ISSN 1343-6457

連合総研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

持続的回復の条件は何か

2004～2005年度 経済情勢報告

財団法人
連合総合生活開発研究所

第一書林

持続的回復の条件は何か

2004～2005 年度 経済情勢報告

財団法人 連合総合生活開発研究所

第一書林

（財）連合総合生活開発研究所

連合総合生活開発研究所（略称、連合総研）は、「連合」のシンクタンクとして、連合および傘下の加盟労働組合が主要な闘争、政策・制度要求を推進するうえで必要とする国内外の経済・社会・労働問題等に関する調査・分析等の活動を行なうとともに、新たな時代を先取りする創造的な政策研究を通じて、日本経済社会の発展と国民生活全般にわたる総合的向上をはかる目的で、1987年12月に設立、その後88年12月、財団法人として新たなスタートを切った。研究活動は研究所長を中心に、本研究、委託研究などテーマ別に学者、専門家の協力を得ながら進めている。

1．経済・社会・産業・労働問題に関するシンポジウム、セミナーの開催

＜連合総研フォーラム＞
第1回「生活の質向上を目指して」88年11月4日
第2回「新成長時代にむけて」89年11月13日
第3回「調整局面をいかに乗り切るか」90年11月8日
第4回「内需主導型経済の第二段階へ」91年11月1日
第5回「人間中心社会の基盤構築にむけて」92年11月4日
第6回「内需主導型経済の再構築」93年11月1日
第7回「構造調整を超え生活の新時代へ」94年11月2日
第8回「日本経済の新機軸を求めて」95年11月9日
第9回「自律的回復の道と構造改革の構図」96年11月5日
第10回「持続可能な成長と新たな経済社会モデルの構築」97年11月4日
第11回「危機の克服から経済再生へ」98年11月4日
第12回「安心社会への新たな発展の布石」99年11月2日
第13回「活力ある安心社会構築のために」2000年11月9日
第14回「デフレからの脱出と日本経済の再生」2001年11月8日
第15回「進路なき日本経済と労働の現状」2002年11月21日
第16回「産業競争力と人材活力の好循環を創造するために」2003年11月25日

＜連合総研国際フォーラム＞
第1回「90年代世界と新たな社会経済政策の展望」91年7月1-2日
第2回「新しい働き方を求めて——日本的雇用システムはどこへゆくのか」93年4月23日
第3回「発展するアジアと日本」94年9月2日
第4回「21世紀の経済社会システムとは——『社会的市場経済』は未来のモデルとなるか」
95年6月7-8日
第5回「生涯『しごと』／学習社会の構築をめざして——21世紀への日本の教育改革」
96年10月16-17日

＜連合総研創立10周年記念シンポジウム＞
「雇用・処遇・賃金の近未来と労働組合の選択」「グローバル化の中の労働組合の課題」
「労働の未来を考える」等　97年12月3-5日

＜国際労使関係研究会第12回世界会議特別セミナー＞
「コーポレート・ガバナンスと産業民主制」99年6月1日

＜雇用政策研究セミナー＞
「労働市場の構造変化と雇用政策の諸課題」2004年2月～11月（予定）

2．経済・社会・産業・労働問題に関する情報の収集および提供

研究広報誌の発行——機関誌『DIO』(毎月)、および“RENGO Research Institute Report”(年1回)の発行など。

3．研究シリーズ（連合総研ホームページ［http://www.rengo-soken.or.jp/］を参照のこと）

はじめに

経済情勢報告は、連合総合生活開発研究所（連合総研）が、毎年１回、勤労者生活を取り巻く経済状況をとりまとめて発表するもので、今回で17回目となります。本報告書は、当研究所の経済社会研究委員会でのご議論やご助言を踏まえ、当研究所の責任においてとりまとめたものです。分析・提言については、国民経済の安定と国民生活の向上という経済学の原点に立脚し、客観的な経済分析と社会的側面の分析に基づいた提言を行なっています。また、労働組合の積極的で責任ある活動への助言を目的としているため、関心の重点は、労働者の福祉の向上、良好な雇用・就業の確保など、勤労者の生活に密着する諸課題に向けられています。

今年度の報告書で取り上げる検討課題は、例年通り第Ⅰ部で最近１年間の内外経済情勢の分析を行ないます。日本経済は純輸出の増加をきっかけに、2002年初頭から企業部門を中心に景気回復が続いていますが、その影として、企業規模間や地域間の格差が拡大しています。これらの背景を分析するとともに、1990年代初めから続く長期停滞から脱しつつある状況を整理しながら、自律的な回復をさらに持続させるための条件を検討しています。また、第Ⅱ部で、21世紀の人口減少社会で労働供給が成長制約要因となることが予想される中で、日本経済の持続的発展基盤を整備するための課題を雇用中心に検討を行なっています。「産業とイノベーション」でイノベーションを通じた産業の持続的発展のための課題を考察するとともに、「高齢者雇用の現状と今後の対策」と「若年者雇用と労働市場構造の問題」で高齢者と若年者の構造的な低就業問題を検討し、その対策について提言を行なっています。

本報告書は、2005年の連合の政策・制度要求や春季生活闘争、経済政策や雇用政策をめぐる活動の参考資料として作成されたものですが、労働組合だけでなく、国民生活の向上と新たな福祉経済社会の構築に向けた議論の一助となれば幸甚です。

本報告に当たり、経済社会研究委員会の田中努主査をはじめご協力いただいた各委員に感謝を申し上げるとともに、個別課題のヒアリングにご協力いただいた先生方に心から御礼申し上げる次第です。

平成16年10月

財団法人　連合総合生活開発研究所

所　　長　中名生　隆

持続的回復の条件は何か

2004～2005年度 経済情勢報告

目　次

はじめに

第Ⅰ部　持続的な景気回復の条件は何か ―― 11

第1章　日本経済の動向 ―― 12

第1節　景気回復の要因　13

第2節　後退するデフレ　33

第3節　金融面の動向　39

第2章　改善が進んだ雇用環境 ―― 50

第1節　改善傾向にある失業状態　52

第2節　低下傾向にある雇用過剰感と雇用調整等　54

第3節　増加に転じた雇用者数　57

第4節　雇用のミスマッチの現状　59

第5節　多様化の進展する就業形態等　63

第6節　減少した賃金と賃金制度の変化　65

第7節　労働時間の動向　68

第3章　世界経済の動向 ―― 71

第1節　財政赤字拡大が懸念されるアメリカ経済　72

第2節　過熱を呈する中国経済　82

第4章　持続的な景気回復の条件は何か ―― 92

第Ⅱ部　雇用を中心とする持続的発展基盤の課題 ―― 103

第1章　産業とイノベーション ―― 104

第1節　製造業の国内回帰の実相　105

第2節　東アジアからのキャッチアップに対応しつつある日本　108

第3節　持続的競争優位を確保するための研究開発の拡充と効率化　120

第2章　高齢者雇用の現状と今後の対策 ―― 125

第1節　高齢者雇用の現状と問題点　126

第2節　高齢者の就業意識と満足度　144

第3節　高齢者の雇用改善策について　151

第3章　若年者雇用と労働市場構造の問題 ―― 161

第1節　若年雇用構造の現状と課題　162

第2節　若年雇用構造の改善にむけた政府の施策　177

第3節　労働組合としての若年雇用構造の改善にむけた課題　182

むすび ―― 193

［参考］2005年度日本経済の展望 ―― 196

1．経済の現状

2．2005年度見通し

（付表）連合総研見通し総括表

図表一覧

図表Ⅰ-1-1　実質GDP四半期別増減寄与度（年率）
図表Ⅰ-1-2　日銀全国短観・業況判断 DI（全業種・全規模）
図表Ⅰ-1-3　消費者態度指数（原数値）
図表Ⅰ-1-4　バブル崩壊以降の3回の景気回復期の比較
図表Ⅰ-1-5　バブル崩壊以降の3回の景気回復期の比較（企業・労働関連）
図表Ⅰ-1-6　製造業の経常利益の要因分解
図表Ⅰ-1-7　非製造業の経常利益の要因分解
図表Ⅰ-1-8　企業売上の内外需別寄与度
図表Ⅰ-1-9　債務償還年数（規模別有利子負債・キャッシュフロー倍率）の状況
図表Ⅰ-1-10 損益分岐点比率（4期移動平均）
図表Ⅰ-1-11 売上高減少や金利上昇が経常利益に与える影響
図表Ⅰ-1-12 日本の設備投資循環（個人企業を含む全産業）
図表Ⅰ-1-13 資本ストック除却率（後方4期移動平均）
図表Ⅰ-1-14 日本の設備投資循環と期待成長率（個人企業を含む全産業）
図表Ⅰ-1-15 地域別景気DI
図表Ⅰ-1-16 企業規模別の景気DI
図表Ⅰ-1-17 勤務先規模別実質消費支出（3ヵ月移動平均）
図表Ⅰ-1-18 地域別にみた生産誘発依存度
図表Ⅰ-1-19 企業規模別・需要項目別生産誘発係数
図表Ⅰ-1-20 企業規模別・需要項目別生産誘発依存度
図表Ⅰ-1-21 GDPギャップとGDPデフレータの動向
図表Ⅰ-1-22 物価を取り巻く環境
図表Ⅰ-1-23 基調的な国内企業物価騰落率
図表Ⅰ-1-24 基調的な消費者物価騰落率（生鮮食品を除く総合）
図表Ⅰ-1-25 物価変動の現状と見通し（DI）
図表Ⅰ-1-26 物価連動債から見た期待インフレ率
図表Ⅰ-1-27 需要段階別の国内企業物価と製造業交易条件指数（前年比）
図表Ⅰ-1-28 設備資金需要とキャッシュフローの状況（4期移動平均）
図表Ⅰ-1-29 マネーサプライ（M2+CD）増減と信用面の対応
図表Ⅰ-1-30 民間銀行貸出（特殊要因調整後）
図表Ⅰ-1-31 平均信用乗数と限界信用乗数
図表Ⅰ-1-32 信用乗数の変化要因
図表Ⅰ-1-33 貨幣（M2+CD）の平均流通速度と限界流通速度
図表Ⅰ-1-34 長短金利の動向
図表Ⅰ-1-35 各部門別の資金過不足（名目GDP比、4期移動平均）
図表Ⅰ-1-36 非金融法人企業の現預金比率と企業間信用の増減（4期移動平均）
図表Ⅰ-1-37 金融再生法ベースの不良債権比率
図表Ⅰ-2-1　完全失業率と求人倍率（季節調整値）
図表Ⅰ-2-2　求職理由別完全失業者数
図表Ⅰ-2-3　短観雇用人員判断D.I.の推移（全国企業）
図表Ⅰ-2-4　雇用調整実施事業所割合の推移
図表Ⅰ-2-5　産業別雇用者数の推移
図表Ⅰ-2-6　中途採用実施事業所割合の推移
図表Ⅰ-2-7　年齢階級別仕事につけない理由の割合
図表Ⅰ-2-8　不採用となった理由のミスマッチ
図表Ⅰ-2-9　非正社員の雇用理由
図表Ⅰ-2-10 3年前と比べた処遇や評価に対する納得感、公平感
図表Ⅰ-2-11 サービス残業の理由
図表Ⅰ-3-1　世界の実質経済成長率
図表Ⅰ-3-2　アメリカの実質GDP
図表Ⅰ-3-3　アメリカの家計の可処分所得の寄与度分解（前年同期比）
図表Ⅰ-3-4　アメリカの住宅価格動向
図表Ⅰ-3-5　アメリカの企業マインド（全米供給管理協会景況指数）
図表Ⅰ-3-6　アメリカの先行指標（消費者マインド及び資本財受注）と鉱工業生産指数
図表Ⅰ-3-7　アメリカの雇用動向
図表Ⅰ-3-8　アメリカのGDPギャップとコア個人消費デフレータ
図表Ⅰ-3-9　アメリカの期待インフレ率
図表Ⅰ-3-10 アメリカ連邦政府財政収支見通し
図表Ⅰ-3-11 米国財政赤字の対名目GDP比1%

図表一覧

の拡大が長期金利に与える影響
図表Ⅰ-3-12 アメリカの主要金利
図表Ⅰ-3-13 中国の実質経済成長率と消費者物価上昇率
図表Ⅰ-3-14 中国の不動産価格指数と固定資産投資
図表Ⅰ-3-15 中国政府の経済引き締め政策
図表Ⅰ-3-16 中国のマネーサプライと銀行貸出
図表Ⅰ-3-17 日本の中国向け輸出（品目別増加寄与度）
図表Ⅰ-3-18 日本の輸出増加の地域別内訳
図表Ⅰ-3-19 固定資産投資比率（固定資産投資/GDP）
図表Ⅰ-4-1 名目民間設備投資比率
図表Ⅰ-4-2 設備投資計画の足取り（日本銀行・全国短観）
図表Ⅰ-4-3 在庫循環図
図表Ⅰ-4-4 実質でみた家計の所得環境
図表Ⅰ-4-5 世帯の職業別名目消費支出と可処分所得の推移（3ヵ月移動平均値）
図表Ⅰ-4-6 勤労者世帯可処分所得の変動要因（3ヵ月移動平均）
図表Ⅰ-4-7 直近における企業収益予想（経常利益増益率）
図表Ⅰ-4-8 労働分配率（名目雇用者報酬／名目GDP）の動向
図表Ⅱ-1-1 製造業の国内設備投資と海外設備投資の前年度比
図表Ⅱ-1-2 OECD諸国内のハイテク製品輸出シェア
図表Ⅱ-1-3 日本のOECD内のハイテク製品輸出シェア
図表Ⅱ-1-4 ハイテク輸出の顕示比較優位（RCA）指数
図表Ⅱ-1-5 主要製品の世界シェア（2003年）
図表Ⅱ-1-6 主要国のR＆D支出（購買力平価換算）
図表Ⅱ-1-7 研究開発の生産性の実証研究例
図表Ⅱ-2-1 高齢者における人口あたり就業者比率・不就業者比率の内訳
図表Ⅱ-2-2 年齢階層別の人口比就業者比率の動き
図表Ⅱ-2-3 人口比による高齢者の就業比率および労働力比率の推移（60～64歳）
図表Ⅱ-2-4 性別・年齢階層別の完全失業率（15歳以上29歳未満、40歳以上）
図表Ⅱ-2-5 勤務延長制度および再雇用制度の普及率
図表Ⅱ-2-6 定年後の退職状況
図表Ⅱ-2-7 年齢階層別の所定内給与
図表Ⅱ-2-8 60歳を境とした企業規模別での男性賃金の変化①
図表Ⅱ-2-9 60歳を境とした企業規模別での男性賃金の変化②
図表Ⅱ-2-10 勤務延長・再雇用後の賃金の減額率別企業数割合
図表Ⅱ-2-11 高齢者の就業状況および年金受給状況
図表Ⅱ-2-12 仕事からの収入および年金受給額の状況
図表Ⅱ-2-13 年金受給者における年金受給額別の就業率
図表Ⅱ-2-14 在職老齢年金の創設および改正推移
図表Ⅱ-2-15 適切な退職年齢について
図表Ⅱ-2-16 雇用者の平均引退年齢
図表Ⅱ-2-17 定年退職制度を今後どうすべきか
図表Ⅱ-2-18 就業理由別の高齢就業者割合
図表Ⅱ-2-19 高年齢就業者の満足度
図表Ⅱ-2-20 仕事をしたいと思わない理由別高年齢非就業希望者割合
図表Ⅱ-2-21 仕事につけなかった理由別高年齢就業希望者割合
図表Ⅱ-2-22 年齢階級別仕事につけない理由の割合
図表Ⅱ-2-23 労働力率の推移と今後の見通し
図表Ⅱ-2-24 年齢階級別労働力人口の見通しと構成比
図表Ⅱ-2-25 労働力人口の対前年増減数と今後の見通し
図表Ⅱ-2-26 男女別、年齢階層別の人口比雇用者率
図表Ⅱ-3-1 若年層の完全失業率の推移
図表Ⅱ-3-2 新規高卒者の有効求人倍率
図表Ⅱ-3-3 新規大卒者の求人倍率
図表Ⅱ-3-4 若年者の職業能力についての企業の満足度
図表Ⅱ-3-5 各基礎能力を修得した場合の採用

図表一覧

可能性との相関
図表Ⅱ-3-6 新規学卒就職者の離職率（在職3年以内）
図表Ⅱ-3-7 雇用者数の増減（正社員、パート・アルバイト別）
図表Ⅱ-3-8 企業の今後の就業形態別採用意向
図表Ⅱ-3-9 正社員比率の変遷
図表Ⅱ-3-10 フリーターの人数の推移
図表Ⅱ-3-11 転職による雇用形態移動の状況
図表Ⅱ-3-12 フリーターであったことの評価別企業数割合
図表Ⅱ-3-13 フリーターであったことをマイナスに評価する理由別企業数割合（複数回答）
図表Ⅱ-3-14 求職活動をしたことがない理由（一度も求職活動をしたことがない「ニート」について）
図表Ⅱ-3-15 求職活動をやめてしまった理由（求職活動をしたことはあるが現在はしていない「ニート」について）
図表Ⅱ-3-16 生活費をまかなう主な収入（複数回答）
図表Ⅱ-3-17 パート・アルバイトを正社員に登用または採用する考え・制度の状況
図表Ⅱ-3-18 若年層が担当する仕事量
図表Ⅱ-3-19 若年層の精神的負担
図表Ⅱ-3-20 OFF-JTの実施状況

「経済社会研究委員会」について

経済社会研究委員会は、連合総研における常設の研究委員会です。経済情勢報告のとりまとめにあたり、当委員会において本報告書で取り上げる検討課題についてご議論いただくとともに、各委員からご助言をいただいています。

【委員構成】

主　査	田中　努	中央大学総合政策学部教授
委　員	井上　定彦	島根県立大学総合政策学部教授
委　員	太田　清	内閣府経済社会総合研究所上席主任研究官
委　員	神林　龍	東京都立大学経済学部助教授
委　員	駒村　康平	東洋大学経済学部助教授
委　員	貞廣　彰	早稲田大学政治経済学部教授
委　員	得本　輝人	国際労働財団理事長
委　員	原田　泰	株式会社大和総研チーフエコノミスト
委　員	吉川　薫	白鷗大学経営学部教授

第 I 部
持続的な景気回復の条件は何か

第 1 章　日本経済の動向

第 2 章　改善が進んだ雇用環境

第 3 章　世界経済の動向

第 4 章　持続的な景気回復の条件は何か

第１章　日本経済の動向

第Ⅰ部　第１章のポイント

第１節　景気回復の要因

○ 各種のマインド指標でみると、もはや「バブル後」ではない。

○ 今回の回復は、政府支出が増加しない中、最初に輸出が先導し、その後民間設備投資が主導。その間、民間部門の必死の努力で過剰債務が整理され、損益分岐点比率が低下するなど、財務体質が健全化。

○ 反面、今回の回復では、地域間・企業規模間の格差が拡大。

○ この背景として、大企業を中心とする経費削減が中小企業へのしわ寄せとなったほか、今回の回復を主導した輸出や設備投資、ITといった需要増加が格差を拡大。

○ 地域間格差では、公共投資の削減も格差拡大に影響。

第２節　後退するデフレ

○ GDPギャップの縮小によりデフレが後退したことに加え、素原材料価格の上昇もあって国内企業物価は上昇に転じ、期待インフレ率も上昇。

○ ただ、今後については、非製造業を中心として生産性が向上して供給能力が増加しやすい状況にあり、デフレ脱却には今しばらく時間がかかる。

第３節　金融面の動向

○ 非金融法人は、キャッシュ・フローの範囲内の設備投資で借入金の返済を続けているため、設備資金需要が顕現化しない地合いにある。

○ 信用乗数は、平均でみると依然低下しているものの、限界的な変化では今春より上昇。貨幣の限界流通速度も下げ止まりつつあるため、量的緩和政策の効果がこれから顕現化する可能性。

○ 長期金利上昇圧力に今後注意する必要。

○ 金融システムの動向は、地域銀行や協同組織金融機関では不良債権処理の速度は依然遅々としているものの、主要行を中心に処理が進展。

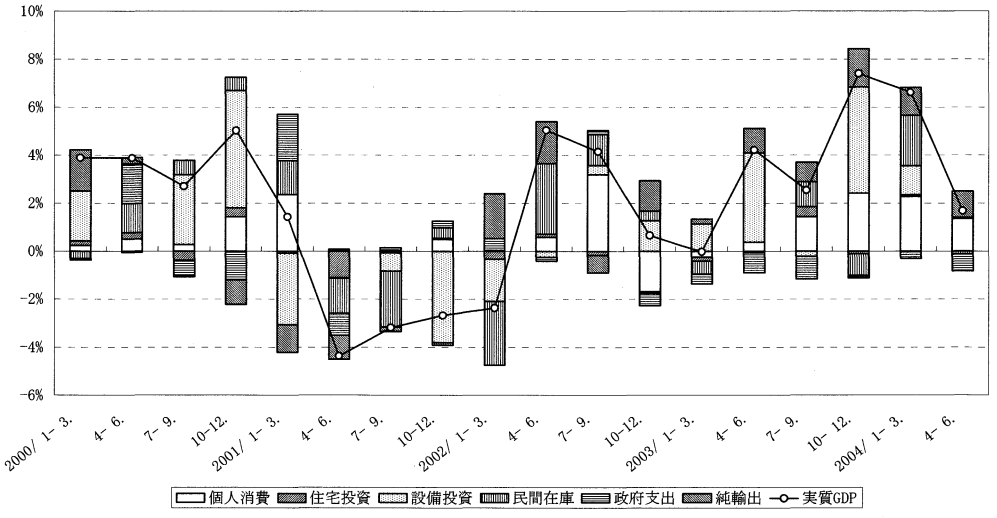
第１節　景気回復の要因

(1) 前2回の景気回復との比較

バブル崩壊後最高を更新する各種マインド

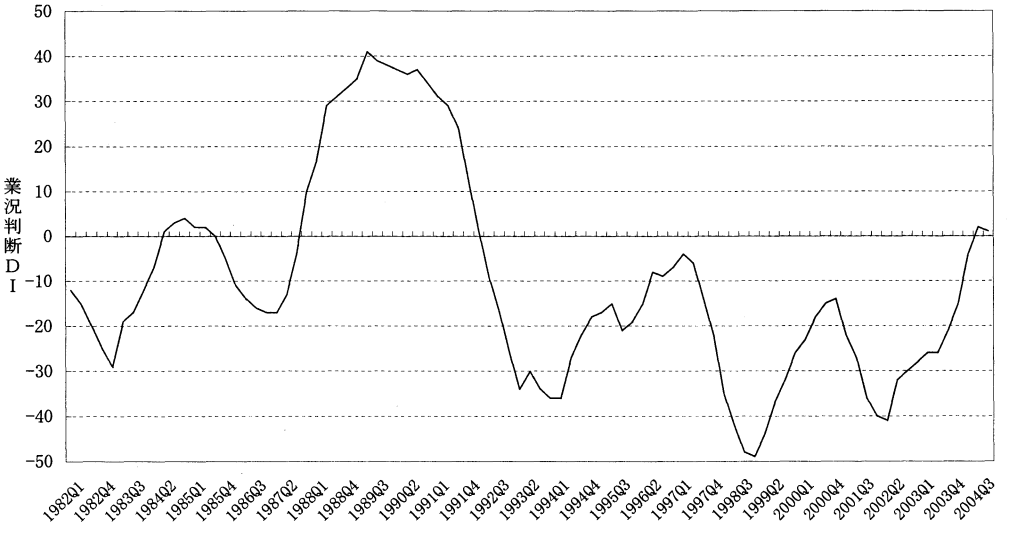
日本経済は、2002年2月以降景気回復過程に入っており、5四半期連続で前期比でみてもプラス成長となるなど、着実な回復を続けています（図表Ｉ-1-1）。また、各般のコンフィデンス指数を見てもバブル崩壊後で最高値を更新するなど、一段と好転しております。企業マインドをみるために日本銀行の「全国企業短期経済観測調査」の全業種・全規模の業況判断DIをみると（図表Ｉ-1-2）、本年6月にプラス2となり、「良い」との回答企業の割合が「悪い」との回答企業の割合を12年ぶりに超え、バブル崩壊後の最高を更新しました。他方、消費者マインドをみるために内閣府の「消費動向調査」の消費者態度指数をみると（図表Ｉ-1-3）、本年7月に48.7と、1991年6月の49.4以来の高い水準となり、バブル崩壊後の最高を更新しています。このような意識指標は、日本経済はもはや「バブル後」ではないと感じさせます。

図表Ｉ-1-1　実質GDP四半期別増減寄与度（年率）



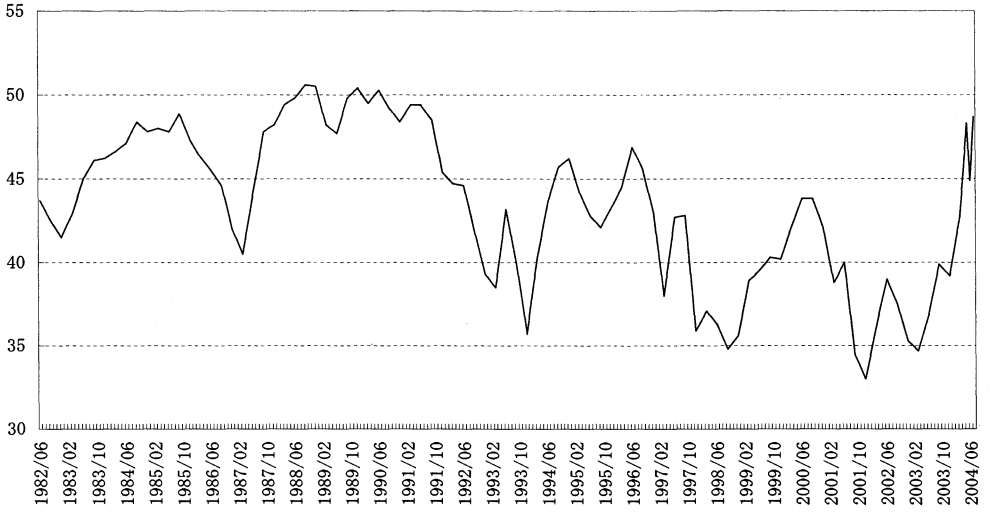
資料出所：内閣府「国民経済計算」

図表Ⅰ-1-2　日銀全国短観・業況判断DI（全業種・全規模）



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（常用雇用者ベース）

図表Ⅰ-1-3　消費者態度指数（原数値）



資料出所：内閣府「消費動向調査」

前2回の景気回復と対比した特徴

バブル崩壊後の景気回復は今回も併せると3回あります*1。前の2回の景気回復期と比較対照して何が相違するのかを仔細に検討しながら、今回の回復の本質を浮き彫りにしたいと思います。**図表Ⅰ-1-4**は、景気の谷を100とした指数で実質GDPの各需要項目がどのように立ち直っているかを景気回復期毎にプロットしたものです。これをみると、本年1～3月期は景気の谷から8四半期経過しており、景気の谷と対比した実質GDPの変化は今回が一番大きいことがわかります。財・サービスの輸出が今回一番著しく、やや遅れて民間設備投資の回復が追いついて来たことが窺われます。今回の民間最終消費支出の回復は、1993年からの回復と1999年からの回復のちょうど中間のペースであり、政府支出に至っては前2回と相違して引き続き減少していることがわかります。このように、公的需要は減少しながらもそれを上回る輸出や設備投資の増加が今回の景気回復の主なエンジンであり、GDPの約6割を占める民間最終消費支出の回復はやや遅れ、そのペースも比較的緩やかなものとなっています。

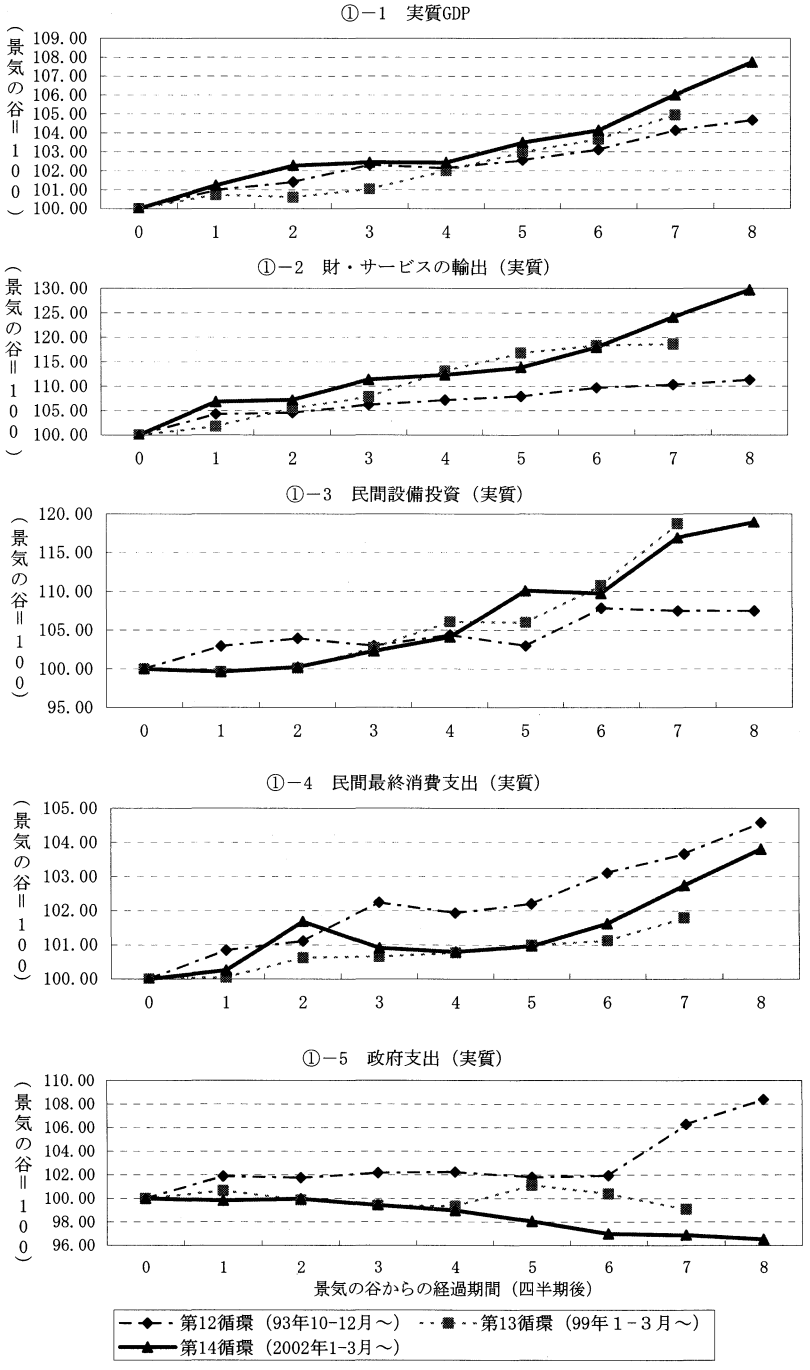
次に、企業部門と労働分野の指標の回復状況をみるために、景気回復期毎に各指標のレベルを**図表Ⅰ-1-5**にプロットしています。まず、企業収益を売上高経常利益率（法人季報・季節調整値）でみると、直近は3.26％とバブル崩壊後の最高を更新しています。ところが、雇用・賃金分野に目を転ずると、雇用者数は今回それほど増えておらず、前回の景気の山の水準を越えていません。現金給与総額指数でみた賃金に至っては、景気が回復しているにもかかわらず基調として減少したままになっています。このように、雇用や賃金の回復を後回しにして企業収益を回復させている姿が浮き彫りになっています。

輸出を中心とする売上数量の増加が交易条件悪化を克服して達成した企業収益の改善

それでは、企業の基盤となる企業収益の改善はどのようなものがもたらしたのでしょうか。企業収益は2003年度も全産業で16.9％、製造業で18.4％、非製造業で15.9％の大幅な増益を示しました。まず、製造業における経常利益の増加をもたらした要因をみてみましょう。**図表Ⅰ-1-6**では、経常利益の前年同期比を売上数量要因、売上価格要因、交易

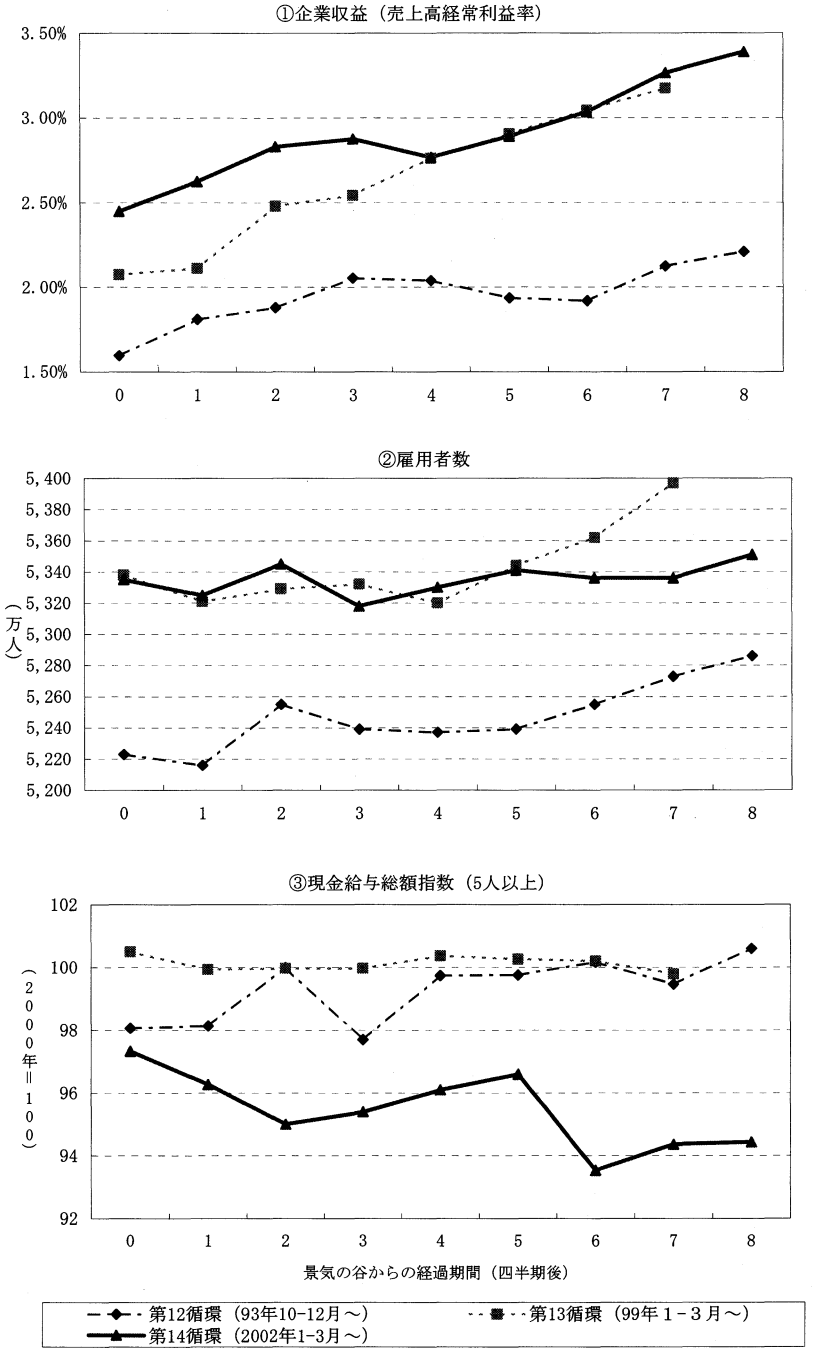
＊1 1993年11月から始まり1997年5月に終了した第12循環の景気拡大期、1999年2月から始まり2000年10月に終了した第13循環の景気拡大期と今回の2002年2月から始まった第14循環の景気拡大の3回。

図表Ⅰ-1-4　バブル崩壊以降の3回の景気回復期の比較



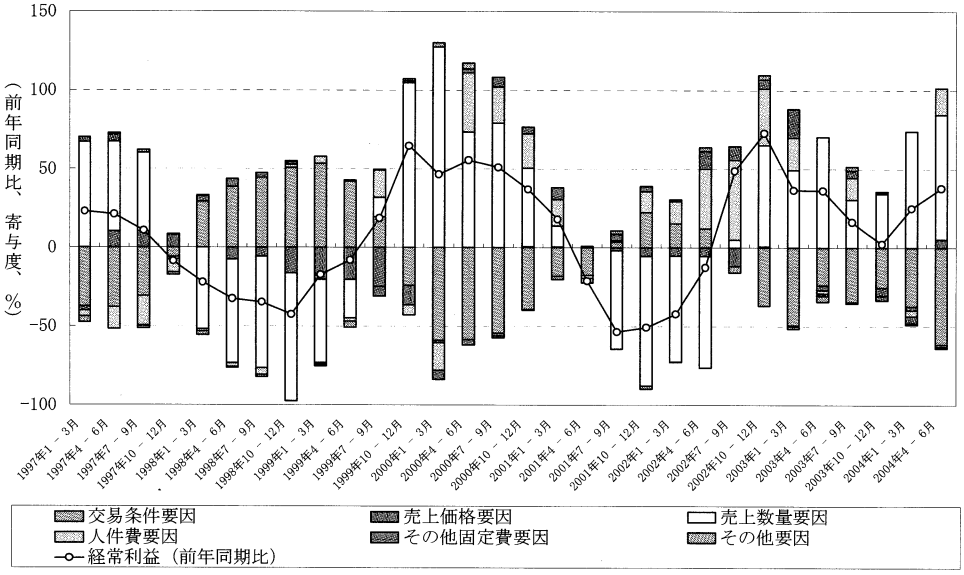
資料出所：内閣府「国民経済計算」

図表Ⅰ-1-5　バブル崩壊以降の3回の景気回復期の比較（企業・労働関連）



資料出所：財務省「法人企業統計季報」及び総務省「労働力調査」並びに厚生労働省「毎月勤労統計」

図表Ⅰ-1-6　製造業の経常利益の要因分解



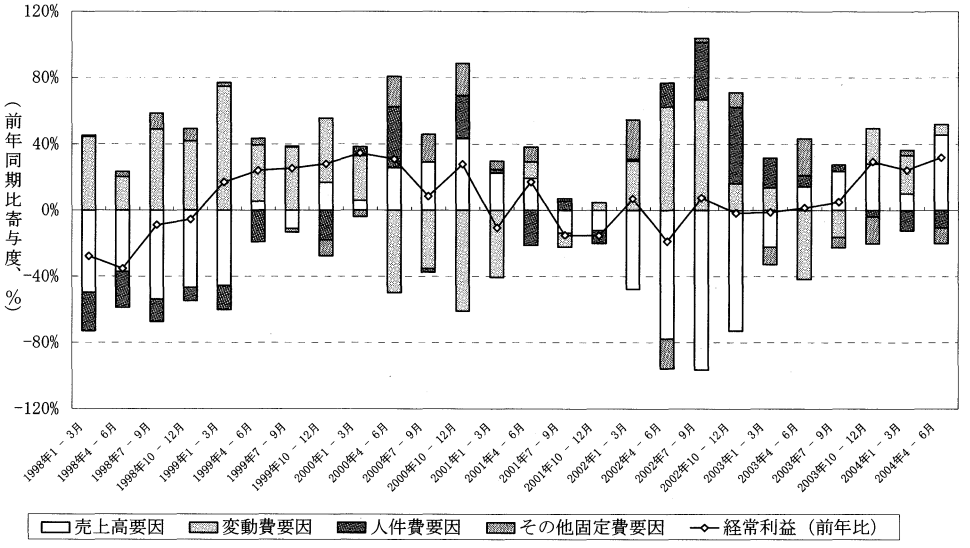
資料出所：財務省「法人企業統計季報」、日本銀行「製造業部門別投入・産出物価」

条件要因*2、人件費要因、その他固定費要因等に要因分解しています。これによると、2002年10～12月期以降の製造業の収益改善は主として売上数量要因であることが分かります。交易条件要因は原油を中心とする一次産品価格が上昇する一方で、産出価格が停滞していることで採算がやや悪化しています。後者の交易条件要因の悪化を前者の売上数量の増加が上回ったことで全体の企業収益が改善する姿となっています。2002年度に大きな収益改善要因となった人件費要因は2003年度以降あまり大きなものとなっておらず、人件費の圧縮がこのところ一段落していることをうかがわせます。このように、2003年以降の製造業の収益構造は交易条件の悪化が減益要因となっているものの、売上増加で収益が増加する「増収増益」型となっています。非製造業についてみると（**図表Ⅰ-1-7**）、2003年度より増益の主要因は売上高の増加であることがわかります。

それでは、今回の主な収益改善要因である製造業の売上の増加は、内需と輸出のどちらが主に牽引したのでしょうか。名目値であるものの、日銀全国短観の売上計画で内需、

*2 多くの企業収益分析（例えば、日本銀行「製造業部門別投入・産出物価指数」等）に倣い、産出価格を投入価格で割った値を交易条件としています。

図表Ⅰ-1-7　非製造業の経常利益の要因分解



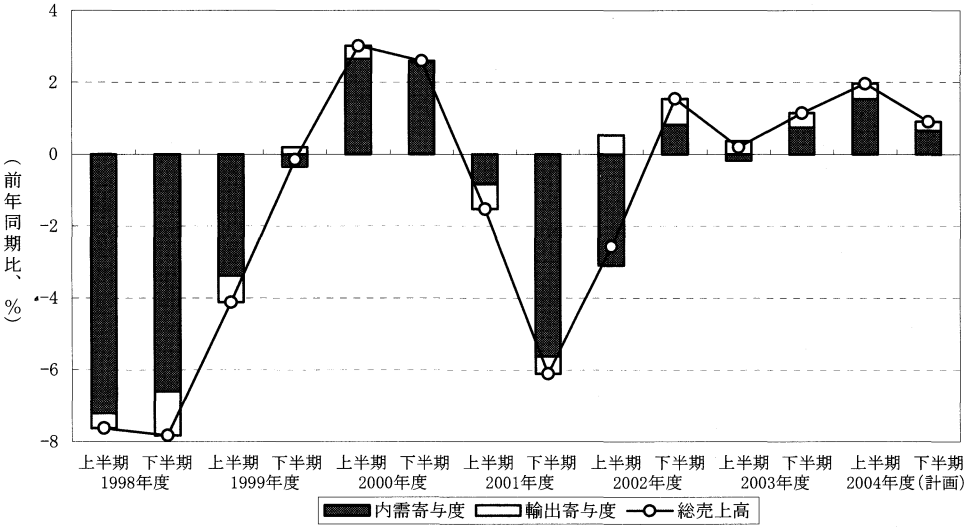
資料出所：財務省「法人企業統計季報」

輸出別の寄与度をみると（図表Ⅰ-1-8）、全産業では主に内需の変動による部分が大きいものの、2002年度上半期以降輸出がプラスに寄与しています。製造業では、相対的に輸出の寄与が大きく、2002年度以降の売上増加の大半は輸出が寄与し、2000年にかけての景気回復期と比べても寄与度が大きくなっています。

このような企業収益の改善が過剰債務の重石を軽減しています。非金融事業法人の債務負担の動向をみるために、債務償還年数（有利子負債・キャッシュフロー倍率）をみると（図表Ⅰ-1-9）、一般に製造業より非製造業の方で水準が高く、大企業より中小企業の方で水準が高いことが分かります。総じて言うと、バブル発生以前の1980年初頭の水準まで減少しており、過剰債務の整理も峠を越した感があります。特に大企業は、製造業で1961年以降の最低を更新していますし、いわゆるバブル3業種と言われた建設、卸・小売、不動産も1971年以来の低水準を記録しています。ただ、中小企業に限ってみると、製造業、非製造業とも債務の減少がかなり緩やかで遅れています。以上まとめると、中小企業は遅れているものの、バブルのときに積み上がった過剰債務の重圧がかなり軽くなっていることを示しております。

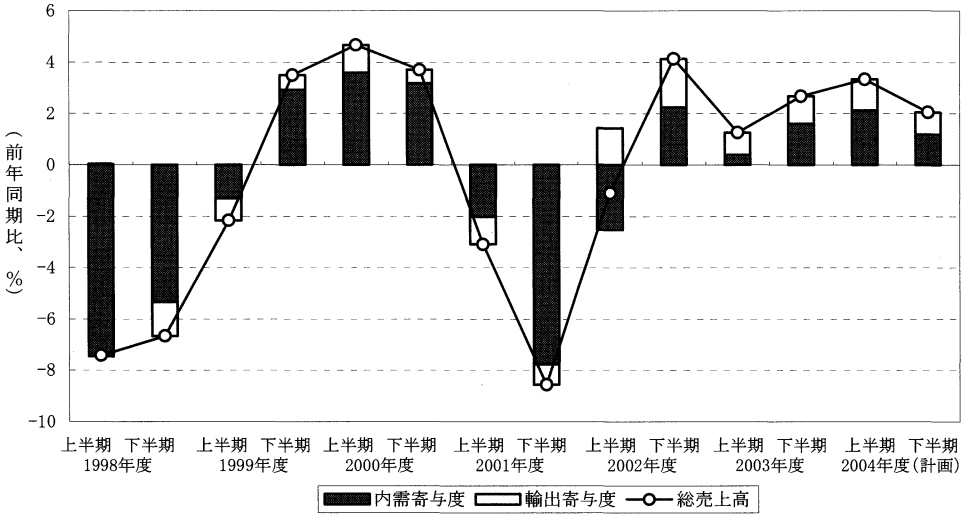
図表Ⅰ-1-8　企業売上の内外需別寄与度

①全産業の売上寄与度



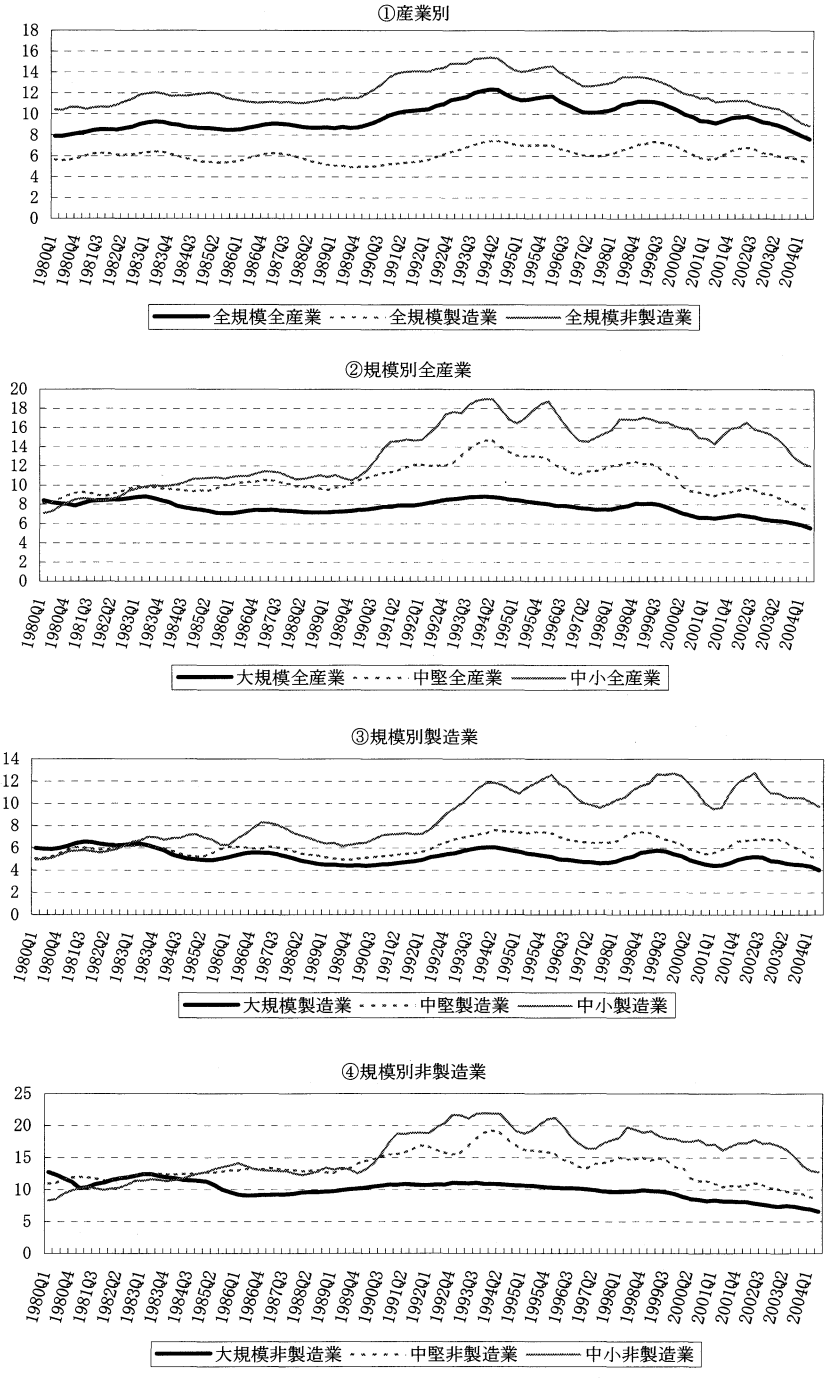
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

②製造業の売上寄与度

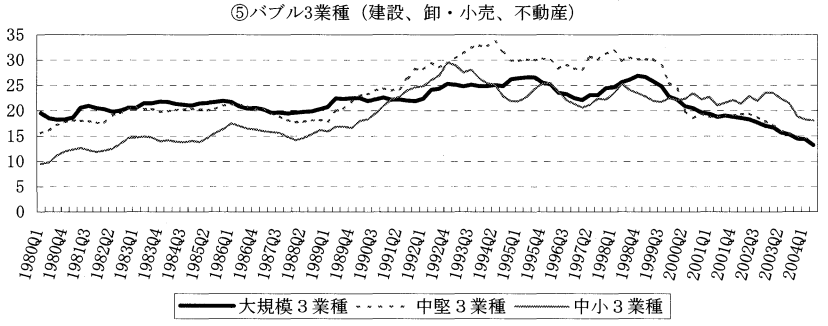


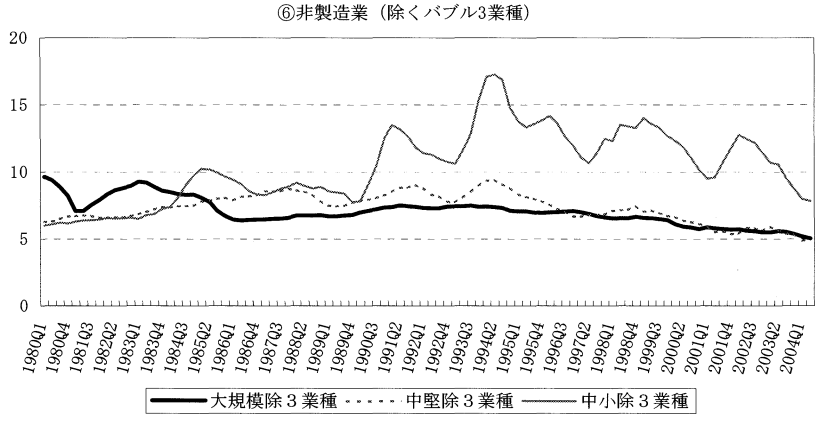
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

図表Ⅰ-1-9　債務償還年数（規模別有利子負債・キャッシュフロー倍率）の状況　その1



図表Ⅰ-1-9　債務償還年数（規模別有利子負債・キャッシュフロー倍率）の状況　その2

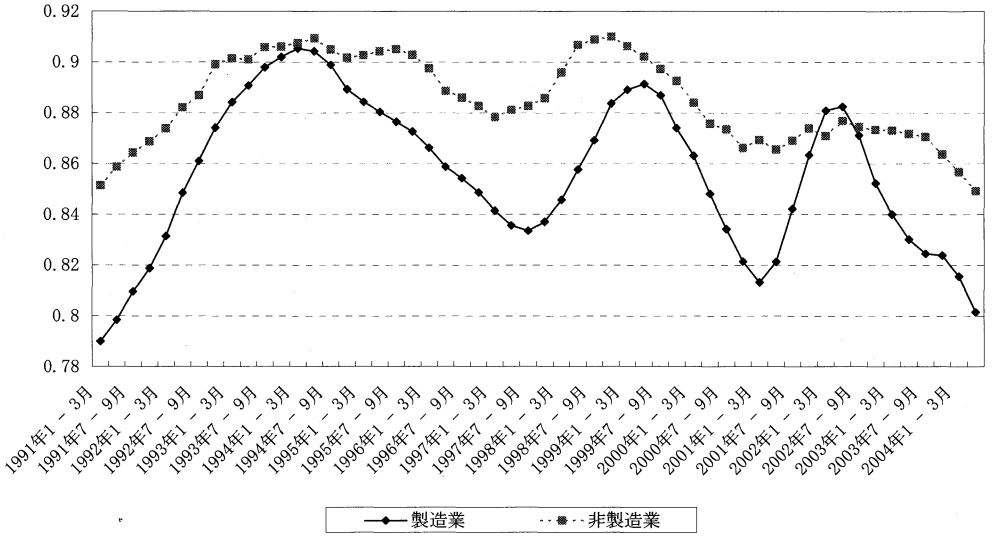




(注1) 有利子負債・キャッシュフロー倍率＝有利子負債／キャッシュフロー（後方4期移動平均値）
(注2) 有利子負債＝社債＋金融機関借入金＋その他の借入金
(注3) キャッシュフロー＝減価償却費＋経常利益／2
資料出所：財務省「法人企業統計季報」

以上のような過剰債務の圧縮や2002年度にかけて行われた人件費の圧縮により、損益分岐点比率は製造業を中心に低下しており、強固な財務体質に改善しています（図表Ⅰ-1-10）。どの程度強固かを試すために、売上高が5％減少した場合や長期金利が1％ポイント上昇した場合の経常利益に対する影響をみてみることにします（図表Ⅰ-1-11）。これによると、製造業、非製造業ともそれぞれ同じインパクトを与えても以前ほど経常利益が悪化しなくなっています。

図表Ⅰ-1-10　損益分岐点比率（4期移動平均）



資料出所：財務省「法人企業統計季報」

図表Ⅰ-1-11　売上高減少や金利上昇が経常利益に与える影響

①売上高が５％減少した時の経常利益の変化率

	製造業	非製造業
1998年度	−45.8%	−54.8%
2003年度	−27.5%	−36.0%

（備考）財務省「法人企業統計季報」より連合総研推計

②長期金利が１％ポイント上昇した時の経常利益の変化率

	製造業	非製造業
2002年度	−5.8%	−10.0%
2003年度	−3.5%	−5.9%

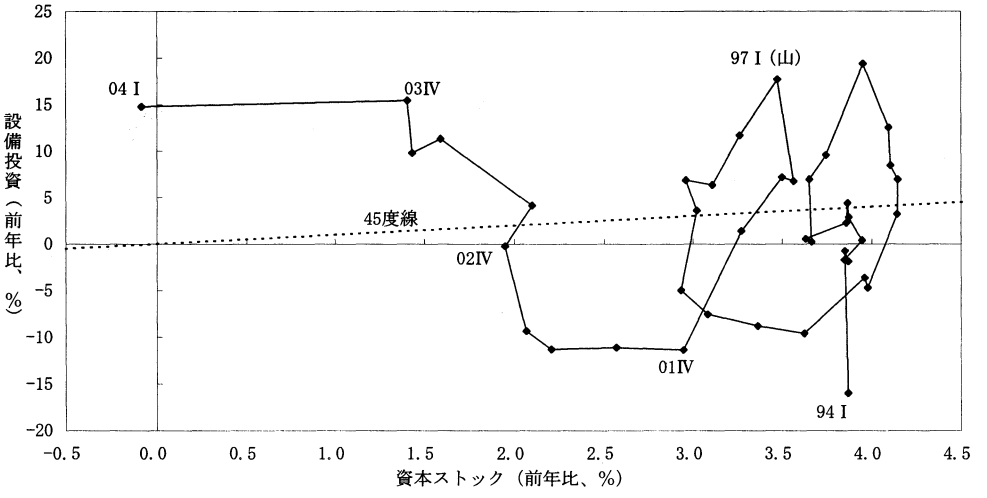
（備考）第一生命経済研究所（2004年６月）より抜粋

急上昇する生産設備のスクラップで旺盛な設備投資の割に高まらない資本ストック

2001年にストック調整に入っていた民間企業設備投資は、このような企業収益の改善や過剰債務の減少や売上の増加を受けて、ストック調整が2002年に終了し、2003年に入り盛り上がりを見せています（図表Ⅰ-1-12）。しかしながら、生産設備の老朽化を受けて製造業や運輸通信業を中心に除却率が2003年度より急上昇*3して資本ストックの増加を抑制しており、2003年度末には前年比で若干ながらも減少しています（図表Ⅰ-1-13）。この

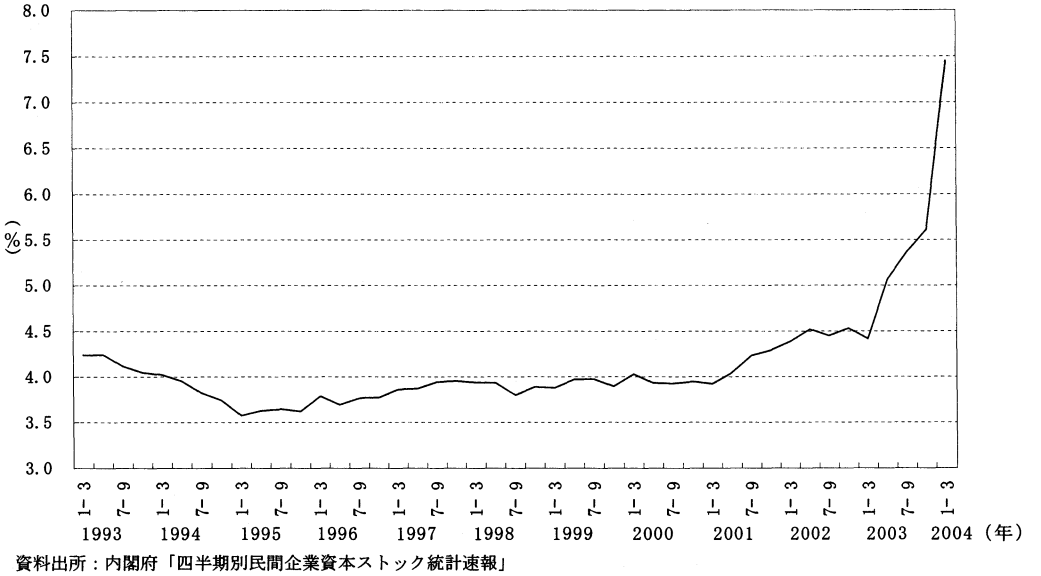
*3 財務省「法人企業統計季報」で名目除却率（有形固定資産売却滅失振替等／前期末有形固定資産）を業種毎にみると、製造業のうち鉄鋼業で2003年から、運輸通信のうちその他の運輸（陸運・水運以外）通信が2004年から異常に高い数値を示しているので、その解釈には留意が必要です。

図表Ⅰ-1-12　日本の設備投資循環（個人企業を含む全産業）



資料出所：内閣府「四半期別民間企業ストック統計速報」

図表Ⅰ-1-13　資本ストック除却率（後方4期移動平均）



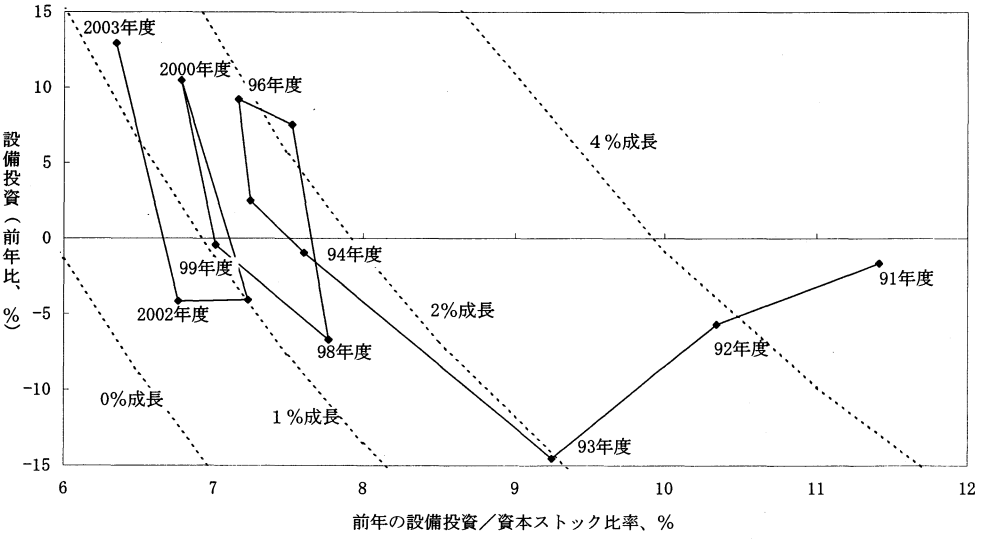
資料出所：内閣府「四半期別民間企業資本ストック統計速報」

ような除却の高まりは更新投資を誘発するとともに、生産能力を抑制するため、資本ストック調整が起こり難くなっています。それとともに、資本設備年齢の若返りに向けた動きが浮き彫りとなっています。他方、設備投資の循環からみた期待成長率の動向をみるために、設備投資増加率を縦軸に、「設備投資／資本ストック」比率を横軸にとった曲線をプロットすると（**図表Ｉ-1-14**）、期待成長率の水準に対応した双曲線が描け、左下にあればあるほど低い期待成長率に対応しています。2003年度は2000年度ほどではないものの、期待成長率がやや上昇していることがうかがわれます。また、内閣府の「企業行動アンケート調査」でみた今後3年間の期待成長率は、昨年の0.7％から今年は1.4％に上昇しており、資本ストック循環図で見た期待成長率の上昇と軌を一にしています。

