



尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2024年
5月号



アマゴッタと西大物公園（尼崎市西大物町）

◆特集◆

日本経済「失われた30年」の原因とは何か！？

～日本銀行「地域経済報告－さくらレポート－」別冊を読む～

◆ニュース◆

- ▶【統計】こどもの数は1,401万人、43年連続の減少
- ▶【行政】2024年版「中小企業白書」「小規模企業白書」を公表
- ▶【動向】「人手不足」関連倒産が急増、前年比約2倍に
- ▶【動向】「職場のハラスメントに関する実態調査」報告書を公表



◆特集◆

日本経済「失われた30年」の原因とは何か！？

～日本銀行「地域経済報告－さくらレポート－」別冊を読む～

日本銀行は5月20日、「地域経済報告－さくらレポート－」の別冊として「1990年代半ば以降の企業行動等に関するアンケート調査」の集計結果を公表しました。日本銀行では、「金融政策の多角的レビュー」の一環として、1990年代半ば以降の企業行動の特徴や、それがわが国の経済動向および賃金・物価形成に及ぼした影響について、国内の幅広い業種・規模の非金融法人企業（約2,500社）を対象としたアンケート調査を実施し、その結果を公表したものです。今月号の特集では、日本経済の「失われた30年」について、レポートの内容からその原因を読み解きます。

■調査の目的は「失われた30年」の原因を探ることにある

この調査が注目に値する理由は、その目的が日本経済の「失われた30年」の原因を探ることにあるという点です。日本では、1990年代前半のバブル崩壊以降、長期間にわたって経済成長が低迷を続けてきましたが、その背景として、物価水準と賃金水準の上昇が停滞を続けていたことが指摘されています。厚生労働省の統計調査をみても、日本の賃金水準は過去30年間ほとんど変動しませんでした。（詳細は、事務所だより2024年4月号特集「令和5年「賃金構造基本統計調査」の結果を公表」をご参照ください。）これは物価についても言えることです。日本ではこの30年間、賃金も増えなければ物価も上がらないという、国際的に見ても特殊な状況がずっと続いてきたのです。

■レポートが指摘する「失われた30年」の原因とは？

レポートでは、日本経済「失われた30年」の原因とも言える賃金・物価水準の停滞について、以下のように指摘しています。

調査の結果から、わが国の設備投資や物価・賃金の停滞が長きにわたって続いた要因は、以下の4点にまとめられる。

第1に、バブル崩壊・金融危機後の長い調整や以降も続いた度重なる大規模なショック（リーマンショック等）の経験を経て、企業は、設備投資等による積極的なリスクテイクを抑制し、財務改善や将来に備えた現預金の確保を優先するようになった。

第2に、バブル崩壊・金融危機を受けて、消費者の低価格志向や取引先企業のコストカット姿勢が急速に強まる中で、競合他社との厳しい価格競争に直面した多くの企業でコストの価格転嫁が困難となった。

第3に、長らく賃金を抑制しても労働者を確保できたため、多くの企業が低価格を維持するために賃金を抑制するようになり、これが消費者の低価格志向を定着させる悪循環を招いた。

第4に、並行して進んだ少子高齢化も、成長期待の低下や社会保障負担の拡大などを通じて、設備投資や賃金を抑制する方向に働いた。

<https://www.boj.or.jp/research/brp/rer/rerb240520.htm>

さくらレポート別冊「1990年代半ば以降の企業行動等に関するアンケート調査」の集計結果について／日本銀行

第1・第2の要因については、他の専門家の方にお譲りするとして、ここでは私の専門分野である第3の要因「賃金」と第4の要因「社会保障負担」について、見解を述べたいと思います。

■賃金抑制の本質的原因は「人口動態」にあり

第3の要因として指摘されている「賃金の抑制」について、賃金水準の上昇が抑制されてきたことは紛れもない事実ですが、その目的が「低価格を維持するため」であったという点については、もう少し丁寧な分析が必要だと思えます。バブル崩壊以降、「いいものを安く」というフレーズに象徴されるように、低価格志向が強まったことは間違いありません。レポートでも少し触れられていますが、ハンバーガーの価格を100円に引き下げた大手外食チェーンの事例などは、平成のデフレ経済を象徴する出来事として語られています。

