JRI news release

「人件費の変動費化」が変える消費パターン

～所得・雇用環境からみた消費拡大の可能性～

2004年4月28日

株式会社　日本総合研究所
調査部　経済研究センター
http://www.jri.co.jp/

（会社概要）

株式会社 日本総合研究所は、情報システム・コンサルティング・シンクタンクの３機能により顧客価値創造を目指す知識エンジニアリング企業です。システムの企画・構築、アウトソーシングサービスの提供に加え、
内外経済の調査分析・政策提言等の発信、経営戦略・行政改革等のコンサルティング活動、新たな事業の創出を行うインキュベーション活動など、多岐にわたる企業活動を展開しております。

名　称：株式会社 日本総合研究所（http//www.jri.co.jp）
創　立：1969年2月20日
資本金：100億円
従業員：3,385名
社　長：奥山 俊一
理事長：柿本 寿明

東京本社：〒102-0082 東京都千代田区一番町16番　　TEL　03-3288-4700600（代）
大阪本社：〒550-0013 大阪市西区新町1丁目5番8号　　TEL　06-6534-5111（代）

本件に関する照会等は　調査部　経済研究センター　山田　あてお願い致します。
（TEL：03-3288-4245、Email：yamada.hisashi@jri.co.jp）

【要　旨】

1．わが国の失業率はバブル崩壊後、上昇トレンドをたどってきたが、2003年後半以降は緩やかに水準を下げる方向。

この背景には労働分配率が低下しはじめたことがあるが、その理由は以下の二点。

①生産・物流プロセスの効率化に加え、輸出増を主因に売上が回復するに伴い付加価値額が増え始めたこと。

②非正社員比率の引き上げ、成果主義賃金導入により人件費の削減が進展したこと。

2．今後を展望しても、景気回復の持続が予想されるなか、労働分配率の低下に伴って雇用情勢も改善基調を続ける見通し。

ただし、以下の理由から、失業率が4％前半以下に低下していくのは困難な状況。

①企業の求める人材像が高度化・専門化するなか、いわゆるミスマッチ失業率は4％強。

②激化する国際競争を勝ち抜くための生産性引き上げ要請の強まり、様々な不確実性が残存するもとでのリスク回避志向の強まりの結果、企業の雇用増加スタンスに慎重さが残る。

③新規サービス産業が雇用を大きく吸収していく可能性も当面小さい。

3．労働分配率の引き下げに向けて、企業が人件費を抑制するために講じてきた①非正規雇用シェアの引き上げ、②成果主義賃金の導入という手法は、人件費の「変動費化」を進める要因に。

すなわち、解雇規制の緩い非正規雇用の増加は、景気変動に伴う雇用量の調整スピードを速めることに。また、成果主義賃金の導入により、企業は基本給を削減する一方、賞与で報いる方向。

4．今年の賞与は相応の伸びが予想されるなか、個人消費を押し上げる効果が期待される。もっとも、その効果は、大手企業の賞与増額がイメージさせるほど強いものにならない公算。

さらに、同じ所得増加にしても、賞与などの「一時所得」の場合は基本給など「安定所得」　の場合にくらべて消費押し上げ効果は「局地的」かつ「一時的」になる傾向。

5．以上のようにみてくれば、今夏のボーナス増を受けてデジタル家電が売れ、デフレーターの大幅低下も重なって、夏場の実質個人消費は好調な数字となる可能性。ただし、それは一時所得の増加に伴う局地的な消費増の結果であり、何らかの外的ショックの発生で一転して下振れする可能性を秘めている。それだけに、量的緩和の解除や個人向け増税にあたっては慎重な姿勢が求められる。

消費の安定的かつ全般的な回復を実現するには、やはり所得・雇用環境が安定的・持続的に改善していくことが不可欠。そのためには、雇用・所得が景気の遅行指標であることを勘案すれば、まずもって景気回復を持続させることが大前提。その意味で、知識資本の蓄積支援、規制改革・競争政策等を通じて、一段の産業活性化を推進することが必要。

失業率の上昇トレンドに歯止め

1. ”次の焦点”となる家計部門の動向

わが国の景気は2003年秋以降、企業部門を中心に回復傾向が明確化。80年代の景気回復時と比較すると、設備投資等企業部門の回復ペースは劣らない一方、個人消費等個人部門には出遅れ感（図表１）。この背景には、所得雇用環境の改善の遅れが存在。

もっとも、ここにきて雇用者数が前年比プラスとなり、夏のボーナスの増加が予想されるなど、所得雇用環境は徐々に改善の方向。デジタル家電の売れ行き好調など、個人消費にもきて明るさがみられる。

以下では、今後､景気が本格回復に移行していくかどうかを判断する上で最大のポイントとなる、雇用・所得環境の改善テンポ、および個人消費の先行きについて展望。

２．失業率のトレンド変化

（１）90年代入り以降の上昇トレンド

わが国の失業率は90年代入り以降、十数年にわたり上昇トレンドを辿る。これは、景気後退期に大きく上昇する一方、回復期にも高止まりを余儀なくされるというパターンを繰り返してきたため（図表２）。