今回の景気回復の主要因

以上、日本経済を概観してきましたが、企業部門でも過剰債務の整理の進展と設備投資や新規採用計画の増加など前向きの企業活動は、バブル崩壊後の長く苦難に満ちた調

図表Ｉ-1-14　日本の設備投資循環と期待成長率（個人企業を含む全産業）



資料出所：内閣府「民間企業ストック統計」

整過程が最終局面にさしかかりつつあることをうかがわせます。また、家計部門の回復はやや遅れておりますが、堅調な企業部門の回復が家計部門へ波及しつつあり、自律的回復に向けた萌芽が見えつつあります。これまでの今回の回復を振り返ると、政府支出が減少し続けても景気が回復したことに加え、日本銀行の量的緩和にもかかわらずマネー・サプライは伸び悩んでいます。そのため、今回の回復は、いわゆる積極的なマクロ経済政策によってもたらされたとは言い難い部分がかなりあると思われます。民間部門の文字通り血のにじむような財務体質健全化に向けた努力で過剰債務の整理が進展しています。こうした中、世界経済*4の回復を背景とした輸出の増加とそれを受けた民間設備投資の増加とデジタル家電に代表されるようなIT分野での独立的な需要の拡大が経済成長のエンジンになってきています。このように、今回の回復は、国内の政策要因というよりは、輸出の増加に支えられた部分や民間部門の必死の自助努力でもたらされた部分の方が大きいと考えられます。

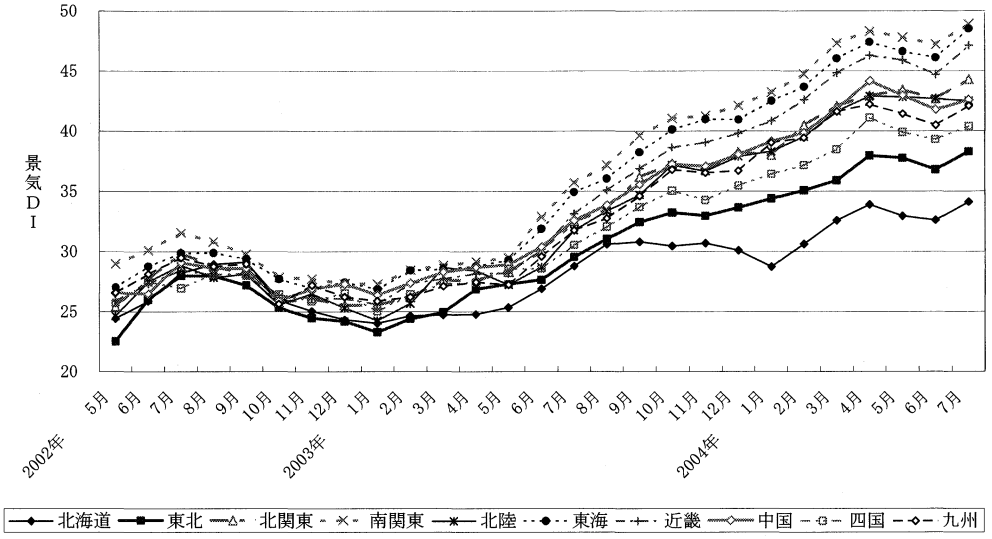
(2) 今回拡大している地域間、規模間格差

格差拡大の実態

今回の回復のもう一つの大きな特徴は地域間、企業規模間格差*5が拡大していることです。**図表Ⅰ-1-15**は帝国データバンクの景気DI*6を地域別にみたものです。地域別格差はほぼ一貫して南関東が一番高く、2003年の初めまでは東北、その後は北海道が一番低くなっており、大都市圏と地方圏の格差が拡大しているのが読み取れます。地域別のバラツキ度合いを定量的にみるために、地域別景気DIの変動係数を計算すると、2002年の9月で8.9ポイントであったのが、直近の2004年7月に35.3と4倍弱も上昇し、特に今年に入ってからの上昇が顕著となっています。他方、同じデータで大企業と中小企業の景気DIの

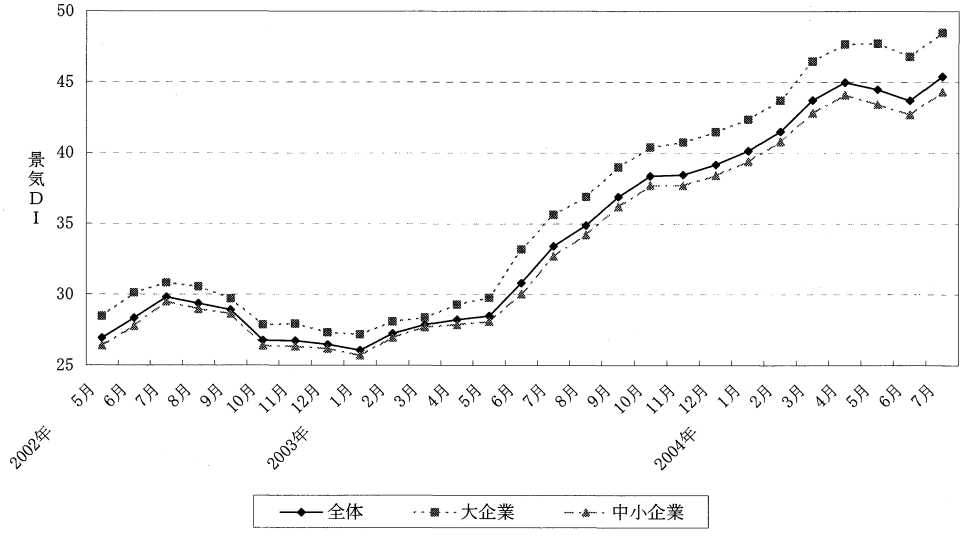
＊4 輸出の回復の背景となっている世界経済の回復については、第3章で詳述することとします。
＊5 こうした業種においては、そもそも規模と範囲の経済が働き、消費者の価格感応性の高い業種では、大企業は中小企業と比べるとコスト優位に立てます。中小企業が大企業に対抗するには企業成長を通じた企業規模の拡大に邁進することが必要でしょう。
＊6 調査対象2万2096社、有効回答数1万社強。有効回答者数で日本銀行の全国企業短期経済調査のサンプル数と同等の大きさを持ちます。なお、DIの計算方法は、「非常に悪い」、「悪い」、「やや悪い」、「どちらともいえない」、「やや良い」、「良い」、「非常に良い」の7段階の評価にそれぞれ、0、1/6、2/6、3/6、4/6、5/6、6/6の点数を与え、これらの回答区分のウェイトを乗して産出しています。

図表Ⅰ-1-15　地域別景気DI



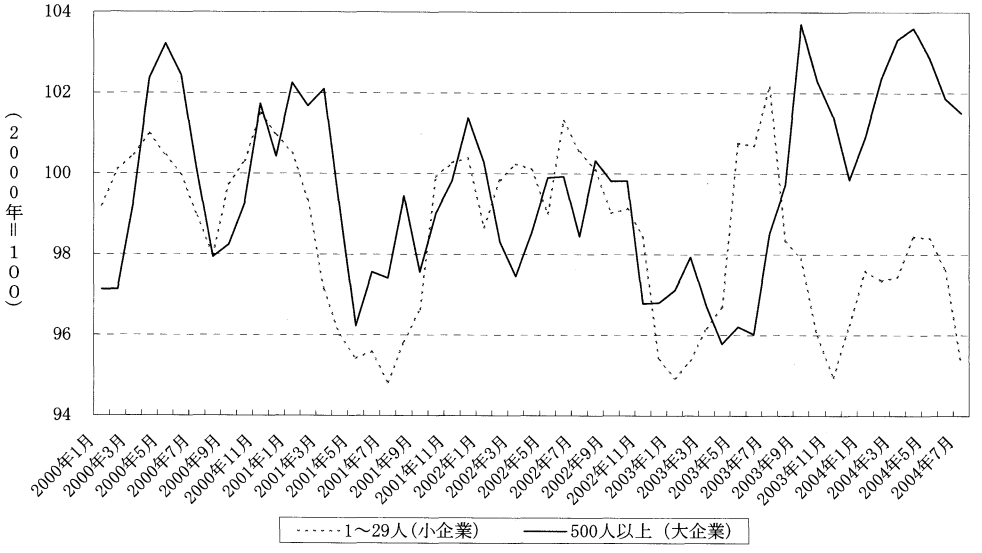
資料出所：帝国データバンク「景気動向調査」

図表Ⅰ-1-16　企業規模別の景気ＤＩ



(注) DIは非常に悪いから非常に良いまでの7段階に０～100の点数を与えた加重平均値。
資料出所：帝国データバンク「景気動向調査」

図表Ⅰ-1-17　勤務先規模別実質消費支出（3ヵ月移動平均）



資料出所：総務省「家計調査」

格差をみると（図表Ⅰ-1-16）、2003年3月に0.7ポイントであったのが、直近の2004年7月に4.2ポイントと6倍も拡大しています。

また、このような企業規模間の格差の拡大を背景に、今年に入ってから世帯主が大企業に勤務する世帯での家計消費が改善しているのに対し、小企業に勤務する世帯では一進一退の域を脱していません（図表Ⅰ-1-17）。

格差拡大の要因

このような格差は一体どのような要因によるものでしょうか。まず、地域別には個々の産業の地域立地、ないしはそれぞれの地域の産業構造に影響される部分が大きいと考えられます。建設業は公共投資の削減により低迷を続けています。1995年地域間産業連関表*7の公共投資の生産誘発依存度をみると（図表Ⅰ-1-18）、北海道で9.8％、東北で6.9％、四国6.1％と地方圏では高いのに対し、関東で3.9％、中部で3.4％、近畿で4.4％と大都市

*7 1995年と10年近く前のデータなので、その後の産業構造の変化を反映していない点に留意する必要があります。

圏では低くなっています。このように、地方圏で公共投資依存度が高く、公共投資減少の影響を直接受けるため、景気DIも低迷する姿となっています。加えて、今回の局面の当初に回復を主導したのは輸出と民間投資ですが、例えば中部、中国、関東、近畿など輸出と民間投資の生産誘発依存度の高い地域ほど（**図表Ⅰ-1-18**）、鉱工業生産増加率が高くなっているため、景気DIが高くなる傾向にあります。

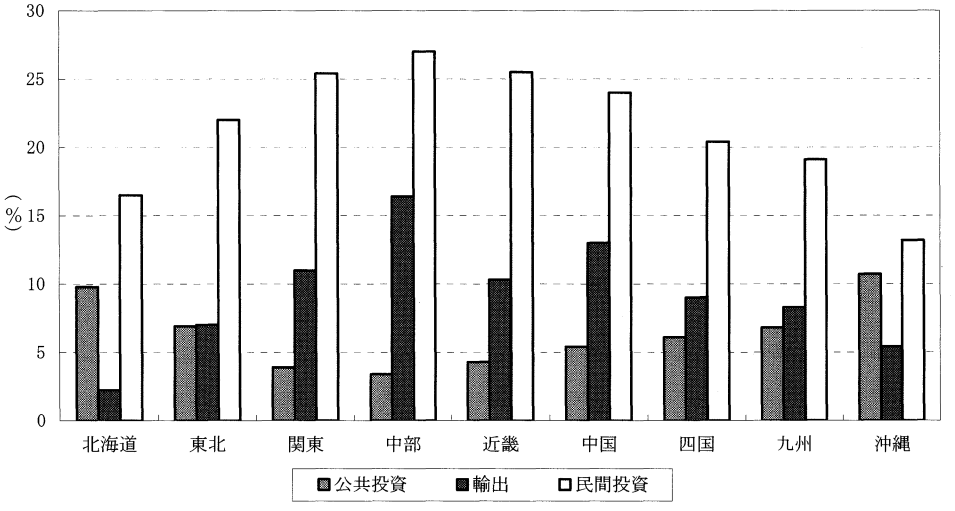
次に、企業規模間格差は、大きく分けて2つの要因で説明できます。一つは、大企業は収益が回復していても一層の収益改善を図るため、コスト削減を継続しています*8。この結果、資材や役務の調達削減や単価低下で中小企業にしわ寄せがきています。もう一つは、今回の景気回復を主導した輸出と設備投資やIT需要の国内生産への波及の違いに帰着します。すなわち、これらの需要拡大の効果が大企業に集中する構造になっているためです。中小企業庁の「2000年規模別産業連関表」の生産誘発係数*9は（**図表Ⅰ-1-19**）、これらの構造を浮き彫りにします。

まず、需要項目別に見て中小企業の生産誘発係数が最も高いのは、家計外消費*10でほとんど1となっています。大企業の経費削減で最も早く最も大きくカットされたのは、交際費や法定外の福利厚生費です。その依存度は中小企業では7%と小さなものですが、中小非製造業の産出の減少に大きく寄与しているものと見られます。次に、輸出の生産誘発係数は、大企業で1.08と大きいのに対して中小企業で0.68と小さくなっています。しかも大企業の輸出依存度が25.5%なのに対し、中小企業は13.6%しかありません。従って、今回の輸出増加の恩恵は大企業中心となり、中小企業はそれほど大きくありません。また、IT関連需要拡大の効果も大企業中心となっています。中小企業庁の規模別産業連関表によると、IT産業の規模別国内生産のウェイトは大企業で79.5%、中小企業で20.5%となっています。また、IT産業に1単位需要が発生した場合の生産波及効果は、大企業の

*8 景気回復が明確化した今年に入ってからも、大手電機・機械メーカーを中心に調達先や調達部品数の削減を通じて資材調達コストを削減する動きがあります。
*9 ある需要が1単位発生したときに当該産業にどれだけの産出拡大効果があるかをみるものです。以下では、大企業と中小企業に分類できる業種に限定して係数や依存度を見ています。生産誘発係数は中間投入だけ経済効果が大きく見えますが、純粋な経済効果をみる付加価値誘発係数の企業規模間格差は同様の傾向にあります。
*10 これは聞きなれない用語ですが、いわゆる「企業消費」であり、その範囲は、福利厚生費（雇用者所得に含まれるものや内生部門に計上されるものを除く）、交際費、接待費及び出張費から実際に支払った運賃を除いた分（主として宿泊費と日当）となります。

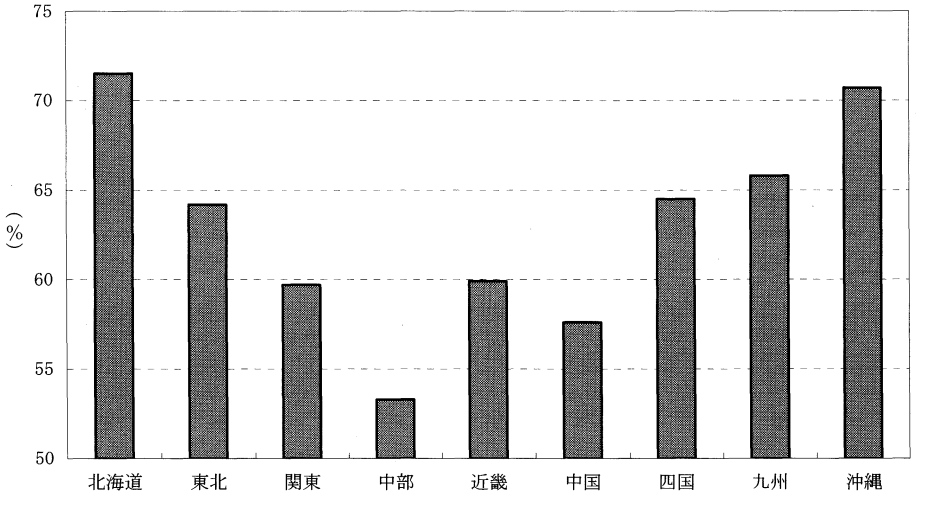
図表Ⅰ-1-18　地域別にみた生産誘発依存度

① 公共投資、輸出、民間投資



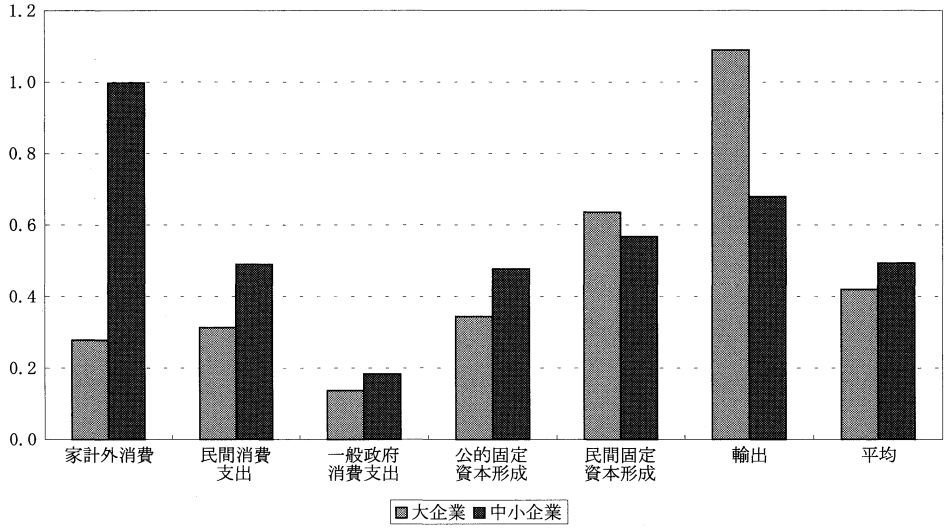
資料出所：経済産業省「1995年地域間産業連関表」及び国土交通省「1995年建設部門地域間産業連関表」

②消費



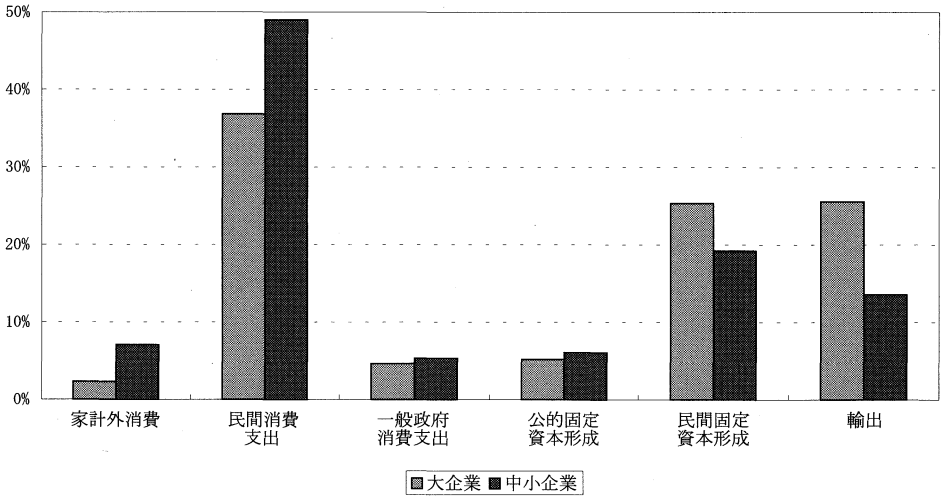
資料出所：経済産業省「1995年地域間産業連関表」

図表Ⅰ-1-19　企業規模別・需要項目別生産誘発係数



（注）大企業と中小企業に分類される業種のみ集計。
資料出所：中小企業庁「2000年規模別産業連関表（事業所ベース）」

図表Ⅰ-1-20　企業規模別･需要項目別生産誘発依存度



（注）大企業と中小企業に分類できる業種のみ集計。
資料出所：中小企業庁「2000年規模別産業連関表」

1.14に対して、中小企業は0.48に過ぎません。さらに、最近ではIT分野を中心にブラック・ボックス化が進み、下請け企業への発注を減らしているため、中小企業への波及は小さくなっていくとみられます。さらに、民間固定資本形成の生産誘発係数は大企業の0.64に対して中小企業では0.57とやや小さくなっています。また、生産誘発依存度*11も大企業で25.3%なのに対し、中小企業は19.2%とやや低くなっています。このため、設備投資の増加は全体として大企業の産出がより一層伸びる形で大企業と中小企業の格差を拡大させます。

では、どのような需要の拡大が格差を縮小させるのでしょうか。

まず、企業規模間の格差では、大企業より中小企業の方で生産誘発係数が高く、中小企業においてより生産誘発依存度が高い需要項目が増加すれば格差が縮小します。**図表Ⅰ-1-19**をみると、最も大きな効果を望めそうなのは、民間最終消費（民間消費支出）です。大企業の生産誘発係数が0.31となっているのに対し、中小企業では0.49と大きなものとなっています。生産誘発依存度は大企業で36.8%になっているのに対し、中小企業で49%と大きくなっています（**図表Ⅰ-1-19～20**）。次に期待できるのは*12、生産誘発係数の差異が大きい家計外消費ですが、それほど依存度が大きくありません。しかも、これは大企業の行動パターンが変わらない限り、その拡大は望めないでしょう。

次に、地域間格差については、地域別にみた消費の生産誘発依存度は、中国地方を除けば、総じて地方圏の方が高くなっています（**図表Ⅰ-1-18**）。このため、消費増加の恩恵は地方圏の方が相対的に享受できることになります。

このように、経済成長の主軸が中小企業のウェイトの高い民間最終消費に変われば、企業間格差や地域間格差が是正に向かうものと考えられます。ただ、公共投資の削減が続く間は地方圏の景況の回復は緩やかものにならざるをえませんし、輸出と設備投資とIT関連が景気回復を主導する間は大企業と中小企業との景況感格差はなかなか解消しにくいものと思われます。

＊11 各産業の生産額が、どの最終需要項目によってどれだけ誘発されたものであるか、そのウェイトを示すもの。
＊12 公的固定資本形成は、生産誘発係数の差異は比較的大きいものの、依存度は企業規模間であまり変わらなかったため、全体としての格差是正効果は小さなものとなっています。

第2節　後退するデフレ

GDPギャップの縮小とともにデフレが後退

景気回復に伴っていわゆるGDPギャップが縮小していることに加え、石油や金属を中心とした一次産品価格の上昇やその他の特殊要因からデフレが後退しています。まず、インフレ中立的なGDPギャップをGDPベースのフィリップス曲線から求めたのが**図表Ⅰ-1-21**です。2002年1～3月期に▲5.9％に達していたGDPギャップ*13は景気の回復とともに需要不足幅を急速に縮小し、直近の本年4～6月期には▲0.8％にまで縮小しています。GDPデフレータの前年比はGDPギャップの動きに遅れて同じ方向に動く傾向があるため、景気回復が持続すればGDPデフレータも下げ止まることが予想されます。

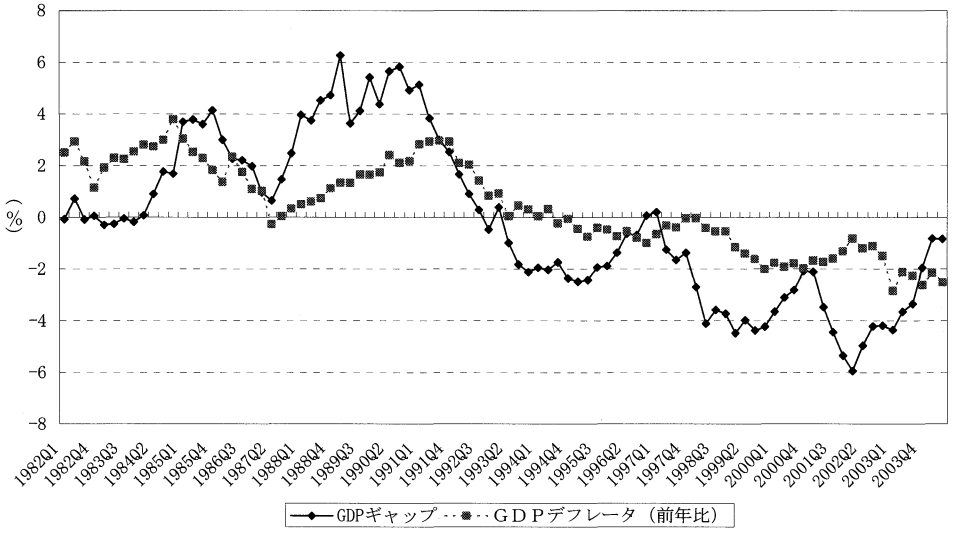
次に、物価を巡る環境をみると（**図表Ⅰ-1-22**）、中国経済の過熱や中東を巡る地政学的リスクを反映してエネルギー製品や非鉄金属や農産物を中心に上昇基調にあります。6月については中国経済の過熱が収まるとの見方から国際商品市況はやや反落しています。これらを反映して、円ベースでみた輸入物価指数も6月以降やや落ち着いた動きを示しています。

このような状況の下、国内企業物価指数の動向をみると（**図表Ⅰ-1-23**）、本年3月に前年比で上昇に転じ、足下の7月には1.6％の上昇となっています。最近の上昇には、石油製品や鉄鋼・非鉄金属等、米類や大豆類を中心とした農産物など一時的な要因で押し上げられている部分もあります。しかしながら、これらを除いた基調的な要因はマイナス幅が徐々に縮小して、7月には1998年3月以来5年4ヵ月ぶりにプラスに転じました。

さらに、日本銀行が金融政策でコミットしている消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）をみてみましょう（**図表Ⅰ-1-24**）。昨年の秋から冬にかけてマイナス幅が縮小し、前年比でほぼゼロ近傍まできましたが、今年の春以降は再びマイナス幅がやや拡大しています。しかし、もう少し仔細にみると、このマイナス幅の縮小と再拡大は、米の凶作といった一時的要因に加え、診療報酬の改定や発泡酒に係る酒税の引き上げといった制度

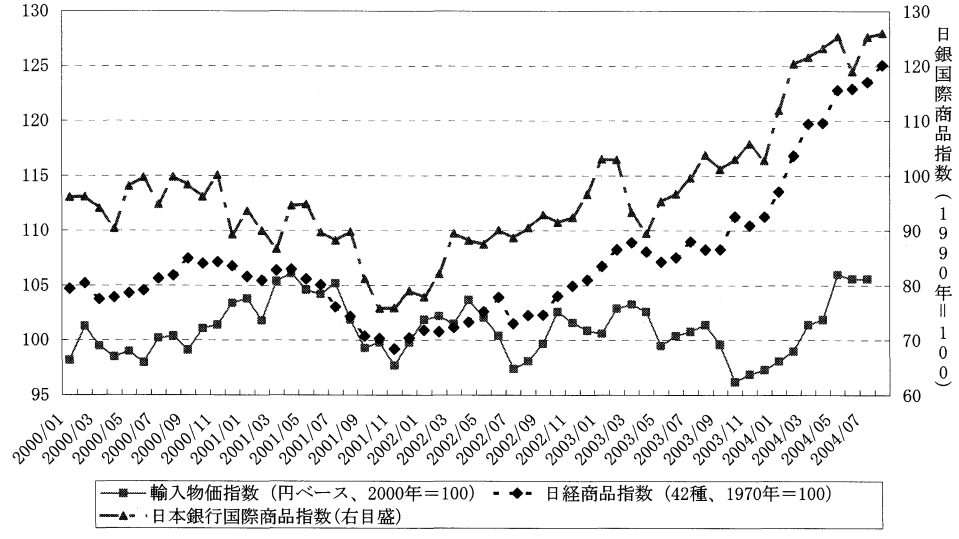
*13 参考までにOECDの経済見通しで試算されている日本のGDPギャップは、2003年▲1.8％、2004年0.0％、2005年1.5％となっており、足下の水準は連合総研推計とさほど違わないことがわかります。なお、ここのGDPギャップの推計は日本経済研究センター（2004年3月）の手法に沿って行いました。

図表Ⅰ-1-21　GDPギャップとGDPデフレータの動向



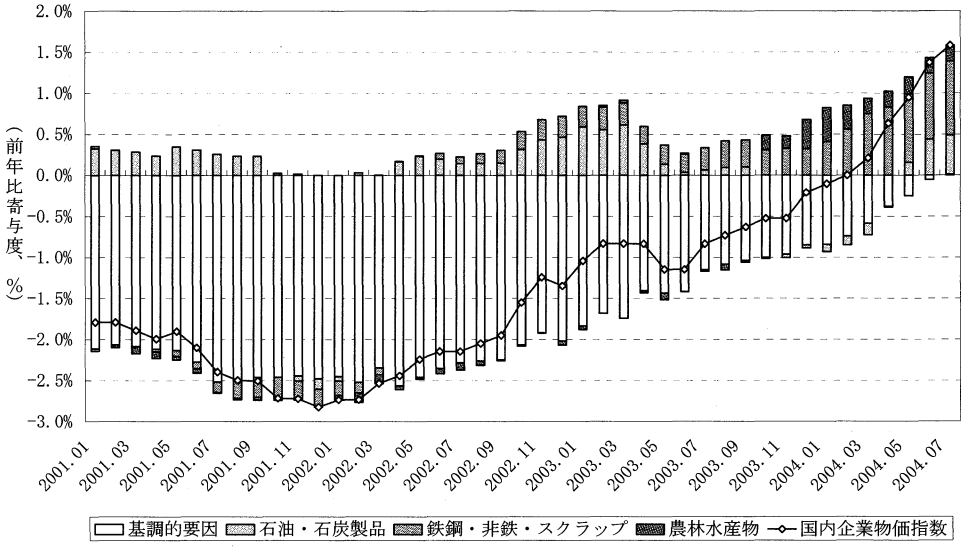
資料出所：内閣府「国民経済計算」等に基づき連合総研推計

図表Ⅰ-1-22　物価を取り巻く環境



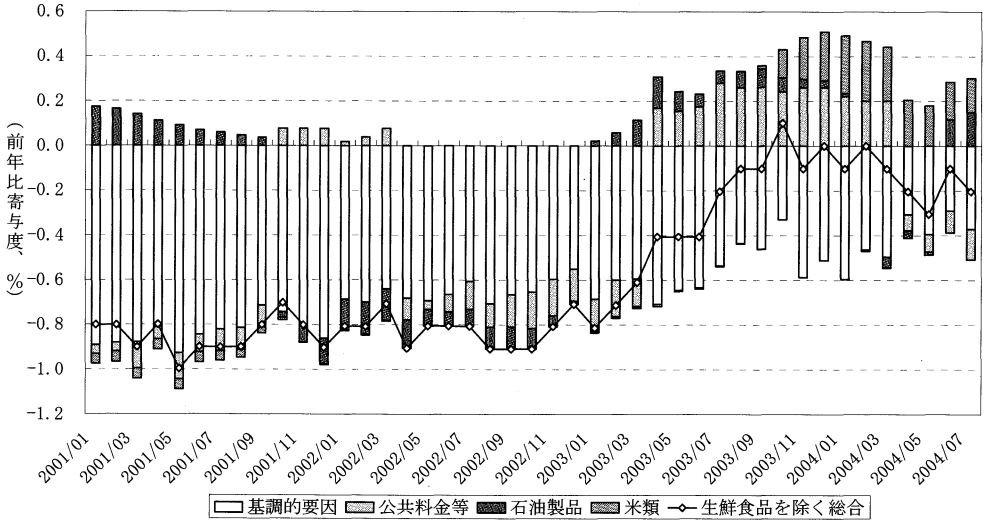
資料出所：日本銀行「金融経済月報」及び日本経済新聞

図表Ⅰ-1-23　基調的な国内企業物価騰落率



資料出所：日本銀行「国内企業物価指数」

図表Ⅰ-1-24　基調的な消費者物価騰落率（生鮮食品を除く総合）



（注）公共料金等＝公共料金＋発泡酒
資料出所：総務省「消費者物価指数」

的要因によってもたらされた部分が大きいことが分かります。これらを除去した基調的要因は、昨年秋にかけてマイナス幅が縮小した後、一進一退の動きで依然水面下にあります。また、今後については、今年は米の豊作が予想されている一方で、原油価格上昇の影響が次第に顕現化するため、国内企業物価や消費者物価ともに、一進一退の範囲内で推移していくものとみられます。

やや強含む期待インフレ率

このように、足下では消費者物価を除くと、デフレが後退していますが、今後はどうなるでしょうか。まず、連合総研の「勤労者短観」による今後の物価動向の意識をみてみると（**図表Ⅰ-1-25**）、1年前と比較した物価判断DIが初めてプラスになったほか、今後1年間の物価見通しDIのプラス幅も前回調査と比べ10ポイントも拡大しています。

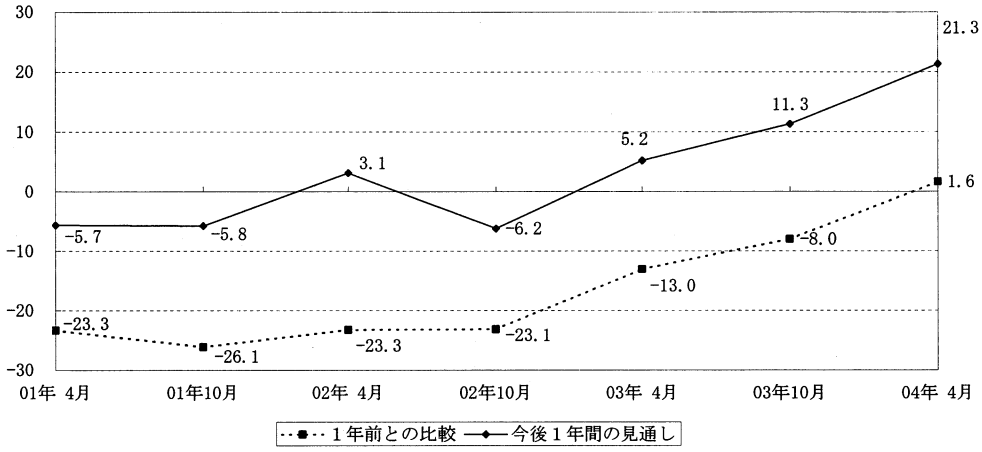
本年3月に物価連動国債が日本で初めて発行され、金融市場から見た期待インフレ率が計測可能になりました。投資家がリスク中立的で市場に十分な流動性が確保されている場合、名目国債利回り－物価連動債利回り≒期待インフレ率*14となります。この関係を利用して今後10年間の平均的な期待インフレ率を抽出したのが**図表Ⅰ-1-26**です。これによると、3月初めに0.1％台で推移した後、景気回復予想の高まりから上昇基調にあります。6月初めに、景気の回復ペースの加速を確認する経済指標を受けて急上昇した後も上昇し続け、8月初めには0.9％に迫る水準まできています。

一次産品価格の高騰を通じた原材料価格上昇の企業収益への影響

国内需要財の企業物価を需要段階別に見たものが**図表Ⅰ-1-27**です。素原材料では輸入品を中心に最近上昇が顕著となっています。中間財も今年に入ってから輸入品の上昇に釣られる形で緩やかながら上昇に転じ、素材型製造業では価格転嫁がそろりと始まって

＊14 西岡慎一・馬場直彦（2004年4月）の指摘するように、市場参加者がリスク回避的ならば、名目国債利回りには将来のインフレリスクを補償してもらうために、リスクプレミアムが付加されていると考えられています。他方、物価連動債は流動性が低く常に換金できないリスクもあるため、流動性プレミアムが付加されていると考えられています。これらのリスクを考慮に入れると、結局、名目国債利回り－物価連動債利回り＝期待インフレ率＋インフレ・リスクプレミアム－流動性プレミアムと修正されます。初回の物価連動債の発行量が1000億円弱とロットが小さく、発行後の取引量も小さいため、ここで抽出した期待インフレ率はある程度の幅を持って解釈する必要があります。

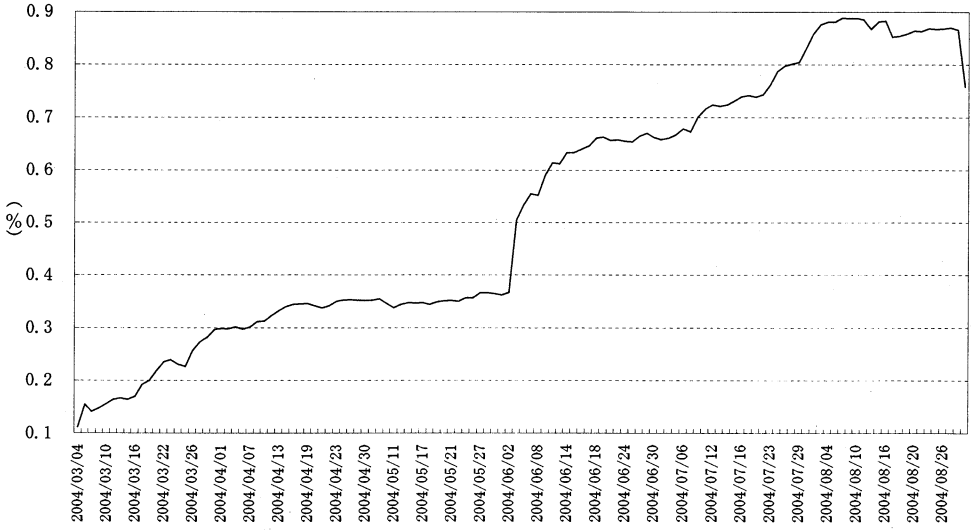
図表Ⅰ-1-25　物価変動の現状と見通し（DI）



(注1) 指数の計算方法＝{「かなり上がった（上がる）」×１＋「やや上がった（上がる）」×0.5＋「変わらない」×０＋「やや下がった（下がる）」×（-0.5）＋「かなり下がった（下がる）」×（-１）}÷回答数×100
(注2) 全回答者について、「わからない」「無回答」を除外して集計

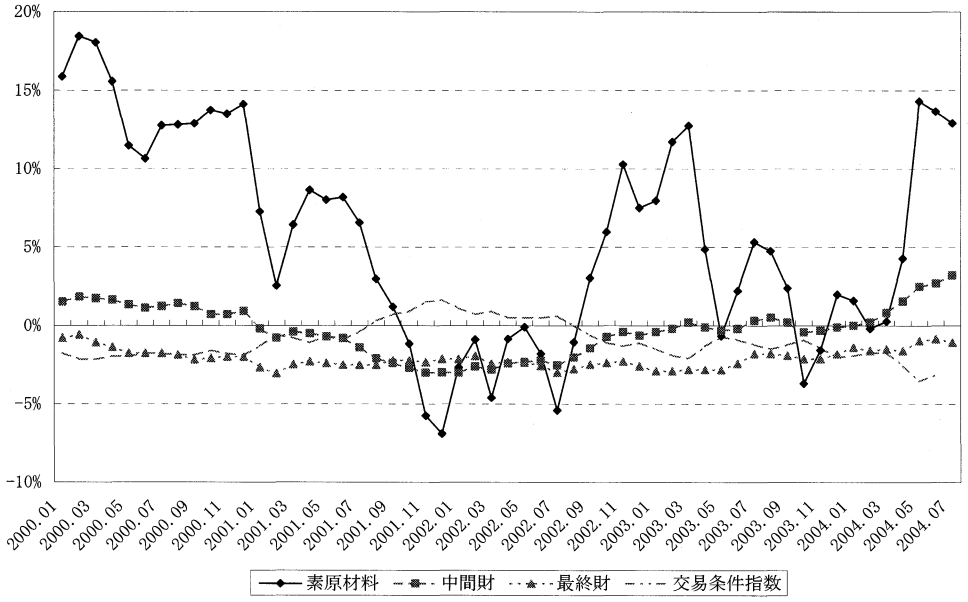
資料出所：連合総研「勤労者短観」

図表Ⅰ-1-26　物価連動債から見た期待インフレ率



資料出所：日本経済新聞社「JS price」

図表Ⅰ-1-27　需要段階別の国内企業物価と製造業交易条件指数（前年比）



資料出所：日本銀行「物価指数月報」

いるようです。しかしながら、最終財はIT関連製品の性能向上による価格低下もあって資本財や耐久消費財を中心に依然として緩やかな下落傾向にあり、加工組立型では価格転嫁は今のところ起きていません。このように、川下を中心に投入価格が上昇しているのに対し産出価格を上げ難いため、製造業の交易条件（変動費ベースの採算）がやや悪化し、収益悪化条件となります。第1節の**図表Ⅰ-1-6**でみたように、確かに製造業の交易条件の悪化は昨年度全体で4兆円もの減益要因となっているものの、売上数量増による増益効果が上回っています。このように、現在のところ、販売数量の増加で固定費負担が希薄化する状況においては採算悪化の影響はかなり限定的なもので、それほど懸念する必要はありません。

以上、基本的にはGDPギャップの縮小を受けてデフレが後退の方向には向かっています。ただ、いくつかの一時的・特殊要因もあり、基調的な消費者物価はまだマイナスであるため、今のところデフレから完全に脱却したとは言えません。また、素原材料や中間財の段階が上昇する一方で、最終需要段階での価格転嫁が進んでいないなど、深刻ではないにせよ製造業で収益を圧迫する要因となっており、デフレ後退といってもそれほ

ど望ましいものではありません。今後については、生産性向上で供給能力が自然と増加しやすい中で、需要が供給側よりも伸びる形で需給が引き締まってくるかどうかが重要です。こうなれば、企業のコスト転嫁がようやく容易になり、消費者物価段階でも基調的な要因が上昇に転じてくるとみられます。ただ、非製造業で相対的に不稼動資産が多い上に、生産性上昇の余地が多いとみられています。このため、需要の拡大は供給の拡大に吸収されて雇用・賃金の改善が鈍いペースのままになるとともに、コスト転嫁が容易でなくなる可能性があります。この場合、成長率は高まるものの、物価はなかなか上昇しないでしょう。足下ではデフレ脱却に向けて助走している感がありますが、デフレからの完全脱却には今しばらく時間がかかりそうです。

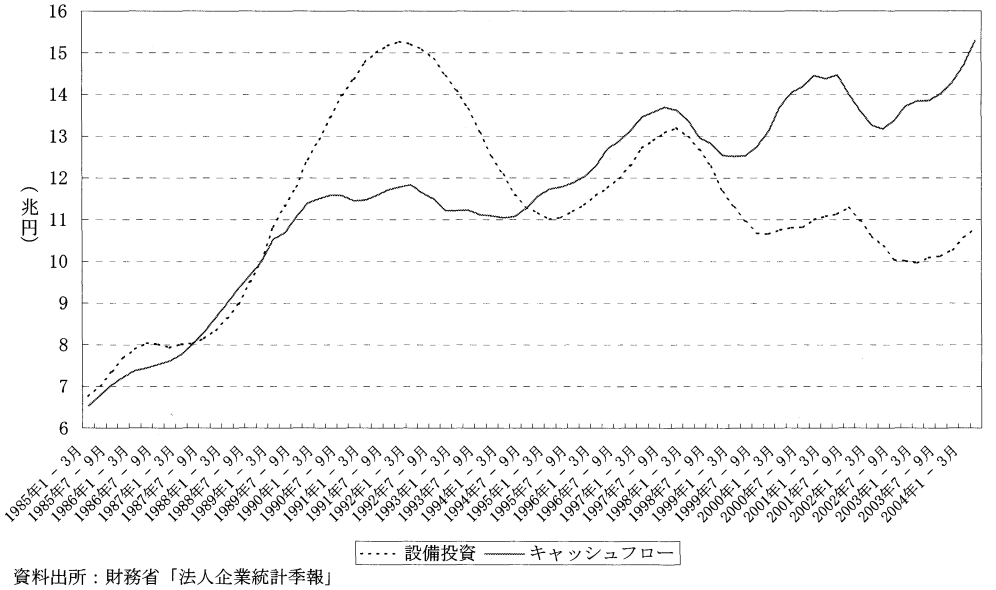
第3節　金融面の動向

日本銀行は、2001年3月に量的緩和政策を採用して以来、徐々に日銀当座預金残高の目標を引き上げてきました。これにより、金融機関の資金繰り不安の沈静化を通じて金融システムの安定に寄与したと一定の評価ができます。しかしながら、今までのところ所期の目的であるマネー・サプライの顕著な増加に結びついていないなど、実体経済に対する効果が顕現化しているとは言えないようです。ここでは、量的金融指標の動向を概観し、今後の量的緩和政策の効果について検討することにします。

銀行信用の量的側面

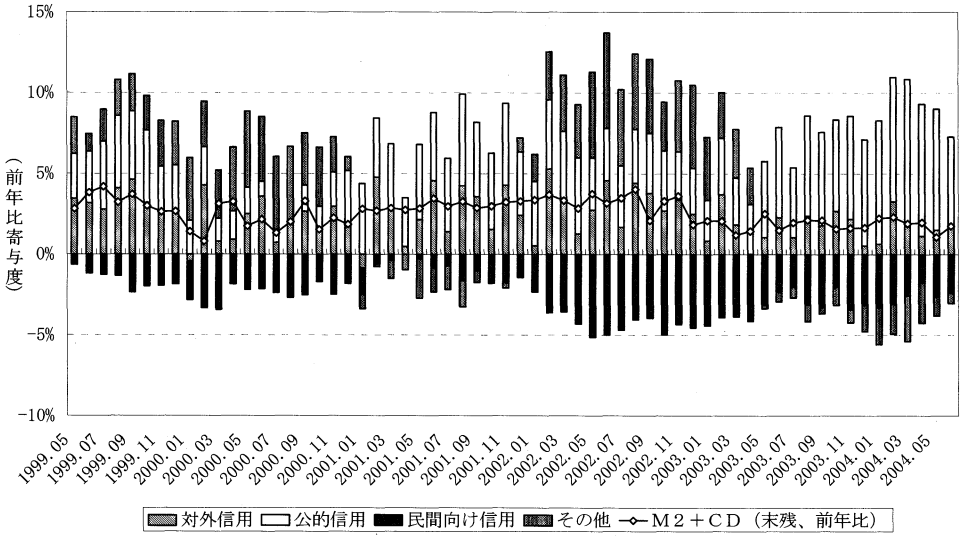
まず、資金需要面についてみていくと、民間事業法人は企業収益の改善でキャッシュ・フローが増加する中、若干余裕資金の運用を増やしています。ただ、その一方でキャッシュ・フローの範囲内ながら足下で設備投資を増やしています（**図表Ⅰ-1-28**）。こうした中、民間事業法人全体で大幅な借入金の返済が続いています。また、事業法人のバランスシート調整やそれと表裏一体の不良債権処理の進展を受けて、不良債権処理等を調整した銀行の貸出残高は減少幅を縮小させています。このような背景により、マネー・サプライの増減を信用面との対応からみると、依然として国債購入を中心とした対公的信用が増加している一方で、対民間信用は減少が続いていますが、その幅は徐々に

図表Ⅰ-1-28　設備資金需要とキャッシュフローの状況（4期移動平均）



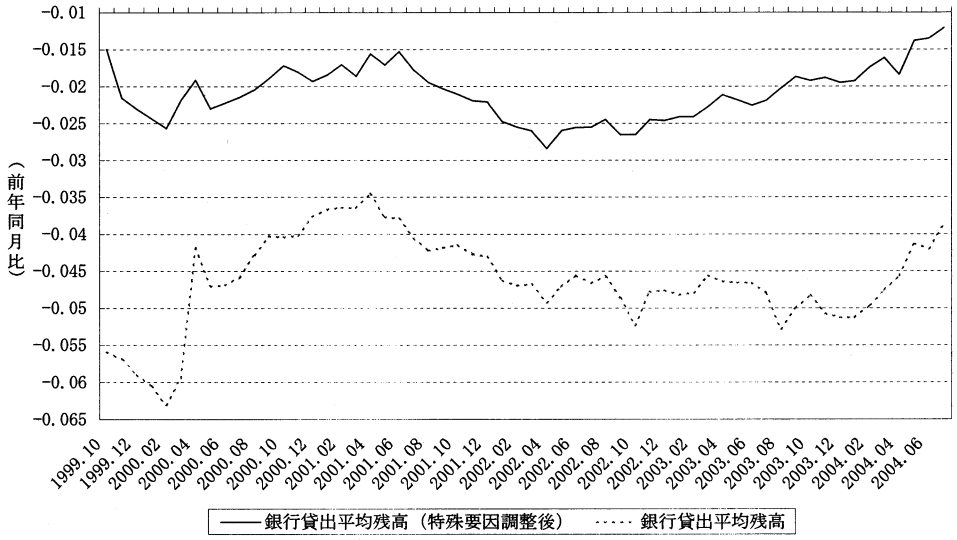
資料出所：財務省「法人企業統計季報」

図表Ⅰ-1-29　マネーサプライ（M2＋CD）増減と信用面の対応



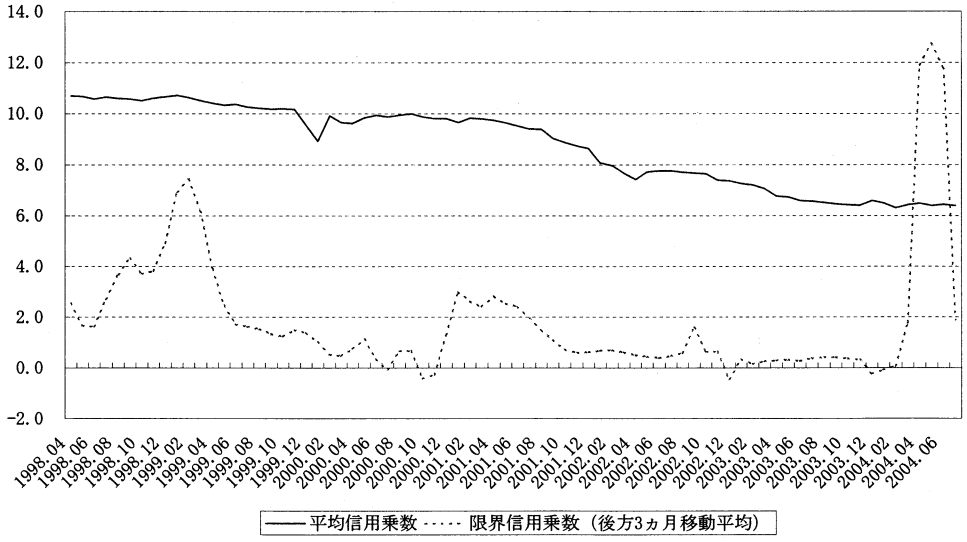
資料出所：日本銀行「マネタリーサーベィ」

図表Ⅰ-1-30　民間銀行貸出（特殊要因調整後）



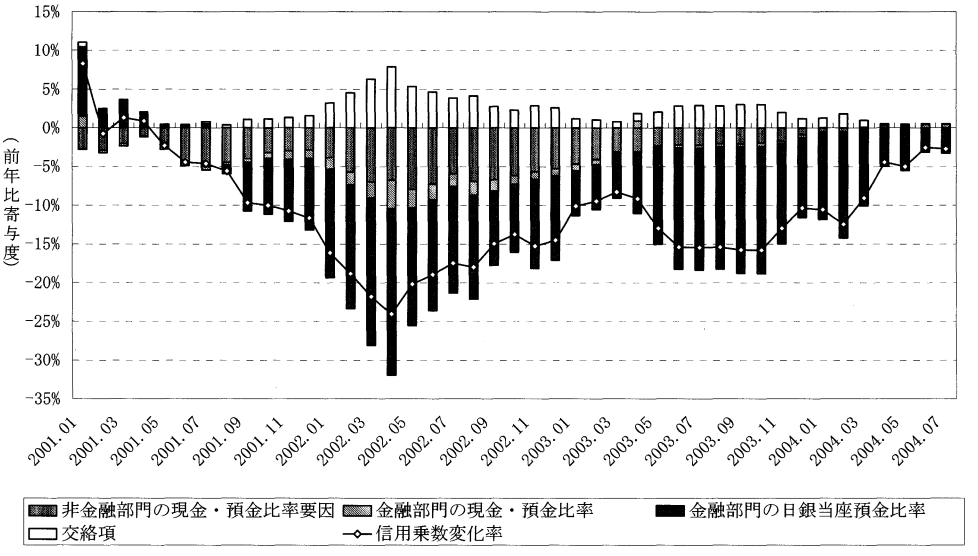
資料：日本銀行「貸出・資金吸収動向等」

図表Ⅰ-1-31　平均信用乗数と限界信用乗数



資料出所：日本銀行「金融経済統計月報」

図表Ⅰ-1-32　信用乗数の変化要因



資料出所：日本銀行「金融経済統計月報」

縮小しています（図表Ⅰ-1-29）。

一方、資金供給面では、不良債権処理の進展で主要行を中心にリスクテイク能力が復元しつつある民間金融機関は、中小企業に対し比較的慎重な貸出態度を維持しているものの、全体として貸出姿勢を緩和してきています。企業から見た金融機関の貸出態度も、中小企業を含め、一段と改善が明確になっています。そして、実際の民間銀行貸出（特殊要因調整後）も減少幅の縮小が続いています*15（図表Ⅰ-1-30）。その結果、中小企業も含め資金繰り判断の改善が一段と明確になっています。

他方、信用乗数（マネー・サプライ／マネタリー・ベース）は、金融仲介機能を通じて信用創造がどれだけ行われているかを反映しています。基本的には、貸出を通じて預金が増加し、それがまた貸出に回るという信用創造プロセスが活発であれば上昇します。しかし、銀行や他の民間部門が当座預金残高や貨幣の保有を増加させると、それだけ信用創造プロセスから貨幣が漏れるので、信用乗数は低下します。

＊15 ただ、貸出の内訳が公表されないため、実際に民間法人への貸出が増えたのか、それとも公的法人への貸出が増えたのかはよく分からないところがあります。

実際の動向をみると、平均信用乗数は依然として低下傾向にありますが、限界的な変化を見た限界信用乗数は今年の春から上昇しています（図表Ⅰ-1-31）。そこで、信用乗数が変化した要因をみるために、金融部門の日銀当座／預金比率、金融部門の現金／預金比率、非金融部門の現金／預金比率に分解して考えます（図表Ⅰ-1-32）。信用乗数が低下（上昇）するのは、金融部門の当座／預金比率が上昇（低下）したとき、金融部門の現金／預金比率が上昇（低下）したとき、非金融部門の現金／預金比率が上昇（低下）したときです。

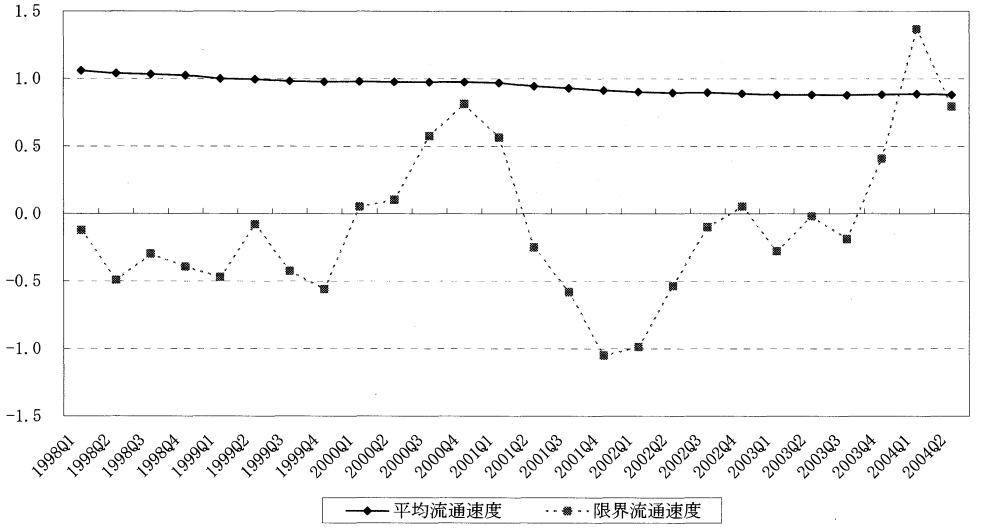
金融システム不安やペイオフ完全実施に向けた不安が沈静化したため、家計のタンス預金や企業による現金の予備的保有の増勢が一服し、預金に対する現金保有比率が今年に入りやや低下しています。このため、非金融部門の現金／預金比率要因による低下幅が縮小していましたが、今春から上昇要因に転じています。もう一つは、日銀当座預金目標の引き上げが一段落したことに加え、銀行のリスクテイク能力の持ち直しを反映して銀行貸出の減少幅が縮小しています。このような背景により、日銀当座預金比率の上昇ペースが落ちているため、信用乗数の押し下げ圧力が徐々に縮小しています（図表Ⅰ-1-32）。なお、貨幣の平均流通速度（名目GDP／マネー・サプライ）は依然低下傾向にあるものの、今年に入って限界流通速度はやや上昇するなど下げ止まりに向けた動きがあります（図表Ⅰ-1-33）。

最近のこのようなマネー・サプライを巡る環境の変化が持続するとともに、資金供給面でも金融機関の不良債権処理を通じたリスクテイク能力が回復し、また資金需要面でも設備投資資金需要が増加すれば、日本銀行の量的緩和政策の効果が今後次第に顕現化する可能性があります。すなわち、日本銀行のマネタリー・ベース（日銀当座預金＋流通現金）の増加が今後徐々に染み出す形でマネー・サプライの増加につながり、資金需要の下支えを通じて名目GDPを押し上げる方向に働くことが期待されます。

金利の動向

こうした中、金利の動向を見ていくと、日本銀行は、依然として量的緩和を行うとともに、無担保コールレート（オーバーナイト物）の金利をゼロにしています。名目金利は期間が短いほどコールレートとの裁定取引でゼロに近づきます。一方で、期間が長い

図表Ⅰ-1-33　貨幣（M2＋CD）の平均流通速度と限界流通速度

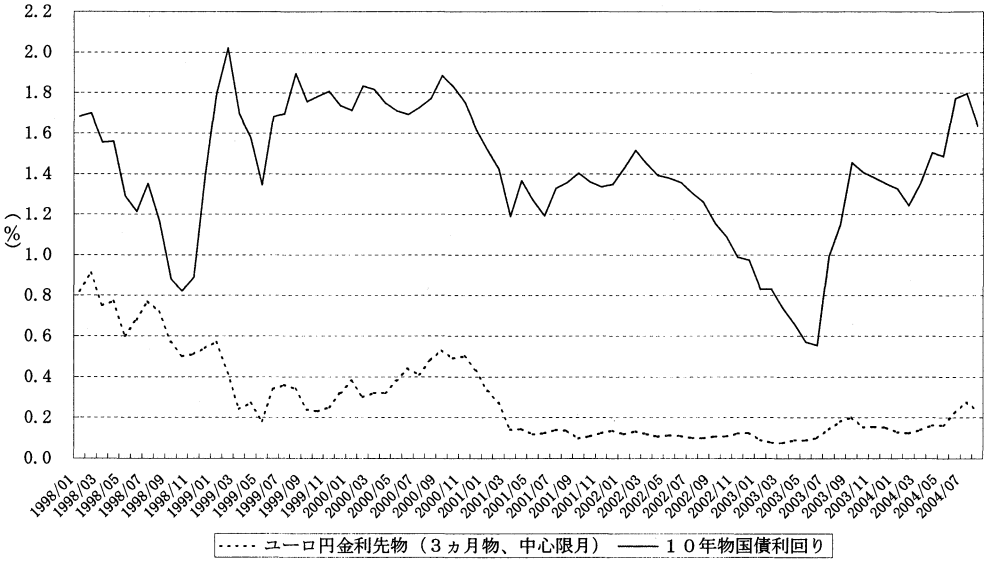


資料出所：日本銀行「金融経済統計月報」等

ほど将来の期待インフレ率や中長期的な実質の期待成長率の影響を受けます。現在のように、景気が着実に回復して、先行きの景気拡大を示唆する先行指標が公表されると、期待インフレ率や期待成長率が高まり、長期金利が上昇して、長短金利差（イールド・カーブの傾き）が拡大しています（**図表Ⅰ-1-34**）。このような長期金利の上昇は景気拡大やリスクテイク能力の改善を反映したものですが、今後民間金融機関で一層リスクテイク能力が改善すれば、資産サイドで国債から貸出への資金シフトが起こりやすくなり、長期金利が不安定化する可能性も指摘*16されています。今後、長期金利がファンダメンタルズを超える形で跳ね上がる動きがないかどうか注視していく必要がありましょう。通常の金融政策は期間が長期であるほど金利に対する影響力が及びにくくなるため、財政当局の適切な国債管理政策が長期金利の行き過ぎた上昇を抑制する上で中心的な役割を担うものと考えられます。かといって、中央銀行は何もしなくともよいということはありません。適切に役割を分担して協力すべきでしょう。なお、長期金利上昇の財政面

＊16 高田（2004年8月）等。

図表Ⅰ-1-34　長短金利の動向



資料出所：日本銀行「金融経済統計月報」

への影響を考えると、ほとんどの既発国債の利払い費は変わらないものの、新規発行債に加え、今後の借換え債や金利変動債等の利払い費を押し上げます。財務省の「平成16年度予算の後年度歳出・歳入への影響試算」によると、想定金利である2%から3%に1%ポイント上昇すると、2005年度に1.2兆円強増えるとしており、最近の景気回復に伴う税収増加の効果を打ち消してしまいます。

各部門毎の資金循環の動向

経済は、金融と実物経済の相互作用で動いていくものであり、金融システムが動揺すると実体経済のパフォーマンスも悪化するし、実体経済が悪化すると金融仲介機能も低下します。ここでは、まず、各経済主体がどの程度資金が不足しているのか、余剰となっているのかをみていきます。**図表Ⅰ-1-35**をみると、一般政府が財政赤字を背景に大幅な資金不足を続けています。家計部門は可処分所得の低下といった循環要因に加え、高齢化による消費性向の上昇といった構造要因により、資金余剰幅が縮小傾向にあり、昨年7～9月期に資金不足主体に転じました。一方、金融機関や非金融法人企業では、債務

返済といった構造要因に加え、企業収益の改善といった循環要因により大幅な資金余剰を続けています。家計部門が資金余剰主体で企業部門が資金不足主体という通常のパターンとは逆で、引き続き異常な資金循環構造になっています。非金融法人企業を仔細にみると、現預金比率が足下幾分低下しているものの、非常に高水準になっています。また、製造業を中心とする在庫圧縮で低下構造にある企業間信用*17は、景気後退期に収縮した後、このところ減少幅が縮小しています（図表Ⅰ-1-36）。このように、非金融企業を巡る資金循環は幾分正常化に向けた兆しがみられます。

金融システムの動向

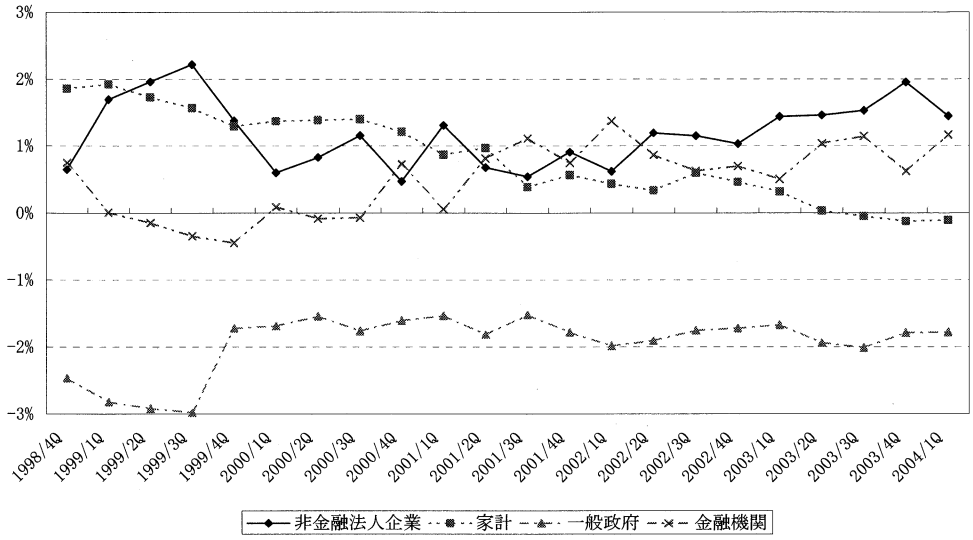
2005年4月からペイオフ（金融機関破綻時の預金保険払戻し）が実施できるようにすべく、2004年度までに不良債権問題を終結させるため、2002年10月に「金融再生プログラム」が策定され、逐次実行に移されてきました。

