

最後に、2000年以降の全期間で見ると、いずれの国も労働生産性の上昇が時間当たり実質雇用者報酬の押し上げに寄与しており、労働生産性は実質賃金上昇を決定するための重要な基盤になっている。しかし、日本、アメリカ、ドイツ等では、実質賃金が労働分配率の低下や交易条件の悪化によって押し下げられており、この期間においては、実質賃金の上昇は労働生産性の上昇に追いついていない。このような状況から脱するためには、企業収益が改善する中で、それを従業員へ適切に分配するとともに、省エネ等を通じた資源・エネルギーコストの低減や投入価格の上昇に見合った産出価格の引上げを通じて交易条件を改善させることが重要である。

第3節 実質賃金上昇と労働参加拡大への課題

本節では、労働者の実質賃金の上昇を確保するための課題、少子・高齢化が進む中での雇用構造の変化と労働参加の拡大をめぐる論点について考察する。まず、長期的な時間当たり実質賃金の上昇のためには労働生産性の向上が必要であるという観点から労働生産性の決定要因、企業の賃金決定の特徴と人材育成の課題について検討する。次に、労働力率と女性雇用者比率の国際比較等を通じて我が国の労働参加の現状を分析する。その際、女性と高齢者の労働参加拡大に伴う雇用構成の変化が我が国全体の時間当たり賃金に及ぼす影響についても考察する。最後に、女性が労働参加を進めた場合に労働力人口がどの程度増加するのか、高齢者の労働参加の障害になっているものは何か、という点についても論ずる。

1 実質賃金の上昇と労働の質的改善

前節で確認したように、実質賃金の上昇を長期的に図っていくためには、労働生産性の向上が重要であり、そのためには労働者の質を改善し、職務遂行能力を高めていく必要がある。そこで、以下では、マクロの視点から労働生産性の決定要因等について分析するとともに、企業や労働者の視点から人材育成の課題等について検討する。

(1) 労働生産性の向上と労働の質

ここでは、労働生産性を寄与度分解することによって、我が国の労働生産性が長期的に低下してきた背景について検討する。また、主要国のデータを用いて、労働生産性と雇用の流動性を示す雇用調整速度の間に見られる関係を確認する。

●労働生産性の上昇に対する労働の質の相対的な重要性が増大

まず、我が国全体の労働生産性の推移をみると、1980年代以降、上昇率が低下している（第2-3-1図（1））⁵⁸。1990年代は、バブル崩壊等を背景に製造業、非製造業共に大きく低下した。2000年代は、国内景気の低迷やデフレの中で、非製造業の低下が顕著であった（第2-3-1図（2）、（3））。労働生産性と時間当たり実質賃金の間の右上がり関係を踏まえると、2000年代に実質賃金が低迷した要因としては、非製造業の労働生産性が低下した影響が大きいと考えられる。

次に、労働生産性の変化率を、(1) 労働の質、(2) 資本装備率、(3) 全要素生産性（TFP）の3つに分解すると以下のことが指摘できる⁵⁹。第一に、1990年代の労働生産性の低下はTFPの寄与が低下した影響が大きい。これは、製造業、非製造業共にTFPのプラス寄与が1980年代の半分以下に低下したことによる。TFPには様々な要因が含まれているため、その原因を特定することは困難であるが、企業でITの有効活用が進まなかったこと、バブル崩壊後の需要の大幅な減少等が指摘されている⁶⁰。

第二に、資本装備率は1980年代の労働生産性の上昇に最も大きく寄与していたが、その後はプラス寄与が縮小傾向にある。資本装備率の寄与度を資本ストックと労働投入に分けると、1980年代は、設備投資の増加等を背景に、資本ストックが大幅に伸びていた（第2-3-1図（4））。しかし、1990年代以降は、労働投入の減少が資本装備率の上昇に寄与する一方で、設備投資の抑制等によって資本ストックの伸びが大きく鈍化したことから、資本装備率の寄与度も縮小した。