それよりも、「賃金を抑制しても労働者を確保できた」という点こそが、本質的な原因ではないかと思われま。総務省統計局のデータによると、バブル崩壊直後の1990年代半ばには、日本の生産年齢人口（15歳～64歳）の比率はおおよそ70%と戦後最高水準であり、団塊世代もまだ40歳代後半の働き盛りでした。企業は無理して賃金を上げなくても、必要な人数の労働者を確保できたのです。それが今では、少子化と団塊世代のリタイアにより生産年齢人口比率は60%未満に低下しています。つまり、賃金抑制の本質的な原因は人口動態にあると思うのです。それに加えて、そもそもデフレ経済下でベースアップの必要がなかったことも大いに影響していると考えられます。

■社会保険料は7.2%の負担増

第4の要因として指摘されている「少子高齢化」とそれに伴う「社会保障負担」の増大が「賃金を抑制する方向に働いた」という見方は正しいと思えます。社会保険料率の推移をみますと、1990年には健康保険8.4%、厚生年金14.3%、合計22.7%だったものが、2024年には健康保険10.0%（全国平均）、介護保険1.6%（同）、厚生年金18.3%、合計29.9%、7.2%の負担増になっています。社会保険料の事業主負担分は給与支給額に上乘せされますので、賃上げをしなくても総人件費は増加しますし、従業員負担分は給与から控除されますので手取り額が減少します。

■まとめ：今後の賃金水準の推移に注目

今回の調査では、業種・規模を問わず多くの企業が、物価と賃金がともに緩やかに上昇する状態の方が、ほとんど変動しない状態よりも事業活動上好ましいと回答しています。昨年は賃金水準が前年比約2%の上昇となりましたが、今後の推移にも注目したいと思います。（川西康夫）

◆ニュース◆

■【統計】 こどもの数は1,401万人、43年連続の減少

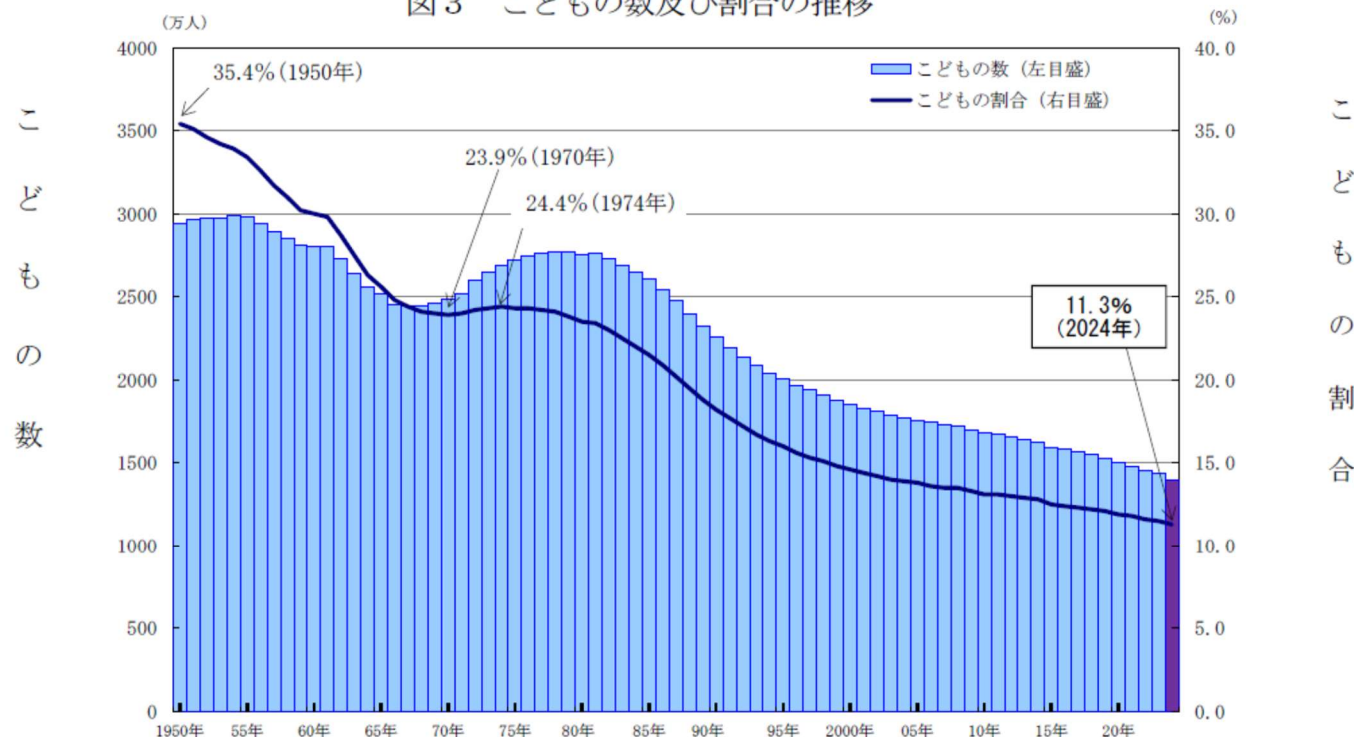
総務省は5月4日、5月5日の「こどもの日」にちなんで、「人口推計」（総務省統計局）に基づいた2024年4月1日現在のこどもの数（15歳未満人口）の推計を発表しました。

