なども含め、男女間の賃金の差が一定以上あるならば、相対的に賃金の高い男性が休業する割合は増えないだろう。

図表 2-2-5 年齢別単位時間当たり賃金(2013年、一般労働者)



（出所）厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

非正規化が男女の賃金格差拡大に拍車

女性が1～3年程度育児休業を取得した場合、男女間の賃金の差は一層拡大するため、家庭内の収入は男性が中心となって生み出され、女性が就労調整しながら家事や育児を行うことが合理的だと判断されよう。さらに、家事や育児と両立しながら正社員として就労を継続することが困難になり、非正規雇用に移行する割合が高まるために、男女間の賃金格差はさらに拡大していく。

¹⁴ 退職金は、基本給を基準として算出されることが多い。

『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果¹⁵によると、短時間労働者という働き方を選んだ理由について、「自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから」（41.2％）が最も多く挙げられ、「勤務時間や日数が短いから」（30.1％）、「育児・介護等の事情があるから」（26.0％）が続く（複数回答）。これらの回答からも、正社員ではワーク・ライフ・バランスを保つのが難しいと感じている様子がわかる。

このように、企業の福利厚生等の各種手当や退職金を含めた男女間の賃金格差が影響し、育児や家事の負担が女性に偏るため、産後の女性が労働時間の長い正社員として労働市場に留まることは容易ではない。この問題に対処するためには、女性のみが出産・育児のために労働市場を退出しないよう、企業の福利厚生や退職金を含めた男女間の賃金格差を是正していく必要があるだろう。男女ともに同水準の賃金を得ていれば、育児休業を1年ずつ相互に取得する、等の選択肢も生まれ、貴重な乳児期の育児を男性も充分に経験することが出来るかもしれない。

新成長戦略の評価

新成長戦略の中で女性の活躍を促す施策として、①保育施設や家事支援サービスの拡充（放課後児童クラブ等の拡充）、②女性の働き方に中立な税・社会保障制度の見直し、③女性登用の「見える化」等、女性の活躍加速化のための新法の制定、などが掲げられた。

図表 2-2-6 新成長戦略で示された女性の活躍を支援する主な施策

①	2014年度中に制度的措置を実施	「放課後子ども総合プラン」を策定	「小1の壁」を打破。2019年度末までに30万人分の学童保育の受け皿を確保。
		「待機児童解消加速化プラン」の着実な実施	2014年度末までに約20万人、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を整備。
		保育士確保プラン	国全体で必要となる保育士数目標と期限を明示。
		子育て支援員(仮称)の創設	育児経験豊かな主婦などを活用。
②	2014年末までに検討	家事支援環境の拡充(外国人家事支援人材の活用)	国家戦略特区において、試行的に安価で安心な家事支援サービスが提供される仕組みを構築。
		女性の就労意欲を阻害しない制度の構築	配偶者控除の見直し。 年金・健康保険の第3号被保険者制度の見直し。 配偶者手当の見直し。
③	2014年度中に結論、国会への法案提出を目指す	新たな法的枠組みの構築	国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定などの情報を開示。
		企業の女性登用の「見える化」	有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付け。コーポレート・ガバナンスに関する報告書に女性の登用状況や登用促進に向けた取り組みを記載するよう、各金融商品取引所に要請。積極的に取り組む企業への支援等の充実。 女性の活躍「見える化」表彰等を実施。
		女性活躍応援プラン(仮称)	「子育て支援員(仮称)」の創設。 マザーズハローワークや学び直しの地域ネットワークの創設の整備。
		国家公務員	国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組む。
		キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等	女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援等。
2020年までの数値目標		女性の就業率(25歳から44歳)を73% (2013年度:69.5%) 指導的地位に占める女性の割合30% (2013年:7.5%) 第1子出産前後の女性の継続就業率を55% (2010年:38%) 男性の育児休業取得率を13% (2011年:2.63%)	

（出所）『日本再興戦略』改訂 2014-未来への挑戦-、「『日本再興戦略』の改訂について（中短期工程表）」（平成 26 年 6 月 24 日）より大和総研作成

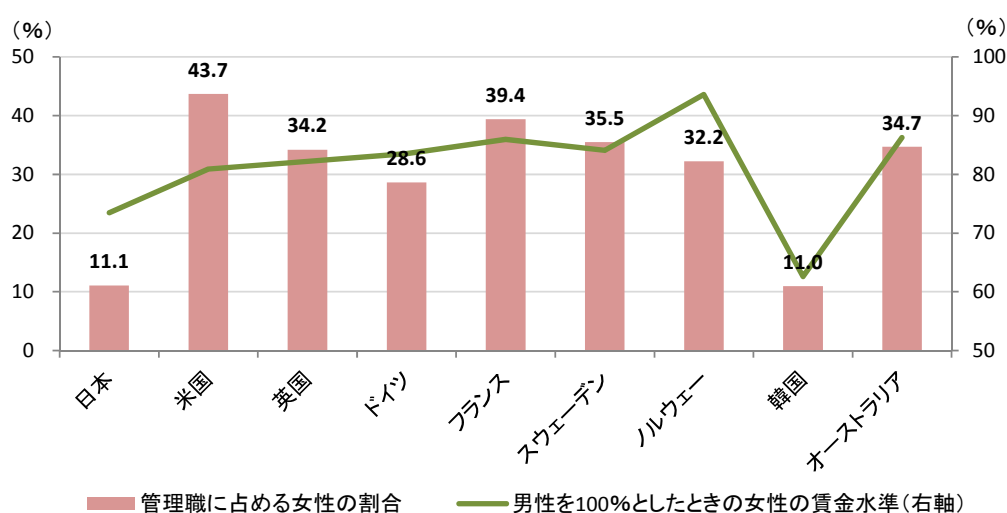
¹⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果 ― 無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか ―（2013 年 5 月）

これらの政策を評価すると、単に女性の就労者数を増やすことが目的であるならば、①は有効といえるかもしれない。しかし②については、前出の『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果によると、就業調整（年収や労働時間の調整）を「している」割合は 34.5%、就業調整を「していない」割合は 57.0%と、「していない」割合の方が多い。就業調整を「していない」理由（複数回答）には、「現在の働き方では、もともと税金や控除、社会保険料等に影響する年収には届かない」（28.4%）、「税金や控除、社会保険料等に影響する年収になっても、できるだけ稼ぎたい」（26.0%）が多く挙がっている。つまり、税・社会保障の制度を意識して就業調整をしている割合はそう高くなく、制度を見直すことで女性の労働参加を促すというのであれば、その効果は大きいとは言えないだろう。

単に女性就業者数を増加させるだけではなく、政府が掲げる「女性の輝く社会」の構築、「グローバルに通用する世界トップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指すのであれば、正社員の男性に比重を置く従来の雇用慣行を改革してゆくことが求められる。そのためには、③を着実に実行していく覚悟が必要だろう。

諸外国との比較において、男女間の賃金に大きな差がみられないスウェーデンやノルウェー、フランス、オーストラリアでは女性の管理職割合が比較的高い一方、男女間の賃金格差の大きい韓国や日本では女性管理職の割合が低く、男女間の賃金格差はそのまま女性管理職の比率と結びつく。政府は 2020 年までに国内の指導的地位に占める女性の割合を 30%¹⁶にすると掲げるが、男女間の賃金格差が大きいわが国では、現状のままで達成は難しいだろう。

