

<ポイント>

1. デフレという悪循環を脱却し、経済の好循環を実現するためには、賃金を上げていくことが鍵。
(インフレ抑制の「所得政策」に対してデフレ脱却を目指す「逆所得政策」)
2. 好循環を持続的な成長につなげていくためには、
 - (ア) プロダクト・イノベーションを通じた生産性の向上
 - (イ) 非正規雇用労働者の処遇改善 に向けた取組が必要。

日本経済はなぜデフレを脱却できなかったのか

○負の循環の発生

- ・バブル崩壊、国内市場の成長期待の低下、アジア通貨危機、相次ぐ金融機関の破綻。
- ・企業は国際競争力の維持のため、「賃金の抑制」も含めたコストを削減、内部留保を蓄積。
- ・こうした個々の企業にとっての「合理的」な行動が「合成の誤謬」を生み、マクロ経済全体におけるデフレという悪循環が発生。

○付加価値生産性の低迷

- ・デフレマインドが形成される中で、アニマル・スピリットを喪失。
- ・新しい需要を創出するプロダクト・イノベーションの欠落による付加価値生産性の低迷。

○非正規雇用の拡大と長期化

- ・正規雇用から非正規雇用への転換が進み、平均賃金が低下 ⇒ デフレの一要因
- ・人的資本蓄積の停滞を通じて、長期的にみて生産性とイノベーションが低下、ひいては中長期的な成長力の低迷につながるおそれ。

当面の対応

○賃金上昇による好循環の実現

- ・賃金上昇が、好循環を実現するために必要との共通認識を醸成することは、大きな意味。
- ・デフレ脱却のために、「賃金の上昇」を実現し、消費の拡大を喚起(「逆所得政策」としての賃上げ促進)。
- ・賃上げ促進のための政策的インセンティブは、賃金水準の向上を促す効果。

中長期的対応

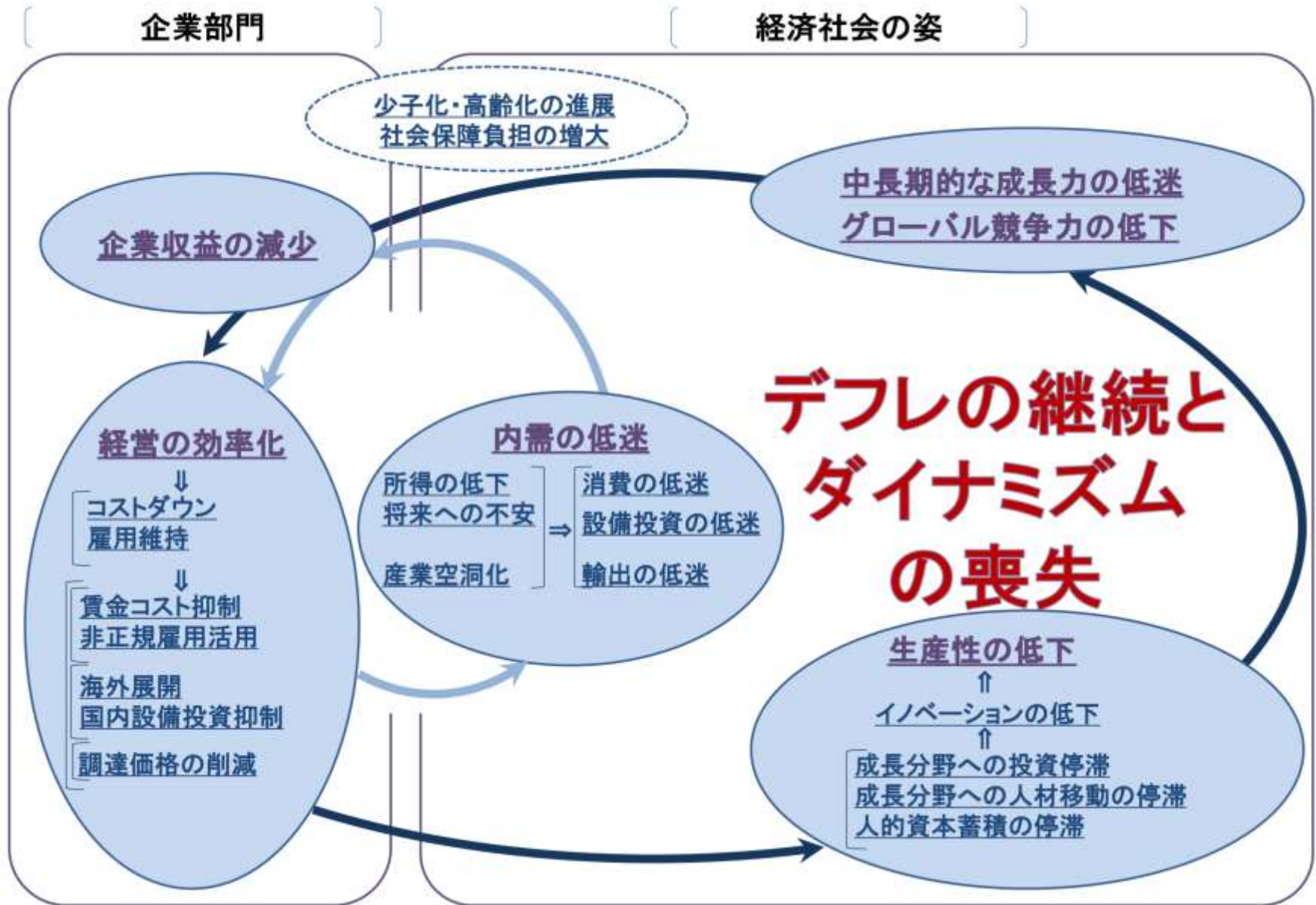
○生産性の向上

- ・企業は、新分野開拓やプロダクト・イノベーションを通じて付加価値を高め、単価を引き上げながら需要を創出。
- ・政府は、成長戦略の実現を通じて、イノベーションを活性化する環境を整備。

○非正規雇用労働者の処遇改善等

- ・長期的にみると、人的資本の蓄積が成長力の要。
- ・正規雇用の受け皿を拡大するため、「多様な正社員」の形態を普及。
- ・非正規雇用労働者の能力開発の推進や能力に応じた適切な処遇への改善。
- ・生産性の高い分野への円滑な労働移動。

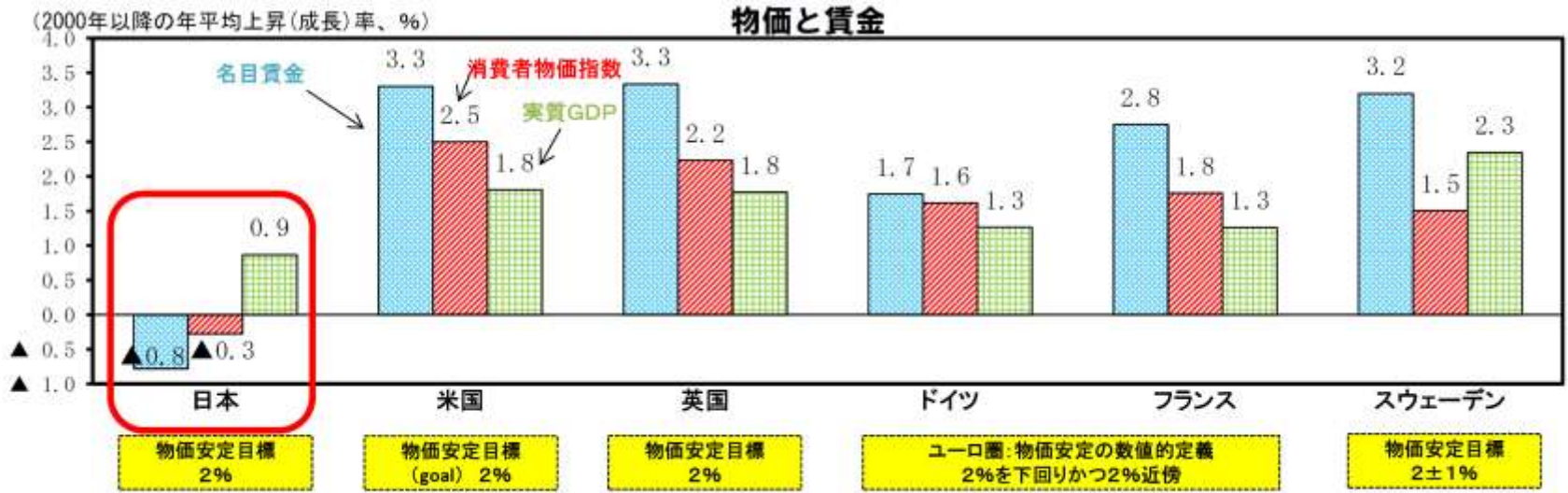
デフレの継続とダイナミズムの喪失



賃金と物価・生産性の関係(国際比較)

○諸外国においては、名目賃金上昇率が物価上昇率と同水準あるいはそれを上回る傾向(リーマンショック後も同様)。

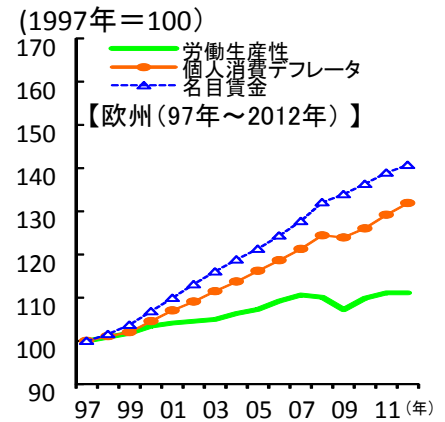
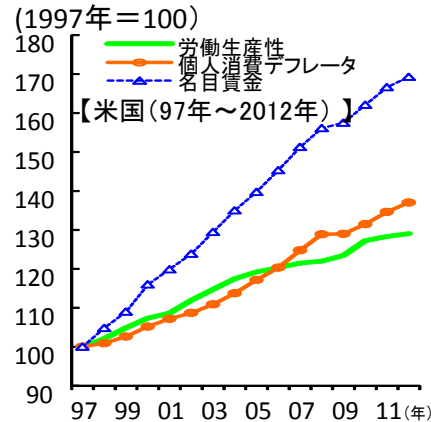
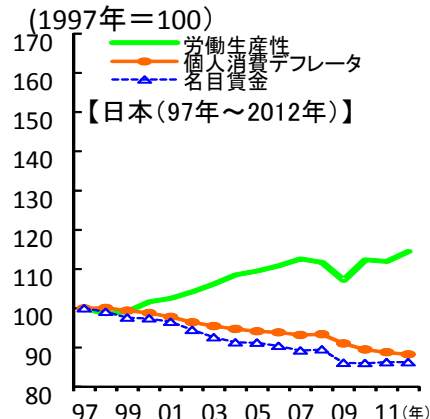
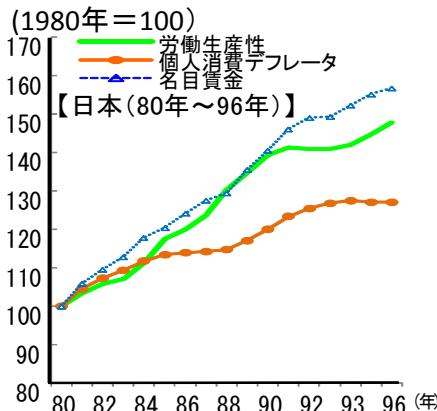
○我が国だけは、名目賃金の上昇率が消費者物価の下落率より大きく、労働生産性の伸び率よりも一人あたり雇用者報酬の伸び率の方が低い。



(注) 1. OECD-Statにより作成。 2. 名目賃金は、フルタイム換算の平均年間賃金。
3. 名目賃金は、2000年以降2011年まで、消費者物価指数及び実質GDPは2000年以降2012年までの年平均上昇(成長)率。

出典: 平成25年第10回経済財政諮問会議提出資料

生産性と賃金



※平成25年9月24日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第1回会合) 山田久日本総合研究所調査部長提出資料

(備考)【日本(80年~96年)】については、OECD "Economic Outlook"、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。名目賃金は、30人以上の事務所、一般・パート計。

中間報告

本報告は、経済社会構造に関する有識者会議の日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループの下に置かれた「経済の好循環実現検討専門チーム」における議論をとりまとめたものである。

経済の好循環実現検討専門チーム

(平成25年11月22日)

中間報告

目次

はじめに	1
第1章 負の循環	3
1 . 1990年代後半以降の企業行動の変化	3
純資産の増加	3
設備投資の減少	4
人件費の減少	4
企業の貯蓄投資バランスの黒字化	6
2 . 名目賃金の減少によるデフレ	6
労働生産性・賃金・物価の動向	6
物価下落と円高の悪循環	8
3 . 非正規雇用労働者の増大	8
非正規雇用の増大・長期化	8
正規・非正規の賃金格差	9
生産性向上や創意工夫のインセンティブの欠如	9
技能継承の停滞、人的資本蓄積の停滞	9
不本意非正規の問題	9
第2章 好循環の起動	11
1 . 賃金上昇による好循環の実現	11
(1) 賃金上昇による好循環の起動	11
労働分配率からみた賃金水準	11
賃金上昇のタイムラグの短縮	12
(2) 賃金上昇に向けた取組み	12
賃金の外部性と政策の影響	12
政労使における現状認識と方向性の共有	13
「逆所得政策」としての賃上げ促進	13
政策的なインセンティブの意義	14
(3) 賃金上昇の影響	15
名目賃金上昇の影響	15
雇用への影響	15
2 . 中小企業の賃金への波及	16
中小企業の賃金の現状	16
中小企業の生産性の向上	16

取引価格の上昇を通じた賃金の上昇	17
第3章 持続的な経済成長に向けて	18
1 .非正規雇用労働者のキャリアアップ、処遇改善.....	18
「多様な正社員」の普及等による非正規雇用労働者の正規化促進	18
非正規雇用労働者の生産性向上	19
雇用の安定性の確保、社会保障等の処遇改善	20
非正規雇用労働者化・若年無業化を防ぐ仕組み	20
2 .付加価値生産性の向上	21
(1) 資本、人的資本、無形資産の蓄積	21
(2) 好況時における「攻めの事業再編」	22
(3) ワークライフバランスの実現、所定外労働に対する割増賃金の引上げの 検討	22
(4) サービス産業の生産性向上	23
サービス産業における価値創造	24
規制改革等による新しいサービス産業の創造と質の確保	24
IT の活用、機械化、フランチャイズの活用等（プロセス・イノベーション）.....	25
サービス人材の育成	25
3 . 持続的成長と成長率、労働分配率、賃金水準	27
参考文献	28

はじめに

なぜ、日本だけがデフレという悪循環に陥ったのか。

鍵は名目の賃金水準の動向にある。第二次大戦後、諸外国がデフレに陥らなかった理由は、金融政策を含むマクロ経済政策がその役割を果たしたことに加えて、名目賃金が上昇し続けたことが考えられる。しかし、日本では、1990年代末頃から名目賃金は低下傾向にあり、デフレ・ストッパーの役割をもつ名目賃金の「下方硬直性」が失われた。このことがデフレの大きな要因になってきたと考えられる。

この間、正規雇用から非正規雇用への転換が大きく進んだことも、名目賃金の低下を更に加速化した要因となった。

国際比較をみても、他の先進国では名目賃金は物価よりも高い率で上昇している。日本だけ、物価の下落率以上に賃金下がっている姿は異常である。戦後、一国だけが長期にデフレになったことは極めて特異な現象であった。

問題の発端は、1990年代初頭のバブル崩壊にさかのぼる。バブル崩壊直後、日本企業は、債務、設備、雇用の「3つの過剰」を抱え、その解消が大きな課題であった。その頃から新興国の成長が始まり、日本経済は厳しい国際競争にさらされ、加えて90年代末には金融危機が起こった。

こうした中で、日本企業は2つのことを追求してきた。

第1に、国際競争力の維持のため、賃金の抑制も含めたコストカットの実施。

第2に、内部留保の蓄積。バブル崩壊後、過剰雇用や過剰債務を抱えていた日本企業は、1990年代後半の金融危機を契機に、その後2000年代半ばにかけて、内部留保を蓄積して資本を厚くするとともに、債務を圧縮し、財務体質を強化。

その結果、企業の利益剰余金は300兆円を超える水準となる一方、賃金は低下した。今日、日本経済で最大の貯蓄超過部門は企業部門である。家計部門の貯蓄超過に対して、企業部門は投資超過になるという姿こそが資本主義経済にとって「健全な」姿である。現状は決して正常とは言えない。

各企業から見ればコスト削減という極めて合理的な行動が、消費や投資の減少や人的資本蓄積の停滞といった「合成の誤謬」を引き起こし、マクロ経済全体からみるとデフレという悪循環を引き起こしてきた。

さらに、デフレマインドが形成される中で、アニマル・スピリットが失われ、次世代の新しい需要を創出するプロダクト・イノベーションが欠落してきたところに日本経済の根本問題があるのではないか。

こうした問題意識をもとに本専門チームでは、日本経済はなぜデフレから脱却できなかったのかについて考察するとともに、デフレから脱却し、好循環を実現するための道筋、そのために何が必要なのかについて検討を行った¹。

本報告では、今後求められる対応策として、以下を提起する。

¹ 本専門チームでは、デフレ脱却とその後の持続的な経済成長に向けて、企業収益の増加が、雇用拡大、賃金上昇、消費増加という好循環につながるメカニズムの解明と好循環の実現に向けた課題の検討を行ったものであり、金融政策は所与のものとして議論を行った。

- ① デフレ脱却のためには、これまでに例をみない「逆所得政策」も活用しつつ、「賃金の上昇」を実現することが重要である。賃金上昇が需要を増やし、更なる企業収益改善につながるという好循環を実現するために必要との共通認識を醸成し、早期にデフレマインドと悪循環から脱出すべきである。
- ② 好循環を持続的な成長につなげていくためには、生産性を向上させることが不可欠である。その際、生産性の上昇を価格引下げで吸収するのではなく、新分野の開拓や、プロダクト・イノベーションを通じて付加価値を高め、単価を引き上げながら需要を創出することが重要である。一方、政府は成長戦略の実現を通じて、イノベーションを活性化する環境を整備し、企業による人的投資や知的資本の拡大を促す必要がある。
- ③ 非正規雇用労働者の拡大は、人的資本蓄積の停滞を通じて、長期的にみて生産性とイノベーションの低下、ひいては中長期的な成長力の低迷につながるおそれがある。正規雇用の受け皿を拡大するため、多様な正社員の形態を職場のニーズに応じて普及するとともに、非正規雇用労働者の能力開発の推進や能力に応じた適切な処遇など、処遇改善に向けた取組が必要である。さらに、生産性の高い分野に人材を失業なく労働移動させることが重要である。

経済の好循環を起動させ、日本経済を本来あるべき姿に速やかに戻し、アニマル・スピリットが存分に発揮される力強い経済社会が実現できるよう、本報告の提起が広く国民的な議論の素材となることを期待したい。

第1章 負の循環

1990年代以降、バブル崩壊後の低成長が続く中で、国内市場の成長期待が低下し、アジア諸国等の新興国との価格競争も激化しはじめた。さらに、1997年のアジア通貨危機やその後相次ぐ金融機関の破綻などを経験する中で、日本企業は、収益の低下等のリスクに対応するため、過剰債務、過剰設備、過剰雇用の解消に向けて資産と負債を圧縮し、「水ぶくれ体質から筋肉質の経営へ」と転換を図った。

その後も、製造工程の効率化や新興市場への海外生産移転などによりコストを下げて収益を生み出す一方で、金融リスクや景気の変動に対応するため、財務面では負債を圧縮し内部留保を蓄積することにより自己資本を増加させ、設備投資をキャッシュフローの範囲内に抑制してきた。

さらに、雇用については、非正規雇用労働者を増加させ、賃金についてはベースアップよりもボーナスを中心にした報酬で対応し、人件費負担の軽減と固定費の削減に取り組んできた。その過程で、賃金決定における年功的な要素が希薄になるとともに、労働組合も賃上げよりも雇用の維持を優先し、春闘等によるベアの上昇によって賃金を底上げするという従来の構図は失われた。

この結果、経済全体としてみると、家計部門の貯蓄が減少する一方、企業部門の貯蓄投資バランスは1998年以降黒字が続き、設備投資は減価償却を下回り、名目雇用者報酬は減少してきた。そして、1990年代後半以降、我が国においても米欧と同じく労働生産性は上昇したにもかかわらず、日本では物価下落以上に名目賃金が低下する状況が続いてきた。

このようにデフレ経済の下で労使がとった「合理的」行動は、日本経済全体としてみると「合成の誤謬」²により、短期的には消費や投資の減少、産業空洞化を通じた内需縮小を招くとともに、中長期的には生産性の低下を通じて成長力の低迷やグローバル競争力の低下という結果をもたらし、さらにそれがデフレを助長するという悪循環を招くことで、日本経済は縮小均衡に陥ってしまった。

1. 1990年代後半以降の企業行動の変化

「水ぶくれ体質から筋肉質の経営」へと転換したことにより、日本の多くの企業はリーマンショックなど大きな景気の変動を乗り切る経営体質を強化した。そのような個別の企業の合理的な行動が経済全体に与えてきた影響について、本節では、1990年代後半以降の経済指標の動きをみる。具体的には、企業財務における純資産・設備投資・人件費のバランスの変化、設備投資の減少、賃金の減少の背景、その結果としての企業部門の貯蓄投資バランスについて概観する。

①純資産の増加

1990年代後半以降、企業は負債を圧縮し、純資産の増加に取り組んできた。企業（法

² 「合成の誤謬」とは、個別主体は合理的に行動しているにもかかわらず、それらが全体としてマクロ経済に問題を生み出してしまう事を指す。

人企業統計ベース、金融保険業を除く全産業)のバランスシートの推移をみると、1998年から2012年にかけて負債が約160兆円減少しているのに対し、純資産は約285兆円増加している(図表2)。自己資本比率(金融保険業を除く全産業)は、高度成長期には低下していたが、1970年代半ばから80年代にかけて上昇し、90年代には19%台でほぼ一定で推移していたものの、1999年以降再び上昇傾向に転じ、欧米企業と比べて遜色ない水準まで上昇している³(図表3)。資本金10億円以上の企業(金融保険業を除く全産業)についてみると、2012年度には42.7%になっている。

こうした純資産の増加に伴い、企業は通常ならば借入れによるところを内部留保(ボックス1)によって設備投資を行ってきたと考えられる。

【ボックス1：内部留保とは】

狭義には、利益分配後に内部に留保された利益留保を指す概念であり、バランスシートの純資産項目の利益剰余金を指す(利益剰余金のうち利益準備金は、株主への配当をした際に積み立てが義務づけられる法定準備金である)。税法上、法人税等の課税対象となる所得とは、(税引前)当期純利益を指すと解されることから、内部留保はすでに課税されたものである。

設備投資や人件費に活用可能な資金を議論する際には、バランスシート上資産項目に計上される「現金・預金」を把握することが考えられる。「現金・預金」は、近年増加傾向にあるが(図表2)、つなぎ資金として用いられる場合や「現金・預金」の源泉が借入による場合がある点も踏まえる必要がある。

②設備投資の減少

設備投資の動向をみると、企業収益が回復した2002年以降においても、大きくは増加しておらず、2000年代以降、減価償却を下回っている(図表4)。

1990年代前半から金融危機の直後にかけては、地価の低迷に伴う担保価値の低下のため、企業は借入れによる設備投資資金の調達が困難になっていた可能性もある。さらに、1990年代後半以降は、過剰設備を抱えるもとで、将来の国内市場の成長期待の低下やアジア諸国等の新興国製品との競争激化などから、期待収益率が低下してきたことが考えられる。名目成長率がデフレにより低迷するもとでは、将来の需要や収益に対する企業の見通しは不透明となり、固定費となる設備を過剰に抱えることを回避するために、企業は設備投資に慎重になったとみられる。

③人件費の減少

人件費の動向をみると、名目雇用者報酬は98年度以降減少傾向にあり、2012年度は244.7兆円と、ピークの1997年度(279.0兆円)に比べて34.3兆円、年率平均0.9%

³ こうした過程で、企業は設備投資と人件費を抑えており、1990年代後半以降の純資産、設備投資、人件費の推移をみると、純資産が増加する一方で、設備投資と人件費は減少する局面が増えている(脇田委員提出資料(平成25年10月4日開催経済の好循環実現検討専門チーム第2回会合))。

減少している⁴（図表5）。この減少を、労働投入量（＝労働時間数×雇用者数）と賃金に分けてみると、前者の寄与が3分の1程度であり、賃金低下の寄与が大きい⁵。

名目賃金の動向を現金給与総額（調査産業計、30人以上）で詳細にみると、1998年度以降低下傾向となり、2012年度までの15年間に年率0.8%で減少している（図表6）。最も大きい要因は、非正規雇用労働者の増大である（ボックス2）。非正規雇用労働者の名目賃金は正規雇用労働者よりも低いことから、非正規雇用労働者の増大により、全就業者平均の名目賃金水準が押し下げられる。これを非正規雇用労働者の多くを占めるパート労働者の比率の増加という形で示したのが図表7である⁶。ただし、一般労働者にも非正規雇用労働者は含まれており、非正規雇用労働者の増加は一般労働者の賃金を抑えるようにも作用している。1990年代後半以降の一般労働者の所定内給与の推移をみると、2001年までは増加していたが、その後、緩やかに減少しており、2012年は1997年とほぼ同水準となっている⁷（図表8）。また、特別給与も1990年代後半以降減少傾向にあり、2012年は1997年に比べて25%減少している⁸。

このような人件費圧縮の強まりは、企業業績の雇用への波及の仕方にも影響を与えている。売上高が増加したときの雇用への影響をVAR分析⁹でみると、1990年代までは、売上高の増加の雇用への影響はほとんど見られないが、2000年以降は、雇用への影響が強まっている（図表10、11）。特に2000年代前半にかけて非正規雇用の比率の上昇が続いたことと併せると、雇用が企業業績の変動に対する調整手段となる傾向が強まったと解釈できる¹⁰¹¹。

【ボックス2：非正規雇用労働者の定義】

以下の通り、調査によって非正規雇用労働者の定義に違いがあるので留意が必要。

- ・総務省の「労働力調査」と「就業構造基本調査」では、
「非正規の職員・従業員」…勤め先での呼称により区分された「正規の職員・従業員」、
「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」、

⁴ 人件費負担軽減の結果、名目家計消費支出は2012年度に282.8兆円と、1997年の283.2兆円に比べて若干減少、名目GDPは民間設備投資など他の需要項目の減少を受ける形で、1997年度から2012年度までに46.7兆円減少している。

⁵ SNAで詳細な情報が得られる2011年度までの変化で見ると、雇用者報酬が年率▲0.9%、労働投入量の変化が同▲0.3%であり、一人当たり雇用者報酬の変化は同▲0.6%である。

⁶ 2013年4-6月期の一般・パートそれぞれの定期給与は増加しているものの、定期給与全体では前年同期比0.37%減少しており、そのうち、パート比率が上昇したことによる押し下げ効果（寄与度）は0.51%ポイントとなっている。

⁷ 春季賃上げ率は1990年代の低下傾向のあと、2000年代以降1%台（定昇程度）で推移している（図表9）。

⁸ 所定内給与は、家計にとって恒常的な収入の増加と考えられることから、恒常的な消費支出の拡大につながりやすいとみられる。一方、特別給与は一時的な収入の増加と考えられることから、一時的に消費を拡大する効果はあるものの、恒常的な消費支出の拡大にはつながりにくいとみられる。

⁹ 複数の経済変数をそれらの過去の値に回帰した時系列モデルのことを、多変量自己回帰（vector autoregressive）モデル、略してVARモデルという。VARモデルを用いることにより、一定の仮定の下で、経済変数に加わる様々なショックを識別することができる。それらのショックが経済変数に与える影響の時間的推移をインパルス応答という（図表10及び11参照）。

¹⁰ 照山委員提出資料（平成25年10月4日開催経済の好循環実現検討専門チーム第2回会合）。

¹¹ なお、上場企業が人件費を抑制した要因として、①企業が直面する不確実性の増大、②（賃金の）「世間相場」の低下、③株主からのガバナンスの強まり、④海外生産・オフショアリング（中間投入財の海外調達）の拡大を指摘する分析結果もある（川本・篠崎，2009）

- 「その他」のうち、「正規の職員・従業員」以外。
- ・厚生労働省の「毎月勤労統計調査」では、
 常用労働者…①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、
 ②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれかに該当する者。
 パートタイム労働者…常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者。
 一般労働者…常用労働者のうち、パートタイム以外の者。
 - ・厚生労働省の「賃金構造基本調査」では、
 「正社員・正職員」…事業所で正社員、正職員と称される者
 「正社員・正職員以外」…「正社員・正職員」に該当しない者。
 - ・厚生労働省の「能力開発基本調査」では、
 常用労働者…①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、
 ②臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者のどちらかに該当する労働者。
 「正社員以外」…常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など。派遣労働者及び請負労働者は含まない。

④企業の貯蓄投資バランスの黒字化

①から③で述べたような企業行動の変化の結果、1998年以降、非金融法人企業部門の貯蓄投資バランスの黒字が続いている（図表12）。米国やユーロ圏では、非金融法人企業部門の貯蓄投資バランスは黒字化する年があっても、数年で赤字に戻っている。また、黒字幅は日本に比べて小幅にとどまっておき、我が国のように、非金融法人企業部門の大幅な黒字が長年続く状況にはなっていない。

2. 名目賃金の減少によるデフレ

日米欧のうち、我が国のみがデフレに陥っていることと、デフレが継続している背景を概観する。

①労働生産性・賃金・物価の動向

名目賃金が物価と同じペースで上昇すれば、実質賃金¹²は変わらない。また、労働生産性の上昇に伴い実質賃金が増えれば、その分名目賃金が押し上げられる。このようにして名目賃金上昇率が物価上昇率を上回ることが、デフレではない多くの先進国経済の姿であり、かつての日本経済の姿であった。しかし、1990年代後半以降、そうした姿が崩れており、これが日本だけがデフレに陥っている要因の一つと考えられる。1990

¹² 賃金を実質化する際には、家計と企業で実質賃金のとらえ方が異なる点に留意する必要がある。家計にとっての賃金は購買力であり、商品等の購入価格が上昇（下落）すれば、購買力が下がる（上がる）ことから、名目賃金を消費者物価などでデフレートしたものが実質賃金となる。一方、企業にとっての賃金はコストであり、製品等の販売価格が上昇（下落）すれば負担が下がる（上がる）ことから、名目賃金を製品価格でデフレートしたものを実質賃金とすることが望ましい。

年代後半以降の労働生産性と賃金、物価の推移を日米欧で比較すると、次のようになっている。

(i)労働生産性（実質 GDP÷雇用者数）

日米欧の全てで上昇しており、1997年～2012年の日本の労働生産性の上昇率は年率1.0%である。これは、同期間における米国の労働生産性の上昇率（年率1.8%）を下回っているものの、ユーロ圏の労働生産性の上昇率（年率0.8%）を上回っている（図表13下図）。

(ii)名目賃金（雇用者一人あたり雇用者報酬）と物価（民間消費デフレーター）

日本だけが下落している。欧米では物価上昇率よりも名目賃金上昇率の方が高いのに対し、日本では物価の下落率よりも名目賃金の下落が大きくなっている（図表13上図及び下図）。

米国とユーロ圏をみると、物価が1997年～2012年に年率2%程度で上昇する一方、名目賃金は、米国では年率3.8%、ユーロ圏では年率2.5%上昇している。一方、同期間の日本では、物価が年率0.9%で下落、名目賃金は年率1.1%下落している（図表13下図）。

このように、欧米では、労働生産性の上昇に伴って、実質賃金が上昇しているのに対し、日本だけは、労働生産性が上昇する中で10年以上にわたって実質賃金が低下している。

理由として、高い水準となった労働分配率の調整という側面も考えられる（第2章1.参照）。しかし、その他に日本の労働市場の特性も指摘できる。すなわち、日本では正規雇用労働者については企業ごとの労使交渉であるため、外部労働市場との賃金の連動性が乏しいために賃金下落への歯止めが効きにくい可能性がある。これに対し、米国では専門性の高い人材を中心とした労働市場が発達しており、好況期には賃金を引き上げなければ生産性の高い労働者を企業に引き止められず、賃金の高い職場に生産性の高い人材が移ることで、生産性に見合った形で賃金上昇が実現する構図となっている。一方、欧州では、企業横断的な職種別・職能別の労働組合において、賃金交渉が強力に推進されており、そのもとで、国あるいは地域全体における賃金水準のあり方も議論されつつ、労使自治によって賃金を引き上げる仕組みが機能している¹³。

また、日本の企業は、新興国製品との競争が激化する中で、主として製造工程の効率化などのプロセス・イノベーションや海外生産を通じた価格引下げによって競争力を保持しようとしたのに対し、米国では、新規事業の創造などで収益性を高め、欧州では、製品のブランドを作り上げることで、高価格を維持してきたことも挙げられる。

実際、我が国の製造業の付加価値生産性と物的生産性の推移をみると、2000年代に

¹³山田久株式会社日本総合研究所調査部長（以下、山田氏と省略）の指摘（平成25年9月24日開催経済の好循環実現検討専門チーム第1回会合）。

は、付加価値生産性の上昇率が物的生産性の上昇率を下回っている¹⁴（図表 14）。

②物価下落と円高の悪循環

物価下落と円高の悪循環がデフレを継続させる要因となったと考えられる。購買力平価が成立すると考えると、日本一国だけがデフレに陥っている状況下では、日本の物価が下落する一方で、海外の物価は上昇していることから、為替相場には円高圧力がかかる。円高の継続は、大企業製造業をはじめとする輸出企業の収益力を低下させ産業空洞化をもたらすとともに、人件費などのコスト削減や下請け企業などへのコストダウン要請につながる¹⁵。

3. 非正規雇用労働者の増大

金融面のリスクや景気の変動への対応の一環として、人件費における固定費の削減が企業経営の大きな課題となる中、非正規雇用の拡大と長期化が進行してきた。

すべての労働者が必ずしも正規雇用である必要はない。しかし、行き過ぎた非正規雇用の拡大は、短期的には企業の固定費負担の軽減を通じて収益力を改善させるものの、日本経済全体としてみると、①平均賃金の低下自体がデフレの一因となり、②将来の見通しが立ちにくいことから消費が抑制され、デフレを悪化させる、③成果にかかわらず報酬が低い水準に固定されることによりイノベーションを起こすためのモチベーションを低下させる、④教育訓練が不十分となり、中長期的には技能の継承や人的資本の蓄積を滞らせるという経済的な問題がある。

さらに、主たる生計の担い手でありながら不本意にも非正規雇用に甘んじている労働者¹⁶が増えることにより、社会的にも不公平感が高まったり、有配偶比率が下がり少子化の一因となるという社会的な問題がある。

これらのことは、中長期的に日本経済の潜在成長力を低下させるばかりでなく、社会全体にとっても問題である。

①非正規雇用の増大・長期化

非正規雇用労働者数は増加傾向を続け、2012年には労働者の35.2%（1813万人）に達し、過去最高の水準となっている（図表 15）。

常用雇用の非正規雇用労働者は、2002年以降、臨時・日雇が約750万人と横ばいで推移しているのに対して、2002年から2012年までの10年間で693万人から1028万人に増加している（図表 16）。また、現在就業している会社で5年以上継続して就業している非正規雇用労働者の割合は、1992年では34.7%であったが、2012年には41.7%となっており、非正規雇用が長期化している（図表 17）。

¹⁴ 山田氏提出資料（平成25年9月24日開催経済の好循環実現検討専門チーム第1回会合）。図表14では、生産量を雇用者数で割ったものを物的生産性、付加価値額（法人企業統計）を雇用者数で割ったものを付加価値生産性としている。

¹⁵ 山田氏の指摘（平成25年9月24日開催経済の好循環実現検討専門チーム第1回会合）。

¹⁶ 不本意な非正規雇用労働者とは、正社員として働ける機会がなかったために非正規雇用で働いている者。

②正規・非正規の賃金格差

一般労働者の賃金をみると、正規と非正規で格差がみられる。一般労働者のうち、正社員・正職員の賃金が20～24歳の月額20万円から50～54歳の月額40万円へと上昇するのに対し、正社員・正職員以外の賃金は、20～24歳の月額17万円からほとんど上昇せず、横ばいとなっている（図表18）。

非正規雇用の長期化が進行しているため、非正規雇用労働者は、継続的な経済的自立が困難な状況になっている。

③生産性向上や創意工夫のインセンティブの欠如

非正規雇用労働者は賃金が低いばかりでなく、正規雇用労働者と比べると、成果にかかわらず報酬や処遇が変わらない傾向が強い（図表18）。このため労働者の創意工夫や生産性を高めるインセンティブが働きにくい。

