

第2章

経済再生に向けた 我が国の課題

第 1 章でみたように、2012 年末に持ち直しに転じて以降、我が国経済は回復してきた。この景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生へ確実につなげるために、企業収益の拡大を賃金上昇や雇用拡大として家計部門に分配し、消費の拡大を通じてさらなる企業収益に結びつけるという経済の好循環の動きを一層推進していくことが求められる。

また、我が国経済の最大の課題である人口減少ということを踏まえると、その下において経済の供給力を労働投入量の拡大からのみ高めていくことには限界があり、グローバル経済・知識経済が世界的に深化する中で、我が国が高付加価値の商品・サービスを提供することによって他国との競争に打ち勝ち、持続的に成長し続けていくためには、労働生産性の向上に向けた取組が不可欠となってくる。

こうした観点から、本章では、我が国のマクロ経済が辿った状況をやや長期的な視点から振り返るとともに、デフレから脱却し、経済の好循環を確実なものとしていくために重要と考えられる賃金・雇用・消費といった需要面からみた成長基盤の確立に向けた検討を行う。

さらに、人口減少による経済成長の制約を乗り越えるため、また高付加価値の商品・サービスを継続的に生み出し、持続的な経済成長モデルを確立するため、労働生産性の国際比較や無形資産を考慮した新たな成長会計による労働生産性分析など、幅広い視点から労働生産性を上昇させる源泉を探り、我が国が取り組むべき課題を整理する。

第 1 節 デフレ下における賃金の伸び悩みとその要因

本節では、バブル崩壊以降のデフレ経済の状況について概観するとともに、デフレ脱却のカギを握る賃金がなぜ労働生産性との連動性を失ってきたのか、4つの仮説について検証していく。

1 労働生産性と賃金の関係

● 需要不足が引き起こしたデフレ経済

足下の経済は緩やかな回復基調にあるが、バブル崩壊以降の我が国の経済が抱える最大の課題の一つであるデフレから脱却するまでには至っていない。

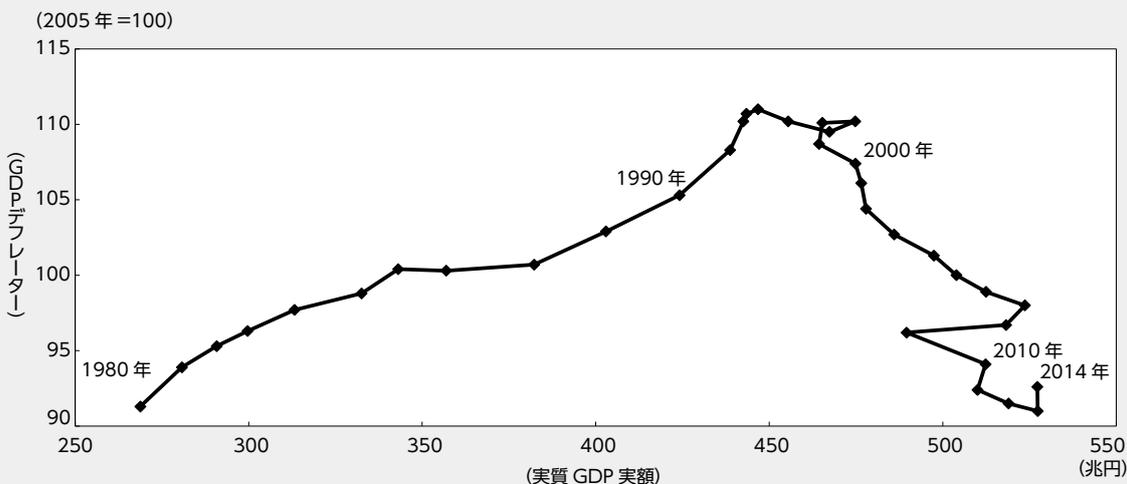
そもそもなぜデフレが問題であるかといえば、貨幣価値が継続的に低下することによって、家計にとっては貨幣を保有する方が実質的な購買力を高めることができるために、現在の消費行動が抑制され、経済全体に悪影響を与えることとなるためである。また、企業にとっては物価下落によって実質金利が上昇するため、企業の設備投資計画は実質金利を上回らなければ実行することができなくなり、こうした環境下においては設備投資行動に悪影響を与えることが予想されるためである。

まず、経済へ悪影響を与えると考えられるデフレが我が国においてどのように生じてきたのか、確認してみよう。第 2 - (1) - 1 図では、実質 GDP と物価の関係を描いているが、経済理論的にはこれらの点は経済の総需要曲線・総供給曲線の交点と考えることができる。交点の

動きについて考察してみると、例えば、右上方に動きがあった1980年代においては、経済の総需要と供給力がともに高まっていたことから、総需要曲線・総供給曲線がどちらも右にシフトしたため、実質GDPが拡大するとともに、物価水準も高まったと解釈することができる。一方、バブル崩壊後、継続的に物価が下落を始めた1998年以降では、経済の総需要が減退することによって総需要曲線が左にシフトする一方で、実質GDPが拡大している事実を踏まえると、総供給曲線が右にシフトしたために、右下方へ交点が動いていった可能性が考えられる。

第2-(1)-1図 実質GDPと物価の関係

○ 1980年代においては、実質GDPが拡大するとともに物価水準も高まったが、バブル崩壊以降、実質GDPは拡大傾向にあるものの、物価水準は大きく下落した。



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1994年以前は平成17年基準簡易週及改訂、1994年以降は平成17年基準。

●物価変動と相関するGDPギャップもいまだマイナス圏内で推移

この需要と供給の状況について別の視点からみてみよう。第2-(1)-2図では、マクロの総需要と潜在的な供給力の差から生じるGDPギャップの推移を載せているが、1997年以降で見ると、2002年から始まった長期の景気回復局面にあった2007年を除いて、マイナスで推移していることが分かる。

今回の景気回復過程においてもいまだギャップは埋まっておらず、我が国経済は引き続き供給過剰・需要不足の局面にあることが分かる。

●労働生産性は上昇するも、賃金面への分配は不十分

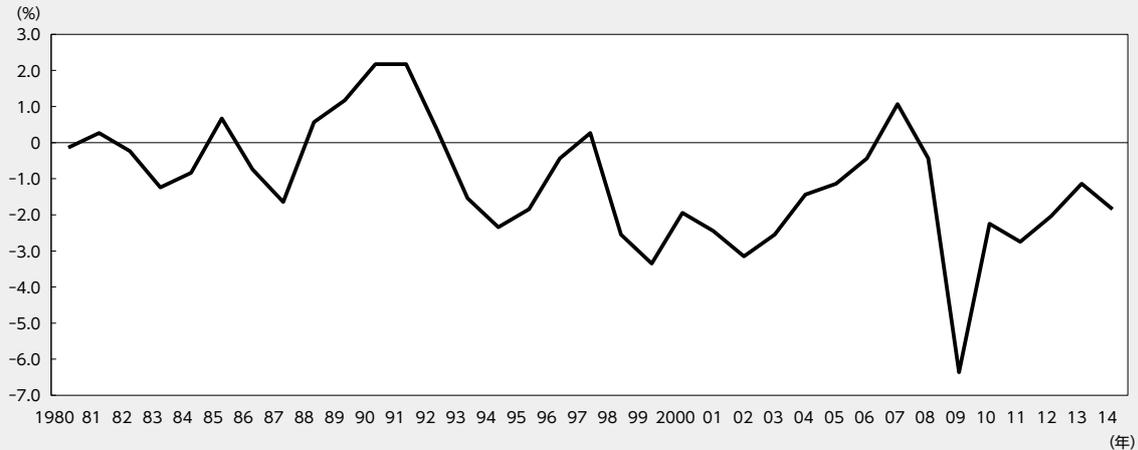
供給力が過剰な中で、需要が不足していたことがデフレをもたらした要因であったと考えられるが、物価が継続的に下落する中でも、実質GDPで見ると我が国経済はバブル崩壊以降も拡大してきている。それでは、このようにして生み出された付加価値は、一人ひとりの労働者が生み出す付加価値、すなわち労働生産性からみるとどのように評価され、さらにその付加価値は賃金としてどの程度分配されているのだろうか。

労働生産性は労働者一人(または時間当たり)が生み出す付加価値を意味するが、理論的⁹には限界労働生産性と実質賃金は一致することとなり、現実的にも労働生産性の上昇は賃

⁹ コブ・ダグラス型生産関数と市場の完全競争を仮定すれば、賃金は労働生産性に比例して変動することとなる。しかし、標準的な経済理論では、長期においてこの関係が成立することを想定しており、現実には市場の調整コストが存在することから中短期的な変動を考慮すると、この関係が常に成立しているわけではないことに留意が必要である。

第2-(1)-2図 GDPギャップ(需給ギャップ)

○ 1997年以降で見ると、2007年を除いてマイナスで推移している。



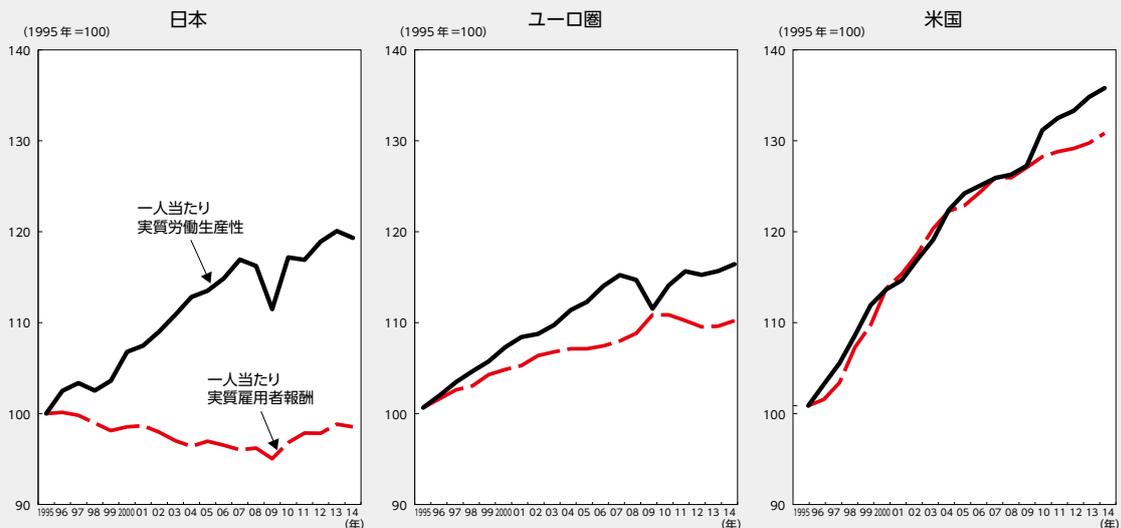
資料出所 内閣府「国民経済計算」「民間企業資本ストック」、経済産業省「鉱工業指数」等により、内閣府にて推計
 (注) GDPギャップ=(実際のGDP-潜在GDP)/潜在GDP

金上昇と密接な結びつきを持つ。このため、労働生産性の動きを確認することは賃金の動きを占う意味でも重要となってくる。

第2-(1)-3図においては両者の動きを国際比較しているが、ユーロ圏及び米国では実質労働生産性が上昇する局面において、若干の水準のギャップはみられるものの実質賃金も上昇を続けている。一方、我が国においては、実質労働生産性は継続的に上昇しており、その伸び幅もユーロ圏と比較するとそれほど遜色ないといえるが、実質賃金の伸びはそれに追いついていない状況がみられ、両者のギャップはユーロ圏及び米国よりも大きいことが分かる。

第2-(1)-3図 賃金と生産性の国際比較

○ 一人当たり実質労働生産性は我が国においても上昇してきたが、ユーロ圏及び米国で一人当たり実質雇



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) ユーロ圏の国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国。

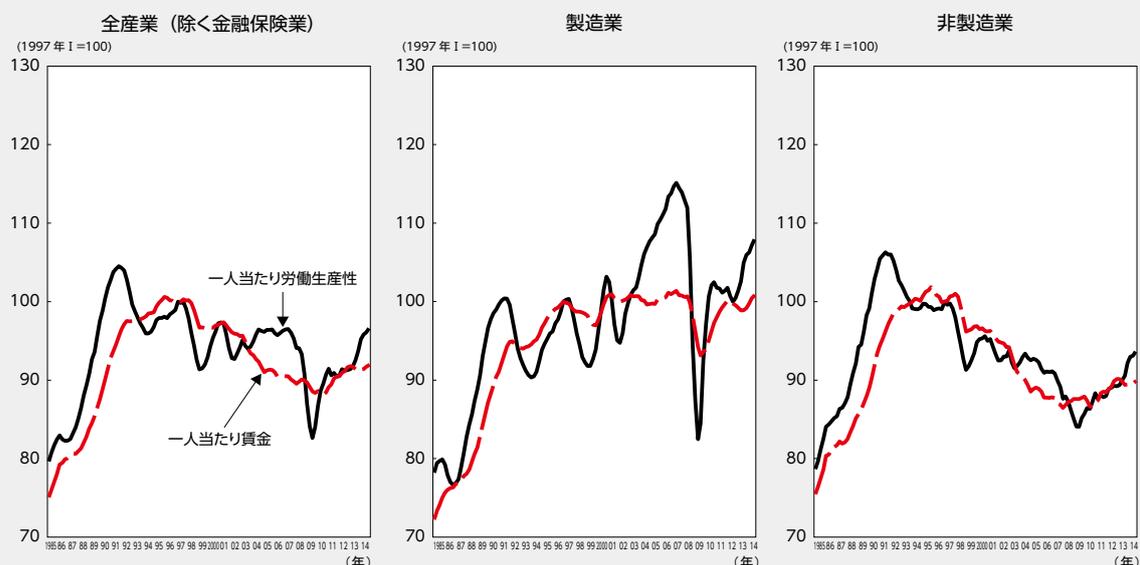
●業種別にみると非製造業に比べ製造業の方が、一人当たり労働生産性と一人当たり賃金のギャップが大きい

我が国の製造業・非製造業といった業種別に、一人当たり労働生産性の水準と一人当たり賃金の関係を見ると、どのようなことがいえるだろうか。

第2-(1)-4図で、まず全産業（除く金融保険業）についてみると、1985年から90年代半ばまでは両者に一定の相関関係があることが確認できるが、2000年代に入ってから労働生産性が上昇する局面においても賃金はむしろ低下していることが確認でき、近年でも労働生産性の上昇に比して、賃金は十分に上昇していない。また、業種別にみると、労働生産性と賃金のギャップは非製造業に比べて製造業の方が大きくなっている。この理由としては、付加価値の変動が製造業の方が大きいために、ギャップが拡がりやすいことも一因と考えられる。

第2-(1)-4図 労働生産性と賃金（業種別）

○ 足下では全産業、製造業、非製造業ともに、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられるが、業種別にみると特に製造業で開きが大きい。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（季報）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。

2) 原数値を後方4四半期移動平均し、1997年1～3月期を100として指数化。

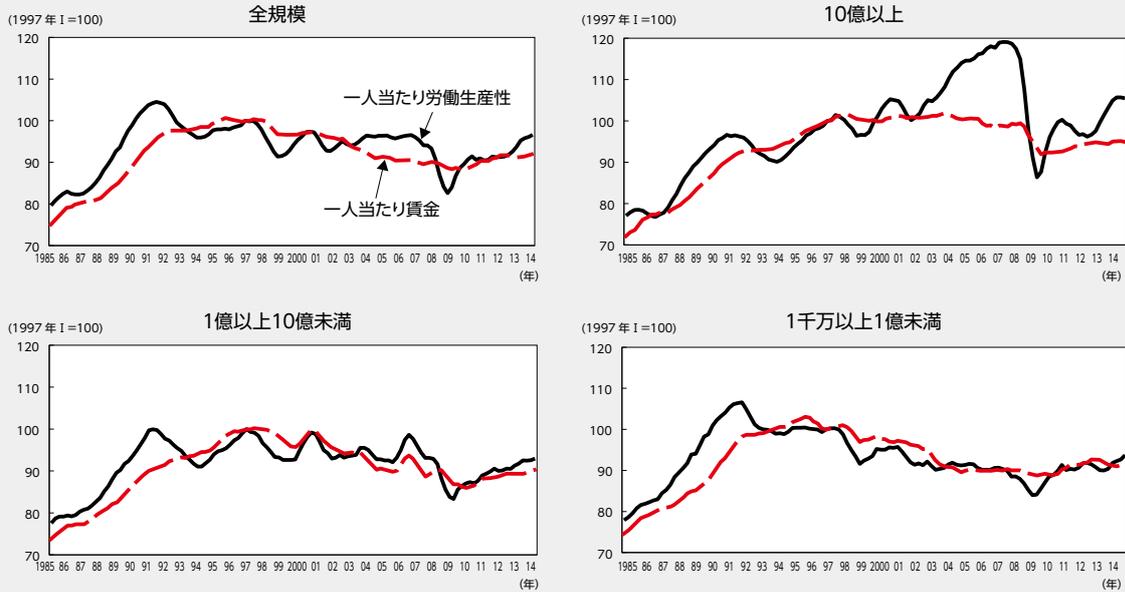
●資本金別にみると企業規模が大きいほど、一人当たり労働生産性と一人当たり賃金のギャップが大きい

次に、資本金別に労働生産性と賃金の動向について第2-(1)-5図で確認してみよう。中小企業（資本金1千万円以上1億未満）では労働生産性と賃金の間に高い相関が伺えるが、大企業（資本金10億以上）においては、とくに2000年以降、労働生産性が上昇する中でも賃金はほとんど伸びておらず、その他の企業規模と比較すると、両者のギャップは近年で大きくなっていることが分かる。

このように、我が国においては製造業で労働生産性と賃金のギャップが広がるとともに、特に大企業でその傾向が顕著であるといえる。

第2-(1)-5図 労働生産性と賃金（資本金規模別）

○ 企業規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（季報）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。

2) 原数値を後方4四半期移動平均し、1997年1～3月期を100として指数化。

2 労働生産性の上昇が賃金上昇に結びつかなかった4つの仮説の検証

我が国においては、経済の需要が不足する中においても実質 GDP は拡大し、実質労働生産性も上昇してきたものの、一人当たり賃金の上昇には結びついてこなかったという事実を確認してきた。経済理論的には両者の動きには関係性があるといえるものの、なぜ我が国においては労働生産性の上昇が賃金上昇として結実してこなかったのだろうか。

これに対してはいくつかの仮説が考えられるが、ここからは、

- ①企業の利益処分が変化し、人件費への分配が抑制されたのではないか、
- ②交易条件の悪化に伴う海外への所得流出によって賃金が抑制されたのではないか、
- ③非正規雇用の増加によって一人当たり賃金が押し下げられているのではないか、
- ④春季労使交渉における賃金決定プロセスや労使の交渉力に変化が生じたのではないか、

といった4つの仮説について検証してみる¹⁰。

◎仮説1：企業の利益処分の変化

●我が国の労働分配率には1990年以降で変動がみられるものの、2013年の労働分配率は90年とほぼ同水準

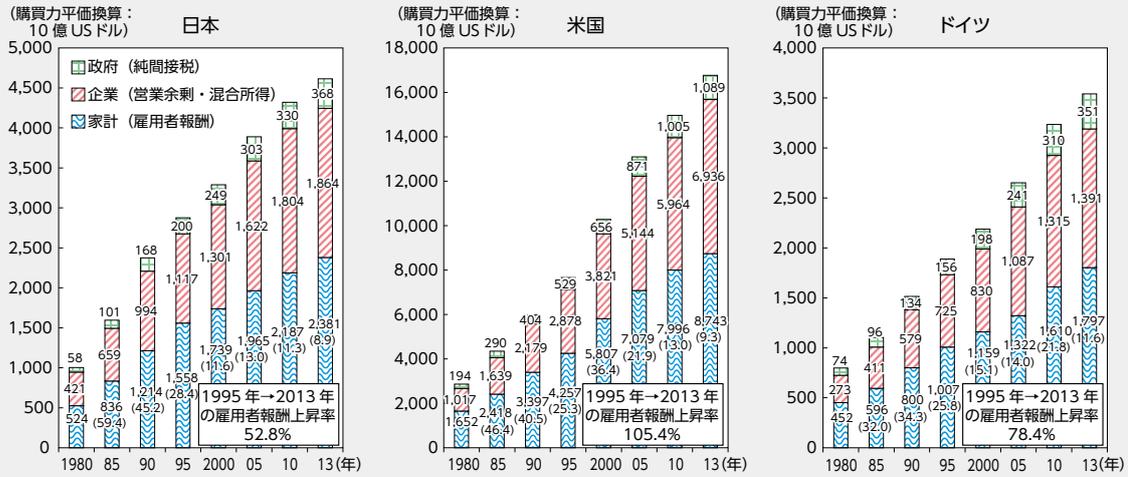
我が国経済は実質ベースではバブル崩壊以降も拡大しているが、生み出された付加価値が家計・企業・政府に対してどのように分配されてきたかみていこう。

第2-(1)-6図では、1980年から2013年にかけての日本・米国・ドイツにおけるGDPと家計・企業・政府に対する分配額（購買力平価換算：10億ドル）を示している。これによると、

¹⁰ 賃金の抑制に関する主な先行研究については、厚生労働省「平成24年版労働経済の分析」の付注8を参照

第2- (1) - 6 図 GDP各分配額の国際比較

○ 我が国の雇用者報酬の上昇率は、米国及びドイツと比較すると、1995年以降小さくなっている。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

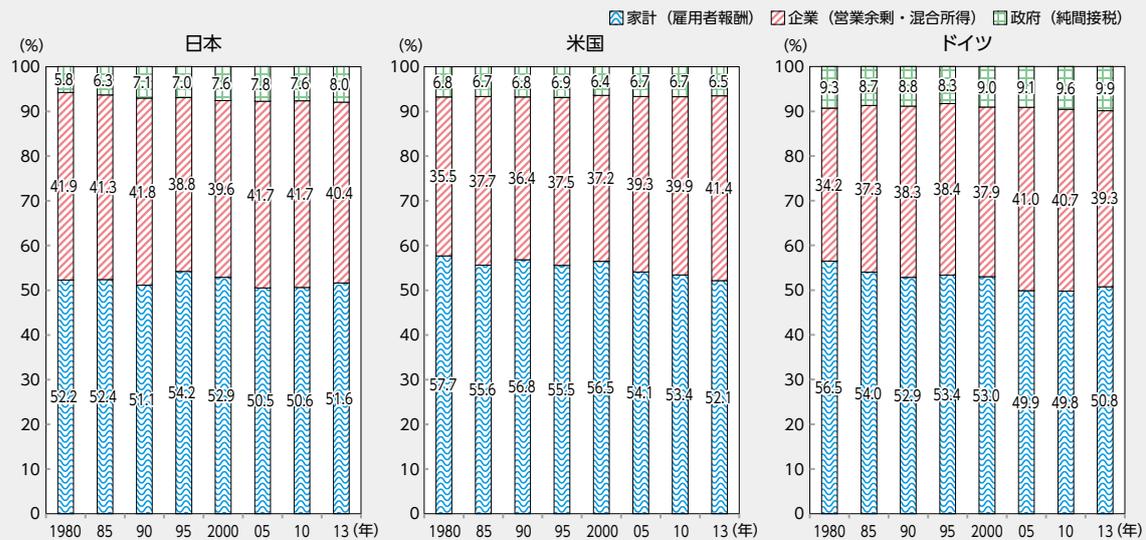
- (注) 1) 家計への分配は、雇用者報酬。企業への分配は、営業余剰・混合所得と固定資本減耗を加算。政府への分配は、純間接税。
 2) 家計の括弧内の数字は、5年前との比。2013年は2010年との比。

