平成 27 年版

労 働 経 済 の 分 析

―労働生産性と雇用・労働問題への対応―

平成 27 年 9 月

厚　生　労　働　省

目次

平成 27 年版 労働経済の分析

―労働生産性と雇用・労働問題への対応―

はじめに …… 1

凡例 …… 3

第 1 章 労働経済の推移と特徴 …… 5

第 1 節 一般経済の動向 …… 7

1） 一般経済の動向 …… 7

2） 企業利益の動向 …… 11

3） 設備投資、倒産件数の動向 …… 14

第 2 節 雇用、失業等の動向 …… 17

1） 雇用情勢の動向 …… 17

2） 生活スタイルに合わせた働き方の動向 …… 25

3） 失業の動向 …… 31

4） 労働市場への参加の動向 …… 35

第 3 節 物価の動向 …… 40

1） 企業間取引における物価の動向 …… 40

2） 消費者物価の動向 …… 42

3） 原油価格下落による影響 …… 43

第 4 節 賃金の動向 …… 45

1） 賃金の動向 …… 45

2） 賃金格差・非正規雇用労働者の賃金の動きについて …… 47

3） 春季労使交渉について …… 49

第 5 節 消費の動向 …… 54

第 2 章 経済再生に向けた我が国の課題 …… 61

第 1 節 デフレ下における賃金の伸び悩みとその要因 …… 63

1） 労働生産性と賃金の関係 …… 63

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 …… 67

第２節　需要拡大による経済の好循環の継続　……　82
1）　所得と消費の動向……　82
2）　経済の好循環の継続に向けた雇用・所得の役割　……　91
第３節　生産性向上に向けた我が国の課題　……　94
1）　労働生産性の国際比較……　94
2）　効率的な資本投資の在り方と我が国の課題　……　101

第3章　より効率的な働き方の実現に向けて……　111

第１節　我が国の働き方の現状……　113
1）　我が国における労働時間の推移と現状　……　113
2）　長時間労働者の特徴……　119
第２節　労使双方からみる働き方の現状と課題　……　129
1）　長時間労働についての労働者の認識　……　129
2）　企業からみる長時間労働の要因　……　131
3）　労働者の働き方からみる長時間労働の要因　……　133
4）　長時間労働による影響……　140
第３節　働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて　145
1）　労働時間の削減の取組……　145
2）　効率的な働き方と経済成長の実現に向けて　……　150

第4章　人口減少下における地域経済の在り方……　157

第１節　人口動態の動向と労働供給の制約　……　159
1）　人口動態の概観……　159
2）　若年層の都道府県間移動……　165
第２節　各都道府県の産業構造の変化　……　176
第３節　地域における経済の好循環に向けた課題　……　187
1）　集積のメリットをいかした労働生産性の向上　……　187
2）　労働参加の向上による地域間格差の解消　……　208

まとめ …… 219

1） 労働経済の推移と特徴 …… 221
2） 経済再生に向けた我が国の課題 …… 222
3） より効率的な働き方の実現に向けて …… 223
4） 人口減少下における地域経済の在り方 …… 224

付注 …… 227

平均年収額の全国平均との差の要因分解について …… 229

付属統計図表 …… 231

図表索引 …… 254
付属統計図表索引 …… 258

コラム索引

1－1 リーマンショック前の水準まで回復した労働需要 …… 18
1－2 女性の社会進出の動向 …… 20
1－3 短時間雇用労働者の増加について …… 27
1－4 地域別の完全失業率・有効求人倍率 …… 34
1－5 政府目標の 1,000 万人を超えた訪日外国人観光客数 …… 58
2－1 生産性の向上に資する企業等の具体的な取組事例 …… 107
3－1 小売業の夜間営業の増加 …… 132
3－2 働き方・休み方改善ポータルサイト …… 143
3－3 労働時間と労働生産性 …… 143
3－4 介護分野におけるロボット技術を活用した業務の負担軽減や効率化へ向けた動き …… 151
3－5 働き方改革等に関する動き …… 155

はじめに

我が国経済は、2012 年年末以降、内需が主導する形で景気は持ち直しに転じた。2014 年春以降は 4 月に行われた消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動やその後の天候不順の影響もあり、個人消費などに弱さがみられたが、海外経済の緩やかな回復等を背景とした輸出の持ち直し、雇用・所得環境の改善傾向等が続き、緩やかな回復基調が続いている。

そのような経済情勢の中で、雇用情勢については、完全失業率は 2014 年度平均で 3.5％と 17 年ぶりの水準となり有効求人倍率も 2014 年度平均で 1.11 倍と 23 年ぶりの水準となった。このように労働力需給が引き締まる方向で推移する中で、不本意非正規雇用労働者数は対前年比で減少し、非正規雇用から正規雇用への転換もみられた。さらに賃金についても 2015 年春季労使交渉における民間主要企業の妥結状況は、妥結額 7,367 円、賃上げ率 2.38％となり、前年を大きく上回り 1998 年以来の高い伸び率となった。

「平成 27 年版　労働経済の分析」では、こうした 2014 年度を中心とした労働経済の状況を分析するとともに、我が国の経済活力の維持・向上に向け、少子高齢化の中で労働力の減少という供給制約の克服、さらには持続的な賃金の上昇を可能にするためには労働生産性の向上が不可欠であるという認識のもと、「労働生産性と雇用・労働問題への対応」として分析を行った。

第 1 章「労働経済の推移と特徴」では、緩やかな回復基調の中で、2013 年から続く雇用・賃金面での改善について、特に雇用面における量的な改善のみならず、不本意非正規雇用労働者の動向、非正規雇用から正規雇用への転換などの動きについて分析を行った。

第 2 章「経済再生に向けた我が国の課題」では、経済の好循環の継続に向けて、短期的には足下の需要を高めていくこと、そのためには賃金の上昇が必要であることから、これまで労働生産性が一定の伸びを示す中で賃金が上昇してこなかった要因を探ることにより、労働生産性の上昇を賃金に結びつける方策について検討を行った。また、需要の大宗を占める消費拡大に向けて、年代別などの消費構造を明らかにするとともに、消費・経済全体に対してより効果的な所得・雇用の増加はどのようなものか分析を行った。そして、中長期的な経済成長を実現するためには労働生産性を上昇させていくことが必要であることから、諸外国との比較などを通じて必要な取組について分析を行った。

第 3 章「より効率的な働き方の実現に向けて」では、少子高齢化が進行する中で、希望される方が就労できるよう、従来の長時間労働を前提とする働き方の改善に向けた検討を行った。統計データにより労働時間の現状や長時間労働者の特徴を長期的に、そして産業、職業別に概観した上で、企業や労働者に対するアンケート調査をもとに長時間労働が発生する要因について労使双方の視点で整理を行い、そこからどのような取組が長時間労働削減に効果があるのか分析を行った。さらに、長時間労働削減の効果として、労働生産性の向上との関係についても分析を行い、長時間労働の削減は労使双方にとって意義のあるものであることを明らかにした。

第 4 章「人口減少下における地域経済の在り方」では、経済の好循環を地域にも波及してくための重要な要素として人材に着目をした。大都市圏と地方圏、地域ブロック内、都道府県内といった各レベルの人口移動の分析を行うとともに、人口の地域間移動は大学への進学、就職といった機会に生じることなどを明らかにした。日本経済の成長のためには地方圏の成長が、そして地方圏の成長のためには人材の質的、量的な活用が重要となる。質的な観点からは、賃金上昇のために労働生産性の向上が必要となり、労働生産性の向上のためには、人材の集中、

特に大学等を卒業した人材や専門的技能を有する人材の集積を行っていくことが必要であることを明らかにした。そして量的には、地域での労働参加を一層促すこと、特に地域間での活用の差がある 60 歳未満の女性の活用に向けて取り組んで行くことが必要であることを整理した。

本年の白書を通じて、マクロ、企業、地域といった各レベルにおいて労働生産性の向上、そしてそのためには人材の育成が重要であることが明らかになった。職業能力の向上のため国、企業、労働者のそれぞれの取組が重要である。

凡例

○本分析は、原則として 2015 年 3 月分までのデータに基づいている。

○年（年度）の表記は、原則として西暦を使用している。

○産業（業種）、職業の表記について

資料出所の調査における用語をそのまま用いているため、類似の産業（業種）、職業について表記が異なることがある。

○雇用形態の表記について

本文においては、「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」報告（非正規雇用問題に係るビジョン）（2012 年 3 月厚生労働省職業安定局）を参考に、以下の整理にしたがって、雇用形態の異なる労働者について言及している。（図表においては、各種統計調査で用いられている表記（正社員、正社員以外など）を原則として使用している。）

なお、これらは一定の価値観をもって整理しているわけではないことに留意する必要がある。

（正規雇用労働者）

①労働契約の期間の定めがない（無期雇用）、②フルタイム労働、③直接雇用の 3 つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」あるいは「正社員」等である者。

なお、職務・勤務地・勤務時間等が限定されている者を「多様な正社員」としている。

（非正規雇用労働者）

上記①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業員」（勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」等である者）。

第1章

労働経済の推移と特徴

第1章 労働経済の推移と特徴

日本経済は、2011年の東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越えて、増勢を維持してきた。2012年年央から欧州政府債務危機に伴う世界景気の減速等により弱い動きとなったものの、2012年年末以降、内需が主導する形で景気は持ち直しに転じた。2014年には17年ぶりに消費税率引上げが行われ、引上げに伴う駆け込み需要とその反動により大きく変動したものの、足下では生産は持ち直し傾向で推移しており、企業収益も総じて改善の動きがみられる。

このような動きの中、雇用情勢は、完全失業率は2014年度平均で3.5%と17年ぶりの水準となり、有効求人倍率も2014年度平均で1.11倍と23年ぶりの水準となるなど、一部に厳しさがみられるものの、着実に改善が進んでおり、賃金についても春季労使交渉での賃上げの影響もあって4年ぶりに増加がみられた。一方、足下では消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動からの回復の遅れや、物価の上昇テンポの鈍化といった動きもみられている。

本章では、2014年度における景気回復過程を中心として、雇用面の動きを概観するとともに、景気回復を着実なものとするための経済の好循環の継続に向けた課題を分析していく。

第1節 一般経済の動向

日本経済は2008年秋のリーマンショックで急速に悪化した後、2009年初頭に底入れして持ち直しに転じ、2011年の東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越え、2013年に入って、消費等の内需が主導する形で、緩やかな景気回復局面となった。企業収益の拡大が賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じて更なる企業収益の拡大に結び付くという「経済の好循環」が動き始める中、2014年4月には17年ぶりの消費税率引上げが行われ、引上げに伴う駆け込み需要とその反動等の影響を受けて、2014年の日本経済は大きく変動することとなった。

1 一般経済の動向

●リーマンショックから2015年3月までの日本経済の動き

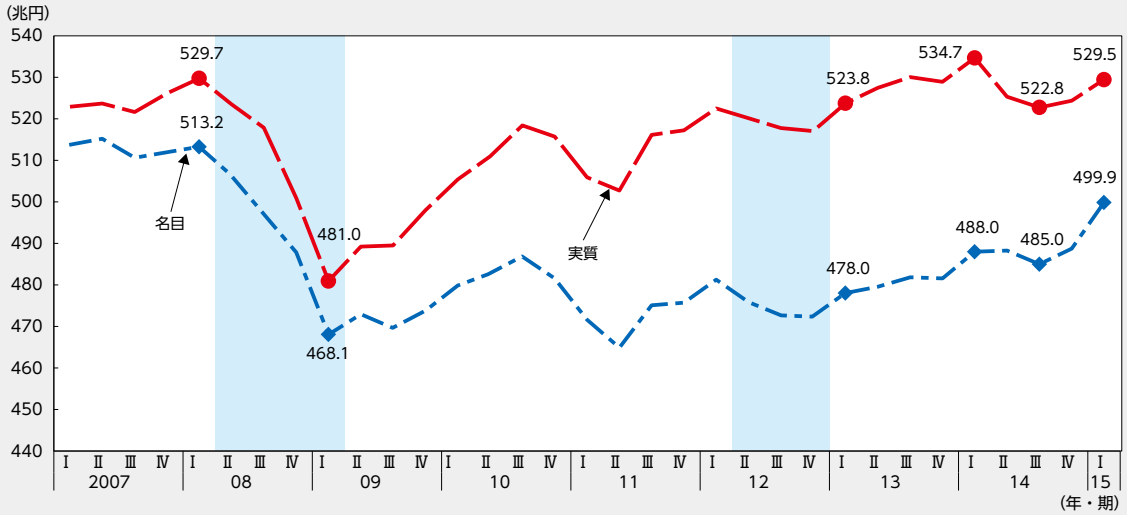
2014年度の日本経済は、消費税率引上げや原油価格の下落等の影響を受けた。GDPの推移とともに日本経済に影響を与えた事柄についてみていこう。

第1－(1)－1図では、2007年1～3月期から2015年1～3月期にかけての名目、実質GDPの推移を示している。リーマンショック前の2008年1～3月期に529.7兆円あった実質GDPは、リーマンショック後の2009年1～3月期には481.0兆円まで減少した。その後は、回復基調へと転じ、2011年3月に起きた東日本大震災や2012年の欧州政府債務危機に伴う世界経済の減速等により弱い動きとなったものの、2013年1～3月期には実質GDPは523.8兆円まで回復した。

2014年4月には、社会保障の充実・安定化のため17年ぶりに消費税率の5%から8%への引上げが行われ、それに伴う駆け込み需要の影響もあり、実質GDPは2014年1～3月期に534.7兆円まで増加したが、2014年7～9月期にはその反動の影響もあり522.8兆円まで減少

第１－（１）－１図　名目・実質GDPの推移

○　2014 年の実質GDPの動きをみると、4月の消費税率引上げに伴う駆け込み需要もあって、1～3月期に既往最高水準に達した後、その反動の影響等により、4～6月期、7～9月期と2四半期連続でマイナス成長となったが、10～12月期はプラス成長となった。2015 年1～3月期も引き続きプラス成長となり、実質 GDP は 529.5 兆円となった。



資料出所　内閣府「国民経済計算」（2015 年 1 ～ 3 月期 2 次速報）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）名目 GDP、実質 GDP はともに季節調整値。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。

した。原油価格下落の影響や各種政策の効果もあり、2014 年 10 ～ 12 月期より緩やかな回復基調が続き、2015 年 1 ～ 3 月期には実質 GDP は 529.5 兆円となった。

● 2014 年は景気の緩やかな回復基調が続いたが、個人消費の回復に足踏みがみられた

GDP 変動の要因をみるため、実質 GDP 成長率の動きについて需要項目別にみていこう。

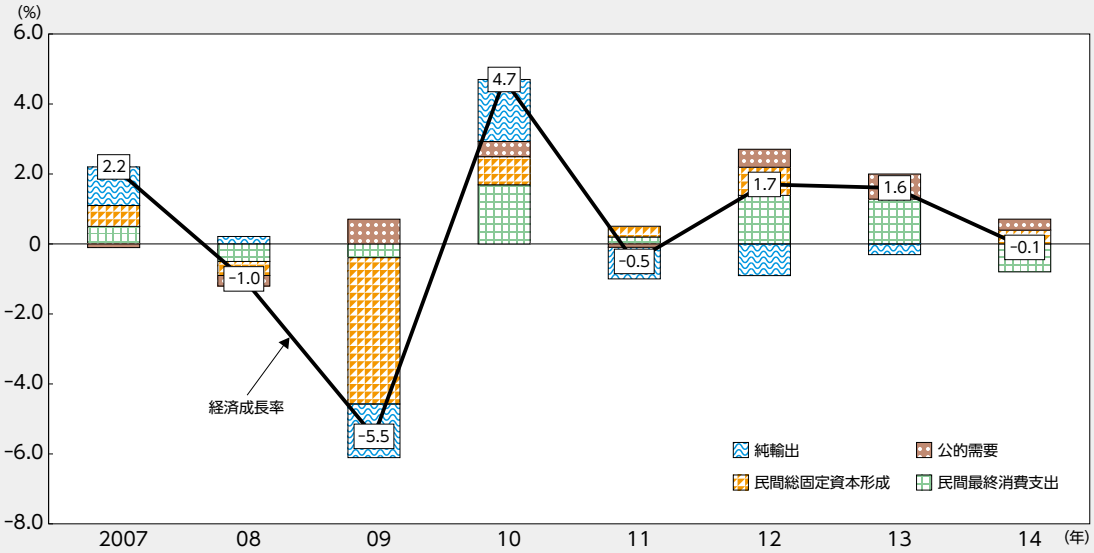
第 1 －（1）－ 2 図では 2007 年から 2014 年までの年平均での実質 GDP の成長率を示している。リーマンショック後の 2009 年には設備投資や純輸出が大きく落ち込んだことにより、成長率は大きくマイナスとなった。その後は、純輸出の回復が遅れる中、個人消費や公共投資といった内需が主導する形で回復傾向となり、2012 年は 1.7％、2013 年は 1.6％と 2 年連続プラス成長となったが、2014 年には消費税率引上げ等の影響もあり、個人消費がマイナスに寄与したことにより、実質 GDP 成長率はマイナス 0.1％となった。

ここで今回の消費税率引上げの影響をみるため、前回の消費税率引上げが行われた 1997 年時点と比較してみよう。

第 1 －（1）－ 3 図では、実質 GDP 成長率の 1996 年 1 ～ 3 月期から 1998 年 1 ～ 3 月期までと 2013 年 1 ～ 3 月期から 2015 年 1 ～ 3 月期までの四半期ごとの推移を示している。まず、今回の消費税率引上げの影響をみると 2013 年は好調な個人消費などに支えられて、プラス成長が続いたが、2013 年 10 ～ 12 月期には、輸入の増加の影響もありマイナス成長となった。2014 年 1 ～ 3 月期には、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の影響もあり個人消費が大きく増加したことや、企業の収益の改善等を背景に設備投資が増加したことにより、成長率は大きく上昇した。2014 年 4 ～ 6 月期は 1 ～ 3 月期における駆け込み需要の反動等の影響から個人消費、住宅投資、設備投資が前期比マイナスとなり、実質 GDP 成長率は東日本大震災が発生した 2011 年 1 ～ 3 月期以来の大きなマイナスとなった。2014 年 7 ～ 9 月期は、引き続き駆け込み需要の

第１－（１）－２図　実質GDP成長率の要因分解

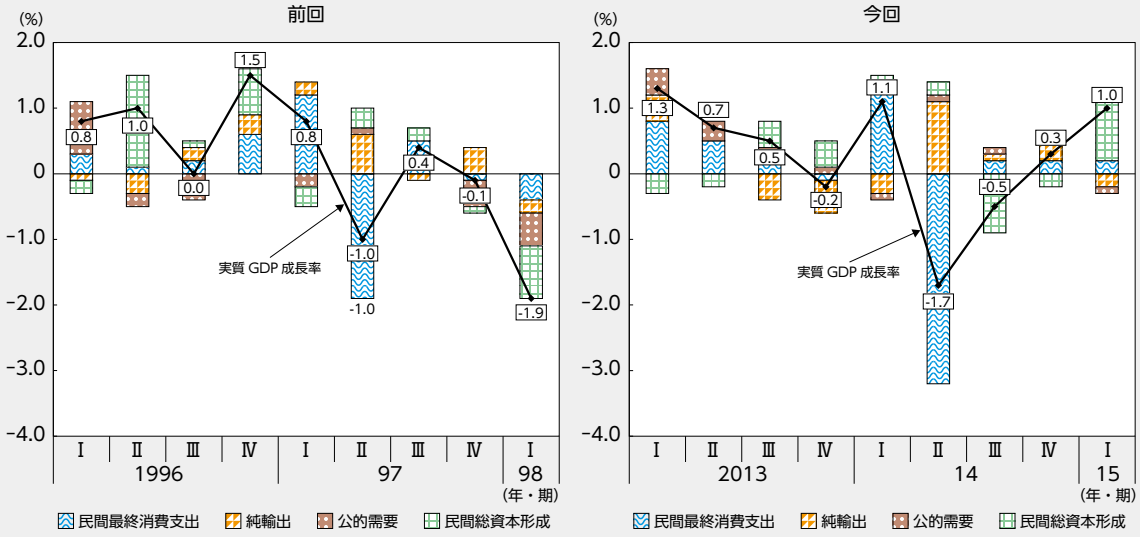
○　2014 年の実質GDPは、公的需要や企業の設備投資を含む民間総固定資本形成が対前年比でプラスとなったものの、消費税率引上げの影響等により消費がマイナスとなったため、前年比 0.1%減となった。



資料出所　内閣府「国民経済計算」（2015 年１～３月期２次速報）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）純輸出=輸出－輸入
2）民間総固定資本形成=民間住宅+民間企業設備+民間在庫品増加
3）各項目の寄与度の合計と国内総生産（支出側）の伸び率は必ずしも一致しない。

第１－（１）－３図　消費税率引上げ後のGDPへの影響

○　前回の消費税率引上げ時と比較すると、今回は消費税率引上げ後の実質 GDP 成長率の落ち込みが大きいことや消費の回復が遅いことが特徴となっている。



資料出所　内閣府「国民経済計算」（2015 年１～３月期 2次速報）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　値は季節調整値前期比。

反動等の影響により住宅投資が前期比マイナスとなったことや夏の天候不順の影響等により個人消費の回復が小幅にとどまったことなどから、２四半期連続でマイナスとなった。2014 年 10 ～ 12 月期は雇用･所得環境が改善傾向にあることを背景にして個人消費が底堅い動きとなったことから３四半期ぶりにプラス成長となり、続く 2015 年１～３月期にも設備投資の回復が寄与してプラス成長になっている。

次に前回の消費税率引上げ時の推移とともにみると、駆け込み需要が起こった１～３月期の実質 GDP 成長率は、1997 年は 0.8%、2014 年は 1.1%となった。１～３月期の個人消費の寄与度は、1997 年の 1.2%に対し、2014 年は 1.3%と大きくなっている。これは個人消費の駆け込み需要が前回と比べて大きめの動きとなったことを表している。４～６月期の実質 GDP 成長率については、消費税率引上げ後の反動減の影響により、1997 年はマイナス 1.0%、2014 年はマイナス 1.7%となった。反動減後の回復が期待された７～９月期の成長率は、1997 年が 0.4%であったのに対し、2014 年はマイナス 0.5%となっており、前回に比べて今回の方が回復が遅れている。この要因としては、今回は駆け込み需要の反動による影響に加えて、夏の天候不順の影響等もあり個人消費に足踏みがみられたことが考えられる。

●足下では持ち直し傾向で推移している生産

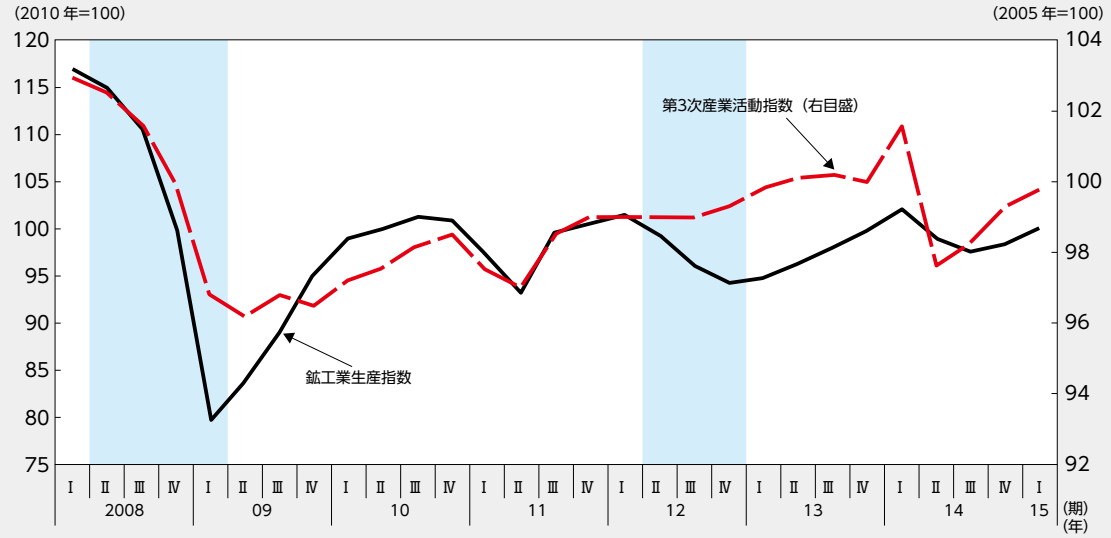
需要面に注目して日本経済の動きについてみてきたが、供給面ではどのような動きとなったのだろうか。第１－（１）－４図では、2008 年１～３月期から 2015 年１～３月期までの鉱工業生産指数、第３次産業活動指数の動きについて示している。

まず、鉱工業生産指数についてみていこう。鉱工業生産指数は、リーマンショック後に大きく悪化し、その後、2011 年の東日本大震災の影響による一時的な落ち込みがあったものの、持ち直し傾向が続いていた。2012 年半ば以降、欧州債務危機の影響を受けた世界経済の減速を背景とした輸出の弱さから、鉱工業生産指数は低下傾向であったが、2013 年半ばには好調な内需や輸出環境の改善を背景に緩やかな上昇に転じた。その後、2014 年４月に行われた消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響により、同年中頃まで弱含んでいたが、同年末以降、内外需要の緩やかな増加等を背景に持ち直し傾向で推移している。

また、同図より第３次産業活動指数の動きについてみてみると、2008 年１～３月期から

第１－（１）－４図　鉱工業生産指数・第３次産業活動指数の推移

○　鉱工業生産指数は、消費税率引上げ後の落ち込みから、足下では持ち直し傾向で推移している。第３次産業活動指数は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の影響を受ける前とほぼ同水準となった。



資料出所　経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）値は季節調整値。
2）鉱工業生産指数は、2010 年を 100 として推移を示している。
3）第3次産業活動指数は、2005 年を 100 として推移を示している。
4）グラフのシャドー部分は景気後退期。

2013年10～12月期にかけては、概ね鉱工業生産指数と同様の動きをしている。その後2014年１～３月期には、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の影響もあって上昇した後、４～６月期には、その反動の影響で低下している。2014年７～９月期以降は、３四半期連続で前期比プラスとなり、2015年１～３月期には駆け込み需要の影響を受ける前の2013年10～12月期とほぼ同水準となっている。

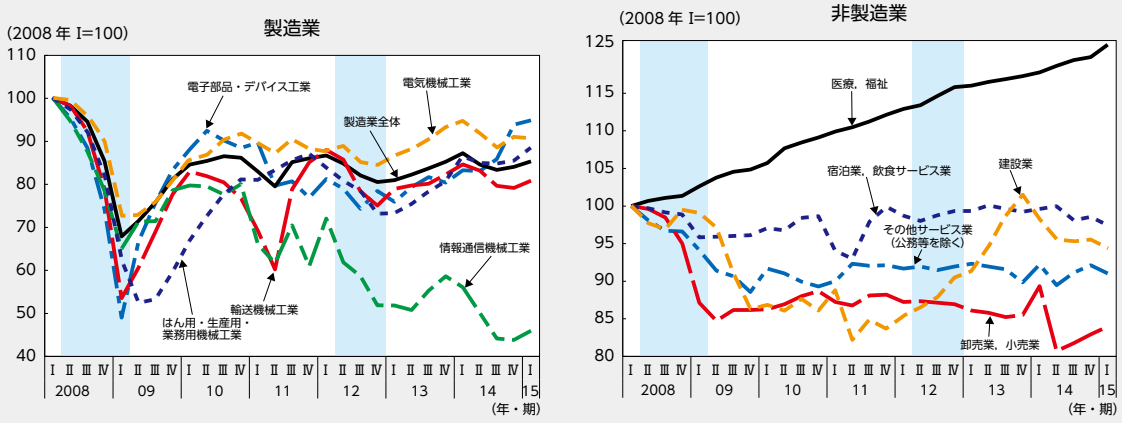
●アジアの需要回復により電子部品・デバイスが緩やかに増加する一方、卸売業，小売業は弱い動き

次に産業別に生産の動きをみてみよう。第１－（１）－５図では製造業と非製造業の生産指数・活動指数の推移を示している。推移を個別の産業ごとにみると、製造業においては2014年７～９月期以降に電子部品・デバイス工業がアジアで生産されるスマートフォンやタブレット端末向けの部品の出荷が増加したことを背景として緩やかに増加していることや、2014年４～６月期、７～９月期、10～12月期と３四半期連続で減少していた輸送機械工業が2015年１～３月期に北米向けを中心に出荷が増加したこと等を背景に、４四半期ぶりに増加に転じたことなどの特徴がみられる。

非製造業においては、他産業と比べて消費税率引上げに伴う駆け込み需要とその反動の影響を顕著に受けた卸売業，小売業や建設業の回復の動きが弱いことや、進行する高齢化により需要が増えている医療，福祉が高い水準で推移していることが特徴となっている。

第１－（１）－５図　産業別生産指数・活動指数の推移

○　製造業においては、電子部品・デバイス工業が緩やかに増加する中、2015 年１～３月期の輸送機械工業は４四半期ぶりに増加に転じている。また、非製造業においては、卸売業・小売業が弱い動きとなっている一方で、医療，福祉が高い水準で推移している。



資料出所　経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」「全産業活動指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　1）製造業については、2010年＝100とする季節調整値について2008年1～3月期を100としたもの。非製造業については、2005年＝100とする季節調整値について2008年1～3月期を100としたもの。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。

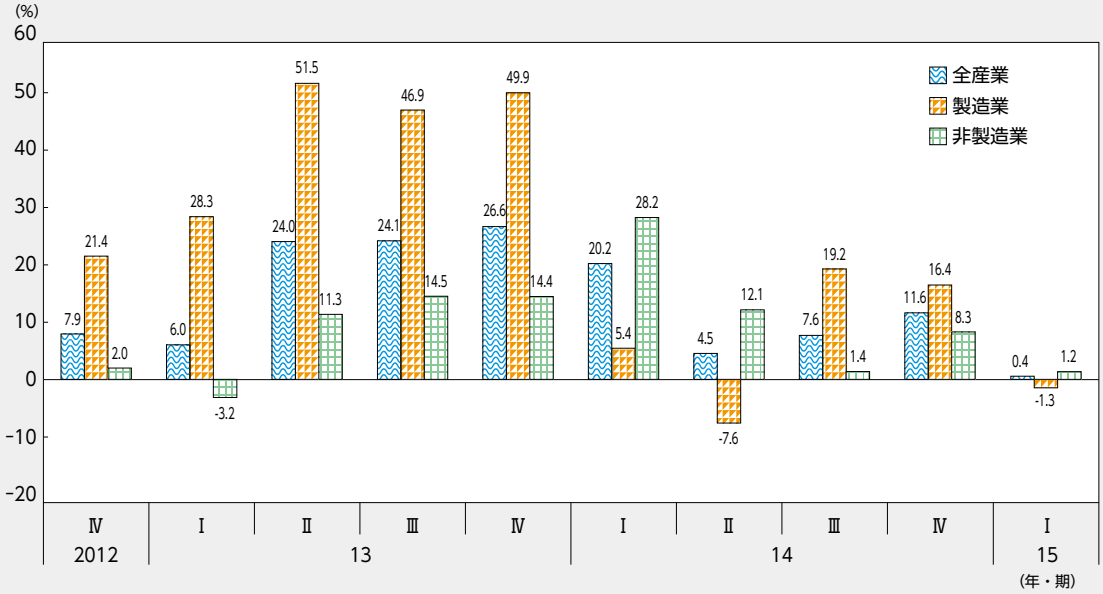
2　企業利益の動向

●製造業中心に企業利益は改善傾向

このような生産面における改善の動きを受けて、企業の経常利益はどのような動きとなったのだろうか。

第１－（１）－６図　経常利益の推移①

○　経常利益は、製造業は 2013 年から高い伸びとなっているが、非製造業は製造業に比べて改善に弱さがみられる。



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）　経常利益の前年同期比を示している。

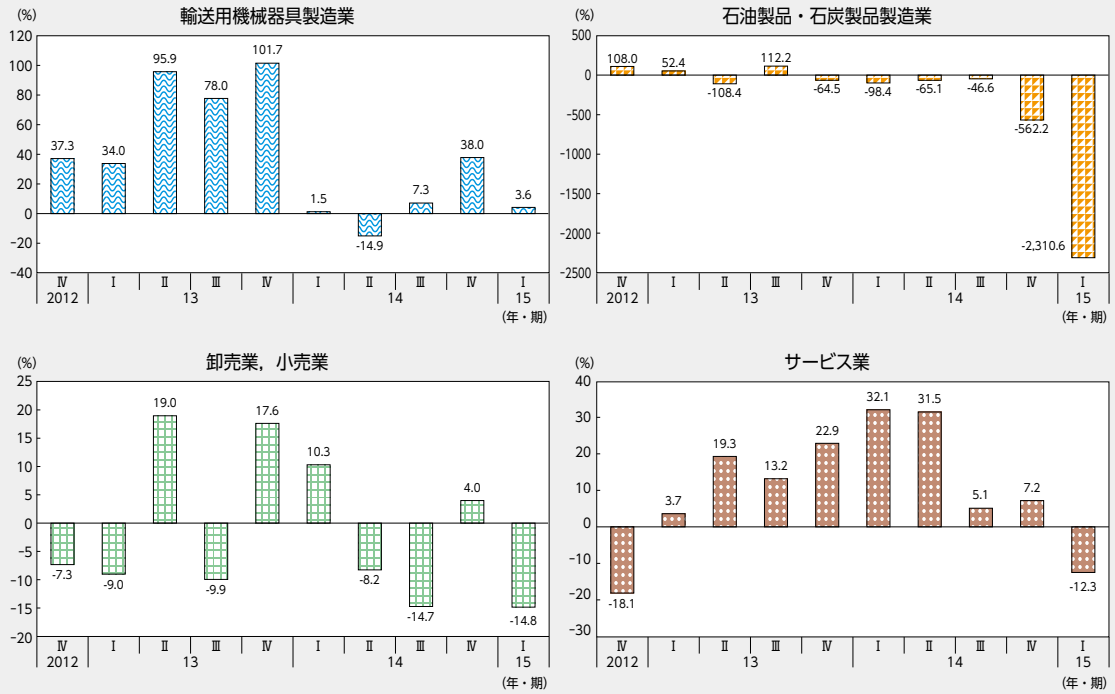
第１－（１）－６図では、2012 年 10 ～ 12 月期から 2015 年１～３月期までの経常利益の前年同期比の推移を示している。全産業でみると、2013 年は好調な内需等を背景に概ね前年同期比 20％台の伸びとなっていたが、2014 年４～６月期には同 4.5％まで増勢が鈍化した。その後、2014 年 10 ～ 12 月期には内外需要の増加に加えて、原油価格の下落や為替相場の動きに支えられて同 11.6％まで改善した。続く 2015 年１～３月期は前年同期の経常利益が高かったこともあり同 0.4％となった。

産業別でみると、製造業では、2013 年は前年同期比で 50％前後の増加が続くなど、高い経常利益となったが、2014 年４～６月期には同マイナス 7.6％と大きく落ち込んだ。その後、好調な海外部門や為替相場の動きに支えられて 2014 年７～９月期、10 ～ 12 月期には、同 19.2％、同 16.4％と改善した。非製造業については、内外需要の増加に支えられて改善傾向が続いているが、足下では個人消費に足踏みがみられることなどから、製造業に比べて改善に弱さがみられる。

次にいくつかの個別の産業の経常利益の動きについてみよう。第１－（１）－７図では、為替の影響を受ける業種として輸送用機械器具製造業、原油価格の変動の影響を受ける業種として石油製品・石炭製品製造業、消費税率引上げの影響を受ける業種として卸売業，小売業とサービス業の 2012 年 10 ～ 12 月期から 2015 年１～３月期までの経常利益の前年同期比の推移を示している。輸送用機械器具製造業では、2013 年は前年同期比で経常利益が大きく増加していたが、2014 年４～６月期には駆け込み需要の反動減の影響もあり、前年同期比マイナス 14.9％まで落ち込んだ。その後は、駆け込み需要の反動減が続いているなかにあっても、好調な海外部門や為替相場の動きに支えられて経常利益の増加が続いた。石油製品・石炭製品製造業は、2013 年 10 ～ 12 月期より経常利益は前年同期比でマイナスが続いていたが、原油価格の大幅な下落を受けて、2014 年 10 ～ 12 月期、2015 年１～３月期には、大きく悪化している。卸売業・小売業については、2013 年 10 ～ 12 月期、2014 年１～３月期の経常利益は前年同期

第１－（１）－７図　経常利益の推移②

○　円安の影響、消費税率引上げの影響、原油価格の下落などの影響により、個々の産業の経常利益はそれぞれ異なった影響を受けている。



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）　経常利益の上昇率については、前年同期比を示している。

比でプラスとなったが、2014 年４～６月期には駆け込み需要の反動の影響から経常利益は前年同期比マイナスとなった。また７～９月期には、反動減に加えて天候不順等の影響で消費に足踏みがみられたことなどから経常利益は前年同期比マイナス 14.7%となった。一方、卸売業・小売業と比べて相対的に駆け込み需要の影響を受けにくいサービス業については、2014 年４～６月期には増勢を維持したものの、2014 年７～９月期、10～12 月期には、経常利益の増加幅は縮小傾向となった。

●大企業を中心に改善がみられた経常利益

次に経常利益の推移について企業規模別にみていこう。第１－（１）－８図により 2000 年１～３月期から 2015 年１～３月期までの企業の経常利益の推移を資本金規模別でみると、製造業、非製造業ともに 2012 年年末より資本金 10 億円以上の企業において大幅な経常利益の改善がみられる一方で、資本金１千万円以上５千万円未満の企業においては、比較的小幅な経常利益の改善に留まるなど、景気回復局面における経常利益の動きについては、資本金規模で違いがみられることとなった。

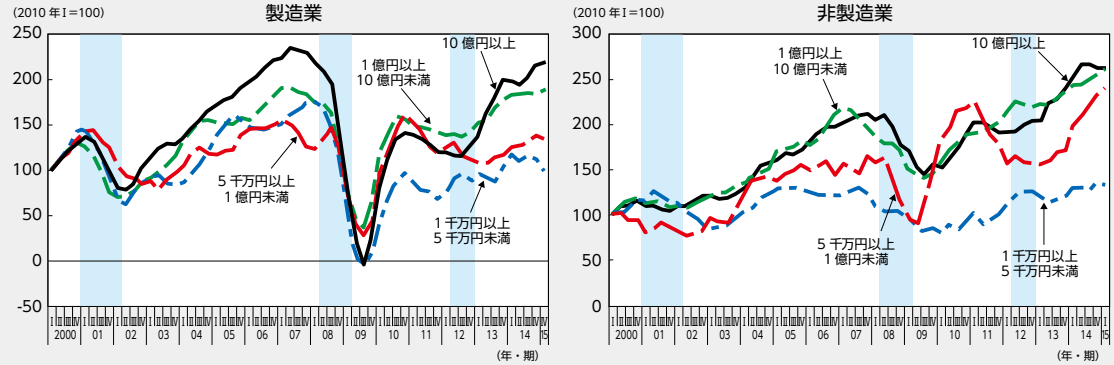
このような企業収益の改善に違いがみられることは、個々の企業の業況判断にも大きな影響を与えている。第１－（１）－９図により業況判断 D.I. の推移をみると、リーマンショック後 D.I. がプラスに転じたのが、大企業非製造業は 2011 年７～９月期、大企業製造業は 2013 年４～６月期であるのに対し、中小企業では製造業、非製造業ともに、2013 年 10～12 月期よりプラスに転じており、産業別、企業規模別で業況の改善に違いが出ていることが分かる。

それでは中小企業はどのような産業において改善に遅れがみられるのだろうか。同図により、

中小企業の業況判断 D.I. を業種別にみると、2013 年後半以降、建設、対事業所サービス、製造業では景況感が良好に推移しているが、卸・小売、宿泊・飲食サービス、対個人サービスでは弱い動きとなっている。

第１－（１）－８図　業種別・資本金規模別経常利益の推移

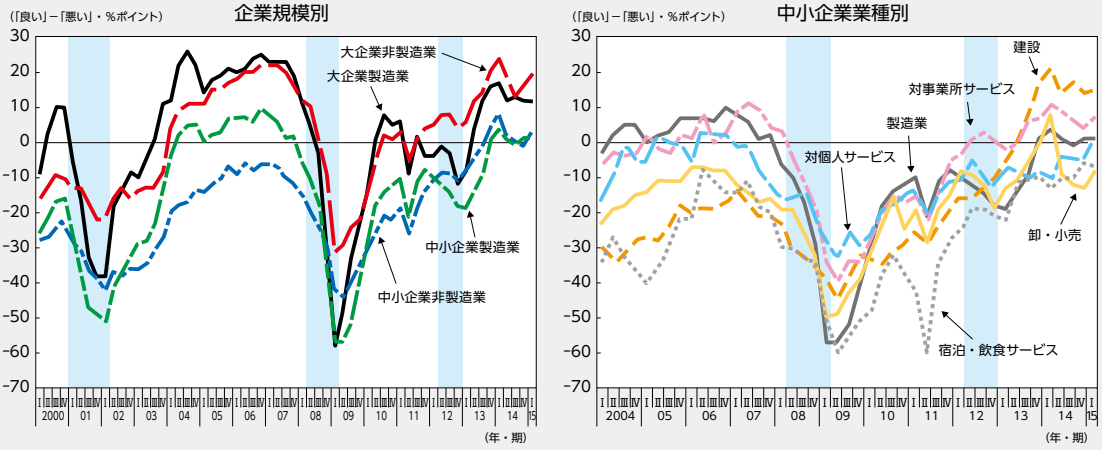
○　製造業、非製造業ともに大規模企業を中心に経常利益は増加している。



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）　1）原数値を後方4四半期移動平均し、2010 年 1 ～ 3 月期を 100 として指数化したもの。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。

第１－（１）－９図　企業規模別・中小企業業種別業況判断D.I. の推移

○　業況判断を企業規模別にみると、大企業に比べて中小企業の景況感は弱い。また、中小企業を業種別にみると景況感にばらつきがみられ、建設、対事業所サービス、製造業は景況感がプラスであるものの、卸・小売、宿泊・飲食サービス、対個人サービスでは弱い動きとなっている。



資料出所　日本銀行「全国企業短期経済観測調査」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）グラフのシャドー部分は景気後退期。
2）グラフでは、3月調査の値を 1 ～ 3 月期の値、6月調査の値を 4 ～ 6 月期の値、9月調査の値を 7 ～ 9 月期の値、12 月調査の値を 10 ～ 12 月期の値としている。

3　設備投資、倒産件数の動向

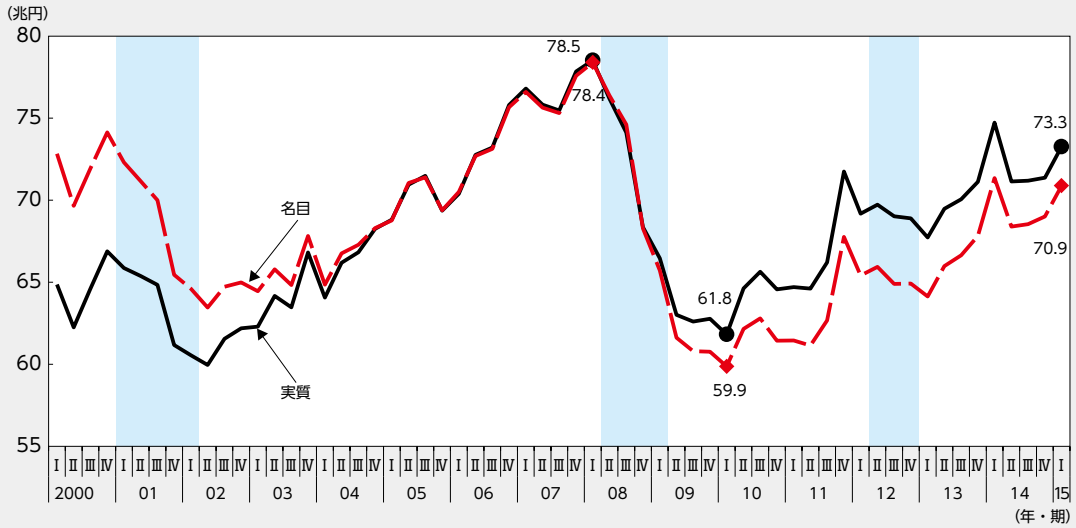
●増加基調にある設備投資

このように大企業を中心として業況が改善していく中で、企業の事業計画にも改善の動きがみられる。

第 1 －（1）－ 10 図では、2000 年 1 ～ 3 月期から 2015 年 1 ～ 3 月期にかけての民間設備投

第1－(1)－10図　民間設備投資の推移

○　業況が改善していく中で、民間設備投資も増加傾向となっている。



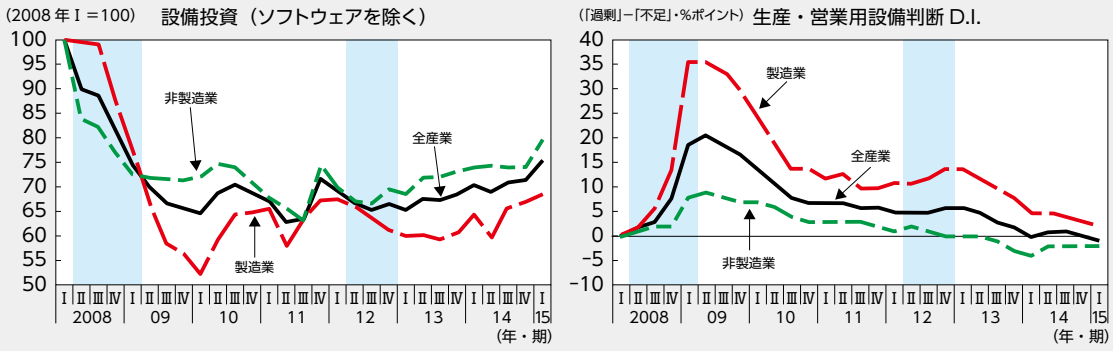
資料出所　内閣府「国民経済計算」(2015年1～3月期2次速報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）値は季節調整値。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。

資の推移を表している。リーマンショック前2008年1～3月期には実質で78.5兆円まで増加したが、リーマンショックによって景況が悪化すると大幅に設備投資は減少した。その後、企業の利益が改善する中で、設備投資は再び増加し、2015年1～3月期には73.3兆円まで回復した。

それでは、どのような産業において設備投資が増加したのだろうか。第1－(1)－11図により設備投資の推移を業種別にみると、非製造業は2013年に入ってから増加したのに対し、製造業は2014年に入ってから増加した。同図により、生産・営業用設備の過不足感をみると、リーマンショック後に過剰感は高まっていたが、その後、過剰感は徐々に解消傾向にあり、非

第1－(1)－11図　設備投資・設備判断D.I.の推移

○　設備投資は2013年、2014年ともに増加しており、設備過剰感も改善傾向にある。



資料出所　財務省「法人企業統計調査」(季報)、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」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）設備投資（ソフトウェアを除く）は、季節調整値について2008年1～3月期を100として指数化したもの。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。
3）生産・営業用設備判断D.I.については、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における3月調査の値を1～3月期の値、6月調査の値を4～6月期の値、9月調査の値を7～9月期の値、12月調査の値を10～12月期の値としている。

製造業では2013年後半から設備の不足感が出てきている。

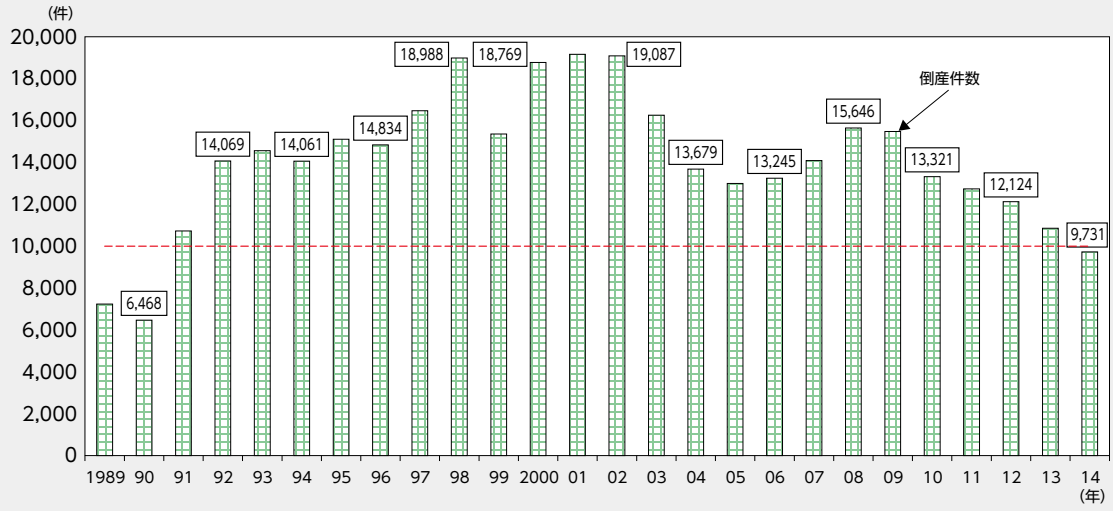
●減少している倒産件数

経済状況の回復は、倒産件数の減少としても表れている。第1－(1)－12図により（株）東京商工リサーチ調べによる倒産件数についてみていこう。倒産件数はリーマンショックの影響を受けた2008年をピークとしてその後減少が続き、2014年は24年ぶりに1万件を下回るまでの水準まで改善した。

また上場企業倒産についても、2014年は1990年以来24年ぶりに1件も発生していない。

第1－(1)－12図　倒産件数の推移

○　景気が緩やかに回復している中で、倒産件数は減少しており、2014 年は 24 年ぶりに1万件を下回る水準まで改善した。



資料出所　㈱東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」

第２節　雇用、失業等の動向

緩やかな景気回復基調を背景として、完全失業率は2014年度平均で3.5％と17年ぶりの水準となり、有効求人倍率も2014年度平均で1.11倍と23年ぶりの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。本節においては、このような2014年度の雇用、失業等の動向についてみていく。

1　雇用情勢の動向

●改善が続いた2014年度の雇用情勢

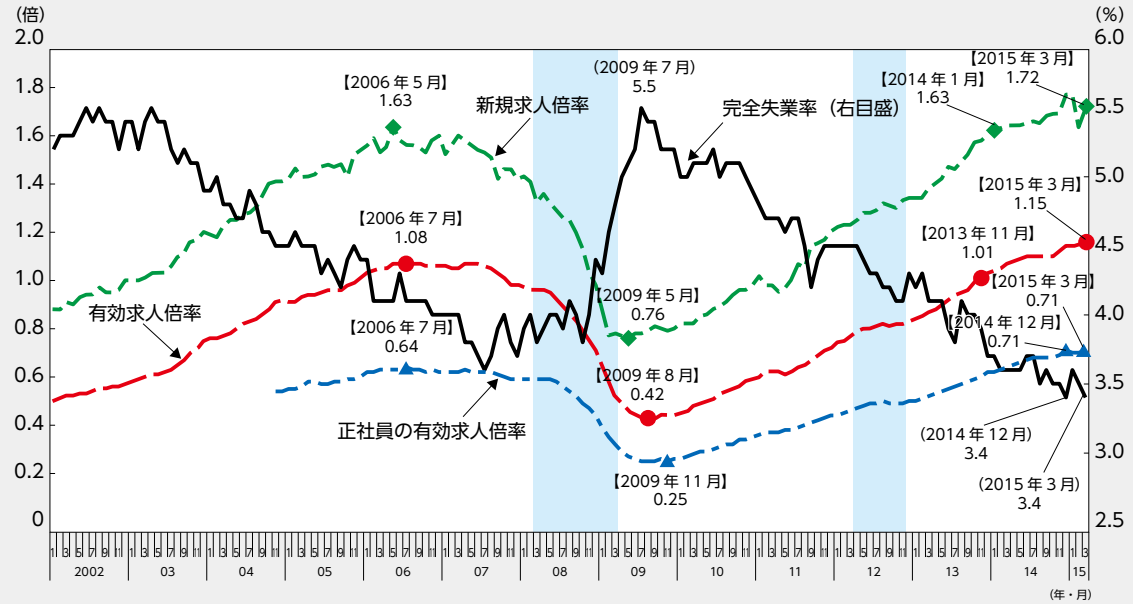
緩やかな景気回復を受けて、2014年度の雇用情勢は、一部に厳しさがみられたものの、着実に改善が進んだ。第１－（２）－１図により、完全失業率と有効求人倍率等の推移についてみてみよう。

完全失業率はリーマンショック後の2009年７月に5.5％まで悪化した後、回復に転じ、2014年12月には17年４か月ぶりに完全失業率は3.4％まで改善し、2015年３月にも再び3.4％となった。また、有効求人倍率は、リーマンショック後の2009年８月に0.42倍まで悪化した後に回復に転じ､2013年11月に１倍を超え､2015年３月現在まで１年５か月連続で１倍台を維持している。

その他、新規求人倍率は2009年５月に0.76倍まで悪化したが、その後回復に転じ、2014年１月に1.63倍と、リーマンショック前の最高水準であった2006年５月と同水準になった後、2015年３月には1.72倍まで改善している。正社員の有効求人倍率は、2014年12月に0.71倍となり、統計を取り始めた2004年11月以降、過去最高の水準となった。

第１－（２）－１図　完全失業率と求人倍率の推移

○　雇用情勢は、一部に厳しさがみられるものの、着実に改善が進んでおり、2015年3月には、完全失業率3.4%、有効求人倍率1.15倍、新規求人倍率1.72倍、正社員の有効求人倍率0.71倍となった。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」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作成
（注）　1）データは季節調整値。
2）完全失業率については､2011年３月から８月までの期間､東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（新基準）を用いた。
3）グラフのシャドー部分は景気後退期。

コラム　1−1　リーマンショック前の水準まで回復した労働需要

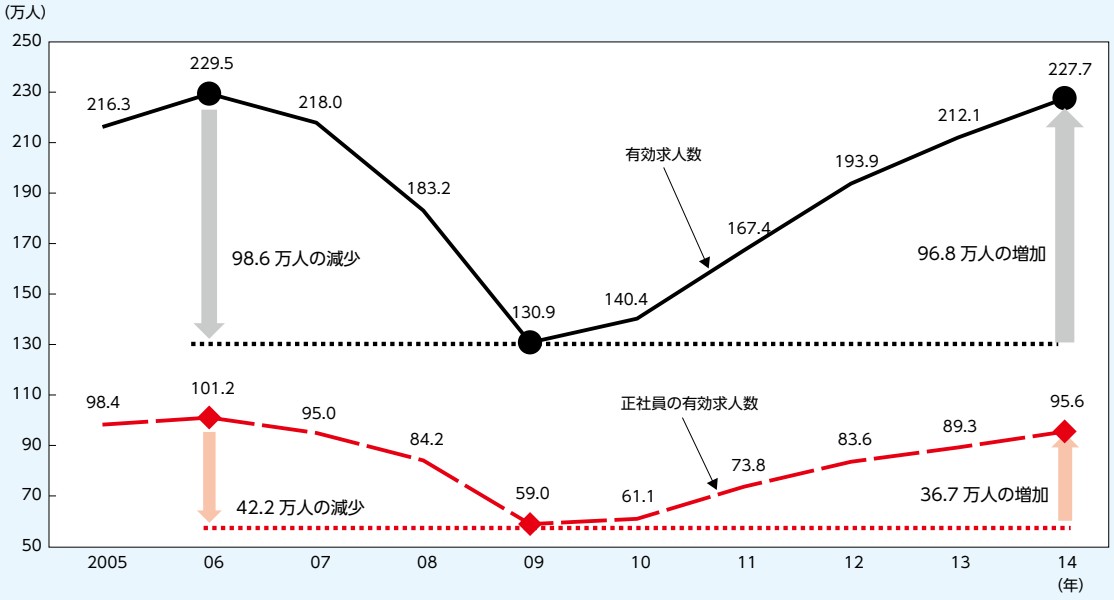
2014 年の雇用情勢の改善は、労働需要の回復による影響が大きい。コラム１－１－①図により、労働需要の指標である有効求人数の推移をみると、リーマンショック前の 2006 年に 229.5 万人あった有効求人数は、リーマンショック後の 2009 年には 98.6 万人減少し、130.9 万人となったが、2014 年には 96.8 万人増加し、リーマンショック前の水準に迫る 227.7 万人となっている。

同図で正社員の有効求人数の推移をみると、リーマンショック前の 2006 年には有効求人数は 101.2 万人であったが、リーマンショック後の 2009 年には 42.2 万人減少し、59.0 万人となった。その後、回復に転じ、2014 年には 95.6 万人まで回復しており、リーマンショック前の水準に迫る水準に至っている。

また、コラム１－１－②図では産業別の新規求人の推移を示しており、新規求人数も 2010 年の 686 万人から 2014 年の 1,000 万人まで増加している。前年比の推移を産業別の寄与度とともにみていくと、2010 年から 2014 年にかけて医療，福祉が大きな寄与となっていることや、2014 年においては製造業の寄与度が医療，福祉に次いで大きいことが分かる。

コラム１－１－①図　リーマンショック前の水準まで回復した労働需要

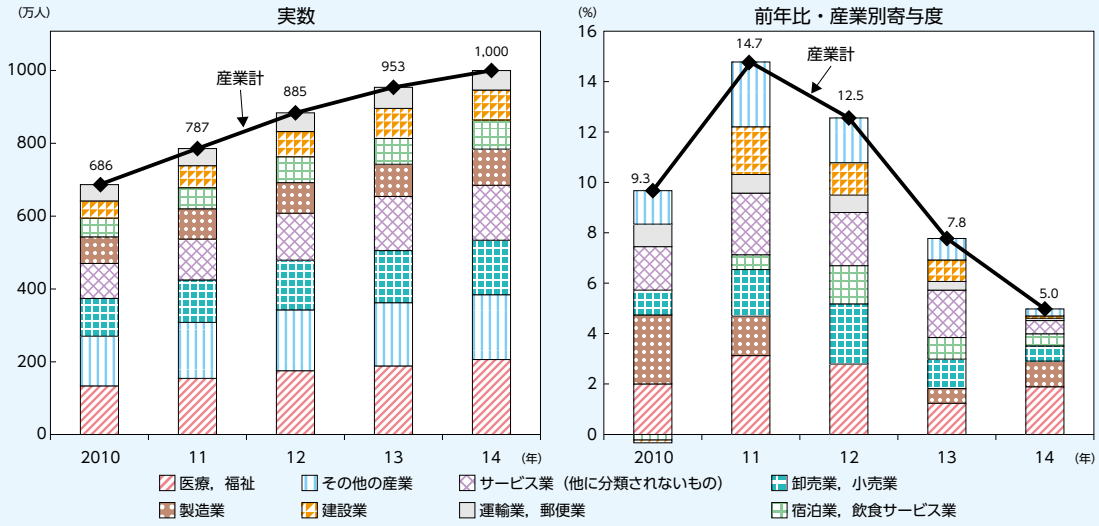
○　有効求人数、正社員の有効求人数はリーマンショック前の水準まで回復している。



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

コラム１－１－②図　新規求人数（産業別）の推移

○　新規求人数の伸びは、医療，福祉、卸売業，小売業等で大きくなっているが、2014 年では製造業においても伸びがみられる。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）「その他産業」は、農，林，漁業、鉱業，採石業，砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業、教育，学習支援業、複合サービス事業、公務（他に分類されるものを除く）・その他、の合計 。

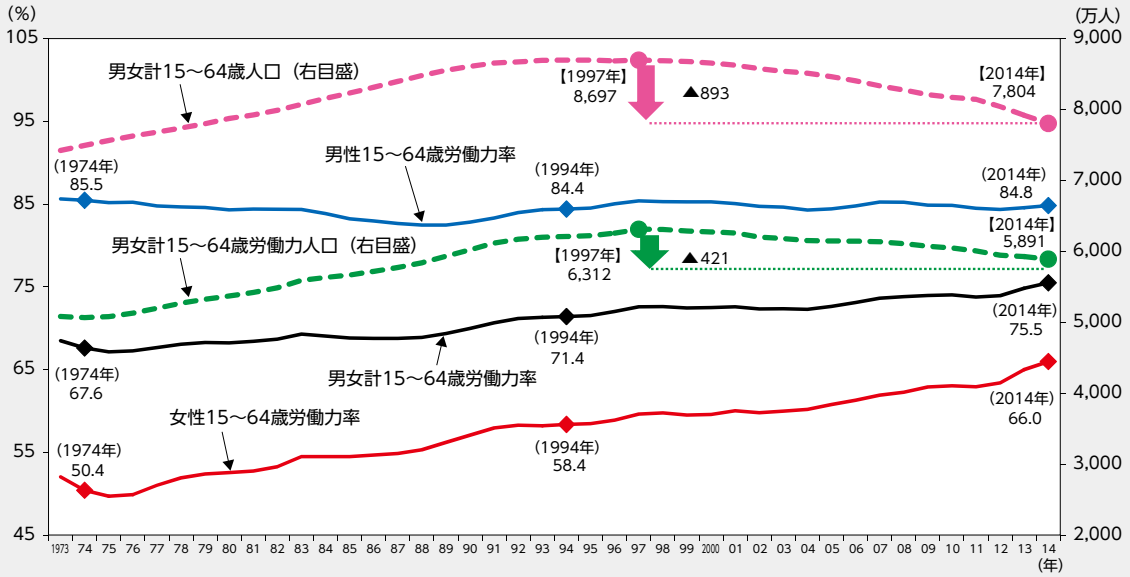
●足下では女性と高齢者の労働力率が上昇

こうした雇用情勢の改善が続く中で、どのような層で労働参加が進み、雇用が増加しているのかみていこう。

第１－（２）－２図により、やや長期的に我が国の人口、労働力人口、労働力率の推移を振り返ると、15 ～ 64 歳人口は 1997 年をピークとして、1998 年以降減少に転じ、15 ～ 64 歳の労

第１－（２）－２図　人口・労働力人口・労働力率の推移

○　生産年齢人口（15 ～ 64 歳人口）、労働力人口は 1997 年以降、減少傾向となっている。



資料出所　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作成
（注）１）2005 年から 2010 年の数値については、時系列接続数値を使用。
２）2011 年の数値については、補完推計値を使用。

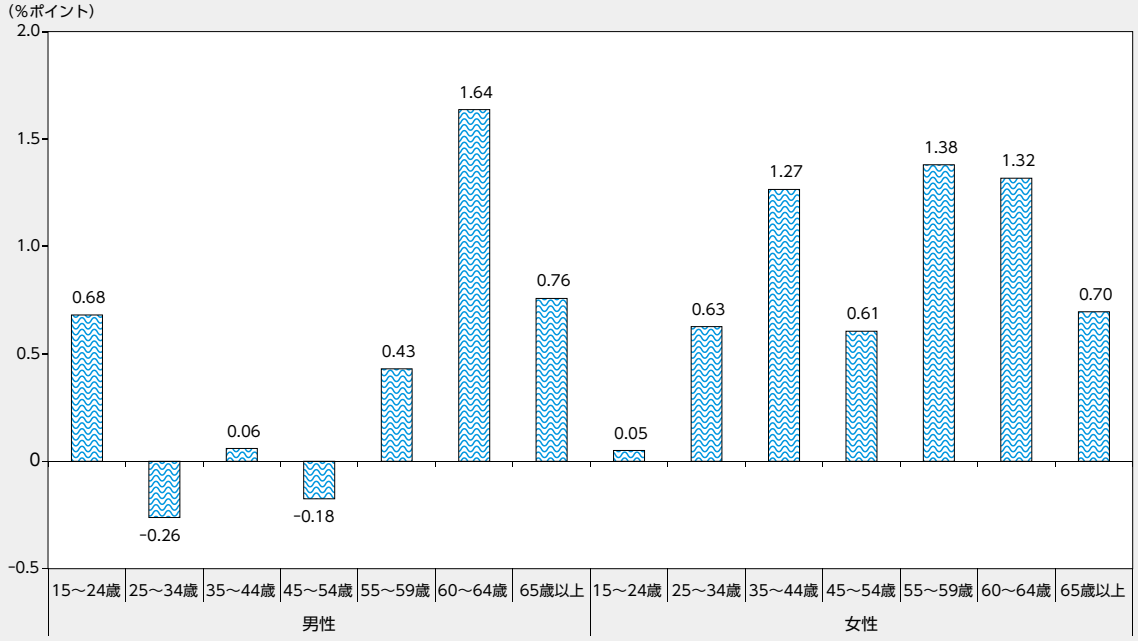
働力人口についても同様の動きをしている。ピーク時から 2014 年にかけての減少幅を比較してみると、15 ～ 64 歳人口が 893 万人減少する一方で、労働力人口は 421 万人の減少となっており、減少幅が約半分に留まっていることが分かる。

同図により 15 ～ 64 歳の労働力率について 1974 年、1994 年、2014 年の 20 年ごとの推移をみてみると、男性は 1974 年 85.5％、1994 年 84.4％、2014 年 84.8％と大きな変化はないが、女性は、1974 年 50.4％、1994 年 58.4％、2014 年 66.0％となっており、1974 年から 2014 年で 15.6％ポイントの大幅な上昇となっている。このような女性の労働力率の高まりにより、男女計の労働力率は、1974 年の 67.6％から 2014 年の 75.5％まで上昇しており、女性の労働力率の上昇によって労働力人口の減少が緩和されていることが分かる。

それでは、足下の 2013 年から 2014 年にかけての労働力率の変化はどのような動きとなっているであろうか。第１－（２）－３図では、2013 年から 2014 年の労働力率の変化幅を男女別・年齢階級別で示している。男性では、15 ～ 24 歳、35 歳～ 44 歳、55 歳以上の年齢層で労働力率が上昇し、女性では全ての年齢階級において労働力率が上昇していることが分かる。

第１－（２）－３図　労働力率の変化（2014 年・対前年増減）

○　2013 年から 2014 年にかけては、高齢者と女性を中心として労働力率が上昇している。



資料出所　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作成
（注）　2014 年の労働力率から 2013 年の労働力率を差し引いたもの。

コラム　1－2　女性の社会進出の動向

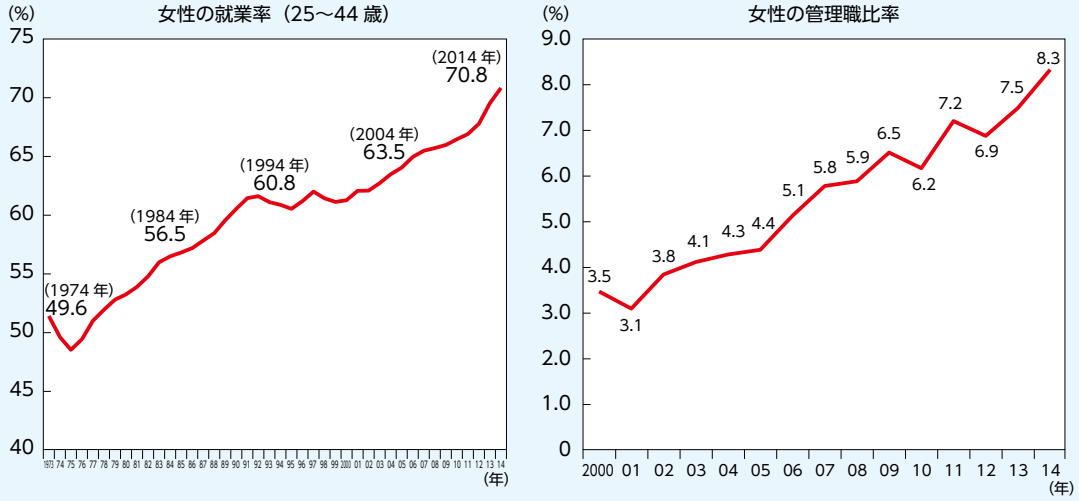
人口減少社会において、女性の社会での活躍は、労働力需給が引き締まる方向で推移する中での人材確保という観点だけでなく、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体に活力を与えることにもつながる。

「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）、「『日本再興戦略』改定 2014」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）においては、成果目標（KPI）として、2020 年に女性の就業率（25 歳から 44 歳）を 73％にすることや、2020 年に指導的地位に占める女性の割合 を 30％に

すること等を定めている。25～44歳の女性の就業率の推移と女性の管理職比率の推移を、コラム１－２図でみると、2014年には女性の就業率は70.8%、女性の管理職比率は8.3%となっており、社会環境や雇用環境の整備を通じて着実に伸びてきている。

コラム１－２図　女性の社会進出の動向

○　25～44歳の女性の就業率、管理職比率は増加傾向にある。



資料出所　総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注）　1）左図において、2011年は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

2）左図の2005年から2010年までの数値については、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による遡及ないし補正を行ったもの）である。

3）右図における「管理職」とは、部長級及び課長級を足したもの。

4）右図における管理職比率は、男女計の「管理職」に占める女性の「管理職」の割合。

● 2014年では非正規雇用労働者が増加するも、2015年１～３月期では正規雇用労働者の増加がみられている

女性、高齢者を中心とした労働参加の動きについて確認したが、雇用者数の動きはどのようになっているだろうか。

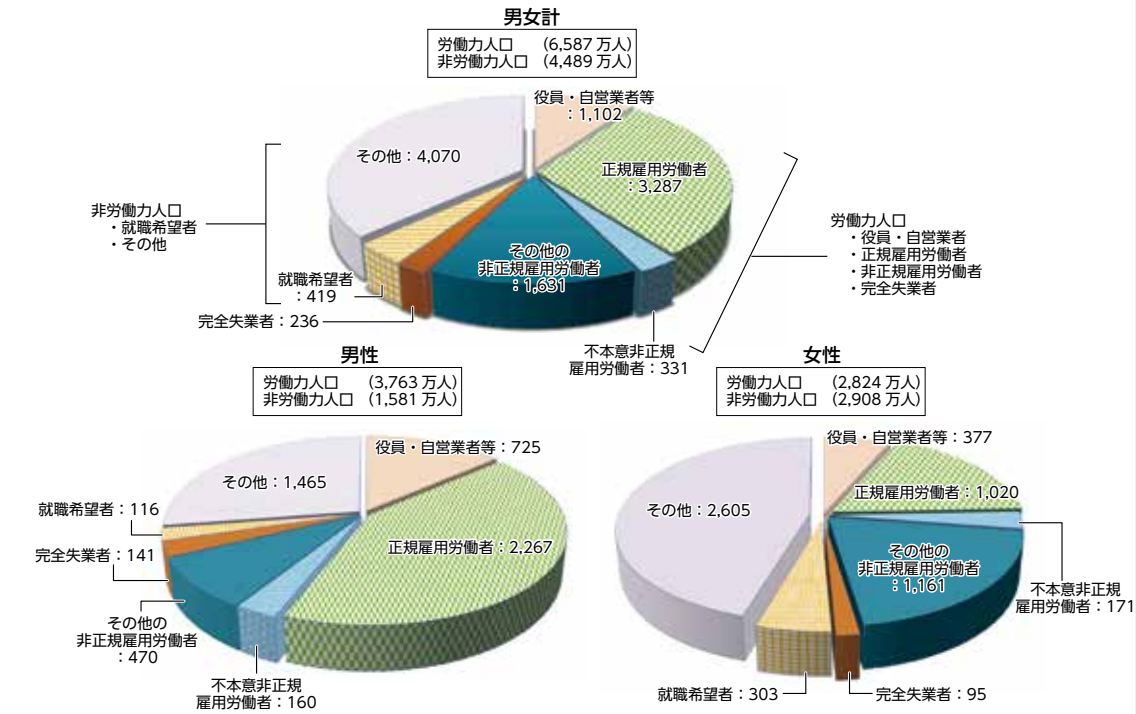
まず、第１－（２）－４図で2014年の15歳以上人口の構成について概観していこう。15歳以上人口の男女計の内訳をみると、労働力人口が6,587万人、非労働力人口が4,489万人となっている。労働力人口のうち失業者は236万人、不本意非正規雇用労働者は331万人となっている。また、非労働力人口のうち就業希望者は419万人となっており、中長期的に労働環境等の整備を行っていくことで、労働市場への参入を促していくことも必要である。

男女別にみると、男性は非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者の割合は約28%となっており、女性の約14%と比較して高くなっている。一方、女性については、非労働力人口における就業希望者の人数が303万人となっており、男性の116万人よりも大きい人数となっていることが特徴である。

次に、今回の景気回復局面における雇用拡大の状況を、雇用形態別にみていこう。

第１－（２）－５図では、2013年１～３月期から2015年１～３月期までの雇用形態別の雇用者数の前年同期差の推移を示している。今回の景気回復局面である2013年以降において、まずは男女ともに非正規雇用労働者の増加により、雇用者数が増加してきたことが分かる。2014年に入ると、正規雇用労働者の減少幅は縮小し、2014年７～９月期には、女性の正規雇用労働者が増加に転じ、2015年１～３月期には、男性の正規雇用労働者が増加に転じており、正

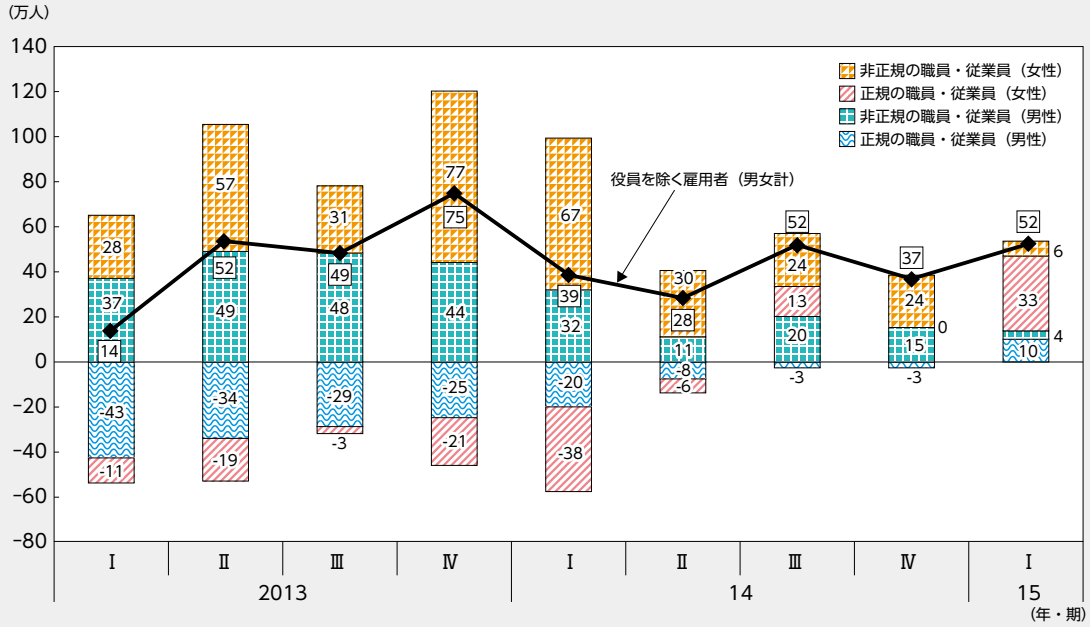
第1－(2)－4図　日本の労働市場の概観（2014年）



資料出所　総務省統計局「労働力調査」「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）1）データについては2014年平均の値を使用している。
2）不本意非正規雇用労働者、就職希望者については「労働力調査（詳細集計）」の値、その他の項目については「労働力調査」の値を使用した。
3）正規雇用労働者は「正規の職員、従業員」、不本意非正規雇用労働者は現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。その他の非正規雇用労働者は、非正規雇用労働者から不本意非正規雇用労働者を差し引いたもの。
4）役員・自営業者等は労働力人口より役員を除いた雇用者と完全失業者を差し引いたもの。
5）その他については、非労働力人口より就職希望者を差し引いたもの。

第1－(2)－5図　雇用形態・男女別雇用者数の推移（対前年同期増減）



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

規雇用拡大に向けた動きがみられてきている。

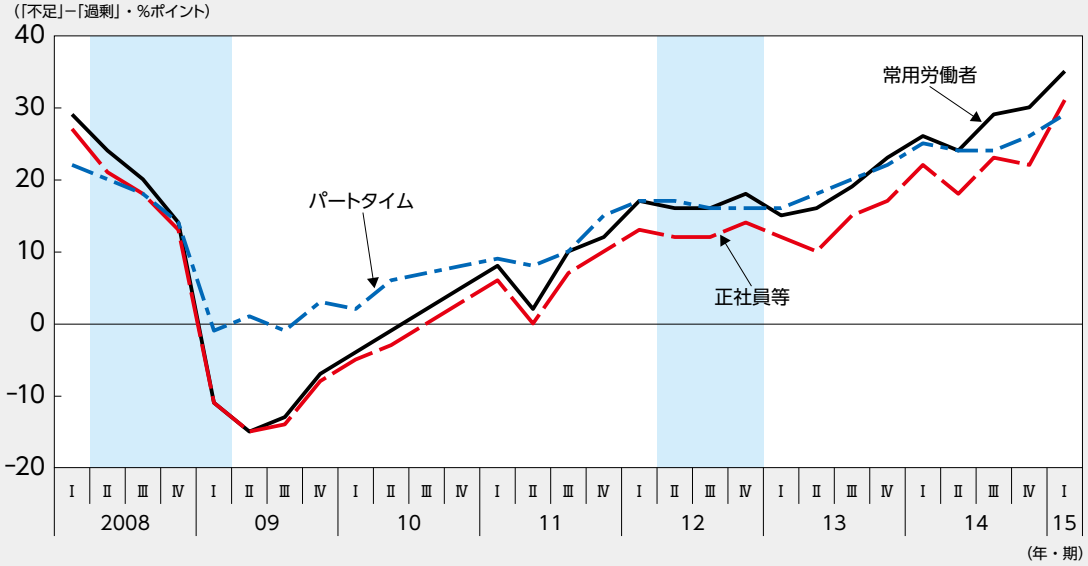
●正規雇用労働者の増加の背景には、人手不足も一因に

2015 年１～３月期に入って男女共に正規雇用労働者が増加に転じた背景には、業況の改善とともに人手不足が考えられる。第１－（２）－６図では、雇用形態別の労働者過不足判断 D.I. の推移を表している。この図では、値がプラスであることは、人手不足の状況を示しており、2011 年７～９月期以降、第１－（２）－６図に示す全ての雇用形態で人手不足の状態となり、人手不足感が高まっていることが分かる。

2014 年以降の労働者過不足判断 D.I. の推移をみると、正社員等の不足感が大きく高まってきており、2015 年１～３月期には、パートタイム労働者と正社員等の不足感が逆転し、パートタイム労働者よりも正社員等の不足感が高い状況となっている。このような需要面からの影響により正規雇用労働者が増加に転じたことが一因と考えられる。

第１－（２）－６図　雇用形態別労働者過不足判断D.I. の推移（調査産業計）

○　雇用形態別に労働者過不足判断 D.I. の推移をみると、景気回復にともない、人手不足感が高まっている。また足下では正社員等の不足感がパートタイムの不足感よりも高まっている。



資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」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）正社員等は雇用期間を定めないで雇用されている者又は１年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除かれている。
2）グラフのシャドー部分は景気後退期。

●男性は若年世代で正規雇用労働者が増加、女性は幅広い世代で非正規雇用労働者が増加

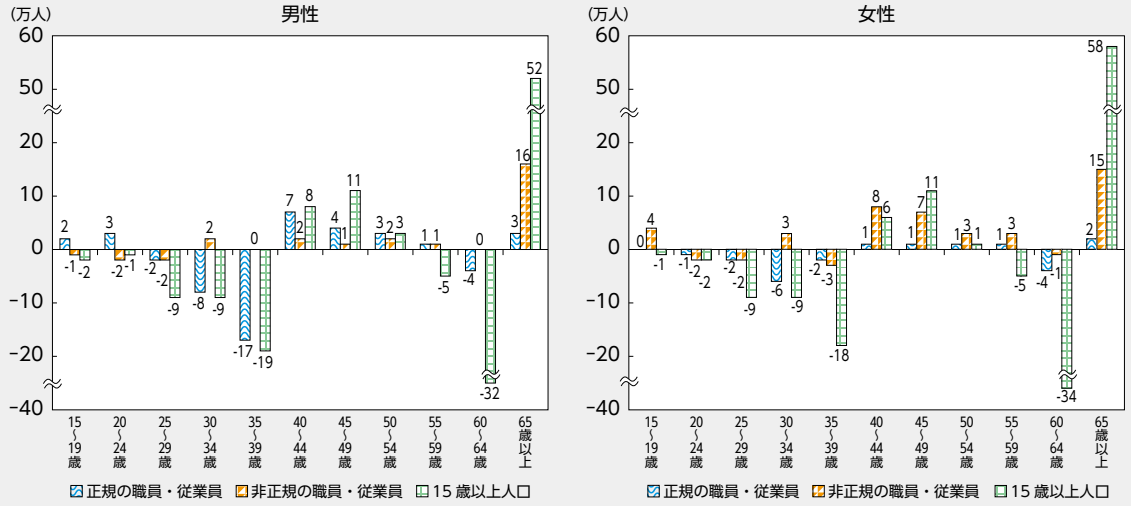
足下の 2014 年では、どのような年齢層において雇用者数に動きがあったのか、より細かく雇用形態別にみていこう。

第１－（２）－７図では、男女別、年齢階級別、雇用形態別に 2013 年から 2014 年にかけての雇用者数の増減を示している。

まず、正規雇用労働者は、男性は 25 ～ 29 歳、30 ～ 34 歳、35 ～ 39 歳、60 ～ 64 歳層で、女性は 20 ～ 24 歳、25 ～ 29 歳、30 ～ 34 歳、35 ～ 39 歳、60 ～ 64 歳層で減少しているが、いずれも人口減少よりも小さな減少となっており、主に人口変動の影響で減少していることが示唆される。また男女ともに、40 ～ 44 歳、45 ～ 49 歳、50 ～ 54 歳、65 歳以上において正規雇

第１－（２）－７図　正規・非正規増減（2014 年・対前年増減）

○　2014 年は男性は若年世代での正規雇用者の増加がみられ、女性は幅広い世代で非正規雇用が増加した。



資料出所　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作成

用労働者は増加しているが、いずれも人口増加よりも大きい正規雇用労働者の増加は起きておらず、人口変動の影響であることが示唆される。

人口変動とは異なる動きをしている年齢階級は、男性では 15 ～ 19 歳、20 ～ 24 歳、55 ～ 59 歳層であり、人口が減少しているのにもかかわらず、正規雇用労働者は増加している。また、女性については、15 ～ 19 歳、30 ～ 34 歳、55 ～ 59 歳層において、人口が減少しているのにもかかわらず、非正規雇用労働者が増加（55 ～ 59 歳については正規雇用労働者も増加）しているほか、40 ～ 44 歳、50 ～ 54 歳層においては、人口の増加以上に非正規雇用労働者の増加が大きくなっている。

● 2014 年は医療，福祉、情報通信業などで雇用者数が増加

それでは 2013 年から 2014 年にかけては、どのような産業において雇用者数は増加したのだろうか。第１－（２）－８図により産業別の雇用者数の増減についてみていく。

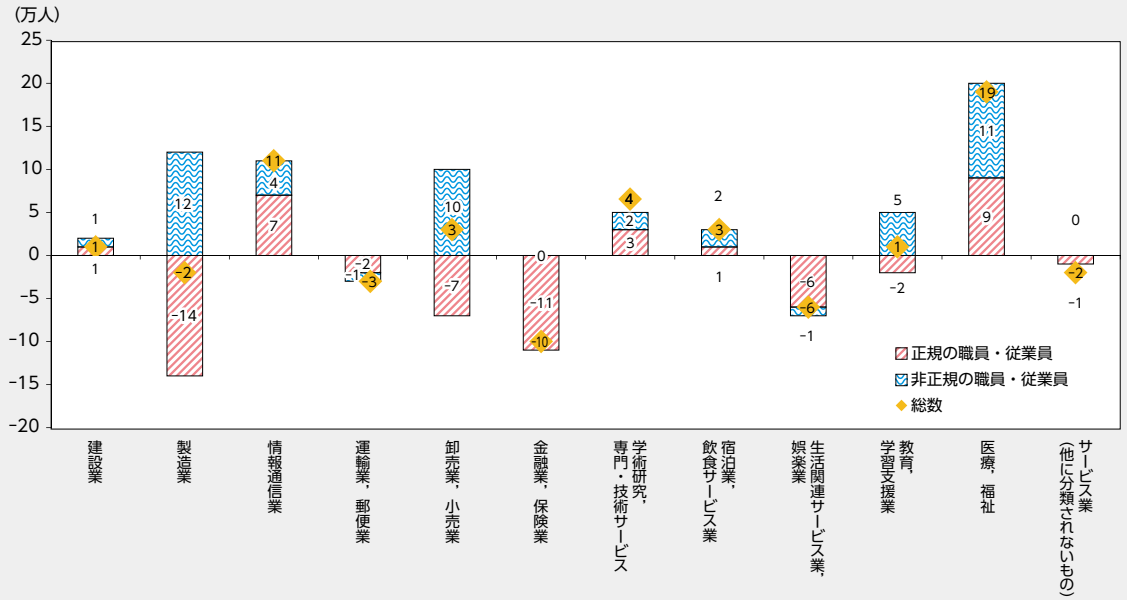
雇用者の増加が比較的に大きかった産業は、医療，福祉、情報通信業であり、それぞれ 19 万人、11 万人の増加となっている。一方、金融業，保険業、生活関連サービス業，娯楽業などにおいては雇用者数が減少している。

更に詳細に雇用形態別の増減についてみてみよう。景気回復を受けて雇用者数の増加がみられたが、その多くは正規雇用労働者ではなく、非正規雇用労働者の増加となっている。例えば、卸売業，小売業においては、全体で３万人の雇用者増となっているものの、その内訳としては、非正規雇用労働者は 10 万人の増加となっている一方、正規雇用労働者は７万人の減少となっている。

それでは、どのような産業で、正規雇用労働者が増加しているのであろうか。正規雇用労働者が特に増加している産業は、医療，福祉、情報通信業、学術研究，専門・技術サービス業であり、それぞれ９万人、７万人、３万人の増加となっている。

第１－（２）－８図　産業別雇用者数の増減（2014 年・対前年増減）

○　2014 年は、医療，福祉、情報通信業において雇用が増加した。



資料出所　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作成

2　生活スタイルに合わせた働き方の動向

●生活スタイルに合わせた雇用形態の選択

2014 年の日本の労働市場においては非正規雇用労働者が約 1,960 万人いる。非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べて雇用が不安定であることや、人的資本形成が困難であることなどの課題があるが、一方で、労働時間が短いことや仕事と育児・介護の両立ができるなど自らの生活スタイルに合わせて働くことが出来るという側面もある。

非正規雇用労働者の内訳について第１－（２）－９図でみていこう。雇用形態別でみると、2014 年現在においては、「パート」「アルバイト」の合計で 69%、「派遣労働者」６%、「契約社員・嘱託」21%となっており、「パート・アルバイト」といった雇用形態が大半を占めていることが分かる。

非正規雇用労働者の大半を占めている「パート・アルバイト」の内訳を性別、年齢別でみると、女性の割合が高くなっており約 70%を占めている。

●足下では生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択する人が増加

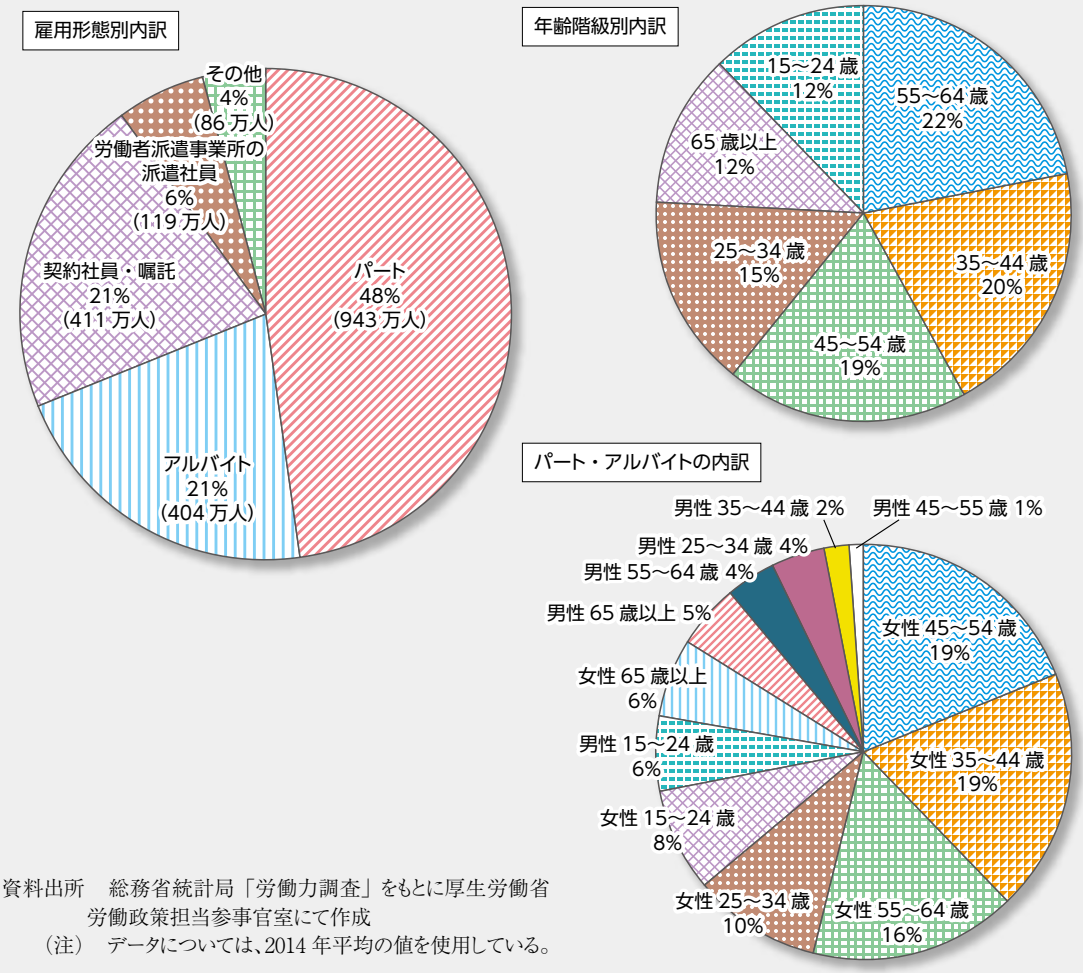
足下の経済状況の改善を受けて、自らの生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択する人の割合はどのように変化しただろうか。

第１－（２）－ 10 図では、非正規雇用労働者のうち、非正規雇用労働者として働いている理由を「正規の職がないから」とした人以外を「生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人」として、その推移をみている。

「生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人」の比率を前年同期と比べてみると、2014 年は一貫して増加している。男女別で動きをみると、2014 年７～９月期、10 ～ 12 月期、2015 年１～３月期では、男性が 4.2%、3.8%、2.3%と大きく上昇している一方で、女性は 0.7

第１－（２）－９図　非正規雇用の内訳（2014 年）

○　非正規雇用労働者の雇用形態別の内訳については「パート・アルバイト」が大半を占めており、「パート・アルバイト」では女性の比率が高い。



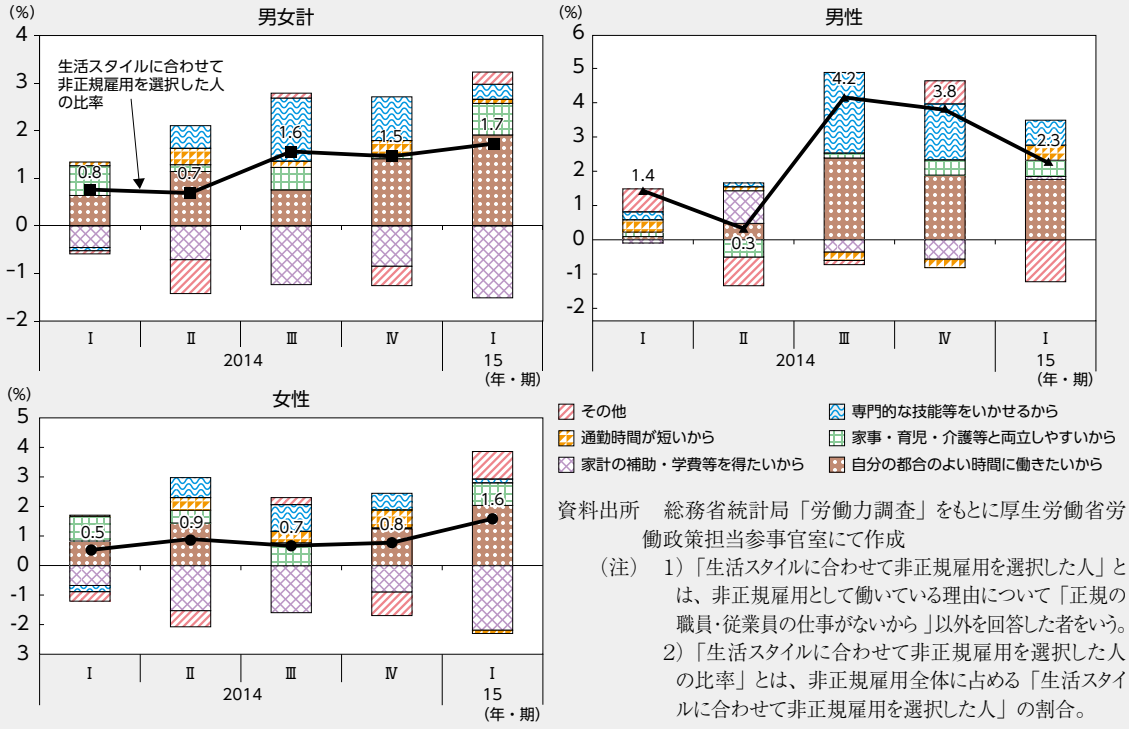
資料出所　総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　データについては、2014 年平均の値を使用している。

～ 1.6％の間で推移している。

次に理由別の内訳をみると、男女計では、「家計の補助・学費等を得たいから」といった経済的な理由が一貫して減少している一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「専門的な技能等をいかせるから」といった時間や自分の能力に合わせた仕事として非正規雇用を選択している人が増加していることが分かる。特に、男性において「専門的な技能等をいかせるから」といった理由で非正規雇用を選択する人は増加してきており、より多様な働き方が定着してきていることがうかがえる。

第1－(2)－10図　生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人の比率の推移（対前年同期増減）

○　生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人の比率は足下で高まっており、特に男性において大きく上昇している。



資料出所　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作成

（注）　1）「生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人」とは、非正規雇用として働いている理由について「正規の職員･従業員の仕事がないから」以外を回答した者をいう。
2）「生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人の比率」とは、非正規雇用全体に占める「生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人」の割合。

コラム　1－3　短時間雇用労働者の増加について

生活スタイルに合わせた働き方としては、短時間で働けるかということは重要な選択肢の一つとなっている。

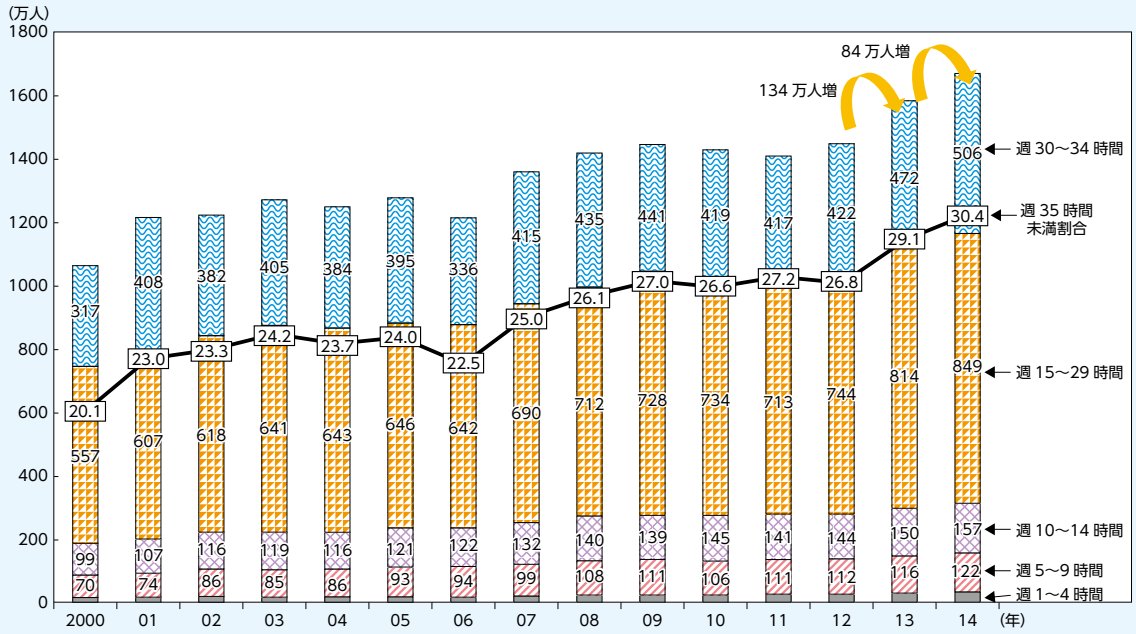
コラム１－３－①図では、週35時間未満の雇用者を短時間雇用労働者として、短時間雇用労働者数の推移を示している。まず、短時間雇用労働者の割合の推移をみると、2000年には20.1％であったが、2014年には30.4％となり、着実に上昇してきていることが分かる。また、足下の短時間雇用労働者数の動きをみてみると、2012年から2013年にかけて134万人、2013年から2014年にかけては84万人の増加となっている。

次に、どのような要因が短時間雇用労働者の増加に繋がったのかみていこう。コラム１－３－②図は、2013年から2014年に増加した短時間雇用労働者の内訳を、年齢階級別と世帯主との続き柄で示したものである。まず年齢階級別での増減をみると、男性では65歳以上で増加が16万人と大きい一方で、その他の年齢階級では6万人程度の増加となっていることが分かる。また女性についても、65歳以上の高年齢層での増加が男性と同様に大きい一方で、35～44歳、45～54歳といった中高年層でも増加が大きいことが分かる。

世帯主との続き柄別でみると、女性については、世帯主の配偶者の短時間雇用労働者が増加している一方で、男性については、世帯主や単身世帯での増加が大きくなっている。

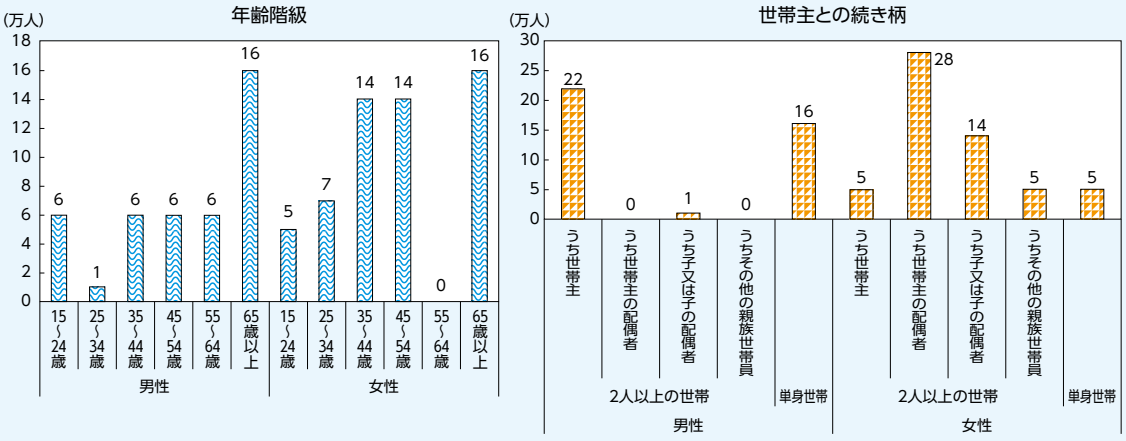
以上のことから、雇用状況の改善を受けて、男女とも高年齢層での短時間雇用労働者が増加し、女性では、中高年層や世帯主の配偶者でも短時間雇用労働者が増加していることが分かる。

コラム１－３－①図　短時間雇用労働者数の推移



資料出所　総務省統計局「労働力調査」
（注）　1）休業者は除いている。
2）2011 年の数値は、2010 年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の数値。

コラム１－３－②図　短時間雇用労働者の内訳（2014 年・対前年増減）



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）　月末1週間の労働時間が1～ 34 時間の従業者を本図では短時間雇用労働者としている。また、調査が異なることから合計値はコラム1-3-①図の数値と合致しない。

●不本意非正規雇用労働者は減少傾向

このように生活スタイルに合わせた働き方として非正規雇用を選択する人がいる一方で、正規雇用の仕事がないという理由で非正規雇用を選択せざるを得ない「不本意非正規雇用労働者」といわれる人もいる。2014 年平均では、男女計で不本意非正規雇用労働者は 331 万人おり、非正規雇用労働者のうち、男性では 27.9％が、女性では 13.6％が不本意非正規雇用労働者となっている[1]。

それでは、経済情勢の改善を受けて、不本意非正規雇用労働者の数はどのような動きとなっ

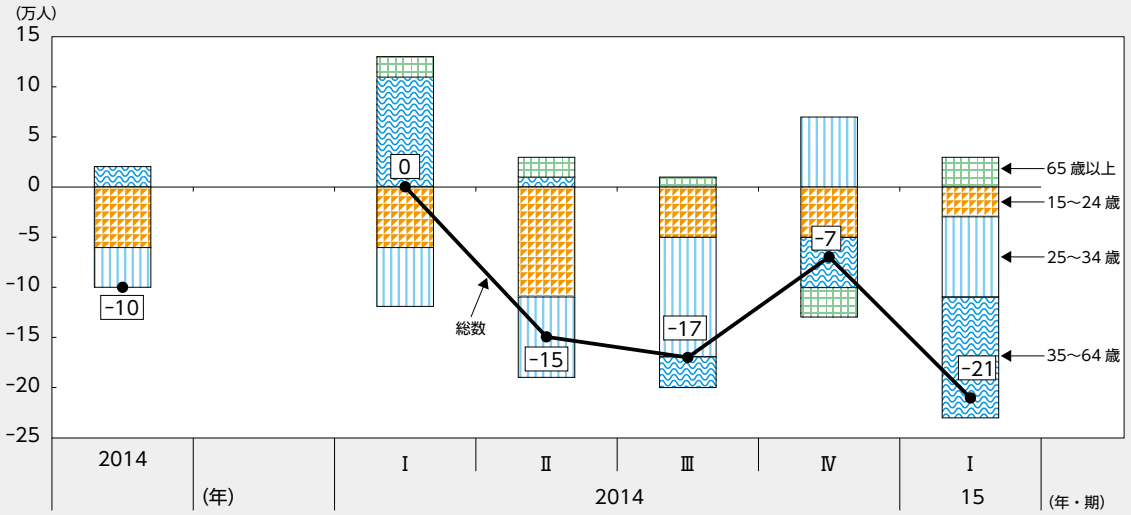
1　男女別の不本意非正規雇用労働者の割合については、総務省「労働力調査（詳細集計）」の「現職の雇用形態についた主な理由別非正規の職員・従業員数」における、「正規の職員・従業員の仕事がないから」の数値を、理由別の項目の数値を足し上げた数値で除して算出している。

たのだろうか。第１－（２）－ 11 図は不本意非正規雇用労働者の増減を前年（同期）差で表している。

不本意非正規雇用労働者全体の推移をみると、経済状況の改善を受けて、2014 年４～６月期以降、４四半期連続で減少していることが分かる。また、年齢階級別で増減をみると、15～24 歳の若年世代が一貫して減少していることに加えて、2014 年７～９月期からは 35～64 歳においても不本意非正規雇用労働者が減少していることが分かる。

第１－（２）－ 11 図　不本意非正規雇用労働者の推移（対前年（同期）増減）

○　不本意非正規雇用労働者は 2014 年4～6月期以降、4四半期連続で減少している。



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）「不本意非正規雇用労働者」とは、非正規雇用として働いている理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者をいう。

●非正規雇用から正規雇用へと転換が進んだ 2014 年

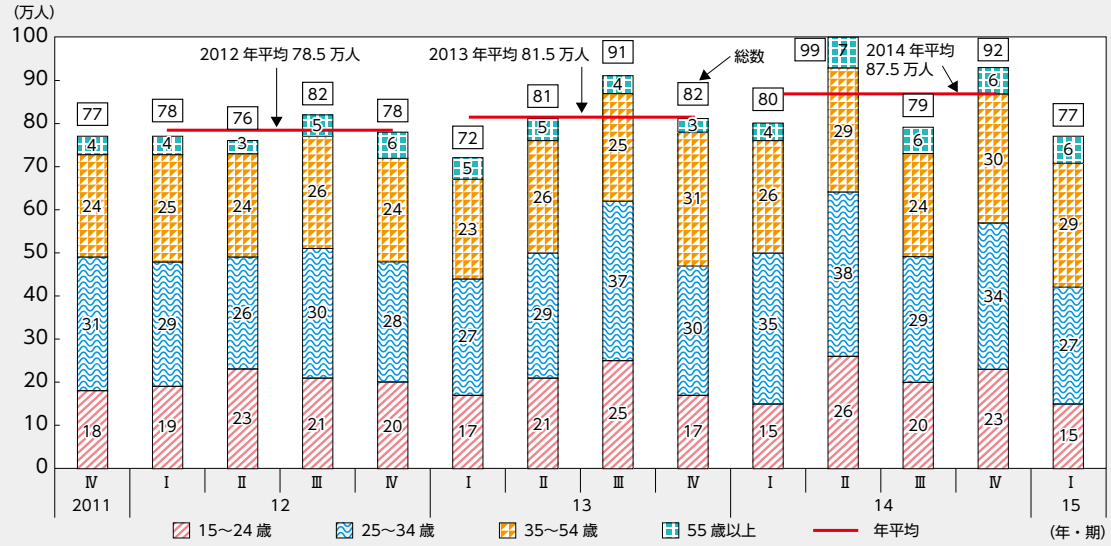
非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換も進んでいる。第１－（２）－ 12 図は、過去３年間に離職した者のうち、非正規雇用から転換した正規雇用労働者の数の推移を年齢別で示したものである。

正規雇用化の人数については、波があるものの、正規雇用の需要の増大等の影響もあり、2011 年 10 ～ 12 月期において、77 万人であった転換者数は、2014 年 10 ～ 12 期には 92 万人まで増加し、足下の 2015 年１～３月期には 77 万人となっている。年平均の推移をみると 2012 年は 78.5 万人、2013 年は 81.5 万人、2014 年は 87.5 万人となっており、正規雇用化への動きは強くなっているとみられる。

なお、「非正規雇用から転換した正規雇用労働者」と、「正規雇用から転換した非正規雇用労働者」の数を比べてみると、55 歳以上で「正規雇用から転換した非正規雇用労働者」の数が多いことから、総数でみれば、「非正規雇用から転換した正規雇用労働者」の数の方が「正規雇用から転換した非正規雇用労働者」の数よりも少なくなっている。一方、年齢階級別でみると、2011 年 10 ～ 12 月期から 2015 年１～３月期まで一貫して、15 ～ 24 歳層において、「非正規雇用から転換した正規雇用労働者」の数が、「正規雇用から転換した非正規雇用労働者の数」を上回っており、若年世代での正規雇用化が進んでいることが分かる。（付１－（２）－１表、付１－（２）－２図）

第1－(2)－12図　非正規雇用から正規雇用への転換

○　非正規雇用から正規雇用への転換は、波があるものの改善傾向にある。



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）　1）非正規雇用から正規雇用へ転職した者の数は、雇用形態が正規の職員・従業員である者のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規雇用の職員・従業員であった者の数をいう。
2）各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

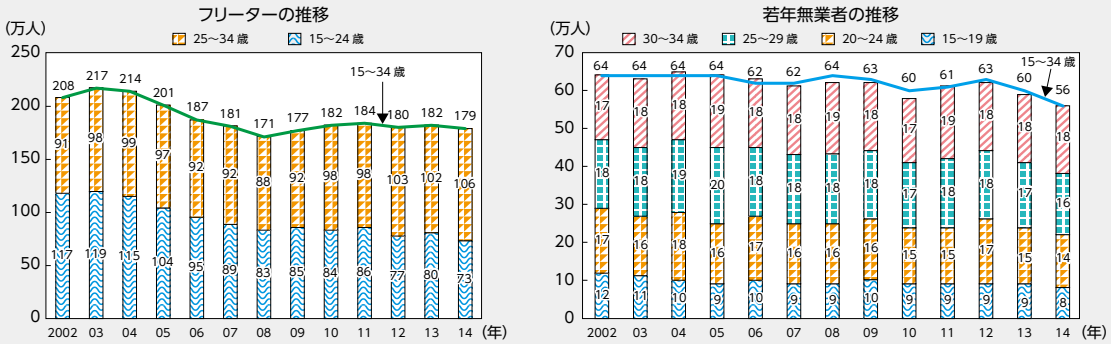
●フリーター、若年無業者の動向

第1－(2)－13図により、フリーターの推移をみると、2014年は15～34歳の合計で前年差3万人減の179万人となっている。内訳としては25～34歳が4万人増加している一方で、15～24歳では7万人の減少となっている。

また、若年無業者についてみると、2014年は前年差4万人減の56万人となっている。

第1－(2)－13図　フリーター・若年無業者の推移

○　2014年は、フリーターは前年差3万人減の179万人、若年無業者は前年差4万人減の56万人となった。



資料出所　総務省統計局「労働力調査」「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）　1）フリーターは、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計としている。
・雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
・完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
・非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
2）若年無業者は、15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者としている。
3）フリーター、若年無業者について、2005年から2011年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値であり、2011年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

フリーター等の非正規雇用で働いている労働者については、わかものハローワークの充実や、学び直しの支援、効果的な訓練機会の提供等を通じ、正規雇用化を促進するとともに、若年無業者については、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協同し、一人ひとりに応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、職場体験等、地域ネットワークを活用した就労支援を実施していくことが必要である。

3 失業の動向

●ほぼゼロ近傍まで低下してきた需要不足失業率

これまで雇用の改善状況について確認してきたが、次に失業の動向に関してみていこう。

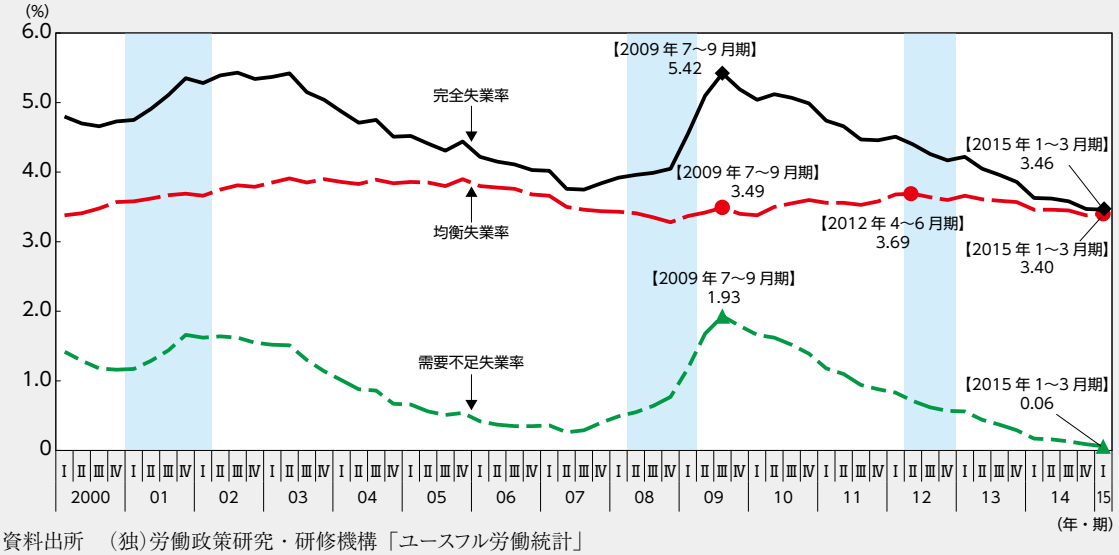
第１－（２）－ 14 図では、均衡失業率・需要不足失業率[2]の推移を表している。

まず、需要不足失業率の推移をみてみると、リーマンショック後の 2009 年７～９月期の 1.93％をピークとして、その後、低下に転じ、2014 年１～３月には 0.06％とほぼ０％に近い水準となっており、需要不足が要因となる失業はなくなってきていることを示している。

一方、構造的な失業を表す均衡失業率は 2012 年４～６月の 3.69％から 2015 年１～３月の 3.40％まで低下しているものの、高い水準で推移しており、ミスマッチの影響が未だ大きいことが分かる。

第１－（２）－ 14 図　均衡失業率・需要不足失業率の推移

○　景気の回復にともない、需要不足失業率はほぼゼロとなる一方で、構造的失業率は高止まりしている。



資料出所　(独)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」

（注）　1）データは季節調整値。

2）「均衡失業率」は雇用失業率（雇用者数と失業者数の合計に占める失業者数の割合）と欠員率（雇用者数と未充足求人数の合計に占める未充足求人数の割合）が等しくなる失業率と定義される。なお、未充足求人数は有効求人数から就職件数を差し引いたものである。

3）グラフのシャドー部分は景気後退期。

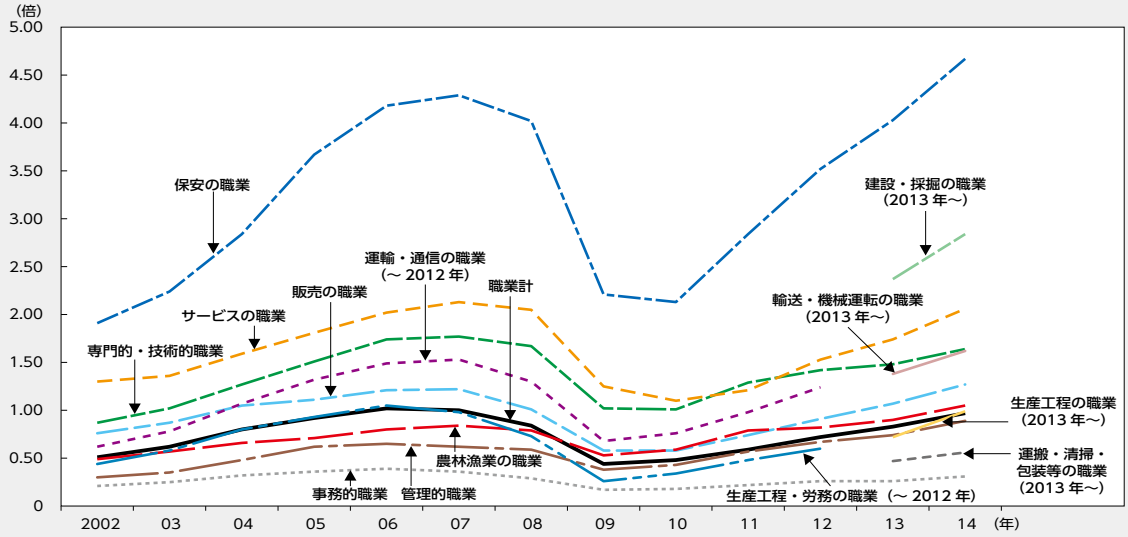
●職業別有効求人倍率の格差

構造的な失業の要因の一つとして、職業間でのミスマッチが生じていることが考えられる。第１－（２）－ 15 図で、職業別の有効求人倍率をみると、「保安の職業」や「サービスの職業」など有効求人倍率が高い職業は有効求人倍率が高いまま推移し、「事務的職業」など有効求人

2　需要不足失業とは需要が回復すれば解消されると考えられる失業、均衡失業は労働移動に時間を要するなどの理由で、企業における欠員と同時に存在するような失業を指している。

