

2016年2月26日

## 調査レポート

# 人口減少が潜在成長率に与える影響

～潜在成長率は2020年にマイナスのおそれ、雇用拡大による成長力強化が急務～

わが国は、本格的な人口減少局面を迎えた。潜在成長率は0.3%程度まで低下しており、今後、人口減少ペースが加速することによって、何も対策を講じなければ、労働、資本、生産性の3つの面から潜在成長率の一段の低下が避けられない。

潜在成長力を強化していく際に、人口減少下にあっても雇用が拡大するドイツが参考モデルになる。雇用拡大による成長力強化の方策を考える上で、わが国の産業構造をみると、介護、保育、家事支援等のサービス業のウエイトが高まっている。これらの業種は人手不足感が強く、潜在需要の掘り起こしができていない。雇用拡大を促す政策によってサービス業の人手不足を解消すれば、潜在需要の顕在化を通じてわが国の成長力を強化することができる。

潜在需要を顕在化させるためには、様々な働き手による労働供給を確保する必要がある。女性の就業率上昇を促す環境整備に加え、まず、雇用のミスマッチ等の理由により、就労を希望しながら無業状態にある人々に対し、雇用補助金の支給を通じミスマッチの解消を図れば100万人程度の就労が可能になる。また、シルバー人材センターの機能を強化し、職業仲介機能を高めることによって、100万人程度の高齢者の就業機会を確保することが必要である。

政府は外国人労働者について、高度人材の受入れ拡大と単純労働者の受入れ禁止という基本方針の下、高度人材の概念を時代の変化に応じて拡大させ、また、実習目的で単純労働に従事する人々についても、実習目的の明確化を図りつつ受入れ拡大を目指しているが、迅速な対応が求められる。

これらの取組により雇用拡大が進む場合には、2020年の潜在成長率を0.8%に高めることが可能である。半面、雇用拡大が進まず人口減少の影響が深刻化する場合には、潜在成長率は2020年にマイナスに転じる。雇用拡大を促す政策を通じ、介護、保育、家事支援等のサービス分野における潜在需要を顕在化させていくことによって、わが国の成長力を強化していくことが喫緊の課題である。

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 副主任研究員 細尾 忠生

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

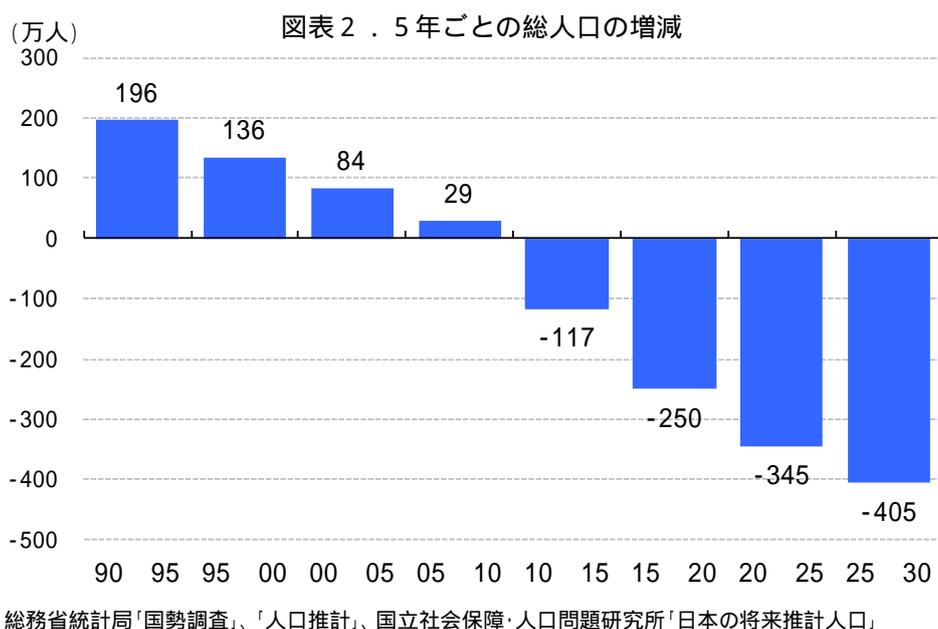
TEL: 03-6733-1070

## はじめに～本格化する人口減少

日本経済が力強さを欠く中で、わが国の人口減少が本格化している。

日本の総人口は、2015年までの5年間に約120万人減少した。また、政府の推計<sup>1</sup>によると、人口減少ペースは今後一段と加速し、2020年までの5年間で250万人、2030年までに1,000万人の減少が見込まれている（図表1、2）。

本稿では、人口減少がわが国の潜在成長力に及ぼす影響を分析し、今後、人口減少が加速していく中で潜在成長力を強化していくための方策を検討しその効果を整理する。



<sup>1</sup> 国立社会保障・人口問題研究所による日本の将来推計人口（中位推計）

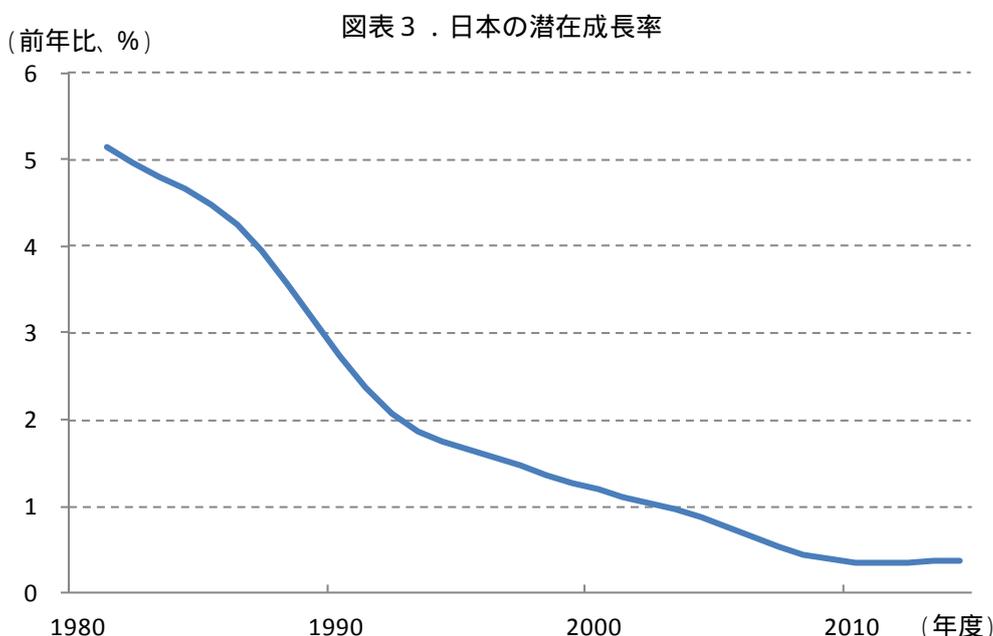
## 1. 人口減少と潜在成長率

### (1) 日本の潜在成長率

潜在成長率とは、物価の上昇・下落を招くことなく、長期的に持続可能な成長率である。いわば、「一国の経済が持つ自然体での実力、成長力」と理解することができる。

潜在成長率を計測するためには様々な方法があるが、一般的には、経済成長を生み出す要因を、労働投入、資本投入、生産性(TFP<sup>2</sup>)の3つに分けて推計・分析されることが多い<sup>3</sup>。

日本の潜在成長率の動きを振り返ると、バブル経済期に4%程度であったのが、1990年代に大幅に低下し、その後も緩やかな低下傾向が続いた結果、足元では0.3%程度まで低下した(図表3)。



(注) 内閣府「経済財政白書(平成23年版)」を参考に計算。具体的には、労働分配率×労働投入量の伸び、  
(1 - 労働分配率)×資本投入量の伸びから、労働、資本の経済成長への寄与を求め、これらと実際の成長率との差から全要素生産性(TFP)を推計。このTFPと潜在的な労働、資本投入量から潜在成長率を試算。  
(出所) 内閣府「国民経済計算年報」、「民間企業資本ストック」、「固定資産残高に係る参考試算値」、  
経済産業省「経済産業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計」、「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」、  
日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

<sup>2</sup> TFPは、経済成長要因のうち労働や資本では説明できない部分を指し、技術革新を示すと解釈されることもある。

<sup>3</sup> 経済の動きを示すデータ(たとえばGDP、物価、失業率、個人消費など)の変動は、トレンド的な動きと、景気循環的な動きに区別できる。潜在成長率の計測は、このうち循環的な変動を排除し、トレンド的な動きを抽出する作業である。主な手法に、生産関数アプローチ、オクン法則、時系列分析、経済モデルによる推計などがあるが、本稿では、生産関数アプローチと時系列分析による推計を行った。

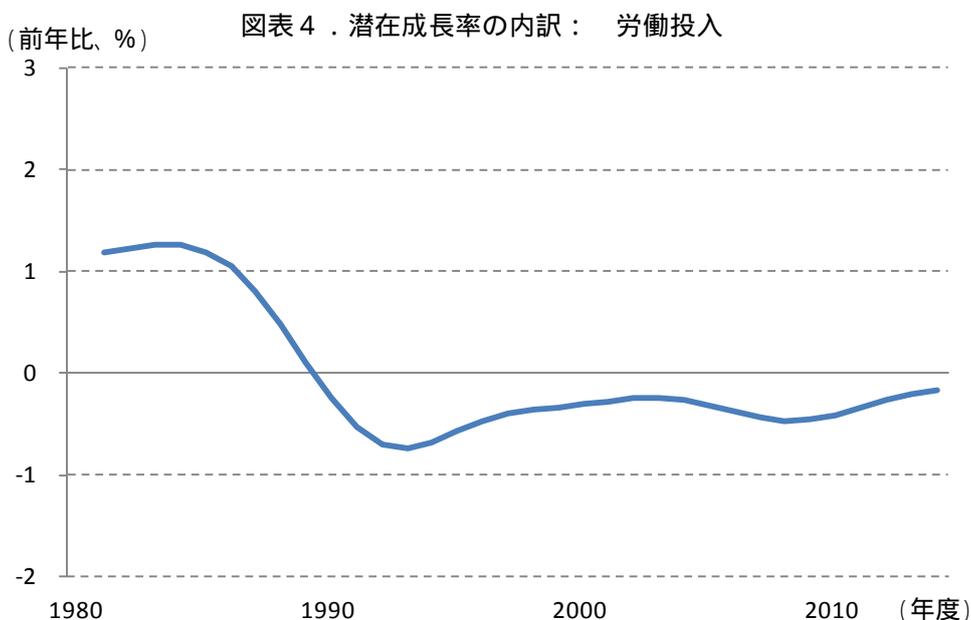
もっとも、計量経済学や時系列分析の手法を用いても、経済変数のトレンド成分だけを抽出し、循環的な動きを完全に排除することには手法的な限界がある。また、トレンド成分は平均概念によって計測され、平均の取り方(期間、平滑化の程度)によって異なる数値をとるため幅を持ってみる必要がある。

潜在成長率の低下が続いた背景には、労働、資本、生産性が、それぞれ減少・低下したことがあった。

まず、労働投入量は、「(平均的な)就業者数×(平均的な)一人当たり労働時間」として計測できる。この就業者数、一人当たり労働時間のいずれも減少傾向にあるため、労働投入の減少が続いている(図表4)。

このうち、就業者の減少は、人口に占める就業状態にある人の割合(就業者/人口、就業率)が低下したことに加え、近年では、人口そのものの減少の影響も表れるようになった。また、一人当たり労働時間の減少は、主に、労働基準法改正(1987年)により、週40時間労働制が1997年にかけて段階的に実施された影響によるものである<sup>4, 5</sup>。

もっとも、女性や高齢者の就業率がこのところ上昇していることや、一人当たり労働時間の減少に歯止めがかかりつつあることによって、労働投入のマイナス幅は縮小している。

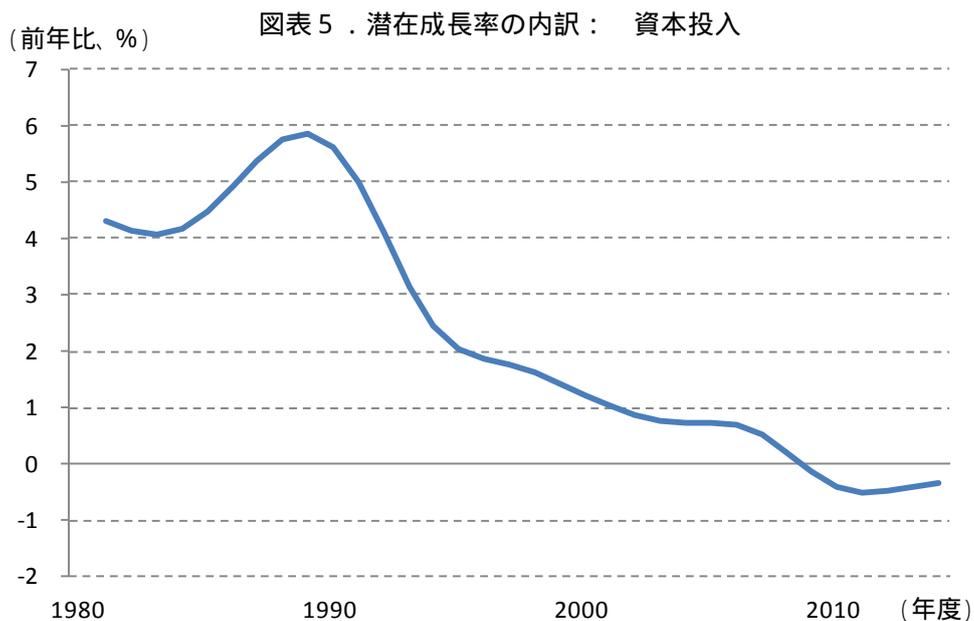


(注) 試算方法とデータの出所は、図表3に同じ。

次に、資本投入量は、「(平均的な)資本ストック×(平均的な)稼働率」として計測される。このうち、わが国の資本ストックは趨勢的に伸びの鈍化が続き、2013年以降は減少に転じた。また、設備稼働率は、金融危機後に大幅に低下した後、足元までその水準にとどまっておき、傾向として上昇する動きがみられない。このため、わが国の資本投入量はマイナスに転じている(次頁図表5)。

<sup>4</sup> 深尾【18】を参照。一方、労働経済学の立場から、山本・黒田【30】は、週休2日制度の導入にともない、かえって平日の深夜残業が増加したため、正社員の労働時間は減少していないこと、そうした中、一人当たり労働時間が減少したことは、非正規労働者比率の上昇が主因との実証結果を示している。

<sup>5</sup> 働き方改革が進められ、長時間労働慣行が是正される場合、短い労働時間で従来と同等かそれ以上の成果をあげると、生産性が上昇し潜在成長率が高まる。その反面、生産性の改善が図られず、労働時間の減少に比例して成果が下がる場合には潜在成長率が低下することになる。

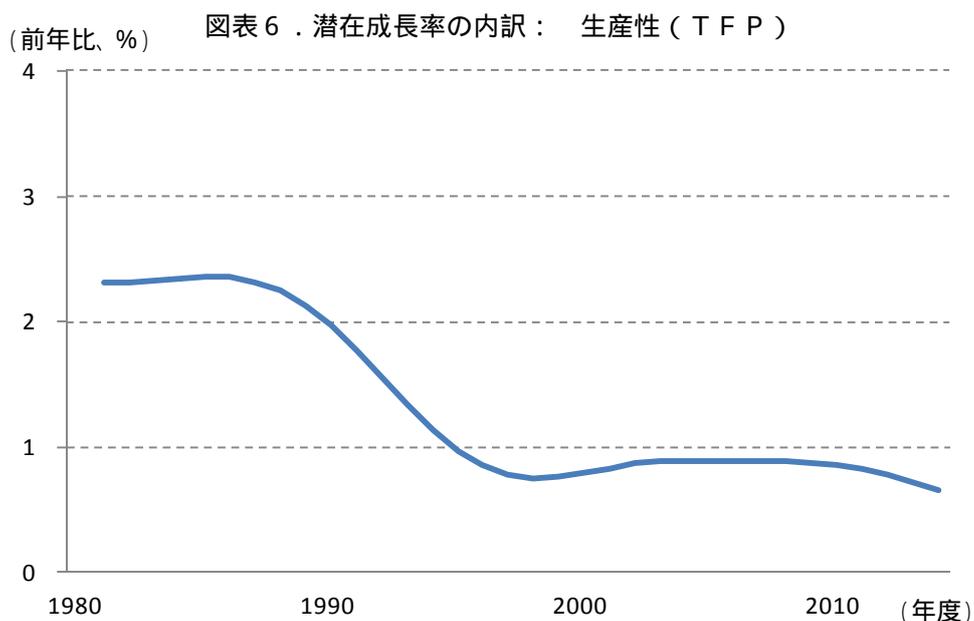


(注) 試算方法とデータの出所は、図表3に同じ。

最後に、生産性（TFP）は、労働や資本の投入量と、実際のGDPの差分として計測される。

このため、わが国の生産性が低下していることは、労働や資本の平均的な投入量から導かれるGDPの理論値を、実際のGDPが下回る動きが続いているということである（図表6）。

実際のGDPが低迷したのは、バブル崩壊の影響、金融危機の影響に加えて、その後のGDPの回復が、国際競争力の低下等、様々な要因によって緩慢なものにとどまっていることによる。



(注) 試算方法とデータの出所は、図表3に同じ。

(2) 人口減少による潜在成長率への影響 ~ 労働投入の減少

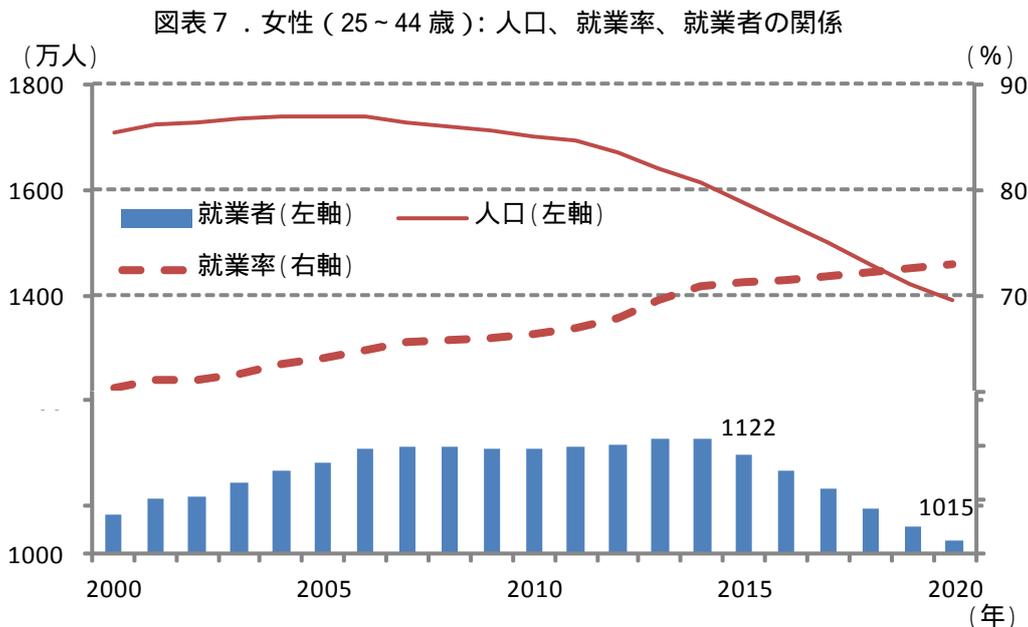
それでは、今後、人口減少が加速すると、潜在成長率にどのような影響を与えるだろうか。

