

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—

〔 要 約 〕

平成 27 年 9 月

厚生労働省

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—

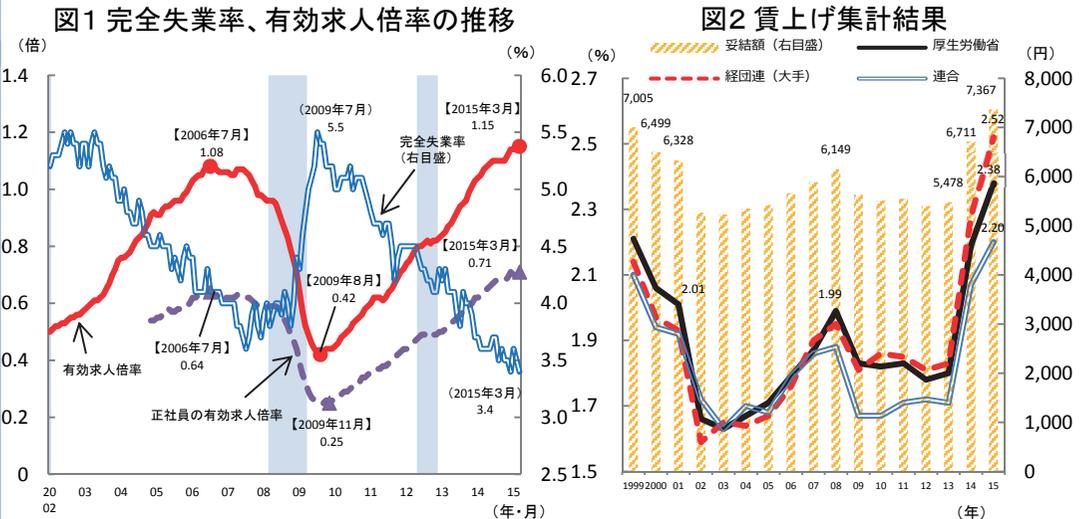
〔 骨 子 〕

平成27年版 労働経済の分析〔骨子〕

経済活力の維持・向上に向け、少子高齢化の中での労働力の減少という供給制約を克服し、さらに持続的な賃金の上昇を可能にするため、「労働生産性と雇用・労働問題への対応」と題し、分析を行った。

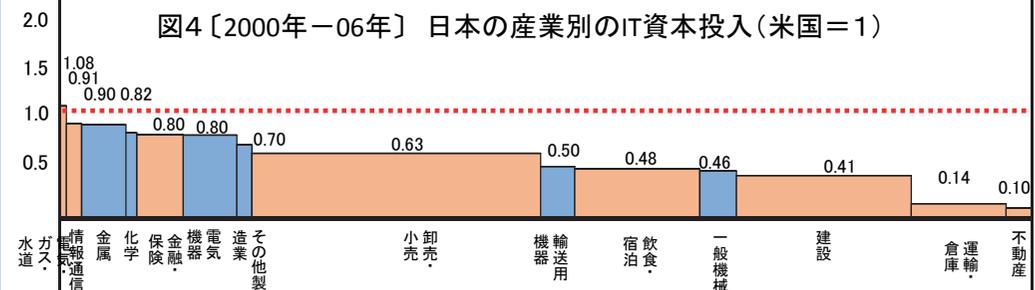
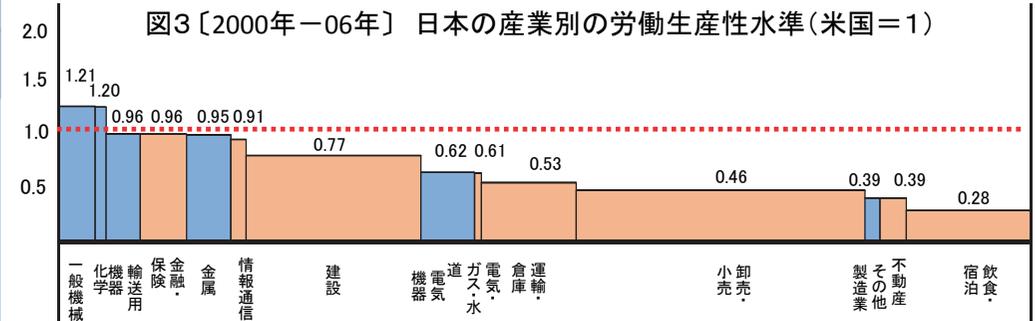
第1章：労働経済の推移と特徴

- ◆ 2014年度平均で完全失業率は3.5%と17年ぶりの水準となり、有効求人倍率も1.11倍と23年ぶりの水準となるなど、雇用情勢は着実に改善が進んでいる。また足下では、正規雇用労働者の増加や、不本意に正規雇用以外の雇用形態で従事する労働者の減少といった動きもみられる。
- ◆ 2015年の春季労使交渉においては、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回ったほか、中堅・中小企業においても賃上げの動きがみられた。



第2章：経済再生に向けた我が国の課題

- ◆ 経済の好循環の継続に向けて、賃金の上昇が消費の喚起に重要であり、そのためには労働生産性向上の取組が不可欠である。
- ◆ 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。
- ◆ 産業別の労働生産性水準を米国と比べると、我が国は非製造業を中心に低く、この要因として、IT投資が米国と比較して過小であることが考えられる。また、IT投資はブランド資産・組織改編や人的資本投資が同時的に取り組まれることでその成長への寄与を高めるが、我が国ではそうした投資も過小であることが課題である。



横軸は産業別の労働投入量、縦軸はマンパワーベース。(図3、図4)

第3章:より効率的な働き方の実現に向けて

- ◆ 就労参加を促すには、長時間労働の是正等、働き方の見直しが必要となる。
- ◆ 所定外労働が発生する理由として、労使双方で、業務の繁忙、人手不足、顧客対応等を挙げているが、この他、企業側は労働者の能力、技術不足、労働者側は納得できるまで仕上げたいとの回答も多い。
- ◆ 所定外労働時間の削減に取り組み、短縮した企業では、実態把握、注意喚起、仕事の内容、分担の見直し、トップの呼び掛け等を行っており、そうした企業ほど、自社の労働生産性は同業他社に比べて高いと認識する傾向がある。
(企業ヒアリングによれば、労働時間削減により疲労軽減、自己研さんの効果があげられていた。)

第4章:人口減少下における地域経済の在り方

- ◆ 我が国全体の経済成長にとって、地域経済の活性化は重要。地域経済の成長には、民間最終消費支出が大きく寄与しており、所得水準の引上げの前提となる労働生産性を高めるとともに、女性や高齢者の労働参加を進めることが肝要である。
- ◆ 人口や事業所の集積のほか、人材(例えば高専・大学等で高等教育を受けた者や自己啓発を行っている者)が集積すると、地域の労働生産性が高まる傾向にある。こうした人材の層を厚くするため、魅力ある雇用や雇用環境の整備が求められる。
- ◆ 保育所定員の充実や長時間労働の抑制など、育児と就業の両立可能な環境を整備し、子育て世代の女性の就労を促進することで、「人口減少時代」においても、働き手を確保することが、地域経済の発展を支える。

図5 所定外労働時間が発生する理由 (労働者、企業)

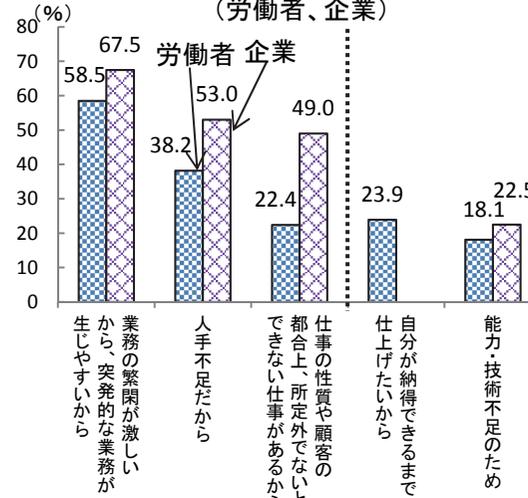


図6 所定外労働時間短縮の有無別労働生産性の評価(同業他社との比較)

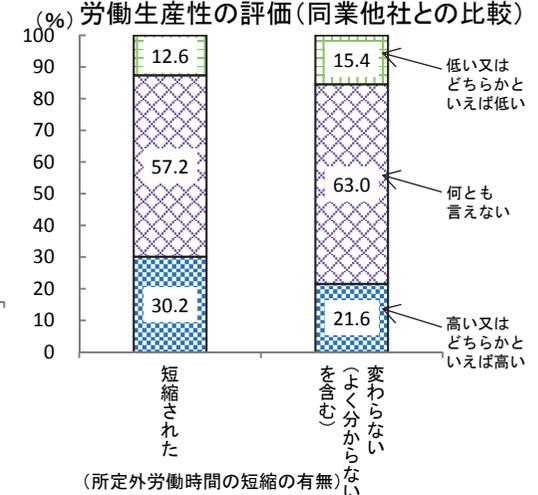


図7 人材の集積と労働生産性の関係

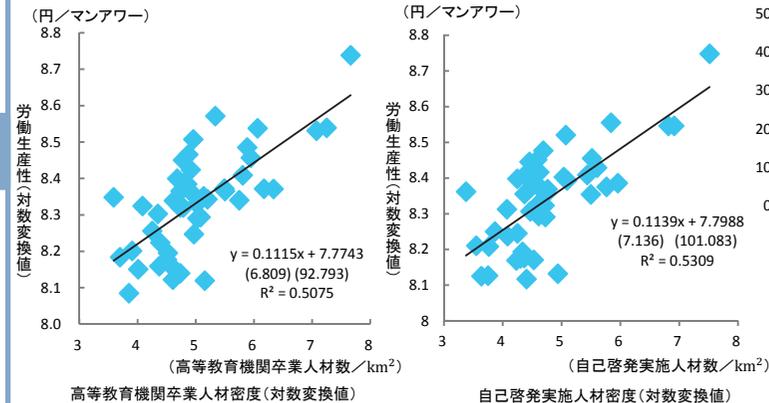


図8 大学生の就職意識 (2015年卒)

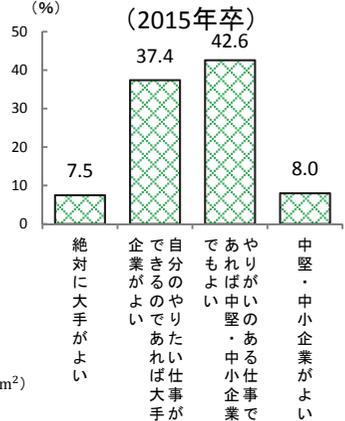
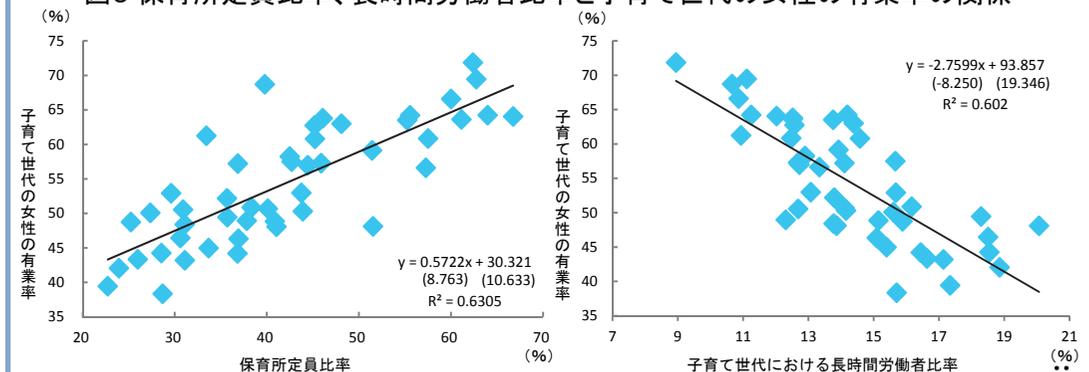


