

〈スペシャルトピック〉

# 厚生労働省が『平成二六年版労働経済白書』を公表

## 副題は「人材力の最大発揮に向けて」

厚生労働省は九月二二日、「平成二六年版労働経済の分析(労働経済白書)」を公表した。白書は、その第一章で雇

用・失業、賃金、労働時間、物価・勤労者家計、労使関係など、二〇一三年における「労働経済の推移と特徴」について分析している。また、「人材力の最大発揮に向けて」を副題に設定。「人材こそが日本が世界に誇る最大の資源である」

### 第一章より

#### 着実に改善した雇用情勢

なか、労働者を育成し、その就業意欲を引き出すことよって、企業の成長へとつなげていく「人材マネジメントの動向・課題」(第二章)や、職業経験を通じて能力を高め、安定した生活を送るための「職業生涯を通じてキャリア形成(第三章)」などを取り上げている。

日本経済は、二〇〇八年秋のリーマンショックで急速に悪化した後、二〇〇九年初頭に底入れして持ち直しに転じ、二〇一一年の東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越え、増勢を維持してきた。二〇一二年半から欧州政府債務危機に伴う世界景気の減速等により弱い動きもみられたものの、二〇一三年に入り経済政策への期待等から株高が進行。家計や企業のマインドの改善に伴い、内需が牽引する形で景気が持ち直しに転じ、足下は緩やかな景気回復基調にある。

こうしたなか、完全失業率は二〇一三年六月に、四年八カ月ぶりに四・〇%を下回り、有効求人倍率も一月、六年一カ月ぶりに一倍を超えた。直近の二〇一四年七月の有効求人倍率は、一・一〇倍と六月に続き二二年ぶりの水準となっている。白書は「今回の景気回復局面は、過去の景気回復局面と比較して、所定外労働時間だけでなく就業

者数が増加したことが大きな特徴」と指摘する(図1)。厚生労働省「毎月勤労統計調査」や総務省統計局「労働力調査」、経済産業省「鉱工業指数」や「全産業活動指数」「第三次産業活動指数」をもとに、生産と労働投入の関係について分析した結果によると、今回の局面の特徴は、過去の景気回復局面より「製造業の就業者数の減少が小幅にとどまっていること」や、「非製造業で活動水準が大きく高まるなか労働投入も増加しており、中でも就業者数が大きく増加していること」にあるという。

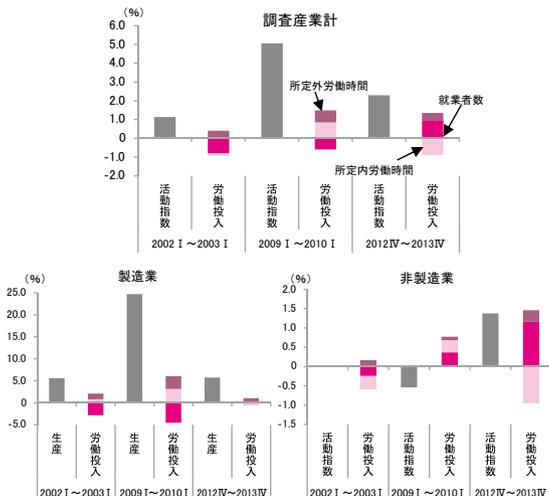
一方、雇用者数についても、二〇一三年は前年差約五〇万人増と、六年ぶりに大きく増加した。これを産業別にみると、高齢化に伴い労働需要が増加している「医療、福祉」や「卸売業、小売業」に加え、円安方向への動きを背景に外国人観光客が増えた「宿泊業、飲食サービス業」での増加が顕著となっている。「医療、福祉」「卸売業、小売業」「宿泊業、

飲食サービス業」における増加は、主に非正規雇用によるものだが、「医療、福祉」や「卸売業、小売業」については、正規雇用も増加している点の特徴。さらに、職業別にみると「運搬・清掃・包装等従事者」のほか、介護サービスや飲食物調理といった「サービス職業従事者」「事務従事者」で大きく増加していることが分かる。

