

人と設備への投資による労働環境改善で日本全体の生産性向上を

～長期化する人手不足克服こそが成長と分配の好循環実現の鍵に～

2022年5月12日

株式会社野村総合研究所 未来創発センター 梅屋真一郎

概要

日本経済は、グローバル化の反動や輸入物価の高騰による貿易・経常収支をきっかけに、通貨安が続いている。今回の通貨安は、日本の産業立地としての優位性をどう回復し、日本全体の転落をどう防ぐかという、中長期的な課題への早期警戒警報と考えるべきである。課題克服にあたっては、日本社会の置かれている現状を冷静に認識すると共に、現在の国力や環境を踏まえた身の丈に合った対策こそが必要と考えられる。

バブル崩壊後、長く続く経済の低迷の中、多くの企業で新たな設備投資の削減や人件費の抑制が行われた。特に人件費抑制は、産業構造のサービス業シフトの中で、相対的に低賃金である女性・シニアの活用拡大に繋がった。低処遇の女性・シニア男性が大規模に労働市場へ参加したことにより、労働需給バランスは大きく企業側にシフトすると共に賃金の低下圧力が増加した。この事が現役世代の所得低迷に繋がり、従来日本社会を支えていた分厚い中間層が貧困化して、消費低迷・売上げ低迷・企業の更なる業績悪化に繋がった。

ところで、2010年代半ば以降、労働力供給が先細りになる一方で、企業の手不足は深刻になりつつある。2030年には1,000万人以上、労働力全体の15%程度の手不足が不足すると予測される。人手不足を前提にした新たなビジネスモデルの構築が不可避とならざるを得ない。

一方でこのような深刻化・長期化する人手不足を、社会経済の転換に繋げる事が期待できる。ハード・ソフト両面での設備投資（教育などソフト面を含む）を通じて省人化などによる生産性向上を行い、今まで以上に貴重な財となる「人材」の代替を図る－正にこの事こそが「人への投資」そのものであると言える。

「人への投資」に加えて「設備への投資」も進むことで、処遇改善などの「分配革命」を引き起こし、その事が更なる投資を呼ぶことで成長へと繋げていく「成長と分配の好循環」を起こすことが可能になると思われる。

人と設備への投資の担い手は、あくまでも事業者と個人である事から、①設備投資（ソフト・ハード）への税額控除 50%、②賃上げ促進税制の生産性向上枠の導入で『大胆な人と設備への投資』を国として強力に後押しすべきと考える。仮に、人と設備への投資によって生産性が向上した場合、日本の潜在成長率は年率換算で 0.78%高まると試算される。分厚い中間層の復活につながると同時に、日本の潜在成長率は 90 年代半ばの水準（1%台半ば）までに回復し、日本経済の再興にもつながると期待される。

1. 日本を取り巻く環境認識

1) 大きな局面変化を迎えつつある日本

日本経済は、グローバル化の反動や、コロナ禍・ウクライナ情勢による供給制約をきっかけとした輸入物価の高騰に起因する貿易・経常収支の赤字化の傾向が見て取れる。

中長期的に貿易・経常収支の赤字化が定着すると、海外への所得流出が続き、政府の財政赤字や金融政策による低金利、あるいは低インフレの維持が、これまでよりも継続しにくくなる。仮に、この状態を放置しておく、経済の実勢を見ながら自律的な財政再建や金融政策の正常化を図ることが困難となり、市場の圧力によって半ば強制的に経済政策を変更せざるを得なくなる可能性が高くなり、社会経済に大きな痛みが伴う。

しかしながら、デフレマインドに影響を受けた企業の強いコスト削減行動や、縮小均衡的な労働慣行や対外的な競争力の低下など、日本経済及び企業のおかれている状況はすぐに修正が効かないものも多く、今から複合的かつ可及的速やかに取り組んでいかないと、経済運営の自律性をさらに失いかねない局面に来ているのではないかと懸念される。

2) 今回の通貨安は『日本経済全体への早期警戒警報』

日本は、鉱物性燃料や食料など、需要に対する価格弾力性が低い財（＝価格が上下しても需要量が変わりにくい）を輸入に依存しており、価格の高騰や通貨安によって、所得流出が増えやすい。

このような所得流出の増加は、貿易収支の悪化として為替レートを押し下げる要因となり、国民・企業の負担増の要因となると共に、更なる貿易赤字の拡大に繋がる。

日本は鉱物性燃料や食料品、医薬品といった生活必需品を海外に依存しており、購買力の極端な低下を伴うような通貨安は日本全体の転落に繋がる。今回の通貨安は、単に貿易赤字に伴う所得流出の負担をどう賄うかという目先の課題の他に、日本の産業立地としての優位性をどう回復し日本経済全体の転落を防ぐかという中長期的な課題への早期警戒警報と考えるべきである。

3) 冷静な現状認識と身の丈に合った打ち手こそが必要

バブル崩壊から 30 年余り、日本経済の活力を取り戻すために、さまざまな構造改革プロジェクトや経済対策が行われてきた。しかし残念ながら「日本の GAFA」も「日本の BATH」も生み出すことは叶わず、実質所得も低迷が続き、社会全体に閉塞感が広がっている。そのような状況下での局面変化は、日本にとって相当程度厳しい困難を生じるものになると覚悟すべきである。

この困難を克服するためには、まずは日本社会の置かれている現状を冷静に認識すると共に、現在の国力や環境を踏まえた身の丈に合った対応策こそが必要と考えられる。

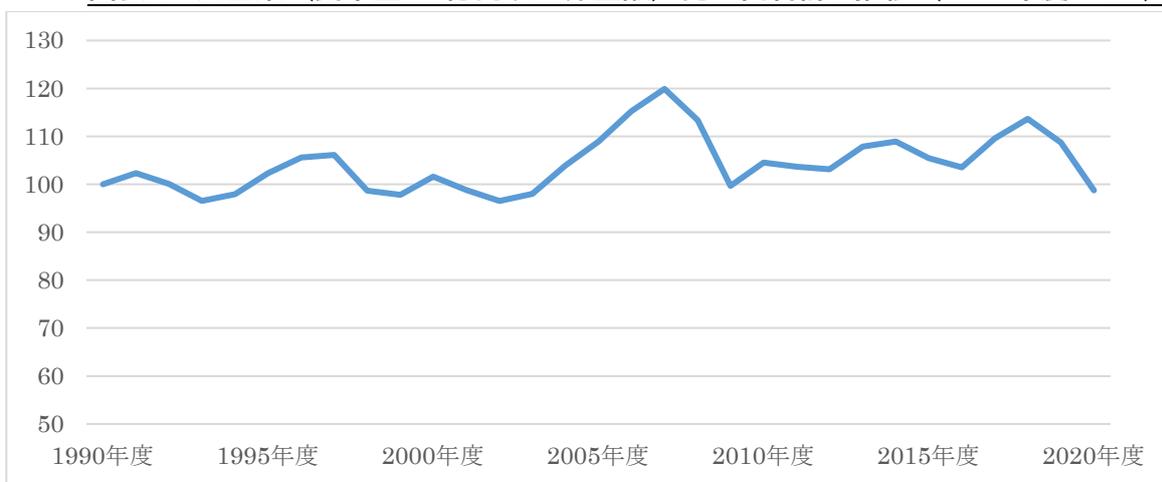
「青い鳥」も「魔法の杖」も、残念ながら日本にはない。できる事を着実に行う事こそが、日本の選択肢であると言える。

2. 身を縮めることで生きてきた日本社会とその限界

1) バブル崩壊後、日本企業はどう生き延びてきたか

バブル崩壊後長く続く経済の低迷の中、多くの企業が売り上げの低迷の中で業績確保に苦心してきた。財務省の法人企業統計調査を基に、非金融の大企業（資本金 10 億円以上）の売上高を見ると 1990 年以降 30 年に渡って、ほとんど売上が増加していない（図表 1）。