こどもの数は1,401万人（対前年33万人減）で、1982年から43年連続の減少となり、過去最少となりました。男女別では、男子が718万人、女子が683万人となっています。

こどもの割合は11.3%（対前年比0.2ポイント減）で1975年から50年連続の低下となり、こちらも過去最低となりました。1950年には35.4%と総人口の3分の1を超えていましたが、第1次ベビーブーム期（1947年～1949年）後の出生児数の減少を反映し、1970年には23.9%まで低下しました。その後、第2次ベビーブーム期（1971年～1974年）の出生児数の増加によって、1974年には24.4%まで上昇したものの、1975年から再び低下を続けています。

都道府県別の2023年10月1日現在のこどもの数をみると、前年に比べ47都道府県でいずれも減少となっています。同じく、こどもの割合をみると、沖縄県が16.1%と最も高く、次いで滋賀県が13.0%、佐賀県が12.9%などとなっています。一方、秋田県が9.1%と最も低く、次いで青森県が10.0%、北海道が10.1%などとなっています。

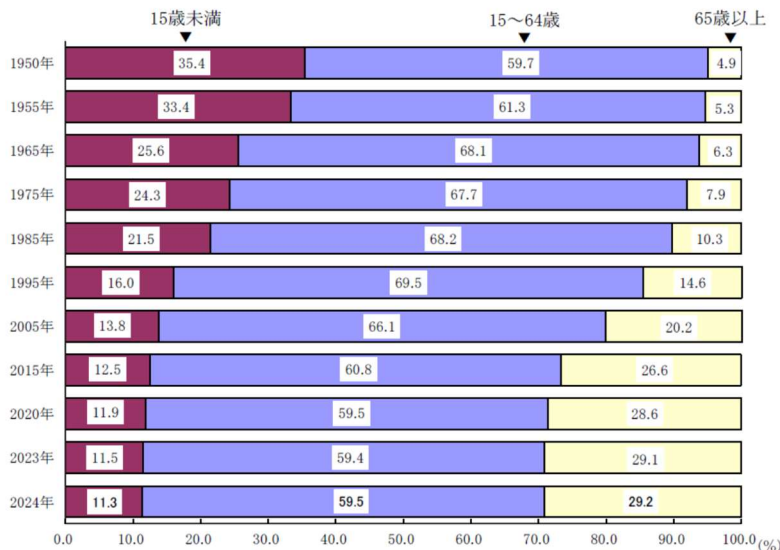
図3 こどもの数及び割合の推移



資料：「国勢調査」及び「人口推計」

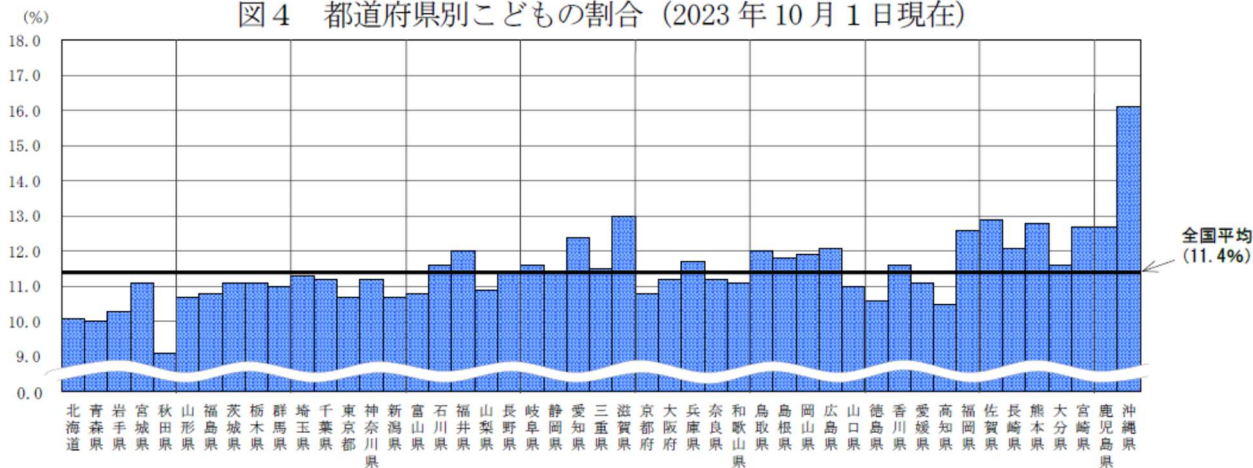
注) 2023年及び2024年は4月1日現在、その他は10月1日現在

図2 年齢3区分別人口の割合の推移



資料：「国勢調査」及び「人口推計」
 注）2023年及び2024年は4月1日現在、その他は10月1日現在

図4 都道府県別こどもの割合（2023年10月1日現在）



報道資料「我が国のこどもの数」／総務省

<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/topics/pdf/topics141.pdf>

■【行政】2024年版「中小企業白書」「小規模企業白書」を公表

中小企業庁は5月10日、2024年版「中小企業白書」「小規模企業白書」を公表しました。政府は、中小企業・小規模企業の動向及び政府が講じた施策に関する報告を行い、講じようとする施策を明らかにするため、閣議決定を経て国会に提出した年次報告を、「中小企業白書」「小規模企業白書」として取りまとめています。

同白書では、中小企業・小規模事業者の現状と直面する課題、生産性向上や事業継続に欠かせない資金と人手を確保する取組、支援機関の役割と体制強化等について、20社以上の企業事例を交えて分析しています。

