

経済を読む眼

需要不足ではなく供給制約下の日本経済^{*1}

2025 年 1 月 22 日

JST 資金運用本部

チーフエコノミスト 鵜飼博史

エコノミスト 関東享佑

要旨

1. 日本はアンケートでは 1990 年頃の資産バブル末期以来の人手不足となっている。賃上げの加速をみても、人手不足は深刻と考えるのが自然。第 2 のルイスの転換点とも言うべき状況。
2. これだけ人手不足になり、設備にも過剰感がないにも拘らず、日銀や内閣府が計測する需給ギャップはマイナスとなっているが、供給能力を過大評価して需給ギャップを需要不足と計算している可能性が大きい。
3. これは労働投入量の特に労働時間のトレンドを見誤っている面が大きいと思料。また有効求人倍率が上昇しないのは、需給ギャップの引き緩みではなく、若者が使わないハローワークを基に統計を作成しているからだろう。
4. この認識が正しければ、政府は本来、とっくにデフレ脱却宣言をしていなければおかしいことになる。マクロ経済政策運営の観点からは、日銀・政府共に需給ギャップの推計の精度向上が求められよう。
5. 構造的な人手不足の時代では、労働供給能力の低さが、日本経済の付加価値創出の足枷になる。したがって、成長戦略、特に生産性上昇や労働供給の増加を促す施策が重要となろう。しかも、AI 革命でホワイトカラー職種の代替も生じるので、このままだと雇用需給のミスマッチも進みかねない。
 - まず求められるべきは、介護職をはじめとする賃金の持続的な上昇に加え、労働移動の円滑化を進めるためのリスクリングやアップスキリングの充実、解雇規制緩和、ジョブ型雇用制度への本格的なシフト。
 - ライドシェア等の新たな働き方の規制緩和も進めるべき。103 万円の壁問題への制度見直しも、労働供給を促す観点からの議論が重要である。
 - 外国人労働力の確保も重要。その際、どのようなタイプの労働力までを受け入れるか、外国人がどの程度日本社会への同化を目指すのかについて、コンセンサスの醸成が必要であろう。時間は限られている。

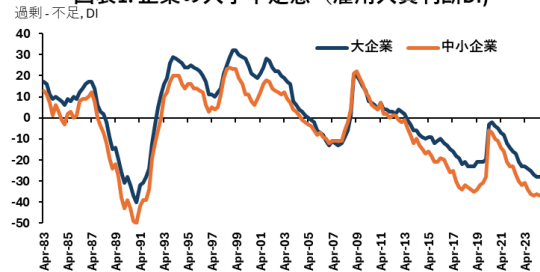
* 本稿の内容や意見は、筆者ら個人に属するものであり、JST の公式見解を示すものではない。

¹ 本稿は、2025 年 1 月 17 日現在のデータに基づいている。

1. はじめに～人手不足の深刻化

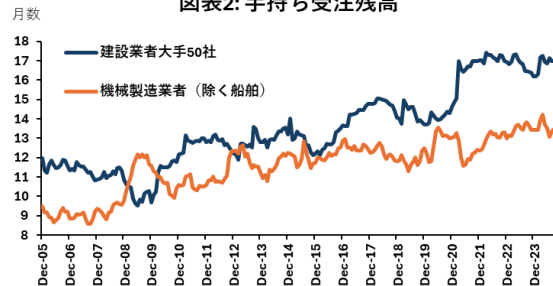
日本経済の人手不足が深刻になっている。日本の2024年の実質GDPは年平均では若干のマイナス成長で終えたとみられるものの、第2四半期以降は高めの成長を続けてきた。その結果、日銀短観をはじめとするアンケート調査では、企業からみた人手不足感は遂に1990年頃の資産バブル末期以来の厳しさになっている（図表1）。労働人口の減少はかなり前から始まっていたが、アベノミクスの時代は高齢者や女性が労働市場に参入することで補われていた。しかし、今や高齢者の労働参加率は世界でも有数の高さになり、女性もOECDの中でも高い方に位置するようになっている等、新たな労働力の参入は難しくなっている。この状況は、高度経済成長後期に農村からの労働力の提供が一段落したことに続き、第2のルイスの転換点ともいわれている²。こうした労働力の不足は、アネクドータルにも、インバウンド需要の高まりに対して旅館が対応し切れていないとか、地方に行くとタクシーが激減している、更にはトラック業界でも時間外労働規制が始まって大幅な人手不足となっているとか、介護職の人が足りないといった声が我々の身近にも聞かれる。それだけでなく、建設業界では人が確保できずに工事が遅延しているとか、設備投資をしようとしても人手不足のために実施が遅れている等の声も多数聞かれるようだ。実際、統計的にも、製造業や建設業では出荷が遅延し、未消化の受注残高が上昇の一途を辿っている点に現れている（図表2）。