まず、人口減少によって、労働投入が一段と減少することになる。正確には上述のとおり、労働投入は、「就業者×一人当たり労働時間」であり、「就業者」は、「人口×就業率」である。このため、労働投入が増加するか減少するかは、(一人当たり労働時間を一定とすると)人口減少と就業率上昇の両方のペースによって様々な可能性が考えられる。

実際、近年は女性や高齢者の就業率が上昇し、そのペースが人口減少ペースを上回っていたため就業者は増加した。しかし、今後は人口減少ペースが加速するため、女性や高齢者の就業率が順調に上昇しても就業者は減少に転じる。

たとえば、女性(25~44歳)の就業率について、政府の成長戦略<sup>6</sup>では、2020年までに73%に引き上げる目標が示された。そこで、政府目標が実現するケースの女性(同)の就業者を試算すると、女性(同)の人口が、2015年から20年にかけて190万人程度減少するため、就業率が目標どおり上昇しても、就業者は110万人程度減少する(図表7)。

就業率の分母にあたる女性の人口そのものが減少するため、たとえ就業「率」が上昇しても女性の就業者は減少する。わが国の人口減少ペースが加速していく中、単に就業「率」の上昇を目指す政策では、(女性の社会進出支援という大事な目標とは別に)人口減少を補うための対応としては弱いものにとどまる。頭数(あたまかず)を増やそうとすると、就業率を相当程度高めていく必要がある。



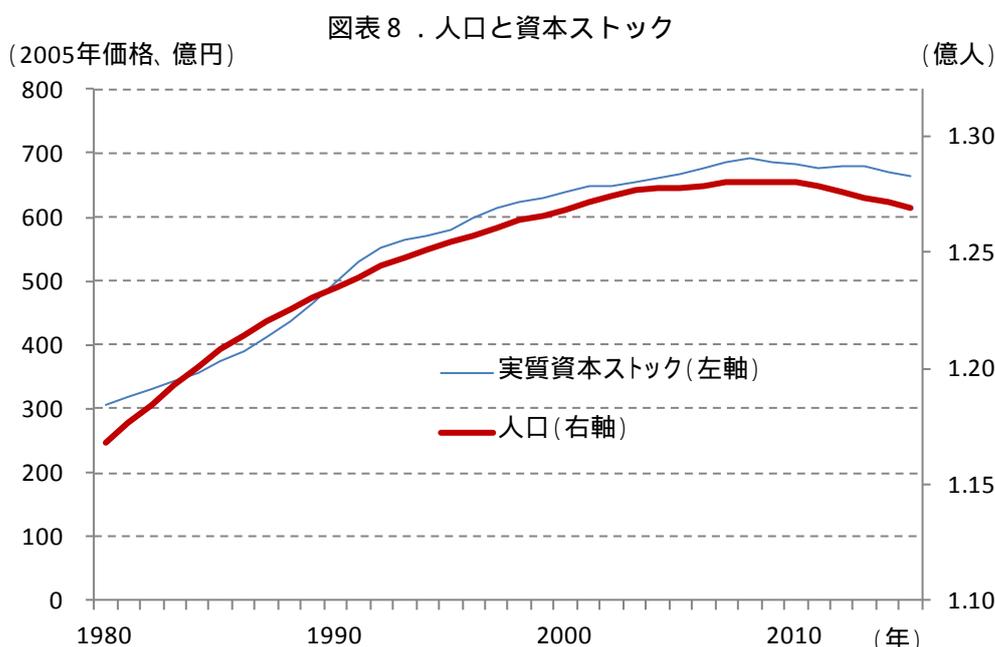
(注) 政府による人口推計(中位推計)を前提に、就業率が政府目標通りに上昇していくケースでの就業者を試算。  
 (出所)「日本再興戦略」改訂2015、総務省「人口推計」、「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

<sup>6</sup> 日本経済再生本部【14】

### (3) 人口減少による潜在成長率への影響～ 資本投入の減少

人口が減少すると、国内市場が縮小するとの懸念から企業の成長期待が喪失し、資本蓄積（設備投資による資本ストックの積み上げ）にマイナスの影響を与える。また、社会的に必要な住宅投資やインフラ投資の水準を変化させ、需要面でも資本蓄積に影響を与える。さらに、高齢化にともなう国内貯蓄の減少も、経済成長に必要な資本蓄積にマイナスに作用する。

実際、日本の資本ストックは、人口減少と歩調を合わせるように、このところ減少に転じている（図表8）。資本投入のもう一つの決定要因である設備稼働率も低迷が続く中、人口減少ペースが加速することにより、資本投入の減少が続く公算が大きい。



(注) 実質資本ストックの2014年～15年の値は、「民間企業資本ストック」に基づく試算値。  
 (出所) 総務省「人口推計」、内閣府「固定資産残高に係る参考試算値」、「民間企業資本ストック」

### (4) 生産性を改善すれば人口減少を克服できるのか？

#### 生産性の経済学

人口減少社会にあっては、生産性の改善こそ重要との指摘が多い<sup>7</sup>。また、経済の供給サイドを重視する立場から、日本の潜在成長率が低く、生産性の引き上げこそが日本経済の課題との問題意識に基づき、生産性を決定する様々な要因について研究の蓄積が進んでいる<sup>8</sup>。

これらの先行研究では、生産性を改善する要因として、IT投資や無形資産投資<sup>9</sup>の重要性

<sup>7</sup> たとえば、経済財政諮問会議【4】、内閣府【9】、【10】、【11】。

<sup>8</sup> たとえば、経済財政諮問会議【4】、深尾【18】、深尾・宮川【19】、星・カシャップ【23】、宮川【25】、【26】、森川【28】。

<sup>9</sup> ソフトウェア等の「情報化投資」、研究開発等の「革新的投資」、職員の研修・訓練、ブランディングやマーケティング、経営コンサルティングなどの外部の専門サービスへの支出等を含む「経済的競争能力投資」の3つに大別される。

これらの支出は、通常「経費」として処理されるため、将来につながる「投資」として認識されにくいのが、企業の付加価値創造力の強化につながる重要な「投資」として考えられている。

が指摘されている。また、いくつかの研究では、構造改革による成長率押し上げ効果が試算されている（図表9、10）。

さらに、経済成長論の分野では、各国の経済成長力の格差は、経済制度がどれだけ開放的（オープンネス）であるかに左右されるとする実証研究が注目されており、対内直接投資の障壁の低さ、起業の行いやすさ、開放的な金融市場の存在等の重要性が指摘されている。

これらの先行研究は安倍政権が掲げる成長戦略にも反映されており、政府の成長戦略は、潜在成長率の底上げに寄与することを目指す政策と整理することができる（次頁図表11）。

図表9．改革による成長率押し上げ効果の試算例（深尾【18】）

	必要な施策	潜在成長率の 引上げ	総需要拡大効果 (対GDP比)
ICT投資の加速による イノベーション促進	ICT投資の支援 労働の流動性確保 Off-JTの支援 無形資産投資の支援	0.73%ポイント	0.9%ポイント
経済の新陳代謝機能の活性化 及び大企業の国内回帰	有望な独立系企業の参入促進 規制緩和 法人税減税・FTA促進など国内立地促進策 労働の流動性確保	0.75%ポイント	2.25%ポイント
対日直接投資の拡大	規制緩和 法人税減税・FTA促進など国内立地促進策 労働の流動性確保	0.19%ポイント	0.36%ポイント
無形資産投資の促進	企業内職業訓練の促進 労働市場改革 企業組織改編投資の支援	0.25%ポイント	1.0%ポイント

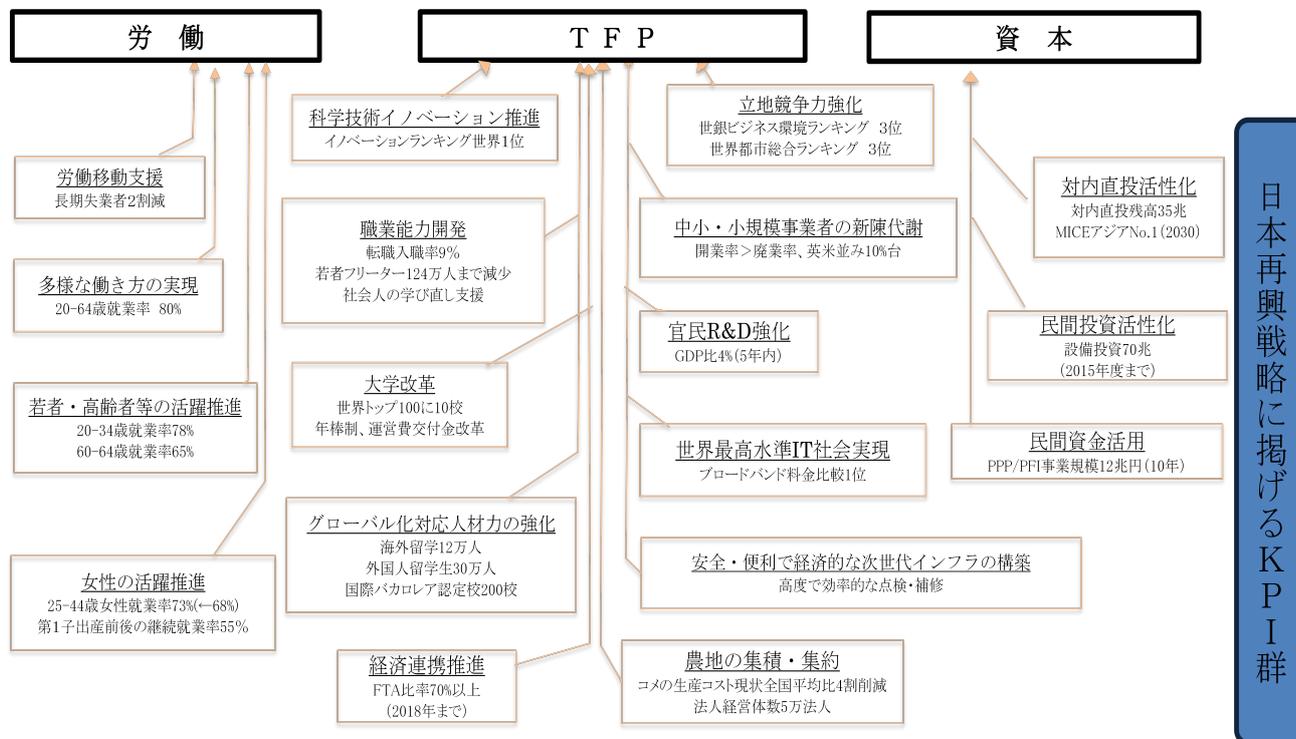
(出所) 深尾京司「『失われた20年』と日本経済」、日本経済新聞出版社、2012年

図表10．改革による成長率押し上げ効果の試算例（森川【28】）

政策	改善の程度	成長率への効果(年率)	トレンド比での加速
25～44歳女性の就業率	5%ポイント上昇	0.08%程度	0%
60歳以上の男女の就業率	6%ポイント上昇	0.16%程度	0.13%程度
外国人就業者	増加率が倍増	0.02%程度	0.01%程度
法人税率	10%ポイント引き下げ	0.1～0.2%程度	同左
研究開発投資	対GDP比1%ポイント上昇	0.3～0.4%程度	同左
学力	世界トップレベルに上昇	0.6%程度	同左
対内直接投資	外資系企業のストックが倍増	0.01～0.02%程度	0.01%程度程度
農林水産業のTFP上昇率	米国並みに向上	0.04%程度	同左
TPP協定	発効	0.07～0.16%程度	-
新陳代謝効果	倍増	0.4%程度	0.2%程度
社会保障負担・給付	拡大	0.1%程度	同左
人口減少による集積の経済効果	低下	0.1%弱	-
原発	ゼロ	0.1%弱	-

(出所) 森川正之 (2015), 「経済成長政策の定量的効果について: 既存研究に基づく概観」, RIETI Discussion Paper, 15-P-001

図表 11. 政府の成長戦略の整理 ~ 潜在成長率の底上げをめざす政策



(注) 『日本再興戦略』2015 改訂の主な施策が、潜在成長率の3つの要素のどれを改善させるかに基づいた整理。

(出所) 『日本再興戦略』2015 改訂

### 成長戦略の課題

たしかに、これらの成長戦略を実行していくことは重要であろう。一方で、社会の安定を担保している既存の制度を大胆に変革する必要がある政策が目立ち、経済社会の現状を踏まえるとハードルの高い目標が多い。

たとえば、起業活性化のために様々な政策が実施されてきた。しかし、イノベーション・システムとは社会的システムであり、安定した年功序列システムが存在することにより起業の機会費用が高くなってしまいうことが、起業促進のハードルになっている。

強い覚悟を持って改革を進めなければ、経済力の一段の低下が避けられないとする議論も多いが、国民生活の安定に多大な影響を与える政策推進には政治的困難も大きいであろう。

政府の成長戦略は、多くの先行研究を踏まえ十分に練られた政策と評価できる側面もある。しかし、フィージビリティが低いことが政策推進を阻害する大きな理由ではないかと考えられる。

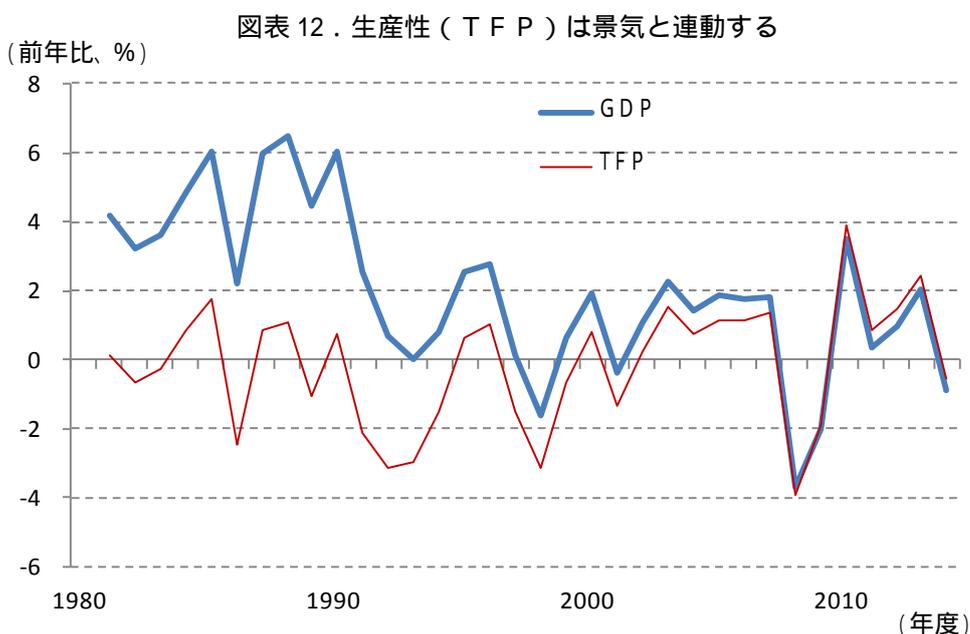
### 生産性の改善には需要が必要

また、政策のフィージビリティだけでなく、プライオリティについても供給サイドを重視する政策は優先順位が必ずしも高くない。なぜなら、供給サイドを強化しても、需要の裏付けがなければ経済成長を生み出すことができないからである。

安倍政権の経済政策は、もともと、第1の矢と第2の矢で需要を確保し、第3の矢で供給力の強化を目指すものであった<sup>10</sup>。ところが、日本経済の競争力の低下、世界経済の減速等により需要そのものが低迷しており、需要不足こそが日本経済の最大の課題である状況には何らの変化もない。

実際、上述のとおり（1.(1)）、日本の生産性が低下しているのは、GDPの理論的な水準に、実際のGDPが追い付いていないため、残差としての生産性（TFP）が低下したことによる。

この結果、最終需要の増減（景気の変動）が残差であるTFPの変動を生み出すため、生産性（TFP）は必然的に成長率に連動する（図表12）<sup>11</sup>、<sup>12</sup>。つまり、生産性（TFP）は、現実の景気動向に左右され、日本の生産性（TFP）が低いことは、経済が低迷してきた結果であり、原因ではない<sup>13</sup>。



（注）試算方法とデータの出所は、図表3に同じ。

<sup>10</sup> 第1の矢が実体経済に与える効果の有無については多くの議論があるため本稿では割愛する。

<sup>11</sup> 生産性（TFP）が残差である以上、結果として実際のGDPと連動することは、Hall【34】、【35】、【36】、Mankiw【38】らの有名な研究によって示され、多くの経済学者によって共有されている。

