

## 第3節 労働生産性の上昇に向けた我が国の課題と施策

前節まででは、日本の労働生産性は国際比較でみた場合、実質上昇率は平均的だが、水準は低く、特に飲食サービス業ではその水準が低いことが確認できたとともに、労働者の側面からみた場合、労働生産性の上昇によって、失業率が上昇するという関係はみられず、むしろ賃金を上昇させるものであるということが確認できた。

本節では、こうした労働生産性の向上の果実を通じ、我が国の経済の成長をより確実なものにするために、現状ではどのような課題があり、それに対してどのように取り組むべきかについて明らかにし、我が国における労働生産性の上昇に向けた施策を整理する。

### 1 労働生産性の上昇と能力開発

#### ●国際比較を行うと、能力開発（OFF-JT 等の実施）の実施割合と労働生産性の上昇率については一定の正の相関がみられる

労働生産性の上昇にはどのような施策が重要になっていくのだろうか。第1節において、労働生産性の上昇には、特に、ブランド力、企業固有の人的資本等の無形資産が重要であることを示した。無形資産は、情報化資産、革新的資産、経済的競争能力に分けることができるが、その中でも特に企業が行う人的資本形成（OFF-JT 等）を始めとする経済的競争能力が重要であることが確認できた。そこで、我が国においても、労働生産性の上昇のために、人的資本形成の一つである能力開発が重要であることを確認し、どのような能力開発を行うべきかについて、検証を行う。

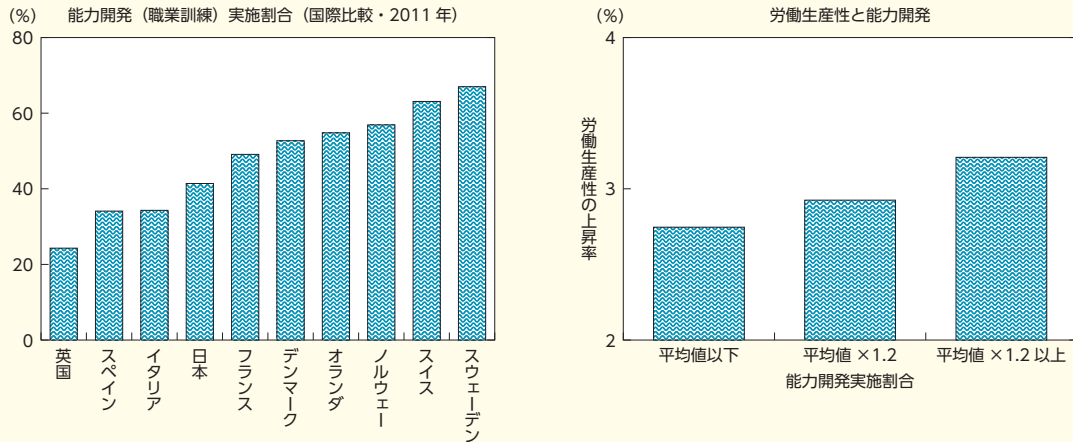
まず、能力開発の実施状況と労働生産性の上昇との関係について、国際比較を行い、主要国における関係を確認していこう。第2-(3)-1図は、「労働者が仕事に関連した非公式教育訓練を受講した割合<sup>45</sup>」をまとめたものである。「仕事に関連した非公式教育訓練」とは、現在あるいは将来の仕事、所得の拡大、キャリア機会の向上、昇進機会の向上等のための知識習得などを目的とするもので、国における正規の教育ではなく、かつ、それに対応した公認の学位取得に結びつかない教育訓練などを指している。この点にも留意しつつ、能力開発の状況について確認してみると、スウェーデン、ノルウェーなどの北欧諸国が軒並み能力開発の実施割合が約5割以上と高水準であるの対し、我が国は、英国やスペインなどと比較すると、水準は高いものの、約4割程度に留まっており、調査が可能なヨーロッパ諸国との比較の中では平均より若干下に位置していることが分かる。

さらに、このような能力開発の実施状況と労働生産性について、どのような関係があるのかについてみてみる。能力開発の実施割合について、実施割合順に「割合が平均以下」「割合が平均から平均より20%高い（平均値の1.2倍）」「割合が平均より20%以上高い（平均値の1.2倍以上）」の3つの区分に分けて、労働生産性の上昇率を比較してみる。その結果、能力開発の実施割合が高い区分ほど労働生産性の上昇率が高いという結果になり、能力開発の実施割合が高いほど労働生産性の上昇率も高いということが分かる。以上から、国際比較を行うと、能力

45 労働者に調査を行ったもの。調査の詳細については第2-(3)-1図の注釈を参照。EU諸国と我が国では調査対象などが異なることに留意が必要。我が国は、正社員のみを対象としている。

第2-(3)-1図 国際比較でみる能力開発の実施割合と労働生産性の関係

○ 国際比較を行うと、能力開発（OFF-JT 等の実施）の実施割合と労働生産性の上昇率については一定の正の相関がみられる。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」（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）、厚生労働省「能力開発基本調査」、EURO.Stat、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) 労働生産性については、マンアワーベース。2005年から2013年までの平均値。  
 2) 右図の平均値は、52.5%、平均値×1.2は、63.0%となる。平均値は、能力開発（職業訓練）実施割合のEU諸国及び日本との平均値。  
 3) 日本を除いて、「仕事に関連した非公式教育訓練」の実施割合。OECDの定義によると、「仕事に関連した非公式教育訓練」とは現在あるいは将来の仕事、所得の拡大、キャリア機会の向上、昇進機会の向上等のための知識及び新たな技能の修得、所得の向上、キャリア機会の拡大及び昇進機会の向上などを目的とするもので、正規の教育ではなくかつ、それに対応した公認の学位取得に結びつかない教育訓練を指す。非公式の教育訓練は必ずしも教育訓練施設で行われるものに限らない。  
 4) 日本の数値は、正社員のOFF-JT受講率。OFF-JTとは、業務命令に基づき通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。

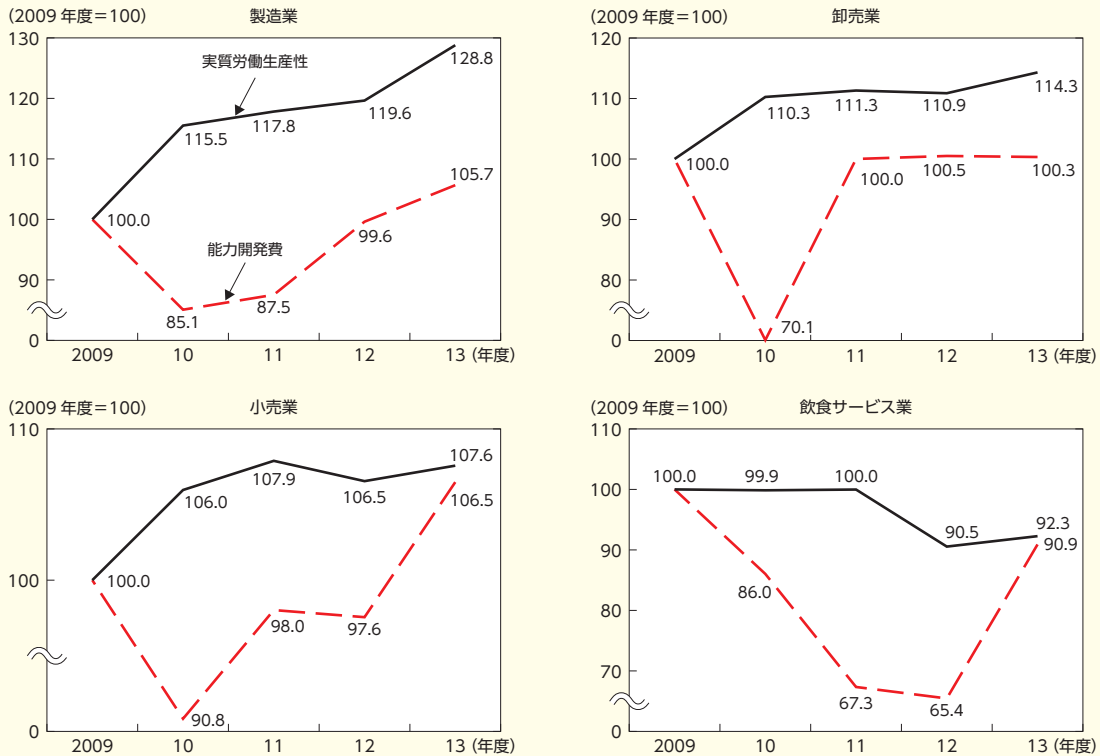
開発の実施割合と労働生産性の上昇率については一定程度の正の相関があることが確認できる。

●我が国の能力開発の状況と労働生産性の関係を産業別にみると、飲食サービス業を除き、能力開発費は増加傾向で労働生産性も上昇している

第2-(3)-1図において、国際比較でみると、労働生産性と能力開発の実施状況に一定の関係があることが分かったが、我が国における状況はどのようになっているのだろうか、第2-(3)-2図において、企業が行っている能力開発の状況について、産業別に確認していこう。データが取得できる2009年度以降の動きについて、産業別に従業員一人当たりの能力開発費<sup>46</sup>をみると、製造業、卸売業、小売業については、2009年度以降一人当たりの能力開発費が緩やかに増加傾向にある中、一人当たり実質労働生産性も、それに伴い、上昇していることが分かる。一方で、飲食サービス業については、2009年度以降一人当たり能力開発費が減少しており、それに伴い、一人当たり実質労働生産性も低下していることが分かる。このことから実質労働生産性と能力開発費の間には一定程度の正の相関があることがうかがえる。実質労働生産性は、景気変動に連動する可能性もあることに留意は必要だが、我が国においても能力開発の実施状況と労働生産性に一定の関係があると考えられる。

46 従業員一人当たりの能力開発費の計算に当たっては、パートタイム労働者については就業時間換算をし、(パートタイムの人数×平均労働時間)/正社員・正職員の平均労働時間で計算を行っている。

- 我が国の能力開発の状況と労働生産性の関係を産業別にみると、飲食サービス業を除き、能力開発費は増加傾向で労働生産性も上昇している。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」（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）、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) 一人当たり労働生産性は、付加価値額 / (正社員・正職員の人数 + パートタイム従業者数 (就業時間換算))。  
 2) 付加価値額 = 売上高 - 売上原価 - 販売費及び一般管理費 + 賃借料 + 給与総額 + 減価償却費 + 租税公課  
 3) 労働生産性は、SNA デフレーター (連鎖方式) の暦年の数値で実質化している。飲食サービス業はサービス業 (対個人サービス) のデフレーターを使用。  
 4) 一人当たり能力開発費は、能力開発費を常時従業者数で除して算出している。  
 5) 一人当たり能力開発費は企業単位の一人当たり能力開発費が平均値  $\pm 3 \times$  標準偏差の範囲内の数値のみ集計対象とした。