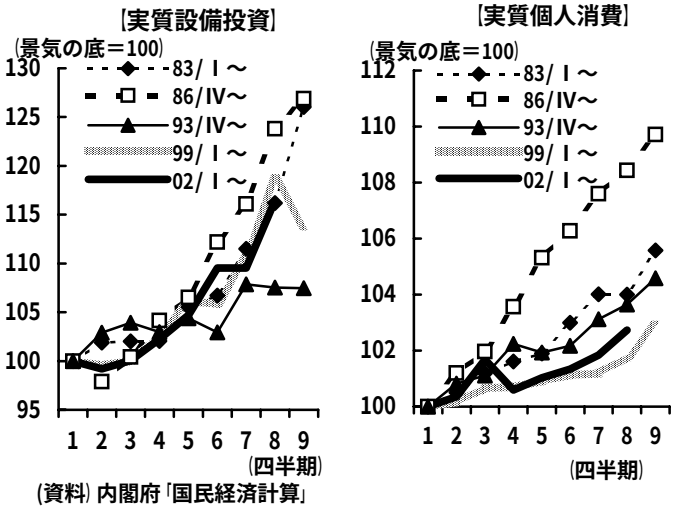
この背景には、①大手・中堅企業が雇用過剰感が強いもとで採用抑制・人員削減スタンスを続ける一方、②開業率が低迷するなか、かつては雇用の受け皿であった中小企業が、むしろ雇用を吐き出す側に回ってきたこと（図表２）。

以上の構図のもとで、経済全体の雇用量（就業者数）は、既存企業の雇用過剰感と関連の深い労働分配率とほぼパラレルに変動しつつも、トレンドが徐々に下方にシフト（図表３・４）。

（２）2003年後半以降は低下へ

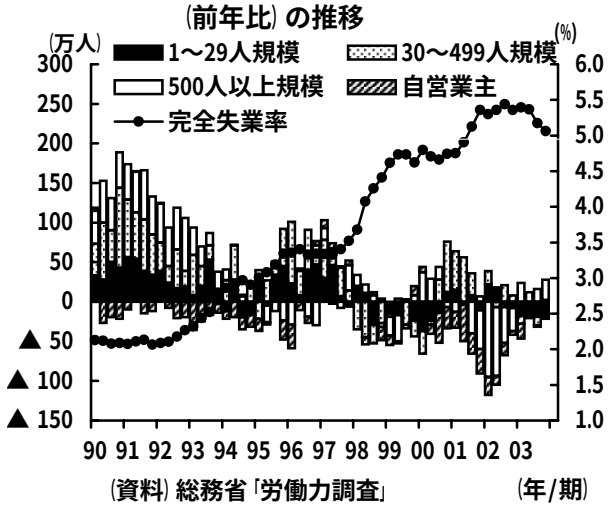
もっとも、2003年後半以降、失業率は緩やかながらも低下傾向を示す。半年以上に渡って失業率が低下傾向を続けるのは、90年代に入って以降では初めてのこと。この背景には、景気回復が定着するなか、労働分配率が93年半ば以来の水準にまで低下しはじめたこと。