図表1: 企業の人手不足感（雇用人員判断DI）



出所：日本銀行, Macrobond, JST

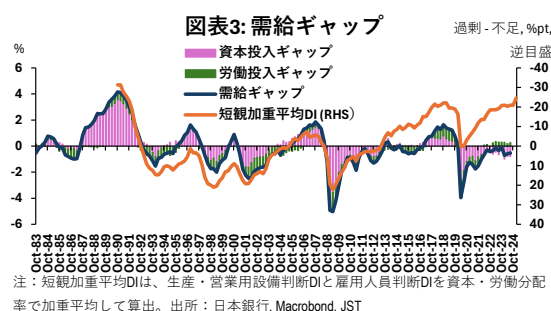
図表2: 手持ち受注残高



出所：内閣府, 国土交通省, Macrobond, JST

² ルイスの転換点とは、Arthur Lewis（1979年にノーベル経済学賞を受賞）が提唱した開発経済学の概念である。工業化前の社会では農業部門が余剰労働力を抱えているので、いざ工業化が始まると低付加価値である農業部門から高付加価値である工業部門等へ労働移動が起こる。ここで、初期の労働移動は極めて弾力的なため、大幅な賃金・物価の上昇を伴うことなく、高成長が達成される。しかし、農村の余剰労働力が底を尽きると、人手不足が始まり、賃金・物価が上昇する一方、成長率は鈍化する。この転換点が「ルイスの転換点」と呼ばれる。川口他は、高齢者や女性の労働市場への参入が続いてきた日本で近々女性や高齢者の労働参加率が限界に達するとして、その限界をこのルイスの転換点という用語を用いて説明した（川口大司・原ひろみ＜2017＞「人手不足と賃金停滞の並存は経済理論で説明できる」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』所収）。

それにも拘わらず日銀、政府共に需給ギャップは依然としてマイナス、すなわち供給超過となっている。このため、政府は公式には需要不足と判断し、それに基づいて需要創出のための経済対策が組まれているうえ、もっと大型の財政支出を求める声さえ聞かれる。日銀も需要を更に拡大することを狙って、利上げを進めながらも基本的には大幅な緩和政策を続けている。

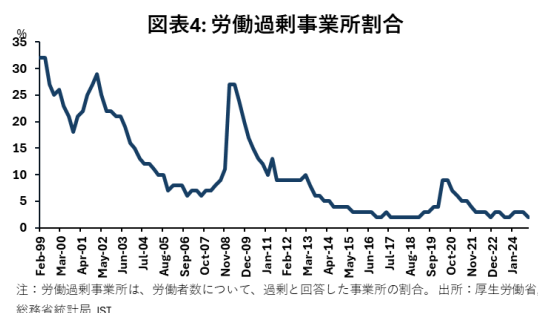


しかし、日銀、政府の需給ギャップは生産関数アプローチによって作成されているため、短観の雇用判断 DI と生産設備判断 DI を同様に生産関数アプローチに則って加重平均して需給ギャップを模倣した DI とほぼ同様の推移となる筈なのだが、今次局面では加重 DI は大幅な需要超となっていて需給ギャップとの乖離が目立つ（図表 3）。過去に遡っても、両者がこれだけ乖離したことはなかった。この需給ギャップが正しいとすれば、雇用はほんの少し不足している程度ということになる。しかし、上記の様々なエビデンスに照らしても、加重 DI の方が実感には近いと考えられる³。

以下では、実際には需給ギャップは既に需要超に転じている可能性が高いこと、その下ではマクロ経済政策運営の方向性が変わってくることを論じたい。これからの日本経済は供給制約の下で如何なる政策に重点を置くべきかを議論する。

