

平成 28 年版

労働経済の分析

—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—

平成 28 年 9 月

厚生労働省

目次

平成 28 年版

労働経済の分析

—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—

はじめに

1

凡 例

2

第 1 章

労働経済の推移と特徴

3

第 1 節 一般経済の動向	5
1) 一般経済の動向	5
2) 企業の動向	8
第 2 節 雇用・失業情勢の動向	13
1) 雇用情勢の動向	13
2) 失業の動向	15
3) 人手の過不足感の状況	18
4) 求人・求職の動き	21
5) 就業者・雇用者の動き	24
6) 子育て世代の女性・若年世代の動き	33
7) 外国人雇用の動向	37
8) 障害者雇用の動向	39
第 3 節 労働時間の動向	41
第 4 節 物価の動向	46
1) 企業間取引における物価の動向	46
2) 消費者物価の動向	48
第 5 節 賃金の動向	52
1) 賃金の動向	52
2) 春季労使交渉について	57
第 6 節 消費の動向	62

第2章

労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題 67

第1節 我が国における労働生産性の現状	69
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	69
2) 産業別にみた我が国における労働生産性の現状	72
3) 労働生産性と TFP・無形資産投資	76
第2節 賃金面・雇用面からみた労働生産性の上昇の果実	82
1) 労働生産性と賃金の関係	82
2) 労働生産性と雇用の関係	89
第3節 労働生産性の上昇に向けた我が国の課題と施策	96
1) 労働生産性の上昇と能力開発	96
2) 労働生産性の向上と賃金の底上げ	105
3) 労働生産性と労働移動	113

第3章

人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて 123

第1節 働く方々の活躍が求められる日本の状況	125
第2節 高齢者の働き方と活躍のための環境整備	133
1) 高齢者の活躍が求められる背景と現状の働き方	133
2) 高齢者の就労促進に向けて	145
第3節 限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題	158
1) 人手不足が与える企業経営・職場への影響	158
2) 人手不足の中での新たな人材の獲得に向けた企業の取組	161
3) 人手不足の中で人材の離職を防ぎ、能力を引き出すマネジメント	171
4) 誰もが活躍できる働き方に向けて	177

まとめ

..... 183

付属統計図表

..... 189

図表索引 	219
付属統計図表索引 	222

コラム索引

1 - 1	初任給の推移	35
1 - 2	正社員転換・待遇改善実現プラン	37
1 - 3	平成 28 年熊本地震への厚生労働省の雇用・労働関係の対応について	40
1 - 4	勤務間インターバルに関する最近の動向	45
1 - 5	夏季一時金の各種調査の比較	54
1 - 6	訪日外国人消費の動向	66
2 - 1	労働生産性について	80
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	94
2 - 3	IT 投資と非正規雇用者比率	94
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	120
3 - 1	労働市場機能強化に向けた取組	130
3 - 2	65 歳以上層の就職率が年齢計と比べて差が小さい職種	143
3 - 3	高齢者雇用に積極的な起業家を支援する助成制度	154

はじめに

我が国経済は、2012 年末より持ち直しに転じており、デフレ状況ではなくなる中、経済の好循環が回り始めている。2015 年度は、新興国経済の減速などの影響を受けて生産面での弱さや家計の所得から個人消費への波及の遅れがみられたが、設備投資の持ち直しの動き、雇用・所得環境の改善も続き、緩やかな回復基調が続いている。

そのような経済情勢の中、雇用情勢については、完全失業率は 2015 年度平均で 3.3% と 19 年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率も 2015 年度平均で 1.23 倍と 24 年ぶりの高い水準となるなどの改善がみられた。このような雇用情勢の改善を受けて、労働力需給が引き締まる方向へ推移するとともに、正規雇用労働者の増加、不本意非正規雇用労働者の減少といった動きもみられている。また、賃金についても、2016 年春季労使交渉における民間主要企業の妥結状況は、妥結額 6,639 円、賃上げ率 2.14% となり、3 年連続で賃上げの流れが続いている。

「平成 28 年版労働経済の分析」では、こうした 2015 年度を中心とした労働経済の状況を分析するとともに、我が国における少子高齢化による供給制約を克服に向け、労働生産性の向上や希望する方が就労参加などにより活躍することができる環境整備が必要不可欠であるとの認識のもと、「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」と題し、労働生産性の向上に向けた課題、人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けた方策について分析を行った。

第 1 章「労働経済の推移と特徴」では、緩やかな回復基調の中で、2013 年から続く雇用・賃金面での改善について、特に、産業別等の人手不足感の状況や正規雇用化の動きなどについて分析を行った。

第 2 章「労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題」では、我が国の現状を踏まえると、今後資本投入の増加のみならず更なる労働生産性の上昇が必要不可欠であるとの認識のもと、我が国の労働生産性の現状を明らかにするとともに、これまで労働生産性が上昇してこなかった要因を探ることにより、労働生産性上昇に向けた課題について検討を行った。また、労働者にとって、労働生産性の上昇がどのような影響があるか確認するために、賃金及び雇用への影響と労働生産性の上昇との関係について分析を行った。そして、我が国の現状や諸外国との比較などを通じて、我が国の労働生産性を更に上昇させるために、必要となる取組について分析を行った。

第 3 章「人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて」では、少子高齢化が進展することを踏まえ、労働力を確保するためには、就業を希望し、労働参加が見込まれる方々の活躍を推進することが必要であることを明らかにした。さらに、我が国では高年齢者が活躍していくことが労働供給の面から重要であるとの認識のもと、高年齢者の就労状況、就労意識、背景について分析を行った。そして、労働力不足の解消に向けた方策には、量的な確保とともに、限られた人材が能力を発揮することも重要である。そこで、企業がどのように人材を獲得するのか、また獲得した人材の能力をどのように引き出すのか、さらに経済環境が変化する中で、誰もが活躍できるためにはどのような課題があるのかを分析した。

凡例

○本分析は、原則として 2016 年 3 月分までのデータに基づいている。

○年（年度）の表記は、原則として西暦を使用している。

○産業（業種）、職業の表記について

資料出所の調査における用語をそのまま用いているため、類似の産業（業種）、職業について表記が異なることがある。

○雇用形態の表記について

本文においては、「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」とりまとめ（望ましい働き方ビジョン）（2012 年 3 月厚生労働省職業安定局）を参考に、以下の整理にしたがって、雇用形態の異なる労働者について言及している。（図表においては、各種統計調査で用いられている表記（正社員、正社員以外など）を原則として使用している。）

なお、これらは一定の価値観をもって整理しているわけではないことに留意する必要がある。
（正規雇用労働者）

①労働契約の期間の定めがない（無期雇用）、②フルタイム労働、③直接雇用の 3 つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」あるいは「正社員」等である者。

なお、職務・勤務地・勤務時間等が限定されている者を「多様な正社員」としている。
（非正規雇用労働者）

上記①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業員」（勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」等である者）。

第1章

労働経済の推移と特徴

第1章

労働経済の推移と特徴

2015年度の日本経済は、デフレ状況ではなくなる中、経済の好循環が回り始め、景気は緩やかな回復基調となった。しかし、企業と家計の所得から設備投資や個人消費などの支出への波及には遅れがみられる。こうした内需の弱さに、中国経済を始めとするアジア新興国経済の減速の影響なども加わり、最近では生産面にも弱さが表れている。

このような動きの中、雇用情勢は、完全失業率は2015年度平均で3.3%と19年ぶりの水準となり、有効求人倍率も2015年度平均で1.23倍と24年ぶりの水準となるなど、着実に改善が進んだ。また、賃金についても、一般労働者の所定内給与が増加したことにより、名目賃金で2年連続の増加となった。

本章では、このような2015年度における雇用面や一般経済での動きを概観する。

第1節 一般経済の動向

2015年度の日本経済は、デフレ状況ではなくなる中、経済の好循環が回り始め、景気は緩やかな回復基調となった。しかし、企業と家計の所得から設備投資や個人消費などの支出への波及には遅れがみられた。こうした内需の弱さに、中国経済を始めとするアジア新興国経済の減速の影響なども加わり、生産面にも弱さがみられた。

1 一般経済の動向

●緩やかな回復基調の下、支出面の改善に遅れがみられた日本経済

第1-(1)-1図により、GDPの推移をみると、実質GDP、名目GDPともに2015年は緩やかな増加傾向で推移し、2016年1～3月期には年率換算で、それぞれ、530.2兆円、503.2兆円となった。

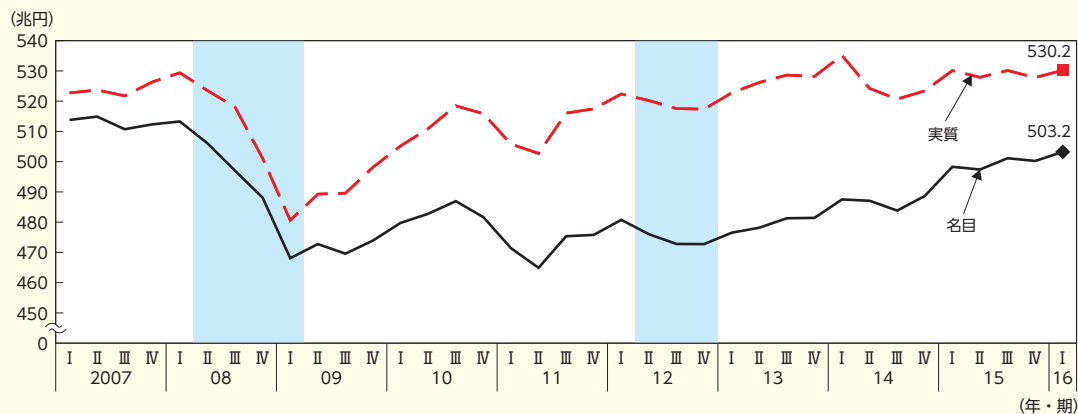
第1-(1)-2図により、実質GDPの成長率の動きについて需要項目別にみていこう。まず、年平均の推移をみると、2015年は、個人消費などがマイナスに寄与した一方で、住宅投資や設備投資などがプラスに寄与し、2年ぶりにプラス成長となった。次に四半期ごとに寄与度の推移をみると、2015年1～3月期は、設備投資や在庫投資がプラスに寄与したことからプラス成長となったが、同年4～6月期では、消費者マインドの持ち直しに足踏みがみられる中で¹、天候不順などの影響により個人消費がマイナスに寄与したことや、アジアやアメリカ向けの輸出が減少したことなどから、3四半期ぶりにマイナス成長となった。その後、同年7～9月期は、在庫が調整されたことで在庫投資がマイナスに寄与した一方で、個人消費や輸出などがプラスに寄与したため、2四半期ぶりにプラス成長となった。続く同年10～12月期は、暖冬の影響

1 例えば消費者態度指数でみると、2015年4月から6月は横ばいに推移している。

などにより個人消費が奮わなかったことや、中国を始めとする新興国向けの輸出が低調であったことなどから、2 四半期ぶりにマイナス成長となった。2016 年 1～3 月期は、設備投資はマ

第 1-(1)-1 図 名目・実質 GDP の推移

- 実質 GDP の動きをみると、2014 年 10～12 月期以降 2 四半期連続でプラス成長となったが、2015 年 4～6 月期に 3 四半期ぶりにマイナス成長となった。続く 7～9 月期は再びプラス成長となったが、10～12 月期には 2 四半期ぶりにマイナス成長となった。続く 2016 年 1～3 月期にはプラス成長となり、530.2 兆円となった。



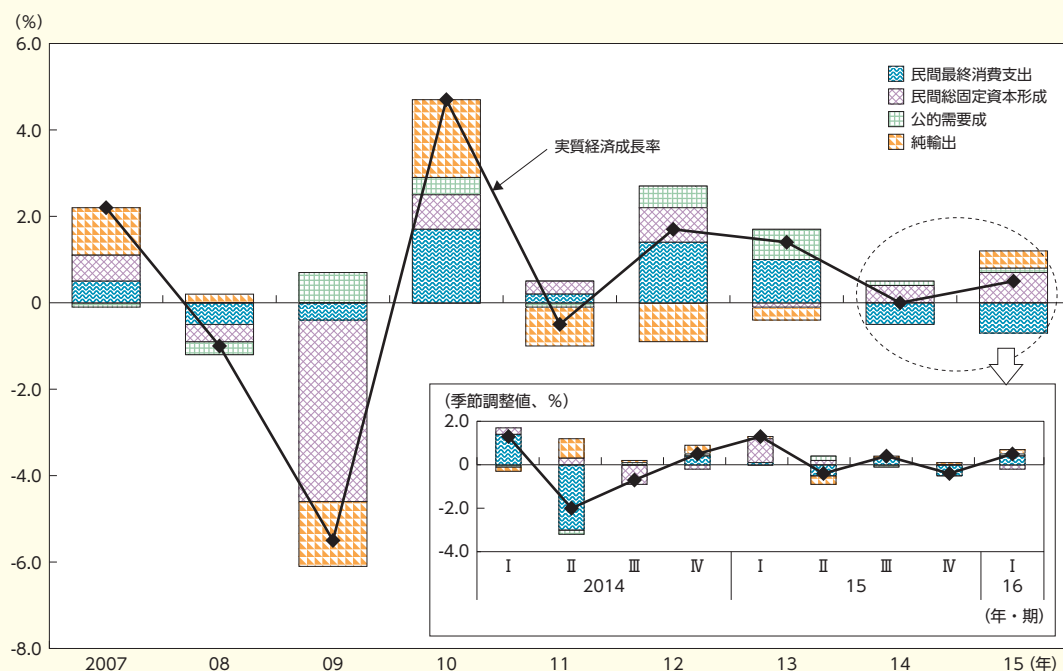
資料出所 内閣府「国民経済計算」(2016 年 1～3 月期 2 次速報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 名目 GDP、実質 GDP はともに季節調整値。

2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

第 1-(1)-2 図 実質 GDP 成長率の要因分解

- 2015 年の実質 GDP 成長率を要因分解すると、民間最終消費支出はマイナスに寄与したものの、民間総固定資本形成などがプラスに寄与し、2 年ぶりにプラス成長となった。2016 年 1～3 月期は設備投資はマイナスとなったものの、個人消費や輸出などがプラスに寄与したことから、2 四半期ぶりにプラス成長となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2016 年 1～3 月期 2 次速報)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) 純輸出 = 輸出 - 輸入

2) 民間総固定資本形成 = 民間住宅 + 民間企業設備 + 民間在庫品増加

3) 需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産(支出側)の伸び率は必ずしも一致しない。

イナスとなったものの、個人消費や輸出などがプラスに寄与したことから、2四半期ぶりにプラス成長となった。

●横ばいの推移となった鉱工業生産指数

2015年の日本経済の状況を供給面から把握するため、第1-(1)-3図により、鉱工業生産指数と第3次活動指数についてみていこう。

鉱工業生産指数（季節調整値）は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響もあって、2014年1～3月期をピークとして低下したが、その後、同年7～9月期を底として2015年1～3月期まで上昇した。しかし、同年4～6月期以降は再び低下し、2015年10～12月期より横ばいの動きとなった。

次に、同図により第3次産業活動指数（季節調整値）をみると、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動からの回復により、上昇傾向になり、その後弱含みの推移となったものの、2015年7～9月期より横ばいの動きとなった。

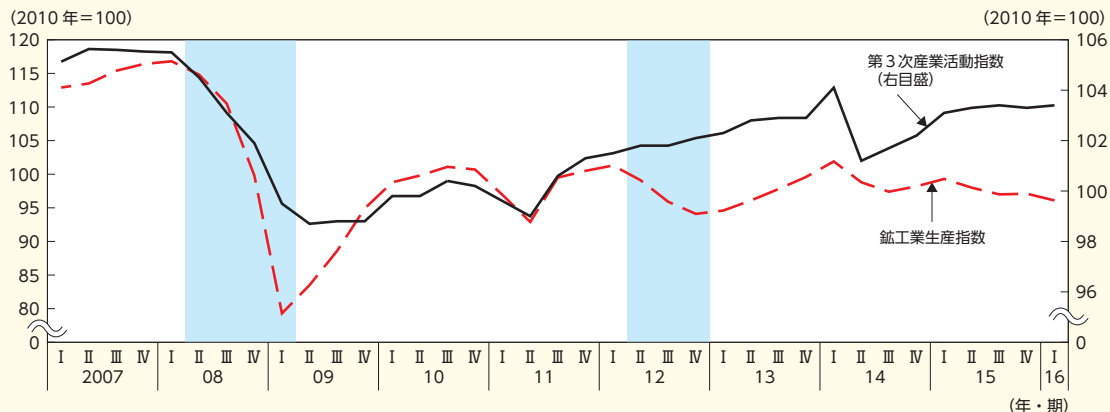
●生産指数・活動指数は、製造業はおおむね低下、非製造業はおおむね横ばいだが、医療、福祉は上昇

2015年の生産活動の状況を細かくみるために、第1-(1)-4図により、業種別の状況をみてみよう。製造業では、おおむねどの業種も水準は低下しており、スマートフォン関連等の電子部品・デバイスや、工作機械等のはん用・生産用・業務用機械の生産については、2015年1～3月期まで水準は高まっていたこともあり、2015年1～3月期から2016年1～3月期にかけて、大きく低下した。非製造業は、2015年はおおむねどの業種も横ばいの動きとなったが、進行する高齢化により需要が増えている医療、福祉については上昇した。

第1-(1)-3図

鉱工業生産指数・第3次産業活動指数の推移

- 鉱工業生産指数は2015年4～6月期以降は一進一退となった後、足下では、横ばいの動きとなっている。また、第3次産業活動指数は、2015年1～3月期までは上昇していたが、その後、足下では一進一退となっている。



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」「第3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

- (注) 1) 値は季節調整値。第3次産業活動指数の季節調整は間接法によるもの。
2) グラフのシャドー部分は景気後退期。
3) 2007年の値は2010年を100とした接続指数を使用。第3次産業活動指数は四半期の数値が公表されていないため、直接調整法により季節調整された月次の数値を平均して算出。

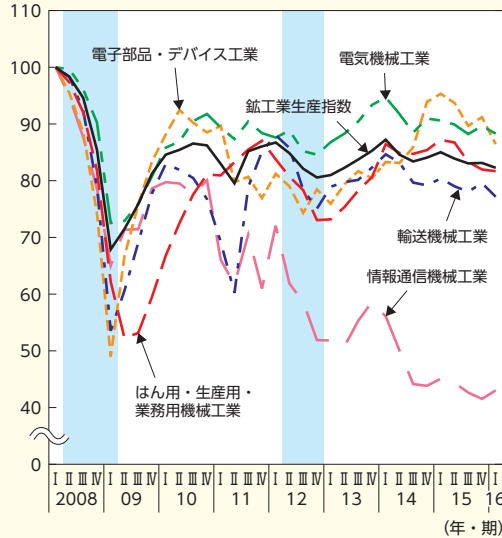
第1-(1)-4図

業種別生産指数・活動指数の推移

- 製造業は、おおむねどの業種も水準は低下している。一方、非製造業は、おおむね横ばいの動きだが、医療、福祉は堅調に推移している。

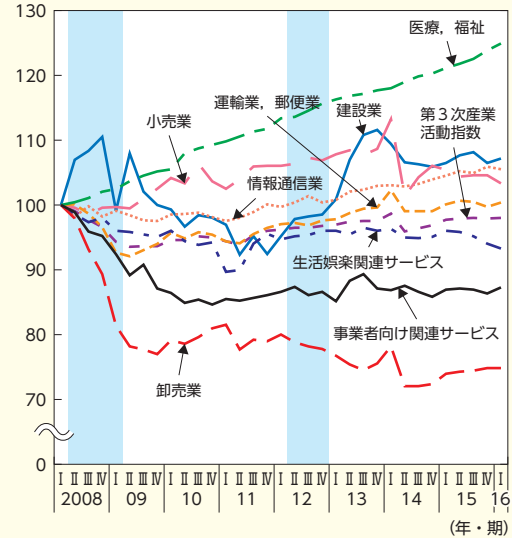
(2008年 I = 100)

製造業



(2008年 I = 100)

非製造業



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」「全産業活動指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 2010年=100とする季節調整値について2008年1～3月期を100としたもの。
2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

2 企業の動向

●非製造業を中心に改善した経常利益

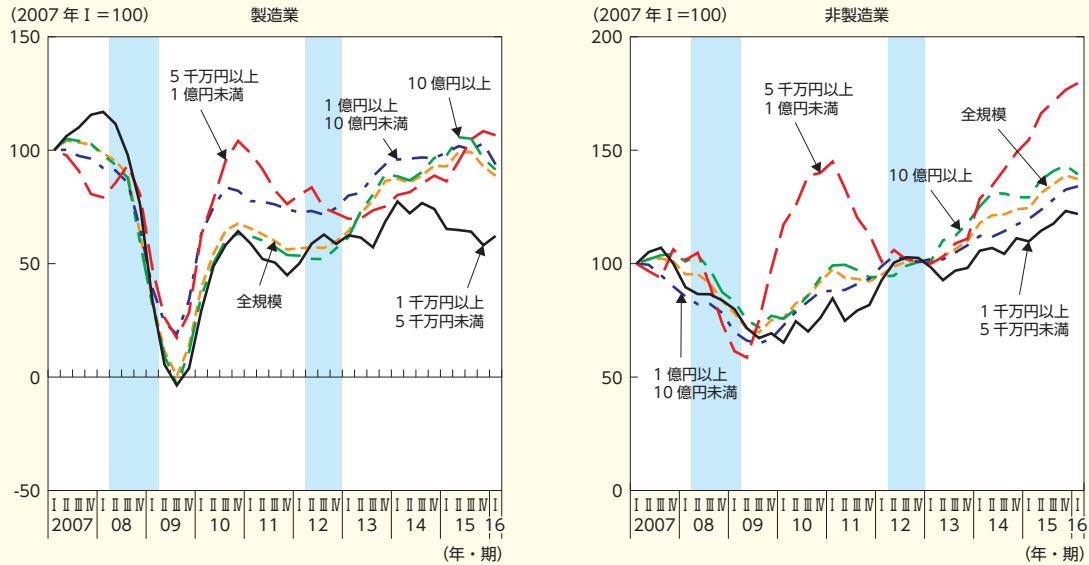
次に、経常利益の推移についてみてみよう。経常利益（季節調整値）は、景気が緩やかな回復基調にあるなか、2015年4～6月期に産業計で既往最高水準となった。第1-(1)-5図により、業種別、資本金規模別の2015年の経常利益の推移をみていく。まず、製造業は2015年4～6月期まで増加傾向で推移し、その後の同年7～9月期以降は減少したものの、リーマンショック前の水準近くまで回復している。一方、資本金規模別にみると、1千万円以上5千万円未満の企業では2014年1～3月期をピークにその後、減少傾向が続いた。次に非製造業についてみていくと、2015年も引き続き改善が続き、資本金規模別にみると、特に5千万円以上1億円未満の企業において改善した。

●おおむね横ばいとなっている企業の業況判断

企業の業況判断について、第1-(1)-6図により確認してみよう。業種別にみると、製造業の業況判断D.I.は、2015年に入り横ばいの動きとなっていたものの、2015年10～12月期以降は低下している。一方、非製造業の業況判断D.I.については、2015年は上昇傾向が続いていたものの、2016年1～3月期には、低下がみられた。企業規模別にみると、2015年は非製造業の大企業は上昇傾向で推移したが、製造業の大企業、中小企業、非製造業の中小企業についてはおおむね横ばいの動きとなった。2016年1～3月期では全ての規模で業況判断D.I.は低下した。

第1-(1)-5図 業種別・資本金規模別経常利益の推移

- 2015年の経常利益は、非製造業を中心に改善傾向にある。

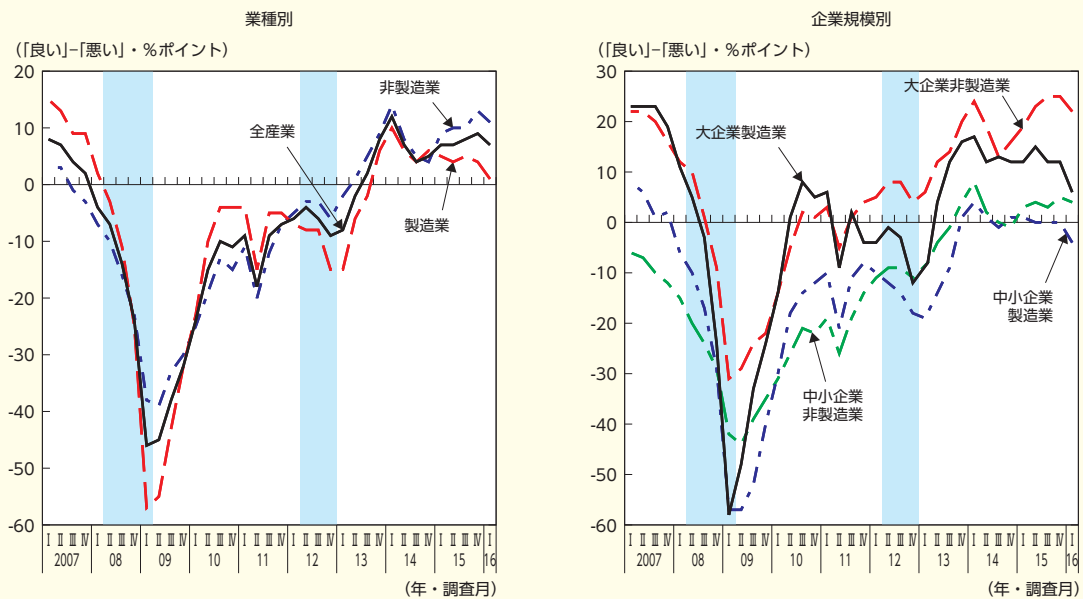


資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 原数値を後方4四半期移動平均し、2007年1～3月期を100として指数化したもの。
2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

第1-(1)-6図 業種別・企業規模別業況判断D.I.の推移

- 業況判断D.I.を業種別にみると、製造業は2015年に入り横ばいとなっていたものの、2015年10～12月以降は低下している。非製造業については、2015年は上昇傾向が続いていたものの、2016年1～3月期には低下がみられた。
- 企業規模別にみると、2015年は非製造業の大企業は上昇傾向で推移したが、製造業の大企業、中小企業、非製造業の中小企業はおおむね横ばいとなった。2016年1～3月期では全ての規模で業況判断D.I.は低下している。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

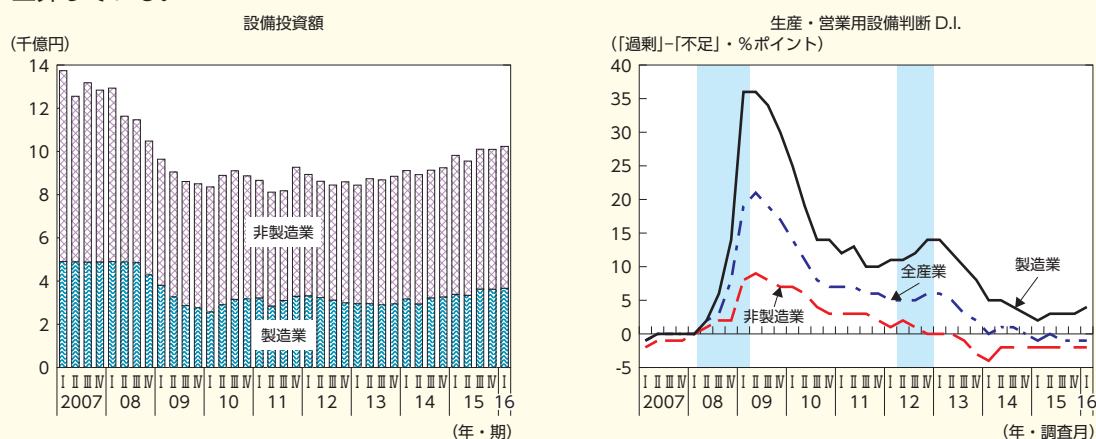
- (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
2) 業況判断D.I.については、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における3月調査の値を1～3月期の値、6月調査の値を4～6月期の値、9月調査の値を7～9月期の値、12月調査の値を10～12月期の値としている。

●持ち直しの動きがみられる設備投資

このような経常利益や業況判断の下で、企業の設備投資の動きはどうなったのか、第1-(1)-7図により確認していこう。財務省「法人企業統計調査」によるソフトウェアを除く設備投資額の推移をみると、設備投資額は持ち直しの動きがみられ、2015年は全ての期において、前年同期よりも高い水準となった。また、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」による設備判断D.I.を業種別にみると、リーマンショック以降、製造業、非製造業ともに設備の過剰感が低下傾向で推移し、2015年では製造業はやや過剰感が残ったものの、非製造業はやや不足感がみられた。2016年1～3月期では、非製造業は横ばいの推移となったものの、製造業は上昇している。

第1-(1)-7図 設備投資の推移

- 設備投資額は持ち直しの動きがみられる。
- 2015年の設備判断D.I.を業種別にみると、製造業は過剰感がみられ、非製造業は不足感がみられる。2016年1～3月期では、設備判断D.I.は、非製造業は横ばいの推移となったものの、製造業は上昇している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

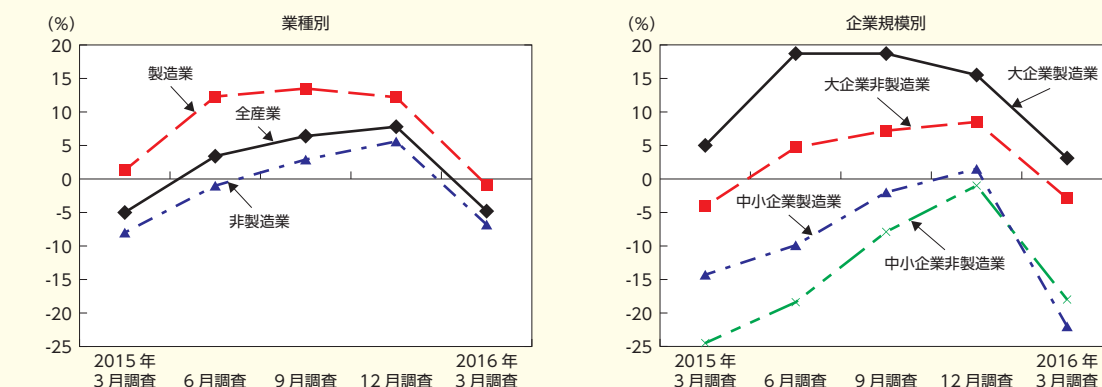
- (注) 1) 設備投資額は季節調整値。ソフトウェアを除く。
 2) 右図のシャドー部分は景気後退期。
 3) 生産・営業用設備判断D.I.については、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における3月調査の値を1～3月期の値、6月調査の値を4～6月期の値を9月調査の値を7～9月期の値、12月調査の値を10～12月期の値としている。

●2015年度の設備投資計画は年間通しておおむね上方修正されたが、中小企業の設備投資計画は大企業より弱め

財務省「法人企業統計調査」での設備投資額は持ち直しの動きがみられたが、2015年度の日本銀行「全国企業短期経済観測調査」による設備投資計画はどう推移したか、第1-(1)-8図により確認してみよう。同図は各調査時点(3、6、9、12月調査)での2015年度設備投資計画(前年度比)の推移と2016年3月調査時点での設備投資計画(前年度比)を示している。まず、2015年の各調査時点について業種別にみると、製造業は3月調査から12月調査まで年度を通して前年度比プラスの計画となった。非製造業は製造業に比べて弱めの計画となったものの、9月調査以降は前年度比プラスの計画となった。企業規模別にみると、中小企業は大企業に比べて製造業、非製造業ともに弱めの計画となっており、中小企業非製造業においては、12月調査でも前年度比マイナスの計画となっている。次に2016年3月調査時点の設備投資計画の状況をみると、業種別では、製造業、非製造業ともに前年度比マイナスとなっているもの

第1-(1)-8図 設備投資計画の推移

- 2015年度の設備投資計画をみると、3月から12月調査にかけておおむね上方修正され、業種別にみると、製造業、非製造業ともに前年度比プラスの計画となったが、企業規模別にみると、中小企業の計画は大企業に比べて弱めの計画で推移した。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 値は前年度比。

の、企業規模別では、大企業製造業が前年度比プラスとなっていることから、今後、企業収益の改善などを背景に、設備投資が増加していくことが期待される。

●減少を続けている倒産件数

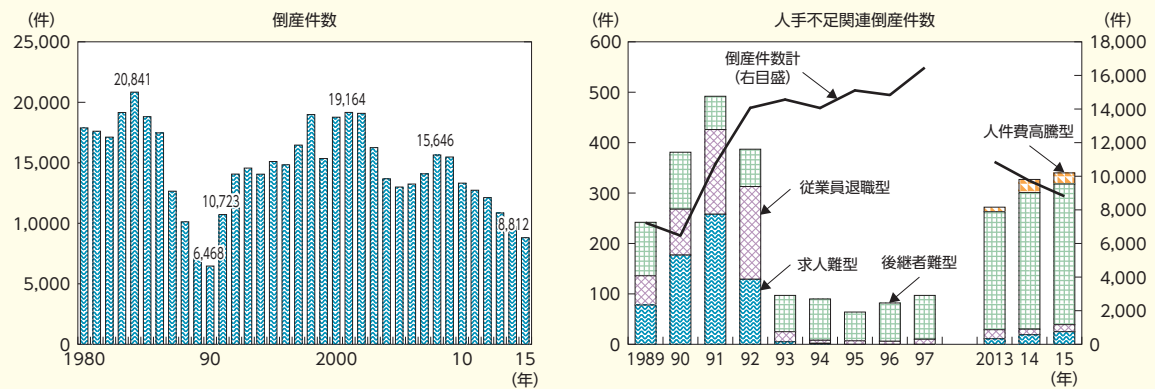
景気の緩やかな回復基調の影響は、倒産件数にも表れている。第1-(1)-9図により、(株)東京商工リサーチ調べによる倒産件数の推移をみると、リーマンショックの影響を受けた2008年に1万5千件に達した後、その後、減少が続いており、2015年は8,812件と、1990年(6,468件)以来、25年ぶりに9,000件を下回る水準となった。要因としては、企業収益が好調であることや、2013年3月に金融円滑化法が終了した後も個別企業に対する再生支援に重点を置いている地域銀行が多く認められる²など、金融機関における取組が引き続きみられていることなどがあげられる。

一方、2015年の人手不足関連倒産件数をみると、バブル期に比べて「求人難型」や「従業員退職型」の件数は少なく、「後継者難型」が大きくなっている。

2 金融庁「金融モニタリングレポート」(2015年7月)を参照。

第1-(1)-9図 倒産件数の推移

- 景気が緩やかな回復基調にあるなかで倒産件数は減少を続けており、2015年は、25年ぶりに9,000件を割り込んだ。
- 人手不足関連倒産の内訳をみると、バブル期に比べて「求人難型」や「従業員退職型」の件数は少ない。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」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)「後継者難型」は、主に代表者死亡や入院などによるもの。「従業員退職型」は、経営幹部や社員の退職に起因したもの。

2)「人件費高騰型」は、2012年以前は集計していない。

3) 人手不足関連倒産件数は、1998年から2012年までは集計していない。

第2節 雇用・失業情勢の動向

緩やかな景気回復基調を背景として、完全失業率は2015年度平均で3.3%と19年ぶりの水準となり、有効求人倍率も2015年度平均で1.23倍と24年ぶりの水準となるなど雇用、失業等の動向については改善がみられた。本節においては、このような2015年度の雇用、失業等の動向についてみていく。

1 雇用情勢の動向

●着実に改善が進んだ2015年度の雇用情勢

2015年度の雇用情勢は、着実に改善が進んだ。第1-(2)-1図により、完全失業率と有効求人倍率等の推移についてみてみよう。

完全失業率は、2015年10月には3.2%と18年6か月ぶりの低い水準まで改善し、有効求人倍率は、2016年3年には1.30倍と24年3か月ぶりの高い水準となった。また新規求人倍率は2016年1月には2.07倍と24年7か月ぶりの高い水準となった他、正社員の有効求人倍率は2016年3月に0.82倍となり、統計を取り始めた2004年11月以降、過去最高の水準となった。

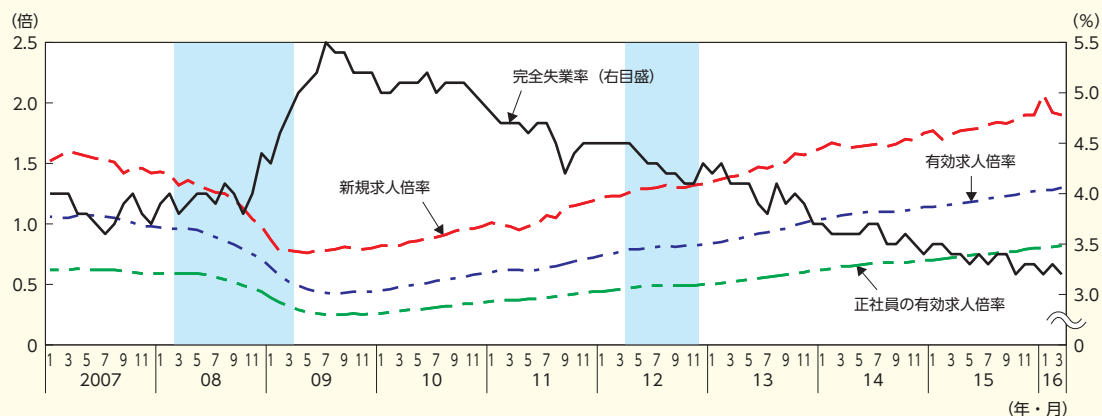
●地方まで拡大した雇用情勢の改善

こうした雇用情勢の改善は、各地方まで拡大してきている。地域別の雇用情勢について、第1-(2)-2図、第1-(2)-3図で確認していこう。

第1-(2)-2図は、年平均の完全失業率の推移について地域別に示したものである。

第1-(2)-1図 完全失業率と有効求人倍率の推移

○ 雇用情勢は、着実に改善が進んでおり、完全失業率は、2015年10月には、3.2%と18年6か月ぶりの低い水準となり、有効求人倍率は、2016年3月には、1.30倍と24年3か月ぶりの高い水準となった。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」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) データは季節調整値。
 2) 2011年3月から8月までの期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(新基準)を用いた。
 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。

まず、各年における地域別の完全失業率が最も高い地域（沖縄を除く）に注目し、その推移をみると、2012年は北海道5.2%、2013年は北海道4.6%、2014年は近畿、北海道4.1%、2015年は近畿、九州3.8%となっており、各年における最も高い地域の失業率の水準も着実に改善した。次に2012年から2015年にかけての各地域の改善状況に注目してみると、北海道での改善幅が最も大きく、北海道は2012年の5.2%から2015年には3.4%まで改善した。

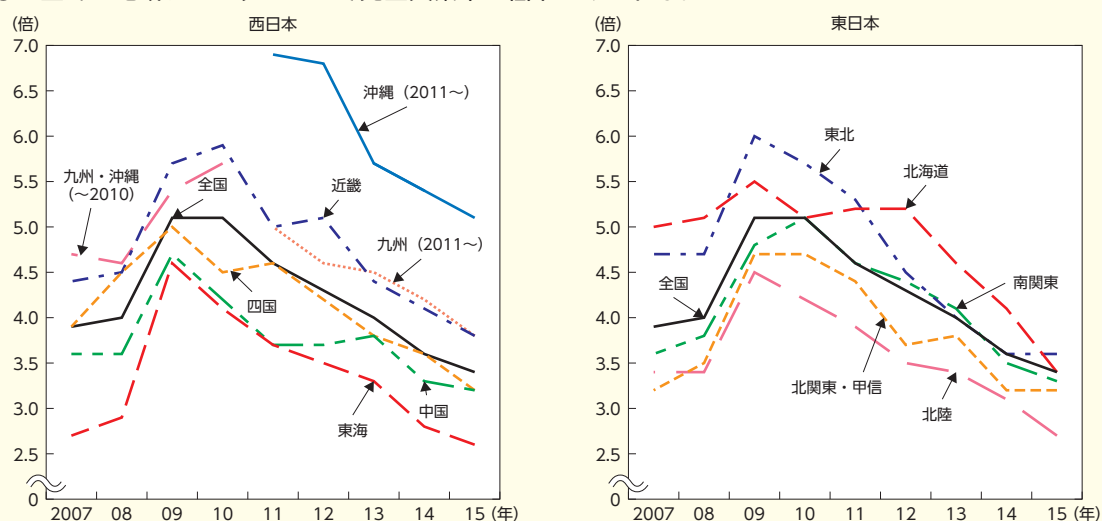
次に第1-(2)-3図において、地域別の有効求人倍率の推移についてみていこう。まず、各年における地域別の有効求人倍率が最も低い地域に注目すると、2012年から2015年にかけては、有効求人倍率が最も低い地域は北海道となっている。そのため、北海道の有効求人倍率の推移をみると、2012年は0.59倍、2013年は0.74倍、2014年は0.86倍、2015年は0.96倍となっており、各年における最も低い地域の有効求人倍率の水準も着実に改善した。

次に2012年から2015年にかけての各地域の改善状況に注目してみると、有効求人倍率の改善が最も大きい地域は、南関東であり、2012年の0.79倍から2015年には1.27倍まで改善した。

また、都道府県別でみると2016年3月では、沖縄県、鹿児島県、埼玉県を除く44の都道府県で、有効求人倍率は1倍を超えた。

第1-(2)-2図 地域ブロック別完全失業率の推移

○ 全ての地域ブロックにおいて完全失業率の低下がみられる。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」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) 各ブロックの構成は以下のとおり。

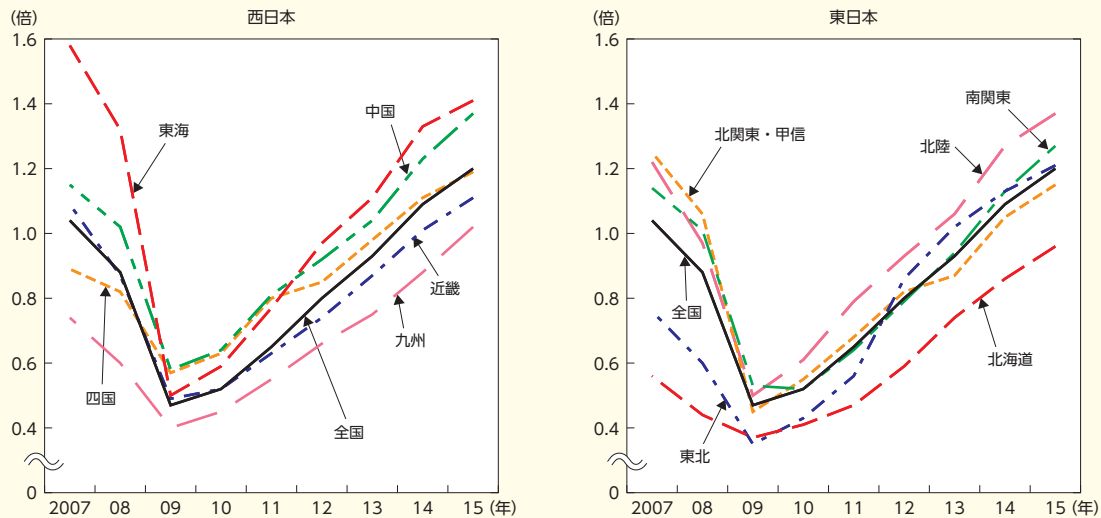
北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
南関東	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
北関東・甲信	茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
北陸	新潟県、富山県、石川県、福井県
東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国・四国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

なお、2012年からは「九州」と「沖縄」とを別々の地域として集計している。2011年は、遡及集計した数値を掲載している。

2) 2011年の東北の数値は、東日本大震災による補完推計値を使用。

第1-(2)-3図 地域ブロック別有効求人倍率の推移

○ 全ての地域において有効求人倍率は改善している。



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

(注) 各ブロックの構成は以下のとおり。

北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
南関東	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
北関東・甲信	茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
北陸	新潟県、富山県、石川県、福井県
東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

2 失業の動向

●若年世代においても改善がみられる

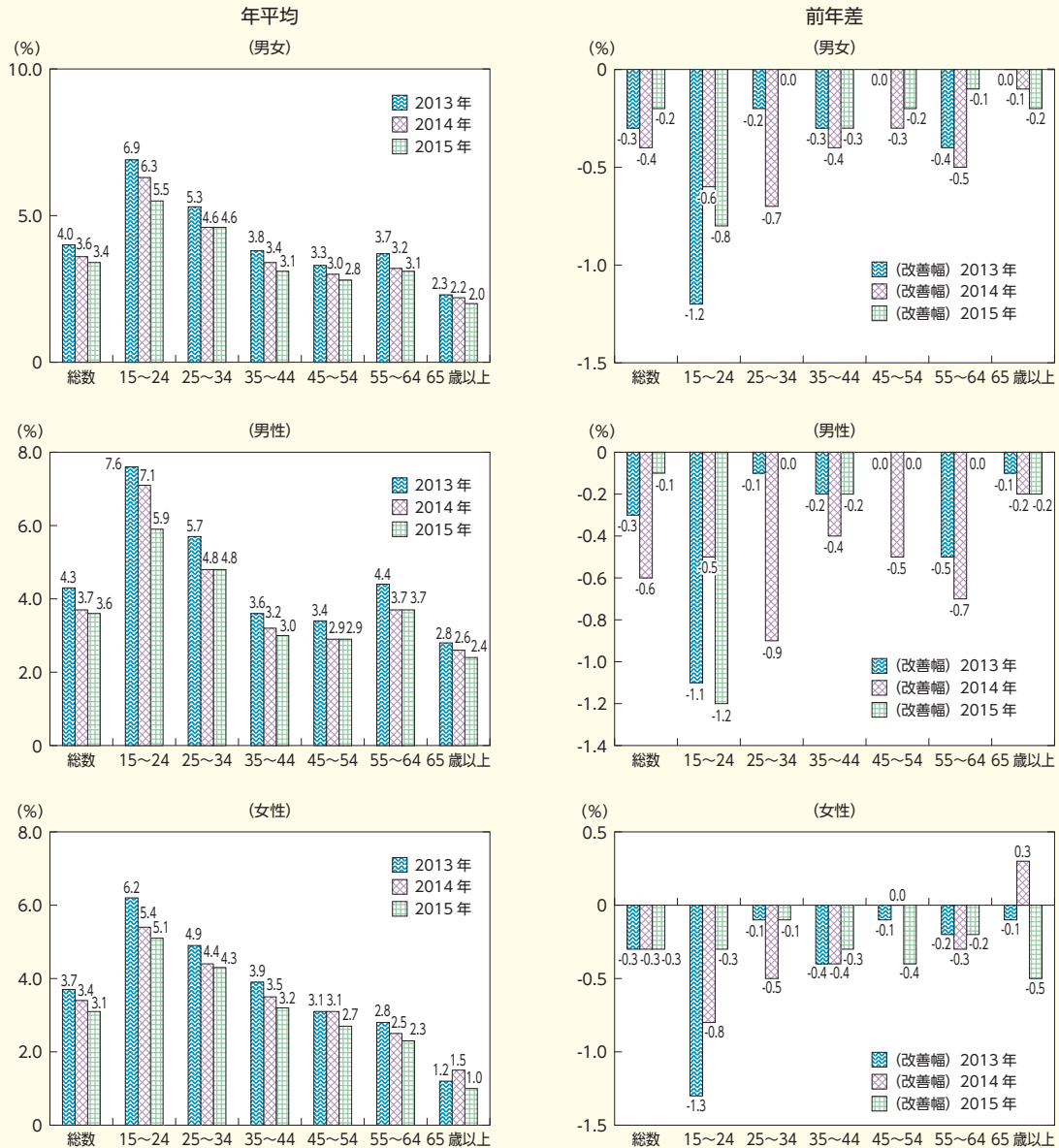
これまで雇用情勢の概観についてみてきたが、次に失業の動向について詳細にみていこう。ここでは、年齢、求職理由、失業期間について注目していく。

まず、年齢に注目して失業の動向をみていこう。第1-(2)-4図では、年齢階級別の完全失業率の推移を示している。左図において年平均の完全失業率の水準をみると、男女ともに若年の年齢層になるほど、失業率の水準が高くなる傾向にあり、特に男性の15～24歳において最も完全失業率の水準が高くなっている。次に右図で2013年、2014年、2015年の前年増減の動きをみていく。男女計の総数の動きをみると、2013年、2014年、2015年はそれぞれ、0.3%ポイント、0.4%ポイント、0.2%ポイントの改善となっており、2015年における減少幅は、2014年よりも小さくなっているものの、着実に改善が進んでいる。男女別にみると、女性の総数の動きについては、2013年、2014年、2015年はそれぞれ前年比で0.3%ポイントの改善となっており、特に改善が進んでいることが分かる。2015年の前年増減を年齢階級別でより細かくみていくと、男女計では、15～24歳において0.8%ポイントの改善となっており、その中でも男性の15～24歳の層において1.2%ポイントと大きな改善がみられている。

第1-(2)-4図

男女別・年齢階級別完全失業率の推移

- 男女別・年齢階級別の完全失業率をみると、2015年は男女の全ての若年齢階級で改善がみられた。男女ともに15～24歳で改善幅が大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

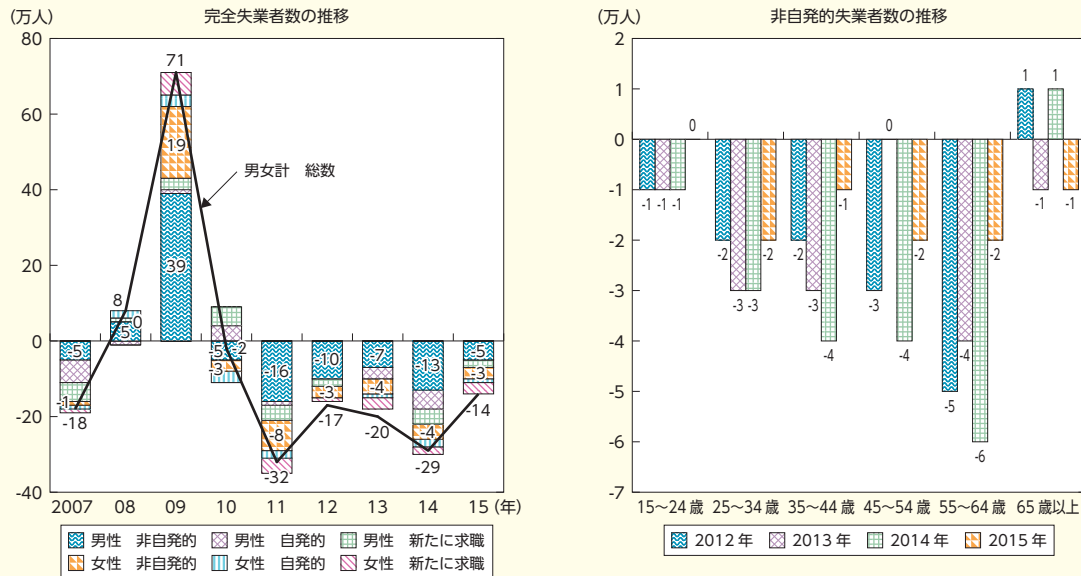
●非自発的失業は8万人減少

次に求職理由に注目して、失業の動向をみていこう。第1-(2)-5図では、求職理由別に失業者の増減を示している。左図で確認すると、2010年以降、完全失業者数は6年連続で減少しており、特に男性の非自発的失業の減少が大きく寄与している。2015年は、完全失業者数は、対前年で14万人の減少となっており、男性の非自発的失業が5万人減少したことや女性の非自発的失業が3万人減少するなど非自発的失業が8万人減少したことが大きな要因となっている。

それではどのような年齢層において非自発的失業が減少しているかみていこう。右図では、年齢階級別の非自発的失業者数について前年からの動きを表している。2012年、2013年、2014年では、55～64歳の層において非自発的失業者数の減少が顕著となっている。2015年では、15～24歳の年齢層を除いた全ての年齢階級において非自発的失業が減少している。

第1-(2)-5図 年齢階級別・求職理由別完全失業者数の推移

- 2015年の完全失業者数は、前年より14万人減少している。また、男女別・求職理由別でみると、男性の非自発的失業者の減少が大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」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) データは前年差。

2) 左図の棒グラフについては、各男女別・離職理由別完全失業者数の増減の合計を表しているため、総計の完全失業者数の推移を表した棒線グラフの数値と必ずしも一致しない。

●長期失業者についても引き続き改善がみられる

最後に失業期間に注目して失業の動向についてみていこう。第1-(2)-6図は、失業期間1年以上、2年以上の長期の失業者の動向を示している。まず1年以上の長期失業者数の推移についてみていく。2012年に105万人であった長期失業者は2014年に87万人まで大幅に減少した。続く2015年についても、11万人減少し、76万人となり、リーマンショック前の2007年の81万人よりも低い水準まで減少した。

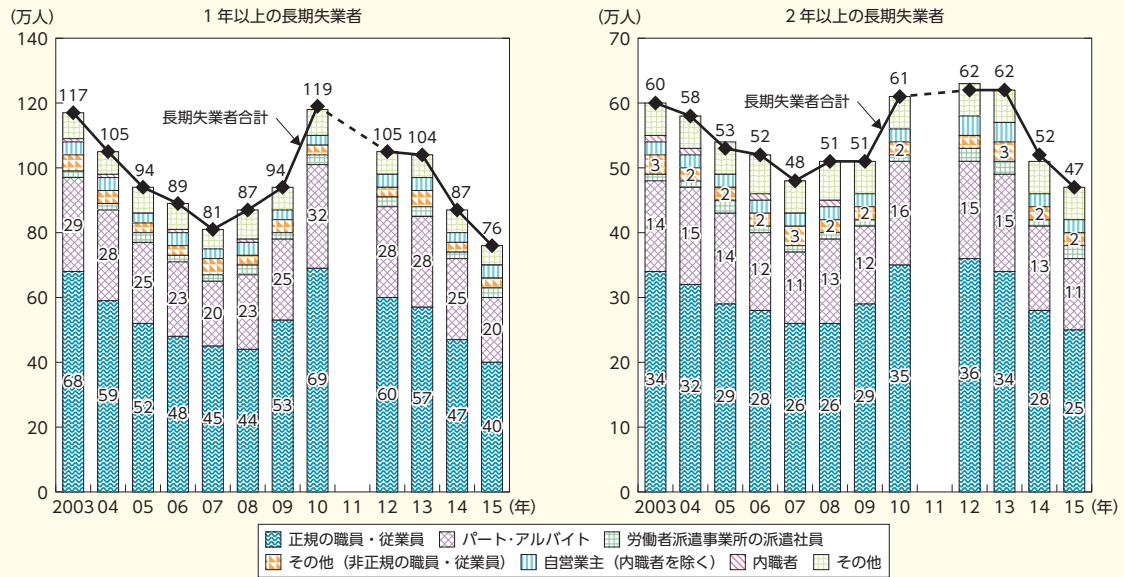
次に2年以上の長期失業者について確認すると、2012年、2013年は62万人であったが、2014年に10万人減少し、52万人となった。続く2015年についても、5万人減少し、47万人となり、リーマンショック前の2007年の48万人よりも低い水準まで改善している。

また、「探している仕事の形態別」に注目して長期失業者の内訳をみると、「正規の職員・従業員」を探している失業者の割合が最も大きくなっている。その近年の推移をみると、1年以上の長期失業者の中では2013年には57万人であったが、2014年には47万人へと10万人の減少となり、続く2015年についても改善がみられ、7万人減の40万人となった。その中でも2年以上の失業者については3万人の減少となっており、2年以上のより長い失業状態にある人についても引き続き改善が続いた。

第1-(2)-6図

長期失業者の推移（探している仕事の形態別）

○ 2014年、2015年と1年以上及び2年以上の長期失業者についても減少がみられる。



3 人手の過不足感の状況

●バブル期に次ぐ不足感

ここまで雇用情勢の概観、失業状況について確認してきた。次に、労働需要拡大の要因となる人手の過不足感の状況について確認していこう。

まず、人手の過不足感について概観する。第1-(2)-7図では、人手の過不足を表す指標として、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（短観）の雇用人員判断D.I.³の推移を示している。ここでは、雇用人員判断D.I.がプラスであることは、人手が過剰と考えている企業の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が不足していると考えている企業の割合の方が高いことを示している。今回の景気回復局面の状況を把握するため、長期の雇用人員判断D.I.の推移をみると、足下である2016年1～3月の雇用人員判断D.I.は、全産業、製造業、非製造業はいずれもバブル期に次ぐ不足感となっていることが分かる。また、過去の不足感が高まった時期と比較すると、産業における乖離が大きくなっており、特に非製造業において不足感が高くなっている。

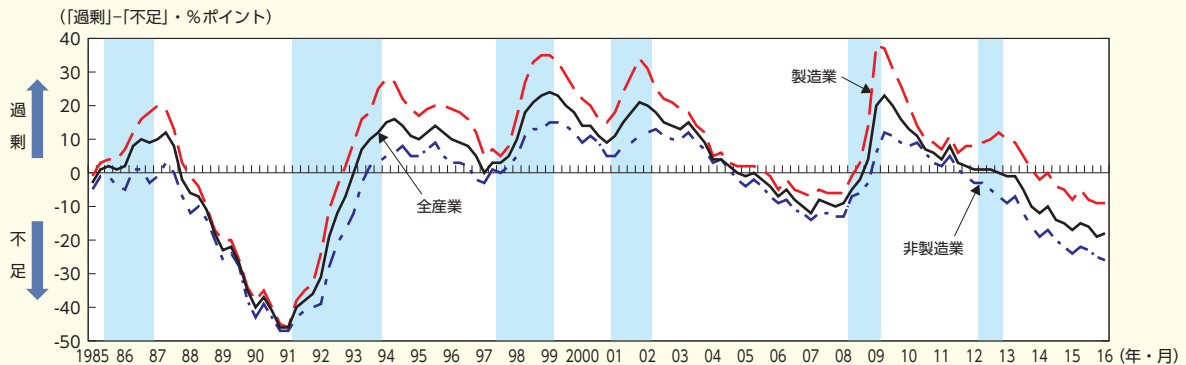
●「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」の産業において不足感が強い

それでは具体的にどのような産業において、不足感が強くなっているのだろうか。第1-(2)-8図では、新規求人数と同様の産業区分を使用している厚生労働省「労働経済動向調査」の常用労働者の過不足判断D.I.⁴の産業別の推移を示している。ここでは、先述の日本銀行「全国

3 本文中においては、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の3月調査を1～3月期、6月調査を4～6月期、9月調査を7～9月期、12月調査を10～12月期としている。

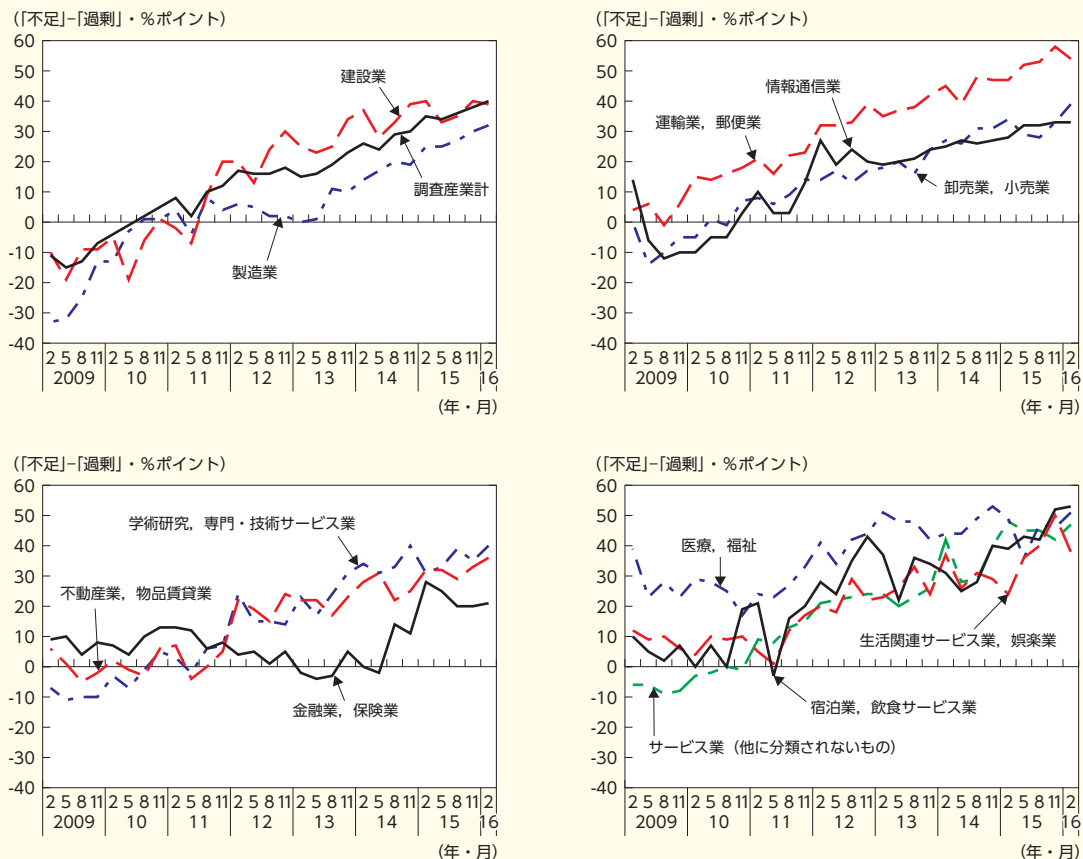
第1-(2)-7図 雇用人員判断 D.I. の推移

- 産業別に雇用人員判断 D.I. をみると、全産業、製造業、非製造業はいずれも不足感が高まっており、特に非製造業の不足感が高くなっている。



第1-(2)-8図 常用労働者過不足判断 D.I. (産業別)

- 産業別に常用労働者過不足判断 D.I. をみると、足下では「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「医療、福祉」といった非製造業において、不足感が強くなっている。



4 ここでは、厚生労働省「労働経済動向調査」の2月調査を1～3月期、5月調査を4～6月期、8月調査を7～9月期、11月調査を10～12月期としている。

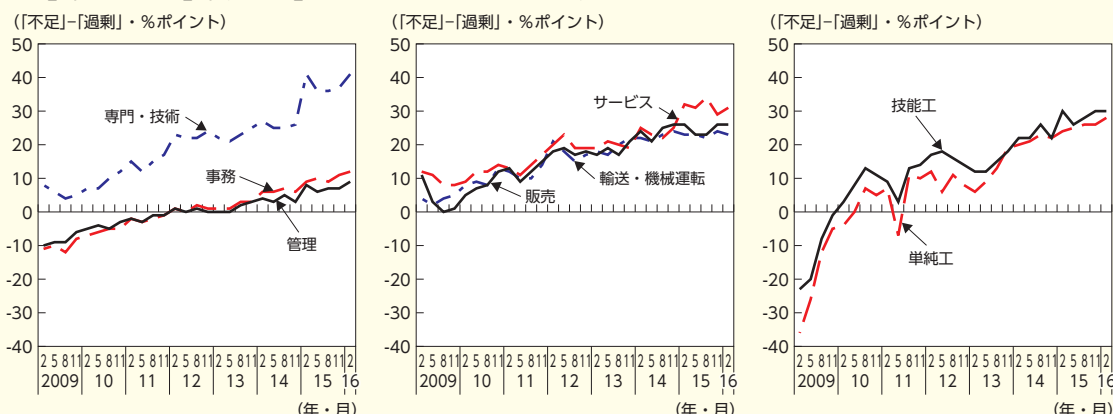
企業短期経済観測調査」とは逆に、労働者の過不足判断 D.I. がプラスであることは、人手が不足していると考えている事業所の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が過剰であると考えている事業所の割合が高くなっているということに注意が必要である。2016 年 1～3 月期をみると、「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」において不足感が強くなっていることが分かる。また 2012 年 1～3 月期から 2016 年 1～3 月期の変化幅をみると、「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」において不足感が高まっている。

●「専門・技術」「技能工」「サービス」の職種において不足感が強い

次に第 1-(2)-9 図において、職業別の労働者の過不足判断 D.I. の推移についてみていく。まず、職種の特徴についてみていくと、「専門・技術」といった特定の職種については、常に不足感が高い一方で、「技能工」「単純工」といった職種については、景気に強く影響されるということが分かる。2016 年 1～3 月期をみると、特に「専門・技術」「サービス」「技能工」の職種において不足感が強くなっている。一方、「管理」「事務」では不足感は相対的に低くなっている。

第 1-(2)-9 図 労働者過不足判断 D.I. (職業別)

○ 職業別に労働者過不足判断 D.I. をみると、全ての職業において不足感が出ており、特に「専門・技術」「サービス」「技能工」において、不足感が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

●引き続き「正社員等」についても不足感が強まっている

最後に雇用形態別⁵に労働者の過不足判断 D.I. の推移についてみていこう。第 1-(2)-10 図において、その推移を確認すると、「常用労働者」の不足感が高まることによって、「臨時」「派遣労働者」との不足感の違いが顕著になってきており、2016 年 1～3 月の「常用労働者」の労働者の過不足判断 D.I. は 40%ポイントとなっている。次に、「正社員等」と「パートタイム」

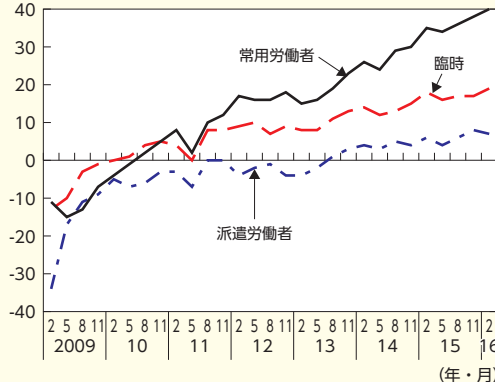
5 「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者、日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている者で、前 2 か月にそれぞれ 18 日以上雇われた者のいずれかに該当する者をいう。「正社員等」とは、雇用期間を定めないで雇用されている者又は 1 年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。「パートタイム」とは、1 日の所定労働時間又は 1 週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。「臨時」とは、1 か月以上 1 年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、「パートタイム」は除く。

の状況についてみていくと、2015年1～3月期で、「正社員等」の不足感が「パートタイム」を超して以降、5期連続で「正社員等」の不足感が「パートタイム」の不足感を上回っており、「正社員等」についても、深刻な人手不足の状況にあることが分かる。

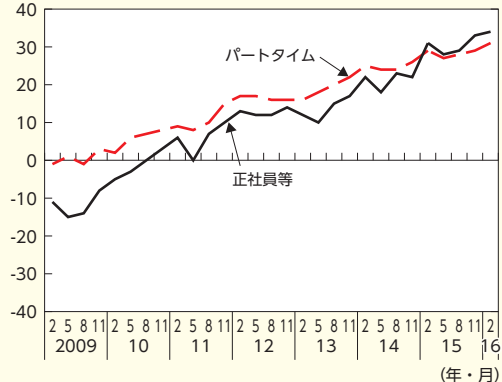
第1-(2)-10図 労働者過不足判断D.I.（雇用形態別）

- 雇用形態別に労働者過不足判断D.I.をみると、「常用労働者」では不足感がある事業所が30%を超えるなど、高い水準になっている。「正社員等」と「パートタイム」では、2015年2月調査以降、5期連続で「正社員等」の不足感が「パートタイム」の不足感を上回っている。

（「不足」-「過剰」・%ポイント）



（「不足」-「過剰」・%ポイント）



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」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）「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する者をいう。
- 2）「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。
- 3）「臨時」とは、1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、「パートタイム」は除く。

4 求人・求職の動き

●人手不足等の動きを受けて、求人倍率は上昇

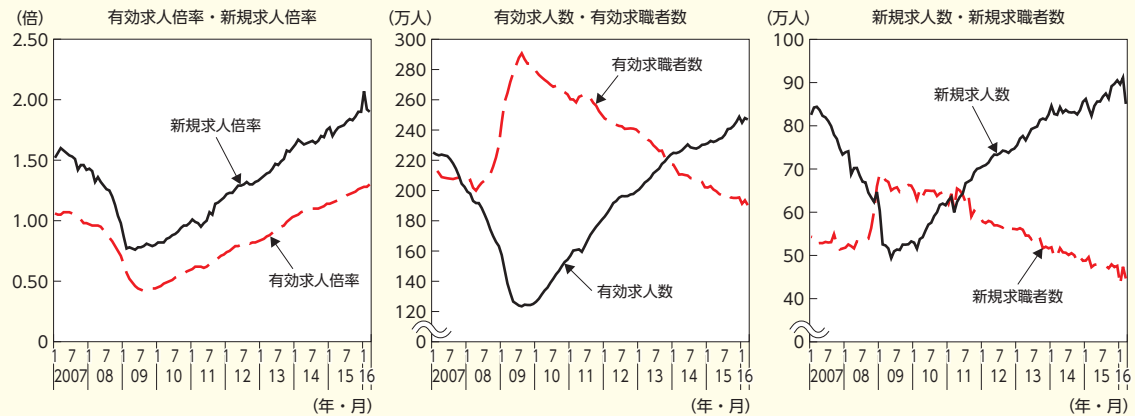
労働需要の増加による人手不足の状況について概観してきた。それでは、このような人手不足の状況がどのように労働市場に表れてきたのか、求人・求職の動きについてみていこう。

労働市場の主要な動きについて確認していこう。第1-(2)-11図では、労働市場の主な指標である有効求人倍率、新規求人倍率、有効求職者数、有効求人数、新規求人数、新規求職者数の推移についてみている。これらの指標の推移をみると、労働需要を表す有効求人数、新規求人数は共に増加しており、2015年3月と2016年3月を比較すると、有効求人数は232万1千人から247万人に、新規求人数は82万3千人から85万1千人に増加した。一方、労働供給を表す有効求職者数、新規求職者数は、就職が進んだこと等により減少しており、2015年3月と2016年3月を比較すると、有効求職者数は200万7千人から190万3千人に、新規求職者数は47万3千人から44万7千人まで減少した。このような動きを受けて、有効求人倍率、新規求人倍率は上昇しており、それぞれ、2015年3月には、1.16倍、1.74倍であったが、2016年3月には、有効求人倍率は1.16倍から1.30倍に新規求人倍率は1.74倍から1.90倍まで上昇した。

また、年齢階級別に新規求職者数の前年増減比率をみると、65歳以上を除いた全ての

第1-(2)-11 図 労働市場における各主要指標の動き

○ 緩やかな景気回復を受けて、有効求人数、新規求人数は増加している。新規求職者、有効求職者は新たに職が見つかった等の影響もあり、減少傾向となった。



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

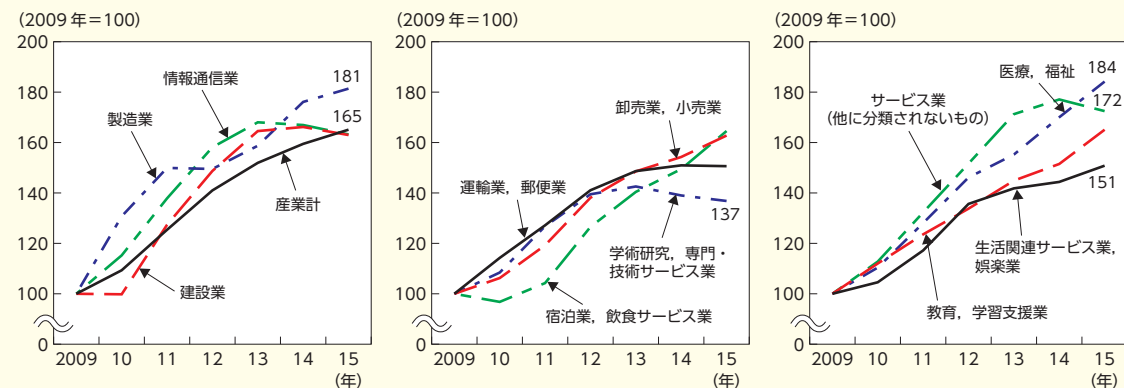
年齢階級において、新規求職者数は減少しており、65歳以上についても新規求職者数は増加しているものの、その増加幅は縮小している（付1-(2)-1図）。

●「医療、福祉」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」の産業において新規求人の伸びが強い

それでは、どのような産業において求人が増加しているのだろうか。第1-(2)-12図では、新たな労働需要を表す新規求人に注目し、2009年を100とした時の産業別の新規求人数の伸びを示している。まず全体の新規求人の推移をみると、2009年から2015年にかけて増加していることが分かる。産業別にみると「医療、福祉」「製造業」「サービス業」において相対的に伸びが大きく、「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」において、相対的に伸びが低くなっていることが分かる。

第1-(2)-12 図 新規求人数の推移（産業別）

○ 新規求人数の伸びを産業別にみると、「医療、福祉」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」において、伸びが大きくなっているのに対し、「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などにおいて、相対的に伸びが低くなっている。



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

●「管理的職業」「サービスの職業」の職業において新規求人の伸びが強い

次に、新規求人数の推移を職業別にみていく。第1-(2)-13図では、2009年を100とした時の職業別の新規求人数の伸びを示している。これをみると、特に「管理的職業」「サービスの職業」において、相対的に大きな伸びがみられる一方、「専門的・技術的職業」において、相対的に伸びが低くなっていることが分かる。

●正社員についても新規求人数に伸びがみられる

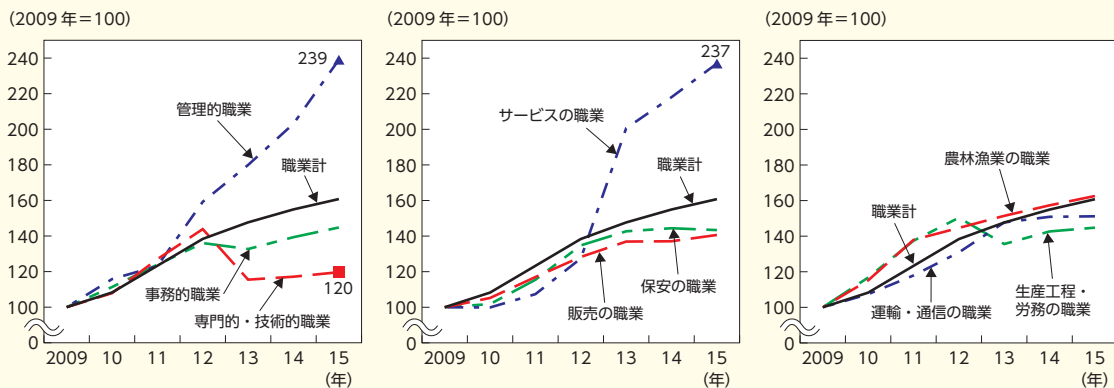
また、第1-(2)-14図により、雇用形態別⁶の新規求人数の推移について確認する。まず左図において新規求人数の実数の推移を確認すると正社員、パートタイムともに着実に新規求人数は増加しており、2015年は、正社員は428万人、パートタイムは413万人の新規求人となった。次に2009年を100として新規求人数の雇用形態別の伸びをみると、正社員、パートタイムは同様の動きとなっており、正社員についても新規求人数が伸びてきていることが確認できる。

●「専門的・技術的職業」「サービスの職業」等において新規求人倍率が高い

最後に、どのような職種において人材の獲得が困難になっているか確認するために、第1-(2)-15図において、職種別の新規求人倍率をみていく。2015年の職種計の新規求人倍率は1.08倍となっており、「保安の職業」「建設・採掘の職業」「サービスの職業」「専門的・技術的職業」等において、職種計よりも高い新規求人倍率がみられ、人材の獲得が困難になっていることが示唆される。一方、「事務的職業」等においては職種計よりも低い新規求人倍率になっており、他の職種と比べて、相対的には人材の確保がしやすい状況となっている。

第1-(2)-13図 新規求人数の推移（職業別）

- 新規求人数の伸びを職業別にみると、「管理的職業」「サービスの職業」において、大きな伸びがみられる一方で、「専門的・技術的職業」において、伸びが相対的に低くなっている。



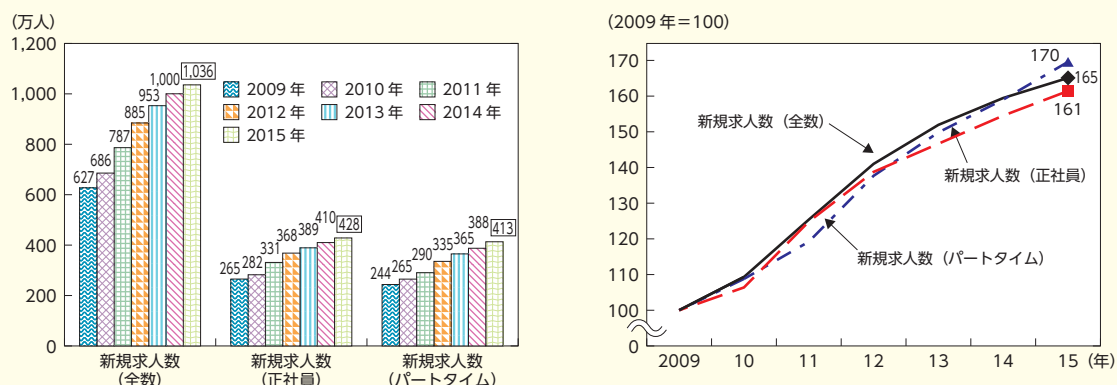
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 2009年から2012年は労働省編職業分類（1999年改定）、2013年以降は厚生労働省編職業分類（2011年改定）による。ただし、凡例は、旧職業分類にて表象している。
2) 2012年から2013年にかけては、職業分類の改定の影響により、同一の名称であっても、完全には接続したデータでないことに留意が必要。また、職業分類の改定の影響により、2013年～2015年の「生産工程・労務の職業」は、新産業分類での「生産工程の職業」、「建設・採掘の職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の合計。また、2013年～2015年の「運輸・通信の職業」には「通信の職業」が含まれないことに留意が必要。

6 「正社員」とは、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者。「パートタイム」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者。

第1-(2)-14 図 新規求人数の推移（雇用形態別）

- 新規求人数の推移を実数でみると、2015 年は正社員 428 万人、パートタイム 413 万人となった。また、2009 年からの新規求人数の伸びをみると、正社員の新規求人伸びている。

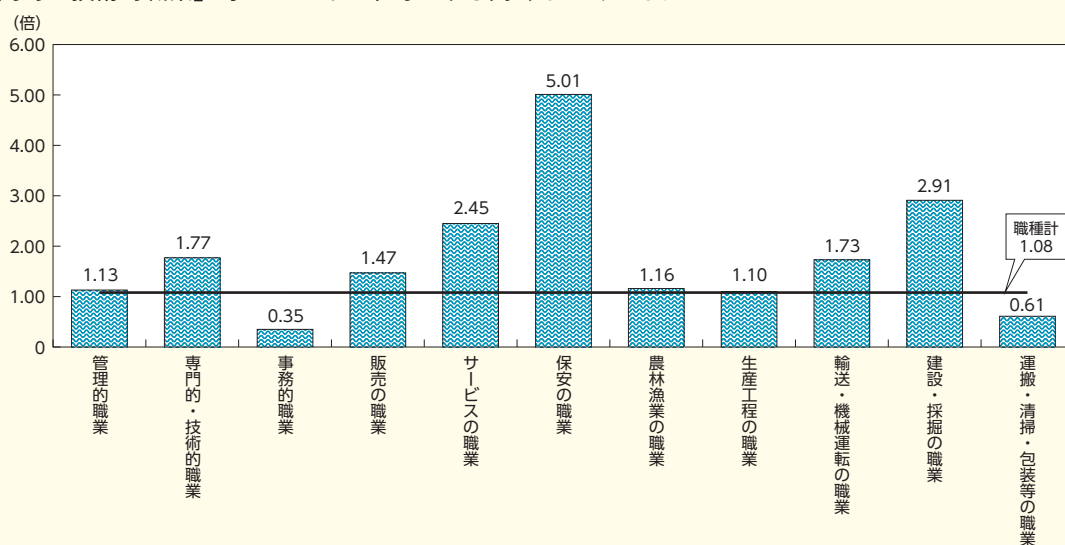


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 「正社員」とは、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規雇用労働者。「パートタイム」とは、1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比し短い者。

第1-(2)-15 図 職種別新規求人倍率（2015 年平均）

- 2015 年平均の職種別新規求人倍率では、「保安の職業」「建設・採掘の職業」「サービスの職業」「専門的・技術的職業」等において、平均よりも高くなっている。



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

5 就業者・雇用者の動き

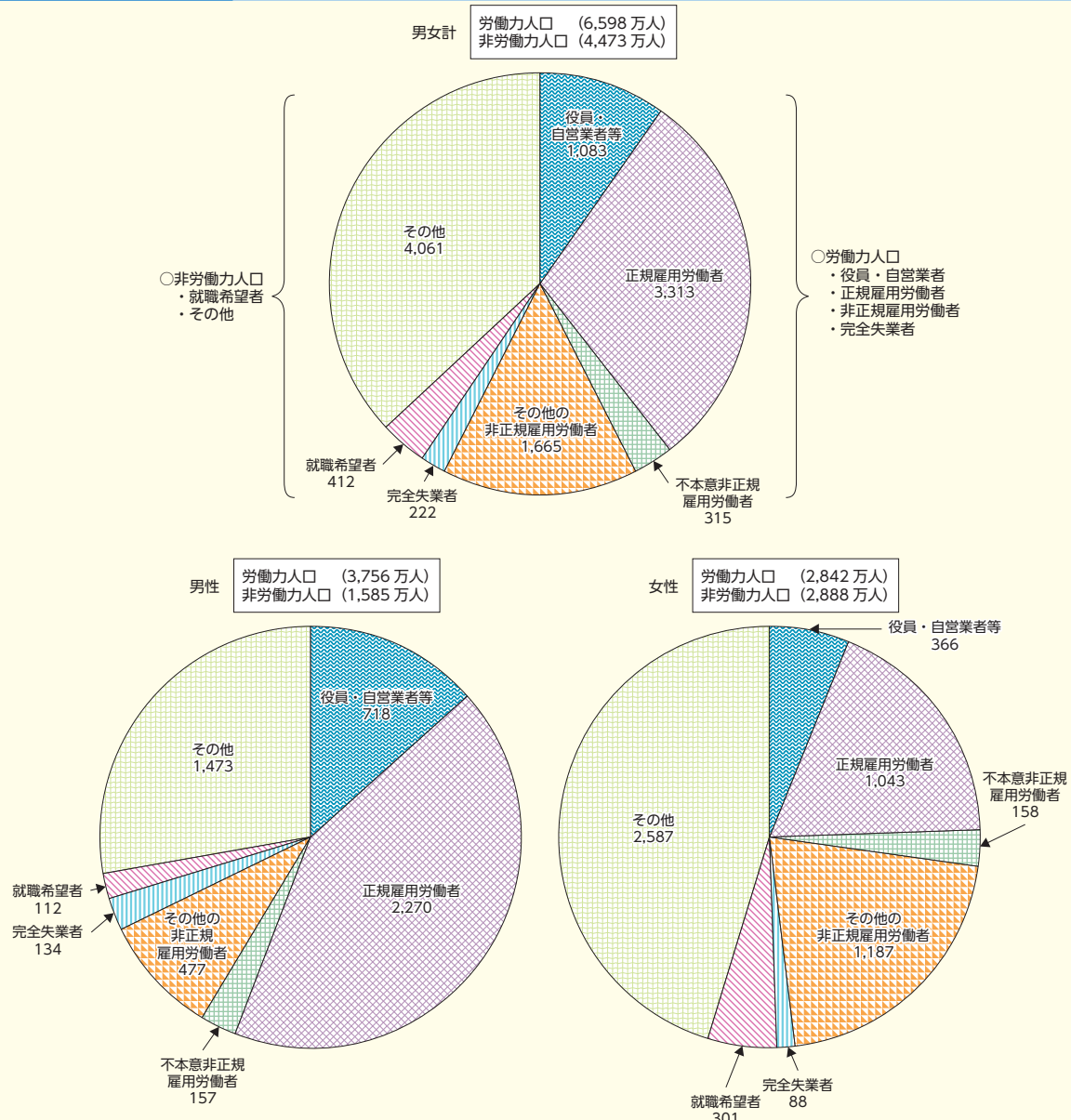
ここまで人手の過不足感の状況や、人手不足を受けた求人・求職の動きについて確認してきた。このような労働市場の動きを受けて、実際にどのように就業者、雇用者が変動したのかみていく。

まず日本の労働情勢の概観についてみていこう。第1-(2)-16 図は 2015 年の労働情勢について、その内訳を示したものである。15 歳以上人口の男女計の内訳をみると、労働力人口が 6,598 万人、非労働力人口が 4,473 万人となっている。労働力人口のうち完全失業者は 222 万人、不本意非正規雇用労働者数は 315 万人となっている。また、非労働力人口のうち就職希望者は

412万人となっており、労働環境等の整備を行っていくことで、就業を希望する人の労働市場への参入を促していくことも必要である。

男女別にみると、男性は非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者の割合は約25%となっており、女性の約12%と比較して高くなっている。一方、女性については、非労働力人口における就業希望者の人数が301万人となっており、男性の112万人よりも大きい人数となっていることが特徴である。

第1-(2)-16図 日本の労働情勢の概観（2015年）



資料出所 総務省統計局「労働力調査」「労働力調査（詳細集計）」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) データについては、2015年平均の値を使用している。
 - 2) 不本意非正規雇用労働者、就職希望者については、「労働力調査（詳細集計）」の値、その他の項目については「労働力調査」の値を使用した。
 - 3) 正規雇用労働者は「正規の職員・従業員」、不本意非正規雇用労働者は現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。その他の非正規雇用労働者は、非正規雇用労働者から不本意非正規雇用労働者を差し引いた者。
 - 4) 役員・自営業者等は労働力人口より役員を除いた雇用者と完全失業者を差し引いたもの。
 - 5) その他については、非労働力人口より就職希望者を差し引いたもの。

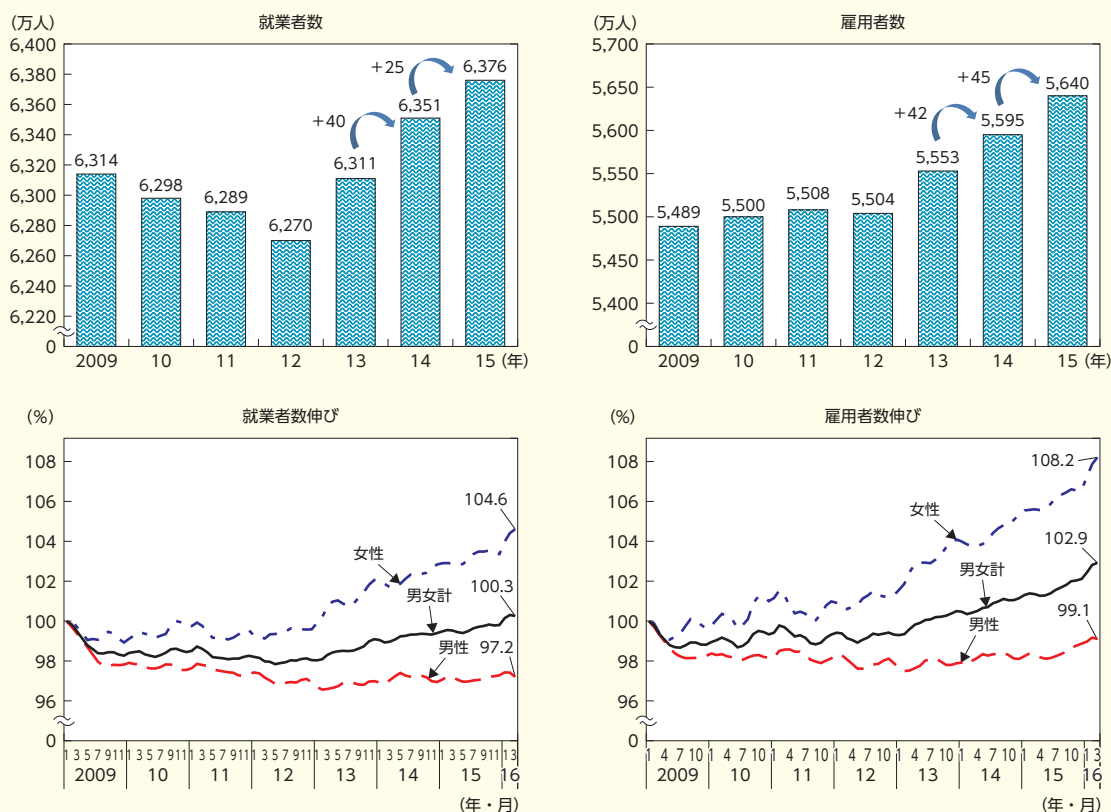
●女性の雇用労働者も増加

それでは、どのような就業者数、雇用者数の変動が起こったかみていこう。第1-(2)-17図は就業者数、雇用者数の推移を示したものである。まず、就業者数、雇用者数の推移をみていくと、就業者数、雇用者数は2012年以降着実に増加してきており、2015年は、就業者数は25万人増の6,376万人、雇用者数は45万人増の5,640万人となった。

