資料２－２

経済の好循環の拡大に向けて
（説明資料）

平成26年9月16日

伊藤　元重
榊原　定征
高橋　　進
新浪　剛史

1. これまでの政労使の取組の評価

- 経済の好循環に向け、賃金上昇の第一歩を踏み出した点(注1)、多様な正社員化の動きが顕在化(注2)していること、過去最高水準の女性の労働参加率(7月66.2%：15～64歳）となっていること等を評価。
  - (注1) 月例賃金2.19%増(厚労省)、夏のボーナス7.19%増(経団連)、最低賃金(昨年14円、本年16円)増。
  - (注2)別紙参照

- 経済の好循環実現のためには、企業収益が持続的に改善する中で賃金・所得総額の拡大が続くことが重要。労働生産性に見合った賃上げが期待できるよう、年功序列型賃金カーブの是正や意欲と能力に応じた非正規労働者の処遇改善を含め、賃金体系の在り方を再検討し、個別企業労使で認識を共有することが必要。

- 同時に、骨太方針2014、改訂日本再興戦略で掲げた、女性の働き方に中立な税制・社会保障制度の構築、若者・高齢者が働きやすい雇用機会の提供、長時間労働の是正・休み方改革、成果を重視した働き方を、労使協調の下で着実に実現すべき。

- 賃金・所得拡大の源泉である企業収益の拡大に向け、人手不足への対応と人材育成、新しい成長分野や能力を最大限発揮できる分野への労働移動等を通じて、生産性の更なる向上を実現すべき。

2. 賃金体系の在り方の共有

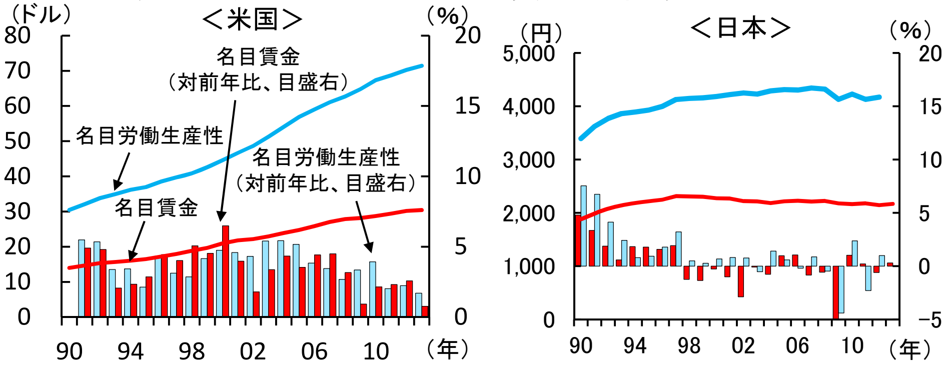
生産性向上に見合った賃金決定の基本的考え方

1　企業の生産性・業績を踏まえた所得分配

2　仕事・役割・貢献度に基づく賃金制度

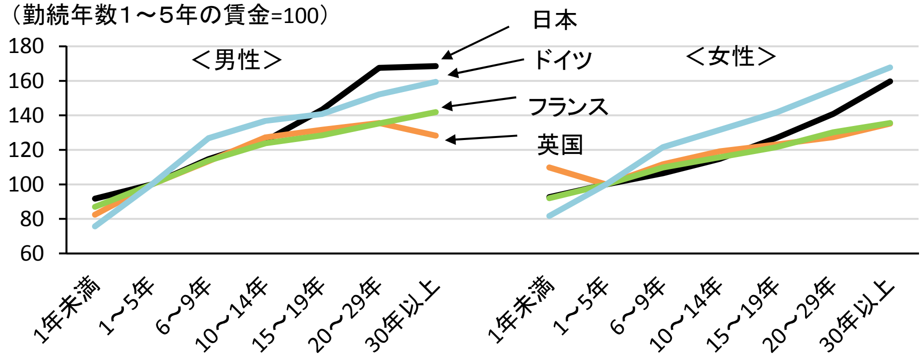
3　意欲と能力に応じた非正規労働者の処遇改善

日米の労働生産性と賃金
～労働生産性を上げなければ賃金上昇も見込めない～



（備考）1．内閣府「国民経済計算」、Bureau of economic analysis"national economic accounts"、Bloombergにより作成。
2．名目労働生産性、名目賃金はそれぞれマンアワーベース。

