

第Ⅱ部

**働き方の多様化に応じた
人材育成の在り方について**

第Ⅰ部でみたように企業収益や雇用・所得環境が改善し、我が国の経済が緩やかに回復する中、企業においては人手不足感が高まっている。今後、我が国は少子高齢化により生産年齢人口の減少が見込まれ、世界に先駆けて人口減少に直面することもあいまって、人手不足感が更に高まっていく懸念がある。

こうした懸念を払拭していくためには、高齢者も若者も、女性も男性も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて取り組んでいくことが重要であり、そのためには、働く人の視点に立って、一人ひとりの意思や能力、個々の抱える事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できるように「働き方改革」を進めていく必要がある。

また、少子高齢化による労働供給制約を抱えている我が国が、持続的な経済成長を実現していくためには、一人ひとりが生み出していく付加価値を向上させながら、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、資本への投資に加えて¹、人への投資を促進していくことが必須である。さらに、我が国では人生100年時代が見据えられる中、年齢にかかわらず、誰もが学び直しと新たなチャレンジの機会を得られる社会を実現していくことが重要である。長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現などに向けた働き方改革は、これらを推進するための重要な「鍵」となる。

第Ⅱ部では、こうした考え方の下、「働き方の多様化に対応した人材育成の在り方」について検討を進めていく。

まず、第1章では、我が国の労働生産性をめぐる状況について概観し、労働生産性の向上に資する能力開発についても、国際比較を交えながら整理している。また、一億総活躍社会の実現に向けた取組等により、女性や高齢者などの労働参加が進む中、企業の内部人材が抱える事情も多様化し、働き方へのニーズも多様化している。人材育成に当たっては、こうした状況を踏まえながら、取り組んでいくことが重要であり、その現状について整理している。次いで、第2章では、多様な人材の十分な能力の発揮に向けた企業側の能力開発の取組や、グローバル化などの企業を取り巻く環境の変化に対応するために必要な従業員のスキル等について分析していく。第3章では、前述したように重要な「鍵」となる企業の雇用管理について、多様な人材がその能力を十分に発揮させながらいきいきと働くことのできる取組の在り方などを検討している。最後に、第4章では、人生100年時代が見据えられる中、誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて、転職市場の動向と自己啓発等の学び直しをめぐる状況について整理している。

1 労働生産性と資本投資との関係性についての分析は「平成27年版 労働経済の分析」第2章3節を参照。

第

1 章

労働生産性や能力開発をめぐる 状況と働き方の多様化の進展

本章では、次章以降に行う検討の前提として、我が国の労働生産性、能力開発、働き方の多様化について、今後の展望も含めて分析を行い、我が国が抱える課題の所在を明らかにしていく。はじめに、第1節では、国際比較を交えながら、労働生産性の動向について整理しており、特に「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」について詳細に分析していく。続いて、第2節では、労働生産性の向上に資する能力開発をめぐる状況について、国際比較を交えながら整理しており、労働生産性と同様に、特に「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」について詳細に分析していく。第3節では、働き方の多様化の進展について、企業の内部人材が多様化している現状や、企業の人材マネジメント・労働者の職業観の変化などについて整理していく。最後に、第4節では、本章で明らかにした課題や、今後の展望について小括した上で、次章以降に行う検討の視座をまとめる。

第1節 我が国の労働生産性をめぐる状況について

1 国際比較による我が国の労働生産性の現状

●我が国の労働生産性の水準は、G7の中で最も低い水準となっている

はじめに、労働生産性について、OECD 主要国であるG7（フランス、米国、英国、ドイツ、日本、イタリア、カナダ）の動向を比較²しながら、その特徴を確認していこう。

まず、第2-(1)-1図により、労働生産性の「水準」について、2012年から2016年にかけての5年間の平均値をみると、我が国は名目労働生産性、実質労働生産性ともに、G7の中で最も低い水準にあることが分かる。実質労働生産性をみると、フランス、ドイツ、米国がおおむね同水準となっており、労働投入量当たり60ドル台とG7の中で高水準となっている。次いで、イタリアの同値が50ドル台、カナダと英国の同値が40ドル台後半となっている。一方で、我が国の実質労働生産性は、労働投入量当たり40ドル台前半となっており、フランス、ドイツ、米国の水準に対して、おおむね0.7倍となっていることが分かる。