図表 2-2-7 各国の管理職に占める女性の割合と、男性の賃金に対する女性の賃金水準（2012 年）



(注) 男性の賃金に対する女性の賃金水準は、ドイツ、スウェーデンが 2011 年、フランスが 2010 年の数字。
 (出所) The OECD Employment and Labour Market Statistics database、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 2014」より大和総研作成

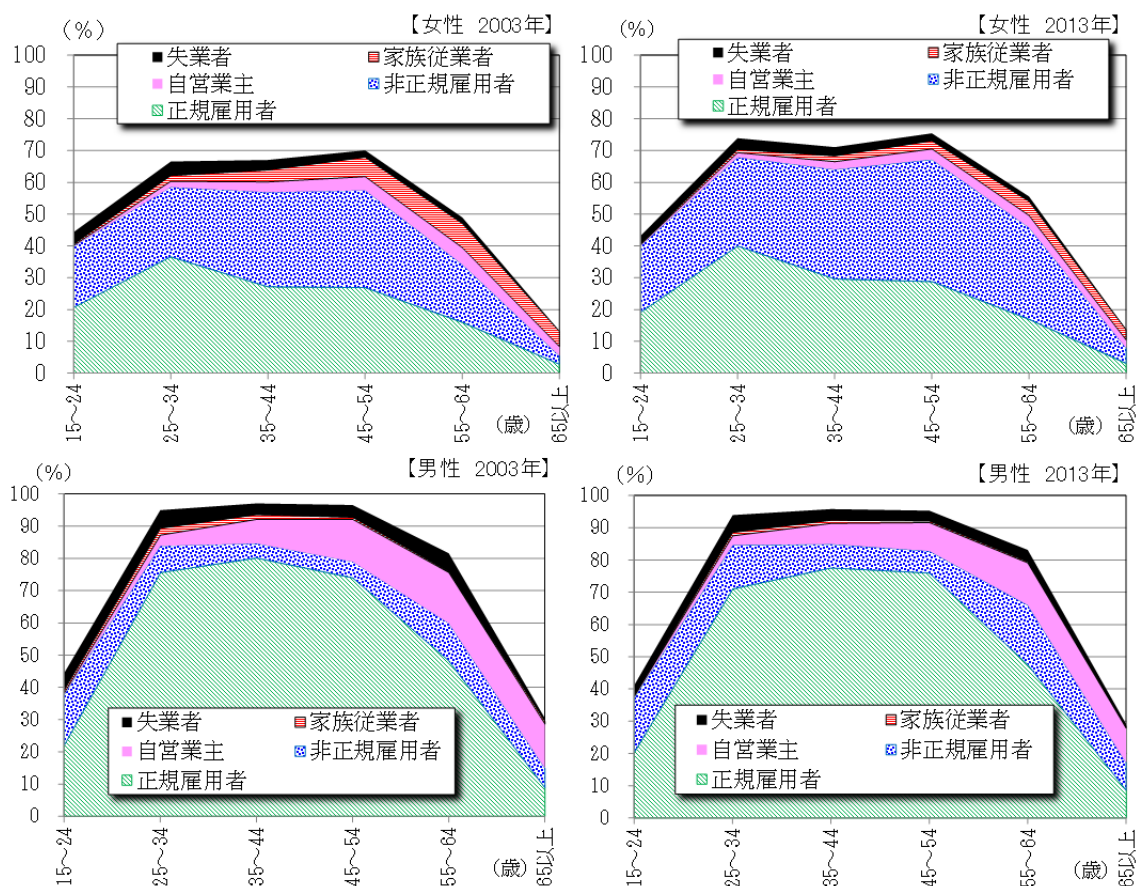
¹⁶ 30%という数値目標自体は 2003 年から示されていた。2003 年 6 月 20 日の男女共同参画推進本部にて「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」という目標がたてられていたが、それから 10 年、実態は遅々として進まなかった。

⑦ 忘れられた存在 “男性”の活用

先に述べたように、増加している女性就業者の陰に隠れて、男性就業者は減り続けてきた。就業者が減っている理由は、退職者が増えているだけではない。若年層の就業率は低下傾向にあり、同年代の女性の動きとは対照的である。一方、2000年代に入って、60歳以上の男性就業率は上昇している。

新成長戦略においても、女性のさらなる活躍推進が大きな焦点になっており、女性の就業率は2013年から足元にかけて政府の目標値に近づいていることが確認されたが、翻って男性はどうなっているのか。むしろ、トレンドとして低下が続いている男性の就業率の引き上げを試みた方が人手不足対応策としては、より直接的といえるだろう。

図表 2-2-8 年齢別労働力率の就業形態別内訳（男女、2003年と2013年の比較）



(注) 正規雇用者は正規職員・従業員と役員の合計。

(出所) 総務省資料より大和総研作成

男性の就業率は1973年以降、おおむね一貫して低下しており、1973年の81.0%から2013年は67.5%と約40年間で13.5%ptも下がった。この間、女性の就業率は5%pt未満という狭い範囲で推移している（1973年47.6%→2013年47.1%とほぼ同水準まで回復）。男性の就業率が低下している要因の一つとして高齢化が想定されよう。ただし、60~64歳を見ると、2000年以降上昇に転じ90年代初めの水準を上回る高水準に達している。だが、50~54歳、55~59歳の

就業率は団塊の世代がその年齢層に差し掛かった時期以降、低下傾向にある。25～54歳の男性の就業率は9割を超えており、当然ながら景気変動の影響を受けやすい。いずれの年齢層もバブル時の1992年頃をピークに低下しているが、1992年と2013年を比較すると、35～54歳が約4%pt低下したのに対して、30～34歳は約5%pt、25～29歳は約7%ptと若年層になるほど低下幅が大きくなっている。

一方、女性の就業率の変化を見ると、55～59歳で約10%pt、50～54歳で約5%pt、45～49歳で約3%pt、40～44歳で約1%pt、35～39歳で約6%pt、30～34歳で約16%pt、25～29歳で約13%ptと年齢層によって差はあるものの、いずれも上昇している。特に若年層の上昇幅は2ケタを超えており、同年代の男性の就業率が下がっているのとは対照的である。

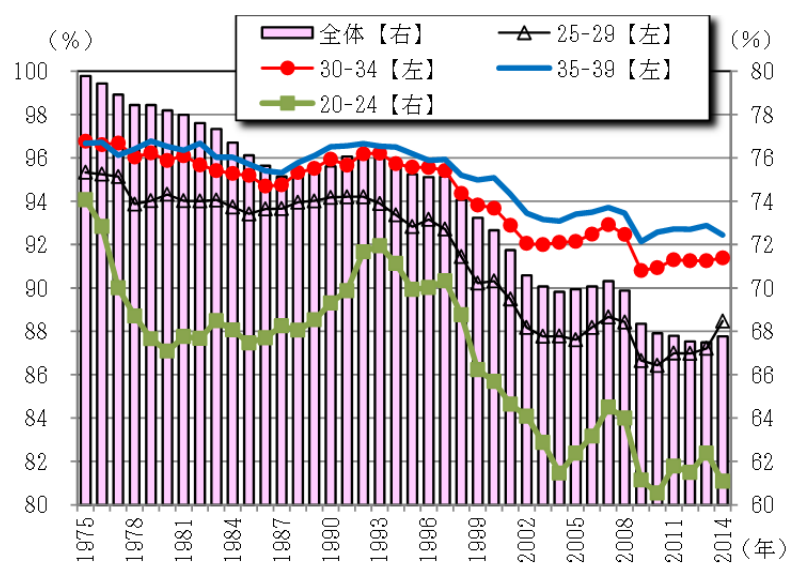
ちなみに、25～44歳の男性の就業率は70年代の平均96.2%から足元5年間の平均91.1%に低下する一方、女性の就業率は同50.6%から同67.3%へおおむね右肩上がりである。仮に、男性の就業率が80年代、90年代の水準まで高まれば、25～44歳の就業者数は2013年水準よりも約70万人増える計算になる。

