

第2章

成長力強化に向けた 労働市場の課題

第2章

成長力強化に向けた
労働市場の課題

デフレからの脱却・持続的な経済成長を実現するためには、我が国の成長力を一段と強化する必要がある。生産年齢人口の減少が潜在成長率の押下げ要因となる中で、労働力を一段と活用するために、労働参加の拡大や人材活用の在り方の見直しなど、労働市場に求められる課題は多い。本章では、我が国における雇用形態の特徴を整理するとともに、企業の雇用形態に対する意識を、雇用多様化への新たな動きとともに確認する。さらに、国内労働力をより効率的に活用するための課題についても検討する。

第2章

第1節 国内労働力の更なる活用に向けた課題

最近、我が国の労働需給は引き締まりつつある。さらに、今後、長期にわたって、生産年齢人口が減少していく中で、人手不足が経済成長の制約になることが懸念される。こうしたことのないよう、労働参加の拡大や労働生産性の向上を実現していく必要があり、そのためには、働く意欲と能力のある者が就業し、その能力を発揮できるような雇用環境の整備を図ることが重要である。本節では、女性や高齢者を中心とした更なる労働参加の拡大に向けた課題を整理する。また、これまで進んできた非正規雇用の在り方を振り返り、最近の企業の雇用形態に対する意識の変化を探る。

1 女性・高齢者の活躍に向けた課題

2012年末以降の景気回復により、雇用の不足感が強まり、人材確保に対する意識は大きく高まった。こうした中で、これまで労働力率が相対的に低かった女性や高齢者の活躍推進が進められてきている。女性や高齢者の労働参加の現状とともに、更なる活用に向けた課題を検討する。

●女性を中心に労働参加の拡大余地はなお大きい

労働需給は引き締まりつつあり、労働力の確保が重要となっている。2012年末以降、特に女性や高齢者では、労働力率の上昇を主因として、就業者数が大きく増加してきた¹。女性や高

注 (1) 労働需給と労働参加の状況については、第1章第2節を参照。

高齢者における労働力の増加は、主に非製造業の雇用として吸収され、2012年末以降の内需を中心とした景気回復を供給面から支えてきた²。

こうした前向きな動きがみられているものの、30～40歳代の女性の労働力率は、結婚・子育てに伴う離職により、他の年齢階層に比べて目立って低い状況（いわゆる「M字カーブ」の底）が続いている（第2-1-1図（1））。女性の30～49歳の就業希望者（157万人、2015年1-3月期）のうち、出産・育児を理由として求職活動をしていない者は75万人おり、子育て支援を充実させることにより労働力率を引き上げる余地がある。さらに、労働力率だけでなく、労働時間も考慮に入れば、女性の潜在労働力はより大きいとみられる。我が国の女性のパートタイム雇用者比率は35.7%（2014年平均）と、OECD平均である23.8%よりも高くなっている。仮に女性のパートタイム雇用者がフルタイム雇用者に置き換わることなどによって、同比率がOECD平均まで低下すれば、雇用者数と労働時間を掛け合わせた我が国全体の総労働供給（マンアワー）は1.5%増加する計算となる（第2-1-1図（2））。これは、上述の出産・育児に専念している女性の労働参加を拡大することによる総労働供給の増加とほぼ同程度の効果を持つ。

他方、高齢者についてみると、労働力率は他の国に比べて低いわけではない（第2-1-1図（3））。我が国の高齢者は、健康寿命・平均寿命が男女共に長く、健康な高齢者が能力を発揮しているといえる（第2-1-1図（4））。今後も生産年齢人口の減少が続く中で、健康で就業意欲の高い高齢者が働きやすい環境をつくることは重要な課題である³。さらに、生きがいや社会参加に対する意識が、就業の動機となっている面もあり、こうした高齢者の労働参加は、これまでに蓄積されたスキルや経験が積極的に活用されることで、我が国の成長にも資すると考えられる。高齢者の労働参加を就業に結び付けていくためには、高齢者の多様なニーズを汲み取り、適切にマッチングが図られることが重要である⁴。

●子育て等による離職の抑制や女性の登用等により男女間賃金格差は縮小の余地

女性の活躍を経済成長に結び付けるためには、労働力としての単純な量だけではなく、その質（賃金、生産性）も重要である。各国における男女間の賃金格差を確認すると、我が国は格差が大きい部類に入る（第2-1-2図（1））。この背景としては以下の点が挙げられる。

第一に、我が国の女性は、結婚・子育て等のために離職する者が多いため、その勤続年数は国際的にみても男性に比べてかなり短い（第2-1-2図（2））。正社員を中心に、勤続年数に応じて賃金は上昇していく傾向があることから、勤続年数の短さが女性全体でみた場合の賃金

注 (2) 詳細は、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2015）を参照。

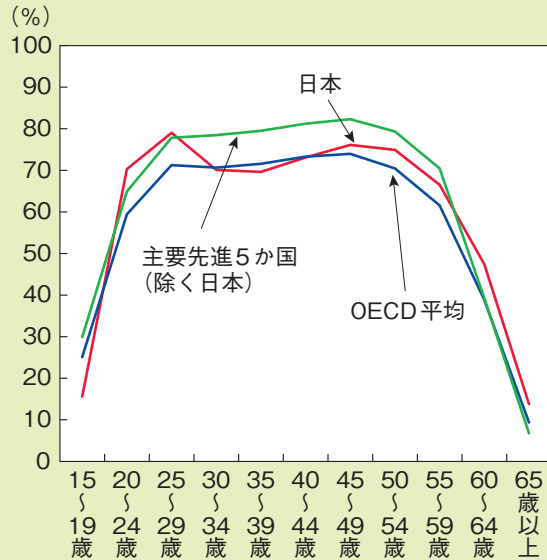
(3) 男性では、2013年から2026年にかけて年金受給開始年齢が60歳から65歳に段階的に引き上げられることが決定されている（この間、65歳までの雇用確保措置について、2000年（努力義務化）、2004年（段階的義務化）、2012年（希望者全員の継続雇用）と順次法改正が行われている）。さらに、平均寿命や現役世代の人口増減率を加味して年金支給額を変動させるマクロ経済スライドが、2015年度より実施された。

(4) 内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、高齢者（60歳以上）が仕事を選ぶ際に最も重視する条件は、性別や貯蓄額によって異なっている（付図2-1）。

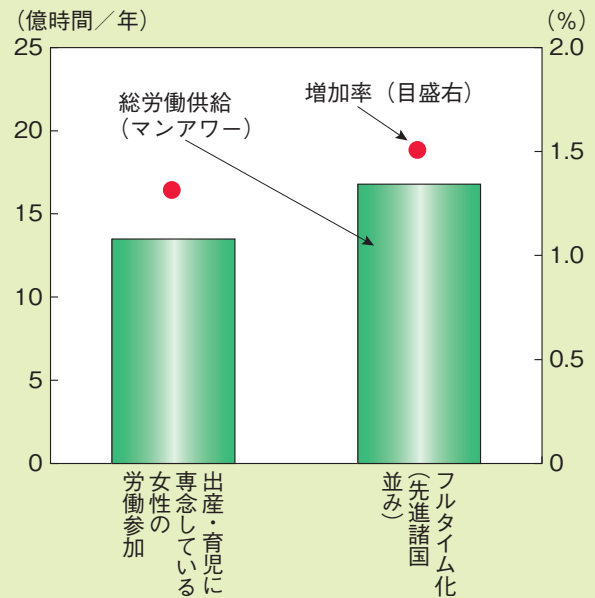
第2-1-1図 女性・高齢者の労働参加

女性を中心に労働参加の拡大余地はなお大きい

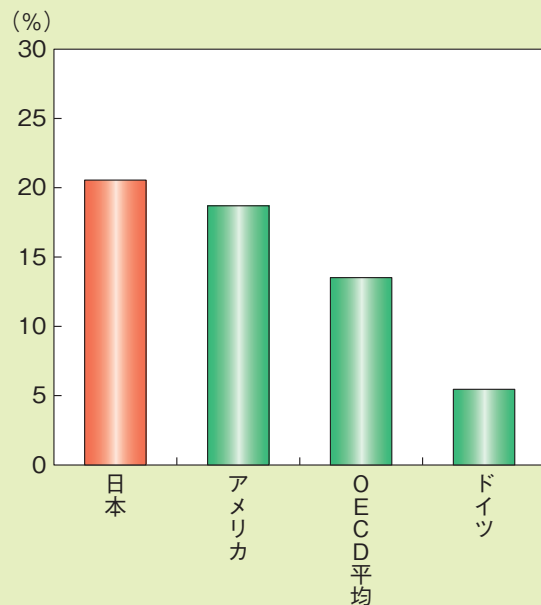
(1) 女性の労働力率



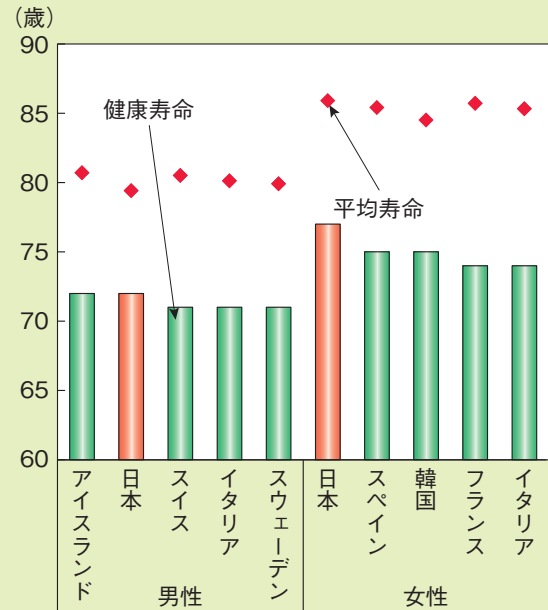
(2) 女性の潜在労働力 (マンアワーベース)



(3) 高齢者の労働力率



(4) 健康寿命の上位5か国



- (備考) 1. OECD, Stat, WHO, 総務省「労働力調査」により作成。
 2. (1)、(3) は、2013年時点。(4) は、健康寿命は2012年時点、平均寿命は2011年時点。
 3. (1) の主要先進5か国について、日本以外の国は、アメリカ、英国、フランス、ドイツ。
 4. (2) は、我が国全体 (男女計) の総労働供給 (雇用者数×一人当たり労働時間、約1千億時間/年) について、「出産・育児に専念している女性の労働参加」や「フルタイム化 (先進諸国並み)」が進んだ場合に与える影響を試算した。「出産・育児に専念している女性の労働参加」は、就業希望者のうち、出産・育児を理由として求職活動をしていない者 (101万人) が就業した場合の我が国全体 (男女計) の総労働供給への影響。この際、一人当たり労働時間については、就業希望者が非正規雇用者として就業することと仮定したため、女性の非正規雇用者の一人当たり労働時間を用いた。「フルタイム化 (先進諸国並み)」は、女性の雇用者数を一定とし、女性のパートタイム雇用者比率 (35.7%) が、OECD 平均 (23.8%) まで低下した場合の我が国全体 (男女計) の総労働供給への影響。数値は2014年の値を使用 (OECD 平均のパートタイム雇用者比率のみ2013年の値を使用)。
 5. (3) について、高齢者は65歳以上。

の相対的な低さにつながっているとみられる。したがって、結婚・子育て等による離職を抑制し、就業継続を図ることにより人的資本の蓄積が続けられる環境を整えることは、女性の活躍推進を通じて生産性を高めるとともに、賃金の上昇につながると考えられる。

第二に、我が国では、女性の勤続年数別にみた賃金カーブの傾斜が男性に比べて緩やかとなっている（第2-1-2図（3））。男女別の賃金カーブを比較すると、日本では勤続年数30年超にかけて男女間で大きな格差がみられる一方、他国では比較的格差が小さい。この背景には、女性において非正規雇用が多いこと、女性管理職の登用が進んでいないこと⁵が挙げられる。

●若い世代に対する就業と子育ての両立支援が必要

M字カーブがなお存在していることや、平均勤続年数の短さが女性の賃金水準の低さの一因となっていることを踏まえると、育児と就業を両立させることによって、女性の潜在的な労働力を活用していくことが重要である。総務省「労働力調査」により、夫と妻が共に就業している共働き世帯の割合の推移をみると、緩やかな上昇が続いている（第2-1-3図（1））。妻の週の労働時間別に共働き世帯数をみると、35時間以上（フルタイム）がほぼ横ばいとなっている一方、35時間未満（パートタイム）が大きく増加している。育児等との両立を図る中で、パートタイムでの就業を選択する傾向が強い状態が続いているとみられる。

次に、子供の有無別に、共働き世帯比率をみてみよう（第2-1-3図（2））。妻の年齢が25～34歳の世帯では、共働き世帯比率が目立って低く、特に子供が幼年である場合には、子育てと就業の両立が特に困難であることがうかがわれる。他方で、妻の年齢が45歳以上の世帯では、子供のいる世帯の方が、共働き世帯比率の水準が高くなっている。これは、子供のいる世帯では、子供のいない世帯に比べて消費支出が多いため⁶、子育てに必要な支出を賄うために妻が就業していると考えられる。

したがって、子育て世帯への給付による支援に加えて、子育て世帯にとって必要な収入を自ら安定的に確保できるように女性が働きやすい環境を整備していくことが重要であり、特に幼年の子供を持つ世帯に対しては、保育所の整備や柔軟な勤務時間制度の導入等の支援が重要である。

なお、女性の就労は、世帯の収入に対してどのような影響を与えているのだろうか。夫と妻の年間収入⁷を合計したものを疑似的に世帯の年間収入とみなした上で、収入階層別の世帯分布とその変化をみてみよう。2013年から2014年への変化をみると⁸、世帯収入500万円以上の世

注 (5) 山口（2014）では、ホワイトカラー正社員の男女間の賃金格差の要因分解を行った結果、職階差が大きな要因となっていることを指摘している。

(6) 総務省「全国消費実態調査」（2009年）によると、子供のいない世帯に比べ、子供のいる世帯の1か月当たりの消費支出は50歳台ではおおむね8万円程度多い（付図2-3）。

(7) 「労働力調査」では、この1年間の収入をたずねているため、足下における賃金の変化を完全には織り込んでいない点に留意が必要である。

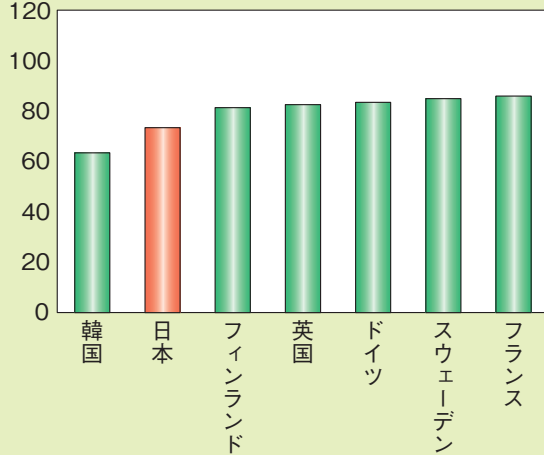
(8) 夫と妻の年間収入別の世帯数の調査は、2013年から開始された。

第2-1-2図 男女間の賃金格差とその背景

子育て等による離職の抑制や女性の登用等により男女間賃金格差は縮小の余地

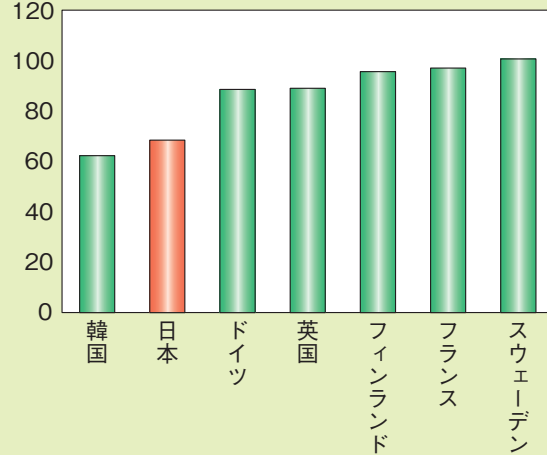
(1) 男女間の賃金格差

(男性=100)



(2) 女性の平均勤続年数

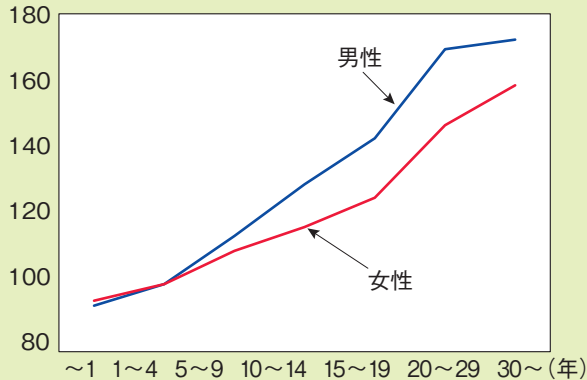
(男性=100)



(3) 勤続年数別の賃金カーブ

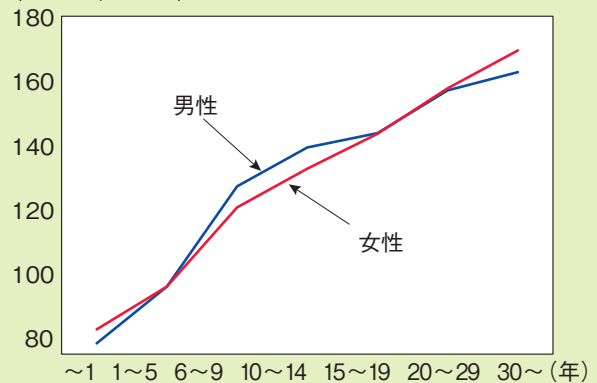
(1～4年=100)

日本



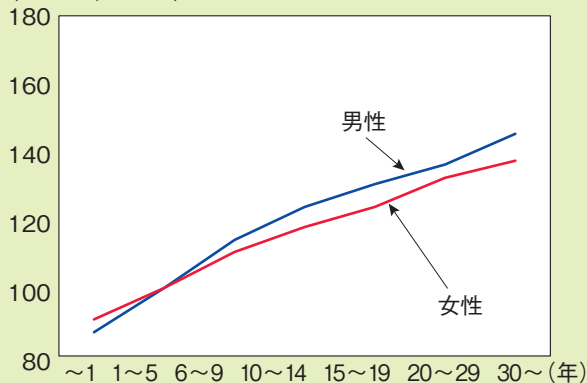
(1～5年=100)

ドイツ



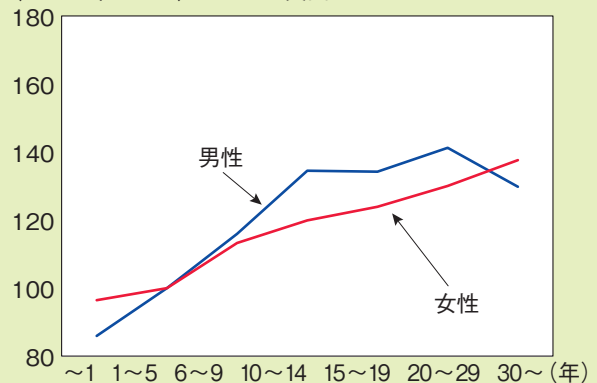
(1～5年=100)

フランス



(1～5年=100)

英国



(備考) 1. OECD. Stat, Eurostat “Structure of Earnings Survey 2010”、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

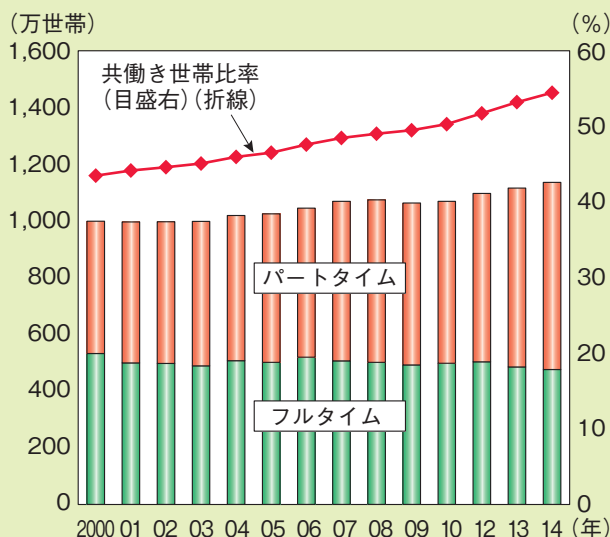
2. (1) は、韓国、日本、英国は2013年、フィンランド、スウェーデンは2012年、ドイツは2011年、フランスは2010年の値。(2) は、全て2013年の値。(3) は、日本は2014年、その他は2010年の値。

3. 勤続年数別の賃金カーブについて、勤続年数「～1」は、1年未満を表す。日本の賃金は、一般労働者の所定内給与額。なお、一般労働者とは、短時間労働者以外の者。短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

