

# 「誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題」について分析／平成28年版 労働経済白書

厚生労働省は9月30日、「平成28年版 労働経済の分析」（「労働経済白書」）を閣議で報告した。「労働経済白書」は雇用、賃金、労働時間、勤労者家計等の現状や課題について経済学的に分析する報告書で、今回で68回目を数える。平成28年版では、少子高齢化による労働力の供給制約の克服に向けて、「誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題」について分析している。

## 不本意非正規が9四半期連続で低下

白書はまず、第1章として喫緊の労働経済の推移や特徴を眺めたうえで、その第2章で、労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題について分析している。

それによると、2015年度平均の完全失業率は3.3%と19年ぶりの水準まで低下した。有効求人倍率も1.23倍と24年ぶりの高水準となり、なかでも正社員の有効求人倍率が2016年3月に0.82倍と過去最高水準に達している。雇用情勢が着実に改善するなか、非正規雇用から正規雇用への転換も進んでおり、2013年以降、3年連続で増加している。不本意非正規の割合も、前年同期比で9四半期連続の低下となっている。

一方、2015年度の名目賃金は、一般労働者の所定内給与の増加等が寄与して、2年連続で増加した。一般労働者の名目賃金は3年連続の増加となり、

パートタイム労働者の時給も2015年平均で過去最高水準の1,069円となっている。

## 労働生産性の上昇には、付加価値の上昇が必要

こうしたなか、我が国における付加価値の状況を見ると、①1990年代後半以降は、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、1980年代と比較してTFP（全要素生産性）の寄与が減少していること、を主要要因とし、(付加価値は)「1990年代後半以降、上昇していない」という（図1）。

我が国にとっては、「少子高齢化による労働力の供給制約を克服していくことが大きな課題」となっており、そのためには「資本投入の増加に加え、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重要」だが、実質労働生産性の上昇率はOECD諸国の中でも平均的な状況にとどまっているという。

その理由について、産業別に掘り下げてみると、「製造業」の実質労働生産性の上昇率が主要国並みである一方、「飲食サービス業」の実質労働生産性は、上昇率が主要国で最も高いものの、その水

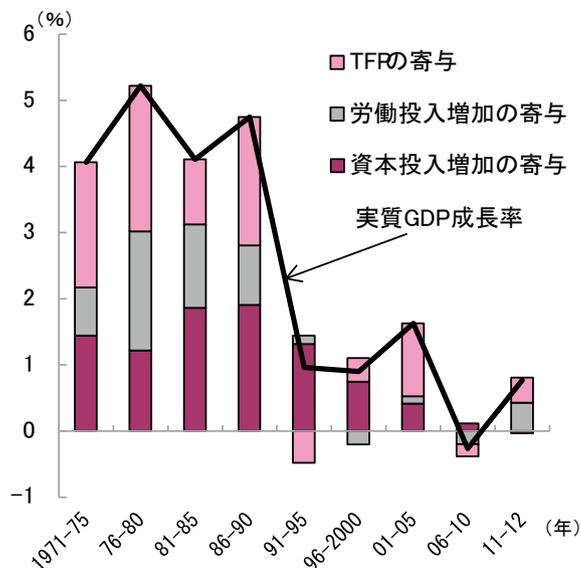
準は最も低くなっている。白書ではこれを要因分解して、「製造業」ではデフレーター要因、「飲食サービス業」では労働投入の減少要因が中心で、実質労働生産性が上昇していることを指摘。そのうえで「我が国の更なる労働生産性の上昇には、付加価値の上昇が必要」と強調している。

## 無形資産投資が重要

それでは、付加価値を上昇させるためには、どのようなことが重要なのだろうか。白書では、我が国におけるTFPの状況に注目し、次のように分析している。

国際比較によると、TFPの上昇率は無形資産投資の上昇率と相関があるが、我が国では「無形資産投資の上昇率が弱く、TFPの上昇率が弱くなっ

図1 我が国における付加価値の要因分解



資料出所:労働経済白書より引用(独)経済産業研究所「JIPデータベース2015」)

ている」。そしてTFPの上昇率が弱いのは、主要国と比較して、「無形資産投資のうち、①ソフトウェア等のIT関連の情報化資産への投資が弱いこと、②OFF-JTをはじめとする人的資本の上昇率が弱いことが主な要因と考えられる」とする。

### 労働生産性の上昇に向けた施策

#### ①能力開発費の増加

こうしたなか、白書は労働生産性の上昇に向けた施策を、次のように提起している。

まず、「能力開発費の増加は労働生産性の上昇に有効」だが、企業が能力開発に取り組む場合には、「OJTとOFF-JTの両方を行うことが、労働生産性の上昇の観点からは重要」としている（図2）。また、「付加価値の向上など企業方針に合わせて主体的に労働者の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て積極的に支援すること」も、労働生産性の上昇には効果的としている。