昔の高齢者は今よりも働いていた

労働の担い手として女性に加えて高齢者にもフォーカスが当たっており、実際、ここ10年に限れば、男性の60～64歳の就業率は約7%pt、65～69歳は約5%ptそれぞれ上昇している。背景には、年金の支給開始年齢の引き上げやそれに合わせた企業の姿勢の変化、さらには働く側の就業意欲の高まりも寄与しているかもしれない。しかし、70年代の就業率を見ると、60～64歳は平均76.2%、65～69歳は平均60.8%と、いずれも直近の水準(2013年:60～64歳で72.2%、65～69歳で48.8%)よりも高かった。社会保障制度の充実化、定年のない自営業からサラリーマンへのシフトなどが高齢者の就業率の低下要因と考えられる。焦点が当たっている高齢者(60歳代)にしても、長期的に見ると、男性の就業率は下がってきたが、女性の場合、アップダウンはあるものの、横ばい圏あるいは上昇している。

確かに、就業率の絶対水準は女性の方が低く、例えば、25～44歳では男性の91.3%に対して女性は69.5%にすぎない(いずれも2013年の値)。長期的にみて人口の減少が不可避の中では、将来の労働力を確保するという観点から、絶対水準が低い女性や高齢者の就業率を引き上げる方策を検討すべきであろうし、数字上は引き上げる余地がある。ただ、さまざまな制度変更(最終的には出生率の引き上げ)を伴うことから、効果が表れるには時間がかかる可能性が高い。それよりも、就業経験のある者や男性の就業率を引き上げる方が目先の人手不足(量的なイメージ)、人材不足(質も加味したイメージ)に対応しやすいだろう。特に、就業率と参加率の差分に相当する失業者は実際に仕事を探している分、労働意欲も高く、就職への障害は他の人に比べて低いはずである。

図表 2-2-9 男性（若年層）の就労率



(注) 2014 年は 1～3 月期の値。

(出所) 総務省資料より大和総研作成

(3) 法人税改革の行方

<要約>

ポイント：法人税率引下げの効果

- ・ 法人税率の引下げは、対内・対外の直接投資に影響を与え、企業の設備投資を拡大させる
- ・ ただし、既存の経済構造を前提にした場合、期待するほどの効果をもたらさない可能性が高い
- ・ 企業が減税によって得られるキャッシュフローを設備投資や雇用者報酬に回すような構造変化が起きれば、一段と景気を押し上げる
- ・ 法人実効税率引下げの効果を確実に得るためにも、課税ベースの見直しや他の税目の改革、歳出削減などの検討が重要である

① はじめに¹⁷

2014年6月に発表された骨太の方針では税制改革が目玉の一つであり、その中でも法人税が注目されている。日本の立地競争力を強化するとともに、企業の競争力を高めるために、法人実効税率を国際的に遜色ない水準に引き下げることを目指した法人税改革に着手するとされたのである。具体的には、「数年で法人実効税率を20%台まで引き下げることを目指す。この引き下げは、来年度から開始する」と明記された。

安倍内閣においては、税制の見直しを成長戦略の観点からの課題と位置づけている点が特徴的である。従来は、どちらかといえば、公平・中立・簡素といった基準で税制が議論されることが多く、あるいは、近年は財政赤字を縮小させるための消費税増税がメインテーマであった。ここでは、経済成長を目指す観点からの法人税改革の効果と今後について、特に法人税率の引き下げに焦点を当てて考える。

② 法人減税がもたらす4つの効果

図表 2-3-1 は、法人税率の引き下げが経済にもたらす効果を大きく4つに分け、できるだけ網羅的に考えたものである。法人税減税は企業のグローバルな立地選択に影響を与え、さらには政府の財政収支にも影響を及ぼす。前者については、法人税率を引き下げた場合、日本で生産する優位性が高まるため、日本企業の国内回帰や海外企業による直接投資の増加が期待される。海外での投資の減少は海外から受け取る要素所得を減らす、国内投資の増加は雇用創出や輸出の増加、生産性向上といった恩恵をもたらす。

さらに、法人税率の引き下げは現在と将来の納税企業に恩恵をもたらし、資本収益率の改善（資本コストの低下）やキャッシュフローの増加といったメリットが生まれる。企業はこれまで採算が合わずに見送っていた投資が実施できるようになる。増加したキャッシュフローを、金

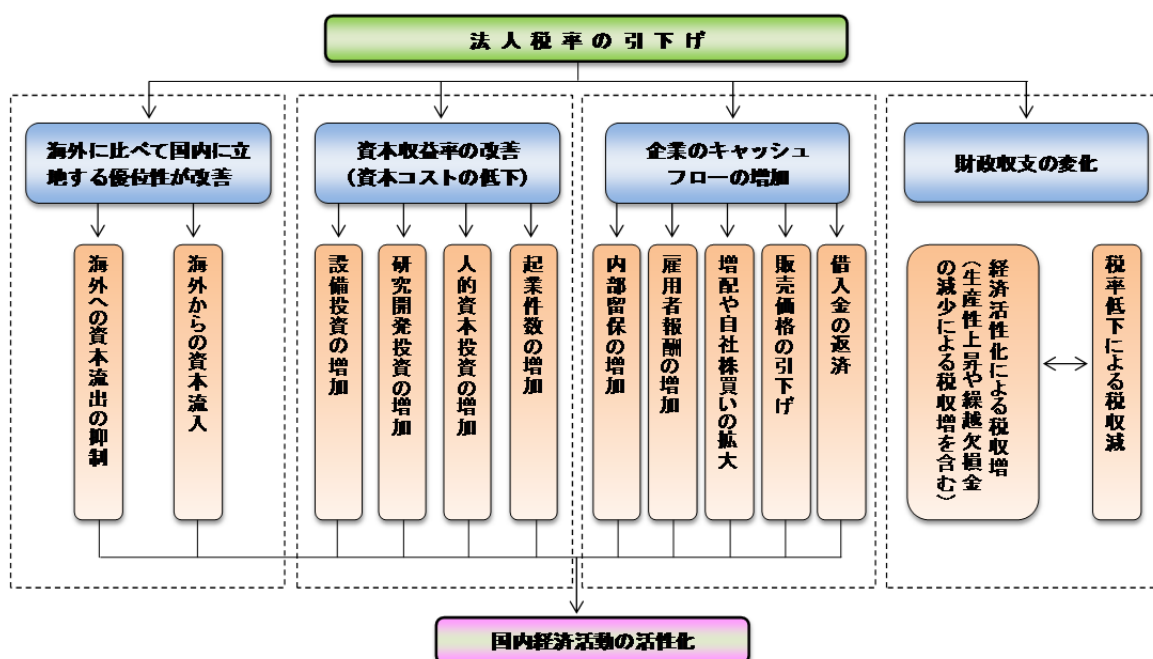
¹⁷ 以下の法人税改革に関する議論は、神田慶司、鈴木準「法人税減税と企業の立地選択」、「法人税減税と国内設備投資」、「法人減税と日本経済」（いずれも大和総研レポート、2014年6月）、同「法人税率引き下げと日本経済～税率引き下げの効果を期待できる政策体系が重要～」(大和総研調査季報、2014年夏号 Vol. 15 掲載)を基にしている。