第三に、労働の質は、製造業と非製造業のいずれにおいても、安定してプラスに寄与している。この背景としては、労働者の熟練の蓄積、高学歴化や平均勤続年数の上昇等が挙げられる。さらに、1990年代以降、TFPと資本装備率のプラス寄与が大きく低下した結果、労働の質の影響度が相対的に高まっている。今後とも、熟練の蓄積等を通じて労働の質を持続的に高めていくことが労働生産性を向上させるために重要な課題となっている。

●雇用調整速度が速い国ほど労働生産性が高くなる傾向

我が国の労働生産性に関しては、硬直した労働市場が労働生産性を下押ししているとの指摘が多い。これは、成長が期待される産業に労働者が移動しないと産業の新陳代謝が進まず、一国全体の労働生産性が低下するという議論を反映したものである。この問題について、主要国の労働生産性の伸びと雇用の流動性を示す雇用調整速度の関係によって確認しよう。ここで、雇用調整速度とは、現実の雇用者数が望ましいと考えられる雇用者数に近づく速さのことであ

注 (58) 労働生産性の推移は、長期的な経済構造の変化だけでなく、短期的な景気循環からも影響を受ける点に留意が必要である。

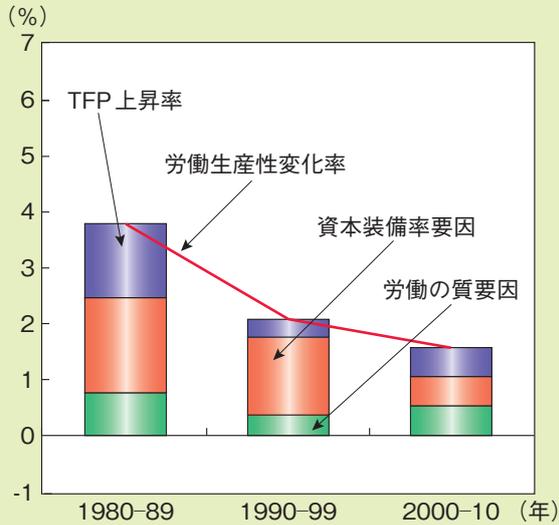
(59) 労働の質は熟練の蓄積、年齢、勤続年数、学歴など属性構成の違い、資本装備率は労働一単位当たりの資本投入量、全要素生産性は技術進歩など上記の要因で説明できない部分を示す。