そのうえで、雇用者数の推移を雇用形態別にみると、非正規雇用労働者は緩やかに増加しているものの、正規雇用労働者は人口減少の影響等を受けてやや減少傾向で推移してきた。人口減少の影響を除くため、白書では総務省「労働力調査」及び「労働力調査(詳細集計)」をもとに、人口(労働力人口と非労働力人口の合計)に占める正規雇用労働者の割合を集計している。結果をみると、一五〜六四歳人口に占める正規雇用労働者の割合は、二〇〇五年から二〇〇七年にかけてやや高

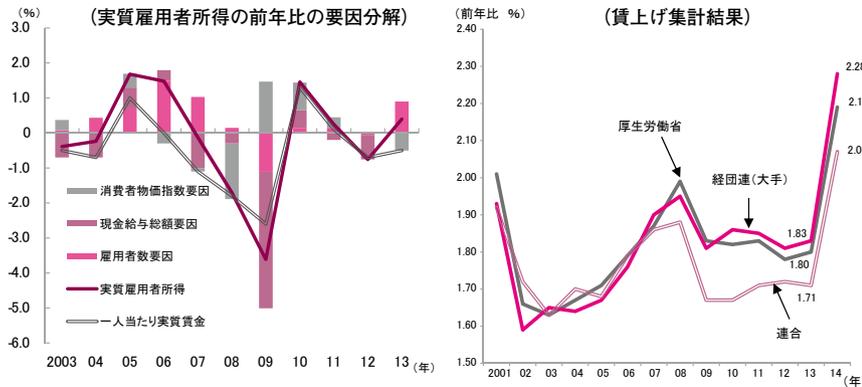
図1 大幅に増加した雇用

(過去の景気回復期と比較した生産と労働投入の関係)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査」、経済産業省「鉱工業指数」「全産業活動指数」「第三次産業活動指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

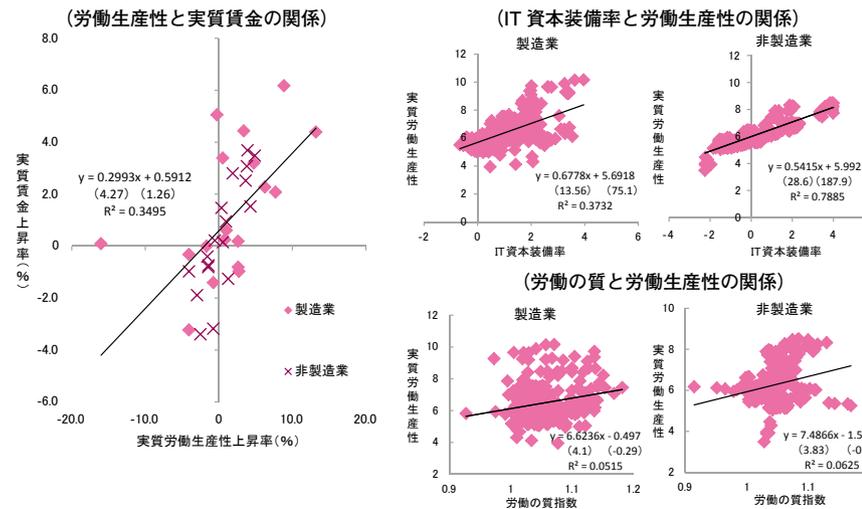
図2 賃金引上げの動き



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」総務省統計局「労働力調査」「消費者物価指数」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) 雇用者所得は、雇用者数(非農林業)×現金給与総額で算出し、実質化のデフレーターは、「持家の帰属家賃を除く総合」を使用。  
 2) 現金給与総額は、調査産業計、事業所規模5人以上。

資料出所 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」  
 (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の2003年以前の主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業であり、2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。  
 2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。  
 3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

図3 賃金の上昇を可能とする環境の整備に向けて



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(年報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計  
 (注) 1) 労働生産性は、従業員1人当たり付加価値をGDPデフレーターで実質化したもの。  
 2) 実質賃金は、名目賃金=人件費/従業員数とした上で、GDPデフレーターで実質化したもの。  
 3) 1995年度から2012年度までの数値。