図表 1 大企業（資本金 10 億円以上非金融）売上高合計の推移（1990 年度 = 100）

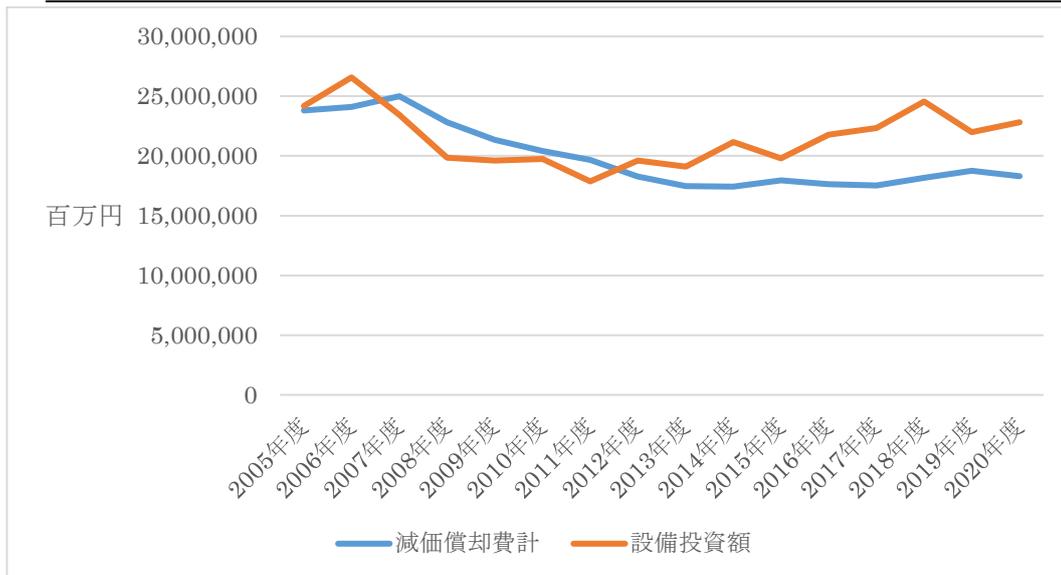


出所：財務省「法人企業統計調査」より野村総合研究所作成

このため、概して販売価格を引き下げることで企業間の競争が行われてきたこともあり、長らく新たな設備投資の削減（または低減、縮小）や人件費の抑制といった慣行が続いてきた。

例えば、設備投資を見ると 2007 年から 2011 年にかけては設備投資額が減価償却費を下回って推移するなど総じて低迷が続いており、その事は設備の老朽化に繋がっている（図表 2）。

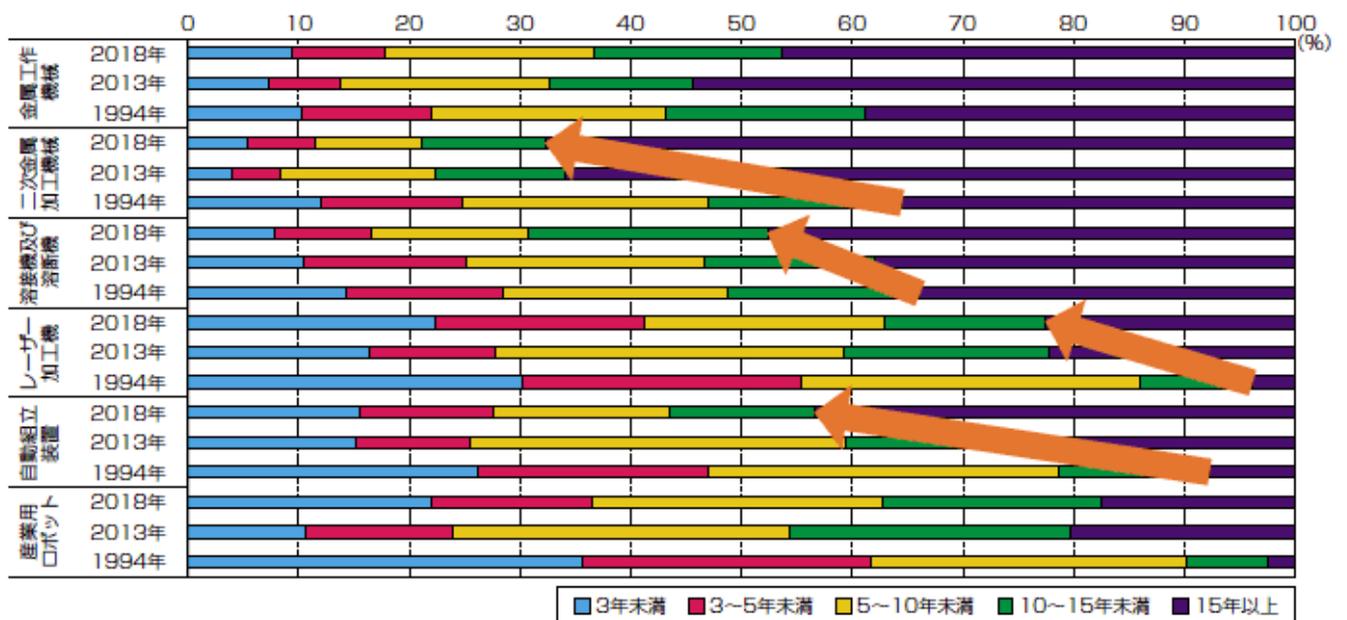
図表2 大企業（資本金10億円以上非金融）の設備投資額と減価償却費の推移



出所：財務省「法人企業統計調査」より野村総合研究所作成

日本機械工業連合会が2018年12月に行った生産設備保有期間に関するアンケートによると、生産設備導入からの経過年数が、同様の調査を行った1994年、2013年調査と比較して、「15年以上」の比率が高くなっており、設備投資の低迷による設備の老朽化が生じている（図表3）。

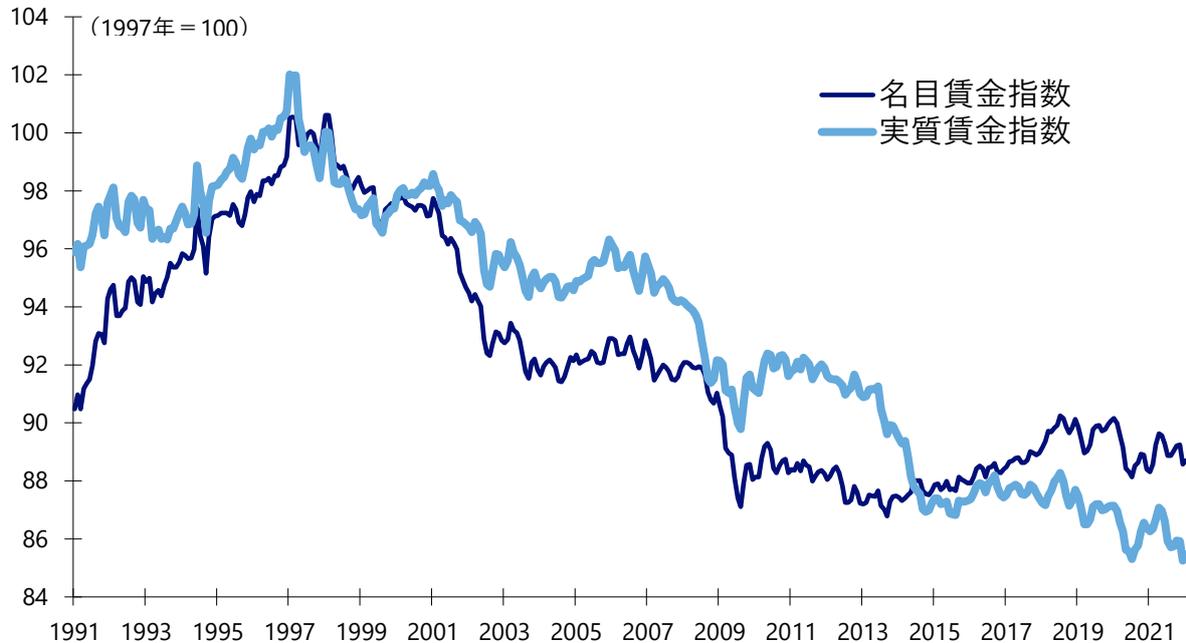
図表3 生産設備導入からの経過年数の比較（2018年、2013年、1994年の3時点）



出所：経済産業省「2020年版ものづくり白書」

また人件費に関しても、1990年代半ば以降、名目賃金・実質賃金（名目賃金を消費者物価で除したもの）の抑制傾向が続いている。2010年代に入ってから名目賃金の下落には歯止めがかかったが、実質賃金は依然として低下傾向に歯止めがかかっておらず、1990年代半ばのピークに比べていずれも9割弱の水準に留まっている（図表4）。

図表4 日本の名目・実質賃金の推移（1997年=100）

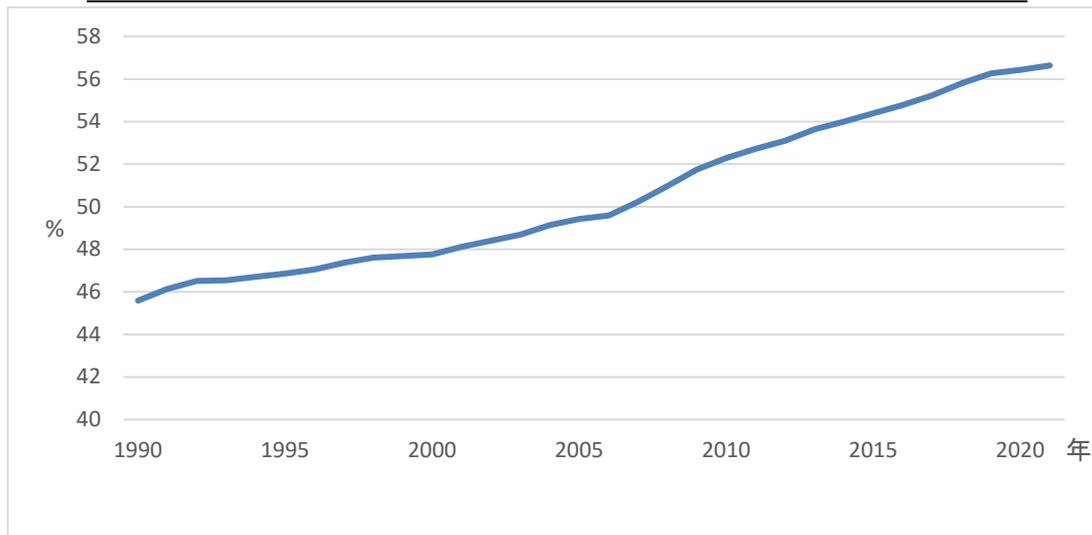


出所：厚生労働省「毎月勤労統計」より野村総合研究所作成

注：賃金指数の対象は常用労働者で事業所の規模は5人以上。実質賃金を算出する際には、持家の帰属家賃を除いた総合指数が用いられている。

このような人件費の抑制には、この30年間で急速に進んだ産業構造のサービス業シフトの中での就労構造の変化も影響をもたらした。企業は、設備投資と人件費を抑制しながら売上維持を図る手段として、相対的に低賃金である女性・シニア男性（60歳以上）の積極活用を行っている（図表5）。

