

ウーマノミクスが日本のマクロ経済と財政問題に与えたインパクト

一橋大学経済研究所 所長 祝迫得夫

ウーマノミクスの起源とアベノミクス

「ウーマノミクス」という用語は、キャシー松井氏をはじめとしたゴールドマン・サックスのグローバル投資調査部が1999年に発表したレポートに始まるとされる¹⁾。彼女達は、本格的な低迷期に突入していた90年代末の日本経済について、女性の労働参加を促進し、女性を中心に消費を増やすことが成長率の回復につながることを示唆した。具体的には、女性の労働参加率を50%から米国並みの59%に上昇させることができれば、21世紀の最初の10年間の実質GDP成長率を、年率2.2%から2.5%に押し上げることができると主張した。

20年後、松井氏達は『ウーマノミクス5.0：20年目の検証と提言』というレポートを発表し²⁾、女性就業率の大幅な上昇や、結婚・出産後に女性の就業率が低下する「M字カーブ」が解消に向かっていることを評価する一方で、女性の労働参加・社会進出をいっそう促進するために改善を要する、様々な点についても指摘している。

一方、2012年末に発足した第2次安倍政権による、アベノミクスの一部としての「ウーマノミクス」政策が、この10年間の日本における女性の労働参加の進捗に大きな役割を果たしたことは、疑問の余地がない。そこで以下では、マクロ経済や年金・社会保障問題の視点から、安倍政権以降のウーマノミクス政策の推進が、2010年代中盤以降の日本経済に与えた影響について議論する。

2000年代以降の女性の労働参加の推移

議論の出発点として、90年代末に岩本康志氏が執筆した、日本の労働力人口予測に関する論文³⁾の数字から始めることにしよう。岩本氏は、日本の労働力人口は2000年の約6,790

万人から、2020年までの20年間で約600～630万人、率にして9%程度減少するという予測を示している。

その後、実際に何が起こったかという点、減少スピードは若干緩やかだったが、2012年には日本の労働力人口は6,560万人まで減少した⁴⁾。これは12年間で3.6%の減少である。しかし、このトレンドはアベノミクスが始動した2013年に反転し、コロナ禍が深刻化する直前の2020年第一四半期には約6,930万人と、2000年の水準から約2%高い水準にまで増加した。その後、コロナ禍の深刻化に伴う落ち込みはあったが、2023年夏の時点で、ほぼ2000年代初めの水準まで戻っている。つまり、過去20年間で9%減少するはずだった日本の労働力人口は、実際には2%増えたことになる。

無論、この間の労働力人口の推移には、定年延長・再雇用などによる高齢者の就業率の上昇もある程度は寄与したはずである。だが2000年と2023年を比較すると、男性労働者が220万人減少、女性労働者が360万人増加した結果、全体で約140万人の増加が起きている。したがって、アベノミクス開始以降のウーマノミクス政策の量的インパクトは、極めて大きかったのである。

ウーマノミクスのマクロ経済と財政への影響

女性と前期高齢者の労働参加の増加は、21世紀に入ってからの日本のマクロ経済と年金財政に、大きな影響を及ぼしている。かなり以前から年金問題の専門家は、高齢者就業率を引き上げて、健康な高齢者を年金の受け手から支える側に転換させることが、我が国の年金制度の維持可能性を確保するための、重要な鍵となる施策だと主張してきた⁵⁾。

同様のメカニズムで、アベノミクス以降の女性の労働参加促進策により、専業主婦（第3号被保険者）が就業者（第1号・第2号被保険者）

に転換することによって、年金制度の支え手が大きく増加し、年金財政の改善に大きく寄与している。この点は、年金問題の関係者・研究者の間では広く認識されており、専門家による詳細な分析や、一般向けの解説が待たれる。

