

第2章

労働生産性の向上に向けた 我が国の現状と課題

第2章

労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題

第1章でみたように、我が国では景気回復などを背景とした労働需要の増加による雇用情勢の改善が続いており、今後も少子高齢化により生産年齢人口が減少していくことを踏まえると、更なる人手不足の状況になることも予想される。

このような状況にかんがみると、我が国にとって、少子高齢化による供給制約を克服していくことが大きな課題であり、そのためには資本投入増加²⁰に加え、一人ひとりが生み出す付加価値を向上させること、すなわち労働生産性の向上が必要不可欠である。また、戦後最大の名目GDP600兆円という目標を達成する観点からも、更なる労働生産性の上昇が今後の鍵となっていくと思われる。

そこで、本章では、労働生産性をテーマに分析を行い、まずは我が国の労働生産性の現状について、国際比較するとともに、産業別に概観する。その後、労働生産性の向上における果実がどのようなものかといった観点から、労働者に最も影響のある賃金、雇用と労働生産性の関係について確認する。

さらに、我が国の労働生産性を向上させ、人口減少による経済成長の制約を乗り越えるためには、どのような方策が考えられるか、企業の側面、労働者の側面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の整理を行う。

第1節 我が国における労働生産性の現状

本節では、2000年代以降の我が国の労働生産性の現状について、国際比較をしつつ、概観するとともに、産業別、企業規模別に労働生産性の現状についてまとめていく。また、その現状を踏まえ、我が国の労働生産性の上昇にはどのようなことが重要かを検証していく。

1 OECD 諸国との比較を踏まえた我が国における労働生産性の現状

● 我が国の実質労働生産性の上昇率は OECD 諸国の中では平均的なものとなっている

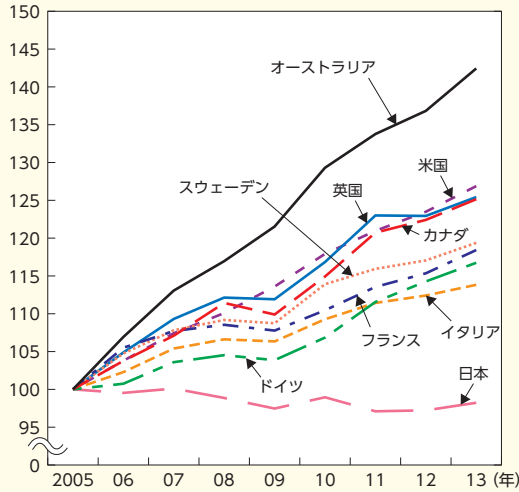
労働者一人当たりの付加価値を表す労働生産性はどのような推移を表しているのだろうか。OECD 諸国²¹を中心に主要国の動きと比較しながら、我が国の特徴を確認していこう。第2-(1)-1図において、我が国の労働生産性の現状を確認する。左図は2005年を100とした場合の名目労働生産性、右図は実質労働生産性の推移を表しているが、左図をみると、我が国の名目労働生産性は、2005年以降常に100を下回っており、ほとんど上昇していないことが分かる。

20 我が国における付加価値を要因分解すると、1990年代以降、資本投入の寄与が減少している（付2-(1)-1図）。資本投入の詳細な分析については、「平成27年版労働経済の分析」第2章第3節を参照。

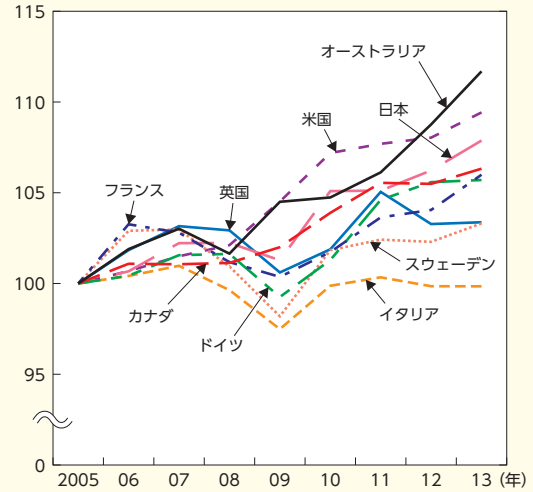
21 データの制約があるため、GDPや就業者数などについてOECD.Statでデータが取れる国を中心に比較を行う。

○ 我が国の実質労働生産性の上昇率は OECD 諸国の中では平均的なものとなっている。

(2005年=100) 名目労働生産性の推移



(2005年=100) 実質労働生産性の推移



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) 1) 労働生産性は、マンアワーベースで算出。
2) 各国の2005年の値を100としている。

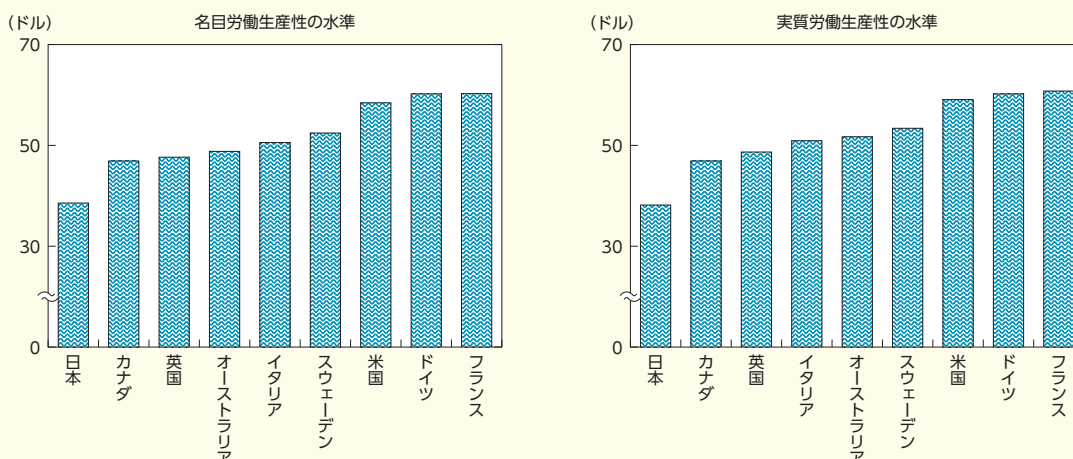
一方、右図において、実質労働生産性の推移を確認すると、我が国はほぼ真ん中に位置しており、2005年以降、OECD 諸国の中では、平均的な上昇を示していることが分かる。左図、右図を比較すると、米国、英国などは、名目労働生産性と比較して実質労働生産性の上昇率が低く、我が国のように名目労働生産性と実質労働生産性の上昇率を比較した場合、実質労働生産性の方が高くなる国は OECD 諸国の中では我が国以外に存在していない。

●我が国の労働生産性は実質、名目ともに OECD 諸国の中では低い水準となっている

さらに、第2-(1)-2図により、OECD 諸国の労働生産性の水準について、名目労働生産性、実質労働生産性ともに確認してみよう。我が国において、労働生産性の上昇は、実質でみると主要国の中で平均的な位置づけにあるという特徴がみられたが、水準で比較を行うとどのようになるのだろうか。為替レートの変動などにより、額が変動する可能性が高いことに留意は必要だが、名目労働生産性、実質労働生産性ともに日本は主要国の中では最も低い水準にある。我が国の名目、実質ともに30ドル台となっており、水準で比較すると、名目労働生産性、実質労働生産性ともにほとんど差がないことが分かる。米国や英国を初めとする主要国と日本との差についても、名目、実質ともに、おおむね1.5倍から2倍程度の差があり、水準を順位で確認すると、主要国間の順位も高い順にフランス、ドイツ、米国、英国、日本となっており、名目、実質の間でほとんど変化がない。

第2-(1)-2図 OECD 諸国における労働生産性の水準

○ 我が国の労働生産性は実質、名目ともに OECD 諸国の中では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) 労働生産性は、マンアワーベースで算出。

2) 2005年から2013年までの平均値。

● 我が国の実質労働生産性を要因分解すると、付加価値要因がほとんど寄与していない一方で、デフレーター要因の寄与は高い

労働生産性の水準は、我が国においては名目、実質ともにほとんど差がないことは確認できたが、我が国の労働生産性の上昇率は、米国や英国などの主要国と異なり、なぜ名目と実質の伸びの乖離が大きいのだろうか。この点を確認するため、第2-(1)-3図において、労働生産性の変化率について、「付加価値の変化率²²⁾」「就業者数の変化率」「労働時間の変化率」「デフレターの変化率」に分けて、要因分解を行った。その結果をみると、米国や英国では付加価値の変化率が4%程度寄与する中、我が国については、付加価値についてはほとんど寄与がなく²³⁾、デフレーターのみ変化率に寄与している。このように我が国は、付加価値がほとんど伸びていない中、デフレ下であった状況が実質労働生産性の上昇率を押し上げていることが分かる。

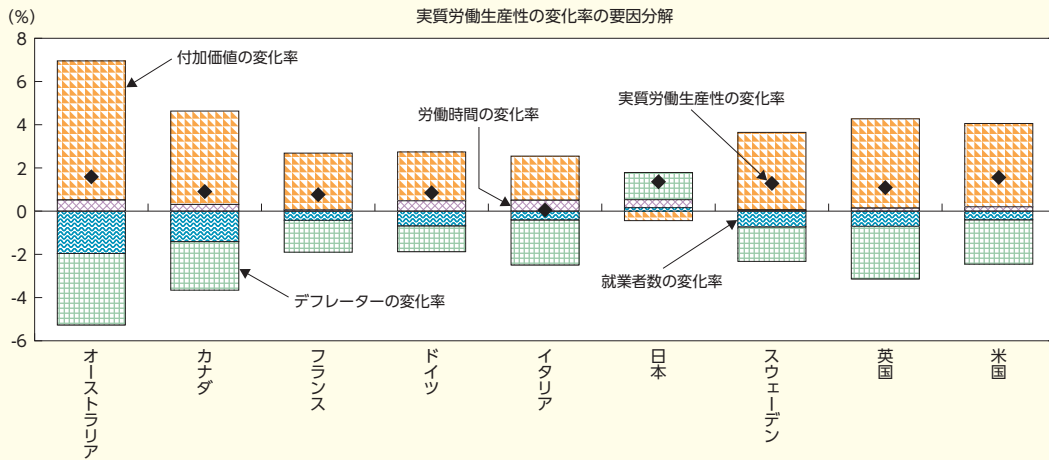
しかしながら、米国、英国などについては、我が国と異なり、付加価値の上昇が変化率に寄与している一方で、物価の上昇によるデフレーター要因が変化率を押し下げているという状況にあることが分かる。

また、主要国を比較すると、我が国のみが就業者数の減少が労働生産性の上昇を押し上げており、少子高齢化による就業者数の減少も、労働生産性の上昇に寄与していることが示唆される。なお、我が国では労働時間の減少についても、労働生産性の上昇に寄与しているが、この点については米国や英国など他の主要国と同様の傾向となっている。

22 GDPの変化率。

23 我が国における付加価値の状況を見ると、①1990年代後半以降IT投資をはじめとする資本投入の寄与が減少していること、②1970年代、80年代と比較してTFPの寄与が減少していることが主な原因で付加価値が1990年代後半以降上昇していない。TFPの寄与に関する説明は、注釈29を参照。また、IT投資については、「平成27年版労働経済の分析」第2章第3節を参照。

- 我が国の実質労働生産性を要因分解すると、付加価値要因がほとんど寄与していない一方で、デフレーター要因の寄与は高い。



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) 1) 労働生産性はマンアワーベースで算出。
- 2) 労働生産性の要因分解は、労働生産性の変化率 = 付加価値の変化率 + デフレーターの変化率 + 就業者数の変化率 + 労働時間の変化率で行っている。
- 3) それぞれの値は 2005 年から 2013 年までの平均値。

2 産業別にみた我が国における労働生産性の現状

- 製造業の労働生産性の上昇率は主要国並み、水準は英国よりは高いものの米国・ドイツと比較すると低い水準となっている

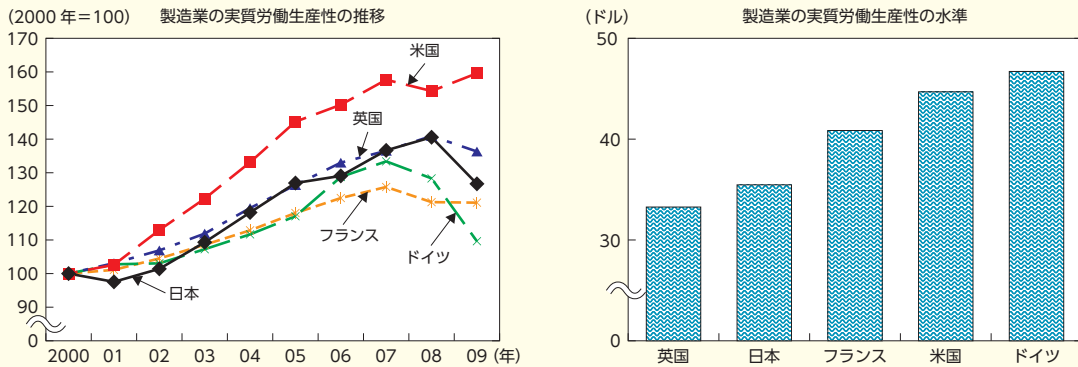
これまでみた労働生産性の国際比較において、日本は OECD 諸国の中では労働生産性の水準については低水準の状況にあることが確認できたが、これらの状況は、産業別にみても同様のことがいえるのだろうか。この点について、確認していこう。まずは第2-(1)-4図により、主要国²⁴における製造業における労働生産性の動向を確認する。左図により、2000年以降の製造業の実質労働生産性の動きを確認すると、我が国は2000年以降、上昇率はほぼ主要国の中で平均的となっており、データが確認できる2009年までの動きをみても、米国、英国に次いで高いレベルとなっている。最も高い上昇を示しているのは米国となっており、その後英国、日本、フランス、ドイツとなっている。なお国際比較においては、データの制約もあり、足下の動きまではみることができないため、別のデータを用いて、我が国の製造業について、2007年度以降の推移をみていくと、2008年に発生した金融危機により一旦落ち込んだ後、2009年度以降の景気回復により、労働生産性も上昇するという動きとなっている(付2-(1)-2図)。

さらに、右図により製造業における2000年代における実質労働生産性の水準を確認すると、為替レートにより左右されることに留意は必要だが、我が国は英国よりは高いものの、30ドル台で、40ドル台の米国やドイツと比べると、低い水準となっていることが分かる。

24 日本、米国、英国、ドイツ、フランス

第2-(1)-4図 主要国における製造業の労働生産性の推移

○ 製造業の労働生産性の上昇率は主要国並み、水準は英国よりは高いものの米国・ドイツと比較すると低い水準となっている。



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) 1) 労働生産性はマンアワーベースで算出。
 2) 労働生産性の推移は、各国の2000年の値を100とした値。
 3) 労働生産性の水準は2000年から2009年までの平均値。

● 飲食サービス業は主要国の中でも高い上昇率だが、水準をみると最も低い

続いて、サービス業について、主要国の動向を確認していこう。なお、データの制約もあるため、サービス業については、サービス業の中でも特に労働生産性が低いと考えられる飲食サービス業について分析を行う（付2-(1)-3図）。2000年以降²⁵の飲食サービス業の実質労働生産性の推移を確認すると、我が国は、上昇率で見ると、主要国の中で最も高い上昇率となっている。その後、英国、ドイツ、米国、フランスとなっており、製造業で最も高い上昇率を示していた米国は主要国の中で平均的な位置づけとなっている。また、飲食サービス業の実質労働生産性の水準を確認すると、製造業の時と同様に、為替レートに左右されることに留意は必要だが、2000年代の平均は、日本が最も低く約15ドルで、最も生産性の高いフランスと比較すると倍近くの差がある。このように、我が国の飲食サービス業は、労働生産性の上昇率は高いものの、水準は主要国の中で最も低いという状況になっていることが分かる。

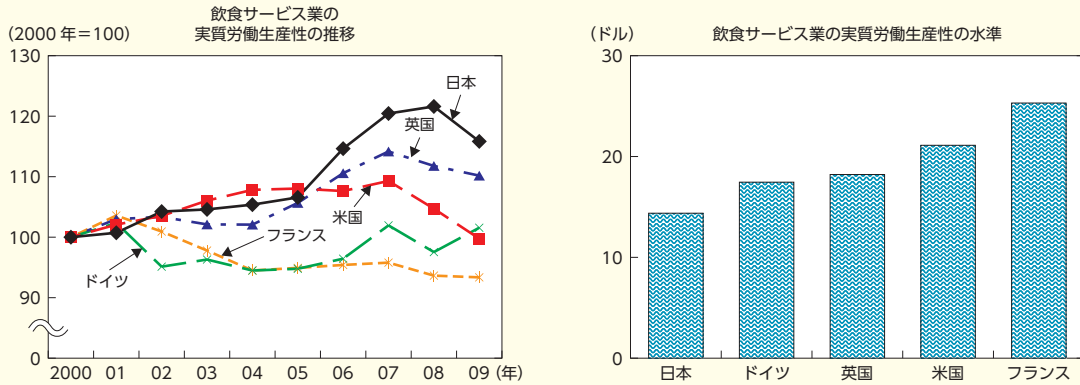
● 産業別の労働生産性格差をみると、我が国はドイツに次いで格差が大きい

さらに、労働生産性については、上昇率だけでなく、水準そのものも重要な意味を持つため、第2-(1)-6図において、産業間の労働生産性の格差を確認する。飲食サービス業を1とした場合の製造業と飲食サービス業との実質労働生産性の格差を確認すると、日本は主要国の中でもドイツに次いで格差が大きく、2倍を超える水準となっていることが分かる。また、国際比較においてはデータの制約から2009年までの動きまでしか確認できないため、別のデータを用い、我が国の足下の動きを確認しても約2倍から3倍程度で推移しており、特に傾向が変わらないことが分かる。

25 製造業と同様、国際比較では2009年までしかデータを確認することができないため、2007年度以降の推移をみていくと、我が国の飲食サービス業については、景気の要因による変動はほとんどなく、むしろ景気が比較的悪い状況にあった2008年度、2009年度に上昇した後、このところほぼ横ばいの動きが続いている。（付2-(1)-2図）

第2-(1)-5図 主要国における飲食サービス業の労働生産性の推移

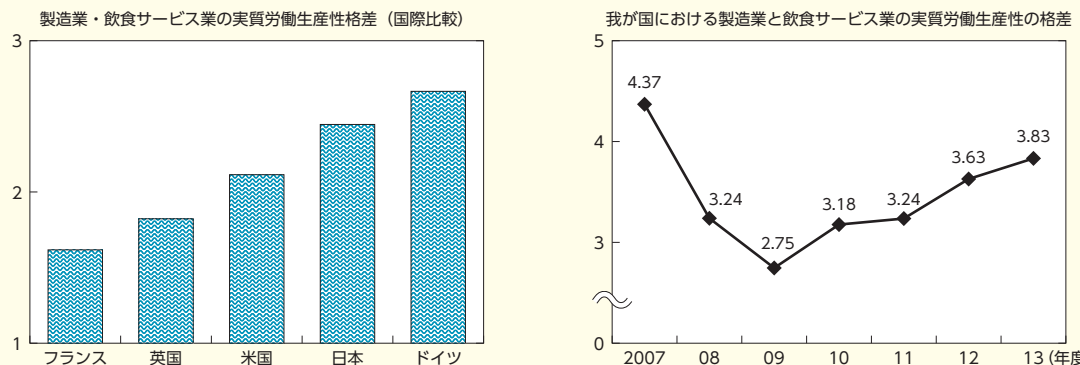
○ 飲食サービス業は主要国の中でも高い上昇率だが、水準をみると最も低い。



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) 1) 労働生産性はマンアワーベースで算出。
 2) 労働生産性の水準は2000年から2009年までの平均値。

第2-(1)-6図 主要国における産業間の労働生産性格差

○ 産業別の労働生産性格差をみると、我が国はドイツに次いで格差が大きい。



資料出所 EU KLEMS データベース、経済産業省「企業活動基本調査」、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作成
 (注) 1) 左図の労働生産性はマンアワーベースで算出。
 2) 左図は2000年から2009年までの平均値。
 3) 右図の一人当たり労働生産性は付加価値額を従業者数で除して算出。
 4) 右図の付加価値額 = 売上高 - 売上原価 - 販売費及び一般管理費 + 賃借料 + 給与総額 + 減価償却費 + 租税公課
 5) 右図の従業者数 = 正社員・正職員の人数 + パートタイム従業者数 (就業時間換算)
 6) 右図の労働生産性はSNAデフレーター (連鎖方式) の暦年の数値で実質化している。飲食サービス業はサービス業 (対個人サービス) のデフレーターを使用。
 7) 右図の格差は、小売業及び飲食サービス業の一人当たり労働生産性を1とした時の製造業の値。

● 我が国の労働生産性を産業別にみると、全体と同様、付加価値要因が弱いものの、製造業はデフレーター要因、飲食サービス業は労働投入の減少によって労働生産性が上昇している

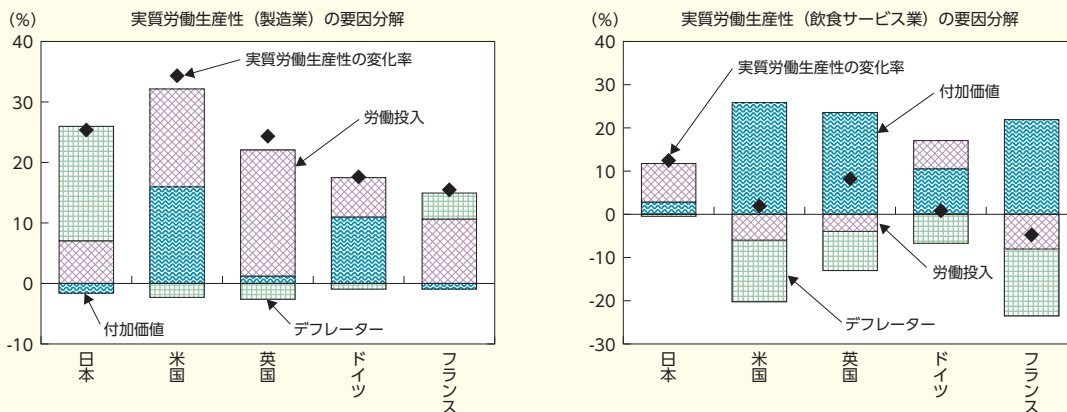
主要国の中で日本の労働生産性の上昇率を産業別にみると、製造業、飲食サービス業ともに平均レベルか平均より高いレベルにあることが確認できたが、我が国ではこれらの産業においてどのような要因によって、労働生産性が上昇しているのだろうか。第2-(1)-7図において、この点について、確認していこう。第2-(1)-7図は、産業別の実質労働生産性の変化率を「付加価値要因」「労働投入要因」「デフレーター要因」に要因分解したものである。まず、製造業の実質労働生産性の伸びを要因分解してみると、我が国においては、付加価値要因がほとんど

なく、製造業において上昇している要因で一番大きいものが物価の下落を示すデフレーター要因であることが分かる。このことは、アジア各国との価格競争が激しく、製造業の取引条件が悪化している中、製造業の製品価格が低下していることを反映しているものと考えられる²⁶。我が国以外の国をみると、米国、ドイツについては付加価値要因が実質労働生産性の上昇に寄与し、英国、フランスについては、労働投入量の減少が労働生産性の上昇に寄与していることが分かる。

一方、飲食サービス業についても製造業と同様に確認すると、付加価値要因が弱いことは製造業と同様の傾向にあるが、飲食サービス業については我が国の労働投入量の減少が労働生産性の上昇に寄与²⁷している。我が国以外の国を確認すると、米国、英国、ドイツ、フランスともに付加価値の増加が実質労働生産性の上昇に最も寄与しており、我が国のみが飲食サービス業における付加価値の上昇が弱いことが分かる。

第2-(1)-7図 主要国における産業別労働生産性の要因分解

○ 我が国の労働生産性を産業別にみると、全体と同様、付加価値要因が弱いものの、製造業はデフレーター要因、飲食サービス業は労働投入の減少によって労働生産性が上昇している。



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) 1) 労働生産性はマンアワーベースで算出。
 2) 労働生産性の要因分解は、労働生産性の変化率 = GDP の変化率 + デフレーターの変化率 + 就業者数の変化率 + 労働時間の変化率で行っている。
 3) それぞれの値は2000年から2009年までの平均値。

26 「平成27年版労働経済の分析」においても我が国は、近年、「日本の取引条件は、欧米諸国に比べて悪化している」旨の分析を行っている。

27 我が国について、足下である2007年度以降の各産業の労働投入量についてみると、製造業ではほぼ横ばいの動きが続いている。一方で、飲食サービス業についてみると、2007年度から2010年度にかけて、実質、名目ともに労働生産性が上昇する中、労働投入量は逆に減少しており、労働集約的なサービス産業であることを背景に、飲食サービス業の労働生産性は、労働投入量により変動していることが示唆される。(付2-(1)-2図)

3 労働生産性と TFP・無形資産投資

●無形資産投資は TFP の上昇に対して波及効果を持っている

これまでの分析において、我が国は、OECD 諸国と比較しても、産業別でみた場合でもデフレーター要因の他に、付加価値の上昇率が弱いことにより、労働生産性の上昇率²⁸や水準が低いことが分かった。このため、我が国の労働生産性を上昇させるには、まずは付加価値の上昇が重要である。付加価値を上昇させるにはどのようなことが重要となっていくのだろうか。最も基本的な成長会計の側面から分析を行うと、付加価値の上昇には、TFP の上昇が重要²⁹であることが分かる（付 2-(1)-4 図）。そこでここからは、我が国における TFP の状況に注目してみよう。まずは、我が国における TFP の上昇についてみるため、第 2-(1)-8 図において、TFP の上昇に寄与する投入要素について確認する。