図9 保育所定員比率、長時間労働者比率と子育て世代の女性の有業率の関係



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—

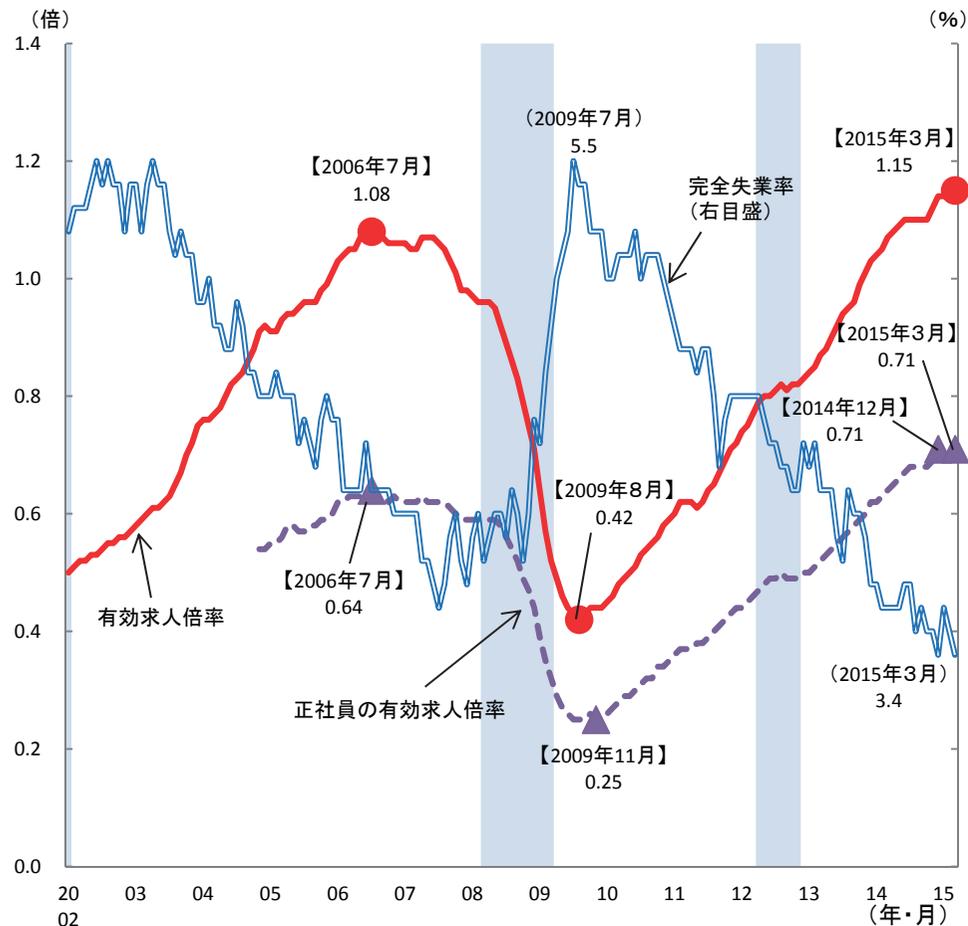
〔 概 要 〕

第1章 労働経済の推移と特徴

－ 雇用、失業等の動向 －

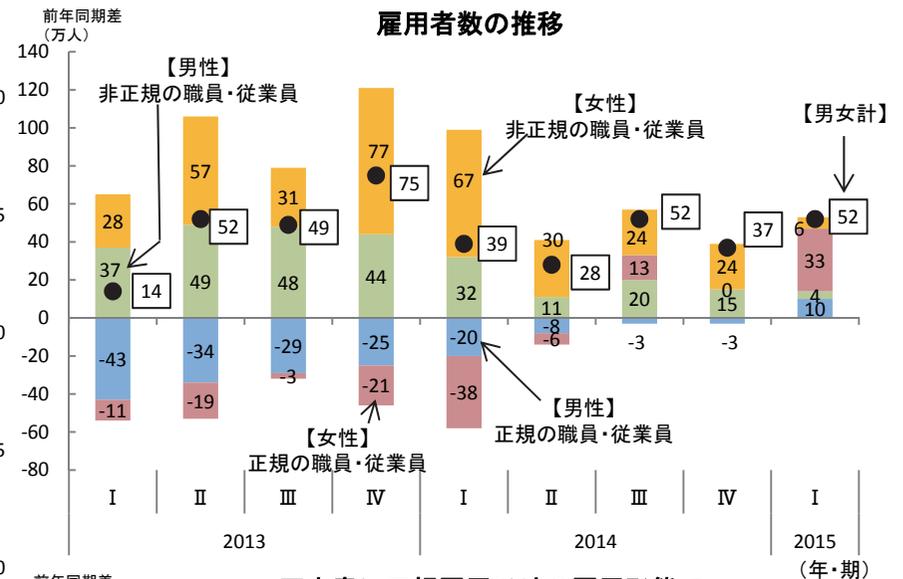
- 2014年度平均で完全失業率は3.5%と17年ぶりの水準、有効求人倍率は1.11倍と23年ぶりの水準となったほか、正社員の有効求人倍率が2014年12月に0.71倍と過去最高の水準となるなど、雇用情勢は着実に改善が進んでいる。
- 足下では正規雇用労働者の増加の動きもみられるほか、不本意に正規雇用以外の雇用形態で従事する労働者も4四半期連続で減少している。

完全失業率、有効求人倍率の推移

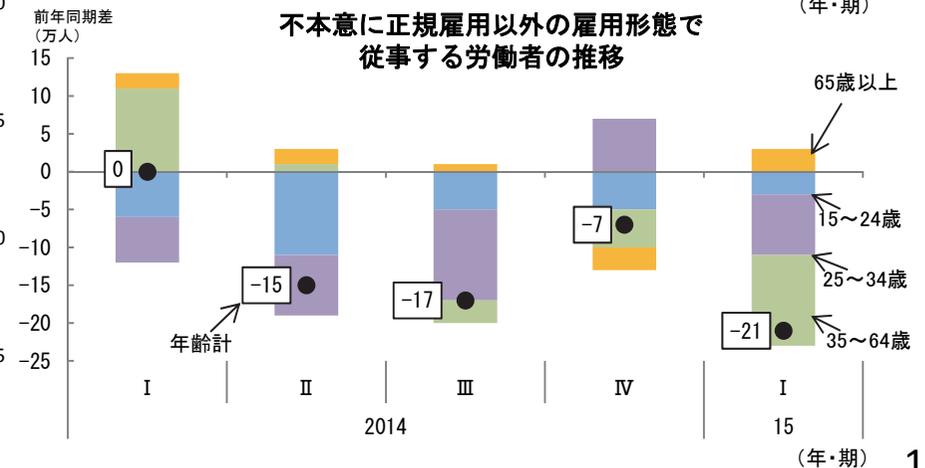


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」(左図)、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」より作成(右図)

雇用者数の推移



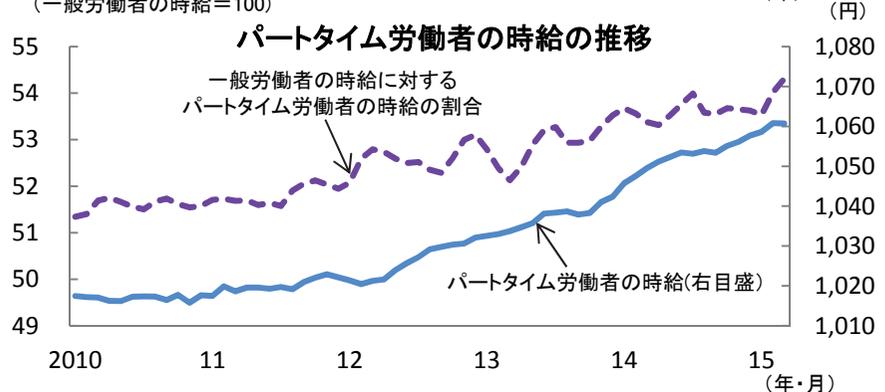
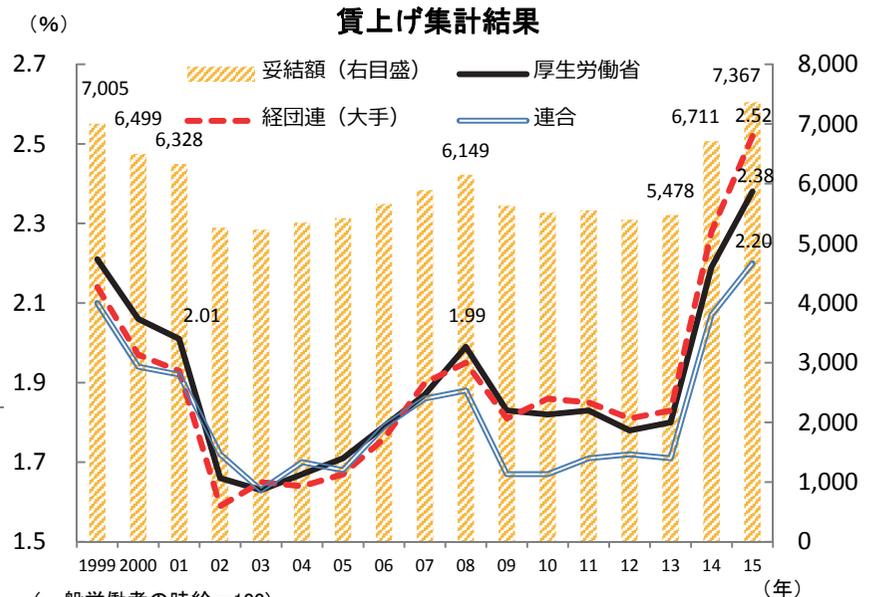
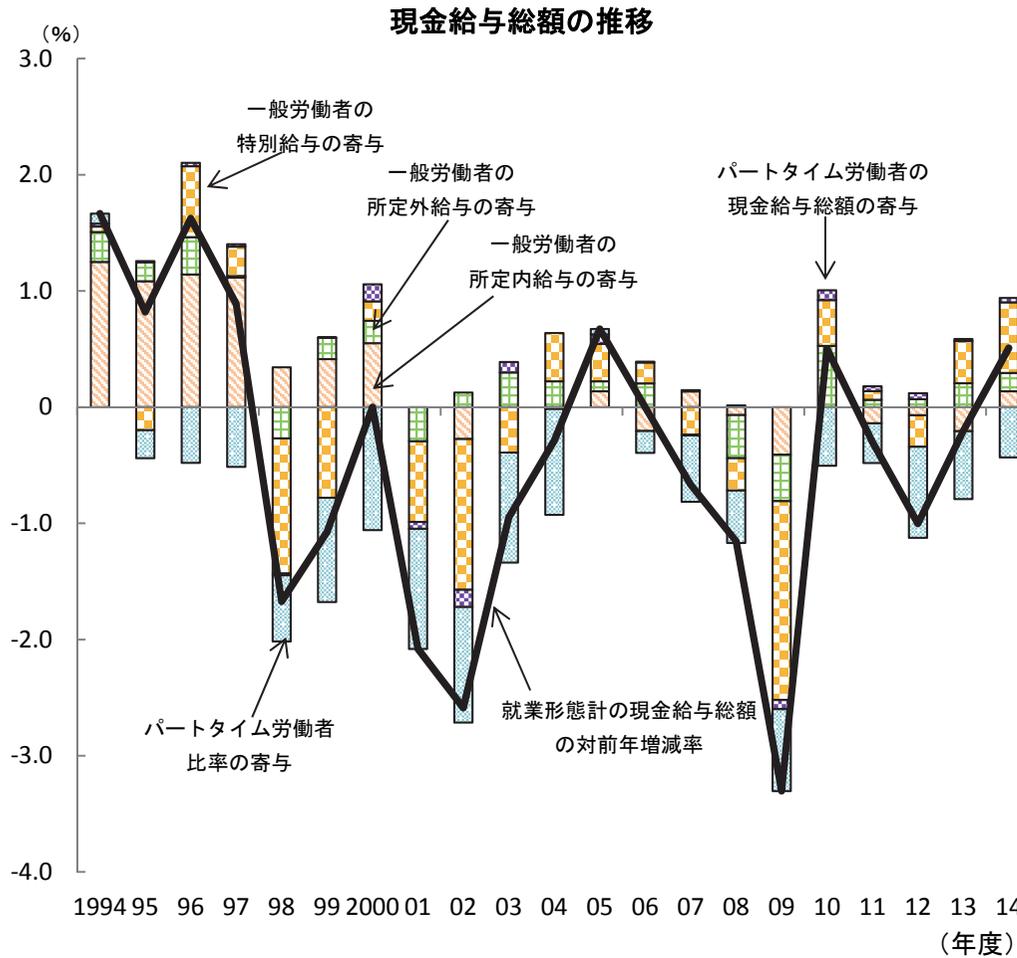
不本意に正規雇用以外の雇用形態で従事する労働者の推移



第1章 労働経済の推移と特徴

— 賃金の動向 —

- 2014年度の名目賃金は、一般労働者の特別給与や所定内給与の増加等により、4年ぶりの増加となった。また、2015年の春季労使交渉では、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、中堅・中小企業においても賃上げの動きがみられた。
- パートタイム労働者の時給も上昇しており、それに伴い一般労働者との賃金格差も縮小している。

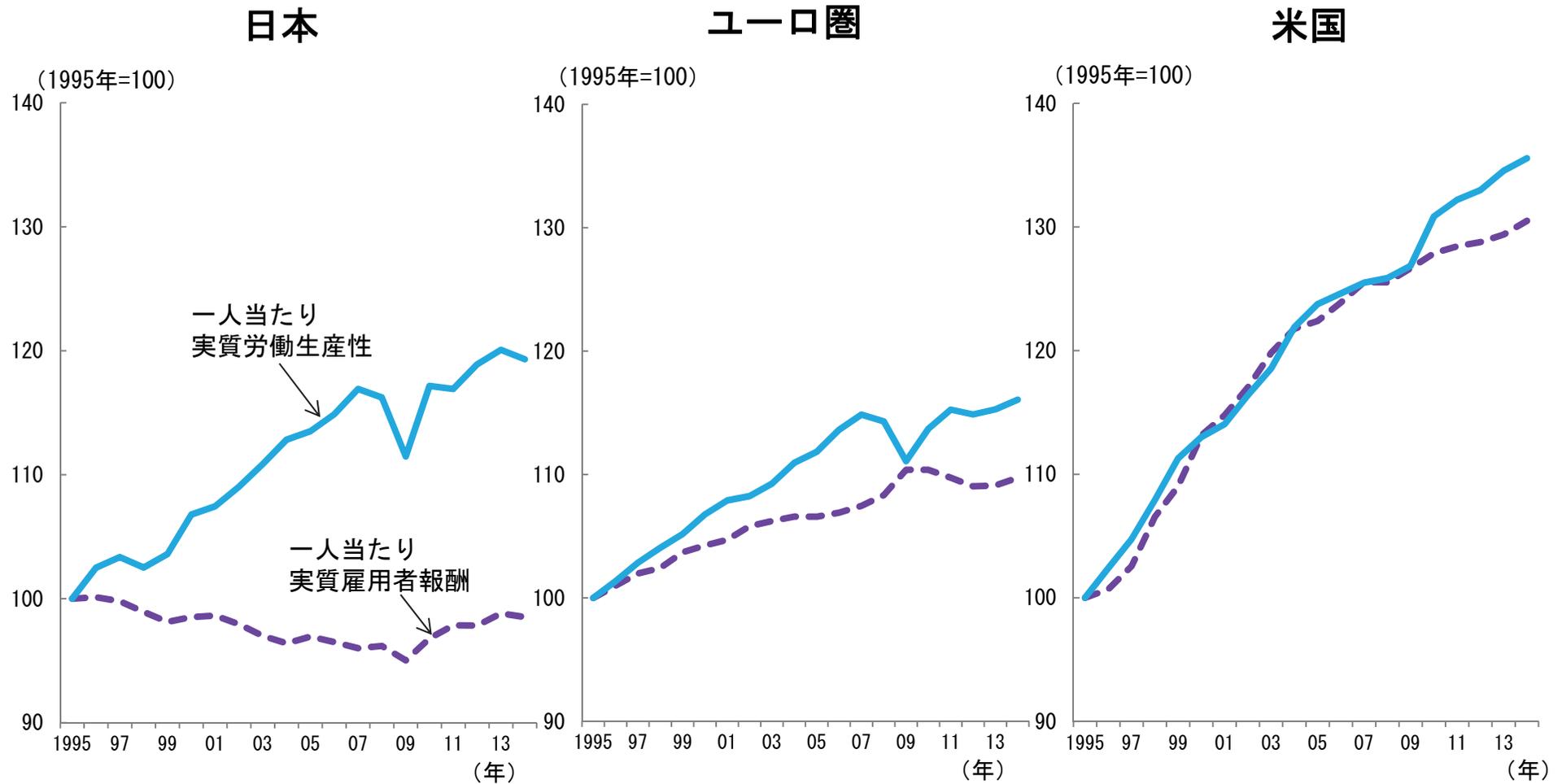


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成 (左図・右下図)、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果 (加重平均) (最終集計)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」より作成 (右上図)