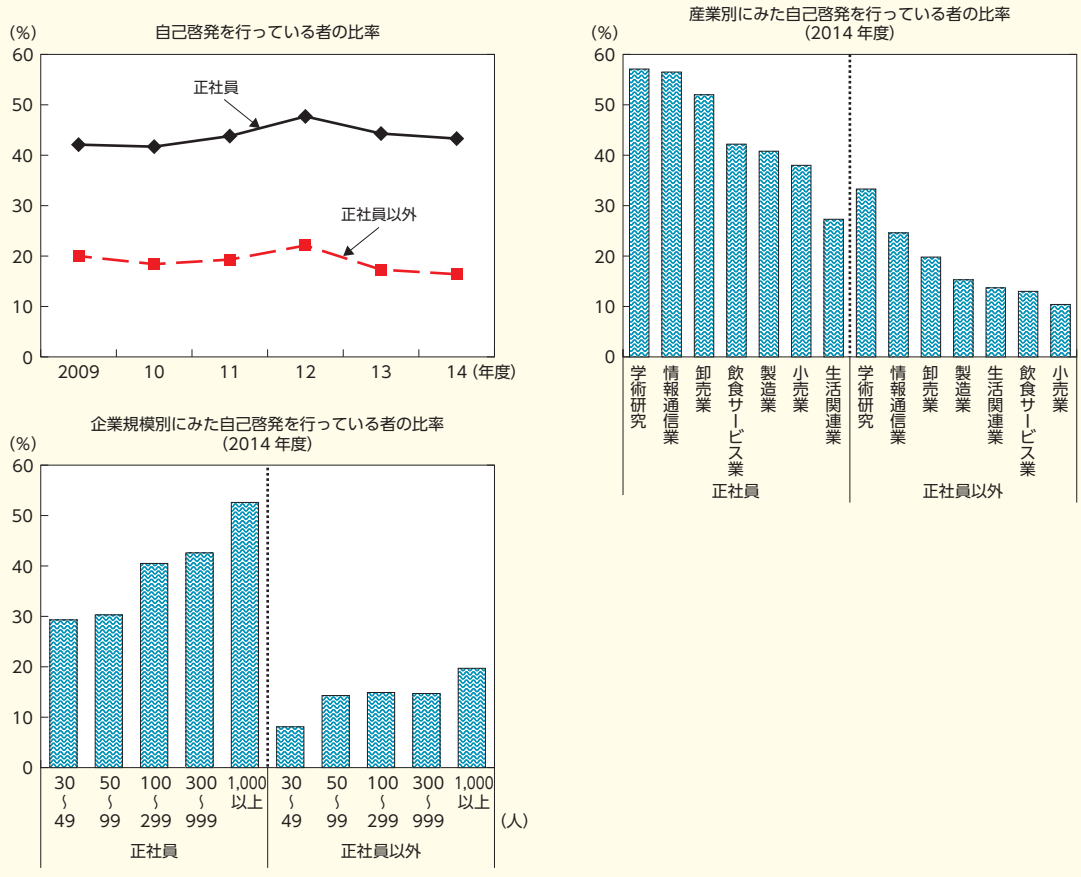
### ●我が国における自己啓発の実施割合はこのところ横ばい傾向で推移している

以上のように、能力開発と労働生産性の上昇率について、一定の正の相関があることは分かったが、我が国における産業別や企業規模別、内容別の実施状況は、どのようになっているのだろうか。これらの点について厚生労働省「能力開発基本調査」により、整理していこう。まずは、労働者自身がどの程度自己啓発を行っているかについて、確認する。第2-(3)-3図<sup>47</sup>は、労働者の自己啓発の実施状況について、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別にまとめたものである。図をみると、我が国の労働者が自己啓発を行っている割合は2009年度以降ほぼ横ばいで、正社員で約4割から5割程度、正社員以外で約2割程度となっており、正社員の方が自己啓発を行う者の割合が高くなっている。産業別にみても、いずれの産業も正社員の方が、自己啓発の実施割合が高いという傾向に変化はなく、産業別の自己啓発の実施割合について正社員では学術研究、情報通信業で高く、小売業、生活関連業で低くなっており、正社員以外も

47 第2-(3)-6図、第2-(3)-8図において、経済産業省「企業活動基本調査」と厚生労働省「能力開発基本調査」の両方を用いて、分析を行っている。産業別の概況については、第2-(3)-6図、第2-(3)-8図で用いるデータの整理との位置づけもあることから、両調査のデータが揃っている産業のみについて図表では記載していることに留意。(第2-(3)-4図、第2-(3)-5図、第2-(3)-7図も同様)

第2-(3)-3図 我が国における労働者の能力開発の実施状況

○ 我が国における自己啓発の実施割合はこのところ横ばい傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 個人調査。  
 2) 生活関連業は、生活関連サービス業と娯楽業を指す。

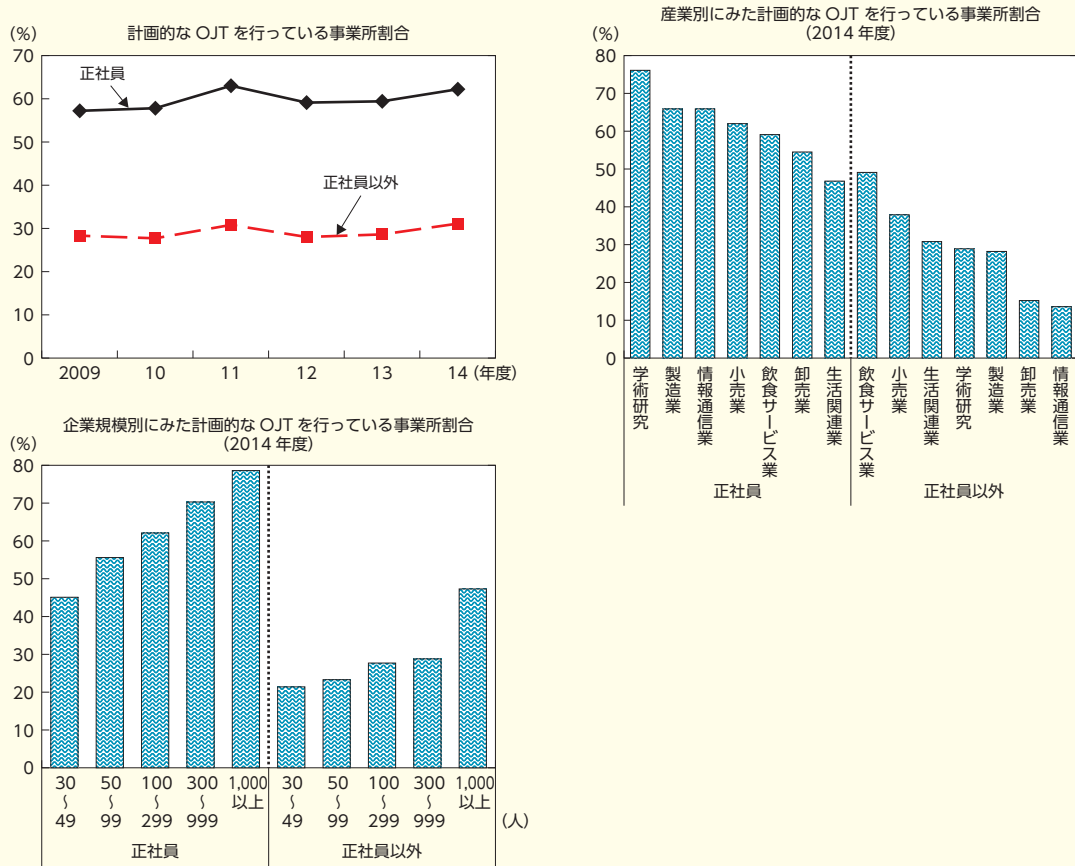
ほぼ同様の傾向を示していることが分かる。一方で、企業規模別で見ると、正社員、正社員以外を比べると、どの企業規模においても正社員の方が、実施割合が高いという傾向は産業別の時と同様、変わらないものの、従業員規模が大きいほど、自己啓発を行っている者の割合が高いという傾向がみられる。

● OJT 実施事業所割合は正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している

次に企業による労働者の能力開発の実施状況についてみる。企業が行う能力開発は、職場における上司からの指導などの OJT と日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練である OFF-OJT とに分けることができる。まず、企業における OJT の実施状況について確認する。第2-(3)-4図は、企業において計画的な OJT を行っている事業所の実施状況について、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別にまとめたものである。実施状況について、2009年度以降をみると、正社員、正社員以外ともにほぼ横ばいの動きをしており、正社員では約6割、正社員以外では約3割の実施割合となっている。続いて産業別にみると、正社員については、最も実施割合が高い学術研究で約7割程度、最も低い生活関連業で約5割程度となっており、正社員以外については、非製造業の方が高い割合となっており、特に、飲食サービス業では、約5割程度と高い実施割合となっている。

## 第2-(3)-4図 企業におけるOJTの実施状況

○ OJT 実施事業所割合は正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 事業所調査、複数回答。  
2) 生活関連業は、生活関連サービス業と娯楽業を含む。

さらに、企業規模別に実施割合を確認すると、正社員、正社員以外ともに、企業規模が大きいところほど、OJTの実施割合も高くなっており、企業規模が大きいところほど計画的にOJTを行っていることが分かる。

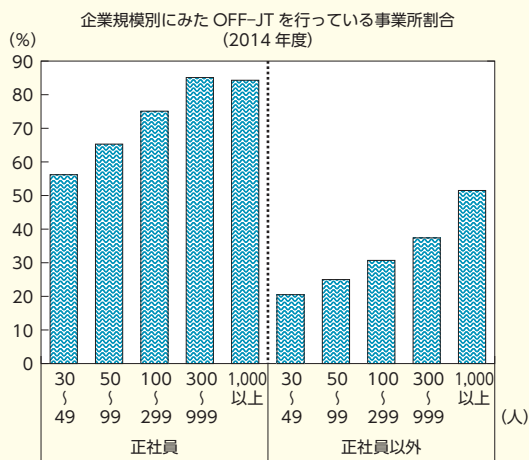
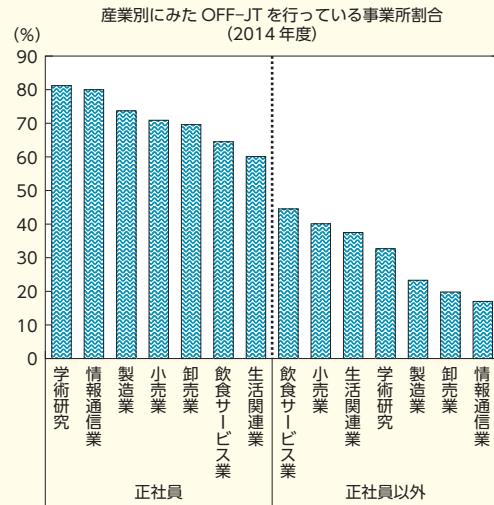
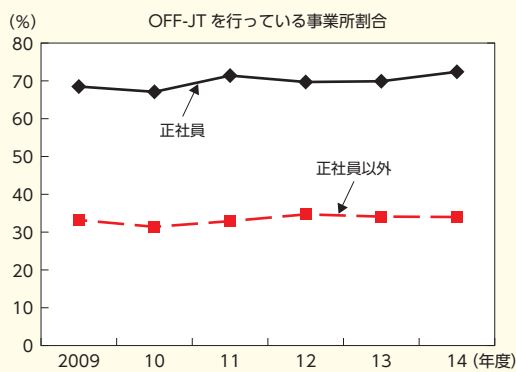
### ●企業におけるOFF-JTの実施については、正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している

続いて、第2-(3)-5図により、企業におけるOFF-JTの状況について、OJTの時と同様に、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別に分け、確認していく。OFF-JTを行っている事業所の割合について、2009年度以降をみると、正社員、正社員以外ともにほぼ横ばいの動きをしており、正社員では約7割、正社員以外では約3割の実施割合となっており、OJTと同様、正社員のほうが高い状況にある。続いて産業別に状況を確認すると、どの産業でも正社員のほうが実施割合は高く、正社員については、産業ごとに大きな変化はなく、約7割程度となっている。正社員以外については、飲食サービス業や小売業で割合が高く、約4割となっており、情報通信業では約2割となっている。

さらに、企業規模別に実施割合を確認すると、正社員、正社員以外ともに、企業規模が大きいところほど、OFF-JTの実施割合も高くなっており、企業規模が大きいところほどOFF-

第2-(3)-5図 企業における OFF-JT の実施状況

○ 企業における OFF-JT の実施については、正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 事業所調査、複数回答。  
 2) 生活関連業には生活関連サービス業と娯楽業のことを指す。

JT を行っている状況を確認することができる。

● OJT、OFF-JT ともに、実施割合が高いところほど労働生産性が高い傾向がみられる

これまで、我が国における OJT と OFF-JT の実施状況についてまとめてきたが、第2-(3)-1図における国際比較で OFF-JT の実施割合と労働生産性には正の相関がみられたように、我が国においても企業における能力開発の実施が個々の産業の労働生産性の上昇に対しても影響を与えることが想定される。企業における能力開発の実施といっても仕事を行いながら教育を受ける OJT と仕事を離れて教育を受ける OFF-JT はそれぞれ開発を目指す能力の内容が異なると考えられる。このため、労働者の能力を総合的に高め、企業の付加価値を向上させる観点からは、OJT、OFF-JT をお互い組み合わせながら、実施することが重要であると考えられる。そこで、産業別に企業における OJT の実施割合と企業における OFF-JT の実施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労働生産性の大きさ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。