TFP の上昇に対しては、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）から成る無形資産投資が波及効果を持つことが指摘されている³⁰。

そこで、第 2-(1)-8 図の上段図により、無形資産投資と TFP の関係について確認してみると、無形資産装備率の上昇率と TFP 上昇率の間には正の相関がみられる。すなわち、無形資産について、資本装備率が上昇している国ほど、TFP 上昇率も高くなる傾向にあるといえる。このように、無形資産には TFP の上昇に波及効果を持つことが示唆されることから、TFP を高めていく上でも無形資産投資を充実させていくことが重要となる。

また、第 2-(1)-8 図の下段図により、日本、ドイツ、英国、米国の無形資産装備率の上昇率の中で情報化資産、人的資本に注目し、5 年ごとの平均上昇率を比較しよう³¹。情報化資産は IT 資本から PC 等のハードウェア、通信設備等を除いたものであるが、我が国の上昇率は、1990 年代後半と 2000 年代後半には、4 か国中最も低いものとなっている。次に、人的資本の状況についてみると、我が国の上昇率は、2000 年代から大きく減少している状況にあり、

28 名目労働生産性

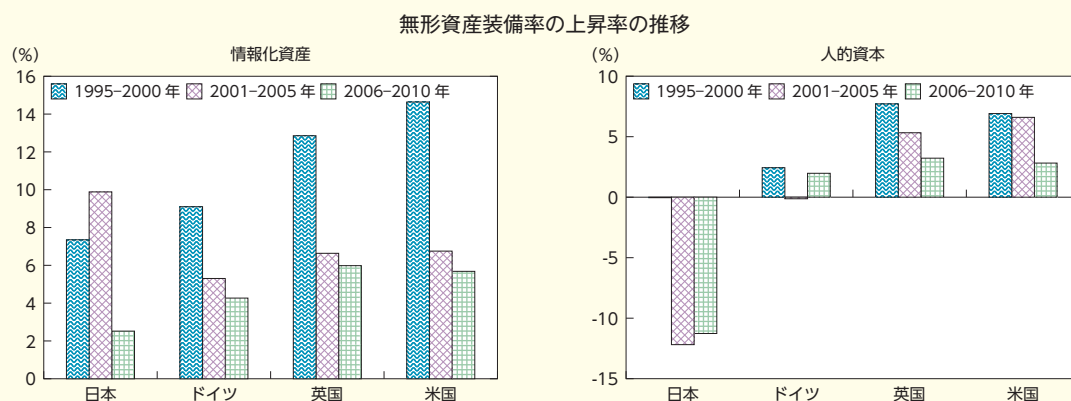
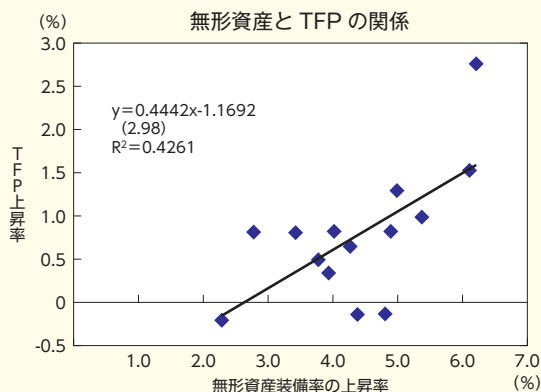
29 最も基本的な成長会計を用いると、付加価値（GDP）の上昇は、①資本装備率の上昇の寄与、②全要素生産性（TFP）の上昇の寄与、③労働投入の上昇の寄与の三つの要因に分解することができる。なお、ここで資本装備率とは労働投入 1 単位当たりの資本投入量を意味し、TFP とは付加価値成長率から資本投入と労働投入の寄与を除いた残差として定義され、技術革新、生産効率や業務効率の向上などを含む。日本、ドイツ、英国、米国について成長会計分析を行い、TFP 上昇率の寄与に着目すると、我が国では 1990 年代前半に上昇幅が大きく落ち込み、1990 年代後半になっても低迷が続いた。これは同時期のドイツ、英国、米国で TFP 上昇率が堅調に推移したのとは対照的といえる。その後、2000 年代前半に我が国の TFP 上昇率は再び拡大し、ドイツと同程度になったが、米国や英国と比較すると小さなものに留まった。2000 年代後半にはリーマンショックに伴う世界同時不況の影響もあり、いずれの国においても TFP 上昇率が鈍化した。近年、我が国とドイツでは TFP 上昇率の回復がみられる。このように、我が国の労働生産性上昇率が 1990 年代に入って急激に鈍化したのは、TFP 上昇率の上昇幅が大きく落ち込んだことに起因しており、欧米諸国と労働生産性の上昇に差が生じたのも TFP 上昇率の格差によるものといえ、我が国の労働生産性を引き上げていくには TFP 上昇率を高めることが重要となる。（付 2-(1)-4 図）

30 OECD（2013）“New Sources of Growth: Knowledge-based Capital”

31 無形資産投資のうち、情報化資産、人的資本以外のものと、革新的資産については、1990 年代後半には我が国の上昇率が 4 か国で最も高かったが、2000 年代後半では、我が国以上に米国の上昇率が高くなっている。経済的競争能力については、全期間を通じてドイツ、英国、米国と比較して、我が国が最も低い状況にある（付 2-(1)-5 図）。

第2-(1)-8図 無形資産と TFP の関係

- 無形資産投資は TFP の上昇に対して波及効果を持っている。
- 我が国は無形資産装備率のうち情報化資産・人的資本の上昇率が低い。



資料出所 (独) 経済産業研究所「JIP データベース 2013」、INTAN-Invest, Corrado, Haskel, Jona-Lasinio, Iommi (2012) “Intangible Capital and Growth in Advanced Economies”、宮川・比佐 (2013) 「産業別無形資産投資と日本の経済成長」、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) 上段図の無形資産装備率の上昇率及び TFP 上昇率は 1995-2010 年の各年の値を平均している。

2000 年代後半において上昇している欧米諸国と対照的になっている。

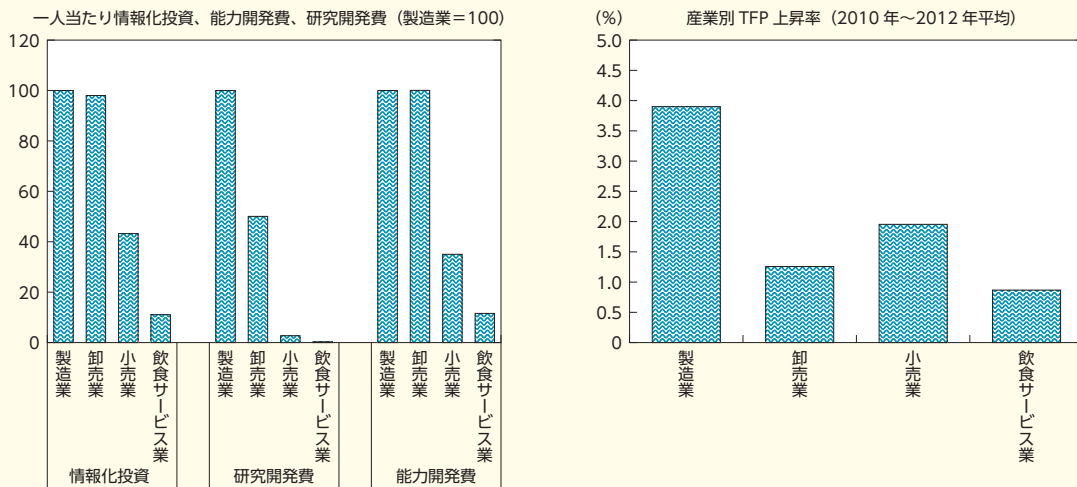
● 製造業や卸売業で一人当たり能力開発費等の投資額が多い

労働生産性を上昇させる上で無形資産投資が重要となることを指摘したが、我が国においてそれらがどのような投資状況にあるのかをより詳細にみるため、経済産業省「企業活動基本調査」の調査票情報を用い、従業者一人当たりの情報化投資、研究開発費、能力開発費の投資状況を確認してみよう³²。

はじめに、第2-(1)-9図の左図により、従業者一人当たりの情報化投資、研究開発費、能力開発費について、2013年度の投資状況を産業別にみってみる。第一に、情報化投資については、製造業の投資額を100とした場合、卸売業は約98と製造業とほぼ同程度の投資状況となっているが、小売業は約43、飲食サービス業は約11となっている。次に、研究開発費については、卸売業は製造業の5割程度の投資額となっているが、小売業や飲食サービス業は製造業の5%

32 本節のこれ以降の、従業者一人当たりの情報化投資、研究開発費、能力開発費については、平均値±3×標準偏差の幅を超えないものを正常値として集計した。なお、「企業活動基本調査」の情報化投資はソフトウェア投資を含んでいない点に留意する必要がある。

○ 製造業や卸売業で一人当たり能力開発費等の投資額が多い。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」、(独) 経済産業研究所「JIP データベース 2015」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) 研究開発費は、自社研究開発費、委託研究開発費及び受託研究費を加算。
 2) 一人当たりの額は、それぞれの額を常時従業者数で除して算出している。
 3) 企業単位の一人当たり情報化投資、能力開発費、研究開発費（構成する3つの費用それぞれ）について、
 平均値 \pm 3 \times 標準偏差の範囲内の数値のみ集計対象とした。

未満となっている。最後に、能力開発費については、卸売業は製造業と同程度であるものの、小売業は製造業の約35%、飲食サービス業は約12%となっている。以上を総合すると、従業者一人当たりの情報化投資、研究開発費、能力開発費については、製造業や卸売業で投資が盛んな一方、小売業や飲食サービス業では低調であるといえる。

こうした投資状況の差は産業別の TFP 上昇率とどのような関係にあるのであろうか。第2-(1)-9図の右図により、製造業、卸売業、小売業、飲食サービス業の TFP 上昇率について、2010年～2012年平均を比較する。右図をみると、情報化投資、研究開発費、能力開発費ともに高い水準となっている製造業では、TFP 成長率が4%弱と他の産業より高くなっている。一方で、情報化投資、研究開発費、能力開発費ともに他の産業と比較すると低水準になっている飲食サービス業では、TFP 成長率が0.9%と最も低くなっており、情報化投資等を積極的に投資している産業ほど、生産や業務の過程が効率化している可能性が高いことが分かる。

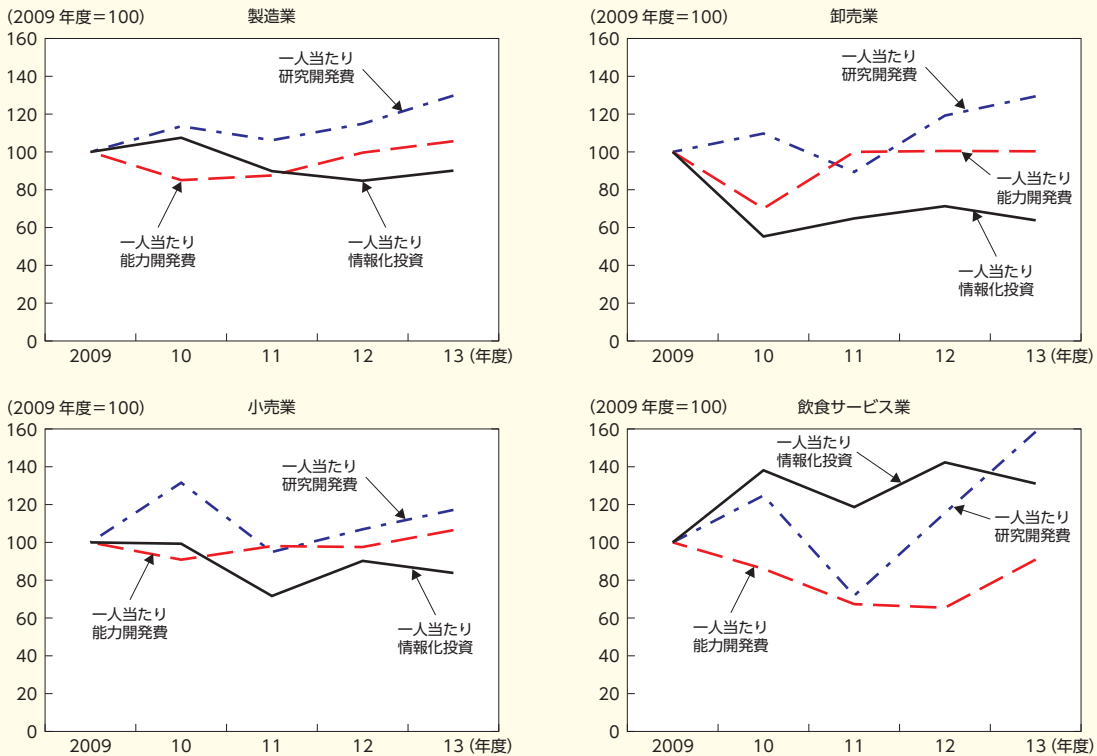
●いずれの産業でも一人当たり能力開発費が伸び悩んでいる

次に、第2-(1)-10図により、従業者一人当たりの情報化投資、研究開発費、能力開発費が、2009年度から2013年度にかけて、どのように推移したのかを産業別に確認しよう。

第一に、製造業をみると、研究開発費が堅調に推移しているのに対し、情報化投資は2011年度以降伸び悩んでいるといえる。また、能力開発費については、2010年度に大きく落ち込んだが、その後は緩やかな回復傾向にある。第二に、卸売業では、情報化投資と能力開発費が2010年度に落ち込んだが、その後は前者がほぼ横ばいに推移しているのに対し、後者は2011年度に2009年度の水準を回復し、それ以降は横ばいで推移している。研究開発費については、2011年度に減少したが、それ以外の時期は増加しており、比較的堅調に推移している。第三に、小売業では、情報化投資が緩やかな減少傾向にある一方、能力開発費はおおむね横ばいで推移している。また、研究開発費については、2010年度に大きく減少したが、その後は増加基調

第2-(1)-10 図 能力開発費等の推移（産業別）

○ いずれの産業でも一人当たり能力開発費が伸び悩んでいる。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」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) 研究開発費は、自社研究開発費、委託研究開発費及び受託研究費を加算。
 2) 一人当たりの額は、それぞれの額を常時従業者数で除して算出している。
 3) 企業単位の一人当たり情報化投資、能力開発費、研究開発費（構成する3つの費用それぞれ）について、
 平均値±3×標準偏差の範囲内の数値のみ集計対象とした。

が続いている。最後に、飲食サービス業については、情報化投資が増加と減少を繰り返しているが、2009年度の水準を上回っており、その意味で堅調に推移している。研究開発費については2010年度に大きく落ち込んだものの、2012年度以降増加が続いている。また、能力開発費は2012年度まで低下が続いた後、2013年度に上昇に転じているものの、2009年度の水準を下回っている。このように産業ごとに投資状況は異なるが、能力開発費について伸び悩みがみられる点については共通しているといえる。

●我が国の労働生産性を上昇させるためには、付加価値の上昇が課題

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

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

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

我が国の無形資産投資の上昇率は弱い状況にあるが、特に、主要国と比較し、無形資産投資

のうち、①ソフトウェア等のIT関連である情報化資産への投資、②OFF-JTを始めとする人的資本への投資が弱い。このため、情報化資産、人的資本への投資を増加させることが我が国の課題である。

コラム2-1 労働生産性について

○ 労働生産性について

労働生産性は、労働投入量と産出量の関係を示すものとして、労働者がどれだけ効率的に成果を生み出したかについて単位労働力当たりの産出量を数値化し、効率性を測る指標として利用されている。労働生産性を算出する際には、成果として中間投入を除いた付加価値（企業が新たに生み出した価値）をみることが多く、この付加価値の一国の総額が国内総生産（GDP）である。こうした産出量を金額でみる場合には、物価の上昇の影響も考えられ、物価上昇の影響を考慮しない名目労働生産性と、影響を考慮した実質労働生産性がある。労働の投入については、マンベース（人数＝就業者数、雇用者数）と、マンアワーベース（人数と平均労働時間の積による総労働時間数。労働投入量ともいう。）がある。パートタイム労働者の増加など就業形態の多様化が進む中では、労働者一人当たりの労働時間のばらつきが大きくなるため、マンアワーベースの方が労働の投入量を把握する指標としてはより適当である。

なお、労働生産性は、生産の効率を示す指標ではあるが、中期及び短期的には景気の動向（需要面）に大きく左右される。労働生産性の動向に影響すると考えられる設備の稼働率や労働密度（単位時間当たりの労働者の稼働状況）は、好況期には高まり、不況期には低くなる傾向があり、労働生産性もその影響を受ける。すなわち現実の労働生産性は、潜在的な生産能力ではなく、あくまで実現された生産性ということになり、言い換えれば、生産性を考える際には需要面も考慮する必要がある。

○ 労働生産性の国際比較について

労働生産性の国際比較を行う場合、付加価値については、GDP、労働の投入については国によって労働時間の水準や動向は大きく異なるが、労働時間の統計は、特に国際的にみる場合、比較が難しいことから、就業者数をとることもある。また、労働生産性は、各国の貨幣単位で測られるので、労働生産性の「水準」を国際比較する場合には、何らかの交換比率で貨幣単位を揃える必要がある。この交換比率としては、まず、為替レートを用いることが考えられるが、為替レートは、必ずしも国と国との間の財やサービスの価格の比率を反映していない。このため、より望ましいものとして購買力平価（PPP）などが用いられている。ただし、購買力平価はあくまで推計値であって、推計の対象となる品目やウエイトの置き方によって異なることとなるので注意が必要である。また、産業別の推計を行う際には、産業ごとに財・サービスの価格の交換比率を推定する必要もある。

○ 主な労働生産性の算出方法について

労働生産性の算出については、コラム2-1表のように、国際比較を行う場合、日本国内のみで算出する場合など、ケースによってデータの制約があることから、それぞれのケー

スによって算出方法が異なることに注意が必要である。

コラム2-1表 労働生産性の算出方法について

	データの参照先	労働生産性の算出方法 (付加価値 / 労働投入)		留意点
		付加価値	労働投入	
国際比較 (各国)	OECD.Stat	GDP	就業者数 (Employed population) × 労働時間 (Hours)	<ul style="list-style-type: none"> ○ EU KLEMS については、現在のところ、国によって存在するデータが異なるが、最も新しいデータでも2010年までしかないことに注意が必要。 ○ 国際比較(各国)、国際比較(各国産業別)ともに、代表的な例を示しただけであり、その他の統計を利用しても算出できる可能性がある。
国際比較 (各国産業別)	EU KLEMS	付加価値額 (Gross value added)	労働投入量 (Total hours worked by persons engaged)	
日本 (計)	内閣府「国民経済計算」	国内総生産	雇用者数×労働時間数	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各産業の労働生産性を算出する際には、各統計によって算出できる産業が異なることから、算出したい産業によって、使用する統計を選択する必要があることに留意。 ○ 財務省「法人企業統計」、経済産業省「企業活動基本調査」については、労働時間のデータが存在しないため、一人当たり労働生産性の算出のみ可能。 ○ 日本(計)、日本(産業別)、日本(企業規模別)ともに、代表的な例を示しただけであり、その他の統計を利用しても算出できる可能性がある。
日本 (産業別)	①内閣府「国民経済計算」 ②財務省「法人企業統計」 ③経済産業省「企業活動基礎調査」	①国内総生産 ②減価償却費+営業利益 +人件費 ③付加価値額	①雇用者数×労働時間数 ②人員計 ③従業員数	
日本 (企業規模別)	財務省「法人企業統計」	減価償却費+営業利益 +人件費	人員計	

第2節 賃金面・雇用面からみた労働生産性の上昇の果実

労働生産性の上昇は、少子高齢化による供給制約を克服し、更なる経済成長を目指すためには重要なものだが、労働者の観点に立って見た時にどのような影響があるのだろうか。

本節ではこうした問題意識から、賃金面、雇用面に分けてその影響について検証していく。賃金面では、労働生産性の向上が賃金の上昇につながるのか、雇用面では労働生産性の向上が非正規雇用の増加や失業に結び付くのかどうかといった観点を中心に分析を行う。

1 労働生産性と賃金の関係

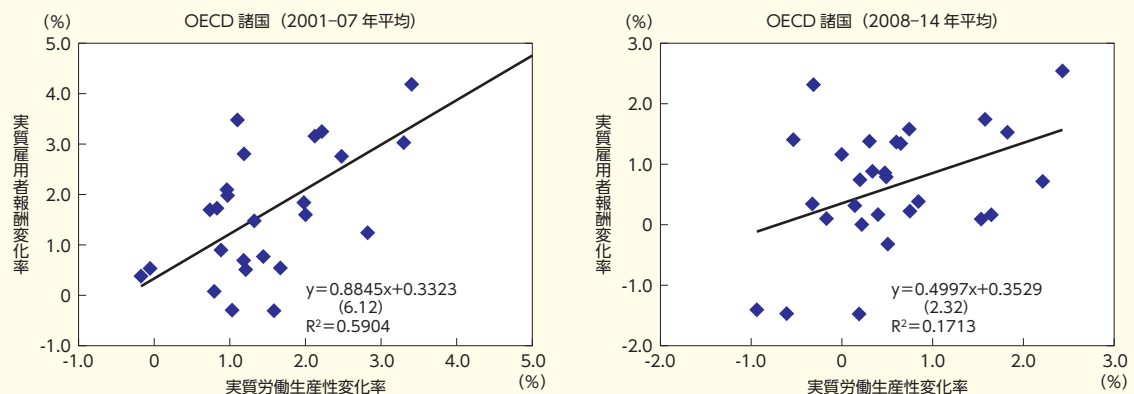
●国際的には、実質労働生産性が上昇すると、実質賃金が上昇する関係がみられる

はじめに、労働生産性と賃金の関係を確認するが、「平成27年版労働経済の分析」でも指摘したとおり、雇用者一人当たりでみたときの賃金は、短時間労働者の比率が高まることにより押し下げられてしまう。そのため、労働生産性と賃金の関係をより正確にとらえるには、このような雇用形態の変動による影響を取り除くことが望ましく、両者を労働投入1単位当たり（マンアワーベース）でとらえる方がより適切な知見が得られるであろう³³。そこで本節ではマンアワーベースでとらえた際の労働生産性と賃金の関係を見ることにより、労働生産性の上昇が賃金の上昇に結び付いているのかを確認していくこととする。

第2-(2)-1図により、OECD諸国について、実質労働生産性の上昇率と家計最終消費支出デフレーターによって実質化した雇用者報酬の上昇率の関係をみてみよう。リーマンショックの起こる前の2001年から2007年までの平均と比べると、2008年から2014年までの平均に

第2-(2)-1図 労働生産性と賃金の関係①

○ 近年、実質労働生産性の上昇と実質賃金の上昇の間の関係が弱まっているものの、国際的には依然として実質労働生産性が増加すると実質賃金が増加する関係がみられる。



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) 1) 労働生産性及び雇用者報酬は「雇用者数 × 労働時間」によるマンアワーベース。
 2) 雇用者報酬については、家計最終消費支出デフレーターを用いて実質化している。
 3) OECD 諸国の労働生産性及び雇用者報酬は、2001-07年、2008-14年の各年の変化率を平均している。ただし、右図について、オーストラリアは2008-11年、カナダとメキシコは2008-13年の各年の変化率を平均している。

33 内閣府 (2010) 「平成22年度年次経済財政報告」

については関係が弱まっているものの、2000年代を通じて両者の間には正の相関が成立していることが分かる。すなわち、国際的には労働生産性が高まるほど、賃金が上昇する関係がみられるといえる。

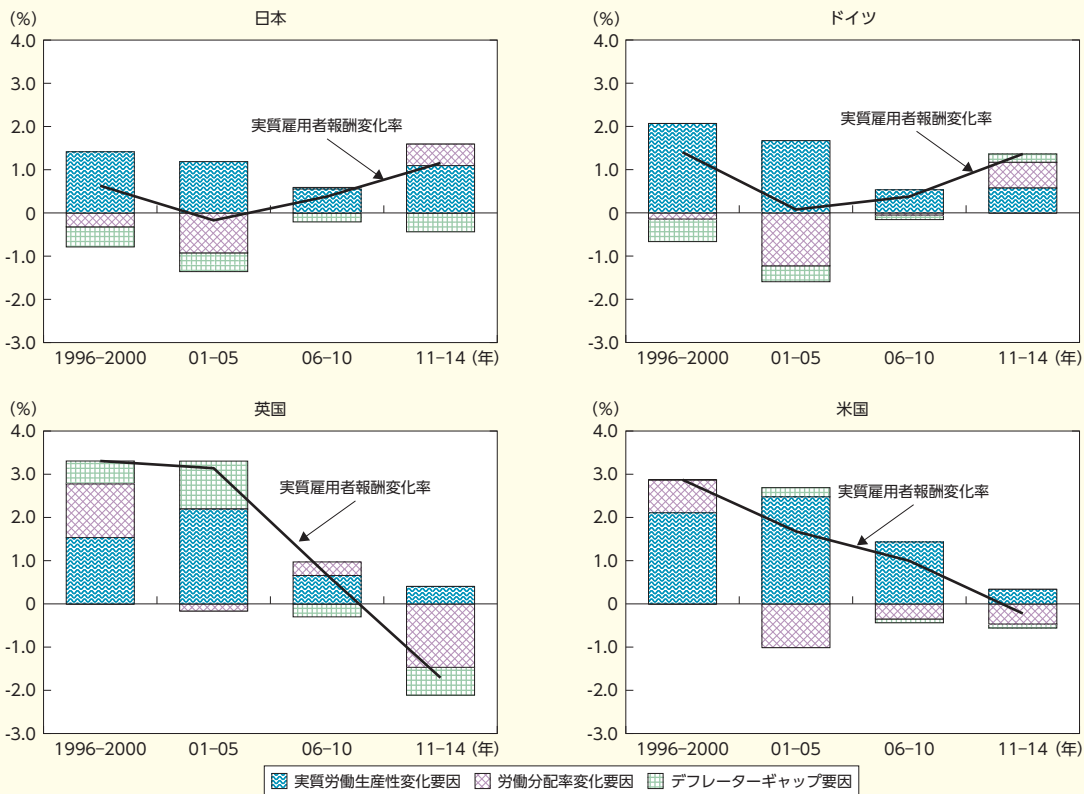
●我が国では GDP デフレーターの相対的低下が一貫して実質雇用者報酬の上昇を抑制している