第1－(2)－15図　職業別の有効求人倍率の長期推移（年平均）

○　職業別の有効求人倍率の長期推移をみると、「保安の職業」や「サービスの職業」など、有効求人倍率が高い職業は有効求人倍率が高いまま推移し、「事務的職業」など、有効求人倍率が低い職業は有効求人倍率が低いまま推移している。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）2002年から2012年は労働省編職業分類（1999年改定）、2013年以降は厚生労働省編職業分類（2011年改定）による。
2）2012年から2013年にかけては、職業分類の改定の影響により、同一の名称の職業分類であっても、完全には接続したデータでないことに留意が必要。

倍率が低い職業は有効求人倍率が低いまま推移しており、職業別有効求人倍率の格差は依然として大きく、職業間でのミスマッチが生じていることが分かる。

●若年層において改善がみられる完全失業率

第1－(2)－16図では、年齢階級別の完全失業率の推移を示している。若年層ほど、完全失業率の水準は高い傾向にあるものの、2013年から2014年にかけては、25～34歳においてマイナス0.7%ポイント、15～24歳においてマイナス0.6%ポイント、55～64歳層においてマイナス0.5%ポイントと改善しており、若年層を中心に完全失業率が改善したことが分かる。

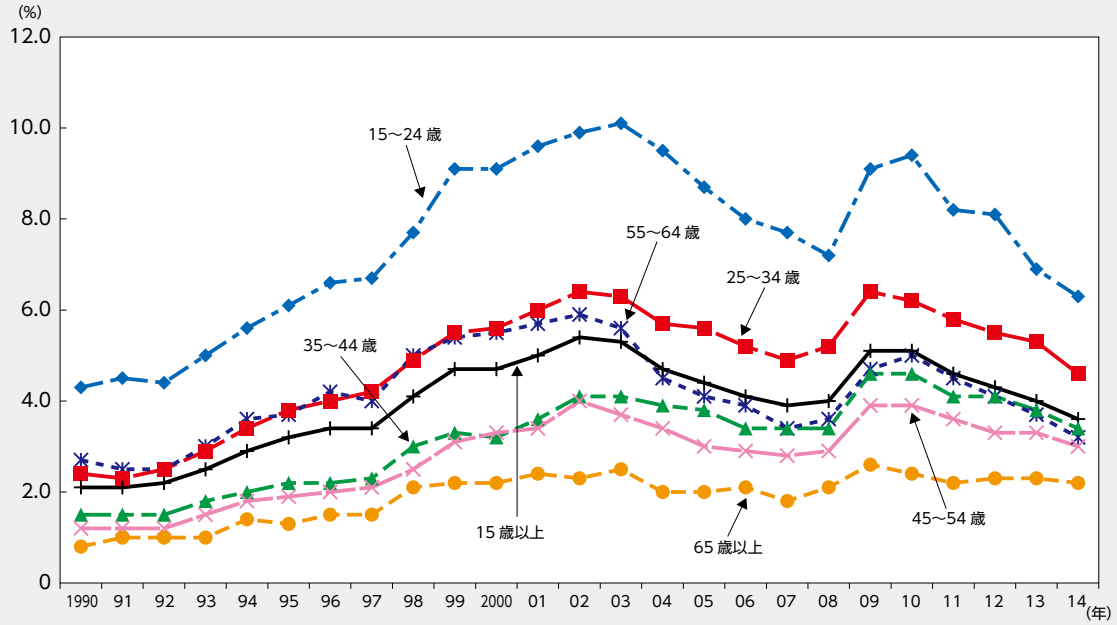
●長期失業においても改善がみられる

第1－(2)－17図では、長期失業者の推移について、探している仕事の形態別に示している。まず、1年以上の長期失業者数の推移についてみていこう。リーマンショック後の2010年に119万人まで増加した長期失業者は2012年に105万人、2013年に104万人と推移した後、2014年には87万人と大幅に改善している。そのうち、2年以上の長期失業者についても、2010年に61万人と増加した後、2012年、2013年は62万人と高止まりしていたが、2014年には52万人まで改善しており、深刻な長期の失業状態にあった人の雇用情勢についても改善がみられたことが分かる。

また、探している仕事の形態別に長期失業者の推移をみると、「正規の職員・従業員」である者が大きな割合を占めているが、その数は、1年以上の長期失業者の中では2013年の57万人から2014年の47万人へと10万人の大幅な減少となっており、その中でも2年以上の失業者が6万人の減少となっている。このことから正規の職員・従業員につきたいという理由で、

第1－(2)－16図　年齢階級別完全失業率の推移

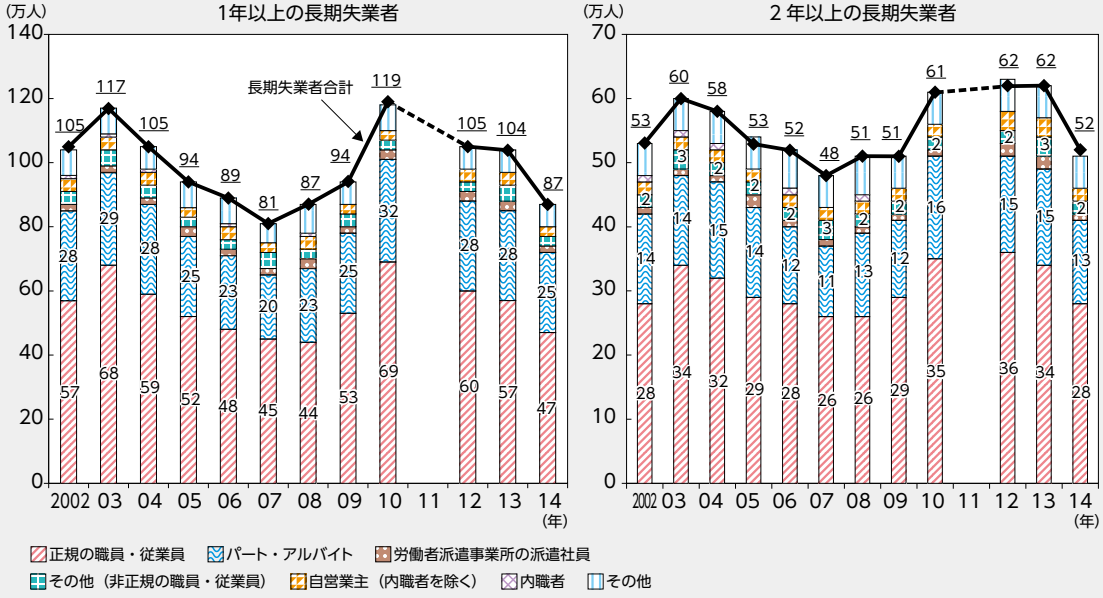
○　完全失業率は、2009 年以降、全ての年齢階級で低下又は横ばいとなっており、特に 15 ～ 24 歳での改善が顕著となっている。



資料出所　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作成

第1－(2)－17図　長期失業者の推移（探している仕事の形態別）

○　景気回復の影響により、2012 年以降、長期失業者数は減少している。また探している仕事の形態別にみると「正規の職員・従業員」につきたいという理由で長期失業状態にある人は 2014 年に大きく減少している。



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）　1）長期失業者合計は、各失業期間の長期失業者のうち、探している仕事の形態が「雇われてする仕事」、「自営業主（内職者を除く）」、「内職者」、「その他」の合計。
2）2011 年のデータは欠落していることから、2010 年と 2012 年のデータを点線で接続している。

1 年以上失業状態にある人の数は、特に 2 年以上の失業状態にある人を中心に大幅に改善したことが分かる。

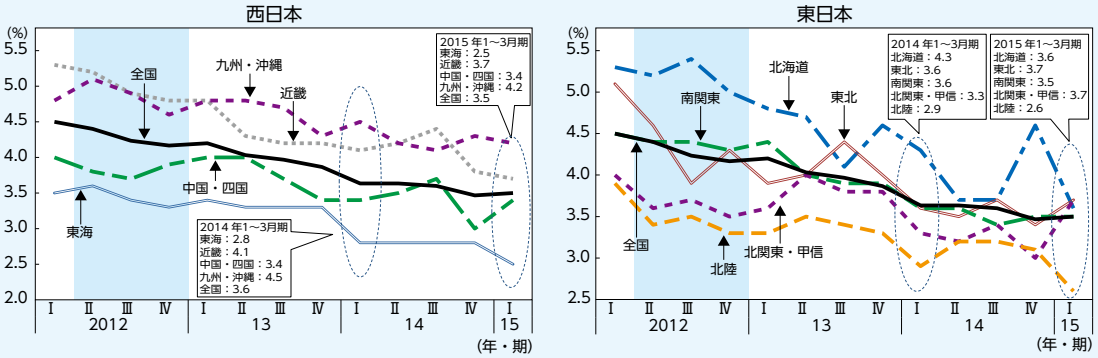
コラム　1－4　地域別の完全失業率・有効求人倍率

コラム１－４－①図で、地域ブロック別の完全失業率の推移をみていこう。2015 年１～３月期の完全失業率をみると、九州・沖縄が 4.2%、東北、北関東・甲信、近畿がそれぞれ 3.7%となっている一方、東海が 2.5%、北陸が 2.6%となっており、地域ブロックによって差がみられた。2014 年１～３月期から 2015 年１～３月期の変化をみると、北海道がマイナス 0.7%ポイント、近畿がマイナス 0.4%ポイントと改善している一方で、北関東・甲信において 0.4%ポイントの悪化となるなど、変化についても地域差がみられた。

またコラム１－４－②図では、地域ブロック別の有効求人倍率の推移を示している。2015 年１～３月期の有効求人倍率をみると、東海が 1.38 倍、北陸が 1.37 倍となっている一方、北海道が 0.90 倍、九州・沖縄が 0.96 倍となっており、地域ブロックによって差がみられた。2014 年１～３月期から 2015 年１～３月期への変化をみると、北陸 0.13 ポイント、南関東 0.12 ポイント、九州･沖縄 0.12 ポイントの改善となるなど、全ての地域ブロックにおいて改善した。

このように、一部に厳しさがみられるものの、雇用情勢は着実に改善が進んでいる。

コラム１－４－①図　地域ブロック別完全失業率の推移



資料出所　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作成

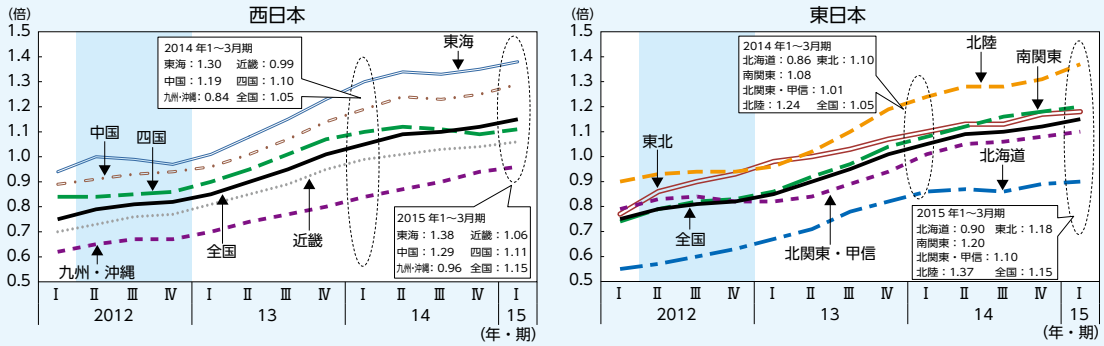
（注）１）数値は季節調整値。全国の数値は、厚生労働省労働政策担当参事官室にて月次の完全失業率を単純平均したもの。

２）各ブロックの構成は以下のとおり。

北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
南関東	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
北関東・甲信	茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
北陸	新潟県、富山県、石川県、福井県
東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国・四国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

３）グラフのシャドー部分は景気後退期。

コラム１－４－②図　地域ブロック別有効求人倍率の推移



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

（注）１）数値は季節調整値。

２）各ブロックの構成は以下のとおり。

北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
南関東	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
北関東・甲信	茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
北陸	新潟県、富山県、石川県、福井県
東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

３）グラフのシャドー部分は景気後退期。

4　労働市場への参加の動向

●就職意欲喪失者は減少

第１－（２）－ 18 図より、非労働力人口における就職意欲喪失者比率の変化をみる。就職意欲喪失者とは、非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」と回答した者であり、潜在的な失業者として捉えられる。男女計の就職意欲喪失者比率はリーマンショック後の 2010 年に 35.3％まで高まり、これをピークとしてはその後減少に転じている。また近年の動きとしては、2013 年から 2014 年にかけての減少が大きくなっており、男女計で 32.0％から 29.6％へと減少している。特に男性は、35.4％から 31.0％へと大きく減少しており、経済状況の改善によって、とりわけ男性の潜在的な失業者が減少したことが分かる。

●企業の新卒採用は改善

経済状況の好転を受けて、企業の新卒採用についても改善が続いている。

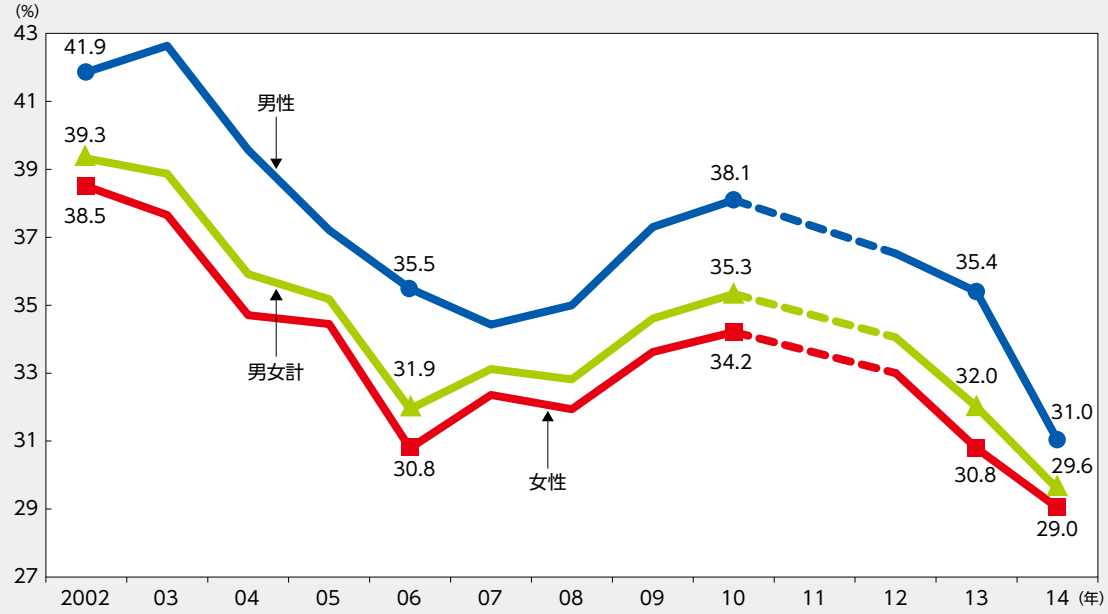
第１－（２）－ 19 図では、高校新卒者、大学等卒業予定者の就職内定率の推移を示している。

高校新卒者について３月末現在の就職内定率の推移をみていくと、2010 年３月卒の 93.9％を底として、その後改善傾向で推移し、2015 年３月卒の就職内定率は 98.2％と 1992 年３月卒以来 23 年ぶりの水準となった。また大学卒業予定者の４月１日現在の就職内定率の推移をみると、2011 年３月卒の 91.0％を底として、その後改善し、2015 年３月卒の就職内定率は 96.7％と、2008 年３月卒業者以来７年ぶりの水準となった。

より詳細に新卒採用の状況をみるため、第１－（２）－ 20 図で規模別、産業別の求人倍率の推移をみる。企業規模別でみていくと、2014 年卒から 2015 年卒にかけては、1,000 人以上の企業が 0.03 ポイント改善している一方で、1,000 人未満の企業は 0.66 ポイント改善しており、

第１－（２）－18図　就職意欲喪失者比率の推移

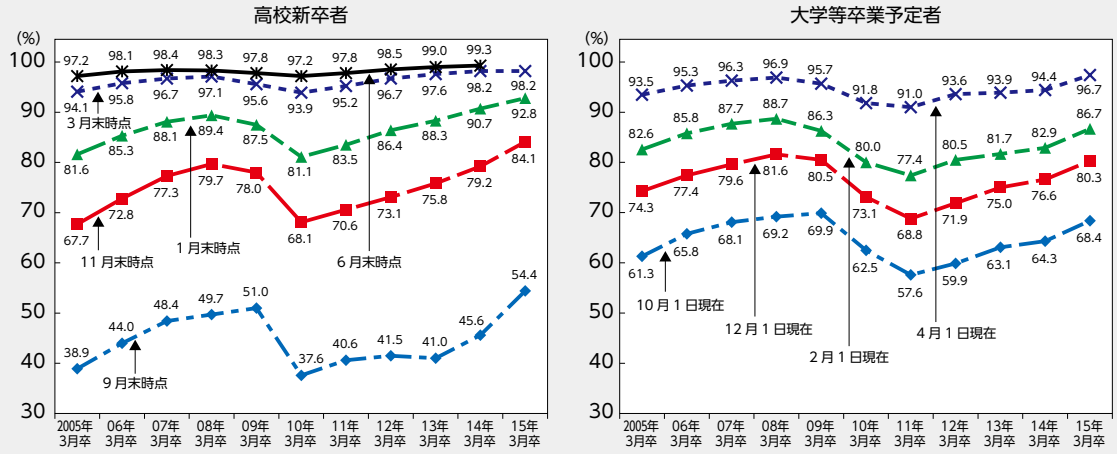
○　就職意欲喪失者比率は、2013年から2014年にかけて大幅に改善している。



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）　1）就職意欲喪失者とは、非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」である者。
2）就職意欲喪失者比率とは、就職意欲喪失者数を就業希望の非労働力人口で除したもの。
3）2011年のデータは欠落していることから、2010年と2012年のデータを点線で接続している。

第１－（２）－19図　就職（内定）率の推移

○　2015年3月卒の高校生の3月末現在の就職内定率は98.2%で、1992年3月卒業者以来23年ぶりの水準となった。また大学生の4月1日現在の就職内定率は96.7%で、2008年3月卒業者以来7年ぶりの水準となった。



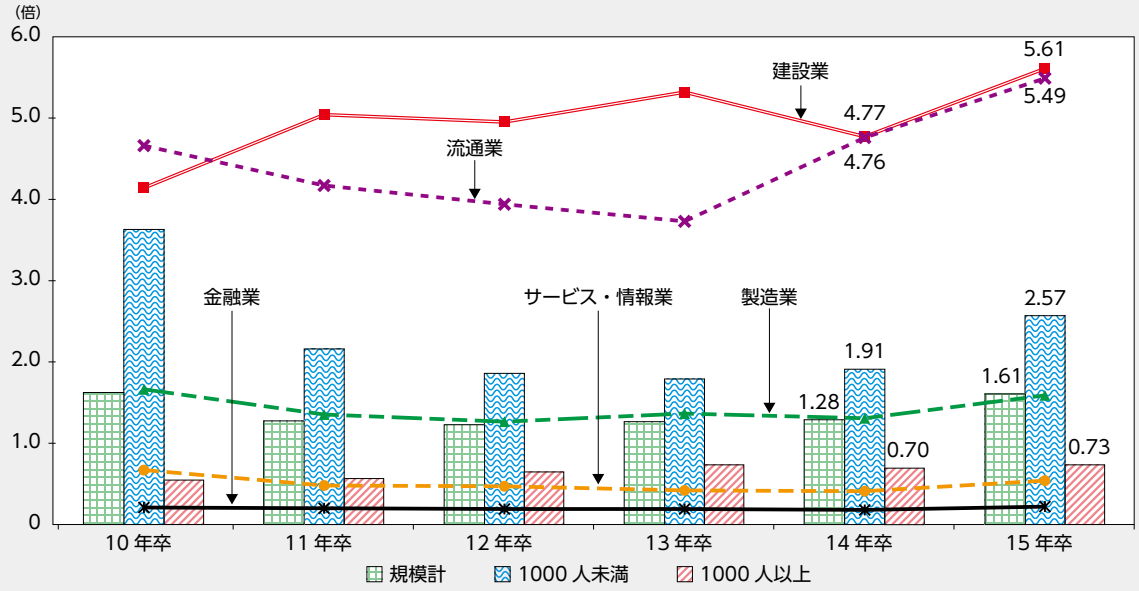
資料出所　厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

規模が小さい企業の方の改善が大きい。

次に、産業別に求人倍率の推移をみると、建設業が0.84ポイント、流通業が0.73ポイントと大きく改善している。

第1－(2)－20図　企業規模別・産業別大卒求人倍率

○　2014 年卒から 2015 年卒にかけての規模別の求人倍率の推移についてみると、規模が小さい企業の方の改善が大きい。



資料出所　リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

●外国人労働者の動向

日本で働く外国人労働者数をみると、2014 年 10 月末で 78.8 万人となっており、第１－(２)－21 図にあるように、在留資格別外国人労働者の割合については、「専門的・技術的分野の在留資格」が 19%、「技能実習」が 18%、「資格外活動（留学）」が 16%となっているのに対し、「身分に基づく在留資格」が 43%となっている。この外国人労働者数については、2008 年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来、過去最高となっており、この要因としては、政府が進めている高度人材外国人や留学生の受入れが進んでいることなどが考えられる[3]。(付１－(２)－３、１－(２)－４表)

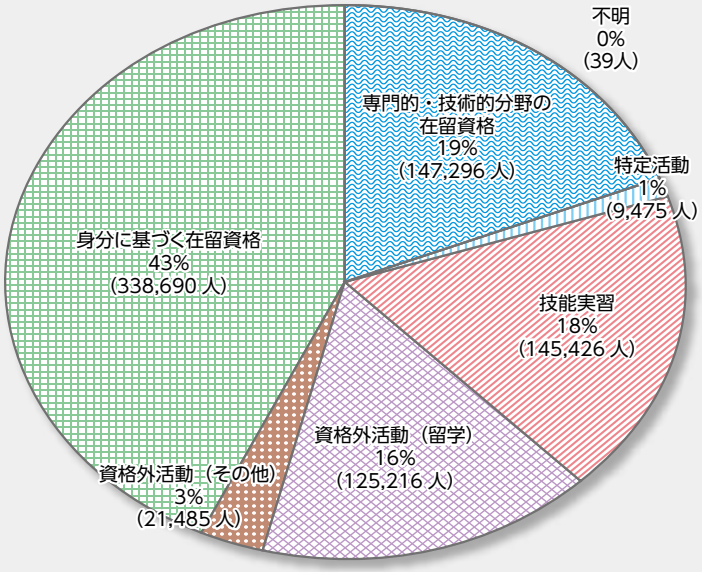
そのような中、高度人材外国人の受入れを促進するため、2012 年５月から「高度人材ポイント制」が開始された。高度人材ポイント制では、「高度学術研究活動」「高度専門･技術活動」「高度経営・管理活動」の３つに活動内容を分類した上で、「学歴」「職歴」「年収」等の評価項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定の点数に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を認めることとしており、2015 年２月までに 2,799 人が認定を受けている。本制度は、「日本再興戦略」（平成 25 年６月 14 日閣議決定）を踏まえ、高度人材外国人の認定要件及び優遇措置の見直しを内容とする改正法務省告示が公布・施行（平成 25 年 12 月 17 日公布、同月 24 日施行）されたことにより、制度の利便性の向上が図られている。さらに、出入国管理及び難民認定法の一部改正（平成 26 年６月 18 日公布、平成 27 年４月１日施行）により、高度人材外国人のための新たな在留資格「高度専門職」が創設され、我が国が高度人材の積極的受入れを図っていることを明確化し、高度人材の受入れの更なる促進が図られている。

現在、復興事業の更なる加速や、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大が見込まれているが、日本の建設産業の担い手に

3　在留資格別の状況をみると、「専門的・技術的分野」が前年比 11.1%の増加、「資格外活動（留学）」が同 22.1%の増加となっている。

第1－(2)－21図　在留資格別外国人労働者

○　外国人労働者のうち、「身分に基づく在留資格」が大きな割合を占めている。



資料出所　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況表一覧」（2014年10月末現在）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）「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「投資・経営」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「技能」が該当する。
2）「身分に基づく在留資格」には、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が該当する。
3）なお、出入国管理及び難民認定法の改正により、2015年4月1日以降、「投資・経営」を「経営・管理」と名称変更し、また「技術」及び「人文知識・国際業務」を「技術・人文知識・国際業務」に一本化した。

ついては、建設投資の減少による技能労働者の離職や、技能労働者の高齢化等の影響によりひっ迫が懸念される状況となっている。こうした状況を踏まえ、2014年4月4日の関係閣僚会議における決定に基づき、まずは国内人材の確保に最大限努めた上で、緊急かつ時限的措置（2020年度で終了）として、建設分野において即戦力となり得る外国人材の受入れが2015年度初頭から開始されている。また、「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）において、建設業との人材の相互流動が高い造船分野についても外国人の受入れに関して建設業と同様の緊急的かつ時限的措置を講ずるとされており、2015年度初頭から受入れが開始されている。

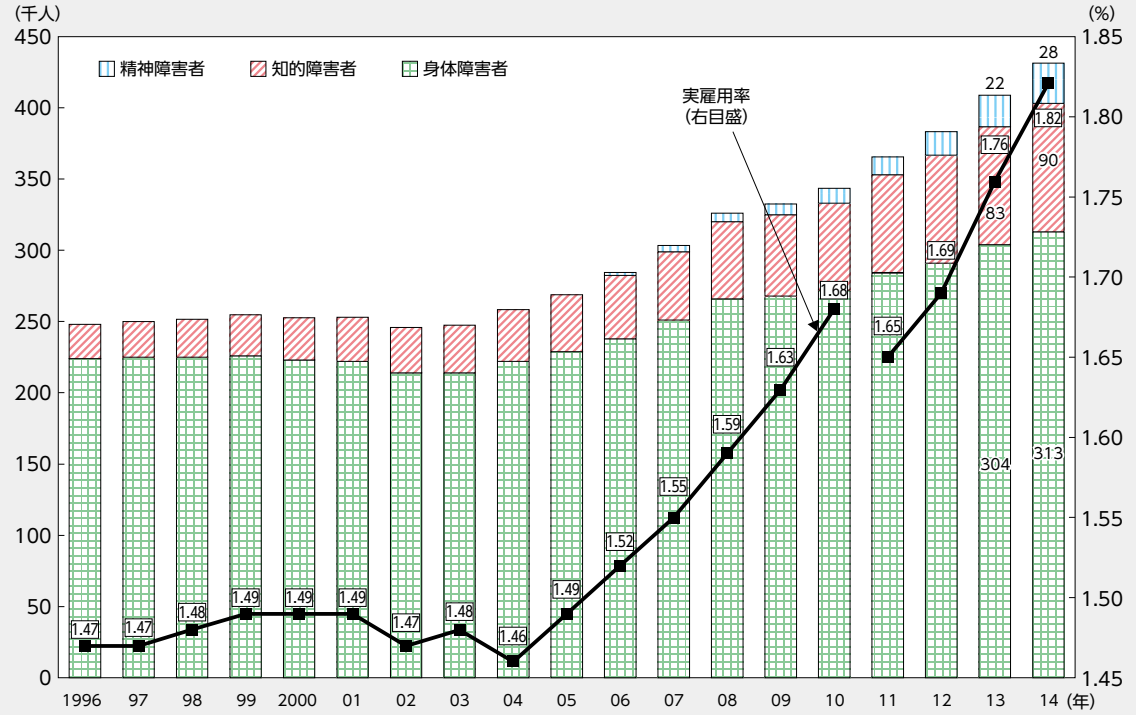
●障害者雇用の動向

第1－(2)－22図で、障害者の雇用状況についてみていこう。2014年6月1日現在の障害者の雇用者数は約43万人と、前年比で5.4%の増加となり、11年連続で過去最高を更新した。前年比で増加率を個別にみると身体障害者は3.1%、知的障害者は8.8%、精神障害者は24.7%となっており、精神障害者の伸び率が特に大きかった。

2013年は法定雇用率が1.8%から2.0%へと引き上げられたこともあり、企業規模別では全ての規模区分で法定雇用率達成企業の割合が低下したが、2014年では全ての規模区分で前年より上昇した。（付1－(2)－5表）

第１－（２）－22図　雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

○　障害者の雇用者数は、11年連続で過去最高を更新した。



資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況報告」

（注）　1）雇用義務のある企業（2012年までは56人以上規模、2013年以降は50人以上規模の企業）についての集計である。

2）「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者

2006年～　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者
精神障害者
精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

2011年～　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者
精神障害者
身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

3）法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年4月以降は2.0%となっている。

4）2010年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、2011年以降と2010年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

第３節　物価の動向

物価は、2012 年秋以降に進んだ為替レートの円安方向への動きや景気の回復に伴うマクロ的な需給バランスの改善等を背景に、2013 年にデフレ状況ではなくなり、2014 年に入って緩やかに上昇する動きをみせた。しかし、2014 年夏以降、輸入物価上昇率の低下を受けて上昇テンポが鈍化し、足下では横ばい圏内の動きとなっている。

本節においては、2014 年度を中心とした日本の物価の動向について、「企業間取引における物価」と「消費者物価」の動きに分けてみていく。

1　企業間取引における物価の動向

●下落テンポが鈍化した国内企業物価

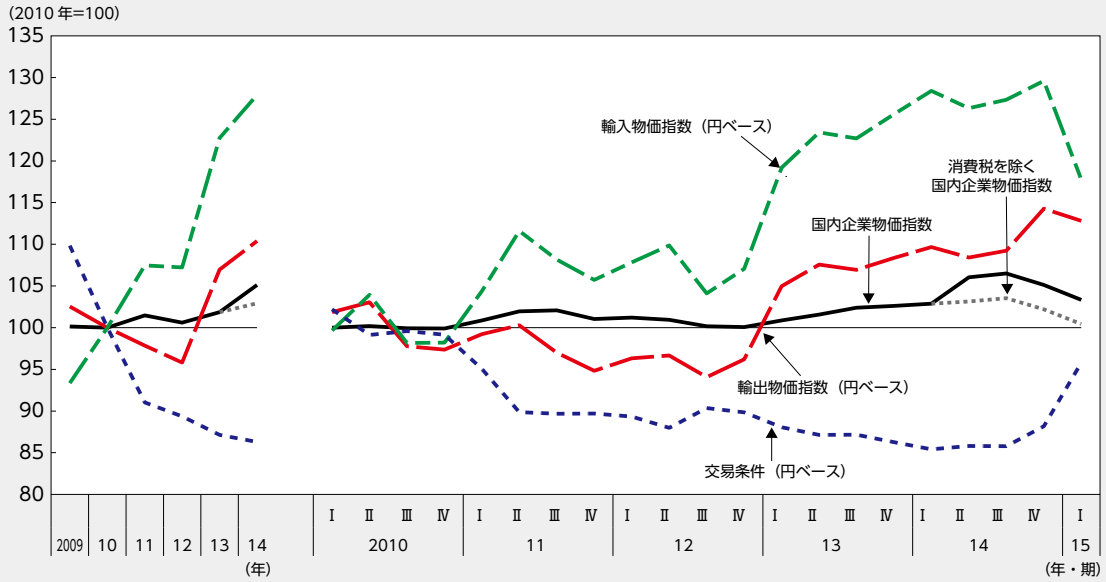
物価には、「企業間取引における物価」と「消費者物価」があり、企業間取引における物価には、モノを対象とした「企業物価」とサービスを対象とした「企業向けサービス価格」がある。

まず、第１－（３）－１図により、「企業物価」の動きについてみていこう。図では「国内企業物価」「輸出物価」「輸入物価」「交易条件」の４つの指標の推移を示している。

2012 年秋以降、為替レートが円安方向へ動いたことを受けて輸入物価が上昇し、輸出物価の上昇以上に輸入物価が上昇したことによって交易条件[4]は悪化した。しかし、国内ではデフレマインドを背景に価格が引き上げられなかったことや投入物価上昇分の価格転嫁が進まなかったことなどから、国内企業物価の押上げへの寄与は弱く、2013 年の国内企業物価指数の上昇は緩やかなものとなった。

第１－（３）－１図　企業物価指数の推移

○ 2014 年の企業物価指数は 105.1（消費税率引上げの影響を除くベースで 102.9）となり、２年連続の上昇となった。



資料出所　日本銀行「企業物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　交易条件（円ベース）=輸出物価（円ベース）／輸入物価（円ベース）

4　交易条件とは、輸出財と輸入財の相対価格のことであり、「輸出物価÷輸入物価」により求められる。

輸入物価は、2014 年に入り、為替レートの円安方向への動きがあったものの、原油や石炭等の国際価格が下落したことなどから横ばいとなった後、2014 年 10 ～ 12 月期をピークとして下落している。このような輸入物価の動きもあり、緩やかに上昇していた国内企業物価は、2014 年 10 ～ 12 月期より下落した。

年平均でみると 2014 年の企業物価指数は 105.1（消費税率引上げの影響を除くベースで 102.9）と、前年比 3.3％の上昇（消費税率引上げの影響を除くベースで 1.1％上昇）となり、２年連続の上昇となった。

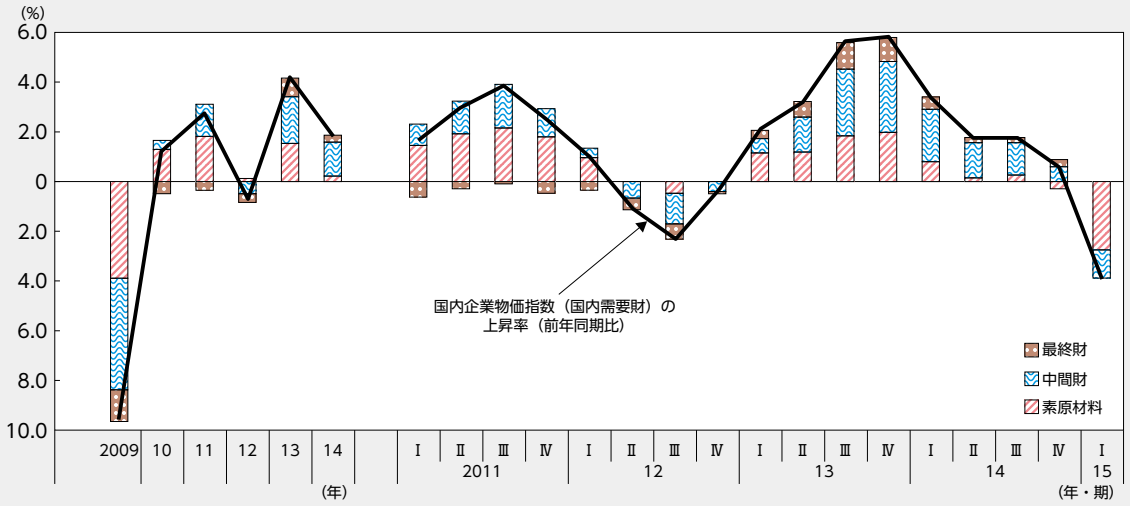
2014 年の国内企業物価指数の前年からの上昇率を品目別にみると、為替レートの円安方向への動きの影響を受けた電力・都市ガス・水道や石油・石炭製品等のエネルギー関連で上昇し、電子部品・デバイス、情報通信機器において下落した。なお、2014 年秋以降の原油価格の下落を受けて、石油・石炭製品は 2014 年 10 ～ 12 月期より下落している。（付１－（３）－１表）

●原油価格の低下は素原材料価格より、中間財、最終財価格へ波及

国内企業物価の変動はどのような財による影響が大きいか、より詳細にみるため、第１－（３）－２図により、国内企業物価指数（国内需要財）の上昇率について、需要段階別の寄与度をみてみる。2013 年１～３月期以降、国内企業物価指数は上昇傾向となっており、為替レートの円安方向への動きにより輸入物価が上昇したこと等を背景に、素原材料、中間財のみならず、

第１－（３）－２図　国内企業物価指数（国内需要財）上昇率の需要段階別寄与度

○　2014 年１～３月期以降は、原油価格の下落の影響等を受けて素原材料の上昇率が縮小し、その後、中間財、最終財価格の上昇率も縮小した。



資料出所　日本銀行「企業物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）１）需要段階別指数は、基本分類指数の各項目が、経済の循環過程のどの段階で最終的に需要されるかに着目して分類されたもの。国内向け（内需）に充てられる場合は国内需要財（国内品 ＋ 輸入品）、海外向け（外需）に充てられる場合は輸出品と大別されている。

２）国内需要財は、国内で、生産活動のために使用・消費されるか、最終需要に充てられるかによって、さらに以下の３項目に分類される。

・素原材料は、第1次産業で生産された未加工の原材料、燃料で生産活動のため使用、消費されるもの（例：原油など）。

・中間財は、加工過程を経た製品で、生産活動のためさらに使用、消費される原材料、燃料、動力及び生産活動の過程で使用される消耗品（例：ナフサなど）。

・最終財は、生産活動において原材料、燃料、動力として、さらに使用、消費されることのない最終製品（例：プラスチック製日用品など）。

３）2010 年基準で算出。

４）ここで用いた需要段階別・用途別指数は消費税を除くベースで作成されている。

最終財にまで徐々に物価上昇が波及した。2014 年１～３月期以降は、原油価格の下落の影響等を受けて素原材料の上昇率が縮小し、その後、中間財、最終財価格の上昇率も縮小しており、2015 年１～３月期には上昇率がマイナスとなっている。

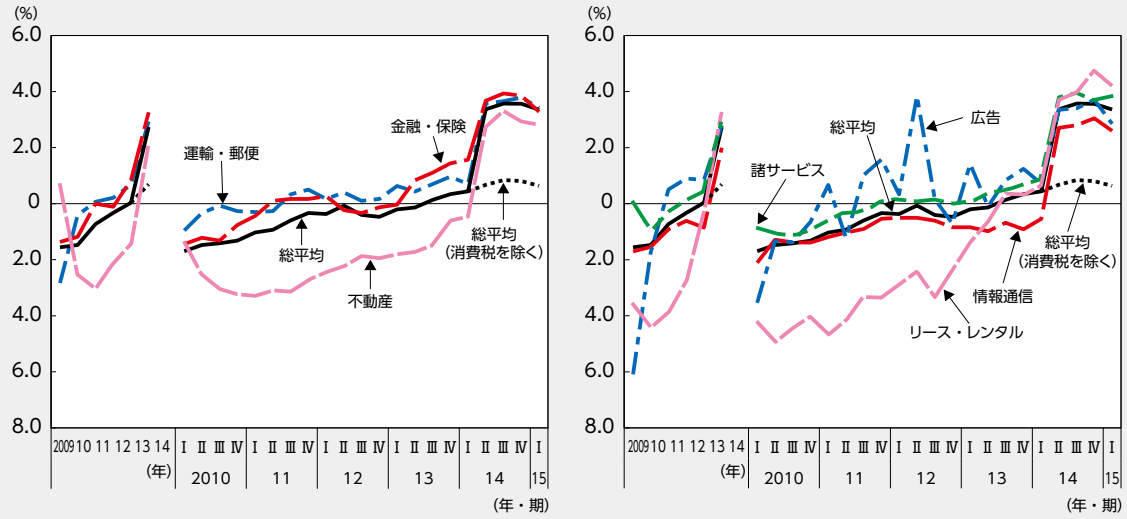
●２年連続で上昇した企業向けサービス価格指数

次に「企業向けサービス価格指数」の推移を第１－（３）－３図によりみていこう。総平均の動きをみると 2013 年夏場に下げ止まり、2013 年７～９月期に前年同期比でそれまでのマイナスからプラスへと反転している。2014 年に入ってプラス幅を拡大しており、足下では消費税率引上げの影響を除いて０％台後半で推移している。2014 年平均でみると前年比 2.7％上昇（消費税率引上げの影響を除いたベースで同 0.6％上昇）となり、2013 年に 2008 年以降５年ぶりの上昇となった後、２年連続の上昇となった。

特に、損害保険料の引上げが行われた金融・保険、土木建築サービスの需要が高まった諸サービス、景気回復を反映して陸上貨物運賃が緩やかに上昇した運輸・郵便、企業収益の回復等を背景にプラス基調で推移した広告などで上昇がみられた。（付１－（３）－２表）

第１－（３）－３図　企業向けサービス価格指数の推移

○　企業向けサービス価格指数は、2013 年に５年ぶりに上昇に転じた後、2014 年においては２年連続での上昇となった。



資料出所　日本銀行「企業向けサービス価格指数」
（注）　1）数値は前年（同期）比。
　　2）2010 年基準で算出。

2　消費者物価の動向

●横ばいで推移した消費者物価

このような企業間取引における物価の動きを受けて、最終需要財の価格の動きを表す消費者物価はどのように推移したのだろうか。第１－（３）－４図により、2014 年の消費者物価指数の動きをみていこう。生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）と生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合（いわゆるコアコア）は、輸入物価の上昇や需給バランスの改善等を背景に 2013 年春以降緩やかな上昇傾向で推移していたが、輸入物価の上昇による価格転嫁の動きがほぼ一巡したことなどを受けて、2014 年夏にかけて上昇テンポが鈍化し、生鮮食品を除く

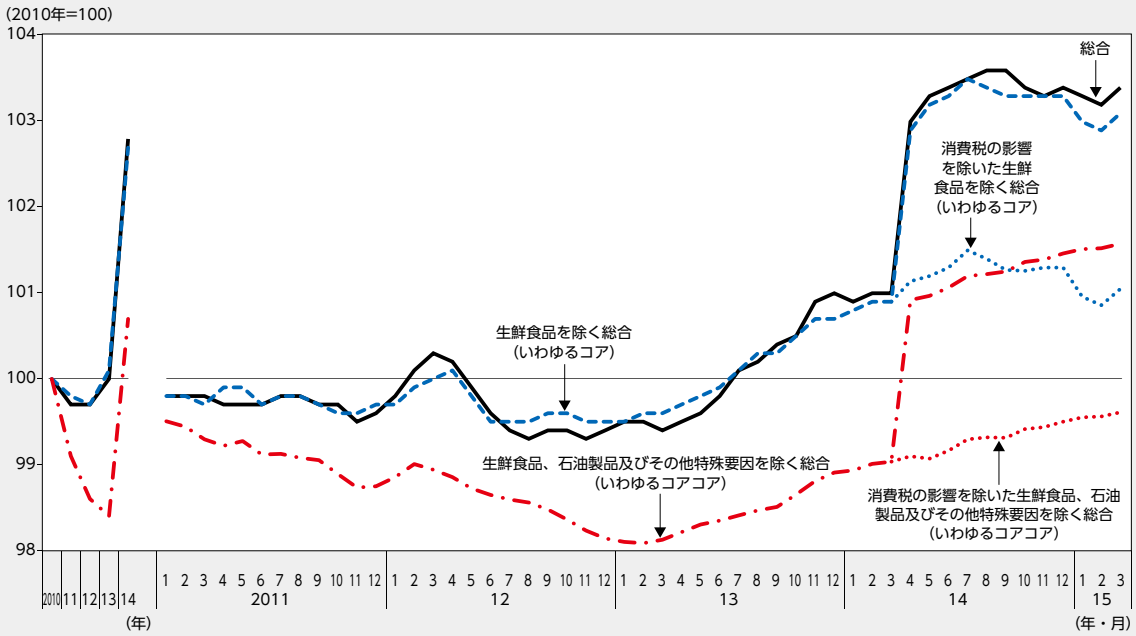
総合（いわゆるコア）は原油価格の下落もあり、最近では低下傾向となっている。

消費者物価の変化について、消費税の影響を除いた生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）の前年同月比をみていくと、2013年５月に前年同月比０％となった後、徐々にプラス幅が拡大し、2014年４月には前年同月比1.5％まで上昇した。その後、同年10月には前年同月比0.9％と１％を下回るようになり、2015年３月時点においては前年同月比で0.2％となっている。（付１－（３）－３表）

2014年平均の消費者物価指数を10大品目別の前年比でみると、円安方向への動きにより鉱物性燃料の輸入価格が上昇した光熱・水道、輸入物価に起因する仕入価格高騰をうけた食料、消費税率引上げ前の駆け込み需要の影響を受けた家具、家事用品等において上昇した。（付１－（３）－４表）

第１－（３）－４図　消費者物価指数の推移

○ 消費者物価指数は、輸入物価の上昇や需給バランスの改善等を背景に緩やかに上昇していたが、2014年夏にかけて上昇テンポが鈍化し、足下では横ばいとなっている。



資料出所　「総合」と「生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）」は総務省統計局「消費者物価指数」、生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合（いわゆるコアコア）は内閣府「消費者物価指数の公表について」

（注）　1）「生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合（いわゆるコアコア）」は、「生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）」から、石油製品、電気代、都市ガス代、米類、切り花、鶏卵、固定電話通信料、診療代、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料を除いたもの。内閣府による試算。

2）月次の数値は季節調整値。

3　原油価格下落による影響

●足下では原油価格下落が消費者物価の押下げに寄与

資源が少なく輸入に頼らざるを得ない日本では、原油価格の動きは国内物価に大きな影響を与える。以下では原油価格の国内物価への影響についてみていく。

原油価格は、一部産油国による原油輸出の再開の動きや、中国や欧州における弱めの経済指標などが意識されるなかで、2014年秋以降下落した。原油価格の下落は、輸入物価の低下に影響し、企業間取引における物価の変動を通じて、消費者物価の下押し要素となる。

ここでは、足下では原油価格が国内物価にどのように影響を与えたか、すなわち原油価格の

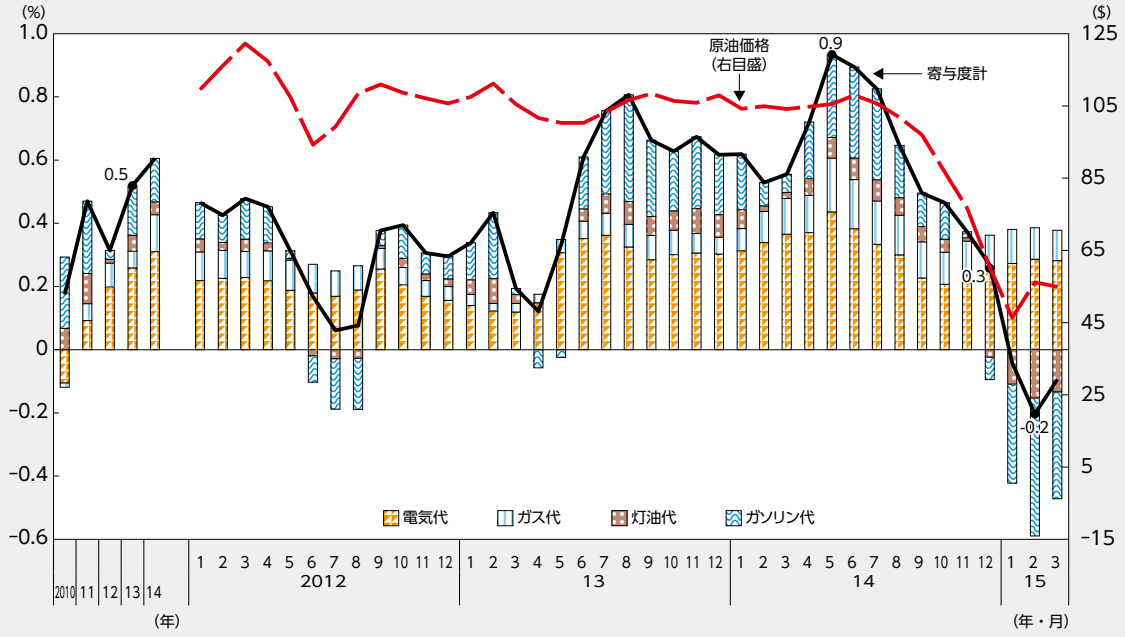
動きを受けてエネルギー価格はどのように動き、どの程度消費者物価に影響を与えたのかについてみていく。

原油価格の変動は「電気代」や「ガソリン」などのエネルギー価格を通じて消費者物価に影響を与える。

第１－（３）－５図により、生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）の上昇率に対するエネルギー価格の寄与度についてみていく。2013 年は為替レートが円安方向に動いたことにより輸入物価が上がったため、ガソリン代を中心に寄与度が大きくなり、エネルギー全体で、消費者物価を 0.5%ポイント上昇させている。その後、2014 年秋以降の原油価格下落の影響を受けて、ガソリン代を中心に寄与度が小さくなったことにより、５月には 0.9%ポイントだったエネルギー全体での消費者物価の押上げは、12 月には 0.3%ポイントまで低下し、2015 年に入ってからはマイナスとなり、消費者物価の押下げに寄与している。

第１－（３）－５図　エネルギー価格の消費者物価（コア）に対する前年比寄与度

○　2014 年秋以降の原油価格下落の影響を受け、エネルギー価格の消費者物価（いわゆるコア）への寄与度は 2014 年５月をピークに低下した。



資料出所　総務省統計局「消費者物価指数」、IMF“Primary Commodity Prices”をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　原油価格（ドバイ）は US$で示した1バレル（約 159 リットル）あたりの月の平均価格。

第４節　賃金の動向

2014 年度は名目賃金が４年ぶりに増加するなど、賃金の動向について改善がみられた。「経済の好循環実現に向けた政労使会議」（以下「政労使会議」という。）において取りまとめられた「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」（平成 25 年 12 月 20 日）の中で、「デフレ脱却に向けて経済の好循環を起動させていくためには、まずは経済の好転を企業収益の拡大につなげ、それを賃金上昇につなげていくことが必要」とされるなど、賃金の動向に注目が集まっている。

本節においては近年の賃金の動向や、賃金上昇の大きな役割を担う春季労使交渉の動きについてみていく。

1　賃金の動向

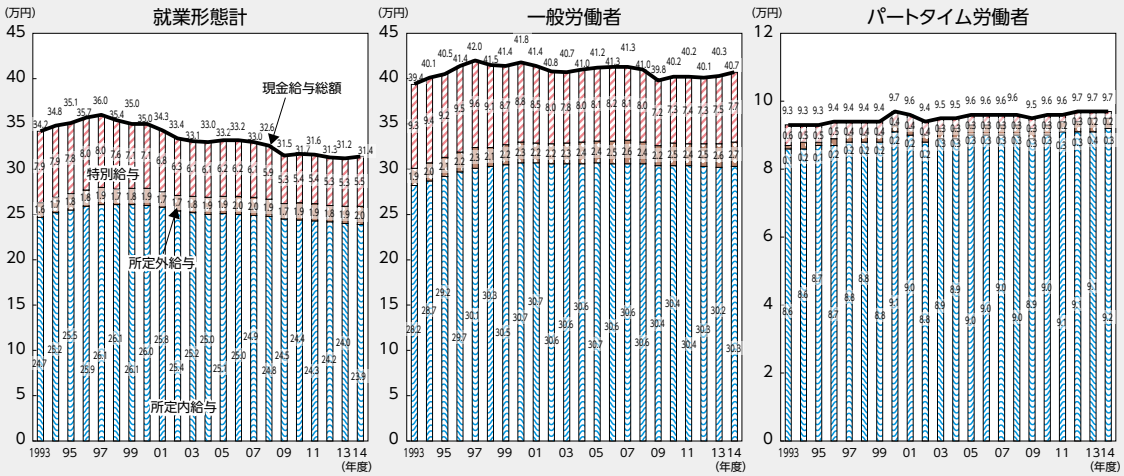
●４年ぶりに増加となった名目賃金

賃金の動向について概観していこう。名目賃金[5]の動きとして、第１－（４）－１図では、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の額である現金給与総額の動きを、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者に分けて示している。

就業形態計と一般労働者では、月額でみて、それぞれ 1997 年度の 36.0 万円、42.0 万円をピークとして、その後減少傾向にある一方で、パートタイム労働者では増加傾向となっている。足元の 2014 年度では、就業形態計で 31.4 万円、一般労働者は 40.7 万円、パートタイム労働者は 9.7 万円となっており、パートタイム労働者については横ばいとなったが、就業形態計では４年ぶりの増加、一般労働者では２年連続の増加となっている。このような名目賃金の改善はどのような要因に起因するものだったのだろうか。

第１－（４）－１図　就業形態別現金給与総額の内訳の推移

○　2014 年度平均の月額の現金給与総額は、就業形態計で 31.4 万円、一般労働者は 40.7 万円、パートタイム労働者は 9.7 万円となっている。



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）指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2010 年平均値）を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
3）所定外給与=定期給与−所定内給与、特別給与=現金給与総額−定期給与として算出。

5　第１－（４）－１図及び第１－（４）－２図の値については、指数にそれぞれ基準数値（2010 年平均値）を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。

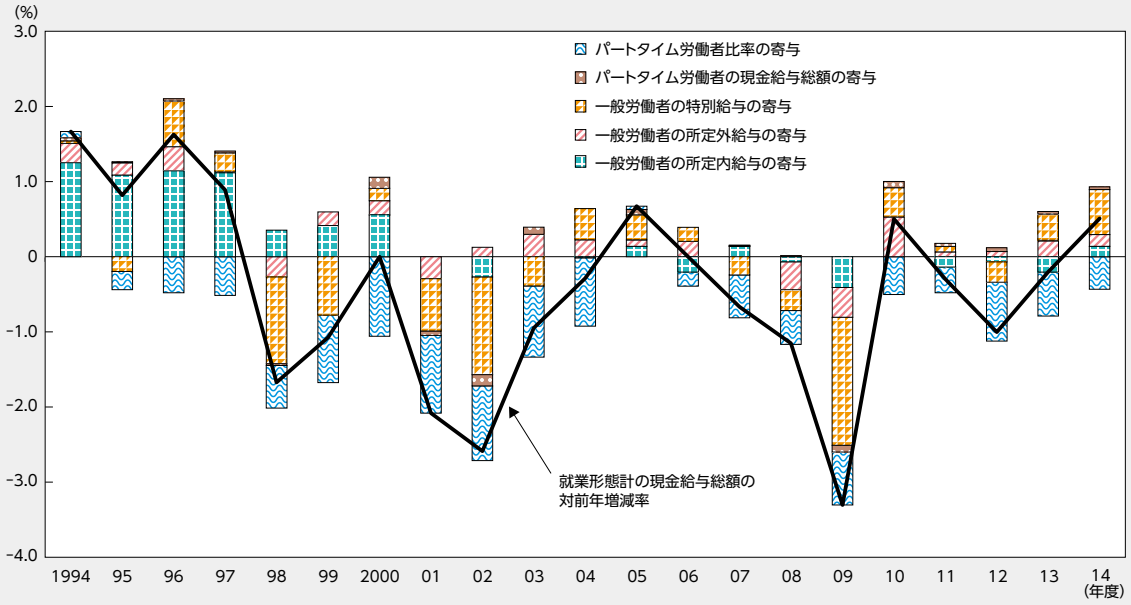
第１－（４）－２図は現金給与総額の増減率を一般労働者の所定内給与の寄与、一般労働者の所定外給与の寄与、一般労働者の特別給与の寄与、パートタイム労働者の現金給与総額の寄与及びパートタイム労働者比率の寄与の５つの要因に分解している。

これによると1997年度までは、一般労働者の所定内給与が安定的に増加し、名目賃金の増加に寄与していたことが分かる。しかし、1998年度以降は一般労働者の所定内給与の増加寄与が縮小する中で、一般労働者の特別給与の減少が名目賃金の減少に大きく寄与している。また1995年度以降パートタイム労働者比率が高まり、それによって名目賃金が押し下げられていることも長期的な特徴となっている。

2014年度の名目賃金の増加を要因別にみると、一般労働者の特別給与の増加が増加要因となっているほか、一般労働者の所定内給与も増加に寄与している。

第１－（４）－２図　現金給与総額の増減要因の推移

○　2014年度の名目賃金の増減を要因別でみると、パートタイム労働者比率の上昇が減少要因となり、特別給与の増加が現金給与総額の増加要因となっているほか、一般労働者の所定内給与の上昇も増加要因となっている。



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を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
3）指数（定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2010年平均値）を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
4）所定外給与=定期給与−所定内給与、特別給与=現金給与総額−定期給与として算出。

●物価上昇により減少傾向にある実質賃金

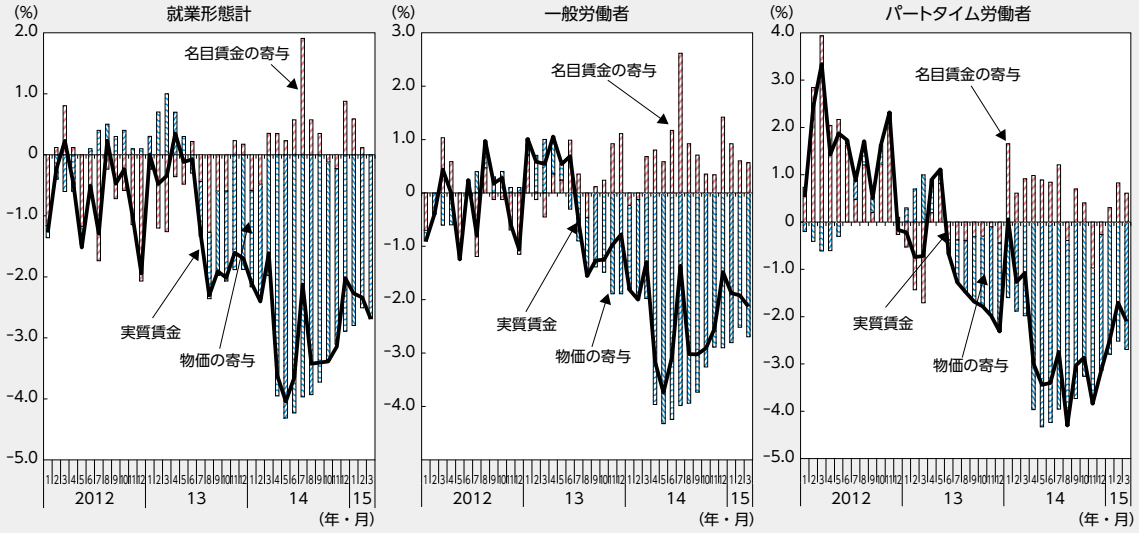
実質賃金の推移についてみると、第３節の物価の変動でみたように、消費税率引上げの影響により、2013年から2014年にかけて物価は上昇し、実質賃金も物価の上昇により減少することとなった。

第１－（４）－３図では、2012年１月から2015年３月までの実質賃金の動きについて名目賃金と物価の要因に分解して示している。実質賃金は2013年年央から需給バランスの改善によって物価が上昇したこと、また、2014年４月に行われた消費税率引上げによって物価が上昇したことを受けて、減少幅が拡大傾向にあったが、2014年秋以降、減少幅が縮小傾向になって

いる。図からも分かるように、名目賃金は増加しているが、名目賃金の増加以上に物価が上昇することによって、実質賃金は減少している。

第１－（４）－３図　実質賃金の増減要因の推移

○　足下では名目賃金は上昇しているが、物価指数が大きくマイナスに寄与しているため、実質賃金は減少した。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、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）　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実質賃金は、それぞれの名目の現金給与総額指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出している。

2　賃金格差・非正規雇用労働者の賃金の動きについて

●一般労働者とパートタイム労働者間、男女間の格差は縮小傾向

高齢者や女性の社会進出が進展するにつれて多様な働き方が定着しつつある。職務内容の違い等により雇用形態別の賃金には大きな格差があったが、近年では縮小傾向となっている。

第１－（４）－４図では、パートタイム労働者の時給の推移と、一般労働者の時給に対するパートタイム労働者の時給の割合の推移を表している。

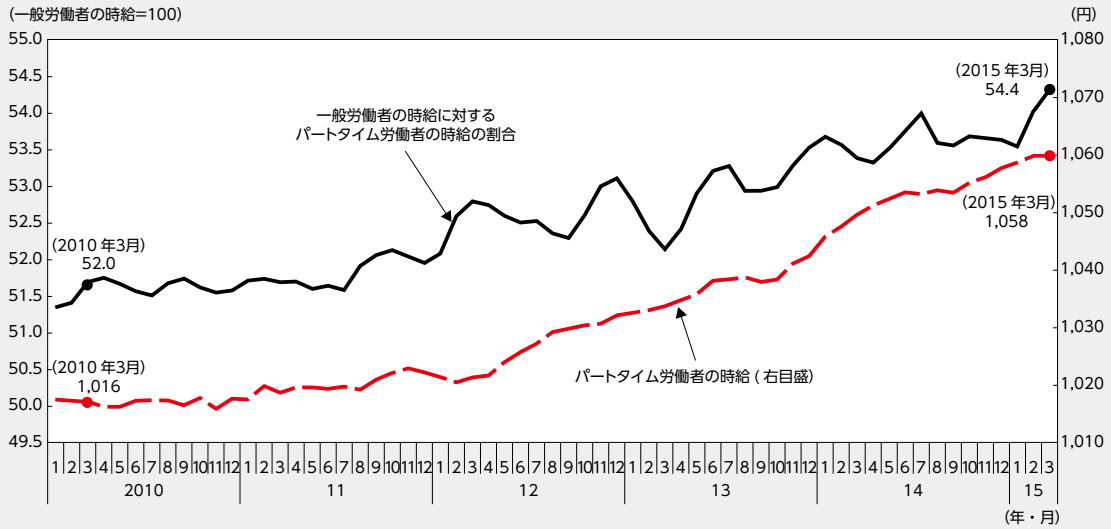
パートタイム労働者の時給は、2010年３月には1,016円であったが、2015年３月には1,058円まで上昇している。それに伴い一般労働者の時給に対するパートタイム労働者の時給の割合は52.0から54.4まで上昇しており、時給当たりでみた格差は縮小している。これは景気が回復してきたことに加えて、労働力需給が引き締まる方向で推移する中で、人材確保の観点からパートタイム労働者の賃金が上昇していることが要因として考えられる。

第１－（４）－５図では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者[6]の男女別年収の賃金格差について示している。男性の年収を100にした時の女性の年収の割合は1994年には58.2であったが、2014年には67.9となっており、景気の影響による波はあるものの、男女における賃金格差も縮小してきていることが分かる。

6　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者は、常用労働者のうち短時間労働者以外の者をいう

第１－（４）－４図　パートタイム労働者の賃金の推移

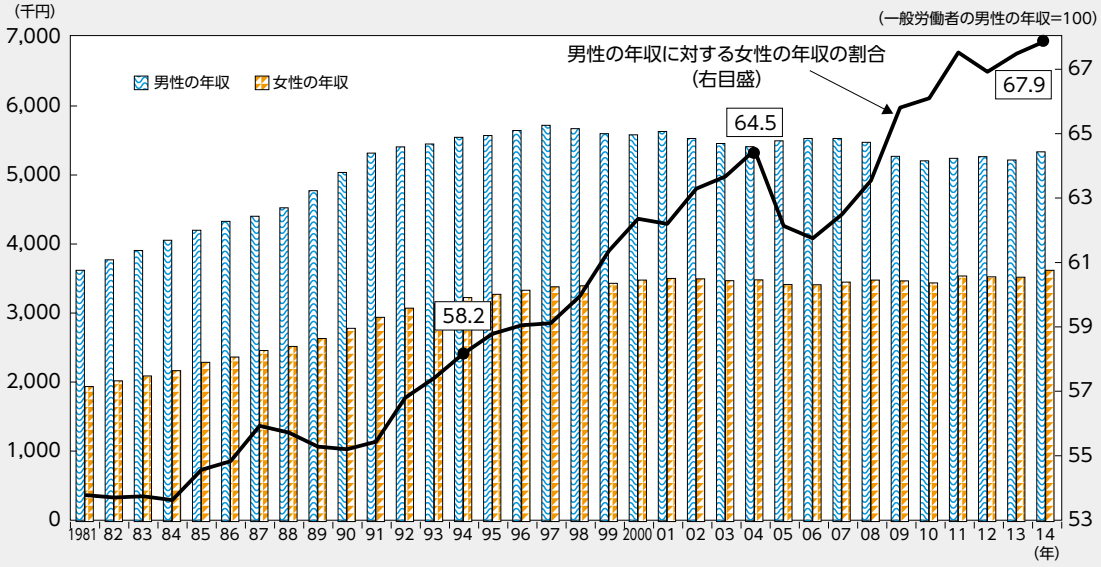
○　2015 年 3 月のパートタイム労働者の時給は 1,058 円、一般労働者の時給を 100 とした時のパートタイム労働者の時給の割合は 54.4 となっており、ともに 2010 年 3 月の 1,016 円、52.0 と比べ上昇している。



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）系列は季節調整値の後方3か月平均。2010 年 3 月、2015 年 3 月の明示している値については季節調査値。
2）一般労働者の時給に対するパートタイム労働者の時給の割合は、一般労働者の時給を 100 とした時のパートタイム労働者の時給の割合を示している。
3）時給は、所定内給与を所定内労働時間で除している。

第１－（４）－５図　一般労働者の男女別年収の賃金格差

○　2014 年の一般労働者の男性の年収を 100 とした時の女性の年収の割合は 67.9 であり、賃金格差は縮小している。



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）　1）年収 =「6月のきまって支給する現金給与額」× 12（ヵ月）+「年間賞与その他特別給与額」として算出。
2）男性の年収に対する女性の年収の割合は、一般労働者の男性の年収を 100 とした時の女性の年収の割合を示している。

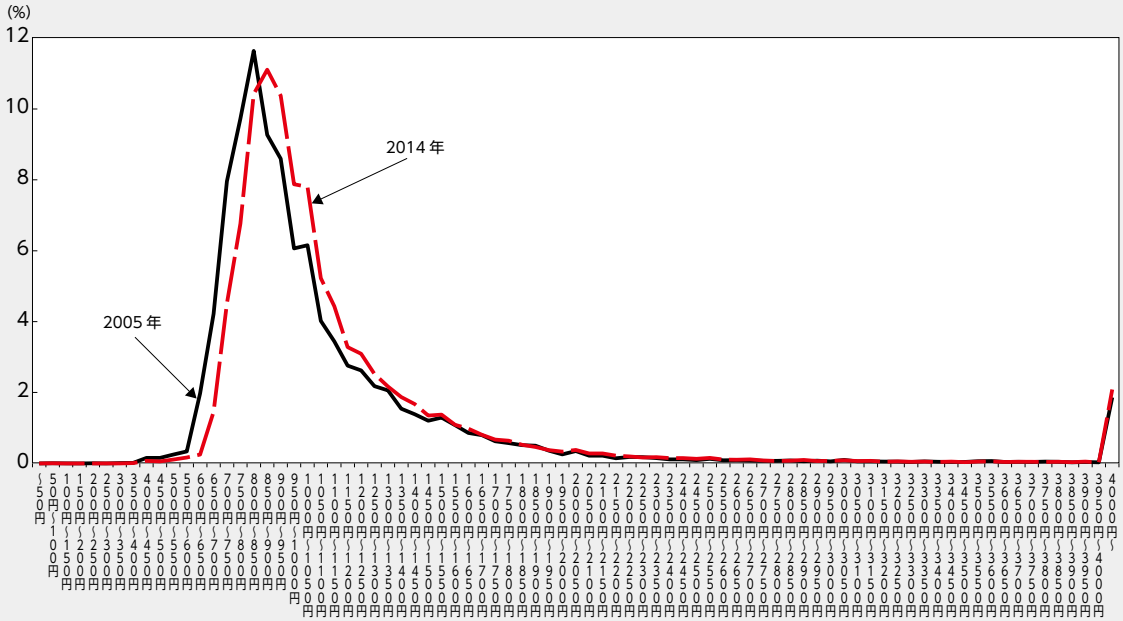
●上昇した非正規雇用労働者の賃金

上記では、一般労働者とパートタイム労働者の賃金の関係について分析を行ったが、非正規雇用労働者の時給についてはどのような動きとなったのであろうか。第１－（４）－６図では、

2005年と2014年の非正規雇用労働者の時給の分布を表している。同図によると2005年は800円以上850円未満が分布のピークとなっていたが、2014年は850円以上900円未満が分布のピークとなっており、非正規雇用労働者の時給分布が高額方向へと移動していることが分かる。

第１－（４）－６図　非正規雇用労働者の時給分布

○　非正規雇用労働者の時給分布については、2005年から2014年にかけて高額方向へ移動している。



資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」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
（注）　1）非正規雇用労働者は賃金構造基本統計調査における常用雇用労働者の「正社員・正職員」を全体から差し引いた者。
2）「～○円未満」を「～○円」、「○円以上○円未満」を「○～○円」、「○円以上～」を「○円～」と表示している。
3）時給は所定内給与を所定内実労働時間で除して算出

3　春季労使交渉について

●政労使会議を踏まえた春季労使交渉の動き

景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生へ確実に繋げるため、経済界、労働界、政府が取り組むべき課題についての共通認識の醸成を図ることを目的として、政労使会議が2013年９月20日より開催されている。

政労使会議での合意[7]を踏まえた、労働者側、使用者側の2015年の春季労使交渉の動きについてみていこう。

まず、労働者側の動きからみていこう。日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、2015春季生活闘争で「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を「３本柱」として位置づけた他、「底上げ・底支え」「格差是正」を通じて、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるとしている。

2015年の春季生活闘争方針の特徴としては、「すべての組合が月例賃金にこだわり、２％以上の賃上げを求める」ことや、中小共闘において「最低到達水準」を設定し、この水準を上回ることとしたことである。具体的には、月例賃金の賃上げについては、消費税物価上昇分や企業収益の適正の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任など勘案し、２％以上の要求（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は４％）を行っており、中小共闘については、

7　「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」（平成26年12月16日経済の好循環実現に向けた政労使会議合意）

10,500円以上の要求を掲げるとともに、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準として連合が独自に算出している「連合リビングウェイジ」を基準とした「最低到達水準」を設定し、これをクリアすることとしている。

このような要求の背景としては、2015年の春季生活闘争は、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、企業規模間、正規・非正規間、男女間などの格差の是正を図ることを連合が目的としていることがあげられる。

このような労働者側の動きに対して、使用者側はどのような動きをとったのだろうか。

日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、2015年1月に労使交渉・協議における経営側の指針となる「2015年版経営労働政策委員会報告－生産性を高め、経済の好循環を目指す－」（以下「経労委報告」という。）を公表した。

経労委報告では、「経済の好循環の2巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業のより積極的な対応である。具体的には、自社のさらなる発展に向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される」としており、賃金の引き上げに対して前向きな姿勢を示している。一方で、労働者側が要求している月例賃金への引き上げに対しては、労使の工夫と選択の余地が広がることから「年収ベースの引き上げ」を主張している。このような背景としては、2014年度の企業収益が堅調に推移しており、企業全体でみればリーマンショック前の水準を超える勢いであるものの、円安方向への動き等を背景に輸出企業の収益は高水準になると見込まれる一方で、原材料価格やエネルギーコストの上昇によって、内需型産業や中小企業を中心に、厳しい経営を余儀なくされている企業もあるなど、企業間でのばらつきがあるため、一律に賃上げをすることは適当ではないとの考えがある。

● 2014年・2015年の賃上げ率の動向

2014年と2015年の春季労使交渉の結果についてみていこう。

第1－（4）－7図において、春季労使交渉における民間主要企業の妥結状況をみると、2014年は妥結額6,711円、賃上げ率2.19％となり、妥結額・賃上げ率ともに前年を大きく上回り、2001年以来13年ぶりに賃上げ率が2％を超えた。

2015年は妥結額7,367円、賃上げ率2.38％となり、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、1998年以来17年ぶりの水準となった。

また、連合の調査によると、中小組合や非正規雇用労働者についても、前年を上回る引き上げの回答が行われており、賃金上昇の動きが広がっている。

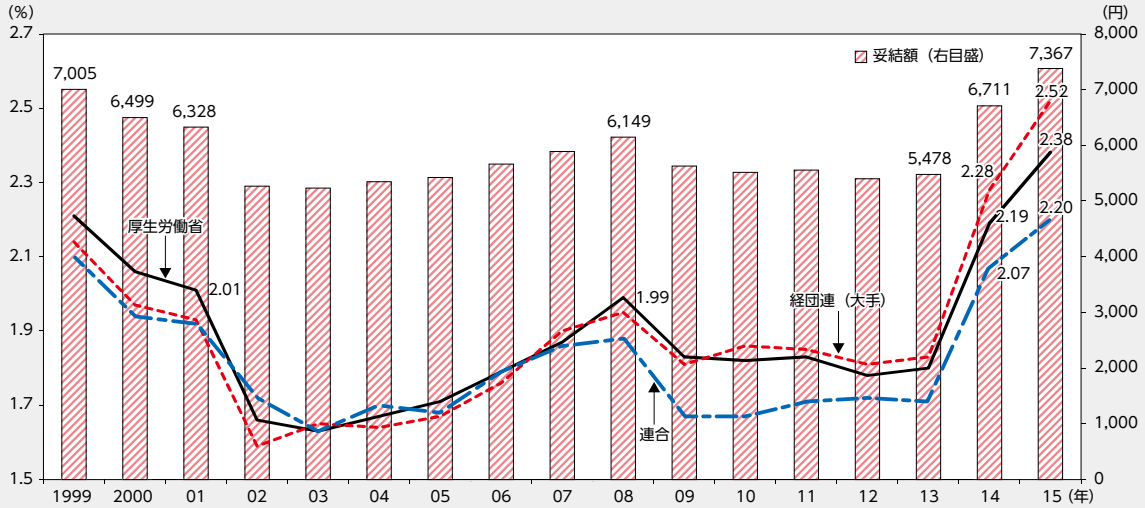
● 2014年の賃上げの影響

上記のような賃上げは、大企業だけでなく中小企業においても、同様に行われたのだろうか。第1－（4）－8図で、企業規模別に妥結結果についてみてみよう。厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、2014年の賃金改定額は5,000人以上規模で6,044円（改定率1.9％）、1,000～4,999人規模で6,126円（2.1％）、300～999人規模で4,844円（1.7％）、100～299人規模で4,229円（1.6％）であり、2014年の春季労使交渉においては、企業規模で差があることが分かる。（付1－（4）－1図）

第1－（4）－9図で、平均賃金の引き上げを行った企業の割合を企業規模別でみてみると、企業規模計では、2014年は83.6％の企業が賃金の引上げを行っており、リーマンショック前

第１－（４）－７図　賃上げ集計結果

○　2015 年の妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、1998 年以来 17 年ぶりの水準となった。

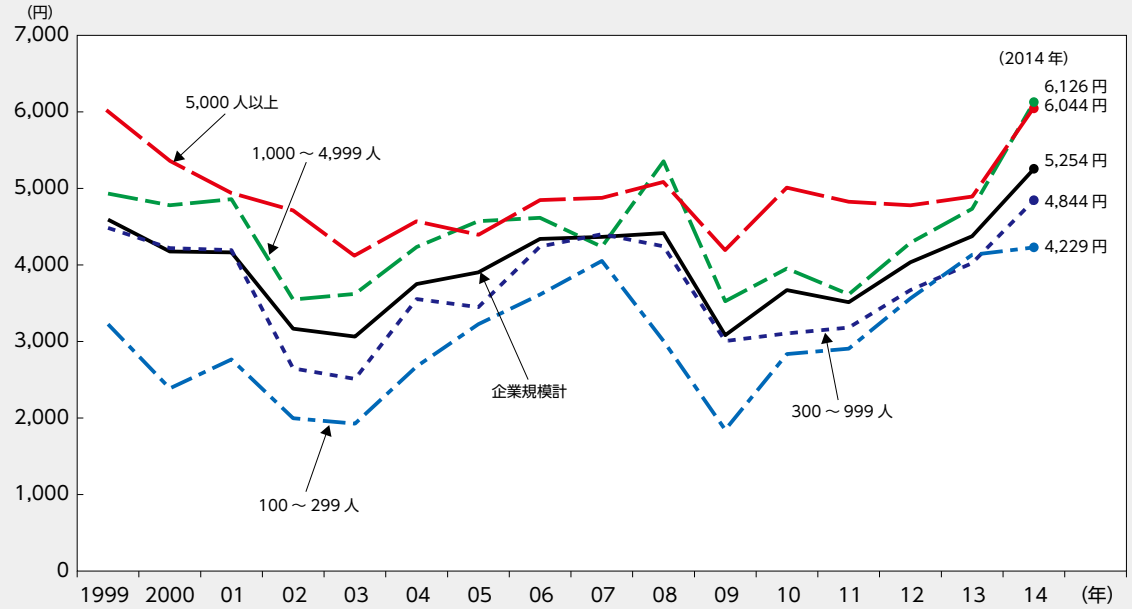


資料出所　厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、
（一社）日本経済団体連合会　「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）（最終集計）」、
日本労働組合総連合会　「春季生活闘争最終回答集計結果」

（注）　1）民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の 2003 年以前の主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証１部上場企業のうち資本金 20 億円以上かつ従業員数 1,000 人以上の労働組合がある企業であり、2004 年以降の集計対象は、原則として、資本金 10 億円以上かつ従業員 1,000 人以上の労働組合がある企業である（加重平均）。
2）連合の集計組合は規模計であり、299 人以下の中小組合を含む。
3）経団連（大手）の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員 500 人以上の企業である。

第１－（４）－８図　１人平均賃金の改定額の推移

○　2014 年の改定額は、1,000 ～ 4,999 人の企業規模が一番高く 6,126 円で、平均改定額は 5,254 円であった。



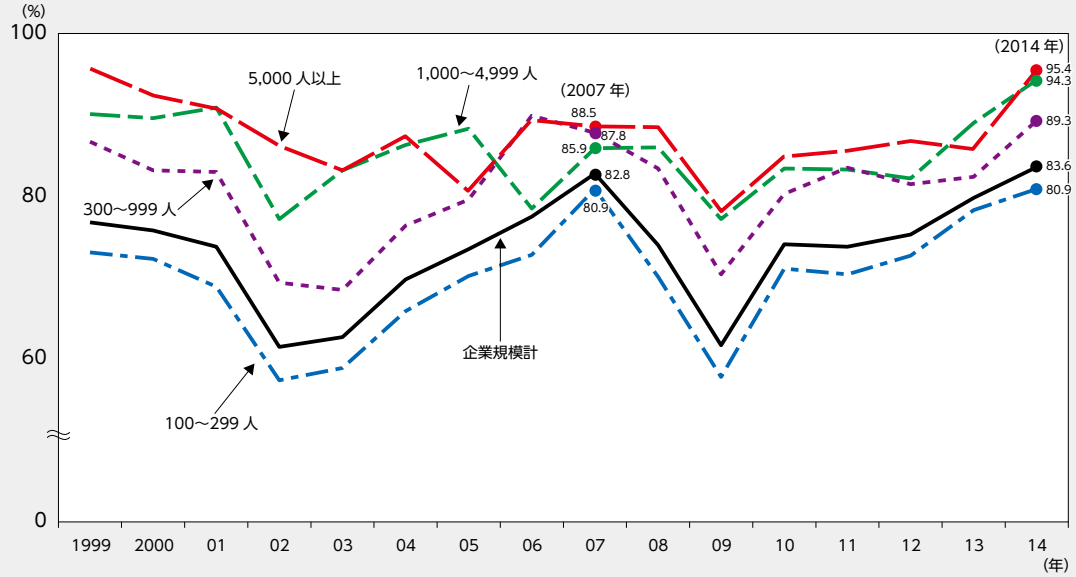
資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　賃金の改定を実施した又は予定していて額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したものである。

の水準である 2007 年の 82.8％を上回っている。5,000 人以上の企業では、95.4％の企業が賃金引上げを行っている一方で、100 ～ 299 人の企業では 80.9％に留まるなど、企業規模で賃上げ

第１－（４）－９図　１人平均賃金を引上げる企業割合

○　2014 年は 83.6%の企業が賃金の引上げを行っており、リーマンショック前の水準である 2007 年の 82.8%を上回っている。



資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　調査時点（各年8月（2008 年以前は9月））において、年内に1人平均賃金を引上げた又は、引上げる予定と回答した企業の割合。

の実施割合については差がみられた。

● 2014 年の夏季・年末一時金妥結状況

第１－（４）－ 10 図で夏季・年末一時金妥結状況についてみていく。夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると一時金の妥結額は 1990 年代半ば以降伸びが鈍化し、減少する年もみられるようになった。2012 年の妥結額の前年比は共にマイナスであったが、2013 年は、夏季一時金は前年比 2.75％増、年末一時金は前年比 2.99％増となり、夏季一時金・年末一時金ともに増加に転じた。更に 2014 年の夏季一時金は前年比 7.28％増、年末一時金は前年比 5.16％増と 1990 年以来の高い伸び率となり、２年連続の増加となった。

● 2015 年度の賃上げの影響

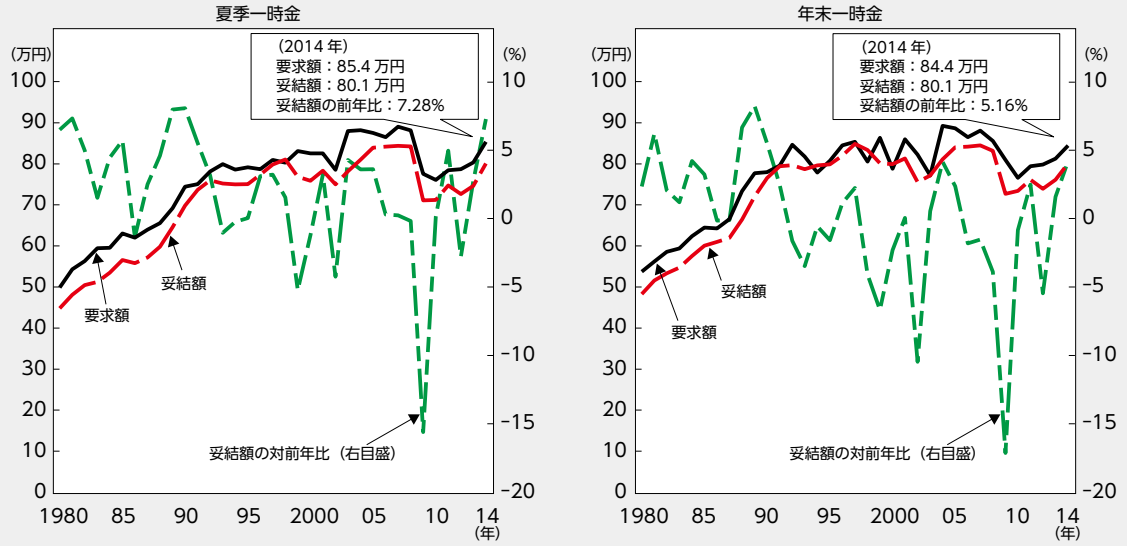
2014 年の賃上げでは、企業規模で差がみられたことが分かった。

2015 年の賃上げの影響をみるため、第１－（４）－ 11 図で財務省「財務局調査による『賃金の動向』について」の結果をみていこう。本調査は、「年度」単位での調査となっていることに留意が必要である。

全規模でみると、2014 年度は 2.0％以上の賃上げを 47.9％の企業が行ったが、2015 年度では 51.3％の企業が 2.0％以上の賃上げを行うとしている。また、賃金の引き上げ率が 1.0％未満の企業は 11.8％から 11.0％へと減少している。企業規模別では、2.0％以上の賃上げを実施した企業の割合は、2014 年度から 2015 年度にかけて、大企業では 1.6％ポイント、中堅企業では 6.8％ポイント、中小企業では 2.6％ポイント上昇し、中堅企業、中小企業で大企業以上に上昇幅が大きく、徐々に中堅企業、中小企業においても賃上げの動きが進んできていることが分かる。

第1－(4)－10図　夏季・年末一時金妥結状況の推移

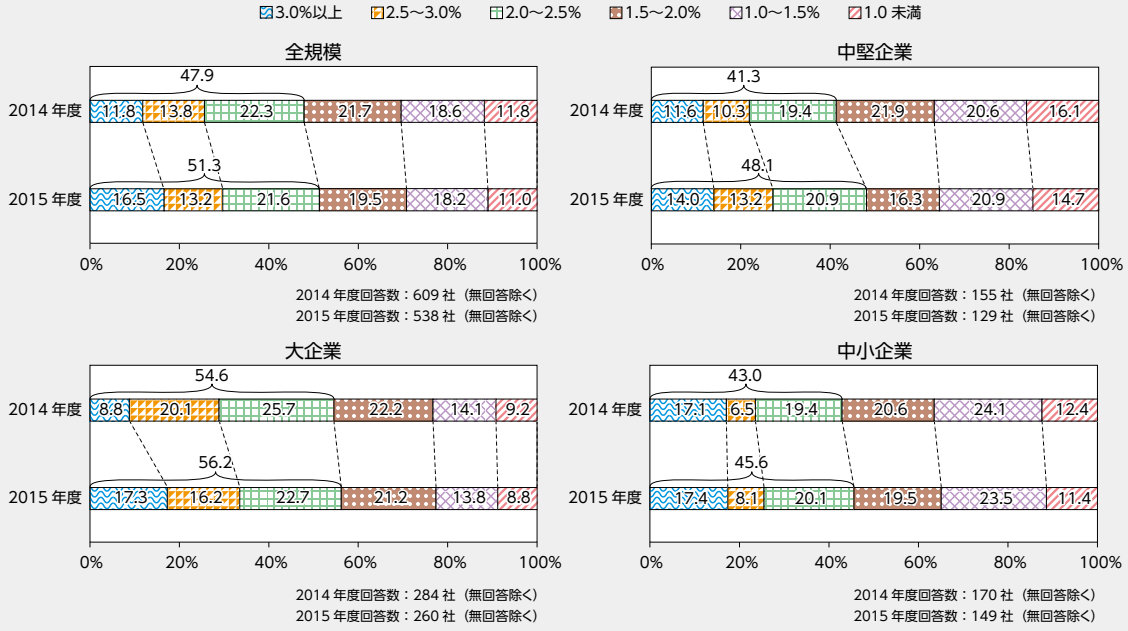
○　2014年は、夏季一時金の前年比は7.28%、年末一時金の前年比は5.16%とともに大きく増加した。



資料出所　厚生労働省「民間企業（夏季・年末）一時金妥結状況」
（注）　1）2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である（1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均）。2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業（加重平均）。
2）要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額である。

第1－(4)－11図　賃金の引上げ率（ベア分及び定期昇給分を合算した引上げ率・前年度比較）

○　全ての企業規模で、2014年度より2015年度の賃金の引上げ率2.0%以上の企業割合が大きくなっている。



資料出所　財務省「財務局調査による『賃金の動向』について」
（注）　大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満である。

第５節　消費の動向

経済の好循環を実現していくためには、企業収益の拡大が賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大等に結び付くということが重要である。本節においては、個人消費について、2014年の動向と足下の動向についてみていく。

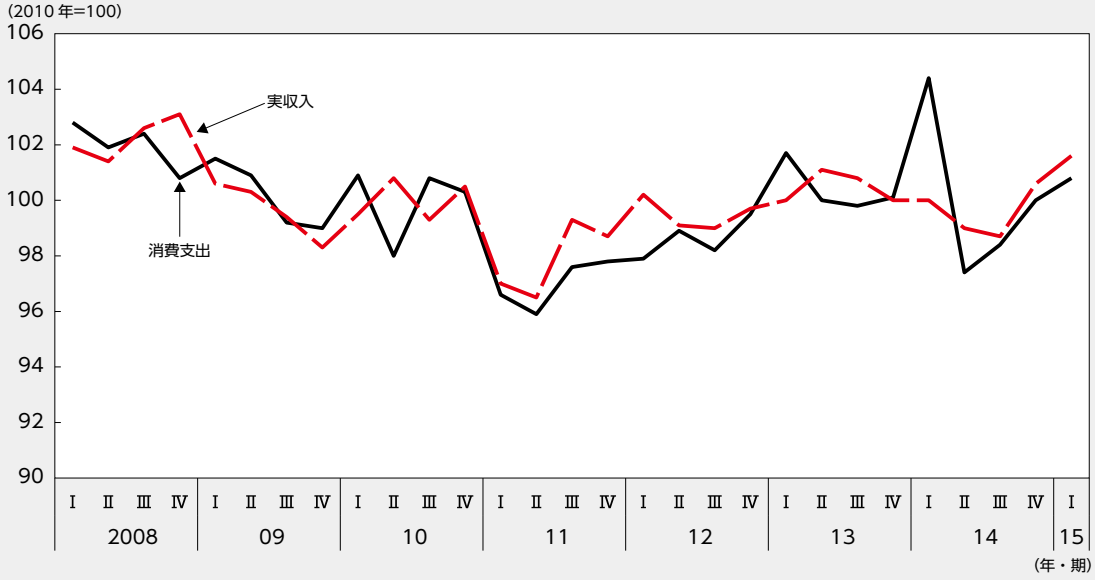
●消費税率引上げとその反動の影響を受けた2014年の勤労者世帯の消費支出

第１－（５）－１図では、勤労者世帯における名目の消費支出と実収入の推移を示している。

消費支出は、実収入の増減に合わせる形で推移している。消費動向については、消費税率引上げ前の駆け込み需要等により2014年１～３月期には大きく増加した後、その反動減により４～６月は減少した。続く７～９月期も反動減の動きに加え、夏の天候不順などの影響もあり、持ち直しに足踏みがみられたが、10～12月期、2015年１～３月期には、雇用・所得環境が改善傾向にあることを背景として２四半期連続で増加した。2014年平均でみると勤労者世帯の消費は名目で前年比0.1％減となった。

第１－（５）－１図　勤労者世帯の収入と支出の推移

○ 勤労者世帯の消費支出は、消費税率引上げによる反動減からの持ち直しに足踏みがみられたものの、底堅い動きとなっている。



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
（注）１）二人以上の世帯のうち勤労者世帯の値。
２）実収入と消費支出は名目季節調整値。

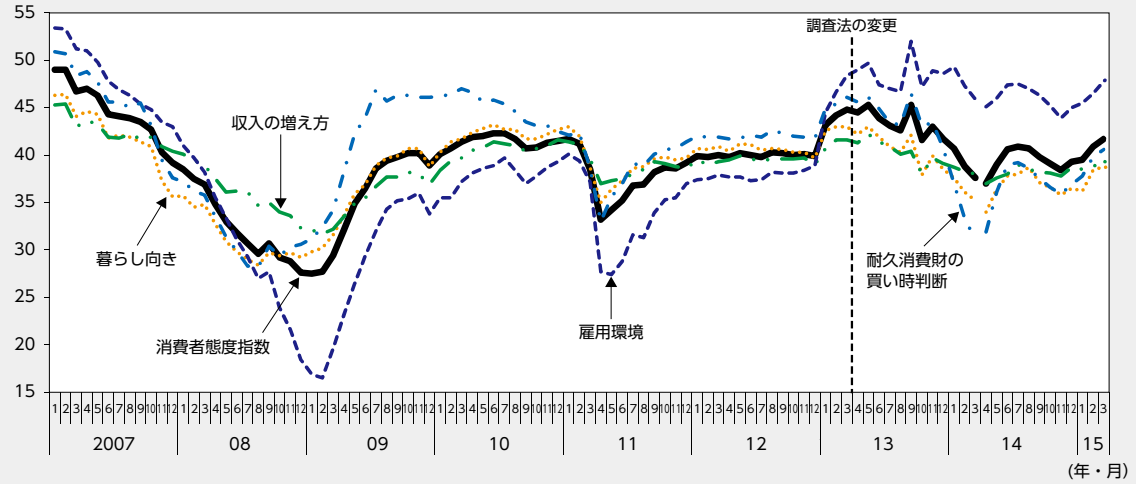
●回復が弱い消費者マインド

消費の動向は所得以外にも様々な影響を受けて変化する。これらの影響をみるため、消費者のマインドを表す「消費者態度指数」の推移をみていこう。第１－（５）－２図によると、消費者態度指数は、2013年に入り、先行きへの期待が高まり、「雇用環境」を中心に改善した。2013年後半からは、消費税増税への懸念等を背景に低下傾向となり、2014年４月の消費税率引上げ後に回復するものの、再び弱さがみられたが、その後、雇用・所得環境が改善傾向にある中、再び上昇傾向にある。

一方で、消費者態度指数は消費税増税が決定される前の 2013 年前半の水準までは回復しておらず、「雇用環境」は改善傾向が続いているが、「収入の増え方」「暮らし向き」についての改善が弱いことが要因として考えられる。

第１－（５）－２図　消費者態度指数の推移

○　消費者態度指数は消費税増税が決定される前の 2013 年前半の水準までは回復していない。



資料出所　内閣府「消費動向調査」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）一般世帯（二人以上の世帯）、季節調整値。
2）消費者態度指数の作成方法は以下のとおり。
①「暮らし向き」「収入の増え方」「雇用環境」「耐久消費財の買い時判断」の4項目について、今後半年間の見通しについて5段階評価で回答を求める。
②5段階評価のそれぞれ「良くなる・大きくなる」に（+1）、「やや良くなる・やや大きくなる」に（+0.75）、「変わらない」に（+0.5）、「やや悪くなる・やや小さくなる」に（+0.25）、「悪くなる・小さくなる」に（0）の点数を与え、これに各回答区分のそれぞれの構成比（%）を乗じ、乗じた結果を合計して、項目ごとに消費者意識指標（原数値）を算出する。
③4項目の消費者意識指標（原数値）それぞれについて季節調整値を算出し、それらを単純平均して消費者態度指数（季節調整値）を算出する。
3）2013 年 4 月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。

●駆け込み需要と反動減が大きかった家具・家事用品

消費税率引上げの影響はどのような費目で大きかったのだろうか。第１－（５）－３図により、前回の消費税率引上げ時である 1997 年と今回の 2014 年における動向を比較してみよう

消費支出全体では、駆け込み需要が起こった 2014 年１～３月期には前期より 4.4 ポイント上昇し 103.4 となり、反動減が起こった４～６月期には前期より 10.2 ポイント低下し、93.2 となった。

それに対し、前回の消費税率引上げが行われた 1997 年においては、１～３月期は前期より 3.7 ポイント上昇し、108.9 となり、４～６月期には前期より 5.3 ポイント低下し、103.6 となっている。このことから、今回の方が駆け込み需要が大きく、その結果、反動減も大きくなっていることが分かる。

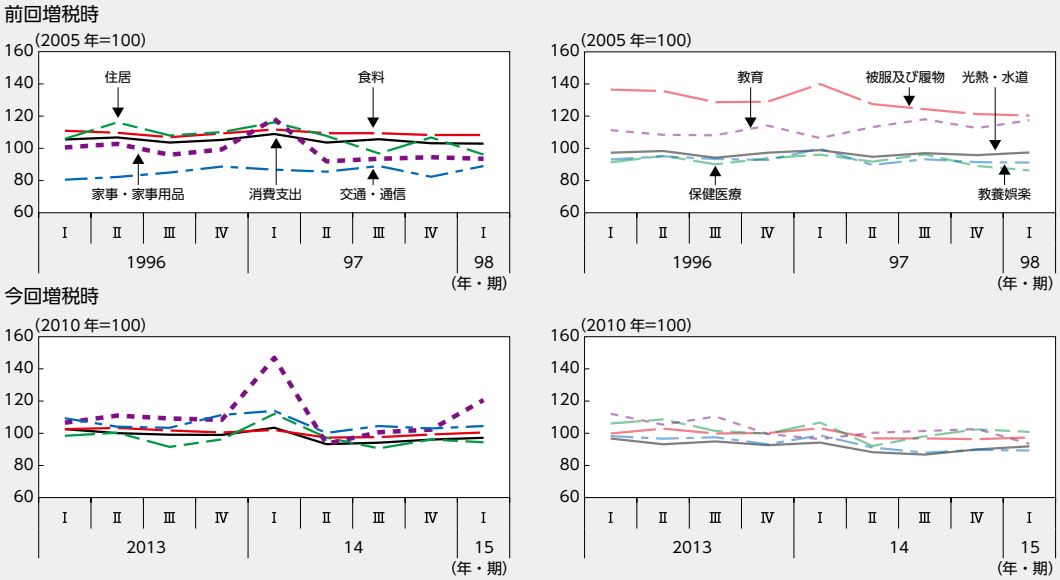
費目別にみると、大型冷蔵庫やエアコンなど家具・家事用品が 2014 年１～３月期には前期より 38.5 ポイント上昇、４～６月期には、前期より 53.4 ポイント低下と大きく変動している。一方で 1997 年の家具・家事用品の動きをみると、1997 年１～３月期は、前期より 19.0 ポイント上昇、４～６月期には、前期より 26.4 ポイント低下となっており、その変動幅は今回と比較して小さかったといえる。

●全体的に回復しつつあるものの高所得者の消費回復が弱い

次に所得階層別に消費の動向をみていこう。第１－（５）－４図では、2014 年１月から 2015

第１－（５）－３図　費目別実質指数の推移（過去増税時との比較）

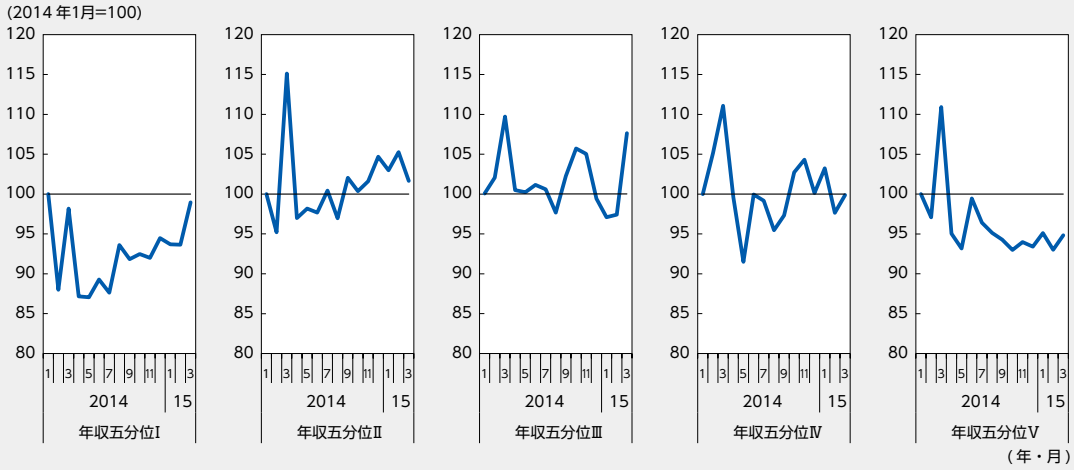
○今回は、前回増税時にくらべ、消費税率引上げの影響による駆け込み需要は大きめとなった。



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
（注）　1996 ～ 98 年については、農林漁業世帯を除く二人以上世帯のうち勤労者世帯。2005 年=100。
2013 ～ 15 年については、二人以上世帯のうち勤労者世帯。2010 年=100。

第１－（５）－４図　年間収入五分位階級別消費支出の推移

○　最も年間収入の多い第Ⅴ階級においては、消費が回復していない。



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
（注）　1）二人以上世帯のうち勤労者世帯の名目消費支出について独自に季節調整を行った上、2014 年1月の数値を 100 とし、その後の推移を示している。
2）各階級は、世帯を年間収入の低い方から高い方へ順に並べて5等分した5つのグループで、収入の低いグループから第Ⅰ、第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳ、第Ⅴ階級と呼ぶ。但し、年により対象とする収入の幅は異なる。

年３月までの年間収入五分位階級別の消費支出の推移を示している。

2014 年１月を 100 とし、消費支出の推移をみてみると、消費税率引上げ後、最も年間収入が低い第Ⅰ階級の落ち込みが大きかったものの、2015 年３月には、第Ⅰ階級、第Ⅳ階級は 2014 年１月の水準まで、第Ⅱ階級、第Ⅲ階級は 2014 年１月を超える水準になっている。一方で、最も年間収入の多い第Ⅴ階級においては、2014 年１月の状態までは回復していない。

●高所得者層では固定費以外の消費の回復が弱い

どのような財の支出で所得階層別の違いがみられるのだろうか。

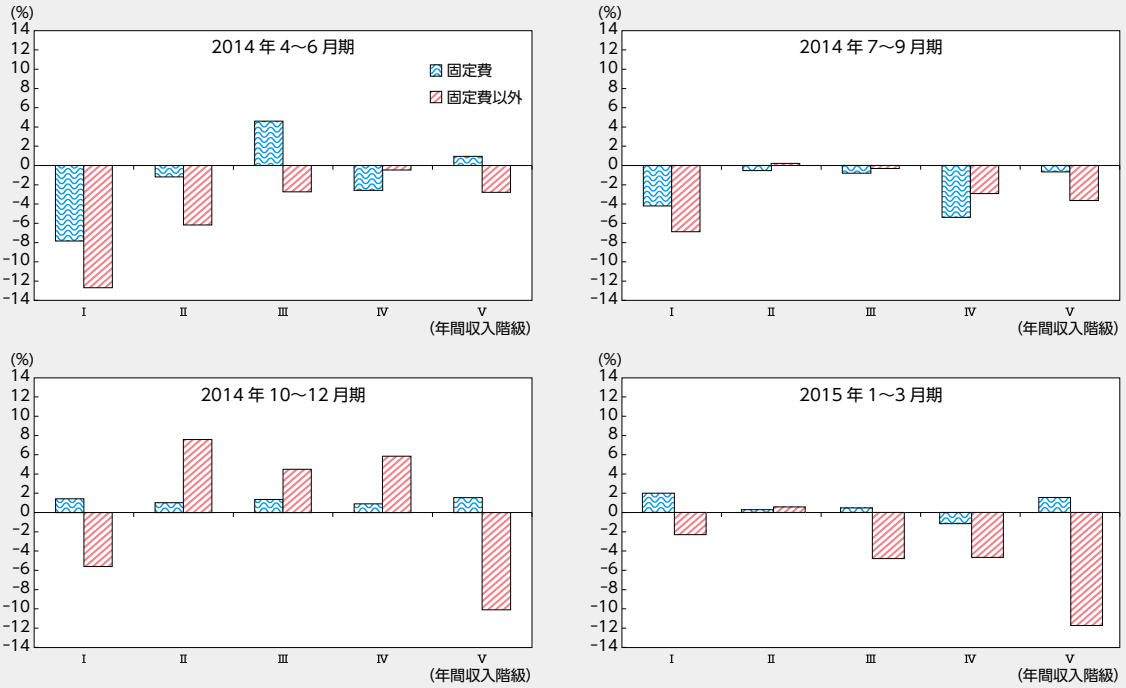
第１－（５）－５図により、食料、住居、光熱・水道、非消費支出を固定費とし、その他を固定費以外と定義して、年間収入五分位階級別に2014年４～６月期以降の推移を、四半期ごとにみることとする。

2014年４～６月期は、消費税率引上げに対する駆け込み需要の反動減の影響により、全ての階級において固定費以外が減少している。

７～９月期においては、第Ⅰ、第Ⅱ階級において、固定費、固定費以外ともに減少幅が縮小もしくは微増しており、10～12月期においては、固定費は全ての階級において前年同期比で増加に転じている。一方で、10～12月期の固定費以外については、第Ⅱ階級から第Ⅳ階級において回復しているが、第Ⅰ、第Ⅴ階級では回復しておらず、特に第Ⅴ階級における固定費以外の前年同期比でのマイナス幅が大きくなっている。

第１－（５）－５図　年間収入五分位階級別にみた消費税率引上げ後の支出（前年同期比）

○消費税率引上げ後は所得の低い第Ⅰ階級を中心に支出が減少したものの、徐々に反動減から回復した。



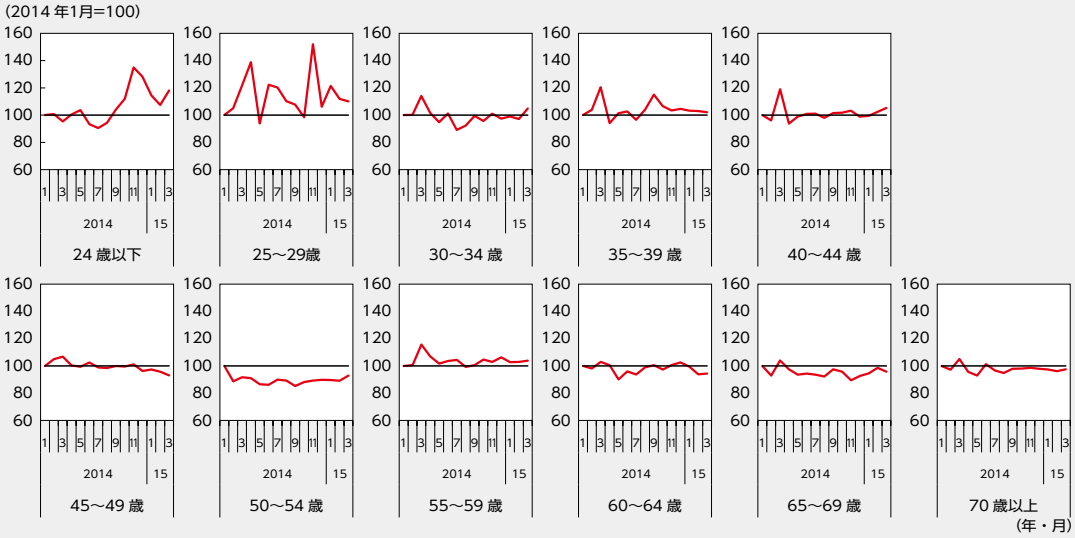
資料出所　総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）各階級については第1－(5)－4図に同じ。
2）消費支出は名目前年同期比である。
3）各階級の消費支出増減率は二人以上の世帯のうち勤労者世帯の数値。
4）固定費とは、「食料」、「住居」、「光熱・水道」及び「非消費支出」の合計。固定費以外とは、「家具・家事用品」、「被服及び履物」、「保健医療」、「交通・通信」、「教育」、「教養娯楽」及び「その他の消費支出」の合計。

●中高年層の消費回復が遅れている

さらに、第１－（５）－６図において、年齢階級別に消費の回復の状況をみると、44歳までの層と55～59歳の層では2015年３月時点において、2014年１月を上回る消費水準となっているのに対し、45～49歳の層、50～54歳の層、60～64歳の層、65～69歳の層、70歳以上の層では、2015年３月時点において、2014年１月の水準までの回復には至っておらず、若年層では消費が回復しているものの、中高年層では回復していない年齢層があることが分かる。

第1－(5)－6図　年齢階級別消費支出の推移

○　中高年層において、消費の回復が遅れている。



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
（注）　二人以上世帯の名目消費支出について独自に季節調整を行った上、2014年1月の数値を100とし、その後の推移を示している。

コラム　1－5　政府目標の1,000万人を超えた訪日外国人観光客数

2014年の訪日外国人旅行者数は前年を約300万人上回る1,341万4千人（前年比29.4%増）と過去最高となった。日本を訪れる外国人観光客の数は、2012年以降急激に増加しており、特に台湾や中国といったアジア圏からの観光客の増加が顕著となっている。これは、ビザ要件の緩和や外国人旅行者向け消費税免税制度の拡充のほか、アジア地域の経済成長に伴う海外旅行需要の拡大、円安方向への推移による訪日旅行の割安感の浸透などが寄与したと考えられる。

また2014年の訪日外国人旅行消費の総額は、2兆278億円（前年比43.1%増）と日本における消費支出の約0.7%に相当するほか、一人当たり訪日外国人旅行消費額は15万1,174円（前年比10.6%増）と推計されており、訪日外国人旅行消費の総額と一人当たり訪日外国人旅行消費額は、いずれも過去最高額となった。また訪日外国人旅行消費の総額を国籍・地域別にみると、中国が約5,600億円と、総額の4分の1を超える最も大きな額を占め、その後は台湾、韓国と続いている。

訪日外国人観光客の増加は、旅行消費額の拡大[8]により、宿泊費、飲食・サービス業、小売業、運送業等の収入増加につながり、日本経済を下支えするまでになっている。政府は、訪日外国人旅行者数について2020年に向けて2,000万人の高みを目指すこととした「観光立国実現に向けたアクション・プログラム2014」（平成26年6月17日観光立国推進閣僚会議決定）の決定に続き、2015年6月には、「2000万人時代」の早期実現を図るとともに、訪日外国人旅行消費額4兆円、日本全国で40万人の新たな雇用を生み出すことを目指すとした「観光立国実現に向けたアクション・プログラム2015」（平成27年6月5日観光立国推進閣僚会議決定）を決定した。急速な経済成長を遂げているアジアを始め、世

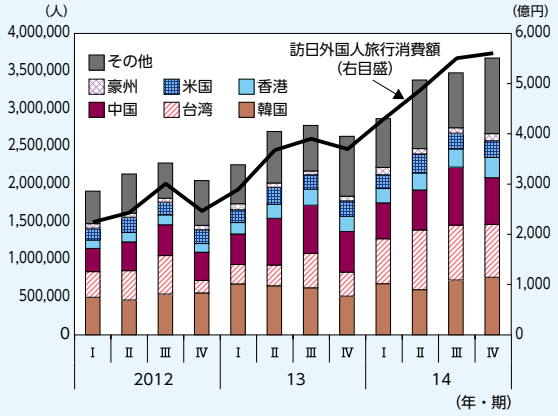
8　訪日外国人観光客の消費は、国内総生産（支出側）においては「財貨・サービスの輸出」に計上される。

界の観光需要を取り込むことにより、地域活性化や雇用機会の増大等の多様な経済効果が期待される。

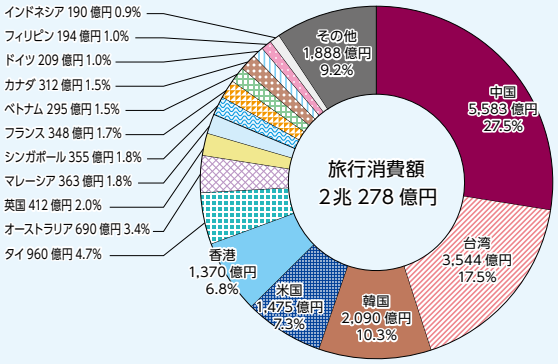
世界経済フォーラム（WEF）が発表した2015年の観光競争力調査によると、日本は世界141の国と地域の中で総合９位と前回調査の14位から大きく順位を上げ、初めてトップ10入りを果たした。こうした状況をみても今後も訪日外国人が増加する余地は大きく、我が国経済にとってプラスの効果をもたらすことが期待されている。

コラム１－５図　訪日外客数と旅行消費額

訪日外客数の推移



2014年の旅行消費額の国籍・地域別構成比



訪日外国人旅行者数が多かった国（2014年）

	訪日外国人旅行者数（人）
台湾	2,829,821
韓国	2,755,313
中国	2,409,158
香港	925,975
米国	891,668

１人当たり旅行消費額が多かった国（2014年）

	１人当たり旅行消費額（円／人）
ベトナム	231,814
中国	231,753
豪州	227,827
ロシア	201,588
フランス	194,687
英国	194,685
カナダ	170,599
インド	167,530
米国	165,381
…	…
台湾	125,248
…	…
韓国	75,852

旅行消費額総計が多かった国（2014年）

	旅行消費額（億円）
中国	5,583
台湾	3,544
韓国	2,090
米国	1,475
香港	1,370

2015年観光競争力ランキング

	国名
１位	スペイン
２位	フランス
３位	ドイツ
４位	アメリカ
５位	イギリス
６位	スイス
７位	オーストラリア
８位	イタリア
９位	日本
１０位	カナダ

資料出所　観光庁「訪日外国人消費動向調査」、日本政府観光局（JNTO）「訪日外客数（総数）」、WEF "The Travel and Tourism Competitiveness Report"
（注）　2014年の訪日客数は、暫定値。

第2章

経済再生に向けた我が国の課題

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。

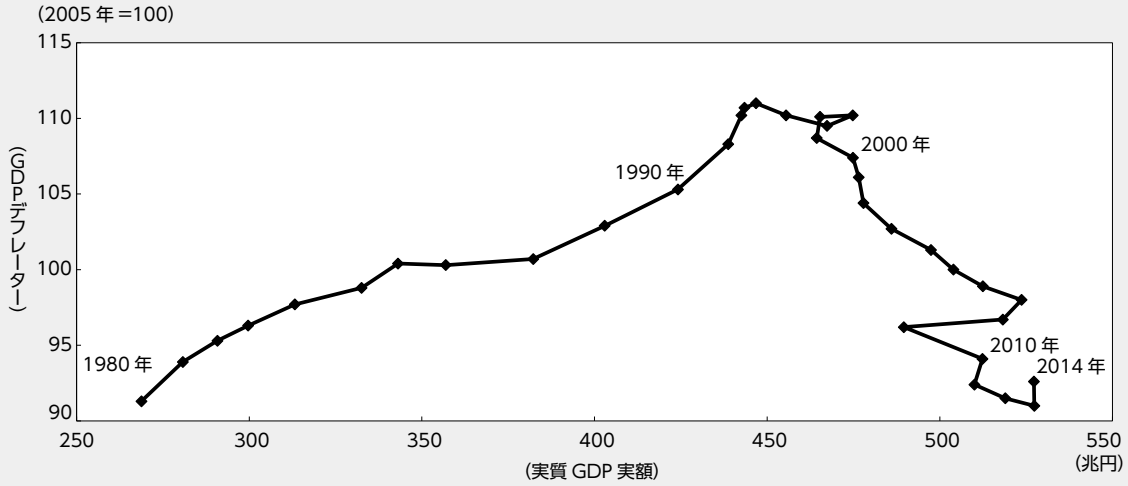
そもそもなぜデフレが問題であるかといえば、貨幣価値が継続的に低下することによって、家計にとっては貨幣を保有する方が実質的な購買力を高めることができるために、現在の消費行動が抑制され、経済全体に悪影響を与えることとなるためである。また、企業にとっては物価下落によって実質金利が上昇するため、企業の設備投資計画は実質金利を上回らなければ実行することができなくなり、こうした環境下においては設備投資行動に悪影響を与えることが予想されるためである。

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年基準簡易遡及改訂、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年以降でみると、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

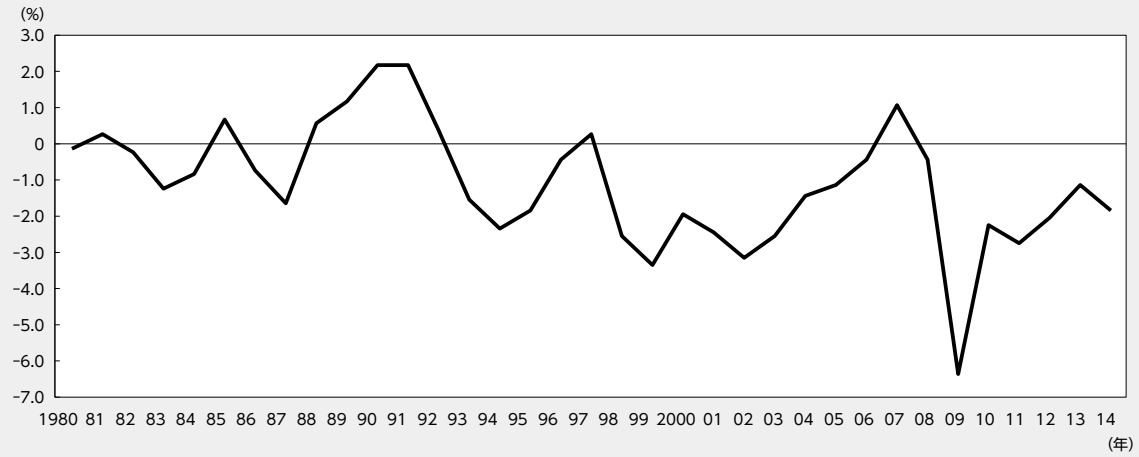
供給力が過剰な中で、需要が不足していたことがデフレをもたらした要因であったと考えられるが、物価が継続的に下落する中でも、実質GDPでみると我が国経済はバブル崩壊以降も拡大してきている。それでは、このようにして生み出された付加価値は、一人ひとりの労働者が生み出す付加価値、すなわち労働生産性からみるとどのように評価され、さらにその付加価値は賃金としてどの程度分配されているのだろうか。

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 年以降でみると、2007 年を除いてマイナスで推移している。