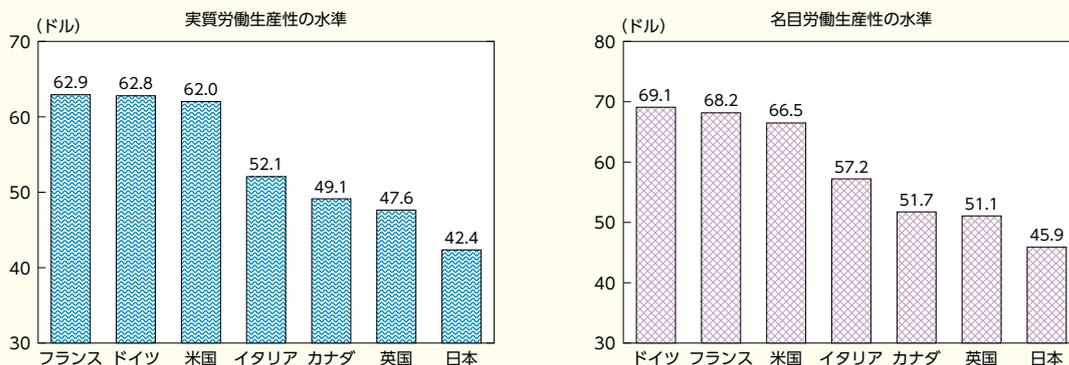
なお、我が国の労働生産性がG7の中で低水準にあることについて、日本ならではのサービス品質の良さが十分に勘案されていないのではないかと指摘がある。この点について、日本生産性本部（2018）³では、サービス品質の差異を勘案しながら日米比較を行っており、サービス業（特に対個人サービス業）におけるサービス品質の調整は、米国に比して日本の労働生産性を1割から2割程度引き上げると指摘している。しかしながら、サービス品質の調整によっても、日米間の労働生産性の格差は埋められていないことに注目すべきである。

2 国際比較に当たっては、各国における産業や企業規模の構成に差異があることに加えて、時系列データでは当該構成の変化にも差異が生じること、また、購買力平価により各国比較する際には、為替レートなどの影響も受けることから、一定の幅をもってみる必要があることに留意が必要である。

3 （公財）日本生産性本部（2018）「質を調整した日米サービス産業の労働生産性水準比較」

第2-(1)-1図 G7における労働生産性の水準について

○ 我が国の労働生産性の水準は、G7の中で最も低い水準となっている。



資料出所 OECD.stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は2012年から2016年にかけての実質労働生産性の5箇年平均値を指す。水準の国際比較を行うため、分子となる付加価値は2010年価格のドルベースで購買力平価換算したものをGDPデフレーターで実質化した数値を指す。分母となる労働投入量は「常勤換算した就業者数」と「平均労働時間」を掛け合わせたマンアワーベースの数値を指す。なお、付加価値は各国とも2008SNA基準のもの(右図も同様)。
- 2) 右図は2012年から2016年にかけての名目労働生産性の5箇年平均値を指す。水準の国際比較を行うため、分子となる付加価値は2010年価格のドルベースで購買力平価換算した数値を指す。分子となる付加価値は自国通貨ベースの数値を指し、分母となる労働投入量は左図と同様の数値を指す。

●実質労働生産性の上昇率の鈍化は、G7における共通の課題となっている

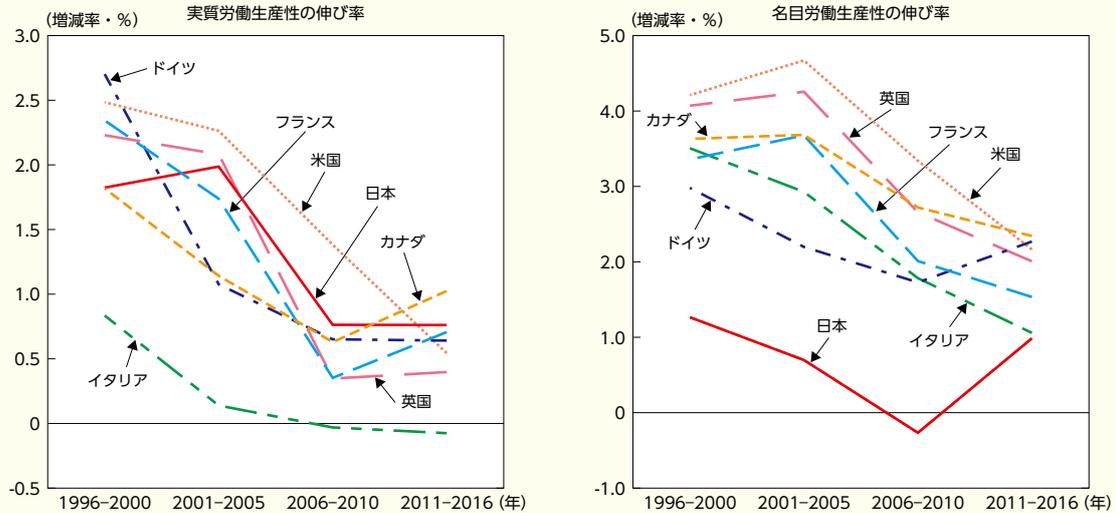
次に、労働生産性の「増減率」について、1996年以降の動向を確認していく。国際比較に当たっては、リーマンショックなどといった世界共通の影響や、消費税率の引上げといった我が国の固有の事情があることにも留意が必要⁴であるが、第2-(1)-2図により、実質労働生産性の増減率に着目してみると、我が国はG7の中でも平均的な上昇率となっていることが分かる。