我が国の家計への分配である雇用者報酬については、米国及びドイツと比較すると、その上昇率が1995年以降小さくなっている。

また、雇用者報酬の対GDP比である労働分配率について、第2- (1) - 7図により我が国の推移をみていくと、1980年から90年にかけては労働分配率にそれほどの大きな変化はなかったが、バブル崩壊の影響を受け景気が後退する中で95年には労働分配率は高止まった。

第2- (1) - 7 図 分配面からみたGDPの構成要素の推移 (国際比較)

○ 我が国の労働分配率には1990年以降で変動がみられるものの、2013年の労働分配率は1990年とほぼ同水準。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 家計への分配は、雇用者報酬。企業への分配は、営業余剰・混合所得と固定資本減耗を加算。政府への分配は、純間接税。
 2) 家計、企業、政府への分配比率はGDP実額から統計上の不突合部分を除いた額を100%としている。
 3) 労働分配率の国際比較においては、その算出方法によって、我が国の水準が諸外国に比して高くなる場合もあることに留意。

2000年代に入っていわゆる「雇用の過剰」の解消が行われるとともに、企業が賃金の引上げに慎重になったこと等から2000年、05年にかけて労働分配率は低下した。その後は、リーマンショックの影響を受け労働分配率は上昇する局面もあったが（第2 - (1) - 9図）、13年の労働分配率は90年とほぼ同水準となっている。

なお、米国及びドイツの労働分配率の推移をみると、1980年以降、低下傾向で推移しており、2013年では日本と同水準となっている。その逆の動きとしてシェアを高めている項目は営業余剰等の企業への分配となっている。こうした動きについては、Karabarounis and Neiman (2014)¹¹においても世界的に確認されており、その背景として、情報化の進展等によって設備投資価格が相対的に低下し、生産投入要素が労働から資本へと代替していることが指摘されている。

●企業の付加価値の分配先として、営業利益への分配が高まる

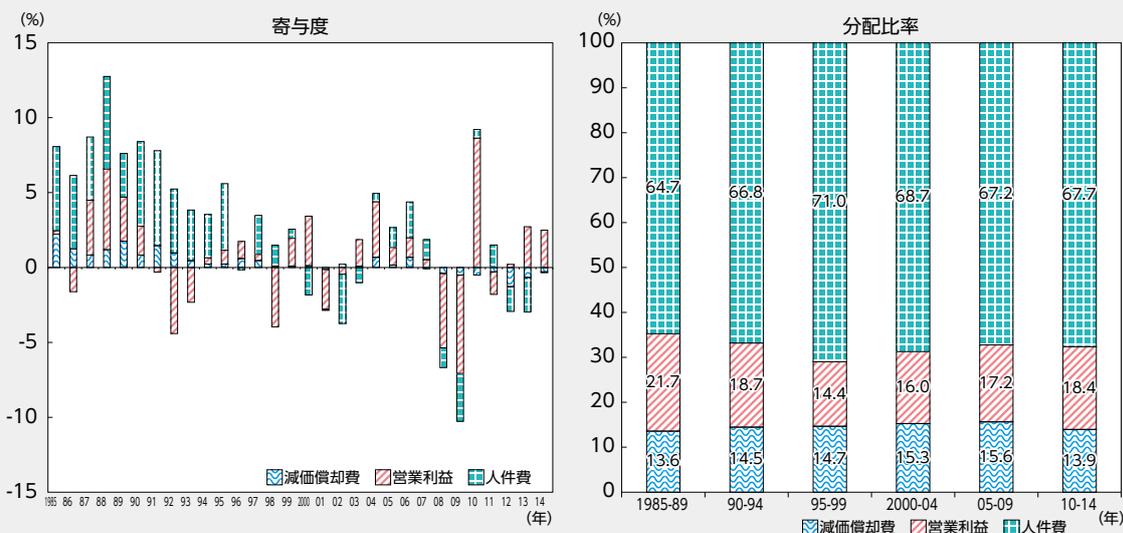
上述のように、我が国においても1995年以降では労働分配率の低下がみられるが、これは個別企業が商業活動を通じて生み出した付加価値の分配先が変化したためであろうか。

ここからは我が国の企業の付加価値が具体的にどのように分配され、分配先として変化があったのかどうか検証していこう。ここでは、財務諸表ベースでみた付加価値の分配先として、①企業利益（営業利益）、②資本への分配（減価償却費）、③労働者への分配（人件費）の3ルートが考えられることからその経年変化をみていく。

財務省「法人企業統計調査」をもとに、営業利益・減価償却費・人件費の付加価値に対する寄与度の推移を第2 - (1) - 8図により確認すると、バブル崩壊後の1998年以降、全体の付加価値の変化率に占める営業利益の割合が高まっていることが確認できる。一方、それ以前では、付加価値上昇率のプラスの寄与のうち人件費が大きな割合を占めていたが、98年以降

第2 - (1) - 8図 付加価値に対する寄与度の推移

- 寄与度をみると、バブル崩壊後の1998年以降、付加価値の変化率に占める営業利益の割合が高まっている。
- 分配比率をみると、足下では営業利益の割合は上昇傾向で推移している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 付加価値は減価償却費、営業利益、人件費を加算した額とする。暦年の数値は、各四半期の数値を合算して算出した。

11 Karabarounis L. and Neiman B. (2014) "The global decline of the labor share" The Quarterly Journal of Economics, 129(1), pp61-103

ではその割合は低下するとともに、景気回復期の2004年から07年にかけて、またリーマンショックによる付加価値の落ち込みの反動を受けた10年、11年においてはプラスに寄与する年もみられるものの、98年以降はマイナス方向への動きもみられるようになったことが特徴的な変化といえよう¹²。

付加価値の内訳として営業利益の付加価値に占める割合を確認すると、1985年から89年の平均値が21.7%、90年から94年は18.7%、95年から99年は14.4%と推移したが、2000年から04年は16.0%、05年から09年は17.2%、10年から14年は18.4%と上昇傾向で推移している。一方、付加価値に占める人件費の割合（労働分配率）については、1985年から89年が64.7%、90年から94年は66.8%、95年から99年には71.0%となり、2000年から04年は68.7%、05年から09年は67.2%、10年から14年は67.7%と推移している。

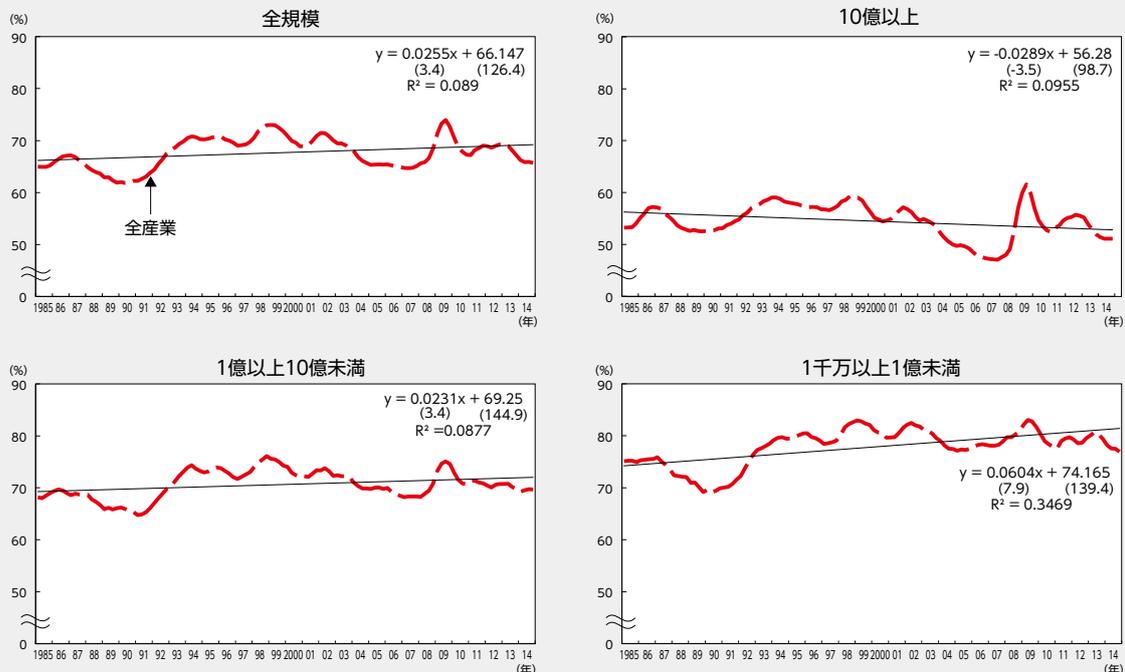
●労働分配率のトレンドは大企業において低下傾向がみられる

付加価値に占める人件費としての労働分配率の低下は、企業規模別にみるとどのように評価できるだろうか。

第2-(1)-9図により企業規模別に動きをみていくと、まず1985年から2014年にかけての労働分配率のトレンドとして、中小企業では上昇傾向がみられる一方で、大企業においては低下傾向がみられる。大企業における労働分配率の動向には構造的な変化が起きている可能性があり、その背景としてはグローバル競争に直面している大企業ほど、労働への分配を抑制

第2-(1)-9図 労働分配率（資本金規模別）の推移

○ 労働分配率のトレンドは、大企業で低下傾向となっている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 労働分配率は人件費を減価償却費、営業利益、人件費の合計で除して算出。
 2) 原数値を後方4四半期移動平均している。
 3) () 内はt値。

¹² 厚生労働省「平成26年版労働経済の分析」第1-(2)-13図では、1998年以降、企業の経常利益がプラスであっても、賞与が減少する場合があることを指摘している。

し、省力化投資等による資本への代替を進める流れが強まっていることが指摘されている¹³。

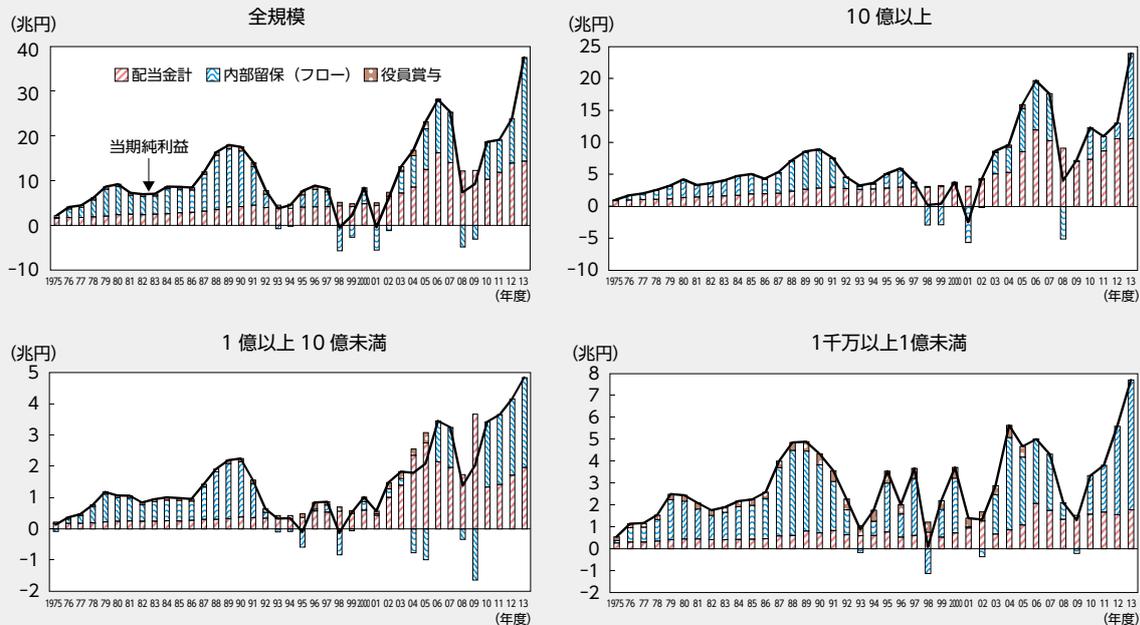
● 当期純利益の分配先としては、内部留保に比して配当金に向ける割合が高まっている。また、当期純利益が増加する中で、内部留保も増加している

このようにして高まってきた企業利益は、さらにどのように分配されているのだろうか。当期純利益の分配先としては、役員賞与・配当・内部留保（利益剰余金）^{14 15}が考えられるが、第2 - (1) - 10 図で示されるように、2000 年以降、配当金の割合は大きく上昇した。また、当期純利益が増加する中、内部留保も増加していることが分かる。

なお、内部留保と固定資産等を重ね合わせてその動きをみていくと、第2 - (1) - 11 図で示されるように、当期純利益が増加する中において、内部留保が増加傾向にある中、1990 年代後半から1年以内に売却予定のない有価証券への投資の伸び幅が高くなっていることが分かる。この傾向は特に大企業において顕著となっている。

第2 - (1) - 10 図 役員賞与・配当・内部留保の推移

○ 2000 年以降、配当金の割合は大きく上昇するとともに、当期純利益が増加する中で、内部留保も増大。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(年報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 役員賞与は 2006 年度調査まで利益処分項目として調査を行っていたが、2007 年度調査以降は費用項目として調査を行っていることから、図中の役員賞与のデータは 2006 年度までとなっている。
 2) 内部留保(フロー)は当期純利益から配当金を控除したものと定義。

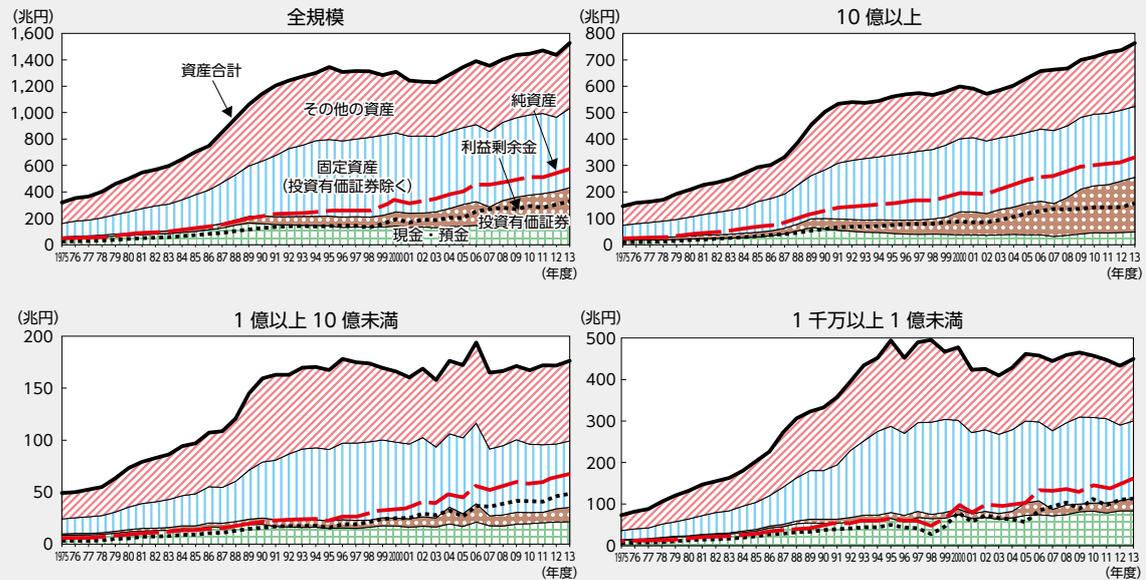
● 経済の好循環の継続に向けて、企業利益が設備投資や労働者へと分配される環境作りが重要
 ここまでみてきたように、付加価値の配分先として人件費の割合は 90 年代から比べればやや低下し、企業側への分配がやや高まってきたと指摘できよう。

グローバル経済の進展や市場の不確実性の増大といった競争環境の変化に対応しながらも、

¹³ 星屋・永田(2007)「企業行動の変化と経済成長・利益分配」PRI D.P.S.No07A-03 では、2002 年を境に大企業において資本と労働の代替の弾力性に構造変化が生じたことを指摘している。
¹⁴ 内部留保のフローの定義は、岩瀬・佐藤(2014)「法人企業統計からみる日本企業の内部留保(利益剰余金)と利益配分」ファイナンス第 50 巻第 4 号の手法に依っている。
¹⁵ 役員賞与は 2006 年度調査まで利益処分項目として調査を行っていたが、2007 年度調査以降は費用項目として調査を行っており、当期純利益には含まれない。

第2-(1)-11図 内部留保・資産の内訳等の推移

○ 当期純利益が増加する中で、内部留保（利益剰余金）も増加。特に大企業を中心に、固定資産のうち投資有価証券の伸びが大きい。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(年報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) その他の資産=受取手形+売掛金+棚卸資産+有価証券+その他流動資産+繰延資産。

近年の景気の回復基調を背景として企業の中には設備投資を行う動きがみられるようになってきたが¹⁶、設備投資の長期的な動向としてはリーマンショック以前の水準に回復していない中で、設備投資動向に注視する必要がある。

いずれにせよ、個々の企業が置かれる環境には留意しつつも、内部留保も含めた企業利益が経済の好循環につながる設備投資や労働者へ分配される環境作りが重要である。

◎仮説2：交易条件の悪化の影響

●交易条件の悪化が一貫して実質賃金に対してマイナスに寄与

次の仮説として、我が国の賃金の低下が、交易条件の悪化によってもたらされているという説を検証してみよう。

実質賃金の上昇率は、労働分配率・労働生産性・交易条件の変化に恒等式上分解することができる。労働分配率の低下は労働者に回る賃金総額の減少によって一人当たり賃金にも影響を与えることになり、労働生産性の低下は労働者一人当たりが生み出す付加価値の減少を意味することから賃金上昇にマイナスの影響を与えることとなる。また、交易条件については、輸出物価と輸入物価の相対価格の変化として賃金に作用することになるが、より現実の経済に即していえば、輸出価格が低下することは企業の海外からの取り分の減少につながるることとなり、輸入価格の上昇はエネルギーや素材価格の上昇によって企業収益を圧迫することになることから、国内労働者の賃金についても悪影響が及ぶこととなると理解できる。

この要因分解を基に我が国の実質賃金¹⁷の変動をみていくと、第2-(1)-12図で示されるように、労働生産性の上昇は実質賃金に対して一貫してプラスに寄与していることが分かる。

¹⁶ 財務省「法人企業景気予測調査(平成27年1-3月期調査)」によると、2014年度における利益配分のスタンスを、重要度の高い順にみると、大企業では「設備投資」、中堅企業、中小企業は「内部留保」が第1位に挙げられている。

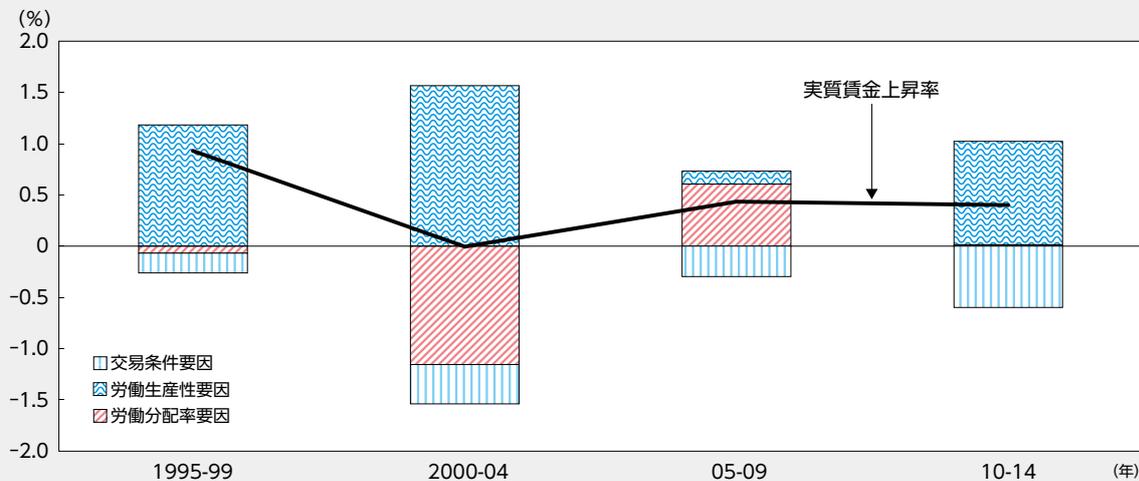
¹⁷ この分析における実質賃金にはマンパワーベースの実質雇用者報酬を用いており、厚生労働省「毎月勤労統計調査」で公表されている実質賃金とは異なることに注意。

次に、労働分配率の影響をみていくと、労働分配率が2000年初頭に大きく低下したことを受け、00年から04年にかけて賃金に対して大きなマイナス寄与となった。また、05年から09年にかけて労働分配率はプラスの方向で寄与したが、これはリーマンショックの影響により企業の付加価値が急激に減少したため、労働分配率が大きく高まったことが要因として考えられ、10年以降では労働分配率の賃金に与える影響はみられなくなっている。

さらに、交易条件の影響をみていくと、交易条件の悪化が実質賃金に対して継続的にマイナスの影響を与えていることが分かる。この影響は2010年以降でさらに大きくなっており、労働生産性の上昇の好影響をかなりの程度相殺していることが分かる。

第2-(1)-12図 実質賃金上昇率の要因分解

○ 労働生産性の上昇はプラスに寄与しているが、交易条件の悪化が一貫して実質賃金上昇に対してマイナスに寄与している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 実質賃金と労働生産性はマンアワーベース。実質賃金の変化率は前年比の5か年平均。
 2) 実質賃金=名目雇用者報酬/家計最終消費支出デフレーター (持家の帰属家賃を除く)
 3) 実質賃金は、以下により表される。ただし、 W は名目雇用者報酬、 Y_N は名目GDP、 Y_R は実質GDP、 E は雇用者数、 h は労働時間、 P_{GDP} はGDPデフレーター、 P_{PCE} は個人消費デフレーターを表す。

$$\left(\frac{W}{P_{PCE}}\right) / Eh = \frac{W}{Y_N} \times \frac{Y_R}{Eh} \times \frac{P_{GDP}}{P_{PCE}} = \text{労働分配率} \times \text{労働生産性} \times \text{交易条件等}$$

● 他国においても交易条件の悪化はみられるものの、輸出価格が弾力的に変動し、我が国ほどの悪影響を受けていない

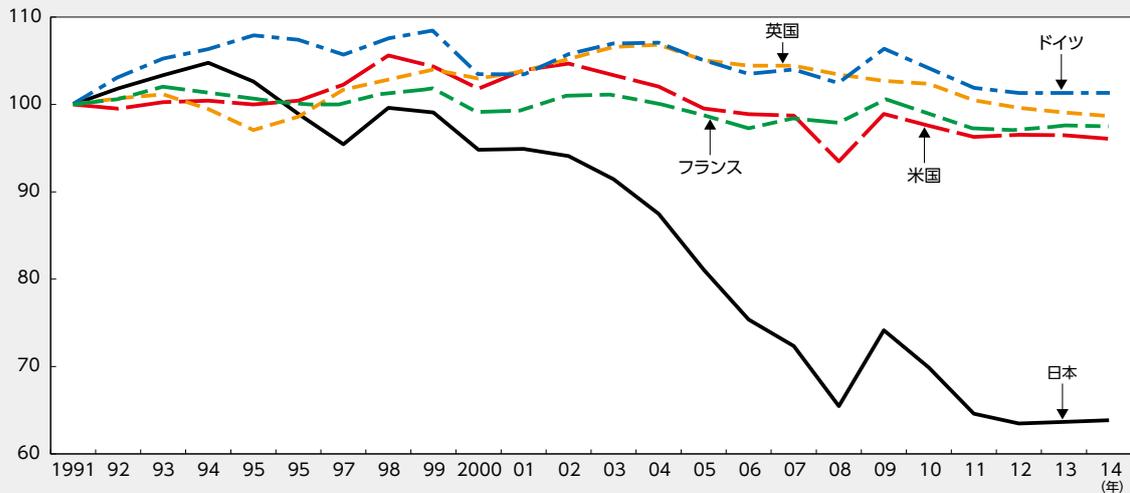
こうした交易条件の悪化は我が国だけで起きているものではない。実際に、交易条件の動きの国際比較について第2-(1)-13図をみると、米国・英国・ドイツ・フランスといった国でも交易条件の悪化は確認される。