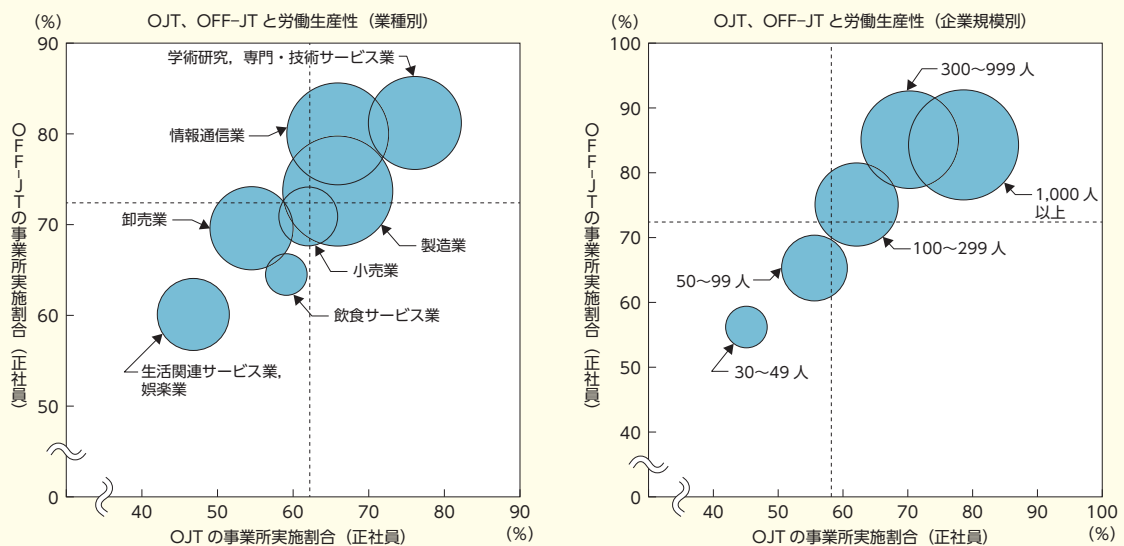
第2-(3)-6図において、OJT と OFF-JT の実施状況別に産業の労働生産性の大きさをバブルの大きさを示すバブルチャート分析を行っている。左図をみると、それぞれの割合の平均

線を軸として、その第3象限に位置する産業群、すなわちOJTの実施割合が平均以下でOFF-JTの実施割合も平均以下の産業群では、労働生産性の水準が低い産業が多くなっており、高い産業は少ない。逆に、第1象限に属する産業群、すなわちOJTの実施割合とOFF-JTの実施割合も平均以上である産業群においては、労働生産性の高い産業群が多いことが分かる。さらに、右図により、OJTの実施割合とOFF-JTの実施割合を企業規模別でも産業別と同様のことがいえる。

このように、OJTの実施とOFF-JTの実施には相乗効果が認められ、両者共に積極的に実施していくことが高い労働生産性を達成するには重要なことが分かる。

## 第2-(3)-6図 OJT、OFF-JTの実施割合と労働生産性の関係

○ OJT、OFF-JTともに、実施割合が高いところほど労働生産性が高い傾向がみられる。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」(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)、厚生労働省「能力開発基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 各図のバブルの大きさは、他業種との相対的な労働生産性の大きさを示したものである。  
 2) 各図の破線は、産業計の数値。  
 3) 2014年度の数値、事業所調査。

### ●労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合は、大企業ほど高く、産業別にみると、製造業が高い

続いて、企業の能力開発への考え方に着目してみよう。労働者の能力開発方針を企業主体で決める場合には、企業の考えにあった訓練が行われ、より効果的な能力開発が行われるというメリットが企業側にある可能性が高い。そこで、まずは、左図において、「労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合」の状況について産業別に確認すると、製造業が高く、飲食サービス業が低いことが分かる。また、企業規模別で見ると、企業規模が大きいところほど、労働者の能力開発方針を企業主体で決定していることが分かる。

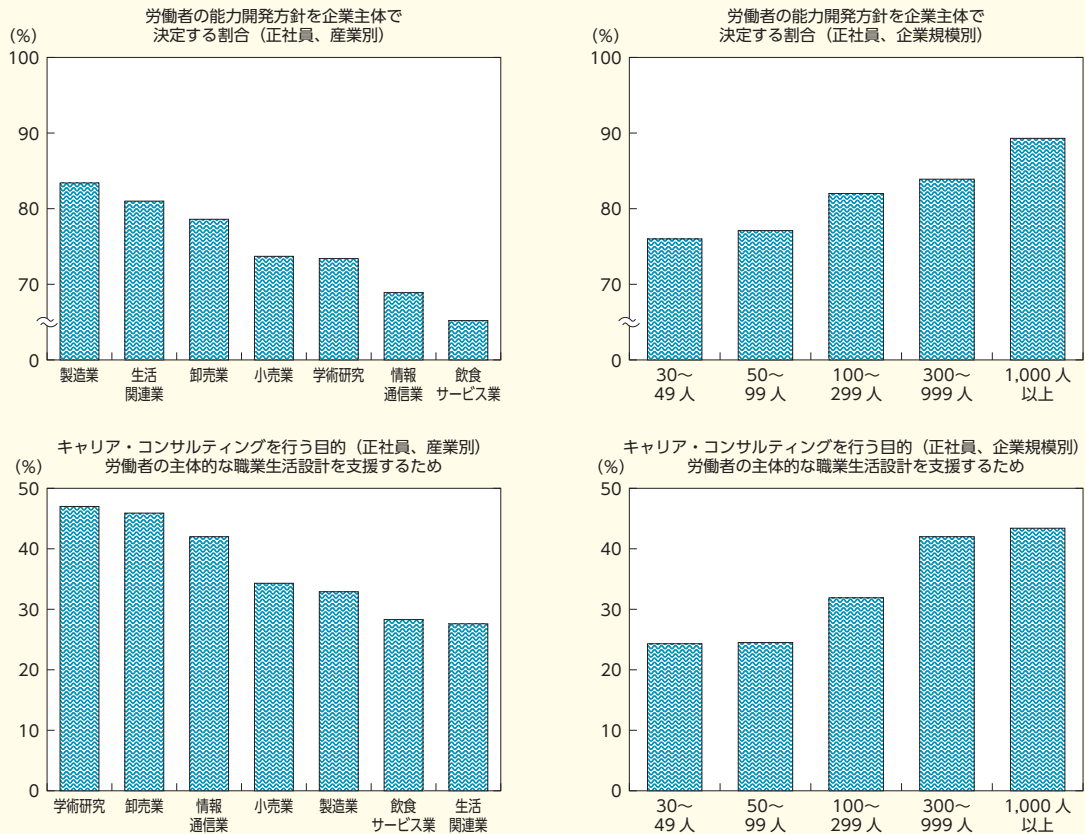
一方で、企業の取り巻く環境に注目して企業の能力開発の在り方についてみてみよう。我が国の企業は、グローバル化が一層進んでいることもあり、激しい企業間競争に直面しているが、このような環境では、従業員一人ひとりの能力・資質を更に高め、能力を最大限発揮させることが、労働生産性の向上のみならず企業の持続的な発展にも寄与すると考えられる。従業員一人ひとりの能力を最大限発揮させるためには、企業内部での能力開発のみならず、幅広いスキ

ルを身につける観点から、労働者の自発的な能力開発（自己啓発）に対しても、企業が積極的に支援していくことがより一層重要になっていくと思われる。

そこで、企業が労働者の自己啓発に対し積極的にサポートしているかどうかをみるために、キャリア・コンサルティング<sup>48</sup>に注目し、企業が「キャリア・コンサルティングを行う目的」として、「労働者の主体的な職業生活設計を支援するための割合」を確認する。産業別に確認すると、産業ごとで大きな差はみられず、卸売業が最も高く、飲食サービス業が最も低いという結果となっており、割合は3割から4割に留まっている。一方、企業規模別に確認すると、企業規模が大きいところほど、「労働者の主体的な職業生活設計を支援する」と考えている企業が多くなっており、その割合についても企業規模が「1,000人以上」のところは約4割、「30人から49人まで」のところは約2割となっており、大きな差があることが分かる。

第2-(3)-7図 企業における能力開発への取組み姿勢の現状

○ 労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合は、大企業ほど高く、産業別にみると、製造業が高い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 労働者(正社員)に対する能力開発の考え方について、A:企業主体で決定、B:労働者個人主体で決定の選択肢のうち、「Aである」「Aに近い」を選択した割合。  
 2) 2014年度の数值、(1)(2)図は企業調査、(3)(4)図は事業所調査。  
 3) 生活関連業は、生活関連サービス業と娯楽業を指す。

48 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援。



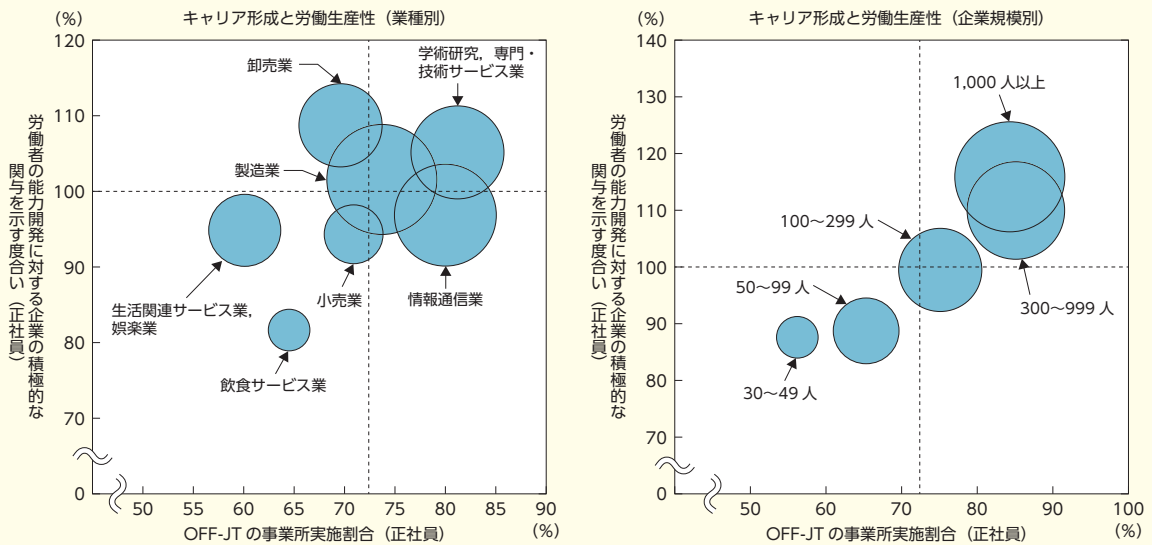
●企業が積極的に労働者の能力開発に関与しているところほど労働生産性が高い傾向がみられる

第2-(3)-6図では、OJTやOFF-JTの実施と労働生産性の水準に関係がみられたが、こうした能力開発の実施もただ行えばよいというものではなく、前節でも着目したように、更なる労働生産性の向上を考えると、付加価値の向上など企業方針にも合わせて能力開発を推進することや自己啓発の積極的な支援を行うことなど企業が積極的に労働者の能力開発に関与する姿勢も重要であると考えられる。そこで第2-(3)-8図により、産業別に企業におけるOFF-JTの実施割合<sup>49</sup>と企業が積極的に労働者の能力開発に関与する姿勢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労働生産性の大きさ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。ここでは、データの制約から、企業における能力開発に対する姿勢については、「労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合」と「労働者の主体的な職業生活設計を支援する割合」<sup>50</sup>を平均し、その平均値を100として、それぞれの産業、企業規模における値を指数でみることにする。

左図をみると、それぞれの割合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OFF-JTの実施割合が平均以下で企業の能力開発に対する姿勢の高さも平均以下の産業

第2-(3)-8図 企業の能力開発への取組み姿勢と労働生産性の関係

○ 企業が積極的に労働者の能力開発に関与しているところほど労働生産性が高い傾向がみられる。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」（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）、厚生労働省「能力開発基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 各図のバブルの大きさは、他業種との相対的な労働生産性の大きさを示したものである。  
 2) 各図の破線は、産業計の数値。  
 3) 図のy軸の労働者の能力開発に対する企業の積極的な関与を示す度合いとは、以下のように合成して作成を行ったもの。  
 企業調査における労働者（正社員）に対する能力開発の考え方について、A：企業主体で決定、B：労働者個人主体で決定の選択肢のうち、「Aである」「Aに近い」を選択した企業の割合と、事業所調査における労働者（正社員）に対するキャリア・コンサルティングを行う目的として、労働者の主体的な職業生活設計を支援するためを選択した事業所の割合の平均し、その平均値を100として、それぞれの産業、企業規模における値を指数として算出した。

49 第2-(3)-6図から、OJTとOFF-JTの実施とともに労働生産性の水準に関係がみられているため、ここでは特にOFF-JTの実施に注目して分析を行う。

50 「労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合」については、企業調査で母数が全企業、「労働者の主体的な職業生活設計を支援する割合」については事業所調査で母数が「キャリア・コンサルティングを行っている事業所」であることに留意。

群では、労働生産性の水準が低い産業が多くなっており、高い産業は少ない。逆に、第1象限に属する産業群、すなわち OFF-JT の実施割合と企業の能力開発に対する姿勢の高さも平均以上である産業群においては、労働生産性の高い産業群が多いことが分かる。さらに、右図をみると、OJT の実施割合と OFF-JT の実施割合を企業規模別でも産業別と同様のことがいえる。

このように、OFF-JT の実施と企業が積極的に労働者の能力開発に関与する姿勢の大きさには相乗効果があり、企業が積極的に労働者の能力開発にも関わっていくことが高い労働生産性を達成するには重要なことが分かる。