融資産の積み増しや借入金の返済だけでなく、雇用者報酬の支払い増（賃上げや雇用の拡大）や増配・自社株買い、販売価格の引き下げなどに充てる可能性がでてくる。

3つの経済効果が出現する結果としての財政収支への影響については、法人税率の引き下げは一義的に税収を減少させる一方、経済活動が活発化すれば税収の増加要因となる。両者のバランスの結果として財政収支が決まるわけだが、税収の変化幅をどのように見積もるかによって財政収支の見通しはマイナスにもプラスにもなりうる。仮に財政悪化が実質金利の上昇に結び付けば企業の設備投資や家計の住宅投資に悪影響を与えることになるが、経済が活性化して財政赤字が縮小することになれば、このチャネルからも経済にプラスの影響が及ぶ可能性がある。

なお、図表 2-3-1 では所得増加による個人消費の拡大、株価の上昇（資産効果）を通じた需要拡大といった二次的な効果については明記しておらず、現実の経済にはそうした副次的効果が生じる可能性にも留意する必要がある。

図表 2-3-1 法人税率を引き下げた場合の主な効果



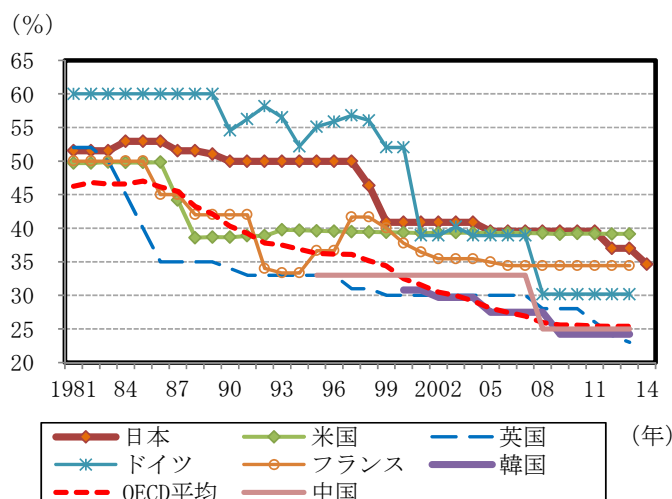
（出所）大和総研作成

③ 法人税減税と企業の立地選択

日本の法人実効税率は、1980 年代初頭時点では 50%程度と現在と比べてかなり高かったが、当時は諸外国と大差ない水準であった。しかし 1980 年代半ばに入ると、米国や英国などで税率を引き下げる動きが広がり、日本との税率格差が次第に広がった（図表 2-3-2）。こうした状況を受けて、日本国内では、国際競争力を維持して企業の活力が十分に発揮されるようにするためにも、国際的に見て高い法人実効税率を引き下げるべきであるという声が高まった。その結果、法人実効税率は 1997 年に 49.98%から 46.36%へ、さらに翌年には 40.87%へ引き下げられ、

米国並みの水準となった。だが、その後も国際的な法人税率引き下げの動きは止まらず、日本との税率格差は再び拡大していった。2012年度に菅直人内閣(当時)が税率を引き下げて 34.62% (復興特別法人税除く) となったが、それでも主要な輸出競争相手国であるドイツ (30.18%) や韓国 (24.20%) と比べて依然として高く、また、主な対外直接投資先の 1 つである中国 (25%) に比べてもかなり税率が高い状況となっている。

図表 2-3-2 法人実効税率の国際比較



(注) 日本と中国以外はOECD Tax Databaseの“Combined corporate income tax rate”を掲載している。日本は年度値。

(出所) OECD統計、財務省資料より大和総研作成

もちろん、法人税率は企業が立地を選択するための 1 つの要素に過ぎない。企業は人件費や原材料費、労働力の質や物流・エネルギー等の産業インフラ、規制、治安、市場規模の大きさ、グローバルな生産拠点としての集積度合といったさまざまな要素をもとに最適な投資先を決めており、税率格差だけに注目して投資を行うわけではない。また、国内外の相対価格に日々影響を与えている為替レートも、海外直接投資の重要な決定要素である。

すなわち、法人税率が FDI に一定の影響を与えていることは確かだが、海外直接投資と法人実効税率との関係を計測するには、税率以外の要素にも注意を払う必要がある。法人税率の引き下げが、日本で事業活動をする魅力を高めることは間違いないことであり、問題はそれが数字で見てどの程度大きいのか小さいのかである。先行研究では、法人税率を引き下げた場合にはその国への海外直接投資が増加するという結果が数多く報告されている。

そこで、日本の対外直接投資と法人実効税率との関係をパネルデータから定量的に分析すると、法人実効税率の 1%pt の引き下げは対外直接投資を 2.9%抑制するという結果が得られた¹⁸。

¹⁸ 日本の対外直接投資と対内直接投資では水準や動きが大きく異なるため、法人実効税率が変化した場合の影響度合いが異なる可能性が高いことから、両者を分けて計測する。また、説明変数として、投資元国の実質 GDP、投資受入国の実質 GDP、実質為替レート、前期末の海外直接投資残高、貿易開放度、法人実効税率の差、以上 6 つを想定する。詳細は、神田慶司、鈴木準「法人税減税と企業の立地選択」（大和総研レポート、2014 年 6 月 18 日）を参照。

抑制された投資資金は事業活動を行う魅力が高まった日本国内で投資されることになり、国内の設備投資や事業買収、起業などが活性化すると考えられる。仮に税率の引き下げ幅を 10%pt とすれば、その大きさは対外直接投資額の約 3 割であり、国内設備投資の 5% 弱程度に相当する。

さらに、日本の対内直接投資との関係についても調べると、日本の法人実効税率 1%pt の引き下げは対内直接投資を 3.5% 程度拡大させる。対内直接投資の係数は絶対値で対外直接投資のそれを上回っているものの、対内直接投資額は 2012 年で 17 億ドルと対外直接投資（1,200 億ドル）をはるかに下回っている。法人実効税率の引き下げだけで対内直接投資を大きく増加させるのは現時点では難しいだろう。また、対内直接投資の推計式の全体的な説明力は対外直接投資に比べて低かった。その理由の 1 つとして、起業のしやすさといった制度的要因が十分に調整されていないことが考えられる。実際、世界銀行がランキングにしている “Doing Business 2014” によれば、日本のビジネス環境は OECD 加盟国 34 か国中 15 位であり、事業設立や納税回りの手続きの煩雑さが順位を押し下げている。対日直接投資を拡大させるためには、法人税率以外の制度要因にも目を向けて対処していく必要があるだろう。

④ 法人税減税と国内設備投資

次に、法人税率の引き下げが国内設備投資に与える影響について計量的に分析する。設備投資はそれが行われる段階ではそれ自身が需要となり、さらに乗数効果をもたらす。実際、短期的な視点（景気の面）から、アベノミクスや現在の金融政策が設備投資を動意づかせることができるかどうか注目されている。また、供給サイドからみれば、設備投資は資本ストックを形成して潜在成長力を引き上げる。長期的な視点からは、労働力が減少していく中で生産性を向上させるような投資を行っていけるかどうかは日本の課題である。需要と供給の両面から、設備投資の今後は決定的に重要である。