しかしながら、その悪化の度合いはそれらの国よりも我が国の方が大きいのは事実であり、その主な要因としては、第2-(1)-14図が示すとおり、他国では輸入価格の上昇に応じて輸出価格も弾力的に変化しているのに対し、我が国では輸入価格が上昇する中でも、輸出価格が上昇することはなく、むしろ長期的に低下しているという特徴がみられる。輸出製品の価格上昇が抑えられる理由としては、各国の輸出構造の違いに依存しており、グローバルな価格競争にさらされる財が主要な輸出品となる場合には、価格転嫁が行われにくく交易条件は悪化し

第2-1-13 図 交易条件の国際比較(1)

○ 日本の交易条件は、欧米諸国に比べて悪化している。

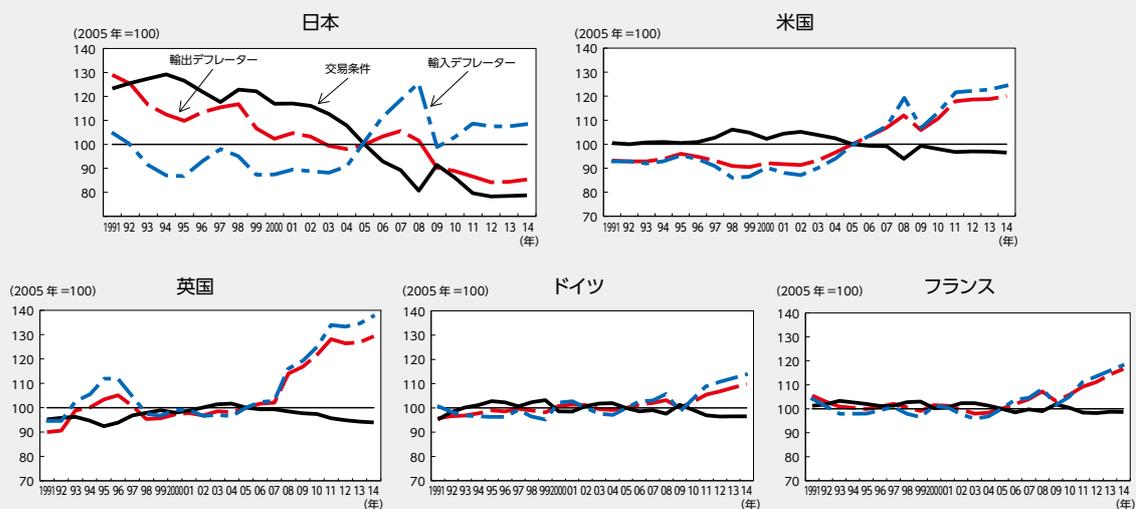
(1991年=100)



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 交易条件は輸出デフレーター／輸入デフレーターにより算出。

第2-1-14 図 交易条件の国際比較(2)

○ 日本の交易条件は、欧米諸国に比べて輸出価格が低下しているため、交易条件は悪化している。



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 交易条件は輸出デフレーター／輸入デフレーターにより算出。

やすいことが指摘されている¹⁸。

このように、労働生産性の上昇が賃金にプラスの影響を与える中で、交易条件の悪化によりその影響が相殺されている状況を改善するためにも、交易条件の悪化を食い止めることは極めて重要である。このため、価格競争力を高める取組としてプロダクトイノベーションの促進や価格転嫁が適切に行われるよう、国際交渉力の向上等の取組が不可欠といえる。

18 内閣府「世界経済の潮流 2011」

◎仮説3：非正規雇用増加の影響

●過去10年間の非正規雇用労働者の増加のほぼ9割を60歳以上の高齢者及び60歳未満の女性が占める中、それらの層の増加による賃金押下げ寄与はパートタイム労働者比率全体の賃金押下げ寄与の大半を占める

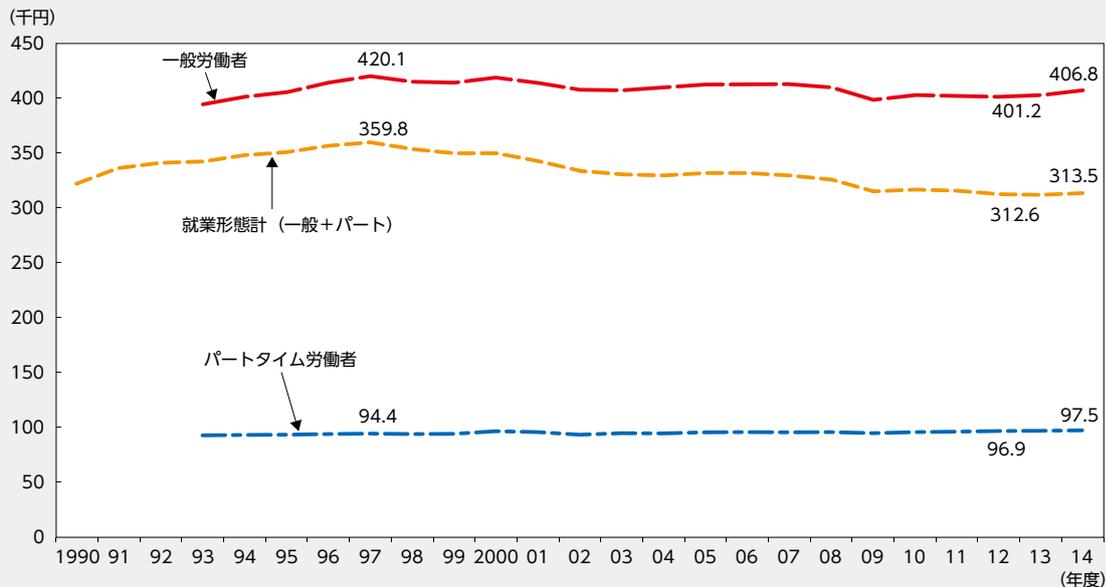
我が国の雇用者数の動向をみると、長期的にみて非正規雇用労働者の増加が中心となって雇用の拡大が進んでいるが、賃金に対する影響としては、相対的に賃金の低いパートタイム労働者を含む非正規雇用労働者の増加は、常用労働者一人当たり平均賃金を減少させることとなる。ここでは、非正規雇用労働者がどのように増加し、それが賃金にどのような影響を与えたかについて検証していこう。

まず、賃金の推移について第2-(1)-15図により常用労働者と就業形態別の賃金の動きをみると、1997年度から2012年度にかけて常用労働者では13.1%減少してきたが、一般労働者・パートタイム労働者別にみると、一般労働者の賃金の減少は同期間において4.5%の減少にとどまっており、むしろここ2年では増加していることが分かる。一方、相対的に賃金の低いパートタイム労働者の賃金は1997年度から2014年度にかけて3.2%増加しており、常用労働者の平均賃金の減少のかなりの部分はパートタイム労働者比率の上昇に起因するものと考えられることができる。

こうしたパートタイム労働者比率の押下げ圧力はどのような年齢層の動きによるのか、より詳細に年齢階級別にみたパートタイム労働者比率の高まりによる賃金の押下げ圧力について検討してみよう¹⁹。

第2-(1)-15図 一人当たり名目賃金の推移

○ 一般労働者・パートタイム労働者別にみると、一般労働者の賃金は減少傾向にあったが、ここ2年では増加しており、相対的に賃金の低いパートタイム労働者の賃金は概ね増加傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
- 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列比較が可能となるように修正した実数値を用いている。
- 3) 就業形態別は1993年度以降把握可能。

19 この分析におけるパートタイム労働者比率は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における短時間労働者が常用労働者に占める割合であることに注意。

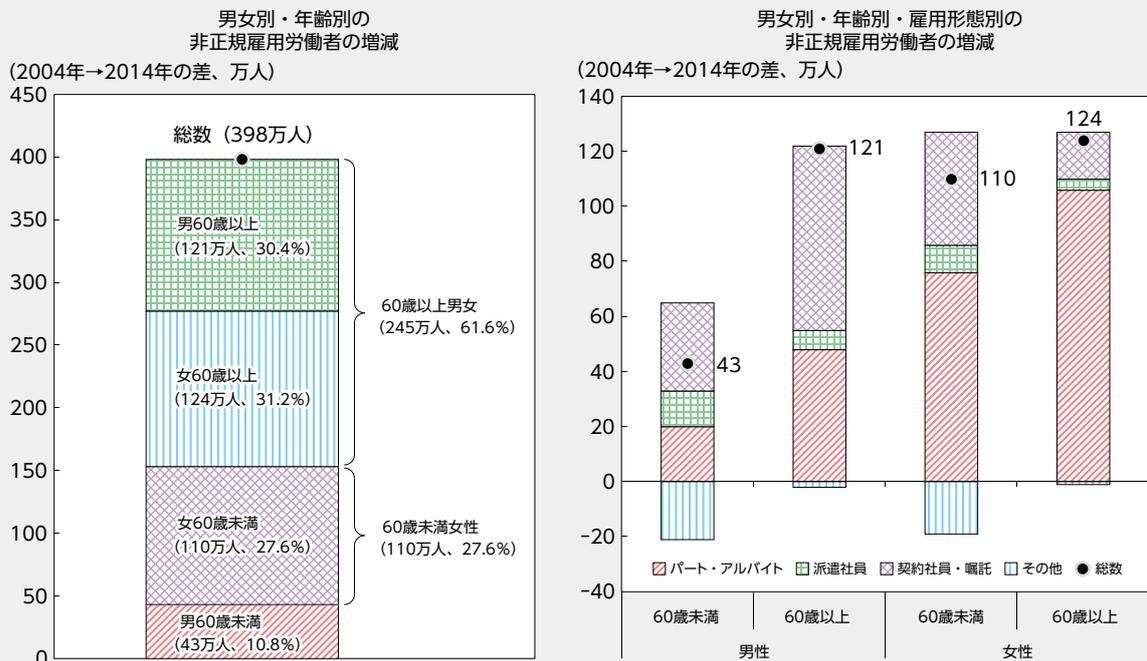
賃金の押下げ圧力を検討する前に、過去10年間の年齢階級別の非正規雇用労働者の動きを第2-(1)-16図でみると、過去10年間で増加した非正規雇用労働者のほとんどが60歳以上の高齢者及び60歳未満の女性の非正規雇用労働者であることが分かる。これらの労働者層がどのような理由から現在非正規雇用に就いているのかみてみると、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」から分かるように、男性の60歳未満層では「正規の職員・従業員の仕事がないから」といういわゆる不本意非正規雇用労働者が多くみられるが（同層の約45%）、60歳以上の高齢者や60歳未満の女性では、不本意非正規比率は低くなっているように、自ら非正規雇用を選んだ者が多いことが分かる（付2-(1)-1図）。

こうした非正規雇用の動きを踏まえ、賃金の要因分解についても、就業形態別に60歳未満・60歳以上の労働者の寄与に分解し、その効果を定量的に把握してみよう。すると、第2-(1)-17図で示されるように、賃金変動の大半は一般労働者の賃金の動きで説明されるが、パートタイム労働者比率上昇による押下げ圧力については、非正規雇用の増加のほぼ9割を占めている60歳以上の労働者及び60歳未満の女性によってその大半が説明できる。

このように、人々の労働参加が進んでいることはマクロ経済成長にとっては好ましいものの、非正規雇用に就いた者の増加により雇用者一人当たり賃金が押し下げられているといった状況が生じていると考えられる。

第2-(1)-16図 非正規雇用労働者増加の要因分解（2004年から2014年）

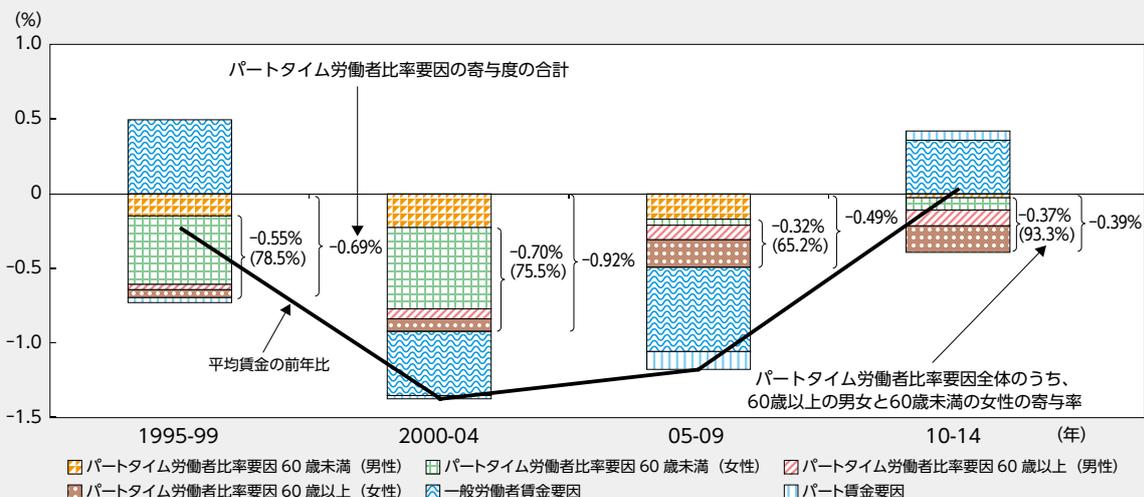
○ 過去10年の非正規雇用労働者の増加の約9割は、60歳以上の男女（61.6%）と60歳未満の女性（27.6%）である。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 右図については、各雇用形態別の増減の合計と総数の増減は必ずしも一致しない。

第2- (1) - 17 図 賃金の年齢別要因分解

○ 賃金に対するパートタイム労働者比率の押し下げ寄与のうち、2010 年からの 5 年間では 93.3%が 60 歳以上の高齢者と 60 歳未満の女性によって説明される。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 賃金は、年間賞与等を含む年間給与としている。変化率は前年比の5か年平均。
 2) 括弧内の数値は、パートタイム労働者比率要因全体に占める、60歳以上の男女と60歳未満の女性の寄与率の割合。
 3) 試算方法は以下のとおり。

$$\Delta W_{計} = \Delta r_{p,m,<60} (\bar{W}_{p,m,<60} - \bar{W}_n) \quad (60歳未満男性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \Delta r_{p,f,<60} (\bar{W}_{p,f,<60} - \bar{W}_n) \quad (60歳未満女性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \Delta r_{p,m,\geq 60} (\bar{W}_{p,m,\geq 60} - \bar{W}_n) \quad (60歳以上男性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \Delta r_{p,f,\geq 60} (\bar{W}_{p,f,\geq 60} - \bar{W}_n) \quad (60歳以上女性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \bar{r}_n \Delta W_n \quad (一般労働者賃金変動要因)$$

$$+ \bar{r}_{p,m,<60} \Delta W_{p,m,<60} + \bar{r}_{p,f,<60} \Delta W_{p,f,<60} + \bar{r}_{p,m,\geq 60} \Delta W_{p,m,\geq 60} + \bar{r}_{p,f,\geq 60} \Delta W_{p,f,\geq 60} \quad (パートタイム労働者賃金変動要因)$$

$W_{属性}$: 当該属性の労働者の平均賃金
 $r_{属性}$: 当該属性の労働者の労働者全体に占める比率
 n : 一般労働者を表す添え字
 p : パートタイム労働者を表す添え字
 m : 男性を表す添え字
 f : 女性を表す添え字
 <60 : 60歳未満を表す添え字
 ≥ 60 : 60歳以上を表す添え字
 Δ : 当年と前年の増減差
 $\bar{\quad}$: 当年と前年の平均

◎仮説4：賃金決定プロセスの変化

●生産性を基準に据えた労使交渉における行動原理

標準的な経済理論からは労働生産性と賃金は長期的に比例して変動していくことが予想されるが、市場における調整コストの存在によって中短期的には変動が生じることを踏まえると、こうした関係は常に成立しているものではない。

むしろ現実的な賃金決定の仕組みとしては、使用者と労働者による労使交渉プロセスが賃金の動きに対して大きな影響を持つことが考えられる。ここでは、賃金決定の仕組みの変化が賃金水準に与える影響について考察することとしたいが、その前に我が国の労使交渉プロセスの歴史的経緯について振り返るとともに、労使の行動原理について考えてみよう。

我が国においては、産業別の労働組合が毎年春に一斉に賃金引上げ等を中心とする要求を企業に提出し、全国的中央組織の労働団体や産業別組織の指導・調整のもとに各企業と団体交渉を行っている。これらを総称して「春闘」と呼んでいるが、この方式は1956年から始まったと言われており、長い歴史を有している。

賃金に関係する交渉については、経営者側・労働者側がそれぞれの行動原理に基づいて交渉

内容を決していると考えられる。具体的には、経営者側は1954年から①物価上昇を賃上げに反映させない、②経営状態に応じた賃上げをする、③生産性向上がなければ賃上げしないとといった主張を展開し、この考え方の延長線上として、インフレが続く高度成長期において物価の安定性を重視した「生産性基準原理」が提唱された。この原理は、「名目賃金上昇率を実質生産性上昇率の範囲内に抑える」という考え方で、国民経済的観点からインフレ抑制を目的としたものといえる。

一方、労働者側は、ある程度の消費者物価の上昇がある下で生産性基準原理を貫けば、実質賃金は生産性上昇率を下回る結果となり、国内需要拡大の足を引っ張る結果となるとし、「逆生産性基準原理」と呼ばれる原理を主張していた。この考え方は、「実質賃金上昇率を実質生産性上昇率と等しくする」というものであり、インフレ時に生産性基準原理を貫けば、実質賃金が低下する場合があります。消費の減少を通じて国内需要拡大を阻止することになるため、これを防ぐことを目的としたものであるとともに、標準的な経済理論が想定する世界と等しいものといえよう。

●現実的な労使交渉プロセスでは労働生産性が行動原理の重要な要素となる

こうした基本的な行動原理を背景としつつ、我が国ではどのように賃金引き上げが行われてきたのかみていくこととする。

第2-(1)-18図では「生産性基準原理」及び「逆生産性基準原理」に基づいて導かれる労使の賃金改定率を試算し、それに厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」による実際の賃上げ率と厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者の所定内給与額上昇率を重ね合わせている。また、付2-(1)-2表では、日本労働組合総連合会「春季生活闘争方針」及び日本経済団体連合会「経営労働政策委員会報告」（2002年以前は日本経営者団体連盟「労働問題研究委員会」）から賃上げに係る方針を抜粋したものを示している。

第2-(1)-18図から読み取れることとしては、1980年代では生産性基準原理と逆生産性基準原理の間で実際の賃上げ率が概ね決定されており、両原理は機能していたように見える。しかしながら、90年代に入ってバブル期には賃上げ率が大きく上回っていたが、バブル崩壊以降は3つの過剰（雇用・設備・債務の過剰）の調整過程において、労働生産性上昇率が急速に落ち込んだこともあり、実際の賃上げ率は両原理よりもやや高いものの低水準で推移し、いわゆるベースアップ²⁰を使用者側が容認しなくなったと考えられる2002年以降²¹では賃上げ率も2%を下回る水準で推移してきた。

一方、2014年に入って、経団連がいわゆるベースアップを容認してからは、賃上げ率は13年ぶりに前年比で2%を上回る水準（2.19%）となった。また、所定内給与額の上昇率については、賃上げ率と極めて高い相関関係を持って推移する中、2002年以降はゼロ%近傍で推移してきたが、いわゆるベースアップを行う企業が再び出てきた2014年は同様に13年ぶりに前年比で1%を超える水準（1.3%）となった。

賃金に関する労使交渉の背景にある行動原理と実際の賃上げ率及び所定内給与額の動きをみてきたが、1980年代では生産性を基礎に据えた労使の行動原理は概ね機能していたように見えるが、バブル崩壊以降に労働生産性が急速に落ち込み、2002年以降にいわゆるベースアップが無くなった結果、所定内給与額は伸び悩みがみられるようになった。しかし、2014年に

²⁰ 「ベースアップ」について個々の調査によって定義が異なっているが、ここでは企業の賃金表を（一部又は全部）引き上げるという趣旨の用語として使用している。

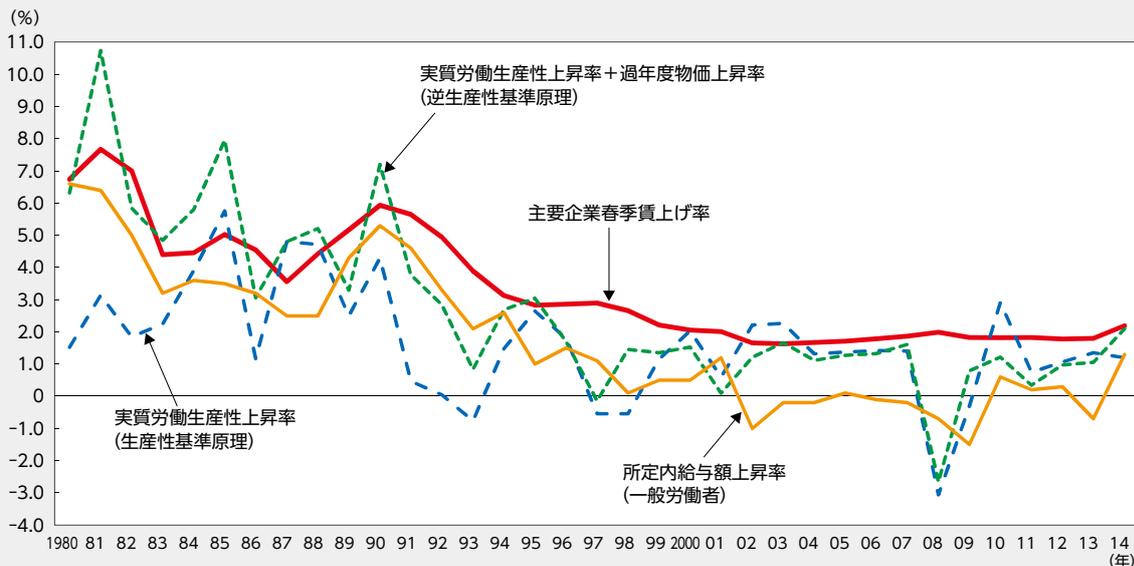
²¹ 付2-(1)-2表のように、2002年に使用者側の方針として「ベア見送り」とされている。

は緩やかな景気の回復基調の下で企業収益が増加し、いわゆるベースアップが実現したことを背景として所定内給与額も1%を超える伸びとなった。

企業の財務体質が健全化する中、労働生産性の向上分を賃金として労働者に分配していくためには、今後、労働生産性を基礎に据えた労使交渉が安定的に行われることが重要となってくる。

第2-(1)-18図 春季労使交渉における賃上げ率と労働生産性・物価等の関係

- 1980年代では、賃上げ率は労使の行動原理の間に収まる場合が多く、行動原理は概ね機能していたと考えられる。
- 2014年は、いわゆるベースアップが13年ぶりに実現し、所定内給与額の上昇率も13年ぶりに1%を超えた。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」「賃金構造基本統計調査」、内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 生産性基準原理及び逆生産性基準原理に対比させる指標として何を採用するかは様々な議論があるが、ここでは「実質労働生産性上昇率」として実質GDP成長率及び就業者数増加率の実績値を用い、「物価上昇率」については過年度(前年度)消費者物価上昇率を用いている。また、2014年については、「平成26年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」における2014年度の実質GDP成長率及び就業者数増加率の見通し値を用いている。