第2章 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①—

- ユーロ圏及び米国では実質労働生産性が上昇する中で実質賃金も上昇を続けているのに対し、我が国では実質労働生産性が上昇する中で実質賃金に伸び悩みがみられる。

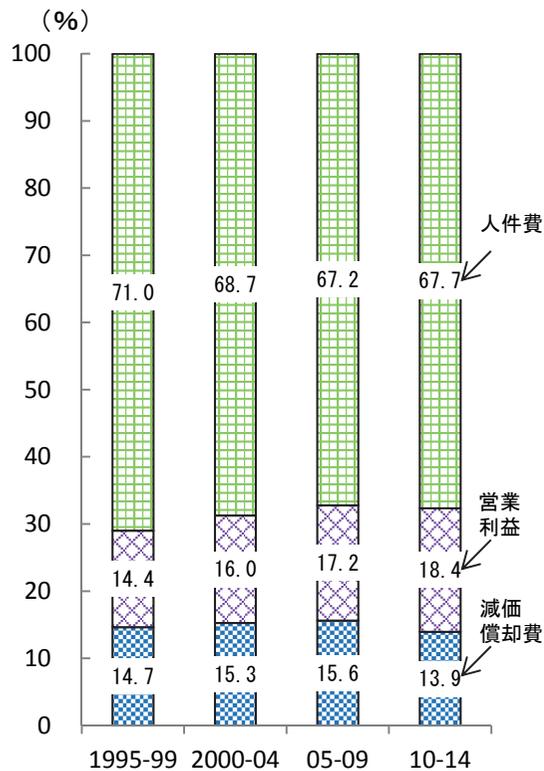
実質賃金と実質労働生産性の国際比較



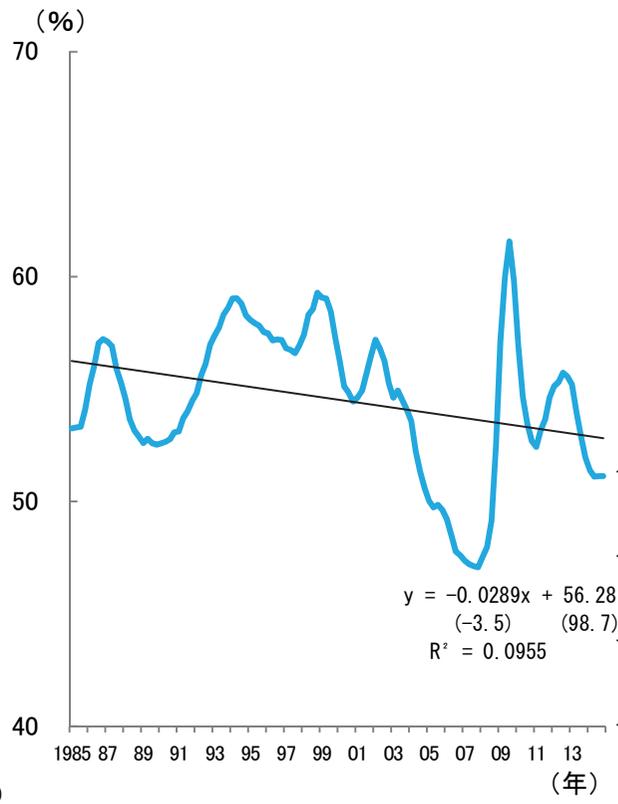
第2章 経済再生に向けた我が国の課題 —デフレ下における賃金の伸び悩みとその要因②—

- 賃金伸び悩みの要因として、企業の付加価値に占める営業利益の比率が高まる一方で、特に2000年から2004年にかけて人件費の比率(労働分配率)が低下し、大企業において労働分配率が趨勢的に低下している。
- また、輸出価格の下落に伴う交易条件の悪化が、労働生産性上昇による賃金上昇圧力を相殺していることも賃金の伸び悩みの要因と考えられる。

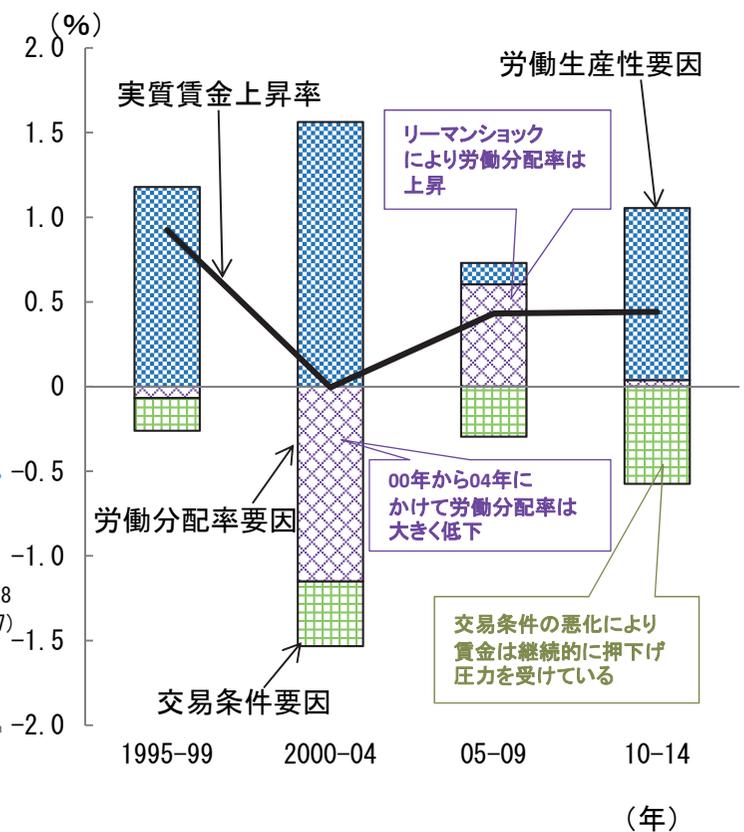
付加価値の分配比率



大企業の労働分配率



実質賃金上昇率の要因分解

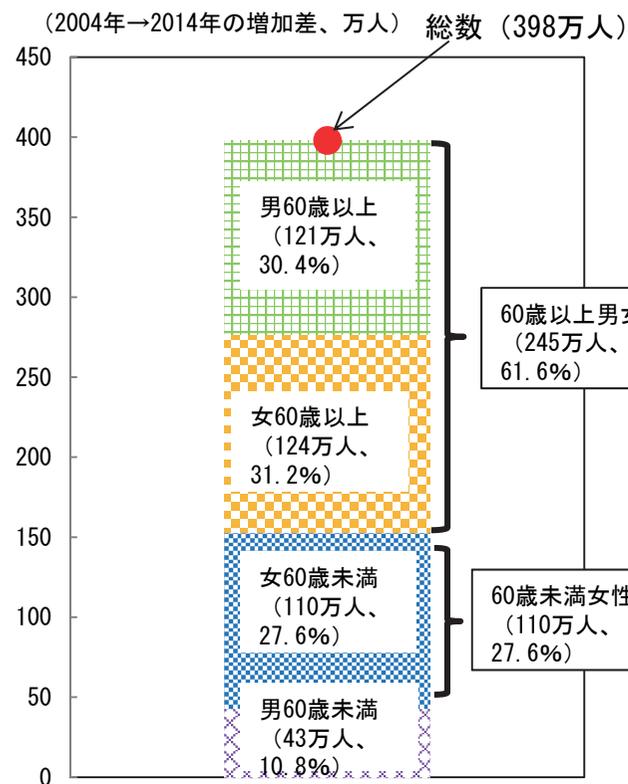


資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)より作成(左図・中央図)、
厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」より試算(右図)

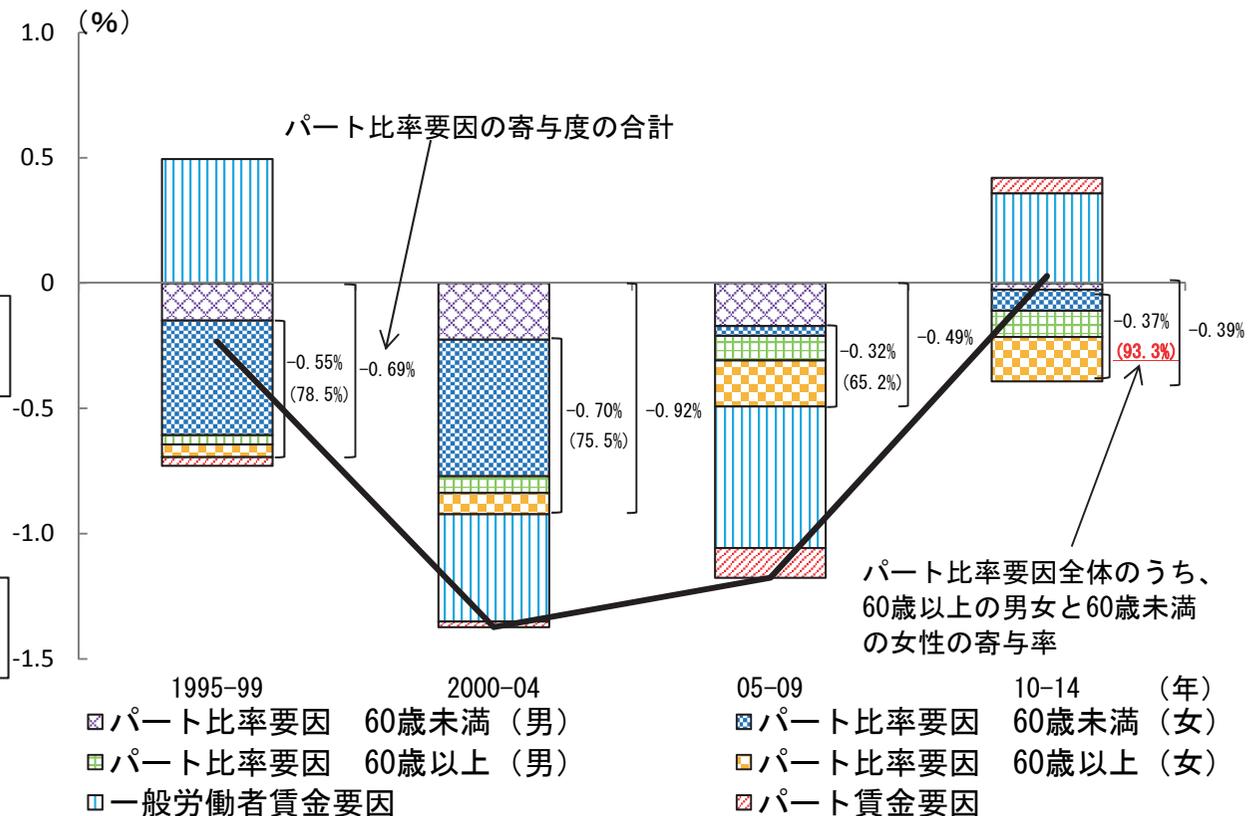
第2章 経済再生に向けた我が国の課題 —デフレ下における賃金の伸び悩みとその要因③—

- 相対的に賃金の低いパート・アルバイト等の正規雇用以外の労働者の増加は、平均賃金を押し下げる方向に働くこととなる。
- 過去10年間のパート・アルバイト等の正規雇用以外の労働者の増加のほぼ9割が60歳以上の高齢者と60歳未満の女性であることを踏まえ、賃金を一般労働者・パートタイム労働者の賃金変動要因と年齢別のパート比率上昇要因に分解すると、2010年からの5か年平均でパート比率による賃金の押下げ圧力(0.39%)の0.37%(パート比率による押下げ圧力の93.3%)が、同階層のパート比率の高まりで説明される。

パート・アルバイト等の正規雇用以外の労働者増加の要因分解 (2004年→2014年)



賃金の年齢別要因分解

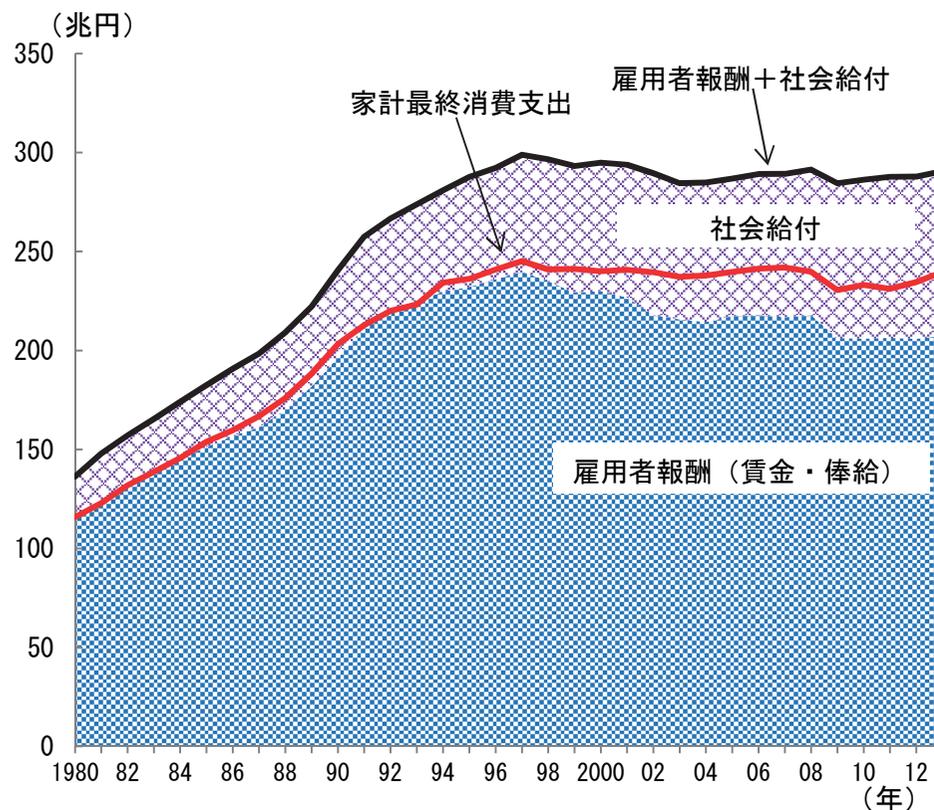


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」より作成(左図)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算(右図)