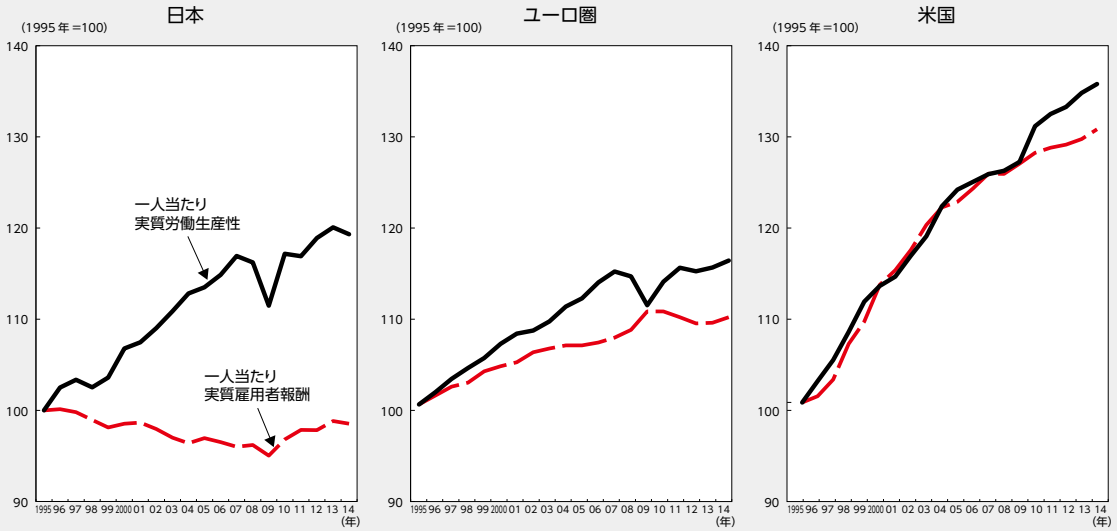
資料出所　内閣府「国民経済計算」「民間企業資本ストック」、経済産業省「鉱工業指数」等により、内閣府にて推計
（注）　GDP ギャップ=（実際の GDP－潜在 GDP）／潜在 GDP

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用者報酬も上昇を続けている一方、我が国においては伸び悩みがみられる。



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）　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。

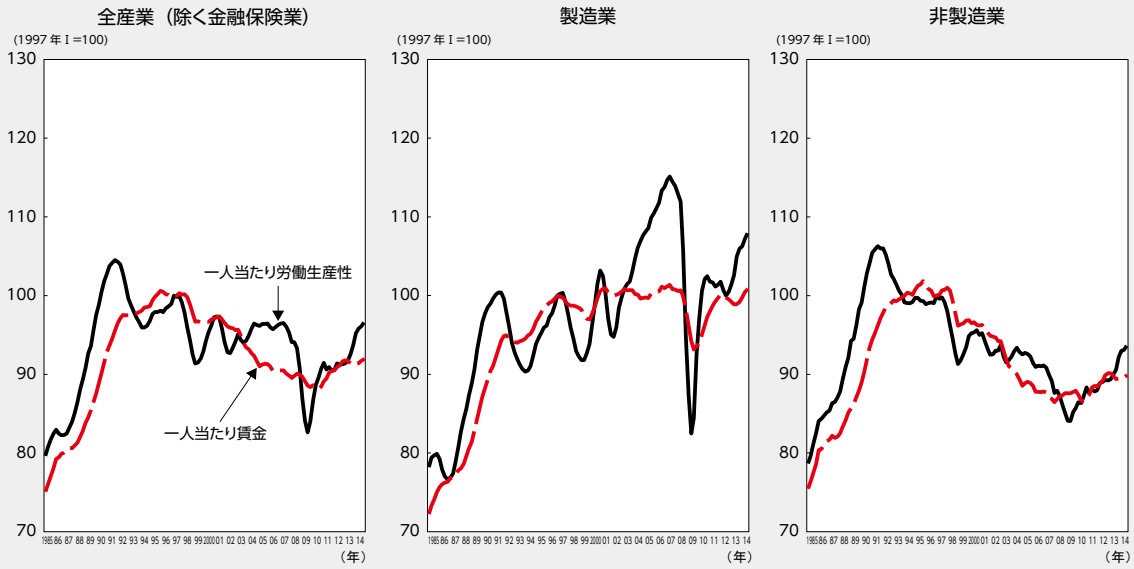
●業種別にみると非製造業に比べ製造業の方が、一人当たり労働生産性と一人当たり賃金のギャップが大きい

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みると、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 年代に入ってからは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。

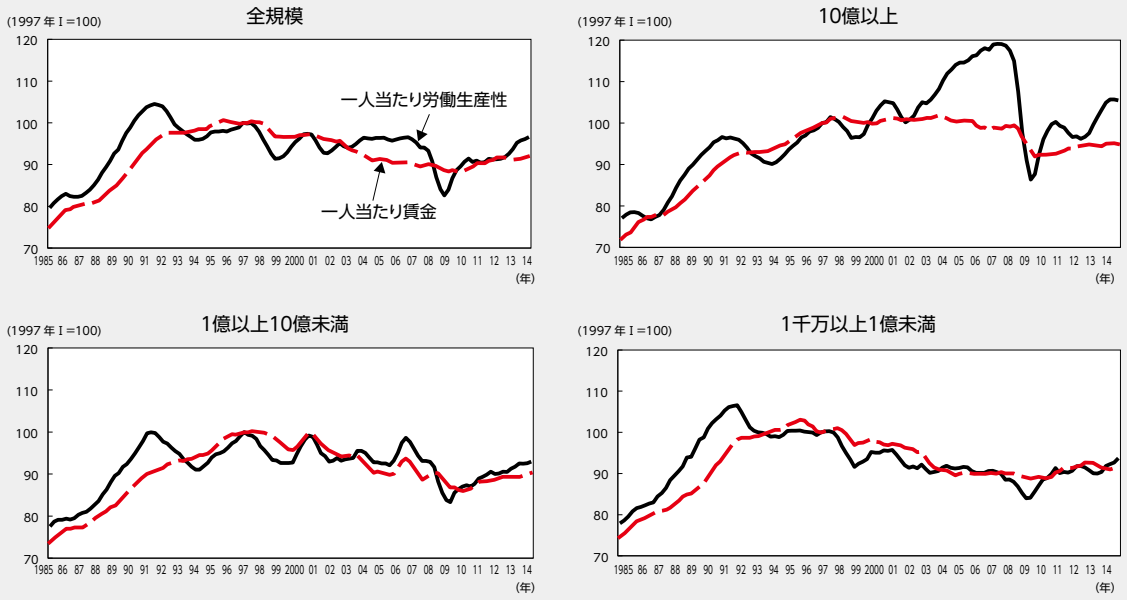
●資本金別にみると企業規模が大きいほど、一人当たり労働生産性と一人当たり賃金のギャップが大きい

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

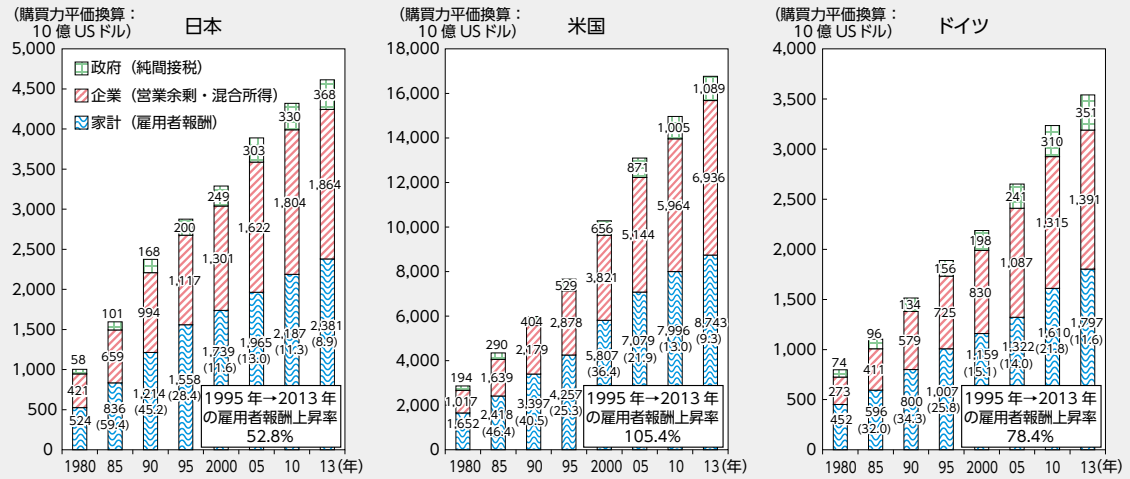
我が国経済は実質ベースではバブル崩壊以降も拡大しているが、生み出された付加価値が家計・企業・政府に対してどのように分配されてきたかみていこう。

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。

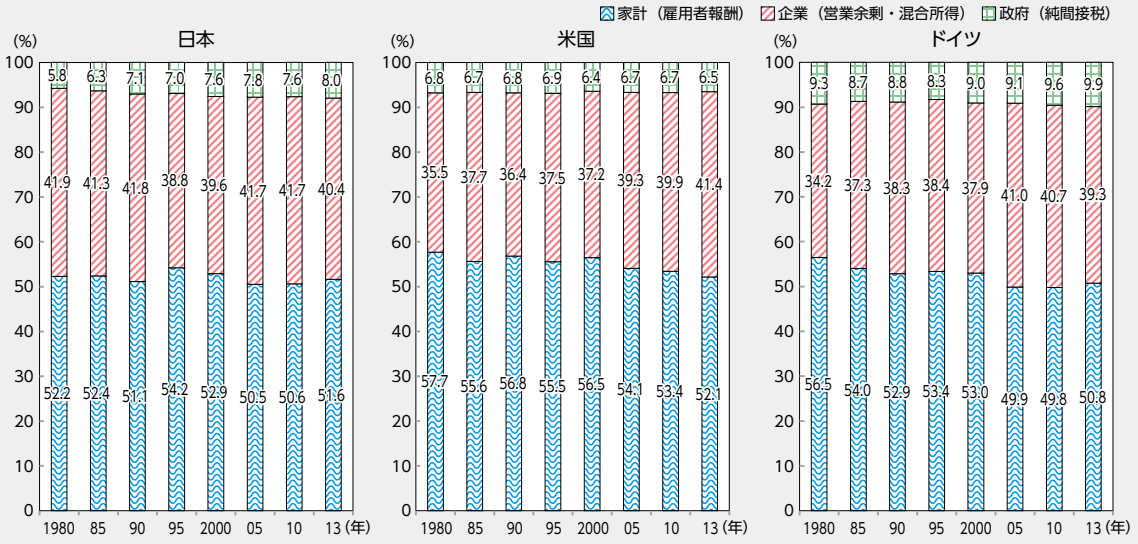
2）家計の括弧内の数字は、5年前との比。2013年は2010年との比。

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年以降で小さくなっている。

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、Karabarrounis 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

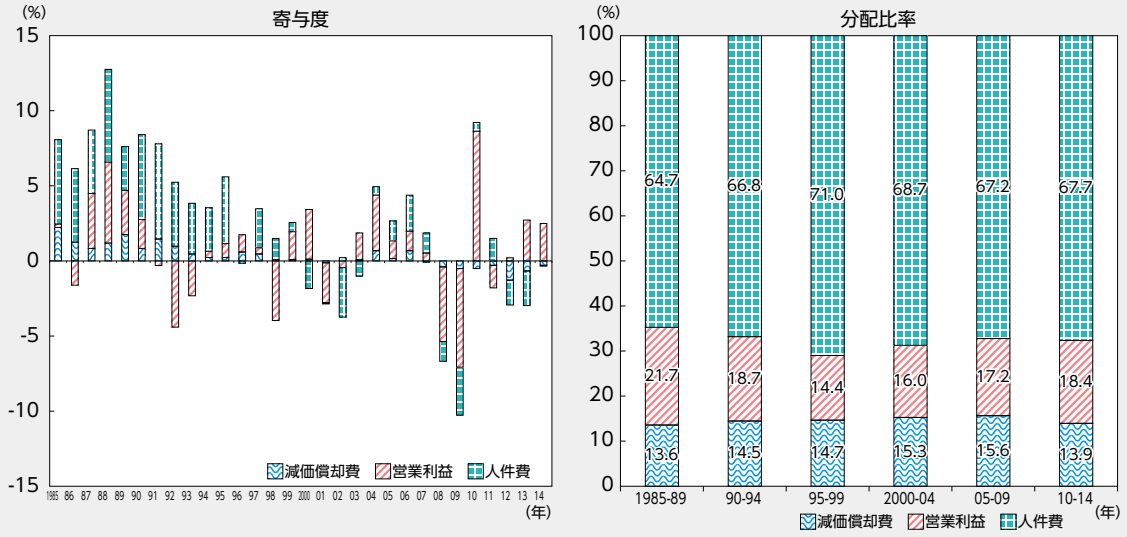
上述のように、我が国においても1995年以降では労働分配率の低下がみられるが、これは個別企業が商業活動を通じて生み出した付加価値の分配先が変化したためであろうか。

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。

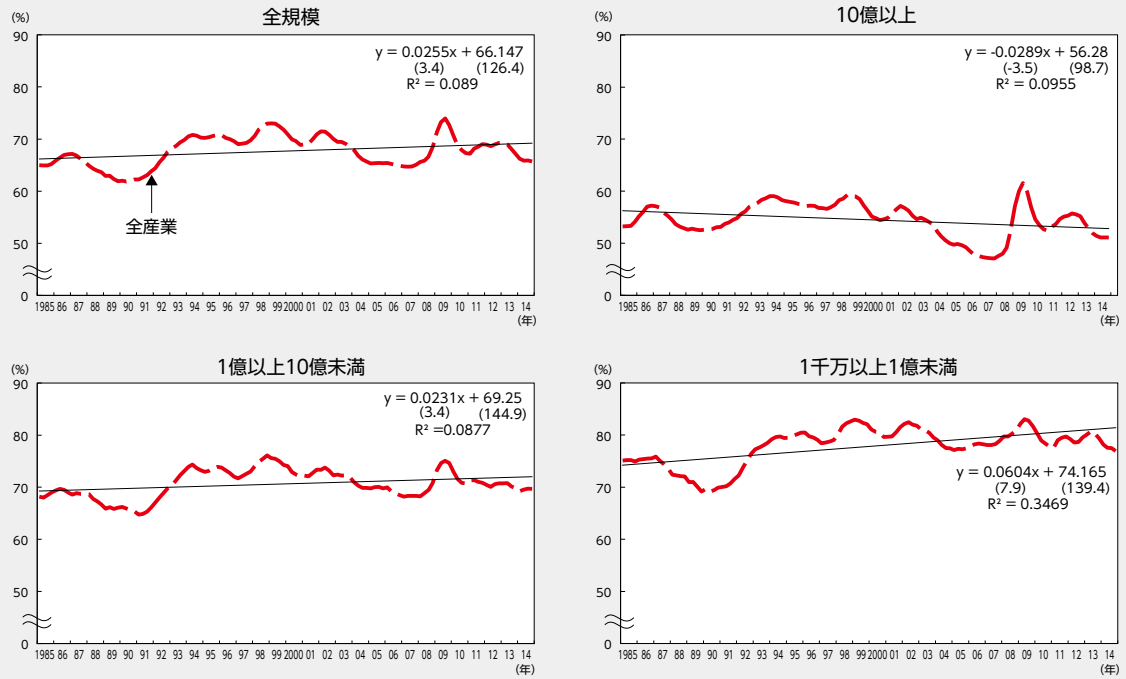
●労働分配率のトレンドは大企業において低下傾向がみられる

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]。

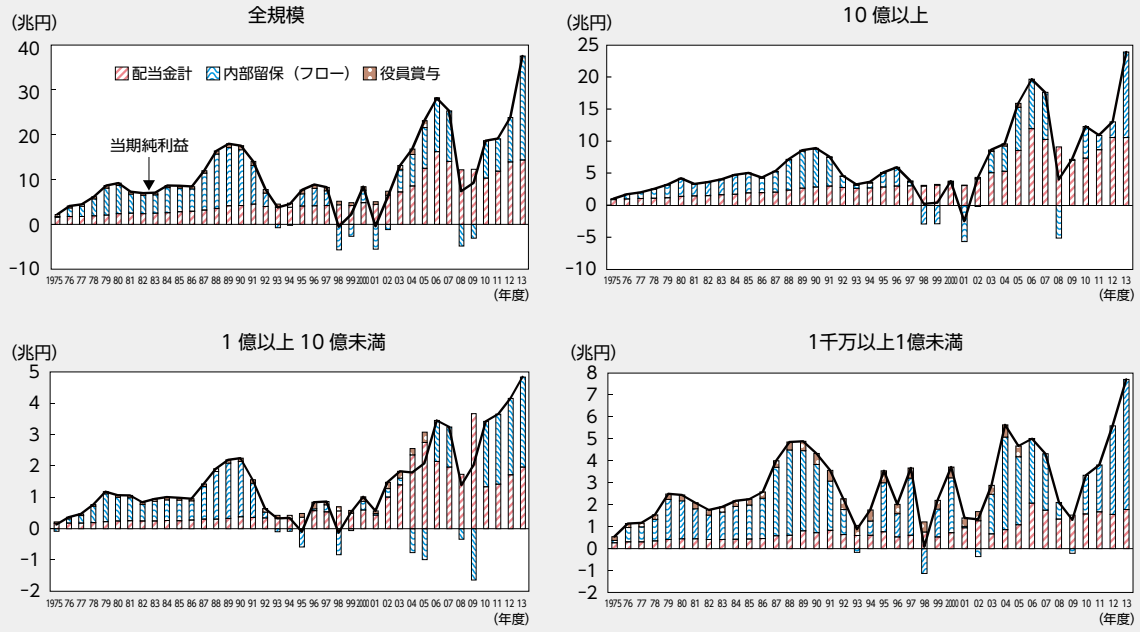
●当期純利益の分配先としては、内部留保に比して配当金に向ける割合が高まっている。また、当期純利益が増加する中で、内部留保も増加している

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

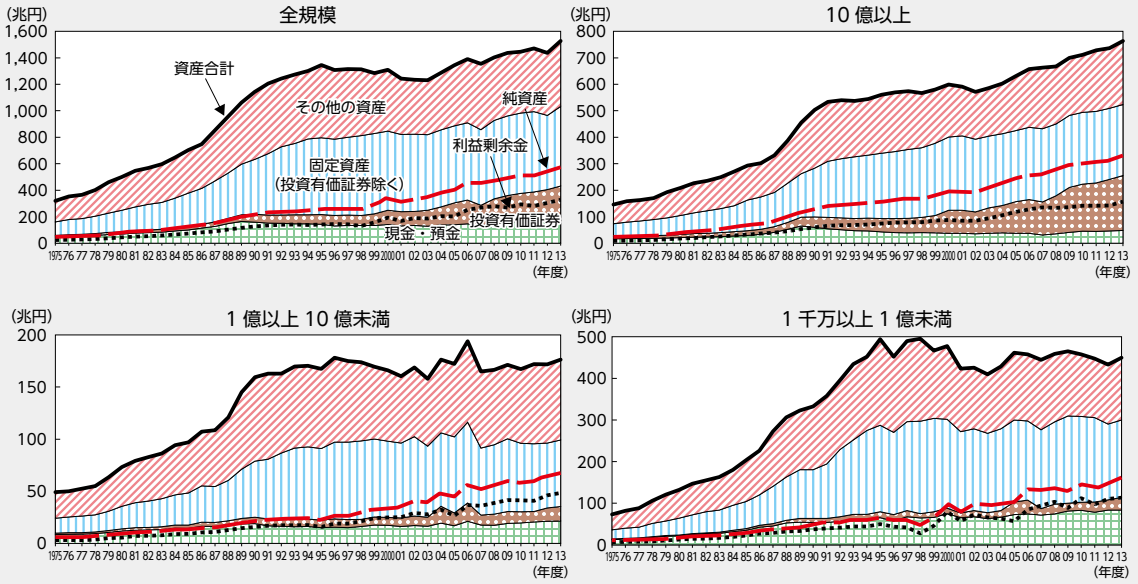
ここまでみてきたように、付加価値の配分先として人件費の割合は90年代から比べればやや低下し、企業側への分配がやや高まってきたと指摘できよう。

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。

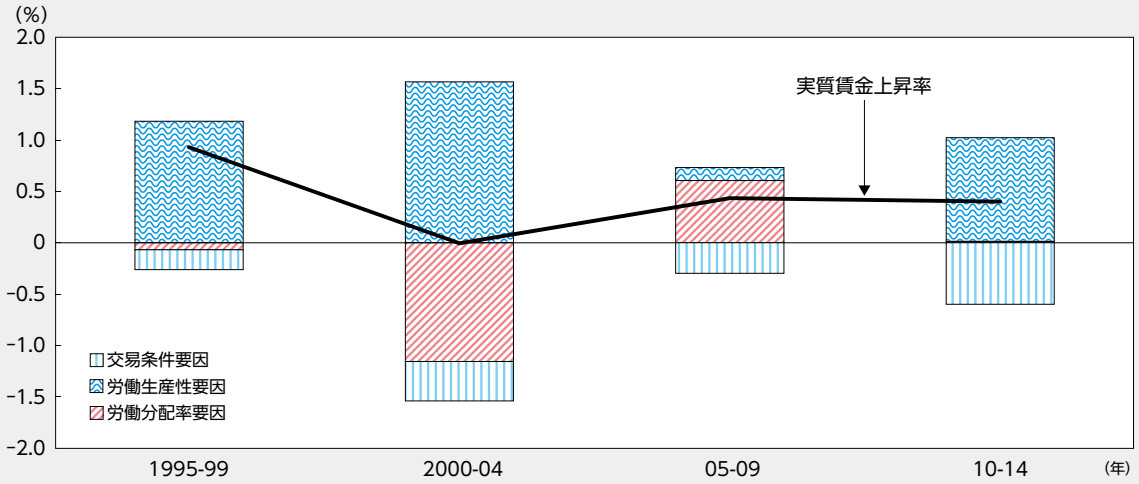
16　財務省「法人企業景気予測調査（平成27年１－３月期調査）」によると、2014年度における利益配分のスタンスを、重要度の高い順にみると、大企業では「設備投資」、中堅企業、中小企業は「内部留保」が第１位に挙げられている。
17　この分析における実質賃金にはマンアワーベースの実質雇用者報酬を用いており、厚生労働省「毎月勤労統計調査」で公表されている実質賃金とは異なることに注意。

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。

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

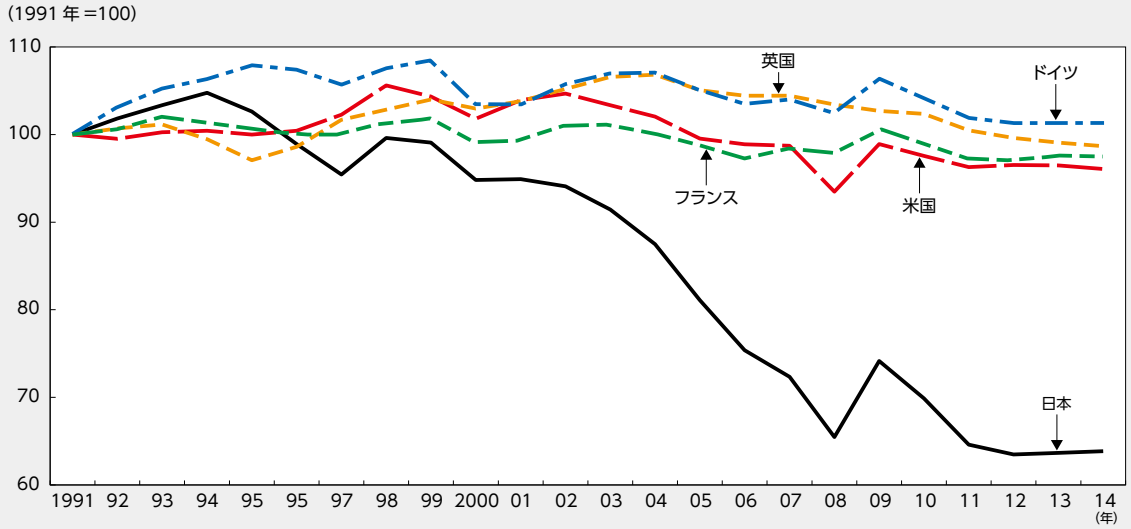
●他国においても交易条件の悪化はみられるものの、輸出価格が弾力的に変動し、我が国ほどの悪影響を受けていない

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）

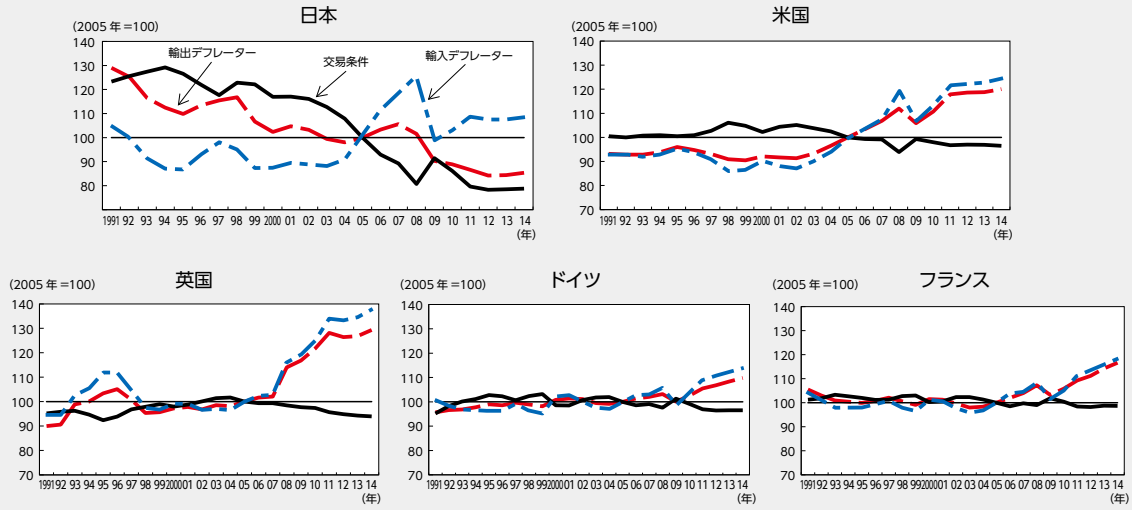
○　日本の交易条件は、欧米諸国に比べて悪化している。



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

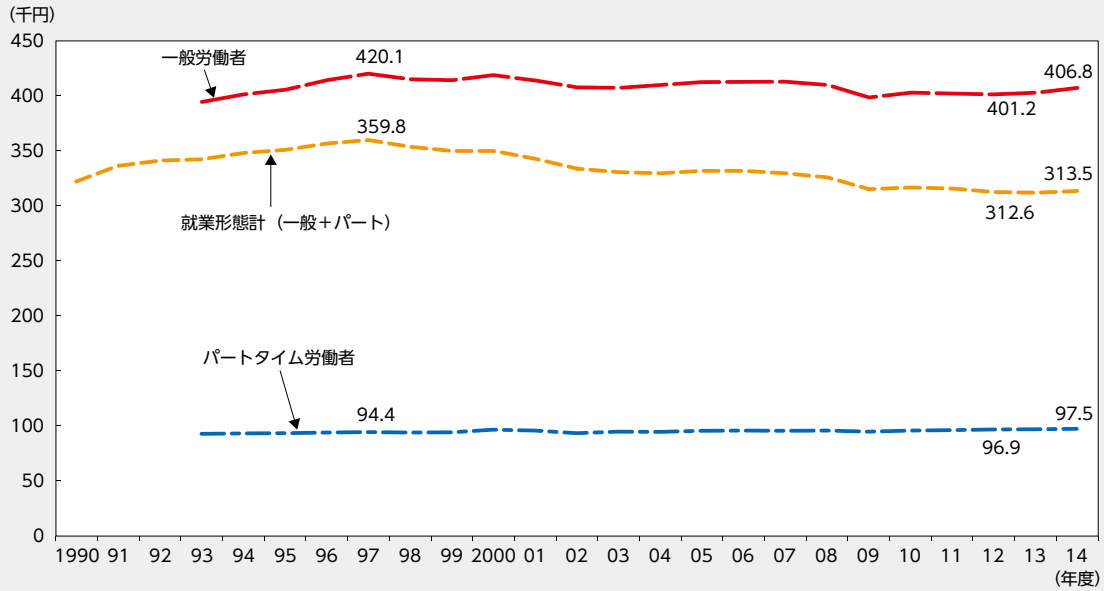
我が国の雇用者数の動向をみると、長期的にみて非正規雇用労働者の増加が中心となって雇用の拡大が進んでいるが、賃金に対する影響としては、相対的に賃金の低いパートタイム労働者を含む非正規雇用労働者の増加は、常用労働者一人当たり平均賃金を減少させることとなる。ここでは、非正規雇用労働者がどのように増加し、それが賃金にどのような影響を与えたかについて検証していこう。

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。

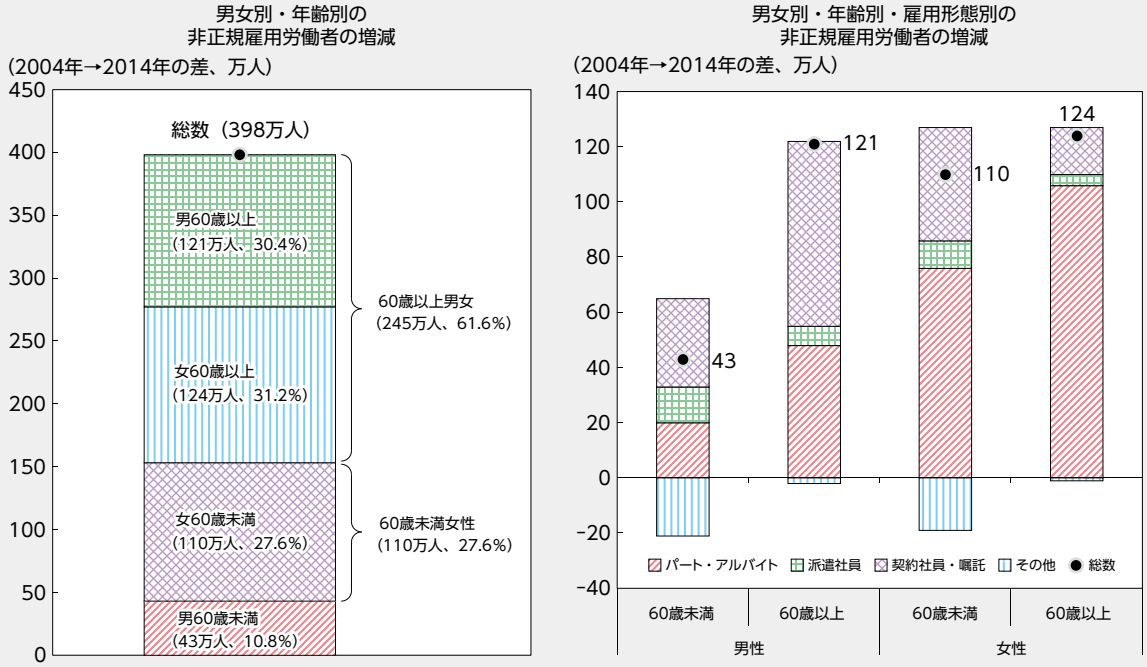
賃金の押下げ圧力を検討する前に、過去10年間の年齢階級別の非正規雇用労働者の動きを第２－（１）－16図でみると、過去10年間で増加した非正規雇用労働者のほとんどが60歳以上の高齢者及び60歳未満の女性の非正規雇用労働者であることが分かる。これらの労働者層がどのような理由から現在非正規雇用に就いているのかみてみると、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」から分かるように、男性の60歳未満層では「正規の職員・従業員の仕事がないから」といういわゆる不本意非正規雇用労働者が多くみられるが（同層の約45%）、60歳以上の高齢者や60歳未満の女性では、不本意非正規比率は低くなっているように、自ら非正規雇用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

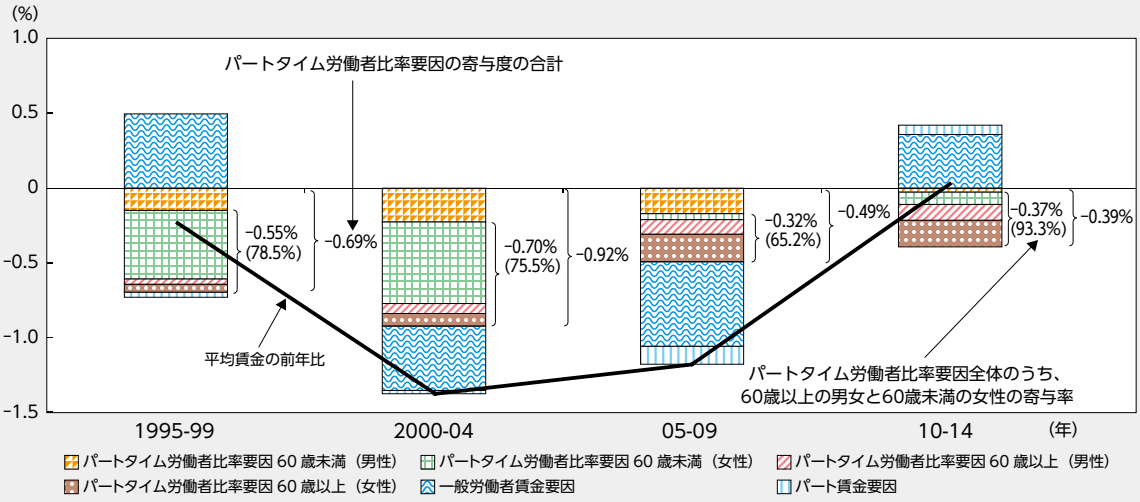
○　過去10年の非正規雇用労働者の増加の約９割は、60歳以上の男女（61.6%）と60歳未満の女性（27.6%）である。



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合計の割合。

3）試算方法は以下のとおり。

$$\Delta W_{計} = \Delta r_{p,m,<60}(\overline{W}_{p,m,<60} - \overline{W}_{n}) \quad \text{（60 歳未満男性パートタイム労働者比率変動要因）}$$
$$+ \Delta r_{p,f,<60}(\overline{W}_{p,f,<60} - \overline{W}_{n}) \quad \text{（60 歳未満女性パートタイム労働者比率変動要因）}$$
$$+ \Delta r_{p,m,\geq 60}(\overline{W}_{p,m,\geq 60} - \overline{W}_{n}) \quad \text{（60 歳以上男性パートタイム労働者比率変動要因）}$$
$$+ \Delta r_{p,f,\geq 60}(\overline{W}_{p,f,\geq 60} - \overline{W}_{n}) \quad \text{（60 歳以上女性パートタイム労働者比率変動要因）}$$
$$+ \overline{r}_{n}\Delta W_{n} \quad \text{（一般労働者賃金変動要因）}$$
$$+ \overline{r}_{p,m,<60}\Delta W_{p,m,<60} + \overline{r}_{p,f,<60}\Delta W_{p,f,<60} + \overline{r}_{p,m,\geq 60}\Delta W_{p,m,\geq 60} + \overline{r}_{p,f,\geq 60}\Delta W_{p,f,\geq 60} \quad \text{（パートタイム労働者賃金変動要因）}$$

$W_{属性}$　：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
－　：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、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みえる。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みえるが、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

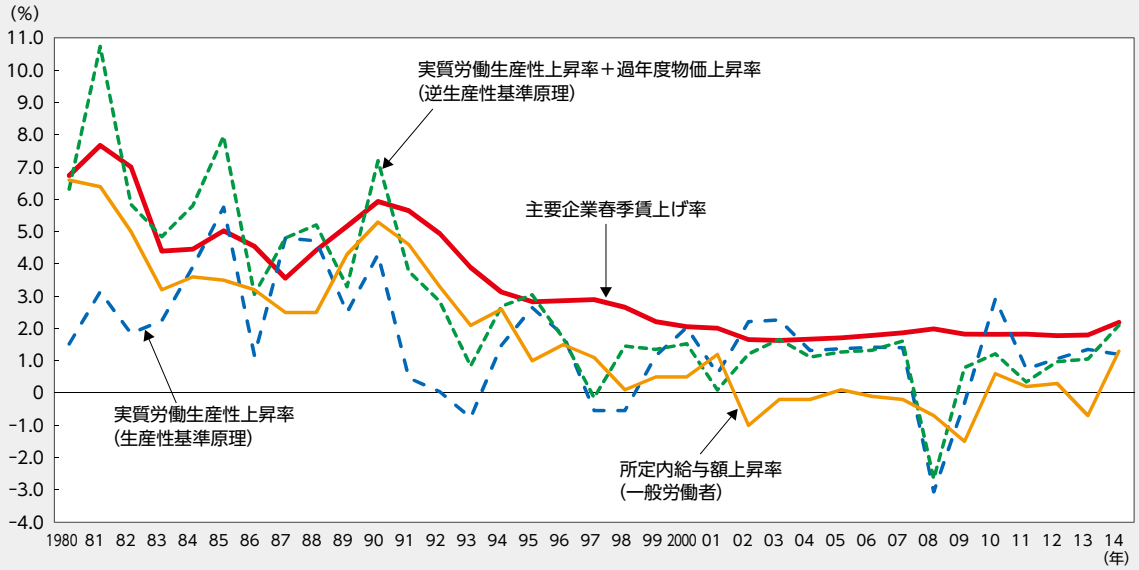
20　「ベースアップ」について個々の調査によって定義が異なっているが、ここでは企業の賃金表を（一部又は全部）引き上げるという趣旨の用語として使用している。
21　付２－（１）－２表のように、2002年に使用者側の方針として「ベア見送り」とされている。

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。

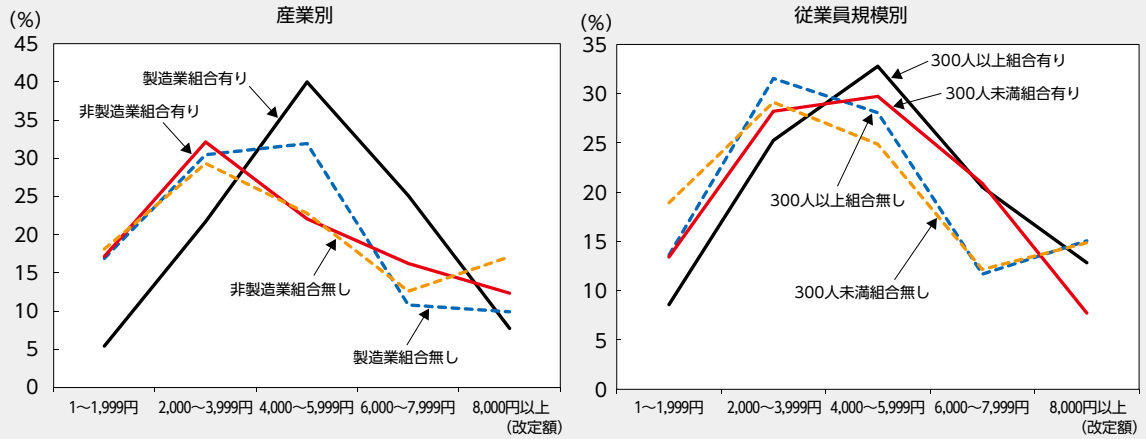
また、労働組合の有無による賃金妥結水準の差をみると、非製造業ではそれほど差はみられないが、製造業において労働組合がある企業ではより高い賃金妥結水準となっている。さらに、規模に関わらず、労働組合がある企業ほど賃金妥結水準が高くなっており、労働組合による賃

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分配が低下したこと、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ことが望まれる。

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

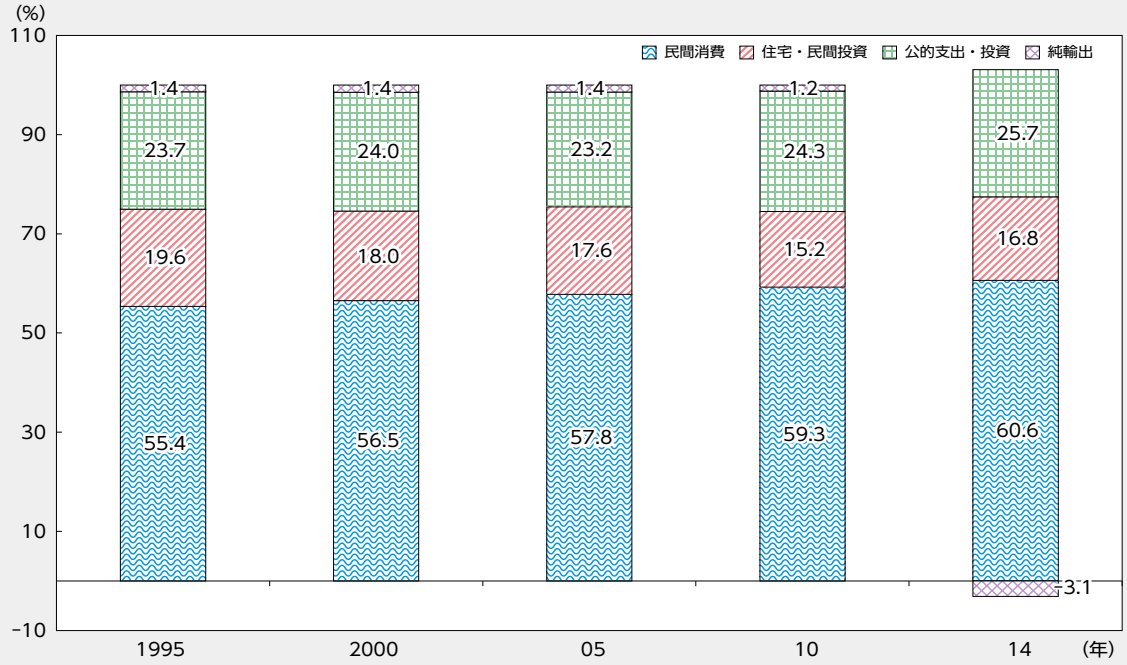
●GDPの約６割を占める民間消費

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

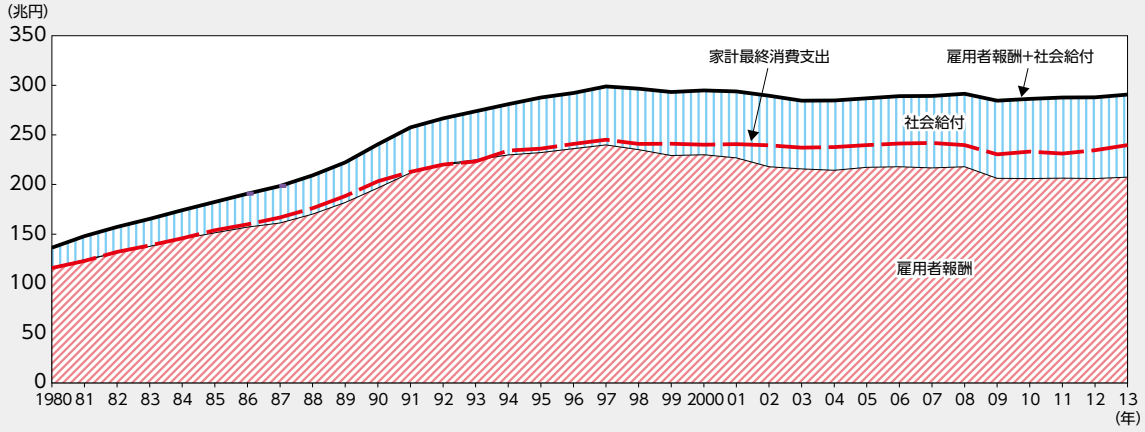
消費を喚起するために、その原資となる家計収入の増加が重要と考えられる。そこで、家計最終消費支出と雇用者報酬（雇主の社会負担除く）、さらに年金等の社会給付との間にみられる関係について確認しよう。

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

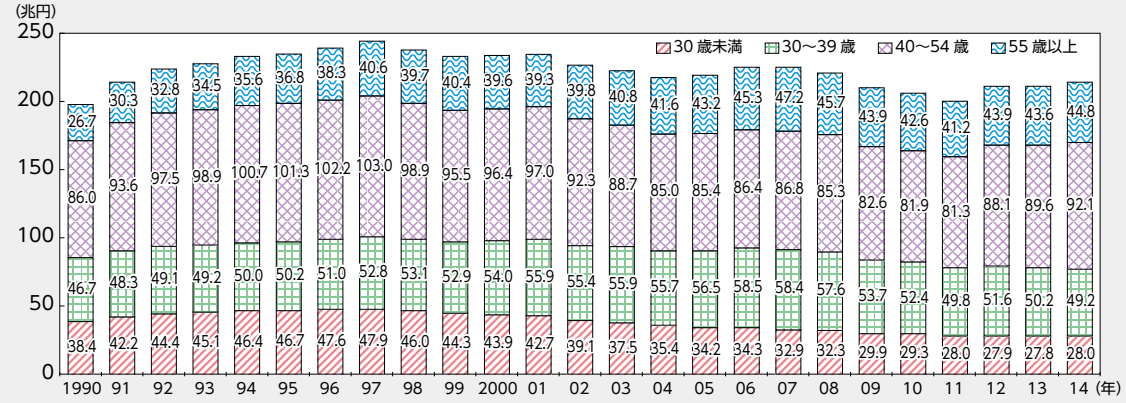
○　雇用者報酬が 1998 年以降で落ち込む中、年金等の社会給付が消費を下支えしており、消費支出は横ばい圏内で推移している。



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。

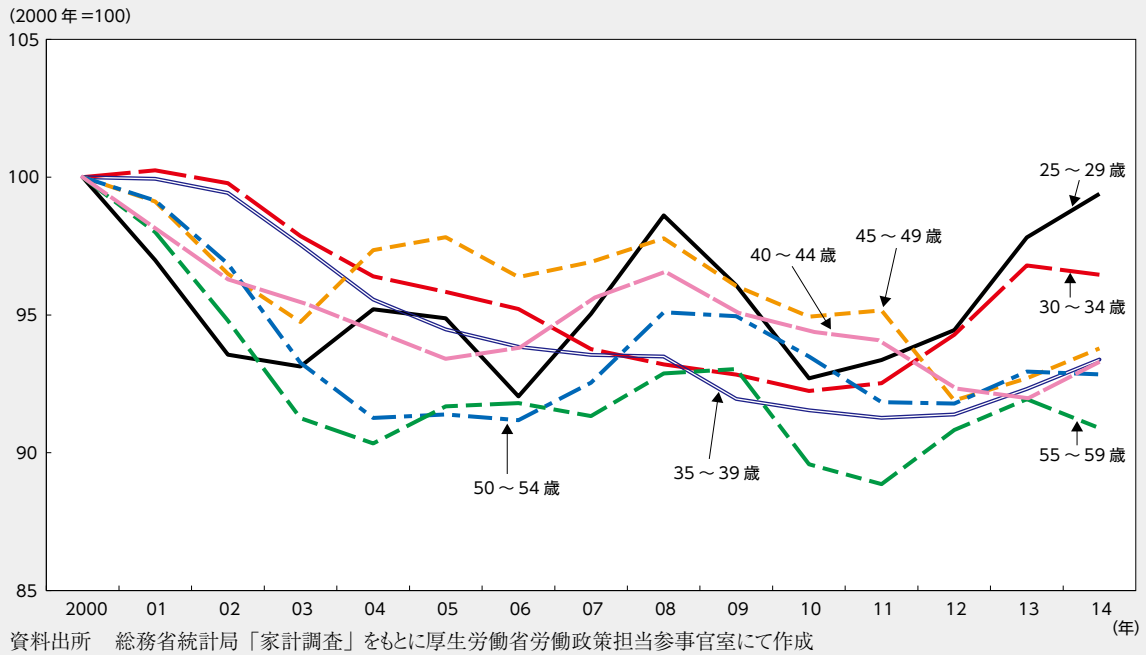
●世帯主の年齢階級別の世帯収入は、若年層で改善がみられる

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。



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

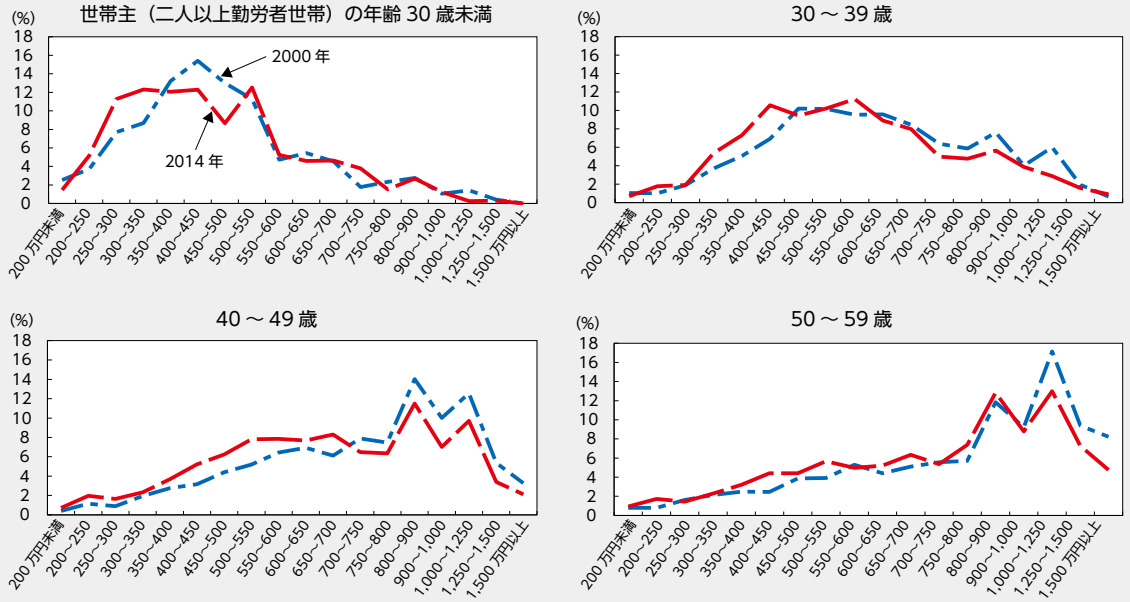
● 2000年から2014年にかけて世帯収入分布は全体的に低所得層側にシフト

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

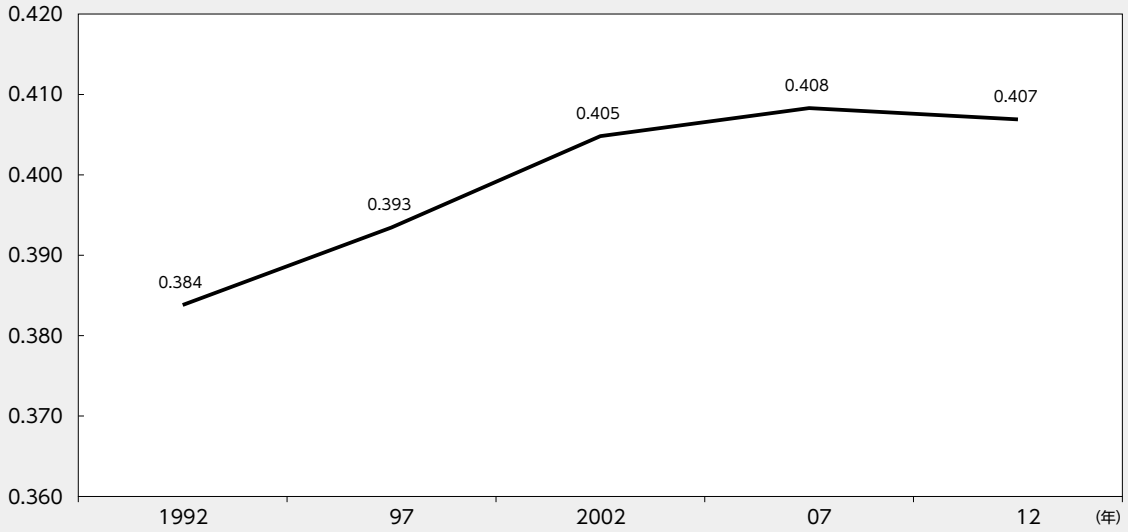
次に、同様の手法を用いて、年齢階級別に労働所得のジニ係数の推移をみていこう。

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・十分位数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

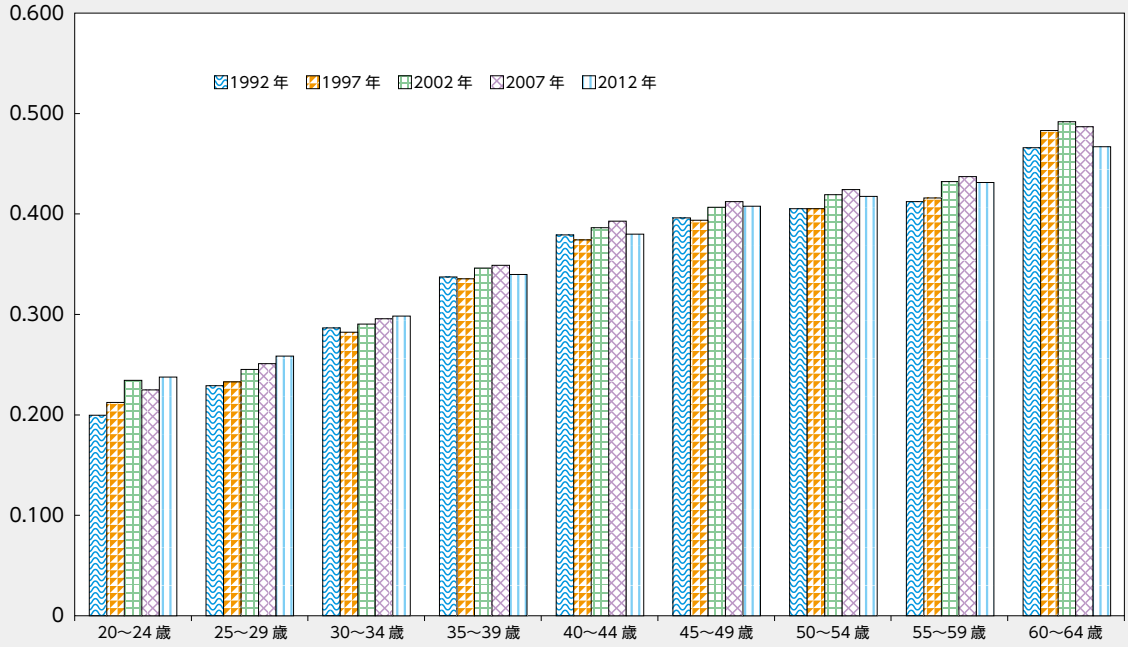
○　個人単位の労働所得のジニ係数の推移をみると、1992 年から 2002 年にかけて大きく上昇した後は、2007 年で若干上昇するも、2012 年でやや低下している。



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。

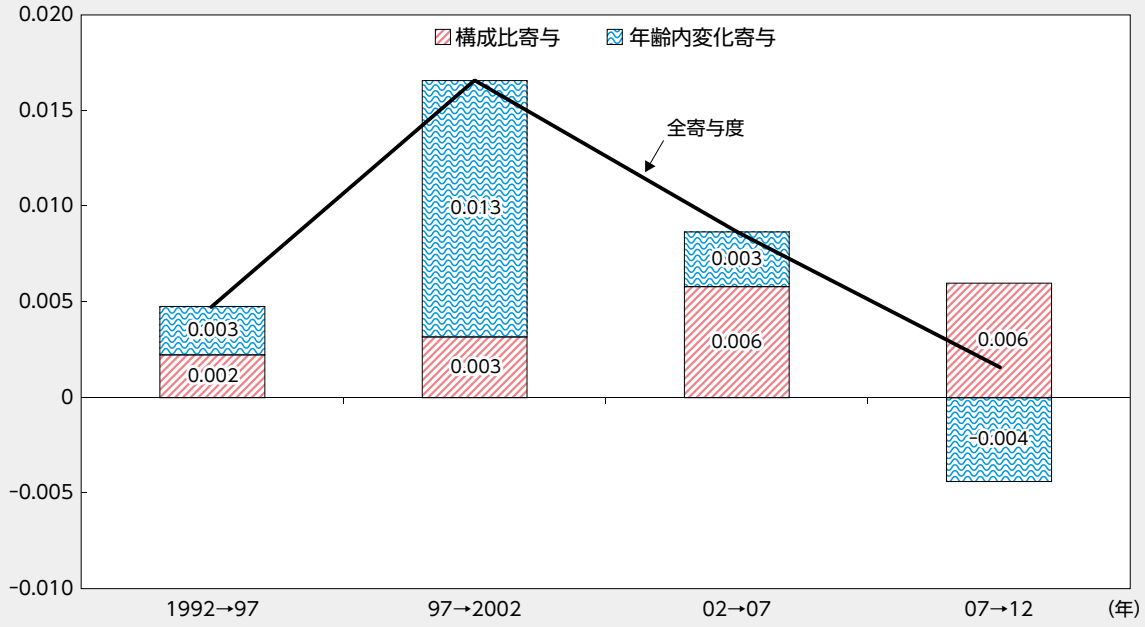
第２－（２）－８図にその結果を示しているが、まず 1992 年から 2002 年にかけての加重平均ジニ係数の変化は、主に年齢内ジニ係数変化寄与によってもたらされていることが分かる。一方、構成比寄与については、継続的に加重平均ジニ係数を押し上げる方向に寄与していることが分かる。これは、少子高齢化の進展によってジニ係数が相対的に高い高齢者層の構成比が高まる一方で、ジニ係数が相対的に低い若年者層の構成比が低下していることが理由として考えられる。

●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＝$\sum_{i(age)}(G(gini)_i - \bar{G}) * \Delta S(share)_i + \sum_i S_i * \Delta G_i$

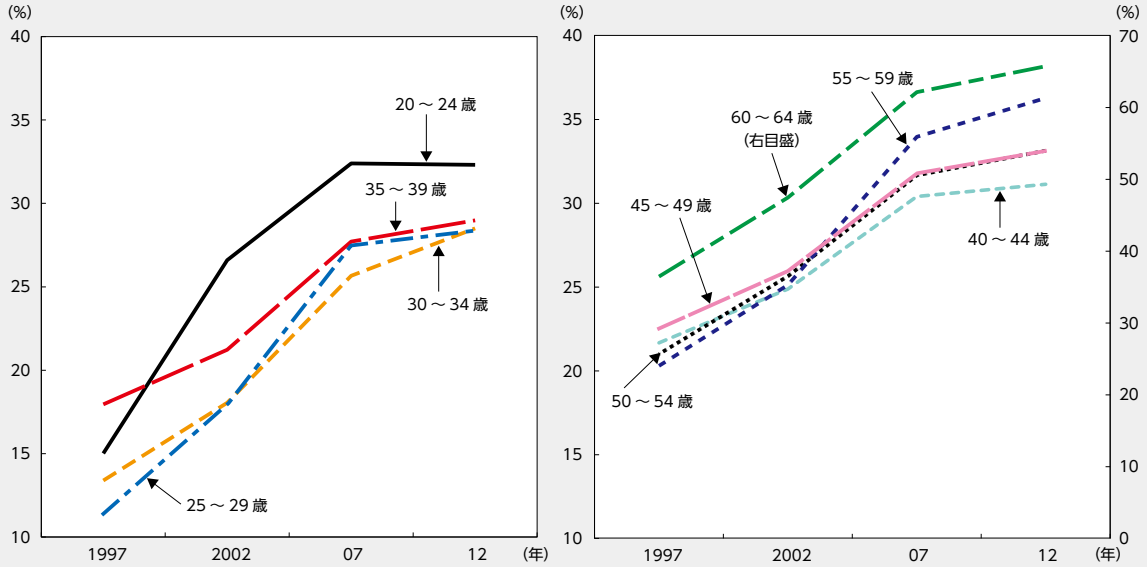
27　第２－（２）－８図のジニ係数が 1992 年、1997 年、2002 年、2007 年、2012 年でそれぞれ 0.384、0.393、0.405、0.408、0.407 に対し、加重平均ジニ係数は 0.332、0.337、0.353、0.362、0.364 となっており、約 0.05 程度、係数の値は低くなっているが、両者の動きは概ね一致している。

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。

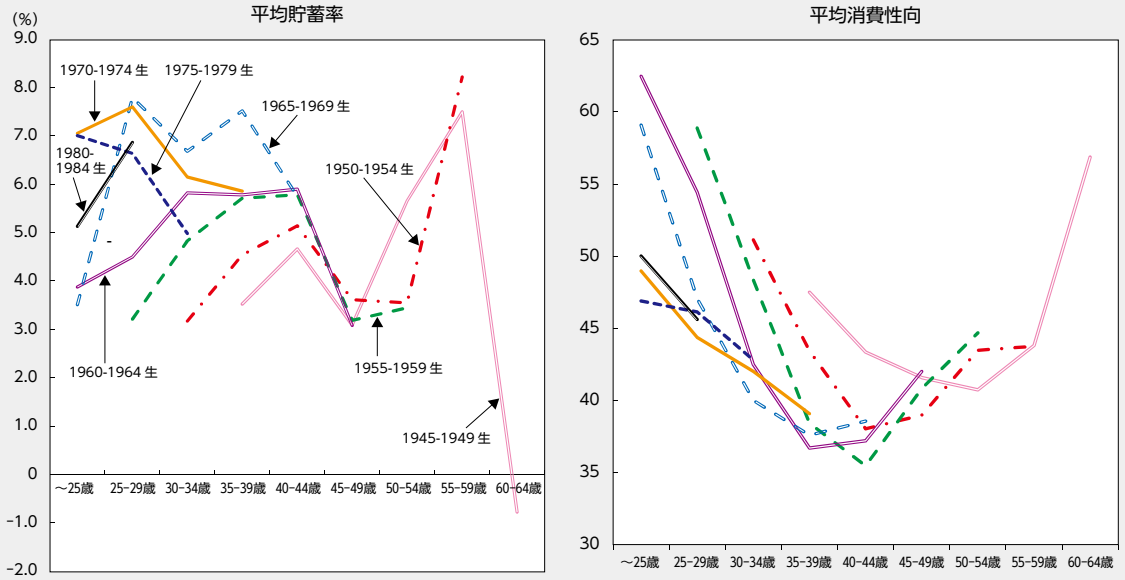
そこで、総務省統計局「全国消費実態調査」を用い、第２－（２）－10図により勤労者世帯の年齢階層別の平均貯蓄率と平均消費性向の推移をみていこう。

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

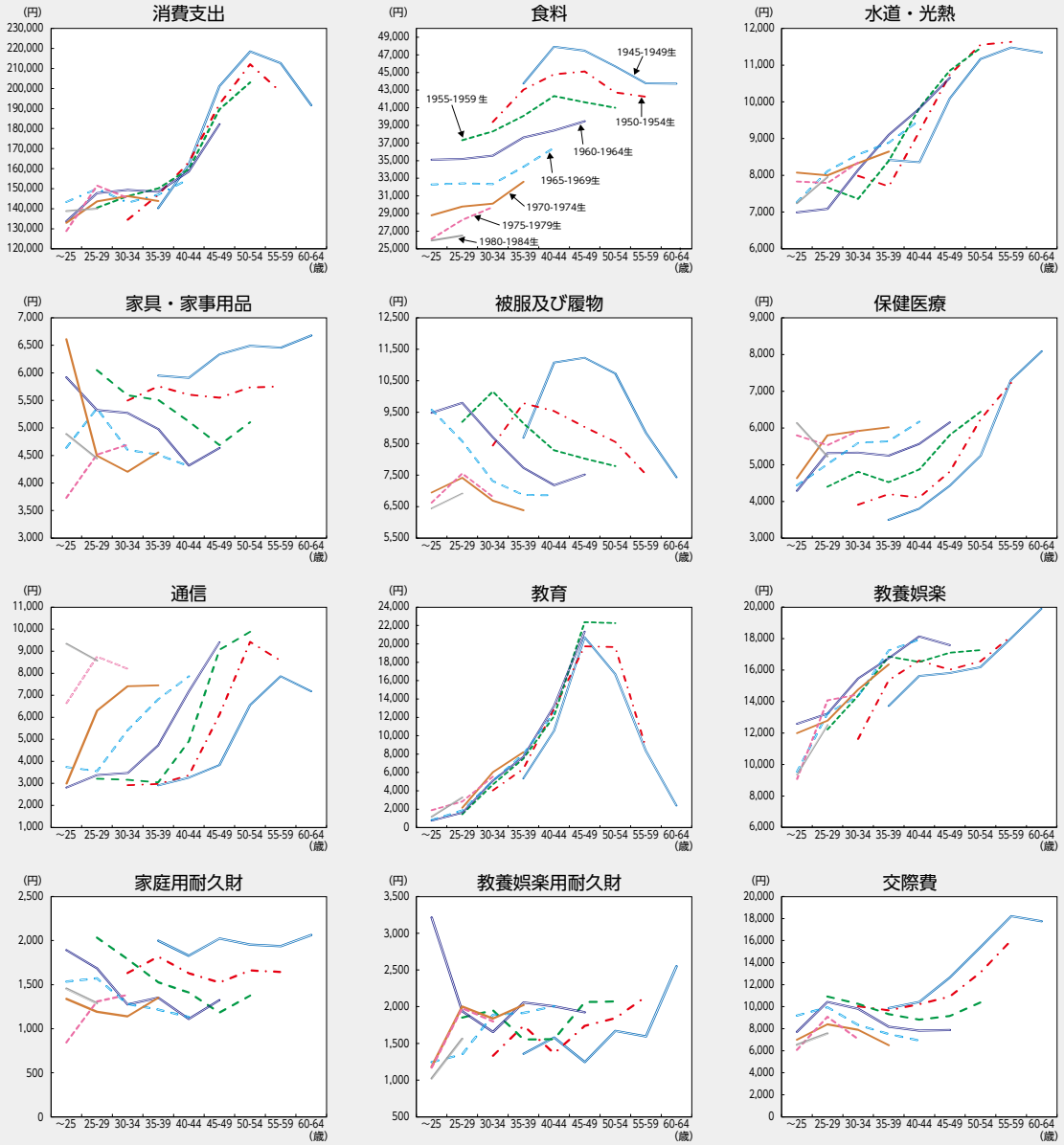
いくため、平均消費性向は年齢とともに低下していくものの、高年期には、貯蓄の取り崩しが始まることから消費性向は高まっていく。世代別にみると、時間にゆとりを持つようになった団塊の世代を始めとした高齢世代で消費性向が高くなっており、旺盛な消費意欲を示唆している。団塊の世代は消費額が少なくなる高齢層となっているものの、こうした世代の消費意欲をうまく取り込むことが重要である。

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。

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

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

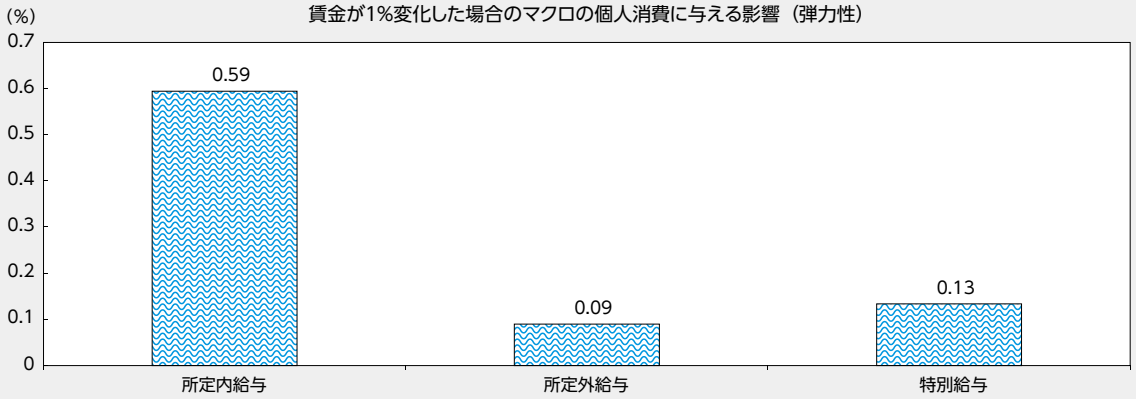
これまでの分析を通して、政府が目指す経済の好循環が継続するためには、企業収益を労働者へと分配する際に、賃金面においてはいわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加が重要であると考えられる。

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）－12図　賃金の支払い形態の違いを考慮した消費関数推計の結果

○　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である。



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推計

（注）　1）被説明変数として「国民経済計算」の家計最終消費支出を用い、説明変数として、毎月勤労統計調査における就業形態計の所定内給与・所定外給与・特別給与（それぞれ就業形態別の労働者数ウェイトと給与額を加重平均し試算）の3変数と、労働力調査における週35時間以上の労働者数（フルタイム労働者数）と週35時間未満の労働者数（パートタイム労働者数）の2変数を加えて、OLS推計を実施。

2）推計結果は以下のとおり。弾力性は推計された係数を用いて、それぞれの変数の平均が1%変化した場合の家計最終消費支出の変化として計算されている。

家計最終消費支出=0.054× 所定内給与額+0.114× 所定外給与額+0.048× 特別給与額+0.247×
t値（8.54）　（3.45）　（4.72）　（0.30）
フルタイム労働者数+4.75× パートタイム労働者 -2565.914
（8.51）　（−0.73）

この好循環の姿を確認するために、雇用者報酬が１％増加（約2.5兆円の増加）した場合の、各産業に対する生産への影響、雇用への影響、さらに雇用者報酬への影響について定量的に把握してみよう。

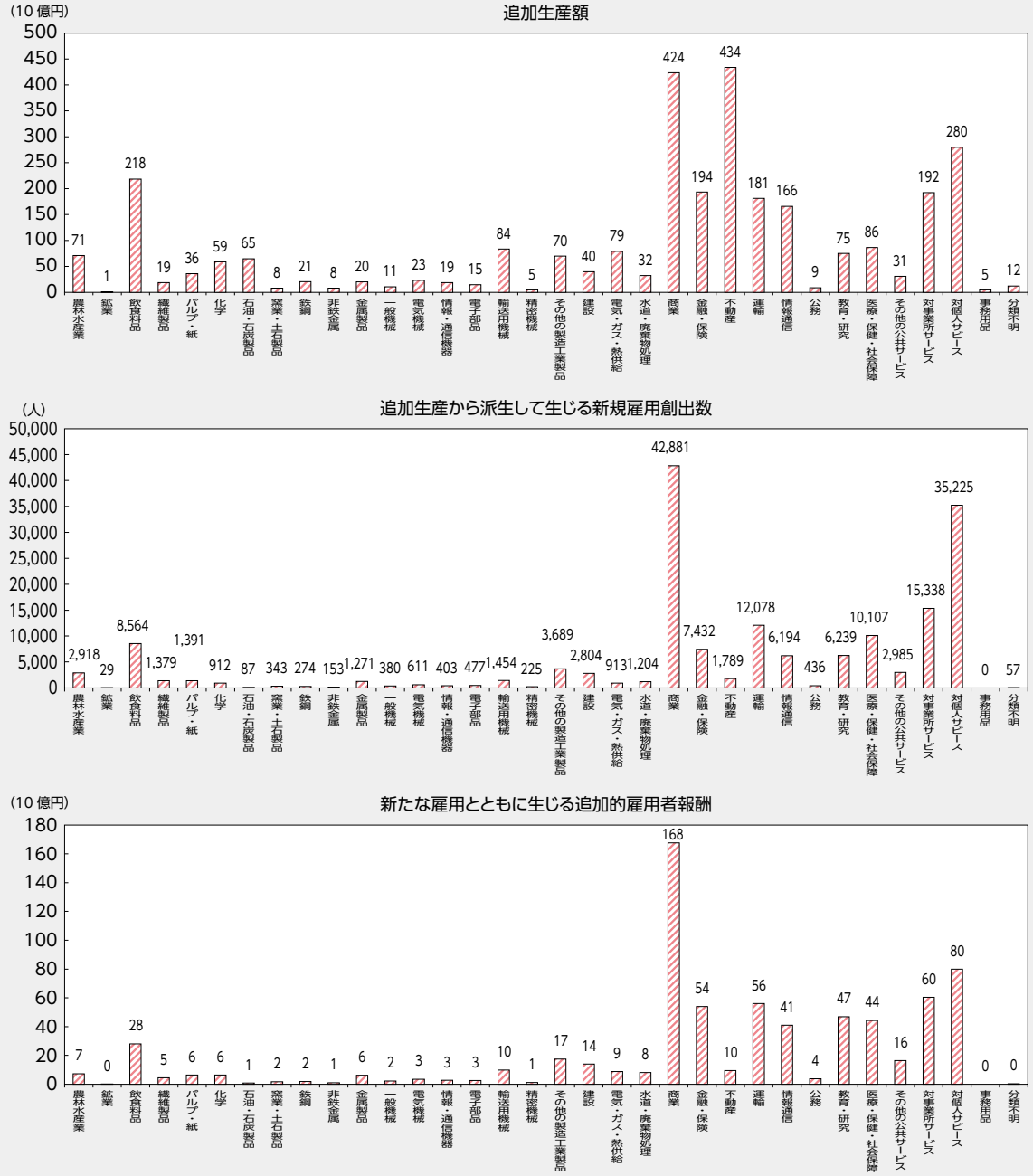
まず、第２－（２）－13図にあるように、雇用者報酬が１％増加した場合、業種毎に最終需要が増加することから、追加的な生産が行われることとなる。結果、業種計では約３兆円の追加生産が行われ、中でも不動産、商業等の非製造業において生産が大きく生じることが予測される。

さらに、このようにして追加的に生じた生産に対応する形で雇用需要が派生的に創出されることとなり、約３兆円の追加生産に対し、非製造業を中心に約17万人の雇用創出が期待され、さらにこれらの雇用者に対する支払いとしての雇用者報酬が約7,000億円、新たに家計部門に回ることが推計される。

以上みてきたように、雇用・所得の拡大による消費の拡大が我が国経済に与える影響については、我が国の雇用者の約８割を占める非製造業を始めとして幅広い業種に成長の果実が均てんされることとなり、多くの人々の生活の向上につながることが期待される。

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だ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]。

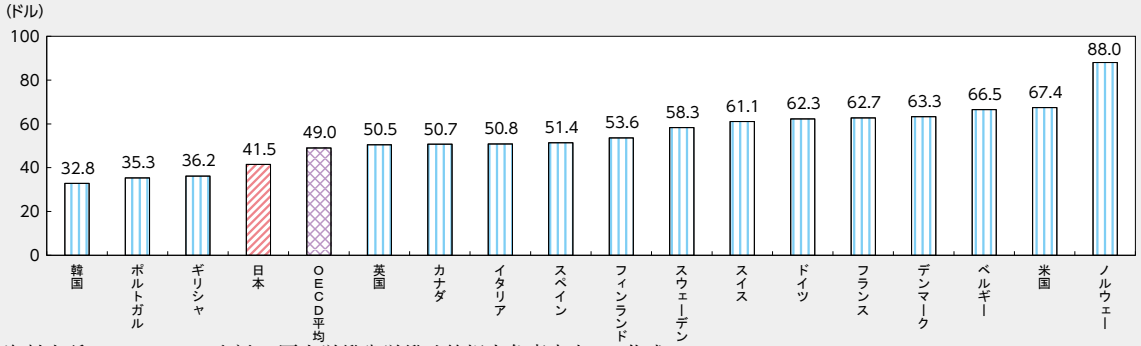
1　労働生産性の国際比較

●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。

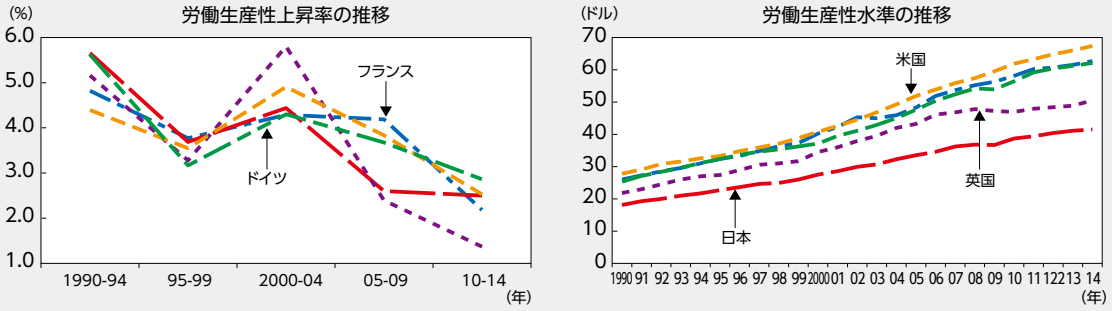


資料出所　OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　労働生産性水準は購買力平価換算。

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等を頂いたことに感謝申し上げる。

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か年平均値。

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が、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。

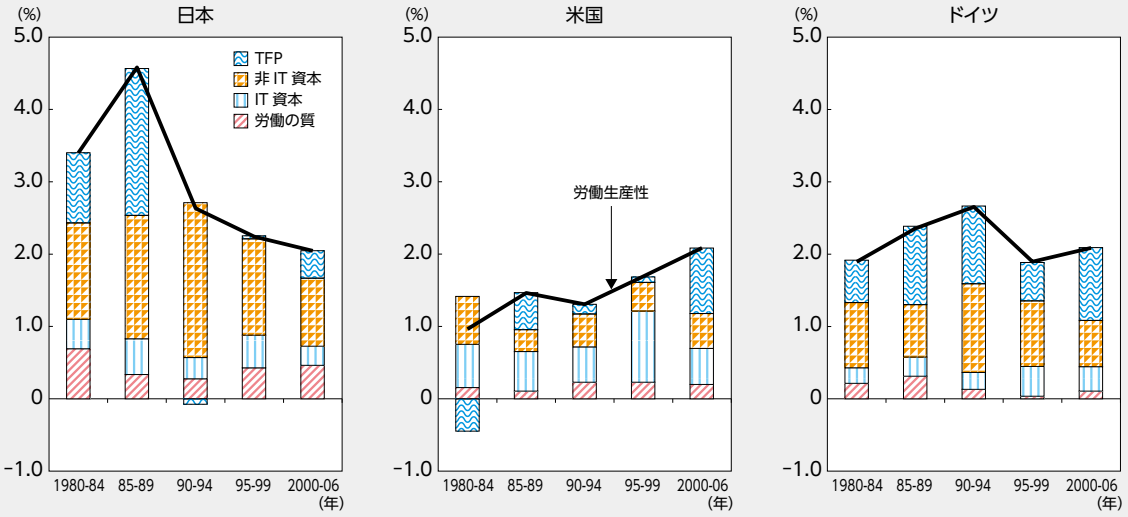
生産性上昇の源泉となった要因は何かを探るため、成長会計による個々の要因の寄与をみていくと、我が国では非 IT 資本がどの時期でも大きく寄与する一方で、米国では IT 資本の寄与が比較的大きくなっている。また、ドイツでも非 IT 資本の寄与が大きくなっているが、さらに TFP の寄与も目立っている。

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

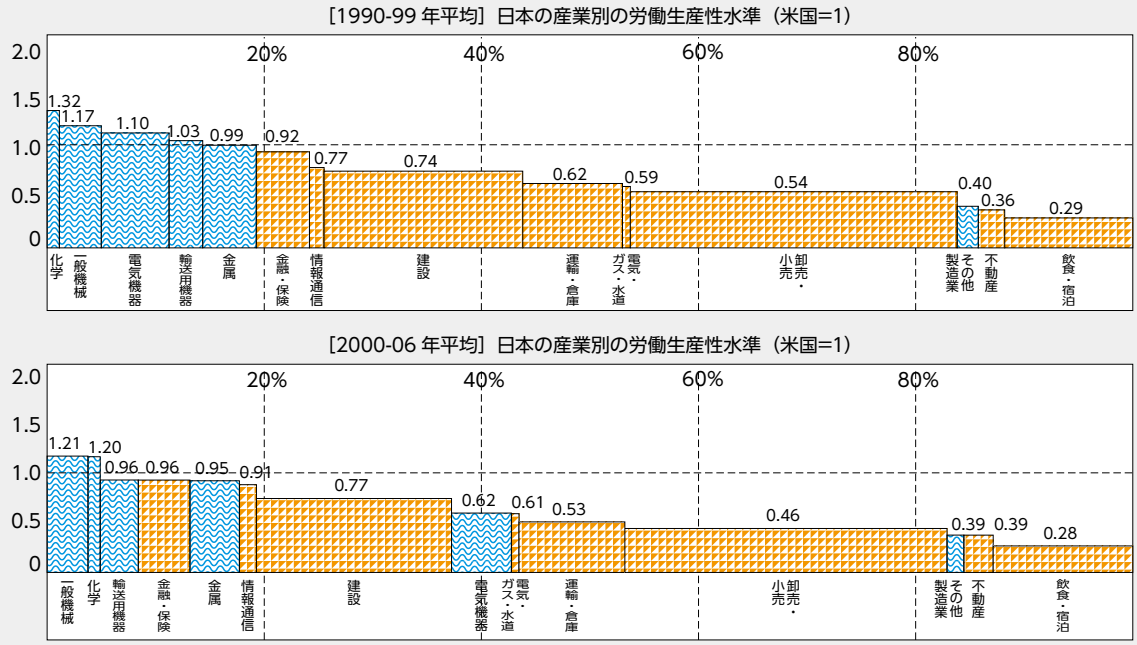
それでは、産業別の労働生産性の水準の日米差が生じている原因はどこにあるのだろうか。まず、労働生産性の分母である労働投入の特徴についてみていこう。

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。



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

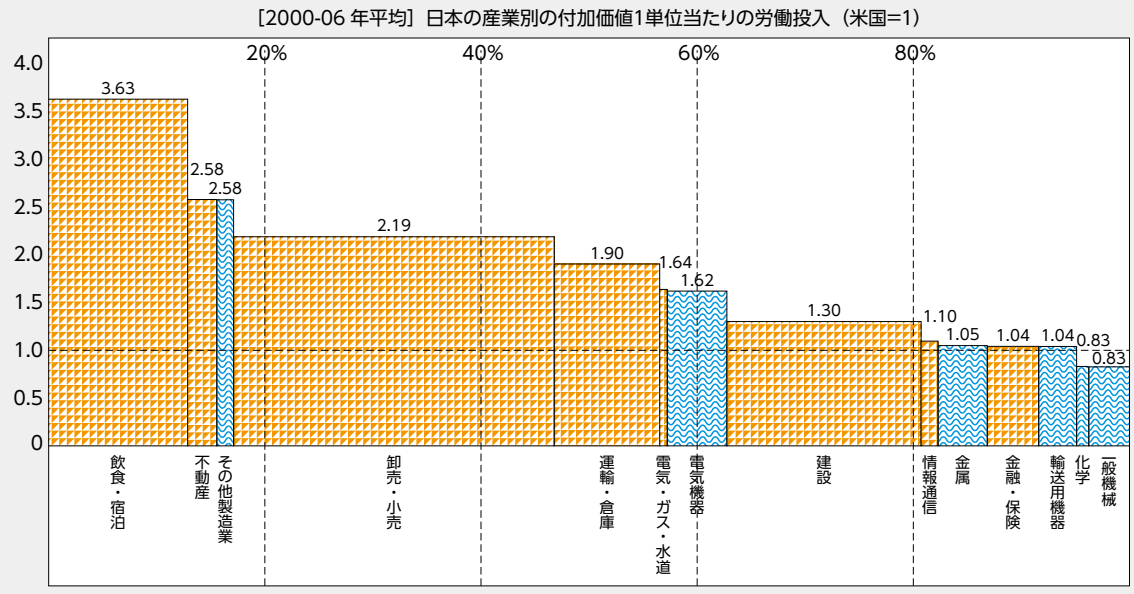
（注）　労働生産性はマンアワーベース。横軸の長さは産業別の労働投入量（総労働時間×就業者数）を表す。

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。



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。

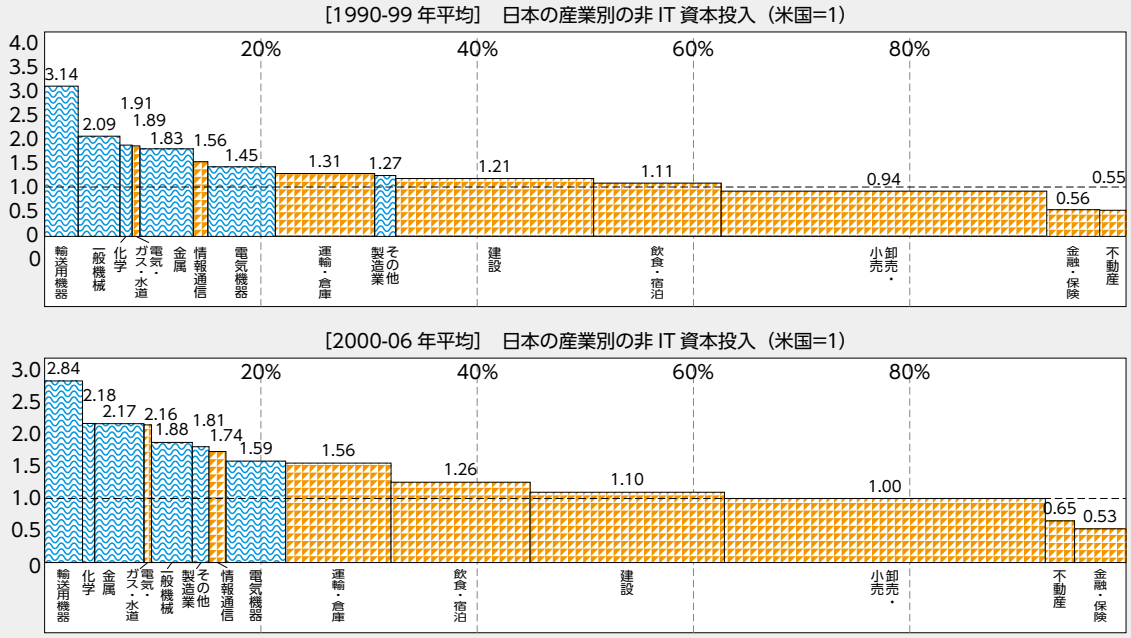
●資本投入に着目すると、我が国では非 IT 資本投入が多く、IT 資本投入は少なくなっている

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）

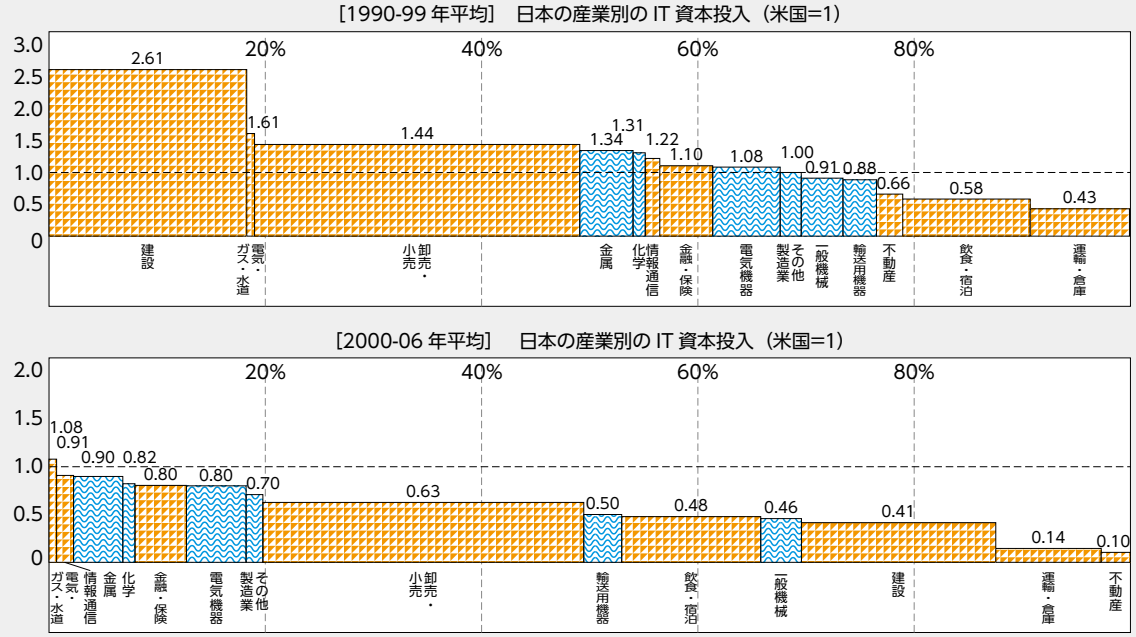
○　米国と比較すると、非 IT 資本投入は製造業・非製造業ともに概ね上回っている。



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。



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で実施 ・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で定量的に評価
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で実施
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で実施
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なように、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

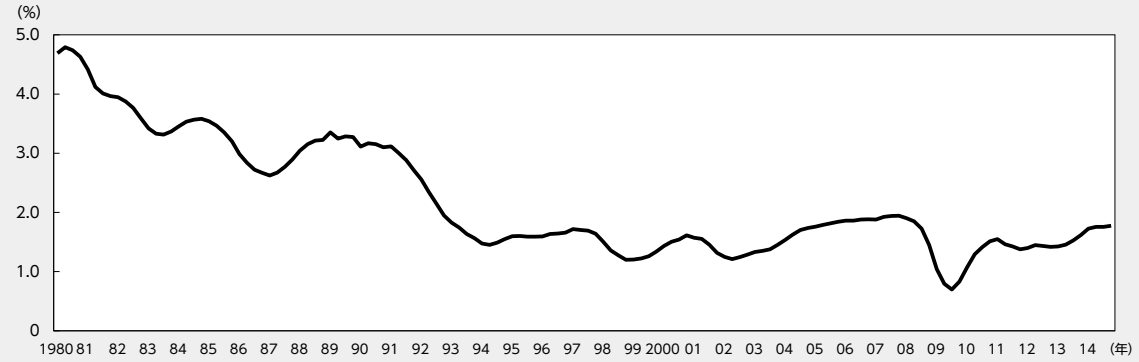
34　ドイツの労働時間規制については以下を参照（http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2012/documents/0104_02.pdf）

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みると低下している。



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、

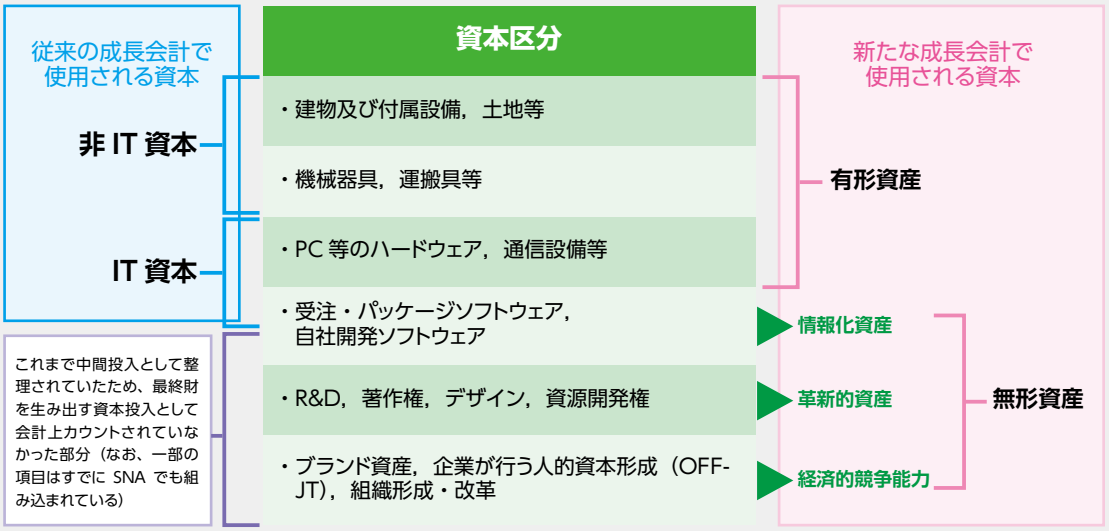
- 物的な資本とは異なり、R&D、組織改編、商品デザインなどの投資は、新たな知識を生み出し、当該投資があまりなされていない他部門の経済においても波及・利用しやすいという正の外部性を持つこと、
- 一度生み出されたソフトウェアやデザインなどは、さらに別の生産を行う際に極めて小さなコストで投入することができること、

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



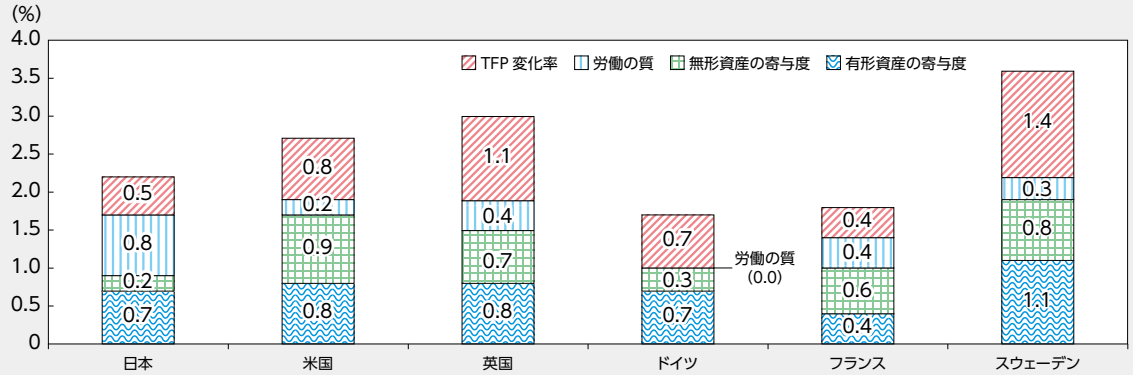
資料出所　宮川・比佐（2013）等を参考に厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

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」フィナンシャル・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。

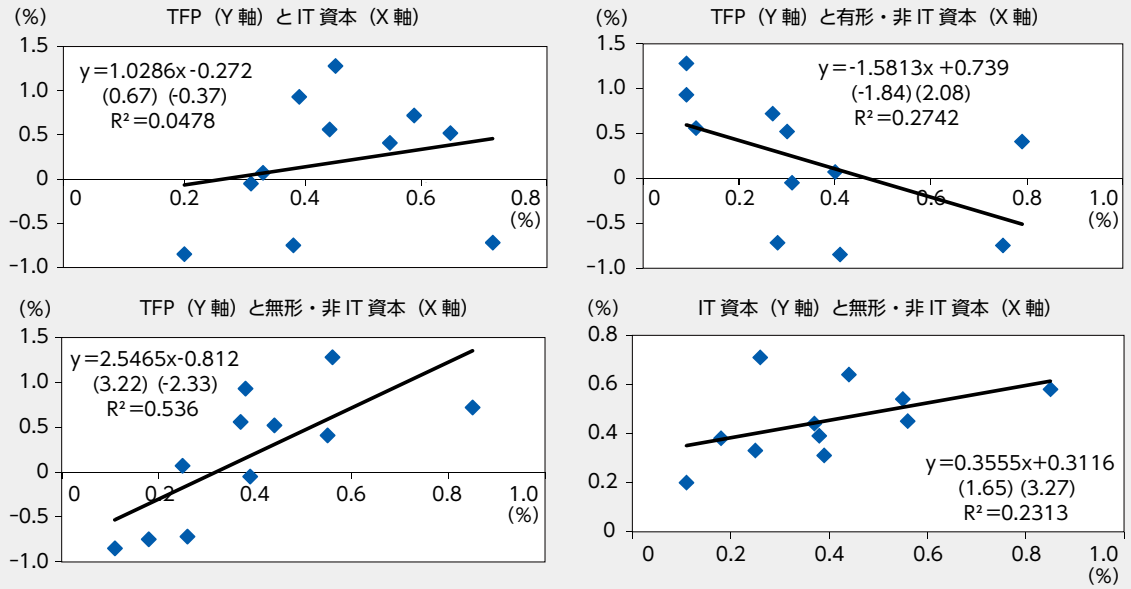
まず TFP と建物･機械器具等の有形･非 IT 資本の関係をみると、正の相関関係は認められず、むしろ負の関係が示唆されている。我が国においても、有形固定資産利潤率が下がっていることが確認されたが、こうした物的な資本投入だけでは生産効率を高めることは難しいことが国際比較の観点から読み取れる。

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。こうしたことからも、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で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。

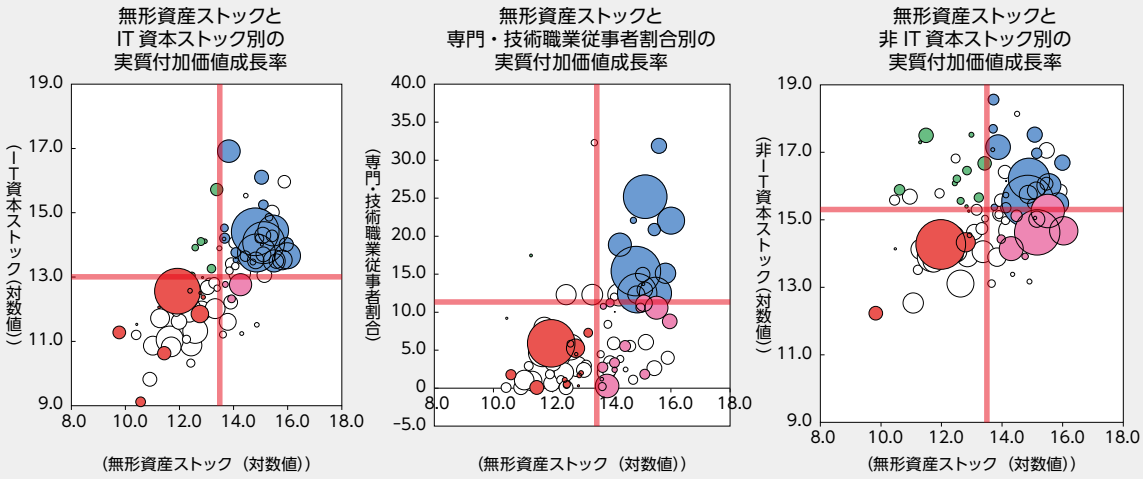
一方、無形資産と非IT資本と産業成長力の関係をみると、そもそもバブルに散らばりがみられること、また第１象限・第４象限に一定の大きさを持った成長している産業群が散らばっていることから、無形資産と非IT資本の間には補完性があるようにはみえない。

●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，非IT資本の組み合わせと産業別付加価値成長率の関係

○　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。

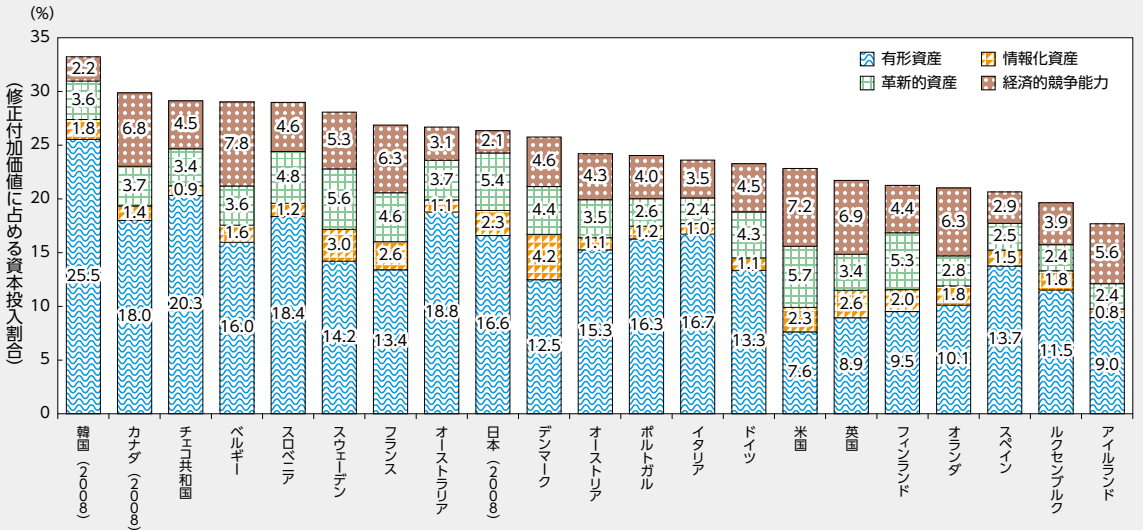
して我が国の無形資産投資の動向にはどのような特徴がみられるだろうか。

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。

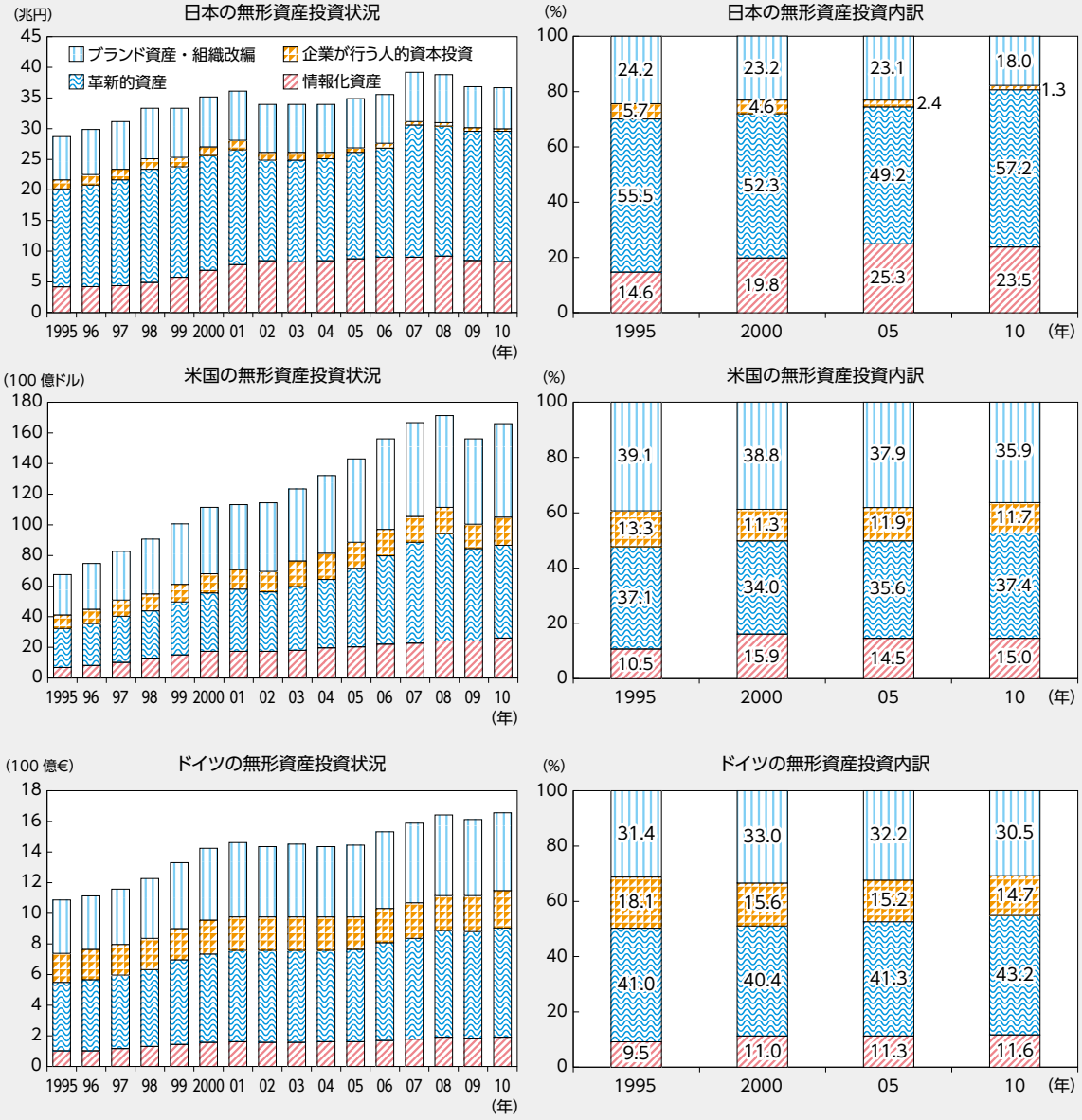
●「経済的競争能力」の中でも「企業が行う人的資本投資」の割合が米独と比べて低くなっており、将来の人的資本の蓄積がなされないことが懸念される[39]

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みられるが、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、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）と出来栄えの水準を決め、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・ムラのな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り、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。

各作業の出来栄え、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乗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取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。

第3章

より効率的な働き方の実現に向けて

第3章 より効率的な働き方の実現に向けて

少子高齢化が進行している我が国においては、若者、女性、高齢者などのあらゆる層で就労を希望する方が就労できるようにしていく必要がある。そのためには、これまでの長時間労働を前提にした働き方ではなく、個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるような働き方を実現していくことが必要である[41]。あわせて、単に労働時間が短くなればよいということではなく、限られた時間の中で効率的に仕事を行うとともに、より創造的、高付加価値なものを生み出していくということが求められている。

そこで、本章では、現状の働き方、労働時間の整理を行うとともに、労働時間の短縮のメリットなどを企業や労働者へのアンケート調査をもとに分析をしていく。具体的には第1節では、統計データにより我が国の労働時間の現状や長時間労働者の特徴について概観する。第2節では、企業や労働者へのアンケート調査をもとに、労働時間に対する労使双方の認識や、長時間労働が発生している理由を整理し、第3節では企業は長時間労働削減に向け、どのような取組を行っているのか、またその効果はどうか、特に労働生産性との関係について整理を行い、長時間労働の削減に向けた方策について考察をしていく。

第1節 我が国の働き方の現状

本節では、我が国における労働時間の推移と現状及び長時間労働者の特徴について、概観する。

1 我が国における労働時間の推移と現状

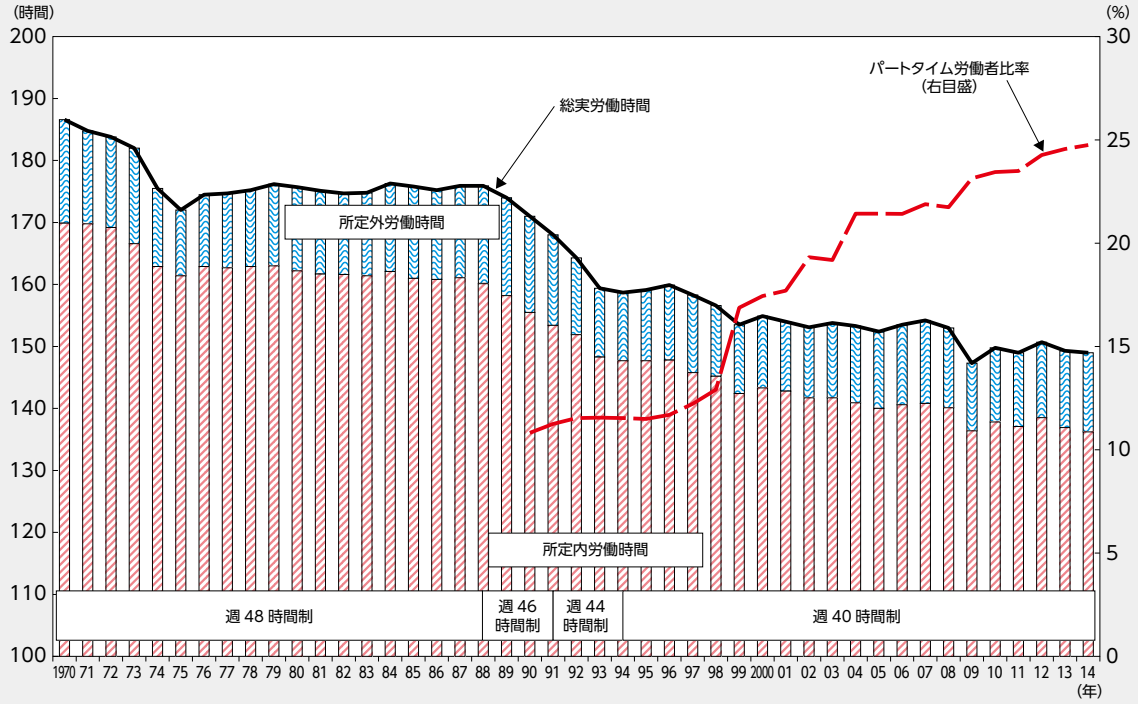
●緩やかな減少傾向にある労働時間

まず、第3－(1)－1図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」で、30人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移をみてみよう。総実労働時間は、1970年代半ばから1980年代後半までおおむね横ばいで推移していたが、1988年から1993年にかけて大きく減少し、その後も緩やかに減少している。足下でも、2014年は前年比0.2%減少となっており、2年連続で減少している。この結果、1987年に月間175.9時間（年間2,111時間）であった総実労働時間は、2014年には月間149.0時間（年間1,788時間）と、27年間で月間26.9時間減少している。こうした動きは、所定内労働時間の減少によるところが大きく、1987年に月間161.1時間であった所定内労働時間は、2014年には月間136.2時間と、リーマンショック後の2009年を下回って比較可能な1970年以降で最短となっており、27年間で月間24.9時間減少している。一方、所定外労働時間は、高度経済成長期やいわゆるバブル景気による好況期には、月間15時間を超えていたが、その後は、景気変動等による増減を繰り返しつつ、おおむね月間11～13時間程度で推移しており、足下では景気の緩やかな回復に伴い3年連続で増加し、2014年は月間12.8時間となっている。

41 「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）

第３－（１）－１図　月間総実労働時間の内訳の推移（常用労働者、事業所規模 30 人以上）

○　総実労働時間は、1988～1993 年にかけて大きく減少した後、緩やかに減少している。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）　1）調査産業計、事業所規模 30 人以上、就業形態計の数値
　　2）パートタイム労働者比率は 1990 年以降把握可能。

● 1990 年前後の労働時間の大幅減少は完全週休２日制の広がりが主因

このような所定内労働時間を中心とする総実労働時間の減少は、労働時間法制や社会慣習の変化に強い影響を受けているものと考えられる。

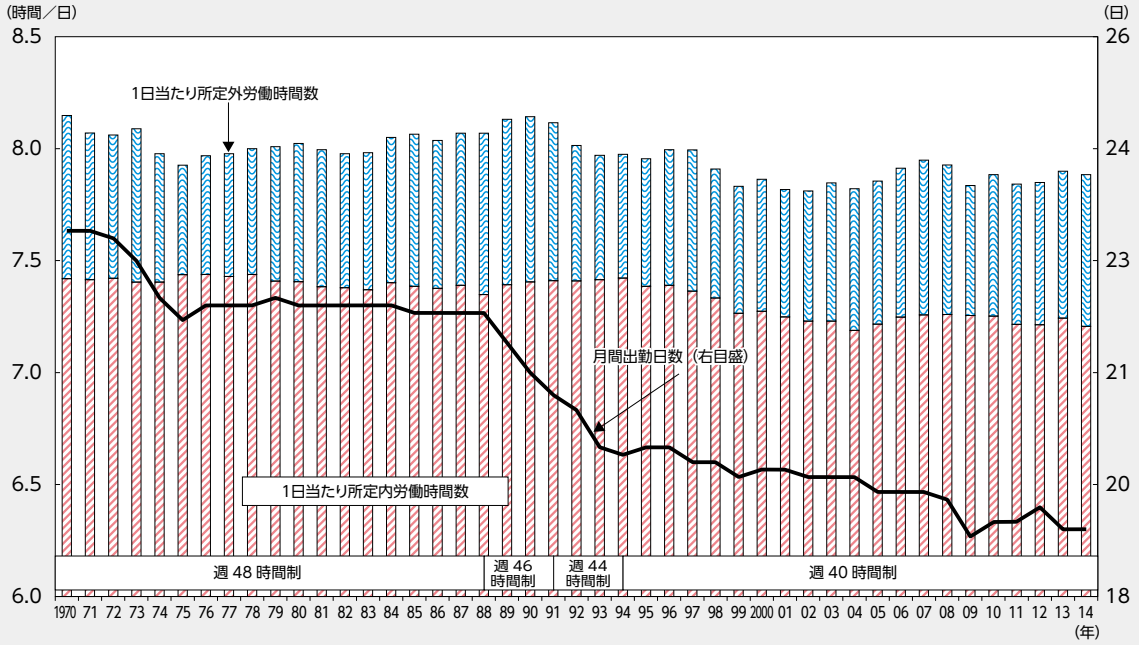
我が国の法定労働時間は、1947 年に労働基準法が制定されて以降、長い間週 48 時間制が続いていたが、1987 年に行われた同法の改正により、中長期的に週 40 時間労働制を目標としつつ、当面は猶予措置を設けることとされ、これに基づき、1988 年４月から週 46 時間（猶予対象事業は週 48 時間）、1991 年４月から週 44 時間（猶予対象事業は 1993 年３月末（規模 100 人以下の事業場については 1994 年３月末）まで週 46 時間）に短縮された。更に 1993 年に行われた同法の改正により、法定労働時間は 1994 年４月から週 40 時間（猶予措置事業は、1997 年３月末まで 44 時間。特例措置対象事業場については、2001 年３月末まで 46 時間、同年４月以降 44 時間。）に短縮された。こうした動きに伴い、1988 年から 1993 年にかけて総実労働時間が大きく減少したものと考えられる。

第３－（１）－２図により、月間出勤日数と出勤日１日当たりの総実労働時間の推移をみると、1988 年から 1993 年にかけて月間出勤日数が大きく減少している一方、１日当たりの所定内労働時間は減少しておらず、同時期の労働時間の短縮は、出勤日数の削減により実現されたことが分かる。また、第３－（１）－３図により、完全週休２日制の適用対象となっている労働者の割合の推移をみると、同時期にその割合が大幅に上昇しており、完全週休２日制の普及が進んだことが分かる。

以上のことから、1988 年から 1994 年にかけて、法定労働時間が週 48 時間から原則週 40 時間へと順次短縮されるのに合わせ完全週休２日制が広がりをみせ、出勤日数の減少を通じて総実労働時間が大きく減少したといえる。

第３－（１）－２図　月間出勤日数と出勤日１日当たりの総実労働時間の推移（30 人以上規模事業所、就業形態計）

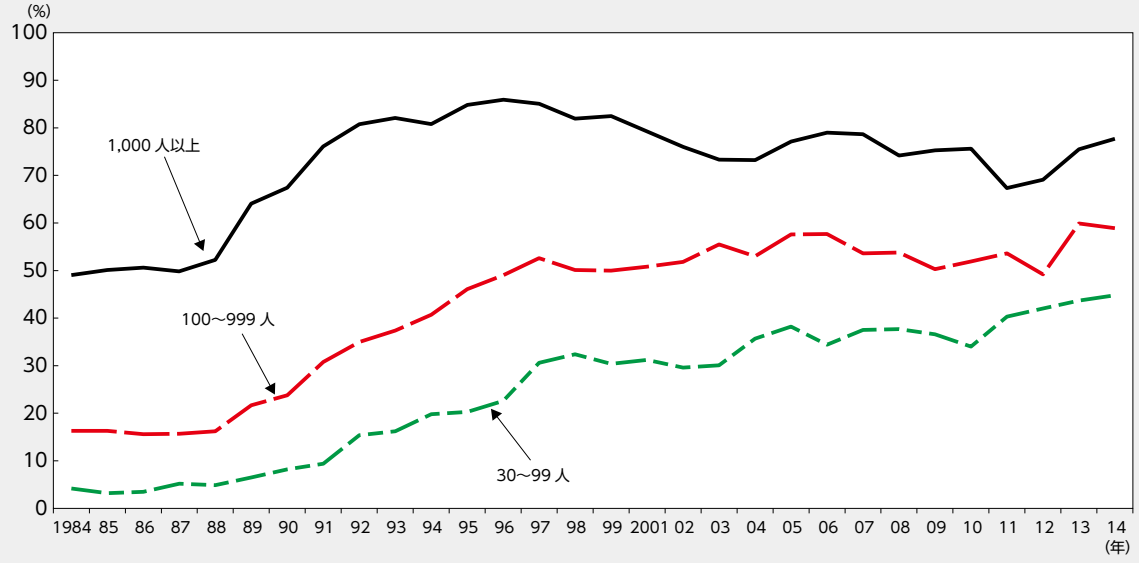
○　1988 ～ 1993 年の総実労働時間の短縮は、１日当たりの所定内労働時間の減少ではなく、月間出勤日数の削減による。