(60) Jorgenson and Motohashi (2005)、内閣府 (2013) などを参照。

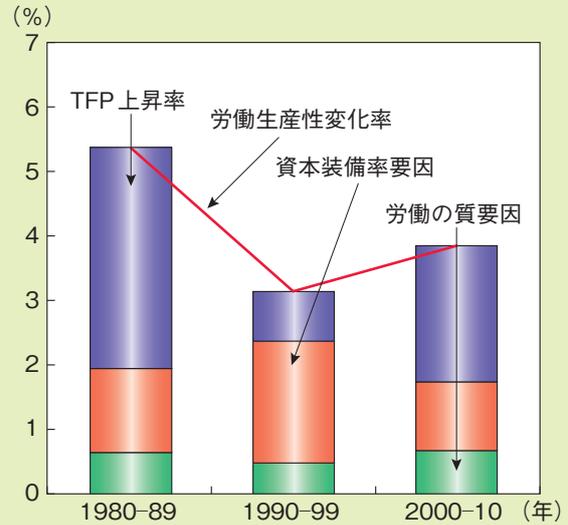
第2-3-1図 労働生産性の寄与度分解

労働生産性の上昇に対する労働の質の相対的な重要性が増大

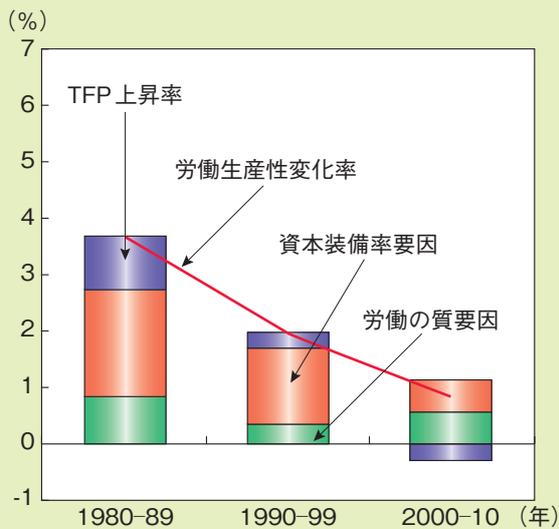
(1) 労働生産性の寄与度分解（全体）



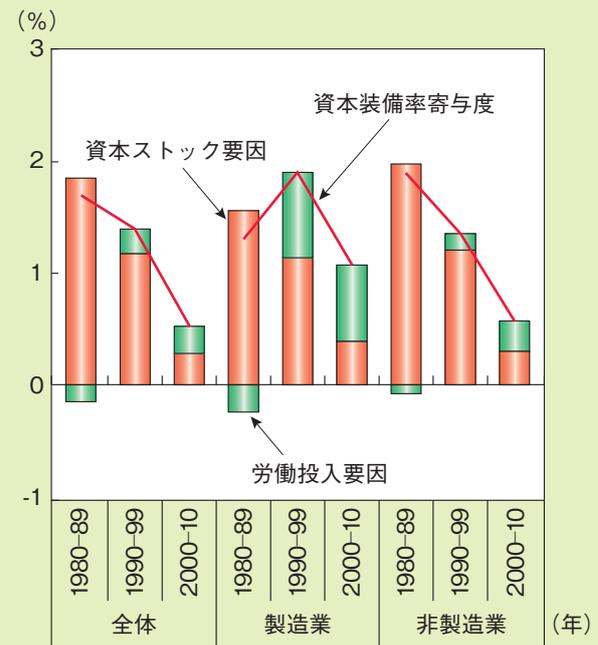
(2) 労働生産性の寄与度分解（製造業）



(3) 労働生産性の寄与度分解（非製造業）



(4) 資本装備率の寄与度の内訳



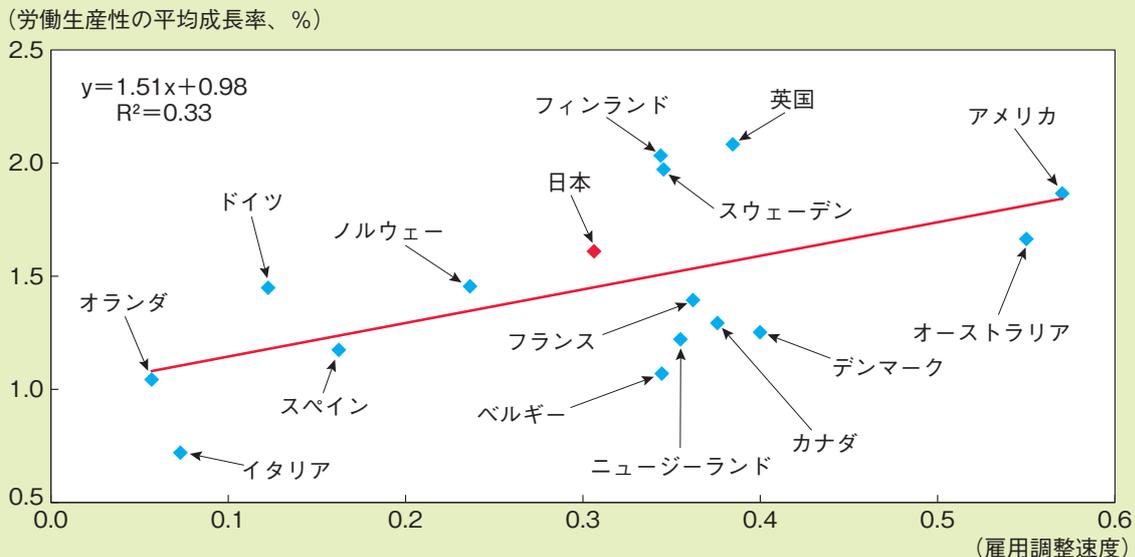
(備考) 1. 独立行政法人経済産業研究所「JIPデータベース2013」により作成。
 2. 労働生産性及び労働投入要因はマンアワーベース。労働の質は年齢、勤続年数、学歴など属性構成の違い、資本装備率は労働1単位当たりの資本投入量、全要素生産性は技術進歩など上記の要因で説明できない部分を示す。

