

新しい経済社会の構築に向けて
～「成長」と「分配」の好循環をどう作るか～
参考資料

2021年11月9日

十倉 雅和
中空 麻奈
新浪 剛史
柳川 範之

継続的に物価と賃金上がる環境整備①(貯蓄から投資・消費への流れの拡大)

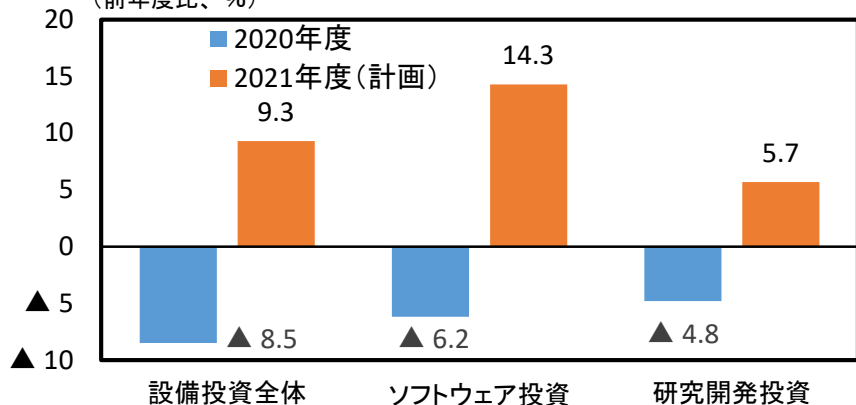
○成長と分配の好循環に向けて、分配の原資となる付加価値の創出につながる投資の拡大が不可欠。設備投資は今年度高い伸びが見込まれているが、その着実な発現とともに来年度以降の持続が重要。脱炭素関連投資やテレワークを含むデジタル関連投資はさらなる拡大余地があり、こうした分野での投資に向けて思い切った支援策を講じるべき。

○労働分配率は、足元上昇しているが、感染症による付加価値(分母)の下落によるところが大きく、今後、労働分配率を引き上げていくためには、賃金の上昇が不可欠。

図表1：設備投資の見通し

～デジタル化、グリーン化など投資拡大を目指す必要～

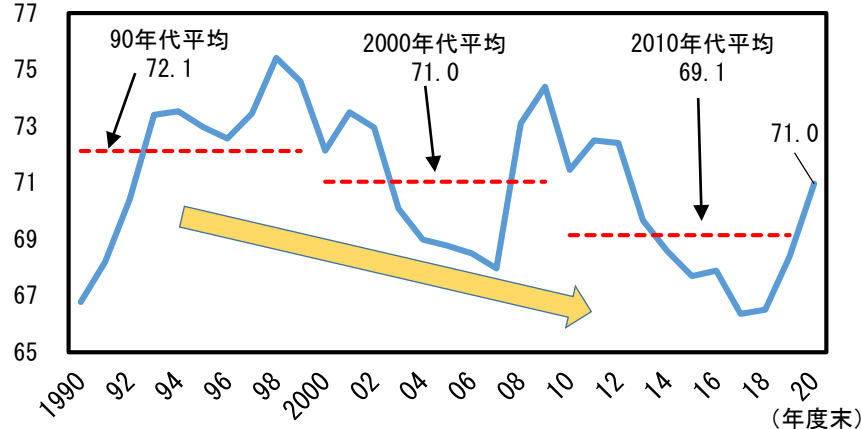
(前年度比、%)



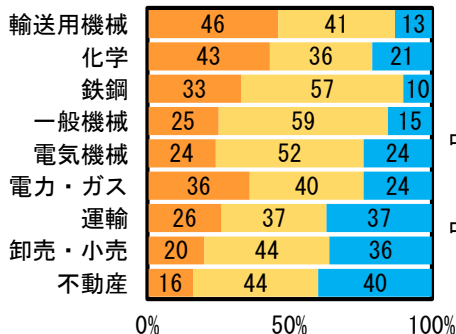
図表4：労働分配率の長期推移

～長期的には低下傾向にあり、賃上げが必要～

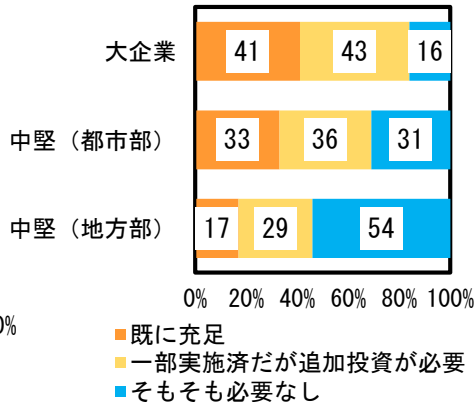
(%)