資料出所 (独)経済産業研究所「JIPデータベース2013」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計  
 (注) 1) JIPデータベースの産業分類8-59を製造業、60-97を非製造業(データが使用できない72住宅を除く)としている。  
 2) 実質労働生産性は、実質付加価値(100万円)/マンパワー(1000人×総実労働時間)で算出し、対数変換している。  
 3) IT資本装備率は、IT資本ストック(100万円、2000年価格)/従業員数(人)で算出し、対数変換している。  
 4) 労働の質指数は2000年=1.00としたもの。  
 5) データは、2005年から2010年までプールしたものを。

賃金引上げの動き

一方、二〇一一年以降、二年連続で減少してきた現金給与総額も二〇一三年は持ち直しの動きがみられた。パートタイム労働者比率の高まりで所定内

給与は減少したものの、好調な生産活動を受けた所定外給与や特別給与が増加した。マクロの消費への影響という点では、一人当たりの賃金に労働者数を掛け合わせた「雇用者所得」をみる必要があるが、白書が厚生労働省「毎月勤労統計調査」や総務省統計局「労働力調査」「消費者物価指数」をもとに分析した結果によれば、「雇用者数の増加が物価上昇による押下げ効果を上回ったことにより、二〇一三年の実質雇用者所得は前年に比べて増加しており、マクロ

の個人消費の伸びに貢献したと考えられる」という(図2)。また、「二〇一四年の春季労使交渉でベースアップを含めた賃金の引上げを行う企業が多くみられたことから、今後は名目でみた賃金や実質雇用者所得、そしてマクロの消費にもプラスの影響が働くことが期待される」などとしている。さらに白書は、賃金の上昇を可能とする今後の環境についても分析している。それによると、財務省「法人企業統計調査(年報)」をもとにした推計により、「実質労働生産性上昇率が高くな

第二章より

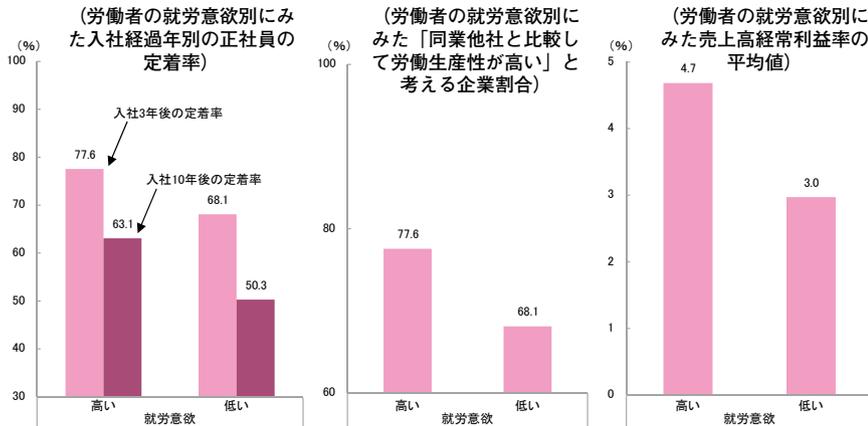
るにつれ、実質賃金上昇率も高くなる関係がある(図3)ことから、経済の好循環の実現に向けて企業収益の拡大を持続的な賃金上昇につなげるには、「労働生産性を高めていくことが重要」である、と改めて指摘。そのうえで、労働生産性の向上には、「資本装備率の上昇」と「全要素生産性(労働の質的な変化など様々な要素が影響)の上昇」の二つの要因があるが、経済産業研究所の「JIPデータベース二〇一三」をもとに推計したところ、「程度の違いはあるものの、製造業・非製造業ともに、IT資本装備率が高くなるほど労働生産性が高くなっている」こと、また、「労働の質が高くなるほど労働生産性が高くなること」が窺われることから、「IT資本への投資に加え、職場内外での能力開発等を通じた人的資本の蓄積による労働の質の向上を図り、労働生産性を高めていくことが必要である」ことなどを提言している。

