

ま と め

まとめ

第1章 労働経済の推移と特徴

●一般経済の動向

2015年度の日本経済は、デフレ状況ではなくなる中、経済の好循環が回り始め、景気は緩やかな回復基調が続いた。しかし、企業と家計の所得から設備投資や個人消費などの支出への波及には遅れがみられる。こうした内需の弱さに、中国経済を始めとするアジア新興国経済の減速の影響なども加わり、最近では生産面にも弱さが表れている。

●雇用・失業情勢の動向

緩やかな景気回復基調を背景として、完全失業率は2015年度平均で3.3%と19年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率も2015年度平均で1.23倍と24年ぶりの高い水準となるなど、雇用、失業等の動向については改善がみられた。また、このような雇用情勢の改善を受けて、非自発的失業者や長期失業者が減少した他、不本意非正規雇用労働者の減少といった動きもみられた。

●労働時間の動向

2015年については、パートタイム労働者の総実労働時間の減少とパートタイム労働者比率の上昇によって総実労働時間は減少した。また、雇用形態別でみると、一般労働者については、総実労働時間は増加したものの、パートタイム労働者については、より短時間で働く労働者が増加した影響もあり、総実労働時間は減少した。

●物価の動向

2015年度の国内企業物価は、原油価格の下落等を受けて、緩やかな下落が続いており、消費者物価は、食料品の価格等の上昇を受け、緩やかな上昇が続いている。

●賃金の動向

2015年度の名目賃金は、一般労働者の所定内給与の増加が大きく寄与したことにより、2年連続の増加となった。実質賃金は、消費税率引上げによる影響が剥落したこともあり、2015年7月以降、増加傾向で推移している。

2016年の春季労使交渉では、2014年、2015年に続き、月例賃金は賃上げの流れが3年連続で続いている。

●消費の動向

消費は、2015年は総じてみれば底堅い動きとなった。また、2016年1月から3月についてはおおむね横ばいの推移となっている。年間収入階級別では、第I階級（相対的に年間収入が

低い世帯)、第Ⅲ階級、第Ⅳ階級では、消費の減少がみられ、年齢階級別では、34歳以下、45～54歳、65歳以上の年齢層で消費の落ち込みがみられた。

第2章 労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題

●我が国における労働生産性の現状

我が国では1990年代は、付加価値の上昇率が低下しているが、その状況についてみると、①1990年代後半以降IT投資を始めとする資本投入の寄与が減少していること、②1970年代、80年代と比較してTFPの寄与が減少していることが主な要因であることが分かった。

このため、我が国が少子高齢化による供給制約下にあることを踏まえると、一人ひとりが生み出す付加価値を向上させること、すなわち労働生産性の向上が課題となる。

国際比較を行っても、我が国の労働生産性は、水準や名目の上昇率が主要国と比較すると弱い動きとなっている。労働生産性の上昇には、TFP成長率の上昇が重要であるが、TFP成長率と無形資産投資の関係について国際比較で確認してみると、TFP上昇率は無形資産投資の上昇率と相関関係がみられる。

我が国の無形資産投資の上昇率は弱い状況にあるが、特に、主要国と比較し、無形資産投資のうち、①ソフトウェア等のIT関連である情報化資産への投資、②OFF-JTを始めとする人的資本への投資が弱い。このため、情報化資産、人的資本への投資を増加させることが我が国の課題である。

●賃金面・雇用面からみた労働生産性の上昇の果実

労働生産性の上昇が労働者に与える影響について、国際比較でみると、賃金面では労働生産性の上昇は、賃金の上昇に結びつく一方で、雇用面では、労働生産性の上昇と就業者数が減少するという関係がみられないことが確認できた。さらに、労働生産性の上昇と失業者数の増加や非正規雇用者数の増加との間に関係はみられなかった。

このように、労働生産性の上昇は必ずしも就業者の減少に結びつくものではなく、賃金の上昇など労働者にとってプラスとなる効果も大きい。我が国において、少子高齢化による供給制約を克服し、経済成長をしていくためには、更なる労働生産性の上昇が求められる。