その結果、2004年3月末現在、預金取扱金融機関の不良債権額（金融再生法ベース*18）は34.6兆円と前年度末に比べ9.9兆円減少しています。また、不良債権比率を業態別にみると（図表Ⅰ-1-37）、主要行が5.1％とかなり低下したものの、地域銀行や協同組織金融機関（信用金庫や信用組合）の低下テンポはかなり緩やかなものとなっています。こうした背景としては、主要行では特別金融検査で不良債権のオフバランス化を引き続き促進したことが大きいと考えられます。他方、地域銀行や協同組織金融機関では、ある程度不良債権処理を進めているものの、①地方や中小企業の業況の回復が遅れているため、債務者格付けが引き続き悪化したことや、②地価が下げ止まらないために担保価値が引き続き低下していることが考えられます。加えて、主要行では、不良債権に対する保全率も上昇しています。

このように、金融機関の収益力にはっきりとした改善がみられない一方で、主要行ではおおむね不良債権処理の峠を越しており、これからリスクテイク能力が徐々に回復に向かうと思われます。また、UFJグループを巡る動きにみられるように、3大銀行グルー

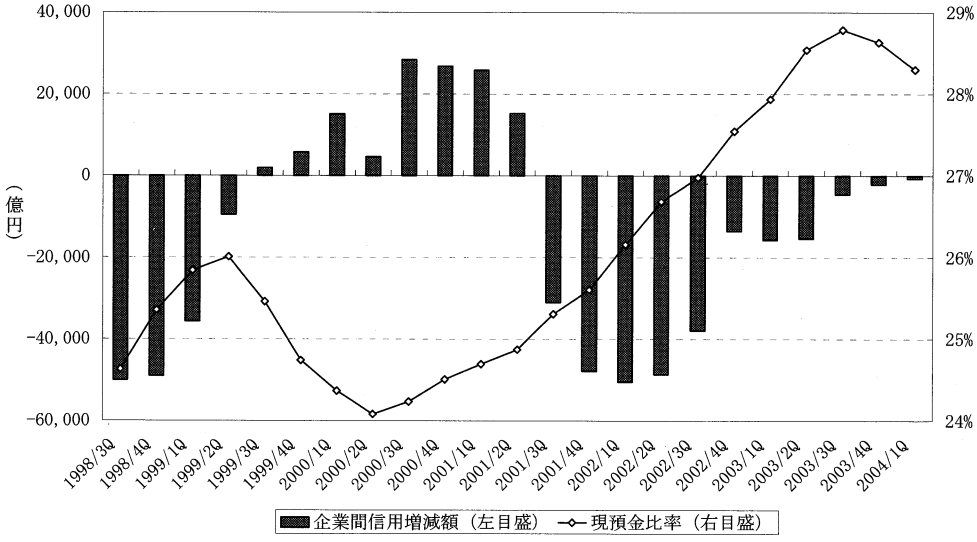
*17 取引相手との手形や買掛金がそのほとんどとなっており、親会社が子会社や関連会社に信用を供与するのにも使われます。
*18 金融再生法ベースの不良債権は、破産更生債権及びこれらに準ずる債権、危険債権、要管理債権の合計。

図表Ⅰ-1-35　各部門別の資金過不足（名目GDP比、4期移動平均）



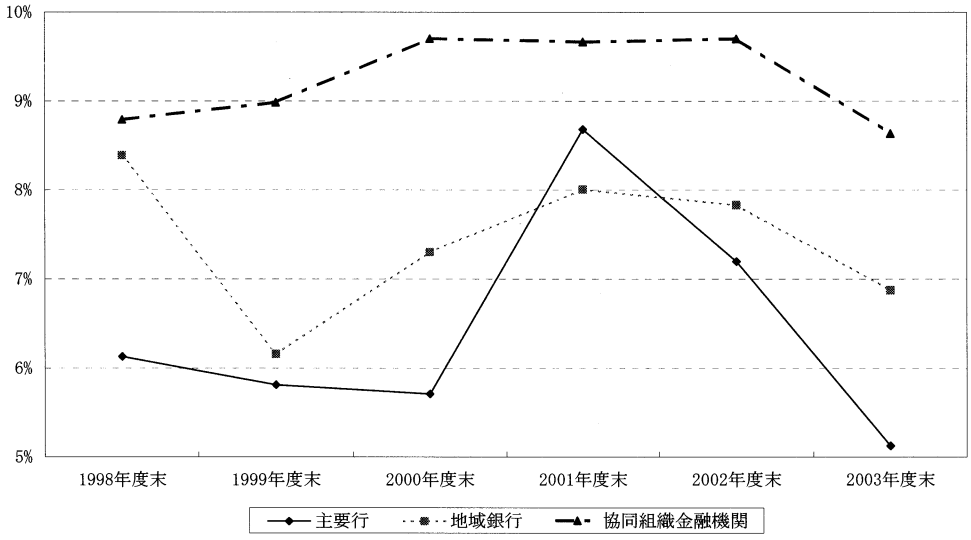
資料出所：日本銀行「資金循環勘定」

図表Ⅰ-1-36　非金融法人企業の現預金比率と企業間信用の増減（4期移動平均）



資料出所：財務省「法人企業統計季報」及び日本銀行「資金循環勘定」

図表Ⅰ-1-37　金融再生法ベースの不良債権比率



資料出所：金融庁「不良債権等の状況について」

プへの集約の動きが見えています。この中で、一部のグループで統合を前に不良債権処理がさらに加速されると予想されるとともに、他のグループにおいても収益性の改善や量的拡大のために高コスト構造の是正に向けて一層の取り組みがなされていくものと思われます。他方、地域銀行や協同組織金融機関では不良債権処理問題の解決に向け引き続き精力的な努力が必要です。確かに不良債権処理の促進で多少困難な過程に直面します。しかしながら、事業再生の手法が進歩を見せており、産業再生機構等のインフラが整備され、着実に景気が回復している現在が不良債権処理の好期でもあります。何と言っても金融機関は信用が第一です。地方や中小の健全な企業等の中長期的な発展のために、早期に金融機関の経営が健全化して安心して必要な借入ができるような環境を創り出すことが望ましいことは言うまでもありません。

参考文献

飯田泰之・原田泰・浜田宏一（2003年5月）「信用乗数の変化はいかに説明できるか」内閣府経済社会総合研究所Discussion Paper No.36

小田信之・村永淳（2003年10月）「自然利子率について：理論整理と計測」日本銀行ワーキングペーパー NO.03-J-5

高田創（2004年8月）「2004年度の金融市場の論点と金融機関」日本経済研究センターセミナー資料

日本経済研究センター（2004年3月）「GDPギャップとデフレ予測」、『金融研究班報告書　日本金融研究10―デフレ・円高・長期金利の経済分析』

日本政策投資銀行調査部（2004年6月）「企業の資金調達動向―銀行借入と代替的調達手段について―」、『調査』No.65

中小企業庁（2002年、2003年）「中小企業白書」

内閣府（2004年7月）「2004年版経済財政白書」

西岡慎一・馬場直彦（2004年4月）「わが国物価連動国債の商品性と役割について―米英における経験を踏まえて―」日銀レビュー　No.2004-J-1

日本総合研究所（2004年3月）「素材価格上昇のインパクト」

第一生命経済研究所（2004年6月）「長期金利の上昇が企業収益に及ぼす影響」、『Economic Trends』

峯岸直輝「産業構造からみた地域経済の現状と課題」、『国内経済・金融動向』No.54信金中央金庫中央研究所

第2章　改善が進んだ雇用環境

第Ⅰ部　第２章のポイント

第１節　改善傾向にある失業状態

○ 完全失業率は2004年に入っても低下傾向が続いている。今後、景気回復が持続すればさらなる低下も期待できる。

○ 3分の1が長期失業者となっている。早期のマッチングなど施策の充実が重要。

第２節　低下傾向にある雇用過剰感と雇用調整等

○ 企業の雇用過剰感はこのところ低下傾向にあり、雇用調整も落ち着いた動きとなっている。

○ 他方、勤労者の5人に1人が失業に対する不安を抱いている。

第３節　増加に転じた雇用者数

○ 雇用者数は増加に転じており、雇用の拡がりが男性や常用雇用にも広がりつつある。

○ 30人未満の小規模企業では大幅な減少となっており、規模間の動向に差がみられる。

○ 建設業や製造業で引き続き雇用が減少している。また、雇用の地域格差がみられる。

○ 採用意欲の高まりが中小企業にも波及するか否かが今後の景気の持続と拡大の「かぎ」となっている。

第４節　雇用のミスマッチの現状

○ 職種や能力、年齢についての求職側と求人側の不一致がミスマッチの主要因。

○ 求職者は職種や培ってきた能力を重視する一方、企業側は営業力や技術知識などで一定以上の水準を求めている。

第５節　多様化の進展する就業形態等

○ 常用雇用が減少し、臨時雇用が増加する中で非正規労働者の比率が高まっている。

○ 非正社員増加は、企業にとってのコスト削減や雇用調整の容易さがその背景と

なっている。従業員側では、正社員として働ける会社がなかったという理由が多く、また、正社員となることを希望する者も多い。

第６節　減少した賃金と賃金制度の変化

○ 賃金の減少が続いている。パートタイム労働者の割合の増加がその背景。
○ 時間当たり賃金額の格差がやや拡大している。パートタイム労働者の割合が高まったことや一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の拡大による。
○ 成果主義型の賃金制度に対して、納得感の低下や評価の公平さへの不安がみられる。

第７節　労働時間の動向

○ 所定外労働時間が増加する中で、所定内労働時間も増加に転じている。
○ 常用雇用の抑制、所定外労働時間の増加の中で、長時間労働の割合が上昇している。
○ 賃金不払い残業が広くみられており、削減に向けた取り組みも充分には進んでいない。

バブル崩壊以降、完全失業率は、景気回復期においても横ばいであり、過去最高水準を次々と更新してきましたが、2003年には、バブル崩壊以降はじめて年ベースで失業率が低下しました。その後も低下を続け、2004年5月と6月には、ピークの5.5%から約1ポイント低下し4.6%となりました。今後の景気回復のすそ野の拡がりと持続力次第では、労働力率の低下傾向も前提にすれば、さらなる低下も期待されます。また、2003年11月以降、雇用者数も増加に転じており、2004年4月と5月には50万人を超える伸びとなっています。ただ、6月、7月と雇用者数が減少し、7月には回復期の特徴である自発的離職失業の増加によるという指摘もありますが完全失業率が上昇しており、今後の動向が注目されます。

改善を示す雇用・失業情勢に対して、本来、景気推進力の「かぎ」となる消費の裏づけである、現金給与総額の面では、依然として減少傾向となっており、力強さは感じられません。

ここでは、最近の雇用・失業動向等を概観するとともに、賃金・労働時間の動向をみることとします。なお、高齢者雇用や若年雇用の問題については、第Ⅱ部でみることとします。

第1節　改善傾向にある失業状態

改善傾向にある完全失業率

総務省統計局「労働力調査」によると、完全失業率は、バブル崩壊以降、大きく上昇してきましたが、2003年1月の5.5％をピークに低下に転じ、2003年平均では、5.3％とバブル崩壊以降はじめて対前年比低下となりました。

2004年に入ってからの完全失業率（季節調整値）の動きをみると、低下傾向で推移し、2004年5月と6月には4.6％となりました（図表Ⅰ-2-1）。7月には、景気回復を背景として自発的離職失業が増加したことによる可能性もありますが、4.9％と上昇しています。今後、景気回復の持続と労働力率の低下傾向を前提にすれば、さらなる低下も期待できますが、どのような水準で推移していくのか十分注意して見極めていく必要があります。

一方、厚生労働省「職業安定業務統計」によると、有効求人倍率は、依然として上昇傾向にあり、2004年7月には0.83倍と、数値の上では11年ぶりの水準になっています（図表Ⅰ-2-1）。

完全失業者数も減少し、落ち着き

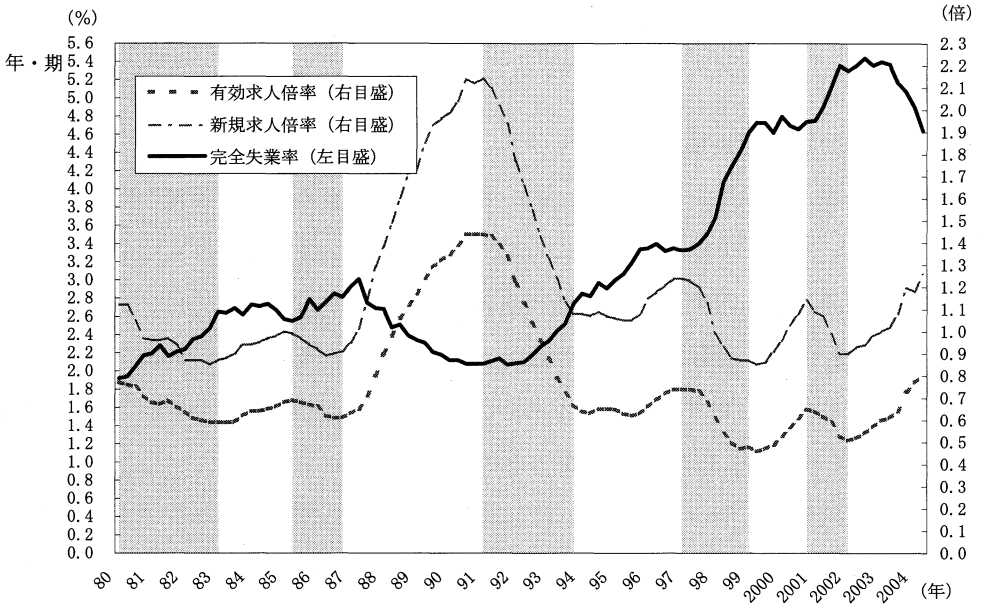
完全失業者数は、2003年6月以降減少に転じ、2003年平均で350万人、前年差9万人減となりました。求職理由別にみると、非自発的離職失業者がわずかに減少し、146万人となり、自発的離職失業者もわずかに減少し、113万人となりました。また、学卒未就職者が20万人、その他（新たに職探しを始めた者）が69万人となっています。

2004年の動きをみると、非自発的離職失業者は2003年8月以降の減少傾向をさらに強めており、自発的離職失業者も減少傾向で推移しましたが、2004年7月には増加を示しました（図表Ⅰ-2-2）。

新規求職者も減少傾向

厚生労働省「職業安定業務統計」によると、新規求職者は、2003年平均で2.4％減となっており、2004年に入っても減少傾向が続いています。今後は、特に、景気の拡大の持続に伴って、自発的離職求職者や離職者以外の求職者（専業主婦、就業時間が短い等に

図表Ⅰ-2-1　完全失業率と求人倍率（季節調整値）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

図表Ⅰ-2-2　求職理由別完全失業者数

（単位：万人）

年・期	総数		非自発失業		自発失業		学卒未就職		その他	
		前年差		前年差		前年差		前年差		前年差
1999年	317	38	102	17	109	8	17	2	77	9
2000年	320	3	102	0	109	0	18	1	80	3
2001年	340	20	106	4	118	9	17	−1	85	5
2002年	359	19	151	45	115	−3	18	1	70	−15
2003年	350	−9	146	−5	113	−2	20	2	69	−1
2003Ⅰ	363	3	155	6	114	2	20	1	72	−3
2003Ⅱ	373	1	155	−1	120	6	26	2	69	−5
2003Ⅲ	340	−19	144	−5	109	−12	19	2	64	−4
2003Ⅳ	325	−19	130	−22	109	−3	14	0	69	6
2004Ⅰ	329	−34	128	−27	107	−7	18	−2	72	0
2004Ⅱ	321	−52	119	−36	105	−15	23	−3	71	2

資料出所：総務省統計局「労働力調査」

より被保険者に該当しない者、在職者等）が減少傾向を続けるのかどうか、あるいは増加に転じるのか、注意してみていくべきでしょう。

失業者の3分1が長期失業者

総務省統計局「労働力調査」（2004年4～6月平均）により、失業期間1年以上の長期失業者をみると、2004年4～6月平均では112万人、失業者に占める割合も32.7％となっており、バブル崩壊による失業率上昇開始の直前の時期にあたる1992年2月における21万人、15.3％という水準から長期にわたり増加してきています。なお、2004年4～6月平均では、雇用情勢が全般的に改善する中で、改善の遅れていた長期失業者も減少に転じ、失業者に占める割合も前年差1.3％ポイント減と低下しました。

こうした長期失業に陥らないためには、失業の早期の段階でマッチングしていくこと、求職者の就職困難度に応じた集中的な相談支援、カウンセリングを充実させることが重要です。その際、公共機関だけではなく、民間の職業紹介・職業能力開発機関への全面的な委託を含めて活用していくべきでしょう。

以上のように、失業率は低下しつつありますが、こうした動きを確実なものにするためには、景気の着実な拡大を支援する適切な財政・金融政策の組み合わせと雇用対策の充実を図っていく必要があります。

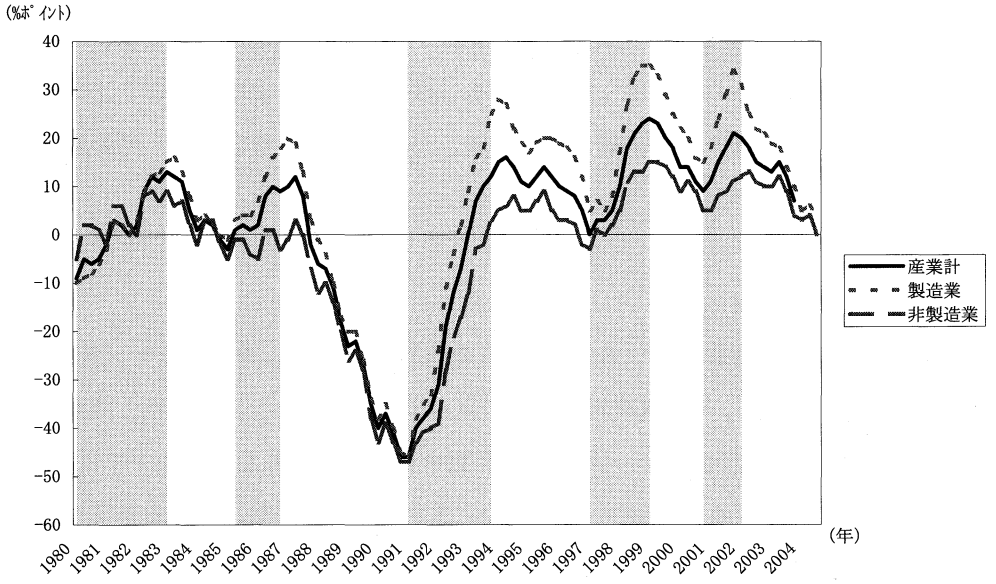
第2節　低下傾向にある雇用過剰感と雇用調整等

雇用過剰感は低下傾向、雇用調整にも落ち着き

日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により、企業の雇用過剰感をみると、このところ低下傾向にあり、2004年6月には、7年ぶりの水準にまで低下してきました（**図表Ⅰ-2-3**）。ただ、大企業の製造業では、雇用過剰感がやや残っています。また、財務省「法人企業統計調査」により、付加価値に占める人件費比率をみると、2003年度には71.6％（対前年比2.1％ポイント減）となり、11年ぶりの水準となっています。

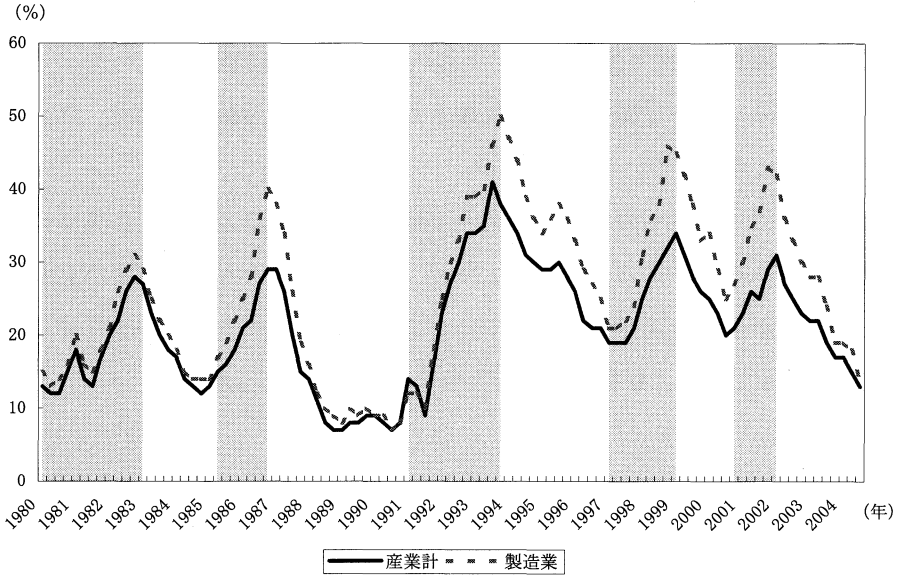
さらに、厚生労働省「労働経済動向調査」の雇用調整実施事業所割合についても、

図表Ⅰ-2-3　短観雇用人員判断D.I.の推移（全国企業）



(注) 雇用人員判断D. I. =「過剰」とする企業割合－「不足」とする企業割合
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

図表Ⅰ-2-4　雇用調整実施事業所割合の推移



(注) 2004年4～6月、7～9月期は実績見込み。
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

2002年1～3月期をピークに低下してきており、落ち着いた動きとなってきています（図表Ⅰ-2-4）。ただ、不良債権処理や企業再編の動向、あるいは業種によっては、リストラが顕在化するおそれもあることから、今後とも、注視していかなければなりません。引き続き、リストラ、企業組織の再編、営業譲渡、企業再建等に対応して、労働組合の積極的な関与が必要でしょう。

5人に1人が失業不安

㈶連合総合生活開発研究所「第7回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（2004年4月）によると、最近1年間に人員削減、事業部門縮小、採用抑制、残業規制、配置転換、賃金カットなどの不況・雇用対策が勤め先で実施されたかについては、1年前と比べやや低下したものの、5割近くとなっています。また、失業に対する不安もわずかに低下したものの、19.9％と5人に1人が感じています。

労働力率は引き続き低下

労働力の供給面である労働力率の動きは、経済全体の就業意欲を示すものといえます。特に、近年のような高い失業率が継続すると、就業意欲を喪失させてしまいます。実際、2003年平均で60.8％（前年比0.4ポイント減）と6年連続して低下しました。

2004年に入っても、労働力率は引き続きかなりの低下を続けており、この面では失業率低下の一因にもなっているといえます。

労働力率の低下が続く中で、景気拡大の持続と拡がりによって、失業率はさらに改善する可能性があるといえるでしょう。なお、今後の労働力人口の減少を見越して、今から、安定的な新規・中途採用を行っていくことは、いわゆる団塊の世代等の従業員構成のゆがみを是正していく好機ともいえるのではないでしょうか。

第3節　増加に転じた雇用者数

新規求人は前年比2ケタ増

厚生労働省「職業安定業務統計」によると、新規求人は、2003年9月から増加傾向をさらに強め、2004年に入っても、おおむね2ケタの伸びで推移しています。産業別にみると、サービス業、製造業を中心に増加しています。就業形態別にみても、パート以外の一般労働者の求人が堅調になってきています。

雇用者数も増加に転じる

総務省統計局「労働力調査」によると、景気回復を背景に、雇用者数は、2003年平均で5335万人、前年差4万人増と、2年振りの増加となりました。臨時雇用については、この10年間一貫して増加していますが、常用雇用については、前年差6万人減と6年連続で減少しており、雇用の質の悪化が引き続き進展しているといえます。

2004年に入ってからの動きをみると、4月には常用雇用も増加に転じ、雇用者数全体もかなりの増加を示しました。ただし、6月、7月には減少となっており、今後の動きを注視していく必要があるでしょう。

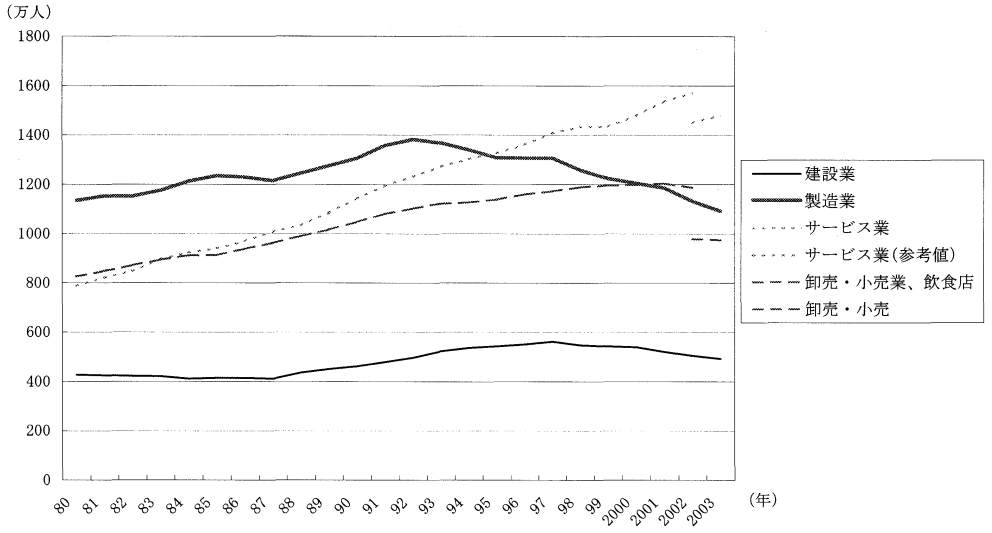
男女別にみると、女性ではかなりの増加を続けていましたが、男性でも、2004年4月以降増加に転じ、雇用の拡がりが男性や常用雇用へも広がりつつあります。

企業規模別にみると、500人以上の大企業がかなりの増加を示し、ついで30～499人以下規模の企業でかなり増加している中で、30人未満の企業では大幅な減少となっています。これは、大企業における雇用削減の動きが一巡したあと、中堅企業も含めて再び雇用増の意欲が高まってきましたが、現時点においては、30人未満の小規模企業の収益向上と雇用増にはつながっていないといえます。

建設業、製造業での雇用の減少により地域に厳しさ残る

産業別にみると、建設業、製造業では引き続き雇用が減少する中で、医療福祉業、情報通信業、サービス業では堅調に増加が続いています（図表Ⅰ-2-5）。このほか、運輸業、

図表Ⅰ-2-5　産業別雇用者数の推移



（注）産業分類の変更により、2003年以降の数値はそれ以前と接続しない。サービス業（参考値）は、新分類の「医療,福祉」、「教育,学習支援業」、「複合サービス業」及び「サービス業」を加えた数値。
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

金融・保険業、不動産業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業では減少傾向になっています。また、厚生労働省「産業労働事情調査」（2003年）によると、過去1年間に常用労働者が増えた職種があるとする事業所は、医療福祉、情報通信などで多くなっています。

工場の再編・撤退や公共工事の減少等による製造業や建設業の雇用の減少は、地域において雇用の厳しさを強く実感させていると考えられます。また、雇用の伸びている医療・福祉等をはじめとしてサービス業では、賃金の比較的低い職種もあることから労働条件の改善も課題といえるでしょう。

なお、「労働力調査」によると、2003年平均で就業者数が増加したのは14都県、2年連続での増加はさらに少数であり、依然として地域格差がみられます。

地方の創意工夫による雇用創出

地方における雇用の安定のためには、大学発ベンチャーを含む国際競争力を持つ製造業の集積とある程度の人口の集積などが不可欠でしょう。

雇用創出については、起業や新規企業の成長を促進、継続させる金融面の支援と挑戦

する意欲の高い企業の雇用創出努力を支援するとともに、地域の創意工夫による産業振興・雇用創出策が望まれます。その際、情報コンテンツ産業等をはじめ民間部門だけではなく、社会福祉、介護、育児、環境、教育等の公共的な部門も含め、地方自治体等による雇用・就業の場の創出が不可欠です。

今後の雇用の見通し

ここ数ヶ月間で、雇用者数は伸びてきていますが、企業の雇用に関するマインドは、今後、どのようになっていくのでしょうか。厚生労働省「労働経済動向調査」によると、2003年10～12月以降、中途採用事業所割合は高まってきています（**図表Ⅰ-2-6**）。また、2005年新規学卒者の採用予定者数を増やすとする事業所数もすべての学歴で多くなっており、採用意欲は高まっているといえます。

既にみたように、公共職業安定所（ハローワーク）における求人数はかなりの増加傾向にありますが、その他の指標により求人等の強さを確認してみましょう。まず、㈳全国求人情報協会「求人広告掲載件数」をみると、2003年9月以降連続して増加しています。㈳日本人材派遣協会「労働者派遣統計調査」により実稼動者数をみても、2003年10月から増加傾向を強めています。

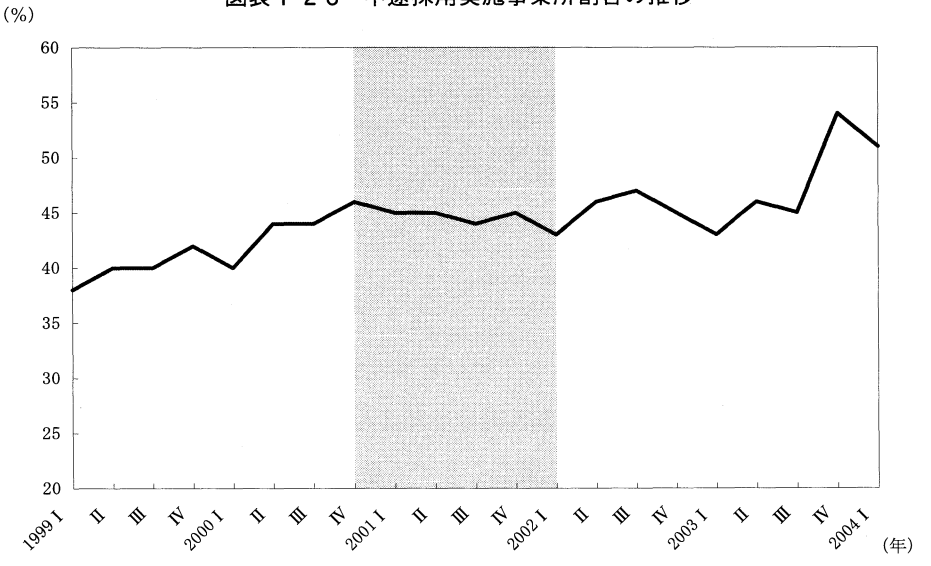
また、中小企業における動向については、中小企業金融公庫「中小企業動向調査」（2004年4～6月）によると、従業員D.I.（「増加」－「減少」）はマイナス1.5であるものの、改善しており1996年10～12月以来の水準となっています。さらに、国民生活金融公庫「全国小企業動向調査」（2004年4～6月）によると、経営上の問題点として「求人難」は3.1％と低い水準にとどまっていますが、このところやや高まる傾向にあります。今後、こうした中小企業にも雇用増加が波及してくるかどうかは、景気拡大の持続と拡がりが「かぎ」となるでしょう。

第4節　雇用のミスマッチの現状

ミスマッチの主要因は職種、能力、年齢など

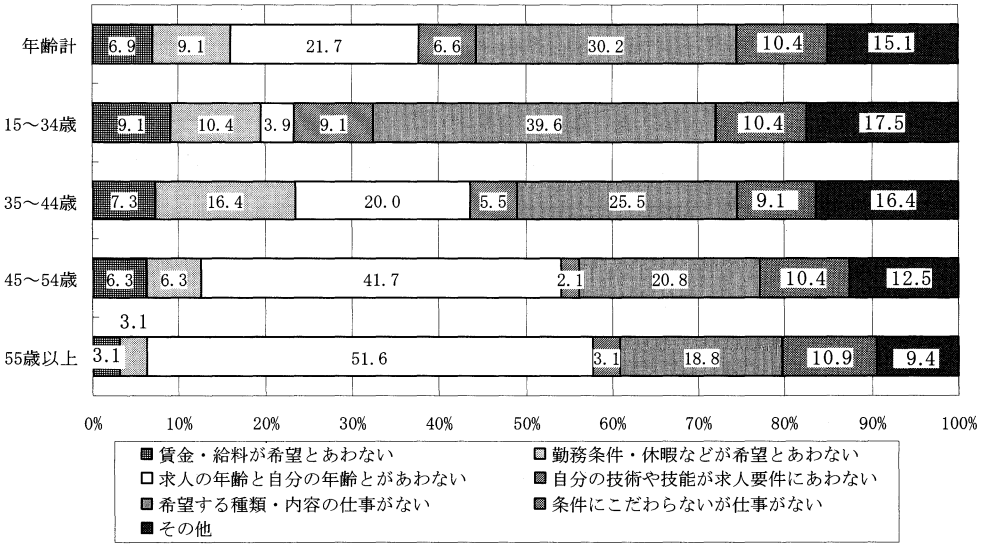
総務省統計局「労働力調査詳細調査」（2004年4～6月平均）によると、完全失業者が仕

図表Ⅰ-2-6　中途採用実施事業所割合の推移



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

図表Ⅰ-2-7　年齢階級別仕事につけない理由の割合



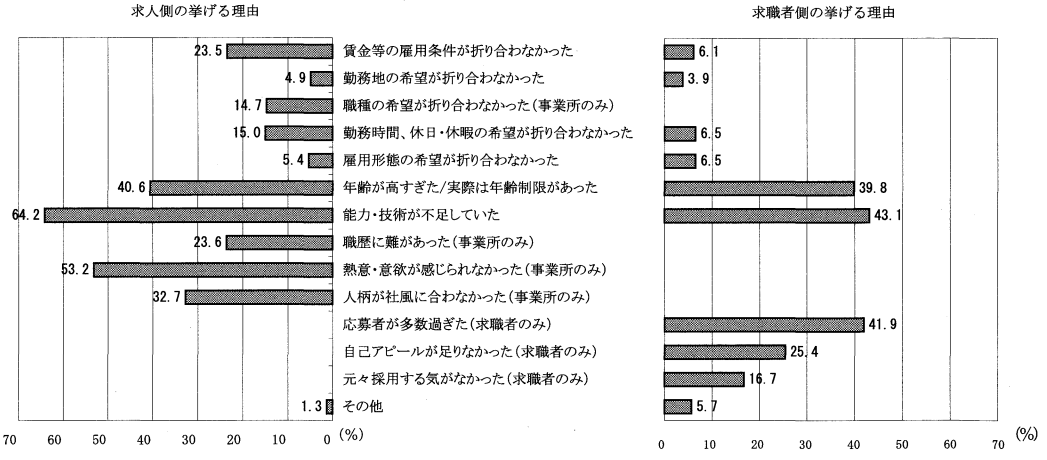
資料出所：総務省「労働力調査詳細調査」(2004年4～6月)

事につけない理由は、「希望する種類・内容の仕事がない」がもっとも多く、ついで「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」が多くなっています（図表Ⅰ-2-7）。また、厚生労働省「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査（求職者調査）」（2004年1月）によると、求人に応募しなかった理由は、「希望する職種の求人がない」が39.3％ともっとも多く、求職側のミスマッチの主たる要因は「職種」であることが明らかになっています。また、同調査の事業所調査によれば、事業所側に求職者が採用に至らなかった理由を聞いた結果では、「求める経験と求職者があわなかった」が多くなっています。

さらに、厚生労働省「求職者総合実態調査」（2003年12月）によると、求職者が求人に応募していない理由として、「職種があわない」、「労働時間・休日等の労働条件が悪い」、「能力、経験を生かせない」など希望する条件を満たす求人がないことを挙げています。

雇用のミスマッチの状況を地域のデータでも確認してみましょう。静岡県地域労使就職支援機構の「雇用に関するアンケート調査（事業所調査）」（2004年3月）によると、中途採用で重視する能力については、パソコン能力を除けば、「営業・接客力」、「最新の技

図表Ⅰ-2-8　不採用となった理由のミスマッチ



資料出所：静岡県地域労使就職支援機構「雇用に関するアンケート調査（事業所調査）」、「求職に関するアンケート調査（求職者調査）」（2004年）

術・機械の知識と操作能力」が上位となっています。求職者を不採用にした理由をみても、「能力・技術不足」、「熱意・意欲不足」、「年齢が高すぎた」が多くなっています（図表Ⅰ-2-8）。

同じく静岡県地域労使就職支援機構の「求職に関するアンケート調査（求職者調査）」により、本人が不採用になった理由を聞いた結果では、「能力・技術不足」がもっとも多く、ついで「応募者多数」、「年齢制限」が上位を占めています（図表Ⅰ-2-8）。また、採用されたにもかかわらず断った理由については、「仕事の内容があわない」、「雇用条件があいまい」などが多くなっています。就職に活用したい能力としては、パソコン能力を除けば、「特にない」がもっとも多く、次いで「営業力・接客力」、「経理・簿記・会計の知識」となっていますが、その割合はともに高くはありません。

東京都地域労使就職支援機構の「求職ニーズに関するアンケート調査（求職者調査）」（2004年2月）によると、就職に至らない理由としては「労働条件・募集要件が合わなかった」とする者が最も多く、その具体的内容としては、「年齢制限」、「賃金が低い」、「資格技能・経験がない」が多くなっています。

年齢面を除き、これらの調査を総合的にみれば、求職者は「職種」や自分の培ってきた「能力・経験」を重視しており、さらに就職先の労働条件面に不安を抱いている姿がうかがえます。一方、企業側は、営業力や最新の技術知識などの面で、求職者の能力が一定の水準に達していないと考えているケースが多いようです。

求職者の求職方法

ここ数年の間に、インターネットの普及や民間の就職支援会社の充実が図られてきているといえます。このような中で、求職者の職探しの現状についてみてみましょう。

まず、総務省統計局「労働力調査詳細調査」（2004年4～6月平均）によると、失業者の求職方法（主なもの1つを回答）は、「公共職業安定所に申し込み」（38.6%）がもっとも多く、ついで「求人広告・求人情報誌」（34.3%）、「学校・知人などに紹介依頼」（8.7%）の順となっています。

東京都地域労使就職支援機構「求職ニーズに関するアンケート調査(求職者調査)」により、何らかの方法（ハローワーク、新聞広告、求人情報誌、知人・友人、民間職業紹介

会社、その他）により就職活動をどのくらいしているかについて、履歴書等提出回数でみると、2～3回が25.9％ともっとも多く、ついで1回が16.9％となっていますが、10回以上にわたる者もみられ、10～19回が11.1％、20回以上が9.2％となっています。方法別の利用状況（複数回答）について、履歴書を1回以上提出した者についてみると、ハローワークの求職者を主体とした調査の複数回答による結果である点に留意が必要ですが、ハローワークが71.8％、新聞広告が26.8％、求人情報誌が23.9％、知人・友人等が14.2％、民間職業紹介所が10.5％、その他5.7％の順となっています。

求職者側としては、これまでの職歴・経験の中で、自らの能力や適性、強みを把握するとともに、希望する条件の仕事をどのルートで探せばよいのか、など、適切な情報収集と、第3者による相談・カウンセリング・支援が何よりも重要です。政府としても、キャリアコンサルタント等による相談・カウンセリング機能を充実させることや、一層の情報提供機能の強化など、ミスマッチ対策の強化が必要でしょう。

第5節　多様化の進展する就業形態等

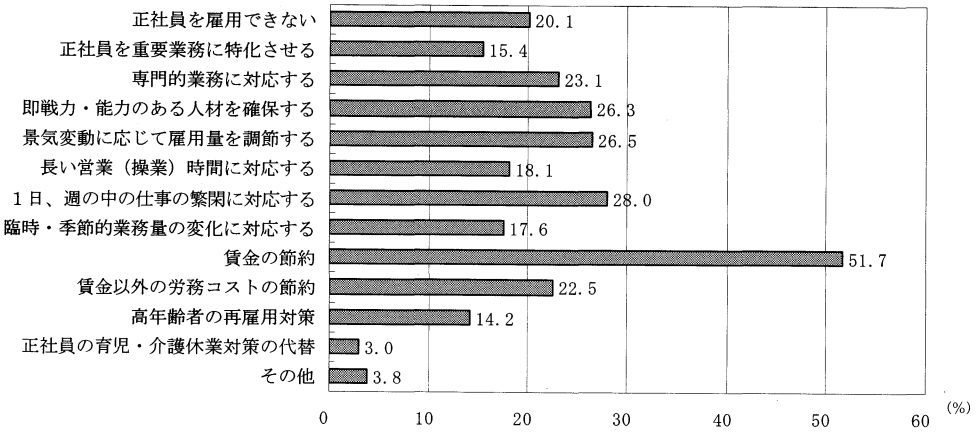
高まる非正社員比率

「労働力調査」によると、常用雇用が6年連続で減少する中で、臨時雇用は10年以上にわたって増加を続けています。こうした中で、常用雇用の中に含まれる正社員についても、雇用が少なくなっていると考えられます。

実際、総務省統計局「労働力調査詳細調査（2004年4～6月）」によると、実数では役員を除く雇用者が4986万人で、パートタイム労働者749万人（15.0％）、アルバイトは332万人（6.7％）、派遣社員90万人（1.8％）、契約社員・嘱託250万人（5.0％）などとなっており、非正規雇用者比率は31.2％にも及んでいます。また、女性のパートタイム労働者は683万人、アルバイトは166万人、派遣社員57万人、契約社員121万人で、非正規雇用者の70.2％が女性雇用者です。

労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査（企業調査）」(2003年)によると、今後3年間の正規従業員全体の人数の見込みについて、「増加」が21.1％であるのに対し、「減少」が49.0％となっており、今後も非正規労働者の比率は

図表Ⅰ-2-9　非正社員の雇用理由



（注）3つまでの複数回答による
資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003年）

高まると見込まれます。

非正社員増加の背景と意識

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（事業所調査）」（2003年）によると、非正社員の雇用理由（3つまで回答）は、「賃金の節約のため」が51.7%でもっとも多く、ついで「仕事の繁閑に対応するため」、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が多くなっており（図表Ⅰ-2-9）、コスト削減や雇用調整の容易さが主な理由となっています。

また、同調査の個人調査により、現在の働き方を選択した理由をみると、家計の補助や時間の都合のほかに正社員として働ける会社がなかったという理由も25.8%と多くなっています。さらに、非正社員のうち、臨時的雇用者、契約社員、派遣労働者等では、3割を超える者が他の就業形態に変りたいと思っており、契約社員・派遣労働者・パートタイム労働者等ではその8割以上が正社員を希望しています。したがって、労働者の意欲と能力に応じて、積極的に正社員への登用を進めていくことも雇用管理上必要不可欠でしょう。

以上のような就業形態の多様化や横行するリストラなどに的確に対応し、勤労者が安心できる環境を整備するため、労働契約法制を抜本的に見直し、採用から雇用終了に至るまでの職業生活にかかわる包括的なルールを確立していくべきでしょう。

女性雇用は伸びているが、積極的なポジティブ・アクションが必要

男性の雇用は、過去5年で85万人の減少（常用雇用は136万人の減少、臨時雇用50万人増加）しているのに対し、女性の雇用は同じく5年で53万人の増加（同18万人減少、71万人の増加）となっており、女性雇用は伸びているといえますが、常用雇用が伸びているわけではありません。

これまで、平均的にみれば、女性の働く職域は拡大傾向にあり、勤続年数も伸びてきていますが、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2003年）により、管理職に占める女性の割合をみると、部長相当職1.8％(2000年1.6％)、課長相当職3.0％（同2.6％）、係長相当職8.2％（同7.7％）とわずかな増加にすぎません。また、ポジティブ・アクションの推進状況をみると、既に取り組んでいる企業割合は29.5％（同26.3％）となっており、3割程度にすぎません。具体的な取り組みでは、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」がもっとも多く、ついで「女性がいないまたは少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用または登用する」が多くなっています。

今後さらに、法改正などにより、差別をなくし、ポジティブ・アクションの取り組みを一層強化していく必要があるといえるでしょう。

第6節　減少した賃金と賃金制度の変化

名目賃金、実質賃金ともに3年連続減少

厚生労働省「毎月勤労統計調査」の現金給与総額（事業所規模5人以上）は、2003年には、前年比0.8％減と3年連続の減少となりました。所定内給与は0.8％減、所定外給与が3.6％増、特別給与が2.5％減となりました。実質賃金も3年連続して減少し、0.6％減となりました。

就業形態別にみると、現金給与総額は一般労働者で前年比横ばい、パートタイム労働

者で0.7％増となっており、上記の現金給与総額が対前年比で減少したのは、パートタイム労働者の割合が高まったことによるものです。

厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」（2003年）によると、賃金の改定率は1.0％と過去最低となりました。また、1人当たり平均賃金を引き上げる改定を行った企業割合は62.7％（前年比1.2％ポイント増）、賃金の改定を行わなかった企業割合は24.1％（同3.0％ポイント減）となりました。さらに、一般職（非管理職）についてみると、ベースアップを行った企業は21.1％、行わなかった企業は74.6％、ベースダウンを行った企業は4.1％となっています。同様に、一般職の定昇を実施した企業は52.9％で、実施しなかった企業は14.3％となっています。

2004年に入ってからの動きをみると、「毎月勤労統計調査」の現金給与総額、所定内給与ともに減少傾向にあります。一方、所定外給与は引き続き増加傾向にあり、今夏の賞与にもやや明るさがうかがえるとはいえ、今後の動きを注視していく必要があるでしょう。

今後の賃金や一時金への配分をめぐっては、各企業の収益・利益が過去に比べてどの程度の水準にあるのか、キャッシュフローを如何に有効に活用するのかなどの視点で、労使が十分に協議しつつ、可能な企業からの適切な配分の向上を目指し、各部門への波及効果を意識していくべきでしょう。中小企業については、ベースアップ分などを金額として明示して交渉していくことは、昨年同様、有効なものといえるでしょう。景気回復の度合いに比べ、賃金の回復が遅れており、賃金・一時金への配分向上が消費の下支えにつながり、景気が持続することは国民経済的にも望ましいことといえます。賃金デフレからの脱却を労使ともに考えてもいいタイミングではないでしょうか。

賃金のばらつきの拡大

賃金格差の状況について、厚生労働省「平成16年版労働経済白書」により、整理してみましょう。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、時間当たり賃金額のばらつきを10分位分散係数でみると、賃金格差は、1992年（0.83）から97年（0.83）にかけて横ばい、97年から2002年（0.87）にかけてやや拡大しています。これを一般労働者とパートタイム労働者に分けると、いずれも格差は縮小しています。このことから、全体としての賃金格差は、パートタイム労働者の割合が高まったことと、一般労働者とパートタイ

ム労働者の賃金格差の拡大によるものといえます。

また、総務省統計局「就業構造基本統計調査」の年収ベースのデータや厚生労働省「国民生活基礎調査」の1世帯当たりの平均年収のデータでもばらつきの拡大傾向がみられます。

進む成果主義型賃金制度

労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理に関する調査（企業調査）」（2004年）によると、仕事の成果を賃金に反映させる制度を導入している企業割合は55.8％で、3年以内に導入を予定している企業も26.7％となっています。同調査の従業員調査でみても、3年前と比べて賃金制度に業績がより反映されるようになったとする者は29.3％となっています。また、㈶社会経済生産性本部「日本的人事制度の変容に関する調査」（2003年）でみると、役割・職務給の導入割合は、管理職層で53.4％、非管理職層で34.3％と高くなっています。

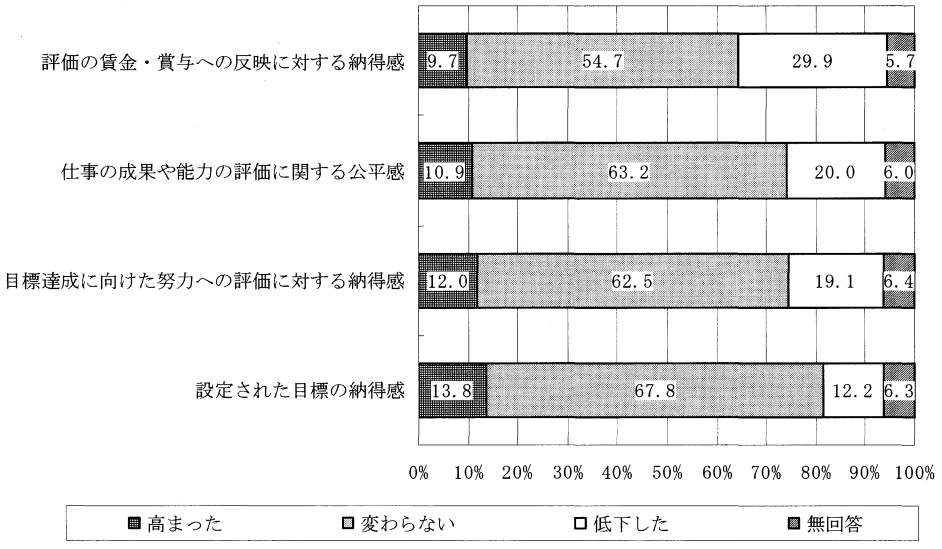
このように、今後の賃金制度については、成果主義的要素を志向した賃金制度の導入が進むと考えられることから、賃金制度改定に伴う労働組合の対応や先行する賃金事例を研究するなど労使協議をしっかり行っていくべきでしょう。

労働者の納得感が低下し、評価についても不安が大きい

労働者の意識について、労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査（従業員調査）」（2004年）によると、3年前と比べ、「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感が低下した」とする者が29.9％と多くなっています。また、「仕事の成果や能力の評価に関する公平感が低下した」とする者も20.0％と高くなっています（図表Ⅰ-2-10）。

また、日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査（従業員調査）」（2003年）により、成果主義的な賃金体系についての不安の理由をみると、「正しく成果や能力を評価するかわからない」、「仕事によっては能力が発揮しにくい」、「収入が不安定になる」が多くなっています。また、業績評価制度の問題点としては、「評価基準がばらばらである」、「評価に対する納得が得られない」、「評価によって勤労意欲の低

図表Ⅰ-2-10　3年前と比べた処遇や評価に対する納得感、公平感



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(2004年)

下を招く」などが多くなっています。

したがって、労使協議や個々の労働者とのコミュニケーションを緊密化することによって、評価制度の不断の見直しや納得性を高める工夫が必要です。

なお、3年前と比較した職場の雰囲気について、労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理に関する調査（従業員・企業調査）」（2004年）によると、職場の業績や成果をあげようという雰囲気が強まったとする企業は、72.8％であるのに対し、従業員は37.6％にとどまっており、この点から考えると、企業の一方的な制度導入は効果的ではなく、労使コミュニケーションが一層重要であることが示唆されます。

第7節　労働時間の動向

総労働時間は横ばいに転じる

「毎月勤労統計調査」によると、総実労働時間（事業所規模5人以上）は、2001年以降減少していましたが、2003年には、前年比横ばい、所定外労働時間は4.8％増、所定内労働

時間は0.4％減となりました。パートタイム労働者を含む全体の年間総実労働時間は1828時間となりました。就業形態別にみると、総実労働時間は、一般労働者で0.4％増、パートタイム労働者で0.7％増となり、ともに増加に転じました。

2004年に入ってからは、所定外労働時間が引き続き増加する中で、所定内労働時間も増加傾向に転じ、総実労働時間は増加傾向になっています。

今後の更なる時間短縮については、いわば恒常的に存在する所定外労働時間の削減、時間単位の取得も含めた有給休暇の取得促進、長期休暇の普及促進などが課題となります。厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」（2003年）によると、労働時間に対する不満の理由として、「所定外労働時間が長い」がもっとも多くなっており、割増賃金率の引き上げ、あるいは所定内労働時間を超えて労働をさせた場合には、法定労働時間内であっても割増賃金の支払いを義務化すること、代償休日の付与など対策を強化する必要があるでしょう。

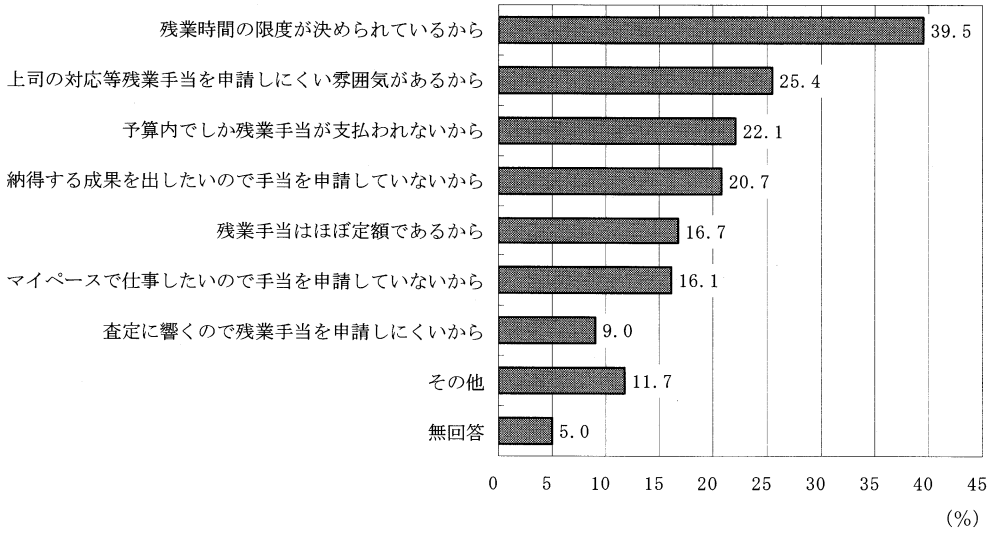
長時間労働等高まる労働の負荷

企業のリストラ等による常用労働者の抑制等に加えて、所定外労働時間の増加もあって、労働者の労働負荷は高まっているといえます。「労働力調査」でみると、週60時間以上従業者の割合は、1999年以降上昇傾向にあり、2004年7月には11.8％となっています。この割合は、49歳未満の労働者、特に男性で高くなっています。職業別には、運輸・通信従事者、販売従事者、技術者で高くなっています。

賃金不払い残業（いわゆるサービス残業）については、行政による監督指導結果によれば、約2割の事業所で違反がみられます。また、㈶連合総合生活開発研究所「第6回勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」（2003年10月）によると、「サービス残業あり」は残業をしている者の35.2％にも及んでいます。サービス残業の理由としては、「残業時間の限度が決められているから」、「申請しにくい雰囲気があるから」、「予算内でしか残業手当が支払われないから」が多くなっています（図表Ⅰ-2-11）。また、1年前と比べたサービス残業削減の取り組みの進展状況については、労働組合のある場合で20.4％、組合のない場合で9.3％が「進んでいる」にとどまっています。

今後、各企業の労使交渉などで労働時間管理の適正化をはかり、未払い賃金をなくし

図表Ⅰ-2-11　サービス残業の理由



（注）1. 雇用者で残業手当の支給対象となる者から「サービス残業はない」と回答した者を除外して集計。
2. 複数回答による。
資料出所：連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（第6回）」(2003年)

ていくことが不可欠ですし、行政としても企業に対して監督指導強化が必要でしょう。所定外労働時間の削減とサービス残業の撲滅がわが国のライフ・ワーク・バランスを改善する前提条件であり、労働時間の柔軟化は、これらの状況をみながら慎重に進めていくべきでしょう。

第3章　世界経済の動向

第Ⅰ部　第３章のポイント

第１節　財政赤字拡大が懸念されるアメリカ経済

○ 2001年後半以降需要不足となっていたGDPギャップは昨年後半以降需要超過に転じ、その超過幅は直近まで拡大。

○ モメンタムとしてはピークを迎えたものの、減税による可処分所得の増加→個人消費と設備投資の増加→生産の増加→可処分所得の増加といった好循環となり、自律的回復の色彩が顕現化。

○ 一方で、金融政策では政策金利の小幅上昇の効果が徐々に表れてくるとともに、財政政策も来年には再建に向けた措置がとられることが予想されるなど、マクロ経済政策面では、減速材料が出現。

第２節　過熱を呈する中国経済

○ 中国経済は固定資産投資を中心に急拡大し、地価も沿海部を中心に上昇しているが、消費者物価上昇は比較的落ち着いた動き。

○ 経済過熱を警戒している中国政府は、行政介入を中心とした抑制策を採用。

○ 足下の経済指標は比較的落ち着いてくるなどソフトランディングに向けた兆候が出現。

○ 長期的には、供給過剰の懸念があり、経済安定化に向けた経済構造改革が必要。

日本経済は、1990年代末以降、輸出を通じて海外経済の動向に大きく左右されてきました。中でも、2000年代に入ってからは、アメリカ経済の景気後退とその後の回復は、中国を中心とするアジア経済に大きな影響を与えています。また、中国の高成長に牽引される形で日本の中国向け輸出も急増しています。このように、アメリカと中国の経済動向が日本経済に及ぼしている影響は少なくありません。加えて、後述のように、いくつかの減速要因が出始めています。こうした観点から、アメリカ経済と中国経済を中心に世界経済の動向をみていくことにします。

着実に回復している世界経済

日本の輸出の大きな変動要素となっている世界経済をみると、アメリカ経済や中国を中心とするアジア経済が牽引する形で着実に回復しており、2003年の世界経済の実質経済成長率は3.9％になりました。アメリカは減税と低金利などの強力なマクロ経済政策で力強い拡大を達成しています。アジアでは、中国の10％近い高成長が周辺諸国の外需を押し上げる形で波及しているほか、インド経済も欧米からのアウトソーシングの好影響を受け、経済成長を加速させています。ヨーロッパにもこのような需要拡大が波及しており、緩やかながらも外需中心に回復しています。こうした中、ロシアは原油価格上昇を背景としたエネルギー産業の設備投資の増加により、経済が拡大しています。IMFの見通しによると、世界経済の成長率は、2004年4.6％、2005年4.4％とアメリカ経済の拡大と減速に寄り添うような姿を見込んでいます（図表Ⅰ-3-1）。

第1節　財政赤字拡大が懸念されるアメリカ経済

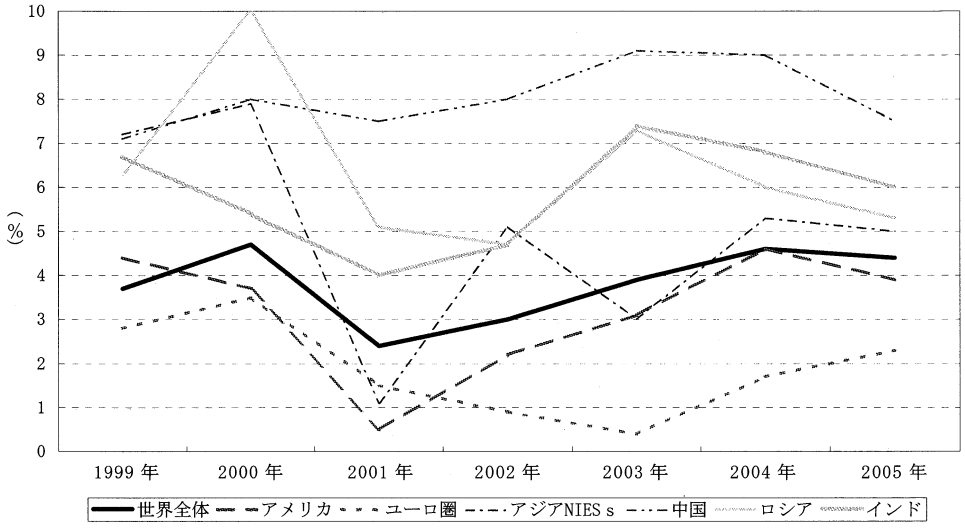
力強い経済回復

2003年前半はイラクを巡る地政学的リスクの高まりに伴う不透明感の台頭により景気の回復力は一時的に弱まりました。しかし、イラク戦争の終結を受けてこうした不透明感が払拭され、景気回復力が復元しました。さらに、昨年5月に成立した減税法案により、所得税の還付が始まった7～9月期は7.4％成長と約19年振りの高成長を達成しました。このように、年後半個人消費やそれに牽引された設備投資を中心に力強く回復し、2003年では3.0％成長となりました（図表Ⅰ-3-2）。今年に入っても成長加速こそ一巡しているものの、個人消費と設備投資中心に着実に成長しています。

家計の所得環境の改善を受けた個人消費の増加

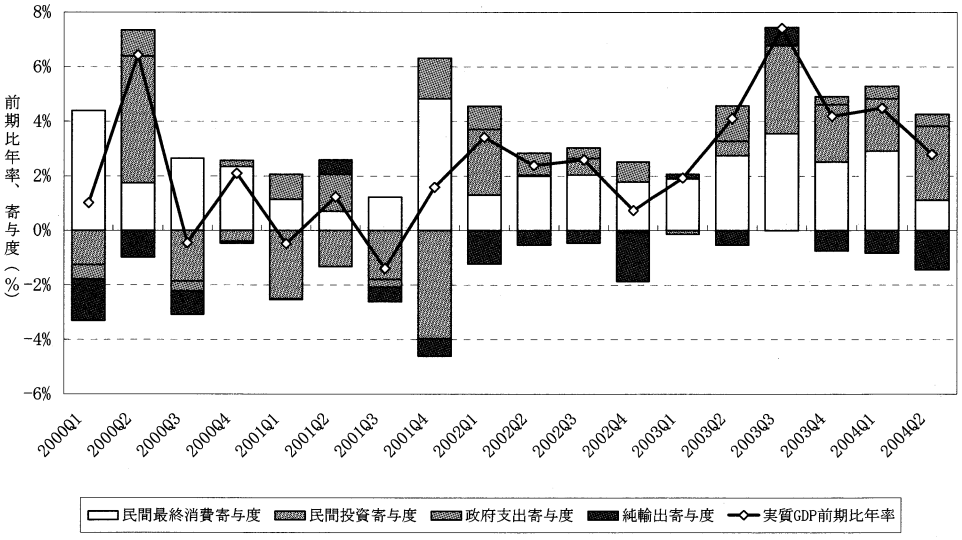
家計部門をみると、家計の可処分所得は雇用者報酬の拡大を主因に堅調に推移しています。昨年は所得税の減税で押し上げられた部分もあり、今年に入ってからその要因は徐々に剥落してきました。しかし、それ以上に雇用者報酬の伸びが加速しているため、全体の可処分所得の伸びが拡大しています（図表Ⅰ-3-3）。こうした可処分所得の増加や引

