

2017年12月25日

No.2017-005

## 人手不足下の賃金低迷と2018年春闘の課題(1)

### ～正社員賃金が上がらない3つの理由～

理事/主席研究員 山田 久

#### 《要 点》

- ◆ 賃金伸び率と完全失業率の関係を示す「フィリップス曲線」をみると、1998年以降で「傾き」が平坦になり、労働需給のタイト化に賃金が反応しづらくなっていることが確認できる。フィリップス曲線のフラット化は、先進国共通の現象であり、①グローバル化の進展で新興国と競合するようになった既存製造分野に賃金下落圧力がかかっている、②デジタル革命の加速と超低金利の長期化で資本コストが劇的に下がり、労働力の資本ストックによる代替が進んで賃金が抑制されている、さらに③経済のサービス化に伴って労働組合の組織率が低下し、労働サイドのバーゲニングパワーが低下している、といったメカニズムが働いており、わが国もその例外ではない。
- ◆ わが国で人手不足が深刻化しているにもかかわらず賃金上昇が驚くほど緩慢なのは、世界共通の要因に加え、人口動態を背景とした統計的な要因もある。現状では人口減少が進む中で日本経済が絶対的な人手不足となり、60歳以上の高齢者や主婦パートといった正規社員として働く意思のない人々にまで、労働力の掘り起こしが及ぶ段階に来ている。こうした体力面や生活上の制約のある労働力の増加は平均労働時間の短縮につながっており、一人当たりでみた賃金を下押しして結果的にマクロの平均名目賃金の伸び悩み要因となっている。労働力不足の深刻化は、非正規労働者の時間当たり賃金を着実に押し上げる一方、平均労働時間を大きく減らすことで一人当たりの平均名目賃金を低迷させるという、皮肉な結果を招いている。
- ◆ もう一つ、人手不足にもかかわらず賃金が上がらない要因として、近年、外国人労働者が増えていることの影響も指摘できる。ここ数年、留学生や技能実習生の流入が急増しており、その数は全体からみればさほど多くはないが、彼らが低賃金で雇われることで限界的に労働力不足を緩和し、結果として賃金抑制に働いている面がある。
- ◆ もっとも、非正規労働者に関連するファクターや外国人労働者の影響を除外しても平均賃金の伸びは低く、その主因は全体に占める割合の大きい正社員賃金の伸びが低迷していることに求められる。ベースアップに対する企業の慎重姿勢が根強いことが、未曾有の人手不足でも賃金上昇が明確化してこない最大の理由といえる。わが国ではあくまで個別労使の交渉で賃金が決まり、技能形成も各企業単位であり、転職・再就職のハードルが高い。結果、労働組合は一企業での雇用維持を最優先課題と考え、賃金交渉は二の次となる。90年代終わりの経済危機や2008年のリーマンショックを経たことによって、将来の大規模経済変動に備えて、内部留保を厚く持つことが雇用維持のバッファーになると考えられている節もある。こうしてみれば、一企業での雇用維持ではなく、社会全体で雇用維持・雇用確保する仕組みを整備することが、労働組合が賃上げ交渉を本格化させる条件になる。
- ◆ 国内市場で値上げが難しいことも賃金低迷に大きく影響しており、それはサービス産業でとくに重要な要因になっている。欧米諸国と比較した場合、サービス分野での物価が

上がらない傾向が顕著である。かつて、わが国のサービス産業の生産性は低いといわれ、それでも高い賃上げが可能であったのは、価格引き上げによってコスト増を吸収できたからである。しかし、90年代に内外価格差が問題視され、その元凶として低生産性もかわらず高い価格がつけられていたサービス部門に厳しい視線が投げかけられた。とりわけ、通信や交通、エネルギーなどの公共料金分野では規制緩和が行われ、新規参入を促して価格の抑制・引き下げが誘導された。こうして「サービスの価格は上がらない」との通念が一般化するなか、サービス産業では賃金を極力抑えようというスタンスが続いている。