り、その決定要因として、内閣府（2009）は、(1) 非正規雇用比率、(2) 雇用保護規制の度合い、の二つを挙げている⁶¹。

注 (61) 雇用調整速度の値は、推計方法や推計期間によって異なるため幅をもってみる必要がある。

第2-3-2図 労働生産性と雇用調整速度

雇用調整速度が速い国ほど労働生産性が高くなる傾向



長期的にみると、雇用調整速度の速い国ほど労働生産性の上昇率が高くなるという右上がりの関係が確認される（第2-3-2図）。これは、労働市場の硬直化が労働生産性を低下させるという仮説を支持する結果である。前述した労働生産性と実質賃金の関係を併せて考えると、雇用の流動性の改善は、労働生産性の上昇を通じて、実質賃金の押上げに寄与することを示している。日本の雇用調整速度は主要国平均をやや下回る水準にあり、アメリカを大きく下回っている。

我が国は、労働移動支援型の政策対応等によって雇用の流動性を改善させることや、労働時間規制の見直しやジョブ型労働市場の整備によって働き方の柔軟性を高めることにより、それを労働生産性の向上、実質賃金の上昇につなげることが重要である。雇用の流動性を改善させる際には、労働者が自らの能力を発揮できる職場に円滑に移動できるような環境を整備することによって、失業なき労働移動を目指すべきである⁶²。

注 (62) 内閣府政策統括官（経済分析担当）（2013）は、失業なき労働移動のためには、「公共職業安定所」や「民間職業安定所」におけるキャリア・コンサルティング機能の強化、個人の課題に応じたメニューの策定支援などが重要であると指摘している。

(2) 賃金の決定要因と人材育成の課題

生産活動を行う企業の立場からみると、労働の質の向上は人材育成という視点で捉えることができる。ここでは、まず賃金カーブの形状とそのシフトを通じて我が国に特徴的な年功賃金について概観する。次に、企業の賃金決定要因を確認することによって、賃金上昇のためには人材育成を通じた労働者の職務遂行能力の向上が重要であることを示す。最後に、企業の人材育成における課題について整理する。

●労働生産性を高め賃金カーブを上方にシフトさせることが重要

我が国の企業における賃金システムの特徴として「年功賃金制度」が挙げられる。これは、労働者の賃金が年齢及び勤続年数に伴って上昇する仕組みである⁶³。このような雇用慣行を前提にして、企業は労働者の生産性を高めるために人材育成を促進し、社員は職業能力を高めるために社内研修や自己啓発等に取り組んできた。こうした賃金システムの特徴を、年齢別と勤続年数別の賃金カーブによって確認しよう。

男性の賃金は、年齢別でみると40歳台後半～50歳台前半まで、勤続年数でみると年数が長くなるにしたがって上昇する傾向がある（第2-3-3図（1）、（2））。また、賃金カーブの水準をみると、1981年から1990年にかけて水準が大きく上方シフトしたが、国内景気の低迷やデフレ等を背景に、2000年以降は賃金水準に大きな変化はみられない。これは、いずれの年齢及び勤続年数をみても同様である。女性も勤続年数に応じて賃金が上昇する傾向にあるが、勤続年数が男性に比べて短いことや非正規社員の比率が高いこと等から、年齢別の賃金カーブには明確な右上がりの傾向はみられない（第2-3-3図（3）、（4））。

