

持続的な経済の好循環確立に向けて
～労働市場改革とルール・仕組みの再構築～
(説明資料)

平成26年4月22日

伊藤 元重
小林 喜光
佐々木 則夫
高橋 進

1. 持続的な経済の好循環確立に向けて

- 今春の賃上げは、政労使会議の下、賃金の持つ社会的意義が労使相互に認識され、「長年のデフレの中で、賃金は引き上げられないもの」との労使双方の意識を大きく転換した点で評価できる。
- 今後、経済の好循環を確立し、持続的成長を確かなものにする必要。そのカギは、成長戦略により競争力を強化し、付加価値生産性を高め、企業収益を拡大すること。また、デフレ下で乖離している生産性と賃金について、生産性向上の成果を賃金上昇につなげること(下図参照)。

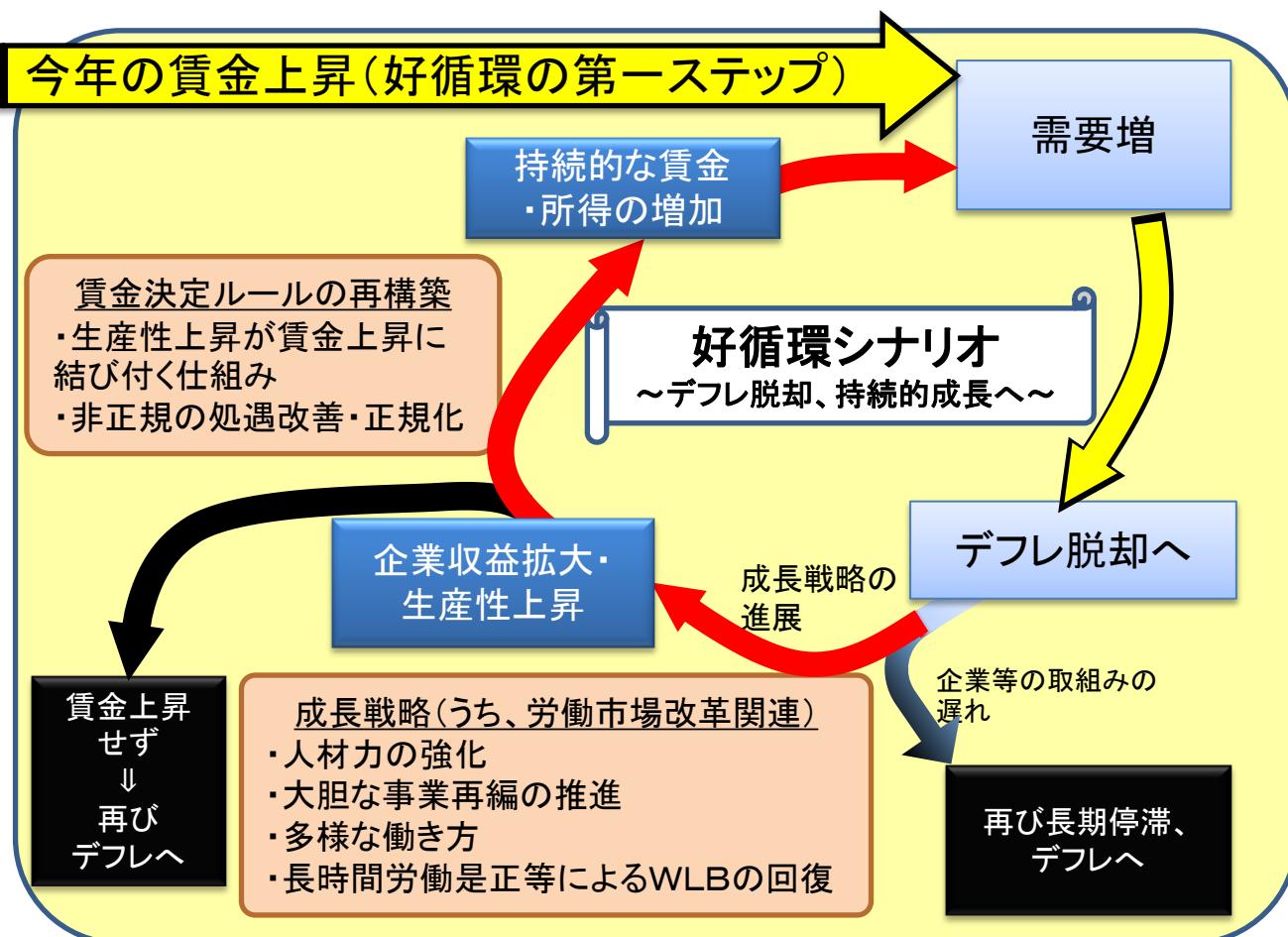
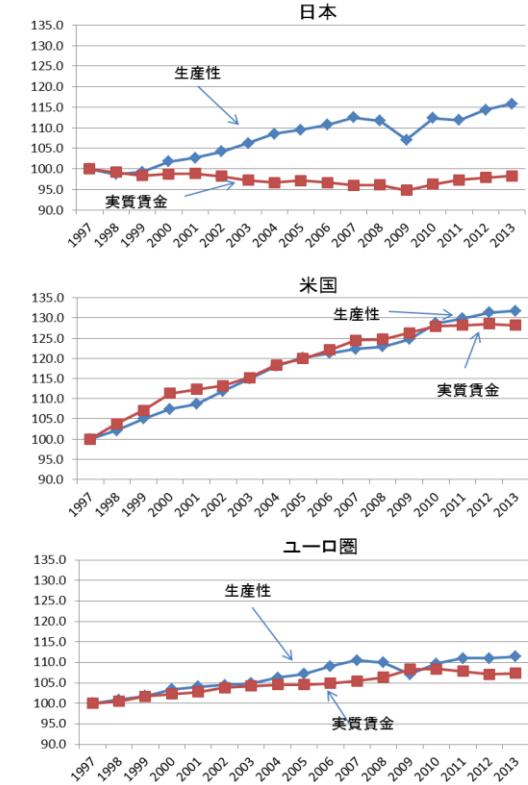