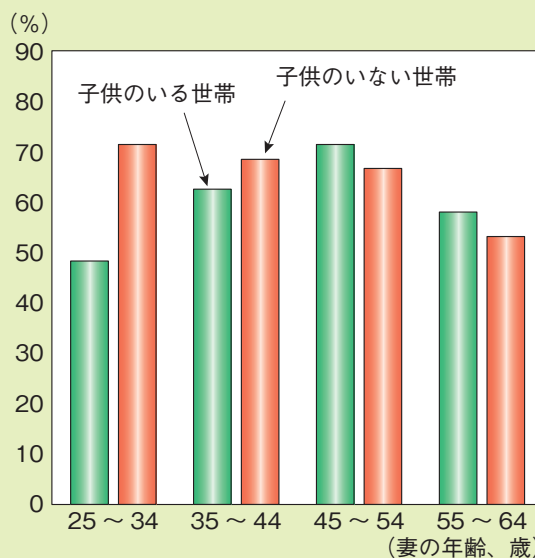
第2-1-3図 子供のいる世帯における妻の就業の動向

若い世代に対する就業と子育ての両立支援が必要

(1) 妻の就業時間別の共働き世帯数

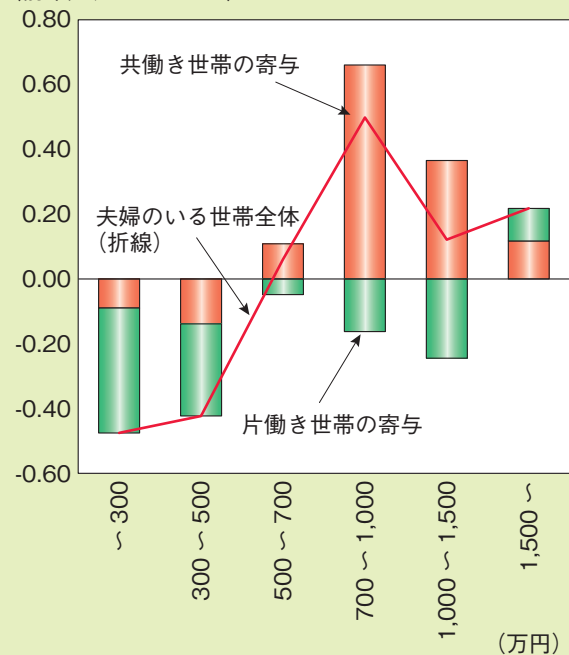


(2) 子供の有無別の共働き比率 (2014年)



(3) 年間収入別の世帯構成比の変化 (2014年)

(前年差、%ポイント)



- (備考)
- 総務省「労働力調査」により作成。
 - 共働き世帯は、夫が就業者かつ妻が非農林業の雇用者である世帯。片働き世帯は、夫が就業者である世帯のうち、妻が完全失業者である世帯及び妻が非労働力人口である世帯の合計。
 - (1) では、2011年については、岩手県、宮城県、福島県のデータが含まれないため、除いている。共働き世帯比率は、夫が就業者かつ夫婦のいる世帯全体に占める共働き世帯の割合。パートタイムは、共働き世帯のうち、妻の週の労働時間が1～34時間の世帯。フルタイムは、35時間以上の世帯。
 - (2) について、子供のいる世帯は、夫が就業者である世帯のうち、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計。子供のいない世帯は、夫が就業者である世帯のうち、「夫婦のみの世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計。共働き比率は、それぞれにおける共働き世帯と片働き世帯の合計に占める、共働き世帯の割合。
 - (3) について、共働き世帯の年収は、夫と妻それぞれの年収について収入階層の中央値をとり、合算している。

帯の割合が増加している（第2-1-3図（3））。これを要因分解してみると、共働き世帯が増えたことによる押し上げ寄与が大きい。共働き世帯は、片働き世帯に比べて世帯収入の高い世帯が多いため、共働き世帯が増加することで、世帯収入の高い世帯の増加につながったと考えられる（付図2-2）。このように、世帯収入という観点からみると、妻（女性）の貢献が拡大していることがうかがわれる。

●最近では柔軟な働き方を希望する女性・高齢者によって非正規雇用が増加

女性や高齢者の就業における大きな特徴は、非正規雇用での就業が多いことである。属性別の非正規雇用者比率をみると、高齢者では男女共に7割程度となっている（第2-1-4図（1））。また、高齢者以外の年齢階層をみると、男性では1~2割程度となっているのに対し、女性では4~6割程度と相対的に水準が高い。なお、長期的な推移をみると、いずれの属性でも緩やかな上昇が続いている。

高齢者や女性で非正規雇用者比率が高いのは、長時間労働の傾向が強い正社員ではなく、就業時間等について柔軟な働き方が可能な非正規雇用を選択している面が強いとみられる。実際、これらの層では、非正規雇用者に占める不本意非正規（非正規という雇用形態に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者）の割合が低い（第2-1-4図（2））。他方で、男性の若年層・中年層では、不本意非正規雇用者の比率が3~4割と高めである。ただし、若年層では、2013年末頃から小幅に低下してきており、企業において人材確保の意識が高まる下で、正規化の動きが現れてきているものと考えられる。

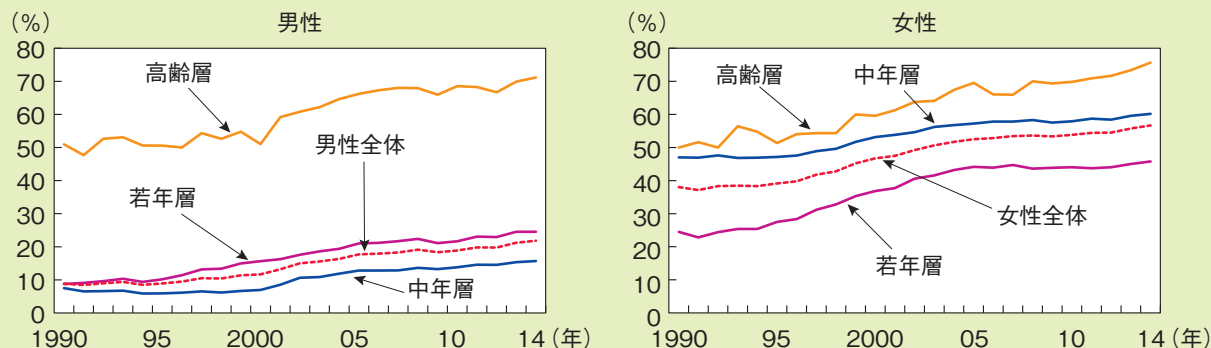
柔軟な働き方を希望する下で非正規雇用を選択する傾向の強い女性や高齢者の労働参加の拡大が、我が国全体の非正規雇用者比率にどのように影響しているかをみるため、非正規雇用者比率の前年差を要因分解した（第2-1-4図（3））。ある性別・年齢階層内における非正規雇用者比率の上昇（前掲第2-1-4図（1）で確認した動き）が与える影響（階層内変化要因）と、非正規雇用者比率の異なる階層の雇用者数シェアが変わることによる影響（構成比変化要因）とに分解してみよう。構成比変化要因は、2013年以降、おおむね0.3~0.5%ポイント程度、非正規雇用者比率の前年比の上昇に寄与していることが分かる。2013年以降の構成比変化要因の内訳をみると、男性・女性の高齢層や、女性の中年層（35~64歳）が大きくプラスに寄与している（付図2-4）。この間、階層内変化要因は、2014年に入り、それぞれの階層における非正規雇用者比率の上昇幅が徐々に緩やかとなる中で、押し上げ寄与が徐々に縮小し、2015年1-3月には押し下げ寄与に転じた⁹。すなわち、2013年以降非正規比率が高い女性や高齢者の労働参加が拡大する一方で、若年・中年層における非正規比率が低下し、全体として2015年1-3月には対前年同期比で非正規雇用者比率がマイナスに転じた。

注 (9) 2013年において、若年層や中年層での非正規雇用者比率が上昇した要因は、景気拡張の初期において、まず非正規雇用者が多く雇われる傾向によるものと考えられる。詳細は、第2-1-8図を参照。

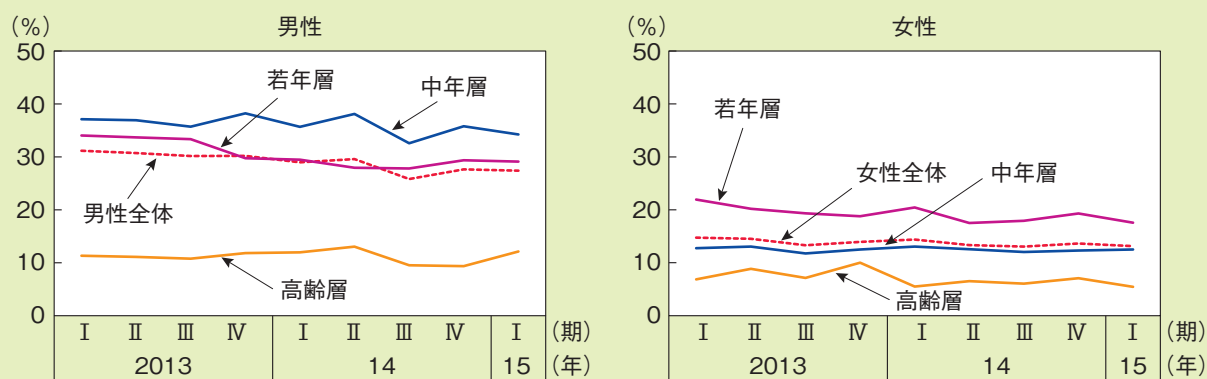
第2-1-4図 非正規雇用者の動向

最近では柔軟な働き方を希望する女性・高齢者によって非正規雇用が増加

(1) 非正規雇用者比率

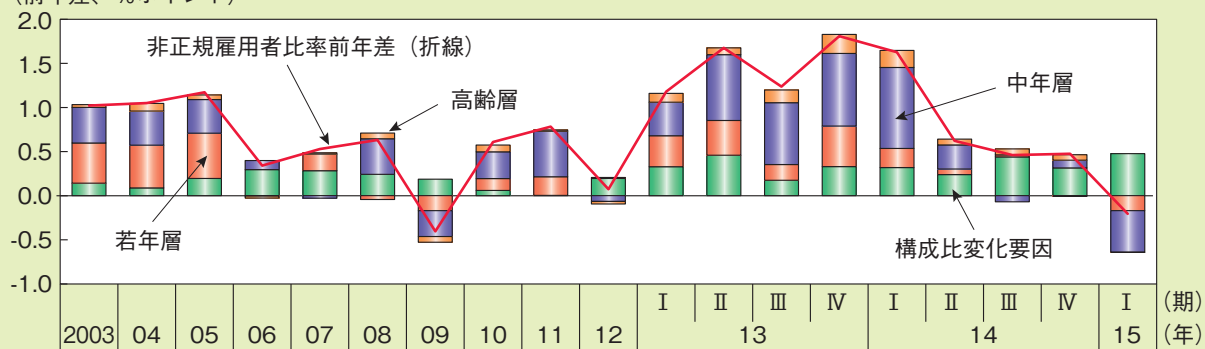


(2) 不本意非正規雇用者比率



(3) 非正規雇用者比率の前年差の要因分解

(前年差、%ポイント)



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

2. 1990～2001年の非正規雇用者比率は、労働力調査特別調査に基づき算出。

3. 若年層は15～34歳、中年層は35～64歳、高齢層は65歳以上を表す。

4. 不本意非正規雇用者とは、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由を「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者のこと。

5. (3)の要因分解は次の式による。階層は、男女別に若年層、中年層、高齢層に区分した。

$$\frac{N_{i,t+1}}{E_{i,t+1}} - \frac{N_{i,t}}{E_{i,t}} = \underbrace{\sum \left[\left(\frac{N_{i,t+1}}{E_{i,t+1}} - \frac{N_{i,t}}{E_{i,t}} \right) \frac{1}{2} \left(\frac{E_{i,t+1}}{E_{i,t}} + \frac{E_{i,t}}{E_{i,t+1}} \right) \right]}_{\text{階層内変化要因}} + \underbrace{\left(\frac{E_{i,t+1}}{E_{i,t}} - \frac{E_{i,t}}{E_{i,t+1}} \right) \frac{1}{2} \left(\frac{N_{i,t+1}}{E_{i,t+1}} + \frac{N_{i,t}}{E_{i,t}} \right)}_{\text{構成比変化要因}}$$

非正規雇用者比率前年差

階層内変化要因

構成比変化要因

E: 役員を除く雇用者、N: 非正規雇用者、i: 性別・年齢階層

6. 構成比変化要因の内訳については、付図2-4参照。

2 我が国の雇用形態の特徴

最近、柔軟な働き方を希望する女性や高齢者の労働参加の拡大が、我が国の非正規雇用者比率の上昇に寄与していることが確認された。他方で、長期的にみれば男性や若年・中年層の非正規化も、我が国の非正規雇用者比率の上昇に寄与してきた。ここでは、我が国の非正規雇用者の特徴を整理し、経済成長に与える影響を考察する。

●我が国の非正規雇用者は賃金水準が低く正規への移動率も低め

非正規雇用者比率の高まりは、我が国だけではなく、他の多くの先進国でも指摘されている。こうした非正規雇用の拡大の背景について、既存研究¹⁰では、グローバリゼーションによる市場競争の激化、女性の就業率の高まり、雇用規制の緩和などが挙げられている。

非正規雇用の拡大が、長期的な人的資本の蓄積や経済成長率に与えるマイナスの影響が大きいかどうかは、非正規雇用者がそれぞれの国でどのように特徴づけられるのかによって異なる。例えば、パートタイム雇用者比率が高いオランダでは、1970年代に女性の就業率がOECD加盟国の中で最も低かったが、労働力不足を補うための企業の取組等により既婚女性のパートタイム雇用者への就業が進展し、今では出産・子育て世代の就業率は、他の世代とほとんど同じである（日本のようなM字カーブがみられない）。また、「賃金、雇用の安定、社会保障などの面でフルタイム雇用と均等な待遇¹¹を獲得した」とされ、「もはや「特殊な」または「非正規の」就労形態とはみられない」と指摘されている¹²。我が国の非正規雇用者の特徴を、データが入手可能な諸外国と比べることによって、検討していこう。なお、あらかじめ、各国で非正規雇用として扱われる対象を確認すると、パートタイム、有期雇用者、派遣労働者が共通して含まれている（付表2-5）。雇用契約期間が有期である者、労働時間が短い者を、非正規雇用としてみなしているといえる。

まず、平均的な賃金水準からみた特徴を確認してみると、有期雇用者及びパートタイム雇用者では、それぞれ無期雇用者及びフルタイム雇用者と比べた賃金水準は、総じて低めとなる傾向がある（第2-1-5図（1））。こうした中で、日本については、他国に比べていずれも低めとなっており、非正規雇用者の正規雇用者に対する賃金格差が大きいことがうかがわれる。

次に、非正規雇用者から正規雇用者への移動率を確認する。非正規雇用者は、労働者が就業の中で人的資本を蓄積すること、雇い主が労働者の質を見極めること等によって、より雇用の安定した正規雇用者へ移動する確率を高める踏み石（stepping-stone）としての性格も指摘さ

注 (10) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2010）など。

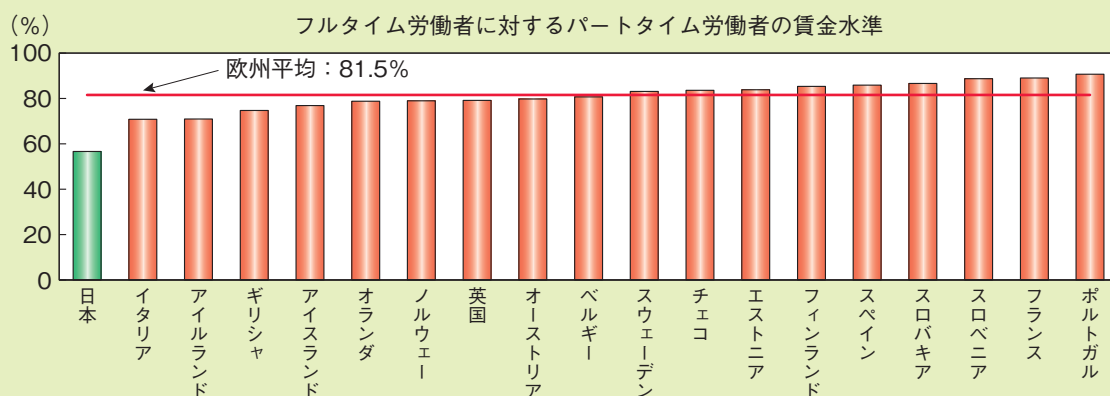
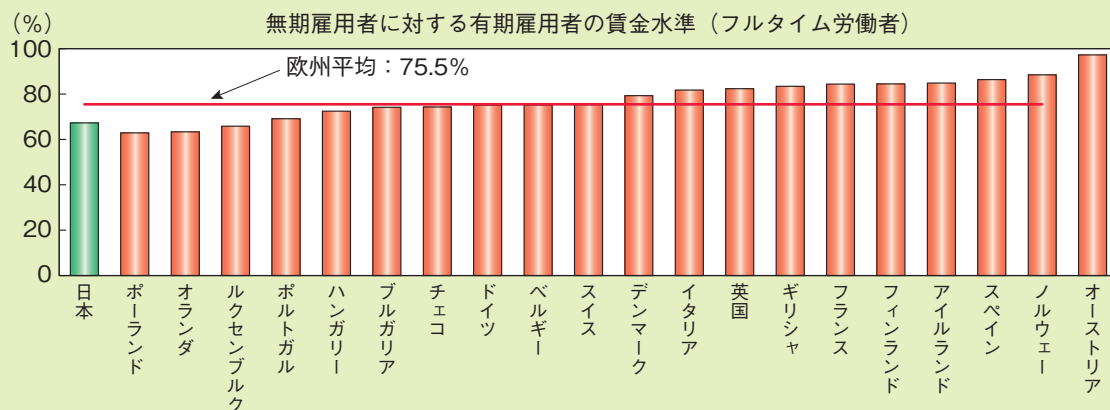
(11) 例えば、失業保険給付の受給資格、賃金・残業手当・ボーナス・職業訓練などについて、フルタイム雇用者と均等な待遇を得られる権利などが与えられた。ただし、フルタイム雇用者と比べた職階差は大きいとされている。

(12) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）。

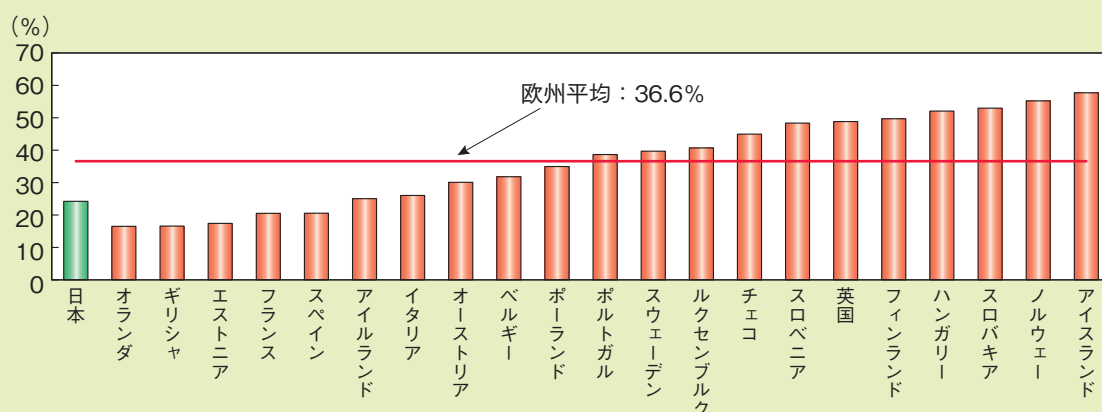
第2-1-5図 賃金等からみた非正規雇用者の特徴

我が国の非正規雇用者は賃金水準が低く正規への移動率も低め

(1) 正規雇用者に対する非正規雇用者の賃金水準



(2) 非正規雇用者から正規雇用者への移動率



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、Eurostat、OECD “Employment Outlook 2014”、総務省「就業構造基本調査」により作成。
2. (1) について、日本は2014年、その他の国は2010年の数値。時間当たり所定内給与額による比較。日本は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者及び短時間労働者の数値を用いて作成。なお、一般労働者及び短時間労働者の定義は、第2-1-2図の備考を参照。
3. (2) について、日本は2007年に非正規雇用であった者のうち、2012年に正規雇用になった者の割合。日本以外の国については、原則として2008年に有期雇用であった者のうち、2011年に無期雇用となった者の割合。チェコ、フランス、ギリシャ、スウェーデン、英国は2007年から2010年の数値。ノルウェーとスロバキアは2006年から2009年、アイルランドは2005年から2008年の数値。

れる¹³。正規雇用者への移動率が高いのであれば、ある雇用者にとってみて人的資本投資の機会や昇進可能性、賃金格差が固定化されるわけではない。もっとも、2012年頃までのデータをみる限り、日本は他国¹⁴に比べても移動率は高いとはいえないことが分かる¹⁵（第2-1-5図（2））。