次に就業者数と雇用者数の伸びについてみる。2009年1月を100とした時の就業者数と雇用者数の伸びをみると、2016年3月時点で、就業者数の男女計は横ばいである一方、雇用者数については微増となっている。また、男女別でみると、就業者数と雇用者数ともに、女性の伸びが顕著であり、特に雇用者数において女性の伸びが大きくなっており、女性の雇用が増加していることが分かる。

第1-(2)-17図 就業者数・雇用者数の推移

- 2015年は就業者数は25万人増の6,376万人、雇用者数は45万人増加で5,640万人となった。伸びをみると、2016年3月時点で、就業者数の男女計は横ばいである一方、雇用者数の男女計は微増となっている。特に女性の雇用者数の伸びが顕著となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

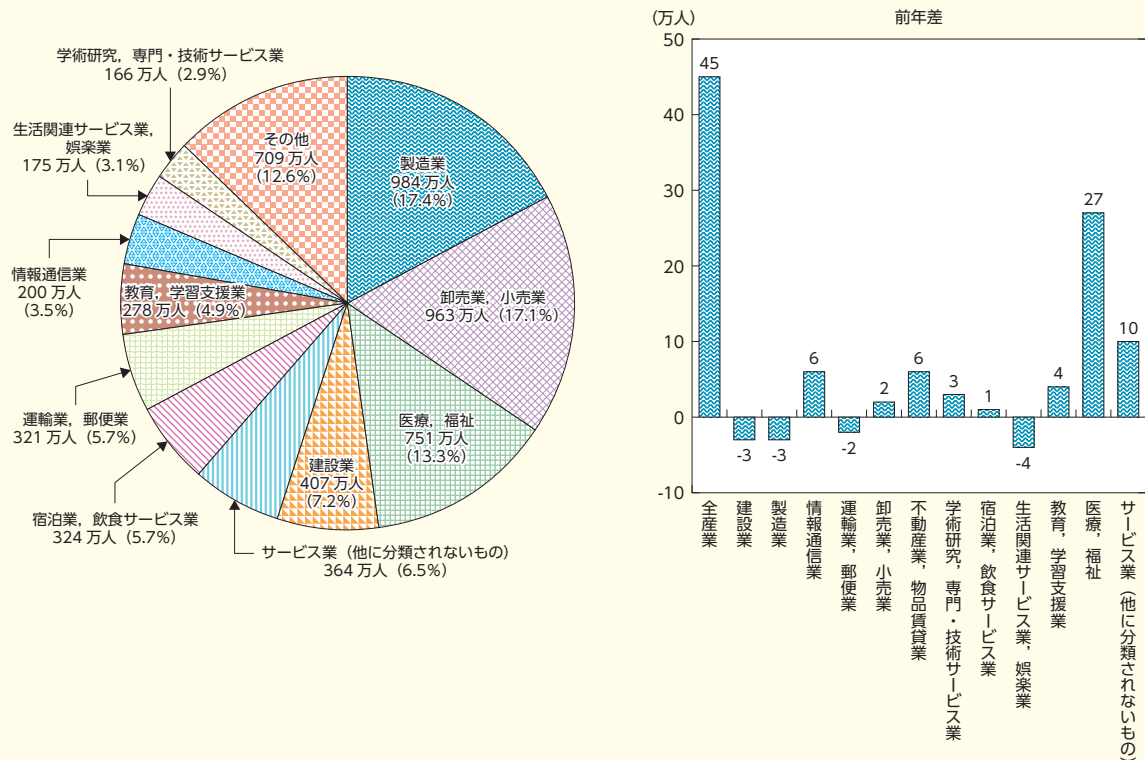
- (注) 1) 就業者数の伸び、雇用者数の伸びについては、月次の季節調整値を後方3か月平均をした値を使用している。
2) 就業者数、雇用者数の2011年の値は、補完推計値(新基準)を使用している。

●2015年は「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」において雇用者が増加

次に2015年の雇用者の推移について、産業別でみていこう。第1-(2)-18図の左図では、2015年平均の産業別雇用者数を示している。産業別においては、「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」の順番で雇用者数が大きく、全体に占める割合は17.4%、17.1%、13.3%となっている。右図において、2015年の前年からの雇用者数の増減についてみると、雇用者全

第1-(2)-18図 産業別雇用者数（2015年）

○ 2015年の雇用者数の対前年差を産業別にみると、「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」において、27万人増、10万人増となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」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) データは15歳以上の雇用者数。産業分類は、第12回改定の産業分類による。

2) 左図において、「その他」は、「農業、林業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」「分類不能の産業」を合わせたもの。

3) 左図の（）の値については、全産業の雇用者に占める各産業の割合。

体は45万人の増加となっており、特に「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」において、27万人、10万人の大きな増加となっている一方で、一番大きなシェアを占める「製造業」については3万人の減少となっている。

● 16か月連続で女性の正規雇用労働者が増加

次に雇用者の動きについて雇用形態別でみていく。第1-(2)-19図では、男女別・雇用形態別に雇用者数の推移を示している。2015年の年平均を前年増減でみると、男女計では雇用者は前年を上回る44万人の増加となっており、そのうち非正規雇用労働者は18万人の増加となっている。また、正規雇用労働者は、2014年には減少していたが、2015年は増加に転じ、26万人の増加となっている。中でも特に女性の正規雇用労働者が23万人と大きく増加している。

また、男女計の動きについて、月次でみると2015年は一貫して雇用者は前年同月差で増加しており、2月と11月に非正規雇用労働者が減少したことを除き全ての月において、正規雇用労働者、非正規雇用労働者がともに増加している。また、2016年1月から3月の推移をみると、1月は雇用者は大きく増加しており、103万人の増加となっている他、3月には正規雇用労働者が67万人の増加となっている。

男女別により詳細にみていくと、男性は雇用者数全体が一進一退の動きを続ける中で、女性の雇用者は増加しており、雇用形態別でみると、女性は、2014年12月以降、16か月連続で正

正規雇用労働者の増加が続いている。

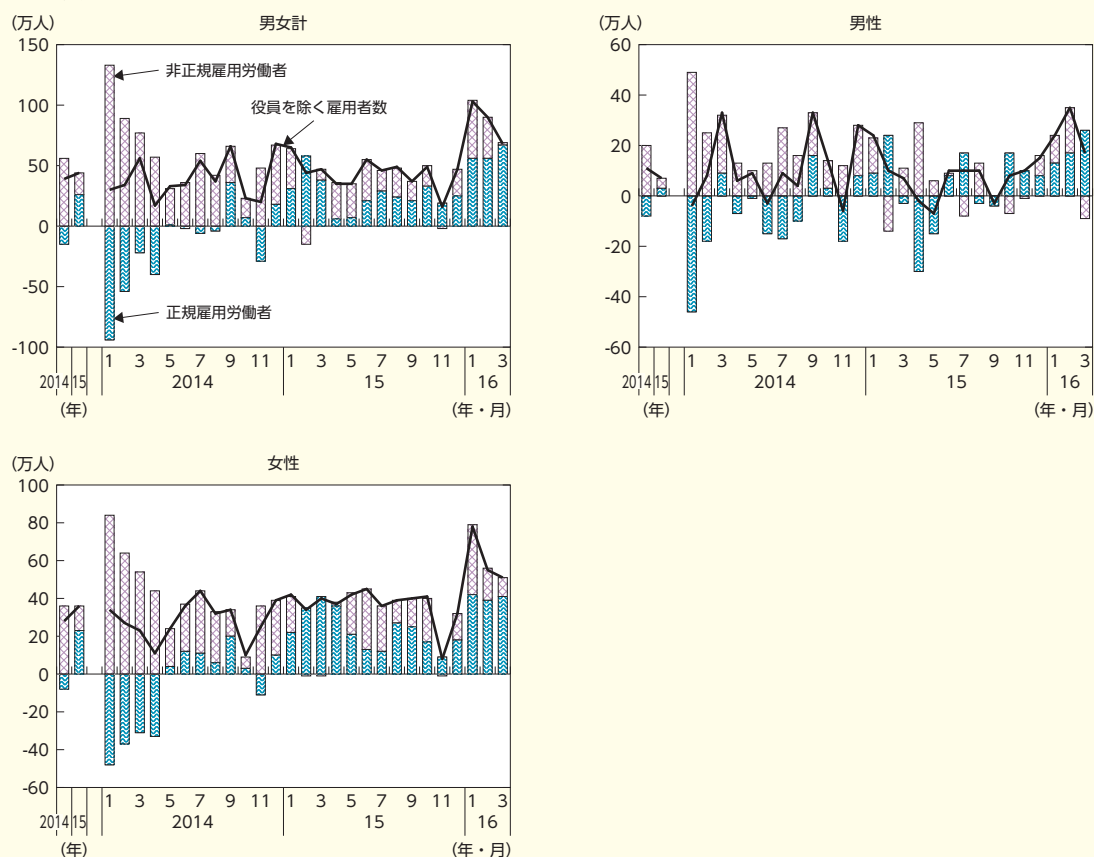
次に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の増減について、人口の変動とともにみていこう。第1-(2)-20図は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、人口の前年増減について、男女別・年齢階級別にみたものである。はじめに男女計についてみていこう。男女計では、人口が減少している15～19歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳、55～59歳、60～64歳の年齢層では、人口の減少以上の正規・非正規雇用労働者の減少はみられない。一方、人口が増加している20～24歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳、65歳以上の年齢層では、20～24歳の年齢層を除き、全ての年齢層において正規・非正規雇用労働者が増加している。

また20～24歳についても、人口が増加しているのに対して、非正規雇用労働者の減少が認められるが、非正規雇用労働者の減少以上に正規雇用労働者の増加がおきていることから、雇用者数全体としてはプラスとなっている。

さらに、男女別に特徴のある動きがみられた年齢層についてみていこう。まず、男性については、60～64歳において人口が減少している中での、正規雇用労働者の増加がみられる。また女性についても、30～34歳、55～59歳、60～64歳において、人口が減少している中での正規雇用労働者の増加がみられる。

第1-(2)-19図 男女・雇用形態別雇用者数の推移（前年同月増減）

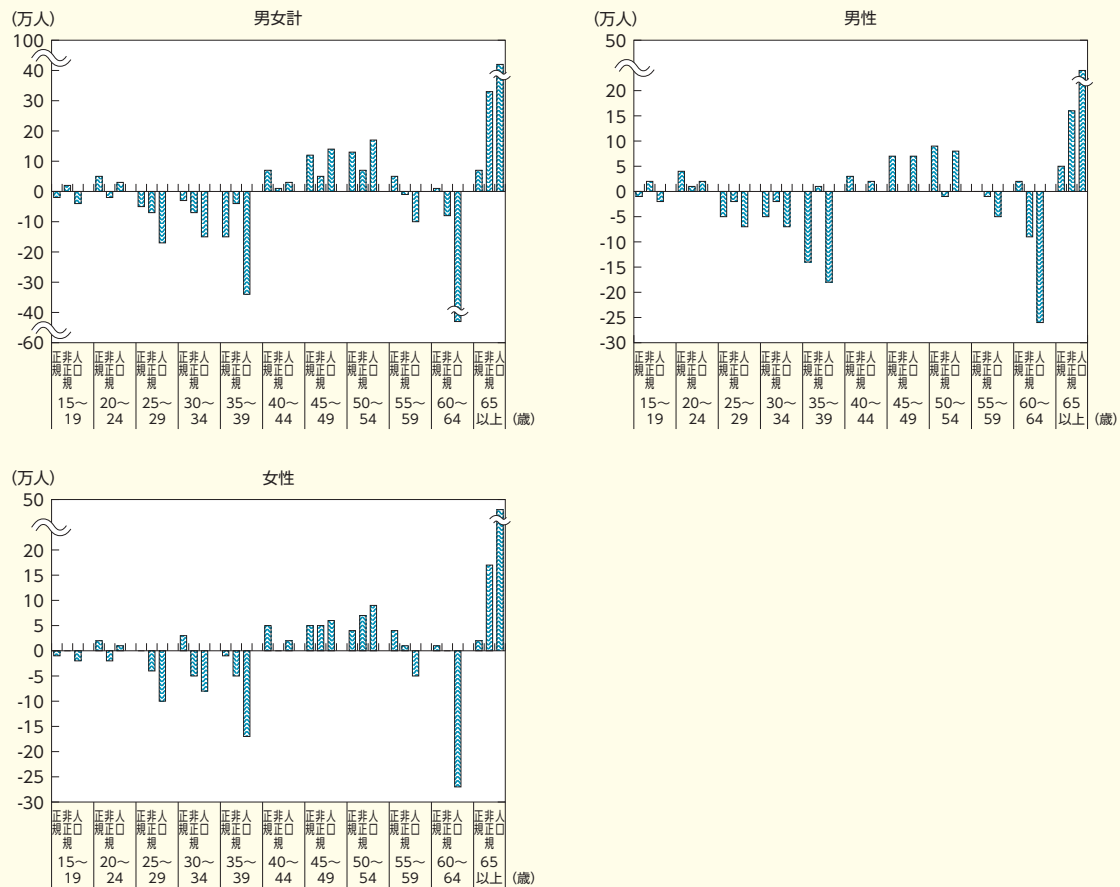
○ 2015年の正規雇用労働者数の動きを月ごとにみると、男女計は一貫して増加した。男女別にみると、女性の正規雇用労働者の増加が大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第1-(2)-20 図 人口・正規・非正規増減

- 男女計では55～59歳、60～64歳において人口が減少しているにもかかわらず、正規雇用労働者の増加がみられる。男性は、60～64歳において、女性は、30～34歳、55～59歳、60～64歳において、人口の減少にもかかわらず、正規雇用労働者の増加がみられる。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 値は2014年から2015年の増減差。

●引き続き進む正規雇用化の動き

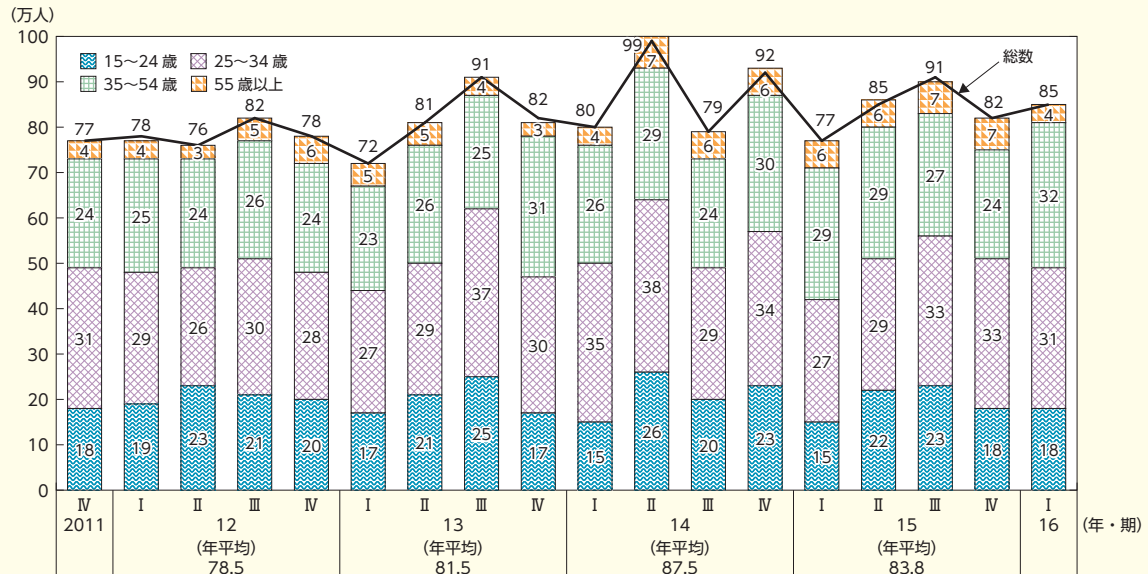
このように雇用者数全体が増加している中で、どのような雇用形態間の移動が起きたのかみていこう。第1-(2)-21図は、非正規雇用から正規雇用へ転換した雇用者の数（正規雇用化の人数）の推移を示している。正規雇用化の人数については、25～34歳を中心に増加しており、年平均の推移をみると2012年は78.5万人、2013年は81.5万人、2014年は87.5万人、2015年は83.8万人となっている。2015年平均では、正規雇用化への動きは2014年と比較すると、低い水準ではあるものの、2013年よりも高い水準を維持しており、引き続き正規雇用化の動きが進んでいる。

次に第1-(2)-22図において、正規雇用化の動きについて、男女別に確認していこう。男女別の年平均の動きをみると、男性は、2012年は36.8万人、2013年は39.0万人であったが、2014年に42.8万人へと正規雇用化の動きが拡大した後、2015年には38.8万人となり、2013年と同水準となった。女性については、2012年、2013年は41.8万人、42.3万人であったが、2014年に45.3万人まで拡大し、2015年も45.0万人と、2014年と同水準となっている。年齢別でみると、男性、女性ともに25～34歳といった若年層において正規雇用化が進んでいることが分かる。

それでは、正規雇用から非正規雇用への動きも勘案した場合の正規雇用化の推移はどのよう

第1-(2)-21 図 非正規雇用から正規雇用への転換

- 非正規から正規雇用への転換をみると、2015 年平均では、2014 年平均と比べて減少しているものの、引き続き転換が進んでいる。

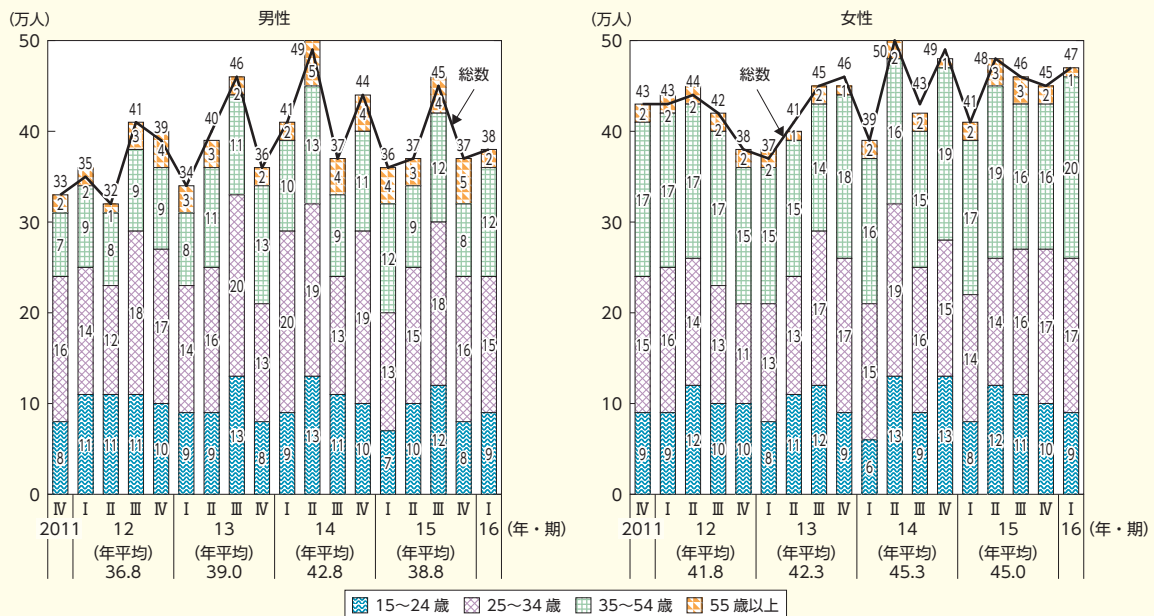


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 非正規から正規へ転職した者の数については、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいう。
2) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

第1-(2)-22 図 非正規雇用から正規雇用への転換（男女別）

- 2016 年 1～3 月期の非正規から正規へ転職した雇用者数を男女別にみると、男性は 38 万人、女性は 47 万人となった。

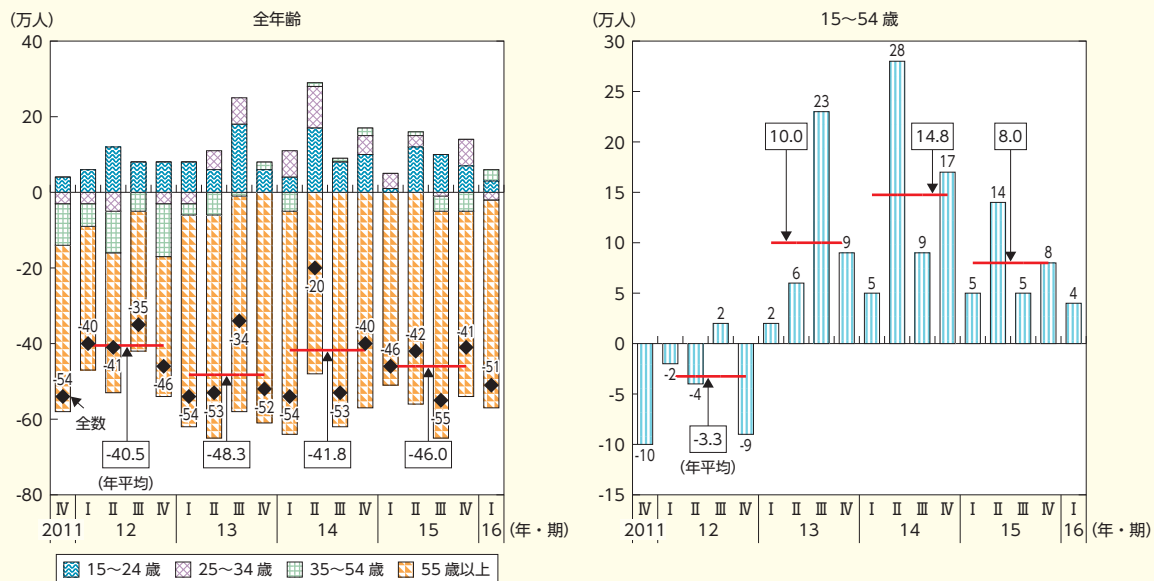


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 非正規から正規へ転職した者の数については、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいう。
2) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

第1-(2)-23図 正規雇用から非正規雇用への動きも勘案した場合の正規雇用化

○ 「非正規雇用から正規雇用へ転換した者の数」から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者の数」を差し引いた正規雇用化の人数の推移をみると、全年齢では減少傾向となる一方、15～54歳の年齢でみると、2013年1～3月期以降13期連続で増加となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 「非正規から正規へ転換した者の数」については、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいう。「正規から非正規へ転換した者の数」とは、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者の数をいう。
- 2) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

になるだろうか。第1-(2)-23図は、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者の数」から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者の数」を差し引いた正規雇用化の数を示したものである。まず、全年齢における推移をみると、55歳以上の年齢層において、「正規雇用から非正規雇用へ転換した者の数」が「非正規雇用から正規雇用へ転換した者の数」よりも多いため、前年同期と比べて減少しており、年平均でみると、2012年では、40.5万人の減少、2013年では、48.3万人の減少、2014年は41.8万人の減少、2015年は46.0万人の減少となっている。

55歳以上の年齢層では、60歳以上で再雇用され非正規雇用に移行する労働者の影響も考えられるため、右図では、その影響を除外した15～54歳の年齢層のみの推移を示している。これをみると、2013年1～3月期以降、13四半期連続でプラスとなっており、年平均では2015年は8万人のプラスとなっている。このようなことから足下で正規雇用から非正規雇用への動きも勘案した場合の正規雇用化への動きが進んでいるということがいえる⁷。

●女性の不本意非正規雇用労働者は5四半期連続で減少

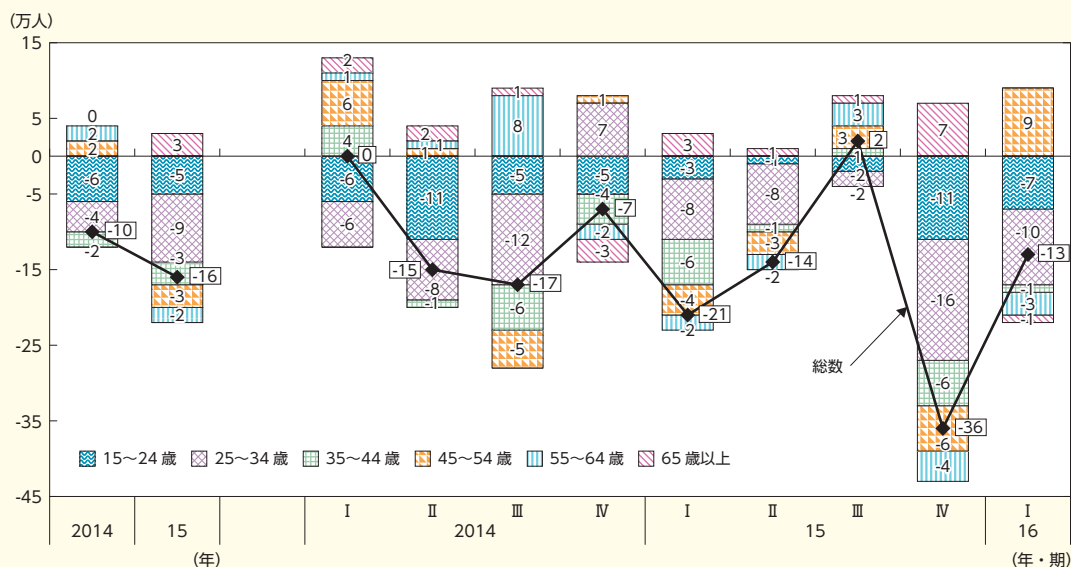
ここまで正規雇用化という雇用形態間の移動について確認してきた。次に第1-(2)-24図により、非正規雇用労働者として働いている理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者を「不本意非正規雇用労働者」として、推移についてみていこう。まず、年平均でみると、2014年は前年と比べて10万人の減少となっていたが、2015年は16万人の

7 年平均でみても、15～54歳の年齢層でみると2013年から3年連続で増加している（付1-(2)-2図）。

減少となり、減少幅が拡大していることが分かる。次に四半期別にその推移をみると、2015年は7～9月期において、不本意非正規雇用労働者数は増加しているものの、その他の期については前年同期と比べて減少となっており、2016年1～3月期には、前年同期差で13万人減

第1-(2)-24 図 不本意非正規雇用労働者数の推移（前年（同期）差）

- 不本意非正規雇用労働者は、2015年は、前年より16万人減となり、減少幅が拡大した。特に25～34歳において、前年より9万人減となり大きな減少幅となった。

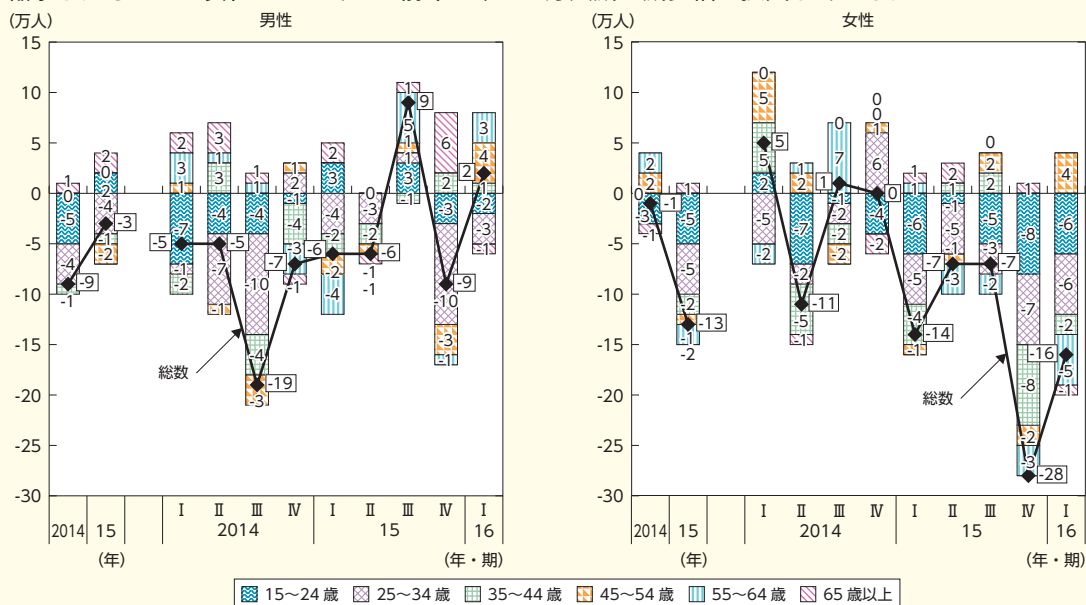


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「不本意非正規雇用労働者」とは、非正規雇用として働いている理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」を回答した者をいう。
2) 値は前年（同期）差。

第1-(2)-25 図 不本意非正規雇用労働者数の推移（前年（同期）差・男女別）

- 男女別に不本意非正規雇用労働者の動きをみると、2015年は男性は前年より3万人減と減少幅が縮小したものの、女性については、前年より13万人減と減少幅が拡大している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 「不本意非正規雇用労働者」とは、非正規雇用として働いている理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」を回答した者をいう。
2) 値は前年（同期）差。

少となっている。このようなことから、不本意非正規雇用労働者の減少が進んでいることが分かる⁸。

次に第1-(2)-25図において、不本意非正規雇用労働者数の推移を男女別でみていこう。まず年平均でみると、男性の不本意非正規雇用労働者数は2014年に9万人の減少となった後、2015年に3万人の減少となっており、2014年は15～24歳と25～34歳の層での減少の寄与が大きかったが、2015年は25～34歳の層は引き続き減少に寄与しているものの、15～24歳は増加への寄与となっている。また、女性の不本意非正規雇用労働者数は、2014年は1万人の減少であったが、2015年は15～24歳、25～34歳の層が、それぞれ5万人減少したことで13万人の減少となっている。四半期別でみると男性と女性は同様に2015年では10～12月期において大きく減少しており、男性は9万人減、女性は28万人の減となっている。また2016年1～3月期では、男性は2万人増となったものの、女性は16万人減となり、2015年1～3月期より、5四半期連続の減少となっている。

6 子育て世代の女性・若年世代の動き

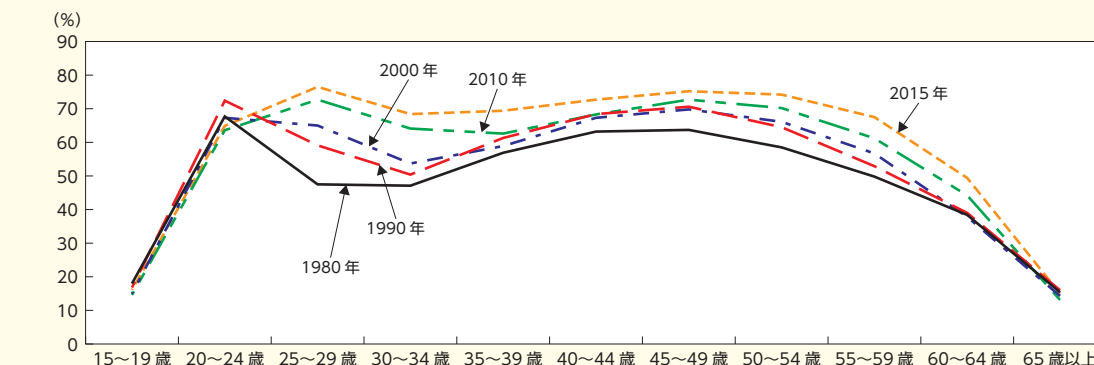
● 22～34歳層の就業率が上昇

これまで、就業者・雇用者数等の推移を確認し、その中で、足下では女性の労働参加が拡大しているということが分かった。第1-(2)-26図では、1980年、1990年、2000年、2010年、2015年の女性の就業率を年齢階級別でプロットしたものであるが、25～29歳、30～34歳、35～39歳で就業率が低下している。1980年から2015年までの動きをみると、全ての年齢階級においておおむね就業率が上昇傾向にあり、特に25～29歳、30～34歳の就業率の上昇が大きく、いわゆる子育て世代の就労が進んでいることが示唆される。

次に足下での25～44歳層、いわゆる子育て世代の女性の就労の動きをみるため、同年齢層の女性について各指標をみていこう。第1-(2)-27図では、25～44歳の女性の「人口」「労働力人口」「就業者数」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の動きを前年増減でみている。

第1-(2)-26図 女性の年齢階級別就業率の推移

○ 1980年から2015年までの女性の年齢階級別労働力率の推移をみると、特に25～29歳、30～34歳の就業率の上昇が大きい。

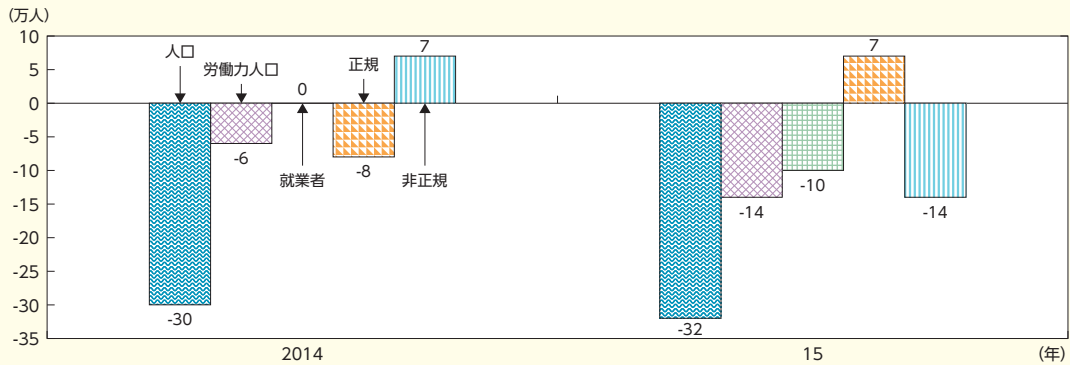


資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

8 非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者の割合の推移をみても、低下傾向にあり、2014年1～3月期以降9四半期連続で前年同期に比べて減少している（付1-(2)-3図）。

第1-(2)-27 図 25～44 歳の女性 人口・労働力人口・就業者数・雇用者数（前年差）

- 2015 年の 25～44 歳の女性の動きをみると、人口減少に伴い、労働力人口、就業者数は減少しているものの、2014 年には減少した正規雇用労働者が、2015 年には増加に転じている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 値は前年差。

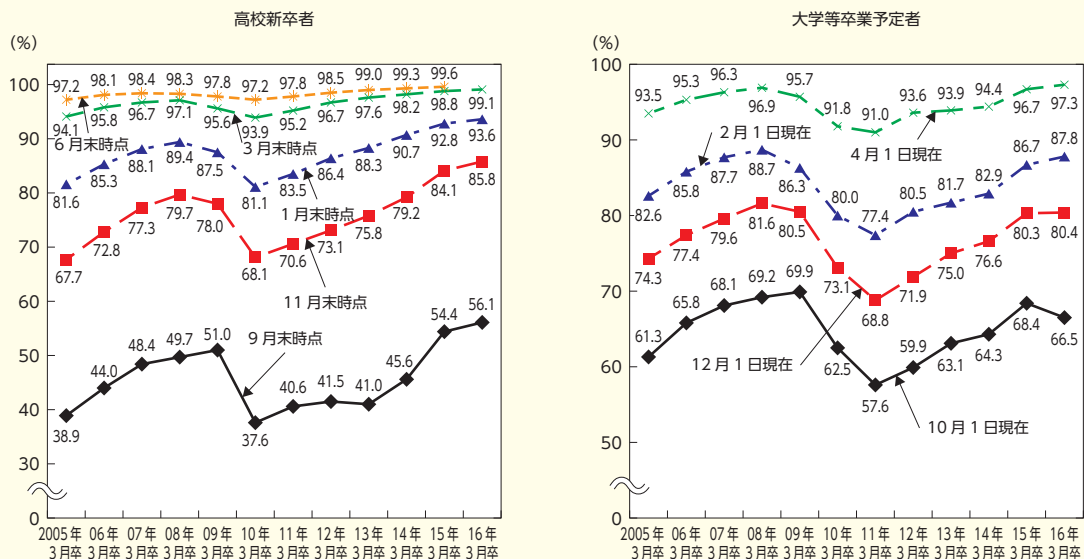
25～44 歳の就業者数は、2014 年、2015 年ともに人口の減少などの影響をうけて減少しているものの、人口の減少以上の就業者数の減少はみられない。一方、雇用形態に注目してみると、2014 年に 8 万人の減少となった正規雇用労働者は、2015 年には 7 万人の増加に転じている他、2014 年は 7 万人の増加となっていた非正規雇用労働者は、2015 年には 14 万人の減少となっているなど、25～44 歳層の女性についても、正規雇用労働者として就労の動きがみられている。

● 2016 年 3 月卒の高校新卒者の就職内定率は 99.1%と 25 年ぶりの水準

雇用情勢の動きとしては、女性の就労への動きに加えて、先述のとおり若年世代の完全失業

第1-(2)-28 図 就職（内定）率の推移

- 2016 年 3 月卒の高校生の 3 月末現在の就職内定率は 99.1%で、1991 年 3 月卒以来 25 年ぶりの水準となった。
- 2016 年 3 月卒予定の大学生の 4 月 1 日現在の就職内定率は 97.3%で、前年同期比 0.6 ポイント上昇となった。



資料出所 厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

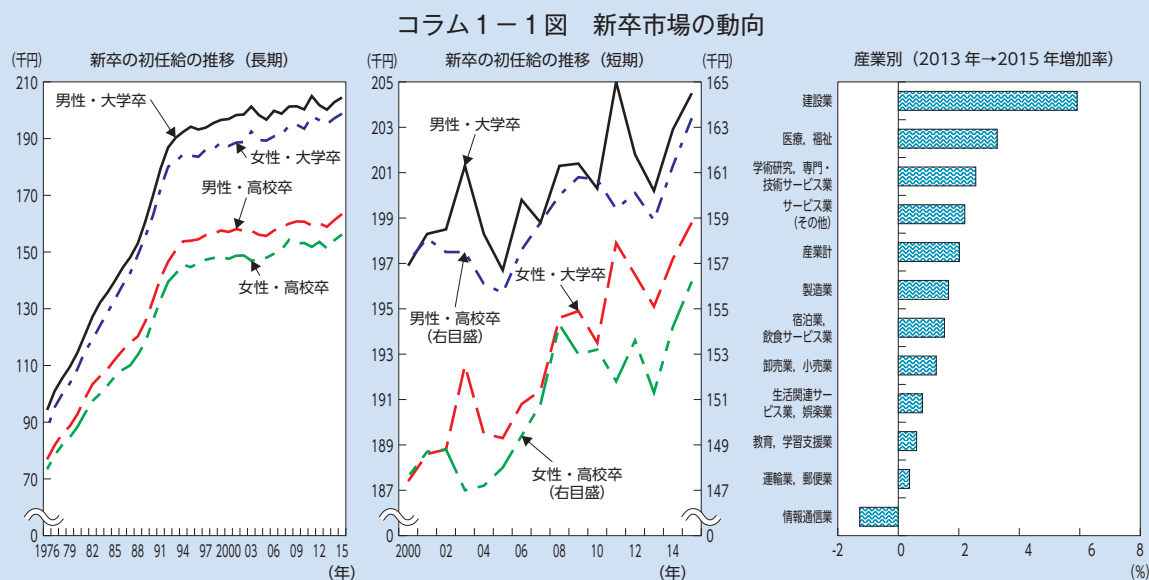
率の改善も確認できた。ここでは若年層として、新卒、フリーター・若年無業者の動向という点に注目してみていく。

まず、新卒の動きについてみていこう。第1-(2)-28図では高校新卒者、大学等卒業予定者の就職内定率の推移を示している。

高校新卒者について3月末現在の就職内定率の推移をみていくと、2010年3月卒の93.9%を底として、その後、改善傾向で推移し、2016年3月卒の就職内定率は99.1%と1991年3月卒以来25年ぶりの水準となった。また大学卒業予定者の4月1日現在の就職内定率の推移をみると、2011年3月卒の91.0%を底として、その後、改善し、2015年3月卒の就職内定率は97.3%となった。

コラム1-1 初任給の推移

今回の景気回復局面においては、高校卒、大学卒の内定率が改善するなど、新卒市場は改善の動きがみられている。本コラムにおいては、初任給に注目し、新卒市場の概況についてみていく。新卒の初任給の推移を長期でみると、1990年以降、緩やかな上昇傾向になっている。2000年以降を取り出して、その推移をみると景気等の影響を受けつつも上昇傾向にあり、特に2013年卒から2015年卒の初任給は大きく上昇している。2013年卒から2015年卒の初任給の増加率を産業別でみると、「建設業」「医療、福祉」といった、人手不足感が高い産業において、初任給が大きく増加していることが分かる。



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

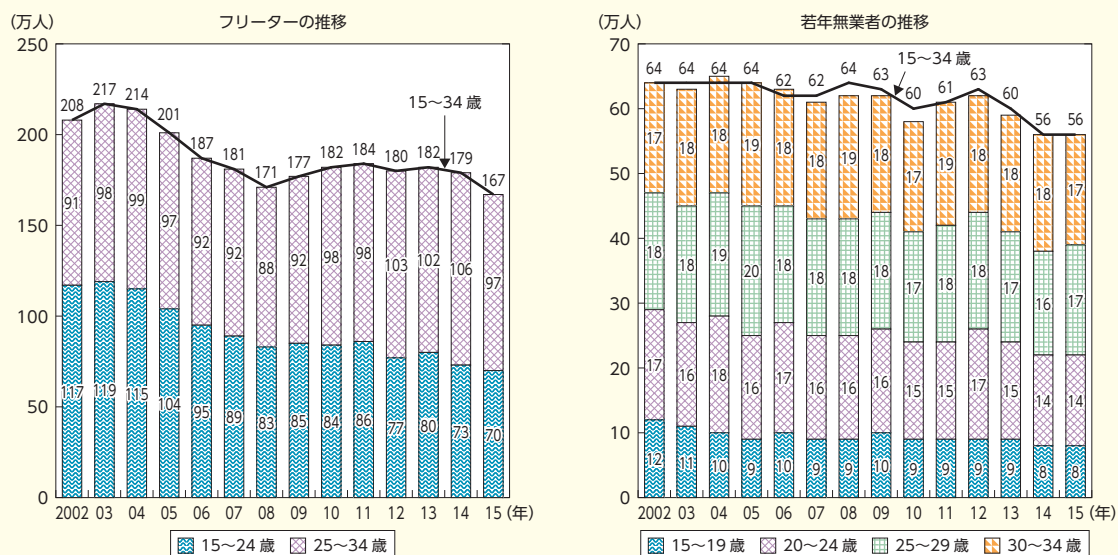
●フリーターは前年より 12 万人減、若年無業者は前年と同水準

新卒市場は改善が続いている一方で、フリーター、若年無業者の動向はどのようになっただろうか。第1-(2)-29図により、フリーターの推移をみると、2015年は前年差12万人減の167万人となっている。内訳としては25～34歳が9万人、15～24歳では3万人の減少となっている。また、若年無業者についてみると、2015年は前年と同水準の56万人となっている。

フリーター等の非正規雇用で働いている労働者については、わかものハローワークの充実や、学び直しの支援、効果的な訓練機会の提供等を通じ、正規雇用化を促進するとともに、若年無業者については、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働し、一人ひとりに応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、職場体験等、地域ネットワークを活用した就労支援を実施していくことが必要である。

第1-(2)-29図 フリーター、若年無業者の推移

○ 2015年は、フリーターは前年差12万人減の167万人、若年無業者は前年と同水準で56万人となった。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」「労働力調査（詳細集計）」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) フリーターは、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計としている。
- ・雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
 - ・完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
 - ・非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 2) 若年無業者は、15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者としている。
- 3) フリーター、若年無業者について、2005年から2011年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値であり、2011年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

コラム1-2 正社員転換・待遇改善実現プラン

非正規雇用労働者については、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本経済の好循環の動きを更に進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくことが必要となっている。

こうした背景を踏まえ、厚生労働省では平成28年1月に、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定した。

本プランの中には、平成28年度から平成32年度の5か年を計画期間とし、目標として、

○不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）10%以下

（平成26年平均：18.1%）

○新規大学卒業者の正社員就職率の割合95%、

（平成27年3月卒：92.2%）

○新規高校卒業者の正社員の割合96%、

（平成27年3月卒：94.1%）

○正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図ることなどを掲げている。

7 外国人雇用の動向

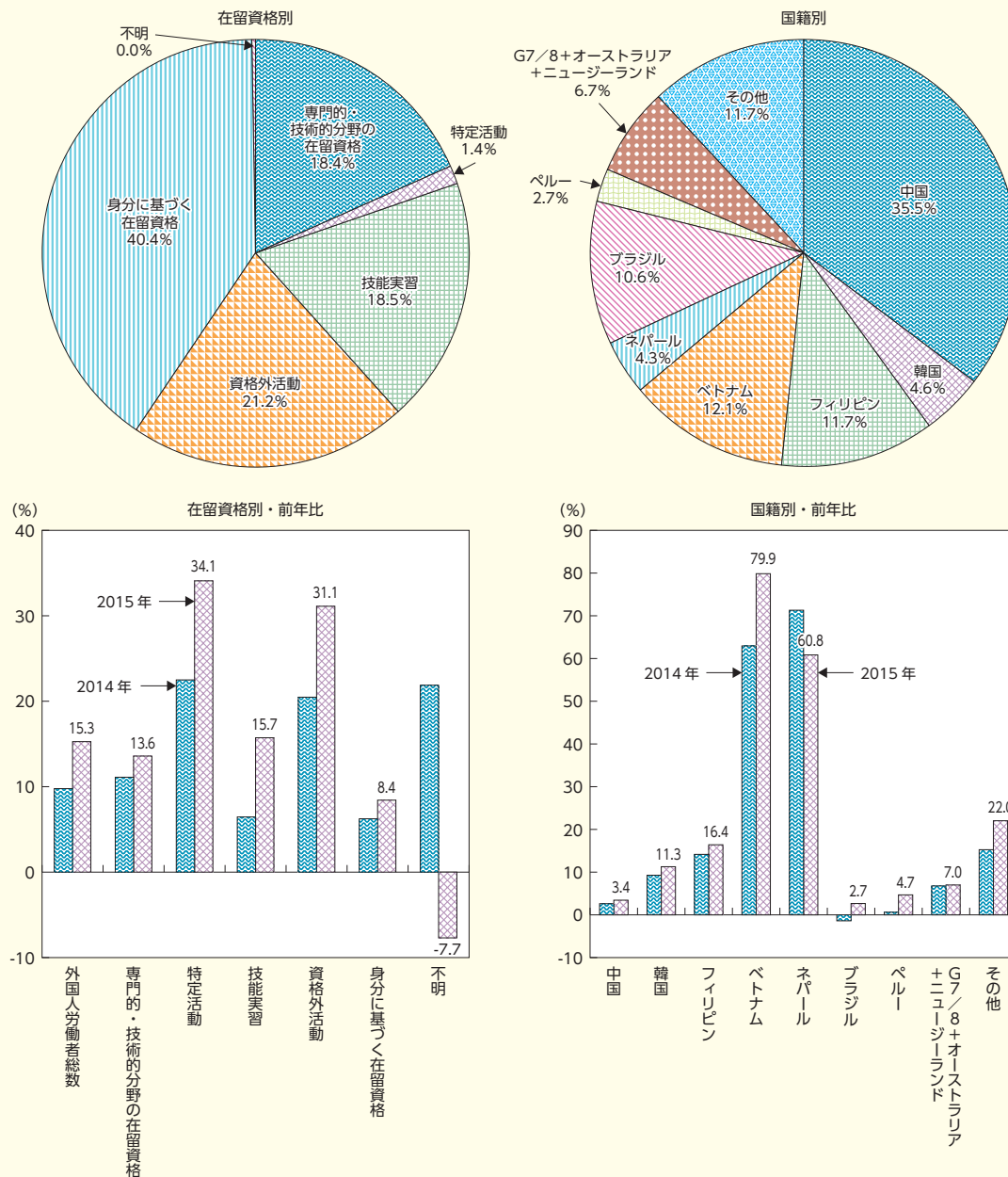
●外国人労働者数は約91万人。届出義務化以来、過去最高を更新

日本で働く外国人労働者数をみると、2015年10月末で90.8万人となっている。第1-(2)-30図にあるように、在留資格別外国人労働者の割合については、「専門的・技術的分野の在留資格」が18.4%、「技能実習」が18.5%、「資格外活動」が21.2%となっているのに対し、「身分に基づく在留資格」が40.4%となっている。また、国籍別でみると、中国が35.5%と最も多く、その後、ベトナム12.1%、フィリピン11.7%と続いている。

次に前年比でみると、外国人労働者総数は15.3%増となり2008年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来、過去最高となった。在留資格では、特定活動が34.1%増、国籍別ではベトナムが79.9%増と増加している。

第1-(2)-30 図 外国人労働者の概観

- 2015年10月末の外国人労働者数は907,896人で、前年に比べて120,269人、15.3%の増加となり、2007年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新した。



資料出所 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

8 障害者雇用の動向

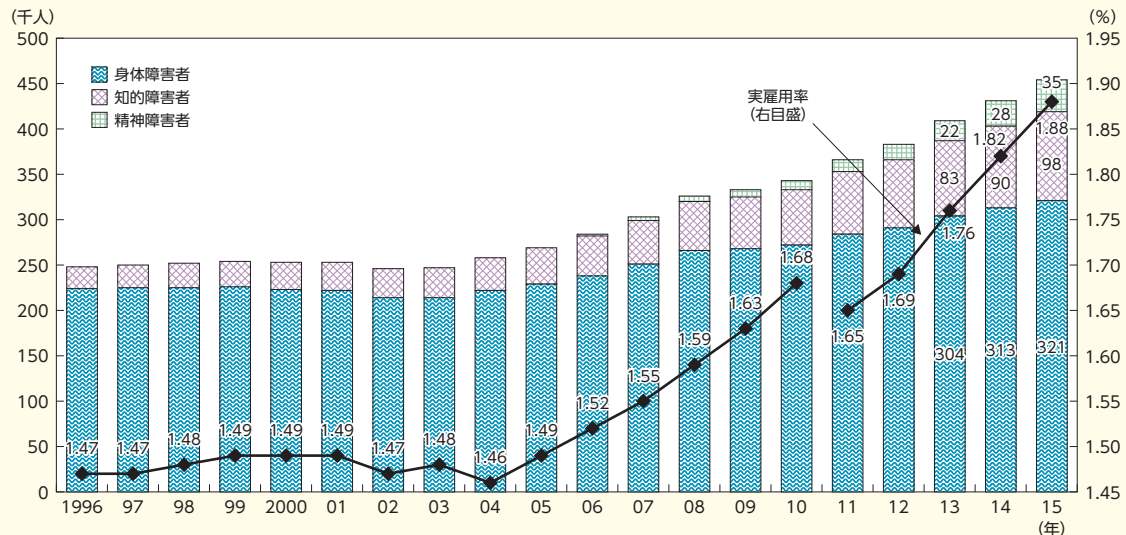
●障害者の雇用者数は12年連続で過去最高

第1-(2)-31図で、障害者の雇用状況についてみていこう。2015年6月1日現在の障害者の雇用者数は約45万人と、前年比で5.1%の増加となり、12年連続で過去最高となった他、実雇用率についても、1.88%と前年比0.06ポイントの上昇となり、4年連続で過去最高となった。前年比で増加率をみると身体障害者は2.4%、知的障害者は8.4%、精神障害者は25.0%となっており、精神障害者の伸び率が特に大きくなった。

法定雇用率達成企業の割合は、法定雇用率達成企業の割合は、50～100人未満が44.7%（前年は44.1%）、100～300人未満が50.2%（同45.9%）、300～500人未満が44.0%（同42.5%）、500～1,000人未満が44.6%（同41.7%）、1,000人以上が55.0%（同49.5%）となり、全ての規

第1-(2)-31図 雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

○ 2015年の雇用障害者は、12年連続で過去最高を更新した。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況報告」

(注) 1) 雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年は50人以上規模の企業）についての集計である。

2) 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

2006年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

2011年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年4月以降は2.0%となっている。

4) 2010年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、2011年以降と2010年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

模の区分で前年より増加した（付1-(2)-4表）。

コラム1-3

平成28年熊本地震への厚生労働省の雇用・労働関係の対応について

熊本県熊本地方で、2016（平成28）年4月14日21時26分及び16日01時25分に最大震度7の地震が発生し、その後も熊本県から大分県にかけて多くの地震が続いた。熊本地震により、事業活動及び雇用への影響が生じ、多くの国民が離職や休業を強いられる懸念があったため、厚生労働省では、雇用・労働関係として以下の対応をとった。

労働相談関係	<ul style="list-style-type: none"> ○熊本県・大分県の新卒応援ハローワークにおける「学生等震災特別相談窓口」の設置。 ○熊本労働局、同局内のハローワーク、労働基準監督署に雇用・労働に関する相談体制を確保。
雇用調整助成金関係	<ul style="list-style-type: none"> ○当該地震の発生に伴う経済上の理由により休業等を余儀なくされた事業主に対し、以下の特例を実施、 <ul style="list-style-type: none"> ・生産指標の確認期間の短縮（3か月から1か月へ短縮）。 ・助成率の引上げ（中小企業の場合は2／3から4／5、大企業の場合は1／2から2／3に引上げ）。 ※九州7県内に所属する事業所に限定。 ・当該地震発生時において起業1年未満の事業所も助成対象等。
労働保険関係	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用保険の失業給付について一時離職の場合でも受給できる特例を実施。 ○労働保険料等の申告・納付期限の延長。 ○激甚災害の指定により、熊本県内の事業所の休止・廃止のため休業を余儀なくされた方も、雇用保険の失業給付を受給できる特例を実施。 ○仕事中に地震に遭い、負傷、死亡された方々への労災補償を迅速、的確に行うため、労災診療や休業補償の請求書に医療機関や事業主の証明がなくても請求を可能とするなどの弾力的な取扱いを実施。
復旧作業に従事する労働者の安全と健康の確保	<ul style="list-style-type: none"> ○復旧作業を安全に行うための防じんマスクや切創防止用手袋等を保護具メーカーから無償提供を受け、ボランティアを含めて配布。 ○復旧工事における労働災害防止対策として、安全衛生パトロールや、安全に作業を進めるための注意点をまとめたリーフレットの配布による周知啓発を実施。 ○被災した建築物等から石綿等が飛散する可能性があるため、防じんマスクの着用等、ばく露防止対策を関係団体等へ要請するとともに、作業者の石綿へのばく露の有無等を把握するため、がれき処理作業等における石綿の気中濃度の測定を実施。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に対して、雇用促進住宅の空戸を被災者へ提供することを要請。 ○未払賃金立替払制度における申請手続の簡略化。 ○厚生労働大臣名により主要経済団体に対して、雇用維持等への配慮について要請を実施。

第3節 労働時間の動向

緩やかな景気回復により、労働時間はどのように変化したのかみていこう⁹。

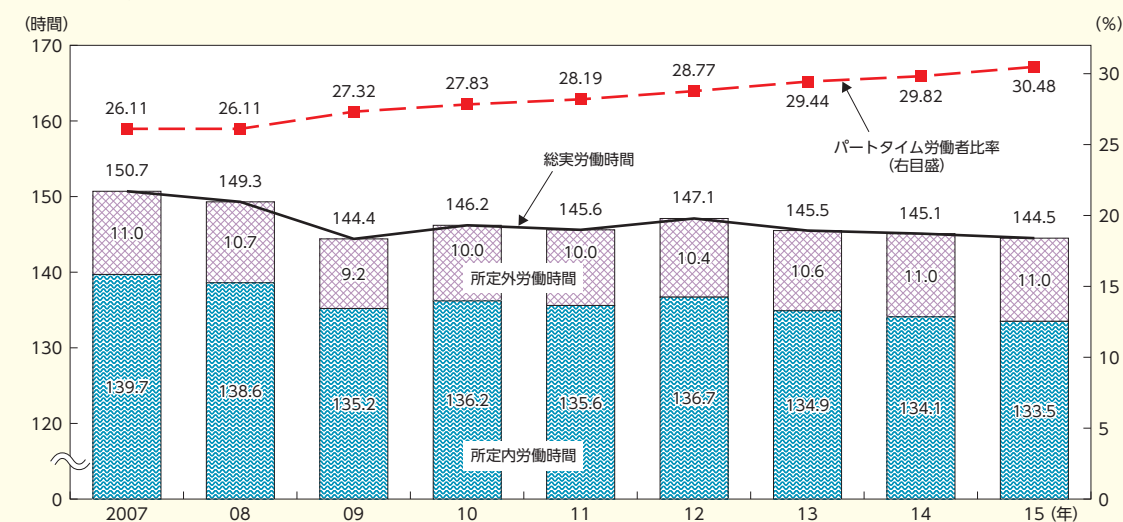
●労働時間の概観

まず近年の労働時間の動向について概観していこう。第1-(3)-1図では2007年から2015年にかけての5人以上規模事業所における労働時間の月間総実労働時間の推移を示している。総実労働時間の推移をみると、リーマンショック前の2007年には150.7時間であったが、2009年には144.4時間まで落ち込み、その後2012年には147.1時間まで増加したものの、2015年には144.5時間まで減少している。その内訳についてみると、所定外労働時間は2007年から2015年にかけて横ばいである一方、所定内労働時間は2007年の139.7時間から2015年の133.5時間まで、6.2時間の減少となっている（付1-(3)-1表）。

次に第1-(3)-2図で、総実労働時間の増減要因をみていこう。これをみると、2008年、2009年については、景気後退の影響により一般労働者の所定内労働時間が減少したことが大きな要因となり、総実労働時間は減少している。その後、2012年にパートタイム比率の上昇が総実労働時間の減少に寄与したものの、一般労働者の所定内労働時間が増加に寄与することにより、結果として総実労働時間は緩やかな増加となった。続く2013年、2014年については、一般労働者の所定外労働時間が増加へと寄与したが、一般労働者の所定内労働時間が減少とパートタイム労働者比率の上昇により、総実労働時間は減少している。2015年については、パー

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の内訳の推移（常用労働者、事業所規模5人以上）

○ 2015年の就業形態計の総実労働時間は、2007年からみてパートタイム労働者比率の増加にともない、緩やかな減少傾向にある。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

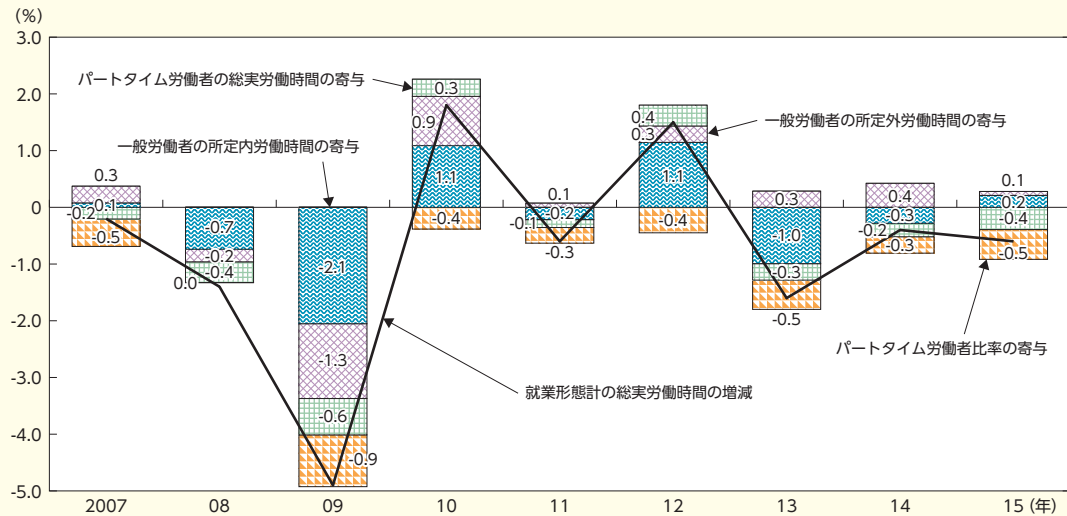
(注) 調査産業計、事業所規模5人以上、就業形態計の数値。

9 ここでは、リーマンショックの影響を受けて、労働時間が大きく減少してから、どのように変化したかみていくため、2007年から2015年の期間に注目している。

第1-(3)-2図

総実労働時間の増減差の要因分解

- パートタイム労働者比率の変化が、一貫して全体の総実労働時間を減少させる方向に大きく寄与している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」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) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 実数値をもとに算出。算出方法は以下のとおり。

$$\begin{aligned} \Delta P &= (1 - \bar{r}) \Delta Q && \text{(一般労働者の所定内労働時間の寄与)} \\ &+ (1 - \bar{r}) \Delta R && \text{(一般労働者の所定外労働時間の寄与)} \\ &+ \bar{r} \Delta S && \text{(パートタイム労働者の総実労働時間の寄与)} \\ &+ \Delta r (\bar{S} - \bar{Q} - \bar{R}) && \text{(パートタイム労働者比率の寄与)} \end{aligned}$$

P : 就業形態計の総実労働時間

Q : 一般労働者の所定内労働時間

R : 一般労働者の所定外労働時間

S : パートタイム労働者の総実労働時間

r : パートタイム労働者比率

Δ : 当年と前年の増減差

- : 当年と前年の平均

トタイム労働者の総実労働時間の減少とパートタイム労働者比率の上昇によって総実労働時間は減少した。

●一般労働者は、2007年より所定内労働時間は減少、所定外労働時間は増加

次に一般労働者、パートタイム労働者、それぞれの労働時間についてみていこう。

まず、一般労働者に注目していこう。第1-(3)-3図では一般労働者の総実労働時間の推移を示している。先に確認した就業形態計の総実労働時間と同様に、2007年には170.6時間であった一般労働者の総実労働時間は、2009年には164.7時間まで減少し、その後、2012年に169.2時間まで増加したものの、2015年では168.8時間となっており、2007年よりも短い水準となっている。

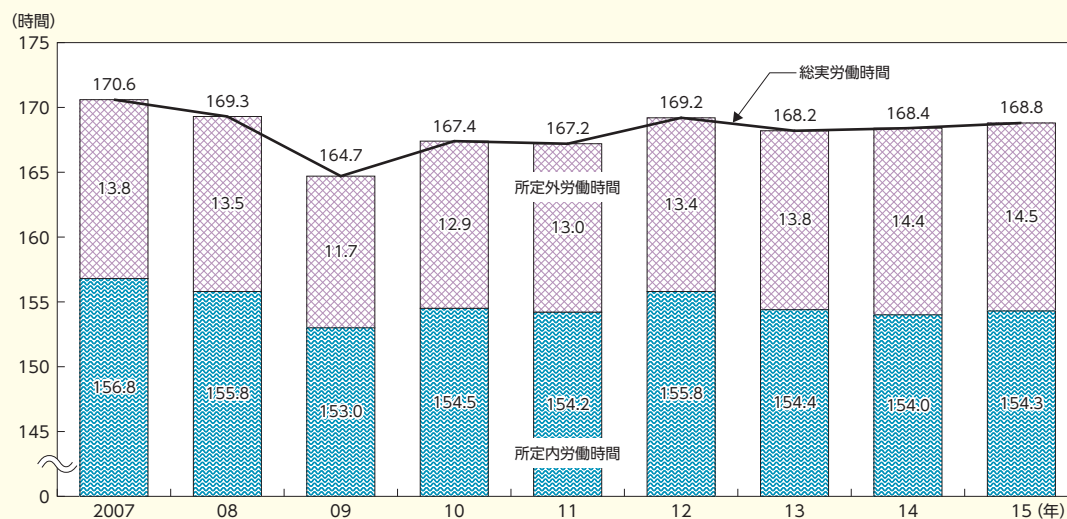
その内訳について注目すると、所定外労働時間は、2007年の13.8時間から2015年は14.5時間と0.7時間増加している一方で、所定内労働時間については、2007年の156.8時間から2015年は154.3時間と2.5時間の減少となっており、その伸びをみると、所定外労働時間が約5%の増加となっている一方、所定内労働時間は2%の減少となっている。

●週60時間以上の雇用者比率については減少傾向

緩やかな景気回復の中で、人手が不足しているという状況も影響し、企業内の一般労働者が

第1-(3)-3図 一般労働者の月間総実労働時間の推移

○ 一般労働者の所定外労働時間は増加傾向で推移している一方、所定内労働時間は減少傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 事業所規模5人以上、調査産業計。

より長時間働いている場合が増えている可能性も考えられる。第1-(3)-4図は、月末1週間の就業時間が週35時間以上の雇用者のうち週60時間以上の雇用者の比率の推移を表している。データの制約があることから、2007年から2015年の長期の推移については、週35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者比率には、パート・アルバイト¹⁰が含まれていることに留意が必要であるが、週60時間以上の労働者の比率は2007年の13.7%から2015年の11.8%まで減少している。

なお、労働力調査で利用できるデータを用いて、パートタイム労働者の影響を除いた週35時間以上の就業時間のうち週60時間以上の雇用者の比率の推移を2013年から2015年を算出すると、パートタイム労働者も含んだ場合の比率と同様の動きとなっている。

●パートタイム労働者の総実労働時間は減少傾向が続く

次にパートタイム労働者に注目してみよう。第1-(3)-5図は、パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移を示している総実労働時間に注目してみると、2007年は94.0時間であったが、2009年には90.2時間となり、2007年より3.8時間減少した。2012年に92.1時間まで増加するが、その後は減少に転じ、2015年には、2009年よりも短い89.0時間となった。

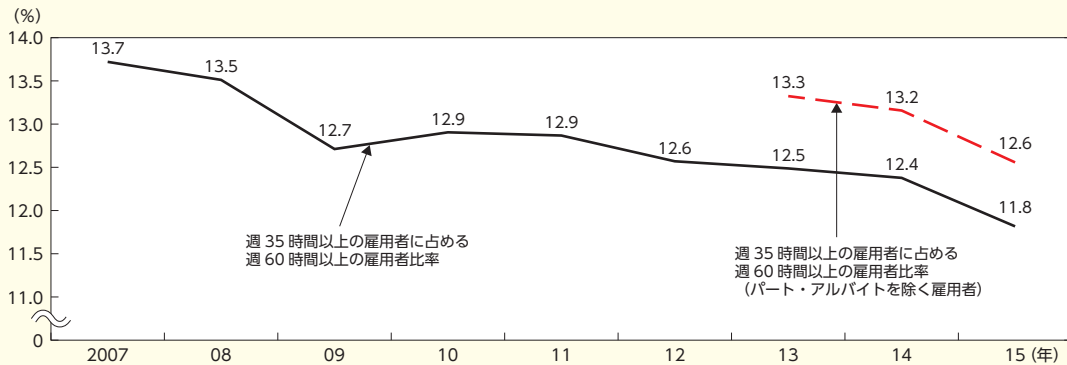
総実労働時間の内訳をみると、一般労働者とは異なり、所定外労働時間には大きな変化がみられないものの、所定内労働時間は減少傾向にあり、2007年の91.2時間と比較し2015年は86.1時間と5.1時間の減少となっている。

10 ここでの「パート・アルバイト」とは、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」である雇用者をいう。

第1-(3)-4図

月末1週間の就業時間が週35時間以上の雇用者のうち週60時間以上の雇用者の比率の推移

- 月末1週間の就業時間が週35時間以上の雇用者のうち週60時間以上の雇用者比率は、2007年は13.7%であったが、2015年には11.8%となり、長時間労働者が減少している。



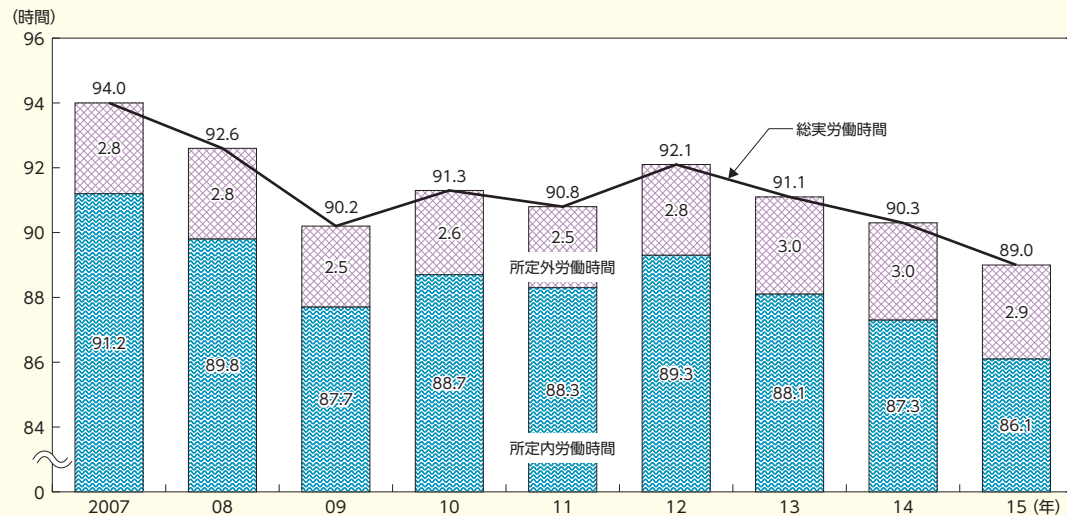
資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 週35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者比率の2011年は、岩手県、宮城県、福島県の3県を除いた数値。
2) 週35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者比率(パート・アルバイトを除く雇用者)は、2012年以前は集計されていない。

第1-(3)-5図

パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移

- パートタイム労働者の所定内労働時間は減少基調で推移しており、これにともない、パートタイム労働者の総実労働時間も減少基調で推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 事業所規模5人以上、調査産業計。

●より短時間で働くパートタイム労働者が増加

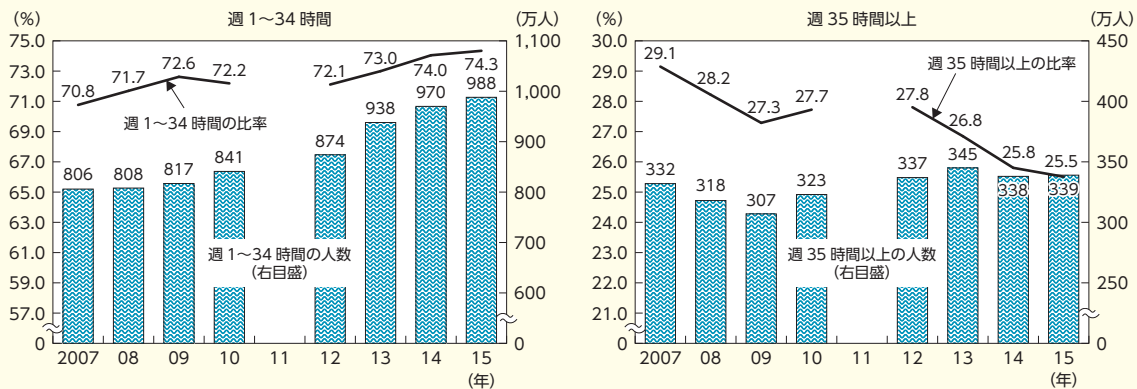
このようなパートタイム労働者の労働時間は、より短い労働時間のパートタイム労働者が増加することによって、その平均の労働時間が押し下げられたことが考えられる。

上記のような要因をみるため、第1-(3)-6図で労働力調査を利用し、パート・アルバイトの月末1週間の就業時間別の人数に注目してみよう。まず、実数に注目してみると、1～34時間のパート・アルバイトは、2007年の806万人から、2015年には988万人と182万人の増加になっているのに対し、週35時間以上のパート・アルバイトについては、2007年の332万人から2015年には339万人となっており、大きな変化はみられない。

次に比率に注目してみると、パート・アルバイトの総数（休業者を除く）に占める週1～34時間のパート・アルバイトの比率は2007年の70.8%から2015年の74.3%まで高まっているのに対し、週35時間以上のパート・アルバイトの比率は2007年の29.1%から2015年の25.5%まで低下している。

第1-(3)-6図 パート・アルバイトの月末1週間の就業時間による比率と人数の推移

○ パート・アルバイトの週1～34時間の人数、比率はともに増加しており、週35時間以上の人数は横ばいであるが、比率は減少している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) パート・アルバイトは勤め先での呼称である。

2) 比率は、パート・アルバイトの総数（休業者を除く）に占める月末1週間の就業時間ごとのパート・アルバイトの割合。

3) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除いた集計値となるため掲載していない。

コラム1-4

勤務間インターバルに関する最近の動向

勤務間インターバル¹¹は、働く人の健康を確保するなどの観点から、EUなどで導入されている制度であるが、我が国においても近年では一億総活躍国民会議や労働政策審議会で取り上げられるなど、企業内ルールとして制度を独自に採り入れる企業も現れている。

厚生労働省でも、勤務間インターバルの確保を推進するため、勤務間インターバルの導入を労使に促すことなどを労働基準法等の一部を改正する法律案（平成27年第189回通常国会提出）に盛り込んだところである。また、「ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）」において、「長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する」とされており、今後、厚生労働省において検討が行われることになる。

11 終業から始業までの間に一定の休息時間を確保する制度。

第4節 物価の動向

物価は、為替レートの円安方向への動きや景気の回復に伴うマクロ的な需給バランスの改善等を背景に、2014年に入って緩やかに上昇する動きをみせた。しかし、2014年夏以降、原油価格の急激な下落を受けて、足下では国内企業物価は緩やかに下落に転じたが、消費者物価の基調¹²は、緩やかに上昇している。

2015年度の物価の動向を確認するため、「企業間取引における物価」と「消費者物価」の動きに分けてみていく。

1 企業間取引における物価の動向

● 緩やかに下落している国内企業物価

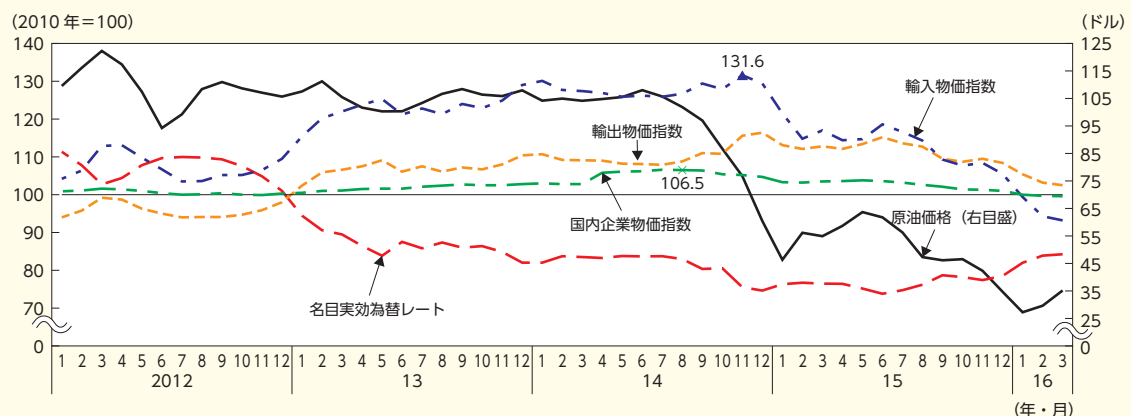
物価には、「企業間取引における物価」と「消費者物価」があり、企業間取引における物価は、モノを対象とした「企業物価」とサービスを対象とした「企業向けサービス価格」がある。

まず、第1-(4)-1図により、企業物価の動きを確認する。図では「国内企業物価」、及び国内企業物価に影響を与える「輸入物価（円ベース）」「輸出物価（円ベース）」「名目実効為替レート」「原油価格」の5つの指標の推移を示している。

国内企業物価の動きをみると、2013年から緩やかに上昇していた国内企業物価は、2014年8月より下落に転じ、足下では緩やかな下落を続けている。この主な要因として、輸入物価の推移をみる。輸入物価は、2012年秋以降、名目実効為替レートが円安方向へ動いたことを受けて上昇し、その後、2014年初頭から小幅なプラス幅となっていたが、2014年夏以降、原油価格の下落ペースが加速したことを受けて、2014年12月より下落している。

第1-(4)-1図 国内企業物価指数の推移

○ 国内企業物価指数は2014年8月から下落に転じ、足下では緩やかに下落を続けている。



資料出所 日本銀行「企業物価指数」「外国為替相場状況」、IMF "Primary Commodity Prices"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）国内企業物価指数、輸入物価指数、輸出物価指数、名目実効為替レートは2010年=100。
2）原油価格は、US\$で示したドバイ産原油1バレル（約159リットル）あたりの月の平均価格。
3）名目実効為替レートは、相対的な通貨の実力を測るための総合的な指標で、各国との為替レートを貿易額等で測った相対的な重要度でウェイト付けし、算出したもの。

12 生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合。

国内企業物価指数の動きを年平均でみると2015年の企業物価指数は102.7と、前年比2.3%の下落となり、2012年以来3年ぶりの下落となった。また、品目別にみると、原油価格の下落の影響を受け、ガソリン、軽油などの「石油・石炭製品」が31.7%下落と最も大きな下げ幅となった他、中国を始めとするアジア新興国等の景気減速の影響を受け、鉄鋼やスクラップ類において価格が下落した。一方、「食料品・飲料・たばこ・飼料」や「はん用機器」、自動車部品などの「輸送用機器」の価格は上昇した（付1-(4)-1表）。

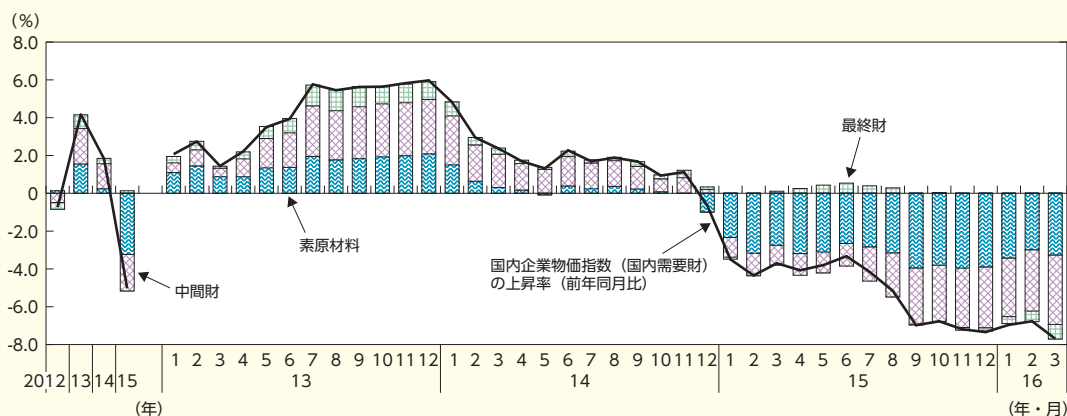
●原油価格の下落は素原材料、中間財、最終財価格に波及

国内企業物価の変動はどのような財による影響が大きいか、より詳細にみるため、第1-(4)-2図により、国内企業物価指数（国内需要財）の上昇率について、素原材料、中間財、最終財といった需要段階別の寄与度をみてみる。

2013年4月以降、国内企業物価指数は上昇傾向となっており、為替レートの円安方向への動きにより輸入物価が上昇したこと等を背景に、素原材料、中間財、最終財にまで物価上昇が波及した。2014年に入ってから、素原材料の価格の寄与幅が縮小し、続いて中間財、最終財価格の寄与幅も縮小し、原油価格下落のペースが加速したことを受けて、2014年12月から素原材料の価格が国内企業物価の上昇にマイナスに寄与するようになった。2015年に入ってから素原材料に加え中間財の価格もマイナスに寄与しその寄与幅も増加するとともに、2015年末以降は、最終財価格までマイナスに寄与している。

第1-(4)-2図 国内企業物価指数（国内需要財）上昇率の需要段階別寄与度

○ 原油価格の下落は、素原材料、中間財に加えて最終財の価格に波及した。



資料出所 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) 需要段階別指数は、基本分類指数の各項目が、経済の循環過程のどの段階で最終的に需要されるかに着目して分類されたもの。

国内向け（内需）に充てられる場合は国内需要財（国内品＋輸入品）、海外向け（外需）に充てられる場合は輸出品と大別されている。

2) 国内需要財は、国内で、生産活動のために使用・消費されるか、最終需要に充てられるかによって、さらに以下の3項目に分類される。

・素原材料は、第1次産業で生産された未加工の原材料、燃料で生産活動のため使用、消費されるもの（例：原油など）。

・中間財は、加工過程を経た製品で、生産活動のためさらに使用、消費される原材料、燃料、動力及び生産活動の過程で使用される消耗品（例：ナフサなど）。

・最終財は、生産活動において原材料、燃料、動力として、さらに使用、消費されることのない最終製品（例：プラスチック製日用品など）。

3) 2010年基準で算出。

4) ここで用いた需要段階別・用途別指数は消費税を除くベースで作成されている。

●前年同月比プラスで推移した企業向けサービス価格

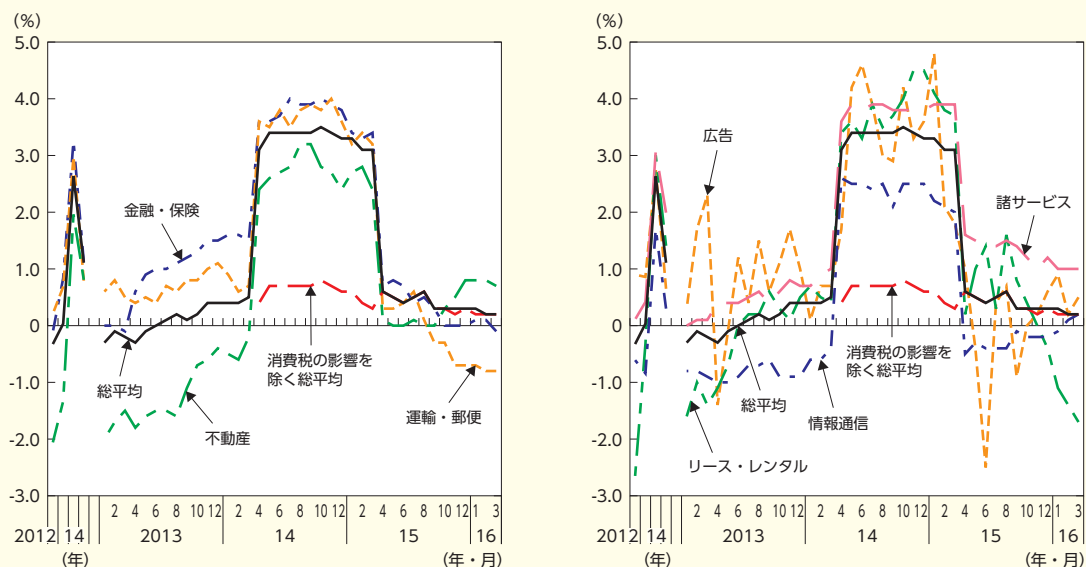
次に、第1-(4)-3図において企業向けサービス価格の推移をみてみよう。総平均の動きをみると2013年夏場に下げ止まり、2013年6月に横ばいとなった後、7月に前年同月比でプラスへと反転している。その上昇率については、消費税の影響を除くと2014年からほぼ横ばい圏内の0%台で推移しているものの、33か月連続で前年同月比プラスとなっている。

2015年平均でみると前年比1.1%上昇（消費税率引上げの影響を除くベースで0.4%上昇）となり、2014年に引き続き上昇した。

類別にみると、人手不足を反映した土木建築サービスや、訪日外国人の増加などの影響を受けた宿泊サービスなどの価格上昇を受け、「諸サービス」¹³が前年比2.0%と上昇したほか、「リース・レンタル」「金融・保険」などで上昇がみられた（付1-(4)-2表）。

第1-(4)-3図 企業向けサービス価格指数の推移

○ 企業向けサービス価格指数は、33か月連続で前年同月比プラスで推移している。



資料出所 日本銀行「企業向けサービス価格指数」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) 数値は前年(同月)比。
2) 2010年基準で算出。

2 消費者物価の動向

●消費者物価の基調は緩やかに上昇

このような企業物価の動きを受けて、最終需要財の価格の動きを表す消費者物価はどのように推移したのだろうか。第1-(4)-4表により、消費者物価指数の動きをみていこう。

総合、生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）と物価の基調を表す生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合は、2013年以降、輸入物価の上昇や需給バランスの改善等を背景に緩やかな上昇傾向で推移し、2014年4月の消費税率引上げにより大きく上昇した。

13 「諸サービス」は、「金融・保険」「不動産」「運輸・郵便」「情報通信」「リース・レンタル」「広告」のいずれの大類別にも属さない品目を分類したものであり、具体的には、「廃棄物処理」「自動車整備」「労働者派遣サービス」「教育訓練サービス」などが含まれる。

第1-(4)-4表 消費者物価指数（前年（同月）比）の推移

○ 消費者物価指数（総合及びいわゆるコア）は、緩やかに上昇していたが、2014年夏にかけて上昇テンポが鈍化し、足下では横ばいとなっている。一方、生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合については、緩やかに上昇を続けている。

(%)

年 月	総 合	生鮮食品を除く総合 (いわゆるコア)	消費税の影響を除いた 生鮮食品を除く総合 (いわゆるコア)	生鮮食品、石油製品 及びその他特殊要因 を除く総合	消費税の影響を除いた 生鮮食品、石油製品 及びその他特殊要因 を除く総合
【前年比】					
2012	0.0	-0.1		-0.5	
13	0.4	0.4		-0.2	
14	2.7	2.6		2.3	
15	0.8	0.5		1.4	
【前年同月比】					
2013					
1	-0.3	-0.2		-0.8	
2	-0.7	-0.3		-0.9	
3	-0.9	-0.5		-0.8	
4	-0.7	-0.4		-0.6	
5	-0.3	0.0		-0.4	
6	0.2	0.4		-0.3	
7	0.7	0.7		-0.2	
8	0.9	0.8		-0.1	
9	1.1	0.7		0.0	
10	1.1	0.9		0.3	
11	1.5	1.2		0.6	
12	1.6	1.3		0.8	
14					
1	1.4	1.3		0.8	
2	1.5	1.3		0.9	
3	1.6	1.3	1.3	0.9	0.9
4	3.4	3.2	1.5	2.8	0.9
5	3.7	3.4	1.4	2.7	0.8
6	3.6	3.3	1.3	2.8	0.8
7	3.4	3.3	1.3	2.9	0.9
8	3.3	3.1	1.1	2.8	0.9
9	3.2	3.0	1.0	2.8	0.8
10	2.9	2.9	0.9	2.8	0.8
11	2.4	2.7	0.7	2.6	0.7
12	2.4	2.5	0.5	2.6	0.6
15					
1	2.4	2.2	0.2	2.6	0.6
2	2.2	2.0	0.0	2.5	0.6
3	2.3	2.2	0.2	2.6	0.6
4	0.6	0.3	0.0	0.7	0.6
5	0.5	0.1	0.1	0.8	0.8
6	0.4	0.1	0.1	0.9	0.9
7	0.2	0.0	0.0	1.0	1.0
8	0.2	-0.1	-0.1	1.1	1.1
9	0.0	-0.1	-0.1	1.3	1.3
10	0.3	-0.1	-0.1	1.1	1.1
11	0.3	0.1	0.1	1.2	1.2
12	0.2	0.1	0.1	1.2	1.2
16					
1	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0
2	0.3	0.0	0.0	1.1	1.1
3	-0.1	-0.3	-0.3	1.0	1.0

資料出所 「総合」「生鮮食品を除く総合」は総務省統計局「消費者物価指数」。その他は、内閣府「消費者物価指数の公表について」

(注) 1) 2010年基準。

2) 「生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合」は、「生鮮食品を除く総合」から、石油製品、電気代、都市ガス代、米類、切り花、鶏卵、固定電話通信料、診察代、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料を除いたもので、内閣府試算値。

2014年夏にかけて、総合及び生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）は、ほぼ同様の動きを続けており、輸入物価の上昇による価格転嫁の動きがほぼ一巡したこと、原油の価格の下落などを受けて、徐々に上昇テンポが鈍化し、消費税率引上げに伴う上昇分が剥落した2015年4

月以降は、前年同月比0%台で推移し、ほぼ横ばいの動きが続いている。一方、生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合は2015年に入ってから、引き続き緩やかな上昇を続けており、原油価格の動きが消費者物価指数に与える影響が大きいことが分かる。生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合の変化について、前年同月比でみると、2013年10月にプラスに転じた後、2014年4月以降は、消費税率引上げもあってプラス幅を拡大し、2015年4月に消費税率引上げの影響が剥落した後も、プラスでの推移を続け、2016年3月では前年同月比1.0%の上昇となっている。

2015年平均の消費者物価指数を10大費目別の前年比でみると、生鮮食品や外食の価格上昇を受け、食料が3.1%上昇したほか、訪日外国人の増加などによる需要増による宿泊料の価格上昇を受け教養娯楽などで上昇した。一方、原油価格下落によるガソリン価格の値下がりやを反映した交通・通信、光熱・水道は前年に比べて下落した（付1-(4)-3表）。