(図表1) 設備投資、個人消費の回復テンポの比較



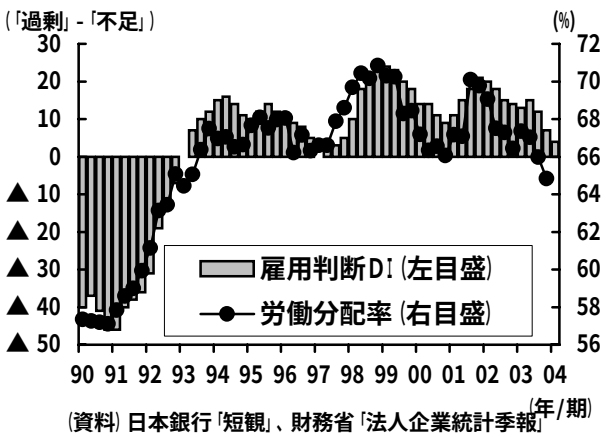
(資料) 内閣府「国民経済計算」

(図表2) 完全失業率と企業規模別雇用者数(前年比)の推移



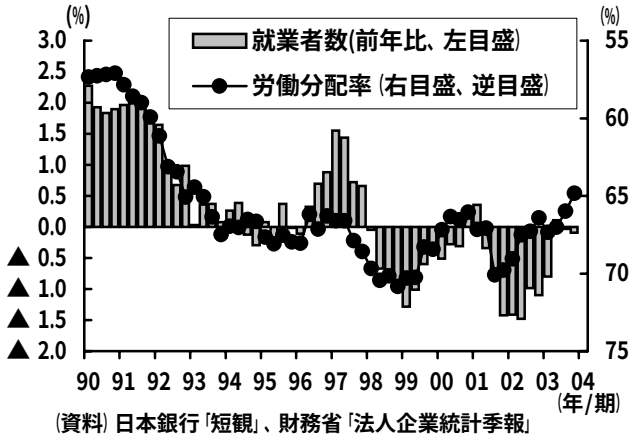
(資料) 総務省「労働力調査」

(図表3) 雇用判断DIと労働分配率の推移



(資料) 日本銀行「短観」、財務省「法人企業統計季報」

(図表4) 労働分配率と就業者数(前年比)の推移



(資料) 日本銀行「短観」、財務省「法人企業統計季報」

労働分配率低下の要因

３.労働分配率低下の要因

（１）労働分配率低下の要因

労働分配率が低下に向かい始めた理由は以下の二点。

イ）付加価値額の回復

2002年中を通じて生産・物流プロセスの再編を通じて変動費比率の引き下げが進展。さらに、2003年に入って、アジア向けをはじめとする輸出の増加を主因に売上がプラス基調に転じ、付加価値額が回復（図表５）。

ロ）人件費の抑制

賃金の安いパートタイマー等非正社員の比率の引き上げ、成果主義賃金の導入により、分子である人件費が減少傾向に。

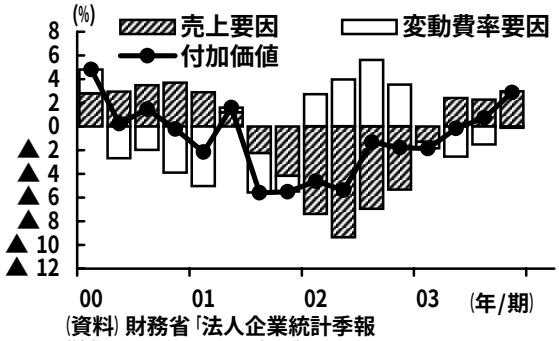
常用雇用ベースのパートタイマー比率は1995年から2003年までに８％ポイント上昇。パート比率の引き上げは96年以降､平均賃金毎年0.5～0.9%減らす要因に（図表６）。