以上のことから、我が国の非正規雇用者は、正規雇用者に比べて、平均的にみて、低い賃金で働く状態にとどまる傾向がある。また、正規雇用者への移動率の低さは、ある個人にとってみれば、教育訓練投資を受ける機会が少なく、その結果、昇進可能性が低めになる可能性がある。

●我が国の非正規雇用の景気感応度は正規雇用に比べて高い

次に、非正規雇用者の雇用の安定性について検討してみよう。我が国では、非正規雇用者は、景気に対してより感応的かつ速やかに変動するといわれている。実際に、正規雇用者と非正規雇用者のそれぞれについて、実質GDPとの時差相関を確認すると、正規雇用者は3期後に0.25程度の相関係数しかみられないのに対し、非正規雇用者は0期（同時）から2期後までの間に0.5超の比較的高い相関係数がみられる（第2-1-6図（1））。8期後までの期間全体をならしてみれば、非正規雇用者の方が相関係数は高めであり、非正規雇用者は雇用の調整機能が高いことが確認できる。

こうした関係は、諸外国においても同様ののだろうか。世界的に景気が大きく変動したリーマンショック前後における雇用者数の反応を比較してみよう¹⁶。リーマンショック前後のピークからボトムにかけての実質GDP変化率に対して、テンポラリー雇用者とパーマネント雇用者¹⁷のそれぞれの変化率がどの程度大きかったかを示す弾性値を算出した（第2-1-6図（2））。45度線より下方に位置する国は、テンポラリー雇用者の方が、パーマネント雇用者よりも雇用が大きく削減されたことを示している。この簡単な散布図からは、以下の点が確認できる。

第一に、我が国は、ドイツと同様、原点に近い位置にあり、テンポラリー雇用者・パーマネント雇用者にかかわらず、雇用の変動が小さかった。我が国の労働市場は失業確率が極めて低いことが特徴である¹⁸が、リーマンショック後においてもそれは同様であった¹⁹。この点は、経

注 (13) 例えば、OECD（2014）、平田・勇上（2011）を参照。

(14) 他国については、有期雇用者から無期雇用者への移動率を示している。前述のとおり、有期雇用者や労働時間が短い者が非正規雇用者として捉えられていることから、他国の数値についても、非正規雇用者から正規雇用者への移動率に近いものであると考えられる。

(15) 我が国の非正規雇用者から正規雇用者への移動率は、転職を通じた移動の確率であり、内部登用による移動は含んでいないことに注意が必要である。ただし、平田・勇上（2011）は、個票を用いた国際比較の結果、内部登用を含めてみても、日本における一時雇用から常用雇用への移動は緩慢であると指摘している。

(16) 長期間の実質GDPと雇用者数の変化率を用いると、正規雇用者・非正規雇用者の間の構造的なシフトが含まれてしまう。景気循環への反応を捉える目的から、リーマンショック前後の期間に限定した。

(17) 日本については、総務省「労働力調査」の正規雇用者と非正規雇用者を使用している。なお、OECDベースのテンポラリー雇用者とパーマネント雇用者を用いても、結論は変わらない。

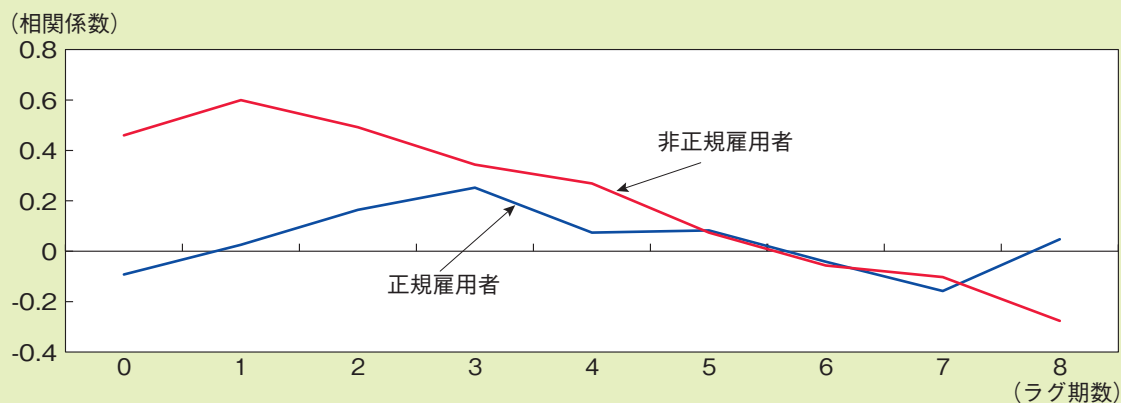
(18) 詳細は、第2章第2節にて後述。

(19) 内閣府（2010）では、雇用調整助成金が、リーマンショック後の雇用維持に寄与したと分析している。

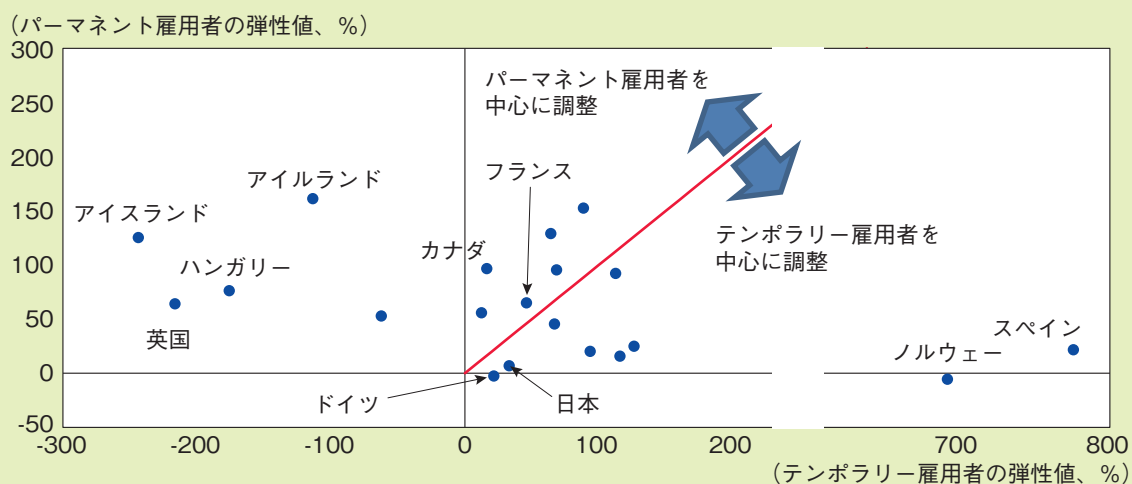
第2-1-6図 景気循環と非正規雇用

我が国の非正規雇用の景気感応度は正規雇用に比べて高い

(1) 正規・非正規別雇用者数と実質GDPの時差相関



(2) 景気後退期における正規・非正規の減少率（国際比較）



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、OECD、Statにより作成。
 2. (1) は、四半期ベース・前年比の時差相関。
 3. (2) について、テンポラリー雇用者及びパーマネント雇用者の定義は各国で異なるため、一概に水準の比較はできないことに留意が必要。なお、日本については、総務省「労働力調査」の非正規雇用者及び正規雇用者を使用している。
 4. (2) は、各国について、リーマンショック前後の雇用者数の変化率／実質GDP変化率を算出。実質GDP、雇用者数のそれぞれについて、ピークからボトムまでの変化率を用いた。雇用者数のピーク・ボトムは、雇用者数全体（パーマネント雇用者＋テンポラリー雇用者）により判定している。

済全体としては失業による損失が相対的に小さいことを意味する。

第二に、各国は、45度線のまわりに比較的均等に散らばって分布しており、リーマンショックのように大きく需要が落ち込んだ場合に、雇用調整がテンポラリー雇用者とパーマネント雇用のどちらに集中するのかは、国によって様々である。こうした中で、我が国は、原点付近ではあるが45度線の下に位置しており、雇用調整がテンポラリー雇用者を中心に行われやすいと評価できる。なお、第2象限に位置する国は、実質GDPの下落に対して、テンポラリー雇用者を増加させ、パーマネント雇用者を減少させたことを示す。このうち、例えば英国についてみると、正社員の雇用にも高い柔軟性があること、また不況期には企業業績が不安定化す

る中でテンポラリー雇用が増加するという傾向があることが指摘されている²⁰。

●我が国の雇用調整速度は2000年代前半に上昇

非正規雇用者が景気感応的に変動する場合、非正規雇用者比率が上昇すれば、最終需要に対する最適な雇用量が速やかに実現されやすくなる、すなわち雇用調整速度が高まると考えられる。

それでは、我が国の雇用調整速度は高まってきたのだろうか。推計期間を1期ずつずらしながら雇用調整速度を推計することによって、雇用調整速度の長期的な水準の変化を確認した結果、2000年代前半において雇用調整速度は高まったとみられる（第2-1-7図（1））。この間、非正規雇用者比率も上昇しており、雇用調整が行われやすい非正規雇用者の拡大が、雇用調整速度を高めた可能性がある。ただし、2000年代半ば以降は、非正規雇用者比率が上昇を続けているが、雇用調整速度はおおむね横ばいとなっており²¹、非正規雇用者比率と雇用調整速度の関係については、今後の動向も含めてより慎重にみていく必要がある。

非正規雇用者比率と雇用調整速度について、OECD諸国も含めてその関係を確認しよう（第2-1-7図（2））。非正規雇用者比率と雇用調整速度には、ごく緩やかな正の関係しかみられない。さらに、非正規雇用者比率と雇用調整速度の水準自体を比較してみると、相関関係は更に稀薄になる（第2-1-7図（3））。アメリカや英国では、非正規雇用者比率が高くないにもかかわらず、雇用調整速度は高い。この点は、非正規雇用者のみならず、正規雇用者においても雇用調整が行われているためと考えられる。以上のことから、非正規雇用者の位置付けが各国で異なっていることなどから、非正規雇用者比率が高まるほど、雇用調整速度が高くなるとは一概にはいえないことが分かる。なお、我が国の雇用調整速度の大きさや変化幅はおおむね中位程度である。

成長力との関係を考察すると、雇用調整速度を高めることは、長期的な経済成長率を高める可能性がある²²。すなわち、低収益企業の雇用が相対的に大きく削減されることなどを通じて、労働者がより生産性の高い企業へと移動し、労働資源の効率的な配置につながることを考えられる。ただし、前述のとおり、雇用調整を正規雇用者と非正規雇用者のどちらで行うかについては、国によってばらつきがあり、非正規雇用者比率を高めることが、雇用調整速度を高める主たる手段とは限らないことに留意が必要である。加えて、非正規雇用者は、一般的に、教育訓練投資の少なさ等を背景として人的資本の蓄積が困難な傾向があり、こうした非正規雇用者の増加が、労働の質を通じて、我が国の成長力を抑制する可能性にも注意する必要がある。

注 (20) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）。

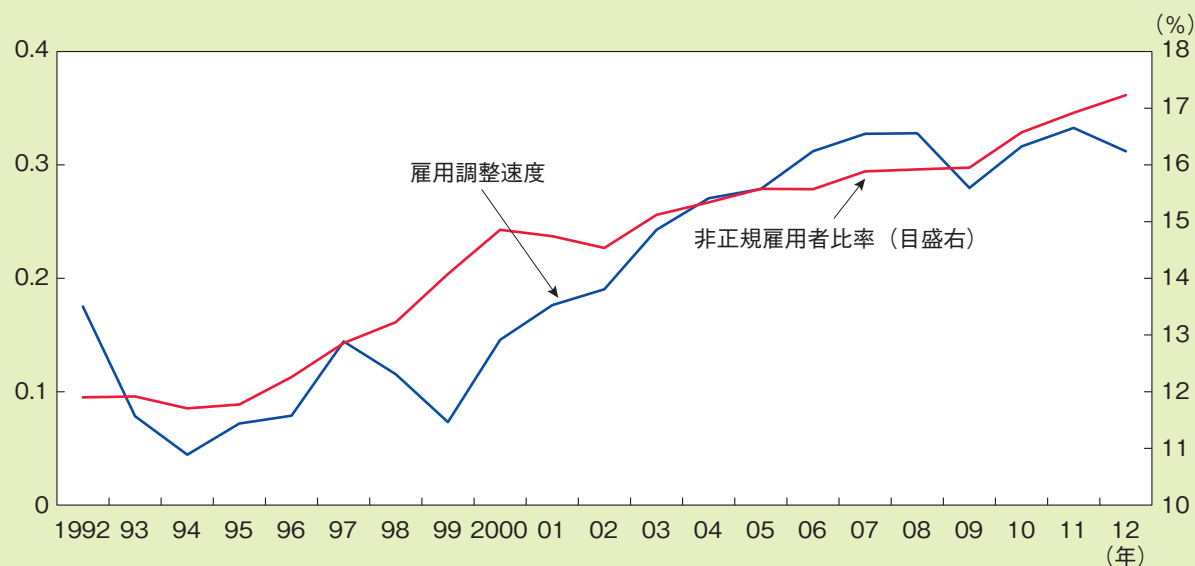
(21) この要因として、リーマンショック後に雇用調整助成金等が拡充されたことにより、雇用者数の削減が抑制されたとの指摘がある。川手（2009）、戸田・帯刀（2013）を参照。

(22) 内閣府（2014）は、雇用調整速度が速い国ほど、労働生産性上昇率が高くなる傾向があることを指摘している。

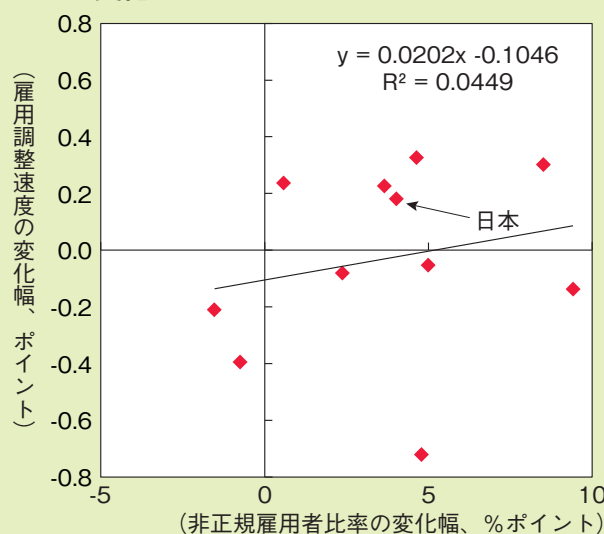
第2-1-7図 雇用調整速度と非正規雇用者比率

我が国の雇用調整速度は2000年代前半に上昇

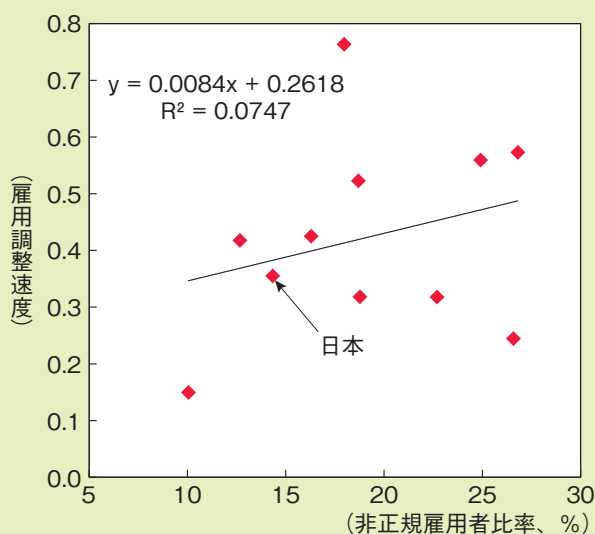
(1) 我が国の雇用調整速度と非正規雇用者比率



(2) 雇用調整速度の変化と非正規雇用者比率の変化



(3) 雇用調整速度と非正規雇用者比率の水準



- (備考) 1. OECD, Stat, IMF “International Financial Statistics”、総務省「労働力調査」により作成。
2. 雇用調整速度は、下式により推計した前期雇用者数 (E_{-1}) の係数 γ を1から引いた値 ($1 - \gamma$) として推計。なお、日本の推計結果は付注2-1を参照。
- $$\ln E = C + \alpha \ln Y + \beta \ln (W/P) + \gamma \ln E_{-1} + \delta T$$
- E: 雇用者数 Y: 実質GDP W: 名目賃金 P: GDPデフレーター T: タイムトレンド
3. (1) の雇用調整速度については、ローリング回帰で1973年を始期、1992年を終期とするサンプルを、始期と終期を1年ずつ後方にずらして推計している。例えば、2012年の雇用調整速度は、1993～2012年までをサンプルとして得られた推計値。
4. (2)、(3) について、日本以外の国は、オーストラリア、ベルギー、カナダ、デンマーク、フィンランド、フランス、イタリア、ノルウェー、英国、アメリカ。
5. 各国の非正規雇用者比率は、パートタイム労働者比率を用いた。パートタイム労働者の定義は各国で異なるため、一概に水準の比較はできないことに留意が必要。日本のパートタイム労働者は総務省「労働力調査」における呼称のパートタイム労働者を指す。他の国は労働時間が短い者を指す。なお、日本の2001年以前は、労働力調査特別調査に基づくパートタイム労働者比率。
6. 雇用調整速度の変化幅は、1976～90年の推計値と1991～2012年の推計値の差。非正規雇用者比率の変化幅は、1976～90年の平均値と1991～2012年の平均値の差。

●日本では非正規化による一人当たり賃金の押下げが労働コストの調整に大きく寄与

雇用面の調整だけでなく、賃金も含めた労働コスト全体への影響を確認しよう。労働分配率の変化の要因を、名目GDP要因、雇用者数要因、一人当たり賃金要因に分解した（第2-1-8図）。他国については、名目GDPが増加する中で、一人当たり賃金の増加も実現されている。他方、我が国についてみると、デフレの下で名目GDPが減少し²³、分配の原資が縮小する中、特に一人当たり賃金の低下によって、労働分配率の上昇が抑制されてきた。雇用の維持を図りつつ、賃金水準の低い非正規雇用者（パート）比率の引上げや、既存の雇用者の賃金調整によって、一人当たり賃金が引き下げられてきた²⁴（付図2-6）。この間の失業率は、最高でも5%程度の水準にとどまったが、柔軟な働き方を求める動きとは別に、若年層や中年層などで不本意ながら非正規雇用者となる者が一定割合の割合を占めていることに注意が必要である（前掲第2-1-4図（2））。

我が国では、長い目でみれば、女性・高齢者の労働参加の拡大だけではなく、若年・中年層の非正規化によって、非正規雇用者比率が上昇してきたことを指摘したが、その背景として、(1) デフレが進行する下で名目GDPが減少してきたこと²⁵、(2) その下で企業が労働コストの節約を図るといった側面があったこと、が指摘できる。人的資本の蓄積を通じた長期的な成長力の強化に向けては、デフレからの脱却に加えて、労働市場においては成長分野への労働移動の円滑化等の取組を進めることが求められる。