<sup>12</sup> 図表12のGDPとTFPの差分が労働、資本の寄与であり、近年、それらがゼロかマイナスであることが読み取れる。

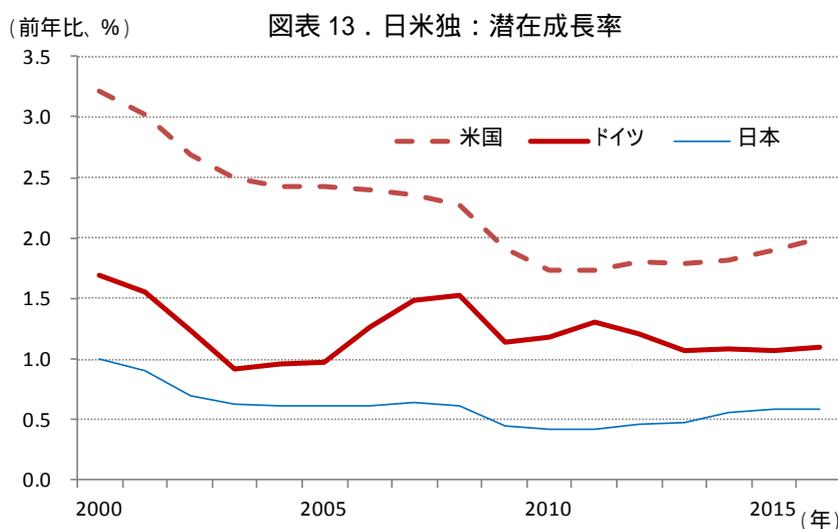
<sup>13</sup> 経済学的には、TFP算出に用いられる生産関数は、経済理論に基づき想定される関数であるため完全競争条件が仮定されているが、現実の経済ではこうした条件が満たされていないということである。

## 2. 需要拡大による潜在成長率の向上

それでは、需要確保を通じた潜在成長率の引き上げ策とは、どのような方策が考えられるだろうか。以下では、先進国との比較から得られる示唆を整理した上で、わが国の産業構造の変化に即した方策を検討する。

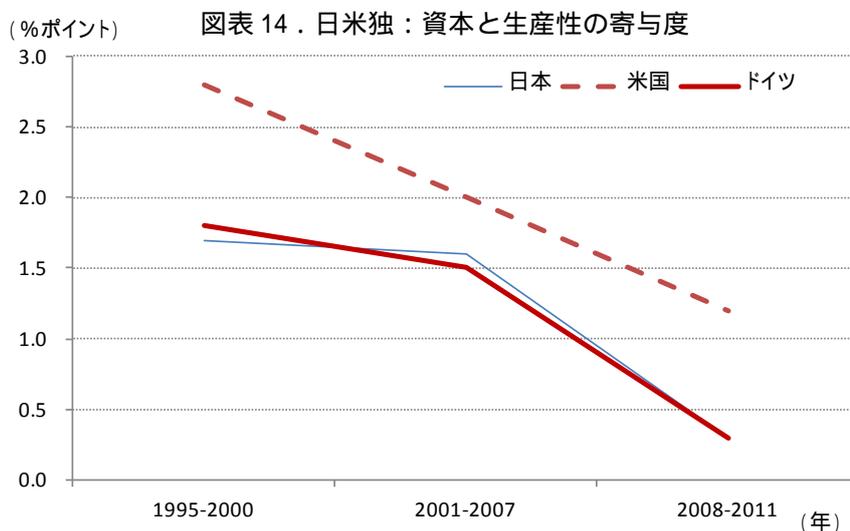
### (1) 日米独の比較から得られる示唆

OECDのデータにもとづき、日本、米国、ドイツの潜在成長率を比較すると、日本の潜在成長率は米独を下回っている(図表13)。

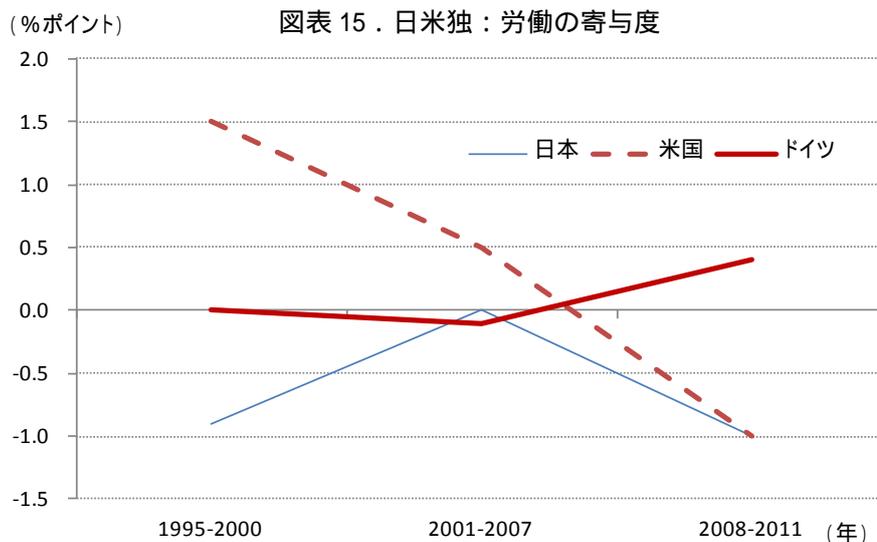


(出所) OECD.Stat

ただし、日本とドイツを比較すると、資本と生産性の寄与度が同程度であるのに対し、労働の寄与度は、日本がドイツを大幅に下回っていることが分かる(図表14、次頁図表15)。



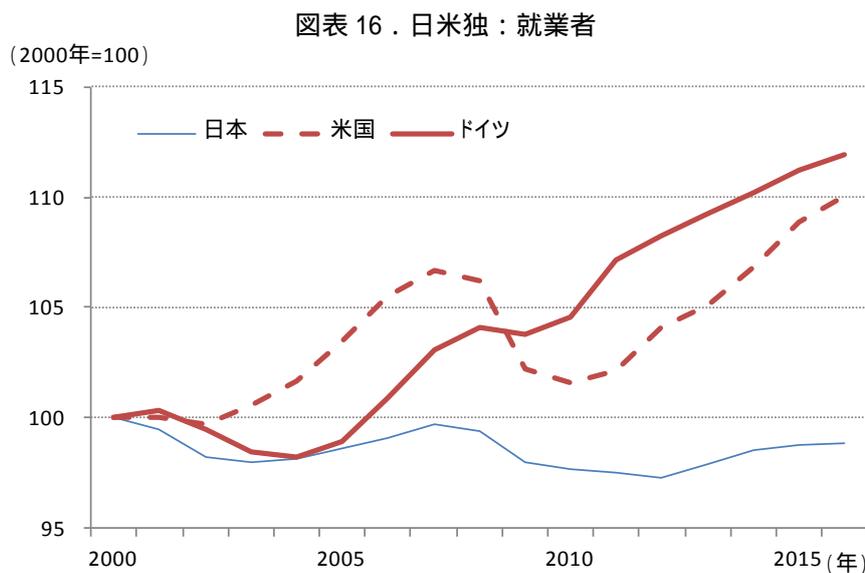
(出所) OECD.Stat



(出所) OECD.Stat

つまり、日本がドイツと比べて潜在成長率が低いのは、生産性が低いからではなく、ドイツでは人口減少下にあっても、労働投入が潜在成長率を押し上げているのに対し、日本では労働投入が潜在成長率を押し下げていることが主因である。

実際、ドイツでは、2003～05年にかけて実施されたハルツ改革<sup>14</sup>（ハルツ第1法～第3法の施行）の成果が2000年代後半になり顕在化したこと、金融危機以降も日本とは対照的に生産の回復傾向や潜在成長率を上回る高成長が続いていることにより、人口減少が続く中でも就業者は米国を上回るペースで増加している（図表16）。



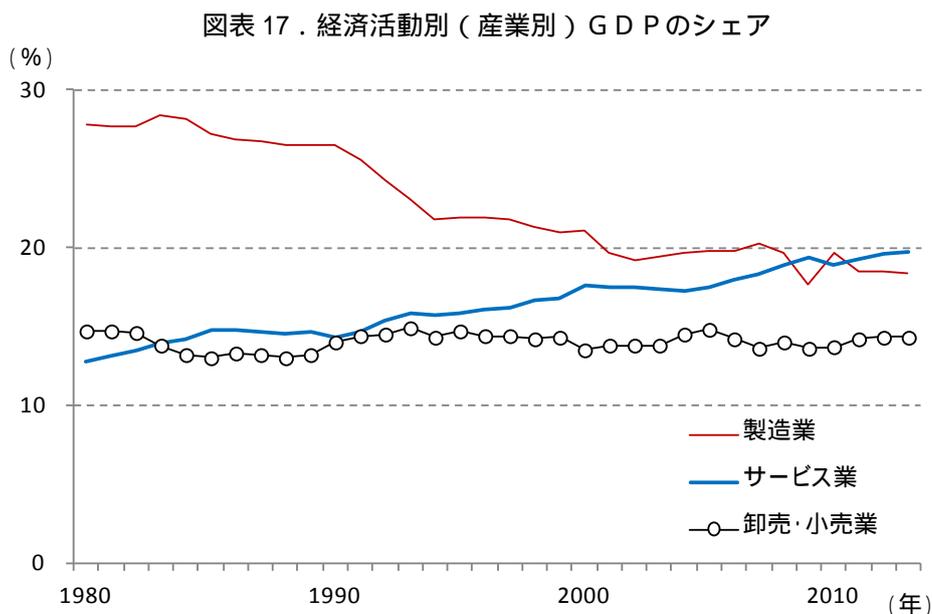
(出所) OECD.Stat

<sup>14</sup> 詳細は、たとえば労働政策研究・研修機構【31】を参照。

## (2) 潜在需要を掘り起こすための労働投入の拡大

それでは、ドイツのように労働投入を拡大させることによって、日本でどのような潜在需要を掘り起こすことができるだろうか。

まず、日本の産業構造をみると、製造業のシェアが低下する一方、非製造業の中でも、サービス業のシェアが拡大し製造業を上回るようになってきていることが分かる(図表17)。



(出所) 内閣府「国民経済計算」

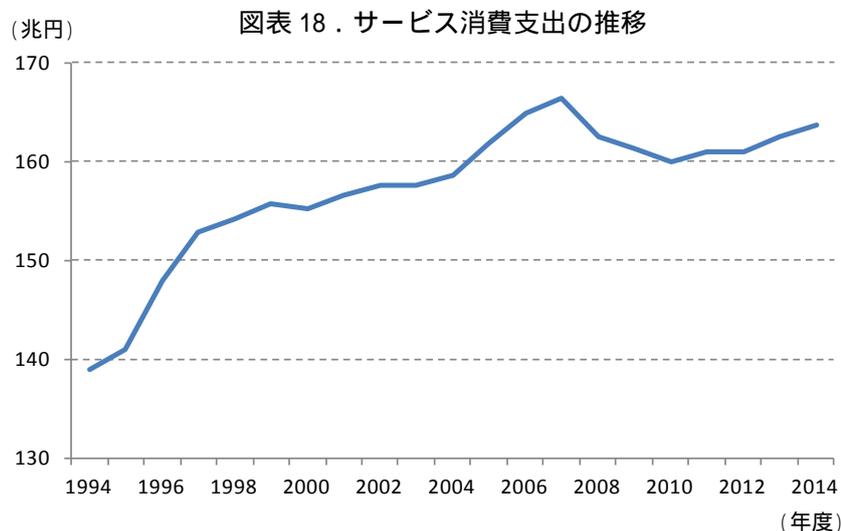
サービス業は、公共サービス、対事業所サービス、対個人サービスの3つに大別される。それぞれ、公共サービスは、教育、研究、医療・保健、介護サービスで構成され、対事業所サービスには、広告業、業務用物品賃貸業、自動車・機械修理、その他の対事業所サービスが、対個人サービスには、娯楽業、飲食店、旅館・その他の宿泊所、洗濯・理容・美容・浴場業が含まれる。

これらのサービス業が伸びている背景とは何だろうか。

まず、公共サービスは、その大半が医療・保健、介護サービスであり、社会保障費の増加を背景に付加価値が伸びている。

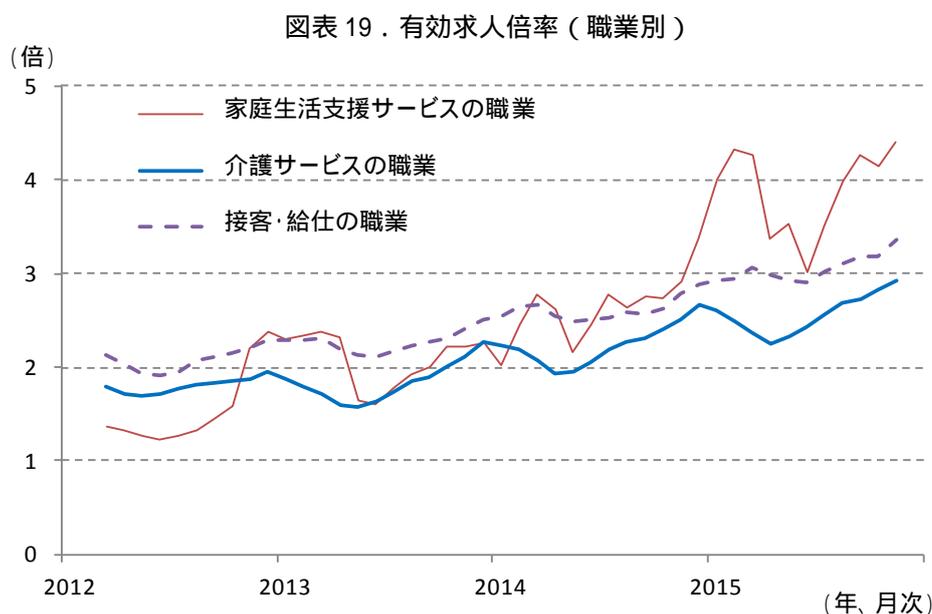
一方、対事業所サービスの内訳を、2015年に公表された最新の産業連関表から読み取ると、2011年の市場規模は、物品賃貸サービス(リース業、9.8兆円)、建物サービス(6.5兆円)、労働者派遣サービス(5.3兆円)、土木建築サービス(3.7兆円)、法務・財務・会計サービス(2.5兆円)等が代表的なところであり、企業のアウトソーシングの拡大が、これら業種の売上高の増加をもたらしているとみられる。

個人向けサービス業が拡大している背景には、個人によるサービス消費支出の増加がある。わが国の経済指標の大半が横ばいで低迷する中、個人消費統計のサービス消費支出は、増加トレンドを形成する数少ない経済指標の一つである（図表 18）。



具体的には、高齢化を背景に市場規模が拡大している「在宅福祉サービス」や「有料老人ホーム」、共働き世帯の需要が拡大する「保育サービス」、「家事支援サービス」、さらに、「エステティック」、「会員制リゾートクラブ」、「複合カフェ(漫画喫茶等)」、「カーシェアリング」等、消費者の嗜好の変化に巧みに対応することにより付加価値を拡大させる企業行動が伺える。

もっとも、職業別の有効求人倍率をみると、需要が拡大するサービス分野では人手不足が深刻化している（図表 19）。つまり、供給不足によって、潜在需要の顕在化が阻まれている。



個人のライフスタイルの変化に伴いサービス需要が拡大する中、増大する需要に人手が追いついていないことが、潜在需要の顕在化を阻んでいるといえる。実際、政府の試算によると、保育サービス、介護サービス、健康増進サービスの3分野だけで、合計 8.3~14 兆円程度の潜在需要が見込まれる（図表 20）。

このため、サービス業の分野で、女性や高齢者をはじめ様々な労働力を確保していくことによって、潜在需要を顕在化させることができれば、需要をともないながら供給力を拡大させていくことにより、人口減少下にあってもわが国の潜在成長力を強化していくことが可能となる。

図表 20．潜在需要の市場規模

(兆円)

子育て	0.3 ~ 1.5
介護	6 ~ 8
健康増進・予防	2 ~ 5

(出所) 経済財政諮問会議(27年11月4日開催)資料より抜粋

### 3. 労働投入の拡大に向けて

それでは、労働供給を拡大させていくためには、どのような方策が考えられるだろうか。以下では、女性の就業率の上昇を前提として、就労希望を持ちながら無業状態にある人々、高齢者、外国人について、それぞれ雇用拡大のあり方を検討する。

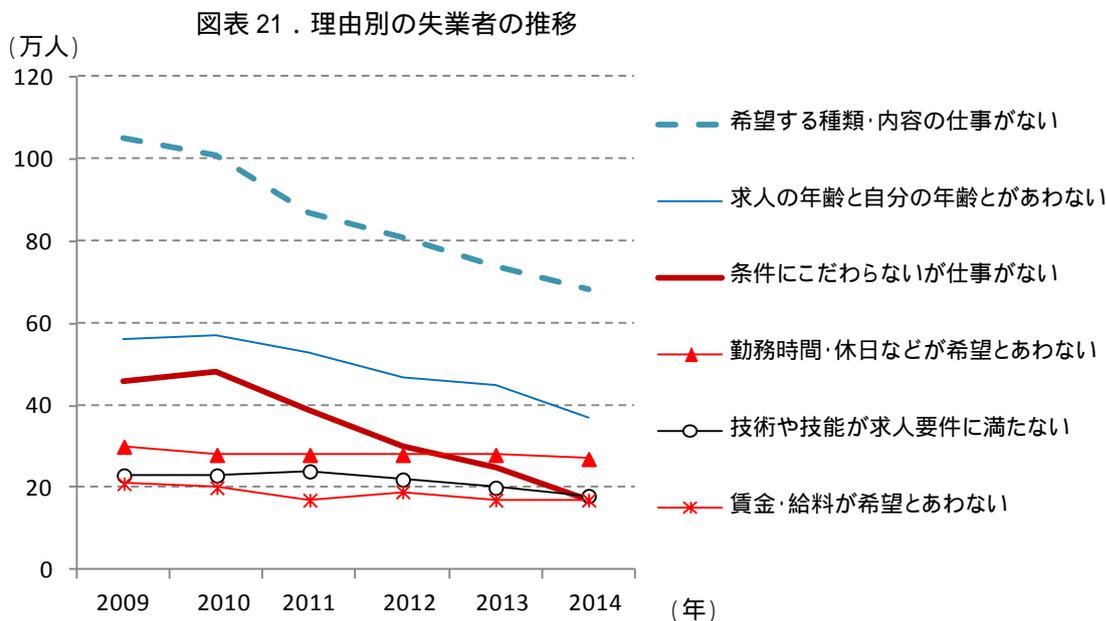
#### (1) ミスマッチの解消による雇用の拡大

##### 理由別にみた失業動向

まず、失業は、その発生理由によって3つに分類される。

具体的には、1) 労働需要の減少にともなう「需要不足失業」、2) 就業機会を求め職探しを始める際、企業、労働者双方の不完全情報により生じる「摩擦的失業」、3) 労働市場全体の需給が一致していても、求人側(企業)が求める人材と、求職者の属性条件が一致しないために生じる「ミスマッチ失業」である<sup>15</sup>。

近年の失業者を理由別にみると、1)「希望する種類・内容の仕事がない」、2)「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」、3)「条件にこだわらないが仕事がない」の3つの理由による失業が減少している(図表21)。