これは、中長期的に日本企業の生産性向上やイノベーションへの原動力を弱めることになる。そして、このような形態の非正規雇用労働者が増えることは、経済全体でも中長期的に日本のイノベーションの力を落としていくことになる。

④技能継承の停滞、人的資本蓄積の停滞

民間企業における教育訓練費の推移をみると、1980年代では一貫して上昇していたが、1990年代初めに低下した後、そこから横ばいで推移しており上昇が見られない（図表19）。デフレが続くと期待収益率が低下するため、将来に向けた人的投資等が増大せず、キャリアアップが進まないという懸念がある。

特に、非正規雇用労働者は、長期的な人的投資を回収できる可能性が低いことから、教育訓練を受ける機会が乏しくなるため人的資本蓄積が進まない（内閣府, 2013）。

実際、OJTやOFF-JTを実施した事業所の割合をみると、正社員以外への実施は正社員への実施の半分程度にとどまっており、特に企業規模が小さい事業所の正社員以外への労働者に対する教育訓練の機会が少なくなっている（図表19）。

このことは、技能の伝承や人的資本蓄積の停滞を通じて、中長期的な企業の成長や日本経済の成長にマイナスの影響を与えると考えられる。

⑤不本意非正規の問題

大多数の非正規雇用労働者は、「自分の都合の良い時間に働くことができる」など、賃金ではなく、労働条件など非金銭的な側面に効用を感じ、自主的に非正規雇用を選択している（図表20）。

しかし、1999年から2010年にかけて「正社員として働ける機会がなかったために非正規雇用で働いている」と答えた者（不本意非正規）の割合が、男女ともに増加している（図表21）。また、非正規雇用の労働者のうち「正社員になりたい者」の割合は、特に派遣労働者と契約社員を中心に増加している（図表22）。派遣労働者や契約社員は、主たる生計維持者である場合が多く、20歳代後半から40歳代前半の子育て世代での割

合が高い（図表 23）。

なお、契約社員と派遣社員の不本意非正規の人数は、産業別では製造業、卸売業・小売業で多く、職種別では事務従事者と生産工程従事者が多い（図表 24）。製造工程や事務系一般職などで正規雇用労働者と同様の作業に従事する派遣労働者や、就職や転職が希望通りにいかず、キャリア形成の展望が開けていないまま契約社員となっている労働者が多いことが示されている。

第2章 好循環の起動

政府が三本の矢によりデフレ脱却と経済再生を図り、経済の好循環を実現するためには、賃金を引き上げていくことが鍵になる。

しかし、企業行動がデフレマインドで消極化している現状では、企業収益の増加が賃金上昇につながるまでタイムラグがある。したがって、これを短縮し、消費者でもある労働者の実質所得を増加させていく道筋を構築していく必要がある。

改めて言うまでもなく、資本主義経済において賃金は市場の需給調整あるいは労使間の個別の交渉を通じて決定するものである。しかし、政府が中心となって政労使の場を設定し、経済の好循環実現に向けた現状と課題について認識を共有し、それぞれが必要な対応をとることには大きな意味がある。そして、その成果を、中小企業をはじめ経済全体に波及させていくことが重要である。

1. 賃金上昇による好循環の実現

デフレ脱却・経済再生に向けて経済状況が改善する中で、市場の実勢を先取りしながら賃金を引上げて行くことが必要である。政府としては、政労使の場の設定や税制等によって、そのような環境を整備していくことが効果的である。

(1) 賃金上昇による好循環の起動

①労働分配率からみた賃金水準

先に述べた通り、90年代後半以降、日本は欧米と異なり、労働生産性が上昇しているにもかかわらず、名目賃金は物価の下落率以上に下落し、実質賃金の低下が生じてきた。これは、長期的にみると90年代半ばに高い水準に達していた労働分配率を低下させる調整過程としてみることもできる。

すなわち、1990年代前半には不況の中で、労働生産性が低下しながらも実質賃金が上昇したため、労働分配率は上昇した。しかし、1990年代後半以降の労働生産性の上昇率を下回る実質賃金の上昇率の継続により、労働分配率は、過去の平均並みまで低下した。(これと反対に企業は内部留保を増加させ、自己資本比率を上昇させてきた¹⁷⁾。

この結果、現時点の労働分配率は1980年代以降の平均的水準になっている¹⁸⁾。労働分配率は長期的にはほぼ一定であると考ええると、労働分配率の視点から見ても、労働生産性の伸びに見合って実質賃金の引上げが可能な段階にあると考えられる(図表25)。

なお、交易条件の悪化は労働分配率を上昇させ、労働コストを高めるために、賃金引上げを難しくするように作用するが¹⁹⁾、交易条件を改善するためには、例えば、資源外

¹⁷⁾ 内部留保の積み増しは、企業が自己資本比率を高めていることを示すが、第1章1.①で見た通り、日本企業の自己資本比率は欧米企業と比べて遜色ない水準まで上昇していることを踏まえれば、これ以上、内部留保を積み立てるのではなく、企業収益を投資や賃金に回して、実需を生み出す時期に来ているのではないかと考えられる。

¹⁸⁾ ここでいう労働分配率は、雇用者報酬を名目GDPで除して求めたものである。この名目GDPは市場価格で計算しているため、間接税の税率変更の影響を受ける。もし、間接税を除く要素価格の名目GDPを用いると、労働分配率は図表25で示す水準よりも数ポイント上昇することとなるが、2012年の水準が過去の平均水準であることは変わらない。

¹⁹⁾ 深尾(2013)は、交易条件の悪化は、消費者物価を国内生産財・サービス価格に比して割高にするため、

交を通じた安価なエネルギーの確保、経営資源・人的資本の蓄積等を通じたイノベーションやブランド力の強化が不可欠である。

②賃金上昇のタイムラグの短縮

安倍政権は、日銀による金融緩和政策などを通じて、デフレ脱却の期待形成を図り、物価上昇と賃金上昇に向けた環境を整備してきた。

今後、景気回復が順調に進めば、外需や消費、投資といった需要の増加を受けて企業収益が回復し、それに伴い賃金が上昇、さらなる消費や投資の増加につながるといった経過をたどることが期待される。このような需給バランスの改善による賃金上昇は、労働需要の増加を伴うため、一般に物価上昇に遅れることはあまりないと考えられる。しかし、デフレマインドが定着し、しかも物価上昇が主に原油価格上昇等コストプッシュ要因によって生じている現状では、過去の経済状況等を踏まえて春闘等の労使交渉が行われる傾向の強い我が国では、賃金上昇が物価上昇に遅れる懸念がある。

こうした状況では、実質賃金が減少しないように賃上げを促進することは妥当である²⁰。すなわち、経済の好循環を起動させていくためには、名目賃金上昇がなるべく速やかに物価上昇に追いつき、実質所得を減少させないよう政府も含め経済社会全体で環境づくりをすることが重要である。

現時点では、企業収益の改善が進む中、物価の基調はデフレ状況ではなくなりつつある。また、来年4月には消費税率の引上げが予定され、価格転嫁に伴う物価上昇も見込まれる。こうした予想される企業収益の改善や物価上昇を踏まえた賃上げをすることにより、実質家計所得の減少を防ぎデフレを脱却して好循環を起動させていくことが可能となる。

(2) 賃金上昇に向けた取組み

①賃金の外部性と政策の影響

賃金など労働条件は、企業と労働者の私契約に基づいて決められるものであり、基本的に労使の交渉によって決定されるものである。しかし、トービンが指摘しているように個々の労使による賃金決定には、それらが集計された場合のマクロ経済への影響を考慮しないという意味で「外部性」がある²¹。したがって、個別企業の労使の合理的な賃

消費者物価で実質化した実質賃金の下落要因になると指摘している。また、日本企業全体でみると資本収益率が低迷しており、労働分配率を今後大幅に上昇させられるほどの余裕はないように思われるとし、実質賃金の上昇には労働生産性の上昇だけでなく、交易条件の悪化を減速させる必要があるとしている。

²⁰ 金利の非負制約の下での非伝統的な財政政策の一つとして、Correia 他 (2013) が主張する3つの政策の組み合わせ (消費税率の段階的な引上げ、一時的な投資減税、社会保険料 (労働者負担分) の段階的な引下げ) のうち、社会保険料 (労働者負担分) の段階的な引下げは、賃金の引上げおよび社会保険料 (企業負担分) の段階的な引下げの組み合わせと同様の効果をもたらされると考えられる。

²¹ 意思決定の外部性をインフレ局面で、ノーベル経済学者のジェームズ・トービン教授は以下のように述べている (Tobin, 1986)。「価格又は賃金を引き上げるという個々の意思決定は、第三者に影響を及ぼす。つまり、そうした意思決定は、価格決定者や賃金交渉者が考慮に入れない社会全体でのコストを生み出す。市場が、空気や水を汚染する者にその社会的コストを負担させることができないように、インフレという

金決定行動が、全体としてみると「合成の誤謬」によって物価水準や景気に影響を及ぼす可能性がある。

このような外部性の存在、合成の誤謬が存在する場合には、政府の関与による「内部化」によって事態は改善する。例えば、政府が主導して、労使が共通の情報や認識を共有できるように促すことにも一定の効果が期待できる。具体的には、デフレの状況下で、賃金引上げを一社だけで実施することは不利益となっても、多くの企業が同時に賃上げを行えば、経済全体が活性化し、望ましい状況となる可能性がある。

②政労使における現状認識と方向性の共有

個々の労使交渉による賃金決定には外部性が存在する。政府は、税制、経済政策、労働政策、産業政策などを通じて、間接的に賃金水準に対して影響を与える。こうしたことから、政府と労使が、それぞれの置かれた時代の経済問題について認識と方向性を共有し、それぞれが協力しながら必要な対応をとり、経済全体の活性化を図っていくことは有意義である。

例えば、オランダでは、1982年に政労使の3者によって有名な「ワッセナー合意」が締結された。これは、当時「オランダ病」と呼ばれた経済の低迷からの脱却に向けて、ア)労働組合は賃金抑制に協力する、イ)企業は雇用確保に努力し、かつ労働時間の短縮を行う、ウ)政府は財政支出の抑制に努め、減税を行い、社会保障改革、雇用改革にも取り組むというものであり、賃金上昇率の低下など一定の効果を上げたとされる²²。

我が国においても、政労使は協力して時の経済課題について取り組んできた。1955年には、「生産性運動に関する3原則」が関係省庁のメンバーで構成される生産性連絡会議で決定され、その後の労使協調による生産性と所得の向上の基礎となった。また、1970年からは、政労使のトップと有識者が産業労働政策について懇談する「産業労働懇話会」が開催され、インフレへの対応などについての方向性が合意された。このほかにも、「政労使雇用対策会議」（1998～2002年）、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」（2007～08年）、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」（2007年～）などがある（図表26）。

現時点では、デフレからの脱却と経済再生の実現が急務であり、このために経済の好循環をどのように起動させていくかが、政労使の大きな課題である。

このような観点から、政府が平成25年度9月20日に、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を設けた。

③「逆所得政策」としての賃上げ促進

先に指摘したように、デフレ脱却・経済再生に向けた「三本の矢」によって経済状況

名の汚染（inflation pollution）も、労使によって感じられることもなく、また考慮されることもない「外部性」なのだ。我々は、環境汚染のコストを内部化するために公的な介入を求めるとともに、分権化された価格や賃金に関する意思決定のマクロ的なコストの内部化を試みることができる。そのことはまた、政府による介入を必要とすることになる。」

²² オランダでは、政労使の3者で構成させる「社会経済協議会」が、経済、社会、労働等幅広い分野について審議、答申を行う枠組みがある。（濱口桂一郎 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員（以下、濱口氏と省略）提出資料（平成25年9月24日開催経済の好循環実現検討専門チーム第1回会合））

が改善する中で、労働分配率からみても賃金水準の上昇は可能な状況にあり、また、市場の実勢を先取りしながら、できるだけ早く賃金を上げていくことが、好循環実現を起動させる上で効果的である。

このため政府が、政労使会議の場などにおいて、個別の労使が賃金引上げを行なう環境を整備するとともに、税制等によってこれを促していくことが有効である。

政府がデフレ下で労使が賃上げを行なう環境を整備することは、これまで世界で前例がない。しかし、これはかつて欧米の政府が行なった「所得政策」の逆を行なう政策と意義づけることができる。

欧米では 1950 年代～1970 年代にかけてインフレが問題となり、インフレ抑制のために政府が政労使の場を通じて賃金や物価の抑制を促す所得政策が用いられた(図表 27)。1950～1960 年代には、労使による話し合いや政府のガイドライン等による誘導が中心であったが、オイルショック後の激しいインフレ期には、政府による法的権限に基づく規制など、より直接的な対応が行われた。

特に日本の労働市場における正社員の賃金水準は個別企業の労使交渉で決定されるため、欧米のように外部労働市場との連動性が乏しく、政府として情報の提供や認識の共有を図ることにより、デフレ下で労使が企業収益を賃上げにつなげる環境を整備する必要性は大きい。

④政策的なインセンティブの意義

政府は、平成 25 年 10 月 1 日に閣議決定した経済政策パッケージにおいて、所得拡大促進税制を拡充するとともに、復興特別法人税の前倒し廃止について検討を行うこととしている。

これらの税制措置は、法人税を納税している企業が賃金引上げや雇用の拡大、下請企業への協力を実施することを促すものであるとともに、さらにこうした取組が広く賃金水準全体の向上を促す契機になるものと考えられる。

賃金が増加することで、家計消費などの需要回復を受けて、設備投資が増加する効果も期待される²³。

法人税の「帰着」に関する分析は、多くの場合、負担が資本所得(株主)だけでなく、労働所得(労働者)に及ぶことを示す²⁴。すなわち、その分析によれば、短期的には法人税の負担は株主に生じて、長期的には相当部分が、企業の設備投資や国際間の資本移動等を通して労働者に帰着する。

経営者と組合が、市場賃金を参考にしつつ、企業内に発生するレント(超過利潤)²⁵を交渉によって分け合う状況下(レント・シェアリング)では、こうした伝統的なチャンネル以外に法人税の効果が及ぶ追加的なチャンネルが存在する。レント・シェアリングのモ

²³ 脇田委員提出資料(平成 25 年 10 月 4 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 2 回会合)。

²⁴ 土居文朗慶應義塾大学教授及び國枝一橋大学准教授の報告(平成 25 年 10 月 29 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 3 回会合)。

²⁵ レント(超過利潤)とは、完全競争下で発生すると考えられる利潤(正常利潤)を超える部分のこと。レントには、例えば研究開発投資や企業内訓練の結果として得られた市場収益率を上回る収益が含まれ、必ずしも市場の非効率性を示すものではない。

デルによれば、法人税減税によって分け合うパイの大きさ自体が増加すれば、設備投資や資本移動の影響とは別に、より直接的に賃金を上昇させる効果が生じうる²⁶。

(3) 賃金上昇の影響

①名目賃金上昇の影響

賃金の上昇に伴い消費者の可処分所得が増えれば、限界消費性向に応じて消費が増大する。その場合、恒常的な賃金上昇の方が、一時的な賃金上昇に比べて限界消費性向は大きい²⁷。したがって、恒常所得の上昇をもたらすベースアップの方が一時金による賃金上昇よりも消費へのプラスの影響は大きい。消費の拡大のためには、収益が上がった企業は、それが将来にわたって見込まれると判断されれば、可能なところからベースアップを実施していくことが期待される。

また、生産、失業、賃金、物価からなるマクロVARモデルによって、名目賃金ショックに対するマクロ経済変数のインパルス応答をみると、名目賃金の上昇を受けて生産量は当初増加するものの、次第に減衰し、失業率は当初上昇が抑制されるものの、生産量の減少に合わせて、上昇する分析結果となっている²⁸ (図表 28)。これは、賃上げを持続的な経済成長につなげるには、イノベーションによる付加価値生産性の引上げが必要であることを示唆している。

②雇用への影響

賃金を上げると雇用が減って失業が増えると広く考えられている。しかし、雇用は総需要で決定され、賃金上昇は必ずしも失業につながらないとの見方もある。

この問題は、賃上げによって雇用が減少し失業が増えると考えer新古典派経済学的にマクロ経済をみるか、それとも財市場の需給が問題の本質で、賃金が上がっても雇用は変わらないと考えるケインズ経済学的にみるかに依存する²⁹。ただし、今日のように企業が内部留保という形で貯蓄を増加させてきた中で、労働者への分配がフローベースで企業貯蓄の減少によってもたらされれば、どちらかといえば、経済全体の需要の創出につながり、賃金の上昇は必ずしも雇用の減少につながらないと考えられる。例えば、最低賃金の引上げと雇用の関係に限ってみれば、地域別最低賃金(全国加重平均)が2007年以降毎年7~17円引き上げられているが、20歳以上のデータで見ると、雇用への影響が確認されたとの報告は今のところみられない³⁰ (川口・森, 2013)。

²⁶ このような直接的な効果の存在を指摘した論文として、例えば、Arulampalam, Devereux, and Maffini (2012)がある。ただし、レント・シェアリングのモデルでも、法人税減税により人件費控除の価値が減少する場合には、法人税減税が賃金の低下につながると指摘されている (Riedel, 2011)。

²⁷ 高橋委員の指摘 (平成 25 年 10 月 29 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 3 回会合)。

²⁸ ここでのインパルス応答は、名目賃金の自律的変動要因が単一のショックとして捉えられると仮定して、そのショックに対する反応を分析したものであるため、その解釈には留意が必要である。

²⁹ 賃金の減少関数としての労働の需要関数は、財・サービスの市場の「完全競争」の仮定から導かれる。不完全競争、すなわち財・サービスの市場において企業が直面する個別需要曲線が右下がりの場合には、賃金の上昇は雇用を減少させない (Negishi, 1979)。企業は売れないから作らない、作る必要がないから雇わない、というこうした世界が、ケインズ経済学の想定する経済である。

³⁰ 樋口委員の指摘 (平成 25 年 10 月 4 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 2 回会合)。

特に、経営者と組合の交渉によるレント・シェアリングで賃金が決定される場合、組合側が主に正規雇用労働者であることから雇用の減少につながらない傾向があるとみられる^{31,32}。

2. 中小企業の賃金への波及

賃金引上げを含む好循環を実現するためには、雇用者数の大部分を占める中小企業の賃金が引き上げられる環境を整備する必要がある。

そのためには、中小企業の付加価値生産性を高めこと、健全なサプライチェーンの確保の観点から収益の上昇した大企業が取引価格を引き上げること、コストが転嫁できるように市場環境を整備することが重要である。

①中小企業の賃金の現状

企業の労働者のうち、約3分の2は資本金1億円未満の中小企業で働いており、経済全体の賃金水準を引上げ、経済の好循環を実現するには、中小企業の賃金の引上げが重要となる。

中小企業の賃金水準は、大企業の約7割と低い水準にあるばかりでなく（図表29）、労働分配率は、大企業に比べて恒常的に高い。2012年度の労働分配率をみても、資本金10億円以上の大企業が60.5%であるのに対し、中小企業は79.5%に上る（図表30）。このため、賃金引上げは大企業に比べると遅れる傾向がある。

大企業と中小企業の賃金動向の関係をみると、大企業製造業の動きが中小企業製造業や大企業非製造業に先行する傾向がみられる³³（図表31）。このため、大企業製造業の賃上げは、中小企業の賃上げを牽引する役割がある。

2013年10月の東京商工会議所が中小企業等に行なったアンケート調査によれば、2,628社の回答企業のうち、約35%企業が賃金総額を増加させており、その多くが毎月の基本給を上げたとしている（図表32）。賃金を引き下げた企業も約16%あるが、景気回復に伴い、大都市の中小企業から収益が改善しそれが賃金引上げにつながっていくと考えられる。こうした動きが地方の中小企業にも早く広がることが望まれる。

②中小企業の生産性の向上

中小企業の賃金引き上げが進むためには、中小企業の収益回復が不可欠である。それには、中小企業自身が生産性を向上させ収益を向上させるとともに、イノベーションを

³¹ 脇田委員の指摘（平成25年11月13日開催経済の好循環実現検討専門チーム第4回会合）。

なお、労働の供給側についてみると、春闘における賃上げの主な対象である壮年男性の労働供給が賃金に対して非弾力的であるとの研究もある（黒田・山本, 2007）。したがって、賃金上昇が労働供給量を誘発し、失業が増加するという可能性も小さいと考えられる。

³² ただし、上述のような労使間のレント・シェアリングによる賃金と雇用の決定の図式は、外部市場の影響を受ける非正規雇用労働者や新規の労働市場参入者（新規卒業者）には必ずしも当てはまらないと考えられるため、第3章で見るような非正規雇用労働者のキャリアアップ、処遇改善などの対策を行うことが必要である。

³³ 山田氏提出資料（平成25年9月24日開催経済の好循環実現検討専門チーム第1回会合）。

通じて付加価値生産性を高めることが不可欠である。

このため、政府は、設備投資などを促進し、中小企業の生産性を高めていく必要がある。

③取引価格の上昇を通じた賃金の上昇

中小企業の製品・サービスは、原材料などの仕入れ価格の上昇や付加価値生産性の向上を十分に織り込んだ価格で取引される必要がある。これまでの円高の過程では納入企業は買い手企業からコストカットを求められることが多かった³⁴。為替が円安方向に推移している現状では、収益が回復する中で取引価格の引上げなどを実施していくことが考えられる。これは、大企業にとっても、長期的に健全なサプライチェーンを維持、強化し、競争力を強化していくためにも必要である。

デフレ脱却の過程で原材料価格を含め物価は上昇していくが、コストの上昇を自らの販売価格に適正に転嫁させるような取引環境を整備する必要がある。来年度からは、消費税率が引き上げられるが、消費税が適切に転嫁されるように政府として監視を強化することが必要である。

³⁴ 経済産業省「円高の影響に関する緊急ヒアリング結果」（2010年8月27日）

第3章 持続的な経済成長に向けて

デフレを脱却して経済の好循環を実現し、それを持続的な経済成長に繋げていくためには、付加価値生産性の引き上げと、その成果を設備投資や賃金に適切に配分していくことが不可欠である。付加価値生産性の向上を伴わない物価上昇はコストプッシュによるインフレ、さらにはスタグフレーションを招く恐れすらある。

成熟経済となり新興国との激しい競争に直面する我が国では、今後、生産性の上昇を価格引下げで吸収するのではなく、新興国と比較して水準の高い人件費を上回るだけの付加価値を生み出すように、労働生産性の向上を図るとともに、新分野の開拓やプロダクト・イノベーションにより新しい需要を生み出し、単価を引き上げつつ売上と利益を増やすことが重要になる。

付加価値生産性を高めるには、情報通信技術（ICT）投資を含めた設備投資、労働者への十分な教育訓練に加え、ソフトウェアや研究開発などの無形資産の充実が不可欠である。さらに、個別企業のみならず経済全体として生産性を高めていくため、事業の新陳代謝を加速する事業再編も不可欠であり、人材の円滑な移動を容易なものとするためには、人材育成の充実や労働市場の形成が求められる。特に、雇用吸収力が高いものの生産性が低いサービス産業においては、付加価値生産性を向上させながら賃金の上昇を図っていくことが必要である。

1. 非正規雇用労働者のキャリアアップ、処遇改善

第1章でみたように、デフレの継続の中で、非正規雇用労働者が増大した。成果に関わらず報酬が変わらない傾向が強い非正規雇用労働者は、生産性向上や創意工夫のインセンティブや教育投資が少なくなるため、経済全体として人的資本蓄積の停滞をもたらす可能性が高い。さらに、主たる雇用として、不安定な不本意非正規雇用労働者が増加することは、社会としても問題がある。

非正規雇用労働者の問題を解決するためには、①正規雇用労働者と非正規雇用労働者の二極化ではなく、その中間的な「多様な正社員」を広げることなどにより、非正規雇用労働者の正規雇用への転換を促進すること、②非正規雇用を選択する労働者にも成果を的確に評価し、それに見合った報酬を与えるとともに、教育訓練や自発的な資格取得などにより人的資本形成を進め、生産性を向上させること、③不本意非正規雇用労働者化を防ぐ対策が必要である。

① 「多様な正社員」の普及等による非正規雇用労働者の正規化促進

雇用の安定性やワークライフバランスなどの観点から、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の二極化ではなく、その中間的な「多様な正社員」を広げていくことにより、非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換できるような道を広げていくことが必要である³⁵。

³⁵ 多様な雇用形態を活用した無期雇用化の事例として、全社員のうち80～85%が半年契約のパートであったが、1年で約半数が退職するため、従業員の知識や技術の習熟が不十分になっていたなどの実態を踏まえ、パートタイム社員・契約社員と無期労働契約を締結し、勤務地・労働時間を限定する正社員とした事

「多様な正社員」は、非正規雇用労働者に比べて、賃金水準が正規雇用労働者により近く、教育訓練の機会も正規雇用労働者と同水準である場合が多い。また、「多様な正社員」は、「雇用が安定している」、「遠方への転勤の心配がない」という利点を感じているものが多い（図表 34）。

「多様な正社員」を雇用している企業のうち、約 40%は非正規雇用労働者から多様な正社員への転換制度又は慣行があり、約 30%は転換実績がある。さらに同企業のうち、約 70%は「多様な正社員」から一般の正社員への転換制度があり、その内約 70%は転換実績がある（図表 35）。

非正規雇用労働者のキャリアアップのためには、企業がこのような「多様な正社員」を活用したキャリアアップ制度を積極的に設けるとともに、その実績を高めていくことが有効である（図表 36）。このため、職場において労使が建設的に話し合っ、労働者と企業のニーズにあった様々な形態の「多様な正社員」を生み出していくことが期待される。

また、政府は、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について検討を行っており³⁶、このような成果が労使の共通認識になっていくことが期待される。

正規雇用転換については、自己啓発を実施している場合の方が、正規転換率が高くなっていることから、キャリアアップに向けた取組みの支援が重要であると言える。このため、企業が積極的に非正規雇用労働者に対する支援を行うとともに、政府も企業内での取組に対する支援を強化することなど総合的な取組を進める必要がある。

政府は、さらに非正規雇用労働者の正規転換を支援するため、わかものハローワークなどを通じた正規雇用労働者への転換支援、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練、キャリアアップ助成金、トライアル雇用の活用などの助成措置等を効果的に実施していくことが必要である。

②非正規雇用労働者の生産性向上

成果に関わらず報酬が変わらない傾向が強い非正規雇用労働者は、生産性向上や創意工夫のインセンティブが働きにくい。また、雇用期間が限定されるため企業としては人的投資を行っても回収が難しい。非正規雇用労働者数の増大は経済全体の生産性を引き下げる恐れもある。

このため、非正規雇用労働者についても、能力と成果の評価を的確に行なうとともに、それに見合った報酬を与えることや、正規雇用労働者との均等・均衡待遇を推進するこ

例がある（図表 33）。

また、非正規雇用労働者を正規転換した事例として、人件費抑制のため、新規採用を契約社員に限定したものの、応募者の減少や離職者が増加したことから、労使の話し合いを通じて、全契約社員の正社員化や賃金制度の改革等を講じた事例がある。（河西, 2011）

³⁶ 厚生労働省「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会

とによりモチベーションを高め、正規雇用労働者と同様に創意工夫や生産性向上によりイノベーションの一端を担えるようにしていくことが重要である³⁷。

さらに、企業は、非正規雇用労働者に対しても積極的に教育訓練を実施するとともに、労働者の主体的な資格取得等につながる積極的な自己啓発を行っていく必要がある。

企業のニーズに対応した学び直しプログラムを受講する従業員を支援する事業主への経費助成や学び直しをする従業員本人への経費助成等による支援策を講じ、高度人材や中核的人材の育成を行うとともに、フリーター等の非正規雇用労働者やニート等の若者に対して教育訓練の機会を拡充させることが重要である。また、その前提として、大学、大学院、専門学校等の高等教育機関が地域の産業界等と連携しながら行われる、企業ニーズに対応したオーダーメイド型の職業教育プログラムの開発・実施を支援するとともに、雇用保険制度に基づくプログラム履修者の費用負担への支援措置を行うなど、社会人の学び直しを推進していくことが重要である³⁸。

③雇用の安定の確保、社会保障等の処遇改善

有期雇用の場合は、景気後退期には雇止めにより離職を余儀なくされる可能性があるなど、雇用が不安定である。

また、非正規雇用労働者については、賃金水準が低く、社会保障についても、被用者保険に加入できない場合も多い（図表 18）。

このため、不本意で非正規雇用労働者で働いている労働者に対し、キャリアアップの支援や処遇の改善を図ることが必要である。

④非正規雇用労働者化・若年無業化を防ぐ仕組み

新規卒業者の就職希望者（約 81 万人（大卒者等約 65 万人、高卒者約 17 万人）のうち、就職が決まらないまま卒業する者が約 4.2 万人（大卒者等 3.8 万人、高卒者 0.4 万人）存在する（図表 37）。これらの新卒者の非正規雇用労働者化・若年無業化を防ぐ取り組みも重要である。

このため、全都道府県に、新卒学生及び卒業後 3 年以内の既卒者を専門的に支援するハローワークとして「新卒応援ハローワーク」を設置し、ジョブサポーターを活用しつつ担当者制による個別支援を行うほか、未内定就活生や未就職卒業生への集中支援を実施しているが、これらの支援を継続して実施する必要がある³⁹。

また、大卒未就業者を社員として雇い入れることで、就職に不利となる履歴上の長期の空白期間の発生を防ぐと同時に、就業に必要な教育訓練を実施することで本採用に向けて一定の成果を上げている事例がみられる（図表 38）。

³⁷ 一般社団法人人材サービス産業協議会が、派遣先企業と連携し、派遣社員の能力評価の実施を徹底する仕組みを検討中。

³⁸ 若者・女性活躍推進フォーラム(2013)及び『日本再興戦略』(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)

³⁹ ドイツでは、高校生や大学生が本格的に労働市場に参入する前にパートタイムで働くシステムがあり、これによって見習い期間を経て一定の経験を積んだうえで労働市場に参入することになるため、雇われる可能性が高まるといわれている（濱口氏の指摘（平成 25 年 9 月 24 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 1 回会合））。

政府としても民間活力を活用しつつ、学卒未就職者に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援を行うなど、このような動きを支援していくことが有効である。

若年無業者化を防ぐ仕組みとしては、「地域若者サポートステーション」によるニートなどの若者の職業的自立支援を推進していくことが重要である。

2. 付加価値生産性の向上

経済の好循環を持続的な経済成長につなげるには、個別の企業において、プロダクト・イノベーション⁴⁰により成長セクターを生み出すとともに、経済全体でも成長戦略により新しい産業分野を創造し、投資や人材などの資源を投入していくことが不可欠である。このため、不採算部門から成長する高生産性部門に、失業を生まずに円滑に労働移動や経営資源の移動を図っていくことが重要である。

(1) 資本、人的資本、無形資産の蓄積

持続的な経済成長を実現するためには、資本装備率の引上げ、人的資本の蓄積と全要素生産性⁴¹の向上が必要である。

そのためには、情報通信技術（ICT）投資を含む設備投資、労働者への十分な教育訓練に加え、ソフトウェアや研究開発などの無形資産の充実を促進していく必要がある。

資本装備率を上げるうえでの障害としては、マクロで見た我が国の資本収益率が低下していることがある（深尾, 2013）。そうした中でも、ICTなどの資本装備率を引上げる余地は大きいと考えられる⁴²。

人的資本の蓄積については、学力の向上策を含む教育や能力開発を推進することが必要であるが⁴³、企業の教育訓練費の動向をみると、90年代以降低下している⁴⁴（図表 19）。さらに、大学院卒業者が増加していることに鑑みれば、企業が彼らの処遇を改善し、高度人材の専門性を活かしていくことの重要性が増している⁴⁵。

企業の人的投資を促すには、企業の行うOJTのコストなど、見えない人材育成の投資コストを費用あるいは資産に会計上明確にした上で、政府等がそうした企業による人的資本投資を支援していくことが重要である⁴⁶。

人材育成に加え、データベース、研究開発、著作権等、ブランド構築的な広告などの無形資産（知識ベース資産）への投資も、付加価値生産性向上の鍵を握る（図表 41）。

⁴⁰ イノベーションの定義等については、参考資料の図表 39 を参照。

⁴¹ 生産性の変化のうち労働と資本の成長では説明できない部分。一般に、技術革新や業務効率化、ブランド価値の向上などによるとされる。

⁴² 吉川座長の指摘（平成 25 年 10 月 29 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 3 回会合）。

⁴³ 宮川努学習院大学教授の推計によると日本の労働市場では労働の質の変化の大部分が学歴効果によるとしている（同氏提出資料（平成 25 年 11 月 13 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 4 回会合））。それだけに、進学率を高めたり、資格を与えるような学び直しが有効である。

⁴⁴ 宮川努学習院大学教授の推計によると、OJTを含まない日本企業の人材投資はピークの 1991 年位は 2.8 兆円あったが、急速に減少し、2008 年時点では約 3200 億円になっている（図表 40）。ただし、OJTには労働時間の約 10%が使われているのでこれを含めると値が向上する。（同氏提出資料（平成 25 年 11 月 13 日開催経済の好循環実現検討専門チーム第 4 回会合））。

⁴⁵ 高橋委員は、日本では大卒と大学院卒の処遇の差異が小さいことを指摘。

⁴⁶ 宮川教授指摘。

我が国の無形資産投資額のGDP比は、独仏などよりは高いものの、米英に比べると低い。我が国では有形資産投資が無形資産投資を上回っているのに対し、米国では無形固定資産投資が有形固定資産投資を上回っている⁴⁷（内閣府, 2011）。

さらに、プロセス・イノベーションだけでなく、プロダクト・イノベーションを通してブランド力、全要素生産性を向上させることが求められる。

（2）好況時における「攻めの事業再編」

企業の収益力を高めるには、付加価値労働生産性の高い部門を生みだしていくとともに、好況時に長期的な展望に基づいて、非効率な不採算部門の再編を行うことが有効である⁴⁸。

特に、中途採用の市場が未成熟である日本においては、外部労働市場での移動を円滑にするためのマッチング機能や教育訓練等を充実させることに加え、企業内でのOJTやOFF-JTの充実による内部労働市場での移動を促進させることが必要である。

労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、事業主等に対して、出向・移籍による情報提供・相談・あっせん等を行うことにより、失業なき労働移動への取組を実施している事例がある⁴⁹。民間において、このような取組みが広がることが期待される。また、公益団体においても、こうした取組において、今後、事業主間の出向・移籍に関するあっせん機能が拡充されることが期待される（図表 38）。

（3）ワークライフバランスの実現、所定外労働に対する割増賃金の引上げの検討

ワークライフバランスを回復することにより、労働者の仕事と生活のフレキシビリティが高まる。それにより、人間らしい生活が実現できることはもとより、労働者のモチベーションが向上し、労働者一人ひとりの作業効率や創造性が高まる。ひいては、賃金以外の労働条件を重視する優秀な人材の確保などを通じて、企業全体の生産性の上昇が期待されている⁵⁰。

⁴⁷ 米国で無形資産投資が有形資産投資を上回っている背景と無形資産投資の効果について、内閣府（2011）では、「ITバブル崩壊の影響が有形資産投資を大きく落ち込ませたという点は割り引く必要があるが、それ以前の90年代において、アメリカでは、ソフトウェア投資や企業の組織改革が急速に進んだことが背景にある。アメリカ企業のこうした投資行動が、情報技術の発達を生産性上昇に結び付けたことはよく知られている。」としている。

⁴⁸ 山田氏提出資料（平成25年9月24日開催経済の好循環実現検討専門チーム第1回会合）。なお、山田氏は、「官民共同出資人材ブリッジ会社」によってこのような企業間の人材の移動を円滑化する提案をしている。

⁴⁹ こうした取組では、転職が困難とされる中高年を対象にするケースも多く、例えば、大企業出身者を採用することで大企業の経営ノウハウを取り込めることを期待する中小企業等のニーズに応えることで、中高年の失業なき労働移動を実現している。企業間での移籍・出向の調整を行い、個人と移動先企業のマッチングを実施することにより、労働者が企業に在職している時から支援することができるため、失業を経ず、労働者も移籍・出向前から、次の会社で必要な能力取得のための職業訓練を行うことができるなどの利点がある。

⁵⁰ ワークライフバランスの効果については、やる気や満足度といった一次効果に比べて、企業業績など二次効果の測定が困難であるが、ワークライフバランスの導入と企業業績や生産性の関係を調べることで、ワークライフバランスに取り組む企業のほうが、業績が良い傾向があるとする実証研究もみられる（図表 42）。

