

みずほリサーチ 2018 February

みずほ銀行
みずほ総合研究所

- 2018年春闘の見通し 1
— 賃上げ率は前年より上昇も、政府目標には届かず —
- 英国のEU離脱交渉の展望 2
— 移行期間とFTAがメインテーマに —
- 超高齢化時代の社会保障 3
— 75歳以上人口の増加で医療・介護費が急増の見通し —
- 猛烈なスピードで優勝劣敗が進む中国のシェアサイクル業界 4
- 冬季五輪 4

日本経済

2018年春闘の見通し

— 賃上げ率は前年より上昇も、政府目標には届かず —

近頃、新聞などで「春闘」の文字を目にする機会が増えた。毎年の恒例行事という面はあるが、3%の賃上げ目標を掲げる安倍政権が、昨年末の税制改正大綱で企業の賃上げを後押しする新しい枠組みの導入を決めたことも一因だろう。果たして安倍政権の目論見通りとなるのか、2018年の春闘の行方について占ってみたい。

まず足元の「春闘」を取り巻く環境は極めて良好だ。有効求人倍率は1.56倍(2017年11月)と43年ぶりの高水準となっており、企業の人手不足感は強い。失業率は2.7%と完全雇用(条件を選ばなければ働きたい人が働ける)に近い状況だ。また、賃上げの原資となる企業収益も潤沢である。2017年度の経常利益は、約61兆円と過去最高を更新する見通しだ。雇用情勢、企業収益のいずれをとっても、賃上げの環境は十分に整ったとみてよいだろう。

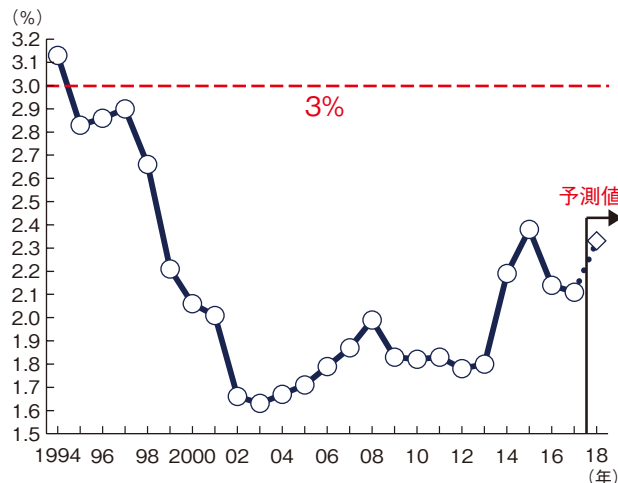
ただし懸念材料もある。人手不足感の強まりにも関わらず、賃金上昇率がいまだに鈍いことだ。実際、名目賃金は前年比+0.9%(2017年11月)と低い伸びにとどまっている。また最新の調査では、政府が掲げる3%の賃上げについて、「現実的でない」と消極的な企業の割合が6割を超えるとの結果が示された。減税措置が導入されるとはいえ、賃上げは企業にとって固定費の増加に直結するため、慎重な企業が多いということだ。根強い企業の慎重姿勢は、賃上げ率を抑

制する方向で作用するとみた方がよいだろう。

こうした状況を踏まえ、みずほ総合研究所では2018年春季賃上げ率(主要企業ベース)を2.33%と予測している。労働需給のひっ迫や良好な企業業績を受けて、前年より伸びは高まるものの、政府が目指す3%には届かないとの見立てである(図表)。賃上げを通じて家計が本格的な春の訪れを実感できるのは来年以降に持ち越しとなりそうだ。◀

みずほ総合研究所 経済調査部
田村優衣
yui.tamura@mizuho-ri.co.jp

●春季賃上げ率の推移



(注) 2018年はみずほ総合研究所による予測値。
(資料) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より、みずほ総合研究所作成

英国のEU離脱交渉の展望

— 移行期間とFTAがメインテーマに —

◆ブレグジット交渉は「第二段階」へ

英国と欧州連合 (EU) の間で行われているEU離脱 (ブレグジット) を巡る交渉は第二段階へと進んでいる。2017年12月のEU首脳会合で、離脱清算金、アイルランドの国境問題、国民の相互地位保全という主要項目において十分な進展がみられたとEU首脳が判断したためだ。2017年の交渉を振り返ると、交渉は終始EU優位に進み、英国は離脱清算金の問題などで大幅な譲歩を余儀なくされた。

今後のブレグジット交渉を巡る注目点としては、第一に英国がEUを離脱してから新協定を結ぶまでの間の移行期間の取り扱いが挙げられる。移行期間が注目されるのは、それが無ければ突然英国でEU法が失効し、英・EU間の通関手続きの発生などビジネス上の混乱が生じる恐れがあるためだ。

移行期間の長さについては、約2年を目指して交渉が行われる予定だ。英国のEU離脱は、原則として2019年3月29日であり、2020年末頃まで移行期間は続くと思われる (図表)。しかし、包括的な自由貿易協定 (FTA) と言われる英・EU間の新協定がそれまでに合意できなければ、移行期間は延期せざるを得ない。