第二章より

就労意欲を引き出す人材マネジメント

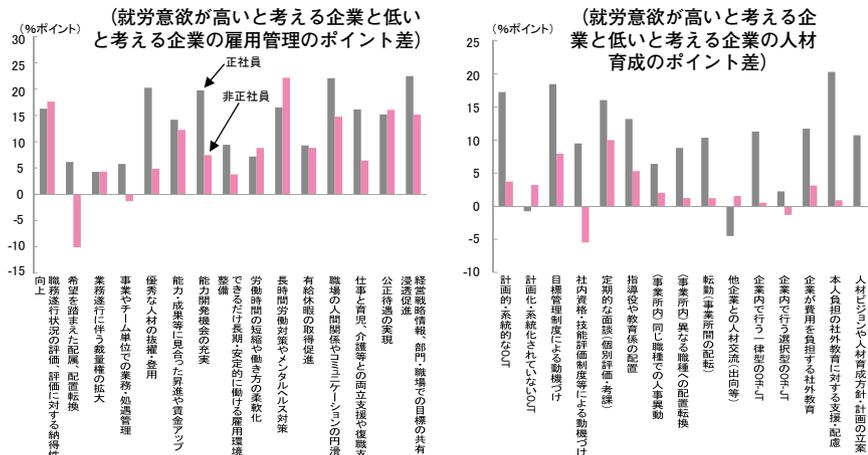
労働者の働く意欲を引き出し、その能力を最大限発揮させる人材マネジメントとはどのようなものだろうか。労働者の就労意欲が高まれば、人材の定着率に直接関係するとともに、仕事を通じた経験によって人的資本が高まることを意味し、企業の生産性や収益性にも良い影響を与えることが考えられる。そこで白書は、労働政策研究・

図4 就労意欲を引き出す人材マネジメントと企業パフォーマンス



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構 (2014)「人材マネジメントのあり方に関する調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 同調査では「貴企業における労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)や従業員の就労意欲について、「同業他社と比べてどう評価するか」を調査している。本図では、就労意欲及び労働生産性について「高い・どちらかと言えば高い」と回答した企業と「低い・どちらかと言えば低い」と回答した企業に集計を行っている。  
 2) 入社経過年後の定着率は、「新規に採用した正社員のうち、採用後3年以上勤めている人の、採用数に占める割合」を示す。  
 3) 売上高経常利益率は、企業の収益性の尺度であり、経常利益を売上高で除した値として定義される。

図5 就労意欲を高める人材マネジメント



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構 (2014)「人材マネジメントのあり方に関する調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 棒グラフは、従業員の就労意欲が高い、または低いと考える企業別に、各項目に取り組んでいる企業割合を計算し、その差(就労意欲が高い企業割合-低い企業割合)をポイント差として示している。

第三章より

円滑な労働移動に向けて

さまざまな雇用

研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(二〇一四)をもとに、労働者の就労意欲別にみた定着率を集計(図4)し、「労働者の就労意欲が高いと考える企業では、定着率が高くなる」とともに、企業の労働生産性も高い傾向にある」と指摘。さらに、より客観的に企業パフォーマンスを示す財務指標の「売上高経常利益率」をみると、「就労意欲が高いと考える企業では、売上高経常利益率も高くなっている」と言える」としている。

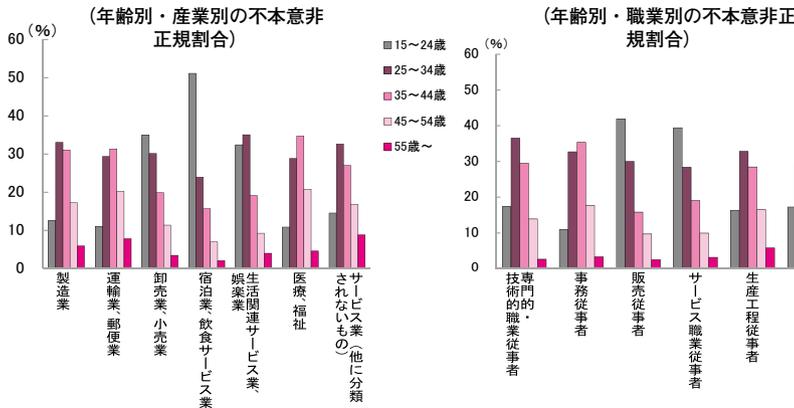
白書はまた、労働者の就労意欲が高いと考える企業と低いと考える企業の間の雇用管理の違いにも着目している。同調査を集計した結果によると、「就労意欲が高いと考えている企業では、雇用形態にかかわらず、広範な雇用管理に積極的に取り組んでいる(図5)」。正規雇用労働者については、「経営戦略情報、部門・職場での目標の共有化、浸透促進」「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」「優秀な人材の抜擢・登用」「能力開発機会の充実」「職務遂行状況の評価、評価に対する納得性の向上」といった項目で、労働者の就