ワークライフバランスを実現させるための経済的なインセンティブとして、「割増賃金の引上げ」について検討する必要がある（図表 43）。

現在の割増賃金率では、既存労働者に対して所定外労働を課し割増賃金を支払う方が、新規に労働者を雇うよりもコストが抑えられるため、企業は生産量を増やす際に残業時間の延長で対応しようとする傾向がある。また、残業を前提に雇用が決められるため、残業が恒常化しているとの指摘もある。さらに、割増賃金率を計算する際のベースとなる賃金にボーナスが入っていないことから、ボーナスを含めた賃金で計算すると、我が国の割増賃金率は他の先進国と比べてさらに低くなっている。このため、現行の制度は残業時間を延ばして雇用を抑制するだけでなく、所定内給与を抑制する傾向も強まるとみられる。

時間外労働に対する割増賃金率の引上げは、人件費の負担を増やす一方で、ア) 従業員の賃金の引上げ、イ) ワークライフバランスの改善、ウ) ワークシェアリングの進展、といった効果が得られる。さらに、それは長期的にも企業の生産性の向上につながるとみられる。

我が国の割増率は 2010 年に引上げられたとはいえ、なお他の先進国に比べると低い水準にある。割増率の引上げについては企業の実情を踏まえて社会全体で検討すべき課題である。

（４）サービス産業の生産性向上

経済が成熟化するにつれ、所得弾力性の高いサービス産業の比重が高まるとともに（図表 44）、製造業においてもマーケティング、企画、研究開発など、広い意味でのサービス化が進む傾向がある（スマイルカーブの上流と下流）（図表 45）。このため、サービス業の生産性を向上させていくことは、雇用や経済全体の生産性に大きな影響を与える⁵¹。

ほとんどの先進諸国においても、サービス産業の生産性の伸びは製造業より低いが、中でも日本は、伸びの差が大きく、持続的な経済成長を生み出す上での課題となっている。製造業が生産性を高めても、サービス化により経済において比重を高めているサービス業の生産性が高まらなければ、経済全体の生産性を損なう恐れがある（いわゆる「ボーマルの病」⁵²）。

サービスの基本的特性として、製造業の提供するプロダクト（＝モノ）とは異なり、①「無形性（＝形が見えないこと）」、②生産と消費が同時に行われる「同時性」のため、在庫が効きにくく、製造業のように工場における大量生産や、需要の繁閑に合わせた供給量の調整、輸出による遠隔地での需要の拡大が困難といった特性がある。このため、規模の経済の実現が難しく、製造業に比べると労働集約的で生産性の向上が難しい。

⁵¹ サービス産業フォーラム（2003）

⁵² 「ボーマルの病」とは、(1) 経済が生産性の伸びの高い成長部門と伸びの低い停滞部門があり、(2) 後者の需要の価格弾力性が低く、(3) 労働の移動が両者の間で自由な場合、時間の経過とともに停滞部門の比重が高まり、経済全体の生産性も低下していくという Baumol (1967) の主張である。河越 (2011) の計測では、産業構造の変化による 1981～2007 年の TFP の伸びの低下は年率 0.1%pt 程度であり、現状、それほど病は重くない。

この反面、製造業の場合、コモディティ化して価格が低下する可能性は高いが、サービス業の場合には差別化の余地が大きい。ただし、知的財産が保護されにくいいため、ノウハウが真似されやすく、新たなサービスのノウハウに対するプレミアムが比較的早く消滅する側面も強い⁵³。

今後、社会経済ニーズの変化に伴い、様々なサービス産業や、マーケティング、企画などのサービス業務が、雇用を吸収していくことが期待されるが、サービス産業やサービス部門の生産性を向上させ、賃金の高い雇用を創出していかなければ、長期的に経済全体として好循環を生み出すことはできない。

このため、顧客のニーズに合わせて高い付加価値を創造し差別化を図り、社会経済のニーズに応えた新しいサービス産業を創造するプロダクト・イノベーションを促進するとともに、IT化や機械化などの設備投資の促進などのプロセス・イノベーションも実現していく必要がある。

いずれの場合においても、人的投資が大きな役割を果たす。

①サービス産業における価値創造

サービスの特性である「無形性」により、サービスの質の維持が難しい反面、差別化の余地が大きい。

我が国のサービス産業の生産性を高めていくためには、顧客や社会のニーズを把握し、新しいサービスを生み出したり、ブランド化などで差別化することによるプロダクト・イノベーションによって市場を創造することも重要である。

また、サービス産業における対内直接投資を拡大し、付加価値の高い海外のサービス産業の経営資源や経営ノウハウを積極的に取り込むことも効果的である。

また、ノウハウが真似されやすいため、知的財産を保護し、新たなサービスのノウハウに対するプレミアムを適切に確保させるよう検討する必要がある。

一方、日本には、「サービス残業」という言葉があるように、「サービスは無償である。」との伝統的観念があり、さらに「おもてなし」として質の高いサービスを提供しても、その内容を反映した価格設定を行なうことが難しいという問題がある。これは伝統的な社会意識などに根差すところがあり、一朝一夕には改善が難しいが、新しいビジネスモデルを生み出すことなどを通して、意識改革していく必要がある。

「課題先進国」といわれる日本では、今後とも社会ニーズの変化によって様々なサービス産業が生まれてくる可能性が高い。サービス産業は比較的参入コストが低く、製造業よりも開業率が高い。

②規制改革等による新しいサービス産業の創造と質の確保

サービス産業には、医療や介護、金融、通信、運輸など、政府の規制や助成が行なわれている産業が多い。サービス産業は、その特性である無形性などから、サービスの質

⁵³ サービス産業のイノベーションと生産性に関する研究会（2007）

等の評価及び維持が困難であり、サービスの質を維持するなどの観点から、規制が行われることが多い。

一方で、技術進歩やサービスのグローバル化等に対応するとともに、国民の中に潜在的にある新たな需要を顕在化させ、消費者に多様な選択肢を提供できるよう、不断の見直しを行う必要がある。

これまでも規制緩和によって新しい通信業や運輸業のビジネスモデルが生み出されてきたように、規制改革は意欲と創意を有する事業者のプロダクト・イノベーションを生み出す起爆剤となる。今後、成長が見込まれる健康・医療などの分野で規制改革が進展すれば、新たなビジネスが生み出され、多くの雇用が生み出されることが期待される。また、公的規制だけではなく、民間自身がサービスの質を確保するために認証制度等を積極的に確立することにより健全な市場を発達させていくことも重要である⁵⁴。

③ITの活用、機械化、フランチャイズの活用等（プロセス・イノベーション）

サービス産業の基本的特性として在庫がきかないという「同時性」の問題を解決するため、IT化や機械化を促進することが有効である（図表46）。

特に今後、ビッグデータやオープンデータの活用は、サービス産業のイノベーションの促進に大きな役割を果たすと期待される⁵⁵。

このようにサービス産業の生産性を高めていくためには、IT化や機械化の設備投資の促進をはじめ、科学的・工学的アプローチをすることが必要である⁵⁶。

また、外食などの業態によっては、フランチャイズなどの手法を活用により効率的に多店舗展開し、同質の財やサービスを大量に提供することにより⁵⁷、規模の経済を実現して生産性を拡大するとともに、海外展開を促進していくことが有意義である。

④サービス人材の育成

サービス業では、製造業に比べて労働集約的で、「人」の果たす役割が大きいため、付加価値生産性を上げていくためには、専門性や知識の蓄積に向けた人的投資が重要な役割を果たす。

顧客の接点で、顧客のニーズをくみ取りそれをプロダクト・イノベーションにつなげていくため、また、高品質のサービスを均質に提供していくためにも、これらに的確に対応できる人材の育成が重要である。

このように、サービス産業の生産性を高めるためにどのような人材育成が必要か検証しつつ、「サービス産業生産性協議会」を国民運動として再構築すること等により、人材育成と経営支援を本格化させることが重要である⁵⁸。

⁵⁴ サービス産業のイノベーションと生産性に関する研究会（2007）

⁵⁵ 『世界最先端 IT 国家創造宣言』（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）及び『日本再興戦略』（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）

⁵⁶ サービス産業のイノベーションと生産性に関する研究会（2007）

⁵⁷ サービス・フランチャイズ研究会（2003）

⁵⁸ 『日本再興戦略』（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）

サービス産業は、その特性として繁閑の差が大きいため伝統的にパートやアルバイトなどの非正規雇用労働者の果たす役割が大きい。しかし、近年は、それだけではなく、正規雇用労働者を代替する非正規雇用労働者が増加してきたため、人的資本の蓄積がなされず、低生産性と非正規雇用労働者化の悪循環に陥っている側面がある。

このような観点からサービス業の中には、非正規雇用労働者の正規化を促す動きも出てきていることは注目される。

3. 持続的成長と成長率、労働分配率、賃金水準

これまで検討した政策課題を解決し、「日本再興戦略」で掲げる実質で2%、名目で3%の経済成長を実現した場合、日本経済の姿はどのようなものになるだろうか。とりわけ賃金水準がどのようになるか、労働分配率の推移を手がかりに考察しよう。

図表47は、労働分配率の変化を、①名目賃金の伸び率、②労働投入量（労働時間×雇用者数）の変化率、③名目GDP成長率に分解したものである。

これをみると3%程度の名目成長が実現した時期としては1989～95年の期間がある。この時期は、労働生産性の伸び（ $=2.07-0.13=1.94\%$ ）を上回って実質賃金が伸びたため（ $=3.98-1.07=2.91\%$ ）、労働分配率が年平均0.5ポイント上昇し、1995年以降、高すぎる労働分配率を下げる調整局面に入ることとなった。しかし、現在の水準は歴史的にみて平均的な水準にあることを考えると、今後の標準的なシナリオとしては、労働分配率が概ね安定的に推移すると想定することは自然である⁵⁹。

このような労働分配率の想定のもとで、名目3%程度、実質2%程度で経済が成長していく場合、仮に労働投入量が高齢化の進展等から年率▲0.5%程度で推移すると考えると、名目賃金の伸びは年3.5%程度となる。その場合、GDPデフレーターで測った実質賃金は年平均2.5%の伸びとなる。これは図表47にあるとおり1983～1989年及び1989～95年に実現していた水準である。今後、成長戦略を実行していく上において、こうした好循環の姿を描けることは、一つの参考になるであろう。

⁵⁹ 仮にマクロの生産関数としてコブ・ダグラス型生産関数を想定する場合は、労働分配率は一定となるが、CES関数を想定する場合には、労働分配率は変わりえる。OECD諸国では主としてTFPの伸びと資本の深化により、1990年代前半から2000年代後半にかけて労働分配率は低下傾向にあり、同期間に中位値が66.1%から61.7%に低下したと報告されている（OECD, 2012）。また、景気の回復期には、労働分配率は低下する傾向にある。以上を勘案し、今後、労働分配率は安定的に推移するが、どちらかといえば緩やかに低下すると想定した。なお、図表48に示すOECD諸国の労働分配率は、自営業者の賃金について、経済全体の平均賃金と等しいと仮定して求められており、図表25の労働分配率とは定義が異なる。

【参考文献】

- ・ 川口大司・森悠子（2013）「最低賃金と若年雇用：2007年最低賃金法改正の影響」『RIETI Discussion Paper Series』13-J-009、2013年。
- ・ 河越正明（2011）「マクロ経済成長と産業構造の変化：ポーモルの「病」の再検討」『国際金融』1223号 4月1日付け。
- ・ 河西宏祐（2011）『全契約社員の正社員化』早稲田大学出版部。
- ・ 川本卓司・篠崎公昭（2009）「賃金はなぜ上がらなかったのか？—2002～07年の景気拡大期における大企業人件費の抑制要因に関する一考察—」『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』No. 09-J-5。
- ・ 黒田祥子・山本勲（2007）「人々は賃金の変化に応じて労働供給をどの程度変えるのか？：労働供給弾性値の概念整理とわが国のデータを用いた推計」『金融研究』第26巻第2号。
- ・ サービス産業のイノベーションと生産性に関する研究会（2007）『サービス産業におけるイノベーションと生産性向上に向けて 報告書』経済産業省商務情報政策局、平成19年4月。
- ・ サービス産業フォーラム（2003）『サービス産業の輝く未来に向けて』経済産業省商務情報局、平成15年4月。
- ・ サービス・フランチャイズ研究会（2003）『サービス業フランチャイズの環境整備の在り方について』経済産業省商務情報政策局、平成15年7月。
- ・ 内閣府（2013）『成長のための人的資源の活用の今後の方向性について』経済社会構造に関する有識者会議・成長のための人的資源活用検討専門チーム、平成25年4月9日。
- ・ 内閣府（2011）「平成23年度年次経済財政報告書」平成23年7月。
- ・ 日本銀行（1974）「欧米諸国における所得政策」『調査月報』昭和49年3月号。
- ・ 深尾京司（2013）「経済教室 賃金上昇の条件 生産性向上のみでは困難」日本経済新聞11月1日付け。
- ・ 若者・女性活躍推進フォーラム（2013）「若者女性活躍フォーラム我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」平成25年5月19日。
- ・ Arulampalam, Wiji, Michael P. Devereux, and Giorgia Maffini (2012) “The Direct Incidence of Corporate Tax on Wages,” *European Economic Review*, vol.56 pp. 1038-1054.
- ・ Correia, Farhi, Nicolini and Teles (2013) “Unconventional Fiscal Policy at the Zero Bound,” *American Economic Review*, vol. 103 pp. 1172-1211.
- ・ McDonald, Ian M. and Robert Solow (1981) “Wage Bargaining and Employment,” *American Economic Review*, vol. 71 pp. 896-908.
- ・ Negishi Takashi (1979) *Microeconomic Foundation of Keynesian Macroeconomics*, Amsterdam:North-Holland.
- ・ OECD (2012). *Employment Outlook 2012*.

- Okun Arthur M. (1972). “Wage - Price Guideposts - Yes.” (*Economics for Policymaking* 1983 年に再録) .
- Riedel, Nadine (2011)” Taxing multi-nationals under union wage bargaining” *International Tax and Public Finance*, vol.18, Issue 4, pp 399–421.
- Tobin, James (1986)Forward, in David Colander. ed. *Incentive Based Incomes Policies.*).

経済の好循環実現検討専門チーム 開催状況

第1回 平成25年9月24日（火）10：30～

- 議題：（1）専門チームの運営について
（2）検討のねらいと経済・雇用情勢について
（3）外部有識者からのヒアリング
- ・日本総合研究所 山田調査部長
（「賃金デフレ脱却への処方箋－政労使協議の役割－」）
 - ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構研究調査部 濱口統括研究員
（「EUにおける賃金に関する政労使協議をめぐる状況」）

第2回 平成25年10月4日（金）17：00～

- 議題：（1）委員のプレゼンテーション
- ・樋口委員（正規・非正規雇用をめぐる課題等）
 - ・照山委員（マクロ経済からみた雇用や賃金等）
 - ・脇田委員（「賃上げはなぜ必要か－日本経済の好循環に向けて－」）
- （2）割増賃金の状況等について
（3）その他

第3回 平成25年10月29日（火）10：00～

- 議題：（1）賃金上昇の日本経済への影響について
- ・高橋委員（賃上げの必要性和有効な政策について）
 - ・慶應義塾大学経済学部 土居教授
（「法人税の帰着について」、論文「法人税の帰着に関する動学的分析
－より簡素なモデルによる分析－」）
 - ・一橋大学国際・公共政策大学院 國枝准教授（「法人税減税と賃金」）
- （2）その他

第4回 平成25年11月13日（水）10：30～

- 議題：（1）中間報告（案）について
（2）外部有識者からのヒアリング
- ・学習院大学経済学部 宮川教授
（「人的資本、イノベーション、そして経済成長」）

経済の好循環実現検討専門チーム 名簿

高橋 進 日本総合研究所理事長

照山 博司 京都大学経済研究所教授

樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授

座長 吉川 洋 東京大学大学院経済学研究科教授

脇田 成 首都大学東京大学院社会科学研究科教授

(5名)

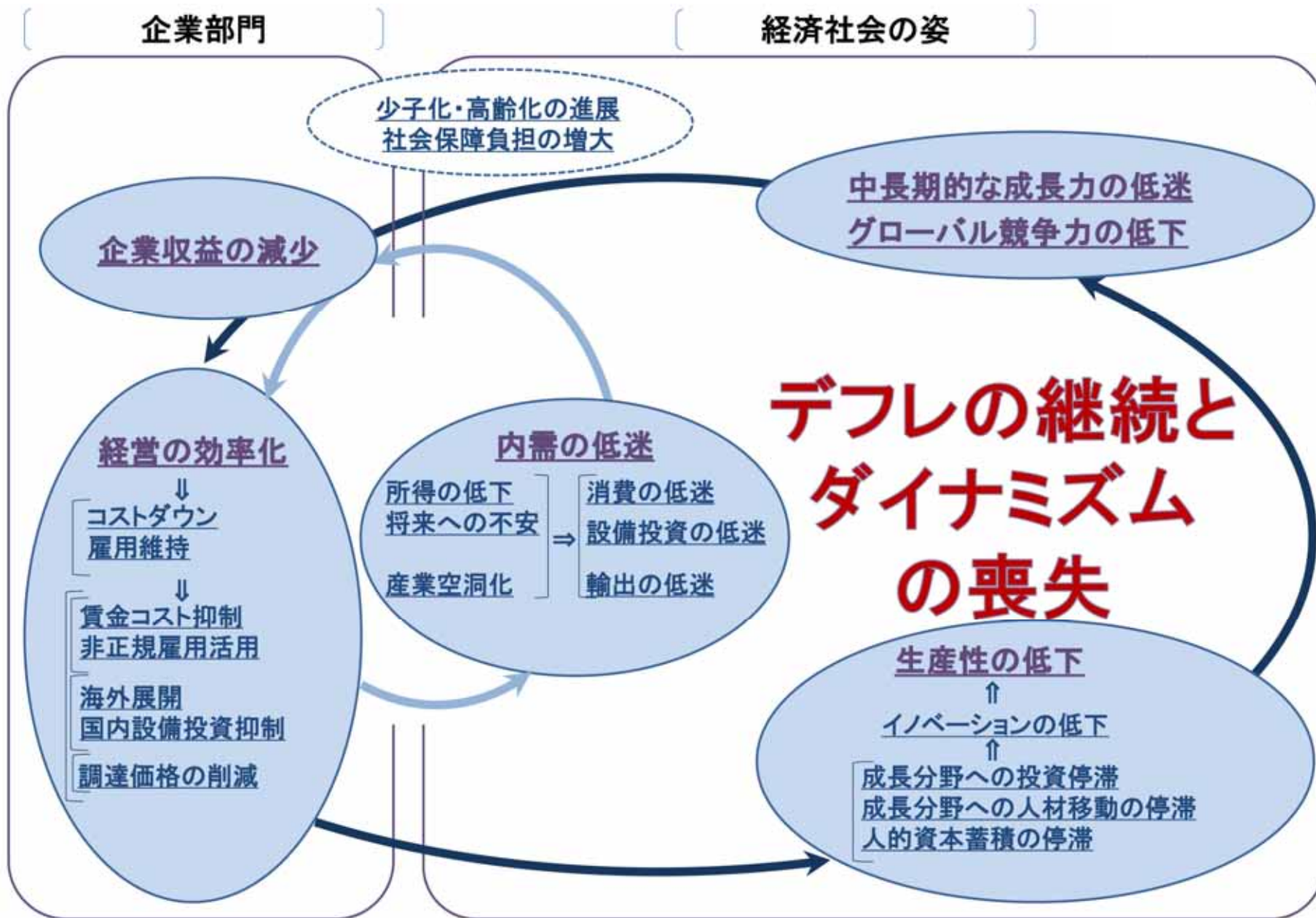
(五十音順、敬称略)

経済の好循環実現検討専門チーム

中間報告参考資料

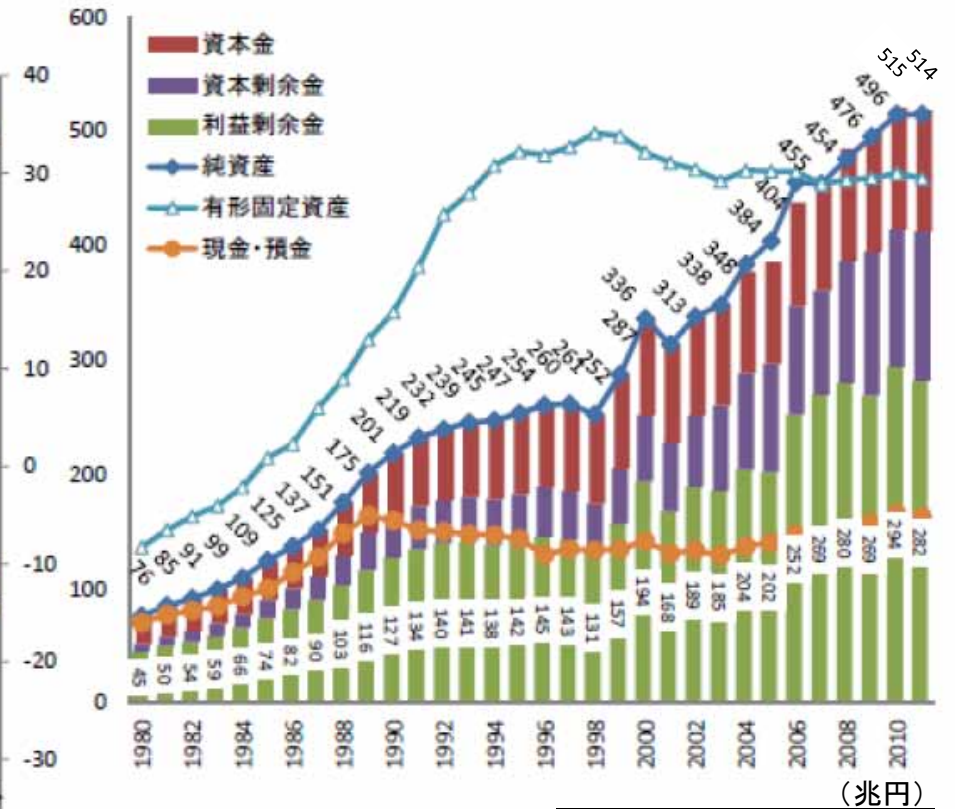
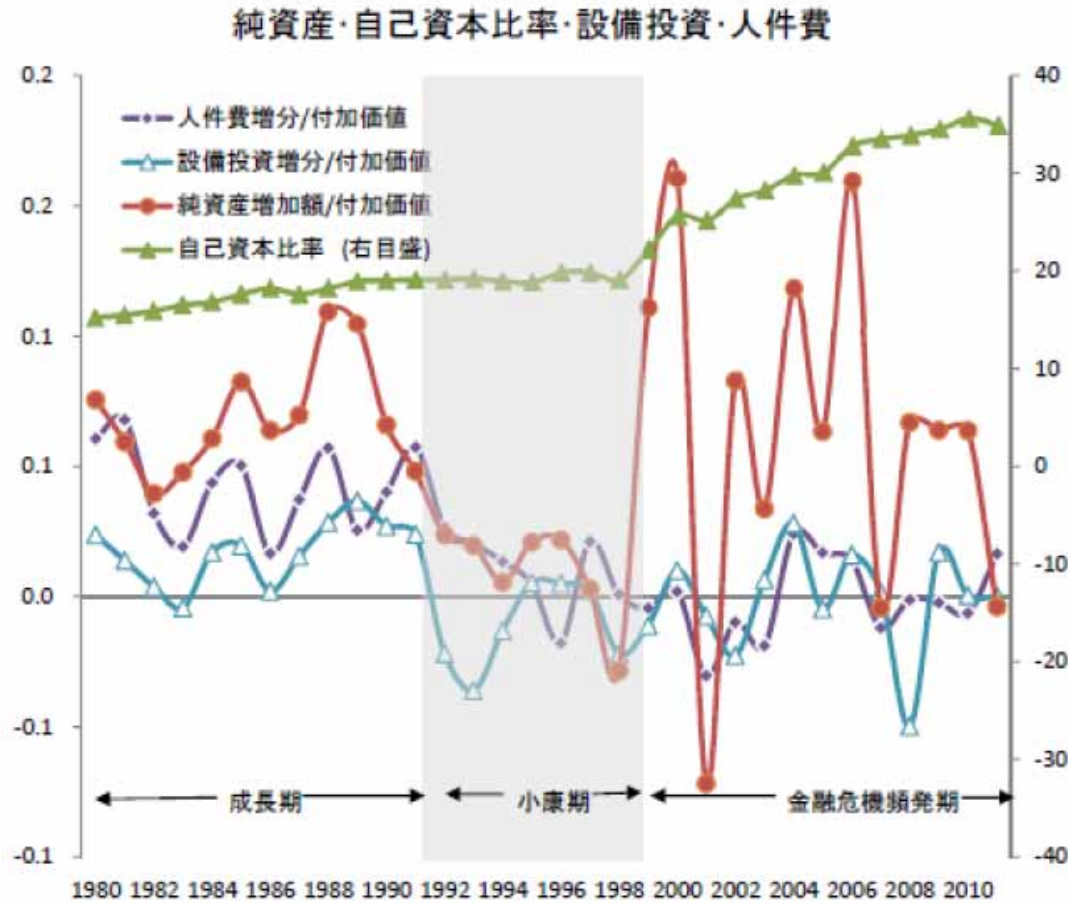
目次

図表1	デフレの継続とダイナミズムの喪失	図表24	非正規雇用の現状②(産業、職種別、正規移行)
図表2	企業財務の変容	図表25	労働分配率とその要因分解
図表3	自己資本比率の推移	図表26	戦後の労使関係をめぐる動向と現状・課題
図表4	企業利益、負債及び投資並びに土地価格の推移の比較	図表27	欧米諸国における所得政策について
図表5	名目雇用者報酬の推移	図表28	名目賃金のショックに対するインパルス応答
図表6	消費者物価指数と賃金指数の推移	図表29	企業規模別の一般労働者の賃金
図表7	定期給与の推移と寄与度分解	図表30	労働分配率の推移(資本金規模別)
図表8	現金給与額の内訳(就業形態別)	図表31	規模別・産業別賃金の推移
図表9	春季賃上げ状況の推移	図表32	東京23区の中小企業等の賃金の動向
図表10	売上高のショックに対するインパルス応答①	図表33	非正規雇用労働者の正規転換等の事例
図表11	売上高のショックに対するインパルス応答②	図表34	多様な正社員について
図表12	主要部門の資金過不足	図表35	多様な正社員を活用したキャリア・アップ
図表13	賃金と物価・生産性の関係(国際比較)	図表36	非正規雇用労働者のキャリア・アップに向けた政府の取組
図表14	製造業の付加価値労働生産性と物的労働生産性	図表37	未就職卒業者数の推移
図表15	正規雇用・非正規雇用の労働者の推移	図表38	非正規雇用の防止・失業なき労働移動の事例
図表16	非正規雇用の現状(年齢別、長期化)	図表39	イノベーション
図表17	非正規雇用労働者における継続就業期間別の割合(時系列)	図表40	企業固有の人材形成の推移
図表18	非正規雇用の問題点(正規雇用との比較)	図表41	無形資産投資
図表19	教育訓練・能力開発の現状	図表42	ワークライフバランスと生産性
図表20	非正規雇用の労働者を選んだ理由	図表43	労働時間と割増賃金率に関する各国比較
図表21	正社員として働ける機会がなかったために非正規雇用で働いている者の割合[男女別]	図表44	就業者数と実質GDPの産業別構成
図表22	非正規雇用の労働者のうち「正社員になりたい者」の割合	図表45	スマイルカーブ
図表23	非正規雇用の現状①	図表46	非製造業の労働生産性
		図表47	持続的成長の実現する姿の例
		図表48	労働分配率の各国比較



- [1] 91年のバブル絶頂期まで
- [2] 98年の金融危機時までの小康期
- [3] 98年以降の混乱期まで

人件費・設備投資・純資産は比例して増加しており、自己資本比率も一定である
 設備投資の増加額が大きいのが、純資産とほぼ比例している
 自己資本比率が上昇し、純資産増加額は大きく変動している。人件費は減少している。



年度	1998	2012
負債	1,060	900
純資産	252	537

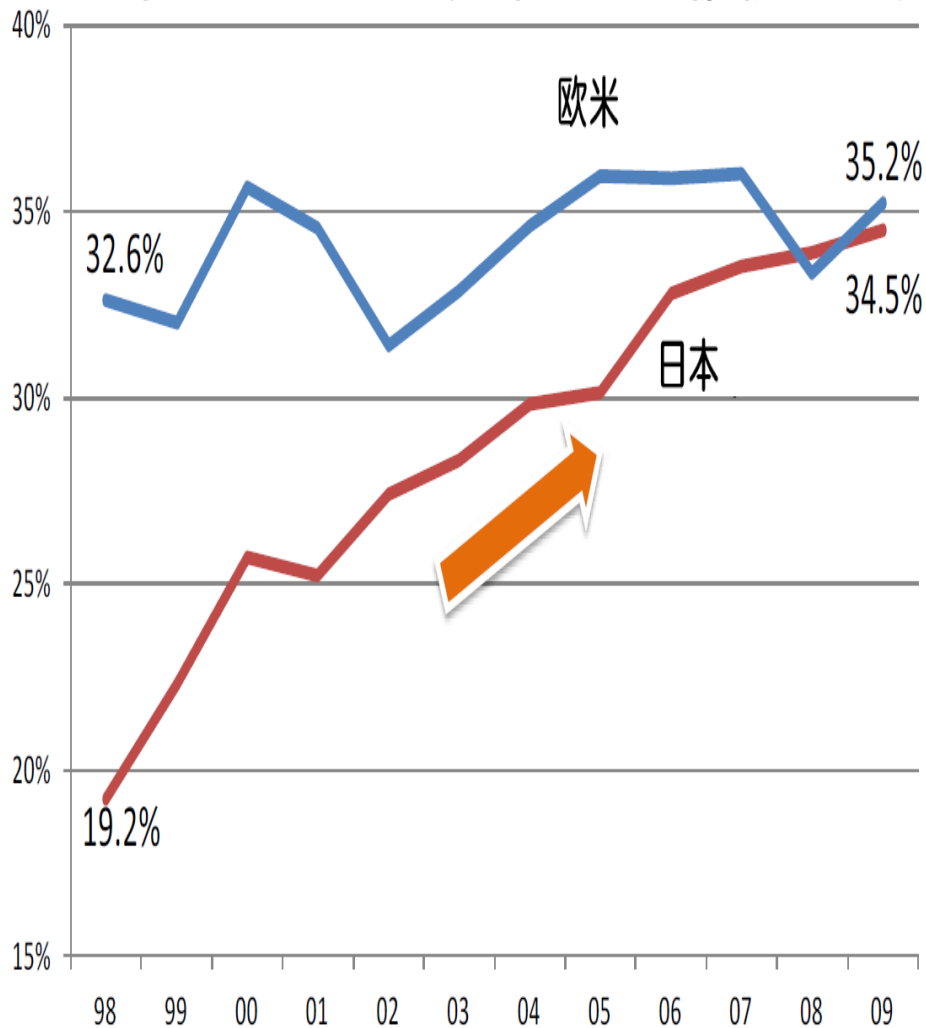
出典: 財務省「法人企業統計調査」

平成25年10月4日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第2回会合) 脇田委員提出資料に一部加筆

自己資本比率の推移

図表3

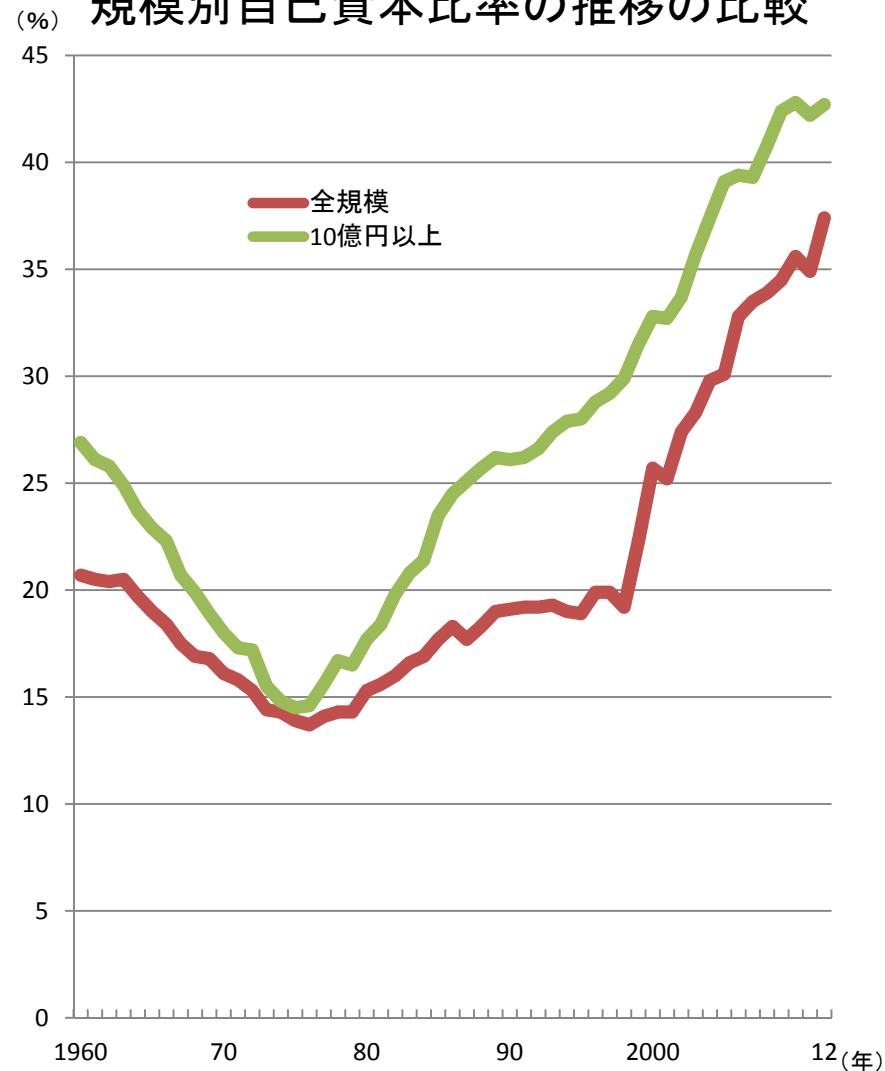
日本と欧米の自己資本比率の推移の比較



【出所】「日本」は財務省「法人企業統計」、「欧米」は米英独仏のS&P1200採用企業(金融除く)の加重平均
 ※自己資本比率=自己資本/(自己資本+負債)

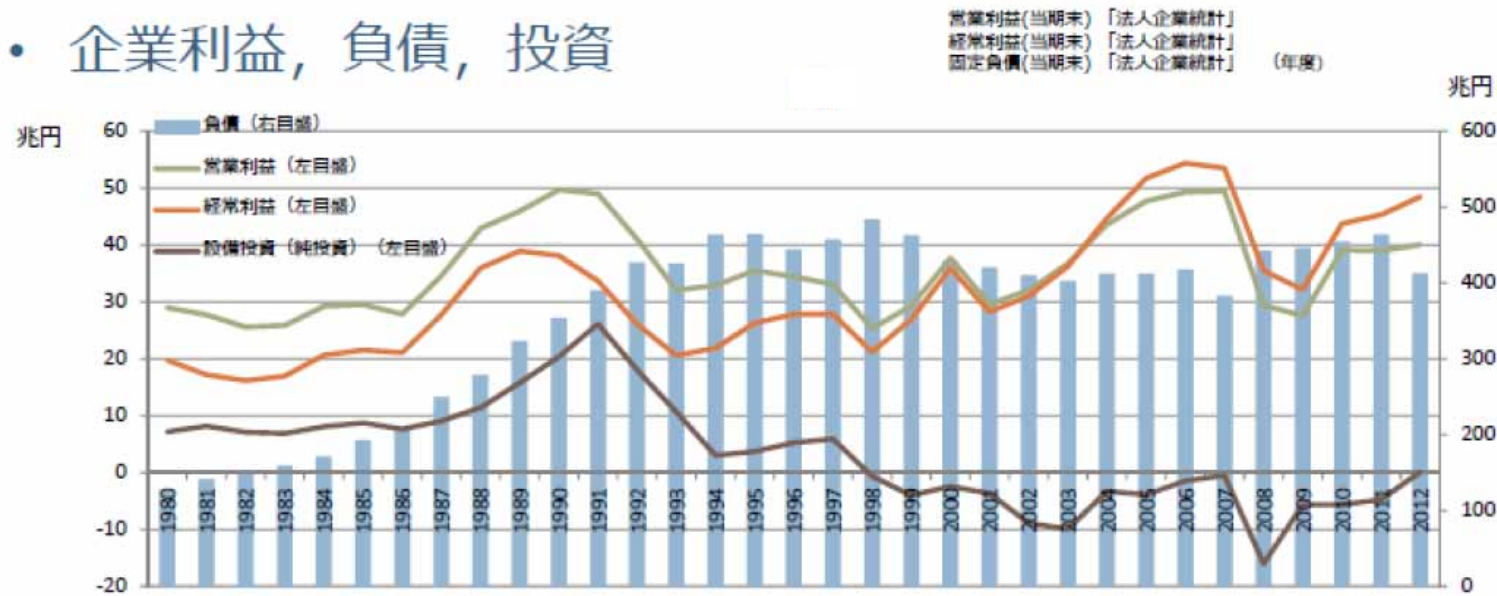
(出典)経済産業省「日本国内投資促進プログラムの概要」(平成22年11月29日)