一方、正社員の賃金についても、昇進人数の絞り込み､ポストと賃金の連動などを通じ、賃金カーブをフラット化させる形で平均賃金水準を押し下げ（図表７・８）。

（２）業種別バラツキ

もっとも、総じてみれば製造業に比べて非製造業の分配率低下が遅れ気味。これは、付加価値額の回復の遅れに原因（図表９）。

(図表5) 付加価値変動の要因分析

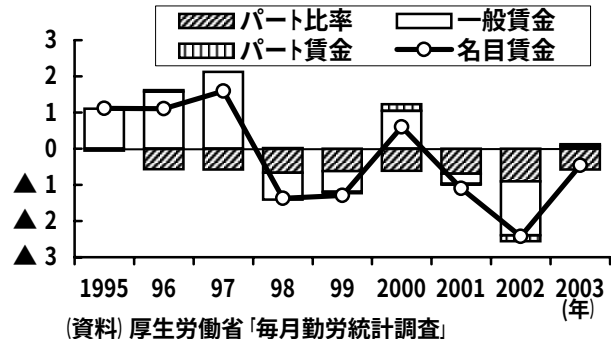


(資料) 財務省「法人企業統計季報

(注) $\Delta V/V_{-1} = \Delta S^{*}(1-v)/V_{-1} - S^{*}\Delta v/V_{-1}$

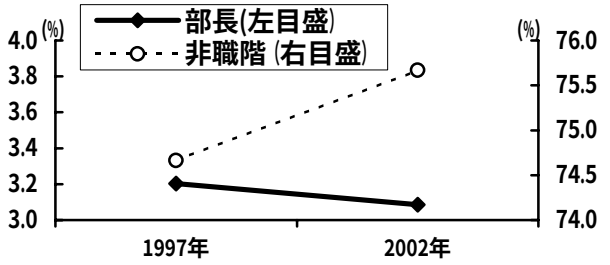
V…付加価値、S…売上高　v…売上高変動費比率

(図表6) 現金給与総額伸び率の要因分析



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

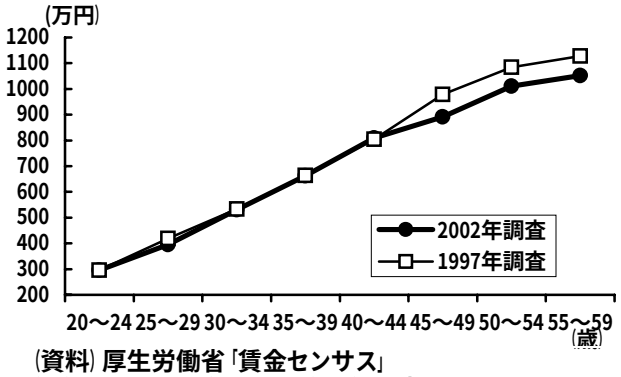
(図表7) 製造業大手企業における階層別シェアの変化



(資料) 厚生労働省「賃金ｾﾝｻｽ」

(注) 製造業、従業員規模1000人以上ベース。男性労働者。

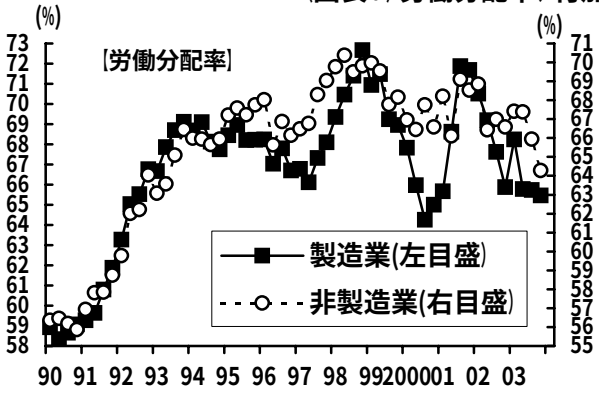
(図表8) 製造業･男性標準労働者･大卒の賃金カーブ

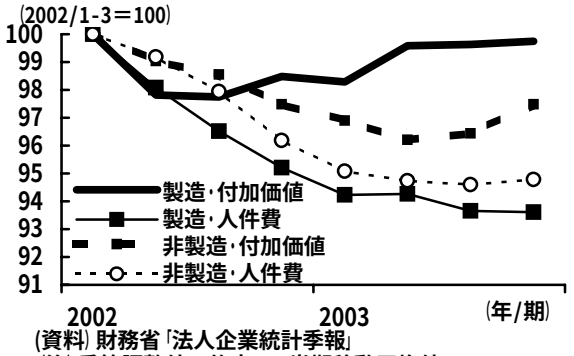


(資料) 厚生労働省「賃金センサス」

(注) 所定内給与(月額×12)＋年間賞与

(図表9) 労働分配率、付加価値額、人件費の推移





(資料) 財務省「法人企業統計季報」

(注) 季節調整値の後方4四半期移動平均値。

失業率低下を阻む3つの要因

４．失業率は低下に向かうも４％後半で高止まり

今後を展望しても、労働分配率が緩やかな低下トレンドを辿るなか、失業率も徐々に改善していく見通し。

ただし、以下の点を勘案すると、当面、就業者数の大幅増加は期待できず、失業率も４％台前半にまで低下していくのは困難と判断。

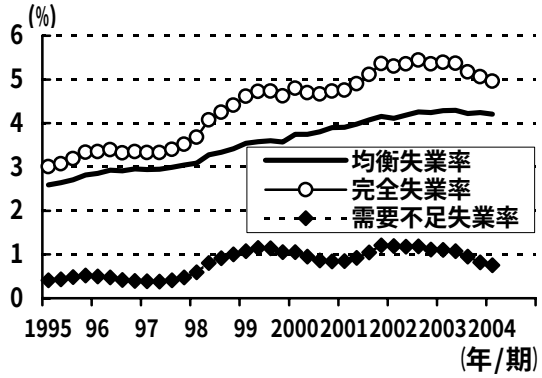
イ）「ミスマッチ」が雇用増加の足枷に…企業が即戦力を必要とするなか、人材スペックの専門化・高度化が一段と強まる結果として、企業が求める人材が見つからない。ミスマッチ失業率は４％強あると試算される（図表10）。

ロ）企業の収益体質強化スタンスの強まり…①激化する国際競争を勝ち抜くための生産性引き上げ要請の強まり、②様々な不確実性が残存するもとでのリスク回避志向の強まりの結果、企業の雇用増加スタンスは慎重さが残る。

すなわち、90年代入り後の景気回復局面における製造業の労働生産性の増加テンポを比較すると、今回の速いスピードが目立つ(図表11）。多能工化による生産性向上を目指した「セル生産方式」の導入の広がり等が背景にあると推察される。また、設備投資の対キャッシュフロー倍率が大きく１を下回る状況に示唆されるように、原材料・金利コストの上昇懸念、テロ発生など将来不安を背景に企業の事業スタンスに慎重姿勢残る。

ハ）新規雇用の創出力は当面限定的…一方、90年代アメリカにみられたような新規サービス産業が雇用を大きく吸収していく可能性も当面小さい。わが国でもサービス業での雇用が増えているが、90年代アメリカと比較してその吸収力は依然小さい(図表12)。とりわけ、事業所サービス分野での彼我の差は大きい。医療・介護・教育といった人的サービス分野でも立ち遅れ。

(図表10) ミスマッチ失業率の推計



(資料)総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
(注1)均衡失業率（ミスマッチ失業率）は以下の式により算出。
（誤差項に一階の自己相関を仮定したコクランオーカット法で推定）

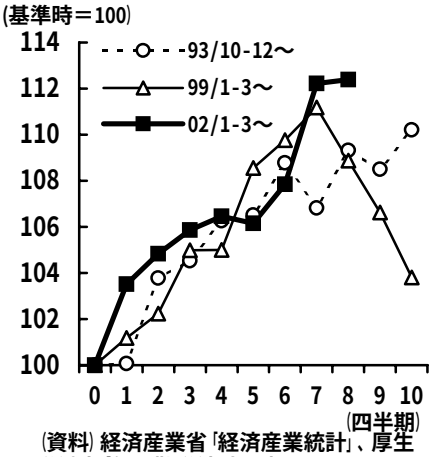
$$\ln U = 2.18 - 0.34 * \ln V$$
(13.5) (-3.0)