他方、G7が有する共通の特徴としては、過去の上昇率の大きさと比較すると、近年の上昇率の大きさが伸び悩んでいることが挙げられる。1996～2000年の実質労働生産性の増減率をみると、ドイツ、米国、フランス、英国では、約2%台の上昇率となっており、我が国でも1%台後半の上昇率となっていた。その後、リーマンショックが生じた期間を含む2006～2010年には、世界的に実質労働生産性の上昇率が鈍化した。2011～2016年には、カナダが1%台の上昇率となっているものの、ドイツ、米国、フランス、英国では、1%未満の上昇率となっており、我が国でも0%台後半と伸び悩んでいる状況にある。したがって、過去と比較すると、実質労働生産性が伸び悩んでいる状況は、G7における共通の課題であることが分かる。

4 消費税率引上げの影響によりGDPデフレーターが上昇すれば、労働生産性の実質化に当たっては、上昇率が抑制される。

第2-(1)-2図 G7における労働生産性の増減率の推移について

○ 我が国の実質労働生産性はG7の中でも平均的な上昇率となっている一方で、G7における共通の課題として、近年では実質労働生産性の上昇率が伸び悩んでいる。



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) 左図は実質労働生産性の増減率（相乗平均をとった単年平均値）の推移を指す。分子となる付加価値は自国通貨ベースのものを GDP デフレーターで実質化した数値を指し、分母となる労働投入量は「常勤換算した就業者数」と「平均労働時間」を掛け合わせたマンアワーベースの数値を指す。なお、付加価値は各国とも 2008SNA 基準のもの（右図も同様）。
- 2) 右図は名目労働生産性の増減率（相乗平均をとった単年平均値）の推移を指す。分子となる付加価値は自国通貨ベースの数値を指し、分母となる労働投入量は左図と同様の数値を指す。

●我が国の労働生産性の企業規模間格差は、国際的にみて大きい

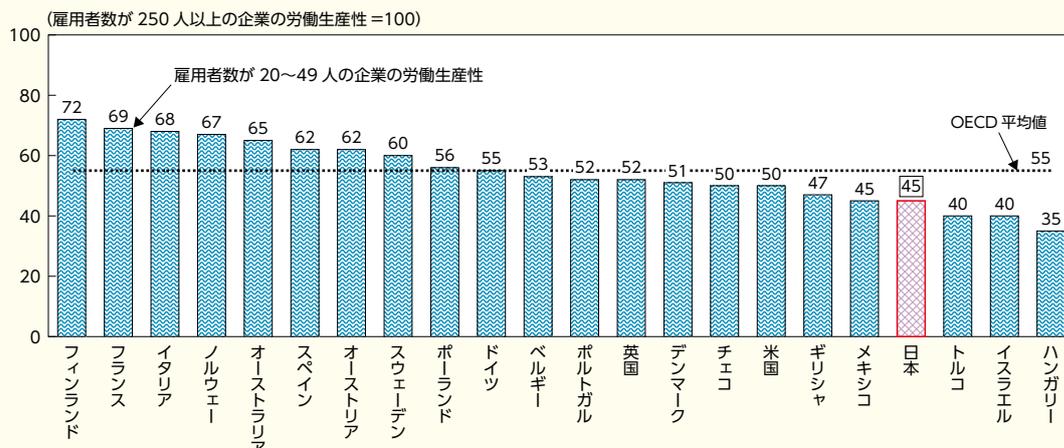
さらに、国際比較により、我が国の労働生産性の「企業規模間の格差」について確認している。

第2-(1)-3図は、雇用者数が250人以上の企業における労働生産性の水準を100とした際、雇用者数が20～49人の企業の同値がどのくらいなのかについて、OECD諸国のデータをまとめている。

これによると、相対的に規模の大きな企業の労働生産性の水準が高いことは、OECD諸国で共通であり、相対的に規模の小さな企業の労働生産性の水準は、OECD平均でみると55%となっている。フィンランド、フランス、イタリアでは、70%程度とOECD平均を上回り、大きな格差が生じていない一方で、英国や米国では50%程度、我が国では45%と企業規模による格差が大きい状況にあることが分かる。

第2-(1)-3図 労働生産性の企業規模間格差について

○ 国際比較によると、我が国の労働生産性の企業規模間格差は大きい。



資料出所 OECD “Economic Survey Japan 2017” をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 2013年時点の値を示している。

2 我が国の労働生産性に関する「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」

ここまで、我が国の労働生産性がG7において最も低い水準であること、G7各国と同様に伸び悩んでいること、国際的にみて企業規模間格差が大きいことを確認してきた。我が国の労働生産性が伸び悩んでいる要因については、近年の「労働経済の分析」においても分析しており、情報化資産や人的資本などの無形資産⁵への投資が国際的にみて不足していることや、全要素生産性⁶（以下「TFP」という。）の上昇などを通じて労働生産性を向上させる⁷イノベーションの実現割合⁸が国際的にみて低調であることなどを指摘している。

ここからは、我が国の労働生産性における「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」に着目し、経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を用いて、より詳細に分析し、現状を明らかにしていきたい。特に、ある産業において労働生産性のバラつきが大きいことは、労働生産性が低い企業の「底上げ」によって、その産業全体の労働生産性を大きく向上させる余地があると考えられることから、その現状を把握することが重要だと考えられる。

なお、労働生産性については産業ごとの差異も大きいことから、同一産業において企業規模間の数値を比較するなど、なるべく比較対象の属性を揃えながら比較していきたい。また、経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」では、労働時間に関するデータが得られないことか