図表Ⅰ-3-1　世界の実質経済成長率



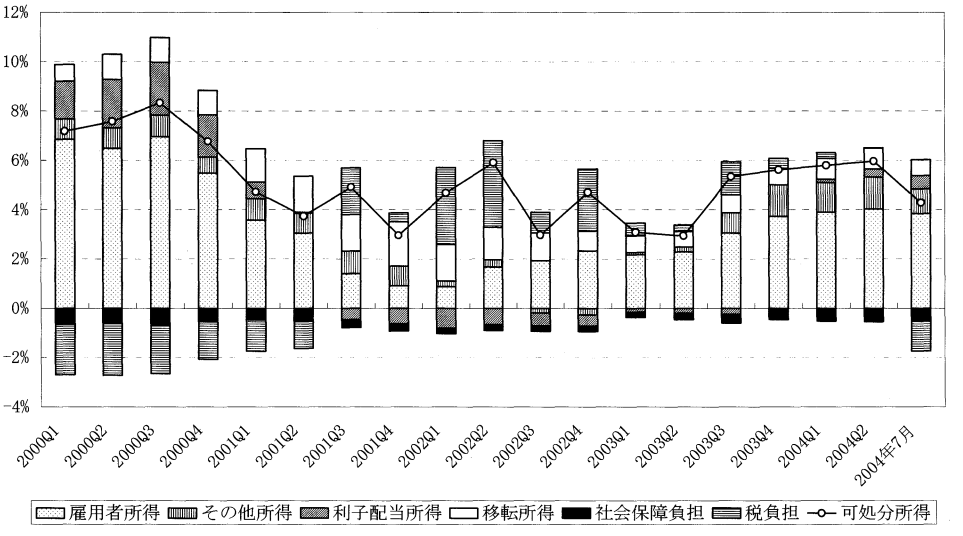
資料出所：IMF "World Economic Outlook"（2004 年４月）。2004、2005 年は IMF の見通し

図表Ⅰ-3-2　アメリカの実質GDP



資料出所：アメリカ商務省資料

図表Ⅰ-3-3　アメリカの家計の可処分所得の寄与度分解（前年同期比）



資料出所：米国商務省資料

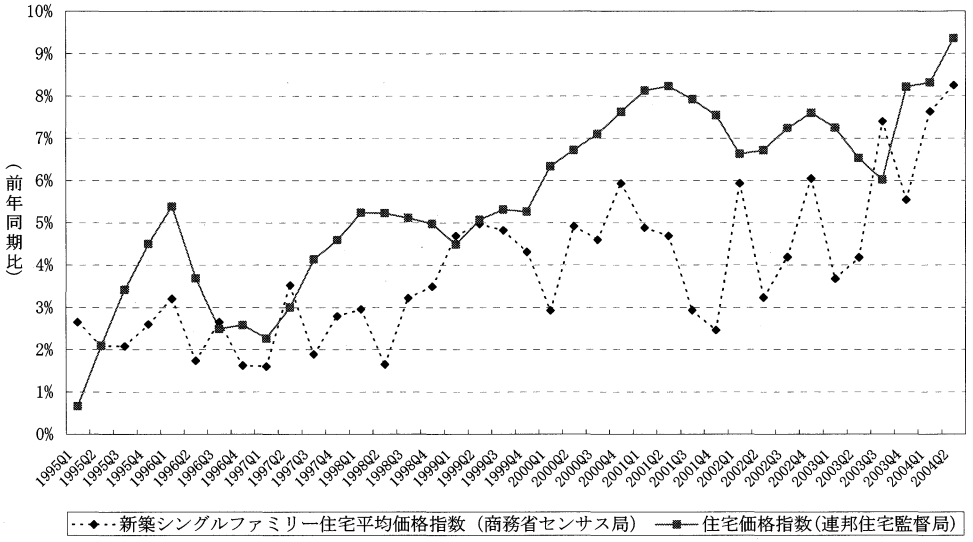
き続き高水準の消費者マインド（後掲図表Ⅰ-3-6）を受けて、個人消費は増勢を続けています。このように、家計の所得環境の改善を通じた個人消費の拡大といった自律的回復の要素が徐々に表れてきました。ただ、今年後半より、減税効果の剥落等から次第に緩やかな減速に向かうことが予想されています。

他方、住宅市場も今のところおおむね堅調に推移しています。先行指標で住宅建設業者のマインドを示す住宅市況指数に加え、一致指標の住宅着工や住宅販売は高水準で推移しています。ただ、今後については、金利の上昇に伴い、次第に減速に向かうものと考えられます。なお、一部で低下が懸念されている住宅価格は、依然上昇基調にあります（図表Ⅰ-3-4）。

高水準で推移する企業マインドと増勢基調の生産活動

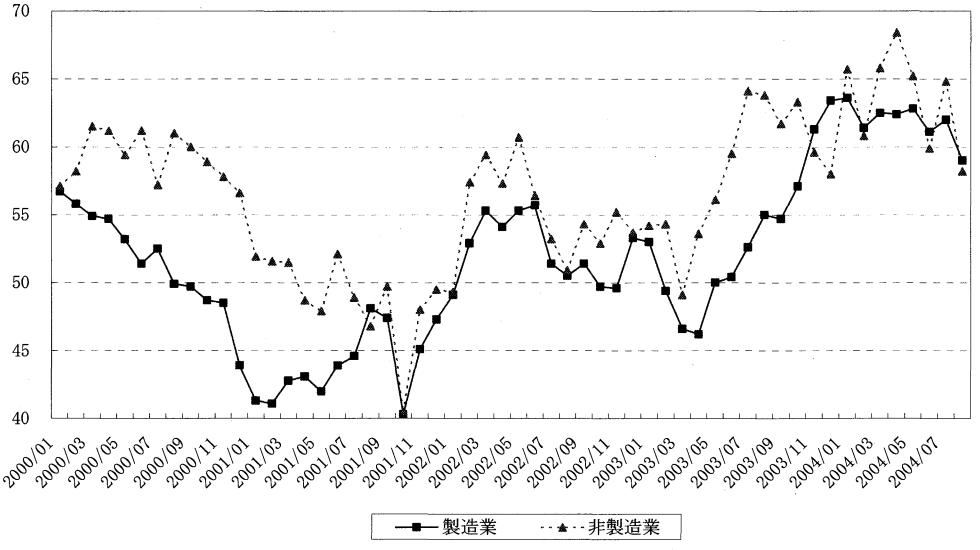
企業部門をみると、企業マインドを全米供給管理協会の景況指数でみると（図表Ⅰ-3-5）、製造業は「拡大」と「縮小」の分岐点である50を14ヵ月連続で上回り、高水準の推移となっています。非製造業は個人消費の減速を映じて足下幾分低下していますが、15ヵ月連

図表Ⅰ-3-4　アメリカの住宅価格動向



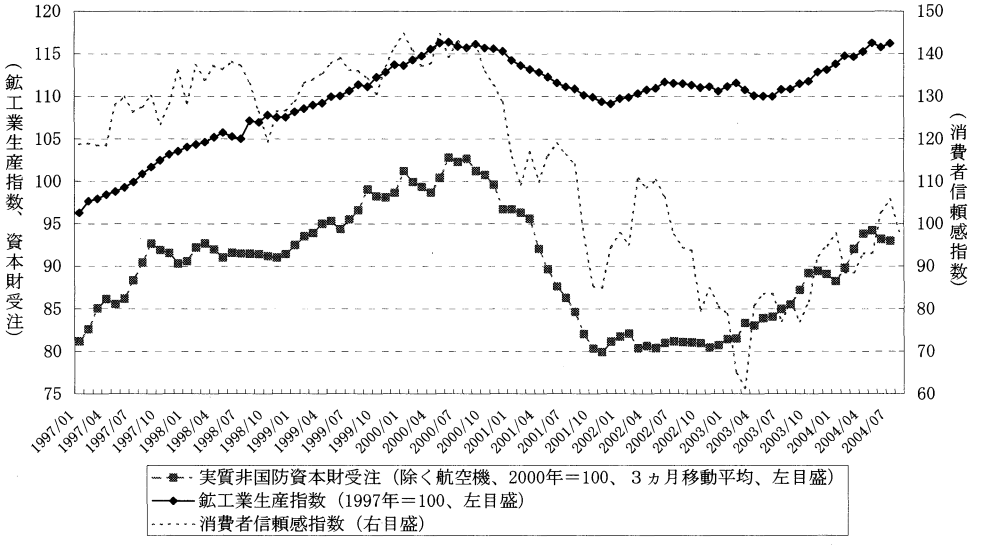
資料出所：米国商務省センサス局及び連邦住宅監督局資料

図表Ⅰ-3-5　アメリカの企業マインド（全米供給管理協会景況指数）



資料出所：全米供給管理協会資料

図表Ⅰ-3-6　アメリカの先行指標（消費者マインド及び資本財受注）と鉱工業生産指数



資料出所：米国商務省資料、コンファレンスボード資料、連邦準備制度理事会資料

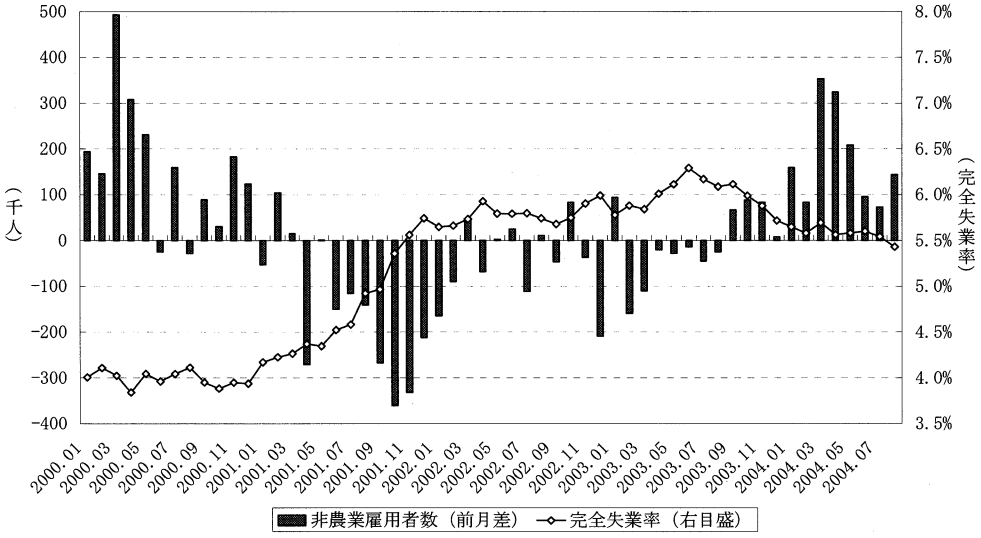
続で50を上回るなど高水準で推移しています。設備投資の先行指標となっている実質非国防資本財受注はアメリカ連邦準備制度の低金利政策が奏効して依然増加基調にあります。加えて、鉱工業生産もIT関連や原油価格上昇を受けたエネルギー関連を中心に増加テンポが足下やや加速し、設備稼働率も上昇しています（**図表Ⅰ-3-6**）。

雇用面では、非農業雇用者数は、昨年中の回復は業務のオフショアリングの影響もあって非常に緩やかでした。しかし、企業活動の活発化を受けて、今年に入りサービス部門を中心に大幅な増加を示しました。ただ、足下では増勢がやや鈍化しています。一方、このような雇用者数の増加を受けて完全失業率は基調としては低下しています（**図表Ⅰ-3-7**）。

需要超過になったGDPギャップと足下での物価上昇

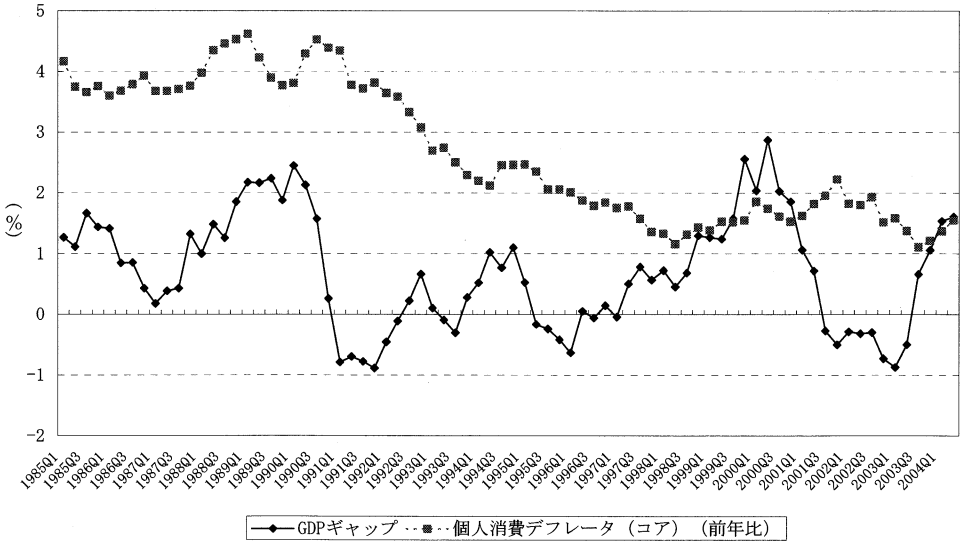
以上のような結果、2001年後半以降需要不足となっていたGDPギャップは昨年後半以降需要超過となっており、その超過幅は今年の4～6月期まで拡大を続けています。このような動向を受けて、年前半まで上昇が鈍化していたコア個人消費デフレータ（食料とエネルギーを除いたもの）は、エネルギー価格上昇の浸透もあって再び上昇テンポがや

図表Ⅰ-3-7　アメリカの雇用動向



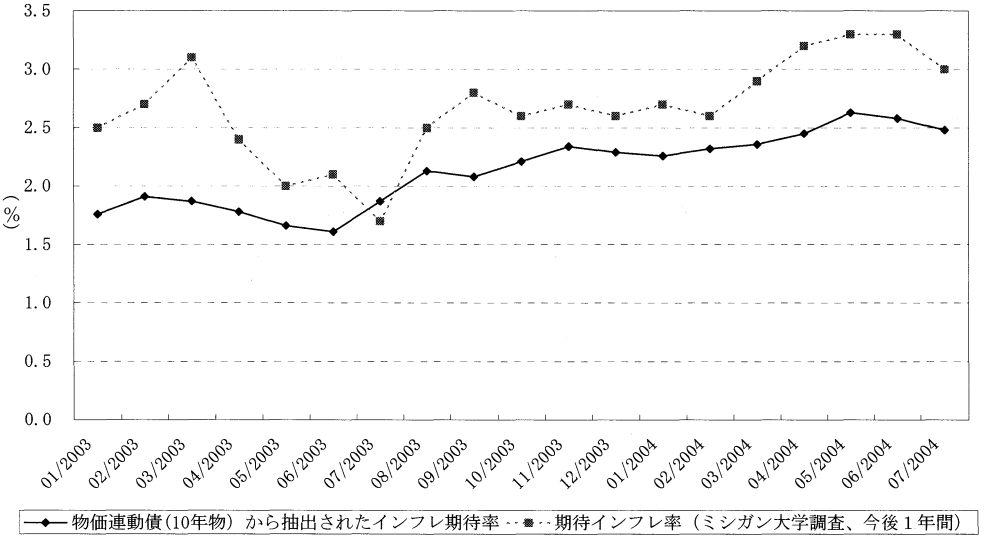
資料出所：米国労働省資料

図表Ⅰ-3-8　アメリカのGDPギャップとコア個人消費デフレータ



資料出所：米国商務省資料及び連合総研推計

図表Ⅰ-3-9　アメリカの期待インフレ率



資料出所：連邦準備制度資料及びミシガン大学資料

や拡大しています（図表Ⅰ-3-8）。また、物価連動債利回りや消費者に対するサーベイ調査から得られる期待インフレ率は趨勢として上昇しています（図表Ⅰ-3-9）。

超低金利政策からの離脱

こうした物価動向を受けて、本年6月末に開催された連邦公開市場委員会（FOMC）では、2000年5月以来4年2ヵ月ぶりに利上げし、超低金利政策から離脱しています。すなわち、政策金利であるフェデラル・ファンド（FF）金利の誘導目標を1.00％から1.25％に本年6月に引き上げた後も、8月も0.25％引き上げて1.50％としました。一連の金利引上げは「望ましからざるインフレ率の低下」を警戒した超低金利政策の解除であり、これでもなお金融政策のスタンスは緩和的です。今後の金融政策運営は、非農林雇用者数の増加で景気の状況をみながら、住宅価格の急激な下落*19や金利上昇に伴う家計のバランスシー

*19 アメリカは移民流入により人口が趨勢として増加しており、住宅需要も増加基調にあります。また、Jonathan and Peach（2004年6月）によると、最近の住宅価格上昇はファンダメンタルズに沿ったものとみているものの、住宅供給が限られたため住宅価格が押し上げられたカリフォルニア州や北東部は需要の変化が価格変動に及ぼす影響は他の地域に比べて大きいとも指摘しています。

ト調整*20につながらないように細心の注意を払って行われるとみられています*21。現に、FOMCの声明でも金融緩和の解除は「慎重かつゆっくり」に行い得るとなっています。なお、8月2日時点のシカゴ商品先物市場で取引されている今年12月物のFF金利先物の価格から示唆される、今年12月のFF金利は2%程度となっています。

懸念される財政赤字の拡大

他方、財政政策についてみると、2001年1月に就任したブッシュ大統領は減税や国防支出をはじめとして非常に拡張的な政策運営をとってきました。2001年6月に10年間で1兆3500億ドル規模の減税法（2001年経済成長のための減税調整法）を成立させました。次に、2002年3月に中小企業の設備投資促進を中心とする510億ドル規模の減税法（2002年雇用創出と勤労者支援法）を成立させた後、2003年5月に配当税率の軽減をはじめとする3500億ドル規模の減税法（雇用と成長のための減税調整法）を成立させました。また、現在、時限的になっている所得税減税の延長や恒久化*22を盛り込んだ2005年度予算案は、5月末に下院で修正され（今年までの時限措置の家族減税1年延長、減税規模275億ドル）、現在大統領選挙も絡んで上院での修正審議が長引いており、今後の動向は予断を許しません。このように、少なくとも毎年名目GDP比で1%程度の減税を行っている上に、2005年度イラク等での戦費に関する追加予算250億ドルを議会に申請しています。これが認められれば、イラク関係の国防予算の追加は1534億ドルとなり、財政赤字をさらに悪化させています。このため、アメリカの財政収支の赤字幅が急速に拡大しています（**図表Ⅰ-3-10**）。もっとも、今後については、行政改革を通じた歳出削減を見込んで財政赤字が削減する形となっています。

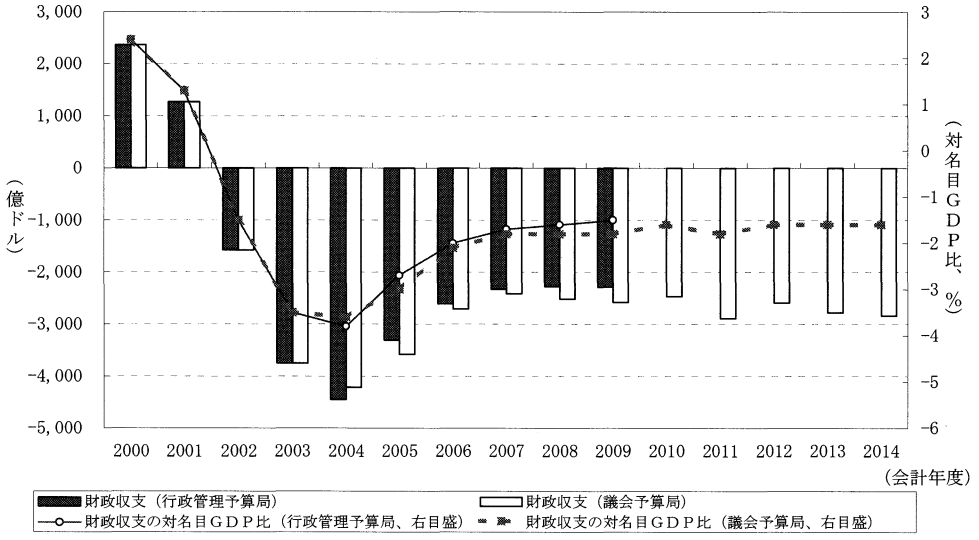
一般に、財政赤字が拡大すると政府部門の資金吸収が多くなるため金利が上昇し、民

＊20 全世帯の7割を占める持家世帯では住宅抵当借入の8～9割が固定金利となっているため、金利上昇の脆弱性は限定的である（Bernanke（2004年4月））との一方で、残り3割の借家世帯ではクレジットカード債務を中心に変動金利のウェイトが高く、金利上昇に対して脆弱との指摘（みずほ総合研究所（2004年7月））もあります。

＊21 非金融企業部門の債務・キャッシュフロー倍率は低下しており、長期金利上昇が収益に与える影響は相対的に小さいものと思われます。

＊22 具体的な内容は、10%の低い所得税率を適用する所得層の拡大や17歳未満の子供を持つ家庭の税額控除の拡充となっています。

図表Ⅰ-3-10　アメリカ連邦政府財政収支見通し



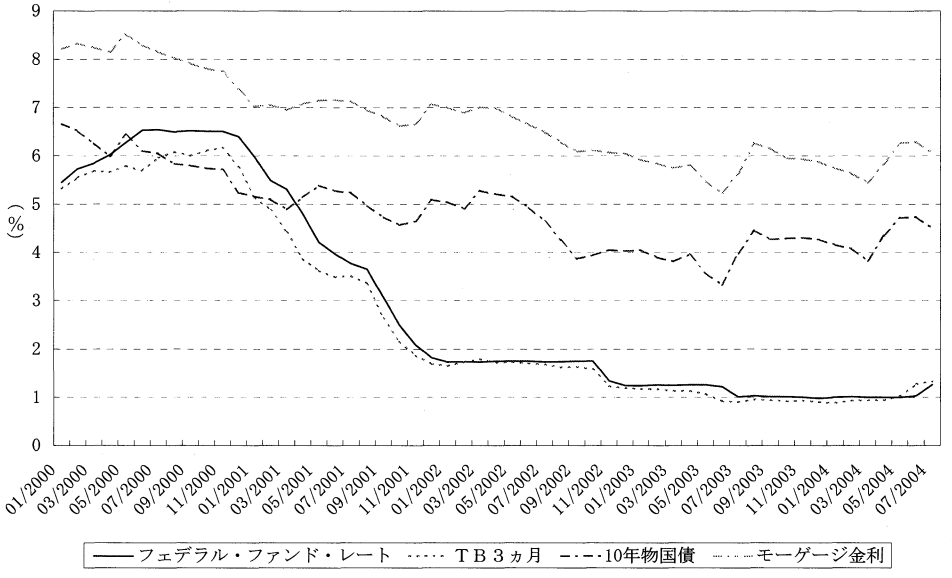
（注）2003年度まで実績
資料出所：米国行政管理予算局資料及び議会予算局資料

図表Ⅰ-3-11　米国財政赤字の対名目GDP比1%の拡大が長期金利に与える影響

	長期金利上昇効果（%ポイント）	被説明変数	説明変数の中の財政変数
武田（2003）	0.166	名目金利スプレッドの前期差（10年物米国債利回りの前期差－3ヵ月物米国債利回りの前期差	次年度の財政見通しのコンセンサス（ブルーチップ集計）の対名目GDP比の前期差
Laubach（2003）	0.23	10年物米国債先物名目利回り（今後5年間）	5年先の議会予算局財政見通し
Laubach（2003）	0.36	10年物米国債先物名目利回り（今後5年間）	5年先の行政管理予算局財政見通し
Canzoneri, Cumba, and Diba（2002）	0.603	名目金利スプレッド（10年物米国債利回り－3ヵ月物米国債利回り）	5年先の議会予算局財政見通し
Canzoneri, Cumba, and Diba（2002）	0.446	名目金利スプレッド（10年物米国債利回り－3ヵ月物米国債利回り）	10年先の議会予算局財政見通し

間部門の利用可能な資金が減少します。政策金利の引き上げが極めて慎重に行われても財政赤字要因から長期金利が上昇します。**図表Ⅰ-3-11**をみると、アメリカ財政赤字の拡大が一定の金利上昇効果をもたらすことが明確になります（アメリカの財政赤字の名目GDP比1%上昇で0.166～0.603%ポイントの長期金利が上昇）。実際、足下の長期金利は4

図表Ⅰ-3-12　アメリカの主要金利



資料出所:連邦準備制度資料

月以降一次産品価格の上昇を受けたインフレ懸念の台頭もあって水準を幾分高めています（**図表Ⅰ-3-12**）。このような長期金利の上昇は、国内的には住宅価格下落の要因になるとともに、国際的には金利上昇が伝播する可能性を高め、信用格付けの低い途上国を中心に設備投資の抑制を通じて世界経済の減速圧力となります。それは、最近のIMFでの研究によると、アメリカと世界との実質金利の相関係数*23が0.6程度あり、アメリカの長期金利の上昇が他の国の長期金利を押し上げるためです。

現在アメリカでは大統領選挙が行われているところですが、ブッシュ大統領と民主党のケリー候補ともに、今後4年間で財政赤字の半減を公約に掲げています。ただ、その手段は大きく違っており、ブッシュ政権では減税の延長・恒久化の一方で大幅な歳出抑制を中心にしているのに対し、ケリー候補はブッシュ減税のうち高額所得者向けの撤廃を挙げています。このように、次期大統領候補間で財政政策に大きな差異*24があり、選挙

＊23 この分析はRoberto Cardarelli and Ayhan Kose（2004年1月）の分析結果に依拠しています。
＊24 通常のケインズ型マクロモデルでは、減税の縮小より財政支出削減の方で経済緊縮効果が大きくなる傾向にあります。

の結果を踏まえないと、正確に今後のアメリカ経済を読み通すことは容易ではありません。いずれにせよ、今後も財政赤字の拡大が続けば、持続可能性の問題が次第に浮上する可能性があります。持続的なアメリカ経済の拡大とともに、ドル金利上昇の世界経済への波及を抑制するためには、赤字削減の実行が国内的にも国際的にも最重要課題となってくるのは間違いありません。

以上アメリカ経済を総括すると、モメンタムとしてはピークを迎えたものの、減税による可処分所得の増加→個人消費と設備投資の増加→生産の増加→可処分所得の増加といった好循環が形成されており、自律的回復の様相が濃くなっています。一方で、金融政策では政策金利の小幅上昇の効果が徐々に表れてくるとともに、財政政策も来年には再建に向けた措置がとられることが予想されるなど、マクロ経済政策面では、減速材料が出現しています。このため、来年にかけて緩やかに減速していくとの見方が有力です。上述のような自律的な回復要素に支えられる中で、政策運営の失敗で金利が過度に上昇しなければ、軽い調整が済む可能性があります。その後は、財政赤字削減に伴う長期金利低下の効果が次第に現れる形で再び緩やかな拡大基調が続く可能性はあるでしょう。

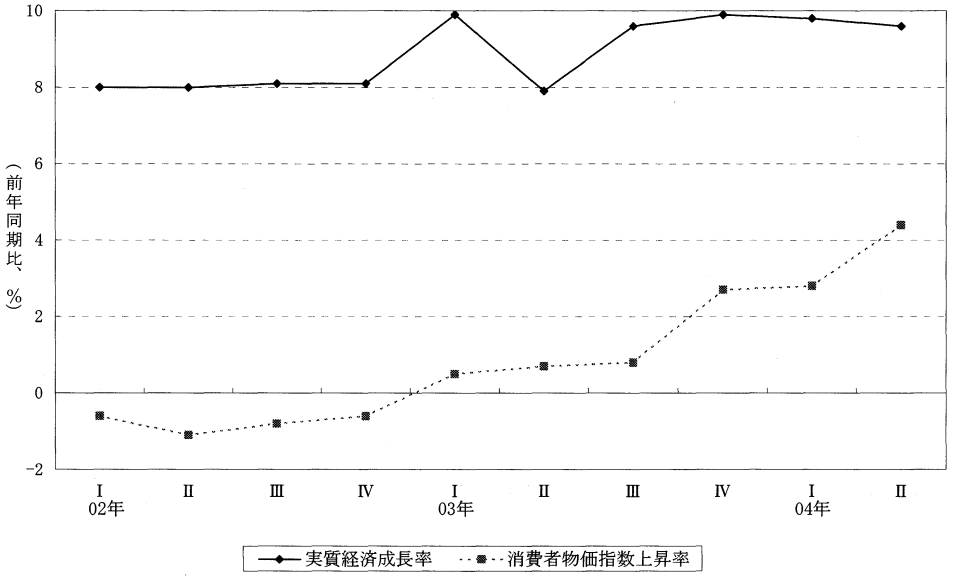
第2節　過熱を呈する中国経済*25

過熱の状況

中国経済は昨年9.1％成長を遂げた後、本年1～3月期も前年同期比で9.8％成長となり、4～6月期も9.6％と前年の重症急性呼吸器症候群（SARS）の影響でやや高めの成長になりました。このように、今年3月の全人代で設定された年間目標の7％から大きなスピード違反となっています（図表Ⅰ-3-13）。その主因は全社会固定資産投資が昨年26.7％と大幅に伸びた後も、今年の1～3月期に43.0％も急拡大しています（図表Ⅰ-3-14）。地域別・業種別に本年1～3月期の動向をみると、沿海地域の増加寄与が30.4％もあり、沿海地域を中心に伸びています。ただ、政府の西部大開発政策の影響で内陸部の安徽省で69.2％、河南省で68.9％、陝西省で65.4％の増加を示すなどウェイトは小さいながらも、投資ブームが

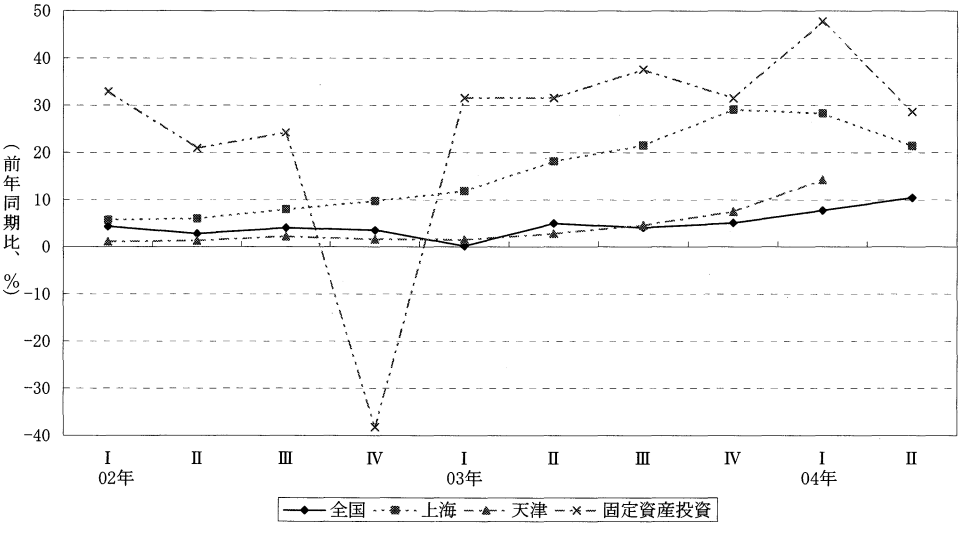
*25 中国の統計の精度は以前に比べると改善しているものの、なお幅をもって解釈する必要があります。

図表Ⅰ-3-13　中国の実質経済成長率と消費者物価上昇率



資料出所：内閣府「月刊海外経済データ」

図表Ⅰ-3-14　中国の不動産価格指数と固定資産投資



資料出所：「中国経済景気月報」

内陸部にも波及していることが分かります。また、不動産販売価格指数の上昇率も上海で30％弱となるなど沿海部を中心に上昇しており、そのテンポは加速しつつあります。内陸部を含めた全中国でも今年1～3月期は7.7％上昇して、一部には住宅価格バブルの懸念も台頭しています（図表Ⅰ-3-14）。また、消費者物価上昇率（前年同月比）は、4月の3.8％から5月4.4％、6月5.0％と幾分加速し、3月の全人代の目標である3％を上回っており、中国人民銀行が利上げに踏み切るとみられる5％ラインに達しています。ただ、その内容を仔細にみると、昨年の穀物の不作といった特殊要因による食料品の上昇がほとんどで、それ以外は落ち着いた動きとなっています（図表Ⅰ-3-13）。

裁量的手法に頼る引き締め手法

経済過熱を警戒している中国政府は、図表Ⅰ-3-15のように昨年9月以降矢継ぎ早に引き締め政策をとっています。その手法は預金準備率や公定歩合の引き締めといった伝統的な価格調整メカニズムに加え、工場閉鎖や投資プロジェクトの中止などの行政指導的な手法をとっていることが特徴です。国有企業の倒産や収益改善へのインセンティブがないなどコーポレート・ガバナンスに問題がある上に、地方政府が地域開発競争*26にしのぎを削っているため、国有企業を中心に固定資産投資を拡大させています。加えて、国レベルでは一昨年に電力の供給過剰対策として電力多消費型産業の設備投資を認可したことが固定資産投資の急拡大に拍車をかけました。しかも価格調整メカニズムが働きにくいことから、石油や綿花や鉄鉱石やスクラップ等の原材料価格が高騰*27し、それが国際的な一次産品市況にも影響を及ぼしています。このように、金利の引き上げは非常に効きにくい状況にあります。加えて、外国からの資金流入を招いて過剰流動性を高める懸念があるため、引き締めは裁量的手法に頼らざるを得なくなっています。

*26 地域毎の経済成長が地方政府幹部の業績指標となっているので、市場原理から乖離して経済合理性のない投資行動に走りやすいと指摘されています。
*27 市場経済では金利の上昇や原材料や資材価格の高騰が設備投資を冷やす効果がありますが、中国はそうした外部環境の変化がうまくフィードバックしにくく、国有企業を中心に当局の指示や指令が変わらない限り投資を続行する傾向にあります。このため、非常に需要の価格弾力性が小さく、世界の一次産品の需給バランスや価格に大きな影響が出ている可能性があります。

図表Ⅰ-3-15　中国政府の経済引き締め政策

実施時期	措　置　内　容
2003年 9月21日	預金準備率の引き上げ（6%→7%）
2004年 1月 1日	銀行の貸出金利の上限幅の拡大
2月 8日	銀行に鉄鋼、アルミ、セメントなど電力多消費型産業への融資状況の検査通知
3月25日	公定歩合の変動制の導入と上限引き上げ(0.63%)
4月25日	預金準備率の引き上げ（7%→7.5%）
4月27日	鉄鋼、アルミ、セメント、不動産開発の投資計画の自己資本比率引き上げ
4月28日	国務院、江蘇省常州市の違法製鉄所の責任者処分を支持
4月29日	商業銀行貸出に対する窓口指導（一部銀行に5月1日までの新規融資停止を要請）
	土地市場の整理、農地転用の禁止（暫定的に半年間）
4月30日	安全・環境で問題ある工場などについて建設中止や閉鎖、融資の停止や回収を通達
4月25日	商業銀行に固定資産投資向け融資の調査を要請

長期的には供給過剰懸念

ただ、過熱といっても、今のところ昨年の不作で高騰している食料品を除くと、インフレ圧力はそう大したものではありません。①内陸部を中心に大量の余剰労働力がある中で、戸籍移動に関する規制緩和で内陸部から沿海部への労働異動が増加していること、②国有企業改革に伴って失業率にして4%強の失業者が発生していることがその背景です。

つまり、今の局面は短期では設備投資需要で原材料や資本財やエネルギー関連で過熱しているものの、中長期では旺盛な設備投資による生産能力の拡大による供給過剰が懸念されます。中長期的な持続的成長のためには、生産能力の増加に伴って、消費等の需要もバランスよく拡大する必要があります。また、資本ストックは増加しているといっても、その内容を仔細に見ていくと、国有企業に多く存在する旧式の生産設備がそれほどスクラップされないとか、地方政府間で投資に重複感があるとか、規模の小さくしかも物流コストの高い内陸部での工場建設など、非効率な生産設備が多数存在するものとみられ、資本ストックの質を考えると大した過剰にならないかもしれません。これらの資本ストックには採算に合わない投資によるものや、スクラップの対象になるものも多く含まれている可能性があります。例えば、倒産法制の整備やコーポレート・ガバナンスの強化が行われれば、市場原理を超えた投資を防ぐとともに、過剰な資本ストックの整理が促され、経済安定化に貢献するものと思われます。

さらに、仮に供給過剰となったら、当面は輸出ドライブをかけるなど、外需で需給の

バランスをとってくる可能性があります。これでも対処できない場合に、住宅価格バブルも崩壊して長期にわたる調整過程が必要になってくる可能性が出てくるでしょう。

今回の引き締めの意図

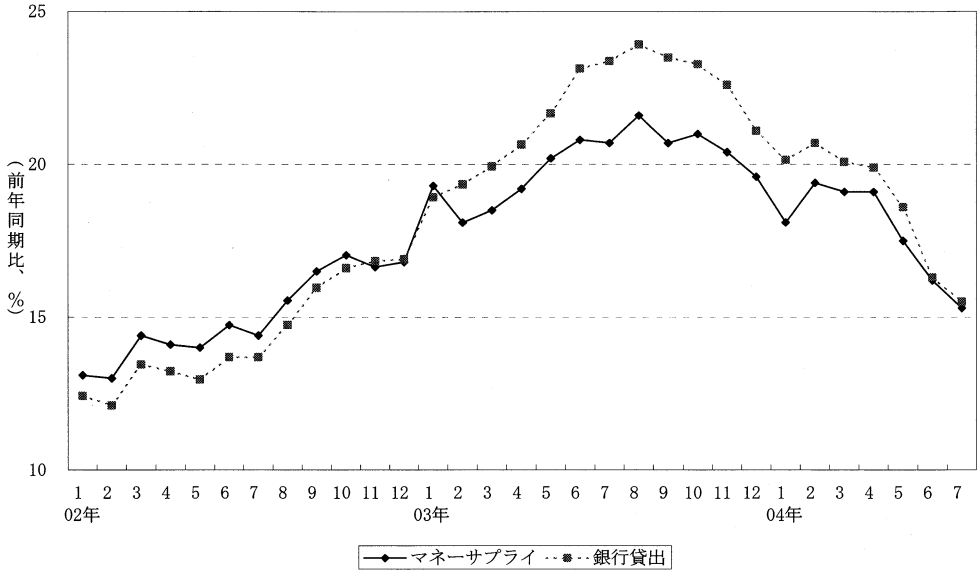
今回の引き締めの意図としては、中長期的な過剰設備の拡大を予防するとともに、短期的には、深刻化する電力不足による供給不足を解消することにあると考えられます。電力不足が表面化したのは昨年からで、昨年は22省・直轄市で電力の供給制限を行いました。今年は山東省や天津市が加わり、24省・直轄市に広がっています。2003年末の中国全土の発電能力は3億8450万Kwですが、供給不足は昨年の2000万Kwから3000万Kwに拡大しています。今後は石炭火力や原子力の発電所の新規稼動で2006年には電力不足が解消に向かうと政府は予測しています*28。今回の引き締めが鉄鋼、アルミ、セメント、不動産開発（ビル建設）など電力多消費型産業を狙い撃ちしていることが今回の意図を間接的に証明しています。さらに、経済成長率の低下が失業問題を顕在化させることや2008年の北京オリンピックや2010年の上海万博といったビッグイベントを控えていることを考慮すると、バブルをつぶすようなハードランディングではなくソフトランディングを志向しているものと考えられます。

ソフトランディングに向けた兆候

銀行貸出とともにマネー・サプライも足下では引き締めの効果もあって減速して（**図表Ⅰ-3-16**）、中国人民銀行の目標枠に収まってきました。また、固定資産投資は1～2月に53.0％（前年同期比）と非常に高い伸びを示しましたが、3月43.5％、4月34.7％、5月18.3％、6月16.2％と減速しています。さらに、高騰していた原材料価格も落ち着きを見せ始めるようになりました。このように、幸いソフトランディングに向けた兆候が現れ始めました。このまま緩やかに減速すれば、追加的な緊縮政策が手控えられ、オーバー・キルに至ることなく軟着陸ができる可能性が高まっています。ただ、地方経済での固定資産投資の動向など流動的な側面もあるため、中国経済の動向を今しばらく冷静に

*28 ただ、電力多消費型工場の稼動の他、エアコンの普及が進展しているため、本当に2006年に電力不足が解消するかは未だ予断を許さない状況でしょう。

図表Ⅰ-3-16　中国のマネーサプライと銀行貸出



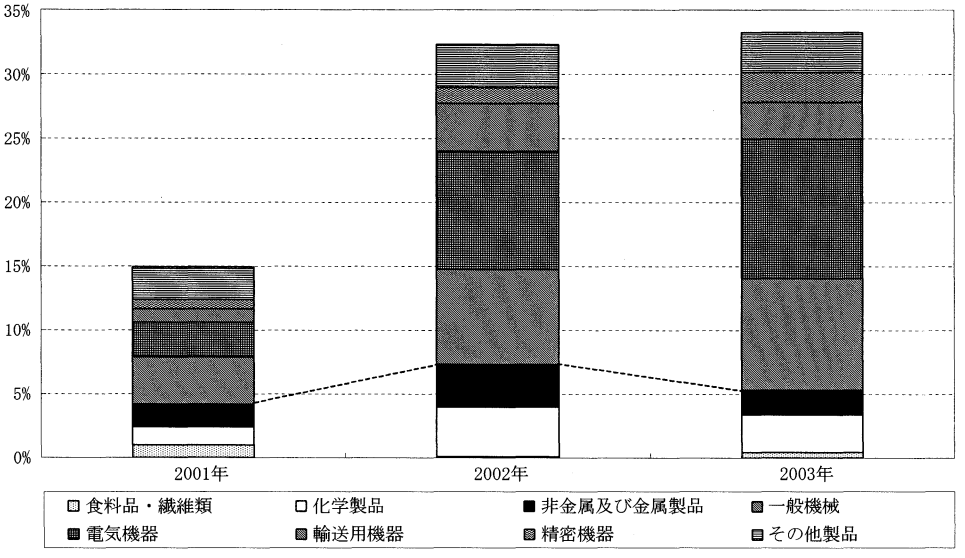
資料出所：内閣府「月刊海外経済データ」

注視する必要があります。

中国経済の減速が日本経済に及ぼす影響

ちなみに、中国経済が減速した場合の日本経済への影響をみてみましょう。地域別のGDPに占める対中輸出シェアはアジアで3.3％（日本1.0％、日本以外8.9％）程度、アメリカで0.2％程度、EUで0.4％程度です。このように、日本の中国向け輸出のシェアは、欧米と比べると高く、他のアジア諸国よりははるかに小さいものの、ある程度は中国経済の影響を受け易いように見えます。しかし、日本の中国向け輸出を品目別に考えると、対中国輸出の増加は、中国で加工して最終的に米国に輸出される機械類が多くを占めており、その増加寄与率も78.2％と中国の最終需要になると見られる素材関連の増加は最近3年間の寄与率で22.2％とそう大きくありません（図表Ⅰ-3-17）。また、中国向け輸出は2003年以降加速がとまっており、その大宗は中国の内需との相関は高くありません。日本の貿易統計からみると、日本の輸出は中国向け輸出が牽引した姿になっているように見えます。日本の輸出金額は2001年から2003年にかけて5.6兆円増加しましたが、アジア

図表Ⅰ-3-17　日本の中国向け輸出（品目別増加寄与度）



資料出所：財務省「貿易統計」

図表Ⅰ-3-18　日本の輸出増加の地域別内訳

（億円、%）

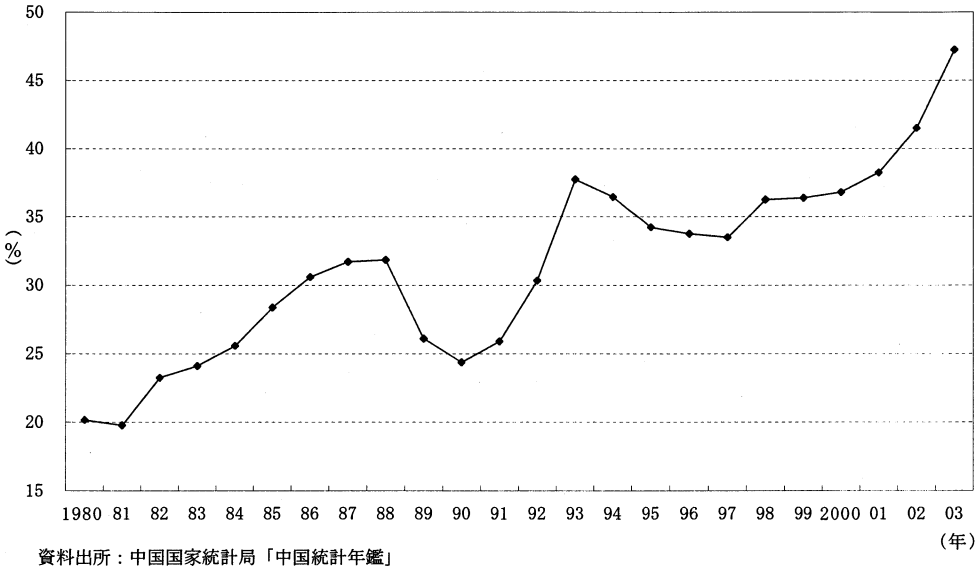
	2001年	2003年	増加額	寄与率
日本の輸出総額	489,792	545,484	55,691	100.0%
対アジア	197,322	253,183	55,861	100.3%
（うち中国）	37,637	66,355	28,718	51.6%
対アメリカ	147,111	134,122	−12,989	−23.3%

（参考）　（百万ドル、%）

	2001年	2003年	増加額	寄与率
アメリカの輸入総額	1,180,110	1,305,220	125,110	100.0%
対アジア	529,056	637,075	108,019	86.3%
（うち中国）	109,392	163,255	53,863	43.1%

資料出所：財務省「貿易統計」及びIMF「DOT」

図表Ⅰ-3-19　固定資産投資比率（固定資産投資/GDP）



資料出所：中国国家統計局「中国統計年鑑」

向け輸出もほぼ同額増加し、その約半分が中国向け輸出の増加で占めました（図表Ⅰ-3-18）。ただ、アメリカの貿易統計を組み合わせてみると構図が一変します。アメリカの輸入増加のうち、86%がアジアからの輸入であり、その約半分を中国からの輸入が占めます。つまり、商品の流れが日本が中間財を中心に中国に輸出し、それを中国が加工・組み立てしてアメリカに輸出する姿が浮かび上がります。従って、日本経済に大きく影響するのは、中国でなくてアメリカであることがわかります。中国経済が減速した場合、中間財や投資財を生産している素材産業や一部の投資財産業で多少の影響を受けるものの、全体としては限定的なものとなることが予想されます。ただ、中国が供給過剰になれば、素材関連や低付加価値品を中心に日本への輸出ドライブをかけてくる可能性もあり、今後この動向を注視していく必要があると考えられます。

中国経済の持続的発展に向けて

過去の中国経済を振り返ると、価格や金利の変動を通じた需給調整メカニズムがうまく働かなかったこともあり、固定資本投資のGDP比率が大きく変動するような設備投資循環により（図表Ⅰ-3-19）、経済の振幅が大きく不安定な状況にあります。このため、供

給過剰時の輸出ドライブや原材料不足時の一次産品価格上昇などをみると、世界経済にとっての不安定要因なのかもしれません。需要超過となった1990年代半ばの引き締めでは、中央からの指示による強力な緊縮政策でオーバー・キルに陥りました。その後の供給過剰で失業も増加したため、雇用重視で元の価値を低めに維持するとともに政府投資の増加やエネルギー多消費型産業での設備投資促進などの需要振興策をとるなど、大規模なストップ・アンド・ゴー政策をとっているようです。現在市場経済化の移行過程にあり、政策当局もマクロモデルを利用しながら適切なマクロ経済政策運営を図っています。ただ、価格や金利等の市場原理による自動調整メカニズムを十二分に機能させるように改革されれば、大規模なマクロ経済政策を発動することなく、中国経済は安定化に向かうものと思われます。このような中国経済の持続的な発展は日本ばかりではなく、他の周辺のアジア諸国にとっても望ましいものになるでしょう。

参考文献

Bernanke, B.S（2004年4月）「The Economic Outlook and Monetary Policy」, Speech at the Bond Market Association Annual Meeting

Canzoneri, M., R. Cumby, and B. Diba （2002年8月） 「Should the European Central Bank and the Federal Reserve Be Concerned About Fiscal Policy?」Proceeding in the symposium titled "Rethinking Stabilization Policy" sponsored by the Federal Reserve Bank of Kansas City

Laubach, T.（2003年4月）「New Evidence on the Interest Rate Effects of Budget Deficits and debt」Federal Reserve Board Finance and Economics Discussion Series No.2003-12

McCarthy, Jonathan and Richard W. Peach（2004年6月）「Are Home Prices the Next "Bubble"?」、『Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review』 Volume10, No.2

Roberto Cardarelli and Ayhan Kose（2004年1月）「Economic Impact of U.S. Budget Policies」、『U.S. Fiscal Policies and Priorities for Long-Run Sustainability』IMF Occasional Paper No.227

OECD（2004年5月）「OECD Economic Outlook」No.75

IMF（2004年4月）「World Economic Outlook」

伊藤さゆり（2004年6月）「中国経済の過熱とその影響をどう見るか」、『ニッセイ基礎研究所エコ

ノミストの眼』2004年6月7日号

経済産業省（2004年6月）「2004年版通商白書」

小島亮太（2004年3月）「中国における投資の急拡大の背景」、『にちぎんクォータリー』 Spring 2004、日本銀行

孫涛・佐治信行（2004年5月）「引き締め政策の背景には電力不足」、『中国金融動向』みずほ証券エクィティ調査部

武田洋子（2003年5月）「近年の米国財政収支の変化が米国債市場に与えた影響」日本銀行国際局ワーキングペーパーNo.03-J-3

内閣府（2004年4月）「2004年春世界経済の潮流」

内閣府（2004年5月）「中国：景気過熱と引締め措置について」、『今週の指標』No.532

日本政策投資銀行調査部（2004年7月）「最近の経済動向」、『調査』No.66

日本総合研究所調査部（2004年6月）「米国経済の金利引き上げのインパクト」

福田圭亮（2004年6月）「ブッシュ減税の反動が消費に与える影響」三菱証券経済調査部エコノミストレポート

安井昭彦（2004年6月）「イラク戦費が米財政に与える影響」、『みずほ米州インサイト』みずほ総合研究所

みずほ総合研究所（2004年7月）「みずほ米国経済情報」

第4章　持続的な景気回復の条件は何か

第Ⅰ部　第４章のポイント

○ 来年の日本経済は輸出などで幾分減速する要素はあるものの、企業部門の回復が家計部門へと波及しつつあるなど、自律的な回復に向けた動きがあり、総じて拡大基調が持続すると見込まれる。
○ 企業収益の増益基調も続き、足下では労働分配率がバブルの絶頂期の水準に低下するなど、人件費はもはや企業経営の足かせではなくなっている。
○ 株主には復配や増配で企業収益の改善の成果を還元しているが、従業員への還元は未だ十分ではない。
○ 従業員に対する一層適切な成果の配分を実現する条件が整っている。またこれを実現することにより、家計の所得環境が明確に改善し、民間最終消費の持続的な拡大を通じて自律的な回復要素が明確になる。

これまで日本経済の回復を巡る状況についてみてきましたが、今後の動向を占う上で重要な要素を織り込みつつ、持続的な景気回復の条件について検討していくことにします。

若干の減速要因となる輸出とシリコン・サイクル

第3章で今後の世界経済に影響を与えそうなアメリカ経済と中国経済を中心に見てきました。アメリカ経済は、慎重な利上げのほか、減税の一服等により全体としてのマクロ経済政策スタンスはやや引き締め基調となります。このため、来年にかけて幾分減速するものの、自律的な回復要素に支えられて景気後退に陥る危険性は少ないものと思われます。中国経済も構造的な課題は残存するものの、短期的には何とかソフトランディングで乗り切れる公算が高まっています。このように、世界経済を取り巻く不安定要因はそれほど大きくはありません。従って、為替レートの大幅な変動がなければ日本の輸出市場も波乱がなく、日本の純輸出は引き続き安定的に拡大していくものと予想されます。

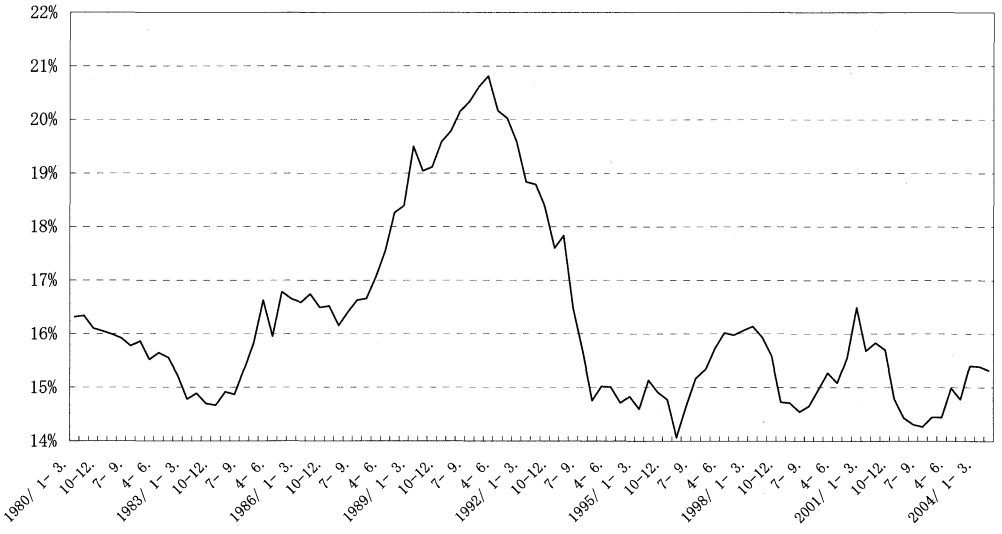
また、世界のIT産業を大きく動かすシリコン・サイクルをみると、今年はアテネ・オリンピックもあってピークとなる上に、増産や歩留まり向上で生産能力が予想以上に増

加しています。このため、今年の後半から来年にかけて減速する可能性があります。ただ一方では、前回とは違って半導体の用途がデジタル家電や携帯電話や自動車にも広がっており、変動の激しいパソコンへの依存度を低下させています。さらに、これまでIT化が進んでいない東欧や中国を中心とするアジア圏でIT需要が引き続き拡大するとみられます。このように、構造的に増加する部分に下支えられ、失速することなく、2006年あたりから再び再加速する可能性があります。現に、日本半導体製造装置協会が調査した販売予測では2006年から再び増加基調に戻る見通しとなっています。

堅調な企業部門の回復が家計部門に波及して自律的な回復へ

次に、国内の企業部門の需要に転ずると、名目民間設備投資比率（名目民間設備投資／名目GDP）でみた設備投資のペースは2000年のIT景気のピークには達しておらず、慎重な設備投資と言えます（図表Ｉ-4-1）。IT関連では、仮需が発生するような過熱現象は起きておらず、2000年のITバブル崩壊の学習効果もあり、需要が増加しても比較的慎重

図表Ｉ-4-1　名目民間設備投資比率



資料出所：内閣府「国民経済計算」

な設備投資姿勢を崩していません。先行きの設備投資計画をみると、需要や企業収益の回復が見込まれている中で、製造業を中心に増勢が続くと見込まれます（図表Ⅰ-4-2）。在庫投資に関しても、IT関連で先行きの需要増を見越した在庫積み増しに向けた動きもあるものの、その他は総じて生産抑制気味のため在庫の増加は見られないなど、比較的慎重な姿勢を堅持しています（図表Ⅰ-4-3）。このように、企業部門では、これまでの景気拡大のペースが緩やかだった分だけ脆弱性は小さいとみられ、来年のアメリカ経済の減速を受けて需要の増勢に鈍化があっても軽微な調整、すなわち踊り場で済む可能性があります。従って、今後も需要増が続けば、引き続き需要見合いで設備投資や在庫投資の増加が続き、景気拡大の持続性は高いとみられます。

家計部門の回復はやや遅れていますが、このような企業部門の改善が徐々に家計部門に浸透し始め、自律的経済回復に向けた萌芽が見え始めています。今年に入ってからは、実質でみた家計の所得環境は幾分持ち直しています（図表Ⅰ-4-4）。家計調査*29をみると、主な収入が年金である60歳以上の無職世帯の消費は一進一退の動きとなっていますが、勤労者世帯の消費は今年に入りやや回復しています（図表Ⅰ-4-5）。配偶者の所得の増加を主因に可処分所得が緩やかに増加しています（図表Ⅰ-4-6）。中でも、60歳未満の勤労者世帯の可処分所得が幾分増加するに従って、名目消費支出もやや増加しています。これは賃金が下げ止まりに向けた動きとなる中で、雇用が女性のパートを中心に改善していることと符合しています。また、企業の業績回復を受けて即戦力となる中途採用の大幅な拡充の動きもありますし、今後についても2005年度の主要企業の採用計画は、団塊世代の大量退職者の補充をにらんで大企業を中心に増加する姿となっているなど、引き続き改善が見込まれます。

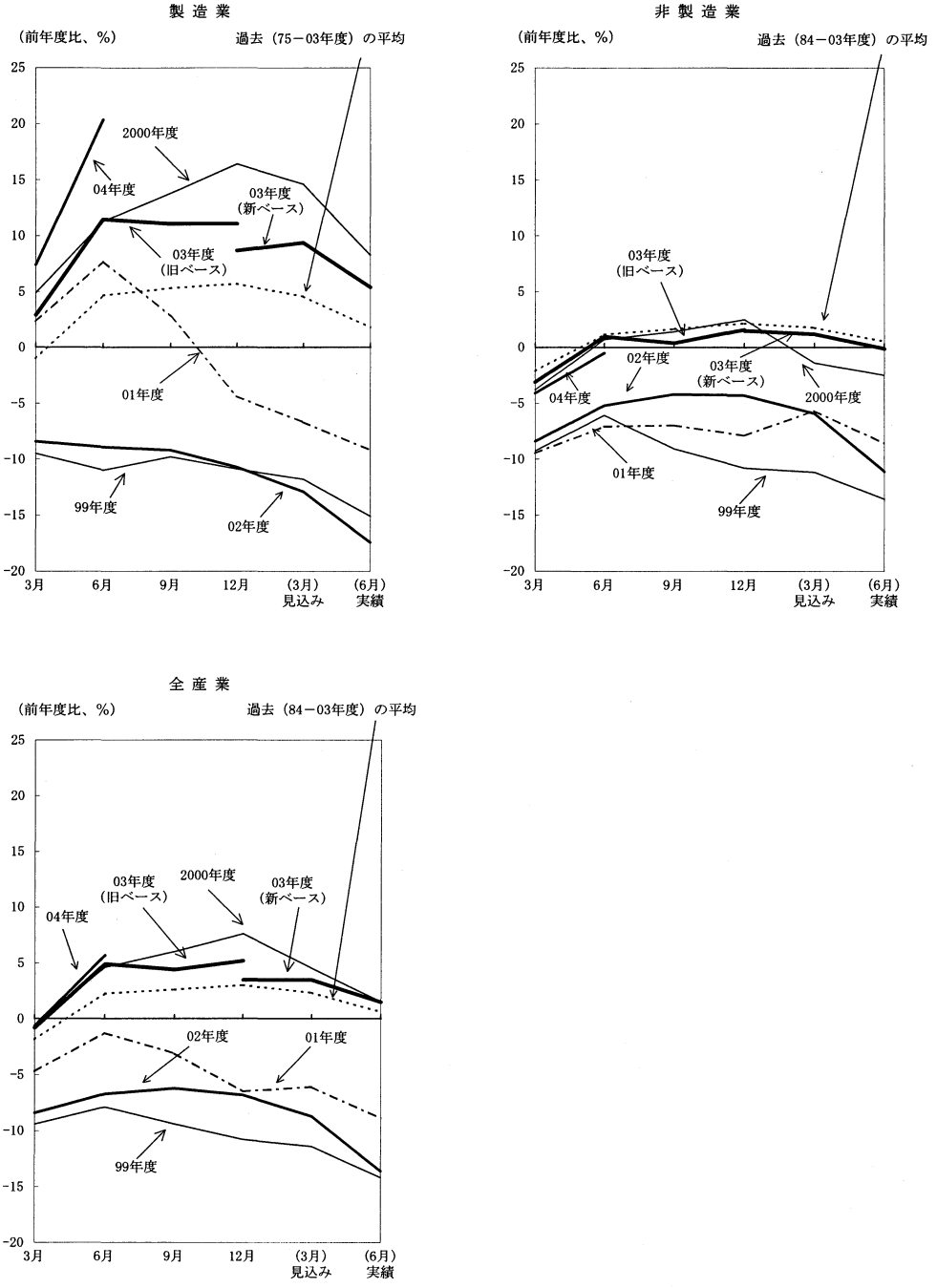
従業員へのより一層適切な配分の必要性

来年の日本経済は輸出などで幾分減速する要素はあるものの、このような自律的な回復要素により、総じて拡大基調が持続すると見込まれます。景気変動の源泉とも言える企業収益環境は、今年度10％前後の増益となった後、2005年度製造業を中心に増益基調