- ◆ 歯止めのない人口減少がもたらす中長期的な国内市場に対する縮小観測も、賃上げへの慎重姿勢に大きく影響している。国内市場が中長期的に縮むと考えれば、企業は国内での事業拡大には慎重にならざるを得ない。持続的な売り上げ増が不透明だと考えれば、固定費増につながる基本給の引き上げに後ろ向きになるのは自然といえる。
- ◆ 以上のようにみれば、需要追加策で短期的に景気が回復し、企業収益が好転しても、「それが政府による政策のお陰なのだから賃上げをせよ」と迫っても、企業が本気で賃上げに踏み切れないのも致し方ないであろう。「労使関係の見直し」は、基本的には文字通り労使の関係であるがゆえに、最終的には政府が自由にできるものではない。「サービス分野での物価上昇トレンドの再建」も同様である。
- ◆ しかし、これらの環境整備として、政府がやるべきことはまだまだ残っている。とりわけ「人口減少による国内市場縮小観測の払拭」については、政府にしかできないことである。具体的には、短期対策としての訪日観光客の誘致策、中期対策としての外国人労働者受け入れ・定住化政策、長期対策としての出生率回復策、の3つの施策をパッケージにした『国内市場縮小阻止に向けた3段階の対策』を打ち出し、当面から将来にわたって総需要の規模を規定する「広義の人口」の減少に歯止めをかけるとのメッセージを発することがまずは重要であろう。それとともに、「アジア域内を中心とした内外事業拡大の好循環の形成」というビジョンを改めて強力に打ち出し、その柱となる政策を着実に実行していくことで、「人口減少による国内市場縮小観測の払拭」は実現できると考える。

**日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。**

**本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。**

**Tel: 03-6833-0930**

**Mail: [yamada.hisashi@jri.co.jp](mailto:yamada.hisashi@jri.co.jp)**

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

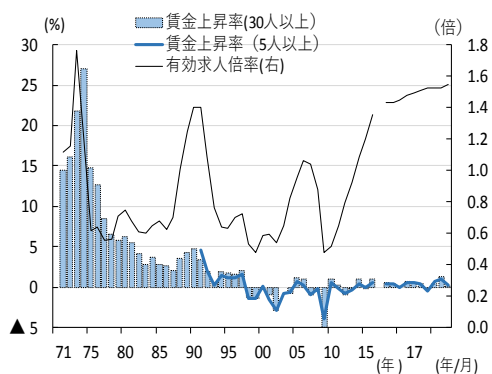


安倍首相は去る11月26日の経済財政諮問会議において、「3%の賃上げ実現に期待する」と発言した。来年の春季労使交渉において、産業界に思い切った賃上げをするよう、要請した形である。賃金の引き上げは、GDPの過半を占める個人消費を増やす最大の原資であり、デフレ脱却にとってもクルーシャルなファクターであるだけに、その重要性は改めて指摘するまでもない。アベノミクスの開始とともに始まった政府主導の賃上げは、2000年代の春闘で定着した「ベアゼロ」を打破したという面で大きな成果を挙げた。その一方で、賃上げ率の数字の面では期待されているほどの効果は上げておらず、それは大きな謎ともいえる。なぜならば、少なくとも有効求人倍率の数字上は日本経済が石油危機前以来の大幅な人手不足になっているからである。そこで本レポートでは、いわゆる「官製春闘」が5年目を迎えるのを前に、なぜ人手不足下の賃金低迷が続いているのかを分析する。その分析を踏まえ、持続的な賃上げ実現に向けて何が求められるか、さらにそれを踏まえて2018年春闘に向けて求められる取り組みは何かについて、2回シリーズで考える。

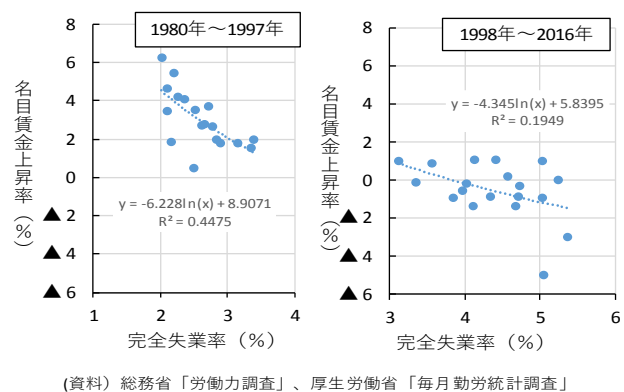
## 1 賃金の伸び悩みの統計的要因—非正規比率の高まり

まず、賃金の現状から確認しておこう。マクロの平均名目賃金を示す現金給与総額（毎月勤労統計）の動きをみると、直近2017年10月の前年同月比は+0.2%となったものの、9月は同+0.9%と、ここ数年でみれば高めの数字であった。しかし、有効求人倍率の水準がほぼ同等だった1974年の賃上げ率（27.1%）は別にしても、すでに足元の求人倍率水準を上回っている1990年の賃上げ率（4.7%）にもはるかに及ばない（図表1）。長期の時系列でみれば、名目賃金が下落・低迷基調に転じたのは1997年であり、このところ伸び率が高まる兆しがあるとはいえ、1997年以前の伸び率には達していない。ちなみに、賃金伸び率と完全失業率の関係を示す「フィリップス曲線」をみると、1998年以降で「傾き」が平坦になり、労働需給のタイト化に賃金が反応しづらくなっていることが確認できる（図表2）。