事業者が直面している課題として、売上高が新型コロナウイルス感染症による落ち込みから回復した一方で、企業の人手不足が深刻化していることが挙げられています。今後の展望として、就業者数の増加が見込めない中で、日本の国際競争力を維持するためには、省力化投資や単価の引上げを通じて、中小企業の生産性を向上させていくことが期待される、としています。

成長する中小企業の行動を分析すると、企業の成長には、人への投資、設備投資、M&A、研究開発投資といった投資行動が有効であるとし、成長投資に伴う資金調達手段の検討も必要である、としています。また、小規模事業者は、中小企業と比べ厳しい経営環境にある中で、コストを把握した適正な価格の設定や、顧客ターゲットの明確化に取り組むことで、売上高の増加につながることを期待できるほか、支援機関の活用も効果的であり、新たな担い手の参入も生産性向上の効果が期待できる、としています。

ニュースリリース／経済産業省

<https://www.meti.go.jp/press/2024/05/20240510002/20240510002.html>

■【動向】「人手不足」関連倒産が急増、前年比約2倍に

東京商工リサーチは5月9日、2024年1～4月の「人手不足」関連倒産が90件（前年同期比104.5%増）となり、前年同期（44件）の約2倍に急増したと発表しました。これまでの1～4月期の最多は、2020年の48件でしたが、これを大きく上回り、調査を開始した2013年以降の最多記録を更新しました。

「人手不足」関連倒産の内訳は、「求人難」が38件（前年同期比153.3%増）、「従業員退職」が25件（同127.2%増）と、それぞれ2倍以上に増加しています。人手不足でも新たな従業員を確保できず、さらに在職中の従業員の退職が追い打ちをかけて受注機会を喪失し、事業継続が困難に陥る企業が多い、としています。

産業別では、最多は飲食業、医療・福祉事業（各6件）を含む「サービス業他」の27件（前年同期比92.8%増）でした。2024年4月から時間外労働時間の上限規制が導入された「建設業」が21件（同250.0%増）、同じく運輸業が21件（同90.9%増）となり、増加率が大きくなっています。

形態別では、破産が76件（前年同期比80.9%増）となり、構成比は84.4%と8割を超えました。破産と特別清算を合わせた「消滅型」の倒産が79件（構成比87.8%）、会社更生法と民事再生法を合わせた「再建型」の倒産が10件（同11.1%）でした。人手不足で事業継続が難しくなり、再建をあきらめて債務整理のため破産を選択するケースが多い、としています。