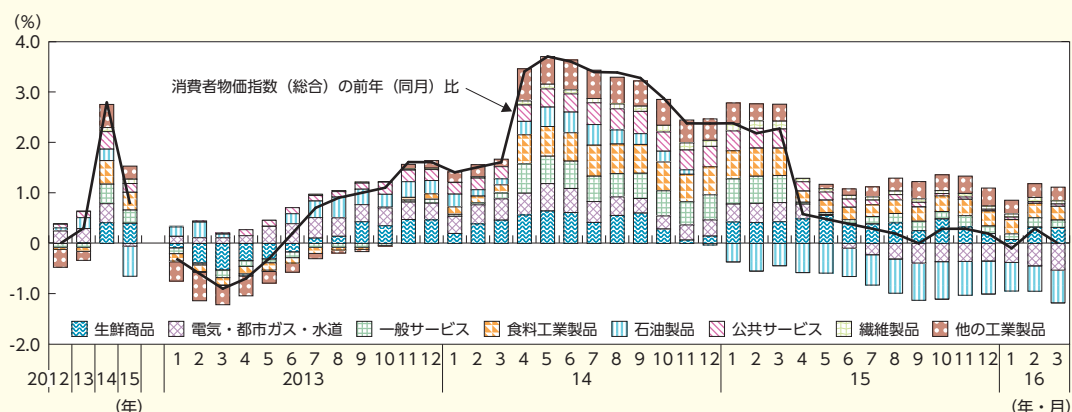
●食料工業製品などの価格が上昇する一方で石油製品などの価格下落を受け、消費者物価指数は横ばい

それでは、消費者物価指数（総合）の前年同月からの上昇率に対し、どのような品目の財・サービスが影響を与えたのかを、第1-(4)-5図によりみてみる。野菜や精肉などの生鮮商品は、2013年7月にプラスへ転じ、その後は一貫して消費者物価指数の上昇に寄与している。同様に、パン、調味料、加工食品などの食料工業製品も、2013年10月にプラスに転じた後、消費税率引上げもあって徐々にプラス幅を拡大し、2015年4月に消費税率引上げの影響が剥落した後もプラスでの推移を続けている。また、2015年夏以降、外食の値上がりや、需要の増加する宿泊料などが影響し、一般サービスの消費者物価指数の上昇への寄与幅が拡大傾向にある。

一方で、灯油、ガソリン、プロパンガスといった石油製品や、電気・都市ガス・水道は、原油価格の動きに大きく影響を受けている。石油製品は、2014年夏以降、原油価格の下落の影響を受け、消費者物価指数の上昇への寄与幅が徐々に縮小し、2015年に入ってからマイナスへの寄与に転じている。さらに、2015年6月からは、電気・都市ガス・水道も消費者物価指数の押し下げに寄与するようになったことが分かる。

第1-(4)-5図 消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度

- 食料工業製品などの価格が上昇する一方で石油製品などの価格下落を受け、消費者物価指数は横ばいとなっている。



資料出所 総務省統計局「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

先にみたとおり、足下の消費者物価指数（総合）は、前年同月比で0%台で推移しているが、これは、生鮮商品や食料工業製品などの価格上昇率が、前年同月比プラスに寄与する一方で、石油製品などのエネルギー価格が前年同月比マイナスに寄与するようになり、互いに打ち消し合うことで、消費者物価指数（総合）全体では横ばいの動きとなっていることが分かる。

第5節 賃金の動向

2015年度の名目賃金は2年連続の増加となった。また、2015年9月に発表された「新三本の矢」では「2020年頃に名目国内生産（GDP）600兆円の達成」が目標とされ、目標達成のためには毎年年間20兆円のGDP増とともに毎年3%¹⁴の賃上げが必要とされており、更に賃金の動向に注目が集まっている。

本節においては近年の賃金の動向や、賃金上昇の大きな役割を担う春季労使交渉の動きについてみていく。

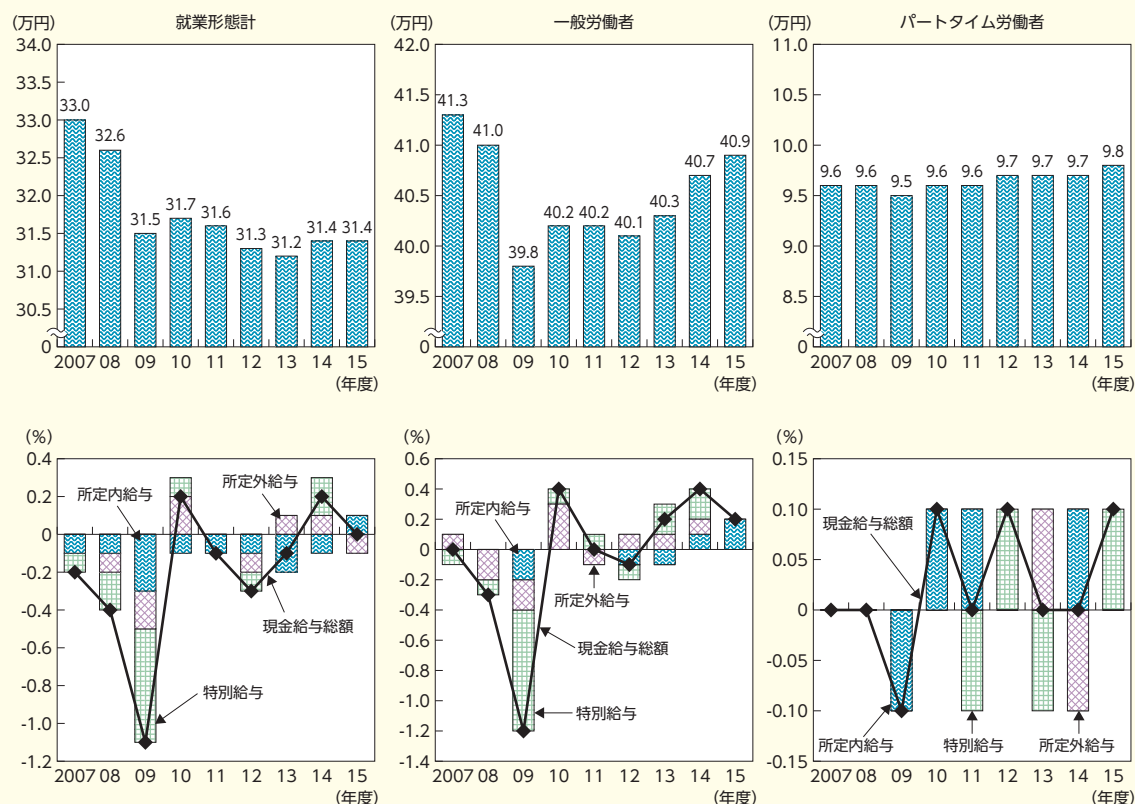
1 賃金の動向

●一般労働者では3年連続の増加となった名目賃金

賃金の動向について概観していこう。名目賃金¹⁵の動きとして、第1-(5)-1図では、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の額である現金給与総額の動きを、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者に分けて示している。

第1-(5)-1図 就業形態別現金給与総額の推移

○ 2015年度は、就業形態計で31.4万円、一般労働者は40.9万円、パートタイム労働者は9.8万円となっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」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) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

3) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

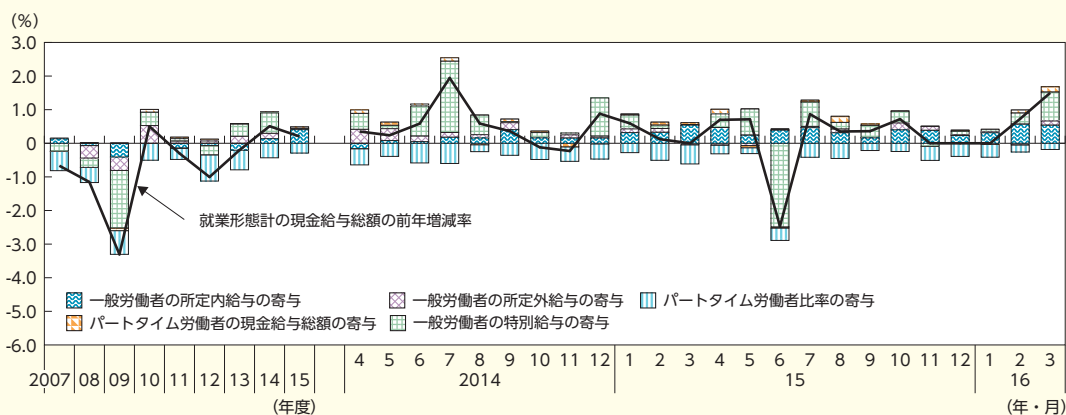
就業形態計と一般労働者は、月額でみて、2015年度では、就業形態計で31.4万円、一般労働者40.9万円、パートタイム労働者は9.8万円となっており、前年比でみて、就業形態計では2年連続増加、一般労働者では3年連続の増加となった。

このような名目賃金の改善の要因について確認していこう。第1-(5)-2図では就業形態計の現金給与総額の増減率を一般労働者の所定内給与の寄与、一般労働者の所定外給与の寄与、一般労働者の特別給与の寄与、パートタイム労働者の現金給与総額の寄与及びパートタイム労働者比率の寄与の5つの要因に分解している。2015年度の名目賃金の推移を要因別にみると、パートタイム労働者比率の上昇の影響があったものの、一般労働者の所定内給与の増加が大きく寄与したことにより、2015年度の名目賃金が前年度比で増加となっていることが分かる。次に名目賃金の推移を月次でみていこう。2015年6月に一般労働者の特別給与が減少に寄与したことにより、就業形態計の現金給与総額は減少したものの、一般労働者の所定内給与は、2014年5月より23か月連続で増加に寄与している。2016年2月、3月では、一般労働者の所定内給与やパートタイム労働者の現金給与総額が増加に寄与したことにより、前年同月比でそれぞれ0.7%、1.5%の増加となっている。

趨勢的な賃金の推移についてみるため、変動が大きい特別給与の影響を除いた定期給与と所定内給与について注目してみよう。第1-(5)-3図は、定期給与、所定内給与について2012年1月を100とした場合の推移を表している。まず、左図において定期給与についてみると、一般労働者は2012年1月から2013年初頭にかけて緩やかな減少傾向にあったものの、その後は回復し、2014年4月には2012年1月の水準を超え、その後も増加傾向が続いて

第1-(5)-2図 現金給与総額の増減要因の推移

- 2015年度は、一般労働者の所定内給与、パートタイム労働者の現金給与総額の増加が名目の就業形態計の現金給与総額の増加へ寄与している。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」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) 調査産業計、事業所規模5人以上。
2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
3) 指数(定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
4) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

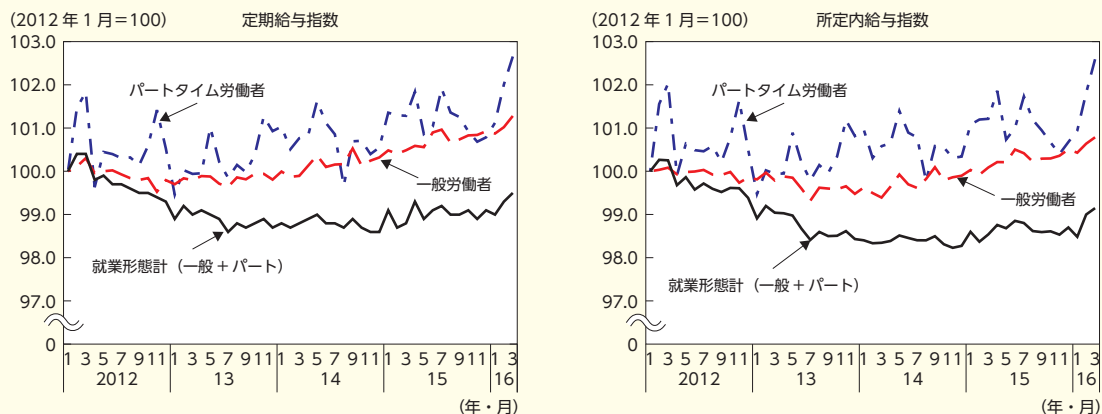
14 経済財政諮問会議「希望を生み出す強い経済実現に向けた緊急対応策」(平成27年11月26日)

15 第1-(5)-1図及び第1-(5)-2図の値については、指数にそれぞれの基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。

いる。次に所定内給与についてみると、一般労働者の所定内給与についても定期給与と同様の動きとなっており、2016年に入った後も緩やかな増加傾向が続いている。

第1-(5)-3図 就業形態別、賃金指数の推移（季節調整値）

- 一般労働者の定期給与は、2013年初頭にかけて緩やかな減少傾向にあったが、2014年4月には、2012年1月の水準を超え、その後も増加が続いている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」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) 事業所規模5人以上。

2) 定期給与指数及び所定内給与指数は、独自に季節調整を行った上、2012年1月を100として算出。

コラム1-5 夏季一時金の各種調査の比較

2015年の夏季一時金¹⁶に注目してみると、毎月勤労統計調査では前年比2.8%減と減少に転じているのに対し、連合調べでは前年比6.95%増、経団連調べでは前年比2.81%増と、その他殆どの調査において夏季一時金の前年比は増加となっている。

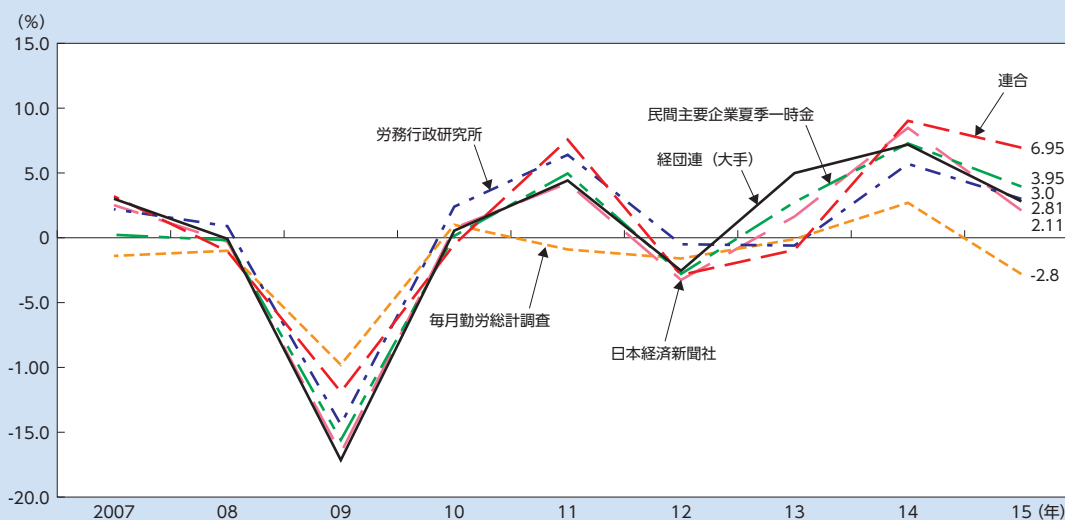
毎月勤労統計調査の減少という結果の要因としては、

- ① 賞与が支給された事業所に勤務する労働者（当該事業所で賞与に支給を受けていない労働者も含む）の1人平均賞与額となるため、賞与の水準が相対的に低いパートタイム労働者比率の上昇の影響を受けたこと、
- ② 調査対象事業所の入れ替え¹⁷が2015年1月に行われたこと、
- ③ 高齢者や新規採用の増加などによる事業所内の年齢構成の変化などが要因として考えられる。

16 毎月勤労統計調査の夏季賞与は、6月から8月までの特別に支払われた給与のうち、賞与として支払われたものを特別集計したものである。

17 毎月勤労統計調査では、安定した月次のデータを作成するために、30人以上の事業所については、2～3年継続して調査している。そのため、2～3年に1度、大規模な調査対象の入れ替え（原則総入れ替え）があり、その時点での旧標本事業所の集計結果と新標本事業所の集計結果の差を2年間または3年間に分散して解消している（ギャップ修正）。補正は過去の数値のうち、指数及び伸び率のみを対象として実施している。

コラム1-5図 夏季一時金の前年比の推移



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「民間主要企業夏季一時金妥結状況」、日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果」、日本労働組合総連合会「夏季一時金回答集計」、一般財団法人労務行政研究所「東証第一部上場企業の夏季賞与・一時金（ボーナス）の妥結水準調査」、日本経済新聞社「ボーナス調査」

- (注) 1) 毎月勤労統計調査：常用雇用者5人以上雇用する事業所。
 2) 民間主要企業夏季一時金妥結状況：原則として資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち妥結できた社（2015年集計数：375社）。
 3) 経団連調査（夏季賞与・一時金）：原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要20業種大手245社（2015年：140社）。
 4) 連合調査（夏季一時金）：連合加入の単位組合（2015年：2,022組合）。
 5) 労務行政研究所調査（夏季賞与・一時金（ボーナス））：東証第一部上場企業のうち、原則として労働組合が主要な単産に加盟している企業（2015年集計社数：122社）。
 6) 日本経済新聞社調査：上場企業と日本経済新聞社が選んだ有力な非上場企業（2015年夏のボーナス 集計企業数：616社）。

●一般労働者の実質賃金は、2015年12月以降、4か月連続で増加

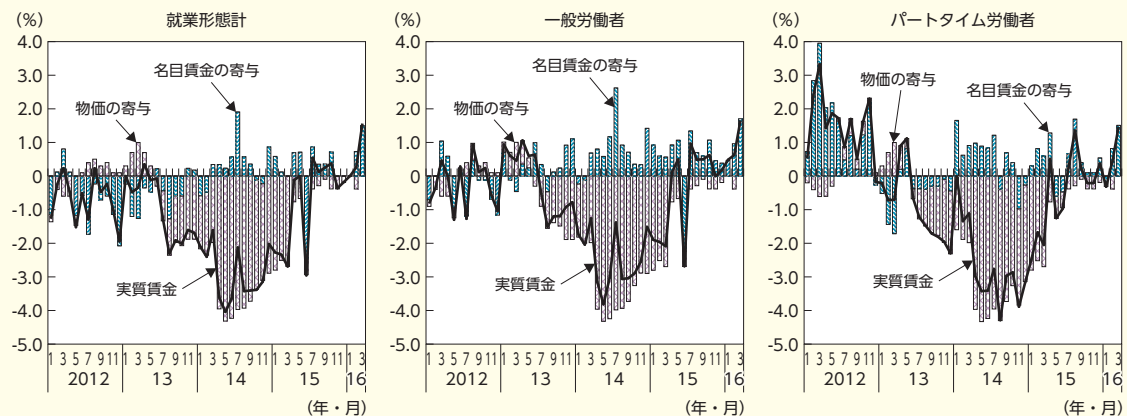
次に実質賃金の動向について確認する。第1-(5)-4図では、2012年1月から2016年3月までの実質賃金の動きについて名目賃金と物価の要因に分解している。まず、就業形態計の推移をみると、2013年年央から物価が上昇したことに加え、2014年4月は消費税率引き上げが行われたことを受けて、実質賃金の減少幅は、2013年年央から2014年秋口にかけて、拡大傾向にあった。2014年秋以降、減少幅が縮小傾向となり、2015年4月には消費税率引き上げによる影響は剥落した。2015年6月には、特別給与の減少の影響により名目賃金が前年同月比で減少したことから、実質賃金は前年同月比でマイナスとなったものの、同年7月には27か月ぶりに前年同月比でプラスとなった。一般労働者、パートタイム労働者の実質賃金の動きをみると、特に一般労働者の実質賃金は、2015年12月以降、4か月連続で増加となっている。

●パートタイム労働者の時給は過去最高水準

第1-(5)-5図では、パートタイム労働者の時給の推移を表している。パートタイム労働者の時給は、2012年3月には1,021円であったが、2016年3月には、1,074円まで上昇している。また、年平均でみると1993年の880円から189円上昇し2015年は1,069円となっている。これは毎月勤労統計調査において、パートタイム労働者の賃金の把握をはじめた23年間で最高水準となっている。

第 1-(5)-4 図 実質賃金の増減要因の推移

- 就業形態計の実質賃金は、変動の大きい賞与の影響を除けば 2015 年 7 月以降増加傾向で推移し、一般労働者の実質賃金は、2015 年 12 月以降 4 か月連続で増加している。

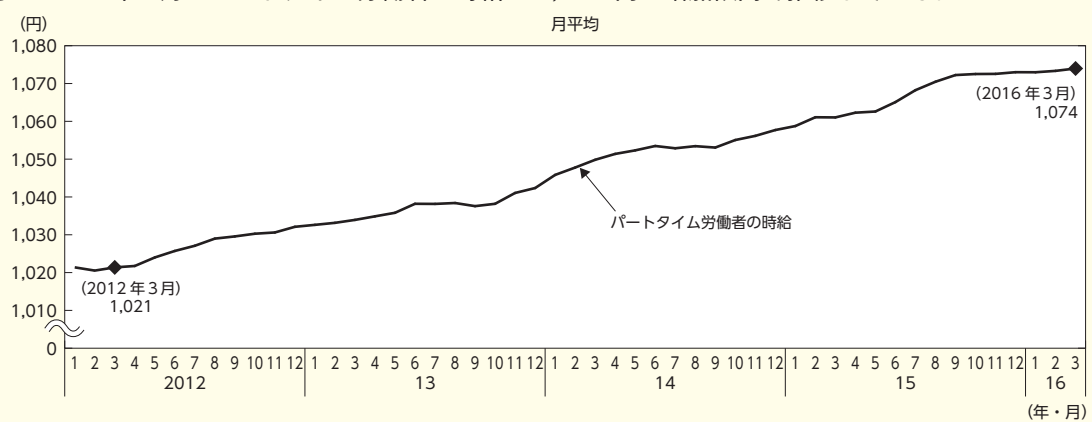


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模 5 人以上。
2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者の実質賃金は、それぞれの名目の現金給与総額指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出している。

第 1-(5)-5 図 パートタイム労働者の賃金の推移

- 2016 年 3 月のパートタイム労働者の時給は 1,074 円と増加傾向で推移している。



年平均

(円)

1993 年	1994 年	1995 年	1996 年	1997 年	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年
880	891	894	903	917	934	933	937	944	944	945	951
2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	
959	968	982	1,010	1,019	1,017	1,021	1,027	1,038	1,054	1,069	

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」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) 系列は季節調整値の後方 3 か月平均。2012 年 3 月、2016 年 3 月の明示している値については季節調整値。
2) 時給は、所定内給与を所定内労働時間で除している。

2 春季労使交渉について

●春季労使交渉の動き

2016年の春季労使交渉の動きについて労働者側、使用者側の双方からみていこう。

まず、労働者側の動きからみていこう。日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、2016年春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じて「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざすとしている。

要求項目としては、「賃上げ要求」「規模間格差の是正」「非正規労働者の労働条件改善」等が項目としてあげられている。

「賃上げ要求」については、月例賃金の改善にこだわるとした上で、「賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組を強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする」としている。

次に「規模間格差の是正」については、「都道府県ごとに連合リビングウェイジにもとづく「最低到達水準」をクリアにすることをめざす」としており、具体的には、中小共闘方針において、「連合加盟組合全体平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（6,000円）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含めた10,500円以上を目安に賃金引上げを求める」としている。

また、「非正規労働者の労働条件改善」については、「雇用安定化など総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金（時給）については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす」としており、具体的には、正社員への転換ルールの導入促進・明確化、昇給ルールの導入・明確化、「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引上げ等を求めていることとしている。

このような労働側の動きに対して、使用側はどのような動きをとったのだろうか。

日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、2016年1月に労使交渉・協議における経営側の指針となる「2016年版経営労働政策特別委員会報告—人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」（以下「経労委報告」という。）を公表した。

経労委報告では、「2016年の労使交渉・協議にあたり、重視すべき考慮要素として、デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向け、経済の好循環を回すという社会的要請がある。力強い経済の実現に向けた名目GDP3%成長への筋道も視野に置きながら、各社の収益に見合った積極的な対応を図ることが求められる。具体的には、収益が拡大した企業において、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせ、2014年の政労使会議のとりまとめに則り、2015年を上回る「年収ベースの賃金引上げ」について、前向きで踏み込んだ検討が望まれる」としており、賃金の引上げに対して前向きな姿勢を示している。

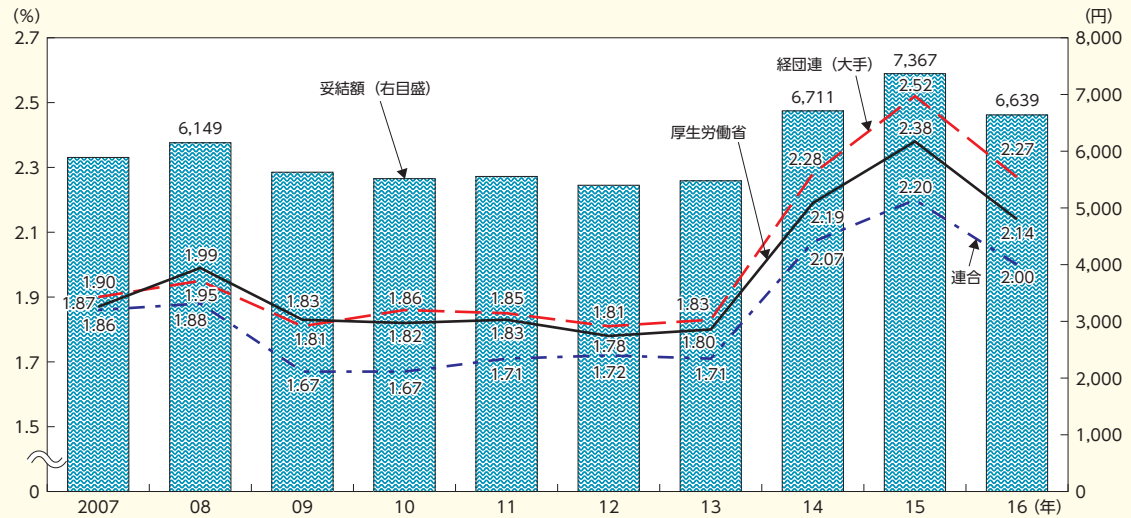
一方で、労働側が要求している月例賃金への引上げに対しては、月例賃金の一律的な水準引上げに限られず、様々な選択肢が考えられるとし、月例賃金の水準引上げにあたり、若年層や子育て世代層へ重点配分をすることや、賞与・一時金の増額も有効な選択肢とした上で、各企業が自社の実情にも適った年収ベースの賃金引上げの方法を多様な選択肢のなかから見出していくことが重要としている。

●2016年の春季労使交渉では、3年連続で賃上げの動きがみられる

2015年と2016年の春季労使交渉についてみていこう。

第1-(5)-6図において、春季労使交渉における民間主要企業の妥結状況をみると、2015

○ 2016年の春季労使交渉では、3年連続で賃上げの動きがみられる。



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。

年の妥結額7,367円、賃上げ率2.38%となり、妥結額・賃上げ率ともに前年を大きく上回り、賃上げ率は1998年以来17年ぶりの水準となった。

続く2016年の春季労使交渉は、経団連発表(大手)では2.27%(2015年2.52%、2014年2.28%)、連合では2.00%(2015年2.20%、2014年2.07%)である。2014年、2015年の賃上げに続き、月例賃金は賃上げの流れが3年連続で続いている。

● 2015年の平均賃金の改定額は5,282円、改定率は1.9%となった

上記のような春季労使交渉での結果を受けて、一人当たりの平均賃金はどのように変化しただろうか、「一人当たりの平均賃金の改定額・改定率」、「改定を行った企業の割合」、「ベースアップの状況」についてみていこう。第1-(5)-7図で、一人当たりの平均賃金の改定額の結果についてみていこう。

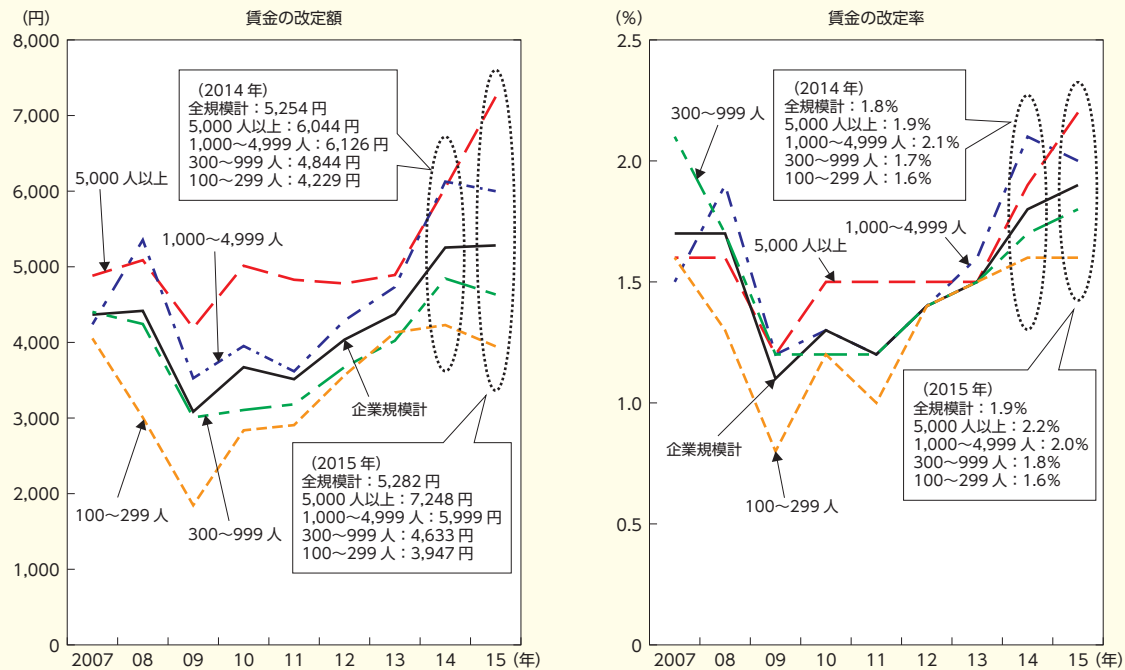
はじめに、平均賃金の改定額・改定率についてみていこう。2015年の企業規模計の改定額は5,282円、改定率は1.9%となっており、いずれも2014年の改定額5,254円、改定率1.8%を上回る水準となっている。

企業規模に注目し、まず、左図において賃金の改定額をみていくと、2015年の賃金改定額は5,000人以上規模で7,248円(2014年6,044円)、1,000~4,999人規模で5,999円(2014年6,126円)、300~999人規模で4,633円(2014年4,844円)、100~299人規模で3,947円(2014年4,229円)であり、2015年の賃金の改定額が前年を大きく上回ったのは、5,000人以上規模の企業のみであった。

一方で、改定率に注目してみると、5,000人以上規模で2.2%(2014年1.9%)、1,000~4,999人規模で2.0%(2014年2.1%)、300~999人規模で1.8%(2014年1.7%)、100~299人規模で1.6%(2014年1.6%)であり、改定率は1,000~4,999人規模の企業で低下したものの、その他

第1-(5)-7図 1人平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2015年の1人平均賃金の改定額（予定を含む）は、5,282円、改定率は1.9%でいずれも前年（5,254円、1.8%）を上回った。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 賃金の改定を実施し又は予定していても額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したものである。

の規模においては、改定率は上昇に転じている。

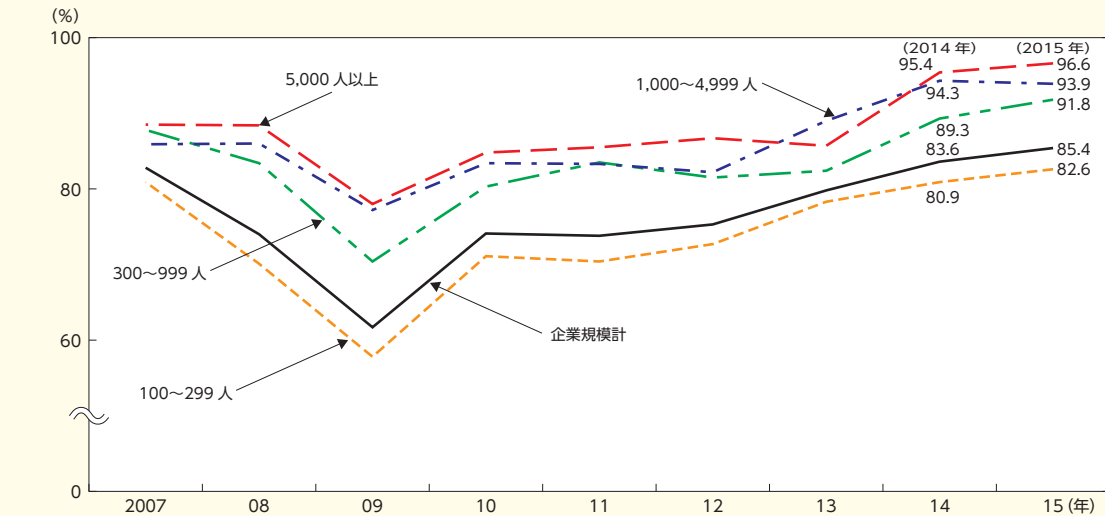
次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合について、第1-(5)-8図で確認していこう。企業規模計では、2015年は85.4%の企業が賃金の引上げを行っており、前年より1.8ポイント上昇し、昨年に引き続きリーマンショック前の水準である2007年の82.8%を上回っている。企業規模別では、5,000人以上の企業では、96.6%の企業が賃金引上げを行っている一方で、100~299人の企業では82.6%にとどまるなど、大企業と小規模企業での賃上げの企業割合についてはいまだ差がみられるものの、100~299人規模（2014年80.9%、2015年82.6%）、300~999人規模（2014年89.3%、2015年91.8%）の企業においても賃金の引上げを行っている企業の割合は増加している。

最後にベースアップの実施状況についても確認していこう。付1-(5)-1表、付1-(5)-2表では、企業規模別、産業別のベースアップを実施した企業の割合の推移を示している。企業規模計でみると、2015年は25.0%となっており、大きく割合が上昇した2014年を更に上回る水準となっている。企業規模別では、企業規模が大きくなるほど、その割合は高くなっており、5,000人以上で59.7%となっている。また、産業別では、「情報通信業」「製造業」「医療、福祉」といった産業において、ベースアップを実施した企業の割合が高くなっている（付1-(5)-1表、付1-(5)-2表）。

● 2015年の夏季一時金は前年比3.95%増、年末一時金は前年比3.72%増と、2012年、2013年の伸びよりも高い水準となった

夏季・年末一時金妥結状況について、第1-(5)-9図で確認していこう。2015年の夏季・

- 2015年は85.4%の企業が賃金の引き上げを行っており、企業規模1,000～4,999人を除き2014年の賃上げ率を上回った。



資料出所 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室

(注) 調査時点(各年8月(2008年以前は9月))において、年内に1人平均賃金を引き上げた又は、引き上げる予定と回答した企業の割合。

年末一時金妥結状況の推移をみると一時金の妥結額は、夏季一時金、年末一時金ともに2009年に落ち込んだ後、増加傾向となっており、2015年の夏季一時金は83.2万円、年末一時金は83.0万円となっている。妥結額の前年比でみると、2015年の夏季一時金は前年比3.95%増、年末一時金は前年比3.72%増となっており2014年の伸び(夏季一時金7.28%増、年末一時金5.16%増)よりも低い水準となったものの、2013年(夏季一時金2.75%増、年末一時金2.99%増)よりは高い水準となっている。

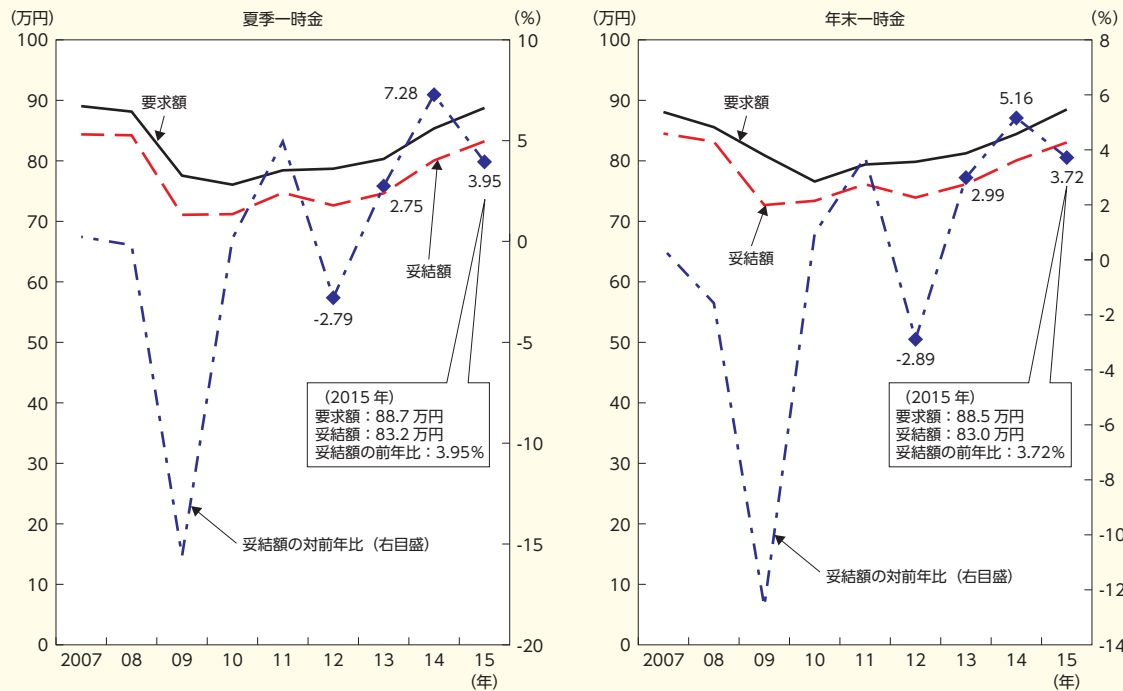
●労働組合の組織率の動向

春季労使交渉の労働者側の代表となる労働組合の状況についても確認していこう。第1-(5)-10図より労働組合の組織状況をみると、2015年の単一労働組合の労働組合員数は、988万2千人と前年と比べ3万3千人増加している。一方、2015年の労働組合数は、24,983組合となっており、前年と比べ296組合減少している。また、2015年のパートタイム労働者の労働組合員数は、102万5千人となっており、前年と比べ5万5千人増加している。2015年の全労働組合員数に占めるパートタイム労働者の労働組合員数の割合は、前年より0.5%ポイント上昇し10.4%と1割を超えた。

推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)は、1995年以降は組合員数が減少したことにより、長期的に低下傾向で推移してきた。2009年には組合員数の増加により一時的に上昇したもの、2015年は17.4%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。

第1-(5)-9図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 2015年は、夏季一時金の前年比は3.95%増、年末一時金の前年比は3.72%増となった。

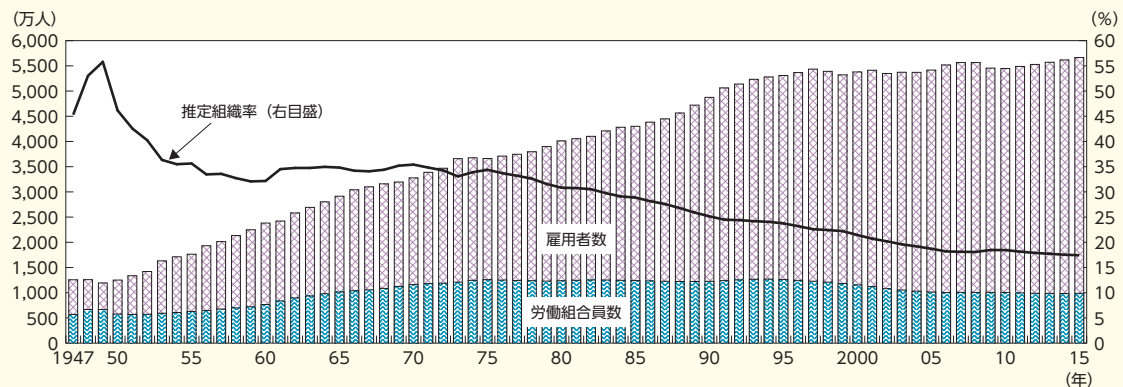


資料出所 厚生労働省「民間企業（夏季・年末）一時金妥結状況」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 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（加重平均）。
2) 要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額である。

第1-(5)-10図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2015年の労働組合の推定組織率は、17.4%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。



資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合（ただし、1947年から1952年までは単位労働組合）に関する表の数値である。
単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。
単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行行得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。
単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて厚生労働省労働政策担当参事官室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。
4) 雇用者数については、国勢調査基準切換えに伴う遡及や補正を行っていない当初の公表結果を用いている。

第6節 消費の動向

経済の好循環を実現していくためには、企業収益の拡大が賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大等に結び付くということが重要である。本節においては、雇用・所得環境の改善を受けた個人消費の動向についてみていく。

●総じてみれば底堅い動きとなった2015年の消費支出

第1-(6)-1図では、勤労者世帯における名目の消費支出と実収入の推移を示している。消費支出は、おおむね実収入の増減に合わせる形で推移しているが、2015年に入ってから、勤労者世帯の消費支出が実収入に比べて弱い動きをしていることが分かる。

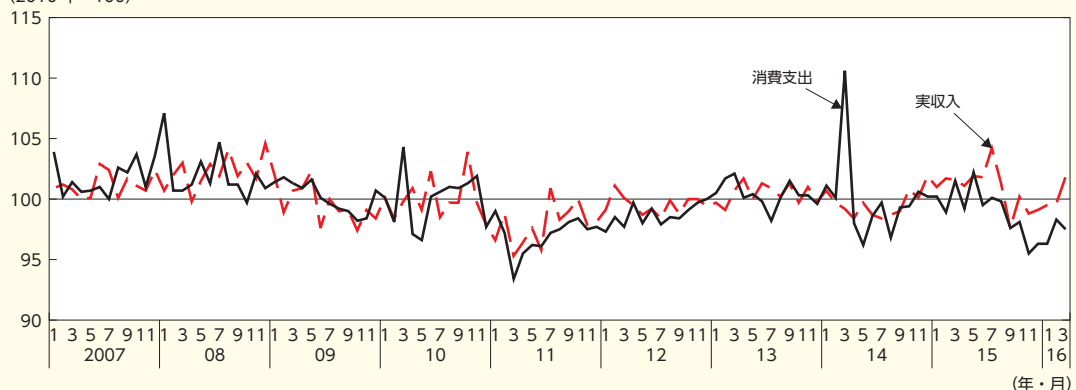
まず、実収入の推移をみると、2011年以降、景気の回復に伴い、実収入も回復傾向にあり、2008年のリーマンショック前の水準までは戻っていないものの、2015年7月においては、直近で最も水準の高かった2010年10月の水準を超えている。その後、落ち込みもみられたものの、足下では再び回復傾向にある。

次に、同図において、消費支出の推移をみると、2011年3月に底を打った後、回復傾向にあった。2014年3月には消費税率引上げ前の駆け込み需要により大きく増加し、その反動減により大きく減少した後、消費支出は回復に転じた。その後2015年春頃は、消費者マインドの持ち直しに足踏みがみられる中で¹⁸天候不順などが響き、落ち込みがみられ、2015年末頃は、暖冬の影響で冬物衣料や灯油などの季節商品が不振だったこともあり、消費税率引上げ直後の2014年4月の水準を下回る水準にまで落ち込んだ。一方、個人消費の包括的な指標である「消費総合指数」（内閣府による試算値）でみると、2015年は2014年4月の水準を上回って推移しており¹⁹、2015年の消費支出は総じてみれば底堅い動きとなった。また、2016年1月から

第1-(6)-1図 勤労者世帯の消費支出と実収入の推移

○ 2015年の勤労者世帯の消費支出は、総じてみれば底堅い動きとなった。

(2010年=100)



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の名目、季節調整値。2010年=100。

18 例えば消費者態度指数でみると、2015年4月から6月は横ばいに推移している。

19 2014年4月の消費総合指数（季節調整値、実質総合、2005年=100）は104.4であり、2015年は、1月106.5、2月106.4、3月107.8、4月105.7、5月106.2、6月106.3、7月106.3、8月107.1、9月106.5、10月106.4、11月105.4、12月105.5となっている。

3月については、消費支出はおおむね横ばいの推移となっている。

品目別に名目で前年からの増減率をみると、食料品の値上げの影響から「食料」が4.4%増加した。一方、原油価格の下落の影響を受け、電気代などの「光熱・水道」、自動車等関係費などの「交通・通信」が減少したほか、暖冬の影響により冬物衣料が奮わなかったことから「被服及び履物」も減少した（付1-(6)-1表）。

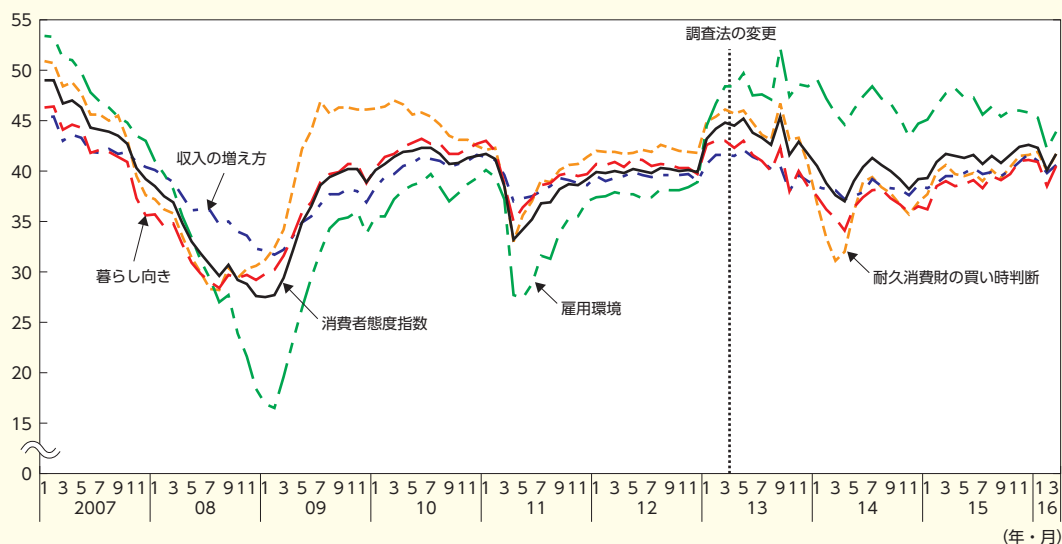
●消費者マインドは足踏みがみられる

消費の動向は所得以外の要因、消費者のマインドにも影響を受ける。そこで、第1-(6)-2図により「消費者態度指数」の推移をみていこう。消費者態度指数は、2013年に入り「雇用環境」を中心に改善したものの、2013年後半からは、低下傾向となった。2014年4月の消費税率引上げ後にいったん回復の動きをみせたが、2014年後半から再び弱さがみられた。2015年に入ってからのは緩やかながら持ち直しの動きがみられたものの、2016年に入り、消費者マインドの回復には足踏みがみられる状態が続いている。

項目別に2015年の推移をみると、消費者態度指数全体では、2015年1月から12月までで3.3ポイント上昇しており、中でも「暮らし向き」の指標は4.9ポイントと大きく上昇している。「雇用環境」については0.7ポイントの上昇にとどまっているものの、水準自体は他の意識指標と比べて高い水準で推移している。

第1-(6)-2図 消費者態度指数の推移

○ 消費者態度指数をみると、消費者マインドの改善には足踏みがみられる。



資料出所 内閣府「消費動向調査」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) 二人以上の世帯、季節調整値。

2) 消費者態度指数の作成方法は以下のとおり。

- ① 「暮らし向き」「収入の増え方」「雇用環境」「耐久消費財の買い時判断」の4項目について、今後半年間の見通しについて5段階評価で回答を求める。
- ② 5段階評価のそれぞれ「良くなる・大きくなる」に(+1)、「やや良くなる・やや大きくなる」に(+0.75)、「変わらない」に(+0.5)、「やや悪くなる・やや小さくなる」に(+0.25)、「悪くなる・小さくなる」に(0)の点数を与え、これに各回答区分のそれぞれの構成比(%)を乗じ、乗じた結果を合計して、項目ごとに消費者意識指標(原数値)を算出する。
- ③ 4項目の消費者意識指標(原数値)それぞれについて季節調整値を算出し、それらを単純平均して消費者態度指数(季節調整値)を算出する。

3) 2013年4月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。

●年間収入階級別にみると第Ⅰ階級、第Ⅲ階級、第Ⅳ階級では、消費の減少がみられる

次に、所得階層別に消費の動向をみていこう。第1-(6)-3図では、2013年1月の消費支出を100とし、その後の推移を所得階層別に示している。

消費支出の推移を、①消費税の駆け込み需要の影響が強かった2013年末から2014年初頭、②駆け込み需要の反動減からの持ち直しの動きがみられた2014年中頃から2015年初頭、③足下の動向に分けてみていこう。

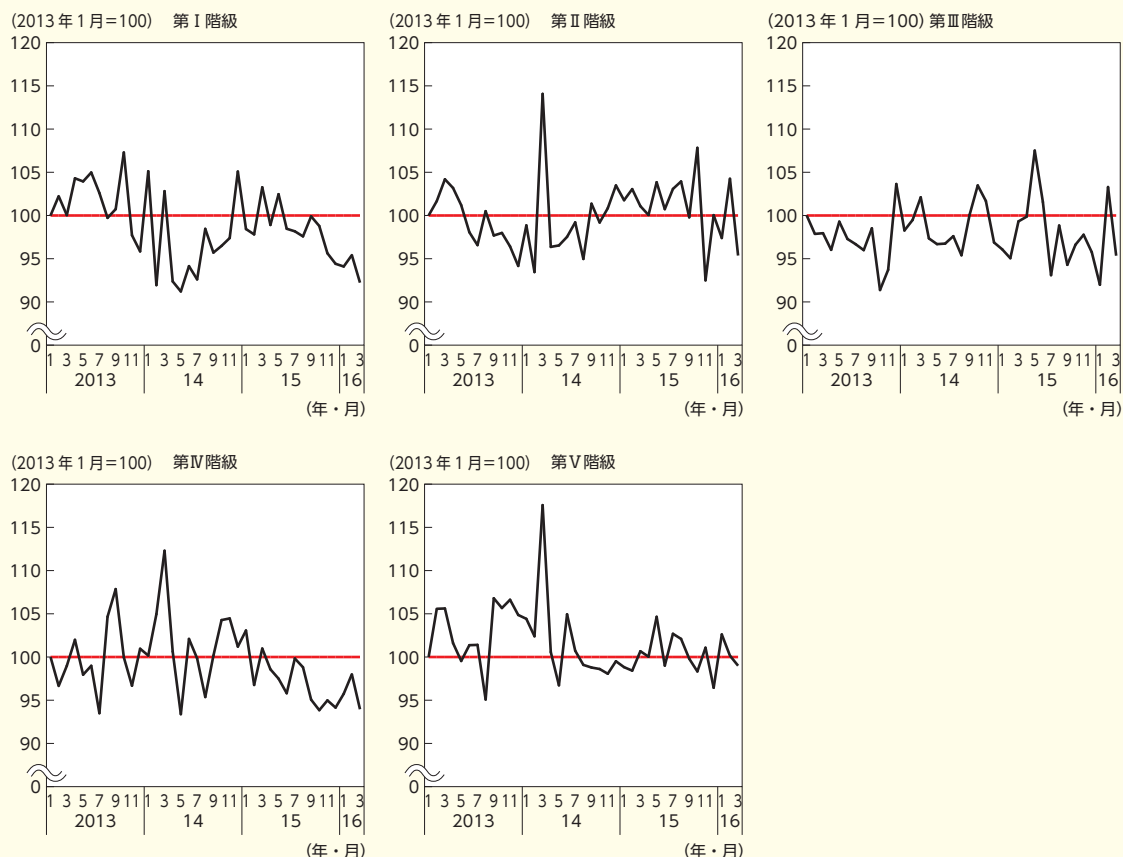
まず2013年末から2014年初頭までの動きをみると、第Ⅰ階級、第Ⅲ階級においては、大きな駆け込み需要はみられず、第Ⅱ階級では、大きな駆け込み需要による影響があったものの、2014年3月のみという期間が短いものであった。一方、第Ⅳ階級、第Ⅴ階級では駆け込み需要が大きく、その期間も2013年夏頃から3月までという一定の期間に渡って駆け込み需要がみられた。

次に、2014年中頃から2015年初頭までの動きについてみていく。ここでは、第Ⅳ階級、第Ⅴ階級は、駆け込み需要の反動でいったん消費が落ち込んだ後、比較的短期間で2013年1月と同水準まで戻っている一方で、第Ⅰから第Ⅲ階級については、消費の持ち直しが遅く、特に第Ⅰ階級での回復が遅く、2014年末になって、2013年1月の水準まで回復した。

最後に足下の消費の動きについてみていくと、第Ⅱ階級、第Ⅴ階級においては、2015年中

第1-(6)-3図 年間収入階級別消費支出の推移

○ 第Ⅱ、第Ⅴ階級の消費支出は、一進一退の動きもみられるものの、第Ⅰ、第Ⅲ、第Ⅳ階級では、消費支出の減少がみられる。



資料出所 総務省統計局「家計調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の年間収入五分位階級別消費支出について、独自に季節調整を行った上、2013年1月を100とし、その後の推移を示している。
- 2) 各階級は、世帯の年間収入の低い方から高い方へ順に並べて5等分した5つのグループで、収入の低いグループから第Ⅰ、第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳ、第Ⅴ階級と呼ぶ。但し、年により対象とする収入の幅は異なる。

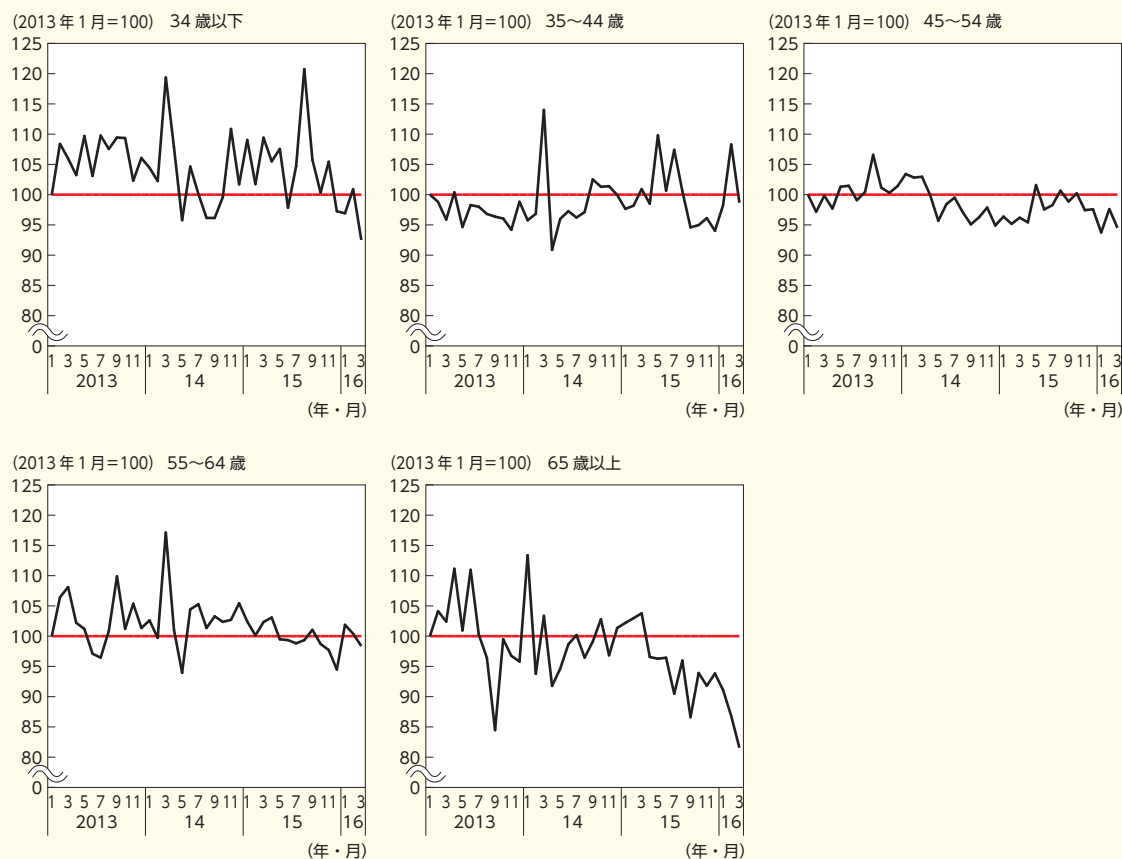
頃から末頃にかけて、2013年1月を超える水準で推移していたものの、足下では一進一退の動きとなっている。一方、第Ⅰ階級、第Ⅲ階級、第Ⅳ階級では、2015年中頃から消費の減少がみられる。

● 34歳以下、45～54歳、65歳以上の年齢層で消費の落ち込みがみられる

続いて、第1-(6)-4図により、年齢階級別の消費の動向をみる。34歳以下の層では、2014年3月に消費税率引上げ前の駆け込み需要があり、その後は2013年1月の水準を下回る月はあるものの、概ね2013年1月を超える水準が続いており、2015年8月には消費税率引上げ前の駆け込み需要を超える水準になったものの、足下では減少傾向がみられる。35～44歳層については、消費税率引上げ前の駆け込み需要、その後の反動減から堅調に持ち直し、2015年5月には、2014年3月の次に高い水準に達した後、横ばいとなっている。45～54歳の層においては、消費税率引上げ前の駆け込み需要が2013年後半からみられ、反動減からの持ち直しも弱い動きで推移していたが、2015年5月に水準が持ち直し、横ばい傾向で推移した後、足下では再び消費の低下がみられている。55～64歳の年齢層については、消費税率引上げ後の反動減から、すぐに水準を戻したものの、2015年半ばより減少傾向となり、その後も弱い動きを続けている。また、65歳以上の年齢層については、消費税率引上げ後の駆け込み需要から2014年後半に持ち直したものの、2015年中頃から消費水準の低下がみられる。

第1-(6)-4図 年齢階級別消費支出の推移

○ 34歳以下、45～54歳、65歳以上の年齢層で消費の落ち込みがみられる。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の世帯主の年齢階級別消費支出について独自に季節調整を行った上、2013年1月を100とし、その後の推移を示している。

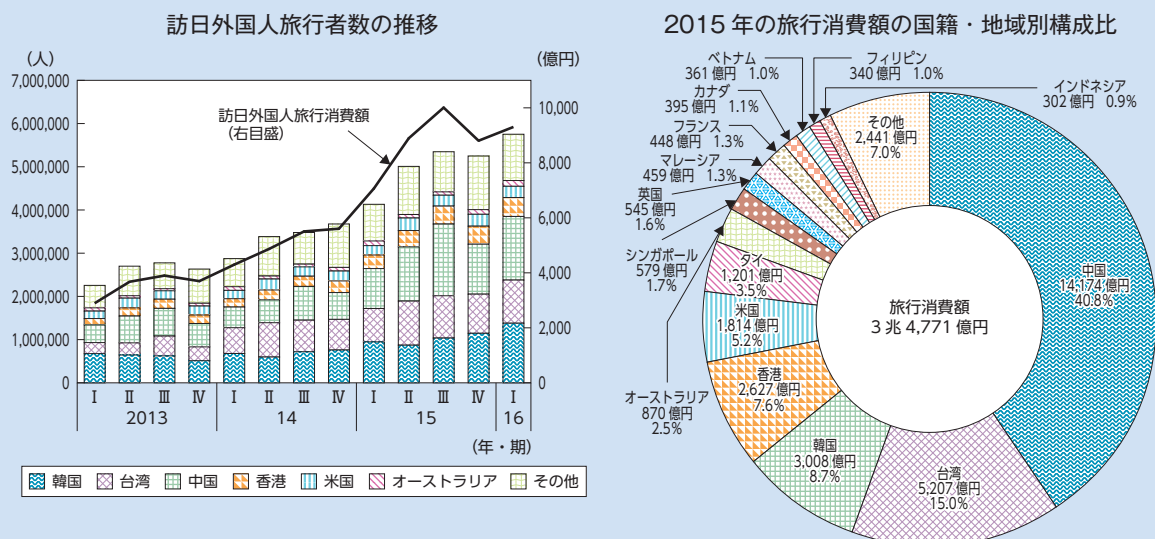
コラム1-6 訪日外国人消費の動向

2015年の訪日外国人旅行者数は、前年比47.1%増の1,974万人に達した。これに比例して、旅行消費額も2015年は3兆4,771億円（前年比71.5%増）となり、一人当たり消費額も17万6,167円（前年比16.5%増）と推計され、いずれも過去最高を更新している。

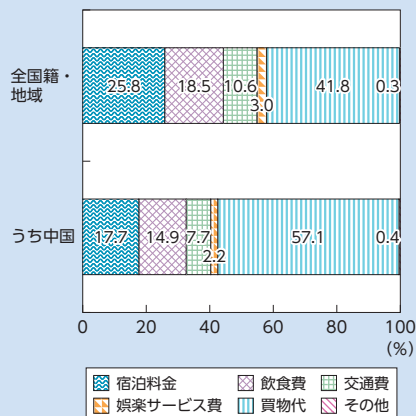
国籍・地域別にみると、中国からの旅行者数が499万人（前年比107.3%増）と2014年から大きく増加した。一人当たり消費額も、28万3,842円（前年比22.5%増）と全国籍・地域の平均額17万6,167円を大きく上回ったことから、2015年の国籍・地域別にみた旅行消費額において、中国が、全体の40.8%にのぼる1兆4,174億円を占めている。

また、中国の旅行消費額の費目別の内訳をみると、「宿泊費」「飲食費」「交通費」などの構成割合が全国籍・地域に比べ小さいのに対し、「買物代」の構成割合は、全国籍・地域に比べて15.3ポイントも大きく、中国からの旅行者の買物支出への選好が高いことが分かる。このような中国を中心とした旺盛な訪日外国人消費が引き続き我が国経済にプラスの効果をもたらすことが期待される。

コラム1-6図 訪日外国人旅行者数と旅行消費額



訪日外国人旅行消費額の費目別割合 (2015年)



訪日外国人旅行者数が多かった国 (2015年)

国・地域	訪日外国人旅行者数 (人)
中国	4,993,689
韓国	4,002,095
台湾	3,677,075
香港	1,524,292
米国	1,033,258
全国籍・地域	19,737,409

一人当たり旅行消費額が多かった国 (2015年)

国・地域	一人当たり旅行消費額 (円 / 人)
中国	283,842
オーストラリア	231,349
スペイン	227,288
英国	210,681
フランス	209,333
イタリア	202,077
...	...
米国	175,554
香港	172,356
...	...
台湾	141,620
...	...
韓国	75,169
全国籍・地域	176,167

旅行消費額総計が多かった国 (2015年)

国・地域	旅行消費額 (億円)
中国	14,174
台湾	5,207
韓国	3,008
香港	2,627
米国	1,814
全国籍・地域	34,771

資料出所 観光庁「訪日外国人消費動向調査」、日本政府観光局 (JNTO)「訪日外客数 (総数)」

(注) 2015年の訪日外国人旅行者数は暫定値。2016年1～3月期の訪日外国人旅行者数は推計値。

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。

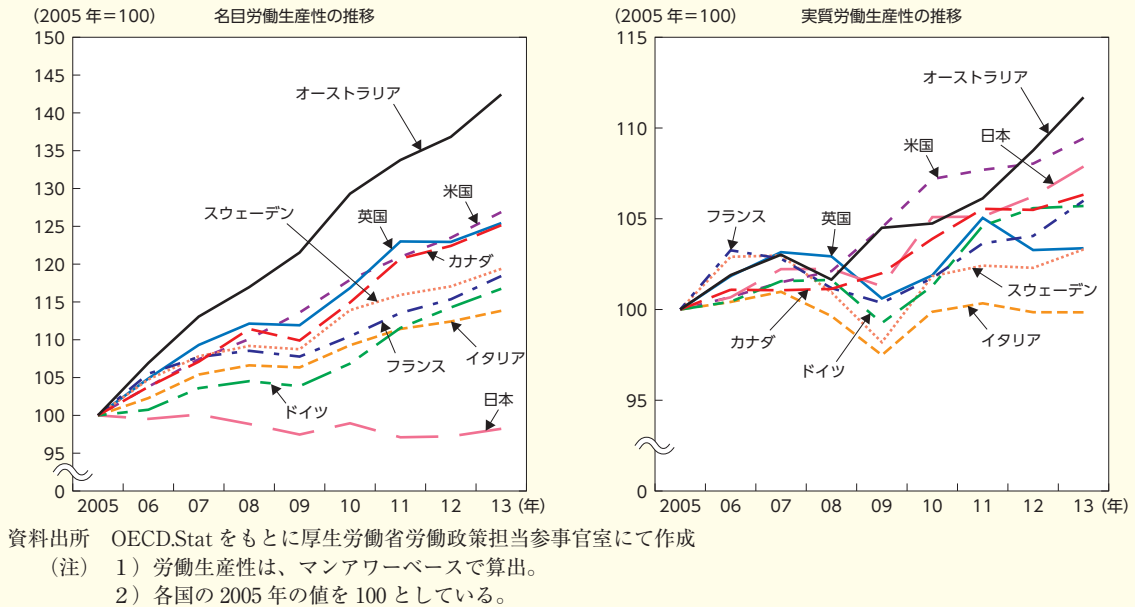
20 我が国における付加価値を要因分解すると、1990年代以降、資本投入の寄与が減少している（付2-(1)-1 図）。資本投入の詳細な分析については、「平成27年版労働経済の分析」第2章第3節を参照。

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。

第2-(1)-1図

OECD 諸国における労働生産性の推移

○ 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。



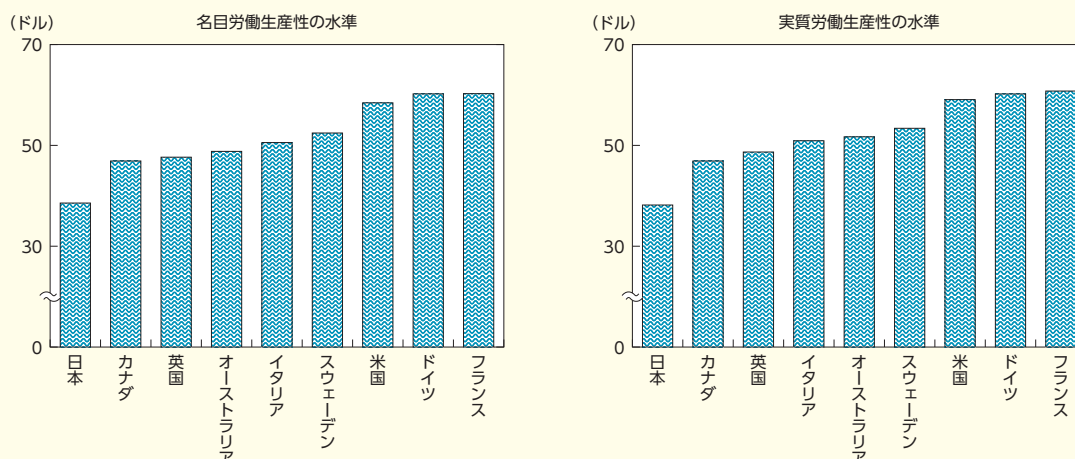
一方、右図において、実質労働生産性の推移を確認すると、我が国はほぼ真ん中に位置しており、2005 年以降、OECD 諸国の中では、平均的な上昇を示していることが分かる。左図、右図を比較すると、米国、英国などは、名目労働生産性と比較して実質労働生産性の上昇率が低く、我が国のように名目労働生産性と実質労働生産性の上昇率を比較した場合、実質労働生産性の方が高くなる国は OECD 諸国の中では我が国以外に存在していない。

●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」「デフレーターの変化率」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。

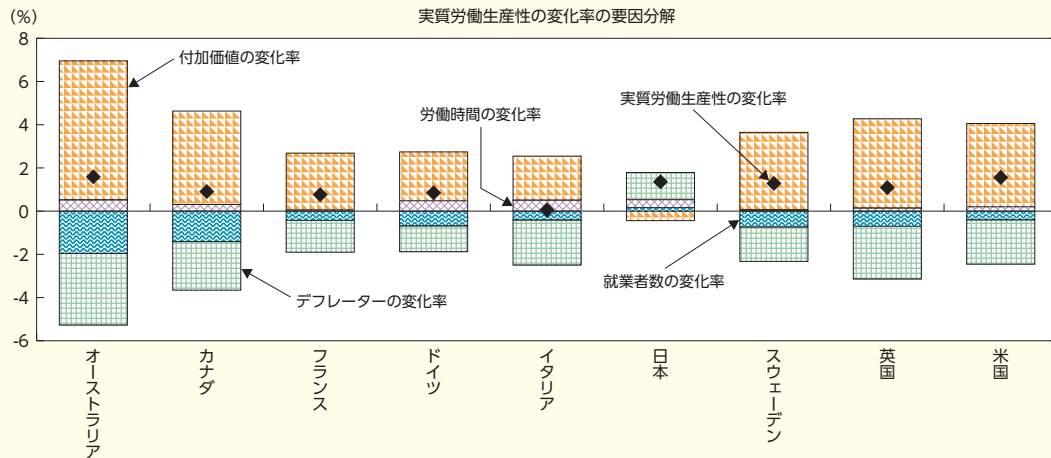
22 GDPの変化率。

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。

第2-(1)-3図

OECD 諸国における労働生産性の要因分解

- 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）。

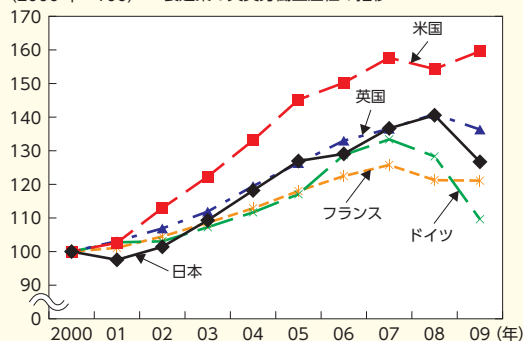
さらに、右図により製造業における 2000 年代における実質労働生産性の水準を確認すると、為替レートにより左右されることに留意は必要だが、我が国は英国よりは高いものの、30 ドル台で、40 ドル台の米国やドイツと比べると、低い水準となっていることが分かる。

24 日本、米国、英国、ドイツ、フランス

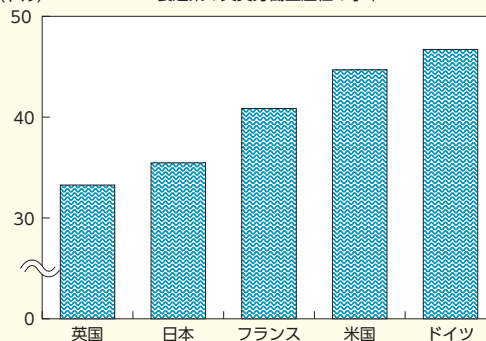
第2-(1)-4図 主要国における製造業の労働生産性の推移

- 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。

(2000年=100) 製造業の実質労働生産性の推移



(ドル) 製造業の実質労働生産性の水準



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、上昇率でみると、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

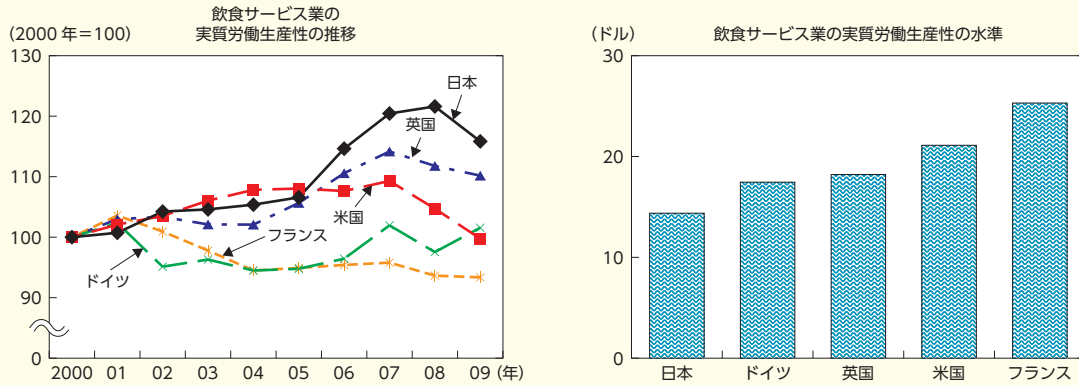
さらに、労働生産性については、上昇率だけでなく、水準そのものも重要な意味を持つため、第2-(1)-6図において、産業間の労働生産性の格差を確認する。飲食サービス業を1とした場合の製造業と飲食サービス業との実質労働生産性の格差を確認すると、日本は主要国の中でもドイツに次いで格差が大きく、2倍を超える水準となっていることが分かる。また、国際比較においてはデータの制約から2009年までの動きまでしか確認できないため、別のデータを用い、我が国の足下の動きを確認しても約2倍から3倍程度で推移しており、特に傾向が変わらないことが分かる。

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。



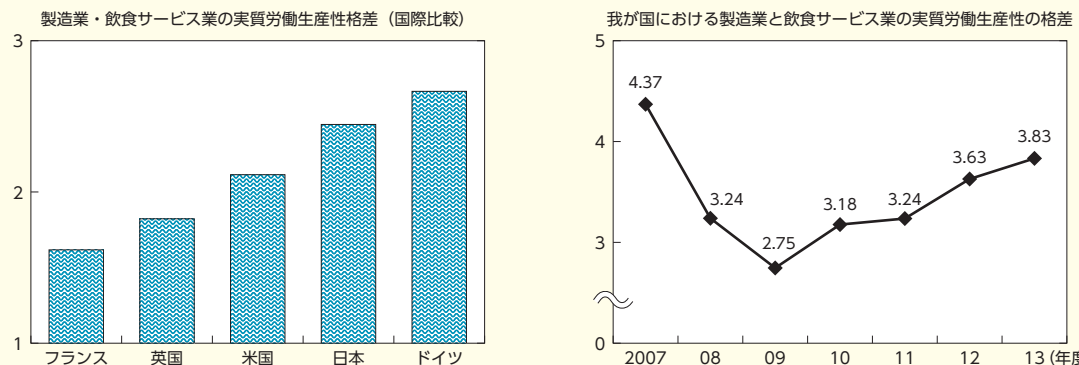
資料出所 EU KLEMS データベースをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (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

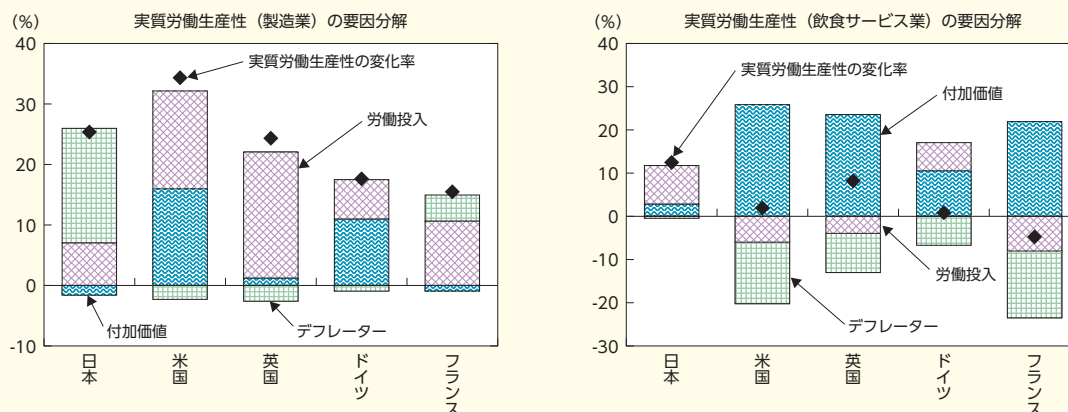
主要国の中で日本の労働生産性の上昇率を産業別にみると、製造業、飲食サービス業ともに平均レベルか平均より高いレベルにあることが確認できたが、我が国ではこれらの産業においてどのような要因によって、労働生産性が上昇しているのだろうか。第2-(1)-7図において、この点について、確認していこう。第2-(1)-7図は、産業別の実質労働生産性の変化率を「付加価値要因」「労働投入要因」「デフレーター要因」に要因分解したものである。まず、製造業の実質労働生産性の伸びを要因分解してみると、我が国においては、付加価値要因がほとんど

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、製造業の交易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、「日本の交易条件は、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）

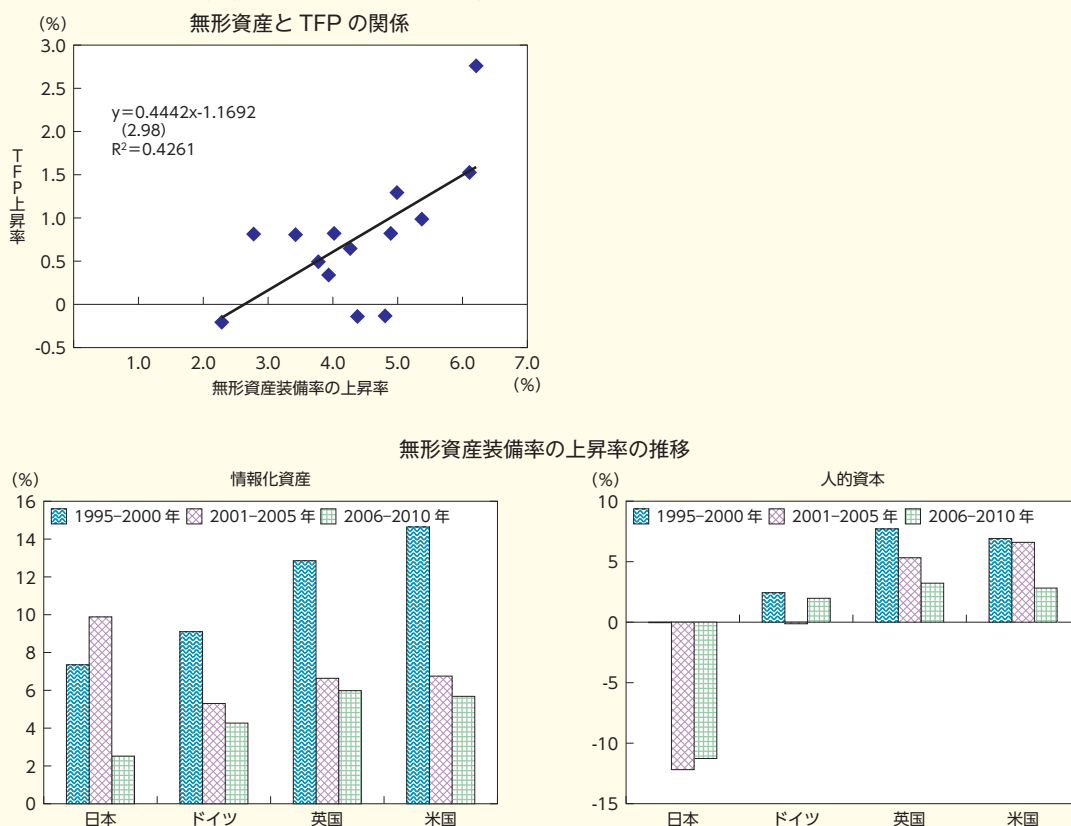
30 OECD（2013）“New Sources of Growth: Knowledge-based Capital”

31 無形資産投資のうち、情報化資産、人的資本以外のものをみると、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

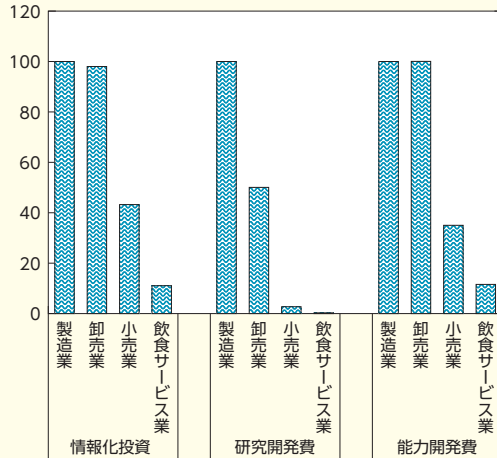
労働生産性を上昇させる上で無形資産投資が重要となることを指摘したが、我が国においてそれらがどのような投資状況にあるのかをより詳細にみるため、経済産業省「企業活動基本調査」の調査票情報を用い、従業者一人当たりの情報化投資、研究開発費、能力開発費の投資状況を確認してみよう³²。

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%

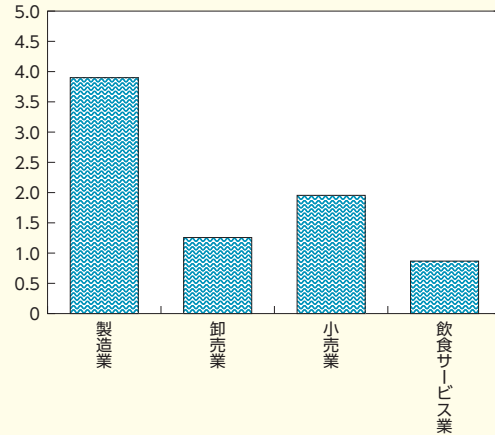
32 本節のこれ以降の、従業者一人当たりの情報化投資、研究開発費、能力開発費については、平均値±3×標準偏差の幅を超えないものを正常値として集計した。なお、「企業活動基本調査」の情報化投資はソフトウェア投資を含んでいない点に留意する必要がある。

○ 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。

一人当たり情報化投資、能力開発費、研究開発費（製造業=100）



(%) 産業別 TFP 上昇率（2010 年～2012 年平均）



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。

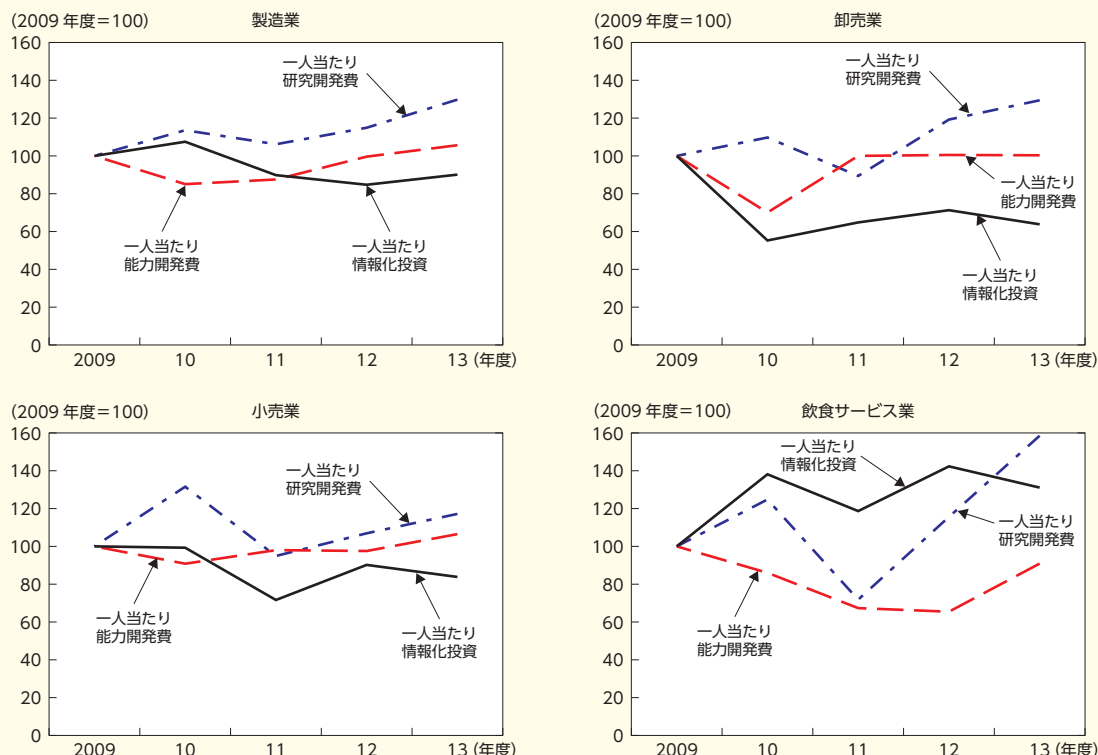
●いずれの産業でも一人当たり能力開発費が伸び悩んでいる

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 $\pm 3 \times$ 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年度の水準は上回っており、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要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ェ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留意が必要。 ○ 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者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

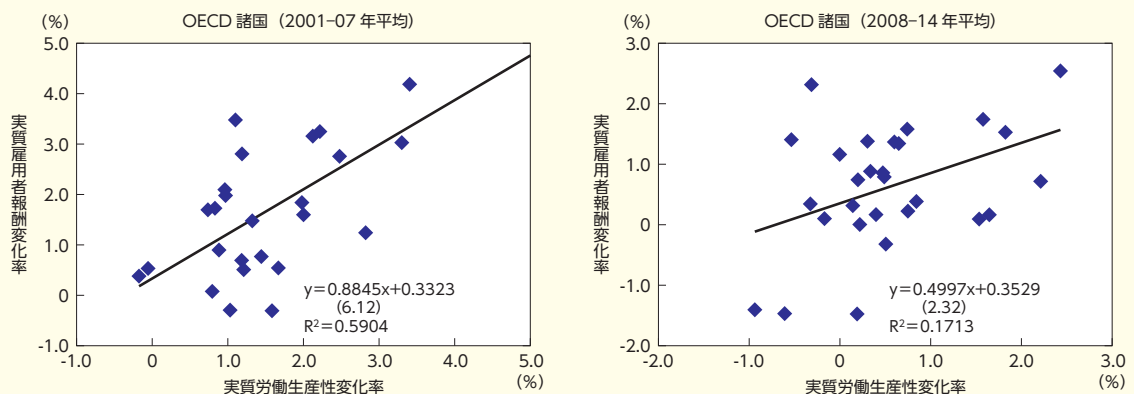
●国際的には、実質労働生産性が上昇すると、実質賃金が上昇する関係がみられる

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みることにより、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上昇すると実質賃金が上昇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。

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。

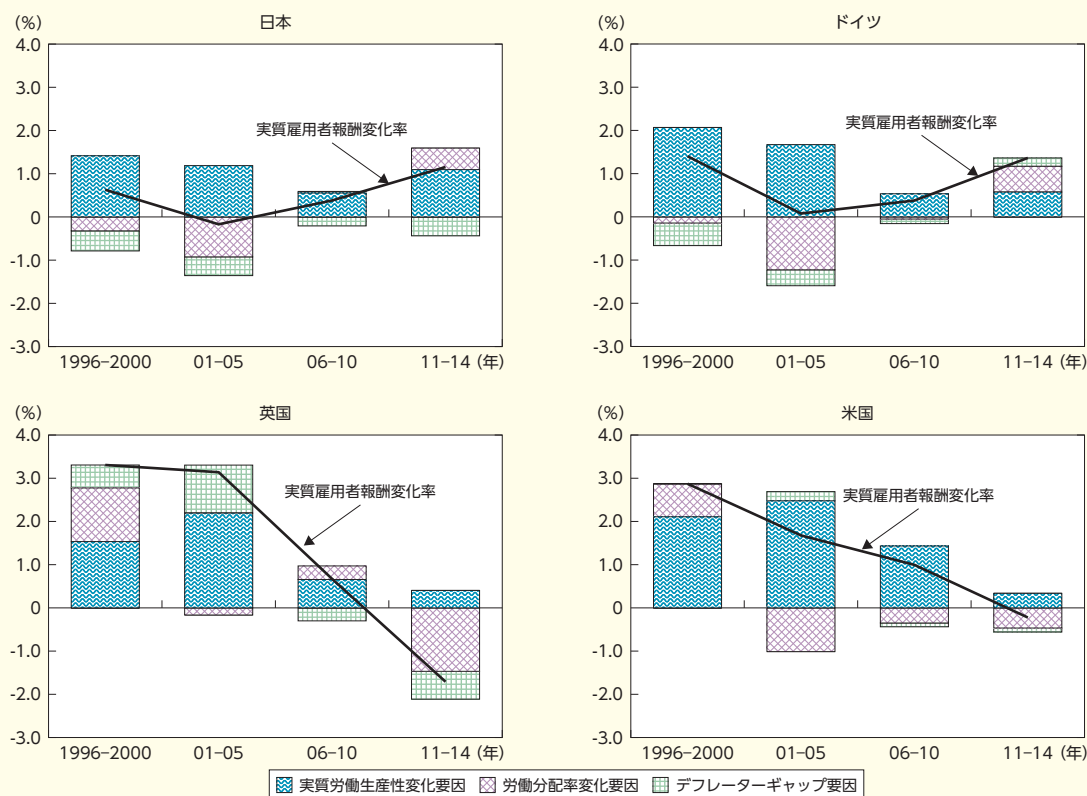
●我が国では GDP デフレーターの相対的低下が一貫して実質雇用者報酬の上昇を抑制している

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ーター 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ーターの乖離については、輸出デフレーターと輸入デフレー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ー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デフレー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デフレー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デフレー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）

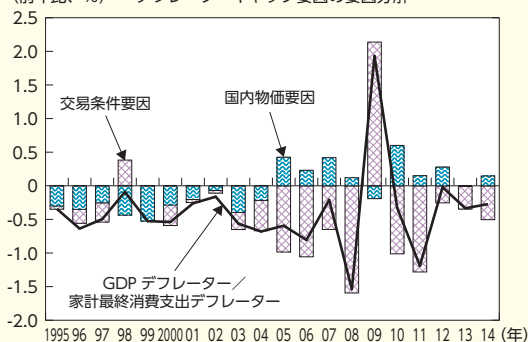
物価の動向については、円ベースの輸出物価指数と契約通貨ベースの輸出物価指数を用いることで、為替変動要因と海外価格動向要因に分解することができる。ここでは輸出物価指数（円ベース）と輸出物価指数（契約通貨ベース）の比が為替変動を表していると捉えている。また、輸出物価指数（契約通貨ベース）については、海外価格を反映しているとみなしている。