5 無形資産は、①情報化資産（受注・パッケージソフト、自社開発ソフトウェア）、②革新的資産（R&D、著作権、デザイン、資源開発権）、③経済的競争能力（ブランド資産、企業が行う人的資本形成（OFF-JT）、組織形成・改革）から成る。
6 全要素生産性（TFP）は、経済成長率を要因分解した際、資本や労働といった生産要素の投入量の増減では計測することのできない全ての要因による寄与を指している。
7 労働生産性の変動率については、一般的に、資本装備率の変動要因とTFPの変動要因などに寄与度分解することができる。
8 イノベーションの実現割合とは、新たな製品・サービスの開発、生産・販売方法の導入、経営管理方法の導入等を通じたイノベーションの実現状況について、企業から回答を得た結果を集計し、イノベーションを実現した企業数を全体の企業数で除した割合のことをいう。

ら、労働生産性の分母である労働投入量については、マンアワーベース（就業者 × 労働時間）ではなく、マンベース（就業者）となっている点に留意が必要である。また、産業間や企業規模間で異なるパートタイム労働者の活用状況の差異を勘案し、なるべく比較対象の属性を揃えるため、就業者数のうちパートタイム労働者数については、就業時間換算⁹した値を活用する。

● 「製造業」「情報通信業」では、大企業の労働生産性が高いことなどにより、企業規模間の格差が生じているが、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業の労働生産性が低く、中小企業の方が高いことなどにより、同格差が生じている

まず、「企業規模間の格差」について確認していきたい。第2-(1)-4図は、「製造業」「情報通信業」「卸売業」「小売業」「宿泊・飲食サービス業」の各産業において、大企業（従業員1,000人以上の企業）と中小企業（従業員50~299人以下の企業）の労働生産性の水準を示している。同図により2016年の状況を概観すると、「全産業」では、大企業に対する中小企業は72.2%となっていることが分かる。各産業別に2016年の同値をみると、「製造業」が61.0%、「情報通信業」が83.4%、「卸売業」が89.2%となっており、特に「製造業」において格差が大きいことが分かる。一方で、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、中小企業の労働生産性の方が高い水準にあり、中小企業に対する大企業は、「小売業」が94.5%、「宿泊・飲食サービス業」が81.2%となっている。

次に、2012年と2016年を比較し、こうした企業規模間の格差がどのように変化しているのか、確認してみよう。「全産業」では、2012年において大企業に対する中小企業が77.1%であり、2016年の同値が72.2%であることを踏まえると、企業規模間の格差は拡大したことが分かる。各産業別に2012年の同値をみると、「製造業」が72.0%、「情報通信業」が79.2%、「卸売業」が92.1%であり、2016年の同値が「製造業」が61.0%、「情報通信業」が83.4%、「卸売業」が89.2%であることを踏まえると、2016年において「製造業」「卸売業」では、格差が拡大していることが分かる。他方、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、2016年と同様に、2012年においても中小企業の労働生産性の方が高い水準にあり、中小企業に対する大企業は、「小売業」が95.6%、「宿泊・飲食サービス業」が81.4%となり、格差はおおむね変わらない状況にある。

さらに、こうした企業規模間の格差が、大企業と中小企業のどちらの労働生産性の特徴に起因して生じているのか、より詳細に確認してみたい。すなわち、例えば、企業規模間の格差が同程度であっても、大企業の労働生産性が他産業と比較し相対的に高い水準にあるため生じているのか、又は、中小企業の労働生産性が他産業と比較し相対的に低い水準にあるため生じているのかによって、課題の所在は異なってくるだろう。

そこで、第2-(1)-5図は、企業規模別及び産業別に10%タイル、中央値、90%タイルの労働生産性の水準を示しており、例えば、90%タイルの値を活用すれば、ある産業に属する全企業について、労働生産性が低い順に90%の企業を並べた際、その中で最も高い労働生産性の水準を把握することが可能となり、一律の基準を用いながら、各産業・各企業規模において労働生産性が高い企業間、あるいは、低い企業間の水準を比較することができる。

9 就業時間換算したパートタイム労働者数については、パートタイム従業員全員の就業時間（1週間分）÷正社員・正職員の就業時間（1週間分）で算出しており、回答企業において算出した結果を集計している。

まず、第2-(1)-5図の左図により、大企業における90%タイルの特徴をみると、「製造業」「情報通信業」の水準が「全産業」より高く、「卸売業」の水準が「全産業」とおおむね同水準となっている。一方で、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」の水準は、「全産業」より大幅に低い。

次に、大企業における10%タイルの特徴をみると、「製造業」「情報通信業」「卸売業」「小売業」の水準は、「全産業」より高い一方で、「宿泊・飲食サービス業」の水準は「全産業」より低い。特に、「製造業」では、10%タイルだけでなく、中央値の水準も相対的に高くなっており、大企業では労働生産性の水準が高めの企業が多いものと考えられる。

他方、第2-(1)-5図の右図により、中小企業における90%タイルの特徴をみると、「情報通信業」「卸売業」の水準が「全産業」より高いこと、「製造業」の水準が「全産業」をやや下回っていることが分かる。また、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」の水準は、「全産業」より低い。