(出所) 総務省「労働力調査」

このうち、3)の減少は、雇用環境の改善にともない、就労機会を得る人々が増加したことによる。また、1)や2)の減少も、その一部は人手不足を背景に企業が求人条件を緩和したことにより、就労機会を得た人々が増加している可能性も考えられる。

<sup>15</sup> 西川【15】による。

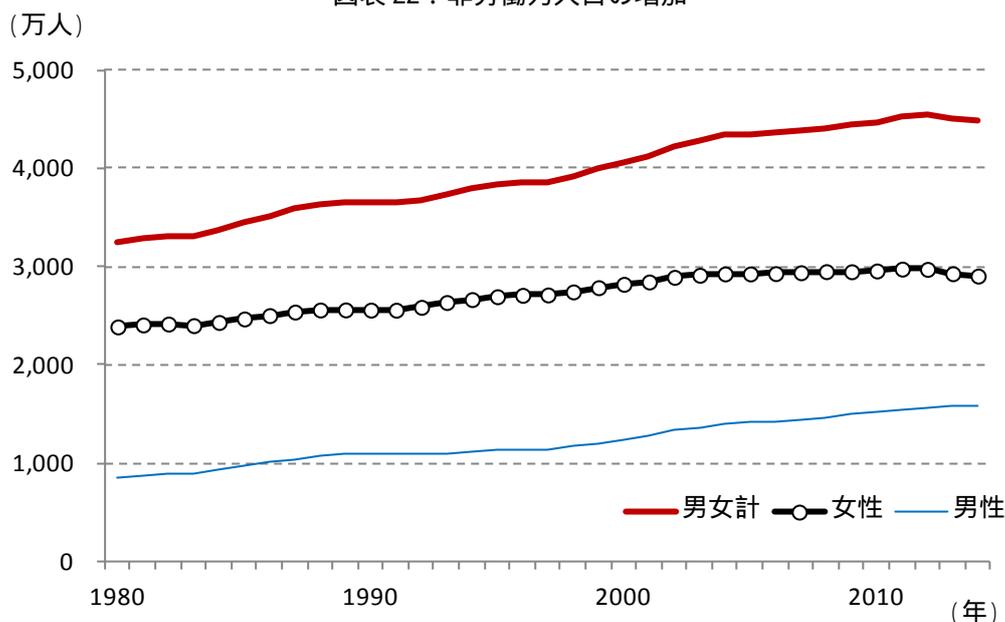
しかし、1) や 2) の減少については、職探しを断念することによって、統計上は非労働力人口に区分されるようになったことで、統計上の失業者でなくなった人々が大半を占めるとみられる。

前頁の図表 21 によると、勤務時間・休日、技術や技能、賃金・給料といった就労条件が合わないために、ミスマッチ失業の状態にある人の数は、景気回復下においてもほとんど変化がみられない。

### 就労を希望する無業状態の人々

このようにミスマッチ失業にある人々に加え、求職活動を断念したために、統計上は非労働力となった人々も多数にのぼる。これらの合計は、「就労を希望する無業状態の人々」と括ることができる。つまり、急増する非労働力人口 (= 求職活動を行っていない人々) のうち本当は就労希望を持っている人と失業者の合計である (図表 22) <sup>16, 17</sup>。

図表 22 . 非労働力人口の増加



(出所) 総務省「労働力調査」

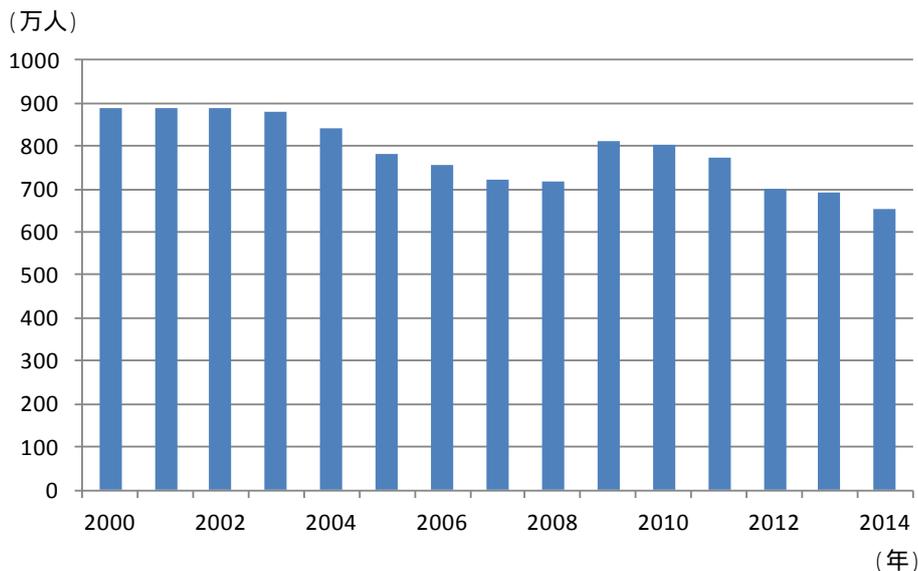
それでは、「就労を希望する無業状態の人々」はどの程度存在するのだろうか。

まず、労働力調査において、「失業者」と、「非労働力人口」の内訳である「就職希望者」の合計をみると、「就労を希望する無業状態の人々」は、660 万人程度にのぼる(次頁図表 23)。

<sup>16</sup> 非労働力人口の増加は、高齢化要因に加えて、20~60歳の男性の労働参加率の低下が続いていることが主因である。

<sup>17</sup> 雇用のミスマッチを分析する際には均衡失業率の計測が出発点になる。しかし、それにより捉えることができるのは摩擦的失業とミスマッチ失業であり、非労働力人口の中で本当は就労を希望している者を捉えることはできない。

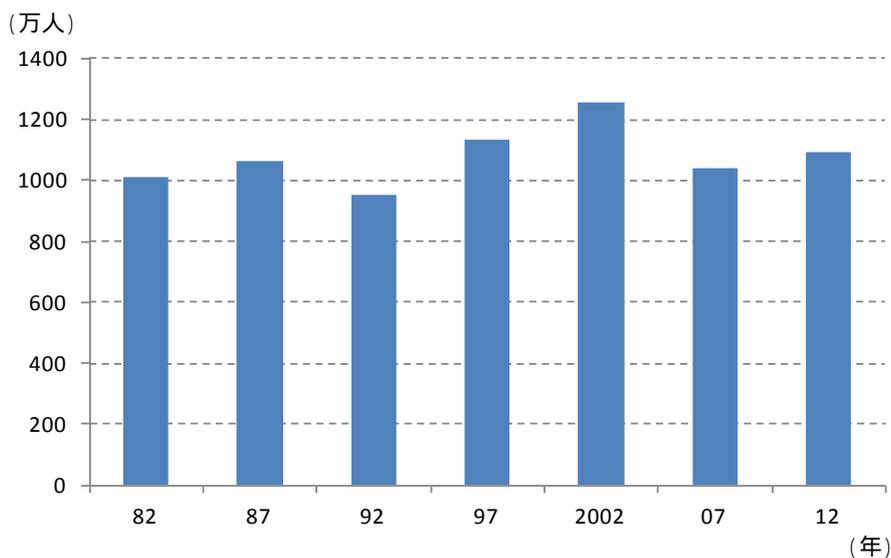
図表 23．就労を希望する無業状態の人々（ 労働力調査）



(出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

次に、「就業構造基本調査」を用いて、「無業者」の内訳である「就職希望のある者」をみると、2012年時点で1,090万人程度存在していることが分かる（図表 24）。

図表 24．就労を希望する無業状態の人々（ 就業構造基本調査）



(出所) 総務省「就業構造基本調査」

総務省統計局が調査を行う2つの統計で、同じ概念を表すデータに開きがあるのは調査手法の相違による<sup>18</sup>。それぞれ一長一短あるが、「就業構造基本調査」が3年ごとに実施される

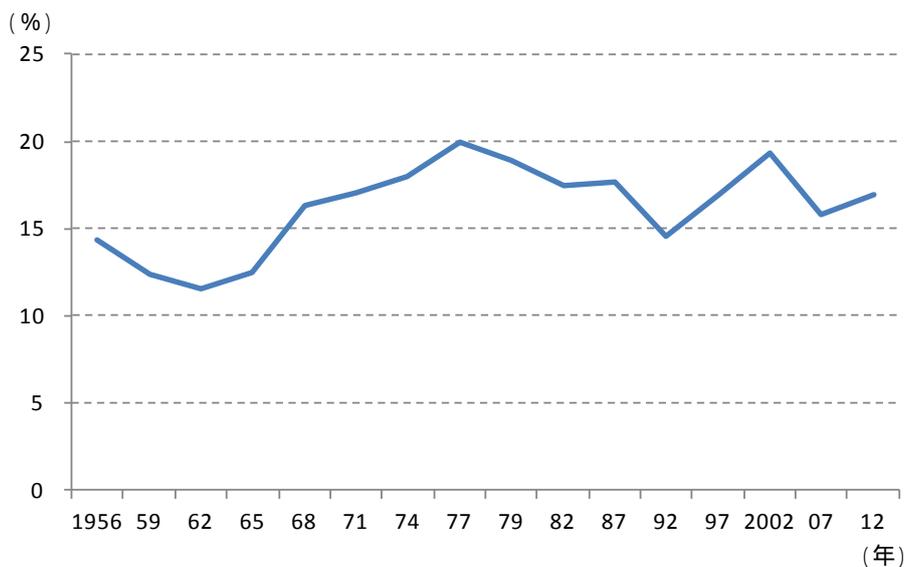
<sup>18</sup> 人口調査において就業状態を把握する方法には、一定期間の状態を把握する方法（アクチュアル方式）と、普段の状態を把握する方法（ユージュアル方式）がある。国勢調査や労働力調査は、「月末1週間」の状態によって把握するアクチュアル方式であるのに対し、就業構造基本調査はユージュアル方式を採用している。

このため、就労希望のある無業者の数に関する両統計の相違は、何か収入になる仕事をしたいと、調査週に思ったか、

のに対し、「労働力調査（詳細集計）」は四半期ごとに実施され、実態を随時把握できるため、以下では「労働力調査（同）」の数字のレベル感で分析を進める。

まず、長期時系列が公表されている「就業構造基本調査」をみると、就労希望のある無業者が、15歳以上人口（有業者と無業者の合計）に占める比率（就労希望の無業者比率）が、高度成長期以降に最も低下したのは、人手不足が深刻化したバブル期の14.5%であり、雇用環境が良好な場合でも、同程度のミスマッチが存在するものと考えられる（図表25）。

図表25．15歳以上人口に占める就労希望を持つ無業者の比率



(出所) 総務省「就業構造基本調査」

このため、今後、雇用環境が一段と好転したり、就労支援策の実施によって、就労希望の無業者比率を現状の17.0%から14.5%まで低下させることができると、「就労を希望する無業状態の人々」は1,093万人から934万人へ15%程度減少することが可能と機械的に計算できる<sup>19</sup>。

同様に、「労働力調査（同）」にもとづく「就労を希望する無業状態の人々」についても、同じペース（15%）で低下する場合、2014年で650万人程度にのぼる「就労を希望する無業状態の人々」を100万人程度減少させることが可能になる。

普段から思っているかの違いによる。

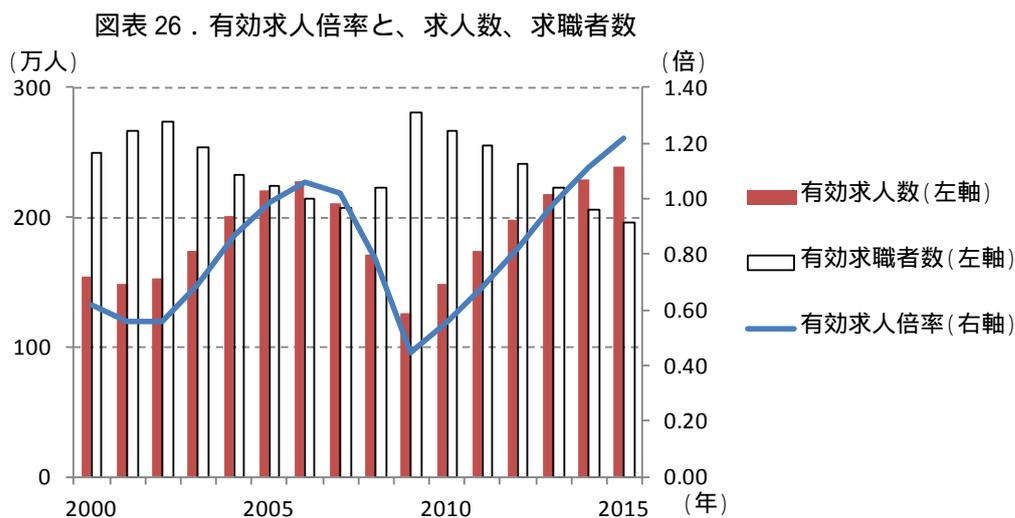
また、普段から仕事をしたいと思っている場合には職探しを行うはずであり、求職活動を行えば労働力調査では失業者に区分が変更される。しかし、就業構造基本調査で就労を希望すると回答した人数が、そのまま労働力調査において失業者の増加としてあらわれるような相関関係が両統計の間にみられない。このため、調査の際、回答者の就労希望について、労働力調査は限定解釈を行っている可能性が、就業構造基本調査は拡大解釈を行っている可能性も考えられよう。

<sup>19</sup> これは、均衡失業率を現状の3%台前半から、バブル期並みの2%程度に引き下げることが可能であると想定していることに等しい。

### 特定の職業の人手不足

それでは、就労を希望する無業状態の人々に対し、どのような就労支援を行えば就労希望を実現することができるだろうか。

まず、有効求人倍率の動向をみると、求人数が金融危機前の水準を上回る中、求職者が景気回復と人口減少の影響により減少し求人倍率が上昇している（図表 26）。



(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

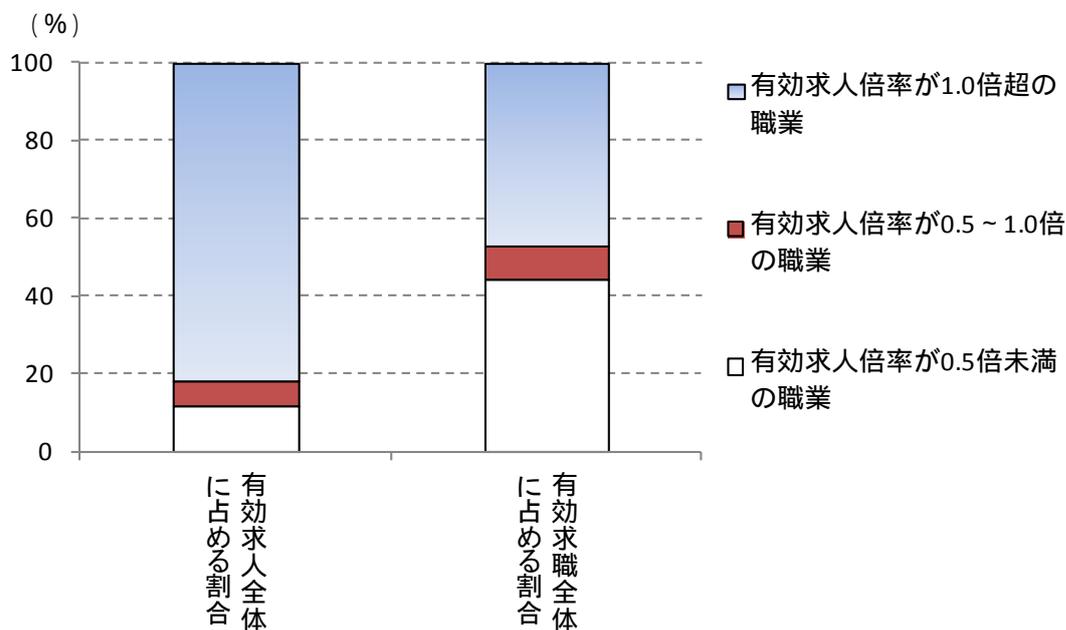
この内訳をみるために、有効求人倍率 0.5 倍ごとに職業を 3 つに分類する。具体的には、1) 求人倍率が 0.5 倍未満と、求人件数より求職者が多く人手が充足されている職業、2) 求人倍率が 0.5 倍～1.0 倍未満と、求人件数と求職者のバランスが比較的良好な職業、3) 求人倍率が 1.0 倍以上と、求人件数が求職者を上回り人手不足にある職業である（次頁図表 27）。

図表 27 によると、第一に、求職者の半数が、求人倍率が 1.0 倍以上と人手不足にある職業を求職している。問題は、それでも企業の求人数を充足できないことであり、サービス分野における潜在需要の強さが伺える。

実際、人手不足にある職業は、建設躯体工事の職業、医師・薬剤師といった高度な専門知識を必要とする職業だけでなく、生活衛生サービス、介護サービス、保健医療サービスといった、潜在需要が見込まれるサービスに関連する職業が多い（次頁図表 28）。

第二に、求職者の残り半分は、求人倍率 0.5 倍未満と人手が充足されている職業を求職している。このため、ミスマッチを解消させるためには、人手が充足されている職業を志向する人々の求職対象を、人手不足にある職業に変更させることを促す政策やインセンティブが必要になる。

図表 27. 求人・求職の傾向



(注) 2015年12月の値。  
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表 28. 人手不足が深刻な職業

(有効求人倍率2倍超の職業)

建設躯体工事	8.11	接客・給仕	2.54
医師、薬剤師等	7.50	運輸・郵便事務	2.52
保安	5.53	社会福祉の専門的職業	2.50
建築・土木・測量技術者	4.66	飲食物調理	2.49
外勤事務	3.51	介護サービス	2.40
建設	3.50	情報処理・通信技術者	2.31
土木	3.33	機械整備・修理	2.26
医療技術者	3.23	自動車運転	2.24
生活衛生サービス	3.17	電気工事	2.16
保健師、助産師等	3.16	包装	2.13
販売類似	2.89	保健医療サービス	2.02
採掘	2.55		

(注) シャドローは潜在需要が大きいとされるサービスに関連する職業。  
2015年12月の値。  
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

## 人手不足の解消に必要な雇用支援策

それでは、人手不足が深刻化する職業に求職者を誘導するために、どのような方策が考えられるだろうか。

政府は成長戦略等において、雇用のミスマッチ解消のために、ハローワークの求人情報の民間開放を手始めとして、官民協働によるマッチング機能や職業訓練の強化を謳っている<sup>20</sup>。