2. 需給ギャップの過大推計の可能性

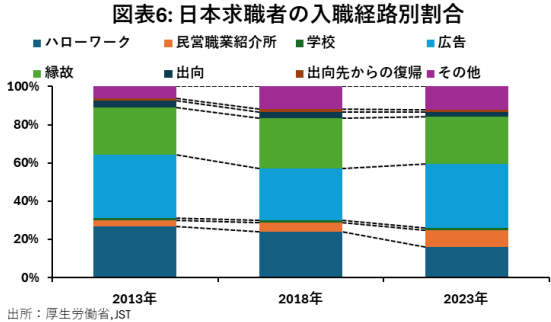
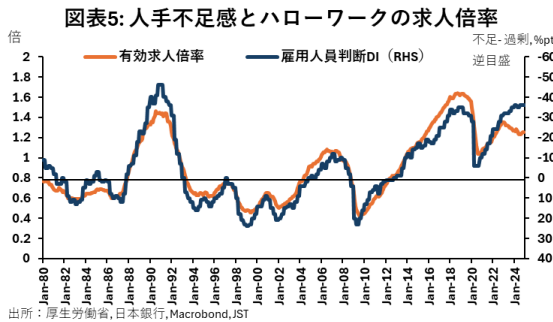
では、具体的に需給ギャップではどこが供給力の過大推計ないしは需要の過小推計になっていそうなのかを考えよう。最も怪しいのは資本ストックではなく、上述した労働投入量の評価である。実際、労働力が過剰だと申告している事業所の割合はかつてなく減少している（図表 4）。



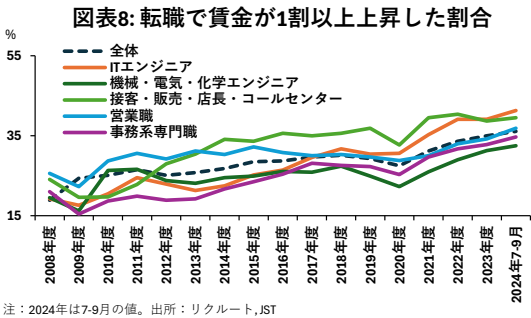
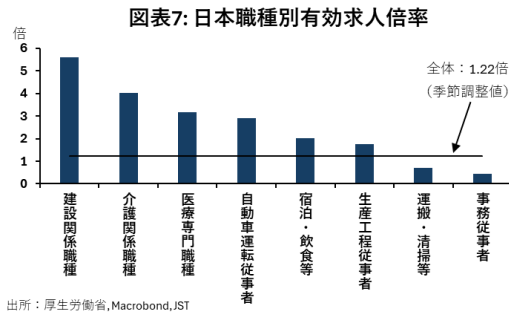
これに対しては、短観等のサーベイの方が労働需給のミスマッチを反映して人手不足感を強く出し過ぎているのではないかとの反論もあり得る。確かに、政府統計の有

³ この見方が正しければ、潜在成長率が現在の日銀や政府の推計よりも低いことになるため、我々が主張している、自然利子率は日銀が 2023 年時点について計測した多様な推計値よりもやや高い 0%程度を主張していること（鶴飼博史・丸山泰斗、関東享佑 <2024>「日本銀行の今後の利上げを展望する」経済を読む第 26 回、科学技術振興機構を参照）と、矛盾しているのではないかとの批判があるかもしれない。しかし、そうではなく、図表 3 にみられるように、この 10 年間に日本経済の潜在成長率が毎年僅かに 0.1%以下の下方修正であっても、累積すれば需給ギャップがプラスに転じるには十分だが、一方で潜在成長率が最近上昇している姿は変わらない。また、他にも、貯蓄・投資バランス上で貯蓄を食い潰す要因も健在である。したがって、0%程度の自然利子率とは矛盾しない。

効求人倍率はコロナ禍以降に上昇しているとは言っても、2018～19 年の引き締めにも及んでいない（図表 5）。しかし、有効求人倍率はハローワークの実績からとられているのだが、最近ハローワークは高齢者しか利用しなくなって、若手は我々の周りをみても広告や民間の職業紹介所の利用が圧倒的に多くなっているという事情がある（図表 6）。高齢者への労働需要は相対的に安定しているため、本来の労働需給よりは低位で安定してしまっている可能性が高い。



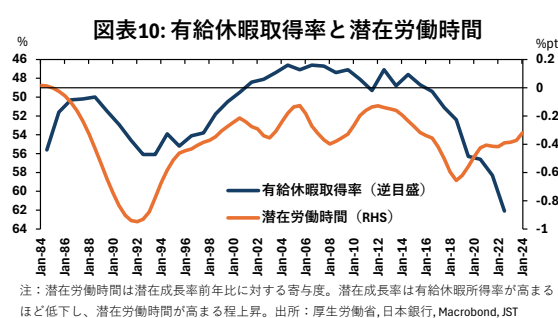
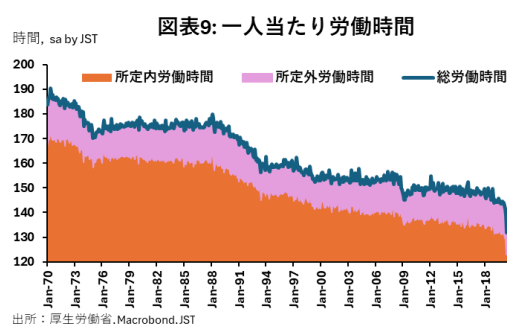
さて、特に供給が不足している業種をまずはハローワークのデータからみると、冒頭で例示した建設関係業種、介護関係職種、自動車運転従事者、宿泊・飲食従事者等が実際に大きく不足していることがみてとれる（図表 7）。しかし、それだけでなく、ハローワークを殆ど介さない分野では IT 関連職種の不足が特に目立っており、これは IT エンジニアの転職賃金の上昇率のここ数年の加速にも表れている（図表 8）。