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。

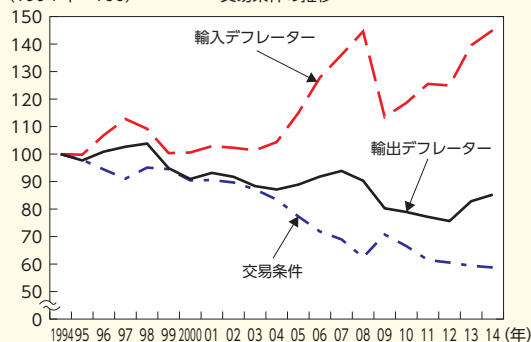
第2-(2)-3図 交易条件の推移

- 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ーターの乖離が拡大している。

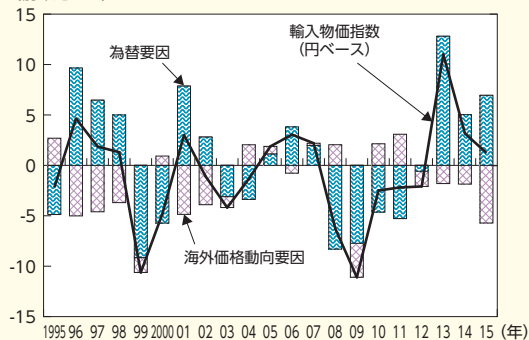
(前年比、%) デフレーターギャップ要因の要因分解



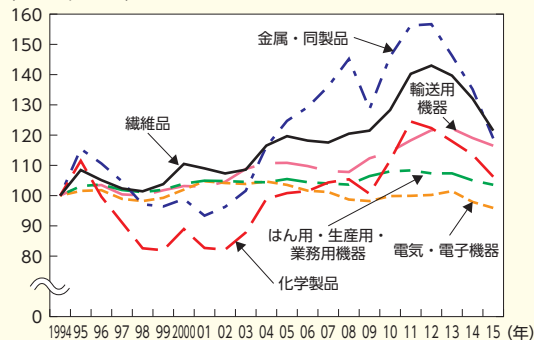
(1994年=100) 交易条件の推移



(前年比、%) 輸出物価指数（円ベース）の要因分解



(1994年=100) 業種別海外価格設定指標の推移



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。

$$\frac{P_{GDP}}{P_{HFCE}} = \frac{P_{GDI}}{P_{HFCE}} \times \left(1 + \frac{TG/L}{Y_R}\right) \text{より、両辺の自然対数をとって、} \Delta \frac{P_{GDP}}{P_{HFCE}} = \Delta \frac{P_{GDI}}{P_{HFCE}} + \Delta \left(1 + \frac{TG/L}{Y_R}\right)$$

(国内物価要因) (交易条件要因)

ただし、 P_{GDP} : GDPデフレーター、 P_{HFCE} : 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ーターの間乖離が生じ、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

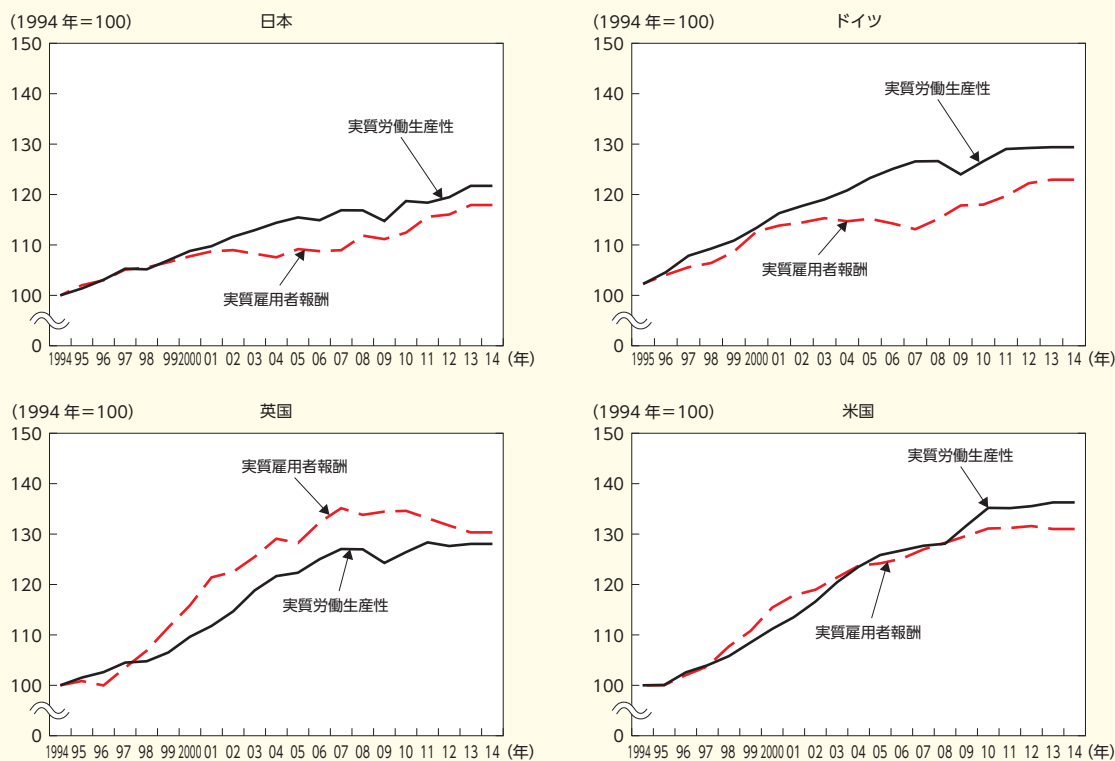
36 経済産業省（2012）「通商白書 2012」

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。

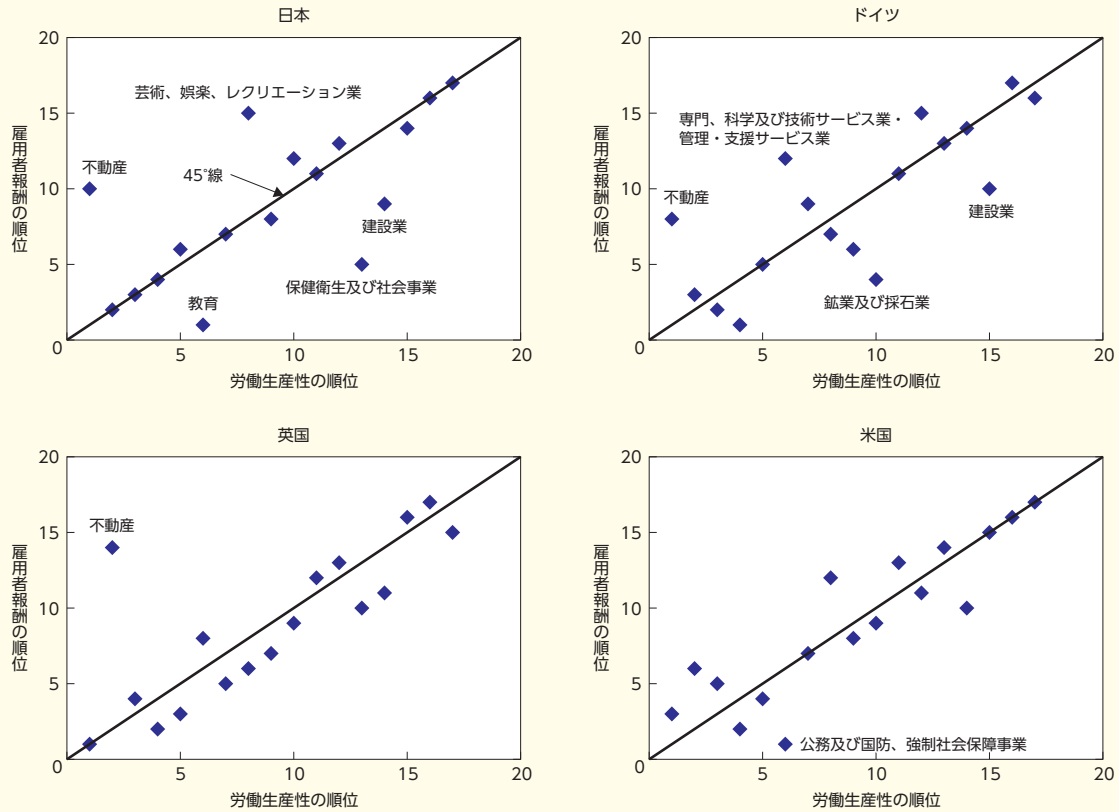
水準が高い産業ほど賃金水準も高い傾向にあるといえる。ただし、全ての産業で労働生産性の順位と雇用者報酬の順位が一致しているわけではなく、例えば不動産業については、日本、ドイツ、英国で労働生産性の順位に比べて雇用者報酬の順位が低い。これは不動産業がその特性として土地や建物といった有形固定資本を軸に収益をあげているため、資本集約度が高いことが背景にあるものと考えられる³⁸。また、我が国とドイツについては、建設業の賃金水準が労働生産性の割に高い点が共通している。このほか我が国では、芸術、娯楽、レクリエーション業では労働生産性と比べて賃金水準が低く、その反対に、教育業や保健衛生及び社会事業では労働生産性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

- 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

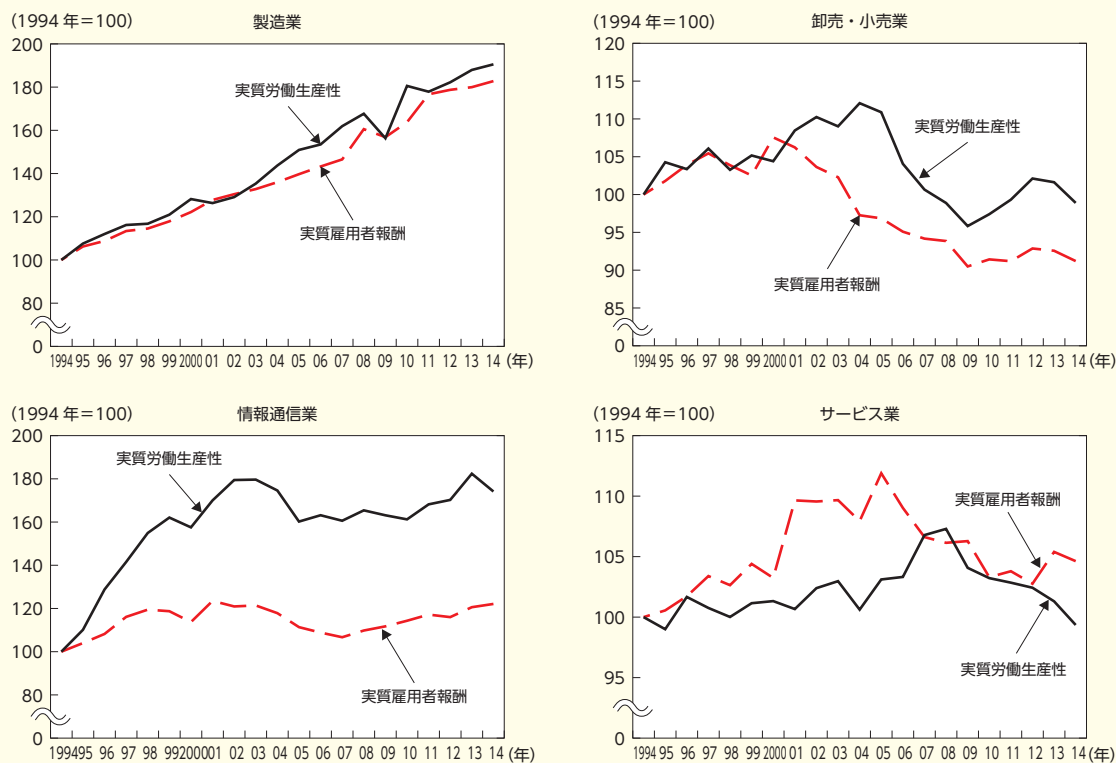
(注) 値は2000-09年の平均。

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ものと考えられる。

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。

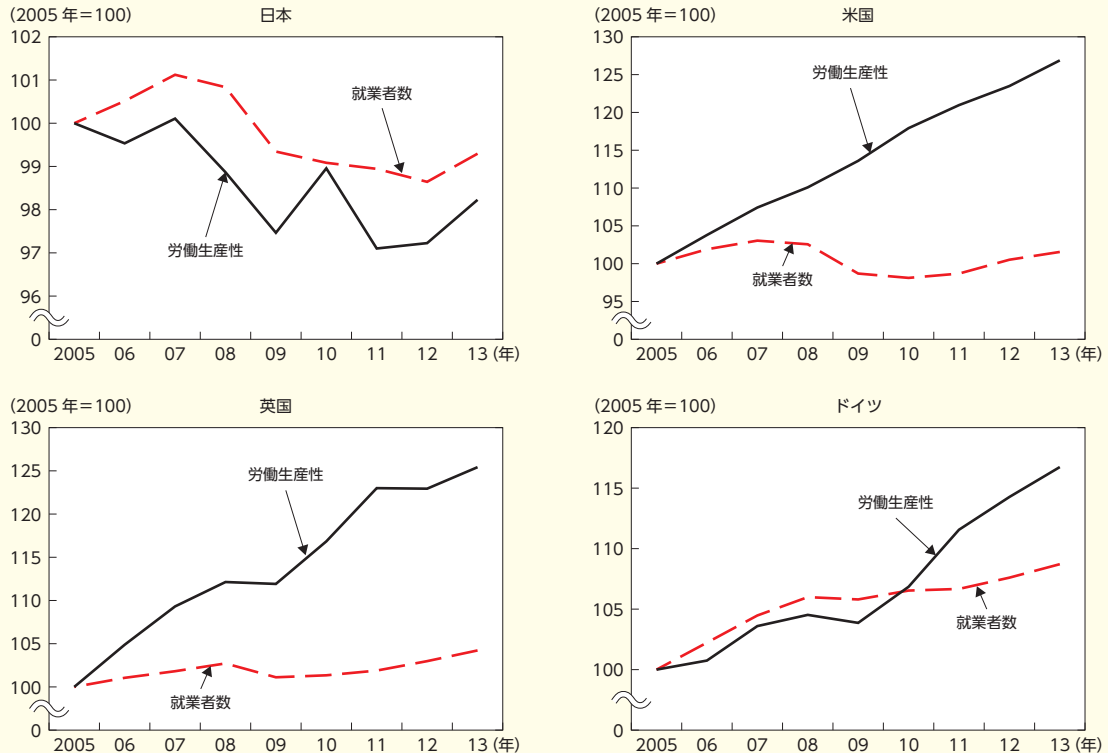
2 労働生産性と雇用の関係

● 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、労働生産性が上昇するとともに、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、労働生産性が上昇し、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、マンパワーベース。

●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

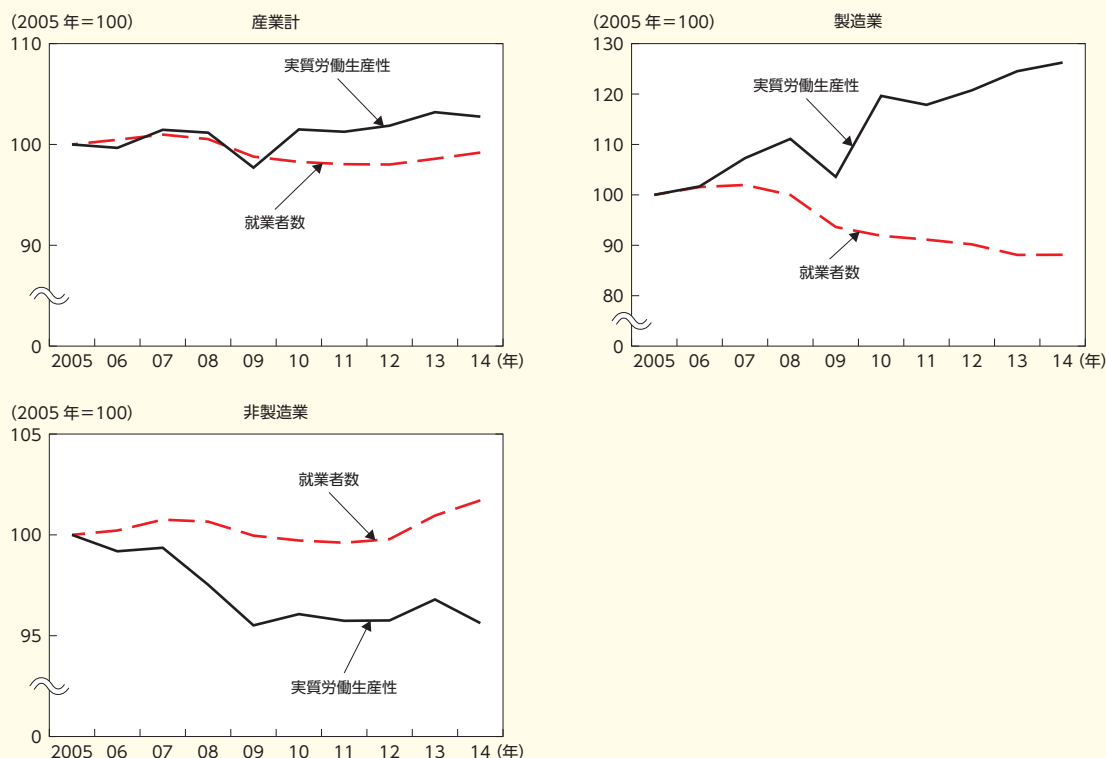
労働生産性が上昇すると就業者数が減少するという関係がみられるかどうかについて、我が国における産業別の動向も確認していこう。第2-(2)-8図により、我が国における実質労働生産性と就業者数の関係を産業別に整理すると、まず、製造業については、2005年以降、労働生産性が上昇する中、就業者数は減少するという動きがみられ、非製造業については、2005年以降、労働生産性が低下し、就業者数については緩やかに増加するという動きがみられる。製造業については、一見すると、就業者の減少により労働生産性が上昇したようにも思われるが、1節で確認したように、我が国の製造業の実質労働生産性において上昇している要因の中で、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（雇員数 × 労働時間数（雇員））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

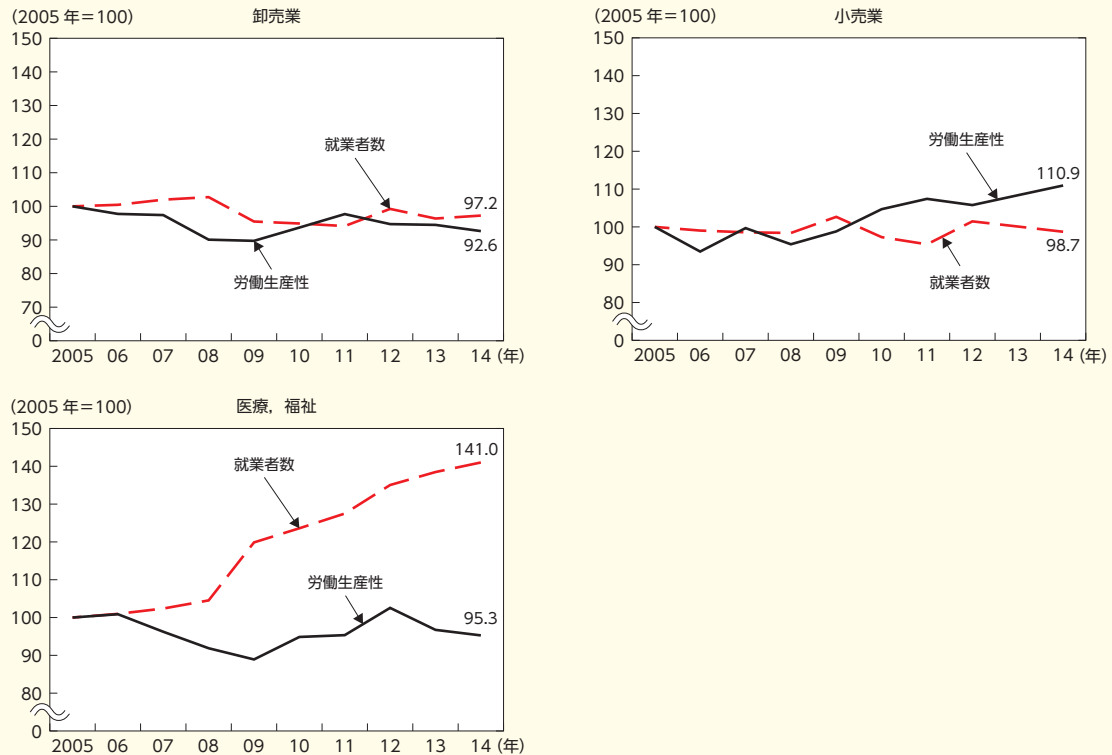
39 医療、福祉の就業者数については、介護保険制度など国により人員配置などの基準が定められているため、少子高齢化が進む中、トレンドとして上昇傾向にあることに留意が必要である。

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。

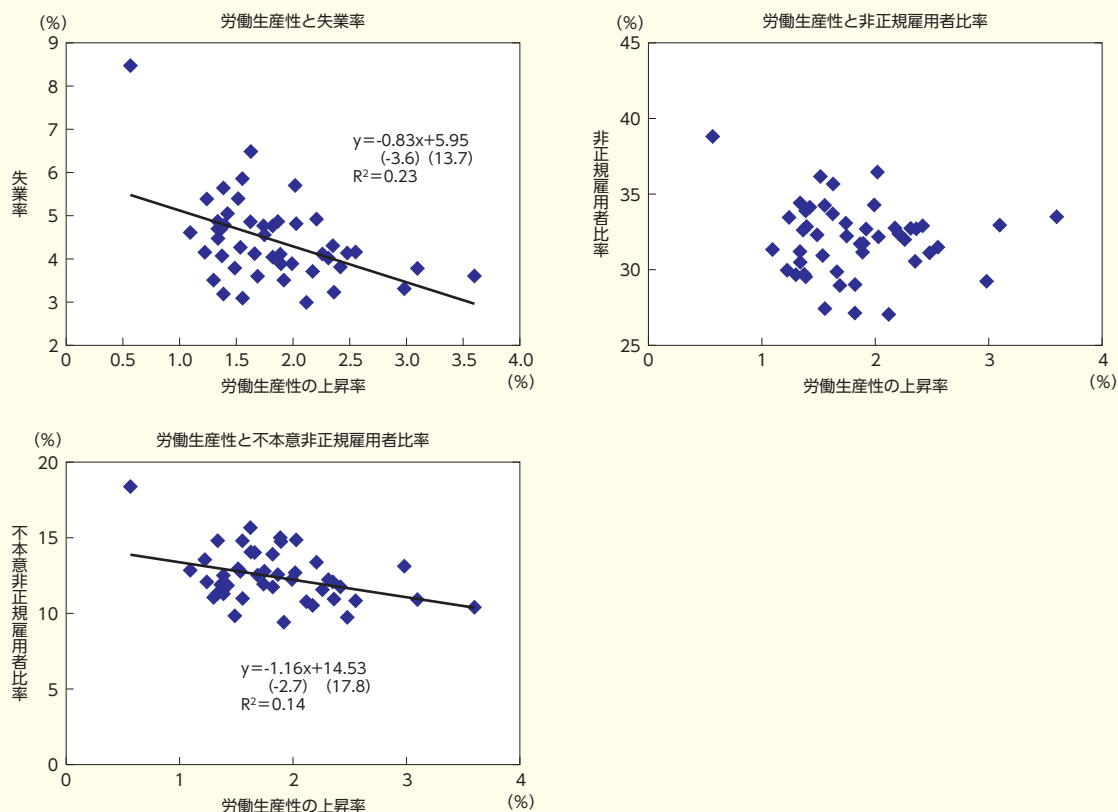
か。この点について、我が国の現状を詳細に確認するために、都道府県別のデータを用いながら、確認していこう。第2-(2)-10図により、我が国の労働生産性について都道府県別に計算し、都道府県別の労働生産性と失業率、非正規雇用者比率の関係をみることにする。まず、都道府県別の労働生産性の上昇率と失業率の水準を確認すると、労働生産性の上昇率が高いほど、失業率が低いという関係がみられ、労働生産性の上昇率と失業率の水準に逆相関があることが分かる。

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、労働生産性が増加している国は、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

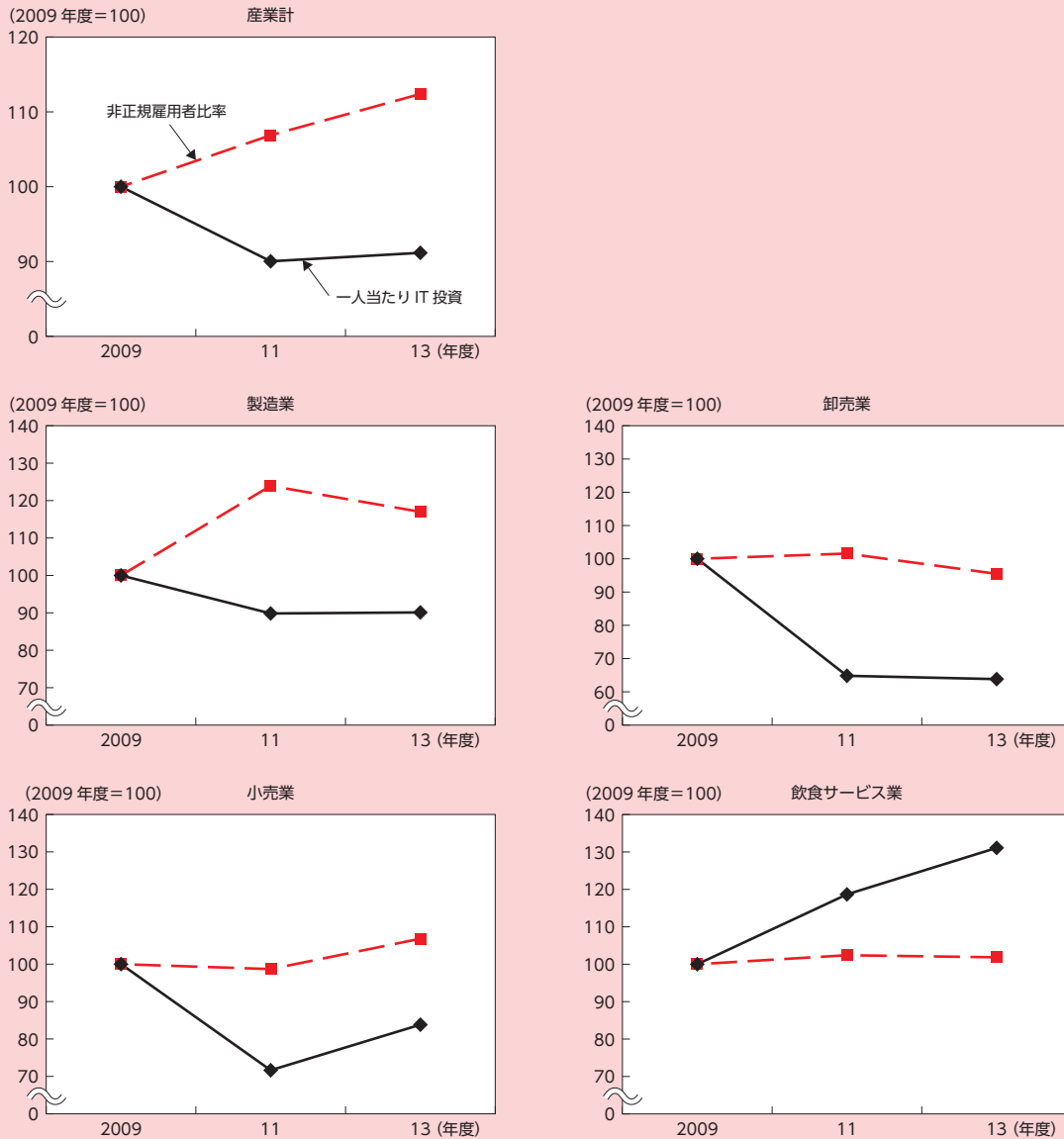
42 パートタイム労働者を正社員と同じく8時間労働換算して計算した場合。

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 $\pm 3 \times$ 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。

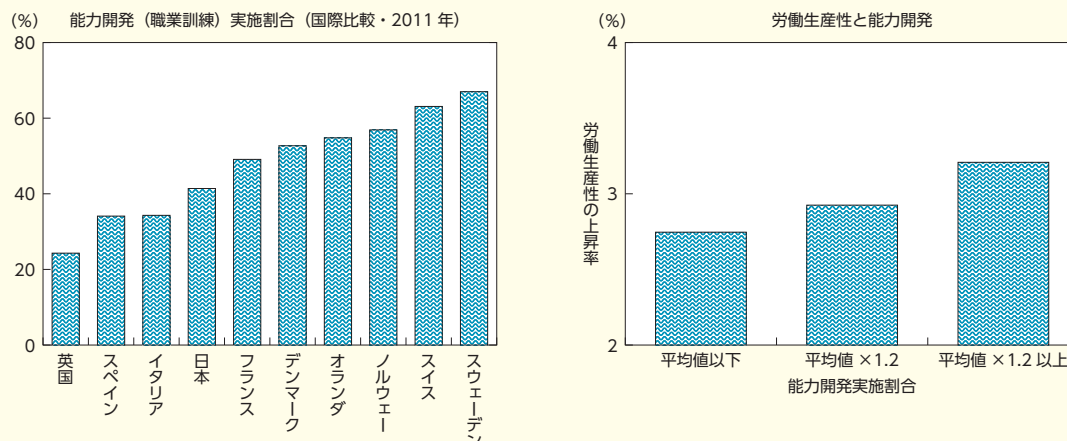
さらに、このような能力開発の実施状況と労働生産性について、どのような関係があるのかについてみてみる。能力開発の実施割合について、実施割合順に「割合が平均以下」「割合が平均から平均より20%高い（平均値の1.2倍）」「割合が平均より20%以上高い（平均値の1.2倍以上）」の3つの区分に分けて、労働生産性の上昇率を比較してみる。その結果、能力開発の実施割合が高い区分ほど労働生産性の上昇率が高いという結果になり、能力開発の実施割合が高いほど労働生産性の上昇率も高いということが分かる。以上から、国際比較を行うと、能力

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

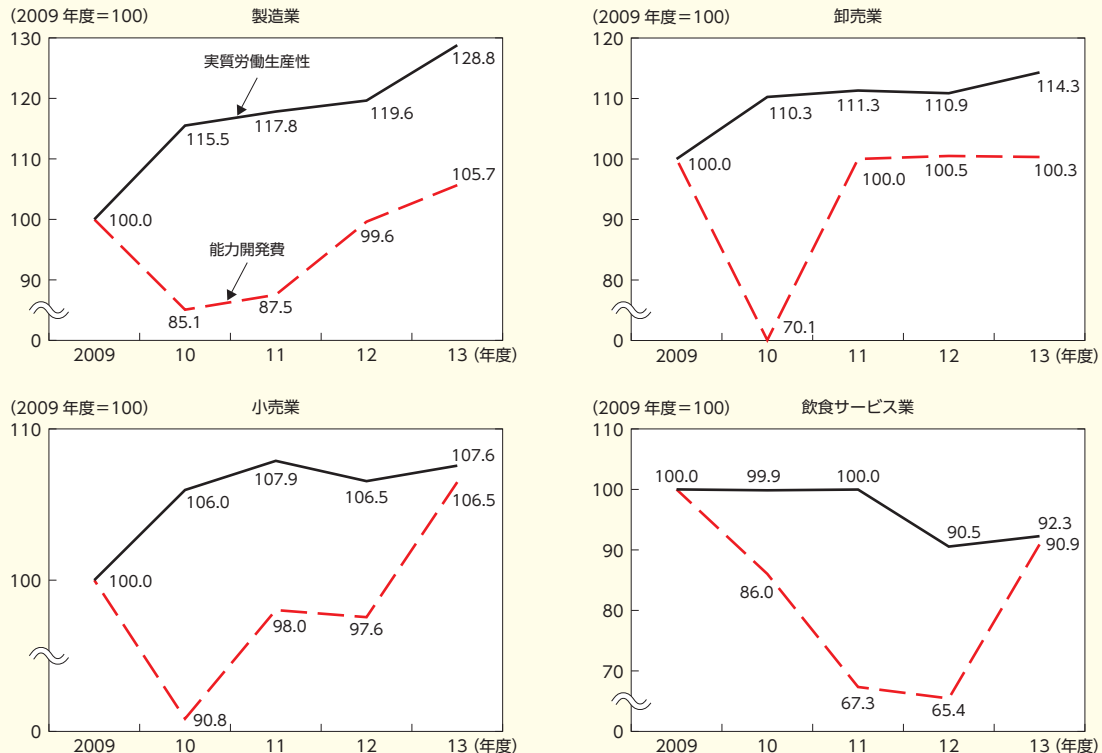
第2-(3)-1 図において、国際比較でみると、労働生産性と能力開発の実施状況に一定の関係があることが分かったが、我が国における状況はどのようなになっているのだろうか、第2-(3)-2 図において、企業が行っている能力開発の状況について、産業別に確認していこう。データが取得できる 2009 年度以降の動きについて、産業別に従業員一人当たりの能力開発費⁴⁶をみると、製造業、卸売業、小売業については、2009 年度以降一人当たりの能力開発費が緩やかに増加傾向にある中、一人当たり実質労働生産性も、それに伴い、上昇していることが分かる。一方で、飲食サービス業については、2009 年度以降一人当たり能力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。

第2-(3)-2図

我が国における産業別の能力開発費と労働生産性の推移

○ 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 ± 3 × 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

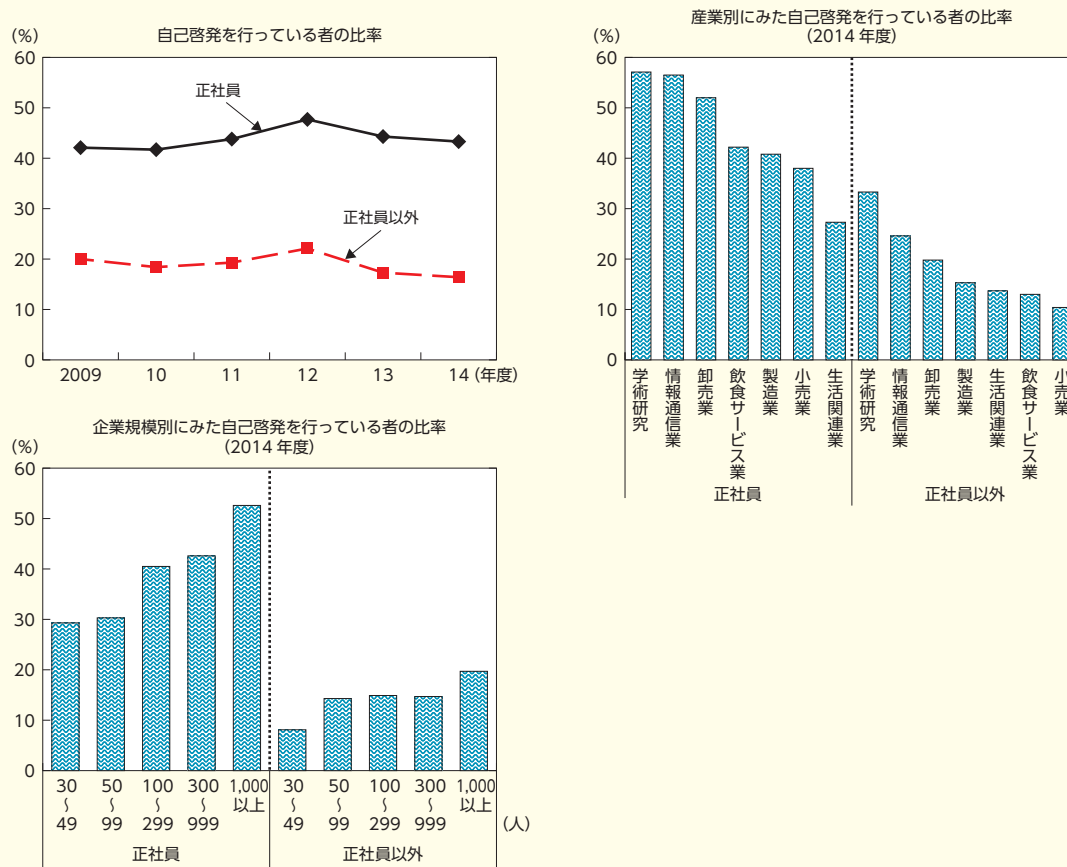
以上のように、能力開発と労働生産性の上昇率について、一定の正の相関があることは分かったが、我が国における産業別や企業規模別、内容別の実施状況は、どのようになっているのだろうか。これらの点について厚生労働省「能力開発基本調査」により、整理していこう。まずは、労働者自身がどの程度自己啓発を行っているかについて、確認する。第2-(3)-3図⁴⁷は、労働者の自己啓発の実施状況について、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別にまとめたものである。図をみると、我が国の労働者が自己啓発を行っている割合は2009年度以降ほぼ横ばいで、正社員で約4割から5割程度、正社員以外で約2割程度となっており、正社員の方が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。

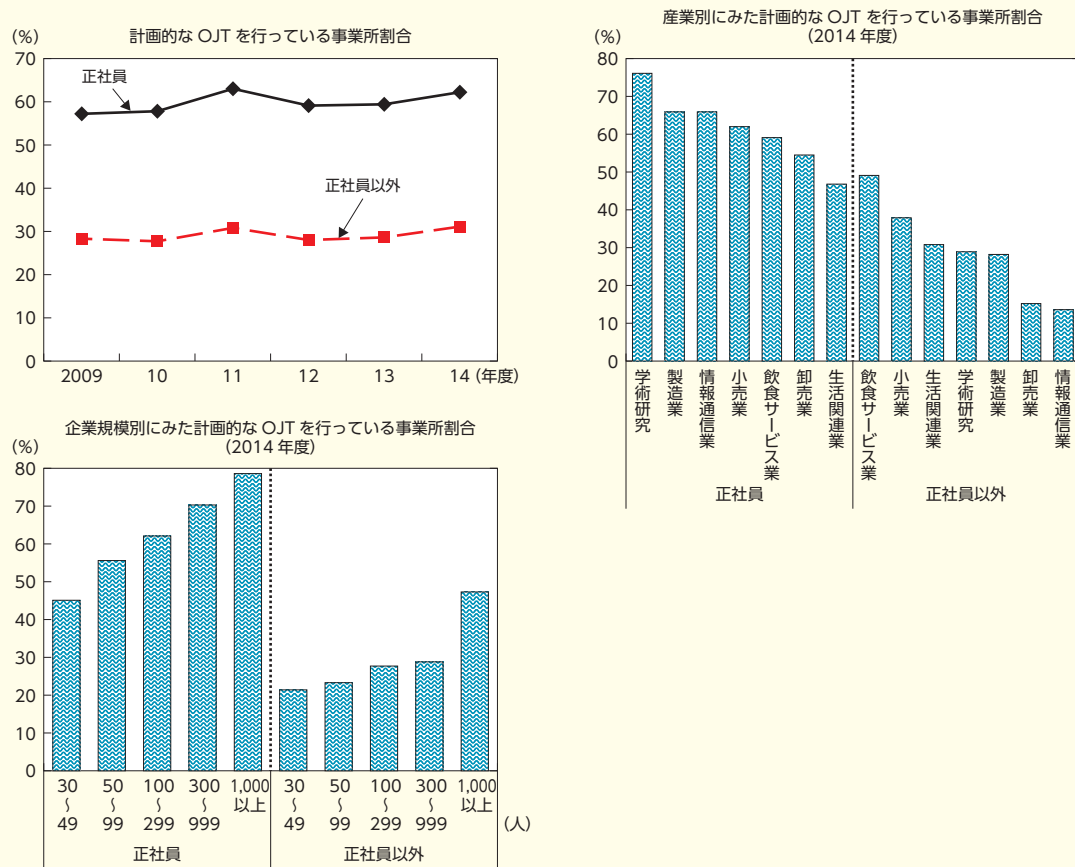
2) 生活関連業は、生活関連サービス業と娯楽業を指す。

ほぼ同様の傾向を示していることが分かる。一方で、企業規模別でみると、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-JT 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。

○ 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

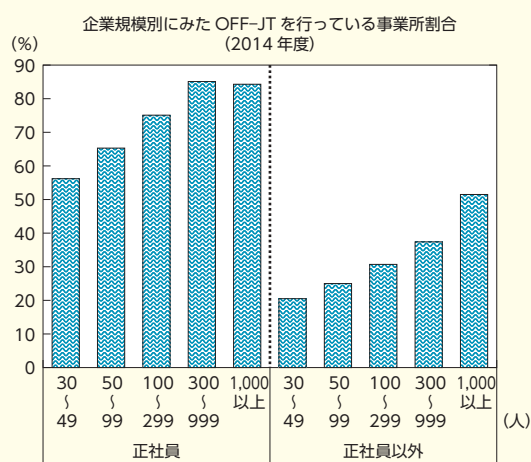
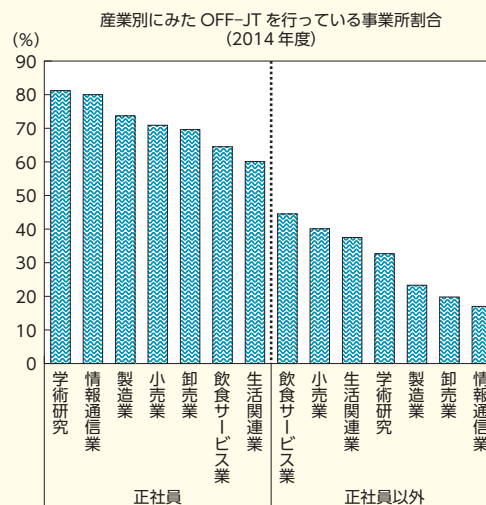
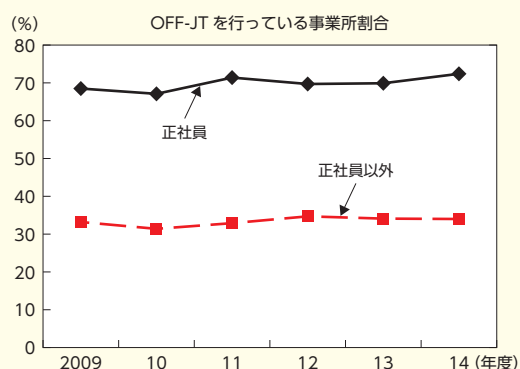
続いて、第2-(3)-5図により、企業における OFF-JT の状況について、OJT の時と同様に、正社員、正社員以外、産業別、企業規模別に分け、確認していく。OFF-JT を行っている事業所の割合について、2009 年度以降をみると、正社員、正社員以外ともにほぼ横ばいの動きをしており、正社員では約 7 割、正社員以外では約 3 割の実施割合となっており、OJT と同様、正社員のほうが高い状況にある。続いて産業別に状況を確認すると、どの産業でも正社員のほうが実施割合は高く、正社員については、産業ごとに大きな変化はなく、約 7 割程度となっている。正社員以外については、飲食サービス業や小売業で割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

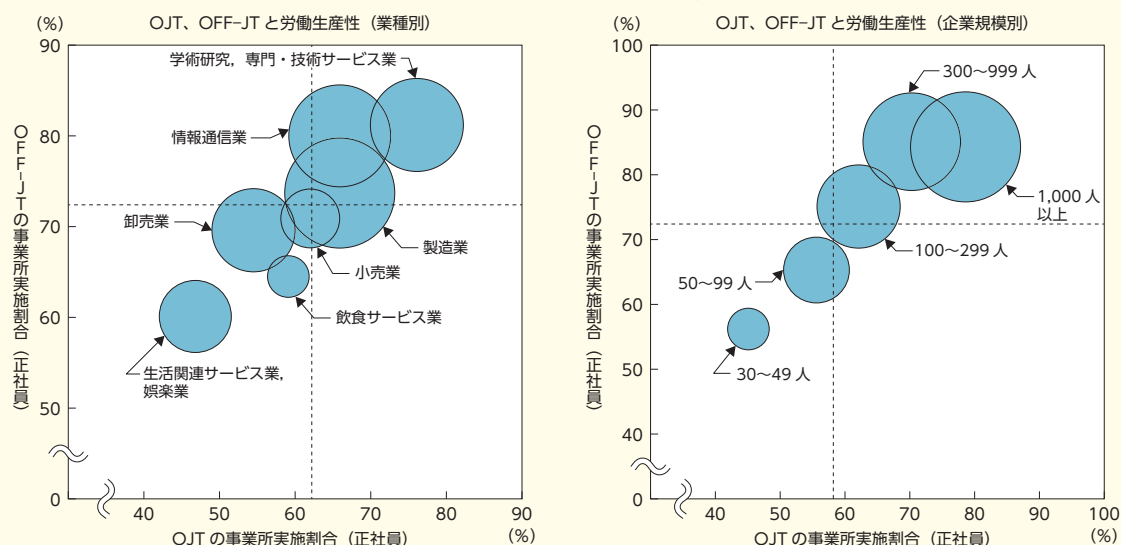
線を軸として、その第3象限に位置する産業群、すなわちOJTの実施割合が平均以下でOFF-JTの実施割合も平均以下の産業群では、労働生産性の水準が低い産業が多くなっており、高い産業は少ない。逆に、第1象限に属する産業群、すなわちOJTの実施割合とOFF-JTの実施割合も平均以上である産業群においては、労働生産性の高い産業群が多いことが分かる。さらに、右図により、OJTの実施割合とOFF-JTの実施割合を企業規模別でも産業別と同様のことがいえる。

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、企業規模別でみると、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。

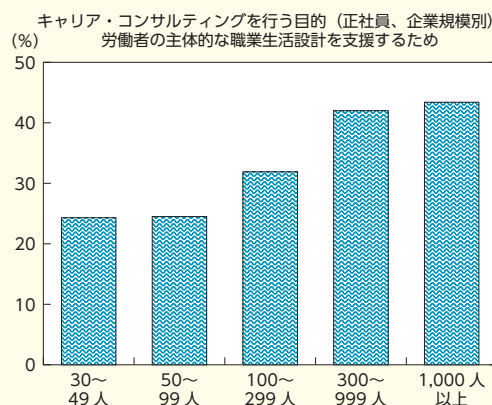
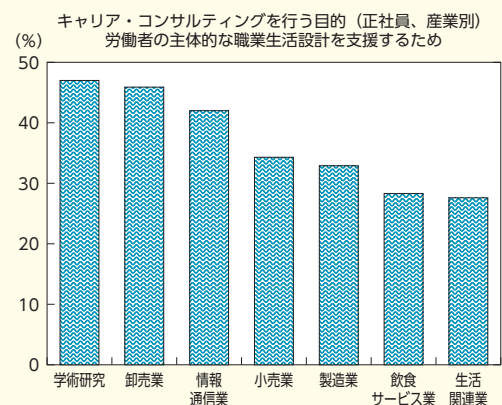
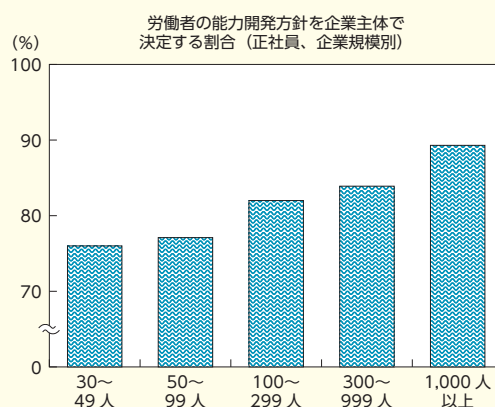
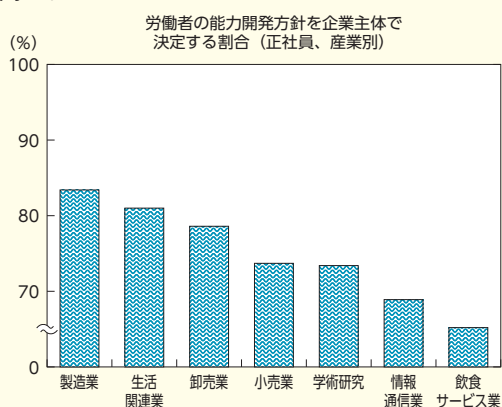
一方で、企業の取り巻く環境に注目して企業の能力開発の在り方についてみてみよう。我が国の企業は、グローバル化が一層進んでいることもあり、激しい企業間競争に直面しているが、このような環境では、従業員一人ひとりの能力・資質を更に高め、能力を最大限発揮させることが、労働生産性の向上のみならず企業の持続的な発展にも寄与すると考えられる。従業員一人ひとりの能力を最大限発揮させるためには、企業内部での能力開発のみならず、幅広いスキ

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年度の数値、(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。

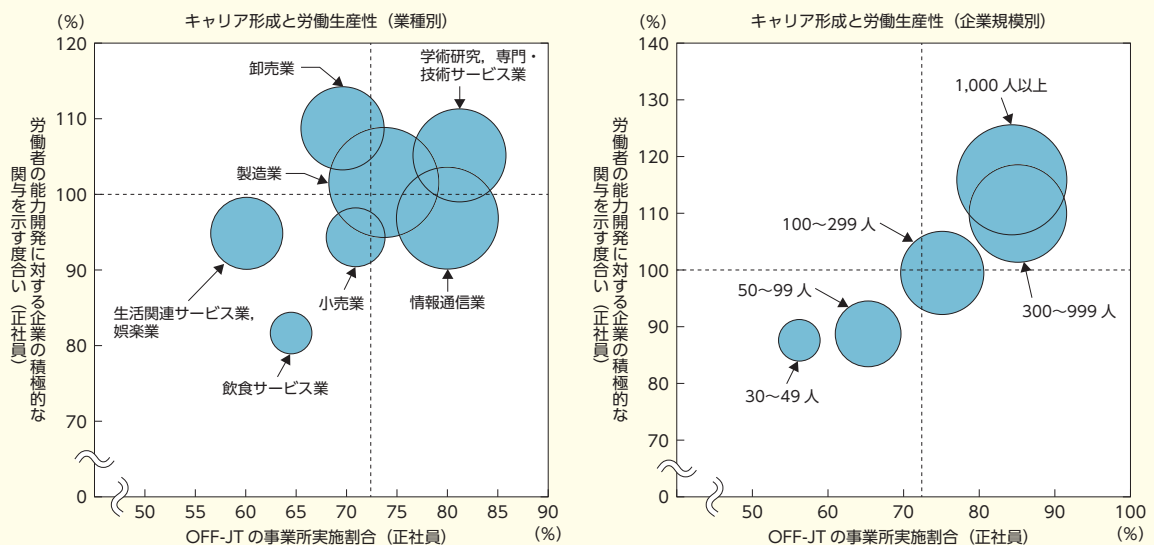
●企業が積極的に労働者の能力開発に関与しているところほど労働生産性が高い傾向がみられる

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とする。

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みて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みても、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

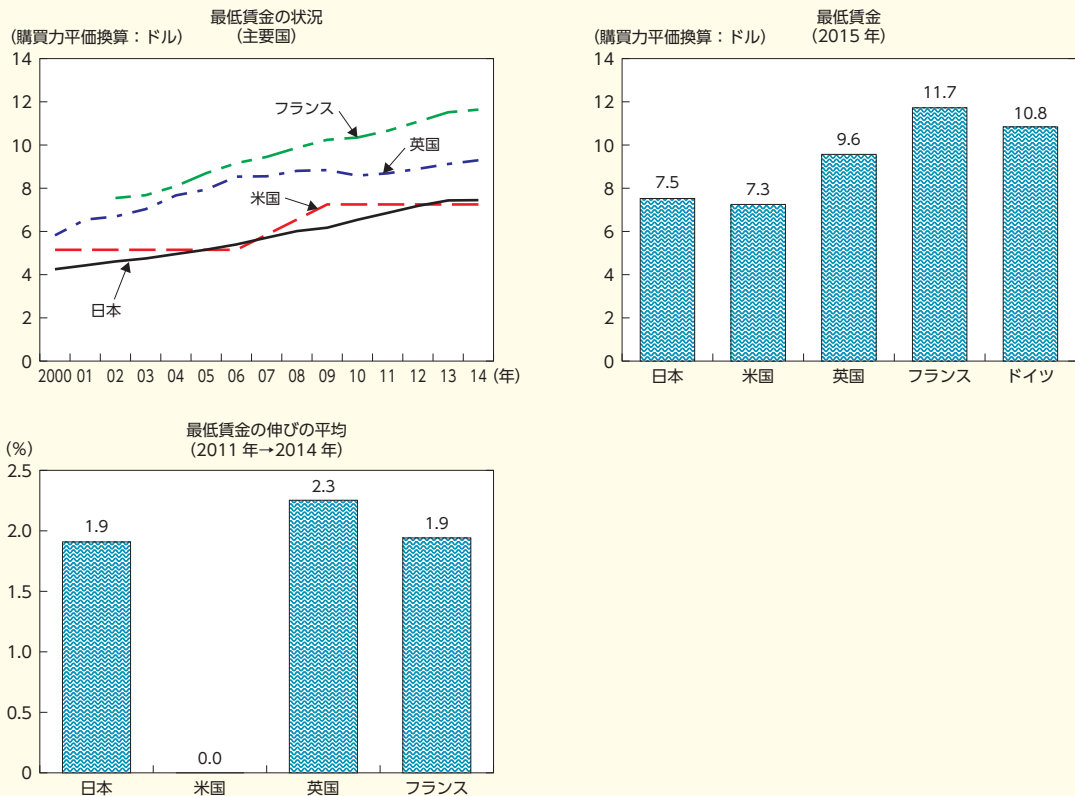
最低賃金の国際比較については、国際比較を行う際に為替レートの影響や国によって最低賃金の決定方法に違いがあることを考慮すると、額そのものより、実際の賃金との相対的な違いに着目して、国際比較を行うことが適当とも考えられる。このような観点から、最低賃金と実際の賃金との相対的な大きさをみることができるよう、国ごとの平均的な賃金との比に着目して、比較を行う。この指標については、一般的には、カイツ指標⁵²と呼ばれるものであり、

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・レーンとルドルフ・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。

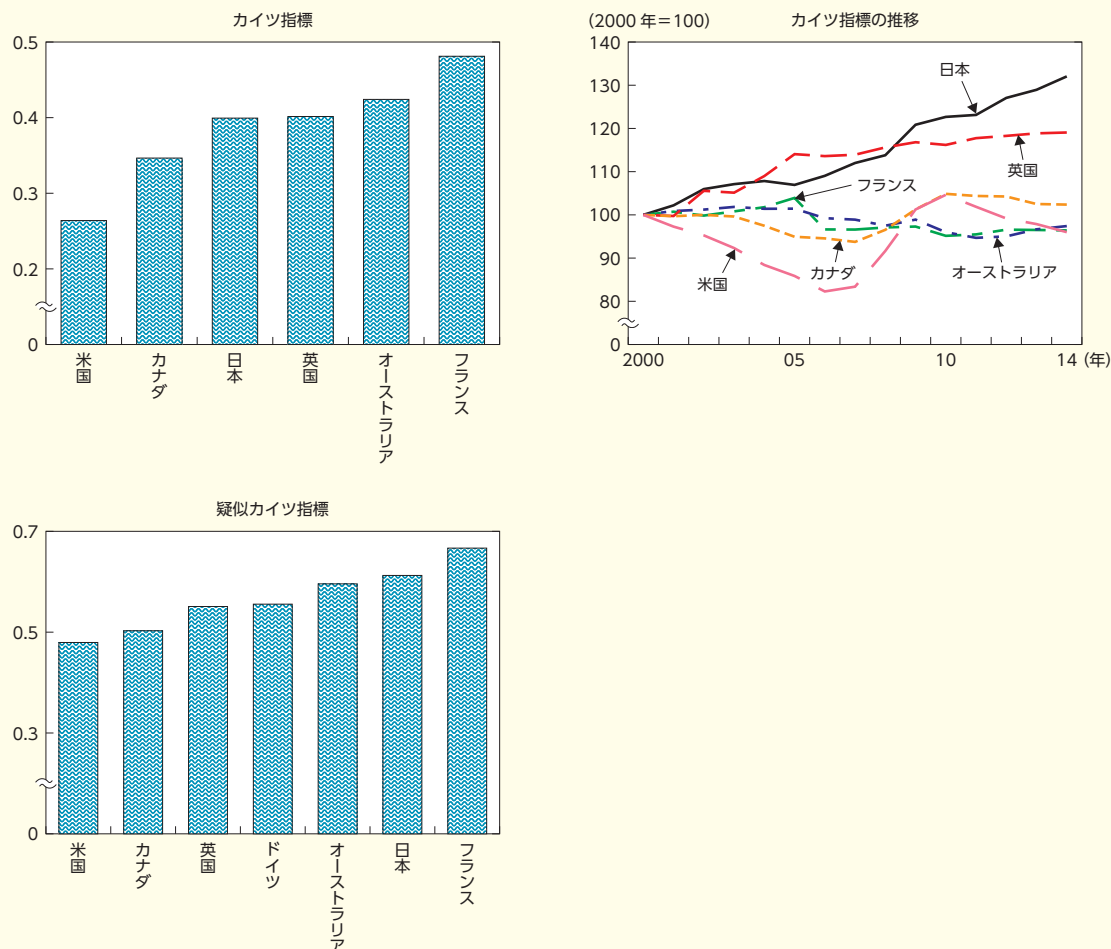
続いて、最低賃金制度を持たない国とも国際比較を行えるよう、カイツ指標ではなく、労働者の所得10分階級において、第1分位の所得を所得の中央値で除した値を利用して、比較を行ってみる。この比較については、考え方がカイツ指標と同じであるため、疑似カイツ指標と呼ばれることもあるが、この指標を用いると、イタリアなど労働協約に基づいて、最低賃金と

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。

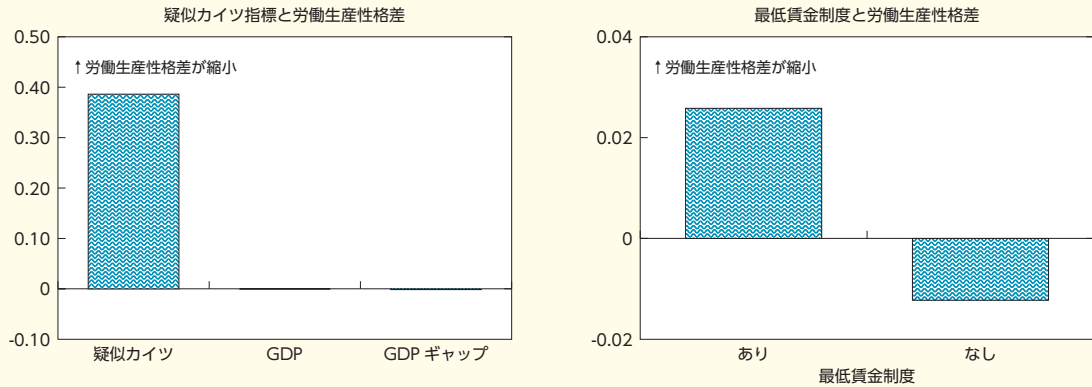
●低賃金層の賃金底上げは、国全体の労働生産性の上昇につながる可能性も

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。

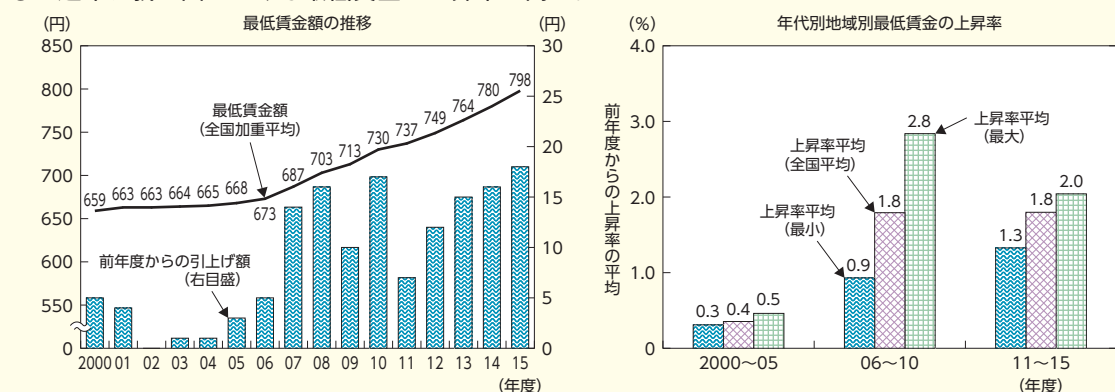
●近年、我が国における最低賃金の上昇率は高い

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であるが、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

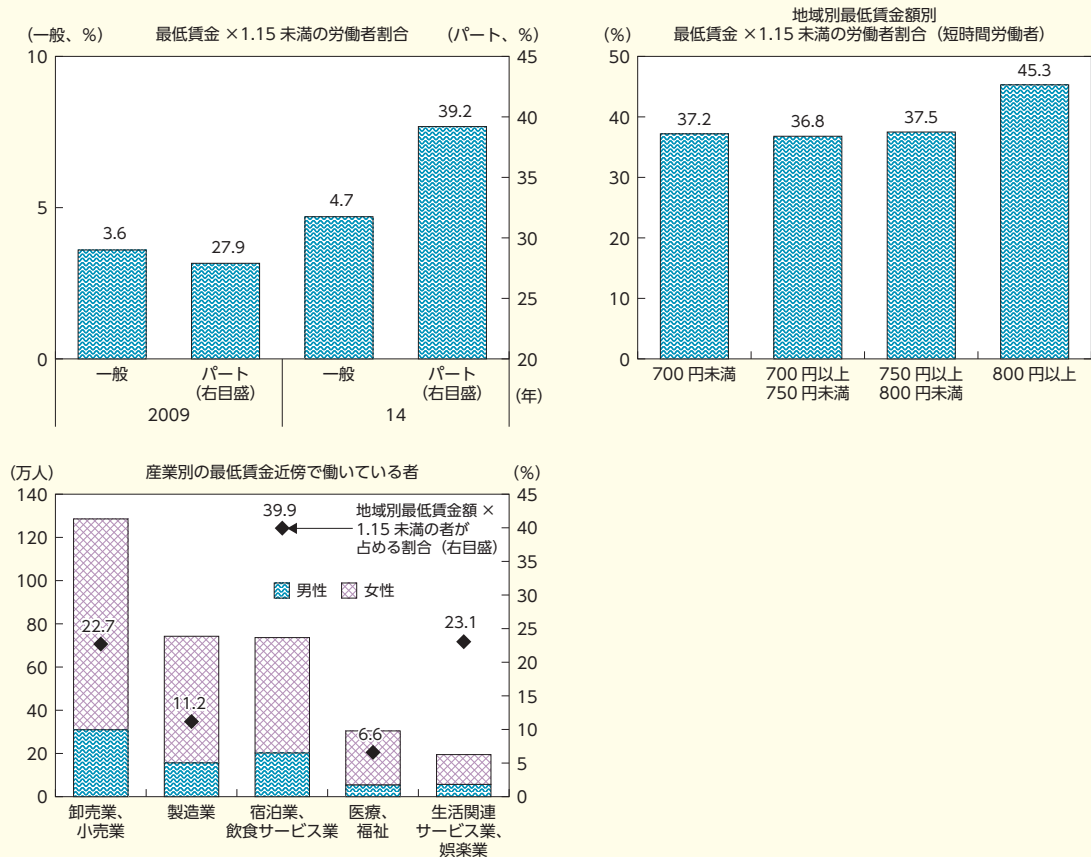
(注) 上昇率は、平均賃金方式、定期昇給相当分込み。

●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・宿泊業で多い

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・宿泊業で多い。



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。

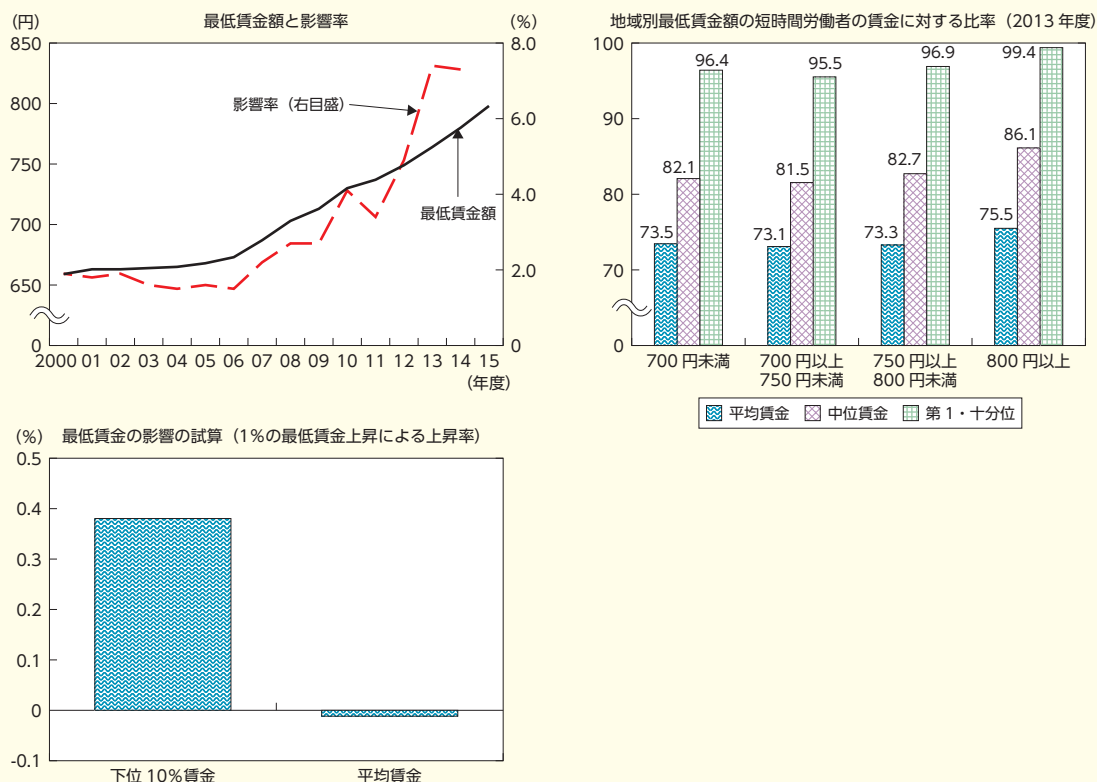
さらに、産業別に最低賃金近傍で働いている者をみてみると、産業ごとに大きな違いがあることが分かる。産業ごとにみると、非製造業を中心に最低賃金近傍で働いている者が多い。特に宿泊業・飲食サービス業で約 4 割と多くの者が最低賃金近傍で働いており、最低賃金の引上げの影響が大きいことが分かる。

●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) の関係をみると、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、最低賃金がある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。

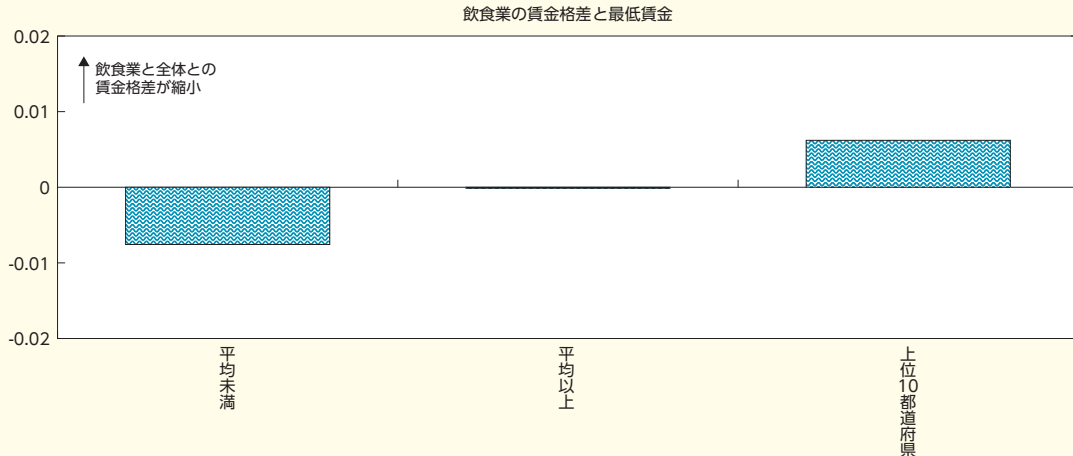
さらに、最低賃金が 1 % 上昇すると、どの程度賃金が増えるかについて確認する。図表をみると、最低賃金の上昇は、パートタイムの平均賃金には有意な影響はみられないものの、下位 10% 賃金は、最低賃金が 1 % 上昇すると、約 0.4% 上昇するという関係がみられる。このように、最低賃金の上昇は、平均賃金までは上昇させるとはいえないものの、下位 10% の賃金に該当する最低賃金近傍で働いている者の賃金には影響を与えるため、賃金の底上げにはつながるものと考えられる。

●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、平均賃金が高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

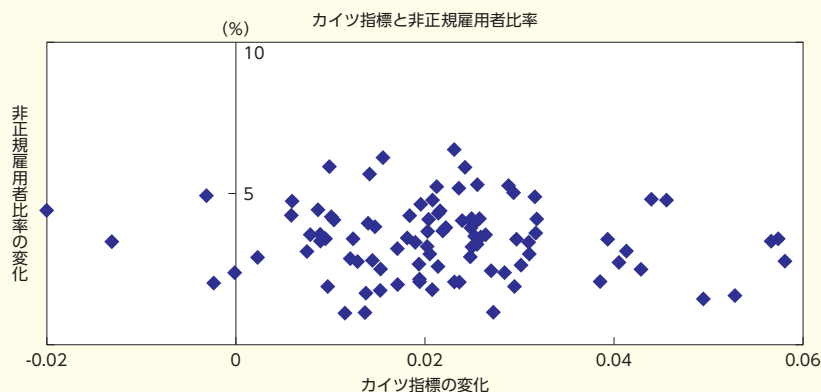
55 最低賃金が増し、賃金の底上げが図られると、賃金の増の結果賃金を支払うことができない事業所などが生じ、事業所が廃業するため、産業の中でも低い賃金であった産業の平均的な賃金は増し、その他の産業との賃金格差が縮小すると考えられる。一方で、最低賃金が増した結果、企業の努力などにより、産業の中でも低い賃金であった産業の平均的な賃金が増し、その結果、産業間の賃金格差が縮小することも考えられる。これらの結果、産業間の労働生産性格差は縮小することが考えられる。

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)

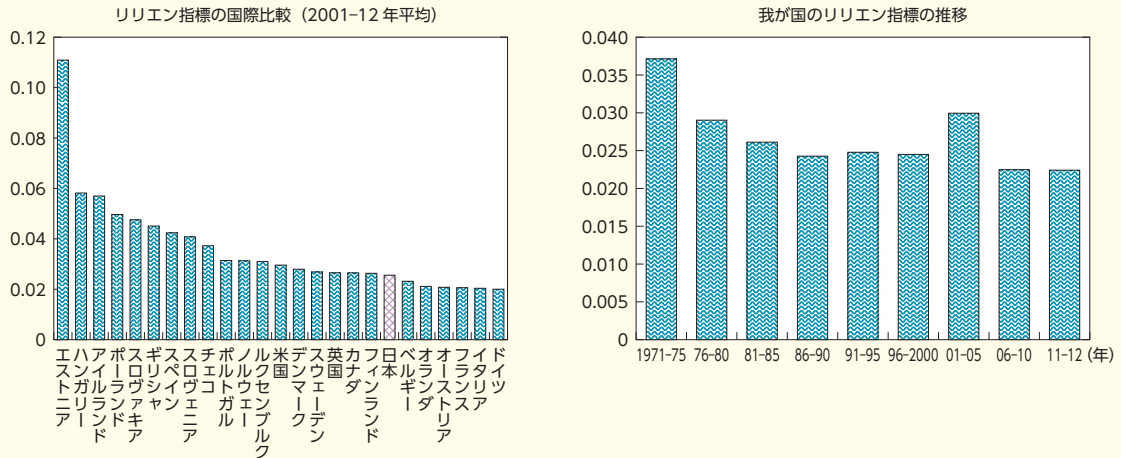
の二つの経路で生じることにより、全体としての労働生産性が高まることが考えられる。本節では、このうち、産業間の労働移動が労働生産性の動向に与える影響をみていくこととしよう。

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。

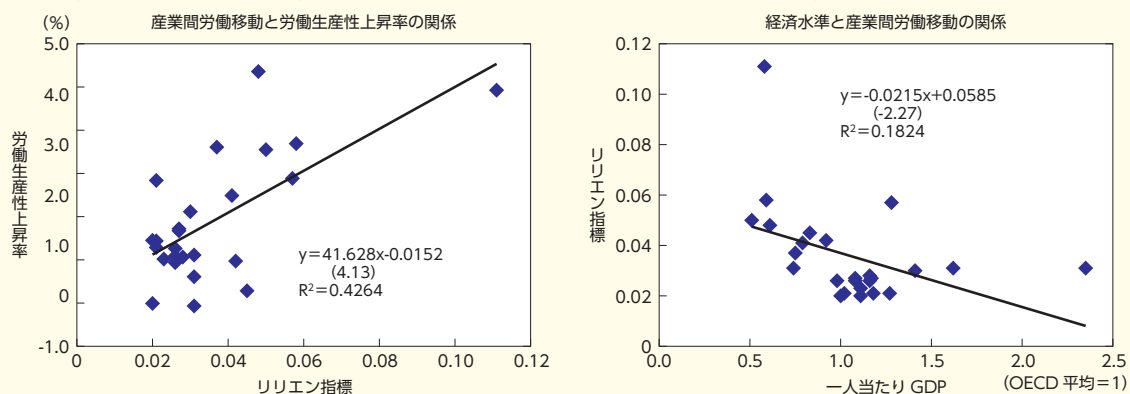
●経済水準の低い国では、産業間の労働移動が活発である傾向がみられ、経済的キャッチアップの過程で産業構造が転換し、産業間の労働移動が盛んになることで、労働生産性が上昇している

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に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。

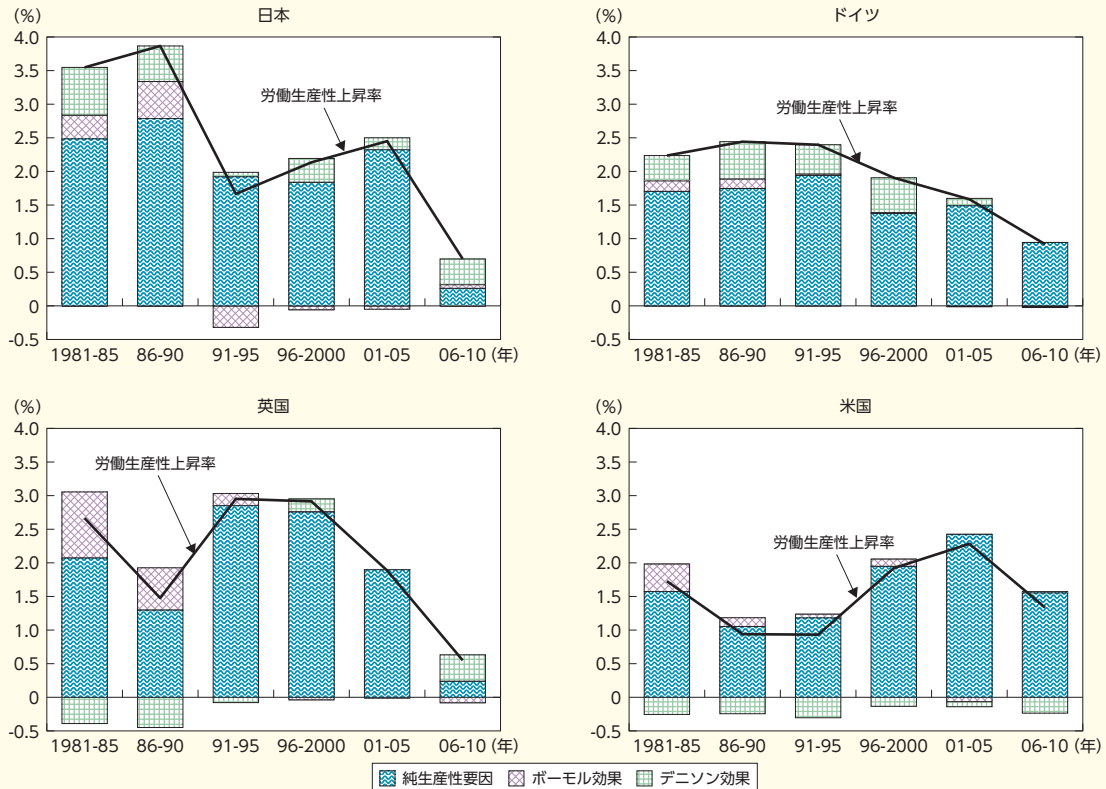
次に、ボーモル効果の寄与をみてみよう。いずれの国においても、ボーモル効果は 1980 年代に労働生産性を押し上げる方向に働いており、特に我が国と英国においてその寄与度が大きかった。その後、我が国では 1990 年代前半にボーモル効果が労働生産性を押し下げる方向に

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。

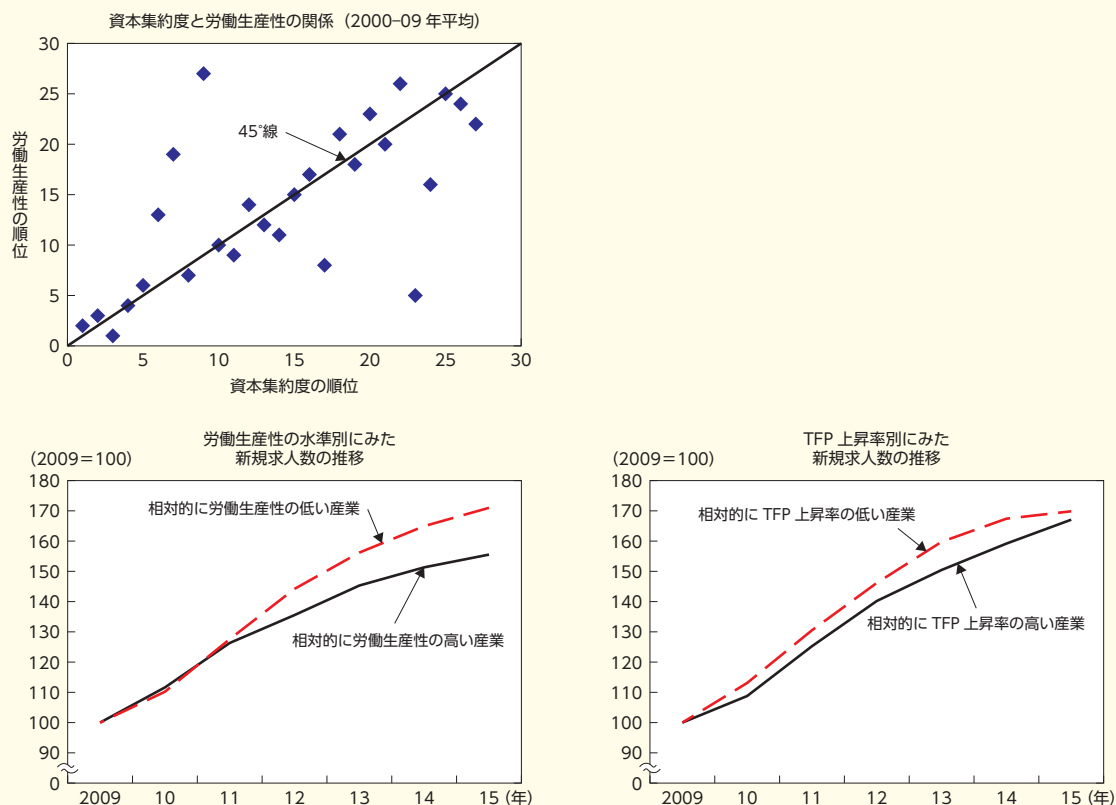
はじめに、労働需要の動向について確認する。労働生産性の低い産業から高い産業へと労働移動が円滑に進むには、各産業の労働需要の動向が重要となるが、これは労働集約的な産業か資本集約的な産業かといった、産業の特性に規定される側面が強い。そこではじめに、労働生産性と資本集約度の関係を確認してみよう。第2-(3)-20図の上段図は、労働生産性と資本集約度について、それぞれ水準の高い産業から低い産業に順位付けし、両者をプロットしたものである。同図が示すとおり、労働生産性の高い産業ほど資本集約度についても高い傾向にあり、労働生産性の高い産業については雇用吸収力が弱いと考えられる。

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。

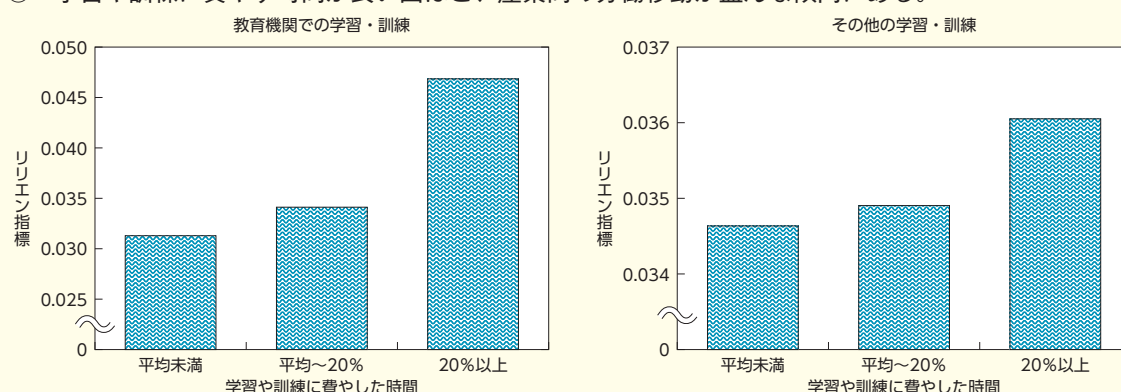
●学習や訓練に費やす時間が長い国ほど、産業間の労働移動が盛んな傾向にある

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を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。

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。

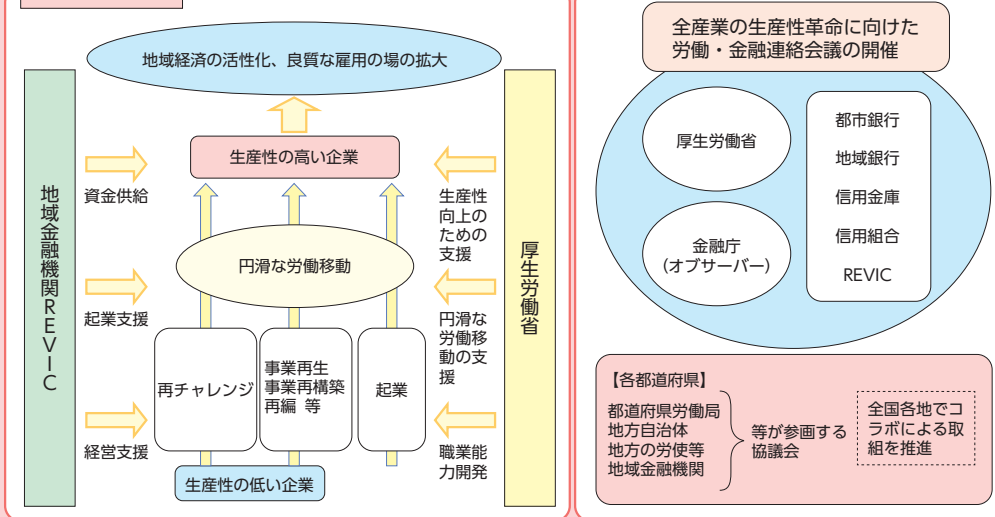
コラム2-4図 「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」における取組み

1. 全産業の生産性革命に向けた労働と金融のコラボ

目的

労働行政と地域金融機関等との効果的・積極的な連携により
①地域中堅・中小企業の労働生産性向上を加速化
②成長産業への円滑な労働移動を支援

取組のスキーム



第 3 章

**人口減少下の中で誰もが
活躍できる社会に向けて**

第3章

人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて

少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少し、労働力の減少が見込まれる。このような構造的な要因に加えて、現在は、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により人手不足の状況にある。労働力の希少性が高まる一方で、その量的確保をできる限り図るとともに、質を高め、能力発揮が可能となるような環境を整備することが必要となっている。

第2章では、人手不足による供給制約という課題を克服するための方策として、労働生産性の向上について分析を行ったが、第3章では、労働力不足の解消に向け就業を希望する方の活躍方策、さらには働く方それぞれがその能力を発揮できるための方策について検討する。

まず、少子高齢化、人口減少社会の状況による労働力の確保の重要性に対し、労働力の減少を抑制するためには、就業を希望し、労働参加が見込まれる方々の活躍が重要であることを示す。次に、活躍が期待される高年齢者の方々について、高年齢者の就労状況、活躍に向けた方策を探ることとする。

さらに、量的な確保に加え、限られた人材がその能力を十分に発揮できるようにすることが必要である。このため、企業や労働者へのアンケート調査をもとに、企業が行っている人材の確保・活用方策及びその企業で働く労働者の意識などとの関係を明らかにし、急激な技術革新、市場ニーズの多様化による労働市場が変化する中、一人ひとりが活躍できるための課題を探る。

第1節 働く方々の活躍が求められる日本の状況

●少子高齢化が進展する日本の人口

まず、我が国が直面している少子高齢化、人口減少社会の状況について概観すると、2012年から2020年にかけて、60歳未満人口は583万人減少する一方、60歳以上人口は243万人増加すると見込まれている（付3-(1)-1図）。

第3-(1)-1図により、年齢階級別人口のこれまでの動きと将来の姿をより詳細にみてみよう。

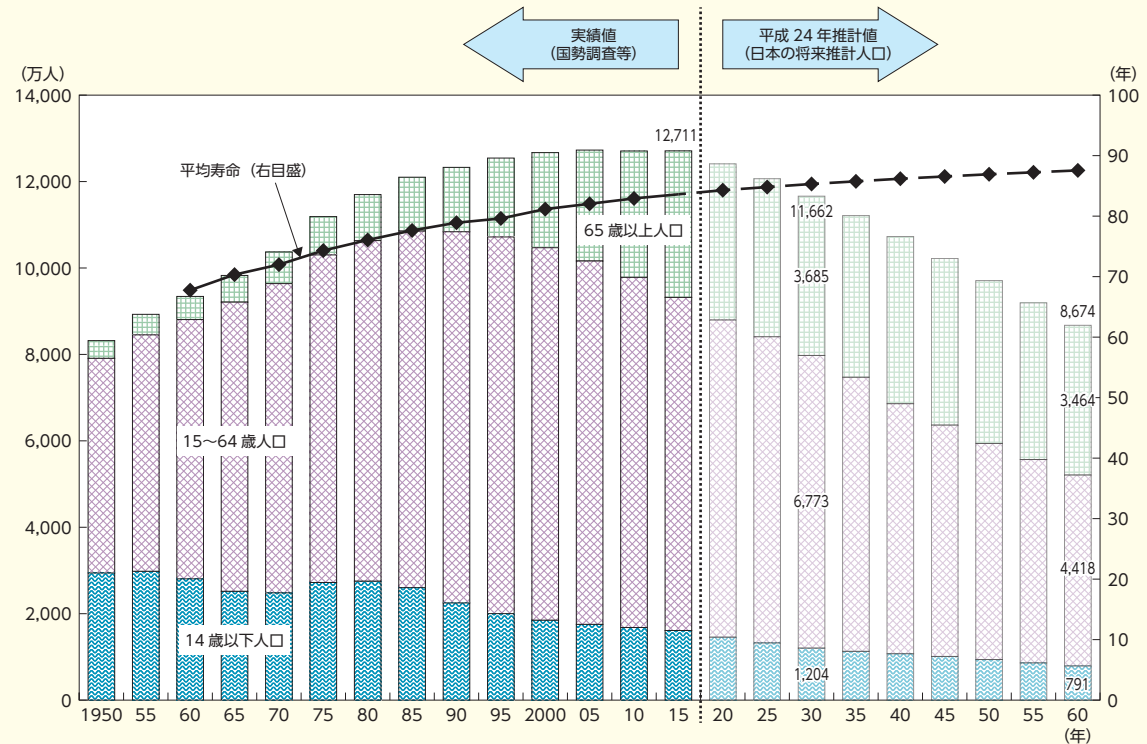
14歳以下人口については、1980年の2,751万人をピークに減少を続け、2015年は1,611万人となっている。また、15～64歳人口は、1995年の8,716万人をピークに減少を続け、2015年は7,708万人となっている。その一方65歳以上人口は、1920年以降増加し続けており、2015年は3,392万人となっている。これらの動向を受け、総人口は2010年から減少局面に入っている。

将来については、総人口は2030年に1億1,662万人、2060年に8,674万人と減少を続けることが見込まれている。その内訳として14歳以下人口は、2030年1,204万人、2060年791万人、15～64歳人口は、2030年6,773万人、2060年4,418万人と減少し続ける一方で、65歳以上人口は、2030年3,685万人、2060年3,464万人と増加し続けることが見込まれる。

このように、既に少子高齢化、人口減少が進行している状況であり、マクロ経済の視点で見たときに、労働投入の減少をいかに食い止めるのかということが課題となっている。そしてそ