（図表1）名目賃金上昇率と有効求人倍率



（図表2）フィリップス・カーブ

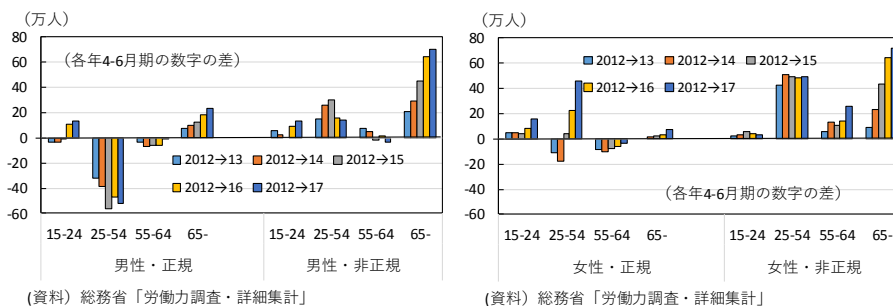


こうしたフィリップス曲線の傾きのフラット化は先進国共通の現象であり、背景には①グローバル化の進展で新興国と競合するようになった既存製造分野に賃金下落圧力がかかっている（要素価格均等化定理）、②デジタル革命の加速と超低金利の長期化で資本コストが劇的に下がり、労働力の資本ストックによる代替が進んで賃金が抑制されている、さらに③サービス産業化に伴って労働組合の組織率が低下し、労働サイドのバーゲニングパワーが低下している、といったメカニズムが働

いており<sup>1</sup>、わが国もその例外ではない。

だが、わが国の場合、そうした世界共通の要因に加え、1990年以降、日本の労働市場の構造が大きく変化したことも影響している。最も大きかった変化は非正規労働者比率の高まりである。その傾向はつい最近まで続いており、労働需給のタイト化にもかかわらず賃金が上がらない重要な要因になってきた。ただし、ここで疑問になるのは、数年前から労働力不足で人材確保が重要な経営課題となり、非正規賃金が大きく上昇しているにもかかわらず、非正規比率がなぜ上昇してきたかという点である。労働力不足が目立ってきた当初には、非正規賃金が高まっているとはいえ、正規との水準格差はなお大きく、厳しい価格競争のもとではなお非正規を雇うことにコスト上のメリットがあった。だが、そうした労働需要サイドの要因は徐々に薄れ、このところは企業が人材確保のために非正規の正規化を進める動きが広がっている。それでも非正規比率の上昇が続いているのは、労働供給サイドの要因が大きくなっているからである。人口減少が進む中で日本経済が絶対的な人手不足となり、60歳以上の高齢者や主婦パートといった、正規社員としては働く意思のない人々にまで、労働力の掘り起こしが及ぶ段階が来ているのである。実際、2012年4～6月期から2017年4～6月期までに雇用者数（除く役員）は287万人増えているが、そのうち65歳以上の非正規労働者が142万人、45～54歳の中年女性の非正規が62万人と、全体の増加の7割を占めている（図表3）。

（図表3）性別・年齢別・雇用形態の雇用者数変化（2012年対比）



## 2 問題の核心—正社員賃金が上がらない理由

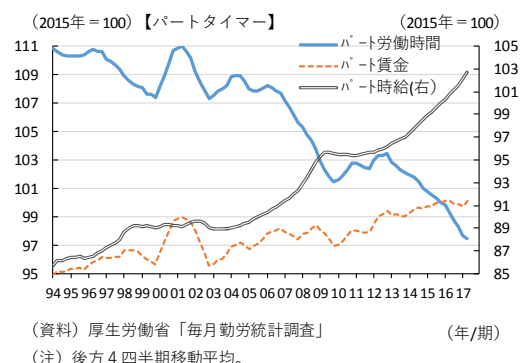
こうした体力面や生活上の制約がある労働力の増加は、非正規労働者自体の平均労働時間の短縮につながっており、一人当たりでみた賃金を下押しして、結果的にマクロの平均名目賃金の伸び悩み要因となっている。労働力不足の深刻化は非正規労働者の時間当たり賃金を着実に押し上げる一方、平均労働時間を減らすことで一人当たりの平均名目賃金を低迷させるという、皮肉な結果を招いているわけだ（図表4）。