## 2 労働生産性の向上と賃金の底上げ

### ● 国際比較を行うと我が国の最低賃金の上昇率は高いものの、水準は低い

労働生産性の向上の施策の一つとして、ここでは、「賃金」に注目して、検証してみる。一般的に、賃金水準が上昇し、国全体の賃金が底上げされると、それを支払うことが可能となるよう、労働生産性の向上に取り組んでいくことが考えられる。そこで、国全体の賃金の底上げの効果もある「最低賃金制度」に注目して、その効果について、検証してみよう。

最低賃金制度は、「国などが賃金の最低額を定め、使用者がその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払う」とする制度であるが、この制度が賃金や雇用などに与える影響は諸説あり、その効果についても様々な意見がある<sup>51</sup>。そこで、本節では、我が国における最低賃金の状況について、国際比較も交えつつ概観した後、最低賃金制度が持つ効果や影響について検証を行う。

まずは、第2-(3)-9図により、主要国と比較した我が国における最低賃金の状況について確認する。最低賃金制度は、国によっても制度の在り方に違いがあるため、単純に国際比較できるものでないことに留意は必要だが、購買力平価を用い、我が国における最低賃金の状況を主要国と比較してみよう。最低賃金制度が存在している主要国について、2000年以降の動きを確認してみると、我が国は、水準については、米国と同様に主要国の中で低く、近年伸び率は上昇傾向にあるものの、フランスや英国に及ばない上昇率となっている。ドイツは最低賃金を2015年に導入したため、ドイツとも比較を行うと、2015年時点における最低賃金額でも、米国とほぼ同様の水準で、主要国の中では低水準であることが分かる。一方で、近年の最低賃金の上昇率を確認すると、我が国の上昇率は、英国、フランス並みの2%程度となっていることが分かる。

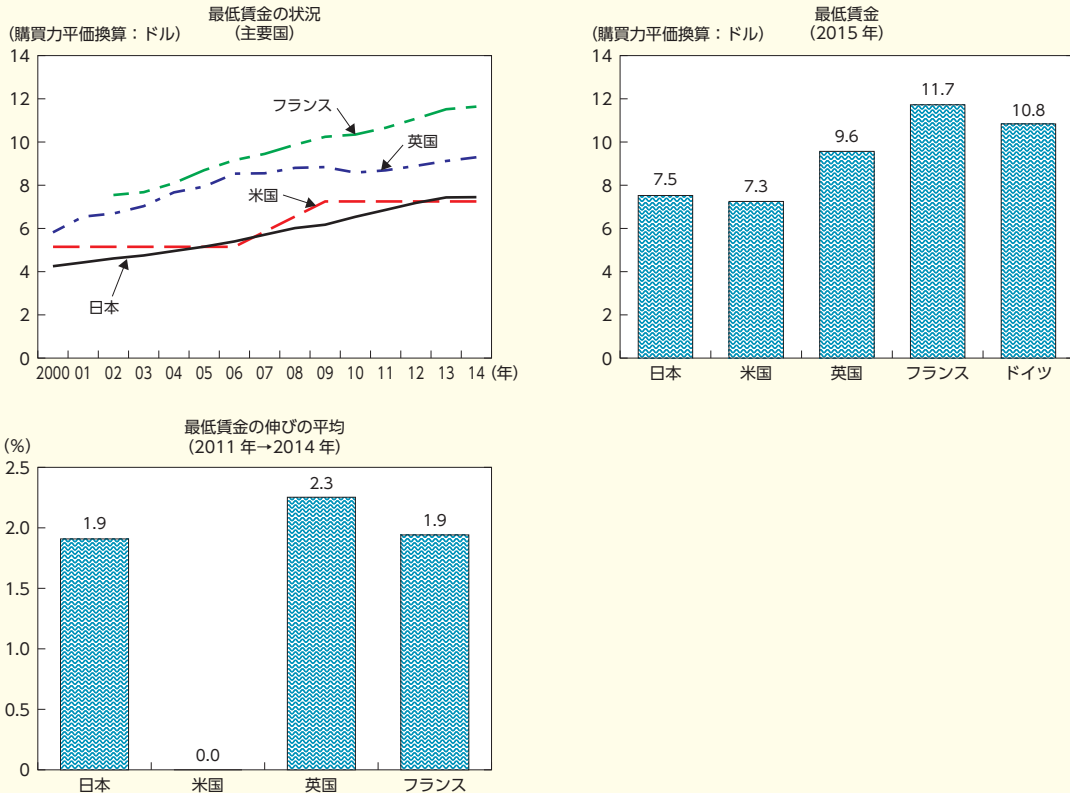
### ● 相対的な最低賃金をみると、我が国は、主要国と比較しても遜色ない水準となっている

最低賃金の国際比較については、国際比較を行う際に為替レートの影響や国によって最低賃金の決定方法に違いがあることを考慮すると、額そのものより、実際の賃金との相対的な違いに着目して、国際比較を行うことが適当とも考えられる。このような観点から、最低賃金と実際の賃金との相対的な大きさをみることができるよう、国ごとの平均的な賃金との比に着目して、比較を行う。この指標については、一般的には、カイツ指標<sup>52</sup>と呼ばれるものであり、

51 スウェーデンでは、レーン・メイドナー・モデル（スウェーデンの経済学者であるイエスタ・レーンとドルフ・メイドナーによって考えられたモデルであり、産業横断的な連帯主義的賃金政策）により、低生産性分野から高生産性分野への労働移動の手段として効果を期待している側面もあると言われている。

## 第2-(3)-9図 国際比較でみた我が国における最低賃金の状況

○ 国際比較を行うと我が国の最低賃金の上昇率は高いものの、水準は低い。



資料出所 各国労働省及び統計局資料、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) ドイツは2015年1月1日より最低賃金制度が開始されている。  
 2) フランスは2002年より時間あたりの最低賃金額が導入されている。  
 3) 英国は一般労働者の最低賃金額を使用。

第2-(3)-10図において、この指標について最低賃金制度を持つ主要国についてその現状を確認する。2014年における各国のカイツ指標を計算<sup>53</sup>してみると、我が国については、英国とほぼ同様で、フランスよりは低い位置にあるものの、米国、カナダよりは高い水準にあり、主要国の中では、平均的なレベルとなっており、主要国の中では遜色のない水準にあることが分かる。

さらに、カイツ指標の2000年以降の推移について確認してみると、我が国は、近年特に他国に比べ、大きく上昇しており、カイツ指標については、主要国の中で最も改善していることが分かる。一方で、主要国の中における全体的な傾向としては、我が国と英国を除くと、2000年以降ほぼ横ばいで推移している。

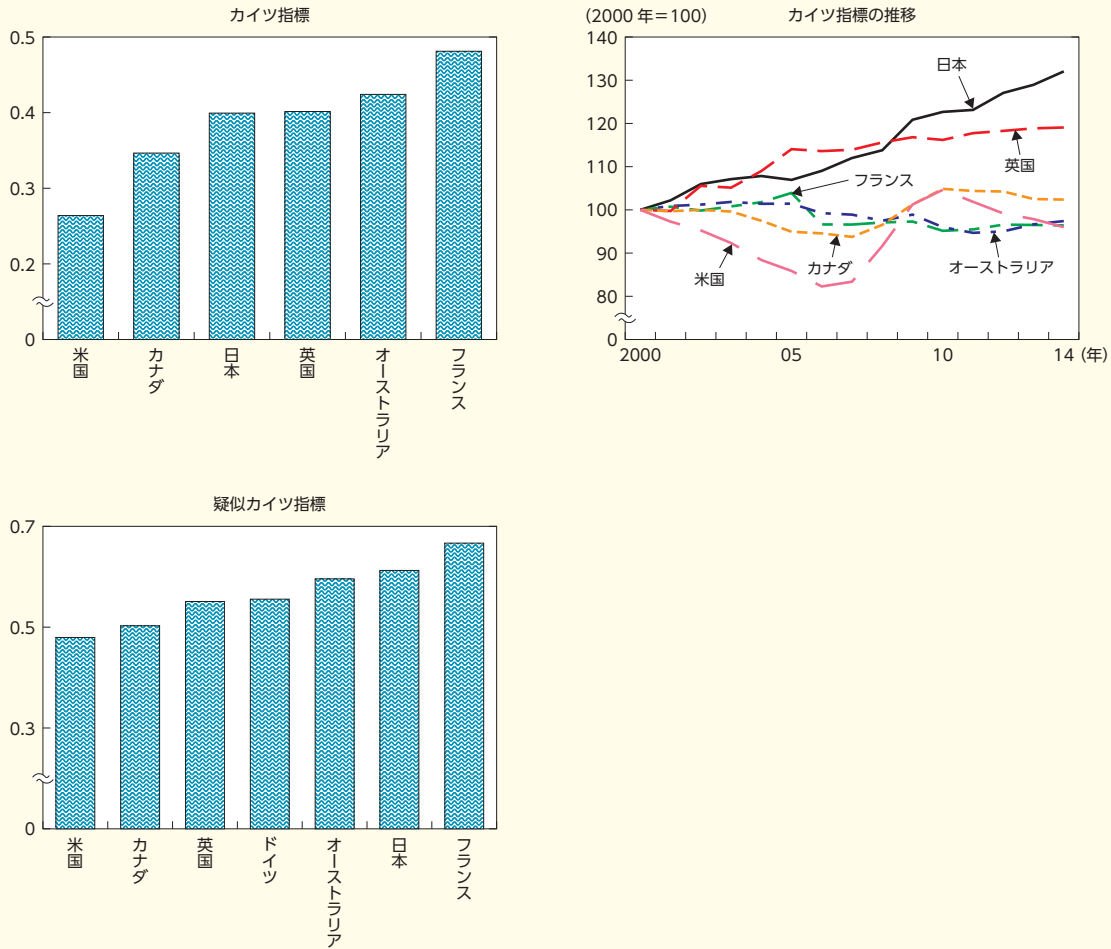
続いて、最低賃金制度を持たない国とも国際比較を行えるよう、カイツ指標ではなく、労働者の所得10分階級において、第1分位の所得を所得の中央値で除した値を利用して、比較を行ってみる。この比較については、考え方がカイツ指標と同じであるため、疑似カイツ指標と呼ばれることもあるが、この指標を用いると、イタリアなど労働協約に基づいて、最低賃金と

52 最低賃金を平均賃金で除した数値。

53 各国の最低賃金制度により、時給ベース、年間ベースなど最低賃金制度の設定方法に違いがあることには留意が必要。

第2-(3)-10 図 国際比較でみた相対的な最低賃金の水準

○ 相対的な最低賃金をみると、我が国は、主要国と比較しても遜色ない水準となっている。



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) カイツ指標は、最低賃金を平均賃金で除したもの。2014年の値。

2) 疑似カイツ指標は、労働者の所得10分階級において、第1分位の所得を所得の中央値で除した値。2000年から2010年までの平均値。

同様の仕組みを持っている国も比較することができる。主要国における疑似カイツ指標の水準を確認してみると、おおむねカイツ指標の順番と変化はなく、我が国も主要国の中では遜色ない水準となっており、フランスよりは低い水準にあるものの、米国、英国、ドイツよりは高い水準にあることが確認できる。

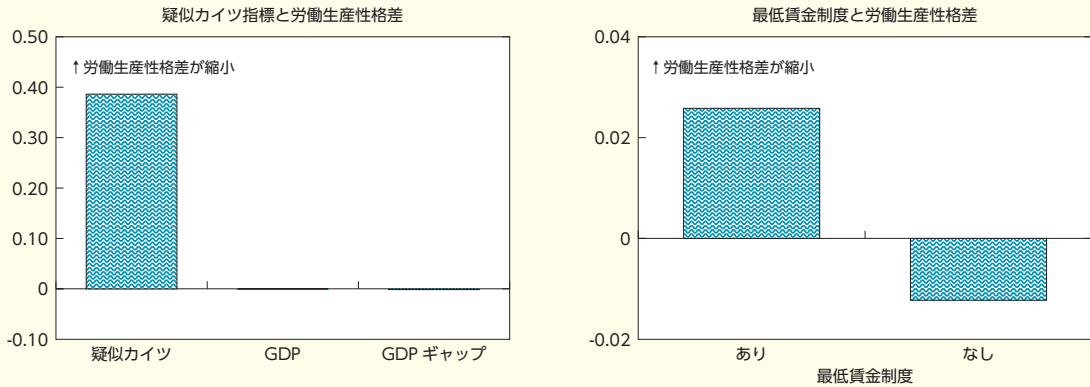
### ●低賃金層の賃金底上げは、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性も