マッチング機能を重視することは標準的な考え方であり、たとえば、先述のドイツ・ハルツ改革が労働供給の拡大に成功した要因として、過剰な失業給付の削減による勤労インセンティブ強化に加え、職業紹介機関改革によるマッチング機能の向上があったとする評価がなされており<sup>21</sup>、同様の取組を進めていくことには意義がある。

半面、地道な政策努力によって、ミスマッチがどの程度解消され、その結果、経済全体でどれだけ労働供給が増加し、潜在需要の顕在化に寄与することになるのかといった、マクロ的効果に対する視点が不明であり、個々の政策の位置づけが曖昧になってしまうおそれがある。

一方、マクロ経済学における労働市場分析の標準モデルであるサーチ理論を用いると、教科書的な世界とはいえ、簡単な比較静学分析（MPモデル）によって、様々な雇用支援政策の効果を整理することができる<sup>22</sup>。

たとえば、雇用期間にわたり支給される継続的な雇用補助金については、雇用創出を促進するとともに雇用喪失を和らげ、均衡失業率を低下させる効果がある。一方、雇入れ時に支給される一時的な雇用補助金は、雇用の創出、喪失をいずれも加速させ、均衡失業率への影響は確定的ではない。また、成長戦略で議論となる金銭解雇に関連し、企業が解雇時に金銭を支払う制度は、雇用喪失を抑制する半面、雇用を創出する効果は明確ではなく、均衡失業率への影響も確定的でない。さらに、失業保険給付を手厚くする政策は、雇用創出を抑制し、雇用喪失を加速させるため、均衡失業率を上昇させる（以上次頁図表29）。

<sup>20</sup> 厚生労働省雇用政策研究会【6】、日本経済再生本部【13】、【14】。

<sup>21</sup> たとえば労働政策研究・研修機構【31】。

<sup>22</sup> MPモデルはMortensen and Pissarides【39】による。比較静学分析はPissarides【40】であり、その分かりやすい邦語による解説として山上【29】を参照した。

図表 29 . 雇用支援策の効果  
 ~ サーチ理論に基づく整理 ~

	雇用創出	雇用喪失	均衡失業率
雇用期間にわたり支給される 恒久的な雇用補助金	促進	抑制	低下
雇い入れ時に支給される 一時的な雇用補助金	促進	促進	?
企業が解雇時に金銭を支払う 解雇税	抑制	?	?
失業保険給付の増額	抑制	促進	上昇

(注) MPモデルにおける比較静学分析による政策効果をまとめた。  
 MPモデルは Mortensen and Pissarides [39]、比較静学分析は Pissarides [40]、邦語による解説として山上 [29] を参照した。

前項でみたとおり、就労を希望する無業状態の人々の比率をバブル期並みに引き下げることができれば、100万人程度の就労希望を実現することが可能になる。そのためには、バブル期と比べて均衡失業率が上昇しているため、何らかの雇用支援策が必要になる。

その際、経済学的に効果が低いとされる一時的な雇用補助金でなく、就業期間中に継続的に支払われる雇用補助金が効果的である。政府が雇用補助金を継続的に支給することによって、少なくとも賃金条件の不一致によるミスマッチ失業の解消促進が期待できるためである。

### 雇用支援策のための財源

賃金構造基本調査によると、労働者の月間平均給与は全産業平均で 32.96 万円であるが、同統計で区分される職業のうち、人手不足が深刻とされる職業に該当する保育士、介護支援専門員、ホームヘルパー、福祉施設介護員の給与の単純平均は 22.99 万円にとどまる。

給与格差の半分程度を国が継続的に支給すれば、1人当たり支援金は年間 60 万円(10万円  $\times 1/2 \times 12$ ヶ月)となり、対象をミスマッチ解消が見込まれる 100 万人の半分程度にする場合 3,000 億円程度(60 万円/人  $\times 50$ 万人)の財源が必要になる。給与格差の全てを支給し、かつ 100 万人全員を対象にする場合に必要な財源は 12,000 億円程度と見込まれる(次頁図表 30)。

近年の雇用支援策をみると、金融危機の際に雇用調整助成金として 6,500 億円を支出したほか、2014 年度には、失業なき労働移動の実現を目的に労働移動支援助成金に 301 億円を予算計上した。前者は雇用を保護する効果があったが、後者は制度設計のまずさから効果がみられなかった<sup>23</sup>。

<sup>23</sup> 自社の社員を対象に職業訓練を行うことで、労働者の転職能力を向上させ、労働市場の流動化を高める政策。自社社

図表 30 . 雇用補助金の規模の目安（単純な計算例）

		一人当たり支援金	
		120万円	60万円
支給対象者	50万人	6,000億円	3,000億円
	100万人	12,000億円	6,000億円

(注) 全産業平均給与と、人手不足が深刻な職業群の平均給与の格差を、政策的な補助金によって補填する場合に必要な財源規模の目安。金額は下記の機械的な計算結果による。

まず、賃金構造基本調査から、賃金格差が年 120 万円程度あり、前節でみたとおり、100 万人程度のミスマッチ解消が見込まれる。このうち、支給対象を半分の 50 万人に限定し、その上で支援金額を、賃金格差の全額(120 万円)とするケースと、半額(60 万円)にとどめるケース、支給対象を 100 万人とし、支援金額を 120 万円と 60 万円にするケースについて、財源規模をそれぞれ機械的に計算した。

2016 年 4 月からは、従業員の賃金に定期昇給制度を導入した介護事業者に対する助成金制度が開始され、人手不足解消のための補助金支給の重要性を政府も認識していることが伺える。もっとも、同制度の支給額は、一事業者あたり最大 2 年間で 200 万円にとどまり、人手不足解消のためには力不足の感が否めない。

雇用政策の財源の多くは、雇用保険特別会計から拠出される。雇用調整助成金の利用減少により、雇用保険料率を引き下げたことは、人手不足解消を狙った補助金の財源が必要な中、時代の要請に逆行するものといえる。名目雇用者報酬が 250 兆円程度あり、0.4%の雇用保険料で 1 兆円の財源が確保できる。労使で 0.2%ずつ折半負担すれば、個人消費や設備投資に与える影響も軽微であろう。雇用保険特別会計の財務基盤を強化することにより、人手不足を緩和させるための補助金の財源を確保していくことが必要である。

日本経済には、人手不足が深刻なため、潜在需要を顕在化させることができない分野が存在する一方、雇用のミスマッチ等の理由により、「就労を希望する無業状態の人々」が多数存在するという、相互に矛盾する両極端な状況が並存している。このため、両者を結ぶ懸け橋となる政策が必要である。

こうした課題を克服するために、継続的な雇用補助金を支給する政策が効果的であると考えられる<sup>24</sup>。

員を対象に職業訓練を実施した企業に助成金が支払われるが、企業は本来、自社の社員の転職能力を高めることにインセンティブを持たないため利用実績がほとんどない。

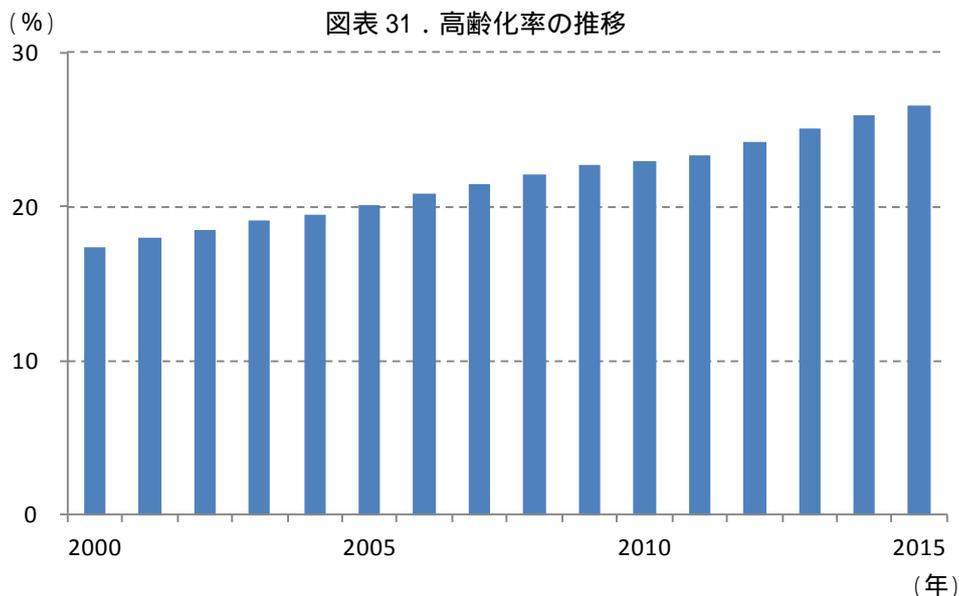
<sup>24</sup> 本節で紹介したクリストファー・ピサリデス博士は、労働経済学の標準的教科書の著者として知られ、2010 年ノーベル賞を受賞した。博士は自身の学説に基づき、2015 年ダボス会議において、所得格差が世界的な問題とした上で、格差解消のために、単なる所得分配ではなく、雇用拡大につながる様々な形態の補助金支給が効果的であると主張した。

また、米大統領選の有力候補であるマルコ・ルビオ氏も、格差解消のための雇用補助金の導入を主張している。

## ( 2 ) 高齢者の雇用拡大

### 高齢期の働き方

2016年1月1日時点の人口推計によると、日本の高齢化率（65歳以上人口が全人口に占める比率）は26.8%と、高齢化が急速に進む現状が読み取れる（図表31）。



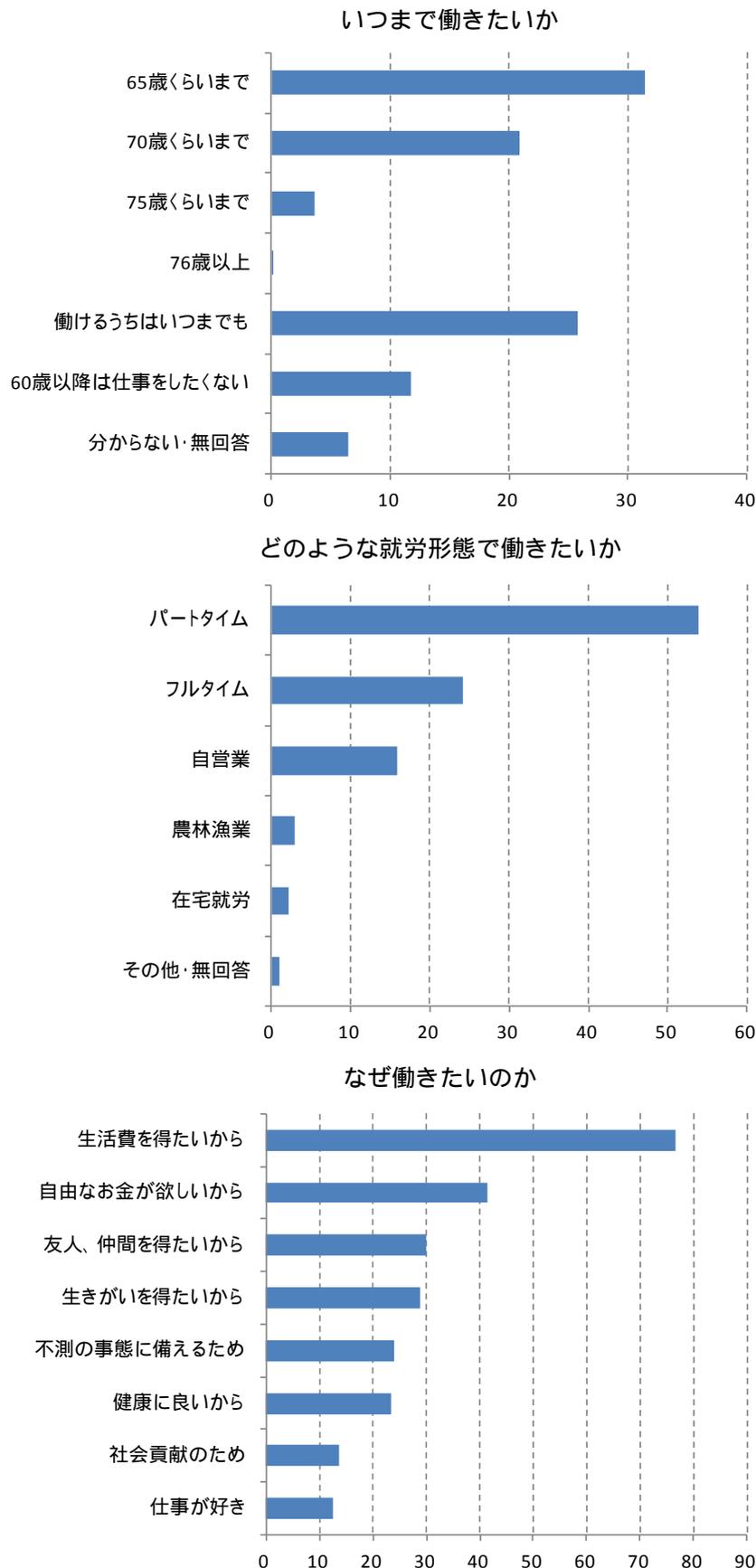
(注) 高齢化率 = 65歳以上人口 / 総人口 × 100  
 (出所) 総務省統計局「人口推計」

そうした中、日本人は、高齢期になっても様々な理由により高い就労意欲を持っている。政府が、今後高齢期を迎える35～64歳を対象に「高齢期への備え」について行ったアンケート調査によると、65歳を超えて働くことを希望する人が半数にのぼっている（次頁図表32の ）。

同じ調査から高齢期の就業に関する意識を探ると、「生活費を得たいから」、「働けるうちはいつまでも」、「パートタイムで働きたい」との回答が多数にのぼる（次頁図表32の ～ ）。

この他にも、フルタイムで働きたいとの回答が1/4を占めたほか、就労動機についても、「自由なお金が欲しいから」、「友人、仲間を得たいから」、「生きがいを得たいから」との理由を回答した比率も高く、高年齢期の就業ニーズは、個人の立場や状況、嗜好によってバラエティーに富んでいることが分かる（次頁図表32の 、 ）。

図表 32. 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査 (%)



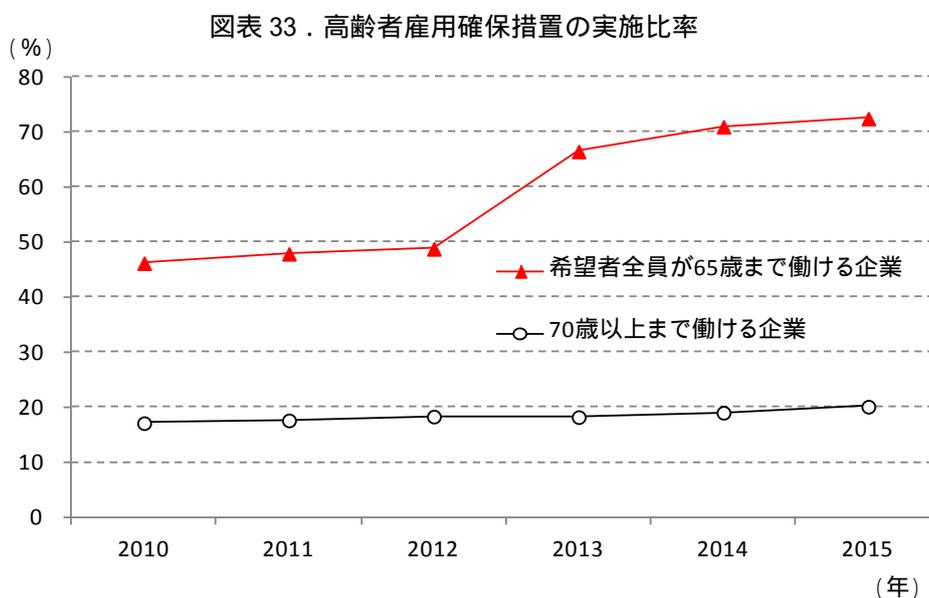
(出所) 内閣府「高齢期に向けた『備え』に関する意識調査」(2013年)

### 高齢者雇用の現状

ところが、高齢者雇用の現状をみると、就労希望を持つ高齢者が、必ずしも希望通りに働いているわけではない。

まず、高年齢者雇用安定法によって規定されている高年齢者雇用確保措置を実施する企業割合をみると、65歳まで働ける企業割合が増加した半面、70歳まで働ける企業割合は低位にとどまっている（図表33）。

平均寿命が男性80歳、女性が86歳程度まで延伸する中、60歳で定年を迎えた後に、5年間だけ給与水準を引き下げることにより雇用が継続されても、相当の蓄えがなければ65歳から80歳ないし80代半ば頃にかけての働き口を見つける必要に直面する高齢者が、今後一段と増加することが予想される。

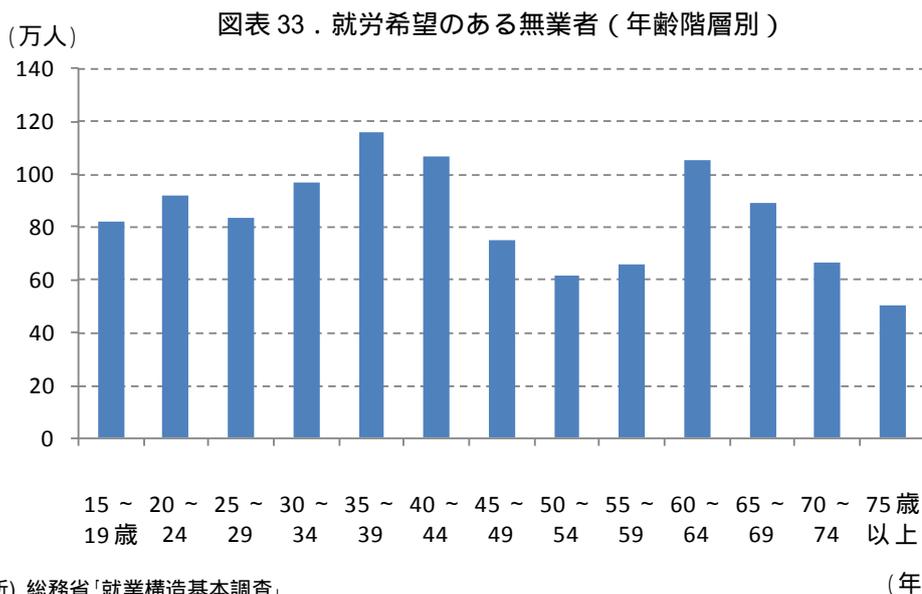


（出所）厚生労働省「高年齢者の雇用状況」（2015年）

また、就業構造基本調査によると、65歳以上で就労を希望する無業者が200万人を超えており、有業者と就労を希望する無業者（潜在的有業者）を合計すると、有業者を862万人まで増やす可能性がある（次頁図表34、35）。