また、中小企業における10%タイルの特徴をみると、「情報通信業」「卸売業」の水準が「全産業」より高いこと、「製造業」の水準が「全産業」をやや下回っていることが分かる。また、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」の水準は、「全産業」より低い。

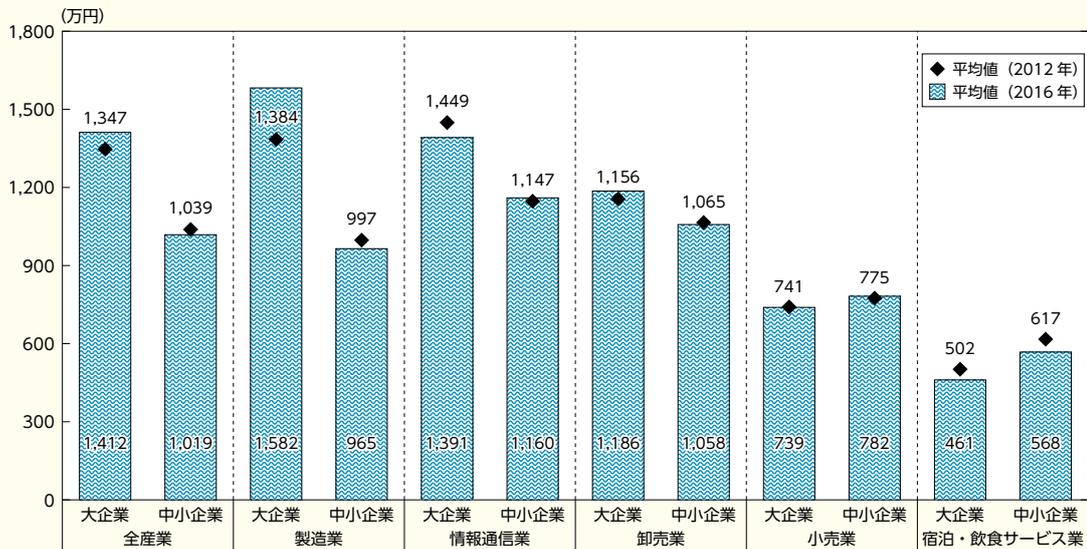
総じてみると、労働生産性は、

- ・「製造業」では、大企業における90%タイル・10%タイルの水準が全産業より高く、分布が相対的に高い方に寄っている一方で、中小企業における90%タイルの水準が全産業より低く、分布が相対的にやや低い方に寄っていることから、格差が生じている。また、格差は拡大している。
- ・「情報通信業」では、大企業における90%タイル・10%タイルの水準が全産業より高く、分布が相対的に高い方に寄っている一方で、中小企業における90%タイルの水準が全産業より高く、分布が相対的に高い方に寄っていることから、「製造業」より格差が大きくない。また、格差は縮小している。
- ・「卸売業」では、大企業における10%タイルの水準が全産業より高いが、90%タイルの水準が全産業よりやや低く、分布はおおむね全産業と同様である一方で、中小企業における90%タイル・10%タイルの水準が全産業より高く、分布が相対的に高い方に寄っていることから、「製造業」や「情報通信業」よりも格差が大きくない。ただし、格差は拡大している。
- ・「小売業」や「宿泊・飲食サービス業」では、大企業における90%タイルの水準が全産業より大幅に低くなっている。一方で、中小企業における90%タイルの水準は全産業より低いものの、大企業ほどの乖離幅にはないことなどから、大企業より中小企業の労働生産性の水準が高くなり、格差が生じている。また、格差はおおむね変化がない。

などの特徴がみられることが分かった。

第2-(1)-4図 労働生産性の企業規模間格差について

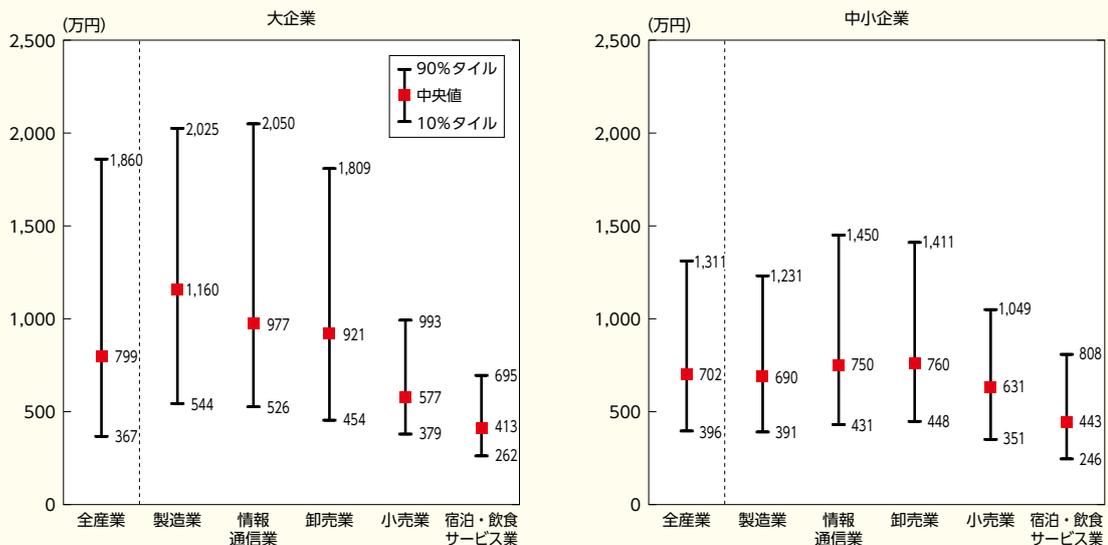
○ 「製造業」「情報通信業」では、大企業の労働生産性が高いことなどにより、企業規模間の格差が生じているが、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業の労働生産性が低く、中小企業の方が高いことなどにより同格差が生じている。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 労働生産性の数値は、個社の常勤換算した従業員一人当たりの年間の付加価値額を売上高で加重平均して算出している。内閣府「国民経済計算」のGDPデフレーターを用いて実質化し比較している。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。
 3) 平均値±標準偏差×3の範囲内の数値を対象とした。
 4) 付加価値額は「営業利益」「減価償却費」「給与総額」「福利厚生費」「動産・不動産賃貸料」「租税公課」の総和である。