第2章 経済再生に向けた我が国の課題 — 需要拡大による経済の好循環の継続 —

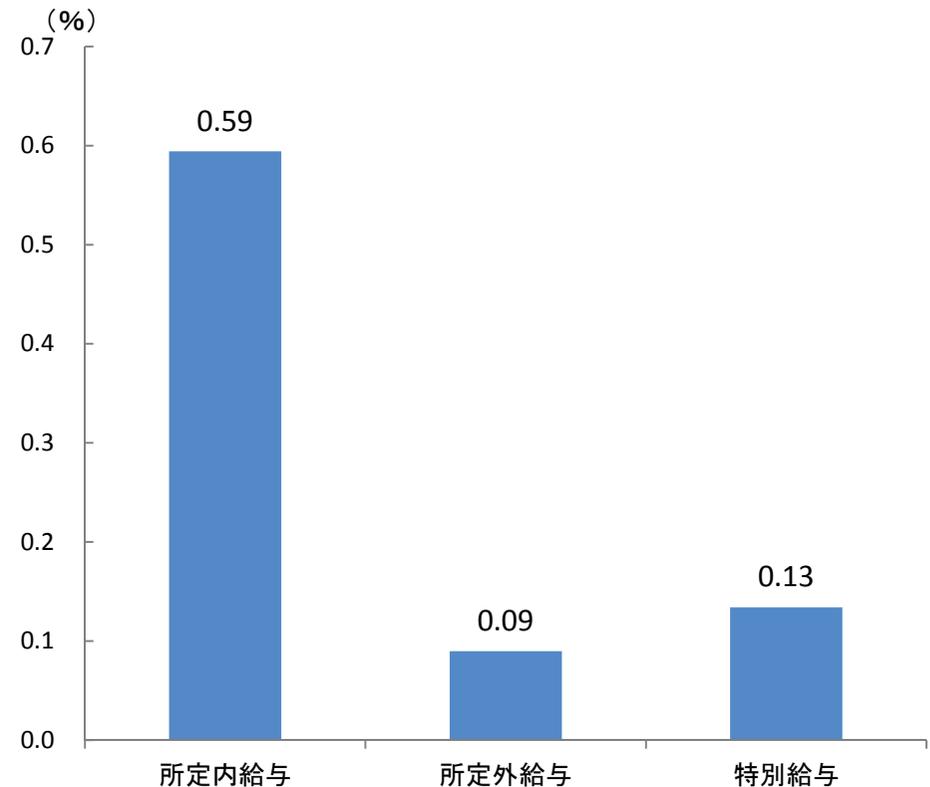
- ▶ 我が国のGDPの約6割を占める家計最終消費支出は、1990年まで雇用者報酬(賃金・俸給)と高い相関関係をもっていたのが、1998年以降、年金等の社会給付が家計収入を下支えしている状況である。消費を喚起するためには、企業収益が賃金に確実に分配されることが重要である。
- ▶ 消費関数の推定結果からは、所定内給与が1%増加した場合、マクロの個人消費は0.59%押し上がる一方、所定外給与が1%増加した場合は0.09%増、特別給与が1%増加した場合は0.13%増にとどまる。ベースアップによる所定内給与の増加など、恒常的な賃金上昇が消費喚起にはより大きな影響を持っている。

雇用者報酬・社会給付と個人消費の関係



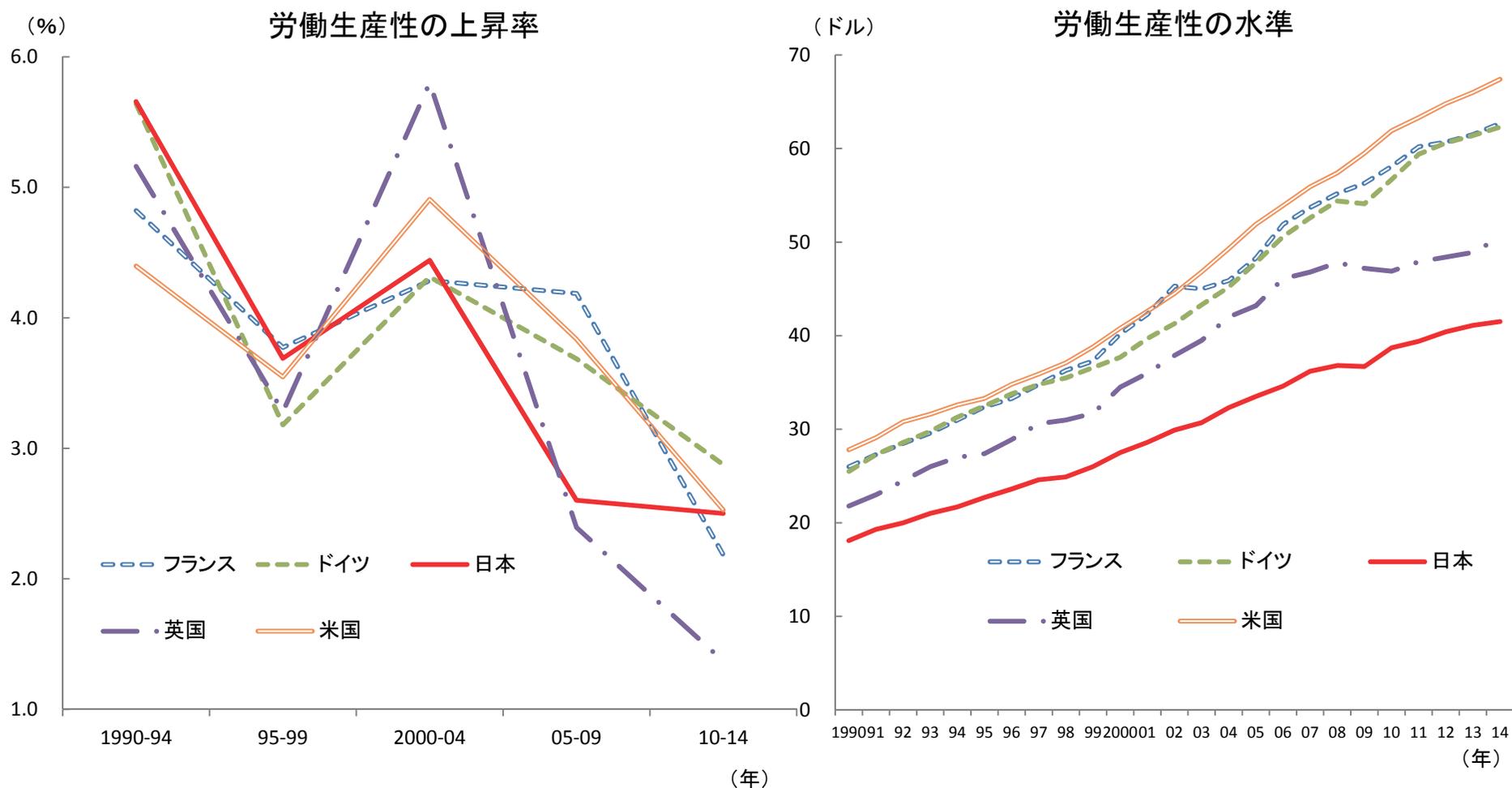
資料出所 内閣府「国民経済計算」より作成(左図)、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」より推計(右図)

賃金が1%変化した場合の
マクロの個人消費に与える影響(弾力性)



第2章 経済再生に向けた我が国の課題 －生産性向上に向けた我が国の課題①－

- 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、さらに持続的な賃金の上昇を可能にするためにも労働生産性の向上が不可欠である。
- 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。

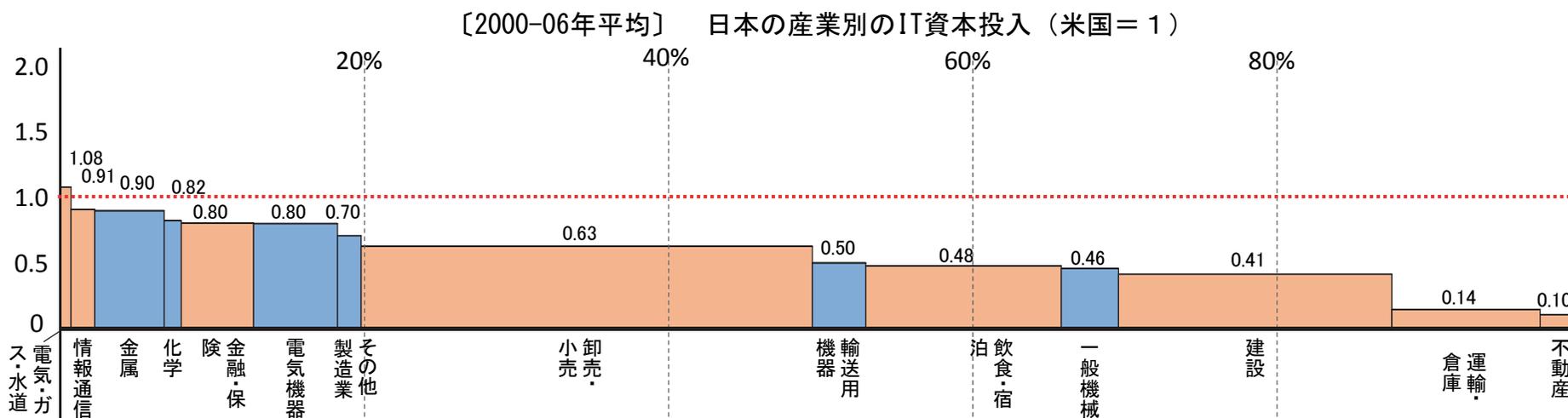
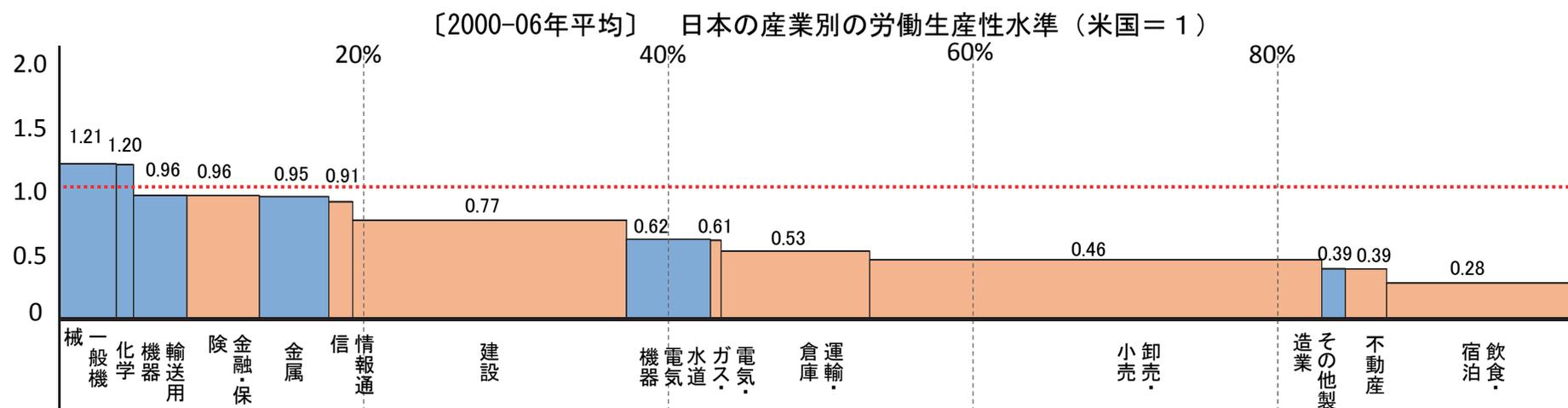


資料出所 OECD.Statより作成

(注) 労働生産性の水準の国際比較の際に用いられる購買力平価には、算定対象となる商品・サービスの選定の問題や同種の商品・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する必要がある。

第2章 経済再生に向けた我が国の課題 —生産性向上に向けた我が国の課題②—

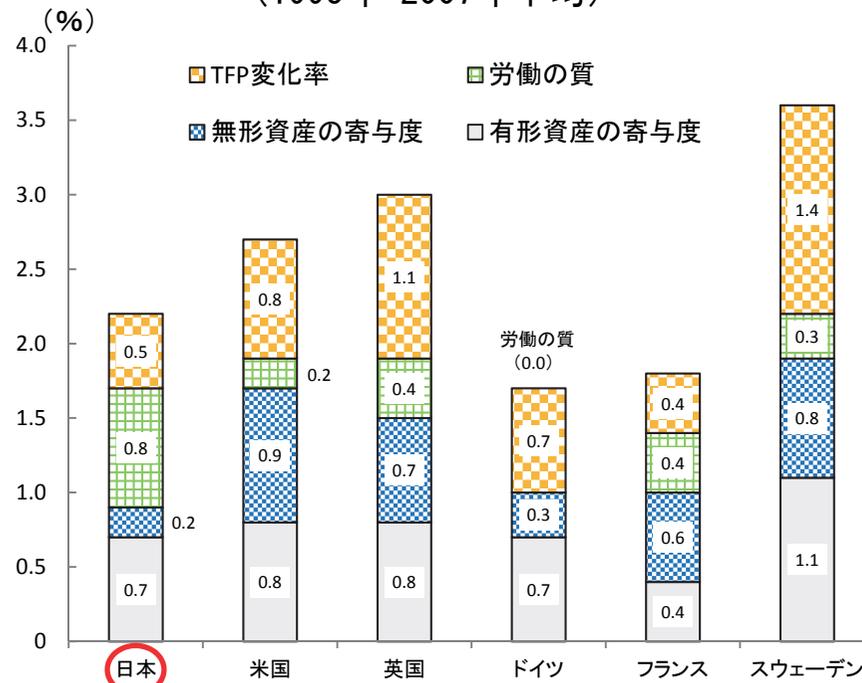
- 産業横断的に労働生産性の水準を米国と比べると、我が国は非製造業を中心としてその水準が低い。
- 投入要素としてIT資本投入の水準を米国と比べると、ほとんどの産業において我が国の投資水準は低くなっている。
- 我が国では企業改革への消極姿勢がIT導入を遅らせていることが指摘されているが、IT投資をより積極的に行うことが労働生産性向上には必要である。