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）　調査産業計、事業所規模 30 人以上、就業形態計の数値。

第３－（１）－３図　企業規模別完全週休２日制適用労働者割合の推移

○　1988 ～ 1994 年にかけて、法定労働時間が原則週 40 時間へと短縮するのに合わせ、完全週休2日制が広がりをみせている。



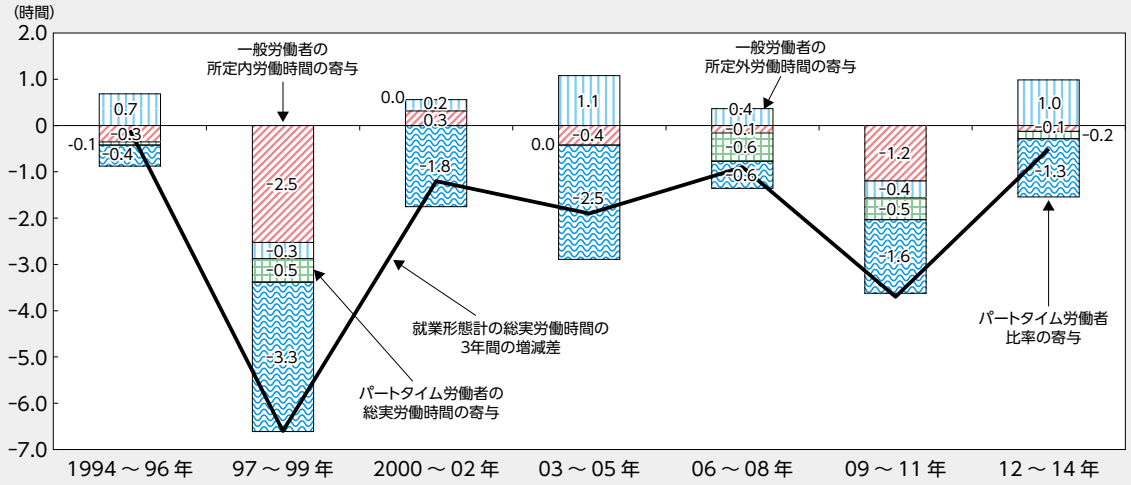
資料出所　厚生労働省「就労条件総合調査」
（注）　1）1999 年までは各年 12 月末日現在の状況。2001 年以降は各年1月1日現在の状況。
2）期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）における割合。
3）2008 年以降は、調査対象企業の範囲が、それまでの「本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業」から「常用労働者 30 人以上の民営企業」に拡大されている。

● 1990 年代半ば以降の労働時間の減少はパートタイム労働者比率の上昇が主因

前述のとおり、1994 年以降も総実労働時間は緩やかな減少傾向にあるが、前掲第３－（１）－１図のとおり、1990 年代後半からパートタイム労働者比率の上昇が続いていることから、これが総実労働時間の減少に影響していることが考えられる。そこで、５人以上規模事業所における総実労働時間の増減を要因別に分解してみると、第３－（１）－４図のとおり、一般労働者の所定内労働時間やパートタイム労働者の総実労働時間もおおむねマイナスに寄与しているが、パートタイム労働者比率の変化が一貫して全体の総実労働時間を減少させる方向に大きく寄与している。1993 年から 2014 年にかけて、就業形態計の月間総実労働時間は 14.9 時間減少しているが、要因別の寄与を試算してみると、一般労働者の総実労働時間の減少の寄与が 1.7 時間（所定内労働時間の減少方向での寄与が 4.4 時間、所定外労働時間の増加方向での寄与が 2.6 時間）、パートタイム労働者の総実労働時間の減少の寄与が 1.9 時間であるのに対し、パートタイム労働者比率の上昇による減少の寄与が 11.3 時間となっており、1990 年代半ば以降の総実労働時間の減少の主因は、パートタイム労働者比率の上昇であることが分かる。

第３－（１）－４図　総実労働時間の増減差の要因分解

○　パートタイム労働者比率の変化が、一貫して全体の総実労働時間を減少させる方向に大きく寄与している。



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）実数値をもとに算出。算出方法は以下のとおり。

$\Delta P = (1-\bar{r})\Delta Q + (1-\bar{r})\Delta R + \bar{r}\Delta S + \Delta r(\bar{S}-\bar{Q}-\bar{R})$

（一般労働者の所定内労働時間の寄与）
（一般労働者の所定外労働時間の寄与）
（パートタイム労働者の総実労働時間の寄与）
（パートタイム労働者比率の寄与）

P：就業形態計の総実労働時間
Q：一般労働者の所定内労働時間
R：一般労働者の所定外労働時間
S：パートタイム労働者の総実労働時間
r：パートタイム労働者比率
Δ：当年と前年の増減差
－：当年と前年の平均

● 1990 年代半ば以降ほとんど減少していない一般労働者の総実労働時間

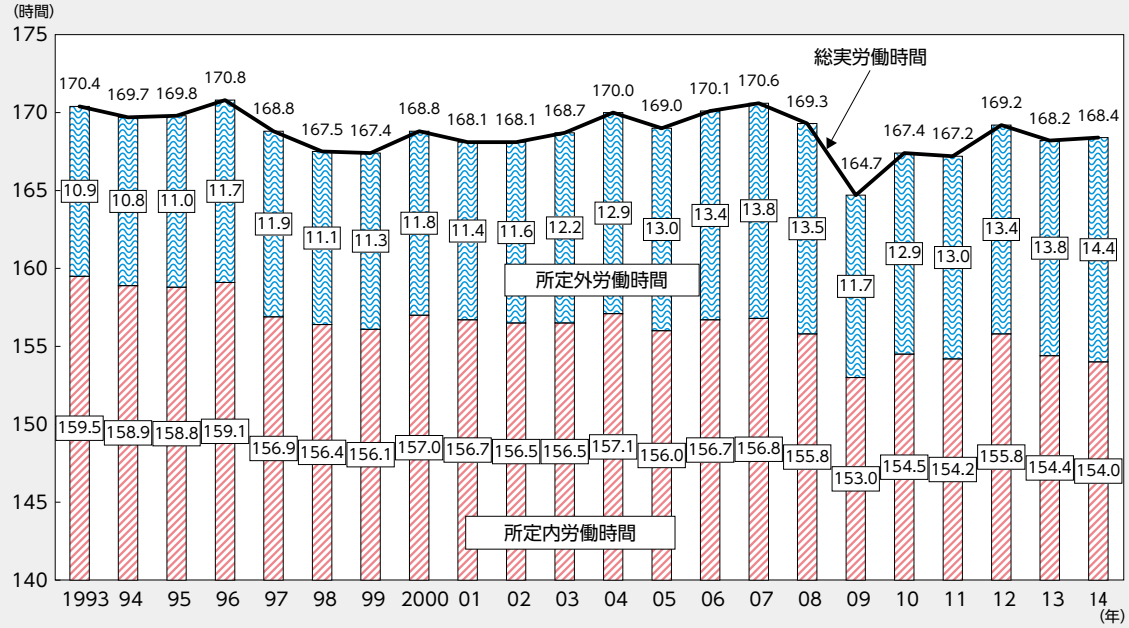
それでは、パートタイム労働者を除いた一般労働者の労働時間はどのような動きになっているのであろうか。第３－（１）－５図により、５人以上規模事業所における一般労働者の総実労働時間の推移をみると、所定内労働時間は、2009 年にリーマンショックの影響により大幅に減少した後、経済の復調に伴って増加するなど、景気変動に伴う増減はみられるが、トレンドとしては緩やかな減少傾向で推移していることが分かる。一方、所定外労働時間は、景気変動による増減を繰り返しつつトレンドとしては増加傾向で推移しており、2014 年には月間 14.4

時間と比較可能な1993年以降で最長となっている。このような所定内労働時間と所定外労働時間の動きが相殺され、総実労働時間は1990年代後半からトレンドとしてはほぼ横ばいで推移しており、2014年は月間168.4時間（年間2,021時間）と、1997年とほぼ同水準となっている。

また、第3－（1）－6図によりパートタイム労働者の総実労働時間の動きをみると、所定内

第3－（1）－5図　一般労働者の月間総実労働時間の推移

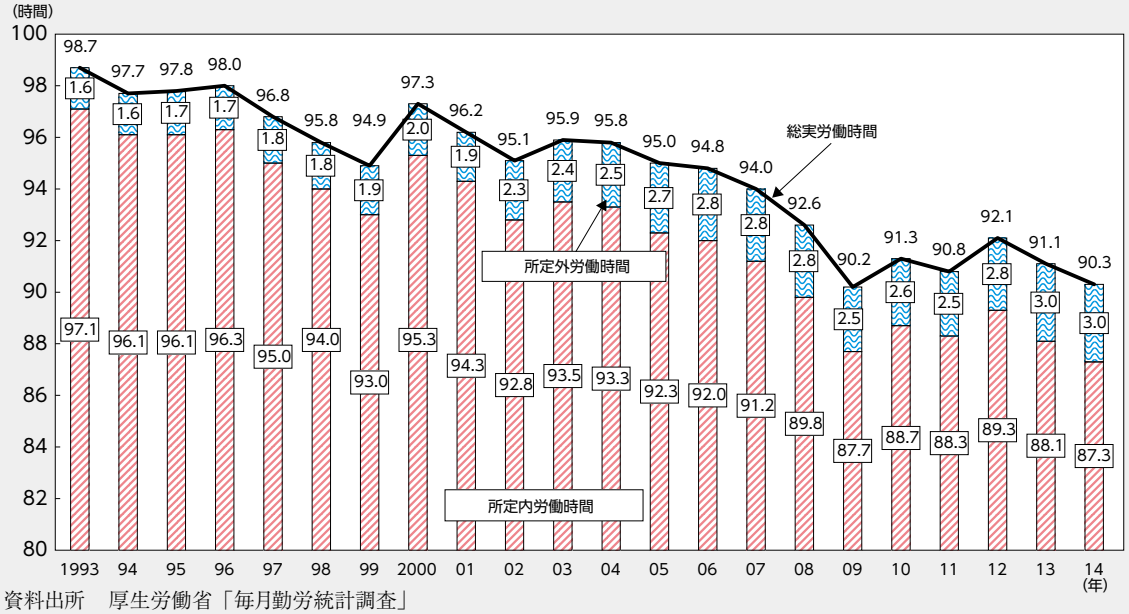
○　一般労働者の所定内労働時間は緩やかな減少傾向である一方、所定外労働時間は増加傾向で推移しており、総実労働時間は1990年代からほぼ横ばいで推移している。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）　事業所規模5人以上、調査産業計。

第3－（1）－6図　パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移

○　パートタイム労働者の所定内労働時間は減少基調で推移しており、これに伴い、総実労働時間も減少基調で推移している。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）　事業所規模5人以上、調査産業計。

労働時間は減少基調で推移しており、2014 年には、比較が可能な 1993 年以降で最短の 87.3 時間となっている。これに伴い、総実労働時間も減少基調で推移している。一方、所定外労働時間は、総実労働時間に占める比率は一般労働者に比べて相当程度小さいものの、増加傾向となっており、2014 年には既往最高水準の 3.0 時間まで増加している。

●企業規模が小さいほど労働時間が長いがその差は長期的には縮小傾向

以下では、一般労働者の労働時間について、その属性によりどのような違いがあるのかみていくこととしよう。第３－（１）－７図により、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で企業規模別の一般労働者の総実労働時間の推移をみると、規模が小さい企業ほど労働時間が長くなっている。各規模ともに、1990 年前後の法定労働時間の短縮が順次行われた時期に大きく労働時間が減少しているが、特に規模が小さい企業でその減少幅が大きかったことが分かる。その後、1990 年代後半から 2000 年代にかけては 1,000 人以上規模企業では労働時間がほぼ横ばいで推移しているのに対し、10 ～ 99 人規模企業では労働時間の緩やかな減少基調が続いたため、企業規模間の総実労働時間の差は、長期的には縮小している。これは、前掲第３－（１）－３図で、1990 年代後半から 2000 年代にかけて、1,000 人以上規模企業で週休２日制適用労働者割合が上昇していないのに対し、30 ～ 99 人規模企業では週休２日制適用労働者割合の上昇が続いていることと整合的である。ただし、2014 年では、格差が縮小した 2008 年や 2010 年に比べて、企業規模間の総実労働時間の差はやや拡大している。

第３－（１）－７図　企業規模別月間総実労働時間の推移

○　企業規模が小さいほど総実労働時間が長くなっているが、長期的には、企業規模間の総実労働時間の差は、縮小している。



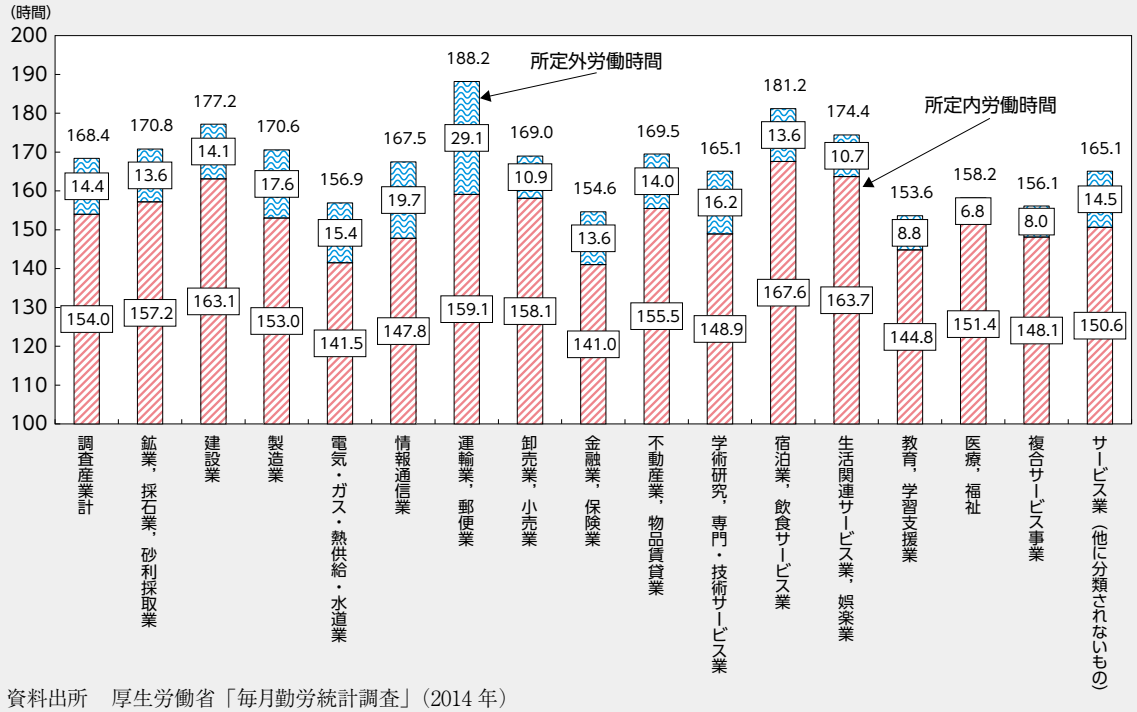
資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）「総実労働時間」＝「所定内実労働時間」＋「超過実労働時間」
2）調査産業計、民営事業所の一般労働者の数値。
3）各年6月の数値。

●一般労働者の労働時間が最も長いのは運輸業，郵便業

第３－（１）－８図により、2014 年の一般労働者の月間総実労働時間を産業別にみると、所定内労働時間が最も長いのは宿泊業，飲食サービス業で、次いで生活関連サービス業，娯楽業、建設業となっており、最も短いのは金融業，保険業で、次いで、電気・ガス・熱供給・水道業、

第３－（１）－８図　産業別月間総実労働時間（一般労働者）

○　総実労働時間が最も長い産業は、運輸業，郵便業、次いで宿泊業，飲食サービス業、建設業となっている。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」（2014 年）
（注）　事業所規模５人以上の数値。

教育，学習支援業となっている。所定外労働時間が最も長いのは運輸業，郵便業で、次いで情報通信業、製造業となっており、最も短いのは医療，福祉で、次いで複合サービス事業、教育，学習支援業となっている。両者を合わせた総実労働時間が最も長いのは運輸業，郵便業で、次いで宿泊業，飲食サービス業、建設業となっており、最も短いのは教育，学習支援業で、次いで金融業，保険業、複合サービス事業となっている。

次に、第３－（１）－９図により、主な産業の一般労働者の月間労働時間の推移をみると、総実労働時間が長い産業、短い産業はほぼ固定的となっており、産業間の労働時間の差には大きな変化はみられない。製造業や運輸業，郵便業では、リーマンショック後の 2009 年に労働時間が大幅に減少するなど、景気変動による労働時間の増減が大きいことが分かる。足下では、建設業で労働時間が増加しており、金融業，保険業、医療，福祉などでは減少している。

●時間当たり賃金が低いほど労働時間が長い傾向

続いて、第３－（１）－ 10 図により、一般労働者の時間当たり賃金の額と平均労働時間の関係をみてみよう。これをみると、全ての年齢階級において、時間当たり賃金が低いほど労働時間が長くなっており、時間当たり賃金が相対的に低い層において、必要な所得を得るために労働時間が長くなっている可能性もあると考えられる。

2　長時間労働者の特徴

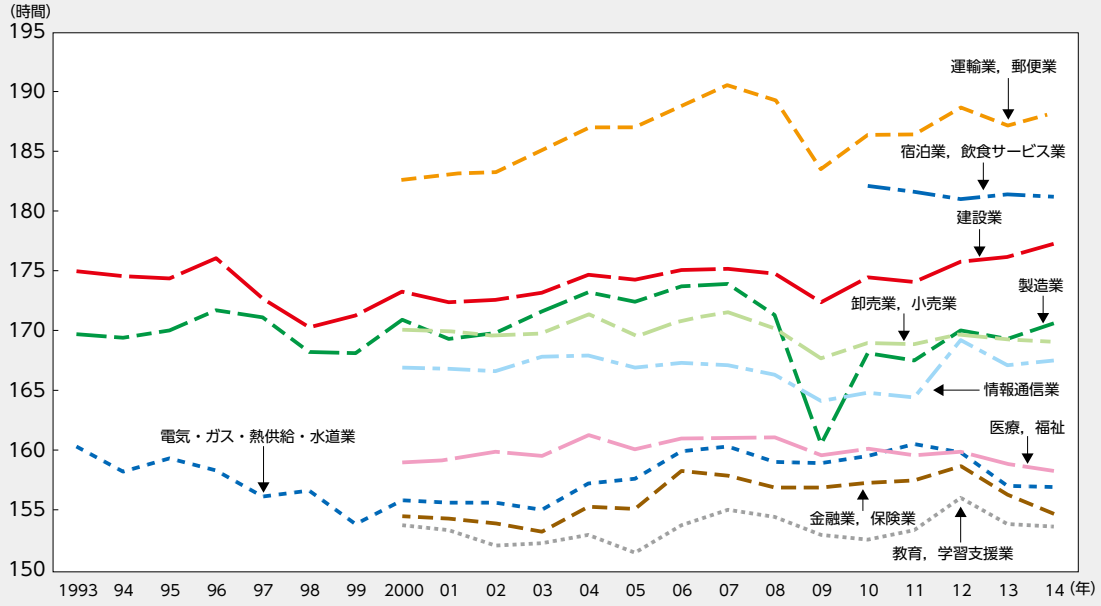
●雇用者全体に占める長時間労働者の割合は低下

ここまでは、労働者の平均労働時間を中心にみてきたが、以下では労働時間の分布、特に１週間の就業時間が 60 時間以上の長時間労働者の特徴についてみていくことにしよう。

第３－（１）－ 11 図及び第３－（１）－ 12 図により、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」で、

第3－（1）－9図　産業別月間総実労働時間の推移（一般労働者）

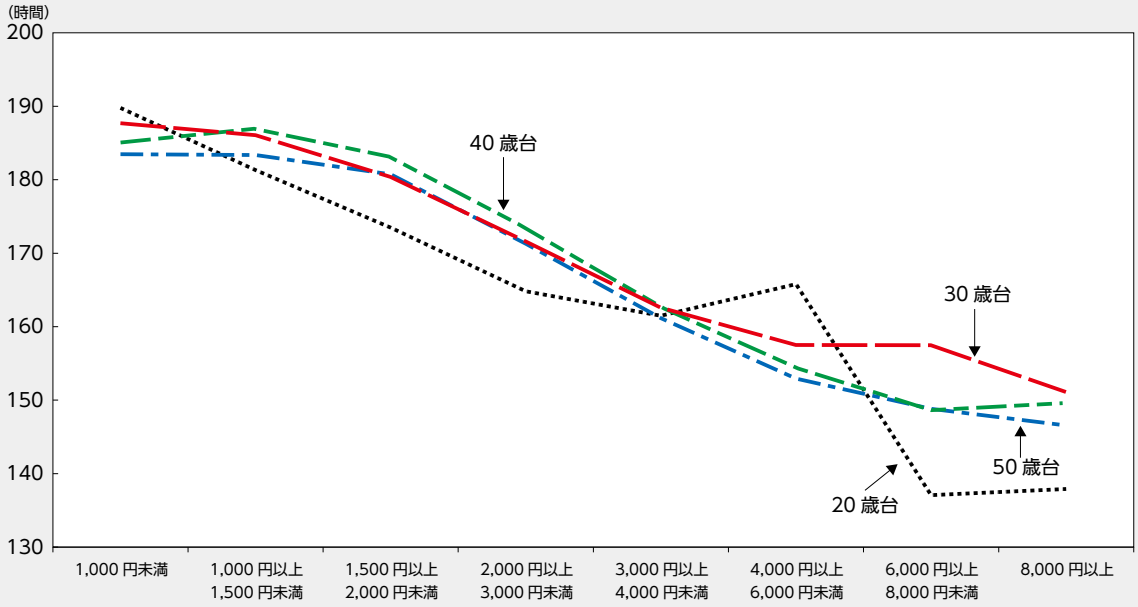
○　総実労働時間が長い産業、短い産業はほぼ固定されており、産業間の労働時間の差には大きな変化はみられない。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）　事業所規模5人以上の数値。

第3－（1）－10図　時間当たり賃金額の階級別月間総実労働時間

○　全ての年齢階級において、時間当たり賃金が低いほど労働時間が長くなっている。

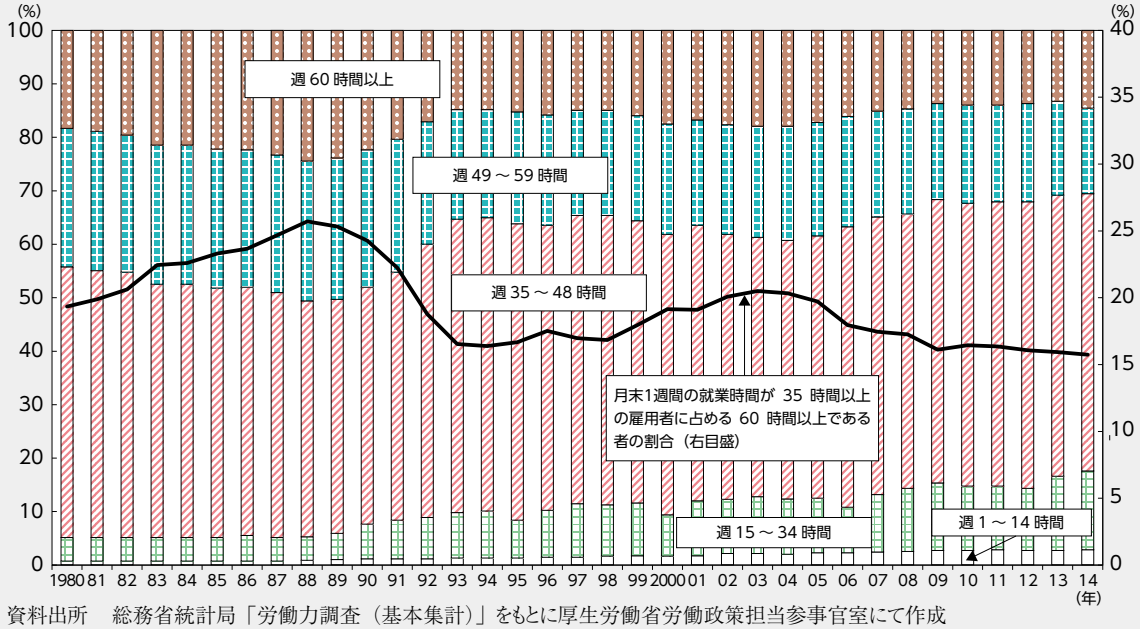


資料出所　厚生労働省「2014年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　1）2014年6月の一般労働者、民営事業所、企業規模10人以上、調査産業計の数値。
2）時間当たり賃金額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出。
3）総実労働時間は、所定内実労働時間と超過実労働時間の合計。

雇用者の月末1週間の就業時間別の内訳の推移をみると、男性の1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、1988年をピークとして、法定労働時間の短縮に合わせて1993年まで大きく低下し、その後はほぼ横ばいで推移したが、2000年代前半にはやや上昇し、2000年代

第3－（1）－11図　雇用者の月末1週間の就業時間別内訳の推移（男性）

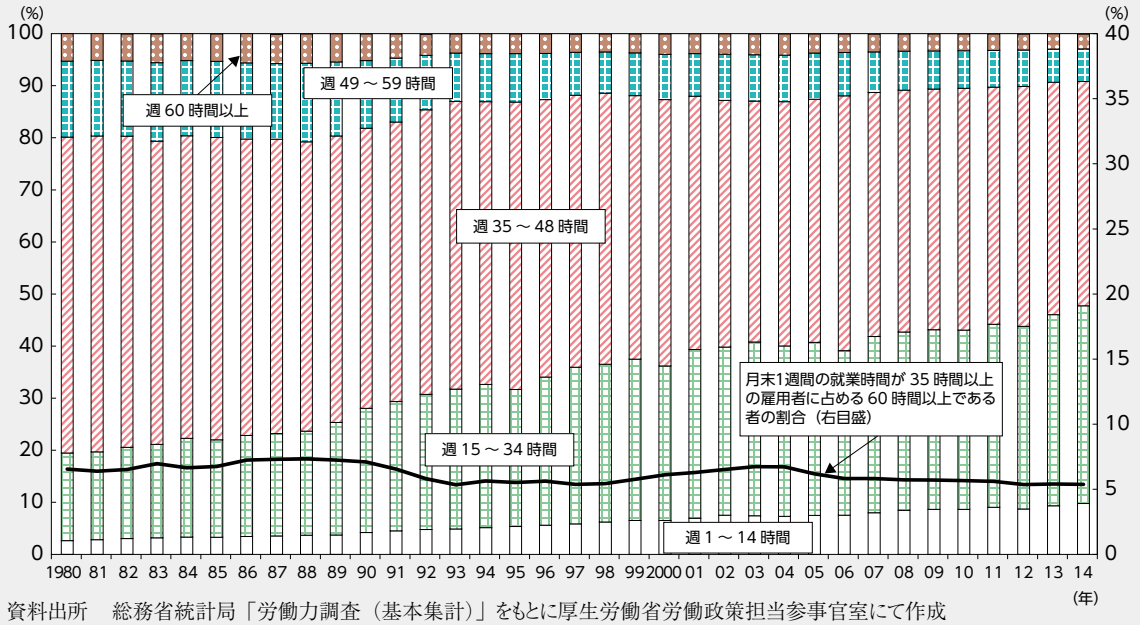
○　男性では、1週間の就業時間が 60 時間以上である者の割合は、1988 年をピークとして緩やかに低下している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）休業者及び就業時間不詳の者は除いている。
2）各年の 12 か月の平均値。
3）2011 年は、岩手県、宮城県、福島県の3県を除いた数値。

第3－（1）－12図　雇用者の月末1週間の就業時間別内訳の推移（女性）

○　女性では、1週間の就業時間が 35 時間未満である雇用者の割合は一貫して上昇している。一方、60 時間以上である者の割合は緩やかな低下傾向となっている。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）休業者及び就業時間不詳の者は除いている。
2）各年の 12 か月の平均値。
3）2011 年は、岩手県、宮城県、福島県の3県を除いた数値。

後半から足下にかけては緩やかに低下している。一方、1 週間の就業時間が 35 時間未満である者の割合は、定年後の継続雇用者の増加などもあって、1990 年代に入ってから上昇傾向で

推移しており、2014 年には 17.6％に達している。こうした短時間労働者の増加により長時間労働者の割合が低下しているようにみえている可能性もあることから、１週間の就業時間が 35 時間以上である雇用者のうち就業時間が 60 時間以上である者の割合をみてみると、2000 年代前半にその割合の高まりがみられたものの、2000 年代後半からは低下傾向で推移しており、足下でも僅かながら低下傾向が続いている。女性については、それぞれのライフステージに合わせた働き方を選択しつつ就業を継続・再開する女性が増加してきたこともあって、１週間の就業時間が 35 時間未満である雇用者の割合は一貫して上昇傾向で推移している。一方、１週間の就業時間が 35 時間以上である雇用者のうち就業時間が 60 時間以上である者の割合は、法定労働時間の短縮に合わせて、1988 年から 1993 年にかけて低下した後、ほぼ横ばいで推移し、2000 年代前半にはやや高まりをみせたが、その後は緩やかな低下傾向で推移している。

以上のように、１週間の就業時間が 60 時間以上である長時間労働者の割合は、雇用者全体でみると 1980 年代後半や 2000 年代前半より低い水準となっており、足下でも僅かながら低下傾向が続いているといえる。

●正規の職員・従業員では長時間労働者の割合は 2000 年代以降高止まり

雇用者全体では長時間労働者の割合は低下しているが、これには雇用形態の多様化が影響を与えている可能性もある。実際、従業上の地位・雇用形態別に１週間の就業時間の構成をみると、男女ともに、自営業主や家族従業者、雇用者の中では役員や正規の職員・従業員で週 60 時間以上の長時間労働者の割合が高くなっており、非正規の職員・従業員ではその割合は低くなっている。非正規の職員・従業員の中では、契約社員などで比較的その割合が高くなっている（付３－（１）－１表）。

そこで、第３－（１）－ 13 図及び第３－（１）－ 14 図により、総務省統計局「就業構造基本調査」で、正規の職員・従業員に占める１週間の就業時間が 60 時間以上である者の割合をみると、男性では、1987 年に 16.9％に達した後、1990 年代には 12％を下回る水準まで低下したものの、2000 年代に入って再度上昇し、2007 年には 18.5％に達した。2012 年は 2007 年より低下したものの、依然高水準となっている。女性では、1987 年に 5.3％に達した後、1990 年代には３％台まで低下したが、2000 年代に入って大幅な上昇が続き、2007 年には 7.8％に達した。2012 年は 2007 年より僅かに低下したものの、高い水準が続いている。

年齢階級別でみると、男性では、長時間労働者の割合が高いのは 30 歳台や 20 歳台後半であるが、2002 年以降は 40 歳台前半で、2007 年以降は 40 歳台後半や 50 歳台で、1987 年より長時間労働者の割合が相当程度上昇しており、中高年齢層の就業時間が長くなっている。女性では、2000 年代に入ってから 20 歳台で長時間労働者の割合が上昇しており、結婚・出産前の女性が多い年齢での就業時間が長くなっている。

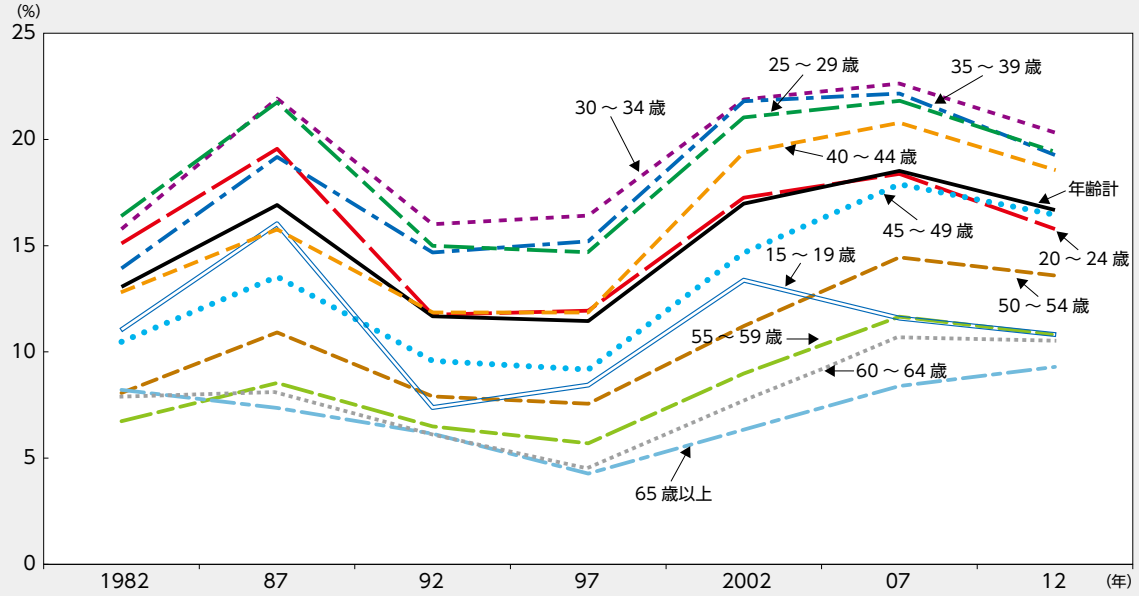
●長時間労働者が多いのは輸送・機械運転従事者

続いて、長時間労働者の割合が高い産業、職業についてみてみよう。第３－（１）－ 15 図により産業別に正規の職員・従業員に占める１週間の就業時間が 60 時間以上である者の割合をみると、宿泊業，飲食サービス業、運輸業，郵便業、生活関連サービス業，娯楽業でその割合が高く、電気・ガス・熱供給・水道業、鉱業，採石業，砂利採取業、医療，福祉でその割合が低くなっている。

次に、第３－（１）－ 16 図により職業別に正規の職員・従業員に占める１週間の就業時間が

第3－(1)－13図　正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移（男性）

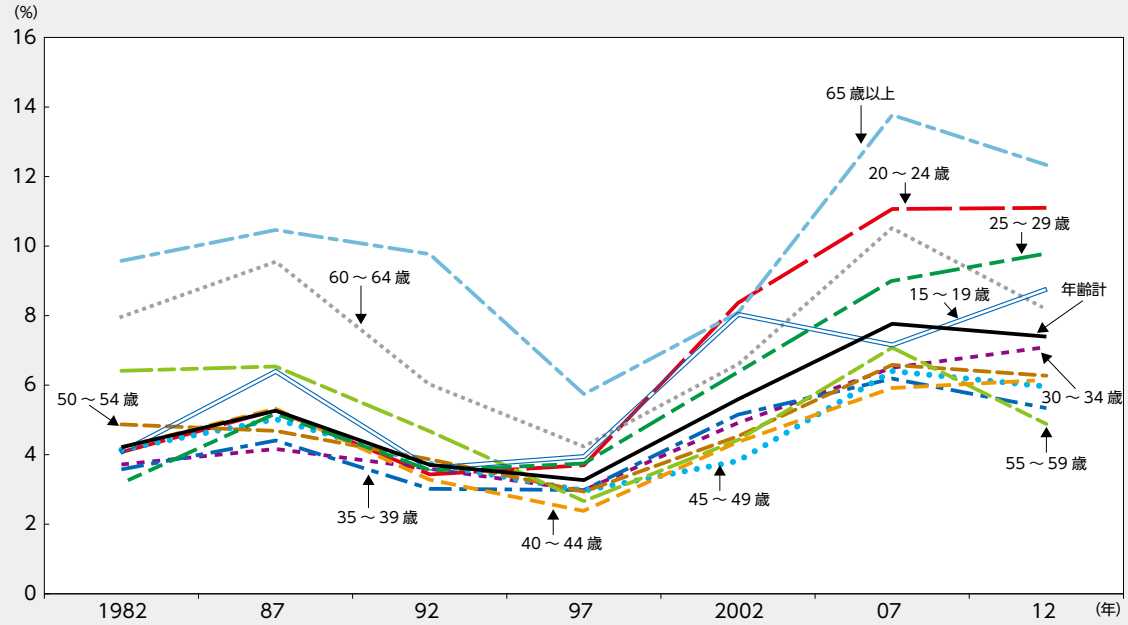
○　男性の正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、1990年代には低下したものの、2000年代に入り再度上昇している。また、20歳台後半や、30歳台でその割合が高くなっている。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）年間の就業日数が200日以上の者及び年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。
2）1週間の就業時間が不詳である者は除いている。

第3－(1)－14図　正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移（女性）

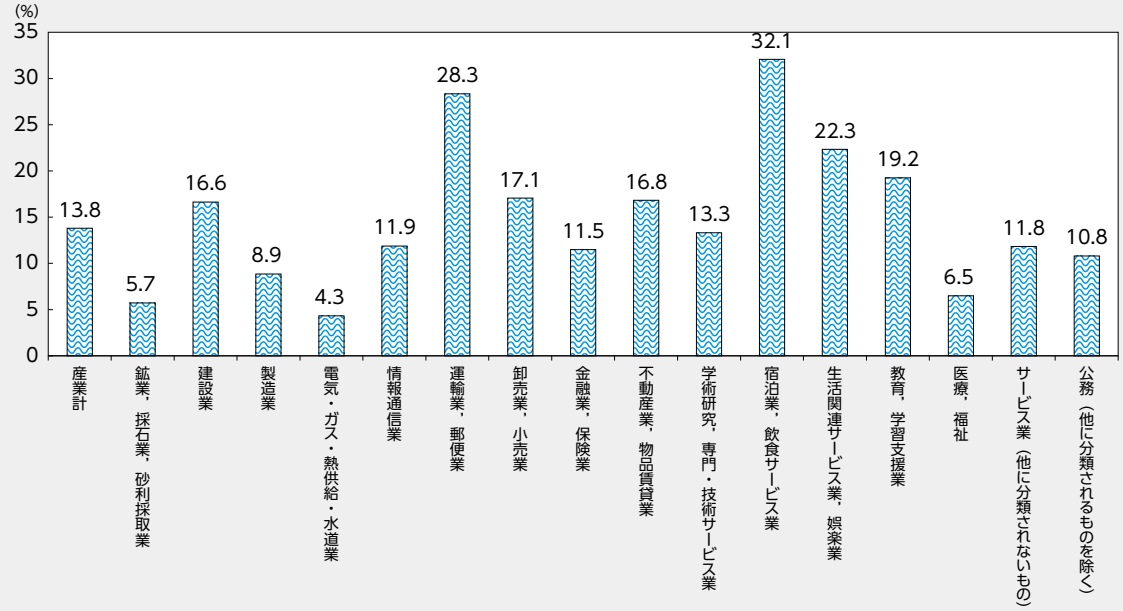
○　女性の正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、2000年代に入り上昇しており、特に20歳台前半で大きく上昇している。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）年間の就業日数が200日以上の者及び年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。
2）1週間の就業時間が不詳である者は除いている。

第3－（1）－15図　産業別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合

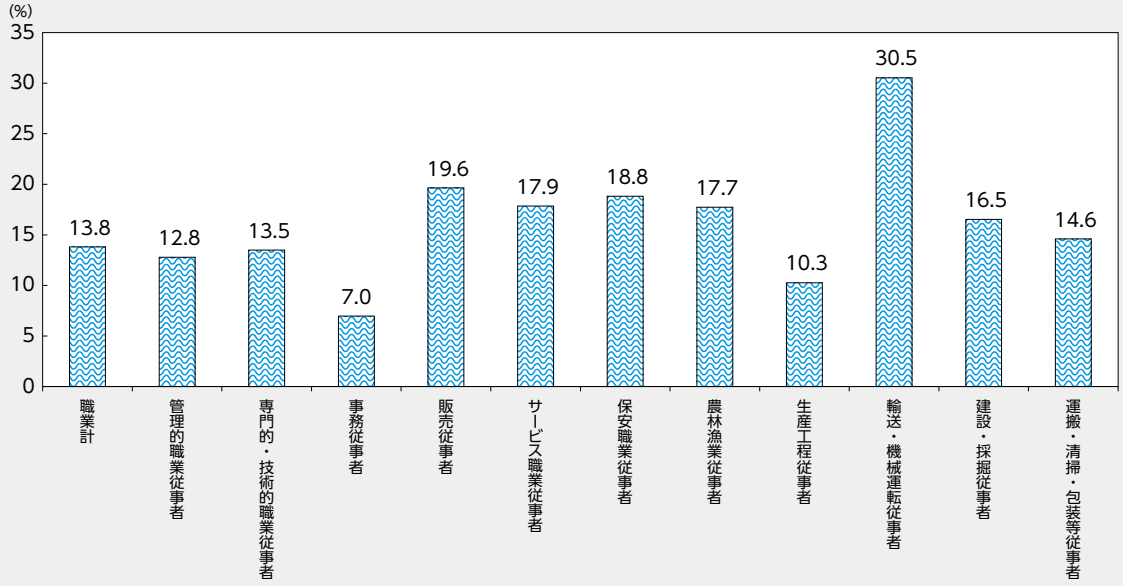
○　産業別に正規の職員･従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、宿泊業，飲食サービス業、運輸業，郵便業で高くなっている。



資料出所　総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）年間の就業日数が200日以上の者及び年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。
2）1週間の就業時間が不詳である者は除いている。
3）「産業計」には「農業，林業」「漁業」を含む。

第3－（1）－16図　職業別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合

○　職業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、輸送・機械運転従事者で高くなっている。



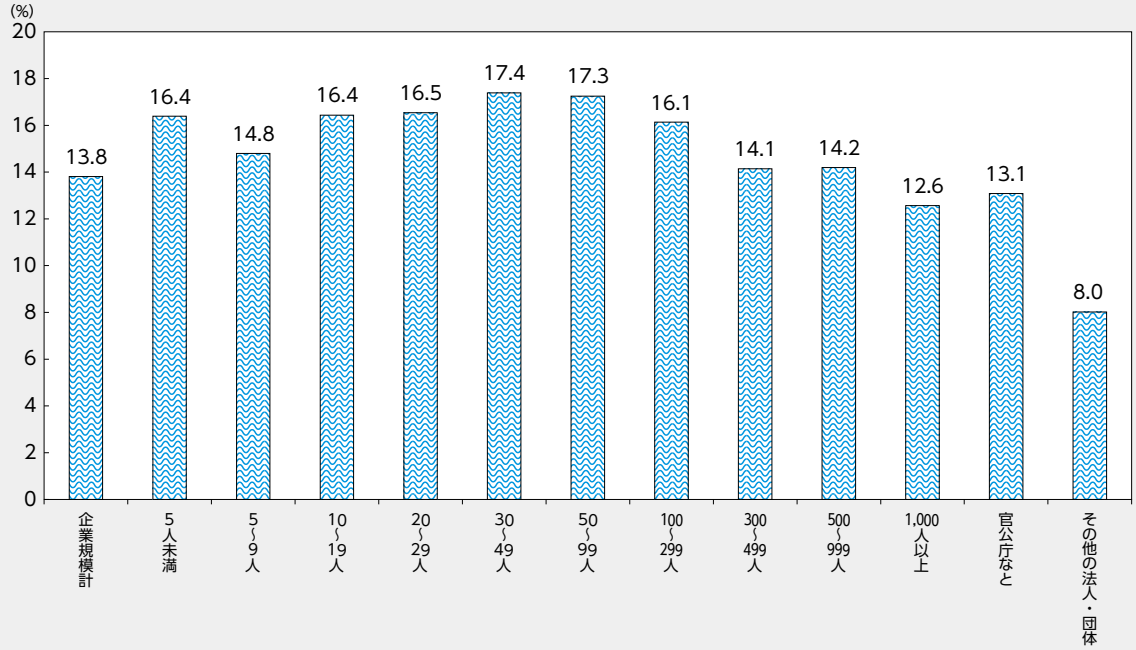
資料出所　総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）年間の就業日数が200日以上の者及び年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。
2）週間就業時間が不詳である者は除いている。

60時間以上である者の割合をみると、輸送・機械運転従事者で極めて高くなっており、その他、販売従事者、保安職業従事者、サービス職業従事者でも相対的に高くなっている。一方、事務従事者や生産工程従事者では長時間労働者の割合は比較的低くなっている[42]。

第3－(1)－17図により、企業規模別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、規模によりそれほど大きな差異はないが、30～49人規模企業でその割合が最も高く、そこから企業規模が大きく若しくは小さくなるほど長時間労働者の割合は小さくなる傾向がみられる。

第3－(1)－17図　企業規模別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合

○　企業規模別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が 60 時間以上である者の割合をみると、企業規模では大きな差異はない。



資料出所　総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）年間の就業日数が200日以上の者及び年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。
2）1週間の就業時間が不詳である者は除いている。

●夜間就業者は増加傾向で推移

ここまでは長時間労働者の特徴をみてきたが、労働時間の長さとともに、労働の時間帯も勤労者の生活に大きな影響を与える要素であろう。

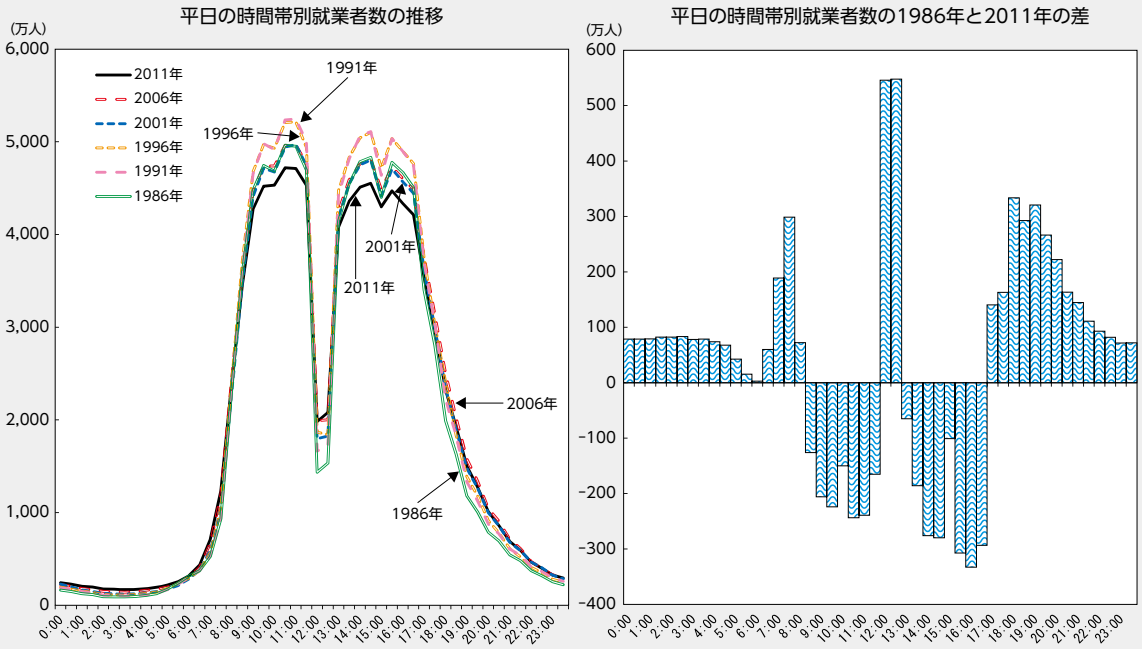
そこで、第3－(1)－18図により、総務省統計局「社会生活基本調査」で、平日の時間帯別就業者数の推移をみてみよう。まず、8時30分から17時までの日中については、昼休み時間帯の12時から13時を除き、就業者数は1990年代をピークとして減少傾向で推移している。一方、8時30分より前と19時以降の夜間・早朝時間帯については、5時30分から6時30分の時間帯を除き、長期的には就業者数が増加している。

このように、夜間就業者は増加傾向で推移しているが、その要因を探るため、第3－(1)－

42　より詳細に職業小分類別で長時間労働者の割合をみると、輸送・機械運転従事者の中でも、自動車運転従事者でその割合が高くなっており、販売従事者の中では商品訪問・移動販売従事者、不動産営業職業従事者、小売店主・店長などで、サービス職業従事者の中では、飲食店主・店長、調理人、バーテンダー、理容師、美容師、旅館主・支配人などで、専門的・技術的職業従事者の中では、裁判官，検察官，弁護士、医師、歯科技工士、著述家、記者，編集者、中学校教員、舞踏家，俳優，演出家，演芸家などで高くなっている（付3－（1）－2表）。

第３－（１）－18図　平日の時間帯別就業者数の推移と変化（2011年と1986年の比較）

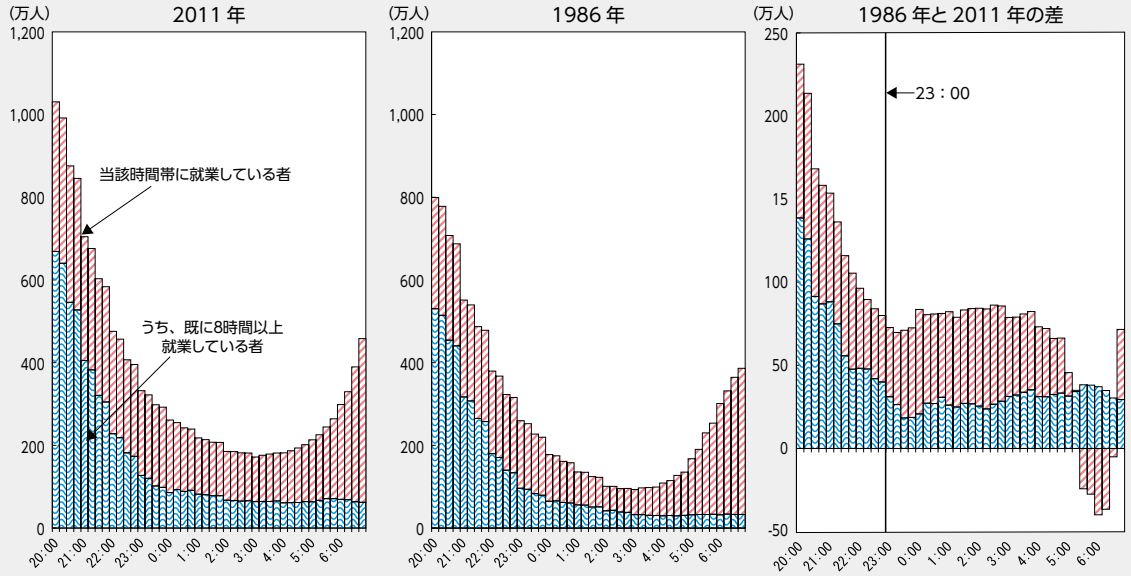
○　長期的には、日中の就業者数が減少傾向であるのに対し、夜間の就業者数は増加傾向で推移している。



資料出所　総務省統計局「社会生活基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　有業者（ふだん働いている人）の数値。

第３－（１）－19図　平日20時以降の就業者数の2011年と1986年の比較

○　2011年と1986年の平日20時以降の就業者数を比較すると、23時頃までは、残業等による日中からの継続就業者の増加が就業者数を押し上げている。



資料出所　総務省統計局「社会生活基本調査」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
（注）　1）「当該時間帯に就業している者のうち、既に8時間以上就業している者」は、当該時間帯の前12時間の間に8時間以上就業している者とした。
2）有業者（ふだん働いている人）の数値。
3）20時から0時までは月～金曜日の平均、0時以降は火～土曜日の平均。

19図により、1986年と2011年の２時点において、平日20時から翌朝７時にかけての就業者を、その時点で既に８時間以上就業している者とそれ以外の者に分け、2011年と1986年の差をみ

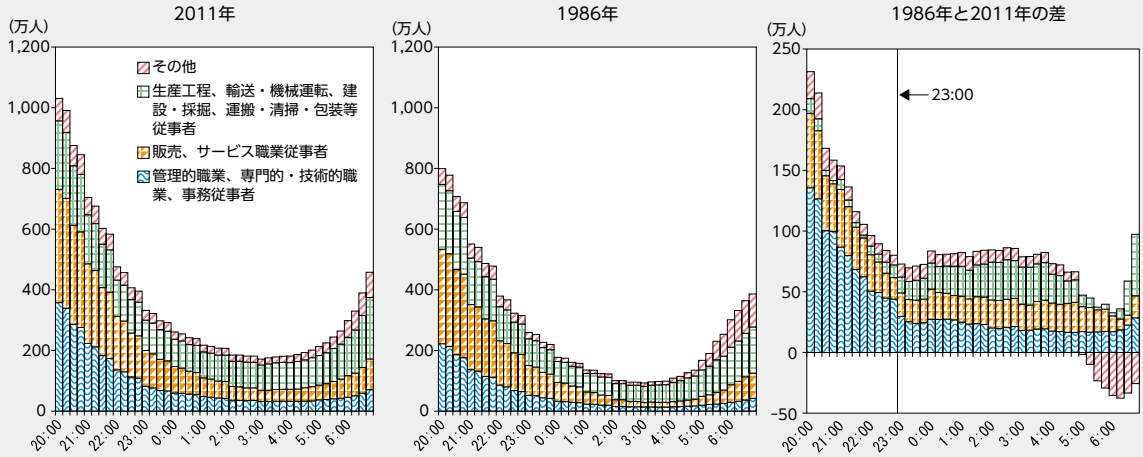
てみる。すると、20時から23時までは、その時間帯に就業している者の差のうち既に8時間以上就業している者の割合が54.4%となっており、残業等により日中から継続して就業している者の増加がこの時間帯の就業者の増加の主因であることが分かる。一方、23時から翌日5時までについては、その時間帯に就業している者の差のうち夜間に就業を開始する者等それ以外の就業者の割合が64.4%と大きいことが分かる。

第3－(1)－20図により、同様に平日夜間就業者数を職業別にみてみると、1986年調査と2011年調査で職業区分が異なることから厳密な比較は困難であることに留意する必要はあるが、20時から23時までは管理的職業、専門的・技術的職業、事務従事者の就業者の増加が大きくなっており、この時間帯に就業している者の差のうちその職業の就業者が占める割合は58.1%となっている。また、販売、サービス職業従事者は、おおむねどの時間帯でも就業者が増加している。生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等従事者は、23時から翌日5時までに就業している者の差に占める割合をみると31.2%となっており、深夜時間帯を中心に就業者が増加している。

以上のことから、夜間就業者の増加は、①専門的・技術的職業、事務従事者を中心とする長

第3－(1)－20図　平日20時以降の就業者数の2011年と1986年の比較（職業別）

○　2011年と1986年の平日20時以降の職業別就業者数を比較すると、23時頃までは専門的・技術的職業、事務等従事者が大きく増加しているが、販売、サービス職業従事者や生産工程、輸送、運搬等従事者でも、夜間就業者が増加している。



資料出所　総務省統計局「社会生活基本調査」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

（注）　1）有業者（ふだん働いている人）の数値。
2）20時から0時までは月～金曜日の平均、0時以降は火～土曜日の平均。
3）1986年調査と2011年調査の職業区分は異なることから、このグラフは両者の比較可能性ができるだけ高くなるよう、次のとおり組み替えを行っている。
・管理的職業、専門的・技術的職業、事務従事者
2011年：専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、船舶・航空機運転従事者、その他の輸送従事者（いずれも内職者を除く）
1986年：会社団体役員、専門職業者、技術者、教員・宗教家、文筆家・芸術家・芸能家、管理職、事務職
・販売、サービス職業従事者
2011年：販売従事者、サービス職業従事者（いずれも内職者を除く）
1986年：商店主、サービス・その他の事業主、販売人、個人サービス人
・生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等従事者
2011年：生産工程従事者、輸送・機械運転従事者（船舶・航空機運転従事者及びその他の輸送従事者を除く）、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者（いずれも内職者を除く）
1986年：工場主、技能者、労務作業者
・その他
2011年：保安職業従事者、農林漁業従事者、分類不能の職業、（職業にかかわらず）従業上の地位が内職者である者
1986年：農林漁業者、農林漁業雇用者、保安職、内職者、分類不能

時間労働者の増加、②製造現場の 24 時間化などによる生産工程従事者等の夜間就業者の増加、③夜間帯にサービス提供等を行うための販売、サービス職業従事者やこれを支えるための輸送、運搬等従事者の夜間就業者の増加等が相まって発現していることが示唆されるとともに、①が③に対する需要を産むという側面があると考えられる。

このことから、長時間労働の削減は、長時間労働者のみならず、これらの者の需要に対応して行われる夜間サービスに従事する就業者を含めた夜間労働者の減少にもつながり、社会全体の効率化に資する可能性があると考えられる。

●長時間労働は依然として課題

労働者の総実労働時間は 1988 年から 1993 年にかけて大きく減少した後、緩やかに減少しているが、1990 年前後の大幅な減少は完全週休 2 日制の広がりが、1990 年代半ば以降の減少はパートタイム労働者比率の上昇が、主な要因であったと考えられる。

一般労働者の総実労働時間をみると大きく変化しておらず、産業別にみても運輸業，郵便業、宿泊業，飲食サービス業、建設業の労働時間が長くなっており、時系列でみてもその順位はほぼ固定的となっている。さらに労働時間が長い労働者として 1 週間の就業時間が 60 時間以上である者の割合をみると緩やかな低下傾向であるものの、依然一定水準が存在している。このように長時間労働の問題は、一般労働者を中心として依然、課題であることが分かった。

第2節 労使双方からみる働き方の現状と課題

今後、少子高齢化が進む中、様々な背景・事情がある中でより多くの方の労働参加が重要になってくる。そのためには柔軟で多様な働き方を実現することが必要である。しかしながら、現状では第1節でみたとおり、一般労働者の労働時間はそれほど減少をしていない。このような現状では様々な事情を抱える方の労働参加を促すことは難しいであろう。すでに長時間労働の是正については、課題として取り組まれているところであるが、働き方について企業、労働者はどのように考えているのか、また、どのように改善をしようとしているのかを企業、労働者調査により整理をしていく。

1 長時間労働についての労働者の認識

●労働時間を削減したいと考える労働者が多い

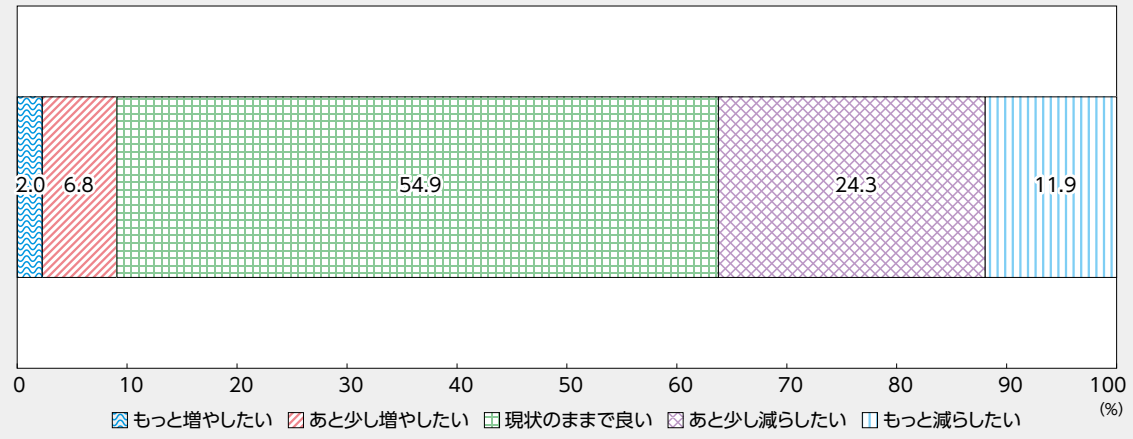
長時間労働について、労働者はどのように考えているのであろうか。

第3－(2)－1図のとおり、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査(労働者票)」で「仕事の時間」を「もっと増やしたい」か、「もっと減らしたい」かを尋ねたところ、「現状のままで良い」と答える者が5割程度いるが、「あと少し減らしたい」「もっと減らしたい」と答える者が36.2%存在している。第3－(2)－2図のとおり、総務省統計局「就業構造基本調査」で、200日以上就業し、かつ、継続就業を希望している正規の職員・従業員のうち労働時間を減らしたいと考えている者は、2007年の調査では668万人、2012年では612万人となって前回調査よりも減っているが、依然として多くの正社員は今の会社で勤務を続けたいものの労働時間を減らしたいと考えている[43]。

次に、第3－(2)－3図により、(独)労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関

第3－(2)－1図　仕事の時間の増減希望

○　仕事の時間の増減希望を調査したところ、現状のままで良いと答える者が5割程度いるが、「あと少し減らしたい」「もっと減らしたい」と答える者は36.2%存在している。

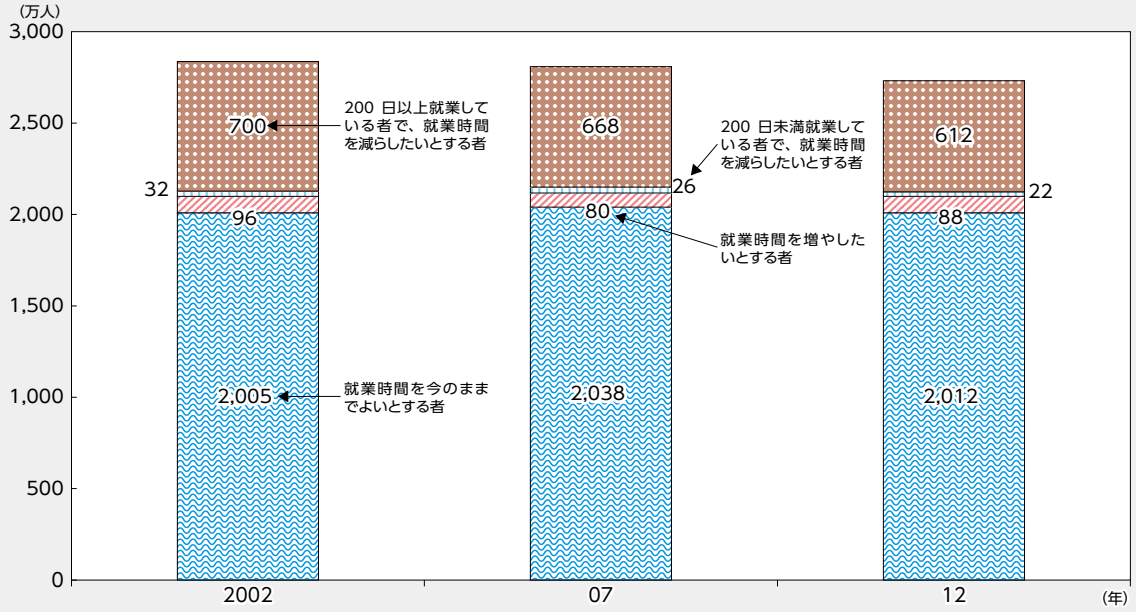


資料出所　(独)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)
(注)　本件調査は主に正社員を対象としている。

43　厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、現在の実労働時間に関する意識を雇用形態別にみると、正社員では、今の実労働時間を減らしたいと考えている者が24.8%となっており、一方、臨時的雇用者、パートタイム労働者は、今の実労働時間を増やしたいと考えている者の割合がそれぞれ25.5%、20.4%となっている(付3－(2)－1表)。

第3－（2）－2図　労働時間を減らしたいと考えている者の推移

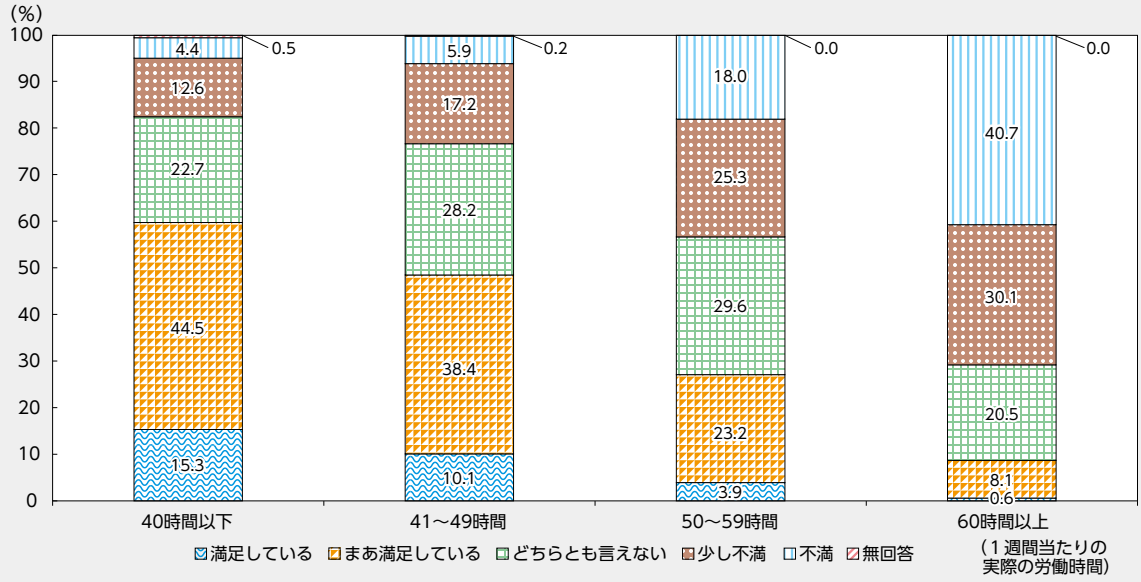
○　200 日以上就業し、かつ、継続就業を希望している正規の職員・従業員のうち労働時間を減らしたいと考えている者は、2002 年の調査では 700 万人、2007 年の調査では 668 万人、2012 年の調査では 612 万人と減少しているが、依然として多い。



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
1）継続就業を希望している正規の職員・従業員について計上している。
2）就業時間希望が不詳の者及び就業時間を減らしたいとする者のうち年間就業日数が不詳の者をそれぞれ除いている。

第3－（2）－3図　1週間当たりの実際の労働時間別労働時間に関する満足度

○　1週間当たりの労働時間が増えるほど不満を感じる割合は高まる。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（2011 年）

する調査」（2011 年）で、労働者の労働時間についての満足度を、1 週間当たりの労働時間別にみてみる。1 週間当たりの労働時間が増えるほど、「不満」と考える割合が高まり、1 週間当たりの労働時間が 40 時間以下では「満足している」、「まあ満足している」の割合が 59.8%、「不満」、「少し不満」の割合が 17.0%となっている一方、60 時間以上の場合には「不満」、「少し不満」の割合が 70.8%と大きく上昇している。

2 企業からみる長時間労働の要因

●企業側が考える所定外労働時間の発生要因は、業務の繁閑、突発的な業務が大

労働者は労働時間を短くしたいと考えているが、それを短くすることが出来ない理由はどこにあるのであろうか。

第３－（２）－４図のとおり、（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査（企業票）」で、企業に対して所定外労働が発生する理由を聞いたところ、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人員が不足しているから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」と回答する割合が高くなっている。これに「組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから」「仕事の進め方にムダがあるから」「能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいるから」という理由が続いている。

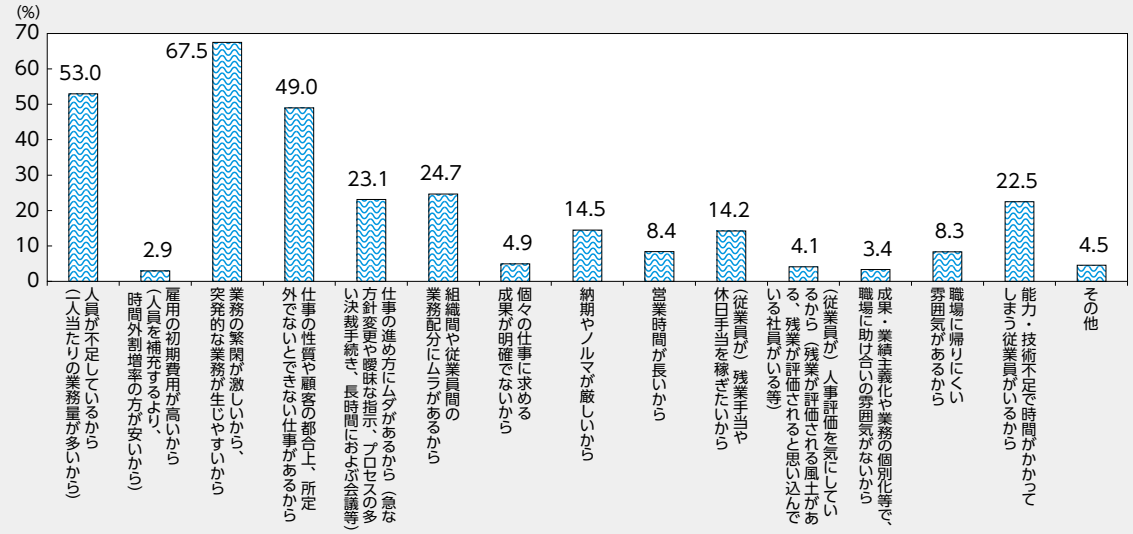
産業別にみても、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」「人員が不足しているから」が高い割合となっているが、宿泊業，飲食サービス業では「営業時間が長いから」が他の業種に比べ非常に高い割合となっている（付３－（２）－２表）。

上記の要因のうち、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」といったことについては、当該企業だけでは対応することが困難であり、顧客の理解と協力も必要となる[44]。

業務配分のムラについては組織内での柔軟な人員配置を行うことも一つの方策であり、また仕事の進め方のムダをなくすためには職場内で上司が部下に対して指導する、あるいは同僚とのコミュニケーションが大切であるということが示唆される。さらに、能力・技術不足という

第３－（２）－４図　所定外労働時間が発生する理由（企業側）

○　企業が挙げる所定外労働が発生する理由としては、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人員が不足しているから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」が多い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 年）
（注）　複数回答。

44　株式会社ワーク・ライフバランスによると、建設業のある会社では発注時期・納期の関係で１月～３月に発注・仕事が集中していたが、発注者と面会、適切な労働時間・納期を守るためのコミュニケーションを実施することにより、残業時間が減少しつつあり、資格取得の時間の確保や優秀な人材の確保等を通じて、利幅の大きい仕事を選んで受注できるようになったという事例がある。

点については、従業員のスキルアップのための取組が必要であることが考えられる。

コラム　３－１　小売業の夜間営業の増加

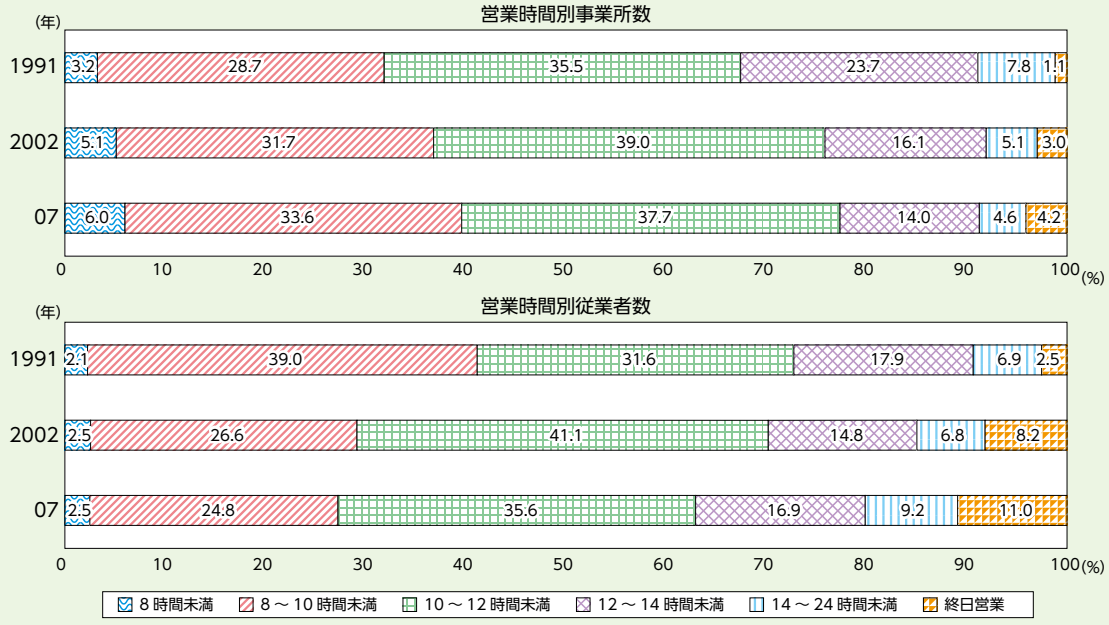
企業は財･サービスを供給する立場であり、そのサービスを需要する消費者や企業のニーズを踏まえた対応をすることになる。労働は生産の派生需要である[45]ことを考えると、営業時間によって労働者の労働時間も影響を受けると考えられる。

そこで、コラム３－１図により小売業事業所における営業時間をみると、相対的に営業時間の短い 10 時間未満の事業所の構成比が高まる一方、「終日営業」の構成比も高まっている。また、営業時間別の従業者数をみると「終日営業」の事業所で従事する従業者数の割合が 1991 年の 2.5％から 2007 年の 11.0％まで上昇している。「終日営業」の事業所及び従業者の構成比の高まりは、コンビニエンスストアの店舗が 2004 年には 34,453 事業所だったものが 2007 年には 36,808 事業所へと７％近く増加をしていることが大きいと考えられる。

今後ますます労働力が貴重になってくること、また、深夜に仕事につくことの健康への悪影響が懸念されることを考えると深夜労働の必要性についても考えていく必要があるのではないだろうか。そもそもそのような需要があり、それに応える形でサービス提供が行われ、その時間帯に従事する必要が出てくることを考えると、深夜時間帯でのサービス提供が本当に必要であるか否か、そのサービスを需要する側も考えていくことも必要な時期に来ているのではないだろうか。

コラム３－１図　小売業事業所における営業時間別構成比

○　相対的に営業時間の短い１０時間未満の事業所の構成比が高まる一方、「終日営業」の構成比も高まっている。
○　「終日営業」の事業所で従事する従業者数の割合は、1991 年から 2007 年にかけて上昇している。



資料出所　経済産業省「商業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　営業時間「不詳」の事業所は除外して構成比を算出。

45　清家篤（2002）「労働経済」（東洋経済新報社）

3 労働者の働き方からみる長時間労働の要因

次に労働者の立場からみて、所定外労働時間が発生する要因を整理していく。要因として考えられるのは、

・業務量が多い、
・顧客に対応せざるを得ない、
・職場の雰囲気や上司、同僚につきあって残業せざるを得ない、

といった労働者が意図せざる要因による場合や

・長時間労働により残業代を得たい、
・長時間労働により会社への貢献を評価してもらいたい、昇進したい、
・自らが納得いく出来となるまで、成果が出るまで働きたい、

といった労働者自らの要因による場合が考えられる。

これらの点について（独）労働政策研究･研修機構が行った調査から把握、整理をしていく。

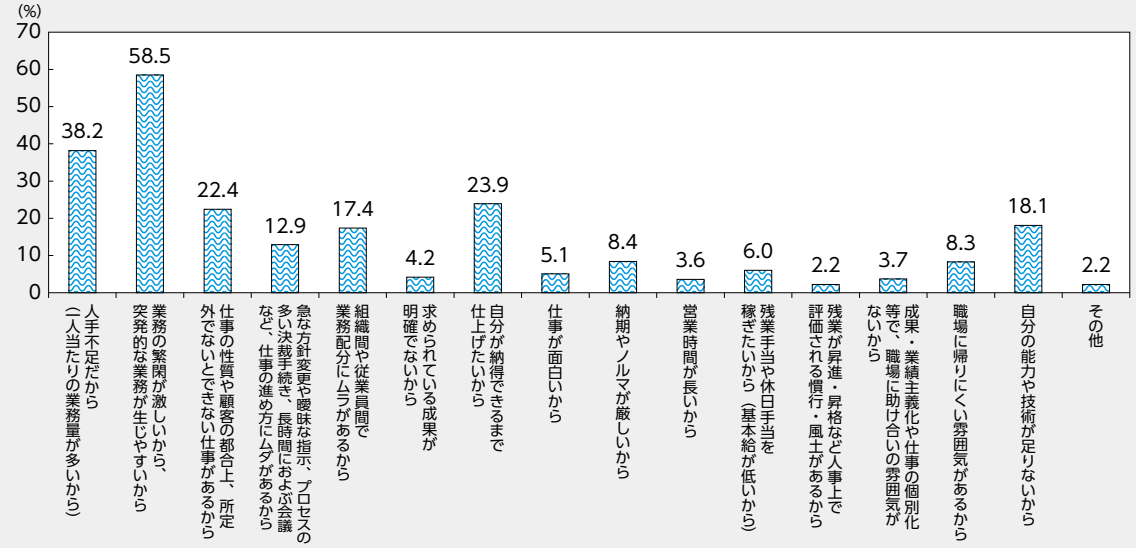
●労働者側が考える所定外労働時間の発生要因として、業務の繁閑、突発的な業務など他律的要因が高い

第３－（２）－５図のとおり、（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」で、労働者に対して所定労働時間を超えて働く理由を聞いたところ、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人手不足だから（一人当たりの業務量が多いから）」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」といった割合が高くなっている。これは、先ほどみた企業側が所定外労働時間が発生する理由として挙げるものと同様となっている。

次に仕事や職場の特徴により、労働時間に影響が出てくるのかを確認する。

第３－（２）－５図　所定労働時間を超えて働く理由（労働者側）

○　労働者が挙げる所定労働時間を超えて働く理由としては、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人手不足だから」「自分が納得できるまで仕上げたいから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」の割合が高い。

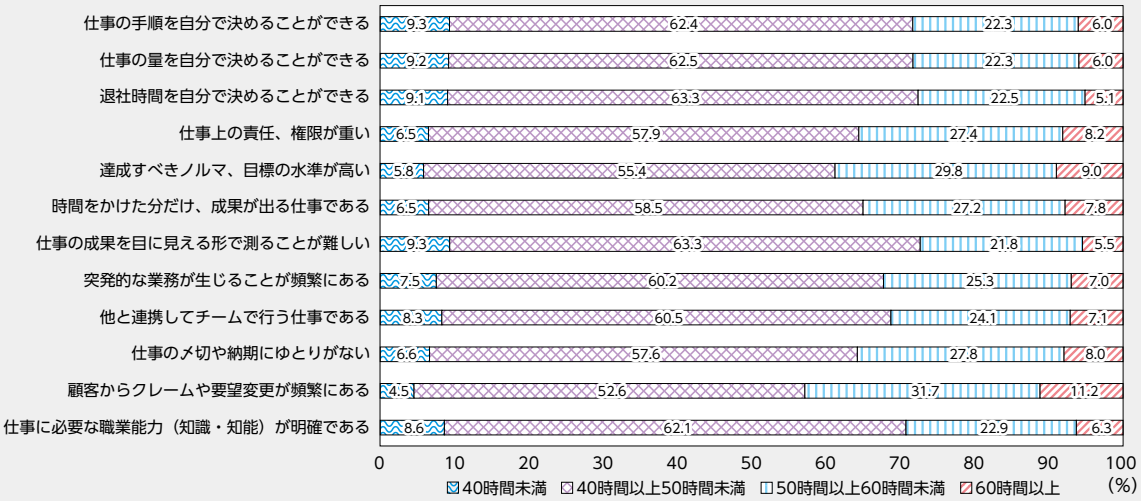


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015 年）
（注）　複数回答。

第３－（２）－６図により、同調査で仕事の特徴と残業時間との関係をみてみると、「顧客からクレームや要望変更が頻繁にある」「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」「仕事上の責任、権限が重い」「仕事の〆切や納期にゆとりがない」「時間をかけた分だけ、成果が出る仕事である」といった仕事の特徴がある場合には、週 50 時間以上、特に週 60 時間以上の労働時間となっている人の割合が相対的に高い。外部により影響を受ける仕事の特徴がある場合にはそれに対

第３－（２）－６図　仕事の特徴別労働時間の状況

○　「顧客からクレームや要望変更が頻繁にある」「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」といった仕事に就いている労働者は、相対的に労働時間が長い傾向にある。

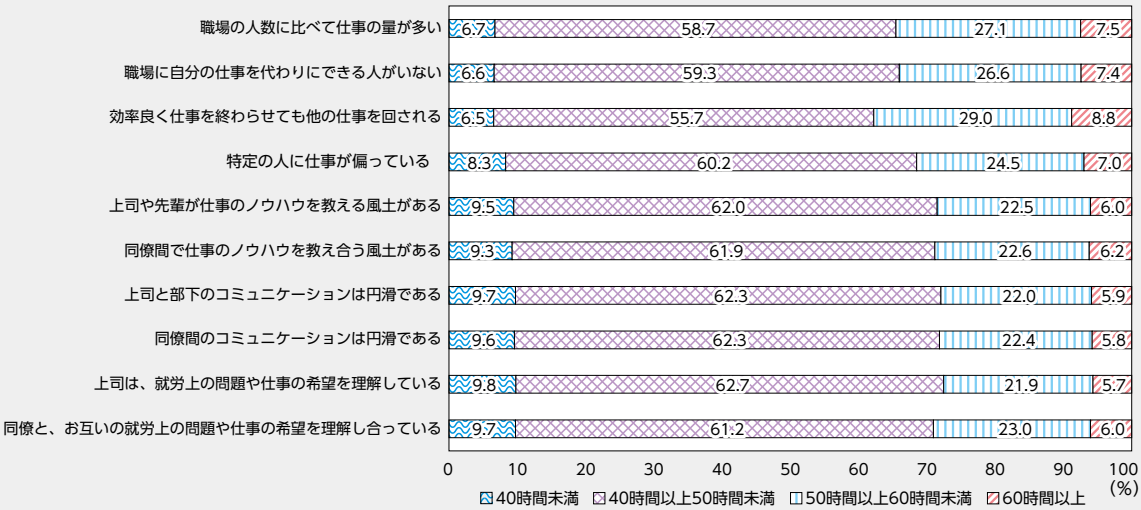


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015 年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

（注）　1）数値は、それぞれの仕事の特徴について「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した者の1週間の実際の労働時間の内訳を示している。
2）仕事の特徴については、複数回答。

第３－（２）－７図　職場の特徴別労働時間の状況

○　「効率良く仕事を終わらせても他の仕事を回される」職場で働いている労働者は、相対的に労働時間が長い傾向にある。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015 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

（注）　1）数値は、それぞれの職場の特徴について「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した者の1週間の実際の労働時間の内訳を示している。
2）職場の特徴については、複数回答。

応せざるをえず、長い時間働かざるをえないという状況にあると考えられる。

また、第３－（２）－７図のとおり、職場の特徴として「効率良く仕事を終わらせても他の仕事を回される」「職場の人数に比べて仕事の量が多い」「職場に自分の仕事を代わりにできる人がいない」という状況にある者は、50時間以上、特に60時間以上の労働時間となっている人の割合が相対的に高い。逆に上司、先輩、同僚間で仕事のノウハウを教える風土がある、コミュニケーションが円滑である、上司は就労上の問題・仕事の希望を理解しているという場合には、相対的に労働時間が少ない割合が高くなっている。

●仕事の成果と労働時間のバランスについて、労働者自身の考えと労働者が「上司・職場が考えている」と思うこととのギャップも存在

職場の雰囲気や、上司、同僚につきあって残業をすることがあるかを確認していく。

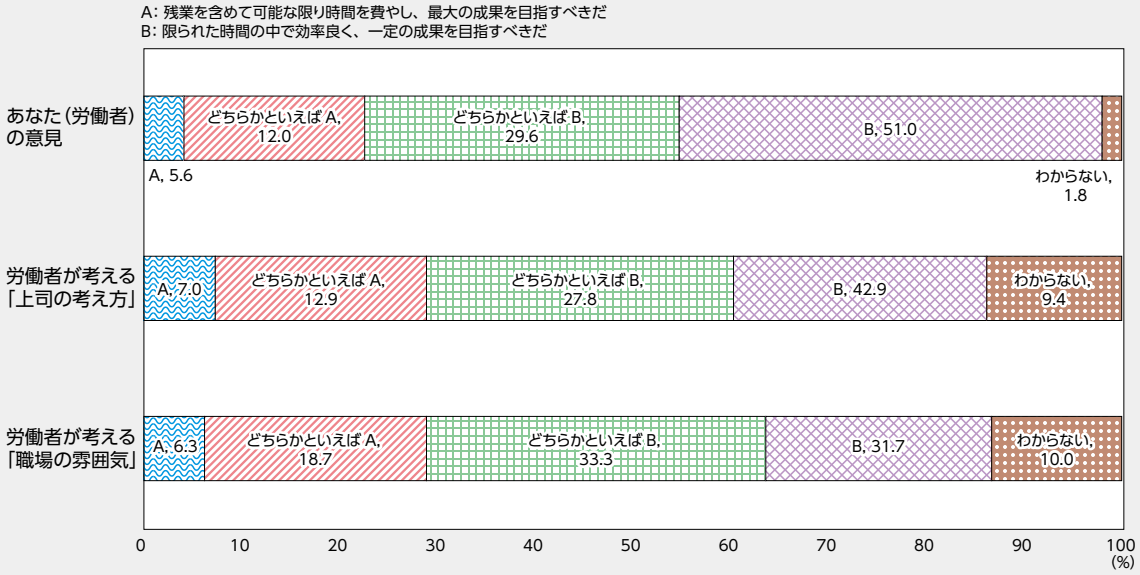
まず、第３－（２）－８図のとおり、労働者に対して、仕事の成果と労働時間の関係について、「残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ」と「限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ」のいずれに近いかを聞いたところ、労働者の意見は「限られた時間の中で効率よく、一定の成果を目指すべきだ」とする割合が高い。

また、第３－（２）－９図のとおり、会社への貢献の考え方について「正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ」と「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」のいずれに近いかを聞いたところ、労働者の意見は「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」とする割合が高い。労働者自身は、仕事にだけ注力するのではなく、一定の時間内で会社・仕事に対応していくという姿勢であることがうかがえる。

同じ質問項目について、労働者自身が「上司の考え」や「職場の雰囲気」について、どのように考えているかを尋ねた結果を第３－（２）－８図、同９図でみると、仕事の成果と労働時間

第３－（２）－８図　仕事の成果に対する考え方

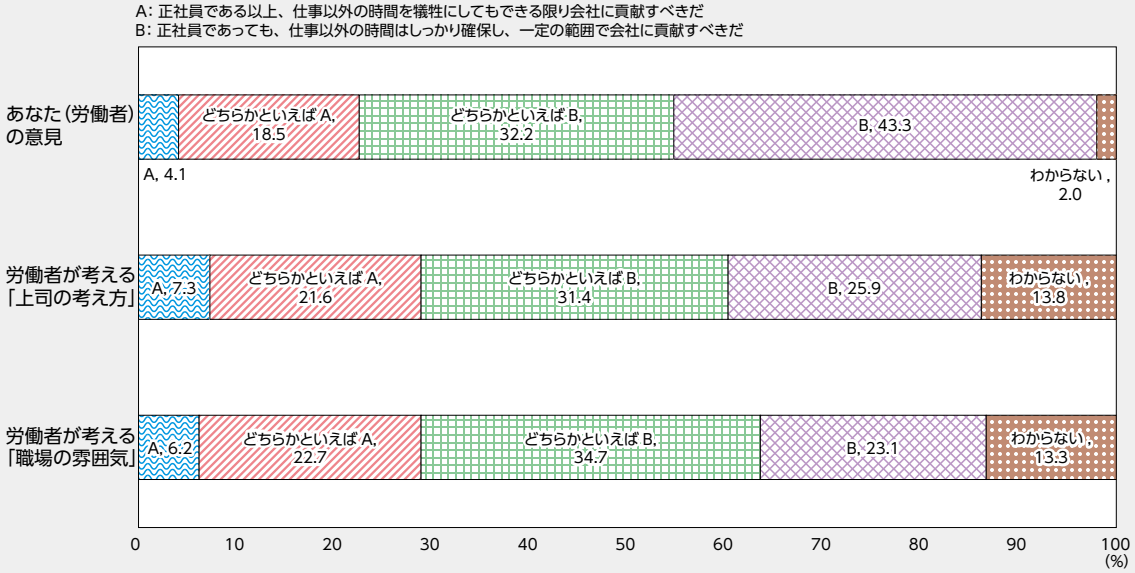
○　約80%の労働者は、「限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ」と考えている。
○　労働者が考える「上司の考え方」や「職場の雰囲気」は、労働者自身の考えよりも「残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ」の割合が高くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015年）

第３－（２）－９図　会社への貢献に対する考え方

○　約 75%の労働者は、「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」と考えている。
○　労働者が考える「上司の考え方」や「職場の雰囲気」は、労働者自身の考えよりも「正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ」の割合が高くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015 年）

の関係については、上司の考えや職場の雰囲気は相対的に「残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ」であると思っている労働者の割合が高くなっている。また、会社への貢献の考え方についても、上司の考えや職場の雰囲気は「正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ」であると思っている労働者の割合が高い。

労働者自身の考えと、労働者自身の上司の考えや職場の雰囲気として想像しているものとのギャップがあると、労働者は自らの考えを優先すべきか、上司、職場の雰囲気に合わせるべきか悩むものである。このことから上司、職場を気にして残業するということが生まれることも考えられ、労働者と職場・上司との意識の共有、コミュニケーションが重要であることが示唆される。

●残業手当目的で長時間労働をする労働者の割合は低い

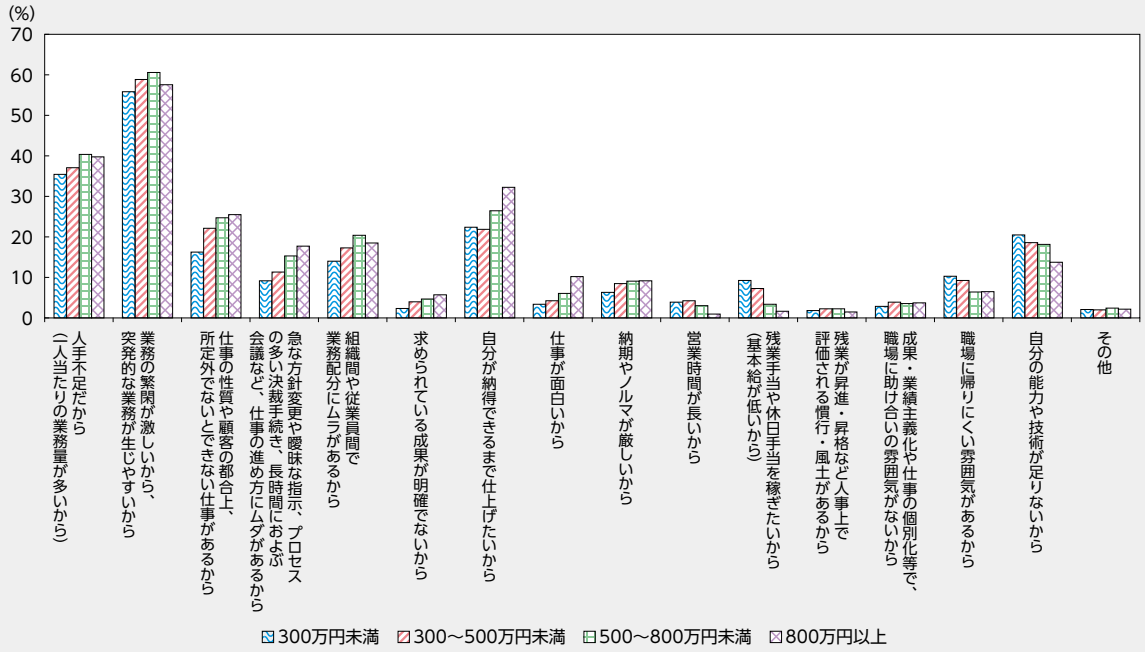
これまで、業務、仕事の仕方、労働者が周りを意識するといった要因による残業について確認したが、次に労働者自身の要因による残業の可能性について整理をしていく。

前掲第３－（２）－５図のとおり、所定労働時間を超えて働く理由（労働者側）の中で「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」は 6.0%と低い割合となっている。このことから労働者は経済的な事情により長時間労働をしているわけではないことがうかがえる。第３－（２）－ 10 図により、これを年収階級別にみてみると、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」を挙げる者の割合は、年収が低くなるにつれて回答する割合が高くなっているものの、他の選択肢に比べて低い回答割合となっている。

なお、前掲第３－（２）－４図の企業側に「所定外労働時間が発生するのはどのような理由によるか」と尋ねた回答をみると、「（従業員が）残業手当や休日手当を稼ぎたいから」と回答し

第3－（2）－10図　所定労働時間を超えて働く理由（労働者側・年収別）

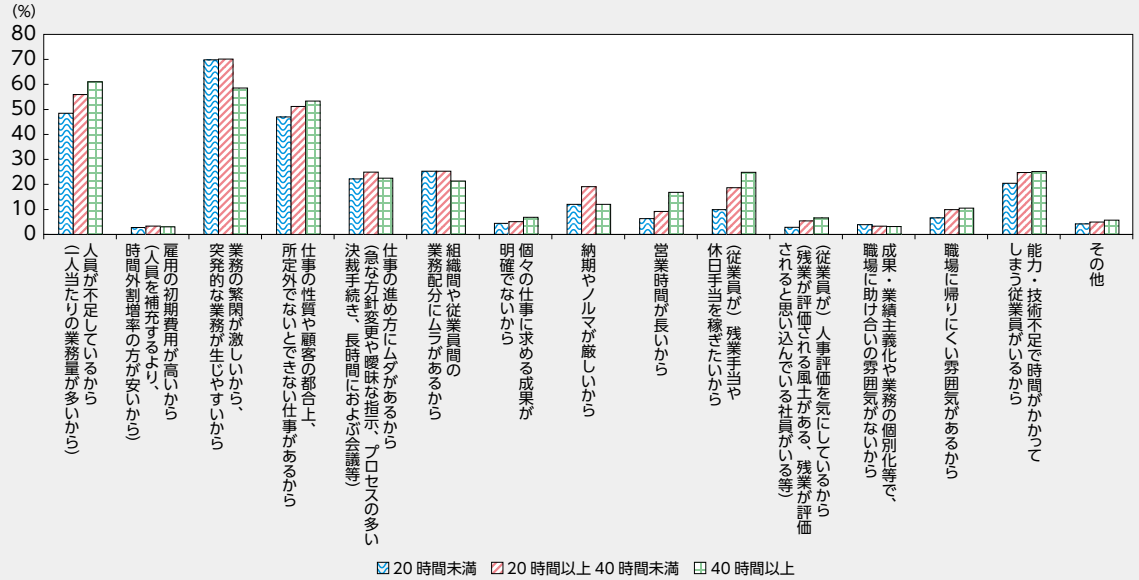
○　所定労働時間を超えて働く理由を年収別にみると、「自分が納得出来るまで仕上げたいから」を挙げる労働者は年収が高い者ほど多く、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」を挙げる者は年収が低い者ほど多い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015 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
（注）　複数回答。

第3－（2）－11図　所定外労働時間別所定外労働が発生する理由（企業側）

○　正社員1か月当たりの平均所定外労働時間別に所定外労働が発生する理由をみると、時間が長くなるほど、「人員が不足しているから」「営業時間が長いから」「（従業員が）残業手当や休日手当を稼ぎたいから」の割合が高まっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 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
（注）　複数回答。

た企業は 14.2％であり、それを所定外労働時間別にみてみると、第３－（２）－ 11 図のとおり

正社員１か月当たりの平均所定外労働時間が多い企業ほど、「（従業員が）残業手当や休日手当を稼ぎたいから」長時間労働をすると考える企業割合が相対的に高くなっている。

●労働者は昇進・昇格や人事評価を意識して長時間労働をしているわけではない

前掲第３－（２）－５図によれば、労働者が長時間労働をする理由として、「残業が昇進・昇格など人事上で評価される慣行・風土がある」ことを挙げる割合をみると 2.2％と低い割合となっている。

それでは、企業側は所定外労働に対して人事評価や昇進・昇格でプラスの評価をしているのであろうか。同調査で企業は従業員が所定外労働したことに対してどのように人事評価をしているか尋ねているが、第３－（２）－ 12 図のとおり、「評価していない（残業の長さと人事評価は関係ない）」が 48.7％で最も多くなっており、「プラスに評価している（どちらかというとを含む）」は 9.1％に過ぎず、残業の長さと人事評価は関係ないということが分かる。

企業規模別にみてみると、全ての規模で「評価していない（残業の長さと人事評価は関係ない）」という回答が多くなっているが、所定外労働したことを「プラスに評価している」とする割合は、企業規模が小さくなるほど高くなる傾向がある（付３－（２）－３表）。

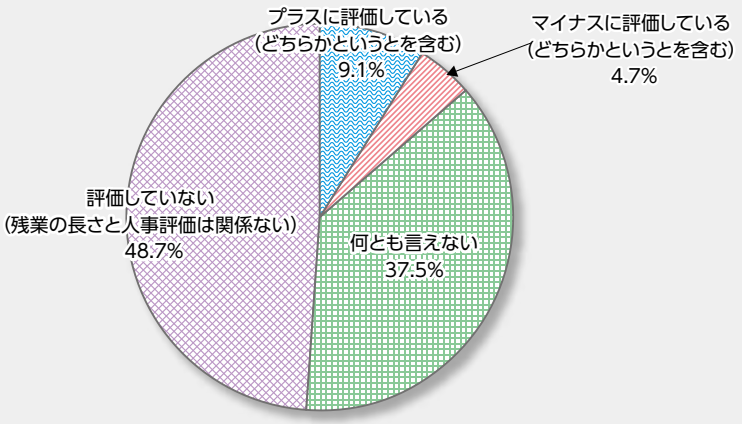
また、第３－（２）－ 13 図では、企業に対して所定外労働時間の長い従業員は、結果として早く昇進・昇格していると思うかと尋ねた結果を示しているが、「何とも言えない」という回答が最も多く、68.6％となっていることには留意が必要であるものの、所定外労働時間の長い従業員が結果として早く昇進・昇格していると答えた企業は 4.8％にとどまっている。

これらのことから、労働者は必ずしも人事評価や昇進・昇格を気にして残業をしているということではなく、企業も所定外労働が長いことを必ずしも評価しているということではないと考えられる。

一方で、内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（2014 年）によると、「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価がほとんど考慮されていないという結果が出ているところであり、効率的に仕事をしている労働者に対して、より明確に評価をしていくこと、そしてそのことが労働者に理解され

第３－（２）－ 12 図　所定外労働に対する人事評価（企業側）

○　約半数の企業は、労働者が所定外労働したことに対して「評価していない（残業の長さと人事評価は関係ない）」と回答している。

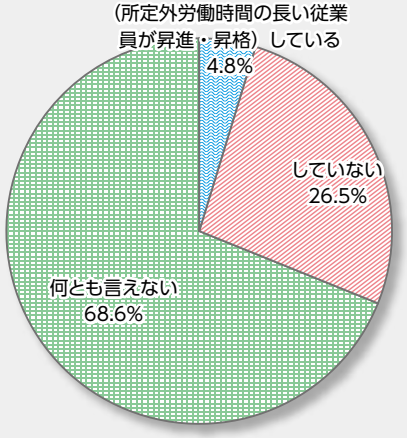


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 年）
（注）　企業に対して「従業員が所定外労働（残業）したことを、どのように人事評価していますか」と尋ねたもの。

るようにすることも必要であろう（付３－（２）－４表）。

第３－（２）－13図　所定外労働をした従業員の昇進・昇格（企業側）

○　所定外労働時間の長い従業員が結果として早く昇進・昇格していると答えた企業は、4.8%にとどまる。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015年）
（注）　企業に「所定外労働時間の長い従業員は、結果として早く昇進・昇格していると思いますか」と尋ねたもの。

●労働者自らが納得できる水準まで仕上げたいとする割合が相対的に高い

前掲第３－（２）－５図によると、労働者に対して所定労働時間を超えて働く理由を聞いた回答の中で、「自分が納得できるまで仕上げたいから」という回答が23.9%と比較的多いことが特徴として挙げられる。また、これを年収別にみた前掲第３－（２）－10図によると、「自分が納得できるまで仕上げたいから」という回答の割合は年収が高い労働者の方が高い割合となっている。仕事の出来に関して、労働者自身が納得できる水準と、企業が求める水準は必ずしも一致しているわけではないことを考えると、限られた時間の中で効率的に業務を遂行するという観点からは、企業あるいは上司はどの程度の水準を求めているのかということをあらかじめ明らかにする、労働者も確認をするといった日頃のコミュニケーション、意思疎通を図るといったことが大切であることが示唆される。これらのことを通じて、労働者本人の労働時間を削減することのみならず、企業にとってもムダを省き、限られた人員を有効に活用するということにもなり、両者にとってメリットがあると考えられる。

●労働時間が長い人は、自身は仕事が効率的と認識する割合が高い

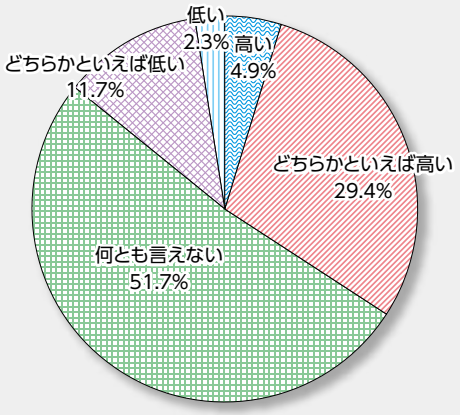
仕事量を一定とすれば、効率的に仕事を行えば短い労働時間となる。労働者は自身の仕事の効率性についてどのように考えているのであろうか。第３－（２）－14図のとおり、労働者への調査によると「何とも言えない」が51.7%と最も高い割合であることに留意が必要であるが、「高い」「どちらかといえば高い」が34.3%、一方「低い」「どちらかといえば低い」が14.0%となっている。

第３－（２）－15図により、実際の労働時間別に、労働者自身の仕事の効率性についてどう考えているかみてみる。１週間当たりの実際の労働時間が40時間未満の者が自身の仕事の効率性について「高い」「どちらかといえば高い」とする割合は30.3%であるが、１週間あたりの実際の労働時間が60時間以上の者が「高い」「どちらかといえば高い」とする割合は39.8%となっている。仕事の効率性が高ければ、労働時間も短くなると思われるが、結果は逆となっている。このことは、例えば、前掲第３－（２）－７図で、「効率良く仕事を終わらせても他の仕事を回される」職場で働いている労働者の中で、週60時間以上の労働時間の者の割合が最

も高かったことに照らせば、仕事の効率性が高い人に対しては次から次へと仕事がきて量的に拡大をしていき、結果として長い労働時間となっていることも考えられる。

第3－(2)－14図　仕事の効率性の自己評価（労働者側）

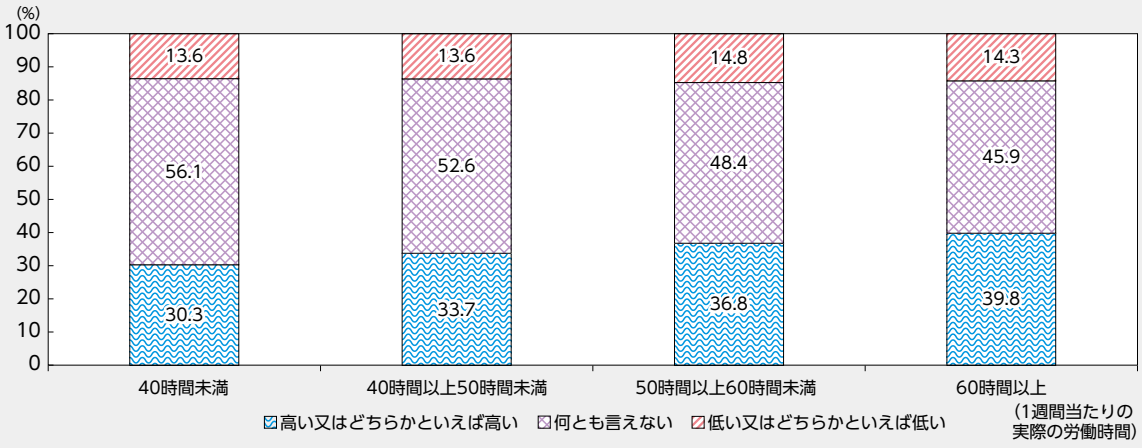
○　同僚と比べた自身の仕事の効率性について、約半数の労働者は「何とも言えない」と回答し、「高い」「どちらかといえば高い」と回答した労働者は34.3%である。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015年）
（注）　労働者に対して「あなたの仕事の効率性を、同僚と比べてどう思いますか」と尋ねたもの。

第3－(2)－15図　実際の労働時間別仕事の効率性

○　実際の週の労働時間が長いほど、同僚と比べて自身の仕事の効率性が「高い」「どちらかといえば高い」と答える労働者の割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015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

4　長時間労働による影響

●労働時間が長い労働者ほど、健康に不安

長時間労働は、健康に及ぼす影響が大きいといわれる。

まず第3－(2)－16図のとおり、メンタルヘルスの状況について、（独）労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」（2014年）によると、メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」労働者の割合は、25.8%、「ない」は71.2%となっており、産業別にみると「鉱業，採石業，砂利採取業」（40.0%）、「医療，福祉」（36.0%）、「金融業，保険業」（33.1%）、「情報通信業」（29.2%）などで、全体よりも不調を感じた割合が高いという結果となっ

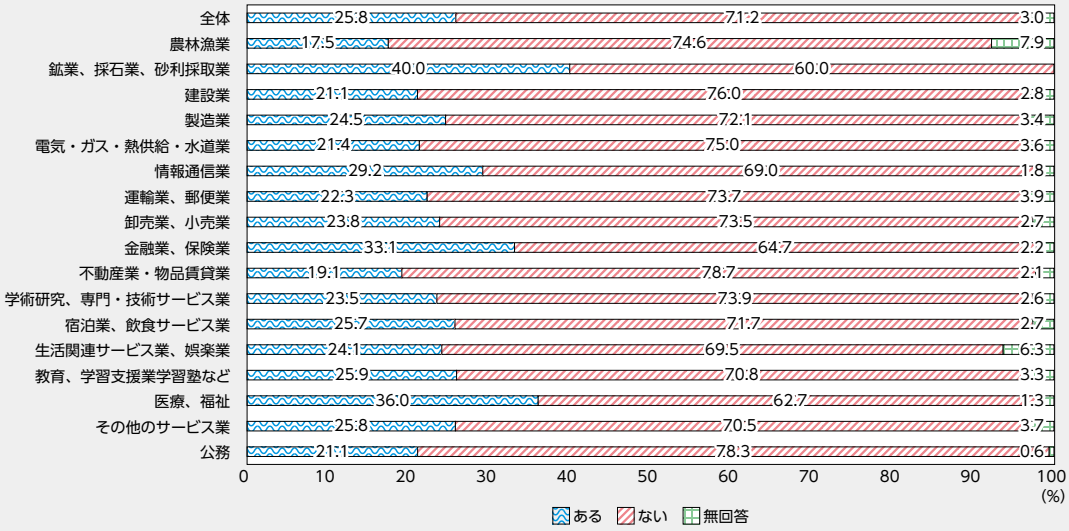
ている。

次に、第３－（２）－ 17 図のとおり、労働時間とメンタルヘルス不調との関係をみると、週実労働時間が「90 時間以上」で不調を感じたことがある就業者の割合が 37.5%、次いで「70 ～ 79 時間」で 30.4%となるなど、労働時間が長くなるとメンタルヘルス不調の経験があるとする割合が高まる傾向がある。

第３－（２）－ 18 図のとおり、１週間当たりの実際の労働時間ごとに、健康に不安を感じる

第３－（２）－ 16 図　就業者のメンタルヘルス不調者（産業別）

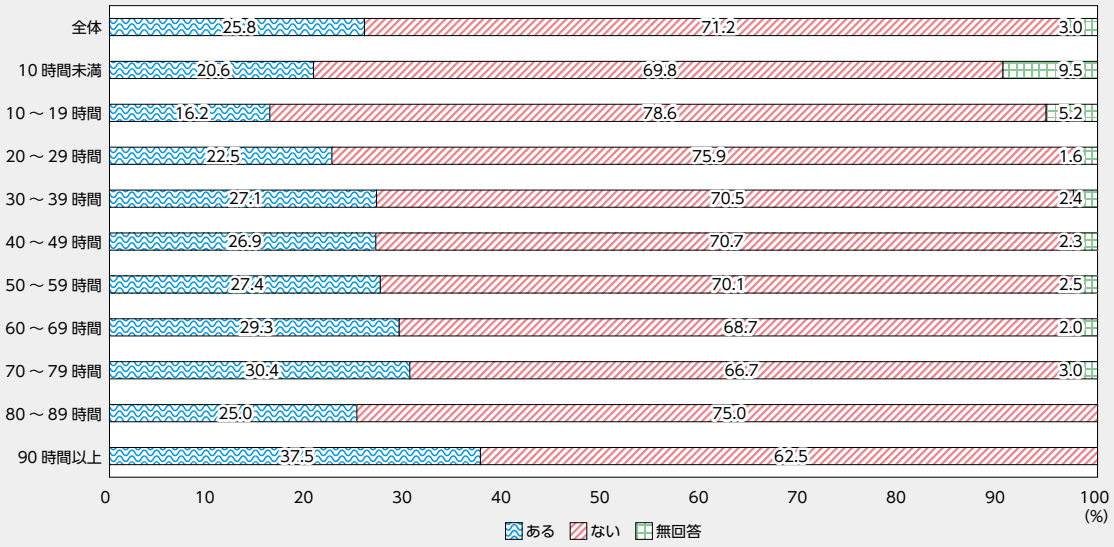
○　メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」と回答した就業者の割合は 25.8%、「ない」は 71.2%となっている。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」（40.0%）、「医療、福祉」（36.0%）、「金融業、保険業」（33.1%）、「情報通信業」（29.2%）などで、全体よりも不調を感じた割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査結果」（2014 年）

第３－（２）－ 17 図　就業者のメンタルヘルス不調者（週実労働時間別）

○週実労働時間が「90 時間以上」で不調を感じたと回答する就業者の割合が 37.5%と最も高く、次いで「70 ～ 79 時間」で 30.4%となるなど、労働時間が長くなるとメンタルヘルス不調の経験があるとする割合が高まる傾向がある。

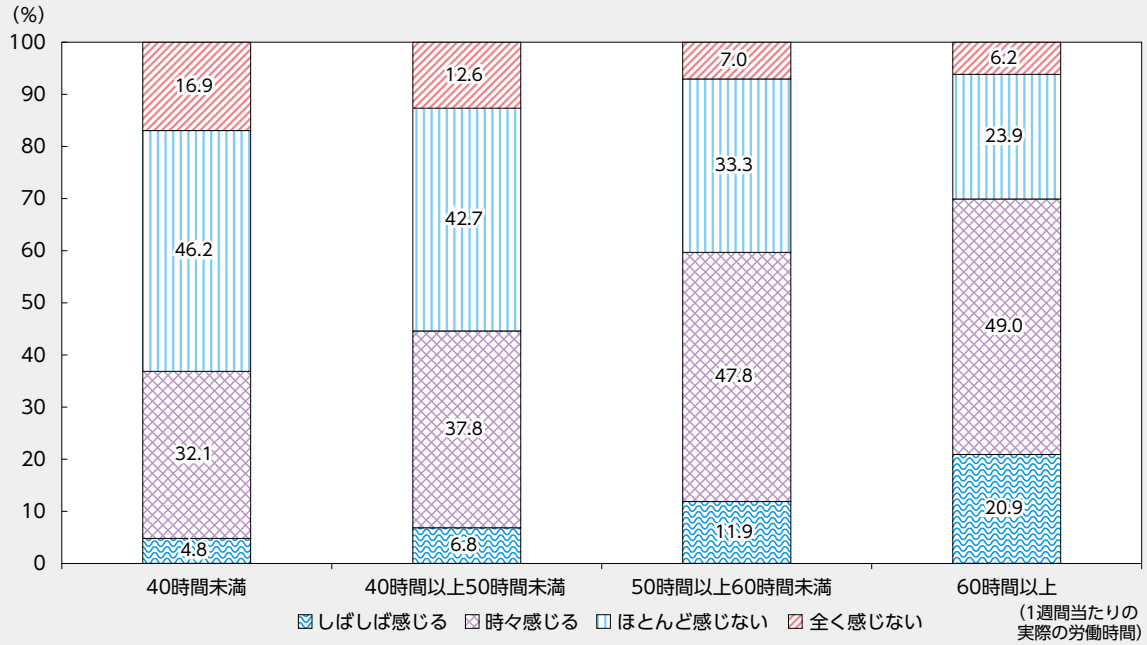


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査結果」（2014 年）

か否かを調査したところ、１週間当たりの実際の労働時間が 40 時間未満の場合には、健康に関する不安を「しばしば感じる」、「時々感じる」は 36.9％となっているが、60 時間以上の場合には 69.9％まで高まっており、１週間当たりの実際の労働時間が増加するほど、健康に不安を感じる者の割合が上昇している。労働者の健康の確保という観点から長時間労働の是正が必要となる。

第３－（２）－ 18 図　健康に対する不安

○労働時間が増加するほど、健康に不安を感じる者の割合が増加している。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015 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

（注）　１週間当たりの実際の労働時間別に、現在の働き方で健康に不安を感じるかについて、「しばしば感じる」「時々感じる」「ほとんど感じない」「まったく感じない」と回答した割合を集計。

●効率的な人員配置や職場のコミュニケーションを通じた効率的な業務遂行が必要

本節では、労働者は長時間労働を削減したいと考えており、長時間労働の発生要因としては業務の繁閑、仕事の性質や顧客への対応のためといった他律的要因や、人員が不足しているということに加え、労働者が納得できる水準まで仕上げたいとする割合も高いことがわかった。一方で残業代を目的として長時間労働をするという割合は低い。また、仕事の成果と労働時間のバランスについて労働者の自らの考えと、労働者が上司、職場の雰囲気として考えるものとの間にギャップがある、すなわち上司や職場は仕事や職場に貢献を求めていると労働者は考えているという結果であった。そして、労働時間が長い労働者ほど、健康に関する不安を感じる割合が高くなっている。

これらのことから、長時間労働の削減に向けて、他律的な要因に対しては自社、労働者個人での対応は難しい面があるが、国民的運動を展開するとともに、需要の繁閑の分析を通じた効率的な人員配置や、外部から影響が受けにくいビジネスモデルへの転換などの工夫を行うこと、効率的な作業、ムダの排除のためには職場における上司、部下の間での求める成果の水準、進め方などについてすりあわせ、コミュニケーションを図っていくことが必要と考えられる。

コラム　3－2　働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省では、企業が社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方･休み方改善ポータルサイト」を開設した。サイトでは､企業診断ができる「働き方･休み方改善指標」や「企業における取組事例」などを掲載している。また､社員が「働き方・休み方改善指標」を用いて、自らの働き方・休み方を振り返るための診断を行うことも可能となっている。このほか、地方公共団体による、働き方改革に向けた取組やワーク・ライフ･バランスの実現に向けた取組の事例を掲載し、地域の実情に応じた取組を国･地方公共団体が一体となって情報を発信している。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなる。また､企業としては､離職リスクの上昇や企業イメージの低下など､さまざまな問題が生じることになる。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められている。



【働き方・休み方改善ポータルサイト URL】
http://work-holiday.mhlw.go.jp

コラム　3－3　労働時間と労働生産性

諸外国の労働時間の推移をみると、我が国では労働時間法制の変更や非正規化の進展による一人当たり平均労働時間の減少を背景として、長期的にみれば減少がみられ、近年では米国よりも低く、英国よりやや高い水準にあるように、アングロサクソン諸国に近い労働時間となっている。一方、ドイツ・フランスといった大陸ヨーロッパ諸国では 1970 年代は米国・英国と同水準であったものの、その後、急速に労働時間が減少し、いまでは日米英と比べるとかなり短い労働時間が実現されている。こうした米国とヨーロッパ諸国の労働時間のギャップが生まれた理由について､Prescott は税制の違いに理由を求める一方､Alesina らは労働組合運動や制度面での変更が大きな理由であると指摘している[46]。