図表5 対就業者女性・シニア男性（60歳以上）比率の推移（非農林業）



出所：総務省「労働力調査」より野村総合研究所作成

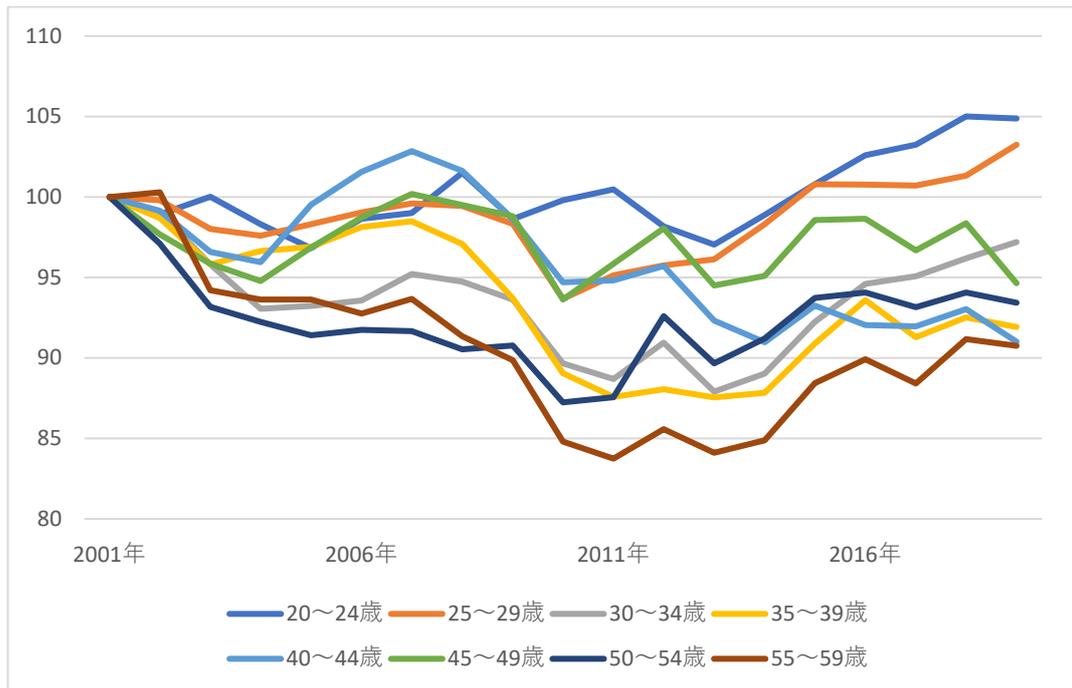
図表5にあるように、既に就業者の57%は女性・シニアが占めており、またその雇用形態も相対的に低処遇である非正規雇用の比率が高い。

経済低迷の中で、収入の伸び悩みや減少が起き、生活防衛のために従来は就業していなかったこれら女性・シニア層が大規模に労働市場へ参加したこと、またその多くが低処遇の非正規職に就いたことにより、企業は低コストの労働力を潤沢に確保することができた。

その点でバブル崩壊後の日本企業は、「付加価値増大」や「生産性向上」よりも、「安い労働力の大量動員によるコスト削減」を戦略として利益を確保してきたと言える。

しかしこのような日本企業の選択は、結果として既に述べたような就業者全体の名目・実質賃金の下落を引き起こすと共に、従来労働力の中核であった現役世代男性の賃金抑制にも繋がっている。図表6は標準労働者（大卒男性）の平均年収の2001年～2019年における年齢階級別推移をグラフにしたものである。標準労働者は、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者であり、いわゆる新卒採用から一貫して同じ企業に就業している正規雇用社員とみなすことができる。

図表 6 標準労働者の年齢階級別年収の推移（2001年=100）



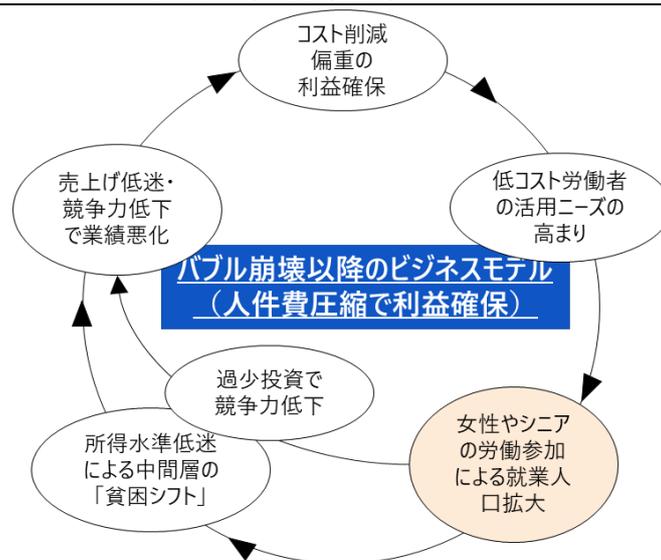
出所：厚生労働省「賃金構造基本調査統計」より野村総合研究所作成

図表 6 では、20 歳代の平均年収は増えているが、それ以外の年代では賃金水準が低下している。特に 50 代後半の減少が著しく、2011 年以降徐々に水準が戻りつつあるものの、依然として 2001 年の 9 割程度の水準となっている。このことは、正社員の年功的な賃金カーブの上昇を抑制したことを示していると言える。人件費抑制は、単に非正規職だけではなく、正規職にも及んでいることが分かる。

産業構造のサービス化と共に、女性やシニアの労働参加を拡大した事で、労働需給バランスは大きく企業側にシフトすると共に賃金の低下圧力が増加した。このことは現役世代の所得低迷に繋がり、従来日本社会を支えた分厚い中間層が「貧困シフト」を引き起こした。そのことが消費低迷・売上げ低迷に繋がり、企業の更なる業績悪化に繋がった。

バブル崩壊以降、多くの日本企業が取り組んだ「人件費圧縮・投資削減による利益確保」と言うビジネスモデルは、結果として所得水準の低迷による消費抑制と売上げの更なる低迷のマイナススパイラルに結びついたと言える。

図表7 バブル崩壊以降の日本企業のビジネスモデルとその影響

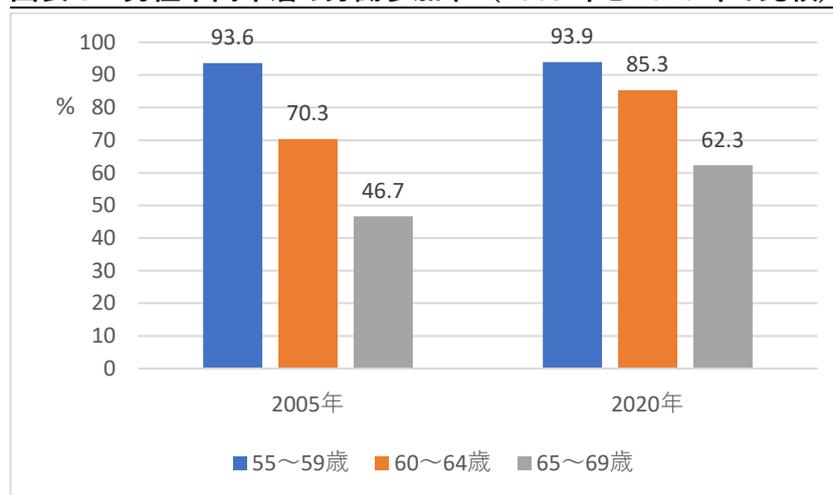


2) 深刻化・長期化する日本の人手不足

この様に女性・シニアの労働参加によって支えられてきた日本企業の戦略は、いま大きな曲がり角に来ている。これ以上の人材供給が難しくなりつつあるのだ。

図表8は男性シニアの労働参加率（2005年と2020年の比較）をグラフにしたものである。2005年から2020年の15年間で60～64歳の労働力率は15%増加し、55～59歳に近い水準に到達した。また、65～69歳の労働力率も6割を超え、既に多くのシニア男性は就業している。これ以上の労働参加増加は難しいと言わざるを得ない。