そこで次に、第2-(2)-2図により、日本、ドイツ、英国、米国の実質雇用者報酬の成長率を、①実質労働生産性変化要因、②労働分配率変化要因、③デフレーターギャップ要因の3つに分け、実質労働生産性の上昇と実質賃金の上昇の関係をより詳細にみてみよう。ここで労働分配率変化要因は、GDP に占める雇用者報酬の割合を意味し、労働分配率の上昇は実質雇用者報酬の増加要因となる。また、デフレーターギャップ要因は、GDP デフレーターと家計最終消費デフレーターとの比率を意味し、家計最終消費デフレーターに対して GDP デフレーターが相対的に上昇すると、実質雇用者報酬が押し上げられることになる。

これらを踏まえて、図表をみると、第一に、実質労働生産性変化要因については、日本、ド

第2-(2)-2図 実質雇用者報酬変化率の要因分解

○ 我が国では GDP デフレーターの相対的低下が一貫して実質雇用者報酬の上昇を抑制している。



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) 1) 労働生産性及び雇用者報酬は「雇用者数 × 労働時間」によるマンアワーベース。
- 2) 雇用者報酬については、家計最終消費デフレーターを用いて実質化している。
- 3) 要因分解式は以下のとおり。

$$\left(\frac{W}{L}\right)/PHFCE = \left(\frac{Y}{L}\right)/PGDP \times \left(\frac{W}{Y}\right) \times \frac{PGDP}{PHFCE} \text{ より、両辺の自然対数をとって、}$$

$$\Delta \frac{WR}{L} = \Delta \frac{YR}{L} + \Delta \frac{W}{Y} + \Delta \frac{PGDP}{PHFCE}$$

(実質雇用者報酬変化率) (実質労働生産性変化要因) (労働分配率変化要因) (デフレーターギャップ要因)
 ただし、W：名目雇用者報酬、WR：実質雇用者報酬、Y：名目 GDP、YR：実質 GDP、L：雇用者数 × 労働時間、PGDP：GDP デフレーター、PHFCE：家計最終消費支出デフレーター

ドイツ、英国、米国のいずれにおいても、一貫して実質雇用者報酬を押し上げる方向に働いている。ただし、実質労働生産性変化要因の大きさについては、国や時期によって違いがみられ、ドイツ、英国、米国では、1990年代後半から2000年代前半にかけて実質労働生産性の伸びが堅調であったのに対し、同時期の我が国においては実質労働生産性の上昇が低迷しており、その結果、実質雇用者報酬が伸び悩んでいたことが分かる。なお、2000年代後半になると、リーマンショックに伴う世界的な不況もあり、ドイツ、英国、米国においても実質労働生産性の上昇率が低下しており、実質労働生産性変化要因の寄与度は我が国とそれ程変わらないものとなっている。

第二に、労働分配率変化要因に着目すると、我が国では1990年代に同要因が実質雇用者報酬の低下をもたらしていたが、2010年代前半には増加要因となっている。また、ドイツ、英国、米国においても、実質雇用者報酬を押し上げる時期と押し下げる時期の双方がみられ、総じてみれば労働分配率変化要因の寄与はそれ程大きなものではないと考えられる。

最後に、デフレーターギャップ要因については、一貫して我が国の実質雇用者報酬を押し下げる方向に寄与している。すなわち、我が国では、GDPデフレーターが家計最終消費支出デフレーターに対して相対的に低下することで、実質雇用者報酬に対する実質労働生産性の上昇による押し上げ効果が相殺されてしまっているといえる。また、欧米諸国との比較の観点でいうと、ドイツ、英国、米国においても、デフレーターギャップ要因が実質雇用者報酬の上昇を制約している時期はあるが、一貫して実質雇用者報酬の押し下げ要因となっているのは我が国のみにみられる特徴である。

●我が国では、交易条件の悪化によって、GDPデフレーターと家計最終消費支出デフレターの乖離が拡大している

このようなGDPデフレーターと家計最終消費支出デフレターの乖離については、輸出デフレーターと輸入デフレターの相対価格を意味する交易条件の変化とみなすことができるとされる³⁴。

そこで、GDPデフレーターと家計最終消費支出デフレターの乖離を国内物価要因と交易条件要因に分解して、それぞれの寄与を確認してみよう。第2-(2)-3図の左上図のとおり、国内物価要因は、2004年までGDPデフレターの相対価格を引き下げる方向に働くことが多かったが、それ以降はプラスに寄与することが多くなっている。他方、交易条件要因については、1998年と2009年を除き、GDPデフレターの相対的下落をもたらす方向に寄与しており、特に2004年以降のGDPデフレターの相対的下落については、交易条件要因によってかなりの部分を説明することができる。

次に、交易条件の推移を確認すると、第2-(2)-3図の右上図のとおり、我が国の交易条件はほぼ一貫して悪化しており、その原因については、2005年～2008年と2010～2014年に輸入デフレーターが急速に上昇したのに対し、輸出デフレーターがこれに追いつかず、むしろ緩やかな低下傾向にあったことによるものといえる。ただし、輸入デフレーターの上昇については欧米諸国でもみられる現象であり、我が国に特徴的なのは輸入デフレーターの上昇に輸出デフレーターの上昇が追いついていない点といえる³⁵。

それでは輸出物価の低迷は、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。輸出

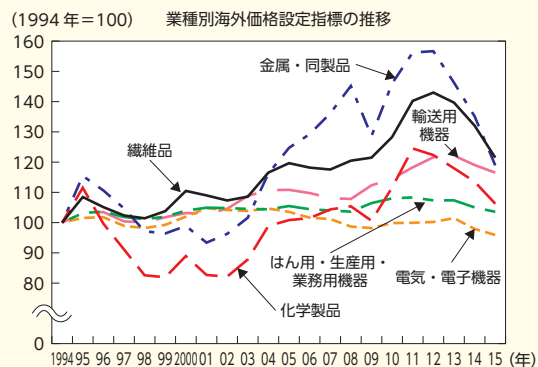
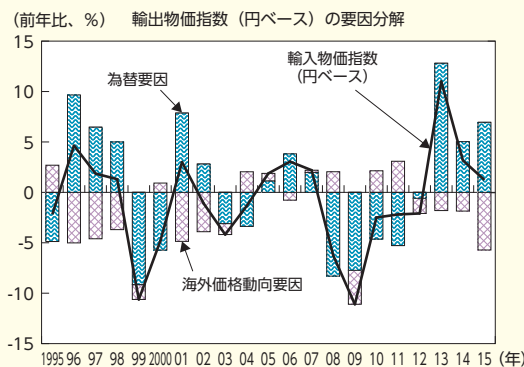
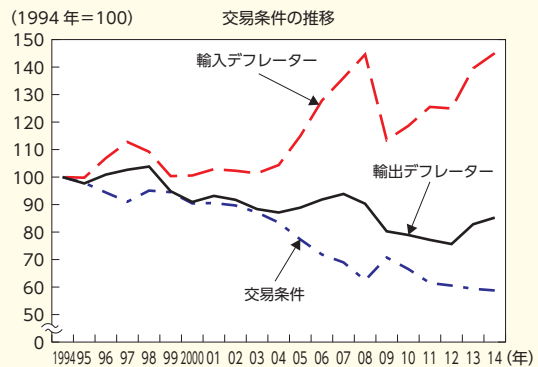
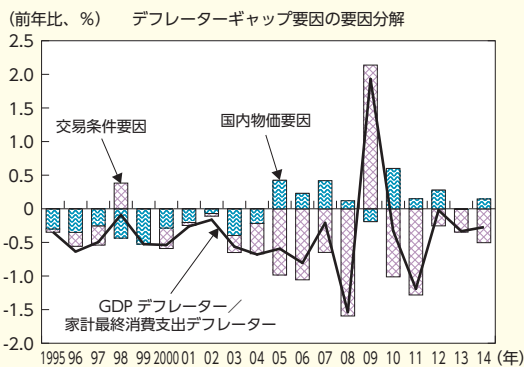
34 深尾（2013）「賃金上昇の条件」（日本経済新聞「経済教室」2013年11月1日）

物価の動向については、円ベースの輸出物価指数と契約通貨ベースの輸出物価指数を用いることで、為替変動要因と海外価格動向要因に分解することができる。ここでは輸出物価指数（円ベース）と輸出物価指数（契約通貨ベース）の比が為替変動を表していると捉えている。また、輸出物価指数（契約通貨ベース）については、海外価格を反映しているとみなしている。

これらを踏まえ、第2-(2)-3図の左下図をみると、為替要因がプラスに働く時は輸出物価も上昇し、その反対に同要因がマイナスに働くときは輸出物価も低下しており、我が国の輸出物価の動向は為替変動によって大きく左右されていることが分かる。他方、海外価格の動向については、為替変動要因と反対の動きを取ることが多いものの、多くの時期で押し下げ要因として働いており、我が国の輸出物価が低迷を続けている背景にはこうした海外市場における価格低下が影響しているものと考えられる。

第2-(2)-3図 交易条件の推移

○ 我が国では、交易条件の悪化によって、GDPデフレーターと家計最終消費支出デフレターの乖離が拡大している。



資料出所 財務省「貿易統計」、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) 左上図の要因分解式は以下のとおり。

$$\frac{PGDP}{PHFCE} = \frac{PGDI}{PHFCE} \times \left(1 + \frac{TG/L}{Y_R}\right)$$

(国内物価要因) (交易条件要因)

ただし、PGDP：GDPデフレーター、PHFCE：家計最終消費支出デフレーター、TG/L：交易利得・損失、Y_R：実質GDP

- 2) 交易条件 = 輸出デフレーター / 輸入デフレーター
- 2) 輸出物価 (円ベース) / 輸出物価 (契約通貨ベース) の前年比を為替変動要因、輸出物価 (契約通貨ベース) の前年比を海外価格動向要因とした。
- 3) 輸出物価 (契約通貨ベース) と国内企業物価指数の比を海外価格設定指標とした。

35 OECD.Statによると、1994年の輸入デフレーターと輸出デフレーターを100とした際の2014年の値は、日本が145、85であるのに対し、ドイツは111、109、英国は121、129、米国は131、129となっている。

そこで次に、輸出物価（契約通貨ベース）と国内企業物価の比を海外価格設定指標と捉え³⁶、日本企業が海外の現地価格をどのように調整してきたのかを確認しよう。第2-(2)-3図の右下図のとおり、ここ数年は為替変動の影響もあり、全ての業種で海外価格設定指標が低下しているが、このうち、電気・電子機器については、2015年時点で唯一同指標が100を下回っており、日本企業が国内価格と比べて海外価格を割安に設定していることが分かる。また、他の業種と異なり、電気・電子機器の海外価格設定指標は、長期的には緩やかな低下傾向にあるといえ、同業種が国際競争力の低下に伴い海外市場において厳しい価格競争にさらされていることが示唆される。そのため、「平成27年版労働経済の分析」でも指摘したとおり、プロダクトイノベーションの促進等による価格競争力の強化や国際交渉力の向上等を通じた適切な価格転嫁に向けた取組が重要となる。

●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が、足下では米国と比較すると、労働生産性の上昇率と賃金の上昇率の間に乖離がある

交易条件が悪化することでGDPデフレーターと家計最終消費支出デフレターの間に乖離が生じ、その結果として実質雇用者報酬の増加が制約されていることを確認したが、我が国においては、労働生産性と実質雇用者報酬の間にどのような関係がみられるのだろうか。ここでは、企業が労働生産性の上昇を労働コストに転嫁するという観点から、GDPデフレーターを用いて賃金を実質化する³⁷。

第2-(2)-4図により、日本、ドイツ、英国、米国について、実質労働生産性、GDPデフレーターで実質化した雇用者報酬の推移を確認してみよう。同図が示すとおり、米国については、実質雇用者報酬は実質労働生産性とほぼ同じ動きをしており、労働生産性の上昇が賃金の上昇に着実に結び付いていることが明らかといえる。これに対し、我が国については、長期的にみれば実質雇用者報酬と実質労働生産性はおおむね同様の動きをとっているものの、足下をみると、2002年から2007年にかけて労働生産性の上昇率とのギャップが拡大し、それ以降ギャップは縮小している傾向にある。このように、2000年以降については、米国と比較すると、実質雇用者報酬の上昇率は実質労働生産性の上昇率との間に乖離がみられている。ただし、同様の傾向はドイツでもみられている。

●米国や英国と比較して、我が国には労働生産性の水準と賃金の水準との間に乖離のみられる産業が多い

これまでマクロでみたときの労働生産性と賃金の関係を確認してきたが、ここからは産業別に労働生産性と賃金の関係をみていこう。

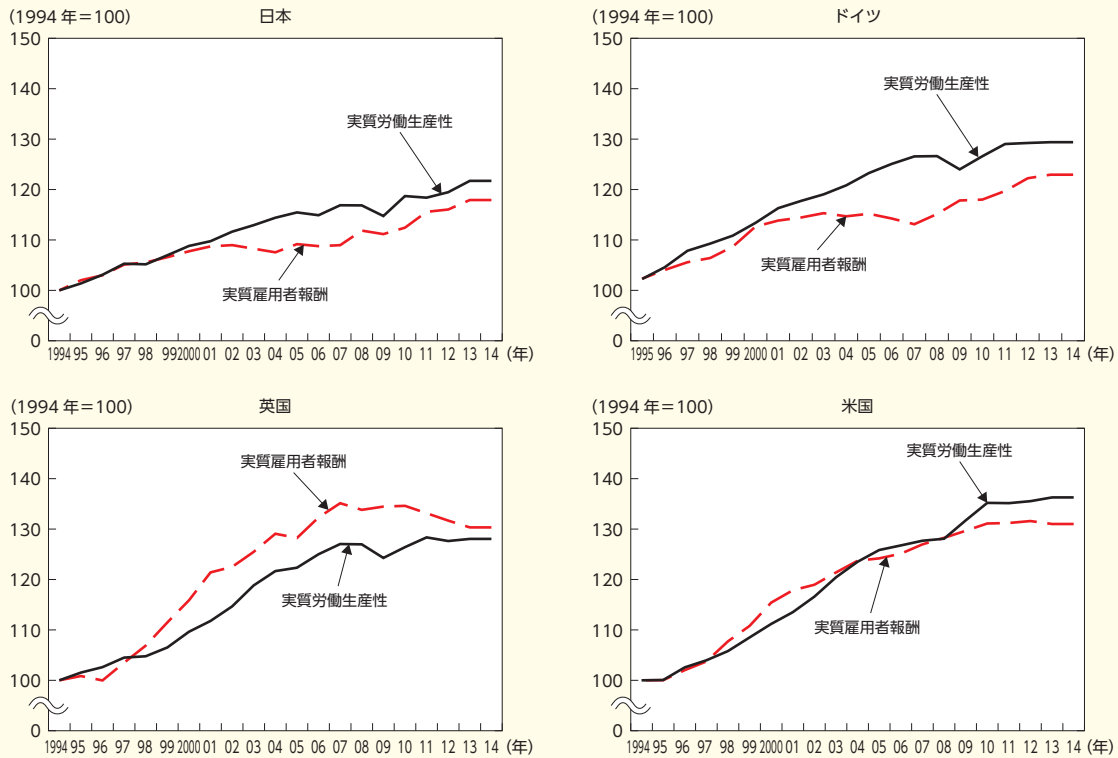
はじめに、産業別に労働生産性の水準と賃金の水準の関係を確認しよう。第2-(2)-5図は、労働生産性と雇用者報酬について、水準の高い産業から低い産業に順位付けし、両者の産業別順位をプロットしたものである。45度線より上に位置する産業は労働生産性の水準と比較して賃金水準が相対的に低く、反対に45度線より下に位置する産業は労働生産性の水準と比較して賃金水準が相対的に高いことになる。同図のとおり、いずれの国においても労働生産性の

36 経済産業省（2012）「通商白書 2012」

37 Martin Feldstein（2008）“Did wages reflect growth in productivity?”（NBER Working Paper No. 13953）

第2-(2)-4図 労働生産性と賃金の関係②

○ 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が、足下では米国と比較すると、労働生産性の上昇率と賃金の上昇率の間に乖離がある。



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) 労働生産性及び雇用者報酬は「雇用者数 × 労働時間」によるマンアワーベース。

水準が高い産業ほど賃金水準も高い傾向にあるといえる。ただし、全ての産業で労働生産性の順位と雇用者報酬の順位が一致しているわけではなく、例えば不動産については、日本、ドイツ、英国で労働生産性の順位に比べて雇用者報酬の順位が低い。これは不動産業がその特性として土地や建物といった有形固定資本を軸に収益をあげているため、資本集約度が高いことが背景にあるものと考えられる³⁸。また、我が国とドイツについては、建設業の賃金水準が労働生産性の割に高い点が共通している。このほか我が国では、芸術、娯楽、レクリエーション業では労働生産性と比べて賃金水準が低く、その反対に、教育業や保健衛生及び社会事業では労働生産性と比べて賃金水準が高い。また、総じてみれば、英国では不動産業を除いて、米国では公務及び国防、強制社会保険事業を除いて、労働生産性の順位と雇用者報酬の順位がほぼ一致しており、これと比べると、我が国やドイツにおいては労働生産性の順位と雇用者報酬の順位に乖離のみられる産業が多いといえる。

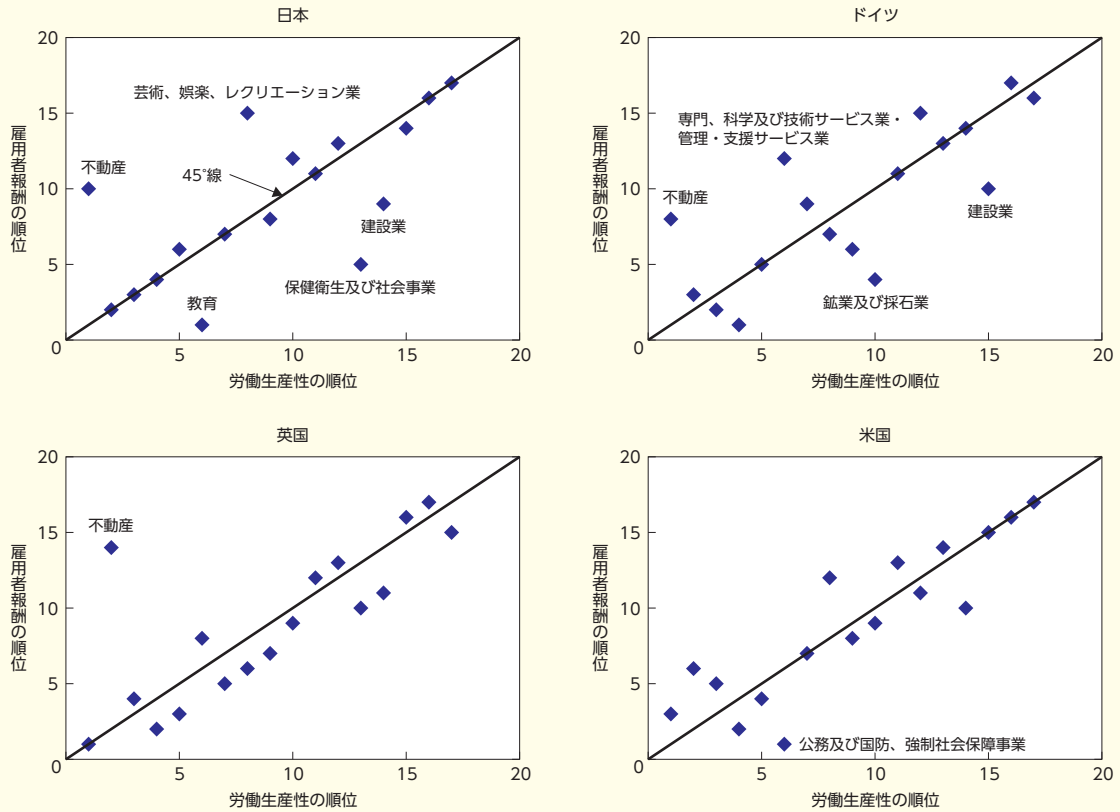
●非製造業を中心に実質労働生産性と実質雇用者報酬のギャップが拡大している

次に、労働生産性と雇用者報酬の推移を産業別に確認してみよう。第2-(2)-6図のとおり、製造業については労働生産性と雇用者報酬の動きがほぼ一致していることが分かる。他方、非製造業に着目すると、卸売・小売業については、2001年まではほぼ同じ動きをしていたものの、

38 中小企業庁（2008）「平成20年版 中小企業白書」

第2-(2)-5図 産業別労働生産性と賃金の関係①

- 米国や英国と比較して、我が国には労働生産性の水準と賃金の水準との間に乖離のみられる産業が多い。



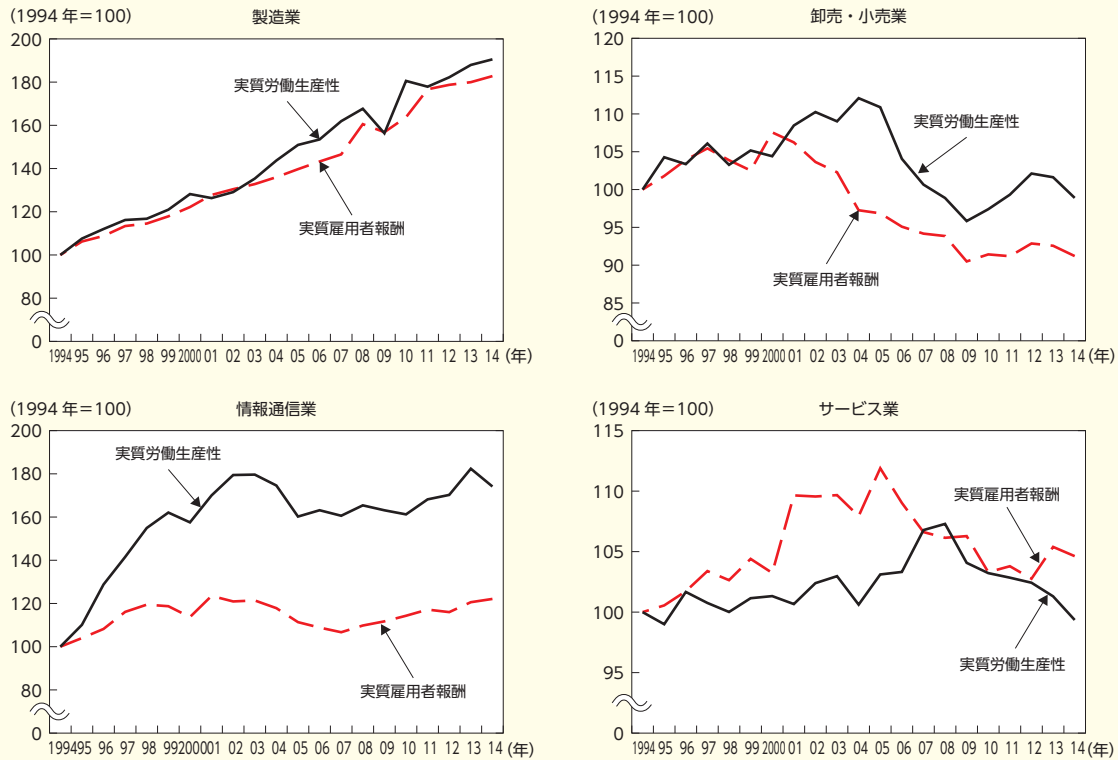
資料出所 OECD.Stat, EU KLEMS データベースをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 値は 2000-09 年の平均。

2002 年から 2005 年にかけて労働生産性が緩やかな上昇基調にあったのに対し、同時期の雇用者報酬が下落し続けたことで、両者のギャップが拡大した。その後、2006 年以降は労働生産性と雇用者報酬の動きが再び連動するようになっている。次に、情報通信業については、1994 年から 2003 年にかけて労働生産性が大きく上昇したのに対し、雇用者報酬は伸び悩んでおり、両者の間に大きな乖離が生じた。2004 年以降は、雇用者報酬が横ばいに推移するなか、労働生産性については 2004 年から 2005 年にかけて下落し、その後は横ばい傾向にあることで、両者のギャップは縮小したものの、依然として大きく乖離している。最後に、医療・保健衛生や飲食店などのサービス業については、1997 年から労働生産性がほぼ横ばいで推移したのに対し、同時期の雇用者報酬については上昇がみられ、雇用者報酬が上回る形で乖離が拡大した。その後、両者のギャップは縮小したが、近年再び拡大傾向にある。このように製造業では労働生産性の上昇が賃金の上昇に結び付いているのに対し、非製造業では労働生産性の動向と賃金の動向が連動しない傾向にあるといえる。