図表2：脱炭素関連投資(研究開発含む)の状況



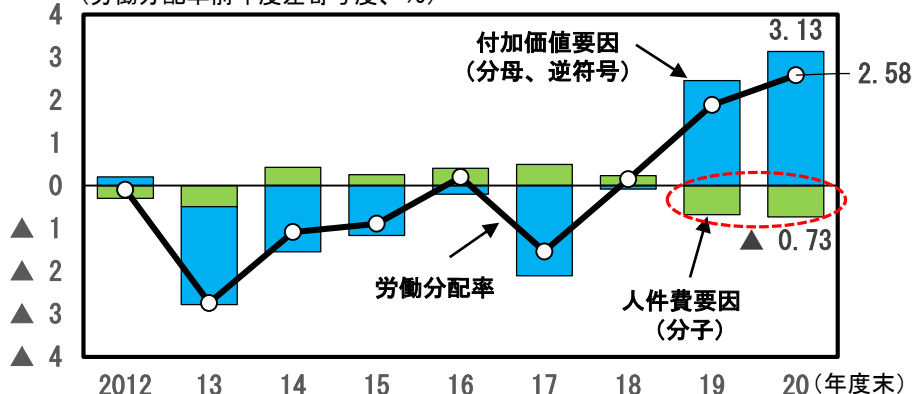
図表3：テレワーク関連投資の必要性の認識



図表5：近年の労働分配率変化の寄与度分解

～足元の上昇は付加価値減による～

(労働分配率前年度差寄与度、%)



(備考) 1. 左上図、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。

2. 設備投資全体は、ソフトウェア、研究開発を含み、土地投資額を除いたもの。

3. 左下図、日本政策投資銀行「2020・2021・2022年度設備投資計画調査」により作成。

(備考) 1. 右上図、右下図、財務省「法人企業統計年報」により作成。

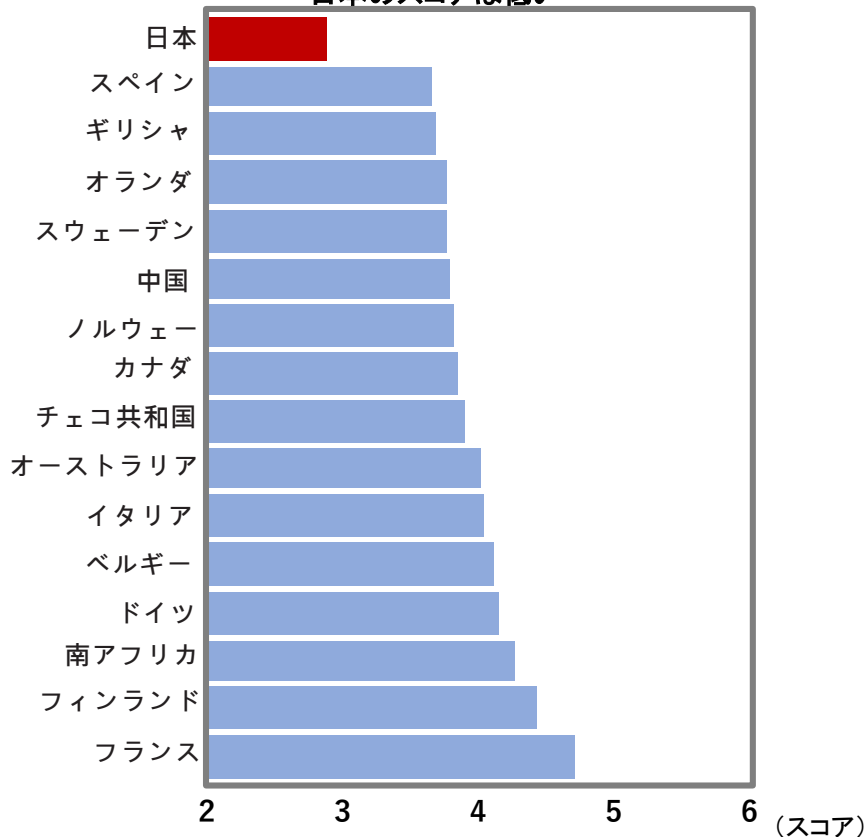
2. 労働分配率=人件費/(人件費+営業利益+減価償却費)として算出。1

継続的に物価と賃金上がる環境整備②(人材投資と人材活用)