では、こうした労働時間の推移は、各国の労働生産性とも関係がみられるのだろう

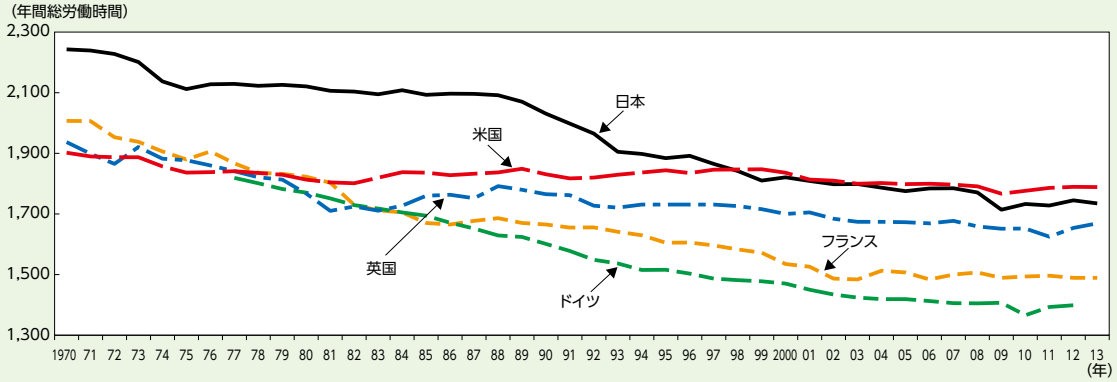
46　Prescott E.(2004) "Why do Americans work so much more than Europeans?" Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review, 28(1):2-13
Alesina A., Glaeser E. and Sacerdote B.(2006) "Work and leisure in the United States and Europe: Why so different?" NBER Macroeconomics Annual 2005, Vo.20

か[47]。1990 年から 2013 年にかけて OECD 諸国の労働時間と労働生産性をプロットすると、労働時間が短い国ほど労働生産性が高くなる傾向が確認される。こうした国際比較の示唆のみならず、Pencavel（2014）[48] のマイクロデータによる労働時間と労働生産性の分析によれば、長時間労働がストレスや過労のために限界生産性を低める可能性を指摘しており、長時間労働削減が労働生産性向上に効果があることが示されている。

短時間で質の高い仕事をすることは、労働者の健康確保につながるとともに、余暇時間の増加によって主体的な能力開発を促し、人的資本の蓄積にも資することとなり、ひいては企業収益にもプラスの影響を与えることとなろう。前述「働き方・休み方改善指標」を活用しながら業務フローや仕事の見直しを定期的に行い、働き方の効率化を目指していく個別企業レベルの取組が、働く一人一人の生産性を高めることにつながると考えられる。

コラム３－３－①図　諸外国の労働時間の長期推移

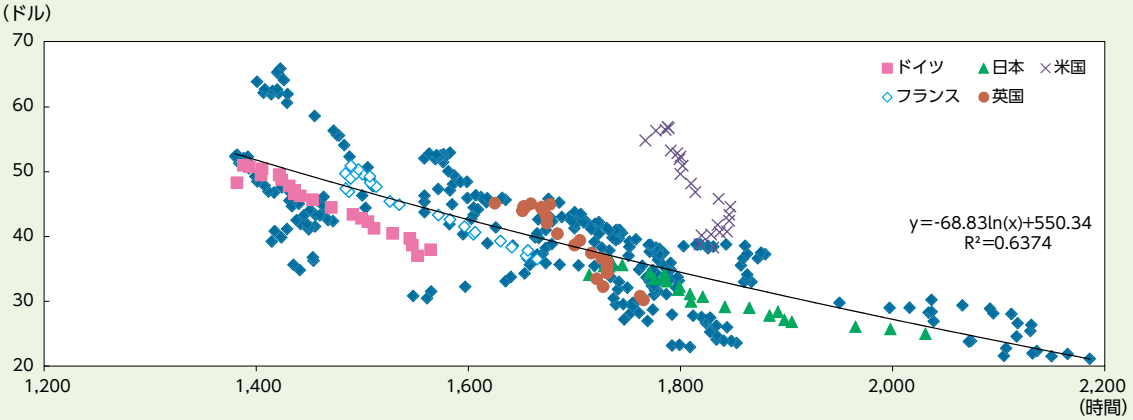
○　1970 年代では米英と同水準だった独仏の労働時間は、大きく減少している。



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

コラム３－３－②図　労働時間と労働生産性の国際比較

○　労働時間が短い国ほど労働生産性が高くなる傾向がある。



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）　労働生産性はマンアワーベースの購買力平価換算。1990 年から 2013 年の各国の値をプロットしたもの。

47　Alesina らによれば、1973 年の石油危機以降、ドイツで始まった「働く時間は短く、十分に働く」(work less, work all) というスローガンの下で、総賃金は同じであるが、より短い時間働くという労働組合運動がヨーロッパに広まり、労働時間が大きく減少した結果、労働コストが上昇し、労働から資本代替が起きたことを指摘している。また、この資本深化と同時にヨーロッパでは労働生産性が上昇したが、B. van Ark, M. O' Mahony and M. P. Timmer(2008) はその理由として、資本代替の結果、資本装備率が上昇したため、労働生産性上昇が起きた可能性を指摘している。

48　J. Pencavel(2014) "The productivity of working hours" IZA D.P. No. 8129

第３節　働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて

本節では、長時間労働の削減に向けて、企業はどのように取り組んでいるのかを整理するとともに、長時間労働の削減によりどのような効果があるのか、具体的には労働生産性との関係で成果が見られるのか、企業に対して行った調査結果をもとに分析を行う。

また、前節では効率的な仕事のために労働者と企業のコミュニケーションの円滑化を指摘したが、これに加えてIT活用の効果についても分析をする。そして効率的な仕事、労働時間の削減の一方で、これまでの生産活動を維持・向上するために、付加価値の向上、希望する者の労働参加の必要性についてみることとする。

1　労働時間の削減の取組

●労働時間削減の取組として、実態の把握、長時間労働者や上司に対する注意といった取組が多い

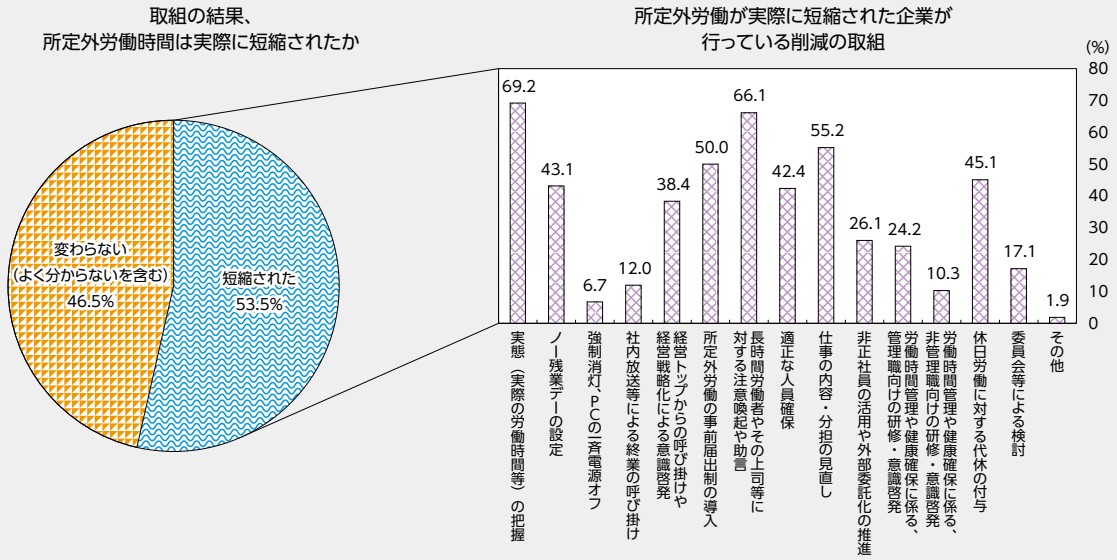
前出（独）労働政策研究・研修機構の調査により、企業に対して所定外労働時間の削減のために何かしら取り組んでいることがあるかと尋ねたところ、「ある」と答えた企業は92%となっており、企業も所定外労働時間の削減は大きな課題であると捉えていることが分かる。

では、長時間労働短縮に向けて企業はどのような取組を進めているのだろうか。またそれは効果を上げているのであろうか。

第３－（３）－１図により、同調査で、所定外労働時間の削減に向けた取組を行った結果、所定外労働時間が実際に短縮されたと回答する企業の割合をみると、「短縮された」が53.5%、「変わらない（よく分からないを含む）」が46.5%となっている。「短縮された」とする企業が「所

第３－（３）－１図　所定外労働の削減に向けた取組

○　削減の取組の結果、所定外労働時間が実際に短縮された企業は約54%となっている。
○　所定外労働時間が短縮された企業が行っている削減の取組は「実態の把握」「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」「仕事の内容・分担の見直し」の順に回答が多くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015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
（注）　右図は、複数回答。

定外労働時間の削減に向けた取組」としてどのような取組を行っているのかをみると、「実態（実際の労働時間等）の把握」が 69.2％と最も高く、次いで「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」が 66.1％、「仕事の内容・分担の見直し」が 55.2％となっている。また、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」は 38.4％となっている。

厚生労働省がヒアリングを行った企業では、トップの強力なリーダーシップにより、残業の削減や有給休暇取得促進を推進し、残業半減、有給休暇の当年度付与日数 100％消化を目標として示して大幅な改善に取り組み、残業時間の削減、有給休暇取得日数の増加を実現しており、経営トップが社内に明確なメッセージを示し、取り組むことも重要と考えられる。

●長時間労働削減の目的は働き過ぎの防止に加え、労働生産性の向上

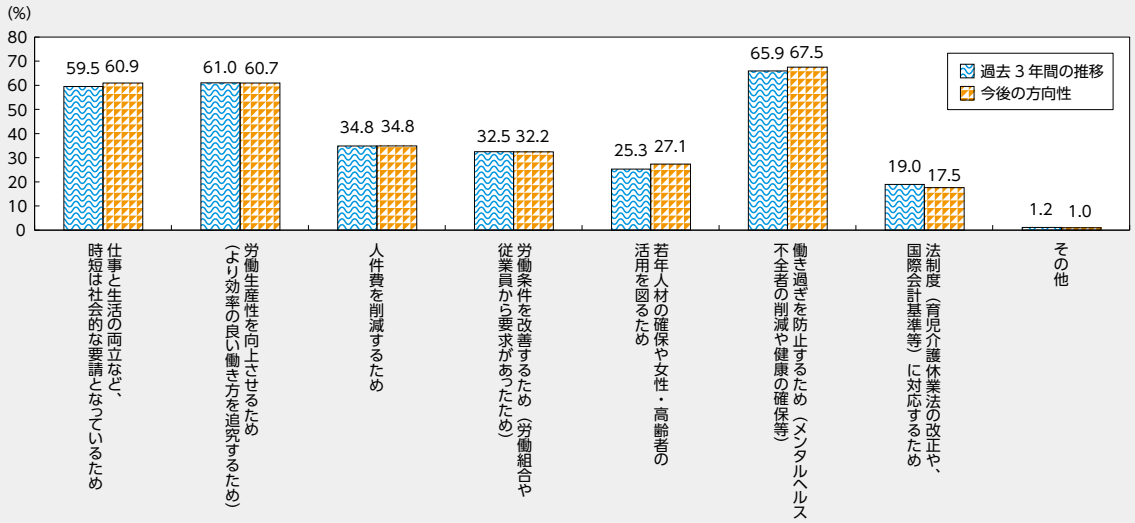
企業は先述のような取組で労働時間の削減に取り組んできているが、どのような目的を持って削減しているのであろうか。

第３－（３）－２図により、「年間総実労働時間を短縮してきた（短縮を考えている）理由」をみると、「働き過ぎを防止するため」「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」と回答する割合が高くなっている。これに加え「労働生産性を向上させるため」と回答した企業は、過去３年間の推移で年間総実労働時間を短縮してきた企業では 61.0％と、今後の方向性として年間総実労働時間の短縮を考えている企業においても 60.7％と高くなっている。

第３－（３）－３図により、企業規模別にみると、全体としての傾向は変わらないが、「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」「労働生産性を向上させるため（より効率の良い働き方を追求するため）」「働き過ぎを防止するため（メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等）」を挙げる企業割合は、企業規模が大きい方が高い割合となっている。

第３－（３）－２図　年間総実労働時間を短縮してきた（短縮を考えている）理由

○　過去３年間の推移で年間総実労働時間を短縮してきた企業、今後の方向性として年間総実労働時間を短縮していく企業いずれも、「労働生産性を向上させるため」と回答した企業の割合は高い。

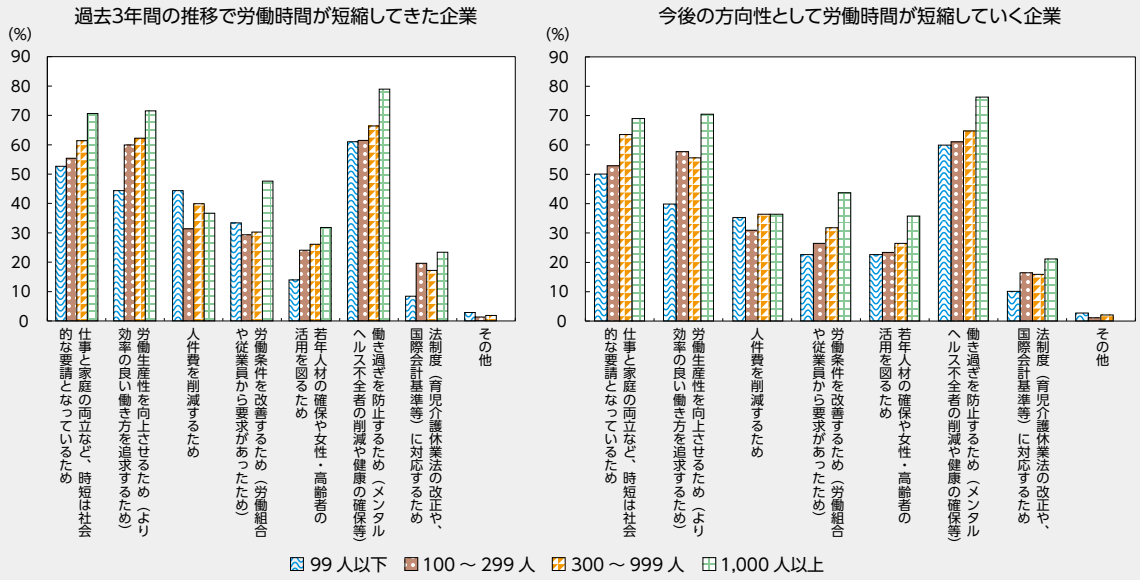


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

（注）　1）数値は、過去3年間の推移で年間総実労働時間が短縮してきたと回答した企業、または、今後の方向性として年間総実労働時間が短縮していくと回答した企業のうち、それぞれの短縮してきた理由（短縮を考えている理由）を選択した比率。
2）複数回答。

第３－（３）－３図　年間総実労働時間を短縮してきた（短縮を考えている）理由（規模別）

○　企業規模が大きいほど、「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」「労働生産性を向上させるため」「働き過ぎを防止するため」を回答する割合が高くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 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

（注）　1）数値は、過去3年間の推移で年間総実労働時間が短縮してきたと回答した企業、または、今後の方向性として年間総実労働時間が短縮していくと回答した企業のうち、それぞれの短縮してきた理由（短縮を考えている理由）を選択した比率。
2）複数回答。

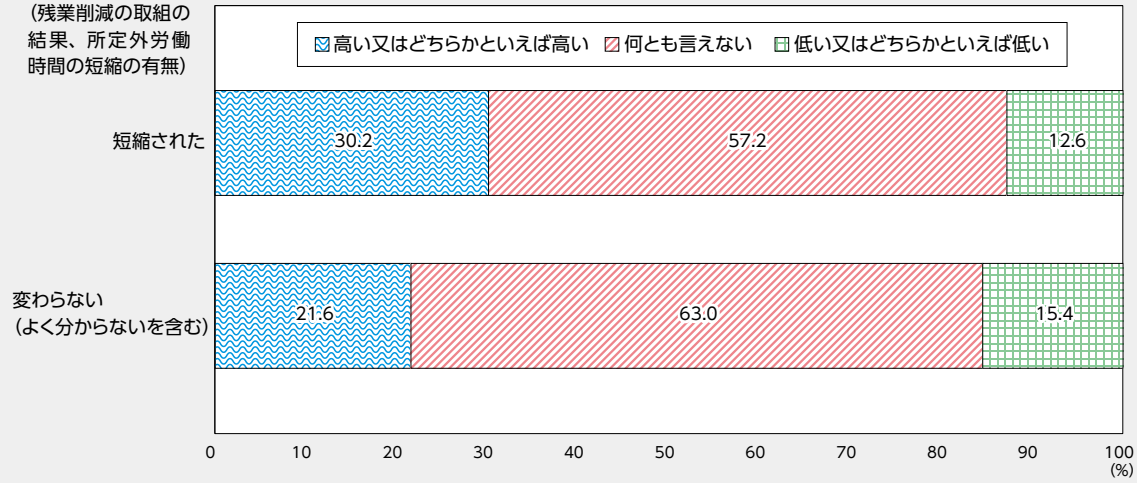
●労働生産性は所定外労働時間を短縮した企業ほど同業他社と比べて高いと認識

所定外労働時間短縮の目的の一つとして「労働生産性を向上させるため」を挙げる企業の割合が高いが、実際に所定外労働時間短縮と労働生産性との関係はどのようになっているのであろうか。

第３－（３）－４図により、残業時間削減の取組の結果、所定外労働時間の短縮がなされたと

第３－（３）－４図　所定外労働時間短縮の有無別生産性の評価

○　残業削減の取組の結果、所定外労働時間が短縮した企業ほど、労働生産性が同業他社に比べて高いと回答する割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 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

（注）　企業に対し「貴社の労働生産性（従業員一人当たりの付加価値）を、同業他社と比べた評価はどうですか」と尋ねたもの。

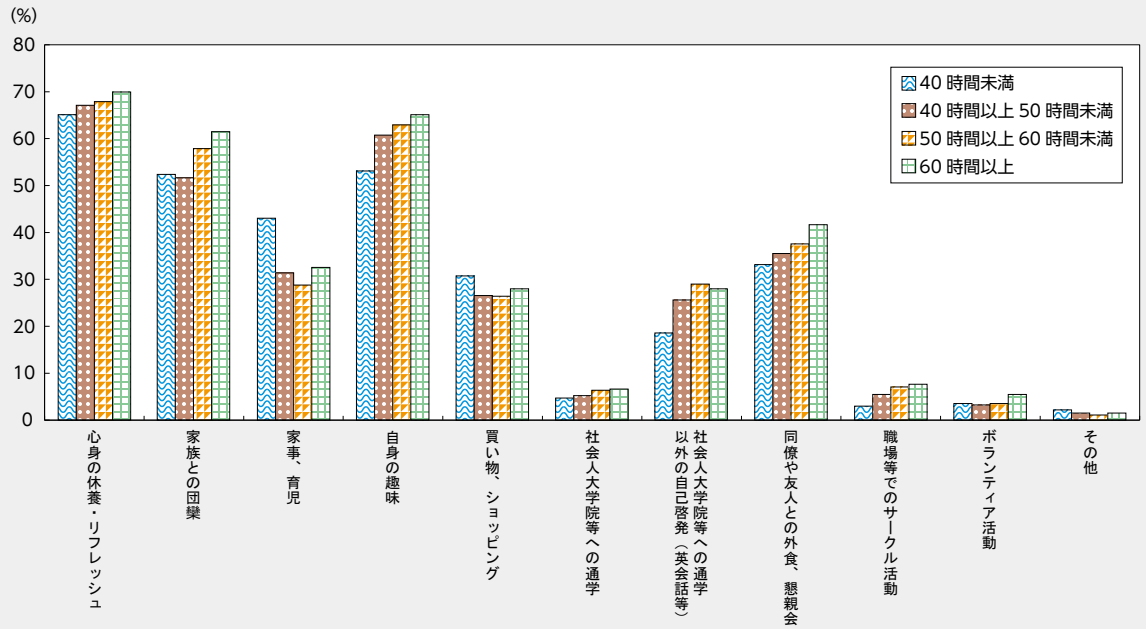
回答した企業、変わらない（よく分からないを含む）と回答した企業の間で、同業他社と比べた自社の労働生産性をどのように評価しているかをみてみる。すると、残業削減の取組の結果、所定外労働時間が短縮されたとする企業のほうが、労働生産性が同業他社に比べて高い、どちらかといえば高いと考える割合が相対的に高くなっている。この結果について因果関係は明確ではないものの、生産（成果）が一定、あるいは増加する中で、労働時間の短縮を通じた労働投入の減少の効果が表れている、労働時間の短縮により疲労度が減り、限られた中でより効率的な業務の遂行ができているといったことが考えられる。

●労働者の学習に対する意欲も高い

前述の厚生労働省による企業ヒアリングでは、労働時間の削減により疲労度の低減、モチベーションの向上や、自己研鑽の進展が指摘されていたところであるが、同様のことは、今回のアンケート調査の中でも見ることができる。第３－（３）－５図により、労働者に対して、18 時頃には退社出来るようになったら何をするかと尋ねたものへの回答をみると、「心身の休養・リフレッシュ」「自身の趣味」「家族との団欒」の割合が多いが、「社会人大学院等への通学」と「自己啓発（英会話等）」といった自らの能力向上に取り組みたいとする主旨の回答を合わせてみると高い結果となっている。このように所定外労働時間を削減することで、健康の確保、家庭との両立の可能に加え、能力開発に取り組み仕事の効率性や専門性の向上につながることが期待される。

第３－（３）－５図　18 時頃には退社できるようになった場合にしたいこと（実際の労働時間別）

○　「心身の休養・リフレッシュ」「自身の趣味」「家族との団欒」を選択する労働者の割合が高いが「社会人大学院等への通学」、「自己啓発（英会話等）」を合わせてみると自らの能力向上の取組を行いたいとする割合も高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015 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

（注）　1）実際の労働時間は、1週間の残業時間も含めた時間。
　　2）複数回答。

●仕事を効率的に進めるには、IT の活用も重要

効率的な働き方を進めるツールとして情報通信技術（IT）の活用が考えられる。第３－（３）－６図のとおり、企業に対して過去３年間に IT の活用を増やしたかという点について尋ねた

ところ、約３割近い企業が「増やした」と回答し、それ以外は「変わらない」との回答であった。ITの活用については、その活用により業務が代替され人員が削減されるという指摘もある。ITの活用を過去３年間に増やしたとする企業について、従業員数がどう変化したかを尋ねたところ「変わらない」と回答した企業がもっとも多く、次いで「増えた」とする企業の割合が多くなっている。これは同時期に企業の置かれている経営状況がどのようになっているかにも左右されるため留意が必要であるが、今回の調査結果ではITの活用に伴って従業員を減らすというのは少ない状況となっている[49]。

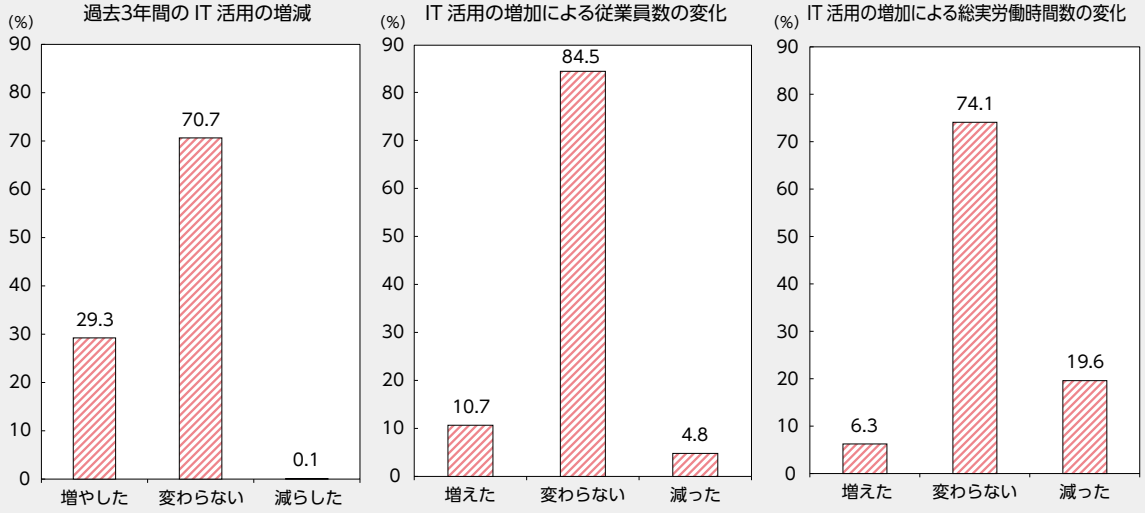
では、ITの活用にともなって労働時間はどのようになるのかをみると、「変わらない」が最も多いものの、次いで「減った」という割合が約20％程度となっており、労働時間が増えたとする割合（6.3％）よりも高くなっている。

ITの活用により労働時間が減ったということは、その活用により仕事の進め方が効率的になったということが考えられる。そこで、第３－（３）－７図により、企業が考えるIT活用のメリットについてみてみると、「業務プロセスや作業効率の向上」「情報収集能力の向上」「社内コミュニケーションの円滑・活発化」と回答する割合が高くなっており、ITの活用により業務の効率化が図られていると考えられる[50]。

第２章で我が国はIT投資が米国に比べて低いという分析結果について触れた。IT投資を行うことで労働生産性を高めていくことは、マクロ経済への効果のみならず、業務の効率化を通じて労働者個人の長時間労働の削減にもつながることが期待される。

第３－（３）－６図　ITの活用と従業員数・労働時間の変化

○　「過去3年間に、貴社は情報通信技術（IT）の活用を増やしましたか」という質問に対して、「変わらない」と回答する企業が最も多いが、「増やした」と回答する割合も多い。
○　IT の活用を増やしたとする企業に対する「IT の活用増減に伴い、従業員数はどう変化しましたか」という質問に対して、「変わらない」と回答する企業が最も多く、次いで「増えた」と回答する企業が多い。
○　IT の活用を増やしたとする企業に対する「IT の活用増減に伴い、貴社全体の総実労働時間数はどうなりましたか」という質問に対して、「変わらない」と回答する企業が最も多く、次いで「減った」と回答する企業が多い。

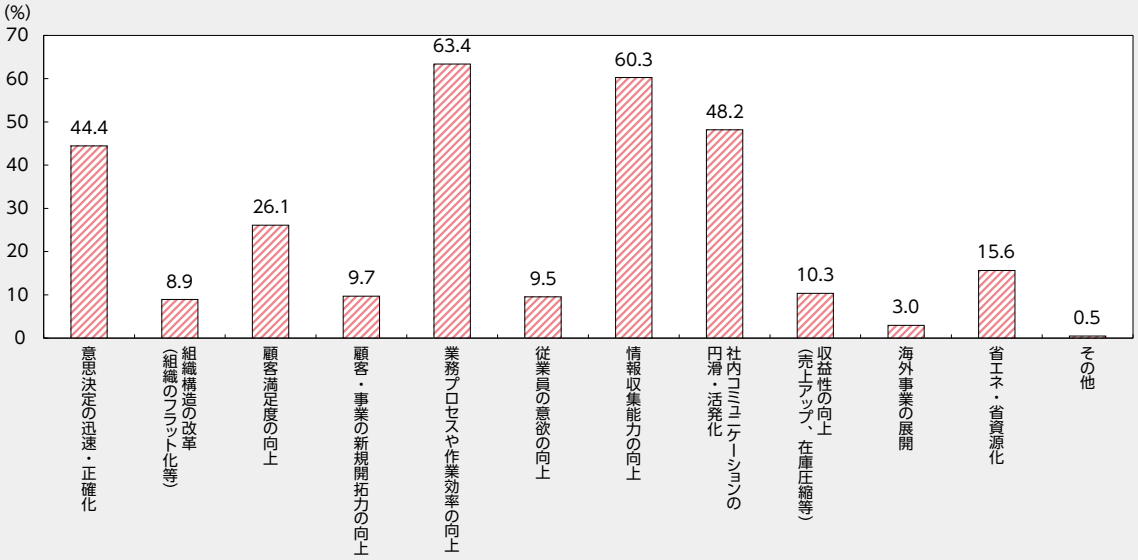


資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　中央図及び右図は、過去3年間でIT 活用を増やしたと回答した企業における、それぞれの回答した割合を示している。

49　「平成 26 年版　情報通信白書」において、ICT 化の進展の雇用の関係を見ているが、雇用を増加させている企業が積極的に ICT 投資を行っているとしている。
50　「平成 26 年版　情報通信白書」において、ICT 投資の目的と効果をみているが、「一人あたり作業能率の向上」「業務プロセスや作業効率の改善」といった項目について、ICT 投資の目的として設定し、効果もあるとする割合が高くなっている。

第3－（3）－7図　IT活用のメリット

○　IT活用のメリットとして、「業務プロセスや作業効率の向上」「情報収集能力の向上」「社内コミュニケーションの円滑・活発化」を挙げる割合が高い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015年）
（注）　複数回答。

2　効率的な働き方と経済成長の実現に向けて

労働時間の削減は、一人当たりの労働投入の削減を意味し、単純に考えれば生産活動にとってはマイナスの要因となる。それを克服するには、労働生産性を向上させていくこと、労働投入の絶対数を増やすことが考えられる。それぞれについてどのような方向性が考えられるか検討する。

●更なる労働生産性向上のためには、付加価値の向上、効率的な業務遂行、人材育成が鍵

まず、労働生産性の向上のためにどのような取組が考えられるかを検討する。

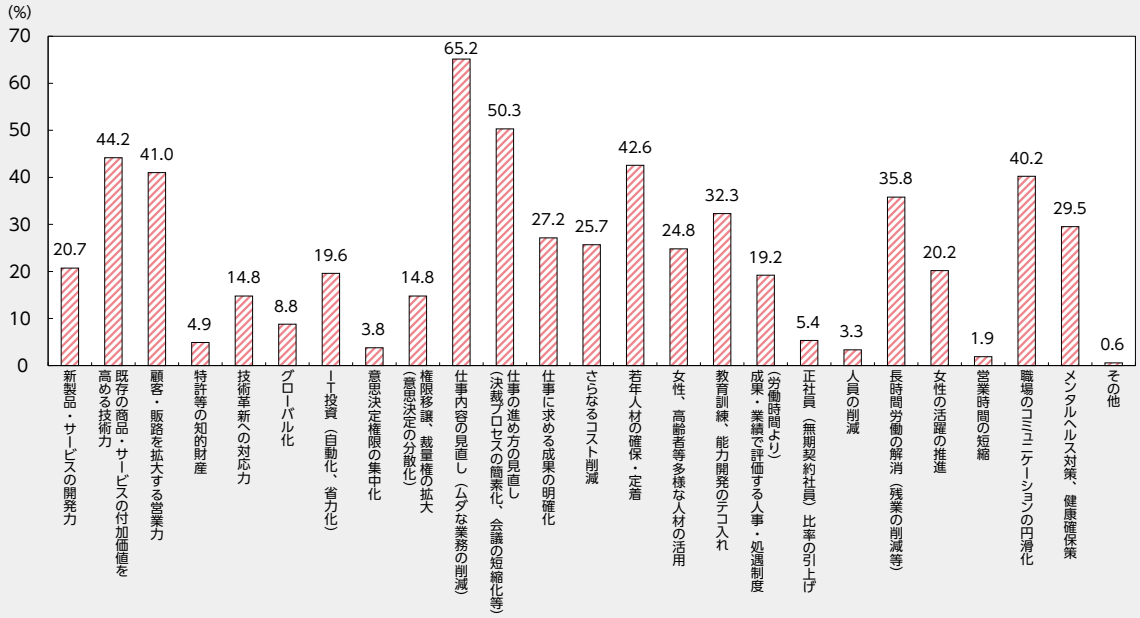
第3－（3）－8図のとおり、企業へのアンケート調査で「労働生産性を（さらに）高めるため、必要なものは何だと思いますか」に対して、回答の割合が高い選択肢は、

・「既存の商品･サービスの付加価値を高める技術力」（44.2%）、「顧客･販路を拡大する営業力」（41.0%）といった付加価値を高める取組
・「仕事内容の見直し（ムダな業務の削減）」（65.2%）、「仕事の進め方の見直し」（50.3%）、「職場のコミュニケーションの円滑化」（40.2%）、「長時間労働の解消（残業の削減等）」（35.8%）といった効率的な働き方での取組
・「若年人材の確保・定着」（42.6%）、「教育訓練・能力開発のテコ入れ」（32.3%）といった人材確保・育成の取組

となっている。

第３－（３）－８図　労働生産性を高める取組（企業側）

○　労働生産性を高める取組として「仕事内容の見直し」、「仕事の進め方の見直し」、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力」、「若年人材の確保・定着」、「顧客・販路を拡大する営業力」などを挙げる企業が多い。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 年）
（注）　1）複数回答。
2）本調査は、企業に対し「労働生産性を（さらに）高めるため、必要なものは何だと思いますか」と尋ねたもの。

コラム　3－4　介護分野におけるロボット技術を活用した業務の負担軽減や効率化へ向けた動き

業務の効率化とともに介護分野では、業務の負担軽減に向けた取組も行われている。

2012 年から 2014 年には団塊の世代が一挙に高齢者になり、毎年 100 万人以上高齢者が増加した。これに伴って介護職員の数も 2012 年の 170 万人から、2025 年には約 250 万人が必要とされているものの、現に従事している介護職員の７割が腰痛などを抱えるとされ介護現場の負担軽減も必要となっている。

このような背景を踏まえ、「ロボット新戦略」（平成 27 年２月 10 日日本経済再生本部決定）では、介護従事者の身体的負担を軽減する介護ロボットを導入することにより、安全で安定した職場環境作りや、人の手にしか成し得ない質の高いサービスを効率的に提供することなどを推進するために、介護現場のニーズに即した実用性の高い機器が開発されるよう、具体的な現場ニーズを特定したうえで、研究開発支援や開発段階に応じた介護現場と開発現場のマッチング支援を実施することなどとしている。

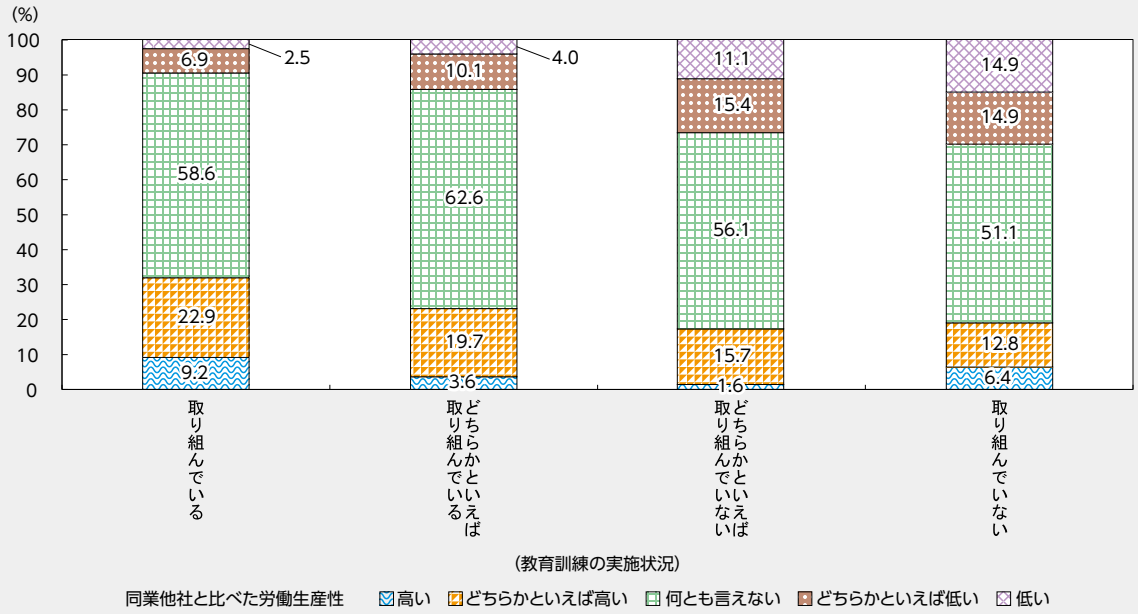
●教育訓練に取り組む企業は同業他社と比べた労働生産性が高いと評価しており、売上高も増加

上述の労働生産性の向上に資する取組のうち、効率的な働き方については、これまで分析を行ってきたところであり、それ以外の付加価値を高める取組として考えられる人材の確保・育成に対しては、教育訓練の取組が重要である。

第３－（３）－９図により、企業への調査で、教育訓練の取組状況別に、その企業が自社の労働生産性を同業他社と比べてどのように考えているかをみてみる。すると教育訓練に「取り組

第３－（３）－９図　教育訓練の実施状況と同業他社と比べた労働生産性

○　教育訓練に取り組んでいる、どちらかといえば取り組んでいるとする企業のほうが、自社の労働者の労働生産性が同業他社と比べて「高い」「どちらかといえば高い」と回答する割合が相対的に高くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 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

（注）　企業に対し「貴社の労働生産性（従業員一人当たりの付加価値）を同業他社と比べた評価はどうですか」と尋ねたもの。

んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」とする企業の方が、自社の労働生産性が同業他社と比べて「高い」「どちらかといえば高い」と評価する割合が、「どちらかといえば取り組んでいない」「取り組んでいない」とする企業よりも高い結果になっている。

また、第３－（３）－ 10 図により、教育訓練の取組状況別に、過去３年間の売上高の推移との関係をみると、教育訓練に「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」とする企業の方が、売上高が「大幅に増加（15％以上）」「増加（５％以上 15％未満）」とする割合が高い結果となっている。

このように、教育訓練に取り組んでいる企業は、同業他社と比べて自社の従業員の労働生産性が高いと認識し、過去３年間の売上高も増加しているとする割合が高くなっており、付加価値を生み出すことを担う人材の育成のために教育訓練が重要であることが示唆される。

●希望する労働者が、希望通り働くことができるようにすることが重要

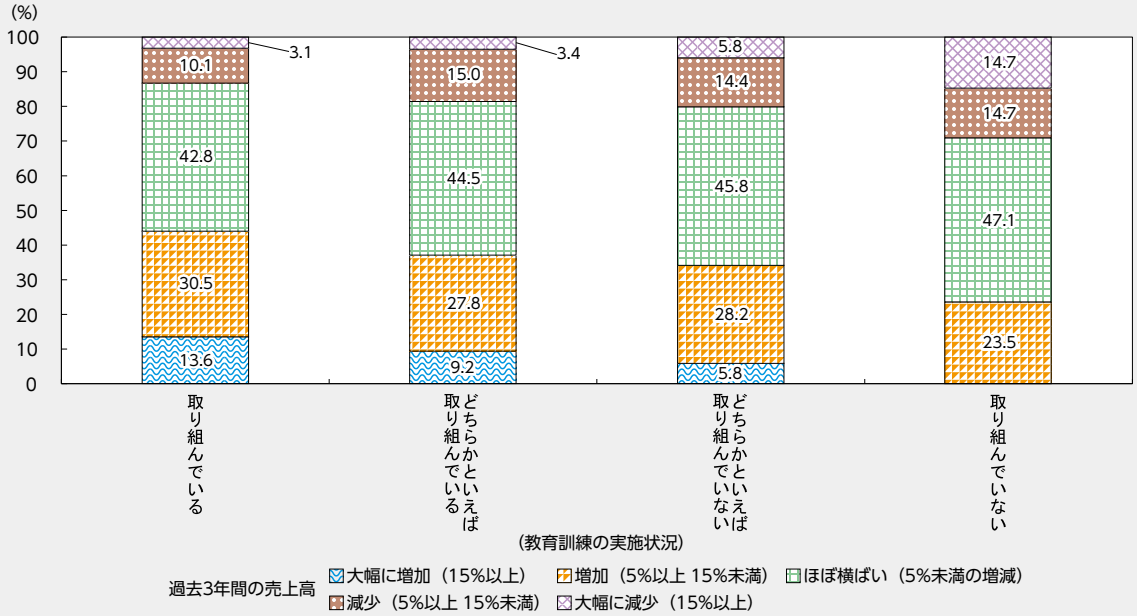
次に、労働投入をどのように確保していくことができるのかという点を考える。

非正規雇用労働者は、景気の回復に伴い女性を中心として新たに労働市場に参画する者や、継続雇用制度などにより再雇用される高齢者を中心に増加傾向にある。また、第３－（３）－ 11 図のとおり、非正規雇用労働者のうち追加就業を希望する者をみると男性約 60 万人、女性約 106 万人、合計で約 166 万人が存在している。さらに、第３－（３）－ 12 図のとおり、完全失業者について、仕事につけない理由として、「勤務時間・休日などが希望と合わない」をあげる者の数は、2015 年１～３月期でみて、24 万人となっており、2002 年から 10 年間程度でみてもおおむね 20 万人から 30 万人で推移している。

このように追加で働くことを希望する者や、勤務時間・休日などが希望と合わないために働

第３－（３）－10図　教育訓練の実施状況と過去３年間の売上げ推移

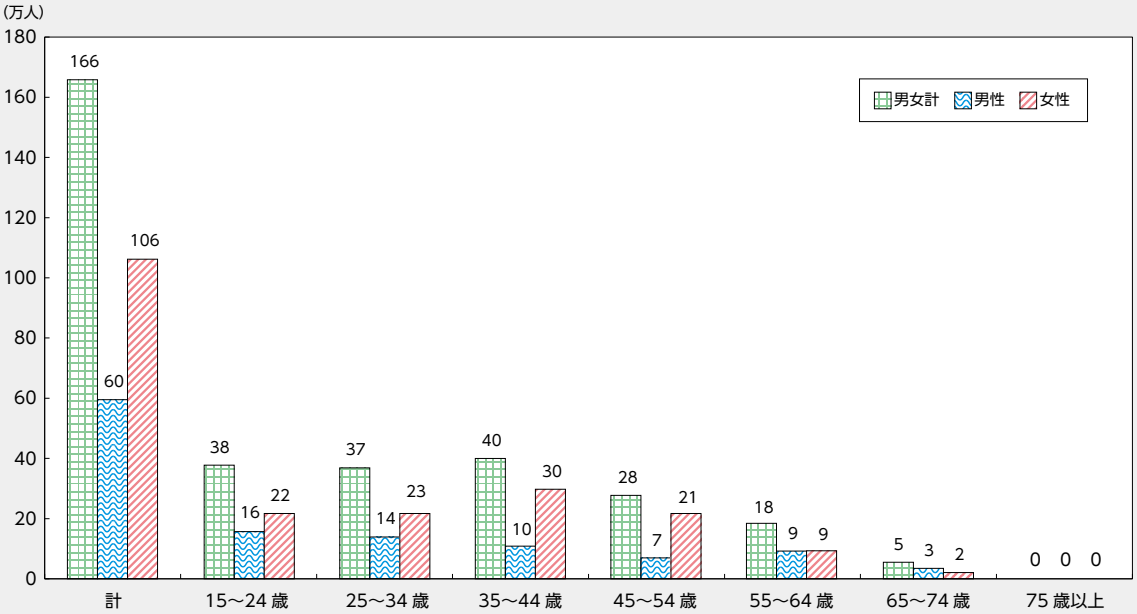
○　教育訓練に取り組んでいる、どちらかといえば取り組んでいるとする企業のほうが、売上高が「大幅に増加（15%以上）」、「増加（5%以上15%未満）」したとする割合が高くなっている。



資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 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
（注）　不明を除く。

第３－（３）－11図　非正規雇用労働者のうち追加就業希望者数

○　非正規雇用労働者のうち追加就業を希望する者は、男女計で約166万人存在している。

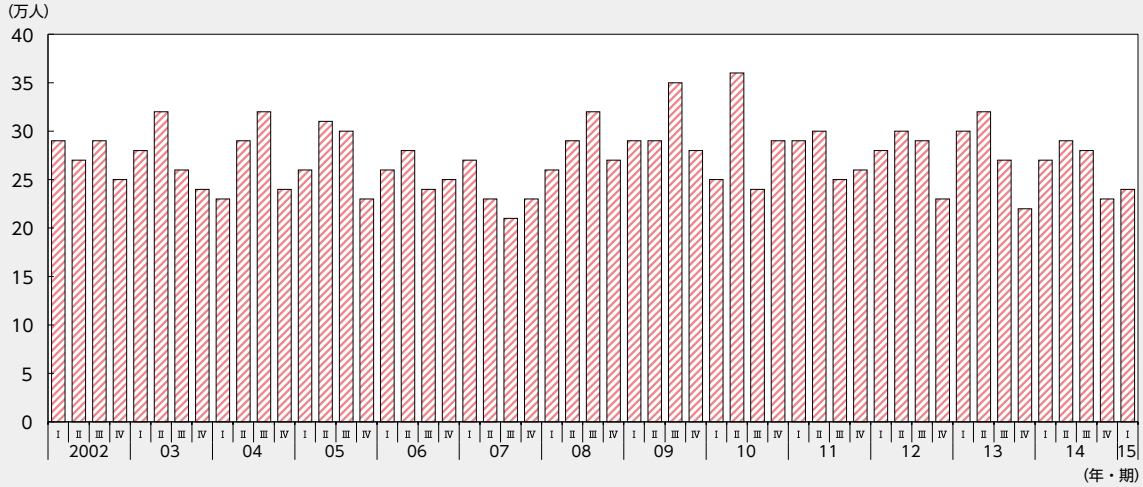


資料出所　総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　雇われている人のうち、正規の職員・従業員以外の者で、「この仕事を今後も続けますか」に対して、「この仕事のほかに別の仕事もしたい」を選択した者を集計している。

いていない者の就業が実現できるようにすることが重要であり、そのためには、企業は柔軟な勤務時間の設定など、ニーズに応じた働き方を提供していくことも重要であろう。

第3－（3）－12図　仕事につけない理由別完全失業者数（うち勤務時間・休日などが希望と合わない）

○　働きたいが、勤務時間・休日などが希望と合わないという理由で失業している者は、おおむね 20 万人から 30 万人の間で推移している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」
（注）　1）2011 年Ⅰ期からⅢ期の数値は総務省統計局により補完推計されている数値を用いている。
2）完全失業者のうち、「仕事につけないのはどうしてですか」に対して、「勤務時間・休日などが希望と合わない」を選択した者を集計している。

●効率的な働き方の実現のために

本節では、企業は所定外労働時間削減の目的として、働き過ぎの防止はもとより、労働生産性の向上も目的としており、現に、アンケート調査では所定外労働時間を短縮している企業は自社の労働生産性は同業他社と比べて高いと認識していることから、長時間労働削減は労働者にとってだけではなく、企業にとっても意義のあるものであることが分かった。

所定外労働時間削減のためには効率的に仕事を進めることが必要となるが、IT の活用により労働時間が減ったと答える企業の割合が多く、IT 投資の活用も一つの方策である。第２章でも述べたように我が国は他の国に比べて IT 投資が少ない状況にあることから、働き方の改善のためにも今後更なる IT 投資とその有効な活用が必要であることが示唆される。

労働時間の削減をしつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要となり、労働生産性の向上のためには付加価値を高めることや人材育成が重要である。教育訓練に取り組んでいる企業は、自社の労働生産性が同業他社と比べて高いと認識し、また、過去３年間でみた売上高が増加したとする割合が高いことからも人材育成の重要性が指摘できよう。

さらに、労働投入を増やす方策としては、追加で就業を希望する方が参加できるようにすること、さらには、勤務時間・休日などが希望とあうような多様な働き方を提供していくことが必要と考えられる。

コラム　3－5　働き方改革等に関する動き

◎　夏の生活スタイル変革（通称　ゆう活）

長時間労働により国民が豊かさを実感できていない現状を打破するためには、長時間労働の削減など働き方の見直しが求められている。厚生労働省では、2014年9月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を立ち上げ、働き方の見直しに向けて、企業トップへの働きかけ、企業が取り組む好事例の収集や紹介などに取り組んでいる。

こうした中、働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏のスタイルを変革する新たな国民運動として「夏の生活スタイル変革（通称　ゆう活（ゆうやけ時間活動推進））」を、政府を挙げて展開している。これは、夏の時期に朝型勤務やフレックスタイム制などを推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていくものであり、それぞれの企業や働く人の実情に応じた自主的な取組を可能な範囲で実施いただくものである。

厚生労働省のホームページでは、「夏の生活スタイル変革」を含む働き方改革に取り組む企業を紹介している。

◎　過労死等防止対策推進法

過労死等の防止のための対策については、2014年11月1日に施行された過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、厚生労働省に新たに設置された過労死等防止対策推進協議会の意見を聴いて定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）に沿って、その効果的な推進を図ることとしている。

第4章

人口減少下における地域経済の在り方

第4章 人口減少下における地域経済の在り方

第１章で概観したとおり、我が国経済は緩やかな回復基調にあるが、人々が経済成長を実感するには、大都市圏のみならず地方圏においても好循環を波及させることが重要となる。政府としても、「地方創生」を政策上の重要な柱と位置づけており、2014 年９月３日には閣議決定に基づき「まち･ひと･しごと創生本部」を立ち上げ、「まち･ひと･しごと創生法」の制定の後、同年 12 月 26 日には「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」及び「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が閣議決定されるなど、地域経済の活性化に向けた取組が本格化しているところである。

こうした動きを踏まえ、本章においては、人口減少下における地域経済の現状と課題について分析することとする。第１節では、地域経済の在り方を規定する要因として、はじめに人口動態について概観し、その帰結として、各都道府県の労働供給がどのような制約を受けているのかを確認する。第２節においては、地域経済の特徴を把握するため、各地の産業構造がどのように変化したのかをみることとする。そして第３節では、地域経済の活性化に向け、労働生産性と労働参加に着目し、それらを向上させるために、どのような取組が求められるのかを分析する。

第1節 人口動態の動向と労働供給の制約

少子化と高齢化が急速に進む我が国は「人口減少時代」[51] に突入しているが、これは労働供給の制約をもたらし、経済成長にとって大きな足枷となる問題である。しかしながら、人口動態には出生数から死亡数を差し引いた「自然増減」と転入者数から転出者数を差し引いた「社会増減」があり、人口流入が続くことで引き続き人口増加が見込まれる地域と、人口流出によって更なる人口減少が進む地域の二極化が拡大する可能性があるなど、地域によって置かれた状況は異なるものと予想される。そして、このような人口動態の不均衡は、労働供給の格差をもたらし、地域間の経済格差の大きな要因となるであろう。そこで本節では、労働供給を規定する要因として、人口動態に着目し、その長期的な推移と近年の動向を追うとともに、労働供給に対する制約をみることとする。

1 人口動態の概観

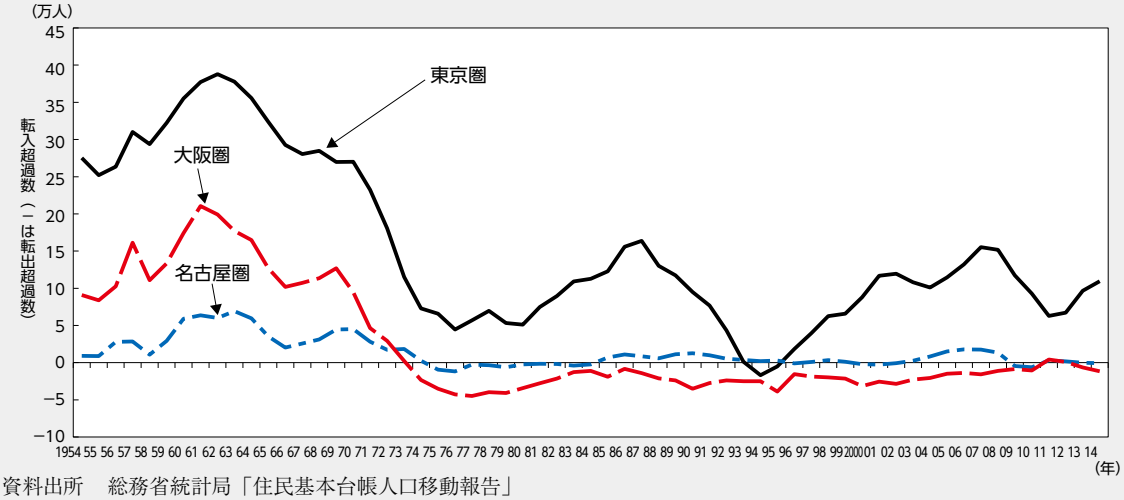
● 2011 年以降、東京圏の人口流入が再び拡大

はじめに、地域間の人口移動について長期的推移をみてみよう。第４－（１）－１図は、総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」に基づき、東京圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）、名古屋圏（岐阜県、愛知県、三重県）、大阪圏（京都府、大阪府、兵庫県、奈良県）の三大都市圏における転入超過数について、1954 年から 2014 年までの推移を示したものである。これをみると、1950 年代後半から 1960 年代前半にかけて、三大都市圏、中でも東京圏への人口集中が加速したことが分かる。1960 年代後半に入ると、大都市圏の転入超過数は減少に転じ、

51 「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」（平成 26 年 12 月 27 日閣議決定）

第４－（１）－１図　三大都市圏の人口流入の推移

○　東京圏の転入超過数は、高度経済成長期の後減少したが、1980 年代後半と 2000 年代には拡大をみせた。リーマンショック後、転入超過数は減少したが、近年再び拡大している。

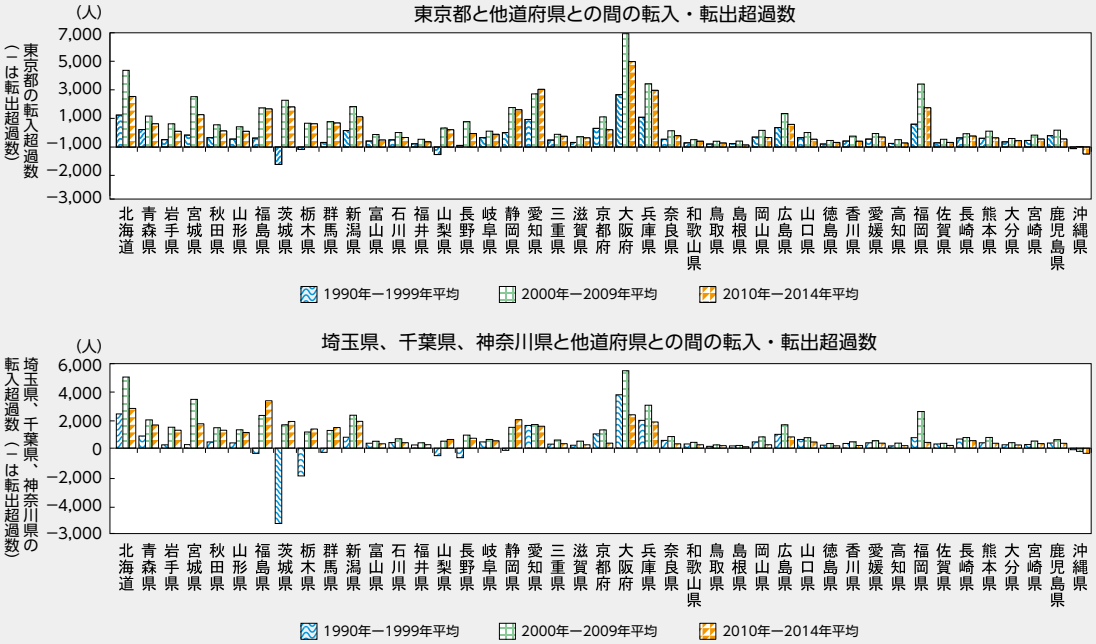


資料出所　総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」
（注）　東京圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の1都3県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県の3県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県の2府2県で構成。

1970 年代の安定成長期になると、名古屋圏では転入超過の状態がほとんどなくなり、大阪圏では転出超過に転じた。他方、東京圏に関しては、ほぼ一貫して転入超過が続いており、特に 1980 年代のバブル経済期と 2000 年代の景気拡大期には転入超過数が大きく拡大した。その後、2008 年のリーマンショックに伴う不況によって、東京圏の転入超過数は減少したが、2011 年

第４－（１）－２図　東京圏における他道府県からの人口流入

○　東京圏と他道府県との間の転入・転出超過数をみると、東京都、東京都を除く東京圏のいずれにおいても、北海道、東北や北関東の各県との間だけでなく、愛知県や大阪府といった大都市圏を構成する各府県との間でも、大きく転入超過となっていることが分かる。



資料出所　総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　各期間について、東京都と他道府県との間の転入・転出超過数及び埼玉県、千葉県、神奈川県と他道府県との間の転入・転出超過数の合計を、単純平均したもの。

からは転入超過数が再び拡大している。

そこで、より詳細に東京圏の人口流入を確認するため、東京圏と他地域の各道府県との間の人口移動をみてみよう。ここでは東京圏を埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県としているが、このうち、まず東京都と他道府県との間の転入・転出超過数を確認すると、第４－（１）－２図のとおり、北海道、東北や北関東の各県との間で東京都の転入超過数が多いだけでなく、愛知県や大阪府といった大都市圏を構成する各府県との関係においても、東京都は大きく転入超過となっていることが分かる。次に、東京都を除く東京圏、すなわち、埼玉県、千葉県、神奈川県と他道府県との間の転入・転出超過数についても確認すると、同様の傾向は、東京都と他道府県との間だけでなく、東京都を除く東京圏と他道府県との関係においても当てはまることが分かる。このことから、東京圏と地方圏（三大都市圏を構成する各都府県を除く道府県）との間だけでなく、大都市圏間においても、東京圏への人口移動が生じており、「東京一極集中」の傾向が強くみられるといえよう。

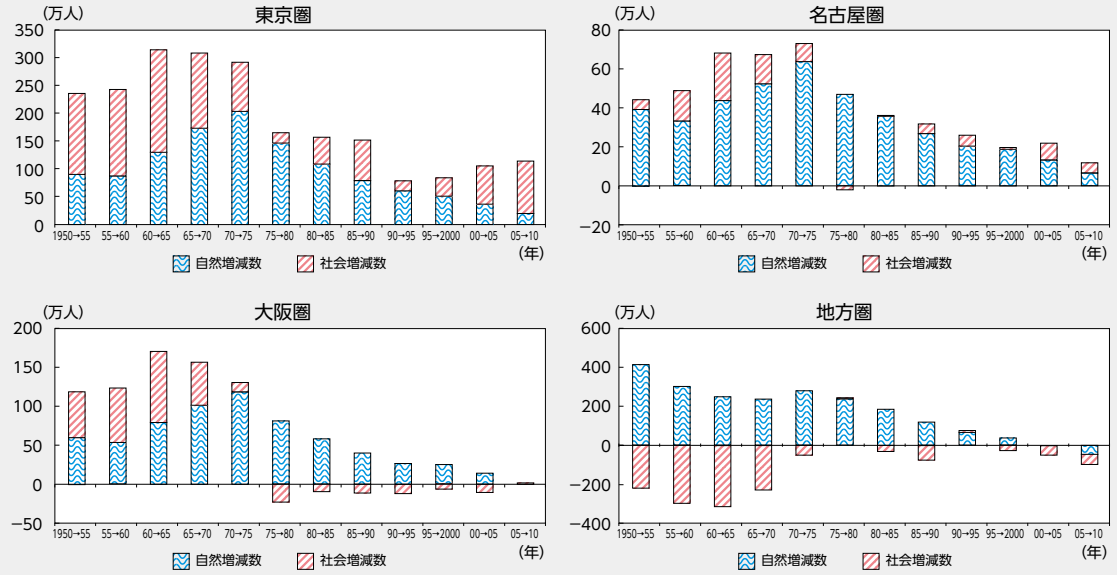
●大都市圏では人口の自然増加が続いているものの、地方圏では社会減少と自然減少の両面から、人口減少が進行

これまで転入数から転出数を差し引いた「社会増減」の観点から人口動態についてみてきたが、長期的な人口動態を考える上では、出生数から死亡数を引いた「自然増減」がより重要となる。

第４－（１）－３図により、三大都市圏と地方圏について、社会増減数と自然増減数に分けて人口動態をみてみると、東京圏及び名古屋圏では、社会増加がみられるだけでなく、増加幅が縮小傾向にあるものの、依然として自然増加が継続していることが分かる。他方、地方圏では、2005 年～ 2010 年から自然減少に転じており、社会減少の拡大ともあいまって、人口減少の趨

第４－（１）－３図　各地域の人口動態

○　東京圏と名古屋圏では社会増加と自然増加が継続しているが、地方圏では社会減少のみならず、自然減少も拡大している。



資料出所　総務省統計局「国勢調査」「人口推計」

（注）１）東京圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の1都3県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県の3県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県の2府2県で構成。地方圏は、大都市圏を構成する1都2府8県を除く、36道県で構成。

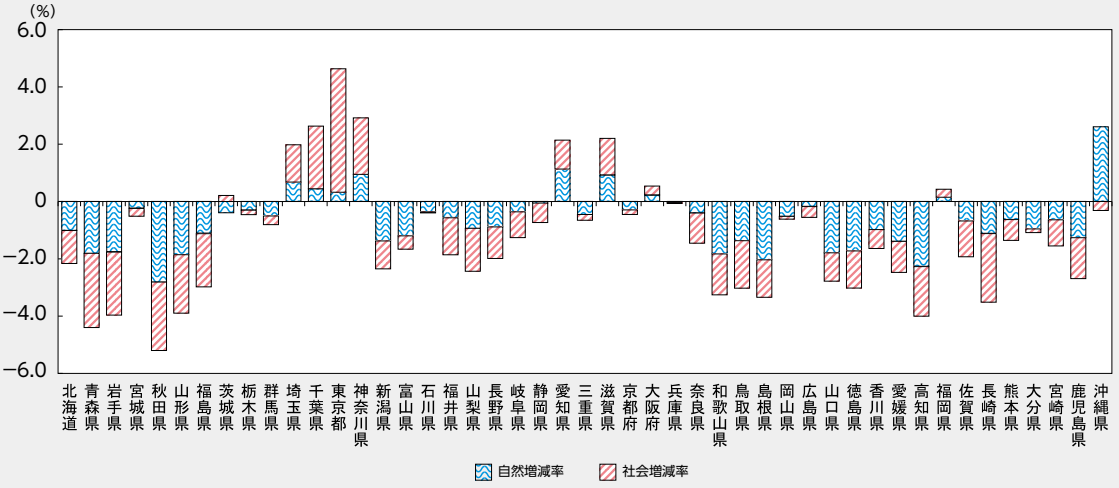
２）社会増減数は、5年間の人口増減（期末境域に組み替えた人口増減）から自然増減を差し引いた数。

勢が大都市圏よりもはっきりしたものとなっている。

そこで、より詳細に都道府県別の人口動態をみてみよう。第４－（１）－４図により、都道府県単位で 2005 年から 2010 年にかけての人口動態を社会増減率と自然増減率に分けて確認すると、人口が増加した都道府県は９都府県あり、そのうち、自然増加と社会増加がともにみられるのは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、滋賀県、大阪府、福岡県といった、大都市圏及びその周辺地となっている。全体的な傾向としては、大都市圏から離れている道府県ほど、社会減少と自然減少の両面において、人口減少が著しいといえる。ただし、沖縄県では、社会減少はみられるものの、自然増加率が際立って高く、全体として人口増加が続いている。

第４－（１）－４図　都道府県別人口動態（2005 年→ 2010 年）

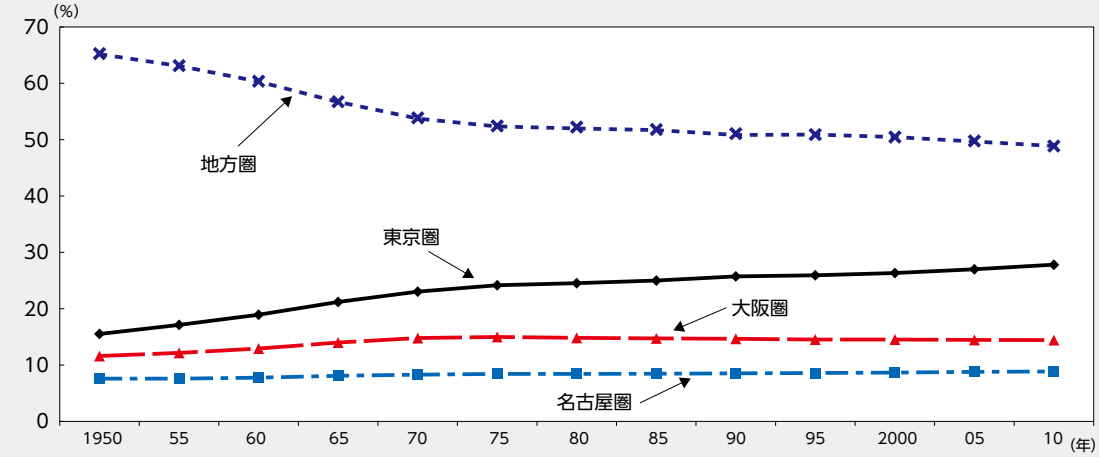
○　2005 年から 2010 年にかけて人口が増加した都道府県は９都府県あり、そのうち、自然増加と社会増加がともにみられるのは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、滋賀県、大阪府、福岡県の８都府県となっている。



資料出所　総務省統計局「国勢調査」「人口推計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）自然増減率と社会増減率は、それぞれ自然増減数と社会増減数を期首人口で除して算出。
2）社会増減数は、5年間の人口増減（期末境域に組み替えた人口増減）から自然増減を差し引いた数。

第４－（１）－５図　我が国全体の人口に対して三大都市圏及び地方圏の人口が占める割合の推移

○　東京圏の人口が我が国全体の人口に占める割合は、1970 年以降も緩やかに上昇しており、現在では３割近くを占めるに至っている。



資料出所　総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　東京圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の1都3県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県の3県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県の2府2県で構成。地方圏は、大都市圏を構成する1都2府8県を除く、36道県で構成。

以上の人口動態の結果、我が国全体の人口に対して東京圏、名古屋圏、大阪圏、地方圏の人口が占める割合はどのように変化してきたのであろうか。第４－（１）－５図のとおり、東京圏の人口が我が国全体の人口に占める割合は、高度経済成長期に急速に拡大して２割を超え、1970 年代以降は拡大ペースを落としているものの、一貫して上昇を続け、現在では３割に近い人口が東京圏で居住していることが分かる。他方、地方圏の人口については、その裏返しとして、全人口に占める割合が低下し続けており、現在では約５割にまで落ち込んでいる。

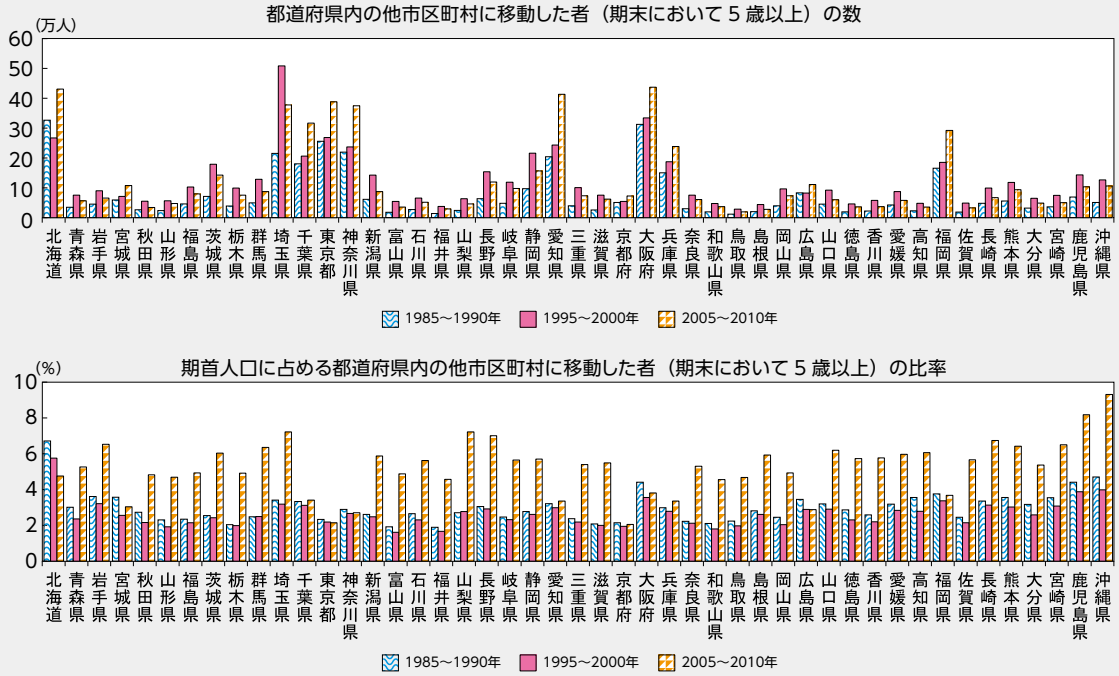
● 2000 年代以降、都道府県内移動が高まる傾向

これまで都道府県間移動を中心に人口動態をみてきたが、前掲の第４－（１）－１図でみたように、東京圏においても現在の転入超過数は、高度経済成長期にみられたほどの規模ではない。しかしながら、都道府県間移動の減少が直ちに人口移動そのものが低調となっていることを示しているというわけではなく、都道府県内での人口移動が高まっている可能性もある。そこで次に、都道府県内の人口移動の推移についてみることとする。

第４－（１）－６図により、５年間のうちに都道府県内の他市区町村に移動した者（期末において５歳以上）の数について、2000 年と 2010 年を比較してみると、北海道、宮城県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県といった大都市を含む都道府県では増加しているものの、他の県では減少していることが分かる。しかしながら、前述したとおり、地方圏では人口減少が始まっており、こうした人口減少の影響を取り除いてみなければ、都道府県内移動の状況を正確に捉えることはできない。そこで、５年間のうちに都道府県内の他市区町村に移動した者（期末において５歳以上）の数を期首（1985 年、1995 年、

第４－（１）－６図　都道府県内人口（期末において５歳以上）移動の推移

○　5年間のうちに都道府県内の他市区町村に移動した者（期末において5歳以上）の数を期首（1985 年、1995 年、2005 年）人口で除した比率について、2000 年と2010年を比較すると、北海道、東京都、広島県を除く府県で上昇している。



資料出所　総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省政策担当参事官室にて作成
（注）　下図は、1985～1990年、1995～2000年、2005～2010年に都道府県内の他市区町村に移動した人口（期末において5歳以上）を、各都道府県の期首（1985年、1995年、2005年）人口で除したもの。

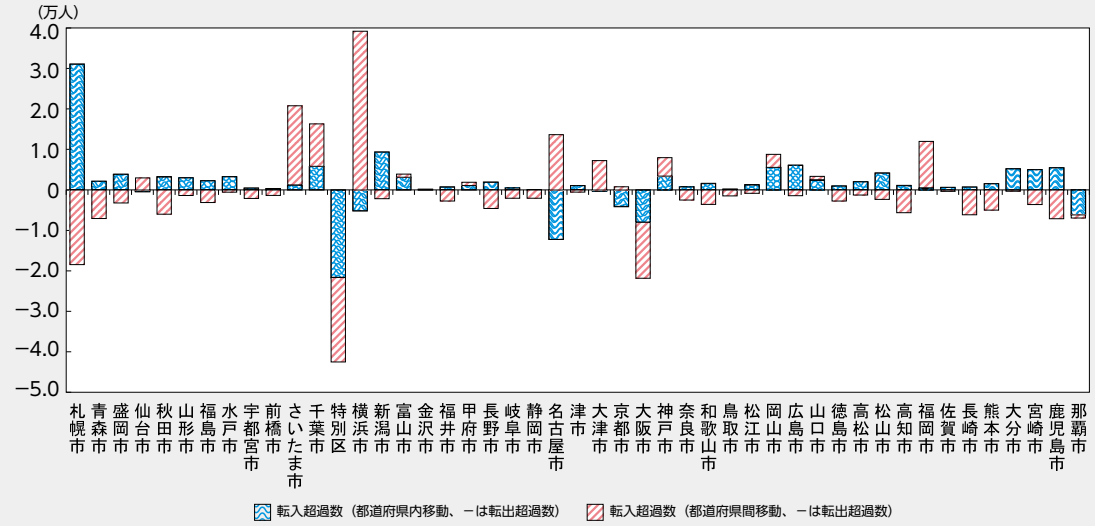
2005 年）人口で除した比率について、2000 年と 2010 年を比較してみると、北海道、東京都、広島県では低下がみられるものの、他の府県で大きく上昇していることが確認できる。以上から、全体として、都道府県内移動が人口移動に占める比重は増してきているといえるであろう。

●都道府県内移動については、都道府県庁所在地に人口が集中する傾向

次に、都道府県内移動の内容をみることとする。第４－（１）－７図により、各都道府県庁所在地（東京都については特別区部）の人口移動をみると、東京都の特別区部、横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、那覇市を除き、道県庁所在地では道県内の他市町村からの人口流入が生じていることが分かる。他方、地方圏に属する多くの県の県庁所在地では、県外への人口流出数が県内の他市町村からの人口流入数を上回っており、社会減少の大きな要因となっている。

第４－（１）－７図　都道府県庁所在地の人口移動（2005 年→ 2010 年）

○　都道府県内の人口移動をみると、東京都の特別区部、横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、那覇市を除き、道県庁所在地では道県内の他市町村からの人口流入が起きている。他方、地方圏に属する多くの県の県庁所在地では、県外への人口流出数が県内他市町村からの人口流入数を上回っている。



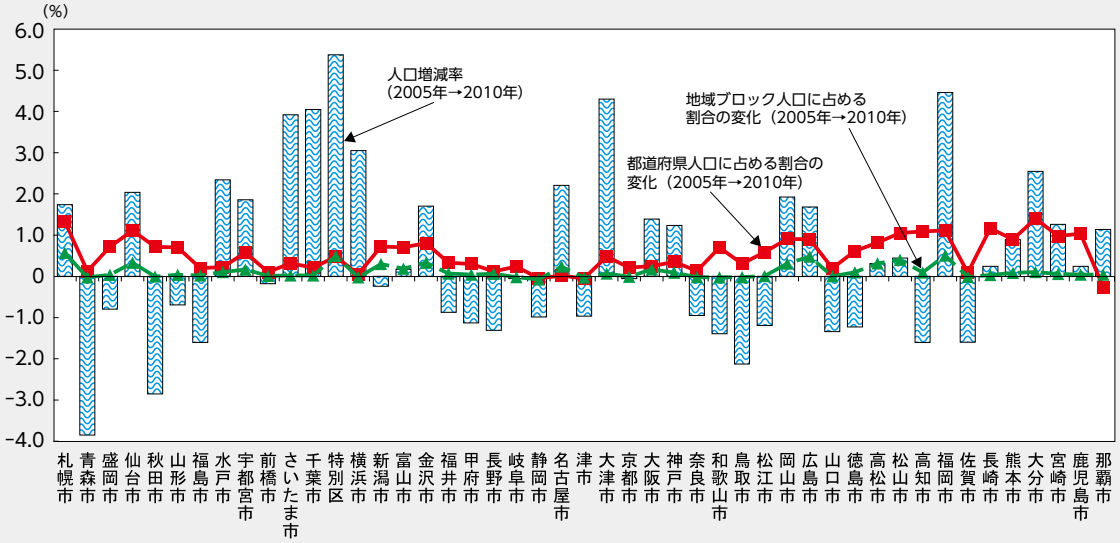
資料出所　総務省統計局「平成22年国勢調査」

こうした社会減少に加え、地方圏の道県では自然減少がみられることから、第４－（１）－８図のとおり、地方圏では道県庁所在地においても、その多くで人口減少がみられる。しかしながら、同図の折れ線部分で示したとおり、都道府県庁所在地の人口が都道府県の人口に対して占める割合については、地方圏の人口が減少している県庁所在地においても、上昇している県が大部分を占め、ほとんどの県で県庁所在地に人口が集中していることが分かる。また、政令指定都市を始めとする地域ブロックの中核的な都市の多くでは人口が増加し、都道府県の人口に対して当該都市の人口が占める割合も上昇している。他方、都道府県庁所在地の人口が各地域ブロックの人口に対して占める割合の変化をみると、仙台市、東京都の特別区部、金沢市、岡山市、広島市、高松市、福岡市等においては高まりをみせており、これらの都市の比重が増していることがうかがえる。

これまでみてきた人口移動について整理すると、以下の３つの流れが存在するといえるであろう。すなわち、第一に、日本全体の人口移動をみると、高度経済成長期ほどではないにしても、東京圏における人口流入がほぼ一貫して続いており、他の大都市圏と比較しても、その傾

第４－（１）－８図　都道府県庁所在地の人口変化（2005 年→ 2010 年）

○　都道府県庁所在地の人口が都道府県の人口に対して占める割合については、地方圏の人口減少がみられる県庁所在地においても、上昇している県が大部分を占める。また、政令指定都市を始めとする地域ブロックの中核的な都市の多くでは人口が増加し、都道府県人口に対して当該都市の人口が占める割合も上昇している。



資料出所　総務省統計局「国勢調査」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）地域ブロックは以下の10区分としている。

北海道・東北：北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

北関東：茨城県、栃木県、群馬県　　南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

甲信越：新潟県、山梨県、長野県　　北陸：富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県　　近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県　　四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

2）市町村合併の影響を除くため、各都道府県庁所在地の領域は2010年10月時点で揃えている。

向は根強い。また、大都市圏間においても東京圏への人口集中がみられ、文字通り「東京一極集中」の傾向が強いといえよう。第二に、地域ブロック内の人口移動については、政令指定都市を始めとする地域ブロック内の中核的な都市への人口集中がみられることが指摘できる。そして最後に、都道府県単位でみると、都道府県庁所在地に人口が集中する傾向にある。このように、近年の日本には、３つの人口集積の流れが存在するものと考えられる。

2　若年層の都道府県間移動

●若年層ほど東京圏に移動する傾向

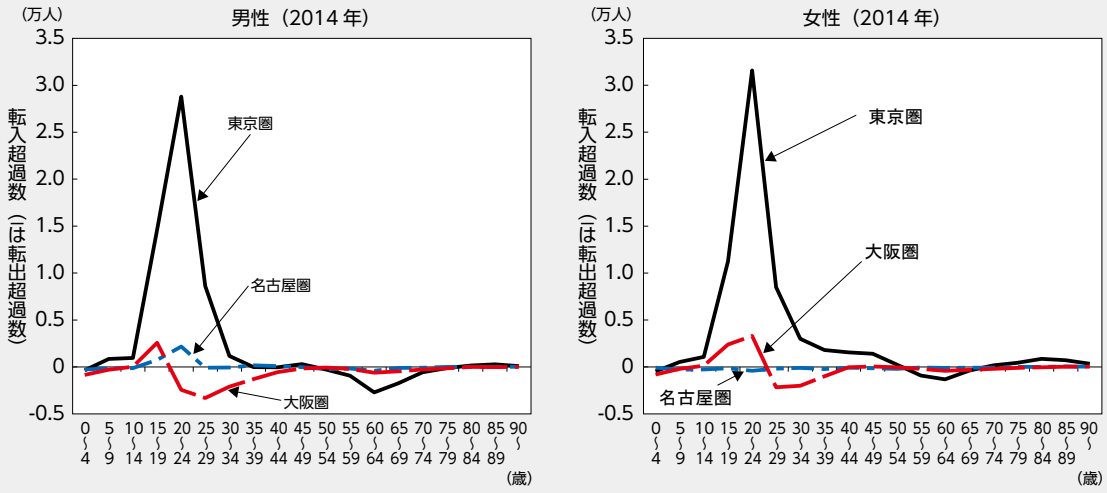
前掲第４－（１）－１図でみたとおり、都道府県間移動は高度経済成長期ほどの規模ではなく、前掲第４－（１）－６図が示すように、現在では都道府県内移動が高まりをみせている。しかしながら、現在でも一定規模の人口が大都市圏に流入しているのは事実であり、現に足下では東京圏の人口流入が増加基調にある。そして地方圏から大都市圏への人口流出は、地方圏の労働供給力を制約する一方、大都市圏の経済成長を下支えする働きをすることで、地方圏と大都市圏の経済活動に様々な影響を及ぼす可能性がある。そこで、ここからは都道府県間移動に焦点を絞り、男女別・年齢階級別にみて、どのような人が大都市圏に移動しているのかをみていくこととする。

第４－（１）－９図は、2014 年の東京圏、名古屋圏、大阪圏の転入超過数について、年齢５歳階級ごとに示したものであるが、ここでは特に 15 歳以上を中心に確認してみよう。東京圏

では、男女ともに15～19歳層、20～24歳層、25～29歳層で大きく転入超過となっている。他の都市圏についてみてみると、大阪圏では、男性が15～19歳層、女性が15～19歳層と20～24歳層で転入超過数が多い。また、名古屋圏においては、男性の20～24歳層で転入超過数が多いが、女性については、年齢による差がほとんどなく、転出数が転入数を若干上回る年齢層が多くなっている。他方、東京圏では、男性は60～64歳層と65～69歳層で、女性は60～64歳層で転出超過が目立っており、退職後、出身地への帰郷などの移住が行われている可能性があると考えられる。なお、東京圏の転入超過数について、15歳以上の男性と15歳以上の女性の違いを比較すると、女性については、55～59歳層、60～64歳層、65～69歳層を除いて転入超過となっており、東京圏に流入する年齢層の幅は男性よりも広く、また、15歳以上のみならず全年齢でみた際の転入超過数も女性の方が男性よりも多いなど、男性に比べ女性は東京圏により多く流入している傾向がみられる。

第4－（1）－9図　三大都市圏の人口流入（男女別、年齢階級別）

○　男女ともに10歳台後半から20歳台後半にかけて東京圏の転入超過数が多い。他方、50歳台後半から60歳台後半にかけて、東京圏は男女ともに転出超過となっている。



資料出所　総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」
（注）　東京圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の1都3県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県の3県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県の2府2県で構成。

●若年層ほど大都市に魅力を感じる傾向

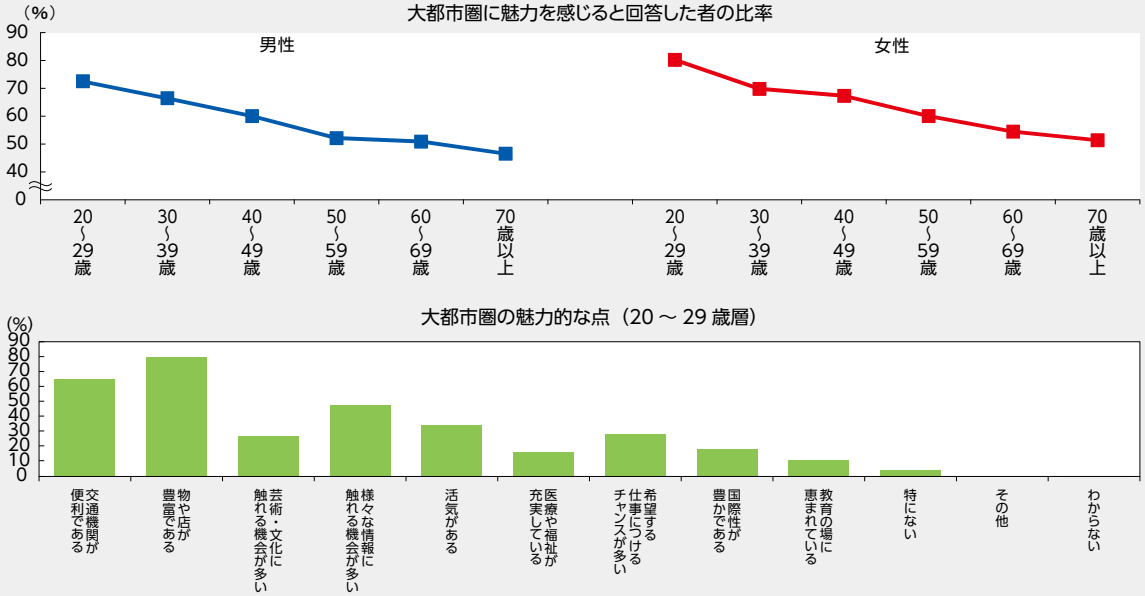
若年層ほど大都市圏に流入していることを確認したが、その背景には何があるのであろうか。まずは、内閣府が2010年に行った「大都市圏に関する世論調査」の結果を基に、年齢階級別に大都市圏に魅力を感じている者の割合をみてみよう。第4－（1）－10図のとおり、20～29歳層では男女ともに7割以上の人々が大都市圏に魅力を感じており、他の年齢層よりも高い数字となっている。このように、若年層は他の年齢層と比較して、大都市圏に対してより強く魅力を感じる傾向にあるといえるであろう。また、若年層が大都市圏のどのような点に対して魅力を感じているのか確認すると、20～29歳層は、「希望する仕事につけるチャンスが多い」や「教育の場に恵まれている」よりも、むしろ「物や店が豊富である」「交通機関が便利である」「様々な情報に触れる機会が多い」といった点に対して、より大きな魅力を感じていることが分かる。

ただし、大都市圏に魅力を感じる点と大都市圏への居住を決める際の理由が同じものとは限らない。そこで次に、どのような理由により若年層の都道府県間移動が生じているのか、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を独自集計した結果を用いて確認して

みよう。第４－（１）－ 11 図により、15 ～ 34 歳層の各都道府県の年間純流入比率を転居理由別にみてみると、東京都や京都府では、「仕事につくため」や「通学のため」といった理由で、他の地域からの年間純流入比率が大きいことが確認できる。これに対して、北海道、東北や北

第４－（１）－ 10 図　若年層にとっての大都市圏の魅力

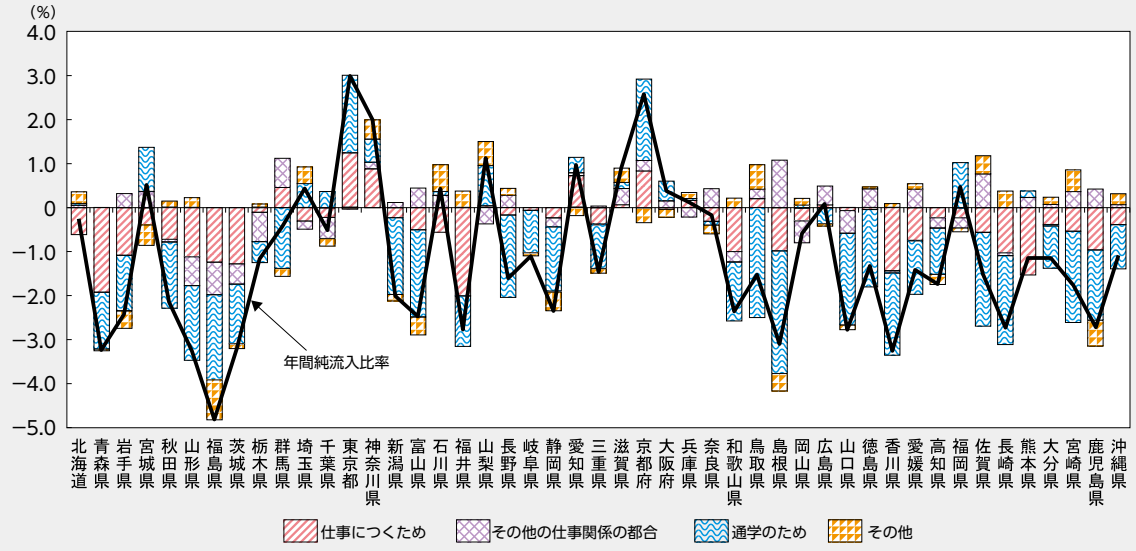
○　男女ともに若い層ほど大都市圏に魅力を感じる傾向にある。
○　20~29 歳層は、「物や店が豊富である」「交通機関が便利である」「様々な情報に触れる機会が多い」といった点に、より大きな魅力を感じている。



資料出所　内閣府「大都市圏に関する世論調査」（2010年）
（注）　上図の「大都市圏に魅力を感じる」は、「魅力を感じる」と「どちらかといえば魅力を感じる」の合計。

第４－（１）－ 11 図　転居理由別年間純流入比率（15 歳以上 35 歳未満）

○　東京都や京都府は人口に対する純流入比率が高く、その内訳をみると、「通学のため」と「仕事につくため」が大部分を占めている。



資料出所　総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」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
（注）　2012年10月1日時点で15歳以上35歳未満である者について、2012年10月1日時点における居住地（以下「現居住地」という。）への転居が2011年10月～2012年9月であり、当該転居前の居住地の都道府県が現居住地の都道府県と異なる者のうち、現居住地が当該都道府県である者の数から転居前の居住地が当該都道府県である者の数を差し引き、当該都道府県の2012年10月1日時点の15歳以上35歳未満人口で除したもの。

関東、甲信越、北陸、中国、四国、九州の多くの県、沖縄県といった純流入比率がマイナスとなっている地域では、「仕事につくため」や「通学のため」が主な理由となっており、特に「通学のため」が若年層の流出をもたらす大きな要因となっていることが分かる。このように、若年層の都道府県間移動は進学や就職を契機として生じているといえるであろう。

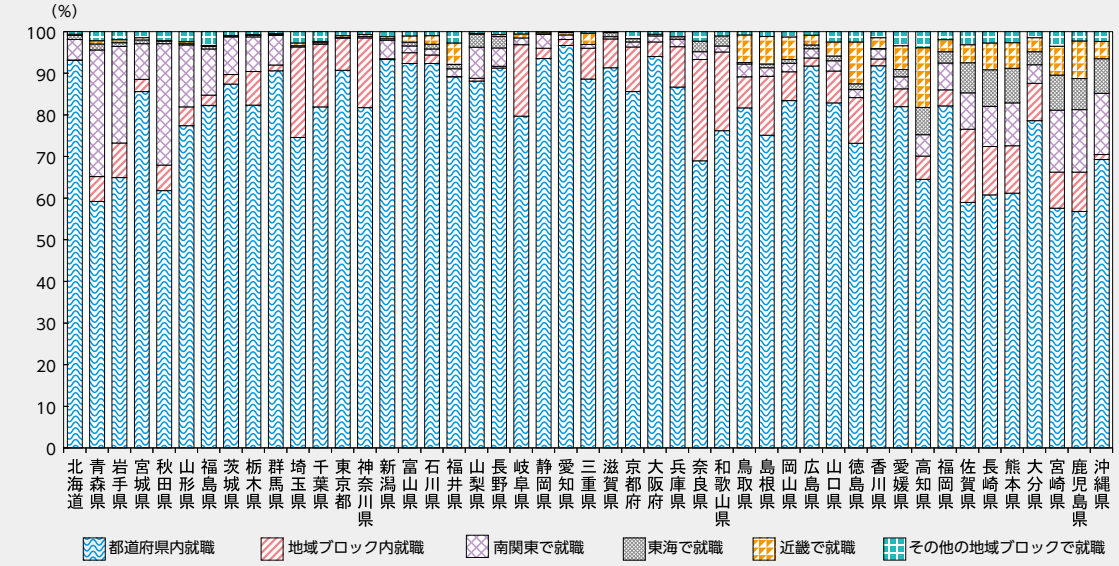
●高校卒業時の進路選択において、就職よりも進学を選択する卒業生が、都道府県外に移動する傾向

若年層が進学や就職を契機に大都市圏に転居していることを確認したが、より詳細に若年層の人口移動を把握するため、進路選択時に若年層が居住地域からどの地域に移動しているのかをみることとしよう。はじめに、高校卒業時にどのような人口移動が生じているのか、文部科学省「平成 26 年度学校基本調査」を用いて確認する。

第４－（１）－ 12 図により、都道府県別に高校卒業後の就職先地域をみてみると、多くの都道府県では、都道府県内就職だけで８割、地域ブロック内就職と合わせると９割に達していることが分かる。ただし、青森県、岩手県、秋田県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県等において、県内就職と地域内就職の合計は８割以下にとどまっており、２～３割程度の高校卒業者は就職を機に大都市圏に移動していることが確認できる。

第４－（１）－ 12 図　都道府県別高校卒業者の就職先地域（2014 年）

○　東北や九州の各県、沖縄県などでは、高校卒業時に他の地域で就職する割合が高い。



資料出所　文部科学省「平成26年度学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

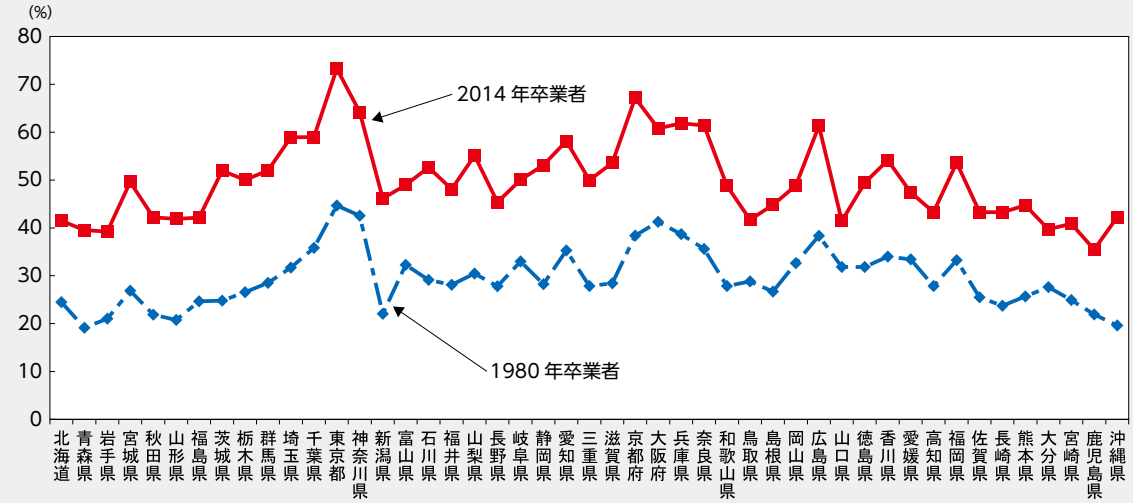
（注）１）地域ブロックは以下の10区分としている。
北海道・東北：北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
北関東：茨城県、栃木県、群馬県　　南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
甲信越：新潟県、山梨県、長野県　　北陸：富山県、石川県、福井県
東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県　　近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県　　四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県
２）「地域ブロック内就職」は、上記の地域内ブロックの区分において、当該都道府県が属する上記ブロック内の就職から都道府県内就職を除いたもの。
３）「その他の地域で就職」は、国外勤務者及び不詳の者を除いている。

一方、第４－（１）－ 13 図のとおり、全国的に大学入学を志望する高校生の割合は高まっており、高校卒業時の人口移動を考える上では、大学進学先がどの地域にあるのかがより重要と

なるであろう。そこで次に、大学進学についてみることとする。第４－（１）－ 14 図により、都道府県別に高校卒業後の進学先地域をみると、南関東や近畿の多くの都府県では、８割以上

第４－（１）－ 13 図　大学入学志願者比率の変化（1980 年→ 2014 年）

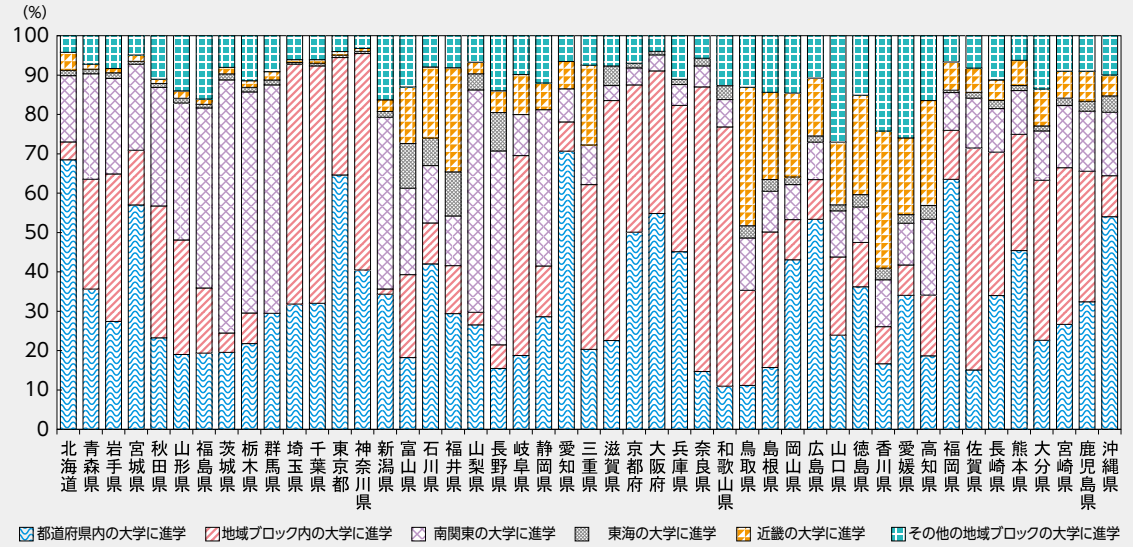
○　高校卒業時の進路選択において、大学入学を志望する者の比率が全国的に上昇している。



資料出所　文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　大学入学志願者比率=大学（学部）入学志望者数／卒業者数 ×100

第４－（１）－ 14 図　都道府県別高校卒業者の進学先地域（2014 年）

○　南関東や近畿の多くの県では、８割以上の高校卒業者が、都府県内或いは地域ブロック内の他の都府県の大学に進学している。
○　東北、北関東、甲信越、静岡県の高校卒業者は南関東の大学に、中国及び四国の高校卒業者は近畿の大学に進学する傾向にある。



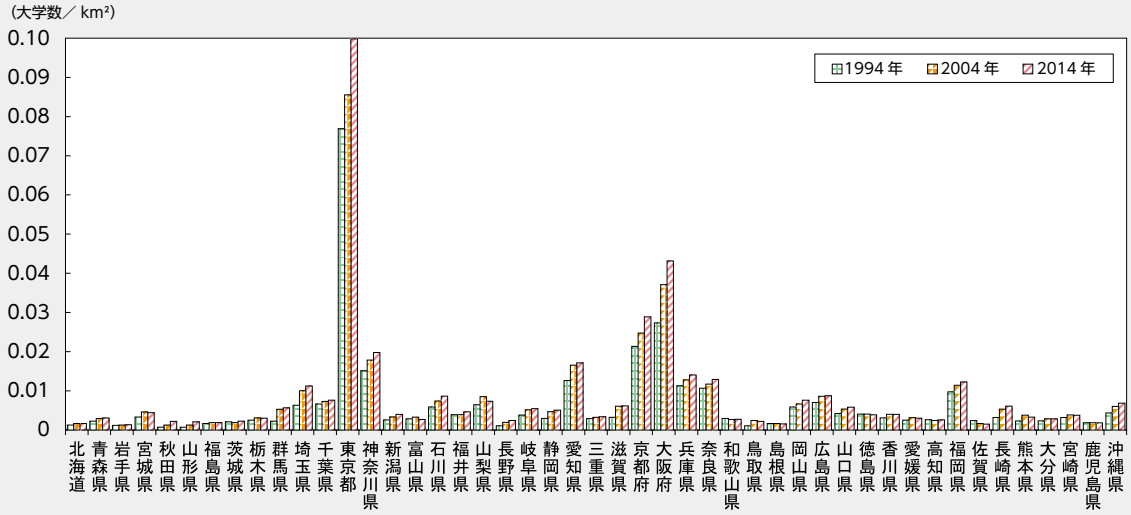
資料出所　文部科学省「平成 26 年度学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）地域ブロックは以下の 10 区分としている。
北海道・東北：北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
北関東：茨城県、栃木県、群馬県　　南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
甲信越：新潟県、山梨県、長野県　　北陸：富山県、石川県、福井県
東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県　　近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県　　四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県
2）「地域ブロック内の大学に進学」は、上記地域ブロックにおいて、当該都道府県が属する地域ブロック内の大学への進学者数から都道府県内の大学への進学者数を除いたもの。

の高校卒業者が都府県内或いは地域ブロック内の他の都府県の大学に進学していることが分かる。その一方、北海道や東北の多くの県では２～４割、北関東では５～６割、甲信越では４～５割、静岡県では４割程度の高校卒業者が南関東の大学に進学していることが確認できる。また、中国及び四国では、２～３割程度の高校卒業者が近畿の大学に進学している。このように、南関東や近畿に隣接する地域では、大都市圏の大学に進学するために高校卒業者が地域間移動しているといえる。

以上のように、大学進学時に大都市圏に人口が集中する背景には、大学が大都市圏に集中していることがあると考えられる。第４－（１）－ 15 図は、大学の数を可住地面積で除した大学密度を示したものであるが、東京都、京都府、大阪府においては、もともと大学の集積がみられていたところ、この 20 年間で更に集積度合を増していることが確認できる。

第４－（１）－ 15 図　大学の集積

○　主に東京都、京都府、大阪府で大学の集積が進んでいる。



資料出所　総務省統計局「地域別統計データベース」、文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　大学密度=大学数／可住地面積

また、第４－（１）－ 12 図と第４－（１）－ 14 図を比較すると分かるように、いずれの地域においても、高校卒業後、就職に伴い他の地域に移動する割合よりも、大学進学に伴い他の地域に移動する割合の方が高い。すなわち、高校卒業時の進路選択において、就職を選択する者は地域内にとどまる傾向が強く、大学進学を選択する者は大都市圏に移動する傾向が強いといえる。大学進学を選択する高校生の割合が高まっていることを考慮に入れると、地域に一定数の若年層を確保するには、大学進学時にどれだけ若年層を取り込めるかが重要となるであろう。

●東北や北陸などの地域においては、大学卒業や大学院修了に伴う就職を契機として、南関東へ移動する傾向

大学進学時に大きな人口移動が生じることを確認したが、必ずしも大学卒業者が大学進学先の地域に根付くとは限らず、大学進学先の地域から出身地にＵターン就職する者や別の地域圏で就職する者がおり、大学卒業時にも大きな人口移動が生じていると考えられる。そこで次に、大学卒業時や大学院修了時の就職に伴う人口移動について、確認することとしよう。大学や大学院の卒業後の人口移動については、前出の「学校基本調査」のような統計調査が存在しない

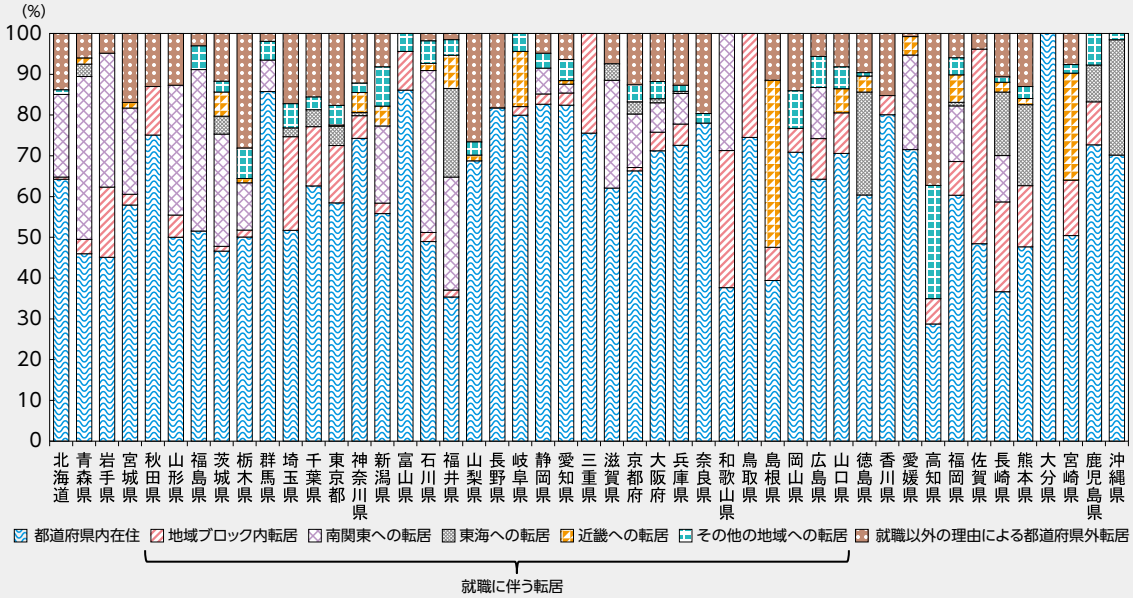
ため、正確な姿を補足することは難しい。そのためここでは、「平成 24 年就業構造基本調査」の調査票情報を独自集計した結果を用いて、就業状態を「仕事をおもにしている」と回答した者のうち、2012 年に大学を卒業又は大学院を修了し、2012 年 4 月以降に就業を開始した者（以下「2012 年新卒者」という。）の移動について、概観することとしよう。

第 4 －（1）－ 16 図は、2012 年新卒者の 1 年間の移動について、①都道府県内在住（「転居なし」を含む）、②就職のための地域ブロック内転居（都道府県内転居を除く）、③就職のための南関東への転居、④就職のための東海への転居、⑤就職のための近畿への転居、⑥就職のためのその他の地域への転居、⑦就職以外の理由による都道府県外転居に分けたものである。これによると、東海の各県では県内在住者が多く、大学卒業者や大学院修了者の地元への定着率が高いものと考えられる。他方、北海道、青森県、岩手県、宮城県、山形県、福島県、茨城県、石川県、福井県、滋賀県、和歌山県、愛媛県については、2012 年新卒者の 2 割以上が就職に伴い南関東に転居しており、大学卒業や大学院修了に伴う就職を契機として、人口流出が生じていることがうかがえる。

こうした就職に伴う人口移動の背景には、需要側の要因たる企業の集積が考えられる。第 4

第 4 －（1）－ 16 図　2012 年新卒者（大学・大学院卒）の就職に伴う移動

○　北海道、青森県、岩手県、宮城県、山形県、福島県、茨城県、石川県、福井県、滋賀県、和歌山県、愛媛県では、2012 年新卒者の2割以上が就職に伴い南関東に転居している。



資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」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

（注）　1）就業状態について「仕事をおもにしている」と回答した者のうち、2012 年に大学を卒業又は大学院を修了し、2012 年4月以降に就業を開始した有業者を「2012 年新卒者」とした。

2）2011 年 10 月～ 2012 年 9 月までの期間に転居した者については、直近の転居前の居住都道府県別に、当該期間に転居していない者については、現在の居住都道府県別に集計している。

3）地域ブロックは以下の 10 区分としている。

北海道・東北：北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

北関東：茨城県、栃木県、群馬県　　南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

甲信越：新潟県、山梨県、長野県　　北陸：富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県　　近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県　　四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

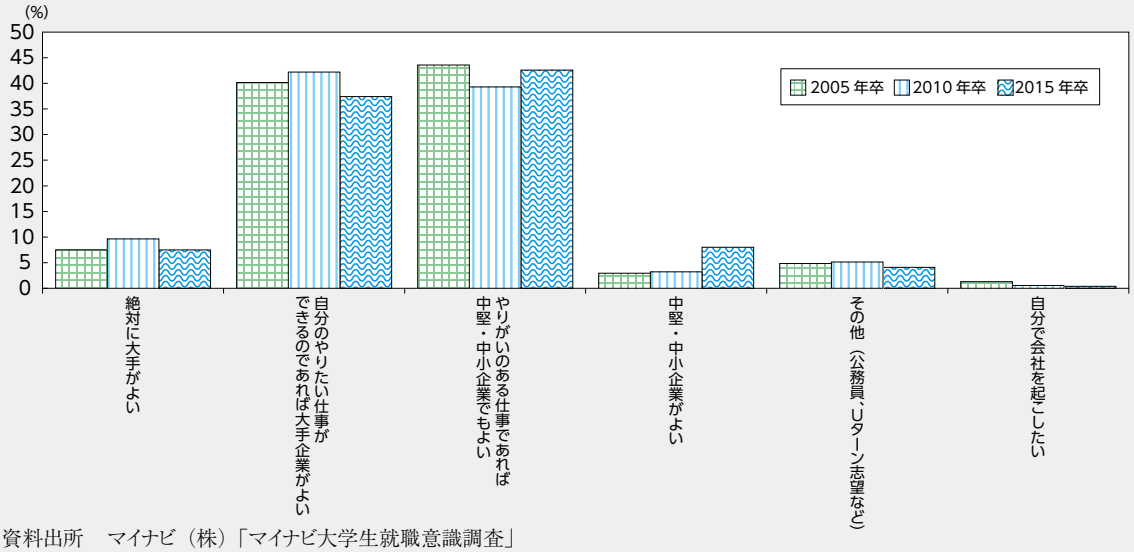
九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

4）「都道府県在住」は、「転居なし」と「都道府県内転居」の合計。

5）「地域ブロック内転居」は、上記の地域ブロックにおいて、当該都道府県が属する地域ブロック内における就職のための転居から、就職のための都道府県内転居を除いたもの。

第4－（1）－17図　大学生就職意識調査

○　大学生の5割近くが大手企業を志望しているが、「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」とする者も4割以上存在する。

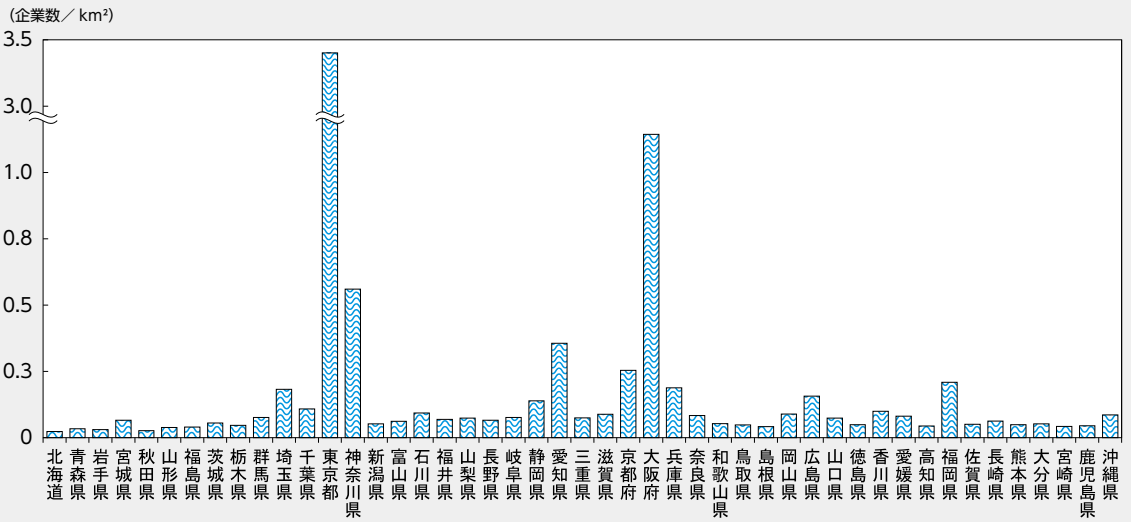


資料出所　マイナビ（株）「マイナビ大学生就職意識調査」

－（1）－17図は、マイナビ（株）の「マイナビ大学生就職意識調査」に基づき、大学生の就職意識について示したものであるが、同調査によれば、2015年卒業者において、「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」と回答した者の割合が4割以上あるものの、半数近い大学生は大手企業を志望している。そこで、大企業の集積度合について、総務省・経済産業省「平成24年経済センサス-活動調査」のデータを基に確認すると、第4－（1）－18図のとおり、常用雇用者数が300人を超える企業の本社は、主に東京都と大阪府に集中していることが分かる。ただし、東京都と大阪府の間には2倍以上の差が存在していることからも分かるよ

第4－（1）－18図　常用雇用者数が300人を超える企業の本社の密度

○　常用雇用者数が300人を超える企業の本社は、主に東京都と大阪府に集積しているが、東京都と大阪府の間には2倍以上の差がある。



資料出所　総務省統計局「地域別統計データベース」、総務省・経済産業省「平成24年経済センサス-活動調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　常用雇用者数が300人を超える企業の本社の密度=常用雇用者数が300人を超える企業の本社数／可住地面積

うに、大企業の本社は特に東京都に集中しており、このような東京都における大企業の集積を背景として、多くの大学卒業者や大学院修了者は南関東に転居しているものと考えられる。

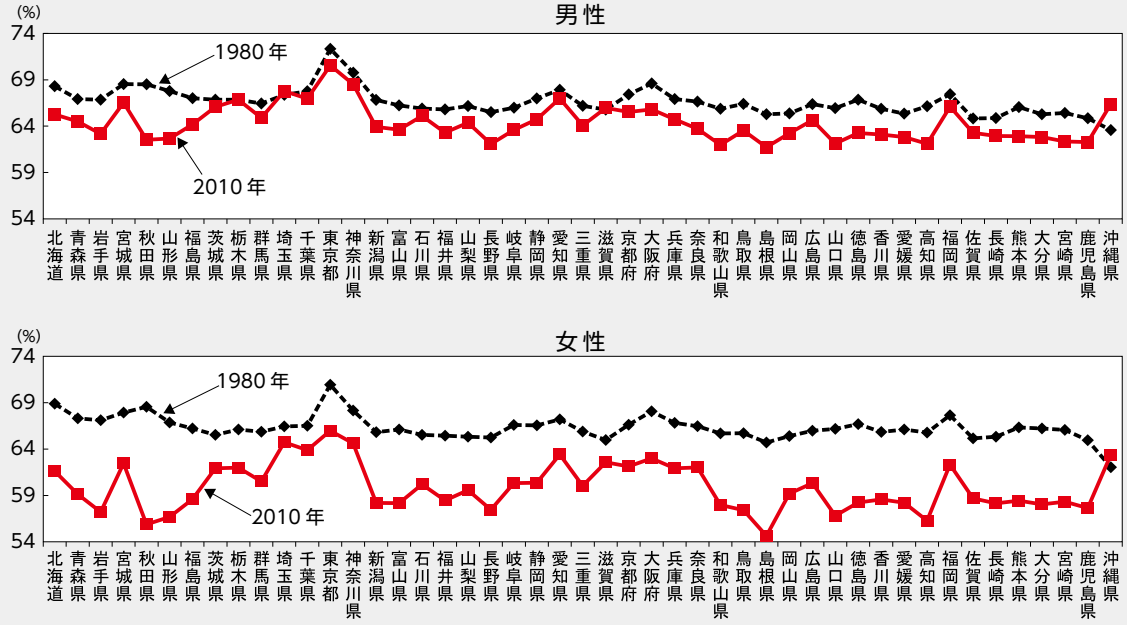
このように、地域によって差はあるものの、大学卒業や大学院修了に伴う就職時にも、大規模な人口移動が生じており、特に南関東に大学卒業者や大学院修了者が集中していることが分かる。また、注目すべきは、大学進学時の人口移動に関して、隣接する中国や四国からの流入が多くみられた近畿において、大学卒業者や大学院修了者の多くが南関東で就職しており、大学卒業者や大学院修了者を必ずしも引き留められていないことである。先述のように、4割以上の大学生が「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」と考えていることを踏まえると、大企業が集積していない地域において、大学が軸となって集まった若年層の定着を進めるには、魅力ある雇用の創出が課題といえるであろう。

●大都市圏よりも地方圏において、生産年齢人口比率が大きく低下

これまでみてきた若年層の人口移動の影響により、各都道府県の年齢構成はどのようなものとなっているのであろうか。経済成長を考える上では、15～64歳の生産年齢人口の比率が重要となる。そこで、2010年の生産年齢人口比率が、1980年と比較して、どのように変化したのかを確認することとしよう。第4－(1)－19図により、男女別に生産年齢人口比率の変化をみると、男性については栃木県、埼玉県、滋賀県、沖縄県で、女性については沖縄県で、生産年齢人口比率が上昇しているが、他の都道府県では生産年齢人口比率が低下していることが分かる。地域別に比率の変化の違いをみると、大都市圏では比較的低下幅が小さく、地方圏において低下幅が大きい傾向にある。また、男女間で変化幅を比較すると、男性に比べて女性の生産年齢人口比率の低下幅が大きい。