次に、実際に労働投入のどこに推計誤差が蓄積しているかを考えると、恐らくは労働時間ではないかと考えられる⁴。日本銀行の需給ギャップは、簡略化して言えば、労働投入ギャップと資本投入ギャップにトレンドを引き、労働投入ギャップ及び資本投入ギャップを推計したあと、これら 2 つのギャップを分配率で加重平均することによ

⁴ 最初にこの点を指摘したのは、河田皓史（2024）「需給ギャップはなぜ弱い？～『人手不足』を反映しない労働投入ギャップの謎」みずほインサイト、みずほリサーチ&テクノロジーズ、である。本章のうち労働時間のパートは同氏の研究を下敷きにしている。

り、推計されている⁵。この労働投入ギャップは、更に細かくみれば労働力率ギャップ、就業率ギャップ、労働時間ギャップの和として計算される。このうち労働時間の歴史的推移を見ると、1970年代以降趨勢的に低下を続けてきた（図表 9）。これには、週休二日制の導入、働き方の多様化、祝日数の増加、働き方改革による労働時間抑制等が作用してきたが、最近では有給休暇取得率の上昇も寄与している。この有給休暇取得率の上昇は、労働者が自発的に休暇をとっている以上、労働時間を供給側から抑制していることになるので、現在も労働時間のトレンドは減少を続けていることになる（図表 10）。ここで、日銀や政府は労働時間を HP フィルターでトレンドを導出し、ここからのギャップを労働時間のギャップとしているのだが、労働時間が需給ギャップに及ぼす寄与度は公表されていないものの、その潜在成長率に対する寄与度は公表されているので、前述の河田（2024）に倣ってその日銀版推計の推移をみると、最近では潜在成長率に対する労働時間の押し下げ効果が逆に縮小している姿になっており、最近の有給休暇取得率の上昇とマッチしていない。それだけ労働需要の減退を織り込んでいることになる。前掲の河田（2024）の推計では、この点を調整するだけで、需給ギャップはかなりのプラスに転換する。こうしてみると、日銀や政府は、需給ギャップの推計方法を見直す必要性が大きいことが示唆される。



3. マクロ経済政策運営への影響

我々のここまでの仮説が正しければ、このことはマクロ経済政策運営にも大いに影響する。まず第 1 に、マクロ経済政策を行うにあたり、政府はデフレ脱却を未だ宣言していないが、実は既に宣言していないとおかしいことになる。このデフレ脱却とは、2013 年 1 月に政府・日銀の間で「デフレ脱却と持続的な経済成長の実現のための政府・日本銀行の政策連携について」と称する共同声明を発出したことと関係している。デフレとは物価の持続的な下落のことなので、現在のように CPI が何年も 2~3%で推移し続けていれば既にデフレを脱却している筈なのだが、政府は 2 度とデフレに戻らないことと定義して、当初、具体的には①CPI、②GDP デフレーター、③ユニットレーバークスト（単位当たりの労働費用）、④需給ギャップの 4 指標がいずれもプラスに

⁵ 詳細は、川本卓司・尾崎達哉・加藤直也・前橋昂平（2017）「需給ギャップと潜在成長率の見直しについて」日本銀行調査論文を参照。

なることとしていた。その後、時間の経過と共に徐々に定義が柔軟になり、現在は図表 11 のように、必ずしも 4 指標全てがプラスに転じることにこだわるものではなくっており、最後は総合判断である。しかし、現在の定義に照らすとしても、我々の仮説が正しいのであれば、最早デフレ脱却を宣言しないとおかしいことになる。