#### ②最低賃金の上昇

また、賃金に着目して、疑似カイツ指標（労働者の所得10分階級で、第1分位の所得を所得の中央値で除した値）を国際的に見ると、「相対的な最低賃金の上昇は、労働生産性格差の縮小につながり、その結果、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性がある」と指摘している。その上で、「我が国では、最低賃金の上昇は、平均賃金の上昇に効果があるとは言えないものの、下位10%の賃金に該当する者の賃金の引き上げには影響がある」などとしている。

#### ③産業間労働移動

さらに、労働移動と労働生産性の関係を国際的に見ると、産業間の労働移動が盛んな国（リリエン指標が高い国）ほど、労働生産性の上昇率が高い傾向が見られるという。そこで白書は、我が国における労働生産性の変化率を要因分解して、「上昇の要因で最も寄与しているのが純生産性要因であり、次いでデニソン効果（産業間の労働移動

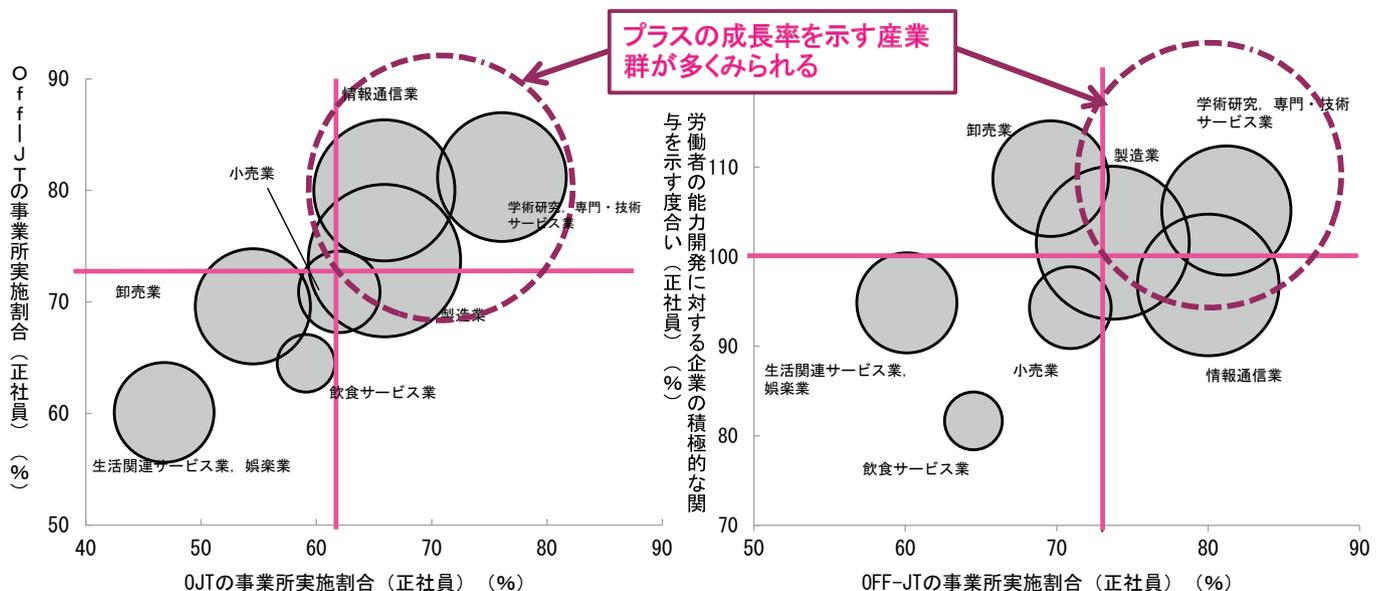
による効果）が寄与しており、労働生産性の高い分野に労働移動が生じることも、労働生産性を高めてきた要因の一つであることが分かる」と指摘。また、国際的に見ると、「学習や訓練に費やす時間が長いほど、産業間労働移動が盛んな傾向も見られることから、産業間労働移動には、自発的な学習や訓練を通じて一人ひとりが、自らの能力を高めていくことも必要になる」などと分析している。

### 高齢者の就労参加は経済の好循環にも貢献

一方、白書はその3章で、誰もが活躍できる社会の実現に向けた現状と課題について分析している。

それによると、労働力人口の減少が見込まれるなか、潜在的労働力として就業希望者が413万人、完全失業者が222万人存在している。仕事の内容や勤務時間・賃金等が希望と合わずに就労していない人が一定程度、見られることから、「多様な労働時間設定による働き方の提供や、職場情報の見える

図2 OJT・OFF-JTの実施割合と労働生産性の関係（左）、キャリア形成と労働生産性の関係（右）



資料出所：労働経済白書より（厚生労働省「能力開発基本調査」により作成）  
 （注）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ている。