推計期間：98年1-3月～2003年10-12月　自由度修正済みR^2=0.95
( )内はt値。d.w.比=2.65

$$\ln U^* = (\ln U + 0.34 * \ln V) / (1+0.34)$$

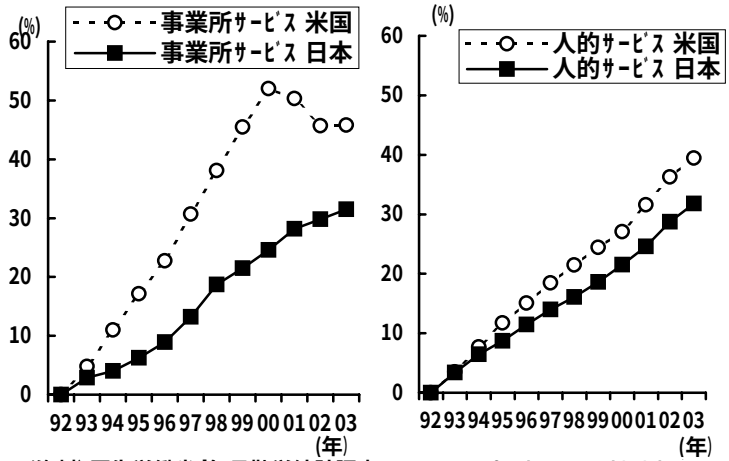
$X = E \div (100 - U^*) \times U^*$
均衡失業率＝X÷（X＋Y）
U：雇用失業率(=完全失業数÷(完全失業者数＋雇用者数）×100)
V：欠員率(=(有効求人数－就職件数)÷(有効求人数－就職件数＋雇用者数)×100)
U^*：均衡雇用失業率　X：均衡失業者数　E：雇用者数　Y：就業者数
(注2)需要不足失業率＝完全失業率－均衡失業率
(注3) 2004年1-3月期は1-2月平均値。

(図表11) 製造業の時間当り労働生産性の推移



(資料) 経済産業省「経済産業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 2004年1-3月期は1-2月平均値。

(図表12) サービス雇用の日米比較



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、U.S.Dep of Labor"Monthly labor Review"

進展する人件費の「変動費化」

５．進展する人件費の「変動費化」

労働分配率の引き下げに向けて、企業が人件費を抑制するために講じてきた①非正規雇用シェアの引き上げ、②成果主義賃金の導入という手法は、人件費の「変動費化」を進める要因に。

（１）非正規雇用シフトによる人件費の「変動費化」

解雇規制の緩い非正規雇用の増加は、雇用量の景気変動に伴う調整スピードを速めることに。

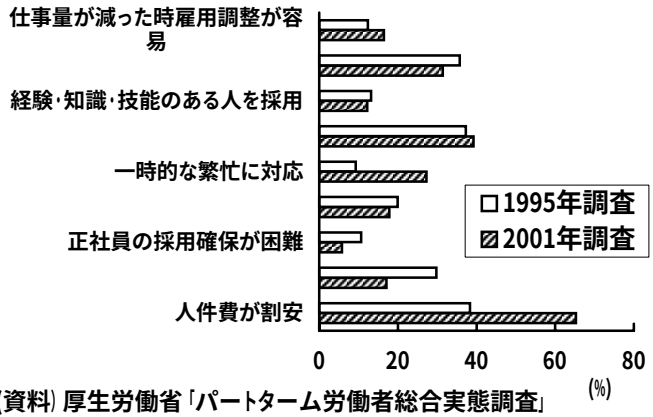
厚生労働省の調べ（パートタイム労働者総合実態調査」）によれば、パート労働者を雇用理由として、「一時的な繁忙に対応するため」を27.3%の企業が、「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」を16.4%の企業がそれぞれ挙げており、景気変動の調整弁として位置付けられていることが示唆される状況（図表13）。

また、雇用者数の増加を実質ＧＤＰ（景気要因）、実質賃金（コスト要因）により説明する関数を、80年代後半期、90年代前半期、90年代後半以降の時期に分けて推計。その結果によれば、①雇用変動の景気感応度は90年代に入って大きく低下したものの、最近ではやや持ち直していること、②雇用調整のスピードが最近になるほど速くなっていることが確認される（図表14）。

（２）成果主義導入が進める人件費の「変動費化」

成果主義賃金の導入により、企業は基本給を削減する一方、賞与で報いる方向。とりわけ、2004年春闘では、ベースアップの凍結のみならず、賃金カーブ自体のフラット化による事実上の基本給部分の削減が進む一方、一時金は大幅に増加する形で妥結（図表15）。夏のボーナスは大手企業ベースで３～４%増加すると予想。