こうした雇用慣行の下で、賃金上昇を幅広い階層で実現するためには賃金カーブを継続的に上方シフトさせる必要がある。すなわち、企業の人材育成や社員の自己啓発等を通じて労働の質を高めて生産性の向上を図り、その結果として改善した企業収益が労働者に適切に配分されることを通じて、各年齢及び各勤続年数の賃金水準を持続的に上昇させることが重要である。

●職務遂行能力の向上で基本給が上昇し、それが賞与にも反映

それでは、企業は賃金をどのように決定しているのだろうか。ここでは、厚生労働省の「就労条件総合調査」の結果を利用して、基本給と賞与の決定要因を確認する。

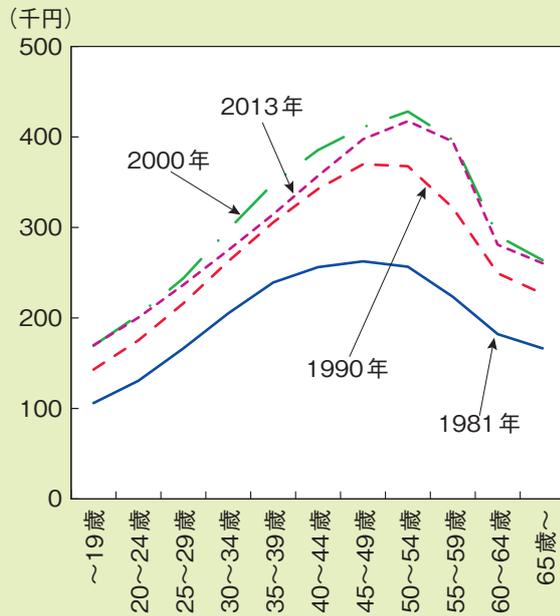
基本給については、「職務遂行能力」を重視する企業が最も多く、管理職と管理職以外の一般社員に大きな差はない（第2-3-4図（1））。規模別には、大企業ほど職務遂行能力を賃金

注 (63) 年齢や勤続年数以外にも、労働者の業務実績や業務習熟度なども考慮されている。

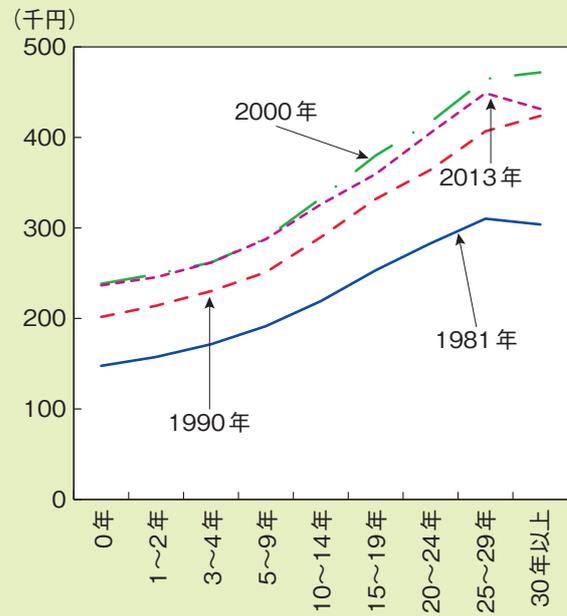
第2-3-3図 賃金カーブの変化

労働生産性を高め賃金カーブを上方にシフトさせることが重要

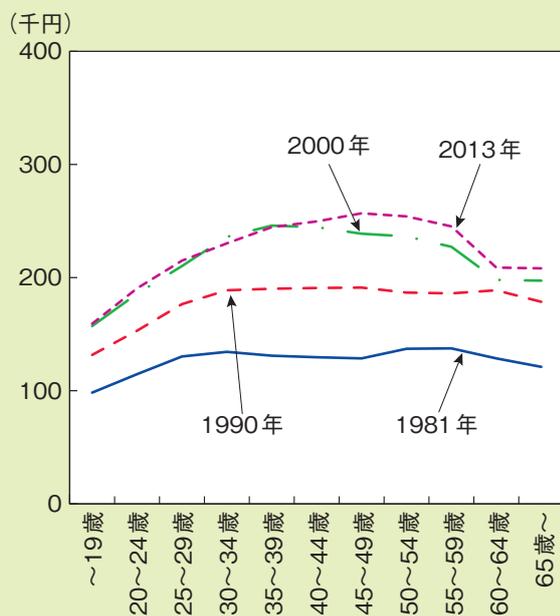
(1) 年齢階級別の賃金 (男性)