○我が国では、働くことへのエンゲージメント(働きがい)が諸外国と比べて低く、エンゲージメントを高めるための環境整備を進める必要。

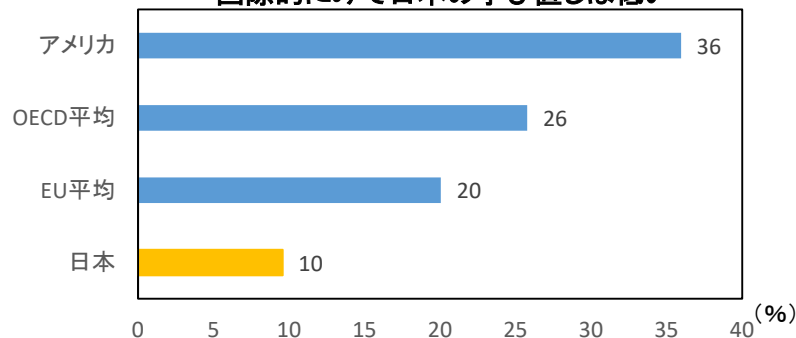
○働く人の中でリカレント教育を受ける人の割合は低く、人々がいつでも学び直し、能力向上を図ることができる環境を整備し、成長分野への労働移動を促進することが必要。

図表6 ワークエンゲイジメントスコアの国際比較
～日本のスコアは低い～



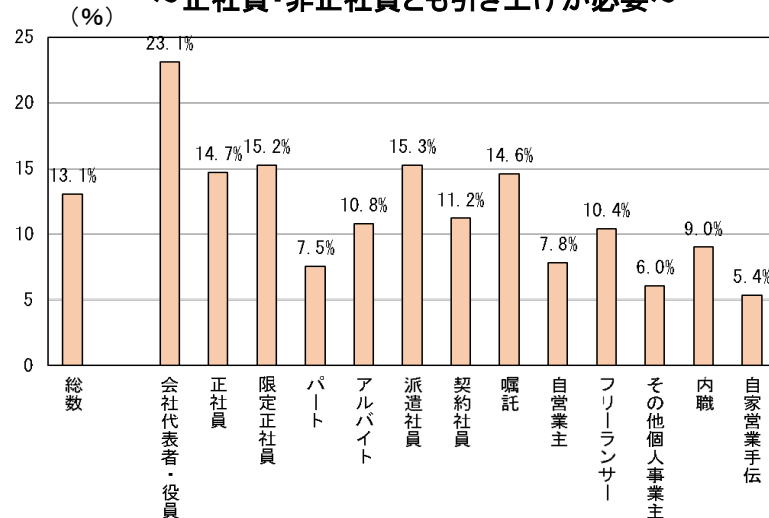
(備考) 厚生労働省「令和元年度版労働経済の分析」により作成。
ワーク・エンゲイジメント・スコアは、オランダ・ユトレヒト大学のSchaufeli 教授らが提唱した概念であり、個人の「働きがい」を定量化する試み。「仕事から活力を得て生き生きとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)についての個人の意識を0～6点で評価。スコアが高い人ほど、「働きがい」を持って仕事に取り組んでいることを示している。

図表7 大学院(修士課程)への30歳以上入学者割合(2019年)
～国際的にみて日本の学び直しは低い～



(備考) OECD “Education at a Glance 2021”より作成。

図表8 有業者のリカレント教育の実施割合(2020年)
～正社員・非正社員とも引き上げが必要～

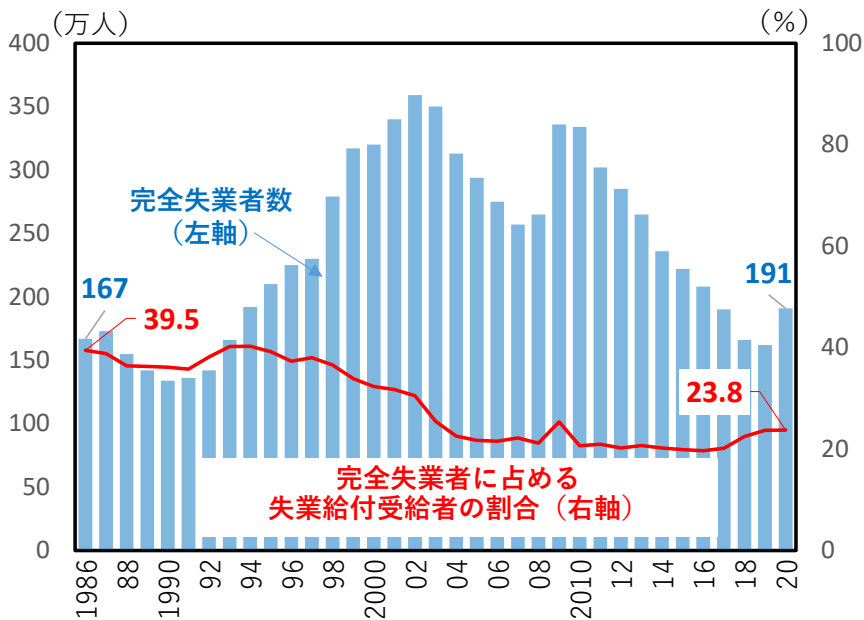


(備考) 内閣府 政策課題分析シリーズ「リカレント教育による人的資本投資に関する分析—実態と効果について—」(2021年1月26日)により作成。
有業者とは、2019年末時点で仕事をしていると回答した者。上図は過去1年間のリカレント教育の実施状況を示したものの。

