

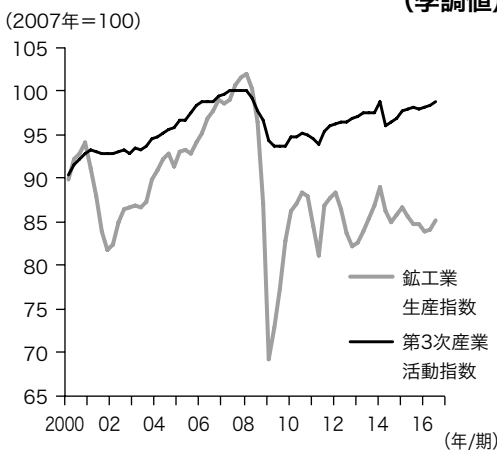


の解消に向けた課題を指摘したい。

## 製造業と非製造業のばらつき

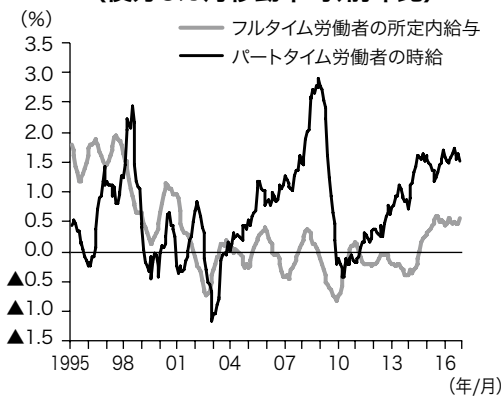
まず、企業の生産活動、設備投資スタンスのばらつきについて見ていく。非製造業では、経済のサービス化や高齢化の進展に伴い新たに需要が拡大している分野が、生産活動の牽引役となっている。例えば、高齢化に伴い需要が拡大している介護事業など医療・福祉の足元の生産水準は、リーマン・ショック前の08年1〜3月期と比べ3割以上高まっている（図表3）。同様に、通信販売の広がりや恩恵を受ける宅配貨物など運輸業や、インバウンド需要が追

〈図表1〉製造業と非製造業の生産活動（季調値）



（出所）経済産業省「鉱工業指数」、「第3次産業活動指数」

〈図表2〉雇用形態別の賃金上昇率（後方6カ月移動平均、前年比）



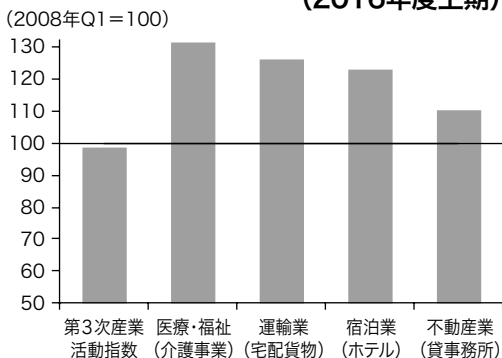
（注）パートタイム労働者の時給は、現金給与総額指数/総実労働時間指数。  
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

応している姿が見てとれる（図表4）。さらに、生産拠点の海外シフトが進んだことで、国内需要に對する対応方法にも変化が生じている。テレビなどデジタル家電を中心に、アジア諸国の現地工場から部品・完成品を日本へ逆輸入するケースが拡大しており、

い風となつてきている宿泊業、オフィスの集約・合理化の需要を取り込む不動産業などでも、生産活動が活発化している。非製造業では、こうした生産活動の拡大に対応する形で、関連施設の建設投資が増加している。近年の非製造業関連の建設工事受注額を見ると、介護事業における医療・福祉施設のほか、宅配貨物の拠点となる倉庫・流通施設、宿泊業における宿泊施設や、オフィス集約・合理化に向けた事務所・庁舎などで、受注額が着実に増加している。

一方、製造業の生産活動が、リーマン・ショック前を2割程度下回った。水準で低迷している背景としては、リーマン・ショック直後の大幅な円高への対応や、経済成長に伴い拡大する海外需要の取り込みを目的に、わが国企業の多くが生産拠点の海外シフトを進めたことが挙げられる。この結果、海外需要の増加に対し、国内からの輸出に代わり現地生産や海外工場からの輸出で対応するケースが拡大している。海外需要への対応として、国内からの輸出（名目財輸出）と海外生産（海外現地法人における日本向けを除く売上高）の推移を見ると、リーマン・ショック以降、両者が大きく乖離しており、海外需要の拡大に海外工場の生産で対