●働き方の多様化と労働の質の向上を共に実現していくことが必要

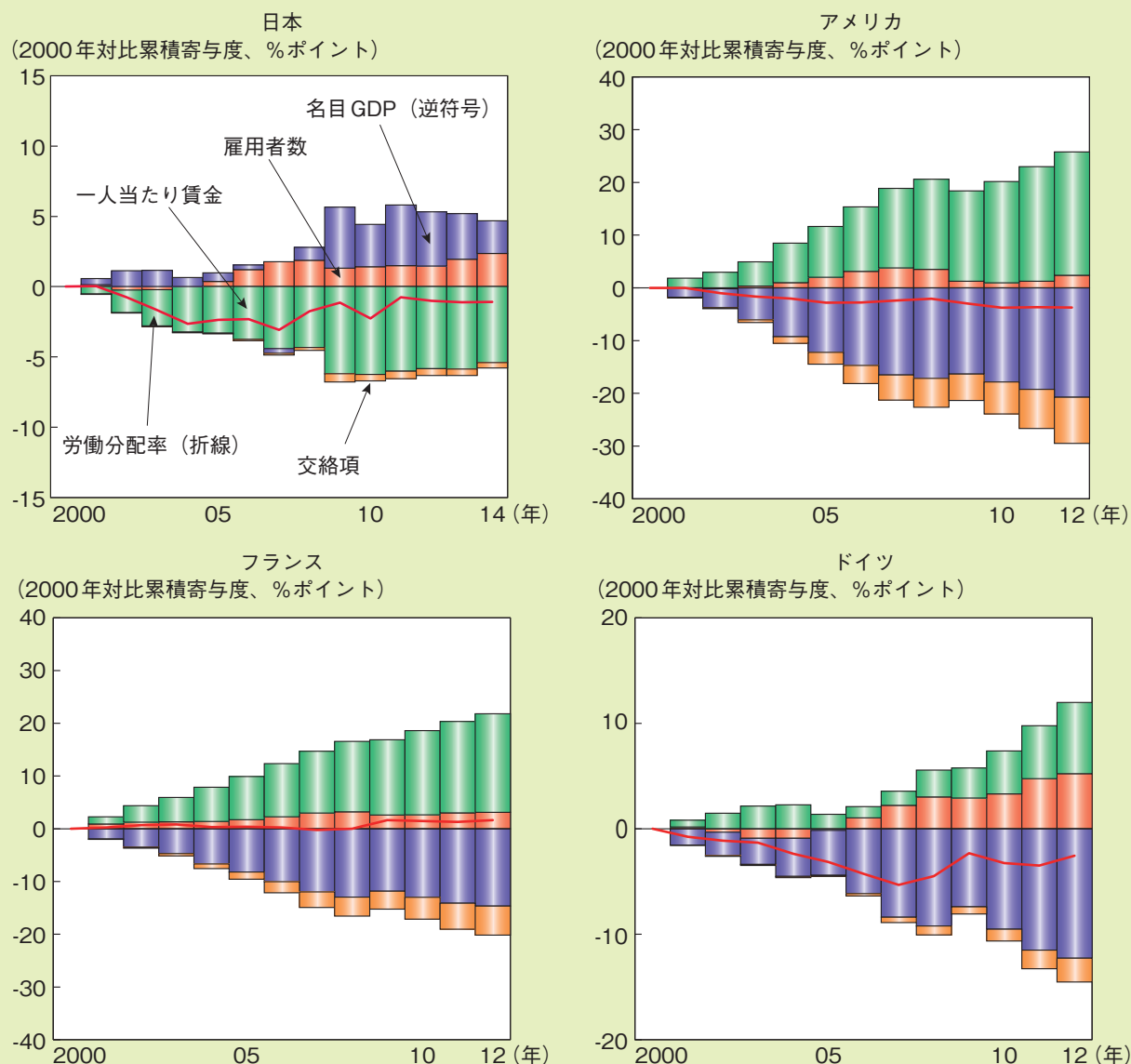
非正規雇用の拡大は、上述のとおり、デフレ状況の下での労働コストの調整手段として用いられてきた面がある一方、経済・社会構造の変化を背景に進んできたものでもある。すなわち、労働者の価値観の多様化に加え、労働需要の拡大が見込まれる分野への円滑な労働移動を促進するため、労働者の保護と雇用の安定に配慮しながら、多様な働き方の拡大に向けての法的整備が進められてきた。あわせて、我が国について、賃金や正規雇用への転換、雇用の安定等の点に関し、均衡待遇を目指してパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の改正²⁶や、労働者派遣法の改正²⁷等の取組が進められてきたところである。

最近では、アベノミクスの下、これまでの非正規化の流れにも変化がうかがわれる。柔軟な働き方を求める女性や高齢者の労働参加の拡大が非正規雇用者比率の上昇に寄与する効果は引

- 注 (23) 名目GDPが増加する場合、雇用者報酬が変わらなければ、労働分配率を押し下げることとなるため、マイナスに寄与する。
- (24) 2009年には、一般労働者の賃金は、過去と比べればやや大きめに低下した。
- (25) なお、名目GDPの減少は、GDPデフレーターの下によってもたらされているが、GDPデフレーターは、国内物価の動きだけではなく、交易条件の変化の影響も含む点に留意が必要である。
- (26) 2007年の改正では、賃金や教育訓練等について、事業主が均衡待遇を図ることの努力義務や措置義務が定められた（2008年4月施行）。また、2014年の改正では、正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲について、無期労働契約の要件を削除するなど、範囲を拡大した（2015年4月施行）。
- (27) 2012年の改正では、派遣元事業主について、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金の決定等をするように配慮する義務が課されたほか、派遣先について、派遣先の労働者に係る情報の派遣元事業主への提供等の努力義務が課された（2012年10月より施行）。

第2-1-8図 労働分配率の要因分解

日本では非正規化による一人当たり賃金の押下げが労働コストの調整に大きく寄与



(備考) 1. OECD, Stat、総務省「労働力調査」により作成。

$$2. \Delta \frac{WL}{Y} = \underbrace{\Delta L \times \frac{W_{t-1}}{Y_{t-1}}}_{\text{雇用者数要因}} + \underbrace{\Delta W \times \frac{L_{t-1}}{Y_{t-1}}}_{\text{賃金要因}} + \underbrace{\Delta \frac{1}{Y} \times W_{t-1} \times L_{t-1}}_{\text{名目GDP要因}}$$

 $\frac{WL}{Y}$: 労働分配率、 L : 雇用者数、 W : 一人当たり賃金、 Y : 名目GDP

き続きみられる一方で、若年・中年層などでの非正規化の動きは転換しつつある（前掲第2-1-4図（3））。不本意非正規雇用者比率も男性・若年層を中心に低下している（前掲第2-1-4図（2））。また、賃金についても、それぞれ春闘の動きや雇用情勢の改善の影響を受けつつ、正規雇用者と非正規雇用者の所定内給与は共に増加している²⁸。

注 (28) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2014年における所定内給与額（民営事業所、一般労働者、男女計）は、正社員・正職員では前年比+1.0%、正社員・正職員以外では同+2.6%となった。

我が国は既にデフレ状況ではなくなっており、名目売上高からの労働コスト調整圧力が低下していると考えられる中で、企業の雇用スタンスにも変化が生じている可能性がある。さらに、労働供給面から我が国の成長力を高めていくためには、より多様な働き方ができる形で労働参加を拡大していくとともに、人的投資を拡充して労働の質も向上させていく必要がある。次項では、この点について、最近の企業の意識の変化をより詳細に探っていく。

3 雇用形態に対する企業の意識とその変化

前項では、我が国ではこれまで正規雇用者と非正規雇用者の間で賃金水準や雇用調整に関して二分化された度合いが大きいことをみてきた。しかし、アベノミクスの下、労働需給が引き締めつつある中で、多様な雇用形態を広げる動きが一部企業で拡大してきている。本項では、こうした動きについて、企業へのアンケート調査を基に、様々な雇用形態に対する企業の意識とその変化から検証する。

●現時点では正社員と有期雇用者の占める割合が高い

日本に限らず、正規雇用者と非正規雇用者の間で雇用が二分化されることの弊害が認識されるようになっており、二分化を和らげるような政策の必要性が意識されている。例えば、OECDの報告では、各国の政策当局において非正規雇用の拡大が経済全体のパフォーマンス低下をもたらしているという懸念が高まっていること、他方で、様々な対応策を実施するに当たっての困難さがあることも、指摘されている²⁹。

こうした中で、最近では、一部の企業において、雇用形態を広げる動きがみられる。例えば、正規雇用者は、契約期間が無期であることのほか、勤務地・勤務時間・職務内容が無限定であることが大きな特徴とされてきたが、限定正社員という、上記の要素のいずれかが限定された新たな雇用形態を設ける動きがみられる。さらに、非正規雇用者は有期雇用契約であることが特徴であるが、パートタイム雇用者を無期化しようとする動きも指摘されている³⁰。

様々な雇用形態に対して、企業の意識がどのように変化しているのか、またそうした変化がどのような特徴を持つ企業に顕著なのかを明らかにするために、内閣府では「企業の人的資本の活用に関する意識調査」³¹を実施した。

アンケートにおいては、これまでみてきた非正規雇用者の性格を踏まえ、基本的には、契約期間が無期／有期か、労働時間が短いかどうかによって雇用形態を区分した³²。アンケート回

注 (29) 例えば、有期雇用の活用制限は、雇用期間の短期化や再雇用機会の低下を伴うことで、雇用安定への不安感を高めてしまう。また、無期雇用に対する解雇規制を緩和することは、無期雇用の解雇の増加ひいては無期雇用者の所得下落につながり得ることから、職探しへの支援策を併せて行うべきと指摘している。OECD（2014）を参照。

(30) 具体的な事例については、荻野（2014）を参照。

(31) 2015年2月から3月にかけて、企業の人的資本の活用に関する現状や意識を尋ねた。調査の概要は、付注2-2参照。

(32) 「企業の人的資本の活用に関する意識調査」における雇用形態の区分は付注2-3を参照。

答企業における、それぞれの雇用形態のおおよその構成比をみると、全産業では、正社員が4分の3と大宗を占め、その後に有期パート、有期その他が続いている（第2-1-9表）。正社員以外の無期雇用者（無期パート、無期その他）が占める割合は非常に小さい³³。

第2-1-9表 我が国の雇用形態の構成比

現時点では正社員と有期雇用者の占める割合が高い

	正社員	限定正社員	無期その他	無期パート	有期その他	有期パート
全産業	76.1%	3.5%	0.5%	1.6%	8.1%	10.0%
機械関連製造業	84.5%	0.8%	0.5%	0.8%	8.2%	5.3%
運輸・小売・宿泊・飲食業	51.8%	4.1%	0.7%	3.0%	6.9%	33.5%
不動産・建設業	83.1%	3.9%	0.2%	0.4%	8.9%	3.5%
情報通信業	82.8%	0.9%	1.3%	1.3%	7.7%	6.0%

（備考）1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
2. 企業ごとに計算した各雇用形態の構成比を平均したもの。

●正社員へのシフトのほか、一部業種では雇用多様化への意向が顕著

企業はこれまでどのような雇用形態を増やしてきたのか、また今後増やそうとしているのだろうか³⁴。まず、集計対象企業全体でみると、先行き3年間にかけて、正社員を増やそうとする回答が顕著に増加している（第2-1-10図）。他方で、有期パートや有期その他については、過去3年間では増加してきたが、今後3年間にかけては減少方向に転化している。さらに、限定正社員、無期パートや無期その他を増やそうとする回答も増加している。以上の結果からは、最近では、①正社員へのシフトとともに、②前述した正規雇用者と非正規雇用者の中間的な雇用形態（限定正社員、無期パート、無期その他）の増加という傾向が強まっていることが確認できる。さらに業種別にみると、以下のような特徴がみられる³⁵。

第一に、新たな雇用形態を増やそうとする動きは、運輸・小売・飲食・宿泊業で顕著である。限定正社員や無期パートを増やそうとする企業の割合は、過去3年間に比べて大きく上昇している。さらに、正社員を増やそうとする企業の割合が他の雇用形態に比べて余り高くない傾向が続いていることも特徴である。

第二に、機械関連製造業、不動産・建設業、情報通信業では、正社員へのシフトの傾向が目立っている。これらの業種では、正社員を増やそうとする回答が、他の雇用形態に比べ、水準が高いほか、過去3年間から今後3年間にかけての伸びが大きい。他方で、有期パートや有期

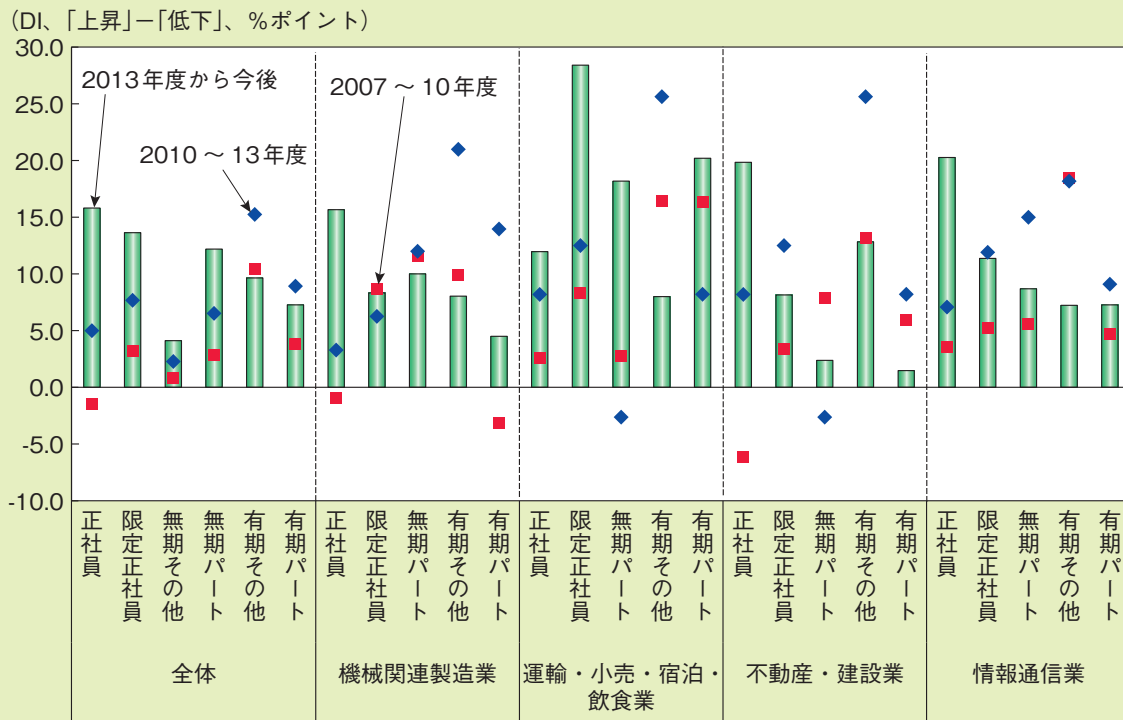
注 (33) なお、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって、雇用形態別の構成比をみてみると、正社員・正職員が多く、次いで雇用期間の定めがある雇用形態が多くなるという傾向が確認できる（付表2-7）。

(34) 設問においては、従業員の構成比が上昇するか、低下するかを尋ねている。もっとも、回答結果をみると、いずれの従業員についても上昇すると回答する企業が多い傾向にある。従業員の構成比ではなく、絶対数の方向感をイメージして回答した企業が少なくない可能性がある。このため、異なる企業（群）間でDIの水準感を比較することは適切ではなく、同一企業（群）の中での各雇用形態のDIの相対的な水準感や、変化の度合いを比較することが適切とみられる。また、グラフにおいては、回答の実態に合わせて、「増加」、「減少」と表記する。

(35) 業種別では、その他の無期雇用者に対する回答数が少ないため、集計結果を表示していない。

第2-1-10図 雇用形態別にみた企業の雇用スタンスの変化

正社員へのシフトのほか、一部の業種では雇用多様化への意向が顕著



- (備考) 1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
 2. DIは、各雇用形態の従業員数の構成比の増減について尋ねた回答を、大きく上昇=1、やや上昇=0.5、さほど変わらない=0、やや低下=-0.5、大きく低下=-1とした。
 3. 業種別にみると、無期その他は回答企業数が少ないため省略。

その他は、過去3年間から先行き3年間で、減少方向へと大きめに変化している。

運輸・小売・宿泊・飲食業で雇用の多様化への意向が強くみられる背景には、パート雇用者比率が高い（前掲第2-1-9表）中で、人手不足感が高まり、パートタイム雇用者の離職を抑制・定着化を図ろうとする傾向が強いとみられる。他方で、機械関連製造業や他の非製造業（不動産・建設業、情報通信業）では、パートタイム雇用者比率の低さに表れているように、建設やシステム開発等の技術・ノウハウを長期にわたって蓄積する必要性から、正社員を増やそうとする意向が強いものとみられる。

●パートには無期化、正社員には賃金体系の見直し等による生産性上昇を期待

それぞれの雇用形態に対して、企業はどのような期待を持ち、人事制度や処遇を変えていこうとしているのか。賃金・処遇の見直しによって働きぶりや貢献度が増す余地が大きい雇用形態について尋ねた結果をみると、全体としては、正社員と答える傾向が強い（第2-1-11図(1)）。こうした中で、運輸・小売・宿泊飲食では、正社員の回答割合が最も小さく、代わりに有期パートの回答が高めとなっている。運輸・小売・宿泊飲食ではパート比率が高く、他の業

種では正社員の占める割合が多くなっている中（前掲第2-1-9表）、それぞれの主たる労働力について、その潜在的な力を一段と引き出していこうとする傾向が見て取れる。具体的にどのような施策によって、働きぶりや貢献度を増していけるのかについて尋ねてみると、以下のような特徴がみられた（第2-1-11図（2））。

第一に、賃金に関する回答状況をみると、賃金水準の引上げは、どの雇用形態でもおおむね同程度となっている。一方で、賃金体系の見直しについては、正社員で回答割合が高めとなっている。給与設定に当たって、今後重視する度合いを高めたい要素は「能力・成果」が圧倒的に多く、年功的な性格を弱めたいと考える企業が多いようである（第2-1-11図（3））。

第二に、有期雇用と無期雇用の切り替えについてみると、有期雇用者（有期パート、有期その他）では、有期から無期への転換を回答に挙げる企業が相応にみられる。無期雇用者は、勤続年数が長めとなることから、教育・訓練投資のメリットが増し、実際に投資が増えることが期待される。無期化によって、経験・スキルの蓄積が図られ、生産性が上昇することの効果を認めているものと考えられる。

第三に、研修・OJTの充実についてみると、これは人的資本投資を行うことにより労働生産性が高まることを表しているが、特に正社員での回答割合が最も高い。正社員は長期にわたって雇用される傾向が強いことから、長期的な訓練が必要となる高度なスキル等を身に付けやすいと考えられる。さらに、身に付けられたスキル等が活かされ、企業の収益として回収される確率も高いと考えられているとみられる。

前述の雇用スタンスについての分析と併せてみると、大まかに2つの方向性が指摘できる。1つ目は、運輸・小売・宿泊飲食では、人手不足への対応として、パート等の定着に加え、経験・スキルの蓄積による生産性上昇を見込んで、パート等の無期化を進めようとする傾向がある。労働需給が引き締まりつつある中で、パートの時給は上昇しているが、無期化によって生産性の上昇が実現できるのであれば、企業にとっては一定の利潤を確保できる可能性がある³⁶。2つ目の方向性としては、その他の業種において、正社員への雇用シフトを進めていく中で、能力・成果をより反映した賃金体系への変更が意識されている。

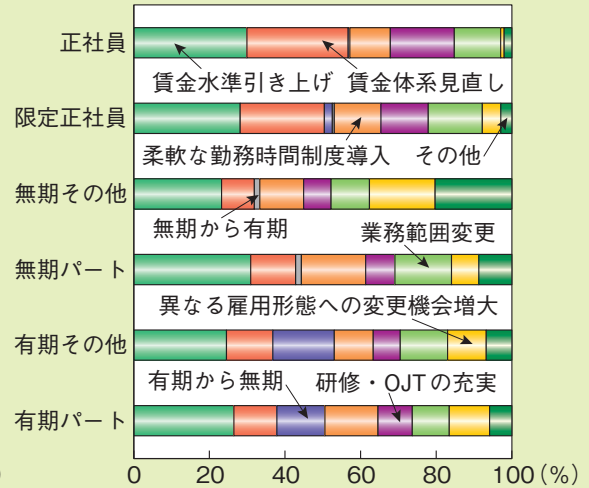
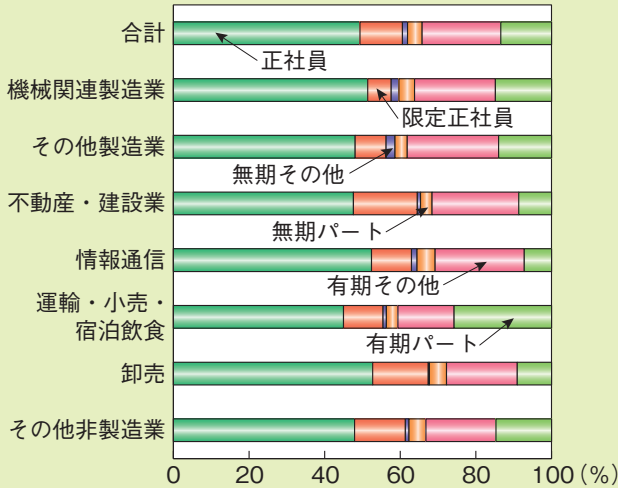
なお、働きぶりや貢献度を増すための施策について、その推進上の課題も確認しておこう（第2-1-11図（4））。最も回答が多いのは、納得性のある評価基準の設定・開示となっており、先にみた、能力・成果を重視した賃金体系への変更を行う上での難しさがうかがわれる。先にみたとおり、正社員に対しては、能力を重視した賃金体系への変更や、研修・OJTの充実を行おうとする度合いが相対的に大きい、いずれについてもその難しさが強く意識されていることが分かる。

注 (36) また、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013）によると、パートタイム雇用者のうち、無期雇用者は、有期雇用者に比べて賃金水準に対する納得性や、仕事・会社に対する満足度が改善する傾向があると指摘されている。