図表11: デフレ脱却の定義と判断について

- 「デフレ脱却」とは、「物価が持続的に下落する状況を脱し、再びそうした状況に戻る見込みがないこと」
- その実際の判断に当たっては、足元の物価の状況に加えて、再び後戻りしないという状況を把握するためにも、消費者物価やGDPデフレーター等の物価の基調や背景(注)を総合的に考慮し慎重に判断する必要がある。
(注) 例えば、需給ギャップやユニット・レバー・コスト(単位当たりの労働費用)といったマクロ的な物価変動要因
- したがって、ある指標が一定の基準を満たせばデフレを脱却したといった一義的な基準を示しすることは難しく、慎重な検討を必要とする。
- デフレ脱却を政府部内で判断する場合には、経済財政政策や経済分析を担当する内閣府が関係省庁とも認識を共有した上で、政府として判断することとなる

出所：内閣府、参議院

そうであれば、需要不足を財政支出を主体とした経済対策によって埋める必要性もなくなる。政府は 2024 年 11 月 22 日に、財政支出 21.9 兆円、補正予算 13.9 兆円にのぼる「国民の安心・安全と持続的な経済成長に向けた経済政策」を閣議決定したが、プライマリーバランスの 2025 年度の黒字化を犠牲にしてまで需要の拡大を図るのは間違っていることになる⁶。むしろ、経済対策は供給制約を緩めるための構造改革に焦点を当てなければならないことが示唆される。

第 2 に、日銀はゆっくりと金融緩和の程度を調整しており、早く調整を行う必然性はないとしているが、各種物価指標のみならず、背景にある需給ギャップもプラスに転じているのであれば、インフレ見通しとそのリスク評価も変わってくる。したがって、もっと早く調整する方が適切ということになりそうだ。その割には物価上昇テンポが加速していないとの批判もありそうだが、それは企業の価格・賃金設定姿勢が徐々に変化してきたことによるのであって、時間の経過とともに加速する可能性の方が高い。このように、需給ギャップの認識を見直すことはマクロ経済政策の現在の姿勢を変えることに繋がるはずである。

4. 労働供給の制約下で求められる成長戦略

人手不足の時代に何よりも必要な政策は、労働生産性を向上させることと、労働者の更なる確保である。労働生産性の向上という面では、労働の移動を円滑にして、必要なところに労働力が集まり易くすることが重要である⁷。その結果、マクロでみて労働生産性が上昇すれば、実質賃金も上昇する。また、雇用者の更なる確保とは、労働供給自体を増やすことである。これらのために、5つの提言を行いたい。

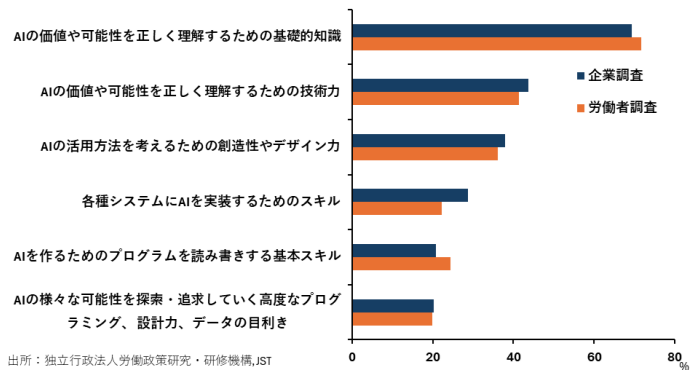
⁶ このため、内閣府が 2025 年 1 月に再推計した中長期の経済財政に関する試算でも、国・地方のプライマリーバランスの黒字化が 2025 年度から 2026 年度に後ずれしている。

⁷ 現在の日本に必要なのは人手不足時代の経済政策であることを喝破したものとして、早川英男（2024）「供給制約下の経済政策を考える」東京財団政策研究所、がある。

第 1 に、現在、賃金上昇の必要性が民間で叫ばれているが、中でも人手不足が顕著な介護職（前掲図表 7）の賃金は政府が決められるものであり、思い切った賃上げをして労働力を引き付けるべきだろう。

第 2 に、それだけでなく、日本企業は本来、専門的な技量を有する労働力を確保するためにジョブ型雇用⁸（会社と個人が合意した職務内容＜ジョブ＞にもとづく人事システム）へとシフトしなければならない筈だ。かつての高度経済成長期のように、大量生産と大量販売、集团的オペレーションが機能する時代には、終身雇用、年功賃金、曖昧な職務定義で転勤や配置転換を受け入れるメンバーシップ型雇用も合理性があったが、現在はイノベーションの時代に入っており、社内で身に着くスキルの陳腐化が起きるほか、AI の活用が進むにつれて（図表 12）、多くの職で職務内容が変わり、ホワイトカラー職種の代替が起き、職種転換が必要になっている。年功賃金と労働生産性の乖離が拡大を続けているのである。政府の対応としては、岸田前政権がジョブ型雇用制度を推し進めるとの方針を示し、ジョブ型人事指針を示す段階に漸く達したところであり、企業側も方向性を理解しつつも、部分的な導入に留めている⁹。日本企業がこれまで考えていた以上に、この方向性を積極的に進めなければならないと考えられる。