雇用保険制度の見直しに向けて

- 多様な働き方が広がる中で、現行の雇用保険や求職者支援制度はフリーランスや非正規雇用の方などに対し、十分なセーフティネットを提供できていない。学び直しの支援についても、提供される教育内容がニーズにマッチしておらず、提供方法も柔軟性に欠けるなど個人を十分に支援できるものとなっていない。
- まずは現行の雇用保険や求職者支援制度等を抜本的に見直すとともに、デジタルを徹底活用したPDCAの強化を図るべき。

図表9 失業者に占める失業給付の受給者割合
～失業給付を受給していない失業者の実態の把握が必要～

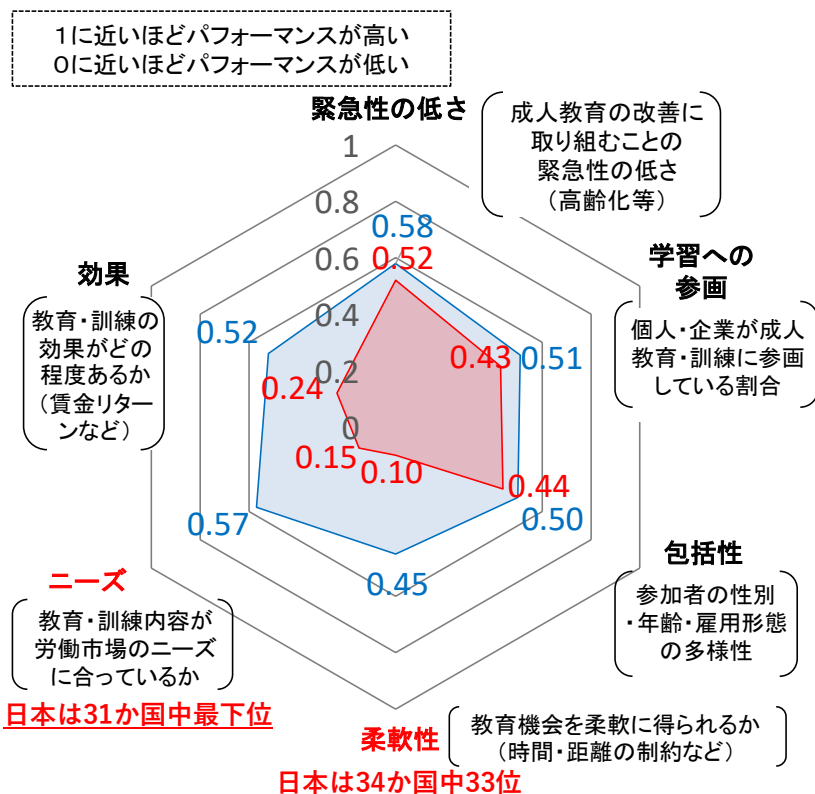


<失業保険を受給していないと考えられる主な失業者>

- ・雇用保険が適用されていない失業者(週の所定労働時間が20時間未満の雇員、自営業者等)
- ・雇用保険が適用されているものの、失業給付の受給資格を満たさなかった失業者(非正規雇用労働者等)
- ・失業給付の所定給付期間や延長給付期間が終了した失業者等

(備考)厚生労働省「雇用保険事業月報」、総務省「労働力調査」により作成。

図表10 リカレント教育の評価
～日本のリカレント教育は、OECD諸国と比べると、柔軟性が低く、労働市場のニーズに合致していない～



(備考)OECD「Dashboard on priorities for adult learning」、OECD(2019)「Future-Ready Adult Learning Systems」により作成。