第2-(1)-5図 企業規模別にみた労働生産性の分布について

○ 「製造業」では、大企業における90%タイル・10%タイルの水準が全産業より高い一方で、中小企業における90%タイルが低いことなどから格差が生じている。
 ○ 「宿泊・飲食サービス業」では、大企業における90%タイルの水準が全産業より大幅に低い一方で、中小企業における90%タイルの水準の全産業との乖離幅は大企業ほど大きくないことなどから格差が生じている。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 産業・規模別に個社の労働生産性の数値を低い順に並べたもの。2016年の数値を示している。10%タイル・90%タイルはそれぞれ下位10%・上位10%の労働生産性の数値を指す。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。

● 「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業と比較し、中小企業における労働生産性のバラつきが大きくなっており、労働生産性が低い企業の「底上げ」により労働生産性を向上させる余地があるものと考えられる

さらに、「同一企業規模内のバラつき」について確認していきたい。大企業と中小企業の労働生産性の水準に格差が生じていることを確認してきたが、例えば、大企業間で比較した労働生産性の水準は、ある特定の水準に収斂しているのか、又は、個々の企業における差異が大きく、その水準はバラついているのだろうか。ある産業における労働生産性のバラつきが大きいことは、労働生産性が低い企業の「底上げ」によって、その産業全体の労働生産性を大きく向上させる余地があるものと考えられる。そこで、ここでは密度分布により、データ分布の様子を視覚的に把握した上で、90%タイルと10%タイルの値の差分より、「製造業」「情報通信業」「卸売業」「小売業」「宿泊・飲食サービス業」の各産業において、大企業と中小企業のそれぞれでみた場合の労働生産性のバラつきの大きさについて整理していく。

第2-(1)-6図により、視覚的にデータ分布をみると、「全産業」では、中小企業の方が平均値の近傍に分布している一方で、大企業の方の裾が広がっており、バラつきが大きくなっている。「製造業」では、大企業と中小企業ともに、おおむね平均値の近傍に分布し、大企業の平均値の方が高くなっている。他方、「小売業」では、大企業と中小企業ともに、おおむね平均値の近傍に分布し、大企業の平均値の方が低くなっており、中小企業の方がやや裾が広くバラつきが大きくなっている。「宿泊・飲食サービス業」では、大企業の方が平均値の近傍に分布し、平均値が低くなっており、中小企業の方の裾が広くバラつきが大きくなっている。

