

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。

図1 完全失業率、有効求人倍率の推移

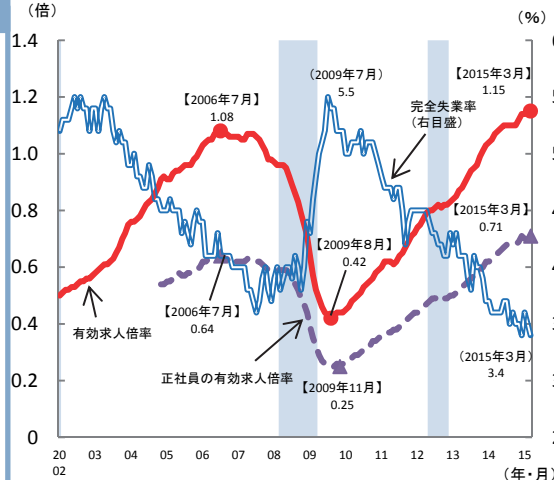


図2 賃上げ集計結果

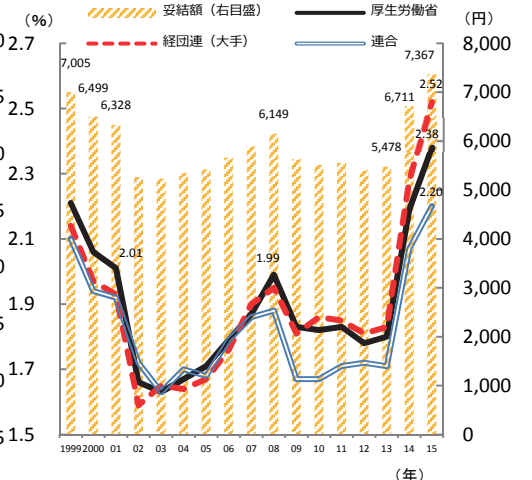


図3〔2000年－06年〕日本の産業別の労働生産性水準(米国=1)

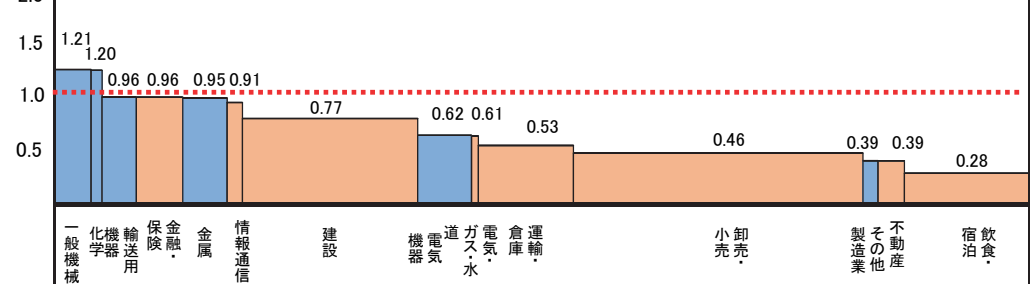
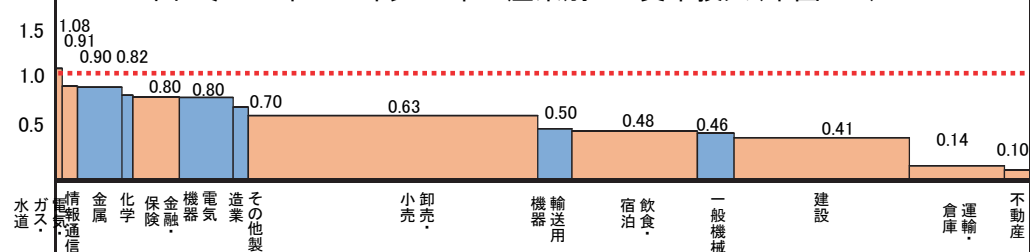


図4〔2000年－06年〕日本の産業別のIT資本投入(米国=1)



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、業務の繁閑、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)

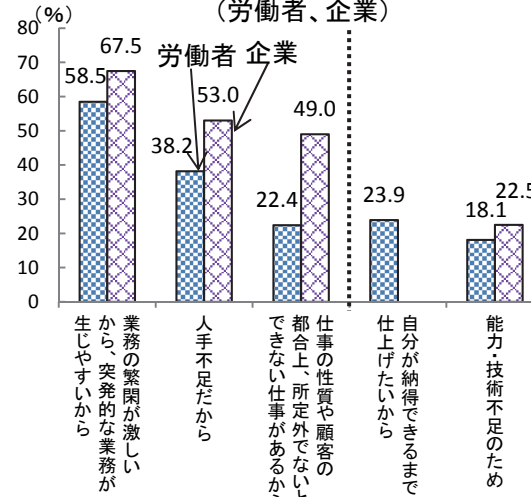


図6 所定外労働時間短縮の有無別労働生産性の評価(同業他社との比較)

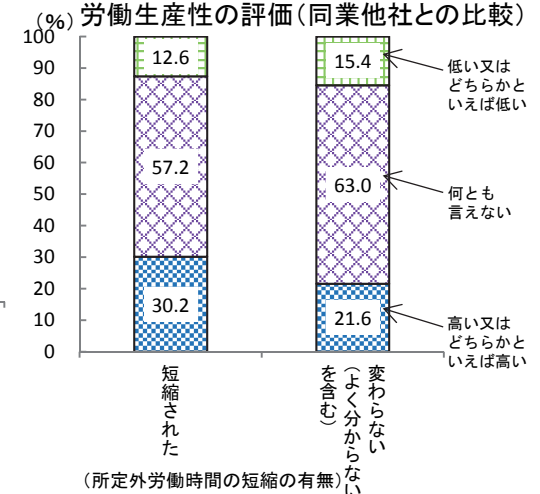


図7 人材の集積と労働生産性の関係

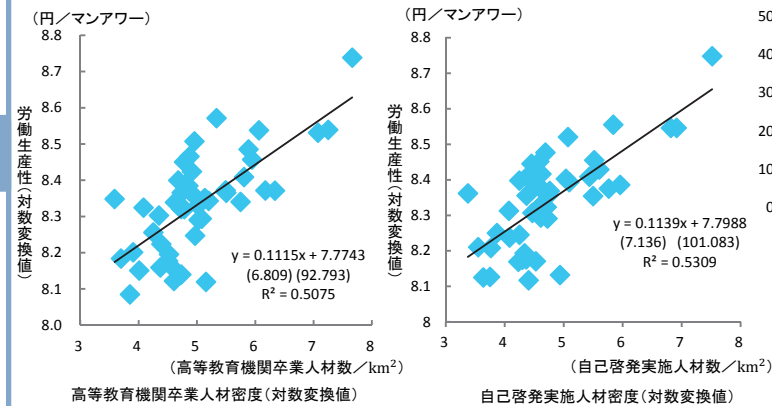


図8 大学生の就職意識 (2015年卒)

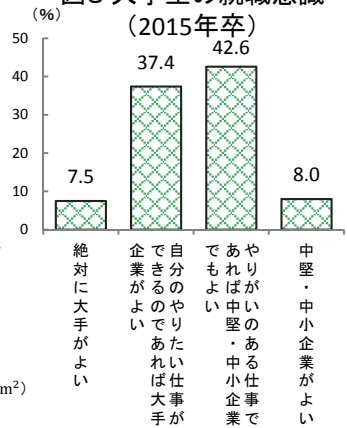


図9 保育所定員比率、長時間労働者比率と子育て世代の女性の有業率の関係

