

Economic Trends

発表日：2022年6月7日（火）

骨太方針 2022 のポイント（人への投資編）

～表裏一体の関係にある賃金上昇と労働市場流動化～

第一生命経済研究所 経済調査部

主任エコノミスト 星野 卓也（Tel：050-5474-7497）

（要旨）

- 骨太方針の重点投資分野のうち、最初に掲げられたのが「人への投資」。既存のテーマも多いが、新しさがある点として①「3年間で4,000億円」と規模が明示されたうえで教育訓練をはじめとした学び直しの後押しが図られる、②資産所得を拡大するためのNISAやiDecoの抜本改革、③男女間の賃金差異の開示を義務化する、④企業に人的資本関連の情報開示を求める、がある。
- 日本は積極的労働政策、中でも職業訓練への公的支出が少なく、職業訓練については「3年間で4000億円」を投じて海外のレベルには及ばない。
- 労働市場流動化と賃金をはじめとした労働者待遇の改善は表裏一体関係にある。賃金上がるから自発的離職が増え、流動化しているから企業は人材つなぎ止め・新規採用のための労働者待遇改善に迫られる。このメカニズムが機能すれば多様な働き方や充実した職業教育など、賃金外の面でも企業による労働者待遇の改善が促されよう。「人的資本投資」の情報開示は投資家のみならず労働者に対する「見える化」にもつながる。
- 資産所得の拡大は重要なテーマだが、家計金融資産の多くを高齢者が持つ現状、所得・資産の少ない若年層への恩恵は限られる。生前贈与の促進など資産移転を促す仕組みづくりも同時に求められる視点であろう。

○「人への投資」が前面に

今回の骨太方針は「人」「科学技術・イノベーション」「スタートアップ」「グリーン」「デジタル」の5つの重点分野への投資、がメインテーマとなっている。その中で最初に記載されているのは「人への投資」だ。本稿ではこの内容について概観していく。「人への投資」の内容は骨太方針のほか、同時に示された新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画案により詳細な記述がある。ここでは「人への投資と“分配”」とされており、成長と分配の両者に関する施策が並ぶ。メニューを資料1にまとめた。

既存の賃上げ減税の推進や、副業推進、学び直し、勤労者皆保険制度といった昨年以前からテーマとなっている施策が多くを占める中、新しさがあるのは①「スキルアップを通じた労働移動の円滑化」において「3年間で4,000億円」と規模が明示されたうえで教育訓練をはじめとした学び直しの後押しが図られる、②資産所得を拡大するためのNISAやiDecoの抜本改革、③男女間の賃金差異の開示を義務化する、④企業に人材育成方針など人的資本関連の情報開示を求める、といったところである。

資料1. 新しい資本主義・「人への投資と分配」に関するメニュー

(1) 賃金引上げの推進

- ① 賃上げ税制等の一層の活用
- ② 重点業種を示した政府を挙げた中小下請取引適正化
- ③ 介護・障害福祉職員、保育士等の処遇改善のための公的価格の更なる見直し

(2) スキルアップを通じた労働移動の円滑化

- ① 自分の意志で仕事を選択することが可能な環境
- ② 初期の失敗を許容し長期に成果を求める研究開発助成制度の奨励と若手の支援
- ③ デジタル人材育成・専門能力蓄積
- ④ 副業・兼業の拡大

(3) 貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定

○NISA や iDeco の抜本的改革

(4) 子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を支援

- ① こども家庭庁の創設
- ② 保育・放課後児童クラブの充実
- ③ 出世払い型奨学金の本格導入
- ④ 子育て世代の住居費の支援
- ⑤ 家庭における介護の負担軽減
- ⑥ 認知症対策充実、介護要望の充実・介護休業の促進等
- ⑦ 健康経営の推進

(5) 多様性の尊重と選択の柔軟性

- ① 多様性の尊重
- ② 男女間の賃金差異の開示義務化
- ③ 女性の就労の制約となっている制度の見直し等
- ④ 勤労者皆保険の実現
- ⑤ 勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進