もう一つ人手不足にもかかわらず賃金が上がらない要因として、近年、外国人労働者が増えていることも指摘できる。わが国の入国管理の基本的なスタンスは、高度専門人材は積極的に受け入れるが、それ以外のいわゆる単純労働力は受け入れないのが原則である。しかし、ここ数年、留学生

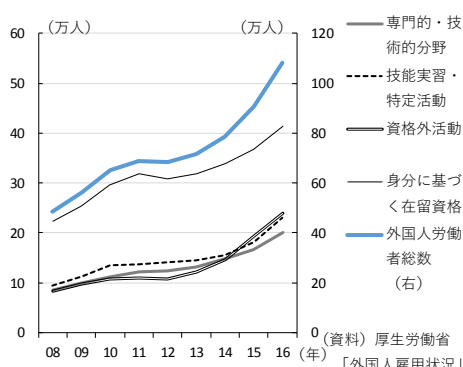
<sup>1</sup> 米国では、非典型就労（alternative work arrangement、派遣労働者、独立契約者、呼び出し労働者、請負労働者）の割合は2005年の10.1%から2015年に15.8%に急上昇しており、その背景として、技術変化が監視の強化やタスクの標準化を通じて、タスクの「中抜き（disintermediation）」を進めていることがあるとの指摘がある（Lawrence F. Katz and Alan B. Krueger. 2016. “The Rise and Nature of Alternative Work Arrangement in the United States, 1995-2015” NEBR Working Paper）。また、ドイツにおいて、企業内業務のアウトソーシングが賃金抑制に影響していることを実証した研究がある（Deborah Goldshmidt と Johannes F. Schmieder. 2015. “The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure” IZA）。

(資格外活動に分類)や技能実習生の流入が急増しており(図表5)、その少なからぬ部分が実質的に未熟練労働力として受け入れられている。彼らは低賃金で雇われ、その数は全体からみればさほど多くはないが、限界的に労働力不足を緩和し、結果として賃金抑制に働いている面がある。

(図表4)パートタイム労働者の労働時間と賃金

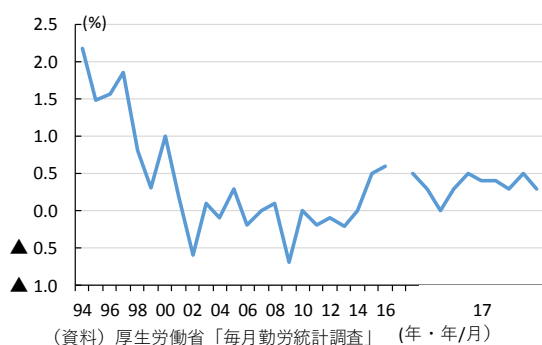


(図表5)在留資格別にみた外国人労働者数

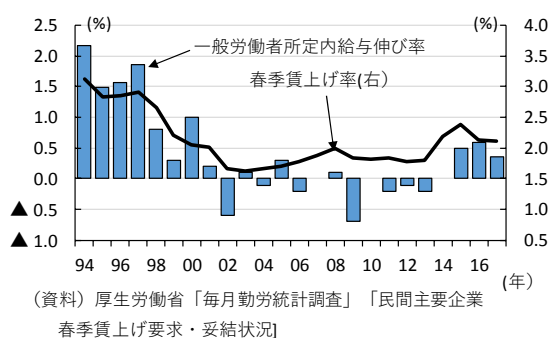


しかし、こうした非正規労働者に関連するファクターや外国人労働力の影響を除外しても、全体に占める割合の大きい正社員賃金の伸び自体が低迷していることは変わらない。毎月勤労統計では「一般労働者」が概ね正社員に相当するが、その現金給与総額の前年同月比は直近の2017年10月で+0.4%と、1997年以前(統計のとれる1994~97年の平均=+1.7%)の半分以下にとどまる。とりわけ、所定内給与が足元+0.3%と、1994~97年平均の+1.9%に比した低迷が顕著である(図表6)。所定内給与の伸び率は基本給の伸び率に連動しており、それはいわゆるベースアップ部分に相当する(図表7)。このベースアップ部分は、社会保険料などとも連動し、いったん引き上げれば企業にとって固定費化するために、短期的な労働需給にはあまり左右されない。つまり、ベースアップに対する企業の慎重姿勢が根強いことが、未曾有の人手不足でも賃金上昇が明確化してこない最大の理由といえる。