これまで、国際比較を行いつつ、各国における最低賃金の状況について確認してきたが、最低賃金の上昇は、国の経済にどのような影響を与えるのだろうか。ここでは、その影響を確認する一つの要素として、マクロ的な労働生産性への影響に着目してみる。一般的には、最低賃金の上昇率が高い国では、低賃金層で働いている者を中心に、賃金の底上げが起きる結果、労働者一人当たり付加価値が低い産業、すなわち労働生産性の低い産業が衰退する一方、労働者一人当たり付加価値が高い産業、すなわち労働生産性が高い産業が成長すると考えられる。その結果、マクロ的な労働生産性が上昇し、国全体の経済も成長することが考えられる。

こうしたメカニズムが実際に働くかについて、第2-(3)-11 図において、OECD 諸国のデー

## 第2-(3)-11 図 賃金の底上げと労働生産性の上昇

○ 低賃金層の賃金底上げは、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性も。



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) P1 は、収入階層別で第1十分位の労働者の収入の上限。P5 は、収入階層別の中央値。

2) 疑似カイツ指標とは、P1/P5 の値。

3) 左図については、以下の式で1990年から2011年のデータを用いて、パネル推計を行った。

$$L = a_0 + a_1 \times \pi + a_2 \times GDP + a_3 \times GAP$$

L: 労働生産性比率 (サービス業 / 製造業)

$\pi$ : P1/P5

GDP: 一人あたり GDP

GAP: GDP ギャップ

4) 右図については、最低賃金制度が有る国と無い国の2005年から2010年の平均した疑似カイツ指標の伸び率を表したもの。なおデータの制約があることから、データについては、以下の国のデータを利用した。

(最低賃金制度がある国) オーストラリア、ベルギー、カナダ、フランス、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、日本、韓国、オランダ、ポルトガル、スペイン、イギリス、アメリカ

(最低賃金制度がない国) オーストリア、ドイツ、イタリア、ノルウェー、ポーランド、スウェーデン

タを中心に分析を行ってみる。最低賃金制度を持つ国は限られており、データに制約があるため、ここでは、第2-(3)-9図で用いた、「疑似カイツ指標」を利用する<sup>54</sup>。また、労働生産性の格差については、労働生産性が低い産業としてサービス業を、高い産業として製造業を用い、その格差を利用する。この格差は、製造業の労働生産性に対するサービス業の労働生産性の割合で算出するため、この値が小さければ、製造業とサービス業の労働生産性の格差が大きく、この値が大きければ、格差が小さいということなる。このため、この値が大きくなればなるほど、製造業とサービス業の労働生産性格差が縮小することを意味する。これらの前提を踏まえ、サービス業と製造業の生産性格差と疑似カイツ指標の関係を調べると、疑似カイツ指標が上昇している国、すなわち低賃金層の賃金が他国と比較すると相対的に高賃金層より上昇し、賃金格差が縮小している国では、サービス業と製造業との労働生産性格差が縮小していく傾向が見いだされる。

さらに、最低賃金制度がある国とない国の間で、最低賃金制度と労働生産性格差との関係を見ると、最低賃金制度がある国ほど、労働生産性格差が縮小する方向にあり、最低賃金制度を持っている国のほうが、相対的にサービス業と製造業との労働生産性格差が縮小していく傾向があることが分かる。

これらの結果を勘案すると、必ずしも因果関係を示すものではないものの、最低賃金の引上げにより、賃金格差が縮小し、その結果、サービス業と製造業との労働生産性格差も縮小する。すなわち、最低賃金の引上げによる賃金の底上げにより、サービス業での労働生産性の上昇が図られ、製造業の労働生産性に近づいていくことにより、マクロ的な労働生産性の上昇につな

54 カイツ指標と比較を行っても、疑似カイツ指標とカイツ指標の間では強い相関がみられる。

がりうると考えられる。

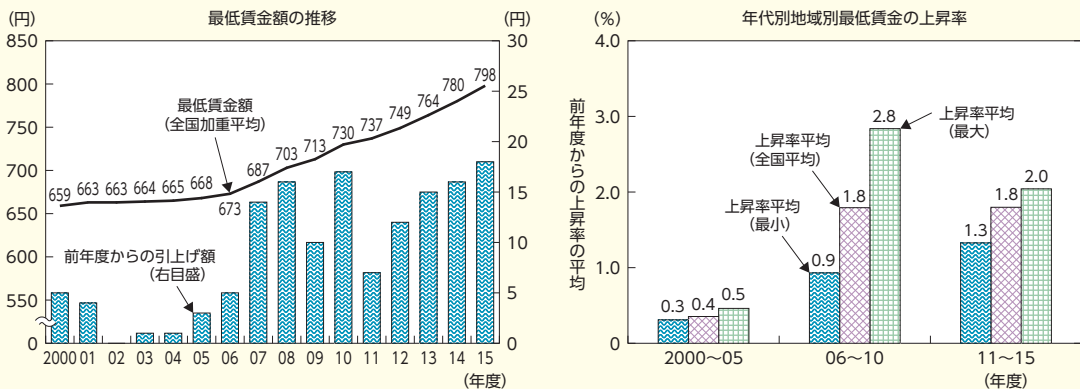
●近年、我が国における最低賃金の上昇率は高い

次に、最低賃金の引上げは賃金の底上げにつながっているのかについて確認していこう。まずは、第2-(3)-12図により、我が国における最低賃金の状況を詳細に確認していく。左図は、2000年以降の我が国における最低賃金の推移を示したものであるが、我が国の最低賃金は、2006年までは、上げ幅も数円だったが、2010年代になってから、特にここ数年については、前年度からの引上げ額が、15円から18円程度となっており、2000年代前半と比較して大きく上昇している。

さらに、我が国の最低賃金の状況を地域別に確認してみる。我が国では、地域別最低賃金を労働者の生計費や賃金、企業の支払能力について、各都道府県の実情を考慮して定めている。都道府県別にみると、平成27年度では最も高いのが東京都の907円であり、最も低いのが鳥取県、高知県、宮崎県、沖縄県の693円となっている。ただし、右図をみると分かるように、いずれの県についても2011年度から2015年度の上昇率の平均については、2000年代前半と比較すれば、大きく上昇しており、最小の上昇率でも1%を超えている。

第2-(3)-12図 我が国における最低賃金の状況

○ 近年、我が国における最低賃金の上昇率は高い。



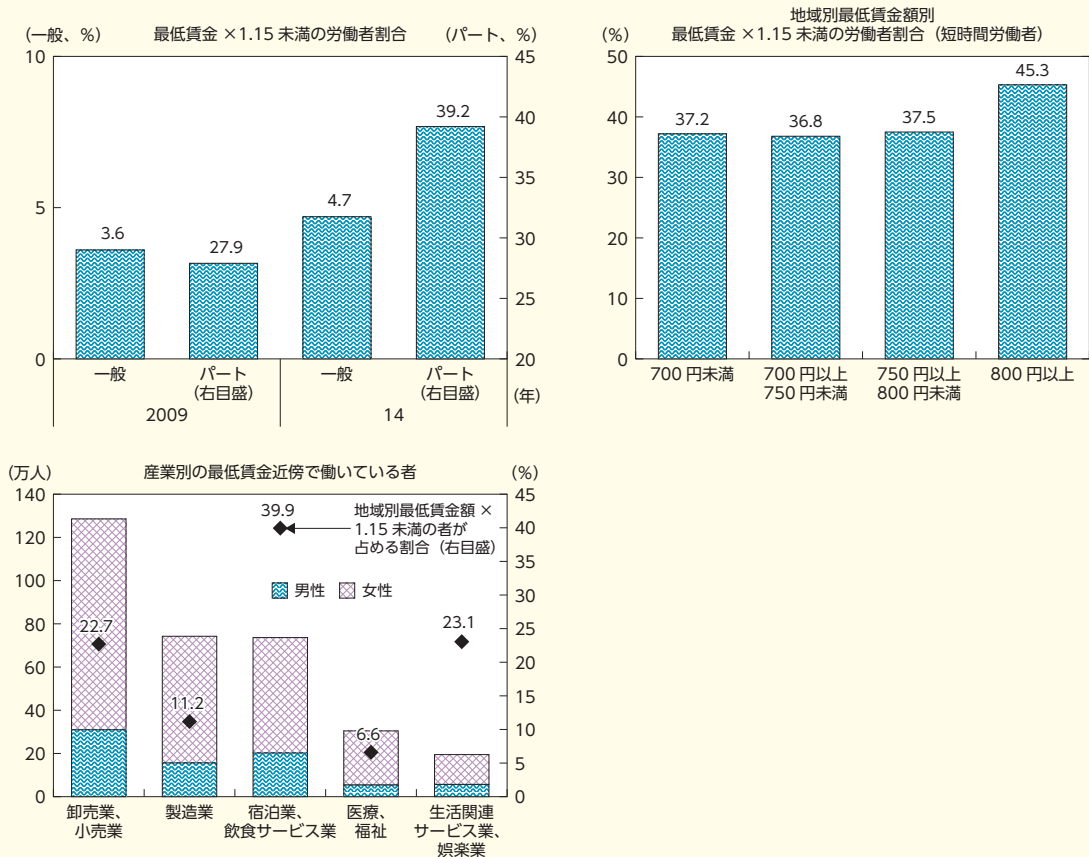
資料出所 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 上昇率は、平均賃金方式、定期昇給相当分込み。

●我が国における最低賃金近傍で働いている者は、近年上昇傾向であり、産業別にみると、飲食サービス・宿泊業で多い

第2-(3)-12図により、我が国においては、近年、最低賃金は上昇傾向にあることが分かったが、最低賃金の影響を最も受けられる最低賃金近傍で働いている者についてはどのような状況にあるのだろうか。この点について、第2-(3)-13図により、最低賃金近傍で働いている者の割合の推移、産業別の状況などを確認する。ここでは、最低賃金近傍で働いている者については、「最低賃金×1.15倍」未満で働いている者と定義することとする。まず、最低賃金近傍で働いている者について、2009年と2014年を比較すると、2014年は、2009年と比較して、一般労働者、パート労働者ともに割合が上昇しており、特にパート労働者については、27.9%から39.2%と大きく上昇している。近年の最低賃金の上昇は、特に最低賃金近傍で働い

## 第2-(3)-13 図 最低賃金近傍で働いている者の状況

- 我が国における最低賃金近傍で働いている者は、近年上昇傾向であり、産業別にみると、飲食サービス・宿泊業が多い。



資料出所 JILPT 資料シリーズ No.177 「2007 年の最低賃金法改正後の労働者の状況」  
 (注) 左上、右上図の最低賃金額は 2013 年の数値。

ているパート労働者に大きな影響があることが分かる。

続いて、地域別最低賃金の階級ごとに、最低賃金近傍で働いている者について、その傾向を確認してみよう。50 円ごとに「700 円未満」「700 円以上 750 円未満」「750 円以上 800 円未満」「800 円以上」に分けてみると、800 円未満では、最低賃金近傍で働いている者は、3 割台とどの層でも大きな変化はないが、800 円以上をみると、45.3%と 800 円未満と比較すると、その割合は大きく上昇している。このように、最低賃金の水準が既に高いところほど、最低賃金近傍で働いている者が多いこと、また最低賃金の上昇の影響を受けやすいことを示唆していると考えられる。

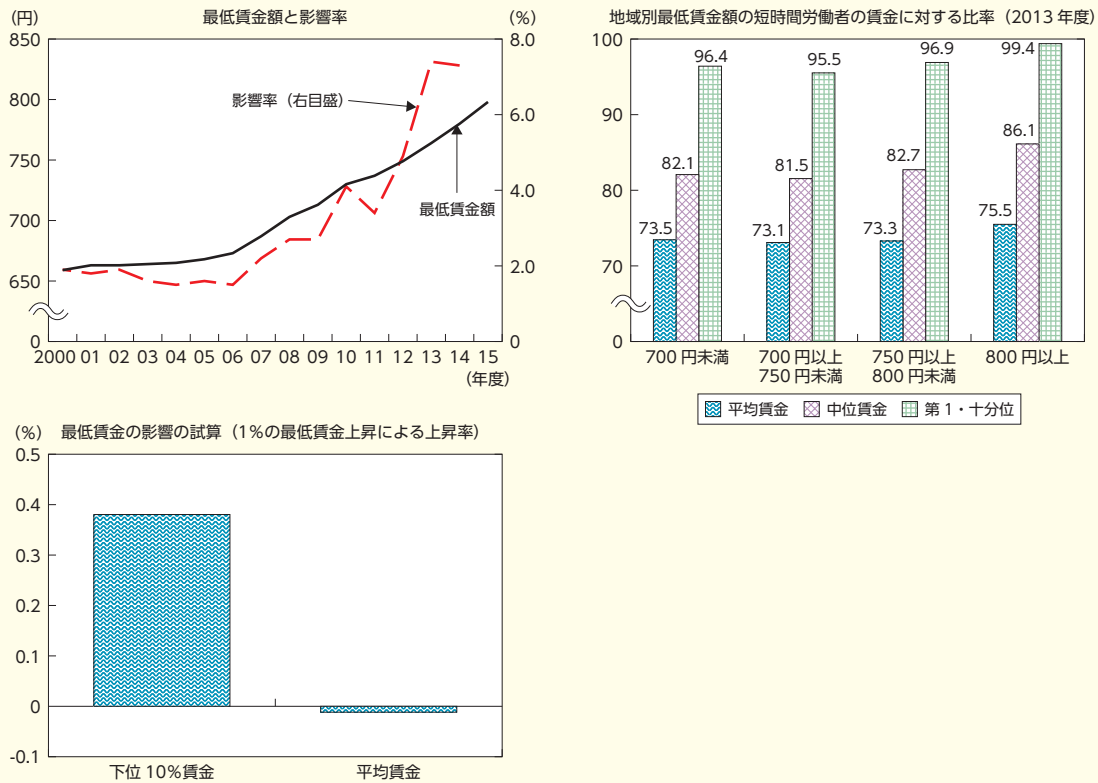
さらに、産業別に最低賃金近傍で働いている者を見てみると、産業ごとに大きな違いがあることが分かる。産業ごとにみると、非製造業を中心に最低賃金近傍で働いている者が多い。特に宿泊業・飲食サービス業で約 4 割と多くの者が最低賃金近傍で働いており、最低賃金の引上げの影響が大きいことが分かる。