家計貯蓄も、女性と高齢者の労働参加の増加によって下げ止まり、リバウンドした可能性が高い。日本の家計貯蓄は2013・14年度にマイナスを記録したあと、2019年度には対GDP比2.0%まで回復しており、これは2000年代中盤とほぼ同じ水準である。経常収支の対GDP比も2013年度に0.5%まで低下したあと、2015年度以降は3.5%~4%の水準まで回復している。

コロナ禍の影響のため、2020年以降の家計貯蓄と経常収支の動向について、具体的な長期見通しを示すことは難しい。しかし、家計の消費・貯蓄行動に関する標準的な分析ツールであるライフサイクル・モデルは、ウーマノミクスと定年延長が、高齢化による貯蓄減少と経常収支の赤字化のトレンドを、押し留めるように機能していることを示唆している。つまり、国債の大部分を日本国内で消化し続けられる期間が若干伸びており、財政の時限爆弾のタイマーが止まったわけではないが、時間を少し巻き戻すことができているはずである。

ただし、安倍政権によるウーマノミクス政策に、副作用がなかったとは言い切れない。デフレからの脱却は、アベノミクスの最大の目標の一つであったが、この間の女性の労働供給の増加は、結果として賃金上昇を抑制し、デフレの継続に寄与したかもしれない。また女性・高齢者の就労の増加は賃金の安い非正規の職種に集中していたため、本来は早々に市場から退出すべきであった、低賃金労働に依存したゾンビ企業を生き長らえさせ、優良企業のDX化による合理化のインセンティブを削ぐことで、経済全体の生産性上昇にマイナスに機能

した可能性がある。本当に、このようなマイナス効果があったか、あったとしてどこまで深刻であったかの判断は難しいが、マクロ経済の問題を考えるにあたっては、頭の隅においておく必要がある。

将来のウーマノミクスの進展と日本企業

2019年の『ウーマノミクス5.0』で、松井氏は日本における女性の労働参加・社会進出に関する残された課題として、6つの点をあげている。このうち、(1)少なすぎる女性リーダー、(2)解消が進まない男女の賃金格差、(3)硬直的な労働契約、という3つの課題は、伝統的な日本型の人事制度のあり方の根幹に関わってくる問題である。

大胆に単純化をすれば、日本型の人事制度は、短期的なパフォーマンスに基づいた評価に差をあまりつけず、長期昇進トーナメントによるインセンティブ付けを重視する傾向にある。これは、従業員が比較的同質的である時には効率的な制度だが、異質性が大きい場合にはむしろ短所の方が多い。例えば、同じ年齢で、産休・育休で数年のブランクがあったが、現在の生産性が極めて高い女性従業員と、ずっと働き続けてきたが生産性の低い男性従業員を、それぞれどのように遇するかは、日本型の人事制度にとって大きな課題である。同じ問題は、一人ひとりの生産性のバラツキが非常に大きい高齢者雇用にもあてはまる。

これまで日本企業は、ウーマノミクスに対して受け身で対応していた部分があるが、次の20年に関しては、企業の側からの能動的な変革が求められている。女性と高齢の従業員をどのように処遇し、活用していくかは、今後、日本企業が競争を勝ち抜いていくための鍵となる。

¹ Kathy Matsui, Hiromi Suzuki, and Yoko Ushio, "Womenomics: Buy the Female Economy," *Portfolio Strategy*, Goldman Sachs, August 13, 1999.

² キャシー・松井・鈴木廣美・建部和礼「ウーマノミクス 5.0 変わったことと変わらないこと；「ブルースカイ」シナリオのGDP押し上げ効果は15%」ゴールドマン・サックス、2019年4月16日。
<<https://www.goldmansachs.com/japan/insights/pages/womenomics5.0.html>>(最終アクセス：2023年9月15日)

³ 岩本康志「2020年の労働力人口」『経済研究』Vol. 49, No. 4, 297-307, 1998年10月。

⁴ 以下の労働力人口関係の数字は、すべて「労働力調査」による。

⁵ 高山憲之「人生100年時代に備える：年金を高年齢雇用促進型に」『日本経済新聞』経済教室、2018年5月31日。