(図表6)一般労働者・所定内給与(前年比)



(図表7)春闘賃上げ率と所定内給与(前年比)



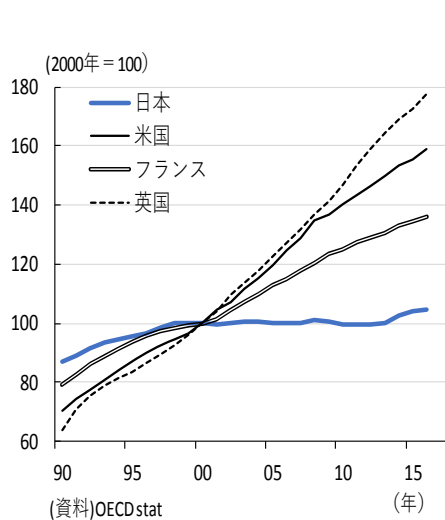
この観点からすれば、需要刺激によって人手不足がさらに深刻化すれば、いずれ賃上げ率が急速に高まるという、一部にある見方には疑問を呈さざるをえない。もちろん、人手不足が深刻化していけば、ジリジリ賃上げ率は高まるであろう。実際、中小企業では、人材獲得のため賃上げを行わざるを得ないケースが増えている。もっとも、平均で見れば、中小企業の賃上げ率はなお大手企業よりも低く、絶対水準も低いため、賃金上昇加速の主役になることは期待しがたい。人手不足であっても、収益環境の厳しさが続くなか、そう簡単には賃上げに踏み込むことができない面もある。

では、大手企業はベースアップになぜ慎重なのか。その主因は日本特有の労使関係に求められる。わが国大手企業での賃金決定は、労働組合との交渉によって決まるが、わが国では企業内組合とい

う点で欧米と異なる。欧米では産業別組合が基本であり、とりわけ欧州では産業別に労使交渉が行われて企業横断的な賃金相場が形成される。技能形成も企業横断的に行われ、転職・再就職がしやすい環境にあり、労働組合も産業全体で雇用を確保するという発想である。一方、わが国ではあくまで個別労使の交渉で賃金が決まり、技能形成も各企業単位であり、転職・再就職のハードルが高い。結果、労働組合は一企業での雇用維持を最優先課題と考え、賃金交渉は二の次となる。90年代終わりの経済危機や2008年のリーマンショックを経たことによって、将来の大規模経済変動に備えて、内部留保を厚く持つことが雇用維持のバッファーだと考えている面もうかがわれる。したがって、一企業での雇用維持ではなく、社会全体で雇用維持・雇用確保する仕組みを整備することが、賃上げ交渉を本格化させる条件になる。

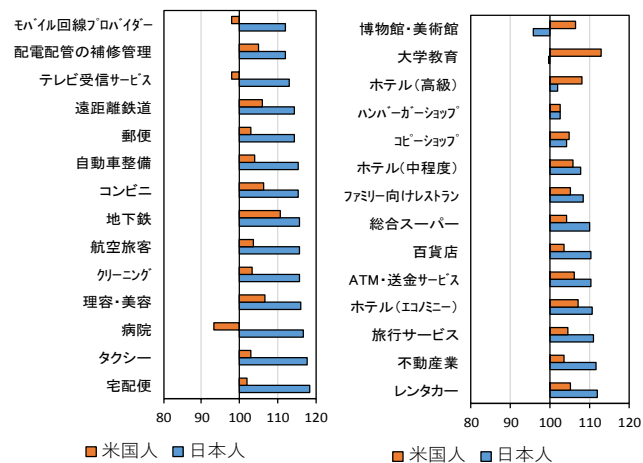
以上が第1の要因であるが、第2に、国内市場で値上げが難しいことも大きな要因である。それはサービス産業でとくに重要な要因になっている。欧米諸国と比較した場合、サービス分野での物価が上がらない傾向が顕著である(図表8)。サービス業の場合、内需型の性格が強いため、人口減少が進む社会で単価引き上げができなければ収益拡大は難しくなる。かつて、わが国のサービス産業の生産性は低いといわれ、それでも高い賃上げが可能であったのは価格引き上げによってコスト増加を吸収できたからである<sup>2</sup>。その背景には、「物価は上昇するもの」との通念が国民の間で共有され、公共料金なども毎年上がるのが当たり前と捉えられていたからである。しかし、90年代、内外価格差が問題視され、その元凶として低生産性にもかかわらず高い価格がつけられていたサービス部門に厳しい視線が投げかけられた。とりわけ、通信や交通、エネルギーなどの公共料金分野は規制緩和が行われ、新規参入を促して、価格の抑制・引き下げが誘導された。こうして価格抑制が続く一方、競争促進でサービス分野での品質や顧客満足度は向上し、今やむしろ内外逆価格差が存在するような状況にある(図表9)。しかし、その過程でサービスの価格は上がらないとの通念が一般化するなか、賃金を極力抑えようという企業スタンスが続くことになった。