意欲が高いと考える企業と低いと考える企業の間の取り組みに差がみられる。これに対し、非正規雇用労働者では、「長時間労働対策やメンタルヘルス対策」「職務遂行状況の評価、評価に対する納得性の向上」「公正待遇の実現」といった項目に差が出ている。同様に、人材育成の取り組みの違いをみると、就労意欲が高いと考える企業では「本人負担の社外教育に対する支援・配慮」や「目標管理制度による動機づけ」「計画的・系統的なOJT」などの取り組みも取り組んでいるという。こうした分析を踏まえ、白書では「多様な労働者に対して幅広い人材育成を行い、就労意欲を引き出す人材マネジメントは、企業の持続的成長の基盤となる。取り組みがマクロ的な資本の蓄積にもつながれば、労働の質の向上によって我が国全体の経済成長にも資することが期待される」と提言している。

形態で働く労働者が増加する中、職業生涯を通じてキャリアを形成し、安定した生活を送るにはどうすれば良いのだろうか。白書はその第三章で、我が国の職業キャリアの現状について分析している。総務省統計局「平成二十四年就業構造基本調査」の調査票情報を独自に集計した結果によると、男性では三〇歳台から五〇歳台半ばまで、約半数が初職から離職することなく就業を継続しているのに対し、女性では初職から離職なく就業を続けている者の割合は二割五分にとどまっている。ただ、世代ごとにもみると正規雇用労働者の継続就業率は、とくに女性で近年、上昇しているという。

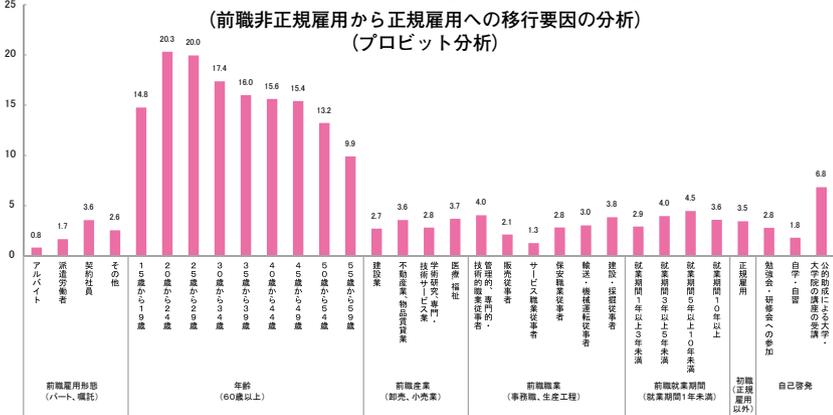
また、年収階級別に転職を二回以上経験している者の割合をみると、おおむね年収が五〇〇万円未満の層と、年収が一五〇〇万円以上の層で高くなっている。転職希望理由をみると、高所得者層では「知識や技能を活かしたい」が多くなっており、「高所得者層を中心に、積極的な理由で転職を行っている層が存在していると考えられる」。さらに白書は、自己啓発と年収の関係についても分析している。同調査で過去一年間の自己啓発の実施の有無別に正規雇用労働者の年収分布を独自に集計すると、自己啓発を行っている方が高い年収を得ている者が多くなっているとい、白書では「高い処遇を得るためには継続的な自己啓発が重要であることを示唆している」と指摘している。また、転職希望の有無別に自己啓発の実施割合をみると、比較的年収水準

図6 販売、サービス職業に多い若年不本意非正規雇用労働者



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」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) 不本意非正規割合が5%を超える産業・職業について掲載している。  
 2) 年齢別の不本意非正規は、個々の職種・業種に占める不本意非正規割合(不本意非正規雇用労働者数/職種・業種内の全非正規雇用労働者数)を算出した。