図表12: AIが一般化した時代に求められるスキル



もちろん、ジョブ型雇用へのシフトだけでは不十分で、それを支える社会インフラも必要である。この点で、筆者は以前、米国型ではなく北欧型の雇用制度に近い方向を目指すべきと主張した¹⁰。この論点は今も変わっていないのでここでは再掲しないが、それを補うものとして、リスキリング（教育によって新しい職場に必要な新しいスキルを獲得させることで、人的資本の水準を上昇すること）やアップスキリング（教育によって業務する上で必要となる新たな知識や能力、スキルを学んでアップデートさせることで、人的資本の水準を上昇すること）を充実させなければならない。特に前述した AI 等のような新しいテクノロジー関連で、この必要性が高い。

これへの対応は、前掲の鶴飼他（2024）でも指摘したことを再掲しておく、「DX化、AI 等のように新たなテクノロジー関連で、企業が主導的に教育・訓練を行う場合、

⁸ ジョブ型雇用の詳細は、濱口桂一郎（2021）「ジョブ型雇用社会とは何か：正社員体制の矛盾と転機」岩波書店を参照。

⁹ 政府と企業の対応の詳細は、鶴飼博史・関東享佑（2024）「日本経済を豊かにするための処方箋」経済を読む眼第 27 回、科学技術振興機構を参照。

¹⁰ 前掲の鶴飼博史・関東享佑（2024）「日本経済を豊かにするための処方箋」経済を読む眼第 27 回、科学技術振興機構を参照。

様々なメニュー（カフェテリア型訓練・研修制度）を用意し、被雇用者各自の必要ならスキリングを選択できるような仕組みを用意すべきであろう。その際、企業は雇用者が転職すれば、投資が回収できないと懸念するよりも、魅力的な研修制度が優秀な人材を引き付ける吸引力になるという発想の転換が必要になるのだろう。しかし、これを企業だけに押し付けることは適当ではない。そのためには、賃上げと訓練費用に対する税額控除の組み合わせも、より人的資本の蓄積に重点を置いたものにして積極的に活用できるようにしていくべきであろう。現在のように賃上げが漸く実現しても、賃金水準が労働生産性に見合わなければ、持続的ではない。将来の賃金上昇につなげるためにも、政府としても、付加価値のせめて 1%程度を生産性向上要因である人材育成費に使うことを奨励すべきだろう。」となる。また、付け加えるとすれば、教育訓練給付制度の一段の拡充も意味があると考えられる。

第 3 に、このシフトが終了しない過程では、解雇規制の緩和が必要である。この問題は、昨年の自民党総裁選で候補者の一部が打ち出しかけたが、すぐにメディアや世間から企業が解雇し易くなるとの批判が出て議論されなくなってしまった。しかも、日本の解雇法制は、そもそも解雇をしやすい内容になっているとの認識も聞かれる。しかし、こうした理解には誤解がある。日本の場合は、制定法上は長い間解雇自由の原則が維持されてきたが、1970 年代の特に石油危機の不況期に行われた大量の雇用調整の時期に、日本の大企業がとった雇用調整に対し、判例の積み重ねによって裁判所が整理解雇法理を形成してきた。その結果、大竹（2013 他）¹¹が折に触れて説明しているように、①人員削減の必要性、②整理解雇の回避義務、③人選の妥当性、基準の公平性、④労働者への説明義務、労働組合との協議義務、という整理解雇の 4 条件を満たさないと解雇権の乱用として解雇が無効となり、雇用関係の継続を強制することが確立された。OECD による先進国間の比較では、日本は必ずしも解雇が困難な国とされていないが、これは判例の積み重ねによる整理解雇法理の確立という側面を十分に考慮できないからとされている。