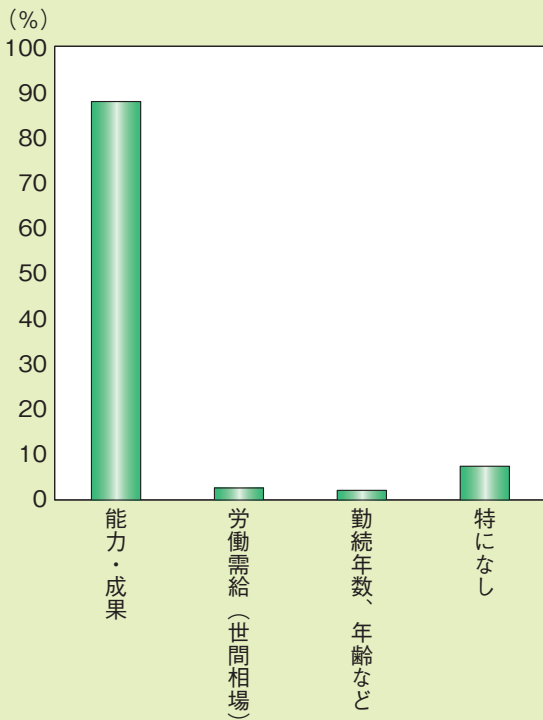
第2-1-11図 人事制度・処遇に対する考え方

パートには無期化、正社員には賃金体系の見直し等による生産性上昇を期待

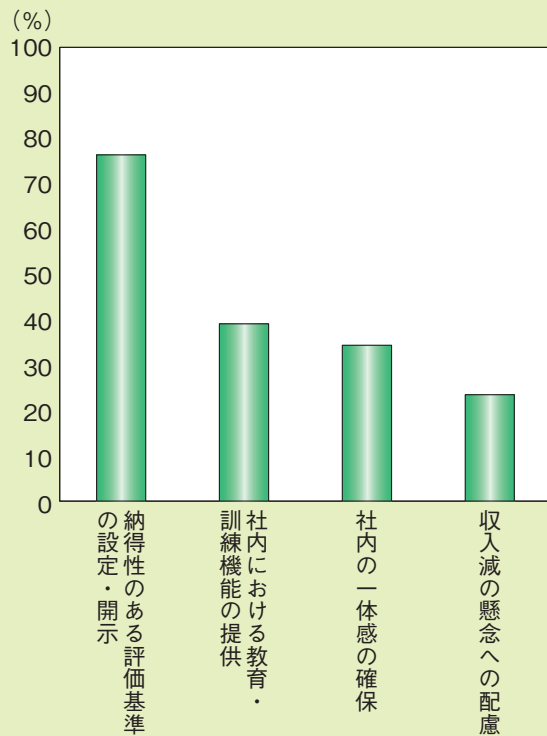
- (1) 賃金・処遇の見直しによって働きぶりや貢献度が増す余地が大きい雇用形態
- (2) (1) について具体的に効果が大きい施策



- (3) 正社員の給与設定に当たって、今後重視する度合いを高めていきたいと考える要素



- (4) (2) の施策を推進するに当たっての課題



(備考) 1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
 2. (1)、(2) の各分類における回答割合は、回答順位が1位と2位の回答数を合算した上で算出した。

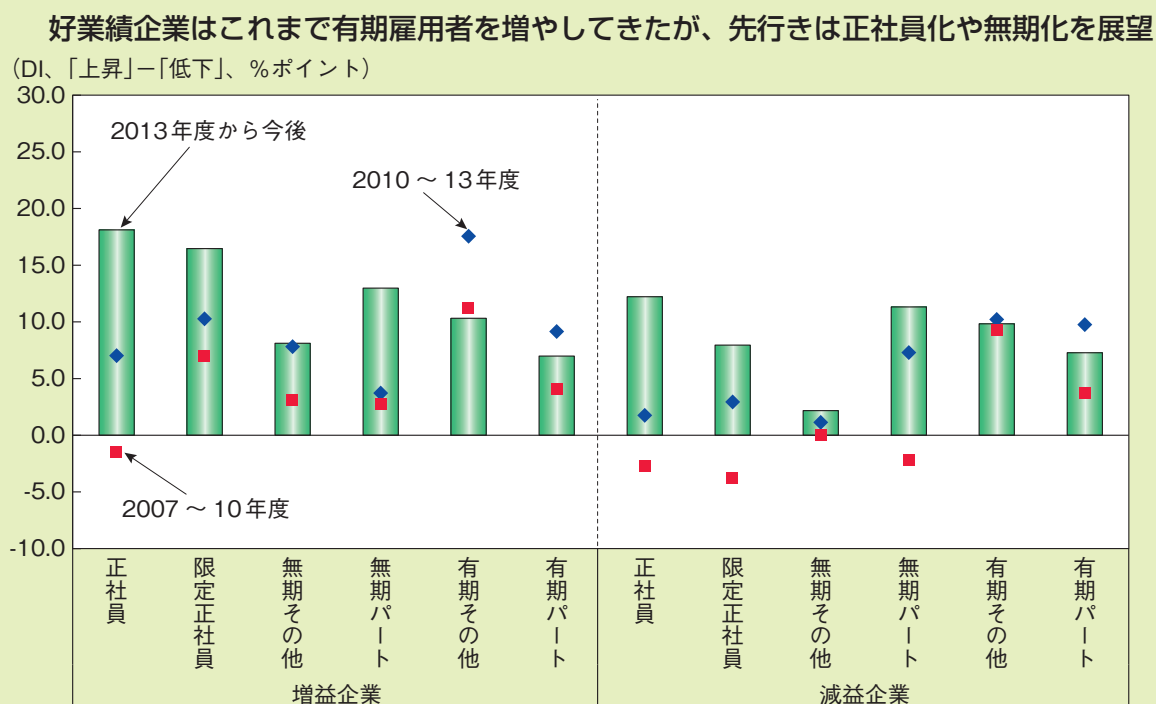
●好業績企業はこれまで有期雇用者を増やしてきたが、先行きは正社員化・無期化を展望

経済環境の変化にあわせて雇用の在り方を見直していくことで、労働生産性を上昇させ、企業業績も改善していくことで、長期的な経済成長につながっていく。雇用の多様化に関する意識は、企業業績とどのような関係があるのだろうか。2010年度から2013年度にかけて増益・減益となった企業に分けて、様々な雇用形態についての意識を確認した。

第一に、増益企業では、過去3年間の雇用スタンスをみると、有期雇用を増やす傾向が強かった（第2-1-12図）。過去の実績についてみる限り、有期雇用を増やし、労働コストを引き下げの中で、企業収益が改善してきたとみられる。ただし、今後3年間の雇用スタンスをみると、これまでとは異なり、無期パートや限定正社員を増やそうとする動きが顕著である。企業業績を改善させるための雇用の在り方について、大きく意識が変化しているとみられる。

第二に、減益企業では、今後、正社員や無期パートを増やそうとする意向は少なくはないものの、増益企業と異なり、他の雇用形態に比べてみて特段強いわけではない。さらに、限定正社員を増やそうとする動きも相対的に小さい。この背景としては、企業収益が減少してきた中で、労働コストを増加させるような雇用ポートフォリオの変更には増益企業ほどには積極的に踏み出しづらいことが考えられる。ただし、有期雇用を増やす一方で、正社員等をほとんど増加させてこなかった過去に比べると、企業の意識は大きく変化している。

第2-1-12図 企業業績別にみた雇用スタンスの違い



- (備考) 1. 内閣府「企業の人的資本の活用に関する意識調査」により作成。
 2. DIは、各雇用形態の従業員数の構成比の増減について尋ねた回答を、大きく上昇=1、やや上昇=0.5、さほど変わらない=0、やや低下=-0.5、大きく低下=-1とした。
 3. 増益/減益企業は、2013年度の経常利益が、2010年度に比べて、増加/減少した企業。

こうした意識変化の背景には、最近、労働需給が引き締まりつつあることへの対応が重要となっていることのほか、デフレからの脱却に向けた動きが続く下で、労働コスト調整圧力が和らいでいることが指摘できる。最近の人手不足感の高まりを成長における制約とみるのではなく、労働生産性の上昇に向けた取組を進める好機と捉えることが重要である。その際、企業がそれぞれの特性を踏まえつつ、業務プロセス等も含めて人的資本の活用方法を見直し、ベストプラクティスを積み上げていくことが求められる。

第2節 円滑な労働移動と経済成長

生産年齢人口が減少傾向にある中、限りある労働力がより効率的に活用されることによって、経済成長を高めていくことが重要である。本節では、我が国の労働移動を概観した後、産業・企業間における労働資源配分の状況について検討する。最後に、地方における雇用動向と生産性に関して、労働移動の状況も含めて確認する。

1 我が国における労働移動の特徴

最初に、我が国の労働移動について、その規模や、産業間の労働移動のダイナミズムを、概観する。

●我が国の失業確率・就業確率は国際的にみて小さい

まず、失業を通じた労働移動について、我が国の度合いを諸外国と比較してみよう。就業者のうち失業する者の平均的な割合（失業確率）と、失業者のうち就業する者の平均的な割合（就業確率）により、失業を経た労働移動の規模を推察することができる。これによると、我が国では、失業確率・就業確率共に、OECD諸国の中では低い方に位置している（第2-2-1図（1））。なお、ここでは、失業を経ない転職等は含まれていない点には留意が必要である。

失業確率が低いことは、我が国の失業率を低くする要因となるが、一方で就業確率が低いことは平均的な失業期間を長くする要因ともなっている。OECD諸国について両者の関係を確認してみると、失業確率が低い国ほど平均失業期間が長くなる傾向がある。この要因の1つとしては、企業にとって雇用調整コストが高くなり、採用の抑制につながっていることも考えられる（第2-2-1図（2））。したがって、我が国は、失業するリスクは低いものの、一度失業するとそれが長期化しやすい構造であるといえる。

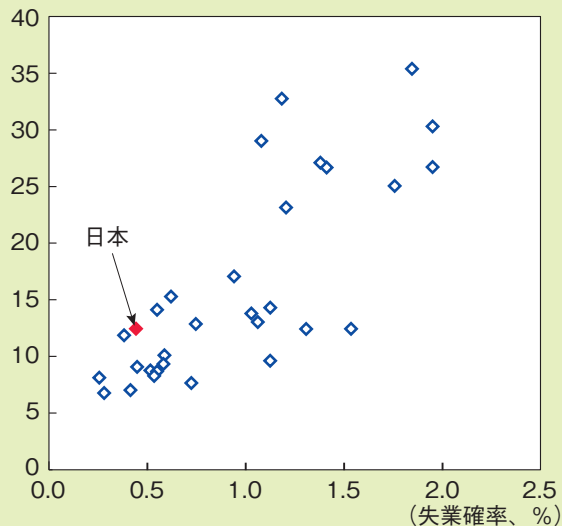
生産年齢人口が減少傾向にある中で、限りある労働力を効率的に配置していくことが求められるが、このためには円滑な労働移動と平均失業期間の短期化を共に実現すること、すなわち、失業なき労働移動を促進していくことが重要である。マッチング機能の強化や、産業構造

第2-2-1図 労働移動の国際比較

我が国の失業確率・就業確率は国際的にみて小さい

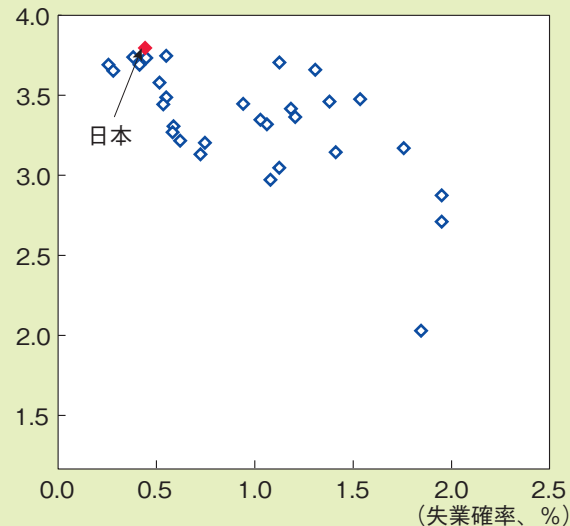
(1) 失業確率・就業確率

(就業確率、%)



(2) 平均失業期間

(平均失業期間、月)



- (備考) 1. OECD.statにより作成。
 2. 失業確率は、失業期間1か月未満の失業者数÷就業者数。
 3. 就業確率は、(失業期間1か月未満の失業者数-失業者数の変化の月平均)÷失業者数。
 4. 失業確率、就業確率は直接、就業からの失業確率、失業からの就業確率を計算したものではない点に留意が必要である。

等の変化に適応した職業能力の形成に向けた体制づくりを進めていくことが求められている。

●リーマンショック直後に比べると雇用変動のばらつきは低下

我が国では、リストラによる雇用調整は大幅な景気悪化局面を除いてほとんど行われないうか、大企業を中心とした新卒採用の重視や、製造業や非製造業の間の転職が少ないといった労働市場の特徴が指摘されている³⁷。リリエン指数³⁸によって、産業間の雇用のばらつきをみてみよう³⁹ (第2-2-2図 (1))。2008年以降、徐々に指数は低下しており、産業ごとにみた雇用変動のばらつきが小さくなっていることが分かる。この背景について、業種ごとに要因分解してみると、リーマンショック直後を含む2008～10年の3年間では、雇用者数全体の変動に比べて、製造業や複合サービス業（郵便局、農協等）の雇用が相対的に減少した⁴⁰一方、医療、福祉の雇用が相対的に増加している (第2-2-2図 (2))。その後、2011～14年の4年間では、製造業、医療、福祉共に、全体の雇用者数の変動からのかいりが小さくなっている。

リーマンショック直後は、製造業で雇用調整圧力が高まったこと、そうした中で医療、福祉

注

(37) 加藤・永沼 (2013) などを参照。

(38) 雇用の変動率の産業間標準偏差。全体の雇用者数の伸びからのかいりを集計しており、雇用変動のばらつきの大きさを示している。

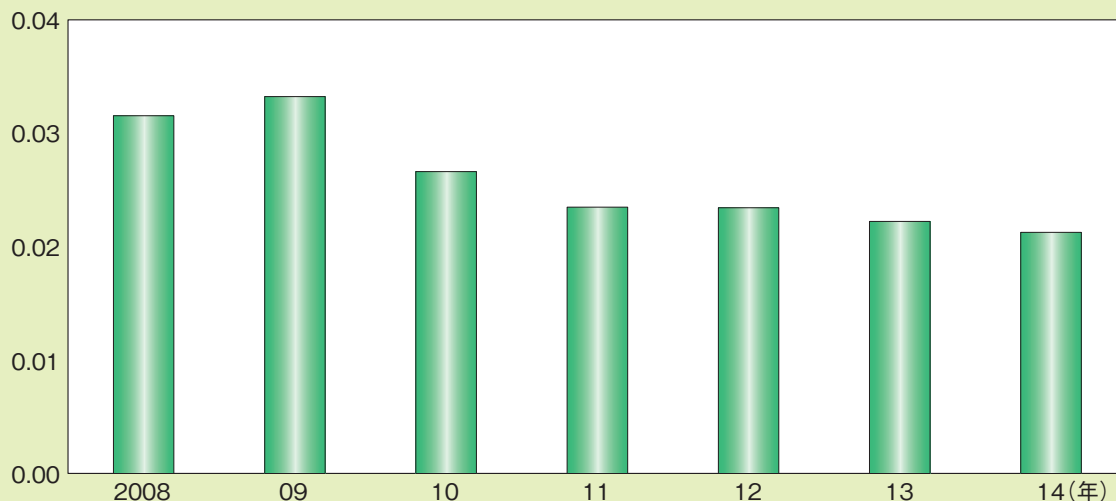
(39) 産業分類の変更のため、2008年以降のみ比較可能となっている。

(40) 複合サービス事業の減少には、2007年10月の郵政事業民営化によって、当該部門の就業者が複合サービス事業から運輸、郵便業へと振り替わった影響が含まれる。

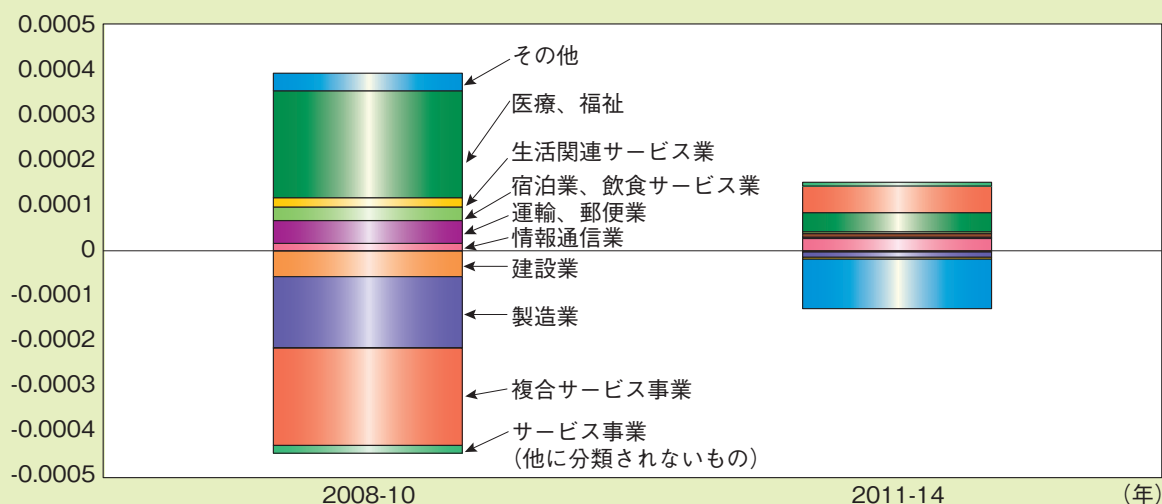
第2-2-2図 産業間労働移動のダイナミズム

リーマンショック直後に比べると雇用変動のばらつきは低下

(1) リリエン指数



(2) リリエン指数の業種別分解



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

$$2. \text{リリエン指数} : \left[\sum_{i=1}^n W_i \left(\frac{\Delta L_i}{L_i} - \frac{\Delta L_a}{L_a} \right)^2 \right]^{1/2}$$

 W_i : 産業*i*の就業者数のウェイト、 L_a : 就業者数全体、 L_i : 産業*i*の就業者数

3. 2013年以降産業区分が一部変更となっているため、これを補正した上で算出している。

4. (2) は、リリエン指数のうち [] で括られた部分につき、業種別の内数を示したものの。ただし、就業者数の伸びが全体を上回った場合には正、下回った場合には負の値として表示。

を中心とした雇用増加により、我が国の産業別の雇用者数の構成は比較的大きく変化したとみられる。ただし、製造業から離職した者が医療、福祉に吸収されたわけではないとみられる⁴¹。また、近年は、大きな雇用調整圧力がない中で、産業別にみた雇用変動のばらつきも小さくなっている。

注

(41) 総務省「就業構造基本調査」によると、製造業からの転職者のうち、医療、福祉へと転職した者は8%に過ぎない（分類不能を除くベース）。

2 効率的な労働資源配分に向けて

限りある労働力をより効率的に配置することで、マクロの労働生産性を引き上げていくことが重要である。ここでは、我が国の労働生産性について、産業間・企業間の労働移動との関係を検証していく。

●生産性の高い業種への移動だけでなく、個別産業ごとの生産性を高めることが重要

我が国全体の経済成長率という面から考えると、生産性の高い業種の労働力が増えることは、マクロの労働生産性及び経済成長率を高めると考えられる。業種別にみた労働生産性と労働投入シェアの変化が、マクロの労働生産性にどのような影響を及ぼすのかを確認してみよう。マクロの労働生産性上昇率は、ある産業自体の労働生産性の変化による「純生産性要因」と、名目付加価値ウェイトの変化による「ボーモル効果」、労働投入シェアの変化による「デニソン効果」に分解できる⁴²。これによる分解の結果は以下のとおりである。

まず、労働生産性の変動要因のうち、最も大きな影響を及ぼしているのは、純生産性要因である。ボーモル効果、デニソン効果は、共に影響が小さく、この点は日本のみならず、アメリカ、ドイツでも同様である（第2-2-3図（1））。日本については、デニソン効果が小幅にプラスに寄与しているものの、その寄与は純生産性要因に比べると小さい。

次に、労働投入シェアの変化の影響について確認するために、日本のデニソン効果⁴³の内訳をより細かくみていこう（第2-2-3図（2））。労働生産性が比較的高い製造業で労働投入が減少したことは、マクロの労働生産性に対してマイナスの寄与をもたらしている。他方で、対事業所サービスや情報通信などのプラスの寄与が大きいことから、デニソン効果が正の値となっている。これらの分野では、ソフトウェア等のICT関連サービスを中心に、生産活動の外部委託（アウトソーシング）が進んでいることもあり、労働投入が相対的に大きく増加しているとみられる。また、情報通信では、ICT関連サービスを支える情報システム・インフラの需要拡大等を受けて、労働投入が増加している。労働生産性が高めに維持され、労働投入も増えるような成長分野を生み出していくことが、我が国全体の労働生産性を高めていく上で重要であることが示唆される。