労働保険特会等の課題

課題

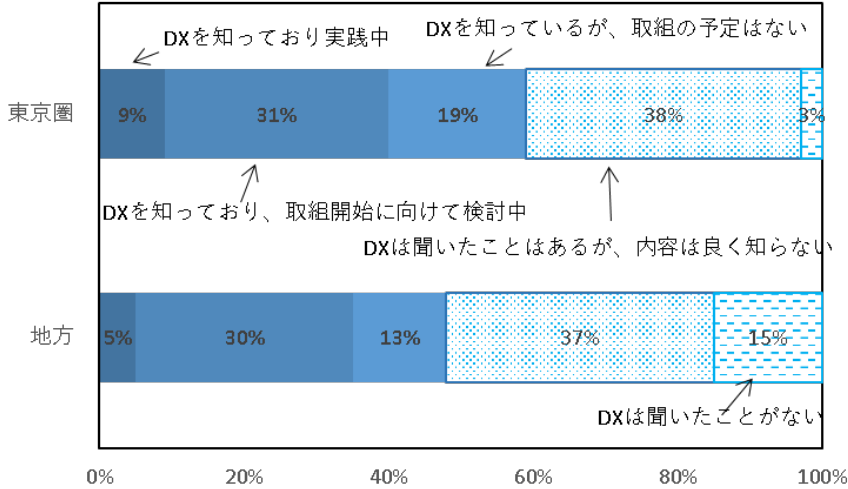
収入 ①保険料率 ②国庫負担 ③弾力条項	【積立金の急減に伴う収入改善措置】 ① 雇用保険事業(基本0.6%(うち育児休業給付0.4%)。労働者と事業主折半)、雇用保険二事業(同0.3%。事業主負担) ② 2021年度までの国庫負担の時限的引下げ措置の在り方(従来の暫定措置の水準は本則(国庫負担1/4)の額の55%。2021年度までは特例的に本来の額の10%に引下げ) ③ 保険料率には時限的引下げ及び料率引下げの弾力条項が発動。激変緩和の必要性
事業 ①雇用保険 ②二事業 ③求職者支援	【労働移動支援措置の強化】 ① アクティベーション・プログラム(職業訓練・コーチング・就業体験等)の拡充・多様化 ② 官民連携の集中的再就職支援システムの創出 ③ 産官学・公労使の連携の下、企業ニーズにマッチした実践的職業訓練の仕組みの創設 ④ 人材データ整備と「産業雇用安定助成金」や「雇用調整助成金」(現行、元の事業所に戻る事が前提)等を一定の要件で転職時にも適用 ⑤ 個人向け直接給付(教育訓練給付等)の抜本的強化と対象サービスの再編・重点化 【雇用セーフティネットの再構築】 ① アクティベーション・プログラム参加を前提にした雇用保険非対象者への生活支援給付 ② 雇用保険対象の拡大と部分失業保険(一週間のうちのみなし失業)の仕組みの創設 ③ コロナ後の「シフト制」労働者やフリーランスへの所得補償措置 【職業訓練・求職者支援制度の重点化】 ① 公的職業訓練のうち、事務系・サービス系が中心の委託訓練の就職率は7割程度 ② 求職者支援訓練は利用者が少なく、就職率は5～6割程度 ③ 民間事業者による成果連動型のサービス提供の拡大とニーズの高い分野への重点化
デジタル化	デジタル化の遅れ、申請事務の煩雑さ(企業の事務負担の重さ、書類の多さ)
PDCA	デジタル化を進め、事業利用者の匿名化されたデータベースにより、雇用調整助成金等の支援策の活用状況や成果のリアルタイムでの把握や効果分析を行い、PDCAを起動

継続的に物価と賃金が上がる環境整備③(デジタル化による地方の活性化)

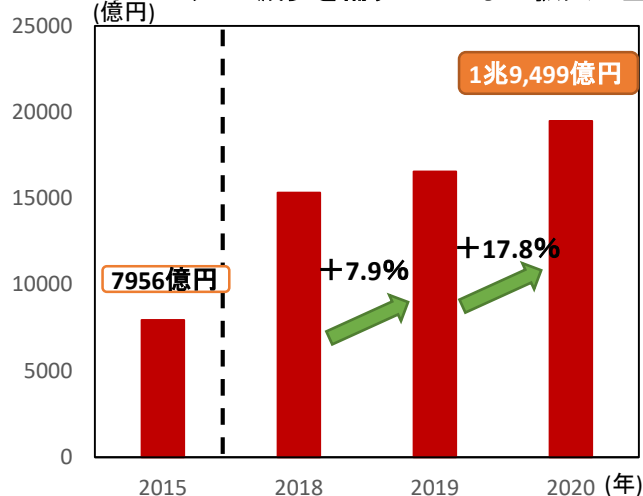
○ODXの認知度は、地方の中小企業の方が低い。地方のデジタル化を進め、世界とネットワークでつながることは、新たな雇用と所得を創造。農業・観光・中小企業等の輸出競争力を強化していくためにも不可欠。そのためには人材確保が重要。