マクロモデルを用いて法人税率を 10%pt 引き下げたシミュレーション結果が図表 2-3-3 である¹⁹。設備投資の水準は法人税減税を実施しないベースシナリオに比べて最大で 2.5% 程度上回り（減税実施後 4~5 年目）、失業率の改善や所得の増加を通じて個人消費を増加させるなどの影響ももたらす。また、景気の拡大はマクロの需給バランスを改善させて物価に上昇圧力がかかる。こうしたさまざまな影響を反映した実質 GDP は、ベースシナリオに比べて 0.3% 強上回るという結果が得られた。他方で、財政収支の GDP 比はベースシナリオに比べて 1%pt 強の悪化となった。景気の拡大が税収全体を押し上げる反面、法人税率を引き下げたことによる直接的な法人税収減がそれを上回る。

¹⁹ 本シミュレーションは地方法人 2 税を含むいわゆる法人実効税率ではなく、国税である法人税率を 10%pt 操作している。

図表 2-3-3 法人税率を 10%pt 引き下げた場合の経済への影響

(法人税減税を実施しないシナリオとのかい離率、幅)									
	実質GDP	実質民間 企業設備 投資	潜在GDP	GDPギャッ プ	失業率	インフレ 率 (CPI ベース)	長期金利	財政収支 (GDP比)	民間企業 の税引き 後利益 (GDP比)
	%	%	%	%pt	%pt	%pt	%pt	%pt	%pt
1年目	0.20	2.24	0.07	0.13	-0.03	-0.01	0.05	-1.12	1.25
2年目	0.29	2.27	0.15	0.14	-0.04	0.03	0.08	-1.08	1.20
3年目	0.32	2.41	0.20	0.12	-0.04	0.04	0.10	-1.09	1.16
4年目	0.34	2.47	0.25	0.09	-0.03	0.04	0.09	-1.09	1.12
5年目	0.34	2.47	0.29	0.06	-0.02	0.03	0.07	-1.09	1.09

(注) マクロモデルによるシミュレーション。財政収支は中央・地方政府ベース。

(出所) 大和総研作成

また、既存の経済構造を前提とすると、実質 GDP は企業が減税によって追加的に得たキャッシュフローほどは増加しておらず、減税で政府から企業へ移転された資金が企業の内部留保に回る結果となっている。これは、資本コストが低下すると採算に見合う投資プロジェクトが生まれて設備投資が拡大するが、ひとたび最適な資源配分を実現すると、経済構造が変化しない限りは追加的な支出が行われなためである。法人税減税が企業マインドを大きく変化させて設備投資をダイナミックに増加させるためには、制度・規制改革や企業の経済見通しの好転、コーポレート・ガバナンスのあり方の見直しといった変化を想定する必要がある。だからこそ政府は法人税改革だけではない、成長戦略パッケージを策定しようとしていると考えられる。

設備投資を拡大させることが目的であるならば、財政負担の面で投資減税の方が優れている。マクロモデルで試算すると、投資税額控除は法人税率引き下げの約 5 分の 1 の財政負担で同様の効果を生むとみられる。ただし、投資減税は設備投資が多い資本集約型の産業や企業に有利となることは否めない。それが資源配分を歪めることにならないか、といった問題意識は必要である。また、投資減税はそれが既得権益化しないよう、時限的でなければならない。

⑤ 法人税減税が日本経済にもたらす包括的な影響の試算

法人税率引き下げの影響の大きさは、既存の経済構造の枠内で考えるのか、それとも、法人税改革を含む成長戦略パッケージの効果によって経済構造が望ましい方向に変化することも含めて考えるのかによって、かなりの違いが出るとも考えられる。そこで、以上の試算結果をもとに、マクロモデルにいくつかの想定を盛り込むことで経済への動学的かつ包括的な影響を試算してみたい。

1. ケース (i) 対外直投の抑制・対内直投の拡大+資本収益率の改善

まず、対外直接投資の抑制（国内投資への回帰）や対内直接投資の増加と、資本収益率の改善によるそもそも国内で行われるべき企業設備投資の拡大を組み合わせた場合である。つまり、

法人税率引き下げによる海外直接投資の変化額がすべて国内の設備投資に計上すると仮定する。

資本コストの低下によって設備投資を中心に需要が拡大し、さらに日本企業の国内回帰や海外企業の日本進出が設備投資を押し上げる結果、法人実効税率 10%pt の引き下げは実質 GDP を 5 年目でみて 1.2%強押し上げる（図表 2-3-4）。一方、財政収支は数年後になってもベースシナリオから GDP 比で 0.8～0.9%pt の悪化となっており、税率引き下げだけでは「法人税のパラドックス」を見込むことができない結果である。

2. ケース（ii） ケース（i）＋キャッシュフローの増加分を投資や雇用者に再配分する

次に、ケース（i）の想定に加えて、法人実効税率引き下げによる民間企業のキャッシュフローの増加分が、現預金として滞留することなく、設備投資や雇用者報酬に十分に回るという想定を盛り込んだ場合である。図表 2-3-4 に示されるように、10%pt の法人税率引き下げによって民間企業の税引き後利益は GDP 比で 1%強増加する。そこで、企業が GDP 比 1%分の資金の半分を設備投資へ、半分を雇用者報酬へ回すと想定してシミュレーションした結果、ケース（i）よりも個人消費や設備投資が増加し、波及効果を含めた実質 GDP はベースシナリオと比べて 5 年目で 2.20%上回る。しかし、財政収支への効果がプラスとなるまでには至らない。もちろん、悪化度合いはケース（i）よりは小さくなるが、5 年目での財政収支 GDP 比の乖離幅は▲0.7%pt 程度である。これは減税による税収減とマクロの所得拡大からくる増収だけでなく、実質 GDP が増えることに伴う政府支出全般への影響や金利の影響などが総合的に反映された結果である。

図表 2-3-4 法人実効税率を 10%pt 引き下げた場合の経済・財政への包括的な影響

（法人税減税を実施しないシナリオとの乖離率、幅）

	ケース（i）		ケース（ii）	
想定内容	- 資本コストの低下による投資拡大 - 税率格差の縮小による対外直投の抑制、対内直投の拡大		- 資本コストの低下による投資拡大 - 税率格差の縮小による対外直投の抑制、対内直投の拡大 - 民間企業がキャッシュフローの増加分を設備投資や雇用者報酬に回す	
効果	実質GDP	財政収支 (GDP比)	実質GDP	財政収支 (GDP比)
	%	%pt	%	%pt
1年目	0.65	-0.92	1.06	-0.83
2年目	0.97	-0.82	1.67	-0.66
3年目	1.14	-0.81	2.01	-0.63
4年目	1.22	-0.83	2.18	-0.65
5年目	1.24	-0.86	2.20	-0.71

（注1）マクロモデルによるシミュレーション。財政収支は中央・地方政府ベース。

（注2）対外直投の抑制と対内直投の拡大による効果は、2012年の対外・対内直接投資額に法人税減税の弾性値を乗じた金額が国内設備投資に回ると想定。

（注3）民間企業のキャッシュフロー増加額はGDP比1%分とし、その半分が設備投資へ、残り半分が雇用者報酬に回ると想定。

（出所）大和総研作成

前述したように、企業がキャッシュフローの増加分を新たな支出に十分に回すためには、外部環境が変化したり企業の期待成長率が改善したりする必要がある。ケース（ii）は、法人税減税によって企業マインドが明るくなり、雇用者や設備投資などへ資金を振り向けることが利潤最大化の観点から望ましいと企業が判断するようになるという“構造変化シナリオ”と言える。従って、現実的にはケース（i）と、法人税減税に期待される望ましい効果を最大限に織り込んだケース（ii）の間のどこかで落ち着くと考えるのが穏当だろう。