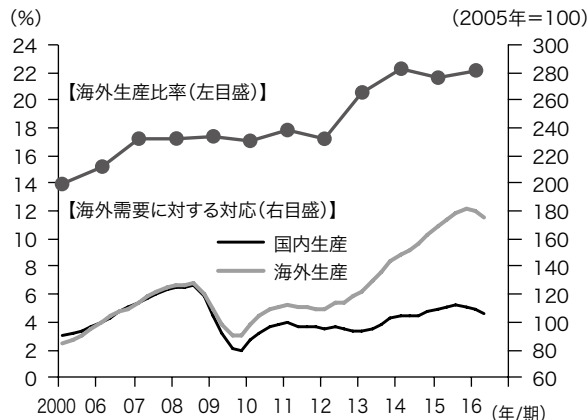
〈図表3〉非製造業の生産活動（2016年度上期）



（出所）経済産業省データを基に日本総研作成

こうした動きも国内生産の下押しに作用したといえる。もちろん、産業用ロボットなど国内需要の増加を受け国内生産が拡大している分野は存在するものの、こうした新たな成長分野は限定的である。海外での現地生産化を進めた自動車や、逆輸入での対応を拡大する情報通信機械などの業種では、国内生産水準がリーマン・ショック以前に比べ、2割から5割程度低下した。このようにグローバルな生産体制の構築が行われる一方、国内での既存事業の見直しや不採算事業からの撤退は、それほど進んでいない。国内の生産能力の削減は、リーマン・

【図表4】海外生産比率と海外需要への対応



(注1) 海外生産比率は、年度調査の計数を年度末に図示。  
 (注2) 海外需要に対する対応は、国内生産が名目財輸出、海外生産が海外現地法人の売上高(除く日本向け)。両計数とともに後方4期移動平均。  
 (出所) 内閣府、経済産業省、財務省データを基に日本総研作成

賃金上昇ペースのばらつき

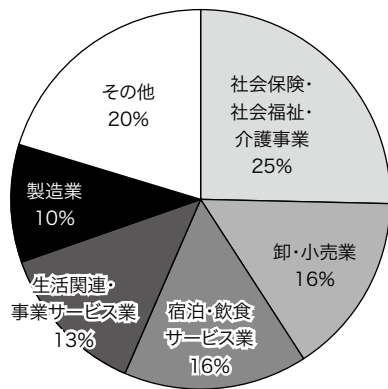
次に、雇用形態別の賃金上昇ペー

(図表5)。もつとも、福祉・介護事

スのばらつきについて見ると、パートタイム労働者やフルタイムで働く非正規社員の賃金が顕著に上昇する一方、正社員の賃金は伸び悩んでいる。こうした賃金上昇ペースのばらつきは、労働需給の逼迫度合いの違いを反映している。パートタイム労働者の有効求人倍率は2倍近くに達するなど、需給に逼迫感が見られる一方、正社員の求人倍率は1倍を下回っており、

依然として労働需要が低迷している。正社員の労働需要が低迷する背景として、近年の労働需要の拡大が、労働集約的で非正規雇用比率の高い業種に偏っていることを指摘できる。今回の景気拡大局面が始まった12年から足元までの求人数の増加を業種別に見ると、高齢化で需要が拡大する福祉・介護事業、インバウンド需要が追い風になっている小売業や飲食・宿泊業などが中心となっている。これら業種が全体の求人数の増加分に占めるシェアは6割近くに上る

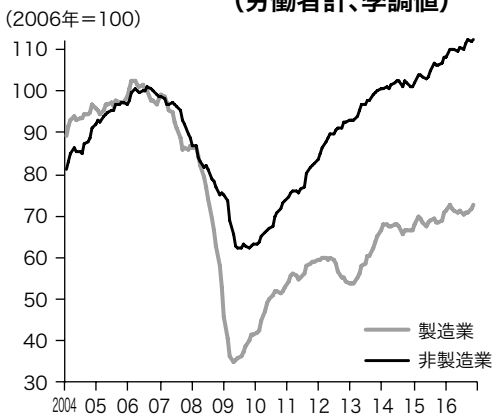
【図表5】新規求人数の増加に占めるシェア(2012年~2016年)



(注1) 2012年1~11月から2016年1~11月にかけての増加分のシェア。  
 (注2) 生活関連・事業サービス業は、生活関連サービス業・娯楽業とサービス業(他に分類されないもの)の合計。  
 (出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