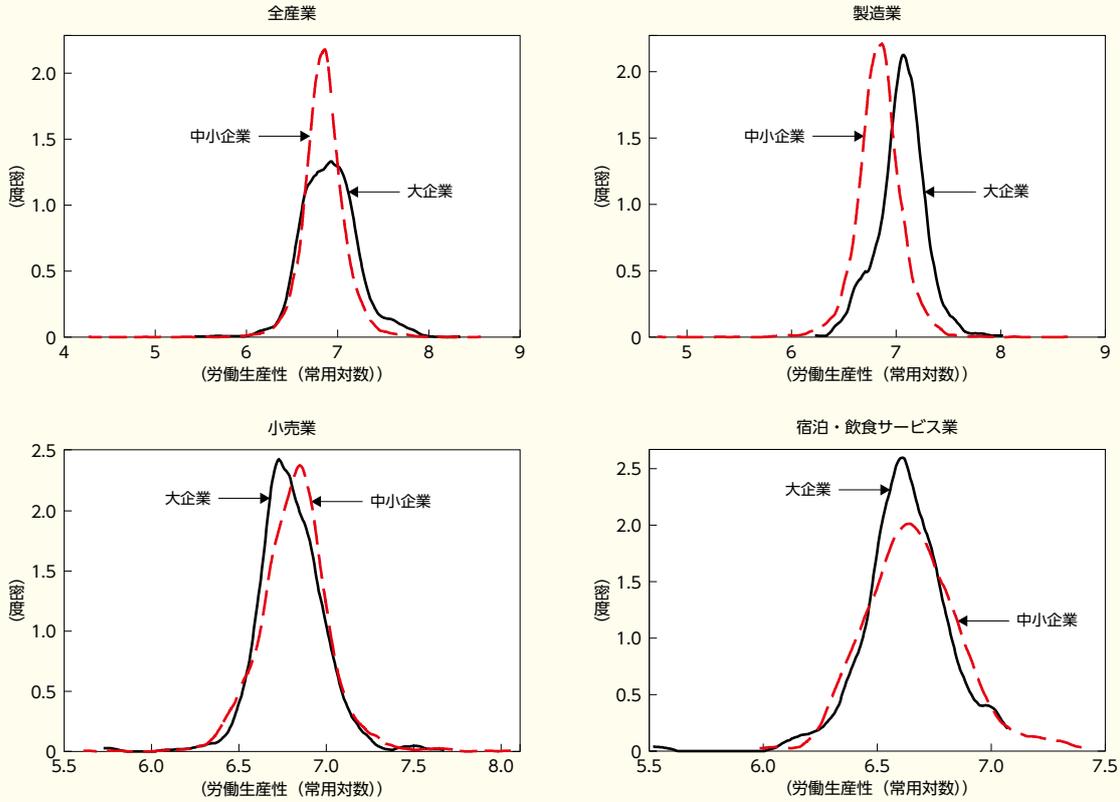
次に、第2-(1)-7図により、90%タイルと10%タイルの値の差分の大きさをを用いて、バラつきの大きさを確認していく。90%タイルと10%タイルの値の差分は、平均値の近傍における分布が少なく、データ分布の裾が広がるほど、大きな水準となり、バラつきが大きいことを示す。

まず、2016年の「全産業」では、中小企業と比較し、大企業におけるバラつきが大きいことが分かる。これは「製造業」「情報通信業」「卸売業」でも同様の傾向となっている。ただし、大企業だけでなく、中小企業においてもバラつきが大きな水準となっていることに留意が必要であり、大企業・中小企業ともに、労働生産性が低い企業の「底上げ」によって、労働生産性を向上させる余地が十分にあるものと考えられる。また、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業と比較し、中小企業におけるバラつきが大きくなっており、中小企業の「底上げ」も重要な課題であることが分かる。

なお、「底上げ」の重要性を指摘したが、視覚化したデータ分布からは、中小企業であっても、労働生産性が大企業と同等以上の高い水準である企業が、一定程度存在していることには留意が必要である。

第2-(1)-6図 同一企業規模における労働生産性の密度分布による比較について

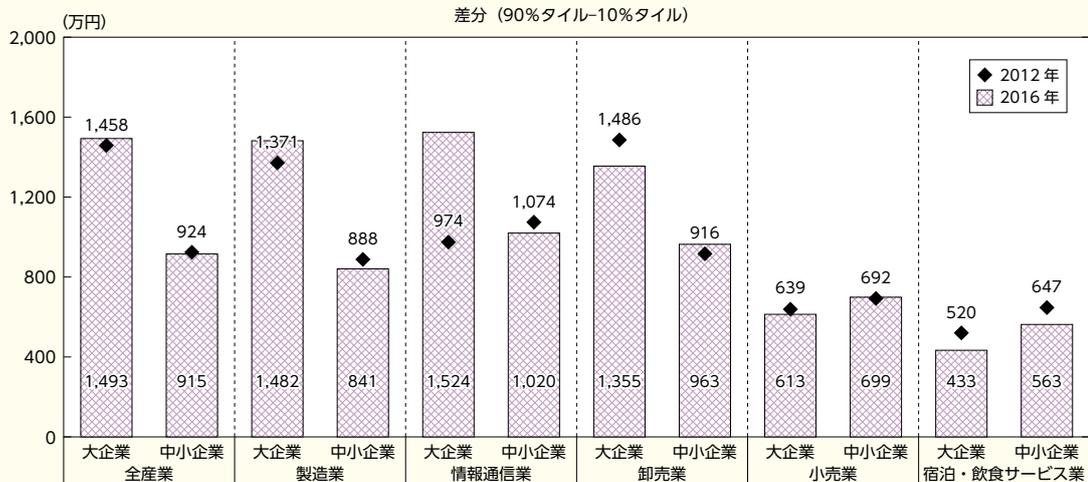
○ 「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では、大企業と比較し、中小企業における労働生産性のバラつきが大きい。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 労働生産性は常勤換算した一人当たりの額の常用対数をとったもの。2016年の数値を示している。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。

第2-(1)-7図 同一企業規模における労働生産性のバラつきについて

○ 「製造業」「情報通信業」「卸売業」では中小企業と比較して大企業のバラつきが大きい。
 ○ 「小売業」「宿泊・飲食サービス業」では大企業と比較して中小企業のバラつきが大きい。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 産業・規模別に個社の労働生産性の数値を低い順に並べた際の上位10% (90%タイル) と下位10% (10%タイル) の差分を示している。
 2) 大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業を指す。