移行期間中の英国とEUの関係について、EU側は12月に発表したガイドラインの中で、単一市場と関税同盟への残留を前提としており、英国内でも穏健離脱派議員を中心に受け入れの機運がある。EU側の主張通りに行けば、移行期間中の英・EU間の貿易は現状が維持される。しかし、移行期間中、英国はEU法を全て受け入れたうえ、欧州司法裁判所の管轄からも逃れられない。

◆FTA交渉では自由化の進展に注目

ブレグジット交渉の第二の注目点としては、FTA交渉の行方が挙げられる。FTA交渉は、EU側でガイドラ

インが採択される2018年3月以降に開始され、財・サービスの自由化をどこまで進められるかが注目される。

交渉の出発点は、カナダとEUの間で締結された包括的経済貿易協定 (CETA) であろう。CETAでは、98%の関税撤廃が実現しているが、英国が望む金融サービスの完全自由化は実現していない。英国のデビッド・ダウニングEU離脱相は「カナダ・プラス、プラス、プラス (のFTA)」を目指すとしているが、金融サービスの完全自由化は政治的にみて難しい課題だ。

アイルランドの国境問題はFTA交渉と並行して継続協議される。英国はアイルランド共和国と北アイルランドの間の「ハード・ボーダー (物理的な国境)」撤廃をEUに対して約束済みだ。しかし、英国内で北アイルランドとの統一を維持しつつこの約束を守るには、英・EU間の規制を将来に渡り調和させることが必要となる。EU法の支配から逃れたい英保守党のEU懐疑派議員からの反発が予想される。

現時点ではブレグジット交渉の決裂や離脱の取りやめなどが起こる可能性は低いと予想されるものの、今後も交渉は難航が予想される。■

みずほ総合研究所 欧米調査部
上席主任エコノミスト 吉田健一郎
kenichiro.yoshida@mizuho-ri.co.jp

●英国のEU離脱を巡る今後の日程

日付	ポイント
2018年3月頃まで	離脱協定の一部として離脱後の移行期間を巡る協議が本格化
2018年3月22・23日	EUサミットで、FTAに関するガイドライン採択予定
2018年中央	離脱協定交渉は大詰め、FTA交渉は本格化
2018年10月18・19日	EUサミット、離脱協定がまとまるか
2019年3月29日	英国のEU離脱期限、EU法の適用停止
2019年3月30日～	移行期間の開始
2020年末頃	FTA交渉が大詰めに、移行期間の終了めど
2022年5月	英下院次回総選挙

(注)2018年3月以降の予定は、報道などに基づく見通し。
(資料)各種報道などより、みずほ総合研究所作成

超高齢化時代の社会保障

— 75歳以上人口の増加で医療・介護費が急増の見通し —

日本の総人口は2015年時点で1億2,700万人であったが、2017年4月の国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2065年には8,800万人まで減少する見通しとなっている。また、人口に占める65歳以上人口の割合は1990年代以降急速に高まり、2015年時点で26.6%に達した。2065年には38.4%まで上昇する見通しだ。今後は、特に75歳以上人口の増加が著しく、人口に占める75歳以上人口の割合は、2015年の12.8%から2065年には25.5%へ拡大すると予想されている。

2017年度の社会保障給付費は120.4兆円（予算ベース）であり、このうち年金が56.7兆円、医療が38.9兆円、介護が10.6兆円と、主に高齢者に対する給付が多い。今後、1人あたりの医療費や介護費が高額になる75歳以上の人口が急増するため、医療費や介護費が大幅に増加していく（図表）。

一方で、社会保障の財源を負担するのは現役世代が中心であり、少子高齢化が進むなかで持続可能な社会保障制度とするためには、給付拡大の抑制と安定的な財源確保が課題となる。

まず、医療費や介護費を抑制するためには、平均寿命と健康寿命（心身の機能が日常生活に支障のない期間）の差を縮小させなくてはならない。男女ともに平均寿命は延びているが、この10年間で健康寿命との差はほとんど変わっていない。疾病予防や健康増進、介護予防などにより両者の差を縮めることができれば、社会保障給付を抑制するとともに個人の生活の質の低下を防ぐことが可能である。

また、これまで医療保険や介護保険については、本人負担の割合が段階的に引き上げられているが、保険料の上昇を抑えつつ制度の持続可能性を高めるには、年齢に関係なく経済的な負担能力に応じた負担を求める改革が必要である。

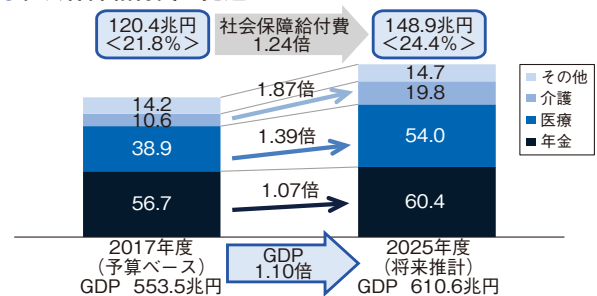
次に、公的年金に関しては、現役世代の減少率や平

均寿命の伸びに応じて年金額を抑制する仕組みが導入されているが、これまで物価や賃金の伸びが小さかったためにほとんど実施されていない。2019年には5年に1度年金財政の健全性を検証する「財政検証」が予定されているが、その結果を踏まえつつ、年金の給付水準の抑制の進め方については再検討すべきであろう。