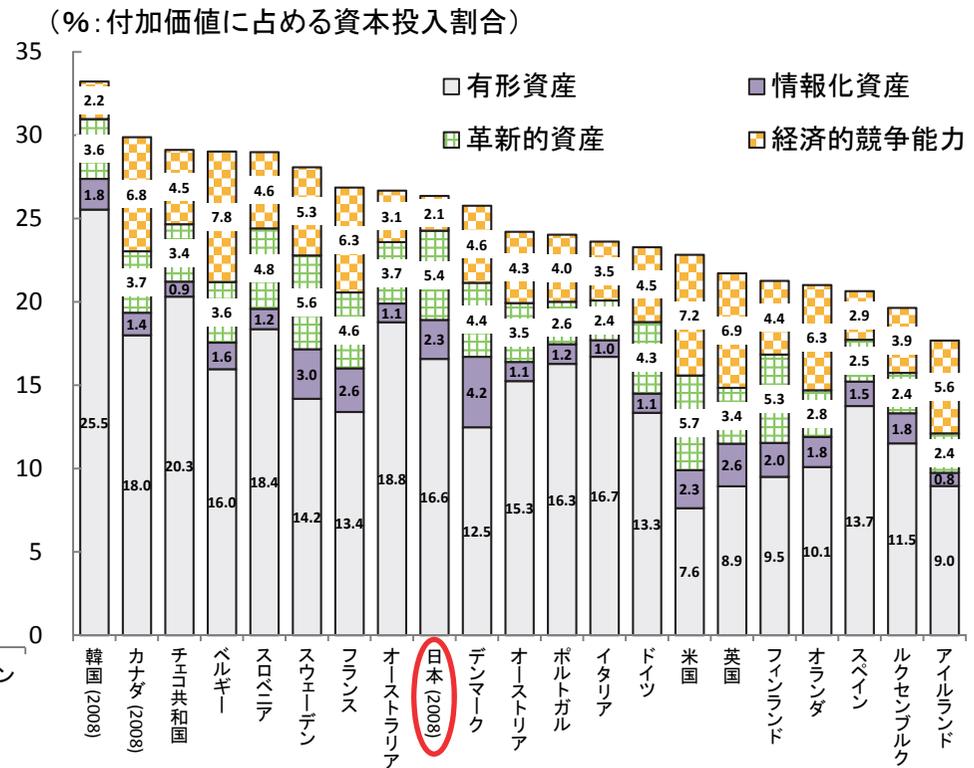
第2章 経済再生に向けた我が国の課題 —生産性向上に向けた我が国の課題③—

- 近年の生産性分析で注目されている無形資産(①ソフトウェア等の「情報化資産」、②R&D等の「革新的資産」、③ブランド資産・組織改編、人的資本投資の「経済的競争能力」)を考慮した労働生産性の要因分解によると、諸外国で無形資産による生産性上昇の寄与が大きい一方で、我が国ではその寄与が低くなっている。
- 資本投入の国際比較からは、我が国では建物及び機械器具等の有形資産の投資割合が高い一方、無形資産の投資割合が低く、中でも「経済的競争能力」の割合が低い。

無形資産を考慮した労働生産性の要因分解
(1995年-2007年平均)



資本投入の国際比較



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」(左図)

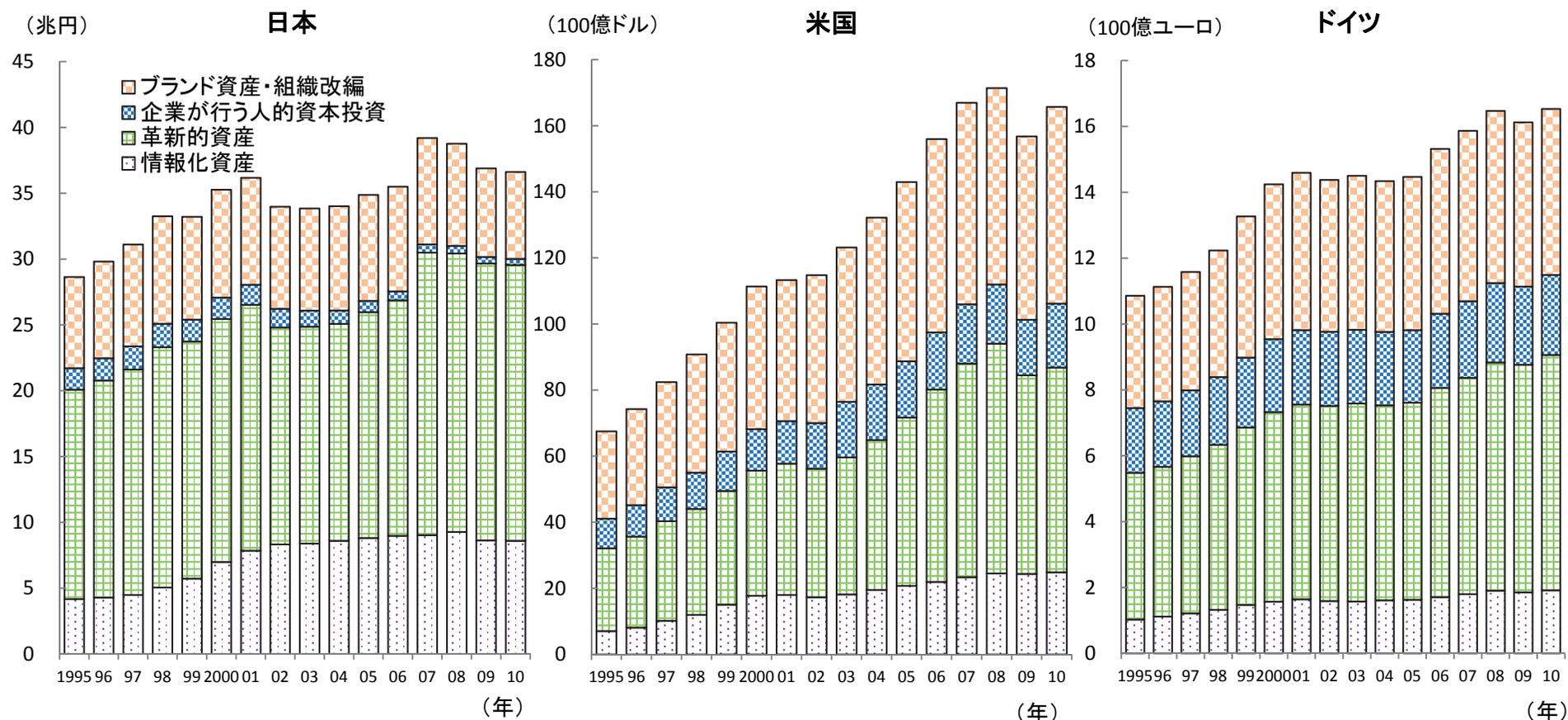
OECD(2013)「Supporting investment in knowledge capital, growth and innovation」(右図)

(注) TFP(全要素生産性)は、生産の増加のうち、資本・労働といった生産要素の投入の増大では計測することができない部分(残差)として捉えられ、イノベーションや経営効率性などを反映していると理解されている。また、労働の質は、賃金水準が労働生産性の高低を反映しているという前提の下、学歴・年齢等の属性別に労働者をグループ分けし、賃金総額が高いグループの構成比が高まった場合に労働の質が高まったものとして、成長会計上捉えられている。

第2章 経済再生に向けた我が国の課題 —生産性向上に向けた我が国の課題④—

- 「経済的競争能力」を「ブランド資産・組織改編」と「企業が行う人的資本投資」に分解し、日米独で無形資産の投資状況をみると、我が国では「企業が行う人的資本投資」が急速に低下し、投資割合は米独の1割程度となっている。
- 企業内外の研修費用(OFF-JT)から「企業が行う人的資本投資」は推計されるため、いわゆるOJTは含まないことに留意が必要だが、我が国では人的資本投資割合が低くなっており、将来の人的資本の蓄積がなされないことが懸念される。

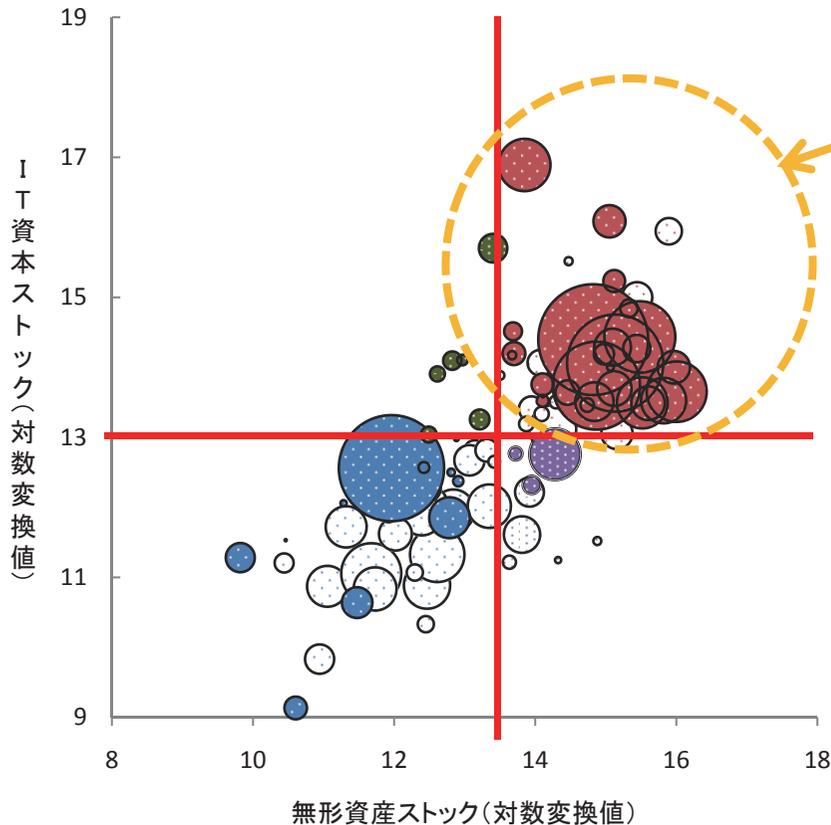
無形資産の投資の状況



第2章 経済再生に向けた我が国の課題 —生産性向上に向けた我が国の課題⑤—

- ブランド資産・組織改編や人的資本投資等の無形資産が別の投入要素と組み合わせられた場合に付加価値成長率に差があるのかどうかみるため、無形資産とIT資本、専門・技術職業従事者割合と産業別付加価値成長率の関係をみると、無形資産ストックとIT資本ストックが平均以上の産業群では付加価値成長率が高い産業が多く、さらに無形資産ストックと専門・技術職業従事者割合が平均以上の産業群でも付加価値成長率が高い産業が多くみられる。
- このように、無形資産投資とともにこうした投入要素を同時に増加させることにより、産業成長力が高まっていく。

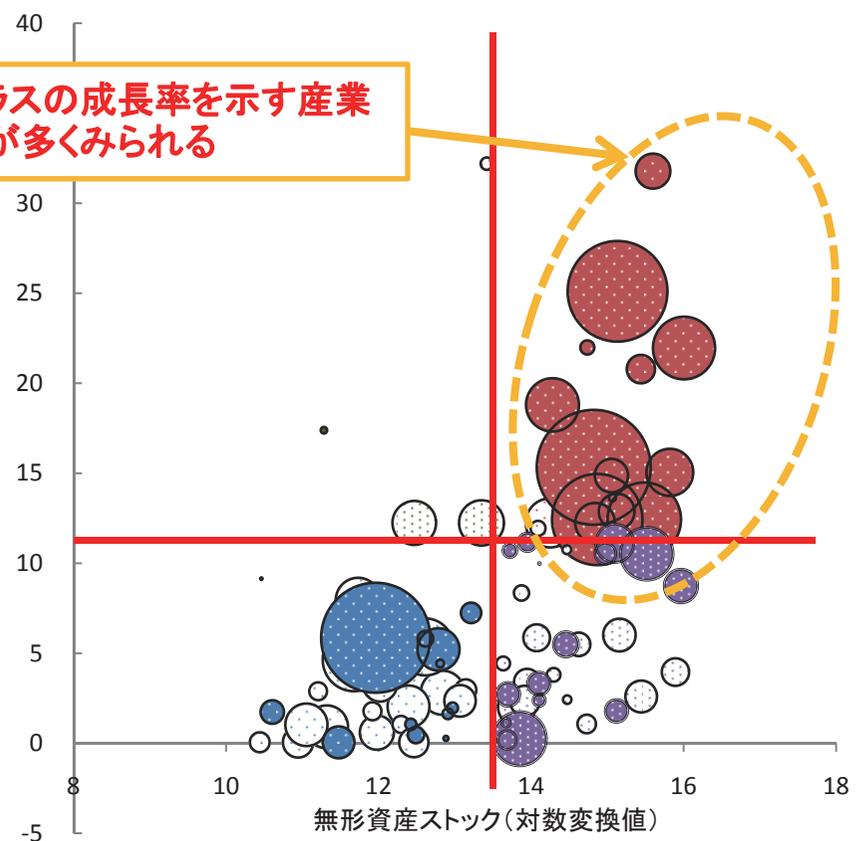
無形資産ストックとIT資本ストック別の
実質付加価値成長率



無形資産ストックと専門・技術職業従事者割合別の
実質付加価値成長率

プラスの成長率を示す産業
群が多くみられる

専門・
技術職業
従事者割合

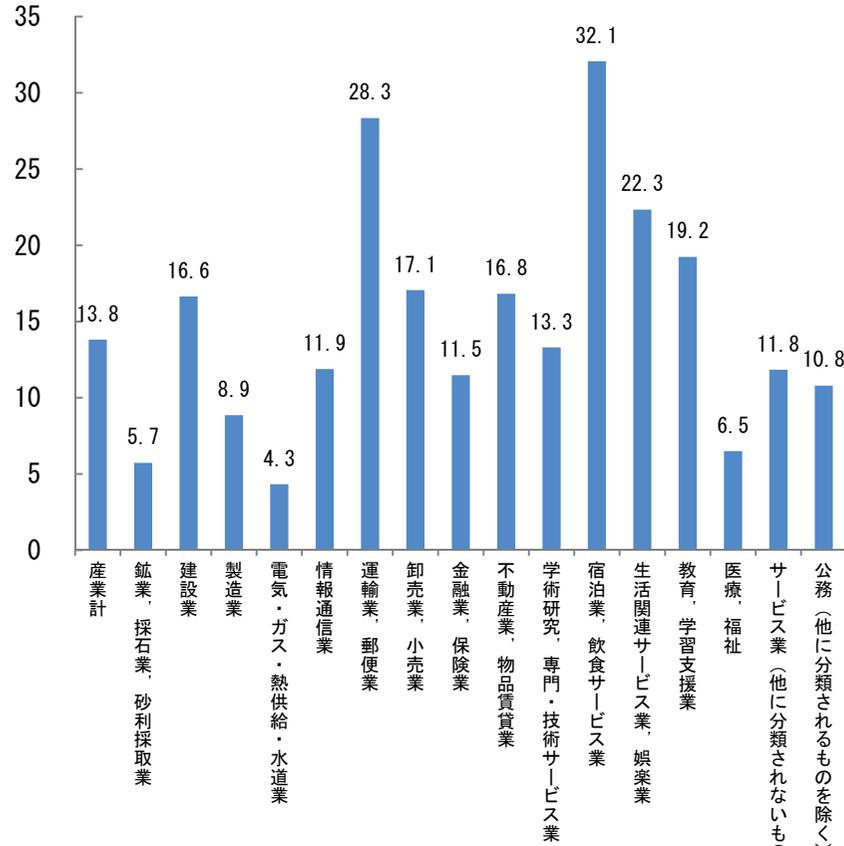


資料出所 (独) 経済産業研究所「日本産業生産性 (JIP) データベース」より作成
 (注) バブルの大きさが成長率の大きさを示す。また、成長率がプラスの産業は、濃い色のバブルとして表示されている。