規模別自己資本比率の推移の比較

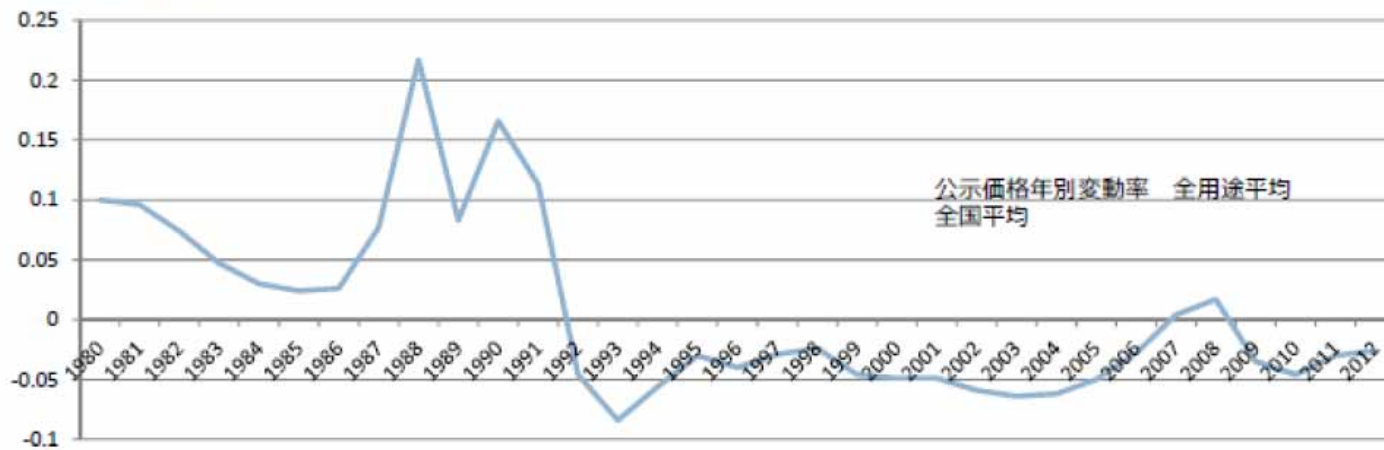


データ出所:財務省「法人企業統計調査 時系列データ」より作成
 ※ 金融保険業を除く全産業。

企業利益、負債、投資



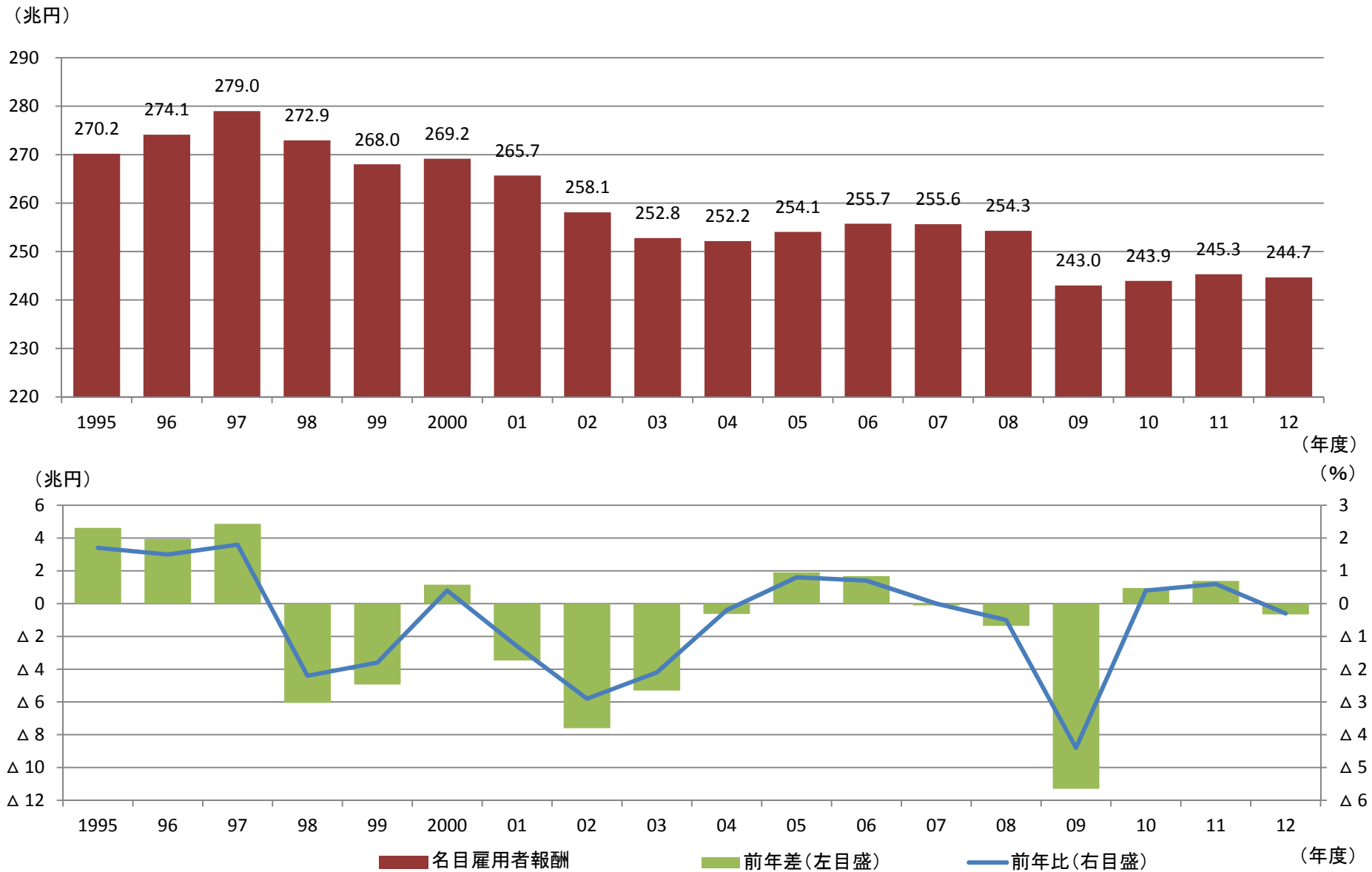
土地価格



(注)設備投資(純投資)は設備投資額から減価償却費を除いたもの。

名目雇用者報酬の推移

図表5



出典：内閣府「国民経済計算(GDP統計)」

消費者物価指数と賃金指数の推移

図表6

○賃金指数(現金給与総額)は、1997年度をピークに低下傾向。

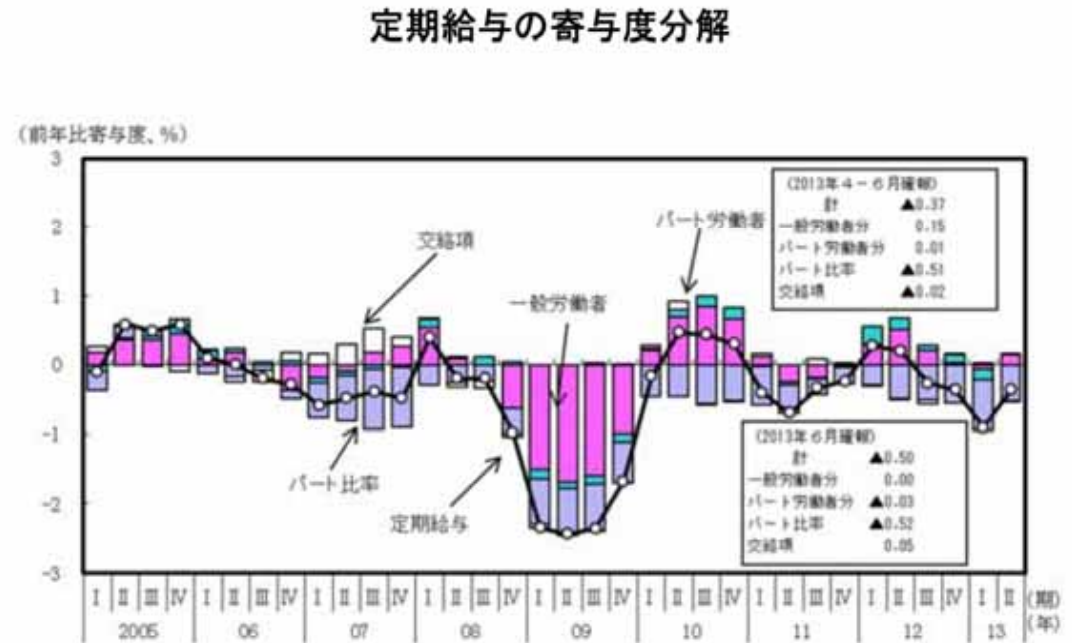
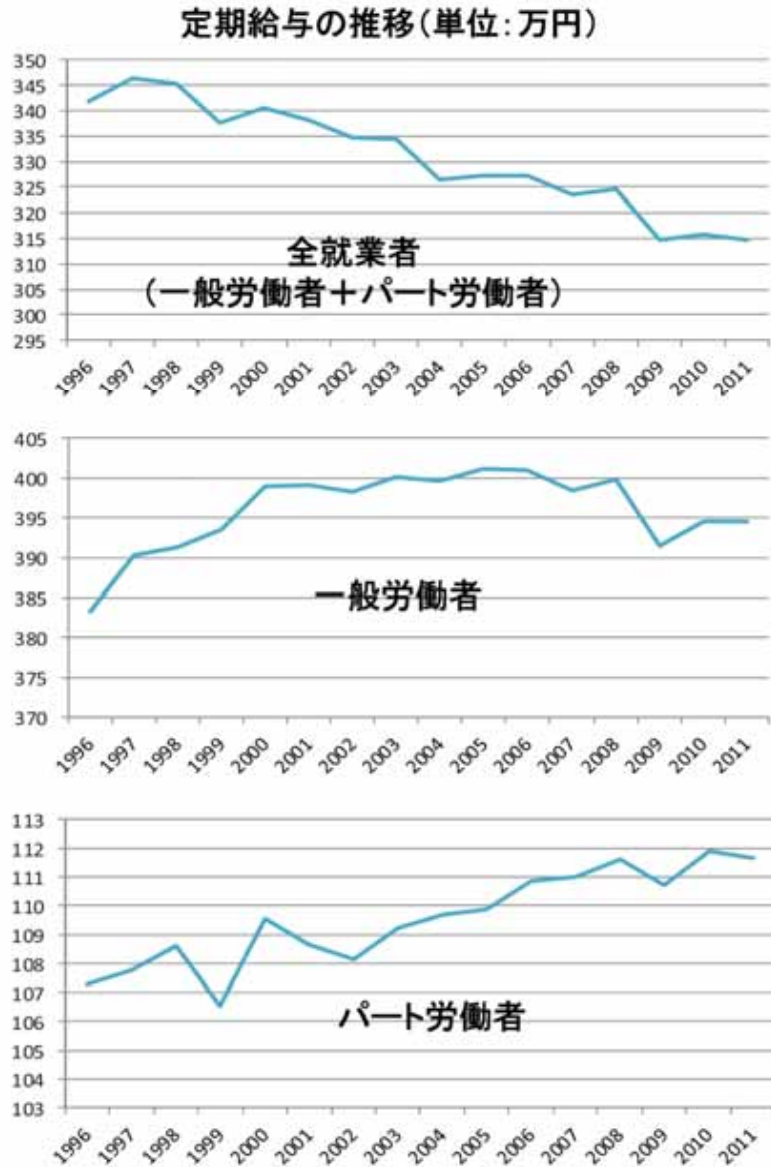


(出典)総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計」

定期給与の推移と寄与度分解

図表7

○2005年以降、相対的に給与水準の低いパート労働者の比率が高まったことにより平均給与が押し下げられた効果大きい。



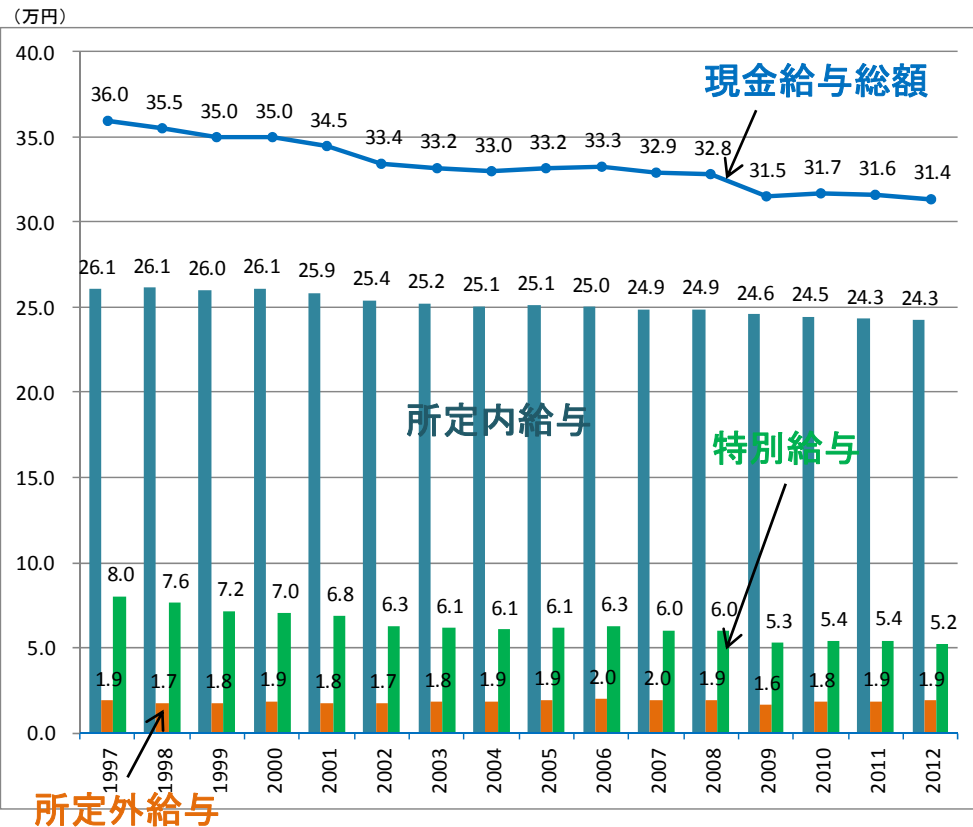
資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

現金給与額の内訳(就業形態別)

図表8

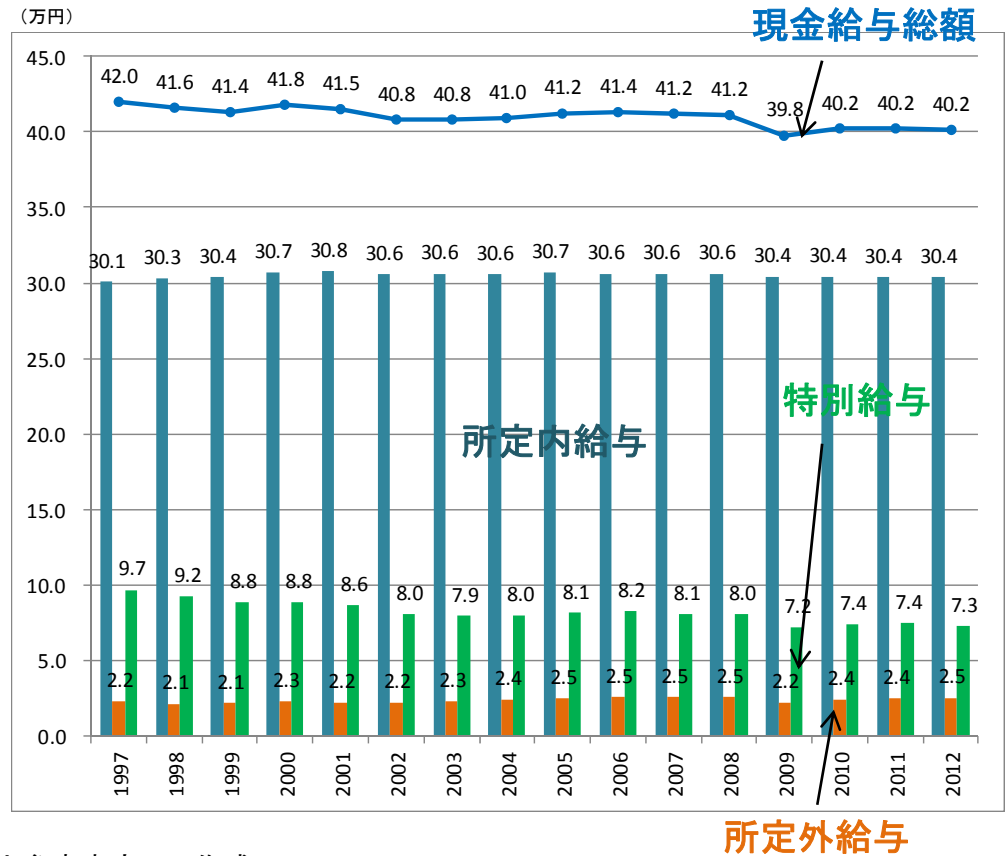
パート労働者を含む就業形態合計

	1997年	2012年	増減
現金給与総額	36.0万円	31.4万円	4.6万円減
所定内給与	26.1万円	24.3万円	1.8万円減
所定外給与	1.9万円	1.9万円	増減なし
特別給与	8.0万円	5.2万円	2.8万円減



一般労働者

	1997年	2012年	増減
現金給与総額	42.0万円	40.2万円	1.8万円減
所定内給与	30.1万円	30.4万円	0.3万円増
所定外給与	2.2万円	2.5万円	0.3万円増
特別給与	9.7万円	7.3万円	2.4万円減



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

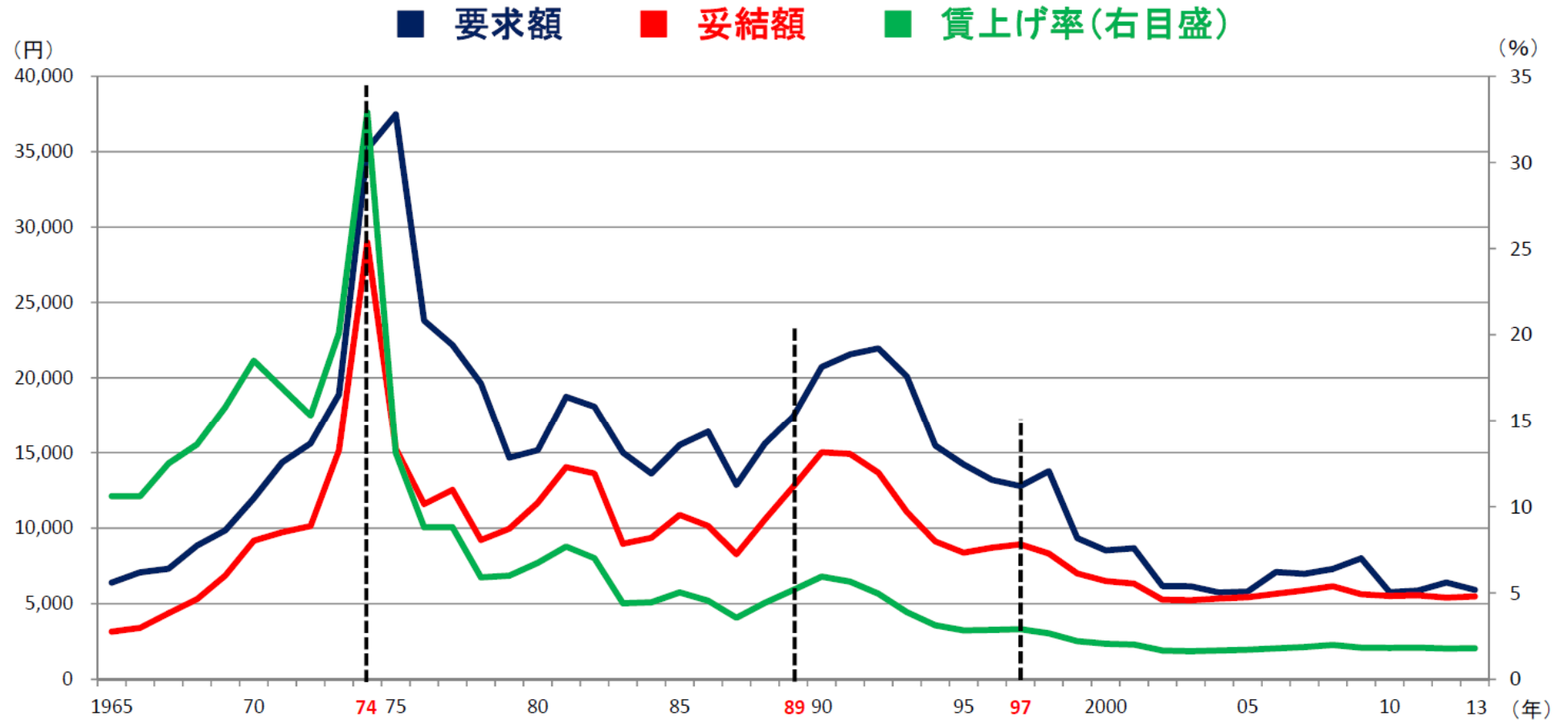
- (注) 1) 指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値。就業形態別は1993年以降把握可能。
 2) 定期給与: 労働協約、就業規則等によりあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与。基本給、家族手当等。
 3) 所定外給与(超過労働給与): 時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等
 4) 特別給与: 夏冬の賞与、期末手当等の一時金、支給自由の発生が不定期なもの等
 5) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

春季賃上げ状況の推移

図表9

○1970年代前半は、景気の上昇、労働需給のひっ迫、オイルショック等による物価の急激な上昇などにより、大幅な賃金上昇。

○2000年代以降は、景気の低迷と雇用失業情勢の悪化等により、賃上げ率は1%台(定昇程度)で推移。



注1: 調査対象は、2003年までは東証又は大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業。

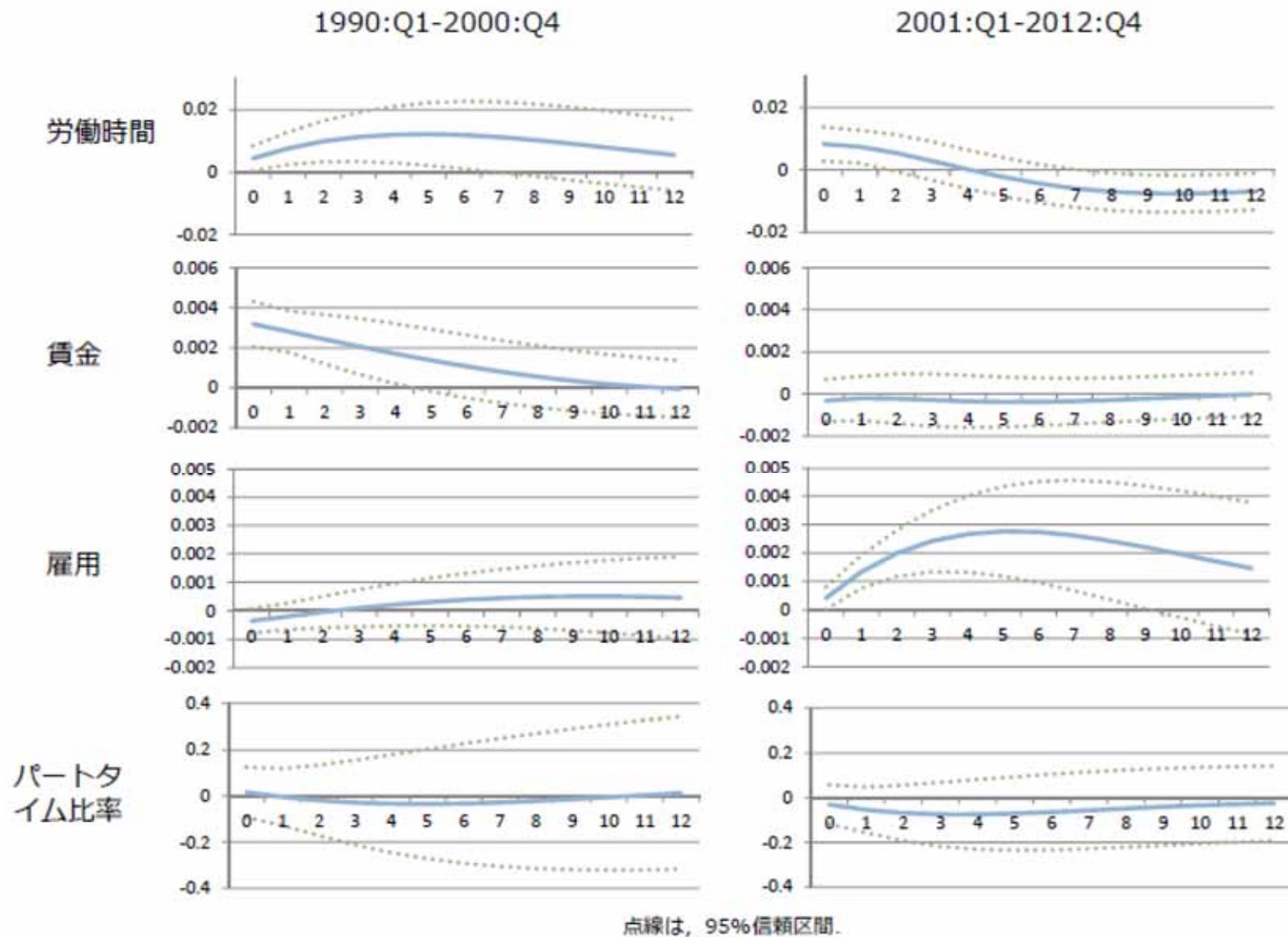
2004年以降は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業。

注2: 集計方法は、1979年までは単純平均、1980年以降は加重平均。

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」

売上高のショックに対するインパルス応答

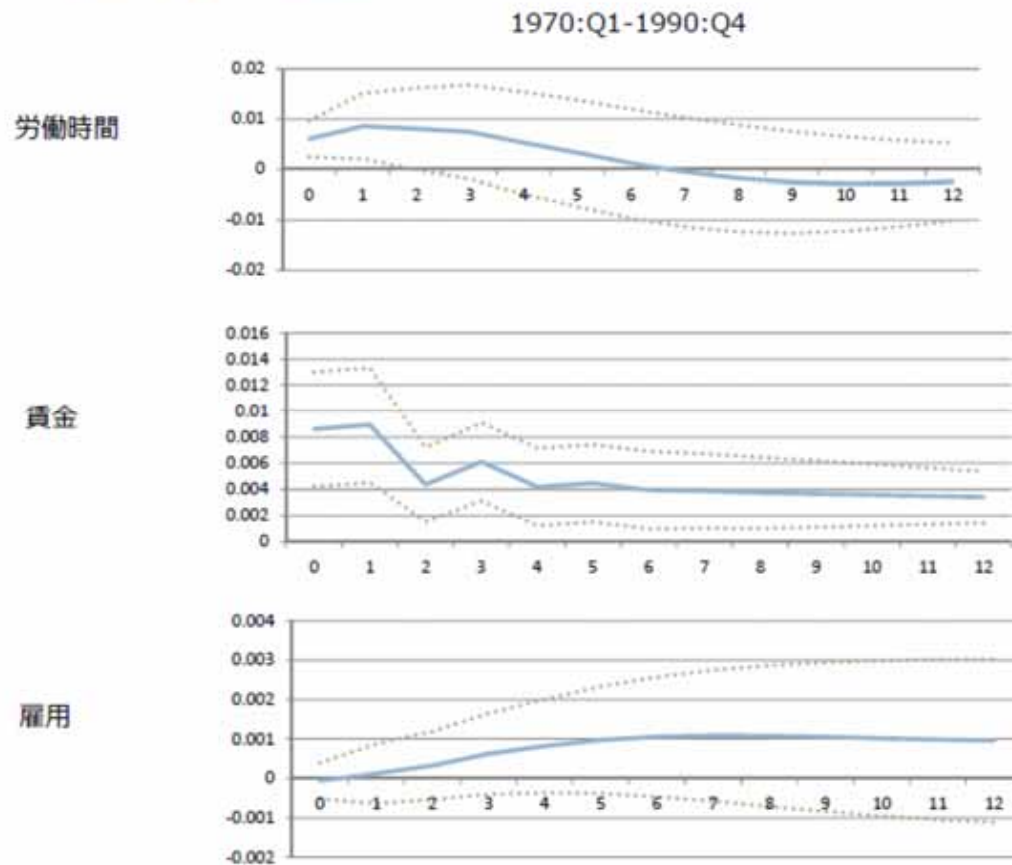
図表10



1標準偏差の大きさの売上高のショック(増加)に対する各変数の変化率を4半期ごとに表示。

平成25年10月4日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第2回会合) 照山委員提出資料

- 1970年代～1980年代



1980年以前については、賃金は「現金給与総額」、事業所規模は30人以上。

- 企業業績 賃金 雇用への波及過程
- VAR分析（四半期）

「法人企業統計」売上高（企業物価で実質化）
 「毎月勤労統計」総労働時間，所定内給与（消費者物価で実質化），雇用者数，パートタイム比率

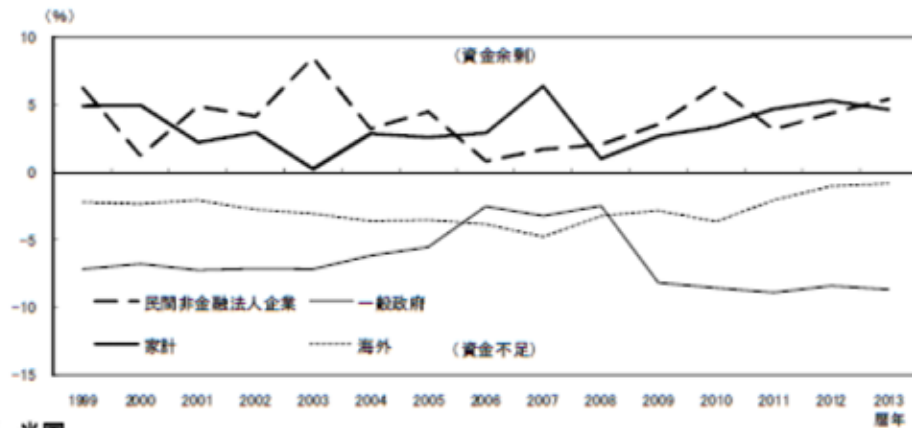
$$A_0 X_t = A_1 X_{t-1} + \dots + A_p X_{t-p} + \varepsilon_t$$

同時点相関の制約

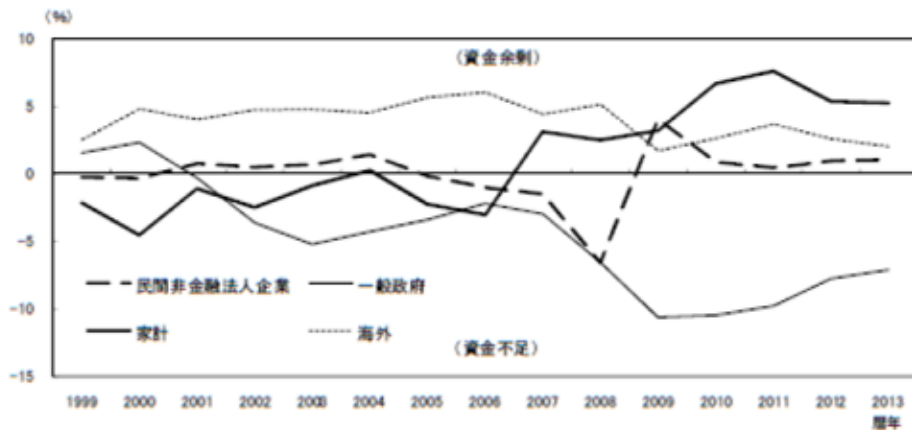
$$A_0 = \begin{pmatrix} 1 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ a_{21} & 1 & 0 & 0 & 0 \\ a_{31} & a_{32} & 1 & 0 & 0 \\ a_{41} & a_{42} & a_{43} & 1 & 0 \\ a_{51} & a_{52} & a_{53} & a_{54} & 1 \end{pmatrix} \quad X_t = \begin{pmatrix} \ln(s) \\ \ln(e) \\ part \\ \ln(w) \\ \ln(h) \end{pmatrix}$$

s : 売上高, 「法人企業統計」
 e : 労働者数, $part$: パートタイム労働者比率,
 w : 所定内給与 (1人当たり), h : 総労働時間 (1人当たり)
 5人以上規模の事業所「毎月勤労統計」四半期平均値に集計

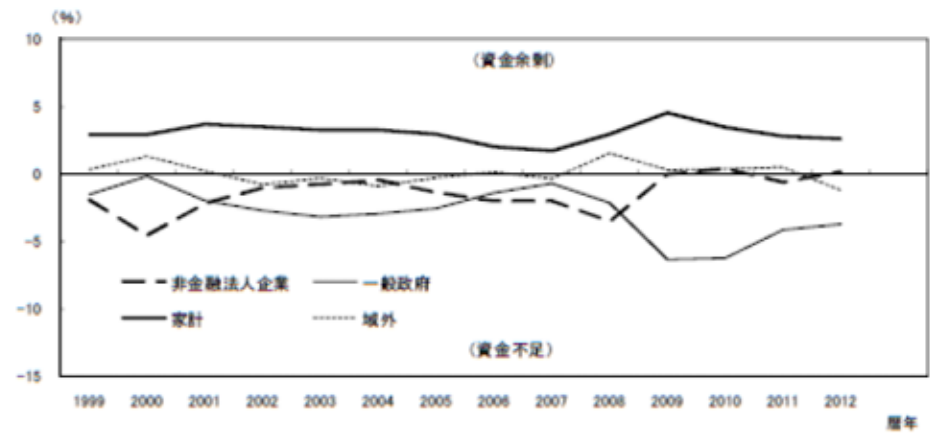
▽ 日本



▽ 米国



▽ ユーロエリア



*2013年の計数は、直近4四半期の合計値。日・米については2013年第1四半期までのデータを使用している。

**日米欧における各部門の定義については、最終ページの注を参照。

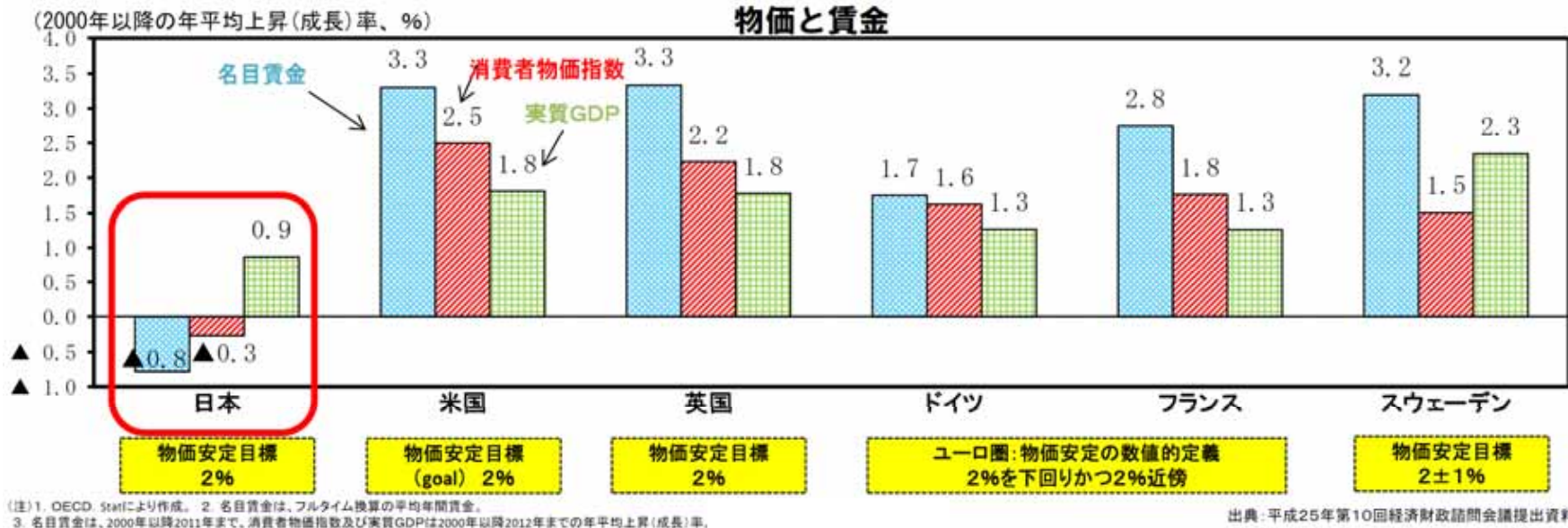
***日本の「一般政府」では、財政投融资特別会計からの積立金繰入、日本郵政への出資金増加による調整を実施。