公的年金、医療保険、介護保険のいずれについても保険料負担者の拡大が不可欠だ。そのためには、労働参加率を引き上げることと、将来世代を増加させるために出生率を引き上げることが必要である。現在、就業意欲がありながら就業していない男性は400万人、女性は700万人程度いる。男性は60歳代が多く、女性は子育て期に当たる30～40歳代が多い。60歳代の雇用確保については、政府が企業を支援することで高齢者の就業機会を拡充することや、シニア層の求人・求職のマッチング機能を強化していくことが重要である。また、子育て期の女性の就業促進には、都市部を中心とする保育所の抜本的拡充による待機児童解消や、長時間労働の是正をはじめとする男性も含めた働き方改革などにより仕事と育児を両立しやすい環境整備が必要である。■

みずほ総合研究所 政策調査部
 上席主任研究員 堀江奈保子
 naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

● 社会保障給付費の見通し



(注) 2017年度のGDPは、「平成29年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(2017年1月20日閣議決定)による。2025年度のGDPは、下記資料による。
 < >内は対GDP比。
 (資料) 厚生労働省「社会保障に係る費用の将来推計の改定について」(2012年3月)などより、みずほ総合研究所作成

猛烈なスピードで優勝劣敗が進む中国のシェアサイクル業界

中国で2年ほど前から普及し始めたシェアサイクルは、現在、通勤など生活の足のひとつとしてすっかり欠かせない存在となっており、急速に発展する中国のシェアリングエコノミーの代表格ともなっている。北京で暮らす筆者もよく利用しているが、業界の変化のスピードには目を見張るものがある。

普及開始当初2社だった運営企業は、2017年以降、新規参入の急増によりまたたく間に全国で数十社となり、北京でも色とりどりの自転車が見られるようになった。だが、車両の大量投入と安価な利用料設定による各社のシェア獲得競争が激化した結果、街中に車両があふれて交通の妨げとなったり、運営に行き詰まった企業の利用者へのデポジット返還が滞ったりと問題が顕在化し、8月以降、中央・地方政府が総台数の制限など業界の規範化に乗り出した。

こうして、普及開始から2年もたたないうちに早くも後発企業の倒産など淘汰が進んだ。最近では、以前ライドシェアの大手2社が合併したことを引き合いに出し、シェアサイクル業界でも先発の大手2社が合併するのではとの噂もささやかれるなど、これら2社の動向に再び注目が集まるようになった。その矢先、今年1月に入り、ライドシェア大手が倒産企業の事業継承などシェアサイクル事業拡大の方針を表明した。今後はこれら3社を中心とした競争が激しくなる可能性があり、業界はまさに「三国志」の様相を呈しつつある。業界がどのような発展を遂げていくのか、今後もその動向から目が離せない。■

みずほ銀行(中国)有限公司 中国営業第四部

三浦祐介(みずほ総合研究所より派遣)

yusuke.a.miura@mizuho-cb.com

🗨️ 今月のキーワード

冬季五輪

Q: 今月は冬季五輪が開催されますね

A: 2月9日から2月25日まで冬季オリンピックが、韓国の平昌(ピョンチャン)で開かれます(平昌五輪と略称されます)。冬季五輪は23回目となりますが、前回までのアジアでの開催は日本(札幌、長野)に限られていました。今回は韓国での初開催となりますし、冬季スポーツの広がりを示すものといえましょう。オリンピックとセットになるパラリンピックは、3月9日~3月18日の日程です。

朝鮮半島情勢を巡って緊張感が高まっている時期でもあり、スポーツの祭典ということにとどまらず、世界の関心を集めそうです。

Q: 日本選手はメダルを獲得できそうですか

A: 前回のソチ五輪(ロシア)では、日本選手は金・銀・銅合わせて8個のメダルを獲得しました(過去最多は、自国開催となった1998年長野五輪の10個)。今回はこれを上回る結果を残せるかどうかが目玉ですが、とくにフィギュアスケート、スピードスケート、ジャンプといった競技が期待されています。

オリンピックにはテレビなどの売れ行きを伸ばす効果がありますので、日本選手への期待感の高まりは一定の経済効果にも結び付きそうです。

Q: 2年後は日本で開催ですね

A: 2020年は東京で2度目の夏季大会が開かれます。次回の冬季は2022年に中国の北京で行われることが決まっており、平昌、東京、北京と連続しての東アジア開催となります。今月からの平昌大会が、五輪ムーブメントの醸成につながるかもしれません。

一方で、今年は長野五輪から20年でもあります。過去の国内開催も参考に、2年後の大会の運営や競技インフラの利活用などにも意を用いることが望まれます。■

みずほ総合研究所 政策調査部
部長 内藤啓介
keisuke.naitou@mizuho-ri.co.jp

●みずほ総合研究所のホームページでもご覧いただけます。 <https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/research/>

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。