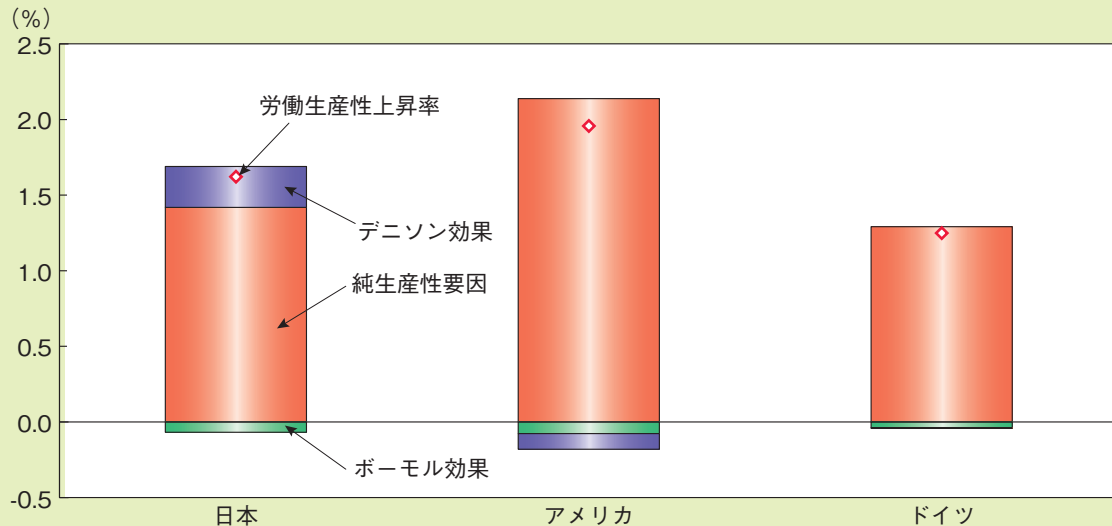
注 (42) デニソン効果は、労働生産性の水準が相対的に高い業種の労働投入シェアが高まることで、マクロの労働生産性上昇率を高めることを示している。

(43) デニソン効果の意味することをやや詳しく述べると、業種別にみた寄与が正／負のいずれかを取るかは、労働投入の伸びが全体に比べて大きいか／小さいかによって決定される。したがって、就業者数が相対的に減少している製造業では、必然的に負の値を取ることになる。こうした就業者数の変化が、労働生産性の水準の相対的な大きさと就業者数の割合によってウェイト付けして集計されたものが、デニソン効果となる。これらの要因分解については、付図2-8を参照。

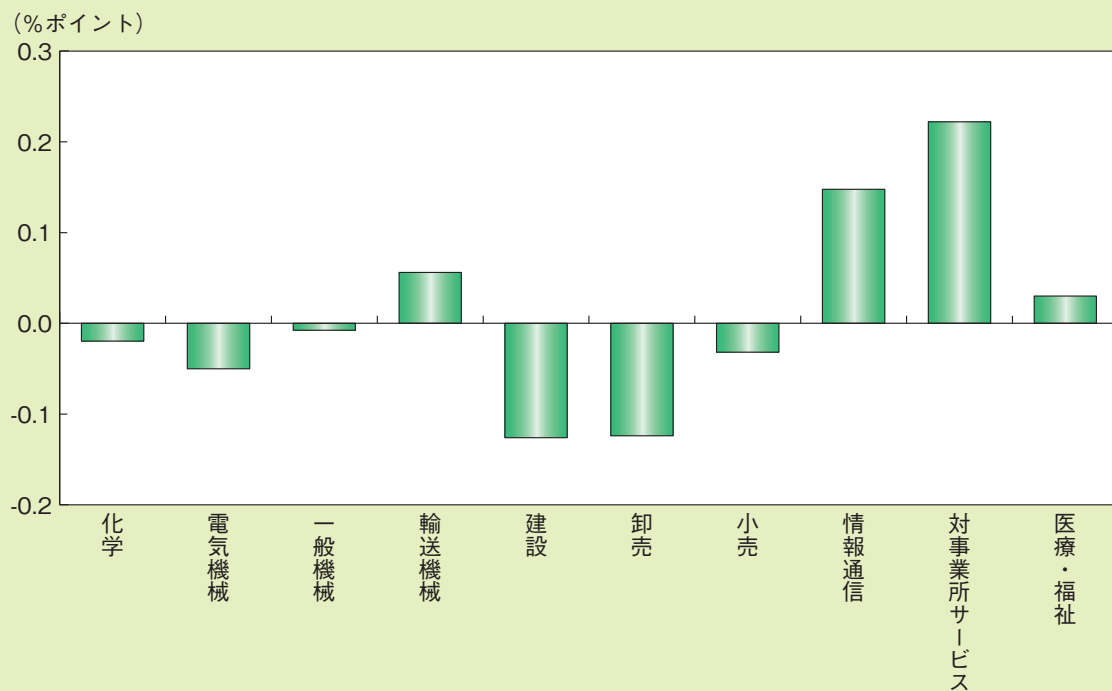
第2-2-3図 労働生産性上昇率の要因分解

生産性の高い業種への移動だけでなく、個別産業ごとの生産性を高めることが重要

(1) 労働生産性上昇率の要因分解



(2) 日本のデニソン効果の業種別寄与度



(備考) 1. EU KLEMS、独立行政法人経済産業研究所「JIPデータベース2014」により作成。
 2. 日本は2001年から2011年の平均値、アメリカ、ドイツは2001年から2010年の平均値。
 3. 労働生産性上昇率の要因分解の詳細については、付注2-4を参照。

● ROAの高い企業ほど雇用者数の伸びは大きいがその度合いは徐々に縮小

個別産業の労働生産性を高めることの効果がこれまでは大きかったことに鑑みれば、それを実現するためにはどのような労働移動が求められるのだろうか。明らかに、各産業内で、より生産性の高い企業へと労働力が移動していけば、その業種の労働生産性は高まると考えられ

る。労働者にとっても、これまでに蓄積したスキルや経験を活かせること、そのために賃金が下落しづらいという点に鑑みると、同一産業への移動が好ましくなる面もあるだろう⁴⁴。以上の問題意識の下、上場企業のデータを基に、製造業と非製造業という大きな括りに分けた上で、企業レベルでの生産性と雇用の検証を行った。

なお、分析に当たっては、企業の生産性の代理指標としてROA（総資産利益率）を使用している。ROAは、収益性を図る指標であり、人件費等が控除された利益を用いているなど、生産性とは幾つか異なる点がある。しかしながら、企業が経営目標として利益率を改善させようとする取組は、生産性向上のための取組と重なる部分が大きいと考えられることなどから、ROAは生産性を一定程度反映しているとみられる⁴⁵。さらに、ROAの計算や国際比較が容易であるという点からも、ROAを用いてこの後の議論を行っていく。

日本、アメリカ、ドイツの上場企業について、ROA上位25%と下位25%を、それぞれ高収益企業と低収益企業としよう。雇用者数の増減率の推移を確認すると、以下のような特徴がみられる⁴⁶（第2-2-4図（1））。

第一に、雇用者数の伸び率は、景気拡張局面で上昇・景気後退局面で低下するといった景気循環的な動きとなっているが、日本は、アメリカやドイツと比べて、特に製造業において、その振幅が小さい。日本では、景気後退期であっても雇用が変動しにくい傾向があること⁴⁷などが影響しているとみられる。なお、ドイツについては、マクロでみれば景気に対して雇用者数の変動は大きくないことをみたが（前掲第2-1-6図（2））、上場企業単位でみればアメリカと同様に雇用変動が大きい⁴⁸。

第二に、いずれの国においても、高収益企業の雇用者数の伸び率は、低収益企業をおおむね上回って推移している。この背景には、生産性の水準が高い企業では、革新的な製品・サービスの開発や新たな市場分野の開拓が行われる中、自社製品・サービスに対する需要が見通しも含めて強く、労働需要が相対的に大きくなりやすいことがあると考えられる。こうした下で、高収益企業では実際に雇用者数を相対的に大きく増加させている。結果として、平均的にみれば、生産性の高い企業に労働力がシフトしていると評価することができるだろう。

第三に、時系列的な変化をみると、我が国では、高収益企業と低収益企業との雇用者数の伸び率格差が縮小してきている。この点は、生産性の高い企業への労働力のシフトの動きが

注 (44) 「就業構造基本調査」によると、同一産業への労働移動が約4割を占めている（分類不能を除くベース）。

(45) これらの点は、内閣府（2013）においてより詳しく指摘されている。この中では、日本・アメリカ・ドイツについてみると、ROAと経済成長率の間には高い相関があることも示している。なお、資本集約的／労働集約的な産業か否かが、ROAの水準に影響しているかを確認するため、財務省「法人企業統計調査」により製造業の素材業種と加工業種のROAを比較したが、時系列的にみても大きな差はみられなかった。

(46) ドイツの非製造業については、データ数が少なかったことから、掲載していない。また、非製造業には中小企業が多く、上場企業による本分析では非製造業全体の傾向を捕捉できていない可能性に留意が必要である。なお、製造業では、海外展開の進展を背景として、海外子会社での収益・雇用の変動の影響を強く受けるとみられる。このため、データが入手可能な日本についてのみ、単体ベースのデータを用いている。

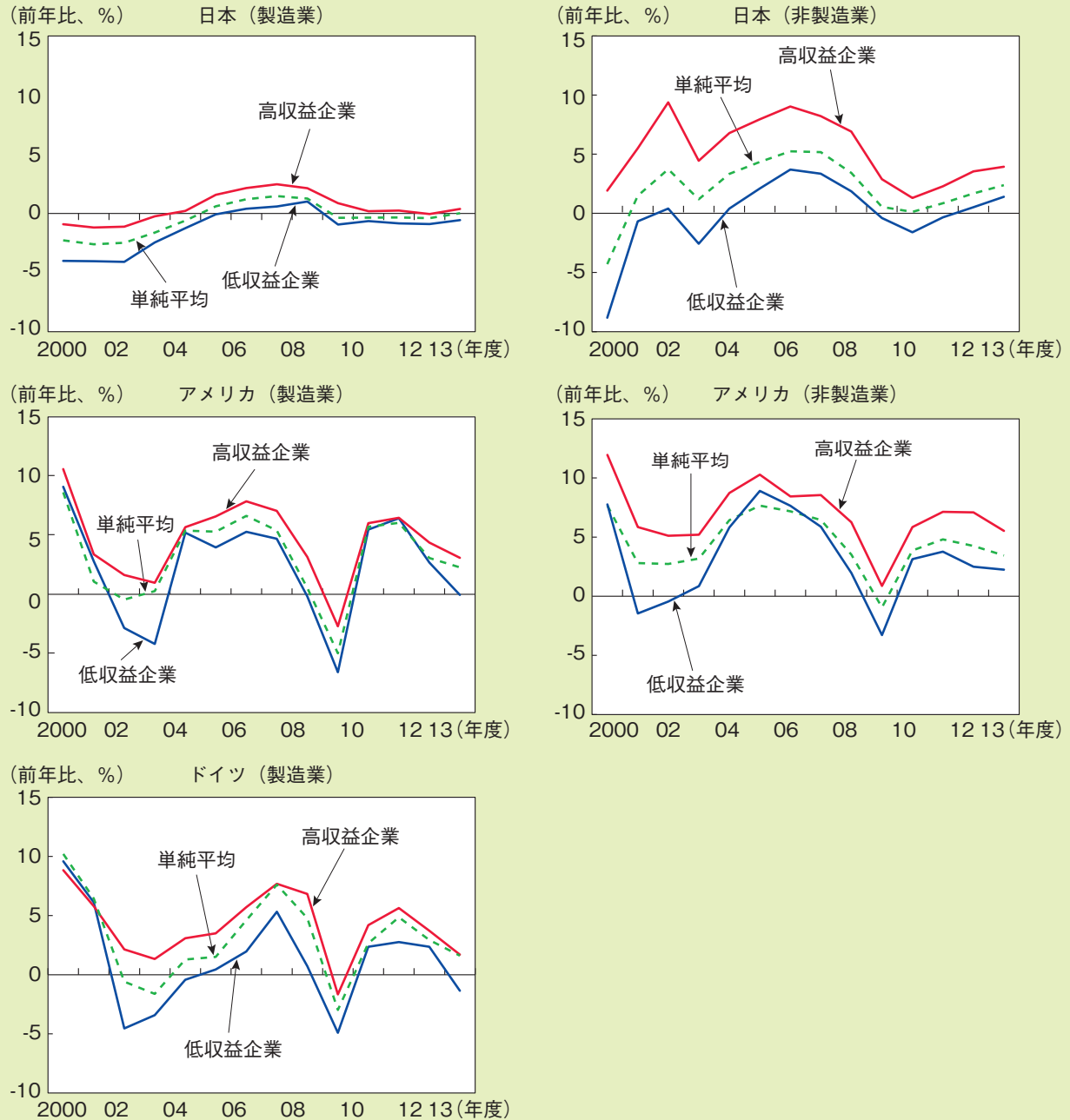
(47) 第2章第1節を参照。

(48) データを連続して取得できた上場企業という限られたサンプルによる比較であることに注意が必要であるが、非上場企業等における雇用変動が小さい、あるいは上場製造業企業の雇用者数の変動を相殺するような動きがあるために、結果としてマクロの雇用者数の変動が平準化されている可能性がある。

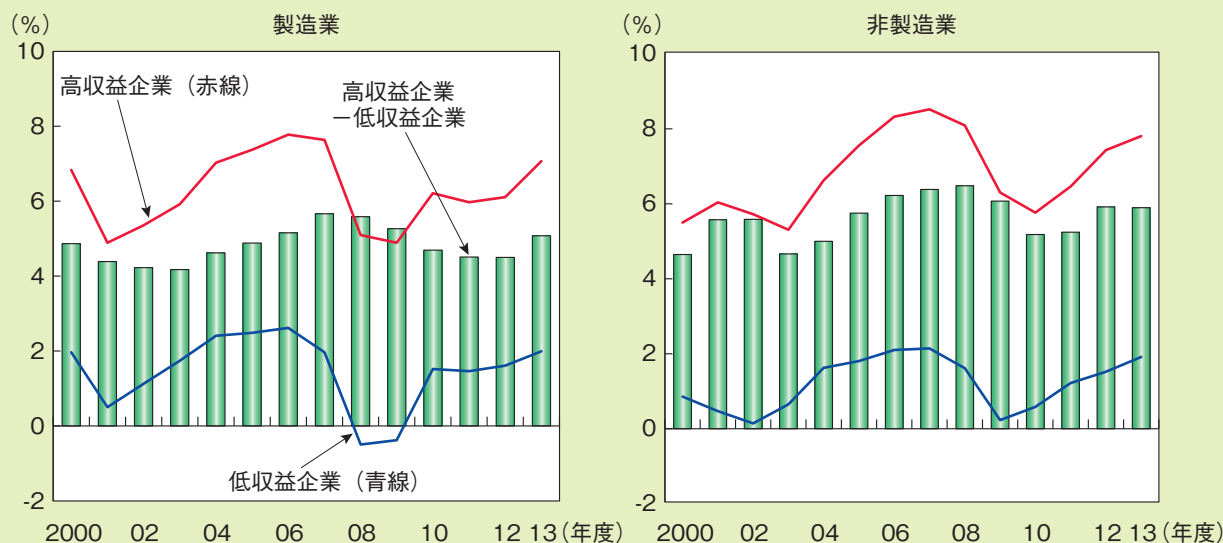
第2-2-4図 企業の収益率別にみた雇用変動

ROAの高い企業ほど雇用者数の伸びは大きいがその度合いは徐々に縮小

(1) 高収益企業・低収益企業の雇用者数の伸び率



(2) 高収益企業・低収益企業のROA 格差



- (備考) 1. 日経NEEDS Financial Quest、Bureau van Dijk社“Osiris”により作成。
 2. 高収益企業はROA上位25%、低収益企業はROA下位25%の企業を指す（各年度のROAの数値により抽出）。
 3. サンプルは2008年度から2013年度に雇用者数、ROAのデータがある企業。日本（製造業）は単体のみ。各年度の雇用者数前年比が上位10%、下位10%の企業は除外。また、企業名にホールディングスが付く企業は除外。

徐々に弱まっている可能性を示唆している。

この背景について、企業間の生産性格差が縮小している可能性について確認するため、高収益企業と低収益企業のそれぞれのROAの平均値の推移をみた（第2-2-4図（2））。それぞれのROAは、景気循環の影響を受けて上下する動きがみられるものの、両者の格差自体は縮小していない。したがって、従業員伸び率格差の縮小が、生産性格差の縮小によるものとは結論づけられない。

●製造業では、低収益企業の雇用減少が小幅にとどまる中で高収益企業の雇用増加が縮小

高収益企業と低収益企業の間での雇用者数の伸び率格差の縮小について考察するため、雇用者数の伸び率別にみた企業の分布とその変化を確認しよう⁴⁹。製造業についてみると、以下のような特徴がみられた（第2-2-5図）。

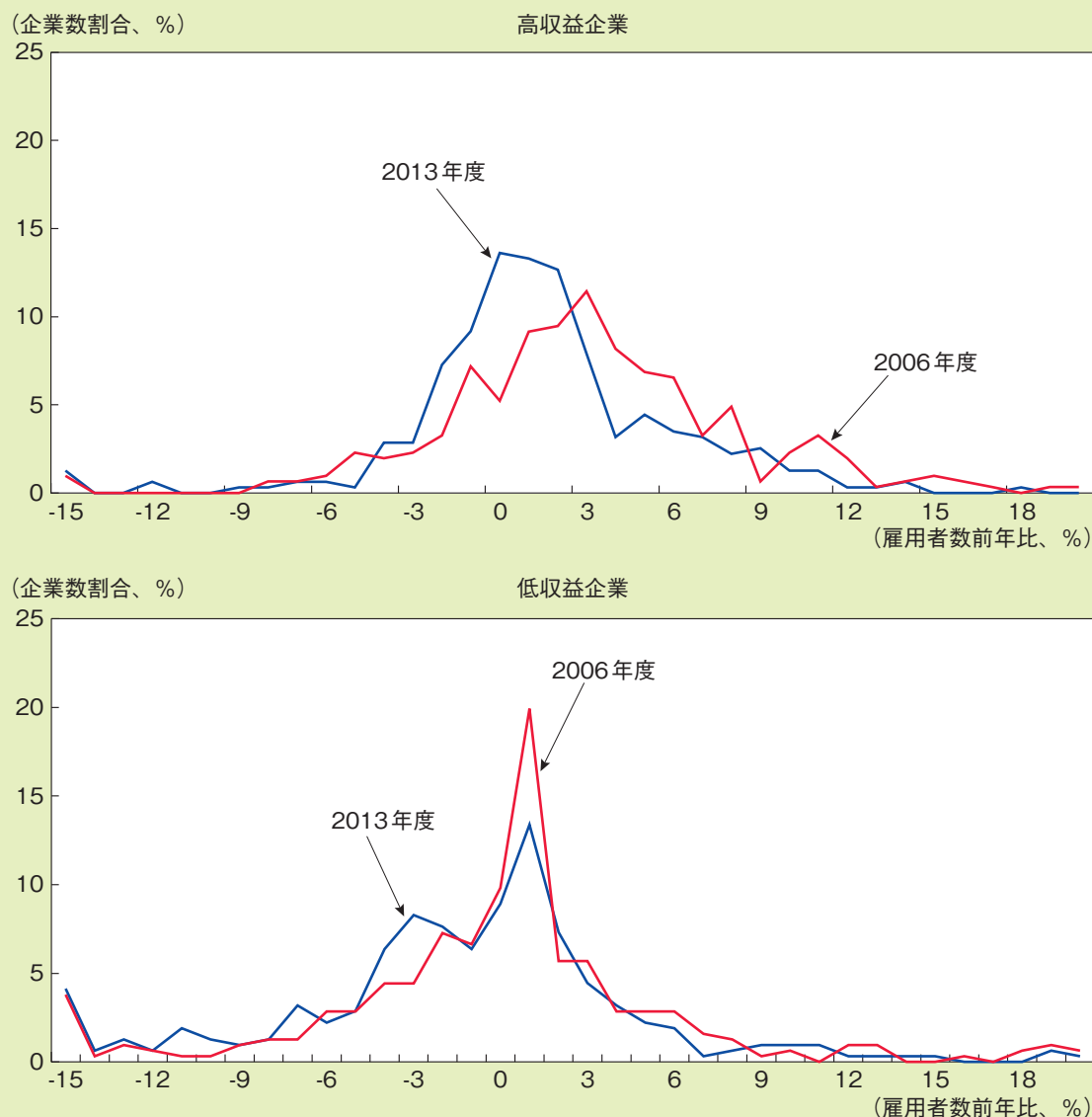
まず低収益企業についてみると、雇用者数の伸びは0%近辺に大きなピークが確認され、後述の非製造業と比べてみてもその特徴は顕著である⁵⁰。この背景には、生産性が低い企業であっても雇用が維持されやすいことがあると考えられる。ただし、2006年度と2013年度を比べてみると、0%近辺のピークは若干低くなっており、雇用者数を減少させる企業の分布がや

注 (49) ここでは、2013年度と2006年度のデータを比較する。雇用に関するマクロ統計の動きを比較すると、就業者数は2013年：前年比+0.7%、2006年：同+0.5%、完全失業率は2013年：4.0%、2006年：4.1%である。なお、それより前の時期（2000年代前半）については、企業データのサンプル数が少ないこともあり、分析の対象としないこととした。

(50) 製造業と非製造業の違いは、後述するように、パートなど非正規雇用者の割合が異なることによるとみられる。

第2-2-5図 製造業の雇用者数の伸び率別の企業分布

製造業では、低収益企業の雇用減少が小幅にとどまる中で高収益企業の雇用増加が縮小



- (備考) 1. 日経NEEDS Financial Questにより作成。
 2. 高収益企業はROA上位25%、低収益企業はROA下位25%の企業を指す(各年度のROAの数値により抽出)。
 3. サンプル企業は単体のみ。各年度の雇用者数前年比が上位10%、下位10%の企業は除外。また、企業名にホールディングスが付く企業は除外。