(図表13) パートタイマーの雇用理由別事業所数割合



(資料) 厚生労働省「パートターム労働者総合実態調査」

(図表14) 部分調整型雇用関数の推計

【推計モデル】

ln(雇用者数) = α ln(実質GDP) + β ln(実質賃金) + γ ln(雇用者数<1期前>) +定数項

【推計結果】

推計期間	所得弾性値(α)	賃金弾性値(β)	調整スピード(1-γ)	定数項
1985年7-9月期 ～1991年1-3月期	0.140 *2.427*	-0.044 *-1.302*	0.178 *8.288*	-0.344 *-0.916*
1991年4-6月期 ～1997年4-6月期	0.055 *1.302*	0.052 *0.975*	0.221 *9.760*	1.215 *1.308*
1997年7-9月期 ～2003年10-12月期	0.082 *2.541*	-0.158 *-2.507*	0.257 *6.661*	1.020 *0.940*

(注) 図表下段はﾊﾟﾗﾒｰﾀのt値。

(図表15) 2004年春闘における一時金妥結状況

組 合 名	2004年回答	2003年回答
(自動車)		
トヨタ	5カ月＋53万円 (235万円)	5カ月+55万円 (237万円)
日産	209万6,000円 (6.0カ月)	201万8,000円 (5.8カ月)
本田技研	5カ月＋1．55カ月	6.4カ月 (237万5,000円)
三菱自工	3カ月 (90万9,000円)	4カ月 (121万8,000円)
マツダ	176万9,000円 (5.3カ月)	166万6,000円 (5.0カ月)
富士重工	5カ月＋5万円	5カ月+5万円
ダイハツ	5.5カ月	5.2カ月+2.8万円
いすゞ	3カ月	2.8カ月
スズキ	5.6カ月	5.6カ月
日野	5カ月(135万600円)+10万円	4.5カ月 (120万9,600円)
ヤマハ発動機	5.7カ月	5.7カ月
(電 機)		
松下電器	業績連動方式	業績連動方式 (4.02カ月相当)
日立	4.65カ月 (139万1, 746円)	4.3カ月 (122万9,370円)
富士通	業績連動方式	業績連動方式 (4.25カ月)
東芝	業績連動方式	業績連動方式 (4.44カ月)
NEC	業績連動方式	4.1カ月 (126万6,900円)
三菱電機	4.45カ月 (127万9,000円)	4カ月 (109万8,000円)
三洋電機	業績連動方式	業績連動方式 (4.55カ月相当)
シャープ	5.17カ月	5カ月 (155万2,466円)
松下電工	業績連動方式	業績連動方式 (4.66カ月相当)
富士電機グループ	4.24カ月 (124万7,261円)	4.2カ月 (121万3,900円)
パイオニア	業績連動方式	業績連動方式 (4.97カ月)
沖電気	業績連動方式	業績連動方式 (4カ月相当)
安川電機	業績連動方式	3.7カ月+α (0.3カ月) (114万5,054円+9万2,842円)
明電舎	3カ月+α(1カ月)(116万6,060円)	3カ月+α (1.0カ月) (114万4,780円)
富士通ゼネラル	業績連動方式	業績連動方式 (4.25カ月)
日本コロムビア	3カ月 (94万6,672)+α	-
岩通	4カ月+3万円 (122万2,880円)	4カ月 (116万4,096円)
(鉄 鋼)		
新日鉄	業績連動方式 (146万円+α)	業績連動方式 (134万円)
JFEスチール	業績連動方式 (167万円)	旧NKK＝130万円 旧川崎製鉄＝業績連動方式 (142万)
住友金属	150万円	110万円
神戸製鋼	業績連動方式 (113万円)	85万円
日新製鋼	業績連動方式 (138万円)	100万円
(造船重機)		
三菱重工	3.5カ月+47万円	3.5カ月+50.5万円 (約163万円)
川崎重工	3.5カ月+20万円+2万円 (推進協力金)	3.5カ月+28万円+2万円 (生産協力金) (約145万円)
石播重工	3.5カ月+14万円	3.5カ月+20万円 (約135万円)
住友重機	3.5カ月+40万円	3.5カ月+7万円 (約112万円)
三井造船	3.5カ月+20万円+3万円 (特別協力金)	3.5カ月+27万円 (約138万円)
新キャタ三菱	3.5カ月+50万円	3.5カ月+42万円 (約157万円)

(注) 1.業績連動方式は、決算後に水準が確定する。鉄鋼の数字は組合試算
2.富士電機グループはグループ6労組の加重平均
3.日本コロムビアは03年は統一闘争を離脱

(資料) 労働政策研究･研修機構『ﾋﾞｼﾞﾈｽ･ﾚｰﾊﾞｰ･ﾄﾚﾝﾄﾞ』2004年4月号p18

消費は回復するも局地的、振れも拡大

６．消費変動のパターン変化

（１）賞与増加の消費押し上げ効果

今年の賞与は相応の伸びが予想されるなか、個人消費を押し上げる効果が期待される。もっとも、その効果は、大手企業の賞与増額がイメージさせるほど強くはならない公算。

イ）大手企業ベースとマクロベースの乖離

春闘で報じられる大手企業の一時金伸び率は相当程度になる見込みながら、これは経済全体の一部を占めるに過ぎない。大企業・中小企業間の業況格差が残るもと、マクロでみた賞与の増加は小幅にとどまる公算（夏は１％台半ば程度）。実際、大手企業を対象とする「日本経団連ベース」の賞与と中小企業も含む「厚生労働省ベース」の賞与の伸び率格差が拡大傾向に(図表16）。