以上のように、国際的には労働生産性が上昇すると賃金も上昇するという関係が成り立っているが、我が国において、個々の産業をみると、その関係が必ずしも常に成り立っているわけではない。その背景としては、産業特性や労使間関係の在り方など、様々な要素が関係していることが想定されるが、いずれにせよ広く国民一般が生活水準の向上を実感するには、産業や企業規模にかかわらず、労働生産性の上昇を賃金の上昇に結び付けていくことが重要になると考えられる。

第2-(2)-6図 産業別労働生産性と賃金の関係②

○ 1994年以降の実質労働生産性と実質雇用者報酬の推移を産業別にみると、製造業ではおおむね一致しているが、非製造業については実質労働生産性と実質雇用者報酬とのギャップが拡大している。



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) 労働生産性及び雇用者報酬は「雇用者数 × 労働時間」によるマンアワーベース。
 2) 各産業のデフレーターを用いて実質化。

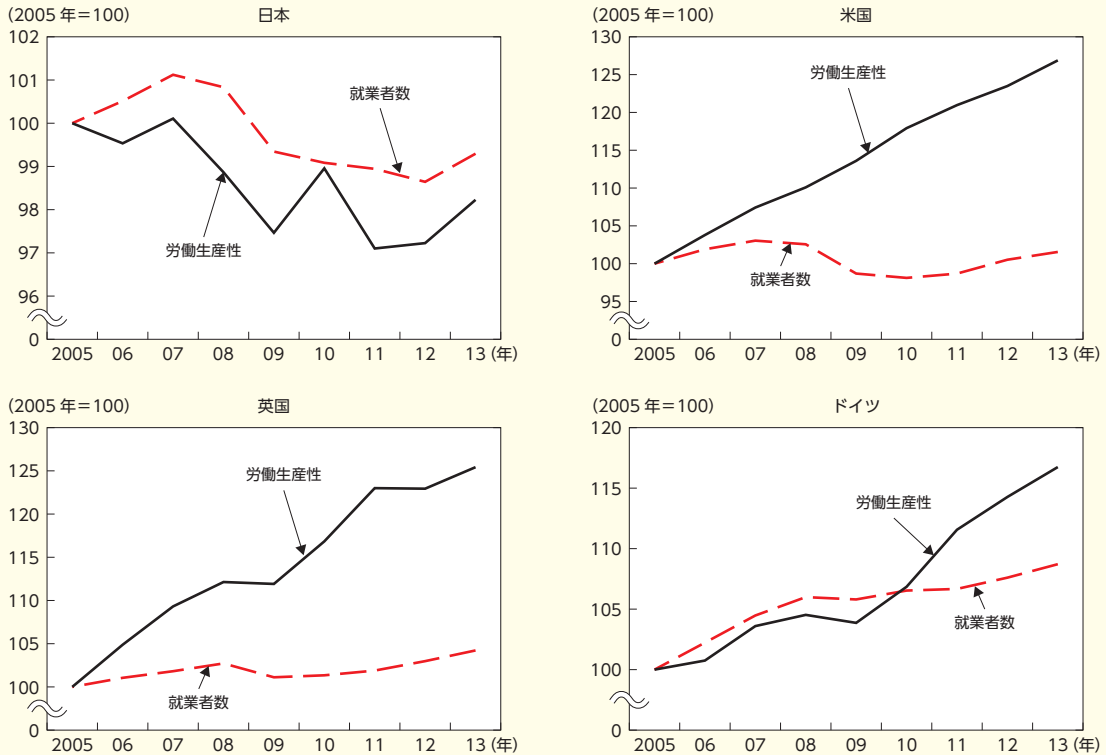
2 労働生産性と雇用の関係

● 国際比較でみると、労働生産性が上昇すると就業者数が減少するという関係はみられない

労働生産性の上昇は、結果として経済活動の効率化が進むことにより、就業者数の減少につながるのではないかといわれることがある。ここでは、この点について、第2-(2)-7図により、米国、英国、日本など主要国の2005年以降の動きをみながら、検証していこう。まず我が国の状況を確認すると、2005年以降労働生産性が低下する中、就業者数も減少するという動きとなっている。一方で、米国、英国、ドイツの動きをそれぞれみてみると、金融危機が起きた2008年から2009年は米国、英国、ドイツともに若干の就業者数の減少がみられるが、それ以外の年については、労働生産性が増加するとともに、就業者数も増加していることが分かる。

このように、我が国を除く主要国では、労働生産性が増加し、就業者数は増加するという状況になっている一方で、我が国では、労働生産性が低下し、就業者数が減少するという状況になっており、国際的にみても「労働生産性が増加すると就業者数が減少する」という関係はみられないことが分かる。

- 国際比較でみると、労働生産性が上昇すると就業者数が減少するという関係はみられない。



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) 労働生産性は名目値、マンアワーベース。

●我が国では、製造業は、労働生産性が上昇し就業者数が減少、非製造業は、労働生産性が低下し就業者数が増加している

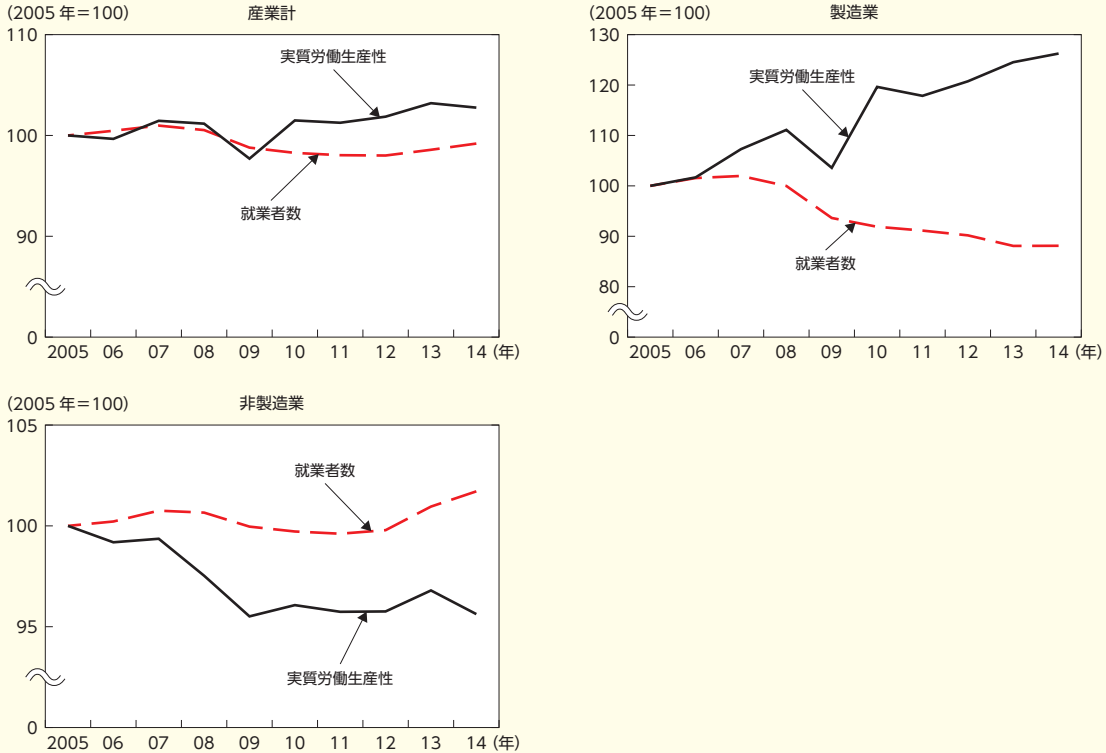
労働生産性が上昇すると就業者数が減少するという関係がみられるかどうかについて、我が国における産業別の動向も確認していこう。第2-(2)-8図により、我が国における実質労働生産性と就業者数の関係を産業別に整理すると、まず、製造業については、2005年以降、労働生産性が上昇する中、就業者数は減少するという動きがみられ、非製造業については、2005年以降、労働生産性が低下し、就業者数については緩やかに増加するという動きがみられる。製造業については、一見すると、就業者の減少により労働生産性が上昇したようにも思われるが、1節で確認したように、我が国の製造業の実質労働生産性において上昇している要因の中で、労働投入の寄与は少なく、最も大きな要因は、交易条件の悪化による物価の下落である。このため、他の主要国と異なり、労働生産性の上昇と就業者数の増加に関係がみられないものと考えられる。それでは、なぜ、非製造業では労働生産性が低下している中、就業者数は緩やかに増加しているという動きがみられるのだろうか、この点については、第2-(2)-9図により、確認していこう。

●我が国では、小売業では労働生産性が上昇し就業者数が横ばいとなっている一方で、医療、福祉では、労働生産性が低下傾向にある中、就業者が増加している

第2-(2)-9図により、非製造業の労働生産性と就業者数の関係について、産業別により細かくみていく。まず、卸売業をみてみると、労働生産性が低下傾向で推移する中、就業者数に

第2-(2)-8図 我が国における実質労働生産性と就業者数の関係

○ 我が国では、製造業は、労働生産性の上昇し就業者が減少、非製造業は、労働生産性が低下し就業者が増加している。ただし、製造業については、交易条件の悪化による物価の下落が労働生産性の上昇につながっている。



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

- (注) 1) 実質労働生産性はマンアワーベース。実質国内総生産を労働投入量（雇用者数 × 労働時間数（雇用者））で除して算出。
 2) 連鎖方式による実質化。
 3) 非製造業は、農林水産業、鉱業、建設業、電気・ガス・水道業、卸売、小売業、金融、保険業、不動産業、運輸業、情報通信業、サービス業。

については、ほぼ横ばいとなっている。また、小売業については、2005年以降、労働生産性が上昇傾向にある中、就業者数はほぼ横ばいとなっている。一方で、医療、福祉³⁹についてみると、労働生産性が低下傾向であり、就業者数については大きく増加している。医療、福祉の就業者数については、2000年代以降増加傾向で推移しているとともに、就業者の中でのシェアも比較的大きい⁴⁰ため、医療、福祉の動きが非製造業において、労働生産性が低下している中、就業者数は緩やかに増加しているという傾向がみられる要因の一つとなっていると考えられる。

● 我が国においても労働生産性の上昇率が高いほど失業率が低く、不本意非正規雇用者比率も低水準という関係がみられる

我が国においては、労働生産性の上昇と就業者数の増加との間の明確な関係が確認できなかったが、労働生産性の上昇は、失業者数や非正規雇用者数の増加につながっているのだろう

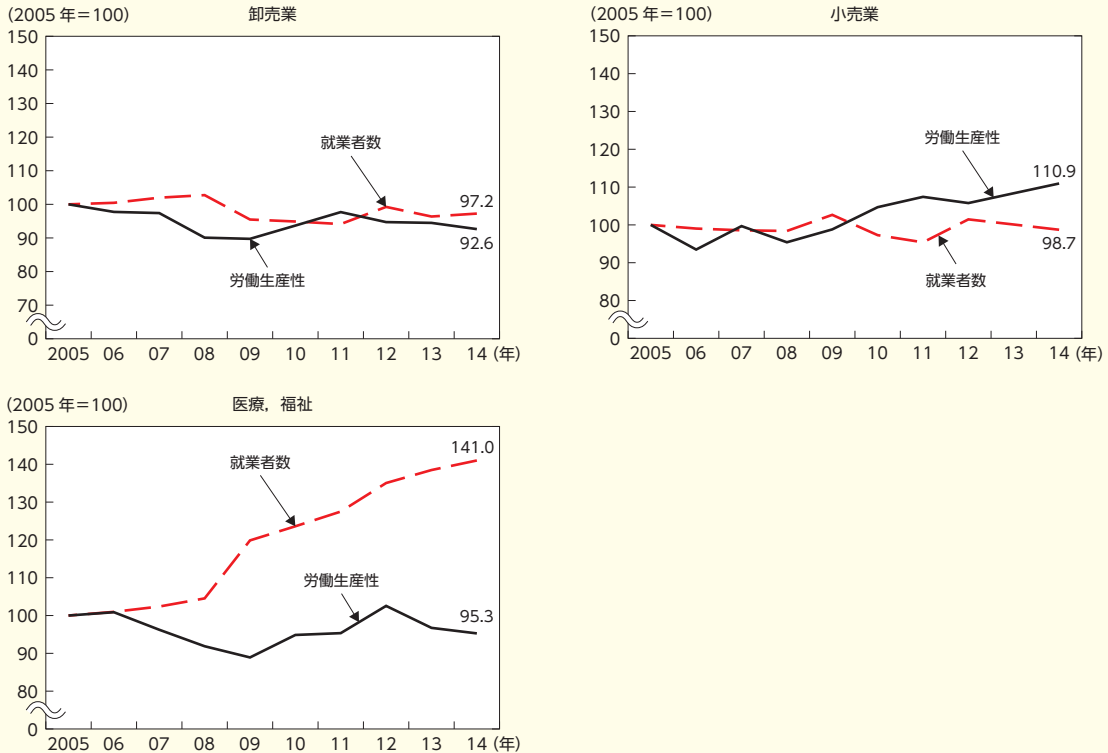
39 医療、福祉の就業者数については、介護保険制度など国により人員配置などの基準が定められているため、少子高齢化が進む中、トレンドとして上昇傾向にあることに留意が必要である。

40 総務省「労働力調査」によると、医療、福祉の就業者数は、2002年474万人、2015年784万人、シェアは、2002年7%、2015年12%。

第2-(2)-9図

我が国における非製造業の労働生産性と就業者数の関係

○ 我が国では、小売業では労働生産性が上昇傾向にある中、就業者数はほぼ横ばいとなっている一方で、医療、福祉では、労働生産性が低下傾向の中、就業者数が増加している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、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作成

- (注) 1) 労働生産性(マンパワーベース)は、減価償却費、営業利益、人件費を人員計、総実労働時間で除して算出。
 2) 減価償却費、営業利益、人件費は、四半期の原数値を加算して暦年の数値を算出。人員計は、四半期の原数値を平均して暦年の数値を算出。総実労働時間は事業所規模30人以上の就業形態計の数値を使用。
 3) 労働生産性はSNAデフレーターで実質化。医療、福祉については、サービス業(公共サービス)のデフレーターを使用。
 4) 図中の就業者数は、毎月勤労統計調査における常用労働者数を指す。
 5) 労働時間を一般、パートの区別なく一律に適用しているため、結果には幅を持つ必要がある。

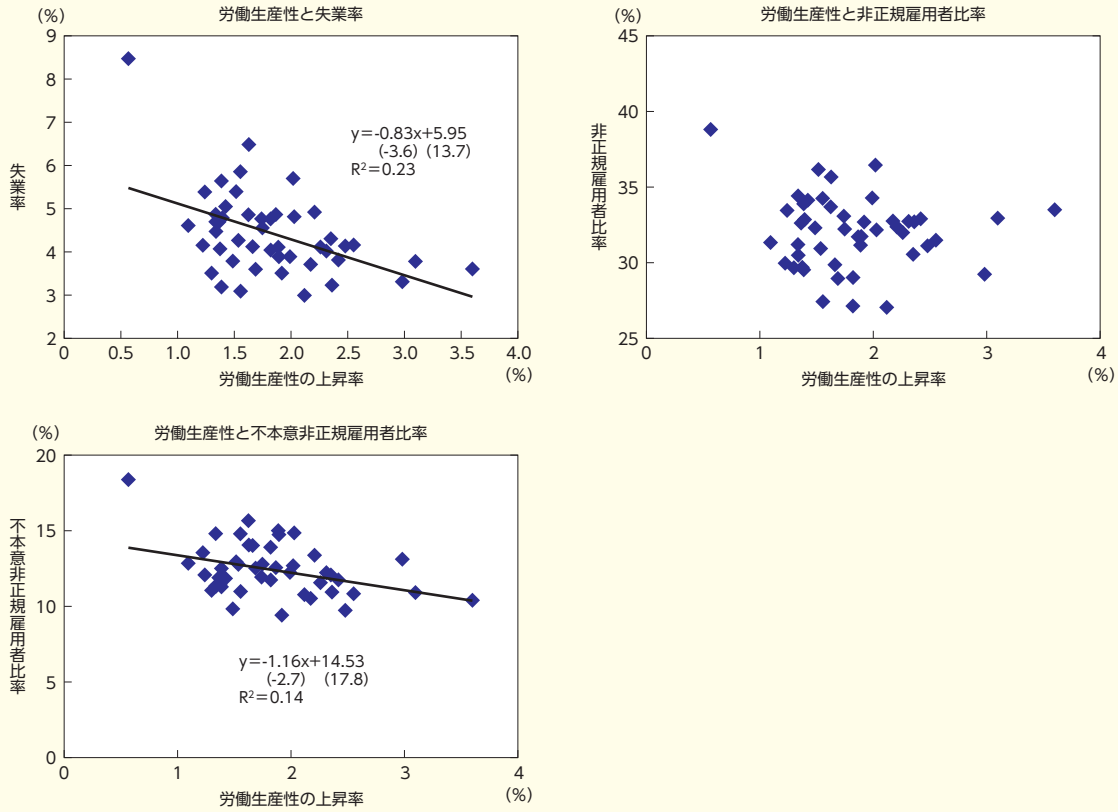
か。この点について、我が国の現状を詳細に確認するために、都道府県別のデータを用いながら、確認していこう。第2-(2)-10図により、我が国の労働生産性について都道府県別に計算し、都道府県別の労働生産性と失業率、非正規雇用者比率の関係をみることにする。まず、都道府県別の労働生産性の上昇率と失業率の水準を確認すると、労働生産性の上昇率が高いほど、失業率が低いという関係がみられ、労働生産性の上昇率と失業率の水準に逆相関があることが分かる。

さらに、非正規雇用者比率、不本意非正規比率についても労働生産性の上昇との関係をみると、非正規雇用者比率については、弱い逆相関が、不本意非正規雇用者比率については、逆相関が認められる⁴¹。

41 OECDのデータを用いて、国際比較を行い、労働生産性の上昇率とパートタイム労働者比率の関係についてみると、我が国と同様、労働生産性が上昇している国は、非正規雇用者比率が低い傾向にある。さらに、不本意パートタイム労働者に注目して分析を行っても、労働生産性の上昇率が高い国ほど不本意非パートタイム労働者比率が低水準である傾向にある。(付2-(2)-2図)

第2-(2)-10 図 我が国における労働生産性と失業率、非正規雇用者比率の関係

○ 我が国においても労働生産性の上昇率が高いほど失業率が低く、不本意非正規雇用者比率も低水準という関係がみられる。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」（一部データについて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）、内閣府「県民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」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) 就業構造基本調査における失業者は、就業希望をしている無業者のうち、求職活動において仕事を探している、あるいは開業の準備をしている者の中から就業希望時期を「すぐつくつもり」と回答した者と定義。
また、不本意非正規雇用者は、有業者の非正規雇用者のうち、追加就業希望あるいは転職希望者の中から、希望の仕事形態を正規の職員・従業員と回答した者と定義。
- 2) 労働生産性は2002年度から2012年度までの当該年度の上昇率の平均値、就業構造基本調査のデータは2002年、2007年、2012年の数値の平均値。
- 3) 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）
- 4) 県内総生産は生産側系列を使用。

●労働生産性の上昇と賃金面・雇用面への影響

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

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

コラム2-2 労働生産性と雇用形態の関係における企業の具体的な事例

2章第2節では、労働生産性の上昇は非正規雇用労働者の増加に関係がみられないことを示したが、実際企業においては、労働生産性と雇用形態はどのような関係がみられるのだろうか。ここでは、一般的に非正規雇用者労働者が多いといわれる小売業のA社の例をみながら、事例を確認していこう。

A社は、小売業の一つである食品スーパーマーケットを運営しており、東京を中心に38店舗を展開し、地域を絞り集中的に出店するドミナント形式により店舗展開を行っている。従業員は約3,500名在籍しているが、雇用形態についてみると、小売業の中では珍しく、「正社員中心の組織形態」であり、2015年10月現在、約7割が正社員⁴²となっている。

この理由について、厚生労働省でヒアリングを行ったところ、他社と異なり⁴³、各店舗における各部門の売り場を担当する社員が仕入れ、価格設定、販売までを行うため、社員には、思考力、経験、知識、人柄が重要であり、相応の資質と意欲と長く働く中での経験値を持った人が求められ、結果として、正社員比率が高くなっているとのことであった。

一方で、A社のように正社員比率が高まると、人件費が他社と比較すると上昇し、営業利益などに影響があることも懸念される。しかしながら、A社の売上高や営業利益に関するデータをみると、売上高については、2014年度における社員一人当たりの売上高は、食品スーパー37社中第2位、社員一人当たり営業利益についてみても食品スーパー37社中第1位といずれも高いパフォーマンスを示すものとなっており、正社員比率の高さが売上高や営業利益に結び付いているともいえる。

A社の例をみても分かるように、非正規雇用労働者が多いといわれる小売業においても、むしろ正社員が多いほうが、仕入れから受注、価格設定、販売などを一貫して担うことが可能であることなどから、結果として、一人ひとりの付加価値が上昇し、労働生産性の向上をもたらしている事例があることが分かる。

コラム2-3 IT投資と非正規雇用者比率

「平成27年版労働経済の分析⁴⁴」などにおいて、労働生産性の向上には、IT投資の増加が重要であるとしている。一方で、IT投資の増加は、業務の効率化につながり、労働者の側からみると、効率化の結果、非正規雇用者の増加につながり、そのことにより、労働生産性が増加するのではないかといった懸念もある。IT投資の状況と非正規雇用者比率には明確な関係があるのだろうか。この点について、コラム2-3図により確認していく。まずは、我が国全体の状況を確認していこう。経済産業省「企業活動基本調査」により、2009年度以降の動きをみていくと、非正規雇用者比率は2009年度以降緩やかに上昇していく中で、IT投資については、減少傾向にあることが分かる。これらの関係について、より詳細

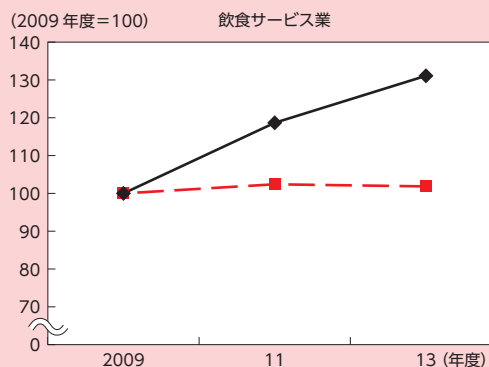
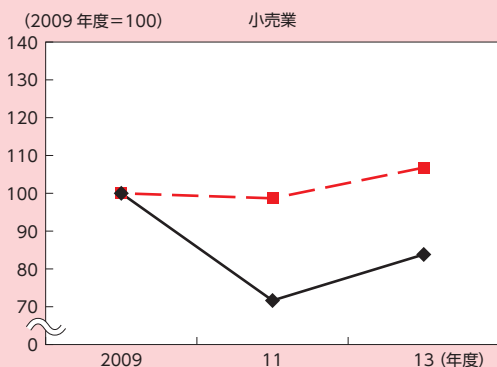
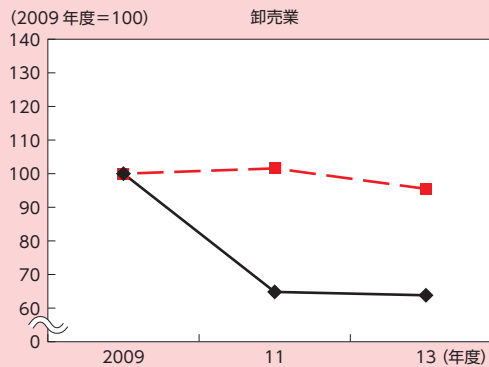
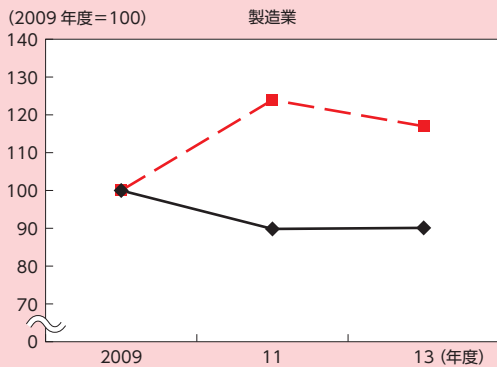
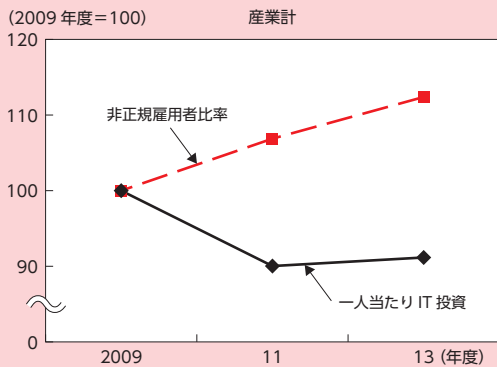
42 パートタイム労働者を正社員と同じく8時間労働換算して計算した場合。