や厚くなっているため、過去に比べると、雇用調整を進めてきていると考えられる。

次に、高収益企業についてみると、低収益企業のような分布の尖りはみられず、なだらかな山のかたちの分布が確認される。2006年度と2013年度を比べると、全体として分布が左側、すなわち雇用が減少する方向へとシフトしている。

以上のことから、製造業において高収益企業と低収益企業の間での雇用者数の伸び率格差が縮小したのは、低収益企業では雇用減少が小幅にとどまる中で、高収益企業の雇用の伸び率が小さくなったためであることが分かる。

●非製造業では、雇用者数を大きく増やす企業の割合が減少

次に、非製造業の雇用者数の伸び率の分布をみると、以下のような特徴がみられた（第2-2-6図）。

第一に、低収益企業をみると、製造業とは異なり、分布が非常に幅広く、0%近辺に大きな尖りはみられない。これは、非製造業ではパートなど非正規雇用者が多いため、需要の変動に対して、より柔軟な雇用調整を行っているためと考えられる。2006年度と2013年度を比較すると、分布の形状に大きな差はみられない。

第二に、高収益企業では、分布の形状が大きく変化している。まず、2006年度においては、雇用者数が10%台後半と高い伸びを示した企業が相当数存在しているが、2013年度にはそうした企業がみられない。2006年度において雇用者数の伸びが16%以上となった企業をみると、株式上場後間もない企業が含まれており、企業が成長段階の初期にあることが、雇用の高い伸びを実現していたことが分かる（付図2-9（1））。なお、上場企業数の推移をみると、2000年代半ばには大きく増加していたが、ここ数年は比較的緩やかな増加にとどまっている⁵¹（付図2-9（2））。また、従業員数が16%以上伸びていた企業を除いてみても、製造業と同様、高収益企業での雇用の伸びが全体的に小さくなっている。

以上のことから、非製造業において高収益企業と低収益企業の間での従業員の伸び率格差が縮小したのは、製造業と同様に高収益企業の雇用の伸び率が小さくなっていることに加え、雇用の伸びが大きくなる新規上場企業が少ないため、ということが分かった。

●労働移動の円滑化と新規事業の創出等により、雇用のダイナミズムを回復させる必要

これまでの分析結果をまとめると、上場企業について、生産性の低い企業から高い企業への労働力のシフトの動きが徐々に弱まっている要因として、（1）製造業では、低収益企業で雇用減少が小幅にとどまること、（2）非製造業では、新規上場企業が少なくなっていること、（3）製造業・非製造業共に、高収益企業での雇用の伸びが小さくなっていること、が挙げられる。上記のうち（1）については、労働移動を円滑化させることが重要であることを示している。また、（2）については、成長分野に進出する企業が増えることが重要であることを示唆している。この点、いわゆるベンチャー企業（新規創業）だけでなく、既存企業において事業転換が進められることの効果も大きい。近年、我が国では事業転換（製品転換）を行う企業が減少しているとの指摘がある⁵²。また、（3）の背景については、人材の確保が困難化している可能性もあり⁵³、ミスマッチの解消等によって、高収益企業がより容易に雇用を増やせるようにすることが重要である。

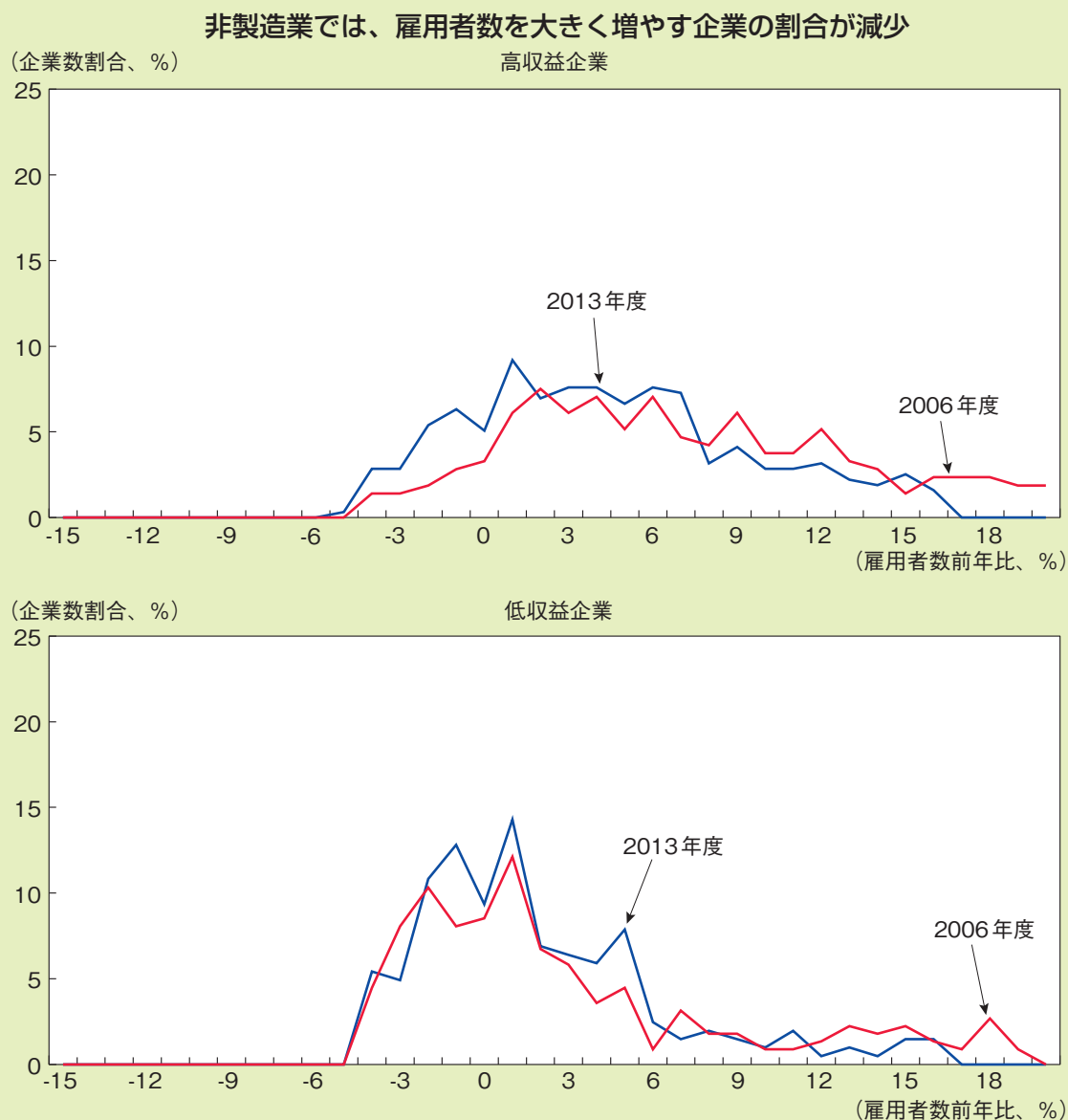
注

（51）ただし、2014年については、上場企業数がやや大きく増加する動きもみられている。

（52）川上・宮川（2013）を参照。

（53）内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2015）では、2005年1-3月期を始点とした場合に、最終需要と雇用誘発係数を用いて試算した誘発雇用者数（理論値）に対して、実際の雇用者数の伸びが小さく、両者の乖離はリーマンショック前と比べても大きいことを指摘している。

第2-2-6図 非製造業の雇用者数の伸び率別の企業分布



- (備考) 1. Bureau van Dijk社“Osiris”により作成。
 2. 高収益企業はROA上位25%、低収益企業はROA下位25%の企業を指す(各年度のROAの数値により抽出)。
 3. サンプルは2008年度から2013年度に雇用者数、ROAのデータがある企業。各年度の雇用者数前年比が上位10%、下位10%の企業は除外。

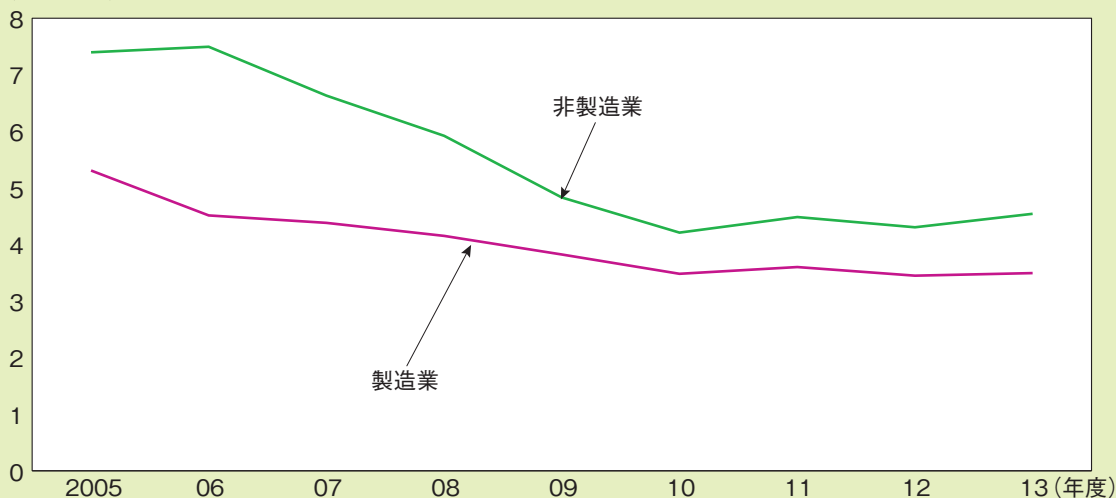
相対的に高収益企業の従業員の伸びが小さくなっている中で、雇用のダイナミズムも低下している。雇用変動のばらつき(標準偏差)の推移をみると、製造業・非製造業共に、低下が続いている(第2-2-7図)。

雇用のダイナミズムと経済成長の間には、どのような関係があると考えられるだろうか。長期的な成長力という点では、技術革新や新たな需要の掘り起こしに成功する企業の存在は、我が国の潜在成長率を高めると考えられるが、こうした企業が多いほど、企業単位でみた製品・サービスの需要のばらつきを大きくさせることを通じて、雇用変動のばらつきが拡大すると考

第2-2-7図 雇用者数の伸び率のばらつき

労働移動の円滑化と新規事業の創出等により、雇用のダイナミズムを回復させる必要

(標準偏差)



(備考) 1. Bureau van Dijk社“Osiris”により作成。

2. サンプルは2008年度から2013年度に従業員数、ROAのデータがある企業。従業員数前年比が上位10%、下位10%の企業は除外。

えられる。こうした観点からみると、雇用変動のばらつきが低下していることは、企業において、新たな成長分野を生み出す力が低下していることを示唆している可能性に留意する必要がある。また、製造業・低収益企業で顕著であったように、低収益部門の雇用減少が小幅にとどまっている。こうした状況の中で、成長分野への転換が進んでいない可能性も指摘できよう⁵⁴。

雇用のダイナミズムを回復させ、低収益企業から高収益企業へと労働力をシフトさせるために、政府においては、規制緩和等を通じて成長分野を創出していくことが求められる。また、事業の選択と集中の遅れ、リスクテイクに慎重な横並び体質⁵⁵といった、日本企業に特徴的な行動様式を変えていくことや、労働移動を円滑化させていくことが必要である。コーポレート・ガバナンスの強化、多様な働き方の拡大や外部労働市場の活発化等に向けた取組を、着実に実現していくことが重要である。

3 地域の雇用と生産性

我が国全体のみならず、各地方でもそれぞれの成長力を高めていくことは、経済成長の恩恵をより幅広い主体が実感できることにつながる。地域別にみた雇用の最近の特徴点を整理する

注 (54) 我が国では、終身雇用が定着する中で、事業の多角化によって余剰労働力の企業内再配置が行われてきた傾向が指摘される(團(2013))。そうした多角化の中で、収益性の高い新規事業の創出が行われる限りにおいては、雇用の安定と収益性の向上が両立できたものと考えられる。

(55) 我が国の企業の特徴として、ROAの分布が狭く、諸外国に比べて企業間の異質性が小さいことがよく指摘されている(亀田・高川(2003)、内閣府(2013))。ROAの分布について直近のデータをみても、その傾向は変わらない(付図2-10)。

とともに、地域の生産性を高めていくことの重要性が一層高まっていることを確認する。

●労働需給が引き締まるペースは地方ほど速い

雇用面からみた地域間格差はどのように推移してきたのだろうか。労働需給の引締りの程度を示す失業率と有効求人倍率について、地域間の格差を表す指標としてジニ係数⁵⁶の推移をみてみよう（第2-2-8図（1））。全国の完全失業率や有効求人倍率がリーマンショック後に回復を続ける中で、ジニ係数は、横ばいないし小幅の上昇にとどまっており、地域間格差が拡大していないことが分かる。また、長期的にみると、ジニ係数は低い水準となっている。

各都道府県における2014年の有効求人倍率が長い目でみてどのような水準感にあるのかについて、2000年から2013年までのピーク対比で評価した（第2-2-8図（2））。ピーク対比100%未満の地域をみると、東京都や大阪府、愛知県など大都市圏の中核やその近郊の県が多くなっている。他方で、人口・経済規模の小さい地方では、2014年の有効求人倍率は2000年以降のピークを超えており、相対的に労働需給が引き締まるペースが速い。

我が国全体では労働需給が引き締まりつつあるが、特に人口・経済規模の小さい地方ほどそれが顕著になっているといえよう。

●地方では、労働生産性の伸び悩みが人手不足感の高まりに寄与

このように地方において労働需給の引き締まるペースが速い要因として、何が考えられるだろうか。考えられる以下の3つの仮説について、それぞれ検討していこう。

まず、最初に考えられる仮説は、消費活動を行う総人口に対して、生産活動を担う生産年齢人口の減少の方が大きいこと（生産年齢人口比率が低下）、すなわち人口動態に起因する供給面の制約である。我が国全体についてみると、生産年齢人口比率が低下していることが、労働需給の引締りの要因として指摘されることが多い。しかし、都道府県別にみると、人口規模の小さい地域ほど、生産年齢人口比率の低下幅が小さいことが分かる（第2-2-9図（1））。これは、人口規模の小さい地域ほど出生率が高く、少子化による生産年齢人口の減少ペースが、総人口の減少ペースに比して緩やかであることによる。したがって、地方ほど労働需給が引き締まるペースが速い要因として、生産年齢人口比率の低下が寄与しているわけではない。

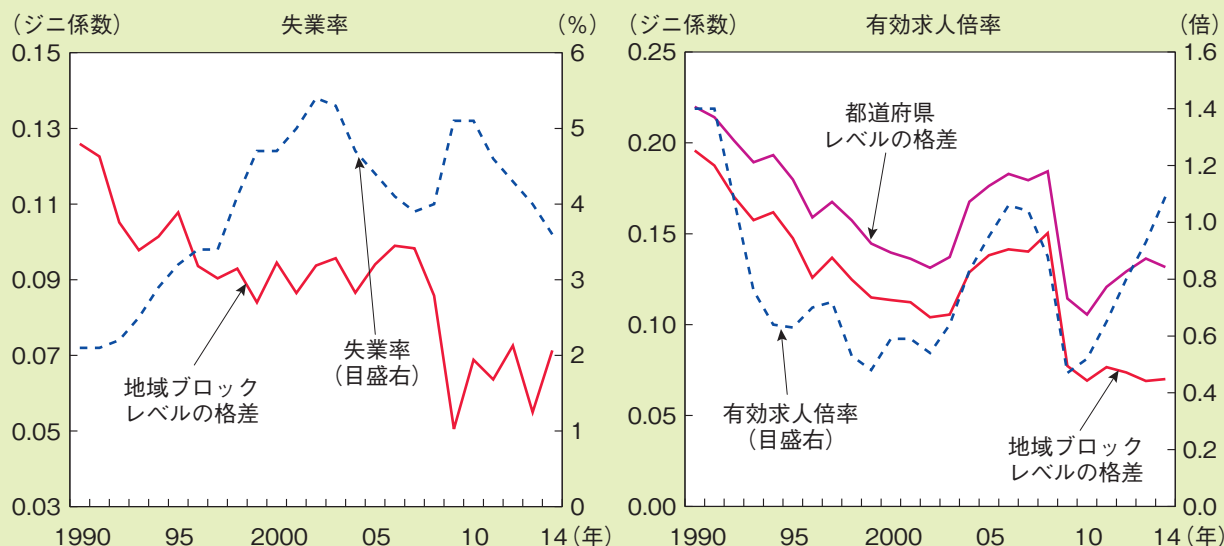
次に考えられる仮説は、経済のサービス化や高齢化等により、人手を多く必要とするサービス産業が経済活動に占める割合が高まっていることである。我が国全体としてみると、趨勢的な経済のサービス化等を背景に、非製造業を中心として労働需要が拡大してきた経緯がある。非製造業は、製造業に比べれば機械化が進んでおらず、労働集約的な産業である。この点に関して、都道府県ごとの経済活動に占めるサービス産業等のウェイトをみると、人口規模が大き

注 (56) 失業率を算出する「労働力調査」は、都道府県別に表章するように標本設計を行っておらず（北海道と沖縄県を除く）、標本規模も小さいことなどから、結果精度が十分に確保できない。このため、失業率のジニ係数は、地域ブロック別のみを算出している。

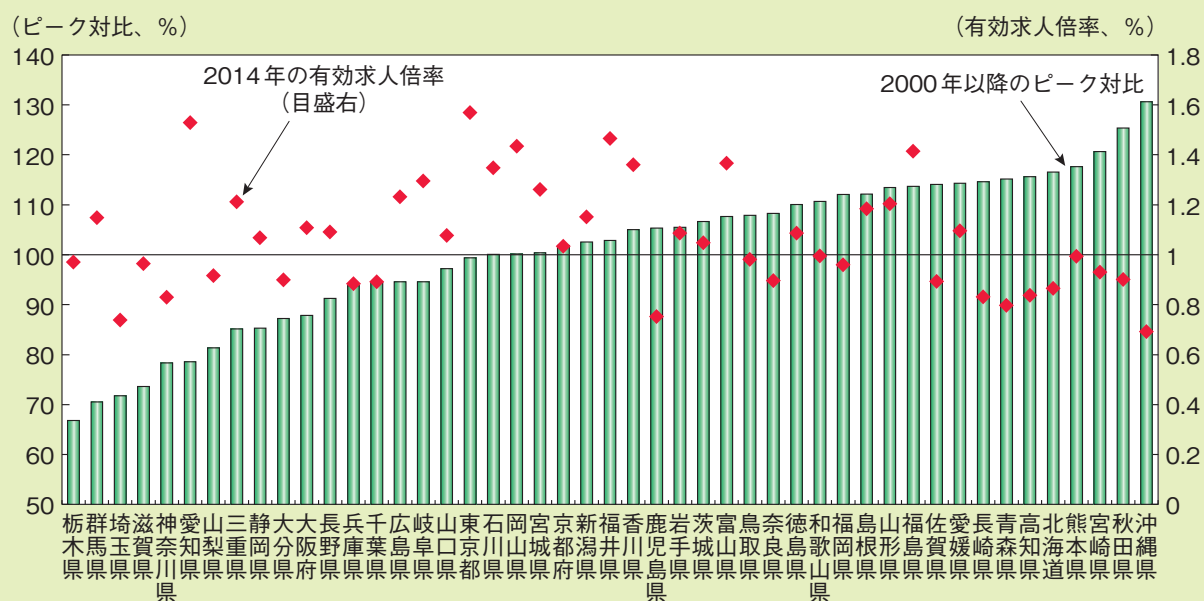
第2-2-8図 雇用についての地域間格差

労働需給が引き締まるペースは地方ほど速い

(1) 雇用関連指標の地域間格差



(2) 有効求人倍率の水準感（2000年以降のピーク対比）



（備考）1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。

2. 有効求人倍率のピーク対比は、都道府県ごとに、2014年の有効求人倍率を2000年から2013年までの最大値で除したものの。

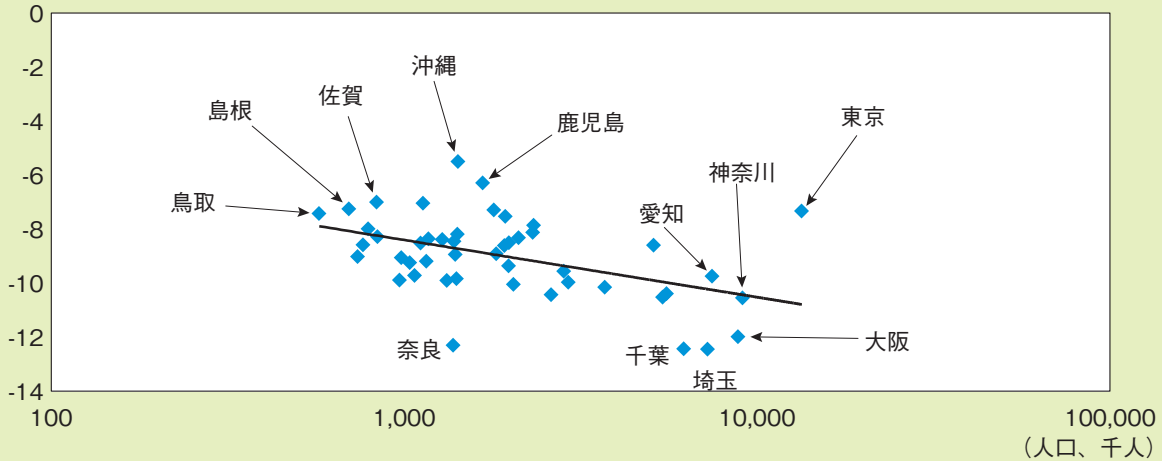
い地域ほど、同ウェイトが高い傾向がみられる（第2-2-9図（2））。この背景として、(1) 所得水準が高いほどサービスに対する需要が大きくなるなど、大都市と小規模都市では消費の需要構造が異なっていること、(2) 大都市では人口密度や所得水準が高いことによってサービス産業等の収益性も高くなるため、企業の事業展開が活発に行われていること、等が考えられる。また、サービス産業等のウェイトの変化をみると、人口規模との関係はほとんどみられな