化によるマッチング機能の向上を図ることが必要である」などとしている。

また、我が国では今後、人口の減少が見込まれるが、高齢者は増加することが見込まれている。高齢者の就業者も増加しているが、一方では就業意欲がありながら実際の就業にまで至っていないケースも313万人と多い。一方で、60～64歳層、65歳以上の無職世帯は、35～44歳層、34歳以下の勤労者世帯と同程度の消費支出であり、65歳以上層の勤労者世帯は60歳以上層の無職世帯を上回る消費支出となっている。

白書は、「高齢者の就労参加は、労働力の供給制約の緩和に資するにとどまらず、所得獲得を通じた消費増により、経済の好循環にも貢献する」などと指摘。高齢者は男女ともに、「現在の仕事を続けたい」が8割を超えており、継続雇用に向けた施策の実施が重要となっている。ただ、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由で非正規雇用に就く高齢者が多いため、「やりがいを感じつつ就業してもらおう観点からも、柔軟な労働時間設定も必要である」としている。

なお、起業を希望する高齢者も増加している。開業動機を見ても、「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」「社会の役に立つ仕事をしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事をしたかった」といった回答が多い。白書では「高齢者の起業は、職業経験を通じて得た経験や知識を活かすことや、年齢にかかわらず働けるといった高齢者のニーズを踏まえたものとなっており、起業支援施策の実施が必要と考えられる」などとしている。

### 現役時代から積極的な社会参加や自己啓発等が重要

それでは、高齢者になっても活躍してもらうためには、どのようなことが必要だろうか。そうした観点から社会活動と就業の関係を見ると、社会活動を現役時（50～59歳時）に行っている方が、58～67歳時点の就業割合も高くなっている（図3）。また、能力開発・自己啓発と収入の関係を見ると、54～63歳時に能力開発・

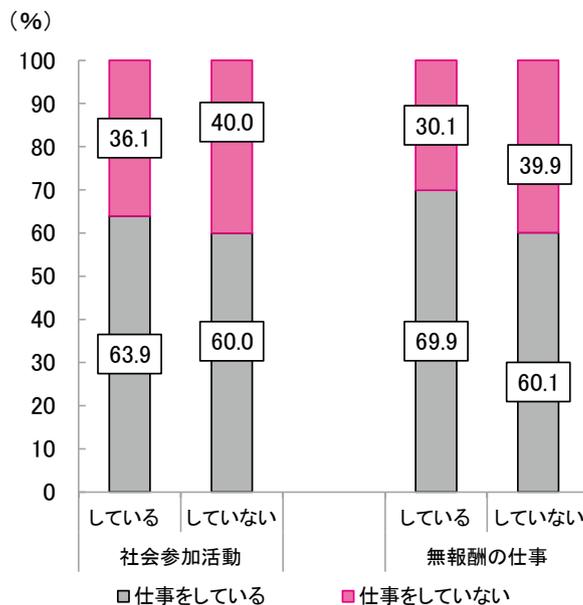
自己啓発の経験もある方が、1カ月の収入額の平均が高い。こうしたことから、白書は「現役時代から積極的な社会参加を行うことや、長時間労働の削減を通じた時間の確保や、経済的支援の活用により能力開発・自己啓発等を行うことが重要である」としている。

### 人手不足への対応も必要

なお、我が国では、少子高齢化に加えて人手不足を生じている。企業の人員判断を見ると、約半数の企業が人手不足と回答。人手不足は、企業経営に「需要の増加に対応できない」、職場に「時間外労働時間の増加や休暇取得数の減少」といった影響を与えている。また、「離職の増加」といった影響も見られる。

人材確保のために企業は求人を出しているが、企業の4割が「募集しても、応募がない」、また4割が「応募段階でのミスマッチ」に直面している。応募がなかったり、ミスマッチが生じる要因としては賃金水準、処遇・労働条

図3 現役時社会活動（「社会参加活動」「無報酬の仕事」）有無別 58～67歳時点の就業割合



資料出所：労働経済白書より（厚生労働省「中高年者継続調査」(第9回調査、2013年)より作成)

件が合わないことが大きい、白書は「より良い求人を提示等し、人材の確保に努めることが重要」などとしている。

また、人手不足の中では、人材の離職を防ぎつつ、その能力を引き出していくことも必要である。転職理由として「仕事がきつい、ストレスが大きい」が高くなっている一方、「社内コミュニケーションの円滑化」「労働時間の短縮化」に取り組む企業では、労働者の定着意識が高いことから、こうした雇用管理を実施し、継続就業につなげていくことが必要であるとしている。

加えて、労働者が能力を発揮することも重要で、社員のモチベーションを高めること、人材育成に取り組むこと、あるいは仕事と生活の両立支援を図ることを行っている企業では、能力を発揮できている労働者の割合が高いことなどを指摘。白書は、「企業は積極的な雇用管理を行っていく必要がある」などと強調している。

(調査・解析部)