第3-(1)-1図 日本の人口の推移

○ 我が国は、少子化が進み、生産年齢人口の減少に加え、人口が減少する局面に入っている。



資料出所 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年 10 月 1 日現在人口）、厚生労働省「人口動態統計」

- (注) 1) 総務省「人口推計」（平成 27 年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成 27 年 10 月 1 日現在確定値）
2) 平均寿命の実績値は厚生労働省「完全生命表」、推計値は平成 24 年版高齢社会白書をもとに算出（ともに、男と女の平均寿命の単純平均）

の中で増加していく高齢者の活躍ということが経済全体として重要となっている。（付 3-(1)-2 表）

●足下で失業者や新たに就業を希望する者も一定規模存在

一方で足下の状況に目を向けると、先述のような人口減少、高齢化といった構造的な問題に加え、第 1 章第 2 節「3 人手の過不足感の状況」でみたとおり緩やかな景気回復を受け、労働需要も増加する中で、人手不足が顕在化している状況にある。

足下での労働力の不足への対応のために、労働参加が見込まれる、現在は就業に至っていないが働き手となり得る潜在的な労働力はどの程度いるのかをみることにする。潜在的な労働力として考えられるのは、①完全失業者、②非労働力人口のうち就業希望をする者（就業希望者）、③就業者のうち仕事時間について「今より増やしたい」と回答している人（追加就業希望者）である。

それぞれがどの程度存在しているかを第 3-(1)-2 図によりみると、完全失業者は、2015 年で 222 万人、就業希望者が 2015 年で 413 万人おり、仮にこれらの方々が全員就労参加した場合には、総数で 635 万人となる。この数に 2015 年労働力調査（詳細集計）による 2015 年就業者数は 6,367 万人を加えると、総数で 7,002 万人に達する。

また、追加就業希望者は、既に就業している方であり、この方々の希望が実現した場合には労働時間数が増えることになるが、2015 年で 421 万人いることを踏まえると、この方々の就

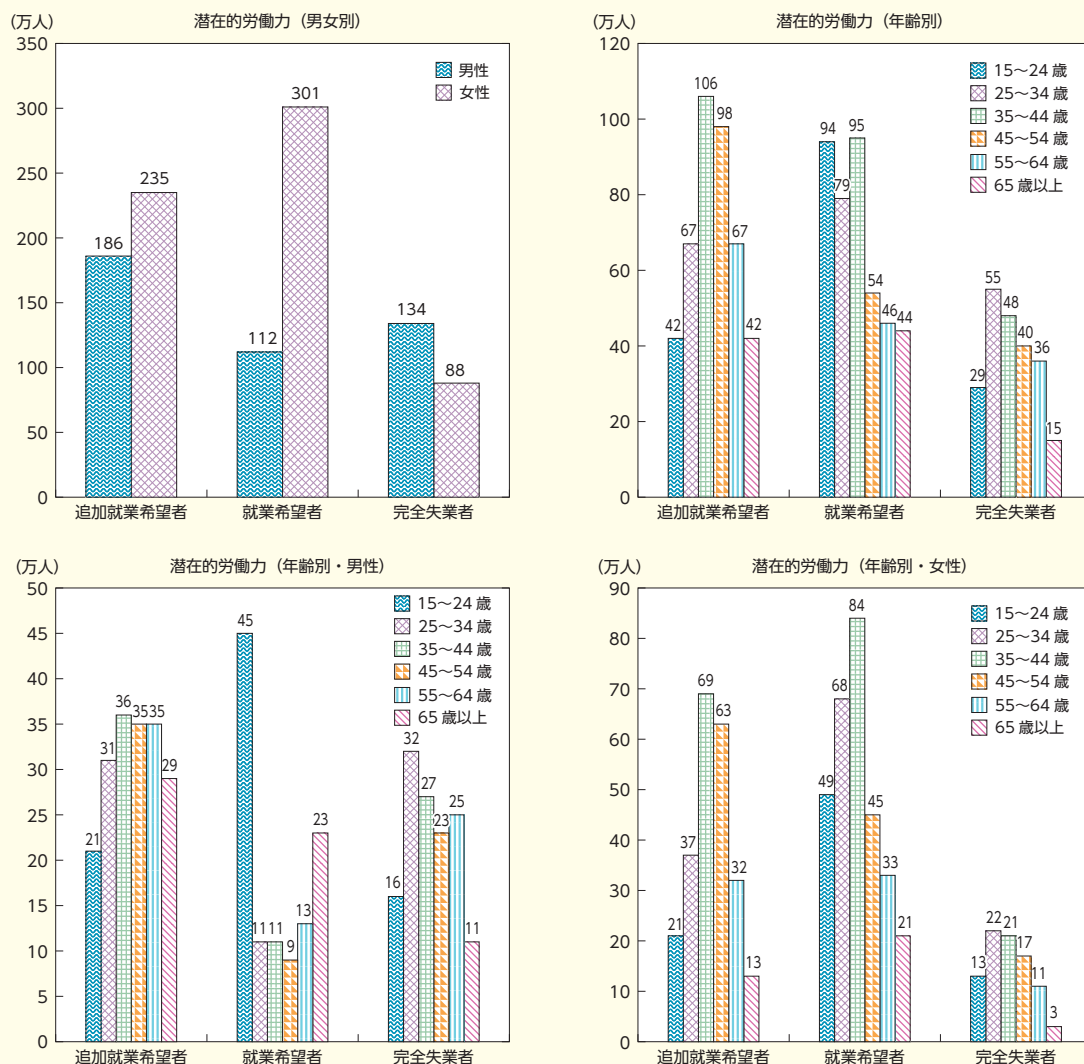
労時間数が増える効果は、マクロの労働投入という観点からは一定の効果が期待される。

それでは、このような方々の特徴について、男女別、年齢別でみてみよう。

第3-(1)-2図左上図により男女別でみると、完全失業者は男性の方が多くなっている一方、追加就業希望者、就業希望者は女性の方が多くなっている。また、同図右上図により年齢別にみると、追加就業希望者は35～44歳層、完全失業者は25～34歳層が最も多い山型となっているのに対し、就業希望者は15～24歳層が多くなっている。同図下図により年齢別のものを、さらに男女別にみると男性の就業希望者以外は、おおむね山型のグラフとなっている。男性の15～24歳の就業希望者数が多くなっていることについては、2015年の男性の非労働力人口1,580万人のうち、15～24歳は357万人と、65歳以上の1,003万人に次いで多くなっており、このことが反映されていることによると考えられる（付3-(1)-3表）。

第3-(1)-2図 潜在的労働力（2015年、男女・年齢階級別）

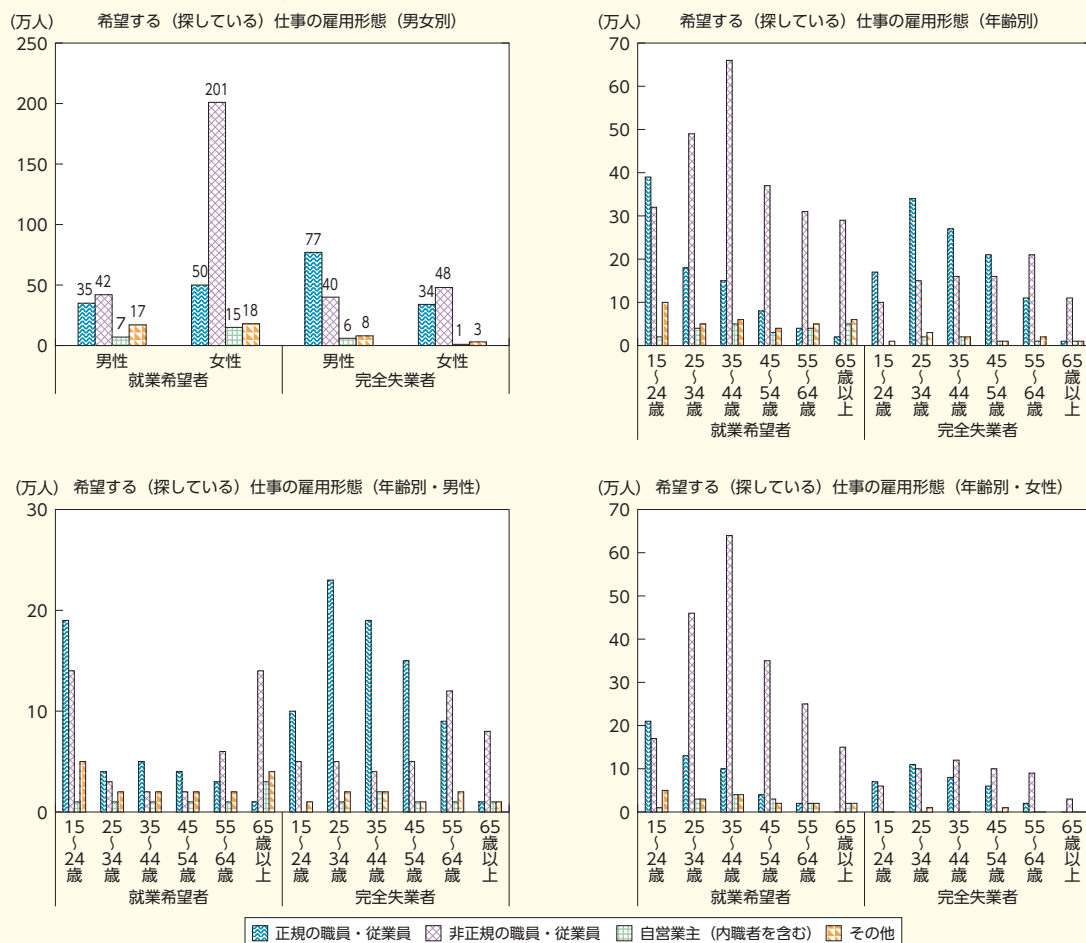
○ 潜在的な労働力として、就業希望者（非労働力人口で就業を希望するもの）は413万人、完全失業者は222万人存在しており、就業者のうち追加就業を希望する者は421万人存在している。就業希望者及び完全失業者を年齢別にみると、44歳までの年齢層で多い傾向がみられる。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015年）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）追加就業希望者は、就業者のうち仕事時間について「今より増やしたい」と回答した者。
 2）就業希望者は、非労働力人口で就業希望する者。
 3）追加就業希望者の年齢別の数値は、1週間の就業時間が0～34時間までと35時間以上の数値を合算したもの。

第3-(1)-3図 希望する仕事の雇用形態（2015年、男女・年齢階級別）

- 就業希望者（非労働力人口で就業を希望する者）が希望する仕事の雇用形態をみると、女性は非正規の職員・従業員を希望する方が多い。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 （注）就業希望者は、非労働力人口で就業を希望する者。

就業者で追加就業を希望する者は、男性は、週35時間未満の就業者733万人のうち97万人となっているが、女性は、週35時間未満の就業者1,363万人のうち191万人と男性計を大きく上回る人数となっており、これらの方々が希望どおり就労することが可能となることも労働力の確保という点で重要であると考え（付3-(1)-4表）。

●非労働力人口のうち就業希望する者について、女性は非正規雇用労働者の希望が大

続いて、第3-(1)-3図により就業希望者、完全失業者について、どのような雇用形態の仕事を希望しているかをみる。

完全失業者について、正規雇用労働者、非正規雇用労働者のいずれを希望するかをみると、男性を中心に正規雇用労働者を希望する方が多くなっている。一方、就業希望者（非労働力人口で就業を希望する者）については、女性で非正規雇用労働者を希望する方が多い。

年齢別にみると、完全失業者については、15～54歳層では正規雇用労働者を希望する方が多く、55歳以上層では非正規雇用労働者を希望する方が多くなっている。就業希望者については、15～24歳層では正規雇用労働者を希望する方が多いが、それ以外の年齢層では非正規雇用労働者を希望する方が多い。

年齢別のものをさらに男女別でみると、完全失業者、就業希望者ともに、男性は全体的に正規雇用労働者を希望する方が多くなっている。女性は15～24歳層で正規雇用労働者を希望する方が多くなっているものの、それ以外では非正規雇用労働者を希望する方が多い。

55歳以上層では、正規雇用労働者より非正規雇用労働者での仕事を探している傾向がある。詳細は第2節で述べるが、高年齢者層は生活費のみならず、多様な理由から就業を希望しているためであると考えられ、様々な状況下にある方々の就労参加を可能とするためには、時間が柔軟である等多様な就業機会を提供していくことが必要である。

●仕事の内容や労働条件が希望に合わないため、就業を希望する者が仕事に就いていない

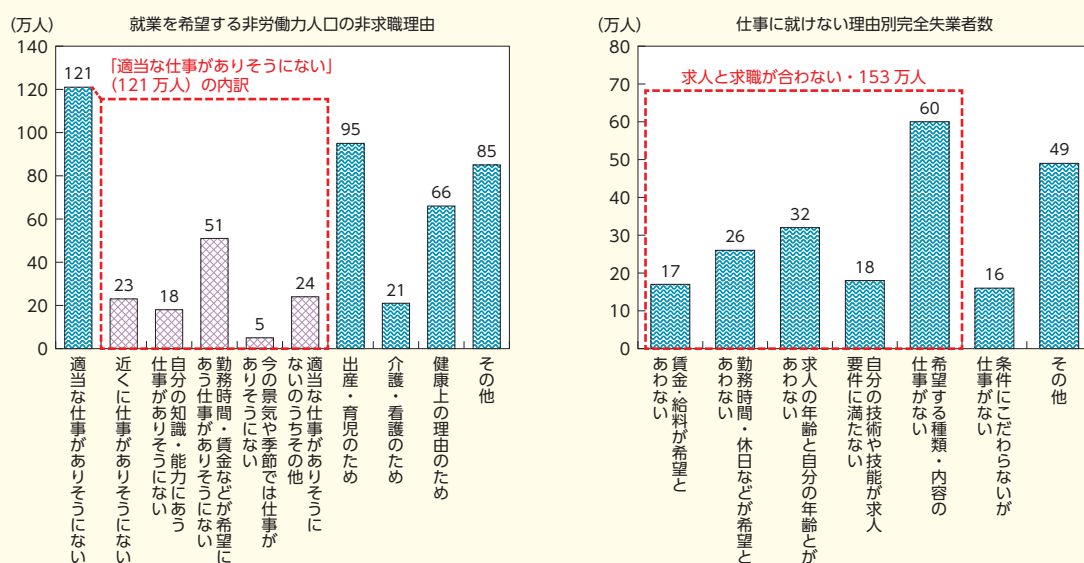
それでは働く希望を持ちながらも、完全失業者、就業希望者が就労していない理由は何だろうか。

第3-(1)-4図のとおり、2015年の完全失業者数218万人のうち、希望する内容の仕事がない、技術・技能が求人要件に満たないなど、求人条件と求職希望が合わないことにより仕事に就けない者は153万人いる。内訳としては、「希望する種類・内容の仕事がない」とする者が60万人と最も多く、次いで「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」が32万人、「勤務時間・休日などが希望とあわない」が26万人となっている。また、非労働力人口で就業を希望する者（仕事をしたいと思っていながら、仕事を探していない）について、非求職の理由をみると、「適当な仕事がありそうにない」が121万人、「出産・育児のため」が95万人となっている。「適当な仕事がありそうにない」の内訳をみると「勤務時間・賃金などが希望に合う仕事がありそうにない」が51万人と最も多くなっている。

希望する種類・内容の仕事がないという問題や勤務条件・賃金などの労働条件が合わないという問題については、雇用情勢が回復し、求人需要が全体的に高まっていく中で、仕事の選択肢が広がり、さらには労働市場がひっ迫する中で賃金など労働条件が求職者のニーズに合わせ

第3-(1)-4図 就業希望者の非求職理由及び完全失業者の仕事に就けない理由(2015年)

- 就業希望者のうち、非求職理由として「適当な仕事がありそうにない」と回答する者は121万人存在している。また、完全失業者のうち、仕事に就けない理由として「希望する種類・内容の仕事がない」と回答する者が60万人いるなど、求職と求人の状況においてミスマッチが生じている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」(2015年)

て改善される可能性があると考えられ、その結果、現在、非労働力人口にとどまっている方々の就業可能性の高まりが期待される。さらに、希望する種類・内容の仕事がない、勤務時間・休日などが希望とあわないといった理由により仕事に就かないという方が多い状況を踏まえる

コラム3-1 労働市場機能強化に向けた取組

厚生労働省では、2016年3月より、全国のハローワークが持っている求職情報を職業紹介事業者や地方自治体などに、「求職情報提供サイト」を通じて提供するサービスを開始している。

この取組により、求職者にとっては、職業紹介事業者や地方自治体などから、ハローワークに提出されていない求人の紹介や就職のための支援を受けることによって、より条件に合った求人へ応募できる機会が広がり、職業紹介事業者や地方自治体などは、ハローワークの求職情報を活用することで、就職支援サービスを充実させることができる。

職場情報の見える化に関し、若者や女性に関する雇用対策の中で以下に示す取組が行われている。

●若者に関する職場情報の見える化

青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）が施行され、2016年3月より、事業主による職場情報の提供の義務化などが措置されているところである。

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の3類型ごとに一つ以上の情報提供を義務付ける。

○募集・採用などに関する状況

○労働時間などに関する状況

○職業能力の開発・向上に関する状況

なお、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図る、若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定）制度が2015年10月から始まっており、若者が適切に職場を選べる環境づくりを進めている。

●職場情報の見える化などの女性の活躍推進に向けた取組

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。女性活躍推進法）が2015年8月に成立し、2016年4月より全面施行されている。

同法に基づき、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は、①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職の女性比率といった自社の女性の活躍状況を把握・課題分析を行い、それらを踏まえた行動計画を策定し、労働者への周知、外部への公表、都道府県労働局への届出を行う必要がある。この行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込む必要がある。

また、これらの企業は、女性の活躍状況に関して、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働者の1月当たりの平均残業時間、管理職の女性比率等を含む14の情報公表項目から一つ以上の情報の公表を行う必要がある。

女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、「えるぼし」の認定を受けることができる。また、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約した女性の活躍推進企業データベースが2016年2月に開設されている。

と、多様な労働時間設定による働き方の提供や、就業を希望する方と企業の双方が適切な情報を得ることができるよう、きめこまかな求人・求職者情報の提供や職場情報の見える化によるマッチング機能の向上を図っていくことが必要であると考えられる。

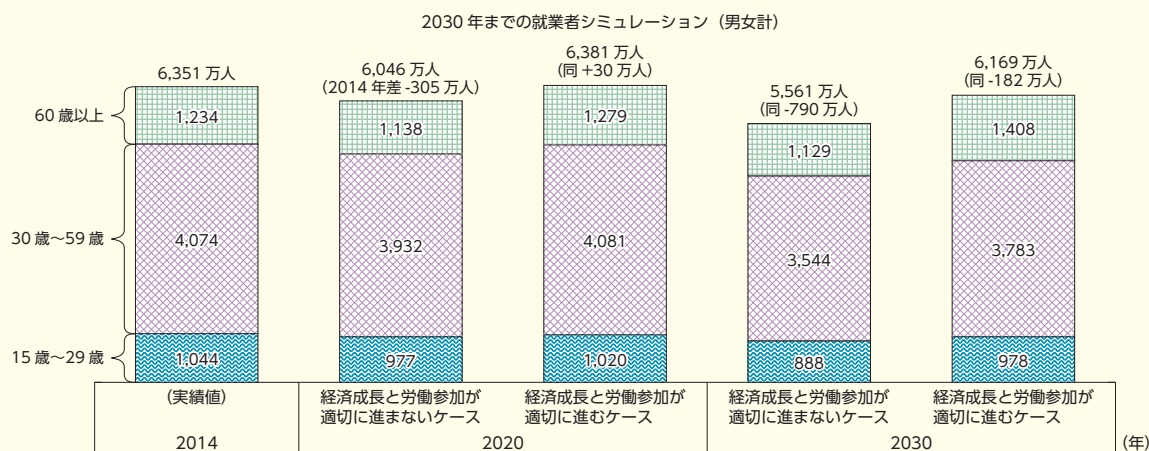
●労働力減少を抑制するためには女性、高齢者の就労参加が重要

これまで、足下の労働力の不足を解消する可能性として、現状における就業可能性のある者の数や特徴を確認してきた。人口減少と高齢化は構造的な問題であり、先述したとおり今後もその方向に進むことが推測されている。そこで、将来の労働力需給がどのようになるのかをみる。

第3-(1)-5図のとおり、経済成長と労働参加が適切に進まないケースでは、2020年、2030年の就業者数は、それぞれ、6,046万人、5,561万人と、2014年の就業者数6,351万人と比較して、それぞれ、305万人、790万人の減少となる。一方、一定の経済成長をしつつ、各種労働施策の実施により労働参加が図られる場合には（経済成長と労働参加が適切に進むケース）、2020年、2030年の就業者数は、それぞれ、6,381万人、6,169万人と、2014年の就業者数（6,351万人）と比較して、それぞれ、30万人の増加、182万人の減少となり、経済成長と労働参加が進まないケースと比べて2030年における就業者数の減少を608万人食い止めることができる。

第3-(1)-5図 将来の就業者数

- 2030年の就業者数は、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の場合、2014年差で182万人減にとどまる。



資料出所 2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は（独）労働政策研究・研修機構推計

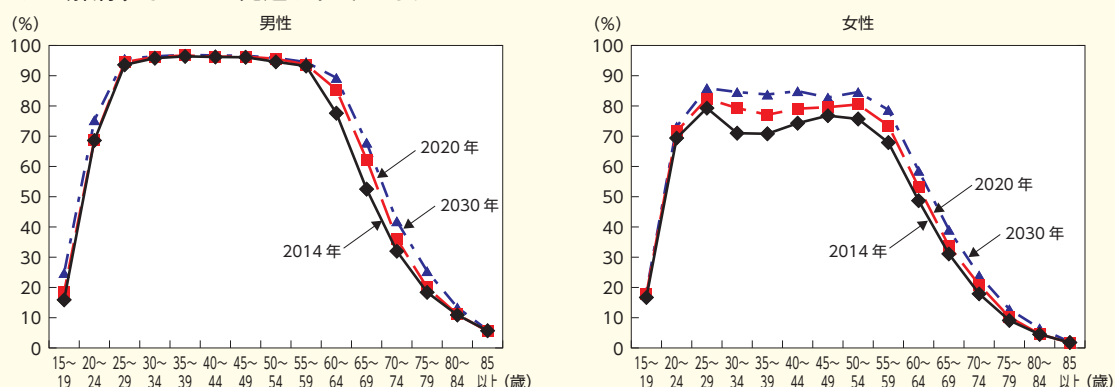
- (注) 1) 推計は、（独）労働政策研究・研修機構が国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」等を用いて行ったもの。
 2) 「経済成長と労働参加が適切に進むケース」は、「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ、労働市場への参加が進むケース。
 3) 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）。
 4) 図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

次に、第3-(1)-6図により男女別に労働力率をみる。経済成長と労働参加が適切に進むケースでは、2014年と比較して、男性は年齢の高い層について労働力率が上昇し、女性は、各年齢階級について労働力率が上がるが、特に30～44歳層の労働力率の上昇幅が大きく、いわゆるM字カーブが解消することが見込まれている。

これらのことから労働力人口減少への対応については、高年齢者や女性の労働参加が促進されるよう取り組んで行くことが重要である。「平成 27 年版労働経済の分析」では女性の就労促進方策について分析を行い、就業希望のある 60 歳未満女性が求職活動を行わない最大の理由は、「出産・育児のため」であり、子育て世代の女性の就労を促進するには、育児と就労の両立が可能な環境の整備が重要となることを確認した。そこで、次節では、もう一つの鍵となる高年齢者の雇用の拡大に向けての方策を探ることとする。

第3-(1)-6図 男女別労働力率の見通し

○「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、男性は、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、高齢者層の労働力率は上昇し、女性は、就業環境の改善などによりM字カーブが解消することが見込まれている。



資料出所 2014 年実績値は総務省「労働力調査」、2020 年及び 2030 年は（独）労働政策研究・研修機構推計

- (注) 1) 推計は、（独）労働政策研究・研修機構が国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」等を用いて行ったもの。
2) 数値は、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」。これは、「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ、労働市場への参加が進むケース。

●労働力不足の解消に向けて

本節でみたとおり、少子高齢化の進展・高年齢者の増加といった構造的な問題や緩やかな景気回復を受けた労働需要の増加といったことにより人手不足が顕在化している。

労働力不足への対応としては、女性・高年齢者などの就労参加が考えられるが、仕事を探している者や求職活動を行っていかなくとも就業を希望する層が一定程度認められ、これらの方々が活躍できるような環境整備が必要である。

現実に就労に至っていない理由としては、「希望する種類・内容の仕事がない」「勤務時間・休日などが希望とあわない」といった理由があげられているが、それらの解決のためには企業側における労働者のニーズを踏まえた多様な勤務時間、働き方などの導入や職業紹介における適切な求人・求職情報の提供、職場情報の見える化によるマッチング機能の向上を図っていくことが必要である。

第2節 高年齢者の働き方と活躍のための環境整備

第1節でみたとおり、今後、少子高齢化が進展する中で、高年齢者の増加が見込まれる。そのような高年齢者が活躍していくことが、労働供給の面からも重要であるとともに、量的に大きな規模を有する層が所得を得て、消費活動を行っていくことは経済の需要面からもプラスの効果を持つことが期待できる。

そこで、今後、高年齢者が意欲に応じて働くことができる環境を整備していくためにも、どのような意識や背景で就労を行っているのか、また、高年齢者が活躍できるためにどのようなことが考えられるのか整理していく。

1 高年齢者の活躍が求められる背景と現状の働き方

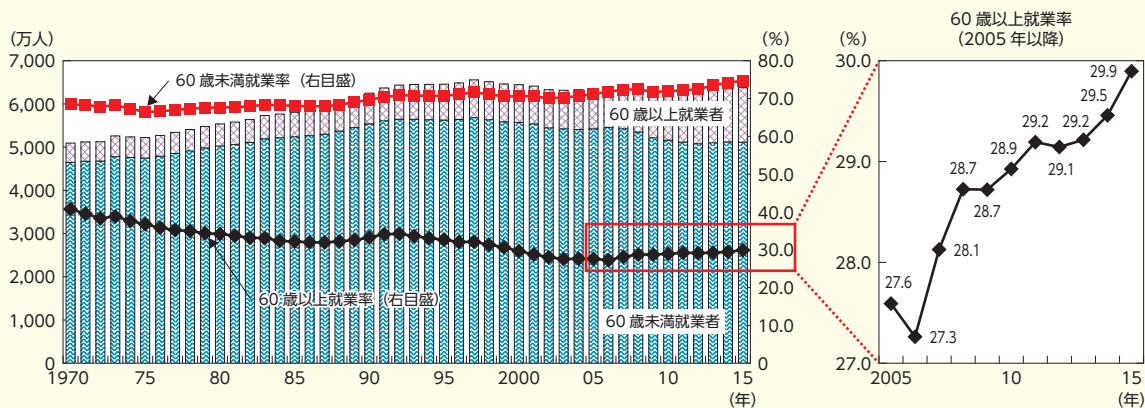
● 60歳台の就業者数は増加傾向

まず、60歳以上の高年齢者の労働市場における現状を整理する。

第3-(2)-1図により就業者について60歳以上、60歳未満層に分けてみると、60歳未満の就業者は、1997年の5,680万人をピークに漸減傾向にあり、2015年は5,112万人となっている。一方、60歳以上の就業者は増加し続けており、2005年は937万人であったが、2015年は1,264万人となっている。その結果、60歳以上層の就業率は上昇傾向にあり、2005年は27.6%であったが2015年は29.9%となっている。

第3-(2)-1図 60歳未満、60歳以上別就業者数と就業率の推移

- 60歳以上の高年齢者の就業者数は増加傾向にある。一方、就業率は、2006年まで低下傾向で推移していたが、2007年以降は上昇傾向で推移している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

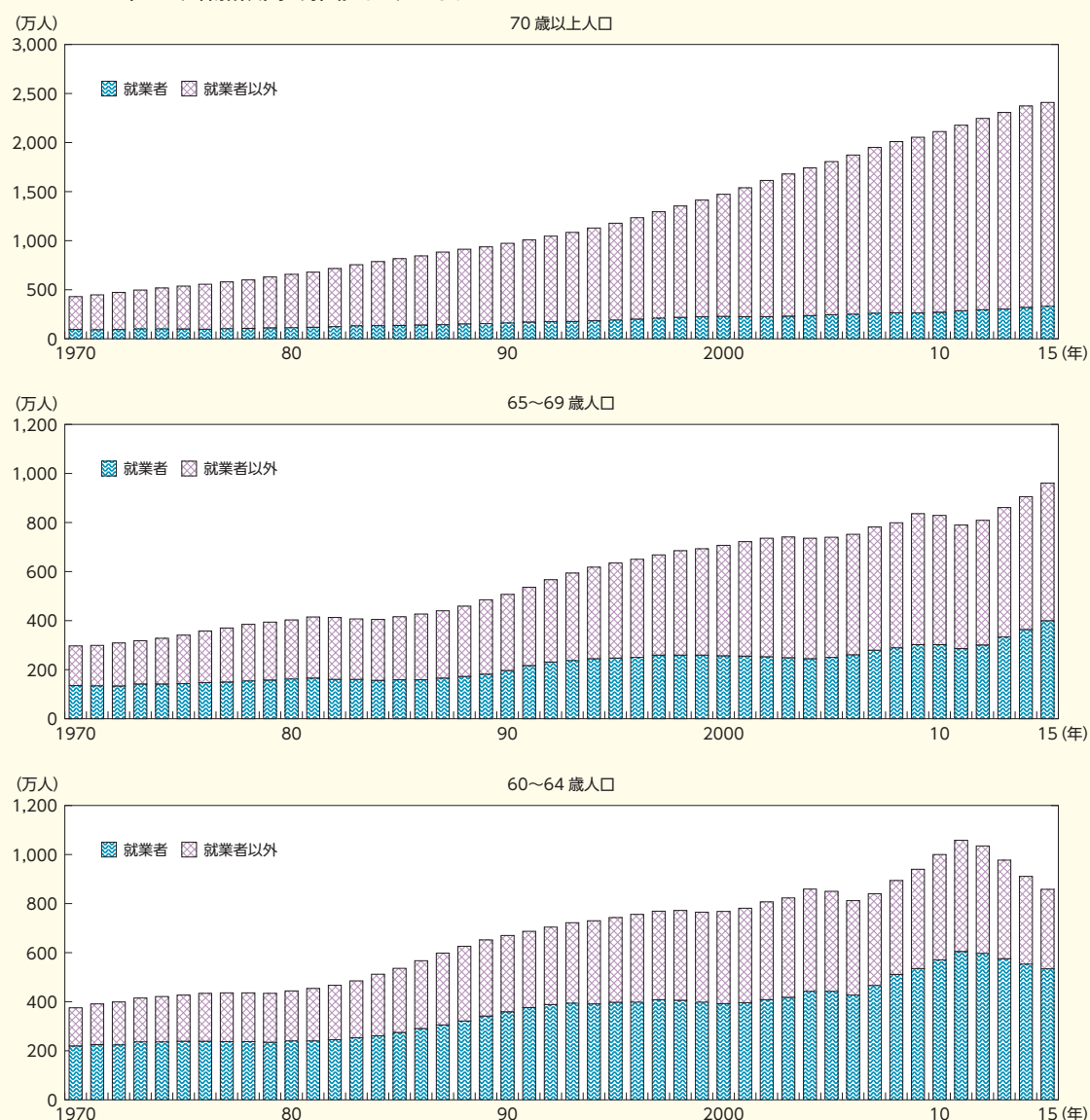
(注) 1) 1972年以前は、沖縄県分は含まれていない。

2) 2011年は、補完的に推計された数値。

さらに、第3-(2)-2図により60～64歳、65～69歳、70歳以上層に分けて動向をみてみると、60～64歳の就業者は2006年から2011年にかけて増加率が高くなったものの、2011年以降、減少が続くこととなった。この就業者の減少の背景には人口減少があり、60～64歳人口については、2011年に1,058万人であったものが、2015年は858万人と、200万人の減少をみている。一方、65～69歳の就業者は、2011年以降人口が増加することに伴い、増加傾向となっており、70歳以上の就業者は、継続的に続いている70歳以上人口の増加により、漸増傾向にある。

第3-(2)-2図 高齢者の就業者数の推移

- 60～64歳層の就業者数は、2011年をピークにその後減少が続いている。一方、65～69歳層では2015年まで増加傾向で推移している。



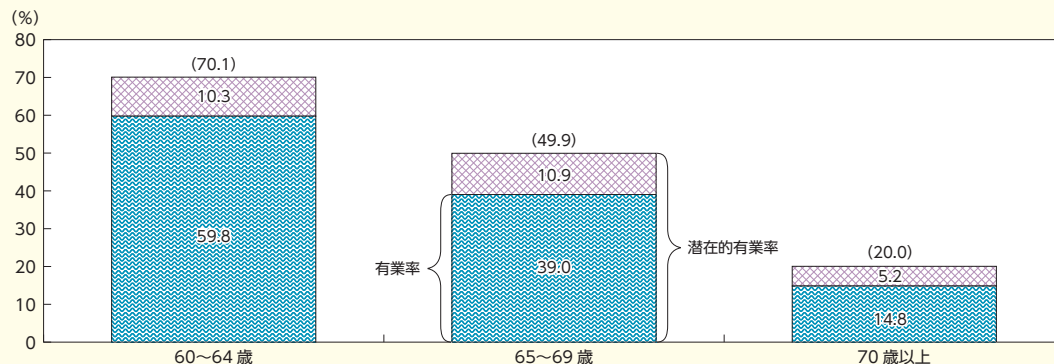
資料出所 総務省統計局「労働力調査」
(注) 1972年以前は、沖縄県分は含まれていない。

● 60 歳台の無業者が就労参加することにより有業率は 10%程度上昇

第1節でみた潜在的な就労希望は60歳以上層にも存在し、60歳以上の就業希望者⁶¹は2002年には283万7千人であったが、その後増加し、2012年には、312万8千人となっている（付3-(2)-1図）。そこで、第3-(2)-3図により、60歳以上の有業の方に60歳以上の無業者で就業希望をしている方を加えたものを「潜在有業者」として潜在的有業率をみると、現在の有業率より60～64歳、65～69歳層でそれぞれ10%ポイント程度、70歳以上層では5%ポイント程度有業率が上昇することになる。

第3-(2)-3図 60歳以上の有業率と潜在的有業率の関係

- 無業者の就業希望者を含めた潜在的有業率は、60～64歳、65～69歳層で10%程度上昇する。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」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) 60歳以上の有業率 = 60歳以上の有業者数 / 60歳以上人口 × 100

2) 60歳以上の潜在的有業率 = (60歳以上の有業者数 + 60歳以上の無業者のうちの就業希望者数) / 60歳以上人口 × 100

● 高齢者の就労参加、所得獲得を通じた消費増により経済の好循環に貢献

高齢者が就労参加することは、労働力の供給制約の緩和に資するという観点から重要であることをみたが、それ以外に期待される効果として、消費についても確認をしていく。

第3-(2)-4図により、65歳以上層の世帯における消費支出をみると、勤労者世帯の場合、45～64歳層の世帯の消費支出額には及ばないものの、35～44歳層の世帯と同程度の消費支出額となっている。また、60～64歳、65歳以上層の世帯における無職世帯の消費支出額をみると、こちらも34歳以下、35～44歳層の世帯の消費支出額並みの支出を行っており、高齢者の消費支出の水準は現役世代と比べて遜色ないものといえる。

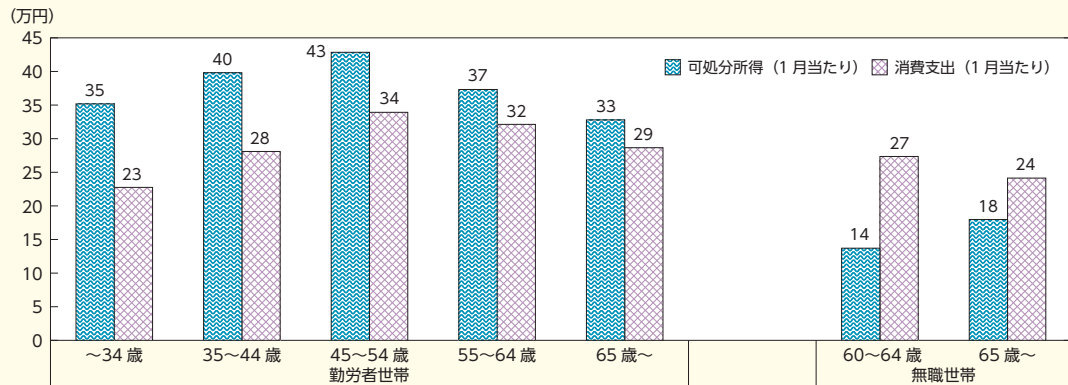
65歳以上層の世帯について、勤労者世帯と無職世帯を比べると、勤労者世帯の方が無職世帯より消費支出が多くなっている。同年齢層の可処分所得を比べると、勤労者世帯は無職世帯よりも可処分所得の水準が高くなっており、このことが消費活動の促進につながっている可能性が考えられる。これらのことを踏まえると、現在就労していないものの、就労を希望する高齢者の労働参加の実現は、高齢者に安定収入をもたらす、消費が拡大し、その結果、経済の好循環に結びつくことが期待される。このように高齢者の就労は需要の拡大という観点からも重要であると考えられる。

61 ふだん仕事をしていない人で仕事をしたいと思っている人。

第3-(2)-4図

高年齢者世帯の可処分所得と消費支出（2015年）

- 勤労者世帯、無職世帯ともに、55歳以上の高年齢者世帯の消費支出は、34歳以下の勤労者世帯の場合を上回る。



資料出所 総務省統計局「家計調査」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) 二人以上の世帯。
2) 世帯主の年齢階級別。
3) 可処分所得から住宅ローンを、消費支出から家賃を控除している。

●多様な高年齢者の雇用形態

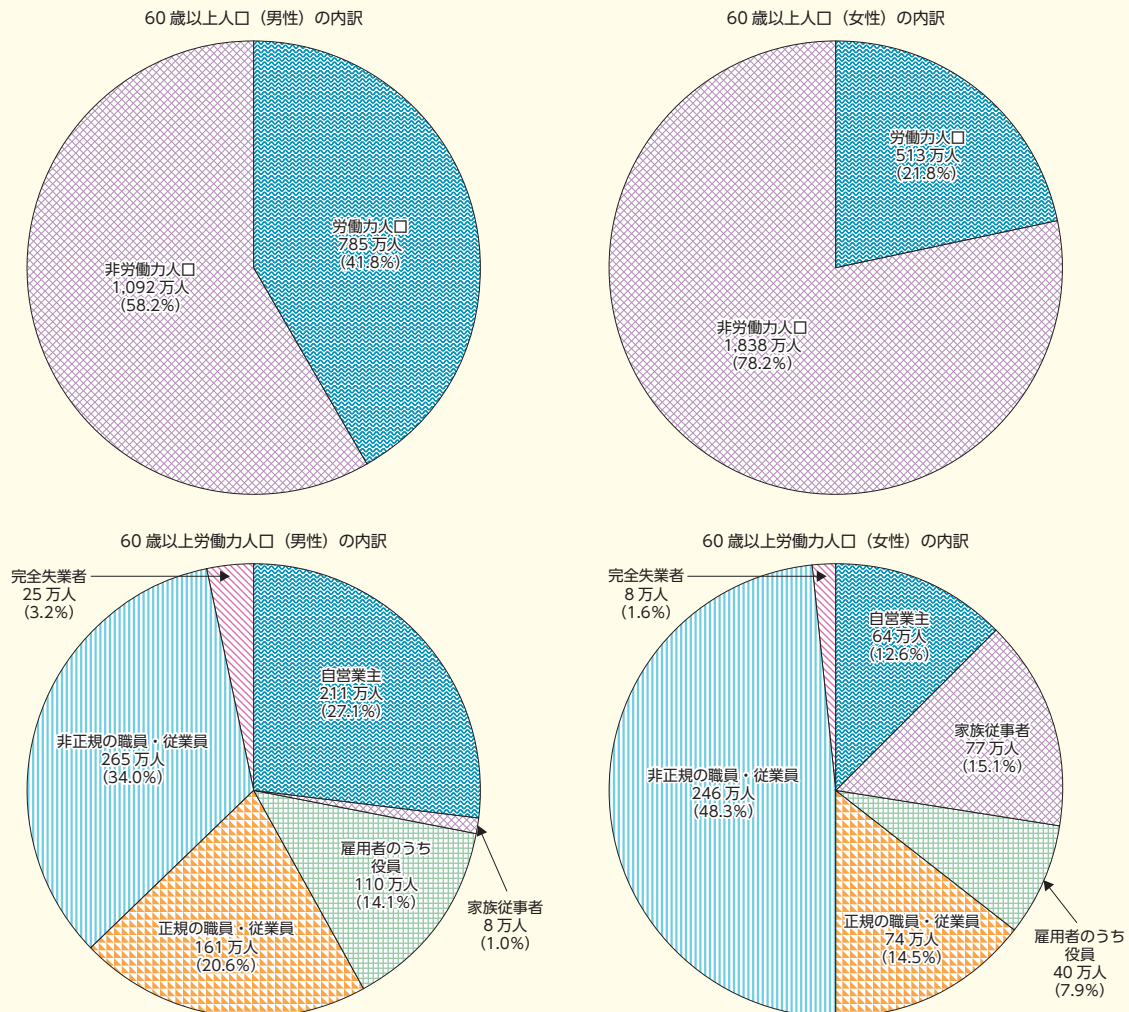
労働供給、消費の拡大という観点から高年齢者の就労参加の重要性についてみてきたが、次に、高年齢者がどのような働き方をしているのかを確認していく。

第3-(2)-5図によれば、60歳以上人口4,228万人のうち、男性は1,877万人であるのに対し、女性は2,351万人となっており、男性を上回っている。一方、労働市場に参画している数である労働力人口をみると、男性785万人に対し、女性は513万人と、60歳以上人口の場合とは逆に男性の方が多くなっている。これは55~59歳層の就業率をみると、男性は90.2%、女性は67.5%と、男性の方が高く、その後の年齢になった場合でも就労が継続されることが多いために、60歳台においても男性の就労参加が高い状況となっていると考えられる。一方で、高年齢者の労働参加の余地という点では、人口の多い女性の方が大きいという見方もできる。

それでは、60歳以上の方はどのような就業形態で働いているのであろうか。2015年時点での60歳以上の労働力人口について就業形態別にみると、男性は非正規雇用労働者（265万人、34.0%）、自営業主（211万人、27.1%）、正規雇用労働者（161万人、20.6%）となっている。雇用労働者（246万人、48.3%）、家族従業者（77万人、15.1%）、正規雇用労働者（74万人、14.5%）となっている。男性と女性を比べると、非正規雇用労働者数は男性が女性を上回っており、女性は非正規雇用労働者の割合が高いものの、男性は非正規雇用労働者、正規雇用労働者、自営業主それぞれが一定の割合があり、総じてみれば、就労している方の就業形態は多様であることが確認できる。

第3-(2)-5図 60歳以上人口、労働力人口の内訳（2015年、男女別）

- 60歳以上人口の内訳をみると、男性は42%を労働力人口で占めるが、女性は22%となっている。
- 労働力人口の内訳をみると、自営業主や正規雇用労働者で男性は女性に比べて割合が高く、女性は家族従事者や非正規雇用労働者などで男性に比べて割合が高い。



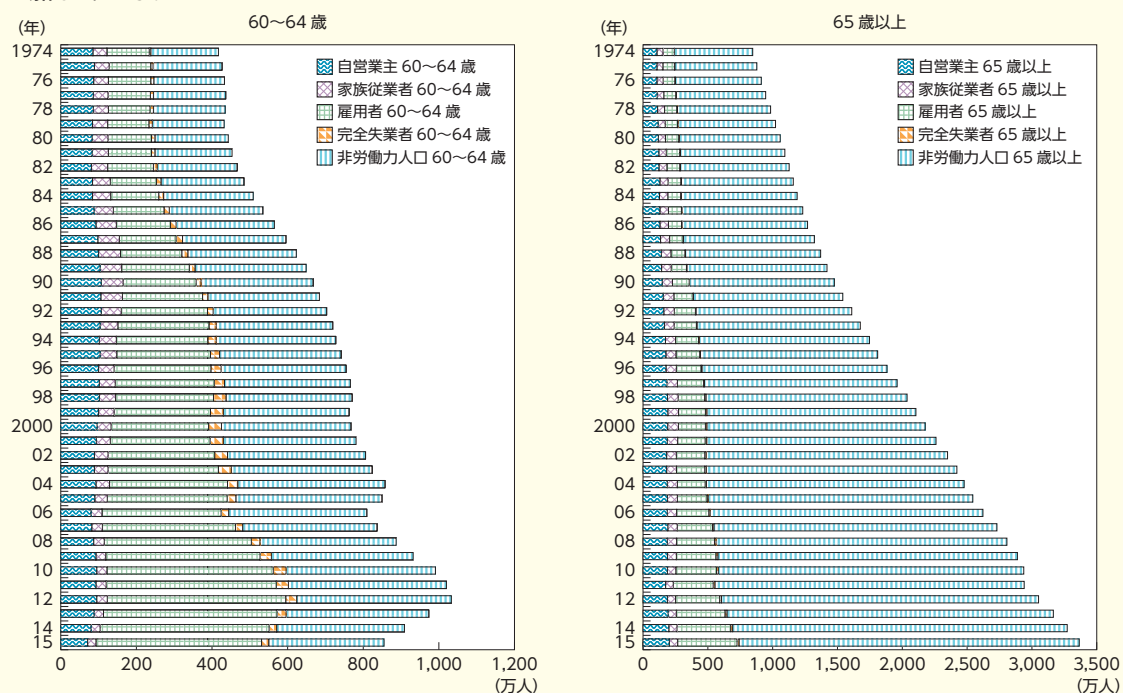
資料出所 総務省統計局「労働力調査」（2015年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 （注）60歳以上の数値は、60～64歳の数値と65歳以上の数値を加算して算出している。

●長期的にみると高年齢者の就業参加は大きく増加

次に、第3-(2)-6図により、時系列で高年齢層の雇用の状況がどのように変遷したかをみる。まず、60～64歳の雇用者は1970年代、1980年代に100万人台であったが、1991年に200万人台、2004年に300万人台、そして2009年には400万人台となった。その後、2012年の472万人をピークに減少し、2015年には438万人となっている。次に、65歳以上の雇用者は、1970年代まで100万人に満たなかったが、1980年に102万人となり、その後も増加傾向を続け、2015年458万人となっている。

自営業主についてみると、60～64歳層においては1990年代まで増加傾向にあったが、1992年の107万人をピークにその後は減少傾向となり、2015年の71万人となっている。65歳以上層は1974年に107万人であったが、それから増加傾向で推移し、2015年には203万人へと増加している。高年齢者の自営業主は、高齢化が進行しつつ、一定のボリュームを保ち続けている状況にある。

- 60～64歳層、65歳以上の層、ともに雇用者数は増加し、高年齢者の就業参加は大きく進んでいる。また、自営業主も一定のボリュームを保ち続けている。非労働力人口は、特に、65歳以上の層で増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

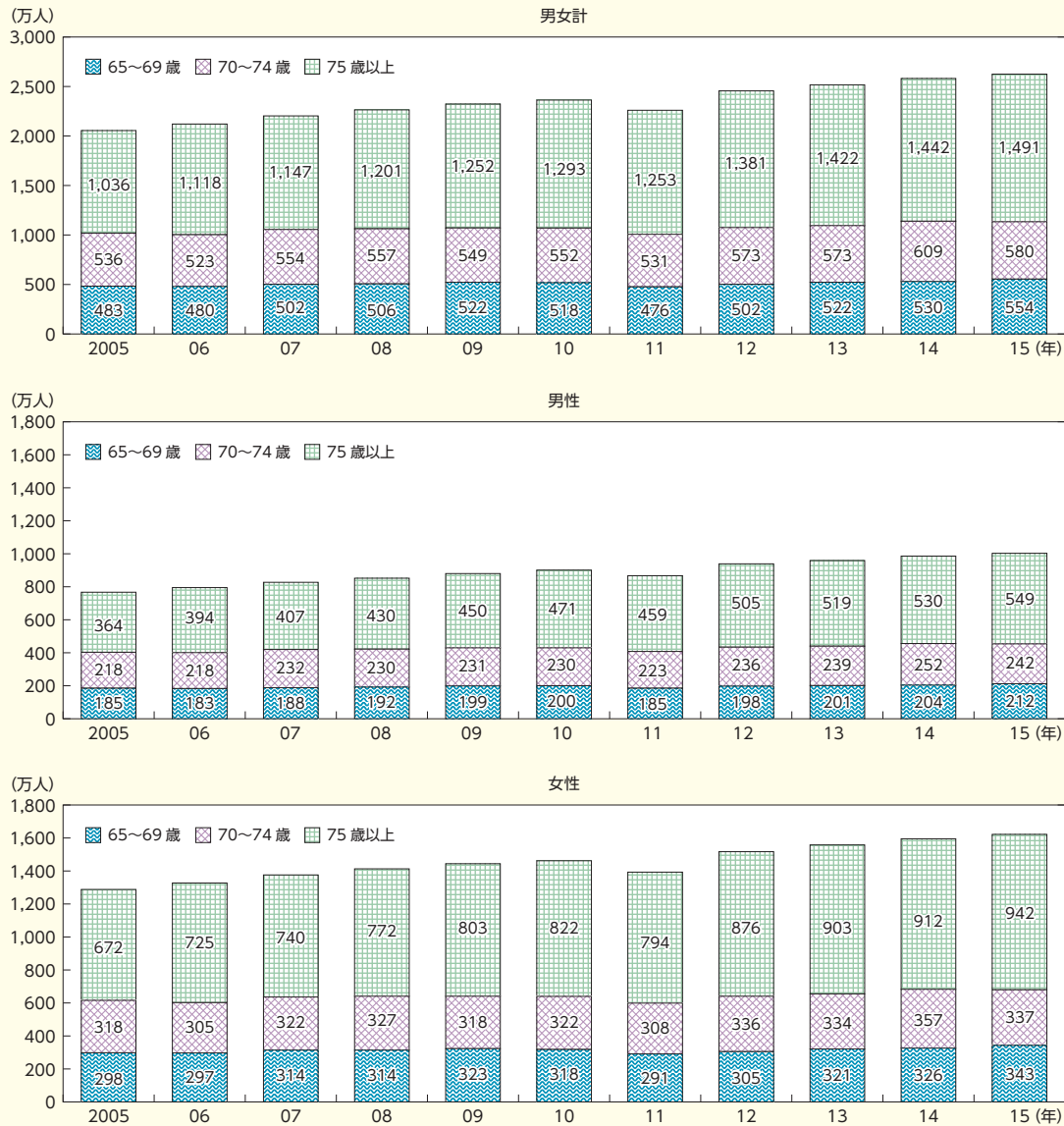
- (注) 1) 労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった。2011年の数値は被災3県を除いた値である。
2) 2005年から2010年までの数値は、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値(2010年国勢調査の確定人口による遡及ないし補正を行ったもの)に置き換えたものである。当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Statの数値とは異なる。

非労働力人口についてみると、60～64歳層は1974年179万人から1980年代に200万人台、1990年代に300万人台、2011年に418万人となったが、その後、減少に転じ、2015年に305万人となっている。一方で、65歳以上層は、1974年の603万人から2015年の2,625万人へと2,022万人増加している。そこで、65歳以上の非労働力人口について、さらに65～69歳、70～74歳、75歳以上に区分した第3-(2)-7図をみると、2005年から2015年にかけて、65歳以上の非労働力人口は2,055万人から2,625万人へと570万人増加したが、その増加幅のうち75歳以上層が455万人と太宗を占めている。また、75歳以上層の男女別内訳をみると、女性が942万人と約6割を占め、2005年から2015年の増加幅455万人のうち270万人が女性と、女性の高年齢層の増加が顕著である。

このように長期的にみると、高年齢層については、雇用者、自営業主、非労働力人口のいずれも65歳以上において増加しており、高年齢層の中でもより高い年齢での増加がみられる。

第3-(2)-7図 65歳以上非労働力人口の推移

○ 65歳以上の非労働力人口の内訳として、75歳以上の増加、特に、女性の増加が大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった。2011年の数値は被災3県を除いた値である。
2) 2005年から2010年までの数値は、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による遡及ないし補正を行ったもの）に置き換えたものである。当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Statの数値とは異なる。

● 60 歳以上は、産業別では建設業、卸売業、小売業、職業別では男性は専門的・技術的職業従事者、女性でサービス職業従事者での就業者増が大きい

第3-(2)-8図により、60歳以上の産業別の就業者数について、2005年と2015年の10年間の変化をみると、男性では、建設業が73万人から101万人と28万人増、医療、福祉が19万人から37万人と18万人増、卸売業、小売業が87万人から103万人と16万人増などとなっている。女性では、医療、福祉が27万人から77万人と50万人増、卸売業、小売業が72万人から95万人と23万人増、宿泊業、飲食サービス業が33万人から54万人と21万人増などとなっている。

60歳以上とそれ以外の層との産業別就業者数の変化の違いをみるために、20歳台から50歳台までの各年代層について就業者数の変化をみると、男性については、20歳台、30歳台、50歳台は、各層の人口の減少に伴い、ほとんどの産業で就業者の減少がみられる一方で、医療、福祉については増加している。一方、40歳台については、60歳以上層と同様、40歳台人口が増加していることに伴い、ほとんどの産業で就業者数が増加している。女性についても男性とほぼ同様の傾向となっているが、男性と比較して医療、福祉での就業者数の増加幅が大きくなっている（付3-(2)-2図）。

これらのことから、60歳以上層では、男性では建設業の増加幅が大きいこと、女性では医療、福祉、卸売業、小売業での増加幅が大きいことが特徴としてあげられる。建設業は、若年層の就業者数が減少傾向にあるため高年齢者の活躍が求められている上、これまで培った技能をいかすことが可能である分野であるためと考えられる。卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業は、非正規雇用労働者の活用が進む一方で、柔軟な労働時間による就労が可能であるという側面があるためということが考えられる。

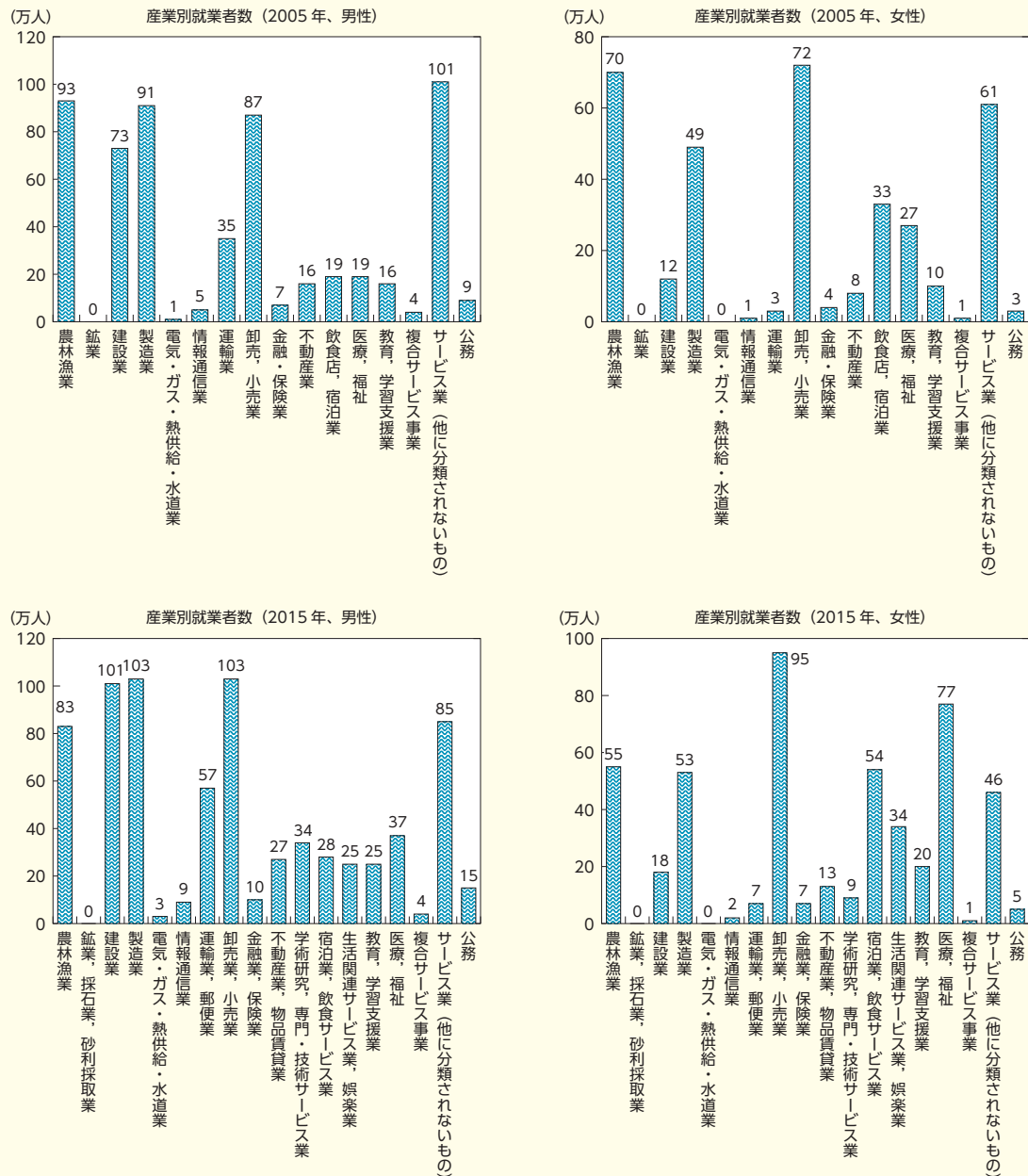
次に、第3-(2)-9図により、60歳以上就業者数の2009年⁶²から2015年への変化を職業別にみると、男性では、専門的・技術的職業従事者が61万人から79万人と18万人増えた。この増加は、技術者が6万人、保健医療従事者が4万人増えたことが主な要因である。また、事務従事者が62万人から78万人へと16万人増えている。この増加は、一般事務従事者が13万人増えたことが主な要因である。さらに、運搬・清掃・包装等従事者が53万人から69万人へと16万人増えたが、この増加は、清掃従事者が7万人増えたことが主な要因である。60歳以上とそれ以外の年齢層との比較を行うと、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、運搬・清掃・包装等従事者及び輸送・機械運転従事者で他の年齢層と比べ最も増加幅が大きくなっている。

60歳以上の女性では、サービス職業従事者が90万人から119万人と29万人増えた。この増加は、介護サービス職業従事者が11万人、飲食物調理従事者が10万人増えたことが主な要因である。また、専門的・技術的職業従事者が26万人から46万人と20万人増えたが、この増加は保健医療従事者が9万人増えたことが主な要因である。さらに、運搬・清掃・包装等従事者が54万人から70万人と16万人増などとなっており、この増加は、清掃従事者が10万人増えたことが主な要因である。60歳以上とそれ以外の年齢層との比較でも、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、運搬・清掃・包装等従事者は、他の年齢層よりも大きな増加幅となっている。（付3-(2)-3図、付3-(2)-4表）

62 現在の職業分類で得られるデータは2009年以降である。

第3-(2)-8図 産業別 60 歳以上の就業者数の内訳 (2005 年→2015 年、男女別)

- 2005 年と 2015 年の産業別の就業者数の状況をみると、男性では建設業で大きく増加しているほか、卸売業、小売業や医療、福祉などで増加している。また、女性では医療、福祉で大きく増加しているほか、卸売業、小売業などで増加している。



2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における男性就業者の増加数

2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における女性就業者の増加数

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	28	12	16	3	9	18

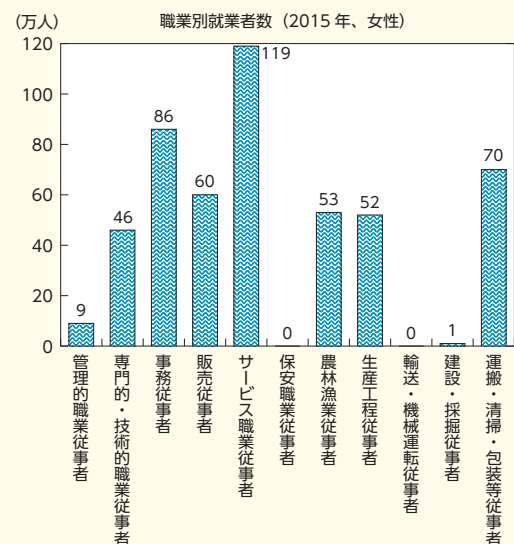
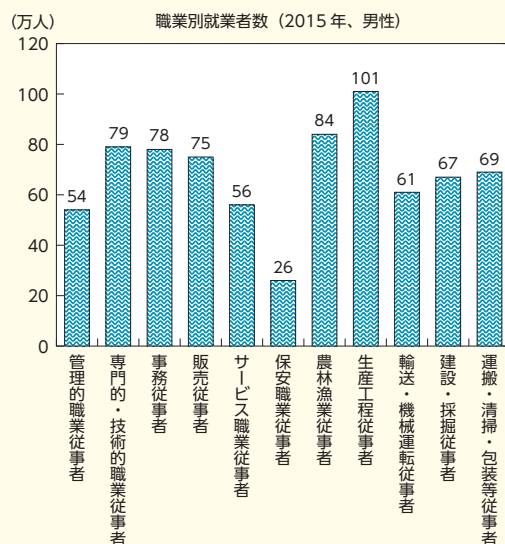
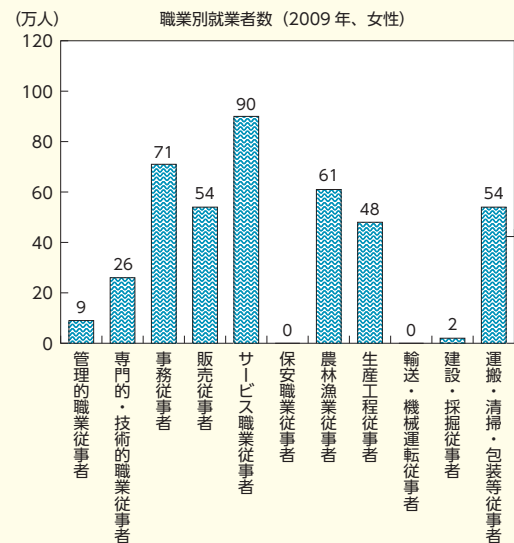
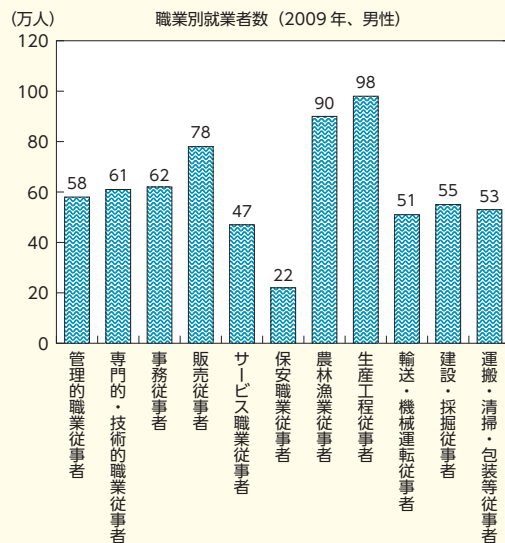
(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	6	4	23	3	21	50

資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 60 歳以上の数値は、60～64 歳の数値と 65 歳以上の数値を加算して算出している。

第3-(2)-9図 職業別 60 歳以上の就業者数の内訳 (2009 年→2015 年、男女別)

- 2009 年と 2015 年の職業別の就業者数の状況をみると、男性は専門的・技術的職業従事者、事務従事者、運搬・清掃・包装等従事者、女性はサービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、運搬・清掃・包装等従事者で増加している。



(万人)

2009→15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	-4	18	16	-3	9	4
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-6	3	10	12	16	

(万人)

2009→15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	0	20	15	6	29	0
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-8	4	0	-1	16	

資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 60 歳以上の数値は、60～64 歳の数値と 65 歳以上の数値を加算して算出している。

コラム3-2 65歳以上層の就職率が年齢計と比べて差が小さい職種

職業安定業務統計（2015年度実績）により、65歳以上の高年齢者の求職及び就職状況を見ると、①パートタイムの方が求職、就職ともに多い、②就職率⁶³は年齢計の約6割、サービスの職業や医療福祉専門職の就職率は年齢計と比べて差が小さい、という特徴がみられる⁶⁴。

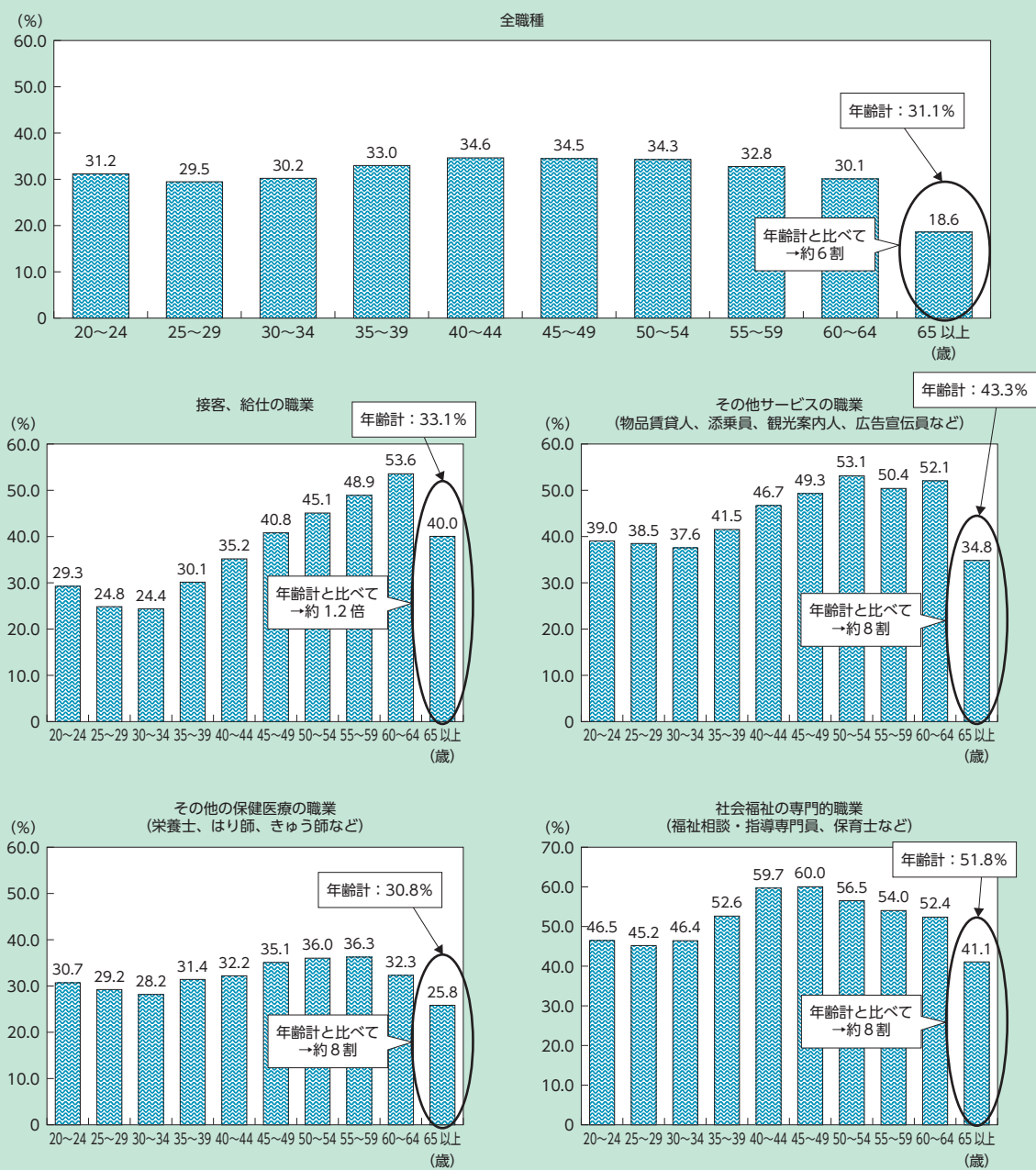
65歳以上層の新規求職申込件数（パートタイムを含む常用）を、フルタイムとパートタイムで分けてみると、男女ともパートタイムの新規求職申込件数のほうが多い。

年齢層ごとの就職率を全国、全職業（パートタイム含む常用男女計）で算出すると、コラム3-2図の通りであり、年齢全体の就職率が31.1%であるのに対し、65歳以上層の就職率は18.6%と約6割となっている。職業ごとの年齢階級別就職率について、65歳以上層の就職率が年齢計との差が小さい職業をみると、接客の職業は約1.2倍となっていて、サービスの職業（物品賃貸人など）、その他の保健医療の職業と社会福祉の専門的職業はともに約8割となっている。このように、サービスの職業や、医療福祉の専門職については65歳以上の就職率は年齢計と比べ差が小さく、高年齢者が比較的就職しやすい職業と考えられる。

63 就職率＝就職件数／新規求職申込件数

64 本コラムは、厚生労働省「労働市場分析レポート第13号」（65歳以上の高年齢者の求職・就職）を参考に作成した。

コラム3-2-①図 65歳以上層の就職率が年齢計と比べ差が小さい職業（パートタイム含む、男女計）



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

コラム3-2-②表 フルタイム・パートタイム別、新規求職申込件数トップ5の職業
(2015年度常用、65歳以上層・男女別)

フルタイム（男性）

	職業	求職件数（構成比）	就職件数	就職率
1位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	14,105（11.9%）	690	4.9%
2位	その他の運搬・清掃・包装等の職業	13,938（11.8%）	698	5.0%
3位	自動車運転の職業	12,140（10.3%）	3,074	25.3%
4位	営業の職業	6,349（5.4%）	415	6.5%
5位	その他の保安の職業	4,816（4.1%）	2,890	60.0%
全職業	—	118,136（100%）	16,828	14.2%

パートタイム（男性）

	職業	求職件数（構成比）	就職件数	就職率
1位	その他の運搬・清掃・包装等の職業	44,572（24.3%）	3,490	7.8%
2位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	18,923（10.3%）	1,550	8.2%
3位	自動車運転の職業	15,124（8.3%）	5,926	39.2%
4位	居住施設・ビル等の管理の職業	9,645（5.3%）	3,987	41.3%
5位	清掃の職業	8,522（4.7%）	5,790	67.9%
全職業	—	183,161（100%）	39,237	21.4%

フルタイム（女性）

	職業	求職件数（構成比）	就職件数	就職率
1位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	3,378（22.1%）	230	6.8%
2位	介護サービスの職業	1,638（10.7%）	663	40.5%
3位	その他の運搬・清掃・包装等の職業	1,431（9.4%）	61	4.3%
4位	飲食物調理の職業	1,110（7.3%）	323	29.1%
5位	保健師、助産師等、看護師	906（5.9%）	291	32.1%
全職業	—	15,266（100%）	2,712	17.8%

パートタイム（女性）

	職業	求職件数（構成比）	就職件数	就職率
1位	その他の運搬・清掃・包装等の職業	26,878（21.1%）	1,426	5.3%
2位	清掃の職業	19,273（15.1%）	7,827	40.6%
3位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	14,505（11.4%）	1,021	7.0%
4位	飲食物調理の職業	14,438（11.3%）	4,149	28.7%
5位	商品販売の職業	9,316（7.3%）	790	8.5%
全職業	—	127,236（100%）	23,923	18.8%

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) フルタイムはパートタイムを除く常用。パートタイムは常用的パートタイム。

「常用」は、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く。）をいう。

2 高年齢者の就労促進に向けて

これまで高年齢者の就業構造についてみてきたが、ここからは、

- ・現在就労している高年齢者はどのような理由で働いているのか、働き方に満足しているのか、
- ・活躍が期待される高年齢者のうち、求職活動を行っていない方の理由は何か、
- ・高齢期も活躍いただくための方策は何か、

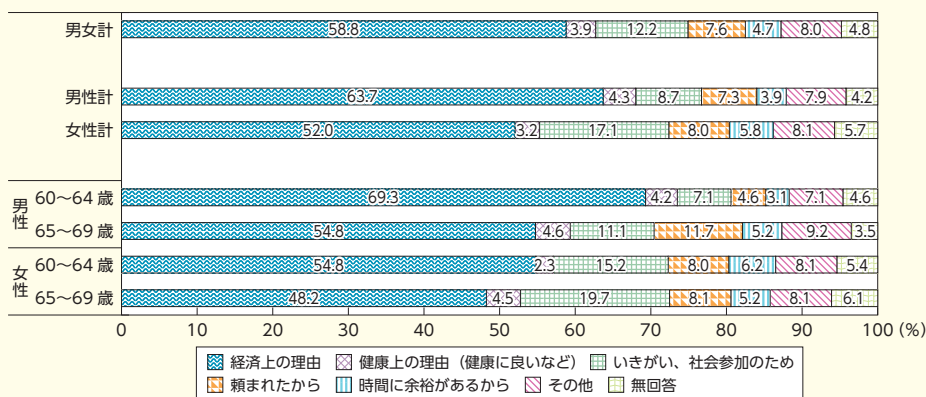
といった観点で分析をしていく。

●高齢者が働く主な理由は「経済上の理由」「いきがい、社会参加のため」

第3-(2)-10図により、高齢者が就業している主な理由をみると、「経済上の理由」が最も多く、次いで「いきがい、社会参加のため」となっている。男女別にみると、男性が「経済上の理由」と回答した割合が63.7%であるのに対し、女性は52.0%と11.7ポイント下回り、男性が「いきがい、社会参加のため」と回答した割合が8.7%であるのに対し、女性は17.1%と8.4ポイント上回っている。また、60～64歳層と比べ、65～69歳層は、働く主な理由を「経済上の理由」とする割合が低くなり、「いきがい、社会参加のため」とする割合が高くなる。女性であったり年齢が高まることによって、働く理由が、経済的な理由のほか、生きがいや社会参加のためとする者の割合が高まり、就労意識に関し、多様性が増していることが分かる。

第3-(2)-10図 高齢就業者の働く主要な理由

- 就業の主な理由は「経済上の理由」「いきがい、社会参加のため」である。女性の場合や年齢の高まりによって、「経済上の理由」を働く主な理由とする者の割合が低くなり、「いきがい、社会参加のため」とする割合が高まる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2015年)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) 2014年6月現在、収入になる仕事をしたと答えた者に働いていた主な理由をたずねた結果である。
2) 複数回答。

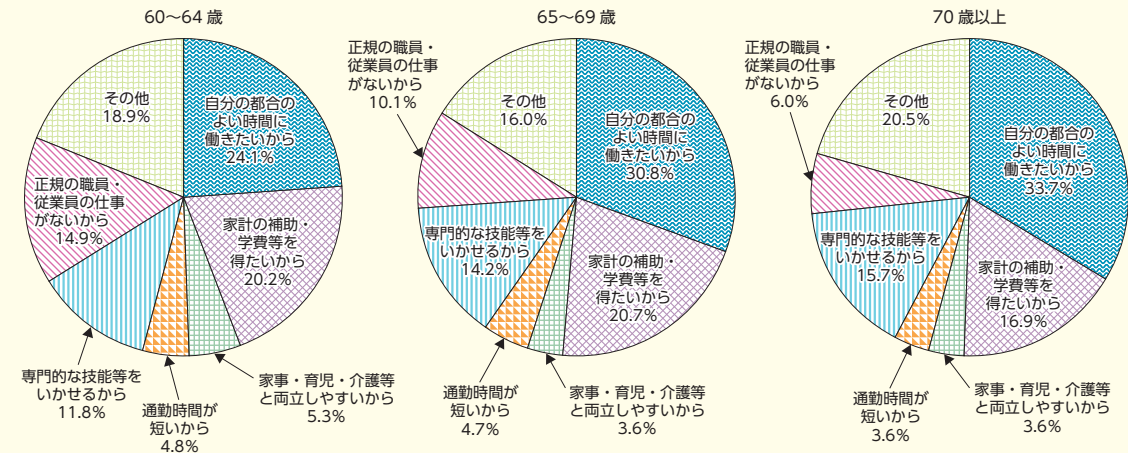
●非正規雇用で働いている高齢者は、都合に合った働き方をしたいとする人が多い

前出第3-(2)-5図のとおり、60歳以上の方は非正規雇用労働者として働く方が多い。そこで、労働力調査により、非正規雇用労働者が雇用形態に就いた理由をみると、第3-(2)-11図のとおり、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も高く、60～64歳、65～69歳、70歳以上層がそれぞれ24.1%、30.8%、33.7%となっており、各年齢層で最も多くなっている。一方で「正規雇用労働者の仕事がないから」は60～64歳層で14.9%、65～69歳層で10.1%、70歳以上層で6.0%と低下傾向にあり、高齢者の働き方としては、自らの生活様式に合わせて仕事を選ぶ傾向が強い。

また、「専門的な技能等をいかせるから」については、60～64歳層11.8%、65～69歳層14.2%、70歳以上の層15.7%となっており、年齢層を問わず一定割合の割合となっている。高齢者が培ってきた専門的な技能をいかしていくことは、高齢者自身が活躍できることはもちろん、若年層など次世代に技能を伝えていく役割も期待でき、そのような技能伝承により企業、ひいては我が国の競争力を維持していくためにも重要なことである。

第3-(2)-11 図 非正規雇用労働者である中高年者が現在の雇用形態に就いた主な理由

○「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」とする割合が大きい
が、「専門的な技能等をいかせるから」との割合は年齢が上がるにつれ大きくなっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015 年）

●労働時間が短い働き方の方が、高齢者の満足度が高い傾向

これまでどのような理由により仕事をしているかということを見てきたが、それぞれが従事する仕事にやりがいを感じつつ、その能力を発揮することが望ましい。そこで、高齢者が実際に従事している仕事に対する満足感について確認する。

第3-(2)-12 図により、正規、非正規といった雇用形態別で仕事に対する満足度をみると、正規雇用労働者の方が「賃金・収入」や「就業時間・休日」についての満足度が高い傾向がみられるが、正規・非正規雇用労働者ともに、全体的に勤務時間が長くなるにつれて満足度が低下する傾向がみられる。先述した非正規雇用を選んだ理由については、自分の都合のよいときに働きたいという理由が多かったことも踏まえると、柔軟な時間設定は、就労参加のしやすさという観点のみならず、仕事に対する満足度を高め、より高いモチベーションを持って活躍してもらうことにもつながるものと考えられる。

●高齢・健康を理由に無業者で就業を希望しているが求職活動を行っていない高齢者が多いものの、就労に近い方も一定程度存在

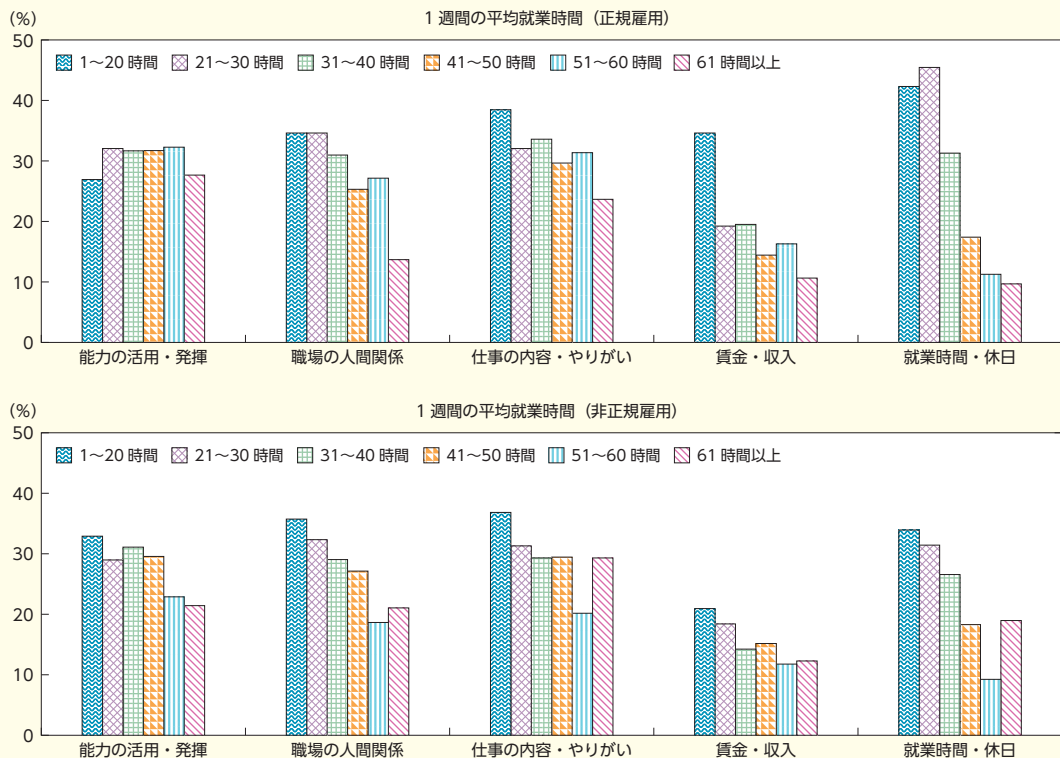
これまで、高齢者は経済的理由のみならず、いきがい・社会参加といった理由で就労していること、さらに仕事の満足度を高めるには柔軟な時間設定が大切であることを確認したが、ここでは、現在、働いていない高齢者の活躍の可能性についてみる。

無業者で就業を希望しているものの求職活動を行っていない者は、60～64 歳層は約 61 万人、65～69 歳層は約 60 万人、70 歳以上の層は約 93 万人、計約 214 万人となっている（付3-(2)-5 表）。これらの方々が求職活動を行い、労働参加することも期待できるが、これら的高齢者はどのような理由により、求職活動を行っていないのであろうか。

第3-(2)-13 図により、無業者で就労を希望しているものの、求職活動を行っていない方の理由をみると、60～64 歳層では、「病気・けがのため」とする割合が最も高い。また、65～69 歳、70 歳以上層では「高齢のため」とする割合が最も高い。「病気・けがのため」「高齢のため」「介護・看護のため」という理由で求職活動を行っていない場合、労働参加を期待

第3-(2)-12 図 雇用形態別仕事について感じていること(満足感)(1週間の平均就業時間)

○ おおむね、就業時間が長くなるにつれ、満足感は低下する。

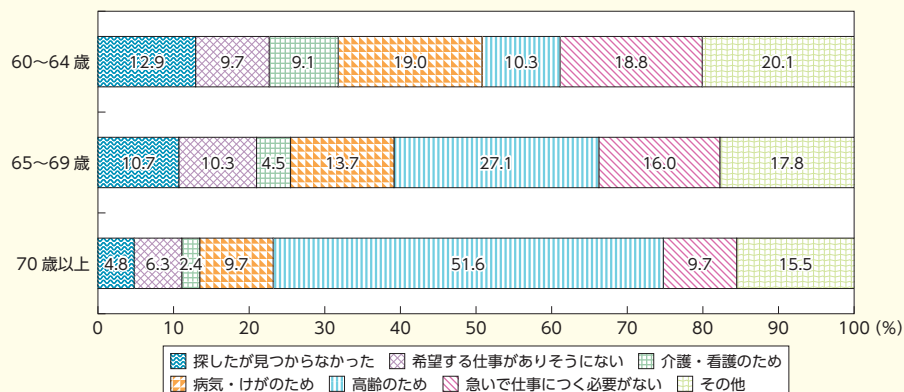


資料出所 厚生労働省「第9回中高年者縦断調査」(平成25年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 不詳を除く。
 2) 満足感については、それぞれ「満足」「やや満足」と回答した者を集計。
 3) 正規雇用は仕事のかたちで「正規の職員・従業員」を選択した者、非正規雇用は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」を選択した者。

第3-(2)-13 図 年齢別非求職就業希望者が求職活動を行っていない理由 (2012 年)

○ 高齢になるにつれ、「高齢のため」として求職活動を行わない者が増加する一方、60 歳台において「探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」を理由とする者も多い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 非求職理由で、「知識・能力に自信がない」「出産・育児のため」「通学のため」「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」は割合が小さいため、「その他」に含めている。

できる可能性は一般的に低いと考えられる。一方で、「探したが見つからなかった」とするのは60～64歳層で12.9%、65～69歳層で10.7%、「希望する仕事がありそうにない」が60～64歳層で9.7%、65～69歳層で10.3%、「急いで仕事につく必要がない」が60～64歳層で18.8%、65～69歳層で16.0%と、求職活動を行っていないものの、就労意欲はあることをうかがわせる回答をされる方も一定の割合でいることが注目される。

あくまで高年齢者自身の意思が尊重されるべきであるが、就労について関心がある高年齢者に対しては就労機会についての情報提供を行うとともに、企業などに対しては高年齢者でも活躍することができるような柔軟な労働時間の設定を含めた多様な就業形態の提供を行うなど、希望する高年齢者が活躍することができるような環境整備を行うことが大切である。

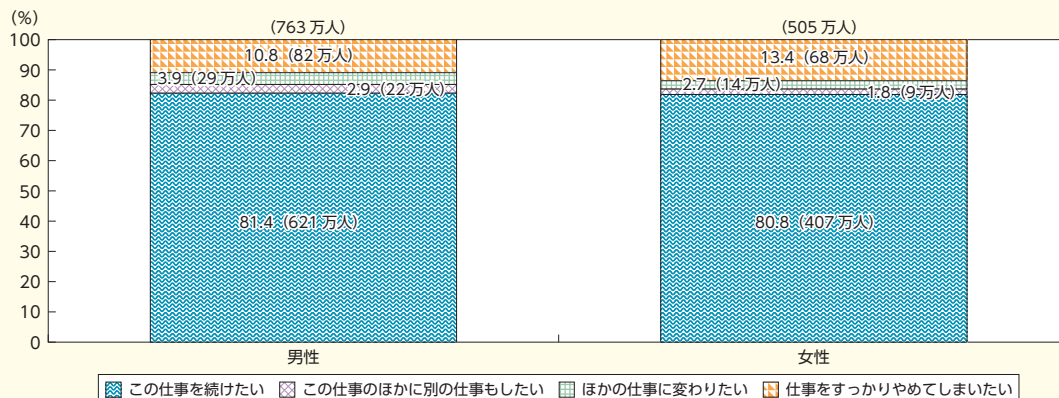
●有業者については、現在している仕事を継続したい方が男女ともに多い

次に、60歳以上の有業者の更なる活躍に向けた働き方について検討する。

総務省統計局の就業構造基本調査では、ふだん仕事をしている有業者に対して、「この仕事を今後も続けたいか」を尋ねている。回答は、「この仕事を続けたい」「この仕事のほかに別の仕事もしたい」「ほかの仕事に変わりたい」「仕事をすっかりやめてしまいたい」の4つに分かれる。それぞれの回答がどのようになっているか、第3-(2)-14図でみると、60歳以上有業者1,267万人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者は1,029万人、「この仕事のほかに別の仕事もしたい」と回答した者は31万人、「ほかの仕事に変わりたい」と回答した者は43万人、「仕事をすっかりやめてしまいたい」と回答した者は150万人となっている。男女別内訳をみると、男性有業者763万人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者は、621万人と81.4%を占め、また、女性有業者505万人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者は、407万人と80.8%を占めるなど、就業継続の希望は男女でそれほど大きな違いはみられない。

第3-(2)-14図 男女別就業希望意識

○ 60歳以上有業者のうち、「この仕事を続けたい」と回答した人が最も多く、男女において、就業希望意識にそれほど大きな違いはない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

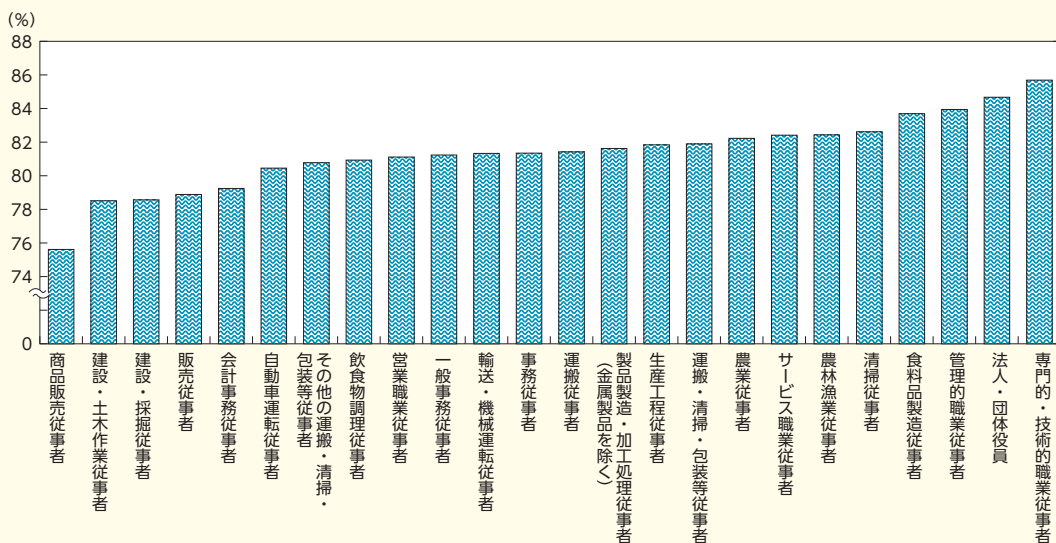
(注) 1) 有業者に対し、ふだんしている仕事を、今後も続けたいか、尋ねた結果。
2) 60歳以上。