### ●最低賃金の上昇は平均賃金より下位 10%賃金層に影響している

近年の最低賃金の上昇により、最低賃金近傍で働いている者が増加している傾向にあることは確認できたが、最低賃金の上昇はどの程度労働者の賃金に影響があるのだろうか。第 2-(3)-14 図では、この点について、確認していこう。まず、最低賃金額と影響率 (各年度にお

第2-(3)-14 図 最低賃金の上昇が賃金に与える影響

○ 最低賃金の上昇は平均賃金より下位 10%賃金層に影響している。



資料出所 JILPT 資料シリーズ No.177 「2007 年の最低賃金法改正後の労働者の状況」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) 影響率は、各年度における改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合。  
 2) 事業所規模 30 人未満を対象 (製造業等は 100 人未満)。  
 3) 地域別最低賃金額の短時間労働者の賃金に対する比率は、各最低賃金階級に属する都道府県の数値を単純平均したものである。

ける改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合) の関係をみると、最低賃金額が 700 円程度までは、影響率も約 2% から約 4% 程度であったが、最低賃金額が 700 円を超えると、影響率が大きく上昇し、800 円になると約 8% となっていることが分かる。

続いて、地域別最低賃金額とパートタイム労働者の賃金に対する比率により、最低賃金がどの程度パートタイムの賃金に影響を及ぼすか確認すると、最低賃金額が高いところほど、平均賃金、中位賃金、第 1・十分位の賃金ともに最低賃金に近づいており、最低賃金の額が高くなるにつれて、最低賃金額を引き上げた時にパートタイム労働者の賃金に影響を与える可能性が高くなることが分かる。

さらに、最低賃金が 1% 上昇すると、どの程度賃金が上昇するかについて確認する。図表をみると、最低賃金の上昇は、パートタイムの平均賃金には有意な影響はみられないものの、下位 10% 賃金は、最低賃金が 1% 上昇すると、約 0.4% 上昇するという関係がみられる。このように、最低賃金の上昇は、平均賃金までは上昇させるとはいえないものの、下位 10% の賃金に該当する最低賃金近傍で働いている者の賃金には影響を与えるため、賃金の底上げにはつながるものと考えられる。

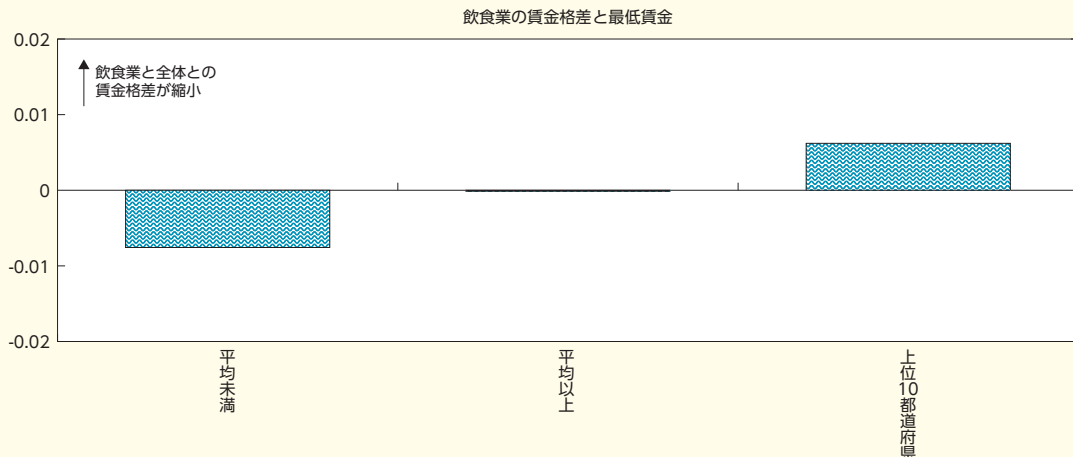
●最低賃金の引上げは産業間の賃金格差を縮小させる傾向がある

最低賃金の上昇は、平均賃金ではなく、下位の賃金層の底上げにつながることが確認できた



## 第2-(3)-15 図 最低賃金の上昇と賃金格差の状況

- 最低賃金の引上げは産業間の賃金格差を縮小させる傾向がある。



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作成  
 (注) 2010年から2012年までの平均値。

が、産業別にみても、このような動きはみられるのだろうか<sup>55</sup>。

そこで、ここでは、平均賃金が低い産業の一つとして、最低賃金近傍で働いている者が多くいると考えられる飲食業<sup>56</sup>と産業計の平均賃金との格差に注目し、この格差が最低賃金の上昇により、どのように変化しているかを確認していこう。全体の平均賃金に対する飲食業の平均賃金の割合を格差の指標とすると、この値が小さければ、飲食業と全体の平均賃金の格差が大きく、この値が大きければ、格差が小さいということとなる。このため、この値が大きくなればなるほど、飲食業と全体の労働生産性格差が縮小することを意味する。これらの前提を踏まえ、都道府県別の最低賃金の上昇率と飲食業の賃金格差の状況について、2012年から2014年までの平均値の動きをみる。都道府県別の最低賃金の上昇率を「全国平均未満」「平均以上」「上位10都道府県」の3つの区分に分け、飲食業と平均賃金との格差の変化をみると、最低賃金の上昇率が高いところほど、飲食業と全体との賃金格差が縮小しており、最低賃金の引上げが産業間の賃金格差の縮小に寄与し、賃金の底上げにつながっている可能性が高いことが分かる。

### ●最低賃金の上昇と非正規雇用者比率との間に関係性はみられない

次に、最低賃金の雇用面への影響について確認してみよう。最低賃金の上昇により雇用に対して直接的な影響があるとすれば、賃金水準が相対的に低い非正規雇用労働者が考えられる<sup>57</sup>。そこで、都道府県別の非正規雇用者の割合に着目して、都道府県別のカイツ指標（最低賃金と実際の賃金との相対的な大きさ）との関係を調べてみる。2000年代での都道府県別データを

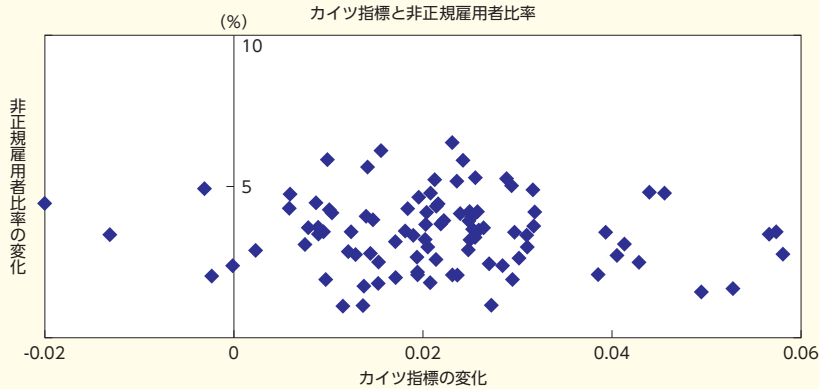
55 最低賃金が増し、賃金の底上げが図られると、賃金の増の結果賃金を支払うことができない事業所などが生じ、事業所が廃業するため、産業の中でも低い賃金であった産業の平均的な賃金は増し、その他の産業との賃金格差が縮小すると考えられる。一方で、最低賃金が増した結果、企業の努力などにより、産業の中でも低い賃金であった産業の平均的な賃金が増し、その結果、産業間の賃金格差が縮小することも考えられる。これらの結果、産業間の労働生産性格差は縮小することが考えられる。

56 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、飲食業の平均時給（宿泊業、飲食サービス業・短時間労働者・1時間あたり所定内給与額（平成27年））が939円である一方で産業計は1,059円となっている。

57 非正規雇用労働者の平均時給（短時間労働者のうち正社員・正職員以外の値1時間あたり所定内給与額は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、1,044円（平成27年）となっている。

第2-(3)-16 図 最低賃金水準と非正規雇用者比率

○ 最低賃金の上昇と非正規雇用者比率との間に関係はみられない。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、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作成

- (注) 1) 非正規雇用者比率、カイツ指標は、2007年、2012年の上昇率の平均値。  
 2) カイツ指標は、各都道府県の最低賃金を各都道府県の平均所定内給与(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における所定内給与を時給換算したもの)で除したものの。

プロットすると、カイツ指標の上昇率が高いほど非正規比率が変化するという関係はみられないことが分かる。特に、最近では、景気が回復傾向も踏まえた人手不足の状況にもあることを背景に、非正規雇用労働者比率は最低賃金の上昇の影響を受けにくくなっている可能性も高いと考えられる。

3 労働生産性と労働移動

● 長期的にみると、我が国の産業間労働移動は 1980 年代前半まで低下が続き、1990 年代前半以降はほぼ横ばいに推移している

最後に、我が国の労働生産性を高めていく上で、労働移動がいかなる意義を持つのかをみていこう。概念的には、労働者の移動が、

- ① 労働生産性の低い産業→労働生産性の高い産業 (産業間労働移動)
- ② 労働生産性の低い企業→労働生産性の高い企業 (企業間労働移動)

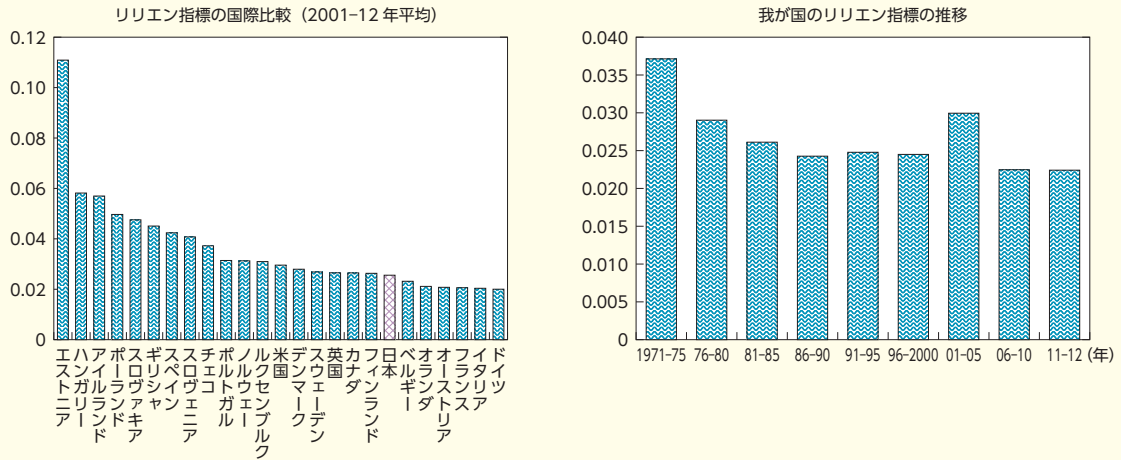
の二つの経路で生じることにより、全体としての労働生産性が高まることが考えられる。本節では、このうち、産業間の労働移動が労働生産性の動向に与える影響をみていくこととしよう。

はじめに、産業間の労働移動の現況を概観するため、リリエン指標に着目する。リリエン指標とは、各産業の雇用変動と全産業の雇用変動の乖離を集計したものであり、その値が大きいほど、産業間の労働移動が活発であることを含意する。第2-(3)-17図の左図により、OECD 諸国のリリエン指標を比較すると、エストニアやハンガリーなど、旧共産圏諸国で値が大きく、G7 諸国の順位が比較的低いことが分かる。我が国については、OECD 諸国全体の中では低順位に位置するものの、イタリアやドイツよりも高く、英国や米国との差もそれ程顕著ではない。このことから、我が国の産業間労働移動は、主要先進国との比較においては低調というわけではないといえる。