図 生産性と賃金

～日本はデフレの下で、労使で賃金上昇より雇用確保を重視し、生産性と賃金が乖離～



2. 生産性向上に向けた人材力強化の課題

現状の問題点

- 労働市場の構造変化: 非正規、長期失業の増加、就業構造の高齢化、次世代を担う若年の就業者不足(製造業における高卒人材等)
- 労働市場の二極化による雇用のミスマッチの常態化(建設、情報通信、介護・福祉等)
- 過剰雇用等の問題により大胆な企業再編・M&Aに遅れ。雇用の受け皿と期待されるサービス業は低生産性・低賃金
- 企業の人材投資は低調(特に、非正規)。公的職業訓練も少ない※
※公的職業訓練支出: 日本はOECD諸国の約5分の1の水準(日本0.03%、OECD平均0.14%(GDP比))

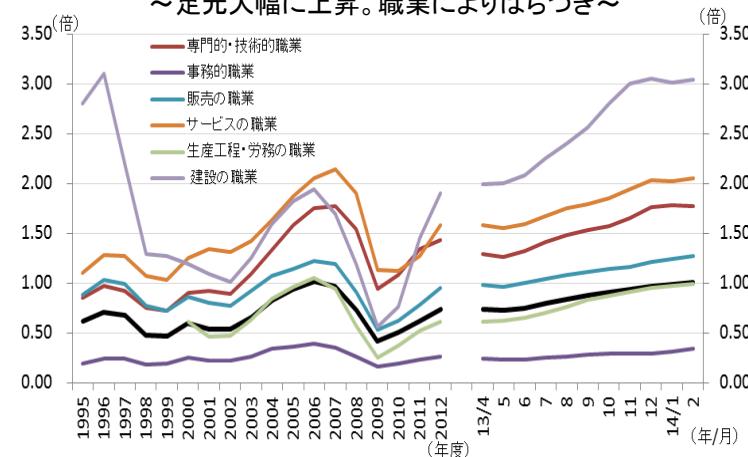


課題解決に向けて

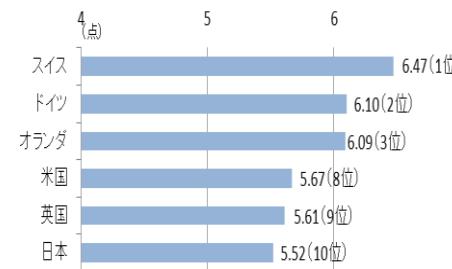
- 若者や女性、高齢者など多様な労働者の活用
 - ・自ら専門性向上や能力開発を拡充できる環境整備(学び直し、非正規対象の教育訓練機会、職業能力の職種別・レベル別の評価制度による専門性や能力の可視化)
 - ・足元の正規化促進の動き(※)を捉えた不本意非正規の解消
※ユニクロ、ANA、IKEAなど、非正規の正規化を進める動きの進展(一部報道ベース)
 - ・外国人の活用
- マッチング機能の強化等を通じたミスマッチ解消
 - ・ICTの活用を通じたハローワークの機能強化
 - ・中間労働市場の充実による再就職支援
- 産業側・企業側ニーズに合致した、質の高い職業訓練の実施
 - ・実践型職業訓練(※)の実績や問題点の分析、改善

※実践型職業訓練は、対象者や訓練期間等に応じ4種類(有期実習型、実践型人材養成システム、日本版デュアルシステム、企業実習先行型)(厚労省HP)

**図2 職業別有効求人倍率
～足元大幅に上昇。職業によりばらつき～**



**図3 職業訓練の質
～欧州諸国より低い日本の評価～**



3. 生産性向上に向けた「働き方」の課題

現状の問題点

<働き方>

□ 硬直的な雇用形態、雇用システム

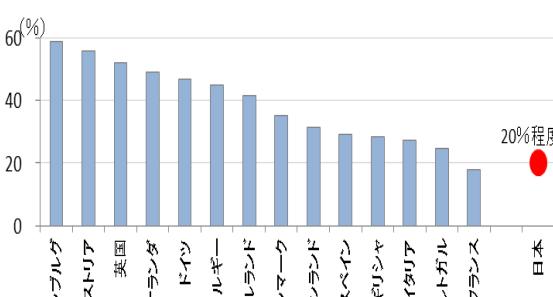
- ・正規の社員間(限定型と無限定との間)、正規と非正規間の相互転換が困難
- ・ライフサイクルに見合った自由度の高い働き方が困難

<長時間労働>

- 無期限・無限定という働き方の下、国際的にみても長い労働時間が常態化、生産性を下押し
- 男性の長時間労働が女性の労働参加を阻害
- 外国人経営者は、日本の時間のコスト意識の低さが競争力を損ねていると指摘

図1. 常用雇用者への転換率

～日本では非正規から正規への転換率が低い～



(備考)OECD "Employment Outlook 2006"、内閣府「平成25年経済財政白書」をもとに作成。

・欧州家計パネル調査(1998年～1999年)において、当初調査における職務上の地位が「臨時雇用」者のうち、1年後調査では「常用雇用者」になった者の割合。

・日本は、非正規雇用者が1年後に正規雇用者に転換する確率(25年経済財政白書第3章第1節)