第4－(1)－19図　生産年齢人口比率の変化（1980年→2010年）

○　大都市圏よりも地方圏において生産年齢人口比率の低下幅が大きい。
○　男性よりも女性の方が生産年齢人口比率の低下が著しい。

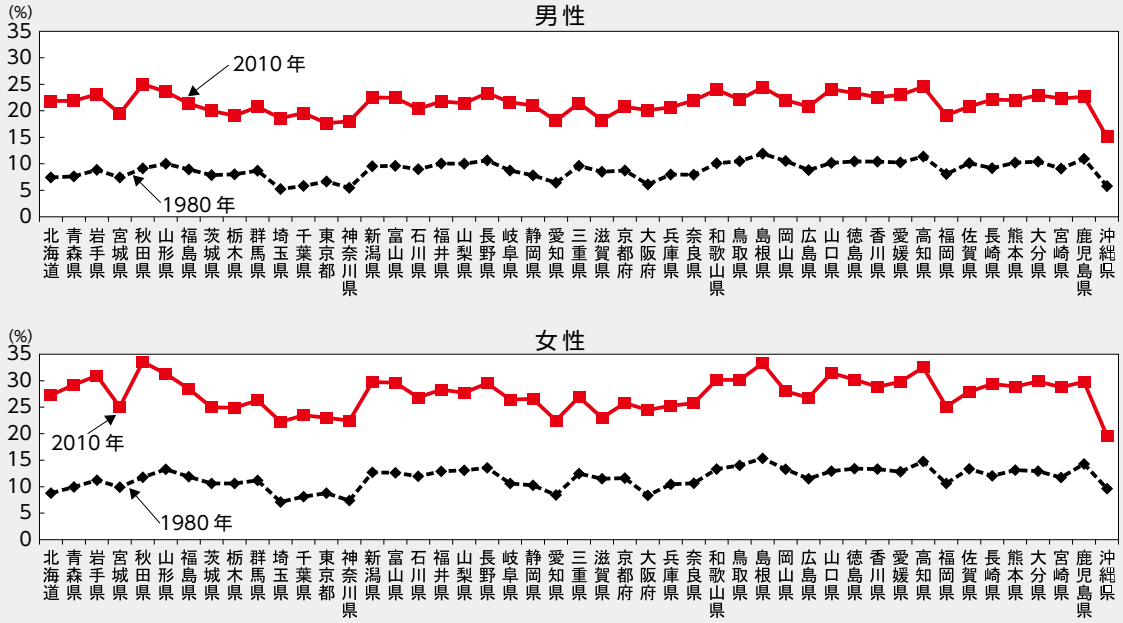


資料出所　総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　生産年齢人口比率=15～64歳人口／年齢不詳を除く全人口×100

他方、65 歳以上の高齢人口比率については、第４－（１）－ 20 図のとおり、男女ともに全都道府県で上昇している。男性と比べて女性は上昇幅が大きいが、これは女性の方が男性よりも平均寿命が長いことが関係しているものと考えられる。なお、沖縄県以外の都道府県においては、男性の場合は高齢人口比率の都道府県間の差はあまり大きくないが、女性については高い県と低い県の間に 10％以上の差があるなど、都道府県間の差が大きくなっている。

第４－（１）－ 20 図　高齢人口比率の変化（1980 年→ 2010 年）

○　全都道府県で高齢化が進行しており、特に女性において著しい。



資料出所　総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　高齢人口比率=65 歳以上人口／年齢不詳を除く全人口 ×100

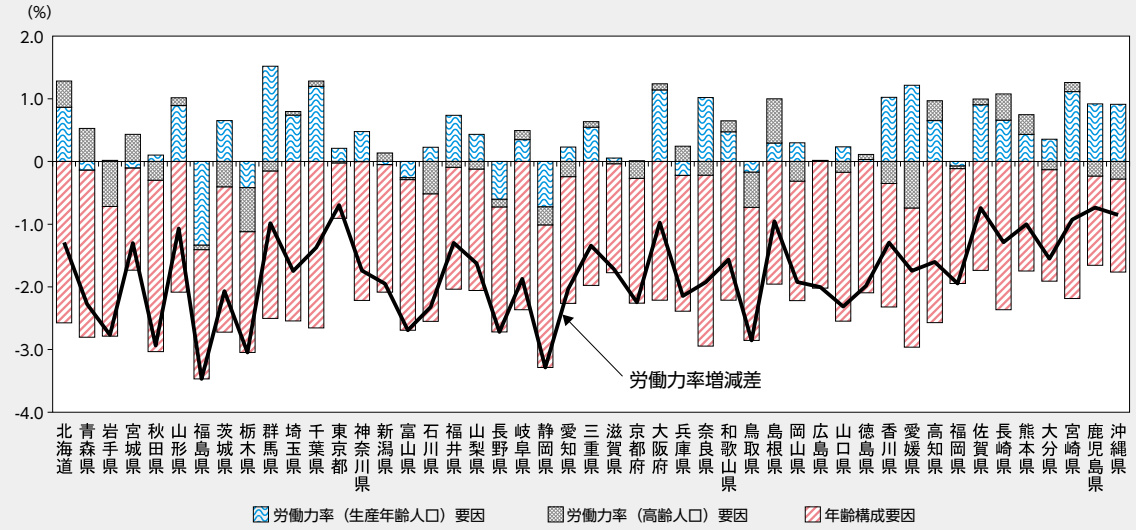
●全都道府県で高齢化の進行が労働供給を制約

それでは、こうした高齢化の進行は、各地の労働供給に対して、どのような影響を与えているのであろうか。ここでは「就業構造基本調査」を用いて、各都道府県の 2007 年から 2012 年にかけての労働力率の変化を確認することとしよう。なお、「就業構造基本調査」には、完全失業者の概念が存在しないため、以下の図表では、便宜的に労働力人口を「有業者」と「就業希望者のうち、求職活動又は開業の準備を行っている者（以下「求職者」という。）」と捉えており、総務省統計局「労働力調査」の定義と異なることに注意を要する。第４－（１）－ 21 図により、労働力率の変化を、①生産年齢人口の労働力率変化要因、②高齢人口の労働力率変化要因、③年齢構成要因の３つの要因に分けて分析すると、半数以上の都道府県で生産年齢人口の労働力率の上昇がプラスに寄与しているものの、全国的に年齢構成要因、すなわち高齢化要因の押し下げ圧力が強く、2007 年から 2012 年にかけて全都道府県で労働力率が低下している。このように、高齢化の進行による労働供給の制約は、若年層の流入が大きい東京圏においても例外ではなく、全国的な課題といえるであろう。

また、先にみたとおり、大都市圏は生産年齢人口比率が比較的高い水準にあるが、第４－（１）－ 22 図が示すように、合計特殊出生率については大都市圏の方が低く、長期的には高齢化が地方圏以上の速度で進む可能性がある。詳しくは第３節で触れるが、こうした労働供給の制約は、我が国経済の成長を押し下げる方向に働くことになる。我が国が安定的に経済成長を続け

第４－（１）－21 図　労働力率の変化（2007 年→ 2012 年）の要因分解

○　全都道府県で、年齢構成要因が大きくマイナスに寄与することにより、労働力率が低下している。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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

（注）　1）労働力率=労働力人口（有業者数+求職者数）／15 歳以上人口×100

2）就業希望者のうち、求職活動又は開業の準備を行っている者を、求職者とした。

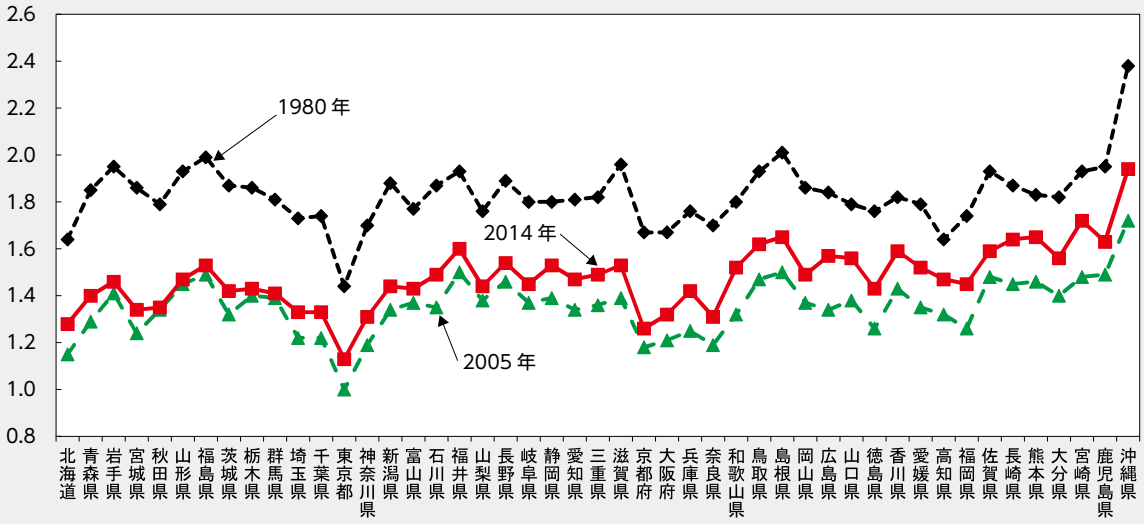
3）要因分解式は以下のとおり。

$$\Delta L = \sum_{i=1}^{30} \Delta r_i \,(\bar{L}_i - \bar{L}) + \sum_{\text{生産年齢人口}} \bar{r}_i \,\Delta L_i + \sum_{\text{高齢人口}} \bar{r}_i \,\Delta L_i$$

r：人口構成、L：労働力率、i：男女別年齢階級

第４－（１）－22 図　都道府県別合計特殊出生率の変化

○　1980 年と比較して、2014 年の合計特殊出生率は全都道府県で低い水準にあるが、中でも東京圏と大阪圏の各都府県の合計特殊出生率が低い。



資料出所　厚生労働省「人口動態統計」（2014 年は概数）

るには、短期的には、生産年齢人口及び高齢人口における労働力率を引き上げることで労働供給を確保することが求められるが、長期的な観点からは、少子化対策を進め、生産年齢人口の厚みを増していくことが必要となる。

第２節　各都道府県の産業構造の変化

前節では主に人口移動についてみてきたが、地域経済の構造はどのように変化したのであろうか。1950 年代後半から 1970 年代初頭にかけて生じた農村から都市への大規模な人口移動は、労働力の供給という側面から、我が国の重化学工業や機械工業の発展を支え、高度経済成長を後押しした。このことからも分かるように、人口移動とそれに伴う産業構造及び就業構造の変化は、地域内のみならず、我が国全体の経済成長に大きな影響を与えるといえる。また、地域の経済構造を把握することは、地域ごとの特色をいかした地域振興の前提となるであろう。そこで本節では、各地の産業構造が 1980 年代からどのように変化したのかを概観し、各地でどのような産業が集積しているのかをみていくこととする。

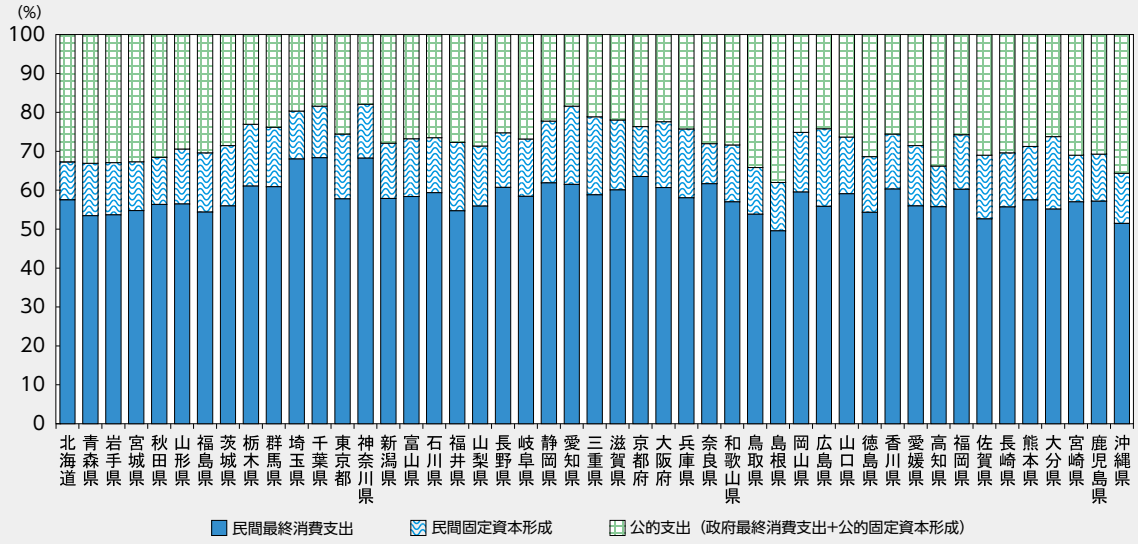
●県民一人当たりの県内総生産の水準が高い地域は、財貨・サービスの移出入（純）の寄与が大きい

はじめに、各都道府県の需要構造について確認しよう。第４－（２）－１図は、2011 年度の民間最終消費支出、民間固定資本形成、公的支出の構成比を示したものである。同図をみると、地方圏は、大都市圏よりも公的支出の占める割合が高い傾向にあるが、それでも民間最終消費支出と民間固定資本形成を合わせた民間需要が６割以上あることが分かる。多くの自治体においては財政状況の悪化が続いており、公共事業主導の景気刺激には限界があることを踏まえると、経済成長のためには民間需要を如何に刺激するかが重要となるものと考えられる。

次に、各都道府県の生活水準を向上させる上で重要となる県民一人当たりの県内総生産について、都道府県ごとの違いに着目してみてみよう。第４－（２）－２図により、全国平均との差がどのような要因によって生じているのか、需要項目別に寄与をみてみると、県民一人当たりの県内総生産が最も高い水準にある東京都では、財貨・サービスの移出入（純）が県民一人当

第４－（２）－１図　民間需要と公的需要の比率

○　大都市圏と比較して、地方圏は公的支出の占める割合が高い傾向にあるものの、全ての都道府県で民間需要は６割以上を占めている。

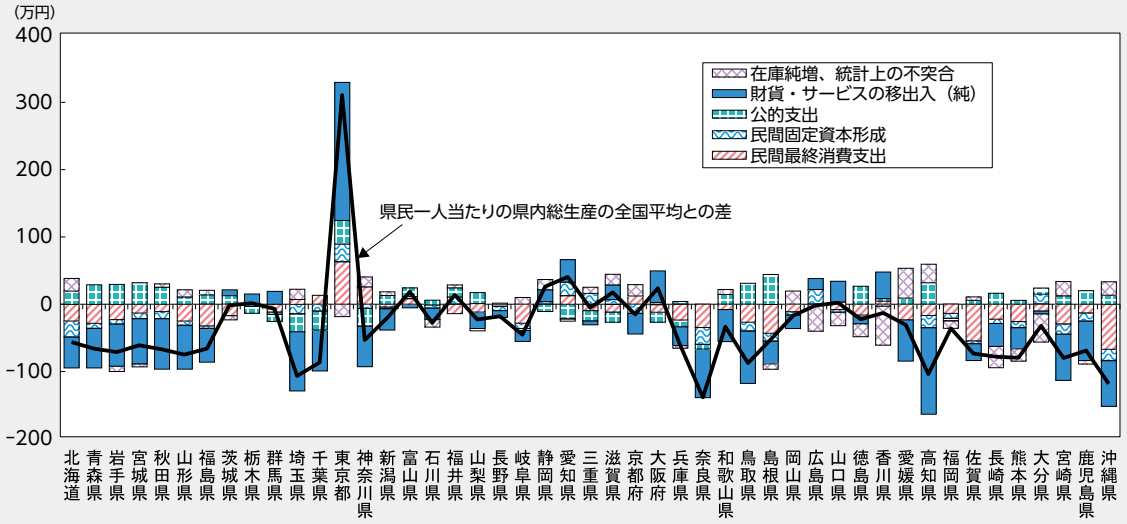


資料出所　内閣府「平成 23 年度県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

たりの県内総生産を大きく押し上げており、最大の寄与をみせている。その一方、地方圏に属する道県では、財貨・サービスの移出入（純）が大きく押し下げ要因として働いている。このように、県民一人当たりの県内総生産について、全国平均との乖離を生じさせる最大の要因は、財貨・サービスの移出入（純）であり、地域の経済水準を引き上げるには、地域の「稼ぐ力」が重要となるといえる。また、北海道、東北や九州の各県、沖縄県においては、民間最終消費支出が県民一人当たりの県内総生産を押し下げており、これらの地域の生活水準を向上させる上で、消費の拡大の必要性が示唆される。

第４－（２）－２図　県民一人当たりの県内総生産の全国平均との差の内訳

○　県民一人当たりの県内総生産の全国平均の差の内訳をみると、財貨・サービスの移出入（純）と民間最終消費支出の寄与が大きい。



資料出所　内閣府「平成 23 年度県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　愛知県については、「財貨・サービスの移出入（純）」の数値が公表されていないため、当該項目には「財貨・サービスの移出入（純）･統計上の不突合」の数値を使用。

このように、各都道府県の経済水準を向上させるには、地域内の需要を喚起するとともに、地域外の需要を取り込むことが重要となるが、これは地域の産業構造に規定される面が大きい。そこで、各地の産業構造がこの 30 年間でどのように変化したのかを確認するため、内閣府「県民経済計算」と総務省統計局「就業構造基本調査」を用いて、①農林水産業、②製造業、③卸売・小売業、④金融・保険業、⑤サービス業の各都道府県におけるシェアの変化とその特徴について、付加価値と就業構造の両面から概観してみよう。なお、就業構造の産業分類については、可能な限り「県民経済計算」の概念に合わせている点に注意する必要がある。

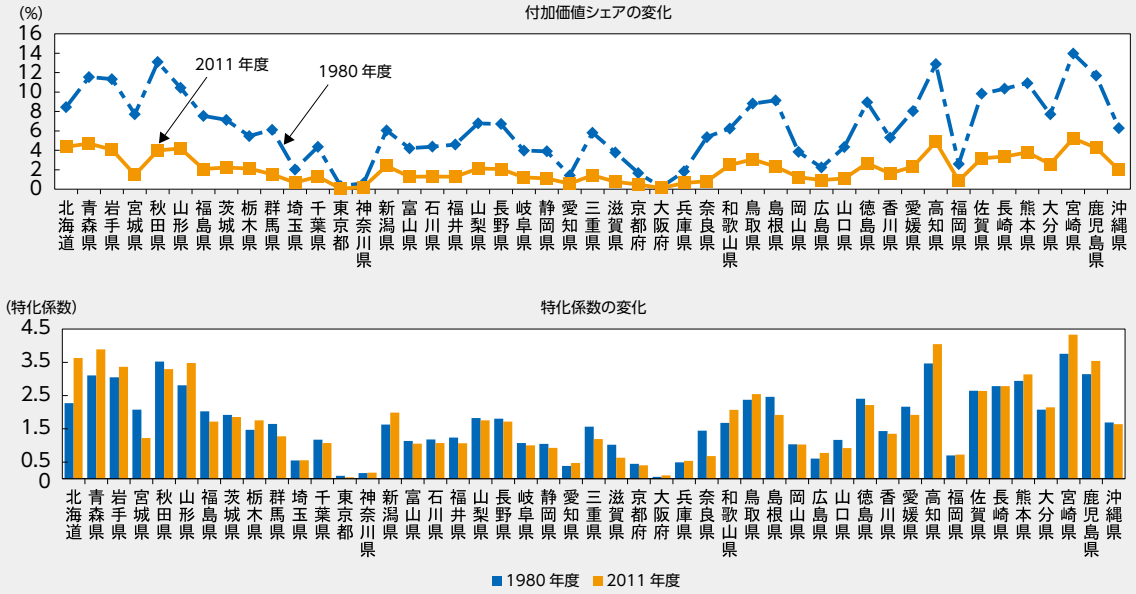
●各地で農林水産業の付加価値が占める割合は低下したものの、北海道、東北や九州の各県などで特化が進む

まず農林水産業についてみてみよう。第４－（２）－３図をみると、1980 年度の時点では、東北や九州を中心に、全産業の付加価値に対して農林水産業の付加価値の占める割合が 10％を超えている県が多かったものの、現在ではどの都道府県でも６％未満となっており、農林水産業の付加価値シェアは全国的に低下していることが指摘できる。しかしながら、各地域の付加価値シェアを全国の付加価値シェアで除した特化係数に着目すると、北海道、東北や九州の

各県などではむしろ上昇しており、相対的にこれらの地域で農林水産業への特化が進んでいることがうかがえる。

第４－（２）－３図　農林水産業の付加価値シェア

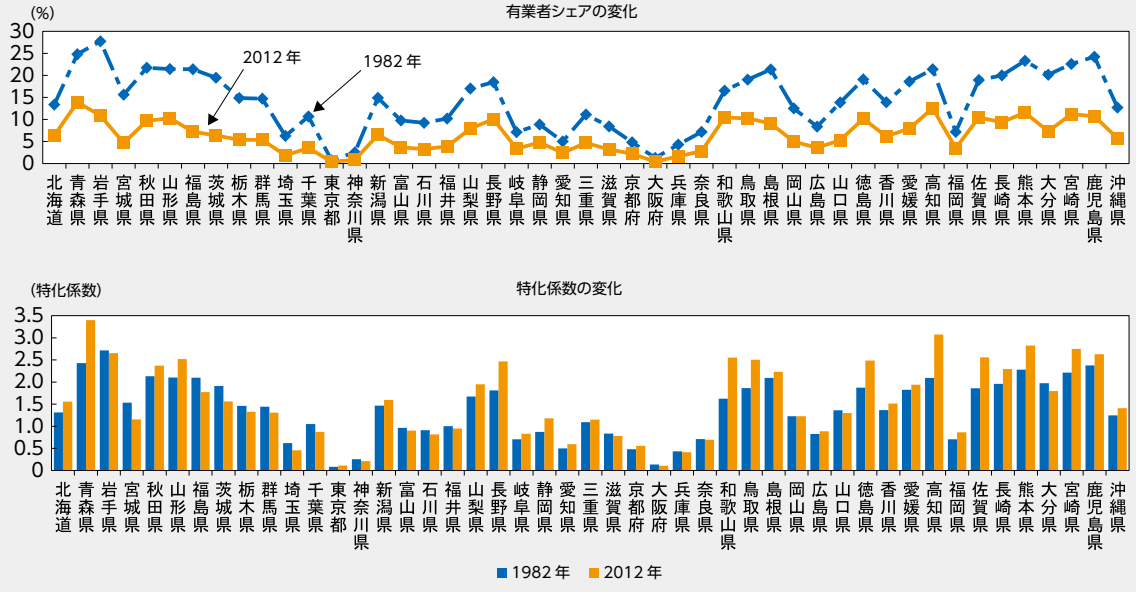
○　1980 年度の時点では、北海道、東北や九州の各県などで農林水産業の占める割合が 10%を超えていたが、2011 年度にはどの地域も6%未満となっており、全国的に農林水産業のシェアは大きく低下している。
○　他方、特化係数に着目すると、北海道、東北や九州の各県などで上昇しており、相対的にこれらの地域で農林水産業への特化が進んでいる。



資料出所　内閣府「県民経済計算」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）名目県内総生産を使用。
2）付加価値シェアは、政府サービス等を除く全産業の付加価値額に対して各産業の付加価値額が占める割合。
3）特化係数=各都道府県の付加価値シェア／全県計の付加価値シェア

第４－（２）－４図　農林水産業の有業者シェア

○　農林水産業に従事している有業者の比率は全都道府県で低下しているが、青森県、岩手県、山形県、長野県、和歌山県、鳥取県、徳島県、高知県、佐賀県、熊本県、宮崎県、鹿児島県では 10%を超えている。
○　青森県や高知県では特化係数が大きく上昇し、2012 年には3を超えるに至った。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）有業者シェアは、公務を除く全産業の有業者数に対して各産業の有業者数が占める割合。
2）特化係数=各都道府県の有業者シェア／全県計の有業者シェア

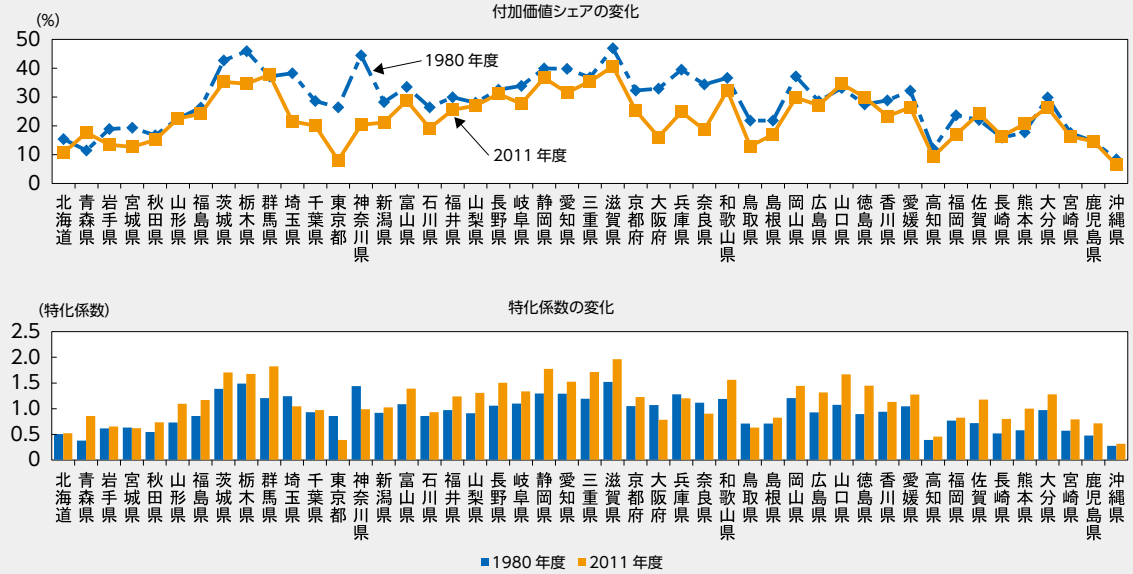
また、第４－（２）－４図により、全産業の有業者に対して農林水産業に従事する有業者の占める割合についてみると、1982 年から 2012 年にかけて、全都道府県で農林水産業の有業者シェアが低下していることが確認できる。しかしながら、2012 年の時点においても、青森県、岩手県、山形県、長野県、和歌山県、鳥取県、徳島県、高知県、佐賀県、熊本県、宮崎県、鹿児島県では、依然として農林水産業に従事している有業者が 10％を超えており、有業者シェアについては付加価値シェアほどの低下はみられない。他方、各地域の有業者シェアを全国の有業者シェアで除した特化係数をみてみると、青森県、長野県、和歌山県、鳥取県、高知県などで高まりをみせており、これらの地域において就業構造の面からみて農林水産業への特化が進んでいる。

●南関東と近畿で脱工業化が進行

次に、製造業についてみてみると、第４－（２）－５図が示すとおり、いわゆる「京浜工業地帯」の広がっている南関東や「阪神工業地帯」の広がっている近畿の多くの都府県では、1980 年度から 2011 年度にかけて、製造業の付加価値が全産業の付加価値に対して占める割合は大きく低下し、産業の脱工業化が進行していることがうかがえる。他の多くの道府県においても、1980 年度と 2011 年度を比較すると、製造業の付加価値シェアは低下をみせているが、青森県、山形県、群馬県、徳島県、山口県、佐賀県、長崎県、熊本県、鹿児島県では製造業の付加価値シェアが上昇している。他方、特化係数の推移をみると、静岡県や三重県など、付加価値シェアが低下した地域においても上昇をみせており、相対的に多くの地域で製造業への特化が進んでいるものと考えられる。

第４－（２）－５図　製造業の付加価値シェア

○　南関東や近畿において製造業の占める割合が大きく低下している。
○　他の地域については、付加価値シェアが低下している地域はあるものの、ほとんどの地域で特化係数は上昇している。



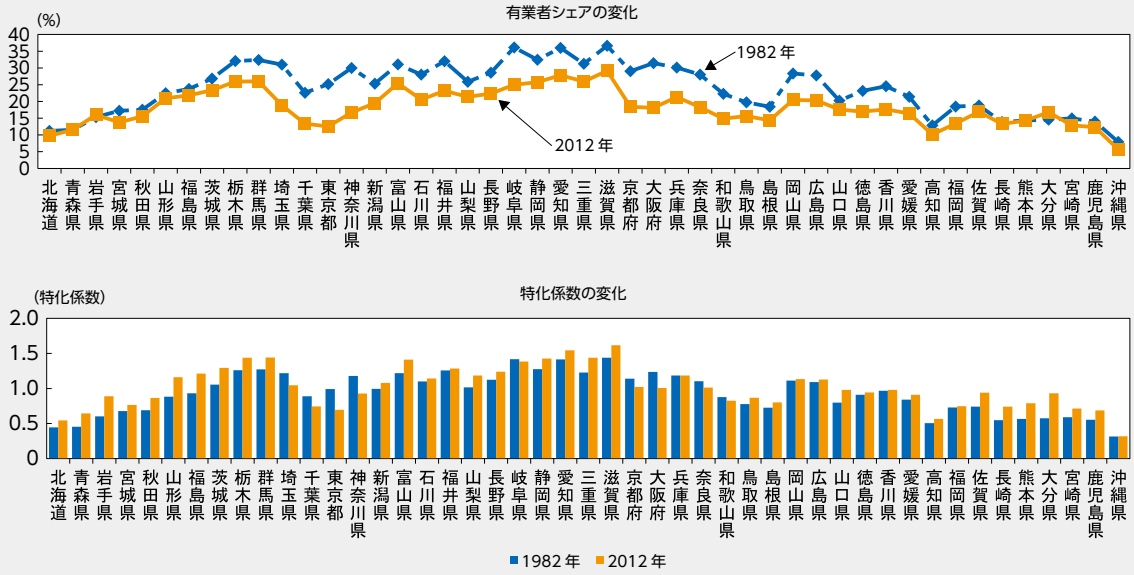
資料出所　内閣府「県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）名目県内総生産を使用。
2）付加価値シェアは、政府サービス等を除く全産業の付加価値額に対して各産業の付加価値額が占める割合。
3）特化係数＝各都道府県の付加価値シェア／全県計の付加価値シェア

また、第４－（２）－６図により、全産業の有業者に対して製造業に従事する有業者が占める割合について、1982 年から 2012 年にかけての変化をみると、青森県や岩手県、大分県を除い

て低下しており、特に、付加価値の場合と同様に、南関東や滋賀県を除く近畿で低下幅が大きくなっている。また、2012 年の時点で最も製造業に従事する有業者の割合が大きい県は滋賀県であり、地域別では北関東や東海において有業者シェアが高い水準にある。なお、特化係数についてみると、南関東や近畿を除くほとんどの地域で上昇しており、多くの地域で就業構造

第４－（２）－６図　製造業の有業者シェア

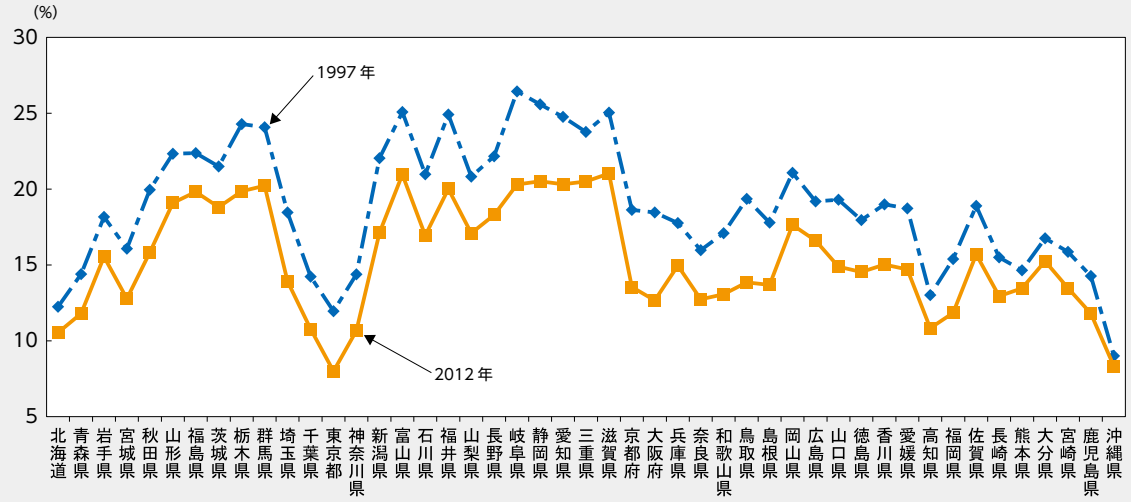
○　多くの都道府県で有業者シェアが低下しており、特に南関東や滋賀県を除く近畿で低下幅が大きい。
○　特化係数については、南関東や近畿を除くほとんどの地域で上昇している。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）有業者シェアは、公務を除く全産業の有業者数に対して各産業の有業者数が占める割合。
2）特化係数=各都道府県の有業者シェア／全県計の有業者シェア

第４－（２）－７図　生産工程従事者比率の変化（1997 年→ 2012 年）

○　全都道府県で生産工程従事者の占める比率が低下している。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）1997 年は、窯業・土石製品・金属材料・化学製品製造作業者、金属製品・機械製造作業者、食料品，繊維・木・紙・ゴム・革製品等製造作業者及び印刷・製本作業者、その他の技能工・生産工程作業者の合計数を生産工程従事者とした。
2）生産工程従事者比率=生産工程従事者数／有業者数 ×100

の面で製造業への特化が進んでいる。

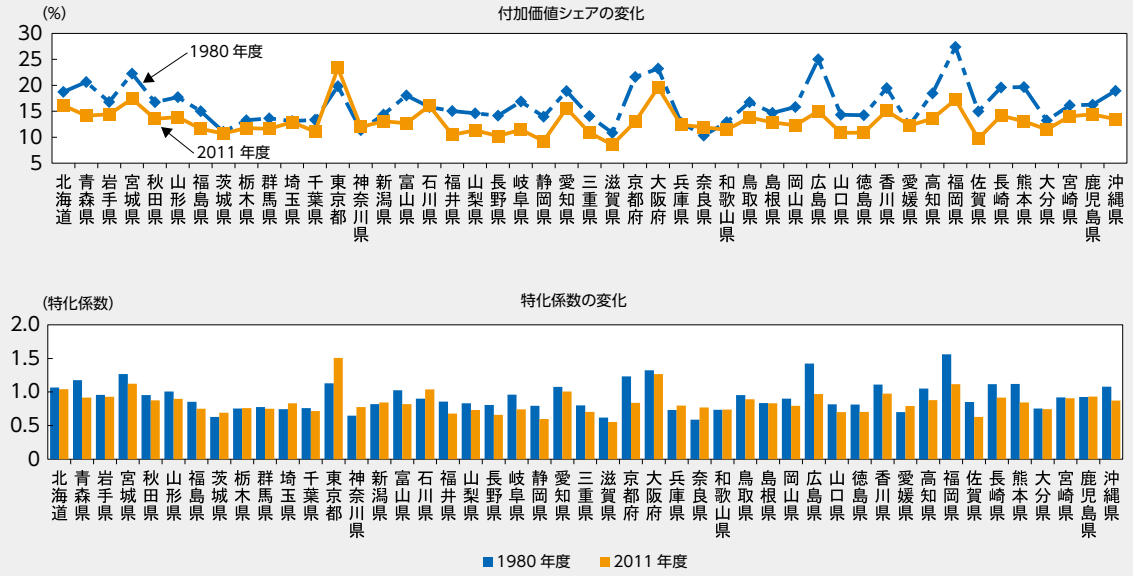
製造業に従事する有業者が減少することは、職業構造にも大きな影響を与える。そこで、生産工程従事者の比率の変化について確認してみよう。第４－（２）－７図により、1997 年と 2012 年の生産工程従事者比率を比較すると、全都道府県で低下しており、特に東海や近畿の各府県で減少幅が大きいことが分かる。このような生産工程従事者比率の低下の背景としては、生産拠点の海外移転が進んだことなどが考えられる。

●卸売・小売業の付加価値シェアは全国的に低下

ここからは、いわゆる第３次産業についてみてみよう。はじめに、第４－（２）－８図により、卸売・小売業の付加価値が全産業の付加価値に対して占める割合について、1980 年度と 2011 年度を比較すると、東京都、神奈川県、石川県、奈良県では付加価値シェアが上昇しているものの、その他の道府県では低下しており、全国的にはシェアを落とした地域の方が多いことが分かる。その一方、特化係数に着目すると、1980 年度の時点では広島県と福岡県が高い値を示していたが、2011 年度には大きく低下しており、2011 年度の時点で卸売・小売業の特化係数が１を上回っているのは、東京都、大阪府等となっている。

第４－（２）－８図　卸売・小売業の付加価値シェア

○　東京都、神奈川県、石川県、奈良県では付加価値シェアが上昇している。
○　特化係数についてみると、東京都で大きく上昇しているのに対し、広島県や福岡県では大きく低下している。

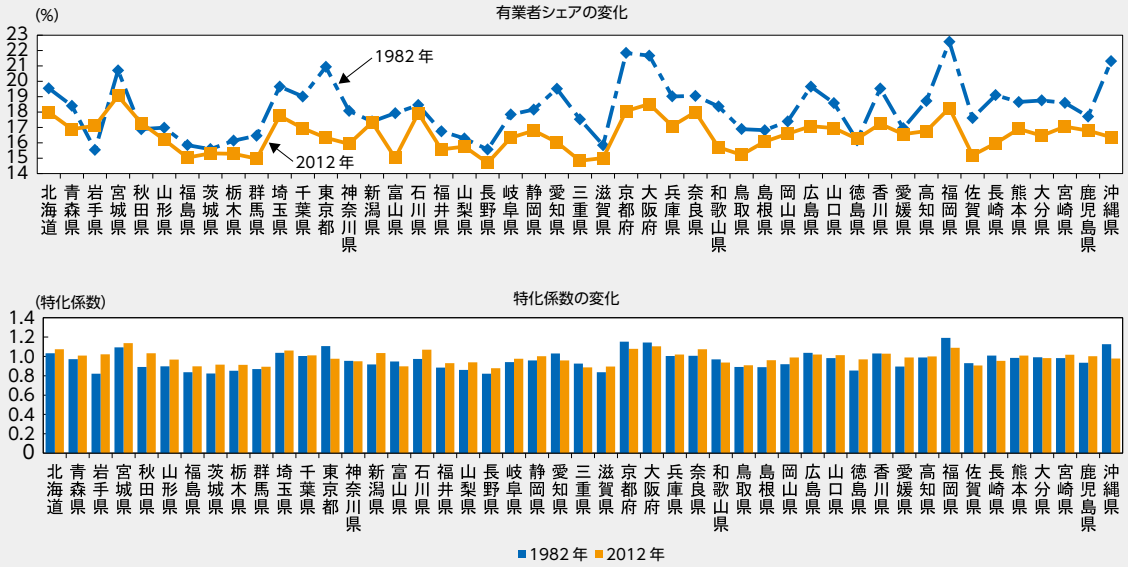


資料出所　内閣府「県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）名目県内総生産を使用。
2）付加価値シェアは、政府サービス等を除く全産業の付加価値額に対して各産業の付加価値額が占める割合。
3）特化係数=各都道府県の付加価値シェア／全県計の付加価値シェア

第４－（２）－９図により、全産業の有業者に対して卸売・小売業に従事する有業者が占める割合の変化についてみると、1982 年と 2012 年を比較して、岩手県、秋田県、徳島県の３県で有業者シェアは上昇しているものの、他の都道府県では低下している。また、地域別にみると、南関東、東海、近畿、九州で低下幅が大きい。他方、特化係数についてみると、３分の２以上の都道府県で上昇しているものの、上昇幅は小さく、就業構造の面では全国的に構造はあまり

第４－（２）－９図　卸売・小売業の有業者シェア

○　全国的に有業者シェアは低下しているが、岩手県、秋田県、徳島県の3県では上昇している。
○　特化係数の変化はそれ程大きくなく、また、2012 年の特化係数の値については、全国的な違いも小さい。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）有業者シェアは、公務を除く全産業の有業者数に対して各産業の有業者数が占める割合。
2）特化係数=各都道府県の有業者シェア／全県計の有業者シェア
3）1982 年は中分類ベースで飲食店を除くことで、「県民経済計算」の産業分類に合わせている。

変化していないものと考えられる。また、どの都道府県の特化係数の値も１に近く、就業構造の面では全国的な違いがあまりないといえよう。

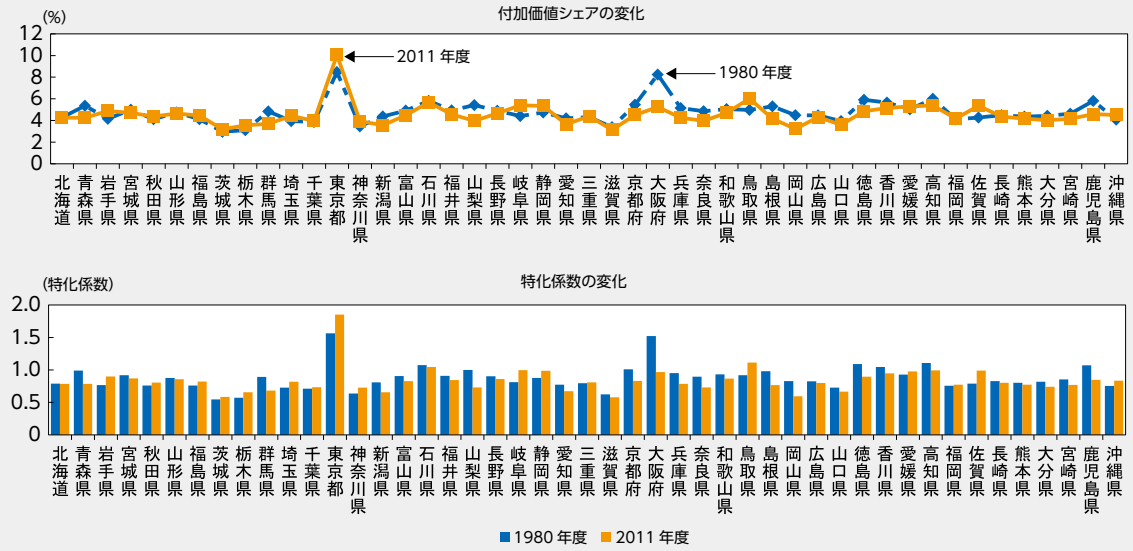
●金融・保険業の東京都への集積が進む

次に、金融･保険業に着目しよう。第４－（２）－10図により、全産業の付加価値に対して金融･保険業の付加価値が占める割合についてみると、1980 年度の時点では、東京都と大阪府においてともに８％程度のシェアを占めており、特化係数についても 1.5 を超えるなど、東京都と大阪府に金融・保険業が集積していたことが分かる。ところが、2011 年度には、東京都における金融・保険業の付加価値シェアが 10％を超えたのに対し、大阪府では約５％までシェアが低下している。そのため、特化係数については、東京都で大きく上昇したのに対し、大阪府では大きく落ち込んでおり、付加価値面でみると、金融・保険業の特化係数が 1.5 を超えているのは東京都のみとなっている。

他方、第４－（２）－ 11 図により、全産業の有業者に対して金融・保険業に従事する有業者の占める割合がどのように変化したのかをみると、島根県や徳島県、高知県などで有業者シェアが上昇しているものの、多くの都道府県で低下しており、とりわけ、付加価値シェアが大きく低下した大阪府及びその周辺の府県において、大きく低下していることが分かる。また、1980 年度と比較して 2011 年度の付加価値シェアが上昇した東京都においても、有業者シェアについては低下している。なお、特化係数については、東京都を中心に南関東の各都県で高い数値を示しているが、南関東においても、1982 年と 2012 年を比較して特化係数が上昇しているのは東京都のみであり、就業構造の面でも東京都に金融・保険業の集積が進んでいるといえよう。

第4－（2）－10図　金融・保険業の付加価値シェア

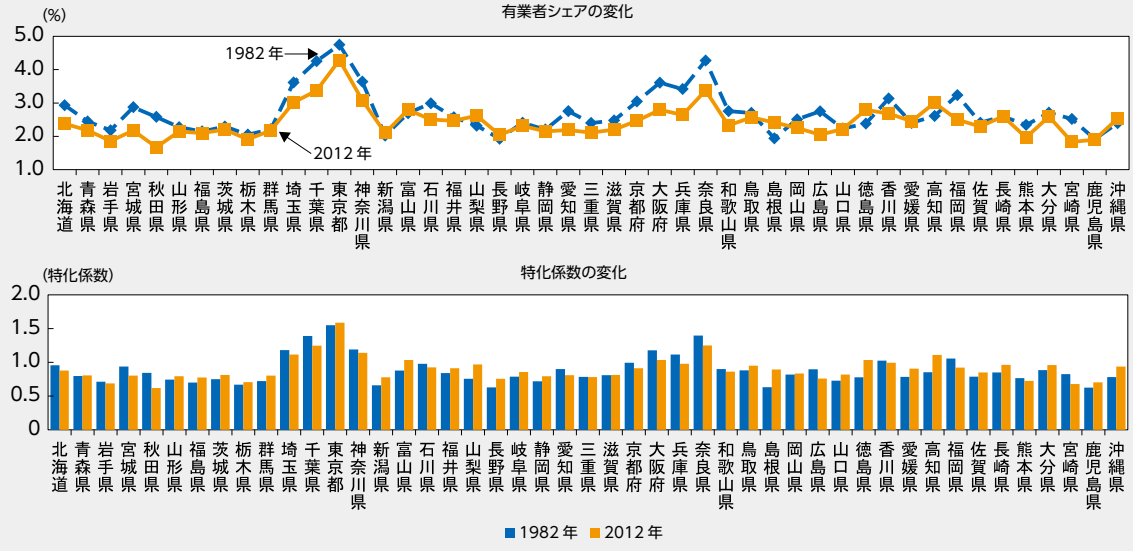
○　1980 年度の時点では、東京都と大阪府の付加価値シェアはほぼ同じ水準にあったが、2011 年度には、シェアが上昇した東京都と対照的に、大阪府では大きくシェアが低下した。
○　東京都は特化係数が上昇したのに対し、大阪府では特化係数が1を割り込んでおり、金融・保険業の集積がみられるのは東京都のみとなっている。



資料出所　内閣府「県民経済計算」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）名目県内総生産を使用。
2）付加価値シェアは、政府サービス等を除く全産業の付加価値額に対して各産業の付加価値額が占める割合。
3）特化係数=各都道府県の付加価値シェア／全県計の付加価値シェア

第4－（2）－11図　金融・保険業の有業者シェア

○　島根県、徳島県、高知県等で有業者シェアが小幅に上昇しているが、全国的には低下している地域が多い。
○　特化係数をみると、南関東の各県に金融・保険業に従事する有業者が集積していることがうかがえる。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）有業者シェアは、公務を除く全産業の有業者数に対して各産業の有業者数が占める割合。
2）特化係数=各都道府県の有業者シェア／全県計の有業者シェア

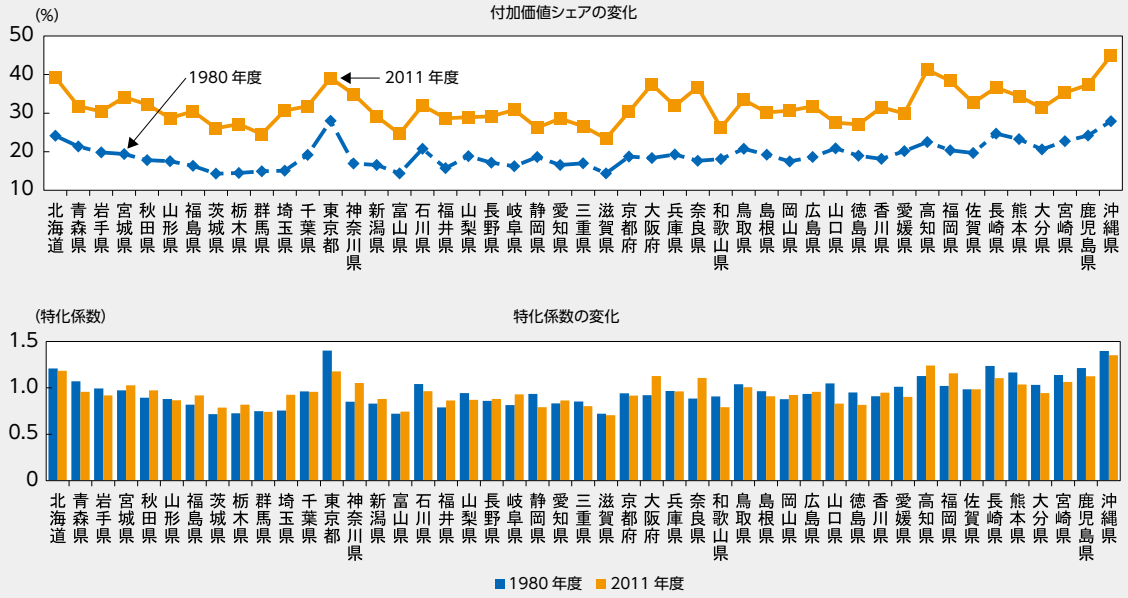
●全都道府県でサービス産業化が進行

最後にサービス業について確認してみよう。ここでは 1980 年度と 2011 年度の比較を可能とするため、1980 年度は運輸・通信業とサービス業の合計を、2011 年度は運輸業、情報通信業、

サービス業の合計を便宜的にサービス業とする。第４－（２）－ 12 図により、全産業の付加価値に対してサービス業の付加価値が占める割合の変化をみると、2011 年度は 1980 年度と比較して、全都道府県でサービス業の付加価値シェアが大きく上昇していることが確認できる。他方、特化係数の変化に着目すると、むしろ東京都では低下しており、相対的に地方圏においてサービス業の比重が高まっていることがうかがえる。

第４－（２）－ 12 図　サービス業の付加価値シェア

○　全都道府県でサービス業のシェアが大きく上昇している。



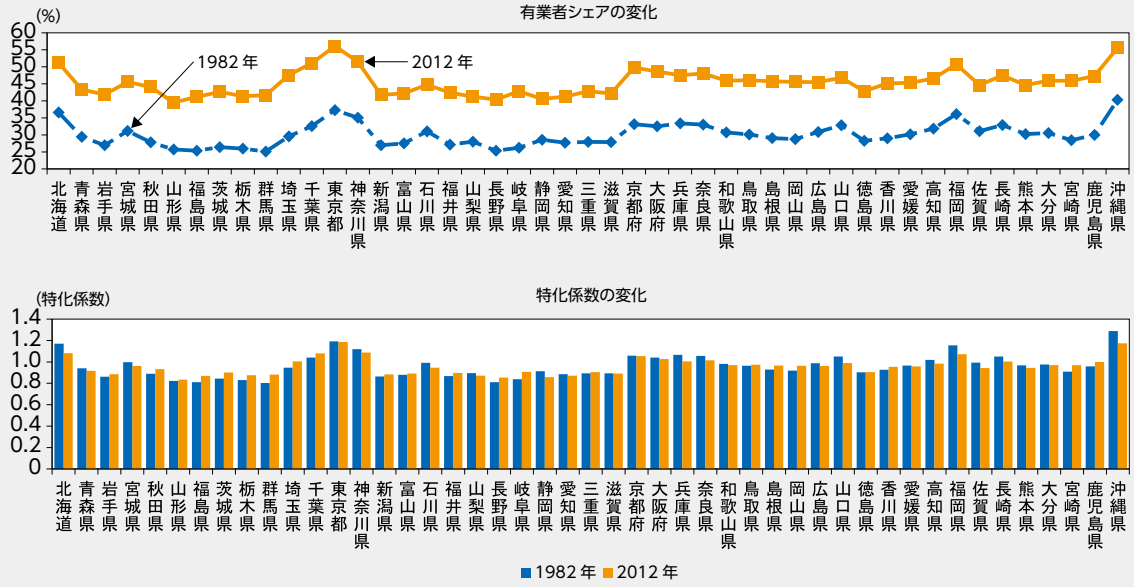
資料出所　内閣府「県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）名目県内総生産を使用。
2）付加価値シェアは、政府サービス等を除く全産業の付加価値額に対して各産業の付加価値額が占める割合。
3）特化係数=各都道府県の付加価値シェア／全県計の付加価値シェア
4）1980 年度と 2011 年度を比較可能とするため、1980 年度は運輸・通信業とサービス業、2011 年度は運輸業、情報通信業、サービス業を合計している。

それでは、有業者についてはどうであろうか。第４－（２）－ 13 図により、全産業の有業者に対してサービス業に従事する有業者の割合の変化をみると、付加価値シェアと同様に、全都道府県で上昇していることが分かる。また、有業者の特化係数については、僅かではあるものの、付加価値の特化係数の場合と同様に、東京都は低下を示している。なお、サービス業全体としてみると、都道府県間の特化係数の差はあまり大きくなく、全国的に構造が似通っているようにみえる。

そこで、サービス業についてより詳細にみてみると、2011 年度の東京都においては、情報通信業の付加価値が全産業の付加価値の約 12％を占めており、他の道府県と比較して突出して高く、特化係数についても２を超えるなど、東京都に情報通信業が集積していることが確認できる（付４－（２）－１表）。また、全産業の有業者に対して情報通信業に従事する有業者が占める割合をみると、東京都を中心に南関東に情報通信業に従事する有業者が集中していることが分かる（付４－（２）－２表）。他方、他の産業に着目すると、多くの道府県で、医療，福祉に従事する有業者が全産業の有業者に対して占める割合は 10％を超えており、サービス業の他の業種と比較して極めて高く、雇用の場としての医療，福祉の重要性がうかがえる。

第4－(2)－13図　サービス業の有業者シェア

○　全都道府県で有業者シェアが大きく上昇している。
○　他方、特化係数の差はあまりない。



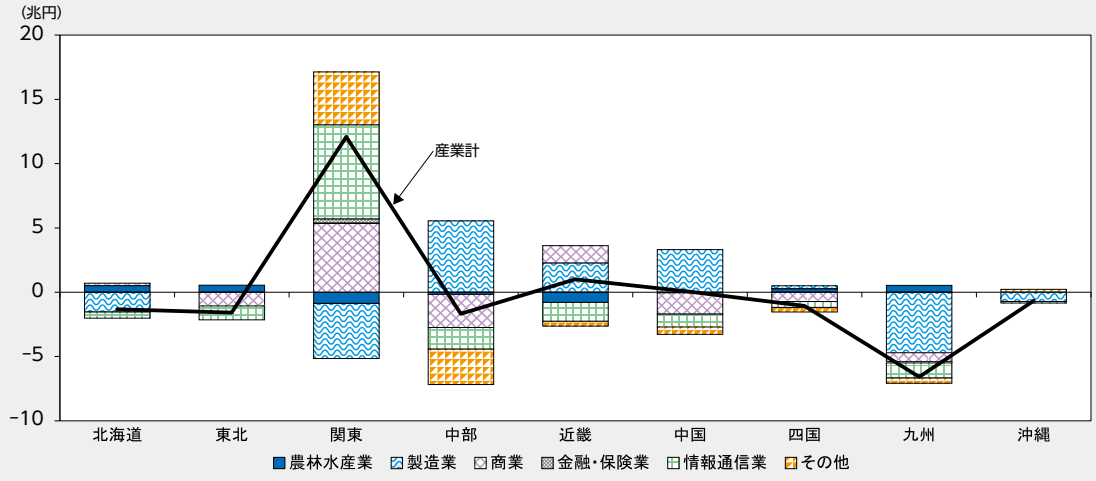
資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）1）有業者シェアは、公務を除く全産業の有業者数に対して各産業の有業者数が占める割合。
2）特化係数=各都道府県の有業者シェア／全県計の有業者シェア
3）1982年は中分類ベースで、2012年は詳細分類ベースで、「県民経済計算」の産業分類に合わせている。

●関東では、情報通信業や商業が、純移出に大きく寄与

それでは、このような産業立地は、各地の経済に対して、どのように寄与しているのであろうか。前掲第4－(2)－2図において、財貨･サービスの移出入（純）が最大の要因となって、県民一人当たりの県内総生産の都道府県間差が生じていることを確認した。そこでこれを踏まえ、経済産業省「平成17年地域間産業連関表」を用いて、産業別に域際収支をみることとしよう。第4－(2)－14図のとおり、関東の域際収支は大幅な移出超過となっており、純移出額の多さは、同じく移出超過となっている近畿や中国と比較しても、極めて高い水準にある。その内訳をみると、情報通信業や商業の移出超過が大きく、集積の進んだ産業によって富を得ている

第4－(2)－14図　産業別域際収支

○　他の地域と比較して、関東の移出超過額は極めて多く、情報通信業や商業の寄与が大きい。



資料出所　経済産業省「平成17年地域間産業連関表」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

ことがうかがえる。他の地域については、中部、近畿、中国で製造業の純移出が大きいほか、農林水産業が集積している北海道や東北では、農林水産業が移出超過となっており、域際収支の押し上げ要因として働いている。このように、各地の産業特化は、地域外の需要を取り込む上で、重要な役割を果たしているものと考えられる。地域の産業構造は、地理、環境、賦存資源、歴史的背景など、所与の条件や要素に依存する側面があり、地域経済の振興のためには、各地の特性をいかした産業施策が重要となるであろう。

第３節　地域における経済の好循環に向けた課題

第１節及び第２節では、地域経済の構造面に着目し、人口動態及び産業構造についてみてきたが、これらの構造的要因は地域経済の成長をどのように規定しているのであろうか。はじめに触れたとおり、人々が経済成長を確かなものとして実感するには、経済の好循環が都市部だけでなく地方にも波及する必要があるが、そのためには地域間の経済格差の解消に目を向ける必要があるであろう。そして、地域間の経済格差を解消するには、各地域の経済構造を踏まえた上で、その潜在力を活用した形での成長が求められるものと考えられる。そこで本節では、地域経済の活性化に向け、各地の所得水準を引き上げるのに必要な条件として、労働生産性と労働参加に着目し、それらを向上させるために、どのような取組が求められるのかをみていくこととする。

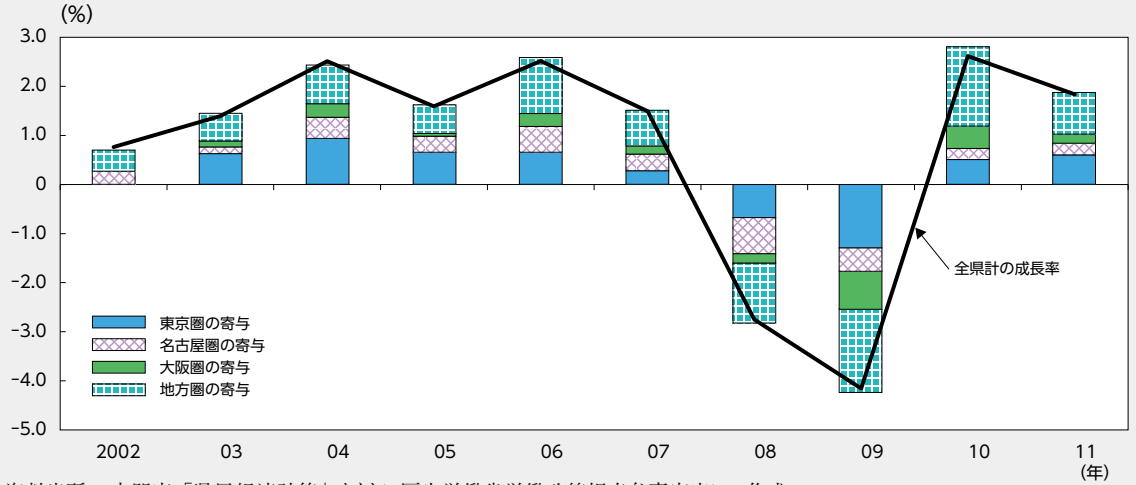
1　集積のメリットをいかした労働生産性の向上

●我が国経済の成長のためには、経済の好循環を地方圏に波及させ、消費を喚起することが重要

東京圏を始めとする大都市圏の成長が我が国の経済成長をけん引することは望ましいが、前掲第４－（１）－５図で示したとおり、地方圏の人口は全人口の約５割を占めており、地方圏の経済の動向は我が国全体の経済の動向にとって重要であろう。そこで、実際に地域経済の成長が我が国全体の経済成長にどのような影響を与えているのか、内閣府「県民経済計算」を用いて確認してみよう。第４－（３）－１図により、我が国全体の経済成長率を地域圏別の寄与度に分けてみると、全体の経済がプラス成長している時期は地方圏の成長が最大の寄与をしている時期が多く、その一方、全体の経済成長率がマイナスとなった 2008 年度と 2009 年度には地方圏のマイナスの寄与が最も大きいものとなっていることが分かる。このことから、我が国経済が安定的に成長していくには、地方圏の経済が持続的に成長することが重要であるといえよう。

第４－（３）－１図　経済成長率の地域圏別寄与度分解

○　地方圏の成長の動向が全体の成長率の動向に大きく寄与している。

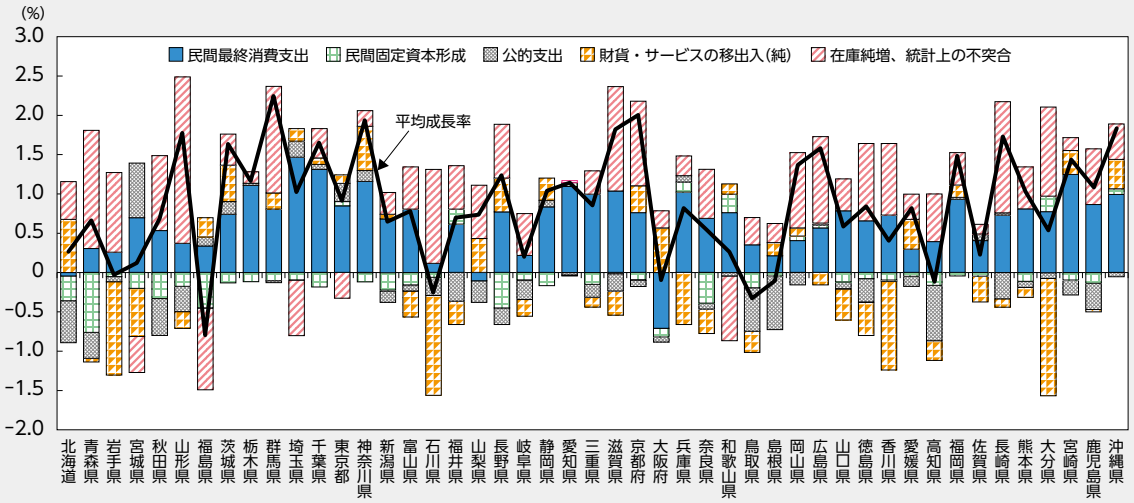


資料出所　内閣府「県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　東京圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の1都3県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県の3県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県の2府2県で構成。地方圏は、大都市圏を構成する1都2府8県を除く、36 道県で構成。

それでは、各都道府県の経済成長は、どのような要因によってもたらされているのであろうか。第４－（３）－２図により、各都道府県の実質県内総生産の成長率を寄与度分解すると、成長率の高い都道府県では、財貨・サービスの移出入（純）や民間最終消費支出の寄与が大きいことが指摘できる。財貨・サービスの移出入（純）の寄与度が大きいことは、すなわち、各地の「稼ぐ力」の重要性を意味しており、地域経済の発展のためには、第２節でも触れたとおり、海外を含む都道府県外の需要を取り込むことの出来る産業の集積が必要であり、地域ごとにその特性をいかした産業施策が重要となるものと考えられる。

第４－（３）－２図　都道府県別経済成長率（2001 年度→ 2011 年度）の寄与度分解

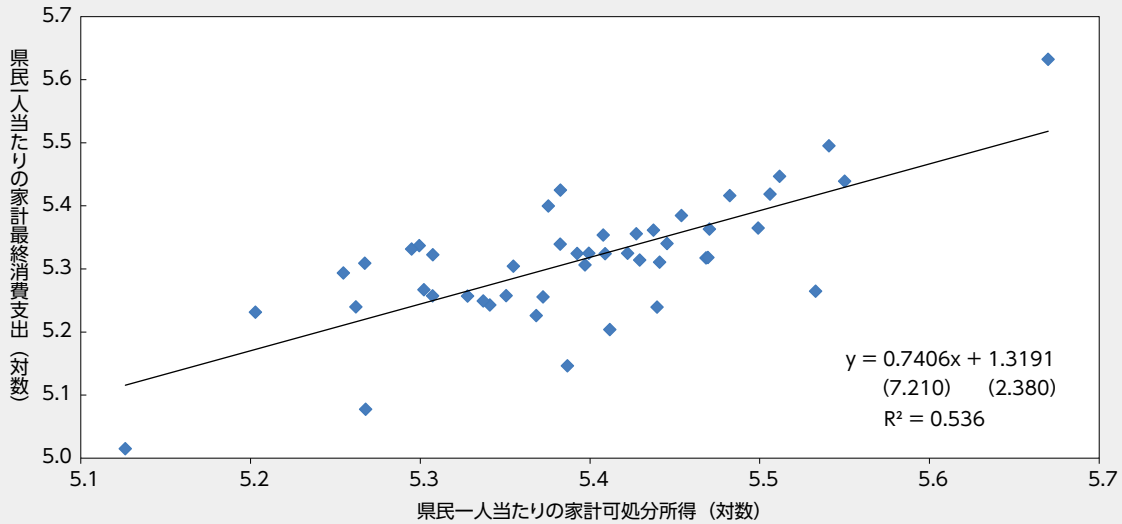
○　経済成長率の高い地域では、財貨・サービスの移出入（純）や民間最終消費支出の寄与が大きい。



資料出所　内閣府「県民経済計算」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）成長率は期間内の平均成長率。
2）寄与度は平均成長率に期間内の寄与率を乗じて算出。
3）愛知県については、「財貨・サービスの移出入（純）」の数値が公表されていないため、当該項目には「財貨・サービスの移出入（純）･統計上の不突合」の数値を使用。

第４－（３）－３図　県民一人当たりの家計可処分所得と県民一人当たりの家計最終消費支出の関係

○　県民一人当たりの家計可処分所得が増加すると、県民一人当たりの家計最終消費支出が増加することが示唆される。



資料出所　内閣府「平成 23 年度県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
（注）　（　）内は t 値。

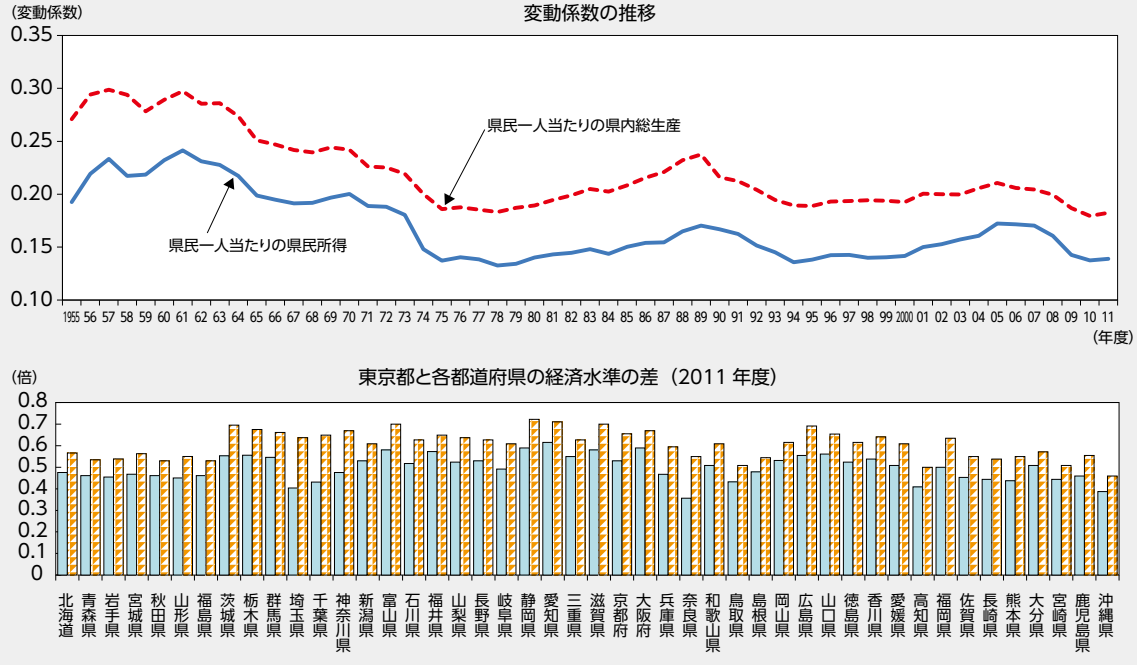
他方、短期的な観点からは、財貨・サービスの移出入（純）と同様に寄与度の大きい民間最終消費支出に着目する必要がある。一般に消費の規模は所得水準に依存する傾向にあるといわれる。そこで、第４－（３）－３図により、県民一人当たりの家計可処分所得と県民一人当たりの家計最終消費支出の関係を確認すると、両者の間には正の相関関係がみられる。県民一人当たりの家計可処分所得が増加するほど、県民一人当たりの家計最終消費支出が増加することが示唆される。このように、地域経済の成長のためには、各地の県民一人当たりの所得水準を高めることで、消費を拡大していくことが肝要といえよう。

●都道府県間の経済水準の差は、長期的には縮小している

それでは、都道府県間の経済水準の差は、現在どのような状況にあるのであろうか。第４－（３）－４図により、県民一人当たりの県内総生産について、都道府県間の格差を示す変動係数が、1955 年度から 2011 年度にかけて、どのように推移したのかをみると、長期的には格差が縮小したことが分かる。より仔細にみると、1960 年代前半から 1970 年代半ばにかけて、県民一人当たりの県内総生産の都道府県間格差は大きく縮小したが、1970 年代の安定成長期には横ばいとなった。その後、1980 年代前半には都道府県格差は拡大し、1990 年代に入って再び縮小に転じた後、2000 年代の景気回復期に再び拡大し、リーマンショック以降は再度縮小している。また、県民一人当たりの県民所得の都道府県格差についても、県民一人当たりの県内総生産の格差と同様に、長期的には大きく縮小しているが、格差自体は県民一人当たりの県内総生産よりも低い水準にある。このように、県民一人当たりの県民所得の都道府県格差の方が小さいのは、大都市圏では常住地と従業地が異なる労働者が多く、より豊かな地域で就業し、所得を得ることで、従業地から常住地に所得移転が生じていることが一因と考えられる。実際、

第４－（３）－４図　県民一人当たりの県内総生産及び県民所得の都道府県格差の推移

○　1960 年代前半から 1970 年代半ばにかけ、都道府県間の経済格差は大きく縮小した。
○　1970 年代後半以降は、拡大と縮小を繰り返しつつも、概ね横ばい圏内で推移している。



資料出所　内閣府「県民経済計算」、総務省統計局「人口推計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

常住地の就業者数と従業地の就業者数の差をみると、東京都や大阪府では純流入比率が高く、これらの大都市が周辺地域の雇用の場となっていることがうかがえる（付４－（３）－１表）。

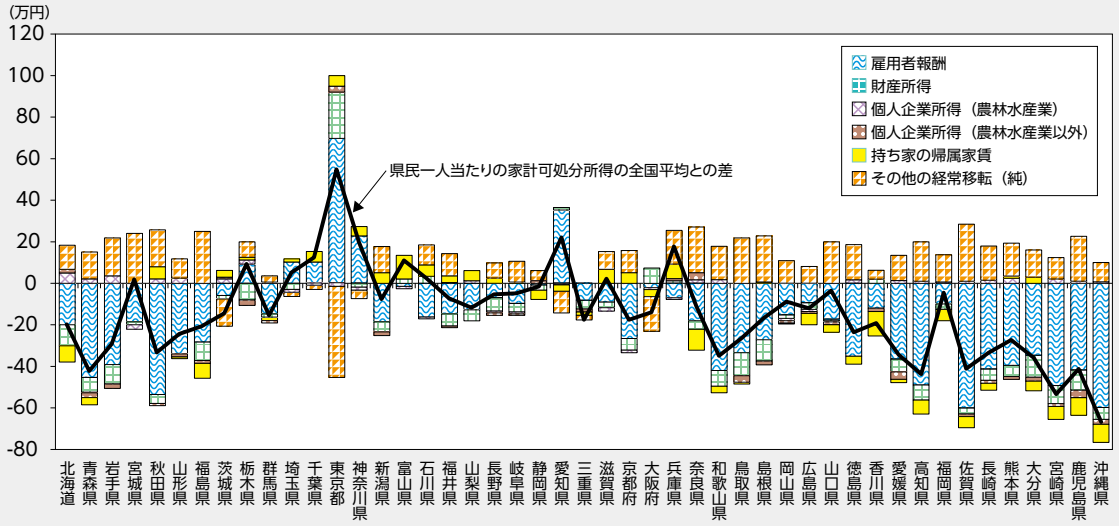
●都道府県間に所得格差をもたらす最大の要因は賃金差であり、賃金の上昇には労働生産性の上昇が大きく寄与

長期的にみると、都道府県間の経済水準の差は縮小しているが、現在でも県民一人当たりの県民所得が最大の東京都と最小の沖縄県との間には約２倍の差があるなど、依然として都道府県間には所得格差が存在する。それでは、こうした都道府県間の所得格差は、どのような要因から生じているのであろうか。

はじめに、県民一人当たりの家計可処分所得について、全国平均との差がどのような要因によってもたらされているのかを確認してみよう。第４－（３）－５図により、県民一人当たりの家計可処分所得について、全国平均との差を、①雇用者報酬、②財産所得、③企業所得、④持ち家の帰属家賃、⑤社会保障給付などのその他の経済移転の５つに要因分解すると、県民一人当たりの雇用者報酬の差による影響が最も大きいことが分かる。すなわち、資産所得の差よりも、賃金水準の不均衡の方が、地域の所得水準の差にとっては重要といえるであろう。

第４－（３）－５図　県民一人当たりの家計可処分所得の全国平均との差の内訳

○　県民一人当たりの家計可処分所得の全国平均との差を要因分解すると、県民一人当たりの雇用者報酬の全国平均との差による影響が最も大きい。



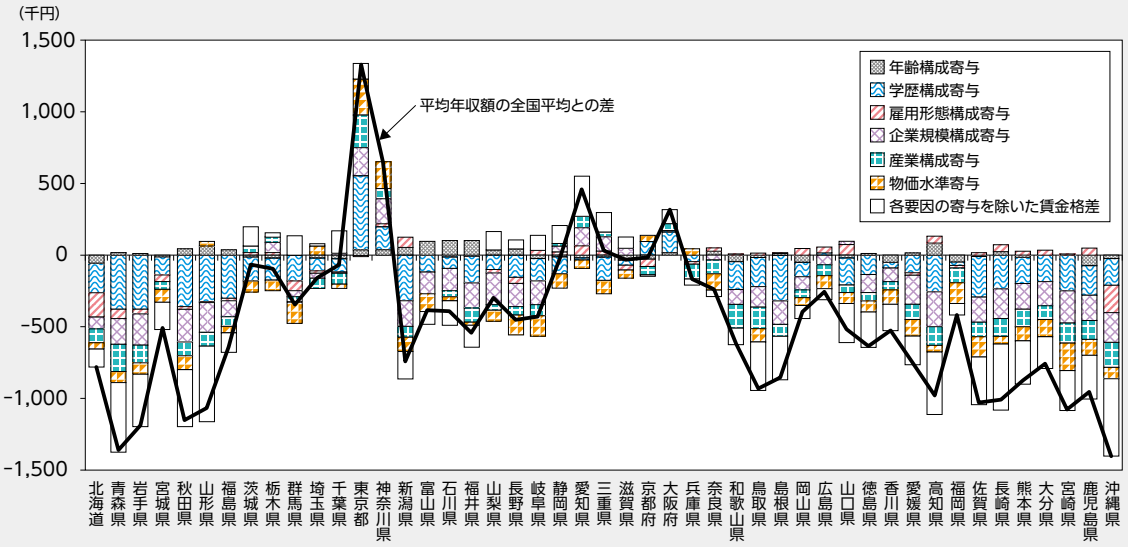
資料出所　内閣府「平成 23 年度県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

そこで次に、雇用者の賃金水準の都道府県差がどのような要因によって生じているのかを確認してみよう。第４－（３）－６図は、厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を独自集計した結果を基に、一般労働者の平均年収額（「きまって支給する現金給与額」の 12 か月分と「年間賞与その他特別給与額」の合計）の全国平均との差について、①年齢構成、②学歴構成、③雇用形態構成、④企業規模構成、⑤産業構成、⑥物価水準、⑦各要因の寄与を除いた賃金格差の７つの要因に分解したものである。これによると、一般労働者の平均年収額の差は、学歴構成要因や企業規模構成要因によるところが大きいものの、東北や中国、四国、九州の各県、沖縄県では、学歴等の要因を取り除いた賃金格差の影響が大きくなっている。

それでは、賃金水準を引き上げるには、どのような条件が必要となるのであろうか。ここで

第４－（３）－６図　一般労働者の平均年収額の全国平均との差の要因分解

○　一般労働者の平均年収額について、全国平均との差を要因分解すると、学歴構成や企業規模の寄与による影響が大きいが、各要因の寄与を除いた賃金格差の影響も大きいことが分かる。



資料出所　厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査」（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）、総務省統計局「小売物価統計調査（構造編）」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）「小売物価統計調査（構造編）」については、平成 25 年平均消費者物価地域差指数を使用。
2）平成 26 年6月のきまって支給する現金給与額 ×12+平成 25 年の年間賞与その他特別給与額により、全国平均及び都道府県ごとの年収額を試算し、各都道府県の年収額と全国平均の年収額との差の要因分解を行った。
3）要因分解式は、付注を参照。

は、家計最終消費支出デフレーターで実質化したマンアワーベースの県民雇用者報酬と個人企業所得の合計値（以下「実質稼働所得」という。）の上昇率を、①労働生産性変化要因、②労働分配率変化要因、③移出入条件変化要因の３つの要因に分解することで、どの要因が最も実質稼働所得の上昇を説明しているのかをみることとしよう。第４－（３）－７図のとおり、ほとんどの都道府県で労働生産性の上昇の寄与が、2001 年度から 2011 年度にかけてのマンアワーベースの実質稼働所得の上昇を説明していることが分かる。すなわち、各都道府県の賃金を上昇させるには、労働生産性を高めることが重要であるといえる。

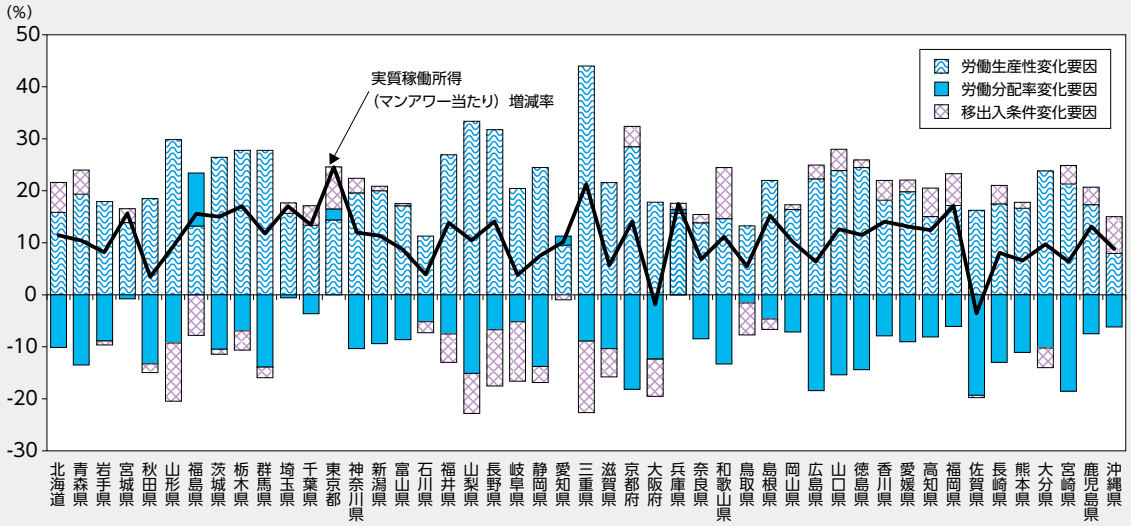
●労働生産性の高い地域ほど、一般労働者の平均年収額が高い傾向

以上を踏まえ、ここからは労働生産性に着目する。はじめに、労働生産性の都道府県格差がどのように推移したのかを確認してみよう。第４－（３）－８図により、1970 年以降の労働生産性の変動係数の推移をみると、長期的には、都道府県格差が縮小してきたものの、2001 年から 2008 年にかけて都道府県格差が拡大傾向にあったことが指摘できる。

そこで次に、都道府県別に労働生産性の水準がどのように変化したのかを確認するために、実質労働生産性に着目してみよう。第４－（３）－９図により、2001 年度と 2011 年度の実質労働生産性の水準を比較すると、全都道府県で実質労働生産性の上昇が認められるが、上昇幅には地域間に大きな差があり、概して、北関東、甲信越、東海、近畿、中国において上昇幅が大きいといえる。このように、地域間で労働生産性の上昇に違いが生じたため、2000 年代に労働生産性の格差が拡大したものと考えられる。他方、労働生産性の地域間の差に着目すると、東京都が群を抜いて高い水準にあるが、近畿地方の各府県についても東京都を除く南関東の各県と同様に高い水準にあることが分かる。

第４－（３）－７図　実質稼働所得増減（2001 年度→ 2011 年度）の要因分解

○　いずれの都道府県でも、実質稼働所得を押し上げている最も大きい要因は、労働生産性の上昇である。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

（注）　この図の要因分解は、次式を用いて行っている。

$$\text{実質稼働所得（マンアワー当たり）} = \frac{\text{名目県内雇用者報酬+名目県内個人企業所得}}{\text{県内就業者数} \times \text{平均労働時間} \times \text{家計最終消費支出デフレータ}}$$

$$= \frac{\text{名目県内総生産}}{\text{県内就業者数} \times \text{平均労働時間} \times \text{県内総生産デフレータ}} \quad \text{（労働生産性）}$$

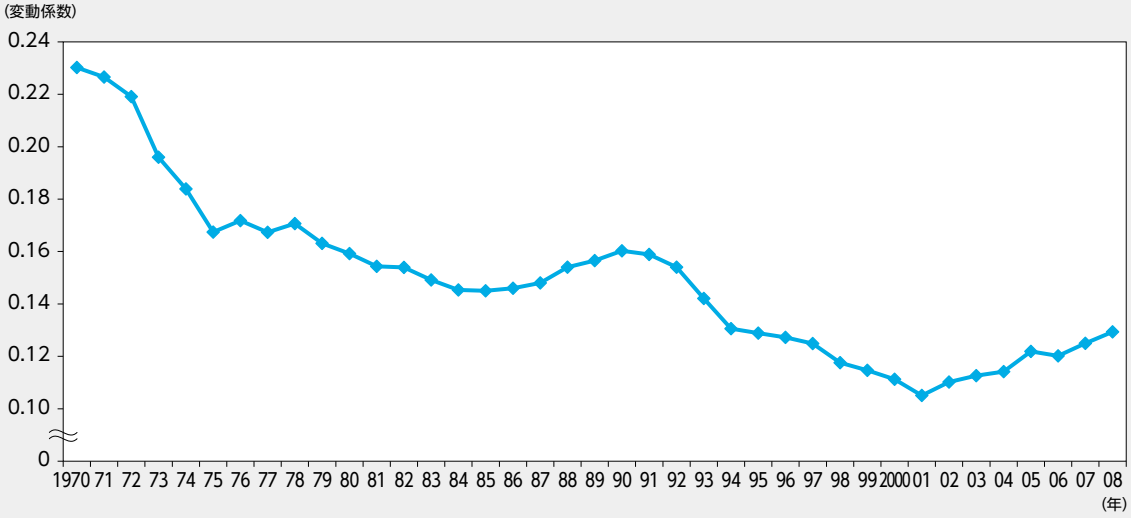
$$\times \frac{\text{名目県内雇用者報酬+名目県内個人企業所得}}{\text{名目県内総生産}} \quad \text{（労働分配率）}$$

$$\times \frac{\text{県内総生産デフレータ}}{\text{家計最終消費支出デフレータ}} \quad \text{（移出入条件）}$$

なお、名目県内個人企業所得からは帰属家賃を控除しており、平均労働時間については、毎月勤労統計調査（地方調査）の総実労働時間を用いている。

第４－（３）－８図　労働生産性（名目）の都道府県間格差の推移

○　労働生産性の都道府県格差は、長期的にみると縮小してきたが、2001 年から 2008 年にかけて拡大傾向にある。

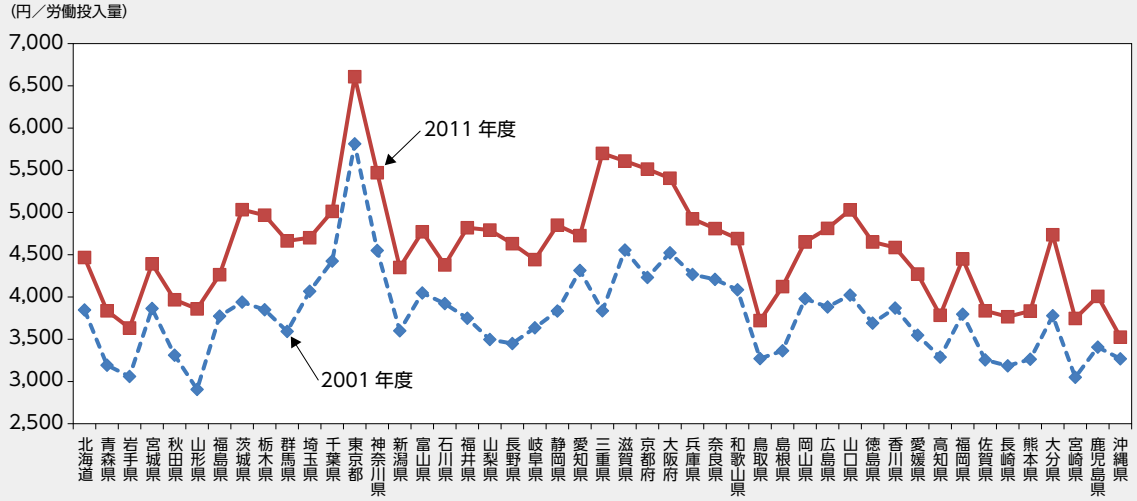


資料出所　（独）経済産業研究所「都道府県別産業生産性（R-JIP）データベース 2012」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　労働生産性=名目付加価値／マンアワー

第４－（３）－９図　実質労働生産性の変化（2001 年度→ 2011 年度）

○　全国的に労働生産性の水準は高まっている。
○　南関東や近畿の各都府県で労働生産性の水準が高い。

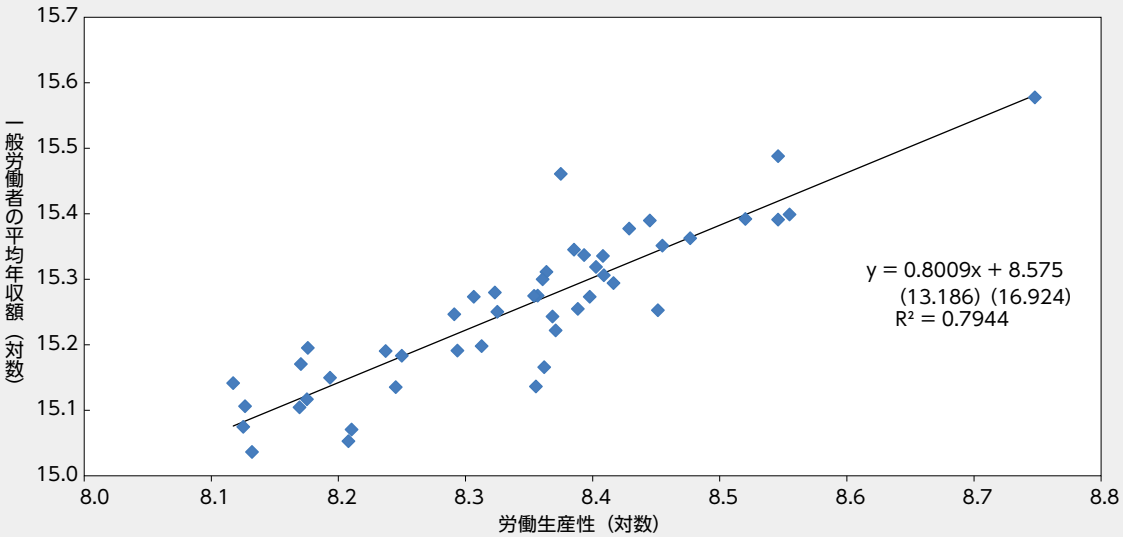


資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　1）実質労働生産性=実質県内総生産／労働投入量（就業者数×労働時間）
2）県内総生産は生産側系列を使用。
3）2011 年度の労働時間について、岩手県と福島県は4月、宮城県は4月及び5月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。

第４－（３）－ 10 図　労働生産性と一般労働者の平均年収額の関係

○　労働生産性の高い地域ほど、一般労働者の平均年収額が高い傾向にある。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」「平成 24 年賃金構造基本統計調査」、内閣府「平成 23 年度県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）労働生産性は 2011 年度の値を使用。
2）労働生産性=県内総生産／労働投入量（就業者数×労働時間）で算出。
3）県内総生産は生産側系列の名目値を使用。
4）2011 年度の労働時間について、岩手県と福島県は4月、宮城県は4月及び5月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。
5）一般労働者の平均年収額については、「平成 24 年賃金構造基本統計調査」により、
平均年収額=2012 年6月のきまって支給する現金給与額 ×12+2011 年の年間賞与その他特別給与額
として試算。
6）（　）内は t 値。

それでは、各都道府県の労働生産性の水準と賃金の水準の間には、どのような関係があるのであろうか。第４－（３）－ 10 図のとおり、労働生産性と一般労働者の平均年収額をプロットすると、両者の間には正の相関がみられ、労働生産性の高い地域ほど、一般労働者の平均年収額も高い傾向にあることが分かる。すなわち、労働生産性が高まるほど、賃金水準が上昇する傾向にあることが示唆されるといえよう。

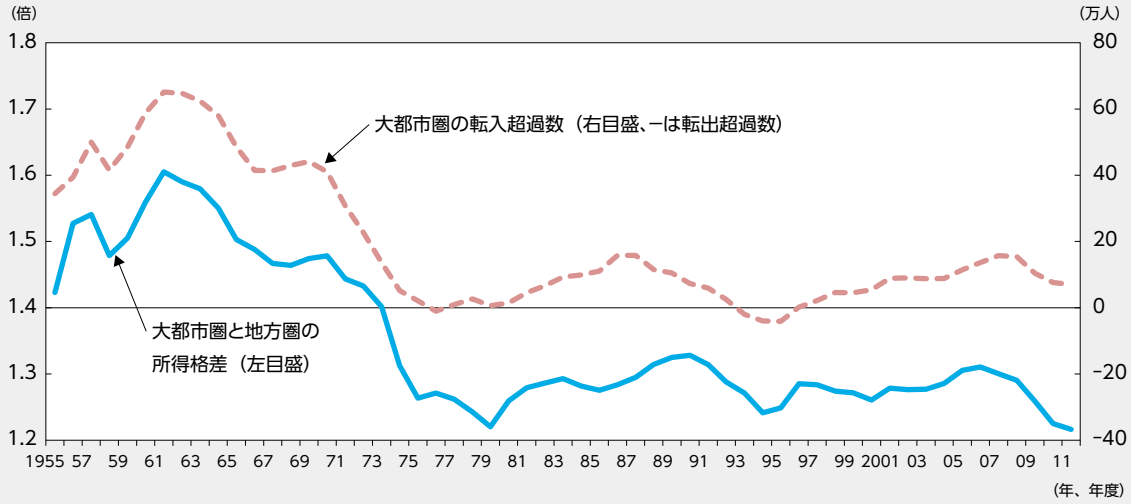
●一般労働者の平均年収額の高い地域に向かって、人口移動が生じる傾向

次に、所得水準と人口移動や雇用の関係をみてみよう。第４－（３）－ 11 図は、大都市圏と地方圏の所得格差（地方圏における県民一人当たりの県民所得を１としたときの大都市圏における県民一人当たりの県民所得）の推移と、大都市圏の転入超過数の推移を比較したものである。同図をみると、両者はほぼ同じ動きをしており、大都市圏と地方圏の所得格差が拡大する時期には大都市圏の転入超過数が増加し、反対に大都市圏と地方圏の所得格差が縮小する時期には大都市圏の転入超過数が減少する傾向にあることが示唆される。

そこで、より厳密に賃金水準と人口移動の関係を確認しよう。学歴や年齢については、就職時点において労働者が所与の条件として具備している要素であり、人口移動との関係をみる上では、これらの影響を取り除いた賃金水準との関係をみる方が、より適切な知見を得ることができるであろう。第４－（３）－ 12 図により、学歴構成、年齢構成、物価水準の影響を取り除いた一般労働者の平均年収額と「仕事につくため」を理由とした純流入比率の関係をみると、両者の間には正の相関が存在することが確認できる。これは、就職を理由とした人口移動が、より高い年収の得られる都道府県に向かって生じていることを示唆しているといえる。また、若年層の純流入比率と平均年収額との関係については、回帰直線の傾きがより大きいことから、若年層においては、その傾向がより強いものと考えられる。

第４－（３）－ 11 図　大都市圏と地方圏の所得格差と大都市圏の人口流入の関係

○　大都市圏と地方圏の所得格差が拡大すると、大都市圏の転入超過数が増加する傾向がみられる。

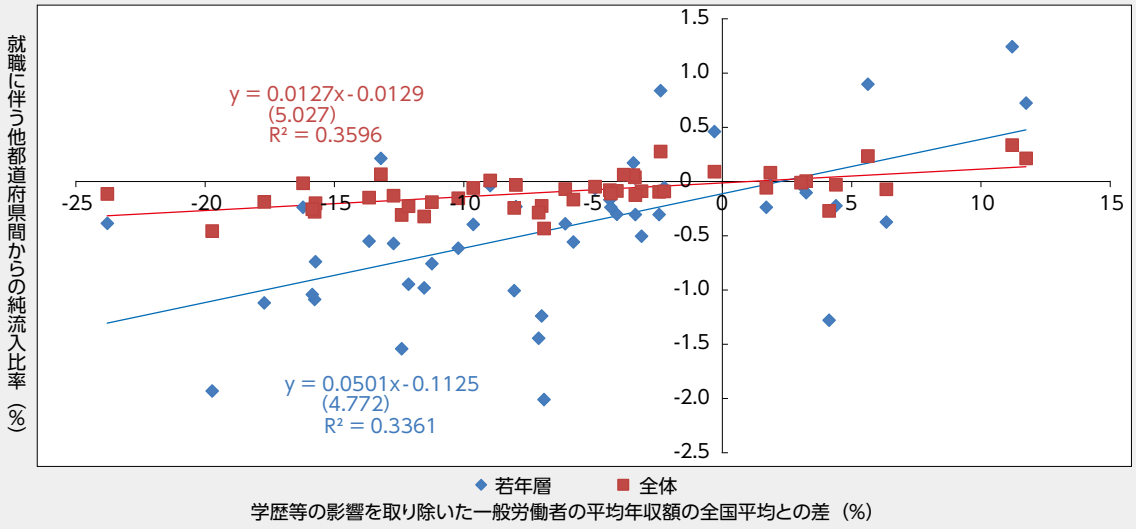


資料出所　内閣府「県民経済計算」、総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　1）地方圏における県民一人当たりの県民所得を1とした時の大都市圏における県民一人当たりの県民所得を、地方圏と大都市圏の所得格差とした。
2）大都市圏の転入超過数は年、大都市圏と地方圏の所得格差は年度。
3）大都市圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県を指し、地方圏は大都市圏を除く各道県を指す。

第４－（３）－12図　一般労働者の平均年収額と就職に伴う都道府県間移動の関係

○　学歴等の影響を取り除いた平均年収額の全国平均との差と就職に伴う他都道府県間からの純流入比率の間には、正の相関関係がみられ、特に若年層の移動においてその傾向が強い。



資料出所　厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査」（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）、総務省統計局「小売物価統計調査（構造編）」「平成 24 年就業構造基本調査」（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）をもとに、厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）1）学歴等の影響を取り除いた一般労働者の平均年収額の全国平均との差は 2014 年、純流入比率は 2012 年の値。
2）「小売物価統計調査（構造編）」については、平成 25 年平均消費者物価地域差指数を使用。
3）各都道府県の平均年収額の全国平均との差については、前掲第4−(3)−6図にある、年齢構成、学歴構成、物価水準の寄与を取り除いている。
4）全体の純流入比率については、2012 年 10 月 1 日時点で 15 歳以上である者について、2012 年 10 月 1 日時点における居住地（以下「現居住地」という。）への転居が 2011 年 10 月～ 2012 年9月で、かつ、その転居理由が「仕事につくため」であり、当該転居前の居住地の都道府県が現居住地の都道府県と異なる者のうち、現居住地が当該都道府県である者の数から転居前の居住地が当該都道府県である者の数を差し引き、当該都道府県の 2012 年 10 月 1 日時点の 15 歳以上人口で除したもの。
5）若年層の純流入比率については、前掲第4−(1)−11 図の注を参照。
6）（　）内は t 値。

●人口密度が高い地域ほど、労働生産性が高い傾向

より賃金水準の高い地域に人口が集中することを確認したが、それでは人口が集中することは、労働生産性の水準に対して、どのような影響を及ぼすのであろうか。第４－（３）－ 13 図により、2011 年度の人口密度と労働生産性の関係を確認すると、両者の間には正の相関関係がみられ、人口密度の高い地域ほど、労働生産性が高い傾向にあることが分かる。すなわち、人口が集中することによって、労働生産性が向上することが示唆されるといえよう。

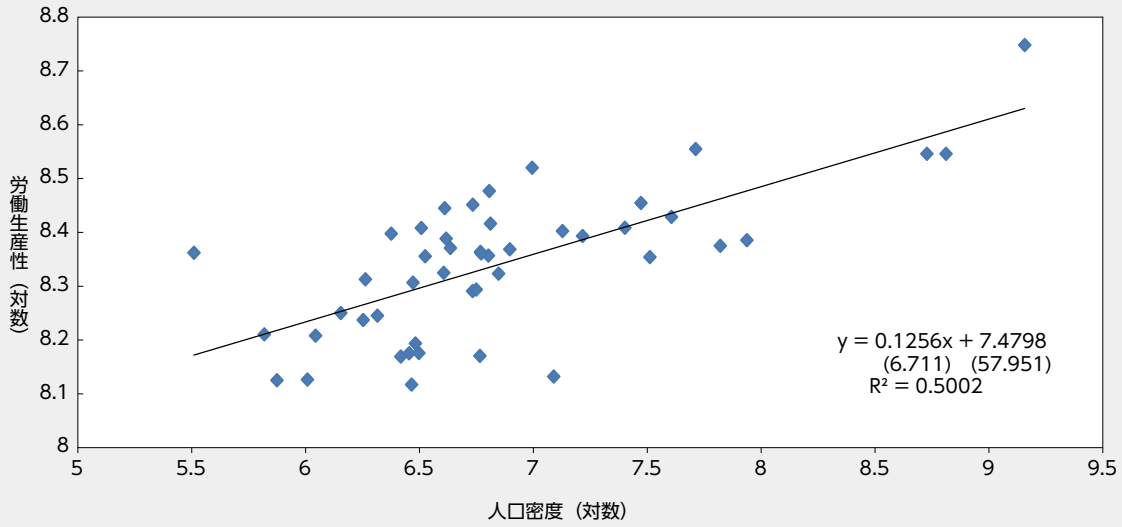
以上を総合すると、労働生産性を引き上げれば、賃金水準が高まり、その結果、より賃金水準の高い地域に向かって人々が移動する傾向にあるといえるであろう。そして、相対的に賃金水準の高い地域に人口が集中することで、人口密度が高まり、さらに労働生産性が上昇する傾向にある。労働生産性を高めることには、このような好循環を展開させる引き金としての作用があることから、労働生産性を上昇させるための取組が重要となる。

●労働生産性の上昇には、「集積のメリット」をいかした取組が重要

それでは、労働生産性を上昇させるには、どのような取組が必要となるのであろうか。ここでは「集積のメリット」に着目し、①経済・生活圏のコンパクト化（以下「コンパクトシティ化」という。）、②産業集積、③人材の集積の３つの観点から、労働生産性との関係をみることとする。

第4－（3）－13図　人口密度と労働生産性の関係

○　人口密度の高い地域ほど、労働生産性が高い傾向にある。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「平成23年度県民経済計算」、総務省統計局「人口推計」「地域別統計データベース」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）労働生産性は2011年度の値を使用し、県内総生産／労働投入量（就業者数×労働時間）で算出。
2）県内総生産は生産側系列の名目値を使用。
3）2011年度の労働時間について、岩手県と福島県は4月、宮城県は4月及び5月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。
4）（　）内はt値。

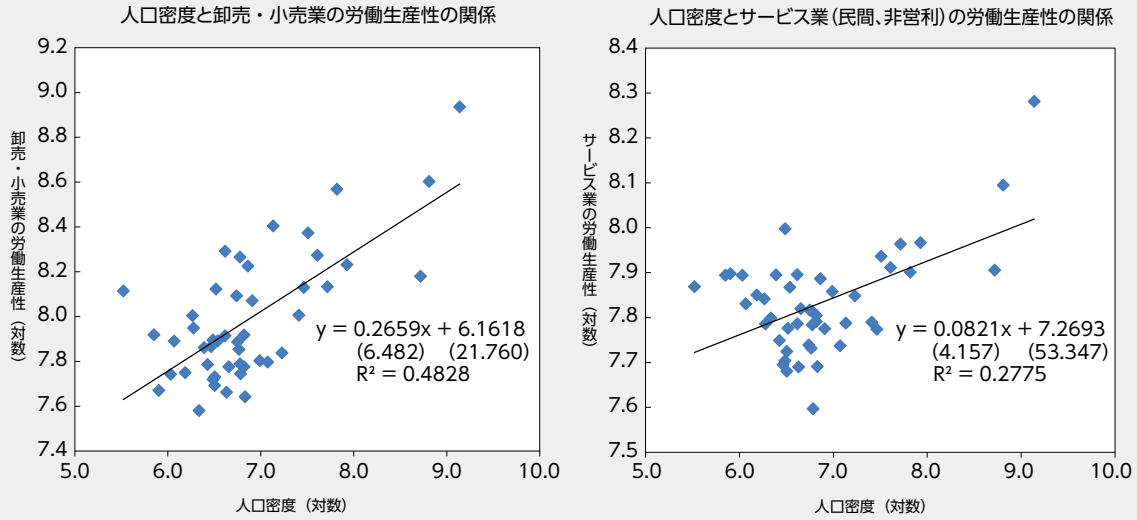
はじめに、コンパクトシティ化と労働生産性の関係について確認しよう。コンパクトシティの形成には、生活の利便性の向上や行政コストの節約のみならず、経済活動の場が集中することによって、「ヒト」「モノ」「カネ」の利用の効率化が進むとともに、知識の伝播や情報の共有がスムーズに行われるなどの波及効果があり、そのことにより労働生産性が上昇すると考えられる。前掲第4－（3）－13図でみたとおり、人口密度と労働生産性には正の相関がみられる。そこで、より詳細に人口密度と労働生産性の関係をみてみよう。人口密度の重要性については、卸売・小売業やサービス業などの広義の「サービス産業」の労働生産性との関係において指摘されるところである。すなわち、「サービス産業」においては、製造業の場合と異なり、生産と消費の間に空間的・時間的な同時性が存在しており、人口密度が高い地域ほど、効率的に経済活動を行うことが可能となるとされる[52]。また、第2節でみたとおり、付加価値の面でも就業構造の面でも、各都道府県で「サービス産業」の比重が増しており、今日の都道府県経済を考える上では、「サービス産業」の労働生産性の動向は重要といえるであろう。そこで、第4－（3）－14図により、卸売・小売業やサービス業と人口密度の関係をみると、それぞれ正の相関関係が存在することが確認できる。すなわち、人口密度が高い地域ほど、「サービス産業」の労働生産性が高いことから、人口密度は各都道府県の経済にとって重要な要因であると推察される。

次に、事業所の集積と労働生産性の関係をみてみよう。第4－（3）－15図により、事業所密度と労働生産性を自然対数値に変換し、回帰分析を行うことで両者の関係をみると、事業所密度と労働生産性の間には、正の相関関係が確認できる。すなわち、事業所の集積が進むほど、労働生産性が上昇する傾向にあることが示唆されるといえよう。このように、地域の経済活動の場を集積し、経済・生活空間の利用効率を向上させるコンパクトシティ化には、労働生産性を上昇させる効果が期待できる。

52　森川正之（2014）「サービス産業の生産性の分析－ミクロデータによる実証」（日本評論社）

第4－（3）－14図　人口密度とサービス産業の労働生産性の関係

○　人口密度の高い地域ほど、卸売・小売業やサービス業（民間、非営利）の労働生産性が高い傾向にある。

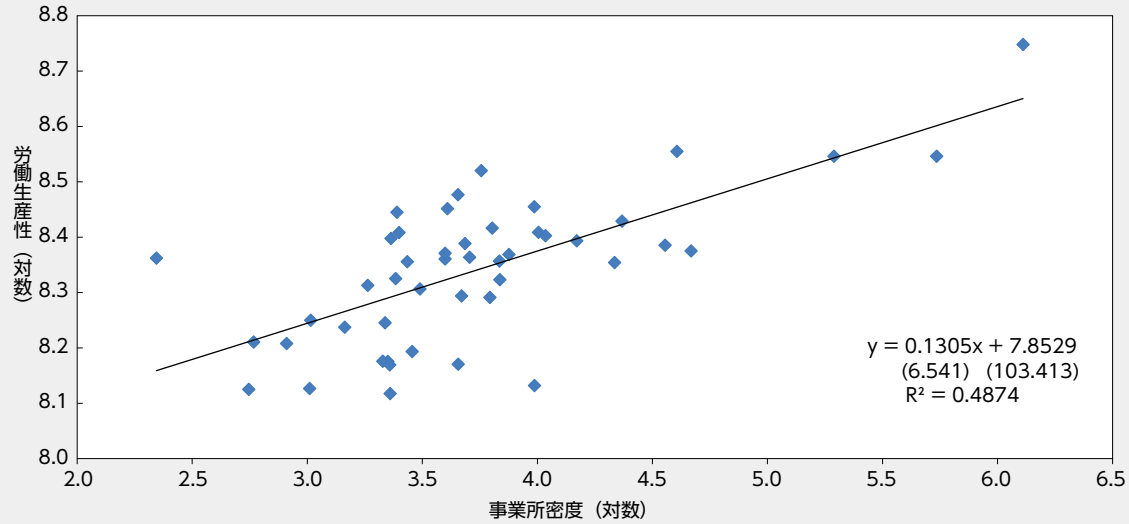


資料出所　総務省統計局「人口推計」「地域別統計データベース」、（独）経済産業研究所「都道府県別産業生産性（R-JIP）データベース 2012」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）人口密度、労働生産性については、2008 年の値を使用。
2）労働生産性=名目付加価値／マンアワー
3）（　）内はｔ値。

第4－（3）－15図　事業所密度と労働生産性の関係

○　事業所密度が高い地域ほど、労働生産性が高い傾向にある。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「平成 23 年度県民経済計算」、総務省統計局「地域別統計データベース」、総務省・経済産業省「平成 24 年経済センサス - 活動調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）労働生産性は 2011 年度、事業所密度は 2012 年の値を使用。
2）労働生産性=県内総生産／労働投入量（就業者数×労働時間）
3）県内総生産は生産側系列の名目値を使用。
4）2011 年度の労働時間について、岩手県と福島県は4月、宮城県は4月及び5月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。
5）事業所密度＝事業所数／可住地面積
6）（　）内はｔ値

●労働生産性が高く、かつ、集積のメリットが働く産業への特化が進むことは、地域全体の労働生産性の上昇につながる

第二に、産業集積の効果についてみてみよう。地域の労働生産性は、その地域にどのような

産業が集積しているのかという、産業構成によって規定される側面がある。すなわち、労働生産性の高い産業に特化している地域は労働生産性が高く、その反対に、労働生産性の低い産業に特化している地域は労働生産性が低くなることが予想される。そこで、産業集積と労働生産性の関係性について確認してみよう。産業集積の度合いについては、ある産業に従事する従業地ごとの就業者の構成比を全国における当該産業の就業者の構成比で除した特化係数で測ることとし、特化係数を説明変数として回帰分析を行うこととする。第4－(3)－16図のとおり、学術研究，専門・技術サービス業、情報通信業、不動産業，物品賃貸業、金融業，保険業、運輸業，郵便業、製造業、サービス業（他に分類されないもの）の特化係数と地域の労働生産性の間には正の相関がみられ、これらの産業が集積している地域は、労働生産性が高い水準にあることがうかがえる。また、総務省・経済産業省の「平成24年経済センサス - 活動調査」を用い、各産業の従業者一人当たりの労働生産性を確認すると、同図のとおり、情報通信業や学術研究，専門・技術サービス業の労働生産性が高いことが分かる[53]。このことを踏まえると、労働生産性の高い産業が集積している地域は、地域の労働生産性も高い傾向にあるといえるであろう。

また、産業集積には、取引費用の低減や知識の共有、労働市場の効率化など、様々なメリッ

第4－(3)－16図　産業特化と地域の労働生産性の関係

○　労働生産性の高い産業に特化している地域ほど、労働生産性が高い傾向にある。

【各産業の特化係数と地域の労働生産性（マンアワーベース）の関係】

①正の相関がみられる産業

業種	係数	t値
学術研究，専門・技術サービス業	1.74412	6.26658
不動産業，物品賃貸業	1.22631	5.27067
情報通信業	0.70294	4.87963
金融業，保険業	1.77015	3.93630
運輸業，郵便業	1.57647	3.26554
製造業	0.58632	2.12049
サービス業（他に分類されないもの）	1.26548	2.06970

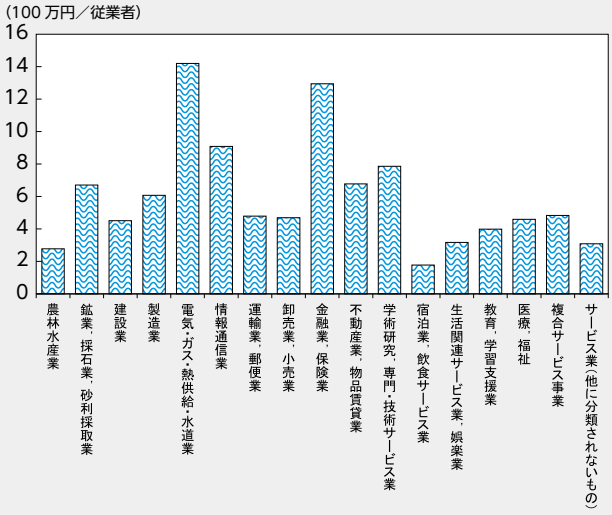
②負の相関がみられる産業

業種	係数	t値
農林水産業	-0.54011	-7.33142
複合サービス事業	-1.00286	-6.67369
建設業	-2.94689	-5.40368
医療，福祉	-1.88742	-4.35028
鉱業，採石業，砂利採取業	-0.27336	-2.90545

③統計的に有意な相関がみられない産業

業種	係数	t値
卸売業，小売業	1.18731	0.85928
教育，学習支援業	0.37071	0.46159
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.09437	-0.28083
生活関連サービス業，娯楽業	-0.12652	-0.12091
宿泊業，飲食サービス業	0.08697	0.11420

【各産業の労働生産性（従業者一人当たり）】



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「平成23年度県民経済計算」、総務省統計局「平成22年国勢調査」、総務省・経済産業省「平成24年経済センサス - 活動調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

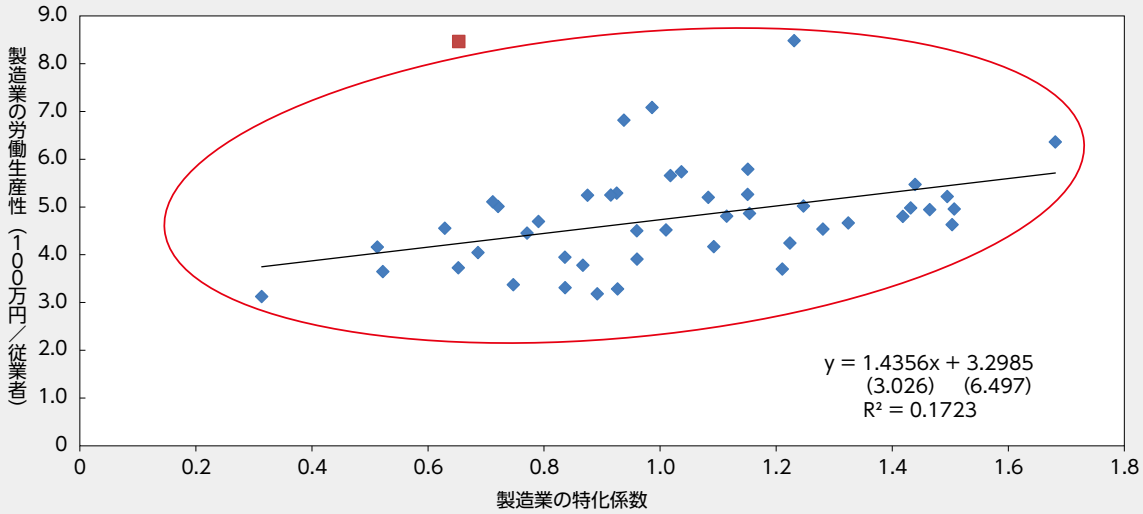
（注）1）労働生産性（左表）は2011年度、各産業の特化係数（左表）は2010年、各産業の労働生産性（右図）は2012年の値を使用。
2）労働生産性（左表）=県内総生産／労働投入量（県内就業者数×労働時間）
3）県内総生産は生産側系列の名目値を使用。
4）2011年度の労働時間について、岩手県と福島県は4月、宮城県は4月及び5月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。
5）各産業の労働生産性（右図）=各産業の付加価値額／各産業の従業者数
6）各産業の特化係数=各都道府県の従業地ごとの産業別就業者シェア／全県計の産業別就業者シェア

53　総務省「経済センサスと経営指標を用いた産業間比較」（2013年10月16日公表）において、「電気・ガス・熱供給・水道業」及び「金融業，保険業」は、「他の産業とは売上の概念や事業の性質等が異なり、産業間比較になじまない」とされており、比較対象から除いている点に注意を要する。

トが指摘されているところである。そこで、産業集積が各産業の労働生産性に対して与える影響についてみることとしよう。産業ごとに特化係数と労働生産性の関係をみると、学術研究，専門・技術サービス業、情報通信業、不動産業，物品賃貸業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業については、正の相関がみられ、集積が進展することにより、各産業の労働生産性が高まることが示唆される（付４－（３）－２表）。また、製造業に関しては、有意な相関はみられなかったものの、東京都を除外して回帰分析を行うと、第４－（３）－ 17 図のとおり、緩やかな正の相関がみられることから、集積が進むことで、労働生産性が高まるものと考えられる。以上の産業のうち、学術研究，専門･技術サービス業、情報通信業、不動産業，物品賃貸業、運輸業，郵便業、製造業については、先にみたとおり、労働生産性の水準が比較的高く、当該産業の集積が進むことで、地域の労働生産性が高まる傾向にある。以上の分析からみる限り、このような労働生産性の水準が高く、かつ、集積が進展することで労働生産性が上昇する傾向にある産業に対して、労働生産性の低い産業から円滑な労働移動が生じることは、地域の労働生産性を高める上でも望ましいものといえるであろう。