法人税改革が企業マインドを実際にどれだけ改善させるかははっきりしないが、法人実効税率の引き下げが安倍政権の進める成長戦略の象徴もしくは試金石だとすれば、その断行は企業マインドへ好影響を与える可能性は確かにある。

実質 GDP で1%台半ば強という実体経済の押上げ効果は決して小さくない。ただ、一連のシミュレーションは財源なき減税となっている（財政問題を必ずしも十分には重視していない）点で、特に政府債務問題が無視できない日本においてそれが実際に成立する蓋然性が十分あるかどうか明白でない。シミュレーションの結果は、財政収支のトレンド（構造）を見た場合には、減税分を経済活動水準の引き上げだけで埋め合わせることの難しさを示している。法人実効税率の引き下げの効果を確実に得るためにも、税率引き下げを行うに際しては課税ベースの見直しや他の税目の改革、歳出削減などの検討が極めて重要だと考えられる。

（４）まとめ

今回の新成長戦略では、女性の活躍推進や外国人労働者の活用に焦点が当たっている。しかし、足元の人手不足を解消して供給制約を回避するためには、同時に（特に男性の）若者や高齢者といった労働力も積極的に活用すべきと考える。そのためには、多様な人々が就業可能であり、さらには雇用の流動性を促していく、柔軟な雇用・労働市場改革が早急に実行に移される必要がある。これは、不足する労働力の量を補うだけでなく、多様な能力を活かすという意味で労働の質の改善にもつながる。

一方で、資本の収益率を高める政策も重要だ。法人税改革は企業の国内立地を促すと共に、投下資本の企業の受け取り分を増やすため、資本の収益性を高める。さらに、新成長戦略で示されたコーポレートガバナンスの改革は、外部からの監視により経営効率を高めるよう圧力を加えるため、日本の潜在成長率を高めるために今後は着実に実行されることが望まれる。

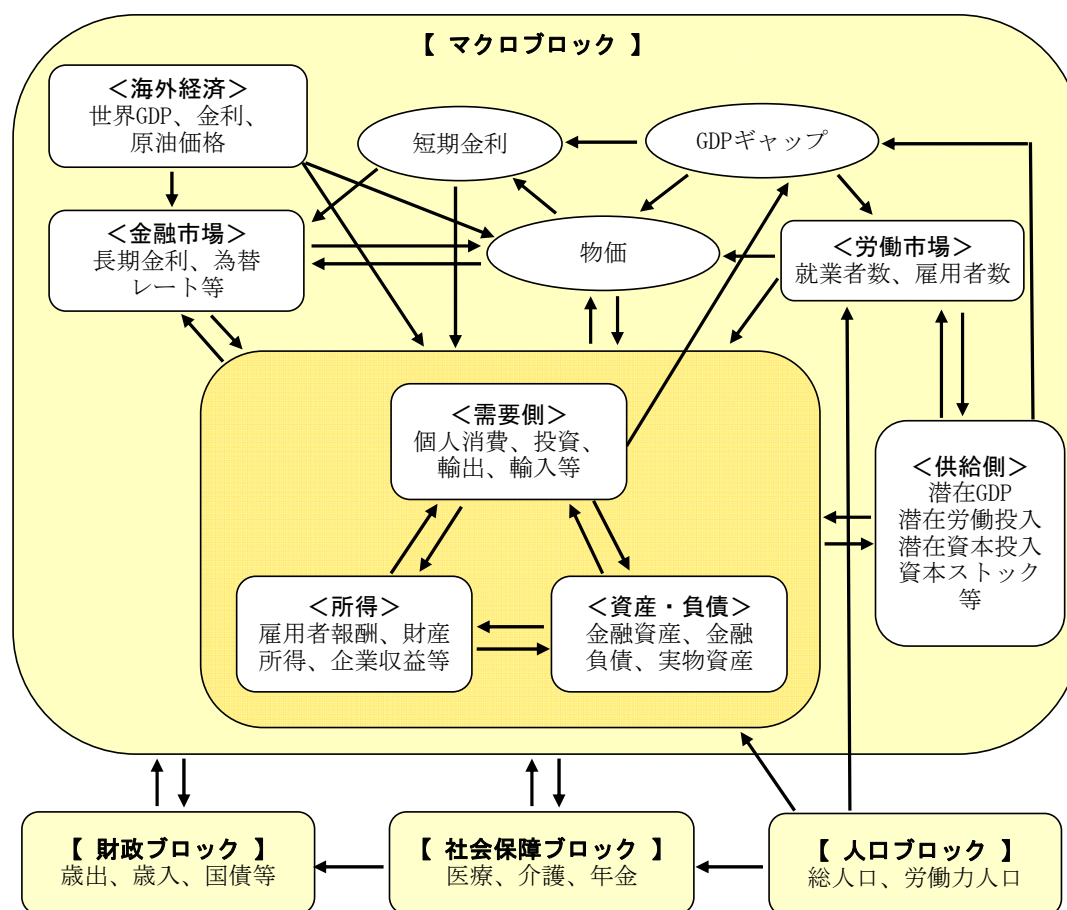
経済全体の生産性（TFP）を高めるには、イノベーションと資源配分の効率性を高めることが重要だ。今回、農業と医療等の分野で競争的な規制改革が進んだことは、これらの改善に資するため高く評価できる。しかし、実効性のある制度設計を担保するために、今後は各審議会等での議論を注視していく必要があるだろう。

その他の分野でも、イノベーションと資源配分の効率性を促す市場機能を積極的に活用する規制改革は一層推進されるべきだ。例えば、TPP等の経済連携協定や対内直接投資の促進は、国内市場の競争圧力を高めるうえで特に重要と考える。その際、参入規制の緩和だけでなく、知的財産権の保護や情報開示の徹底、市場の監視機能の強化等にも重点を置くことが求められる。

3. モデルの概説とシミュレーション

大和中期マクロモデルは約 1,700 本の方程式（うち推計式が約 70 本）と約 2,200 個の変数（うち外生変数が約 500 個）から構成されている。モデルの概念図は図表 3-1 の通りである。例えば、実質 GDP が変化すると潜在 GDP から導き出される GDP ギャップが変化し、それが物価や短期金利に影響を与える。さらにその影響が金融市場などへ副次的に波及するといった形で各変数の予想値が作成される。海外経済や人口動態は外生的に作成しており、一例を挙げると世界 GDP の将来値には IMF や大和総研の予想を反映させている。また、主に需要項目には、短期的な変化に対して説明力の高い変数（個人消費であれば雇用者報酬など）だけでなく、経済理論に基づいた長期的均衡へ収束しようとする力を推計式に取り入れている。

図表 3-1 大和中期マクロモデルの概念図



（出所）大和総研作成

以下では大和中期マクロモデルを用いて、(1) 消費税率を 1%pt 引き上げた場合、(2) 輸入原油価格が 10%上昇した場合、(3) ドル円レートが 10%増価した場合、(4) 長期金利が 1%pt 上昇した場合、の 4 つシナリオが顕在化した場合に、日本経済へどのような影響をもたらすのかをシミュレーションした。図表 3-2 はその結果をまとめたものである。結果を解釈するにあたって、いくつか留意点がある。