*29 調査サンプルが8000程度と少ないため、月々の変動が大きく、最近では供給側の統計との乖離も拡大しているので、幅を持って解釈することが重要です。

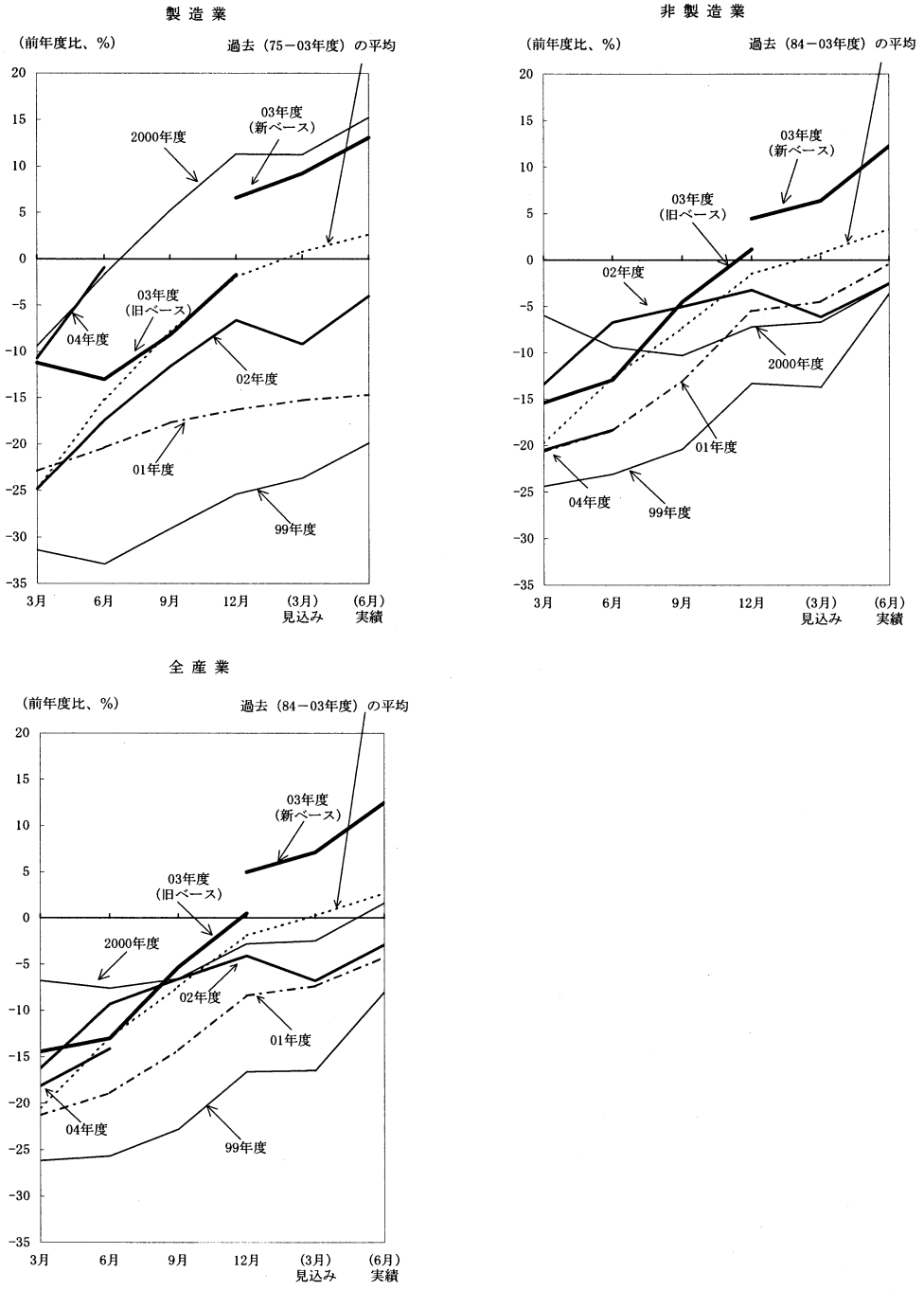
図表Ⅰ-4-2　設備投資計画の足取り（日本銀行・全国短観）

(1) 大企業



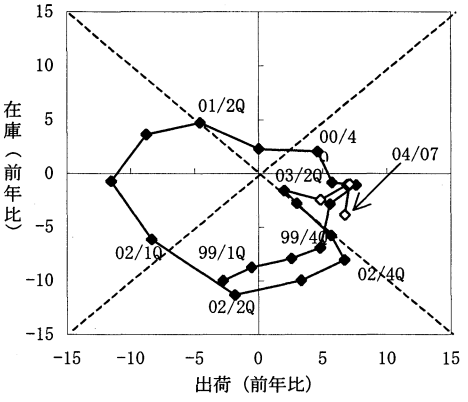
図表Ⅰ-4-2　設備投資計画の足取り（日本銀行・全国短観）

(2) 中小企業

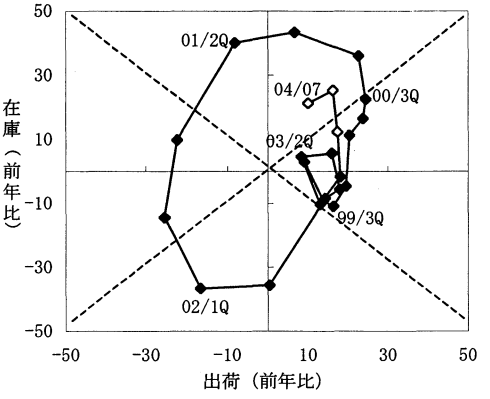


図表Ⅰ-4-3　在庫循環図

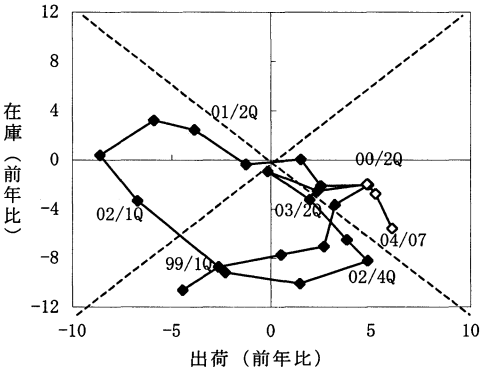
①鉱工業全体



②IT部門

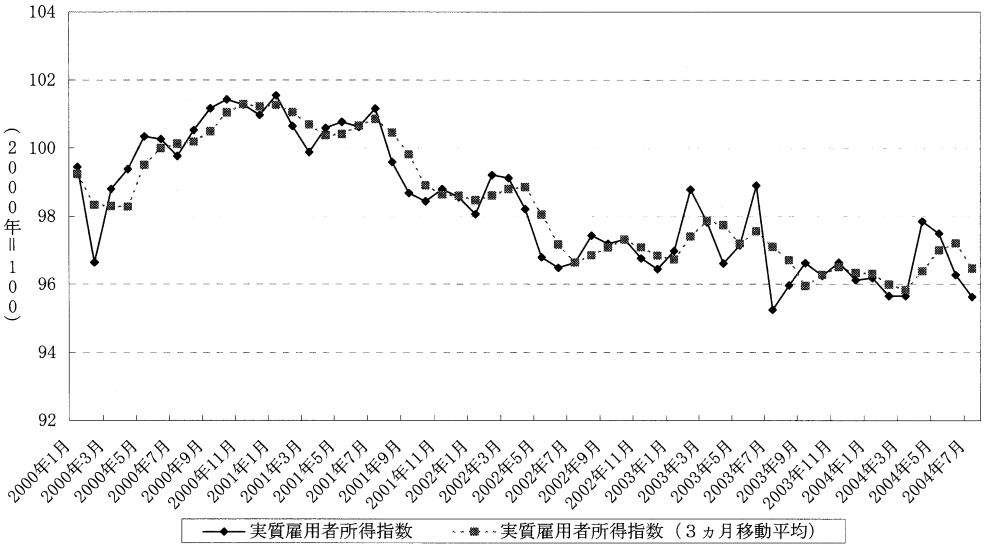


③非IT部門



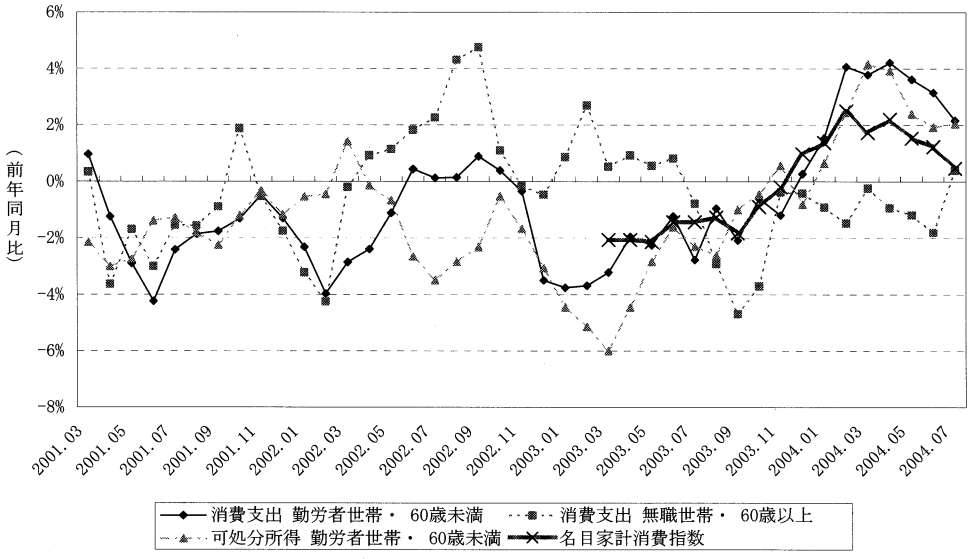
資料出所：経済産業省「経済産業統計」

図表Ⅰ-4-4　実質でみた家計の所得環境



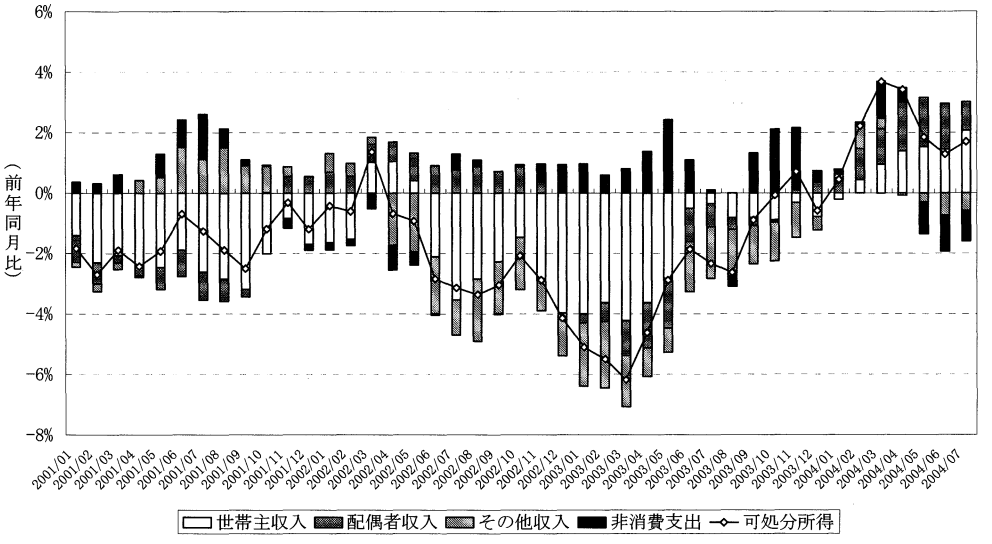
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」及び総務省「労働力調査」より連合総研が計算

図表Ⅰ-4-5　世帯の職業別名目消費支出と可処分所得の推移（3ヵ月移動平均値）



資料出所：総務省「家計調査報告」

図表Ⅰ-4-6　勤労者世帯可処分所得の変動要因（3ヵ月移動平均）



資料出所：総務省「家計調査報告」

が続くと予想されています（図表Ⅰ-4-7）。それに、労働分配率（名目雇用者報酬／名目GDP）も2002年以降急速に低下して、バブルの絶頂期並みの低さとなるなど、人件費はもはや企業経営の足かせではなくなっています（図表Ⅰ-4-8）。

このような中、民間企業は全体として大幅な資金余剰主体となっており、有利子負債の水準は既に20年前の水準まで低下している一方で、現預金の形で内部留保が積み上がっています。内部留保は、財務安定性に貢献するほか、長期的な企業成長を支える資金の蓄積のためにある程度は必要でしょう。しかし、一定以上の内部留保の蓄積は将来大規模な投資をするのでなければ理論的な正当性はありません。過剰な現預金は一部の成熟企業に見られる現象ですが、本来株主や従業員といったステーク・ホルダーに還元すべきものです。

確かに、株主には、株式配当の形で還元が進んでいます。新光総合研究所の集計によると、本年3月期決算の上場企業1996社中、増配企業が630社、復配企業が129社と実に38％の企業が増復配する見込みとなっています。さらに、今年度も同様の基調が続く見通しです。本年5月末段階での来年3月期の配当移動予想は、増配が356社、復配が65社と

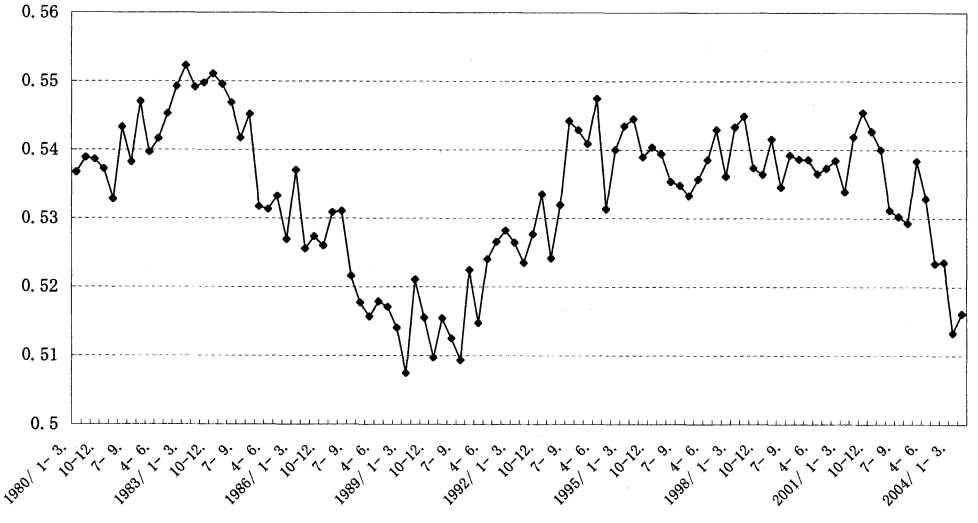
図表Ⅰ-4-7　直近における企業収益予想（経常利益増益率）

（前年度比、%）

		2004年度	2005年度
内閣府・財務省/ 法人企業景気予測調査	製造業 非製造業 全産業	11.7 8.7 9.7	n.a. n.a. n.a.
日本銀行/ 全国企業短期経済観測調査	製造業 非製造業 全産業	12.0 8.6 10.1	n.a. n.a. n.a.
日本経済新聞/ 上場企業決算見通し集計	製造業 非製造業 全産業	12.7 13.5 13.0	n.a. n.a. n.a.
東洋経済会社四季報/ 株式公開企業業績予想	製造業 非製造業 全産業	14.7 15.9 15.1	13.6 7.4 11.4
野村證券金融経済研究所/ 企業収益見通し	製造業 非製造業 全産業	14.1 15.8 14.7	11.4 0.9 7.5
大和総合研究所/ 企業業績見通し 製造業	製造業 非製造業 全産業	21.8 22.9 22.2	9.9 0.1 6.5
新光総合研究所/ 東証１部企業業績見通し	製造業 非製造業 全産業	28.4 16.1 23.1	13.1 13.5 13.3

（注１）法人企業景気予測調査と日銀短観のみ単独決算ベース。
（注２）いずれも金融業を除く。

図表Ⅰ-4-8　労働分配率（名目雇用者報酬／名目GDP）の動向



資料出所：内閣府「国民経済計算」

なり、21％の企業が増復配する見通しです。

ところが、従業員への還元は未だ十分ではない感があります。実際、夏のボーナス回答は若干改善しています。ただ、非正規労働者の拡大に伴ってボーナスの支給対象者が減少しており、経済全体としてのボーナス支給額はそれほど改善しない可能性があります。さらに、勤労者の生活条件改善の真打とも言うべき春季賃上げ率もようやく下げ止まった程度です。これまで従業員は労働生産性上昇に大きく寄与し、企業の財務体質の強化に大いに協力してきました。その果実に対してより一層適切な配分を求めていくのは当然のことです。またそれを実現する上での好条件が前述のように整ってきています。これを実現することにより、家計の所得環境が明確に改善し、民間最終消費の持続的な拡大を通じて自律的な回復要素が明確になるものと思われます。

第 Ⅱ 部

雇用を中心とする持続的発展基盤の課題

第 1 章　産業とイノベーション

第 2 章　高齢者雇用の現状と今後の対策

第 3 章　若年者雇用と労働市場構造の問題

第Ⅰ部では、1990年代初めから続く長期停滞から脱しつつある状況を整理しながら、自律的な回復をさらに持続させるための条件をみてきました。21世紀の人口減少社会で労働供給が成長制約要因となることが予想される中で、日本経済の長期的な発展を図るためには、長期雇用が確保できるような産業の発展は欠かせませんし、労働の面からは就業率を高めることが必要でしょう。第Ⅱ部では、こうした観点から、日本経済の持続的発展基盤を整備するための課題を雇用中心に検討していくことにします。

まず、第1章の「産業とイノベーション」においては、雇用を確保するために産業の持続的発展が不可欠との認識に立ち、製造業の国内回帰の実相を踏まえて持続的な競争優位の構築のための戦略についてイノベーションを中心に検討していきます。

次に、第2章の「高齢者雇用の現状と今後の対策」においては、高齢者の就業促進は、労働力人口の減少の抑止を通じて経済成長を下支えするとの認識に立って、まだ十分働ける高齢者が生き甲斐をもって働けるようなエージレス社会を実現するための課題を考察していきます。

最後に、第3章の「若年者雇用と労働市場構造の問題」においては、若年問題は次世代の社会に関わる重要な課題との認識から、若年雇用構造の改善に向けた具体的な提言を行っていきます。

第1章　産業とイノベーション

第Ⅱ部　第1章のポイント

第1節　製造業の国内回帰の実相

○ 中国への生産拠点移転の人件費削減効果の低下、デジタル家電は高付加価値であり、国内拠点の方が柔軟な生産体制を構築できること、生産技術の漏洩防止を背景に、製造業が国内回帰。

○ デジタル家電で日本の得意とする擦り合わせ（インテグラル）技術を発揮。

第2節　東アジアからのキャッチアップに対応しつつある日本

○ 東アジアからのキャッチアップを受けて、日本は相対的に競争力が低下。

○ 日本の電気機械の競争力が低下した背景として、製造の設計思想（アーキテクチャー）が組み合わせ（モジュール）化して、川上から川下まで全ての工程を

国内で抱えるフルセット構造の維持が困難になったこと、市場規模に比べ参入企業数が多く過当競争になったこと、技術流出が絶えないことである。
○ このため、デジタル家電等での持続的競争優位を構築するために、技術者の長期雇用を大切にするとともに、基幹部品から一貫して開発して販売する垂直統合モデルを確立することが一つの方策。

第３節　持続的競争優位を確保するための研究開発の拡充と効率化
○ 持続的競争優位を確保するために、引き続き研究開発の拡充と効率化が必要。
○ また、研究開発拡充のための政策支援は有効であり、継続的な政策支援を行うことが重要。

第１節　製造業の国内回帰の実相

産業の持続的発展なくして、雇用の確保や日本経済の長期的発展はありえません。しかし、イノベーションを通じた発展は雇用の確保のための十分条件ではありません。それは、イノベーションが労働生産性を著しく高めたとしても、労働節約的なものならば労働需要が減少*1することもあるからです。ただ、人口減少社会では、労働節約的なイノベーションとしても、それは人口面の成長制約を克服するとともに、製造業での付加価値の増加が非製造業への派生需要の増加をもたらし結果として労働需要が増加するという副次的な効果もないわけではありません。こうした点にも留意しつつ、製造業の国内回帰に代表されるエレクトロニクス分野の競争力回復の実相を浮き彫りにした後で、その競争優位を持続させるための戦略について検討します。さらに持続的な発展基盤となるイノベーションを推進する方策の有効性について考察します。

日銀短観（昨年12月調査）でみると、製造業では海外設備投資が2002年度8.0％増から2003年度5.1％増と引き続き増加する一方で、国内設備投資額が2002年度の▲14.2％から2003年度7.6％に増加に転じました（図表Ⅱ-1-1）。非製造業でも海外設備投資が2002年度

*1 イノベーションは、労働生産性上昇を通じて賃金上昇の余地を大きくします。ここで、タイトな労働需給を背景に賃金上昇が実現し、かつ、為替レート調整が不十分な場合、一部の産業で空洞化が進むと考えられます。空洞化が進むのは労働集約的で技術的にもこれ以上の国際的優位が望めなくなった貿易財産業で、一層のコストダウンや差別化が難しくなるため、国際競争の激化に巻き込まれて国内にとどまるのが難しくなります。

47.9％から2003年度▲21.1％とマイナスに転ずる一方、国内設備投資は2002年度▲5.4％から2003年度2.1％とプラスに転じています。また、経済産業省の「工場立地動向調査」によると、国内における新規の工場立地件数も2003年に前年比で24.6％増と増加に転じています。さらに、直近の日本経済新聞の調査*2によると、今後3年間に国内生産（金額ベース）を増やす企業（製造業）が49％と約半分に達し、国内生産拡大の対象は高付加価値品が中心となっており、1割強の企業が国内に新工場を建設する計画を立てています。このような動向から、国内の生産拠点の再評価が進んでいることがうかがえます。中でも、海外の生産拠点を国内の生産拠点に切り替える国内回帰の事例も出てきています。

国内回帰の背景

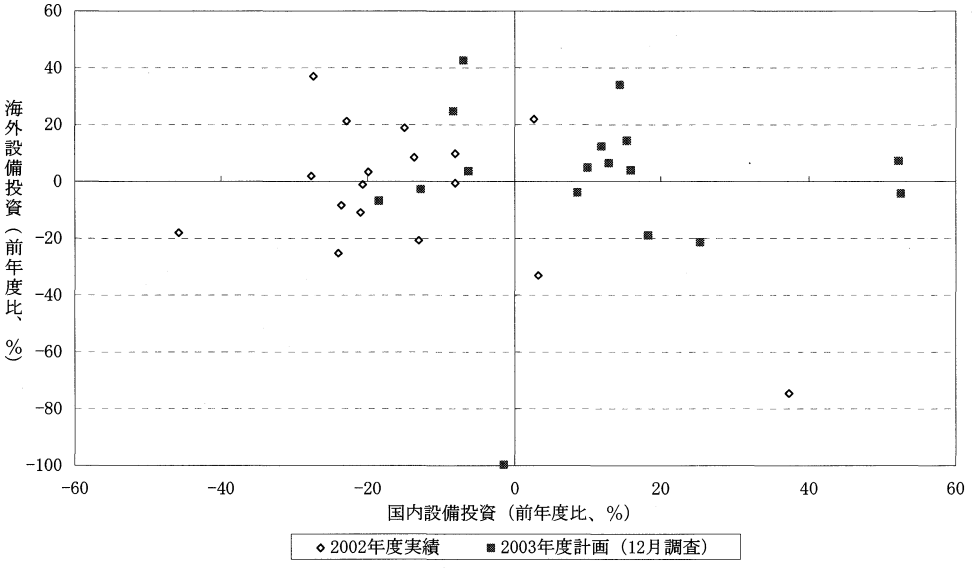
このような動きの背景としては、①機械産業等の資本集約的産業での中国等の生産拠点の人件費削減効果はそれほどなかったこと*3、②デジタル家電関連製品は高付加価値品であり、国内でも採算が合うこと、③デジタル家電関連製品の需要の急速な立ち上がりに対しては国内拠点の方が迅速・柔軟に対応可能であり、最近のサプライ・チェーン・マネージメントの高度化やそれに対応したセル生産方式で生産コストや在庫量をさらに低減できること、④海外拠点での生産技術の漏洩事案を踏まえた防止策*4として生産拠点を国内にシフトさせたことなどが考えられます。

日本の長期雇用慣行との相性が良い擦り合わせ技術

自動車に代表されるようにデザイン特性がクリティカルで、「擦り合わせて」作り込まないと売り物にならないタイプの製品では、安定雇用を重視する戦後日本の製造企業が得意としてきた「まとめ能力」「濃密なコミュニケーション」「開発と生産の相互調整の能力」「累積的な改善能力」などがフルに活かされやすいと指摘*5されています。また、自

*2 2004年8月19日付日本経済新聞朝刊（第1面）「製造業の半数、国内生産拡大」、調査時期は7月下旬から8月上旬。調査対象は151社、有効回答数は115社。
*3 伊原（2003年3月）の指摘によると、機械産業での中国進出による人件費抑制効果は製造コストの15％程度にとどまる一方、原材料や部品調達の現地化が進まないとそれらの輸送コストや関税費用で人件費抑制効果が薄れてしまうという。
*4 この観点からブラックボックス化が進んでいると言われます。
*5 藤本（2003年）に依拠しています。

図表Ⅱ-1-1　製造業の国内設備投資と海外設備投資の前年度比



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

動車鋼板、電磁鋼板や液晶ディスプレイ用ガラスのような緻密で高品質な素材（高度部材）の製造にもこうした能力を活かした「擦り合わせ（インテグラル）」技術が不可欠となっています。そして、デジタルテレビ、携帯電話、デジカメ等のデジタル家電製品での高度実装、部品のミニチュア化にもその実力を発揮させてきています。このような分野では、日本企業の圧倒的に高い製品品質とともに、国際的にも遜色のない生産が可能となってきています。

このような製造業での企業行動の変化に伴う国内設備投資の増加は、地方圏での工業用地の需要の増加につながっているものと思われます。従って、今後とも持続的なものになれば、限界的ながら地方圏での地価の下支え要因になっていくものとみられます。

第2節　東アジアからのキャッチアップに対応しつつある日本

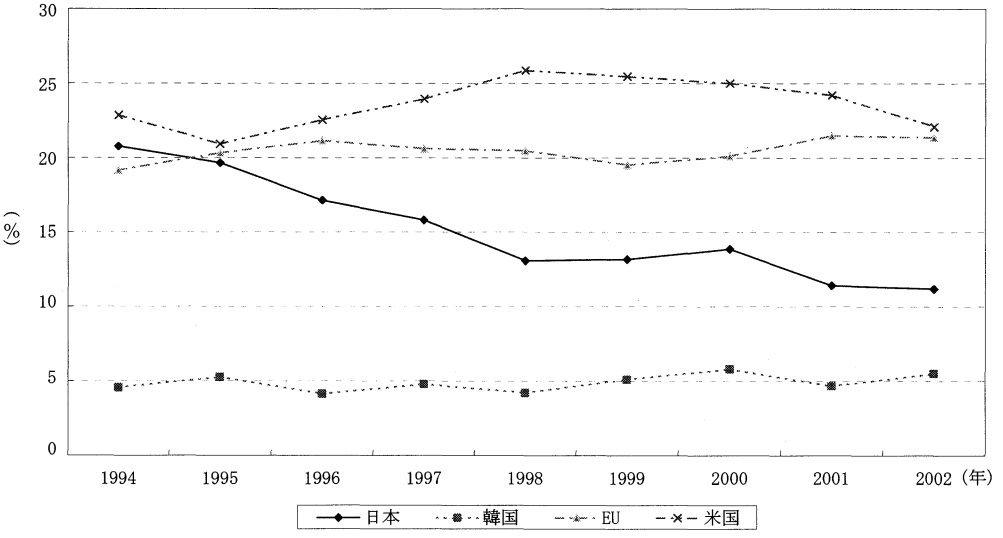
製造業の国内回帰現象も日本の製造業の競争優位がどの分野でいつまで持続するかという問題に帰着してくるものと思われます。第1節でみたように、日本のもの造り能力との相性が良い擦り合わせ技術は、精密なメカニカルや高品質素材の製造に活かされるため、これらの分野では引き続き競争優位が見込まれます。また、バイオ関連や医薬品関係での競争力の飛躍的な向上はそれほど望めないかもしれません。一方で、日本が1980年代に得意としてきたエレクトロニクス関連では、中国、台湾、韓国などの東アジア諸国が1990年代に進展したモジュール化の恩恵を享受し、猛烈なキャッチアップをしています。このため、日本のエレクトロニクス産業では相対的な競争優位が低下しました。昨年あたりからデジタル家電を中心に競争優位を回復し、国内回帰の現象につながっています。このように、特にこの分野の動きが激しいことから、第2節では、エレクトロニクスやIT分野を中心に議論を進めていくことにします。

OECD統計でみた各国ハイテク産業の競争力

日本のハイテク産業の競争力を客観的にみてみることにしましょう。まず、日本のハイテク製品輸出のOECD諸国でのシェアは競争力の指標の一つとみなすことができます。OECDのハイテク製品の定義は、航空・宇宙関連製品、電子機器、事務用機器・コンピュータ、医薬品、精密機器の5分類です。国別の比較でみると、ハイテク製品輸出シェアは欧米ではやや上昇していますが、日本は2002年まで低下しています（**図表Ⅱ-1-2**）。品目毎に日本のシェアをみると、航空・宇宙関連製品や医薬品で低迷を続けている上に、1990年代前半から電子機器、事務用機器、精密機器でシェアを低下させています（**図表Ⅱ-1-3**）。これを顕示比較優位（RCA）指数*6でみますと、日本は1996年から一貫して下っています。アメリカは1998年に日本を上回り、韓国も1999年に日本と逆転し、2000年と2002年にはアメリカよりも高くなっています。また、EUは水準が低いものの、緩やかに上昇してい

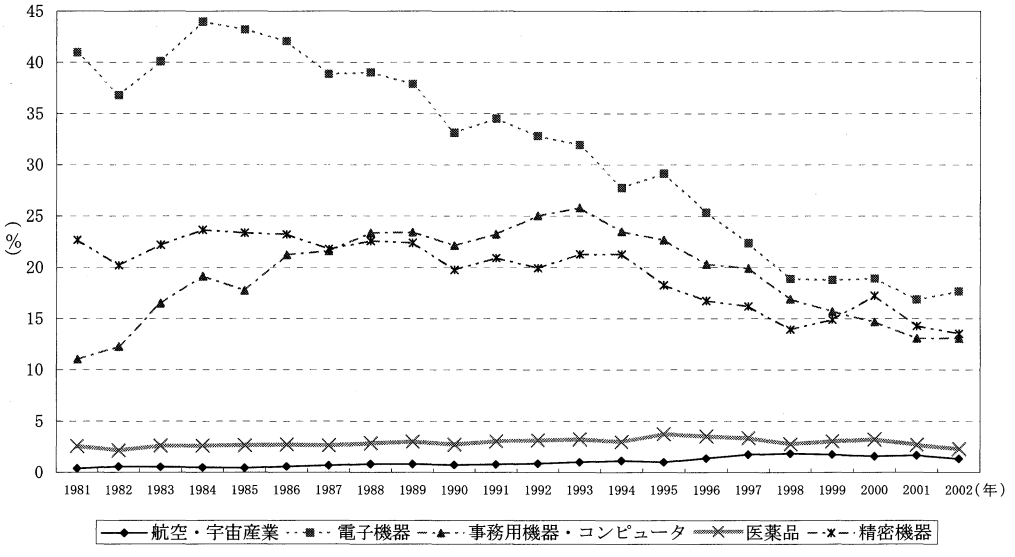
*6 顕示比較優位指数＝（i国の当該品目輸出額／i国の輸出額総計）／（OECD諸国の当該品目輸出額／OECD諸国の輸出額総計）

図表 II-1-2　OECD諸国内のハイテク製品輸出シェア



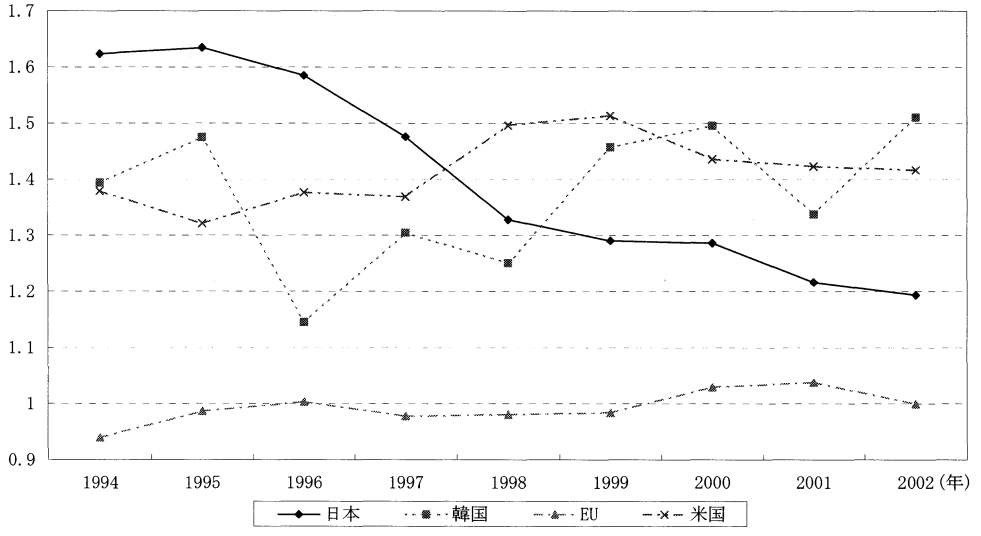
資料出所：OECD「Main Science and Technology Indicators」

図表 II-1-3　日本のOECD内のハイテク製品輸出シェア



資料出所：OECD「Main Science and Technology Indicators」

図表Ⅱ-1-4　ハイテク輸出の顕示比較優位（RCA）指数



資料出所：OECD「Main Science and Technology Indicators」

ます（図表Ⅱ-1-4）。

また、原田（2004年4月）は、日本の産業高度化が進展したため、中国と日本の競合度は高まっているもののそれほど速くはないと指摘しています。また、韓国との競合関係は時系列でみると大した変化はないものの、中国と比べると競合度が大きいことがわかります。

個別の市場シェアで見た競争力

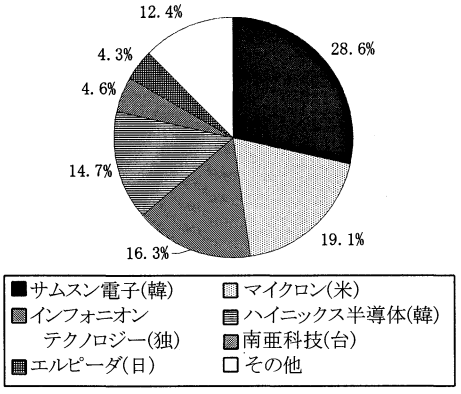
さらに、個別主要製品の市場シェアは最も身近で分かりやすい指標*7であり、そのいくつかをみていきましょう（図表Ⅱ-1-5）。

まず、企業向けのIT製品をみていくと、パソコンのメモリーに使われているDRAMは1位と4位を韓国のメーカーが占め、2、3、5位をアメリカ、ドイツ、台湾のメーカーが続いています。日本の企業はようやく6位につけています。次に、携帯電話のメモリーに使われているフラッシュメモリーをみると、1位は韓国のメーカーで、3位が日本のメーカ

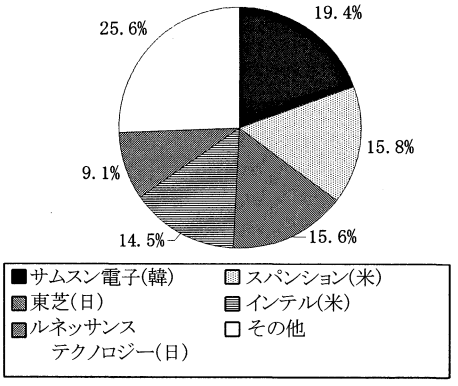
*7 藤本（2004年6月）は、製造現場の実力である「裏の競争力」とマーケットシェアのような「表の競争力」には乖離があると指摘しています。

図表Ⅱ-1-5　主要製品の世界シェア（2003年）　その1

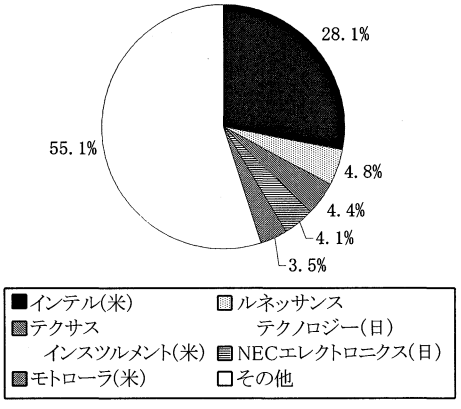
①DRAM



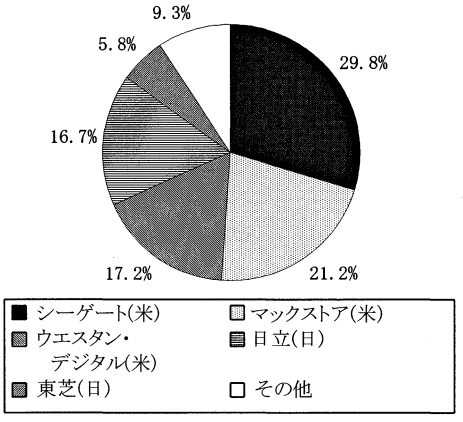
②フラッシュメモリー



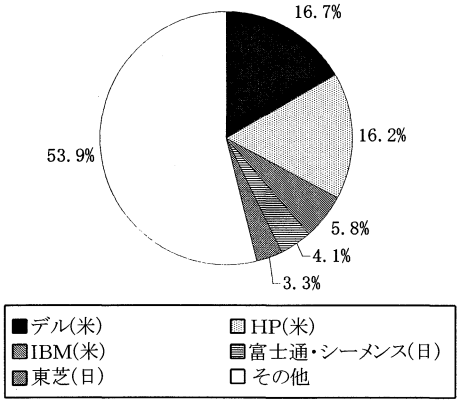
③ロジックIC



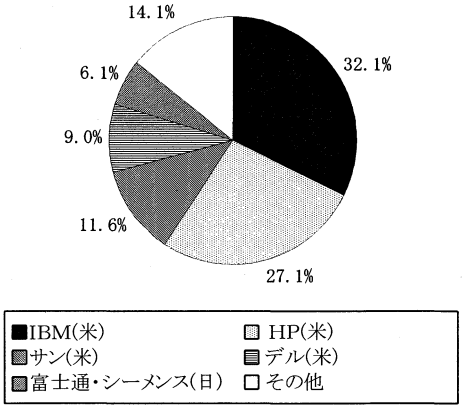
④ハードディスク



⑤パソコン

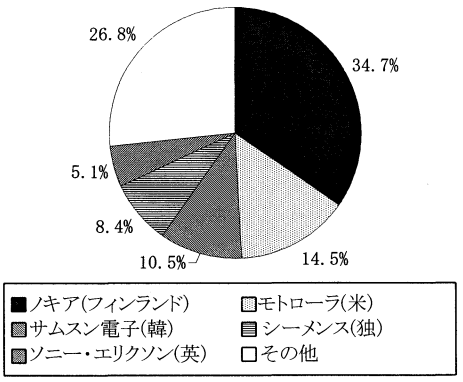


⑥サーバー

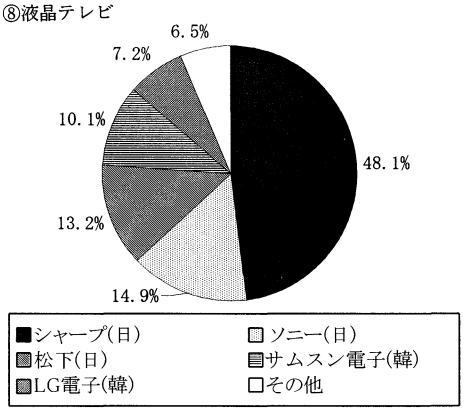


図表Ⅱ-1-5　主要製品の世界シェア（2003年）　その2

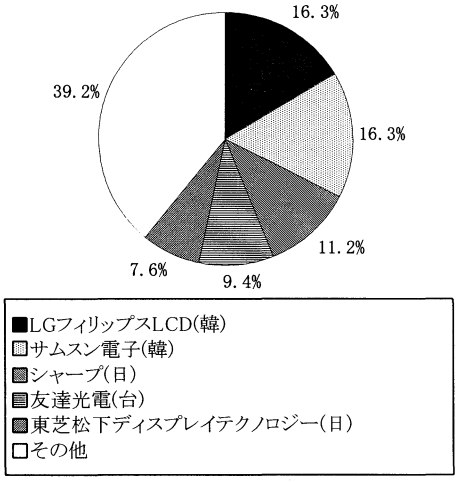
⑦携帯電話端末



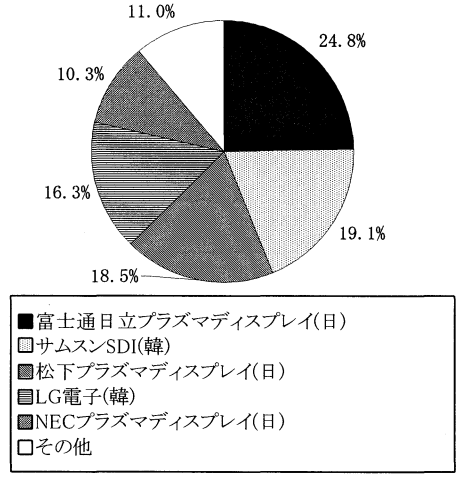
⑧液晶テレビ



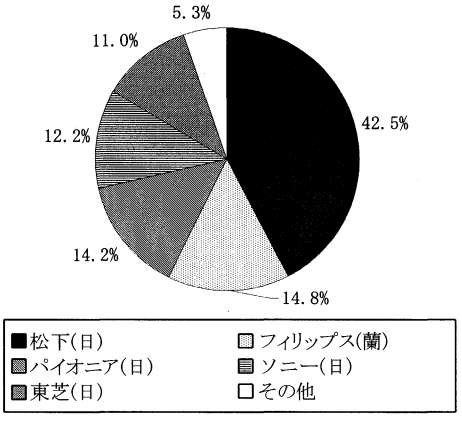
⑨液晶パネル



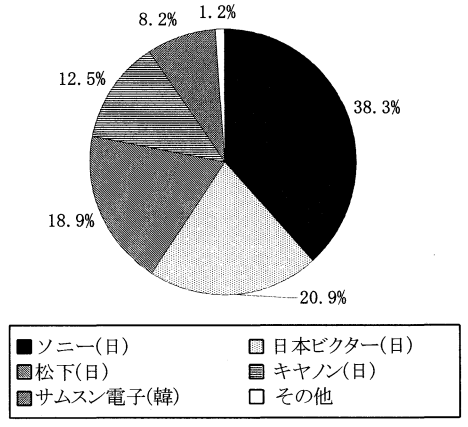
⑩プラズマパネル



⑪DVD録再機

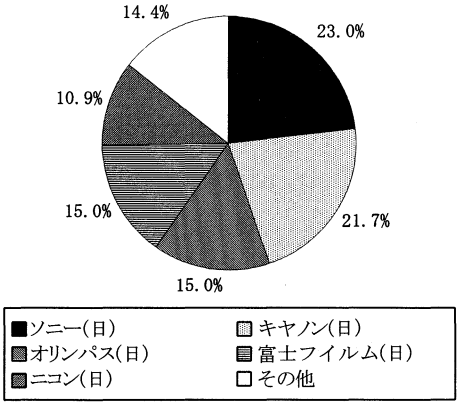


⑫ビデオカメラ

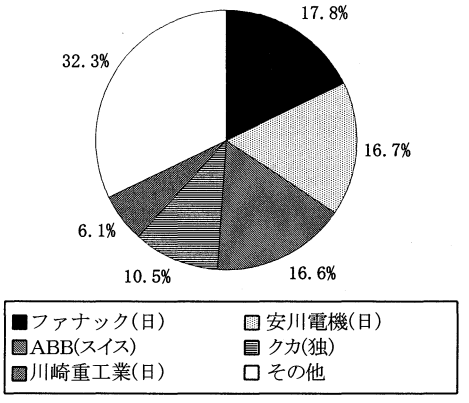


図表Ⅱ-1-5　主要製品の世界シェア（2003年）　その3

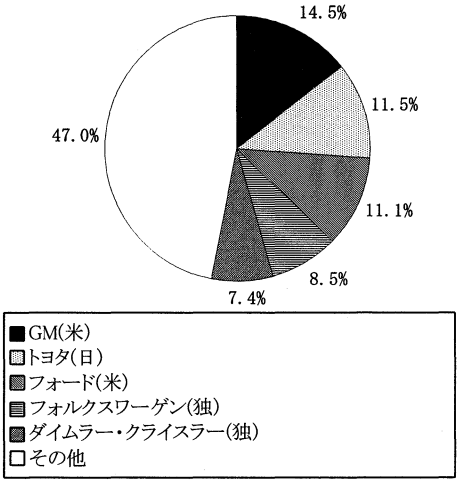
⑬デジタルカメラ



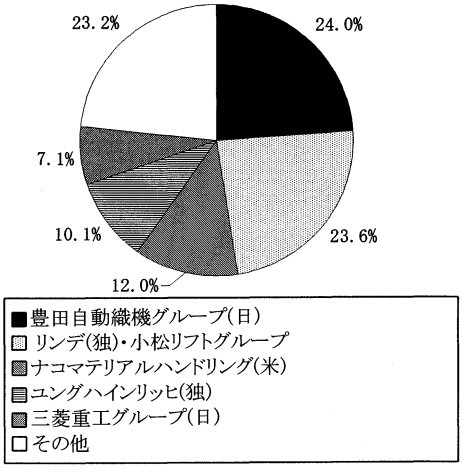
⑭多関節ロボット



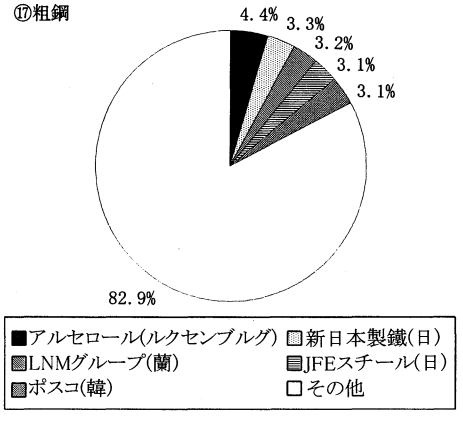
⑮自動車



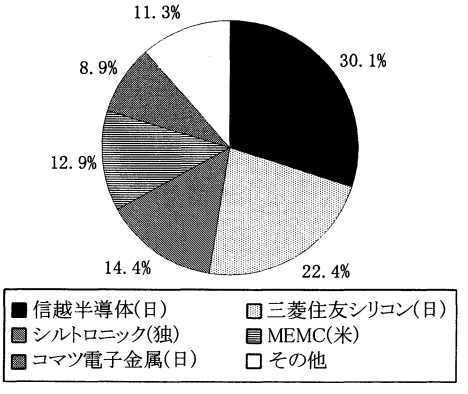
⑯産業車両



⑰粗鋼



⑱半導体シリコン・ウェハ



資料出所：日本経済新聞調査等

ー、2位と4位が米系企業となっています。ロジックICは、1、3、5位をアメリカのメーカーが占め、日本企業は2位と4位で追っています。ハードディスクとパソコンは、上位3位をアメリカのメーカーが占め、4位と5位に日本のメーカーが続きます。サーバーは、上位4位をアメリカのメーカーが占め、ようやく5位に日系企業が食い込んでいます。

次に、消費者向けのIT関連をみていくと、携帯電話では、上位5社まで外国メーカーが独占します。しかし、液晶テレビは、上位3社まで日本企業が占めた後、4、5位に韓国メーカーが追撃しています。液晶パネルは上位2社まで韓国企業ですが、その後3位と5位に日本企業が続いています。プラズマパネルは、日本企業が1、3、5位となっているものの、2位と4位に韓国メーカーが続いています。DVD録再機は、2位のオランダ企業を除くと、上位5社は日本企業で占めています。ビデオカメラも上位4位まで日本企業が占めた後、5位で韓国企業が追っています。デジタルカメラは、上位5位まで日本企業で独占です。

機械関連をみると、多関節ロボットでは日本企業が1、2、5位を占めている一方で、ヨーロッパ企業が3～4位となっています。自動車は、アメリカ企業が1位と3位を占める一方で、日本企業が2位に食い込み、ドイツ企業が4、5位で追っています。産業車両は、1位と5位が日本企業であり、2位と4位がドイツ企業、3位がアメリカ企業となっています。また、経済産業省の「新産業創造戦略」によると、液晶関連製造装置の日本企業の世界シェアは約96％となっています。

素材関連をみると、粗鋼ではシェアの格差は小さいものの、1位と3位がヨーロッパ企業、2位と4位が日本企業となっており、5位に韓国企業がつけています。経済産業省の「新産業創造戦略」によると、平面ディスプレィ関連素材である偏光板の日本企業の世界シェアは約69％、偏光膜保護フィルムで100％、視野角向上フィルムで100％、PDP部品材料で約94％と、製造に擦り合わせ技術を要する高度部材で高いシェアを占めています。

以上総括すると、企業向けIT関連製品では、総じて韓国とアメリカのメーカーが強く、続いて日本企業が続いているような構図となっています。消費者向けIT関連製品では、携帯電話をのぞくと、韓国企業は得意の半導体技術を活かして液晶やプラズマ関連で上位を占めますが、日本企業の競争力が目立ちます。機械関連では、日本企業は一定の競争力を有しています。素材関連では、擦り合わせ技術を要する高付加価値品を中心に競争力があります。

日本の相対的な競争力の低下の背景

このように、電機産業、特に企業向けIT製品で競争力を無くしたのは、製造アーキテクチャーがIT技術や半導体技術の急速な発展でモジュール型に劇的に変化したためです。モジュラー型生産は、単純大量生産から分岐し、発展した生産方式であり、「一つ一つの製造ユニットが標準的な設計思想でつくられていて、ユニット間の結合方式が規格化されたインターフェイスによってデザインされている。したがって、個々の部品やコンポーネント（機構部品）、サブアッセンブリ（下位部分の組み立て）は『オープン・モジュール』として設計され、コモディティ（標準的中間製品）として大量に市販される」*8ものです。ITにより技術がデジタル化して、製品の一部分のパッケージ（モジュール）の仕様を規格化して、第3者の企業にも公開して、独立させ、最も安いモジュールを調達できるようになります。同時に、設計開発、組み立て、販売などの業務に市場の専門企業が特化できるようになります。こうした現象を通称「モジュール化」と呼んでいます。モジュール化に向いているものは、技術がデファクトスタンダードになりやすく、組み立てに高度な擦り合わせ技術が不要で製造が容易であるものです。このため、組み立て工程は人件費が安い国で行われる傾向にあります。これが顕著に進んだのがパソコンで、ハードディスク、マザーボード、ディスプレィ、CPU、OS等の各モジュールを人件費の安い東アジアで組み立てて出荷しています。キーデバイスとなっているのは、CPUとOSでそれぞれアメリカ企業が圧倒的な市場シェアを有し、利益率も高くなっています。

この競争力低下の原因の一つとして、それぞれの分野に参入する企業の数が市場規模に比べ多く、国内企業同士の事業が重複して過当競争になっていることが競争力低下の原因であると佐藤文昭（2004年2月）が指摘しています。また、このようなハイテク産業は多額の研究開発費が必要なため規模や範囲の経済が大きく働くので、いかにして先行者利得を得るかということが大切となります*9。もう一つの大きな競争力低下の原因とし

*8 安室憲一（2003年）『中国企業の競争力』日本経済新聞社、p65.
*9 こうした業界では、日本の半導体製造部門に代表されるように、規模や範囲の経済を獲得しようとして合併や事業統合を志向するケースが多くなっています。しかし、企業文化を早急に融合させて経費を削減するのは理想的ですが、特に特殊な知識を要する部門を中心にモラールダウンの弊害が生じ、経営統合の実を挙げにくくなります。このように、実際の経営統合で成功するのは容易ではないと思われます。

ては、技術流出が絶えないことです。後者については、2～3番手グループが十分な収益を挙げられないため、中途半端に海外生産シフトや生産ライセンスの供与ないし技術輸出を行うことです。加えて、安易にリストラした中高年の生産技術者や研究者が、韓国や中国の企業からのヘッドハンティング*10を受けて新しい技術を教えています。こうした中で、韓国や中国などのアジアが急速に力をつけてきたため、日本企業のシェアが失われました。

韓国と中国の製造業台頭の背景

ここで、日本の製造業の本格的な復活に資するため、韓国と中国企業がどのような要因で自力により台頭してきたかを分析しておきましょう*11。

韓国が台頭したのは、日本企業であまり見られない資金集中力と本社の戦略的な意思決定の速さで、市場変動の大きい半導体で好機に最新鋭の設備を圧倒的な規模で投資*12を行い、スケールメリットを最大限活かして市場シェアを獲得しています。

また、中国の製造業*13は、「ものまね」部品を製造し、それを寄せ集めて新製品を開発するのが得意です。具体的には、外資系企業の工場で部品等の技術をお手本にして自前の汎用部品群を生産し、短期間で寄せ集めて新製品に仕立て上げます。その生産で中国の安価な出稼ぎ労働力が単能工として人海戦術的に最大限活用され、強力な大ロット生産となります。このような生産は、大企業ではなく、群小の中小企業が雨後の筍の如く出現して、担っており、中国の国内市場は強烈な市場競争で利益率が低下してしまいます。また、このような中小企業なので小回りが利いて、開発速度もかなり速くなっています。しかし、このような技術の模倣が盛んなところでは、自前で研究開発をしようとしても他の企業に技術をコピーされ、研究開発費用も回収しにくくなります。このため、

*10 森谷（2004年6月）は、以前は日本の技術者がアルバイト感覚で週末にこっそり教えに来ていたが、最近では雇われて堂々と教えていると指摘しています。ただ、スカウトされた技術者が長期雇用で良好な処遇を受けているかは分かりません。
*11 藤本（2004年6月）に依拠しています。
*12 投資優遇税制がある程度設備投資を促進したとの見方もあります。ただ、半導体では市況変動が大きいため、投資判断の誤りで業績が急速に悪化する経営リスクが高まります。
*13 なお、中国の素材産業で、鉄鋼が世界一の粗鋼生産量を誇っているものの、その大半は低付加価値の建設用となっています。

自前の研究開発を行おうとするインセンティブが乏しくなり、イノベーションが阻害されます。現に、中国の経済成長を成長会計の手法で分析した最新の事例（真鍋（2003年））を紹介すると、1990年代後半の年平均実質経済成長率6.6%のうち、資本の寄与が5.1%、労働の伸びが0.5%でそのほとんどが資本蓄積で説明され、技術進歩を示す全要素生産性（TFP）の寄与は1%程度しかありません*14。ただ、この隘路を避けるためには、一部の企業では技術力はあるものの経営難に陥っている外国企業を積極的に買収して、技術導入を図る戦略に出ています*15。

デジタル家電での日本企業の優位性を持続させるシナリオ

前に見たように、久々の大型商品であるデジタル家電領域での日本企業の優位性は製造工程のブラックボックス化もあって国内回帰の動きにつながっていますが、それはどの程度持続的なものか、何が持続性の鍵になるかを見ていきましょう。

それは、デジタル家電製品でブラックボックス化が進んで垂直分業型になるか、それともモジュール化が進んで水平分業型になるのかが鍵となっています*16。現在はどちらの方向に行くかの岐路となっており、非常に重要な時期にきています。

前者のように、技術者や研究者の長期雇用を引き続き大切にするとともに、製造技術のブラックボックス化を進めて、基幹部品から一貫して開発して販売するまでの垂直統合モデルを推進すれば、製造技術の流出を防ぎ、持続的な優位性を獲得できるかもしれません*17。しかも、企業収益拡大から研究開発投資や合理化投資の増加を通じた新製品開発や生産性向上や高付加価値化につなげる好循環を活かして、さらに競争優位の持続

*14 他方、内閣府（2002年11月）によると、海外からの直接投資による技術移転がイノベーションを促進していると評価しつつ、1995年から2000年にかけての年平均経済成長率8.3%のうち、全要素生産性は3.3%程度寄与していると分析しています。
*15 現に、中国を代表する大手機械メーカーの上海電気集団総公司は、2002年に日本の印刷機メーカーのアキヤマ印刷機製造を買収したほか、工作機械の池貝を買収する方針となっています。また、中国の自動車大手の上海汽車工業は、韓国の双竜自動車と買収交渉を進めています。
*16 佐藤文昭（2003年2月）に依拠しています。
*17 佐藤文昭（2004年8月）によると、薄型テレビの需要拡大で急成長の見込める液晶パネル市場で第6世代以降の大型パネルの製造能力を持つのは国内ではシャープのみで、海外では韓国のサムスンとLGフィリップスであると指摘しています。8月6日付日本経済新聞朝刊で報道された日立、松下、東芝による大型の第6世代液晶パネルの共同生産は、液晶パネル製造技術の海外流出や国内の空洞化を防ぐ意味で中長期的にポジティブな材料としています。

性を高められるでしょう。さらに、日本全体を一つのクラスターとみなすと、擦り合わせ技術を活かした高度素材産業との連携を図り、日本としての産業集積のメリットを活かす方法も出てくるでしょう。昔は川下の組み立ての競争力が強かったのですが、今は相対的に素材等の川上が強くなっています。経済産業省の「新産業創造戦略」が指摘するように、川上－川中－川下といった企業間の連携の強化は重要かもしれません。これは、国内完結型のワンセット産業構造ですが、濃密な擦り合わせを行い、互いの競争力を向上させる効果が期待できます。これが実現すれば、川下の脱落や空洞化の防止に結びつき、海外への技術流出を防いで長期的な技術優位を確保できる可能性があります。

一方、後者のシナリオは、これまでの経験を鑑みないで、短期的な視点で安い人件費に引かれて安易に海外生産を行う戦略をとるものです。これにより技術流出が生ずれば、モジュール化が進行して水平分業モデルとなり、日本企業のシェアは急速に低下する恐れがあります*18。ただ、この場合はその他の東アジア企業が発展するようになるでしょう。しかし、電機各社の薄型テレビに関する海外戦略は、残念なことに世界シェア競争のために海外現地生産台数を今年度倍増させる*19方針となっており、中国での現地生産を推進する企業もあるとみられます。従って、中長期的にこの分野でもモジュール化が進展する可能性は全くないわけではありません。このため、長期的にはモジュール化・コモディティー化を覚悟して、自社にしかできない技術を開発して高い模倣障壁を構築しながら、タイミングよく新製品を投入するなど、次の一手を今から考えておくことも必要なのかもしれません。また、モジュール化が急速に進展するならば、早急に付加価値の高いキーデバイスの競争優位を高めることも一つの方策でしょう。

＊18 代表例はパソコンと半導体。
＊19 2004年6月17日付日本経済新聞朝刊（第1面）「薄型テレビ海外で倍増――相次ぎ現地生産」。

ユビキタス情報社会の到来を目前に
情報サービス業でのオフショアリングの兆候出現

これまでITのハードを中心にみてきましたが、ソフトについても議論を進めることにします。「いつでも」「どこでも」「だれでも」ネットワークが使えるユビキタス情報社会はもうすぐそこまできています。通信技術面では、ブロードバンド技術によりネットワークインフラの帯域幅が十分太くなるとともに、大容量の光ファイバーも安価となり家庭にも普及しつつあります 。ワイヤレス技術の進展もあって、ブロードバンドにつながる様々な情報端末がストレスなく大容量のデータをやり取りでき、単位当たりの通信コストも圧倒的に安くなっています。最近までパソコン等のハードを中心に発展してきました。これからはハイテク機器の用途が企業から家庭や個人の日常生活に一層広がっていき、優れたヒューマン・インターフェースを実現するために、ネットワークを軸にサービスを提供するソフトウェアの発展が重要になってきています。日本企業は日本人のきめ細かなニーズに日常的に対応しているため、ユビキタス情報社会では消費者向け市場で日本企業が強みを発揮するとの見方もあります。

このように、ユビキタス情報社会を支えるソフトウェア開発を中心とする情報サービス業は労働集約的な産業で2002年現在57万人近くの就業者をかかえています。IT関連のハードでは、海外現地生産で雇用が流出している側面がありましたが、ソフトウェア開発はこれまではオフショアリング（海外委託）をしない聖域と言われてきました。ところが、最近、中国やベトナム等の企業に海外委託する企業が出現しています。海外委託が総外注費に占める比率はまだ1ケタ台と小さいものになっていますが、海外発注によるコストダウンがかなり大きいため、オフショアリングが今後加速する様相を見せています。具体的には、中国企業への発注コストは日本の協力企業への発注に比べると5～7割低下、ベトナム企業への発注は約85％のコストダウンとなるようです。

他方、日本語の壁で海外での日本向けのコールセンターの設立は困難と言われてきました。ところが、人件費が安い中国での日本語コールセンター設立の動きがでています。中国に業務を移管することにより、3割程度のコストダウンが可能になるとみられています。

以上のように、最後の聖域と見られていた情報サービス業でもオフショアリングへの兆候がみられ、今後その動向に注意が必要です。

第3節　持続的競争優位を確保するための研究開発の拡充と効率化

デジタル家電の競争力獲得を背景とした製造業の国内回帰は確かに甘美で心地よい現象です。また、企業収益拡大を契機とした研究開発予算の増加が新製品の輩出といった好循環が生じるかもしれません。ただ、それに油断して安住していると、産業競争力の持続力が失せかねません。デジタル家電の現地生産の進展を通じてモジュール化し、東アジア諸国が激しく追い上げてくることが長期的に懸念されています。全体の雇用へのインパクトはまだ微小ですが、オフショアリングの聖域とも言われてきた情報サービスにおいても一部で空洞化の動きが出始めました。このように、製造業の国内回帰の裏面にそう単純に喜んでいてはいけない要素が浮上しています。