3 労働生産性の向上による果実

●労働生産性の上昇率が高い企業では、雇用者数を減少させず、数年先の賃金の上昇に結びつけている

これまで、我が国の労働生産性について「企業規模間の格差」と「同一企業規模内のバラつき」の状況などを概観してきた。労働生産性の向上に資する具体的な取組については、次章以降において、より詳細に検討することとし、ここでは労働生産性の向上による果実に関して分析していきたい。

労働生産性と賃金との関係については、「平成28年版 労働経済の分析」でも扱っており、我が国でも長期的にみれば、労働生産性の上昇率と賃金の上昇率の間に、一定の相関がみられる¹⁰ことを指摘している。ここでは、より短期的な視野に立ち、労働生産性の変動が、数年後の賃金¹¹変動に与える影響について、経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を用いて分析していく。

まず、第2-(1)-8図の左図により、2012~2013年にかけての労働生産性の変動率¹²について、四分位階級ごとの状況を確認すると、第4四分位では14.1%低下している一方で、第1四分位では27.1%上昇している。続いて、第2-(1)-8図の中図により、2012~2013年にかけての労働生産性の変動率が、2014~2016年にかけての賃金の変動率に与える影響について、四分位階級ごとの状況を確認すると、労働生産性の上昇率の高い第1四分位では、統計的有意に賃金の上昇に結びついていることが分かる。また、第2-(1)-8図の右図により、2014~2016年にかけての雇用者の変動率をみても、労働生産性の上昇率の高い第1四分位では、相対的に雇用者の増加率が高い。

総じてみると、労働生産性の上昇率が相対的に高い企業では、数年のラグをもって、賃金の上昇や雇用の増加に結びついている可能性が示唆される一方で、労働生産性の上昇率が相対的に小さな企業では、数年先の賃金の上昇に対して正の方向に影響していたものの、統計的有意な結果は得られなかった。すなわち、労働生産性の向上を賃金の上昇という果実に結びつけるためにも、労働生産性の上昇率をより一層高めていくことが重要である。

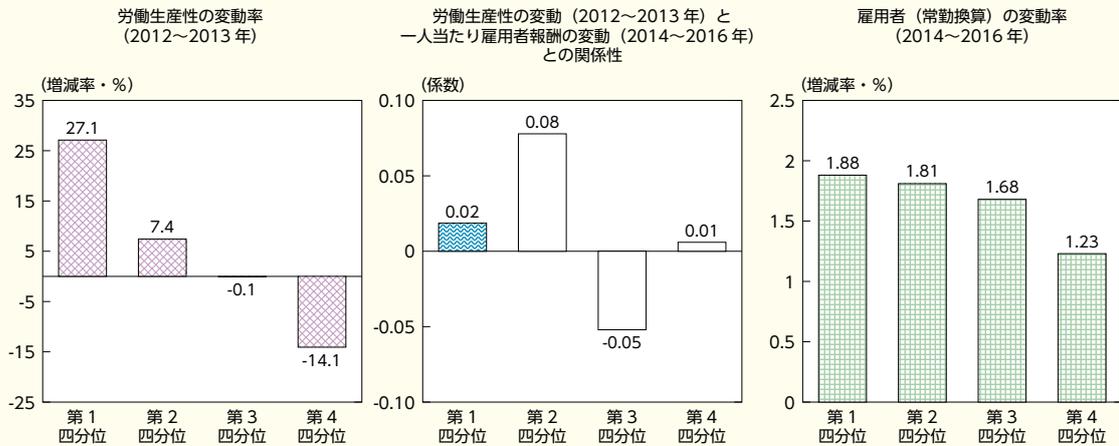
10 「平成28年版 労働経済の分析」の第2-(2)-4図を参照。GDPデフレーターを用いて、労働生産性と賃金を実質化しており、賃金は労働投入量（雇用者数×労働時間）当たりの報酬になっている。

11 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を用いていることから、ここでの賃金は一人当たり雇用者報酬になっていることに留意が必要である。一人当たりに換算するに当たっては、パートタイム労働者数について就業時間換算した値を活用している。また、GDPデフレーターを用いて、労働生産性と賃金を実質化している。

12 本分析では、付加価値の向上による労働生産性の向上に着目するため、2012~2013年にかけての人的資本の変動が正であるデータを分析対象としており、サンプルサイズは7,022となっている。なお、不動産業、物品賃貸業、鉱業については除いている。

第2-(1)-8図 労働生産性の変動が賃金の変動に与える影響について

○ 労働生産性の上昇率が相対的に高い企業では、雇用者数を減少させず、数年先の賃金上昇に結びつけている。



資料出所 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 2012~2013年にかけての人件費の変動が正であるデータを分析対象としており、サンプルサイズは7,022となっている。

なお、不動産業、物品賃貸業、鉱業については除いており、労働生産性・雇用者報酬は内閣府「国民経済計算」のGDPデフレーターを用いて実質化している。

2) 中図の棒グラフは係数を示しており、白抜き棒グラフは統計的に有意でないものを示しており、色付きの棒グラフは統計的に有意であることを示している。

なお、有意水準は10%としている。

3) 一人当たり雇用者報酬の変動については、2014~2016年にかけての各年平均を単純平均している。