●より高い賃上げ水準の達成に重要な役割を担う労働組合

労使交渉の歴史的な形成過程や行動原理についてみてきたが、実際の賃金の引上げの水準は、どのような要素によって異なってくるだろうか。製造業・非製造業別、企業規模別にその妥結水準の分布を確認していく。また、労使交渉においては労使の交渉力が賃金の妥結水準にも影響を与えることが予想されることから²²、労働組合がどのような影響を持っているのかについてもみていこう。

2014年の厚生労働省「賃金の引上げ等の実態に関する調査」の調査票情報を用いて分析した結果(第2-(1)-19図)によると、製造業において最頻値の妥結水準が非製造業に比べて高くなっており、規模別にみるとより大きな企業で妥結水準が高くなる傾向が確認できる。

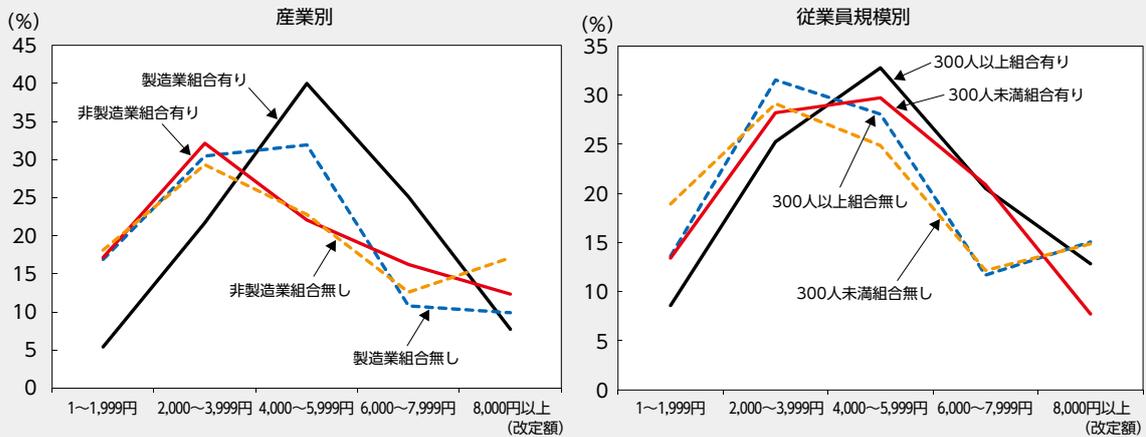
また、労働組合の有無による賃金妥結水準の差をみると、非製造業ではそれほど差はみられないが、製造業において労働組合がある企業ではより高い賃金妥結水準となっている。さらに、規模に関わらず、労働組合がある企業ほど賃金妥結水準が高くなっており、労働組合による賃

²² 団体交渉を含む賃金決定に関する経済理論の分かりやすい説明については、佐々木(2011)「賃金はどのように決まるのか」日本労働研究雑誌 No.611 を参照。

金交渉はより高い賃金妥結水準へとつながることが示唆される。労使交渉において、個々の労働者の交渉力は限られており、より強い交渉力を持つ労働組合が与える影響は大きいことが確認できよう²³。

第2-(1)-19図 業種別・規模別・組合の有無別の賃金改定水準の分布(2014年)

○ 組合の有無によって妥結水準には差がみられる。



資料出所 厚生労働省「賃金の引上げ等の実態に関する調査」(2014年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

● 労使交渉力の基礎となる労働組合組織率が低下する中、より多くの者に賃金上昇の恩恵が配分される仕組み作りが重要

以上の分析から労使交渉における労働組合の交渉力の重要性が指摘できるが、付2-(1)-3図にみられるように、我が国の労働組合組織率は長期的に低下傾向にある。

また、非正規化の進展によって雇用構造に変化がみられる中、労使交渉における賃金上昇の恩恵が組合加盟労働者に偏って配分されることが指摘されるが²⁴、経済の好循環の動きを強めるためには、より多くの者に恩恵が配分される仕組み作りをすることが重要である²⁵。

● 実質賃金の上昇が企業の労働生産性向上に向けた努力を促す可能性

これまでみてきたように、我が国において労働生産性が上昇しているにも関わらず、賃金上昇が起きてこなかった背景としては、企業の利益処分に変化が生じ、企業利益への配分が高まる一方で労働者への配分が低下したこと、また交易条件の悪化による企業収益の圧迫が実質賃金の押下げの方向に働いたこと、さらに非正規化の進展によって賃金に対し雇用者一人当たり賃金としてみた場合に押下げ圧力がかかっていることなどが確認できた。同時に、労働生産性の上昇は賃金上昇にプラスの寄与が確認され、また現実的な労使交渉プロセスを踏まえても、労働生産性の上昇はさらなる賃金上昇にとって重要であることがこれまでの分析から明らかとなった。

²³ 労働組合が賃金に対しプラスの影響を与える可能性について、森川(2008)「日本の労働組合と生産性」Rieti D.P.08-J-030では、組合が無い企業に比べて組合が有る企業において、約20%の賃金プレミアムを計測している。

²⁴ 厚生労働省「平成19年労働経済の分析」

²⁵ 「2015年春季生活闘争方針」においても「賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含め広く社会全体の底上げ・底支えをはかり、格差の是正(規模間、正規・非正規間、男女間)に全力を尽くす」との考え方が示されている。なお、我が国のパートタイム労働者の組織率は付2-(1)-4図にみられるように上昇傾向にある。

一方、賃金上昇が逆に労働生産性の向上を促すといった指摘²⁶を踏まえると、賃上げを行うことによって企業の付加価値向上の努力を促す可能性も示唆されており、賃金と労働生産性のこうしたサイクルが回ることによって、持続的な賃上げが実現することが期待される。

²⁶ 日本総研 Research Focus 「持続的賃上げに向けた2つの条件」(2015年2月20日)

第2節 需要拡大による経済の好循環の継続

足下では緩やかな景気回復基調が続く中、雇用・所得も緩やかに改善が進んでいるが、GDPの約6割を占める家計消費に影響を持つ雇用・所得の改善がさらに進むことにより、経済の好循環をいっそう確実なものとするのが望まれる。

本節ではこうした問題意識から、需要面に大きな影響を与える家計の所得動向や消費動向について観察するとともに、雇用・所得の増加が消費に対してどのような影響を持ち、経済の好循環の継続に資するのかの分析を行う。

1 所得と消費の動向

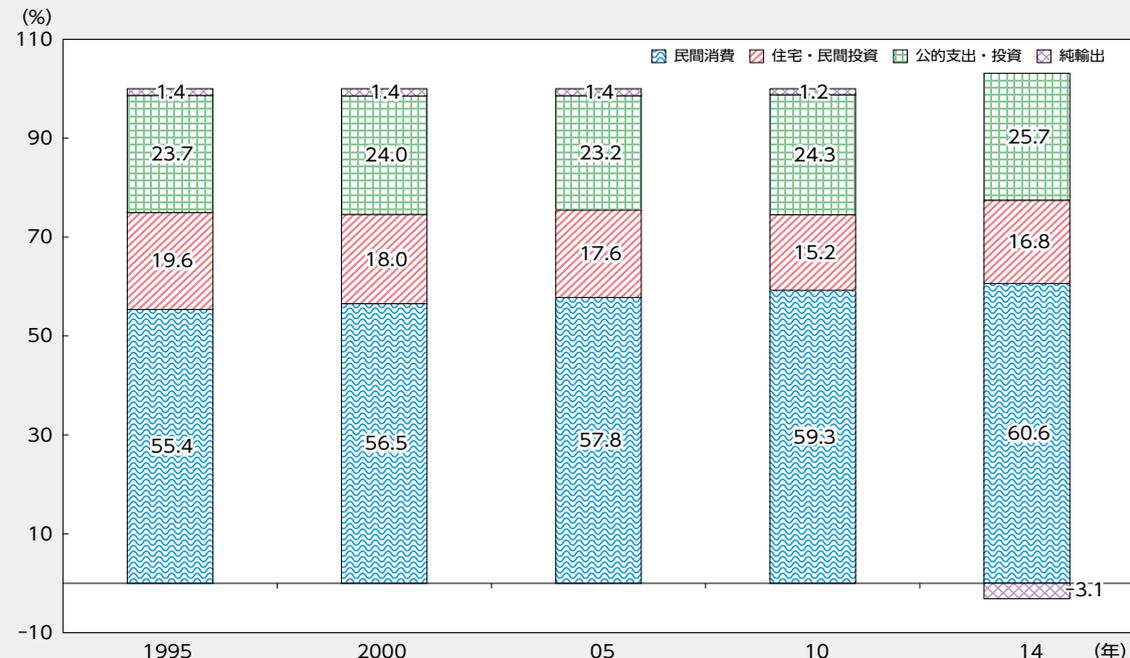
● GDPの約6割を占める民間消費

まず家計最終消費支出は我が国のGDPに対してどの程度のシェアを持つのだろうか。GDPの構成要素別にその推移を第2-(2)-1図によりみていくと、我が国においては民間最終消費支出が最も多くの割合を占めており、1995年には55.4%だったものが、2014年では60.6%と、GDPの約6割を占めるに至っている。

このため、消費を喚起することは我が国の経済成長にとって大きなインパクトを持つことが分かる。

第2-(2)-1図 我が国のGDPの構成要素の推移

○ 我が国のGDPのうち、民間消費のシェアは年々高まっており、2014年で約6割となっている。



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

● 雇用者報酬・社会給付と家計最終消費支出の密接な関係性

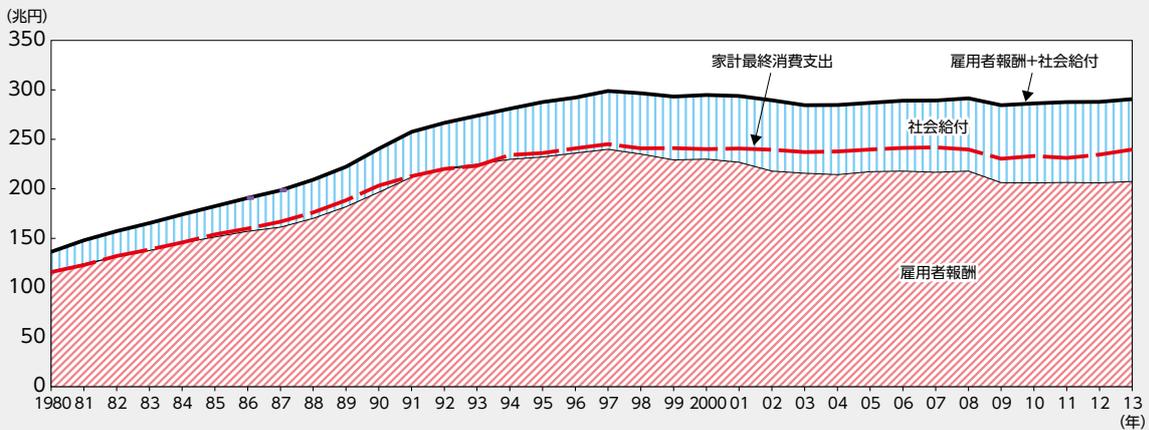
消費を喚起するために、その原資となる家計収入の増加が重要と考えられる。そこで、家計最終消費支出と雇用者報酬（雇主の社会負担除く）、さらに年金等の社会給付との間にみられる関係について確認しよう。

その長期的な推移について第2-(2)-2図をみると、1990年前半以前では、消費支出と雇用者報酬には極めて高い相関関係があることが分かる。しかし、バブルが崩壊し、1998年以降から雇用者報酬が低下する中で家計の消費支出とその水準にギャップがみられるようになってきた。一方で、高齢化の進展を背景として年金等の社会給付が家計の収入の水準を下支えしている構図がみられる。この結果として、家計最終消費支出も1990年代から水準を落とすことなく、ほぼ横ばい圏内で推移してきている。

なお、我が国全体における年齢階級別の総人件費の推移を試算してみると、第2-(2)-3図にあるように、最も年齢計の総人件費が大きかった1997年と比較すると、近年では高齢労働者の増加に伴って55歳以上の者の総人件費が増えてきているが、少子化の進展により若年層の総人件費が少なくなっていることが分かる。

第2-(2)-2図 雇用者報酬・社会給付と個人消費の関係

○ 雇用者報酬が1998年以降で落ち込む中、年金等の社会給付が消費を下支えしており、消費支出は横ばい圏内で推移している。

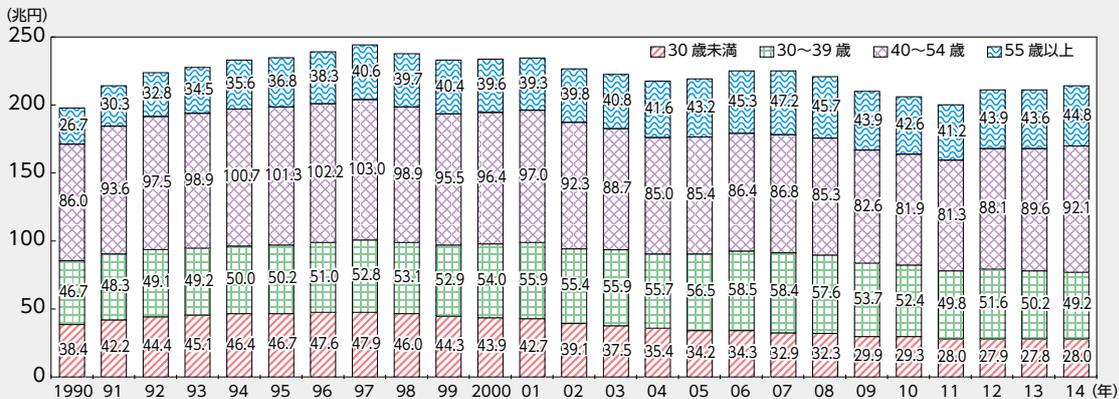


資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 1980年～1993年は、2009年国民経済計算(平成12年基準)、1994年～2013年は2013年国民経済計算(平成17年基準)。体系基準年が異なるため直接接続しない点に留意。
2) 雇用者報酬は、ここでは賃金・俸給のみを指し、社会給付は、ここでは現物社会移転以外の社会給付を指す。

第2-(2)-3図 我が国全体における年齢階級別の総人件費の推移

○ 1997年と比較すると、近年では高齢労働者の増加に伴って55歳以上の者の総人件費が増えてきているが、少子化の進展により若年層への総人件費が少なくなっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

(注) 賃金構造基本統計調査における年齢階級別の短時間労働者比率と労働力調査の雇用者数を掛け、一般労働者数と短時間労働者数を算出し、同調査に基づく就業形態別に換算した年収を、算出した一般労働者数・短時間労働者数に掛け合わせ、それを合計したものを「総人件費」として定義している。

● 世帯主の年齢階級別の世帯収入は、若年層で改善がみられる

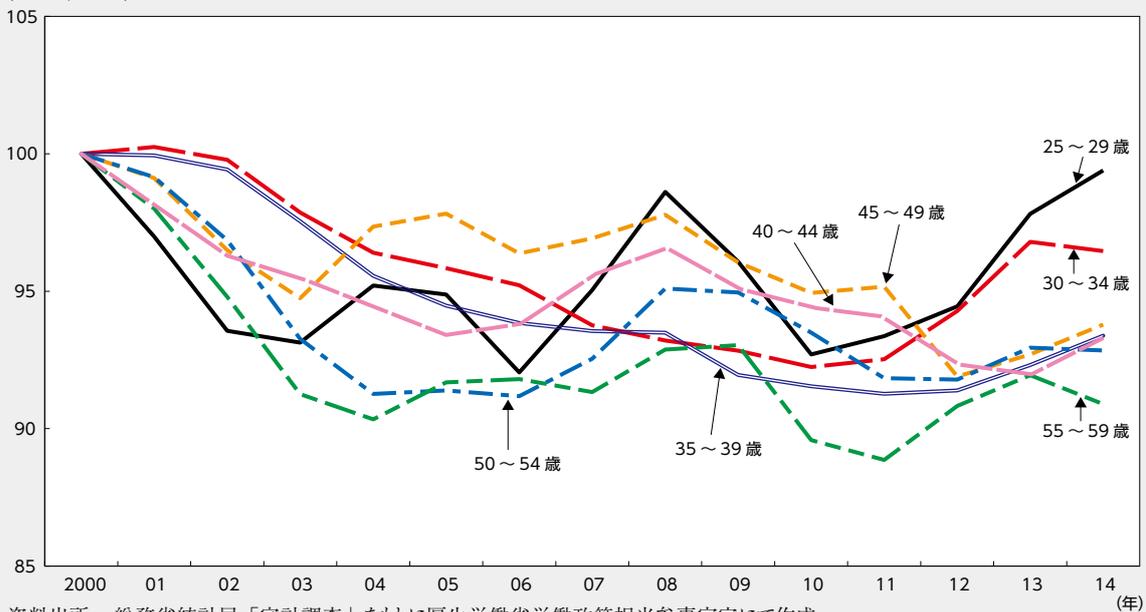
雇用者報酬については1998年以降低下してきた事実を確認したが、これは世帯の収入に対してどのように顕在化してきているのだろうか。

第2-(2)-4図において、総務省統計局「家計調査」によって世帯主の年齢階級別世帯収入の推移をみると、2000年初頭には全年齢で大きく収入が落ち込む中、特に50歳台の落ち込みが目立ち、その後においても世帯収入は十分に回復していないことが分かる。一方、35歳未満の若年層においては、2000年から比較すると収入の水準は低下したものの、近年では大きく改善している。

第2-(2)-4図 世帯主の年齢別世帯収入の推移

○ 2000年以降、どの年齢層でも世帯収入は落ちてきたが、近年は若年層を中心に改善がみられる。

(2000年=100)



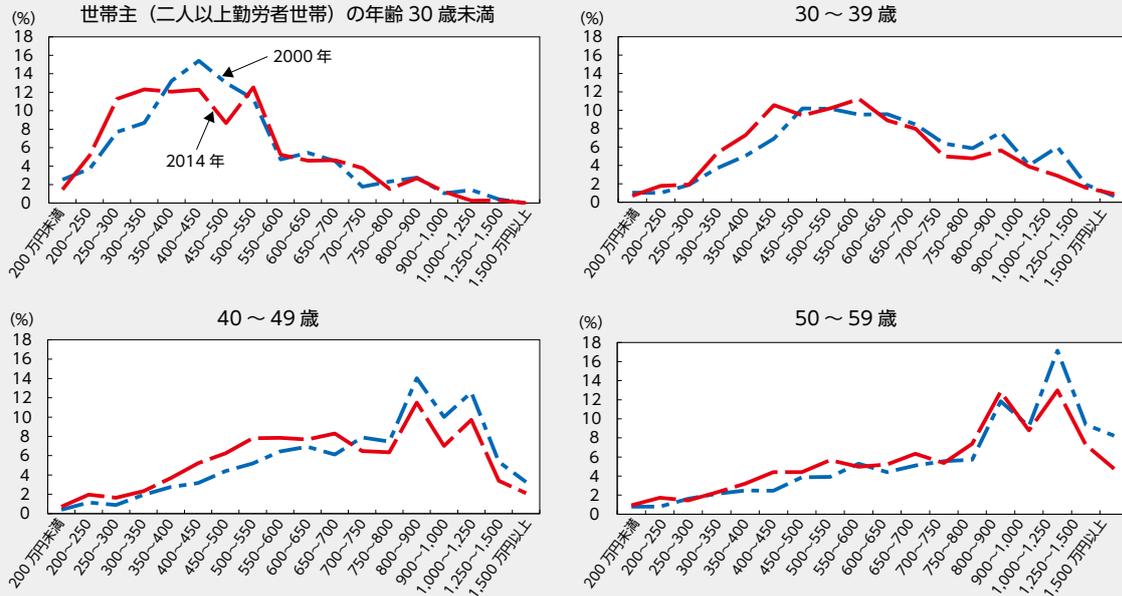
● 2000年から2014年にかけて世帯収入分布は全体的に低所得層側にシフト

世帯主の年齢階級毎に世帯収入の推移をみてきたが、所得分布でみた場合にも何らかの変化が現れているのだろうか。総務省「家計調査」を用いて、二人以上の勤労者世帯について2000年と2014年の収入の分布を比較したものが、第2-(2)-5図である。

まず、30歳未満の若年層からみていくと、この期間にかけて350万円から500万円の収入層が減少するとともに、所得分布が全体的に低所得層側にシフトしていることが分かる。同様に、30歳台においても同じような低所得層側へのシフトがみられるが、特に700万円以上の層が減少している。40歳台についても、年収が700万円以上の所得階層で世帯割合の低下がみられ、400万円から700万円層を中心に世帯割合の上昇がみられている。50歳台では1,000万円以上の高所得層で世帯割合の低下がみられ、やはり全体的に低所得層側へのシフトが観察される。

第2-(2)-5図 世帯主の年齢階級別の所得階層分布の推移

- 年齢別の世帯収入の分布をみると、2000年から2014年にかけて分布は全体的に低所得層側にシフトしている。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- 個人単位の労働所得でみたジニ係数は 2007 年まで上昇してきたが、2012 年には若干低下。これまでに世帯所得の変化をみてきたが、このような所得の変化によって、我が国の所得格差に変化がみられるのだろうか。

ここからは、所得格差の代表的な指標であるジニ係数に着目することとし、個々人の労働所得におけるジニ係数の変化をみていこう。ここでは、ジニ係数がローレンツ曲線と 45 度線の間の図の面積として定義されることを踏まえ、総務省統計局「就業構造基本調査」の公表統計を用い、所得階層毎に設定した中央値と同所得階層の労働者数によってローレンツ曲線を描き、試算したものを労働所得のジニ係数として第 2-(2)-6 図で示している。これによれば、労働所得のジニ係数は 1992 年から 2002 年にかけて大きな上昇がみられたが、07 年には若干上昇するも、12 年には低下しており、2002 年以降は横ばい圏内で推移している。

- 年齢階級別の労働所得のジニ係数は、高齢層でその水準が高いが、経年変化でみると若年層で上昇傾向がみられる

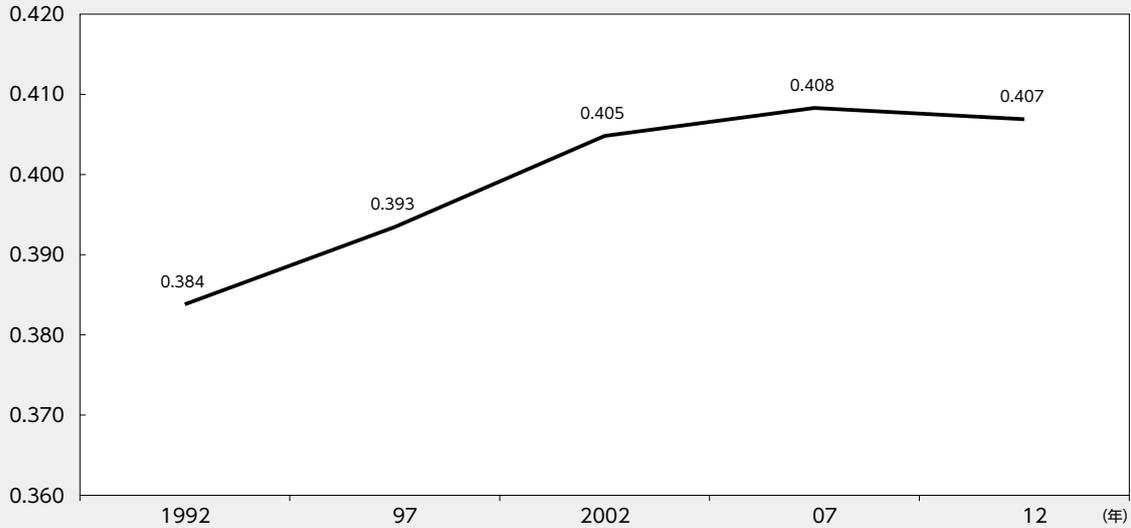
次に、同様の手法を用いて、年齢階級別に労働所得のジニ係数の推移をみていこう。

第 2-(2)-7 図によると、まず年齢が高くなればなるほどジニ係数が高くなることが観察される。これは、付 2-(2)-1 図にあるように、一般に年齢が上がるにつれて賃金が高くなる賃金プロファイルが我が国では確認できるが、賃金の上位 10% に位置する第 9・十分位層では賃金の上昇テンポが急なのに対し、賃金の下位 10% に位置する第 1・十分位層の賃金水準は上昇幅が限定的であり、結果として両者の賃金ギャップが年齢の上昇とともに開いていくことが理由と考えられる。