韓国や中国の激しい追い上げを振り切るための研究開発

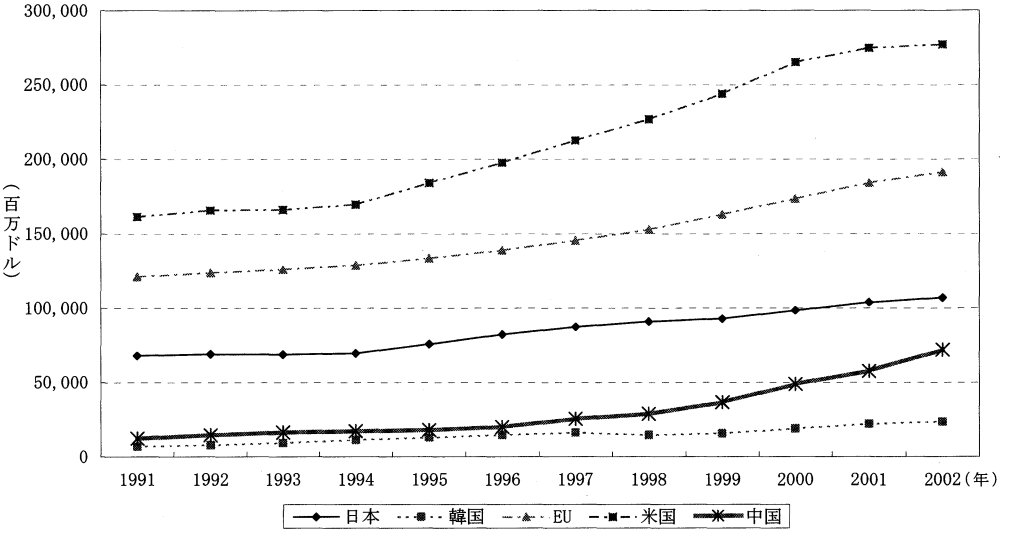
激しいキャッチアップの中で競争優位を持続するには研究開発を引き続き地道に行っていくことが非常に重要です。購買力平価で換算した主要国の研究開発費の推移を見たものが**図表Ⅱ-1-6**となります。日本の研究開発費は日本経済が長期低迷した割には着実に増加しています。しかし、それ以上に、アメリカ、EU、中国で増加していることが読み取れます。

最近、日本では、経営スタンスとして株主価値を重視するところが増え、短期業績志向を強めているといわれます。イノベーションは予期した形で起きるわけでなく、連続する失敗の中で発見するといった偶発性の高いものです。従って、短期的な業績志向では研究開発費は単なるコストに見えてしまいます。将来の新製品の種を着実に育む投資を行うという感覚に立ち、長期的な観点から研究開発投資を着実に増やしていく必要があると思われます。

研究開発とその政策支援の有効性

図表Ⅱ-1-7にあるように、民間企業の研究開発投資の効果は、計測方法で多少の差異はありますが、不況期でも一定の生産性向上の効果がみられます。また、研究開発に係る租税特別措置など政府による各般の研究開発促進政策が行われています。最近の日本の

図表Ⅱ-1-6　主要国のR&D支出（購買力平価換算）



資料出所：OECD「Main Science and Technology Indicators」

実証研究*20によると、公的な研究開発補助が多いほど、日本の民間ハイテク企業の研究開発費が社齢の若い企業を中心に多くなるなど、政府による研究開発支援は呼び水的な役割を果たしていると評価しても良いでしょう。また、研究開発のための資金コストが低下すると、大企業を中心に研究開発費が増加するという結果となっています。具体的には、研究開発促進減税によって資金コストが1%低下すると、平均でみて0.68%だけ研究開発費が増える効果となっています。このように、民間企業の自主的な努力を促すべく、税制面から引き続き支援していくことが重要であることがわかります。

イノベーションの質的向上に向けて

また、研究開発の量的拡充とともに、質的向上も図っていくことが重要でしょう。基礎研究から事業化への移行が円滑でなく、画期的な技術を開発したけれども画期的な製品をなかなか輩出しないとの指摘が多数あります。例えば、基礎研究から製品開発への

＊20 Koga(2003,a,b)に依拠しています。

図表Ⅱ-1-7　研究開発の生産性の実証研究例

①国内のセミマクロデータによる実証研究

	対象サンプル	推計期間	産業内R&Dストックの実質GDPに対する弾力性
絹川（1999）	製造業12業種	1982～1997年	0.590 (2.26)

	対象サンプル	推計期間	産業内R&Dストックの実質GDPに対する弾性値
日本経済研究センター（2002）	民間17業種	1980～1999年	0.298 (10.25)
	製造業13業種	1980～1999年	0.400 (9.99)

	対象サンプル	推計期間	研究開発ストックの労働生産性に対する弾性値
日本政策投資銀行調査部（2004）	製造業11業種	1991～2000年	0.10 (0.81)

（注）生産関数の一次同時性を仮定した場合での水準での推計結果

②国内のマイクロデータによる実証研究

	対象サンプル	推計期間	研究開発ストックの労働生産性に対する弾性値
Kwon and Inui (2004)	製造業の3,830企業	1995～1998年	0.15 (10.65)

（注）生産関数の一次同時性を仮定した場合での１階の階差での推計結果

③国際的なマクロデータによる実証研究例

	対象サンプル	推計期間	民間資金による研究開発ストックの弾性値	海外資金による研究開発ストックの弾性値	公的資金による研究開発ストックの弾性値
Dominique et.al (2001)	OECD16カ国のマイクロデータ	1980～1998年	0.132	0.459	0.171

（備考）推計された弾性値の下の（　）の中の計数はｔ値。

障壁は通称「魔の川（デビル・リバー）」、製品開発から事業化への障壁は通称「死の谷（デス・バレー）」、事業化（事業のセットアップ）から産業化（大規模生産）への障壁は通称「ダーウィンの海」と呼ばれています。このように、研究開発や事業化のマネージメントを向上させることにより、表の競争力や企業収益の向上につながるものと思われます。こうした観点から、技術経営（MOT）の充実を通じて効率的にイノベーションや事業化等を推進していくことも非常に重要になっています*21。

*21 荒岡（2004年8月）は、研究開発投資を十分回収するには、製造からアフターケアまでの裾野の広いビジネスモデルが必要であり、そうでなければ技術の安売り競争になると指摘しています。

参考文献

Dominique Guellec and Bruno van Pottelsberghe dele Potterie（2001年）「R&D and Productivity Growth : Panel Data Analysis of 16 OECD Countries」、『OECD Economic Studies』 No.33

Hyeog Ug Kwon and Tomohiko Inui（2003年6月）「R&D and Productivity Growth in Japanese Manufacturing Firms」Cabinet Office ESRI Discussion Paper Series No.44

Tadahisa Koga(2003,a) 「R&D Subsidy and Self-Financed R&D : The Case of Japanese High-Technology Start-Ups」、『Small Business Economics』pp.1-10

Tadahisa Koga(2003,b) 「Firm Size and R&D Tax Incentives」、『Technovation』No.23, pp.643-648

荒岡拓弥（2004年8月）「製造業の研究開発投資回収――『売り捨て』から脱却を」、2004年8月10日付日本経済新聞朝刊『経済教室』

伊藤元重（2004年7月）「中国経済『成長の質』問う」、2004年7月15日付日本経済新聞朝刊『経済教室』

井原芳直（2003年3月）「日本の機械業界と中国」モルガンスタンレー証券・業界オーバービュウ

絹川真哉（1999年12月）「日本の製造業におけるR＆D生産性の再検討」、『FRI研究レポート』No.64、富士通総合研究所

経済産業省（2004年5月）「新産業創造戦略」

経済産業省（2004年6月）「2004年版通商白書」

経済産業省・厚生労働省・文部科学省(2004年6月)「2004年版ものづくり白書」

佐藤文昭（2003年6月）「歴史的な転換点の世界・日本」日本経済新聞社第10回個人投資家向け説明会基調講演資料

佐藤文昭（2004年2月）「日本の電機メーカーの復権は可能か――水平モデルから垂直モデルへ」2004年2月26日ドイツ証券資料

佐藤文昭（2004年5月）「アナリストに聞くこの産業の今――産業用電機」2004年5月24日Nikkeibp News

佐藤文昭（2004年8月）「TV用大型ＬCDパネル国内生産JV」2004年8月6日ドイツ証券資料

佐藤ゆかり（2004年4月）「2004年度日本経済展望――設備投資主導の持続的景気回復とデフレ解消」JPモルガン証券資料

高橋進（2004年7月）「電機業界のビジネスモデル転換」、『Biz Plus』Nikkei Net高橋進の主張

出川通（2004年4月）『技術経営の考え方』光文社新書

内閣府（2002年11月）「世界経済の潮流　2002年秋」

中谷巌（2004年6月）「デジタル家電は日本経済を救うか」、『UFJ Institute Report』Vol.9 No.3

日本政策投資銀行調査部（2004年4月）「90年代以降の企業の研究開発動向」、『調査』No.63

原田泰（2004年4月）「中国の発展は日本の利益になっていた」大和総研エコノミスト情報

藤本隆宏（2003年）『能力構築競争』中公新書

藤本隆宏（2004年6月）『日本のもの造り哲学』日本経済新聞社

増田貴司（2004年6月）「『国内回帰は』甘く危険な言葉」2004年6月1日付日本経済新聞夕刊『十字路』

真鍋雅史（2003年）「中国の経済成長――マクロアプローチによる実証分析」mimeo

森谷正規（2004年6月）『捨てよ！先端技術』祥伝社

文部科学省（2004年6月）「平成15年度版科学技術振興白書」

六本木族（2004年6月）「日本家電は覇者になりえるか」2004年6月25日付日本経済新聞朝刊『大機小機』

安室憲一(2003年)『中国企業の競争力』日本経済新聞社

第2章　高齢者雇用の現状と今後の対策

第Ⅱ部　第２章のポイント

第１節　高齢者雇用の現状と問題点

○ 60歳以降、その就業率は50歳代後半層に比較し大きく落ち込むとともに、正規職員比率が低下している。

○ 欧米諸国よりも高いとされた日本の就業率は近年低下しはじめている。

○ 継続雇用制度などの普及により、65歳まで働くことのできる制度を有する企業は約6割あるが、そのうち「原則として希望者全員」を対象とする企業は3割弱にとどまる。

○ 定年を経験した後の雇用者は、嘱託社員、パート・アルバイトなど有期契約労働者に雇用契約を変える場合が多い。また、60歳を境にその賃金水準は約半減している。

○ 60～64歳層の就業者で年金を受給している者は、男性で4割弱、女性で2割弱であり、その収入に占める比率は4割前後となっている。また、年金受給額の少ない者ほど就業率は高くなっている。

第２節　高齢者の就業意識と満足度

○ 適切な退職年齢は「65～69歳くらいまで」との回答が最も多い。

○ 高齢者の就業理由では「経済上の理由」が最も多く、「いきがい・社会参加のため」が続く。

○ 仕事に対する満足度は比較的高い。「賃金・収入」の満足度は低い。

○ 不就業者の働かない理由は、男は「本人の健康上の理由」、女は「家事等に専念したいから」が最も多い。

第３節　高齢者の雇用改善策について

○ 今後10年間で労働力人口は約110万人減と推計される。その中で、「団塊の世代」が60歳代に入る2007年以降の5年間には年々30万人強の高齢労働者が増加する。

○ 2006年より年金支給開始年齢と接続した高齢者雇用制度の導入が義務化されたことから、各企業において具体的な制度確立を急ぐ必要がある。

○ 高齢者雇用と若年雇用との間に競合関係は必ずしも読み取れず、失業者増大の大きな要因である求人の減少に対する対策・雇用創出策が問われるべきである。
○ 高齢者の就業率の回復・改善をはかることが今後の経済社会の安定化のために重要であり、労働組合は、65歳までの適切な雇用継続制度と協約、および60～64歳での適切な賃金水準・雇用形態を確立する必要がある。また、国レベルの高齢者雇用対策として、自営業の回復策やNPOによる社会事業の振興策を強める必要がある。

第1節　高齢者雇用の現状と問題点

(1) 高齢者（60歳以上）における就業選択機会の高まり

高齢化しつづける労働力人口

日本の65歳以上人口が人口全体に占める比率を示す高齢者率は、2003年には19％に高まり、最近では毎年約0.5％ポイントほどの増加を続けています。この人口の高齢化の影響を受けて、労働力人口（就業者と失業者の合計）においても高齢者が占める構成比は増大を続けています。労働力人口のうち60歳以上層は2003年には940万人で、6666万人の労働力人口全体に対しては14.1％を占めています。この比率は、人口の高齢化を反映してこの間に増大し続け、1986年に10％台、88年から11％台、91年には12％台に乗り、95年からは13％台に、そして2003年から14％台へと高まっています。

人口の高齢化は、これから2060年頃までは続く（「日本の将来推計人口・平成14年1月推計」中位推計）とされています。また少子化も進行して、2015年までには生産人口年齢（15歳～64歳）は約840万人減少する見通しとなっています。この人口減少を反映し労働力人口も2015年までに若年層（15～29歳）で340万人の大幅減、壮年層（30～59歳）で100万人の減、そして60歳以上層では340万人増が見込まれ、差し引き約90万人の減少となると政府は予測しています（「平成16年版厚生労働白書」）。

以下の項で高齢者雇用の現状を見ますが、その特色は就業形態の転換と男性60歳代層の高失業、女性60歳代層のリタイアが大きな構造問題です。今後に高齢労働力の増加にもか

かわらず全体の労働力人口は減少が見込まれていますが、社会における年金、医療などの高齢者にかかわる負担を軽減し、労働力需給の均衡を図りながら経済社会の安定的発展を確保するためには、高齢者が65歳位までは働きつづけることが極めて重要な課題となっています。

60歳を境とした就業構造の変化

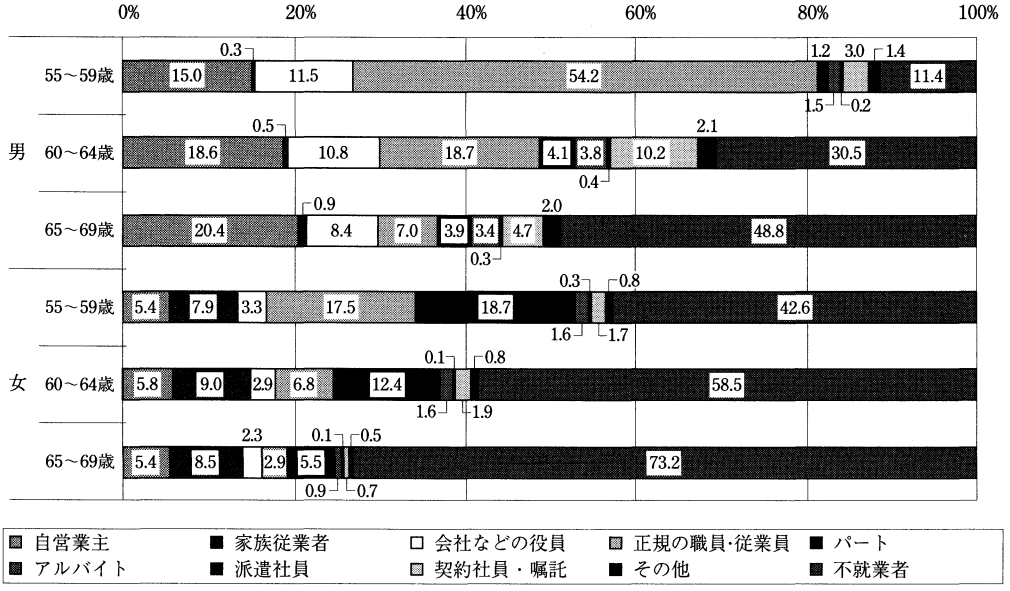
それでは、60歳以上の人々が現在どのような仕事に就いているか、その特色を見てみましょう。2002年の「就業構造基本統計調査」の就業者数を基本に、年齢階層別の人口によりその就業者数を除した人口比の就業者率を見てみますと、60～64歳層の男性では69.5%が就労し、30.5%が不就労となっています。そしてこの年齢階層の就業者では、正規の職員・従業員が最も多く18.7%、ついで自営業主が18.6%、会社などの役員が10.8%、契約社員・嘱託が10.2%などとなっています。同年齢層の女性の場合には、41.5%が就労し、58.5%が不就労です。そして就業している人の就業形態では、パートが最も多く12.4%、ついで家族従業員が9%、正規の職員・従業員が6.8%、自営業主が5.8%となっています（図表Ⅱ-2-1参照）。

65～69歳層の男性の場合には、不就業者が48.8%に高まり、51.2%を占める就業者においては、正規の職員・従業員が60～64歳層に比較し11.7%ポイント低下して7%、契約社員・嘱託が5.5%ポイント低下で4.7%、最も多いのが自営業主20.4%などとなっています。女性の65～69歳の場合には、就業者は26.8%であり4人に1人の割合で就業する形にまで低下し、その低下ではパートの6.9%ポイントの減、正規の職員・従業員の3.9%ポイント減等が目立っています。

55～59歳層と60～64歳層の間には、大きな就業構成の差を見ることが出来ます。その第1は、就業率が男性で約20%ポイント、女性で約16%ポイントの落ち込みを見せていること。第2には人口比の正規職員比率が男性で35.5%ポイントの減、女性では10.7%ポイント減となっていること、第3には、男性では契約社員・嘱託が7.2%ポイントの増、パート・アルバイトが5.2%ポイント増となり、女性では、逆にパートは6.3%ポイントの減となっているなどの特色を見ることが出来ます。

この3つの特色は、日本の場合には、60歳定年制が広く普及していることが大きく影響

図表Ⅱ-2-1　高齢者における人口あたり就業者比率・不就業者比率の内訳



（注）人口は「人口推計」（総務省統計局）の2002年の値。
資料出所：2002年「就業構造基本統計調査」

しています。定年制の影響については、後の項で分析しますが、日本の働く者は、60歳代の前半期において、労働からリタイア（不就労）するか、正規の職員・従業員から契約社員・嘱託などの雇用形態に変わるか、パート・アルバイトに転職するかなど雇用形態の変更や労働からの引退の選択に直面しているのです。

(2) 60歳代層における不就業化の増大と高齢者失業率の高止まり

低下する高齢者層の就業率

60歳代前半層、また60歳代後半層の就業率が50歳代後半層の就業率よりも16％～37％ポイントも大きく下落する特色を持つことは前項でみました。そして、この60歳代の就業率は、1990年代前半期までの動きとは異なり、90年代後半期以降に明確な低下傾向をしめすという重大な問題が生じています。

日本の高齢者の労働参加率（労働力率）は、男性の場合は欧米先進国のどの国よりも高く、女性の場合にもヨーロッパ主要国よりは高くなっています（「2000年労働力調査年

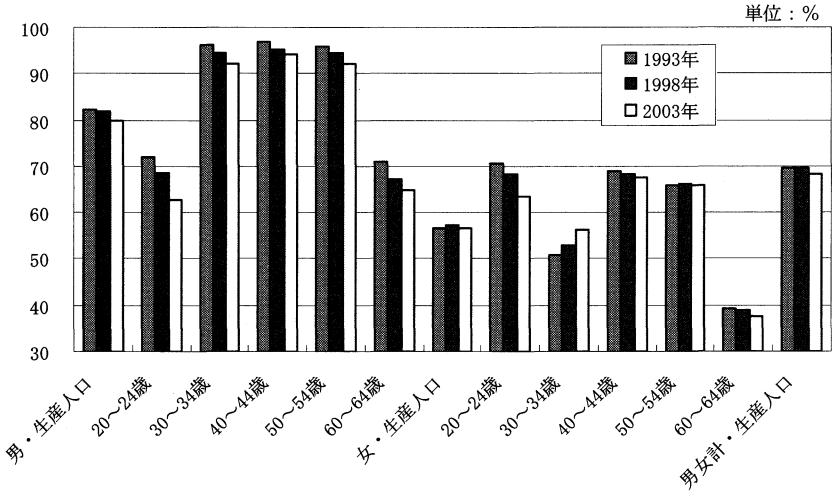
報」)。ヨーロッパ連合（EU）は雇用創出をめざして1998年から雇用戦略を実施していますが、その主要な目標の一つとして、現状の就業率が低すぎるとして、生産人口の就業率（15～64歳人口に占める就業者比率）を2005年までに67％（中間目標）に、さらに2010年には70％に引き上げるという目標を立てています（'on guideline for the employment policies of the member states' 2003/578/EC)。

日本の2003年の生産人口就業率は男女計では68.4％です。しかし、90年代前半期には69～70％の水準であり、1998年ごろから男性では15～34歳層および60歳以上層、女性では20～24歳層、60歳以上層において顕著な低下傾向が見られ、生産人口における就業率は97年の70％からは1.4％ポイント低下しています。欧米諸国よりも高いとされた就業率は近年には低下しはじめるという危険な兆候が現れています（図表Ⅱ-2-2)。

就業率低下の要因とその背景

男女の若年層における就業率を低下させている要因には、10％を超える高失業が継続して雇用者への就業率が低下したこと、そして就職難から非労働力化・不就業化が増大

図表Ⅱ-2-2　年齢階層別の人口比就業者比率の動き



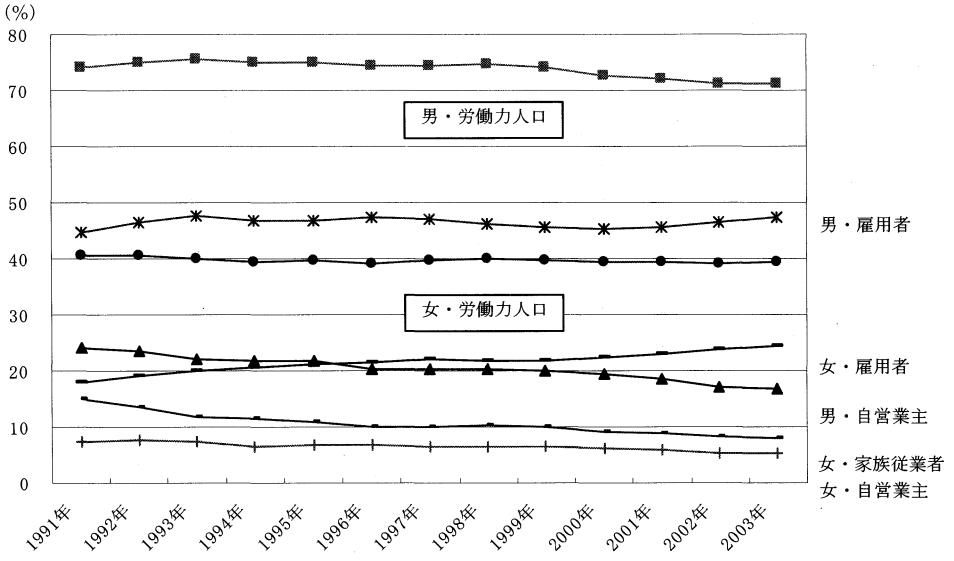
（注１）各年齢階層の就業者数を同年齢層の人口数で除して算出。
（注２）各年齢階層の前半のみ抜粋。
資料出所：総務省（庁）統計局「労働力調査」（各年平均）

していることが大きく影響しています。

それでは、高齢者層における就業率の低下の要因は何でしょうか。第1には、男性の高齢者の場合には90年代初頭から農業自営業主の減とその他産業の人口比自営業主率が顕著に低下していること、女性の場合には家族従事者比率が同時期にやはり低下していることが大きく影響しています。第2には、男性の65歳以上層における雇用者比率が低下していること、第3には、男女の高齢者ともに、90年代後半以降には非労働力化の比率が高まりつづけており、いわゆる労働市場からのリタイア率が高まっていることなどが影響しています（図表Ⅱ-2-3）。

このような、非労働力率の高まり、自営業主･家族従業員比率の低下は何によってもたらされているのでしょうか。一つには、景気低迷の長期化による高齢者の再就職の難しさが指摘できます。また、バブル崩壊後、経済の低成長が持続するなかで、農業の自営業主の減少、その他産業の人口比自営業主率が低下していることが影響しているということができます。

図表Ⅱ-2-3　人口比による高齢者の就業比率および労働力比率の推移（60～64歳）



(注) 60～64歳層の雇用者数、自営業主数、家族従事者数を同年齢層人口で除して算出。
資料出所：総務省（庁）統計局「労働力調査」（各年平均）

60歳代前半層の雇用率の動向では、男女の違いが見られます。男性の場合には60歳代前半層では90年代後半期には低下しましたが、2001年からは公的年金における定額部分の給付開始年齢の引上げが影響して雇用率は回復し、2003年には90年代前半期の水準にまで戻しています。一方、女性の場合には、雇用者比率の上昇が続いています。これは女性の場合には定額部分の給付開始年齢の引上げ時期が5年間ずれていること、また全年齢階層で社会進出の傾向が続いていることなどが影響しているといえましょう。

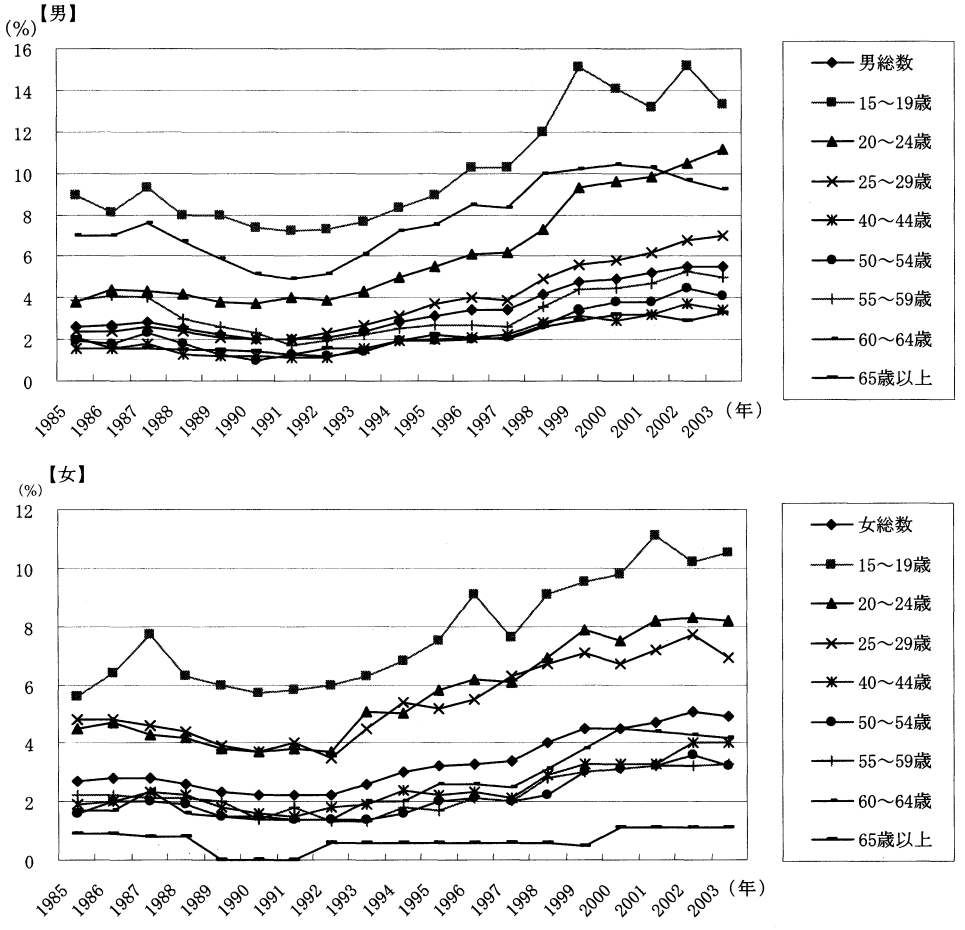
若干の改善傾向がみられる高齢者の失業率

次に、高齢者の失業率の特色を見てみましょう。まず全体の失業率の動向を要約しますと、男女総計の失業率は、95年に3％台に乗り、98年に4％台に、そして2001年から5％台（2004年第1四半期には4％台後半にやや改善）に高まっています。そして年齢階層別の失業率では、失業率が高いのは、**図表Ⅱ－2－4**に示されているように男性では若年層と60～64歳層です。女性では、若年層と25～29歳層、30～34歳層が高く、60～64歳層はやや低く4.2％となっています。そしてここ3年間でみると、若年層では男女ともに失業率は高止まっており、一方高齢者層では若干の改善傾向がみられます。

このような失業率の特色は、どのような要因から生じているでしょうか。その理由を人口当たりの失業者比率で見てみましょう。この人口比の失業者率が高水準な年齢層は、男性では20～24歳、25～29歳、そして60～64歳が他の年齢層より2ポイント程度高い特色を見せています。女性では、20～24歳、25～29歳が高く、それ以上の年齢層では年齢が高くなるほど人口比失業者率はなだらかに低下しています。そして、この10年間に失業者比率の悪化が大きいのは、20～24歳、25～29歳となっています。

以上のような人口比失業者率の動きから読み取れることは、近年の低成長が、男女ともに20歳代層の失業増加に大きく影響を与えていることです。また男性の60～64歳層についても人口比失業者率が55～59歳層より2.5～4％ポイントも高くなっており、この層も低成長の影響を見て取れますが、最近年ではやや改善しています。女性の高齢者の失業率は、他の年代より低い特色をみせていますが、これは非労働力の比率が60％を上回っていること、またその比率が増大していることが影響しています。

図表Ⅱ-2-4　性別・年齢階層別の完全失業率（15歳以上29歳未満、40歳以上）



資料出所：総務省（庁）統計局「労働力調査」（各年平均）

(3) 定年制度が影響している高齢者の雇用形態の多様化と失業問題

継続雇用制度の導入状況

日本では定年制が普及しています。定年制を定めている企業は全体の91％強（厚生労働省「2004年雇用管理調査」）です。そのうち、一律定年制の企業は97％を占めています。この一律定年制における定年年齢を見ますと60歳の企業が90％、61～64歳が2.4％、65歳以上の企業が6.5％となっており、ここ5年ほどの間にはこの比率に大きな変化がありませ

ん。

企業規模別では、従業員規模300人以上とそれ以下の規模でやや異なっており、300人未満の企業では定年制がない企業が30～99人の小企業で12％、100～299人規模で2.9％であり、300人以上規模よりは多く、また定年制を定めている場合でも61歳以上の定年年齢の企業が小規模企業では10％、100～299人規模でも7％弱あり、300人以上規模の企業よりは多いという特色がみられます。

政府はこの間、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を促す助成策を行い、65歳までの雇用確保策を強めてきています。このこともあって、近年には、一律定年制度を持つ企業において勤務延長制度や再雇用制度を備える企業が増加しています（図表Ⅱ-2-5）。

しかし、この勤務延長制度（または再雇用制度）においては、その適用者を「原則として希望者全員」とする企業は勤務延長制度で25％（再雇用制21％）にとどまり、「会社が必要と認めた者」に限定する企業が58％（再雇用制60％）、「会社が定めた基準に適合する者」とする企業が14％（再雇用制16％）となっています。

また、定年制度、勤務延長制度および再雇用制度により何らかの形で65歳まで働くことのできる制度を有する企業は約6割ありますが、そのうち「原則として希望者全員」を対象とする制度を有する企業は、28.8％（2003年雇用管理調査）にとどまっています。そして、これらの条件を有する企業は中小企業に多くなっています。

図表Ⅱ-2-5　勤務延長制度および再雇用制度の普及率

	制度ありの比率（％）						うち、勤務延長制度（％）	
暦年	2004年	2003年	2002年	2000年	1999年	1998年	2004年	2003年
企業規模計	73.8	67.8	71.0	69.9	67.0	67.8	26.3	24.0
5000人以上	78.2	78.1	76.1	55.9	50.5	61.1	9.0	6.3
1000～4999人	70.2	68.7	70.1	59.9	57.3	58.8	10.7	13.2
300～999人	71.3	67.8	67.6	64.2	63.2	66.6	16.5	14.2
100～299人	77.6	70.5	73.8	69.3	70.6	70.9	23.7	18.1
30～99人	72.9	66.9	70.5	71.0	66.5	67.2	28.8	27.5

（注）一律定年制度のある企業についての値。勤務延長制度には両制度ありを含む。調査時点は各年１月。
勤務延長制度：定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達したものを退職させず引き続き雇用する制度。
再雇用制度：定年年齢に到達したものを一旦退職させた後に再び雇用する制度。
資料出所：厚生労働省「雇用管理調査」各年版

継続雇用制度のもとでの雇用形態や処遇条件の変化

これら再雇用や勤務延長制度においては、雇用形態、役職、賃金制度に変化が生じています。継続雇用の際、仕事の内容は変わらないとする企業は勤務延長制で73％（再雇用制63％）と多くなっていますが（変わる企業は10％～20％）、役職が変わる企業は勤務延長制で40％（再雇用制60％）、賃金が下がる企業が勤務延長制で54％（再雇用制78％）など、処遇についてかなりの変化が生じています（2003年雇用管理調査）。

これら継続雇用制度では、再雇用制度がある企業が53％と多く、勤務延長制度の企業は25％にとどまっています。そして、雇用形態については、再雇用制度の場合、複数回答で嘱託社員が62％、パート・アルバイトが21％、契約社員が15％など有期契約労働者とする企業が大半を占め、正規社員とする企業は17％にとどまっています。勤務延長制度では、正社員とする企業は43％（5,000人以上企業では16％）となっていますが、やはり嘱託社員が41％、パート・アルバイトが17％、契約社員が14％など有期契約労働者が半数を上回っています。

このように、定年を経験した後の雇用者は、嘱託社員、契約社員、パート・アルバイトなど有期契約労働者に雇用契約を変える場合が多くなっています。また賃金については「下がる」とする企業が半数を上回っています（次項参照）。

定年後の継続雇用者は4割以下

高年齢雇用者が定年を経験するなかで、雇用形態や就業形態をどのように変えているかの実態を解明している調査データは少ないのが現状です。「高年齢者就業実態調査（2000年）」によれば、55歳から69歳までの高齢者では、55歳当時に会社等に雇われていた雇用者であった者は、男77％、女47.5％であり、そのうち60～64歳の男性の場合には定年経験者は57％、定年を経験せず退職したもの17％、経験せず退職していない者25％となっています。女性の60～64歳の場合には、定年経験者が33％、定年を経験せず退職した者は32％、経験せず退職していない者は34％と3分の状態にあります。

企業規模別によって定年制度や再雇用制度にかなりの差がみられますが、これら制度の差により勤労者がどのような退職経路を取っているかの調査研究も多くありません。高年齢者雇用協会が2000年に実施した「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査報告」に

よると、定年退職または50歳以降に別の理由で退職した者に対するアンケート調査を行い、3732名の回答結果を分析しています。その集計結果では、定年前に自己都合または会社都合で退職した者は15％、定年前に出向・転籍した者10％、定年で退職した者44％、定年後に再雇用等で残った者25％となっています。つまり、定年退職者69％（44％＋25％）のうち継続雇用している者は38％（25％÷69％）となっています。そして企業規模別分析によれば、1000人以上規模の勤務者では、定年前に出向・転籍が17％と多く、定年退職者は47％、定年退職後の再雇用等は20％となっています（継続雇用率は30％）。これに対して、100人未満の小企業では、定年制がなく退職した者が6～17％、定年前に退職した者が20～26％、定年退職者が28～36％、定年後に再雇用などで残った者が28～33％であり（継続雇用率は約50％）、大企業と異なる動きを示しています。なお、このアンケート回答者はホワイトカラーの役職経験者が相対的に多く、ブルーカラー雇用者が少ないとの偏りがあり、継続雇用率が高めに出ている可能性があります。（図表Ⅱ-2-6）

図表Ⅱ-2-6　定年後の退職状況

単位：％、（　）内は件数

退職経路 ＼ 会社の規模	計	退職した 定年前に自己都合によって	退職した 定年前に会社都合によって	よって退職した 定年前に早期退職優遇制度に	定年前に出向・転籍した	定年制がなく、退職した	定年で退職した	勤務延長などでA社に残った 定年で退職した後も再雇用・
全　　体	(3732)	(333)	(221)	(113)	(388)	(108)	(1628)	(941)
	100.0	8.9	5.9	3.0	10.4	2.9	43.6	25.2
30人未満	(367)							
	100.0	13.1	12.5		1.4	17.4	27.5	28.1
30～99人	(355)							
	100.0	11.8	7.9	1.7	4.2	5.9	35.8	32.7
100～299人	(542)							
	100.0	12.9	6.3	1.3	3.9	1.3	42.4	31.9
300～999人	(671)							
	100.0	10.3	4.6	3.3	6.0	1.2	48.0	26.7
1,000人以上	(1751)							
	100.0	5.8	4.6	4.5	17.5	0.2	47.4	20.2
無回答	(46)							
	100.0	6.5	4.3		2.2	10.9	39.1	37.0

資料出所：（財）高年齢者雇用開発協会「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書（第一次）」平成14年度.P61

(4) 高齢者の賃金の実態

60歳を境に賃金水準は約1/2に低下

60歳を境に雇用形態や処遇条件が変化するなかで、賃金における変化の大きな特徴は、一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）において60歳以降、賃金水準が大幅に低下していることです。

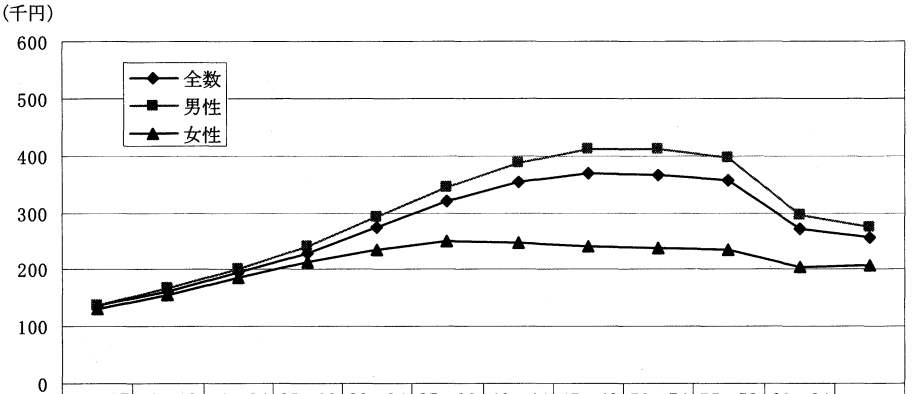
厚生労働省「2003年賃金構造基本調査」で10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における一般労働者の年齢層別の賃金（所定内給与）をみると、60～64歳層の賃金水準は、55～59歳層に対して4分の3弱まで低下しています（図表Ⅱ-2-7）。

定年退職者の場合には、長年勤務した会社を60歳で定年退職し、60歳で再就職する形となる者が多いことから、その減額幅はより大きいと考えられます。「2002年賃金構造基本調査」により男性55～59歳層・勤続30年以上と男性60～64歳層・勤続0年の賃金を比較すると、その賃金水準は約半減となっています（図表Ⅱ-2-8*1）。さらに、60歳以上の雇用者は中小企業で約7割前後と多くが働いている現状を考慮して、例えば60歳まで大企業で働いていた者が60～64歳で中小企業に再就職した場合を試算すると、賃金水準は従前の4割強まで下がることになります（図表Ⅱ-2-9）。この理由としては、①高齢者層の労働市場は高失業率などを背景に買い手市場となっていること、②60歳以降に給付が受けられる在職老齢年金や高年齢者雇用継続給付金が賃金を補って高齢者の生活を下支えしていることにより、低賃金でも働く意欲を持つ高齢労働者を創りだしていること、③定年退職により過去積み上げてきた勤続年数が停止し、60歳代の賃金が勤続ゼロ年賃金に平準化することなどがあげられます。

一律定年制で勤務延長・再雇用制度を有する企業において、60歳以降の賃金減額率をみてみると（図表Ⅱ-2-10、厚生労働省「2003年雇用管理調査」）、当該企業のうち賃金が下がる場合（勤務延長制度で54.4%、再雇用制度で78.2%）の減額率は、勤務延長制度では「15%以上20%未満」（23.6%）が、再雇用制度では「20%以上30%未満」（27.9%）が最も高い割合となっています。3年前の調査と比較すると、「賃金が下がる」とした企業の割合

*1　清家篤（1998）（『生涯現役社会の条件』中公新書）の方式を援用した。

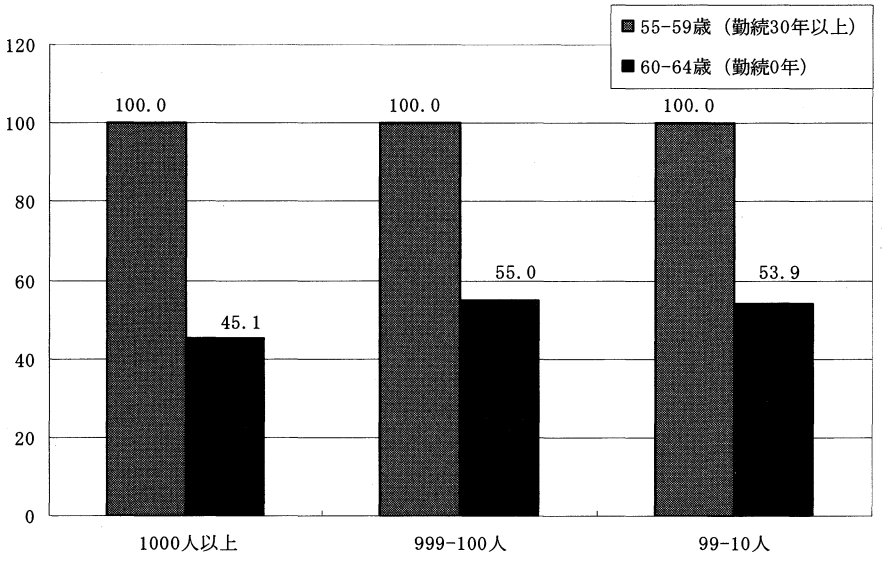
図表Ⅱ-2-7　年齢階層別の所定内給与



	～17歳	18～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳～
全数	137.0	162.5	193.9	229.9	275.4	321.2	353.3	367.2	364.9	354.9	270.2	256.5
男性	138.1	168.2	201.6	240.7	291.0	344.0	386.9	411.9	411.9	397.4	294.6	273.8
女性	131.1	154.9	186.0	212.2	234.1	248.8	248.1	241.7	237.9	233.4	203.3	207.2

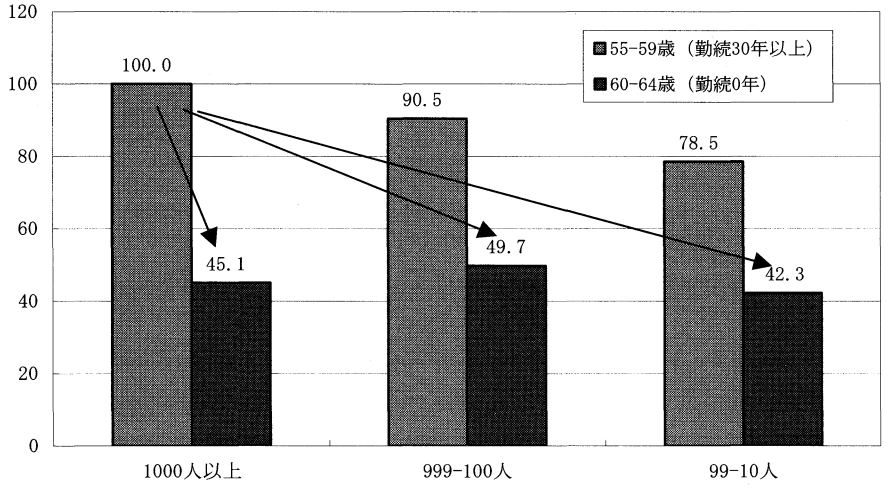
資料出所：厚生労働省「平成15年賃金構造基本調査」

図表Ⅱ-2-8　60歳を境とした企業規模別での男性賃金の変化①
＜55-59歳の所定内給与＝100＞



資料出所：厚生労働省「平成14年賃金構造基本調査」

図表Ⅱ-2-9　60歳を境とした企業規模別での男性賃金の変化②
＜常用労働者1000人以上・55-59歳の所定内給与＝100＞



資料出所：厚生労働省「平成14年賃金構造基本調査」

図表Ⅱ-2-10　勤務延長・再雇用後の賃金の減額率別企業数割合

単位：%

制度	賃金(基準内)が下がる		減額率						
			10%未満	10%以上15%未満	15%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上	無回答
2003年									
勤務延長制度	[54.4]	100.0	12.7	17.9	23.6	20.2	14.9	10.1	0.6
再雇用制度	[78.2]	100.0	5.6	11.0	15.5	27.9	21.0	17.6	1.4
2000年									
勤務延長制度	[50.5]	100.0	20.9	13.6	17.4	23.6	13.8	8.6	2.2
再雇用制度	[72.9]	100.0	9.0	10.0	17.3	25.0	18.2	17.6	2.8

(注1)「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。
(注2)［　］内の数字は、勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む）企業のうち、賃金（基準内）が変わる（下がる）とする企業の割合である。
資料出所：厚生労働省「平成15年雇用管理調査」

が増加しているとともに、再雇用制度では減額率が拡大傾向を見せています。

こうした賃金水準の実態は、雇用する側にとっては、高齢者雇用の拡大へのプラスのインセンティブとして働きます。厚生労働省「2000年高年齢者就業実態調査」の事業所調査によれば、事業所側の回答は、60歳代前半層の雇用を拡大するために「何らかの公的援助が必要」と答え（全体の50.0％）、その具体的施策として「賃金に対する助成」（39.1％）を挙げた割合が最も高くなっており、これは賃金抑制と高齢者雇用拡大との関わりをうかがわせます。

その反面として、働く高齢者の側からみると現状の低賃金はいくつかの問題を孕みます。その1つは、現役時代の賃金水準に対する賃金落差の大きさは、労働意欲の減退というマイナスの影響を及ぼします。このことは第2節で後述する高齢就業者の賃金に対する満足度の低さの大きな原因の1つと考えられます。さらに、まもなく団塊の世代が大量に60～64歳層に移行する時期を迎えますが、このことが高齢者労働市場の需給緩和を生みだして一層の低い賃金水準を招くことになると、現役世代を含めたわが国の雇用・労働条件の健全な発展に悪影響を及ぼすことも想定されます。また、公的年金の定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられるなかで、報酬比例部分の在職老齢年金給付では生活を支えられない高齢者層が増大することが予想されますが、それらの人々が低賃金を強いられるとすれば、高齢者の健全な労働と公正な労働条件の形成を阻害するものになります。

高齢者雇用を促進するとともに、高齢者の生活と働き甲斐を支える賃金水準を確保することが今後の重要な課題となります。

(5)　高齢者雇用と年金の関係

男性高齢者では年金を受給しながら就業する者の割合が最も高い

高齢者の雇用と年金の関係を、就業・不就業別、年金受給有無別でみましょう（図表Ⅱ-2-11）。男性高齢者では、年金を受給しながら就業する者の割合が最も高く、60～64歳層で39.0％、65～69歳層で47.5％、女性高齢者では、年金を受給する不就業者の割合が最も高く、60～64歳層で33.1％、65～69歳層で66.6％となっており、男女間で顕著な差がみられます。

図表Ⅱ-2-11　高齢者の就業状況および年金受給状況

単位：%

			就業者				不就業者			
				年金受給				年金受給		
				あり	なし	不明*		あり	なし	不明*
2000年	男	60～64歳	66.5	39.0	36.7	0.7	33.5	27.6	5.6	0.3
		65～69歳	51.6	47.5	3.5	0.6	48.4	46.8	1.3	0.3
	女	60～64歳	41.5	18.8	22.1	0.7	58.5	33.1	24.3	1.1
		65～69歳	28.7	26.5	2.0	0.2	71.3	66.6	3.6	1.1
1996年	男	60～64歳	70.0	39.9	30.1	－	30.0	26.4	3.6	－
		65～69歳	53.4	49.6	3.8	－	46.6	44.9	1.7	－
	女	60～64歳	41.1	20.0	21.1	－	58.9	33.6	25.3	－
		65～69歳	28.1	25.1	3.0	－	71.9	64.3	7.6	－

（注１）「年金」は公的年金の他に私的年金（退職年金や個人年金）を含む。
（注２）1996年の「年金受給なし」には「不明」を含む。
資料出所：厚生労働省「平成12年高齢者就業実態調査」

高齢就業者の収入は不就業者の約2倍の水準

図表Ⅱ-2-12は、高齢者の「仕事からの収入」と「年金受給額」の平均を合算したものを就業・不就業別、年金受給有無別に示したものです。

就業者では、「年金あり」と「年金なし」との間の金額水準がおおむね±1割前後で拮抗しています。この水準は、不就業者の年金受給額の約2倍の水準となっており、就業の有無が高齢者の生活水準に大きく影響するものと考えられます。

年金受給金額の少ない者ほど就業率が高い

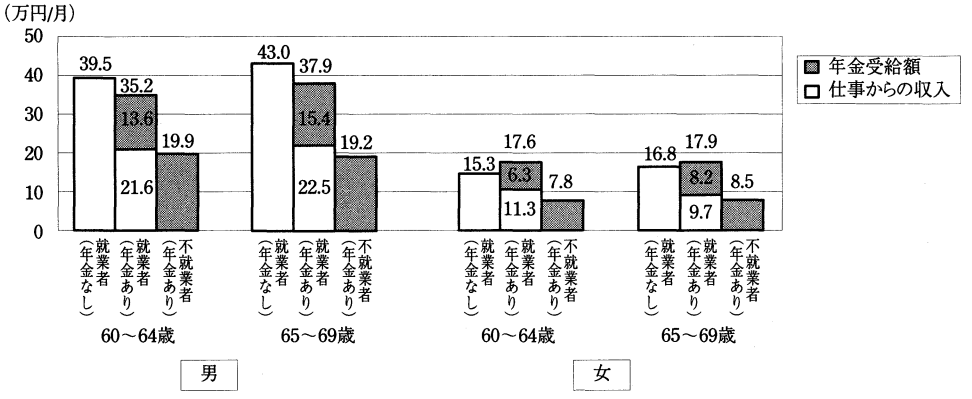
年金受給額と就業率の関係をみると、年金受給金額の少ない者ほどおおむね就業率が高くなっています（**図表Ⅱ－2－13**）。これを男性でみると、年金受給額が12万円以下の層における就業率は、60～64歳で70～90％前後、65～69歳で60～70％前後となっており、年金受給額13万円以上の層との間で大きな差がみられます。

公的年金制度の動向と高齢者就労への影響

① 年金支給開始年齢の引上げの影響

雇用者として働く者の多くが国民年金（基礎年金）と厚生年金あるいは共済年金に加入しており、これらは公的年金の「1階建て部分」と「2階建て部分」と呼ばれてい

図表Ⅱ-2-12　仕事からの収入および年金受給額の状況



（注）「年金」は公的年金の他に私的年金（退職年金や個人年金）を含む。
資料出所：厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査」

図表Ⅱ-2-13　年金受給者における年金受給額別の就業率

単位：％

性	年齢階級	年金受給者	年金受給額階級（万円） ～2	3～4	5～6	7～8	9～10	11～12	13～14	15～16	17～18	19～20	21～22	23～24	25～30	31以上	不明	非年金受給者	平均年金受給金額（万円）
男	60～64歳	58.6	88.0	86.2	78.0	74.6	68.3	75.3	58.7	57.7	45.5	42.3	44.0	40.5	49.3	24.3	83.9	82.8	13.6
	65～69歳	50.4	53.0	68.0	67.2	72.8	57.6	56.7	52.2	43.3	44.2	42.3	30.1	38.2	46.1	31.1	63.2	73.6	15.4
女	60～64歳	36.1	37.9	44.4	38.4	35.5	33.4	25.1	34.5	22.8	9.4	28.8	18.4	12.6	29.9	－	42.7	47.6	6.3
	65～69歳	28.5	17.5	29.1	28.2	34.5	25.0	29.7	23.7	26.1	34.4	15.3	34.9	15.1	26.8	13.9*	32.3	35.0	8.2

（注１）１人で２種類以上の年金を受給している場合、その合計額とした。「年金」は公的年金の他に私的年金（退職年金や個人年金）を含む。
（注２）年金受給額は、万円単位（１万円未満は四捨五入）で調査し、「不明」には「０円」を含む。
（注３）平均年金受給額は、年金受給者のうち就業者の平均年金月額である。
（注４）「＊」はサンプル数の少ないものである。
資料出所：厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査」

ます。このうち、「1階建て部分」に対応する老齢厚生年金における定額部分の支給開始年齢は、2001年4月以降3年刻みで、従来の60歳から65歳へ1歳ずつ繰り延べられ（2013年完了）、同様に「2階建て部分」は2013年から2025年までの間に3年刻みで65歳へ繰り延べられます（民間の女性労働者の場合はそれぞれ5年遅れ）。

こうした支給開始年齢の引上げは、60歳から年金支給開始までの年金収入の減少を招くと同時に、高齢者の就労面では、生活の原資を確保するための就労を促すといわれています。実際、(2)の項で前述したように、老齢厚生年金における定額部分の支給

開始年齢の引上げが男性60歳代前半層の人口比雇用率の上昇の要因の1つとして考えられます。なお、全般的には、高齢者の非就業化が進んでおり、公的年金制度が高齢者の就業意識におよぼす様々な影響について注視・分析が必要です。

いずれにせよ、高齢者生活の安心・安定を図るため、少なくとも公的年金の支給開始年齢に至るまでの間、働くことを希望する者への就労機会の確保が喫緊の課題となっています。

② 在職老齢年金制度の及ぼす影響

就労をしながら年金を受給する際に適用される、いわゆる「在職老齢年金制度」は、「在職中は年金や賃金の額に応じてその一部あるいは全額を支給停止にする」というものであり、高齢者の就労に対して以下のような影響があると考えられています*2。

（需要側への影響）

・在職老齢年金を考慮した賃金水準の設定がなされることによって、高齢者の雇用コストが低下し、企業が高齢者を雇用しやすくなっている。

（供給側への影響）

・賃金額に応じた年金減額により、年金受給権を有する者の就労に抑制的に機能する。

・賃金が従前よりも低下する者について、年金との組み合わせによって手取り収入が改善することで、就労意欲の低下を緩和している。

・この制度が結果として低賃金の就労を促進することで、高齢者の就労意欲を削いでいる側面もある。

当制度は、1960年代に創設された当初より、賃金額が増えても年金の減額率が上昇して賃金収入と年金の合計額が増えない、あるいは減収する場合もあったことから、高齢者の就業意欲を抑制するという問題点が指摘されてきました。その後、1994年の改正では、年金額の減額調整方法を抜本的に見直し、賃金が多いほど年金給付額と賃金収入の

*2 なお、1日又は1週間の労働時間もしくは1ヵ月の労働日数が正社員の3／4未満である場合は、厚生年金の被保険者にならないため、在職老齢年金の適用はありません（年金は減額されません）。

合計が多くなるように変更しました。こうした改正は、60歳代の高齢者の就労に対して年金制度をより中立的にするものであり、高齢者の就業意欲を高め、就業率を上昇させる方向に影響すると考えられます。

更に、2004年の年金改正は、総体として年金制度の抜本改革には程遠いものですが、①60歳～64歳層における報酬比例部分の2割一律カットの廃止、②65歳以降における老齢厚生年金の支給開始を希望により繰り下げられる制度の創設により、在職老齢年金の減額による就労抑制の影響を更に減少させるものと考えられます（図表Ⅱ-2-14）。

図表Ⅱ-2-14　在職老齢年金の創設および改正推移

	60歳～64歳	65歳～69歳
1965年		老齢年金を８割支給（２割を支給停止）する制度を創設
1969年	低賃金の者には標準報酬月額に応じて老齢年金の一定割合（８割～２割）を支給する制度を創設	
1985年		老齢厚生年金を全額支給するように変更
1994年	在職中であっても年金を８割支給（２割を支給停止）することを原則とし、賃金の増加に応じ、賃金と年金額の合計額が増加するように変更	
2000年		在職中における支給停止制度を創設 （基礎年金は全額支給）
2004年	「２階建て部分（報酬比例部分）」の一律２割カットを廃止	老齢厚生年金の支給開始を希望により繰り下げられる制度を創設。この場合、繰下期間に応じて「繰下加算額」が上乗せされる。

第2節　高齢者の就業意識と満足度

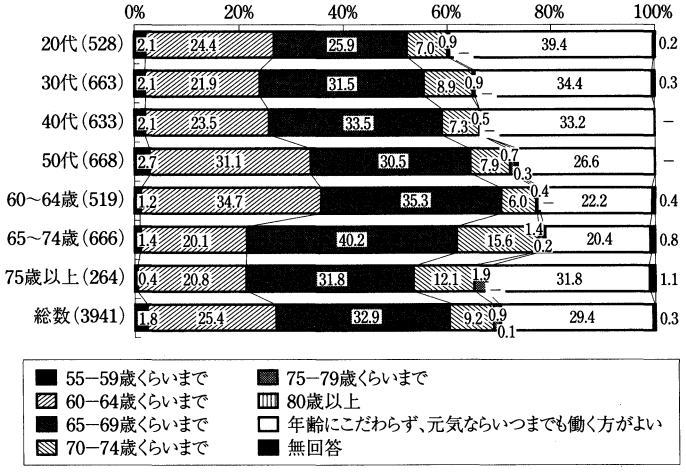
(1) 退職年齢に関する意識について

適切な退職年齢は「65～69歳くらいまで」の割合が最も高い

定年前の労働者の多くは、60歳代後半までは働きたいと考えています。20歳以上の男女に適切な退職年齢を聞いたところ、「65～69歳くらいまで」との回答が32.9％と最も多く、次いで「元気ならいつまでも働く方がよい」が29.4％との結果が出ています（図表Ⅱ-2-15）。そして、＜65歳以上＞とする割合は全体の4割強（43.1％）で、65～74歳層では実に約6割（57.4％）を占めています。

また、雇用者の平均引退年齢の現状は、1998年国民生活白書によれば64.6歳（1995年）となっています。また、労働政策研究・研修機構による推計では、男性雇用者では2000年で約67歳となっています（図表Ⅱ-2-16*3）。

図表Ⅱ-2-15　適切な退職年齢について



(注) 回答者は、20歳以上の男女3941名。
資料出所：内閣府「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査」(2003年)

図表Ⅱ-2-16　雇用者の平均引退年齢

	引退年齢(歳)
1975年	66.2
1980年	66.2
1985年	66.0
1990年	66.5
1995年	66.9
2000年	66.6

(注) 男性雇用者
資料出所：労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計――労働統計加工指標集――2004」

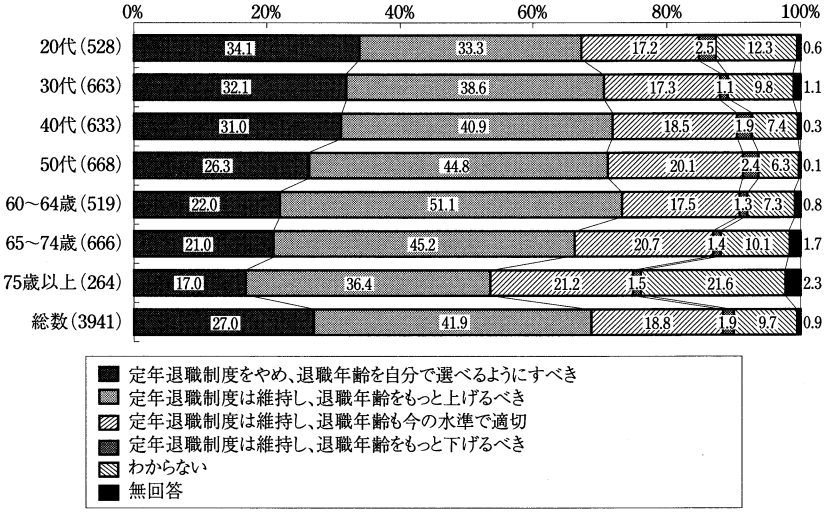
*3 平均退職年齢の算出方法：国勢調査をもとに、50歳以上の雇用者数を5歳刻みで把握したうえで、各年齢層間における雇用者の減少数から各年齢における引退割合を算出し、平均引退年齢（加重平均値）を求めている（労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計――労働統計加工指標集――2004」より）。

見直しを迫られる60歳定年制

多くの企業が採用している60歳定年制度の今後のあり方についての国民へのアンケート調査をみますと、「定年退職制度は維持し、退職年齢をもっと上げるべき」との回答が最も多く4割強（41.9％）を占め、以下「定年退職制度をやめ、退職年齢を自分で選べるようにすべき」(27.0％)、「定年退職制度は維持し、退職年齢も今の水準で適切」(18.8％)などとなっています（図表Ⅱ-2-17)。年齢別にみると、「定年退職制度は維持し、退職年齢をもっと上げるべき」は、60～64歳層で最も割合が高く5割強（51.1％）を占めています。

これらのアンケート調査結果は、日本の企業社会で定着している60歳定年制は多くの働く者の意識に適応しなくなっており、何らかの形で見直しを迫られていることを示すものとなっています

図表Ⅱ-2-17　定年退職制度を今後どうすべきか



(注) 回答者は、20歳以上の男女3941名。
資料出所：内閣府「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査」(2003年)

(2) 高齢者の就業理由と望ましい働き方

就業理由が「経済上の理由」とする者は60～64歳層で男性の約3/4、女性の約2/3

55歳～69歳までの就業者に就業理由をたずねたアンケート調査結果では、「経済上の理由」が男性81.5%、女性67.2%でそれぞれ最も高く、次いで「いきがい・社会参加のため」が男性5.7%、女性11.4%が続いています（図表Ⅱ-2-18）。

「経済上の理由」の割合は回答者の年齢が高まるとともに低下していますが、一方で「いきがい・社会参加のため」、「健康上の理由」、「頼まれたから、時間に余裕があるから」の割合は男女ともに年齢が高まるに比例して上昇している特徴を見せています。

求職の際には「経験・能力を活かすことができること」を最重視

高齢者が再就職をする際に重視する要因としては、「経験・能力を活かすこと」を指摘する者が5割強と最も高く、「賃金水準」を重視する割合は2割以下にとどまっています（厚生労働省「2002年求職者総合実態調査」）。同調査によると、求職者が求職申込み時に重要と考えた求職条件（複数回答3つまで）は、全求職者では「自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である」とする者の割合が42.8%と最も高い一方で、60歳以上層では「前

図表Ⅱ-2-18　就業理由別の高齢就業者割合

単位：%

性・年齢階級	就業者	経済上の理由	具体的な理由				健康上の理由（健康に良いからなど）	いきがい・社会参加のため	頼まれたから、時間に余裕があるから	その他	不明
			自分と家族の生活を維持するため	生活水準を上げるため	その他	不明					
男	[70.9] 100.0	81.5	77.2	3.4	0.7	0.1	4.1	5.7	4.9	3.1	0.6
55～59歳	[89.9] 100.0	93.9	91.0	2.3	0.6	0.0	0.3	2.5	0.5	2.4	0.5
60～64歳	[66.5] 100.0	76.1	70.7	4.2	0.9	0.2	5.7	7.3	6.9	3.3	0.6
65～69歳	[51.6] 100.0	61.8	55.9	4.7	0.9	0.2	10.2	10.7	12.0	4.3	1.0
女	[44.2] 100.0	67.2	58.6	6.9	1.4	0.3	5.5	11.4	9.1	6.1	0.7
55～59歳	[59.7] 100.0	74.6	64.5	8.4	1.4	0.3	2.7	10.5	6.6	5.3	0.4
60～64歳	[41.5] 100.0	65.3	57.6	5.9	1.4	0.4	6.0	11.6	9.8	6.5	0.8
65～69歳	[28.7] 100.0	51.8	45.5	4.7	1.4	0.2	11.6	13.3	14.5	7.5	1.3