仮りに、就労を希望する無業者の半分に相当する100万人程度が就業できれば、日本の労働力人口を3%程度押し上げることになり、その水準を10年かけて実現する場合には、高齢者雇用の拡大によって労働力人口を毎年0.3%ポイント、潜在成長率を0.2%ポイント程度改善することができる<sup>25</sup>。

<sup>25</sup> 前節では、就労希望の無業者をバブル期との比較により15%程度減少させることが可能としたのに対し、本節では、就労希望の高齢無業者について、機械的に半分程度減少する場合をみた。これは、全年齢共通のミスマッチ要因の解消には大きな困難を伴うのに対し、第1項でみるとおり高齢者については、職業仲介機能が弱いため就労機会を逸している人々が相当程度存在するとみられ、政府が進める仲介機能の改善により問題解決が進む可能性を考慮したものである。



図表 34 . 高齢者の有業率、潜在的有業者を含む有業率

	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	合計
有業率	39.0% (320万人)	24.7% (183万人)	15.1% (94万人)	9.0% (42万人)	3.9% (17万人)	21.3% (655万人)
潜在的有業率	49.9% (410万人)	33.7% (250万人)	20.8% (130万人)	11.3% (52万人)	4.9% (21万人)	28.0% (862万人)

(注) 有業率 = 有業者数 / 人口  
 潜在的有業者を含む有業率 = (有業者数 + 就労を希望する無業者(潜在的有業者)) / 人口  
 (出所) 厚生労働省雇用政策研究会第1回資料「人的資本の質の向上について」  
 原データは、総務省「就業構造基本調査」

### 高齢者の雇用拡大に向けて

それでは、高齢者の雇用拡大に向けて、どのような方策が必要だろうか。

厚生労働省・労働政策審議会は、「今後の高齢者雇用対策について」建議を行い、65歳超の高齢者雇用について、企業の自主的取組を支援していくとした上で、雇用確保措置の対象にならない高齢者の就労支援策として、シルバー人材センターの機能強化を進めていくことを提言した。

しかし、シルバー人材センターに登録している会員数は70万人余りとどまり、就労を希望する高齢者200万人の1割程度にすぎない(次頁図表35)。この背景には、シルバー人材センターの人員、予算の不足、広報の不足、事務効率やサービス提供が民間の人材派遣会社と比べ効率的でないこと等の要因があるとみられる。

また、シルバー人材センターが仲介する事業をみると、高齢者雇用安定法によって、「臨時的就業かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務(同法第41条)」に限定されており、厚生労働省の通達により、「臨時的就業かつ短期的」とは概ね月10日以内、「軽易な業務」については、概ね週20時間を超えないこととの規制がある。

こうした規制によって、フルタイムの就労を希望したり、パートタイムであっても、生活費を得るために一定程度以上働くことを希望する人にとっては、職業仲介サービス機関としてシルバー人材センターの利用価値は高いとはいえない状況にある。

さらに、シルバー人材センターが仲介する就労分野についても、介護、保育、家事支援サービス等の、人手不足が深刻で、かつ現役世代を支える分野の取扱割合が低い（図表 36）。

このため、シルバー人材センターが取り扱う事業要件を緩和し、人手不足が深刻な職業の取り扱いを積極的に拡大することによって、より多く働きたい高齢者のニーズと、新たな働き手によるサービス提供の拡充を望む高齢者、現役世代が持つサービス需要の双方に対応していく必要がある。そのために、シルバー人材センターの人員や予算を拡充していくことが検討課題である。

図表 35. シルバー人材センターの登録会員数

(人)

	合計	男性	女性
60歳未満	920	425	495
60～64歳	62,448	38,075	24,373
65～69歳	221,395	146,546	74,849
70～74歳	252,495	171,126	81,369
75歳以上	184,454	129,019	55,435
合計	721,712	485,191	236,521

(出所) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計年報」(平成 26 年度)

図表 36 . シルバー人材センターを通じた就労分野

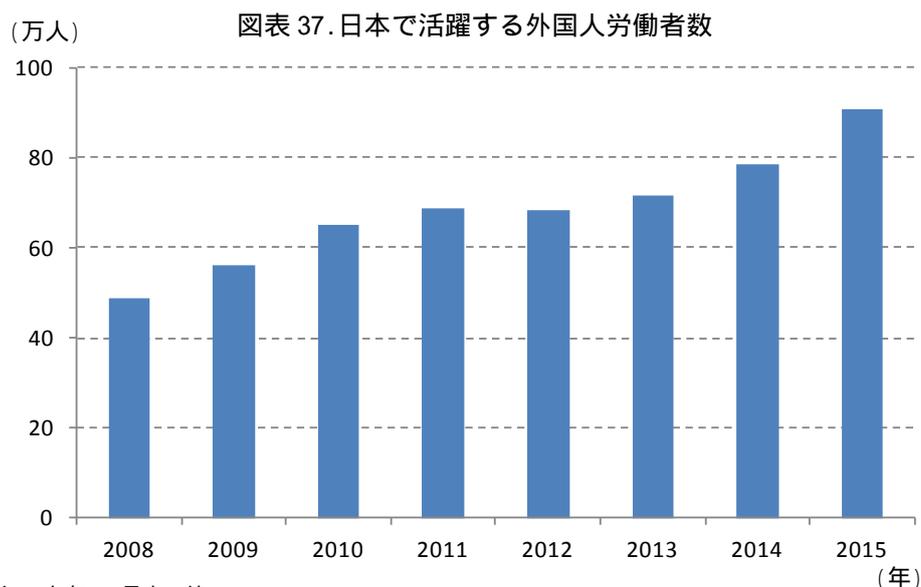
職群	就業延人日	構成比 (%)	作業例
一般作業	3786万	55	清掃、除草、チラシ配布等
管理	1486万	21	ビル管理、駐車場管理等
サービス	630万	9	家事援助、介護補助、育児支援、見守り、観光案内等
家事援助、介護補助、育児支援	312万	5	
技能	593万	9	剪定、障子貼り等
折衝外交	158万	2	販売、配達、検針等
技術	150万	2	教育、翻訳等
事務	100万	1	一般事務、筆耕等
その他	12万	0	
合計	6914万	100	

(出所) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計年報」(平成 26 年度)

### (3) 外国人労働者の雇用拡大

#### 外国人労働者とはどのような人々か

グローバル化の進展とともに、日本でも様々な外国人労働者が活躍するようになっている。事業主に雇用されている外国人労働者は2015年10月時点で90万人と、3年連続で過去最高を更新した<sup>26</sup>(図表37)。



(注) 各年10月末の値

(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成27年10月末現在)

ひとくちに外国人といっても、それぞれの在留資格にもとづき、様々な労働に従事している(次頁図表38)。

在留資格ごとに整理すると、「専門的・技術的分野」は、就労目的で在留が認められる人々に付与され、高度に専門的な職業、大卒ホワイトカラー・技術者、外国人特有の能力等を活かした職業の3つに分類される。高度に専門的な職業とは、大学教授、外資系企業経営者、弁護士、会計士、医師、看護師、中・高等学校等の語学教師等であり、また、大卒ホワイトカラー・技術者には、外国の事業所からの転勤者、企画・営業・経理の事務職、機械工学等の技術者等が含まれる。さらに、外国人特有の能力等を活かした職業とは、英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナーなどが該当する。

「特定活動」は、EPA(経済連携協定)に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者や、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等を対象にしたものであり、個々の許可により報酬を受ける活動の可否が決定される。

「技能実習」は、技能移転を通じ開発途上国への国際協力を目的に付与されるものであり、対象者は製造業や建設業の現場で技能実習を目的に就労している。

<sup>26</sup> 事業主から届け出があった値(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く)であり、外国人労働者全数とは必ずしも一致しない。

「資格外活動」は、在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内）で報酬を受けられる活動が許可される資格であり、留学生が行うアルバイト等を指す。

「身分に基づき在留する者」は、永住者、永住者・日本人の配偶者等、定住者に付与されるものであり、これらの資格には活動制限がなく様々な分野で就労が可能になる。このうち、定住者とは主に日系人であり、バブル期の人手不足を解消するために、当時新たに設けられた在留資格である。

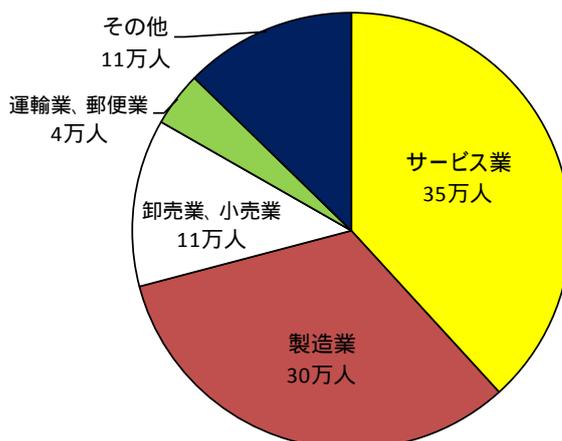
図表 38. 在留資格別にみた外国人労働者

在留資格	外国人就業者数(万人)
専門的・技術的分野	16.7
特定活動	1.3
技能実習	16.8
資格外活動	19.2
うち留学	16.7
身分に基づく在留資格	36.7
うち永住者	20.8
うち日本人の配偶者等	7.3
うち永住者の配偶者等	9.0
うち定住者	7.7
外国人労働者数計	90.8

(出所) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(平成27年10月末現在)」

外国人労働者の就労分野をみると、サービス業が最も多く、次いで、製造業、卸売業・小売業、運輸業・郵便業である(図表39)。このうち、サービス業の内訳をみると、宿泊業・飲食サービス業(11万人)、その他の事業サービス業(7万人)、教育・学習支援業(6万人)、職業紹介・労働者派遣業(4万人)といった業種で多くの外国人労働者が就労している。

図表 39. 業種別にみた外国人労働者



(出所) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(平成26年10月末現在)」

### 外国人政策の変化

わが国の雇用政策は、改正雇用対策法(2007年)が施行される以前は、「雇用対策基本計画」に基づいて行われ、外国人労働者政策もその中に含まれていた。

「雇用対策基本計画」は、昭和42年の策定以降、当初は外国人政策について明記がなかった。そうした中、グローバル化にともない在留資格を持つ外国人労働者と、在留資格を持たない不法就労者が、いずれも少しずつ増加するようになった。

このため、バブル期において人手不足が深刻化した中、「雇用対策基本計画 第6次」(1988年)において、外国人労働者政策の基本方針として、高度人材の受入れ拡大と単純労働者の受入れ禁止を明記した一方、出入国管理法を改正し(1989年)、先述のとおり新たに日系人に在留資格を付与することにより人手不足の解消を図った。

その後、1993年に技能実習制度を創設し、日系人、技能実習生、多数の不法就労者が、製造業、建設業等において無視できなくなる一方、劣悪な雇用環境が問題になっていること、人口減少への対処として外国人労働者の受入れ拡大を望む声が強まっていること等を踏まえ、政府の各種会議体において、現状制度の問題点の見直しを含め、外国人労働者の受入れの是非をめぐる議論が行われ、1992年以降、出入国管理基本計画が策定されてきた。

このうち、第3次出入国管理基本計画(2005年)は、「専門的・技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受け入れについて着実に検討していく」としたほか、第5次出入国管理基本計画(2015年)は、「少子高齢化の進展を踏まえた外国人の受け入れについての国民的議論の活性化」が必要と明記し、「専門的・技術的分野と評価されない外国人の受け入れについて、政府全体で検討していく」としたほか、当面の課題として、「新たな技能実習制度の構築に向けた取組を進めていく」との方針を示している(図表40)。

図表 40. 外国人政策の変遷

1988	雇用対策基本計画 第6次
1989	出入国管理法改正
1992	出入国管理基本計画(第1次)を策定
1993	技能実習制度を創設

このような議論の変化を背景に、安倍政権になり、人手不足が深刻化している分野への対応を念頭に、2度目の成長戦略となった『日本再興戦略』改訂2014において、建設及び造船分野における外国人材の活用を、2020年度までの緊急かつ時限的措置として容認したほか<sup>27</sup>、

<sup>27</sup> 本施策は、「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」(2014年4月)において決定され、成長戦略には「施策の主な進捗状況」として盛り込まれた。

外国人技能実習制度について、賃金未払いや長時間労働等の不正事案の管理監督を強化することを前提に、対象職種の国内外で人材需要が高まると見込まれる分野・職種への拡大と、介護分野の対応方針の確立が示された。また、実習期間を、これまでの3年から5年に延長するほか、受入れ枠の拡大方針も示された。さらに、製造業の海外子会社従業員の受入れを打ち出したほか、人手不足が指摘される家事支援サービスにおける外国人材の活用、介護分野での留学生支援策も示された（以上図表41）。

図表 41. 政府の成長戦略における外国人の雇用拡大

建設及び造船分野における外国人材の活用 外国人技能実習制度の見直し ・管理監督体制の抜本的強化 ・対象職種の拡大 ・実習期間の延長(3年 5年) ・受入れ枠の拡大 製造業における海外子会社等従業員の国内受入れ 家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用 介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援 中長期的な検討 ・中長期的な外国人材の受入れの在り方について (中略)総合的な検討を進めていく
---

(出所) 『日本再興戦略』改訂2014』

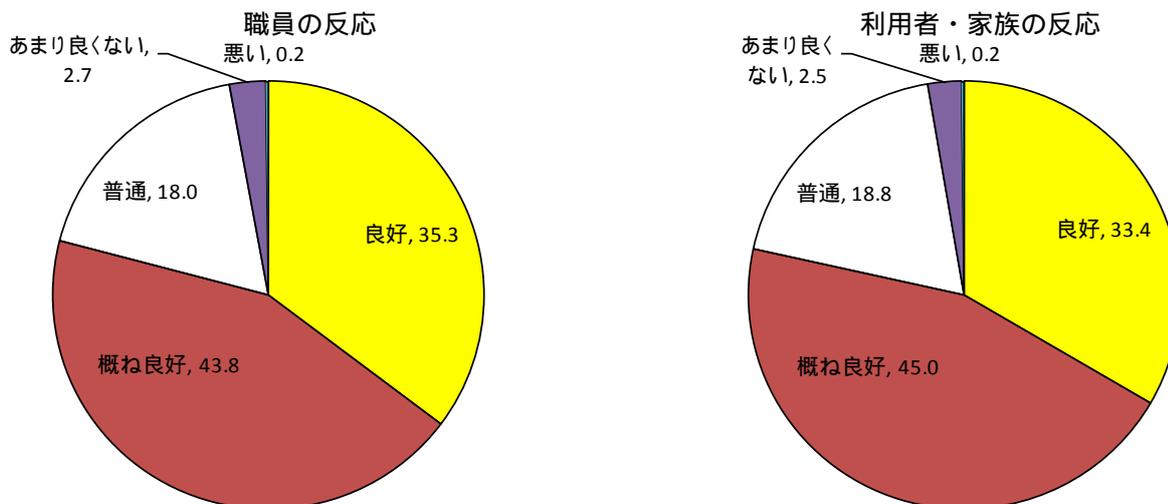
### 今後の課題

政府は外国人技能実習制度の見直しを柱とする技能実習法案、介護業務に従事する外国人を受け入れるために新たに在留資格（「介護」）の創設を定めた出入国管理法改正案を国会に提出している。これらの法改正を踏まえ、外国人労働者の雇用拡大に向けた今後の課題は、外国人技能実習制度における受入れ規模と範囲を明確にしていくことである。

政府は、高度人材の受入れ拡大と単純労働者の受入れ禁止という基本方針を守りつつ、高度人材の概念を時代の変化に応じて広げていくと同時に、実習目的の枠内で単純労働に従事してきた人々について、目的の明確化を図りつつ受け入れを拡大させようとしているが、関係省庁の対応はスピード感に欠ける印象もある。

たとえば、EPAに基づく「特定活動」資格により介護事業所で働く外国人労働者は、同僚、介護サービス利用者やその家族からまずまずの評価や満足を得られている(次頁図表42)。送出し国、受入れ国、労働者、サービス利用者全てがウインウインの関係になる状況が生まれ出されており、受入れ拡大を積極的に検討していく余地が大きい。

図表 42. 外国人介護職員（候補者）に対する周囲の反応



(出所)厚生労働省「平成 25 年度巡回訪問調査(172 施設)」

ところが、介護人材確保のために、技能実習制度の対象職種への介護の追加や、新たな在留資格の創設を検討するため、厚生労働省に設けられた審議会では、委員から日本語能力の問題が繰り返し指摘され、報告書においても、受入れ拡大のためにコミュニケーション能力の確保の必要性が指摘された<sup>28</sup>。

この背景には、技能実習が、農林漁業、建設業、製造業で実施されてきたのに対し、今後、必要になる人材は、大きな潜在需要が見込まれるサービス業におけるものであるため、対人サービス業務特有の難しさを伴うことが予想されることがある<sup>29</sup>。このため、言葉の問題は克服すべき課題であり、サービス業を新たな対象職種に追加するにあたって慎重な検討が必要となるため、監督官庁として誠実な対応をとったものと思われる。しかし、介護人材の活躍や今後予想される人材不足を考慮すると、より大きなものを失っている印象も拭えない。

厚生労働省は、介護サービス事業において、業務を遂行しながら国家試験の勉強を進める外国人に対し手厚い措置を実施している。訪日前の日本語研修の実施、勤務・研修中における国家試験対策支援、国家試験における全ての漢字へのふりがな付記・病名等への英語併記に加え、試験時間の延長も行った。それでも国家試験合格率は半分程度にとどまり、不合格者は帰国することになる。

現場で頼りにされている人材が、言葉のハンディ・キャップによって就労できない制度環境にあれば、国家試験を義務付ける以上、「介護版アフターマティブ・アクション」のような、外国人を対象とする割当制度を創設することも検討に値するのではないだろうか。高い評価

<sup>28</sup> 第 2 回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会議事録（2014 年 11 月 20 日） 中間まとめ（2015 年 2 月 4 日）。

<sup>29</sup> 技能実習制度の対象職種については、出入国管理法の別表において 72 職種 131 作業が定められており、別表への追加が適当と思われる職種の選定とそれに伴う課題克服について議論が進められている。