ロ）「一時所得」と「安定所得」の効果の違い

さらに、同じ所得増加にしても、賞与などの「一時所得」の場合と基本給など「安定所得」の場合で消費に対する影響は異なると考えられる。この点に関し、計量経済学の手法で分析を行うと、「安定所得」が１％増えれば消費は0.9%強増えるものの、「一時所得」の場合は向こう１年間で0.5%程度しか増えないとの試算結果（図表17）。

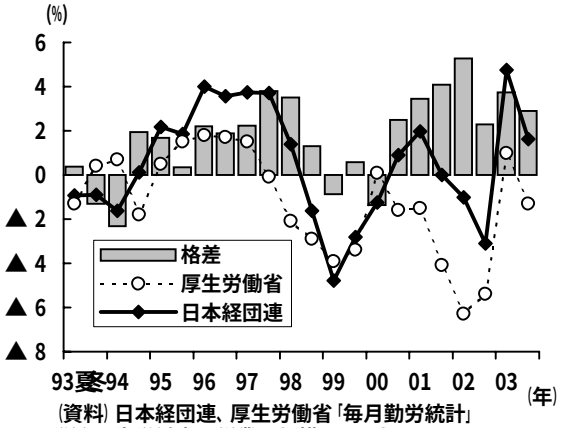
（２）人件費の「変動費化」が変える消費パターン

以上の分析を踏まえれば、人件費の「変動費化」のもとでの所得増加は個人消費の回復に寄与するものの、局地的なものにとどまり、かつ大きな振れを生む可能性。

イ）局地的盛り上がり…一時所得の増加はヒット商品や新規サービスに対する需要の集中を生む傾向があると推察。また、過去の賞与支払時期の消費パターンをみると、高額品が多い耐久消費財のシェアが大きくなる傾向(図表18）。これらを踏まえると、新製品が投入され関心が集中しているデジタル家電分野が大きく盛り上がる可能性。その一方で、基本給が減少する分日常品に対する支出が抑制される公算。

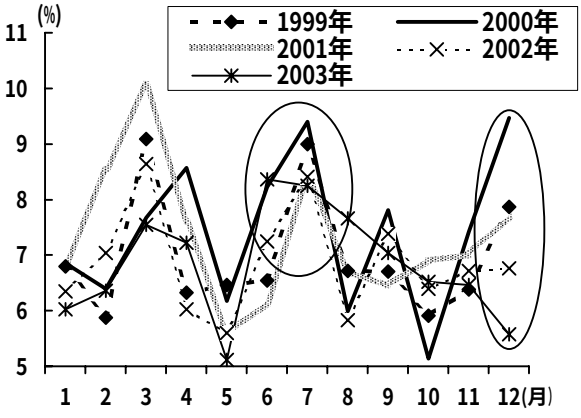
ロ）振れの拡大…安定的な所得増加期待に裏付けられたものではない「一時所得」の増加が消費を支えるだけに、何らかの外的ショックによって消費が一転して大きく下振れるリスクを示唆。

(図表16) 日本経団連集計と厚生労働省集計の賞与(前年比) の推移



(資料) 日本経団連、厚生労働省「毎月勤労統計」
(注) 厚生労働省は従業員規模5人以上ベース。

(図表18) 耐久財の消費シェアの月別推移



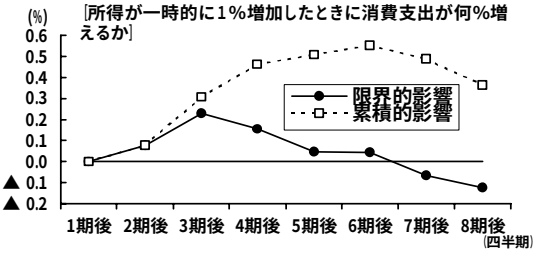
(資料) 総務省「家計調査」

(図表17) 安定所得と一時所得の消費弾性値

[サンプル・データ]
1991年1-3月期～2003年10-12月期の四半期データ
[雇用者所得と名目家計消費の長期均衡式]
ln(名目家計消費) ＝αln(雇用者報酬) ＋βﾀｲﾑﾄﾚﾝﾄﾞ＋定数項＋ECT

長期の所得弾性値（α）	**0.968**
ﾀｲﾑﾄﾚﾝﾄﾞの係数	0.00146
定数項	0.394

[所得の短期変動の消費への影響]



[上記のｲﾝﾊﾟﾙｽ反応分析に用いたVAR(VEC)ﾓﾃﾞﾙの形]
Δln(消費) ＝μ＋ΣaΔ消費＋ΣbΔ所得＋ξECT＋ε
ただし、VAR部分のラグの次数は3とした。

[参考]
[消費、所得の単位根検]