こうした厳しい整理解雇法理は、一見すると既往の労働者の雇用を守り、失業率の引き下げに役立つように見える。しかし、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効とするという法理が適用されると、どのようなケースが不当解雇なのかは裁判をしないとわからない。このように現在の労働者の解雇が困難だと、企業は将来の見通しが立たないと正規社員の採用を行いにくくなるという弊害を生む。また、整理解雇が有効となるためには、解雇回避努力義務の要件として、新規採用を行っていないことが企業に課せられていることも、新卒労働者の採用を抑制する。言い換えれば、非正規雇用を促進する制度になってしまっている。事実、1990 年代後半に非正規労働者が急激に増えた背景にこの問題が存在する。しかも、

¹¹ この辺りの議論は、大竹文雄の一連の著書に詳しい。特に、大竹文雄（2013）「解雇規制をめぐる議論」地方創生推進事務局が分かり易い。最近では「解雇規制が多量の非正規を生んだ」文芸春秋 2024 年 12 月号特集「アベノミクス vs イシバノミクス」所収でも説明されている。また、大内伸哉・川口大司（2018）「解雇規制を問い直す -- 金銭解決の制度設計」も参照されたい。

現在の日本経済は構造的な人手不足を抱えていて、懸念されるような大量の解雇がマクロ的に行われる可能性も小さい。一方で、解雇を裁判に訴えられるのは資金も時間もある労働者に限られるので、この整理解雇法理があるにも拘らず事実上安易に解雇を行っている中小企業に対しては、労働者は事実上裁判を起こすことが難しい。

前述の大竹（2013）は、解雇規制の見直しとして、以下の3点を提案している。

- A. 企業経営が思わしくなくなったときに、転職可能な労働者には解雇予告期間を置いたうえで割増退職金を支払ったり、転職支援を行った上で解雇できるような制度にする。
- B. 雇用していたものの望んでいたような人材ではなかった場合に、試用期間を理由に解雇できる制度にする。
- C. 3年、5年、10年といった一定期間、使用者側からの解雇はできないが、その期間が過ぎれば解雇が可能になり、労働者は離職することが可能で、再契約も自由であるような「定期雇用制度」を導入する。

中でも特に、金銭解雇のガイドラインを早急に作成すべきであろう。現在は法律的には金銭解雇が認められていないが、裁判で解雇が無効とされても、職場復帰して元のように働くことは想定しづらく、結局は金銭を受け取って退職していかざるを得ない。企業側も、金銭解雇が認められても、解雇には適切な補償金が必要となるのでみだりに解雇できない。しかも、構造的な不採算部門の整理・縮小でいずれ人員のリストラが避けられない場合、好況期に整理解雇を行った方が、失職する人が新たな仕事を見つけやすい。こうした状況の下、政府も手をこまねいていた訳ではなく、2017年には厚生労働省の下で「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書が公表され、2022年には「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会報告書」も発出されている。しかし、労働組合側がリストラに悪用されると反発してきたため、導入の議論が進んでいないのが実情である。

第4に、規制緩和によって新たな働き方を創出し、人手不足の分野を埋めることも重要である。端的に言えば、ライドシェアを本格的に解禁することを例示できる。政府は2024年4月に日本版ライドシェアを解禁したが、これは解禁とは名ばかりで、タクシー会社の管理下でないライドシェアを解禁していないし、地域も限定している。しかし、地方に行けばすぐにわかるが、人口の減少によってタクシー会社自体が少なくなってしまう先が多い。人口減少が激しく、交通が不便な地方でこそ、個人が自営業者として行えるライドシェアの本格的な解禁が望まれる。海外でも、米国を発祥地とするこうしたライドシェアは、例えば深刻な交通手段の不足に悩んでいたシンガポールの様相を一変させたし、米国に行っても、最早ライドシェア無しには柔軟な移動が困難になっている。こうした規制緩和一つをとっても、慎重に時間をかけて検討し、小出しにしてその良さを打ち消してしまうのが、これまでの日本型の規制緩和にみられたパターンである。ライドシェアに限らず、日本にはまだまだ規制緩和