次に、第2-(3)-17図の右図により、我が国のリリエン指標の推移をみると、1970年代前半から1980年代後半にかけて低下していき、1990年代はほぼ横ばいとなった。その後、リリ

## 第2-(3)-17 図 産業間労働移動の概況

- 長期的にみると、我が国の産業間労働移動は 1980 年代前半まで低下が続き、1990 年代前半以降はほぼ横ばいに推移している。



資料出所 (独) 経済産業研究所「JIP データベース 2015」、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) リリエン指標の算出方法は以下のとおり。

$$\left( \sum_{i=1}^n W_i \left( \frac{\Delta L_i}{L_i} - \frac{\Delta L}{L} \right)^2 \right)^{\frac{1}{2}}$$

ただし、W：労働投入量のシェア、L：就業者数、i：産業を示す添え字

2) 左図においては、2001～2012 年の各年のリリエン指標を平均している。

エン指標は、2000 年代前半には急拡大したが、2000 年代後半には再び低下して 1990 年代とほぼ同水準になり、2010 年代前半はほぼ横ばいとなっている。このように、長期的にみれば、我が国の労働移動は 1980 年代後半まで低下が続き、1990 年代前半以降はほぼ横ばいに推移しているといえる。

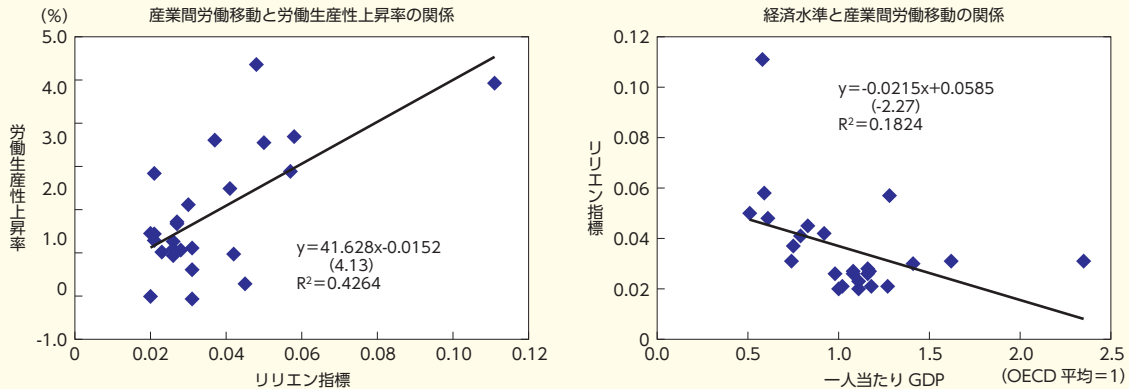
### ● 経済水準の低い国では、産業間の労働移動が活発である傾向がみられ、経済的キャッチアップの過程で産業構造が転換し、産業間の労働移動が盛んになることで、労働生産性が上昇している

それでは、産業間の労働移動が盛んになると、労働生産性の動向にどのような影響がみられるのであろうか。第 2-(3)-18 図の左図により、産業間労働移動と労働生産性の変化の間どのような傾向がみられるのかを確認すると、リリエン指標の大きさと労働生産性上昇率の間には正の相関がみられる。この結果からは、産業間の労働移動が盛んな国ほど、労働生産性の上昇率が高いことが示唆される。

ただし、先にみたとおり、リリエン指標の高い国にはエストニアやハンガリーなどの旧共産主義国が多く、こうした国々は 1990 年代に入ってから市場経済に参入したため、現在もキャッチアップの過程にあるものと考えられる。そこで、一人当たり GDP をその国の経済水準と捉え、リリエン指標との関係を確認してみよう。第 2-(3)-18 図の右図のとおり、一人当たり GDP とリリエン指標の間には、緩やかではあるものの負の相関が認められる。すなわち、経済水準の低い国では産業間労働移動が活発であり、その反対に経済的に成熟した国では産業間労働移動が低調な傾向にあるといえる。これらのことから、比較的経済水準の低い国ではキャッチアップの過程で産業構造が大きく変化し、それに伴い産業間の労働移動が活発に生じることで、労働生産性が上昇しているものと考えられる<sup>58</sup>。

第2-(3)-18 図 産業間労働移動と労働生産性の関係

○ 経済水準の低い国では、産業間の労働移動が活発である傾向がみられ、経済的キャッチアップの過程で産業構造が転換し、産業間の労働移動が盛んになることで、労働生産性が上昇している。



資料出所 (独) 経済産業研究所「JIP データベース 2015」、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) 2001~2012 年の各年の値を平均した。  
2) ( ) 内は t 値。

● 欧米諸国と比較すると、我が国では産業間の労働移動が労働生産性の上昇に与えるプラスの寄与が大きい

我が国は、新たに市場経済に参入した国々のようなキャッチアップの過程にはない。そのため、我が国の労働生産性を高めていく上で、産業間の労働移動は意義を持ちえないのであろうか。この点を確認するため、第2-(3)-19 図により、日本、ドイツ、英国、米国における労働生産性上昇率の推移を、①純生産性要因（各産業の労働生産性の上昇による効果）、②ボーモル効果（産業構造の変化による効果）、③デニソン効果（労働移動による効果）に分解し、それぞれの寄与を確認することで、産業間の労働移動が労働生産性に及ぼす影響をより詳細にみてみよう<sup>59</sup>。

第一に、純生産性要因については、いずれの国においても、1980 年代前半から 2000 年代前半にかけて、労働生産性の上昇をもたらした最大の要因となっている。2000 年代後半に入っても、ドイツや米国では純生産性要因の寄与度はそれ程縮小しておらず、労働生産性上昇率についてもそれ程変化していない。その一方、我が国や英国では 2000 年代後半に純生産性要因が大きく縮小することにより、労働生産性上昇率が大きく鈍化している。このことから、労働生産性を引き上げていく上で最も重要なのは各産業の労働生産性を高めていく取組といえ、第1 節でも触れた IT 投資や無形資産投資が重要となるであろう。

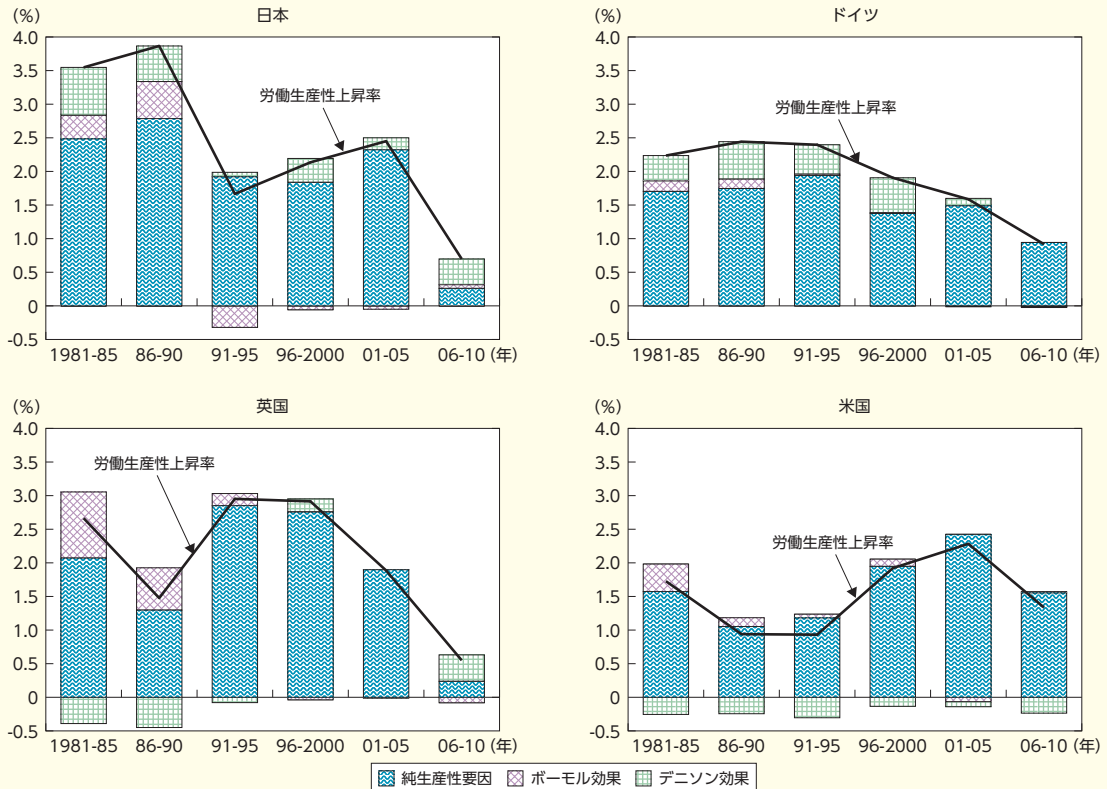
次に、ボーモル効果の寄与をみてみよう。いずれの国においても、ボーモル効果は 1980 年代に労働生産性を押し上げる方向に働いており、特に我が国と英国においてその寄与度が大きかった。その後、我が国では 1990 年代前半にボーモル効果が労働生産性を押し下げる方向に

58 内閣府 (2010) 「平成22年度年次経済財政報告」

59 William D. Nordhaus (2012) “Alternative Methods for Measuring Productivity Growth Including Approaches When Output is Measured with Chain Indexes” なお、ボーモル効果とデニソン効果についてより詳細に述べると、ボーモル効果とは、労働生産性上昇率の高い産業で名目付加価値のシェアが高まることにより全体の労働生産性が引き上げられる効果を意味し、デニソン効果とは、労働生産性の高い産業で労働投入量のシェアが高まることにより全体の労働生産性が引き上げられる効果を意味する。

第2-(3)-19 図 労働生産性変化率の寄与度分解

○ 欧米諸国と比較すると、我が国では産業間の労働移動が労働生産性の上昇に与えるプラスの寄与が大きい。



資料出所 (独) 経済産業研究所「JIP データベース 2015」、OECD.Stat、EU KLEMS 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) 労働生産性上昇率の、純生産性要因、ボーモル効果、デニソン効果への分解については、William D. Nordhaus(2012) “Alternative Methods for Measuring Productivity Growth Including Approaches When Output is Measured with Chain Indexes” を参考とした。

2) 要因分解式は以下のとおり。

$$g(A_t) = \sum_i g(A_{i,t}) \sigma_{i,0} + \sum_i g(A_{i,t}) [\sigma_{i,t} - \sigma_{i,0}] + \sum_i g(S_{i,t}) [\sigma_{i,t} - W_{i,t}]$$

(純生産性要因)                      (ボーモル効果)                      (デニソン効果)

なお、デニソン効果については、 $W_{i,t} = W_{i,t} [g(S_{i,t}) - g(S_t)]$  とおき、  
 $\sum_i g(S_{i,t}) [\sigma_{i,t} - W_{i,t}] = \sum_i \sigma_{i,t} [g(S_{i,t}) - g(S_t)] = \sum_i R_{i,t} \{W_{i,t} [g(S_{i,t}) - g(S_t)]\} = \sum_i R_{i,t} W_{i,t}$  と変形することで、  
 労働生産性の高い産業で労働投入量のシェアが高まることにより全体の労働生産性が引き上げられる効果とみなすことができる。

ただし、 $g(A)$ ：労働生産性の変化率、 $g(S)$ ：労働投入量の変化率、 $\sigma$ ：名目付加価値額のシェア、 $W$ ：労働投入量のシェア、 $R$ ：相対的な労働生産性の水準、 $i$ ：産業を示す添え字、 $t$ ：比較時点を示す添え字、 $0$ ：基準時点を示す添え字

作用したが、2000年代に入ると4か国ともに同効果の目立った寄与はみられなくなっている。

最後に、デニソン効果に着目すると、ドイツでは1980年代前半から1990年代後半にかけて、英国では2000年代後半に、同効果が労働生産性の上昇に寄与しているが、一貫して労働生産性を引き上げてきたわけではない。また、米国に関しては、デニソン効果が全期間を通じて労働生産性を押し下げる方向に作用している。これに対し、我が国では、デニソン効果の上昇寄与が大幅に縮小した時期はあるものの、同効果は一貫して労働生産性を押し上げる働きをしている。すなわち、欧米諸国との比較において、我が国では労働生産性の上昇に対する産業間の労働移動の寄与がより大きいことが分かる。

● 将来的に労働生産性の上昇につながると考えられる TFP 上昇率の高い産業でも新規求人数が堅調に増加している

我が国で労働生産性の高い産業への労働移動が生じていることを確認したが、我が国全体の労働生産性を高めていくには、労働生産性の高い分野への産業間の労働移動が円滑になされることが望ましい。ここからは、そのために必要な条件として、労働需要の動向と労働供給側に必要な取組について概観していこう。