まず、各シナリオの影響は推計期間を通じて継続している。例えば、一度引き上げられた消費税率はその後と同じ税率で推移し、輸入原油価格の 10%の上昇は標準シナリオの各年の見通しをそれぞれ 10%上昇させている。なお、図表に掲載されている数値は各項目への影響度を表しており、標準シナリオ（各シナリオが発現しなかった場合）との乖離率としている。例えば、図表の中で消費税率 1 %pt の引き上げによって実質 GDP の影響が 1 年目で▲0.22%、2 年目で▲0.32%とあるが、これは消費税率を引き上げた年の実質 GDP が引き上げなかった場合に比べて 0.22%下回り、2 年目では 0.10%pt 下回った（▲0.32%-▲0.22%）と解釈できる。金利や対名目 GDP 比の項目については乖離率ではなく乖離幅を掲載している。

次に、上記の 4 つのシナリオが顕在化する時期は、短期金利が十分にプラスのときに設定している。現在の短期金利はゼロであり、仮にその状況下で経済にマイナスのインパクトがかかれば、短期金利が低下しない分だけ悪影響が大きくなる。本シミュレーションでは短期金利に低下余地がある状況で試算しているため、経済にマイナスのインパクトがかかると、同時に短期金利の引き下げによって長期金利が低下し、円安や投資の増加といった景気浮揚効果が生じている。

最後に、各シミュレーションの結果を定数倍して任意に条件を変更しても結果に大きな違いは生じない。例えば、消費税率の引き上げ幅を 1%pt ではなく 5%pt として実際にシミュレーションすると、2 年目の実質 GDP の乖離率は▲1.59%となる。これは、図表 3-2 の (1) の 2 年目の乖離率を 5 倍した値（▲0.32%×5＝▲1.60%）に近い結果である。従って、シミュレーション結果を知りたい条件に合わせて定数倍することで、実体経済への影響をある程度把握することができる。

図表 3-2 シミュレーション結果

(1) 消費税率を1%pt引き上げた場合

(標準シナリオとの乖離率(幅)、%、%pt)

	実質GDP								名目GDP	GDPデフレーター	潜在GDP	GDPギャップ
		民間最終消費支出	民間住宅投資	民間設備投資	政府最終消費支出	公的固定資本形成	輸出	輸入				
1年目	-0.22	-0.47	0.00	0.03	-0.36	0.41	0.00	-0.55	0.40	0.62	-0.08	-0.14
2年目	-0.32	-0.58	-0.47	-0.06	-0.22	0.63	-0.03	-0.50	0.27	0.59	-0.11	-0.21
3年目	-0.38	-0.73	-0.77	-0.27	0.00	0.74	0.00	-0.46	0.10	0.48	-0.13	-0.25
4年目	-0.45	-0.88	-0.97	-0.45	0.00	0.92	0.08	-0.58	-0.12	0.33	-0.16	-0.29
5年目	-0.50	-1.02	-1.05	-0.52	-0.06	1.03	0.18	-0.72	-0.34	0.17	-0.19	-0.32
	失業率	ドル円レート	CPI	短期金利	長期金利	経常収支	財政収支(国・地方)	プライマリーバランス(国・地方)				
1年目	0.03	0.00	0.73	0.00	0.00	0.09	0.32	0.32				
2年目	0.06	0.23	0.69	-0.17	-0.10	0.08	0.41	0.39				
3年目	0.07	0.51	0.59	-0.28	-0.16	0.11	0.44	0.38				
4年目	0.09	0.73	0.47	-0.34	-0.19	0.16	0.48	0.37				
5年目	0.10	0.90	0.33	-0.38	-0.22	0.21	0.53	0.35				

(注) 経常収支、財政収支、プライマリーバランスは名目GDP比率。

(出所) 大和中期マクロモデルより作成

(2) 輸入原油価格が10%上昇した場合

(標準シナリオとの乖離率(幅)、%、%pt)

	実質GDP								名目GDP	GDPデフレーター	潜在GDP	GDPギャップ
		民間最終消費支出	民間住宅投資	民間設備投資	政府最終消費支出	公的固定資本形成	輸出	輸入				
1年目	-0.07	0.01	0.00	-0.34	-0.10	0.13	0.00	0.04	-0.40	-0.34	-0.02	-0.04
2年目	-0.13	-0.12	0.30	-0.68	0.10	0.24	-0.02	-0.16	-0.55	-0.42	-0.05	-0.08
3年目	-0.20	-0.27	-0.15	-0.74	0.18	0.34	0.00	-0.28	-0.70	-0.50	-0.09	-0.11
4年目	-0.27	-0.39	-0.46	-0.81	0.11	0.47	0.05	-0.40	-0.85	-0.58	-0.13	-0.15
5年目	-0.34	-0.52	-0.55	-0.92	0.05	0.58	0.12	-0.55	-1.01	-0.67	-0.16	-0.18
	失業率	ドル円レート	CPI	短期金利	長期金利	経常収支	財政収支(国・地方)	プライマリーバランス(国・地方)				
1年目	0.01	0.00	0.05	0.00	0.00	-0.42	-0.18	-0.17				
2年目	0.02	0.11	-0.01	-0.07	-0.04	-0.44	-0.23	-0.22				
3年目	0.03	0.33	-0.09	-0.19	-0.11	-0.40	-0.23	-0.23				
4年目	0.04	0.51	-0.18	-0.25	-0.14	-0.34	-0.18	-0.21				
5年目	0.05	0.64	-0.28	-0.28	-0.16	-0.28	-0.15	-0.21				

(注) 経常収支、財政収支、プライマリーバランスは名目GDP比率。

(出所) 大和中期マクロモデルより作成

(3) ドル円レートが10%増価した場合

(標準シナリオとの乖離率(幅)、%、%pt)

	実質GDP								名目GDP	GDPデフレーター	潜在GDP	GDPギャップ
		民間最終消費支出	民間住宅投資	民間設備投資	政府最終消費支出	公的固定資本形成	輸出	輸入				
1年目	-0.33	-0.02	-0.36	-1.21	-0.01	0.63	-2.12	-1.22	-0.34	-0.01	-0.12	-0.21
2年目	-0.67	-0.16	0.06	-1.63	0.07	1.22	-3.11	-1.34	-0.79	-0.12	-0.26	-0.41
3年目	-1.19	-0.43	0.10	-1.77	0.16	2.31	-3.59	0.19	-1.54	-0.35	-0.47	-0.73
4年目	-1.54	-0.84	-0.04	-1.97	0.27	3.04	-3.84	0.32	-2.28	-0.76	-0.61	-0.94
5年目	-1.78	-1.25	-0.38	-2.06	0.17	3.47	-3.93	0.21	-3.02	-1.27	-0.72	-1.07
	失業率	ドル円レート	CPI	短期金利	長期金利	経常収支	財政収支(国・地方)	プライマリーバランス(国・地方)				
1年目	0.04	-10.00	-0.02	-0.17	-0.10	-0.19	-0.12	-0.12				
2年目	0.11	-10.00	-0.10	-0.35	-0.20	-0.31	-0.20	-0.23				
3年目	0.19	-10.00	-0.29	-0.76	-0.43	-0.63	-0.32	-0.41				
4年目	0.27	-10.00	-0.63	-1.07	-0.60	-0.65	-0.29	-0.49				
5年目	0.32	-10.00	-1.08	-1.32	-0.75	-0.60	-0.16	-0.53				

(注) 経常収支、財政収支、プライマリーバランスは名目GDP比率。

(出所) 大和中期マクロモデルより作成

(4) 長期金利が1%pt上昇した場合

(標準シナリオとの乖離率(幅)、%、%pt)