●高年齢者の就業継続のためには、就業の「場」の確保が重要

第3-(2)-15図により、60歳以上の有業者について、継続就業希望者がどの程度存在しているかを職業別に確認すると、専門的・技術的職業従事者、法人・団体役員、管理的職業従事者などで継続就業希望者が相対的に多い一方、商品販売従事者や体力を必要とする建設・土木作業従事者、建設・採掘従事者などで相対的に少なくなっていることが分かる。

第3-(2)-15図 職業別 60 歳以上の有業者における継続就業希望者の割合

○ 職業別に有業者における継続就業希望者の割合をみると、専門的・技術的職業従事者等で高い一方で、商品販売従事者のほか、体力を必要とする建設・土木作業従事者、建設・採掘従事者等で低くなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」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) ふだん仕事をしている60歳以上の人のうち、「この仕事を続けたい」と回答した者の割合。

2) 職業については、60歳以上総数が30万人以上の職業に限って掲載をしている。分類不能の職業については除く。

65歳以上で働いている人に70歳以降も就業を継続する意向があるかきいたところ、男性の28.2%、女性の34.1%の者が「生きがいや健康のために、元気な限り働きたい」と答えた(付3-(2)-6図)。

高年齢者は、どのような理由で労働市場から退出しているのでしょうか。第3-(2)-16図により無業者の高年齢者が仕事をやめた理由をみると、60～64歳層は「定年のため」が最も多く、65歳以上層は「病気・高齢のため」が最も多く、次いで「定年のため」が多い。

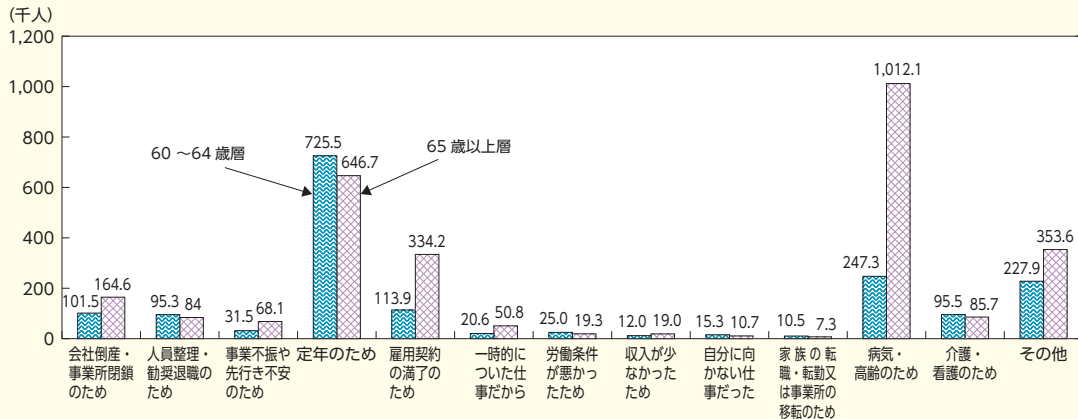
以上のことから、高年齢者の就業継続意向は強く、就業の「場」を確保すれば、就労継続に結びつく可能性が高いと考えられる。

政府としても、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向け、高年齢者の安定した雇用の確保を促進し、65歳までの安定した雇用を確保するため、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付けている。

第3-(2)-17図により、高年齢者の雇用状況をみると、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は、31～50人規模企業の割合は81.4%、51～300人規模企業の場合は70.8%、301人規模企業の場合は52.7%となっており、生涯現役で働くことのできるよう、企業規模を問わず、より一層の取組が必要と考えられる。

第3-(2)-16 図 高齢者が仕事をやめた理由

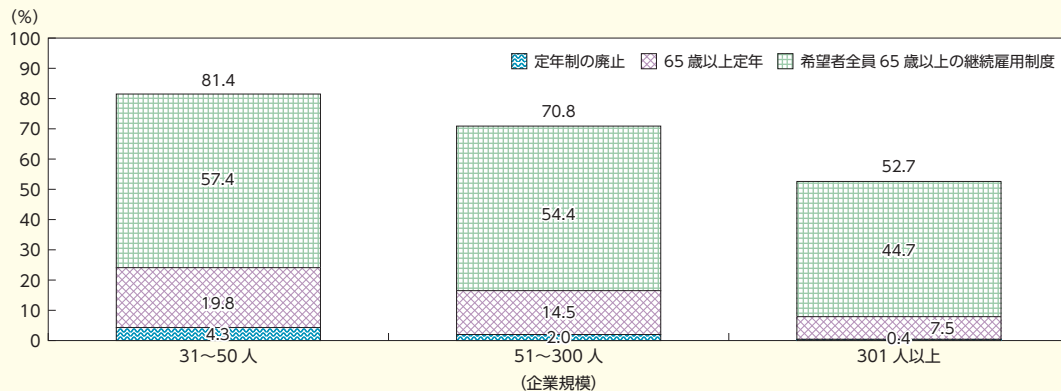
- 仕事をやめた理由をみると、60～64 歳層は「定年のため」が最も多く、65 歳以上の層は「病気・高齢のため」が最も多く、次いで「定年のため」「雇用契約の満了のため」が多い。



資料出所 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 前職がある現在無業の人が以前に就いていた仕事をやめた理由。

第3-(2)-17 図 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の状況

- 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。



資料出所 厚生労働省「高齢者雇用状況報告」(2015 年)

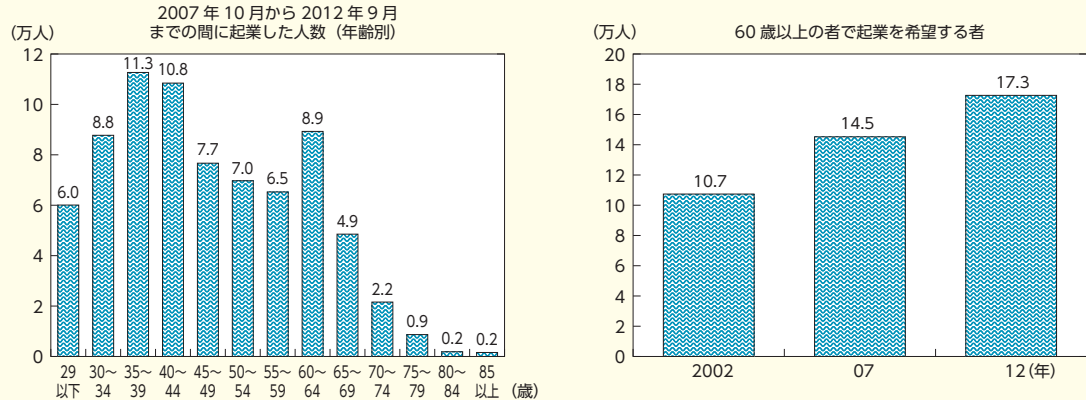
● 60 歳以上の起業希望者は増加

これまでみてきたように、高齢者はいろいろな働き方を選択し、活躍しているが、働き方の一つの選択肢として「起業」が考えられる。第3-(2)-18 図左図は総務省統計局「就業構造基本調査」による年齢別にみた 2007 年 10 月から 2012 年 9 月までの間に起業した人数である。過去 5 年のうちに起業した者は高齢になるほど減少しているものの、35～39 歳、40～44 歳層に続いて 60～64 歳層は、ほかの年齢層よりも起業者が多く、定年による退職をきっかけに起業するという高齢者も多いことが考えられる。また、同右図によると、起業者ではないが、今後起業したいと考えている 60 歳以上の高齢者は 2002 年、2007 年に比べて 2012 年では増加しており、高齢者の活躍の場としての起業が注目される。

そこで、第3-(2)-19 図により、55 歳以上の高齢者が起業に至るまでをみることにする。まず開業直前の勤務先の離職理由をみると、「自らの意思による退職」が 57.1%と最も多く、次いで「定年による退職」(19.5%)となっており、勤務先の都合により離職した後に開業す

第3-(2)-18 図 60 歳以上の起業者及び起業希望者

- 中高年者の起業意欲は高く、起業を希望する者は増加している。

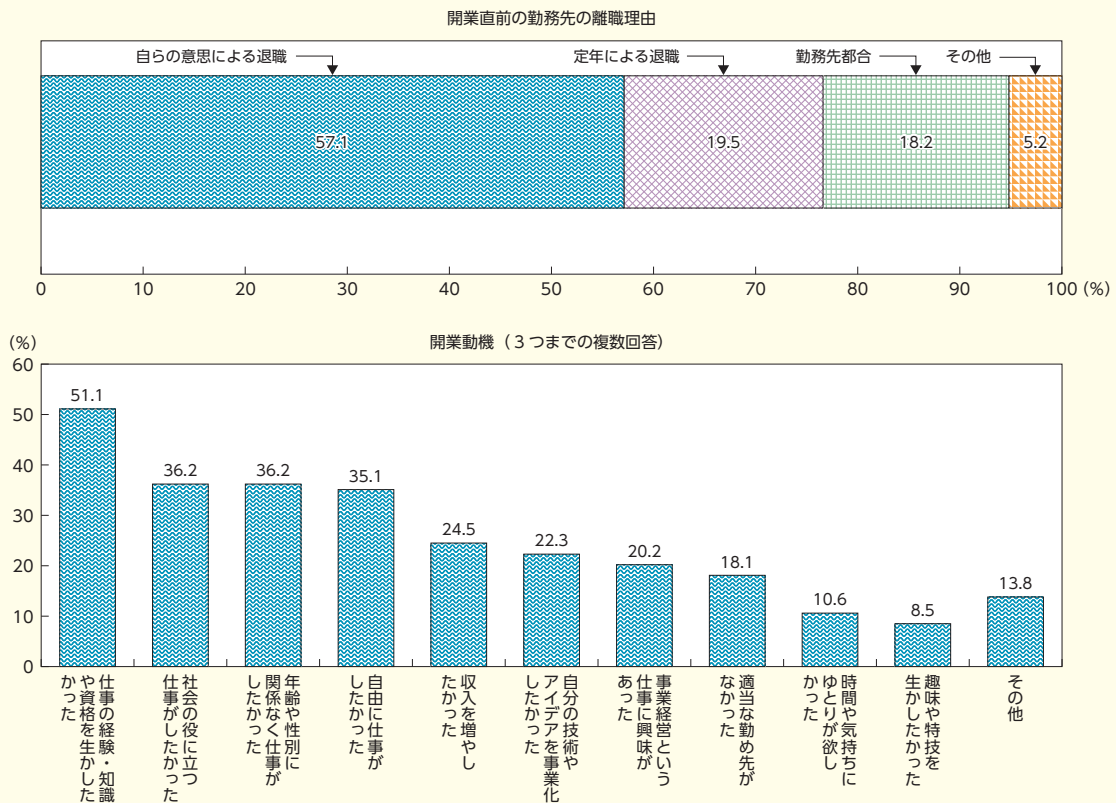


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室に独自集計

(注) 起業希望者 (希望する仕事の形態で「自分で事業を起こしたい」を選んだ者) は、就業希望者のうち起業を希望する者並びに有業者の追加就業希望者又は転職希望者のうち起業を希望する者である。

第3-(2)-19 図 中高年者の起業家の実態 (55 歳以上)

- 開業動機としては「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がしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事をしたかった」という回答の割合が高い。



資料出所 日本政策金融公庫総合研究所「シニア起業家の開業」(2012 年)

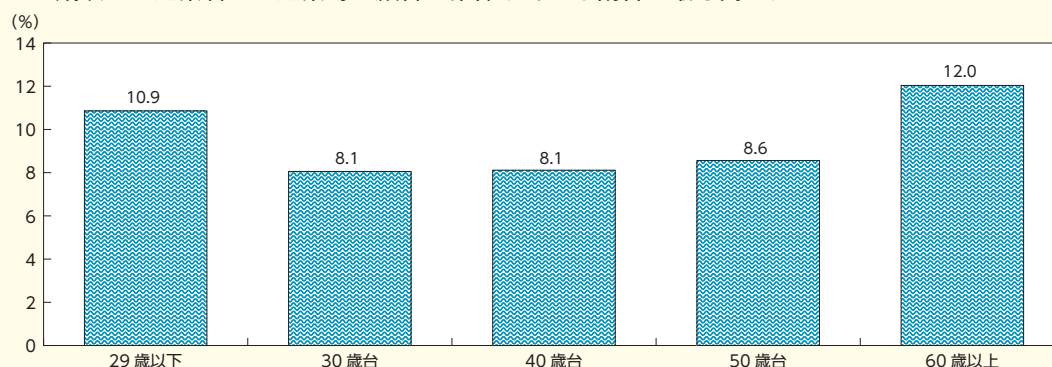
るというのではなく、自ら退職し起業している傾向がみられる。また、開業動機をみても、「収入を増やしたい」よりも「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」「社会の役に立つ仕事がしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事がしたかった」といった自らの活躍の場を広げ、能力発揮することを開業動機と回答する割合が高くなっている。

なお、第3-(2)-20図により、起業時における顧客を確保している割合を、年齢階級別にみると、60歳以上が最も割合が高く、12%となっている。次は29歳以下であり、以降、年齢が上がるにつれて上昇している。経験の蓄積が、起業時の顧客の確保、すなわち円滑な事業の立ち上げにつながっていることが示唆される。

また、第3-(2)-21図により、各年齢層ごとに起業した業種をみると、18～29歳層は、「個人向けサービス業」の割合が最も高く、次いで「情報通信業」となっている。一方、50～69歳層は、「事業所向けサービス業」の割合が最も高く、次いで「建設業」となっている。高年齢者の起業においては、職業経験を通じて得た経験や知識をいかし、事業を行っていると考え

第3-(2)-20図 開業時の顧客確保

○ 60歳以上の起業者が、起業時に顧客を確保している割合が最も高い。

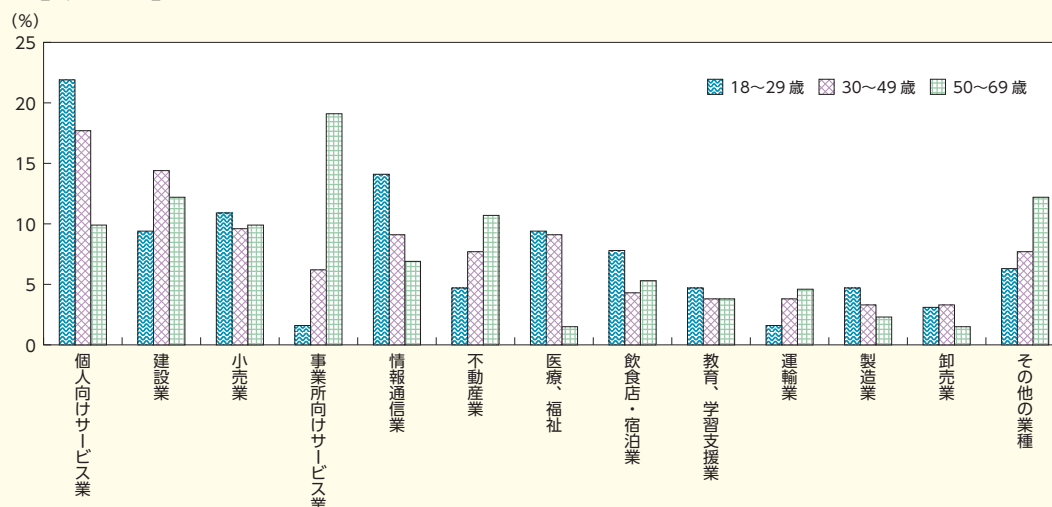


資料出所 日本政策金融公庫総合研究所「新規開業企業における顧客の確保・獲得のポイント」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 2014年度新規開業実態調査(特別調査)の分析結果である。
2) 各年齢層ごとの、起業者に占める開業時に顧客を確保していた起業者の割合。

第3-(2)-21図 起業した業種

○ 各年齢層別に起業した業種の割合をみると、50～69歳層で割合が高いのは、「事業所向けサービス業」「建設業」である。



資料出所 日本政策金融公庫総合研究所「2015年度起業と起業意識に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) インターネットによるモニター調査である。18歳から69歳までの男女を対象に、2010年以降に自分が開業し、2015年11月現在、事業経営を継続している起業家による回答結果である。

られる。

多様な就労機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を積極的に推進するため、起業も一つの選択肢であることから、起業する高齢者に対する支援に取り組んでいく必要がある。

コラム3-3 高齢者雇用に積極的な起業家を支援する助成制度

中高年齢者の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現の推進を目的として、生涯現役起業支援助成金が創設された。中高年齢者（40歳以上）の方が、起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者）の雇入れを行えるよう、起業の際に要した費用の一部を助成するものである。

特定創業支援事業⁶⁵による支援を受けるなどその事業継続性が確認できること及び募集・採用、就業規則、雇用管理、研修・講習、移転・求職活動、インターンシップなどを記載する「雇用創出措置に係る計画書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること及び60歳以上の方を2名以上、または40歳以上の方を3名以上雇うことなどが条件となっている。

起業者が、高齢者（60歳以上の方）の場合、200万円を上限に、上記計画にある期間内（最長12か月以内）に行った募集・採用や教育訓練の実施といった雇用創出措置に要した費用の3分の2を、40～59歳の方の場合、150万円を上限に同費用の2分の1を助成する仕組みとしている。

（生涯現役起業支援助成金のご案内）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115906.html>

● 50歳台で各社会活動に積極的であった方は60歳台で就労する割合が高い

これまで、現在働いている高齢者の働き方をみることで、柔軟な働き方が大切であり、そのことにより高齢者自身が満足度を高く持って活躍してもらう可能性があること、高齢期には健康などの課題がある一方で、就労意欲を有する方も一定程度いること等を確認してきた。そこで、ここからは、高齢期になっても活躍するためにはどのようなことが必要なのかを検討することとする。

「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書（平成25年6月）」⁶⁶において、退職後に活躍するためには、現役時代からの準備が重要であると指摘をしている。そこで、「中高年齢者縦断調査」により、2005年に現役世代となる50～59歳で何らかの準備をしていた方が、2013年に高齢期となる58～67歳となり、どのような状況にあるのかみる。

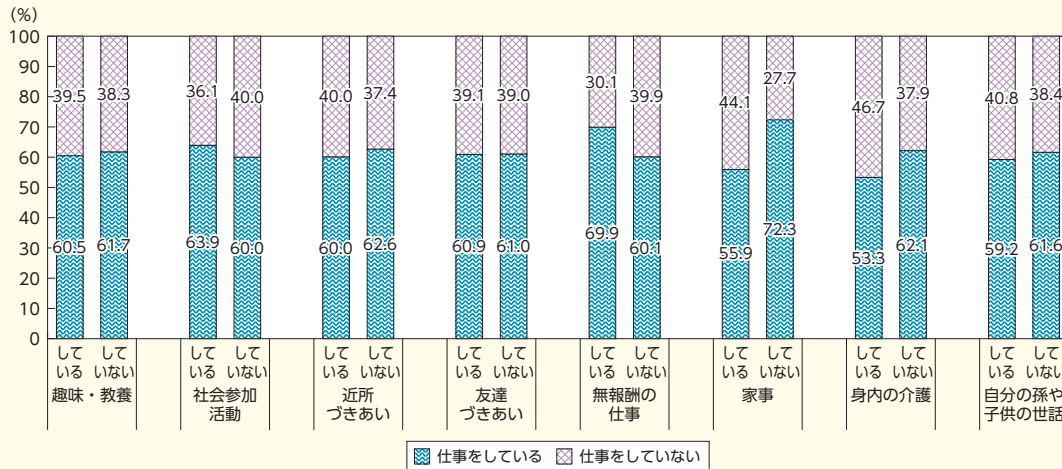
第3-(2)-22図により、50～59歳（第1回）時点でふだんから各社会活動をしている人としていない人が、58～67歳（第9回調査）時点で仕事をしているか、いないかということを確認する。第1回調査時点で民生委員、保護司、PTA役員といった「無報酬の仕事」、地域行

65 産業競争力強化法に基づき、創業者の経営、財務、人材育成、販路開拓に関する知識を全て習得できるよう支援する事業である。

66 報告書では「高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革」として「企業で働き続けるにしても、地域の社会の支え手となるにしても、退職後に活躍の場を見つけるためには、退職前の段階から自らの生活設計を考え、自身が住む地域での就労・社会参加に関する情報収集などを通じ、退職後に地域において活動できるような準備をしておくことが求められる。」とされている。

第3-(2)-22 図 ふだんしている各社会活動と就業の関係

○ 58～67 歳時点での仕事の有無を確認すると、50～59 歳時点で「社会参加活動」をふだんからしていると回答したの方が、していない者に比べて仕事をしている割合が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「中高年者縦断調査」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) 各社会活動の有無は50～59歳（第1回調査）時点のもの。仕事の有無は58～67歳（第9回調査）時点のものである。

2) 男女計。不詳を除く。

事、ボランティア、高齢者支援といった「社会参加活動」をしていた人の方が、していなかった方よりも、第9回調査時点で仕事をしていると回答する割合が高くなっている⁶⁷。

次に、「転職・再就職」に関し、第3-(2)-23図により転職・再就職で利用した機関・サービスを確認してみる。転職・再就職で利用した機関・サービスとしては「縁故」が39.0%と最も高く、次いで「求人情報誌、新聞、チラシ等」が31.3%、「ハローワーク」が26.2%の順となっている。また、45～59歳、60～64歳、65～69歳、70～74歳層別にみると、年齢階級が上がるにつれ、「ハローワーク」「民間就職支援サービス」「求人情報誌、新聞、チラシ等」を利用する割合は減り、「前の会社の斡旋」「縁故」の割合が増加している。これらのことから転職・再就職活動に際して、それまでの人間関係が活用されていることが示唆される。

これらのことから、高齢期での活躍のためには、現役時代に積極的な社会参加活動を行い、人間関係を構築していくことが一つの重要な要素と考えられる。

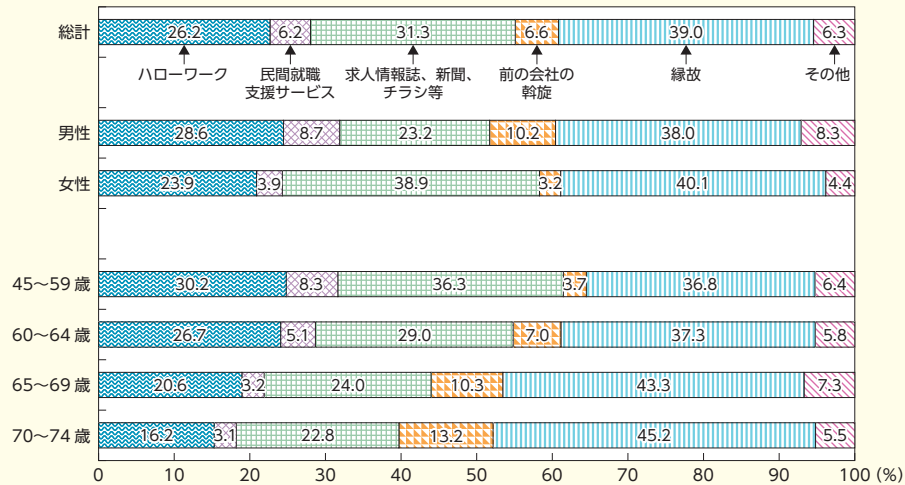
● 50歳台での能力開発の取組により60歳台で、より高い稼得可能性

第3-(2)-15図において、専門的・技術的職業従事者などで継続就業希望者が相対的に多いことが確認された。これまで培われた知識・技能をいかして高齢期に活躍をすることも重要であるが、近年は技術進歩の進展が早いこと、市場の変化も急激であること、一方で健康で活躍することができる期間が長くなっていることを考えると、時代の変化に合わせた新たな知識の習得、既存能力の向上等も重要であり、それが高齢期での活躍につながる事が考えられる。

67 男女別にみると、男性は、「社会参加活動」「無報酬の仕事」「自分の孫や子供の世話」をしていた者は、そうでない者より仕事をしている割合が高く、女性は、「無報酬の仕事」をしていた者は、そうでない者より仕事をしている割合が高く、「身内の介護」をしていなかった者は、そうでない者より仕事をしている割合が高いが、ほかの社会活動においては、活動の有無が仕事の有無にそれほど影響しない（付3-(2)-7図）。

第3-(2)-23 図 転職・再就職の際に利用した機関・サービス

○ 転職で利用した機関・サービスとしては、「縁故」「求人情報誌、新聞、チラシ等」「ハローワーク」の順となっている。また、年齢階級が上がるにつれ、「ハローワーク」「民間就職支援サービス」「求人情報誌、新聞、チラシ等」を利用する割合は減り、「前の会社の斡旋」「縁故」の割合は増える。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「中高年齢者の転職・再就職調査」(2016年4月)

(注) 1) 45～74歳の中高年齢者を対象。

2) 複数回答。

そこで、高齢期前の能力開発と、高齢期の就業について、ここでは収入に着目して関係を見ることとする。

第3-(2)-24図により、54歳から63歳(第5回調査)当時の免許・資格の取得経験、能力開発・自己啓発の有無によって、直近58歳から67歳(第9回調査)の収入状況がどう変化するかをみる。なお、ここでの収入額は、私的年金や資産収入など働いて得た所得以外の所得も含んでいることに留意が必要である。54歳から63歳当時に免許・資格取得経験がある方は、58歳から67歳の1か月の平均収入額が43.2万円であり、取得経験がない方の37.3万円を上回っている。また、54歳から63歳当時に能力開発・自己啓発を行った方は、58歳から67歳の1か月の平均収入額が47.8万円であり、行っていない方の34.6万円を上回っている。さらに、収入額の分布をみると、54歳から63歳当時に免許・資格取得経験がある、あるいは能力開発・自己啓発を行った、という方が、収入が高い層の割合が高くなっていることが分かる。このことから、現役時代に免許・資格の取得、能力開発・自己啓発に努めることが重要であることが示唆される。このため、長時間労働の削減、休暇の付与等、経済的支援などを通じ、各労働者が現役時代に自己啓発などに取り組むやすい環境を整備することが重要である。

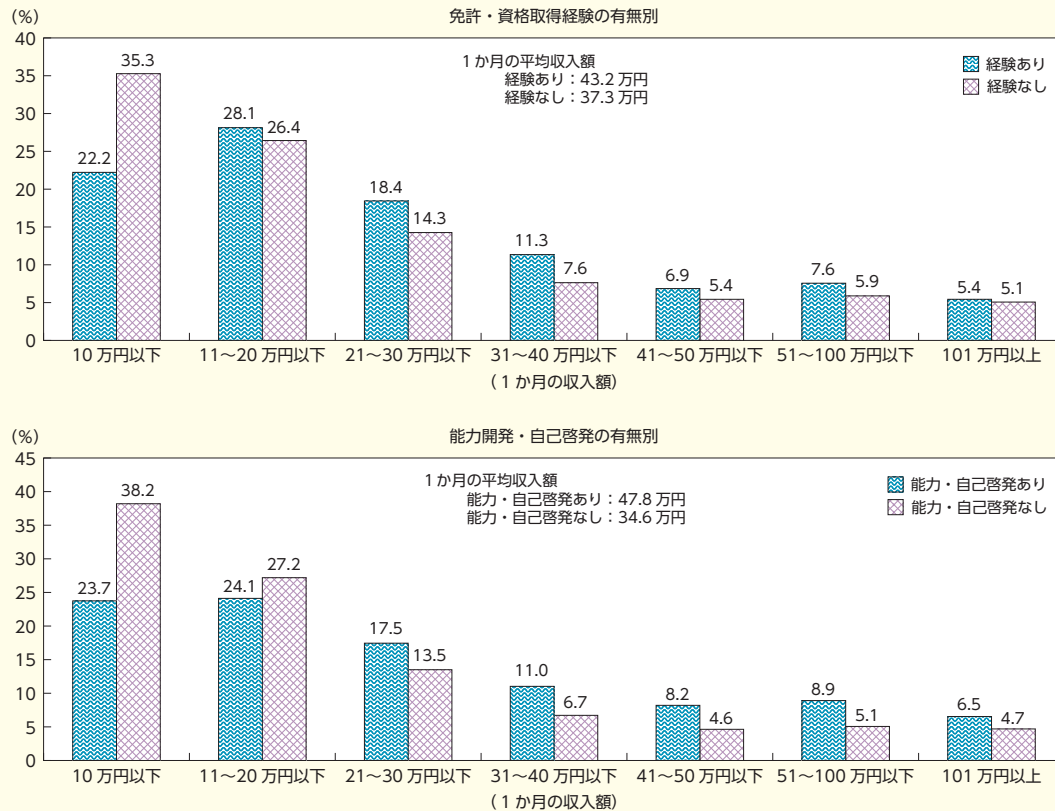
●高齢者の活躍に向けて

今後我が国の人口の減少が見込まれる中でも、高齢者は一層の増加が見込まれる。高齢者には、就業している方々も多いが、一方で就業には至っていないが就業意欲のある方々も多くいる。高齢者の活躍は労働力の供給制約緩和に資するものであり、高齢者の就業意欲をいかに、就労へつなげることが重要である。これらの取組は所得を通じた消費拡大につながる。

高齢者がその能力を十分に発揮してもらうには、やりがいを感じつつ就業することが重要であるが、勤務時間が長くなるにつれて、仕事に対する満足度が低下する傾向がある結果が得られたことから、柔軟な労働時間の設定が必要と考えられる。

第3-(2)-24 図 過去の免許・資格取得経験及び能力開発・自己啓発の有無別1か月の収入額

- 5年前時点の免許・資格取得経験の有無別で現在の1か月の収入額の状況を見ると、経験がある方が1か月の収入額の平均が高い。5年前時点の能力開発・自己啓発の有無別でみると、免許・資格取得経験の有無と同じ傾向がみられる。



資料出所 厚生労働省「中高年者縦断調査」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) 第5回調査の免許・資格取得経験、能力開発・自己啓発の有無を回答した者について、第9回調査時点での1か月の収入額の状況を確認している。
2) 1か月の収入額は、私的年金や資産収入など働いて得た所得以外の所得も含んでいる。
3) 不詳を除く。

また、雇用による就労に加え「起業」にも注目した。起業時における顧客確保の割合は、高齢者の起業家で高く、また、事業の種類としても「事業所向けのサービス業」の割合が高いなど、起業は職業経験を通じて得た経験や知識をいかし、年齢にかかわらず働くことが可能と考えられ、起業支援施策の実施が必要と考えられる。

高齢期になっても活躍するために、どのようなことが必要か分析したが、50歳台で社会参加活動等に積極的であった方は60歳台で就労する割合が高いという結果が得られ、現役世代に積極的な社会参加活動をしていくことは高齢期の活躍につながる一つの重要な要素であることが分かった。

さらに、54歳から63歳当時に、免許・資格の取得経験、能力開発・自己啓発があると、58歳から67歳時点において収入が高い層の割合が高いという結果が得られ、長時間労働削減、休暇の付与等、経済的支援などを通じ、各労働者が現役時代に自己啓発などに取り組みやすい環境を整備することが重要である。

第3節 限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題

我が国では、少子高齢化といった構造的な問題に加え、足下では緩やかな景気回復の影響もあり、人手不足の状況が生じている。こうした状況の中では、限られた人材がその能力を発揮し、活躍できる社会を構築していくことが重要である。

そこで、企業がいかに人材を獲得するか、そして獲得した人材が離職することなく、その能力を発揮するためには、どのような雇用管理が必要かということについて、企業・労働者へのアンケートをもとに明らかにしていく。

また、少子高齢化に加え、近年では、急激な技術革新、市場ニーズの多様化等もみられており、こうした動きは労働市場にも影響を与えることが予想される。このように労働市場の変化が予想される中では、労働者自身が変化に応じた必要な能力を身につけていくことが重要であると考えられる。加えて、人口が減少していく中で、我が国経済が成長していくためには、労働生産性が高い産業が成長し、当該産業に人材が移動していくことも必要となってくるだろう。

本節では、このような我が国の取り巻く環境を踏まえ、誰もが活躍できるための課題について検討していく。

1 人手不足が与える企業経営・職場への影響

●約半数の企業が人手不足

現下の人手不足の状況について、(独)労働政策研究・研修機構「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(以下、「企業調査」という。)[働き方のあり方等に関する調査」(以下、「労働者調査」という。)]で確認していこう。第3-(3)-1図では、企業調査により企業側が認識している人手不足の状況と、労働者調査により労働者側が認識している人手不足の状況について示している。これをみると、調査時点である2016年現在では、企業側、労働者側ともに、約半数が人手不足と認識していることが確認できる。

次に、企業側の認識と労働者側の認識を比較してみると、「不足している」と回答した企業が49.4%、「適当である」と回答した企業が45.0%、「過剰である」と回答した企業が5.6%となっているのに対し、労働者側は、「不足している」と回答した労働者が57.0%、「適当である」と回答した労働者が37.7%、「過剰である」と回答した労働者が5.2%となっており、「不足している」と回答した割合は、企業側よりも労働者側の方が7.6%ポイント高くなっており、労働者側の人手不足感がより強いことが分かる。

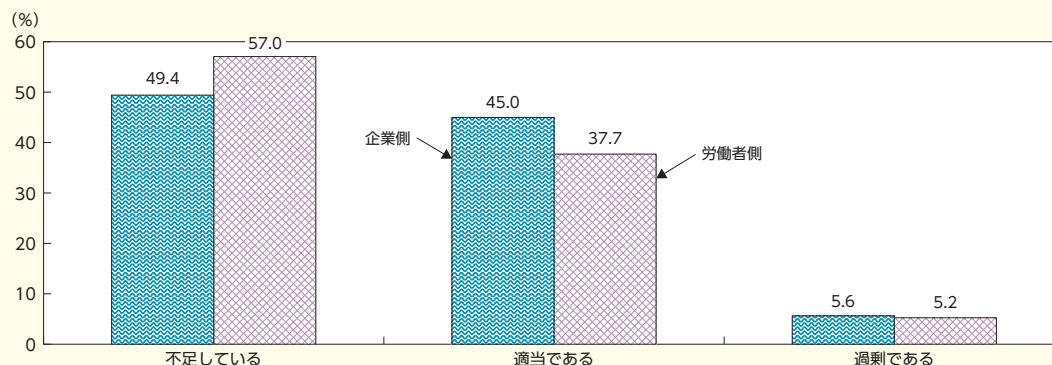
●人手不足は「需要の増加に対応できない」といった影響を企業経営に与える

人手不足はどのような影響を企業経営や職場に与えているのだろうか。まず、人手不足が企業経営に与える影響について、第3-(3)-2図で確認していこう。図をみると、最も多くの企業で確認できる影響は、受注を見送り・先送りせざるを得ないといった「需要の増加に対応できない」であり、人手が不足している企業のうち48.4%の企業が、その影響を受けていることが分かる。その他の影響としては、後継者の確保・育成が覚束ないといった「技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている」とした企業が40.7%、遅れやミスの発生、クレームの増加等の「事業運営上に支障を来している」とした企業が38.3%となっている。また、特に深刻な

影響である、事業所の閉鎖や営業時間の短縮、商品・サービスの削減等の「事業の縮小を迫られている」とした企業については、人手不足の企業のうち 10.9% となっている。

第3-(3)-1図 人手不足の概観（企業調査・労働者調査）

○ 企業側、労働者側ともに、約半数が人手が不足していると感じている。

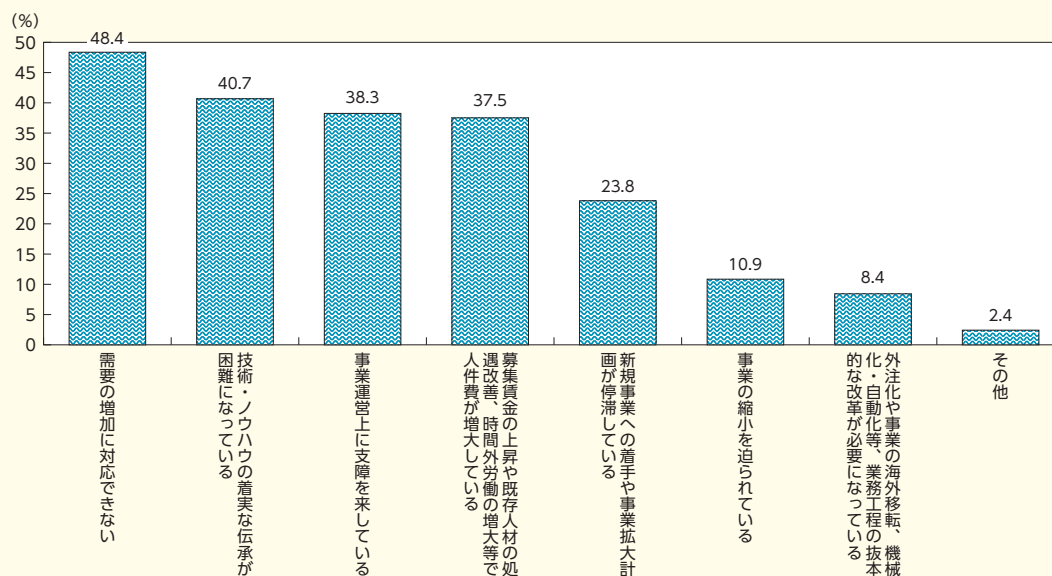


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016 年）「働き方のあり方等に関する調査」（2016 年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 企業側については、従業員全体の人材（人手）の過不足状況について、「大いに不足」「やや不足」と回答した企業を「不足している」（以下、本節において「人手不足の企業」とする。）、「適当」と回答した企業を「適当である」、「やや過剰」「大いに過剰」と回答した企業を「過剰である」とした。
- 2) 労働者側については、職場の人材（人手）か不足感について「かなり不足している」「やや不足している」と回答した労働者を「不足している」、「ちょうど良い」と回答した労働者を「適当である」、「やや過剰である」「かなり過剰である」と回答した労働者を「過剰である」とした。

第3-(3)-2図 人手不足が企業経営に与える影響（企業調査）

○ 人手不足は、企業にとって「需要の増加に対応できない」「技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている」などの影響がある。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016 年）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) 人手不足の企業の内訳。
- 2) 複数回答。

●人手不足は「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」のほか、「離職の増加」といった影響も職場に与える

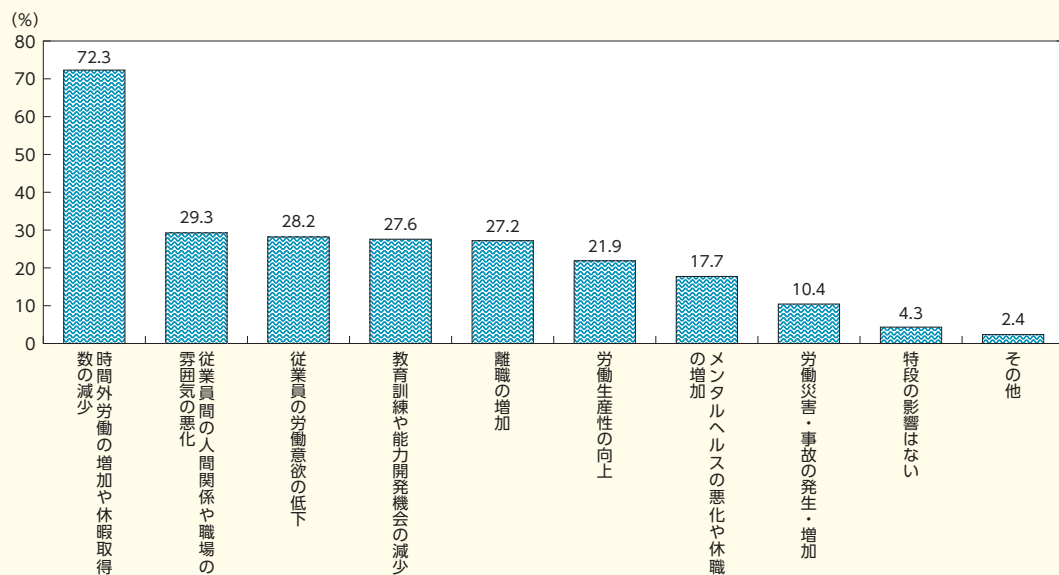
人手不足は、事業の縮小や事業運営上に支障をきたすといった影響を企業経営に与えることが分かった。それでは、人手不足は労働者が働く職場にはどのような影響を与えているのだろうか。

人手不足が職場に与える影響について第3-(3)-3図で確認していこう。人手不足が職場に与える影響の中で、最も大きい影響は、「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」であり、人手が不足している企業のうち72.3%の企業が影響を受けている。その他の項目としては、「従業員間の人間関係や職場の雰囲気の悪化」といった影響を受けている企業が29.3%、「従業員の労働意欲の低下」といった影響を受けている企業が28.2%となっている。また、特に深刻な影響と考えられる項目については、「離職の増加」といった影響を受けている企業が27.2%、「メンタルヘルスの悪化や休職の増加」といった影響を受けている企業が17.7%、「労働災害・事故の発生・増加」といった影響を受けている企業が10.4%となっている。

人手不足が「離職の増加」に影響を与えることを考えると、人手不足の企業ほど、離職が増加し、更なる人手不足に陥る可能性も示唆される。このことから、早期の段階で、人手不足の状況を打開していくことが重要といえる。

第3-(3)-3図 人手不足が職場に与える影響（企業調査）

○ 人手不足は、職場にとって「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」「従業員間の人間関係や職場の雰囲気の悪化」などの影響がある。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）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) 人手不足の企業の内訳。
2) 複数回答。

2 人手不足の中での新たな人材の獲得に向けた企業の取組

ここまで企業の人手不足の状況を概観し、人手不足は、事業の縮小を迫られるなどの形で企業経営自体に影響を与えるとともに、職場に対しては、労働時間の増加や労働意欲の低下といった影響を与えることが分かった。

それでは、このような人手不足の状況に対して、企業はどのような取組を行っているのだろうか。企業の対応としては、①新たな人材を獲得すること、②人材の離職を防ぎ、能力を引き出すマネジメントを行うこと、といった大きく二つの対策が考えられる。まず、ここでは新たな人材の獲得に注目していこう。

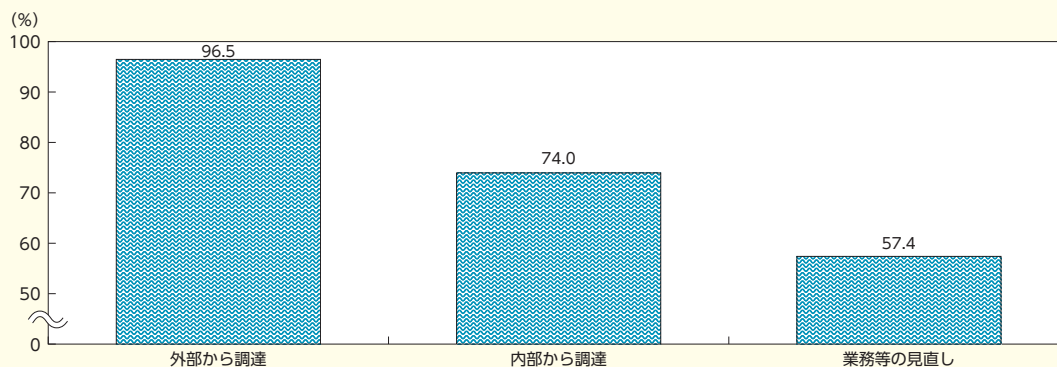
●「外部から調達」によって人材の獲得を図る企業の割合が高い

新たな人材の獲得の方法については、新たな人材を雇い入れるなどの「外部から調達」を行う方法と、企業内において、比較的人材にゆとりがある部署から人手不足が著しい部署への配置換えを行うなどの「内部から調達」を行う方法の二つに分けることができる。

第3-(3)-4図は、新たな人材の獲得について、企業の取組を「外部から調達」「内部から調達」等に分類し、その取組状況について示したものである。これをみると、人手不足の企業のうち96.5%が「外部から調達」に取り組んでいる一方で、「内部から調達」については、74.0%の企業に取り組んでおり、相対的に「外部から調達」に取り組む企業の割合が高いこと

第3-(3)-4図 人手不足を緩和させるための対策（企業調査）

- 人手不足を緩和するために、9割以上の企業が「外部から調達」を行っているが、「内部から調達」は7割程度にとどまる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）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) 本調査においては、人材（人手）不足を緩和させるための対策として、各項目を以下のとおり分類した。
- 「外部からの調達」……「募集賃金を引き上げる」「募集時の、賃金以外の処遇・労働条件を改善する」「新卒採用を強化する」「中途採用を強化する」「採用対象の拡大を図る」「出産・育児等による離職者の呼び戻し・優先採用を行う」「出向・転籍者を受け入れる」の各項目
 - 「内部からの調達」……「非正社員の活用を進める」「既存人材の時間外労働を増加させる」「社内人材を再教育・再配置する」「社内人材を配置転換する」「社内人材の多能工化を進める」「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」「非正社員から正社員への登用を進める」の各項目
 - 「業務等の見直し」……「周辺業務の外部委託化を進める」「省力化投資を行う」「業務の効率化を進める」「事業の縮小・見直しを行う」「その他」の各項目
- 2) 「人材（人手）不足を緩和するための対策に、取り組んでいますか」という質問に対して、「取り組んでいる」「未だ取り組んでいないが今後、取り組む考え」と回答した人手不足の企業のうち、『外部から調達』『内部から調達』『業務等の見直し』の分類中の各項目のうち一つでも「取り組んでいる（取り組む考え）」と回答した企業の割合。
- 3) 複数回答。

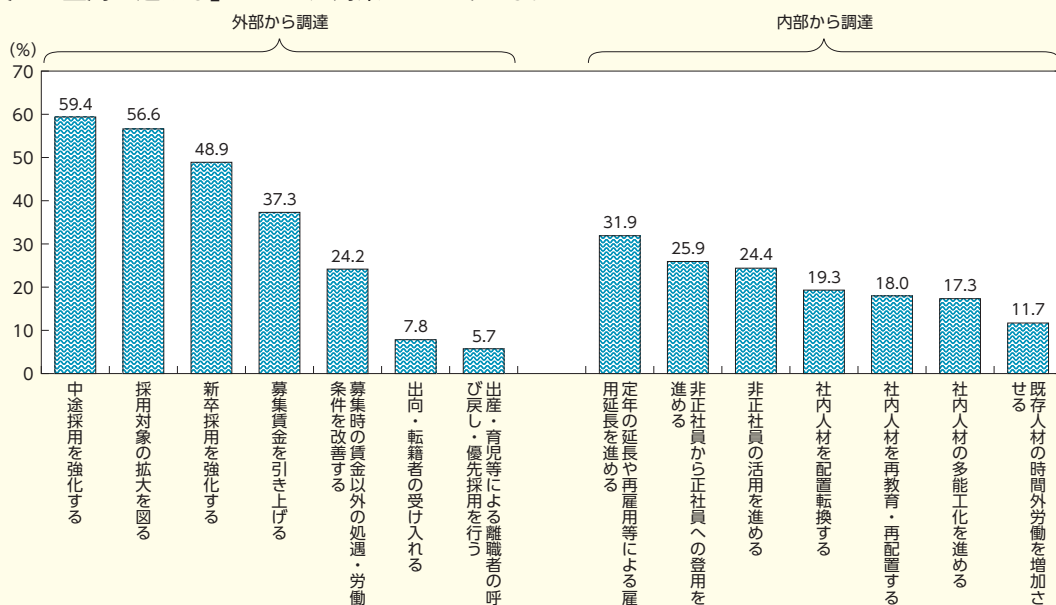
が分かる。

より詳細に企業の対策をみていこう。第3-(3)-5図では、人手不足に直面している企業が行っている「外部から調達」「内部から調達」をより細かい対策別に分類し、その取組状況を示したものである。「外部から調達」のなかで、最も取り組んでいる企業の割合が高い対策は、採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等を含む「中途採用を強化する」であり、人手不足の企業のうち59.4%が取り組んでいる。その他、「外部から調達」のなかで、取り組んでいる企業の割合が高い対策は、「採用対象の拡大を図る」の56.6%、「新卒採用を強化する」の48.9%となっている。次に、「内部から調達」に目を移すと、取り組んでいる企業の割合が高い項目は「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」の31.9%、「非正社員から正社員への登用を進める」の25.9%となっている。一方、取り組んでいる企業の割合が相対的に低いものとしては、「社内人材を（職種変更を伴わない）配置転換する」の19.3%、「社内人材を（職種変更を伴う）再教育・再配置する」の18.0%があげられる。

それでは、どのような対策が効果的であったのだろうか。企業が感じている対策の効果について第3-(3)-6図でみていこう。まず、人手不足の企業の多くが取り組んでいた対策についてみると、「外部から調達」のなかでは、取り組んだ企業のうち、「中途採用を強化する」については45.0%、「採用対象の拡大を図る」については41.3%、「新卒採用を強化する」について

第3-(3)-5図 人手不足緩和のために実施している対策（企業調査）

- 人手不足の企業のうち、「外部から調達」をみると、半数以上が「中途採用を強化する」「採用対象の拡大を図る」といった対策をとっている。
- 「内部から調達」をみると、「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」「非正社員から正社員への登用を進める」といった対策をとっている。

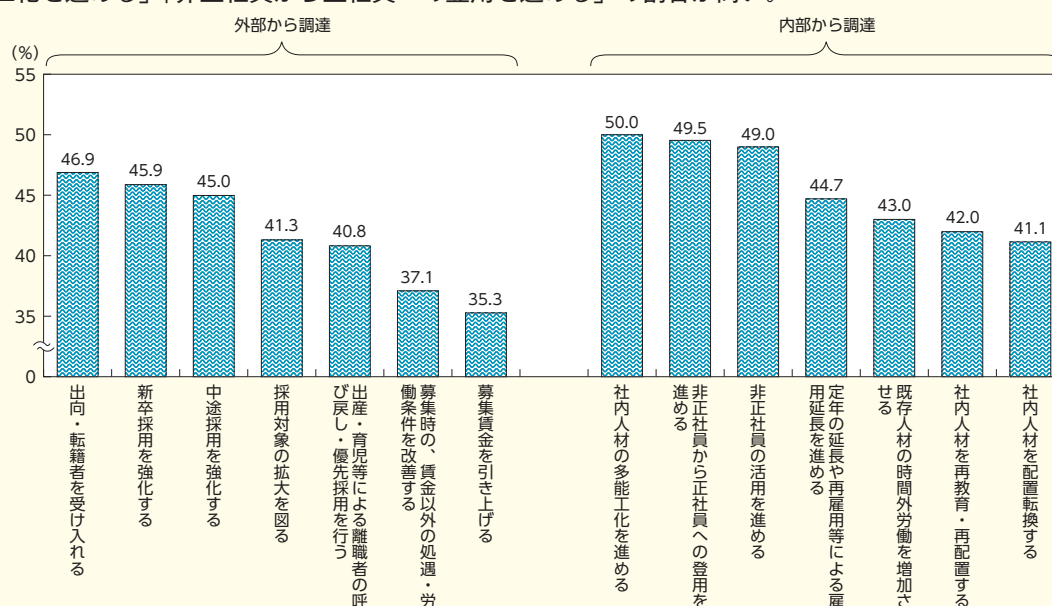


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「人材（人手）不足を緩和するための対策に、取り組んでいますか」という質問に対して、「取り組んでいる」「未だ取り組んでいないが今後、取り組む考え」と回答した人手不足の企業の内訳を集計。
- 2) 複数回答。
- 3) 各項目について、「新卒採用を強化する」は、通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受入れ強化等を含み、「中途採用を強化する」は、採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等を含んでいる。「非正社員の活用を進める」は、量的拡大や業務の高度化を指し、「既存人材の時間外労働を増加させる」は、残業や休日出勤の増加を指している。また、「社内人材を配置転換する」は、職種変更を伴わないものを指し、「社内人材を再教育・再配置する」は、職種変更を伴うものを指している。

第3-(3)-6図 人手不足緩和のために実施している対策の効果（企業調査）

- 人手不足の緩和のための対策別に効果があったと回答した企業の割合をみると、「外部から調達」では「出向・転籍者を受け入れる」「新卒採用を強化する」、「内部から調達」では「社内人材の多能工化を進める」「非正社員から正社員への登用を進める」の割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）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) 人手不足の企業に対する「これまでのところ、人材（人手）不足への対応策は、どの程度効果がありましたか」という質問に対し、「大いに効果があった」「一定の効果があった」と回答した企業の、人材（人手）不足を緩和するための対策の実施状況をみたもの。
 2) 人材（人手）不足を緩和するための対策の実施状況については複数回答。
 3) 各項目の詳細については、第3-(3)-5図（注）3）を参照。

は45.9%の企業が、効果があったと回答している。また、「内部から調達」のなかでは、「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」については44.7%、「非正社員から正社員への登用を進める」については49.5%の企業が、効果があったと回答している。

一方、第3-(3)-5図で人手不足緩和のために実施している対策として、取り組んでいる企業が相対的に少なかった対策とその効果については、対策を行った企業のうち「社内人材を（職種変更を伴わない）配置転換する」については41.1%、「社内人材を（職種変更を伴う）再教育・再配置する」については42.0%の企業が、効果があったと回答しており、「外部から調達」の「採用対象の拡大を図る」などと同程度の結果となっている。

●人手不足の状況にある4割の企業は、応募者の獲得が困難

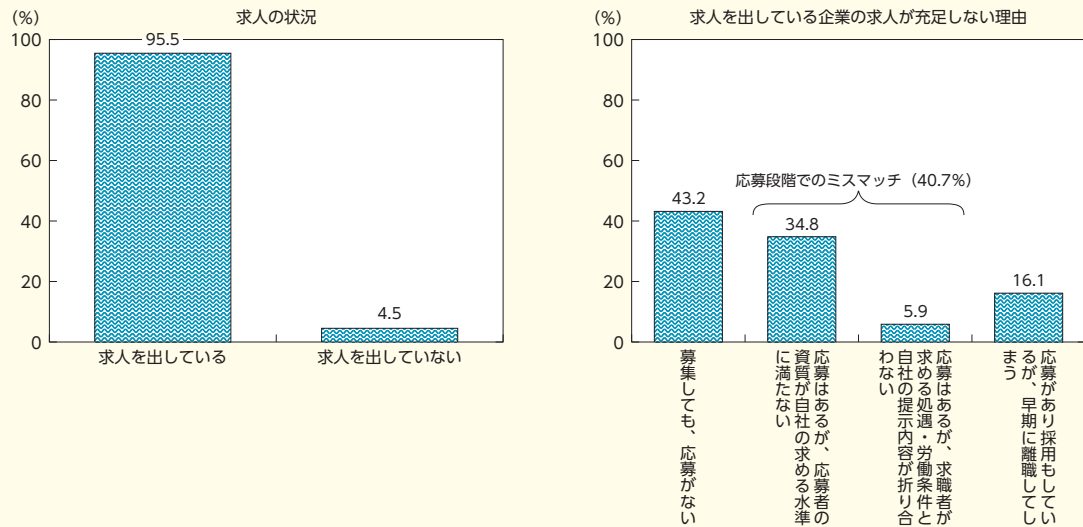
ここまでの分析において、人手不足の状況にある多くの企業では「外部から調達」を中心に、人手不足の緩和を図ってきたことが分かった。ここでは、企業が行う求人を通じた人材獲得の現状についてみていく。

まず第3-(3)-7図で、企業が出す求人の状況について確認していこう。左図をみると、人手不足の企業のうち95.5%の企業が求人を出しており、人手不足の状況にあるほとんどの企業が求人を通じて人材を募集していることが分かる。

それでは、求人を出しているのにもかかわらず、どのような要因で求人が充足しないのだろうか。右図において、その要因を確認していこう。人材が獲得できていない要因の内訳をみると、求人を出しているものの人材を獲得できていない企業のうち、「募集しても、応募がない」

第3-(3)-7図 企業の求人状況（企業調査）

○ 求人を出している企業の求人が充足しない理由としては、「募集しても、応募がない」「応募段階でのミスマッチ」がそれぞれ4割となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016 年）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) 左図は、人手不足の企業に対する「求人の充足状況を教えてください」という質問に対し、「募集しても、応募がない」「募集はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」「応募があり採用もしているが、早期に離職してしまう」と回答した企業を「求人を出している」に、「人材の不足感はあるが、求人するまでには至っていない」と回答した企業を「求人を出していない」とした。
- 2) 右図は、左図の「求人を出している」企業の内訳。
- 3) 「応募段階でのミスマッチ」とは、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」を指す。

企業の割合は 43.2%であり、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」や「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」といった応募段階でのミスマッチ（以下、「応募段階でのミスマッチ」という。）が生じている企業の割合は 40.7%、「応募があり採用もしているが、早期に離職してしまう」企業の割合は 16.1%となっている。ここから、各企業が様々な要因から人材を獲得することが困難であること、特に「募集しても、応募がない」という状況にある企業が 4 割存在するなど、各企業の深刻な状況が分かる。

●「募集しても、応募がない」企業の方が、「応募がある」企業よりも「募集賃金を引き上げる」などの対策を行っている企業の割合は高い

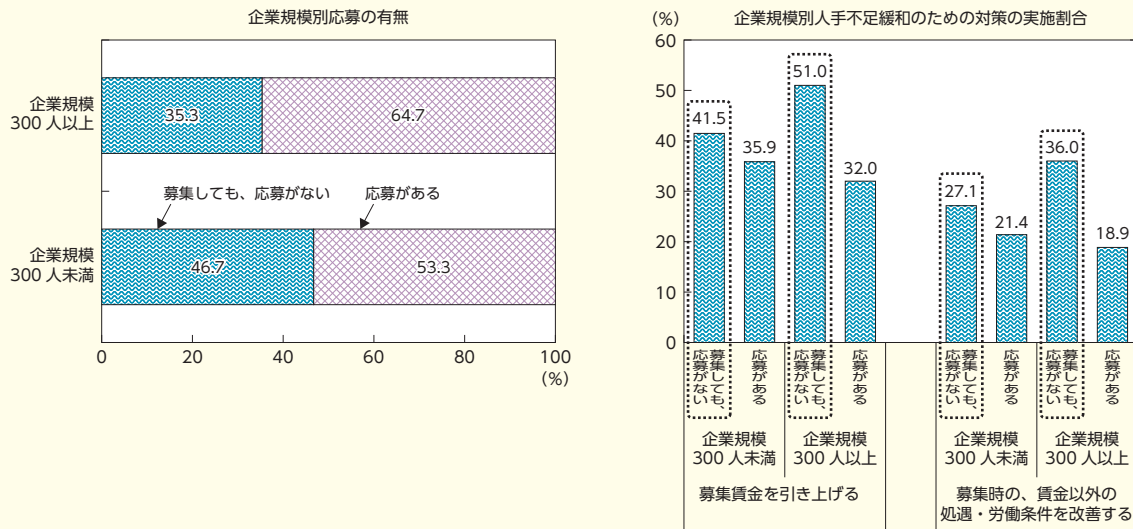
それではどのような企業が「募集しても、応募がない」という状況にあるのだろうか。企業が「募集しても、応募がない」状況に置かれる要因としては、求職者の選好やその時の経済状況など様々なことが考えられるが、ここでは企業が行っている人手不足の対策等に焦点をあててみていこう。

まず、第3-(3)-8図左図で企業規模別の状況を確認していこう。左図では、人手不足の企業について企業規模ごとに「募集しても、応募がない」企業と「応募がある」企業の割合を比較している。従業員 300 人未満の規模の企業については、「募集しても、応募がない」企業の割合は 46.7%となっている一方、300 人以上の規模の企業については、「募集しても、応募がない」企業の割合は 35.3%となっており、より規模が小さい企業の方が、求人を出した時の応

第3-(3)-8図

企業規模別「募集しても、応募がない」(企業調査)

- 「募集しても、応募がない」割合は、企業規模 300 人未満の企業の方が高くなっている。
- 「応募がある」企業よりも、「募集しても、応募がない」企業の方が「募集賃金の引き上げ」や「募集時の処遇・労働条件の改善」といった対策をとっている割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(2016 年)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) 人手不足の企業に対する「求人の充足状況を教えてください」という質問に対し、「募集しても、応募がない」と回答した企業を「募集しても、応募がない」企業とし、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」「応募があり採用もしているが、早期に離職してしまう」と回答した企業を「応募がある」企業とした。
- 2) 右図は、人材(人手)不足を緩和するための対策として「募集賃金を引き上げる」「募集時の、賃金以外の処遇・労働条件を改善する」に取り組んでいる(取り組む考えがある)人手不足の企業について、企業規模別に応募の有無についてみたもの。

募者の獲得が困難な状況にあることが分かる。

それでは、企業規模の違いも踏まえて、企業が行っている人手不足への対策について右図でみていこう。まず、「募集賃金を引き上げる」対策と応募の有無の関係についてみていくと、企業規模が 300 人未満の企業、300 人以上の企業ともに、「募集しても、応募がない」企業の方が、「応募がある」企業よりも「募集賃金を引き上げる」対策を行っている企業の割合は高くなっている。次に、「募集時の、賃金以外の処遇・労働条件を改善する」に注目してみると、こちらも 300 人未満の企業と 300 人以上の企業ともに、「募集しても、応募がない」企業の方が、「応募がある」企業よりも「募集時の、賃金以外の処遇・労働条件を改善する」対策を行っている企業の割合は高くなっている。

一般的には、人手不足への対策を行っている企業の方に応募があり、行っていない企業に応募がないことが考えられるが、第3-(3)-8図右図では、逆の結果、すなわち、「募集賃金を引き上げる」「募集時の、賃金以外の処遇・労働条件を改善する」といった対策を行っている企業の方が、応募が無い結果となっている。

このような結果となった理由として、「募集しても、応募がない」企業では、元々、募集賃金や募集時の賃金以外の処遇・労働条件の水準が低く、多少の引上げや改善を行っていたとしても、その水準は「応募がある」企業に追い付いていないということが考えられる。このため、企業の募集賃金の水準、募集時の処遇・労働条件の水準について確認していこう。

●「募集しても、応募がない」企業の方が、「応募がある」企業よりも、募集賃金の水準、応募時の処遇・労働条件の水準は低い

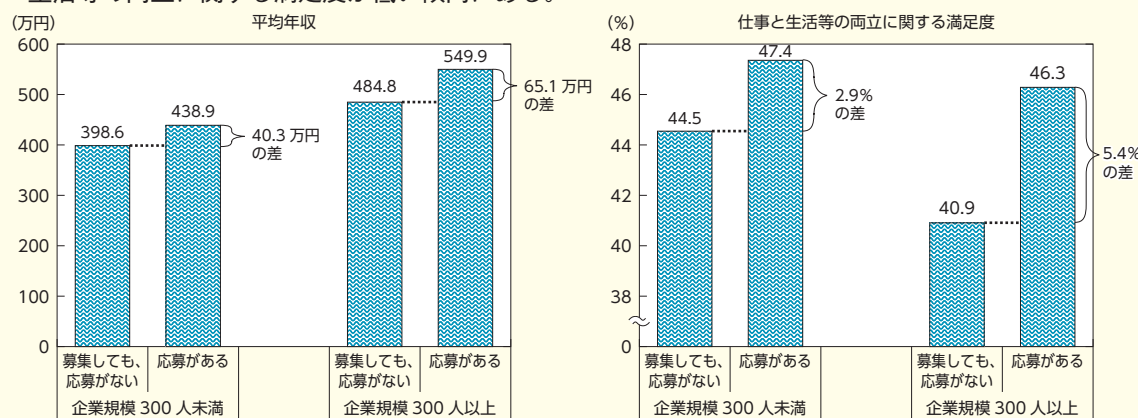
データの制約があることから、募集賃金の水準の代理指標として、それぞれの企業で既に働いている労働者の「平均年収」を利用し、募集時の処遇・労働条件の水準の代理指標として、それぞれの企業で既に働いている労働者の「会社が行う仕事と生活等の両立支援への満足度」を利用する。まず、第3-(3)-9図左図において、「平均年収」に注目してみよう。これをみると、企業規模が300人未満の企業、300人以上の企業ともに、「募集しても、応募がない」企業の方が、「応募がある」企業よりも「平均年収」は低くなっており、300人未満の企業では、40.3万円、300人以上の企業では、65.1万円低くなっている。このようなことから、相対的に募集賃金の水準が低いということが応募の有無に影響を与えていることが考えられる。

次に「会社が行う仕事と生活等の両立支援への満足度」について注目していくと、企業規模が300人未満の企業、300人以上の企業ともに、「募集しても、応募がない」企業の方が「応募がある」企業に比べて、「会社が行う仕事と生活等の両立支援への満足度」は低くなっており、300人未満の企業では、「募集しても、応募がない」企業は「応募がある」企業より、2.9%ポイント、300人以上の企業については5.4%ポイント低くなっている。ここから募集時の処遇・労働条件の水準の低さが、応募の有無に影響を与えていることが考えられる。

このように、「募集しても、応募がない」企業では、「応募がある」企業と比べて募集賃金の水準や募集時の処遇・労働条件の水準の改善に取り組んでいるものの、その水準自体がもともと低く、人材の獲得に結びついていない可能性が考えられる。賃金は企業の支払い能力にもよるため企業がより多くの付加価値を生み出せるように、政府としても企業の生産性向上の支援

第3-(3)-9図 「募集しても、応募がない」企業の動向（企業調査・労働者調査）

○「応募がある」企業と比べると「募集しても、応募がない」企業の方が、平均年収が低く、仕事と生活等の両立に関する満足度が低い傾向にある。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(2016年)「働き方のあり方等に関する調査」(2016年)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) 左図において、企業に勤める労働者が自身の税込み年収について、「300万円未満」と回答した者を年収250万円、「300万円以上400万円未満」を年収350万円、「400万円以上500万円未満」を年収450万円、「500万円以上600万円未満」を年収550万円、「600万円以上700万円未満」を年収650万円、「700万円以上800万円未満」を年収750万円、「800万円以上900万円未満」を年収850万円、「900万円以上1000万円未満」を年収950万円、「1000万円以上1200万円未満」を年収1100万円、「1200万円以上1500万円未満」を年収1350万円、「1500万円以上2000万円未満」を年収1750万円、「2000万円以上」を年収2250万円と仮定し、平均年収を算出している。
- 2) 右図は、現在の仕事や会社に対する評価(満足度合い)についての質問の「会社は仕事と生活等の両立に配慮してくれている」という項目において、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した労働者の割合を企業規模・応募の有無別に算出したもの。
- 3) 応募の有無については、第3-(3)-8図(注)1)を参照。

を行う必要がある。

●企業は労働者の「専門性」や「意欲」を重視している一方、労働者は「賃金水準」や「労働時間」といった処遇を重視

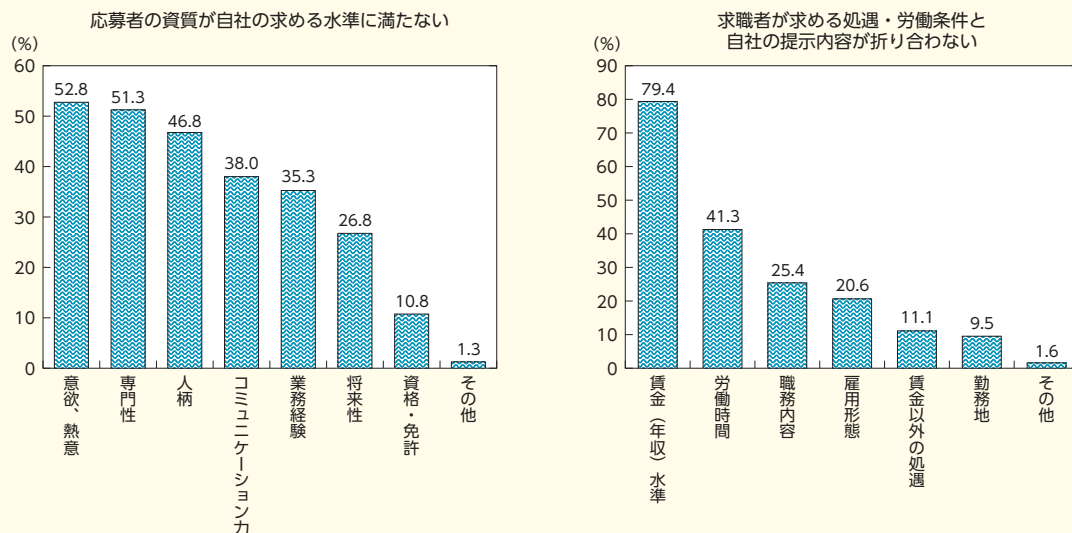
ここまで、「募集しても、応募がない」企業の現状について分析を行ってきた。先に第3-(3)-7図で確認したように4割の企業が、「応募段階でのミスマッチ」によって人材の獲得ができていない状況となっており、「応募段階でのミスマッチ」も人材の獲得の大きな障害となっている。ここでは、どのようなことが「応募段階でのミスマッチ」の要因となっているか企業調査によりみていく。

「応募段階でのミスマッチ」が起こる要因としては、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」こと、「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」ことの二つがあげられる。

まず、第3-(3)-10図⁶⁸左図において、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」要因についてみていこう。「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」要因で求人が充足しない企業のうち、「意欲、熱意」を理由としてあげた企業の割合は52.8%、「専門性」を理由としてあげた企業の割合は51.3%、「人柄」を理由としてあげた企業の割合は46.8%、「コミュニケーション力」を理由としてあげた企業の割合は38.0%、「業務経験」を理由としてあげた企業の割合は35.3%、「将来性」を理由としてあげた企業の割合は26.8%、「資格・免許」を理由としてあげた企業の割合は10.8%、「その他」を理由としてあげた企業の割合は1.3%となった。

第3-(3)-10図 「応募段階でのミスマッチ」の要因（企業調査）

- 企業に対して「応募段階でのミスマッチ」の要因をきいたところ、「応募者の資質が自社の求める水準に満たない」ものとして「専門性」「意欲、熱意」をあげる割合が高く、「求職者と企業との間で折り合わなかった要件」として「賃金（年収）水準」をあげる割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）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) 人手不足の企業に対する「求人の充足状況について教えてください」という質問に対して、左図は「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」、右図は「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」と回答した企業の内訳。
2) 複数回答。

68 第3-(3)-10図では、応募段階でのミスマッチの要因（「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」）を企業調査より集計している。

ている。

次に、右図において、「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」要因についてみていこう。「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」要因で求人が充足しない企業のうち、「賃金（年収）水準」を理由としてあげた企業の割合は79.4%、「労働時間」を理由としてあげた企業の割合は41.3%となっている。

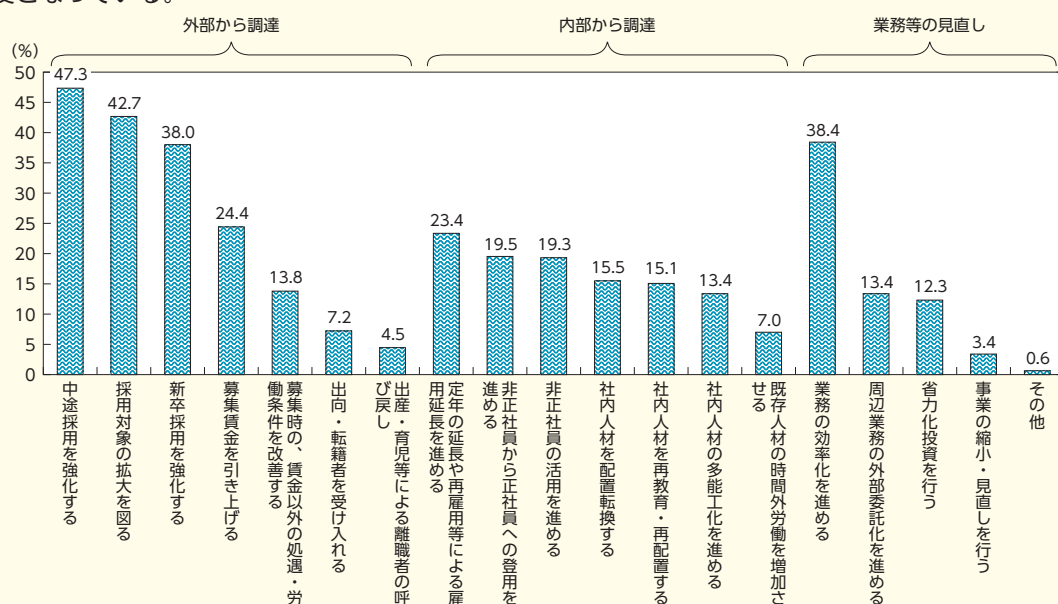
このことから、企業は、労働者の意欲や専門性を重視している一方で、労働者は、賃金水準に加えて、労働時間といった処遇についても就職をする際に重視していることが分かる。

●「応募段階でのミスマッチ」については、企業側は「中途採用を強化する」「新卒採用を強化する」といった対策をとっている

このような「応募段階でのミスマッチ」に対して、企業はどのような対策をとっているのだろうか。第3-(3)-11図では、「応募段階でのミスマッチ」に直面している企業の取組についてまとめている。これをみると、「応募段階でのミスマッチ」がある企業のうち、「中途採用を強化する」対策を行っている企業は47.3%、「採用対象の拡大を図る」対策を行っている企業は42.7%、「新卒採用を強化する」対策を行っている企業は38.0%となっており、いわば募集対象を広げる対策をとっている一方、「募集賃金を引き上げる」対策を行っている企業は24.4%、「募集時の、賃金以外の処遇・労働条件を改善する」対策を行っている企業は13.8%となっており、求職者が求めている「賃金（年収）水準」「労働時間」といった要件について

第3-(3)-11図 「応募段階でのミスマッチ」の対策（企業調査）

- 企業は、「中途採用を強化する」「採用対象の拡大を図る」といった募集の対象を広げる対策に取り組むとする割合が高い。一方、募集賃金の引き上げや処遇等の改善を行っている企業は、1～2割程度となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）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) 「応募段階でのミスマッチ」のある人手不足の企業のうち、人材（人手）不足を緩和するための各項目に取り組んでいる（取り組む考えがある）企業の割合。複数回答。
2) 「応募段階でのミスマッチ」については、第3-(3)-7図（注）3）を参照。
3) 各項目の詳細については、第3-(3)-5図（注）3）を参照。

は相対的にみた時に対策として十分に行われていない。したがって、募集対象の幅を広げるだけでなく、求職者が求める賃金水準や処遇・労働条件の内容を把握し、その水準の改善を図っていくことが必要であろう。

また、労働者の側でも企業がどのような資質の労働者を求めているのかを把握し、必要な資質や専門性の獲得に向けて、努力することが求められるが、その前提条件として、企業の側でも求人条件の明確化を図ることが求められる。すなわち、「熱意・意欲」といった曖昧な選考基準ではなく、求められる能力等を明確に開示することにより、求職者も選考基準を目標とした能力開発をしやすくなり、ミスマッチの解消にも資することが期待される。

●「配置転換」について、企業は、職種の専門性、本人の同意が課題と認識

これまで、「外部から調達」に注目し、人材を募集する際の課題や解決策について考察をしてきた。社会全体で人手不足感が高まる中では、「外部から調達」はより困難な状況となるため、「内部から調達」についても対策を考えていく必要があるだろう。

再度、第3-(3)-5図、第3-(3)-6図で「内部から調達」について注目すると、取り組んだ企業が多かった「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」「非正社員から正社員への登用を進める」については、それぞれ、「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」は44.7%、「非正社員から正社員への登用を進める」は49.5%の企業が人手不足を緩和させる対策として効果があると回答しているなど、一定程度の効果が期待できることから、引き続き取り組んでいく必要がある。一方、「内部から調達」のなかでは、「社内人材を（職種変更を伴う）再教育・再配置する」対策に取り組んでいる企業の割合は18.0%であったものの、その効果については、実際に対策を行った企業の42.0%が効果あったと回答しており、「外部から調達」の「採用対象の拡大を図る」などと同程度の回答結果となっている。このため、ここでは社内人材の職種変更を伴う「配置転換」に注目してみよう。

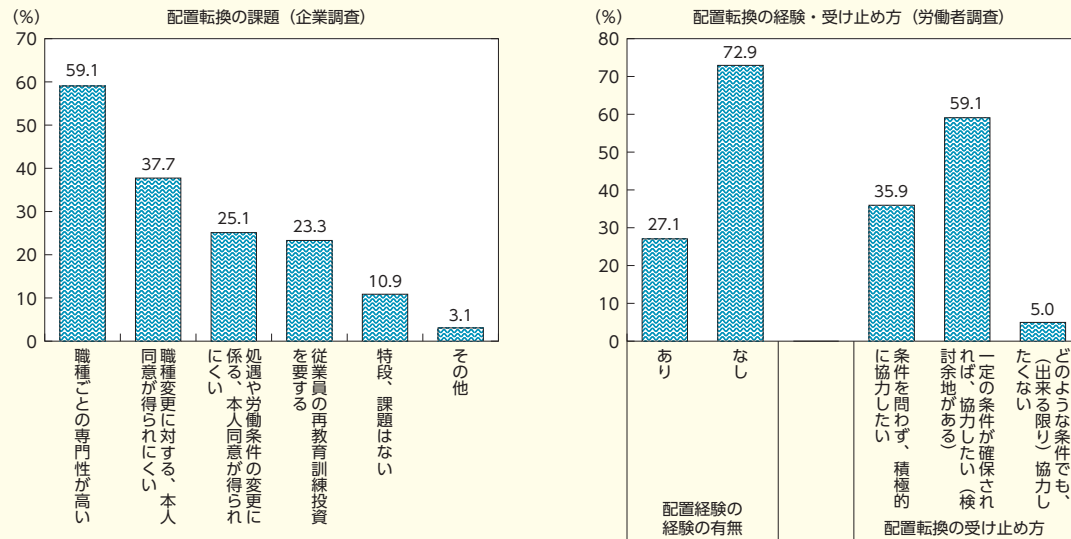
それでは「配置転換」の課題はどのようなものなのだろうか。第3-(3)-12図左図では、人材（人手）の過不足に対応するため、従業員の（職種変更を伴う）配置転換を行う場合、課題になるのはどのようなことか、企業側の認識について示している。これをみると、「職種ごとの専門性が高い」ことを課題としている企業は59.1%、「職種変更に対する、本人の同意が得られにくい」ことを課題としている企業は37.7%、「処遇や労働条件の変更に係る、本人同意が得られにくい」ことを課題としている企業は25.1%となっている。

一方の労働者の配置転換への認識について、第3-(3)-12図右図で確認していこう。まず、人手不足を理由とした配置転換の経験についてみていくと、配置転換を実際に経験したことがある労働者は27.1%、配置転換の経験がない労働者は72.9%となっており、多くの労働者は人手不足を理由とした配置転換の経験がないことが分かる。次に、配置転換への労働者の意識、すなわち、自分の職場以外で人材（人手）不足が発生し、上司から社内応援（配置転換等）を命じられた場合の労働者の受け止め方についてみていくと、「条件を問わず、積極的に協力したい」と回答した労働者が35.9%、「一定の条件が確保されれば、協力したい（検討余地がある）」と回答した労働者が59.1%、「どのような条件でも、（出来る限り）協力したくない」と回答した労働者が5.0%となっている。

それでは、人手不足を理由とした配置転換について「一定の条件が確保されれば、協力したい（検討余地がある）」と回答した労働者の「一定の条件」とはどのようなものだろうか。第3-(3)-13図では、配置転換に対して、「一定の条件が確保されれば、協力したい（検討余地

第3-(3)-12 図 配置転換の課題

- 配置転換の課題について、企業側の認識では、「職種ごとの専門性が高い」「職種変更に対する、本人の同意が得られにくい」を課題としてあげる割合が高い。一方、労働者の配置転換の経験は少ないものの、配置転換の受け止め方は「条件を問わず、積極的に協力したい」「一定の条件が確保されれば、協力したい（検討余地がある）」で9割となっている。

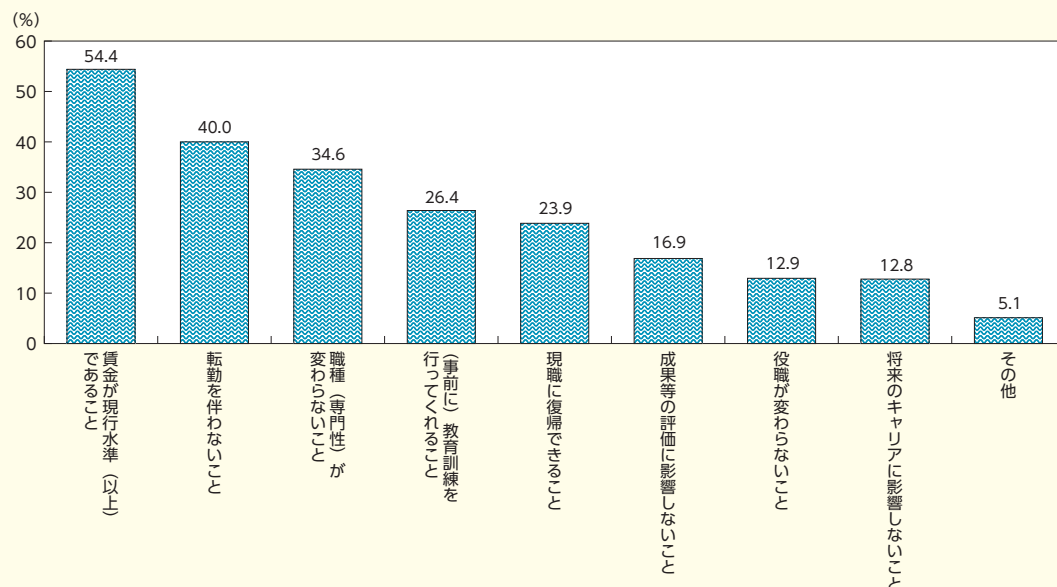


資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）「働き方のあり方等に関する調査」（2016年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- （注） 1）左図は、企業に対して（職種変更を伴う）配置転換の課題について質問したもの。複数回答。
2）右図は、労働者に対して他の職場や事業所等の人材（人手）不足を理由とした配置転換の経験の有無をきいたもの。また、「配置転換の受け止め方」とは、労働者に対し他の職場で人材（人手）不足が発生し、上司から社内応援（配置転換等）を命じられた場合の受け止め方をきいたもの。

第3-(3)-13 図 配置転換の条件（労働者調査）

- 配置転換について「一定の条件が確保されれば、協力したい（検討余地がある）」と回答した労働者が重視する要件として、「賃金が現行水準（以上）であること」「転勤を伴わないこと」をあげる割合が高い。



資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」（2016年）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）「他の職場で人材（人手）不足が発生し、上司から社内応援（配置転換等）を命じられた場合の、あなたの受け止め方を教えてください」という質問に対し、「一定の条件が確保されれば、協力したい」と回答した労働者に、重視する要件について聞いたもの。
2）複数回答。

がある)」と回答した労働者が、重視する要件について示している。これをみると、配置転換の条件としてあげた労働者の割合は、「賃金が現行水準（以上）であること」が54.4%と一番高く、「転勤を伴わないこと」が40.0%となっているなど、生活面での配慮も重視していることが分かる。

ここまで、配置転換を行う上での課題として、企業は「職種ごとの専門性が高い」「本人の同意が得られにくい」といったことを考えていることが分かった。「職種ごとの専門性が高い」といった課題については、労働者が専門性を獲得するためには、労働者自身による自己啓発、企業による人材育成、さらには国による支援といったことが必要であると考えられる。また、そのような専門性の獲得は、人手不足下の労働力需給のひっ迫ともあいまって、賃金水準の維持・向上につながることも期待される。

また、「本人の同意が得られにくい」といった課題については、労働者は配置転換に協力したいと考えている一方で、生活面での配慮も重視していることから、企業は労働者の個別の事情を把握し、丁寧に対応していくことが必要ではないかと考えられる。

3 人手不足の中で人材の離職を防ぎ、能力を引き出すマネジメント

ここまで、人手不足への対応である新たな人材の獲得について、「外部から調達」「内部から調達」という二つの側面からのアプローチについて、それぞれの課題と解決策について考察してきた。これらの取組のほかに、今後も我が国では人手不足の状況が続く可能性を踏まえると、新たな人材の獲得とともに、人材の離職を防ぎ、人材の能力を引き出すこともより一層重要となる。

そこで、労働者の離職を防ぐための方策や能力を引き出す方策として、労働者に対するマネジメントに注目して考察する。

●「労働時間の短縮化」「社内コミュニケーションの円滑化」を行っている企業では、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合が高い

まず、労働者の離職を防止するという観点から、現在の労働者の定着意識に注目していこう。

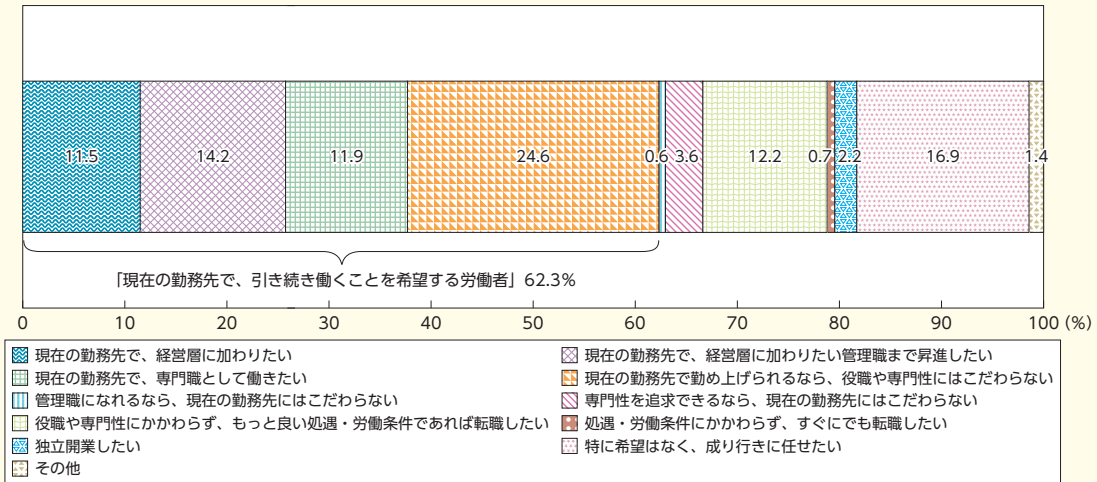
今後の職業生活の希望について、第3-(3)-14図で、「現在の勤務先で、経営層に加わりたい」「現在の勤務先で、管理職まで昇進したい」「現在の勤務先で、専門職として働きたい」「現在の勤務先で勤め上げられるなら、役職や専門性にこだわらない」と考えている労働者を「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」とし、労働者全体のなかで、その割合をみると62.3%となっている。

このように6割の労働者が、現在の勤務先で、引き続き働くことを希望している一方、離職してしまうケースも存在する。どのような要因が労働者の離職を促しているのだろうか。第3-(3)-15図左図では、転職経験がある労働者の転職理由を示しているものである。最も大きな転職理由としては、「仕事がつい・ストレスが大きい」であり、転職を行った人のうち23.0%の人が転職理由としてあげている。その他としては、「賃金が安い」については22.9%の人が、「キャリアアップ」については21.9%の人が、「会社の将来性、安定性に対する不安」については20.8%の人が転職理由としてあげている。

それでは、どのような取組を行うことで、労働者の離職を防止することができるのだろうか。最も大きな転職理由は、「仕事がつい・ストレスが大きい」となっており、こうした仕事の

第3-(3)-14 図 現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者の割合(労働者調査)

○ 現在の勤務先で、何らかの形で引き続き働くことを希望する労働者は、約6割となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」(2016年)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) 労働者に対する「今後の職業生活について、どのような希望をお持ちですか」という質問に対して、「現在の勤務先で、経営層に加わりたい」「現在の勤務先で、管理職まで昇進したい」「現在の勤務先で、専門職として働きたい」「現在の勤務先で勤め上げられるなら、役職や専門性にはこだわらない」と回答した労働者を「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」とした。

負担感を減らすためには、労働者とコミュニケーションを取り、労働者の業務量について把握すること、また業務の負担を減らした上で、適切に労働時間を短縮化していくことが必要と考えられる。このため、「社内コミュニケーションの円滑化」「労働時間の短縮化」といった雇用管理に注目してみよう。

第3-(3)-15 図右図では企業が行う「社内コミュニケーションの円滑化」や「労働時間の短縮化」といった雇用管理の実施状況と「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合と意識の関係を示している。