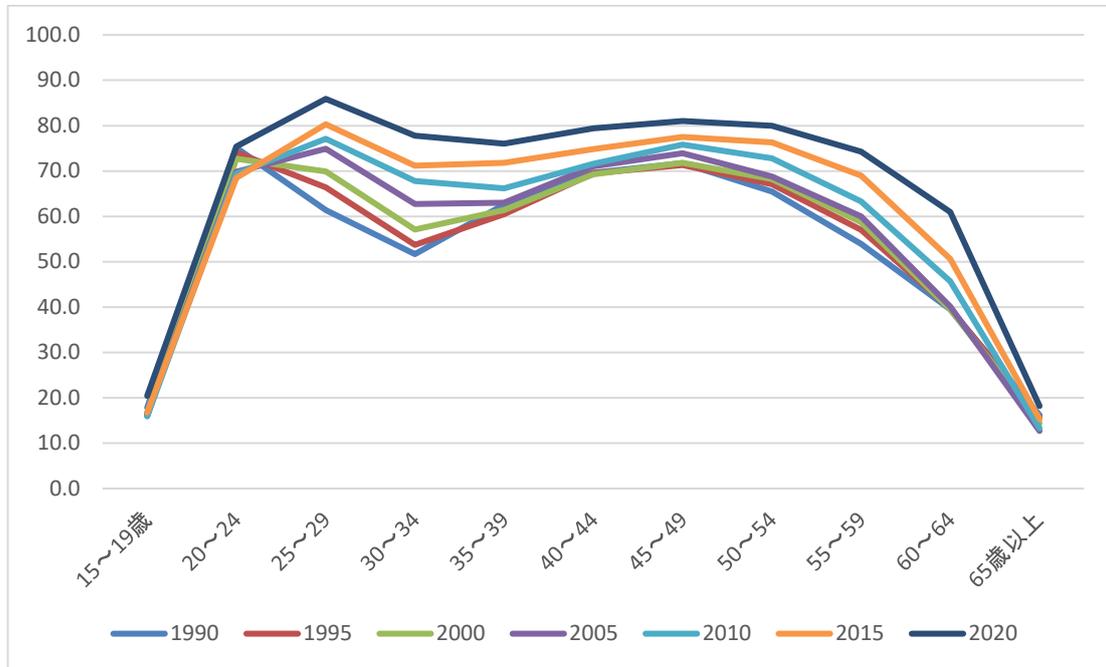
図表8 男性中高年層の労働参加率（2005年と2020年の比較）



出所：総務省「労働力調査」より野村総合研究所作成

同様に、女性の更なる労働参加にも限界がある。結婚・出産を機にした離職が増える、いわゆる「M 字カーブ」はほぼ解消しつつあり、就労可能な女性の大半は既に就労している状態である（図表 9）。

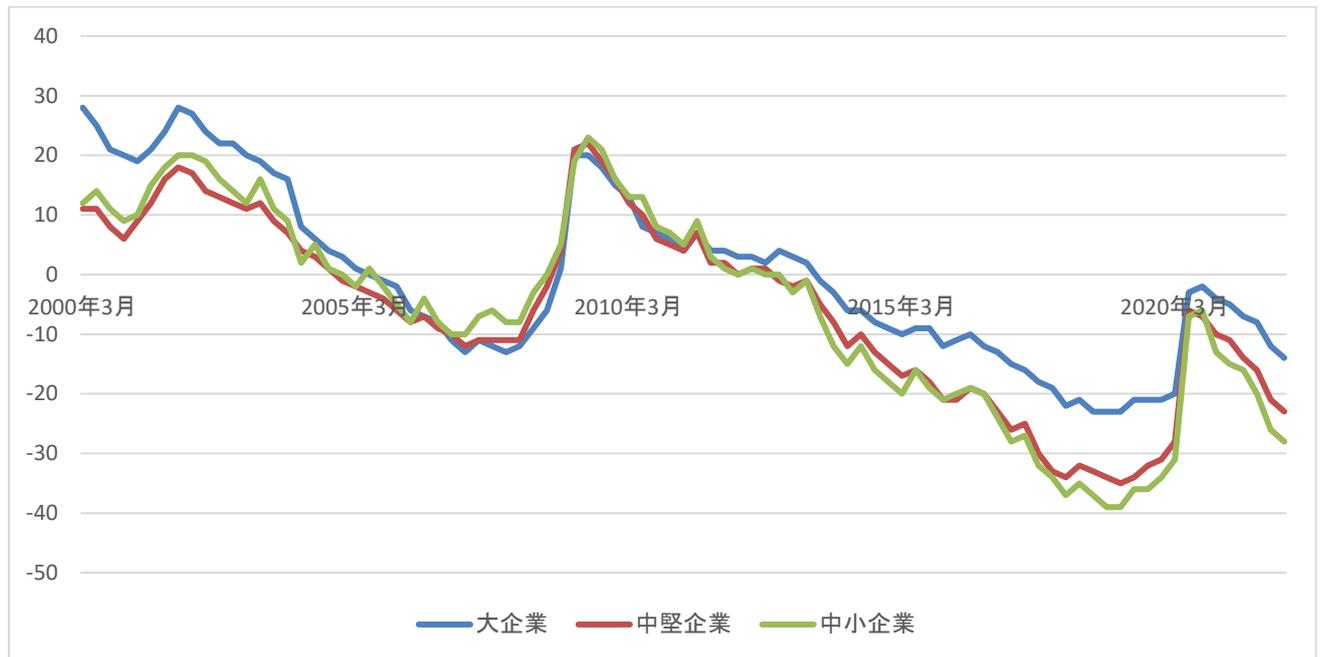
図表 9 女性の年齢階級別労働力率の推移（1990～2020 年）



出所：総務省「労働力調査」より野村総合研究所作成

この様に労働力供給が先細りになる一方で、企業の人手不足は深刻になりつつある。企業の雇用人員の過不足を示す日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（短観）の雇用人員判断 D.I.を見ると、2014 年以降マイナスとなっている。雇用人員判断 D.I.がプラスの場合は人員余剰、マイナスの場合には人員不足である事を示すことから、企業が慢性的な人手不足に陥っていると考えられる。また、企業規模が小さいほうが、より人手不足が深刻になっている（図表 10）。

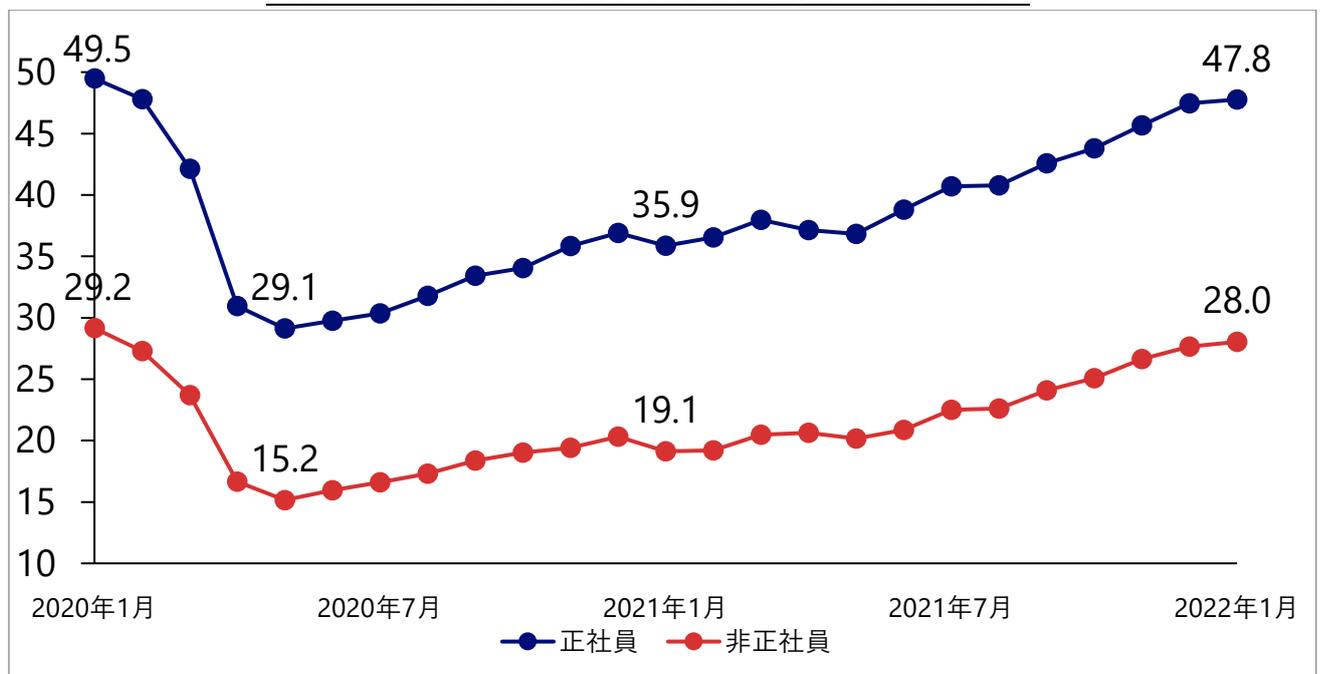
図表 10 雇用人員判断 D.I.の推移



出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観)より野村総合研究所作成

同様に、2022年1月実施の「人手不足に対する企業の動向調査」(帝国データバンク)を見ると、人手不足を抱えている企業の割合は既にコロナ前の水準まで上昇している(図表 11)。