	ADF 統計量	5% 有意点	10% 有意点	ﾗｸﾞ
[レベル変数]				
名目家計消費(対数)	▲ 2.69	▲ 3.50	▲ 3.18	1
雇用者報酬(対数)	▲ 3.14	▲ 3.49	▲ 3.18	0
[1次の階差変数]				
名目家計消費(対数)	▲ 7.33	▲ 2.92	▲ 2.60	0
雇用者報酬(対数)	▲ 2.87	▲ 2.92	▲ 2.60	2

(注) 検定に用いた自己回帰式はレベル変数は定数とトレンド、階差変数は定数を含む形。用いたサンプルは1990年以降2003年までの四半期ﾃﾞｰﾀ。ラグの決定はAIC基準に基づく。

[消費、所得の共和分検]

帰無仮説における共和分ﾍﾞｸﾄﾙの数	固有値	ﾄﾚｰｽ検定 統計量	最大固有値 検定統計量
無し	0.283	29.02 *	17.29
多くとも1	0.202	11.73	11.73

(注)*は5%で有意。

消費の安定的拡大に向けて

7．消費の安定的拡大の条件

（1）消費の安定的拡大軌道復帰へのシナリオ

消費の安定的かつ全般的な回復を実現するには、所得・雇用環境が安定的・持続的に改善していくことが必要。そのためには、雇用・所得が景気の遅行指標であることを勘案すれば、まずもって景気回復を持続させることが大前提。

具体的には、現在の景気回復を牽引している輸出部門・部品製造部門が、アジア経済との連携を一段と深めるとともに一段の高付加価値化を推進していくことで、引き続き景気回復をリードしていくことが期待。

一方、非製造業部門についても、景気回復の先導役の生産性向上を支援する新しいサービスを提供することで、輸出・部品製造部門の成長を取り込むとともにユーザー企業の一段の成長に貢献していく必要。

こうした結果として、製造業部門のみならず全業種で賃金が増えはじめ、やがては個人消費の力強い拡大が実現していくことが展望可能に。

（2）求められる産業・雇用政策

以上のようなシナリオ実現のためには、企業・個人が不断の自己革新に取り組むことが大前提であるが、政府としても以下の点でサポートする必要。

イ）ＦＴＡの積極的推進

各種構造要因により所得雇用環境の改善が遅れることが予想されるなか、今しばらくは「外需頼み」の状況からは逃れられず。ただし、それはかつての欧米市場向けではなく、アジア諸国との共存共栄関係のもとで実現可能なもの。その前提として、農業改革とのセットのもとでアジア各国とのＦＴＡを着実に締結していくことが重要。

ロ）知識資本の蓄積支援

アジア諸国との共存共栄関係を構築するためには、ＦＴＡによる自由貿易のインフラを整えるとともに、日本が比較優位分野を一段と強化していく必要。わが国の比較優位は製造分野における知識資本にあり、この蓄積を一段と促すためのインフラ作り―知的財産の保護、研究基盤の強化、技能工養成システムの整備等が重要な政策課題。

ハ）規制改革・競争政策

製造業が一段の生産性向上を要請される中、安定的な雇用拡大のためにはサービス産業の活性化が不可欠。そのためには、医療・介護・教育分野での規制改革・競争政策の強化により、サービスの多様化・高度化を通じて雇用を創出していく必要。同時に、わが国で遅れている事業所サービスの成長のために、人材関連ビジネスの一段の自由化などが求められる。

ニ）起業支援策

エンジェル税制の拡充、日本版ＬＬＣ(有限責任会社)制度の早期導入など、雇用の受け皿となる新規ビジネスの起業をサポートする環境整備が必要。

ホ）積極的労働市場政策

雇用のミスマッチを緩和するためには、新しい産業が要請する技能・知識を効率的に身に付けることのできる産学官連携の職業教育システムの創設が不可欠。とりわけ、530万人雇用創出プログラムに示されたような既知の有望産業については、体系的な技能習得の仕組み作りが必要。その上で、民間職業紹介機能の強化、公共職業紹介の自治体への権限委譲を通じた効率的なジョブ・マッチングの仕組みを整えるべき。

（3）マクロ経済政策に対するインプリケーション

人件費の変動費化がもたらす消費の振れの拡大の可能性を踏まえれば、マクロ経済政策の変更にあたっては慎重な姿勢が求められる。

すなわち、今夏のボーナス増を受けてデジタル家電が売れ、デフレーターの大幅低下も重なって（*）、今年夏場の実質個人消費は予想以上に好調な数字となる可能性。ただし、それは一時所得の増加に伴う局地的な消費増の結果であり、外的ショックの発生で一転して下振れする可能性を秘めている。それだけに、大幅な財政赤字を勘案すればマクロ政策正常化への模索の時期に入っているのは確かながら、量的緩和の解除や個人向け増税を実施するまでには慎重で周到な準備が求められる。

（*）デジタル家電の一部（デジタルカメラ、ビデオカメラ等）は、質的向上分がデフレーターの低下として処理されるため、デジタル家電に消費が集中すればするほどデフレータは大きく下落することになる。