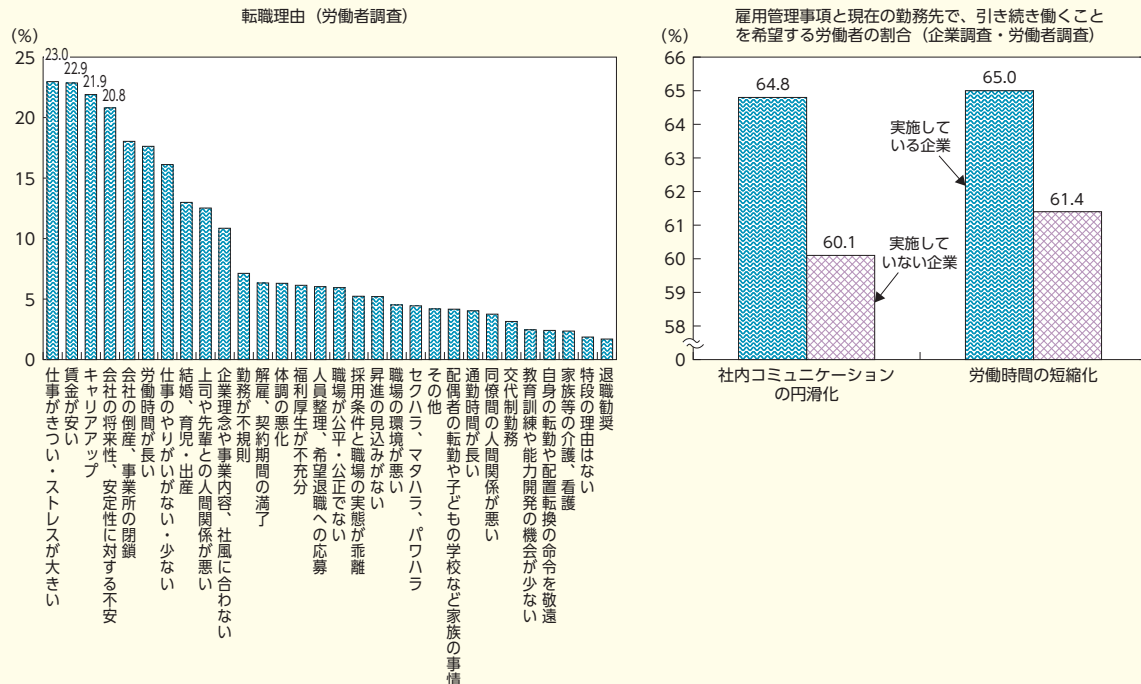
まず、「社内コミュニケーションの円滑化」についてみていくと、「社内コミュニケーションの円滑化」を実施している企業に勤める労働者のなかで、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合は64.8%となっている一方、実施していない企業に勤める労働者のなかで、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合は60.1%に留まっており、「社内コミュニケーションの円滑化」を実施している企業の方が「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合が高くなっている。

次に、「労働時間の短縮化」についてみていくと、「労働時間の短縮化」を実施している企業に勤める労働者のなかで、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合は65.0%となっている一方、「労働時間の短縮化」を実施していない企業に勤める労働者のなかで、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合は61.4%に留まっており、「労働時間の短縮化」を実施している企業の方が「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合が高くなっている。

こうしたことから、企業は「社内コミュニケーションの円滑化」や「労働時間の短縮化」といった雇用管理を行い、離職を防止していくことが必要であることが分かる。

第3-(3)-15 図 転職理由と離職を促す要因

- 転職理由をみると、「仕事がつい・ストレスが大きい」「賃金が安い」と回答した者の割合が高い。
- 「社内コミュニケーションの円滑化」「労働時間の短縮化」の対策を実施している企業では、現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者の割合は高くなる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）「働き方のあり方等に関する調査」（2016年）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) 左図は、「転職経験がある」と回答した労働者に転職理由を聞いたもの。複数回答。
 2) 右図は、企業に対して人材の確保・定着を図るために実施している雇用管理事項のうち、「社内コミュニケーションの円滑化」「労働時間の短縮化」の選択肢について、「実施している企業」と「実施していない企業」ごとに、その企業に勤めている「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合を算出したもの。なお「社内コミュニケーションの円滑化」は、上司・部下、経営側・従業員側、同僚間等のコミュニケーションの円滑化を指し、「労働時間の短縮化」は、時間外労働の削減を含んでいる。
 3) 「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」については、第3-(3)-14図（注）を参照。

●労働者の能力を引き出すことは、企業業績の改善、離職防止に資する

次に、労働者の能力の発揮についてみていこう。人手不足により新たな人材の獲得が困難になる中では、一人ひとりの労働者が能力を発揮することは、労働生産性の向上を通じて、企業業績の改善に資することも期待される。

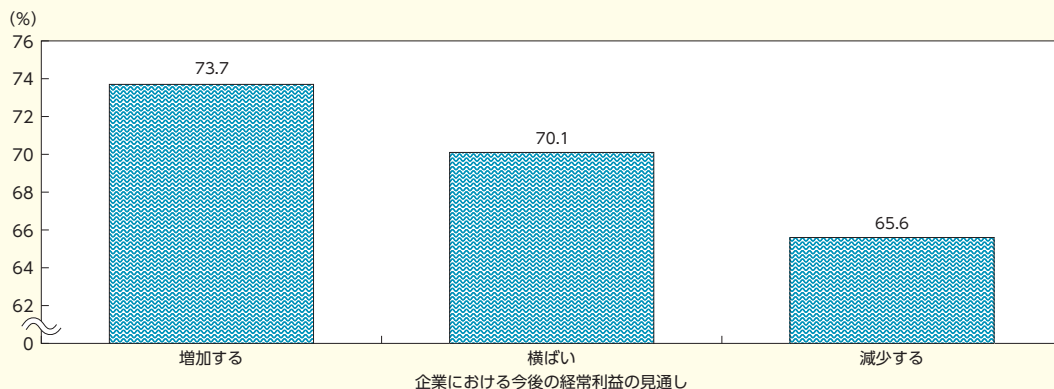
第3-(3)-16図では、今後（3年程度後）の経常利益の見通しと能力発揮の関係について示したものである。図をみると、今後の経常利益の見通しとして、経常利益が「増加する」としている企業では73.7%、「横ばい」としている企業では70.1%の労働者が能力を発揮できていると感じている一方、「減少する」としている企業では65.6%の労働者が能力を発揮できていると感じており、労働者の能力と企業業績には一定程度の関係がみられる。

労働者にとっては、自分の能力が十分に発揮できる企業に留まりたいという意識もあるため、能力の発揮は離職の防止にも資することが期待される。第3-(3)-17図では、能力の発揮と転職希望の関係を表したものである。これをみると、能力を発揮できていると感じている労働者のうち、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合は67.6%、「転職を希望する労働者」は14.7%となっている。一方、自身の能力を発揮できていないと感じている労働者のうち、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」は44.1%、「転職意識を希望する労働者」は38.0%となっている。能力を発揮できていると感じている労働者と、能

力を発揮できていないと感じている労働者を比較すると、能力を発揮できていると感じている労働者の方が、能力を発揮できていないと感じている労働者よりも、「転職を希望する労働者」

第3-(3)-16 図 今後の経常利益の見通しと能力発揮（企業調査・労働者調査）

- 今後の経常利益の見通しについて「減少する」と回答した企業では、能力が発揮できていると感じている労働者の割合が低い。

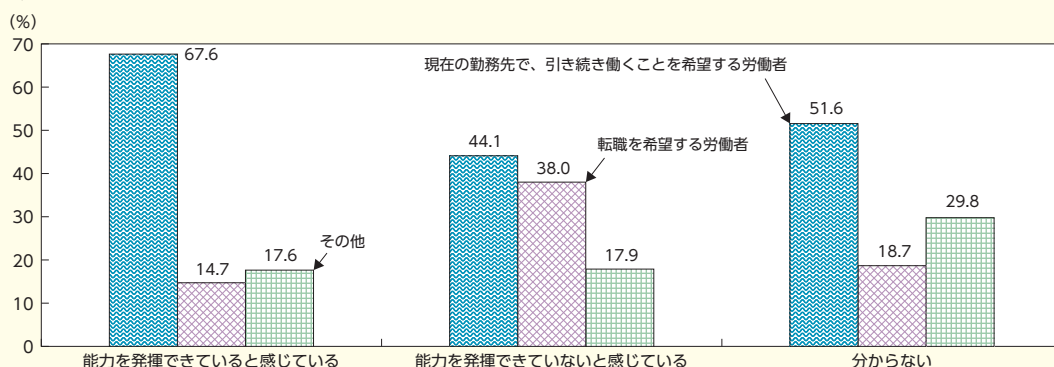


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016 年）「働き方のあり方等に関する調査」（2016 年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 企業における今後の経常利益の見通しごとに、その企業に勤める労働者のうち、自身の能力を発揮できていると感じている労働者の割合を算出したもの。
 2) 「企業における今後の経常利益の見通し」は、経常利益の今後（3 年程度後）の見通しについて、「大幅に増加」「増加」と回答した企業を「増加する」、「ほぼ横ばい」と回答した企業を「横ばい」、「減少」「大幅に減少」と回答した企業を「減少する」とした。
 3) 「能力を発揮できていると感じている労働者」とは、労働者に対する「現在の職種で、ご自身の能力を充分、発揮できていますか」という質問に対して、「充分、発揮できている」「どちらかといえばできている」と回答した労働者とした。

第3-(3)-17 図 転職希望と能力発揮（労働者調査）

- 労働者が「能力を発揮できていると感じている」場合は、現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者の割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」（2016 年）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) 「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」については、第3-(3)-14 図 (注) を参照。
 2) 労働者に対する「今後の職業生活について、どのような希望をお持ちですか」という質問に対し、「管理職になれるなら、現在の勤務先にはこだわらない」「専門性を追求できるなら、現在の勤務先にはこだわらない」「役職や専門性に係わらず、もっと良い処遇・労働条件であれば転職したい」「処遇・労働条件に係わらず、すぐにでも転職したい」と回答した労働者を「転職を希望する労働者」とした。
 また、「独立開業したい」「特に希望はなく、成り行きに任せたい」「その他」と回答した労働者を「その他」とした。
 3) 「能力を発揮できていると感じている」労働者については、第3-(3)-16 図 (注) 3) を参照。
 4) 労働者に対する「現在の職種で、ご自身の能力を十分、発揮できていますか」という質問に対し、「どちらかといえばできていない」「まったく発揮できていない」と回答した労働者を「能力を発揮できていないと感じている」、「何とも言えない・分からない」と回答した労働者を「分からない」とした。

の割合は低くなっている。

このことから、企業は労働者の能力を引き出すことが、企業業績の改善、労働者の離職防止といったことに資するものであり、労働者が能力を発揮できるよう、企業が様々な取組を行っていくことが重要であることがいえる。

●「モチベーション」「人材育成」「両立支援」に取り組んでいる企業の方が、能力を発揮できていると感じている労働者の割合が高い

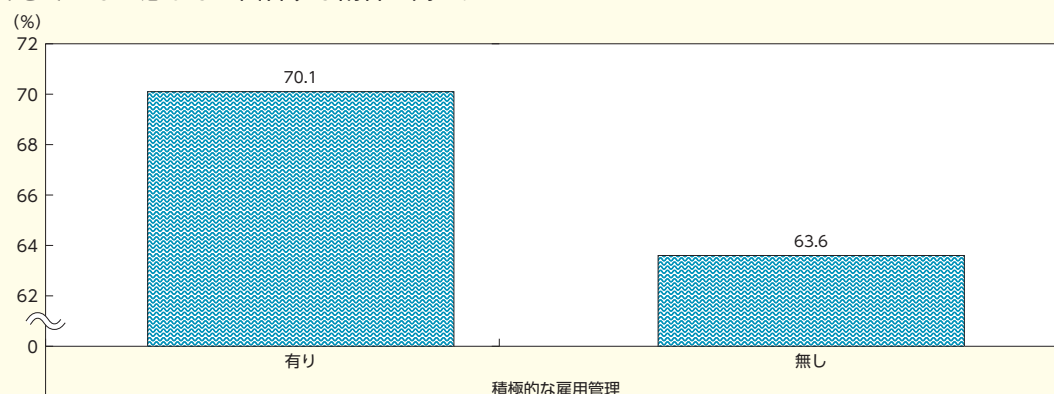
それではどのような取組を行うことで、効果的に労働者の能力を引き出すことができるのだろうか。第3-(3)-18図は、労働者の能力の発揮状況と雇用管理の関係について示したものである。人材の獲得や定着のために、仕事のやりがいの付与や、教育訓練機会の充実等の雇用管理（以下、「積極的な雇用管理」という。）を行っている企業と行っていない企業における、能力を発揮できていると感じている労働者の割合をみると、積極的な雇用管理を行っていない企業では、能力を発揮できていると感じている労働者は63.6%であるのに対し、積極的な雇用管理を行っている企業では、能力を発揮できていると感じている労働者は70.1%となっており、企業が積極的に労働者の雇用管理を行うことが労働者の能力を引き出すことに繋がることが考えられる。

企業がどのようなマネジメントを行うことが労働者の能力の発揮に繋がるのだろうか。まず、企業の取組への評価と能力発揮の関係を第3-(3)-19図でみていこう。ここでは、企業の「モチベーション」「人材育成」「両立支援」への取組に対する労働者の評価（満足度）をとりあげている。

最初に「モチベーション」についてみていく。「会社は社員のモチベーションを十分に引き出している」という問いに対し、「そう思う」と回答した労働者のなかでは、能力を発揮できていると感じている労働者は84.2%にのぼるのに対し、「そう思わない」と回答した労働者のなかでは、能力を発揮できていると感じている労働者は61.8%にとどまり、「会社は社員のモ

第3-(3)-18図 積極的な雇用管理と能力発揮（企業調査・労働者調査）

- 人材の確保・定着を図るために何らかの雇用管理を実施している企業の方が、労働者が能力を発揮できていると感じると回答する割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」（2016年）「働き方のあり方等に関する調査」（2016年）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) 積極的な雇用管理の実施状況ごとに、その企業に勤務する労働者のうち能力を発揮出来ていると感じている労働者の割合を算出したもの。
 2) 「積極的な雇用管理」を行った企業とは、企業に対する「人材の確保・定着を図るために、実施している雇用管理事項は何ですか。」という質問に対し、「特段、実施していない」を選択しなかった企業とした。
 3) 「能力を発揮できていると感じている労働者」については、第3-(3)-16図(注)3)を参照。

モチベーションを十分に引き出している」と感じている労働者の方が、能力を発揮できていると感じている割合が22%ポイント程度高くなっている。

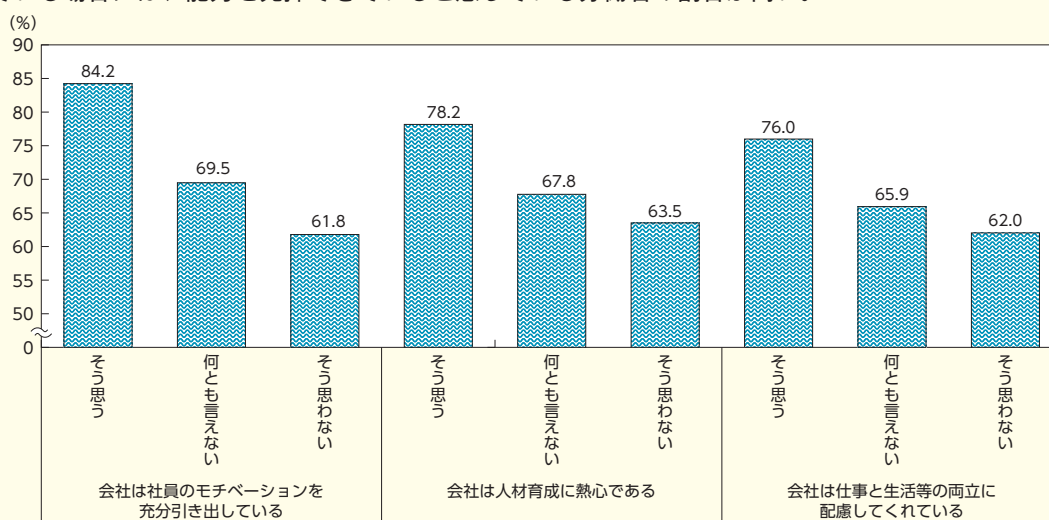
次に、「人材育成」についてみていこう。「会社は人材育成に熱心である」という問いに対し、「そう思う」と回答した労働者のなかでは、能力を発揮できていると感じている労働者は78.2%にのぼるのに対し、「そう思わない」と回答した労働者のなかでは、能力を発揮できていると感じている労働者は63.5%にとどまり、「会社は人材育成に熱心である」と感じている労働者の方が、能力を発揮できていると感じている割合が15%ポイント程度高くなっている。

最後に、「両立支援」についてみていこう。「会社は仕事と生活等の両立に配慮してくれている」という問いに対し、「そう思う」と回答した労働者のなかでは、能力の発揮ができていると感じている労働者は76.0%にのぼるのに対し、「そう思わない」と回答した労働者のなかでは、能力を発揮できている労働者は62.0%にとどまり、「会社は仕事と生活等の両立に配慮してくれている」と感じている労働者の方が、能力を発揮できていると感じている割合は14%ポイント程度高くなっている。

以上のように、「モチベーション」「人材育成」「両立支援」に取り組んでいる企業の方が、能力を発揮できていると感じている労働者の割合が高くなっていることから、こうした雇用管理をおこなっていくことが能力を引き出す上で必要であると考えられる。

第3-(3)-19 図 会社への評価と能力発揮（労働者調査）

- 会社が「モチベーション」「人材育成」「仕事と生活等の両立」に取り組んでいると労働者が評価している場合には、能力を発揮できていると感じている労働者の割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」(2016年)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) 労働者に対する「現在の仕事や会社に対する評価を教えてください」という質問に対し、「会社は社員のモチベーションを充分引き出している」「会社は人材育成に熱心である」「会社は仕事と生活等の両立に配慮してくれている」の各項目について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した労働者を「そう思う」「何とも言えない」と回答した労働者を「何とも言えない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した労働者を「そう思わない」とした。
- 2) 「能力を発揮できていると感じている労働者」については、第3-(3)-16図(注)3)を参照。

4 誰もが活躍できる働き方に向けて

ここまで人手不足の状況にある中で、企業が取り組んでいくべき課題について整理をしてきた。企業側の対策としては、より労働環境等を改善することで、人材を獲得することや、積極的な雇用管理を行うことで、人材の離職を防止し、能力発揮を促すことが有効であることが確認された。

一方、近年では、急激な技術革新、市場ニーズの変化がみられており、この動きは今後も続くことが予想される。そのような中では、労働者自身が必要な能力を身につけていくことに加えて、労働生産性の高い分野の産業が成長し、当該産業に労働者が円滑に移動していくことが必要となるであろう。ここでは、こうした社会の変化の中で、誰もが活躍できるための課題について検討していく。

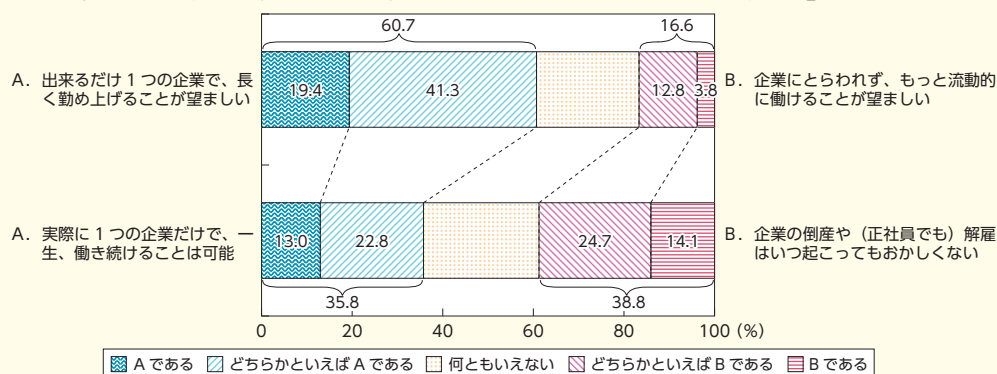
●約4割の労働者が労働市場のありように厳しい意識を持っている

まず、労働者の働き方に関する意識についてみていこう。第3-(3)-20図は、どのような働き方のあり方が望ましいか、また実際にそのような働き方は可能と考えているのか労働者の意識を示したものである。望ましい働き方について、「出来るだけ1つの企業で長く勤めあげることが望ましい」又は「どちらかといえば望ましい」と考えている労働者の割合は60.7%である一方、「企業にとらわれず、もっと流動的に働けることが望ましい」又は「どちらかといえば望ましい」と考えている労働者の割合は16.6%となっており、相対的に、多くの人が一つの企業で働き続けることを望んでいることが分かる。

それでは、実際の働き方については、労働者はどのように考えているのだろうか。ここでは、「実際に1つの企業だけで、一生、働き続けることは可能である」と考えているのか、「企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」と考えているのかについて、労働者の意識を示したものである。これをみると、「実際に1つの企業だけで、一生、働き続けることは可能である」又は「どちらかと言えば可能である」と考えている労働者の割合は35.8%となっている一方、「企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」又は「どちらかといえばおかしくない」と考えている労働者の割合は38.8%となっており、労

第3-(3)-20図 労働者の意識（労働者調査）

- 約6割の労働者が「出来るだけ1つの企業で、長く勤める」ことを望んでいる。一方で、約4割の労働者が、「企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」と考えている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」(2016年)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

働者の希望とは異なり、約4割の労働者は現在の労働市場のありようについて厳しい意識を持っていることが分かる。

続いて、どのような状況にある労働者が現在の労働市場のありように厳しい意識を持っているのか、第3-(3)-21図において、企業規模別、年齢階級別で確認していこう。まず、企業規模別にみても300人未満の企業については40.2%の人が、300人以上の企業については37.3%の人が「実際に1つの企業だけで、一生、働き続けることは可能である」又は「どちらかと言えば可能である」と考えており、企業規模による大きな違いがないことが分かる。

次に年齢階級別にみると、若い世代ほど、「企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」又は「どちらかといえば、企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」と考えている労働者の割合は高くなっており、40歳台、50歳台はそれぞれ37.8%、35.6%であるのに対し、20歳台、30歳台はそれぞれ41.0%、41.4%となっている。

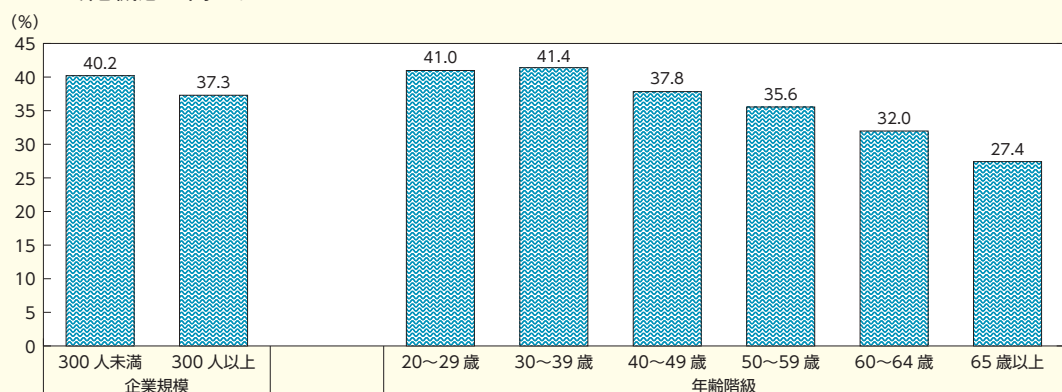
こうした、労働者の意識の背景には、取り巻く経済環境の変化も影響しているだろう。

近年では、急激な技術革新、市場ニーズの多様化等により、製品が市場に投入されてから、成長、成熟、衰退までの製品ライフサイクルの期間が短くなっており、企業は常にニーズの変化に対し、柔軟に対応していく必要性に迫られている（付3-(3)-1図）。

加えて、労働市場については、産業構造の変化の影響がみられている。例えば、1995年から2015年にかけての産業別就業者構成割合の推移をみると、第2次産業の就業者の産業計の就業者に占める割合が減少する一方で、第3次産業の就業者の産業計の就業者に占める割合が高まっている（付3-(3)-2図）。こうした産業構造の変化は、技術の革新等により引き起こされてきており、現在、IoT⁶⁹、BD（ビッグデータ）、AI（人工知能）、ロボットといった技術の活用や技術革新が見込まれていることから、そのような影響を受けて、今後も労働市場が変化していくことが考えられる。

第3-(3)-21図 倒産や解雇に関する危機感（労働者調査）

- 企業規模にかかわらず、倒産や解雇に関する危機感が高い。また、年齢階級別にみると、若年世代において危機感が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」(2016年)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) 「A. 実際に1つの企業だけで、一生、働き続けることは可能である」「B. 企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」のいずれかについてどう考えるかという質問に対し、「Bである」「どちらかといえばB」と回答した労働者の割合。

69 「平成27年版情報通信白書」によると、IoT(Internet of Things)のコンセプトは、自動車、家電、ロボット、施設などあらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやり取りをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値を生み出すというもの。

こうした経済環境の変化についての考え方を背景に、労働者は現在の労働市場のありようについて厳しい意識を持っていることが考えられる。

●労働者の半数が、転職する場合、自身の能力や経験は評価されないと感じている

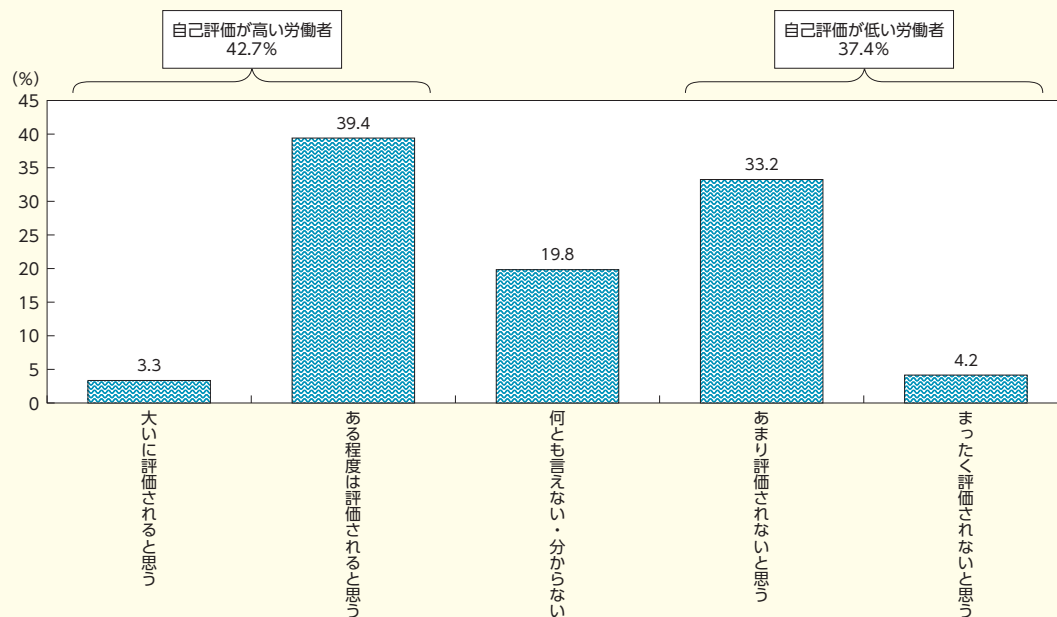
以上のように、労働者は一つの企業で働きたいと思っているものの、若年世代を中心に労働市場のありようへの危機感が高くなっており、倒産や解雇はいつ起こってもおかしくないと考えている労働者が多いことが分かった。

経済環境が変化する中では、仮に倒産や解雇が起こったとしても、それに対応できる能力や経験を身につけることが重要になってくるだろう。それでは、こうした状況の中での労働者自身の能力や経験についての評価はどのようになっているのであろうか。

第3-(3)-22図は、転職市場における自己評価について、労働者の意識を示したものである。自身の能力や経験が、転職市場において、「大いに評価されると思う」又は「ある程度評価されると思う」と回答した労働者（以下、「自己評価が高い労働者」という。）は42.7%、「何とも言えない・分からない」と回答した労働者は19.8%、「あまり評価されないと思う」又は「まったく評価されないと思う」と回答した労働者（以下、「自己評価が低い労働者」という）は37.4%となっており、転職市場において、自身の能力や経験が評価されると考えている労働者は半数に満たないことが分かった。労働市場の不確実性への意識が高まる中では、自らの経験や能力を適切に評価し、その上で、必要とされる能力を身につけることが重要となってくることから、労働市場において労働者の有する能力が適切に評価される基盤の整備や、必要な能力

第3-(3)-22図 転職市場における自己評価（労働者調査）

- 「自身の能力や経験は、仮に転職するする場合にどの程度、評価されると思いますか」という質問に対し、約4割の労働者が「あまり評価されないと思う」「まったく評価されないと思う」と感じている。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」(2016年)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) 労働者に対する「自身の能力や経験は、仮に転職する場合にどの程度、評価されると思いますか」という質問に対し、「自己評価が高い労働者」は「大いに評価されると思う」「ある程度は評価されると思う」と回答した労働者とし、「自己評価が低い労働者」は「あまり評価されないと思う」「まったく評価されないと思う」と回答した労働者とした。

開発の機会が確保されることが必要である。

● 転職する場合に評価されると考えている労働者の方が、評価されないと考えている労働者よりも、自己啓発を行っている割合は高い

不確実性が高まる中では、自身の能力を適切に評価するだけでなく、自身の能力を高め、経験を深めていくことも必要であり、企業内での取組に加えて、自己啓発への取組も重要となってくるだろう。自己啓発は、自己の能力を高めるだけでなく、先程述べた自己評価についても影響を与えることが期待される。第3-(3)-23図は、自己評価と自己啓発の関係を示したものである。これをみると、「自己評価が高い労働者」のうち40.5%が自己啓発を行っている一方で、「自己評価が低い労働者」については、27.6%しか自己啓発行っておらず、このような自己啓発の実施状況の違いが、労働者の転職の際の自己評価に影響を与えていることが示唆される。

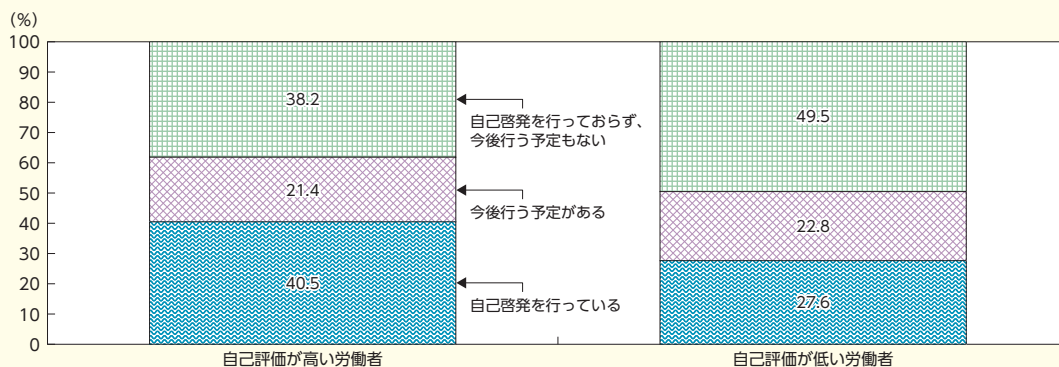
それでは、労働者が自己啓発を行う目的としては、どのようなものがあるのだろうか。第3-(3)-24図では、自己啓発を行う目的について、労働者側の意識を示している。これをみると、「転職や独立のため」といった目的で、自己啓発を行っている労働者の割合は13.6%となっており、「現在の仕事に必要な知識や技能を身につけるため」「将来の仕事やキャリアアップ(昇進・昇格含む)に備えるため」といった目的で行っている労働者は、それぞれ67.5%、40.3%と高い割合となっている。

自己啓発を行うにあたっては、課題も存在している。第3-(3)-25図左図において、自己啓発を行う際の課題についてみていくと、「時間の確保が難しい(仕事等が忙しい)」ことを理由としてあげている労働者の割合は75.6%となっており、その次に「費用負担がかかる・大きい」がきており、理由としてあげている労働者の割合は47.0%となっている。このような時間と費用面での課題が自己啓発の妨げとなっている。

現在、長時間労働の削減や働き方改革等が課題となっているが、有給休暇の取得についても促されている。有給休暇の取得と自己啓発の関係を右図でみていくと、1年前と比較して現在、有給休暇が取得しやすくなった企業ほど、労働者の自己啓発を行っている割合は高くなってい

第3-(3)-23図 自己評価と自己啓発の実施割合(労働者調査)

- 転職する場合に評価されると考えている労働者の方が、評価されないと考えている労働者よりも、自己啓発を行っている割合が高い。

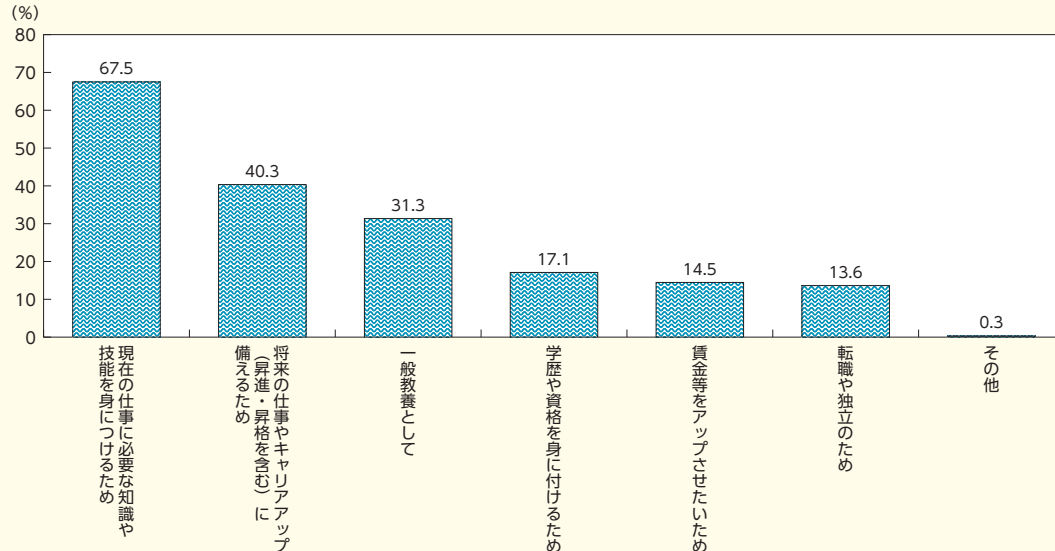


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(2016年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 転職市場における自己評価別に、自己啓発の実施状況の割合を算出したもの。
2) 「自己評価が高い労働者」「自己評価が低い労働者」については、第3-(3)-22図(注)を参照。

第3-(3)-24 図 自己啓発を行う目的（労働者調査）

- 自己啓発を行う目的としては、「現在の仕事に必要な知識や技能を身につけるため」の割合が高い。

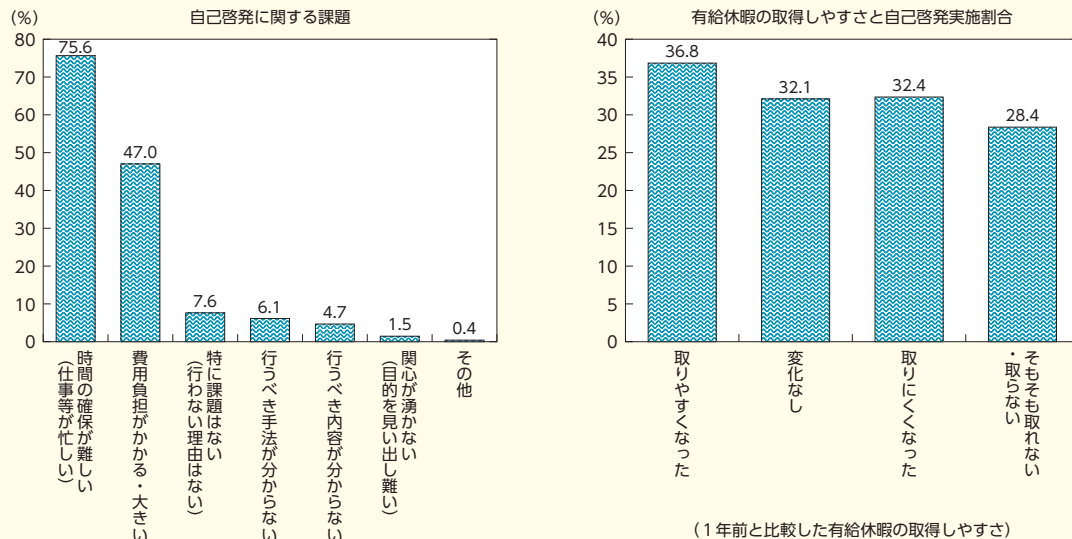


資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」（2016年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

（注）「現在、自己啓発を行っている」「今後、自己啓発を行う予定がある」と回答した労働者の内訳。複数回答。

第3-(3)-25 図 自己啓発実施にかかる課題（労働者調査）

- 「自己啓発に関する課題」としては、「時間の確保が難しい」「費用負担がかかる・大きい」と回答する割合が高い。また、有給休暇について1年前と比較して取得しやすくなったと回答した労働者の方が、自己啓発実施割合が高い。



（1年前と比較した有給休暇の取得しやすさ）

資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「働き方のあり方等に関する調査」（2016年）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）左図は、「現在、自己啓発を行っている」「今後、自己啓発を行う予定がある」と回答した労働者の内訳。複数回答。
 2）右図は、「あなたの職場は、1年前と比較して現在、どのような状態にありますか」という質問の「有給休暇」の項目について、「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」と回答した労働者を「取りやすくなった」、「変化なし」と回答した労働者を「変化なし」、「やや取りにくくなった」「かなり取りにくくなった」と回答した労働者を「取りにくくなった」、「そもそも取れない・取らない」と回答した労働者を「そもそも取れない・取らない」とし、それぞれの項目毎に、「現在、自己啓発を行っている」と回答した労働者の割合を算出。

る。有給休暇が取得しやすくなる環境を整備していくことは、自己啓発を推進していくためにも重要であるといえる。

●人手不足の中で求められる取組

本節では、我が国経済が人手不足の状況にある中で、限られた人材がその能力を発揮し、活躍できる社会を構築することが重要であるという観点から、人材の獲得に向けた企業の対策や、離職の防止、能力発揮に向けた雇用管理について分析を行った後、経済環境の変化の中で、労働者が活躍できるための課題について検討を行ってきた。

企業が行うべき人手不足への対策や雇用管理については、人手不足が進行する中で、新たな人材の獲得が困難になってきていることや、人材の離職を防止し、能力を引き出していく必要があるといった課題があることから、前者の課題については、処遇・労働条件を更に改善し魅力ある労働環境を作っていくこと、後者の課題については、コミュニケーションを図りながら、労働者のモチベーションを十分に引き出す等の積極的な雇用管理を行うことが必要であることが分かった。

一方、経済環境の変化の中で、労働者が活躍できるための課題としては、労働者自身は一つの企業に勤めたいという希望を持ちつつも、企業倒産や解雇といった経済の不確実性が高まっていることがあげられる。労働者自身の能力や経験についての自己評価も低くなっていることから、自らの経験や能力を適切に評価した上で、必要な能力を身につけることが重要であることが分かった。労働者個人の能力を引き上げることを通じ、現在勤めている企業にとっても新たな付加価値の創造など労働生産性向上が期待されることから、必要な時間の確保、経済的な支援などにより、労働者個人の自己啓発等による能力開発を一層促進していくことが必要である。

ま と め

まとめ

第1章 労働経済の推移と特徴

●一般経済の動向

2015年度の日本経済は、デフレ状況ではなくなる中、経済の好循環が回り始め、景気は緩やかな回復基調が続いた。しかし、企業と家計の所得から設備投資や個人消費などの支出への波及には遅れがみられる。こうした内需の弱さに、中国経済を始めとするアジア新興国経済の減速の影響なども加わり、最近では生産面にも弱さが表れている。

●雇用・失業情勢の動向

緩やかな景気回復基調を背景として、完全失業率は2015年度平均で3.3%と19年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率も2015年度平均で1.23倍と24年ぶりの高い水準となるなど、雇用、失業等の動向については改善がみられた。また、このような雇用情勢の改善を受けて、非自発的失業者や長期失業者が減少した他、不本意非正規雇用労働者の減少といった動きもみられた。

●労働時間の動向

2015年については、パートタイム労働者の総実労働時間の減少とパートタイム労働者比率の上昇によって総実労働時間は減少した。また、雇用形態別でみると、一般労働者については、総実労働時間は増加したものの、パートタイム労働者については、より短時間で働く労働者が増加した影響もあり、総実労働時間は減少した。

●物価の動向

2015年度の国内企業物価は、原油価格の下落等を受けて、緩やかな下落が続いており、消費者物価は、食料品の価格等の上昇を受け、緩やかな上昇が続いている。

●賃金の動向

2015年度の名目賃金は、一般労働者の所定内給与の増加が大きく寄与したことにより、2年連続の増加となった。実質賃金は、消費税率引上げによる影響が剥落したこともあり、2015年7月以降、増加傾向で推移している。

2016年の春季労使交渉では、2014年、2015年に続き、月例賃金は賃上げの流れが3年連続で続いている。

●消費の動向

消費は、2015年は総じてみれば底堅い動きとなった。また、2016年1月から3月についてはおおむね横ばいの推移となっている。年間収入階級別では、第Ⅰ階級（相対的に年間収入が

低い世帯)、第Ⅲ階級、第Ⅳ階級では、消費の減少がみられ、年齢階級別では、34歳以下、45～54歳、65歳以上の年齢層で消費の落ち込みがみられた。

第2章 労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題

●我が国における労働生産性の現状

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。

●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。

●労働生産性の上昇に向けた我が国の課題と施策

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、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、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。また、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。さらに、

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、労働者自らが自発的に高めることが必要であると考えられる。

第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて

●働く方々の活躍が求められる日本の状況

少子高齢化の進展による構造的な問題や緩やかな景気回復を受けた労働需要の増加といったことにより人手不足が顕在化している。

労働力不足への対応としては、仕事を探している者や求職活動を行っていても就業を希望する層が一定程度認められることから、これらの方々が活躍できるような環境整備が必要である。

●高齢者の働き方と活躍のための環境整備

今後我が国の人口の減少が見込まれる中でも、高齢者は一層の増加が見込まれる。高齢者には、就業している方々も多いが、一方で就業に至っていないが就業意欲のある方々も多くいる。高齢者の活躍は労働力の供給制約緩和に資するものであり、高齢者の就業意欲をいかに、就労へつなげることが重要である。これらの取組は所得を通じた消費拡大にもつながる。

高齢者がその能力を十分に発揮してもらうには、やりがいを感じつつ就業することが重要であるが、勤務時間が長くなるにつれて、仕事に対する満足度が低下する傾向がある結果が得られたことから、柔軟な労働時間設定が必要と考えられる。

また、雇用による就労に加え「起業」にも注目した。起業を希望する高齢者は増加している。高齢者の起業は職業経験を通じて得た経験や知識をい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でもあり、起業支援施策の実施が必要と考えられる。

高齢期になっても活躍するために、どのようなことが必要か分析したが、50歳台で社会参加活動等に積極的であった方は60歳台で就労する割合が高いという結果が得られ、現役世代に積極的な社会参加活動をしていくことは高齢期の活躍につながる一つの重要な要素であることが分かった。

さらに、54歳から63歳当時に、免許・資格の取得経験、能力開発・自己啓発があると、58歳から67歳時点において収入が高い層の割合が高いという結果が得られ、長時間労働削減、

休暇の付与等、経済的支援などを通じ、各労働者が現役時代に自己啓発などに取り組みやすい環境を整備することが重要である。

●限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題

我が国経済が人手不足の状況にある中で、限られた人材がその能力を発揮し、活躍できる社会を構築することが重要である。

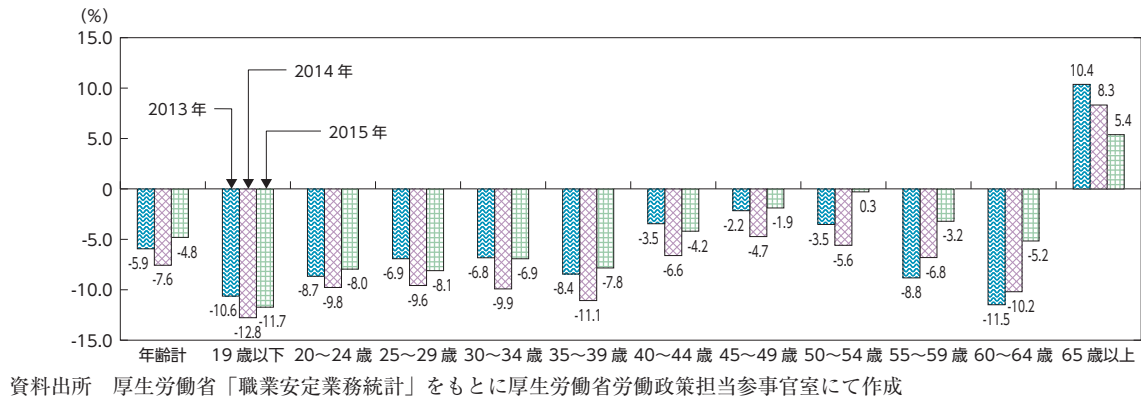
まず、企業における人手不足の対応としては、新たな人材を獲得するとともに離職を防止すること、能力発揮が図られるようにすることが考えられる。新たな人材を獲得する方策としては、求職者の応募がない企業は、応募がある企業よりも賃金など労働条件等の水準が低いことが明らかとなったことから、その改善に取り組む必要がある。そのために政府としても生産性向上の支援などを行うことが求められる。

また、離職を防止する方策としては、労働時間の短縮化、社内コミュニケーションの円滑化に取り組んでいる企業では、現在の勤務先で引き続き働くことを希望する労働者の割合が高く、人材育成、両立支援などに取り組む企業では、能力を発揮出来ていると感じている労働者の割合が高いことが分かった。このことから、獲得した人材が離職することなく、その能力を発揮できるようにするためには、企業は、こうした労働時間の短縮化や人材育成などの雇用管理に取り組んでいく必要がある。

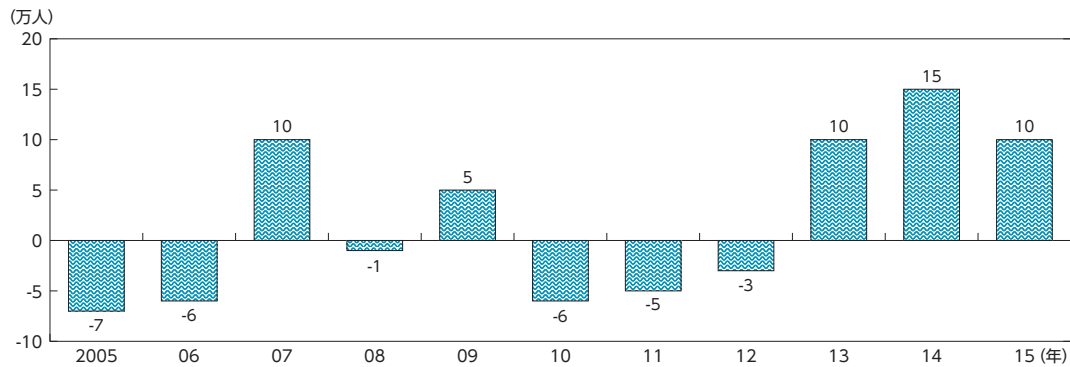
さらに、技術革新、市場ニーズの変化といった経済環境の変化の中で、労働者自身は一つの企業に勤めたいという希望を持ちつつも、倒産や解雇といった経済の不確実性が高まっているという認識を持っている。その一方で、自らの能力や経験が転職市場で評価されると考える労働者の割合は半数にも満たないことが分かった。経済の不確実性が高まる中では、労働者の経験や能力を適切に評価すること、それに基づき必要とされる能力を身につけることが重要であり、能力評価や能力開発への取組が必要である。能力開発の推進は転職市場への自己評価にも影響しており、転職市場で評価されると考えている労働者の方が、評価されないと考えている労働者よりも自己啓発に取り組んでいる割合が高いという側面もある。こうしたことから、必要な時間の確保、経済的な支援などにより、労働者個人の自己啓発等による能力開発を一層促進していくことが必要である。

付属統計図表

付1-(2)-1図 年齢階級別新規求職者数（前年増減比率）



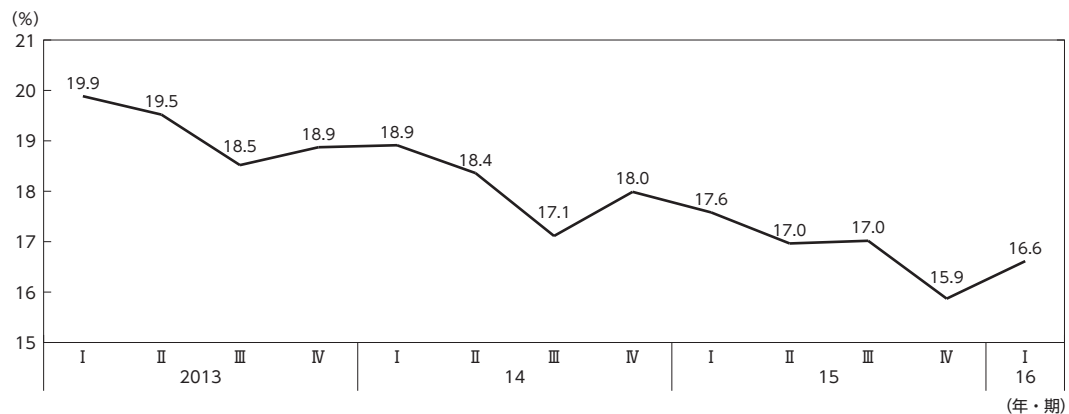
付1-(2)-2図 正規雇用から非正規雇用への動きも勘案した場合の正規雇用化（15～54歳層・年平均）



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 「非正規から正規へ転換した者の数」については、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいう。「正規から非正規へ転換した者の数」とは、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者の数をいう。
- 2) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

付1-(2)-3図 不本意非正規雇用労働者の割合の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 「不本意非正規雇用労働者」とは、非正規雇用として働いている理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」を回答した者をいう。
- 2) 非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者の割合。

付 1 - (2) - 4 表 企業規模別の障害者雇用の状況 (2015 年 6 月 1 日現在)

(企業数、%)

区 分	企業数	法定雇用率 達成企業数	法定雇用率達成企業の割合		実雇用率	
企業規模計	87,935	41,485	47.2 (44.7)	1.88 (1.82)
50～99 人	39,566	17,697	44.7 (44.1)	1.49 (1.46)
100～299 人	34,155	17,154	50.2 (45.9)	1.68 (1.58)
300～499 人	6,556	2,886	44.0 (42.5)	1.79 (1.76)
500～999 人	4,495	2,007	44.6 (41.7)	1.89 (1.83)
1,000 人以上	3,163	1,741	55.0 (49.5)	2.09 (2.05)

資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況報告」

(注) 1) () 内は 2014 年 6 月 1 日現在の数値。

2) 実雇用率の算出式は以下のとおり

$$\frac{\text{企業で働く障害者の数}}{\text{法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数}} \times 100$$

3) 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、

常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について、定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。

4) 障害者の数の算定に当たっては、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については 1 人を 2 人とカウントし、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については 1 人を 0.5 人とカウントしている。

付1-(3)-1表 月間労働時間の内訳別の推移

(時間、%)

年・期		総実労働時間				
		(一般労働者)	(パートタイム 労働者)	所定内 労働時間	所定外 労働時間	
時間						
2007	年	150.7	170.6	94.0	139.7	11.0
08		149.3	169.3	92.6	138.6	10.7
09		144.4	164.7	90.2	135.2	9.2
10		146.2	167.4	91.3	136.2	10.0
11		145.6	167.2	90.8	135.6	10.0
12		147.1	169.2	92.1	136.7	10.4
13		145.5	168.2	91.1	134.9	10.6
14		145.1	168.4	90.3	134.1	11.0
15		144.5	168.8	89.0	133.5	11.0
前年比						
2007	年	-0.7	0.0	-1.9	-0.8	1.3
08		-1.2	-0.9	-1.7	-1.1	-1.5
09		-2.8	-2.5	-2.3	-1.8	-14.9
10		1.5	1.8	1.3	0.8	10.1
11		-0.2	-0.1	-0.3	-0.3	1.0
12		0.5	0.9	1.0	0.5	0.7
13		-1.0	-0.5	-1.3	-1.4	2.7
14		-0.4	0.1	-1.0	-0.6	4.0
15		-0.3	0.1	-1.0	-0.3	-1.0
前年同期比						
2011	I	-0.5	-0.2	-0.1	-0.7	2.8
	II	-0.5	-0.4	-0.7	-0.5	-1.1
	III	-0.2	0.1	-0.4	-0.2	0.2
	IV	0.1	0.3	-0.3	0.0	2.0
12	I	1.6	1.7	2.3	1.7	1.9
	II	1.0	1.3	1.3	0.7	4.1
	III	-0.8	-0.7	0.1	-0.9	-0.7
	IV	0.5	1.0	0.4	0.6	-2.3
13	I	-2.9	-2.5	-2.3	-3.2	-1.4
	II	-0.5	0.1	-0.9	-0.6	1.3
	III	-0.3	0.4	-1.1	-0.7	4.2
	IV	-0.5	0.2	-1.1	-1.1	6.4
14	I	0.4	1.0	-0.5	0.0	7.5
	II	-0.4	0.2	-0.7	-0.7	5.4
	III	-0.2	0.2	-1.0	-0.3	2.6
	IV	-1.2	-0.8	-1.9	-1.2	0.9
15	I	0.5	1.1	-0.6	0.5	-0.6
	II	-0.5	-0.3	-1.1	-0.5	-1.6
	III	-0.3	0.2	-0.9	-0.4	-0.9
	IV	-1.0	-0.6	-1.3	-1.1	-0.9
16	I	0.1	0.5	-0.7	0.3	-2.1

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)

1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 前年比などの増減率は調査対象事業所の抽出替えに伴うギャップ等を修正した値であり、実数から計算した場合と必ずしも一致しない。

付1-(4)-1表 国内企業物価指数と前年(同月)比の推移

(2010年=100、%)

年・月		国内企業物価指数 (総平均)	工業製品	食料品・飲料・たばこ・飼料	繊維製品	製材・木製品	パルプ・紙・同製品	化学製品	石油・石炭製品	プラスチック製品	窯業・土石製品	鉄鋼	非鉄金属	金属製品	はん用機器	生産用機器	業務用機器	電子部品・デバイス	電気機器	情報通信機器	輸送用機器	その他工業製品	農林水産物	鉱産物	電力・都市ガス・水道	スクラップ類	
【指数】		2012	100.6	99.8	102.7	103.0	101.0	101.3	101.1	115.7	98.4	97.8	99.7	98.8	101.6	99.9	102.2	99.9	91.9	95.0	79.8	97.8	99.6	103.5	102.7	114.3	90.4
		13	101.9	100.3	103.5	105.0	109.9	99.7	104.3	126.0	98.0	98.1	97.5	105.6	102.3	100.2	101.7	99.0	90.1	93.1	75.2	96.4	98.9	107.1	105.7	123.9	102.4
		14	105.1	103.2	106.2	109.0	118.6	102.1	106.7	133.3	101.5	100.7	102.2	110.3	107.4	104.2	104.3	101.3	88.7	94.5	74.9	98.2	101.3	107.1	114.0	136.1	103.3
		15	102.7	100.9	107.9	110.5	117.1	103.6	99.4	101.7	101.1	102.4	98.7	110.7	108.9	106.4	105.5	102.0	87.5	94.3	74.8	99.3	102.1	107.0	115.0	132.3	80.3
2013	1	100.5	99.6	102.8	102.6	101.6	99.5	103.1	121.1	97.8	97.5	95.0	104.8	100.8	99.9	102.0	99.8	90.6	93.7	76.9	96.6	99.2	105.0	103.1	114.2	93.9	
	2	101.0	100.0	103.0	103.3	103.5	99.3	103.6	124.7	97.7	97.7	95.1	107.7	101.5	99.7	101.7	99.4	90.8	93.4	76.5	96.7	99.4	106.3	103.4	113.9	99.4	
	3	101.1	100.1	103.0	104.1	104.2	99.3	103.7	125.3	97.9	97.9	95.5	106.9	101.3	100.4	102.1	99.1	90.3	93.8	76.7	96.6	99.2	106.2	103.6	114.5	104.1	
	4	101.5	100.3	103.5	104.6	107.7	99.1	104.2	124.7	98.0	98.1	96.6	106.2	102.0	101.2	101.6	99.1	90.0	93.6	76.5	96.5	99.2	106.7	104.9	118.8	100.9	
	5	101.6	100.2	103.4	104.8	108.8	99.0	104.7	122.6	97.8	98.2	97.0	107.2	101.8	100.5	101.6	97.6	90.6	93.4	76.1	96.4	99.3	106.8	105.5	121.8	99.6	
	6	101.6	100.1	103.5	105.2	110.3	99.7	104.4	123.3	97.9	98.2	97.3	104.3	101.8	99.9	102.4	98.5	90.3	92.9	75.9	96.3	98.8	106.1	105.9	124.3	97.8	
	7	102.1	100.3	103.8	105.0	113.1	100.0	104.4	125.6	98.0	98.3	98.0	103.6	101.6	99.8	102.0	97.4	90.6	92.7	74.5	96.4	98.8	106.7	106.4	131.0	96.2	
	8	102.4	100.5	104.0	105.2	112.9	100.3	104.4	128.0	98.1	98.3	98.2	104.7	102.3	99.7	100.9	99.0	90.2	92.4	74.5	96.4	98.5	107.4	106.6	131.7	99.9	
	9	102.7	100.6	103.8	106.3	113.1	100.3	104.5	128.0	97.9	98.3	98.7	105.5	103.0	100.4	101.6	99.1	89.6	92.8	74.3	96.3	98.6	108.6	107.0	133.3	104.3	
	10	102.5	100.7	103.9	106.4	113.8	100.1	104.8	129.1	98.2	98.5	99.3	105.0	103.6	100.3	101.1	99.4	89.8	93.2	73.6	96.1	98.4	107.0	107.2	128.5	105.9	
	11	102.5	100.7	103.7	106.5	114.2	99.9	104.6	128.5	98.1	98.4	99.6	105.0	104.1	100.4	102.6	99.7	89.4	92.6	73.3	96.2	98.3	108.5	107.2	127.7	111.7	
	12	102.8	101.0	103.8	106.3	115.8	99.9	105.1	130.9	98.2	98.3	100.1	106.4	104.1	100.7	100.9	99.6	89.3	92.9	73.4	96.3	98.6	109.8	107.7	127.2	115.4	
	14	1	103.0	101.4	103.6	105.6	116.2	100.0	106.0	133.6	98.8	98.2	100.4	108.1	104.6	101.1	102.4	99.1	88.6	92.8	73.4	96.2	98.9	105.7	107.8	126.9	112.0
		2	102.8	101.2	103.6	105.8	116.7	100.1	105.9	131.5	99.0	98.3	100.6	107.5	105.1	101.5	102.0	98.6	88.1	92.4	73.4	96.2	98.9	106.4	108.3	127.8	107.0
		3	102.8	101.2	103.7	106.6	116.7	100.1	105.7	132.1	99.2	98.2	100.6	105.5	105.1	100.8	102.3	99.1	87.8	92.2	73.8	96.2	98.9	106.0	109.1	129.1	97.3
15	4	105.8	104.0	106.9	109.3	120.7	102.7	106.8	136.6	102.0	101.1	103.3	108.0	108.0	105.0	104.1	101.8	89.5	95.6	76.1	99.0	101.9	109.7	114.0	133.9	103.4	
	5	106.1	104.1	106.9	109.7	120.5	103.1	106.8	137.2	102.3	101.0	103.3	108.8	108.1	104.9	104.4	101.5	89.3	95.6	76.0	99.0	102.2	108.8	115.5	138.7	103.2	
	6	106.2	104.1	106.8	109.5	120.2	102.9	107.2	138.5	102.2	101.5	103.4	108.6	108.0	105.1	104.3	102.4	88.9	95.4	75.8	99.0	102.1	109.3	115.6	139.1	103.9	
	7	106.6	104.4	107.2	109.7	119.0	102.8	108.0	140.0	102.5	101.6	103.0	110.6	108.1	104.8	104.9	100.8	88.8	95.6	75.6	99.0	101.8	107.5	115.7	143.2	105.1	
	8	106.5	104.3	107.2	109.4	118.8	102.7	107.9	138.3	102.4	101.5	103.0	111.0	108.2	105.2	105.5	101.7	88.9	95.3	75.4	98.9	102.3	106.6	115.9	142.7	105.2	
	9	106.4	104.3	107.4	110.2	118.8	102.7	107.8	136.6	102.5	101.5	103.0	111.7	108.6	104.7	105.3	102.6	88.8	95.2	75.0	99.0	102.2	107.6	116.0	142.2	106.7	
	10	105.4	103.6	107.1	110.8	118.6	102.9	106.7	130.7	102.5	101.6	102.1	112.1	108.6	105.2	104.7	102.8	88.5	94.8	74.7	98.9	102.1	105.3	116.3	136.5	101.6	
	11	105.2	103.4	107.0	110.8	118.0	102.8	106.2	126.8	102.6	101.7	102.0	114.6	108.1	105.5	105.7	102.5	88.4	94.5	75.0	98.8	102.2	105.6	116.3	136.4	98.6	
	12	104.7	102.7	106.9	110.8	118.5	102.9	104.9	118.1	102.4	101.9	102.0	116.5	108.1	106.1	106.2	102.3	88.5	94.4	74.5	98.7	102.2	106.8	116.9	136.9	95.4	
	16	1	103.3	101.3	107.1	109.8	118.6	103.0	100.9	102.9	102.3	102.0	101.3	114.9	107.7	106.3	105.8	102.5	88.5	94.3	74.8	98.9	102.4	103.4	117.2	137.7	90.7
		2	103.2	101.1	107.1	110.0	118.6	102.9	100.6	101.6	102.4	102.0	101.0	113.1	107.9	106.3	105.1	102.4	88.2	94.1	74.9	98.9	102.2	105.5	117.4	138.6	88.5
		3	103.5	101.4	107.6	110.6	117.5	103.1	100.6	104.9	102.3	102.1	101.0	114.0	108.2	105.8	105.6	102.3	88.2	94.0	74.9	98.9	101.8	105.1	117.6	139.2	87.1
	16	4	103.6	101.5	107.9	110.5	116.9	103.7	100.6	104.6	101.4	102.5	99.8	114.9	109.1	106.0	106.1	101.9	87.7	94.6	75.3	99.2	101.9	106.2	116.6	139.1	87.0
		5	103.8	101.7	107.8	110.8	115.9	103.8	100.5	108.3	101.1	102.3	99.7	116.8	109.1	106.2	105.7	102.4	87.6	94.5	74.9	99.2	102.1	105.7	115.8	139.5	88.4
		6	103.6	101.8	107.9	110.7	115.5	103.8	100.3	110.6	101.0	102.5	99.5	115.4	109.3	106.0	106.2	102.3	87.6	94.4	74.6	99.4	101.9	106.2	114.7	133.6	89.8
7		103.2	101.4	108.0	110.1	116.2	103.9	100.0	107.0	100.8	102.4	98.9	111.8	109.4	106.1	104.8	101.9	87.5	94.3	74.5	99.5	102.0	107.0	113.8	133.3	85.3	
8		102.6	100.9	108.1	110.4	116.7	103.8	99.4	101.0	100.5	102.6	98.7	108.5	109.4	106.0	104.8	101.9	87.4	94.4	75.2	99.6	102.3	107.9	113.6	129.9	81.4	
9		102.1	100.6	108.3	110.6	117.0	103.8	98.6	98.8	100.4	102.5	98.1	107.4	109.0	106.9	104.7	101.5	87.3	94.4	74.7	99.5	102.4	107.4	113.2	127.4	71.3	
10		101.4	100.1	108.5	111.1	117.1	103.9	97.3	95.1	100.3	102.6	96.0	106.1	108.9	107.3	105.7	101.8	86.7	94.3	74.6	99.4	102.5	109.0	113.2	123.0	65.8	
11		101.3	99.9	108.4	110.9	116.9	103.7	97.2	94.7	100.1	102.4	95.6	103.6	109.2	107.1	106.3	101.5	86.9	94.5	74.9	99.3	102.3	109.8	113.0	123.4	63.9	
12		101.0	99.5	108.6	110.5	117.7	103.8	97.0	90.6	100.1	102.3	95.0	101.6	109.4	106.9	105.5	101.7	86.7	94.0	74.8	99.3	102.1	111.3	113.3	123.2	64.9	
17		1	100.0	98.6	108.4	109.8	117.6	103.6	95.6	82.0	100.0	102.3	94.2	98.8	109.2	106.7	104.4	102.5	86.1	93.9	74.7	99.3	102.3	106.7	113.2	122.6	64.0
		2	99.7	98.3	108.3	110.0	117.9	103.5	95.0	78.8	99.7	102.5	93.9	98.													

付1-(4)-2表 企業向けサービス価格指数の前年(同月)比の推移

(%)						(%)					
年・月	総平均	(消費税を除く総平均)	金融・保険	不動産	運輸・郵便	年・月	総平均	情報通信	リース・レンタル	広告	諸サービス
【前年比】						【前年比】					
2012	-0.3		-0.1	-2.1	0.2	2012	-0.3	-0.6	-2.6	0.9	0.1
13	0.0		0.8	-1.3	0.7	13	0.0	-0.8	-0.3	0.9	0.4
14	2.6	0.6	3.3	2.0	3.0	14	2.6	1.7	3.0	2.7	3.1
15	1.1	0.4	1.1	0.8	0.8	15	1.1	0.3	1.4	0.6	2.0
【前年同月比】						【前年同月比】					
2013 1	-0.3		0.0	-2.0	0.6	2013 1	-0.3	-0.8	-1.6	0.3	0.0
2	-0.1		0.0	-1.7	0.8	2	-0.1	-0.8	-1.0	1.7	0.1
3	-0.2		-0.1	-1.5	0.5	3	-0.2	-0.9	-1.4	2.3	0.1
4	-0.3		0.6	-1.8	0.4	4	-0.3	-1.0	-1.1	-1.4	0.4
5	-0.1		0.9	-1.6	0.5	5	-0.1	-1.0	-0.7	-0.1	0.4
6	0.0		1.0	-1.5	0.4	6	0.0	-0.9	0.0	1.2	0.4
7	0.1		1.0	-1.5	0.7	7	0.1	-0.7	0.2	0.4	0.5
8	0.2		1.1	-1.6	0.6	8	0.2	-0.7	0.2	1.5	0.6
9	0.1		1.2	-1.1	0.8	9	0.1	-0.6	0.6	0.6	0.4
10	0.2		1.3	-0.7	0.8	10	0.2	-0.9	0.3	1.1	0.6
11	0.4		1.5	-0.6	1.0	11	0.4	-0.9	0.1	1.7	0.8
12	0.4		1.5	-0.4	1.1	12	0.4	-0.9	0.5	1.0	0.7
14 1	0.4		1.6	-0.5	0.9	14 1	0.4	-0.6	0.7	0.1	0.7
2	0.4		1.6	-0.6	0.6	2	0.4	-0.6	0.5	0.7	0.9
3	0.5		1.5	-0.2	0.7	3	0.5	-0.4	0.4	0.7	1.0
4	3.1	0.4	3.6	2.4	3.6	4	3.1	2.6	3.4	1.7	3.6
5	3.4	0.7	3.6	2.6	3.5	5	3.4	2.5	3.6	4.2	3.9
6	3.4	0.7	3.7	2.7	3.8	6	3.4	2.5	3.3	4.6	3.8
7	3.4	0.7	4.0	2.8	3.5	7	3.4	2.4	3.9	3.9	3.9
8	3.4	0.7	3.9	3.2	3.8	8	3.4	2.5	3.5	3.0	3.9
9	3.4	0.7	3.9	3.2	3.9	9	3.4	2.1	3.7	2.9	3.8
10	3.5	0.8	4.0	2.8	3.8	10	3.5	2.5	4.0	4.2	3.8
11	3.4	0.7	3.9	2.7	4.0	11	3.4	2.5	4.5	3.3	3.8
12	3.3	0.6	3.8	2.4	3.6	12	3.3	2.5	4.5	3.6	3.8
15 1	3.3	0.6	3.4	2.7	3.2	15 1	3.3	2.2	4.1	4.8	3.9
2	3.1	0.4	3.3	2.8	3.4	2	3.1	2.1	3.8	2.1	3.9
3	3.1	0.3	3.4	2.4	3.2	3	3.1	2.0	3.7	1.8	3.9
4	0.6	0.6	0.7	0.1	0.3	4	0.6	-0.5	0.2	1.0	1.6
5	0.5	0.5	0.8	0.0	0.3	5	0.5	-0.3	1.0	-0.4	1.5
6	0.4	0.4	0.7	0.0	0.4	6	0.4	-0.4	1.4	-2.5	1.4
7	0.5	0.5	0.4	0.1	0.6	7	0.5	-0.4	0.3	0.4	1.4
8	0.6	0.6	0.5	0.0	0.1	8	0.6	-0.4	1.6	0.7	1.5
9	0.3	0.3	0.3	0.0	-0.3	9	0.3	-0.1	0.8	-0.9	1.4
10	0.3	0.3	0.0	0.3	-0.3	10	0.3	-0.2	0.4	0.0	1.2
11	0.3	0.2	0.0	0.5	-0.7	11	0.3	-0.2	0.0	0.2	1.0
12	0.3	0.3	0.0	0.8	-0.7	12	0.3	-0.2	-0.4	0.6	1.2
16 1	0.3	0.2	0.1	0.8	-0.7	16 1	0.3	-0.1	-1.1	0.9	1.0
2	0.2	0.2	0.1	0.8	-0.8	2	0.2	0.1	-1.4	0.2	1.0
3	0.2	0.2	-0.1	0.7	-0.8	3	0.2	0.2	-1.7	0.5	1.0

資料出所 日本銀行「企業向けサービス価格指数」

(注) 1) 数値は前年(同月)比。

2) 2010年基準。

付1-(4)-3表 10大費目消費者物価指数と前年(同月)比の推移

(2010年=100、%)

年・月	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通・通信	教育	教養娯楽	諸雑費
【指数】										
2012	99.7	99.5	107.3	91.7	99.7	98.5	101.5	98.2	94.5	103.5
13	99.6	99.1	112.3	89.7	100.1	98.0	102.9	98.8	93.6	104.8
14	103.4	99.1	119.3	93.1	102.2	99.0	105.6	100.6	97.0	108.6
15	106.6	99.1	116.2	94.5	104.5	99.9	103.6	102.3	98.9	109.7
2013	100.3	99.2	108.5	89.3	96.4	98.0	101.3	98.4	92.1	103.3
2	99.3	99.2	108.7	89.9	95.5	98.0	101.9	98.5	92.1	103.4
3	98.8	99.2	108.7	90.2	99.1	98.0	102.2	98.5	92.8	104.2
4	98.8	99.1	109.3	90.5	101.4	97.9	102.8	98.8	93.5	104.2
5	98.7	99.1	111.7	90.0	101.3	98.0	102.8	98.8	93.7	104.3
6	98.6	99.0	112.8	89.7	101.1	98.1	102.7	98.8	93.4	104.3
7	99.1	99.0	113.6	89.6	98.7	98.1	103.2	98.8	93.8	104.5
8	99.3	99.0	114.2	88.9	96.6	98.0	104.3	98.8	95.4	104.4
9	100.3	99.0	115.1	89.2	102.5	97.9	103.9	98.9	93.9	104.4
10	100.2	98.9	115.2	89.8	102.8	98.1	103.3	98.9	94.2	106.8
11	100.4	99.0	114.9	89.8	103.0	97.8	103.2	98.9	94.1	106.9
12	101.0	98.9	114.6	89.7	102.4	97.6	103.3	98.9	94.2	106.9
14	101.6	98.9	114.7	91.0	96.7	97.6	103.3	99.0	93.1	106.9
2	101.3	98.9	114.9	91.9	96.7	97.5	103.2	99.1	93.6	106.9
3	101.2	98.9	115.5	91.6	99.4	97.6	103.5	99.3	94.2	107.2
4	103.8	99.1	116.8	95.4	103.6	99.7	106.1	101.1	97.6	109.3
5	103.9	99.1	121.7	94.9	103.6	99.6	106.5	101.1	97.5	109.2
6	103.7	99.2	121.9	94.3	103.1	99.5	106.3	101.1	97.8	109.2
7	103.6	99.2	121.8	93.5	101.0	99.5	107.2	101.1	98.4	109.1
8	104.2	99.1	121.5	93.0	99.3	99.4	107.2	101.1	99.8	109.1
9	105.4	99.1	121.2	92.9	105.3	99.4	106.4	101.1	98.3	109.1
10	104.0	99.1	120.8	93.3	105.9	99.4	106.6	101.1	98.6	109.3
11	103.3	99.1	120.5	92.8	106.5	99.3	105.9	101.1	97.7	109.2
12	104.2	99.1	120.1	92.7	105.7	99.1	105.4	101.1	97.7	109.2
15	105.9	99.1	119.2	93.3	100.4	99.3	103.7	101.2	96.3	109.3
2	105.5	99.1	118.9	93.3	100.1	99.2	102.8	101.3	96.8	109.2
3	105.5	99.1	119.7	93.8	103.1	99.3	103.7	101.5	97.7	109.2
4	106.6	99.1	119.4	95.1	105.5	99.9	103.6	102.6	97.5	109.6
5	107.2	99.1	119.6	95.2	105.4	100.1	103.9	102.6	98.1	109.7
6	106.3	99.1	118.1	95.0	105.2	100.2	104.2	102.6	98.5	109.7
7	106.2	99.1	116.0	94.8	102.4	100.3	104.7	102.5	99.6	109.8
8	107.1	99.1	114.4	94.5	101.0	100.2	104.4	102.5	101.3	110.0
9	107.8	99.1	112.6	94.6	107.1	100.1	103.4	102.6	100.4	110.1
10	107.5	99.1	112.3	95.0	107.7	100.0	103.1	102.6	100.6	110.1
11	106.3	99.1	112.3	94.8	108.4	99.9	103.0	102.6	100.1	110.0
12	106.7	99.1	112.1	94.8	107.6	99.9	102.4	102.6	99.9	110.0
16	107.7	99.0	111.2	94.2	102.1	99.9	101.3	102.7	98.1	110.1
2	108.4	99.0	110.2	93.9	102.6	99.8	100.7	103.2	99.0	110.0
3	108.3	99.0	109.5	94.0	105.3	100.1	100.6	103.2	99.3	110.1
【前年(同月)比】										
2012	0.1	-0.3	3.9	-2.9	0.0	-0.8	0.3	0.3	-1.6	-0.2
13	-0.1	-0.4	4.6	-2.2	0.3	-0.6	1.4	0.5	-1.0	1.2
14	3.8	0.0	6.2	3.8	2.2	1.0	2.6	1.9	3.7	3.7
15	3.1	0.0	-2.6	1.5	2.2	0.9	-1.9	1.6	1.9	1.0
2013	-0.7	-0.4	2.9	-5.3	0.3	-0.7	0.0	0.4	-0.8	-0.3
2	-1.8	-0.4	3.0	-3.8	-0.5	-0.5	0.9	0.4	-2.8	-0.1
3	-2.4	-0.4	2.3	-3.3	-0.2	-0.4	-0.2	0.4	-2.7	0.5
4	-1.8	-0.4	2.4	-2.9	0.0	-0.7	-0.1	0.6	-2.3	0.6
5	-1.5	-0.4	4.6	-2.5	0.1	-0.8	0.5	0.5	-1.6	0.6
6	-0.9	-0.5	5.7	-2.4	0.2	-0.6	1.8	0.5	-1.2	0.6
7	0.1	-0.4	6.4	-1.9	0.8	-0.6	2.6	0.5	-0.9	1.0
8	0.5	-0.4	6.0	-1.7	0.8	-0.5	3.1	0.5	-0.8	0.8
9	1.7	-0.4	5.4	-1.3	0.7	-0.7	2.5	0.7	-0.6	0.7
10	1.4	-0.4	5.7	-0.9	0.6	-0.5	1.7	0.7	0.0	3.2
11	1.9	-0.4	5.7	-0.2	0.6	-0.4	2.3	0.7	1.2	3.3
12	2.2	-0.4	5.5	0.3	0.6	-0.4	2.1	0.7	1.6	3.4
14	1.3	-0.3	5.6	1.9	0.3	-0.4	2.0	0.7	1.0	3.5
2	2.0	-0.3	5.8	2.1	1.3	-0.5	1.3	0.7	1.6	3.4
3	2.4	-0.3	6.3	1.6	0.4	-0.4	1.2	0.8	1.4	2.9
4	5.0	0.0	6.9	5.4	2.2	1.9	3.2	2.3	4.5	4.8
5	5.3	0.1	8.9	5.4	2.3	1.6	3.7	2.3	4.0	4.7
6	5.2	0.1	8.1	5.1	2.0	1.4	3.6	2.3	4.7	4.7
7	4.5	0.2	7.2	4.3	2.4	1.5	3.8	2.3	4.9	4.4
8	4.9	0.1	6.4	4.6	2.7	1.4	2.8	2.3	4.5	4.5
9	5.1	0.1	5.3	4.2	2.8	1.6	2.4	2.2	4.7	4.5
10	3.8	0.2	4.8	3.9	3.1	1.3	3.2	2.2	4.6	2.3
11	2.9	0.2	4.9	3.3	3.4	1.5	2.6	2.2	3.8	2.2
12	3.1	0.2	4.7	3.4	3.2	1.5	2.0	2.2	3.7	2.2
15	4.2	0.2	3.9	2.5	3.9	1.7	0.4	2.2	3.4	2.2
2	4.1	0.3	3.5	1.6	3.5	1.8	-0.4	2.2	3.5	2.2
3	4.2	0.3	3.6	2.4	3.7	1.7	0.2	2.2	3.8	1.9
4	2.7	0.0	2.2	-0.3	1.8	0.2	-2.4	1.5	-0.1	0.3
5	3.1	-0.1	-1.7	0.3	1.8	0.5	-2.4	1.5	0.7	0.5
6	2.5	-0.1	-3.1	0.7	2.0	0.7	-2.0	1.5	0.7	0.5
7	2.5	-0.1	-4.7	1.3	1.4	0.8	-2.3	1.4	1.2	0.7
8	2.7	0.0	-5.9	1.6	1.7	0.8	-2.7	1.4	1.6	0.8
9	2.2	0.0	-7.1	1.8	1.7	0.6	-2.9	1.5	2.2	0.9
10	3.4	0.0	-7.0	1.9	1.7	0.6	-3.3	1.5	2.0	0.7
11	2.9	0.0	-6.8	2.1	1.8	0.7	-2.8	1.5	2.5	0.7
12	2.4	-0.1	-6.6	2.3	1.8	0.8	-2.8	1.5	2.2	0.7
16	1.7	-0.1	-6.7	1.0	1.7	0.6	-2.4	1.4	1.9	0.7
2	2.7	-0.1	-7.3	0.6	2.5	0.6	-2.1	1.8	2.2	0.7
3	2.6	-0.1	-8.5	0.2	2.1	0.8	-3.0	1.7	1.7	0.8

資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」

付1-(5)-1表 企業規模別、ベースアップを行った・行う企業割合の推移

(%)

年	企業規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人
2007	23.5	29.9	22.3	23.8	23.5
08	21.4	36.2	27.7	26.3	18.9
09	12.6	17.0	6.4	9.1	14.1
10	9.6	6.0	4.0	8.4	10.7
11	13.4	6.8	6.5	7.8	15.7
12	12.1	8.8	6.5	10.1	13.4
13	13.9	4.5	9.4	12.1	15.0
14	24.8	45.0	33.1	30.0	21.9
15	25.0	59.7	47.0	31.8	20.2

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査報告」

(注) 定期昇級制度がある企業（賃金の改定が未定である企業を除く。）を100とした一般職のベースアップを行った・行う企業割合。

付1-(5)-2表 産業別、ベースアップを行った・行う企業割合の推移

(%)

年	調査産業計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）
2007	23.5	10.1	30.9	12.3	34.7	21.0	18.8	11.8	22.8
08	21.4	16.5	21.8	18.6	13.4	31.5	19.2	11.3	22.5
09	12.6	15.7	11.7	10.4	11.4	15.4	11.6	25.9	15.1
10	9.6	22.2	8.8	5.6	13.7	6.1	11.8	21.9	7.7
11	13.4	12.8	18.5	12.9	16.1	9.7	5.2	13.2	8.9
12	12.1	15.9	9.1	7.6	0.4	18.5	25.2	16.2	18.8
13	13.9	14.0	11.2	11.7	13.5	19.6	9.5	11.4	16.9
14	24.8	28.7	28.1	17.8	22.6	27.4	13.3	7.5	18.7
15	25.0	22.5	28.3	31.1	22.3	22.9	18.6	28.1	21.8

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査報告」

(注) 1) 定期昇級制度がある企業（賃金の改定が未定である企業を除く。）を100とした一般職のベースアップを行った・行う企業割合。

2) 日本標準産業分類の改訂（平成19年11月）に伴い2008年調査より新分類に基づき集計を行っており、それ以前は旧分類に基づく数値である。

付1-(6)-1表 費目別消費支出の名目増減率の推移

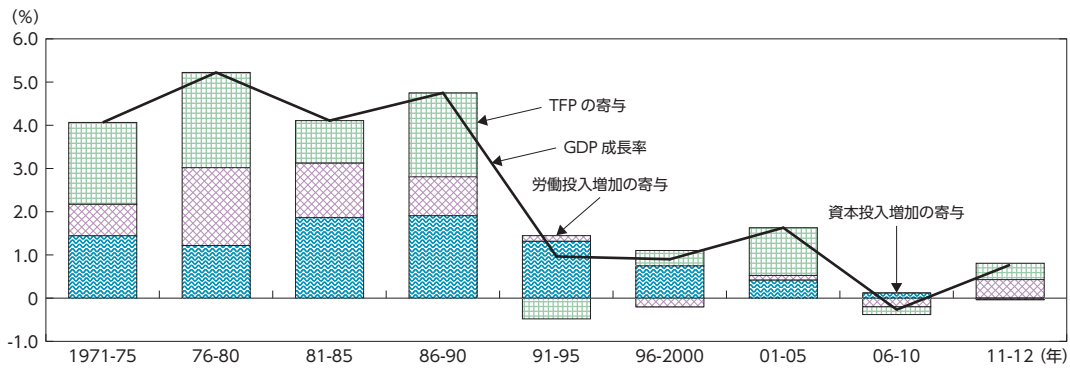
(%)

年・月	消費支出	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通・通信	教育	教養娯楽
【対前年増減率】										
2011	-3.0	-1.7	4.4	0.2	-2.2	-3.5	-4.5	-5.2	2.3	-8.4
12	1.6	1.5	-5.2	3.5	0.7	3.4	7.7	10.4	-3.3	-2.5
13	1.7	1.6	-3.4	2.5	-0.9	1.2	-1.1	4.7	5.8	1.2
14	-0.1	0.9	3.5	1.4	4.7	0.1	-2.7	1.5	-4.9	-1.4
15	-1.1	4.4	-4.8	-1.8	1.6	-1.2	-2.3	-6.3	0.8	-0.2
【対前年同月増減率】										
2012 1	-2.7	2.0	1.7	3.3	-2.7	7.0	-1.7	-10.1	-10.7	-1.6
2	3.2	4.2	4.7	4.4	4.1	-5.6	16.3	5.1	15.0	-7.7
3	5.0	4.9	-4.3	4.8	0.0	19.7	9.9	7.0	6.3	7.2
4	4.4	4.3	-14.2	4.8	-4.7	9.9	8.8	16.2	4.4	4.7
5	1.2	0.1	14.0	4.6	0.7	0.8	-3.7	6.8	1.8	-0.8
6	2.4	1.3	-1.7	-0.8	-7.7	1.6	6.5	25.4	6.6	-10.4
7	1.0	-1.3	4.7	0.9	-4.3	-6.0	12.4	15.8	3.2	-11.5
8	0.5	0.1	-19.8	2.1	4.7	4.9	16.2	6.4	-2.1	-8.0
9	0.3	2.7	-19.0	1.9	7.4	-4.0	10.9	20.6	-25.6	-2.3
10	0.3	-2.2	-14.8	1.4	4.0	-5.9	6.9	19.8	-9.3	-1.7
11	1.7	-0.1	7.2	5.0	5.7	16.4	7.4	5.8	-16.3	1.7
12	2.1	2.7	-11.2	7.8	4.7	1.1	4.5	9.6	-4.5	1.8
13 1	3.8	-0.3	-12.7	6.0	0.3	-6.6	6.1	11.2	21.3	0.0
2	2.0	-2.3	-7.4	2.2	-8.9	4.9	-8.7	13.8	8.8	8.3
3	6.5	2.9	16.6	0.4	-2.2	10.6	9.2	19.3	0.1	-0.2
4	0.4	1.1	9.3	-1.4	5.9	0.2	0.3	-2.5	0.9	-2.7
5	1.1	2.7	6.5	-1.3	-0.9	3.8	6.1	-6.3	5.4	-3.7
6	1.2	5.0	-10.7	3.6	-0.2	5.8	9.1	-6.3	-2.3	6.8
7	-0.7	2.3	-28.2	6.8	0.6	2.3	-6.0	1.0	-8.0	5.9
8	0.6	2.9	4.4	4.4	1.1	6.1	-5.6	0.6	0.0	5.9
9	5.2	1.2	9.0	6.8	-4.1	6.9	-7.0	3.7	44.0	2.8
10	0.4	1.2	-4.2	-0.1	-0.2	-1.0	-11.6	6.4	6.8	-4.9
11	0.3	2.1	-16.5	3.2	-1.5	-8.5	0.5	9.6	-8.6	2.0
12	-0.3	0.6	2.9	1.3	-1.8	-2.6	-1.9	7.5	-3.0	-4.0
14 1	1.5	0.8	9.6	-0.5	1.4	10.7	-6.8	11.0	-12.6	2.3
2	-1.4	0.2	11.5	4.4	35.4	-8.3	0.9	-4.6	-16.6	-10.5
3	9.6	3.4	22.1	7.1	86.8	9.0	6.8	15.0	-9.2	14.6
4	-3.1	-2.9	12.2	4.6	-14.9	-6.4	-14.1	-2.4	1.9	-4.4
5	-4.8	1.4	-21.4	-2.3	-12.6	-3.6	-11.6	-2.6	-10.2	-1.6
6	-0.3	-1.1	6.4	3.5	-5.5	-0.8	-16.4	3.0	1.5	1.7
7	0.4	-0.8	25.3	-3.9	-9.2	-2.3	-11.4	6.6	9.6	-7.4
8	-2.2	1.2	-18.2	-1.1	6.2	0.7	5.0	-4.1	2.5	-8.1
9	-3.7	0.9	-2.4	-4.5	-8.6	-0.8	0.8	6.8	-25.2	-1.7
10	-0.1	1.6	-3.3	5.0	-8.9	-3.3	7.1	-3.8	4.2	2.7
11	1.7	4.0	-7.5	-1.8	4.4	0.3	2.8	7.7	8.8	1.0
12	-0.2	1.3	15.7	2.9	-2.1	1.5	2.9	-14.1	2.8	-3.6
15 1	-1.6	2.6	-1.5	2.9	2.4	-6.3	11.2	-8.1	7.4	-8.0
2	-1.1	4.7	-17.7	0.4	-4.6	9.9	2.0	-1.8	-9.7	3.3
3	-8.5	0.1	-22.0	0.8	-35.0	-8.1	-21.1	-16.1	0.8	-12.6
4	1.3	7.6	-27.6	5.2	25.0	14.2	8.9	-3.2	-6.7	-2.7
5	8.3	6.7	25.3	4.8	21.1	10.5	12.4	11.1	2.6	7.3
6	-0.9	3.9	5.3	-0.5	9.0	-7.0	-0.7	-3.4	7.3	-3.4
7	1.0	7.2	-9.6	-0.2	14.8	2.7	-2.4	-3.1	-0.6	14.5
8	3.7	6.0	11.5	0.4	4.3	-0.5	-16.4	10.5	15.0	8.7
9	-1.6	4.4	-6.8	-3.8	8.3	3.8	-3.2	-18.8	17.6	-1.8
10	-2.0	5.3	2.5	-10.4	16.9	-7.2	-6.2	-9.3	-12.9	-3.2
11	-3.7	2.7	4.4	-6.8	-7.2	-4.6	1.2	-14.7	7.3	-2.4
12	-4.8	2.5	-7.3	-17.2	0.7	-11.0	-3.9	-8.9	0.3	-0.2
16 1	-2.6	4.1	-10.9	-18.4	5.7	0.8	-4.3	7.2	-4.8	-0.7
2	2.2	5.1	2.1	-11.8	-17.9	-6.5	7.1	10.3	22.5	3.8
3	-4.9	0.4	13.5	-14.9	0.1	-7.4	16.4	-16.8	8.7	0.0