男女の勤続年数による賃金プロファイル(国際比較）
～男女格差、終身雇用の下での年功序列賃金～

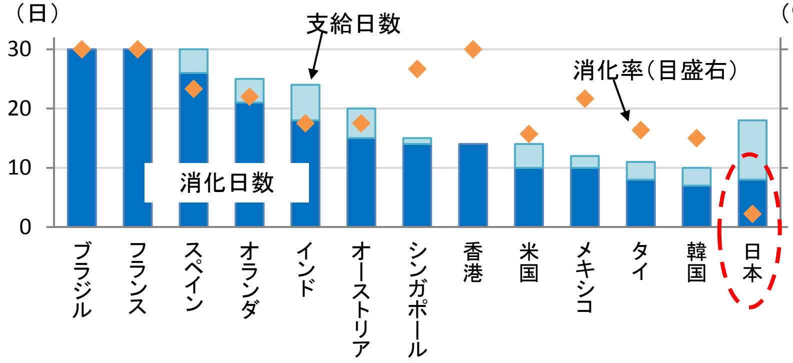


（備考）1．厚生労働省「平成25年版　労働経済の分析」より作成。
2．日本の勤続年数は、1～4年、5～9年。

3. 休み方・働き方改革

- 長時間労働の是正、有給休暇の取得に向け、以下、具体的に、労使協調して取り組むべき。
  - ○有給取得促進に向けた労使の話し合いの場の設定
  - ○計画年休や時間単位の有給取得利用の促進に向けた労使協定の推進
  - ○有給を活用した秋の連休大型化等の促進

国別の有給消化日数
～日本：2020年までに年次有給取得率目標70%～



（備考）エクスペディアジャパン「有給休暇・国際比較調査2013」より作成。

長時間労働の国際比較
～雇用者に占める長時間労働者の割合（2011年、男性）～

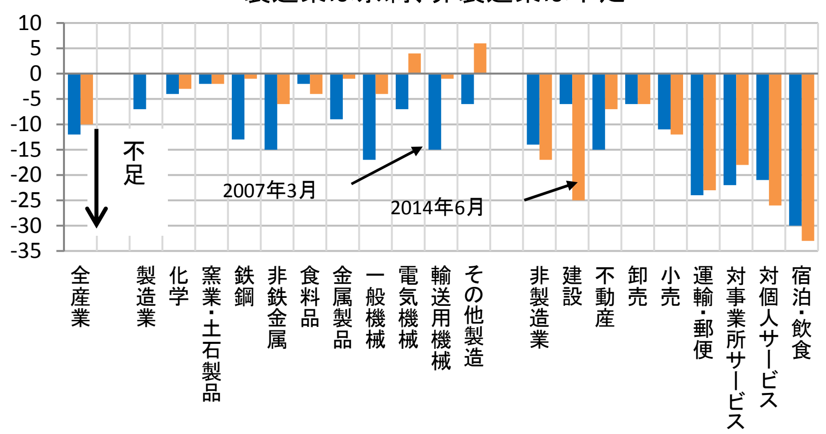
日本・・・38.8%	英国・・・18.1%
韓国・・・35.0%	米国・・・15.5%
オーストラリア・・・ 21.0%	フランス・・・12.4%