(図表8) サービス物価(除く住宅)の国際比較



(図表9) 日米サービス品質の格差

(日本の品質/米国の品質)



(資料)日本生産性本部(2017)「サービス品質の日米比較」

(注)日本と米国のサービス品質の違いに対し、どのくらいの価格を余分に支払ってもよいかを問うことにより、品質差を貨幣価値換算して定量化。日米で品質が同等の時=100。米国滞在経験のある日本人、日本滞在経験のある米国人を対象。

<sup>2</sup> その背後にあるメカニズムとしては、1970年代に高須賀義博が主張した、労働生産性上昇率が低い部門の賃金上昇率が生産性上昇率の高い部門に等しい場合その部門の商品の価格が上昇する、という「生産性(変化率)格差インフレーション」が指摘できる(宇仁宏幸「1990年代における日本と米国の成長体制」『進化経済学論集』第11集、2007年、<http://www.econ.kyoto-u.ac.jp/~uni/uni.pdf>)

第3に、歯止めのない人口減少がもたらす中長期的な国内市場に対する縮小観測である。わが国の総人口は2008年にピークアウトし、国立社会保障・人口問題研究所による推計では2050年まで約1割減少することが見込まれている。国内市場が中長期的に縮むと考えれば、企業は国内での事業拡大には慎重にならざるを得ない。持続的な売り上げ増が不透明だと考えれば、固定費増につながる基本給の引き上げに後ろ向きになるのは自然といえる。

以上を要するに、わが国で人手不足の深刻化にもかかわらず賃金が低迷している背景には、グローバル化・デジタル革命・組合組織力低下、といった世界共通の要因に加え、わが国特有のファクターが存在する。それは、限界的な労働力不足が賃金水準の低い非正規労働者によって賄われているという統計上の要因のほか、外国人労働者の増加も一部影響している。しかし、より根本的な理由は一企業での雇用維持を最優先するわが国特有の労使関係にあり、サービス分野での物価上昇が消滅したこと、人口減少による国内市場縮小観測が蔓延していることも、無視できないファクターである。

### 3 人口減少による国内市場縮小観測の払拭策

以上の分析を踏まえれば、持続的な賃金上昇を可能にするには、わが国特有の労使関係の見直しが避けて通れず、サービス分野での物価上昇トレンドをどのように再建するかも検討する必要がある。加えて、大前提として、人口減少による国内市場縮小観測を払拭させることが求められる。

このようにみれば、需要追加策で短期的に景気が回復し、企業収益が好転しても、それが政府による政策のお陰なのだから賃上げをせよと迫っても、企業が本気で賃上げに踏み切れないのも致し方ない。「労使関係の見直し」は、基本的には文字通り労使の関係であるがゆえに、最終的には政府が自由にできるものではない。「サービス分野での物価上昇トレンドの再建」も同様である。しかし、これらの環境整備として、政府がやるべきことはまだまだ残っている。とりわけ「人口減少による国内市場縮小観測の払拭」については、政府にしかできないことだ。具体的には、短期対策としての訪日観光客の誘致策、中期対策としての外国人労働者受け入れ・定住化政策、長期対策としての出生率回復策、の3つの施策をパッケージにした『国内市場縮小阻止に向けた3段階の対策』と、それと連動した『アジア域内を中心とした内外事業拡大の好循環形成策』を打ち出すべきと考える。