出所 日銀 資金循環の日米欧比較 (2013年第1四半期)

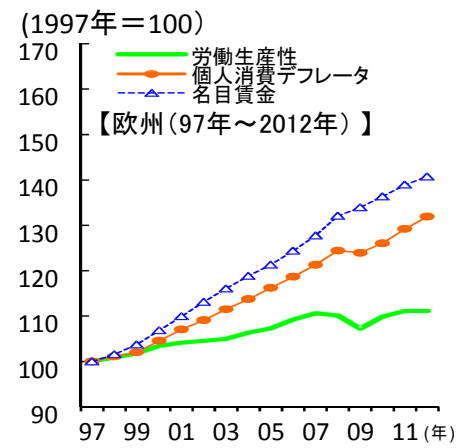
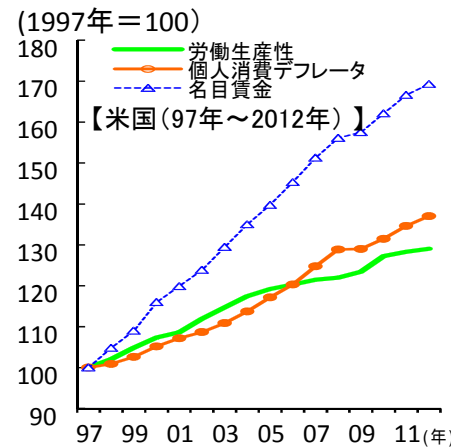
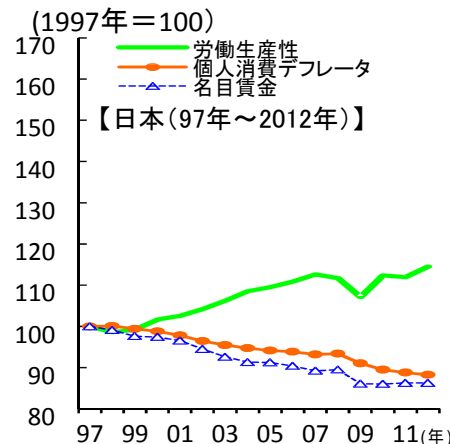
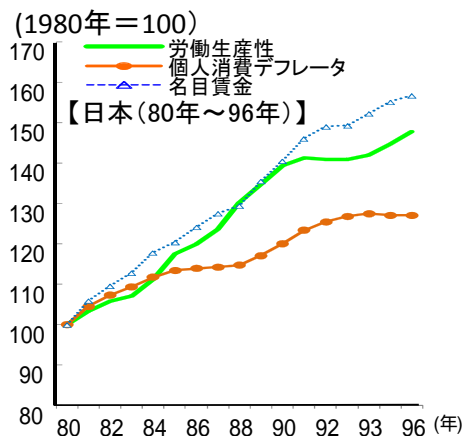
賃金と物価・生産性の関係(国際比較)

図表13

○諸外国においては、名目賃金上昇率が物価上昇率と同水準あるいはそれを上回る傾向(リーマンショック後も同様)。
 ○我が国だけは、名目賃金下落率が消費者物価下落率より大きく、労働生産性の伸び率よりも一人あたり雇用者報酬の伸び率の方が低い。



生産性と賃金

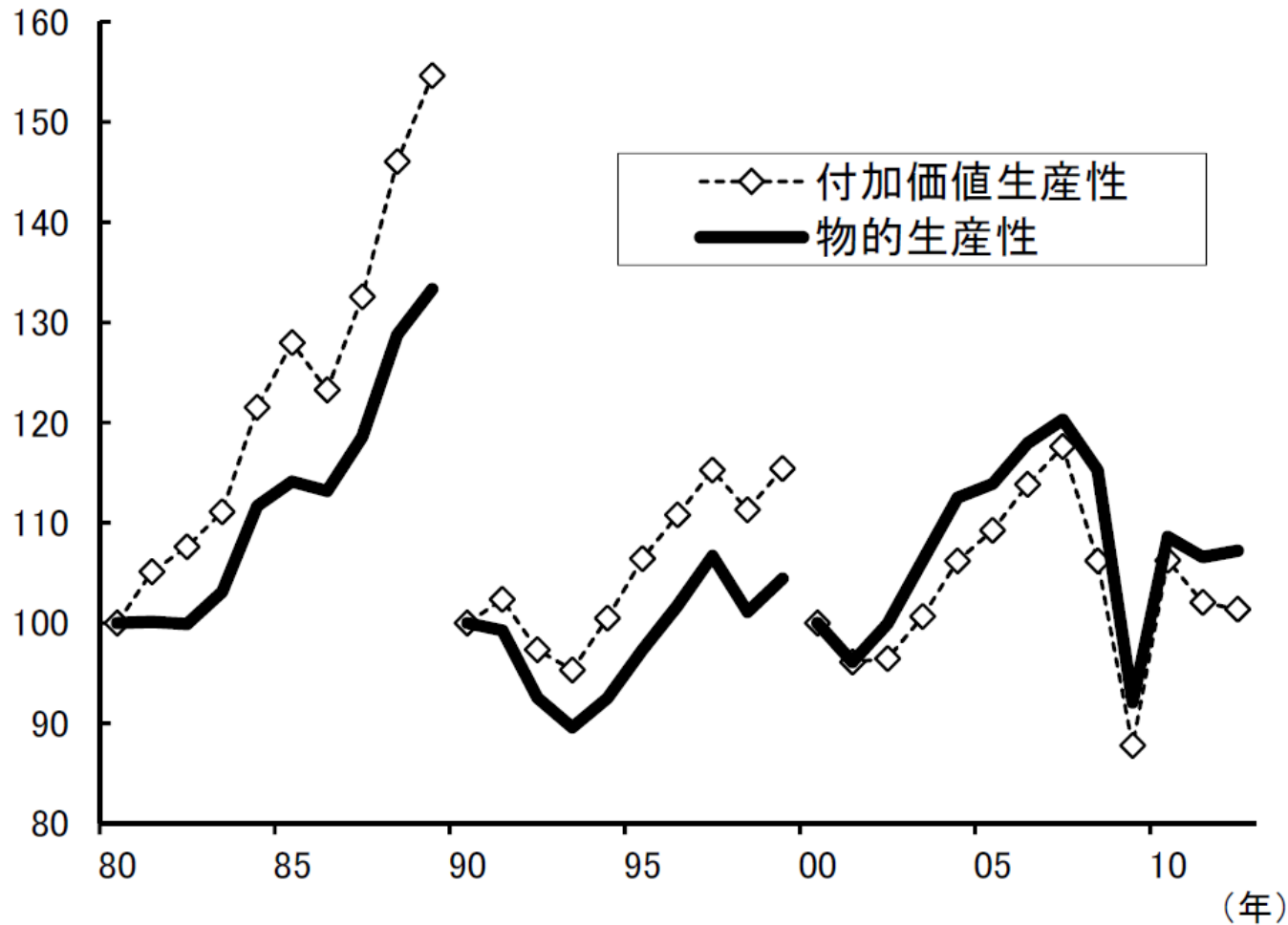


平成25年9月24日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第1回会合) 山田久日本総合研究所調査部長提出資料に一部加筆
 (備考)【日本(80年~96年)】については、OECD “Economic Outlook”、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。名目賃金は、30人以上の事務所、一般・パート計。

製造業の付加価値労働生産性と物的労働生産性

図表14

(基準時点=100)



(資料)財務省「法人企業統計」、経済産業省「経済産業統計」、
厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)生産量を雇用者数で割ったものを物的生産性、付加価値額(法人企業統計)を雇用者数で割ったものを付加価値生産性としている。

生産量は鉱工業生産指数(製造工業)

雇用者数は製造業常用雇用(毎月勤労統計、事業所規模30人以上)

付加価値額=経常利益+人件費+支払利息+減価償却費(季報ベース)

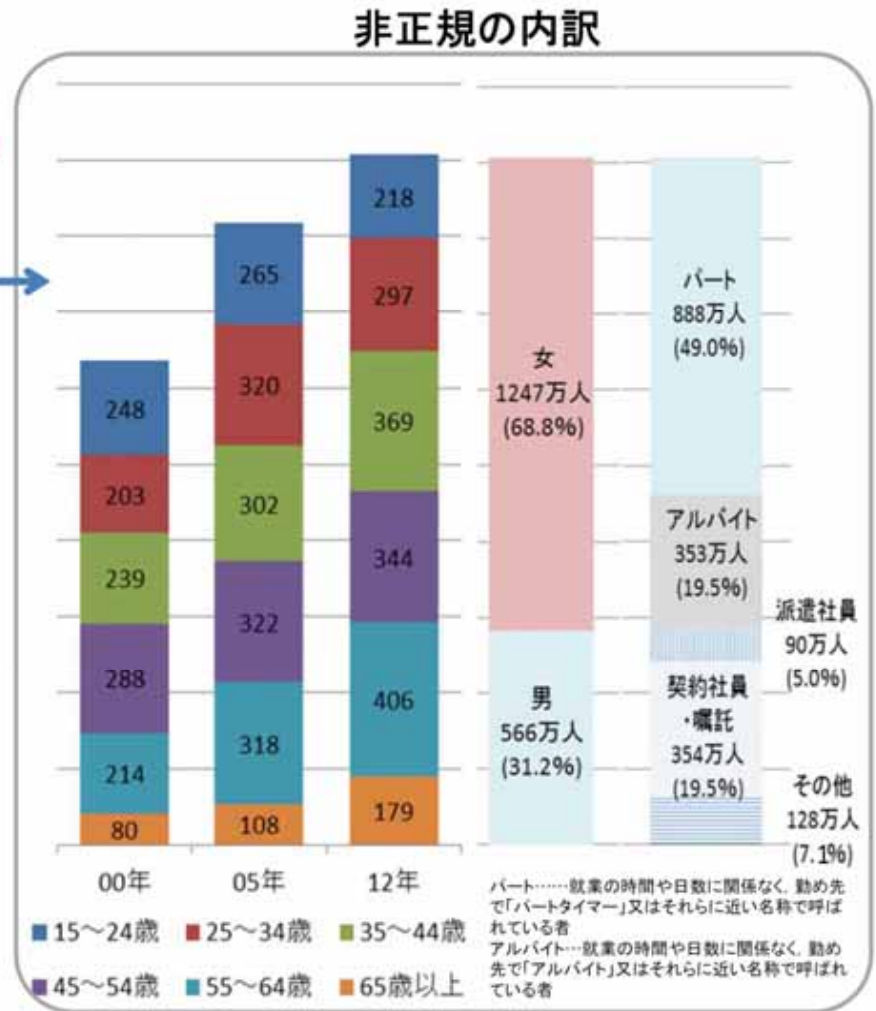
平成25年9月24日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第1回会合) 山田久日本総合研究所調査部長提出資料

正規雇用・非正規雇用の労働者の推移

図表15

○非正規雇用の労働者は、全体の3分の1を超え、過去最高の水準。

(万人)



(注)総務省「就業構造基本統計調査」によると、2012年の非正規労働者の総数は2042万人、雇用者全体に占める割合は38.2%

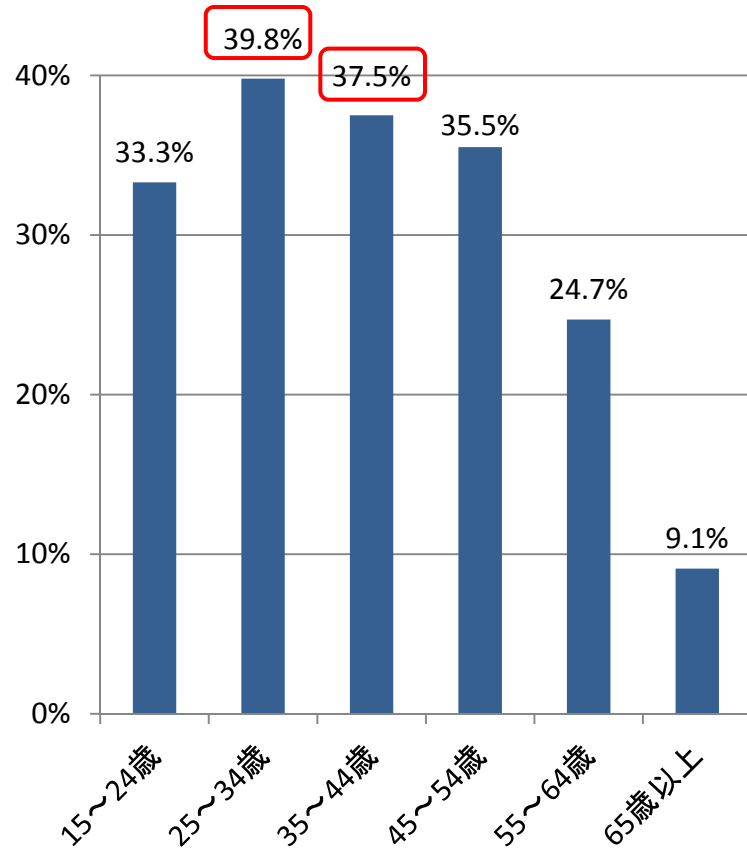
(資料出所)2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

非正規雇用の現状(年齢別、長期化)

図表16

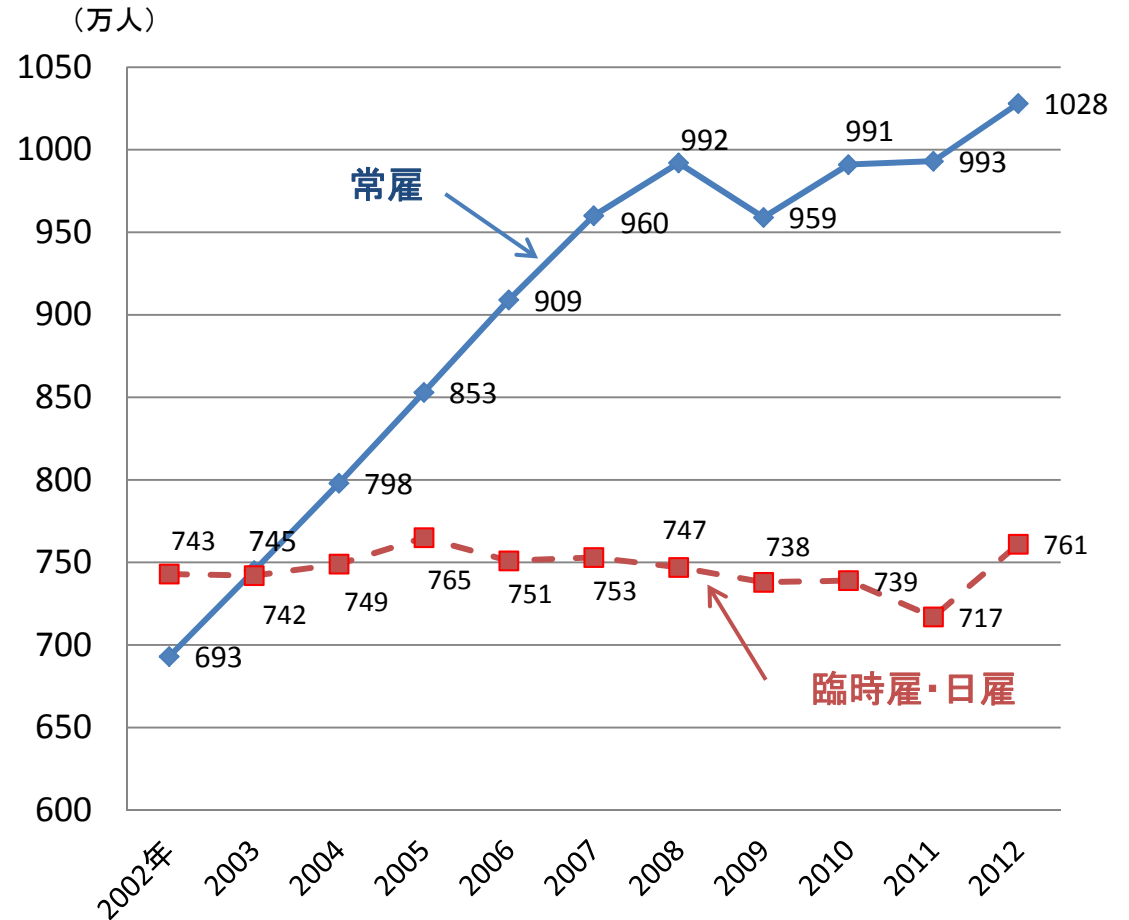
- 契約社員・派遣社員の不本意非正規の比率は、25歳～44歳(子育て世代)で高くなっている。
- 近年、雇用契約期間が長い非正規雇用労働者数が増加している。

年齢階級別の不本意非正規の比率
(契約社員+派遣社員)



資料出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)(2013年4月～6月)」

雇用契約期間別に見た非正規雇用労働者数の推移



資料出所: 総務省「労働力調査」

注1: 非農林業雇用者(役員を除く)についてのデータ

注2: 「常雇」とは、雇用契約期間が1年超又は雇用契約期間の定めがない者

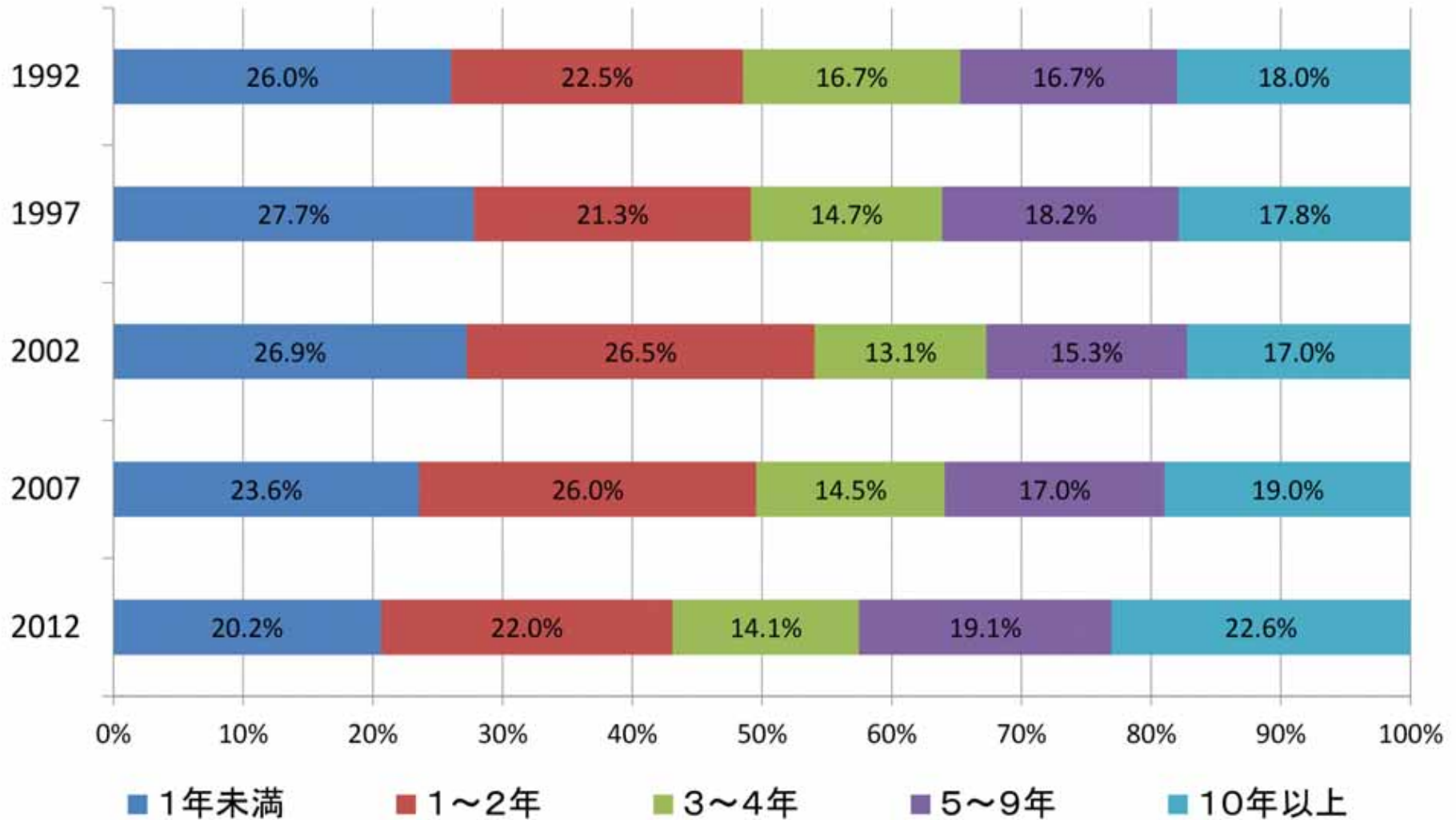
注3: 「臨時雇・日雇」とは、雇用契約期間が1年以下の者

注4: 2011年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

非正規雇用労働者における継続就業期間別の割合(時系列)

図表17

○非正規労働の期間が長期化している。



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(H24,H19,H14,H9,H4)

注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

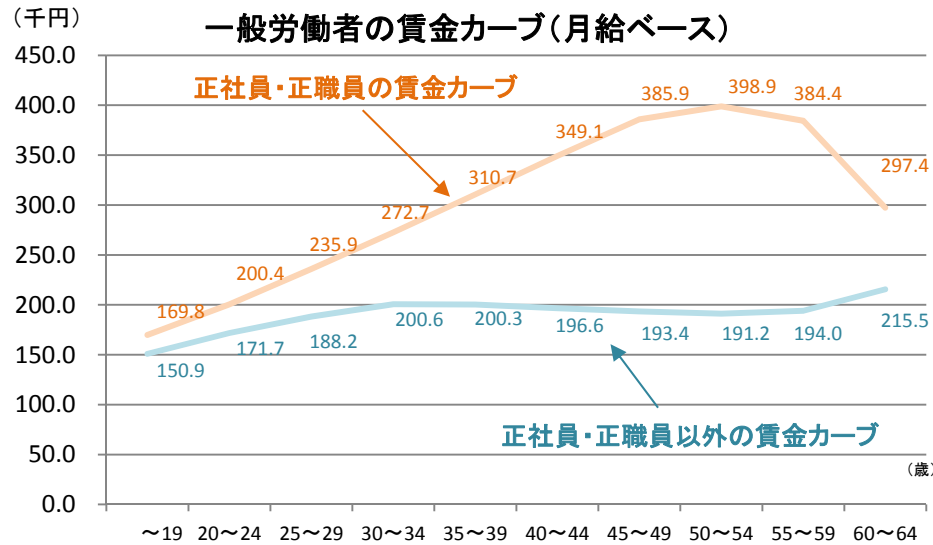
非正規：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者が含まれる。19

非正規雇用の問題点(正規雇用との比較)

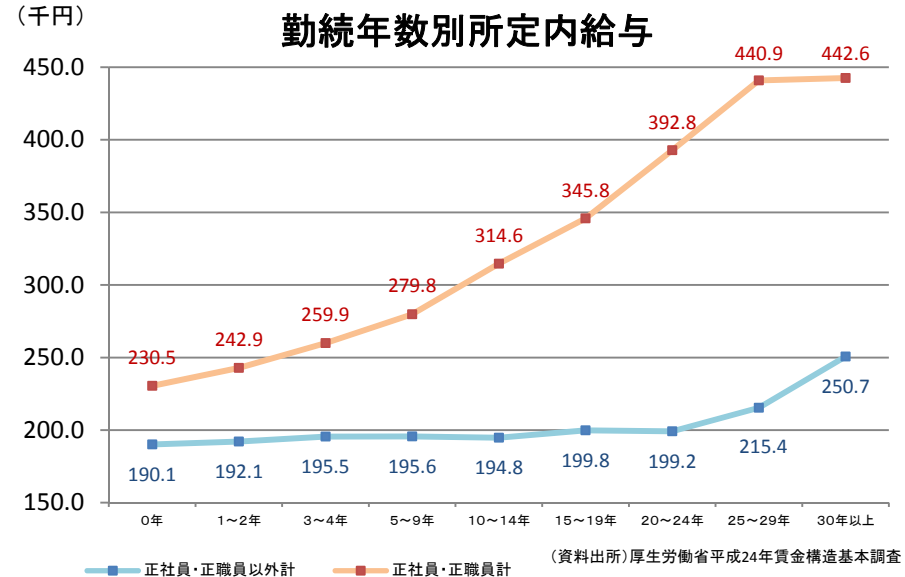
図表18

○非正規雇用労働者は賃金が低く、有配偶率も低い。また、勤続年数が上昇しても、賃金がほとんど上昇しない。

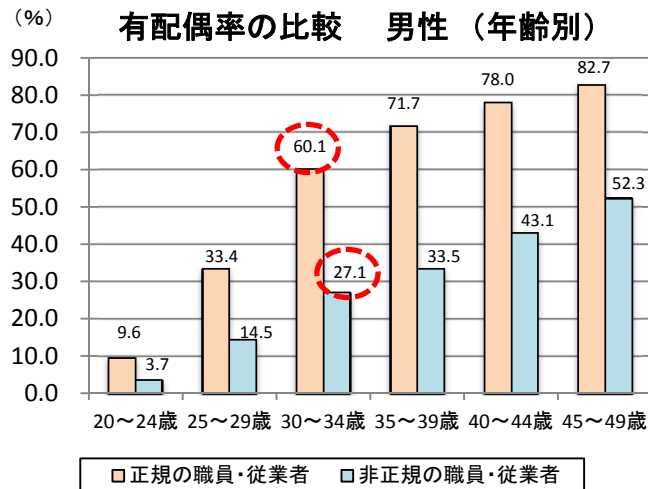
○非正規雇用労働者は能力開発の機会が乏しく、社会保険等のセーフティネットへの加入率も低い。



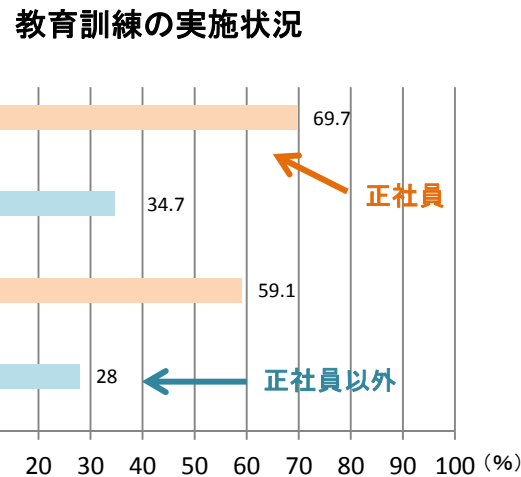
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)
 (注) 1 賃金は、平成24年6月分の所定内給与額。
 2 一般労働者のうち、事業所において正社員・正職員とする者を「正社員・正職員」、それ以外を「正社員・正職員以外」としている。
 3 短時間労働者は含まれていない。



(資料出所) 厚生労働省平成24年賃金構造基本調査



(資料出所) 総務省「平成24年就業構造基本調査」
 (注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 非正規の職員・従業員：会社での呼称が「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」「その他」である者



(資料出所) 厚生労働省 平成24年度「能力開発基本調査」
 (注) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
 正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。
 なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

各種制度の適用状況

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
正社員以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)

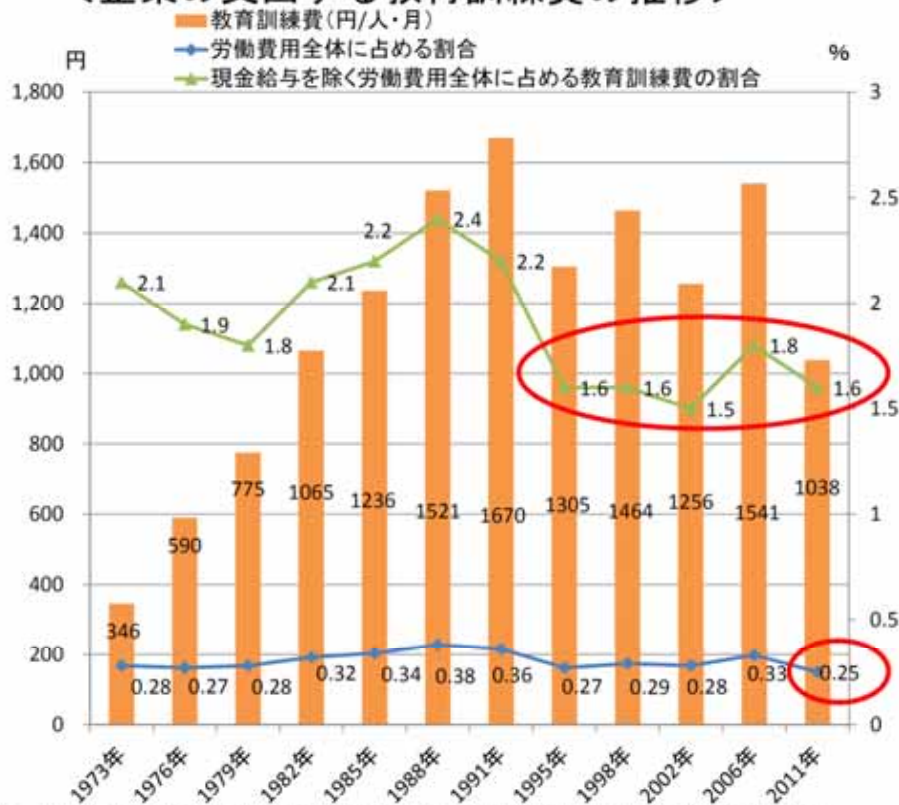
教育訓練・能力開発の現状

図表19

○民間企業における教育訓練費の動向の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。

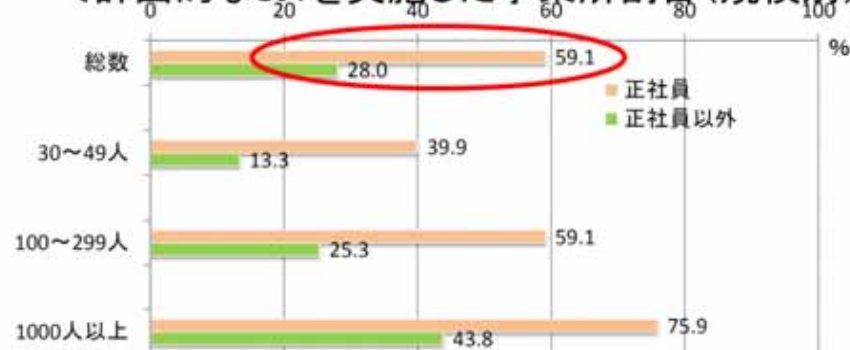
○OFF-JT及び計画的なOJTともに、企業規模が大きくなるほど実施率が高くなっており、正社員と比較して非正社員への能力開発機会は乏しい。

＜企業の支出する教育訓練費の推移＞



典：労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)
 ・ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
 ・現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

＜計画的なOJTを実施した事業所割合(規模別)＞



OFF-JTを実施した事業所割合(規模別)

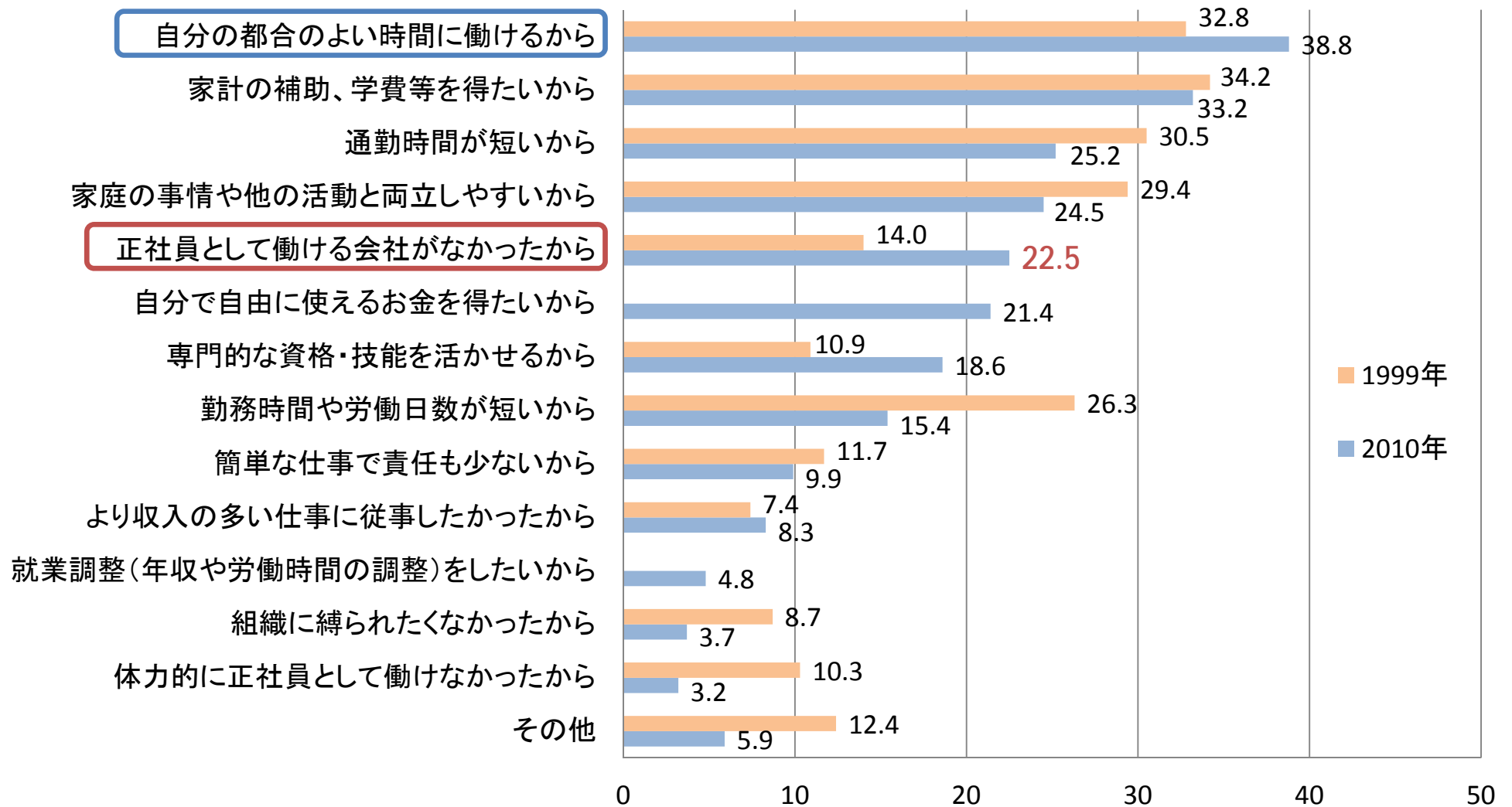


出典：平成24年度能力開発基本調査
 注)正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
 正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

非正規雇用の労働者を選んだ理由

図表20

○非正規雇用の労働者を選んだ理由として「正社員として働ける会社になかったから」を挙げる者は22.5%。その比率は、99年の14%より増加。



(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999、2010年)

注)10年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。(複数回答(10年は3つまでの複数回答))