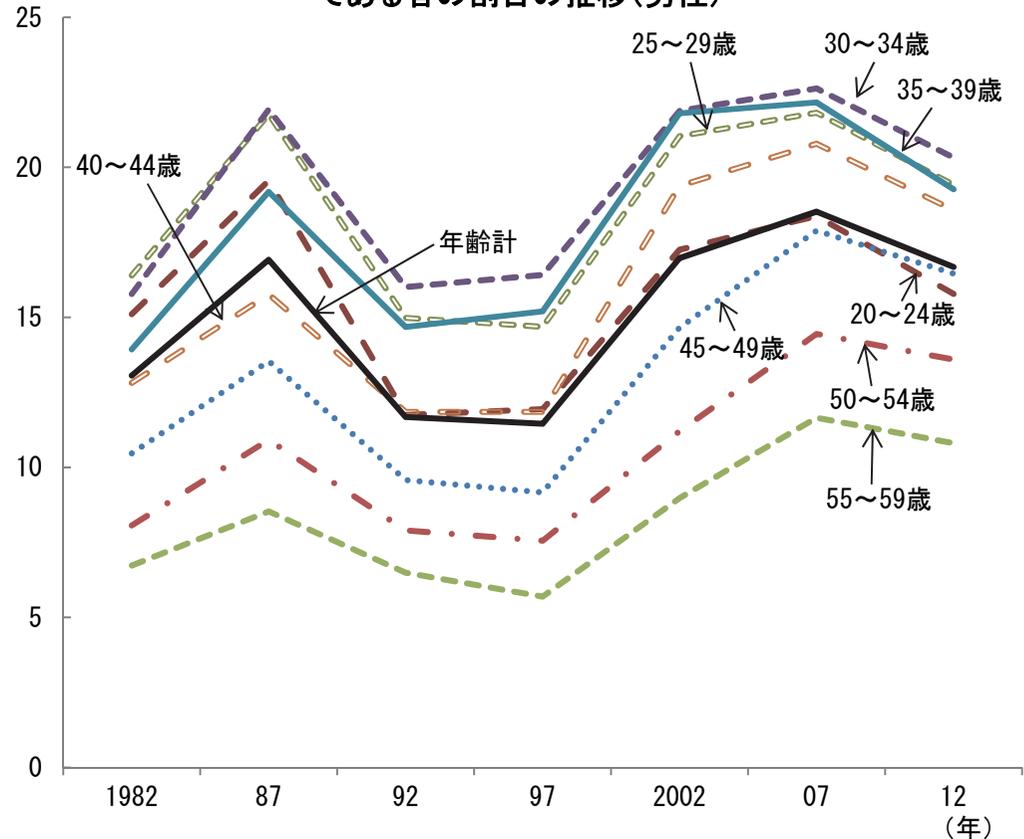
第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —我が国の働き方の現状—

- 労働者の総実労働時間はパートタイム労働者比率の上昇等により減少しているが、一般労働者の総実労働時間は大きく変化していない。
- 1週間の就業時間が60時間以上の労働者について、産業別にみると宿泊業、飲食サービス業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業で割合が高い。また、年齢別にみると、男性で、1週間の就業時間が60時間以上である正規の職員・従業員の割合は、20歳台後半や30歳台で高い。

(%) 産業別 1週間の就業時間が60時間以上の者の割合（正規）



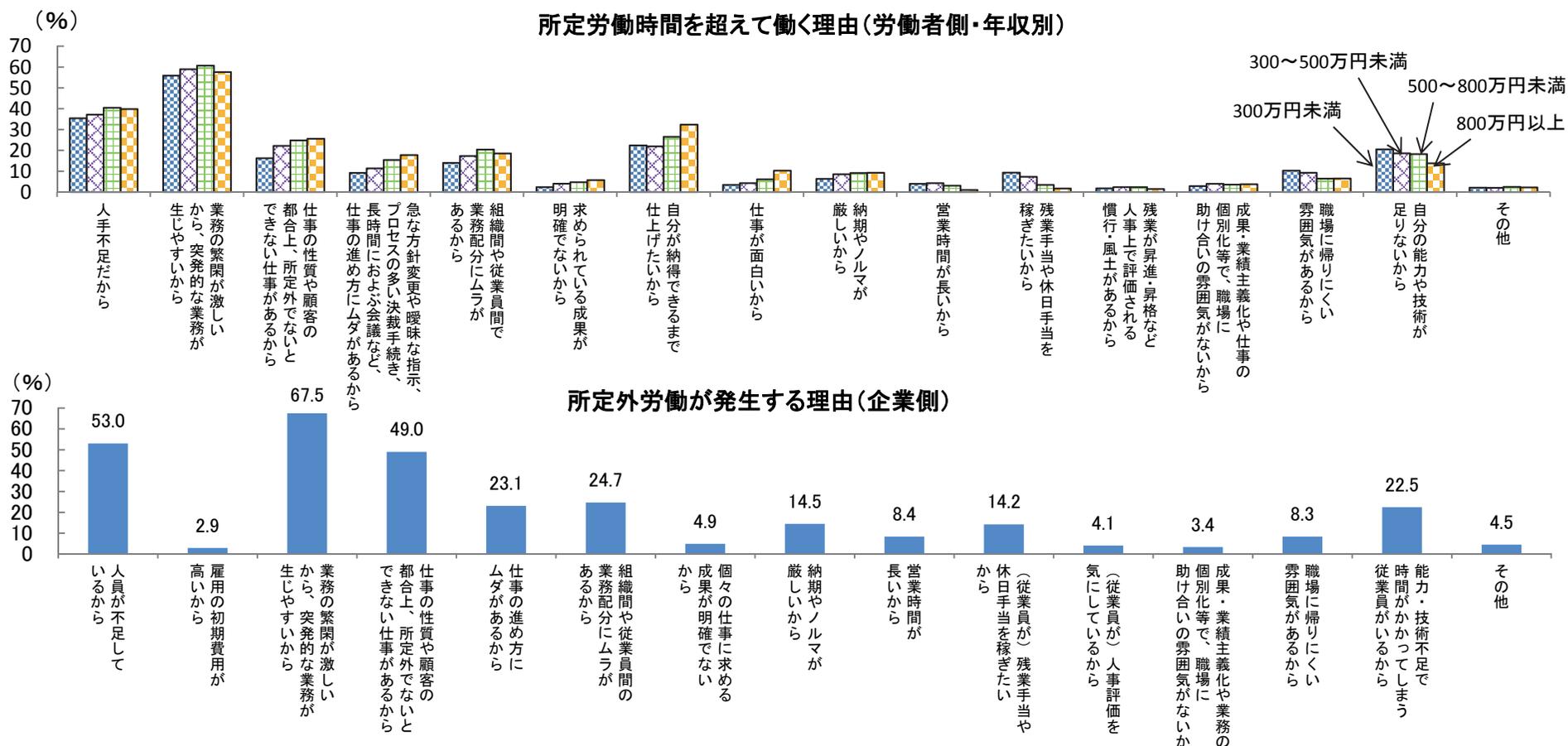
正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移（男性）



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」より作成（左図）、総務省統計局「就業構造基本調査」より作成（右図）

第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —労使双方からみる働き方の現状と課題①—

- 労使双方への調査によると、所定外労働時間が発生する理由としては、労使ともに、業務の繁閑が激しい、突発的な業務が生じやすい、人手不足を挙げる割合が高い。
- それらに加えて、労働者側は、「自分が納得できるまで仕上げたいから」とする割合が高い。一方、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」とする割合は低い。
- 企業側は、「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」等に加え、「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。

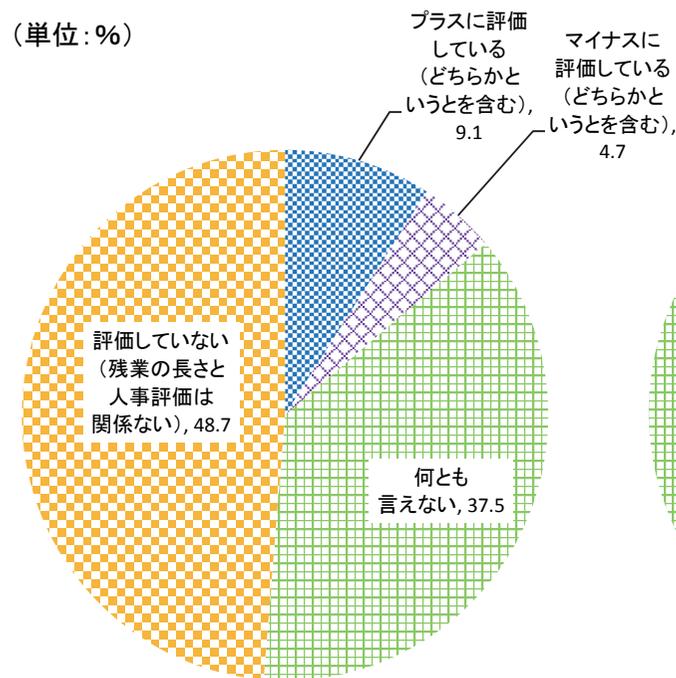


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)より作成(上図)、
(独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)より作成(下図)

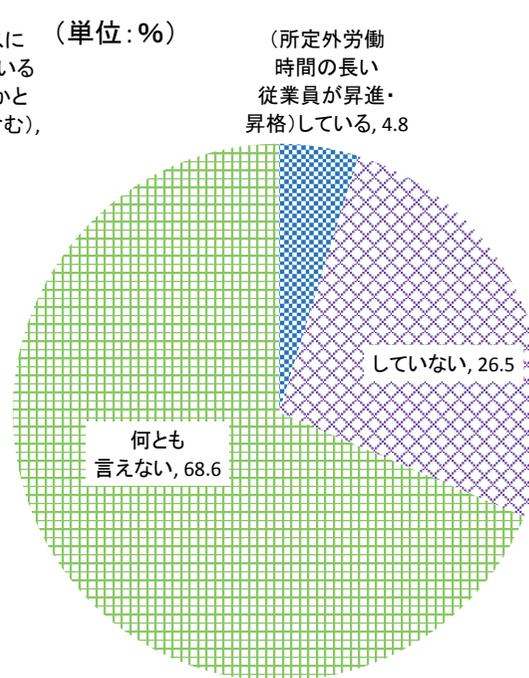
第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —労使双方からみる働き方の現状と課題②—

- 企業側の調査によると、人事評価や昇進・昇格において、労働時間が長いことを評価していないとする割合が高い。
- 効率的な働き方のツールとしてITの活用が考えられ、実際にITの活用により、総実労働時間数は減少したと回答する企業の割合は約2割となっている。
- 他律的な要因による長時間労働に対しては、需要の繁閑の分析による効率的な人員配置、外部から影響を受けにくいビジネスモデルの構築が、効率的な業務遂行に対しては、上司・部下とのコミュニケーション、ITの活用が重要である。

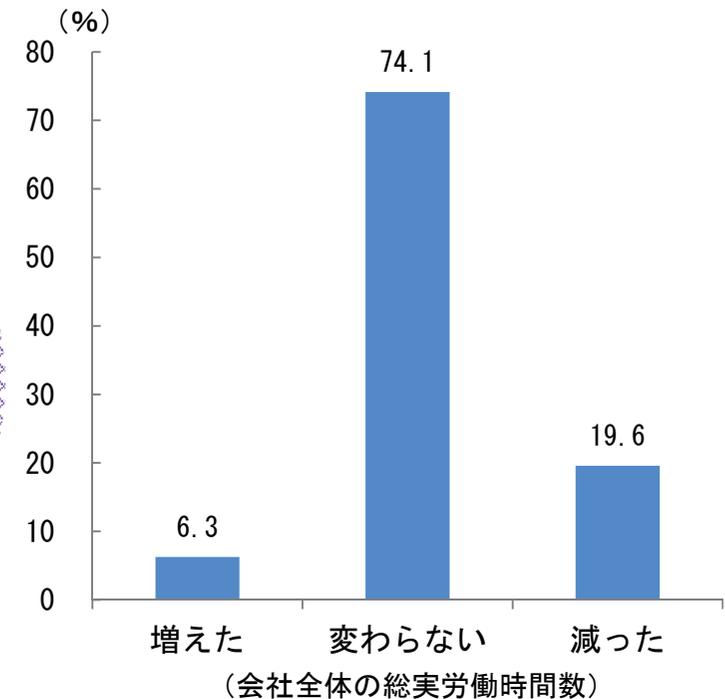
所定外労働に対する
人事評価(企業側)



所定外労働をした従業員の
昇進・昇格(企業側)