課題解決に向けて

<多様な働き方>

- ジョブ型正社員や短時間正社員などの活用など多様な正社員の普及・拡大

- ライフステージに応じた職種転換や専門性を活かした労働移動など、複線型や多様な働き方の実現

<長時間労働の抑制>

□ 「働きすぎ」改善のための様々な手法の検討

例えば労働時間上限規制、有給休暇強制取得、労働時間貯蓄制度(※)など

※時間外労働に対し割増賃金でなく休暇を付与する仕組

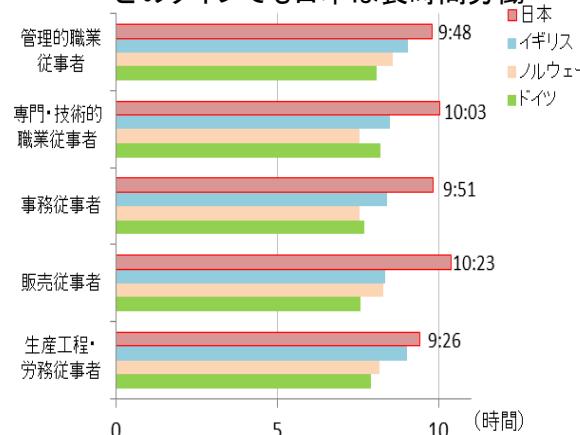
□ 働き方の改善による生産性の向上に向けて

- ・ 時間のコスト意識向上
- ・ 長時間労働の抜本的対策
- ・ ワークライフバランス実現(特に男性)

図2. 1日の労働時間の比較

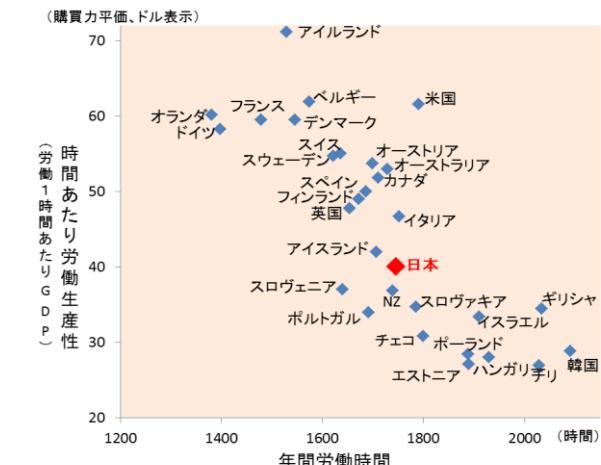
(平日・勤務日、男性)

～どのタイプでも日本は長時間労働～



(備考)内閣府経済社会総合研究所「平成22年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究報告書」より作成。欧州統一生活時間調査と日本の社会生活基本調査データに基づく。

図3. 労働時間と時間あたり労働生産性(2012年)
～労働時間と生産性は反比例～



(備考)OECDデータベース(OECD Stat、2014年4月時点)より作成。

・年間労働時間は、就業者一人当たりの平均年間実労働時間(2012年、韓国およびスイスは2011年)

4. 生産性向上・賃金上昇を実現する方針の共有・ルール化

現状の問題点

- 1955年に「生産性運動に関する3原則」が設定された
- デフレ下では、賃金決定に際し、経営側は「自社の支払い能力」、労働側は「雇用確保」を重視。結果として賃金抑制が継続
- グローバル競争の激化、非正規雇用の拡大等の労働市場の構造変化を踏まえた新たな労使協力や将来に向けた雇用・賃金についての基本的考え方を共有する必要

課題解決に向けて

- 労働市場の構造変化を踏まえ、
 - ①サービス産業を含めた生産性向上
 - ②年功序列の賃金体系の見直し
 - ③生産性と賃金が連動した春季労使交渉のルール・仕組みの再構築
 - ④非正規も含めた成果の配分
 - ⑤産業構造の変革にも対応できるような人材力の強化
 - ⑥柔軟な労働市場の構築
- に関する新たな方針の共有・ルール化に向け、労使一体となつたwin-winの取組みを行うべき
- 政府は労働市場や労働移動の課題解決に向けた環境整備を行うとともに、労使は意思疎通を強化し、協力の下、新しい働き方を模索すべき
- 諮問会議はそうした動きをフォローアップすべき

「生産性運動に関する3原則」(1955年)

①雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

②労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

③成果の公正配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

総額人件費と賃金決定等に関する経営側の基本姿勢

～2014年には5年ぶりに賃金決定にあたり生産性を参照～

- ・「生産性に応じた総額人件費管理」「人件費決定は引き続き自社の支払能力が基準」「付加価値向上努力が労使双方の課題」(2008年)
- ・「総額人件費の原資(パイ)である付加価値そのものが著しく減少」「賃金決定は、『個別企業労使』が経営実態を踏まえて協議し、自社の支払能力に即して行う」(2013年)
- ・「総額人件費については、自社の付加価値額の増加率を十分踏まえたうえで、決定していくことが望ましい」(2014年)