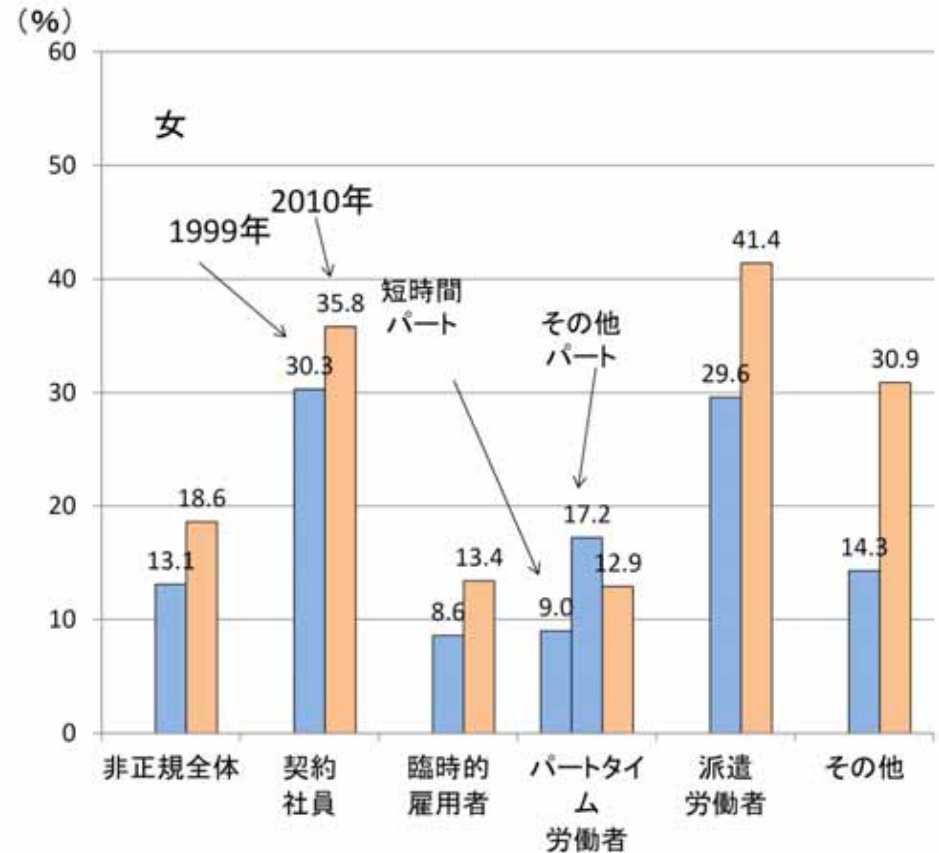
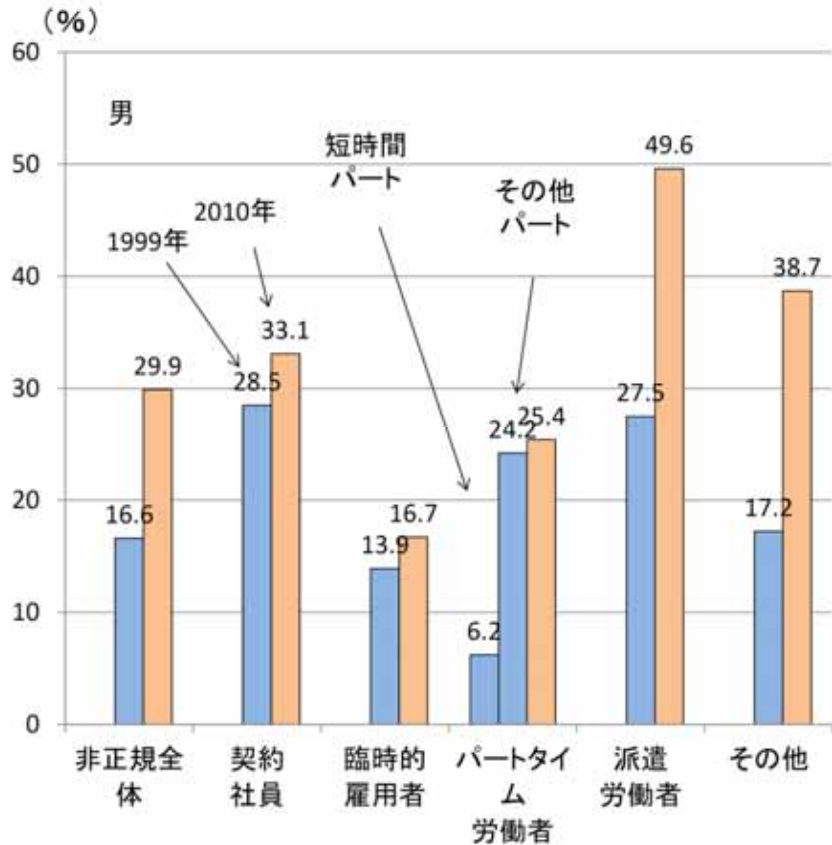
非正規雇用の労働者:「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

選択肢「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」は、正式には「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから」。

(%)

図表21

○「正社員として働ける機会がなかったために非正規雇用で働いている」と答えた者は、非正規全体で男女ともに増加している。



(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2010)

注)①1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」「その他のパート」に分類して集計。

②右図については、1999年は労働者計、2010年は「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者計を母数としており、単純な比較ができないことに留意する必要。

③契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

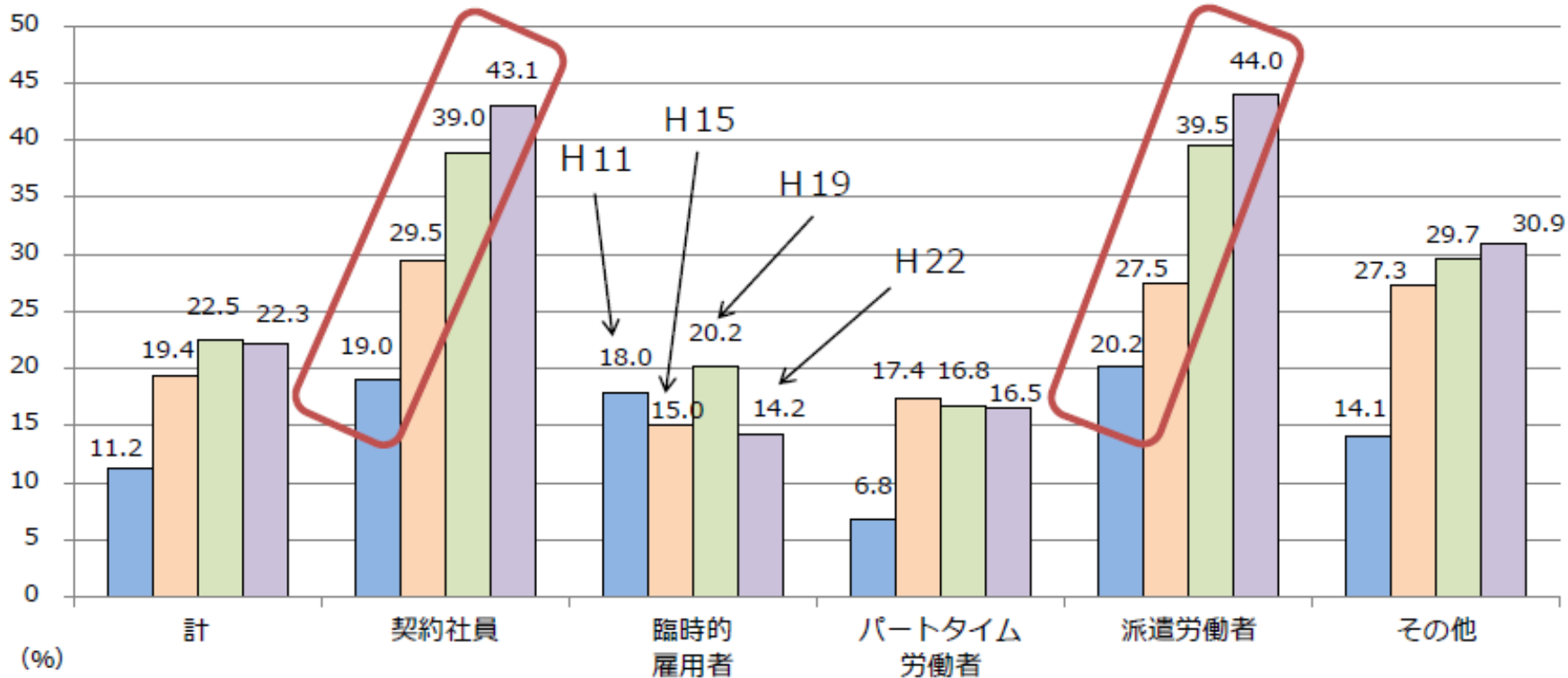
派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者

非正規雇用の労働者のうち「正社員になりたい者」の割合

図表22

○非正規雇用労働者のうち契約社員・派遣労働者は、正社員になりたい者の割合が高いとともに、近年、大幅に増加。

非正規雇用の労働者のうち「正社員になりたい者」の割合



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注) ①「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合 × うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。

②契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者

パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者

派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者

③平成11年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」（短時間でないパート）の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。

非正規雇用の現状

図表23

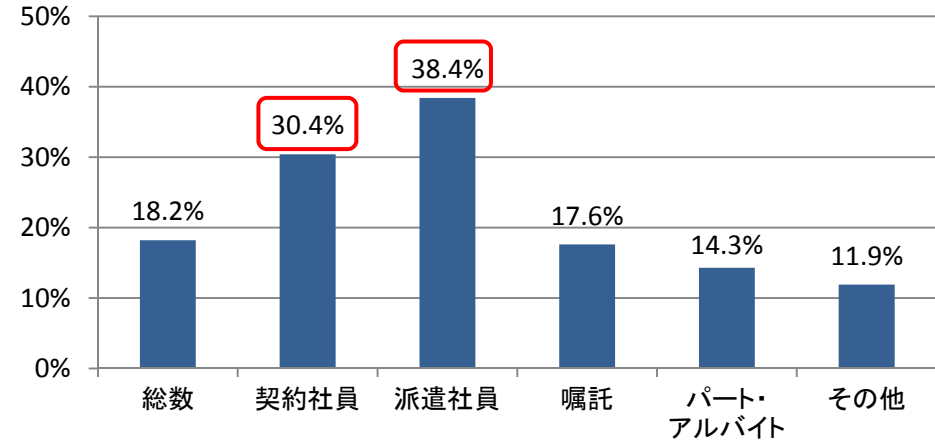
- 非正規雇用労働者の7割程度はパート・アルバイト。
- 主たる生計維持者である場合が多い派遣労働者と契約社員は、不本意非正規の比率が高い。
- 世帯主が非正規雇用労働者である場合、貧困率が高い傾向。

雇用形態別・年齢別の非正規雇用労働者数

		契約社員	派遣社員	嘱託	パート・アルバイト
総数		273万人	112万人	119万人	1,294万人
男	15～34歳	40万人	16万人	4万人	133万人
	35～54歳	40万人	17万人	7万人	45万人
	55歳以上	65万人	11万人	65万人	115万人
女	15～34歳	46万人	23万人	7万人	236万人
	35～54歳	58万人	35万人	20万人	494万人
	55歳以上	24万人	9万人	17万人	271万人

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）（2013年4月～6月）」

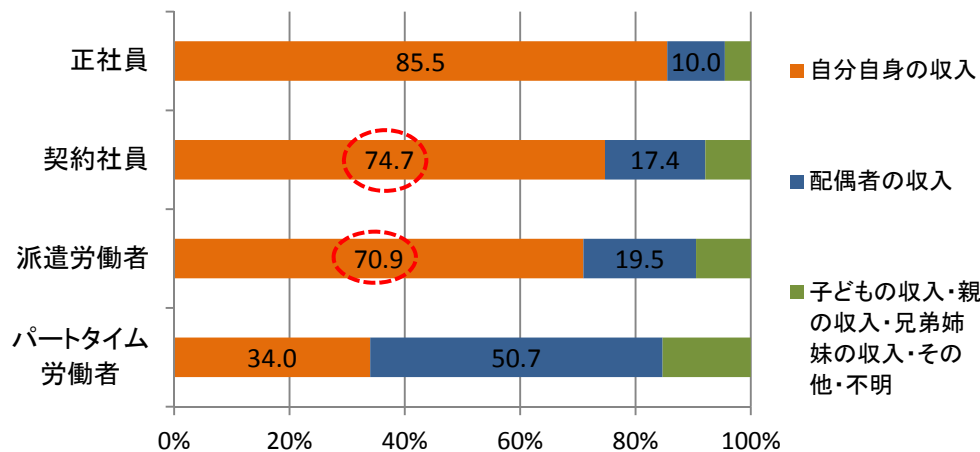
不本意非正規の比率（雇用形態別）



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）（2013年4月～6月）」

注：非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由を「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者を、不本意非正規とみなして作成

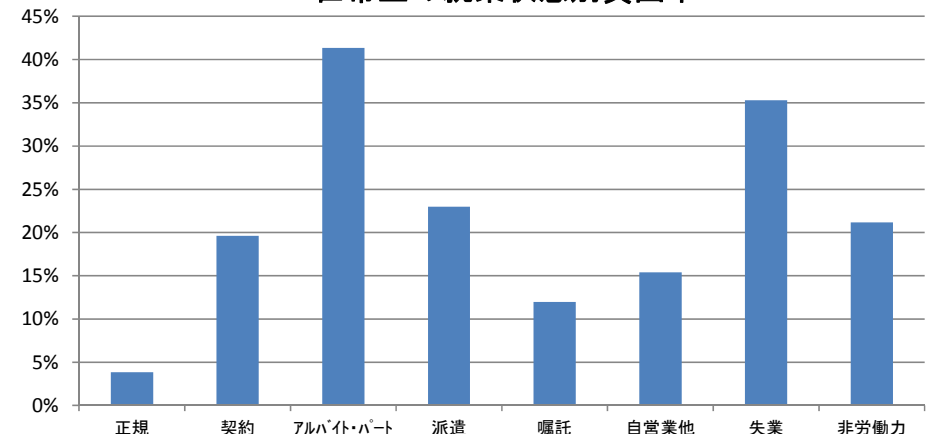
生活をまかなう主な収入源（労働者割合）



資料出所：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

注：「子どもの収入、親の収入、兄弟姉妹の収入、その他、不明」については、当該項目を合算して表示。

世帯主の就業状態別貧困率



資料出所：樋口美雄「日本の貧困動態と非正規労働者の正規雇用化」『現代経済学の潮流2013』（小川・神取・白路・芹澤編）、2013年

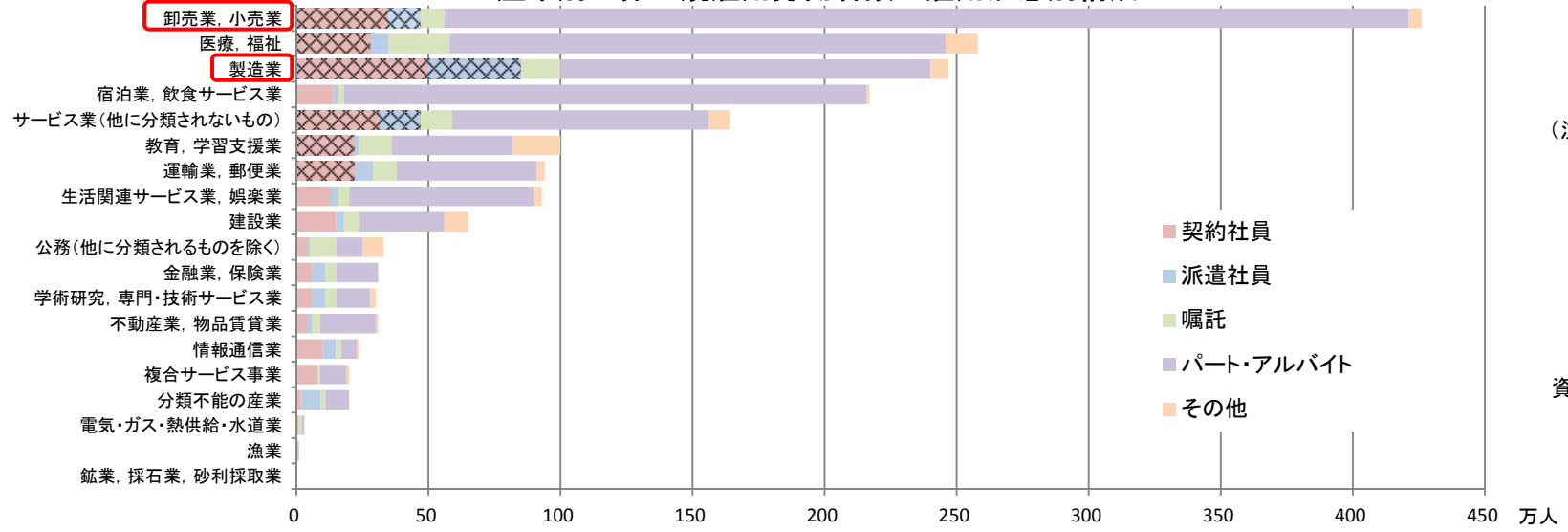
注：サンプルはKHPS2005-2010をプールした有業の世帯主7,170人と無業・失業者の世帯主1,520人。

非正規雇用の現状（産業、職種別、正規移行）

図表24

○契約社員と派遣社員の不本意非正規の人数は、産業別では製造業、卸売業・小売業で多く、職種別では事務従業者と生産工程従業者が多い。
 ○非正規雇用労働者からの正規移行は、同一企業内で行われることが多い。

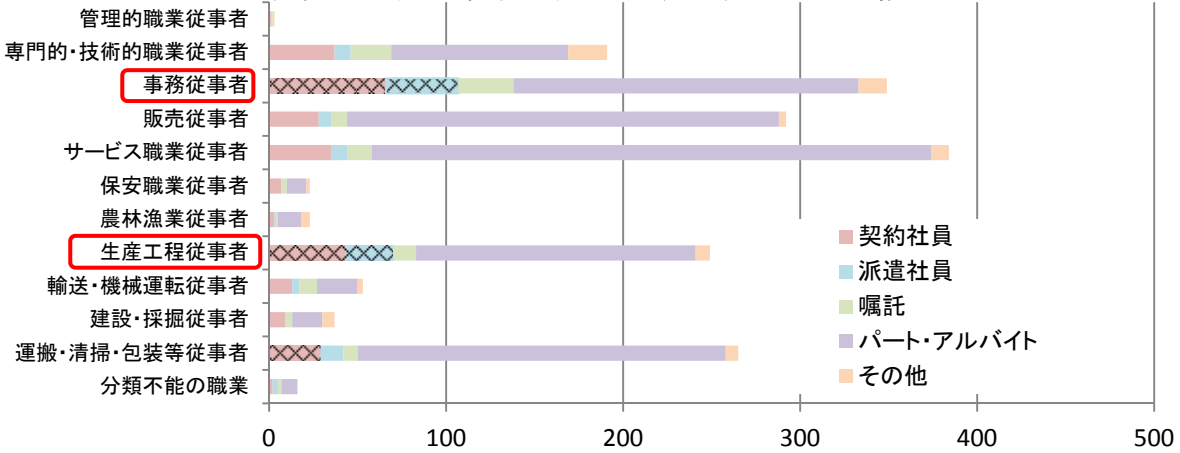
産業別の非正規雇用労働者数の雇用形態別構成



(注) 網掛けは、産業別の契約社員と派遣社員のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」の人数が5万人以上のもの。

資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)(2013年4月～6月)」

職種別の非正規雇用労働者数の雇用形態別構成



非正規雇用からの移行(1年後の就業状態)

		男女別、59歳未満 (%)				
		継続	同一企業 正規	別企業 正規	別企業 非正規	無業
性別	男性	59.6	17.6	6.1	10.6	6.1
	女性	76.6	2.9	1.4	10.9	8.2

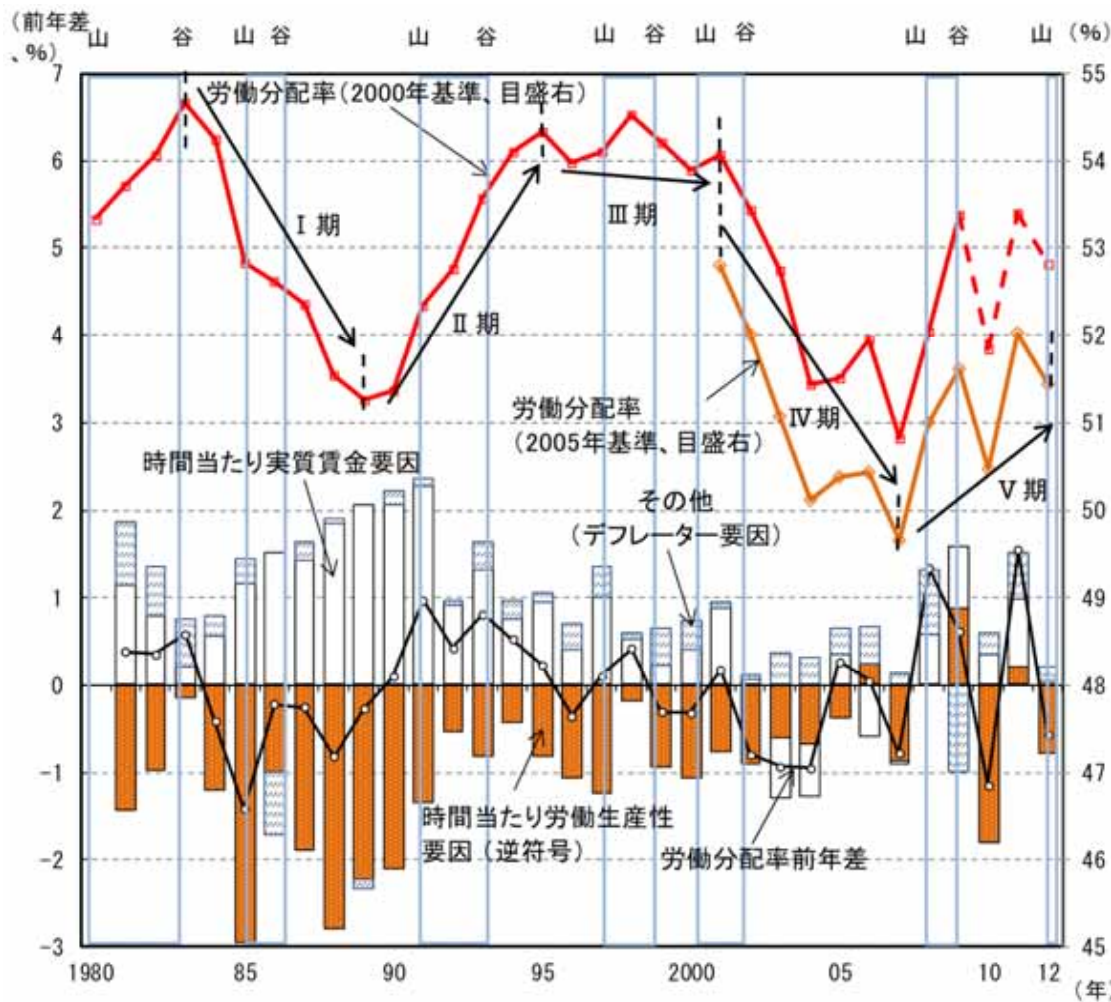
資料出所：四方 理人氏「非正規雇用は「行き止まり」か？—労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』NO.608（平成23年2／3月号）

(注) 網掛けは、職種別の契約社員と派遣社員のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」の人数が10万人以上のもの。
 資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)(2013年4月～6月)」

労働分配率とその要因分解

図表25

- 第 期の労働生産性の伸びの低下にも関わらず、実質賃金は第 期と同様に伸びたために、労働分配率が上昇。
- この高水準の労働分配率は、第 期を通じて、実質賃金の伸びが抑制された結果、低下。
- 第 期には、労働分配率は過去の平均並みの水準に戻った。



	I期	II期	III期	IV期		V期
1年当たりの変化幅	83~89年	89~95年	95~01年	01~07年		07~12年
	00年基準	00年基準	00年基準	00年基準	05年基準	05年基準
労働分配率	▲ 0.57	0.51	▲ 0.04	▲ 0.54	▲ 0.52	0.36
時間当たり実質賃金要因	1.42	1.37	0.57	0.04	▲ 0.26	0.49
時間当たり労働生産性要因(逆符号)	▲ 2.02	▲ 1.01	▲ 0.88	▲ 0.81	▲ 0.54	▲ 0.30
その他(デフレーター要因)	▲ 0.01	0.16	0.26	0.21	0.26	0.13

$$\Delta \ln(w_h HL / PY) = \Delta \ln(w_h / P_c) - \Delta \ln(Y / HL) + \Delta \ln(P_c / P)$$

労働分配率 時間当たり実質賃金要因 時間当たり労働生産性要因(逆符号) その他(デフレーター要因)

w_h : 時間当たり賃金、 H : 労働時間、 L : 雇用者数、 P : GDPデフレーター、 P_c : 民間最終消費支出デフレーター、 Y : 実質GDP

- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」により作成。
 2. 2000年までは2000年基準(93SNA)。2001年からは2005年基準(93SNA)。
 3. 2012年の雇用者数、労働時間は、それぞれ総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により推計。
 4. シャドー箇所は景気後退局面。2012年の景気の山は暫定。
 5. 労働分配率の破線部分(2010~12年)は、2001~09年の2000年基準と2005年基準の労働分配率の差分の平均(1.37%)を、2010~12年における2000年基準と2005年基準の労働分配率の差分とみなして算出。
 6. 上記の表の要因分解は簡易的な方法で行っているため、3つの要因による変化幅の和と労働分配率の変化幅は若干の誤差がある。

戦後の労使関係をめぐる動向と現状・課題

年代	1945年～	1955年頃～	1970年代～	1980年代中頃～	1990年代前半～	1990年代後半～	現代
経済情勢	戦後復興期 ○復興への取り組み	高度成長期 ○高度成長 ○急速な工業化	オイルショック前後 ○変動相場制移行 ○石油危機に伴うインフレの進行	バブル経済期 ○プラザ合意による円高 ○バブル発生と景気拡大	バブル経済崩壊後 ○バブル経済崩壊と景気後退 ○資産価格の下落 ○不良債権の発生	低成長時代 ○アジア通貨危機 ○金融危機 ○デフレの進行	近年の状況 ○世界金融危機 ○東日本大震災の発生 ○デフレの継続
社会背景	激しい労使対立 ○過酷な労働環境による 争議行為 ○大量復員等による労働力過剰、 失業者発生	労働力需給逼迫 ○若年層、技術者等の労働力不足 ○中卒者=“金の卵” ○分野別に 労働力需給の不均衡 発生	急激な賃金上昇 ○企業は 減量経営 へ転換、 失業者増 ○1974年春季賃上げ率が32.9%と 大幅な賃金上昇	生活の質的向上 ○経済成長の成果を生活の質的向上につなげるため、 労働時間短縮等労働条件改善 の動き	国民意識の多様化 ○失業率の上昇 ○産業構造の転換 ○労働者の 就労・生活意識の多様化 ○共働き世帯増加	多様な問題 ○若者 失業率 上昇(フリーター、ニート) ○ グローバル化 による国内 産業の空洞化 ○ 少子高齢化 による 労働力人口減少	現状・課題 ○デフレ継続による 賃金の伸び悩み (特に、 非正規、中小企業、30～40代、女性 の賃金水準の低迷) ○ 非正規労働者 の増加(特に、非正規の 固定化、不本意 非正規の増加) ○労働者の 能力開発、教育訓練費 の低下・横ばい ○ 労働の担い手不足 (若者、女性等の活躍推進) ○進まぬ 生産性 の向上(サービス業、中小企業) ○サービス産業、成長分野等への 労働移動
労働法制	基本法の整備 ○労働組合法、労働関係調整法、労働基準法の制定等	積極的雇用政策 ○雇用対策法、職業訓練法の制定等	失業の予防 ○雇用保険法、雇用安定資金制度の制定等	働き方の多様化 ○男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パートタイム労働法の制定、労働基準法、雇用保険法、育児・介護休業法の改正等	就業機会の拡充 ○高年齢者雇用安定法、労働者派遣法、雇用対策法の改正等		
労使関係	日本的労使関係の形成(1955年～) ○春闘の始まり(1955年) ○日本生産性本部設立(1955年) <生産性運動に関する3原則> ①雇用の維持拡大(失業の防止) ②生産性向上のため労使が協力と協議 ③成果の公正な分配(経営者、労働者、消費者)	賃上げ抑制に向けた動き(1975年～) 【労働組合】 経済整合性論(経済成長に見合った賃上げ要求への転換) 【日経連】 賃上げガイドライン(賃上げ率を1975年15%以下、76年以降1桁台に抑制) ○金属四業種の企業の協議により、 同額同時決着方式 が定着 ○ 争議行為の激減	雇用形態の多様化(1995年～) ○日経連は、『新時代の「日本的経営」』において、新たに 雇用形態を3つに分類 ① 長期蓄積能力活用型(管理職・総合職等) ② 高度専門能力活用型(専門職等) ③ 雇用柔軟型(一般職等) ○定期昇給及びベースアップは、企業の 支払能力、生産性向上に応じて実施				
政労使会議等	生産性運動に関する3原則(1955年～) ○「生産性運動に関する3原則」を関係省庁の次官級で決定	産業労働懇話会(1970年～) ○政労使トップ、有識者が産業労働政策について懇談	政労使雇用対策会議(1998年9月～2002年12月) 「雇用問題に関する政労使合意」 ①雇用の維持・確保(賃上げ抑制) ②就職促進(再就職促進の整備等) ③労働市場改革(就業形態多様化)	成長力底上げ推進円卓会議(2007年3月～2008年6月) 「円卓合意」 ①中小企業の生産性向上 ②最低賃金の中長期的引上げ	仕事と生活の調和推進官民トップ会議(2007年7月) 「仕事と生活の調和憲章」 ○ワーク・ライフ・バランスについて、政労使それぞれの役割を設定	経済の好循環実現に向けた政労使会議 ○ 経済・雇用環境に内在する問題について、政労使で大所高所から議論を行い、経済の好循環を実現するための認識を共有する。	
	○高度経済成長期を通じ、 春闘方式の定着、賃上げ率の上昇	○以後、 賃上げ率は低下、一桁台で推移	○長引く不況の中、 雇用の安定が優先 され、賃上げは抑制傾向の継続				

上記のほか、民主党政権下の雇用戦略対話(2009年11月～2012年6月)がある。

■ 期間ごとの政策の目的

- ・第2次大戦前及び直後：完全雇用と物価安定の両立（スウェーデン、ノルウェー）
- ・1950年代：物価上昇回避による国際競争力の維持・強化（北欧諸国、オランダ、英国）
- ・60年代：経済成長と物価安定の両立（米国、英国、フランス）
- ・70年代前半：スタグフレーションからの脱却（米国、英国）
- ・70年代後半：インフレの克服（英国、フランス、イタリア）

表 所得政策の種類（70年代半ばにおける整理）

手段 \ 対象	賃金	賃金+利潤（価格）、配当等	賃金 ^(注3) + 価格凍結
労使による話し合い	スウェーデン（1939～） ノルウェー（52～56） フィンランド（45～68） オランダ（62～66） 西ドイツ（63～68）	オーストリア（1947～）	
誘導 （ガイドポスト政策等）	オランダ（59～62） 英国（61） ^(注1)	米国（62～68） 英国（62～66） 英国（67～70） ノルウェー（56～70） フランス（61～76/8） ^(注2)	
規制	オランダ（45～59）	米国（71/11～73/1、強制的規制） 米国（73/1～6、自主規制） 米国（73/8、強制的規制） 英国（73/4～10、強制的規制） 英国（73/11～、自主規制） オランダ（66～67） イタリア（76/10～）	米国（71/8～11、凍結） 米国（73/6～8、価格再凍結） 英国（66/7～67/6） 英国（72/11～73/3、凍結） オランダ（69/4～71/8） ノルウェー（70/12～72/12） スウェーデン ^(注4) （70/10～71/7、72/12～） フィンランド（68/4～72/12） フランス（76/9～） ^(注5)

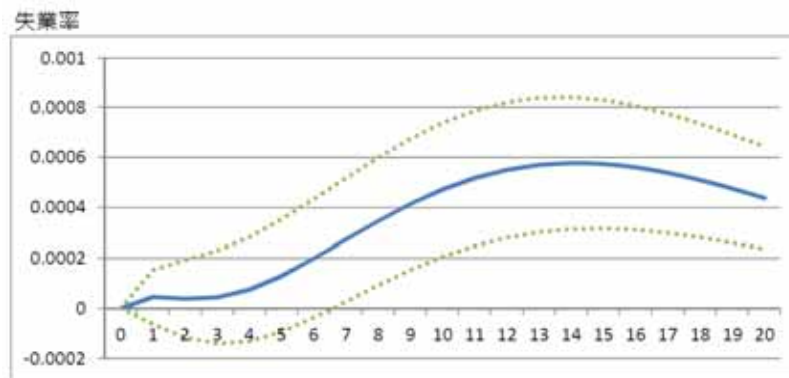
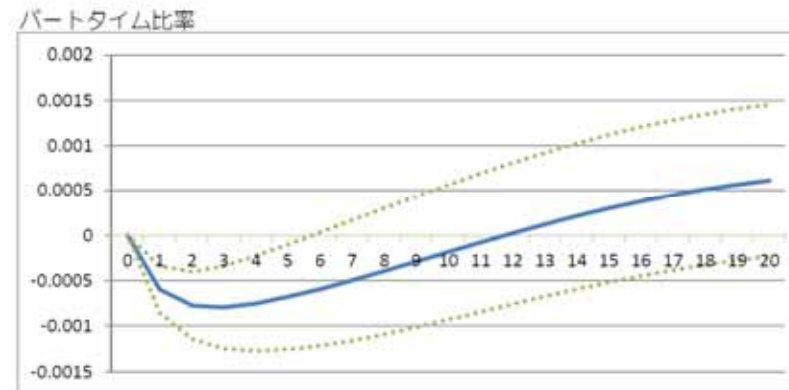
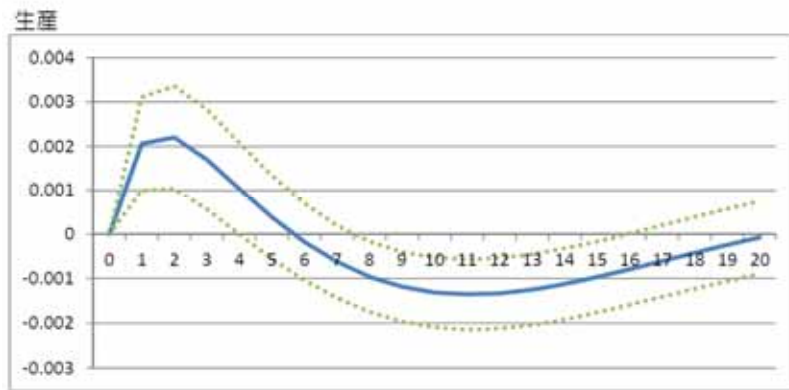
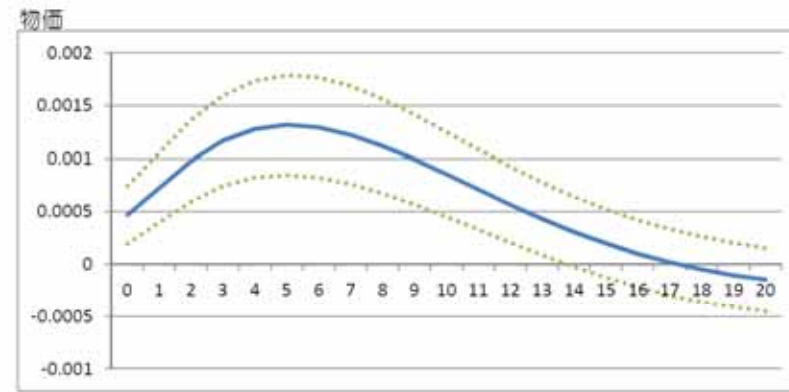
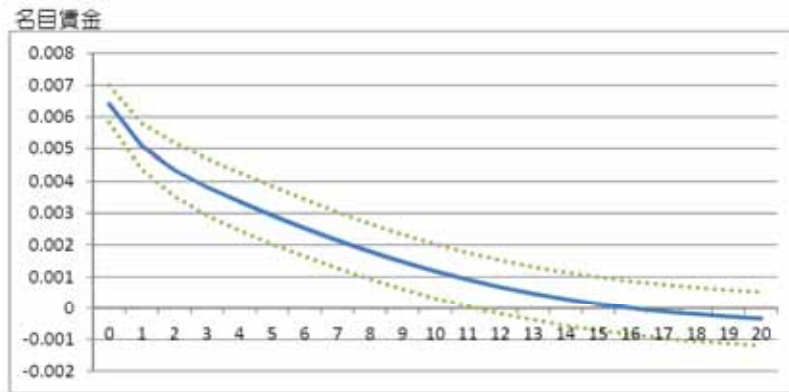
黄色：70年代～
灰色：60年代～
色なし：それ以前

（出所）日本銀行『調査月報』昭和49年3月号「欧米諸国における所得政策」をもとに作成。

（注1）ただし、公務員の賃金については凍結。
（注2）価格については政府と企業との契約という形の抑制措置がとられている。
（注3）賃金については凍結の場合と一定の上昇を認める場合とがある。
（注4）スウェーデンの場合は、賃金については現在も話し合い方式がとられている。
（注5）賃金については罰則を伴わないガイドラインで措置されている。

名目賃金のショックに対するインパルス応答

図表28



- 変数の説明
 - 推計期間は1994年から2012年までの四半期データ(2005年基準のGDPが利用可能な期間)
 - マクロ産出量Y: 国内総生産(実質・連鎖価格・季調値), 「国民経済計算」
 - 失業率U: 完全失業率(季調値), 「労働力調査」, 四半期平均値
 - 物価P: 全国CPI総合(消費者物価指数), 四半期平均値
 - 名目賃金W: 名目賃金指数(総額) 調査産業計(季調値)(従業員5人以上規模), 「毎月勤労統計」, 四半期平均値
 - パートタイム比率θ: 「毎月勤労統計」, 四半期平均値

$$A_0 X_t = A_1 X_{t-1} + \dots + A_p X_{t-p} + \varepsilon_t$$

$$X_t = \begin{bmatrix} \ln(Y_t) \\ \theta_t \\ U_t \\ \ln(W_t) \\ \ln(P_t) \end{bmatrix}$$