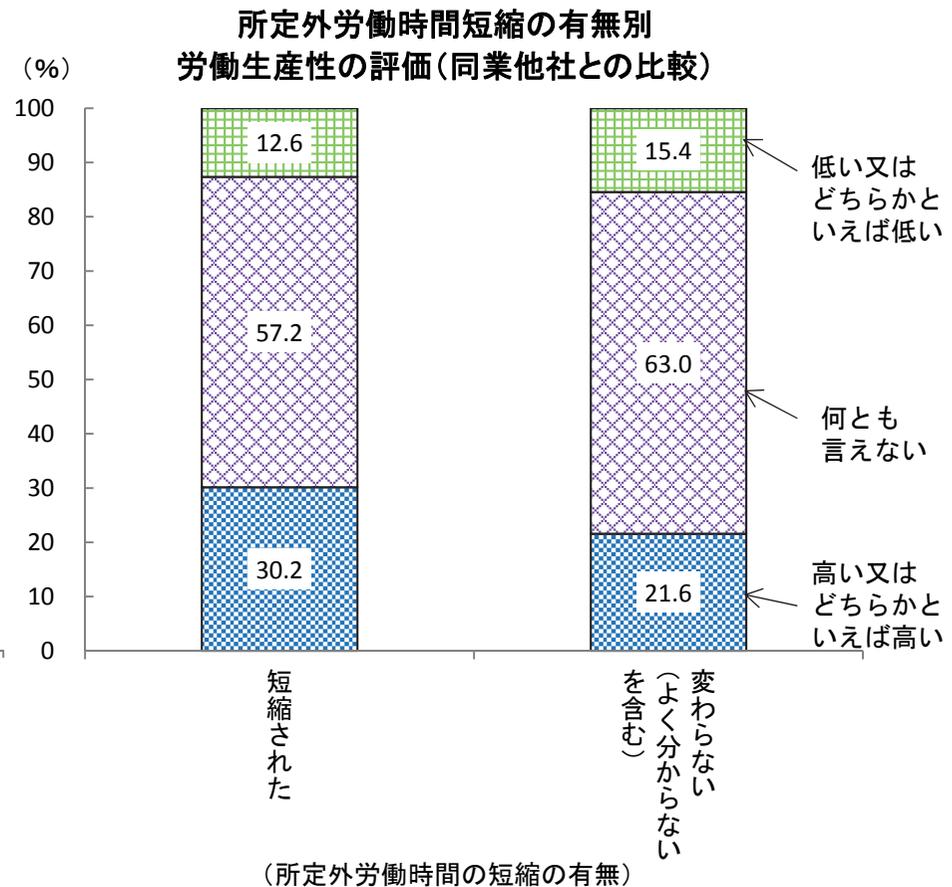
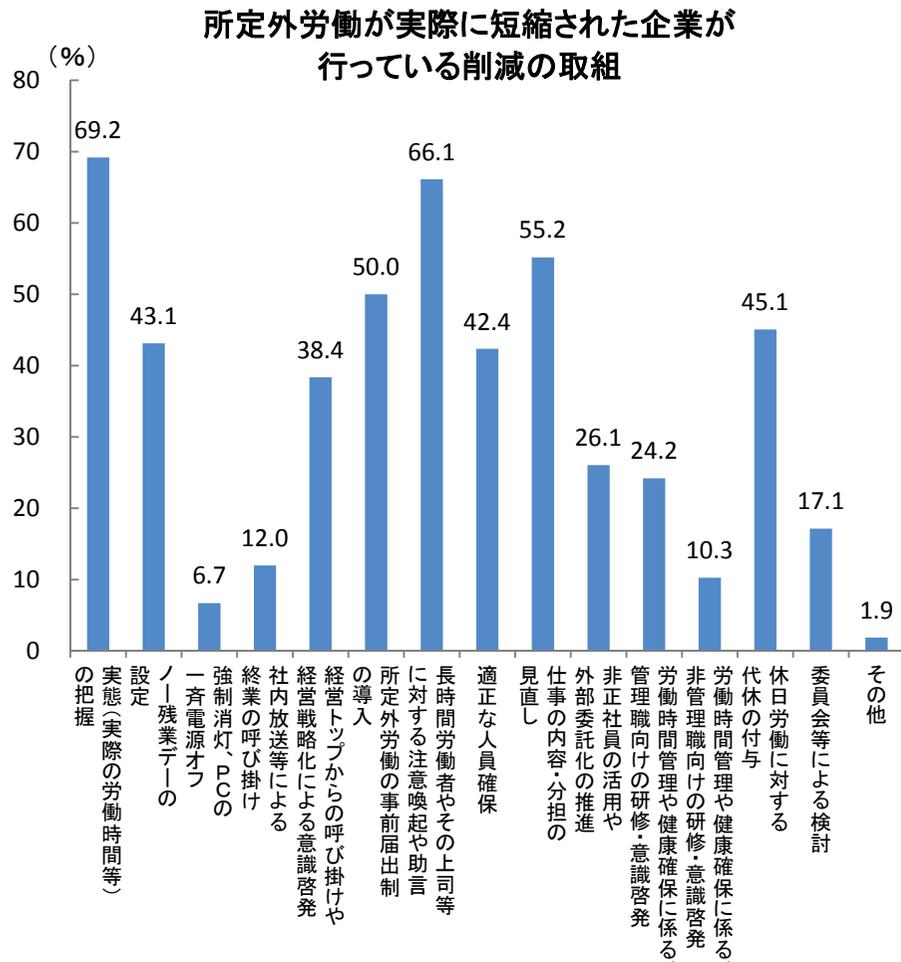


IT活用の増加による
総実労働時間数の変化



第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて①—

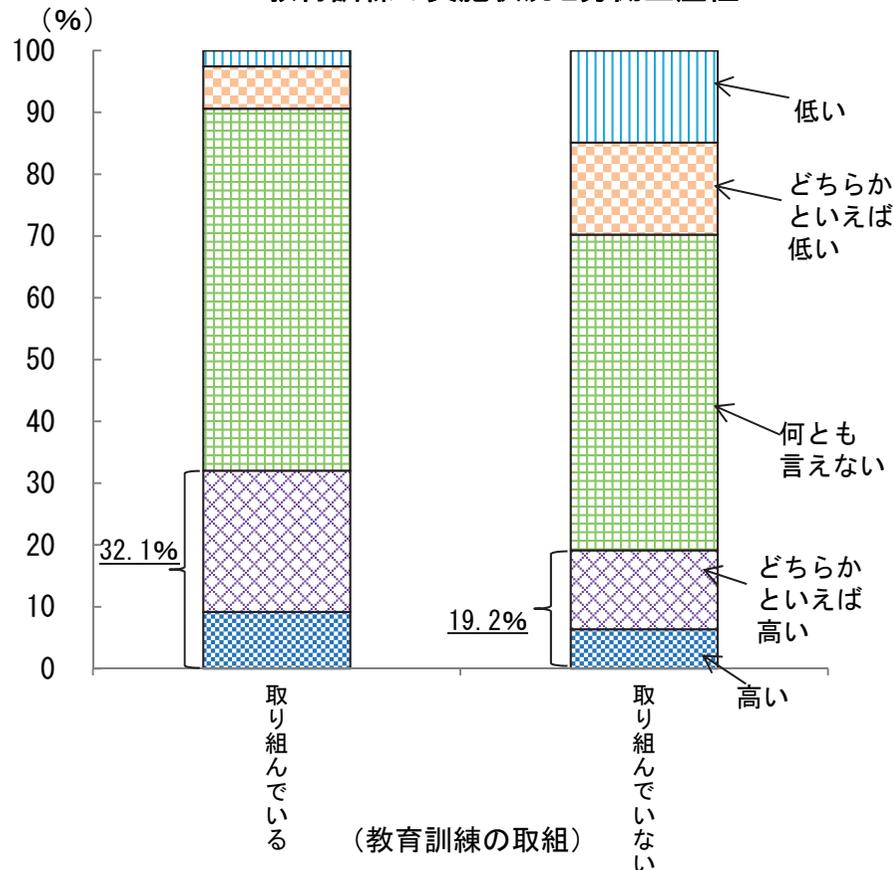
- 所定外労働が実際に短縮された企業が行っている取組としては、「実態の把握」「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」「仕事の内容・分担の見直し」が多くなっている。
- 所定外労働時間を短縮している企業は、自社の労働生産性は同業他社に比べて高いと認識しており、労働者だけではなく、企業にとっても意義がある。企業へのヒアリングでも、労働時間の削減により疲労度の低減、モチベーションの向上や、自己研さん等の効果があげられていた。



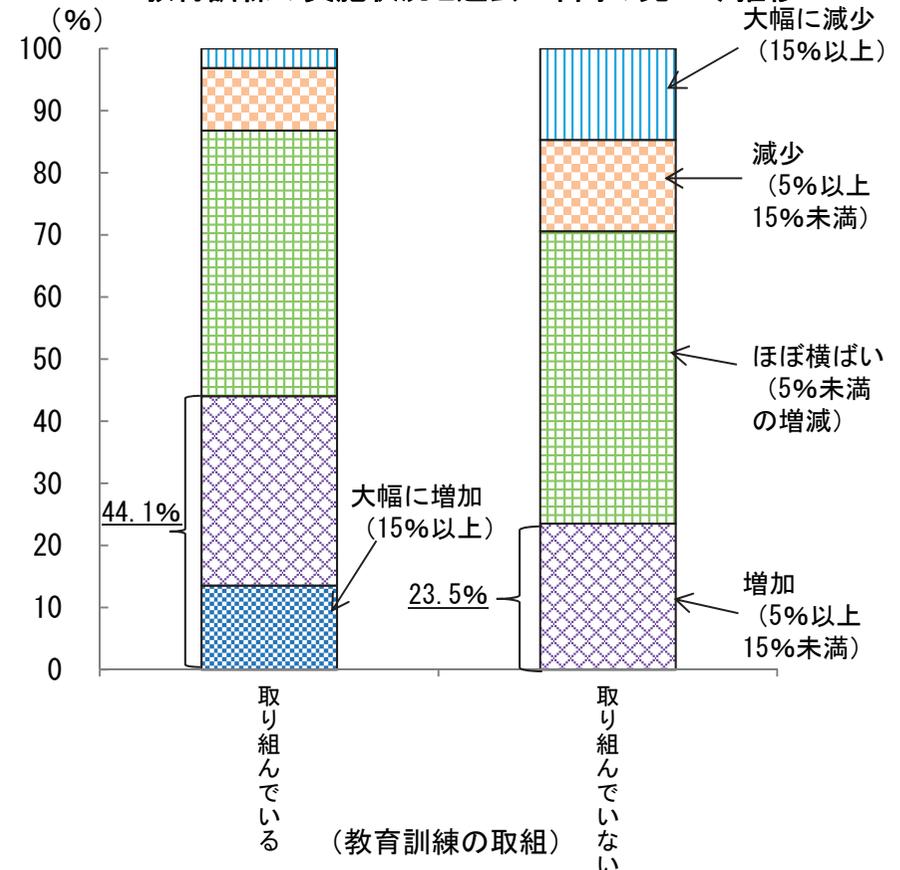
第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて②—

- 労働時間を削減しつつ、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、売上高（過去3年間）が増加したとする割合が高い。
- 追加で就業を希望する者、勤務時間・休日などが希望と合わず失業している者などが、希望に応じて労働参加できるよう、ニーズに応じた多様な働き方を提供することが重要である。

教育訓練の実施状況と労働生産性

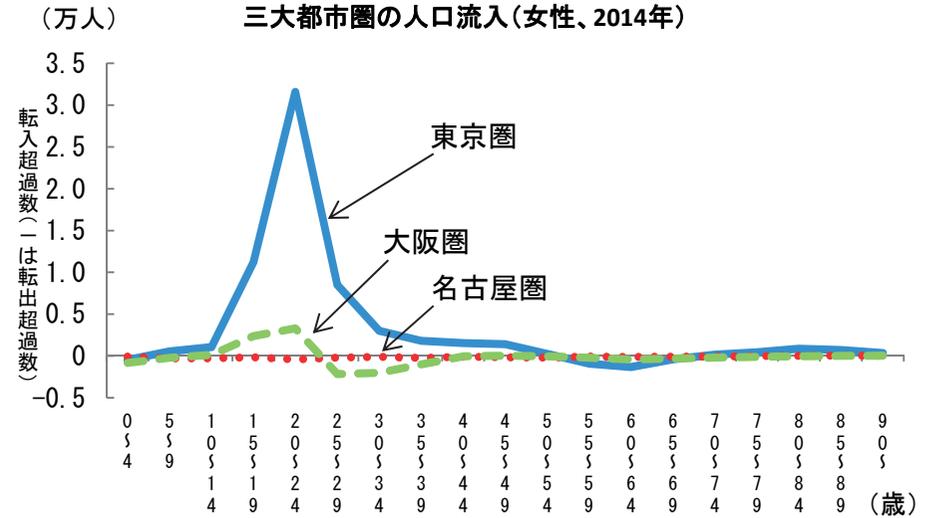
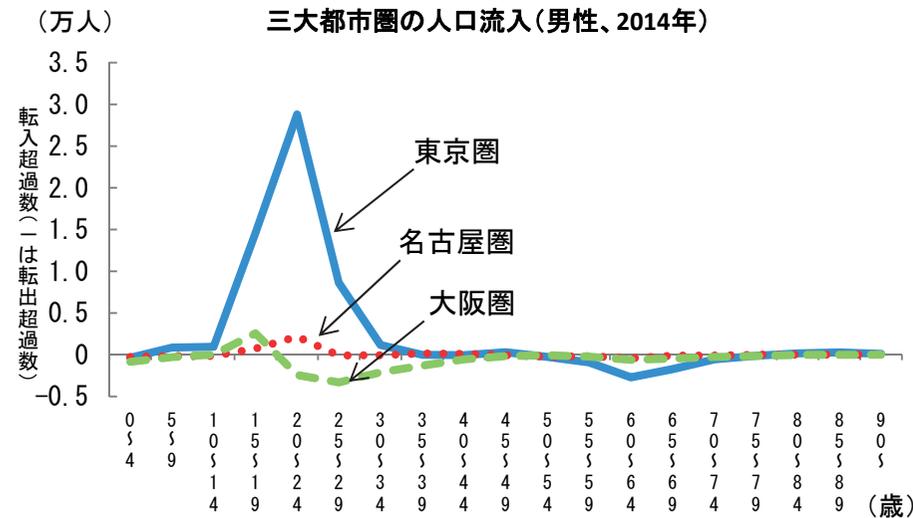
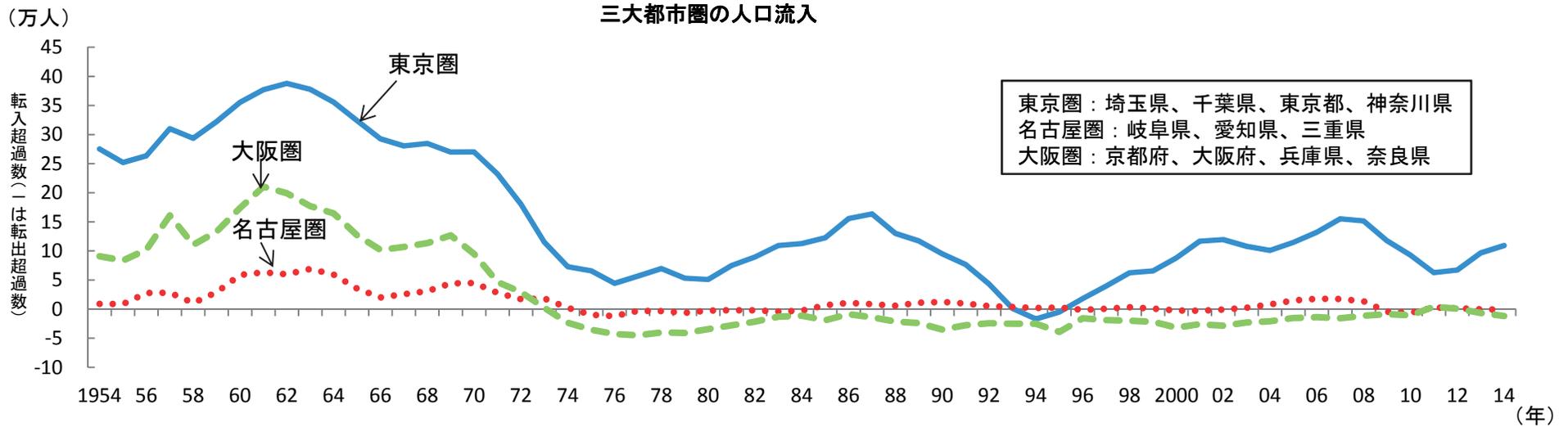