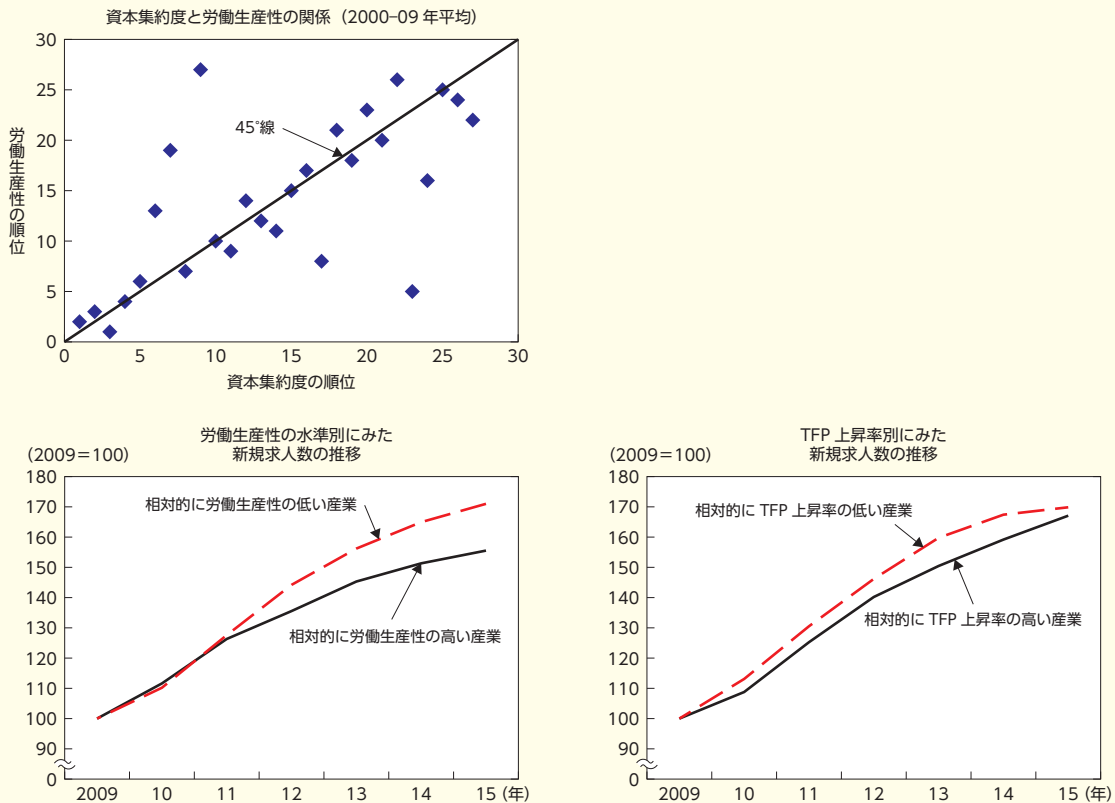
はじめに、労働需要の動向について確認する。労働生産性の低い産業から高い産業へと労働移動が円滑に進むには、各産業の労働需要の動向が重要となるが、これは労働集約的な産業か資本集約的な産業かといった、産業の特性に規定される側面が強い。ここではじめに、労働生産性と資本集約度の関係を確認してみよう。第2-(3)-20図の上段図は、労働生産性と資本集約度について、それぞれ水準の高い産業から低い産業に順位付けし、両者をプロットしたものである。同図が示すとおり、労働生産性の高い産業ほど資本集約度についても高い傾向にあり、労働生産性の高い産業については雇用吸収力が弱いと考えられる。

次に、労働生産性の水準の違いによって労働需要に差があるのかを確認するため、労働生産性の相対水準が1以上の産業と1未満の産業に分け、それぞれ加重平均した新規求人数の伸びをみてみよう。第2-(3)-20図の左下図のとおり、2009年以降、相対的に労働生産性の高い産業においても新規求人数は堅調に増加している。しかしながら、伸び幅自体は労働生産性の水準が相対的に低い産業の方が大きい。

一方、成長する産業を確認する観点からは、現在の労働生産性の相対水準よりも将来的に労

第2-(3)-20図 労働需要の動向

○ 将来的に労働生産性の上昇につながると考えられる TFP 上昇率の高い産業でも新規求人数が堅調に増加している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、EU KLEMS をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

働生産性の相対水準が高くなる産業に着目することが考えられる。第1節でも述べたとおり、労働生産性が上昇する上で鍵となるのが、技術革新や生産効率の向上を含意する TFP である。そこで、TFP 上昇率の高さを成長産業の代理指標と捉え、その上昇率が全産業の平均値以上の産業とそうでない産業に分類し、新規求人数の伸びを比較しよう。第2-(3)-20 図のとおり、TFP 上昇率の高い産業についても、TFP 上昇率の低い産業と同程度に新規求人数が増加しており、両者の間には新規求人数の伸び幅にそれ程の違いはみられない。これらのことから、我が国経済全体の労働生産性を高めるという観点からは、将来的に労働生産性の上昇につながる TFP 上昇率<sup>60</sup> の高い産業への労働移動が進むことが望ましく、TFP 上昇率を高めていくためには、無形資産投資を充実させていくことが必要である。特に、我が国において投資が少ないと考えられる企業が行う人的資本形成 (OFF-JT) などをはじめとする経済的競争能力への投資を増やしていくことが重要であると考えられる。

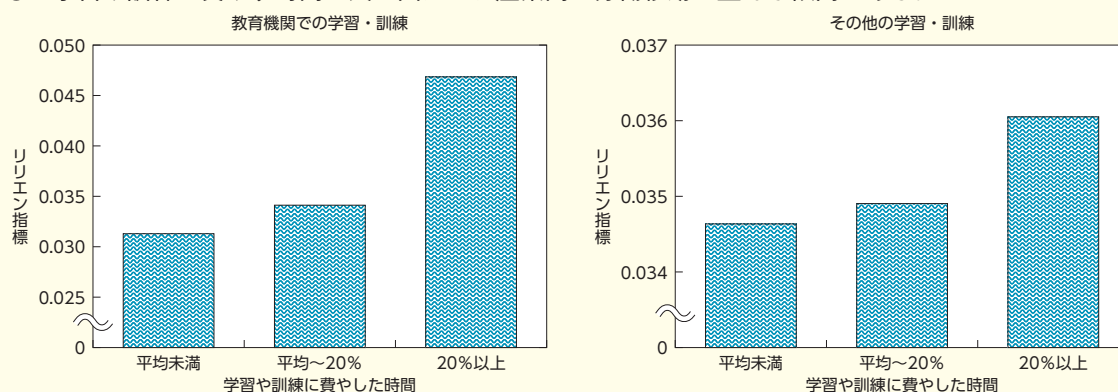
### ● 学習や訓練に費やす時間が長い国ほど、産業間の労働移動が盛んな傾向にある

次に、労働供給側に求められる取組をみていこう。産業間の労働移動が円滑に進むには、産業ごとに求められる能力が異なることが制約要因となる可能性が高い。また、高付加価値の商品やサービスを生み出す産業については、労働者側に必要とされる能力も高度なものであることが考えられる。そのため、円滑な労働移動のためには、労働者が必要な知識や技術を習得することが重要となるが、企業が行う教育訓練は特定の産業や企業のみで通用する能力を高めるものが中心となることから、他の産業へ移動する際に必要となる能力や労働市場全体で通用する一般的な能力については、自発的に高めることが必要となる。

そこで、一般的な能力の習得と産業間の労働移動の間にはどのような関係が成り立っているのかを確認してみよう。第2-(3)-21 図は、データの相互比較が可能な EU 諸国について、雇用者が学習や訓練に費やした時間の長さによって3つのグループに分類し、グループ内の国々

第2-(3)-21 図 学習・訓練時間と産業間労働移動の関係 (EU 諸国)

○ 学習や訓練に費やす時間が長い国ほど、産業間の労働移動が盛んな傾向にある。



資料出所 OECD.Stat, EURO.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) 分析対象は、オーストリア、ベルギー、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロヴァキア、スロヴェニア、スペイン、スウェーデン、英国とした。  
 2) リリエン指標は 2007～2012 年の平均値。  
 3) 学習や訓練に費やした時間は 2007 年と 2011 年の平均値。ただし、ルクセンブルクとオランダについては、2007 年のデータがないため、2012 年の値を使用した。

のリリエン指標について平均値を求め比較したものである。第2-(3)-21図の左図が示すとおり、雇用者が教育機関による公式の教育や訓練に費やした時間の長いグループほど、リリエン指標の値が高い傾向にある。また、第2-(3)-21図の右図のとおり、その他の非公式の教育や訓練についても、雇用者がそれらに費やす時間の長い国ほど、リリエン指標の値が高い傾向にある。このことから、雇用者が学習や訓練に費やす時間の長い国ほど、産業間の労働移動が活発なことが示唆される。

### ●労働生産性の上昇を実現させるために

本節では、我が国において、労働生産性を上昇させていくための施策として、「能力開発」「賃金の底上げ」「労働移動」の観点から分析を行った。

「能力開発」においては、第1節でも明らかにしたように、能力開発費の増加は労働生産性の上昇に有効であるが、企業が能力開発に取り組む場合、OJTの実施とOFF-JTの実施の両方を行うことが労働生産性の上昇の観点から重要であることを示した。これらの取組の他にも、付加価値の向上などの企業方針などにも合わせて能力開発を推進することや企業が労働者の自己啓発に対し、積極的に支援を行うことも、労働生産性の上昇には効果的であることを明らかにした。

「賃金の底上げ」では、国際比較を行い、低賃金層の賃金底上げは、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性があることを明らかにした上で、我が国の最低賃金の効果を確認した。我が国では最低賃金を上昇させると、平均賃金までは上昇するとは言いえないものの、下位10%の賃金に該当する最低賃金近傍で働いている者の賃金には影響を与えるため、賃金の底上げには効果があると考えられる。また、最低賃金の上昇が産業間の賃金格差の縮小に寄与し、賃金の底上げにつながっている可能性も高いことも確認した。このように、我が国の最低賃金は、低賃金層の賃金底上げにつながっていると考えられ、最低賃金を上昇させていくことは、賃金の底上げを通じ、我が国全体の労働生産性の上昇に波及する可能性があることを指摘できよう。

「労働移動」では、我が国では1980年代以降をみると、労働生産性の高い分野に労働移動が生じることで労働生産性が高まってきたことが確認できた。この観点からも、今後もその傾向を維持し、成長産業への労働移動が円滑に進むことは、我が国の労働生産性を高めていく上でも重要であることが示唆される。そのためには、労働生産性の高い産業での労働需要を高めていくとともに、労働生産性の上昇につながるTFP上昇率の高い産業への労働移動が進むことも望ましく、TFP上昇率を高めていくためには、企業において、無形資産投資を充実させていくことが重要である。さらに、自発的な学習や訓練を通じて一人ひとりが、自らの能力を高めていくことも重要であり、特に、他の産業へ移動する際に必要となる労働市場全体で通用する一般的な能力については、自発的に高めることが必要であると考えられる。



## コラム2-4 厚生労働省における労働生産性向上に向けた施策の動き

我が国の人口が減少している中で、一億総活躍社会の実現に向けて、全ての働く方々に「やる気」と能力をそれぞれに発揮いただき、我が国全体の活力や労働生産性を高め、経済成長を実現し、社会の好循環を促していく必要がある。こうした中、厚生労働省においても、一人ひとりの労働生産性を向上させるため、

- ① キャリアアップ助成金の活用促進による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、
- ② 労働基準法改正法案の早期成立の実現や長時間労働対策の強化などの働き方改革の更なる推進、
- ③ セルフ・キャリアドックの導入促進などの労働者の自発的なキャリア形成を支援する環境の整備、
- ④ 労働者の自発的なITスキル獲得の支援、ITリテラシーの強化などの人材育成の更なる促進

などの施策を行っている。

これらに加えて、多様な働き方の実現や全産業の労働生産性の向上に取り組むことも重要であるため、厚生労働省では、上記の取組のほかに、

- ① 全産業の生産性向上の加速や成長産業における人材確保等を図るため、2015年末に「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」を開催するとともに「戦略産業雇用創造プロジェクト」や「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰（仮称）」等において地域金融機関等の助言等の取組を推進するなど、厚生労働省及び金融庁が連携しながら、経営管理改善・雇用管理改善双方に取り組む企業等を一体的に支援していく施策を推進、
- ② 2035年を見据え、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方が可能となるような社会への変革を目指し、これまでの延長線上にない検討を行うため、「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会の開催

などの取組も行っている。

コラム2-4図 「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」における取組み