業、卸・小売業、飲食・宿泊業の非正規雇用比率は、それぞれ48%、49%、73%と、製造業の27%などと比べ高く、雇用の増加が正社員の需要拡大に結び付きにくい。加えて、これら業種の賃金水準が相対的に低いことも、全体の賃金上昇ペースの抑制に作用している。さらに、正社員の間でも、賃金上昇ペースにはばらつきが広がっている。賃金上昇率を業種別に見ると、労働需給が引き締まる非製造業では、15年に前年比1%を超える伸びとなったものの、製造業は同0%台前半にとどまっている。製造業においても、海外での事業展開や新規事業の企画立案を担う人材は不足する一方、需要が低迷する分野や不採算事業において雇用過剰感が根強く残っており、人材のミスマッチが生じる中で、全体として労働需要は伸び悩んでいる。実際、製造業の新規求人数は、リーマン・ショック前のピーク時と比べ7割程度の水準にとどまっており、労働需要の低迷が賃金上昇の足かせ

〈図表6〉産業別の新規求人数  
(労働者計、季調値)



(注) グラフは後方3カ月移動平均。  
(出所) 厚生労働省データを基に日本総研作成

このように見ると、足元の雇用創出が労働集約的で相対的に低賃金の業種に偏っていることや、製造業の労働需要の低迷、中堅層の人材の固定化といった要因が、マクロの賃金上昇ペースの抑制に作用しているといえる。15歳以上人口が減少に転じる中、先行きも人手不足を背景に雇用・賃金の改善傾向は続くと思われる。

内での賃金上昇の機会を得難くなっている。また、この年齢層は、若年層に比べ転職の機会や意思が少ないため、賃金が上昇している職種や企業への移動が進んでいないことも、賃金上昇ペースの下押しに作用している可能性がある。

### 構造問題の解消に向けて

製造業と非製造業の経済活動や、賃金上昇ペースにばらつきが生じる背景には、わが国における需要構造の変化や、企業を取り巻く経営環境の変化に対して、企業による国内の事業展開の見直しや個人のスキル転換が追いつかず、既存事業にヒト、カネが固定化してしまっている現状がある。

こうした構造問題の解消に向けてはまず、企業が自ら事業構造を転換する必要性を認識し、既存事業の見直しや成長分野への投資を加速させる必要がある。政府が取り組みを進める働き方改革も、短期的には企業のコスト増につながる面はあるものの、長期的には労働生産性の向上や優秀な人材の獲得につながることを認識し、主体的に取り組んでいくことが求められる。

製造業と非製造業の経済活動や、賃金上昇ペースにばらつきが生じる背景には、わが国における需要構造の変化や、企業を取り巻く経営環境の変化に対して、企業による国内の事業展開の見直しや個人のスキル転換が追いつかず、既存事業にヒト、カネが固定化してしまっている現状がある。

一方、政府もヒト、カネを流動化させる民間部門の取り組みを、政策面からサポートしていく必要がある。まず、事業構造の流動化に向けては、新規事業の開拓や新技術の活用に取り組み企業を支援していく取り組みが不可欠といえる。例えば、新技術の活用では、人工知能(AI)を新たなニーズの創出や、生産性の向上につなげようという取り組みが出てきている。この分野では、顧客との取引や工場の稼働状況などのデータを自社内に大量に保有する大企業と、ビッグデータの解析技術を持つ研究者やベンチャー企業との提携がカギとなっている。政府としても、産学連携や大企業とベンチャー企業との交流を促進することで、両者のマッチングを支援することができれば、新技術の有効利用を広げることができるといえる。

また、介護分野では、介護保険の対象となるサービスの提供と同時に、要介護者以外への食事の提供など保険対象外のサービスを提供することで、収益性を高めようとする事業者ニーズが存在する。こうしたニーズに応えるため、規制緩和により介護関連サービスの多様な提供・利用を

容易にする環境を整備していくことも重要である。

さらに、人材の流動化を支援することで、前述したような取り組みを通じ収益性を高めようとする企業や新たな技術・知識を必要とする職務へ、人材の移動を促進していくことが必要である。例えば、さまざまな分野で情報通信技術(ICT)の導入・利用が模索される中、高度なICTを活用できる人材へのニーズが高まっている。もともと、そうした人材は依然として不足しており、実践的職業訓練の充実やジョブマッチングの仕組みづくりなどを通じて、人材のミスマッチの解消に努めていくことが急務である。

また、人材の流動化を実現する上では、失業者への職業訓練だけでなく、専門的な知識・スキルを学びたい在職者への支援を充実させることも重要な課題である。大学院や専門学校など社外の教育研修を受講する際の給付制度の充実に加え、残業時間の削減や長期休暇の付与など、希望者が仕事を続けながら社外の教育研修を受けやすい環境を整備するよう、企業側に働き掛けていくことが必要といえよう。

容易にする環境を整備していくことも重要である。