が定着しつつある人々を、今以上により多く受け入れることにより、わが国の介護サービスの付加価値を改善させていく方策を真剣に考えていく必要がある。

また、国家戦略特区において、送出し国に要望がある場合に限り、受入れ職種の拡大について、職種を指定する従来の制度をあらため、原則自由化する政策が、議論のスピードアップを促す観点からは望ましいとの考え方もありえよう。

その上で、外国人労働者の受入れ拡大にともない、日本人の就業機会が失われるケース、日本人の就労条件・就労環境の改善が進まないケース、当該産業の労働生産性や他産業との賃金比較からみて賃金上昇が進みにくくなるケース等、わが国労働市場の健全性が損なわれるケースや、外国人労働者の人権が侵害されるケース等、予想される弊害を未然に防止し、弊害が現実化してしまう場合の対応策を事前に担保しておく制度の構築が必要不可欠である。

さらに、こうした制度改革と同時に、外国人への入国許可や在留資格の付与が国家主権に係る問題であり、地域社会に及ぼす影響も非常に大きいため、単に経済的観点からだけでなく、国民的な議論を深めていく努力が何より重要であることは言うまでもない。

## 4. 労働節約型の設備投資の拡大

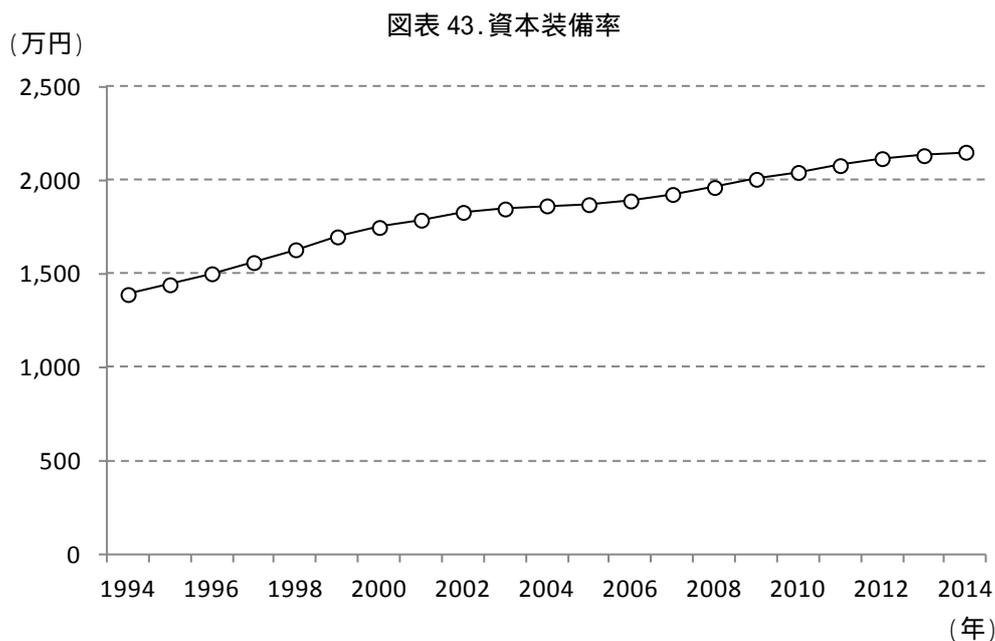
潜在成長率を構成する労働、資本、生産性（TFP）の3要素のうち、前節では、労働供給を拡大する方策を検討した。生産性については、現実の景気の善し悪しの結果にすぎないことを第1節ですでに整理した。本節では、資本投入の拡大の在り方を検討する。

### 一人当たりの資本ストック

企業が保有する設備の合計である資本ストックが、労働者一人当たりでどの程度蓄積されているかをみる指標は、資本装備率（実質資本ストック/就業者）と呼ばれる。

たとえば、資本装備率が高ければ、労働生産性を押し上げる効果を持つ<sup>30</sup>。これは、より多くのIT機器に囲まれている人は、仕事の効率が上がることをイメージすれば良いだろう。

日本の資本装備率は、これまで緩やかな増加傾向が続いており、2014年には2,200万円程度となっている（図表43）。

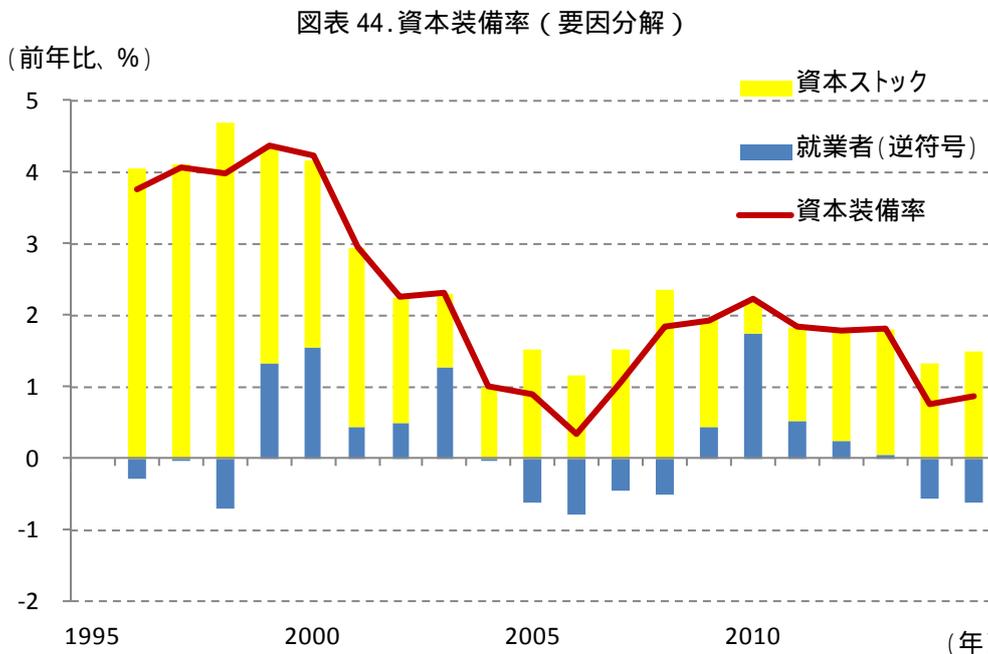


(出所)内閣府「国民経済計算」、「民間企業資本ストック」

<sup>30</sup> マクロの生産関数は、労働生産性上昇率 = TFP 上昇率 + (資本分配率 × 資本装備率上昇率) と分解できる。このため、残差、結果としてのTFPを高める程の本格的な景気回復の下では、従来と変わらない働き方であっても、労働生産性は結果的に上昇する。また、働き方や景気の状態が変化しなくても、資本装備率が上昇すれば労働生産性が改善する。

### 資本装備率の変動要因

次に、わが国の資本ストックがどのように変動してきたか確認するため、資本装備率の要因分解をみる（図表 44）。



（出所）内閣府「国民経済計算」、「民間企業資本ストック」

1990年代後半～2000年代前半、雇用、設備、債務の3つの過剰の調整が続いた時期に、雇用調整による就業者の減少を上回るペースで資本ストックの伸びが鈍化したことにより、資本装備率は増勢が鈍化した。

その後、2000年代後半にかけて資本ストックの伸びは持ち直したが、金融危機により再び鈍化した後は緩やかな伸びにとどまる中、近年、就業者が増加したため、資本装備率も再び鈍化している<sup>31</sup>。

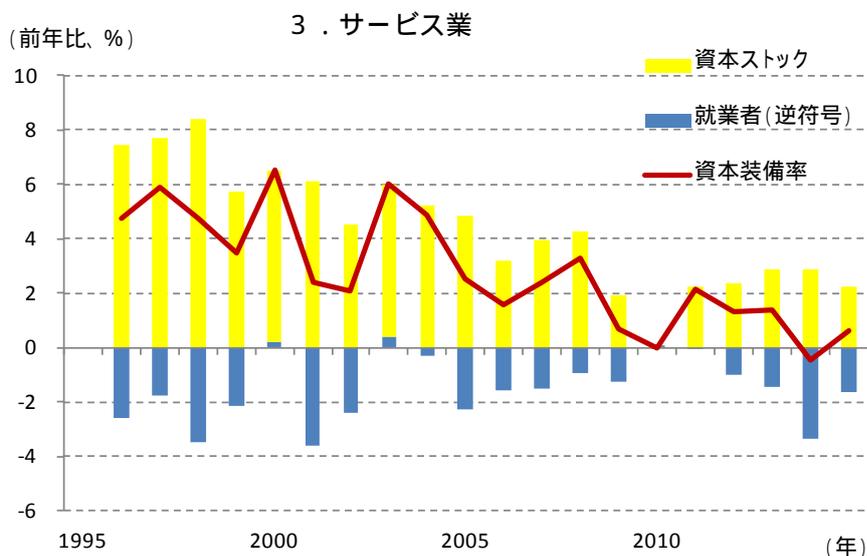
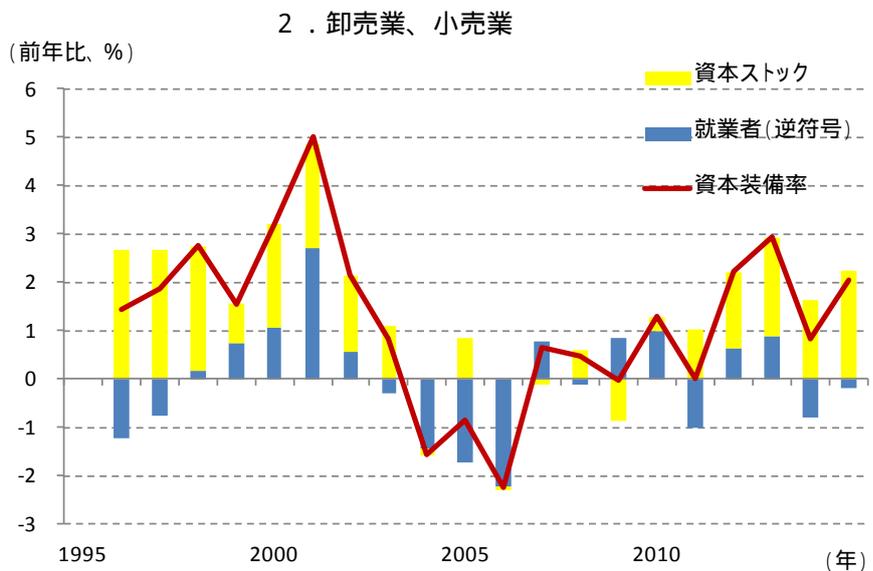
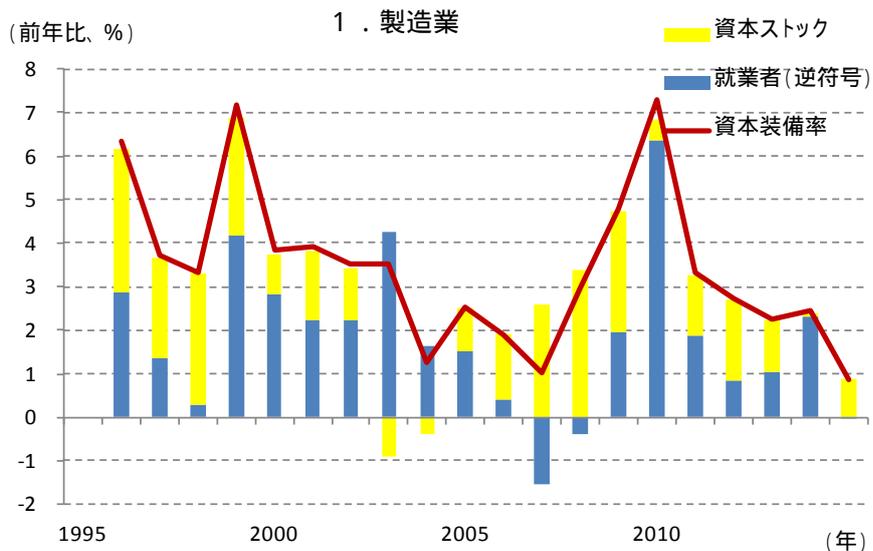
次に、日本全体の資本装備率に対し、資本ストックを多く蓄積する主要業種の動きがどのような影響を与えたのか確認する（次頁図表 45）。

まず、製造業では、就業者を継続的に減らしながら資本装備率を高め、結果として生産性の改善に結びつける傾向がみられる。資本ストックについては、ストック調整が続いた90年代と比べても鈍化しており、近年その増勢は緩やかなものにとどまっている。また、ストック調整の最終局面の2003～04年にかけて資本ストックを減少させており、資本ストックを最も

<sup>31</sup> 第2節では、わが国の資本ストックが人口減少に伴って減少に転じたことを確認した。本節の資本ストックがわずかとはいえ増加が続いているのは、データ制約のため「民間企業資本ストック」に基づいて分析を行っているためである。同統計は、資本ストックの減価償却を考慮していないため、ストックを過大推計していることが知られており、第1節で用いた「固定資産残高に係る参考試算値」と比べて、2%程度の上方バイアスが確認できる。

減価償却を考慮しないストック統計が1%程度の低い伸びにとどまっていることは、真の資本ストックは減少していることを示唆している。

図表 45. 資本装備率上昇率（要因分解）



(出所)内閣府「国民経済計算」、「民間企業資本ストック」

多く保有する製造業が資本ストックを減少させたことが、同じ時期の日本全体のストックの伸びを抑制していたことが分かる。この結果、資本装備率の伸びは、資本ストックの動きと連動し、1990年代以降から鈍化傾向が続いた後、2000年代半ばに持ち直しの動きがみられたが、金融危機を機に再び鈍化しており、産業全体と似た動きとなっている。

一方、卸売・小売業では、2000年代に、資本ストックの積み増しがほとんど見送られ、就業者が増加するたびに資本装備率が減少したが、近年になり、資本ストックを再び積み増すことによって、資本装備率を増加させていることが分かる。

また、サービス業は、労働集約的な特性もあり就業者の増加が続いていることが、資本装備率の下押し要因になる一方、資本ストックの増勢も一貫して鈍化しているため、資本装備率の増勢は鈍化し、近年サービス業の資本装備率はほぼ横ばいにとどまっている。

### 省力化投資の拡大

卸売・小売業の資本装備率の増加や、サービス業の資本装備率の低迷には、どのような背景があるのだろうか。

設備投資の内訳を、その目的別にみると、卸売・小売業、サービス業とも、「能力増強」投資のウエイトが非常に大きく、製造業で「維持・補修」が「能力増強」を上回っているのと同対照的である。「維持・補修」のための投資は、減価償却の範囲で既存設備を更新、改良するのに対し、「能力増強」のための投資は、減価償却分を超えて自社の資本ストック(保有設備)を拡大する投資であり、卸売・小売業やサービス業における業容拡大志向の強さが浮かび上がる。

また、卸売・小売業では、「合理化・省力化」投資の比率が高いのに対し、サービス業における「合理化・省力化」投資の比率は低い。一方、サービス業では、「新製品・製品高度化」のための投資比率が高い半面、卸売・小売業では同比率が小さいことが分かる(以上図表46)。

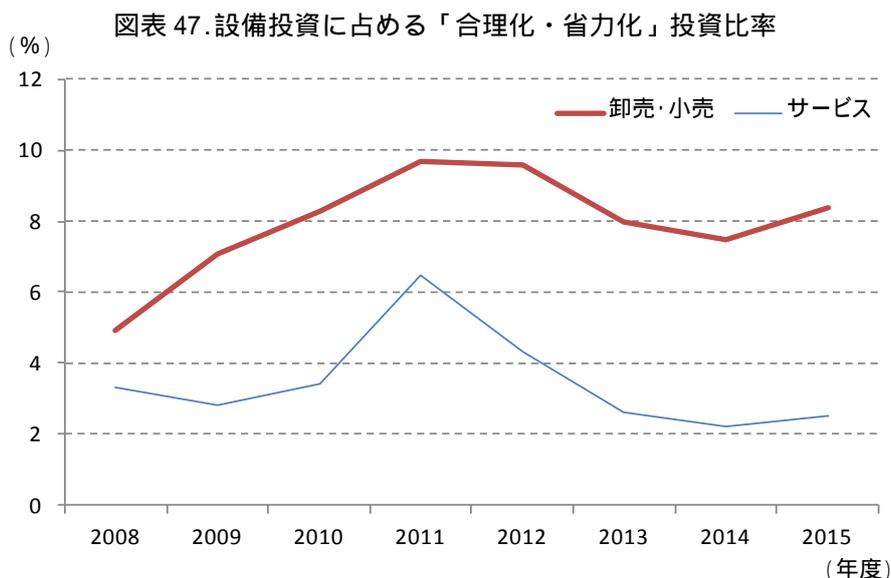
図表 46. 設備投資(目的別)

	卸売・小売業		サービス業		(参考) 製造業	
	2014年度実績	2015年度計画	2014年度実績	2015年度計画	2014年度実績	2015年度計画
能力増強	65.5	63.7	56.1	62.2	22.8	22.2
新製品・製品高度化	1.8	3.5	13.7	11.1	16.2	16.4
合理化・省力化	7.5	8.4	2.2	2.5	12.4	12.9
研究開発	0.1	0.0	4.5	2.5	8.2	9.6
維持・補修	20.7	21.1	21.5	21.2	25.9	24.4
その他	4.5	3.2	2.0	0.6	14.6	14.6

(注) 設備投資全体に占める構成比(%)。

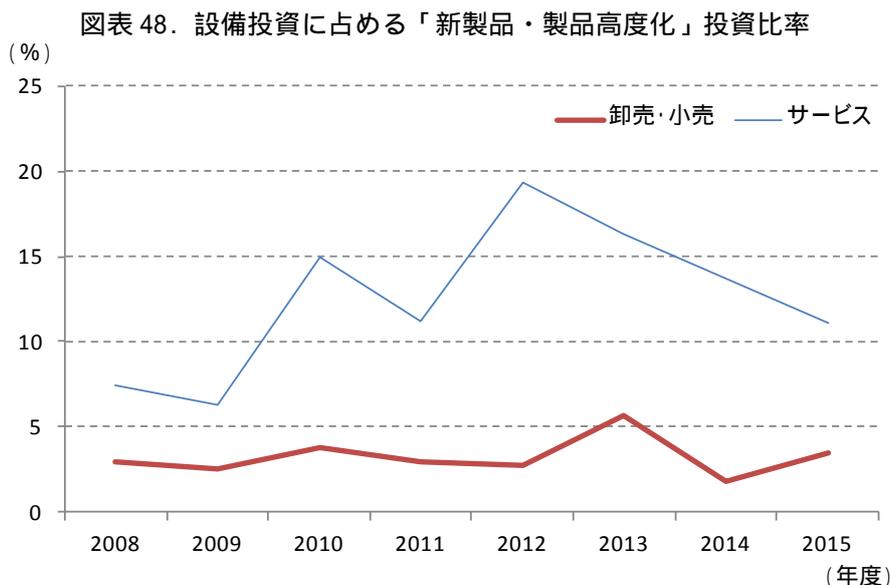
(出所) 日本政策投資銀行「2014・2015・2016年度 設備投資計画調査」