(6) 人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備

○人材育成方針や社内環境整備方針など非財務情報の開示強化

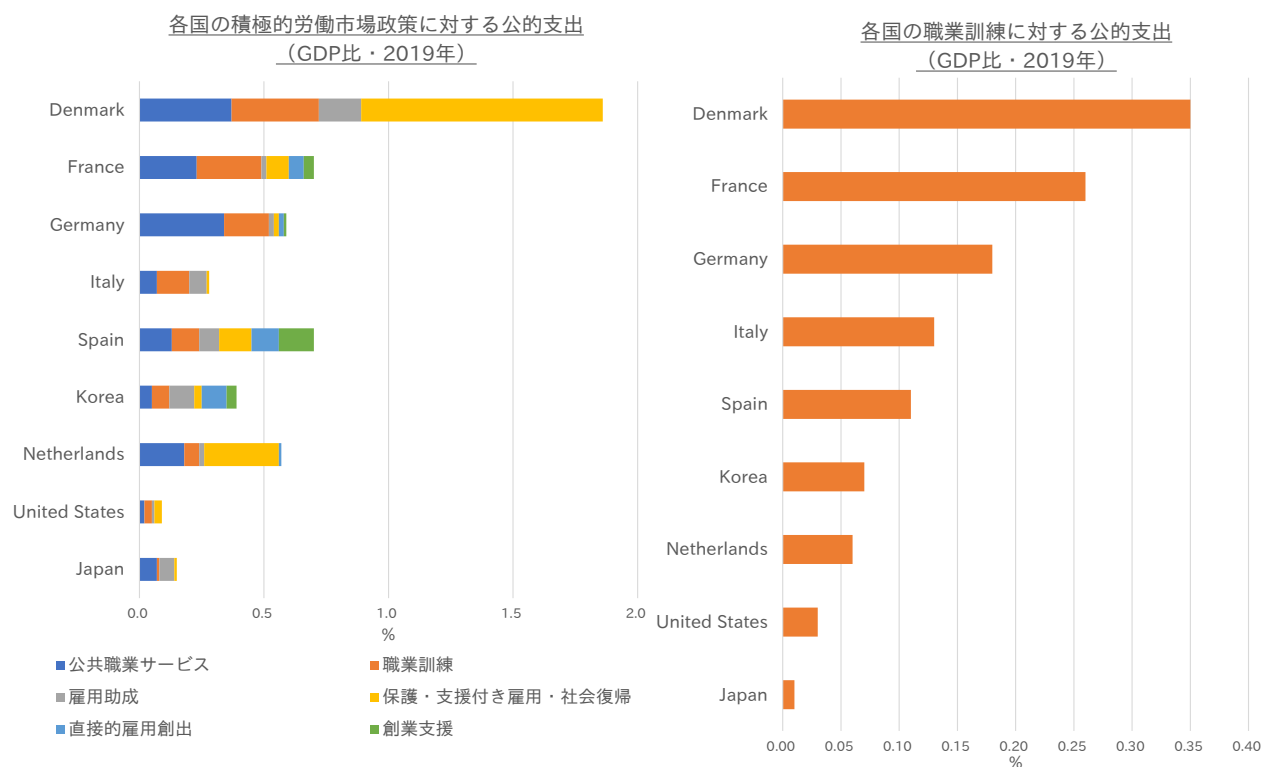
(出所) 内閣官房「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(案)」より第一生命経済研究所が作成。

○「3年間で4,000億円」でも海外には追いつかない

骨太方針や新しい資本主義実行計画案は「3年間で4,000億円規模の施策パッケージに基づき、非正規雇用の方を含め、能力開発支援、再就職支援、他社への移動によるステップアップ支援を講じる。」とした。政策は規模がすべてではないものの、「3年間で4,000億円」という規模(年間1300億円、GDP比0.02%程度)は海外へのキャッチアップという視点ではまだまだ不足しているといえる。資料ではOECDのデータに基づき、各国の積極的労働政策、その内訳項目である政府による「職業

訓練」の GDP 比をみたものだ。主要先進国の中でも積極的労働政策は下位グループ、職業訓練の GDP 比は非常に低い国であることがわかる。

資料 2. 積極的労働市場政策と内数の職業訓練の GDP 比・国際比較



(出所) OECD 「Public expenditure and participant stocks on LMP」より第一生命経済研究所が作成。

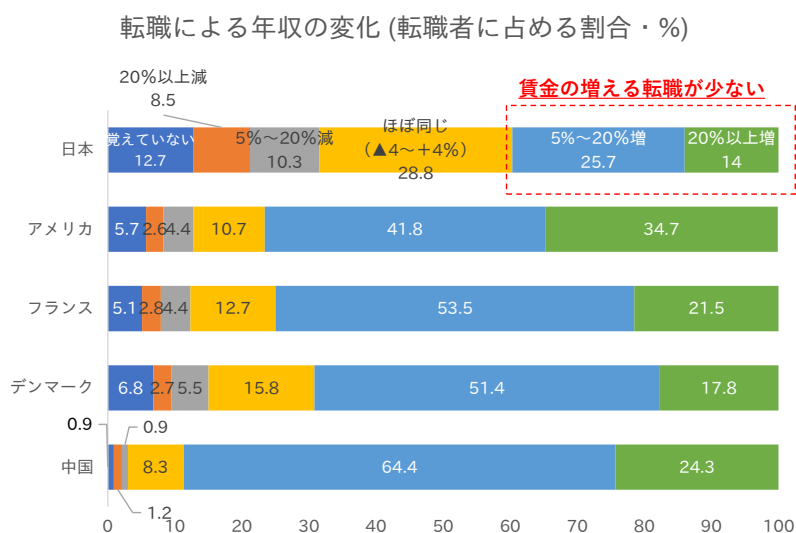
○労働市場流動化と賃金上昇は表裏一体の関係にある

リクルートワークス研究所の2020年の調査によれば、日本・アメリカ・フランス・デンマーク・中国を比較すると、日本は「賃金の増える転職が少ない」ことが示されている。また、今回労働移動の円滑化の方策として掲げられた副業についても、他国に比べて企業の容認度合いが低いことが示されている(資料3、4)。