図7 非正規雇用から正規雇用への移行に向けて



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計  
 (注) 1) 有意水準が10%未満の要因について上図にまとめている。  
 2) 上図の値は、分析結果の「限界効果」を指し、各要因の括弧に示される「ベース」と比較した正規移行確率の差を示している。例えば、年齢が20歳から24歳であれば、前職が非正規雇用であった60歳以上層と比較し、20.3%高い確率で正規雇用に移行できる可能性を表す。このため、ベースの異なる要因間の限界効果の比較には意味がないことに留意が必要。

が高い層では、転職希望者でさらに自己啓発の実施率が高くなっている。白書は「高い処遇を維持したまま転職を行おうとすれば、自己を高めるための努力が必要であると解釈できる」とし、「一方で比較的所得が低い層では、経済的余裕が十分でないこと等から、必要な自己啓発が行えていない可能性がある」とも指摘。「円滑な労働移動を促進するには、公共職業訓練、労働者の自己啓発に対する支援等の公的支援の充実、労働者の職業能力の見える化等、労働市場インフラの戦略的強化が重要である」などと提言している。

**非正規雇用から正規雇用への移行に向けて**  
 職業キャリア形成の一環として、「若年不本意非正規雇用労働者」の問題や、「非正規雇用から正規雇用への移行」に向けた方策などについても触れている。厚生労働省「平成二二年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、「正社員として働ける会社が多かったから」とするいわゆる「不本意非正規雇用労働者」は、非正規雇用労働者のうちおよそ二割存在している。白書では、こうした不本意非正規雇用労働者

者の産業・職業の分布特性を、総務省統計局「平成二四年就業構造基本調査」を独自に集計しながら分析している(図6)。結果をみると、一五歳から二四歳層では「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」といった産業や「販売」「サービス」などの職業で、不本意非正規の割合が高い。また、二五歳から三四歳層で見ると、「製造業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」「サービス(他に分類されないもの)」といった産業で多く、「専門的・技術的職業従事者」や「事務従事者」「生産工程従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」と幅広い職業で割合が高くなっている。

転従事者」「建設・土木作業従事者」といった有資格者や、スキルが求められる職業での正規雇用移行率が高くなる傾向が示されているという。白書では「個々の産業や職業に付随する特殊的な知識や技術等が、正規雇用へと移行する際に評価されている可能性がある」ともみている。  
 一方、非正規雇用から正規雇用へと移行した者の特徴を統計的に分析すると(図7)、年齢が若いほど正規雇用への移行可能性が高いことが分かるという。また、前職が非正規の者の就業期間別にみると、同一の職場での就業期間が五年以上一〇年未満の者で、もつとも正規雇用へと移行しやすいことも分かる。

それでは、非正規雇用から正規雇用へ移行するには、どうすれば良いのだろうか。同調査を分析した白書によれば、前職が非正規雇用の労働者が正規雇用へと移行する際には、「同一産業・職業間で移行する割合が高い」という。中でもとくに、産業別にみて移行割合が高いのは、「医療、福祉」や「教育、学習支援業」「建設業」など。職業別では、「専門・技術的職業」や「輸送・機械運転」などで移行割合が高くなっている。  
 さらに、職業について詳しくみると、「営業職」「看護師」「自動車運

さらに教育訓練との関連をみると、自己啓発のうち「勉強会・研修会への参加」や「自学・自習」のほか、公的助成による自己啓発への支援としての「大学・大学院の講座の受講」が、もつとも大きなプラスの効果を持っている。また、学卒後、初職として正規雇用に就いた者は、一時的に非正規雇用の職に就いたとしても、その後、正規雇用の職を得やすいことも示されている。  
 こうしたことから、白書は「ハローワークを始めとした公的な就職支援によって、新規学卒者を正規雇用の職へと結びつけることが生涯を通じた職業キャリアの安定に重要であるとともに、労働者の職業能力開発に向けた自発的な取組を促進させるなどの確かな能力開発機会を提供していくことが、生涯を通じて雇用の安定につながっていく」と提言している。

(調査・解析部)