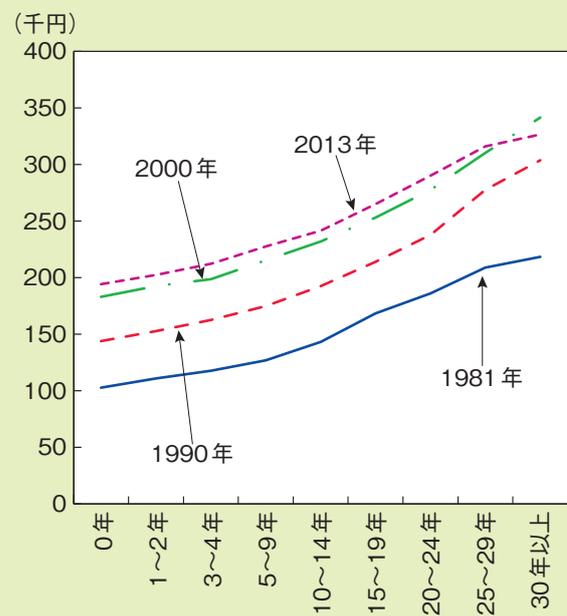
(2) 勤続年数別の賃金 (男性)



(3) 年齢階級別の賃金 (女性)



(4) 勤続年数別の賃金 (女性)



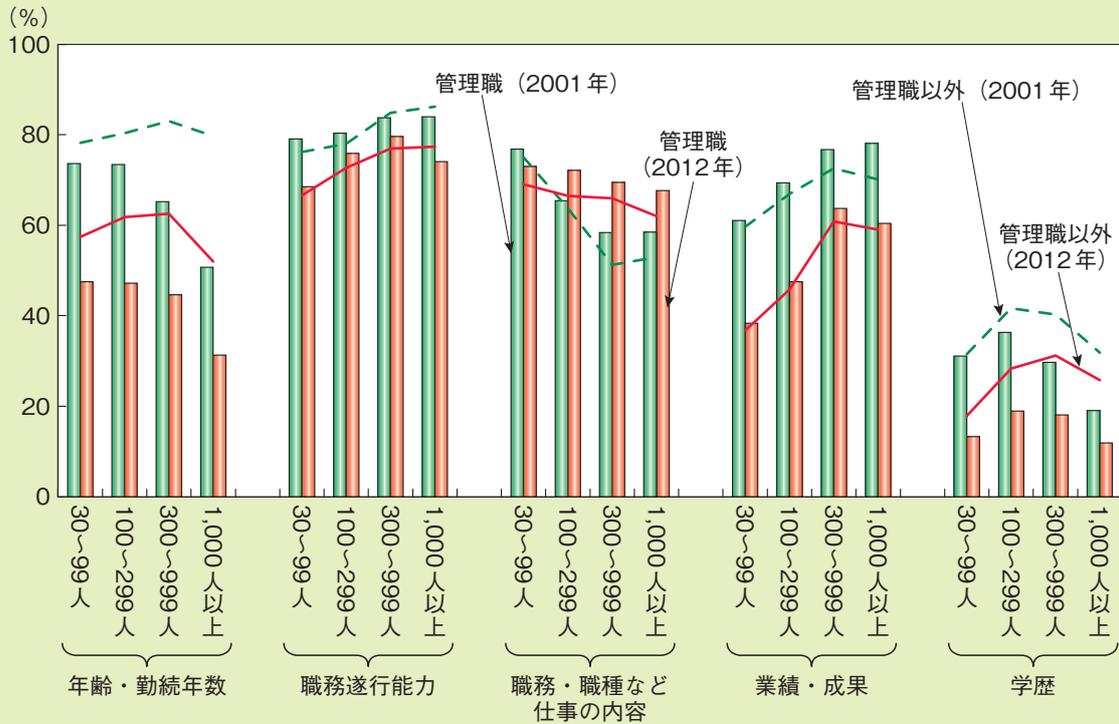
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. 賃金は一般労働者の「所定内給与額」。