教育訓練の実施状況と過去3年間の売上げ推移



第4章 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—

- 東京圏の人口流入は、2011年以降、拡大傾向にある。
- 大学や大企業の集積を背景として、男女ともに若年層が東京圏に集中する傾向にある。

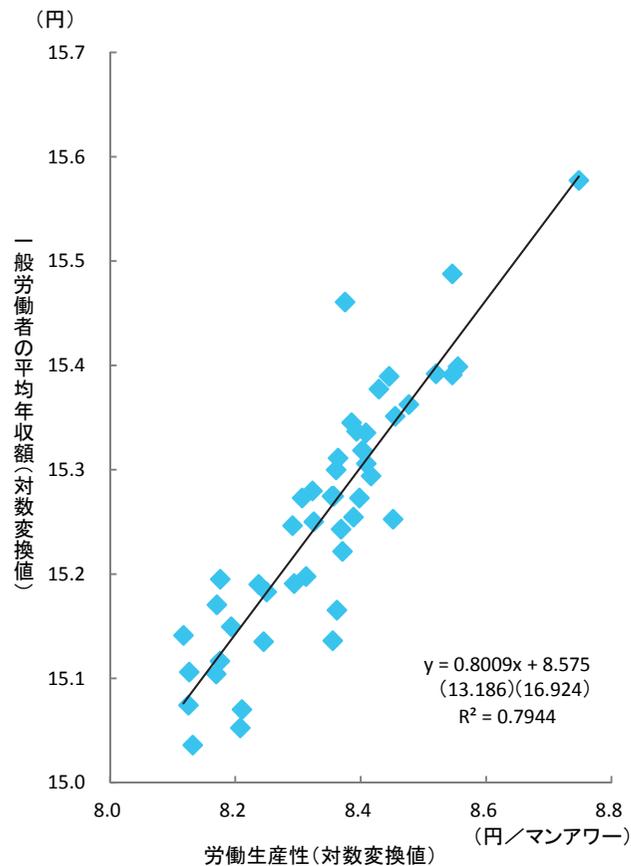


資料出所 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」

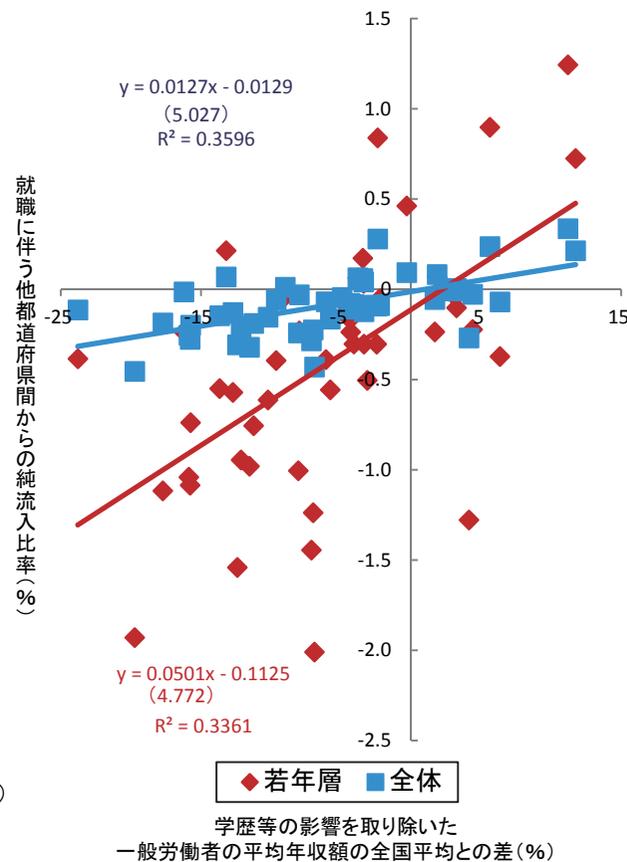
第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題①—

- 労働生産性の高い地域は、年収、すなわち賃金水準も高い傾向にあり、より賃金水準の高い地域に向かって就職に伴う人口移動が生じる傾向にある。
- 人口が集積し、人口密度が高い地域ほど、労働生産性の水準が高いという関係がみられる。地域経済の成長のためにも、労働生産性を上昇させるための取組が重要となる。

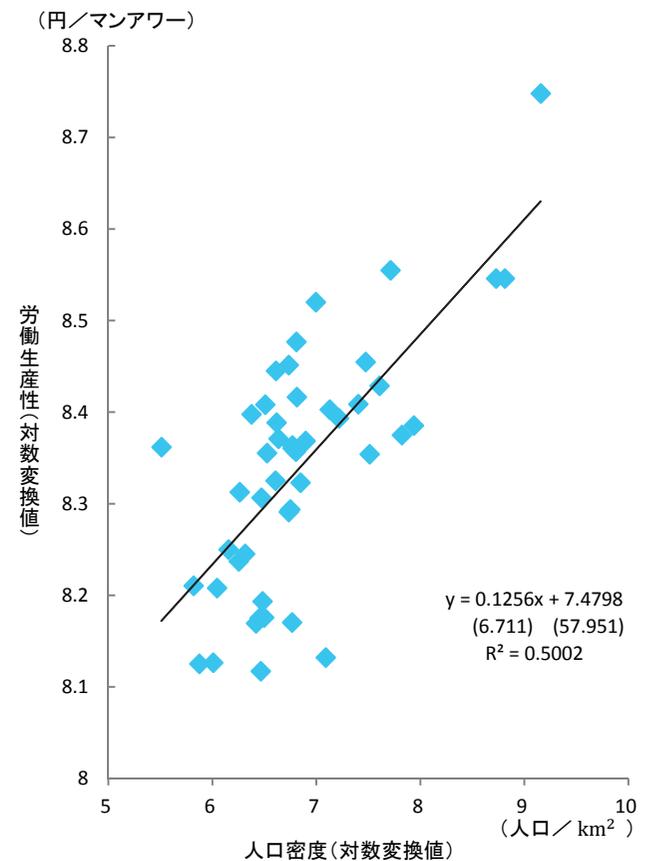
労働生産性と一般労働者の平均年収額の関係



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



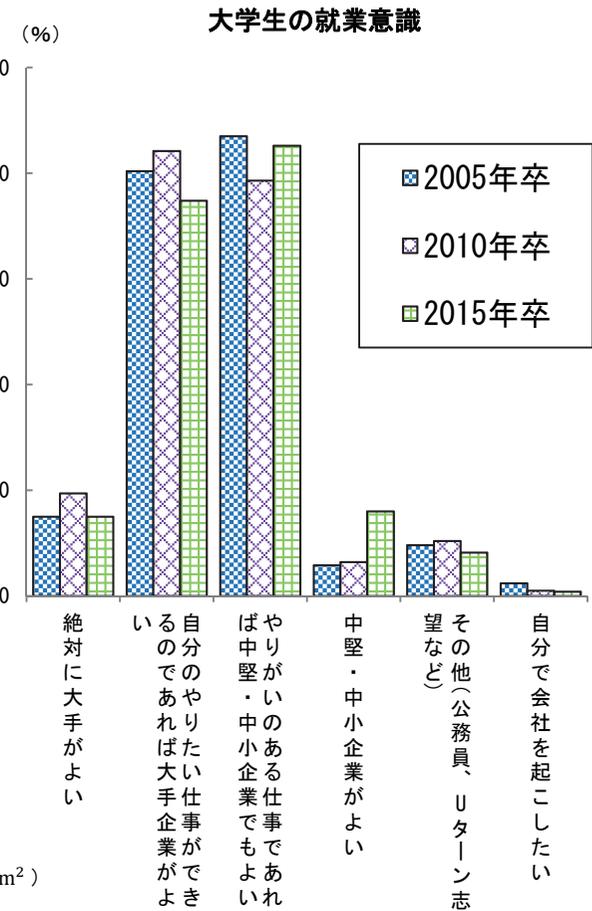
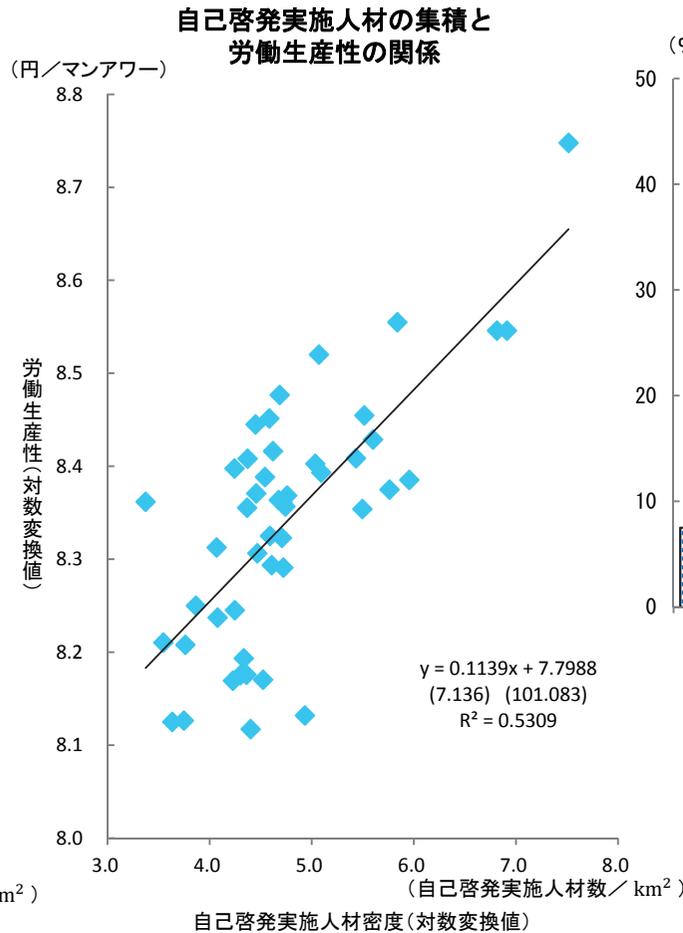
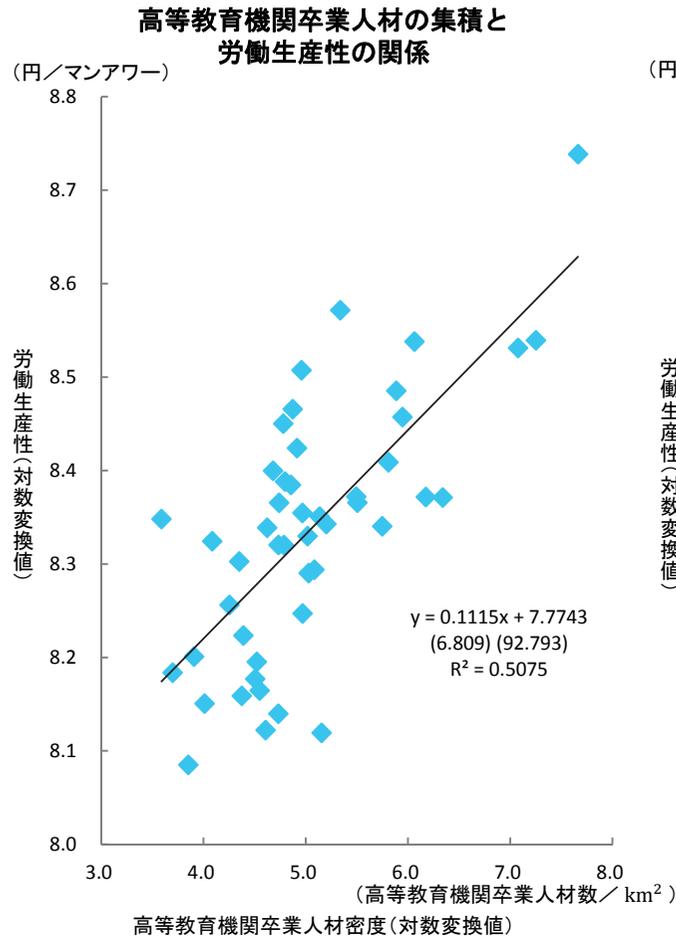
人口密度と労働生産性の関係



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査(地方調査)」、「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算」、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」、「人口推計」、「地域別統計データベース」より推計

第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題②—

- 労働生産性の上昇は、人口や事業所の集積のほか、人材（例えば高専・大学等で高等教育を受けた者や自己啓発を行っている者）の集積等との間に相関関係が認められ、これらの「集積のメリット」を働かせることが重要である。
- こうした人材の層を厚くするため、魅力ある雇用や雇用環境の整備が求められる。



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」、総務省統計局「平成22年国勢調査」「平成24年就業構造基本調査」
「地域別統計データベース」より推計(左図)(中央図)
マイナビ(株)「マイナビ大学生就職意識調査」(右図)

第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題③—

- 「人口減少時代」においては、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、労働参加を促すための取組が求められる。
- 就業希望を持つ女性の多くが「出産・育児のため」に求職活動を行っておらず、子育て世代の女性の就労を促進するには、保育所定員の充実や長時間労働の抑制など、育児と就業の両立可能な環境を整備することが重要である。