(注)［　］内の数字は、高年齢者のうち就業者の占める割合である。
資料出所：厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査」

職の経験・能力を生かすことができる」とする者の割合が最も高く、このうち60～64歳層では51.7％（全求職者では37.8％）となっています。60～64歳層が重要と指摘している他の要素としては、「希望にあった勤務形態・勤務時間」が44.9％（全求職者では42.8％）、「通勤に便利」が42.2％（全求職者では32.9％）と続きます。また、「賃金が一定水準以上」は18.8％であり、全求職者の30.1％に対して大きな差がみられます。

また、50歳代の労働者に、望ましい60歳代前半の働き方を聞いたところ、「今の会社でフルタイム勤務」が34.1％と最も高い割合を示しています（日本労働研究機構「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」2000年）。これに「今の会社でフルタイム以外の勤務」（18.0％）が続き、合計すると5割強を占めています。

(3) 仕事に対する満足度

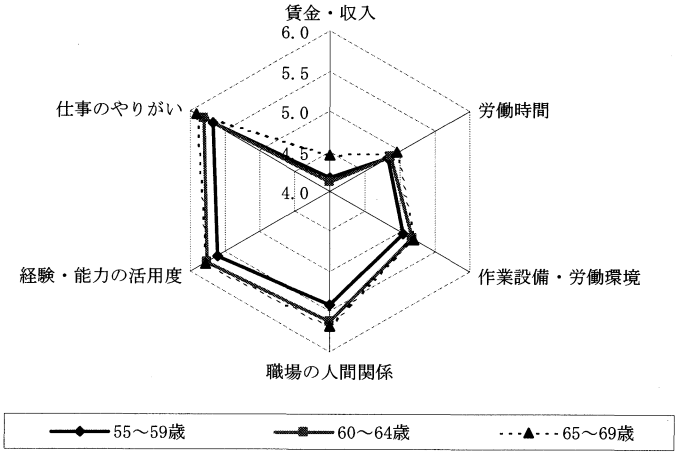
比較的高い仕事に対する満足度

60歳以上の労働者に現在の職務についての満足度をたずねた調査（同上「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」）では、83.5％が『満足』と答えています（「とても満足している」16.5％＋「どちらかといえば満足している」67.0％）。その理由としては、「自分の能力を活かせる」が30.5％と最も割合が高く、「自分のペースで仕事ができる」（29.5％）が続きます。その一方で、不満足の理由としては、「賃金が低くなった」が35.3％と最も割合が高く、「これまでの知識や技能を活かせない」（20.5％）が続いています。

また、55～69歳の就業者に仕事に対する満足度を6つの要素ごとにたずねた調査結果（厚生労働省「2000年高年齢者就業実態調査」）を指数化して見ると、「仕事のやりがい」、「経験・能力の活用度」で比較的高く、「賃金・収入」で最も低くなっています。そして、60歳を境に「仕事のやりがい」、「経験・能力の活用度」の満足度が高まり、「賃金・収入」の満足度が低下しています（図表Ⅱ-2-19）。

これらから、高齢者の就業にあたっては、「経験、能力をいかに活かせるか」が満足度のカギを握っている一方で、第1節(4)で見た60歳を境とした賃金低下が不満となって表れていることが分かります。

図表Ⅱ-2-19　高年齢就業者の満足度



(注)満足度を下記の定数で指数化した(連合総研計算)。
非常に満足＝10、満足＝7.5、普通＝5、不満＝2.5、非常に不満＝0
資料出所:厚生労働省「平成 12 年高年齢者就業実態調査」

(4) 不就業者の意識の特色

働かない一番の理由は、男は「本人の健康上の理由」、女は「家事等に専念したいから」

不就業者のうち非就業を希望する者の割合は、男性の60～64歳層では44.5%（96年調査35.3%）、65～69歳層では61.8%（同60.1%）、女性の60～64歳層では64.8%（同67.1%）、65～69歳層で77.5%（同77.7%）となっています（図表Ⅱ-2-20、厚生労働省「2000年高年齢者就業実態調査」)。4年前の調査に比べて、男性の60～64歳層で非就業希望者が9.2%ポイント増と大きく拡大しています。

非就業希望の理由をみると、男性では「本人の健康上の理由」42.7%（同54.1%）が最も割合が高く、「趣味、社会活動に専念したいから」16.0%（同15.0%)、「経済上の理由」13.5%（同8.3%）が続きます。女性では「家事等に専念したいから」37.0%（同40.4%)、「本人の健康上の理由」30.5%（同34.8%）「趣味、社会活動に専念したいから」10.3%（同8.1%）となっています。

また、「経済上の理由」について具体的にみると、男性は「年金、退職金で生活できる

図表Ⅱ-2-20　仕事をしたいと思わない理由別高年齢非就業希望者割合

単位：％

性・年齢階級	非就業希望者	経済上の理由	今までの技能、経験が通用しなくなった	適当な就職口がみつからなくなった	本人の健康上の理由	家族の健康上の理由	趣味、社会活動に専念したいから	家事等に専念したいから	その他	不明
2000年										
男	[51.6] 100.0	13.5	3.8	8.2	42.7	4.9	16.0	3.2	7.4	0.3
55～59歳	[33.2] 100.0	2.3	4.0	8.5	66.5	3.4	4.0	1.8	8.3	1.1
60～64歳	[44.5] 100.0	14.8	4.9	10.5	33.1	8.4	18.5	3.4	6.1	0.2
65～69歳	[61.8] 100.0	14.3	3.1	6.9	44.7	3.2	16.4	3.3	7.9	0.3
女	[69.7] 100.0	6.4	0.9	2.5	30.5	7.2	10.3	37.0	5.2	0.2
55～59歳	[64.6] 100.0	5.0	0.7	2.0	22.3	7.5	12.7	45.4	4.4	0.1
60～64歳	[64.8] 100.0	6.7	0.7	3.8	28.0	7.9	10.7	36.7	5.1	0.4
65～69歳	[77.5] 100.0	6.9	1.1	1.7	36.8	6.5	8.6	32.6	5.7	0.1
1996年										
男	[47.4] 100.0	8.3	3.4	7.0	54.1	2.8	15.0	3.8	5.7	—
55～59歳	[31.1] 100.0	1.4	2.6	5.9	74.7	—	5.7	1.8	7.9	—
60～64歳	[35.3] 100.0	8.8	3.4	9.3	46.8	3.2	15.7	4.4	8.5	—
65～69歳	[60.1] 100.0	8.8	3.4	6.1	55.3	2.9	15.7	3.7	4.1	—
女	[69.9] 100.0	3.5	0.8	2.6	34.8	5.3	8.1	40.4	4.4	—
55～59歳	[62.4] 100.0	1.2	1.4	4.0	24.4	5.9	8.9	49.8	4.5	—
60～64歳	[67.1] 100.0	3.3	0.5	2.9	34.1	5.0	9.0	41.2	4.0	—
65～69歳	[77.7] 100.0	5.0	0.8	1.6	41.1	5.3	7.1	34.6	4.5	—

(注)［　］内の数字は、不就業者のうち非就業希望者の占める割合である。
資料出所：厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査」

ようになったから」（82.8％）の割合が最も高くなっているのに対し、女性は「配偶者や子供の収入があるから」（48.9％）の割合が最も高くなっています。

仕事につけない一番の理由は、男女ともに「適当な仕事がみつからなかった」

就業希望者について仕事につけなかった理由をみると、男性では「適当な仕事がみつからなかった」63.7％、「本人の健康上の理由」22.3％であり、女性では「適当な仕事がみつからなかった」45.1％、「本人の健康上の理由」21.6％となっており、男女ともに「適当な仕事がみつからなかった」の割合が最も高くなっています（**図表Ⅱ-2-21**、厚生労働省「2000年高年齢者就業実態調査」）。4年前の調査と比べると、「適当な仕事がみつからなかった」の割合が男女ともすべての年齢階級で上昇しています。

さらに、「適当な仕事がみつからなかった」者に対して、その理由の回答をみると、男

図表Ⅱ-2-21　仕事につけなかった理由別高年齢就業希望者割合

単位：%

性・年齢階級	就業希望者	適当な仕事がみつからなかった	起業・開業の準備中であった	請負や内職の仕事の注文がこなかった	本人の健康上の理由	家族の健康上の理由（介護など）	家庭の事情	その他	不明
2000年									
男	[47.8] 100.0	63.7	1.0	2.7	22.3	3.5	2.2	4.2	0.2
55～59歳	[66.1] 100.0	64.2	1.9	3.2	20.3	3.2	3.2	4.1	—
60～64歳	[55.0] 100.0	70.5	1.4	2.0	18.4	3.2	0.7	3.6	0.3
65～69歳	[37.4] 100.0	55.8	0.2	3.4	27.7	4.0	3.6	5.0	0.3
女	[29.4] 100.0	45.1	0.5	2.3	21.6	10.0	15.0	5.4	0.1
55～59歳	[35.0] 100.0	48.4	0.8	1.9	18.4	11.3	15.4	3.8	0.1
60～64歳	[34.6] 100.0	48.3	0.3	2.9	20.8	8.4	13.6	5.5	0.1
65～69歳	[21.1] 100.0	36.8	0.3	1.9	26.2	11.0	16.6	7.1	0.1
1996年									
男	[52.4] 100.0	59.3	…	…	30.7	3.3	1.7	5.0	—
55～59歳	[68.9] 100.0	57.8	…	…	34.8	1.0	1.6	4.7	—
60～64歳	[64.5] 100.0	66.7	…	…	24.6	2.2	1.4	5.1	—
65～69歳	[39.7] 100.0	50.4	…	…	37.1	5.3	2.2	5.0	—
女	[29.9] 100.0	39.4	…	…	28.9	9.9	17.0	4.9	—
55～59歳	[37.3] 100.0	42.7	…	…	25.3	9.9	17.0	5.1	—
60～64歳	[32.8] 100.0	43.3	…	…	26.3	8.5	16.8	5.2	—
65～69歳	[22.1] 100.0	30.1	…	…	36.7	11.8	17.2	4.2	—

（注）[　] 内の数字は、不就業者のうち就業希望者の占める割合である。
資料出所：厚生労働省「平成12年高年齢者就業実態調査」

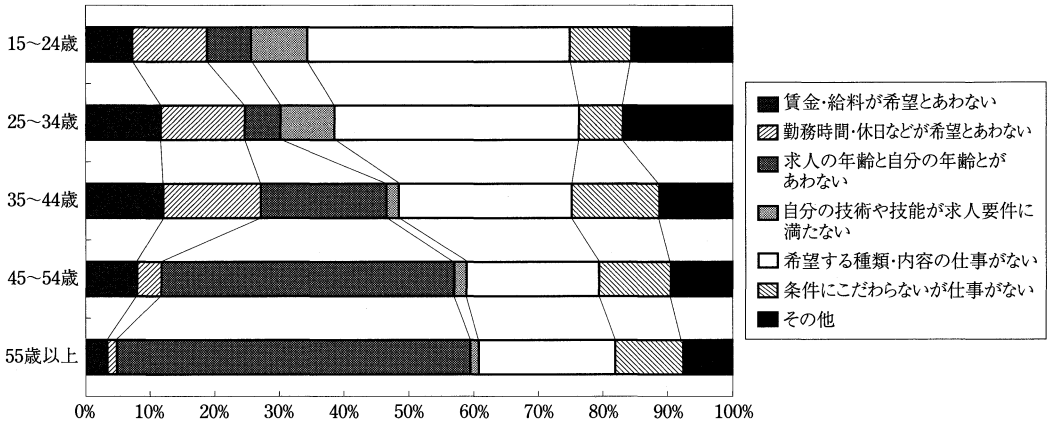
性では「今までの技能、経験を活かせる仕事がなかった」66.7%、「労働時間が希望と合わなかった」7.4%、「賃金、報酬が希望と合わなかった」7.0%の順となっており、女性では「今までの技能、経験を活かせる仕事がなかった」44.7%、「労働時間が希望と合わなかった」16.3%、「通勤時間が希望と合わなかった」4.7%の順となっています。

高齢失業者では「求人年齢の制約」が仕事をしていない最大の理由に

仕事につけない理由を、完全失業者について調査した結果（総務省「2001年労働力調査特別調査」）をみますと、55歳以上の者では「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」が52.9%と最も高い割合となっています（図表Ⅱ-2-22）。

高齢者の就労を妨げる「求人時の年齢制限」に対して、2001年の雇用対策法では、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務が規定されました。しかし、この法

図表Ⅱ-2-22　年齢階級別仕事につけない理由の割合



資料出所：総務省「平成13年労働力調査特別調査」

律にもいくつかの例外規定が設けられており、関係労使および行政が連携をはかりながら、法律の実効性を高めるための取り組みを推し進めることが不可欠です。

第3節　高齢者の雇用改善策について

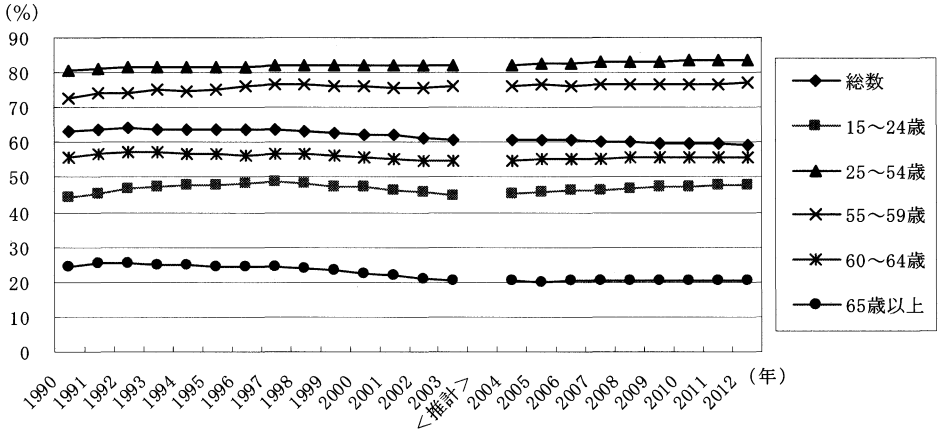
(1) 今後の労働力供給の特色と団塊世代の定年問題

急速に進んでいる労働力人口の減少時代

日本の労働力が、人口の高齢化・少子化の影響を受け、2015年までに約90万人の減少が見込まれるとの政府の見通し（「平成16年版厚生労働白書」）については第1節で紹介しました。しかし、この政府の見通しは、1990年代後半以降の労働力率の低下を過小評価し、今後の労働力率の回復を過大に見た楽観的な見通しとなっています。

連合総研として、90年代後半以降における男女の労働力率が低下している実態を踏まえ、今後は5年から8年かけて2000年水準に男女の労働力率が回復していくとのシナリオ・見込みにより2012年までの年齢階層別の労働力人口を推計してみました。その結果は、政府の見通しよりも、労働力人口の減少は早まり、2012年までに約111万人の減少となる推計結果となりました（図表Ⅱ-2-23参照）。

図表Ⅱ-2-23　労働力率の推移と今後の見通し



(注1) 平成14年の人口中位推計値に、男女別・年齢階層別の見込み労働力率を乗じて連合総研が推計した。
(注2) 見込み労働力率は、男女の15～24歳層は8年かけて2000年水準に回復、男性の25～54歳、55～59歳、60～64歳は5年で2000年水準に回復しその傾向を保持、女性の24～54歳は年0.2ポイントの上昇、55～59歳は年0.1ポイントの上昇、60～64歳は06年から年0.1ポイントの上昇、65歳以上は現状固定とした。
資料出所:「労働力調査」を基本とした連合総研の試算

図表Ⅱ-2-24　年齢階級別労働力人口の見通しと構成比

年	労働力人口（男女計、万人）						労働力人口構成比（男女計、%）					
	総数	15～24	25～54	55～59	60～64	65歳以上	総数	15～24	25～54	55～59	60～64	65歳以上
1990	6384	834	4258	560	372	360	100.0	13.1	66.7	8.8	5.8	5.6
1995	6666	886	4321	593	421	445	100.0	13.3	64.8	8.9	6.3	6.7
2000	6766	761	4421	666	426	493	100.0	11.2	65.3	9.8	6.3	7.3
2001	6752	731	4467	632	430	492	100.0	10.8	66.2	9.4	6.4	7.3
2002	6689	696	4419	646	442	487	100.0	10.4	66.1	9.7	6.6	7.3
2003	6666	670	4369	689	451	489	100.0	10.1	65.5	10.3	6.8	7.3
<以下、推計>												
2004	6661	654	4300	734	475	499	100.0	9.8	64.6	11.0	7.1	7.5
2005	6671	644	4283	767	467	511	100.0	9.6	64.2	11.5	7.0	7.7
2006	6668	635	4240	820	444	528	100.0	9.5	63.6	12.3	6.7	7.9
2007	6649	626	4223	792	464	544	100.0	9.4	63.5	11.9	7.0	8.2
2008	6630	616	4214	748	494	559	100.0	9.3	63.6	11.3	7.4	8.4
2009	6607	608	4210	696	520	573	100.0	9.2	63.7	10.5	7.9	8.7
2010	6595	601	4203	659	553	580	100.0	9.1	63.7	10.0	8.4	8.8
2011	6588	595	4197	630	582	584	100.0	9.0	63.7	9.6	8.8	8.9
2012	6555	590	4194	604	562	605	100.0	9.0	64.0	9.2	8.6	9.2
12年対03年	−111	−80	−175	−85	111	116	0.0	−1.0	−1.6	−1.1	1.8	1.9

資料出所：図表Ⅱ－2－23と同じ

この予測は、2002年の人口中位推計値に男女別、年齢階層別の労働力率の見込値を乗じて推計したものです。労働力率の見込値は、2004年以降については、緩やかな回復を予定するシナリオに従い、男女の若年層はこの間の急激な低下を8年かけて回復するテンポを見込み、男性の25～54歳、55～59歳、60～64歳層の労働力率は5年間で2000年水準に回復するテンポ、また女性については各年齢層とも従来の上昇傾向を緩やかに継続、65歳以上については現状の労働力率を維持するなどの見込値を想定し、これを政府の人口推計値に乗じて計算しています（図表Ⅱ-2-24）。

2007年以降急速に進む労働力人口の高齢化

この推計結果によると、図表Ⅱ-2-24に示されているように2003年から9年後の2012年には労働力人口は6555万人となり、2003年からは111万人減です。年齢階層別では、15～24歳層が80万人減、25～54歳層が175万人減、55歳～59歳が85万人減、一方で60～64歳層が111万人の増、65歳以上層が116万人の増加となると予想されます。

59歳以下と60歳以上での構成比をみますと、現状では59歳以下が85.9％、60歳以上が14.1％ですが、2012年のその構成比は、82.2％対17.8％へと高齢化が進みます。若年層のみでなく25～54歳の中堅層についても今後は、その労働力は減少する時代を迎えています。

しかも、この高齢化は、なだらかに推移するわけではありません。いわゆる団塊の世代が2007年から2011年にかけて60歳を迎え、60歳代に入るため、2007年からは、50歳代後半層が急激に減少し、そして60歳代前半の労働力が増加する形となります。その数は、2007年から、50歳代後半層の減少が年々30万～40万人規模となり、代わって60歳代前半層への流入が年々20万～30万人の増加となると予想されます。なお、この60歳代を境にした当該の労働力の減少は、60歳代前半層の労働力率が20％ポイント強低下（3割弱が労働市場からリタイア）すると見込まれることにより生じています。

いずれにしても、2007年以降の5年間には年々30万人強の高齢労働者が増加する事態を迎えます（図表Ⅱ-2-25）。

図表Ⅱ-2-25　労働力人口の対前年増減数と今後の見通し

単位：万人

年	総数	15～24歳	25～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1991	121	40	11	21	18	29
1992	73	21	13	8	13	20
1993	37	5	7	7	9	8
1994	30	0	20	−7	1	17
1995	21	−14	12	4	8	11
1996	45	−8	23	15	4	10
1997	76	−21	43	25	10	20
1998	6	−28	8	13	4	10
1999	−14	−41	−2	28	−8	8
2000	−13	−27	28	−8	−5	0
2001	−14	−30	46	−34	4	−1
2002	−63	−35	−48	14	12	−5
2003	−23	−26	−50	43	9	2
<以下、推計>						
2004	−5	−16	−69	45	24	10
2005	10	−10	−17	34	−8	12
2006	−3	−8	−42	53	−22	17
2007	−19	−9	−18	−28	20	16
2008	−19	−10	−9	−44	29	14
2009	−23	−8	−4	−52	27	14
2010	−11	−7	−7	−37	33	7
2011	−8	−6	−6	−29	29	4
2012	−33	−4	−3	−26	−20	20

(注) 平成14年の人口中位推計値に、男女別・年齢階層別の見込み労働力率を乗じて連合総研が推計した。
見込み労働力率は、男女の15～24歳層は８年かけて2000年水準に回復、男性の25～54歳、55～59歳、60～64歳は５年で2000年水準に回復しその傾向を保持、女性の24～54歳は年0.2ポイントの上昇、55～59歳は年0.1ポイントの上昇、60～64歳は06年から年0.1ポイントの上昇、65歳以上は現状固定とした。
資料出所：図表Ⅱ－2－23と同じ

(2) 高齢者雇用促進策の現状と問題点

2006年から年金支給開始年齢と接続した高齢者雇用制度の導入が義務化

政府は、少子高齢化の進展により労働力人口は減少するが、わが国の高齢者の勤労意欲は高く、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等により65歳までの雇用確保を図る必要があるとしています。

その高齢者雇用対策としては、①65歳までの雇用の確保、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③高齢者の就業・社会参加の促進の3本がたてられています。まず、65歳まで

の雇用の確保策としては、定年の引上げや継続雇用制度の導入また定年制の廃止・年齢差別禁止等により65歳までの雇用安定を確保することを掲げています。そのために、これら制度の導入を図った企業に対して継続雇用定着促進助成金の支給や事業主に対する指導援助を強めるとしています。次に、中高年齢者の厳しい再就職状況に対しては、求人開拓、求人における年齢制限の緩和の指導、事業主への再就職助成措置の実施、中高年齢者のトライアル雇用事業の推進等を行うとしています。そして第3の施策として、臨時的・短期の就業機会を確保するためシルバー人材センターの事業等を推進していくとしています。

60歳定年制の企業が圧倒的に多い現状のもとで、65歳までの雇用を確保することは極めて重要な課題です。この認識については政労使で合意され、本年春の通常国会では、①定年の定めをしている事業主に、年金支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、65歳までの定年の引上げ・継続雇用制度等の導入措置を義務付ける、②労働者の募集採用で上限年齢を設定する場合には、理由の提示を義務付ける、などの「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正が6月5日に成立しています（2006年4月実施）。ただし、この「改正法」では、当面継続雇用の対象労働者について労使協議がまとまらない場合には就業規則で定めるとしており、希望者全員の継続雇用を必ずしも保証したものとはなっていません。

65歳までの定年年齢引上げの義務化に対しては企業側の反対が強く、そのため継続雇用制度の導入が進められてきています。すでに65歳までの継続雇用制度を有する企業の割合は、従業員業員30人以上の企業では6割を上回る改善を見せてきています。しかし、希望者全員を65歳まで雇用するとする企業は3割にも達していません。

また、第1節でみたように、定年退職した労働者のうち、継続雇用又は再雇用されている者は、アンケート調査によると中小企業で4割程度、大企業では3割程度と見られます。そして、企業規模が大きくなるほど有期契約従業員扱いが大半を占め、65歳までの継続雇用が保証されているとは必ずしも言えません。

これまでの政府の高齢者雇用対策は、企業側にその努力を求めるものであり、具体的には、61歳以上の定年の導入や65歳以上の継続雇用制度を導入した企業に対して申請により助成金を5年間にわたり支給する継続雇用定着促進助成金制度などが実施されてきま

した。この助成金の件数は2002年度には新規1万5365件で161億円（継続を含め590億円）が支給されています。

今後については、今回の「法改正」により、年金支給開始年齢の引上げに対応して継続雇用制度を接続することが2006年4月から義務化されます。団塊の世代が定年を迎える時期は2007年であり、全ての企業における年金支給開始年齢と接続した継続雇用制度の確立について労使協議を急ぐ必要があります。

(3) 高齢者雇用と若年雇用との関係について

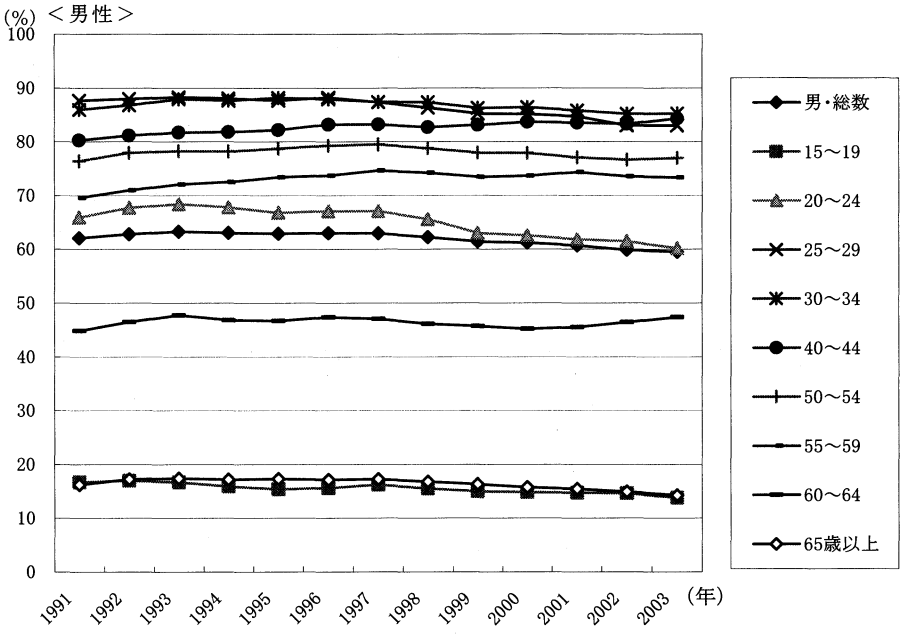
まずは全体としての求人減対策・雇用創出策が問われるべき

定年年齢の引上げや継続雇用の導入などを実施し、あるいは計画中の企業では、それらの計画が無い企業に比べ若年者採用を控える傾向が見られることなどから、高齢者雇用と若年者雇用の間にはトレードオフ関係が成立する可能性があるとの主張がみられます。

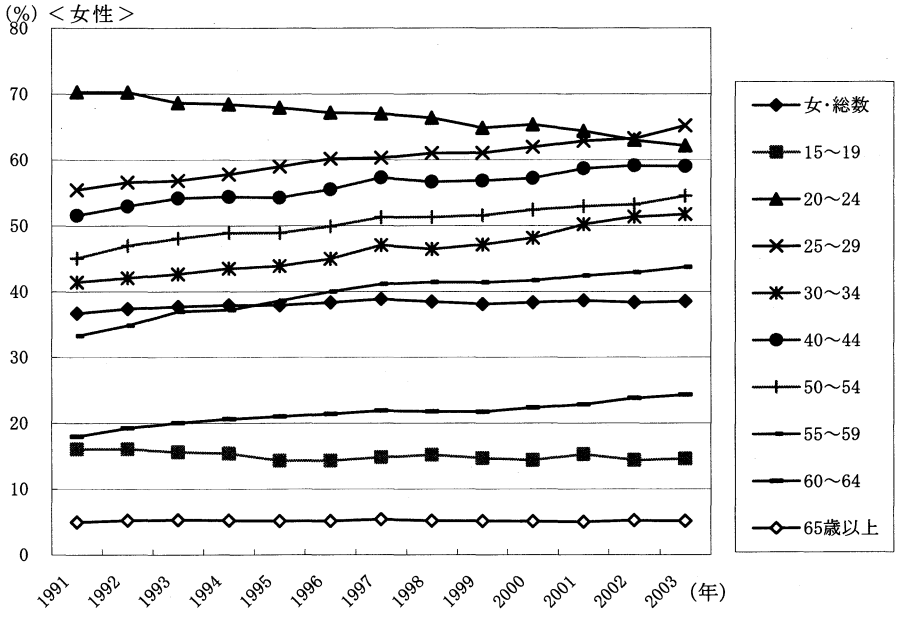
年齢階層別に人口比の雇用者率を試算してその時系列変化を見ると、男性の場合には、この11年間で雇用者率を低下させている年齢階層は、その低下幅が大きい順では、20～24歳層（7.6%ポイント減）、25～29歳層（4.9%ポイント減）、15～19歳層（3.2%ポイント減）、65歳以上（3.0%ポイント減）などであり、逆に雇用者率を高めている年齢階層は、40～44歳層（3.2%ポイント増）、55～59歳層（2.4%ポイント増）、60～64歳層（0.9%ポイント増）となっています。また35～39歳層と45～49歳層ではほぼ同じ比率を維持しています。女性の場合には、雇用者率を低下させている年齢層は、20～24歳層が8.1%ポイント減、15～19歳層が1.6%ポイント減ですが、その他の年齢層は、ほぼ同じ水準である65歳以上層を除いて、5～9%ポイントの増加を示しています（図表Ⅱ-2-26）。ただし、20～24歳層の雇用者率の低下幅の大きさには、この11年間の間に大学や大学院への進学率が増大し、修学中の者の比率が高まっていることも作用しており、その影響も配慮する必要があります（大学在籍学生数を20～24歳層人口で割ると1992年は24%、2003年は35%であり、この間に人口比約10%ポイント増です）。

このようなこの間の雇用率の動向からは、少なくとも女性の場合には、高齢者層と若

図表Ⅱ-2-26　男女別、年齢階層別の人口比雇用者率



（注）30歳代、40歳代は前半層のみを掲載。「労働力調査」の年齢階層別雇用者数を、同人口数で除して算出。
資料出所：「労働力調査年報」



年層が雇用を巡って競争している姿はうかがうことができません。男性の場合においても、1990年代の後半期までは、60～64歳層の雇用者率は低下しており、この時期までは、若年層と高齢者との競合が生じているとは言えないようです。2001年以降には公的年金の定額部分の支給開始年齢引上げが影響して60～64歳層の雇用者率の上昇がみられますが、この率の上昇に伴う高齢者の雇用増は年間10万人弱であり、専修学校を含めた新規学卒者の求職者数が約100万人であることを考えれば、その影響が大きいとは言えないように思われます。

次に人口比の失業者率（2003年と1992年の差）を見ると、各年齢層ともに高まっていますが、男性、女性ともに、20～24歳、25～29歳、30～34歳における上昇度が大きく（この年齢層では男性が女性より1%ポイント強高い）なっています。ついで、男性の55～59歳、60～64歳が上昇しています。また、15～19歳では人口比失業者率は1%ポイント未満の上昇にとどまっています。人口比失業者率は非労働力が多いと低くなることに留意しなければなりませんが、これら失業者率の年齢階層間のこの間の動きから見ても、若年層と高齢者層との間に雇用を巡る競合関係があったとは必ずしも読み取ることは出来ません。

近年の低成長のなかで、若年者向けを含め求人数が大きく減少しています。この影響で若年者に就職難がつづき、若年者の失業者が増大しています。働きたくても職がなく、やむを得ず就職をあきらめた（労働力率の低下）人も多くみられます。このような求人難の状況下では、既に雇用されている人と比較すれば、新規に労働市場に登場する人が追加負担（ハンディ）を負っている関係が生じているのは事実でしょう。しかし、その大きな要因は労働力需要の不足、求人の減少にあります。この求人減に対する対策、雇用創出の政策がまず問われるべきです。その次の問題として若年者と高齢者との雇用を巡るトレードオフがあるかないかについて慎重に検討されるべきです。年齢間の問題なのか、新規参入者と既存者との問題か、定年問題かなどの検討が必要です。更に、深刻な若年者雇用問題を解決するためには、雇用創出の議論が不可欠であり、その際には既雇用者のワークシェアリングも検討されてしかるべきでしょう。

また、欧州においては、80年代の高齢者の早期退職促進策は若年雇用の増加につながらず、年金負担増などを招いており失敗であったと反省されており、その経験を学ぶ必要があります。この反省に立ち、EUの「雇用戦略」では、高齢者層の就業率引上げ目標

を明記しています。高齢者と若年者の雇用を対立して考えるのではなく、両者の雇用率をともに改善する雇用対策が必要になっています。

(4) 高齢者雇用の改善についての労働組合の課題

今後の労働力人口は、この間の労働力率の低下が影響して従来の政府見通しよりもさらに減少テンポが早まる可能性があります（連合総研の推計参照)。このような急激な労働力人口の減少、就業率の低下は、世代間の支え合いの年金など社会保障負担を増大させて経済社会の安定的発展を損なう悪影響をもたらすおそれが大きいと指摘せざるを得ません。これを防止するためには、とりわけ高齢者の就業率の回復・改善をはかることが重要な課題となっています。

現状では、男性の場合には定年退職に伴う高齢者再就職問題の難しさが、そして女性の場合には処遇格差の大きさが、労働市場からのリタイア率を高め、高齢者の就業率の低下を促しています。労働組合は、これら高齢者の就業率を悪化させる要因を解決する取り組みを強める必要があります。

その第1の課題は、定年に伴う失業や転職の困難さを解決する対策の強化です。そのためには、定年と公的年金受給開始年齢・65歳とを接続しなければなりません。接続については、65歳定年の導入、継続雇用制度の確立、定年制廃止と年齢差別禁止の確立などが考えられますが、これまでの雇用慣行、労働生活設計、賃金制度などの変更も必要であり、中長期を見据えて65歳までの適切な雇用継続、個人にとっての労働生活継続の制度と協約を設計し、確立する必要があります。

同時に、第2の課題としては、団塊の世代の退職が3年後の2007年から始まることから、当面の対策として現状の高齢者の就業率低下を解決する対策をここ2年程の間に実行する必要があります。その1つは、希望者全員を受け入れる継続雇用制度の確立です。現状のように企業に継続雇用者の選別を委ねては、高齢者の就業率改善は進まないと言わなければなりません。希望者全員の継続雇用を可能とする制度のあり方としては短時間勤務制度の選択的導入も検討課題となりえましょう。その2つめは、60歳代の賃金、雇用・労働条件について高齢者が納得のいく適切な賃金水準と雇用形態を確立する対策です。そ

れは1年ごと更新の雇用契約を改め、少なくとも公的年金支給開始年齢に接続した数年間雇用を保証する雇用契約を導入し、またそれに対応した納得のいく賃金水準、および年金と賃金併給の場合における横断的な適切な賃金ルールを確立する必要があります。その3つめは、男女の賃金・労働条件の格差の抜本的な解決策の実施です。この均等待遇ルールを確立しなければ60歳代の女性の就業率を回復することは難しいと思われます。

第3の課題は、団塊世代が60歳代に入る時点においても全般的な雇用情勢の回復が遅れ高齢者の雇用状況が一段と厳しくなる見通しに陥った場合には、臨時緊急の高齢者失業対策を検討すべきことです。団塊世代は2007年からこれまでよりも年々30万人増の規模で60歳定年を経過していきます。大手企業では、継続雇用での受け入れと再就職斡旋が不可欠の対策となります。中小企業では、60歳代の従業員構成が高まり、若・壮年者との役割の見直しなどの検討も必要になると思われます。その際に、高齢者失業問題の悪化が予測される場合には、必要ならば高齢者の全面的な短時間勤務の導入、ワークシェアリングも検討すべきです。

また、国レベルの高齢者雇用対策としては、上記の施策の支援策を実行するとともに、地域開発と関連付けた自営業の回復策やNPOによる社会事業の振興策など高齢者の社会的活動を支援する対策も積極的に推進し、高齢者の就業率の回復に結びつける必要があります。

最後に、労働組合は、60歳代前半期の雇用・労働が一時的、臨時的な働き方であるとの認識を根本から改め、60歳代前半期の雇用・労働が勤労者の労働生活の重要な一階梯であることの考えを確立する必要があります。その際、その雇用・労働条件、賃金のあり方のルールを明確にすることが欠かせない重要な課題となっています。

第3章　若年者雇用と労働市場構造の問題

第Ⅱ部　第３章のポイント

第１節　若年雇用構造の現状と課題

○ 男女とも15～24歳の失業率は、10％前後で推移し、自己都合離職も多い。
○ 新規高卒・大卒ともに、有効求人倍率は1.3倍台で推移し、大卒者の就職希望率も低下傾向。
○ 若年者の基礎的な能力について、企業の満足度は低く、ミスマッチが大きい。
○ いわゆる「七五三離職」とよばれる若年正社員離職率も高止まり。
○ 企業の正社員新規採用抑制と非正規雇用拡大の政策が強く、若年層でも正社員比率の低下が顕著。
○ フリーターが200万人を超え、さらに増加傾向。フリーターからの脱却を望む人も多いが企業の評価は厳しく、25歳以上は特に困難。
○ フリーター生涯賃金は、正社員の約4分の1と見込まれ、今後の社会全体に与える影響も甚大であると見込まれる。
○ 50万人を超え、急増するニート（無業者）には、社会に出て行く不安や自信のなさが強い。

第２節　若年雇用構造の改善にむけた政府の施策

○ 2003年6月、官民一体となって総合的な人材対策を強化する目的で、内閣府･文部科学省･厚生労働省･経済産業省が協同で「若者自立・挑戦プラン」を策定。
○ 同プランは、フリーターや若年正社員への対応や企業への対策が弱い点が課題。

第３節　労働組合としての若年雇用構造の改善にむけた課題

○ 労働組合として正規・非正規労働者の均等処遇にむけた取り組みを強化し、非正規労働者の賃金をはじめ各種労働条件の向上を図ることが重要。
○ 正規・非正規労働者の均等処遇をすすめるためには、非正規労働者の労働組合組織化をすすめた上で、取り組むことが有効。
○ 非正規社員から正規社員への登用制度拡大の働きかけを労働組合としてもすすめることが肝要。

○ 労働組合としての若年正社員の定着にむけたアプローチとしては、カウンセリング機能や苦情処理機能の活用、強化や、教育・訓練体制の強化へのアプローチが重要。

第1節　若年雇用構造の現状と課題

(1) 若年者の失業状況

総務省「労働力調査」によると、平成2003年平均の男女計の完全失業率は全体では5.3%ですが、年齢階級別にみると，若年層の雇用情勢は依然厳しく、男女とも15～19歳、20～24歳、25～29歳の順で高くなっています。特に、男性の15～19歳は13.3%と高く、また、20～24歳は11.2%と前年より0.7ポイント上昇し、過去最高となりました（図表Ⅱ-3-1）。

また、2004年1～3月の完全失業者に占める自己都合離職者の割合は、男女計の全体では35.9%なのに対し、15～24歳では45.5%、25～34歳では50.0%と他の年齢層に比べ高い水準となっています。

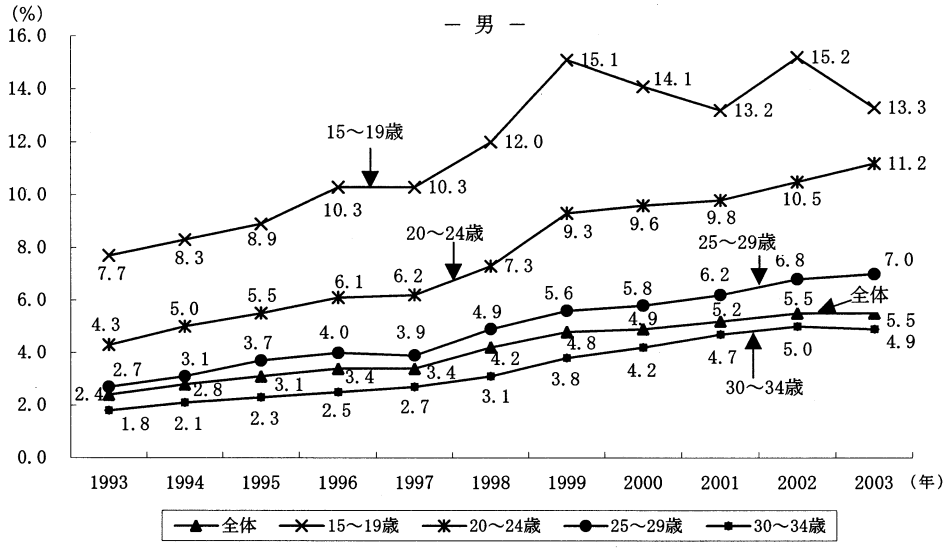
(2) 学卒労働市場の状況

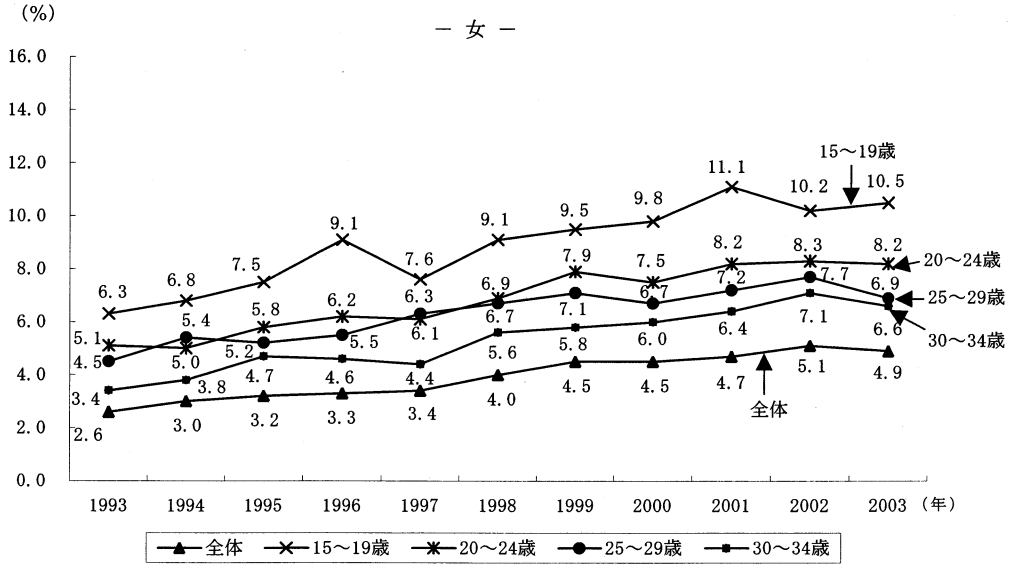
・新規高卒者

新規高卒者について求人倍率の推移をみると、バブル及びその崩壊による大幅な変動がみられた後、いったん低下が落ち着きましたが、近年、再び低下傾向が強まっています。厚生労働省職業安定局の調査によると、新規高卒者の求人倍率は1999年3月卒の1.90倍から2004年3月卒の1.30倍に落ち込んでいます（図表Ⅱ-3-2）。

高卒者については、これまで雇用の主たる受け皿となってきた製造業が、生産拠点の海外移転等により雇用吸収力を減少させています。また、仕事内容の高度化に対応し、高度な職業能力を有する人材を求める一方、単純な仕事はパート・アルバイト等を活用するというように、人材ニーズが二極化しており、若年者、とりわけ高卒者の正規雇用の機会が減少しています。

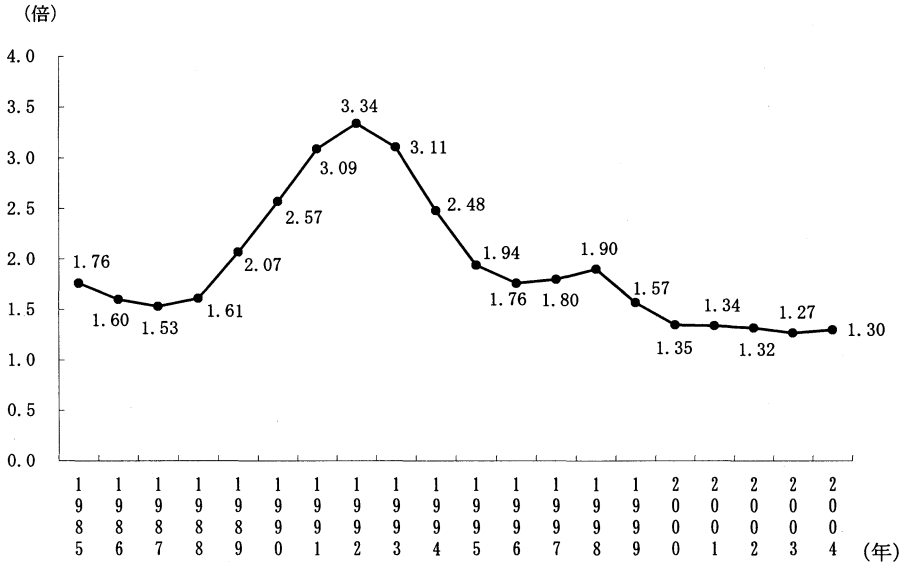
図表Ⅱ-3-1　若年層の完全失業率の推移





資料出所：総務省「労働力調査」

図表Ⅱ-3-2　新規高卒者の有効求人倍率



資料出所：厚生労働省職業安定所「職業安定業務統計」

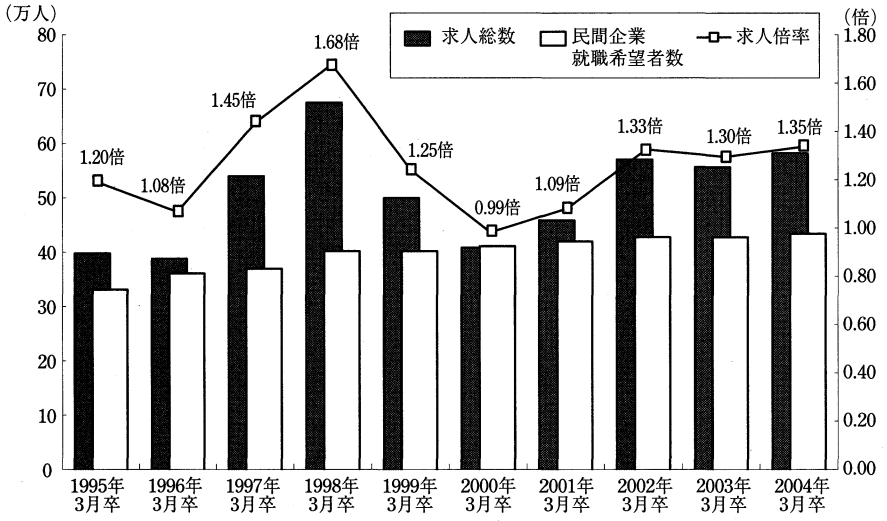
また、高卒の就職慣行の問題として、指定校制、校内選考、一人一社制といった就職慣行は、求人数の激減、求める人材要件の変化等により、見直しが必要な状況にある一方、有効に機能する労働市場システムは、いまだに形成されていない、ということがあげられます。

・新規大卒者等

リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」によると、新規大卒者の求人倍率の推移は、1993年には1.91倍でしたが、低下傾向で推移し、2004年には1.35倍となっており、新規高卒者ほどではないものの、依然厳しい状況を続けています（**図表Ⅱ-3-3**）。

また、厚生労働省・文部科学省による「平成15年度大学卒業予定者の就職内定状況調査」（2004年2月1日調査）によると、就職希望率が年々低下しており、大卒計では66.9%でほぼ3分の2の構成です。特に男子に限ってみると62.6%で、そのうち国公立大卒は41.5%しかありません。国公立大生を中心に、希望しない職種に就くより、進学や留学をしながら景気回復を待つ傾向が強まったと見られます。

図表Ⅱ-3-3　新規大卒者の求人倍率



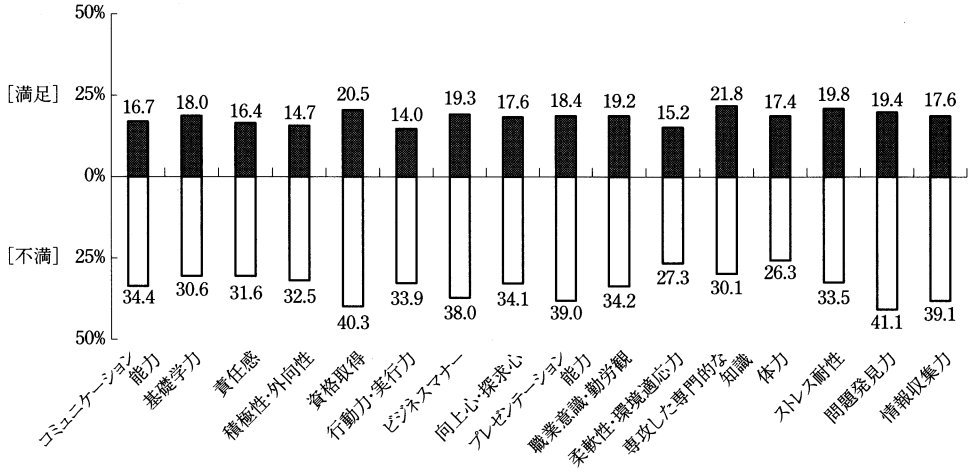
資料出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

(3) 企業が若年者に求める資質、能力と現実のギャップ

2004年の厚生労働省の「若年者の職業能力（エンプロイアビリティ）に関する実態調査」によると、企業が採用時に重視している能力について、若者が習得している度合いを企業にとって満足か不満かで把握した場合、問題発見力、資格取得、情報収集力、プレゼンテーション能力、職業意識・勤労観、向上心・探究心などすべての項目で「不満」が「満足」を上回っています（図表Ⅱ-3-4）。

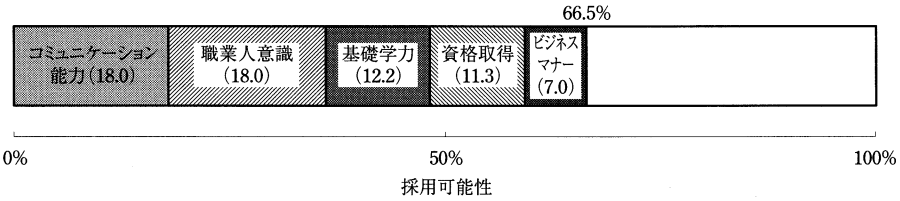
また、半数以上の企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力は、「コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得、ビジネスマナー」(若年者就職基礎能力)であり、これらを修得した場合、採用可能性は60％を超えるとされています。若年者の正社員としての就職には、基礎的な能力の学習、習得が不可欠であるといえます（図表Ⅱ-3-5）。

図表Ⅱ-3-4　若年者の職業能力についての企業の満足度



資料出所：厚生労働省「若年者の職業能力（エンプロイアビリティ）に関する実態調査」

図表Ⅱ-3-5　各基礎能力を修得した場合の採用可能性との相関



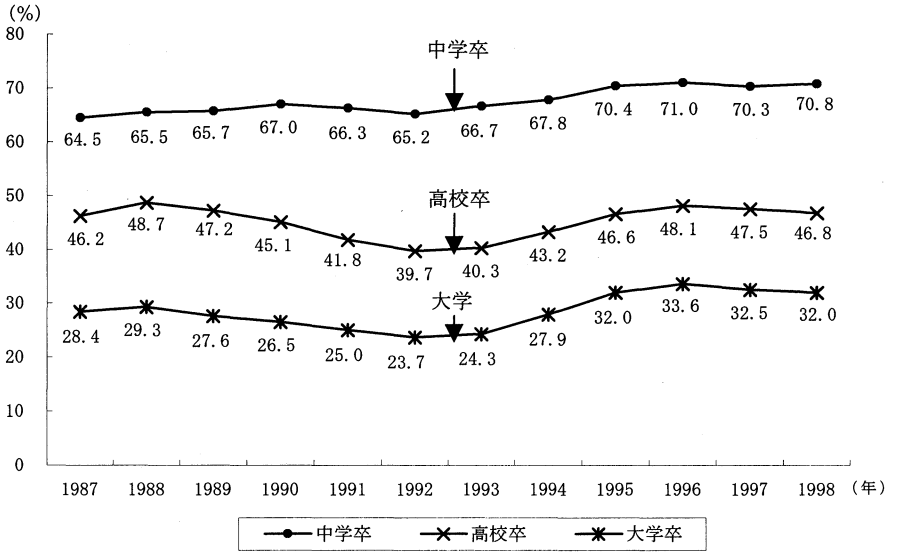
（注）上図は、各基礎能力を取得した場合に見込まれる採用可能性をしめしたものである。
資料出所：厚生労働省「若年者の職業能力（エンプロイアビリティ）に関する実態調査」

(4) 高止まりの正社員離職率

厚生労働省「労働経済白書」によると、正社員として勤務した人達においてもその定着状況は低く、いわゆる「七五三離職」とよばれ、入社3年以内の離職率は中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割程度です。その背景には、採用抑制等による若年者の仕事が量、範囲、質ともに高まり、精神的負担も増していることが挙げられますが、就業意欲の低下や職業意識の希薄化も指摘されています（図表Ⅱ-3-6）。

なお、厚生労働省委託「若年者の職業生活に関する実態調査（正社員調査）」によると、

図表Ⅱ-3-6　新規学卒就職者の離職率（在職3年以内）



(注) 各年の3月末に卒業して正社員になった者のうち、3年目までに離職した者の割合を示す。
資料出所：厚生労働省「労働経済の分析」

若年者の離職の理由については、離職までの就業期間によって異なる傾向がみられ、1年以内では「仕事が自分に合わない、つまらない」(39.1%)、「賃金や労働時間などの労働条件がよくない」(32.6%)、「人間関係がよくない」(28.3%) が多く、退職までの就業期間が3年を超える者については、「会社に将来性がない」(36.7%)、「賃金や労働時間などの労働条件がよくない」(32.7%)、「キャリア形成の見込みがない」(31.6%) が多い結果となっています。

また、新卒者の職場不適応には、学校側の全体的な進路指導体制や就職支援体制の影響も大きいものと考えられます。今後、知識社会に対応した問題発見・解決能力等実践的な能力を育てる教育への転換を図っていく必要があり、こうした新たな教育への要請に対応するため、教員の養成・研修等教育体制の整備が課題であるといえます。

(5) 若年正社員比率の低下

デフレが進展する中で、企業は雇用調整を実施してきました。厚生労働省「労働経済

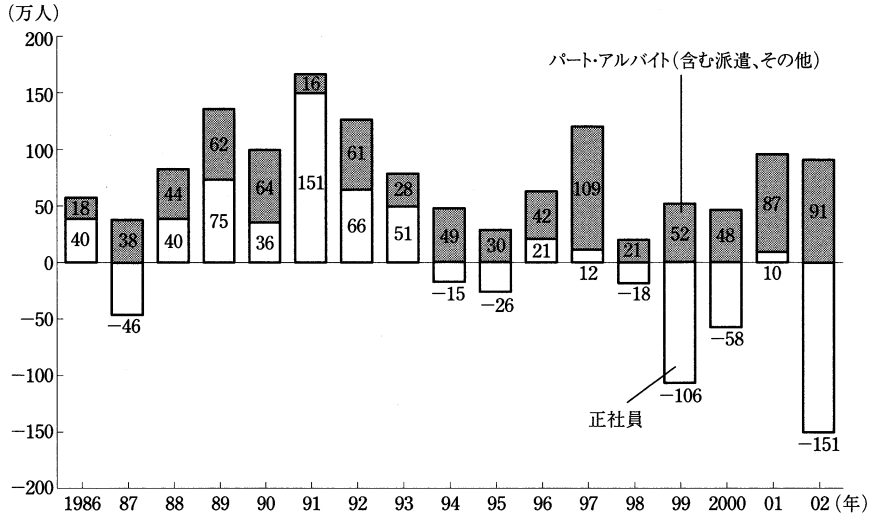
動向調査」及び「産業労働事情調査」より、企業がどのように雇用調整を行っているかをみると、かつては、「残業規制」や「中途採用の削減・停止」の割合が高かったのですが、近年では新規採用の抑制や希望退職者の募集などを行う企業の割合が増加しています。内閣府「デフレ下の日本企業」(2003年) でも、デフレによる企業収益の悪化に対し人件費の圧縮をしている企業のうち (複数回答)、6割強と最も多くの企業が人件費圧縮方法として新規採用の縮減、凍結をあげています。

また、内閣府「平成15年版国民生活白書」によると、雇用・賃金調整をしにくい正社員が減少し、契約社員やパート労働者などが増加しています。正社員とパート・アルバイト (派遣社員含む。以下同じ) の人数の変化をみると、1998年以降、正社員が大きく減少しているのに対し、パート・アルバイトは増加しており (図表Ⅱ-3-7)、総務省「労働力調査」によると、2002年にはパート・アルバイトの総数が1096万人に達しています。依然として企業の雇用過剰感は高く、企業では中長期的に雇用戦略を見直していることから、新規採用を抑制することで正社員を減らし、パート・アルバイトを増やす傾向は今後も続くと考えられます (図表Ⅱ-3-8)。

また、2003年1月からの第156通常国会では、労働者派遣法改正法が成立し、派遣労働の派遣可能上限期間が1年から3年になり、労働者派遣を禁止してきた「物の製造業務」も労働者派遣の対象となりました。また、労働基準法も改正され、有期労働契約の上限期間もこれまでの「1年」から「3年」へと延長されることになりました。これらの法改正により、パートタイム労働者や契約社員、派遣労働など、常用雇用でない形態で働く非正規労働者の増加に拍車がかかることが見込まれます。

このように正社員として働ける就業機会が急速に狭まり、また、正社員として就職しても定着しない傾向が強い中、若年層の正社員比率の低下と非正規社員の比率の上昇が顕著です。これは、先述の新規採用の抑制が大きな要因としてありますが、一方、若年者も正社員としての就労に特別なこだわりをもたず、長期的な視点よりも現在の精神的・肉体的負担の軽いものや華やかなものを選択する傾向があるといえます (図表Ⅱ-3-9)。

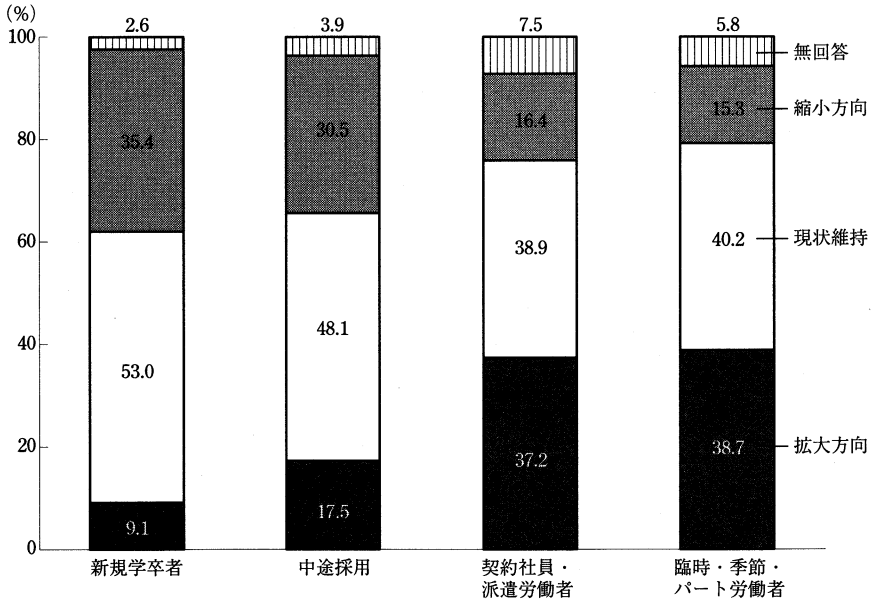
図表Ⅱ-3-7　雇用者数の増減（正社員、パート・アルバイト別）



（備考）1. 総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査」により作成。
2. 正社員とパート・アルバイトの雇用者数の対前年増減の推移。
3.「正社員数」とは、役員を除く雇用者のうち「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト（含む派遣、その他）」とは、それ以外のものとした。

資料出所：内閣府「平成15年版国民生活白書」

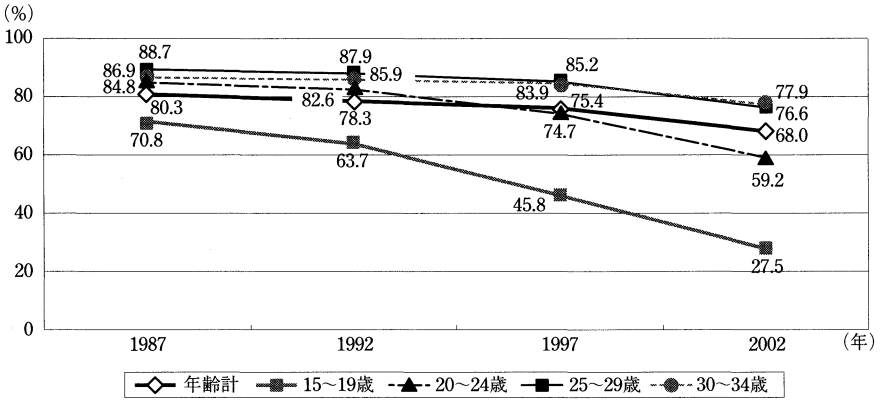
図表Ⅱ-3-8　企業の今後の就業形態別採用意向



（備考）1. 日本労働研究機構「事業再構築と雇用に関する調査（企業調査）」（2002年）による。
2.「貴社における雇用戦略について伺います。貴社の戦略にあてはまるものを全て選んでください。」という問に対する回答者の割合。
3. 対象は、従業員数300人以上の企業1683社。

資料出所：内閣府「平成15年版国民生活白書」

図表Ⅱ-3-9　正社員比率の変遷



資料出所：厚生労働省「就業構造基本調査」

(6) フリーター問題

①増えつづけるフリーター

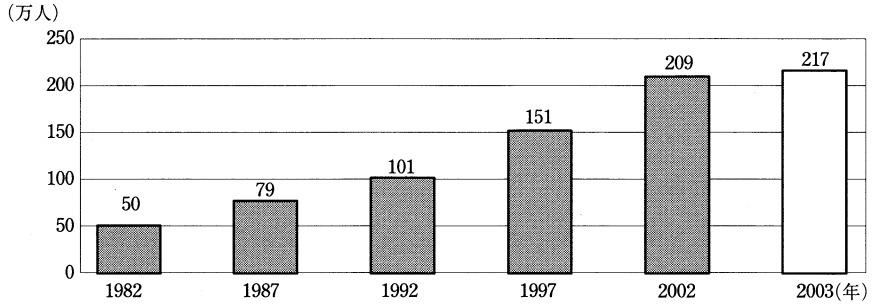
厚生労働省の「平成16年版労働経済の分析」によると、上記のような若年層をとりまく環境変化の中、いわゆる「フリーター」の数は1982年には50万人でしたが、1992年は101万人、2002年は209万人、2003年は217万人と推計されており、増加傾向にあると考えられます*1（図表Ⅱ-3-10）。