43 一般的なチェーンストア型スーパーマーケットは、本部のバイヤーが商品を買付け、各店舗に送り込む方式を取っている。

44 「平成27年版労働経済の分析」第2章第3節を参照。

にみていくため、産業別に分けてみていくこととしよう。産業別にみていくと、製造業、卸売業、小売業、飲食サービス業ともに、2009年度以降非正規雇用者比率についてはほぼ横ばいか、若干上昇しているという傾向を示している。一方で、IT投資については、製造業、小売業では減少、卸売業、飲食サービス業では増加といった傾向を示しており、産業別についても、非正規雇用者比率とIT投資には明確な関係がみられないことが分かる。

コラム2-3図 IT投資と非正規雇用者比率



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」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) IT投資は有形固定資産のうち情報化投資額。
 - 2) 一人当たりIT投資はIT投資額を常時従業者数で除して算出している。
 - 3) 非正規雇用者比率=パートタイム従業者数/(正社員・正職員の人数+パートタイム従業者数)
 - 4) 一人当たりIT投資は企業単位の一人当たりIT投資額が平均値±3×標準偏差の範囲内の数値のみ集計対象とした。

第3節 労働生産性の上昇に向けた我が国の課題と施策

前節まででは、日本の労働生産性は国際比較でみた場合、実質上昇率は平均的だが、水準は低く、特に飲食サービス業ではその水準が低いことが確認できたとともに、労働者の側面からみた場合、労働生産性の上昇によって、失業率が上昇するという関係はみられず、むしろ賃金を上昇させるものであるということが確認できた。

本節では、こうした労働生産性の向上の果実を通じ、我が国の経済の成長をより確実なものにするために、現状ではどのような課題があり、それに対してどのように取り組むべきかについて明らかにし、我が国における労働生産性の上昇に向けた施策を整理する。

1 労働生産性の上昇と能力開発

●国際比較を行うと、能力開発（OFF-JT 等の実施）の実施割合と労働生産性の上昇率については一定の正の相関がみられる

労働生産性の上昇にはどのような施策が重要になっていくのだろうか。第1節において、労働生産性の上昇には、特に、ブランド力、企業固有の人的資本等の無形資産が重要であることを示した。無形資産は、情報化資産、革新的資産、経済的競争能力に分けることができるが、その中でも特に企業が行う人的資本形成（OFF-JT 等）を始めとする経済的競争能力が重要であることが確認できた。そこで、我が国においても、労働生産性の上昇のために、人的資本形成の一つである能力開発が重要であることを確認し、どのような能力開発を行うべきかについて、検証を行う。

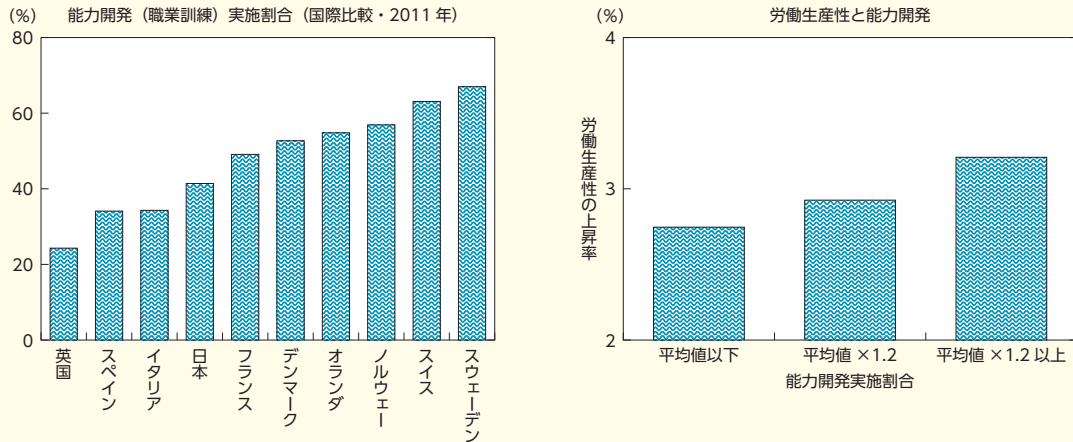
まず、能力開発の実施状況と労働生産性の上昇との関係について、国際比較を行い、主要国における関係を確認していこう。第2-(3)-1図は、「労働者が仕事に関連した非公式教育訓練を受講した割合⁴⁵」をまとめたものである。「仕事に関連した非公式教育訓練」とは、現在あるいは将来の仕事、所得の拡大、キャリア機会の向上、昇進機会の向上等のための知識習得などを目的とするもので、国における正規の教育ではなく、かつ、それに対応した公認の学位取得に結びつかない教育訓練などを指している。この点にも留意しつつ、能力開発の状況について確認してみると、スウェーデン、ノルウェーなどの北欧諸国が軒並み能力開発の実施割合が約5割以上と高水準であるの対し、我が国は、英国やスペインなどと比較すると、水準は高いものの、約4割程度に留まっており、調査が可能なヨーロッパ諸国との比較の中では平均より若干下に位置していることが分かる。

さらに、このような能力開発の実施状況と労働生産性について、どのような関係があるのかについてみてみる。能力開発の実施割合について、実施割合順に「割合が平均以下」「割合が平均から平均より20%高い（平均値の1.2倍）」「割合が平均より20%以上高い（平均値の1.2倍以上）」の3つの区分に分けて、労働生産性の上昇率を比較してみる。その結果、能力開発の実施割合が高い区分ほど労働生産性の上昇率が高いという結果になり、能力開発の実施割合が高いほど労働生産性の上昇率も高いということが分かる。以上から、国際比較を行うと、能力

45 労働者に調査を行ったもの。調査の詳細については第2-(3)-1図の注釈を参照。EU諸国と我が国では調査対象などが異なることに留意が必要。我が国は、正社員のみを対象としている。

第2-(3)-1図 国際比較でみる能力開発の実施割合と労働生産性の関係

○ 国際比較を行うと、能力開発（OFF-JT 等の実施）の実施割合と労働生産性の上昇率については一定の正の相関がみられる。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」（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）、厚生労働省「能力開発基本調査」、EURO.Stat、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) 労働生産性については、マンアワーベース。2005年から2013年までの平均値。
 2) 右図の平均値は、52.5%、平均値×1.2は、63.0%となる。平均値は、能力開発（職業訓練）実施割合のEU諸国及び日本との平均値。
 3) 日本を除いて、「仕事に関連した非公式教育訓練」の実施割合。OECDの定義によると、「仕事に関連した非公式教育訓練」とは現在あるいは将来の仕事、所得の拡大、キャリア機会の向上、昇進機会の向上等のための知識及び新たな技能の修得、所得の向上、キャリア機会の拡大及び昇進機会の向上などを目的とするもので、正規の教育ではなくかつ、それに対応した公認の学位取得に結びつかない教育訓練を指す。非公式の教育訓練は必ずしも教育訓練施設で行われるものに限らない。
 4) 日本の数値は、正社員のOFF-JT受講率。OFF-JTとは、業務命令に基づき通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる。

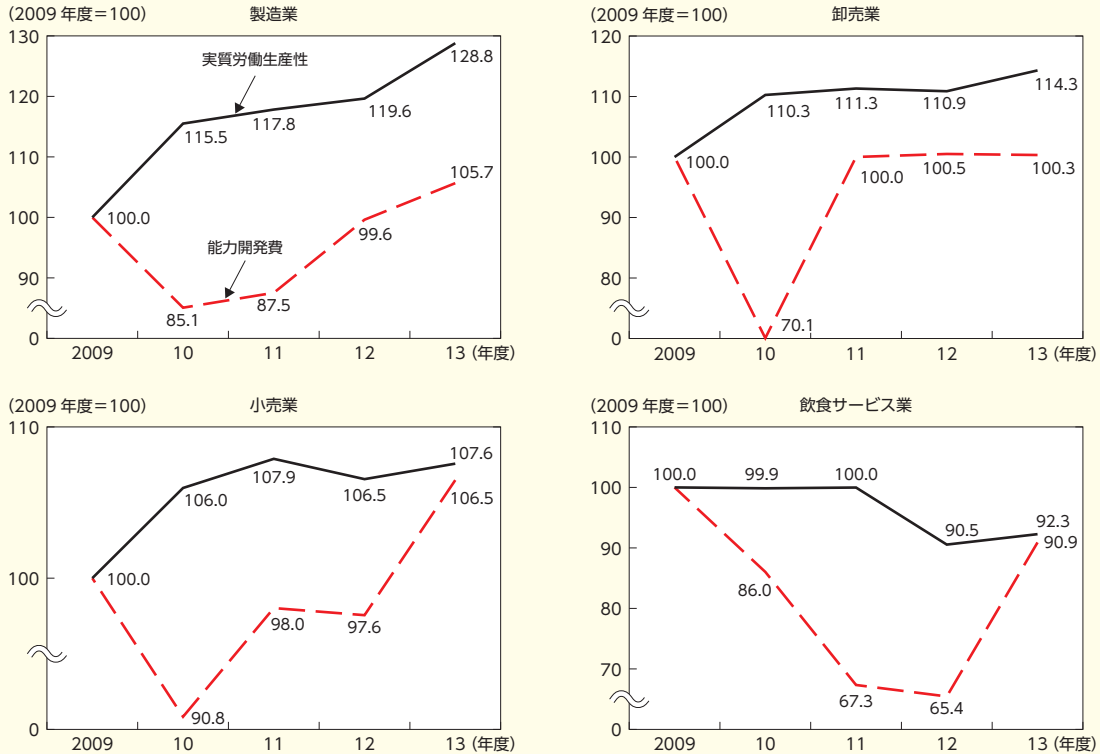
開発の実施割合と労働生産性の上昇率については一定程度の正の相関があることが確認できる。

●我が国の能力開発の状況と労働生産性の関係を産業別にみると、飲食サービス業を除き、能力開発費は増加傾向で労働生産性も上昇している

第2-(3)-1図において、国際比較でみると、労働生産性と能力開発の実施状況に一定の関係があることが分かったが、我が国における状況はどのようになっているのだろうか、第2-(3)-2図において、企業が行っている能力開発の状況について、産業別に確認していこう。データが取得できる2009年度以降の動きについて、産業別に従業員一人当たりの能力開発費⁴⁶をみると、製造業、卸売業、小売業については、2009年度以降一人当たりの能力開発費が緩やかに増加傾向にある中、一人当たり実質労働生産性も、それに伴い、上昇していることが分かる。一方で、飲食サービス業については、2009年度以降一人当たり能力開発費が減少しており、それに伴い、一人当たり実質労働生産性も低下していることが分かる。このことから実質労働生産性と能力開発費の間には一定程度の正の相関があることがうかがえる。実質労働生産性は、景気変動に連動する可能性もあることに留意は必要だが、我が国においても能力開発の実施状況と労働生産性に一定の関係があると考えられる。

46 従業員一人当たりの能力開発費の計算に当たっては、パートタイム労働者については就業時間換算をし、(パートタイムの人数×平均労働時間)/正社員・正職員の平均労働時間で計算を行っている。

- 我が国の能力開発の状況と労働生産性の関係を産業別にみると、飲食サービス業を除き、能力開発費は増加傾向で労働生産性も上昇している。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」（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）、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) 一人当たり労働生産性は、付加価値額 / (正社員・正職員の人数 + パートタイム従業者数 (就業時間換算))。
 2) 付加価値額 = 売上高 - 売上原価 - 販売費及び一般管理費 + 賃借料 + 給与総額 + 減価償却費 + 租税公課
 3) 労働生産性は、SNA デフレーター (連鎖方式) の暦年の数値で実質化している。飲食サービス業はサービス業 (対個人サービス) のデフレーターを使用。
 4) 一人当たり能力開発費は、能力開発費を常時従業者数で除して算出している。
 5) 一人当たり能力開発費は企業単位の一人当たり能力開発費が平均値 $\pm 3 \times$ 標準偏差の範囲内の数値のみ集計対象とした。

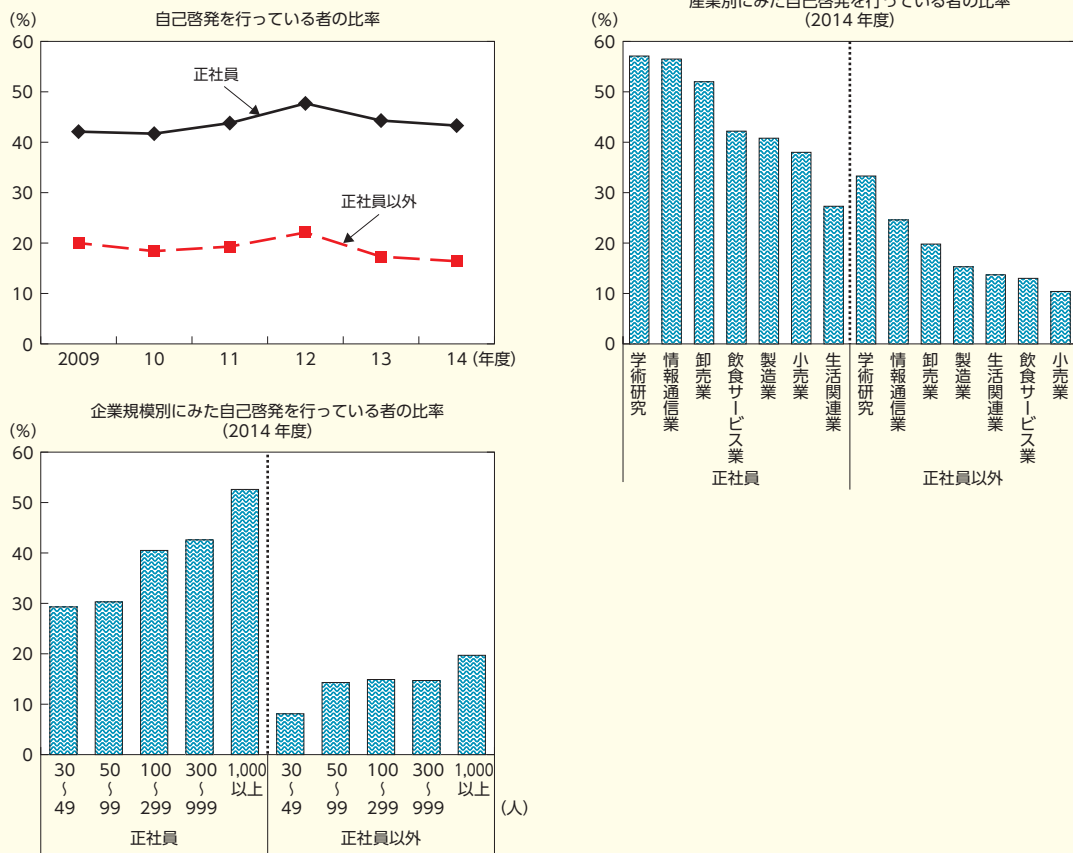
●我が国における自己啓発の実施割合はこのところ横ばい傾向で推移している

以上のように、能力開発と労働生産性の上昇率について、一定の正の相関があることは分かったが、我が国における産業別や企業規模別、内容別の実施状況は、どのようになっているのだろうか。これらの点について厚生労働省「能力開発基本調査」により、整理していこう。まずは、労働者自身がどの程度自己啓発を行っているかについて、確認する。第2-(3)-3図⁴⁷は、労働者の自己啓発の実施状況について、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別にまとめたものである。図をみると、我が国の労働者が自己啓発を行っている割合は2009年度以降ほぼ横ばいで、正社員で約4割から5割程度、正社員以外で約2割程度となっており、正社員の方が自己啓発を行う者の割合が高くなっている。産業別にみても、いずれの産業も正社員の方が、自己啓発の実施割合が高いという傾向に変化はなく、産業別の自己啓発の実施割合について正社員では学術研究、情報通信業で高く、小売業、生活関連業で低くなっており、正社員以外も

47 第2-(3)-6図、第2-(3)-8図において、経済産業省「企業活動基本調査」と厚生労働省「能力開発基本調査」の両方を用いて、分析を行っている。産業別の概況については、第2-(3)-6図、第2-(3)-8図で用いるデータの整理との位置づけもあることから、両調査のデータが揃っている産業のみについて図表では記載していることに留意。(第2-(3)-4図、第2-(3)-5図、第2-(3)-7図も同様)

第2-(3)-3図 我が国における労働者の能力開発の実施状況

○ 我が国における自己啓発の実施割合はこのところ横ばい傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」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) 個人調査。
 2) 生活関連業は、生活関連サービス業と娯楽業を指す。

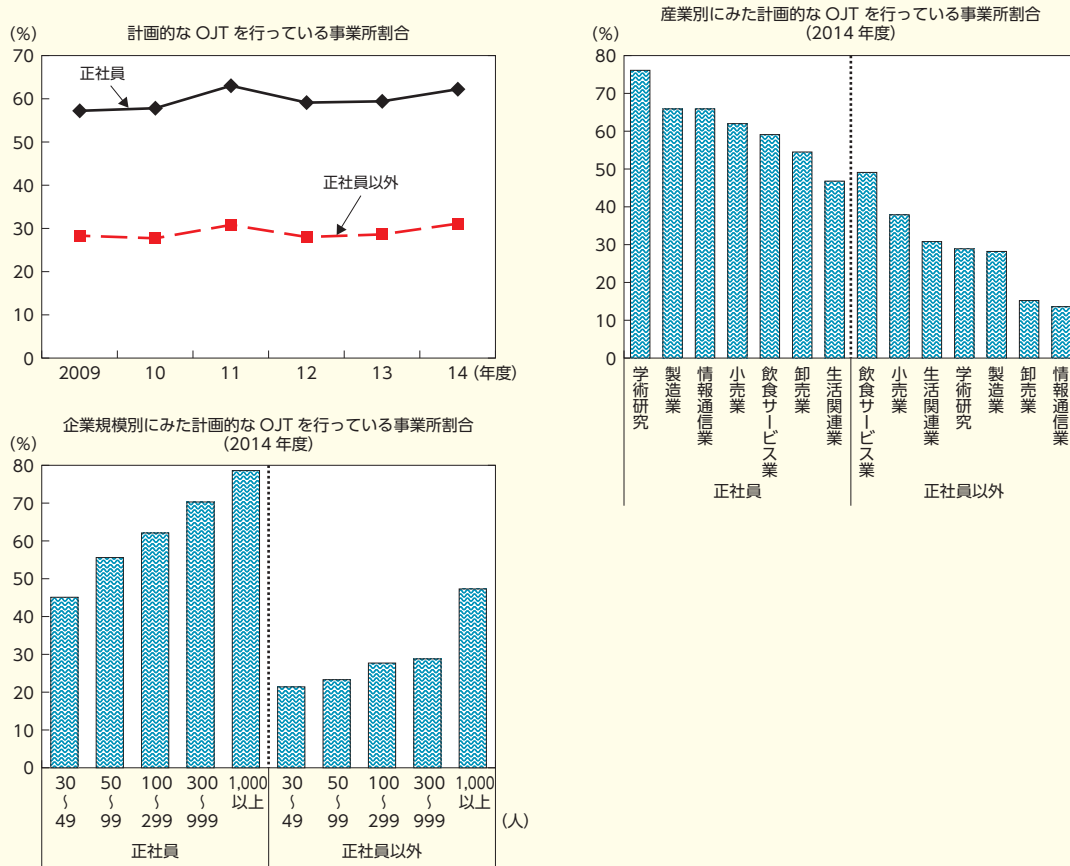
ほぼ同様の傾向を示していることが分かる。一方で、企業規模別で見ると、正社員、正社員以外を比べると、どの企業規模においても正社員の方が、実施割合が高いという傾向は産業別の時と同様、変わらないものの、従業員規模が大きいほど、自己啓発を行っている者の割合が高いという傾向がみられる。

● OJT 実施事業所割合は正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している

次に企業による労働者の能力開発の実施状況についてみる。企業が行う能力開発は、職場における上司からの指導などの OJT と日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練である OFF-OJT とに分けることができる。まず、企業における OJT の実施状況について確認する。第2-(3)-4図は、企業において計画的な OJT を行っている事業所の実施状況について、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別にまとめたものである。実施状況について、2009年度以降をみると、正社員、正社員以外ともにほぼ横ばいの動きをしており、正社員では約6割、正社員以外では約3割の実施割合となっている。続いて産業別にみると、正社員については、最も実施割合が高い学術研究で約7割程度、最も低い生活関連業で約5割程度となっており、正社員以外については、非製造業の方が高い割合となっており、特に、飲食サービス業では、約5割程度と高い実施割合となっている。

第2-(3)-4図 企業におけるOJTの実施状況

○ OJT 実施事業所割合は正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」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) 事業所調査、複数回答。
2) 生活関連業は、生活関連サービス業と娯楽業を含む。

さらに、企業規模別に実施割合を確認すると、正社員、正社員以外ともに、企業規模が大きいところほど、OJTの実施割合も高くなっており、企業規模が大きいところほど計画的にOJTを行っていることが分かる。

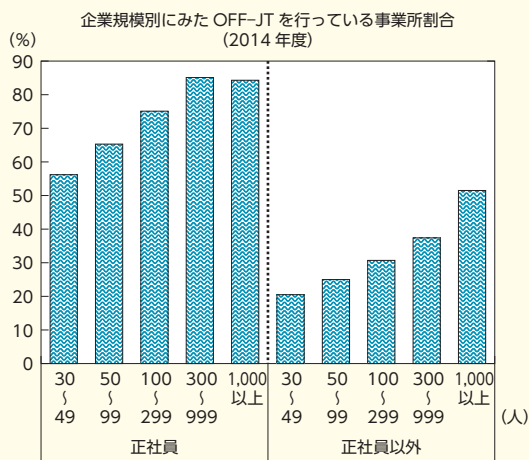
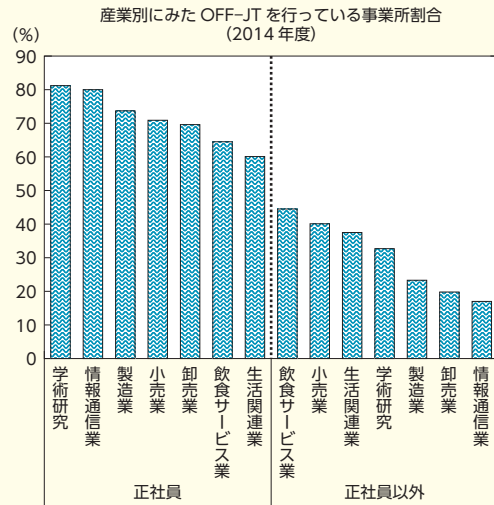
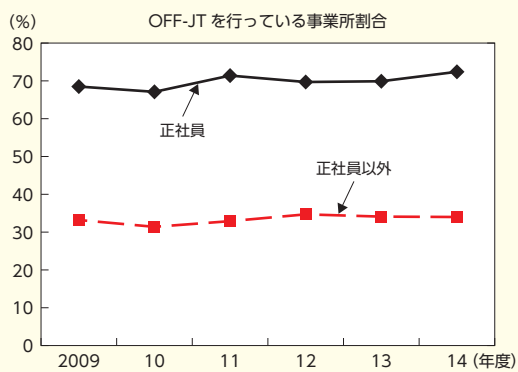
●企業におけるOFF-JTの実施については、正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している

続いて、第2-(3)-5図により、企業におけるOFF-JTの状況について、OJTの時と同様に、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別に分け、確認していく。OFF-JTを行っている事業所の割合について、2009年度以降をみると、正社員、正社員以外ともにほぼ横ばいの動きをしており、正社員では約7割、正社員以外では約3割の実施割合となっており、OJTと同様、正社員のほうが高い状況にある。続いて産業別に状況を確認すると、どの産業でも正社員のほうが実施割合は高く、正社員については、産業ごとに大きな変化はなく、約7割程度となっている。正社員以外については、飲食サービス業や小売業で割合が高く、約4割となっており、情報通信業では約2割となっている。

さらに、企業規模別に実施割合を確認すると、正社員、正社員以外ともに、企業規模が大きいところほど、OFF-JTの実施割合も高くなっており、企業規模が大きいところほどOFF-

第2-(3)-5図 企業における OFF-JT の実施状況

○ 企業における OFF-JT の実施については、正社員、正社員以外ともにこのところ横ばい傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」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) 事業所調査、複数回答。
 2) 生活関連業には生活関連サービス業と娯楽業のことを指す。

JT を行っている状況を確認することができる。

● OJT、OFF-JT ともに、実施割合が高いところほど労働生産性が高い傾向がみられる

これまで、我が国における OJT と OFF-JT の実施状況についてまとめてきたが、第2-(3)-1図における国際比較で OFF-JT の実施割合と労働生産性には正の相関がみられたように、我が国においても企業における能力開発の実施が個々の産業の労働生産性の上昇に対しても影響を与えることが想定される。企業における能力開発の実施といっても仕事をしながら教育を受ける OJT と仕事を離れて教育を受ける OFF-JT はそれぞれ開発を目指す能力の内容が異なると考えられる。このため、労働者の能力を総合的に高め、企業の付加価値を向上させる観点からは、OJT、OFF-JT をお互い組み合わせながら、実施することが重要であると考えられる。そこで、産業別に企業における OJT の実施割合と企業における OFF-JT の実施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労働生産性の大きさ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。