また、経年変化の特徴をみると、35 歳以上層では 2007 年まで上昇傾向がみられるが、2012 年にはジニ係数が低下している。一方、35 歳未満の若年層においては、ジニ係数が 2012 年まで上昇傾向がみられている。これらの要因としては、後ほどみるように非正規雇用比率の高ま

第2-(2)-6図 労働所得のジニ係数の推移

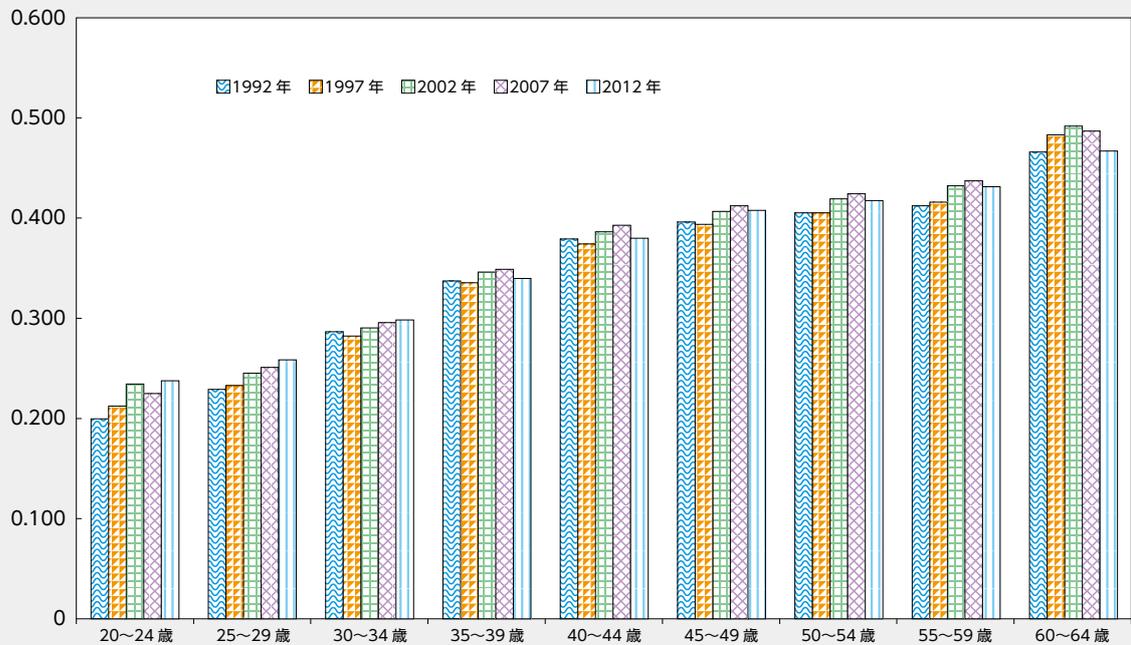
○ 個人単位の労働所得のジニ係数の推移をみると、1992年から2002年にかけて大きく上昇した後は、2007年で若干上昇するも、2012年でやや低下している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出
 (注) 1) ジニ係数の算出方法は太田(2005)「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」ESRI D.P. Series No.140 に依っている。
 2) 同調査における所得とは本業から通常得ている年間所得(税込額)又は年間所得見込額を指し、具体的な所得額ではなく、所得階層毎に調査されていることに留意。

第2-(2)-7図 年齢階級別の労働所得のジニ係数の推移

○ 年齢別に労働所得のジニ係数の推移をみると、高齢になるほどその水準は高くなっている。
 ○ 経年変化では、35歳未満の若年層で上昇傾向がみられる。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出

りがその一因と考えられる。

●加重平均ジニ係数の要因分解をみると、労働所得のジニ係数には少子高齢化の進展による上昇圧力がみられる

このような労働所得のジニ係数の変動は、どのような要因によってもたらされるだろうか。ジニ係数は、その数学的性質上、年齢等の労働者の属性によって要因分解を行うことはできないが、ここでは年齢階級別のジニ係数と労働者数を用いて、年齢計の「加重平均ジニ係数」²⁷を定義し、その加重平均ジニ係数を①年齢内ジニ係数の変化による寄与と、②年齢ごとの労働者構成比の変化による寄与の2つに分解している。

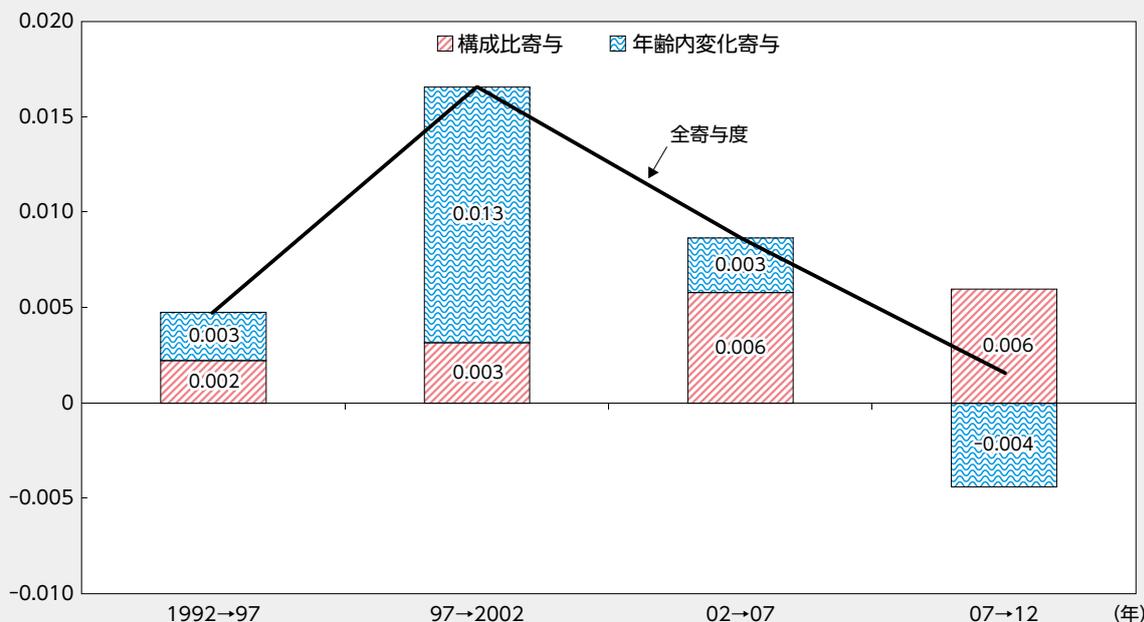
第2-(2)-8図にその結果を示しているが、まず1992年から2002年にかけての加重平均ジニ係数の変化は、主に年齢内ジニ係数変化寄与によってもたらされていることが分かる。一方、構成比寄与については、継続的に加重平均ジニ係数を押し上げる方向に寄与していることが分かる。これは、少子高齢化の進展によってジニ係数が相対的に高い高齢者層の構成比が高まる一方で、ジニ係数が相対的に低い若年者層の構成比が低下していることが理由として考えられる。

●非正規化の進展が年齢内寄与の変動の一因

このような労働所得の変動について、非正規化の影響がその裏にあると考えられる。その理由としては、非正規化は相対的に賃金の低い層が増加することを意味し、労働所得でみた格差に拡大の方向で寄与することとなるためである。

第2-(2)-8図 加重平均ジニ係数の要因分解

○ ジニ係数の変動を、①年齢内の係数変化の寄与（年齢内変化寄与）と、②年齢ごとの労働者構成比の変化の寄与（構成比寄与）に分解すると、1992年から2002年にかけての変化は、年齢内ジニ係数変化寄与によって主にもたらされている一方、構成比寄与については、継続的にジニ係数を押し上げる方向に寄与している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出

(注) 加重平均ジニ係数 = $\sum_{i(\text{age})} (G(\text{gini})_i - \bar{G}) * \Delta S(\text{share})_i + \sum_i S_i * \Delta G_i$

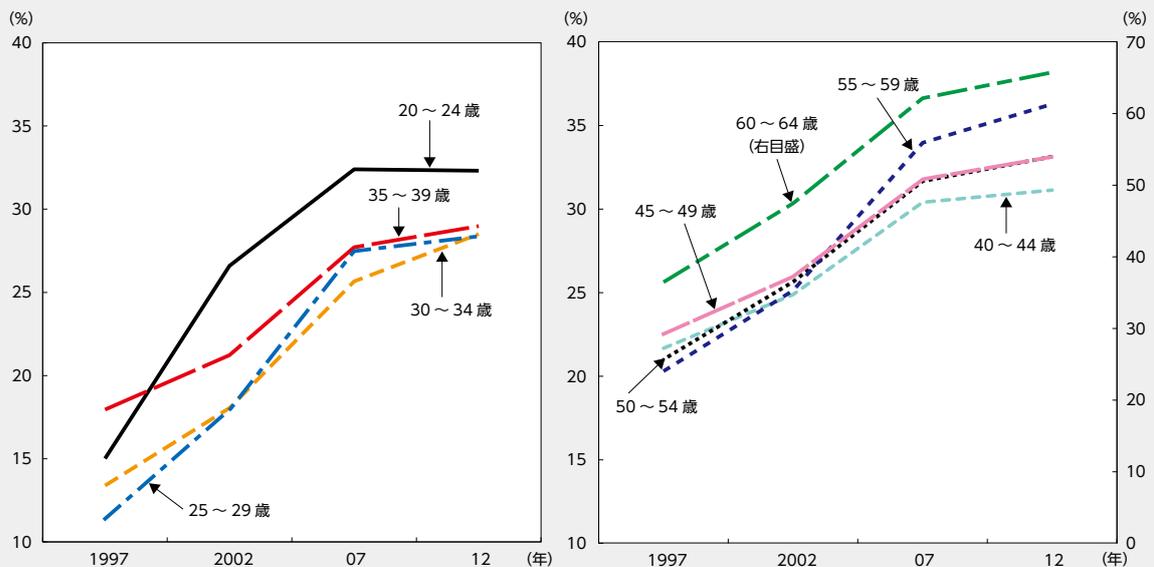
²⁷ 第2-(2)-8図のジニ係数が1992年、1997年、2002年、2007年、2012年でそれぞれ0.384、0.393、0.405、0.408、0.407に対し、加重平均ジニ係数は0.332、0.337、0.353、0.362、0.364となっており、約0.05程度、係数の値は低くなっているが、両者の動きは概ね一致している。

第2-(2)-9図にみられるように、年齢階級別の非正規雇用比率の推移をみると、どの年齢層でも高まりがみられるが、若年層ではバブル崩壊後の就職氷河期等を背景として、1997年から2002年にかけて、特にその比率が上昇している。

こうした非正規化の進展も労働所得のジニ係数の押上げ要因となっているものと考えられる。

第2-(2)-9図 年齢別の非正規雇用労働者比率の推移

- 1997年から2002年にかけて非正規雇用労働者比率は全年齢で高まり、特に就職氷河期を背景に若年層で大きく比率が高まったことが、労働所得のジニ係数の上昇と関係していると考えられる。
- 近年では非正規雇用労働者比率の上昇度合いは低下している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- 高齢世代ほど食料、家具・家事用品、被服及び履物等への支出が多くなっており、若い世代ほど通信費、保健医療費、教育費、光熱・水道費、教養娯楽費等への支出が多くなる傾向
ここまで所得の動向をみてきたが、ここからは年齢階級別・世代別の消費構造をみていこう。

世代が消費に及ぼす影響について考えると、特定の年代に生まれた世代に特有にみられる特徴（世代効果）によっても消費構造は異なることが予想される。例えば、それぞれの年代の経済状況の違い、ライフスタイルの変化、将来の不確実性や不安などは世代ごとの消費行動に影響を与えると考えられる。

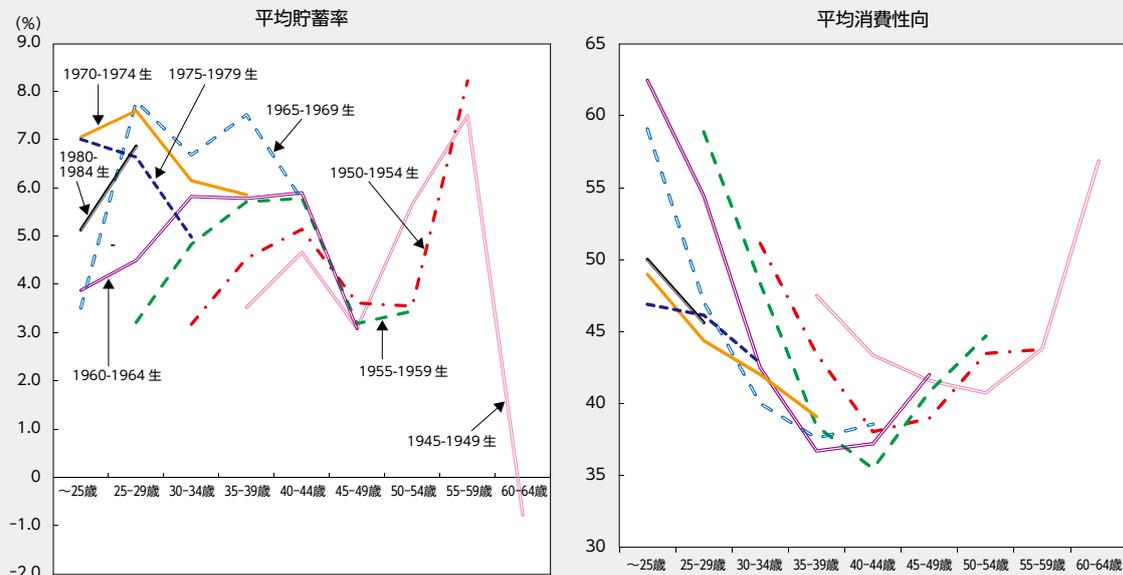
そこで、総務省統計局「全国消費実態調査」を用い、第2-(2)-10図により勤労者世帯の年齢階級別の平均貯蓄率と平均消費性向の推移をみていこう。

まず、平均貯蓄率の推移をみると、恒常所得仮説に基づけば現役時代は労働によって所得を得るとともに老後の備えとして貯蓄を行うという行動が予想されるとおり、全年代を通じて若年期から中年期になるにつれ貯蓄率は高まる傾向にあり、高年期になると貯蓄率の低下がみられる。一方、世代別にみると、長期的には若い世代ほど貯蓄率が高くなっていく傾向がみられる。経済が長期間にわたって低迷する中で、将来の不確実性や不安の高まりによって、人々が貯蓄行動を取るようになったことも一因と考えられる。このため、将来不安を緩和することを通じて予備的な貯蓄行動を抑制し、消費を拡大することが望まれるだろう。

また、平均消費性向の推移をみると、先ほどとは逆に一定の年齢までは貯蓄を積み増して

第2- (2) - 10 図 年齢階級別の平均貯蓄率と平均消費性向の推移

- 世代別にみると、長期的には若い世代ほど貯蓄率が高まっていく傾向がある。
- 一方、高齢世代ほど消費性向が高い傾向がある。



資料出所 総務省統計局「全国消費実態調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

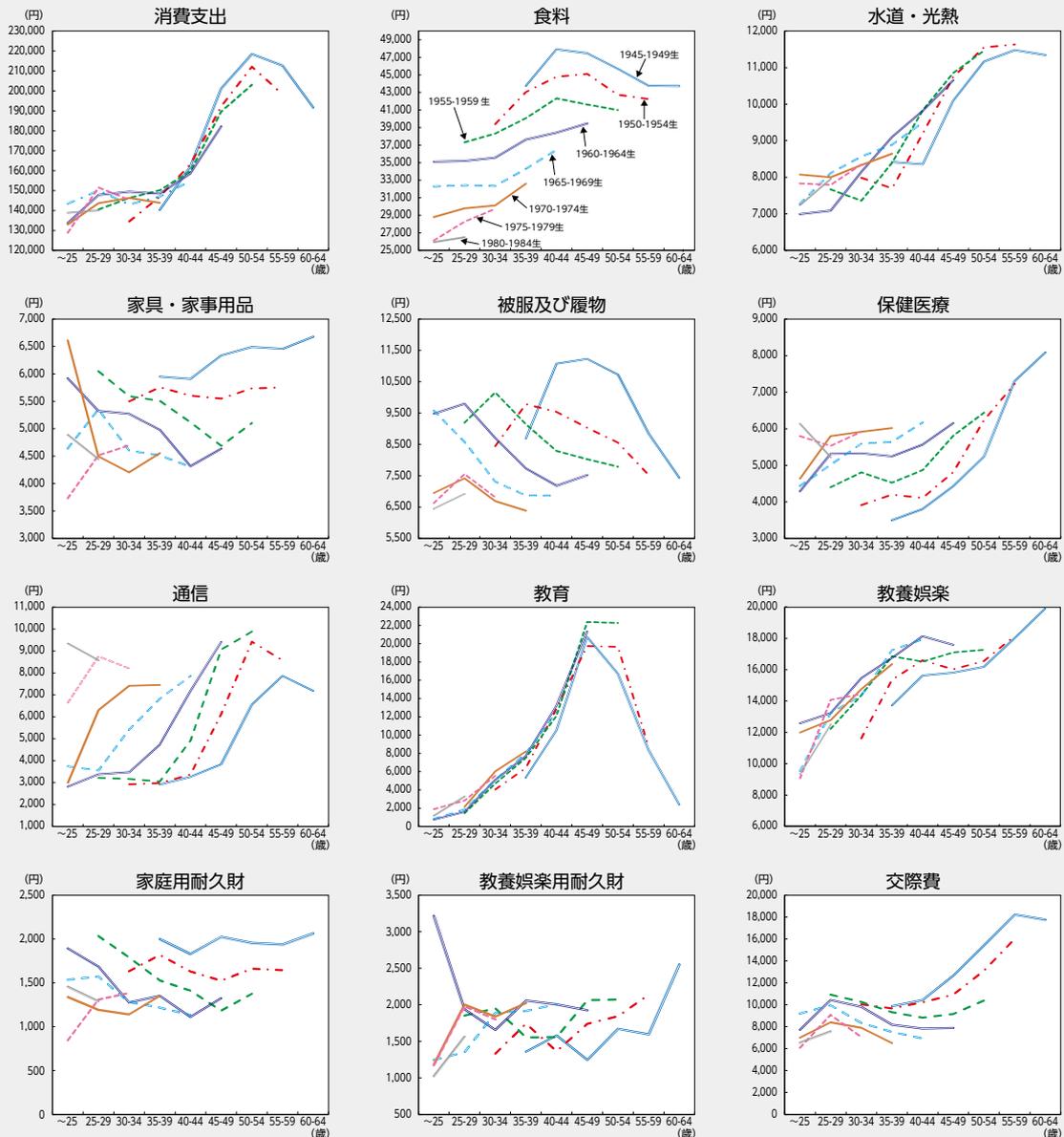
いくため、平均消費性向は年齢とともに低下していくものの、高年期には、貯蓄の取り崩しが始まることから消費性向は高まっていく。世代別にみると、時間にゆとりを持つようになった団塊の世代を始めとした高齢世代で消費性向が高くなっており、旺盛な消費意欲を示唆している。団塊の世代は消費額が少なくなる高齢層となっているものの、こうした世代の消費意欲をうまく取り込むことが重要である。

さらに、個々の消費費目ごとに世代間で消費行動がどのように異なるのかみていこう。第2- (2) - 11 図により、10大費目の世代別消費動向をみると、全般的な特徴としては、高齢世代ほど食料、家具・家事用品、被服及び履物等への支出が多くなっており、若い世代ほど通信費、保健医療費、教育費、光熱・水道費、教養娯楽費等への支出が多くなる傾向が確認される。耐久消費財に着目すると、家具・家事用品のうち家庭用耐久財（冷蔵庫、電子レンジ、エアコン等）は若い世代ほど支出が少なくなる傾向があるが、教養娯楽用耐久財（テレビ、ビデオ、パソコン、カメラ等）は若い世代ほど支出が大きくなっている。また、携帯電話（スマートフォンを含む）の利用を中心に通信への支出が若い世代ほど高まっている。交際費は高齢世代ほど支出額が多くなっており、子や孫の世帯など世帯外への金品の贈与が多くなっていることが背景にあると考えられる。

これらの消費動向から、財では教養娯楽用耐久財等、サービスでは通信等を中心にシェアが高まり、全体として財からサービスへ、基礎的な支出から選択的な支出へという流れが考えられる。今後、人口の高齢化が進展する中で、世代により異なる消費構造が消費全体に及ぼす影響を注視していく必要がある。

第2- (2) - 11 図 年齢階級別のライフステージ別消費構造の変化

- 高齢世代ほど食料、家具・家事用品、被服及び履物等への支出が多く、若い世代ほど通信、保健医療、教育、教養娯楽等への支出が多くなっている。
- 耐久消費財に着目すると、家庭用耐久消費財は若い世代ほど支出が少ないが、教養娯楽用耐久財は若い世代ほど支出が大きい。
- 高齢世代ほど交際費への支出が多く、若い世代ほど通信への支出が多い。



資料出所 総務省統計局「全国消費実態調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯。
 2) 消費額は物価の水準と世帯の人員を調整したもの。なお、世帯の人員の調整は世帯の消費に関する規模の経済性を考慮した等価尺度 (Equivalence scales) のうち、OECD が主に所得の国際比較をする際に用いる Square root scale (世帯人員4人の世帯の需要は単身世帯の2倍とみなす) によって、世帯当たりの消費を世帯人員当たり消費に換算した。具体的な計算式は以下のとおり。

$$\frac{1 \text{ 世帯当たりの } 1 \text{ か月間の支出}}{\text{消費者物価指数} \times \text{世帯人員数の平方根}}$$

2 経済の好循環の継続に向けた雇用・所得の役割

- 所定内給与の増加がマクロの消費拡大に大きな影響をもつ一方、所定外給与や特別給与の増加が持つ影響は限定的

消費動向について、世帯主の年齢や生まれた年代別にみられる特徴について確認してきた。ここからは、労働者が労働の対価として得る賃金をどのように消費に回しているか、消費関数を推定することでその定量的なインパクトをみていこう。特に、賃金の支払い形態が所定内給与として分配されるのか、残業代等の所定外給与や賞与等の特別給与として分配されるのかによって、消費に対して持つ影響力にはどの程度の差がみられるのかといった視点から考えてみたい。

その理由としては、企業が収益を労働者に分配する際に、近年は賞与として分配する傾向が高まっていることが指摘²⁸されるが、仮に所定外給与や特別給与の多くが貯蓄に回るとした場合、消費に対する押し上げ効果が限定的であることを意味し、所定内給与としての分配の方が消費喚起といった面からは望ましい可能性があるためである。こうした行動パターンが予想されるのは、恒常所得仮説に基づけば家計はより安定的な所得水準を基に消費を決定することが予想され、恒常所得として捉えられる可能性の高い所定内給与が増加した場合、人々は消費行動を変化させ、その多くを消費に回す一方で、所定外給与や特別給与が増加しても消費行動は大きく変化せず、その多くは貯蓄に回るといった消費行動が起きる可能性があるためである。