●労働生産性の上昇に向けた我が国の課題と施策

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、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主体的に労働者の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。また、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いけないものの、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。さらに、

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、労働者自らが自発的に高めることが必要であると考えられる。

第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて

●働く方々の活躍が求められる日本の状況

少子高齢化の進展による構造的な問題や緩やかな景気回復を受けた労働需要の増加といったことにより人手不足が顕在化している。

労働力不足への対応としては、仕事を探している者や求職活動を行っていても就業を希望する層が一定程度認められることから、これらの方々が活躍できるような環境整備が必要である。

●高齢者の働き方と活躍のための環境整備

今後我が国の人口の減少が見込まれる中でも、高齢者は一層の増加が見込まれる。高齢者には、就業している方々も多いが、一方で就業に至っていないが就業意欲のある方々も多くいる。高齢者の活躍は労働力の供給制約緩和に資するものであり、高齢者の就業意欲をいかし、就労へつなげることが重要である。これらの取組は所得を通じた消費拡大にもつながる。

高齢者がその能力を十分に発揮してもらうには、やりがいを感じつつ就業することが重要であるが、勤務時間が長くなるにつれて、仕事に対する満足度が低下する傾向がある結果が得られたことから、柔軟な労働時間設定が必要と考えられる。

また、雇用による就労に加え「起業」にも注目した。起業を希望する高齢者は増加している。高齢者の起業は職業経験を通じて得た経験や知識をいかすことや年齢にかかわらず働けるといった高齢者のニーズを踏まえたものでもあり、起業支援施策の実施が必要と考えられる。

高齢期になっても活躍するために、どのようなことが必要か分析したが、50歳台で社会参加活動等に積極的であった方は60歳台で就労する割合が高いという結果が得られ、現役世代に積極的な社会参加活動をしていくことは高齢期の活躍につながる一つの重要な要素であることが分かった。

さらに、54歳から63歳当時に、免許・資格の取得経験、能力開発・自己啓発があると、58歳から67歳時点において収入が高い層の割合が高いという結果が得られ、長時間労働削減、

休暇の付与等、経済的支援などを通じ、各労働者が現役時代に自己啓発などに取り組みやすい環境を整備することが重要である。

●限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題

我が国経済が人手不足の状況にある中で、限られた人材がその能力を発揮し、活躍できる社会を構築することが重要である。

まず、企業における人手不足の対応としては、新たな人材を獲得するとともに離職を防止すること、能力発揮が図られるようにすることが考えられる。新たな人材を獲得する方策としては、求職者の応募がない企業は、応募がある企業よりも賃金など労働条件等の水準が低いことが明らかとなったことから、その改善に取り組む必要がある。そのために政府としても生産性向上の支援などを行うことが求められる。

また、離職を防止する方策としては、労働時間の短縮化、社内コミュニケーションの円滑化に取り組んでいる企業では、現在の勤務先で引き続き働くことを希望する労働者の割合が高く、人材育成、両立支援などに取り組む企業では、能力を発揮出来ていると感じている労働者の割合が高いことが分かった。このことから、獲得した人材が離職することなく、その能力を発揮できるようにするためには、企業は、こうした労働時間の短縮化や人材育成などの雇用管理に取り組んでいく必要がある。

さらに、技術革新、市場ニーズの変化といった経済環境の変化の中で、労働者自身は一つの企業に勤めたいという希望を持ちつつも、倒産や解雇といった経済の不確実性が高まっているという認識を持っている。その一方で、自らの能力や経験が転職市場で評価されると考える労働者の割合は半数にも満たないことが分かった。経済の不確実性が高まる中では、労働者の経験や能力を適切に評価すること、それに基づき必要とされる能力を身につけることが重要であり、能力評価や能力開発への取組が必要である。能力開発の推進は転職市場への自己評価にも影響しており、転職市場で評価されると考えている労働者の方が、評価されないと考えている労働者よりも自己啓発に取り組んでいる割合が高いという側面もある。こうしたことから、必要な時間の確保、経済的な支援などにより、労働者個人の自己啓発等による能力開発を一層促進していくことが必要である。