「長期対策としての出生率回復策」については、アベノミクス第2ステージの新3本の矢の一つに「子育て支援」を掲げ、12月8日に発表した「新しい経済政策パッケージ」では幼児教育無償化の方針を示すなど、すでに政府も着手し始めている。しかし、財源問題や人材確保策など持続性のある政策ビジョンは示されておらず、現状の政策では十分な出生率回復は期待しがたいのが実情である。消費増税や「子ども保険（育児拠出金）」の創出<sup>3</sup>など財源問題に正面から向き合うとともに、費用対効果からみた男女共同での子育て体制の整備<sup>4</sup>、保育士のキャリア形成を視野に入れたケア分

<sup>3</sup> 拙稿『「子ども保険」をどう考えるか』日本総研リサーチ・フォーカス、No2017-011をご参照。

<sup>4</sup> 保育政策・先進国スウェーデンでは、定時退社の慣例や双方の親の90日休業を条件とする育児休業制度等により、父親の育児参加が一般化している。これにより、保育コストのかかる0歳児保育は基本的には無く（前田正子（2017）『保育園問題』中公新書、191、196頁）、保育関連資源（カネ・ヒトとも）の効率的配分につながっている。

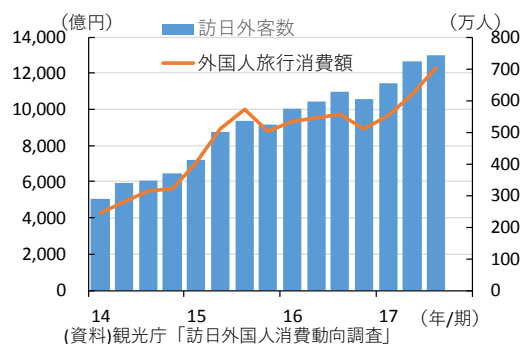


野共通資格の創出<sup>5</sup>、保育士設置基準緩和と保育施設マネジメント力強化など<sup>6</sup>、長期的視点に立った抜本対策が求められる。

いずれにしても出生率が回復するには相当の時間がかかるため、より即効性のある対応策が求められている。その有力な候補は、「短期対策としての訪日観光客の誘致策」である。このことを喝破したのが、デービッド・アトキンソン氏の「短期移民」というコンセプトである。「(外国人観光客は)一定期間とはいえ日本に滞在するわけですから、実態としては日本にいる人間の数が急激に増えることと同じにな<sup>7</sup>」るからである。この「短期移民」は、国内需要の創出という点では移民受け入れ=人口増と同じ効果を持つ。

具体的に言えば、2017年7～9月期には訪日外客数は744万人となったが、その旅行支出は平均で16.5万円であった。国内の消費増額を人口で割った同期間の一人当たりの個人消費額は193万円であったので、消費の面からみれば日本の人口が64万人が増えたのと同じ効果を持つ。こうした考え方を前提にすれば、政府が掲げる「2020年3000万人、2030年4000万人」の訪日外客数目標が達成されるとした場合、2017～20年までに136万人相当、2021～30年までにさらに171万人相当増やす効果がある計算である。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計では、2017～2030年までに人口は741万人減少すると予想されているため、目標通りに外国人観光客が増えれば、人口減少による需要減の4割強を相殺できる計算になる。

(図表 10) 訪日外客数と旅行消費額



(図表 11) 消費額で換算した“訪日外客の人口増効果”

訪日外客数	744 万人
訪日外国人旅行支出 (1人当たり)	17 万円
日本人1人当たり消費額 (除く帰属家賃)	193 万円
消費額で換算した 訪日外客の“人口増効果”	64 万人分

加えて、「中期対策としての外国人労働者受け入れ・定住化政策」についても建前論ではない本質的な議論を行う必要がある。それは労働力不足への対応のための外国人労働者の受け入れに正面から取り組み、その延長線上に定住者を位置づけるという手順であろう。

わが国では入管法(出入国管理及び難民認定法)上、いわゆる単純労働力としての外国人労働者の受け入れは禁止されているが、実態的には「技能実習生」という名目で労働力不足対応として受け入れてきている。過去、数回の制度の見直しを行ってきたが、制度と実態の乖離から雇用管理上の問題は解消されていない。2017年11月には新たな仕組みの導入が決まり、受入側に対する監督・監視が強化されるとともに、優良な先は最長5年まで受入が可能になり、「介護」が対象業種に加わ