こうした理由から、賃金が消費に与える影響を消費関数で推定する際に、賃金の支払い形態によって異なる消費行動を考慮し、定量的にその影響を検証してみる。

結果は第2-(2)-12図に示されているが、この試算によれば所定内給与が1%増加した場合にマクロの個人消費を0.59%増加させる影響がある一方で、所定外給与が1%増加した場合は0.09%増、特別給与が1%増加した場合は0.13%増の影響しかないことが分かった。すなわち、賃金上昇の中身が所定内給与であった場合、家計は積極的に消費を増やすものの、賞与等の特別給与の増加による場合は消費への影響が限定的であることが分かる。

このように、賃金の支払い形態によって消費への反応は異なっており、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加など恒常的な賃金上昇が期待される場合には、消費に対して大きな影響があることが分かる。

- 雇用者報酬の増加によって、幅広い業種の生産が喚起され、さらなる雇用・所得の拡大につながっていく

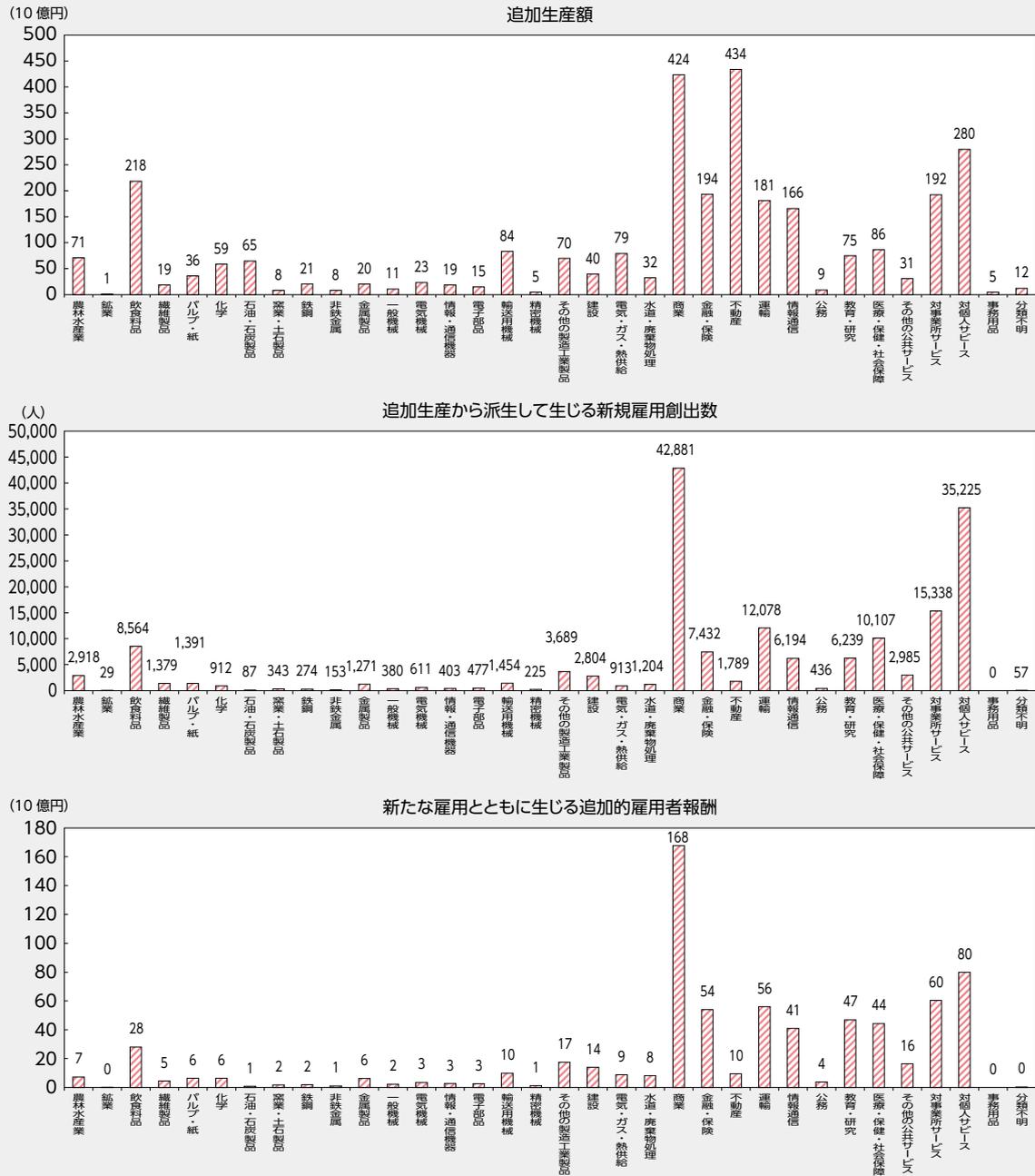
これまでの分析を通して、政府が目指す経済の好循環が継続するためには、企業収益を労働者へと分配する際に、賃金面においてはいわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加が重要であると考えられる。

それでは、家計に分配された賃金は経済の中でどのように循環していくだろうか。基本的な循環のルートとして、産業連関分析から予想されることは、賃金の上昇による消費の拡大に伴って各産業の最終需要が高まり、それが産業の生産活動を活発化させ、その派生需要として新たな雇用が生まれるとともに、拡大した生産活動によって増加した付加価値が再度家計部門へ賃金として分配され、それがいっそうの生産拡大に結びつくといった好循環の姿が考えられる。

28 厚生労働省「平成26年版労働経済の分析」第1-(2)-13図にあるように、2000年頃を境に業績連動方式を導入する企業が増加し、業績改善と賞与増の関係が強まっている。

第2- (2) - 13 図 雇用者報酬が1%増加した時の経済波及効果

○ 雇用者報酬が1%増加した場合に追加的な生産（約3兆円）が行われ、それに対応する形で雇用が派生的に創出（約17万人）され、新たな雇用者報酬（約7,000億円）が家計に回る見込みとなる。



資料出所 総務省統計局「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

第2節

第3節 生産性向上に向けた我が国の課題

前節では、企業収益をしっかりと家計に分配することによって、消費が拡大し、それにより我が国の企業の生産がさらに喚起され、再度、家計部門へ雇用・所得の拡大として還元されるといった経済の好循環の姿を確認した。デフレ脱却に向けて、こうした好循環を確実にすることが我が国経済を成長路線に乗せていく上で重要である。

しかし、こうした需要喚起策だけでは不十分であり、我が国の「稼ぐ力」、すなわち付加価値創出力を高める取組が長期的な経済成長を実現していく上で重要である。また、前節までの分析から、このような取組は継続的な賃金上昇の原資を作り出すという観点からも求められるものである。

そこで、本節では我が国の労働生産性について、国際比較や無形資産を考慮した新たな成長会計による分析など、幅広い視点から生産性上昇の源泉を探り、我が国が取り組むべき課題を整理する²⁹。

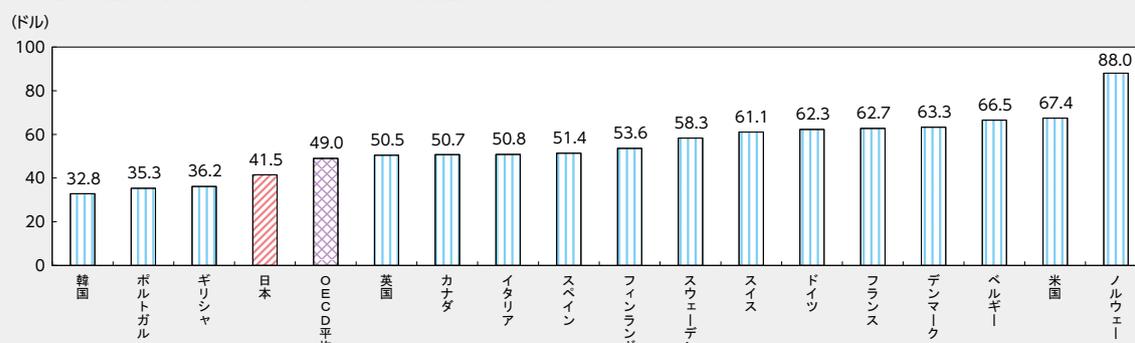
1 労働生産性の国際比較

- 我が国の労働生産性の水準は諸外国と比較して低いものの、労働生産性上昇率は欧米諸国と比較しても遜色ない

まず、我が国の労働生産性の水準は諸外国と比較してどの程度に位置づけられるか確認しよう。労働生産性の水準を国際比較する際に用いられる購買力平価については、どのような商品やサービスを購買力平価の算定対象とするか、また同種の商品・サービスでも国によって品質が異なるといった問題があることに留意が必要であるが、第2-(3)-1図において、主要各国のマンアワーベースの労働生産性の水準比較を行ったものを示している。これによれば我が国の労働生産性は欧米諸国よりも低い水準となっており、OECD諸国平均を下回っている。また、第2-(3)-2図で経年的に労働生産性の水準の推移をみていくと、我が国の労働生産性の水準は、米国、英国、ドイツ、フランスといった欧米諸国と比べて、どの年においても低

第2-(3)-1図 マンアワーベースの労働生産性水準の国際比較(2014年)

○ 我が国の労働生産性の水準は欧米諸国よりも低い。



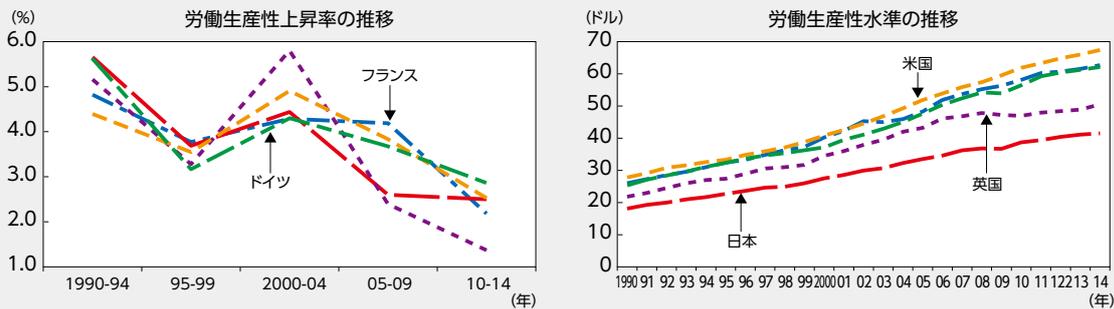
資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 労働生産性水準は購買力平価換算。

²⁹ 本節の作成過程においては、一橋大学経済研究所深尾京司教授及び牧野達治研究員、フローニンゲン大学経済・経営学部 Gaaitzen de Vries 助教授、学習院大学宮川努教授並びに(独)経済産業研究所森川正之副所長から有益なご意見を頂いたことに感謝申し上げます。

第2-(3)-2図 マンアワーベースの労働生産性の上昇率と水準の推移

○ 我が国の労働生産性を欧米諸国と比較すると、上昇率は遜色ないが、水準は低くなっている。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 労働生産性水準は購買力平価換算。労働生産性上昇率は各年上昇率の5年平均値。

くなっている。

このように、我が国の労働生産性の水準には欧米諸国と比べてギャップがあることが分かったが、労働生産性の上昇率については、欧米諸国と比べても必ずしも低いわけではない。第2-(3)-2図にあるように、長期的にはどの国にも労働生産性の上昇率は鈍化傾向にある中、我が国の上昇率は特に2010年から14年の平均でみると、英国及びフランスよりも高く、米国及びドイツとほぼ同水準であり、欧米諸国と遜色ない上昇率となっている。

●労働生産性の上昇に寄与する要素として、我が国は非IT資本の寄与が最も大きい、米国ではIT資本の寄与が大きく、ドイツではTFPの寄与が目立つ

労働生産性の上昇率の違いについて、各国の投入要素の違いによって説明づけることができるだろうか。ここからは、日米独に着目して、労働生産性の変化を成長会計の手法³⁰によって要因分解し、我が国と米独の成長率にどのような差がみられるのか確認する。ここでは労働生産性の上昇率を①TFP(全要素生産性)の寄与、②労働の質の寄与、③IT資本の寄与、④非IT資本の寄与に分解している。

第2-(3)-3図により、実質労働生産性上昇率の変化を3か国でみていくと、我が国ではバブル崩壊以前は4%を超える成長率を記録していたが、バブル崩壊以降低下しており、2000年代では2%程度となっている。一方、米国及びドイツをみると、米国では80年代、90年代前半と生産性上昇率には停滞がみられたが、90年代後半から上昇し、2000年代では我が国同様2%程度上昇している。一方、ドイツは比較的堅調な伸びを示しており、近年では我が国と同程度の成長率となっている。

生産性上昇の源泉となった要因は何かを探るため、成長会計による個々の要因の寄与をみていくと、我が国では非IT資本がどの時期でも大きく寄与する一方で、米国ではIT資本の寄与が比較的大きくなっている。また、ドイツでも非IT資本の寄与が大きくなっているが、さらにTFPの寄与も目立っている。

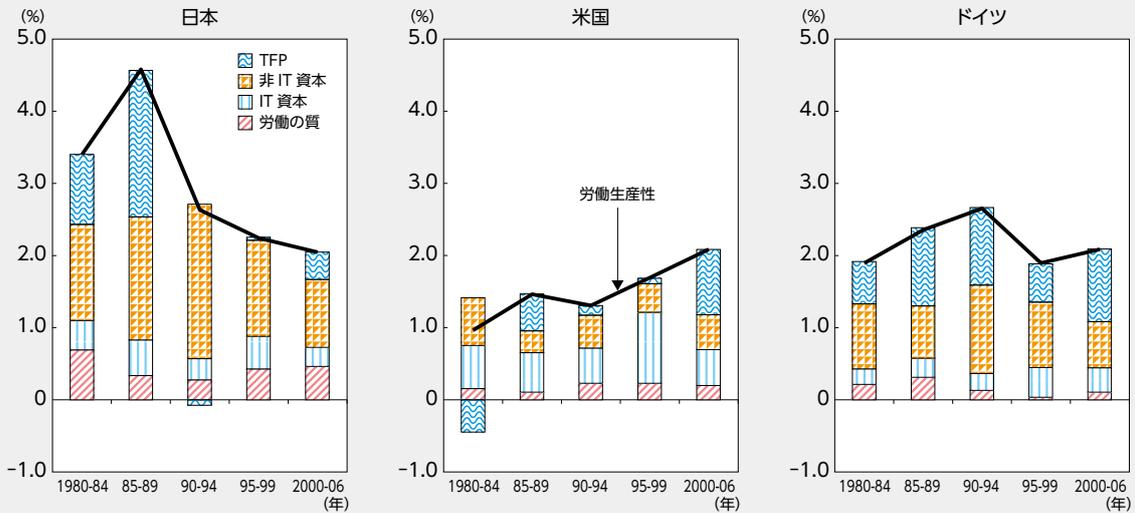
労働の質に着目すると、我が国では他国と比較して寄与がやや高くなっており、我が国の労働生産性の上昇を下支えしていることが分かる。

³⁰ 規模に関して収穫一定の生産関数と完全競争を仮定すると、マンアワーベースの労働生産性は成長会計を用いて以下のように分解することができる。資本投入については、データベースによってはIT資本・非IT資本や有形・無形資産といった区分で把握することができる。なお、データの制限から、現時点ではIT資本・非IT資本に分けた分析の国際比較は2006年までしかできないことに留意が必要。

労働生産性変化率 = TFP(全要素生産性)変化率 + 労働の質の変化率 + 資本コストシェア × 資本労働比率(資本装備率)の変化率

第2- (3) - 3 図 日米独の実質労働生産性上昇率の要因分解

- 我が国の労働生産性上昇率の水準は近年では米国及びドイツと同水準。
- 成長会計による投入要素別の寄与をみると、我が国では非 IT 資本の寄与が多いのに対し、米国では IT 資本の寄与が大きく、ドイツでは TFP の寄与が大きい。



資料出所 EU KLEMS データベースをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 労働生産性上昇率は各年上昇率の5か年平均値。

●米国と比較すると、我が国の労働生産性の水準は非製造業を中心に低くなっている

これまで成長会計に基づき、他国と比較して我が国の労働生産性の上昇率にどのような差があるのかをみてきた。ここからは上昇率でなく、労働生産性の水準に着目するとともに、産業横断的に米国と比較した場合、投入要素にどのような違いがみられるか確認していこう³¹。なお、先述の購買力平価の留意点とも関係するが、産業別の労働生産性水準の国際比較の際、特に非製造業に関してはサービスの質が十分に反映されていない可能性があるなど、サービスに対する価格の国際比較が困難であるため、結果の解釈には留意が必要である。また、米国と比べた産業別の労働生産性水準は各産業内の企業の平均値であるが、同一産業内でも企業間でその水準にはバラツキがあり、労働生産性が高い企業もあることに留意が必要である。

第2- (3) - 4 図では、米国の水準を1として、我が国の産業別の労働生産性の水準にどのような違いがあるのか、1990年代と2000年代（データの制約から2000年から06年まで）を産業横断的に比較³²している。いずれの年代でも確認できる傾向としては、製造業は米国と比較しても一定の生産性水準を保っているのに対し、非製造業の生産性水準は常に米国を下回り、就業者数の多い卸売・小売業、飲食・宿泊業は半分以下の水準となっている。また、製造業も、中国・韓国等のアジア諸国との競争が激しい電気機器においては労働生産性の対米比の水準は、2000年代で大きく落ち込んでいる。

●米国と比較して我が国では労働投入が多く、労働生産性が低くなっている可能性がある

それでは、産業別の労働生産性の水準の日米差が生じている原因はどこにあるのだろうか。まず、労働生産性の分母である労働投入の特徴についてみていこう。

労働生産性の対米比の逆数が付加価値1単位当たりの労働投入の対米比と同値であることに

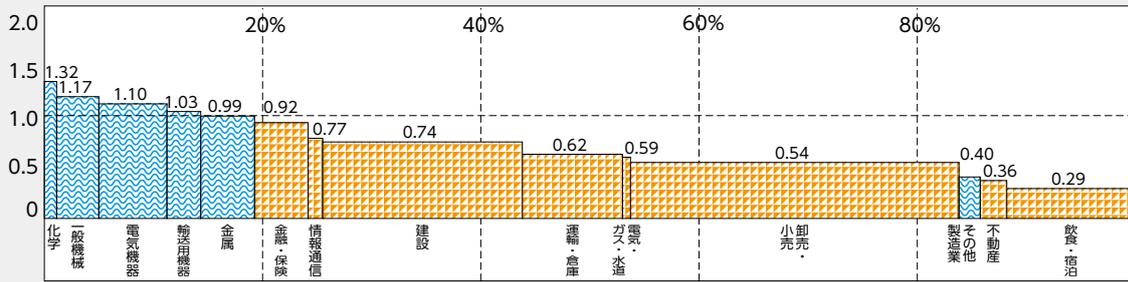
³¹ 労働生産性の産業横断分析においては、Gaaitzen de Vries フローニンゲン大学経済・経営学部助教授にGGDC (Groningen Growth and Development Center) の生産性データを提供頂いている。なお、教育、医療・介護の分野は、価格の国際比較が極めて困難とのことであり、分析対象から外している。

³² スカイラインチャートは山梨大学教育人間科学部宇多賢治郎准教授が開発したプログラムを使用し、作成している。

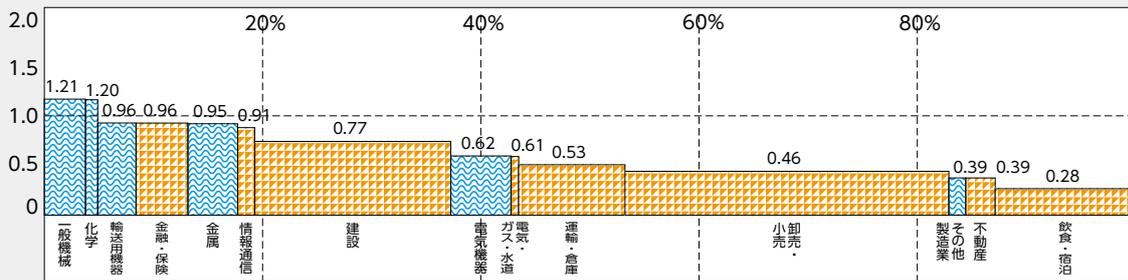
第2-(3)-4図 日米の産業別の労働生産性の水準の比較 (1990年代・2000年代)

○ 米国と比較すると、我が国の労働生産性の水準は非製造業を中心に低くなっている。

[1990-99年平均] 日本の産業別の労働生産性水準 (米国=1)



[2000-06年平均] 日本の産業別の労働生産性水準 (米国=1)



資料出所 GGDC (Groningen Growth and Development Center) よりデータの提供を受け厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 労働生産性はマンワース。横軸の長さは産業別の労働投入量 (総労働時間×就業者数) を表す。

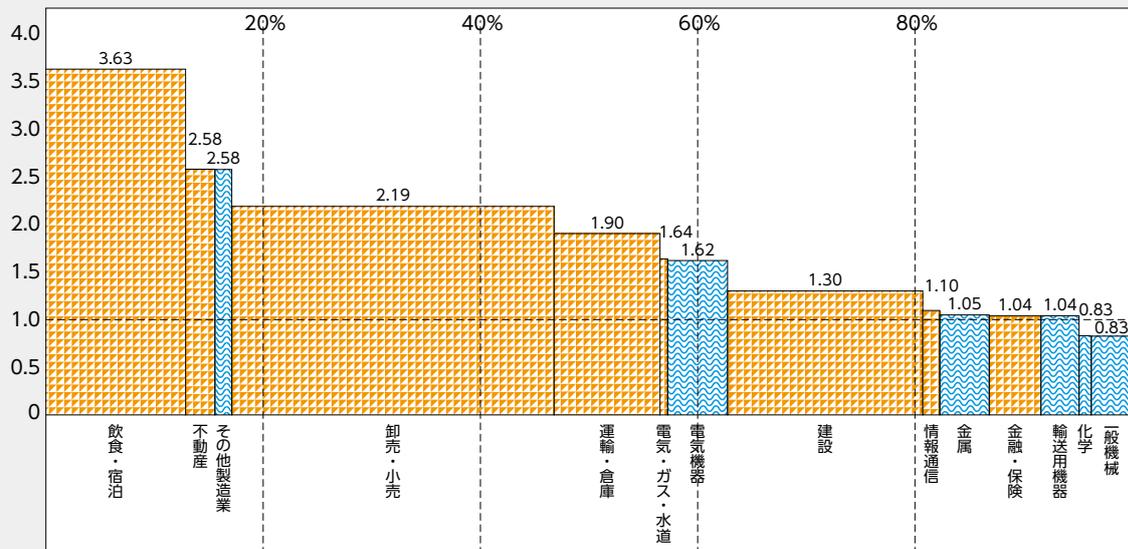
着目し、第2-(3)-5図で産業別に労働投入を比較してみると、概ねどの産業でも米国よりも労働投入が多くなっている。中でも、労働生産性の最も低かった飲食・宿泊では米国よりも我が国では約3.6倍労働投入が多く、卸売・小売でも約2.2倍投入が多くなっている。

我が国の生産活動においては、米国よりも多くの労働が投入されていることになるが、その

第2-(3)-5図 日米の産業別の付加価値1単位当たり労働投入の比較 (2000年代)

○ 米国と比較すると、我が国は非製造業を中心に付加価値1単位当たりの労働投入が大きくなっている。

[2000-06年平均] 日本の産業別の付加価値1単位当たりの労働投入 (米国=1)



資料出所 GGDC よりデータの提供を受け厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 横軸の長さは産業別の労働投入量 (総労働時間×就業者数) を表す。