資料出所 総務省統計局「家計調査」

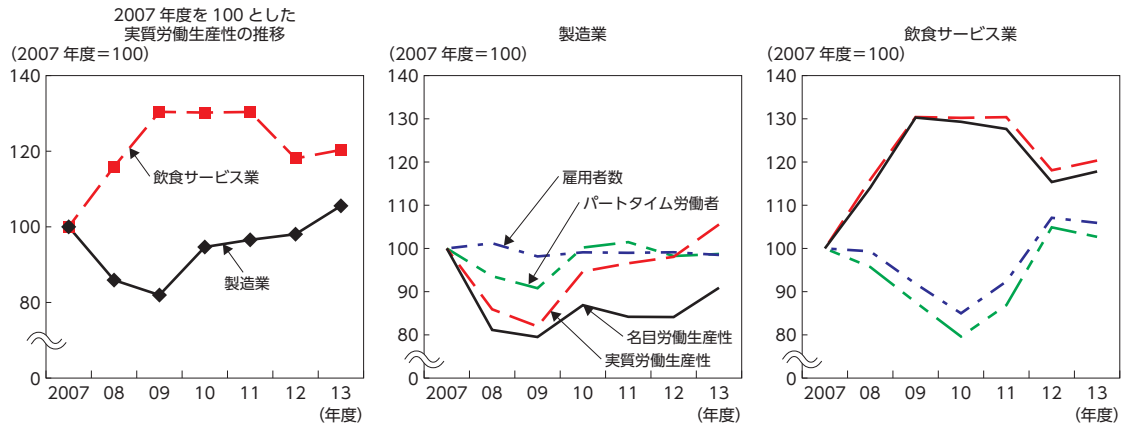
(注) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の対前年(同月)名目増減率。

付2-(1)-1図 我が国における付加価値の要因分解



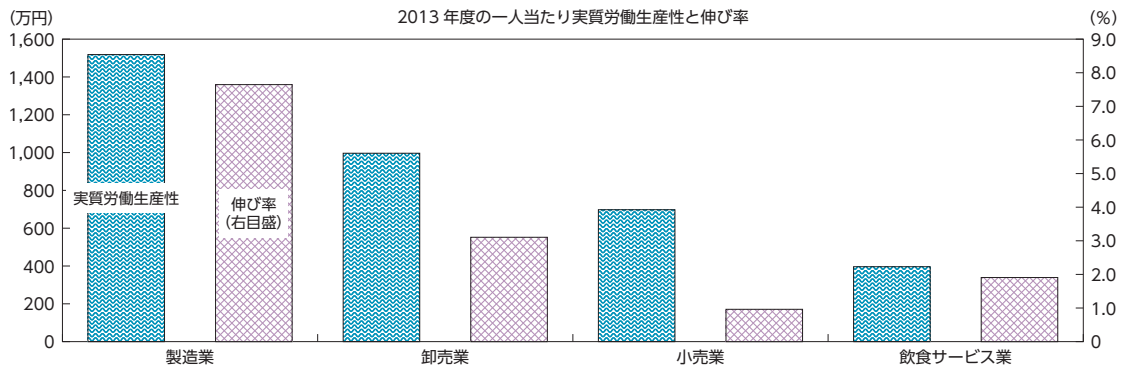
資料出所 (独) 経済産業研究所「日本産業生産性 (JIP) データベース 2015」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

付2-(1)-2図 我が国における製造業、飲食サービス業の労働生産性の推移



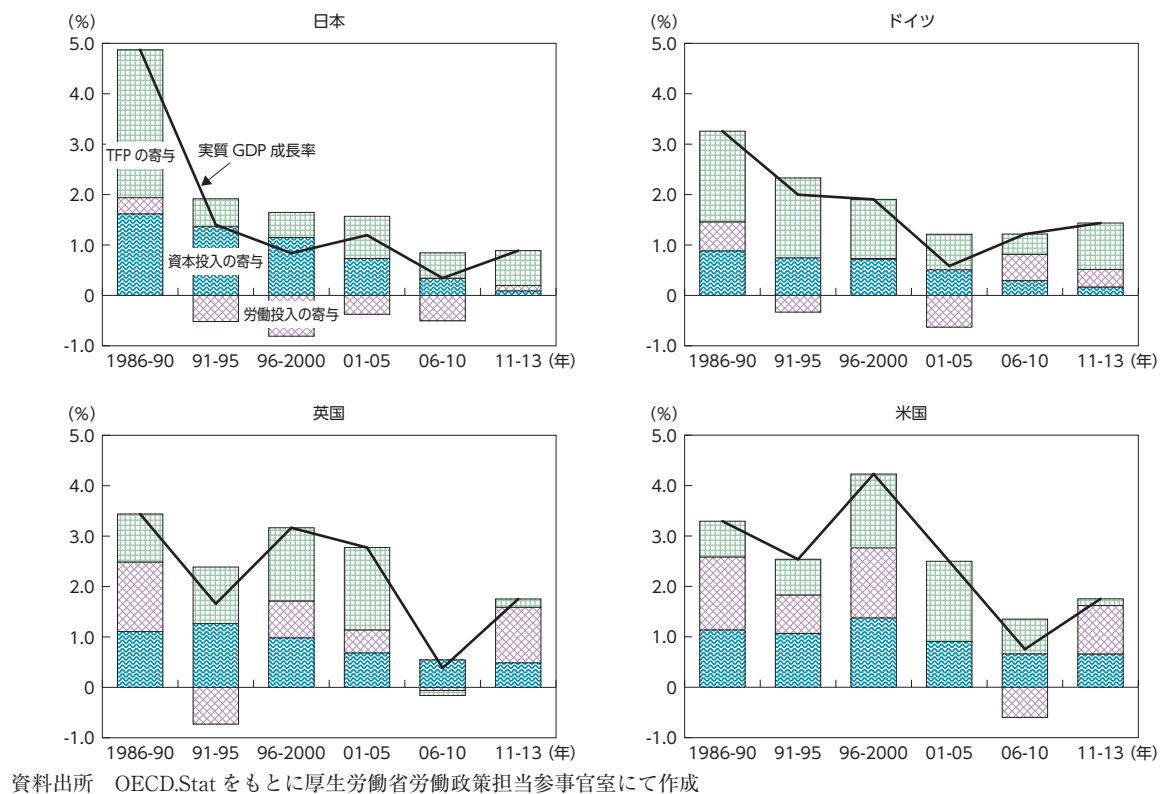
資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

付2-(1)-3図 我が国における産業別の実質労働生産性

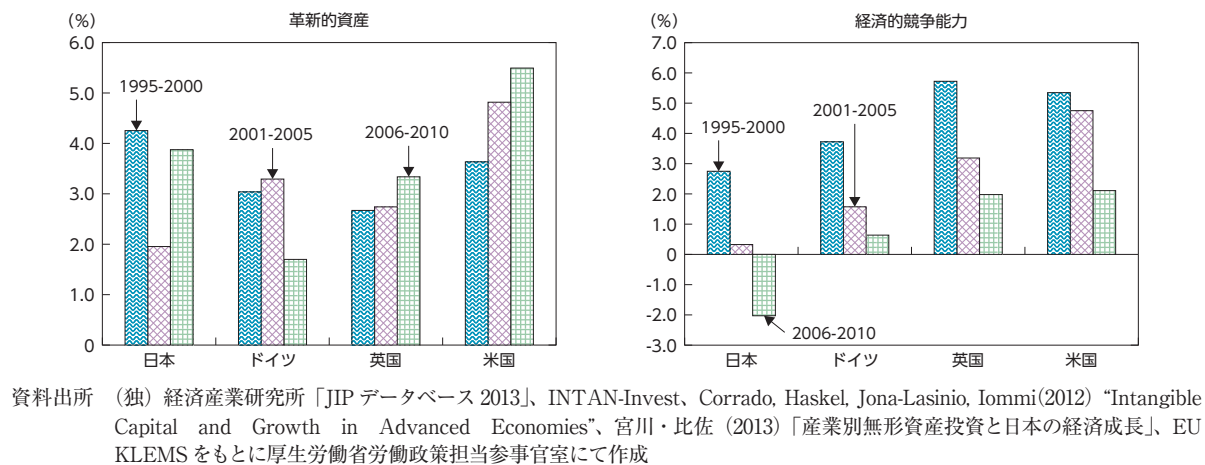


資料出所 経済産業省「企業活動基本調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

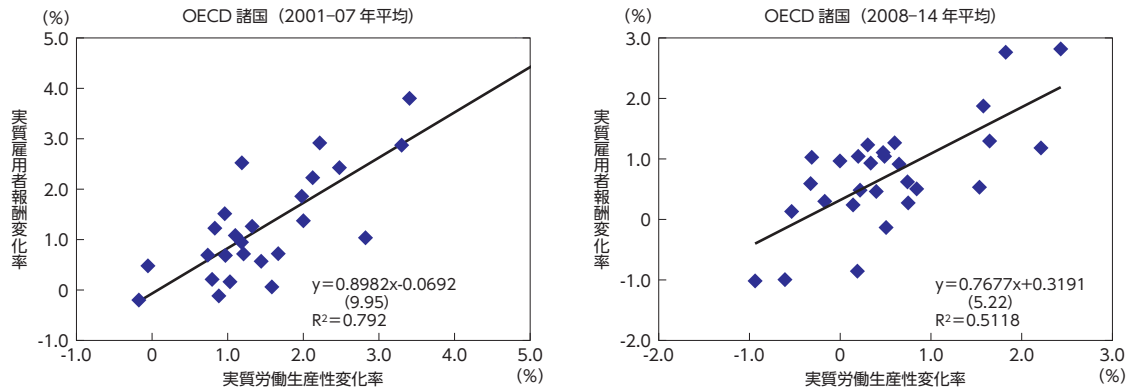
付 2 - (1) - 4 図 付加価値の要因分解



付 2 - (1) - 5 図 無形資産装備率の上昇率の推移



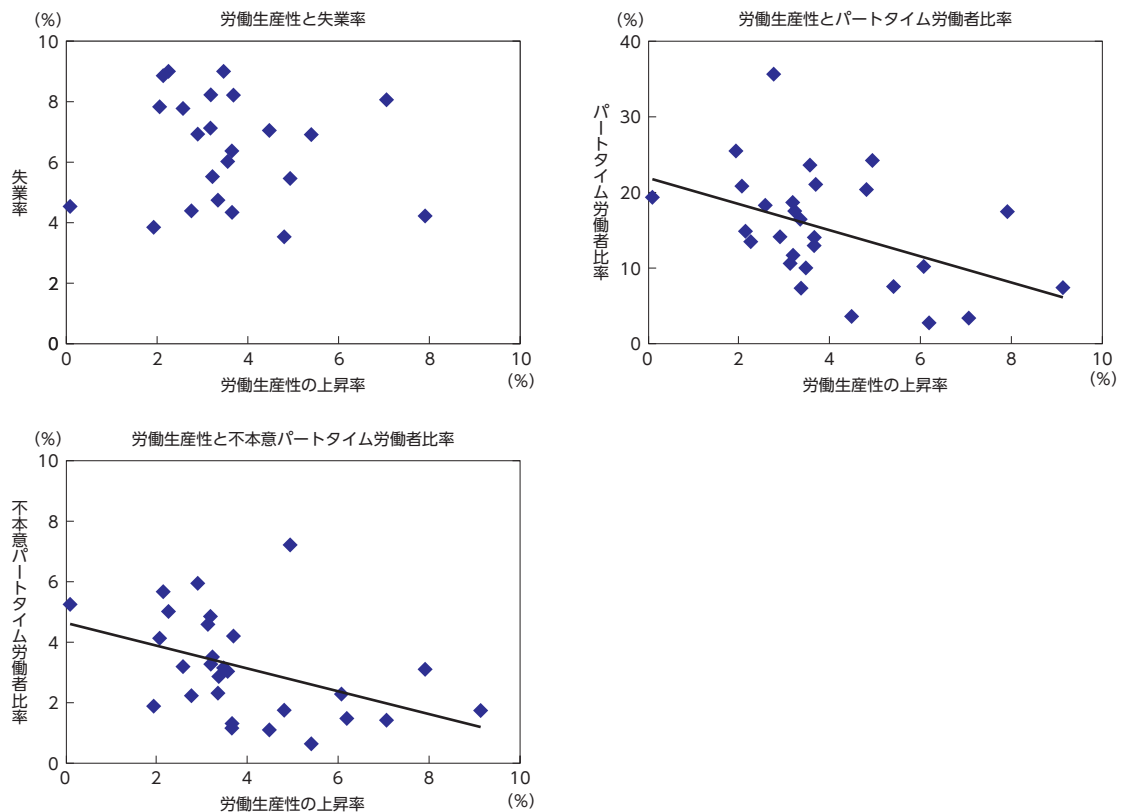
付2-(2)-1図 労働生産性と賃金の関係③



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、GDP 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。

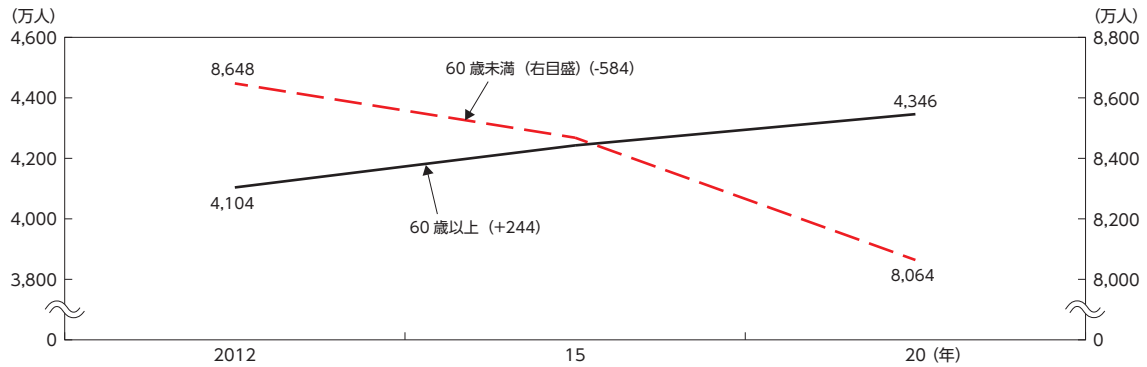
付2-(2)-2図 国際比較でみる労働生産性と失業率、パートタイム労働者比率の関係



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) 労働生産性は名目値、マンアワーベース。
2) それぞれの値は 2000 年から 2014 年までの平均値。
3) パートタイム労働者の定義は、主たる仕事について通常の労働時間が週 30 時間未満の者。
4) 「不本意パートタイム労働者」は、「involuntary part time workers」のことを指す。

付 3 - (1) - 1 図 60 歳未満・60 歳以上人口推移



資料出所 総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）：出生中位・死亡中位推計」（10 月 1 日現在人口）

（注）2012 年、2015 年は実績値。2020 年は推計値。

付 3 - (1) - 2 表 平均余命の推移

（年）

年	男性			女性		
	40 歳	65 歳	75 歳	40 歳	65 歳	75 歳
1960	31.02	11.62	6.60	34.90	14.10	8.01
65	31.73	11.88	6.63	35.91	14.56	8.11
70	32.68	12.50	7.14	37.01	15.34	8.70
75	34.41	13.72	7.85	38.76	16.56	9.47
80	35.52	14.56	8.34	40.23	17.68	10.24
85	36.63	15.52	8.93	41.72	18.94	11.19
90	37.58	16.22	9.50	43.00	20.03	12.06
95	37.96	16.48	9.81	43.91	20.94	12.88
2000	39.13	17.54	10.75	45.52	22.42	14.19
05	39.86	18.13	11.07	46.38	23.19	14.83
10	40.73	18.74	11.45	47.08	23.80	15.27
14	41.57	19.29	11.94	47.55	24.18	15.60

資料出所 厚生労働省「完全生命表」（2010 年以前）「簡易生命表」（2014 年）

（注）1970 年以前は沖縄県を除く値である。

付 3 - (1) - 3 表 非労働力人口（年齢階級別・男女別）

（万人）

	15 歳以上	15～24 歳	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上
総数	4,467	694	204	271	227	447	2,625
男性	1,580	357	37	33	36	114	1,003
女性	2,887	337	167	238	191	333	1,622

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015 年）

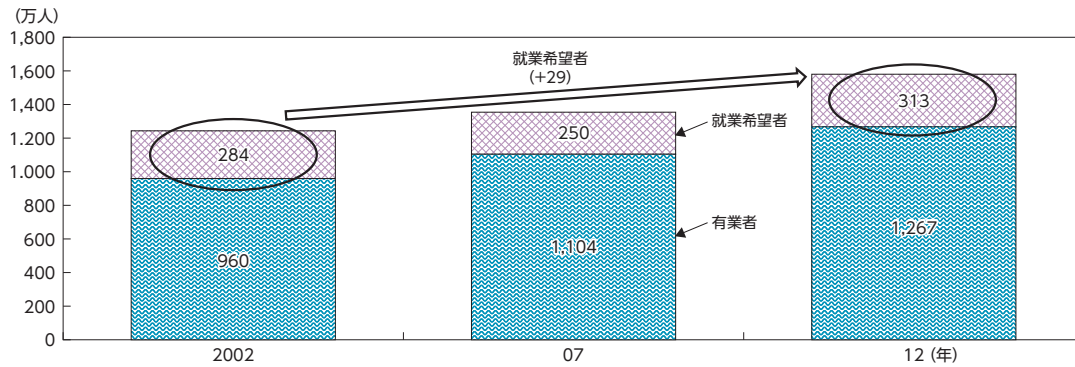
付 3 - (1) - 4 表 月末 1 週間の就業時間、就業時間希望の有無別就業者数

（万人）

	総数			男性			女性		
	計	週 0～34 時間	週 35 時間以上	計	週 0～34 時間	週 35 時間以上	計	週 0～34 時間	週 35 時間以上
総数	6,341	2,095	4,246	3,599	733	2,866	2,743	1,363	1,380
時間数増加希望者	421	288	133	186	97	89	235	191	44
時間数増加・減少非希望者	4,922	1,611	3,311	2,803	563	2,240	2,119	1,048	1,071

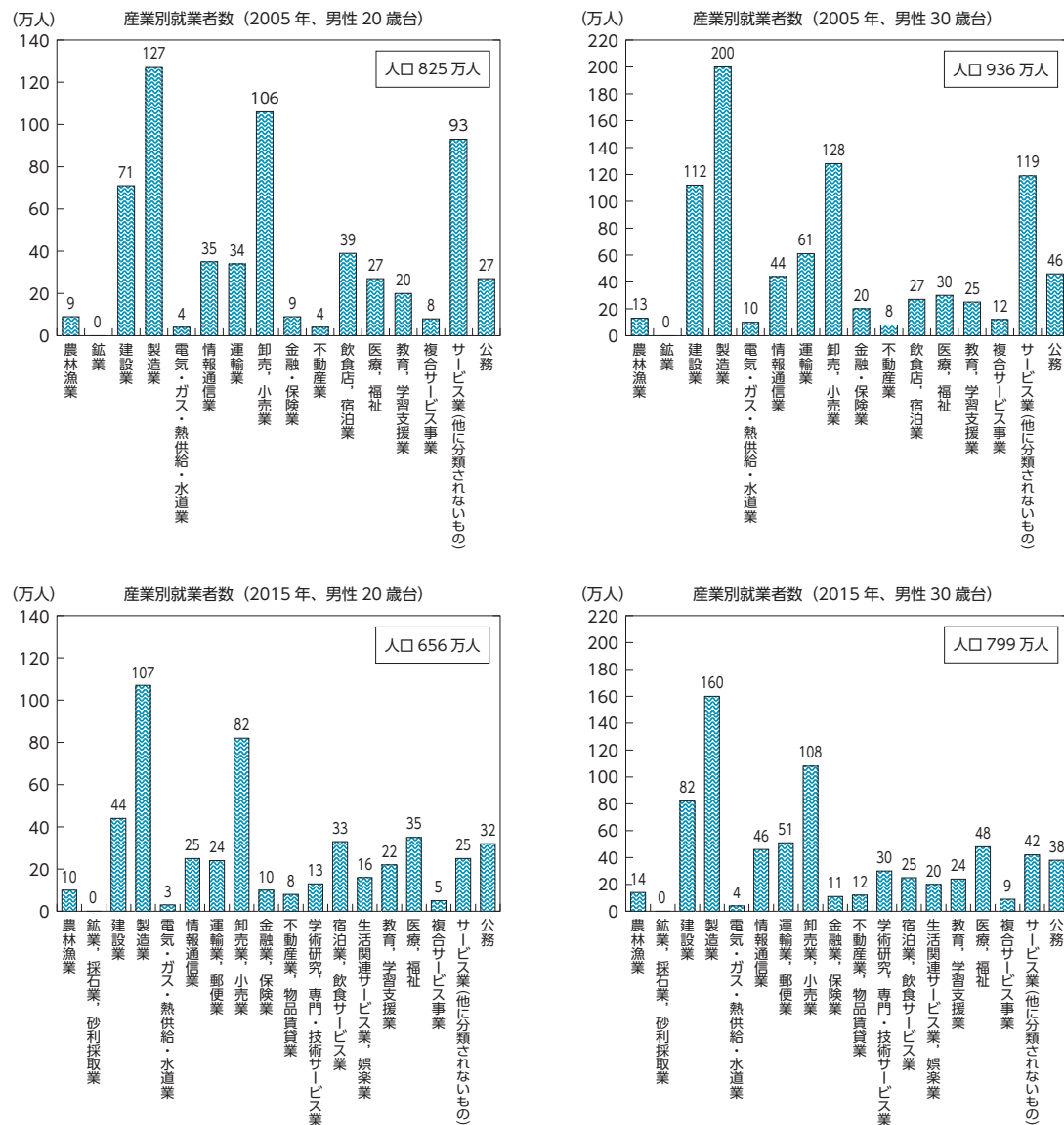
資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015 年）

付3-(2)-1図 60歳以上の有業者と就業希望者



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

付3-(2)-2図 産業別年齢階級別就業者数の内訳 (2005年→2015年、男女別)

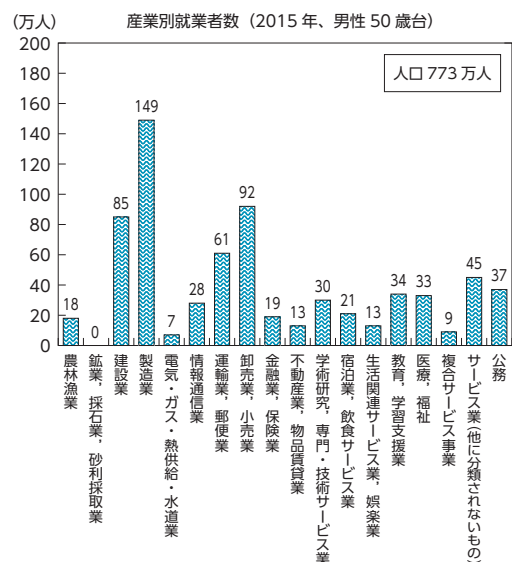
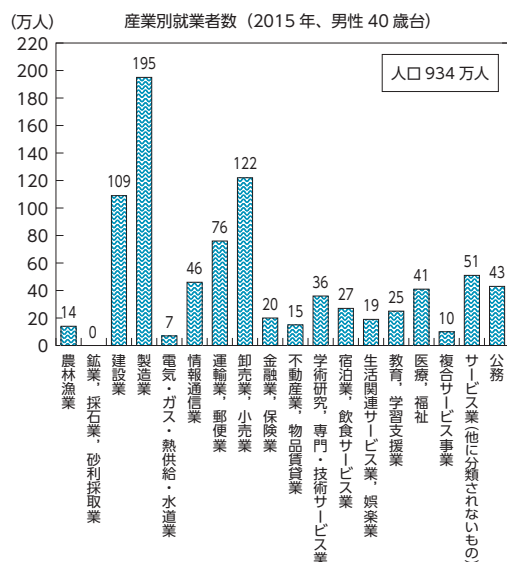
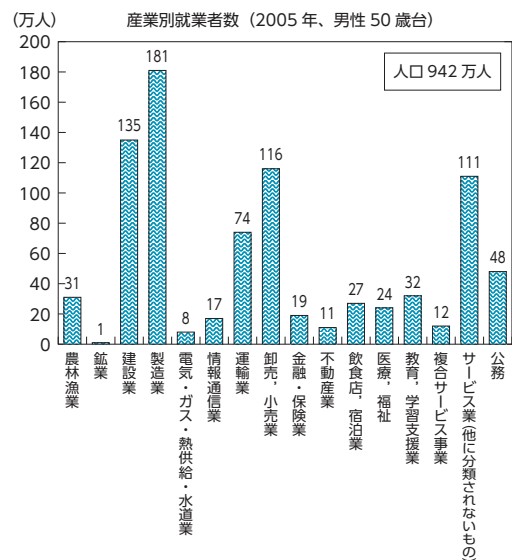
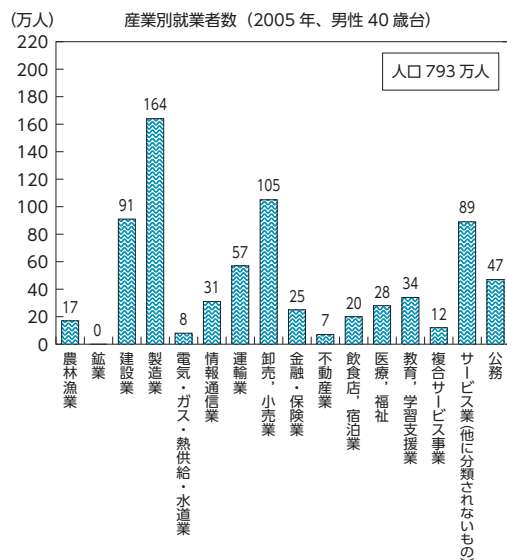


2005年から2015年にかけて60歳以上就業者が増加した民間の産業における男性20歳台就業者の増加数

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005→15	-27	-20	-24	1	-6	8

2005年から2015年にかけて60歳以上就業者が増加した民間の産業における男性30歳台就業者の増加数

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005→15	-30	-40	-20	-9	-2	18

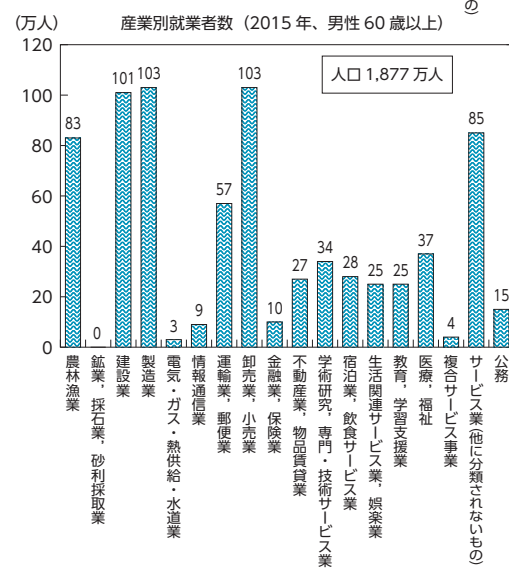
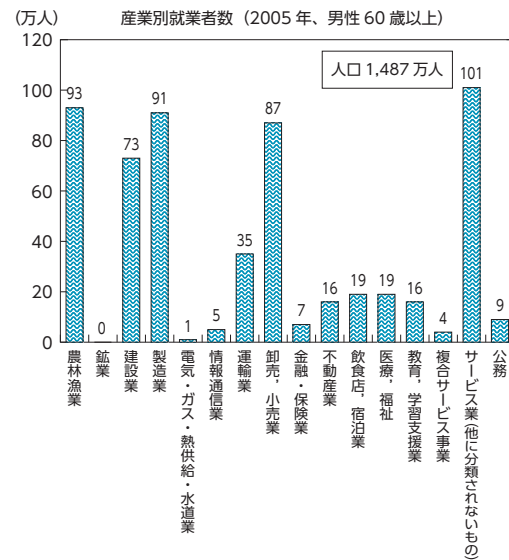


2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における男性 40 歳台就業者の増加数 (万人)

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	18	31	17	-5	7	13

2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における男性 50 歳台就業者の増加数 (万人)

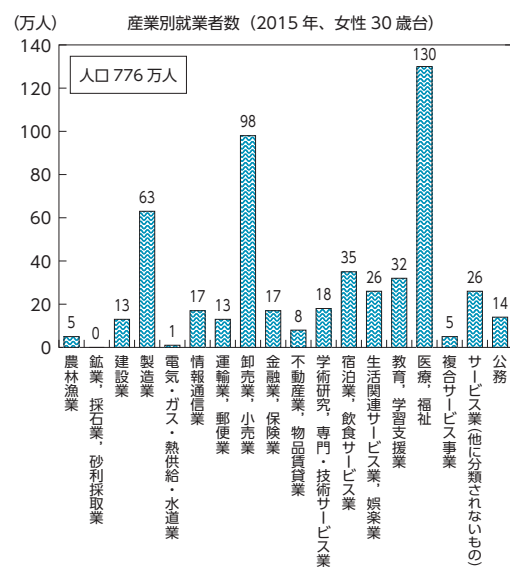
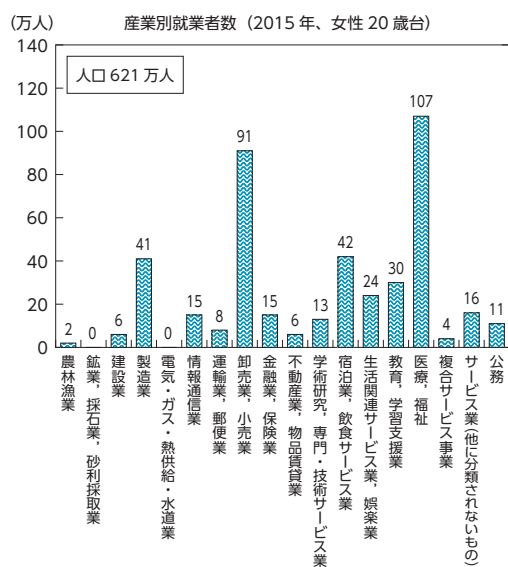
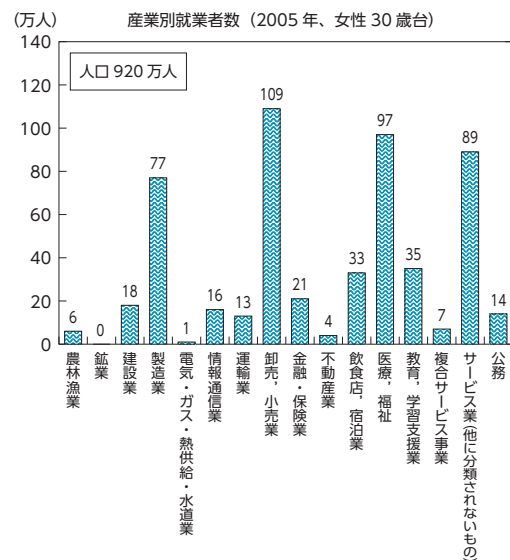
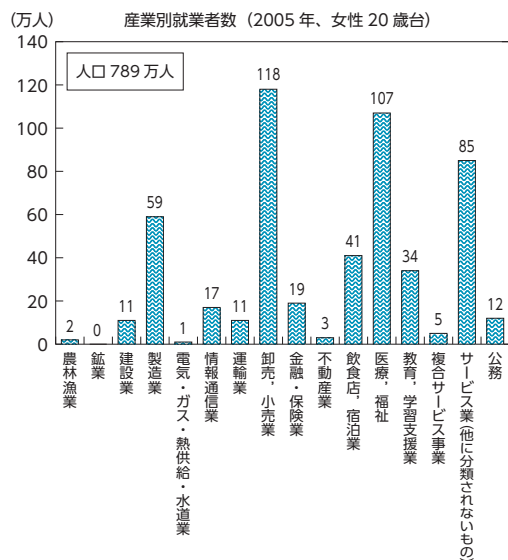
(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	-50	-32	-24	0	-6	9



2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における男性 60 歳以上就業者の増加数

(万人)

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	28	12	16	3	9	18



2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における女性 20 歳台就業者の増加数

(万人)

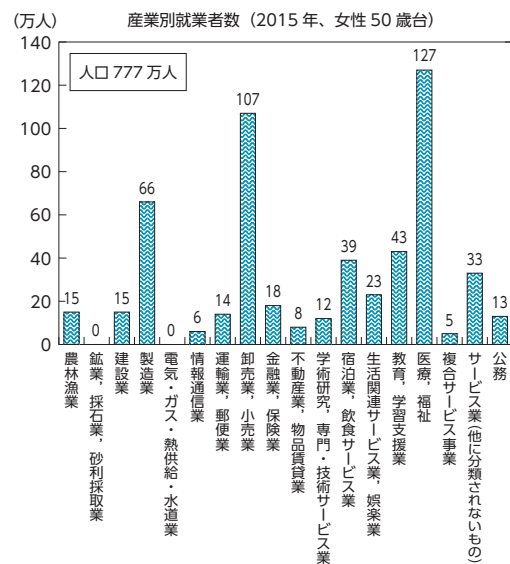
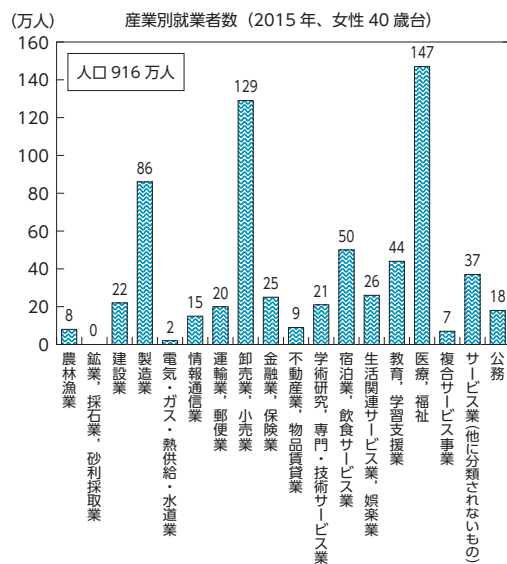
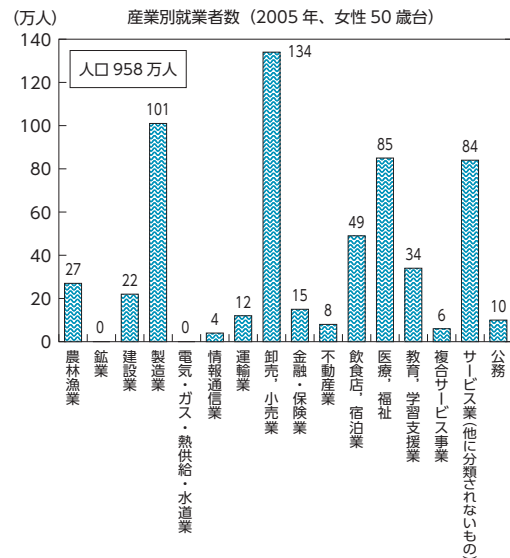
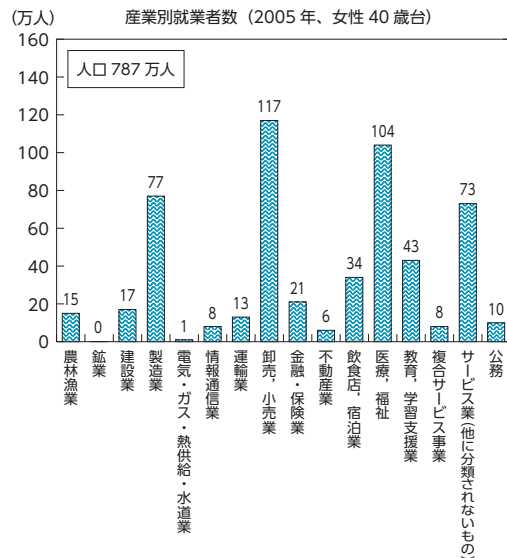
(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	-5	-18	-27	-4	1	0

2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における女性 30 歳台就業者の増加数

(万人)

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	-5	-14	-11	-4	2	33

第3章 付属統計図表



2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における女性 40 歳台就業者の増加数

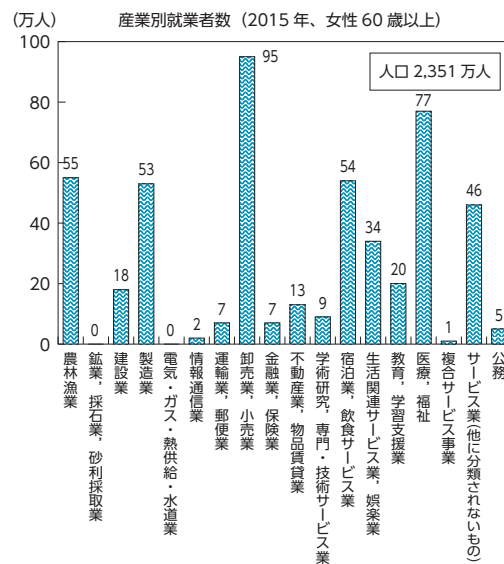
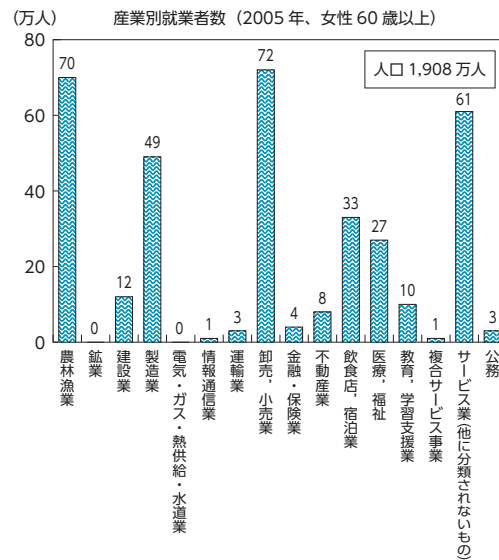
(万人)

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	5	9	12	4	16	43

2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した民間の産業における女性 50 歳台就業者の増加数

(万人)

(年)	建設業	製造業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉
2005 → 15	-7	-35	-27	3	-10	42



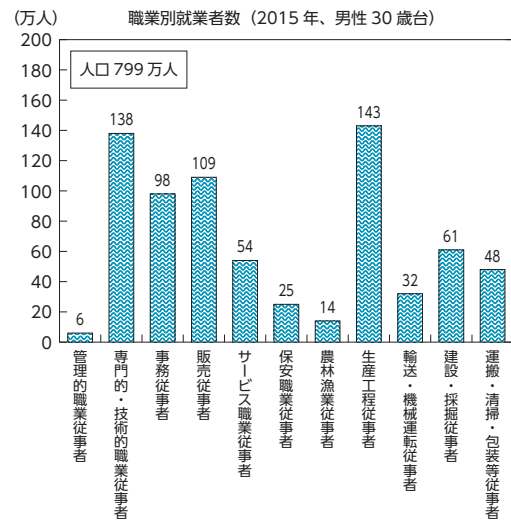
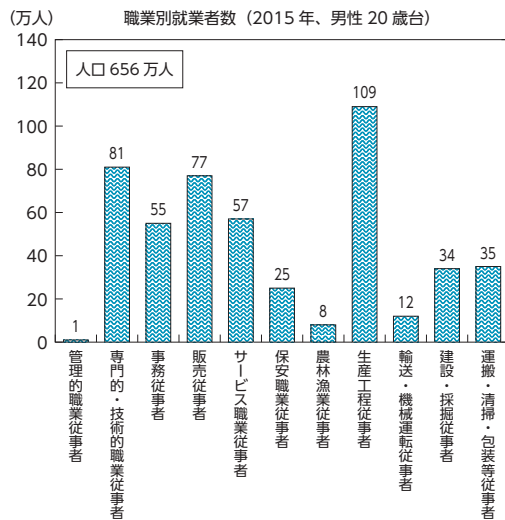
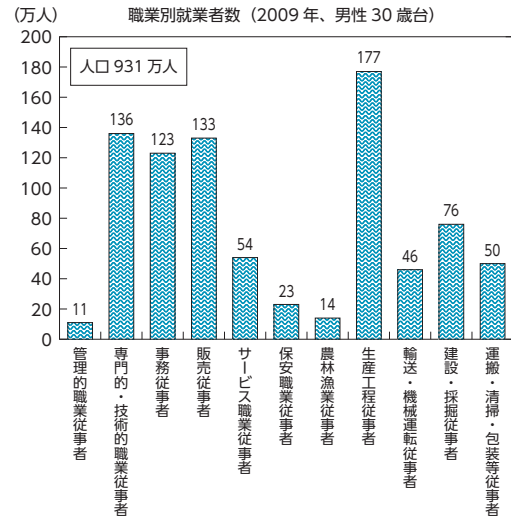
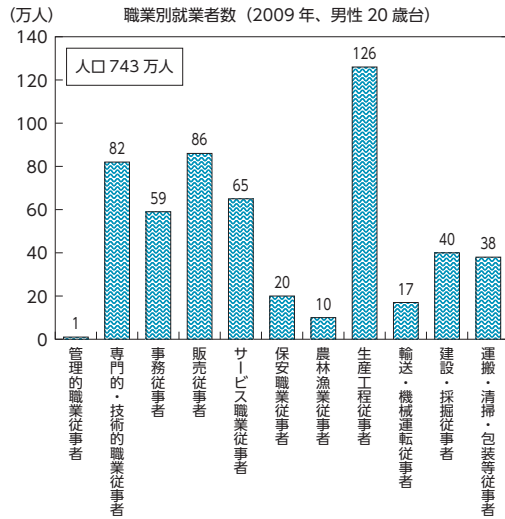
2005 年から 2015 年にかけて 60 歳以上就業者が増加した
民間の産業における女性 60 歳以上就業者の増加数

(万人)

(年)	建設業	製造業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	宿泊業、 飲食サー ビス業	医 療、 福祉
2005 → 15	6	4	23	3	21	50

資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

付3-(2)-3図 職業別年齢階級別就業者数の内訳(2009年→2015年、男女別)

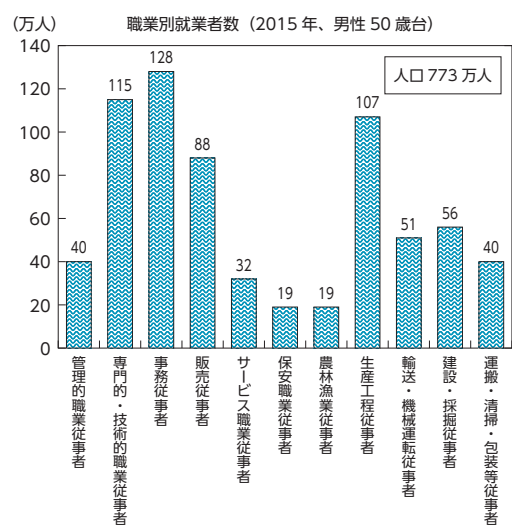
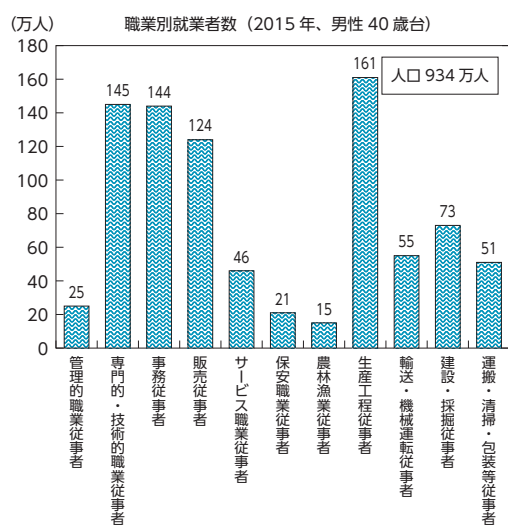
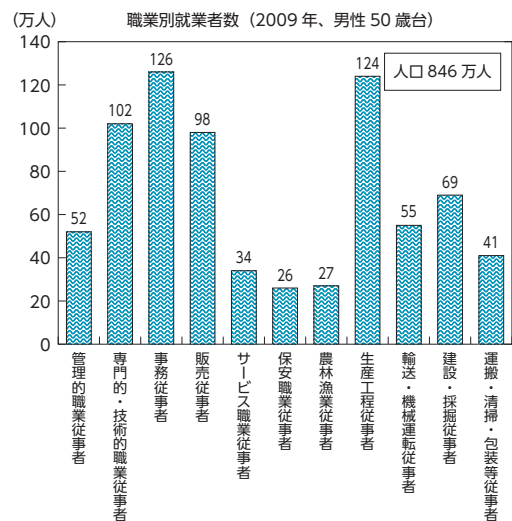
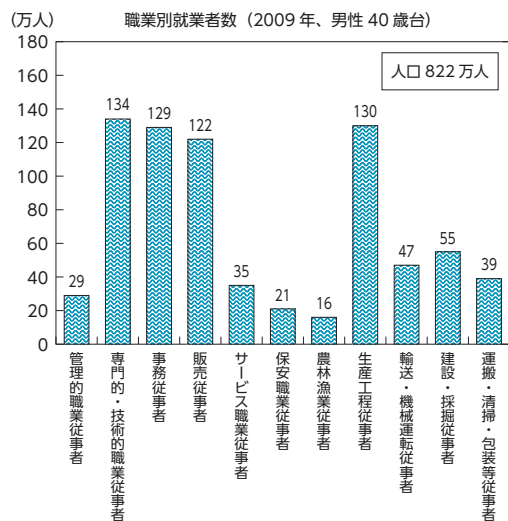


(万人)

	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
2009→15(年)	0	-1	-4	-9	-8	5
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-2	-17	-5	-6	-3	

(万人)

	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
2009→15(年)	-5	2	-25	-24	0	2
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	0	-34	-14	-15	-2	

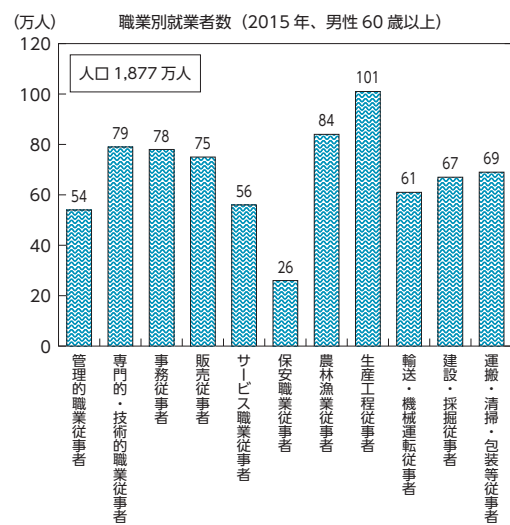
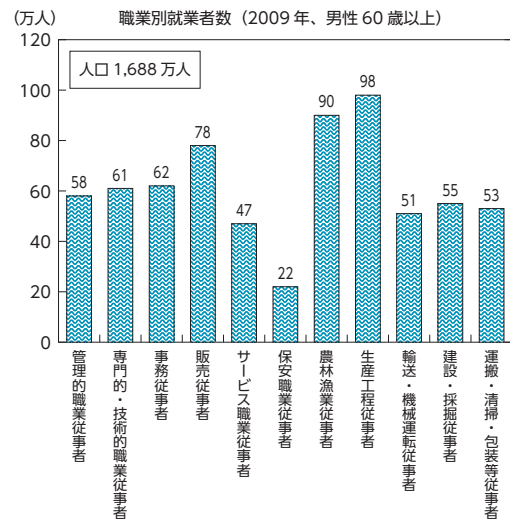


(万人)

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	-4	11	15	2	11	0
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-1	31	8	18	12	

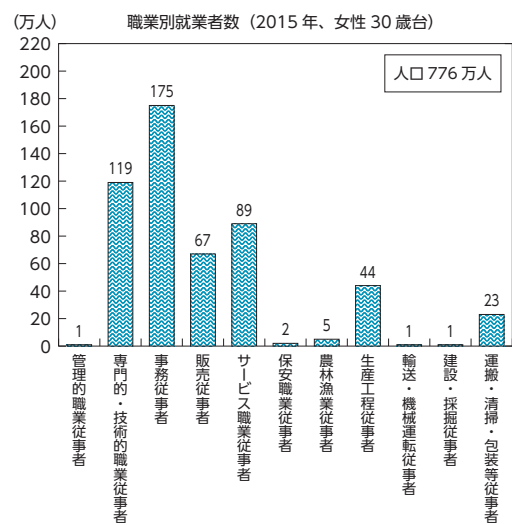
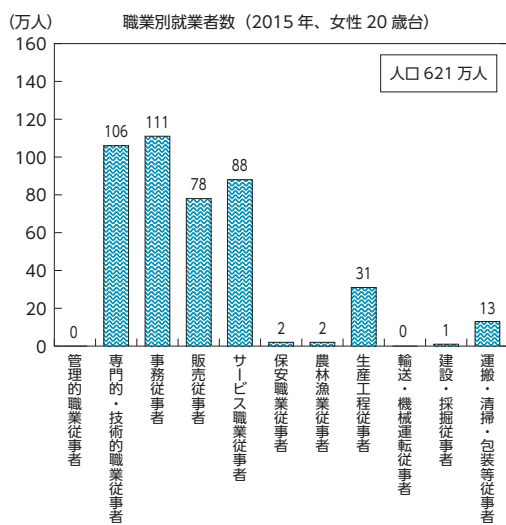
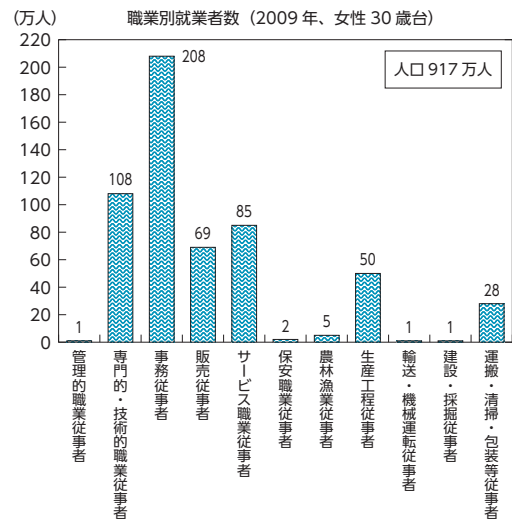
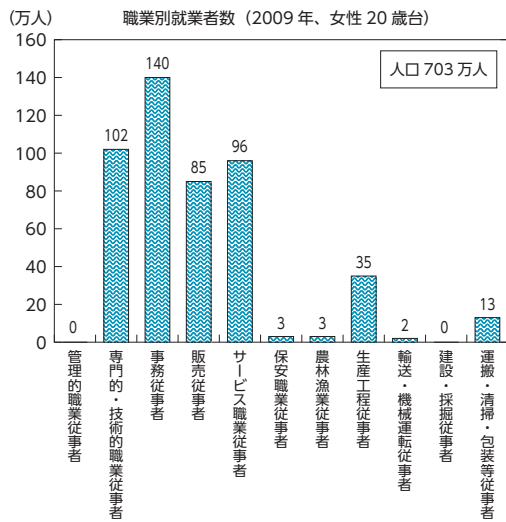
(万人)

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	-12	13	2	-10	-2	-7
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-8	-17	-4	-13	-1	



(万人)

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	-4	18	16	-3	9	4
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-6	3	10	12	16	

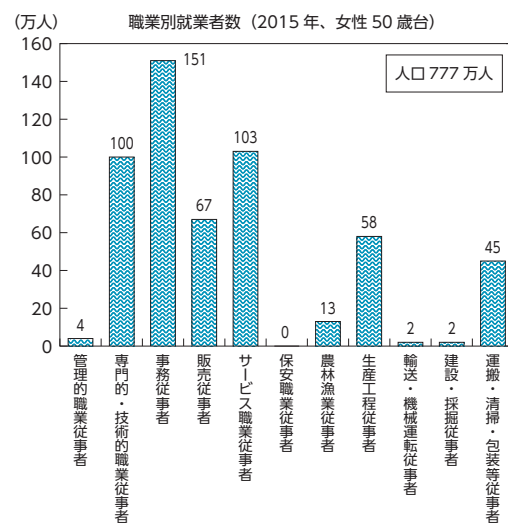
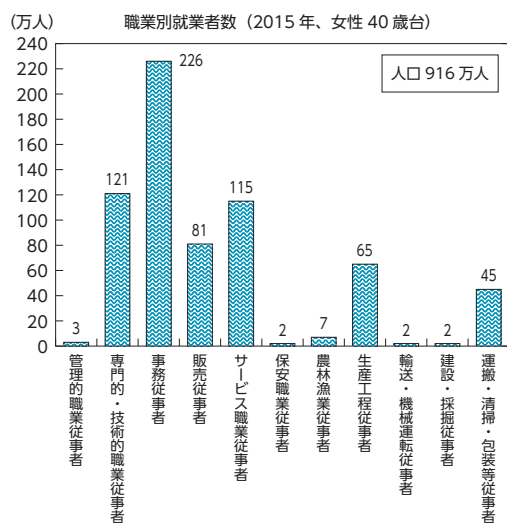
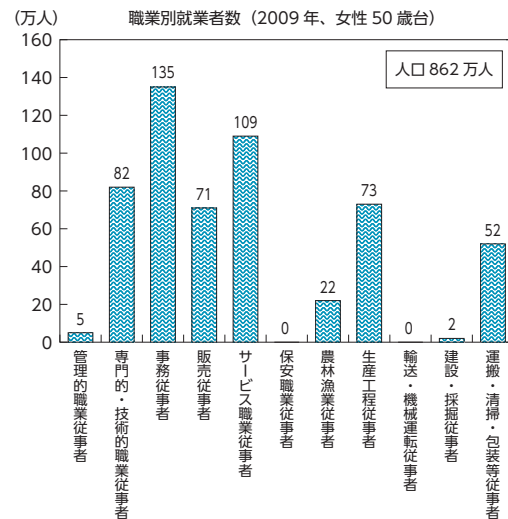
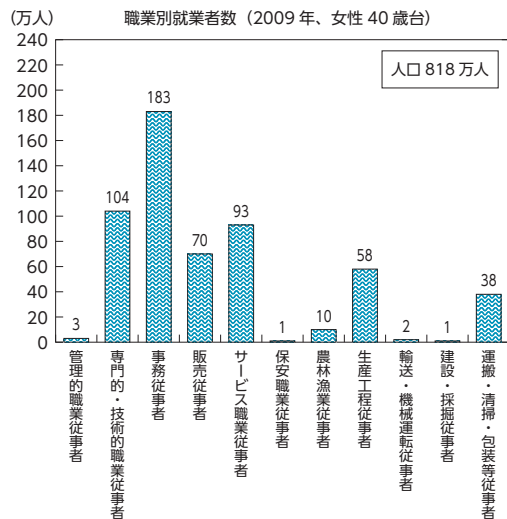


(万人)

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	0	4	-29	-7	-8	-1
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-1	-4	-2	1	0	

(万人)

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	0	11	-33	-2	4	0
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	0	-6	0	0	-5	

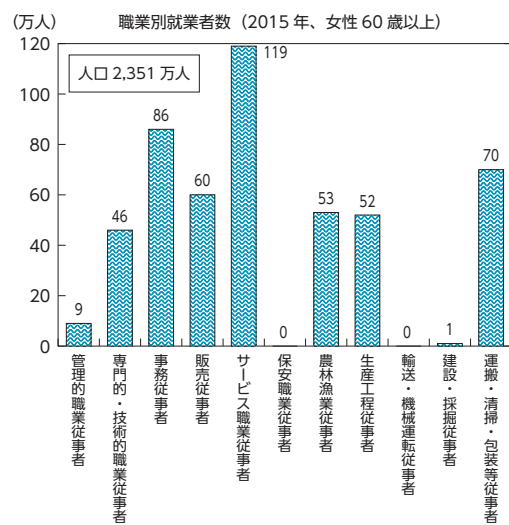
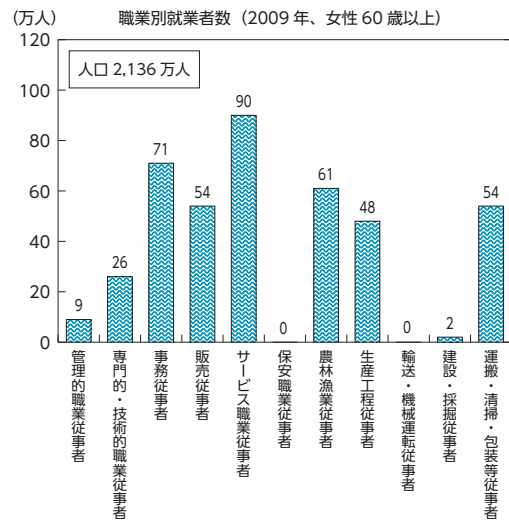


(万人)

(万人)

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	0	17	43	11	22	1
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-3	7	0	1	7	

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	-1	18	16	-4	-6	0
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-9	-15	2	0	-7	



(万人)

2009 → 15 (年)	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者
	0	20	15	6	29	0
	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	
	-8	4	0	-1	16	

資料出所 総務省統計局「国勢調査」「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

付3-(2)-4表 男女・年齢階級別職種別就業者数

男性

(万人)

	2015 年							2009 年							2009 年→2015 年						
	15 歳 以上	15 ～ 19 歳	20 ～ 29 歳	30 ～ 39 歳	40 ～ 49 歳	50 ～ 59 歳	60 歳 以上	15 歳 以上	15 ～ 19 歳	20 ～ 29 歳	30 ～ 39 歳	40 ～ 49 歳	50 ～ 59 歳	60 歳 以上	15 歳 以上	15 ～ 19 歳	20 ～ 29 歳	30 ～ 39 歳	40 ～ 49 歳	50 ～ 59 歳	60 歳 以上
総数	3,622	46	502	738	872	706	759	3,644	41	552	852	764	760	675	-22	5	-50	-114	108	-54	84
管理的職業従事者	127	***	1	6	25	40	54	151	0	1	11	29	52	58	-24	-	0	-5	-4	-12	-4
専門的・技術的職業従事者	560	2	81	138	145	115	79	516	1	82	136	134	102	61	44	1	-1	2	11	13	18
技術者	252	0	37	68	76	48	22	236	0	40	73	66	40	16	16	0	-3	-5	10	8	6
保健医療従事者	93	0	15	22	20	19	17	79	0	12	18	19	16	13	14	0	3	4	1	3	4
教員	77	0	10	15	17	26	11	78	***	9	15	23	23	9	-1	-	1	0	-6	3	2
その他の専門的・技術的職業従事者	137	2	20	32	31	22	29	123	1	20	30	26	23	24	14	1	0	2	5	-1	5
事務従事者	506	2	55	98	144	128	78	499	1	59	123	129	126	62	7	1	-4	-25	15	2	16
一般事務従事者	361	1	37	68	101	97	58	368	1	41	87	96	98	45	-7	0	-4	-19	5	-1	13
会計事務従事者	42	0	6	9	11	9	7	42	0	6	13	10	8	6	0	0	0	-4	1	1	1
その他の事務従事者	103	0	12	21	32	24	15	89	0	13	23	22	19	11	14	0	-1	-2	10	5	4
販売従事者	483	9	77	109	124	88	75	524	8	86	133	122	98	78	-41	1	-9	-24	2	-10	-3
商品販売従事者	175	9	41	36	31	22	35	194	8	43	40	32	33	38	-19	1	-2	-4	-1	-11	-3
販売類似職業従事者	22	0	3	3	4	4	8	34	0	3	6	7	7	10	-12	0	0	-3	-3	-3	-2
営業職業従事者	287	0	33	69	90	62	32	296	0	39	86	83	57	30	-9	0	-6	-17	7	5	2
サービス職業従事者	255	11	57	54	46	32	56	246	10	65	54	35	34	47	9	1	-8	0	11	-2	9
介護サービス職業従事者	41	0	11	14	8	4	4	27	0	11	8	4	2	2	14	0	0	6	4	2	2
生活衛生サービス職業従事者	30	0	4	6	6	4	10	31	0	5	7	5	4	9	-1	0	-1	-1	1	0	1
飲食物調理従事者	89	5	17	17	18	13	18	90	5	18	18	16	17	16	-1	0	-1	-1	2	-4	2
接客・給仕職業従事者	54	6	19	11	8	5	6	61	5	25	14	7	5	6	-7	1	-6	-3	1	0	0
その他のサービス職業従事者	40	0	5	5	6	6	19	36	0	6	6	4	5	15	4	0	-1	-1	2	1	4
保安職業従事者	118	2	25	25	21	19	26	114	2	20	23	21	26	22	4	0	5	2	0	-7	4
農林漁業従事者	142	1	8	14	15	19	84	158	1	10	14	16	27	90	-16	0	-2	0	-1	-8	-6
生産工程従事者	630	9	109	143	161	107	101	665	9	126	177	130	124	98	-35	0	-17	-34	31	-17	3
製品製造・加工処理従事者（金属製品）	117	2	21	28	28	19	19	141	2	27	37	24	27	25	-24	0	-6	-9	4	-8	-6
製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	210	3	35	45	52	36	40	219	3	38	55	41	42	41	-9	0	-3	-10	11	-6	-1
機械組立従事者	100	2	20	26	27	17	9	114	2	25	32	26	19	10	-14	0	-5	-6	1	-2	-1
機械整備・修理従事者	111	1	17	25	29	19	20	105	1	20	29	21	20	15	6	0	-3	-4	8	-1	5
製品検査従事者	22	0	3	6	6	4	3	18	0	3	6	4	4	1	4	0	0	0	2	0	2
機械検査従事者	19	0	3	4	6	4	2	19	0	3	5	5	4	1	0	0	0	-1	1	0	1
生産関連・生産類似作業従事者	50	1	9	10	14	9	8	49	1	9	14	10	9	6	1	0	0	-4	4	0	2
輸送・機械運転従事者	211	1	12	32	55	51	61	216	1	17	46	47	55	51	-5	0	-5	-14	8	-4	10
建設・採掘従事者	292	3	34	61	73	56	67	298	3	40	76	55	69	55	-6	0	-6	-15	18	-13	12
運搬・清掃・包装等従事者	247	5	35	48	51	40	69	225	4	38	50	39	41	53	22	1	-3	-2	12	-1	16
運搬従事者	142	2	21	32	35	25	28	138	2	24	36	26	26	23	4	0	-3	-4	9	-1	5
清掃従事者	51	1	5	8	9	9	19	38	0	6	7	7	7	12	13	1	-1	1	2	2	7
その他の運搬・清掃・包装等従事者	54	2	9	8	7	7	22	48	2	7	8	6	8	18	6	0	2	0	1	-1	4

	2015 年							2009 年							2009 年→2015 年						
	15 歳以上	15 歳以下19 歳	20 歳以下29 歳	30 歳以下39 歳	40 歳以下49 歳	50 歳以下59 歳	60 歳以上	15 歳以上	15 歳以下19 歳	20 歳以下29 歳	30 歳以下39 歳	40 歳以下49 歳	50 歳以下59 歳	60 歳以上	15 歳以上	15 歳以下19 歳	20 歳以下29 歳	30 歳以下39 歳	40 歳以下49 歳	50 歳以下59 歳	60 歳以上
総数	2,754	47	440	535	677	551	504	2,638	44	484	566	569	556	418	116	3	-44	-31	108	-5	86
管理的職業従事者	18	***	0	1	3	4	9	18	***	***	1	3	5	9	0	-	-	0	0	-1	0
専門的・技術的職業従事者	494	2	106	119	121	100	46	423	1	102	108	104	82	26	71	1	4	11	17	18	20
技術者	25	0	7	9	7	2	0	19	0	7	7	3	2	0	6	0	0	2	4	0	0
保健医療従事者	218	0	46	55	55	42	19	185	0	42	53	47	32	10	33	0	4	2	8	10	9
教員	76	0	16	16	20	20	5	74	***	16	15	21	19	3	2	-	0	1	-1	1	2
その他の専門的・技術的職業従事者	176	1	38	39	40	37	21	144	1	36	33	33	29	13	32	0	2	6	7	8	8
事務従事者	750	3	111	175	226	151	86	741	5	140	208	183	135	71	9	-2	-29	-33	43	16	15
一般事務従事者	545	2	83	130	165	108	57	541	3	107	157	132	95	47	4	-1	-24	-27	33	13	10
会計事務従事者	112	0	13	21	31	26	21	113	0	16	25	29	24	19	-1	0	-3	-4	2	2	2
その他の事務従事者	93	0	17	23	30	18	7	87	1	19	26	22	15	5	6	-1	-2	-3	8	3	2
販売従事者	369	16	78	67	81	67	60	364	14	85	69	70	71	54	5	2	-7	-2	11	-4	6
商品販売従事者	295	16	62	53	65	53	47	292	14	70	54	54	56	44	3	2	-8	-1	11	-3	3
販売類似職業従事者	20	0	3	3	4	4	6	22	0	4	4	4	5	5	-2	0	-1	-1	0	-1	1
営業職業従事者	54	0	13	12	13	10	7	50	0	11	12	11	10	5	4	0	2	0	2	0	2
サービス職業従事者	533	19	88	89	115	103	119	492	16	96	85	93	109	90	41	3	-8	4	22	-6	29
介護サービス職業従事者	131	1	18	23	32	30	26	106	1	19	20	25	27	15	25	0	-1	3	7	3	11
生活衛生サービス職業従事者	60	0	10	12	11	9	18	63	0	13	11	10	11	17	-3	0	-3	1	1	-2	1
飲食物調理従事者	127	3	13	16	29	27	38	113	3	10	17	23	32	28	14	0	3	-1	6	-5	10
接客・給仕職業従事者	123	13	31	22	22	15	19	134	11	38	24	19	22	20	-11	2	-7	-2	3	-7	-1
その他のサービス職業従事者	92	1	16	15	21	20	18	76	1	16	14	17	18	11	16	0	0	1	4	2	7
保安職業従事者	8	0	2	2	2	0	0	7	0	3	2	1	0	0	1	0	-1	0	1	0	0
農林漁業従事者	80	0	2	5	7	13	53	102	0	3	5	10	22	61	-22	0	-1	0	-3	-9	-8
生産工程従事者	253	3	31	44	65	58	52	267	4	35	50	58	73	48	-14	-1	-4	-6	7	-15	4
製品製造・加工処理従事者（金属製品）	11	0	2	2	2	2	2	15	0	2	2	2	4	4	-4	0	0	0	0	-2	-2
製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	155	2	17	22	35	37	41	168	2	18	25	34	51	38	-13	0	-1	-3	1	-14	3
機械組立従事者	31	0	4	6	10	7	3	35	1	6	8	9	9	3	-4	-1	-2	-2	1	-2	0
機械整備・修理従事者	3	***	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	-	0	0	0	0	0
製品検査従事者	27	0	4	7	8	6	3	23	0	4	6	6	6	3	4	0	0	1	2	0	0
機械検査従事者	12	0	2	2	4	3	0	12	0	2	4	3	3	1	0	0	0	-2	1	0	-1
生産関連・生産類似作業従事者	14	0	2	4	5	2	1	12	0	2	5	2	2	0	2	0	0	-1	3	0	1
輸送・機械運転従事者	6	0	0	1	2	2	0	7	1	2	1	2	0	0	-1	-1	-2	0	0	2	0
建設・採掘従事者	5	0	1	1	2	2	1	6	0	0	1	1	2	2	-1	0	1	0	1	0	-1
運搬・清掃・包装等従事者	198	2	13	23	45	45	70	187	2	13	28	38	52	54	11	0	0	-5	7	-7	16
運搬従事者	54	0	5	10	17	13	9	57	1	5	14	16	14	8	-3	-1	0	-4	1	-1	1
清掃従事者	68	0	2	5	9	12	39	58	0	2	5	6	17	29	10	0	0	0	3	-5	10
その他の運搬・清掃・包装等従事者	77	1	6	9	19	19	22	72	1	5	10	16	23	17	5	0	1	-1	3	-4	5

資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

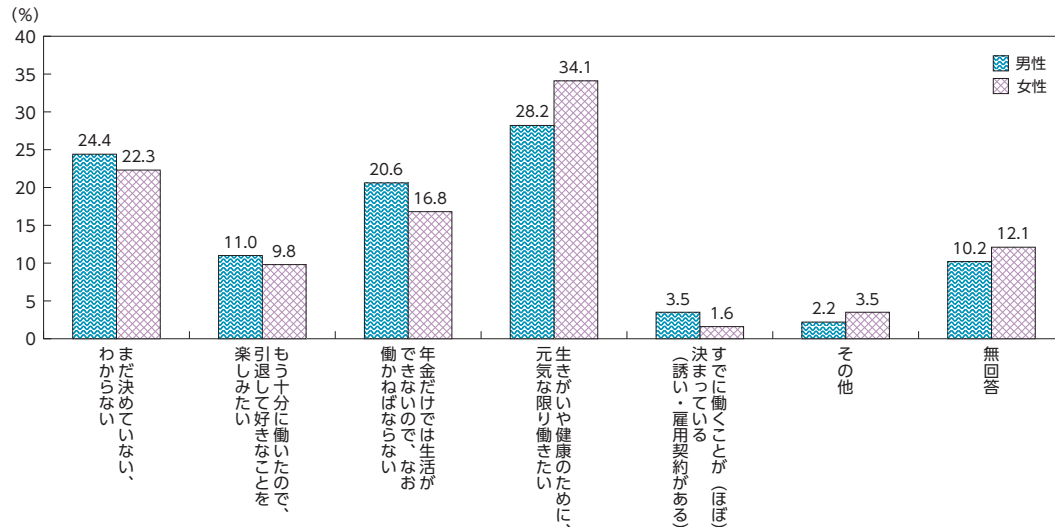
付 3 - (2) - 5 表 年齢別非求職就業希望者数

(千人)

	60 歳以上	60～64 歳	65～69 歳	70 歳以上				
					70～74 歳	75～79 歳	80～84 歳	85 歳以上
総 数	21,570	6,147	6,031	9,392	5,137	2,941	927	387

資料出所 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 無業者で就業を希望しているものの求職活動を行っていない者。

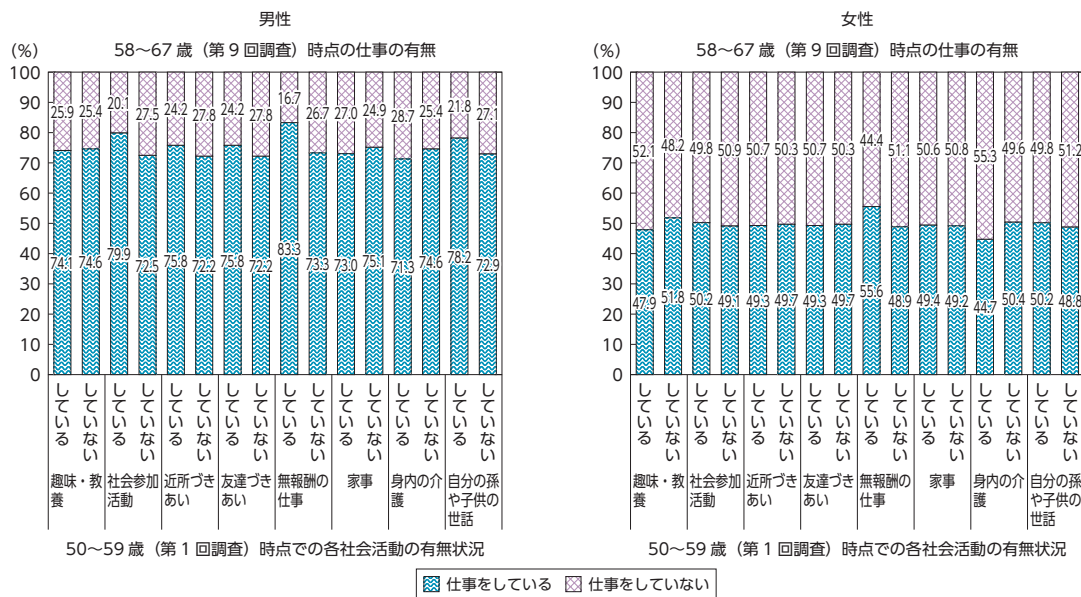
付3-(2)-6図 70歳以降の就業継続意向



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2015年)

(注) 65～69歳で現在仕事をしている人を対象。

付3-(2)-7図 ふだんしている各社会活動と就業の関係(男女別)

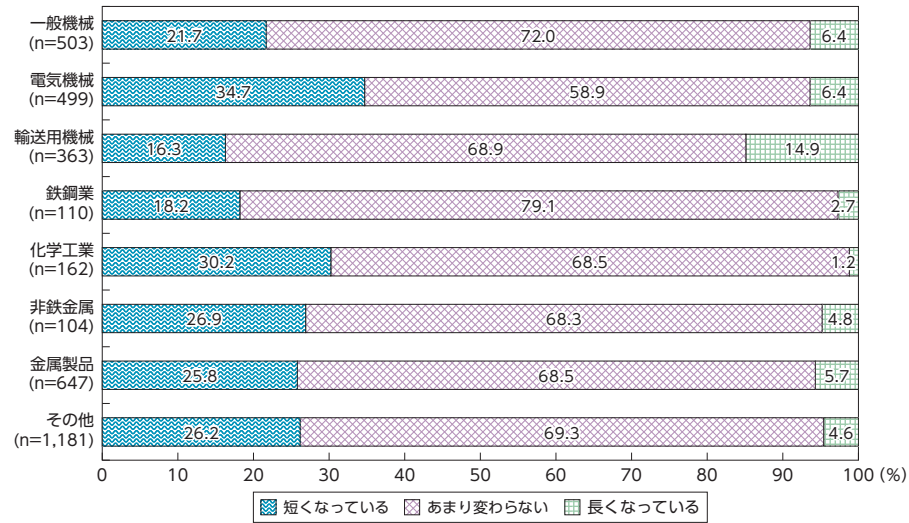


資料出所 厚生労働省「中高年者縦断調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 各社会活動の有無は50～59歳（第1回調査）時点のもの。仕事の有無は58～67歳（第9回調査）時点のものである。

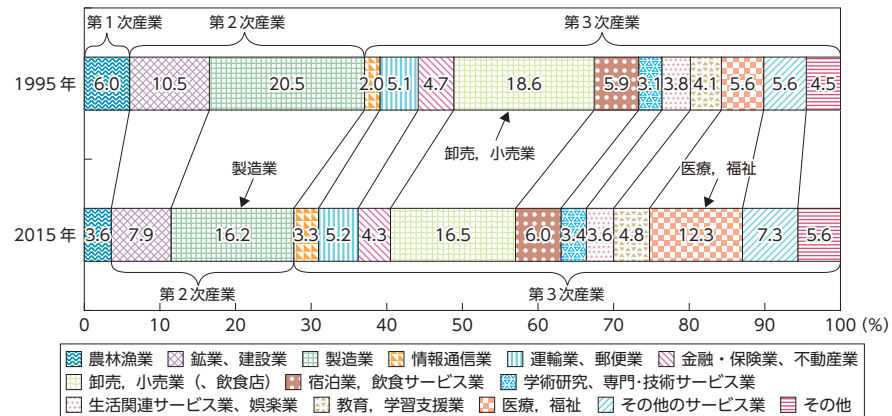
2) 不詳を除く。

付3-(3)-1図 10年前のライフサイクルとの比較



資料出所 経済産業省・厚生労働省・文部科学省「ものづくり白書2016」
 (注) 経済産業省調べ。

付3-(3)-2図 産業別就業者構成割合の推移



資料出所 総務省統計局「国勢調査」「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第1章 労働経済の推移と特徴

第1-(1)-1図	名目・実質GDPの推移	6
第1-(1)-2図	実質GDP成長率の要因分解	6
第1-(1)-3図	鉱工業生産指数・第3次産業活動指数の推移	7
第1-(1)-4図	業種別生産指数・活動指数の推移	8
第1-(1)-5図	業種別・資本金規模別経常利益の推移	9
第1-(1)-6図	業種別・企業規模別業況判断D.I.の推移	9
第1-(1)-7図	設備投資の推移	10
第1-(1)-8図	設備投資計画の推移	11
第1-(1)-9図	倒産件数の推移	12
第1-(2)-1図	完全失業率と有効求人倍率の推移	13
第1-(2)-2図	地域ブロック別完全失業率の推移	14
第1-(2)-3図	地域ブロック別有効求人倍率の推移	15
第1-(2)-4図	男女別・年齢階級別完全失業率の推移	16
第1-(2)-5図	年齢階級別・求職理由別完全失業者数の推移	17
第1-(2)-6図	長期失業者の推移（探している仕事の形態別）	18
第1-(2)-7図	雇用人員判断D.I.の推移	19
第1-(2)-8図	常用労働者過不足判断D.I.（産業別）	19
第1-(2)-9図	労働者過不足判断D.I.（職業別）	20
第1-(2)-10図	労働者過不足判断D.I.（雇用形態別）	21
第1-(2)-11図	労働市場における各主要指標の動き	22
第1-(2)-12図	新規求人数の推移（産業別）	22
第1-(2)-13図	新規求人数の推移（職業別）	23
第1-(2)-14図	新規求人数の推移（雇用形態別）	24
第1-(2)-15図	職種別新規求人倍率（2015年平均）	24
第1-(2)-16図	日本の労働情勢の概観（2015年）	25
第1-(2)-17図	就業者数・雇用人数の推移	26
第1-(2)-18図	産業別雇用人数（2015年）	27
第1-(2)-19図	男女・雇用形態別雇用人数の推移（前年同月増減）	28
第1-(2)-20図	人口・正規・非正規増減	29
第1-(2)-21図	非正規雇用から正規雇用への転換	30

第1-(2)-22図	非正規雇用から正規雇用への転換（男女別）	30
第1-(2)-23図	正規雇用から非正規雇用への動きも勘案した場合の正規雇用化	31
第1-(2)-24図	不本意非正規雇用労働者数の推移（前年（同期）差）	32
第1-(2)-25図	不本意非正規雇用労働者数の推移（前年（同期）差・男女別）	32
第1-(2)-26図	女性の年齢階級別就業率の推移	33
第1-(2)-27図	25～44歳の女性 人口・労働力人口・就業者数・雇用人数（前年差）	34
第1-(2)-28図	就職（内定）率の推移	34
コラム1-1図	新卒市場の動向	35
第1-(2)-29図	フリーター、若年無業者の推移	36
第1-(2)-30図	外国人労働者の概観	38
第1-(2)-31図	雇用されている障害者の数と実雇用率の推移	39
第1-(3)-1図	月間総実労働時間の内訳の推移（常用労働者、事業所規模5人以上）	41
第1-(3)-2図	総実労働時間の増減差の要因分解	42
第1-(3)-3図	一般労働者の月間総実労働時間の推移	43
第1-(3)-4図	月末1週間の就業時間が週35時間以上の雇用人のうち週60時間以上の雇用人の比率の推移	44
第1-(3)-5図	パート・タイム労働者の月間総実労働時間の推移	44
第1-(3)-6図	パート・アルバイトの月末1週間の就業時間による比率と人数の推移	45
第1-(4)-1図	国内企業物価指数の推移	46
第1-(4)-2図	国内企業物価指数（国内需要財）上昇率の需要段階別寄与度	47
第1-(4)-3図	企業向けサービス価格指数の推移	48
第1-(4)-4表	消費者物価指数（前年（同月）比）の推移	49
第1-(4)-5図	消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度	50
第1-(5)-1図	就業形態別現金給与総額の推移	52
第1-(5)-2図	現金給与総額の増減要因の推移	53
第1-(5)-3図	就業形態別、賃金指数の推移（季節調整値）	54
コラム1-5図	夏季一時金の前年比の推移	55
第1-(5)-4図	実質賃金の増減要因の推移	56
第1-(5)-5図	パート・タイム労働者の賃金の推移	56
第1-(5)-6図	賃上げ集計結果	58
第1-(5)-7図	1人平均賃金の改定額及び改定率の推移	59
第1-(5)-8図	1人平均賃金を引き上げる企業割合	60
第1-(5)-9図	夏季・年末一時金妥結状況の推移	61

第1-(5)-10図	雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移	61
第1-(6)-1図	勤労者世帯の消費支出と実収入の推移	62
第1-(6)-2図	消費者態度指数の推移	63
第1-(6)-3図	年間収入階級別消費支出の推移	64
第1-(6)-4図	年齢階級別消費支出の推移	65
コラム1-6図	訪日外国人旅行者数と旅行消費額	66

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-(1)-1図	OECD諸国における労働生産性の推移	70
第2-(1)-2図	OECD諸国における労働生産性の水準	71
第2-(1)-3図	OECD諸国における労働生産性の要因分解	72
第2-(1)-4図	主要国における製造業の労働生産性の推移	73
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	74
第2-(1)-6図	主要国における産業間の労働生産性格差	74
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	75
第2-(1)-8図	無形資産とTFPの関係	77
第2-(1)-9図	能力開発費等の投資割合とTFP上昇率（産業別）	78
第2-(1)-10図	能力開発費等の推移（産業別）	79
コラム2-1表	労働生産性の算出方法について	81
第2-(2)-1図	労働生産性と賃金①	82
第2-(2)-2図	実質雇用者報酬変化率の要因分解	83
第2-(2)-3図	交易条件の推移	85
第2-(2)-4図	労働生産性と賃金②	87
第2-(2)-5図	産業別労働生産性と賃金①	88
第2-(2)-6図	産業別労働生産性と賃金②	89
第2-(2)-7図	国際比較でみた労働生産性と就業者数の関係	90
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	91
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	92
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	93
コラム2-3図	IT投資と非正規雇用者比率	95
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	97
第2-(3)-2図	我が国における産業別の能力開発費と労働生産性の推移	98
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	99
第2-(3)-4図	企業におけるOJTの実施状況	100

第2-(3)-5図	企業におけるOFF-JTの実施状況	101
第2-(3)-6図	OJT、OFF-JTの実施割合と労働生産性の関係	102
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	103
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	104
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	106
第2-(3)-10図	国際比較でみた相対的な最低賃金の水準	107
第2-(3)-11図	賃金の底上げと労働生産性の上昇	108
第2-(3)-12図	我が国における最低賃金の状況	109
第2-(3)-13図	最低賃金近傍で働いている者の状況	110
第2-(3)-14図	最低賃金の上昇が賃金に与える影響	111
第2-(3)-15図	最低賃金の上昇と賃金格差の状況	112
第2-(3)-16図	最低賃金水準と非正規雇用者比率	113
第2-(3)-17図	産業間労働移動の概況	114
第2-(3)-18図	産業間労働移動と労働生産性の関係	115
第2-(3)-19図	労働生産性変化率の寄与度分解	116
第2-(3)-20図	労働需要の動向	117
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）	118
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	121

第3章 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて

第3-(1)-1図	日本の人口の推移	126
第3-(1)-2図	潜在的労働力（2015年、男女・年齢階級別）	127
第3-(1)-3図	希望する仕事の雇用形態（2015年、男女・年齢階級別）	128
第3-(1)-4図	就業希望者の非求職理由及び完全失業者の仕事に就けない理由（2015年）	129
第3-(1)-5図	将来の就業者数	131
第3-(1)-6図	男女別労働力率の見通し	132
第3-(2)-1図	60歳未満、60歳以上別就業者数と就業率の推移	133
第3-(2)-2図	高齢者の就業者数の推移	134
第3-(2)-3図	60歳以上の有業率と潜在的有業率の関係	135
第3-(2)-4図	高齢者世帯の可処分所得と消費支出（2015年）	136
第3-(2)-5図	60歳以上人口、労働力人口の内訳（2015年、男女別）	137
第3-(2)-6図	60歳以上人口、労働力人口の推移	138
第3-(2)-7図	65歳以上非労働力人口の推移	139
第3-(2)-8図	産業別60歳以上の就業者数の内訳（2005年→2015年、男女別）	141

第3-(2)-9図	職業別60歳以上の就業者数の内訳 (2009年→2015年、男女別) ……	142	第3-(3)-18図	積極的な雇用管理と能力発揮 (企業調査・労働者調査) ……	175
コラム3-2-①図	65歳以上層の就職率が年齢計と比べ差が小さい職業 (パートタイム含む、男女計) ……	144	第3-(3)-19図	会社への評価と能力発揮 (労働者調査) ……	176
コラム3-2-②表	フルタイム・パートタイム別、新規求職申込件数トップ5の職業 (2015年度常用、65歳以上層・男女別) ……	145	第3-(3)-20図	労働者の意識 (労働者調査) ……	177
第3-(2)-10図	高齢就業者の働く主要な理由 ……	146	第3-(3)-21図	倒産や解雇に関する危機感 (労働者調査) ……	178
第3-(2)-11図	非正規雇用労働者である中高年者が現在の雇用形態に就いた主な理由 ……	147	第3-(3)-22図	転職市場における自己評価 (労働者調査) ……	179
第3-(2)-12図	雇用形態別仕事について感じていること (満足感) (1週間の平均就業時間) ……	148	第3-(3)-23図	自己評価と自己啓発の実施割合 (労働者調査) ……	180
第3-(2)-13図	年齢別非求職就業希望者が求職活動を行っている理由 (2012年) ……	148	第3-(3)-24図	自己啓発を行う目的 (労働者調査) ……	181
第3-(2)-14図	男女別就業希望意識 ……	149	第3-(3)-25図	自己啓発実施にかかる課題 (労働者調査) ……	181
第3-(2)-15図	職業別60歳以上の有業者における継続就業希望者の割合 ……	150			
第3-(2)-16図	高齢者が仕事をやめた理由 ……	151			
第3-(2)-17図	希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況 ……	151			
第3-(2)-18図	60歳以上の起業者及び起業希望者 ……	152			
第3-(2)-19図	中高年者の起業家の実態 (55歳以上) ……	152			
第3-(2)-20図	開業時の顧客確保 ……	153			
第3-(2)-21図	起業した業種 ……	153			
第3-(2)-22図	ふだんしている各社会活動と就業の関係 ……	155			
第3-(2)-23図	転職・再就職の際に利用した機関・サービス ……	156			
第3-(2)-24図	過去の免許・資格取得経験及び能力開発・自己啓発の有無別1か月の収入額 ……	157			
第3-(3)-1図	人手不足の概観 (企業調査・労働者調査) ……	159			
第3-(3)-2図	人手不足が企業経営に与える影響 (企業調査) ……	159			
第3-(3)-3図	人手不足が職場に与える影響 (企業調査) ……	160			
第3-(3)-4図	人手不足を緩和させるための対策 (企業調査) ……	161			
第3-(3)-5図	人手不足緩和のために実施している対策 (企業調査) ……	162			
第3-(3)-6図	人手不足緩和のために実施している対策の効果 (企業調査) ……	163			
第3-(3)-7図	企業の求人状況 (企業調査) ……	164			
第3-(3)-8図	企業規模別「募集しても、応募がない」(企業調査) ……	165			
第3-(3)-9図	「募集しても、応募がない」企業の動向 (企業調査・労働者調査) ……	166			
第3-(3)-10図	「応募段階でのミスマッチ」の要因 (企業調査) ……	167			
第3-(3)-11図	「応募段階でのミスマッチ」の対策 (企業調査) ……	168			
第3-(3)-12図	配置転換の課題 ……	170			
第3-(3)-13図	配置転換の条件 (労働者調査) ……	170			
第3-(3)-14図	現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者の割合 (労働者調査) ……	172			
第3-(3)-15図	転職理由と離職を促す要因 ……	173			
第3-(3)-16図	今後の経営常利益の見通しと能力発揮 (企業調査・労働者調査) ……	174			
第3-(3)-17図	転職希望と能力発揮 (労働者調査) ……	174			

付属統計図表索引

付1-(2)-1図	年齢階級別新規求職者数（前年増減比率）……………	191
付1-(2)-2図	正規雇用から非正規雇用への動きも勘案した場合の正規雇用化 （15～54歳層・年平均）……………	191
付1-(2)-3図	本意非正規雇用労働者の割合の推移……………	191
付1-(2)-4表	企業規模別の障害者雇用の状況（2015年6月1日現在）……………	192
付1-(3)-1表	月間労働時間の内訳別の推移……………	193
付1-(4)-1表	国内企業物価指数と前年（同月）比の推移……………	194
付1-(4)-2表	企業向けサービス価格指数の前年（同月）比の推移……………	195
付1-(4)-3表	10大費目消費者物価指数と前年（同月）比の推移……………	196
付1-(5)-1表	企業規模別、ベースアップを行った・行う企業割合の推移……………	197
付1-(5)-2表	産業別、ベースアップを行った・行う企業割合の推移……………	197
付1-(6)-1表	費目別消費支出の名目増減率の推移……………	198
付2-(1)-1図	我が国における付加価値の要因分解……………	199
付2-(1)-2図	我が国における製造業、飲食サービス業の労働生産性の推移……………	199
付2-(1)-3図	我が国における産業別の実質労働生産性……………	199
付2-(1)-4図	付加価値の要因分解……………	200
付2-(1)-5図	無形資産装備率の上昇率の推移……………	200
付2-(2)-1図	労働生産性と賃金の関係③……………	201
付2-(2)-2図	国際比較でみる労働生産性と失業率、パートタイム労働者比率の関係……………	201
付3-(1)-1図	60歳未満・60歳以上人口推移……………	202
付3-(1)-2表	平均余命の推移……………	202
付3-(1)-3表	非労働力人口（年齢階級別・男女別）……………	202
付3-(1)-4表	月末1週間の就業時間、就業時間希望の有無別就業者数……………	202
付3-(2)-1図	60歳以上の有業者と就業希望者……………	203
付3-(2)-2図	産業別年齢階級別就業者数の内訳（2005年→2015年、男女別）……………	203
付3-(2)-3図	職業別年齢階級別就業者数の内訳（2009年→2015年、男女別）……………	209
付3-(2)-4表	男女・年齢階級別職種別就業者数……………	215
付3-(2)-5表	年齢別非求職就業希望者数……………	216
付3-(2)-6図	70歳以降の就業継続意向……………	217
付3-(2)-7図	ふだんしている各社会活動と就業の関係（男女別）……………	217
付3-(3)-1図	10年前のライフサイクルとの比較……………	218
付3-(3)-2図	産業別就業者構成割合の推移……………	218