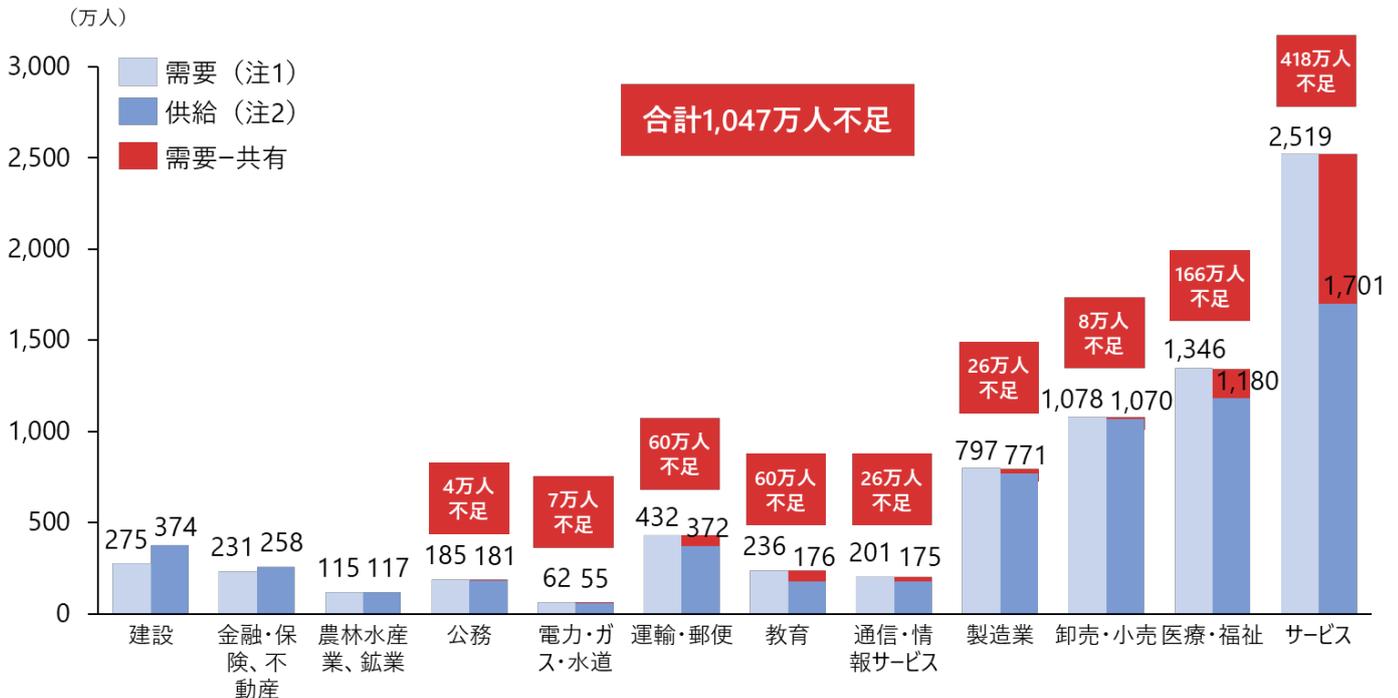
図表 11 正社員・非正社員の「人手不足」割合 (月次推移)



出所：「人手不足に対する企業の動向調査」(帝国データバンク)

この人手不足は、今後も長期化深刻化する事が予想される。パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」を元に、野村総合研究所がコロナ後に予想される生産性の低下（消毒などの作業工数の増加などが原因）を踏まえた試算によれば、2030年には1047万人、労働力全体の15%程度の手が不足すると予測される（図表12）。

図表12 2030年における業種別労働需給の予測



出所：パーソル総合研究所「労働市場の未来推計 2030」を元に野村総合研究所試算

(注1) 「需要」は、パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」における産業別 2030 年の労働需要を使用

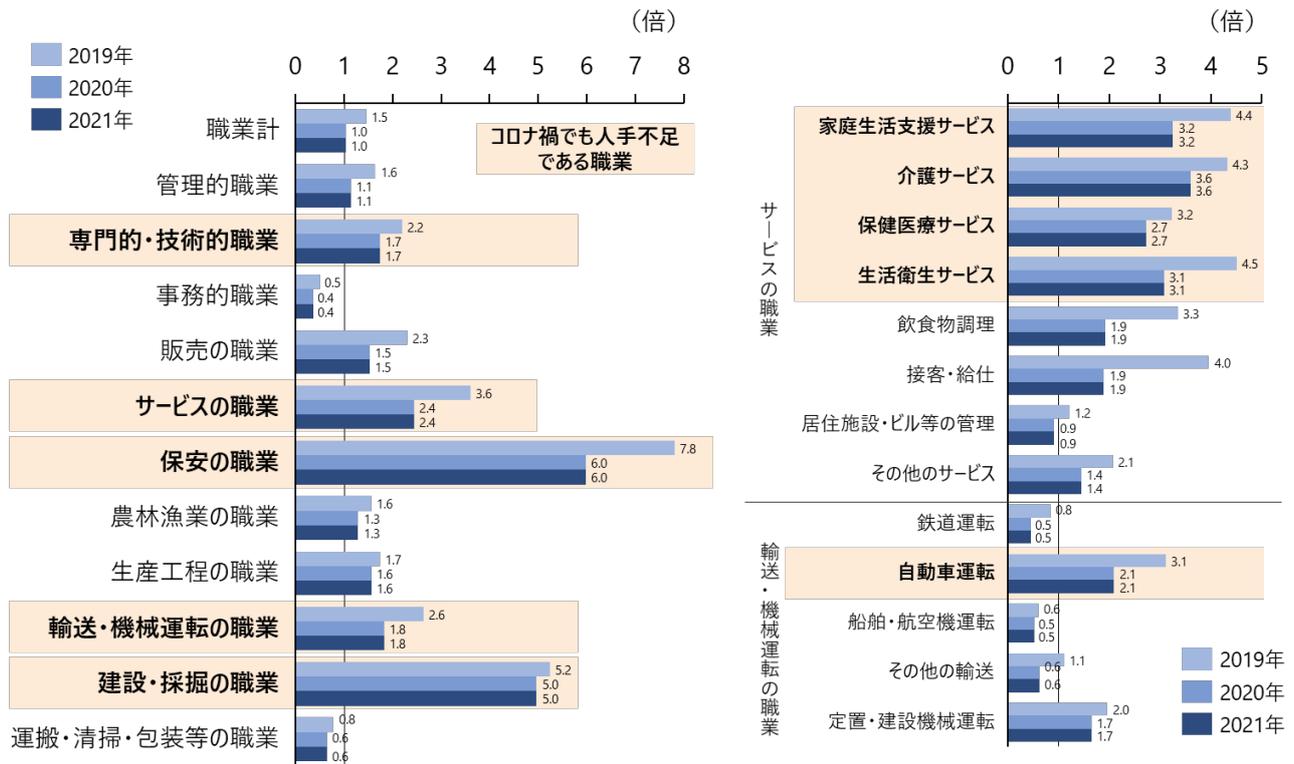
(注2) 「供給」は、パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」における 2030 年の労働供給に、NRI が推計したアフターコロナ生産性係数を乗じて算出

なお、この人手不足は必ずしも全ての業種・職種で生じている訳ではない。例えば、Excel や Word 等の OA 操作が主体である事務的職種の 2021 年の求人倍率は 0.4 倍である一方、医療介護サービス業や輸送などの職種は 2~3 倍程度と大きく差がある（図表 13）。

これは、事務業務の様に自動化が比較的容易な職種では今後も人員に余裕が生じるものの、医療介護や輸送などのように、自動化が困難で需要を満たすためには人員を投入せざるを得ない職種では、人手不足が深刻になっていると言える。

図表 12 の 2030 年の労働需給で見ると、この様な自動化が困難な業種の需要が非常に大きい。この事からも人手不足が一層深刻化・長期化する恐れがある事が分かる。