決定の際に評価する傾向が強い。一般的に、社員の職務遂行能力は業務研修や職務経験によって高められることから、企業の人材育成システム等を通じて着実に職務遂行能力を向上させた社員ほど賃金の上昇が期待できる。

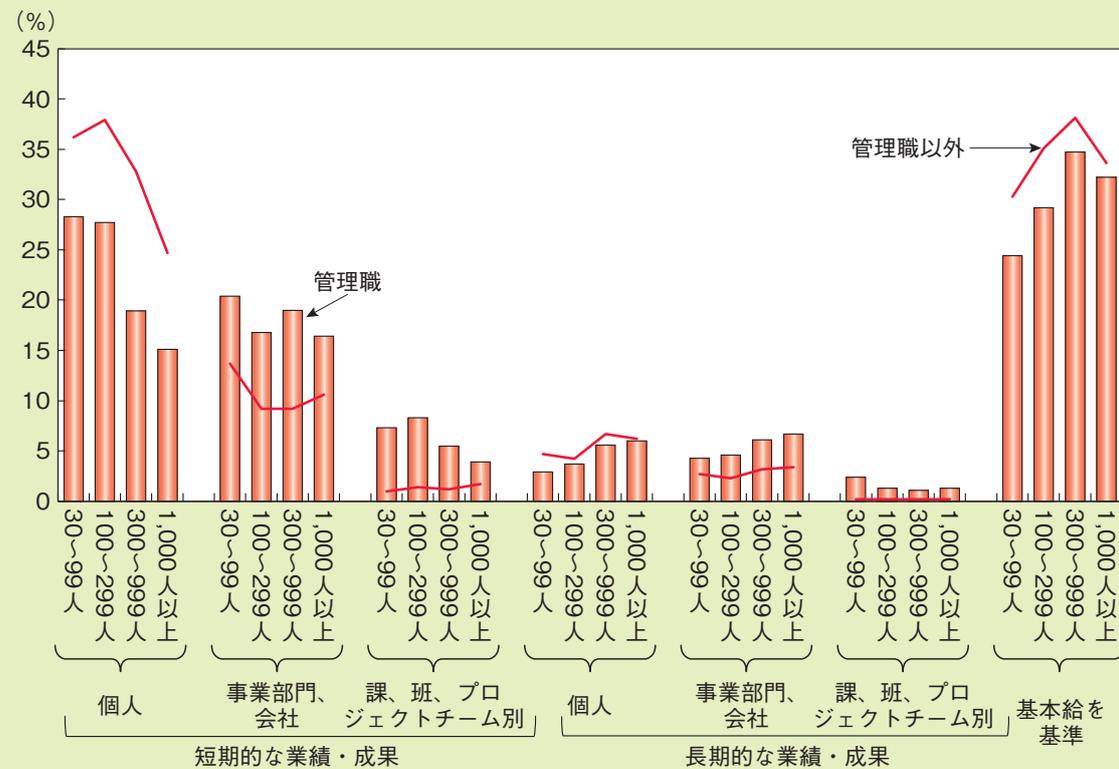
第2-3-4図 基本給と賞与の決定要因

職務遂行能力の向上で基本給が上昇し、それが賞与にも反映

(1) 企業規模別にみた基本給の決定要素



(2) 企業規模別にみた賞与の決定要素



(備考) 厚生労働省「就労条件総合調査」により作成。