第４－（３）－ 17 図　製造業における特化係数と労働生産性の関係

○　東京都を除くと、製造業においても、特化係数と生産性の間に正の相関がみられる。



資料出所　総務省統計局「平成 22 年国勢調査」、総務省・経済産業省「平成 24 年経済センサス - 活動調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）製造業の労働生産性は 2012 年、製造業の特化係数は 2010 年の値を使用。
2）製造業の労働生産性=製造業の付加価値額／製造業の従業者数
3）製造業の特化係数=各都道府県の従業地ごとの製造業の就業者シェア／全県計の製造業の就業者シェア
4）（　）内は t 値。

●大都市圏を中心に、高等教育機関卒業人材や専門職人材などの高度な人材の集積が進む

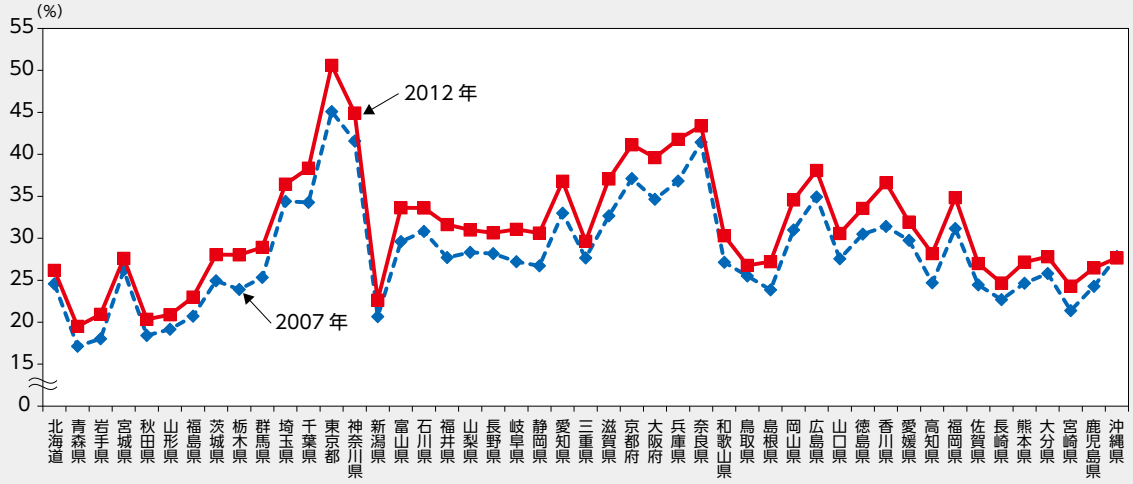
ところで、第２節で概観したとおり、各都道府県にはそれぞれの産業構造があり、地域に根ざした産業が異なることから、産業集積のみならず、個々の産業の労働生産性を向上させることで、その強みをいかしていく方向も模索していく必要がある。ここで鍵となるのが、人的資本である。人的資本の集積の効果としては、高度な人材が集まることなどによって、知識の伝播や情報の共有を通じてイノベーションが誘発され、TFP（全要素生産性）が向上することが考えられる。

ただし、高度な人材を定義することは困難なため、一般的に高度とされる代表的な属性に着目し、その集積の度合をみていくこととしよう。高度な人材としてまず考えられるのが、高等

教育を受けた人材である。そこではじめに、短大、高等専門学校、大学、大学院を卒業した有業者（以下「高等教育機関卒業人材」という。）の集積について確認する。第４－（３）－ 18 図により、高等教育機関卒業人材が有業者に占める比率をみると、2007 年から 2012 年にかけて、沖縄県を除く全ての都道府県で高等教育機関卒業人材比率が高まっていることが分かる。また、地域間の差に着目すると、2012 年時点において、高等教育機関卒業人材は南関東や近畿の各都府県に集中しているといえる。

第４－（３）－ 18 図　高等教育機関卒業人材比率

○　沖縄県を除く全都道府県で高等教育機関卒業人材比率が高まっている。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）短大、高専、大学、大学院を卒業した有業者を高等教育機関卒業人材とした。
2）高等教育機関卒業人材比率=高等教育機関卒業人材数／有業者数 ×100

次に、専門性の高い人材に着目しよう。専門性の高い人材としては、専門的・技術的職業の従事者のうち、給与所得の高い人材が考えられる。そこで、「平成 26 年賃金構造基本統計調査」において、企業規模計（10 人以上）の一般労働者の全国平均で、きまって支給する現金給与額が 60 万円を超えている、又は、年間賞与その他特別給与額が 100 万円を超えている職種のうち、専門的･技術的職業従事者に該当する各職種を含む職業小分類に属する有業者（以下「専門職人材」という。）について、その集積についてみることとする[54]。第４－（３）－ 19 図により、2007 年から 2012 年にかけて、各地で専門職人材比率がどのように変化したのかをみると、３分の２以上の都府県で上昇していることが確認できる。また、都道府県間の違いに着目すると、2012 年時点において、東京都、神奈川県、滋賀県、京都府、福岡県に専門職人材が集中していることが分かる。

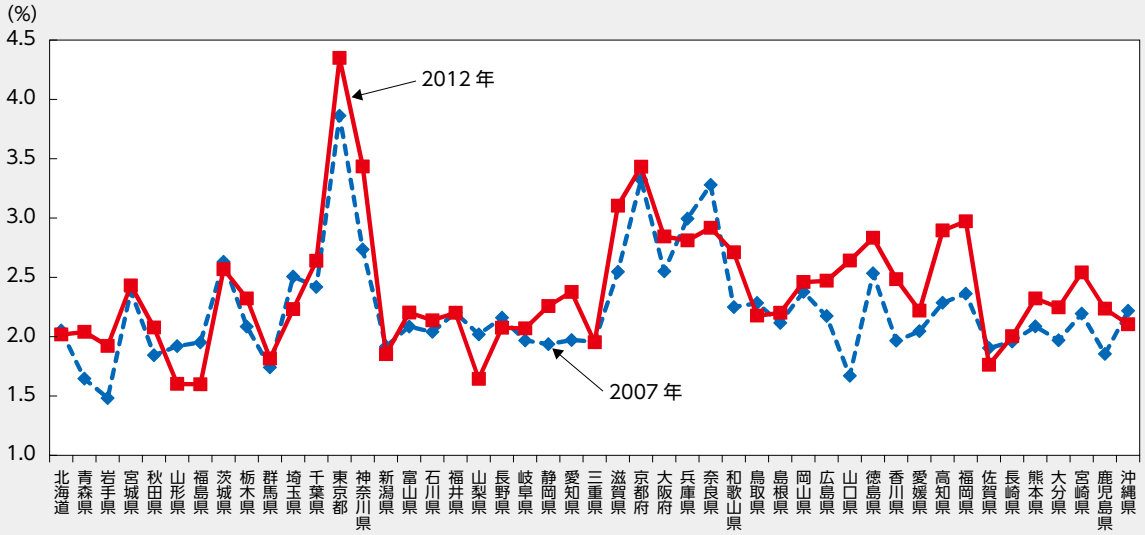
専門職人材の定義には該当しなかったが、今日の情報化社会においては、IT 関係の人材も重要と考えられる。そこで、第４－（３）－ 20 図により、システムエンジニア等の情報処理・通信技術者が有業者に占める比率をみると、2012 年時点において、南関東の各都県が突出して高いことが分かる。また、2007 年と 2012 年を比較すると、多くの都道府県で情報処理・通信技術者比率が上昇しており、特に茨城県、東京都、神奈川県、大阪府で大きく上昇していることが確認できる。

最後に、高度な人材については、向上心が強く、大学等の高等教育機関を卒業した後も、自己の能力を高める等の努力を行っていることが考えられる。厚生労働省「平成 26 年版労働経

54　専門職人材の定義については、内閣府（2012）「地域の経済 2012 －集積を活かした地域づくり－」を参考とした。

第4－（3）－19図　専門職人材比率

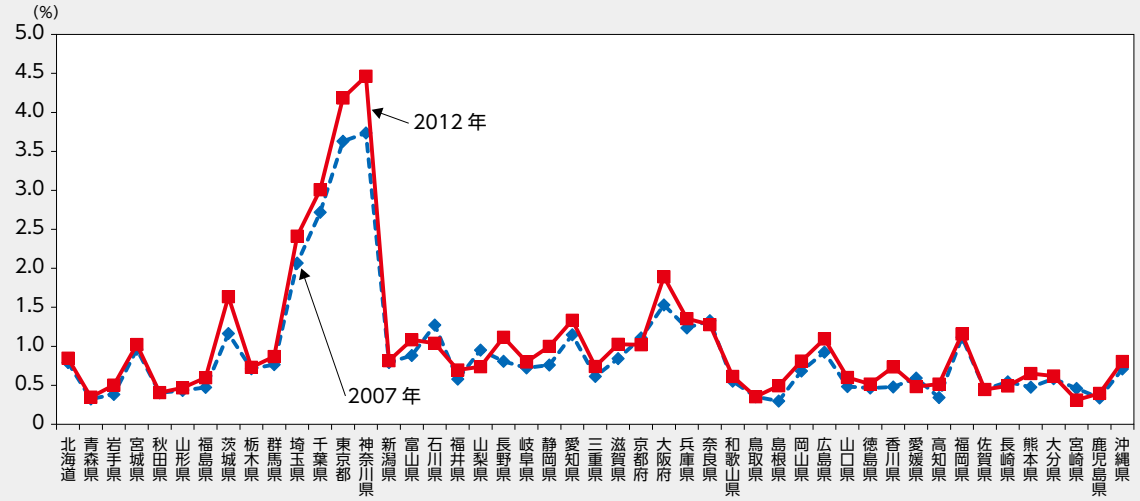
○　東京都、神奈川県、滋賀県、京都府、福岡県は、専門職人材の占める割合が3%を超え、専門職人材が集積している。



資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」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
（注）　1）厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」において、企業規模計（10人以上）の一般労働者の全国平均で、きまって支給する現金給与額が60万円を超えている、又は、年間賞与その他特別給与額が100万円を超えている職種のうち、専門的・技術的職業従事者に該当する各職種を含む職業小分類に属する有業者を専門職人材とした。
2）専門職人材比率=専門職人材（自然科学系研究者、化学技術者、建築技術者、医師、裁判官，検察官，弁護士、公認会計士、税理士、高等学校教員、大学教員、記者，編集者、他に分類されない専門的職業従事者）数／有業者数×100

第4－（3）－20図　情報処理・通信技術者比率

○　東京都、神奈川県、茨城県、大阪府では、情報処理・通信技術者比率が上昇している。



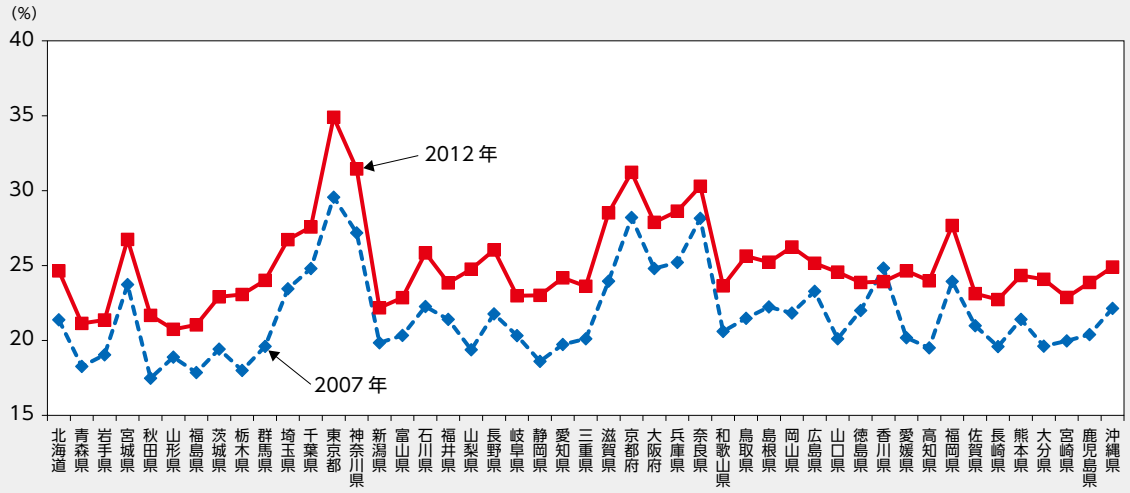
資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」の調査情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　情報処理・通信技術者比率=情報処理・通信技術者数／有業者数×100

済の分析」で指摘したとおり、自己啓発を行っている有業者は高い所得を得ている傾向にあることを考えると、自発的に能力向上に努めている有業者には、高度な人材が多く含まれると捉えても良いであろう。また、能力開発は、それ自体として人的資本の蓄積に寄与することを考えると、自己啓発を行っている有業者（以下「自己啓発実施人材」という。）の分布は重要と考えられる。そこで、第4－（3）－21図により、自己啓発実施人材比率が2007年から2012年にかけてどのように変化したのかをみると、ほとんどの都道府県で上昇していることが確認

できる。また、地域間の違いに着目すると、2012 年時点において、南関東や近畿で自己啓発実施人材比率が非常に高い水準にあることが分かる。

第４－（３）－ 21 図　自己啓発実施人材比率

○　ほとんどの都道府県で自己啓発実施人材比率が上昇している。
○　南関東や近畿の各都府県で自己啓発実施人材比率が高い。



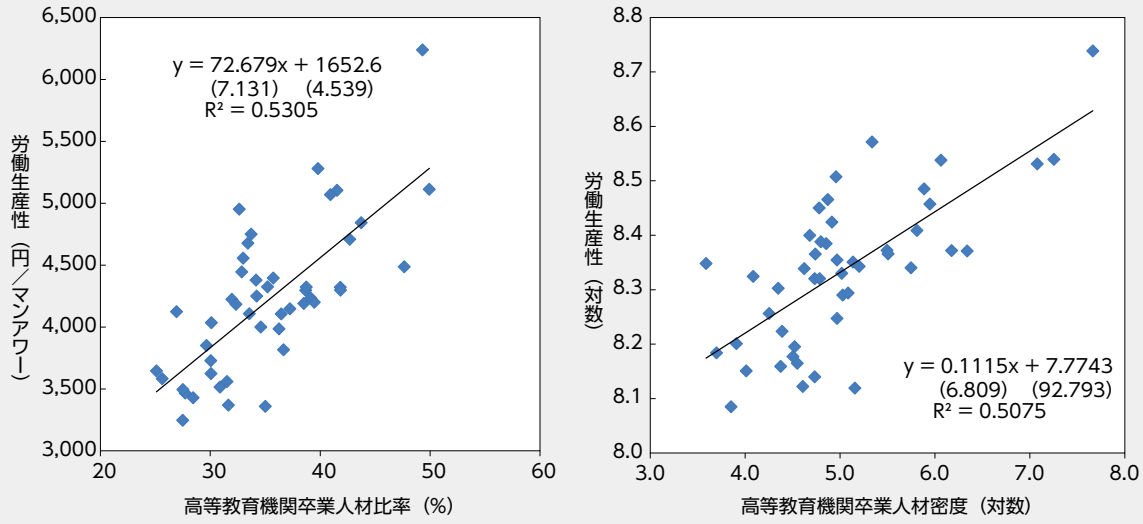
資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　1）調査時点から過去 1 年の間に、自発的に大学・大学院の講座の受講を行うなど、何らかの自己啓発を実施した有業者を自己啓発実施人材とした。
2）自己啓発実施人材比率=自己啓発実施人材数／有業者数 ×100

●高等教育機関卒業人材や専門職人材といった高度な人材が集積している地域ほど、労働生産性が高い傾向

次に、このような高度な人材の集積と労働生産性の間に、どのような関係がみられるのかを確認しよう。第４－（３）－ 22 図により、高等教育機関卒業人材比率と労働生産性の関係について確認すると、正の相関があり、高等教育機関卒業人材比率の高い地域ほど、労働生産性が高い傾向にあることが分かる。また、高等教育機関卒業人材を可住地面積で除した高等教育機関卒業人材密度を説明変数として、労働生産性との関係を確認すると、正の傾きの回帰直線がみられ、高等教育機関卒業人材の密度が高い地域ほど、労働生産性が高い傾向にあることが認められる。すなわち、高等教育機関卒業人材の集積が進むと、労働生産性が高まるものといえるであろう。

第４－（３）－ 22 図　高等教育機関卒業人材の集積と労働生産性の関係

○　高等教育機関卒業人材が集積する地域ほど、労働生産性が高い傾向にある。



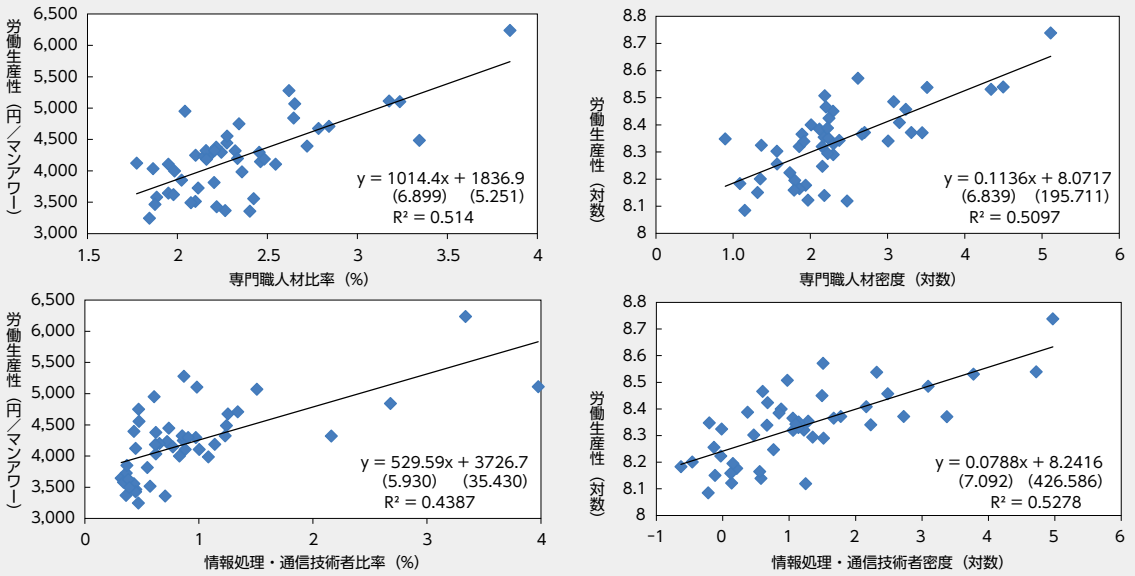
資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「平成 22 年度県民経済計算」、総務省統計局「平成 22 年国勢調査」「地域別統計データベース」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）労働生産性は 2010 年度、高等教育機関卒業人材数は 2010 年の値を使用。
2）労働生産性=県内総生産／労働投入量（就業者数×労働時間）
3）県内総生産は生産側系列の名目値を使用。
4）2010 年度の労働時間について、岩手県、宮城県、福島県は、3月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。
5）短大・高専、大学・大学院を卒業した就業者を高等教育機関卒業人材とした。
6）高等教育機関卒業人材比率=高等教育機関卒業人材数／就業者数×100
7）高等教育機関卒業人材密度=高等教育機関卒業人材数／可住地面積
8）（　）内は t 値。

同様に、第４－（３）－ 23 図により、専門職人材比率と労働生産性の関係をみると、正の相関があり、専門職人材比率が高い地域ほど、労働生産性が高い傾向にあることがうかがえる。また、専門職人材を可住地面積で除した専門職人材密度と労働生産性の関係を確認すると、正の傾きの回帰直線がみられ、専門職人材の密度が高まるほど、労働生産性が上昇する傾向にあるといえる。情報処理・通信技術者についても同様の結果がみられることから、専門性の高い人材が集積すると、労働生産性が上昇することが示唆される。

第４－（３）－ 23 図　専門性の高い有業者の集積と労働生産性の関係

○　専門性の高い有業者が集積する地域ほど、労働生産性が高い傾向にある。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「平成 22 年度県民経済計算」、総務省統計局「国勢調査」「地域別統計データベース」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

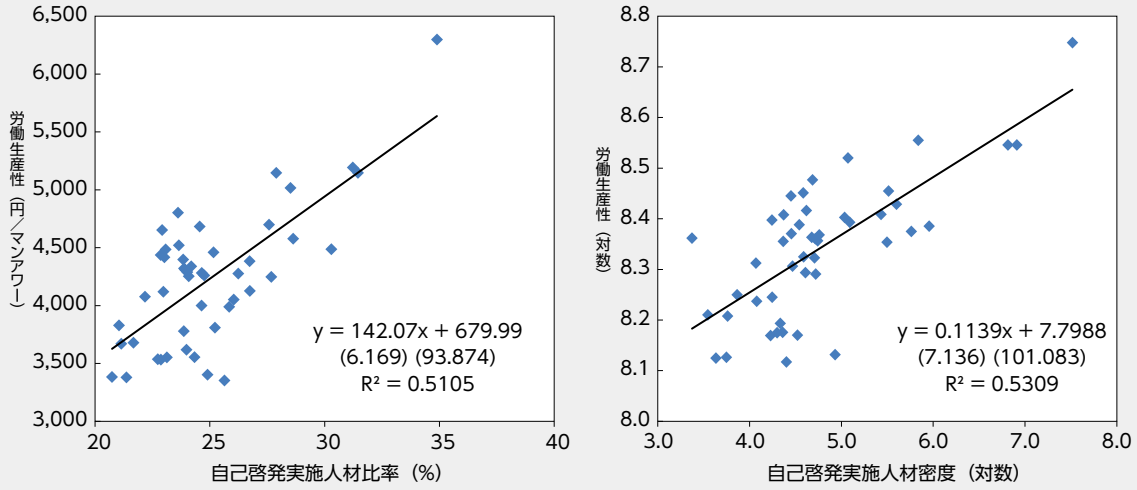
（注）　1）労働生産性は 2010 年度、専門職人材数、情報処理・通信技術者数は 2010 年の値を使用。
2）労働生産性=県内総生産／労働投入量（就業者数×労働時間）
3）県内総生産は生産側系列の名目値を使用。
4）2010 年度の労働時間について、岩手県、宮城県、福島県は、3月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。
5）厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査」において、企業規模計（10 人以上）の一般労働者の全国平均で、きまって支給する現金給与額が 60 万円を超えている、又は、年間賞与その他特別給与額が 100 万円を超えている職種のうち、専門的・技術的職業従事者に該当する各職種を含む職業小分類に属する就業者を専門職人材とした。
6）専門職人材比率=専門職人材（自然科学系研究者、化学技術者、建築技術者、医師、裁判官，検察官，弁護士、公認会計士、税理士、高等学校教員、大学教員、記者，編集者、他に分類されない専門的職業従事者）数／就業者数 ×100
情報処理・通信技術者比率=情報処理・通信技術者数／就業者数 ×100
7）専門職人材密度=専門職人材数／可住地面積
情報処理・通信技術者密度=情報処理・通信技術者数／可住地面積
8）（　）内は t 値。

また、第４－（３）－24図により、自己啓発実施人材の集積と労働生産性の関係をみると、自己啓発実施人材が集積している地域ほど、労働生産性が高い傾向にあることが確認できる。

このように、高度な人材の集積と労働生産性の間には正の相関があり、人的資本が蓄積するほど、労働生産性が上昇する傾向にあるといえよう。

第４－（３）－24図　自己啓発実施人材の集積と労働生産性の関係

○　自己啓発実施人材が集積する地域ほど、労働生産性が高い傾向にある。



資料出所　厚生労働者「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「平成23年度県民経済計算」、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」（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）「地域別統計データベース」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）労働生産性は2011年度、自己実現実施人材数は2012年の値を使用。
2）労働生産性=県内総生産／労働投入量（就業者数×労働時間）
3）県内総生産は生産側系列の名目値を使用。
4）2011年度の労働時間について、岩手県と福島県は4月、宮城県は4月及び5月のデータが欠落しているため、他の月の合計を年度換算して試算。
5）自己啓発実施人材比率=自己啓発実施人材数／有業者数×100
6）自己啓発実施人材密度=自己啓発実施人材数／可住地面積
7）（　）内はt値。

●高等教育機関卒業人材の厚みを高めることが、地域経済の成長にとって重要

それでは、高度な人材を集めるには、どのような取組を行えば良いのであろうか。専門職人材や情報処理・通信技術者については、学術研究，専門・技術サービス業や情報通信業といった、特定の産業と結び付いている側面があり、それらの人材を全ての地域で一様に集積させるのは困難と考えられる。そもそも、専門職人材や情報処理・通信技術者といった、高度な専門性を有する人材は、高等教育機関により供給された人材であることが多いことを踏まえると、人的資本を高めるには、高等教育機関卒業人材の集積を図ることが重要となるであろう。そこで、産業ごとに高等教育機関卒業人材の集積と労働生産性の関係をみると、ほとんどの産業で正の相関関係がみられ、高等教育機関卒業人材の厚みが増すほど、多くの産業で労働生産性が高まる傾向にあることが示唆される（付４－（３）－３表）。このことからも、地域の労働生産性を高めるには、高等教育機関卒業人材の集積が重要といえるであろう。

それでは、高等教育機関卒業人材の層を厚くするために、どのような取組が必要となるのであろうか。第一に、大学等の高等教育機関への進学者数を増加させることが指摘できるであろう。前掲第４－（１）－13図でみたとおり、全国的に大学進学を志望する高校生の比率は上昇しているが、地域間の差に着目すると、東京圏や大阪圏といった大都市圏で高く、地方圏では低い傾向にある。こうした地域間の大学進学率の違いは、高等教育機関卒業人材の地域間の偏在に影響を与えている可能性がある。

第二に、高等教育機関卒業人材の受け皿となる雇用環境の整備があげられる。前掲第４－（１）－16図でみたとおり、地域によって差はあるものの、大学卒業後や大学院修了後の就職に伴い、大規模な人口移動が生じており、主に東京圏に高等教育機関卒業人材が集中する傾向にある。そのため、東京圏以外の地域においては、当該地域の大学卒業者や大学院修了者を定着させることや、Ｕターン就職を促進することで高等教育機関卒業人材を地元に呼び戻すことが重要となる。内閣官房が2014年に行った「東京在住者の今後の移住に関する意向調査」によれば、東京都から地方への移住を検討している又は今後検討したいと考えている者の最も多くが、「働き口が見つからないこと」（41.6％）に対して移住する上での不安・懸念を感じているとされる。また、そもそも移住を希望しなかった層については、「日常生活や公共交通機関の利便性が良くないから」（44.7％）や「今の生活に不満がないから」（44.7％）、「日常生活の利便性が良くなさそうだから」（44.0％）といった生活の快適さに関係する理由に次いで、「働き口がみつからないと思うから」（31.3％）をあげる者が多い。足下の失業率や有効求人倍率をみると、地方においても雇用情勢は改善してきており、「働き口」そのものは存在するものと考えられる。高等教育機関卒業人材をひきつけるには、こうした人材にとって魅力的な雇用環境を整備し、地域を超えてマッチングが行われる必要があるといえるであろう。また、高等教育機関への進学率を高めようとするときには、あわせて雇用の場の確保を進めていくことが必要となろう。

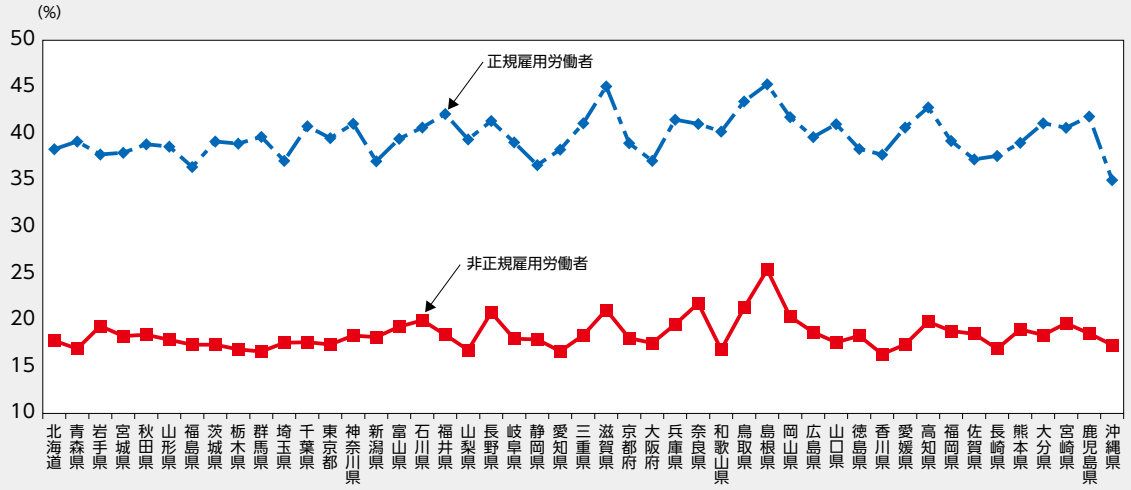
第三に、研究環境の整備の重要性が考えられる。研究機関に優秀な研究者が在籍することで、その研究者を中心に、ネットワークが形成されることは、それ自体として経済に対して波及効果を持つ。また、大学等に著名な研究者が在籍することは、若年層が大学進学先を選択する上でも、重要な判断材料となる。そこで、優秀な研究者をひきつけるには、「研究の場」としての研究機関の魅力が重要となるであろう。グローバル化の進む中で、優秀な研究者は、より魅力的な研究環境を求めて国境を越えた移動を行っており、優れた「頭脳」の流出を防ぎ、むしろ世界中から獲得していくには、世界的にみても魅力的に映る研究環境の整備が求められるものと考えられる。

●教育訓練実施比率の違いは、各地の正規雇用労働者比率に規定される面がある

これまでは有業者の備える属性の観点から人的資本の集積をみてきたが、人的資本を高めるには、高度な人材を集積させるだけでなく、企業の教育訓練を通じた能力開発も重要となってくる。企業の教育訓練については、雇用形態によって違いがあり、一般的に正規雇用労働者の方が手厚く、非正規雇用労働者については相対的にあまり行われないとされる。そこで、勤め先の実施する教育訓練を受けた有業者の比率（以下「教育訓練実施比率」という。）を、雇用形態別に確認することとしよう。第４－（３）－ 25 図をみると、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに、東京都や大阪府といった大都市圏では、教育訓練実施比率はあまり高くなく、むしろ滋賀県や鳥取県、島根県といった地方圏において高い傾向にあることが分かる。また、正規雇用労働者の教育訓練実施比率の高い地域では非正規雇用労働者の教育訓練実施比率も高い傾向にあり、雇用形態の別に関係なく、教育訓練が盛んに行われる地域とそうでない地域があることがうかがえる。教育訓練の実施については、産業構成や企業の規模、業務内容によって規定される側面があり、こうした地域間の差の背景には、そのような要因が影響しているものと考えられる。

第４－（３）－ 25 図　雇用形態別教育訓練実施比率

○　正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに、大都市圏よりも、滋賀県や鳥取県、島根県といった地方圏において、勤め先による訓練を受けた有業者の比率が高い。



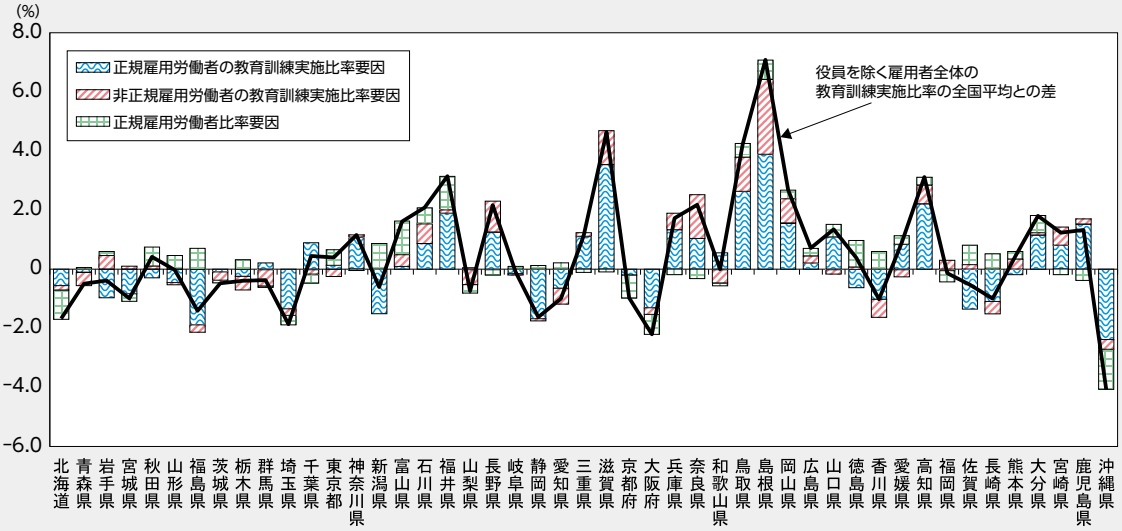
資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」の調査情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　1）調査時点から過去 1 年の間に、勤め先によって実施される何らかの教育訓練を受けた有業者を教育訓練実施有業者とした。
2）雇用形態別教育訓練実施比率=雇用形態別教育訓練実施有業者数／雇用形態別有業者数 ×100

他方、正規雇用労働者と非正規雇用労働者で教育訓練実施比率を比較すると、正規雇用労働者の方が高いことから、正規雇用労働者の占める割合の大きい地域ほど、雇用者全体の教育訓練が積極的に行われるものと考えられる。そこで、第４－（３）－ 26 図により、役員を除く雇用者全体の教育訓練実施比率の全国平均との差を、①正規雇用労働者の教育訓練実施比率要因、②非正規雇用労働者の教育訓練実施比率要因、③正規雇用労働者比率要因の３つに分けてみると、秋田県、東京都、富山県、徳島県では、正規雇用労働者比率要因がプラスに寄与することによって、教育訓練実施比率が全国平均を上回っている。

人的資本の向上を図るには、希望に応じ、非正規雇用労働者の正規雇用への転換を進めていくとともに、企業が非正規雇用労働者に対しても十分に教育訓練を実施することで、非正規雇用労働者の能力を開発することが求められるものと考えられる。

第4－(3)－26図　教育訓練実施比率の要因分解

○　秋田県、東京都、富山県、徳島県では、正規雇用労働者比率要因がプラスに寄与することによって、教育訓練実施比率が全国平均を上回っている。



資料出所　総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」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

（注）　1）調査時点から過去1年の間に、勤め先によって実施される何らかの訓練を受けた有業者を教育訓練実施有業者とした。

2）雇用形態別教育訓練実施比率=雇用形態別教育訓練実施有業者数／雇用形態別有業者数×100

3）要因分解式は以下のとおり。

$$\alpha_r-\bar{\alpha}=\beta_r(\alpha_r^1-\overline{\alpha^1})+(1-\beta_r)(\alpha_r^2-\overline{\alpha^2})+(\beta_r-\bar{\beta})(\overline{\alpha^1}-\overline{\alpha^2})$$

α：教育訓練実施比率、β：正規雇用労働者比率、1：正規雇用労働者、2：非正規雇用労働者、－：全国平均、r：都道府県

2　労働参加の向上による地域間格差の解消

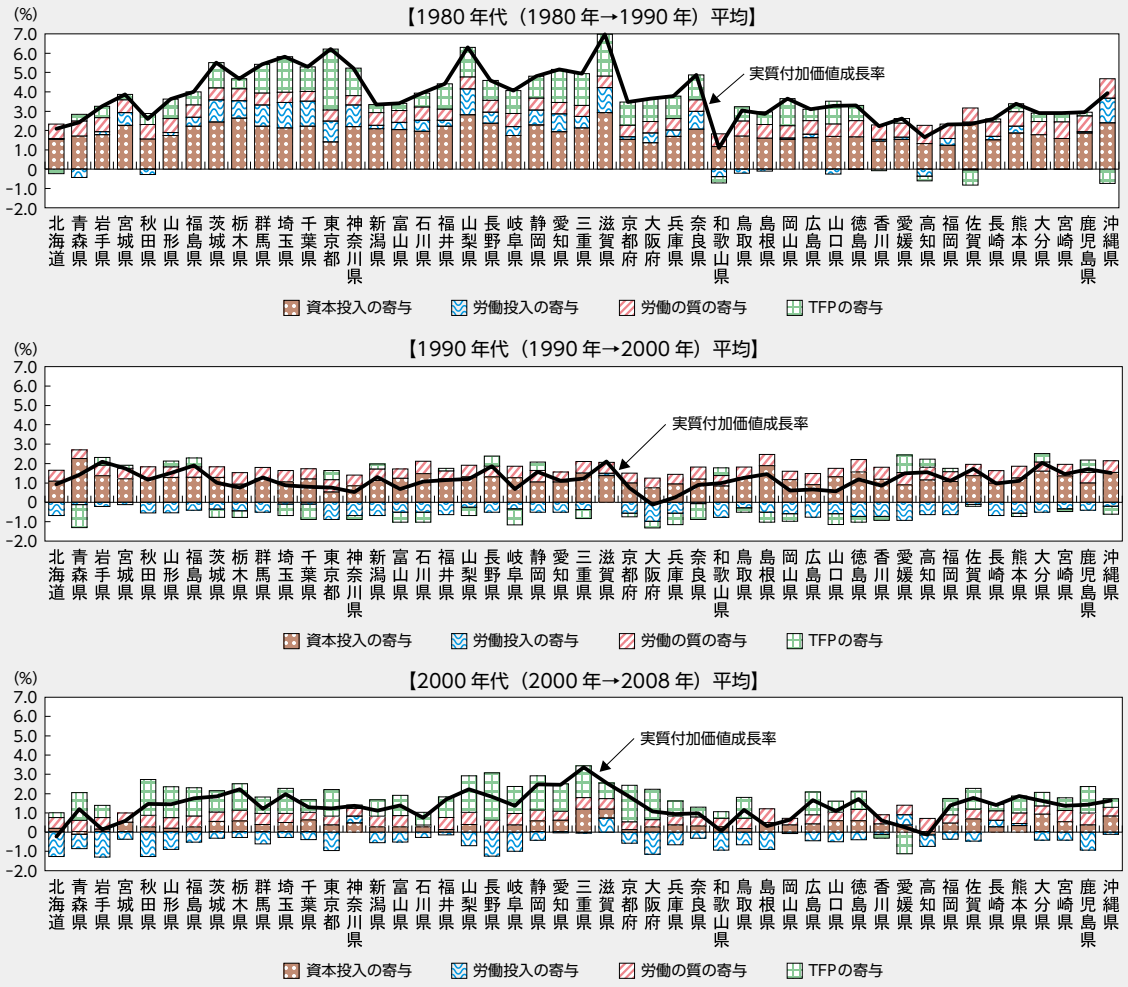
● 1990年代以降、多くの地域で、労働投入の減少が地域経済の成長に対してマイナスに寄与

第1節において、高齢化要因が労働力率を押し下げていることを確認したが、このような労働供給の制約は、各都道府県の経済成長に対して、どのような影響を与えているのであろうか。ここでは、成長会計の手法を用いて、供給側の要因から、各都道府県の経済成長について分析することとしよう[55]。第4－(3)－27図により、各都道府県の実質県内総生産の成長率を、①資本投入（資本の質を含む）の寄与、②労働投入の寄与、③労働の質の寄与、④TFP（全要素生産性）の寄与に分けてみると、全都道府県で一貫して労働の質の寄与が成長率を押し上げていることが確認できる。これは先に触れた、高度な人材の集積が労働生産性と正の相関関係にあることと、整合的な結果といえる。すなわち、人的資本の質を高めることは、労働生産性の向上を通じて、経済成長そのものを支えているものと考えられる。他方、資本投入の寄与については、全ての都道府県で80年代に大きな寄与がみられ、90年代に入っても、縮小はしたものの、全都道府県で成長率を押し上げていた。しかしながら、2000年代には多くの都道府県で、資本投入の寄与は極めて小さいものとなっている。また、TFPについては、1980年代には、大都市圏を中心に成長率を大きく押し上げていたが、1990年代に入ると、ほとんどの都道府県でみられなくなった。その後、2000年代には、再び大都市圏を中心として、TFPが

55　成長会計分析については、徳井丞次・牧野達治・深尾京司・宮川努・荒井伸幸・新井園枝・乾友彦・川崎一泰・児玉直美・野口尚洋（2013）「都道府県別産業生産性（R-JIP）データベースの構築と地域間生産性格差の分析」（RIETI Discussion Paper Series 13-J-07）を参考とした。

第４－（３）－27 図　都道府県別成長会計

○　全都道府県で労働の質が一貫して経済成長に寄与しているのに対して、90 年代以降、労働投入の減少が多くの都道府県で経済成長の制約要因となっている。



資料出所　（独）経済産業研究所「都道府県別産業生産性（R-JIP）データベース 2012」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）　1）成長会計分析については、徳井丞次・牧野達治・深尾京司・宮川努・荒井伸幸・新井園枝・乾友彦・川崎一泰・児玉直美・野口尚洋（2013）「都道府県別産業生産性（R-JIP）データベースの構築と地域間生産性格差の分析」（RIETI Discussion Paper Series 13-J-07）を参考とした。

2）要因分解式は以下のとおり。

$$\Delta \log V_{rt} = \Sigma_{i=1}^{23} \frac{1}{2}\left(S_{irt}^{V} + S_{irt-1}^{V}\right)\Delta \log A_{irt} + \Sigma_{i=1}^{23} \frac{1}{2}\left(S_{irt}^{V} + S_{irt-1}^{V}\right)\frac{1}{2}\left(S_{irt}^{K} + S_{irt-1}^{K}\right)\left(\Delta \log Z_{irt} + \Delta \log Q_{rt}^{K}\right) + \Sigma_{i=1}^{23} \frac{1}{2}\left(S_{irt}^{V} + S_{irt-1}^{V}\right)$$
$$\frac{1}{2}\left(S_{irt}^{L} + S_{irt-1}^{L}\right)\Delta \log H_{irt} + \Sigma_{i=1}^{23} \frac{1}{2}\left(S_{irt}^{V} + S_{irt-1}^{V}\right)\frac{1}{2}\left(S_{irt}^{L} + S_{irt-1}^{L}\right)\Delta \log Q_{irt}^{L}$$

V：実質付加価値、A：TFP、Z：実質資本ストック、H：マンアワー、Q^K：資本の質、Q^L：労働の質、S^V：付加価値シェア、S^K：資本コストシェア、S^L：労働コストシェア、i：産業、r：地域、t：年

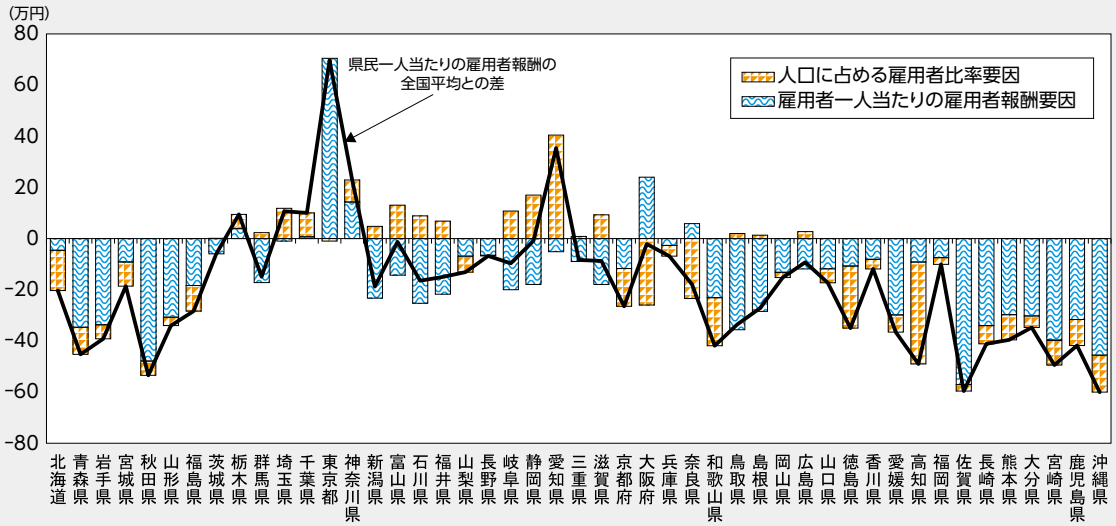
経済成長を押し上げるようになっている。このように、地域経済が安定的に成長するためには、IT 投資などの資本投資や技術革新を通じた TFP の向上が欠かせないといえるであろう。そして、最後に労働投入の寄与をみると、1980 年代はほとんどの都道府県でプラスに寄与していたが、1990 年代は 46 の都道府県、2000 年代は 41 の都道府県と、ほとんどの都道府県で労働投入がマイナスに寄与していることが分かる。既に人口減少局面に突入した我が国においては、高度経済成長期のような労働投入の大幅な寄与は見込めない。しかしながら、地域経済の持続的な発展のためには、労働投入のマイナスの寄与を極力抑えるため、就業を希望する者の就業を喚起することにより、労働参加率を引き上げていくことが重要になるものと考えられる。

●労働参加が進むことで、都道府県間の所得格差が縮小

労働参加の拡大は、地域経済に成長をもたらすだけでなく、各地の経済水準を引き上げる上でも、重要であると考えられる。そこで、県民一人当たりの雇用者報酬の都道府県間の差がどのような要因によって生じているのかを確認すると、第４－（３）－ 28 図のとおり、北陸や東海の各県においては、人口に占める雇用者比率要因が県民一人当たりの雇用者報酬を押し上げていることが分かる。他方、近畿の各府県では、人口に占める雇用者比率要因が県民一人当たりの雇用者報酬を押し下げており、各都道府県の所得水準を高めるには、賃金の引き上げのみならず、労働参加を進めることにより、雇用者全体の総所得を高めることが必要であることが示唆される。そこで、ここからは労働参加の拡大に着目し、どのような取組が求められるのかみることとしよう。

第４－（３）－ 28 図　県民一人当たりの雇用者報酬の全国平均との差の要因分解

○　県民一人当たりの雇用者報酬の全国平均との差を要因分解すると、雇用者一人当たりの雇用者報酬要因の寄与が大きい都道府県が多いものの、人口に占める雇用者比率要因による寄与が大きい府県もある。



資料出所　内閣府「平成 23 年度県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

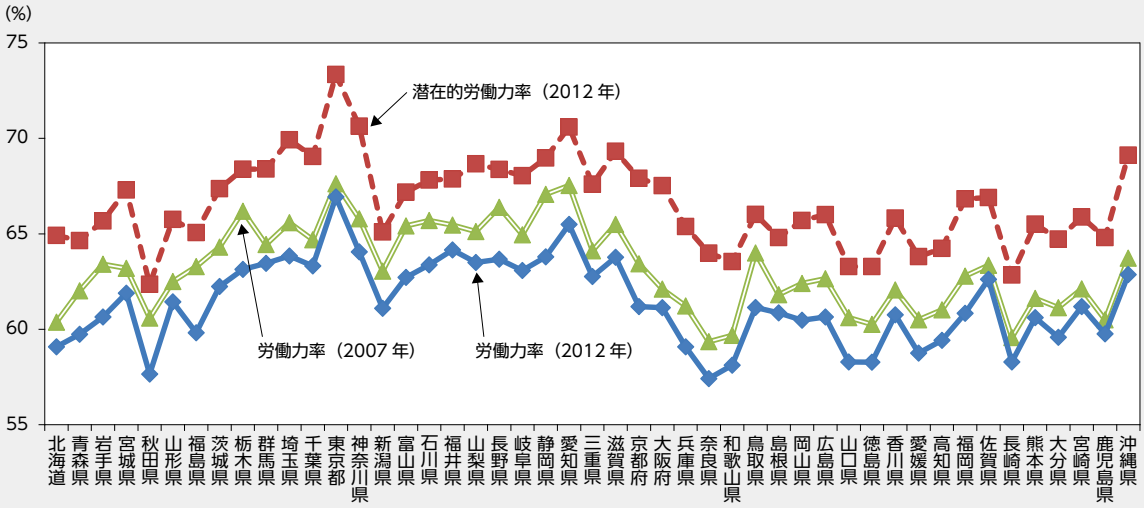
●60 歳未満女性の労働参加が旺盛な地域ほど、全体の労働力率が高い

はじめに、各地にどれだけ労働参加の余地があるのかを確認するために、労働力率と潜在的労働力率についてみてみよう。なお、ここでは総務省統計局「就業構造基本調査」を用い、労働力人口は「有業者＋求職者」、潜在的労働力人口については「有業者＋就業希望者」と定義しており、「労働力調査」における労働力人口の概念とは異なることに注意を要する。第４－（３）－ 29 図のとおり、2012 年の労働力率は、2007 年と比較して全ての都道府県で低下している。しかしながら、潜在的労働力率をみると、全ての都道府県で 2007 年の労働力率を上回っており、これまで労働市場に参入していない人々の就労意欲を引き出し、労働市場への参加を促すための取組が重要となるといえるであろう。そこで、2012 年の各都道府県の労働力率をみると、都道府県間の差が大きく、労働力率の最も高い東京都と最も低い奈良県の間には約 10％の差が開いていることが分かる。地域別にみると、南関東、北陸、東海といった地域において労働力率が高く、近畿、中国、四国では低い傾向にある。

それでは、このような都道府県間の労働力率の差は、どのような要因によって生じているの

第4－（3）－29図　労働力率と潜在的労働力率

○　2012年は、2007年と比較して、全ての都道府県で労働力率が低下しているが、潜在的労働力率をみると、2007年の労働力率を上回っており、労働力率を引き上げる余地がある。

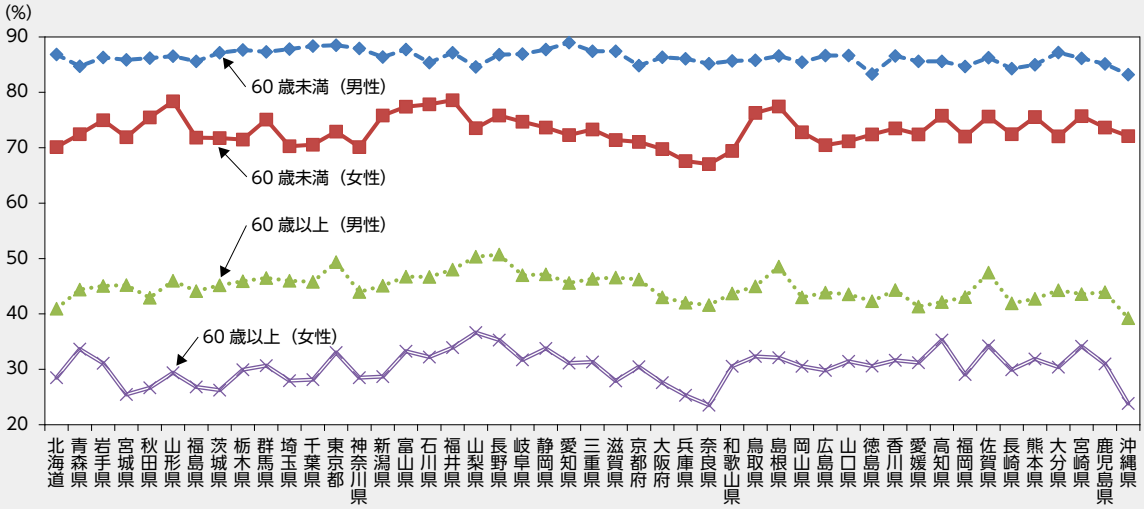


資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　1）労働力率=労働力人口（有業者数+求職者数）／15歳以上人口×100
2）潜在的労働力率=潜在的労働力人口（有業者数+就業希望者数）／15歳以上人口×100
3）就業希望者のうち、求職活動又は開業の準備を行っている者を、求職者とした。

であろうか。第4－（3）－30図により、男女別・年齢階級別に労働力率をみると、60歳未満女性の労働力率が低い奈良県や兵庫県では、60歳未満男性の労働力率との差が18%以上あり、60歳未満女性の労働力率が高い石川県や福井県においても、60歳未満男性の労働力率と7%以上の差が生じている。このように、男女の労働力率を比較すると、依然として全都道府県で女性の労働力率が男性の労働力率を下回っており、男女間の労働参加の差が労働供給に大きく影響しているといえるであろう。また、男性の労働力率については全国的にそれほど差がな

第4－（3）－30図　男女別・年齢階級別労働力率

○　女性の労働力率は、男性と比較して低く、また、地域間の差が大きい。



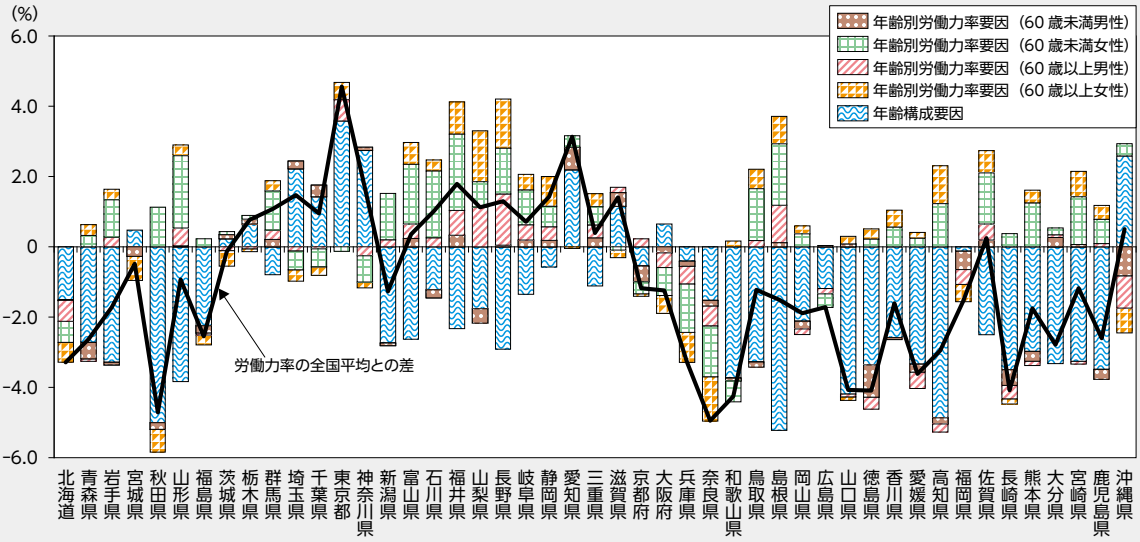
資料出所　総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　1）男女別・年齢階級別労働力率=男女別・年齢階級別労働力人口（有業者数+求職者数）／男女別・年齢階級別15歳以上人口×100
2）就業希望者のうち、求職活動又は開業の準備を行っている者を、求職者とした。

いのに対し、女性の場合は、最も高い福井県と最も低い奈良県との間に 10%以上の差があり、都道府県間の差が大きいことが分かる。このことからは、60 歳未満の女性の労働力率の差が、地域間の労働力率の差を生んでいることが示唆される。

しかしながら、労働力率の都道府県間の差には、高齢化の進み具合が地域によって異なることも影響していると考えられる。そこで、より詳細に労働力率の地域間の違いを生じさせている要因をみてみよう。第４－（３）－ 31 図は、各都道府県の労働力率の全国平均との差を、①60 歳未満男性の労働力率要因、② 60 歳未満女性の労働力率要因、③ 60 歳以上男性の労働力率要因、④ 60 歳以上女性の労働力率要因、⑤年齢構成要因の５つの要因に分解したものである。同図をみると、地方圏の道県では、高齢化が進行していることを背景に、年齢構成要因が労働力率を大きく押し下げていることが分かる。その一方、南関東の各都県や愛知県、滋賀県、沖縄県では、若年層が多く存在することで、年齢構成要因によって労働力率が大きく押し上げられている。第１節において高齢化要因が労働力率の上昇を制約していることをみたが、労働力

第４－（３）－ 31 図　都道府県別労働力率の全国平均との差の要因分解

○　労働力率の全国平均との差を要因分解すると、年齢構成要因がマイナスに寄与して労働力率が全国平均を下回っている道府県が多いが、北陸では 60 歳未満女性の労働力率要因が大きく押し上げ方向に作用することで、労働力率が全国平均を上回っている。



資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」の調査票情報をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

（注）　1）労働力率=労働力人口（有業者数+求職者数）／ 15 歳以上人口 ×100

2）就業希望者のうち、求職活動又は開業の準備を行っている者を、求職者とした。

3）要因分解式は以下のとおり。

$$L_{全体}^{(A)} - L_{全体}^{(全国)} = \sum_{i=1}^{2}\left(\sum_{j=1}^{15}\left(r_{i,j}^{(A)} - r_{i,j}^{(全国)}\right)\left(L_{i,j}^{(全国)} - L_{全体}^{(全国)}\right)\right) \quad \text{（年齢構成要因）}$$

$$+\sum_{j=1}^{9} r_{1,j}^{(A)}\left(L_{1,j}^{(A)} - L_{1,j}^{(全国)}\right) \quad \text{（年齢別労働力率要因（60 歳未満男性））}$$

$$+\sum_{j=10}^{15} r_{1,j}^{(A)}\left(L_{1,j}^{(A)} - L_{1,j}^{(全国)}\right) \quad \text{（年齢別労働力率要因（60 歳以上男性））}$$

$$+\sum_{j=1}^{9} r_{2,j}^{(A)}\left(L_{2,j}^{(A)} - L_{2,j}^{(全国)}\right) \quad \text{（年齢別労働力率要因（60 歳未満女性））}$$

$$+\sum_{j=1}^{9} r_{1,j}^{(A)}\left(L_{2,j}^{(A)} - L_{2,j}^{(全国)}\right) \quad \text{（年齢別労働力率要因（60 歳以上女性））}$$

ここで、各記号の意味は次のとおり。

$r_{i,j}^{(地域)}$ ：当該地域における性別 i、年齢階級 j の人口の 15 歳以上人口に占める比率

$L_{i,j}^{(地域)}$ ：当該地域における性別 i、年齢階級 j の労働力率

i　　：性別を表す添字添え字（1：男性、2：女性）

j　　：年齢階級を表す添字（1：15～19 歳、…、14：80～84 歳、15：85 歳以上）

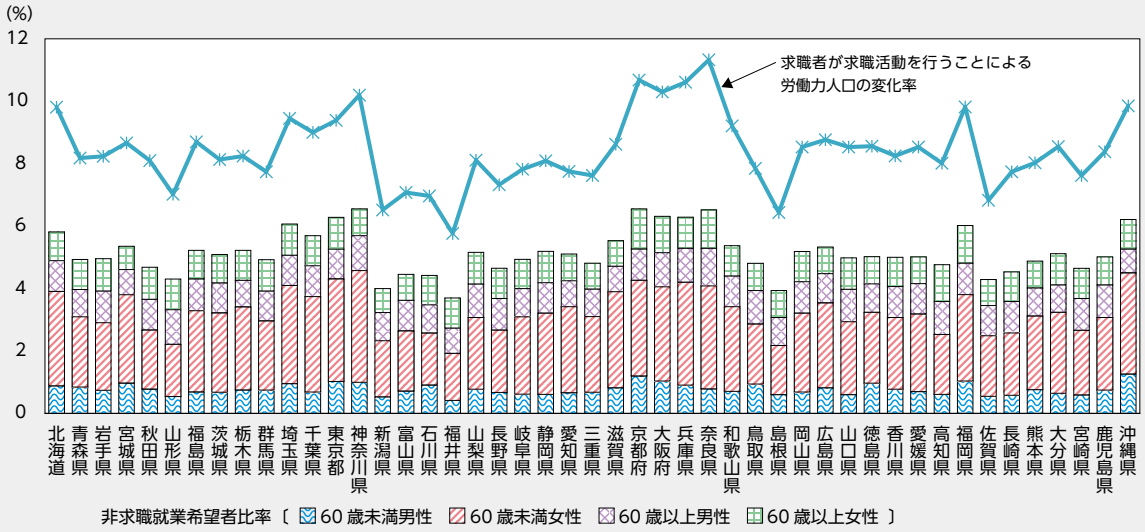
率の都道府県間の差についても、高齢化要因が最も大きく寄与しているといえるであろう。しかしながら、北陸の労働力率に着目すると、年齢構成要因が労働力率を大きく押し下げる方向に働いているものの、労働力率自体は全国平均を上回っており、その要因として、60 歳未満女性の労働力率が大きく寄与していることが分かる。他方、大阪府、兵庫県、奈良県では、年齢構成要因以上に 60 歳未満女性の労働力率要因が労働力率を押し下げる方向に作用することで、労働力率が全国平均を下回っている。全体の労働力率を引き上げるには、60 歳未満女性の労働参加を進めることが重要といえるであろう。

●南関東や近畿では、就業希望があるものの求職活動を行っていない 60 歳未満の女性の比率が高く、活躍の余地がある

労働力率を引き上げるには、求職活動を行っていない就業希望者（以下「非求職就業希望者」という。）の労働参加を促すことが重要となる。第４－（３）－ 32 図により、非求職就業希望者が人口に占める比率について、男女別･年齢階級別にみると、全ての都道府県で最も多いのが、60 歳未満の女性であることが分かる。また、地域間の差に着目すると、60 歳以上の高齢層や 60 歳未満の男性については全国的にそれ程違いがないものの、60 歳未満女性については都道府県ごとに大きな違いがあることが分かる。すなわち、北陸や山陰といった地域では、60 歳未満女性の非求職就業希望者が少ないのに対し、南関東や近畿の各都府県、北海道、宮城県、福岡県、沖縄県では高く、潜在的に労働力となり得る層が厚く存在しており、地域の労働力を確保するには、60 歳未満女性の非求職就業希望者の労働参加を進めることが重要といえる。

第４－（３）－ 32 図　非求職就業希望者比率（男女別、年齢階級別）

○　非求職就業希望者については、60 歳未満女性が最も多く、都道府県間の差も大きい。



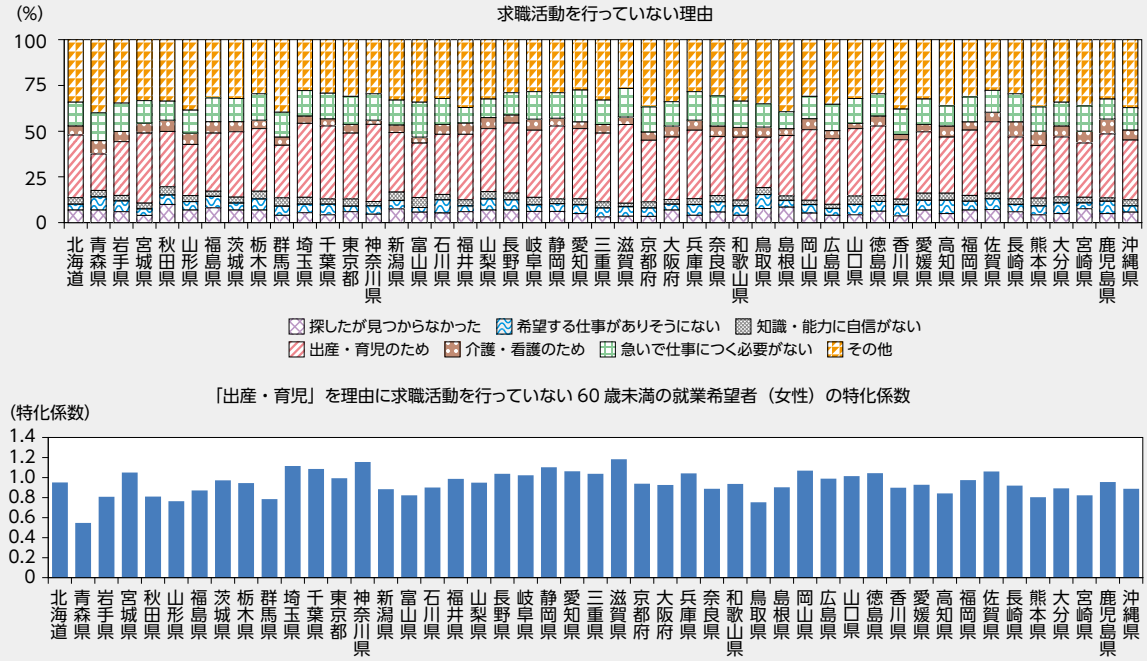
資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
（注）　非求職就業希望者比率=求職活動を行っていない就業希望者数／ 15 歳以上人口 ×100

それでは、60 歳未満女性の非求職就業希望者が求職活動を行っていない理由については、どのようなものが多いのであろうか。第４－（３）－ 33 図のとおり、全都道府県で「出産・育児のため」が最大の理由となっていることが分かる。ただし、都道府県ごとに「出産・育児のため」が占める割合には違いがあり、神奈川県や滋賀県では特化係数が約 1.2 と、相対的に高

い水準にある。これは、出産や育児をめぐる地域間の環境の違いが、女性の有業率に違いを生んでいることを示唆しており、今後、仕事と育児を両立できる環境を整備することで、労働市場に参入する層が一定程度存在するものと考えられる。

第４－（３）－33図　60歳未満女性の非求職就業希望者が求職活動を行っていない理由

○　就業希望のある 60 歳未満の女性が求職活動を行っていない理由のうち、最も多いのは「出産・育児のため」である。
○　「出産・育児のため」と回答した者の比率は、滋賀県、神奈川県等で高い。



資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」の調査情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

●「出産・育児のため」を理由に非求職就業希望者となっている 60 歳未満女性の希望する職業や雇用形態は、地域によって異なる

それでは、「出産・育児」を理由に非求職就業希望者となっている 60 歳未満女性は、雇用に対して、どのようなニーズを有しているのであろうか。

第４－（３）－ 34 図により、「出産・育児のため」を理由に非求職就業希望者となっている 60 歳未満女性の希望する職業をみると、ほとんどの都道府県で、「サービス職業」「専門的・技術的職業」「事務職」が上位３職種となっており、合計で８割以上を占めている地域が多いことが分かる。ただし、地域によって違いがあり、希望者の一番多い職業が「サービス職業」又は「事務職」の都道府県が多いところ、鹿児島県では、「サービス職業」や「事務職」よりも「専門的･技術的職業」を希望する者の方が多いなど、地域によってニーズが異なるといえる。

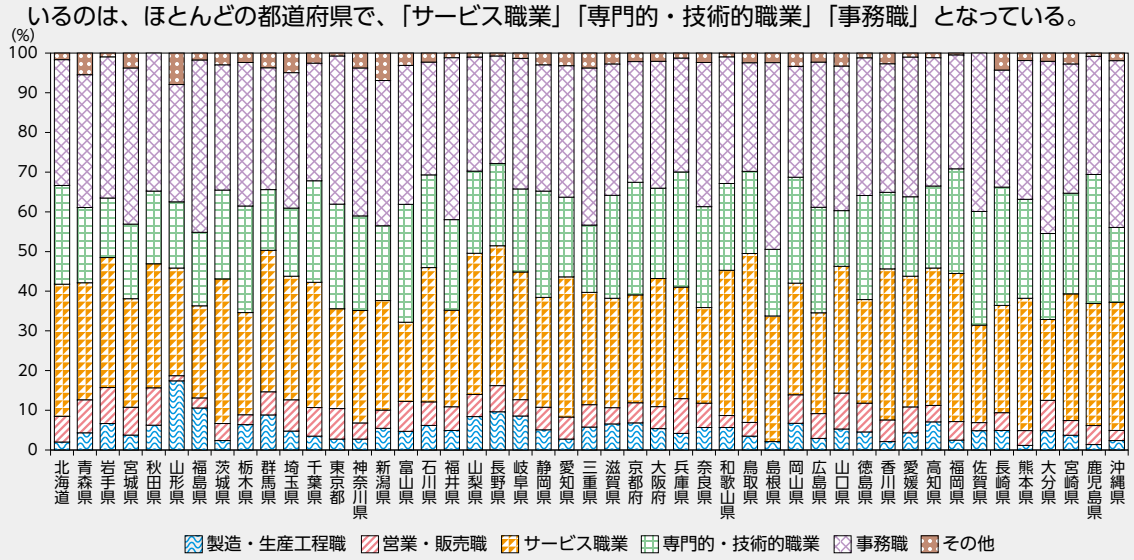
また、第４－（３）－ 35 図により、希望する雇用形態をみると、どの地域でも「パート・アルバイト」が大部分を占めていることが確認できる。これは短時間労働の方が子育てと両立しやすいためと考えられる。ただし、富山県や鳥取県など、正規雇用を希望する者の割合が 25％以上を占める地域もあり、正規雇用労働者となることを望む層が多い地域もあることが分かる。

このように、地域によって、「出産・育児のため」を理由に非求職就業希望者となっている 60 歳未満女性の抱えるニーズは様々であり、非求職就業希望者の就業を促進するには、地域

のニーズに即した適切な対応が必要となるであろう。

第4－（3）－34図　「出産・育児」を理由に求職活動を行っていない60歳未満女性の希望する職業

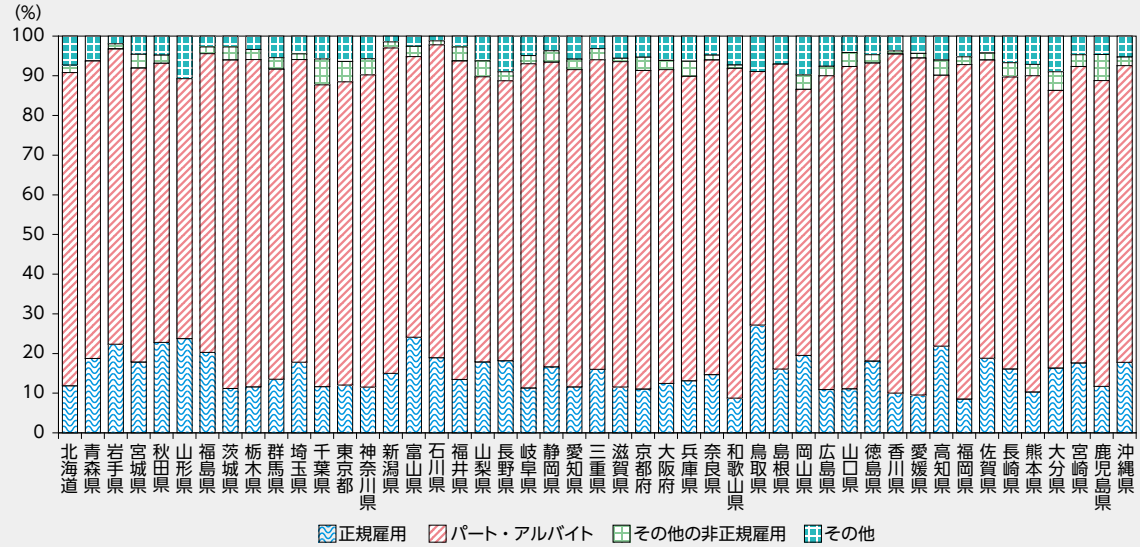
○　「出産・育児」を理由に求職活動を行っていない 60 歳未満女性の希望する職業として、多く挙げられているのは、ほとんどの都道府県で、「サービス職業」「専門的・技術的職業」「事務職」となっている。



資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」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
（注）「仕事の種類にこだわっていない」「不詳」を除く。

第4－（3）－35図　「出産・育児」を理由に求職活動を行っていない60歳未満女性の希望する雇用形態

○　全国的に「パート・アルバイト」を希望する者の比率が高いが、富山県、鳥取県では 25%以上が正規雇用を希望している。



資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」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

●保育所の充実等、子育て世代の女性にとって働きやすい環境の整備が必要

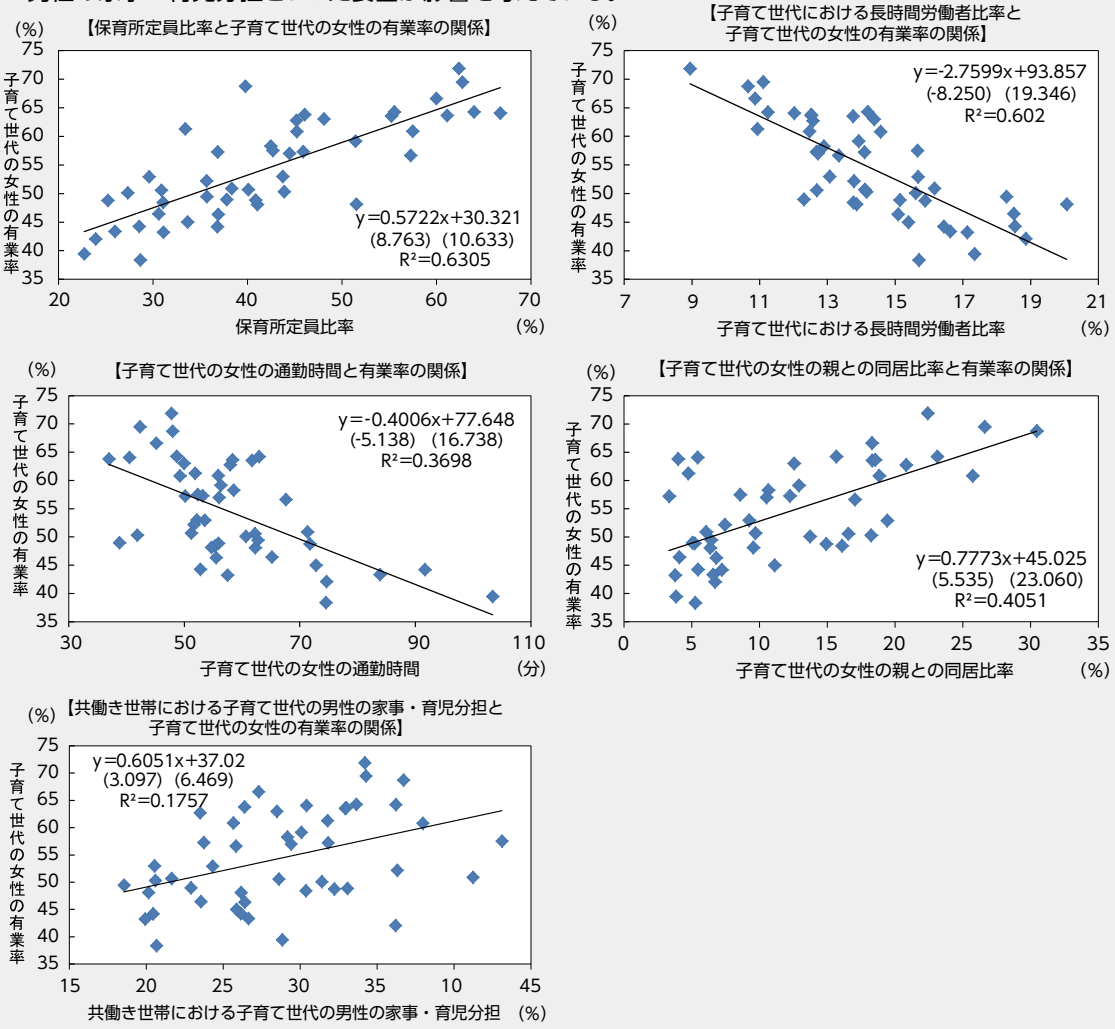
また、女性の就労にとって、子育てに伴う負担が制約要因となっているのであれば、その状況を改善していかなければならない。そして、そのことは人口減少を食い止めることにもつながるであろう。そこで、子育て世代の女性にとって、働きやすい条件が何かを考えていくこととする。

子育て世代の女性にとって働きやすい環境としては、保育所定員の充実や、親との同居、男

性の積極的な家事・育児の分担などが考えられる。他方、子育て世代の女性の就労を阻害する要因としては、長時間労働の多さや通勤の不便さがあげられるであろう。そこで、末子が５歳以下の 20 ～ 49 歳層を子育て世代と捉え、各要因と子育て世代の女性の有業率の関係をみてみよう。第４－（３）－ 36 図のとおり、保育所定員比率と子育て世代の女性の有業率の関係をみると、両者の間には正の相関が存在することが分かる。すなわち、５歳以下人口に対して保育

第４－（３）－ 36 図　各要因と子育て世代の女性の有業率の関係

○　子育て世代の女性の有業率に対しては、保育所定員比率、長時間労働者比率、通勤時間、親との同居比率、男性の家事・育児分担といった要因が影響を与えている。



資料出所　厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 24 年4月1日）」、総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」（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）「平成 23 年社会生活基本調査」（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）「人口推計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

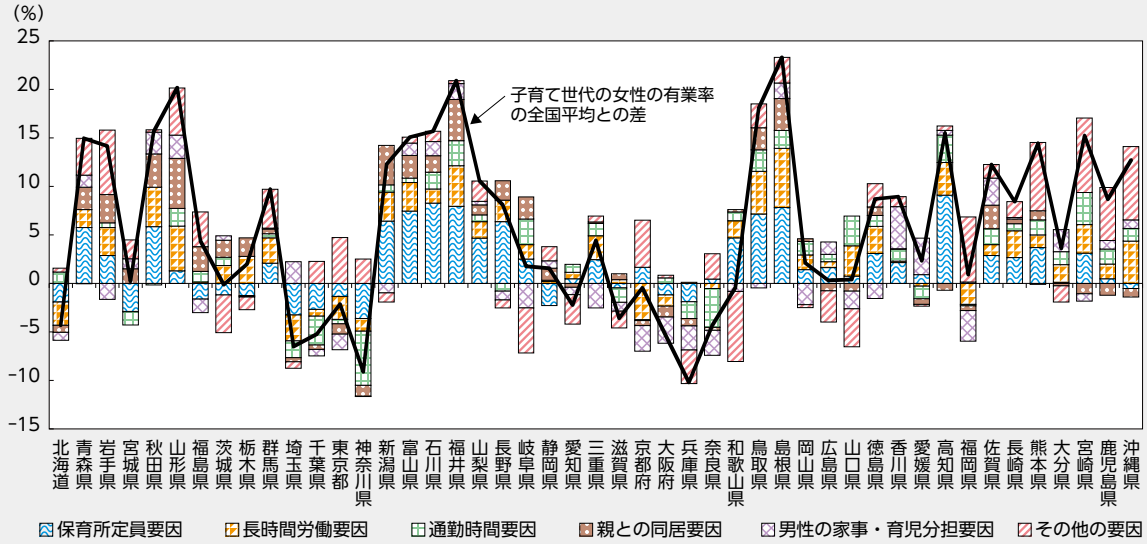
（注）　1）末子が5歳以下の 20 ～ 49 歳層を「子育て世代」とした。
2）子育て世代の女性の有業率は、子育て世代のうち、「夫婦と子供から成る世帯」「夫婦，子供と両親から成る世帯」「夫婦，子供とひとり親から成る世帯」「母子世帯」のいずれかに属する女性の有業率とした。
3）保育所定員比率は、5歳以下人口（2012 年 10 月 1 日現在の0～4歳人口+5～9歳人口／5により算出）に対して保育所定員が占める比率とした。
4）長時間労働者比率は、1週間の就業時間が 60 時間以上の子育て世代の有業者が当該世代の有業者全体に対して占める比率とした。
5）通勤時間は、就業状態について「おもに仕事」又は「家事などのかたわらに仕事」と回答した子育て世代の女性の「通勤・通学」時間に関し、平日の行動者平均を集計。
6）親との同居比率は、子育て世代の女性全体に対して「夫婦，子供と両親から成る世帯」「夫婦，子供とひとり親から成る世帯」のいずれかに属する者が占める比率とした。
7）男性の家事・育児分担は、共働き世帯における子育て世代の男性と女性の家事・育児時間（平日の行動者平均）の合計に対して、男性の家事・育児時間が占める比率とした。
8）（　）内は t 値。

所定員が多い地域ほど、子育て世代の女性の有業率が高い傾向にあるといえる。次に、子育て世代における長時間労働者比率と子育て世代の女性の有業率の関係をみると、両者の間には負の相関があり、ワーク・ライフ・バランスのとれた地域ほど、女性の有業率が高い傾向にあることが示唆される。また、子育て世代の女性の通勤時間と有業率の関係をみると、両者の間には負の相関があり、通勤に要する時間が短い地域ほど、有業率が高い傾向にあることがうかがえる。先に労働生産性の向上との関係でコンパクトシティの形成の意義について触れたが、経済・生活空間のコンパクト化によって通勤時間が短縮されることは、子育て世代の女性にとっても働きやすい環境が整い、女性の就労を促進することにもつながるものと推察される。第四に、子育て世代の女性の親との同居比率と有業率の関係をみると、正の相関が認められ、親と同居している女性が多い地域ほど、女性の有業率が高い傾向にあることが示唆される。最後に、男性の家事・育児分担と子育て世代の女性の有業率との関係についてみてみよう。なお、ここでは、男性の家事・育児分担の度合について、共働き世帯に属する子育て世代の女性が家事・育児に費やす時間に対する同じ条件の男性側の家事･育児時間の比率によって測ることとする。同図が示すとおり、共働き世帯における子育て世代の男性の家事・育児分担と子育て世代の女性の有業率の間には、正の相関がみられ、共働き世帯において男性が家事や育児に対してより積極的に取り組んでいる地域においては、女性の有業率が高くなる傾向にあるものと考えられる。

以上の５つの条件と子育て世代の女性の有業率の間に相関関係があることを確認したが、子育て世代の女性の有業率に対して、各要因の影響がどの程度のものなのか確認することとしよう。そこで、①保育所定員要因、②長時間労働要因、③通勤時間要因、④親との同居要因、⑤男性の家事・育児分担要因の５つの要因を説明変数として重回帰分析を行い、各要因の値の全国平均との差に係数を乗じることによって、それぞれの要因の子育て世代の女性の有業率への寄与度をみてみよう。第４－（３）－ 37 図のとおり、子育て世代の女性の有業率が全国平均と比べて極めて高い水準にある、新潟県、富山県、石川県、福井県、鳥取県、島根県、高知県に着目すると、保育所定員要因が最大の寄与を示しており、保育所定員の充実は、女性の就労に大きく影響しているものと考えられる。また、南関東の各都県や、北海道、京都府、福岡県では、長時間労働要因が子育て世代の女性の有業率を押し下げており、子育て世代の女性の有業率を高めるには、長時間労働の抑制を通じて、子育て世代のワーク・ライフ・バランスを充実させることが重要といえるであろう。他方、その他の要因をみると、地方圏においては親との同居要因や通勤時間要因の押し上げ寄与が大きいのに対し、南関東や近畿といった大都市圏では、親との同居要因や通勤時間要因が子育て世代の女性の有業率を押し下げており、特に、埼玉県、神奈川県、兵庫県、奈良県といった、東京都や大阪府の周辺地域では、長時間通勤が子育て世代の女性の有業率にマイナスに影響していることがうかがえる。このことから、より子育てを行いやすい地方圏への移住を希望する者に対しては、移住希望を実現するための支援体制が重要となるであろう。そして、男性の家事・育児分担要因に着目すると、香川県や愛媛県では、子育て世代の女性の有業率を引き上げる最大の要因となっており、無視できない重要性を持つものといえよう。これから子育て世代の女性の有業率を引き上げていくには、男性も積極的に子育てを行うことが必要であると考えられる。子育て世代の女性にとっても働きやすい社会を築き、希望する女性の就労を可能とすることが、人口減少局面下の地域経済の成長にとって、そして我が国経済の成長にとって重要である。

第４－（３）－37 図　子育て世代の女性の有業率の全国平均との差の要因分解

○　子育て世代の女性の有業率について、全国平均との差を要因分解すると、北陸や山陰では、保育所定員要因が押し上げ要因として大きく寄与することで、有業率が高くなっている。



資料出所　厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 24 年4月1日）」、総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」（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）「平成 23 年社会生活基本調査」（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）「人口推計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）1）末子が5歳以下の 20 ～ 49 歳層を「子育て世代」とした。
2）子育て世代の女性の有業率は、子育て世代のうち、「夫婦と子供から成る世帯」「夫婦，子供と両親から成る世帯」「夫婦，子供とひとり親から成る世帯」「母子世帯」のいずれかに属する女性の有業率とした。
3）保育所定員要因は、5歳以下人口（2012 年 10 月 1 日現在の0～4歳人口+5～9歳人口／5により算出）に対して保育所定員が占める比率とした。
4）長時間労働要因は、1週間の就業時間が 60 時間以上の子育て世代の有業者が当該世代の有業者全体に対して占める比率とした。
5）通勤時間要因は、就業状態について「おもに仕事」又は「家事などのかたわらに仕事」と回答した子育て世代の女性の「通勤・通学」時間に関し、平日の行動者平均を集計。
6）親との同居要因は、子育て世代の女性全体に対して「夫婦，子供と両親から成る世帯」「夫婦，子供とひとり親から成る世帯」のいずれかに属する者が占める比率とした。
7）男性の家事･育児分担要因は、共働き世帯における子育て世代の男性と女性の家事･育児時間（平日の行動者平均）の合計に対して、男性の家事・育児時間が占める比率とした。
8）各要因を説明変数とした重回帰分析を行い、その係数に各説明変数の全国平均との差を乗じて、各要因の寄与度を推計した。なお、その他の要因は、実際の各都道府県の有業率から、各要因から推計した理論値の合計値を引いたもの。
9）相関係数は以下のとおり（（　）内はｔ値）。
①保育所定員要因：0.288（4.755）、②長時間労働要因：-0.886（-2.691）、③通勤時間要因：-0.134（-2.660）、④親との同居要因：0.235（2.482）、⑤男性の家事・育児分担要因：0.304（3.279）
10）自由度調査済み決定係数は 0.827。

まとめ

まとめ

1 労働経済の推移と特徴

●一般経済の動向

日本経済は2008年秋のリーマンショックで急速に悪化した後、2009年初頭に底入れして持ち直しに転じ、2011年の東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越え、2012年年末以降、内需が主導する形で景気は持ち直しに転じた。経済の好循環が動き始める中、2014年4月には17年ぶりの消費税率引上げが行われ、駆け込み需要とその反動等の影響を受けて、2014年の日本経済は大きく変動することとなった。また、足下では生産は持ち直し傾向で推移しており、企業収益も総じて改善の動きがみられる中、設備投資等の増加や倒産件数の減少の動きもみられ、日本経済は改善傾向となっている。

●雇用、失業等の動向

緩やかな景気回復基調を背景として、完全失業率は2014年度平均で3.5％と17年ぶりの水準となり、有効求人倍率も2014年度平均で1.11倍と23年ぶりの水準となるなど、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、足下では正規雇用労働者の増加や、非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換、長期失業者の減少等の動きもみられた。

●物価の動向

物価は、2012年秋以降に進んだ為替レートの円安方向への動きや景気の回復に伴うマクロ的な需給バランスの改善等を背景に、2013年にデフレ状況ではなくなり、2014年に入って緩やかに上昇する動きをみせた。しかし、2014年夏以降、輸入物価上昇率の低下を受けて上昇テンポが鈍化し、足下では横ばい圏内の動きとなっている。

また、一部産油国による原油輸出の再開の動きや、中国や欧州における弱めの経済指標などが意識されるなかで、2014年秋以降、原油価格が下落し、輸入物価の低下、企業間取引における物価の変動を通じて、消費者物価の下押し要素となっている。

●賃金の動向

2014年度の名目賃金は、特別給与の増加とともに、一般労働者の所定内給与が増加したことにより、就業形態計では4年ぶりの増加、一般労働者では2年連続の増加となった。しかし、一方では、消費税率引上げ等の影響により物価が上昇したことを受けて、実質賃金は減少傾向となっている。

2014年の春季労使交渉では、企業規模により賃上げ状況について差がみられたが、2015年の春季労使交渉では、中堅企業、中小企業においても賃上げの動きがみられている。

●消費の動向

消費は、消費税率引上げ前の駆け込み需要等により2014年1～3月期に大きく増加したが、

４～６月はその反動により減少した。続く７～９月期も反動減の動きに加え、夏の天候不順などの影響もあり、持ち直しに足踏みがみられたが、10～12月期、2015年１～３月期には、雇用・所得環境の改善傾向を背景として２四半期連続で増加した。また、消費税率引上げに伴う消費の動向について所得階層別でみると、全体的に回復しつつあるものの高所得者層での回復が弱い。また、年齢階層別でみると若年層での消費は回復しているものの、中高年層においては消費の回復に遅れがでている。

2 経済再生に向けた我が国の課題

●デフレ下における賃金の伸び悩みとその要因

バブル崩壊以降、デフレ経済に陥った要因としては、需要不足・供給過剰によってモノ余りの状態が続いたことが要因と考えられる。一方で、実質ベースでは我が国経済は拡大し、労働生産性も上昇しているものの、それが賃金上昇へとつながっていないことがデフレ脱却に向けた我が国の課題である。なぜ賃金上昇へとつながらなかったのか検証してみると、企業の利益処分に変化が生じ、付加価値の企業利益への分配割合が高まる一方で労働者への分配割合が低下したこと、また交易条件の悪化によって賃金が押し下げられていること、さらに非正規化の進展によって賃金に対し押下げ圧力がかかっていることなどの要因が確認できた。こうした中、労働生産性の上昇は賃金上昇にプラスに寄与していることが確認され、また現実的な労使交渉プロセスにおいても労働生産性は重視されていることを踏まえれば、労働生産性を向上させることが賃金改善のカギとなる。

●需要拡大による経済の好循環の継続

我が国のGDPの約６割を占める民間消費に影響を与える雇用・所得の改善が、好循環の継続にとって重要となる。分析を通じて、いわゆるベースアップに伴う所定内給与の増加がマクロな消費の喚起に大きな影響を与えることが分かった。また、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、その派生需要として我が国の約８割を占める非製造業を中心に雇用が増加することが分かった。こうした好循環の姿を確実にすることによって成長の果実が幅広く均てんし、人々の生活の向上につながることが期待される。

●生産性向上に向けた我が国の課題

我が国の経済成長を長期的に確固とするためには、付加価値創出力を高め、一人一人の労働生産性を上昇させることが重要である。さらに、こうした取組は継続的な賃金上昇の原資を作り出すといった観点からも不可欠である。

分析を通じて、他国と比較した場合に我が国の労働生産性が低い要因としては、我が国では物的な資本投入が多く、IT資本投資やブランド力、企業が行う人的資本投資等の無形資産投資が少ないことが分かった。一方、こうした投資は付加価値成長率を高める効果があり、特にIT投資の持つ潜在力を発揮させるような組織改革や人的資本への取組を同時的に行うほど、効果が発揮されることが分かった。しかしながら、我が国の人的資本投資の状況に着目すると、他国と比べても人的資本投資割合が極めて低く、将来の人的資本の蓄積がなされないことが懸念される。

我が国が長期的な経済成長を目指すためには、IT資本投資や人的資本投資を含む無形資産投

資を効果的に組み合わせ、成長力を高めていく取組が求められる。

3 より効率的な働き方の実現に向けて

●我が国の働き方の現状

労働者の総実労働時間は1988年から1993年にかけて大きく減少した後、緩やかに減少しているが、1990年前後の大幅な減少は完全週休2日制の広がりが、1990年代半ば以降の減少はパートタイム労働者比率の上昇が、主な要因であったと考えられる。

一般労働者の総実労働時間についてはあまり変化がみられず、産業別にみると運輸業，郵便業、宿泊業，飲食サービス業、建設業の労働時間が長く、時系列でみてもその順位はほぼ固定的となっている。さらに、労働時間が長い労働者として1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、緩やかな低下傾向であるものの、依然一定水準が存在している。長時間労働の問題は、一般労働者を中心として依然として課題である。

●労使双方からみる働き方の現状と課題

労働者は長時間労働を削減したいと考えており、長時間労働の発生要因としては業務の繁閑、仕事の性質や顧客への対応のためといった他律的要因や、人員が不足しているということに加え、労働者が納得できる水準まで仕上げたいとする割合も高いことが分かった。一方で、残業手当を目的として長時間労働をするという割合は低い。また、仕事の成果と労働時間のバランスについて労働者の自らの考えと、労働者が上司、職場の雰囲気として考えるものとの間にギャップが認められ、上司や職場は仕事や職場に貢献を求めていると労働者は考えているという結果であった。また、労働時間が長い労働者ほど、健康に関する不安を感じる割合が高くなっている。

これらのことから、長時間労働の削減に向けて、他律的な要因に対しては自社、労働者個人での対応は難しい面があるものの、国民的運動を展開するとともに、需要の繁閑の分析を通じた効率的な人員配置や、外部から影響を受けにくいビジネスモデルへの転換などの工夫を行うこと、効率的な作業、ムダの排除のためには職場における上司、部下の間での求める成果の水準、進め方などについてすりあわせ、コミュニケーションを図っていくことが必要であると考えられる。

●働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて

企業の所定外労働時間削減の目的としては、働き過ぎの防止はもとより、労働生産性の向上も目的としており、現に、アンケート調査では所定外労働時間を短縮している企業は自社の労働生産性は同業他社と比べて高いと認識しており、長時間労働削減は労働者にとってだけではなく、企業にとっても意義のあるものであることが分かった。

所定外労働時間削減のためには効率的に仕事を進めることが必要となるが、ITの活用により労働時間が減ったと答える企業の割合が多く、IT投資の活用も一つの方策である。我が国は他の国に比べてIT投資が少ない状況にあることから、働き方の改善のためにも今後更なるIT投資とその有効な活用が必要であることが示唆される。

労働時間の削減をしつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要となり、労働生産性の向上のためには付加価値を高めることや人材を育成

することが重要である。教育訓練に取り組んでいる企業は、自社の労働生産性が同業他社と比べて高いと認識し、また、過去３年間でみた売上高が増加したとする割合が高いことからも人材育成の重要性が分かる。

さらに、労働投入を増やす方策としては、追加で就業を希望する方が参加出来るようにすること、勤務時間・休日などが希望とあうような多様な働き方を提供していくことが必要と考えられる。

4 人口減少下における地域経済の在り方

●人口動態の動向と労働供給の制約

近年の人口移動を追うと、第一に、日本全体でみると、高度経済成長期ほどではないにしても、東京圏における人口流入はほぼ一貫して続いており、他の大都市圏と比較しても、その傾向が明確である。また、大都市圏間においても東京圏への人口集中がみられ、文字通り「東京一極集中」が強まっているといえよう。第二に、地域ブロックごとにみると、政令指定都市を始めとする地域の中核的な都市への人口集中がみられる。そして最後に、都道府県単位でみると、都道府県庁所在地に人口が集中する傾向にある。このように、近年の日本には、３つの人口集積がみられるものと考えられる。

そのことを踏まえた上で、地域間の経済成長の違いに影響を与えると考えられる都道府県間移動に着目すると、若年層において東京圏の流入数が多いことが分かる。このような東京圏における若年層の流入の背景には、大学や大企業の集積が考えられ、若年層は大学進学や就職を契機として、大都市に移動していると考えられる。その結果、地方圏は大都市圏と比較して、生産年齢人口比率が大きく低下し、高齢化についてはより進行している。そして、高齢化の進行は全国的に労働力率の低下をもたらしており、これは我が国の経済成長にとって大きな課題といえる。

●各都道府県の産業構造の変化

各都道府県の経済水準を向上させるには、地域内の需要を喚起するとともに、地域外の需要を取り込むことが重要となるが、これは地域の産業構造に規定される面が大きい。そこで、この 30 年間に産業構造がどのように変化したのかを確認すると、農林水産業については、北海道や東北で特化が進んでいることが分かる。製造業については、南関東や近畿で大きく付加価値シェアが低下しており、これらの地域では脱工業化が進行しているといえるであろう。他方、北関東や東海など、広い範囲で製造業の比重は増しており、地域によって製造業の重要性が異なることに注意を要する。第３次産業については、業種によって傾向は様々であり、卸売・小売業は全国的にシェアを落としているが、サービス業については全国的に付加価値シェアが高まりをみせている。他方、金融・保険業や情報通信業をみると、東京都への集積が進んでいる。

産業別に域際収支をみると、関東における情報通信業のように、各地域で特化の進んでいる産業が移出超過となる傾向にある。このように、地域の発展には、各地の「稼ぐ力」を高める必要があり、地域の産業構造が、地理、環境、賦存資源、歴史的背景など、所与の条件や要素に依存する側面があることを踏まえると、各地の特性をいかした産業施策を行うことが重要であると考えられる。

●地域における経済の好循環に向けた課題

地域圏ごとに我が国の経済成長への寄与をみると、地方圏の経済成長は、広く我が国の経済全体の成長にも資するものであるといえる。また、需要面から成長率をみると、地域経済の成長には、財貨・サービスの移出入（純）のみならず、民間最終消費支出が大きく寄与しており、所得水準の引き上げによる消費の喚起が重要となるものと考えられる。

所得水準を引き上げるには、賃金の上昇が求められるが、そのために必要となるのが労働生産性の向上であり、３つのレベルで「集積のメリット」を働かせることが有効となるであろう。第一に、経済･生活圏のコンパクト化により、人口密度や事業所密度を高めることで、「ヒト」「モノ」「カネ」の利用の効率化が進むとともに、知識の伝播や情報の共有が促され、労働生産性の上昇が期待される。第二に、労働生産性の水準が高く、かつ、集積のメリットが作用する産業に対して、労働生産性の低い産業から円滑に労働移動が生じることは、地域の労働生産性の上昇に寄与すると考えられる。他方、各都道府県にはそれぞれの産業構造があり、地域ごとに根ざした産業が異なることから、産業集積のみならず、個々の産業の労働生産性を向上させることで、その強みをいかしていく方向も模索していく必要がある。ここで重要となるのが、人的資本の蓄積である。高度な人材、特に高等教育機関卒業人材の集積を進めることは、多くの産業の労働生産性を高めることにつながり、地域の労働生産性を引き上げる上で極めて重要といえる。高等教育機関卒業人材の厚みを増すためには、進学率の向上、雇用環境の整備や地域を超えたマッチング、研究環境の整備による優秀な研究者の獲得などの取組が求められるであろう。

また、労働生産性の向上だけでなく、これまで労働市場の外にいた人々の労働参加を進めることも、地域経済の今後にとって重要となる。1990 年代以降、多くの都道府県で労働供給の減少が経済成長を制約しており、持続可能な形で成長を続けるには、労働供給の確保が必要となる。また、労働参加が進むことは、世帯収入の増加をもたらし、地域間の経済格差を縮小させる上でも大きな意味を持つであろう。

そこで鍵となるのが、女性と高齢者の雇用の拡大であり、特に重要なのが女性の就労支援である。地域間の労働力率の差の要因としては、60 歳未満女性の労働力率の差によるところが大きく、潜在的な労働力としての非求職就業希望者についても、一番多いのは 60 歳未満女性である。就業希望のある 60 歳未満女性が求職活動を行わない最大の理由は、「出産･育児のため」であり、子育て世代の女性の就労を促進するには、育児と就労の両立が可能な環境の整備が重要となる。子育て世代の女性の有業率に影響を与える要因として考えられる、①保育所定員、②長時間労働、③通勤時間、④親との同居、⑤男性の家事・育児分担と、子育て世代の女性の有業率との関係をみると、相関があることが確認できる。すなわち、保育所定員が充実している地域や、長時間労働者の少ない地域、通勤時間が短い地域、親との同居比率が高い地域、共働き世帯において男性の家事・育児分担が進んでいる地域においては、子育て世代の女性の有業率が高い傾向にある。このことから、全国的に保育所定員の充実や長時間労働の抑制などに取り組むことの重要性がうかがえる。また、子育て世代の女性の就労を促進するには、制度や環境を整備するだけでなく、男性も積極的に子育てを行うことが肝要であろう。子育て世代の女性にとっても働きやすい社会を築き、希望する女性の就労を可能とすることが、人口減少局面下にある地域経済の成長にとって、そして我が国経済の成長にとって重要である。

付注

平均年収額の全国平均との差の要因分解について（第４－（３）－６図関係）

第４－（３）－６図において、都道府県Ａにおける一般労働者の平均年収額の全国平均との差の要因分解は、次式により行っている。

$$
\begin{aligned}
W_{全体}^{(A)} - W_{全体}^{(全国)} &= \left(R^{(A)} - 1\right) W_{全体}^{(全国)} && \text{（物価水準寄与）}\\
&+ \sum_i \left(\frac{L_i^{(A)}}{L_{全体}^{(A)}} - \frac{L_i^{(全国)}}{L_{全体}^{(全国)}} \right) R^{(A)} W_i^{(全国)} && \text{（年齢構成寄与）}\\
&+ \sum_i \frac{L_i^{(A)}}{L_{全体}^{(A)}} \sum_j \left(\frac{L_{ij}^{(A)}}{L_i^{(A)}} - \frac{L_{ij}^{(全国)}}{L_i^{(全国)}} \right) R^{(A)} W_{ij}^{(全国)} && \text{（学歴構成寄与）}\\
&+ \sum_i \frac{L_i^{(A)}}{L_{全体}^{(A)}} \sum_j \frac{L_{ij}^{(A)}}{L_i^{(A)}} \sum_k \left(\frac{L_{ijk}^{(A)}}{L_{ij}^{(A)}} - \frac{L_{ijk}^{(全国)}}{L_{ij}^{(全国)}} \right) R^{(A)} W_{ijk}^{(全国)} && \text{（雇用形態構成寄与）}\\
&+ \sum_i \frac{L_i^{(A)}}{L_{全体}^{(A)}} \sum_j \frac{L_{ij}^{(A)}}{L_i^{(A)}} \sum_k \frac{L_{ijk}^{(A)}}{L_{ij}^{(A)}} \sum_l \left(\frac{L_{ijkl}^{(A)}}{L_{ijk}^{(A)}} - \frac{L_{ijkl}^{(全国)}}{L_{ijk}^{(全国)}} \right) R^{(A)} W_{ijkl}^{(全国)} && \text{（企業規模構成寄与）}\\
&+ \sum_i \frac{L_i^{(A)}}{L_{全体}^{(A)}} \sum_j \frac{L_{ij}^{(A)}}{L_i^{(A)}} \sum_k \frac{L_{ijk}^{(A)}}{L_{ij}^{(A)}} \sum_l \frac{L_{ijkl}^{(A)}}{L_{ijk}^{(A)}} \sum_m \left(\frac{L_{ijklm}^{(A)}}{L_{ijkl}^{(A)}} - \frac{L_{ijklm}^{(全国)}}{L_{ijkl}^{(全国)}} \right) R^{(A)} W_{ijklm}^{(全国)} && \text{（産業構成寄与）}\\
&+ \sum_i \frac{L_i^{(A)}}{L_{全体}^{(A)}} \sum_j \frac{L_{ij}^{(A)}}{L_i^{(A)}} \sum_k \frac{L_{ijk}^{(A)}}{L_{ij}^{(A)}} \sum_l \frac{L_{ijkl}^{(A)}}{L_{ijk}^{(A)}} \sum_m \frac{L_{ijklm}^{(A)}}{L_{ijkl}^{(A)}} \left(W_{ijklm}^{(A)} - R^{(A)} W_{ijklm}^{(全国)} \right) && \text{（各要因の寄与を除いた賃金格差）}
\end{aligned}
$$

ここで、

$W_{属性}^{(地域)}$：当該地域における当該属性の一般労働者の平均年収額

$L_{属性}^{(地域)}$：当該地域における当該属性の一般労働者の数

ｉ：年齢階級を表す添え字（「15 ～ 19 歳」・・・「65 ～ 69 歳」「70 歳以上」の 12 区分）

ｊ：学歴を表す添え字（「中学卒」「高校卒」「高専・短大卒」「大学・大学院卒」の４区分）

ｋ：雇用形態を表す添え字（「正社員・正職員」「正社員・正職員以外」の２区分）

ｌ：企業規模を表す添え字（「10 ～ 29 人」「30 ～ 99 人」「100 ～ 299 人」「300 ～ 499 人」「500 ～ 999 人」「1,000 ～ 4,999 人」「5,000 人以上」の７区分）

ｍ：産業を表す添え字（産業中分類）

$R^{(A)}$：全国平均を１としたときの都道府県Ａの物価水準（持ち家の帰属家賃を除く総合）

である。

付属統計図表

付１－（２）－１表　雇用形態の転換状況

過去３年間に離職した者のうち、正規雇用から非正規雇用へ転換した者の数（万人）　（年･期）

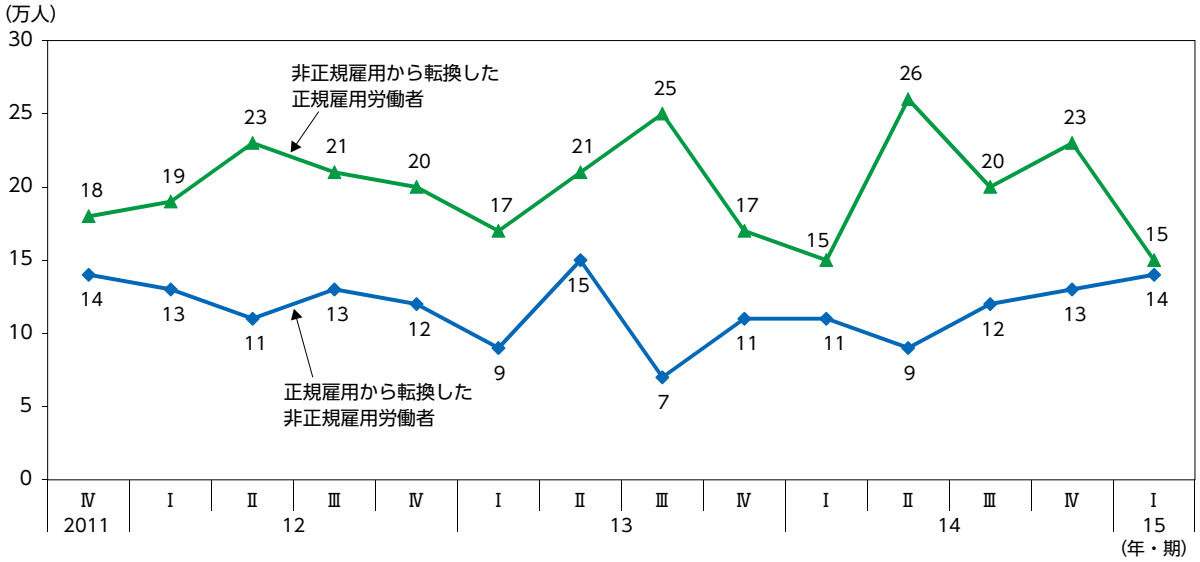
	2011	12				13				14				15
	Ⅳ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅰ
総数	131	118	117	117	124	126	134	125	134	134	119	132	132	123
15～24歳	14	13	11	13	12	9	15	7	11	11	9	12	13	14
25～34歳	34	32	31	30	31	30	24	30	30	28	27	29	29	23
35～54歳	35	31	35	31	38	26	32	26	29	31	28	23	28	29
55歳以上	48	42	40	42	43	61	64	61	64	63	55	68	63	57

過去３年間に離職した者のうち、非正規雇用から正規雇用へ転換した者の数（万人）　（年･期）

	2011	12				13				14				15
	Ⅳ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅰ
総数	77	78	76	82	78	72	81	91	82	80	99	79	92	77
15～24歳	18	19	23	21	20	17	21	25	17	15	26	20	23	15
25～34歳	31	29	26	30	28	27	29	37	30	35	38	29	34	27
35～54歳	24	25	24	26	24	23	26	25	31	26	29	24	30	29
55歳以上	4	4	3	5	6	5	5	4	3	4	7	6	6	6

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）　非正規雇用から正規雇用へ転換した者の数が、正規雇用から非正規雇用へ転換した者の数を上回った年齢・期間についてマークをしている。

付１－（２）－２図　15～24歳の正規雇用化と非正規雇用化の動き



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）　数値は過去3年間に離職し、かつ前職から現職で雇用形態が「正規雇用から非正規雇用」もしくは、「非正規雇用から正規雇用」へ転換した者の数。

付１－(2)－３表　外国人の雇用状況

（単位　万人、％）

年	総数		中国		韓国		フィリピン		ベトナム		ブラジル		ペルー		G8＋オーストラリア＋ニュージーランド		その他	
		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		前年比
2008	48.6	(-)	21.1	(-)	2.1	(-)	4.1	(-)			9.9	(-)	1.5	(-)	4.0	(-)	6.0	(-)
09	56.3	(15.7)	24.9	(18.4)	2.5	(23.3)	4.9	(20.5)			10.4	(5.2)	1.9	(21.1)	4.4	(9.4)	7.3	(20.7)
10	65.0	(15.5)	28.7	(15.2)	2.9	(13.6)	6.2	(26.3)	1.9	(-)	11.6	(11.5)	2.3	(25.9)	4.6	(5.7)	8.6	(18.9)
11	68.6	(5.6)	29.7	(3.5)	3.1	(5.9)	7.0	(13.9)	2.3	(13.4)	11.7	(0.4)	2.5	(7.2)	5.0	(8.9)	9.6	(11.2)
12	68.2	(-0.6)	29.6	(-0.3)	3.2	(3.8)	7.3	(3.7)	2.7	(18.6)	10.2	(-12.8)	2.3	(-7.1)	5.1	(1.7)	7.8	(-18.4)
13	71.8	(5.1)	30.4	(2.5)	3.4	(7.3)	8.0	(10.0)	3.8	(39.9)	9.6	(-6.3)	2.3	(-0.3)	5.4	(4.7)	9.0	(14.4)
14	78.8	(9.8)	31.2	(2.6)	3.7	(8.8)	9.2	(15.0)	6.1	(60.5)	9.4	(-2.1)	2.3	(0.0)	5.7	(5.6)	8.7	(-3.3)

資料出所　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
（注）　１）各年10月末の値。
２）本制度は、2008年10月まで経過措置（2007年10月１日時点で現に雇い入れている外国人労働者については2008年10月１日までに届け出ること）があり、比較可能な2007年データが無いことから2008年の前年比は無い。

付１－（２）－４表　産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数　（単位　所、人、%）

産業	事業所数		外国人労働者数	
	実数	構成比	実数	構成比
全産業計	137,053	100.0	787,627	100.0
農業，林業	6,214	4.5	17,541	2.2
漁業	490	0.4	1,711	0.2
鉱業，採石業，砂利採取業	60	0.0	159	0.0
建設業	7,022	5.1	20,560	2.6
製造業	36,140	26.4	272,984	34.7
電気・ガス・熱供給・水道業	79	0.1	171	0.0
情報通信業	6,575	4.8	31,581	4.0
運輸業，郵便業	3,840	2.8	26,269	3.3
卸売業，小売業	22,774	16.6	91,552	11.6
金融業，保険業	989	0.7	7,529	1.0
不動産業，物品賃貸業	1,358	1.0	5,340	0.7
学術研究，専門・技術サービス業	5,334	3.9	27,171	3.4
宿泊業，飲食サービス業	19,145	14.0	91,547	11.6
生活関連サービス業，娯楽業	2,645	1.9	11,683	1.5
教育，学習支援業	4,824	3.5	52,671	6.7
医療，福祉	5,647	4.1	11,945	1.5
複合サービス業	696	0.5	2,103	0.3
サービス業（他に分類されないもの）	10,690	7.8	102,704	13.0
公務（他に分類されるものを除く）	1,709	1.2	8,421	1.1
分類不能の産業	822	0.6	3,985	0.5

資料出所　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（2014 年 10 月現在）
（注）「構成比」欄は事業所総数及び外国人労働者総数（全産業計）に対する、当該産業の事業所数及び外国人労働者数の比率を示す。また、各産業分類の構成比の数値は四捨五入しているため、合計が 100%にならない場合がある。

付１－（２）－５表　企業規模別の障害者雇用の状況（2014 年６月１日現在）（単位　企業数、%）

区分	企業数	法定雇用率達成企業数	法定雇用率達成企業の割合		実雇用率	
企業規模計	86,648	38,760	44.7	(42.7)	1.82	(1.76)
50 ～ 99 人	38,823	17,102	44.1	(43.1)	1.46	(1.41)
100 ～ 299 人	33,866	15,546	45.9	(43.5)	1.58	(1.52)
300 ～ 499 人	6,441	2,735	42.5	(39.7)	1.76	(1.71)
500 ～ 999 人	4,396	1,831	41.7	(37.6)	1.83	(1.77)
1,000 人以上	3,122	1,546	49.5	(41.7)	2.05	(1.98)

資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況報告」
（注）１）（　）内は 2013 年６月１日現在の数値。
２）実雇用率の算出式は以下のとおり

$$\frac{\text{企業で働く障害者の数}}{\text{法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数}} \times 100$$

３）「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について、定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。
４）障害者の数の算定に当たっては、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については１人を２人とカウントし、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については１人を 0.5 人とカウントしている。