○中国など海外向けEC市場は拡大しており、インバウンドが減少する中、地方と世界をネットワークでつなげていくべき。

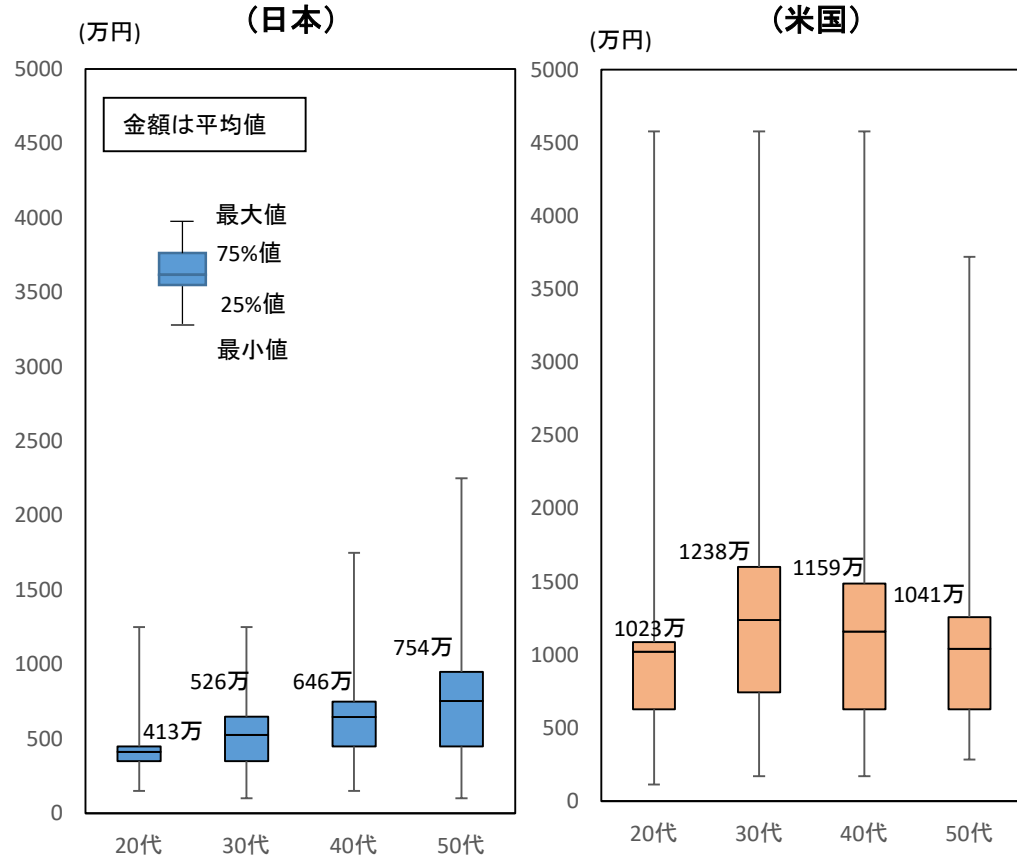
図表11 DXの認知度(製造業、中小企業)
～地方の中小企業はDX認知度が低い～



図表12 日本から中国への越境EC市場規模
～インバウンド減少を補うためにもEC拡大が重要～



図表13 日米のIT人材の年代別年収分布
～IT人材確保のためには処遇改善が必要～

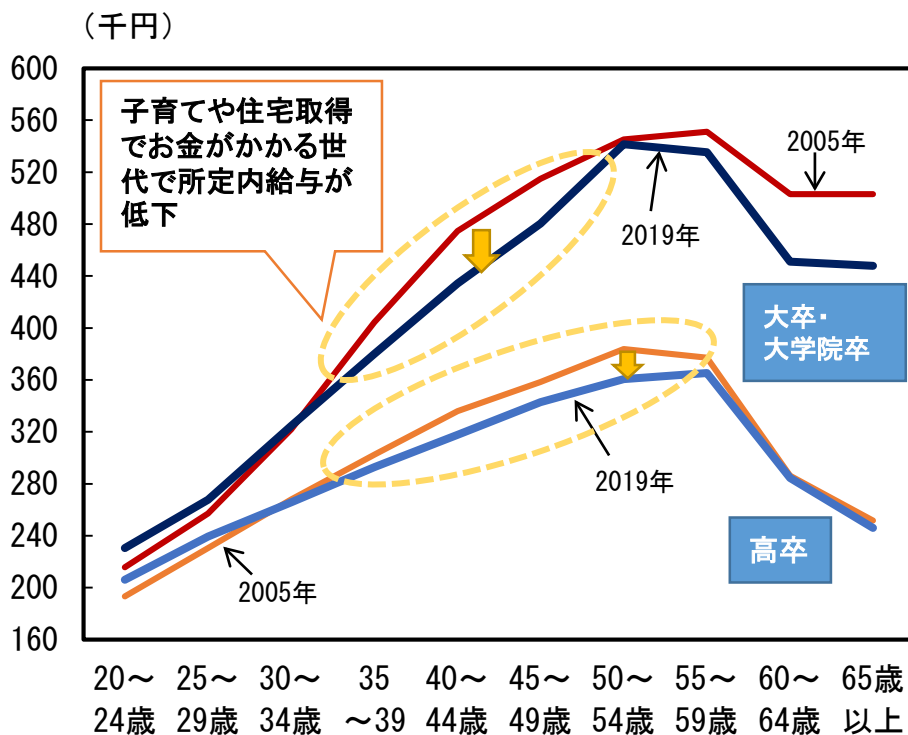


(備考) 左上図は、経済産業省が選定した地域経済の中心となる担い手となり得る企業(地域未来牽引企業)を対象としたアンケート調査により作成。東京圏は、東京、埼玉、千葉、神奈川。左下図は、経済産業省「電子商取引実態調査」により作成。右図は、経済産業省「IT人材に関する各国比較調査」(平成28年6月)により作成。