卸売・小売業とサービス業で対照的な「新製品・製品高度化」、「合理化・省力化」について近年の動きをみると、卸売・小売業では、資本ストックの増勢が加速することにより資本装備率の増加ペースが加速していた時期に、「合理化・省力化」のための投資の比率を高めていたことが分かる。つまり、人手不足を背景に、労働節約型の設備投資を増やす動きが、資本ストックを積み増す要因になっていた（図表 47）。



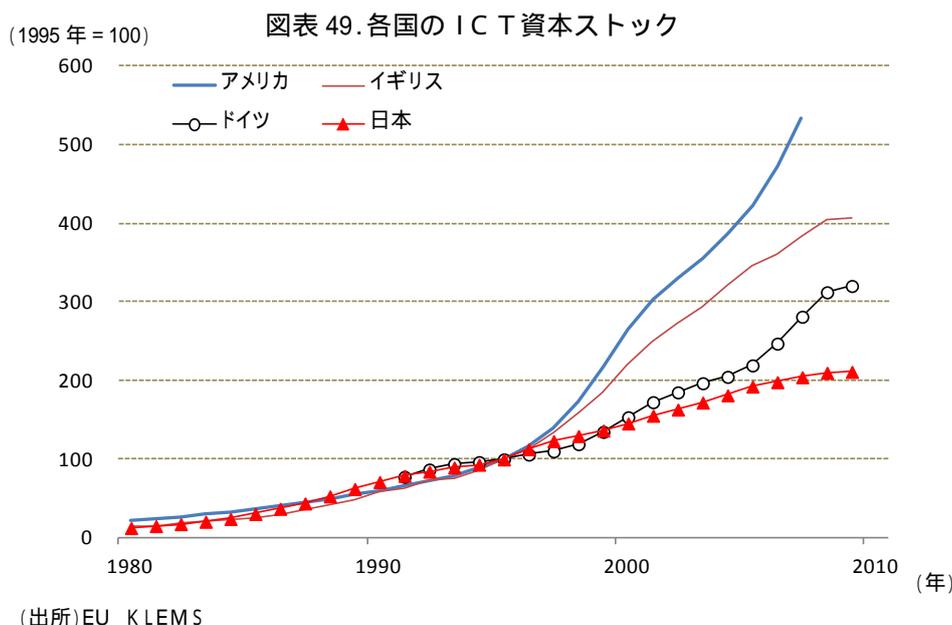
(出所)日本政策投資銀行「2014・2015・2016 年度 設備投資計画調査」

また、サービス業における「新製品・製品高度化」の比率は一貫して高く、次々と変化する消費者のニーズを取り込むことによって、付加価値を高めてきたことが分かる（図表 48）。



(出所)日本政策投資銀行「2014・2015・2016 年度 設備投資計画調査」

もっとも、今後、人手不足が一段と顕著になる中、サービス業においても、卸売・小売業と同様に、「合理化・省力化」投資の比率を高める必要に迫られることになる。労働供給に制約がある中で、業容の維持、拡大に努めるために、サービス業でも労働節約型の設備投資が広がる可能性が高い。その際、先進各国と比べ蓄積が遅れているICT関連投資を強化していくことが効果的とみられる（図表49）



人手不足が深刻化する中、「合理化・省力化」投資が進んでいない同様の問題は、建設業にもみられる。製造業に次いで資本ストック全体に占めるウエイトの大きい、卸売・小売業、サービス業、建設業といった、人手不足が懸念される3業種において、「合理化・省力化」投資を増やすことにより、資本ストックの伸びを2000年代前半のペースに高めると、日本全体の資本ストックの伸びを1%ポイント程度押し上げることが見込まれる。

これら3業種では、設備投資に占める「能力増強」投資のウエイトも大きい。このため、本稿でみたとおり、労働供給を強化することにより、サービス分野における潜在需要の顕在化が実現すれば、3業種における「能力増強」投資も業容拡大にともない増加し、日本全体の資本投入量が増加に転じて潜在成長率を押し上げることにもなる。

人口減少ペースが加速する中、資本装備率の引き上げは、サービス業にとどまらず人手不足が深刻なその他の業種でも必要であり、労働節約的な設備投資を拡大し供給制約を克服すれば、潜在需要の顕在化に結び付くことになる<sup>32</sup>。

<sup>32</sup> 人手不足が深刻な業種は中小事業者が多く、税制面の支援により投資リスクを軽減することは投資促進効果が大きい。実際、2014年に導入された生産性向上設備投資促進税制は、卸売・小売業、サービス業で特に利用実績が多かった。同税制は、法人税減税の財源確保のために2016年度に縮小され、17年度に廃止されることが決まっているが、労働節約的な設備投資を促進していくためには、同税制の再導入が検討されても良いだろう。

## 5 . 雇用拡大等による潜在成長率の向上

これまで女性の就業率が今後も上昇していくことを前提に、雇用のミスマッチの緩和、高齢者の働き口の確保、外国人労働者の受入れ拡大、及び労働節約的な設備投資の拡大が、サービス分野における潜在需要の顕在化による需要の増加を通じて、潜在成長力を強化していくために必要であることをみてきた。最後に、これらの取組を強化していくことによって、2020年の日本の潜在成長率にどのような影響を与えるのか試算する。

まず、2020年までの潜在成長率を試算する際に、雇用拡大等の取組とは別に、中国経済の調整がどの程度深刻なものとなるのかによって、全く異なる成長経路が予想されるため、中国経済の調整が深刻化・長期化するケースと、中国経済の調整が比較的軽微なものにとどまるケースの2つのシナリオを想定した。その上で、それぞれのケースについて、中国経済のストック調整によるわが国への影響をTFPの想定を変えることによって反映させた。

具体的には、中国が6.5%程度の成長を持続することにより、日本の成長率が当社の中期見通しで想定している推移をたどるケースと、中国経済の成長率が目標を下回り、輸出の減少等を通じてわが国の成長率を下押しするケースである。

さらに、それぞれのケースについて、様々な働き手の就労を促進する環境整備や制度の構築が進むことによって雇用が拡大するケースと、現状維持にとどまるケースについて、労働、資本に一定の仮定をおいて潜在成長率の延長推計を行った。

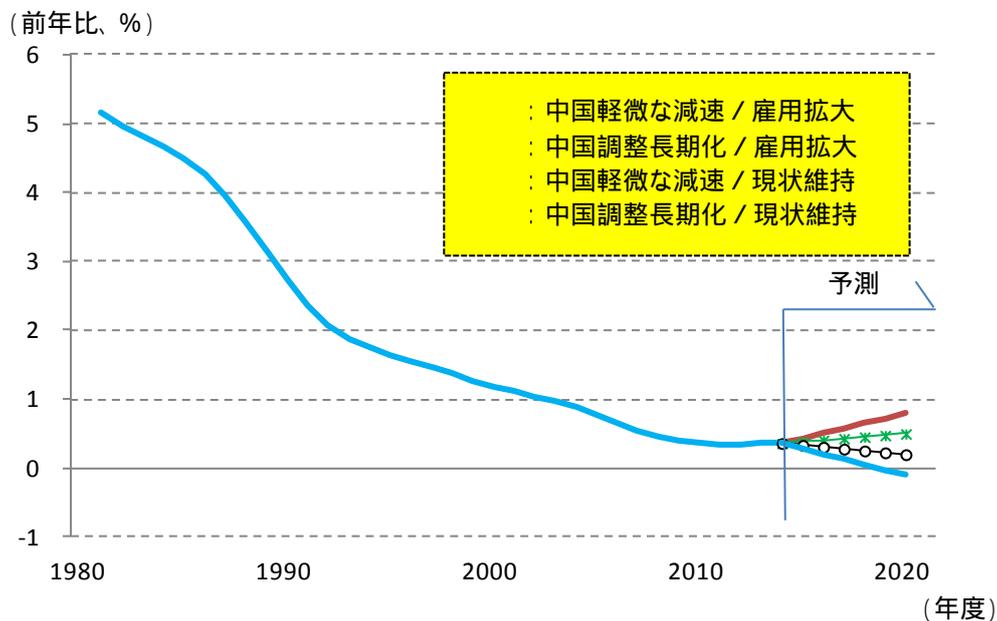
試算結果をみると、中国経済の調整が軽微なものにとどまり、雇用の拡大が進むケースでは、日本の潜在成長率は、2010年代前半の0.3%から2010年代後半は0.6%に高まっていく。

逆に、中国経済の調整が深刻化・長期化し、雇用の拡大についても、多様な主体の労働参加が進まないケースでは、日本の潜在成長率は、2010年代後半には平均で0%に低下し、2020年にはマイナスに陥ることが予想される。

中国経済の調整が深刻なケースでも、雇用拡大が進めば、2020年の潜在成長率は0.5%に高まるが、逆に、中国経済の調整が軽微にとどまっても、雇用拡大が進まなければ、2020年の潜在成長率は0.1%に低下する。

労働供給を強化することを通じて潜在需要の顕在化を図り、潜在成長力を強化していくための取組が急務であることが、試算結果から読み取れる（以上次頁図表50）。

図表 50. 潜在成長率の試算



		中国の調整が軽微なケース		中国の調整が深刻化・長期化するケース	
		雇用拡大	現状維持	雇用拡大	現状維持
潜在成長率	2010～15年平均	0.3			
	2015～20年平均	0.6	0.2	0.4	0.0
	2020年	0.8	0.1	0.5	-0.1
労働投入の寄与度	2010～15年平均	-0.1			
	2015～20年平均	0.1	-0.3	0.1	-0.3
	2020年	0.2	-0.3	0.2	-0.3

## おわりに

政府は労働力の需給推計を毎年公表している<sup>33</sup>。それによると、年率3%の経済成長による労働需要の増加を前提に、マッチング効率の改善による若年層の就業率向上や、成長戦略の目標を上回るペースでの女性の就業率上昇、全ての事業所における65歳までの雇用確保等を進めることによって、経済成長と労働参加が進むケースでは、2020年の就業者が今より30万人増加するとのシミュレーション結果を示している（経済成長と労働参加が進まないケースは305万人の減少）。

しかし、政府の楽観的な推計においても、25～44歳の女性の就業者は50万人減少することが見込まれるなど、今後人口減少の影響が本格化することは避けられない。

このため、これまであまり議論されてこなかった人々にも、就業機会を生み出していくことが必要であろう。具体的には本稿でみたとおり、就労を希望している無業状態の人々、経済的に充足された生活を送るために就業を希望している高齢者、研修を目的に労働に従事する外国人、高度人材の概念を時代の変化に合わせて広げていくことにより、潜在需要の大きい保育、介護、家事支援サービス等に従事することが期待される外国人である。

ちなみに、経済財政諮問会議では、655万人にのぼる就労を希望する無業者について、その全員を最低賃金で雇用することにより10～14兆円程度の所得増を目指すべきとの提案がなされており是非実現してもらいたい。

ところで、潜在成長率の低下は、日本に限らず金融危機後の先進国において共通してみられる現象であり、低迷する経済を浮揚させるため、非伝統的な金融政策が実施されてきたが、金融政策には手詰まり感がみられるようになっている。

財政金融政策を用いた総需要管理政策が提唱され80年が経過したが、膨大な国債発行残高、ゼロ金利制約、資金需要の欠如等、様々な副作用とともに政策の限界が露呈しつつある。成熟した現代社会に必要な政策は、これまでのようにマクロ経済全体を対象にした政策ではない。

むしろ、各国が異なる事情や制度の下で経済社会を形成する中、自国の経済がどのようなボトルネックに直面しているのかを適切に診断し、制度改革を通じてボトルネックを解消することにより、大きなマクロ経済効果が得られるような政策こそが求められている。この観点から、待機児童ゼロ、介護離職ゼロを政策目標に打ち出したことは、政府が、日本経済に必要な課題によりやく向き合い始めたといえる。

本稿は、ミスマッチ解消のための雇用補助金の創設、シルバー人材センターの機能を強化するための予算、人員の確保、労働集約的な設備投資を促すための設備投資減税の再導入を提案するものである。

<sup>33</sup> 厚生労働省雇用政策研究会【6】

個々の政策を検討していく際には、それがマクロ経済に与える効果を常に念頭に置く必要がある。労働供給を拡大させることによって、サービス分野における潜在需要を顕在化させ、需要の増加を図りながら潜在成長力を強化していくことは、人口減少下にあるわが国にとって急務の課題であろう。

(参考文献)

- 【1】一上響、代田豊一郎、関根敏隆、笛木琢治、福永一郎(2009)「潜在成長率の各種推計法と留意点」、日銀レビュー2009-J-13
- 【2】伊藤智、猪俣祐輔、川本卓司、黒住卓司、高川泉、原尚子、平形尚久、峰岸誠(2006)「GDPギャップと潜在成長率の新推計」、日銀レビュー2006-J-8
- 【3】川本卓司(2004)、「修正ソロー残差」は失われた10年について何を語るか?」、日本銀行『金融研究』、23巻4号、147-186。
- 【4】経済財政諮問会議(2014)、「未来への選択」
- 【5】厚生労働省外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会、(2015)「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間とりまとめ」
- 【6】厚生労働省雇用政策研究会(2015)、「雇用政策研究会報告書 人口減少下での安定成長を目指して」
- 【7】厚生労働省労働政策審議会(2015)、「雇用対策基本問題部会報告書 今後の高年齢者雇用対策について」
- 【8】酒巻哲郎(2009)「1980年代以降のGDPギャップと潜在成長率について」、内閣府経済社会総合研究所企画・監修、バブル/デフレ期の日本経済と経済政策シリーズ、第1巻、深尾京司編集『マクロ経済と産業構造』、慶應義塾大学出版会。
- 【9】内閣府(2003)、『平成15年度年次経済財政報告』。
- 【10】(2005)、『平成17年度年次経済財政報告』。
- 【11】(2008)、『平成20年度年次経済財政報告』。
- 【12】(2011)、『平成23年度年次経済財政報告』。
- 【13】日本経済再生本部(2014)、『「日本再興戦略」改訂2014』。

- 【14】 (2015) , 『「日本再興戦略」改訂 2015』 .
  
- 【15】西川正郎(2010) 「構造的失業とミスマッチ」、内閣府経済社会総合研究所企画・監修、バブル/デフレ期の日本経済と経済政策シリーズ、第6巻、樋口美雄編集『労働市場と所得分配』、慶應義塾大学出版会 .
  
- 【16】野村彰宏 (2009) 「GDP ギャップの概念について」『ESP』、2009 年夏号 .
  
- 【17】肥後雅博・中田(黒田)祥子(1998) 「経済変数から基調的変動を抽出する時系列的手法について」、日本銀行金融研究所『金融研究』17 巻6号
  
- 【18】深尾京司(2012) 『「失われた20年」と日本経済』、日本経済新聞出版社、2012 年
  
- 【19】深尾京司・宮川 努 (2008) , 『生産性と日本の経済成長 JIP データベースによる産業・企業レベルの実証分析』、東京大学出版会 .
  
- 【20】法務省, (2015) 「第5次出入国管理基本計画」
  
- 【21】法務省出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会, (2014) 「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果(報告)」
  
- 【22】法務省入国管理局・厚生労働省職業能力開発局, (2015) 「『技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会』報告書」
  
- 【23】星岳雄・アニル K カシャップ(2013) 『何が日本の経済成長を止めたのか 再生への処方箋』、日本経済新聞出版社、2013 年
  
- 【24】三俣真知子, (2015) 「技能実習制度の立法化と入管法の改正」、参議院事務局『立法と調査』、No.365、3-17 .
  
- 【25】宮川努(2006) 「生産性の経済学」、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ 06-J-06
  
- 【26】宮川努(2013) 「アベノミクスと生産性向上」、日本生産性本部 生産性研究ディスカッションペーパー

- 【27】宮川努・滝澤美帆・金榮慤（2010）「無形資産の経済学」、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ 10-J-08
- 【28】森川正之（2015）、「経済成長政策の定量的効果について：既存研究に基づく概観」、RIETI Discussion Paper, 15-P-001.
- 【29】山上俊彦（2011）「サーチ理論と均衡失業 - 2010 年ノーベル経済学賞に寄せて」、日本福祉大学『日本福祉大学経済論集』、第 43 号、127-152 .
- 【30】山本勲、黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析』、日本経済新聞出版社、2014 年
- 【31】労働政策研究・研修機構（2006）『ドイツにおける労働市場改革』労働政策研究報告書 No.69 労働政策研究・研修機構、2006 年
- 【32】Acemoglu, D., Johnson, S. and Robinson, J.A., (2001) “The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation,” The American Economic Review, Vol. 91, No. 5, 1369-1401.
- 【33】 , (2002) “Reversal of Fortune: Geography and Institutions in the Making of the Modern World Income Distribution,” The Quarterly Journal of Economics, Vol. 117, No. 4, 1231-1294.
- 【34】Hall, R. E., (1987) “Market Structure and Macroeconomic Fluctuations,” Brookings Papers on Economic Activity, 1987:1, 285-322.
- 【35】 , (1988a) “Productivity and the Business Cycle,” Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 27, 1987, 421-444.
- 【36】 , (1988b), “The relation between price and marginal cost in U.S. industry” . Journal of Political Economy 96, 921-947.
- 【37】Hall, R.E., and Jones C.I., (1999) “Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker than Others?,” The Quarterly Journal of Economics, Vol. 114, No. 1, 83-116.

【38】 Mankiw, N.G., (1989) “ Real Business Cycles: A New Keynesian Perspective, ”  
Journal of Perspectives, Vol.4, No.3, 79-90.

【39】 Mortensen, D., and Pissarides, C., (1994) “ Job Creation and Job Destruction in  
the Theory of Unemployment, ” The Review of Economic Studies, Vol. 61, No. 3,  
397-415.

【40】 Pissarides, C., (2000) “ Equilibrium Unemployment Theory, ” 2nd ed. Cambridge,  
MA: MIT Press.

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。