ことは日米のマクロの労働市場に関してどのような意味をもつのだろうか。日米のマクロの労働市場の状況として就業率と失業率の推移を付2-(3)-1図からみると、我が国では男性の就業率水準は米国に比べ概ね高く、ほぼ横ばいで推移しており、女性就業率も上昇傾向で推移し、近年では米国と同水準となっている。また、失業率についてはリーマンショックを経て米国で失業率が高止まっている一方で、我が国では低い水準で推移しているのが分かる。

このように、我が国では多くの者が労働参加しており、それが労働生産性に対しては、分母の値を引き上げることにより押下げに寄与している可能性がある。しかしながら、労働参加が進むことはマクロ経済成長にとっては好ましく、労働参加を通じて成長の果実が幅広く均てんされることを考慮すれば、この状況を必ずしもネガティブに評価する必要はないと考えられる。むしろ、労働参加にあわせて分子の付加価値を十分に上昇させる取組を考えていくことが必要である。

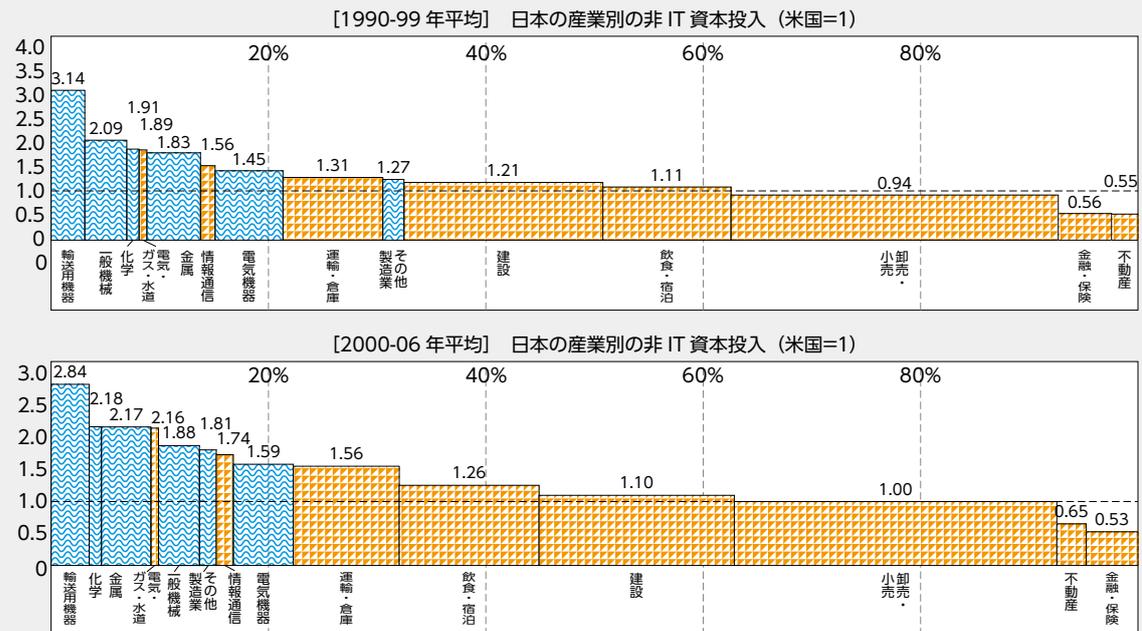
● 資本投入に着目すると、我が国では非IT資本投入が多く、IT資本投入は少なくなっている

次に、資本投入の状況について米国と比較するとどのような特徴がみられるだろうか。第2-(3)-6図により、非IT資本投入の水準を産業別に比較してみると、我が国では幅広い産業で米国よりも非IT資本投入が多くなっている。これは、先にみた労働生産性上昇率の成長会計でも我が国の生産性上昇は主として非IT投資によって起きていることと整合的であり、我が国では幅広い産業で米国よりも物質的な資本投資が多いことが指摘できる。

一方、第2-(3)-7図により、IT資本投入について比較してみると、1990年代では多くの産業において米国と比較して投入水準にそれほど差がみられなかったが、2000年代ではほとんどの産業が対米比で1を下回っており、米国と大きな差がみられるようになったことが分かる。

第2-(3)-6図 日米の産業別の非IT資本投入の比較(1990年代・2000年代)

○ 米国と比較すると、非IT資本投入は製造業・非製造業ともに概ね上回っている。



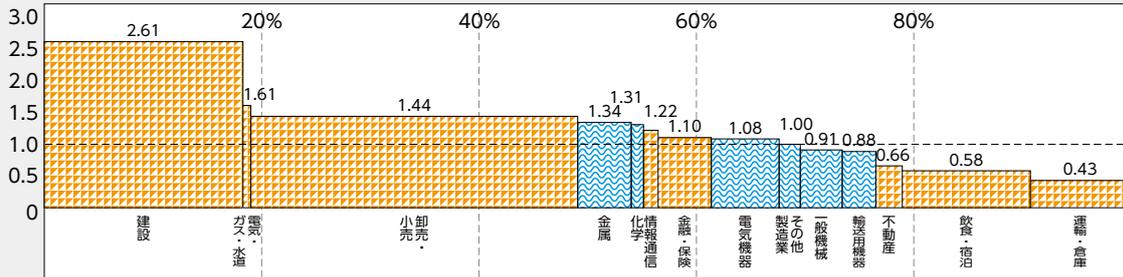
資料出所 GGDCよりデータの提供を受け厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 非IT資本投入はマンアワーベース。横軸の長さは産業別の労働投入量(総労働時間×就業者数)を表す。

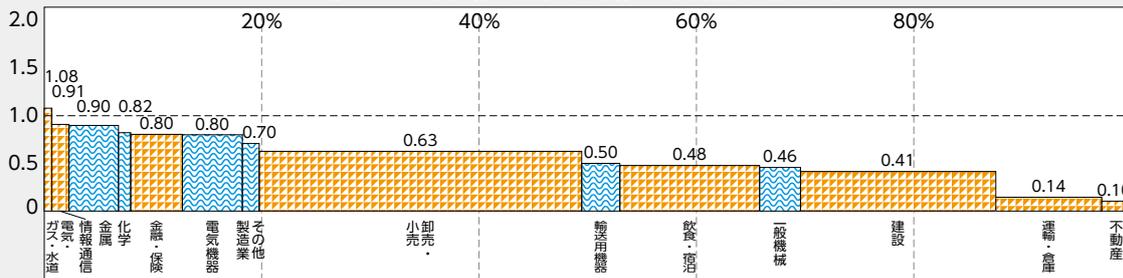
第2-(3)-7図 日米の産業別のIT資本投入の比較 (1990年代・2000年代)

○ 米国と比較すると、2000年代以降、製造業・非製造業ともにIT資本投入は大きく低下した。

[1990-99年平均] 日本の産業別のIT資本投入 (米国=1)



[2000-06年平均] 日本の産業別のIT資本投入 (米国=1)



資料出所 GGDCよりデータの提供を受け厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) IT資本投入はマンアワーベース。横軸の長さは産業別の労働投入量(総労働時間×就業者数)を表す。

●我が国では企業改革への消極姿勢がIT導入を遅らせている可能性

米国と比較して、なぜ我が国においてIT投資がそれほど進まなかったのだろうか。その理由として、我が国の企業においては現場レベルのコスト削減に関連したIT導入効果は確認されるものの、上層部の意思決定など経営面や新規開拓などの価値創造の場面で他国よりもIT導入効果に見劣りがみられるとの報告があり、結果、企業改革への消極姿勢がIT導入を遅らせている可能性が指摘される³³。

●IT投資は組織改革・人的資本への取組を積極的に行うほど効果が発揮される

それでは、IT化の進展によってどのような企業が成長力を高めることができるのだろうか。総務省「ICTによる経済成長加速に向けた課題と解決方法に関する調査研究」によれば、業績を向上させている企業は、IT化や組織改革・人的資本への取組を積極的に行っている(第2-(3)-8表)。また、後にみるように、産業レベルの投入要素と産業成長力に関する分析においても、IT投資とその他の投入要素を組み合わせることによって、付加価値成長力に相乗効果が発揮されることを確認することができる(第2-(3)-13図)。

このように、IT投資は、ITの持つ潜在力を発揮させるような組織改革、人的資本への取組を同時的に行うほど、効果が発揮されるといえる。

●ドイツにおいてもIT資本投入において、米国と比べ大きな差が生じている

労働生産性の産業横断分析について、米独の比較についても付2-(3)-2図に示しているが、ドイツにおいても、我が国同様に、米国と比べればIT資本投入に立ち後れがみられている。

33 篠崎・山本(2008)「企業改革とICT導入効果に関する国際比較—アンケート調査結果のスコア化による日米独韓企業の特徴—」ESRI D.P. series No.198

第2- (3) - 8表 業績向上に資するIT化と組織改革・人的資本の取組項目

	ICT化の進展項目	組織改革・人的資本への取組項目
農林水産業	・社内ポータルサイトの設置	・意思決定権限の集中化
製造業	・社員へのスマートフォンの貸与 ・外部向け SNS アカウントの開設	・雇用者の社内における流動性の促進 ・業務に関するノウハウの社外との共有 ・ICT ツールや ICT サービスの運用や構築に関する専門の人材の新卒採用 ・CIO や ICT 担当役員を設置
建設業	・取引先・顧客等を含めネットワーク化を行い自社を超えて ICT システムを活用 ・社内ポータルサイトの設置 ・収集したデータを元に業務の見える化（実態の把握）に活用	・ICT 投資や ICT 利活用における効果測定・導入後の社内での評価を外部の第三者（コンサルティング会社、ベンダーなど）に委託 ・業務の国内でのアウトソーシング ・ICT 投資や ICT 利活用における効果測定・導入後の評価を社内実施 ・CIO や ICT 担当役員を設置
電気・ガス等	・社員へのスマートフォンの貸与	・ICT ツールや ICT サービスの運用や構築に関する専門の人材を新卒採用 ・組織のフラット化
商業	・取引先・顧客等を含めネットワーク化を行い自社を超えて ICT システムを活用	・業務の海外へのアウトソーシング ・組織のフラット化 ・社内業務のペーパーレス化 ・事業部門の分割や分社化 ・CIO や ICT 担当役員を設置
金融・保険業	・社員への携帯電話端末の貸与	・ICT 投資や ICT 利活用における効果測定・導入後の評価を費用対効果の面から社内にて定量的に評価
不動産業	・取引先・顧客等を含めネットワーク化を行い自社を超えて ICT システムを活用	・業務の海外へのアウトソーシング ・業務に関するノウハウの社外との共有 ・従業員の社内もしくは社外研修の充実 ・ICT 投資や ICT 利活用における効果測定・導入後の評価を社内実施
運輸	・取引先・顧客等を含めネットワーク化を行い自社を超えて ICT システムを活用 ・部門を超えて企業内でネットワーク化を行い ICT システムを活用 ・収集したデータを元に業務の予測（業績／実績／在庫管理等）に活用	・業務の海外へのアウトソーシング ・意思決定権限の分散（権限移譲） ・組織のフラット化 ・社外取引のペーパーレス化
情報通信業	・収集したデータを元に業務の自動化に活用 ・部門を超えて企業内でネットワーク化を行い ICT システムを活用	・経営陣と中間管理職の間での権限の見直し ・ICT 投資や ICT 利活用における効果測定・導入後の評価を社内実施
サービス業	・取引先・顧客等を含めネットワーク化を行い自社を超えて ICT システムを活用 ・収集したデータを元に業務の自動化に活用	・組織のフラット化 ・CIO や ICT 担当役員を設置

※統計分析で有意となった項目

資料出所 総務省「ICT による経済成長加速に向けた課題と解決方法に関する調査研究」（2014 年）

一方、我が国で労働生産性の対米差が大きかった卸売・小売、飲食・宿泊については、ドイツでは我が国ほどの生産性格差は確認できず、卸売・小売に至っては米国よりも労働生産性の水準が高くなっている。ドイツでは閉店法等の営業時間規制³⁴の存在が労働生産性の水準を押し上げている可能性があることに留意が必要であるが、これらの産業における IT 資本投入をみていくと、我が国よりも対米差が小さく、飲食・宿泊ではむしろ IT 投資が多くなっているように、より積極的な IT 投資がドイツでは行われており、それが生産性水準にも良い影響を与えていることが示唆される。

●我が国の資本生産性は低下

これまでみてきたように、我が国では IT 関連ではない、建物・機械器具等の非 IT 投資を中心とした物的な資本投入の増大が成長に対して寄与してきたが、我が国が今後労働生産性を高めていくに際して、そうした資本投入を引き続き行っていくことが望ましいだろうか。

まず、労働生産性を上昇させる手段はいくつか存在する。すでに成長会計でも明らかのように、TFP を上昇させること、また資本深化（労働投入に対する資本投入比率）を進めることも生産性向上に寄与することとなる。しかしながら、単純に資本蓄積を進めるだけでは効率的な経済は実現しない。この理由としては、資本蓄積を過度に進めることは経済全体として、資本効率の悪い資本設備を抱え込むことにつながる可能性があり、我が国の長期的な成長に悪い影響を与えることが予想されるためである。

これを確認するために、資本の限界生産性がどのように推移してきたか確認してみよう。資

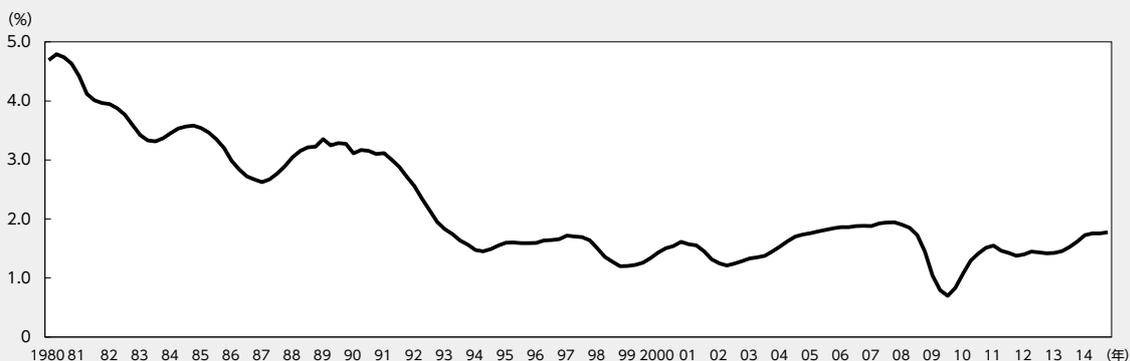
34 ドイツの労働時間規制については以下を参照 (http://www.jil.go.jp/institute/siryoy/2012/documents/0104_02.pdf)

本の効率化の動きを示す限界生産性は、非 IT 資本を多く含む有形固定資産³⁵が1単位当たり
に生み出す利益、すなわち有形固定資産利潤率として近似されるが、その推移を第2-(3)-
9図からみると、1980年代までは3~4%ほどだった利潤率がバブル崩壊を経て、急速に低
下し、2000年初頭には1%近傍まで低下し、近年では2%弱程度の水準となっている。収益
率の低い非効率な蓄積がバブル崩壊後進んだ可能性があり、それがTFPの向上を妨げた可能
性が示唆される。

このため、我が国では非 IT 資本投資が主となるのではなく、より労働生産性の向上に影響
を与えるような資本投資を模索していく必要があると考えられる。

第2-(3)-9図 固定資産利潤率の推移

○ 固定資産利潤率は長期で見ると低下している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 金融業・保険業除く全産業。固定資産利潤率=営業利益/固定資産(当期末)

2 効率的な資本投資の在り方と我が国の課題

● 我が国では無形資産の労働生産性上昇率に対する寄与は、欧米諸国に比べ小さい

近年、生産性の研究において、従来考えられてきた投入要素のみならず、ソフトウェア、著作
権・商標権、ブランド力や企業固有の人的資本等の「無形資産」を組み込んだ成長会計分析
が注目を集めている。この新たな手法においては、第2-(3)-10図でまとめられるように、
従来の成長会計では考慮されてこなかった無形資産投入を定量的に把握し、これらを考慮した
成長会計を行うことで、無形資産の成長に対する寄与を分析している。

まず、無形資産を考慮した成長会計の結果をみる前に、そもそも無形資産が内在的にもつ成
長を強化させる特質について整理してみよう。OECD (2013)³⁶によると、無形資産は、

- 物的な資本とは異なり、R&D、組織改編、商品デザインなどの投資は、新たな知識を生み出し、当該投資があまりなされていない他部門の経済においても波及・利用しやすいという正の外部性を持つこと、
- 一度生み出されたソフトウェアやデザインなどは、さらに別の生産を行う際に極めて小さなコストで投入することができること、

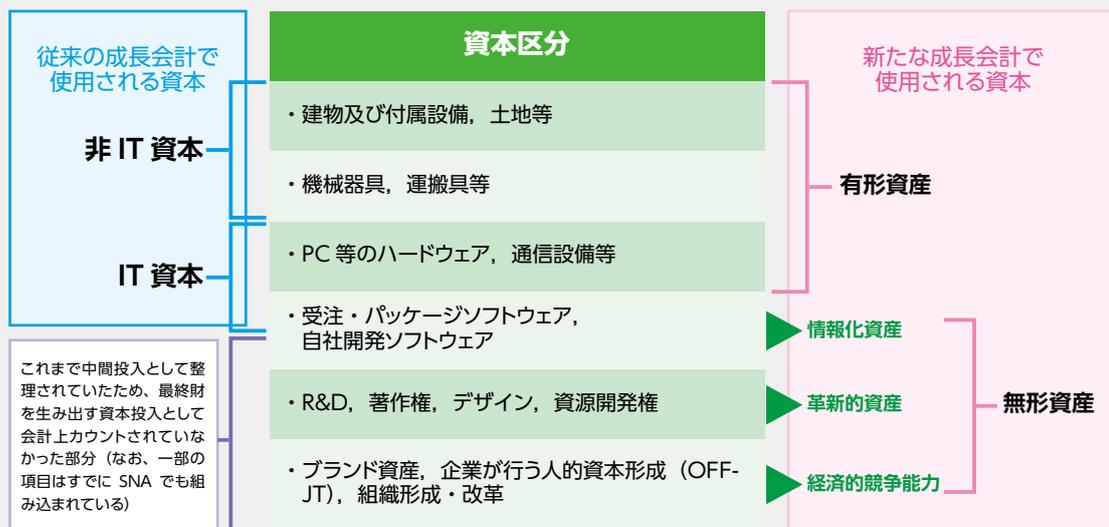
などの経済成長にとって有益な特質を持つことが考えられ、無形資産投資が経済的に効率的な投資であることが指摘される。

こうした無形資産が労働生産性に対して与える影響をみるために、無形資産を組み込んだ

³⁵ 内閣府「平成25年度国民経済計算確報」によれば、有形固定資産(約1,500兆円)のうち、情報通信機器を除く住宅・建物・その他の構築物等の非ITと考えられる資本が約1,480兆円を占めている。

³⁶ OECD (2013) "Supporting investment in knowledge capital, growth and innovation"

第2-(3)-10図 IT・非IT資本と有形・無形資産の区分について



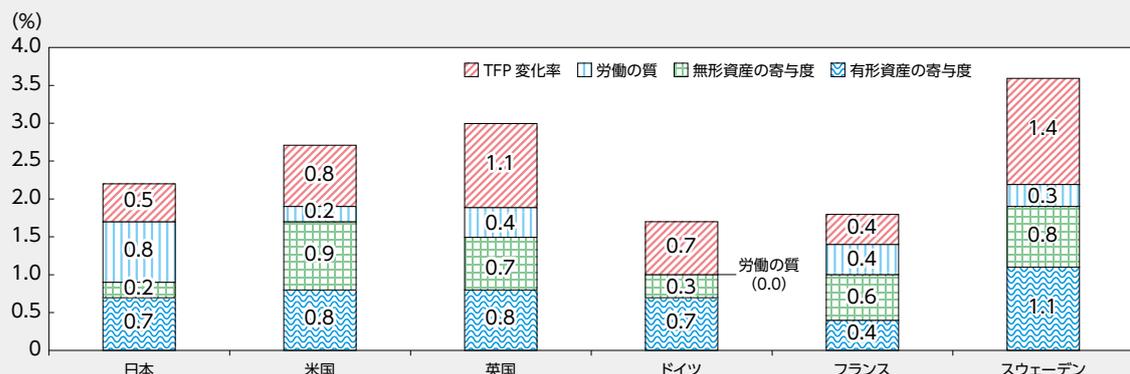
資料出所 宮川・比佐（2013）等を参考に厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

労働生産性の要因分解の結果を第2-(3)-11図で示している。ここから言えることは、日本の無形資産の寄与は0.2%と欧米諸国と比べると最も小さくなっており、欧州ではドイツが0.3%と小さいが、フランス0.6%、英国0.7%、スウェーデン0.8%と我が国やドイツより大きく、米国では0.9%と労働生産性上昇率の3割強が無形資産に起因することが分かる。

このように、欧米諸国と比べて我が国の無形資産の労働生産性上昇への寄与が小さいことは、逆に成長の伸びしろとも捉えることができ、無形資産の蓄積を進める努力が必要であることを示している。

第2-(3)-11図 無形資産を考慮した労働生産性の要因分解

○ 欧米諸国と比べて我が国の無形資産の労働生産性上昇への寄与は小さい。



資料出所 宮川・比佐（2013）「産業別無形資産投資と日本の経済成長」ファイナンス・レビュー通巻第112号

（注）変化率は1995年から2007年の平均値。

● IT資本投資、無形資産投資のTFPへのスピルオーバー効果

無形資産投資は、無形資産の装備率が高まることによって直接的に労働生産性の上昇に寄与するほか、より注目したい間接的な影響として生産効率を高めることによりTFPの向上が促され、それが労働生産性を上昇させる可能性も考えられる。

TFPは概念的には技術革新を表す指標とされ、成長会計において「残差」として計測され

ることとなるが、もう少し経済学的に考えると、TFPは技術進歩に伴う生産関数自体の変化、投入要素の生産効率性、投入要素の配分の効率性等に分解することもできる³⁷。こうしたTFPの経済学的意味を前提とすると、無形資産投資はその直接的な成長への寄与のほかに、先に説明した無形資産の特質が持つ正の外部性等によってTFPに対して正の「スピルオーバー効果」が期待されることとなる³⁸。

そこで、様々な資本投入がTFPへどのような影響を与えているか、諸外国の資本投入とTFPの散布図を第2-(3)-12図により確認する。ここでは、IT資本・非IT資本といった区分だけでなく、有形・無形資産を組み合わせた資本区分で散布図を作成している。