（備考）JIL「データブック国際比較2014」。本調査の「長時間」とは週50時間以上。

４．生産性向上のための人材育成、労働移動促進

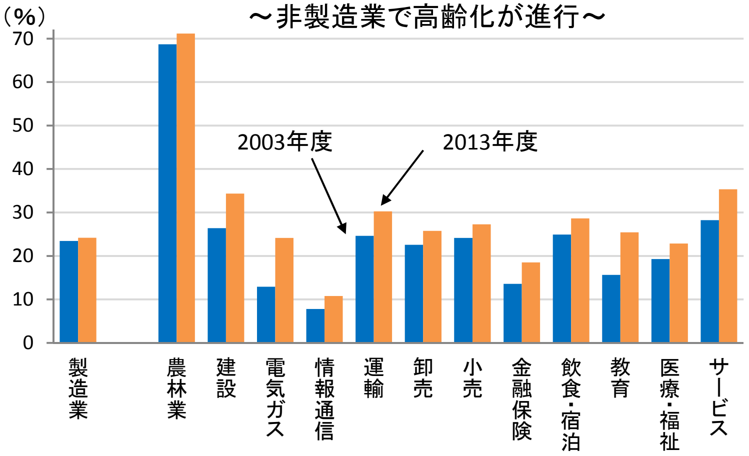
- 特に生産性の低いサービス分野で生産性向上を推進すべき（事業再編・新事業展開、情報化やフランチャイズの活用による経営革新・人材のスキルギャップの縮小、対日投資の拡大等）。
- 働く意欲や能力がある女性・若者・高齢者が活躍しやすい環境整備（非正規労働者の処遇の見直し、多様な働き方・テレワーク、職業訓練等）と多様な雇用機会の提供を推進すべき。具体的には、非正規に対する被用者保険の適用拡大、多様な正社員化を進めるための人材投資や能力発揮のための労働移動に対する企業の負担軽減策等を拡充すべき。
- 農林水産業、建設、運輸等の非製造業分野での若年の人手不足は深刻であり、早急な対応が必要。人材投資重視に向け目標を掲げ（例えば人材投資倍増５か年計画）、大胆に資源配分を変えるべき。また、技能実習制度の拡充や外国高度人材の範囲の拡大を通じて外国人材の活用を推進すべき。

雇用人員判断DIからみた人手不足感
～製造業は余剰、非製造業は不足～



（備考）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

就業者に占める55歳以上のシェア
～非製造業で高齢化が進行～



（備考）1．総務省「労働力調査」より作成。
2．例えば、林業の新規就業者数は、「緑の雇用」事業により、1,861人（H6～14年平均）から3,382人（H15～24年平均）に増加。

５．経済の好循環拡大に向けて

政労使会議を再開し、昨年のとりまとめのフォローアップを行うとともに、上記の課題等に関する今後の在り方・取組について、政労使で共通認識を醸成すべき。

（参考）多様な正社員化の動きの例

企業名	転換前	転換後	対象人数	実施時期
スターバックス コーヒージャパン	契約社員 （時給制、1年契約）	正社員（月給制、賞与あり）	約800人	2014年4月1日
ファーストリテイリング	パート、アルバイト	正社員（地域限定、フルタイムに限らず）	1万6,000人を目標	2014年3月から2～3年
すかいらーく	有期契約の店長	正社員の店長	86人	2014年1月
サトレストランシステムズ	パート、アルバイト	正社員	約300人	2014年5月から2～3年
日本郵政	月給制契約社員	正社員 （勤務地限定）	4,700人	2014年4月
ファンケル	契約社員	正社員	約90人	2014年度
オタフクソース	パート	正社員 （月給制、日給制）	13人	2014年3月21日
ワタミ	アルバイト	正社員 （勤務地限定）	年約100人	2014年6月以降
「ドコモCS」 （NTTドコモ子会社）	契約社員	正社員 （勤務地限定）	約800人	2014年4月1日
ANA	契約社員 （キャビンアテンダント）	正社員 （キャビンアテンダント）	最大で約1600人 （本人が希望する場合）	2014年4月以降
ディーゼルジャパン （衣料品小売）	契約販売員	正社員	300人	2014年4月
グルメ杵屋	パート・アルバイト	正社員 （短時間を想定）	約440人	2014年7月以降順次
弥生 （企業会計ソフト）	契約・派遣社員	正社員 （総合職・業務職）	毎年約40人ずつ	2014年8月以降
イケア・ジャパン	パート （有期契約）	正社員 （短時間労働、無期契約）	約2,400人	2014年9月1日以降順次
ホテル日航熊本	契約社員	正社員	約40人	2015年4月1日以降2年間

（備考）各種報道等により作成。