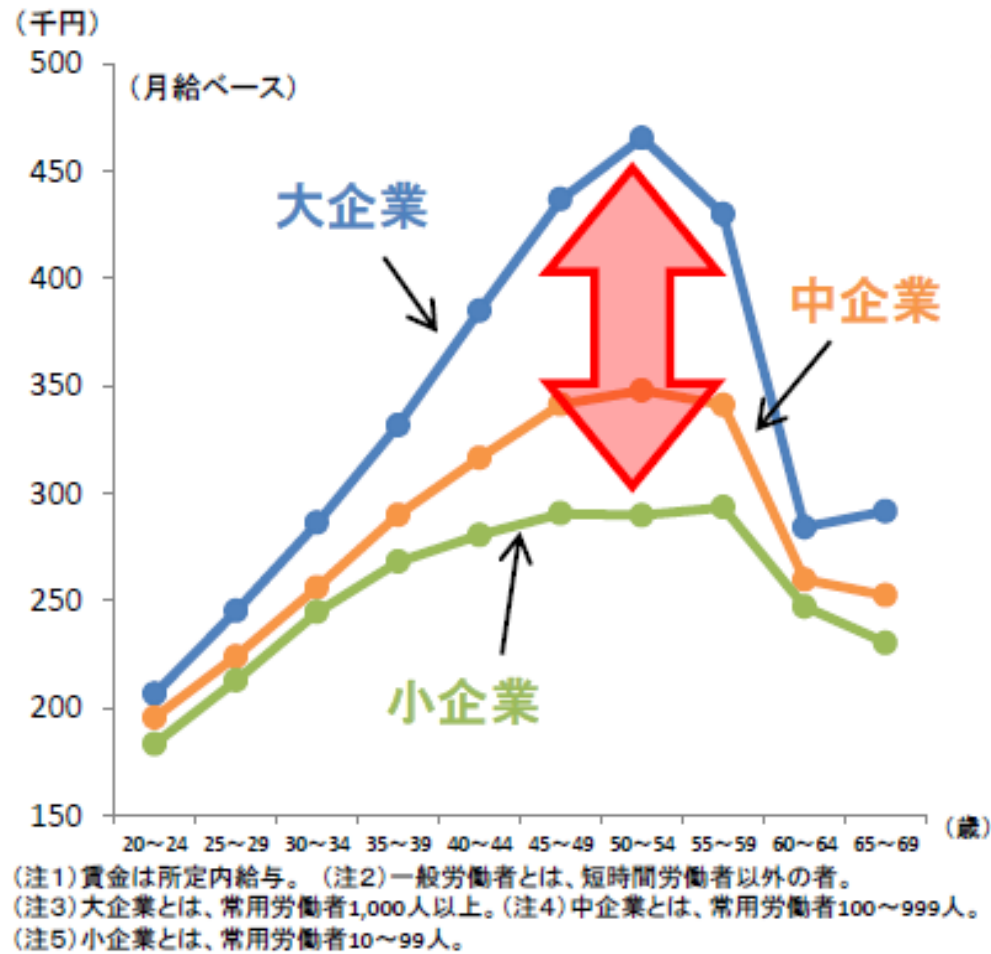
1標準偏差の大きさの名目賃金のショック(上昇)に対する各変数の変化率を4半期ごとに表示。

照山委員より提供

企業規模別の一般労働者の賃金

図表29

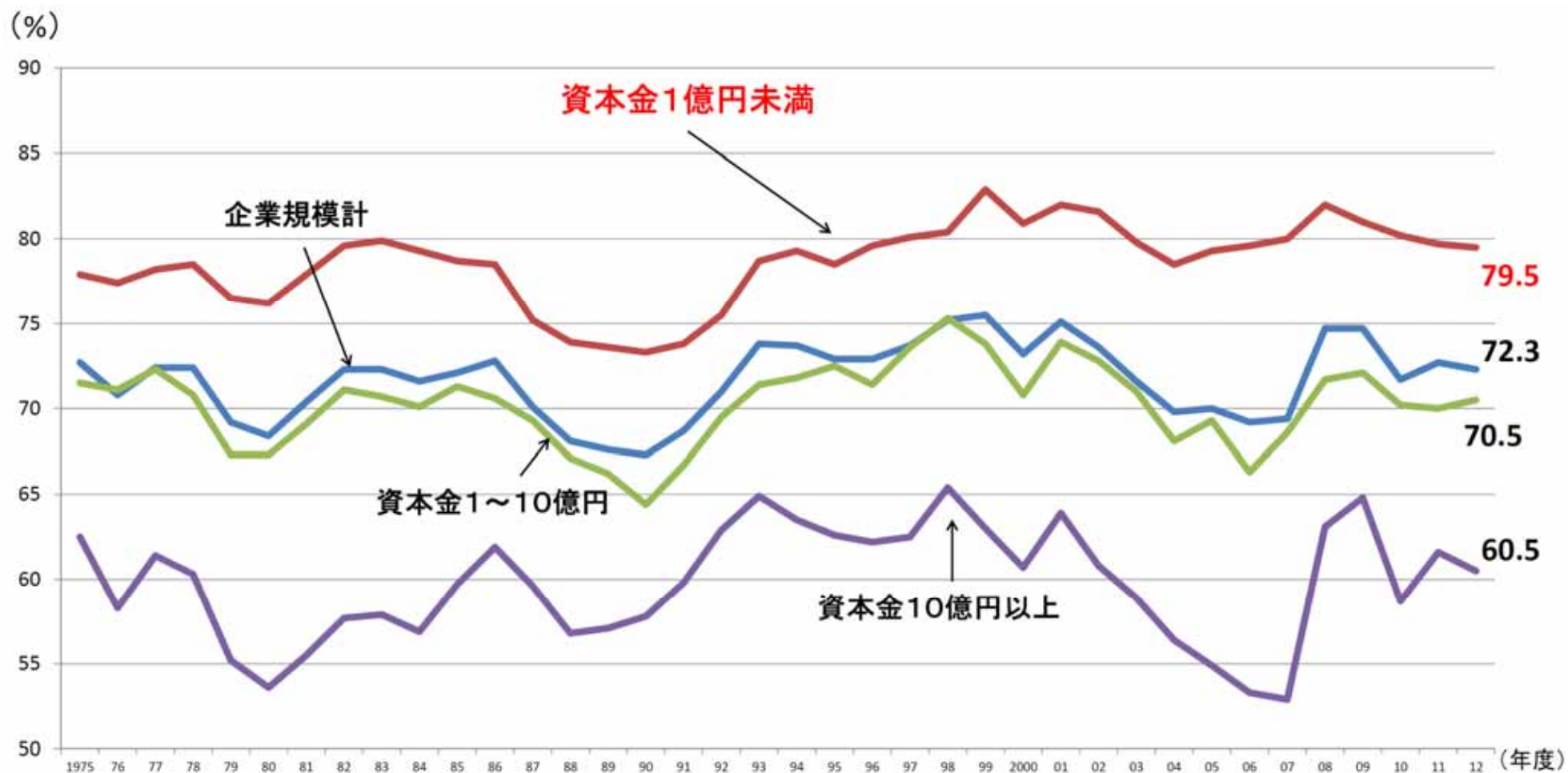
○中小企業の賃金の水準は相対的に低い。



労働分配率の推移(資本金規模別)

図表30

○資本金規模別に見ると、規模が小さい企業ほど労働分配率が高い。



注1: 労働分配率 = 人件費 / 付加価値 × 100 (%)

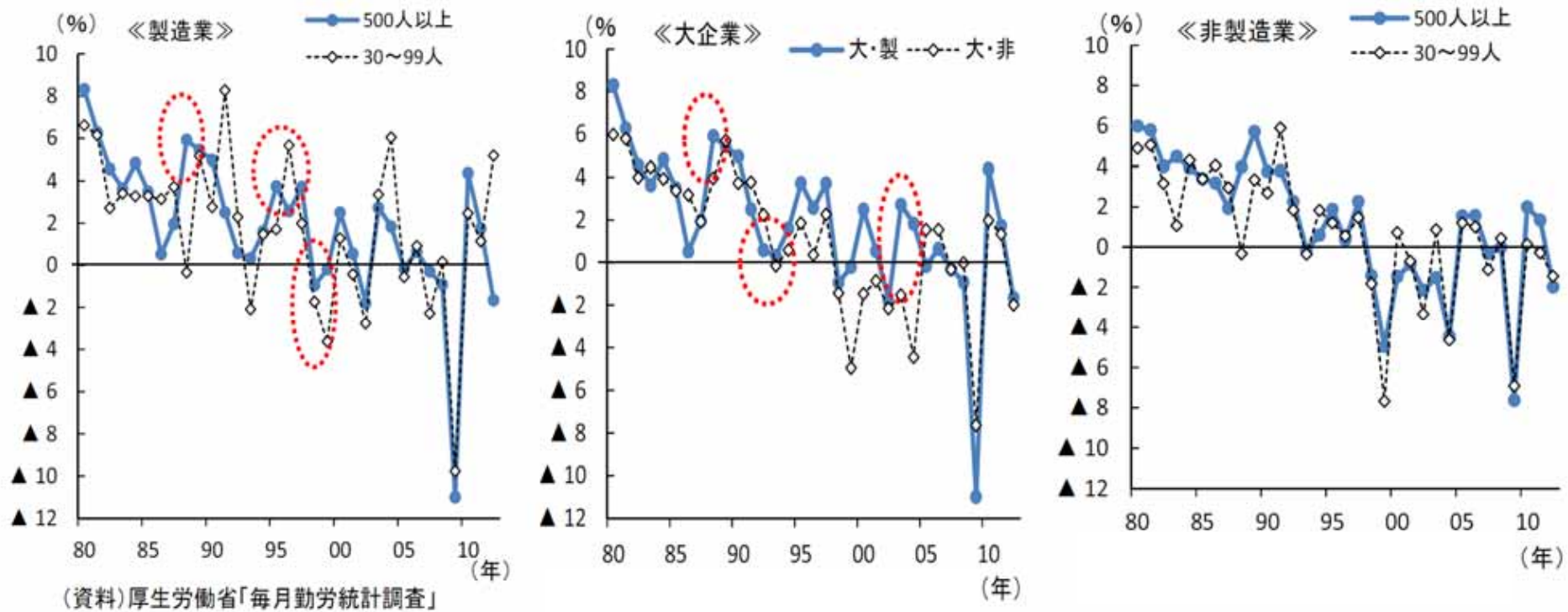
注2: 付加価値 = 人件費 + 営業純益 + 支払利息等 + 租税公課 + 動産・不動産賃借料

資料出所: 財務省「法人企業統計調査」(年報)

規模別・産業別の賃金の推移

図表31

○産業別・規模別にみると、賃金の動きは大企業・製造業が他部門に先行。

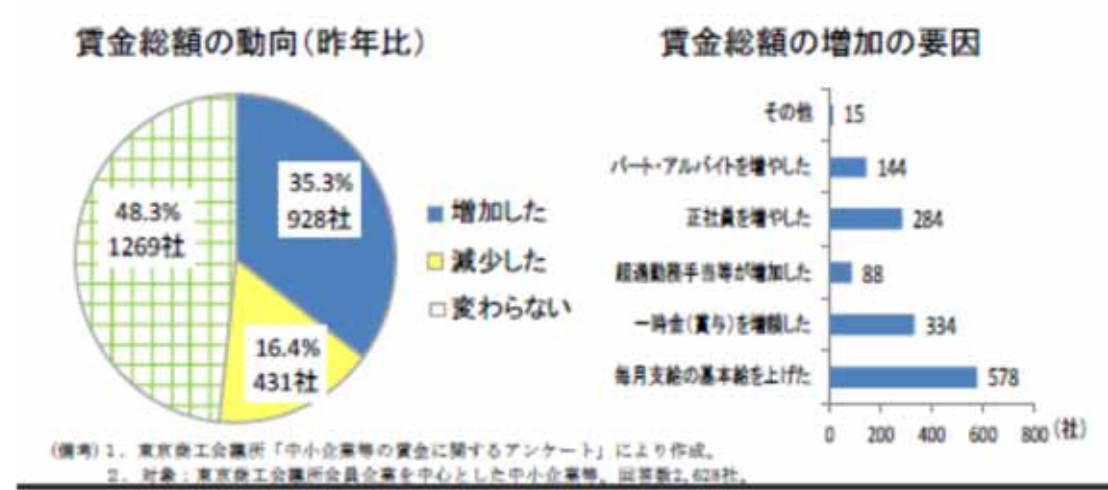


平成25年9月24日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第1回会合) 山田久日本総合研究所調査部長提出資料

東京23区の中小企業等の賃金の動向

図表32

○東京23区の中小企業等を対象にしたアンケートでは、3分の1の企業で賃金総額が増加。そのうち、毎月の基本給を上げた企業が多くを占める。



○労使の話し合いを通じて正規転換が図られた事例や、人材育成等の観点から無期雇用化が図られた事例がある。

事例A（鉄道・バス運行業）

【背景】

経営合理化のため、人件費抑制を目指し、**新規採用者を契約社員に限定**。契約社員が増加し続け、新制度導入前は全従業員の4分の1が契約社員。

運転業務など、正社員と契約社員の**業務内容はほぼ同一**。

契約社員としての採用は、多数の応募者が集まらないとともに、離職者が増加。

【正規転換等の方法】

労使の話し合いを通じて、**全契約社員を正社員化**。また、**若年正社員に不利な賃金制度を改革**。

契約社員・若年正社員の賃金を上げるとともに、中高年正社員の賃金を10年間かけて緩やかに減額する賃金制度を導入。

定年を60歳から65歳に延長。職責に応じて、管理職の給与を上げ。

契約社員・若年正社員の賃金引上げのため、**労働側は中高年正社員の賃金の減額**に応じるとともに、**経営側は人件費総額の増加分を負担**。

事例B（雑貨専門店チェーン）

【背景】

全社員のうち80～85%が**半年契約のパート**であり、**1年で約半数が退職**。平均勤続年数は2年弱にとどまり、**従業員の知識や技術の習熟が不十分**に。

無期労働契約の社員と差がないパートタイム社員や契約社員が存在。

労働者の就労価値観が多様化し、ワークライフバランスへの配慮が必要になった。

【正規転換等の方法】

パートタイム社員・契約社員と無期労働契約を締結し、勤務地・労働時間を限定する正社員とした。

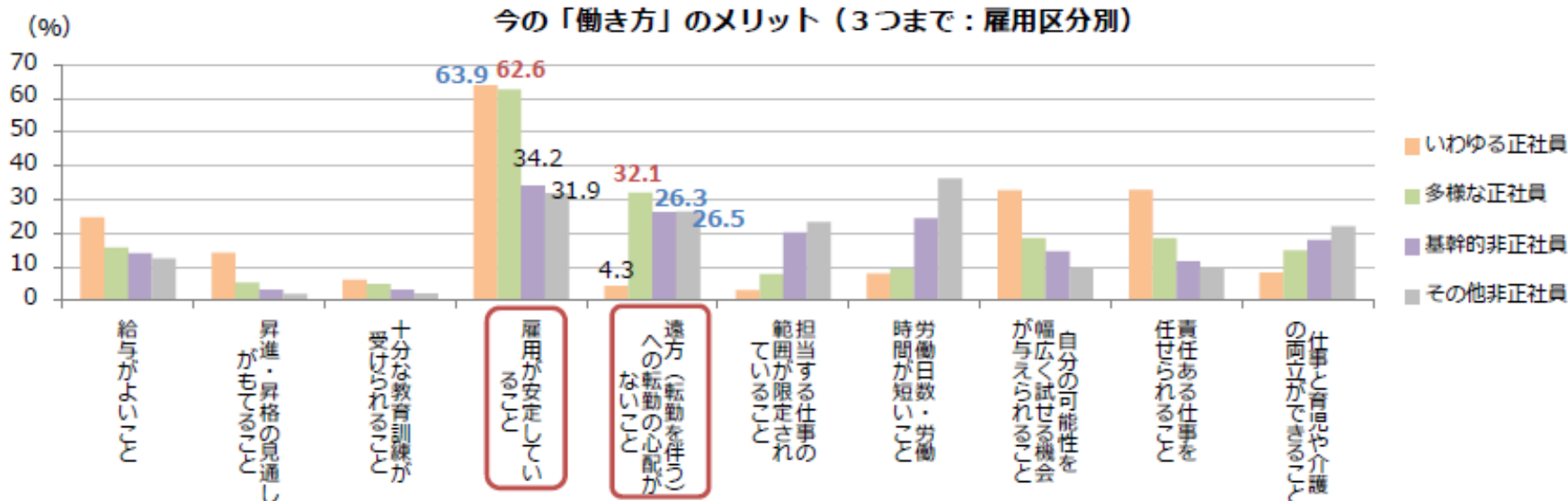
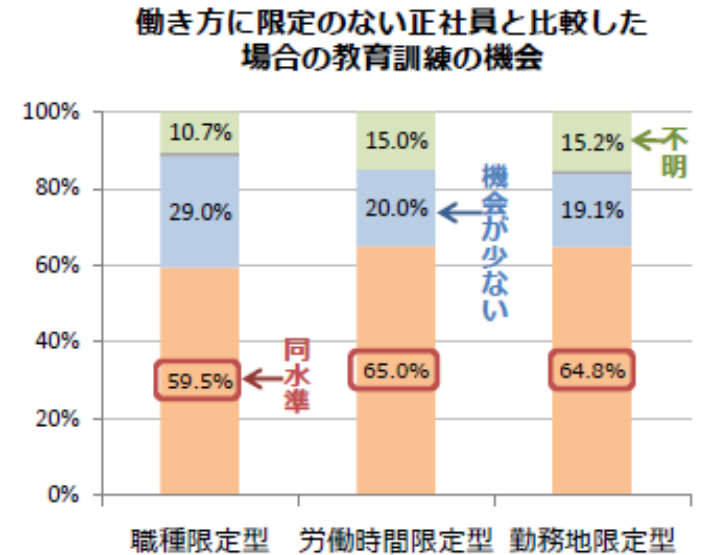
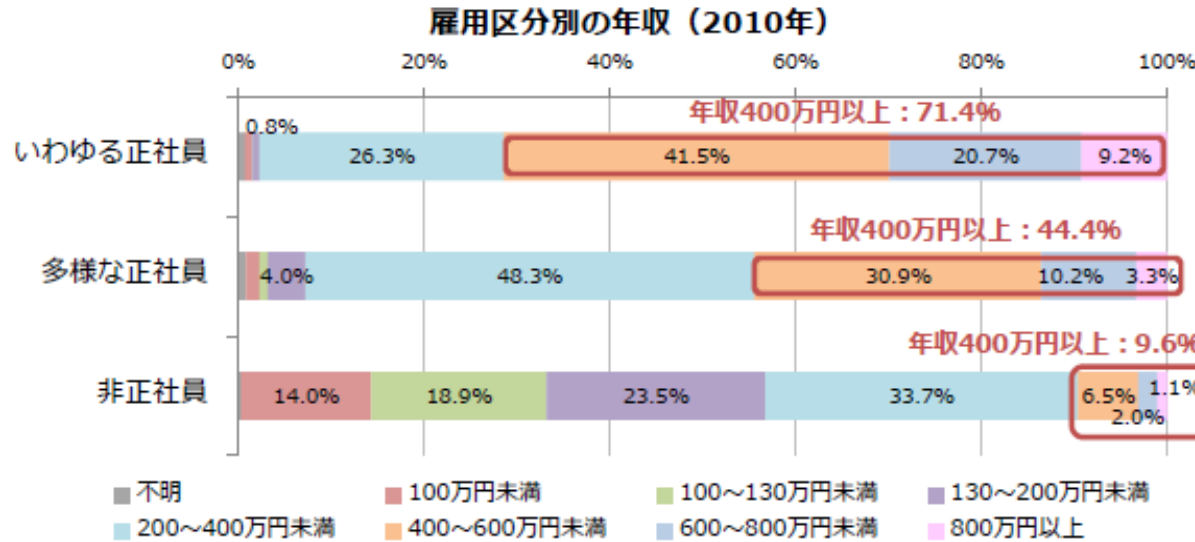
- ・ 職能資格級的な体系に編成。労働時間を20～40時間で選択。
- ・ リーダー以外は勤務先店舗の変更なし。リーダーは「転居を伴わない異動のみ」を選択可能。

勤務地非限定であれば、能力・意欲に応じて、リーダーより**上の階級にステップアップ可能**。

多様な正社員について

図表34

○多様な正社員は、非正規雇用労働者に比べて、賃金水準が一般の正社員により近く、教育訓練の機会も一般の正社員と同水準である場合が多い。また、多様な正社員は「雇用が安定している」「遠方への転勤の心配が無い」というメリットを感じている者が多く、一般の正社員・非正社員双方と同様のメリットを感じている。



資料出所：厚生労働省「多様な形態による正社員」に関する従業員アンケート調査・企業アンケート調査（平成24年）

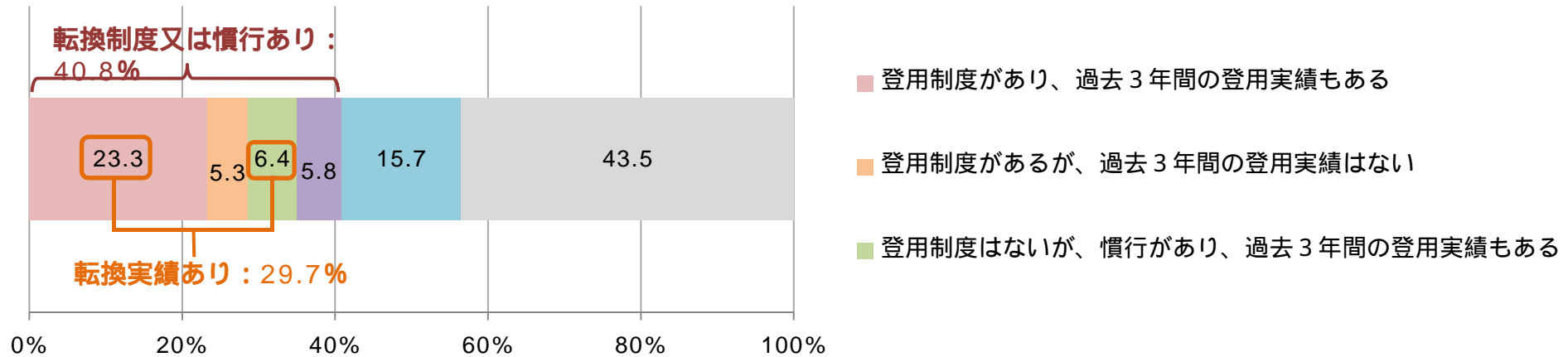
注1：基幹的非正社員とは、担当する仕事と同じ正社員がいる非正社員。
注2：その他正社員とは、担当する仕事がおなじ正社員がいない非正社員。
注3：下図は、「その他」「不明」を省略。

多様な正社員を活用したキャリア・アップ

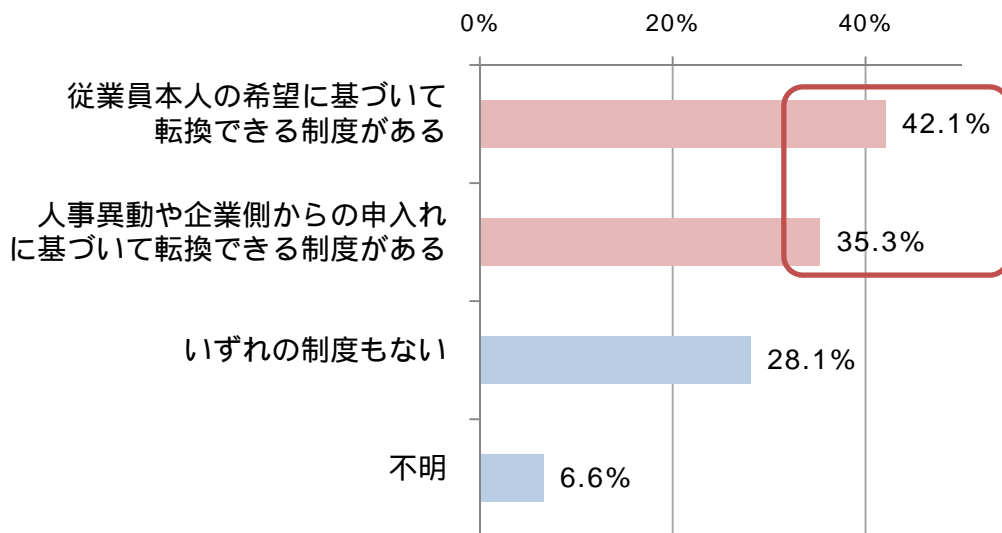
図表35

○多様な正社員を雇用している企業のうち、約40%は非正社員から多様な正社員への転換制度又は慣行があり、約30%は転換実績がある。また、同企業のうち、約70%は多様な正社員から一般の正社員への転換制度があり、そのうち約70%は転換実績がある。

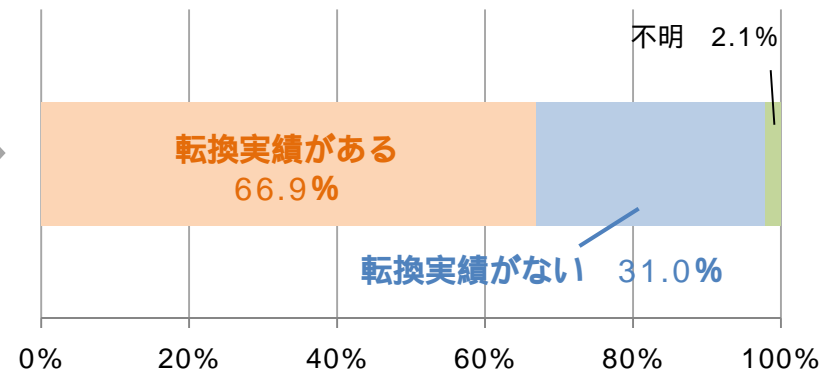
非正社員から多様な正社員への登用制度・慣行・実績



多様な正社員からいわゆる正社員への転換制度の有無



転換制度がある企業における過去3年間の転換実績



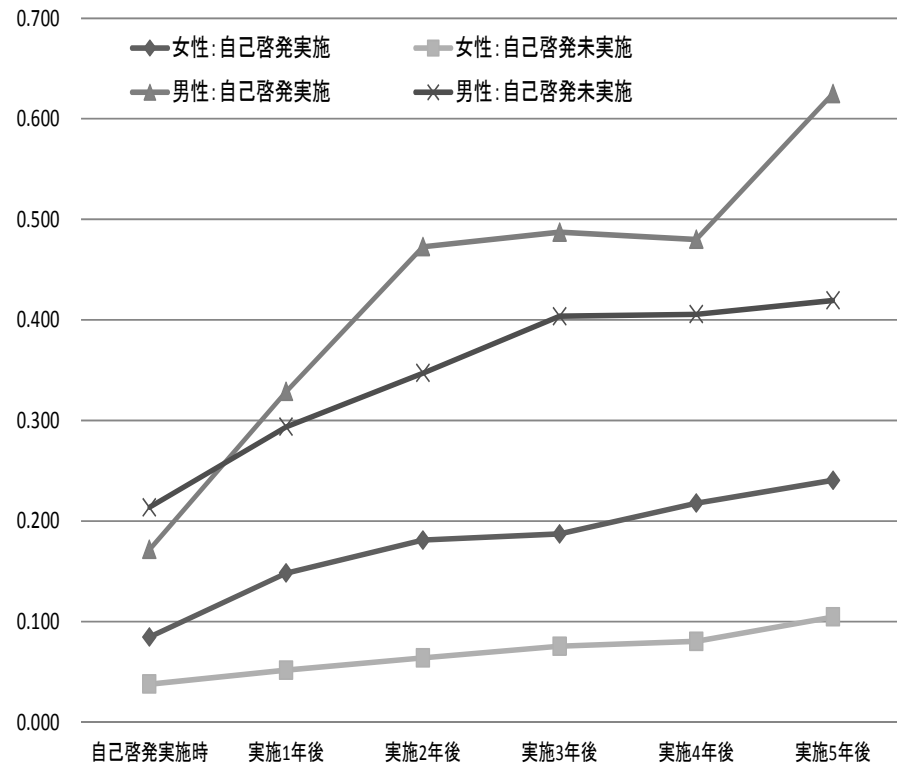
資料出所：厚生労働省「多様な形態による正社員」に関する企業アンケート調査（平成24年）

注1：上図は、多様な正社員・非正社員のいずれも雇用している企業についてのデータ

注2：下の2図は、いわゆる正社員及び多様な正社員の雇用区分を持つ企業についてのデータ

○自己啓発を実施している場合の方が正規雇用転換率が高い。このため、キャリア・アップに向けた取組を支援することが重要。
 ○政府においても、正規雇用移行支援のための措置が行われている。

男女別、自己啓発の有無別、
正規雇用転換率



資料出所: 樋口美雄「日本の貧困動態と非正規労働者の正規雇用化:最低賃金と能力開発支援の経済効果」『現代経済学の潮流2013』(小川・神取・白路・芹澤編)、2013年
 注:分析対象はt-1期前に非正規雇用で就業していた59歳以下の男女であり、t期に自己啓発を実施するかどうかを決定する。

◎正規雇用移行を支援する機関

- ①ハローワーク
- ②キャリアアップハローワーク:派遣等の非正規雇用労働者に対し、担当制による職業相談・職業紹介等を実施。
- ③わかものハローワーク

◎企業への助成措置等による正規雇用移行の支援

- ①ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練
- ②キャリアアップ助成金:非正規雇用労働者に対して正規雇用への転換、人材育成などを行った事業主に対して助成。
- ③トライアル雇用:奨励金を支給し、一定期間の試行的な雇用を通じた正規雇用への移行を支援。
- ④学卒未就職者に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援(平成26年度予算案に概算要求)

◎正規雇用移行支援のための法制度による対応

- ①労働契約法の改正:有期労働契約の無期雇用への転換
- ②労働者派遣法の改正:一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。

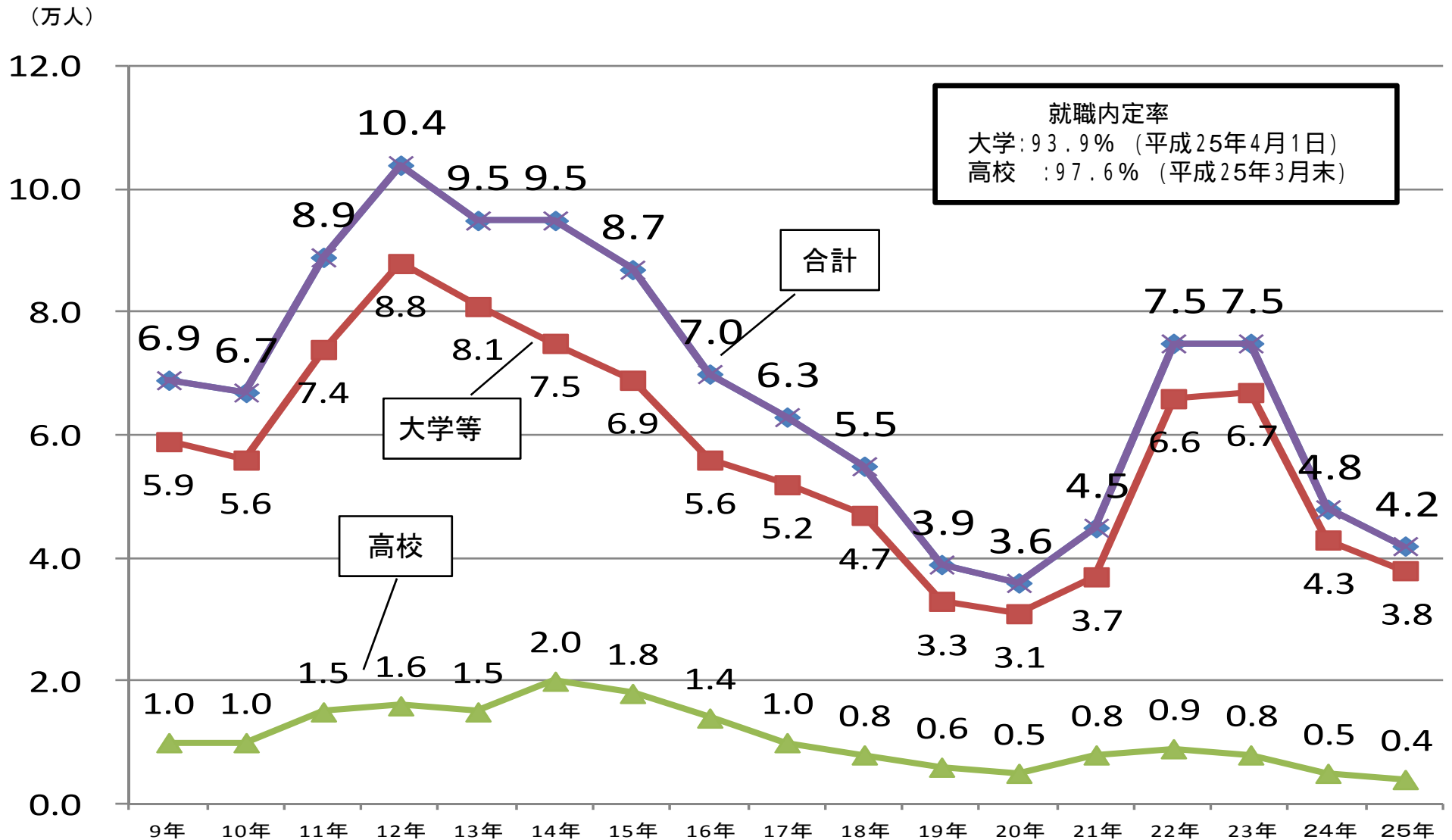
未就職卒業生数の推移

図表37

○就職希望者のうち、就職が決まらないまま卒業する者が約4.2万人存在。

【新規大卒者等(4月1日現在)】就職希望者のうち、内定が得られていない者:3.8万人(前年同期0.5万人減)

【新規高卒者(3月末現在)】就職希望者のうち、内定が得られていない者:0.4万人(前年同期0.1万人減)



(資料出所)「大学等卒業生の就職状況調査」(厚生労働省・文部科学省)及び「職業安定業務統計」(厚生労働省)

※ 数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)

○非正規雇用防止のために企業が取り組んでいる事例や、失業なき労働移動を実現するために公益財団法人が取り組んでいる事例がある。

◎事例A（派遣業）

【目的】

- リーマンショック後の急速に悪化した雇用状況により、学卒の未就職者が増大。
- 一方、景気の好転に伴い正社員への就職を目指しても、前職がアルバイトなどであるため、職務履歴の空白期間が生じ、就職が困難。
- 派遣会社の社員にすることで、この状況を打開すべく発足。

【取組内容】

- 企業の内定式終了後に説明会が開始。一次選考、基礎研修で社会人としての基本を厳しく教える。
 - もう一度自力で就活をするよう促した後、希望者は社員として入社。
 - 高度専門職研修を経た後、パートナー企業に派遣され、パートナー企業あるいは他社に就職。
- 新卒未就業者を社員として雇い入れることで、就職に不利となる履歴上の空白期間の発生を防ぐと同時に、就業に必要な教育訓練を施すことで、本採用を支援している。

◎事例B（公益財団法人）

【目的】

- 産業構造の変化、国際化の進展等に伴う労働力需給の変化に対応した労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与することが目的。

【取組内容】

- 事業主等に対して、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談・あっせん等を行う。
 - 全国47都道府県の事務所に常駐する専任の担当者（地元企業からの出向者等）が企業を訪問し、情報収集やマッチングを行う。
 - まず企業間での移籍・出向の調整を行う。その後、個人と移動先企業のマッチングの実施。
- 労働者が企業に在職している時から支援することができるため、失業を経ず、又は比較的短い失業期間での労働移動を実現することができる。