2000年の日本労働研究機構「フリーターの意識と実態」による、フリーターのタイプ分けでは、先の見通しを立てないままフリーターとなった（「モラトリアム型」）者が47%、正規雇用を志向しながらもやむを得ずフリーターとなった者（「やむを得ず型」）が39%、何らかの明確な目標を持った上で生活の糧を得るためフリーターとなった者（「夢追求型」）が14%となっています。

また、リクルートリサーチ調査によると、フリーターになった理由は、「自分に合う

*1 ここでは、厚生労働省の定義によるフリーター数としています。この定義とは、「15～34歳のうち①勤め先での呼び方がアルバイトまたはパートである労働者で男性は継続就業年数が1～5年未満、女性は未婚で仕事を主にしている者②現在無職の者は家事も通学もしておらず、アルバイト・パートの仕事を希望する者」とされています。一方、内閣府のフリーター定義は「学生と主婦を除く15～34歳の若年のうち、パート・アルバイト（派遣などを含む）と働く意思のある無職の人」で、この基準によるフリーター数は2001年に417万人とされています。

図表Ⅱ-3-10　フリーターの人数の推移



資料出所：1982年から1997年は、厚生労働省「平成15年版労働経済の分析」より転記。
2002年から2003年については、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

仕事を見つけるため」が38％、「自由な働き方をしたかったから」が30％、「学費稼ぎなど生活のために一時的に働く必要があったから」が26％となっています。

2004年の日本雇用創出機構のフリーターへの調査によると、今後の働き方については、「定職に就きたい」とする人が64％で約3分の2を占め、さらに18％が独立してフリーランスや自営で働くことを希望しており、合わせて全体の82％がフリーターからの脱却を希望しています。「フリーターを続けたい」という人は、わずか2％にすぎません。一般的に、就業意識が低いと言われるフリーターですが、実際には非常に就業意識は高いといえ、定職に就きたくても「さまざまな事情で職を得ることができない」という現実がうかがえます。

②フリーター収入の正社員との格差と社会全体に与える影響

UFJ総合研究所「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」によると、15～34歳の正社員の平均年収が387万円であるのに対し、フリーターの平均年収は106万円です。そのうえ、60歳までの生涯賃金見込み額は正社員の約2億1500万円に比べ、フリーターを続けた場合は約5200万円で約4分の1です。また、フリーターが正社員になれないことにより生じている社会全体の経済損失額は、消費損失額が年間約8兆8000億円、税収損失額が年間約1兆2000億円、貯蓄損失額が年間約3兆5000億円と見込まれ、これは本人だけの問題ではなく、社会全体の問題であるといえます。

こうした背景の中、若者自身にとっても経済的な自立が難しくなり、親と同居を続

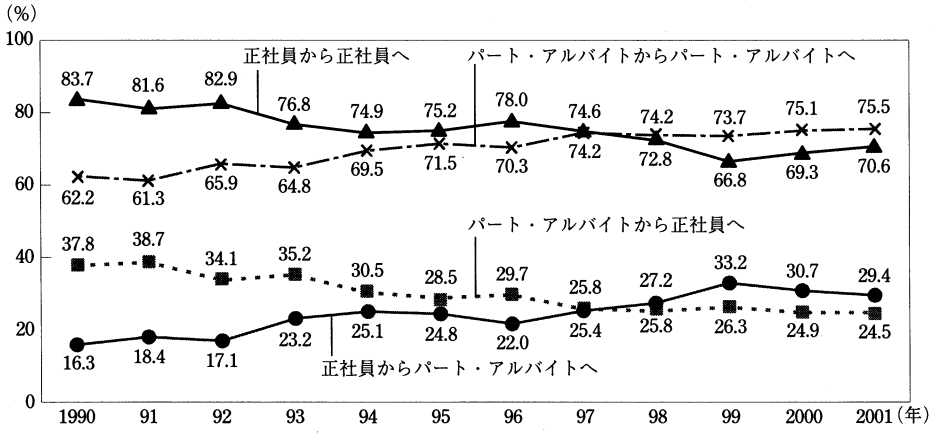
けるケースが増え（フリーターの8割が親と同居）、家庭依存型になります。そして、結婚しない理由の一つとなって、未婚者、晩婚者が増え、少子化の助長にもつながることとなります。

③フリーターから正社員への道

内閣府「平成15年版国民生活白書」によると、2000年3月から2001年2月までに転職をした人の転職前と転職後の雇用形態をみると、前職がパート・アルバイトの人が転職後もパート・アルバイトである割合は75.5％と高く、正社員に転職した人の割合は24.5％となっています（図表Ⅱ-3-11）。1990年では、パート・アルバイトからパート・アルバイトに転職した人の割合は62.2％、パート・アルバイトから正社員に転職した人の割合は37.8％と、かつては、パート・アルバイトの、3人に1人が正社員へ転職していましたが、現在は4人に1人となっており、正社員への転職は厳しくなってきています。また、正社員から正社員へ転職している人の割合も90年に比べ13.1％ポイントも低下しており、近年の雇用環境の悪化から正社員への転職は難しくなってきているといえます。

2003年の連合総研の「若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査」では、「未経

図表Ⅱ-3-11　転職による雇用形態移動の状況



（備考）1. 総務省「労働力調査特別調査」により作成。
2. 前職の雇用形態ごとの転職後の雇用形態割合の推移。
3. 「正社員」とは、常用雇用の正規の職員・従業員の人。
4. 「パート・アルバイト」とは、雇用者から「正社員」を除いた人。
5. 対象は、15～34歳の転職経験者のうち、この1年以内に現職に就いた人。
資料出所：内閣府「平成15年版国民生活白書」

験者歓迎」とする正社員の中途採用募集を行っている企業を対象に若年者の採用状況を調べましたが、正社員としての採用実績のうち約4割が非正社員からであり、「謙虚、素直さ」、「意欲、チャレンジ精神」、「コミュニケーション能力」などを評価していることがわかりました。また、非正社員の正社員登用における選抜では、「仕事への意欲」、「業務上の知識や技能」、「チームワーク」などを重視していることがわかりました。

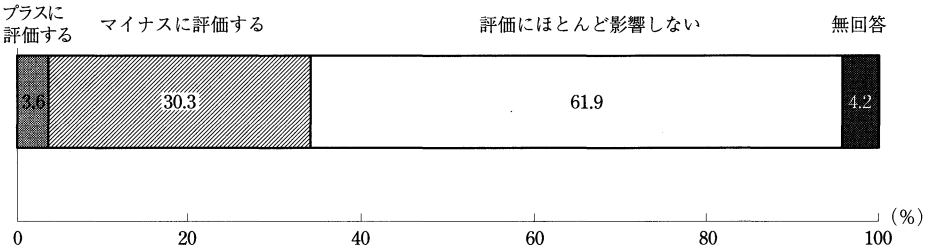
ただし、フリーターや無業の長期化が、若年者のキャリア形成に及ぼす影響は大きいといえます。UFJ総研調査では、フリーターや無業を1年以上にわたり継続していた場合や、25歳以上でのフリーターまたは無業経験がある場合に企業の評価が厳しくなり、採用に影響を及ぼしている状況が明らかになりました。

また、厚生労働省の「平成16年度雇用管理調査」によると、フリーターを正社員として採用した企業数の割合では、「採用した」が11.8%で1割強しかありません。また、正社員を採用する際、フリーター経験をプラス評価する企業はわずか3.6%なのに、マイナス評価する企業は30.3%で、8倍以上という結果がしめされました（図表II-3-12）。マイナスに評価する理由（複数回答）は、「根気がなくいつ辞めるかわからない」が70.7%で最も多く、「責任感がない」が51.1%、「年齢相応の技能、知識がない」が38.1%で続いています（図表II-3-13）。こうした企業の評価が変わらないとすると、フリーターや無業を長期にわたり継続している場合には、それだけで能力向上が阻害される上に、将来的にもキャリアアップの可能な就業機会を得るチャンスがきわめて小さくなり、職業生涯を通じてキャリアアップが困難で、不安定な就業環境におかれる恐れが強くなることを意味しています。

2001年の日本労働研究機構「若者のワークスタイル調査」によると、フリーター自身もこうした厳しい企業の評価を認識しており、およそ半数（49%）のフリーターが、経験や資格がないためにフリーターから離脱して正社員になることが難しいと感じています。

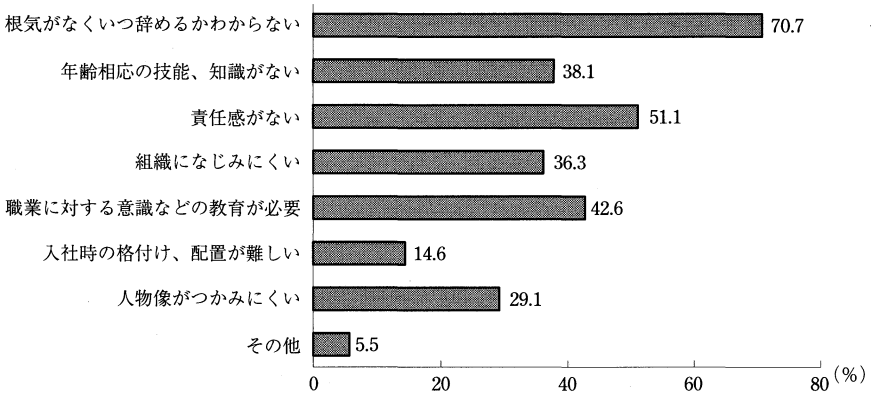
一方、厚生労働省「若年者キャリア支援調査」によると、フリーター経験者を採用した企業は、採用したフリーター経験者の特徴として「態度が特に優れている」(47.1%)、「採用職種と関連した実務経験がある」(43.7%)、「正社員経験がある」(36.8%）等をあげています。

図表Ⅱ-3-12　フリーターであったことの評価別企業数割合



資料出所：厚生労働省「平成16年度雇用管理調査」

図表Ⅱ-3-13　フリーターであったことをマイナスに評価する理由別企業数割合（複数回答）



資料出所：厚生労働省「平成16年度雇用管理調査」

また、社会経済生産性本部が行った平成16年度新入社員の「働くことの意識」調査結果によると、新入社員全体の31.3%が「今後フリーターになる可能性がある」と回答しています。また、35.3%が、進路を決めるにあたって「フリーターになってしまうかも知れないと思った」と回答し、さらに20.5%が、「フリーターでもかまわない」と、それを受け入れてしまいかねない状況だったことがわかりました。若年者にとって、フリーターが進路の一つの可能性として、しっかり根づいてしまっているといえます。

(7) 50万人を超えるといわれるニート（進学も就職も求職活動もしない若年者）

厚生労働省の「平成16年版労働経済の分析」によると、求職せず通学もしないため社会問題になっている「若年無業者＝ニート（NEET）」が、2003年は年平均で前年度より4万人多い52万人に上り、問題が深刻さを増している実態が明らかになりました。就職活動をしないことから、ハローワークなど公的機関経由の接触も困難です。少なくとも働く意思はあるフリーターより、はるかにつかみどころがない存在で、職業人育成システムの再構築が必要といえます。

2003年のUFJ総合研究所『若年者の職業生活に関する実態調査――個人「無業者」調査』によると、一度も求職活動をしたことがない「ニート」について、求職活動をしたことがない理由は、「人づきあいなど会社生活をうまくやっていける自信がないから」が43.1%、「自分の能力・適性にあった仕事がわからないから」が29.2%、「自分の能力・適性がわからないから」が27.7%、「なんとなく」が24.6%と、社会に出て行く不安がベースにあります（図表II-3-14）。

図表II-3-14　求職活動をしたことがない理由
（一度も求職活動をしたことがない「ニート」について）

理由（複数回答）	パーセント
ほかにやりたいことがあるから	10.8
家の仕事を継ぐことになっているから	0.0
仕事に就く必要がないから	6.2
人づきあいなど会社生活をうまくやっていける自信がないから	43.1
自分の能力・適性がわからないから	27.7
自分の能力・適性にあった仕事（向いている仕事）がわからないから	29.2
求職活動をしても希望する就職先が見つかりそうにないから	13.8
求職活動の仕方がわからないから	18.5
家事・育児や介護などで忙しいから	3.1
健康上の理由	18.5
なんとなく	24.6
その他	3.1

（注）インターネットにより18歳から35歳の無職者約1400人を2003年2～3月に調査。
資料出所：UFJ総合研究所『若年者の職業生活に関する実態調査――個人「無業者」調査』

一方、同調査によると、求職活動をしたことはあるが現在はしていない「ニート」について、求職活動をやめてしまった理由では、「なんとなく」が43.4%、「仕事についてうまくやっていける自信がなくなったから」が31.3%、「希望する就職先がみつからなかったから」が28.9%と、仕事に就くことへの自信のなさが見てとれます（図表Ⅱ-3-15）。また、同調査によると、生活費をまかなう主な収入としては、ニートの場合、「家族や親族の給与・収入」の割合が70.0%で、特に高くなっています（図表Ⅱ-3-16）。

図表Ⅱ-3-15　求職活動をやめてしまった理由
（求職活動をしたことはあるが現在はしていない「ニート」について）

理由（複数回答）	パーセント
ほかにやりたいことがあるから	6.0
家の仕事を継ぐことになっているから	0.0
仕事に就く必要がないから	0.0
仕事についてうまくやっていける自信がなくなったから	31.3
希望する就職先がみつからなかったから	28.9
希望する就職先があり、活動をしていたが、決まらなかったから	10.8
家事・育児や介護などで忙しくなったから	2.4
健康上の理由	21.7
なんとなく	43.4
その他	9.6

（注）インターネットにより18歳から35歳の無職者約1400人を2003年2～3月に調査。
資料出所：UFJ総合研究所『若年者の職業生活に関する実態調査――個人「無業者」調査』

図表Ⅱ-3-16　生活費をまかなう主な収入（複数回答）

（%）

	失業者	ニート	その他
雇用保険	19.0	6.0	4.4
退職金	5.3	2.2	1.6
家族や親族の給与・収入	49.2	70.0	73.2
預貯金、家賃・利子・配当などの収入	33.0	21.5	21.3
奨学金	0.0	0.4	0.5
その他	6.5	12.0	10.5

（注）インターネットにより18歳から35歳の無職者約1400人を2003年2～3月に調査。
資料出所：UFJ総合研究所『若年者の職業生活に関する実態調査――個人「無業者」調査』

第2節　若年雇用構造の改善にむけた政府の施策

(1)「若者自立・挑戦プラン」(内閣府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省)の内容

2003年6月、教育・雇用・産業政策の連携を強化するとともに、人材対策への政策資源の重点投入とその効率的な活用、成果の最大化を図りながら、官民一体となって総合的な人材対策を強化する目的で、各省庁が協同で「若者自立・挑戦プラン」を策定しました。その「具体的な政策」と「地域における若年者対策推進のための新たな仕組みの整備」については、以下のとおりです。

〔具体的政策〕

①教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援

＜キャリア教育、職業体験等の推進＞

a．勤労観・職業観の醸成を図るため、学校の教育活動全体を通じ、子供の発達段階を踏まえた組織的・系統的なキャリア教育（新キャリア教育プラン）を推進する。このため、学習プログラムの開発や教員研修の充実などを図り、各学校の取り組みを促進する。

b．「総合的な学習の時間」等を活用しつつ、学校、企業等の地域の関係者の連携・協力の下に、職業に関する体験学習のための多様なプログラムを推進することなどにより、小学校段階からの各種仕事との触れ合いの機会を充実する。

c．インターンシップについて、単位認定の促進、期間の多様化などにより内容を充実し、実施の拡大を図る。また、各省が連携して、国、地方の各レベルで関係者による連絡・推進協議会を設置するなど推進体制を強化する。

d．社会や企業の最新情報を活かした進路相談などを効果的に実施するため、地域の多様な人材を様々な教育活動の場で積極的に活用する。

＜日本版デュアルシステムの導入、基礎から実践にわたる能力向上機会の提供＞

a．若年者向けの実践的な教育・職業能力開発の仕組みとして、新たに、企業実習と教育・職業訓練の組み合わせにより、若者を一人前の職業人に育てる「実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）」を導入する。

b．就業に関わる基礎的な能力を付与する機会、企業等のニーズを踏まえた実践的な職業能力開発の機会を提供するとともに、フリーター等に対する多様な実務的教育の機会（フリーター再教育プラン）を提供することにより、その能力向上を通じた職業的自立を支援する。

＜専門人材の要請、配置等を通じた就業支援、キャリア形成支援体制の整備＞

a．就職未内定生徒、未就職卒業者が、ジョブサポーターにより、就職活動から職場定着までの一貫したマンツーマンのきめ細かな就職支援を受けられる体制を整備する。

b．新たに、若年者の適性と能力に応じた相談、情報提供等の支援を行い、職業的自立へ導く専門的なキャリア・コンサルティングを行う人材の能力要件を明確化し、その養成を早急に進める。また、こうした専門人材の学校での積極的活用や、ハローワーク等への配置により、若年者の職業的自立に向けた支援機能の充実を図る。

②若年労働市場の整備

○「学卒即本格雇用」以外に「学卒後就職探索期間を経て本格雇用」という就業経路の複線化に対応した就職システムの整備を進める。具体的には、複数応募制、通年採用の普及、トライアル雇用の積極的活用、キャリア探索――形成に係る総合的な情報提供等を推進する。

○ 能力を軸としたマッチングを可能とするため、企業が若年者に求める人材要件を明確にし、集約して学校や学生に提示する仕組みを関係者の協力のもとにつくりあげることにより、能力を軸とした若年労働市場の基盤を整備する。

○ 学卒、若年者向けにスキル標準の策定を含む実践的な職業能力を評価・公証する仕組みを新たにつくり、若年者のキャリア目標づくりや企業側の採用の目安としての活用を進める。

③若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大

○ 奨学金の充実や、教育訓練給付制度における政策効果の高い指定講座への重点化等、やる気のある若者に対する教育・訓練機会を提供する。

○ 社会経済の複雑化・高度化に対応し、社会を牽引できるような高度な専門能力等を持つ人材を養成する（キャリア高度化プラン）。

ａ．大学、大学院、専修学校等において、産学官連携によるキャリアアップのための先導的な短期教育プログラムの開発、推進を図る。

ｂ．わが国の経済社会を牽引する高度な専門能力を持つ人材を養成するため、専門職大学院の設置促進などによる高度専門職業人養成の強化を図る。

ｃ．大学院における世界的な水準の人材育成の支援や、新しい教育プログラムの提供や学部教育と大学院教育との連携などの大学教育の工夫改善に資する取り組み等についての充実強化を図る。

④若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出

○ 平成18年までの新規開業数の倍増を目標に、特に若年者による創業への挑戦を促すため、新たな支援体系を構築し、重点的・集中的な対策を講じる（「若年者創業チャレンジプラン」の推進）。

○ 具体的には、(i) 挑戦者を真に応援する民間やNPOを最大限活用した「創業コミュニティの形成」、(ii)「産業再生・創業促進型人材の重点的育成」、(iii)「創業促進のための制度基盤整備」を柱とし、以下の施策を中心に大胆な政策展開を行う。

＜創業コミュニティの形成＞

ａ．若年者など30万人以上を対象とした企業予備軍総合支援サービス「起ちあがれニッポン　DREAMGATE*2」について、学生への集中啓発等、若者を意識した新たなサービスを展開する。

ｂ．民間やNPOによるベンチャー企業向けの実践型インターンシップ等を実施し、

*2 具体的には、設立3年以内の起業を対象に1社最高1000万円までの助成金（総額2億円）を支給する資金支援プログラム「ベンチャー・サポートウェア」事業や、「事業アイデア発想力」「行動力」などが自然に身につく起業・独立教育プログラム「DREAMGATEメールマガジン」事業、民間の経営手法と顧客志向を徹底した起業・独立支援プログラム「DREAMGATEサポート」事業などを予定しています。

創業に挑戦する人材を大量発掘・養成する。

c．大学発ベンチャーについて、1000社創出の加速化や、統合技術による事業化など総合的な市場化支援を行う。

d．産業クラスター計画を強化する。販路開拓支援の拡充、資金調達力強化等により、3年間で1万件の新事業創出を図る。また、知的クラスター創出事業を推進するとともに、産業クラスター計画との連携を強化し、新技術の事業化を促進する。

＜産業再生、創業促進型人材の重点的育成＞

a．実効的な教育内容と高い創業・就業実績を持つ民間事業者が行う実践的な創業教育を支援する。

b．経営、ベンチャー、事業再生等の高度人材に関するスキル標準の策定、企業や大学、自治体の連携によるIT人材の育成、スピンオフ型ベンチャー人材の育成など、市場が求める産業再生・創業促進型人材の育成を強化する。

c．技術と経営に精通した高度人材（MOT人材）の育成を強化し、5年間で1万人のMOT人材の輩出を図る。また、先端技術と知的財産の知識を併せ持った人材（知的財産専門人材）の育成、継続的な研修等を強化する。

d．小中高校生に対する体験・参加型の起業家教育を充実し、未来の起業家の育成を強化する。

e．若手経営者の育成のため、創業塾を拡充する。

＜創業促進のための制度基盤の整備＞

a．最低資本金制度の撤廃や、簡単で柔軟な事業組織制度として、有限責任会社（LLC）や有限責任組合（LPS）を導入する。

○ 新産業創出のための独創的研究開発、実用化研究及びその支援を行う施設を整備する。

○ 幅広い健康サービス産業のネットワーク化による地域における総合的なヘルスケアサービスの創出を図る。

○ 市民ベンチャーの創出支援やアドバイザーの育成などコミュニティビジネスの活性化等による就業創出を図る。

○ 潜在需要を喚起する既成改革の加速等により、新たなビジネス市場を拡大する。

〔地域における若年者対策促進のための新たな仕組みの整備〕

（若年者のためのワンストップサービスセンター：通称　ジョブカフェ）

○ 若者の生の声を聞き、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップセンターの整備を推進する。

○ センターの名称や具体的な業務等については、取り組みを行う地域において利用者である若者の声も聞きながら検討・決定する。

(2)「若者自立・挑戦プラン」についての提言

①フリーターへのサポート強化

現在200万人を超えるといわれるフリーターへの処遇改善や正社員採用・登用や教育機会の提供等に関する項目では、直接的には＜日本版デュアルシステムの導入、基礎から実践にわたる能力向上機会の提供＞における「ｂ．就業に関わる基礎的な能力を付与する機会、企業等のニーズを踏まえた実践的な職業能力開発の機会を提供するとともに、フリーター等に対する多様な実務的教育の機会（フリーター再教育プラン）を提供することにより、その能力向上を通じた職業的自立を支援する。」という部分のみで、不足していると思われます。

前述のとおりフリーターの増加については、本人だけの問題ではなく、今後の社会全体に与えると予測されるマイナスの影響も大きく、フリーター本人もその約8割がフリーターからの脱却を望んでいることより、実務的教育の機会の提供のみでなく、賃金を中心とした労働条件の改善や正社員への採用・登用機会の増大に結びつく具体的かつ有効な施策が望まれます。

②若年層正社員へのサポート強化

いわゆる「七五三離職」といわれる若年層正社員の高い離職率については、確かに

具体的政策にあるキャリア教育や職業体験、キャリア・コンサルティング、トライアル雇用等の施策も有効であると考えられます。しかし、それ以上に入社後の労働条件や職場での人間関係等の不満感の方が、より大きな要因ではないでしょうか。そこで、入社後の本人へのカウンセリングや労働条件の点検等を政労使でおしすすめるような施策が望まれます。また、正社員・非正社員に関わらず、入社後のOJT（職場で実際に仕事を行いながらの教育訓練）を強化するよう、企業に強く要請していくことも必要でしょう。

③企業への対策立案

先にもふれたように、「平成15年版国民生活白書」によると、若年層の就職難やフリーターの急増は、「企業側の要因が大きい」という政府側の認識に反して、企業側にむけた具体的な対策がありません。各企業における若年層の正社員の採用や、正社員への登用を押し進めるためのサポートとなる対策を中心に立案し、取り組んでいくことが重要といえます。

第3節　労働組合としての若年雇用構造の改善にむけた課題

(1)　非正規社員処遇改善へのアプローチ

ここでは、労働組合が若年雇用構造の改善に向けて、いかに取り組むべきかについて、特に非正規社員の処遇改善を中心に論じます。これは、先にふれたように若年雇用における最大の問題は、今後もさらに増加が見込まれる「非正規化」の急速な進展という背景であり、また、非正規社員の中でも生涯にわたる正規社員との賃金格差が最も大きく見込まれるのが、若年層であるためです。

①正規・非正規労働者の均等処遇にむけた連合の取り組み

非正規社員の急速な増大の中、パートタイム労働者は、1000万人を超えています。その中で週の労働時間は35時間以上ですが、勤め先の呼び名は「パート」であるいわ

ゆる「疑似パート」も、345万人に上ります。これらのパートタイム労働者が雇用労働者に占める割合は、20年前は1割でしたが、今や2割に達しています。こうした数の上での増加だけでなく、処遇の改善は進まないままに、パートタイム労働者の業務内容は補助的・定型的労働だけではなく、基幹的業務にも及んでいます。パートタイム労働者が正規社員に仕事を教える職場、職場の大部分がパートタイム労働者という職場も出てきています。このように、パートタイマーが量的・質的に基幹労働力となる傾向にあるにもかかわらず、賃金、有給休暇、福利厚生など労働条件全般について、パートタイム労働者と正規社員との間の格差は依然として大きいのです。使用者がパートタイム労働者を雇う理由も、「人件費コストの削減」にシフトしてきています。

雇用の安定という側面から見ても、期間の定めのある有期労働契約が多く、反復更新を繰り返し、実質的に常用雇用であっても、「雇い止め」の不安にさらされています。健康保険・厚生年金などの社会保険も、使用者側のコスト削減要因と働く側の就労調整誘因とが相俟って、未加入が多く、社会保険の空洞化が危惧されています。労働組合に関しても、一部の産業分野では積極的な組織化を進めていますが、大半は労働組合に組織化されていない非正規雇用であるがために、クレジットカードをつくれない、ローンを組めない例も見られるなど、社会的な身分差別とも言われるような現象も起きています。

また、自治体の公共サービスなどにおいても、臨時・非常勤・パート労働者が増加を続けていますが、パート労働法は適用されず、地方公務員法での法的位置づけも曖昧で、法の谷間に置かれているのが現状です。こうした、パートタイム労働者などの非正規雇用と正規雇用との二極化、仕事と暮らしのアンバランスの背景には、正社員などの正規雇用は「一人前の労働者」、パートタイム労働などは「補助的、臨時的な労働力」と位置づけられてきた労働市場の二重構造があるといえます。しかし、パートタイム労働者は、補助的・臨時的な労働者ばかりではなくなりつつあり、派遣労働者、請負労働者等もふくめた非正規労働者全般にわたって処遇の格差、雇用の不安定性、労働者保護面での問題を放置すれば、雇用労働者全体の労働条件の低下や雇用機会の減少につながりかねないといえます。また、正規労働者に課せられた労働負荷を放置すれば、暮らしとの両立はますます難しく、子どもの健やかな育ちが損なわれたり、

家族的責任のために退職を余儀なくされる労働者の増加や、住民参加の欠如で地域社会の崩壊が加速するなど、くらしの安心・安定の基盤が失われていくおそれがあります。こうした増えつづける非正規労働者が、将来にむけても安定した雇用と安心できる賃金をはじめとした労働条件の確保を進めるためにも、非正規労働者の処遇について正規労働者との「均等処遇原則」をベースに強く改善を求めていく必要があります。

この均等待遇ルール確立は、既に国際的な流れにもなっています。EU（ヨーロッパ連合）は「パートタイム労働に関する均等待遇指令」（1997年）、「有期労働指令」（1999年）を定め、賃金の「時間比例」を原則とし、加盟各国での法的整備を義務づけています。また、1994年のILO（国際労働機関）総会では、第175号パート労働条約・同勧告が採択されました。連合は、国際自由労連の一員として積極的に採択にむけて活動し、採択に賛成しましたが、日本の使用者は反対、政府は棄権でした。条約は、すべての短時間労働者を対象とし、1）パートタイム労働は労働者が自由に選択すべきものである、2）労働者の権利と労働条件は比較しうるフルタイム労働者と均等とすべきである、などの原則を確認しています。

この条約採択によって、その後のパート労働法の見直しに大きな影響を及ぼすことが期待されましたが、政府は年功賃金制度などの日本特有の雇用慣行を理由にあげて、積極的な対応を行っていません。連合を中心に引き続き、これらの条約の批准を強く求めていくべきであるといえます。

連合は1989年に「パートタイム労働対策対策基本方針」（1988年の民間連合の方針を継承）を確立して取り組みを行ってきました。この基本方針では、フルタイム型パートタイム労働者の正規従業員化を進めることと、パートタイム労働者に対する政策として、1）労働基準の徹底、2）パートタイム労働法（仮称）の制定、労働基準法の改正、社会保険関係法の改正要求*3などの法規対策、3）労働条件の向上、4）組織化の推進を主な内容としています。1992年には公務関係のパートタイム労働対策をこれに統合し、民間、公務と一体的に取り組んできました。

この中でパート労働法の取り組みは、連合と当時の野党である社会党、公明党、民

*3 連合では、「2004～2005政策・制度要求と提言」において、パートタイム労働者への社会保険の適用拡大を具体的項目としてとりあげ、2004年の年金改革においても要求しました。

社党、連合参議院などと一体的に展開され、政府・自民党をパート法制定に動かし、その結果、1993年に現在の「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」（パート労働法）が成立しました。

このパート労働法の中では、「事業主は均衡等を考慮する」ことが努力義務とされ、指針の策定など各種の施策が実施されてきました。なお、パート労働法は施行後3年を経過した後に見直すことになっていましたが改正は見送られ、1）1998年の労働基準法の改正にあわせてパート労働者の労働条件のトラブルを防止する観点から、労働条件の文書明示を事業主に書面で交付することを義務づけられました。また、2）2000年には、均衡処遇の考え方（物差し）が労使と識者によってまとめられ、労使協議の参考として行政から示されました。3）連合は、パートタイム労働者の雇用の安定確保の観点から有期労働契約の更新を問題視し、基準策定を求めてきました。行政は、2000年12月に「有期労働契約の締結及び更新・雇い止めに関する指針」を定めたものの、有期労働契約のあり方についての結論を先延ばしにしてきました。

また、正規・非正規労働者間の賃金格差は拡大傾向にあり、強制力のある法律の制定の必要性が明らかです。連合は、さらに増加の見込まれる非正規労働を低賃金・不安定な雇用就労形態ではなく、働く人にとって主体的に選択できる働き方にするために、「均等処遇原則」を定める「パート・有期契約労働法」の制定を求め、2004年度における3つの最重点課題のひとつとして取り組んでいます。この「パート・有期契約労働法」のポイントとしては、以下のとおりです。

1)「均等待遇原則」

パートタイム労働者・有期契約労働者の処遇について、「合理的な理由」がある場合を除いて、通常の労働者との差別的取り扱いを禁止する。

2)「パートタイム・フルタイムの相互転換」

パートタイムからフルタイム、フルタイムからパートタイムへの転換希望に対する使用者の配慮義務を定める。

3)「有期労働契約の理由の明示」

有期労働契約の締結の際には、契約期間と期間を定める理由について、書面で明示することを義務づけている。

なお、均等待遇原則の中にある「合理的な理由」とは以下のとおりです。

1)「合理的な理由」となるもの

○「職務」の違い

職務内容の難易度

労働の負荷（肉体的・精神的負担、労働環境）

業務に要求される知識・技能（熟練度、資格・免許など）

責任の度合（業務に対する責任、利益目標に対する責任）

○業務遂行能力の違い（キャリア、勤続、公的資格など）

○成果・業績の違い

2)「合理的な理由」とならないもの

○学歴・性別

○雇用契約期間の違い

○所定外労働の可能性の有無

○採用手続きの違い

○兼業規制の有無

3）一律に「合理的な理由になる」とは言えないもの

○労働時間、休日、夏期休暇など休暇設定の自由度

○配転・転勤の可能性の有無

○雇用管理区分の違い

このような正規・非正規労働者の均等処遇にむけた取り組みを、連合、および構成産別、企業別労働組合それぞれにおいて、さらに強化していくことが重要です。

②非正規労働者の組合員組織化にむけて

正規・非正規労働者の均等処遇を、より一層すすめるためには、非正規労働者の組合員組織化をすすめ、個々の職場における個々の労働者に対して、踏み込んだ取り組みが不可欠といえます。連合のパートタイム労働者の組合加入促進は、いくつかの構成組織では取り組みが行われているものの、全体としては組織化プラン（「アクションプラン21」）の中でようやく始まったばかりです。

パートタイム労働者の組合員数は28万人で、短時間労働者全体の2.7%（2001年）です。そのうち、26万4760人が連合の組合員であり、連合組合員全体に占める割合は、3.7%となっています。パートの組合員数は、年々若干増えているものの、その数は1万人から2万人程度にすぎません。労働組合の交渉力強化のためにも、組合づくりは全力をあげて取り組む課題ですが、パートタイム労働者の組合加入と組合づくりの目標をもっている構成組織はまだ少数です。同じ働く仲間として、パートタイム労働者などの事業所内労働相談、対話、労働組合員の範囲など労働組合規約の見直しなどの取り組みも、これからです。

一方、UIゼンセン同盟では2004年5月人材派遣業界をカバーする包括的な労働組合として「人材サービスゼネラルユニオン」を結成しました。結成時の参加組織は人材派遣業の8組織の1万7000人で、苦情処理機能の構築や生活応援機能の充実、休業補償制度の検討などを進めることを計画しています。こうした非正規社員組織化の動きがさらにひろがっていくことがのぞまれます。

非正規労働者の組織化をすすめるにあたり必要となってくることは、当然、非正規労働者が労働組合加入のメリットを理解し、前向きな意識を持ってもらうことです。そこで、2002年にUIゼンセン同盟「パートタイマー調査」をみると、ここでは労働組合がある企業に勤務するパートタイマー（未組織）に調査していますが、パートタイマーの約4分の1は勤務先に労働組合があることすら「知らなかった」と答えています。また、組合活動への理解という面では、活動内容を「知らない」人が約3分の2、10年以上の長期勤続者でも約半数の人が「知らない」と答えています。現状、組合員でないパートタイマーにとって、労働組合は遠い存在になっていることが見受けられます。

また、「労働組合加入を勧められたらどうするか」という問いに対する回答では、労働組合加入に肯定的な人が約3分の1、加入に否定的な人が2割弱、「よくわからない」とする人が4割強という結果でした。この態度を保留した回答をした人達は、これまで組合と接触した経験もなく、また、組合の価値を十分判断する材料のない立場に置かれていたためと思われます。労働組合からのアプローチ次第では、組合への組織化は可能な層といえるでしょうが、まず、丹念に労働組合の意義や活動を伝え、具体的な加入のメリットを理解してもらうという地道な取り組みが不可欠といえるでしょう。

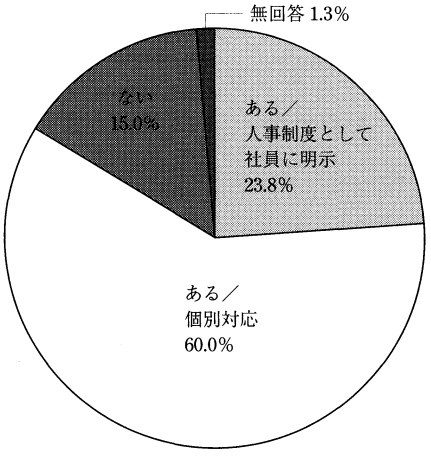
③非正規社員から正規社員への登用制度の拡大にむけて

厚生労働省委託「若年者のキャリア支援に関する実態調査（パート・アルバイト多数雇用企業調査）」によると、パート・アルバイトを多数雇用する企業におけるパート・アルバイトの正社員登用の状況をみると、登用の考え・制度「あり」が83.8％で、うち「人事制度として社員に明示」が23.8％でした（図表Ⅱ-3-17）。

また、2003年に連合総研が行った「若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査」によると、正社員登用の制度・慣行を企業は、優秀な非正社員を登用し、その人材の定着や仕事意識を高めることや、非正社員全体の定着や仕事意欲の向上のために活用されていることがわかりました。非正社員を活用する企業に対して、正社員登用制度を非正社員の活性化策として導入することを奨励する施策が、企業にとっても若年者の雇用環境改善にとっても有益になるだろうと考えられます。

また、非正社員から正社員に登用された者のキャリアを見ると、勤続1年から2年で20歳代半ばに登用された者が多くなっています。また、正社員に登用されるためには、業務成績が登用基準をみたすことだけでなく、登用後にフルタイム勤務だけでなく、シフト勤務や残業、さらには仕事内容や職種の変更に柔軟に対応できることが求めら

図表Ⅱ-3-17　パート・アルバイトを正社員に登用または採用する考え・制度の状況
（n=80）



資料出所：厚生労働省委託「若年者のキャリア支援に関する実態調査（パート・アルバイト多数雇用企業調査）」

れることが多いといえます。つまり、仕事上の能力を習得するだけでなく、正社員に期待される柔軟な働き方を担えることが正社員として登用される条件とされています。

本人希望がある場合の正社員から非正社員への移行のみでなく、非正社員から正社員への移行についても、本人の希望があれば登録され、企業の公正な選考の上、正社員登用がなされるシステム整備を労働組合から政府、企業に働きかけることが肝要であるといえます。

(2) 若年正社員定着にむけたアプローチ

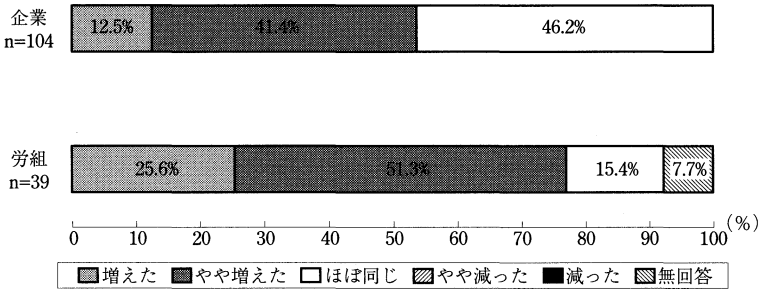
①カウンセリング機能の活用、強化

2003年11月に労働政策研究・研修機構が企業労使を対象に行った調査結果によると、若年層が担当する仕事量については、企業の回答では「増えた」が12.5%、「やや増えた」が41.4%、労働組合の回答では「増えた」が25.6%、「やや増えた」が51.3%で、労使とも「(やや含め) 減った」とする回答は皆無でした (図表II-3-18)。さらに、若年層の精神的負担についても、企業の2.9%が「高まった」、53.9%が「やや高まった」、「(やや含め) 低くなった」とする回答は皆無、労組の18.0%が「高まった」、59.0%が「やや高まった」、2.6%が「やや低くなった」と回答しており (図表II-3-19)、新規採用の抑制等が肉体的・精神的負担増の大きな一因であることをうかがわせます。つまり、正社員として就職できた人達についても、その多くにかなりのハードワークと大きなストレスいう現実が待ち受けているといえます。

先にふれたいわゆる「七五三離職」がおこる背景として、この職場環境の厳しさがまずあげられますが、さらに以前なら同期入社や比較的年齢の近い社員との会話の中である程度解消できたストレスも、新規採用減の環境の中で解消されずに残り、将来へのポジティブな展望が開けずに退職につながるケースが、かなり多いのではないかと思われます。また、このような正社員の厳しい労働環境が、若年者にフリーターを選ばせる要因のひとつになっているともいえるでしょう。

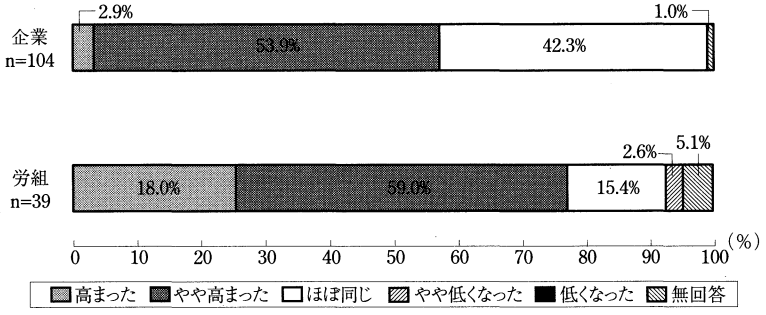
各企業における労働組合において、特に若年労働者へのカウンセリング機能を強化し、仕事や職場の不満や不安について聴くという活動を強化することが、若年正社員

図表Ⅱ-3-18　若年層が担当する仕事量



資料出所：労働政策研究・研修機構「第1回ビジネス・レーバー・モニター調査」

図表Ⅱ-3-19　若年層の精神的負担



資料出所：労働政策研究・研修機構「第1回ビジネス・レーバー・モニター調査」

の定着において有効ではないかと考えられます。また、ここではあまりカウンセリングの形式にとらわれずに、ともかく通常の会話の中での対応を考えればよいと思われます。

②苦情処理機能の活用、強化

2003年に連合総研が行った調査によると、いわゆるサービス残業があるとする雇用者は、約35％であり、労働組合有無別でもほとんど差がみられませんでした。また、20代でもほぼ同程度の割合でサービス残業が発生しています。さらに、正社員における週実労60時間以上者の比率をみると、全体では21.3％ですが、20代では27.4％と最も高い比率となっています。

こうしたサービス残業や長時間労働、または過重なノルマやパワーハラスメント等、個別の雇用者の苦情が全体でも増えていますが、20代にも着実に増え、そういった要因がさらに離職者を生むという悪循環に陥っていると考えられます。労働組合の主要な役割のひとつである、苦情処理活動をそれぞれの職場において徹底させ、解決をはかることが重要といえるでしょう。

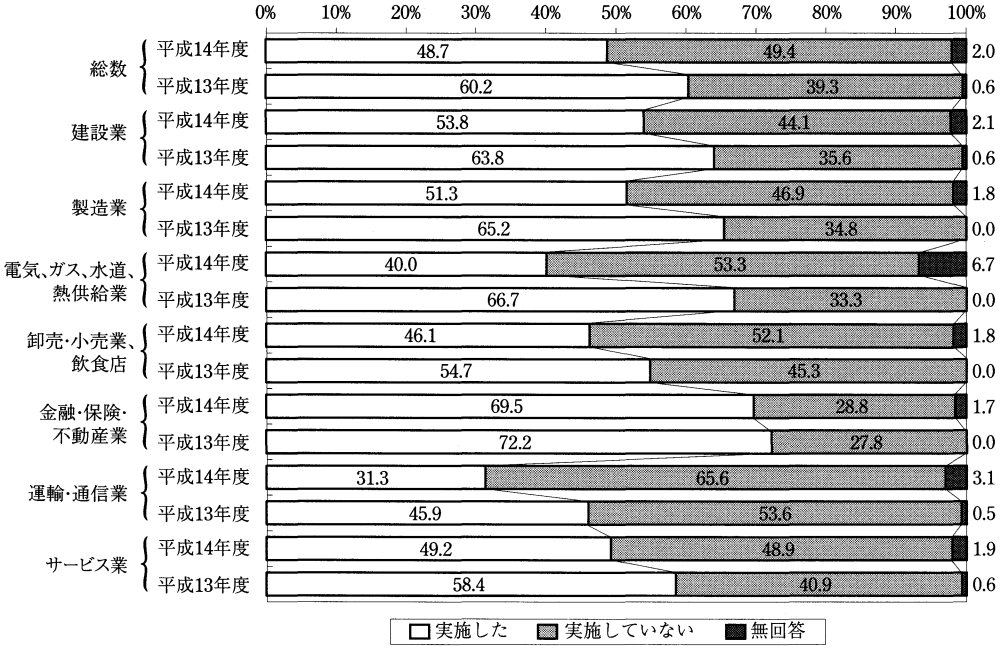
なお、連合では、サービス残業やセクシャル・ハラスメント撲滅の運動を継続して進めています。この運動が、労働組合のない企業においても成果として広がることを期待したいところです。また、この課題については、産業別組合においてもそれぞれ独自の取り組みがみられます。さらに踏み込んだ活動を、各企業別組合の共通した認識のもと継続して欲しいと考えます。

③教育・訓練体制強化へのアプローチ

正規雇用・非正規雇用にかかわらず、若年者が職業能力や専門的な技能を身に付けられないことは、本人にも社会にも大きな損失になる可能性が高いといえます。職業人としての育成期間である入社後の数年間は、どのような働き方を選んでも、経験に応じた職業能力が得られ、その後の能力発揮や転職に活かされていくことが望ましいわけです。

2003年に連合総研が行った「若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査」によると若年層の正社員へのOJT（職場で実際に仕事を行いながらの教育訓練）に積極的な事業所は、若年層の非正社員に対してもOJTの機会を積極的にあたえていることがしめされました。また、若年層の非正社員からの正社員登用についても積極的に行う傾向にあることもわかりました。若年層の正社員の育成に積極的な事業所は、若年層の非正社員の育成にも積極的であり、意欲や能力の高い若年層の非正社員を正社員に登用してより長期的な育成をはかることにも積極的といえます。反対に、若年層の正社員の育成に必ずしも積極的でない事業所は、若年層の非正社員の育成にも消極的であり、したがって、若年層の非正社員からの正社員登用にも消極的です。若年層の技能形成やキャリア形成の機会においては、正社員と非正社員とのあいだの格差だけでなく、事業所間の格差も無視できないといえます。

図表Ⅱ-3-20　OFF-JTの実施状況



資料出所：厚生労働省「平成15年度能力開発基本調査」

厚生労働省の「平成15年度能力開発基本調査」によると、平成14年度に正社員に対して、OFF-JT（通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修）を「実施した」企業は48.7%、「実施しなかった」企業は49.4%となり、半数近くの企業でOff-JTが実施されています（図表Ⅱ-3-20）。しかし、前年度調査と比較すると、11.5%ポイントと大幅に減少しています。こういった現状をふまえ、OJT、OFF-JTの体制をしっかり構築するよう、労働組合から経営側への投げかけを強化していくことが肝要です。

参考文献

厚生労働省職業能力開発局（2003年9月）「若年者キャリア支援研究会報告書」

日本労働組合総連合会（2003年8月）「2004年度連合の重点政策の要求」

むすび

本報告は、「失われた10年」とも言われるバブル崩壊後の長く苦難に満ちた調整過程の最終局面にさしかかりつつある日本経済の現状を考察しました。

日本経済は、企業部門の改善が徐々に家計部門に浸透し始め、自律的経済回復が始動しているようにみられます。リスク要因として見当たるのは、来年にかけてアメリカと中国で若干の減速要素があり、純輸出が次第に伸び悩んでくることです。しかしながら、海外経済の減速が現在の予想範囲内であれば、企業の財務体質の改善を通じた抵抗力を高め自律回復力を強めているため、その影響を十分吸収できるでしょう。一時的な踊り場はあるにしても、企業収益は増益基調が続き、自律的な景気拡大は基調として続くでしょう。また、非製造業を中心に生産性向上の余地があり、来年も景気の過熱感はみられない状況となりそうです。このように、勤労者へのより一層適切な分配を実現するための好条件が揃ってきています。そして、家計の所得環境の改善を通じて、経済成長のエンジンをこれまでの輸出や設備投資から個人消費に切り替えることで、景気拡大の持続性を高めることができます。

他方、地域間や企業規模間の格差の拡大は、今回の輸出や設備投資主導の回復の影に当たる部分でした。今後民間最終消費主導の拡大に転じてくれば、その恩恵は中小企業や地方圏を中心に波及するため、規模間や地域間の格差の是正に貢献することが予想されます。

このように、景気拡大の持続性を高め、各般の格差を縮小するためにも、勤労者へのより一層適切な配分が求められているのです。

人口減少社会の中で長期的な発展を支えるには、長期雇用が確保できるような産業の持続的発展は欠かせませんし、何といっても技術進歩による生産性向上に加えて、女性も含めた就業率上昇も欠かせません。特に生産年齢人口は既に減少に転じており、手をこまねいている時間はもはやありません。こうした観点から、イノベーションを通じた産業の持続的発展のための課題を考察するとともに、高齢者と若年者の構造的な低就業問題を検討し、その対策について提言を行いました。

産業とイノベーションでは、日本の産業競争力を大きく動かしているエレクトロニクス分野を中心に検討しました。家電を中心とするエレクトロニクス産業は1980年代に圧倒的

な競争力を有し、日本を代表する産業でした。これが長期停滞に陥ったのは、確かにＩＴの発達を背景としたモジュール化による部分も大きいけれども、日本企業自身の行動がブーメランのように自分に跳ね返ってきた部分も大きいと考えられます。安易な海外現地生産のシフト等による技術移転に加えて、人員整理された中高年の生産技術者や研究者が東アジア企業に転職したことが東アジアへの技術移転を促進して東アジア企業の躍進に寄与したものと思われます。日本が得意とする擦り合わせ技術と非常に親和的な高度素材や自動車等の機械産業では、製造アーキテクチャーがモジュール化しなければ持続的な競争優位を保持できるでしょう。デジタル家電では、意図せざる技術移転を通じたモジュール化を防ぐために製造拠点が国内に回帰しています。こうした現象を踏まえて、一般化すれば、持続的な競争優位を構築するには、産業競争力が強い高度素材産業と緊密な連携をとりながら、基幹部品から一貫して開発して販売するまでの垂直統合モデルにすることが重要と思われます。また、長期的な観点から研究開発を地道に行っていくことも引き続き重要かつ有効であり、政策的な支援の継続も必要でしょう。

医療技術や公衆衛生環境の向上により、人々の余命が延び、元気で働く意欲や能力のある高齢者が増えています。これから団塊の世代の大量退職が見込まれ、元気な高齢者がますます輩出するに違いありません。しかしながら、高齢者のイメージは未だ昔のままなので、求人が少なく、職業キャリアを活かせる仕事は多くはありません。このため、働きたくとも満足できる仕事で働けない高齢者が多く、社会的損失は大きなものとなっています。こうした構造を打開するには、生涯現役の考え方を踏まえた上で現役年齢の考え方を再検討し、高齢者ワークシェアリングを普及させていくことが重要です。

高齢者雇用と若年者雇用は必ずしもトレードオフの関係にはありません。つまり、高齢者雇用を促進したからといって、若年者の雇用を減らすわけではありません。若年者雇用問題が重要なのは、安定した職業生活に就くことができなければ、結婚が困難となり、一層少子化高齢化が進展するためです。

若年者雇用で問題となっているのは、高い離職率といった従来からの供給側の要因もさることながら、正社員の入り口が狭くなったこともあって非自発的にフリーターが増えていることです。また、柔軟性に富む若年期に職業スキルを身に付けなければ、ヒューマン・キャピタルはなかなか形成できません。このため、供給側である若年者については、職業人になる上で自ら意識改革を行うとともに、教育段階から職業定着に至るまでのきめ細かい対策が重要です。そこで教育行政や職業訓練・能力開発行政の果たす役割は少なくないでしょう。

また、需要側である企業の意識も短期の成果主義ではなく、長期的な観点から若年者を育成するように変えるとともに、非正社員から正社員への登用制度を設けてモチベーションを高めることが重要です。延いては企業の競争力の向上につながってくるでしょう。

日本経済が直面する長期的な課題として、人口減少社会への対処があります。少子・高齢化で労働力が減少するため、マクロでは成長制約になるとともに、ミクロでも国内市場の規模が縮むことでスケールメリットを享受しにくくなるという懸念は絶えません。これが現実のものになるかどうかは、これからの国民全体の努力いかんにかかっています。以上のような努力が十分に実施されれば、少子高齢化に歯止めをかけるとともに、元気で働く意欲や能力のある高齢者は生涯現役で輝き続けることができます。技術進歩を通じた生産性の向上に加え、労働力の減少の抑制により潜在成長力を高めることができましょう。同時に、上記の懸念を打破し、21世紀の明るく元気な日本を切り拓くことができます。こうした意味で、今後の国民一人一人の真摯な取り組みが問われてくるのです。

2004～2005年度・経済情勢報告

［参　考］

2005年度日本経済の展望

1. 経済の現状
2. 2005年度見通し
（付表）連合総研見通し総括表

1. 経済の現状

日本経済は回復を続けています。世界経済の回復を背景に輸出はやや伸びが鈍化しつつも増加が続いており、それを受けて民間設備投資も引き続き増加しています。こうした背景により、生産活動は若干鈍化しつつも基調として増加しています。企業収益が引き続き改善する中で、労働需給は改善基調にあるものの、パートタイム労働者比率の上昇などもあって家計の所得環境の改善はやや遅れています。このため、個人消費の改善テンポは緩やかなものとなっています。

このようなことから、2004年度の実質経済成長率は、公的固定資本形成は大きく減少するものの、輸出や民間設備投資が大幅に増加するため、3.2%増と2年連続の3%成長は達成できるものと見込まれます。

2. 2005年度見通し

(1) プラス要因

企業の財務体質が非常に強靭になっており、企業収益も引き続き堅調に回復することが見込まれるため、来年度も日本経済を引き続き支えていくものと考えられます。

近年の財務健全化に向けた努力で、バブル時に積み上がった過剰債務をかなり整理したことなどにより、今年度の上場企業の経常利益は2年連続で最高益を更新する見通しとなっています。また、各機関の収益予想によると、来年度の経常利益は、売上増を背景に、増加率こそ鈍化するものの6～8%程度の増益となっています。

加えて、損益分岐点比率もかなり低下してきています。このため、仮に売上が減少しても経常利益に与える悪影響も小さくなっており、売上減少に対する抵抗力が増しています。

他方、金融機関の不良債権をみると、2004年3月末で前年度に比べ9.9兆円も減少し、不良債権比率も6.3%と1.5%ポイントも低下しています。こうした中、金融システムに対する不安は一頃に比べるとかなり薄らいでいます。

(2) 不安要因

日本経済が減速に陥る不安要因は、次の2つが挙げられます。

① 家計の所得環境改善の遅れ

現在、日本経済が抱える最大の課題は、上記の企業部門の堅調な回復が家計の所得環境の回復になかなか波及しないことです。

最近の家計部門の状況をみると、今年上半期の実質民間最終消費支出は昨年下半期と比べると1.9%増加しましたが、名目雇用者報酬はほとんど増えておりません。このように、家計の所得環境が回復しない中で、消費者マインドの改善を通じた消費性向の上昇だけで個人消費を押し上げた形になっています。所得環境の改善が今後追いついてこないと、消費性向の上昇には限度があり、社会保障負担等の増加*1もあって個人消費は今後鈍化する懸念もあります。

このように、家計の所得環境が明確に改善していかないと、民間最終消費の持続的拡大を通じた自律的な景気回復の道筋が見え難くなります。

② 海外経済の減速

アメリカ経済は、減税の一服や原油価格上昇による実質所得の低下で一時的な踊り

*1 社会保障負担の増加（厚生年金（2004年10月）、国民年金（2005年4月）や雇用保険（2005年4月）の保険料引き上げ）と所得控除の縮小（配偶者特別控除の上乗せ部分の廃止（2004年1月）や公的年金控除の見直しや老齢者控除の廃止（2005年1月））等。

場を迎えています。今後は、原油価格の落ち着きや雇用の緩やかな回復により個人消費が拡大して経済の牽引力を再び取り戻すものとみられます。しかし、金利の引き上げがバブルとも言われる住宅価格調整の引き金となれば、景気動向に大きな影響を及ぼす恐れがあります。

また、過熱していた中国経済も裁量的な金融引き締めによりソフトランディングに向かっているものとみられますが、過度の金融引き締めとなりハードランディングになる可能性は依然残存しています。

さらに、世界のIT産業を大きく動かすシリコン・サイクルは、今年夏のアテネ・オリンピックでピークをつけた後、緩やかな減速が見込まれています。ただ、今のところ在庫の増加は比較的小さく軽度の調整で済む可能性が高いという見方が多いものの、在庫調整の期間や大きさは需要動向の要素によるところが大きいため、今後注意深く見守っていく必要があるでしょう。

(3) 2005年度見通し

①海外要因の波乱がなく、労働生産性上昇を反映した賃金改定が実現できるケース（ケースA）

ケースAでは、海外経済動向に波乱がないことに加え、近年来極めて低い賃金改定率となってきた経過に鑑み、企業収益の改善が引き続き見込まれる中で実質労働生産性上昇率の趨勢を反映した適切な賃金改定（定期昇給分＋実質労働生産性上昇率の直近の趨勢）（3.3%）により、家計の所得環境を改善させ持続的な景気回復を確実なものとします。

このケースでは、現金給与総額（30人以上）も0.9%増と8年ぶりに増加し、民間最終消費は1.3%増とやや鈍化しますが、2003年度に迫る伸び率を確保します。このため、内需の寄与度は1.5%と若干鈍化する一方、外需寄与度が0.6%となります。この結果、2005年度の実質経済成長率は2.2%と若干減速するものの潜在成長率を上回る成長を達成できます。2005年度末*2の完全失業率は改善し、4.2%まで低下します。有効求人倍率も年度末には0.90倍と改善します。物価の面では、2005年度の消費者物価

*2 2006年1～3月期平均の計数。以下同じ。

は0.2%と若干ながら上昇し、デフレからの脱却の道筋が見え始めてくることを示しています。

② 海外情勢悪化、定期昇給分の賃金改定にとどまるケース（ケースB）

ケースBは、家計の所得改善の遅れが続き、海外経済情勢が悪化するという上述の不安要因が現実のものとなる場合を考えます。すなわち、賃金改定率が定期昇給分（1.6%）にとどまり、実質世界経済成長率が3.8%に鈍化する場合を想定します。

このケースでは、現金給与総額（30人以上）は、パートタイム労働者比率の上昇から▲0.7%と8年連続の低下となり、民間最終消費が0.9%増にとどまります。このため、内需の寄与度は1.2%と大きく鈍化します。一方、外需は実質世界経済成長率の鈍化で、寄与度が0.4%にまで縮小します。この結果、2005年度の実質経済成長率は1.6%と2004年度に比べて半減します。特に、名目経済成長率は0.6%とケースAに比べて大きく低下します。物価も、成長率鈍化から消費者物価は前年比横ばいとなり、デフレからの脱却の道筋がなかなか見えてこない姿となります。

以上、2つのケースから明らかなように、2005年度は日本経済のデフレ脱却の道筋が見えてくるかどうか分岐点となる年となります。このため、より一層適切な収益の分配が極めて重要な課題となっています。

（付表）連合総研見通し総括表

(1) 見通し

	2003年度 実　績	2004年度 見通し	2005年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目GDP	0.8%	1.3%	1.5%	0.6%
実質GDP	3.2%	3.2%	2.2%	1.6%
内需寄与度	2.4%	2.3%	1.5%	1.2%
外需寄与度	0.8%	0.9%	0.6%	0.4%
民間最終消費	1.4%	2.0%	1.3%	0.9%
民間住宅投資	0.3%	0.9%	0.9%	−0.2%
民間設備投資	12.2%	7.8%	4.5%	3.6%
民間在庫投資（寄与度）	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%
政府最終消費	1.0%	2.0%	1.1%	1.4%
公的固定資本形成	−12.1%	−13.4%	−4.9%	−4.7%
財・サービスの輸出	11.0%	12.5%	7.2%	5.4%
財・サービスの輸入	4.9%	7.1%	3.7%	3.1%
GDPデフレータ	−1.8%	−1.9%	−0.7%	−1.1%
鉱工業生産	3.5%	5.4%	2.4%	1.5%
国内企業物価	−0.5%	1.4%	0.3%	0.1%
消費者物価	−0.2%	−0.1%	0.2%	0.0%
労働力人口	−0.2%	−0.2%	0.0%	0.0%
就業者数	0.0%	0.4%	0.3%	0.3%
完全失業率（年度末）	4.9%	4.5%	4.2%	4.3%
有効求人倍率（年度末）	0.77	0.84	0.90	0.88
名目雇用者所得	−0.9%	−0.8%	1.5%	−0.1%
現金給与総額（30人以上）	−0.3%	−0.4%	0.9%	−0.7%
総実労働時間（30人以上）	1,844	1,848	1,854	1,853
経常収支（兆円）	17.3	18.3	18.7	17.8
同名目GDP比	3.4%	3.6%	3.6%	3.4%

(2) 見通しの前提条件

	2003年度 実　績	2004年度 見通し	2005年度見通し	
			ケースA	ケースB
名目政府最終消費支出	−0.5%	1.7%	1.1%	同左
名目公的資本形成	−13.3%	−13.3%	−5.0%	同左
名目短期金利（3ヵ月物）	0.1%	0.1%	0.1%	同左
名目為替レート（円／ドル）	113.0	110.1	110.4	同左
実質世界経済成長率(暦年)	3.8%	5.0%	4.6%	3.8%
原油価格（ドル／バレル）	31.4	41.3	38.9	同左

（注1）2005年度の賃金改定率の想定は、ケースAは労働生産性上昇率を反映したもの（定期昇給分+直近の実質労働生産性上昇率の趨勢）（3.3%）、ケースBは定期昇給分のみ（1.6%）。

（注2）年度末は1～3月期平均。

編集後記

本報告書は、以下の執筆分担により連合総研の責任でとりまとめました。発刊にあたり、ご助言・ご示唆を賜りました経済社会研究委員会の委員各位に厚く御礼申しあげます。

第Ⅰ部	第1章	鈴木　晋（連合総研主任研究員）
	第2章	吉田　研一（元連合総研主任研究員、2004年8月に中央労働委員会へ異動）、久保　雅裕（連合総研主任研究員）
	第3章	鈴木　晋（連合総研主任研究員）
	第4章	鈴木　晋（連合総研主任研究員）
第Ⅱ部	第1章	鈴木　晋（連合総研主任研究員）
	第2章	成川　秀明（連合総研上席研究員）、川島　千裕（連合総研研究員）
	第3章	千頭　洋一（元連合総研研究員、2004年10月にUIゼンセン同盟へ異動）

持続的回復の条件は何か
＜2004～2005年度 経済情勢報告＞

2004年10月22日　初版第1刷発行

編　者　財団法人 連合総合生活開発研究所
所 長　中名生　隆

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル 3F
TEL　03-5210-0851
FAX　03-5210-0852

制作・発売　株式会社 第一書林
〒104-0061 東京都中央区銀座8-12-11
第2サンビル
TEL　03-3545-0601
FAX　03-3545-0660

印刷・製本／株式会社 ニッポンパブリシティー

ISBN 4-88646-184-0 C3033