<sup>5</sup> 少子化によって将来的に保育需要の減退が予想されるなか、保育士のキャリアに不透明さのあることが保育士不足の一因であり、社会福祉士や介護福祉士等の資格を兼ねることで将来展望が開ける(前田(2017)、128頁)。フィンランドでは、「ラヒホイタヤ」と呼ばれる社会・保健医療共通基礎資格があり、保健医療分野と社会サービス分野の日常ケアに関する、様々な中卒レベル資格が一体化されている(筒井孝子「介護人材における実践キャリアアップ制度構築のための基本的な考え方」実践キャリア・アップ戦略・介護人材WG第2回委員会、2010年12月20日、資料2)。

<sup>6</sup> 前田(2017)141-160頁。

<sup>7</sup> デービッド・アトキンソン(2015)『新・観光立国』東洋経済新報社、10頁。



っている。当面はこの新たな仕組みの運営状況を見守るにしても、中長期的には「コントロールされた正面からの受入」に踏み込むべきであろう。具体的には、わが国同様の制度と問題を抱え、2000年代半ばに正面から単純労働力の受け入れる改革に取り組んだ韓国の経験に学ぶべきであろう<sup>8</sup>。より具体的には、①「労働市場テスト」により、日本人の雇用を奪わないことを条件にするとともに、②二国間協定を結び、送り出し国と連携してあくまで定住しないことを前提として、未熟練外国人の適切な受け入れを正式に決断すべきである。加えて、技能資格の習得や日本語能力、素行などの条件をクリアした場合に限り、永住権を認めるなどの段階的な定住者受け入れにも踏み切るべきではないか。

ちなみに、2016年に外国人労働者数は17.5万人増えており、このペースで2030年まで増加すれば、その間の人口減少の2割を減殺する計算であり、訪日外客増加による人口増換算効果とあわせれば、需要減少の6割強が穴埋めされることになる。

この外国人の受け入れは労働力不足への対応もあるが、実はより重要なのは、2030年以降にさらに本格化する人口減少時代に備えて、世界経済の成長のエンジンになるアジア域内を中心に、国境を跨ぐ事業拡大の好循環を形成していくためである。アジア域内での事業で成功するには、日本人とアジアの人々がお互いの国を行き来し、それぞれの国の慣行や風土を知るとともに、互いに尊重し合う状況が作りだされなければならない。そのためにはわが国の「内なる国際化」が不可欠で、観光客＝消費者としてと同時に、労働者＝生産者としても日本に多く来てもらうことが重要である。それによって、閉鎖的な日本人の多くが、アジアの人々を真に理解する経験を得ることができる。つまり、「訪日観光客の誘致策」および「外国人労働者受け入れ・定住化政策」は、『アジア域内を中心とした内外事業拡大の好循環形成策』のインフラになるものである。

こうしたことを前提に、『内外事業拡大の好循環形成策』の内容としては、アジア域内のEPA締結による市場一体化に取り組むことが政府の重要な役割になる。とりわけ、食や健康・介護、環境保全など、生活の質にかかわる分野でわが国が有する先進性をアジアでの標準とすべく、認証・規格制度を整備していくことが重要になるだろう。こうした日本の手法をアジアに広める制度インフラを整備するとともに、そもそも日本がアジアのフロントランナーであり続けることが重要で、そのためには、農業・医療・環境の分野でイノベーションが継続して起こせるように規制改革や研究開発投資を重点的に進めていく必要がある。

以上のように、a) 短期対策としての訪日観光客の誘致策、b) 中期対策としての外国人労働者受け入れ・定住化政策、c) 長期対策としての出生率回復、として3段階で位置づけ、当面から将来にわたって「広義の人口」を維持するという観点で総需要の減少に歯止めをかけるメッセージを発することがまずは重要であろう。それとともに、「アジア域内を中心とした内外事業拡大の好循環の形成」というビジョンを改めて強力に打ち出し、その柱となる政策を着実に実行していくことで、「人口減少による国内市場縮小観測の払拭」は実現できると考える。

残る2つの課題である「一企業での雇用維持を最優先するわが国特有の労使関係をどう見直すのか」、および、「サービス分野の物価上昇トレンドをどう再建するか」についての具体策については、稿を改めて論じたい。

以上

<sup>8</sup> 野村敦子（2015）「外国人材の活用に向け求められる制度の再構築—海外事例にみる外国人政策の視点—」『JRI レビュー』Vol.6, No.25、佐野孝治（2014）「韓国の「雇用許可制」と外国人労働者の現況」『地域創造』、佐野孝治（2015）「韓国における「雇用許可制」の社会的・経済的影響」『地域創造』、を参照。