図表 13 職業別有効求人倍率の推移

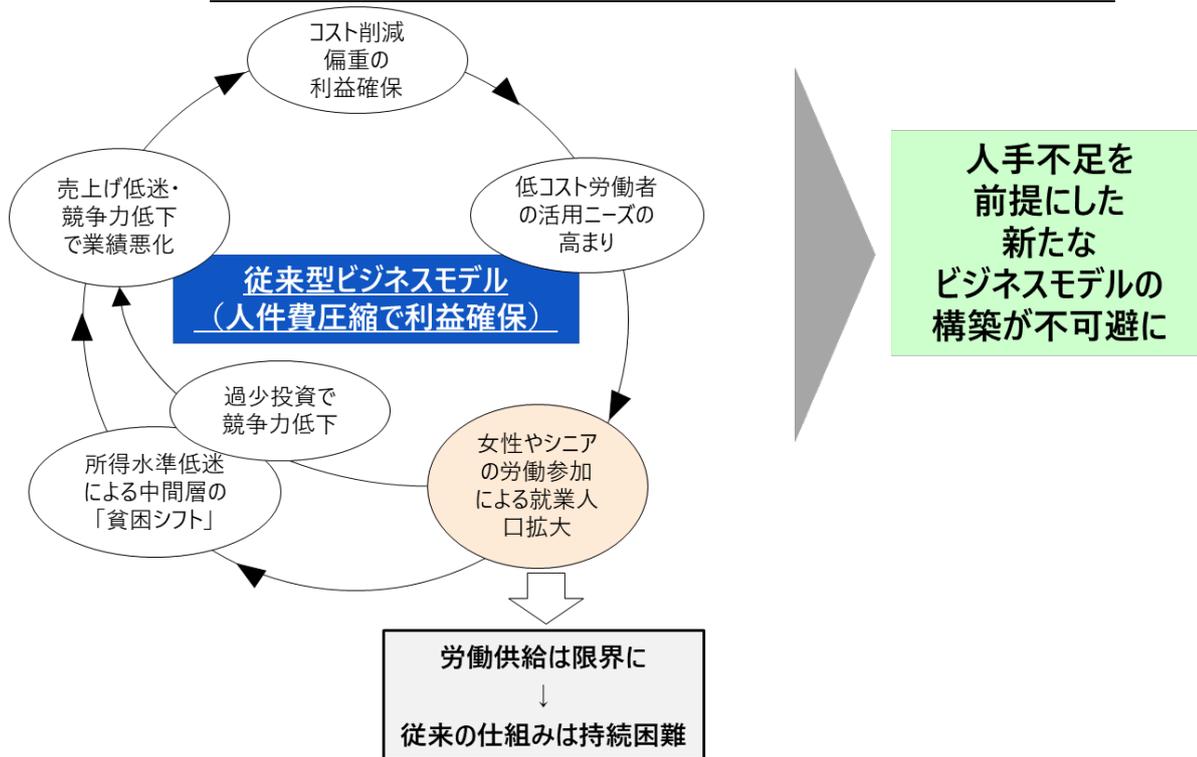


出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より野村総合研究所作成

このように人手不足が長期化・深刻化すると、図表 7 で示した今までの日本企業のビジネスモデルの維持が困難になる。従来のモデルは低コスト労働力の確保が前提である以上、その前提が崩れた場合にはその代替策を見つけないといけない。ところが、国内では現役世代男性の殆どは就業状態でありこれ以上の増員は困難であることから女性・シニア以外の追加での労働力供給は存在しない。海外からの労働力確保に関しても、新型コロナによる影響が今後も一定程度続く可能性がある事を考慮すれば、難しいと言わざるを得ない。

今後は、「人手不足を前提にした新たなビジネスモデル」の構築が避けられない。

図表 14 従来型ビジネスモデル（人件費圧縮による利益確保）では限界に



3. 人と設備への投資による労働環境改善で日本全体の生産性向上を

1) 深刻化・長期化する人手不足が「日本の転換期」のきっかけに

労働供給が先細る事で、今後人手不足が長期に渡って続くことが確実となる中で、労働需給バランスが労働者側に大きくシフトし人材獲得競争の激化とそれに伴う賃金の上昇圧力が今後高まると考えられる。

歴史を紐解けば、このような労働需給バランスの大きなシフトが社会への大きな影響を与える事がある。15世紀ヨーロッパでは感染症ペストの大流行で、多くの住民が亡くなる「パンデミック」が発生した。ところが、このパンデミックの収束後、社会経済活動が正常化する中で労働者や農民が不足する事態となり、労働需給バランスが労働者側に大きくシフトし労働者や農民側が待遇改善などの有利な条件を引き出しやすくなった。その事は労働者や農民の所得向上につながると共に、労働生産性向上に向けた「分配革命」へと繋がり、そして産業構造の大きな変化やルネサンス以降のヨーロッパの成長に繋がった（スタンフォード大学のウォルター・シャイデル教授の著書『暴力と不平等の人類史: 戦争・革命・崩壊・疫病』を参照）。

日本においても、深刻化・長期化する人手不足が、ひるがえって社会経済の転換に繋がる事が期待できる。従来は、実質無尽蔵な労働供給を前提に「人件費圧縮による低価格競争」を繰り返していた日本企業だが、これからはゲームのルールが変わってくる。

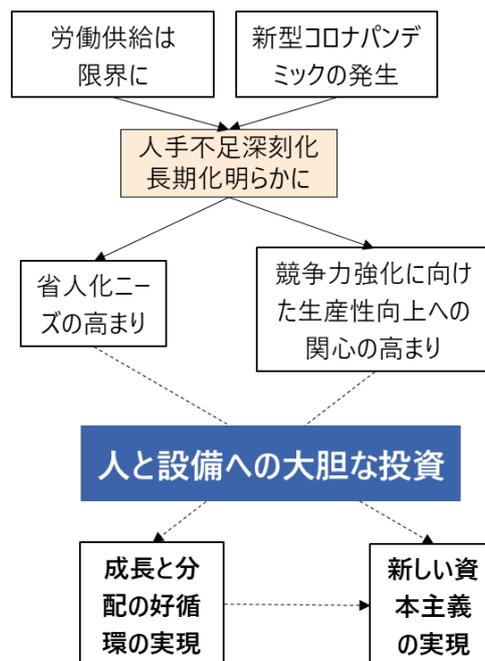
人手不足が深刻な中において、人材獲得競争で他社に劣後した場合には事業活動の縮小につながる可能性がある以上、今後企業は従業員の処遇向上による人材確保に向けて、舵を切らざるを得ない。国内市場の成熟

度を踏まえると、売上げの大幅な向上があまり見込めない以上、処遇向上のためには省人化や個人の能力向上（スキルアップ等）などの取り組みによる生産性向上を行う事でその原資を確保することが必要となる。今まで以上に「人材」が貴重な財となるからには、ハード・ソフト両面での設備投資や教育などの人材育成投資によりその代替を図らざるを得ない。正にこの事こそが「人への投資」そのものであると言える。

また、そのような設備投資の活性化は、老朽化した製造業の設備更新にも繋がる。省人化ニーズは、まずは人手不足が最も深刻な各種サービス業が中心になる。サービス業における省人化ニーズをくみ取り、その意向に沿った設備を開発・提供する事で新たな設備需要が喚起されれば、製造業の設備更新ニーズも高まる。

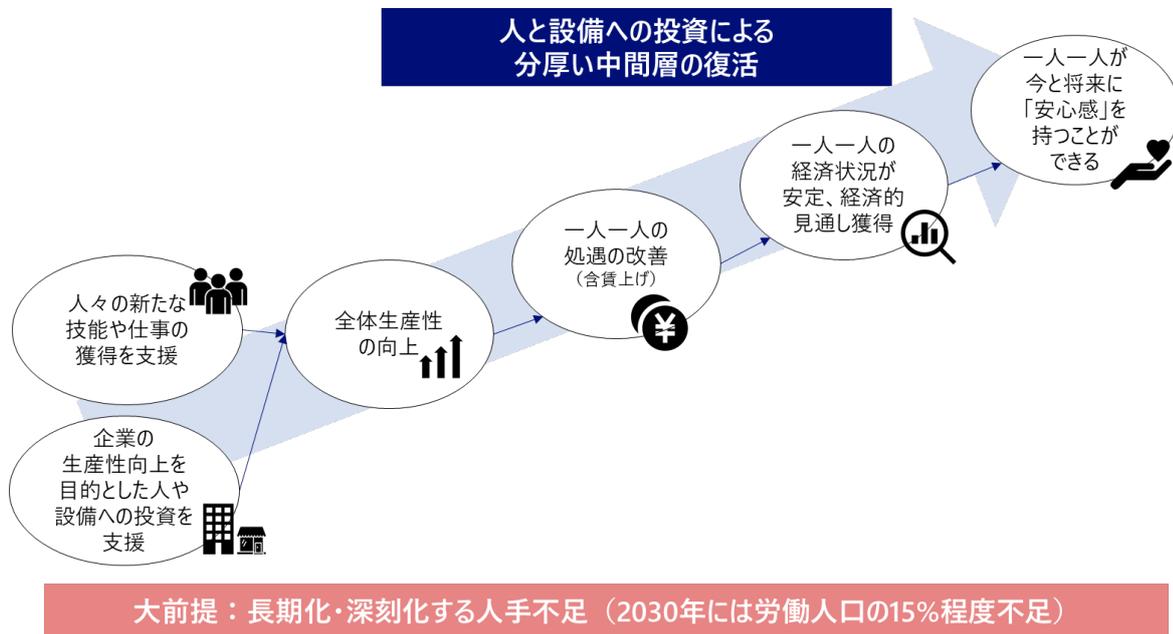
「人への投資」を切っ掛けに省人化投資や人材育成投資なども含めた「人と設備への投資」へと拡大していくことで、処遇改善などの「分配革命」を引き起こし、そのことが更なる投資を呼ぶことで成長へと繋げていく、「成長と分配の好循環」が可能になると思われる（図表 15）。