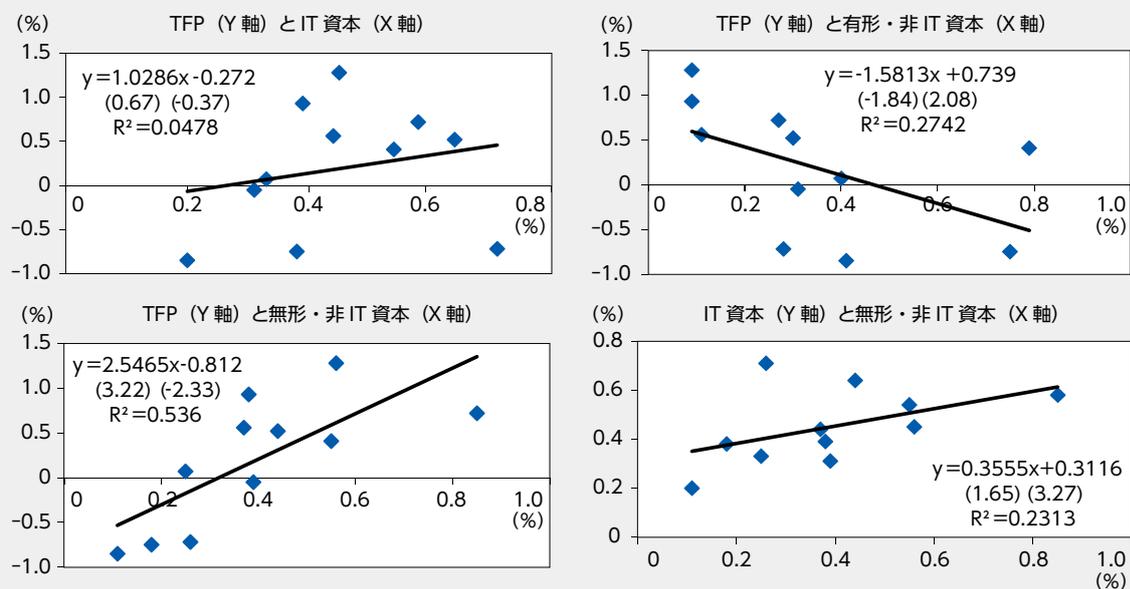
まずTFPと建物・機械器具等の有形・非IT資本の関係をみると、正の相関関係は認められず、むしろ負の関係が示唆されている。我が国においても、有形固定資産利潤率が下がっていることが確認されたが、こうした物的な資本投入だけでは生産効率を高めることは難しいことが国際比較の観点から読み取れる。

一方、強い正の関係が認められるのは、TFPと革新資産や経済的競争力といった無形・非IT資本であり、研究開発やデザインといった革新的資産やブランド力、企業が行う人的資本投資等の経済的競争能力がTFPに対して強い関係性を持つことが分かる。

また、TFPとIT資本、それ自体には国際比較の観点からは有意な関係はみられなかったが、IT資本と無形・非IT資本の間には弱いながらも正の関係が示唆される。IT化や組織改革・人的資本への取組が同時的に起こることで企業の成長に相乗効果を持つ可能性があることは既

第2-(3)-12図 TFPと資本投入の関係性(国際比較)

○ TFPと無形・非IT資本(革新的資産・経済的競争能力)には正の関係がみられる。



資料出所 M. Iommi (2014) "Sources of labor productivity growth in the EU and the US: The role of intangible and ICT capital" LLEE W. P. No.111における成長会計の寄与度を用いて厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 各投入要素の成長会計上の寄与度(%)の散布図。

2) イタリア、デンマーク、スペイン、ドイツ、フランス、オランダ、オーストリア、英国、フィンランド、スウェーデン、米国を取っている。

³⁷ P.W. Bauer(1990) "Decomposing TFP growth in the presence of cost inefficiency, non-constant returns to scale, and technological progress" Journal of Productivity Analysis, Vol. 1, no.4, pp.287-299.
J. O. Pires and F. Garcia(2012) "Productivity of nations: A stochastic frontier approach to TFP decomposition" Economics Research International Vol. 2012, ID 584869

³⁸ 理論的説明は C. Corrado, J. Haskel and C. Jona-Lasinio(2014) "Knowledge spillovers, ICT and productivity growth" IZA D.P. No. 8274

に説明したとおりであるが、OECD（2013）においても、企業が組織改編によって利益を高めようとする際にはITの導入が図られることが指摘されており、無形資産とIT資本との関係性がうかがえる。

●我が国における無形資産と付加価値成長率との関係

我が国においても無形資産投資が個々の産業の成長に対しても影響を与えることが想定される。そこで産業別に無形資産ストックと産業毎の付加価値成長力の散布図をとってみると、付2-(3)-3図で示されるように、無形資産投資と産業別の付加価値成長率には弱いながらも有意な正の相関関係が認められる。

また、国際比較からは無形資産投資とIT資本投資に補完性がみられることが分かったが、我が国においても無形資産投資と別の要素が組み合わさった時に、より成長に寄与するといった相乗効果がみられるだろうか。

例えば、無形資産をより効率的に活用するためにはある程度の人的資本の蓄積が必要である可能性も考えられる。コラム2-1の事例1で紹介するように、厚生労働省が2015年3月に小売業のA社に対して企業ヒアリングを行ったところ、同社においては自社開発ソフトウェアで要員管理等を行うLSP（Labor Scheduling Program）の運用に成功し、日々の需要変動を踏まえた要員管理を行うことによってより高い生産性を達成しているが、LSPを使いこなすためには、一定の職務経験とともに、LSPのデータに基づき作業の優先順位や段取りを考えることが従業員には求められるとのことである。このように、IT投資のみをするだけでなく、実際にそれを使いこなす人材がいなければ、そうした投資も本来の効果を発揮することができないということである。こうしたことから、労働者のスキルは無形資産に対して何らかの補完性を持つことが予想される。

そこで、産業別に無形資産とIT資本、専門・技術職業従事者割合についてプロットし、それぞれの要素の平均で4ケースに産業群を場合分けし、それぞれに区分される産業の成長力に差がみられるかどうか、バブルチャートで確認してみよう。

第2-(3)-13図において、無形資産・IT資本投入別に産業の成長力をバブルの大きさを示すバブルチャート分析を行っているが、投入要素の平均線を軸として、その第3象限に位置する産業群、すなわち無形資産ストックが平均以下でIT資本ストックも平均以下の産業群では、付加価値成長率のマイナスの産業が多くなっており、プラスの産業は少ない。逆に、第1象限に属する産業群、すなわち無形資産ストックとIT資本ストックも平均以上である産業群においては、付加価値成長率の高い産業群が多いことが分かる。このため、無形資産とIT資本には補完性があり、両者をともに高めていくことが産業の成長に重要なことが示唆される。

さらに、無形資産と専門・技術職業従事者との組み合わせと産業成長力をみていくと、同様に、どちらも平均以上の産業群（第1象限）において成長力が高く、第3象限ではマイナスの産業群が目立っており、両者ともに補完性があることが示唆される。

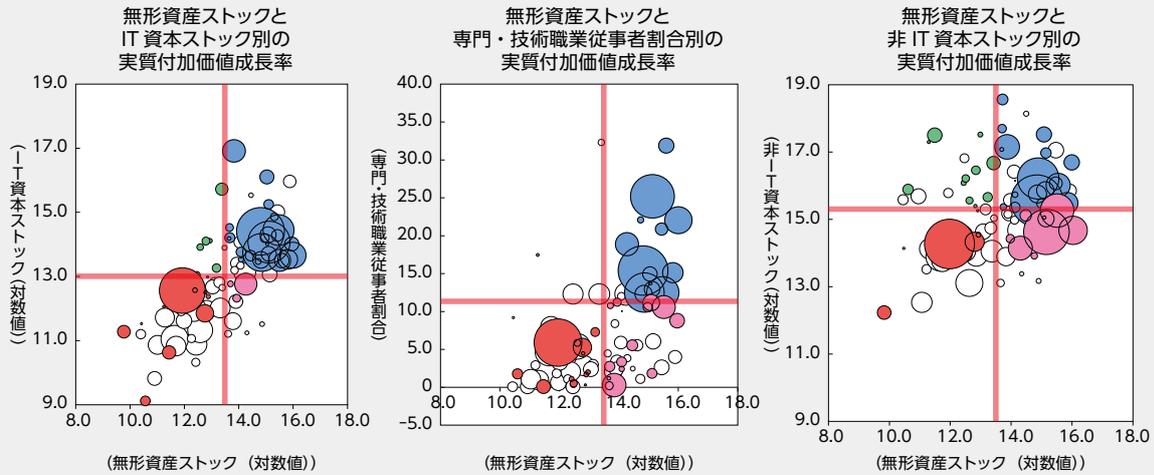
一方、無形資産と非IT資本と産業成長力の関係をみると、そもそもバブルに散らばりがみられること、また第1象限・第4象限に一定の大きさを持った成長している産業群が散らばっていることから、無形資産と非IT資本の間には補完性があるようにはみえない。

●米独と比較して我が国では「経済的競争能力」への投資割合が小さい

無形資産投資は成長にプラスの影響があることを確認してきたが、それでは、諸外国と比較

第2-(3)-13図 無形資産とIT資本、専門・技術職業従事者がどちらも多い産業では付加価値成長率がプラスとなる産業が目立つ。

○ 無形資産とIT資本及び専門・技術職業従事者がどちらも多い産業では付加価値成長率がプラスとなる産業が目立つ。



資料出所 (独) 経済産業研究所「日本産業生産性 (JIP) データベース」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) バブルの大きさが成長率の大きさを示す。また、成長率がプラスの産業は、濃い色のバブルとして表示されている。
 2) データは2005年から2010年の平均値。

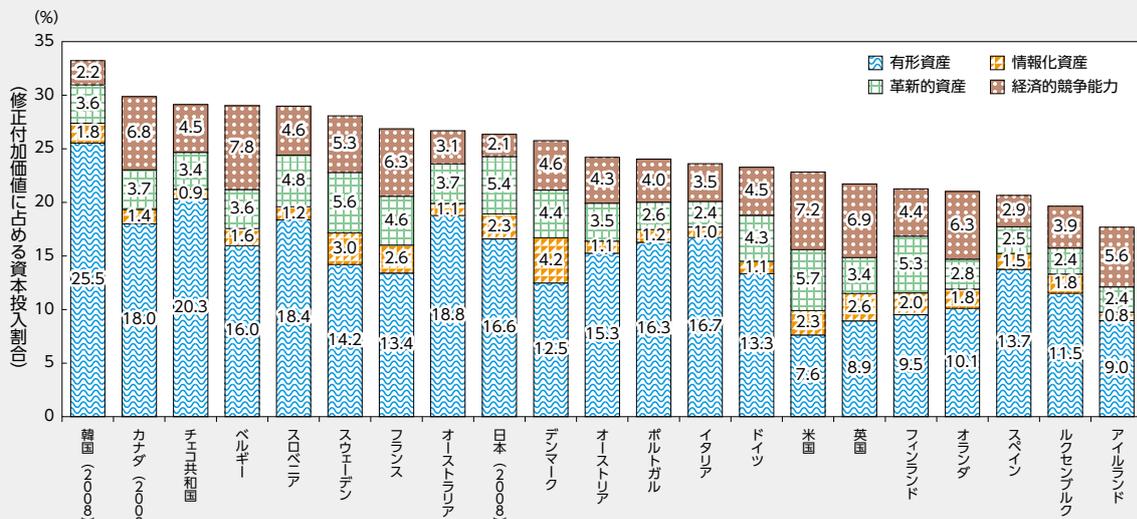
して我が国の無形資産投資の動向にはどのような特徴がみられるだろうか。

第2-(3)-14図により有形資産も含めた国際比較をみると、すでに確認してきたように、我が国では有形資産投資がその多くを占める一方で、無形資産投資は比較的小さいといえる。その中でも、特にブランド力、人的資本投資、組織改編等を含む経済的競争能力に対する投資割合が小さくなっている。

一方、米国においては、有形資産への投資に比べ、無形資産への投資割合が高くなっており、経済的競争能力への投資が一番大きくなっている。また、ドイツにおいては、有形資産投資の割合は高い一方で、経済的競争能力への投資も我が国よりは投資割合が大きくなっている。

第2-(3)-14図 資本投入の国際比較

○ 我が国は有形資産に対する投資割合が大きい一方で、無形資産への投資割合は比較的小さい。
 ○ 無形資産の中でも、経済的競争能力の投資割合が特に小さい。



資料出所 OECD (2013) "Supporting investment in knowledge capital, growth and innovation"
 (注) 「修正付加価値」は無形資産投資を考慮した付加価値として計算されている。日本、カナダ、韓国以外は2010年の値。

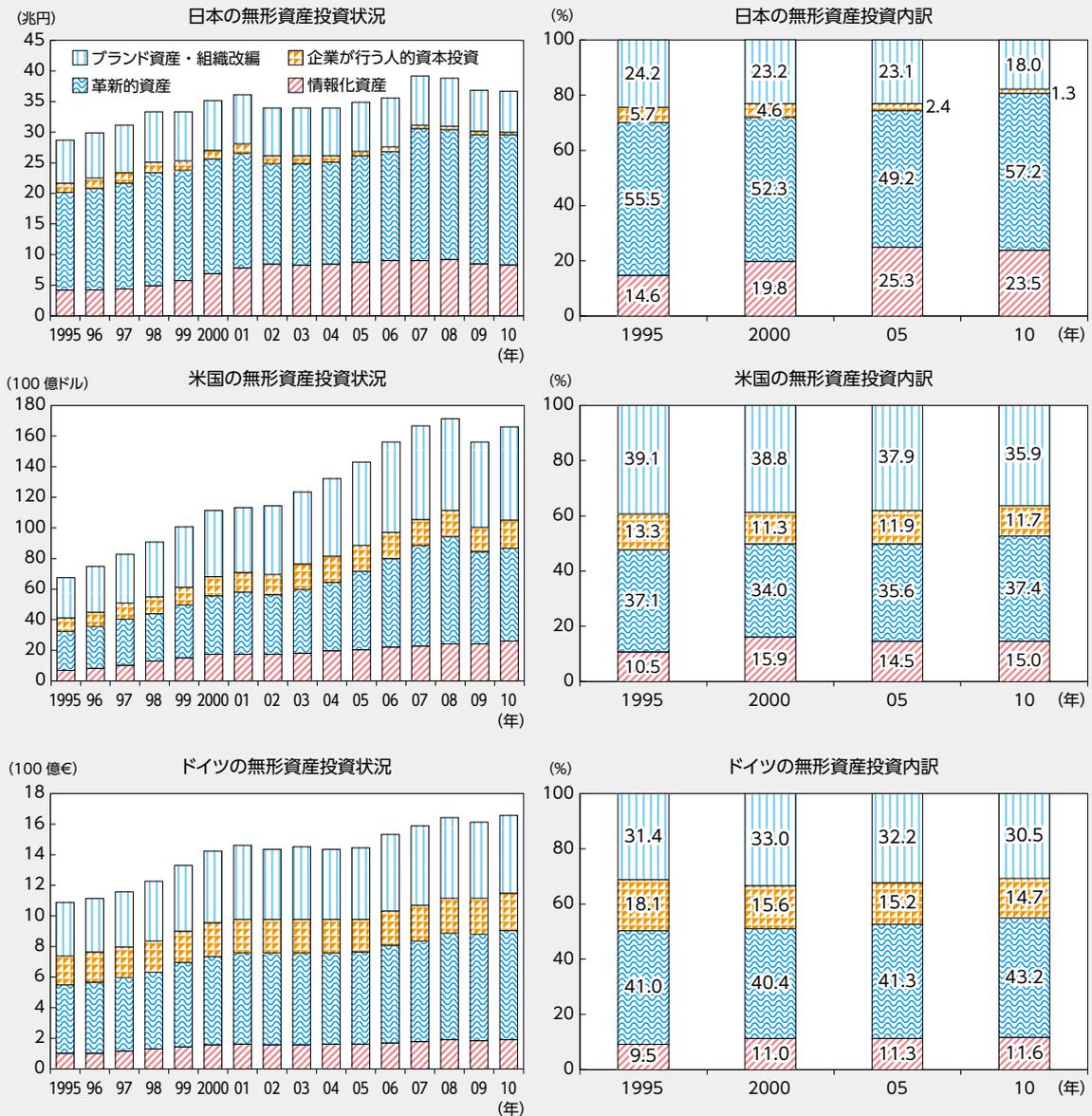
●「経済的競争能力」の中でも「企業が行う人的資本投資」の割合が米独と比べて低くなっており、将来の人的資本の蓄積がなされないことが懸念される³⁹

さらに、経済的競争能力を企業が行う人的資本投資とそれ以外（ブランド資産・組織改編）に分解し、無形資産投資の内訳とその時系列的な推移をみてみよう。

第2-(3)-15図は各国の貨幣換算値なので単純に投資水準の比較ができないことに留意が必要であるが、米国では無形資産投資が堅調に進んでいるのに対し、我が国ではその動きはやや鈍いといえる。また、大きな特徴としては企業が行う人的資本投資が2000年代に入って急激にその割合を低下させ、2010年では無形資産投資の中のわずか1.3%しか占めない状況となっている。他国においてもその割合は若干の低下が見られるが、それでも米国では2010年

第2-(3)-15図 日米独の無形資産投資の状況

○ 経済的競争能力（ブランド資産・組織改編、企業が行う人的資本投資）の中でも、企業が行う人的資本投資の割合が米独と比べて低くなっており、将来の人的資本の蓄積がなされないことが懸念される。



資料出所 INTAN-Invest データベース及び JIP データベースをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

39 本分析では、学習院大学経済学部宮川努教授にデータを提供頂いている。

で11.7%、ドイツでは14.7%と日本の10倍を超える投資がなされている。

企業が行う人的資本投資については、企業内外の研修費用等が推計されたものであり、職場における上司からの指導など、いわゆるOJTを含まないことには留意が必要ではあるが、OFF-JTが国際的にみても極めて低い水準にとどまっております、経年的にみて投資割合が大きく低下していることを踏まえると、将来的に我が国の人的資本が十分に蓄積されないおそれがあることが指摘される⁴⁰。

コラム 2-1 生産性の向上に資する企業等の具体的な取組事例

本文中にあるように、持続的な経済成長のためには労働生産性の向上が必要であるが、労働生産性の向上は個別企業等の取組に負う部分も大きい。そこで、厚生労働省で行ったヒアリング結果から、労働生産性の向上に成果を上げている企業等の取組を紹介しよう。

事例1 スーパーマーケットの運営にLSPを導入し、サービスレベルの維持・向上と効率的な人員配置を実現

(業種) 小売業 (従業員数) 約15,000名

100店舗以上のスーパーマーケットを展開するA社は、店舗運営にLSP(レーバースケジューリング・プログラム)を導入している。LSPとは、サービスのスタンダードレベルを明確にし、作業量・作業時間を分析して、作業割当表を作成した上で、その作業割当表を活用し、店舗を効率よく運営・管理するシステムである。

同社では、LSPの導入に当たって、店舗で行っている作業を全て洗い出し、各作業の定義(始めと終わり)と出来栄の水準を決め、それぞれの作業の所要時間の合理的な期待値を測定した。この期待値を基に、各店舗において日々の売上げ予測を入力すると、各作業の時間帯ごとの必要人員が出力されるシステムを自社開発した。これを用いて作業割当表を作成し、人員の不足が生じた場合に他部門から応援を行うなど、ムリ・ムダ・ムラの無い効率的な人員配置を実現している。

同社がLSPを導入している目的は、生産性を必ずしも上げることではなく、適切な水準にすることである。生産性が低い場合は作業環境や作業方法などが適切ではない可能性があるが、逆に生産性が高すぎる場合は、サービスレベルが十分ではないなどの可能性がある。LSPを基準としてこうした問題点の改善を行っている。ただ、LSPの導入当初はコストが上昇したが、長期的にみると、結果として生産性は着実に向上している。

各作業の出来栄、即ちサービスレベルの決定は会社の政策そのものであるが、日本人の求めるサービスレベルは高く、例えば、アメリカのようなエクスプレスレジの導入は、顧客の理解を得るのが難しいという。また、同社では、店内調理に手間のかかる総菜品等の高付加価値商品に注力しており、これにより人時売上高による生産性は低下するが、人時付加価値による生産性は上昇し、収益向上に貢献している。

40 厚生労働省「就労条件総合調査」等に基づく須賀(2010)の分析によると、教育訓練費用の低下は主に非正規雇用労働者の増加によってもたらされていることを指摘している。(須賀(2010)「1990年代における日本企業の教育訓練支出に関する考察」RIETI D.P. 10-J-002)

事例2 トップの強力なリーダーシップにより、残業の削減と有給休暇の取得を促進し、その結果、生産性が着実に上昇

(業種) 情報サービス業 (従業員数) 約 7,500 名

システム開発、IT マネジメントなどの IT サービスを総合的に提供する B 社では、かつて、24 時間 365 日稼働のシステムへの対応が必要、優秀な人材に難しい仕事が偏るといった IT 技術者の仕事の特性もあって、長時間労働が恒常化し、慢性的な疲労感や健康被害、自己成長のための勉強時間の不足、女性の活躍の阻害などが懸念されていた。こうした状況に危機感を抱いた経営トップが、トップダウンで残業の削減、有給休暇の取得促進といった働き方の改善を強力に推進している。

具体的には、まず、「残業半減運動」として、残業の多い部署を対象に、残業の半減を命じ、各部署の工夫で、残業の削減に取り組んだ。各部署で行った工夫は、ノー残業デーの推進、フレックスタイムの活用、日次・週次での業務の確認 (優先順位・無駄の見極め)、会議の効率化など基本的な取組ばかりであったが、残業時間は目に見えて減少した。

その後、有給休暇の完全取得、月間平均残業時間 20 時間以下を目標に掲げ、部門ごとの目標を達成した場合、その部門の社員に賞与を一律上乘せするインセンティブを導入した。また、労働時間のマネジメントはマネジメントの基礎の基礎であるという認識の下、各部門の役員の評価にその部門の残業時間や有給休暇取得率を反映している。

その他、裁量労働制を導入し、月間の見なし残業時間をその時点の平均残業時間を 6 時間上回る水準に設定することにより、成果に着目した働き方への意識改革を促す、有給休暇取得の完全取得のため、不測の事態に備えたバックアップ休暇制度を導入するなど、様々な取組を実施している。

このような取組により、平均残業時間は月間 27 時間から 20 時間を下回る水準まで減少、平均有給休暇取得日数は 12 日から 19 日まで増加している。

こうした中、従業員数は増加していないにもかかわらず、同社の営業利益は倍増している。当社が働き方の改善を始めたときは、利益が減ることも覚悟していたが、結果として、労働時間の短縮を上回る生産性の上昇が実現している。

この要因としては、労働時間短縮による社員の疲労度の低減、モチベーションの向上、自己研鑽の進展に伴う社内での高位資格の取得が進んだといった効果の他、事業モデルの見直しが進んだことがあると考えられる。従前は、時間精算方式の契約が多く、社員を長く働かせるほど売上が増えるというモデルであったが、成果物に対して報酬が発生する契約方式に切り替えることにより、時間管理、働き方の工夫を自社の手に取り戻した。また、各事業を収益性や将来性により分類し、高収益のあがる事業を選択することにより、限られた人材を最大限活用している。

事例3 病院運営に企業経営的な視点を取り入れ、QC教育の導入や積極的なIT投資等により、医療サービスの高付加価値化、効率化を実現

(業種) 医療業 (従業員数) 約 2,000 名

C 法人は、4 つの病院等の運営を行う医療法人である。同法人では、医療サービスの高付加価値化、効率化に積極的に取り組み、顧客サービスの向上、地域医療充実への貢献を図っている。

具体的な取組としては、物流倉庫に電子カルテと連動したデジタルピッキングシステムを導入し作業効率の向上を図る、IC入りバンドを用いた検診システムを導入しスムーズな検診サービスを実現するなど、IT投資を含む設備投資を積極的に実施し、医療サービスの質の向上と効率化に結びつけている。また、同法人の病院と地域の医療機関をインターネット上の暗号化通信で結び診療情報の共有などを行うシステムを導入し、地域医療機関との効率的な病診連携を圏域内で展開している。

従業員に対しては、企業の製造現場などで行われているQC教育を導入することにより、「改善の習慣」「考える力」「コスト意識」の定着を図り、現場レベルでの改善を積み重ねている。また、教育を充実し、診療情報管理士、認定看護師、認定薬剤師等各分野のスペシャリストの育成に力を入れることなどにより、従業員の能力の向上を図っている。更に、食堂や院内保育所の整備などの福利厚生施設の充実や勤務体制の見直しなど職場環境の改善を進めたことにより、離職率の低下など、人材確保の面で成果を上げている。

病院運営に企業経営的な視点が入り入れられていることが、上記のような積極的な取組を推し進め、成果を上げている大きな要因の1つとなっていると考えられる。