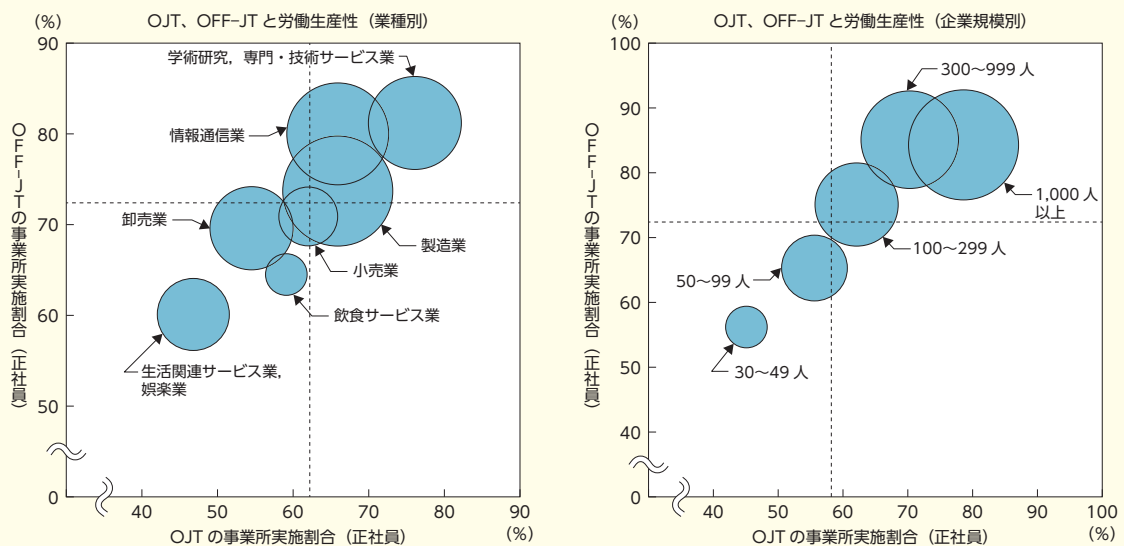
第2-(3)-6図において、OJT と OFF-JT の実施状況別に産業の労働生産性の大きさをバブルの大きさを示すバブルチャート分析を行っている。左図をみると、それぞれの割合の平均

線を軸として、その第3象限に位置する産業群、すなわちOJTの実施割合が平均以下でOFF-JTの実施割合も平均以下の産業群では、労働生産性の水準が低い産業が多くなっており、高い産業は少ない。逆に、第1象限に属する産業群、すなわちOJTの実施割合とOFF-JTの実施割合も平均以上である産業群においては、労働生産性の高い産業群が多いことが分かる。さらに、右図により、OJTの実施割合とOFF-JTの実施割合を企業規模別でも産業別と同様のことがいえる。

このように、OJTの実施とOFF-JTの実施には相乗効果が認められ、両者共に積極的に実施していくことが高い労働生産性を達成するには重要なことが分かる。

第2-(3)-6図 OJT、OFF-JTの実施割合と労働生産性の関係

○ OJT、OFF-JTともに、実施割合が高いところほど労働生産性が高い傾向がみられる。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」(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)、厚生労働省「能力開発基本調査」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) 各図のバブルの大きさは、他業種との相対的な労働生産性の大きさを示したものである。
 2) 各図の破線は、産業計の数値。
 3) 2014年度の数値、事業所調査。

●労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合は、大企業ほど高く、産業別にみると、製造業が高い

続いて、企業の能力開発への考え方に着目してみよう。労働者の能力開発方針を企業主体で決める場合には、企業の考えにあった訓練が行われ、より効果的な能力開発が行われるというメリットが企業側にある可能性が高い。そこで、まずは、左図において、「労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合」の状況について産業別に確認すると、製造業が高く、飲食サービス業が低いことが分かる。また、企業規模別で見ると、企業規模が大きいところほど、労働者の能力開発方針を企業主体で決定していることが分かる。

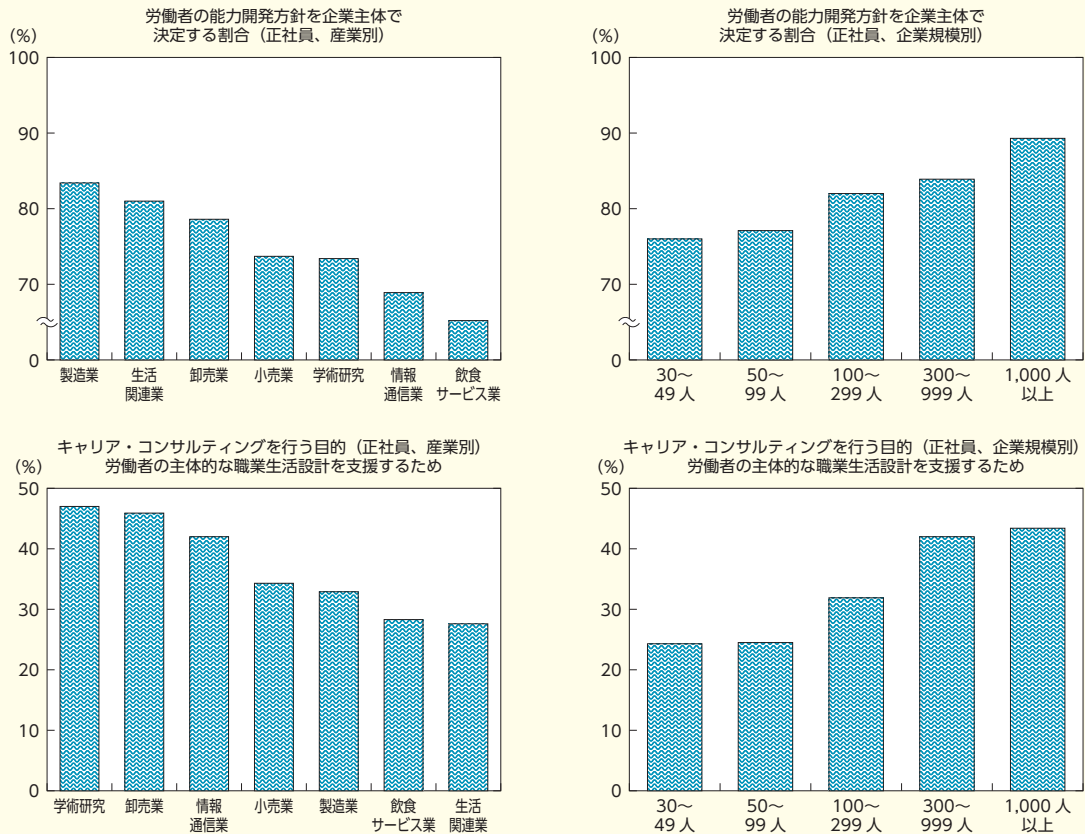
一方で、企業の取り巻く環境に注目して企業の能力開発の在り方についてみてみよう。我が国の企業は、グローバル化が一層進んでいることもあり、激しい企業間競争に直面しているが、このような環境では、従業員一人ひとりの能力・資質を更に高め、能力を最大限発揮させることが、労働生産性の向上のみならず企業の持続的な発展にも寄与すると考えられる。従業員一人ひとりの能力を最大限発揮させるためには、企業内部での能力開発のみならず、幅広いスキ

ルを身につける観点から、労働者の自発的な能力開発（自己啓発）に対しても、企業が積極的に支援していくことがより一層重要になっていくと思われる。

そこで、企業が労働者の自己啓発に対し積極的にサポートしているかどうかをみるために、キャリア・コンサルティング⁴⁸に注目し、企業が「キャリア・コンサルティングを行う目的」として、「労働者の主体的な職業生活設計を支援するための割合」を確認する。産業別に確認すると、産業ごとで大きな差はみられず、卸売業が最も高く、飲食サービス業が最も低いという結果となっており、割合は3割から4割に留まっている。一方、企業規模別に確認すると、企業規模が大きいところほど、「労働者の主体的な職業生活設計を支援する」と考えている企業が多くなっており、その割合についても企業規模が「1,000人以上」のところは約4割、「30人から49人まで」のところは約2割となっており、大きな差があることが分かる。

第2-(3)-7図 企業における能力開発への取組み姿勢の現状

○ 労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合は、大企業ほど高く、産業別にみると、製造業が高い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」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) 労働者(正社員)に対する能力開発の考え方について、A:企業主体で決定、B:労働者個人主体で決定の選択肢のうち、「Aである」「Aに近い」を選択した割合。
 2) 2014年度の数值、(1)(2)図は企業調査、(3)(4)図は事業所調査。
 3) 生活関連業は、生活関連サービス業と娯楽業を指す。

48 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援。

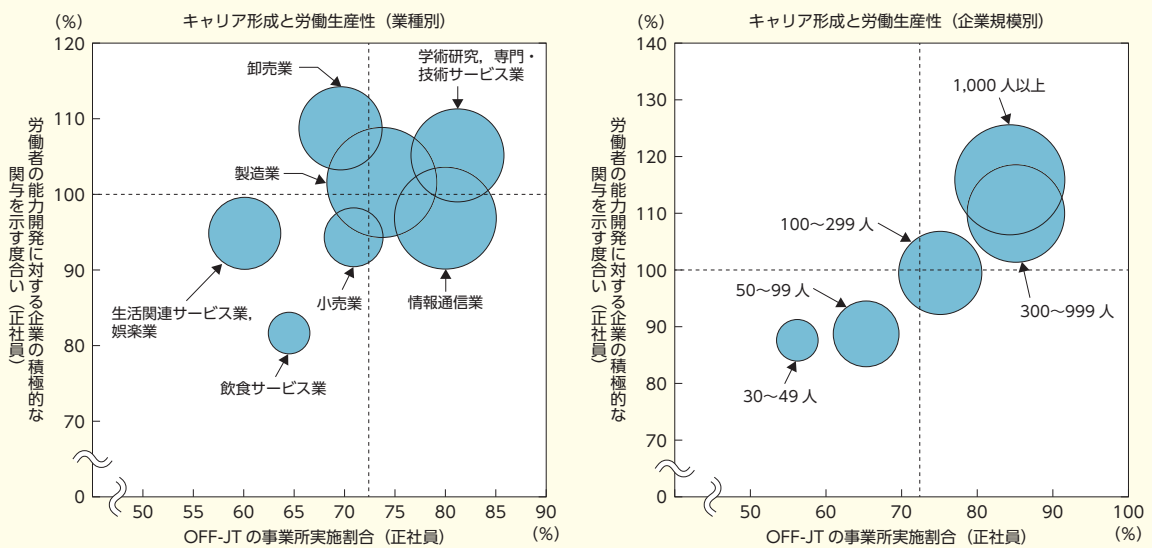
●企業が積極的に労働者の能力開発に関与しているところほど労働生産性が高い傾向がみられる

第2-(3)-6図では、OJTやOFF-JTの実施と労働生産性の水準に関係がみられたが、こうした能力開発の実施もただ行えばよいというものではなく、前節でも着目したように、更なる労働生産性の向上を考えると、付加価値の向上など企業方針にも合わせて能力開発を推進することや自己啓発の積極的な支援を行うことなど企業が積極的に労働者の能力開発に関与する姿勢も重要であると考えられる。そこで第2-(3)-8図により、産業別に企業におけるOFF-JTの実施割合⁴⁹と企業が積極的に労働者の能力開発に関与する姿勢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労働生産性の大きさ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。ここでは、データの制約から、企業における能力開発に対する姿勢については、「労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合」と「労働者の主体的な職業生活設計を支援する割合」⁵⁰を平均し、その平均値を100として、それぞれの産業、企業規模における値を指数でみることにする。

左図をみると、それぞれの割合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OFF-JTの実施割合が平均以下で企業の能力開発に対する姿勢の高さも平均以下の産業

第2-(3)-8図 企業の能力開発への取組み姿勢と労働生産性の関係

○ 企業が積極的に労働者の能力開発に関与しているところほど労働生産性が高い傾向がみられる。



資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」（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）、厚生労働省「能力開発基本調査」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) 各図のバブルの大きさは、他業種との相対的な労働生産性の大きさを示したものである。
 2) 各図の破線は、産業計の数値。
 3) 図のy軸の労働者の能力開発に対する企業の積極的な関与を示す度合いとは、以下のように合成して作成を行ったもの。
 企業調査における労働者（正社員）に対する能力開発の考え方について、A：企業主体で決定、B：労働者個人主体で決定の選択肢のうち、「Aである」「Aに近い」を選択した企業の割合と、事業所調査における労働者（正社員）に対するキャリア・コンサルティングを行う目的として、労働者の主体的な職業生活設計を支援するためを選択した事業所の割合の平均し、その平均値を100として、それぞれの産業、企業規模における値を指数として算出した。

49 第2-(3)-6図から、OJTとOFF-JTの実施とともに労働生産性の水準に関係がみられているため、ここでは特にOFF-JTの実施に注目して分析を行う。

50 「労働者の能力開発方針を企業主体で決定する割合」については、企業調査で母数が全企業、「労働者の主体的な職業生活設計を支援する割合」については事業所調査で母数が「キャリア・コンサルティングを行っている事業所」であることに留意。

群では、労働生産性の水準が低い産業が多くなっており、高い産業は少ない。逆に、第1象限に属する産業群、すなわち OFF-JT の実施割合と企業の能力開発に対する姿勢の高さも平均以上である産業群においては、労働生産性の高い産業群が多いことが分かる。さらに、右図をみると、OJT の実施割合と OFF-JT の実施割合を企業規模別でも産業別と同様のことがいえる。

このように、OFF-JT の実施と企業が積極的に労働者の能力開発に関与する姿勢の大きさには相乗効果があり、企業が積極的に労働者の能力開発にも関わっていくことが高い労働生産性を達成するには重要なことが分かる。

2 労働生産性の向上と賃金の底上げ

●国際比較を行うと我が国の最低賃金の上昇率は高いものの、水準は低い

労働生産性の向上の施策の一つとして、ここでは、「賃金」に注目して、検証してみる。一般的に、賃金水準が上昇し、国全体の賃金が底上げされると、それを支払うことが可能となるよう、労働生産性の向上に取り組んでいくことが考えられる。そこで、国全体の賃金の底上げの効果もある「最低賃金制度」に注目して、その効果について、検証してみよう。

最低賃金制度は、「国などが賃金の最低額を定め、使用者がその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払う」とする制度であるが、この制度が賃金や雇用などに与える影響は諸説あり、その効果についても様々な意見がある⁵¹。そこで、本節では、我が国における最低賃金の状況について、国際比較も交えつつ概観した後、最低賃金制度が持つ効果や影響について検証を行う。

まずは、第2-(3)-9図により、主要国と比較した我が国における最低賃金の状況について確認する。最低賃金制度は、国によっても制度の在り方に違いがあるため、単純に国際比較できるものでないことに留意は必要だが、購買力平価を用い、我が国における最低賃金の状況を主要国と比較してみよう。最低賃金制度が存在している主要国について、2000年以降の動きを確認してみると、我が国は、水準については、米国と同様に主要国の中で低く、近年伸び率は上昇傾向にあるものの、フランスや英国に及ばない上昇率となっている。ドイツは最低賃金を2015年に導入したため、ドイツとも比較を行うと、2015年時点における最低賃金額でも、米国とほぼ同様の水準で、主要国の中では低水準であることが分かる。一方で、近年の最低賃金の上昇率を確認すると、我が国の上昇率は、英国、フランス並みの2%程度となっていることが分かる。

●相対的な最低賃金をみると、我が国は、主要国と比較しても遜色ない水準となっている

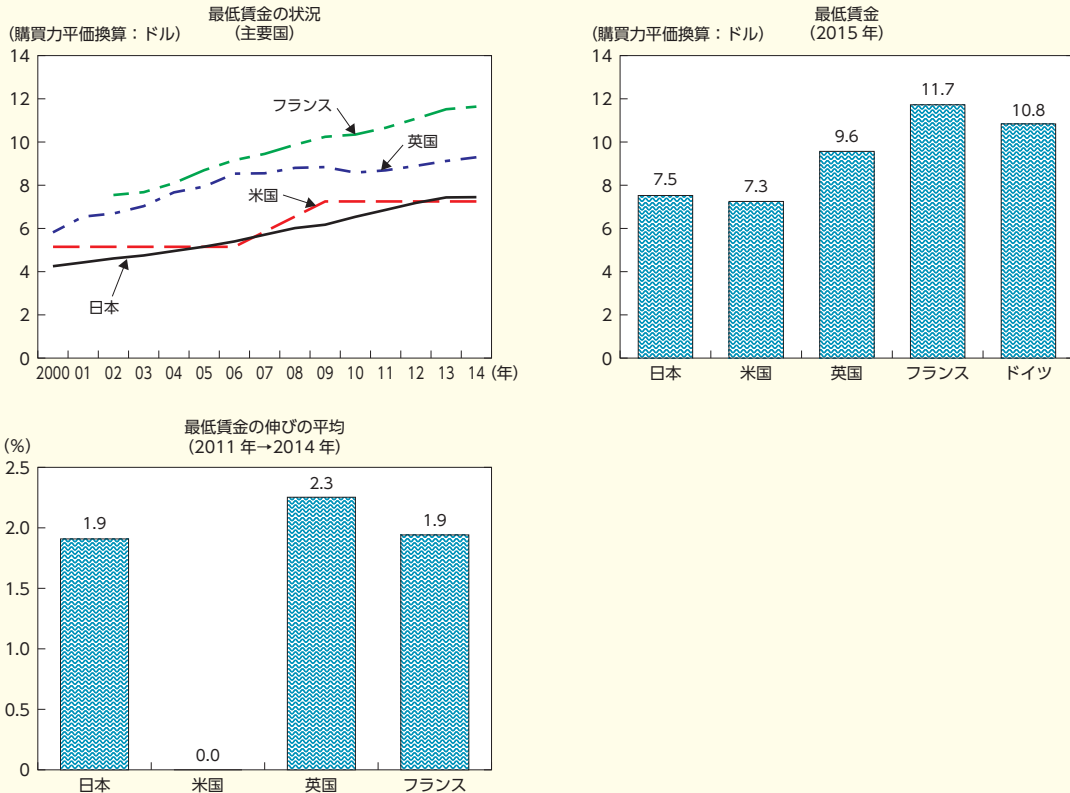
最低賃金の国際比較については、国際比較を行う際に為替レートの影響や国によって最低賃金の決定方法に違いがあることを考慮すると、額そのものより、実際の賃金との相対的な違いに着目して、国際比較を行うことが適当とも考えられる。このような観点から、最低賃金と実際の賃金との相対的な大きさをみることができるよう、国ごとの平均的な賃金との比に着目して、比較を行う。この指標については、一般的には、カイツ指標⁵²と呼ばれるものであり、

51 スウェーデンでは、レーン・メイドナー・モデル（スウェーデンの経済学者であるイエスタ・レーンとドルフ・メイドナーによって考えられたモデルであり、産業横断的な連帯主義的賃金政策）により、低生産性分野から高生産性分野への労働移動の手段として効果を期待している側面もあると言われている。

第2-(3)-9図

国際比較でみた我が国における最低賃金の状況

○ 国際比較を行うと我が国の最低賃金の上昇率は高いものの、水準は低い。



資料出所 各国労働省及び統計局資料、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) ドイツは2015年1月1日より最低賃金制度が開始されている。
 2) フランスは2002年より時間あたりの最低賃金額が導入されている。
 3) 英国は一般労働者の最低賃金額を使用。

第2-(3)-10図において、この指標について最低賃金制度を持つ主要国についてその現状を確認する。2014年における各国のカイツ指標を計算⁵³してみると、我が国については、英国とほぼ同様で、フランスよりは低い位置にあるものの、米国、カナダよりは高い水準にあり、主要国の中では、平均的なレベルとなっており、主要国の中では遜色のない水準にあることが分かる。

さらに、カイツ指標の2000年以降の推移について確認してみると、我が国は、近年特に他国に比べ、大きく上昇しており、カイツ指標については、主要国の中で最も改善していることが分かる。一方で、主要国の中における全体的な傾向としては、我が国と英国を除くと、2000年以降ほぼ横ばいで推移している。

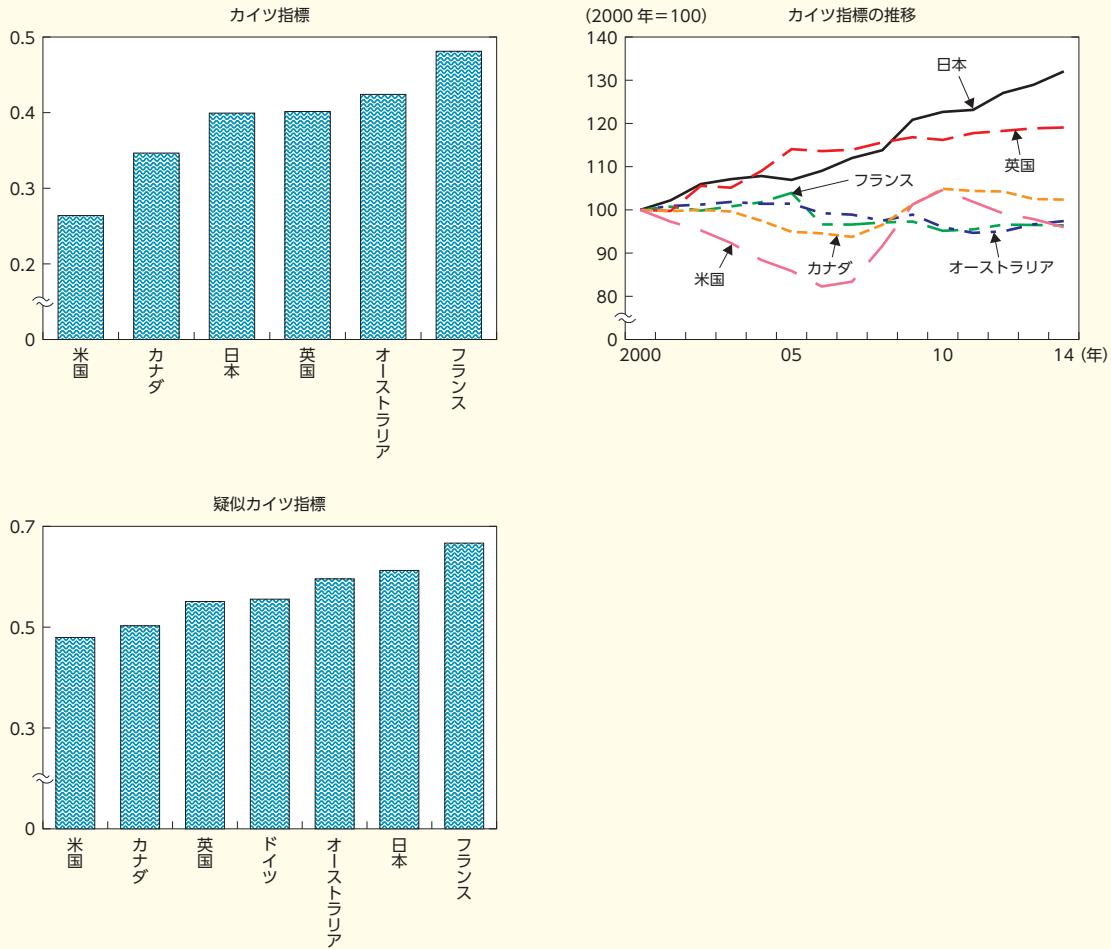
続いて、最低賃金制度を持たない国とも国際比較を行えるよう、カイツ指標ではなく、労働者の所得10分階級において、第1分位の所得を所得の中央値で除した値を利用して、比較を行ってみる。この比較については、考え方がカイツ指標と同じであるため、疑似カイツ指標と呼ばれることもあるが、この指標を用いると、イタリアなど労働協約に基づいて、最低賃金と

52 最低賃金を平均賃金で除した数値。

53 各国の最低賃金制度により、時給ベース、年間ベースなど最低賃金制度の設定方法に違いがあることには留意が必要。

第2-(3)-10 図 国際比較でみた相対的な最低賃金の水準

○ 相対的な最低賃金をみると、我が国は、主要国と比較しても遜色な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) カイツ指標は、最低賃金を平均賃金で除したもの。2014年の値。

2) 疑似カイツ指標は、労働者の所得10分階級において、第1分位の所得を所得の中央値で除した値。2000年から2010年までの平均値。

同様の仕組みを持っている国も比較することができる。主要国における疑似カイツ指標の水準を確認してみると、おおむねカイツ指標の順番と変化はなく、我が国も主要国の中では遜色ない水準となっており、フランスよりは低い水準にあるものの、米国、英国、ドイツよりは高い水準にあることが確認できる。

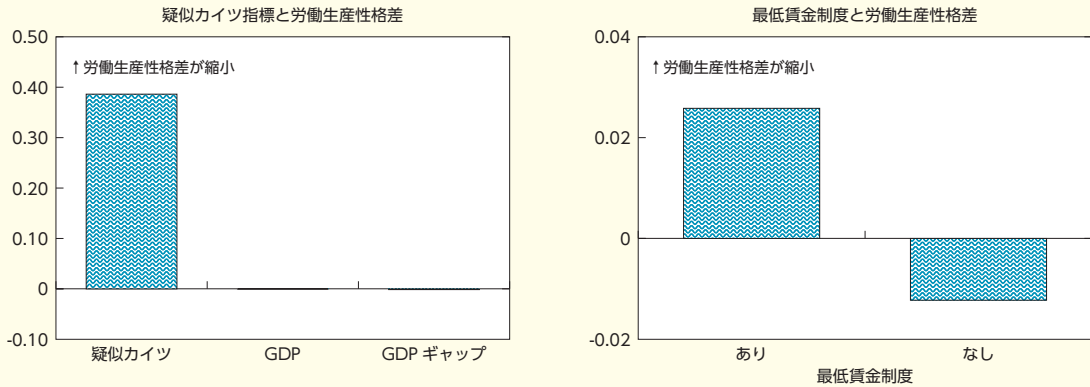
●低賃金層の賃金底上げは、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性も