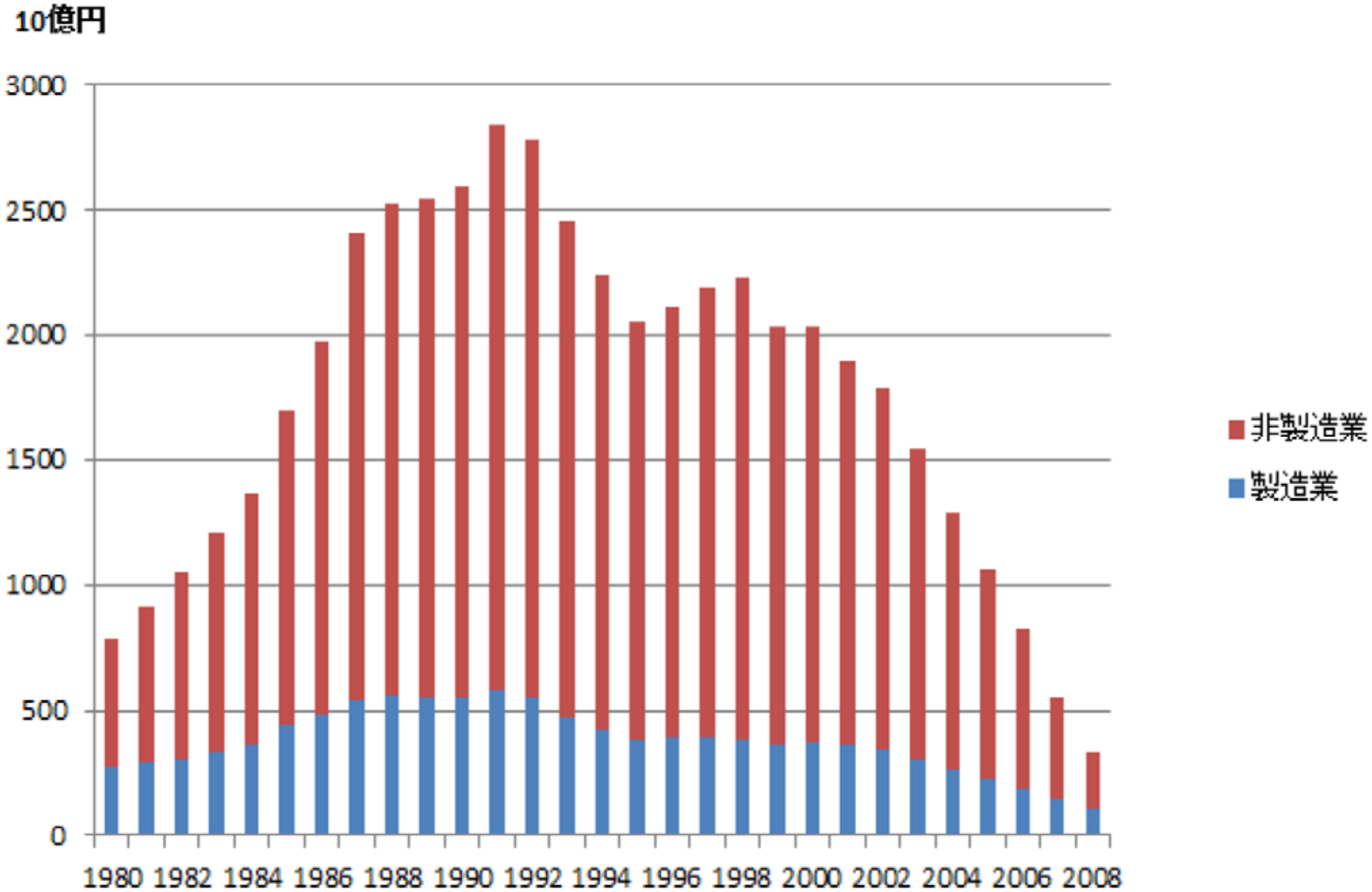
資料：ヒアリングに基づき作成。

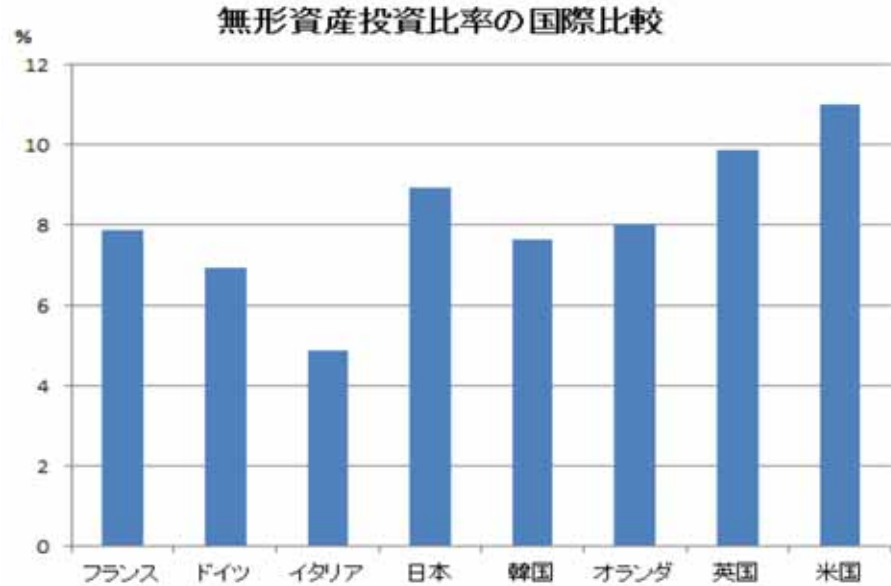
(イノベーションの定義)
 ○創造的活動による新製品開発、新生産方法の導入、新マーケットの開拓、新たな資源(の供給源)の獲得、組織の改革(オーストリアの経済学者シュンペーターによる類型)
 ○プロダクトイノベーション、プロセスイノベーション、マーケティングイノベーション、組織イノベーション
 (OECD Oslo manual)

	プロダクトイノベーション	プロセスイノベーション
オスロ・マニュアル(第3版)による定義	新製品あるいは新サービスの市場への投入として定義される。新製品あるいは新サービスには、機能・性能・設計・原材料・構成要素・用途を新しくしたものだけではなく、既存の技術を組み合わせたものや既存製品あるいは既存サービスを技術的に高度化したものも含まれる。ただし、製品あるいはサービスの機能面や使用目的が既存のものとは変わらない単なるデザインのみの変更、他社製品・サービスの単なる販売・提供は含まれない。	新プロセスの導入または既存プロセスの改良として定義される。プロセス・イノベーションには、製品・サービスの製造・生産方法あるいは物流・配送方法の新規導入や改良だけではなく、製造・生産あるいは物流・配送をサポートする保守システムやコンピュータ処理などの新規導入や改良も含まれる。
事例	歴史的には蒸気機関、電気の発明・発見。近年では携帯電話、インターネットなど。	カンバン方式※1、カイゼン、セル方式※2など。 (戦後の日本企業の得意とするところ、手法は多く海外企業でも取り入れられた)。 <small>1カンバン方式: ジャスト・イン・タイムを実現するための生産管理手法。後工程から前工程に必要な部品名、数量等を書いた札(カンバン)を適宜回すことで生産を管理。 2セル方式: 一人または数人の作業員が、部品の取り付けから組み立て、加工、検査までの全工程を担当する生産方式。</small>

企業固有の人材形成の推移

図表40





(注)GDP比、2008年

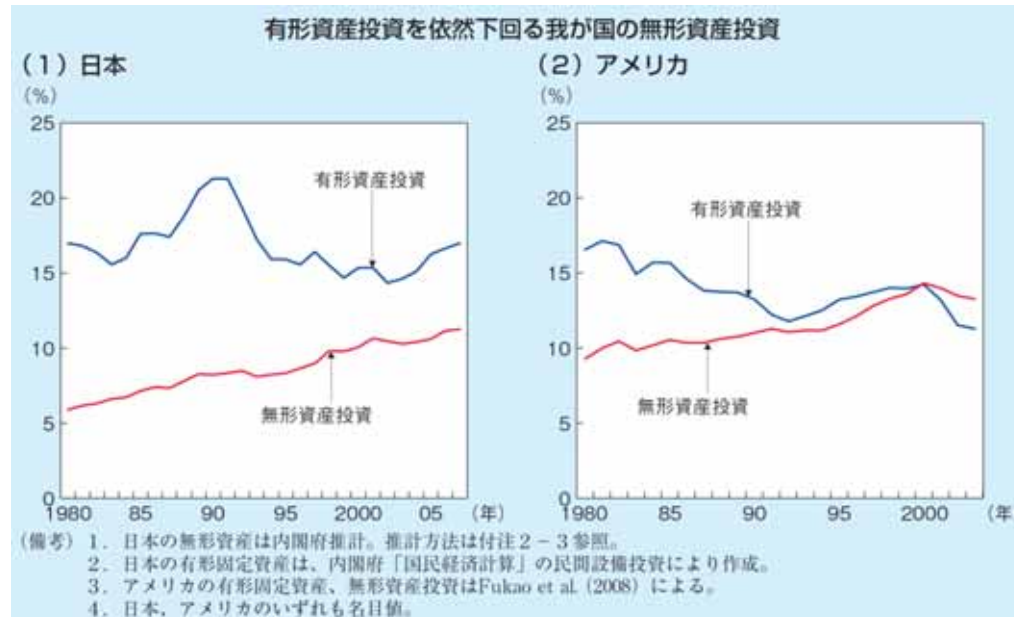
知識ベース資産の分類

情報化資産	ソフトウェア データベース
革新的資産	研究開発 資源探索情報 著作権等 金融サービスにおける新商品 新しい建築および工業デザイン
経済的競争力	ブランド構築的な広告 市場調査 人材育成 経営コンサルティング 企業内部の組織改編投資

(出所) OECD New Sources of Growth: Knowledge-Based Capital

平成25年11月13日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第4回会合) 宮川努学習院大学教授提出資料

無形資産、有形資産投資(民間企業)の推移

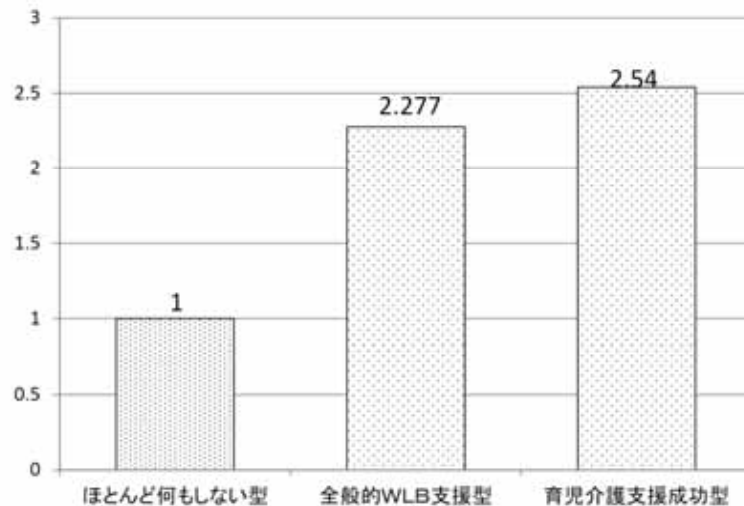


資料出所:内閣府「平成23年度年次経済財政報告」

○ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い。

WLBに対する取組と粗利益率の関連
(「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)



○『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

○『全般的WLB推進型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組割合の高い企業

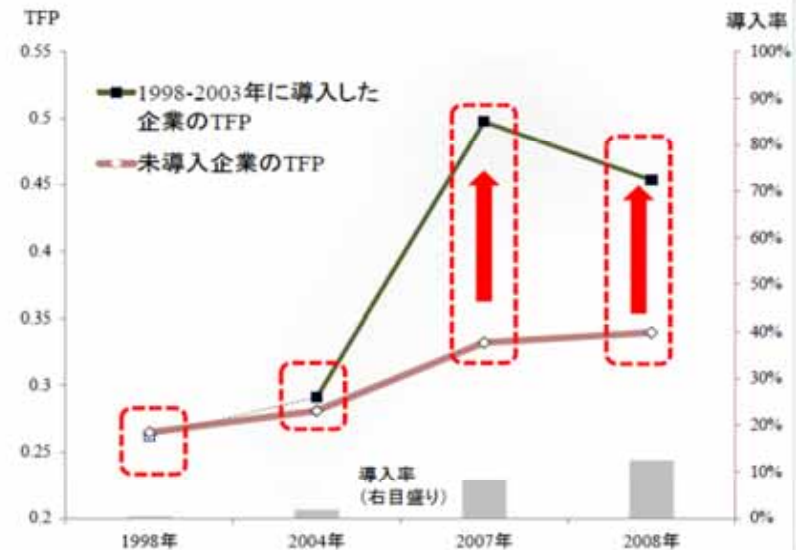
○『ほとんど何もしない型』=どちらも取組割合の低い企業

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成

(出典)RIETI BBL(2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見てきたこと」山ロー男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典:山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

労働時間と割増賃金率に関する各国比較

図表43

○日本は諸外国に比べて、時間外労働割増賃金率が低く、平均残業時間が長い。

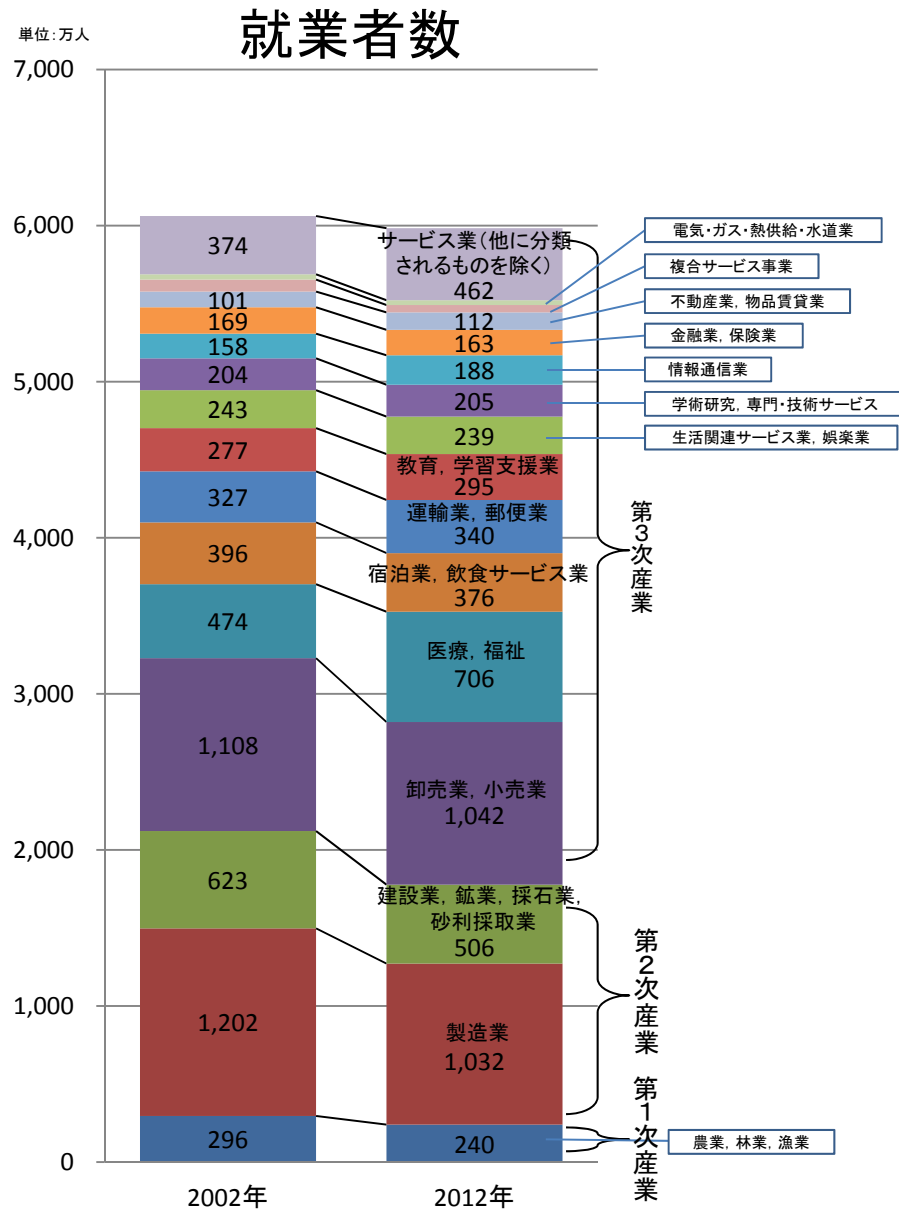
	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
法定労働時間	40時間/週 8時間/日 違反した場合は 6か月以下の懲役 又は30万円以下の罰金	40時間/週 故意に違反した場 合、1万ドル以下の 罰金又は6か月以 下の禁固又はその 両方	48時間/週 (残業含む) 違反は犯罪を構成	35時間/週 1607時間/年 最長労働時間を 超えて労働させた 場合、第4種違 警罪としての罰 金を適用	8時間/日 大半の労働協約は8時間 より短い時間を規定 違反した場合は15000ユーロ以下の 過料。さらに故意に行い労働者の健 康や能力を損ねた場合や執拗に繰 り返した場合は1年以下の自由刑又 は罰金	40時間/週 違反した場合は 2年以下の懲役 又は1000万 ウォン以下の罰 金
時間外労働 割増賃金率 ILO1号条約にて 最低25%と規定 (6条2項) ※フランス以外 は未批准	25%以上 ただし、1か月で 60時間を超える 時間外労働に ついては50%以上	50%	規定なし 一般的には50%	25% 1週間で8時間(法定労働 時間との合計で43時間) を超える時間外労働に ついては50% 労働協約により10%以上の 割増賃金率を自由に 規定することも可能	規定なし 一般的に労働協約を超え 1日の最初の2時間は25%、 それ以降は50%	50%
平均残業時間	61.8分	25.7分	—	24.5分	—	39.3分
家での仕事時間	14.3分	33.6分	—	20.8分	—	51.3分
年平均労働時間	1765時間	1790時間	1654時間	1479時間	1397時間	2090時間
時間外労働 上限規制	36協定による延長 時間の限度基準 1週間 15時間 2週間 27時間 4週間 43時間 1か月 45時間 2か月 81時間 3か月 120時間 1年間 360時間	規定なし	残業を含む法定 労働時間が 48時間/週。 これを超える場合 はあらかじめ サイン入り書面 での取決めが必要	1年間 220時間 ただし、労使合意のもとに、 使用者と労働者の合意が ある場合、時間外労働上 限規制を超えて残業を行 うことができる	1日の労働時間の上限を 10時間、かつ6か月ないし 24週平均で1日の労働時 間8時間を超えないこと	12時間/週 ただし、 使用者と労 働者の合 意が必要

(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」およびHP、JETRO「ユーロトレンド2013.4」、OECD「iLibrary」

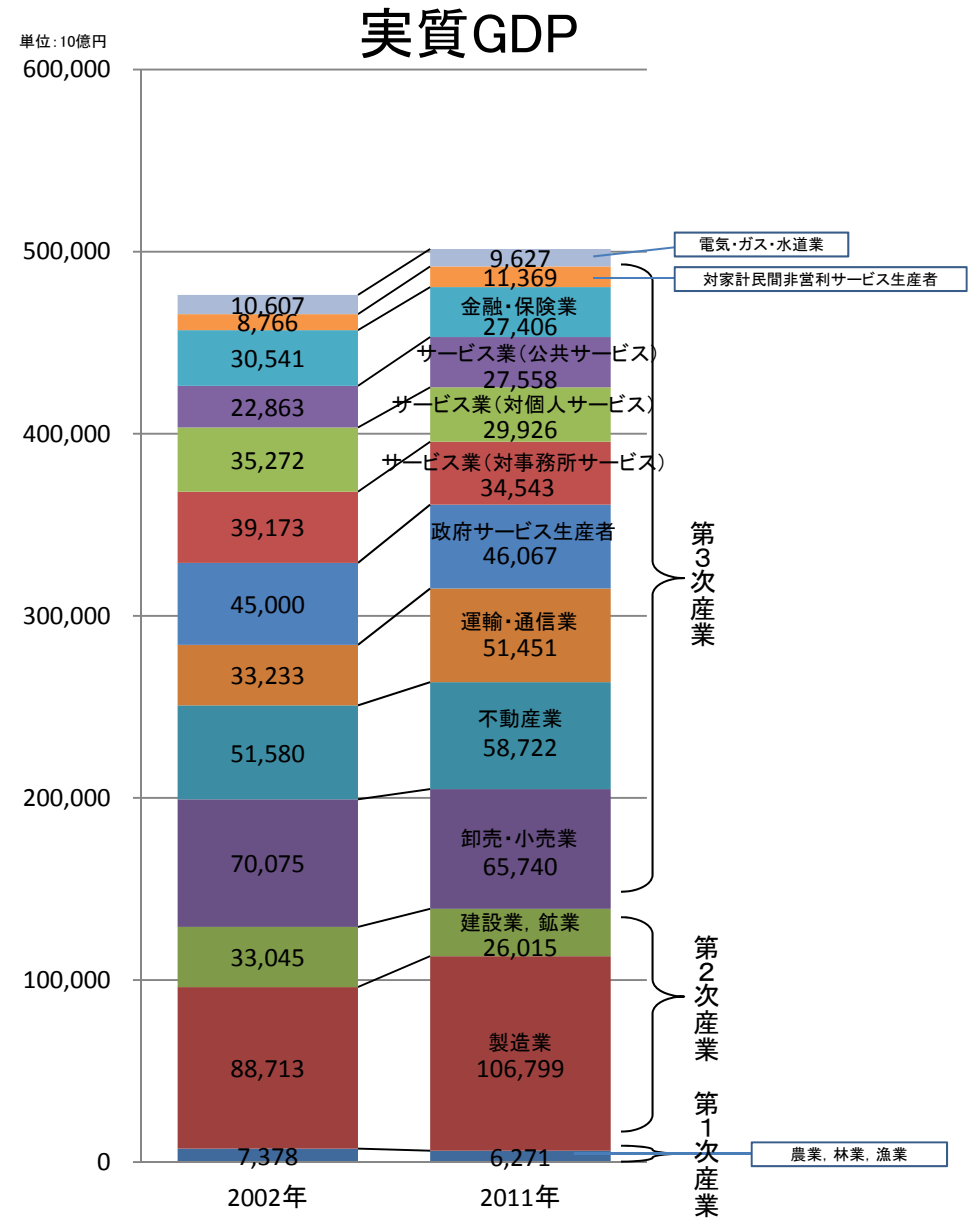
注)なお、日本の場合、深夜10時から朝5時までの残業代は欧米と同じ5割増しとなっている。

就業者数と実質GDPの産業別構成

図表44



データ出所: 総務省「労働力調査 長期時系列データ」より作成
 ※ 表中において100万人以上の分類については、実数を付記。

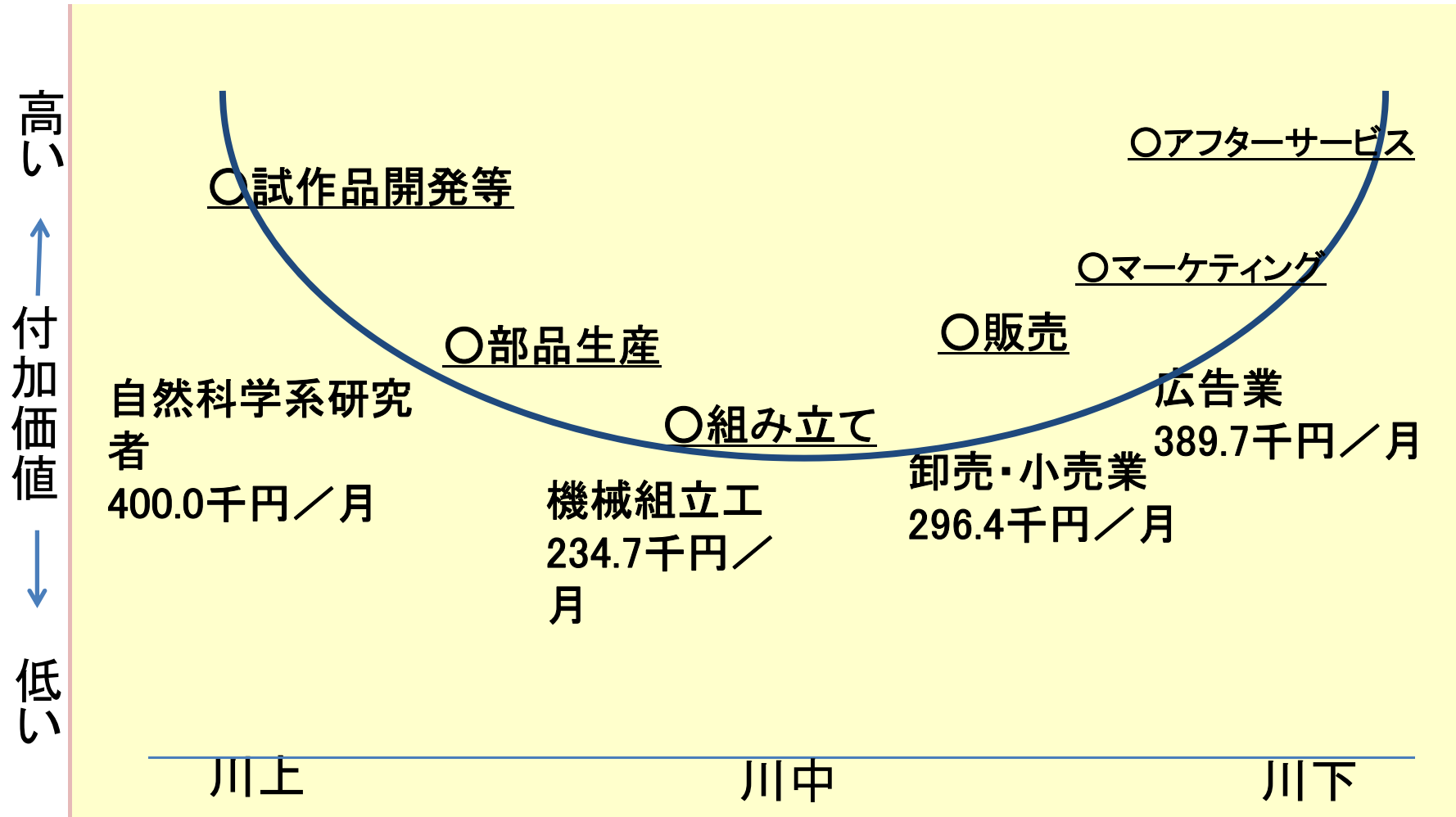


データ出所: 内閣府「国民経済計算(GDP統計)」より作成
 ※ 2011年の「運輸・通信業」は、「運輸業」及び「情報通信業」の合計としている。

スマイルカーブ

図表45

○パソコンの製造工程などにおいては、開発・設計・試作から生産・組立に移るにつれて利益率が低下し、また販売・アフターサービスにかけて利益率が上昇するとの特徴がみられる。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、経済産業省「2005年版ものづくり白書」

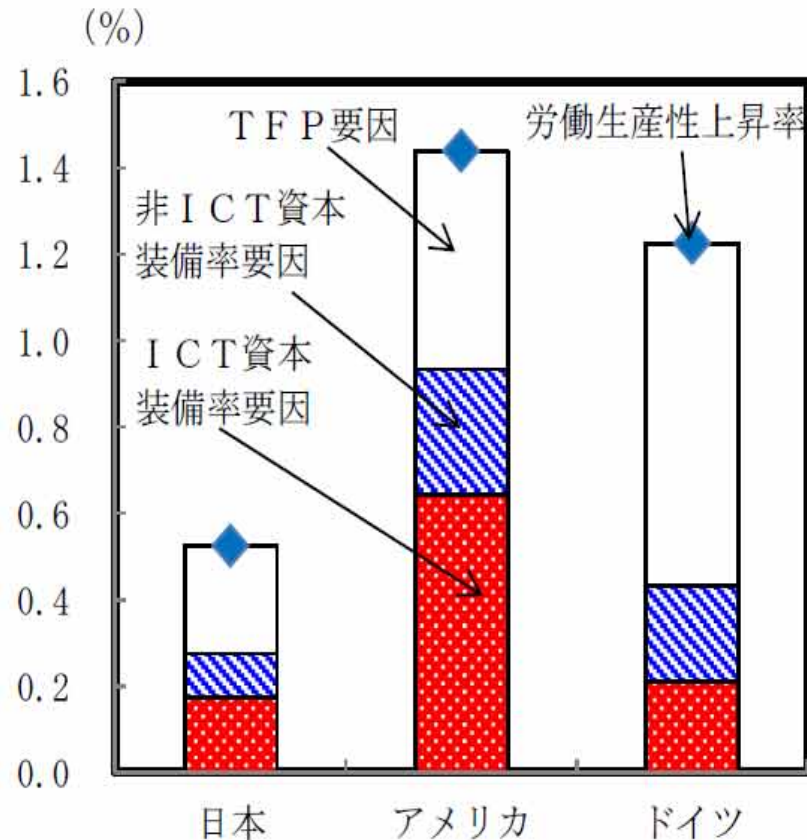
注：数字は所定内給与額(平成24年)

非製造業の労働生産性

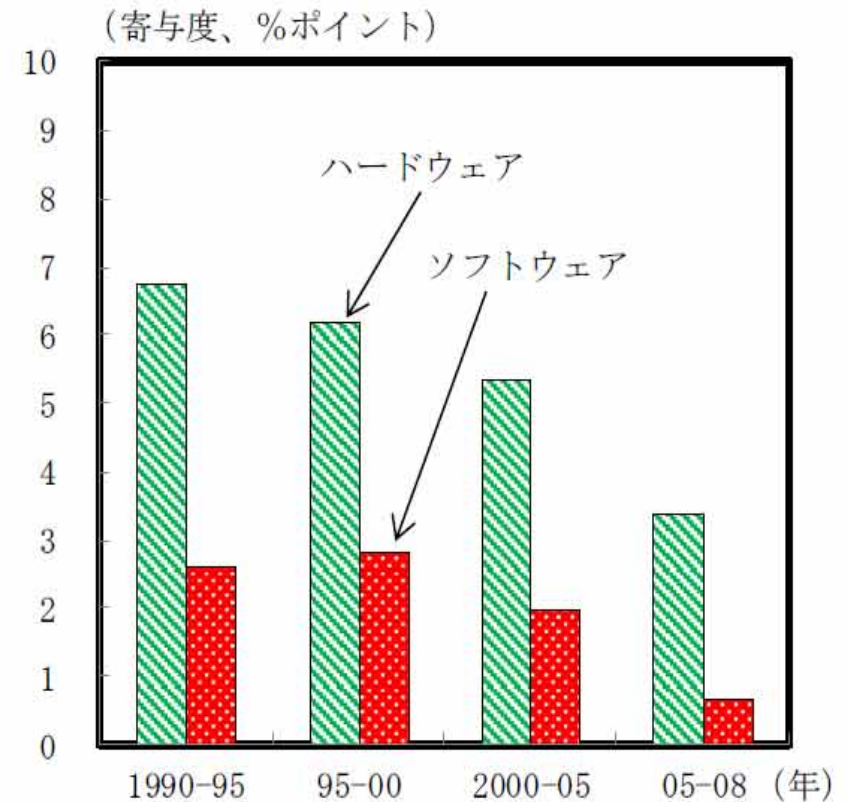
図表46

○非製造業の労働生産性上昇率の低迷は、ICT資本蓄積の低さが一因
 ○ICT投資の中でも、コンピュータや通信機器などのハードウェアに比べ、調達管理システムや顧客管理ソフトなどのソフトウェア投資に遅れ

< 非製造業の労働生産性上昇率の要因分解 >



< 付加価値成長に対する種別ICT資本の寄与 >



(備考) 1. (左図) “EU KLEMS”、経済産業研究所「JIP データベース」により作成。2001年から2010年の平均成長率。
 2. (右図) 経済産業研究所「JIP データベース」により作成。

出典:平成25年度年次経済財政報告-経済の好循環の確立に向けて-説明資料(平成25年7月23日)より

平成25年9月24日開催 経済の好循環実現検討専門チーム(第1回会合) 事務局資料

持続的成長が実現する姿の例

図表47

1年当たりの変化	1983～89年	89～95年	95～2001年	01～07年		07～12年	仮設例
	00年基準	00年基準	00年基準	00年基準	05年基準	05年基準	
労働分配率の変化幅	▲ 0.57	0.51	▲ 0.04	▲ 0.54	▲ 0.52	0.36	▲ 0.1
労働分配率の変化率 (=(1)+(2)-(3))	▲ 1.07	0.97	▲ 0.08	▲ 1.03	▲ 1.02	0.71	▲ 0.2
時間当たり賃金の変化率 (1)	3.78	3.98	0.80	▲ 0.69	▲ 1.32	▲ 0.11	3.5
労働投入量 ^(注1) の変化率 (2)	1.22	0.13	▲ 0.79	0.24	0.54	▲ 0.69	▲ 0.5
名目GDP成長率 (3) (=(4)+(5))	6.06	3.14	0.09	0.59	0.24	▲ 1.51	3.2
GDPデフレーター の変化率 (4)	1.15	1.07	▲ 0.74	▲ 1.19	▲ 1.33	▲ 1.35	1.0
実質GDP成長率 (5)	4.91	2.07	0.82	1.77	1.57	▲ 0.17	2.2

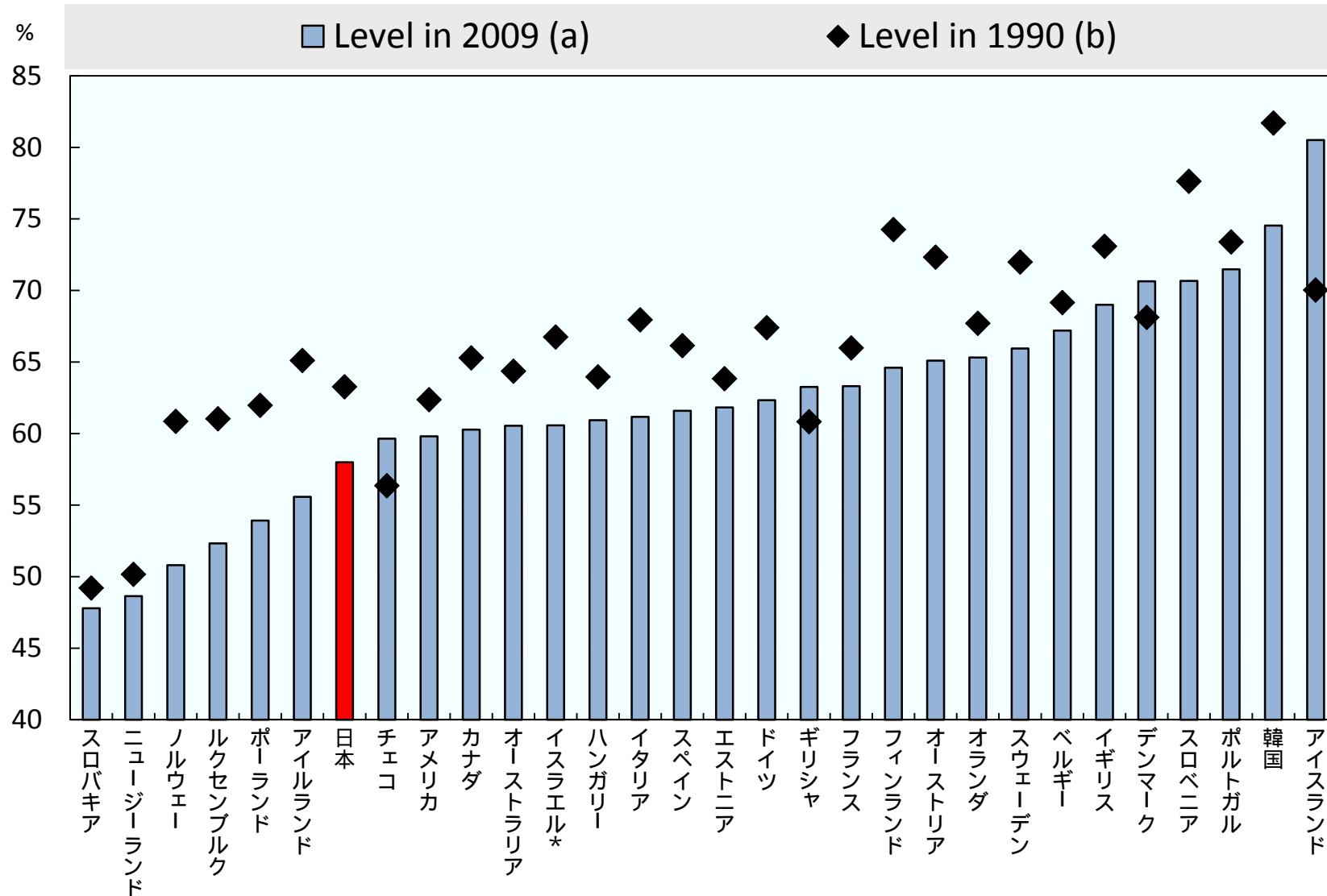
(注1)労働投入量＝雇用者数×一人当たり労働時間

(注2)実績は内閣府「国民経済計算」により作成。なお、12年の雇用者数は総務省「労働力調査」より推計。

労働分配率の各国比較

図表48

○日本の労働分配率は、OECD諸国の中では比較的低い水準にある
 ○1990年代前半と2000年代後半を比較すると、ほぼ全てのOECD諸国で労働分配率が減少



(注) 自営業者の賃金について、経済全体の平均賃金と等しいと仮定して求められており、他の図表と定義が違う点に留意されたい。

(出所) OECD Employment Outlook 2012