第2-2-9図 地方における労働需給の引締りの背景

地方では、労働生産性の伸び悩みが人手不足感の高まりに寄与

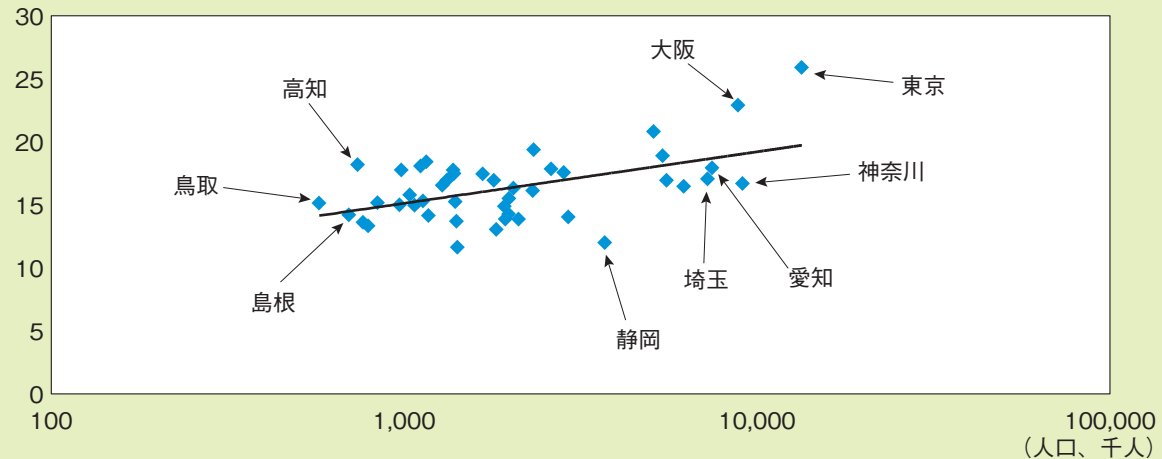
(1) 人口規模別にみた生産年齢人口比率の変化幅

(生産年齢人口比率変化幅、%ポイント)



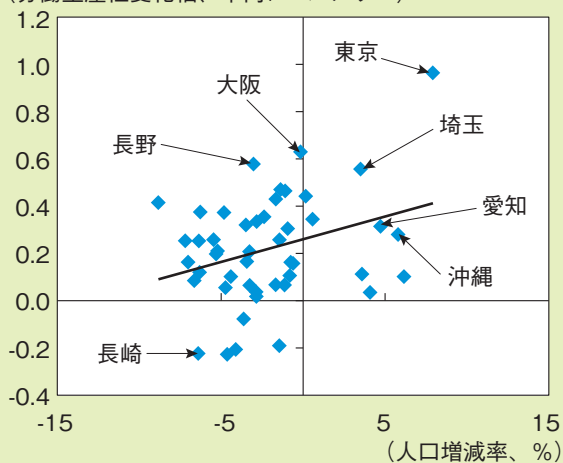
(2) 人口規模別にみたサービス業のウェイト

(卸小売・サービス産業の割合、%)



(3) 卸小売・サービス産業の労働生産性

(労働生産性変化幅、千円/マンアワー)



- (備考) 1. 内閣府「県民経済計算」、総務省「国勢調査報告」、「人口推計」、独立行政法人経済産業研究所「R-JIP データベース (2012)」により作成。
 2. (2) は、2011 年の実質値。なお、データが得られない佐賀県、沖縄県を除いている。
 3. (3) の労働生産性変化幅は、実質付加価値をマンアワーで除した労働生産性の2000年から2008年にかけての差。
 4. (3) の人口増減率は、2000年から2010年にかけての変化率。

い（付図2-11）。したがって、需要構造の変化が、地方における労働需給が引き締まるペースに強く影響しているとも結論づけられない。

最後に、労働生産性の伸び悩みについて検討してみよう。1単位の財・サービスを生み出すためにより多くの労働力を必要とする場合（労働生産性が低い場合）、人材供給や需要構造が同様であっても、労働需要が大きくなり、人手不足感が高まりやすいと考えられる。そこで、サービス産業等の労働生産性の変化をみると、人口の減少率が大きい地域ほど、生産性の上昇幅が小さい傾向がある（第2-2-9図（3））。サービス産業では、「消費と生産の同時性」があることから、地域の需要変動が、生産性に与える影響が大きい。このため、地方では、人口減少による需要密度の低下が、サービス産業等の規模の経済を喪失させることを通じて生産性の伸びを抑制していると考えられる。この結果、地方ほど、人手不足感の高まり方が大きい可能性がある。

●賃金格差が大きい状態が続く中で地方からの人口流出は継続

地方ほど人手不足感の高まりが大きくなっているが、地方への労働力の移動はどうなっているだろうか。地方の経済成長にとっても、人手不足が供給面の制約とならないためには、労働力の確保がより重要な課題である。しかしながら、むしろ地方からの人口の流出が続いている（第2-2-10図（1））。

この点に関して、賃金と人口の流出率の関係をみると、賃金水準が低い地域ほど人口の流出率が高くなるという、はっきりとした関係がみられている（第2-2-10図（2））。また、地域別の所定内給与額の推移をみると、東京とそれ以外との差が、緩やかな拡大を続けている（第2-2-10図（3））。地方の人手不足感が高まっているものの、それが大都市と地方の間の賃金格差を縮小させるには至っていない。むしろ、先にみたような、サービス産業を中心とする労働生産性の上昇幅の格差が、賃金の格差拡大につながり、地方において必要な労働力の確保を困難にしているといえよう。したがって、地方における人手不足による経済成長への負の影響を和らげるためには、労働需給の違いを反映した価格メカニズムによる調整を期待するだけでは不十分な可能性があり、地方の労働生産性を高めていくことが重要である。

●集積の効果を高めるほか、地域ごとの稼ぐ力を伸ばすことで、生産性を高める必要

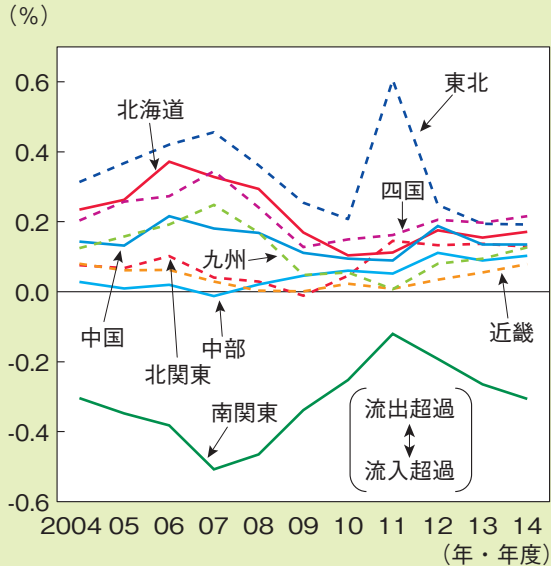
ある地域の経済は、地域住民の生活を支える産業と、他の地域・国との財・サービスのやり取りを通じて対価を得る産業とに分けることができる。後者は、対外的な稼ぐ力を有する産業であることを意味し、地域の特色が強く反映されと考えられる。それぞれの産業の労働生産性を向上させるためには、どのような取組が求められるだろうか。

まず、住民の生活基盤を支える産業として、個人サービス業の労働生産性についてみると、産業計と比べて、人口密度が高いほど労働生産性が高いという関係性がより明確である（第2-2-11図（1））。前述のとおり、サービス産業では「消費と生産の同時性」があることから、

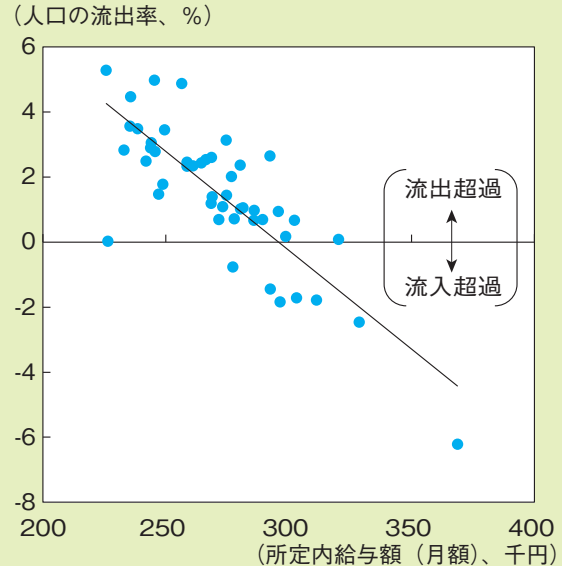
第2-2-10図 人口流出と賃金格差

賃金格差が大きい状態が続く中で地方からの人口流出は継続

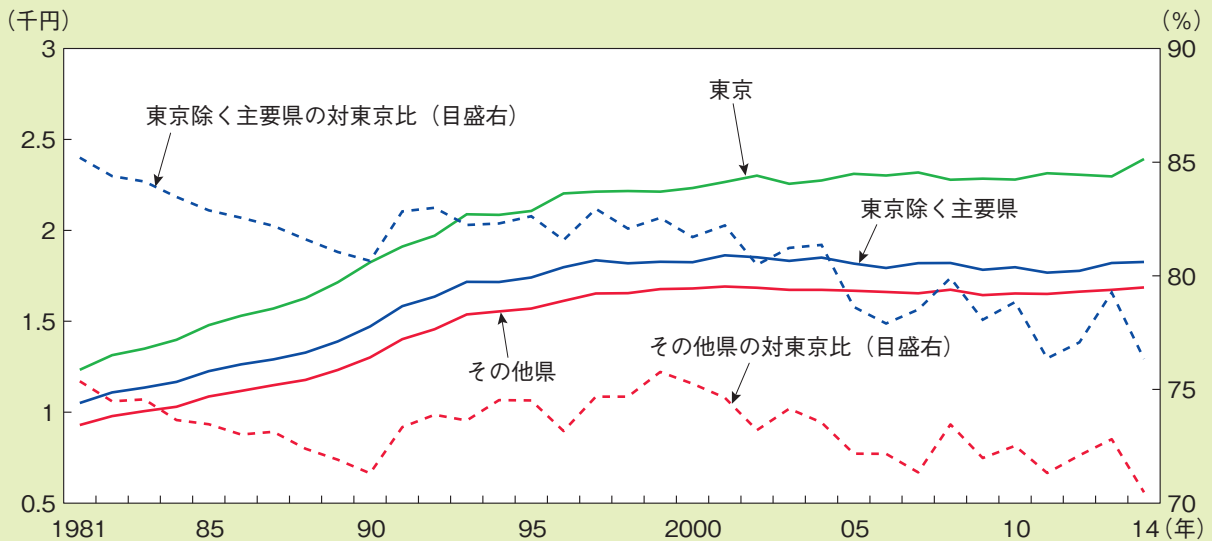
(1) 地域ブロック別の人口流出率



(2) 都道府県別の人口の流出率と賃金水準



(3) 1時間当たりの所定内給与額の推移

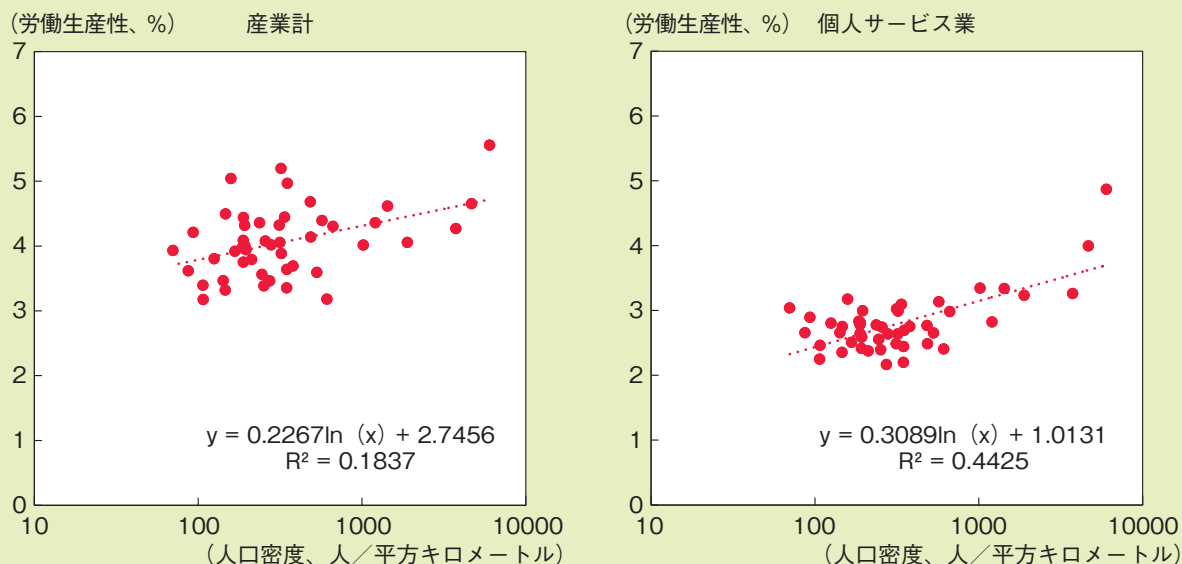


- (備考) 1. 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. (1)については、2004年から2012年までは年度、2013年以降は暦年について集計。地域ブロックごとの人口流出超過数を、その年度末又は年末の人口で除することによって求めた。なお、地域ブロックについて「北海道」とは、北海道。「東北」とは、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県。「北関東」とは、茨城県、栃木県、群馬県。「南関東」とは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県。「中部」とは、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県。「近畿」とは、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県。「中国」とは、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県。「四国」とは、徳島県、香川県、愛媛県、高知県。「九州」とは、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。
3. (2)の人口の流出率は、2004年から2014年の社会移動による流出数の合計値を、2004年の人口で除したものの。所定内給与額は、2004年から2014年の単純平均。
4. (3)の東京除く主要県については、宮城、埼玉、石川、愛知、大阪、広島、香川、福岡の8府県の1時間当たりの所定内給与額に対して、労働者数×平均所定内実労働時間数による加重平均をとっている。その他県とは、東京及び上記8府県を除いた38道府県であり、東京除く主要県と同様の方法で加重平均をとっている。なお、1時間当たりの所定内給与額については、一般労働者の所定内給与額を所定内実労働時間数で除して求めた。一般労働者の定義については、第2-1-2図(備考)を参照。

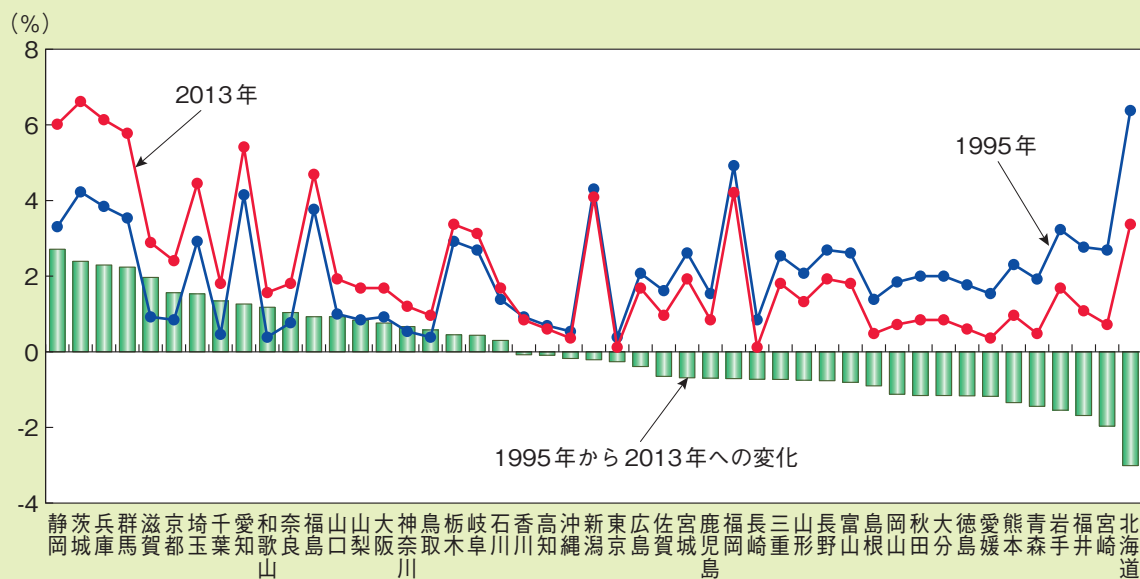
第2-2-11図 個人サービス業の生産性と製造業の企業立地

集積の効果を高めるほか、地域ごとの稼ぐ力を伸ばすことで、生産性を高める必要

(1) 個人サービス業の労働生産性と人口密度



(2) 立地選定先の都道府県別シェア



(備考) 1. 総務省「平成22年国勢調査報告」、独立行政法人経済産業研究所「R-JIPデータベース(2014)」、経済産業省「工場立地動向調査」により作成。

2. (2)については、各県における立地件数を全国の立地件数で除して求めた。なお、2013年については、電気業を除いている。

地方では、人口減少による需要密度の低下が、個人サービス業の規模の経済を喪失させることを通じて、労働生産性を抑制する効果大きい。人口の減少を抑制する取組とともに、都市のコンパクト化と公共交通網の再構築を始めとする周辺等の交通ネットワーク形成など集積の効果を高めるための都市や町の在り方を検討していくことが求められる。

次に、対外的な稼ぐ力を有する産業について検討してみよう。我が国全体としてみると、対

外的な稼ぐ力を有しているのは製造業であるとの見方が一般的である⁵⁷。製造業と地域経済との関わりを振り返ると、1985年のプラザ合意以降に進んだ為替の円高方向への動きなどの経営環境の変化や、地方での交通網の整備を背景として、賃金と地価が相対的に低い地方での立地を進めてきたことが指摘されている⁵⁸。ただし、こうした製造業の企業立地行動は、近年は変化している可能性がある。立地選定先の都道府県別シェアについて、1995年から2013年までの変化をみると、大都市圏やその近郊のシェアが高まる一方、地方圏のシェアが小さくなる傾向がみられる（第2-2-11図（2））。この背景には、我が国の製造業全体として、海外との比較優位が変化する中で、優位性を持つ部門への特化が進んできた動きと関係があると思われる。アジア諸国等での技術水準の向上もあって、汎用的な分野については海外拠点を有効に活用するとともに、国内拠点ではより先端的な分野に特化する動きが進んできた。こうした中で、研究・開発の重要性が一段と増しており、こうした機能が集中しやすい大都市圏への立地が増えてきたものと考えられる。

我が国全体の競争環境が変化する中で、地域経済は、自身の潜在的な稼ぐ力の所在について、より明確に意識し、その力を伸ばしていくことが求められる⁵⁹。生産性の高い農業の育成、訪日外国人や高齢者等の旅行需要の取り込み、企業の集積や地域の気候・特産品を活かした製造業の拡大など、地域ごとに成長の方向性を見定めていくことが重要である。また、それぞれの稼ぐ力を伸ばしていくためには、生産性の高い事業・企業の創出が不可欠である。地方でのイノベーションの活性化は、地域経済の自立にとっての重要な課題であり、自治体による適切なサポートのほか、地域金融機関等による「目利き」力の発揮などが求められる。

- 注 (57) もっとも、最近では、アジア諸国の所得増加に加え、2012年秋以降の円安方向への動きや、ビザ発給緩和・免除措置等を背景に、訪日外国人旅行者数が増加したことにより、旅行の貿易特化係数が改善を続けているなど、サービス分野についても我が国の稼ぐ力に変化がみられる。詳細は、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2015）を参照。
- (58) 櫻井（2014）を参照。
- (59) 総務省や経済産業省では、HP上で、特化係数等により地域ごとの稼ぐ力を把握する方法を参考として公開し、地域産業構造の分析を容易にする取組を始めている。