TSRデータインサイト／東京商工リサーチ

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198561_1527.html



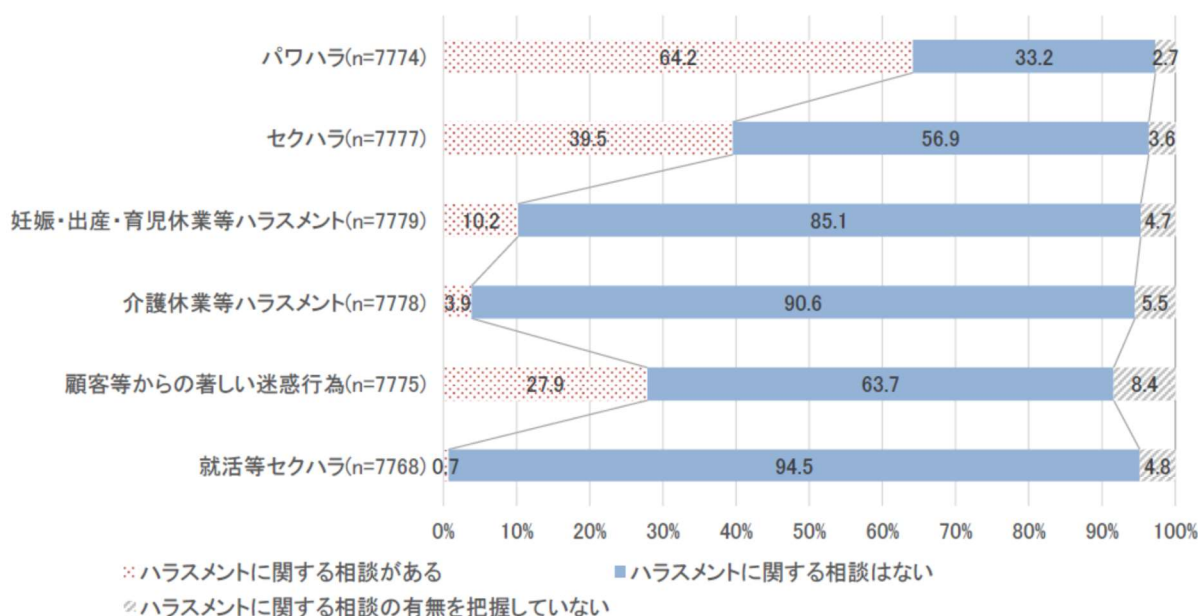
■【動向】「職場のハラスメントに関する実態調査」報告書を公表

厚生労働省は5月17日、「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書を公表しました。この調査は、全国の企業・労働者等を対象に、企業におけるハラスメントの状況と対策、労働者の意識等把握のため3年ぶりに実施されたものです。調査は、2023年12月に全国の従業員数30人以上の企業・団体を対象として実施され、調査件数は25,000件、有効回答数は7,780件（有効回答率31.1%）でした。

過去3年間に企業であったハラスメント相談件数の種別割合は、高い順にパワハラ（64.2%）、セクハラ（39.5%）、顧客等からの迷惑行為（27.9%）などとなっています。一方で、ハラスメント該当事例と判断したのは、顧客等からの迷惑行為（86.8%）が最多で、次いでセクハラ（80.9%）、パワハラ（73.0%）などとなっています。男性の育児休業等の取得に関するハラスメントについては、過去5年間に育児休業等の制度を利用しようとしてハラスメントを受けた割合は24.1%でした。また、2020年度～2022年度に卒業した学生1,000名のうち、就職活動等においてセクハラを受けた割合は、インターンシップ中が30.1%、それ以外の就職活動中は31.9%でした。

厚生労働省では、この調査結果等を踏まえ、引き続き職場のハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していく、としています。

図表 4 過去3年間のハラスメントの相談有無(ハラスメントの種類別)



(対象:全企業(n=7,780))

※無回答、無効回答を除く(以降、企業調査については同じ)

報道発表資料／厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html

◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称	尼崎中央社労士事務所
代表者	川西 康夫 (かわにし やすお) 社会保険労務士(登録番号: 28210008) 人的資本経営コンサルタント
所在地	〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL	06-6481-5907
E-mail	y.kawanishi@yk-srj.com
Website	https://www.yk-srj.com/

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートいたします。

- ①人事評価、賃金、就業管理その他の各種制度に関するご相談
- ②労使紛争(従業員とのトラブル)への対応に関するご相談
- ③労働局・労働基準監督署による勧告・指導への対応に関するご相談 等

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険その他各種制度の申請・届出

厚生労働省が所管する労働保険、社会保険その他の各種制度の申請・届出を代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定書の作成・届出

就業規則、賃金規程その他の諸規程、労使協定書の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金の活用サポート

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

お電話でのご相談はもちろん、オンラインや面談でのご相談も承ります。

まずはお気軽にお電話ください。