これまで、国際比較を行いつつ、各国における最低賃金の状況について確認してきたが、最低賃金の上昇は、国の経済にどのような影響を与えるのだろうか。ここでは、その影響を確認する一つの要素として、マクロ的な労働生産性への影響に着目してみる。一般的には、最低賃金の上昇率が高い国では、低賃金層で働いている者を中心に、賃金の底上げが起きる結果、労働者一人当たり付加価値が低い産業、すなわち労働生産性の低い産業が衰退する一方、労働者一人当たり付加価値が高い産業、すなわち労働生産性が高い産業が成長すると考えられる。その結果、マクロ的な労働生産性が上昇し、国全体の経済も成長することが考えられる。

こうしたメカニズムが実際に働くかについて、第2-(3)-11 図において、OECD 諸国のデー

第2-(3)-11 図 賃金の底上げと労働生産性の上昇

○ 低賃金層の賃金底上げは、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性も。



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) P1 は、収入階層別で第1十分位の労働者の収入の上限。P5 は、収入階層別の中央値。
 2) 疑似カイツ指標とは、P1/P5 の値。
 3) 左図については、以下の式で1990年から2011年のデータを用いて、パネル推計を行った。

$$L = a_0 + a_1 \times \pi + a_2 \times GDP + a_3 \times GAP$$

L : 労働生産性比率 (サービス業 / 製造業)
 π : P1/P5
 GDP : 一人あたり GDP
 GAP : GDP ギャップ

- 4) 右図については、最低賃金制度が有る国と無い国の2005年から2010年の平均した疑似カイツ指標の伸び率を表したもの。なおデータの制約があることから、データについては、以下の国のデータを利用した。
 (最低賃金制度がある国) オーストラリア、ベルギー、カナダ、フランス、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、日本、韓国、オランダ、ポルトガル、スペイン、イギリス、アメリカ
 (最低賃金制度がない国) オーストリア、ドイツ、イタリア、ノルウェー、ポーランド、スウェーデン

タを中心に分析を行ってみる。最低賃金制度を持つ国は限られており、データに制約があるため、ここでは、第2-(3)-9図で用いた、「疑似カイツ指標」を利用する⁵⁴。また、労働生産性の格差については、労働生産性が低い産業としてサービス業を、高い産業として製造業を用い、その格差を利用する。この格差は、製造業の労働生産性に対するサービス業の労働生産性の割合で算出するため、この値が小さければ、製造業とサービス業の労働生産性の格差が大きく、この値が大きければ、格差が小さいということなる。このため、この値が大きくなればなるほど、製造業とサービス業の労働生産性格差が縮小することを意味する。これらの前提を踏まえ、サービス業と製造業の生産性格差と疑似カイツ指標の関係を調べると、疑似カイツ指標が上昇している国、すなわち低賃金層の賃金が他国と比較すると相対的に高賃金層より上昇し、賃金格差が縮小している国では、サービス業と製造業との労働生産性格差が縮小していく傾向が見いだされる。

さらに、最低賃金制度がある国とない国の間で、最低賃金制度と労働生産性格差との関係を見ると、最低賃金制度がある国ほど、労働生産性格差が縮小する方向にあり、最低賃金制度を持っている国のほうが、相対的にサービス業と製造業との労働生産性格差が縮小していく傾向があることが分かる。

これらの結果を勘案すると、必ずしも因果関係を示すものではないものの、最低賃金の引上げにより、賃金格差が縮小し、その結果、サービス業と製造業との労働生産性格差も縮小する。すなわち、最低賃金の引上げによる賃金の底上げにより、サービス業での労働生産性の上昇が図られ、製造業の労働生産性に近づいていくことにより、マクロ的な労働生産性の上昇につな

54 カイツ指標と比較を行っても、疑似カイツ指標とカイツ指標の間では強い相関がみられる。

がりうると考えられる。

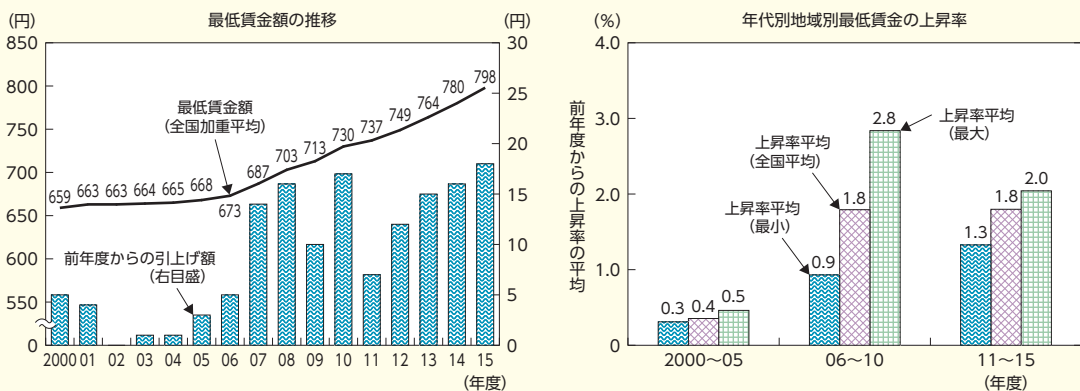
●近年、我が国における最低賃金の上昇率は高い

次に、最低賃金の引上げは賃金の底上げにつながっているのかについて確認していこう。まずは、第2-(3)-12図により、我が国における最低賃金の状況を詳細に確認していく。左図は、2000年以降の我が国における最低賃金の推移を示したものだが、我が国の最低賃金は、2006年までは、上げ幅も数円だったが、2010年代になってから、特にここ数年については、前年度からの引上げ額が、15円から18円程度となっており、2000年代前半と比較して大きく上昇している。

さらに、我が国の最低賃金の状況を地域別に確認してみる。我が国では、地域別最低賃金を労働者の生計費や賃金、企業の支払能力について、各都道府県の実情を考慮して定めている。都道府県別にみると、平成27年度では最も高いのが東京都の907円であり、最も低いのが鳥取県、高知県、宮崎県、沖縄県の693円となっている。ただし、右図をみると分かるように、いずれの県についても2011年度から2015年度の上昇率の平均については、2000年代前半と比較すれば、大きく上昇しており、最小の上昇率でも1%を超えている。

第2-(3)-12図 我が国における最低賃金の状況

○ 近年、我が国における最低賃金の上昇率は高い。



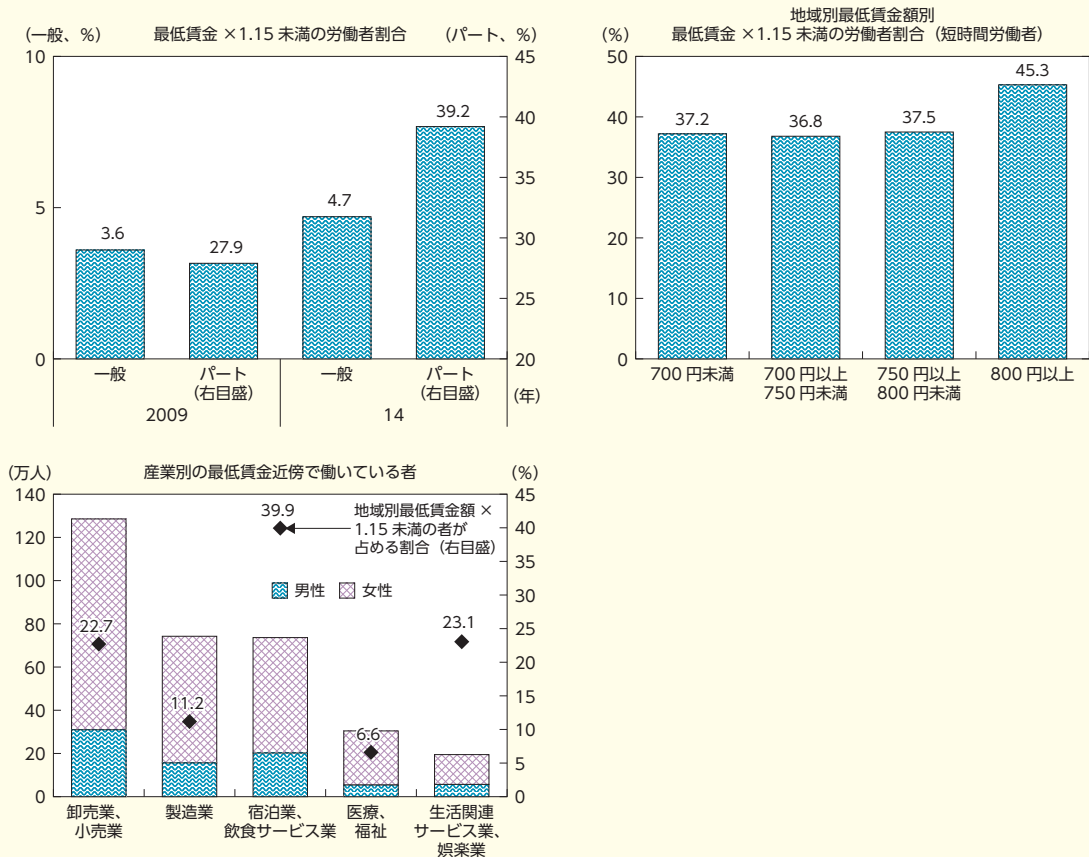
資料出所 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 上昇率は、平均賃金方式、定期昇給相当分込み。

●我が国における最低賃金近傍で働いている者は、近年上昇傾向であり、産業別にみると、飲食サービス・宿泊業が多い

第2-(3)-12図により、我が国においては、近年、最低賃金は上昇傾向にあることが分かったが、最低賃金の影響を最も受けられる最低賃金近傍で働いている者についてはどのような状況にあるのだろうか。この点について、第2-(3)-13図により、最低賃金近傍で働いている者の割合の推移、産業別の状況などを確認する。ここでは、最低賃金近傍で働いている者については、「最低賃金×1.15倍」未満で働いている者と定義することとする。まず、最低賃金近傍で働いている者について、2009年と2014年を比較すると、2014年は、2009年と比較して、一般労働者、パート労働者ともに割合が上昇しており、特にパート労働者については、27.9%から39.2%と大きく上昇している。近年の最低賃金の上昇は、特に最低賃金近傍で働い

第2-(3)-13 図 最低賃金近傍で働いている者の状況

- 我が国における最低賃金近傍で働いている者は、近年上昇傾向であり、産業別にみると、飲食サービス・宿泊業が多い。



資料出所 JILPT 資料シリーズ No.177 「2007 年の最低賃金法改正後の労働者の状況」
 (注) 左上、右上図の最低賃金額は 2013 年の数値。

ているパート労働者に大きな影響があることが分かる。

続いて、地域別最低賃金の階級ごとに、最低賃金近傍で働いている者について、その傾向を確認してみよう。50 円ごとに「700 円未満」「700 円以上 750 円未満」「750 円以上 800 円未満」「800 円以上」に分けてみると、800 円未満では、最低賃金近傍で働いている者は、3 割台とどの層でも大きな変化はないが、800 円以上をみると、45.3%と 800 円未満と比較すると、その割合は大きく上昇している。このように、最低賃金の水準が既に高いところほど、最低賃金近傍で働いている者が多いこと、また最低賃金の上昇の影響を受けやすいことを示唆していると考えられる。

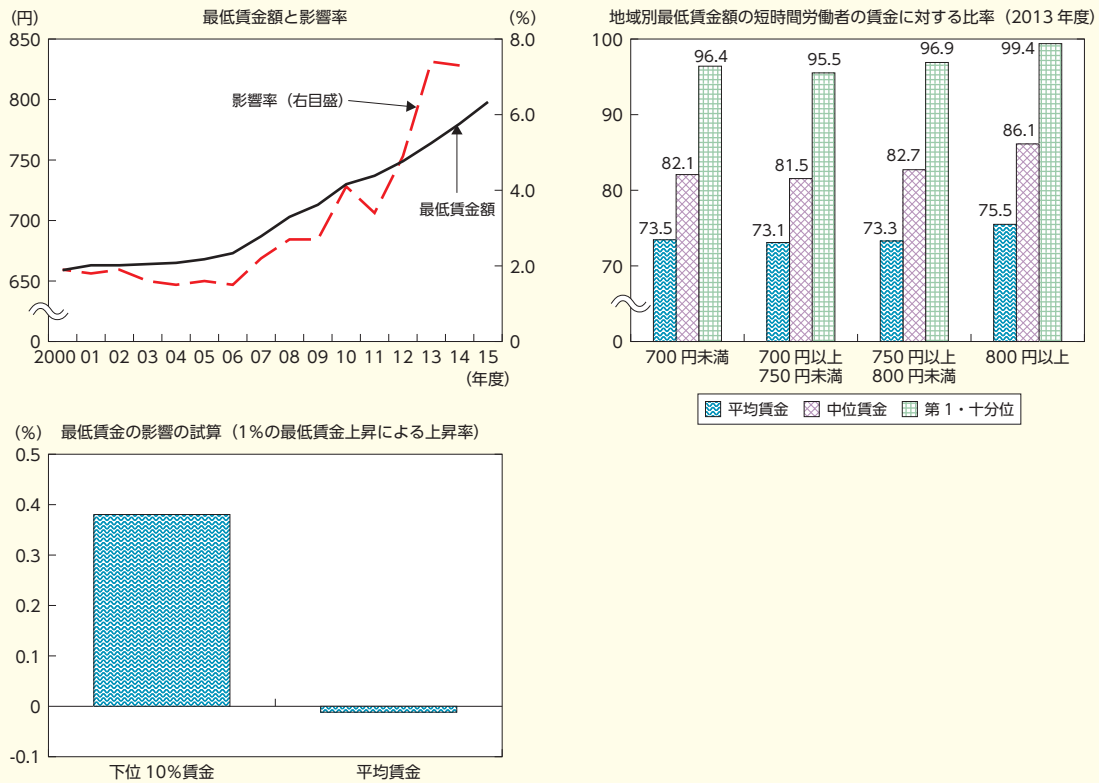
さらに、産業別に最低賃金近傍で働いている者を見てみると、産業ごとに大きな違いがあることが分かる。産業ごとにみると、非製造業を中心に最低賃金近傍で働いている者が多い。特に宿泊業・飲食サービス業で約 4 割と多くの者が最低賃金近傍で働いており、最低賃金の引上げの影響が大きいことが分かる。

●最低賃金の上昇は平均賃金より下位 10%賃金層に影響している

近年の最低賃金の上昇により、最低賃金近傍で働いている者が増加している傾向にあることは確認できたが、最低賃金の上昇はどの程度労働者の賃金に影響があるのだろうか。第 2-(3)-14 図では、この点について、確認していこう。まず、最低賃金額と影響率 (各年度にお

第2-(3)-14 図 最低賃金の上昇が賃金に与える影響

○ 最低賃金の上昇は平均賃金より下位 10%賃金層に影響している。



資料出所 JILPT 資料シリーズ No.177 「2007 年の最低賃金法改正後の労働者の状況」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) 影響率は、各年度における改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合。
 2) 事業所規模 30 人未満を対象 (製造業等は 100 人未満)。
 3) 地域別最低賃金額の短時間労働者の賃金に対する比率は、各最低賃金階級に属する都道府県の数値を単純平均したものである。

ける改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合) の関係を見ると、最低賃金額が 700 円程度までは、影響率も約 2% から約 4% 程度であったが、最低賃金額が 700 円を超えると、影響率が大きく上昇し、800 円になると約 8% となっていることが分かる。

続いて、地域別最低賃金額とパートタイム労働者の賃金に対する比率により、最低賃金がどの程度パートタイムの賃金に影響を及ぼすか確認すると、最低賃金額が高いところほど、平均賃金、中位賃金、第 1・十分位の賃金ともに最低賃金に近づいており、最低賃金の額が高くなるにつれて、最低賃金額を引き上げた時にパートタイム労働者の賃金に影響を与える可能性が高くなることが分かる。

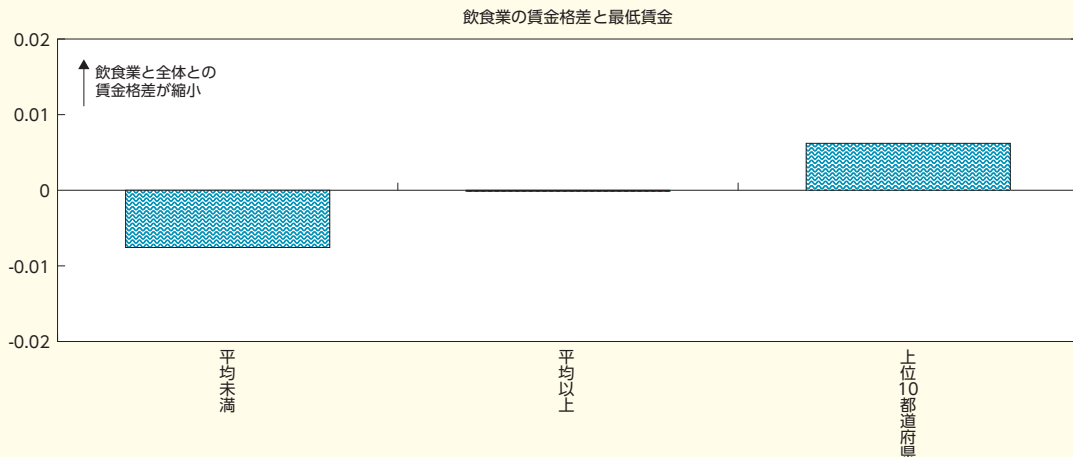
さらに、最低賃金が 1% 上昇すると、どの程度賃金が増えるかについて確認する。図表を見ると、最低賃金の上昇は、パートタイムの平均賃金には有意な影響はみられないものの、下位 10% 賃金は、最低賃金が 1% 上昇すると、約 0.4% 上昇するという関係がみられる。このように、最低賃金の上昇は、平均賃金までは上昇させるとはいえないものの、下位 10% の賃金に該当する最低賃金近傍で働いている者の賃金には影響を与えるため、賃金の底上げにはつながるものと考えられる。

●最低賃金の引上げは産業間の賃金格差を縮小させる傾向がある

最低賃金の上昇は、平均賃金ではなく、下位の賃金層の底上げにつながることが確認できた

第2-(3)-15 図 最低賃金の上昇と賃金格差の状況

- 最低賃金の引上げは産業間の賃金格差を縮小させる傾向がある。



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) 2010年から2012年までの平均値。

が、産業別にみても、このような動きはみられるのだろうか⁵⁵。

そこで、ここでは、平均賃金が低い産業の一つとして、最低賃金近傍で働いている者が多くいると考えられる飲食業⁵⁶と産業計の平均賃金との格差に注目し、この格差が最低賃金の上昇により、どのように変化しているかを確認していこう。全体の平均賃金に対する飲食業の平均賃金の割合を格差の指標とすると、この値が小さければ、飲食業と全体の平均賃金の格差が大きく、この値が大きければ、格差が小さいということとなる。このため、この値が大きくなればなるほど、飲食業と全体の労働生産性格差が縮小することを意味する。これらの前提を踏まえ、都道府県別の最低賃金の上昇率と飲食業の賃金格差の状況について、2012年から2014年までの平均値の動きをみる。都道府県別の最低賃金の上昇率を「全国平均未満」「平均以上」「上位10都道府県」の3つの区分に分け、飲食業と平均賃金との格差の変化をみると、最低賃金の上昇率が高いところほど、飲食業と全体との賃金格差が縮小しており、最低賃金の引上げが産業間の賃金格差の縮小に寄与し、賃金の底上げにつながっている可能性が高いことが分かる。

●最低賃金の上昇と非正規雇用者比率との間に関係性はみられない

次に、最低賃金の雇用面への影響について確認してみよう。最低賃金の上昇により雇用に対して直接的な影響があるとすれば、賃金水準が相対的に低い非正規雇用労働者が考えられる⁵⁷。そこで、都道府県別の非正規雇用者の割合に着目して、都道府県別のカイツ指標（最低賃金と実際の賃金との相対的な大きさ）との関係を調べてみる。2000年代での都道府県別データを

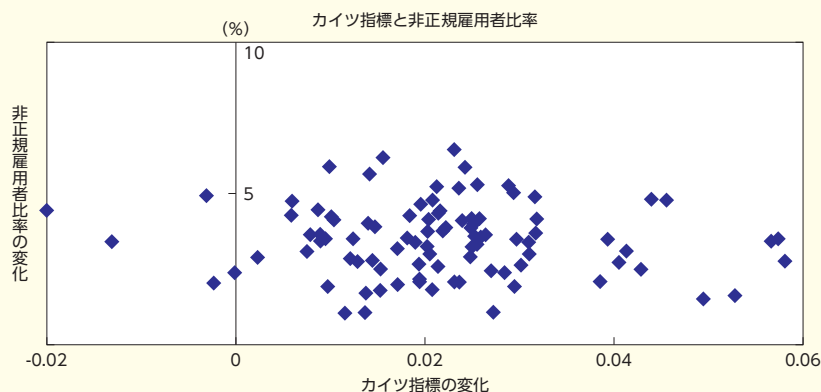
55 最低賃金が増し、賃金の底上げが図られると、賃金の増の結果賃金を支払うことができない事業所などが生じ、事業所が廃業するため、産業の中でも低い賃金であった産業の平均的な賃金は増し、その他の産業との賃金格差が縮小すると考えられる。一方で、最低賃金が増した結果、企業の努力などにより、産業の中でも低い賃金であった産業の平均的な賃金が増し、その結果、産業間の賃金格差が縮小することも考えられる。これらの結果、産業間の労働生産性格差は縮小することが考えられる。

56 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、飲食業の平均時給（宿泊業、飲食サービス業・短時間労働者・1時間あたり所定内給与額（平成27年））が939円である一方で産業計は1,059円となっている。

57 非正規雇用労働者の平均時給（短時間労働者のうち正社員・正職員以外の値1時間あたり所定内給与額は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、1,044円（平成27年）となっている。

第2-(3)-16図 最低賃金水準と非正規雇用者比率

○ 最低賃金の上昇と非正規雇用者比率との間に関係はみられない。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、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) 非正規雇用者比率、カイツ指標は、2007年、2012年の上昇率の平均値。
2) カイツ指標は、各都道府県の最低賃金を各都道府県の平均所定内給与(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における所定内給与を時給換算したもの)で除したものの。

プロットすると、カイツ指標の上昇率が高いほど非正規比率が変化するという関係はみられないことが分かる。特に、最近では、景気が回復傾向も踏まえた人手不足の状況にもあることを背景に、非正規雇用労働者比率は最低賃金の上昇の影響を受けにくくなっている可能性も高いと考えられる。

3 労働生産性と労働移動

●長期的にみると、我が国の産業間労働移動は1980年代前半まで低下が続き、1990年代前半以降はほぼ横ばいに推移している

最後に、我が国の労働生産性を高めていく上で、労働移動がいかなる意義を持つのかをみていこう。概念的には、労働者の移動が、

- ①労働生産性の低い産業→労働生産性の高い産業(産業間労働移動)
- ②労働生産性の低い企業→労働生産性の高い企業(企業間労働移動)

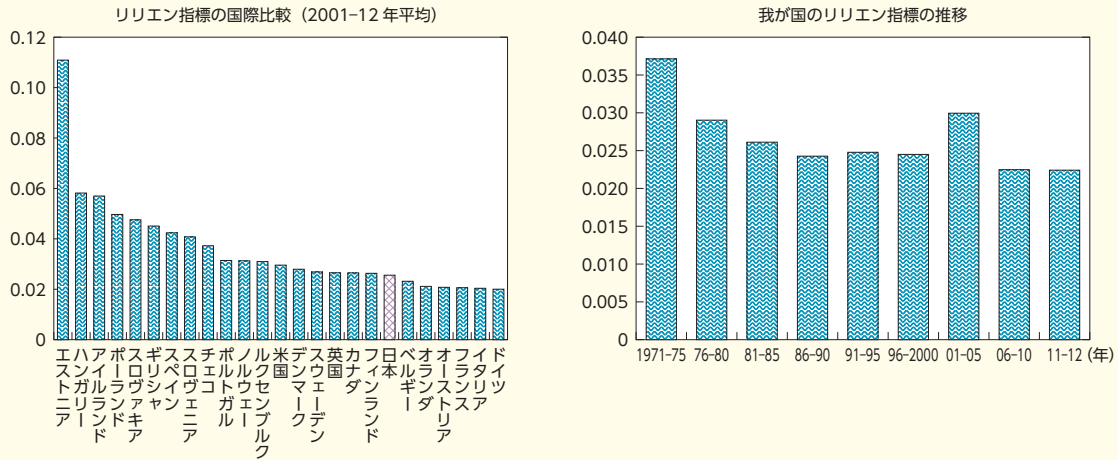
の二つの経路で生じることにより、全体としての労働生産性が高まることが考えられる。本節では、このうち、産業間の労働移動が労働生産性の動向に与える影響をみていくこととしよう。