図表 15 「人と設備への大胆な投資」による「分配革命」



そして生産性向上の果実としての処遇改善を実現することこそが、分厚い中間層の復活につながる（図表 16）。日本社会の置かれている人手不足（現状認識）をきっかけに「人と設備への投資」が始まり、労働生産性の向上や労働者の所得向上などの「分配革命」による産業構造の大きな変化に繋げる（身の丈にあった打開策）。この「人と設備への投資」こそが、第 1 章で述べた「日本の選択肢」ではないだろうか。

図表 16 「人と設備への大胆な投資」が分厚い中間層の復活に



2) 想定される対策

企業の設備投資に関して、従来から政府はさまざまな支援策を提供してきた。

しかしながら、人と設備への投資の担い手はあくまでも事業者と個人であり、政府は事業者と個人双方へのインセンティブ付与による誘導に徹することが、民間の創意工夫を引き起こすと共に新たなビジネスやサービスの創造につながると期待できる。

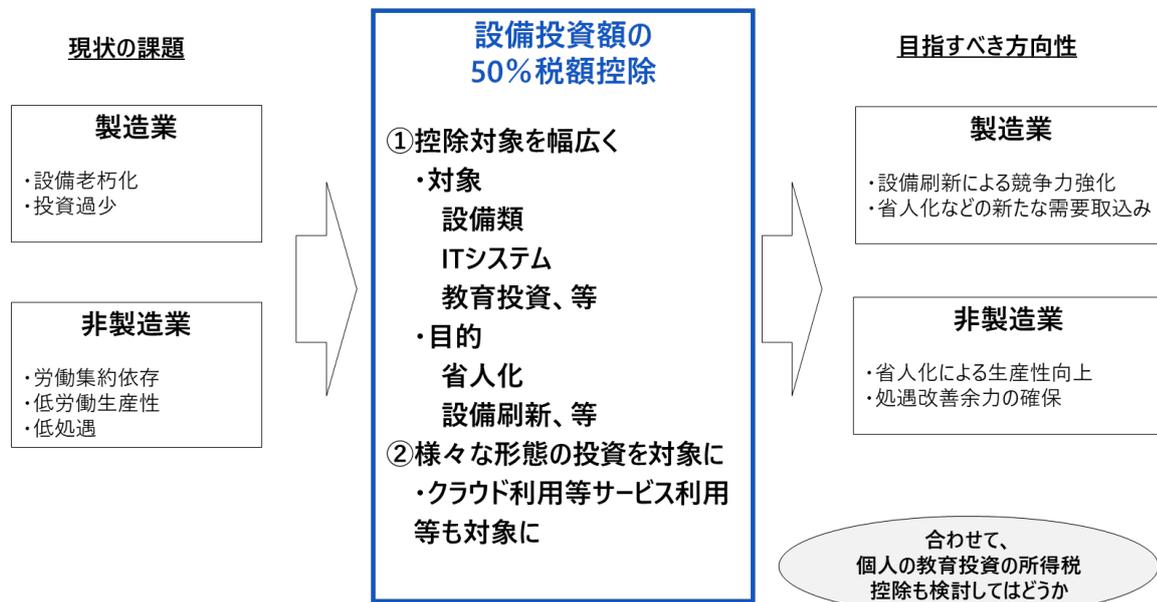
そこで、例えば、これからの3年間程度を「アフターコロナの日本社会の体力強化集中期間」として位置づけ、以下のような支援策で『大胆な人と設備への投資』を政策として強力に後押ししてはどうかと考える。

- ①設備投資（ソフト・ハード）への税額控除 50%
- ②賃上げ促進税制の生産性向上枠の導入

① 設備投資（ハード・ソフト）への税額控除 50%

多くの企業が長期に渡り設備投資を抑制して来た事を踏まえると、強力なインセンティブを与えて設備投資に誘導することが望ましい。その際、どのような設備投資を行うかについては、できるだけ民間の創意工夫を引き出すことが望ましい。そこで、非製造業・製造業を問わず、省人化や設備刷新等の生産性向上に資する設備投資を幅広く対象にする税額控除を行うことで、設備投資という意思決定を行った企業の背中を押すことが望ましいと考えられる。その際、ハード投資以外に教育投資やクラウドサービス含めたソフトも幅広く対象にすることで、能力開発やDX化なども後押しすべきである。また、個人に対しても教育投資の所得税控除を検討してはどうか（図表 17）。

図表 17 設備投資（ソフト・ハード）への税額控除 50%



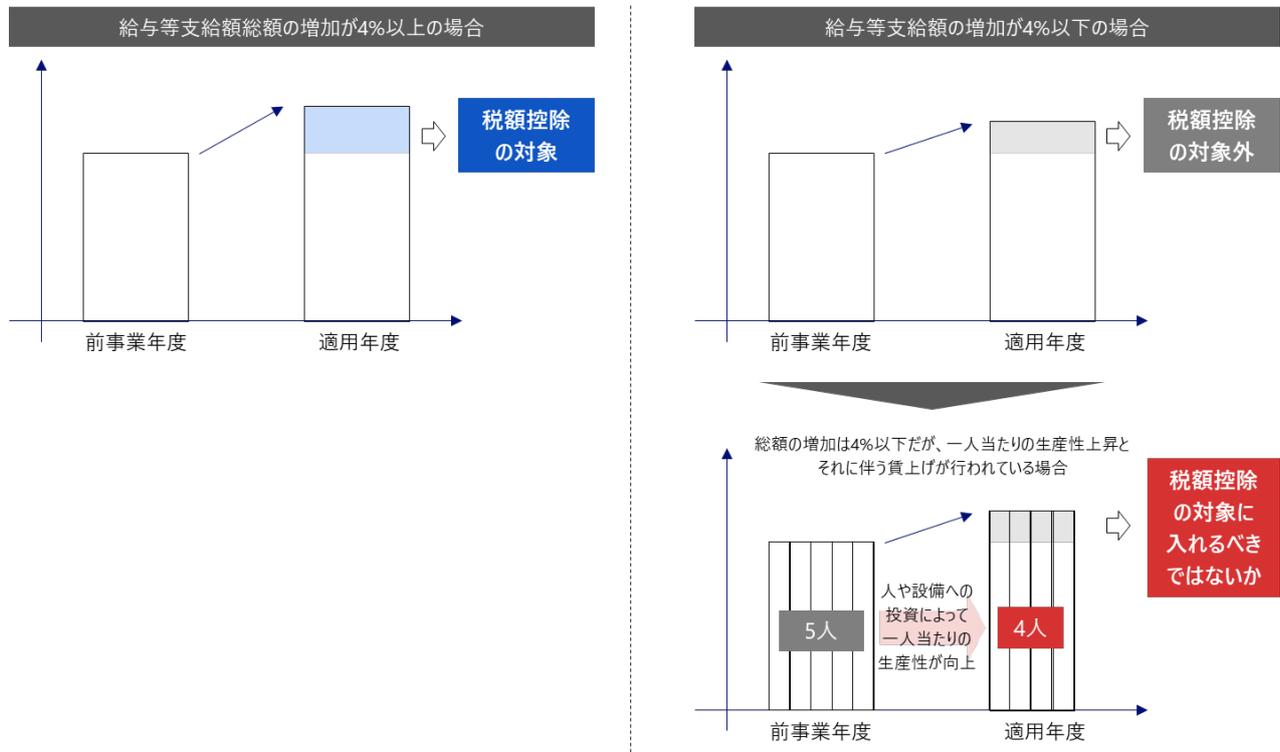
②賃上げ促進税制の生産性向上枠の導入

政府の賃上げ促進税制では、企業の給与等支給総額が一定以上増加した場合を対象としている。この場合、生産性向上を実現して一人当たりの生産性が上昇し、従来よりも少人数で業務を行えるようになった結果、企業の給与等支給総額が賃上げ促進税制の基準を下回った場合には、賃上げ促進税制の対象にならない。