付１－（３）－１表　国内企業物価指数と前年（同期）比の推移

（2010年＝100）

年・期		国内企業物価指数（総平均）	工業製品	食料品・飲料・たばこ・飼料	繊維製品	製材・木製品	パルプ・紙・同製品	化学製品	石油・石炭製品	プラスチック製品	窯業・土石製品	鉄鋼	非鉄金属	金属製品	はん用機器	生産用機器	業務用機器	電子部品・デバイス	電気機器	情報通信機器	輸送用機器	その他工業製品	農林水産物	鉱産物	電力・都市ガス・水道	スクラップ類
【指数】																										
2010		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
11		101.5	101.3	102.6	102.6	103.4	99.5	102.4	114.0	99.4	98.6	107.4	105.8	101.4	98.5	100.4	99.8	95.5	97.7	89.1	99.3	100.2	99.5	101.0	104.7	108.6
12		100.6	99.7	102.6	103.0	101.0	101.3	101.1	115.7	98.4	97.8	99.7	98.8	101.6	99.9	102.2	99.9	91.9	95.0	79.8	97.8	99.6	103.5	102.7	114.3	90.4
13		101.9	100.3	103.5	105.0	109.9	99.7	104.3	126.0	98.0	98.1	97.5	105.6	102.3	100.2	101.7	99.0	90.1	93.1	75.2	96.4	98.9	107.1	105.7	123.9	102.4
14		105.1	103.2	106.1	109.0	118.6	102.1	106.7	133.3	101.5	100.7	102.2	110.3	107.5	104.2	104.4	101.3	88.7	94.6	74.9	98.2	101.3	107.1	114.0	136.1	103.3
2010	Ⅰ	100.0	100.2	99.7	99.2	97.7	100.7	102.0	97.6	100.8	101.2	93.7	98.8	99.7	101.0	99.7	101.2	102.2	102.2	104.2	100.8	100.6	100.1	99.9	97.1	96.1
	Ⅱ	100.2	100.2	99.4	99.9	99.9	100.0	100.3	104.0	100.3	100.1	99.4	100.6	100.1	100.4	99.6	99.1	100.7	100.0	101.0	100.0	99.8	101.2	100.2	98.2	108.5
	Ⅲ	99.9	99.6	99.2	99.7	101.4	99.8	98.7	98.6	99.7	99.6	103.4	97.5	100.2	99.3	100.3	99.8	99.4	99.4	98.9	99.7	100.0	100.6	100.1	104.8	95.8
	Ⅳ	99.9	100.0	101.7	101.2	101.0	99.5	99.0	99.8	99.2	99.1	103.5	103.1	99.9	99.3	100.5	99.9	97.7	98.4	95.9	99.6	99.6	98.1	99.8	99.8	99.6
11	Ⅰ	100.9	101.0	102.3	101.9	101.3	99.1	101.1	110.2	98.8	98.9	104.6	108.9	100.1	98.2	99.7	99.8	96.1	98.2	93.7	99.7	99.7	98.3	99.8	98.7	116.3
	Ⅱ	102.0	102.0	102.6	102.8	104.7	99.4	103.3	119.3	99.4	98.6	107.9	109.1	101.4	98.2	100.2	99.5	96.1	98.0	90.1	99.6	100.5	100.4	100.6	101.0	113.9
	Ⅲ	102.1	101.7	102.9	102.5	104.4	99.3	103.1	114.9	100.0	98.3	109.3	106.9	102.0	98.7	100.9	100.0	95.4	97.6	87.7	99.2	100.7	99.2	101.4	110.1	109.0
	Ⅳ	101.0	100.7	102.7	103.0	103.0	100.1	102.1	111.3	99.7	98.4	107.7	98.1	102.2	98.9	100.6	99.7	94.2	96.9	84.7	98.9	100.0	100.0	102.2	109.1	95.3
12	Ⅰ	101.2	100.8	102.3	103.3	102.0	101.5	102.4	117.1	99.3	98.1	104.5	100.5	101.8	99.5	102.0	100.3	93.1	96.6	82.3	98.9	100.2	100.4	102.4	109.5	99.4
	Ⅱ	100.9	100.2	102.6	103.2	101.1	102.0	101.6	119.6	98.7	97.9	100.2	99.0	101.8	100.0	102.2	100.2	91.8	95.0	80.8	98.0	99.6	103.8	102.5	112.0	95.1
	Ⅲ	100.2	98.9	102.5	102.5	100.7	101.4	99.6	110.8	98.0	97.8	98.6	96.7	101.5	100.2	101.7	98.9	91.3	94.4	78.6	97.6	99.5	103.6	102.7	120.7	85.8
	Ⅳ	100.1	99.1	103.1	103.0	100.3	100.1	100.9	115.1	97.8	97.5	95.7	99.2	101.4	99.9	102.7	100.0	91.3	93.8	77.5	96.8	99.2	106.1	103.2	115.1	81.2
13	Ⅰ	100.9	99.9	102.8	103.3	103.1	99.4	103.5	123.7	97.8	97.7	95.2	106.5	101.2	100.0	101.9	99.4	90.6	93.6	76.7	96.6	99.3	105.8	103.4	114.2	99.1
	Ⅱ	101.6	100.2	103.4	104.9	108.9	99.3	104.4	123.5	97.9	98.2	97.0	105.9	101.9	100.5	101.9	98.4	90.3	93.3	76.2	96.4	99.1	106.5	105.4	121.6	99.4
	Ⅲ	102.4	100.5	103.8	105.5	113.0	100.2	104.4	127.2	98.0	98.3	98.3	104.6	102.3	100.0	101.5	98.5	90.1	92.6	74.4	96.4	98.6	107.6	106.7	132.0	100.1
	Ⅳ	102.6	100.8	103.7	106.4	114.6	100.0	104.8	129.5	98.2	98.4	99.7	105.5	103.9	100.5	101.5	99.6	89.5	92.9	73.4	96.2	98.4	108.4	107.4	127.8	111.0
14	Ⅰ	102.9	101.3	103.6	106.0	116.5	100.1	105.9	132.4	99.0	98.2	100.5	107.0	104.9	101.1	102.2	98.9	88.2	92.5	73.5	96.2	98.9	106.0	108.4	127.9	105.4
	Ⅱ	106.0	104.0	106.8	109.5	120.5	102.9	106.9	137.4	102.2	101.2	103.3	108.5	108.1	105.0	104.3	101.9	89.2	95.5	76.0	99.0	102.1	109.3	115.0	137.2	103.5
	Ⅲ	106.5	104.3	107.2	109.7	118.9	102.7	107.9	138.3	102.5	101.5	103.0	111.1	108.3	104.9	105.2	101.7	88.8	95.3	75.3	99.0	102.1	107.2	115.9	142.7	105.7
	Ⅳ	105.1	103.3	106.9	110.8	118.4	102.8	105.9	125.1	102.5	101.7	102.0	114.4	108.5	105.6	105.8	102.7	88.5	94.9	74.8	98.8	102.2	105.9	116.5	136.6	98.5
15	Ⅰ	103.3	101.3	107.2	110.2	118.3	102.9	100.5	102.6	102.6	102.0	101.1	114.0	108.3	105.9	105.6	103.3	88.3	94.4	75.1	99.0	102.1	104.7	117.4	138.5	89.0
【前年（同期）比】																										
2010		-0.1	-0.1	-0.6	0.8	1.3	-2.4	0.9	13.7	-1.5	0.4	-2.1	12.3	-1.5	-2.2	-0.1	-2.0	-5.4	-3.4	-7.9	-1.8	-1.3	-	-	-	-
11		1.5	1.3	2.6	2.6	3.3	-0.5	2.4	14.0	-0.6	-1.5	7.4	5.8	1.4	-1.5	0.4	-0.2	-4.5	-2.3	-10.9	-0.7	0.2	-0.5	1.0	4.7	8.6
12		-0.9	-1.6	0.0	0.4	-2.3	1.8	-1.2	1.7	-1.0	-0.7	-7.7	-6.9	0.2	1.4	1.8	0.1	-3.6	-2.7	-9.3	-1.5	-0.6	4.0	1.7	9.6	-18.2
13		1.3	0.6	0.8	2.0	8.9	-1.6	3.1	10.3	-0.5	0.3	-2.2	6.8	0.7	0.3	-0.4	-0.9	-1.7	-1.8	-4.6	-1.4	-0.8	3.6	3.0	9.6	12.0
14		3.3	2.9	2.7	4.0	8.6	2.4	2.4	7.3	3.6	2.5	4.7	4.6	5.1	3.9	2.7	2.3	-1.5	1.4	-0.3	1.8	2.5	0.0	8.2	12.2	0.9
2010	Ⅰ	-1.3	-0.6	-1.7	-0.3	-2.3	-3.9	2.9	20.0	-3.0	2.6	-18.1	17.1	-3.1	-2.0	-1.2	-1.8	-6.0	-3.4	-7.5	-1.2	-1.5	-	-	-	-
	Ⅱ	0.3	0.3	-1.2	0.5	1.4	-2.5	2.1	21.7	-1.0	0.3	-3.7	15.8	-1.9	-2.4	-0.3	-3.5	-5.4	-3.6	-7.2	-2.4	-1.7	-	-	-	-
	Ⅲ	0.0	-0.5	-1.1	1.1	3.2	-1.7	-0.5	6.6	-1.0	-0.5	5.0	7.3	-0.7	-2.5	0.5	-1.6	-5.3	-3.2	-7.5	-2.4	-1.1	-	-	-	-
	Ⅳ	0.6	0.4	1.8	2.0	2.9	-1.5	-0.8	6.4	-1.1	-0.9	8.5	9.0	-0.2	-1.7	0.5	-1.0	-5.0	-3.5	-9.5	-1.3	-1.0	-	-	-	-
11	Ⅰ	0.9	0.8	2.6	2.7	3.6	-1.5	-0.9	12.6	-2.0	-2.3	10.9	10.1	0.3	-2.8	0.1	-1.4	-6.1	-4.0	-10.4	-1.1	-0.8	-1.8	-0.2	1.5	20.2
	Ⅱ	1.8	1.8	3.2	2.9	4.8	-0.6	3.0	15.3	-0.9	-1.5	8.5	8.5	1.4	-2.2	0.6	0.4	-4.6	-2.0	-10.9	-0.3	0.7	-0.8	0.4	2.8	5.5
	Ⅲ	2.1	2.1	3.7	2.8	3.0	-0.5	4.3	16.3	0.2	-1.3	5.9	9.4	1.8	-0.6	0.6	0.3	-4.0	-1.8	-11.2	-0.5	0.7	-1.5	1.2	5.3	13.1
	Ⅳ	1.1	0.7	1.0	1.8	2.0	0.6	3.0	11.6	0.4	-0.8	4.2	-5.0	2.3	-0.4	0.2	-0.2	-3.4	-1.6	-11.2	-0.7	0.4	1.9	2.5	9.3	-4.2
12	Ⅰ	0.3	-0.2	0.0	1.4	0.7	2.4	1.3	6.9	0.6	-0.8	-0.1	-8.4	1.7	1.3	2.3	0.5	-3.0	-1.6	-11.5	-0.8	0.4	2.2	2.6	10.9	-16.8
	Ⅱ	-1.0	-1.8	0.0	0.4	-3.6	2.6	-1.7	0.3	-0.7	-0.6	-7.7	-10.2	0.4	1.8	2.0	0.7	-4.3	-3.0	-9.3	-1.6	-0.9	3.4	1.9	10.9	-18.8
	Ⅲ	-1.9	-2.7	-0.4	0.0	-3.7	2.0	-3.5	-4.1	-2.0	-0.6	-10.8	-10.2	-0.5	1.6	0.8	-1.1	-4.1	-3.2	-9.1	-1.5	-1.2	4.5	1.3	10.6	-23.1
	Ⅳ	-1.0	-1.6	0.5	0.0	-2.7	0.0	-1.2	3.8	-1.9	-0.8	-12.0	1.1	-0.8	1.0	2.1	0.3	-2.9	-3.1	-7.2	-2.1	-0.8	6.1	1.0	5.9	-14.2
13	Ⅰ	-0.3	-0.9	0.5	0.0	1.1	-2.2	1.0	6.6	-1.5	-0.4	-9.3	6.0	-0.6	0.5	-0.1	-0.9	-2.5	-3.0	-5.6	-2.3	-0.9	5.4	1.0	4.7	-0.3
	Ⅱ	0.6	0.0	0.8	1.7	7.8	-2.7	2.8	3.9	-0.8	0.2	-3.2	6.9	0.1	0.6	-0.3	-1.8	-1.5	-1.7	-4.7	-1.6	-0.5	2.7	2.9	9.7	4.3
	Ⅲ	2.2	1.5	1.3	3.0	12.4	-1.2	4.8	16.4	0.0	0.5	-0.3	7.9	0.8	-0.3	-0.2	-0.4	-1.2	-1.8	-4.2	-1.3	-0.8	3.9	4.0	11.3	14.3
	Ⅳ	2.5	1.7	0.6	3.4	14.3	-0.2	3.9	14.4	0.4	0.9	4.0	6.3	2.5	0.5	-1.2	-0.5	-1.8	-0.9	-4.1	-0.6	-0.8	2.3	4.2	12.7	29.8
14	Ⅰ	2.0	1.4	0.8	2.7	13.4	0.7	2.4	8.7	1.2	0.5	5.3	0.6	3.7	1.1	0.3	-0.5	-2.4	-1.2	-3.2	-0.4	-0.4	0.2	5.0	13.7	6.3
	Ⅱ	4.5	3.8	3.4	4.6	11.5	3.6	2.5	13.9	4.3	3.0	6.3	2.6	6.3	4.5	2.4	3.5	-1.1	2.2	-0.2	2.6	3.0	2.7	9.6	15.6	4.1
	Ⅲ	4.1	3.8	3.3	4.2	5.8	2.5	3.5	11.1	4.5	3.2	4.7	6.5	6.0	4.9	3.7	3.2	-1.3	2.7	0.9	2.6	3.5	-0.3	9.2	10.7	5.5
	Ⅳ	2.5	2.5	3.2	4.4	3.8	2.8	1.1	-4.4	4.3	3.3	2.3	8.9	4.5	5.1	4.2	3.1	-1.0	2.0	1.3	2.6	3.8	-2.5	9.1	8.8	-12.5
15	Ⅰ	0.5	0.0	3.6	4.2	1.7	2.9	-5.3	-29.8	3.6	3.8	0.6	7.0	3.4	4.7	3.4	4.3	0.1	2.0	1.6	2.8	3.2	-1.3	9.0	10.6	-16.4

資料出所　日本銀行「企業物価指数」

（注）　指数も前年（同期）比も小数点以下第２位を四捨五入したもの。

付１－（３）－２表　企業向けサービス価格指数の推移

（単位　%）

年・期		総平均	消費税を除く総平均	金融・保険	不動産	運輸・郵便
2009		-1.6		-1.4	0.7	-2.9
10		-1.5		-1.2	-2.6	-0.4
11		-0.7		0.0	-3.1	0.1
12		-0.3		-0.1	-2.1	0.2
13		0.0	0.0	0.8	-1.3	0.7
14		2.7	0.6	3.3	2.0	3.0
2010	Ⅰ	-1.7		-1.5	-1.4	-1.0
	Ⅱ	-1.5		-1.2	-2.6	-0.3
	Ⅲ	-1.4		-1.3	-3.1	-0.1
	Ⅳ	-1.3		-0.8	-3.3	-0.3
11	Ⅰ	-1.0		-0.4	-3.3	-0.3
	Ⅱ	-0.9		0.1	-3.1	-0.3
	Ⅲ	-0.6		0.2	-3.1	0.3
	Ⅳ	-0.3		0.2	-2.7	0.5
12	Ⅰ	-0.4		0.3	-2.4	0.2
	Ⅱ	-0.1		-0.2	-2.2	0.4
	Ⅲ	-0.4		-0.3	-1.8	0.1
	Ⅳ	-0.5		-0.1	-1.9	0.2
13	Ⅰ	-0.2		0.0	-1.7	0.6
	Ⅱ	-0.1		0.8	-1.6	0.4
	Ⅲ	0.1		1.1	-1.4	0.7
	Ⅳ	0.3		1.4	-0.6	1.0
14	Ⅰ	0.4	0.4	1.6	-0.4	0.7
	Ⅱ	3.3	0.7	3.7	2.6	3.6
	Ⅲ	3.4	0.7	4.0	3.1	3.7
	Ⅳ	3.5	0.7	3.9	2.7	3.8
15	Ⅰ	3.2	0.5	3.4	2.6	3.5

（単位　%）

年・期		総平均	消費税を除く総平均	情報通信	リース・レンタル	広告	諸サービス
2009		-1.6		-1.8	-3.9	-6.6	0.0
10		-1.5		-1.6	-4.6	-1.8	-1.0
11		-0.7		-0.9	-3.9	0.5	-0.3
12		-0.3		-0.6	-2.6	0.9	0.1
13		0.0	0.0	-0.8	-0.3	0.9	0.4
14		2.7	0.6	1.8	3.0	2.9	3.1
2010	Ⅰ	-1.7		-2.2	-4.5	-3.7	-0.9
	Ⅱ	-1.5		-1.3	-5.2	-1.4	-1.1
	Ⅲ	-1.4		-1.4	-4.6	-1.4	-1.1
	Ⅳ	-1.3		-1.4	-4.2	-0.7	-1.0
11	Ⅰ	-1.0		-1.2	-4.8	0.7	-0.6
	Ⅱ	-0.9		-1.0	-4.2	-1.2	-0.3
	Ⅲ	-0.6		-0.9	-3.3	1.0	-0.3
	Ⅳ	-0.3		-0.5	-3.3	1.6	0.1
12	Ⅰ	-0.4		-0.5	-2.8	0.3	0.2
	Ⅱ	-0.1		-0.5	-2.3	3.8	0.1
	Ⅲ	-0.4		-0.6	-3.2	0.2	0.2
	Ⅳ	-0.5		-0.8	-2.3	-0.7	0.0
13	Ⅰ	-0.2		-0.8	-1.3	1.4	0.1
	Ⅱ	-0.1		-1.0	-0.6	-0.1	0.4
	Ⅲ	0.1		-0.7	0.3	0.8	0.5
	Ⅳ	0.3		-0.9	0.3	1.3	0.7
14	Ⅰ	0.4	0.4	-0.5	0.5	0.7	0.9
	Ⅱ	3.3	0.7	2.6	3.4	3.5	3.8
	Ⅲ	3.4	0.7	2.4	3.7	3.4	4.0
	Ⅳ	3.5	0.7	2.7	4.4	3.8	3.7
15	Ⅰ	3.2	0.5	2.2	4.0	2.8	3.9

資料出所　日本銀行「企業向けサービス価格指数」
（注）　１）数値は前年（同期）比。
　　２）2010 年基準。

付１－（３）－３表　消費者物価指数（対前年同月比）の推移

（単位　%）

年月	総合	生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）	消費税の影響を除いた生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）	生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合（いわゆるコアコア）	消費税の影響を除いた生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合（いわゆるコアコア）
2012年　1月	0.1	-0.1		-0.7	
2	0.3	0.1		-0.4	
3	0.5	0.2		-0.4	
4	0.4	0.2		-0.4	
5	0.2	-0.1		-0.5	
6	-0.2	-0.2		-0.5	
7	-0.4	-0.3		-0.5	
8	-0.4	-0.3		-0.5	
9	-0.3	-0.1		-0.6	
10	-0.4	0.0		-0.5	
11	-0.2	-0.1		-0.5	
12	-0.1	-0.2		-0.6	
2013　1	-0.3	-0.2		-0.8	
2	-0.7	-0.3		-0.9	
3	-0.9	-0.5		-0.8	
4	-0.7	-0.4		-0.6	
5	-0.3	0.0		-0.4	
6	0.2	0.4		-0.3	
7	0.7	0.7		-0.2	
8	0.9	0.8		-0.1	
9	1.1	0.7		0.0	
10	1.1	0.9		0.3	
11	1.5	1.2		0.6	
12	1.6	1.3		0.8	
2014　1	1.4	1.3		0.8	
2	1.5	1.3		0.9	
3	1.6	1.3	1.3	0.9	0.9
4	3.4	3.2	1.5	2.8	0.9
5	3.7	3.4	1.4	2.7	0.8
6	3.6	3.3	1.3	2.8	0.8
7	3.4	3.3	1.3	2.9	0.9
8	3.3	3.1	1.1	2.8	0.9
9	3.2	3.0	1.0	2.8	0.8
10	2.9	2.9	0.9	2.8	0.8
11	2.4	2.7	0.7	2.6	0.7
12	2.4	2.5	0.5	2.6	0.6
2015　1	2.4	2.2	0.2	2.6	0.6
2	2.2	2.0	0.0	2.5	0.6
3	2.3	2.2	0.2	2.6	0.6

資料出所　「総合」「生鮮食品を除く総合」は総務省統計局「消費者物価指数」。その他は、内閣府「消費者物価指数の公表について」
（注）１）2010年基準
２）「生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合」（コアコア）は、生鮮食品を除く総合から、石油製品、電気代、都市ガス代、米類、切り花、鶏卵、固定電話通信料、診察代、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料を除いたもので、内閣府試算値。

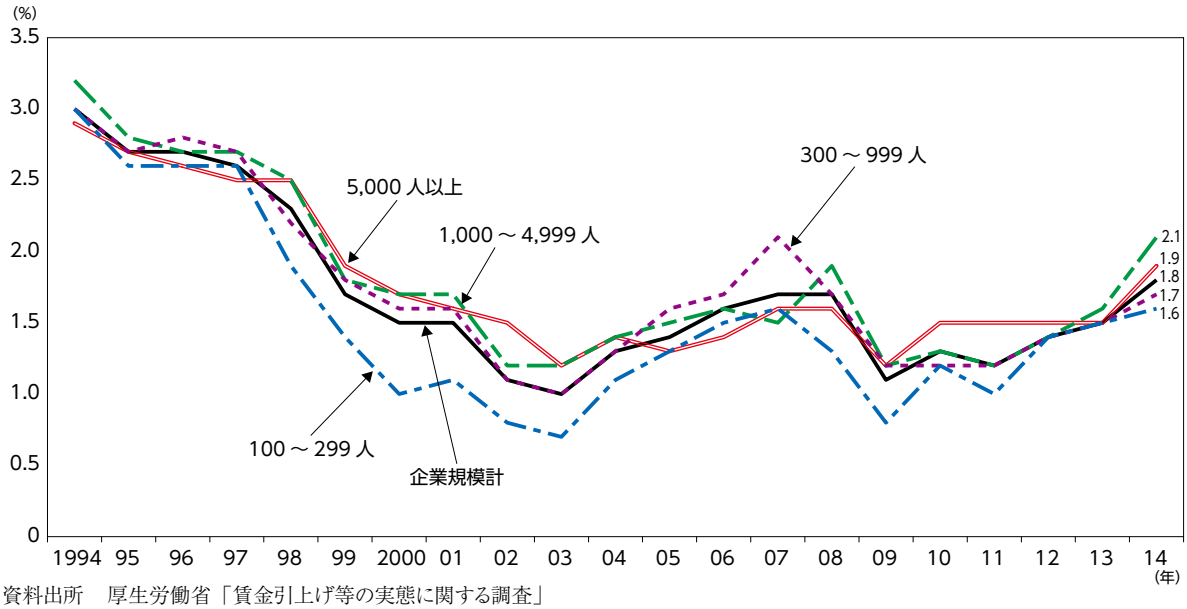
付１－（３）－４表　10大費目消費者物価指数と前年（同期）比の推移

（2010年＝100）

年・期		食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通・通信	教育	教養娯楽	諸雑費
【指数】											
2010		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
11		99.6	99.8	103.3	94.4	99.7	99.3	101.2	97.9	96.0	103.8
12		99.7	99.5	107.3	91.7	99.7	98.5	101.5	98.2	94.5	103.5
13		99.6	99.1	112.3	89.7	100.1	98.0	102.9	98.8	93.6	104.8
14		103.4	99.1	119.3	93.1	102.2	99.0	105.6	100.6	97.0	108.6
2010	Ⅰ	99.9	100.1	99.1	102.5	97.5	99.9	100.0	106.7	100.8	98.7
	Ⅱ	100.3	100.0	99.7	101.3	101.8	100.2	100.6	97.8	101.1	98.6
	Ⅲ	99.8	100.0	100.7	98.4	98.4	99.9	100.0	97.8	99.9	98.5
	Ⅳ	100.0	99.9	100.6	97.8	102.4	100.0	99.4	97.7	98.2	104.2
11	Ⅰ	100.0	99.9	101.0	96.8	96.6	99.6	100.5	97.8	96.7	103.9
	Ⅱ	99.5	99.8	102.6	96.0	101.3	99.8	101.7	98.0	96.1	103.8
	Ⅲ	99.5	99.7	104.2	93.3	98.6	99.2	101.7	97.9	96.8	103.7
	Ⅳ	99.5	99.7	105.3	91.7	102.5	98.8	100.8	97.9	94.6	103.7
12	Ⅰ	101.2	99.6	105.7	93.6	97.1	98.6	101.6	98.1	94.4	103.5
	Ⅱ	100.1	99.5	106.7	92.5	101.2	98.8	102.0	98.3	95.2	103.7
	Ⅲ	98.8	99.4	107.9	90.7	98.5	98.6	101.1	98.3	95.1	103.5
	Ⅳ	98.7	99.3	108.8	90.0	102.1	98.3	101.2	98.3	93.3	103.4
13	Ⅰ	99.5	99.2	108.6	89.8	97.0	98.0	101.8	98.5	92.3	103.6
	Ⅱ	98.7	99.1	111.3	90.1	101.3	98.0	102.8	98.8	93.5	104.3
	Ⅲ	99.6	99.0	114.3	89.2	99.3	98.0	103.8	98.8	94.4	104.4
	Ⅳ	100.5	98.9	114.9	89.7	102.7	97.8	103.3	98.9	94.2	106.9
14	Ⅰ	101.4	98.9	115.0	91.5	97.6	97.6	103.3	99.1	93.6	107.0
	Ⅱ	103.8	99.1	120.1	94.9	103.4	99.6	106.3	101.1	97.6	109.2
	Ⅲ	104.4	99.1	121.5	93.1	101.9	99.4	106.9	101.1	98.8	109.1
	Ⅳ	103.8	99.1	120.4	92.9	106.0	99.3	106.0	101.1	98.0	109.2
15	Ⅰ	105.6	99.1	119.3	93.5	101.2	99.3	103.4	101.3	96.9	109.2
【前年（同期）比】											
2010		-0.3	-0.4	-0.2	-4.6	-1.2	-0.5	1.0	-9.6	-1.7	1.3
11		-0.4	-0.2	3.3	-5.6	-0.3	-0.7	1.2	-2.1	-4.0	3.8
12		0.1	-0.3	3.9	-2.9	0.0	-0.8	0.3	0.3	-1.6	-0.2
13		-0.1	-0.4	4.6	-2.2	0.3	-0.6	1.4	0.5	-1.0	1.2
14		3.8	0.0	6.2	3.8	2.2	1.0	2.6	1.9	3.7	3.7
2010	Ⅰ	-1.6	-0.2	-5.0	-5.3	-1.2	-1.1	1.8	0.7	-2.7	-0.4
	Ⅱ	-0.6	-0.4	-1.3	-4.9	-1.7	-0.1	1.9	-13.0	-1.7	-0.4
	Ⅲ	-0.2	-0.5	2.6	-4.3	-0.9	-0.6	0.4	-13.0	-1.4	-0.3
	Ⅳ	1.3	-0.5	3.1	-3.8	-0.9	-0.1	0.2	-13.0	-1.0	6.6
11	Ⅰ	0.1	-0.3	2.0	-5.6	-0.9	-0.4	0.5	-8.3	-4.1	5.3
	Ⅱ	-0.9	-0.2	2.9	-5.2	-0.6	-0.4	1.1	0.2	-4.9	5.3
	Ⅲ	-0.3	-0.2	3.5	-5.2	0.3	-0.7	1.7	0.1	-3.2	5.3
	Ⅳ	-0.5	-0.2	4.7	-6.2	0.1	-1.2	1.4	0.2	-3.7	-0.5
12	Ⅰ	1.2	-0.3	4.7	-3.2	0.6	-1.0	1.1	0.2	-2.4	-0.4
	Ⅱ	0.6	-0.3	4.0	-3.6	-0.1	-1.0	0.3	0.3	-1.0	-0.2
	Ⅲ	-0.6	-0.3	3.5	-2.7	-0.1	-0.6	-0.7	0.4	-1.7	-0.2
	Ⅳ	-0.8	-0.4	3.3	-1.9	-0.3	-0.6	0.4	0.4	-1.3	-0.2
13	Ⅰ	-1.7	-0.4	2.7	-4.1	-0.1	-0.6	0.2	0.4	-2.2	0.1
	Ⅱ	-1.4	-0.4	4.2	-2.6	0.1	-0.7	0.7	0.5	-1.7	0.6
	Ⅲ	0.7	-0.4	5.9	-1.7	0.7	-0.6	2.7	0.5	-0.8	0.9
	Ⅳ	1.8	-0.4	5.6	-0.3	0.6	-0.4	2.0	0.6	0.9	3.3
14	Ⅰ	1.9	-0.3	5.9	1.9	0.6	-0.4	1.5	0.7	1.4	3.2
	Ⅱ	5.2	0.1	8.0	5.3	2.1	1.6	3.4	2.3	4.4	4.8
	Ⅲ	4.9	0.1	6.3	4.4	2.6	1.5	3.0	2.3	4.7	4.5
	Ⅳ	3.3	0.2	4.8	3.6	3.2	1.5	2.6	2.2	4.1	2.2
15	Ⅰ	4.2	0.2	3.7	2.1	3.7	1.7	0.1	2.2	3.5	2.1

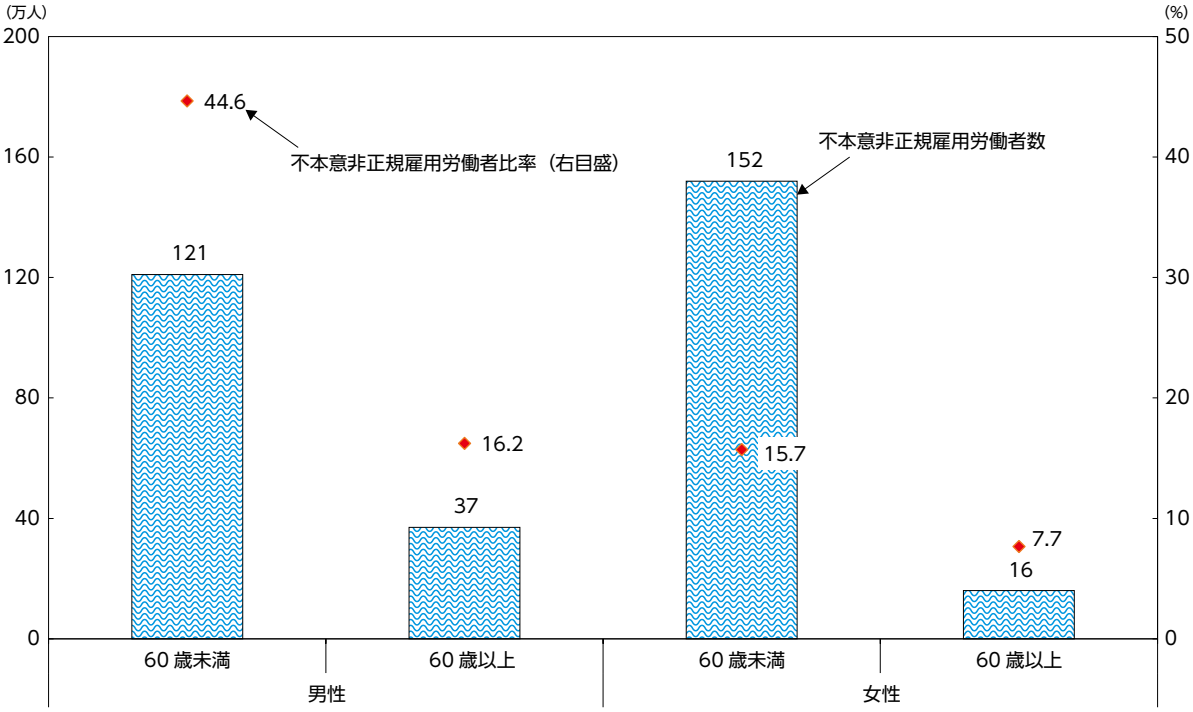
資料出所　総務省統計局「消費者物価指数」

付１－（４）－１図　１人平均賃金の改定率の推移



資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」
（注）　1）賃金の改定を実施し又は予定していて額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したものである。
2）1997 年以前は、個別賃金方式のみで回答された賃金の改定額及び改定率は調査していない。
3）1998 年以前は、1人平均賃金が増額した企業についてのみ調査している。

付２－（１）－１図　男女別年齢別の不本意非正規比率（2014 年）

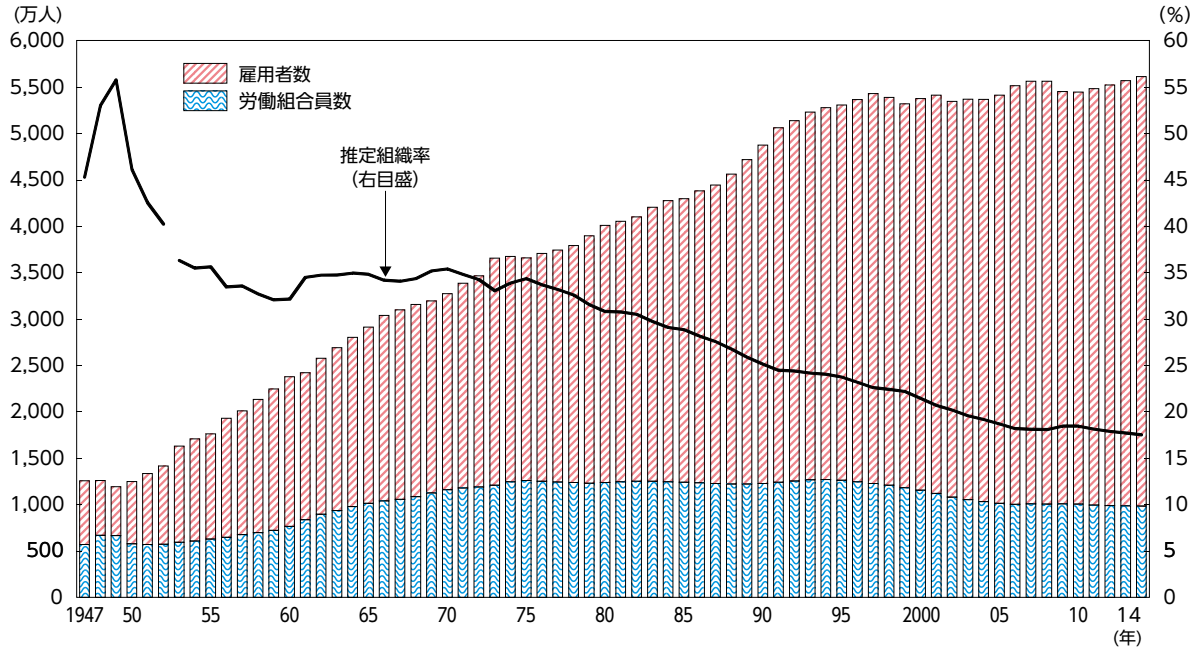


資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）不本意非正規雇用労働者とは、就業者のうち非正規の職員・従業員で、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者とした。
2）不本意非正規比率とは1）で定義した不本意非正規雇用労働者の人数を非正規の職員・従業員の総数で除して得られる数値である。

付２－（１）－２表　賃上げ要求の変遷（2000 年～ 2015 年）

年次	連合（春闘方針）	経団連（経営労働政策委員会報告） （2002 年以前は日経連「労働問題研究委員会報告」）	主要企業妥結状況（厚労省集計）	
2015 年	賃金の引き上げについては、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し 2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は 4%以上とする）。	経済の好循環の２巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業のより積極的な対応である。具体的には、自社のさらなる発展に向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される。 「賃金の引き上げ＝ベースアップ」といった単純なものとはならない。ベースアップは賃金を引き上げる場合の選択肢の一つとして考えるべきものである。	2.38%	7,367 円
2014 年	すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ･底支えをはかるために､定昇･賃金カーブ維持相当分(約 2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（1%以上）として求める。 また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力を挙げる。	業績が好調な企業は、拡大した収益を設備投資だけでなく雇用の拡大、賃金の引き上げに振り向けていくことを検討することになる。その際、賃金の引き上げについて、ここ数年と異なる対応も選択肢となり得よう。 賞与・一時金への反映のみならず、特定層の賃金水準の引き上げや諸手当の改定など、実に多様な対応が考えられよう。"	2.19%	6,711 円
2013 年	賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正､体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。 規模間格差や男女間格差の実態把握とその是正をはかることや、正社員と非正規社員との均衡・均等処遇の実現をはかるために、従来以上に個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。具体的には、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブのゆがみ、格差是正の必要性の有無等の把握に努め、これらを改善する取り組みを強化する。	厳しい経営状況が続く中、賃金交渉においては、ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持、あるいは定期昇給の実施の取扱いが主要な論点になると考えられる。 円高の影響などにより深刻かつ危機的な経営状況にある企業においては、定期昇給の実施時期の延期や凍結について協議せざるを得ない場合もあり得ると想定される。	1.80%	5,478 円
2012 年	格差是正、底上げ・底支えの観点から、すべての労働者を視野に入れ、すべての構成組織、企業別組合がおかれた状況のもとで、適正な成果配分を追求する闘争を展開する。 低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正に向けた取り組みを徹底し、すべての労働者のために、あらゆる労働条件を点検し、体系の歪みを是正するとともに、労働者の生活実感に沿う多様な取り組みを展開する。 震災からの復旧・復興等労働者の頑張りに応えることも含め、適正な配分を追求し、デフレから脱却し、活力ある社会への転換をはかる。	厳しい経営環境や収益の状況を踏まえれば、恒常的な総額人件費の増大をまねくベースアップの実施は論外であり、雇用を優先した真摯な交渉・協議の結果、賃金改善を実施するには至らない企業が大多数を占めると見込まれる。 東日本大震災で被災し甚大な影響を受けた企業や、円高の影響などによって付加価値の下落が著しく定期昇給の負担がとりわけ重い企業では、定期昇給の延期・凍結も含め、厳しい交渉を行わざるを得ない可能性も出てこよう。	1.78%	5,400 円
2011 年	マクロでみて下がった賃金を近年のピーク時の水準にできるだけ早く戻すという観点から賃金水準の復元を追求する。 賃金カーブ維持をはかることに全力を挙げ、所得と生活水準の低下に歯止めをかけるとともに、より賃金の水準を重視（絶対額水準）した取り組みを徹底し、個別賃金水準の維持をはかる。 低下した賃金水準の中期的な水準の復元・格差是正の観点から、取り組みを進める。	労働側は、具体的な要求方式は、個別組合に委ねることとしているが、仮に所定内賃金の１％の処遇改善要求であるならば、極めて厳しい要求と言わざるを得ない。 今次労使交渉・協議では、定期昇給の維持を巡る賃金交渉を行う企業が大半を占めると見込まれる。"	1.83%	5,555 円
2010 年	賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保をはかる。 そのうえで、各産別は産別・単組の実態をふまえ、産業・規模間格差や企業内の賃金体系上の歪や賃金分布の偏りの是正も含めて、賃金改善に取り組む。	賃金カーブについては、定期昇給制度の有無やその位置づけが各社で異なることに加え、激しい国際競争にさらされ、経営環境の先行きも不透明さを増していることから、労使が自社の収益環境を直視しつつ、賃金カーブを維持するかどうかについても、実態に応じた話し合いを行う必要がある。 恒常的な生産性の向上に裏づけられた付加価値の増加分が認められる場合には、採用増など自社の実情を踏まえて、総額人件費改定の原資とすることが考えられるが、厳しい経営状況を踏まえ、今次労使交渉・協議ではベースアップは困難と判断する企業が多いものと見込まれる。	1.82%	5,516 円
2009 年	賃金カーブ維持分を確保したうえで、物価上昇（2008 年度見通し）に見合うベアによって､勤労者の実質生活を維持･確保することを基本とし、マクロ経済の回復と内需拡大につながる労働側への成果配分の実現をめざす。	時代の変化が激しく、日本的経営も変化しつつあるが、守るべきは守るという姿勢をもつことが大切であり、経営環境がとりわけ厳しい今次の労使交渉・協議においては、雇用の安定に努力することが求められる。 大手企業では、近年、昇給・ベースアップや、それ以外の賃金改定額を含め、組合員平均でみると毎年 5,000 円以上の賃金改定が実施されており、労使とも賃金改定の重みを再認識する時期にある。 企業の減益傾向が一層強まる中、ベースアップは困難と判断する企業も多いものと見込まれる。	1.83%	5,630 円
2008 年	足下の状況を踏まえ、マクロ的には労働側に実質１％以上の配分の実現をめざす。 賃金カーブ維持分を確保したうえで、ベースアップや時給引き上げ、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、積極的な「賃金改善」に取り組む。	個別企業支払能力を無視して横並びで賃金を引き上げていく市場横断的なベースアップは、すでに過去のものとなっており、もはやありえないことはいうまでもない。 いかなる総額人件費の決定を行なうかは､あくまで個別労使の協議によるが､全規模･全産業ベースでは増収増益基調にあるとはいえ、企業規模別･業種別･地域別に相当ばらつきがみられる現状において、賃上げは困難と判断する企業数も少なくないと予測される。	1.99%	6,149 円
2007 年	マクロの視点に立った基本的な考え方として、実質１％以上の成果配分を通じて、労働分配率の改善を行う。 賃金カーブ維持分と物価上昇分を確保したうえで、生活向上分としてのベースアップや時間給の引き上げ、格差是正、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げなどによって、昨年を上回る「賃金改善」を行う。	生産性の向上の如何にかかわらず横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない。 激化する国際競争の中では競争力強化が最重要課題であり、賃金水準を一律に引き上げる余地はない。	1.87%	5,890 円
2006 年	賃金カーブ維持分を確保したうえで、ベースアップや時給引き上げ、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げなどによって、積極的な「賃金改善」に取り組む。	かねてから日本経団連が主張しているとおり、生産性上昇のない企業も横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない。 いかなる決定を行なうかはあくまで個別労使の自由だが、結果的には、激しい国際競争と先行き不透明な経営環境が続くなか、国際的にみてトップレベルにある賃金水準をこれ以上引き上げることはできないという判断に至る企業が大多数を占めるものと思われる。	1.79%	5,661 円
2005 年	すべての組合は、「賃金カーブの確保とカーブ維持分の労使確認」に取り組む。 特に、月例賃金が報酬体系のベース（安定性・社会性の確保、割増賃金等への跳ね返りなど）であることに留意し、情勢変化を前向きにとらえ、可能な限り積極的に純ベアを要求し、その獲得をめざす。	激しい国際競争と先行き不透明な経営環境が見込まれるなかでは、国際的にみてトップレベルにある賃金水準をこれ以上引き上げることは困難である。 その意味で､もはや市場横断的な横並びの､いわゆる「ベースアップ（ベア）」要求をめぐる労使交渉は、その役割を終えた。	1.71%	5,422 円
2004 年	すべての組合は､賃金実態の把握と前段交渉の強化を通じ､賃金カーブ維持分の労使確認と「賃金カーブの確保」をはかり、さらに、生活向上と格差是正をめざす組合は、純ベア要求とその獲得に取り組む。	一律的なベースアップは論外であり、賃金制度の見直しによる属人的賃金項目の排除や定期昇給制度の廃止・縮小、さらにはベースダウンも労使の話し合いの対象となりうる。	1.67%	5,348 円
2003 年	各組合は、賃金カーブ確保を前提に、産別方針を踏まえたうえで、格差是正を求めるところ、賃金への配分ができると組合が判断したところは賃金引き上げに取り組む。	デフレスパイラルが危惧される状況下での合理的賃金決定のあり方が問われているが、企業の競争力の維持・強化のためには、名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難であり、ベースアップは論外である。 さらに、賃金制度の改革による定期昇給の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になりうる。	1.63%	5,233 円
2002 年	賃金カーブ維持分プラスαとし、プラスαは産業別部門連絡会との調整のうえ、各産別が産業動向・企業動向を踏まえ設定する。	わが国の賃金水準は世界のトップクラスに達し、労働分配率も急激に上昇しているため、国際競争力をコスト面で大きく殺いでいる。これ以上の賃金引き上げは論外、ベア見送りに止まらず、定昇の凍結・見直し、緊急避難的なワークシェアリングにも踏み込むことが求められる。 企業の生産性向上の成果は、雇用の維持・確保に振り向けられるべき。	1.66%	5,265 円
2001 年	賃金カーブ維持分の確保 賃金カーブ維持分に上積みする純ベア分の要求基準を「1%以上」とする。	すでに、わが国の賃金水準は世界のトップレベルにあり、労働分配率も今日、先進国の中で最も高いクラスに位置する。国際競争力を維持する観点からは、これ以上の賃金水準の引き上げは困難である。	2.01%	6,328 円
2000 年	賃金体系維持分（実態値）としての定昇もしくは定昇相当分を確保した上で、生活維持・向上分１%以上を上乗せした到達水準を示すこととする。	高コスト構造下では、雇用の維持・創出のためには、もはや賃上げか雇用かという単純な選択では対応できない。総額人件費を抑制するために、労使はあらゆる工夫を講じなければならない。	2.06%	6,499 円

付２－（１）－３図　雇用者数・労働組合員数及び推定組織率の推移



資料出所　厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

（注）　1）労働組合員数は、単一労働組合（ただし、1947 年から 1952 年までは単位労働組合）に関する表の数値である。推定組織率の計算においても同様である。

単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。

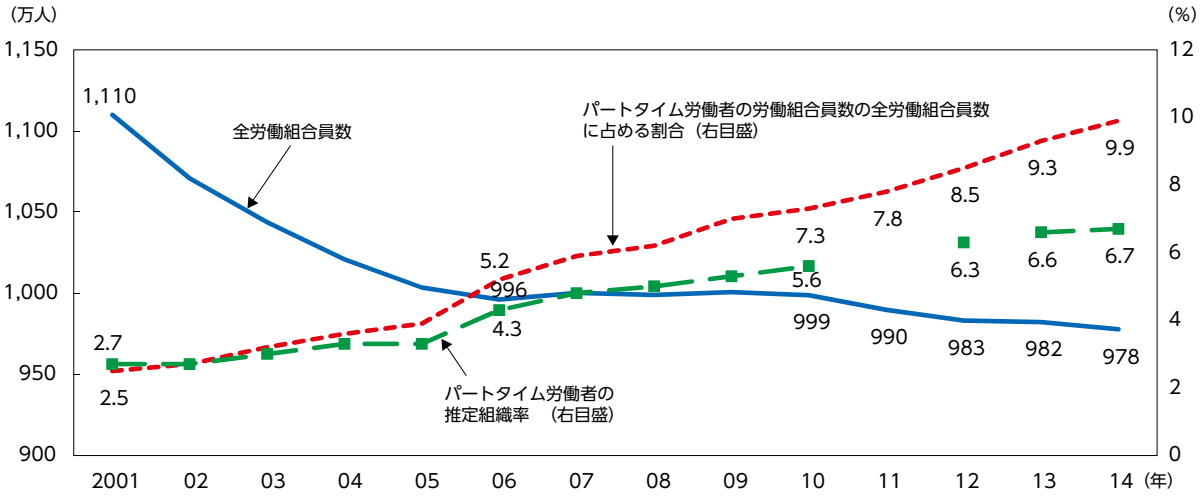
単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。

2）推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。

3）2011 年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の 2011 年 6 月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の 2011 年 6 月分の数値を用いて厚生労働省労働政策担当参事官室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

4）雇用者数については、国勢調査基準切換えに伴う遡及や補正を行っていない当初の公表結果を用いている。

付２－（１）－４図　パートタイム労働者の推定組織率の推移



資料出所　厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

（注）　1）「全労働組合員数」及び「パートタイム労働者の労働組合員数の全労働組合員数に占める割合」は、単位労働組合に関する表の数値である。

単位労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合をそれぞれ1組合として集計した結果表である。

単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。

単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

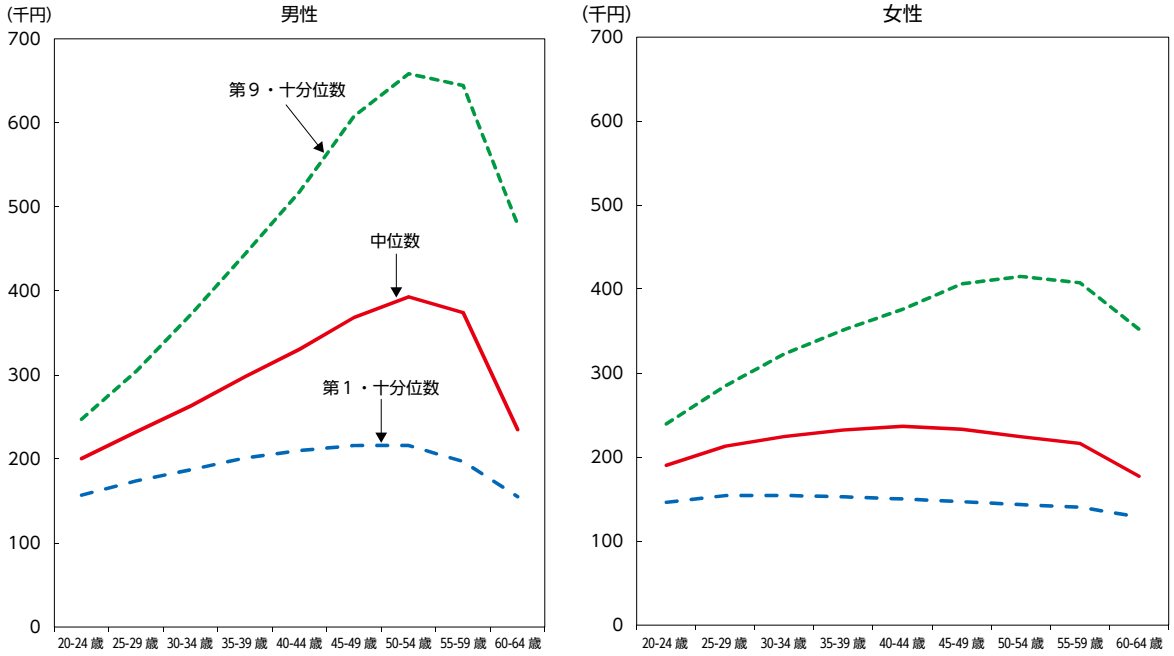
2）「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

3）「推定組織率」は、パートタイム労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値である。

短時間雇用者数は、2012 年までは労働力調査（各年 6 月）の就業時間が週 35 時間未満の雇用者数の数値であり、2013 年以降は労働力調査（各年 6 月）の就業時間が週 35 時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週 35 時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値である。

4）2011 年のパートタイム労働者の推定組織率については、分母となる労働力調査（2011 年 6 月分）の短時間雇用者数が東日本大震災の影響により公表されていないため表章していない。

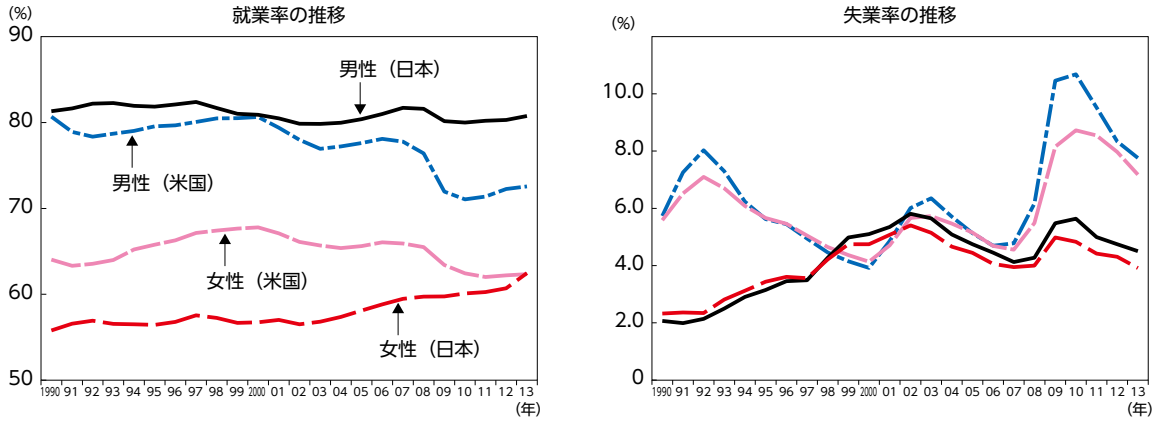
付２－（２）－１図　男女別の十分位数でみた賃金プロファイル



資料出所　厚生労働省「平成 26 年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

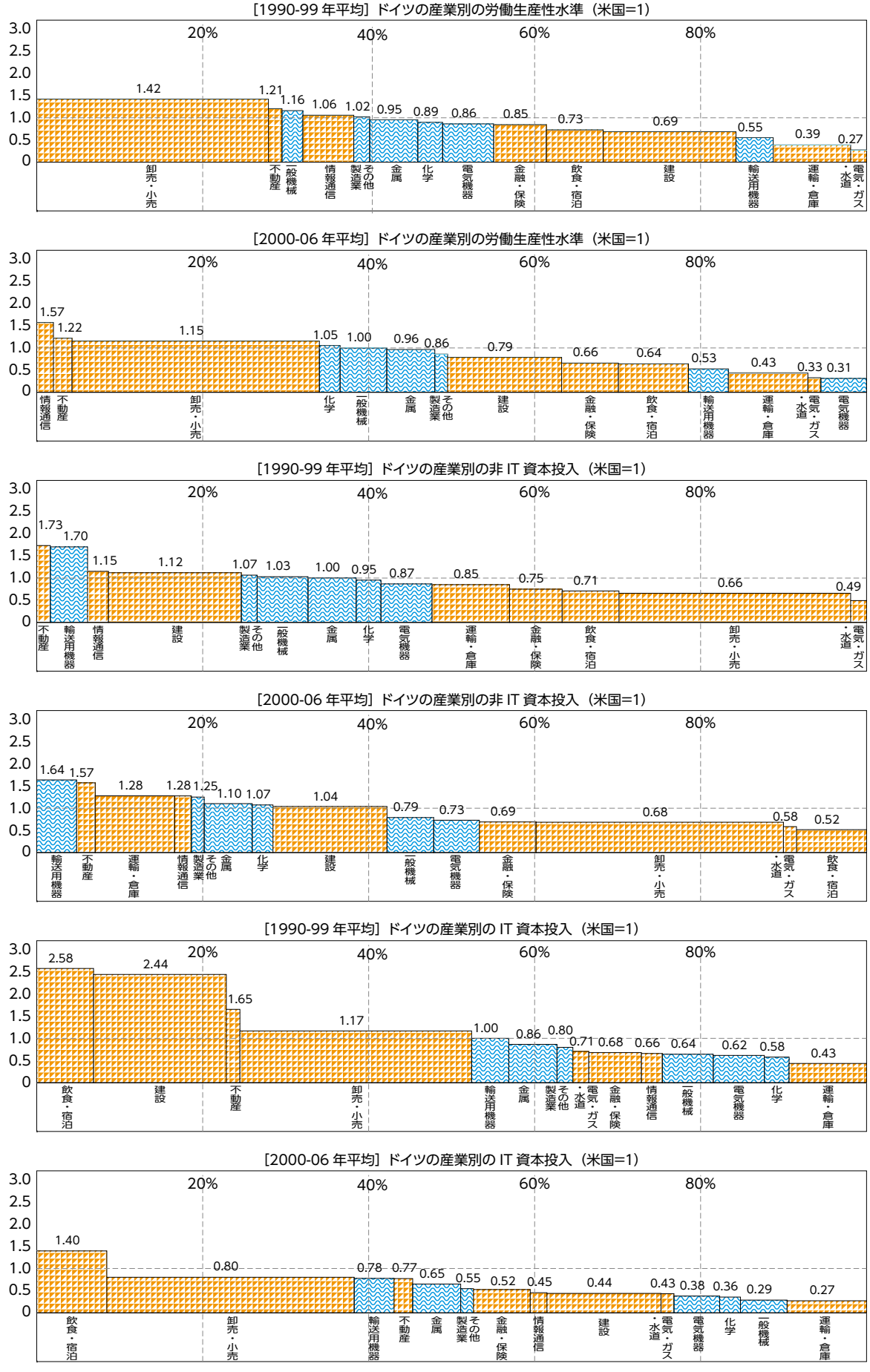
（注）　賃金は 2014 年6月の所定内給与額。

付２－（３）－１図　日米の就業率と失業率の推移



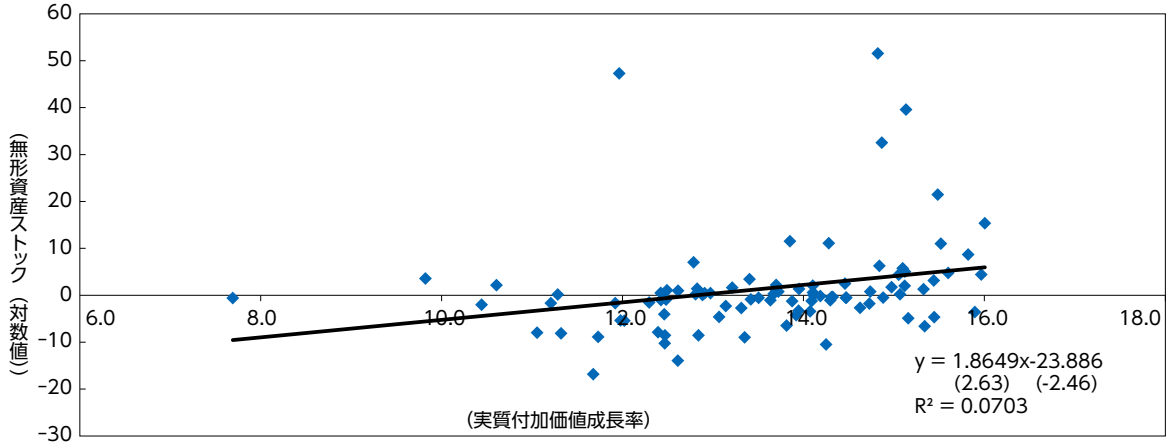
資料出所　OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　15歳から64歳までの就業率と失業率の値。

付２－（３）－２図　米独の産業別労働生産性、非 IT 資本投入及び IT 資本投入の比較（1990 年代･2000 年代）



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

付２－（３）－３図　我が国の無形資産と産業別付加価値成長率の関係



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

付３－（１）－１表　従業上の地位・雇用形態別月末１週間の就業時間構成（2014 年平均）

		週１～4時間	週５～9時間	週10～14時間	週15～34時間	週35～42時間	週43～48時間	週49～59時間	週60時間以上
男性	就業者計	0.5	1.5	1.6	15.8	30.2	19.7	17.3	13.5
	雇用者を雇っている自営業主	0.9	1.9	1.9	13.0	20.4	18.5	18.5	25.9
	雇用者を雇っていない自営業主（内職者を除く）	1.8	4.6	5.3	25.6	19.6	14.0	14.7	14.4
	家族従業者	3.1	6.3	6.3	21.9	21.9	15.6	15.6	15.6
	雇用者	0.3	1.2	1.2	14.9	31.6	20.3	17.5	13.0
	うち、役員	0.4	2.0	1.6	12.2	28.6	21.6	16.9	17.3
	うち、正規の職員・従業員	0.0	0.2	0.2	9.5	32.6	22.2	20.4	14.8
	うち、非正規の職員・従業員	1.3	4.4	4.9	35.5	29.5	12.6	7.7	4.4
	うち、パート	1.0	3.0	5.0	49.5	25.7	8.9	5.0	2.0
	うち、アルバイト	2.6	8.7	9.7	43.6	19.5	8.2	4.6	2.6
	うち、労働者派遣事業所の派遣社員	0.0	2.2	2.2	23.9	39.1	17.4	13.0	4.3
	うち、契約社員	0.0	1.3	1.3	21.9	38.7	18.1	11.6	7.1
	うち、嘱託	1.4	2.7	1.4	33.8	37.8	12.2	6.8	4.1
	うち、その他	2.4	4.8	4.8	31.0	23.8	14.3	9.5	7.1
女性	就業者計	1.5	4.2	5.4	37.6	30.4	10.9	6.6	3.5
	雇用者を雇っている自営業主	0.0	4.3	4.3	26.1	21.7	13.0	13.0	13.0
	雇用者を雇っていない自営業主（内職者を除く）	6.8	10.7	8.7	35.9	16.5	7.8	7.8	6.8
	家族従業者	3.7	8.1	8.9	33.3	16.3	8.9	10.4	11.1
	雇用者	1.1	3.6	5.1	38.0	32.0	11.1	6.3	2.8
	うち、役員	2.5	6.2	6.2	29.6	27.2	13.6	7.4	7.4
	うち、正規の職員・従業員	0.2	0.7	0.7	17.6	45.5	19.0	11.3	4.9
	うち、非正規の職員・従業員	1.7	5.7	8.3	53.9	22.0	5.1	2.3	1.0
	うち、パート	1.2	5.1	8.3	62.4	17.2	3.7	1.6	0.6
	うち、アルバイト	4.1	11.3	14.9	49.5	13.9	3.6	2.1	1.0
	うち、労働者派遣事業所の派遣社員	0.0	2.9	2.9	32.4	45.6	8.8	2.9	1.5
	うち、契約社員	0.8	2.3	1.5	26.9	48.5	12.3	6.2	2.3
	うち、嘱託	2.4	4.8	4.8	40.5	35.7	9.5	2.4	2.4
	うち、その他	5.0	10.0	7.5	37.5	22.5	7.5	7.5	2.5

資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」
（注）　休業者及び月末１週間の就業時間が不明である者を除く。

付３－（１）－２表　職業小分類別１週間の就業時間が60時間以上である者の割合（正規の職員・従業員）

（単位：％）

著述家	81.4	船内・沿岸荷役従事者	10.2
船長・航海士・機関長・機関士（漁労船）	57.7	その他の製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	9.9
バーテンダー	52.6	生産類似作業従事者	9.9
裁判官，検察官，弁護士	48.6	他に分類されないサービス職業従事者	9.9
理容師	47.1	ゴム・プラスチック製品製造従事者	9.9
飲食店主・店長	43.5	計量計測機器・光学機械器具検査従事者	9.9
医師	40.0	農林水産・食品技術者	9.7
ハウスクリーニング職	39.4	鉄工，製缶従事者	9.6
自動車運転従事者	39.4	保険代理・仲立人（ブローカー）	9.6
歯科技工士	38.6	人文・社会科学系等研究者	9.5
美容師	38.1	看守，その他の司法警察職員	9.5
中学校教員	37.8	電線架線・敷設従事者	9.4
商品訪問・移動販売従事者	37.0	輸送用機器技術者	9.4
その他の漁業従事者	34.7	営業・販売事務従事者	9.3
旅館主・支配人	34.3	はん用・生産用・業務用機械器具整備・修理従事者	9.2
調理人	34.0	生産関連事務従事者	9.2
舞踊家，俳優，演出家，演芸家	34.0	受付・案内事務員	9.2
不動産営業職業従事者	33.2	その他の清掃従事者	9.0
記者，編集者	30.8	ソフトウェア作成者	9.0
小売店主・店長	30.6	その他の法務従事者	8.9
宗教家	30.3	ビル・建物清掃員	8.8
配達員	28.2	金属技術者	8.7
不動産仲介・売買人	27.9	個人教師（舞踊，俳優，演出，演芸）	8.7
漁労従事者	26.6	その他の一般事務従事者	8.6
浴場従事者	26.3	食料品検査従事者	8.5
建築技術者	26.0	化学技術者	8.5
旅行・観光案内人	25.9	その他の運搬・清掃・包装等従事者	8.5
船舶機関長・機関士（漁労船を除く）	25.9	その他の情報処理・通信技術者	8.5
水産養殖従事者	25.7	紡織・衣服・繊維製品製造従事者	8.3
警察官，海上保安官	25.7	視能訓練士，言語聴覚士	8.2
医薬品営業職業従事者	25.6	廃棄物処理従事者	8.2
写真家，映像撮影者	25.5	その他の製品製造・加工処理従事者（金属製品）	8.2
商品仕入外交員	25.3	窯業・土石製品製造従事者	8.0
飲食物給仕・身の回り世話従事者	25.2	車掌	7.9
葬儀師，火葬作業員	24.9	その他の製品検査従事者	7.9
高等学校教員	24.5	電気機械器具組立従事者	7.8
甲板員，船舶技士・機関員	24.3	製銑・製鋼・非鉄金属製錬従事者	7.7
船長・航海士・運航士（漁労船を除く），水先人	23.7	木・紙製品製造従事者	7.6
職業スポーツ従事者	23.5	計量計測機器・光学機械器具整備・修理従事者	7.5
その他の建設・土木作業従事者	23.3	金属プレス従事者	7.4
弁理士，司法書士	23.1	金属溶接・溶断従事者	7.4
美容サービス従事者（美容師を除く）	22.8	鋳物製造・鍛造従事者	7.4
土木・測量技術者	22.7	計量計測機器・光学機械器具組立従事者	7.3
機械器具・通信・システム営業職業従事者	22.5	パーソナルコンピュータ操作員	7.1
獣医師	21.7	自動車検査従事者	7.0
小学校教員	21.6	飲料・たばこ製造従事者	7.0
警備員	21.1	個人教師（音楽）	6.9
その他の営業職業従事者	21.0	診療放射線技師	6.6
個人教師（学習指導）	20.7	輸送機械整備・修理従事者（自動車を除く）	6.6
大学教員	19.8	訪問介護従事者	6.5
デザイナー	19.6	自動車組立従事者	6.5
自動車整備・修理従事者	19.4	鉄道運転従事者	6.5
農耕従事者	19.4	金属工作機械作業従事者	6.3
運輸事務員	19.3	その他の定置・建設機械運転従事者	6.3
あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師，柔道整復師	19.3	その他の保健医療サービス職業従事者	6.2
クリーニング職，洗張職	19.1	税理士	6.2
養畜従事者	18.4	荷造従事者	6.1
食料品製造従事者	18.1	鉄筋作業従事者	6.0
広告宣伝員	18.0	特別支援学校教員	6.0
倉庫作業従事者	17.8	包装従事者	6.0
陸上荷役・運搬従事者	17.7	印刷・製本検査従事者	6.0
その他の電気工事従事者	17.7	他に分類されない保安職業従事者	5.8
ブロック積・タイル張従事者	17.5	保育士	5.8
物品賃貸人	17.5	歯科医師	5.8
分類不能の職業	17.4	紡織・衣服・繊維製品検査従事者	5.6
配管従事者	17.2	駐車場管理人	5.5
個人教師（他に分類されないもの）	17.0	総合事務員	5.5
再生資源回収・卸売従事者	16.9	看護師（准看護師を含む）	5.4
音楽家	16.8	管理的公務員	5.4
電気通信設備工事従事者	16.7	化学製品検査従事者	5.4
販売店員	16.7	薬剤師	5.2

個人教師（スポーツ）	16.1	電気機械器具検査従事者	5.2
生産関連作業従事者（画工，塗装・看板制作を除く）	15.7	庶務・人事事務員	5.2
接客社交従事者	15.7	その他の社会福祉専門職業従事者	5.1
幼稚園教員	15.6	理学療法士，作業療法士	5.1
その他の経営・金融・保険専門職業従事者	15.5	その他の農業従事者	5.1
法人・団体管理的職業従事者	15.1	金属製品検査従事者	4.9
マンション・アパート・下宿・寄宿舎・寮管理人	14.8	図書館司書，学芸員	4.9
とび職	14.6	左官	4.9
娯楽場等接客員	14.5	その他の保健医療従事者	4.4
通信機器操作従事者	14.5	育林従事者	4.4
金融・保険営業職業従事者	14.2	会計事務従事者	4.2
他に分類されない専門的職業従事者	14.1	電話応接事務員	4.2
印刷・製本従事者	13.9	臨床検査技師	4.2
大工	13.9	保健師	4.1
屋根ふき従事者	13.8	化学製品製造従事者	4.0
自衛官	13.7	介護職員（医療・福祉施設等）	3.9
他に分類されない輸送従事者	12.9	窯業・土石製品検査従事者	3.9
板金従事者	12.9	木・紙製品検査従事者	3.8
卸売店主・店長	12.6	発電員，変電員	3.7
画工，塗装・看板制作従事者	12.6	ゴム・プラスチック製品検査従事者	3.7
植木職，造園師	12.5	公認会計士	3.6
電気・電子・電気通信技術者（通信ネットワーク技術者を除く）	12.3	はん用・生産用・業務用機械器具検査従事者	3.5
その他の採掘従事者	12.2	その他の事務用機器操作員	3.5
鉄道線路工事従事者	12.1	型枠大工	3.4
クレーン・ウインチ運転従事者	11.9	栄養士	3.3
輸送機械検査従事者（自動車を除く）	11.8	畳職	3.2
その他の技術者	11.6	その他の林業従事者	3.1
システムコンサルタント・設計者	11.5	データ・エントリー装置操作員	2.9
建設・さく井機械運転従事者	11.5	郵便事務員	2.9
電気機械器具整備・修理従事者	11.4	伐木・造材・集材従事者	2.8
その他の販売類似職業従事者	11.3	歯科衛生士	2.7
消防員	11.3	助産師	2.4
その他の教員	11.3	郵便・電報外務員	1.5
土木従事者	11.1	ボイラー・オペレーター	1.3
自然科学系研究者	11.1	看護助手	1.2
ビル管理人	11.0	その他の外勤事務従事者	1.2
機械技術者	11.0	社会保険労務士	0.0
金属彫刻・表面処理従事者	10.8	調査員	0.0
輸送機械組立従事者（自動車を除く）	10.8	飲料・たばこ検査従事者	0.0
はん用・生産用・業務用機械器具組立従事者	10.6	航空機操縦士	0.0
集金人	10.3	職業計	13.8

資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」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
（注）１）年間就業日数が 200 日以上の者及び年間就業日数が 200 日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。
２）１週間の就業時間が不詳の者を除く。
３）１）に該当する正規の職員・従業員の数が 1,000 人未満の職業は省略している。

付３－（２）－１表　現在の実労働時間に関する意識

（単位　%）

	増やしたい	今のままでよい	減らしたい	わからない	不明
正社員	3.6	66.9	24.8	4.0	0.8
正社員以外の労働者	16.6	69.7	8.0	4.8	0.9
契約社員	7.9	71.7	13.7	5.8	0.8
嘱託社員	3.6	75.1	17.6	2.4	1.3
出向社員	3.9	70.5	20.6	4.2	0.9
派遣労働者	18.1	67.3	8.7	4.8	1.1
臨時的雇用者	25.5	66.3	4.4	3.1	0.7
パートタイム労働者	20.4	69.1	4.9	4.8	0.7
その他	12.6	70.1	10.1	5.9	1.3

資料出所　厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
（注）１）正社員：雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
２）正社員以外：「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」である者。
３）契約社員：特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
４）嘱託社員：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用されている者。
５）出向社員：他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）。
６）派遣労働者：労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から派遣されている者。
７）臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用されている労働者で、雇用期間が１か月以内の者。
８）パートタイム労働者：正社員より１日の所定労働時間が短いか、１週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が１か月を超えるか、又は定めがない者。

付３－（２）－２表　産業別の所定外労働が発生する理由（企業側）

（単位　%）

	人員が不足しているから	雇用の初期費用が高いから	業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから	仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから	仕事の進め方にムダがあるから	組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから	個々の仕事に求める成果が明確でないから	納期やノルマが厳しいから	営業時間が長いから	（従業員が）残業手当や休日手当を稼ぎたいから	（従業員が）人事評価を気にしているから	成果・業績主義化や業務の個別化等で、職場に助け合いの雰囲気がないから	職場に帰りにくい雰囲気があるから	能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいるから	その他	無回答
建設業	55.9	1.5	63.6	66.2	21.0	21.0	3.6	29.7	0.5	12.3	3.6	4.1	7.2	22.6	3.6	2.6
製造業	47.5	4.6	70.8	37.3	26.4	27.9	6.1	22.8	1.2	16.0	4.0	3.7	7.9	24.9	5.1	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業	9.1	-	72.7	63.6	9.1	-	-	9.1	-	9.1	9.1	-	18.2	9.1	-	-
情報通信業	55.6	3.2	79.4	60.3	28.6	22.2	4.8	31.7	1.6	9.5	7.9	1.6	11.1	36.5	1.6	1.6
運輸業、郵便業	47.7	3.7	59.6	55.5	13.3	12.4	4.1	7.8	11.9	22.9	1.4	1.8	4.6	13.8	7.3	4.6
卸売業、小売業	50.7	2.7	60.5	49.8	29.6	27.8	5.8	6.7	12.6	11.9	7.0	4.5	13.2	25.1	2.2	4.7
金融業、保険業	43.2	-	54.1	62.2	10.8	24.3	2.7	10.8	-	-	2.7	-	8.1	13.5	-	5.4
不動産業、物品賃貸業	58.1	-	77.4	58.1	19.4	29.0	3.2	-	3.2	9.7	-	-	9.7	9.7	-	3.2
学術研究、専門・技術サービス業	54.0	3.2	61.9	55.6	17.5	30.2	6.3	28.6	1.6	14.3	7.9	3.2	6.3	20.6	3.2	3.2
宿泊業、飲食サービス業	70.5	2.3	59.7	34.1	20.9	19.4	3.9	-	43.4	14.7	3.1	2.3	9.3	20.9	1.6	5.4
生活関連サービス業、娯楽業	49.1	1.9	64.2	43.4	11.3	11.3	3.8	1.9	20.8	7.5	1.9	-	5.7	15.1	5.7	1.9
教育、学習支援業	47.5	-	55.9	37.3	27.1	32.2	6.8	1.7	6.8	5.1	3.4	5.1	11.9	18.6	3.4	8.5
医療、福祉	48.8	2.4	50.0	34.1	19.5	22.0	1.2	1.2	6.1	4.9	-	1.2	2.4	19.5	7.3	6.1
複合サービス業（郵便局、協同組合等）	20.0	-	60.0	60.0	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0
サービス業（他に分類されないもの）	51.2	0.9	67.2	49.4	15.0	20.6	2.5	8.6	5.8	12.6	1.8	2.8	3.7	17.2	6.1	3.7
その他	25.0	-	75.0	50.0	12.5	25.0	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 年）
（注）　複数回答。

付３－（２）－３表　従業員規模別の所定外労働時間の評価

（単位　%）

	プラスに評価している（どちらかというとを含む）	マイナスに評価している（どちらかというとを含む）	何とも言えない	評価していない（残業の長さと人事評価は関係ない）
99 人以下	19.8	4.5	39.6	36.0
100 ～ 299 人	10.7	3.5	38.9	46.8
300 ～ 999 人	7.0	6.0	35.2	51.9
1,000 人以上	2.2	6.5	33.6	57.7

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015 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

付３－（２）－４表　「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価

（単位　%）

	人事評価でプラスに評価されている	人事評価では考慮されていない	人事評価でマイナスに評価されている	不明
調査産業計	16.3	74.0	6.2	3.4
建設業	12.6	80.5	4.7	2.2
運輸業	11.7	74.7	8.6	5.1
小売業	23.2	69.9	4.8	2.2
飲食業	18.1	70.0	7.1	4.8

資料出所　内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（2014 年）

付４－（２）－１表　サービス業内の各産業の付加価値シェア（2011 年度）

付加価値シェア

	運輸業	情報通信業	公共サービス業	対事業所サービス業	対個人サービス業
北海道	8.3	4.6	10.1	8.9	7.4
青森県	5.6	2.9	9.8	6.4	7.2
岩手県	4.9	3.3	9.1	6.4	6.9
宮城県	3.6	6.2	8.0	9.6	6.8
秋田県	5.5	3.2	10.4	6.3	6.9
山形県	3.8	3.3	9.8	5.2	6.7
福島県	5.1	3.2	8.7	7.2	6.3
茨城県	4.4	3.1	6.2	5.9	6.5
栃木県	3.5	2.6	6.9	6.8	7.3
群馬県	3.6	2.9	6.7	5.7	5.7
埼玉県	5.2	3.6	7.7	6.5	7.7
千葉県	6.7	3.7	7.1	5.9	8.5
東京都	4.3	12.2	4.0	11.7	6.8
神奈川県	6.1	6.5	7.0	7.6	7.7
新潟県	4.7	3.4	7.7	6.5	6.8
富山県	4.2	3.4	6.2	5.4	5.4
石川県	4.3	5.1	8.6	6.7	7.3
福井県	5.3	3.4	7.2	6.3	6.4
山梨県	4.0	3.3	7.7	5.6	8.3
長野県	4.1	3.6	7.5	6.1	7.8
岐阜県	5.4	3.5	7.8	5.9	8.4
静岡県	5.4	4.0	6.2	5.2	5.4
愛知県	5.8	4.1	5.4	7.3	6.0
三重県	6.4	2.7	6.5	4.8	6.2
滋賀県	4.5	2.0	5.7	5.3	5.8
京都府	4.2	3.7	7.4	6.6	8.5
大阪府	5.5	7.3	6.8	10.4	7.3
兵庫県	6.4	3.5	8.3	5.6	8.1
奈良県	4.6	4.5	10.2	6.6	10.9
和歌山県	4.0	2.7	8.5	4.6	6.3
鳥取県	4.5	3.8	11.7	6.4	6.9
島根県	3.8	3.5	10.3	6.4	6.1
岡山県	5.8	4.0	8.4	6.5	6.0
広島県	5.6	4.2	7.9	7.7	6.4
山口県	5.5	2.5	7.9	5.7	5.9
徳島県	3.5	3.0	9.5	5.0	6.1
香川県	5.4	3.5	9.5	6.6	6.5
愛媛県	5.8	3.4	8.7	5.7	6.3
高知県	6.0	4.4	13.9	6.9	9.9
福岡県	6.5	6.4	9.1	8.9	7.5
佐賀県	5.8	3.9	－	－	－
長崎県	6.1	3.5	11.9	6.7	8.4
熊本県	5.4	4.1	10.2	6.3	8.5
大分県	4.9	3.3	9.5	6.8	6.8
宮崎県	5.1	4.2	10.6	6.8	8.7
鹿児島県	8.1	3.9	10.9	6.8	7.6
沖縄県	6.5	6.4	－	－	－

特化係数

	運輸業	情報通信業	公共サービス業	対事業所サービス業	対個人サービス業
北海道	1.6	0.8	1.5	1.1	1.1
青森県	1.1	0.5	1.4	0.8	1.0
岩手県	0.9	0.6	1.3	0.8	1.0
宮城県	0.7	1.0	1.2	1.2	1.0
秋田県	1.0	0.5	1.5	0.8	1.0
山形県	0.7	0.6	1.4	0.7	1.0
福島県	1.0	0.5	1.3	0.9	0.9
茨城県	0.8	0.5	0.9	0.8	0.9
栃木県	0.7	0.4	1.0	0.9	1.0
群馬県	0.7	0.5	1.0	0.7	0.8
埼玉県	1.0	0.6	1.1	0.8	1.1
千葉県	1.3	0.6	1.0	0.8	1.2
東京都	0.8	2.1	0.6	1.5	1.0
神奈川県	1.1	1.1	1.0	1.0	1.1
新潟県	0.9	0.6	1.1	0.8	1.0
富山県	0.8	0.6	0.9	0.7	0.8
石川県	0.8	0.9	1.2	0.9	1.0
福井県	1.0	0.6	1.0	0.8	0.9
山梨県	0.8	0.6	1.1	0.7	1.2
長野県	0.8	0.6	1.1	0.8	1.1
岐阜県	1.0	0.6	1.1	0.7	1.2
静岡県	1.0	0.7	0.9	0.7	0.8
愛知県	1.1	0.7	0.8	0.9	0.9
三重県	1.2	0.5	0.9	0.6	0.9
滋賀県	0.9	0.3	0.8	0.7	0.8
京都府	0.8	0.6	1.1	0.8	1.2
大阪府	1.0	1.2	1.0	1.3	1.0
兵庫県	1.2	0.6	1.2	0.7	1.2
奈良県	0.9	0.8	1.5	0.8	1.6
和歌山県	0.8	0.5	1.2	0.6	0.9
鳥取県	0.9	0.7	1.7	0.8	1.0
島根県	0.7	0.6	1.5	0.8	0.9
岡山県	1.1	0.7	1.2	0.8	0.9
広島県	1.1	0.7	1.1	1.0	0.9
山口県	1.0	0.4	1.1	0.7	0.8
徳島県	0.7	0.5	1.4	0.6	0.9
香川県	1.0	0.6	1.4	0.8	0.9
愛媛県	1.1	0.6	1.3	0.7	0.9
高知県	1.1	0.8	2.0	0.9	1.4
福岡県	1.2	1.1	1.3	1.1	1.1
佐賀県	1.1	0.7	－	－	－
長崎県	1.1	0.6	1.7	0.9	1.2
熊本県	1.0	0.7	1.5	0.8	1.2
大分県	0.9	0.6	1.4	0.9	1.0
宮崎県	1.0	0.7	1.5	0.9	1.2
鹿児島県	1.5	0.7	1.6	0.9	1.1
沖縄県	1.2	1.1	－	－	－

資料出所　内閣府「平成 23 年度県民経済計算」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）名目県内総生産を使用。
２）付加価値シェアは、政府サービス等を除く全産業の付加価値額に対して各産業の付加価値額が占める割合。
３）特化係数＝各都道府県の付加価値シェア／全県計の付加価値シェア
４）佐賀県と沖縄県については、サービス業の内訳が公表されていないため、「－」としている。

付４－（２）－２表　サービス業内の各産業の有業者シェア（2012 年）

有業者シェア

	情報通信業	運輸業，郵便業	学術研究，専門・技術サービス業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	教育，学習支援業	医療，福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）
北海道	1.6	6.2	3.1	7.1	4.3	5.2	14.2	1.4	8.1
青森県	1.0	5.0	2.3	5.5	4.1	4.2	13.5	1.1	6.7
岩手県	1.2	5.1	2.2	6.3	3.6	4.6	11.6	1.3	5.8
宮城県	2.4	6.2	3.2	5.6	3.3	5.3	11.4	1.0	7.2
秋田県	1.0	4.6	2.2	5.3	4.4	4.7	14.7	1.6	5.6
山形県	1.0	3.9	1.9	5.5	3.5	4.2	12.0	1.4	6.1
福島県	1.2	4.9	2.4	5.7	4.2	4.5	11.5	1.2	5.6
茨城県	2.2	6.0	4.2	4.7	4.3	4.6	9.9	0.9	5.9
栃木県	1.2	5.3	4.0	6.1	4.4	4.5	9.7	1.0	5.2
群馬県	1.4	5.2	2.3	5.7	3.9	4.6	12.3	1.0	5.2
埼玉県	4.2	7.3	3.7	6.2	3.9	4.7	10.0	0.5	7.1
千葉県	4.4	8.0	3.8	6.3	5.1	5.0	10.2	0.6	7.7
東京都	8.5	5.1	7.3	7.3	4.1	5.1	9.7	0.5	8.5
神奈川県	6.6	6.0	4.9	6.5	3.6	5.1	10.8	0.5	7.6
新潟県	1.2	5.0	2.1	5.7	4.7	4.4	11.8	1.2	5.7
富山県	1.8	4.8	2.2	5.5	4.1	4.2	12.3	0.9	6.3
石川県	2.2	4.9	2.7	6.7	4.3	5.0	12.8	1.1	5.1
福井県	1.5	4.4	3.3	5.1	3.8	4.4	12.2	1.7	6.2
山梨県	1.1	4.2	2.2	7.1	3.8	4.8	11.7	1.1	5.3
長野県	1.5	3.8	2.7	6.0	3.6	4.6	11.7	1.4	5.2
岐阜県	1.4	4.8	2.7	7.0	4.2	4.8	11.2	0.9	5.8
静岡県	1.5	5.7	2.6	6.7	3.6	4.2	9.7	1.0	5.7
愛知県	1.9	5.9	3.0	5.8	3.6	4.6	9.8	0.5	6.0
三重県	1.1	6.4	2.1	5.7	3.8	5.1	11.7	0.9	5.9
滋賀県	1.4	5.3	2.7	5.5	3.3	6.0	11.4	0.9	5.6
京都府	2.2	5.4	3.7	7.4	4.3	7.1	12.3	0.9	6.5
大阪府	3.1	7.0	3.7	6.4	3.7	4.9	12.0	0.6	7.3
兵庫県	2.1	6.3	4.0	5.8	3.9	5.4	12.5	0.8	6.7
奈良県	2.1	4.4	3.3	6.3	4.0	6.6	13.2	0.9	7.1
和歌山県	1.3	4.9	2.8	5.8	3.6	5.7	14.6	1.4	5.8
鳥取県	1.1	4.4	2.8	5.9	3.7	5.5	15.1	1.3	6.3
島根県	1.0	3.7	2.6	5.6	3.6	5.6	15.7	1.9	5.9
岡山県	1.4	5.8	2.5	5.2	3.6	5.6	14.2	1.1	6.2
広島県	1.8	6.6	2.9	5.6	3.8	5.1	12.8	1.0	5.8
山口県	1.1	5.6	2.5	5.7	3.9	4.8	14.8	1.3	7.1
徳島県	1.3	3.6	2.3	4.9	3.8	5.9	15.2	1.2	4.8
香川県	1.4	5.5	2.5	5.5	4.3	5.4	13.4	1.5	5.6
愛媛県	1.4	5.5	2.7	5.2	3.8	4.3	14.9	1.5	6.0
高知県	0.9	3.4	2.8	6.5	4.2	5.5	16.6	1.7	4.9
福岡県	2.6	6.5	3.4	6.3	4.0	5.2	15.3	0.7	6.9
佐賀県	1.1	4.7	2.5	5.4	4.0	4.7	14.5	1.8	6.0
長崎県	1.3	4.1	2.4	6.1	3.8	5.8	16.8	1.2	5.9
熊本県	1.1	4.2	2.4	5.5	3.9	4.9	15.9	1.2	5.4
大分県	1.5	4.6	2.7	6.9	3.3	4.7	15.9	0.8	5.6
宮崎県	1.1	4.2	2.6	6.1	4.0	5.6	15.3	1.5	5.6
鹿児島県	0.8	5.0	2.3	6.3	3.8	5.3	17.1	1.5	5.1
沖縄県	2.0	5.5	3.3	8.9	4.8	6.0	14.8	1.0	9.1

特化係数

	情報通信業	運輸業，郵便業	学術研究，専門・技術サービス業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	教育，学習支援業	医療，福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）
北海道	0.5	1.1	0.8	1.1	1.1	1.0	1.2	1.6	1.2
青森県	0.3	0.9	0.6	0.9	1.0	0.8	1.1	1.3	1.0
岩手県	0.4	0.9	0.6	1.0	0.9	0.9	1.0	1.6	0.9
宮城県	0.8	1.1	0.9	0.9	0.8	1.1	1.0	1.1	1.1
秋田県	0.3	0.8	0.6	0.9	1.1	0.9	1.2	1.8	0.8
山形県	0.3	0.7	0.5	0.9	0.9	0.8	1.0	1.6	0.9
福島県	0.4	0.8	0.7	0.9	1.1	0.9	1.0	1.4	0.8
茨城県	0.7	1.0	1.1	0.8	1.1	0.9	0.8	1.0	0.9
栃木県	0.4	0.9	1.1	1.0	1.1	0.9	0.8	1.1	0.8
群馬県	0.4	0.9	0.6	0.9	1.0	0.9	1.0	1.1	0.8
埼玉県	1.3	1.3	1.0	1.0	1.0	0.9	0.8	0.6	1.0
千葉県	1.4	1.4	1.0	1.0	1.3	1.0	0.9	0.6	1.1
東京都	2.7	0.9	2.0	1.2	1.0	1.0	0.8	0.6	1.3
神奈川県	2.1	1.0	1.3	1.0	0.9	1.0	0.9	0.6	1.1
新潟県	0.4	0.9	0.6	0.9	1.2	0.9	1.0	1.4	0.8
富山県	0.6	0.8	0.6	0.9	1.0	0.8	1.0	1.0	0.9
石川県	0.7	0.8	0.7	1.1	1.1	1.0	1.1	1.3	0.8
福井県	0.5	0.8	0.9	0.8	1.0	0.9	1.0	1.9	0.9
山梨県	0.4	0.7	0.6	1.1	1.0	1.0	1.0	1.3	0.8
長野県	0.5	0.7	0.7	1.0	0.9	0.9	1.0	1.7	0.8
岐阜県	0.4	0.8	0.7	1.1	1.1	1.0	0.9	1.1	0.9
静岡県	0.5	1.0	0.7	1.1	0.9	0.8	0.8	1.1	0.8
愛知県	0.6	1.0	0.8	0.9	0.9	0.9	0.8	0.6	0.9
三重県	0.4	1.1	0.6	0.9	1.0	1.0	1.0	1.1	0.9
滋賀県	0.5	0.9	0.7	0.9	0.8	1.2	1.0	1.0	0.8
京都府	0.7	0.9	1.0	1.2	1.1	1.4	1.0	1.0	1.0
大阪府	1.0	1.2	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	0.6	1.1
兵庫県	0.7	1.1	1.1	0.9	1.0	1.1	1.1	1.0	1.0
奈良県	0.7	0.8	0.9	1.0	1.0	1.3	1.1	1.1	1.1
和歌山県	0.4	0.9	0.8	0.9	0.9	1.1	1.2	1.6	0.9
鳥取県	0.4	0.8	0.7	0.9	0.9	1.1	1.3	1.5	0.9
島根県	0.3	0.6	0.7	0.9	0.9	1.1	1.3	2.2	0.9
岡山県	0.5	1.0	0.7	0.8	0.9	1.1	1.2	1.3	0.9
広島県	0.6	1.1	0.8	0.9	1.0	1.0	1.1	1.1	0.9
山口県	0.4	1.0	0.7	0.9	1.0	1.0	1.2	1.5	1.1
徳島県	0.4	0.6	0.6	0.8	0.9	1.2	1.3	1.3	0.7
香川県	0.4	1.0	0.7	0.9	1.1	1.1	1.1	1.8	0.8
愛媛県	0.4	1.0	0.7	0.8	0.9	0.9	1.3	1.8	0.9
高知県	0.3	0.6	0.7	1.0	1.1	1.1	1.4	1.9	0.7
福岡県	0.8	1.1	0.9	1.0	1.0	1.0	1.3	0.8	1.0
佐賀県	0.3	0.8	0.7	0.9	1.0	0.9	1.2	2.1	0.9
長崎県	0.4	0.7	0.6	1.0	1.0	1.2	1.4	1.4	0.9
熊本県	0.4	0.7	0.7	0.9	1.0	1.0	1.3	1.4	0.8
大分県	0.5	0.8	0.7	1.1	0.8	0.9	1.3	0.9	0.8
宮崎県	0.4	0.7	0.7	1.0	1.0	1.1	1.3	1.7	0.8
鹿児島県	0.3	0.9	0.6	1.0	1.0	1.1	1.4	1.8	0.8
沖縄県	0.6	1.0	0.9	1.4	1.2	1.2	1.2	1.1	1.4

資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」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
（注）１）有業者シェアは、公務を除く全産業の有業者数に対して各産業の有業者数が占める割合。
２）特化係数＝各都道府県の有業者シェア／全県計の有業者シェア

付４－（３）－１表　就業者の純流入

都道府県	常住地による就業者数（人）	従業地による就業者数（人）	就業者の純流入数（人）	純流入比率（%）	都道府県	常住地による就業者数（人）	従業地による就業者数（人）	就業者の純流入数（人）	純流入比率（%）
北海道	2,509,464	2,507,452	-2,012	-0.037	滋賀県	673,612	635,920	-37,692	-2.672
青森県	639,584	639,955	371	0.027	京都府	1,219,370	1,217,670	-1,700	-0.064
岩手県	631,303	627,819	-3,484	-0.262	大阪府	3,815,052	4,215,600	400,548	4.518
宮城県	1,059,416	1,059,442	26	0.001	兵庫県	2,489,617	2,266,885	-222,732	-3.986
秋田県	503,106	502,137	-969	-0.089	奈良県	596,525	470,815	-125,710	-8.975
山形県	565,982	565,284	-698	-0.060	和歌山県	450,969	434,823	-16,146	-1.611
福島県	934,331	929,028	-5,303	-0.261	鳥取県	287,332	287,170	-162	-0.028
茨城県	1,420,181	1,355,813	-64,368	-2.167	島根県	347,889	348,018	129	0.018
栃木県	977,126	962,945	-14,181	-0.706	岡山県	900,116	895,753	-4,363	-0.224
群馬県	965,403	968,262	2,859	0.142	広島県	1,343,318	1,352,416	9,098	0.318
埼玉県	3,482,305	2,750,078	-732,227	-10.178	山口県	665,489	660,225	-5,264	-0.363
千葉県	2,899,396	2,286,263	-613,133	-9.863	徳島県	347,093	344,840	-2,253	-0.287
東京都	6,012,536	8,174,125	2,161,589	16.426	香川県	462,418	464,684	2,266	0.228
神奈川県	4,146,942	3,436,282	-710,660	-7.854	愛媛県	651,605	653,246	1,641	0.115
新潟県	1,155,795	1,156,243	448	0.019	高知県	335,775	335,005	-770	-0.101
富山県	546,363	545,487	-876	-0.080	福岡県	2,262,722	2,264,551	1,829	0.036
石川県	582,449	583,812	1,363	0.117	佐賀県	409,277	413,644	4,367	0.514
福井県	402,251	403,324	1,073	0.133	長崎県	650,972	647,750	-3,222	-0.226
山梨県	414,569	408,044	-6,525	-0.756	熊本県	834,244	828,041	-6,203	-0.341
長野県	1,091,038	1,090,215	-823	-0.038	大分県	550,451	550,325	-126	-0.011
岐阜県	1,022,616	953,268	-69,348	-3.333	宮崎県	531,213	531,287	74	0.007
静岡県	1,897,194	1,898,107	913	0.024	鹿児島県	776,993	775,326	-1,667	-0.098
愛知県	3,676,174	3,764,223	88,049	1.188	沖縄県	578,638	578,460	-178	-0.013
三重県	895,097	871,249	-23,848	-1.286					

資料出所　総務省統計局「平成 22 年国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　純流入比率は、就業者の純流入数を常住地による人口（夜間人口）で除して算出。

付４－（３）－２表　各産業における特化係数と労働生産性の関係

①正の相関がみられる産業

業種	係数	t 値
情報通信業	1.92489	7.95519
不動産業，物品賃貸業	3.57762	7.10376
学術研究，専門・技術サービス業	5.71539	5.07354
運輸業，郵便業	2.30171	3.43746
卸売業，小売業	3.92102	2.39436

②負の相関がみられる産業

業種	係数	t 値
建設業	−3.60672	−5.05740
医療，福祉	−2.01658	−3.91645

③統計的に有意な相関がみられない産業

業種	係数	t 値
製造業	1.07763	1.96701
複合サービス事業	−0.90301	−1.95929
農林水産業	−0.23057	−1.84701
金融業，保険業	5.62412	1.77383
鉱業，採石業，砂利採取業	−0.54662	−1.24441
教育，学習支援業	1.30523	1.08134
サービス業（他に分類されないもの）	0.43364	0.94377
宿泊業，飲食サービス業	0.13132	0.68348
電気・ガス・熱供給・水道業	−4.55873	−0.67123
生活関連サービス業，娯楽業	0.40708	0.40744

資料出所　総務省統計局「平成 22 年国勢調査」、総務省・経済産業省「平成 24 年経済センサス－活動調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）１）各産業の労働生産性は 2012 年、各産業の特化係数は 2010 年の値を使用。
２）各産業の労働生産性＝各産業の付加価値額／各産業の従業者数
３）各産業の特化係数＝各都道府県の従業地ごとの産業別就業者シェア／全県計の産業別就業者シェア

付４－（３）－３表　各産業における高等教育機関卒業人材の集積と労働生産性の関係

【各産業における高等教育機関卒業人材比率と労働生産性の関係】

①正の相関がみられる産業

業種	係数	t 値
製造業	0.09175	7.47453
建設業	0.09847	7.38314
運輸業，郵便業	0.11047	6.99207
学術研究，専門・技術サービス業	0.13988	4.94274
金融業，保険業	0.23651	4.36217
卸売業，小売業	0.04799	3.92599
情報通信業	0.07690	3.72968
不動産業，物品賃貸業	0.07699	3.48123
生活関連サービス業，娯楽業	0.04881	3.55411
農林水産業農林水産業	0.05191	2.95223
サービス業（他に分類されないもの）	0.02828	2.70503
医療，福祉	0.04239	2.07462

②統計的に有意な相関がみられない産業

業種	係数	t 値
電気・ガス・熱供給・水道業	0.23269	1.57267
複合サービス事業	-0.00669	-0.37040
宿泊業，飲食サービス業	0.00159	0.27897
教育，学習支援業	0.00883	0.25914

【各産業における高等教育機関卒業人材密度と労働生産性の関係】

①正の相関がみられる産業

業種	係数	t 値
建設業	0.16127	11.02948
運輸業，郵便業	0.14020	9.05450
製造業	0.14782	8.31394
学術研究，専門・技術サービス業	0.20887	7.30082
金融業，保険業	0.21752	6.83444
不動産業，物品賃貸業	0.15497	6.33073
卸売業，小売業	0.10940	5.61930
生活関連サービス業，娯楽業	0.11886	5.32011
情報通信業	0.07913	3.79372
サービス業（他に分類されないもの）	0.07226	3.52559
教育，学習支援業	0.09393	2.66791

②統計的に有意な相関がみられない産業

業種	係数	t 値
宿泊業，飲食サービス業	0.02583	1.90668
医療，福祉	0.04218	1.84224
電気・ガス・熱供給・水道業	0.18389	1.76721
農林水産業	0.13350	1.71182
複合サービス事業	-0.00765	-0.13989

資料出所　総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」（調査票情報を厚生労働者労働政策担当参事官室にて独自集計）「地域別統計データベース」、総務省・経済産業省「平成 24 年経済センサス－活動調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（注）１）各産業における労働生産性と高等教育機関卒業人材数は 2012 年の値を使用。
２）各産業の労働生産性＝各産業の付加価値額／各産業の従業者数
３）短大、高専、大学、大学院を卒業した有業者を高等教育機関卒業人材とした。
４）各産業の高等教育機関卒業人材比率＝各産業の高等教育機関卒業人材数／各産業の有業者数× 100
５）各産業の高等教育機関卒業人材密度＝各産業の高等教育機関卒業人材数／可住地面積
６）鉱業，採石業，砂利採取業については、大学等卒業人材のいない地域もあるため、除外している。

図表索引

第1章　労働経済の推移と特徴

第1－(1)－1図　名目・実質GDPの推移 …… 8
第1－(1)－2図　実質GDP成長率の要因分解 …… 9
第1－(1)－3図　消費税率引上げ後のGDPへの影響 …… 9
第1－(1)－4図　鉱工業生産指数・第３次産業活動指数の推移 …… 10
第1－(1)－5図　産業別生産指数・活動指数の推移 …… 11
第1－(1)－6図　経常利益の推移① …… 12
第1－(1)－7図　経常利益の推移② …… 13
第1－(1)－8図　業種別・資本金規模別経常利益の推移 …… 14
第1－(1)－9図　企業規模別・中小企業業種別業況判断D.I.の推移 …… 14
第1－(1)－10図　民間設備投資の推移 …… 15
第1－(1)－11図　設備投資・設備判断D.I.の推移 …… 15
第1－(1)－12図　倒産件数の推移 …… 16
第1－(2)－1図　完全失業率と求人倍率の推移 …… 17
コラム1－1－①図　リーマンショック前の水準まで回復した労働需要 …… 18
コラム1－1－②図　新規求人数（産業別）の推移 …… 19
第1－(2)－2図　人口・労働力人口・労働力率の推移 …… 19
第1－(2)－3図　労働力率の変化（2014年・対前年増減） …… 20
コラム1－2図　女性の社会進出の動向 …… 21
第1－(2)－4図　日本の労働市場の概観（2014年） …… 22
第1－(2)－5図　雇用形態・男女別雇用者数の推移（対前年同期増減） …… 22
第1－(2)－6図　雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移（調査産業計） …… 23
第1－(2)－7図　正規・非正規増減（2014年・対前年増減） …… 24
第1－(2)－8図　産業別雇用者数の増減（2014年・対前年増減） …… 25
第1－(2)－9図　非正規雇用の内訳（2014年） …… 26
第1－(2)－10図　生活スタイルに合わせて非正規雇用を選択した人の比率の推移（対前年同期増減） …… 27
コラム1－3－①図　短時間雇用労働者数の推移 …… 28
コラム1－3－②図　短時間雇用労働者の内訳（2014年・対前年増減） …… 28
第1－(2)－11図　不本意非正規雇用労働者の推移（対前年（同期）増減） …… 29
第1－(2)－12図　非正規雇用から正規雇用への転換 …… 30
第1－(2)－13図　フリーター・若年無業者の推移 …… 30
第1－(2)－14図　均衡失業率・需要不足失業率の推移 …… 31
第1－(2)－15図　職業別の有効求人倍率の長期推移（年平均） …… 32
第1－(2)－16図　年齢階級別完全失業率の推移 …… 33
第1－(2)－17図　長期失業者の推移（探している仕事の形態別） …… 33
コラム1－4－①図　地域ブロック別完全失業率の推移 …… 34
コラム1－4－②図　地域ブロック別有効求人倍率の推移 …… 35
第1－(2)－18図　就職意欲喪失者比率の推移 …… 36
第1－(2)－19図　就職（内定）率の推移 …… 36
第1－(2)－20図　企業規模別・産業別大卒求人倍率 …… 37
第1－(2)－21図　在留資格別外国人労働者 …… 38
第1－(2)－22図　雇用されている障害者の数と実雇用率の推移 …… 39
第1－(3)－1図　企業物価指数の推移 …… 40
第1－(3)－2図　国内企業物価指数（国内需要財）上昇率の需要段階別寄与度 …… 41
第1－(3)－3図　企業向けサービス価格指数の推移 …… 42
第1－(3)－4図　消費者物価指数の推移 …… 43
第1－(3)－5図　エネルギー価格の消費者物価（コア）に対する前年比寄与度 …… 44
第1－(4)－1図　就業形態別現金給与総額の内訳の推移 …… 45
第1－(4)－2図　現金給与総額の増減要因の推移 …… 46
第1－(4)－3図　実質賃金の増減要因の推移 …… 47
第1－(4)－4図　パートタイム労働者の賃金の推移 …… 48
第1－(4)－5図　一般労働者の男女別年収の賃金格差 …… 48
第1－(4)－6図　非正規雇用労働者の時給分布 …… 49
第1－(4)－7図　賃上げ集計結果 …… 51
第1－(4)－8図　１人平均賃金の改定額の推移 …… 51
第1－(4)－9図　１人平均賃金を引上げる企業割合 …… 52
第1－(4)－10図　夏季・年末一時金妥結状況の推移 …… 53
第1－(4)－11図　賃金の引上げ率（ベア分及び定期昇給分を合算した引上げ率・前年度比較） …… 53
第1－(5)－1図　勤労者世帯の収入と支出の推移 …… 54
第1－(5)－2図　消費者態度指数の推移 …… 55
第1－(5)－3図　費目別実質指数の推移（過去増税時との比較） …… 56
第1－(5)－4図　年間収入五分位階級別消費支出の推移 …… 56
第1－(5)－5図　年間収入五分位階級別にみた消費税率引上げ後の支出（前年同期比） …… 57
第1－(5)－6図　年齢階級別消費支出の推移 …… 58
コラム1－5図　訪日外客数と旅行消費額 …… 59

第2章 経済再生に向けた我が国の課題

第2－(1)－1図　実質GDPと物価の関係 …… 64
第2－(1)－2図　GDPギャップ（需給ギャップ） …… 65
第2－(1)－3図　賃金と生産性の国際比較 …… 65
第2－(1)－4図　労働生産性と賃金（業種別） …… 66
第2－(1)－5図　労働生産性と賃金（資本金規模別） …… 67
第2－(1)－6図　GDP各分配額の国際比較 …… 68
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） …… 68
第2－(1)－8図　付加価値に対する寄与度の推移 …… 69
第2－(1)－9図　労働分配率（資本金規模別）の推移 …… 70
第2－(1)－10図　役員賞与・配当・内部留保の推移 …… 71
第2－(1)－11図　内部留保・資産の内訳等の推移 …… 72
第2－(1)－12図　実質賃金上昇率の要因分解 …… 73
第2－(1)－13図　交易条件の国際比較（1） …… 74
第2－(1)－14図　交易条件の国際比較（2） …… 74
第2－(1)－15図　一人当たり名目賃金の推移 …… 75
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） …… 76
第2－(1)－17図　賃金の年齢別要因分解 …… 77
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 …… 79
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） …… 80
第2－(2)－1図　我が国のGDPの構成要素の推移 …… 82
第2－(2)－2図　雇用者報酬・社会給付と個人消費の関係 …… 83
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 …… 83
第2－(2)－4図　世帯主の年齢別世帯収入の推移 …… 84
第2－(2)－5図　世帯主の年齢階級別の所得階層分布の推移 …… 85
第2－(2)－6図　労働所得のジニ係数の推移 …… 86
第2－(2)－7図　年齢階級別の労働所得のジニ係数の推移 …… 86
第2－(2)－8図　加重平均ジニ係数の要因分解 …… 87
第2－(2)－9図　年齢別の非正規雇用労働者比率の推移 …… 88
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 …… 89
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 …… 90
第2－(2)－12図　賃金の支払い形態の違いを考慮した消費関数推計の結果 …… 92
第2－(2)－13図　雇用者報酬が1%増加した時の経済波及効果 …… 93
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） …… 94
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 …… 95
第2－(3)－3図　日米独の実質労働生産性上昇率の要因分解 …… 96
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） …… 97
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） …… 97
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） …… 98
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） …… 99
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 …… 100
第2－(3)－9図　固定資産利潤率の推移 …… 101
第2－(3)－10図　IT・非IT資本と有形・無形資産の区分について …… 102
第2－(3)－11図　無形資産を考慮した労働生産性の要因分解 …… 102
第2－(3)－12図　TFPと資本投入の関係性（国際比較） …… 103
第2－(3)－13図　無形資産とIT資本，専門・技術職業従事者，非IT資本の組み合わせと産業別付加価値成長率の関係 …… 105
第2－(3)－14図　資本投入の国際比較 …… 105
第2－(3)－15図　日米独の無形資産投資の状況 …… 106

第3章 より効率的な働き方の実現に向けて

第3－(1)－1図　月間総実労働時間の内訳の推移（常用労働者、事業所規模30人以上） …… 114
第3－(1)－2図　月間出勤日数と出勤日1日当たりの総実労働時間の推移（30人以上規模事業所、就業形態計） …… 115
第3－(1)－3図　企業規模別完全週休2日制適用労働者割合の推移 …… 115
第3－(1)－4図　総実労働時間の増減差の要因分解 …… 116
第3－(1)－5図　一般労働者の月間総実労働時間の推移 …… 117
第3－(1)－6図　パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移 …… 117
第3－(1)－7図　企業規模別月間総実労働時間の推移 …… 118
第3－(1)－8図　産業別月間総実労働時間（一般労働者） …… 119
第3－(1)－9図　産業別月間総実労働時間の推移（一般労働者） …… 120
第3－(1)－10図　時間当たり賃金額の階級別月間総実労働時間 …… 120
第3－(1)－11図　雇用者の月末1週間の就業時間別内訳の推移（男性） …… 121
第3－(1)－12図　雇用者の月末1週間の就業時間別内訳の推移（女性） …… 121
第3－(1)－13図　正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移（男性） …… 123
第3－(1)－14図　正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移（女性） …… 123
第3－(1)－15図　産業別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合 …… 124

第3－(1)－16図　職業別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合 …… 124
第3－(1)－17図　企業規模別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合 …… 125
第3－(1)－18図　平日の時間帯別就業者数の推移と変化（2011年と1986年の比較） …… 126
第3－(1)－19図　平日20時以降の就業者数の2011年と1986年の比較 …… 126
第3－(1)－20図　平日20時以降の就業者数の2011年と1986年の比較（職業別） …… 127
第3－(2)－1図　仕事の時間の増減希望 …… 129
第3－(2)－2図　労働時間を減らしたいと考えている者の推移 …… 130
第3－(2)－3図　1週間当たりの実際の労働時間別労働時間に関する満足度 …… 130
第3－(2)－4図　所定外労働時間が発生する理由（企業側） …… 131
コラム3－1図　小売業事業所における営業時間別構成比 …… 132
第3－(2)－5図　所定労働時間を超えて働く理由（労働者側） …… 133
第3－(2)－6図　仕事の特徴別労働時間の状況 …… 134
第3－(2)－7図　職場の特徴別労働時間の状況 …… 134
第3－(2)－8図　仕事の成果に対する考え方 …… 135
第3－(2)－9図　会社への貢献に対する考え方 …… 136
第3－(2)－10図　所定労働時間を超えて働く理由（労働者側・年収別） …… 137
第3－(2)－11図　所定外労働時間別所定外労働が発生する理由（企業側） …… 137
第3－(2)－12図　所定外労働に対する人事評価（企業側） …… 138
第3－(2)－13図　所定外労働をした従業員の昇進・昇格（企業側） …… 139
第3－(2)－14図　仕事の効率性の自己評価（労働者側） …… 140
第3－(2)－15図　実際の労働時間別仕事の効率性 …… 140
第3－(2)－16図　就業者のメンタルヘルス不調者（産業別） …… 141
第3－(2)－17図　就業者のメンタルヘルス不調者（週実労働時間別） …… 141
第3－(2)－18図　健康に対する不安 …… 142
コラム3－3－①図　諸外国の労働時間の長期推移 …… 144
コラム3－3－②図　労働時間と労働生産性の国際比較 …… 144
第3－(3)－1図　所定外労働の削減に向けた取組 …… 145
第3－(3)－2図　年間総実労働時間を短縮してきた（短縮を考えている）理由 …… 146
第3－(3)－3図　年間総実労働時間を短縮してきた（短縮を考えている）理由（規模別） …… 147
第3－(3)－4図　所定外労働時間短縮の有無別生産性の評価 …… 147
第3－(3)－5図　18時頃には退社できるようになった場合にしたいこと（実際の労働時間別） …… 148
第3－(3)－6図　ITの活用と従業員数・労働時間の変化 …… 149
第3－(3)－7図　IT活用のメリット …… 150
第3－(3)－8図　労働生産性を高める取組（企業側） …… 151
第3－(3)－9図　教育訓練の実施状況と同業他社と比べた労働生産性 …… 152
第3－(3)－10図　教育訓練の実施状況と過去3年間の売上げ推移 …… 153
第3－(3)－11図　非正規雇用労働者のうち追加就業希望者数 …… 153
第3－(3)－12図　仕事につけない理由別完全失業者数（うち勤務時間・休日などが希望と合わない） …… 154

第4章　人口減少下における地域経済の在り方

第4－(1)－1図　三大都市圏の人口流入の推移 …… 160
第4－(1)－2図　東京圏における他道府県からの人口流入 …… 160
第4－(1)－3図　各地域の人口動態 …… 161
第4－(1)－4図　都道府県別人口動態（2005年→2010年） …… 162
第4－(1)－5図　我が国全体の人口に対して三大都市圏及び地方圏の人口が占める割合の推移 …… 162
第4－(1)－6図　都道府県内人口（期末において5歳以上）移動の推移 …… 163
第4－(1)－7図　都道府県庁所在地の人口移動（2005年→2010年） …… 164
第4－(1)－8図　都道府県庁所在地の人口変化（2005年→2010年） …… 165
第4－(1)－9図　三大都市圏の人口流入（男女別、年齢階級別） …… 166
第4－(1)－10図　若年層にとっての大都市圏の魅力 …… 167
第4－(1)－11図　転居理由別年間純流入比率（15歳以上35歳未満） …… 167
第4－(1)－12図　都道府県別高校卒業者の就職先地域（2014年） …… 168
第4－(1)－13図　大学入学志願者比率の変化（1980年→2014年） …… 169
第4－(1)－14図　都道府県別高校卒業者の進学先地域（2014年） …… 169
第4－(1)－15図　大学の集積 …… 170
第4－(1)－16図　2012年新卒者（大学・大学院卒）の就職に伴う移動 …… 171
第4－(1)－17図　大学生就職意識調査 …… 172
第4－(1)－18図　常用雇用者数が300人を超える企業の本社の密度 …… 172
第4－(1)－19図　生産年齢人口比率の変化（1980年→2010年） …… 173
第4－(1)－20図　高齢人口比率の変化（1980年→2010年） …… 174
第4－(1)－21図　労働力率の変化（2007年→2012年）の要因分解 …… 175
第4－(1)－22図　都道府県別合計特殊出生率の変化 …… 175
第4－(2)－1図　民間需要と公的需要の比率 …… 176
第4－(2)－2図　県民一人当たりの県内総生産の全国平均との差の内訳 …… 177
第4－(2)－3図　農林水産業の付加価値シェア …… 178
第4－(2)－4図　農林水産業の有業者シェア …… 178
第4－(2)－5図　製造業の付加価値シェア …… 179
第4－(2)－6図　製造業の有業者シェア …… 180

第4－(2)－7図　生産工程従事者比率の変化（1997年→2012年）…… 180
第4－(2)－8図　卸売・小売業の付加価値シェア …… 181
第4－(2)－9図　卸売・小売業の有業者シェア …… 182
第4－(2)－10図　金融・保険業の付加価値シェア …… 183
第4－(2)－11図　金融・保険業の有業者シェア …… 183
第4－(2)－12図　サービス業の付加価値シェア …… 184
第4－(2)－13図　サービス業の有業者シェア …… 185
第4－(2)－14図　産業別域際収支 …… 185
第4－(3)－1図　経済成長率の地域圏別寄与度分解 …… 187
第4－(3)－2図　都道府県別経済成長率（2001年度→2011年度）の寄与度分解 …… 188
第4－(3)－3図　県民一人当たりの家計可処分所得と県民一人当たりの家計最終消費支出の関係 …… 188
第4－(3)－4図　県民一人当たりの県内総生産及び県民所得の都道府県格差の推移 …… 189
第4－(3)－5図　県民一人当たりの家計可処分所得の全国平均との差の内訳 …… 190
第4－(3)－6図　一般労働者の平均年収額の全国平均との差の要因分解 …… 191
第4－(3)－7図　実質稼働所得増減（2001年度→2011年度）の要因分解 …… 192
第4－(3)－8図　労働生産性（名目）の都道府県間格差の推移 …… 192
第4－(3)－9図　実質労働生産性の変化（2001年度→2011年度）…… 193
第4－(3)－10図　労働生産性と一般労働者の平均年収額の関係 …… 193
第4－(3)－11図　大都市圏と地方圏の所得格差と大都市圏の人口流入の関係 …… 194
第4－(3)－12図　一般労働者の平均年収額と就職に伴う都道府県間移動の関係 …… 195
第4－(3)－13図　人口密度と労働生産性の関係 …… 196
第4－(3)－14図　人口密度とサービス産業の労働生産性の関係 …… 197
第4－(3)－15図　事業所密度と労働生産性の関係 …… 197
第4－(3)－16図　産業特化と地域の労働生産性の関係 …… 198
第4－(3)－17図　製造業における特化係数と労働生産性の関係 …… 199
第4－(3)－18図　高等教育機関卒業人材比率 …… 200
第4－(3)－19図　専門職人材比率 …… 201
第4－(3)－20図　情報処理・通信技術者比率 …… 201
第4－(3)－21図　自己啓発実施人材比率 …… 202
第4－(3)－22図　高等教育機関卒業人材の集積と労働生産性の関係 …… 203
第4－(3)－23図　専門性の高い有業者の集積と労働生産性の関係 …… 204
第4－(3)－24図　自己啓発実施人材の集積と労働生産性の関係 …… 205
第4－(3)－25図　雇用形態別教育訓練実施比率 …… 207
第4－(3)－26図　教育訓練実施比率の要因分解 …… 208
第4－(3)－27図　都道府県別成長会計 …… 209
第4－(3)－28図　県民一人当たりの雇用者報酬の全国平均との差の要因分解 …… 210
第4－(3)－29図　労働力率と潜在的労働力率 …… 211
第4－(3)－30図　男女別・年齢階級別労働力率 …… 211
第4－(3)－31図　都道府県別労働力率の全国平均との差の要因分解 …… 212
第4－(3)－32図　非求職就業希望者比率（男女別、年齢階級別）…… 213
第4－(3)－33図　60歳未満女性の非求職就業希望者が求職活動を行っていない理由 …… 214
第4－(3)－34図　「出産・育児」を理由に求職活動を行っていない60歳未満女性の希望する職業 …… 215
第4－(3)－35図　「出産・育児」を理由に求職活動を行っていない60歳未満女性の希望する雇用形態 …… 215
第4－(3)－36図　各要因と子育て世代の女性の有業率の関係 …… 216
第4－(3)－37図　子育て世代の女性の有業率の全国平均との差の要因分解 …… 218

付属統計図表索引

付1－(2)－1表　雇用形態の転換状況 …… 233
付1－(2)－2図　15～24歳の正規雇用化と非正規雇用化の動き …… 233
付1－(2)－3表　外国人の雇用状況 …… 233
付1－(2)－4表　産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数 …… 234
付1－(2)－5表　企業規模別の障害者雇用の状況（2014年6月1日現在） …… 234
付1－(3)－1表　国内企業物価指数と前年（同期）比の推移 …… 235
付1－(3)－2表　企業向けサービス価格指数の推移 …… 236
付1－(3)－3表　消費者物価指数（対前年同月比）の推移 …… 237
付1－(3)－4表　10大費目消費者物価指数と前年（同期）比の推移 …… 238
付1－(4)－1図　1人平均賃金の改定率の推移 …… 239
付2－(1)－1図　男女別年齢別の不本意非正規比率（2014年） …… 239
付2－(1)－2表　賃上げ要求の変遷（2000年～2015年） …… 240
付2－(1)－3図　雇用者数・労働組合員数及び推定組織率の推移 …… 241
付2－(1)－4図　パートタイム労働者の推定組織率の推移 …… 242
付2－(2)－1図　男女別の十分位数でみた賃金プロファイル …… 242
付2－(3)－1図　日米の就業率と失業率の推移 …… 243
付2－(3)－2図　米独の産業別労働生産性、非IT資本投入及びIT資本投入の比較（1990年代・2000年代） …… 244
付2－(3)－3図　我が国の無形資産と産業別付加価値成長率の関係 …… 245
付3－(1)－1表　従業上の地位・雇用形態別月末1週間の就業時間構成（2014年平均） …… 245
付3－(1)－2表　職業小分類別1週間の就業時間が60時間以上である者の割合（正規の職員・従業員） …… 246
付3－(2)－1表　現在の実労働時間に関する意識 …… 247
付3－(2)－2表　産業別の所定外労働が発生する理由（企業側） …… 248
付3－(2)－3表　従業員規模別の所定外労働時間の評価 …… 248
付3－(2)－4表　「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価 …… 248
付4－(2)－1表　サービス業内の各産業の付加価値シェア（2011年度） …… 249
付4－(2)－2表　サービス業内の各産業の有業者シェア（2012年） …… 250
付4－(3)－1表　就業者の純流入 …… 251
付4－(3)－2表　各産業における特化係数と労働生産性の関係 …… 252
付4－(3)－3表　各産業における高等教育機関卒業人材の集積と労働生産性の関係 …… 253