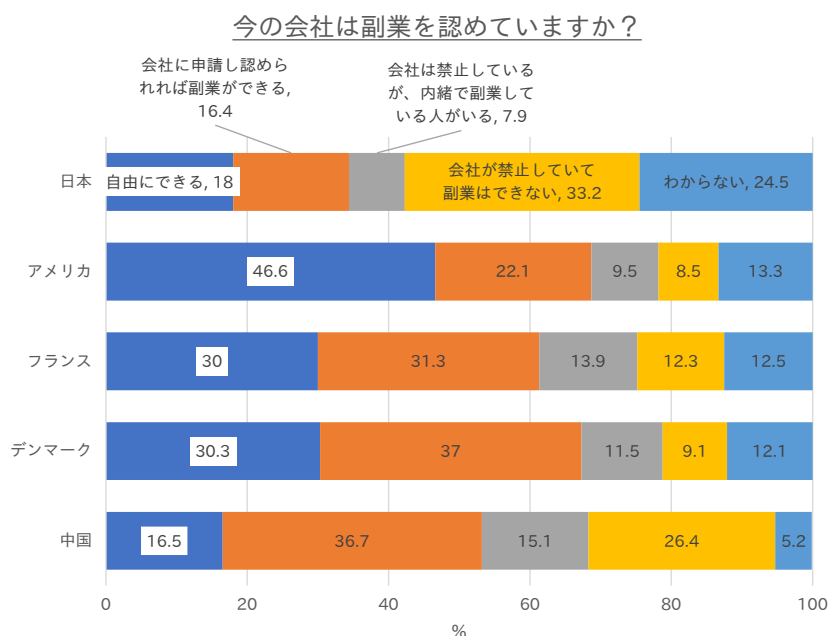
「賃金上昇」と「労働市場流動化」は表裏一体の関係にある。今回掲げられた職業教育や人的資本投資を機能させ、成長分野への労働移動やそれに伴う賃金上昇を促すには、自発的な労働移動の増加を増やすことがカギになる。労働移動を促す仕組みづくりと並列で、景気の底上げを通じて賃金上昇に親和的なマクロ経済環境(人手不足状態)を粘り強く維持していくことは、賃金分配を活性化させるうえでは重要な要素だと考える。転職時賃金が増えるから自発的な転職が増え、自社からの転職が増えれば企業はつなぎ止めや新規採用のために賃上げを迫られる。企業による人材獲得競争の活性化は、骨太や実行計画で掲げられている副業や週休3日制や短時間制社員制度などを企業が容認することにもつながり、多様な働き方を後押しすることにもなる。また、今回掲げられた人的資本投資などの情報開示は、投資家のみならず労働者に対しても企業の「非賃金待遇の見える化」の役割も果たすことが期待される。

より長い目線で考えると、労働力人口の減少が見込まれ、特に若年層の人口は今後一層減少することになる。企業にとっても賃金・非賃金面での待遇強化、それによる人材の確保は経営課題としての重要性をますます高めていく。企業は賃金や福利厚生、多様な働き方、充実した職業教育など、様々な観点で「労働者に選ばれるようになること」が求められるようになるだろう。こうした流れを前倒しし、促していくのが政府に求められる役割だ。

資料3. 転職による年収変化・国際比較



資料4. 副業の容認状況・国際比較



(資料3・4出所) (出所) リクルートワークス研究所「5か国リレーション調査」(2020)より作成。
(注) 大卒以上で民間企業で働く30~49歳の男女を対象。

○資産所得倍増プラン：高齢者からの資産移転促進の視点も必要

「人への投資と分配」の項目には、「資産所得倍増プラン」としてNISAやiDecoの抜本的見直しも掲げられた。具体的な制度設計はこれからだが、家計が①賃金以外の収入を得る手段を広げる、②企業の成長をよりビビッドに反映する資産収入を得るパスを持つ、ことは「企業の成長が家計への分配につながりにくい」という問題を前進させるための政策になる。

ただし、資産所得の多くを規定するのは種銭、保有資産の量だ。基本的に金融資産を多く保有する人がより大きな恩恵を受けるという抗いがたい構造がある。日本の個人金融資産の6割超は高齢者世帯が保有していると推計され、収入・資産の少ない若い世代への恩恵は限られる点が課題の一つだ。この点で生前贈与の促進などを通じて資産移転を促すことは、個人金融資産全体を動かすうえでひとつのアプローチになる。また、一般論として、老後に向けた資産形成を想定した場合、リスク・リターン大きい資産（株式など）は老後までの時間的余裕のある若い人の方が持ちやすい。現預金をはじめ、リスクの低い資産を持つという行動は老後の生活が差し迫った高齢世代には合理的な判断だ。日本の個人金融資産を収益性のある資産に振り向け、資産所得の恩恵をより大きく包摂的なものにする観点では、高齢者の余裕資金の若年層への資産移転を促す観点での政策も求められよう。これは相続税や贈与税改正に求められる視点だ。

以上

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所調査研究本部経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命保険ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。