そこで、生産性向上を実現して一人当たりの生産性が上昇した企業に対する生産性向上枠を、賃上げ促進税制に設けてはどうか（図表 18）。

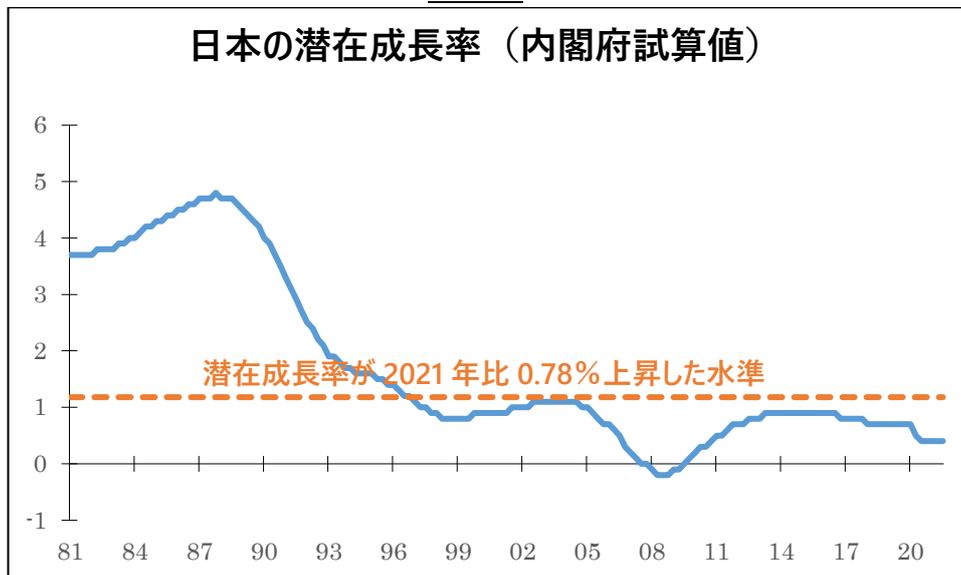
これにより、①により自動化や省人化を実現した企業に、一層処遇向上を行うインセンティブを与えることができる。

図表 18 賃上げ促進税制の生産性向上枠の導入



仮に、人と設備への投資によって生産性が向上し、図表 12 で想定した 1,047 万人人手不足に相当する供給力が資本ストックの追加や TFP（全要素生産性）の上昇によって 2030 年までに代替された場合、日本の潜在成長率は年率換算で 0.78%高まると野村総合研究所では試算している。この場合、分厚い中間層の復活につながるると同時に、日本の潜在成長率は 1990 年代半ばの水準（1%台半ば）までに回復し、日本経済の再興にもつながると期待される（図表 19）。

図表 19



出所：内閣府「国民経済計算」「月例経済報告」、日本銀行「需給ギャップと潜在成長率」のデータなどから野村総合研究所作成

補論：潜在成長率の試算について

本レポートで提示した一連の対策が実行に移され、筆者が考える日本の目指すべき姿が例えば2030年に実現したとする。その時には、2030年時点で不足する1,047万人の就業者に相当する供給力が、資本ストックの積み上げやTFP（全要素生産性）の向上という別の形での供給力の増加で代替され、それに伴って2030年時点で働いている労働者の生産性も大幅に上昇していると考えられる。

そこで以下では、経済の供給側の姿を検討する上で有用なコブ＝ダグラス型の生産関数を想定し、2030年時点で不足するとされる1,047万人の就業者が実際に充足された場合に、日本の潜在成長率がどの程度上昇するか試算することで、本レポートで提案する「人や設備への投資」がもたらす効果を見通した。

コブ＝ダグラス型の生産関数に基づいて潜在成長率の変動要因を表すと、次の①～③の増減で近似される。

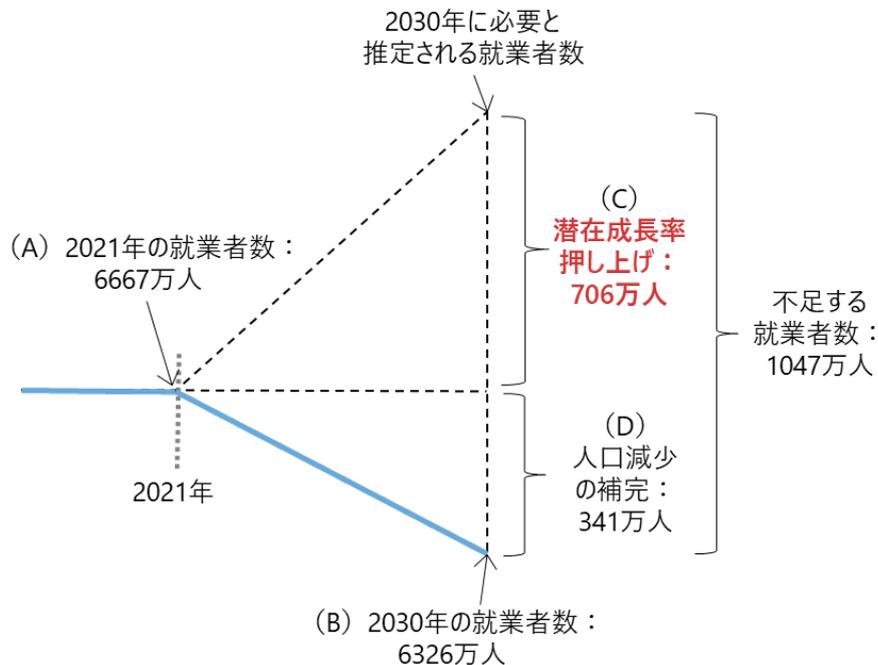
- ① 労働分配率×労働投入量の変化率
- ② (1-労働分配率)×資本ストックの変化率
- ③ 全要素生産性（TFP）の変化率

このなかで、総務省統計局「労働力調査」によると、2021年の就業者数は6,667万人となるが、仮に2030年まで就業者数が人口動態に合わせる形で減少していくとすると、2030年の就業者数は図表21(B)にある6,326万人となり、就業者数はこの9年間で341万人が減少すると試算される（注）。

このため、2030年までに1,047万人の就業者が実際に追加される、あるいはこれに相当する供給力が資本ストックやTFP（全要素生産性）の向上で代替されたとしても、図表21(D)の341万人に相当する分は人口減

少に伴って減っていく就業者を補完する形となり、日本の潜在成長率を実際に押し上げるのは図表 21 (C) にある 706 万人相当分となる。

図表 20230 年に不足する 1,047 万人の就業者の本試算上での想定



出所：総務省統計局「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」のデータをもとに野村総合研究所が試算・作成

706 万人分の就業者は、2021 年の実際の就業者数 6,667 万人の 10.6%に相当する。今回は状況設定を簡便にするために、この 10.6%分の就業者増が 2022 年から 2030 年までの 9 年間で起きる一方で、一人当たりの就業時間は 2021 年から 2030 年まで変わらないとすると、就業者増の年率換算 1.12%がそのまま、この 9 年間の労働投入量の追加分となる。

さらに、内閣府「国民経済計算」から日本の労働分配率（＝雇用者報酬／国民所得）を割り出すと、1994 年から 2020 年までの単純平均で 0.696 となる。この労働分配率が 2030 年まで続くとなると、2030 年までに 706 万人の就業者増がもたらす潜在成長率の拡大幅は $1.12\% \times 0.696 = 0.78\%$ と試算される。

ここでの試算は、（本来なら）就業者の増加がもたらす潜在成長率の増加分が、資本ストックの追加や TFP の上昇に起き変わる形で実現されることを念頭に置いている。そのため、本レポートでの提言が実現された場合に拡大する日本の潜在成長率もまた、年率換算で 0.78%となる。

（注）総務省統計局「労働力調査」にある 2021 年の 15 歳から 64 歳の人口は 7,409 万人、65 歳以上の人口は 3,635 万人となっている。これに対し、国立人口問題・社会保障研究所による「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」では、死亡率が低位で推移した場合に、2021 年の 15 歳から 64 歳の推定人口が 7,359.6 万人、65 歳以上の推計人口は 3,685.3 万人となっており、労働力調査で想定

されている人口数に最も近い。そこで、ここでは、死亡低位の場合で想定される 2021 年から 2030 年までの 15 歳以上の人口減少率をそのまま就業者の減少率とみなして計算し、2030 年までの就業者の減少数 341 万人を見積もった。

具体的には、「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」では 15 歳から 64 歳の推定人口（死亡低位の推計値で以下同じ）は 2021 年で 7,359.6 万人なのに対して 2030 年では 6,883.9 万人と 6.464%の減少、65 歳以上の推計人口は 2021 年が 3,685.3 万人なのに対して 2030 年が 3,811.6 万人と 3.427%の増加となる。

一方、「労働力調査」によると、2021 年の 15 歳から 64 歳の就業者数は 5,755 万人で同年齢の人口 7,409 万人の 77.68%、65 歳以上の就業者数は 912 万人で同年齢の人口 3,635 万人の 25.09%が就業している。今回は、これらの就業率は今後も変わらないと仮定し、2021 年の労働力調査ベースでの人口に上記の 2030 年までの人口増減率と就業率を掛け合わせて 2030 年時点での就業者数を推定した。すると、

15 歳から 64 歳までの 2030 年時点での就業者数： $7409 \times 77.68\% \times (1 - 6.464\%) = 5,383.0$ 万人

65 歳以上の 2030 年時点での就業者数： $3635 \times 25.09\% \times (1 + 3.427\%) = 943.3$ 万人

となり、2030 年時点での就業者数は 6,326 万人となる。

以上