	実質GDP								名目GDP	GDPデフレーター	潜在GDP	GDPギャップ
		民間最終消費支出	民間住宅投資	民間設備投資	政府最終消費支出	公的固定資本形成	輸出	輸入				
1年目	-0.06	0.00	0.00	-0.61	-0.03	0.12	0.00	-0.14	-0.05	0.01	-0.02	-0.04
2年目	-0.32	-0.38	-1.65	-2.36	0.05	0.58	0.45	-0.91	-0.32	-0.01	-0.12	-0.19
3年目	-0.52	-0.78	-2.86	-2.93	0.15	0.83	0.94	-1.14	-0.64	-0.12	-0.24	-0.28
4年目	-0.57	-1.14	-3.59	-2.76	0.14	0.79	1.38	-1.42	-0.86	-0.29	-0.32	-0.25
5年目	-0.57	-1.40	-4.03	-2.75	-0.03	0.65	1.78	-1.78	-1.01	-0.44	-0.37	-0.20
	失業率	ドル円レート	CPI	短期金利	長期金利	経常収支	財政収支(国・地方)	プライマリーバランス(国・地方)				
1年目	0.01	2.24	0.01	0.00	1.00	-0.06	-0.32	-0.20				
2年目	0.04	3.89	0.01	-0.14	0.92	-0.05	-0.79	-0.42				
3年目	0.08	5.19	-0.06	-0.29	0.84	0.11	-1.13	-0.43				
4年目	0.08	6.22	-0.18	-0.39	0.78	0.27	-1.32	-0.33				
5年目	0.07	6.94	-0.29	-0.37	0.79	0.42	-1.44	-0.23				

(注) 経常収支、財政収支、プライマリーバランスは名目GDP比率。

(出所) 大和中期マクロモデルより作成

【経済構造分析レポート】

- No. 28 石橋未来「産後の女性の就労継続を阻むもの—男女間の賃金格差是正と柔軟な労働環境の整備が求められる」2014 年 8 月 13 日
- 近藤智也・溝端幹雄・小林俊介・石橋未来・神田慶司「日本経済中期予測（2014 年 8 月）—日本の成長力と新たに直面する課題」2014 年 8 月 4 日
- No. 27 溝端幹雄「希望をつないだ新成長戦略（下）—岩盤規制の改革は大きく進展、あとは実効性の担保」2014 年 6 月 27 日
- No. 26 溝端幹雄「希望をつないだ新成長戦略（上）—改革メニューは示されたが雇用面で課題」2014 年 6 月 27 日
- No. 25 石橋未来「拡充される混合診療について—それでも高額な保険外診療は患者の選択肢となりうるか」2014 年 6 月 20 日
- No. 24 石橋未来「超高齢社会における介護問題—人材・サービス不足がもたらす「地域包括ケア」の落とし穴」2014 年 5 月 9 日
- No. 23 溝端幹雄「成長戦略の効果を削ぎかねない隠れた要因—電子行政の徹底等による行政手続きの合理化が急務」2014 年 4 月 11 日
- No. 22 石橋未来「英国の医療制度改革が示唆するもの—国民・患者が選択する医療へ」2014 年 3 月 27 日
- No. 21 小林俊介「設備投資循環から探る世界の景気循環—期待利潤回復、不確実性低下、低金利の下で拡大局面へ」2014 年 2 月 6 日
- No. 20 小林俊介「円安・海外好調でも輸出が伸びない5つの理由—過度の悲観は禁物。しかし短期と長期は慎重に。」2014 年 2 月 6 日
- No. 19 小林俊介「今後 10 年間の為替レートの見通し—5 年程度の円安期間を経て再び円高へ。3 つの円高リスクに注意。」2014 年 2 月 6 日
- 近藤智也・溝端幹雄・小林俊介・石橋未来・神田慶司「日本経済中期予測（2014 年 2 月）—牽引役不在の世界経済で試される日本の改革への本気度」2014 年 2 月 5 日
- 神田慶司「今春から本格化する社会保障制度改革—真の意味での社会保障・税一体改革の姿を示すべき」（2014 年 1 月 29 日）
- 鈴木準・神田慶司「消費税増税と低所得者対策—求められる消費税の枠内にとどまらない制度設計」（2014 年 1 月 20 日）
- 溝端幹雄「安倍政権の成長戦略の要点とその評価—三本目の矢は本当に効くのか？」（2014 年 1 月 20 日）
- No. 18 石橋未来「診療報酬プラス改定後、効率化策に期待—持続可能な医療のためには大胆かつ積極的な効率化策が必要となろう」2014 年 1 月 15 日
- No. 17 石橋未来「米国の医療保険制度について—国民皆保険制度の導入と、民間保険会社を活用した医療費抑制の試み」2013 年 12 月 16 日
- 小林俊介「米国金融政策の変化が世界経済に与えるもの」2013 年 10 月 25 日

- No. 16 小林俊介「日本は投資過小、中国は投資過剰」の落とし穴—事業活動の国際化に伴う空洞化が進む中「いざなみ越え」は困難か」2013 年 10 月 16 日
- 神田慶司「これで社会保障制度改革は十分か—「木を見て森を見ず」とならないよう財政健全化と整合的な改革を」2013 年 10 月 11 日
- 神田慶司「来春の消費税増税後の焦点—逆進性の問題にどう対処すべきか」2013 年 9 月 20 日
- No. 15-1 小林俊介「QE3 縮小後の金利・為替・世界経済（前編）—シミュレーションに基づく定量的分析」2013 年 9 月 9 日
- No. 15-2 小林俊介「QE3 縮小後の金利・為替・世界経済（後編）—グローバルマネーフローを中心とした定性的検証」2013 年 9 月 9 日
- No. 14 石橋未来「超高齢社会医療の効率化を考える—IT 化を推進し予防・健診・相談を中心とした包括的な医療サービスへ」2013 年 8 月 15 日
- No. 13 小林俊介「量的緩和・円安でデフレから脱却できるのか？—拡張ドーンブッシュモデルに基づいた構造 VAR 分析」2013 年 8 月 15 日
- No. 12 溝端幹雄「成長戦略と骨太の方針をどう評価するか—新陳代謝と痛みを緩和する「質の高い市場制度」へ」2013 年 7 月 25 日
- 鈴木準・近藤智也・溝端幹雄・神田慶司「超高齢日本の 30 年展望—持続可能な社会保障システムを目指し挑戦する日本—未来への責任」2013 年 5 月 14 日
- No. 11 溝端幹雄「エネルギー政策と成長戦略—生産性を高める環境整備でエネルギー利用の効率化と多様化を」2013 年 2 月 6 日
- No. 10 神田慶司「転換点を迎えた金融政策と円安が物価に与える影響—円安だけでインフレ目標を達成することは困難」2013 年 2 月 5 日
- 近藤智也・溝端幹雄・神田慶司「日本経済中期予測（2013 年 2 月）—成長力の底上げに向けて実行力が問われる日本経済」2013 年 2 月 4 日
- No. 9 溝端幹雄「超高齢社会で変容していく消費—キーワードは「在宅・余暇」「メンテナンス」「安心・安全」」2012 年 8 月 10 日
- No. 8 神田慶司「失業リスクが偏在する脆弱な雇用構造—雇用構造がもたらす必需的品目の需要増加と不要不急品目の需要減少」2012 年 8 月 10 日

レポートは弊社ホームページにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>