はじめに、産業間の労働移動の現況を概観するため、リリエン指標に着目する。リリエン指標とは、各産業の雇用変動と全産業の雇用変動の乖離を集計したものであり、その値が大きいほど、産業間の労働移動が活発であることを含意する。第2-(3)-17図の左図により、OECD諸国のリリエン指標を比較すると、エストニアやハンガリーなど、旧共産圏諸国で値が大きく、G7諸国の順位が比較的低いことが分かる。我が国については、OECD諸国全体の中では低順位に位置するものの、イタリアやドイツよりも高く、英国や米国との差もそれ程顕著ではない。このことから、我が国の産業間労働移動は、主要先進国との比較においては低調というわけではないといえる。

次に、第2-(3)-17図の右図により、我が国のリリエン指標の推移をみると、1970年代前半から1980年代後半にかけて低下していき、1990年代はほぼ横ばいとなった。その後、リリ

第2-(3)-17 図 産業間労働移動の概況

- 長期的にみると、我が国の産業間労働移動は 1980 年代前半まで低下が続き、1990 年代前半以降はほぼ横ばいに推移している。



資料出所 (独) 経済産業研究所「JIP データベース 2015」、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) リリエン指標の算出方法は以下のとおり。

$$\left(\sum_{i=1}^n W_i \left(\frac{\Delta L_i}{L_i} - \frac{\Delta L}{L} \right)^2 \right)^{\frac{1}{2}}$$

ただし、W：労働投入量のシェア、L：就業者数、i：産業を示す添え字

2) 左図においては、2001～2012 年の各年のリリエン指標を平均している。

エン指標は、2000 年代前半には急拡大したが、2000 年代後半には再び低下して 1990 年代とほぼ同水準になり、2010 年代前半はほぼ横ばいとなっている。このように、長期的にみれば、我が国の労働移動は 1980 年代後半まで低下が続き、1990 年代前半以降はほぼ横ばいに推移しているといえる。

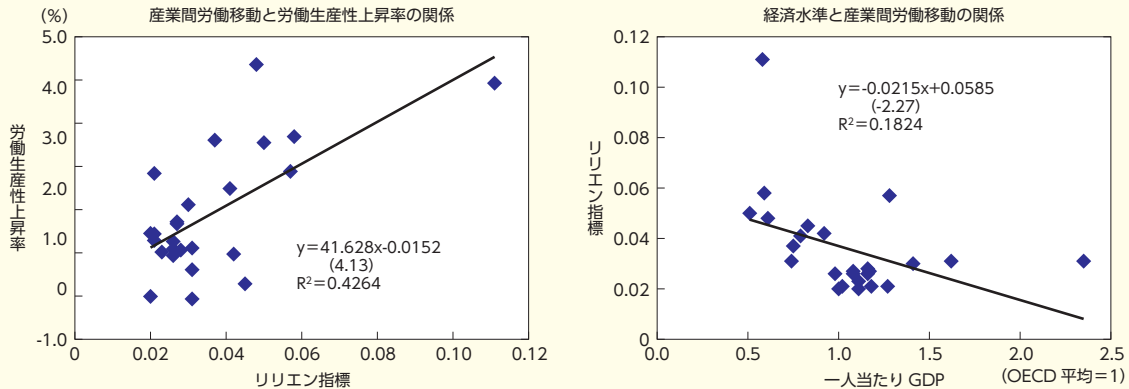
● 経済水準の低い国では、産業間の労働移動が活発である傾向がみられ、経済的キャッチアップの過程で産業構造が転換し、産業間の労働移動が盛んになることで、労働生産性が上昇している

それでは、産業間の労働移動が盛んになると、労働生産性の動向にどのような影響がみられるのであろうか。第 2-(3)-18 図の左図により、産業間労働移動と労働生産性の変化の間どのような傾向がみられるのかを確認すると、リリエン指標の大きさと労働生産性上昇率の間には正の相関がみられる。この結果からは、産業間の労働移動が盛んな国ほど、労働生産性の上昇率が高いことが示唆される。

ただし、先にみたとおり、リリエン指標の高い国にはエストニアやハンガリーなどの旧共産主義国が多く、こうした国々は 1990 年代に入ってから市場経済に参入したため、現在もキャッチアップの過程にあるものと考えられる。そこで、一人当たり GDP をその国の経済水準と捉え、リリエン指標との関係を確認してみよう。第 2-(3)-18 図の右図のとおり、一人当たり GDP とリリエン指標の間には、緩やかではあるものの負の相関が認められる。すなわち、経済水準の低い国では産業間労働移動が活発であり、その反対に経済的に成熟した国では産業間労働移動が低調な傾向にあるといえる。これらのことから、比較的経済水準の低い国ではキャッチアップの過程で産業構造が大きく変化し、それに伴い産業間の労働移動が活発に生じることで、労働生産性が上昇しているものと考えられる⁵⁸。

第2-(3)-18図 産業間労働移動と労働生産性の関係

○ 経済水準の低い国では、産業間の労働移動が活発である傾向がみられ、経済的キャッチアップの過程で産業構造が転換し、産業間の労働移動が盛んになることで、労働生産性が上昇している。



資料出所 (独) 経済産業研究所「JIP データベース 2015」、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) 2001~2012年の各年の値を平均した。
2) () 内は t 値。

● 欧米諸国と比較すると、我が国では産業間の労働移動が労働生産性の上昇に与えるプラスの寄与が大きい

我が国は、新たに市場経済に参入した国々のようなキャッチアップの過程にはない。そのため、我が国の労働生産性を高めていく上で、産業間の労働移動は意義を持ちえないのであろうか。この点を確認するため、第2-(3)-19図により、日本、ドイツ、英国、米国における労働生産性上昇率の推移を、①純生産性要因（各産業の労働生産性の上昇による効果）、②ボーモル効果（産業構造の変化による効果）、③デニソン効果（労働移動による効果）に分解し、それぞれの寄与を確認することで、産業間の労働移動が労働生産性に及ぼす影響をより詳細にみてみよう⁵⁹。

第一に、純生産性要因については、いずれの国においても、1980年代前半から2000年代前半にかけて、労働生産性の上昇をもたらした最大の要因となっている。2000年代後半に入っても、ドイツや米国では純生産性要因の寄与度はそれ程縮小しておらず、労働生産性上昇率についてもそれ程変化していない。その一方、我が国や英国では2000年代後半に純生産性要因が大きく縮小することにより、労働生産性上昇率が大きく鈍化している。このことから、労働生産性を引き上げていく上で最も重要なのは各産業の労働生産性を高めていく取組といえ、第1節でも触れたIT投資や無形資産投資が重要となるであろう。

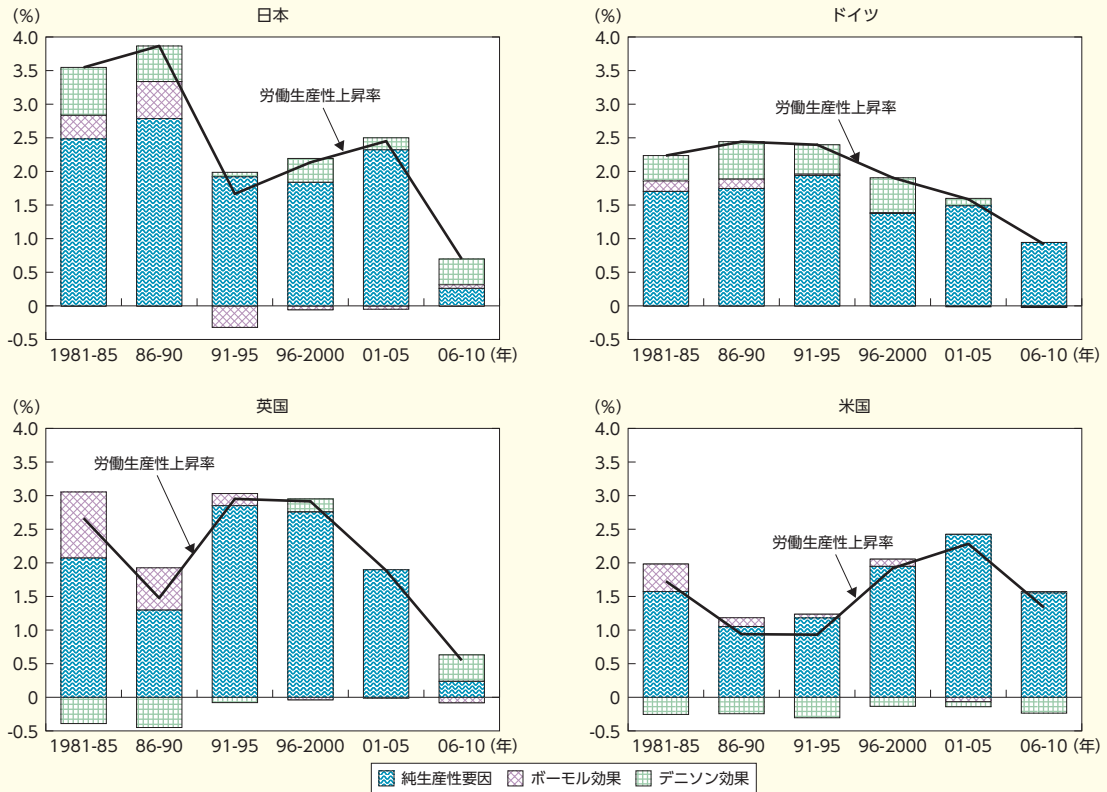
次に、ボーモル効果の寄与をみてみよう。いずれの国においても、ボーモル効果は1980年代に労働生産性を押し上げる方向に働いており、特に我が国と英国においてその寄与度が大きかった。その後、我が国では1990年代前半にボーモル効果が労働生産性を押し下げる方向に

58 内閣府 (2010) 「平成22年度年次経済財政報告」

59 William D. Nordhaus (2012) “Alternative Methods for Measuring Productivity Growth Including Approaches When Output is Measured with Chain Indexes” なお、ボーモル効果とデニソン効果についてより詳細に述べると、ボーモル効果とは、労働生産性上昇率の高い産業で名目付加価値のシェアが高まることにより全体の労働生産性が引き上げられる効果を意味し、デニソン効果とは、労働生産性の高い産業で労働投入量のシェアが高まることにより全体の労働生産性が引き上げられる効果を意味する。

第2-(3)-19 図 労働生産性変化率の寄与度分解

○ 欧米諸国と比較すると、我が国では産業間の労働移動が労働生産性の上昇に与えるプラスの寄与が大きい。



資料出所 (独) 経済産業研究所「JIP データベース 2015」、OECD.Stat、EU KLEMS 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) 労働生産性上昇率の、純生産性要因、ボーモル効果、デニソン効果への分解については、William D. Nordhaus(2012) “Alternative Methods for Measuring Productivity Growth Including Approaches When Output is Measured with Chain Indexes” を参考とした。

2) 要因分解式は以下のとおり。

$$g(A_t) = \sum_i g(A_{i,t}) \sigma_{i,0} + \sum_i g(A_{i,t}) [\sigma_{i,t} - \sigma_{i,0}] + \sum_i g(S_{i,t}) [\sigma_{i,t} - W_{i,t}]$$

(純生産性要因) (ボーモル効果) (デニソン効果)

なお、デニソン効果については、 $W_{i,t} = W_{i,t} [g(S_{i,t}) - g(S_t)]$ とおき、
 $\sum_i g(S_{i,t}) [\sigma_{i,t} - W_{i,t}] = \sum_i \sigma_{i,t} [g(S_{i,t}) - g(S_t)] = \sum_i R_{i,t} \{W_{i,t} [g(S_{i,t}) - g(S_t)]\} = \sum_i R_{i,t} W_{i,t}$ と変形することで、
 労働生産性の高い産業で労働投入量のシェアが高まることにより全体の労働生産性が引き上げられる効果とみなすことができる。

ただし、 $g(A)$ ：労働生産性の変化率、 $g(S)$ ：労働投入量の変化率、 σ ：名目付加価値額のシェア、 W ：労働投入量のシェア、 R ：相対的な労働生産性の水準、 i ：産業を示す添え字、 t ：比較時点を示す添え字、 0 ：基準時点を示す添え字

作用したが、2000年代に入ると4か国ともに同効果の目立った寄与はみられなくなっている。

最後に、デニソン効果に着目すると、ドイツでは1980年代前半から1990年代後半にかけて、英国では2000年代後半に、同効果が労働生産性の上昇に寄与しているが、一貫して労働生産性を引き上げてきたわけではない。また、米国に関しては、デニソン効果が全期間を通じて労働生産性を押し下げる方向に作用している。これに対し、我が国では、デニソン効果の上昇寄与が大幅に縮小した時期はあるものの、同効果は一貫して労働生産性を押し上げる働きをしている。すなわち、欧米諸国との比較において、我が国では労働生産性の上昇に対する産業間の労働移動の寄与がより大きいことが分かる。

● 将来的に労働生産性の上昇につながると考えられる TFP 上昇率の高い産業でも新規求人数が堅調に増加している

我が国で労働生産性の高い産業への労働移動が生じていることを確認したが、我が国全体の労働生産性を高めていくには、労働生産性の高い分野への産業間の労働移動が円滑になされることが望ましい。ここからは、そのために必要な条件として、労働需要の動向と労働供給側に必要な取組について概観していこう。

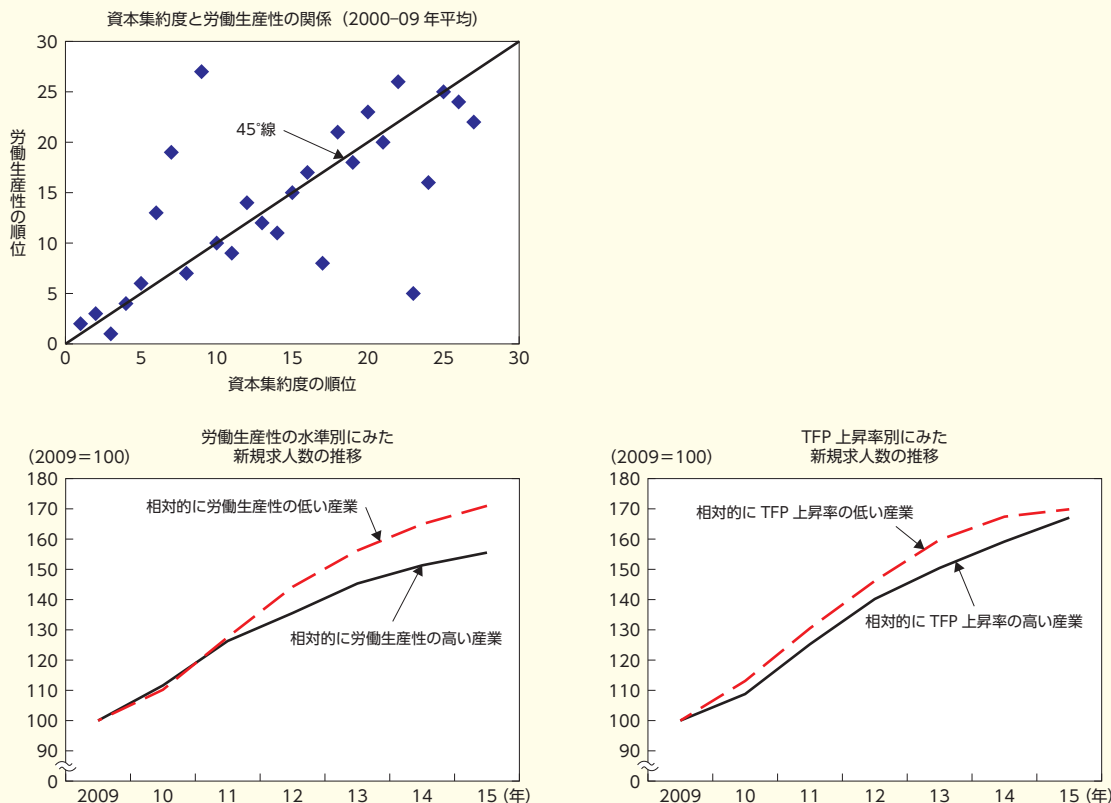
はじめに、労働需要の動向について確認する。労働生産性の低い産業から高い産業へと労働移動が円滑に進むには、各産業の労働需要の動向が重要となるが、これは労働集約的な産業か資本集約的な産業かといった、産業の特性に規定される側面が強い。ここではじめに、労働生産性と資本集約度の関係を確認してみよう。第2-(3)-20図の上段図は、労働生産性と資本集約度について、それぞれ水準の高い産業から低い産業に順位付けし、両者をプロットしたものである。同図が示すとおり、労働生産性の高い産業ほど資本集約度についても高い傾向にあり、労働生産性の高い産業については雇用吸収力が弱いと考えられる。

次に、労働生産性の水準の違いによって労働需要に差があるのかを確認するため、労働生産性の相対水準が1以上の産業と1未満の産業に分け、それぞれ加重平均した新規求人数の伸びをみてみよう。第2-(3)-20図の左下図のとおり、2009年以降、相対的に労働生産性の高い産業においても新規求人数は堅調に増加している。しかしながら、伸び幅自体は労働生産性の水準が相対的に低い産業の方が大きい。

一方、成長する産業を確認する観点からは、現在の労働生産性の相対水準よりも将来的に労

第2-(3)-20図 労働需要の動向

○ 将来的に労働生産性の上昇につながると考えられる TFP 上昇率の高い産業でも新規求人数が堅調に増加している。



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

働生産性の相対水準が高くなる産業に着目することが考えられる。第1節でも述べたとおり、労働生産性が上昇する上で鍵となるのが、技術革新や生産効率の向上を含意する TFP である。そこで、TFP 上昇率の高さを成長産業の代理指標と捉え、その上昇率が全産業の平均値以上の産業とそうでない産業に分類し、新規求人数の伸びを比較しよう。第2-(3)-20 図のとおり、TFP 上昇率の高い産業についても、TFP 上昇率の低い産業と同程度に新規求人数が増加しており、両者の間には新規求人数の伸び幅にそれ程の違いはみられない。これらのことから、我が国経済全体の労働生産性を高めるという観点からは、将来的に労働生産性の上昇につながる TFP 上昇率⁶⁰ の高い産業への労働移動が進むことが望ましく、TFP 上昇率を高めていくためには、無形資産投資を充実させていくことが必要である。特に、我が国において投資が少ないと考えられる企業が行う人的資本形成 (OFF-JT) などをはじめとする経済的競争能力への投資を増やしていくことが重要であると考えられる。

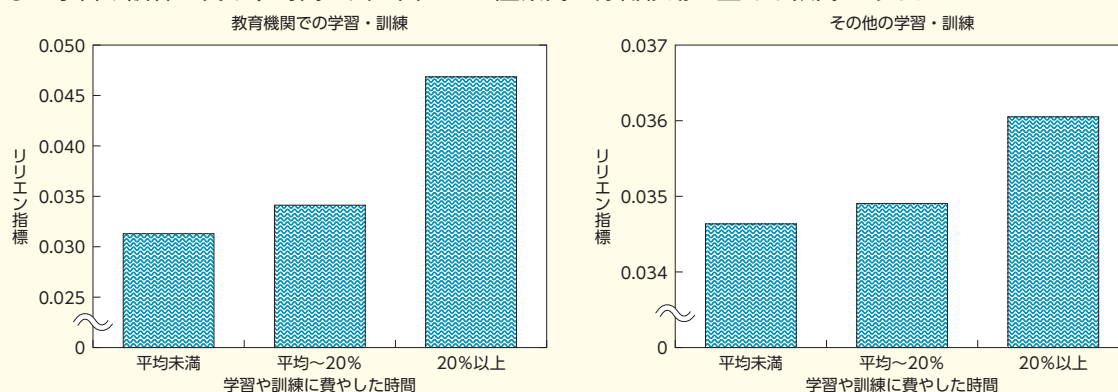
● 学習や訓練に費やす時間が長い国ほど、産業間の労働移動が盛んな傾向にある

次に、労働供給側に求められる取組をみていこう。産業間の労働移動が円滑に進むには、産業ごとに求められる能力が異なることが制約要因となる可能性が高い。また、高付加価値の商品やサービスを生み出す産業については、労働者側に必要とされる能力も高度なものであることが考えられる。そのため、円滑な労働移動のためには、労働者が必要な知識や技術を習得することが重要となるが、企業が行う教育訓練は特定の産業や企業のみで通用する能力を高めるものが中心となることから、他の産業へ移動する際に必要となる能力や労働市場全体で通用する一般的な能力については、自発的に高めることが必要となる。

そこで、一般的な能力の習得と産業間の労働移動の間にはどのような関係が成り立っているのかを確認してみよう。第2-(3)-21 図は、データの相互比較が可能な EU 諸国について、雇用者が学習や訓練に費やした時間の長さによって3つのグループに分類し、グループ内の国々

第2-(3)-21 図 学習・訓練時間と産業間労働移動の関係 (EU 諸国)

○ 学習や訓練に費やす時間が長い国ほど、産業間の労働移動が盛んな傾向にある。



資料出所 OECD.Stat, EURO.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) 分析対象は、オーストリア、ベルギー、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロヴァキア、スロヴェニア、スペイン、スウェーデン、英国とした。
 2) リリエン指標は 2007～2012 年の平均値。
 3) 学習や訓練に費やした時間は 2007 年と 2011 年の平均値。ただし、ルクセンブルクとオランダについては、2007 年のデータがないため、2012 年の値を使用した。

60 第2章第1節を参照。

のリリエン指標について平均値を求め比較したものである。第2-(3)-21図の左図が示すとおり、雇用者が教育機関による公式の教育や訓練に費やした時間の長いグループほど、リリエン指標の値が高い傾向にある。また、第2-(3)-21図の右図のとおり、その他の非公式の教育や訓練についても、雇用者がそれらに費やす時間の長い国ほど、リリエン指標の値が高い傾向にある。このことから、雇用者が学習や訓練に費やす時間の長い国ほど、産業間の労働移動が活発なことが示唆される。

●労働生産性の上昇を実現させるために

本節では、我が国において、労働生産性を上昇させていくための施策として、「能力開発」「賃金の底上げ」「労働移動」の観点から分析を行った。

「能力開発」においては、第1節でも明らかにしたように、能力開発費の増加は労働生産性の上昇に有効であるが、企業が能力開発に取り組む場合、OJTの実施とOFF-JTの実施の両方を行うことが労働生産性の上昇の観点から重要であることを示した。これらの取組の他にも、付加価値の向上などの企業方針などにも合わせて能力開発を推進することや企業が労働者の自己啓発に対し、積極的に支援を行うことも、労働生産性の上昇には効果的であることを明らかにした。

「賃金の底上げ」では、国際比較を行い、低賃金層の賃金底上げは、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性があることを明らかにした上で、我が国の最低賃金の効果を確認した。我が国では最低賃金を上昇させると、平均賃金までは上昇するとは言いえないものの、下位10%の賃金に該当する最低賃金近傍で働いている者の賃金には影響を与えるため、賃金の底上げには効果があると考えられる。また、最低賃金の上昇が産業間の賃金格差の縮小に寄与し、賃金の底上げにつながっている可能性も高いことも確認した。このように、我が国の最低賃金は、低賃金層の賃金底上げにつながっていると考えられ、最低賃金を上昇させていくことは、賃金の底上げを通じ、我が国全体の労働生産性の上昇に波及する可能性があることを指摘できよう。

「労働移動」では、我が国では1980年代以降をみると、労働生産性の高い分野に労働移動が生じることで労働生産性が高まってきたことが確認できた。この観点からも、今後もその傾向を維持し、成長産業への労働移動が円滑に進むことは、我が国の労働生産性を高めていく上でも重要であることが示唆される。そのためには、労働生産性の高い産業での労働需要を高めていくとともに、労働生産性の上昇につながるTFP上昇率の高い産業への労働移動が進むことも望ましく、TFP上昇率を高めていくためには、企業において、無形資産投資を充実させていくことが重要である。さらに、自発的な学習や訓練を通じて一人ひとりが、自らの能力を高めていくことも重要であり、特に、他の産業へ移動する際に必要となる労働市場全体で通用する一般的な能力については、自発的に高めることが必要であると考えられる。

コラム2-4 厚生労働省における労働生産性向上に向けた施策の動き

我が国の人口が減少している中で、一億総活躍社会の実現に向けて、全ての働く方々に「やる気」と能力をそれぞれに発揮いただき、我が国全体の活力や労働生産性を高め、経済成長を実現し、社会の好循環を促していく必要がある。こうした中、厚生労働省においても、一人ひとりの労働生産性を向上させるため、

- ①キャリアアップ助成金の活用促進による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、
- ②労働基準法改正法案の早期成立の実現や長時間労働対策の強化などの働き方改革の更なる推進、
- ③セルフ・キャリアドックの導入促進などの労働者の自発的なキャリア形成を支援する環境の整備、
- ④労働者の自発的なITスキル獲得の支援、ITリテラシーの強化などの人材育成の更なる促進

などの施策を行っている。

これらに加えて、多様な働き方の実現や全産業の労働生産性の向上に取り組むことも重要であるため、厚生労働省では、上記の取組のほかに、

- ①全産業の生産性向上の加速や成長産業における人材確保等を図るため、2015年末に「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」を開催するとともに「戦略産業雇用創造プロジェクト」や「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰（仮称）」等において地域金融機関等の助言等の取組を推進するなど、厚生労働省及び金融庁が連携しながら、経営管理改善・雇用管理改善双方に取り組む企業等を一体的に支援していく施策を推進、
- ②2035年を見据え、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方が可能となるような社会への変革を目指し、これまでの延長線上にない検討を行うため、「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会の開催

などの取組も行っている。

コラム2-4図 「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」における取組み