によって人手不足を緩和できる余地は多々ある。すぐにも見直しを期待したい。

なお、規制の見直しというよりも制度改革として、最近では最も話題になっている年収の壁問題についても、所得税の観点というよりも、労働供給の増大を目指す観点から論じるべきではないだろうか。所得税の調整については、一定の合理性はあるにしても、パート労働者の所得が 103 万円を超えて所得税の納付が始まっても、103 万円を超えた部分に税がかかるだけなので、「壁」と言う程大きな所得差は生まない。これに対し、年収が 106 万円を超えると他の条件も満たせばパートやアルバイトであっても社会保険の支払いを求められ、130 万円を超えると今の日本では少数派になった専業主婦を前提とした配偶者扶養制度である「第 3 号被保険者」が社会保険の支払いを求められる。一方、こうした年収に達しないパート労働者等は保険料を支払うことがないので、これこそは「壁」であり、労働供給の強い抑制効果を持つ。106 万円が大手企業では健康保険・厚生年金保険への加入義務が発生する年収で、これを超えると厚生労働省の試算では年 16 万円超の負担が生じる。130 万円はそれ以外の企業で更に国民健康保険や国民年金の保険料の支払いが発生する年収であり、これを超えると年 30 万円の負担が生じる。更に、年収が 106 万円になって厚生年金保険料を支払えば、将来保険給付を受けることができるのに対し、130 万円になって配偶者の扶養をはずれ、基礎年金などの保険料を支払うようになっていても、将来の基礎年金の給付額は増えない。現在、厚生労働省では被用者保険の適用拡大のため、年収 106 万円の賃金要件と従業員 51 人以上の企業規模要件を撤廃し、週の所定労働時間 20 時間以上という要件のみ残すとともに、加入対象外になっている業種も対象とする案が議論されている。しかし、第 3 号被保険者制度については縮小を進めていくことを基本的な方向性としつつも、その見直しの具体策については国民的な議論が必要として、結論が先送りされている¹²。いずれにしても、年収の壁問題を議論するのであれば、税制だけではなく、こうした社会保険制度を含めた見直しを考えるべきだろう。

第 5 に、労働力自体を増やす方策として、外国人労働者の積極的な受け入れが重要である。前掲の鵜飼他（2024）では、高技能者を中心に、政府は外国人に長く日本で働いてもらえるための支援を行うと共に、外国人を単なる労働力とみるのではなく、定着を支援することも重要、と述べた。ただし、果たして高技能者だけで十分かも議論すべきだろう。その際、どのようなタイプの労働力までを受け入れるか、外国人がどの程度日本社会への同化を目指すのかについて、コンセンサスの醸成が必要であろう。また、高技能者よりも対象を広げる際には、国籍に拘わらず、仕事に見合った対価を払うことが重要である。まずはここから、しかし早急に議論していくことが重要であろう。他のアジア諸国でも人手不足が問題となり、しかも賃金も上昇してきているため、時間は限られている。

¹² 詳細は、厚生労働省主催の社会保障審議会（年金部会）の 2024 年 12 月 25 日資料「社会保障審議会年金部会における議論の整理」及び同 12 月 10 日資料「被用者保険の適用拡大及び第 3 号被保険者制度を念頭に置いたいわゆる『年収の壁』への対応について②」を参照。

5. おわりにかえて～供給制約下の日本経済

本稿では、日本経済が供給制約に陥っている可能性が高く、マクロ経済政策の前提となる需給ギャップを見直す必要性が高いことや、日本に必要とされる経済政策は需要を強化するマクロ経済政策ではなく成長戦略であることを述べてきた。

翻って現在の日本は、企業が価格・賃金の設定姿勢を変えるようになってきた。人手不足で賃金が上昇し、生産性が低く退出せざるを得ない企業も増えてきている。しかし、企業に変化を促す市場の力が働き始めているところへ、政府、与野党は構造改革を促す手を強めるのではなく、むしろその手を緩めて需要対策に注力が続いている。今こそ、経済政策の方向性の舵を切り直す時と考えられよう。

著者紹介

鵜飼博史

1983年から約30年にわたり日本銀行に在籍し、金融政策関係を中心に、枢要部局において調査・企画を担当し、審議役まで務めた。また、世界金融危機の発生後、2009年の Financial Stability Board 発足当初から日本代表の一人として参加した。2014年から2016年まで一橋大学のアジア公共政策の特任教授を務めた後、2016年から2022年8月まで JP モルガン証券に在籍し、日本のチーフエコノミスト（マネージングディレクター）として金融経済及び政策の調査分析を担当した。2022年9月より現職。著作には金融政策関係が多い。博士（経済学）。

関東享佑

福岡県警察科学捜査研究所を経て、2018年から科学技術振興機構に入構。現在、同資金運用本部に在籍し、経済調査に従事している。日本証券アナリスト協会認定アナリスト（CMA）。

当レポートの掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、利用者が当レポートの情報を利用して行う一切の行為について、何ら責任を負うものではありません。

当レポートは、予告なしに内容の変更または削除もしくは URL（アドレス）の変更をする場合がありますので、あらかじめご了承ください。

当レポートからリンクされている第三者のサイトの内容は JST の管理下にあるものではありません。それらをご利用になったことにより生じたいかなる損害についても責任は負いません。