継続的な所得と消費の拡大①(中間層の所得と消費の拡大)

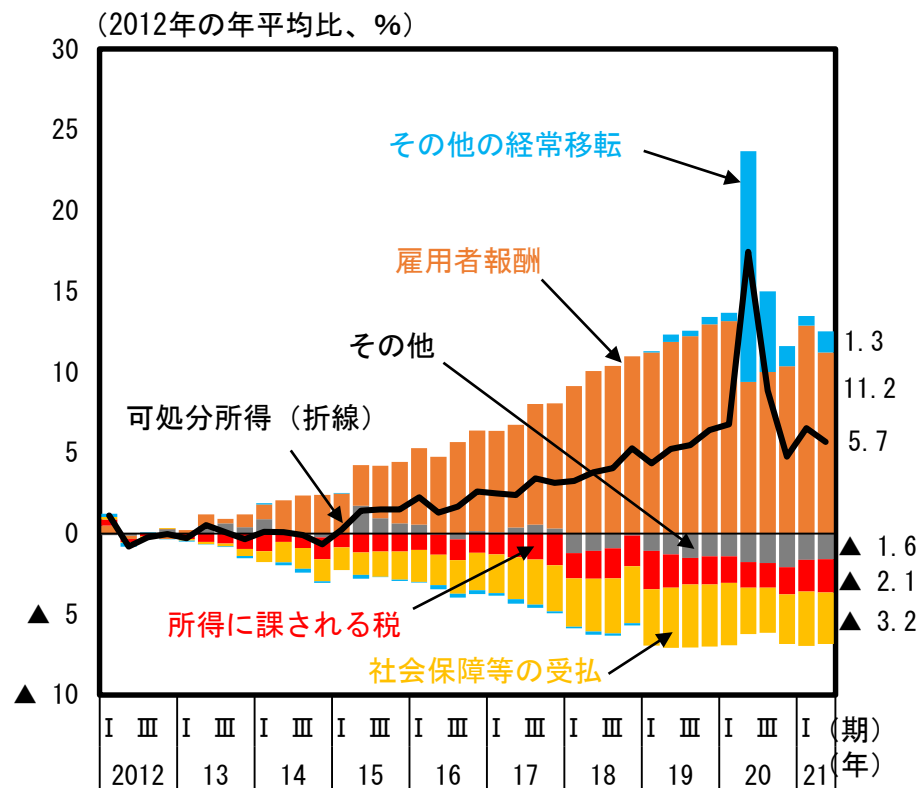
- 子育て・住宅取得といった旺盛な資金需要に直面する30代後半以降で男性・正規雇用者の所定内給与は低下しており、消費の拡大の観点からも中間層の所得拡大が必要。
- 高齢化の進展等による社会保障等の負担もある中で、現役世代の負担を抑制し、可処分所得と消費の拡大を実現すべき。

図表14：年齢階級別の所定内給与
(月額、男性正規雇用者)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

図表15：可処分所得の推移
～社会保障負担が下押しする中で、現役世代の負担の抑制が必要～



(備考) 内閣府「家計可処分所得・家計貯蓄率四半期別速報」により作成。

継続的な所得と消費の拡大②(格差が固定化しない社会の構築)

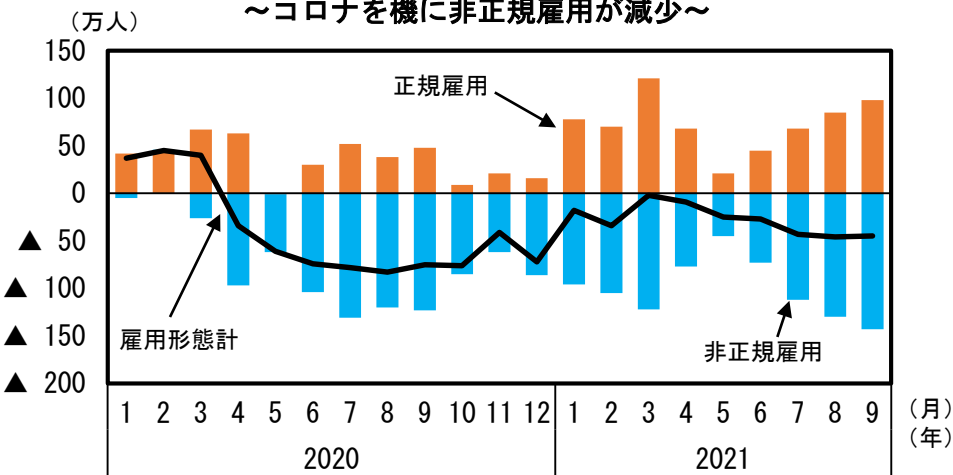
○コロナを機に非正規雇用が大きく減少し、回復も遅れている。また、感染症の影響から1年以上が経過し、足元では、失業の長期化の動きもみられる。また、年齢が高まるほど正規・非正規の年収格差は拡大する傾向。

○格差が固定化しないよう、セーフティネットの強化、正規化への支援、成長産業への労働移動を支えるリスキリング・リカレント教育の充実・強化等、新たな挑戦を支えるための環境整備が必要。

図表16：雇用形態別雇用者数の推移

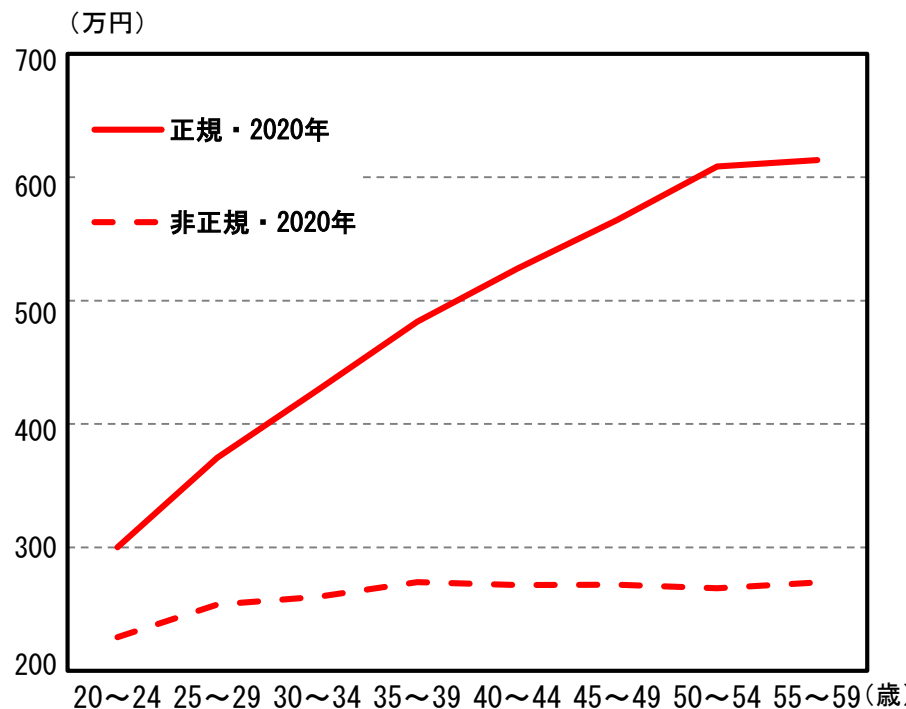
(2019年同月との差)

～コロナを機に非正規雇用が減少～



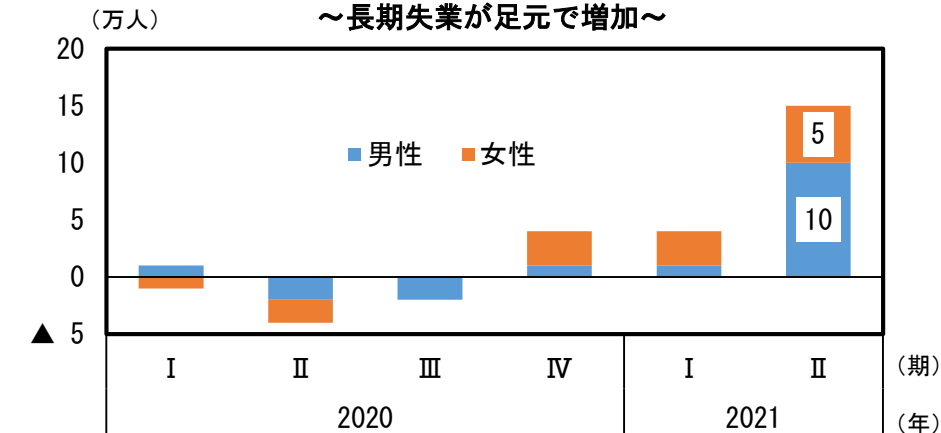
図表18：年齢階層・雇用形態別の年収

～正規・非正規の収入格差是正にはリスキリングも重要～



図表17：長期失業者数 (2019年の同期との差)

～長期失業が足元で増加～



(備考) 1. 左上図、総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。
 2. 左下図、総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。長期失業者は、失業期間1年以上の者
 3. 右図、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。年収は所定内給与額の12倍と年間賞与とその他特別給与額の合計、正規は「正社員・正職員計」、非正規は「正社員・正社員以外計」。