

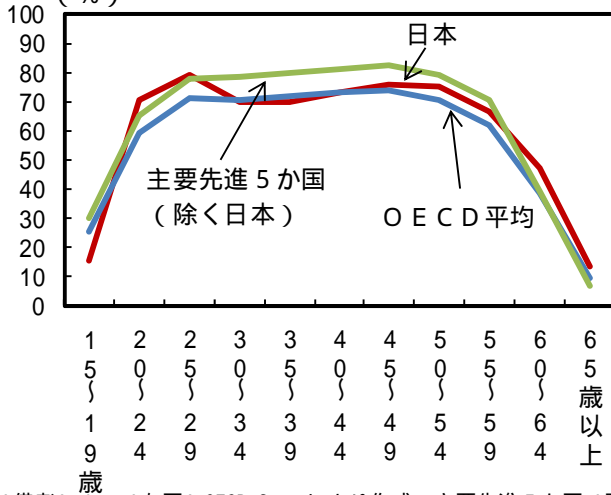
第2章 成長力強化に向けた労働市場の課題

第1節 国内労働力の更なる活用に向けた課題

- 我が国の30～40歳代の女性の労働力率はなお低めであり、活躍の余地。
- 女性のパートが先進諸国並みにフルタイム化する、もしくは出産・育児に専念している女性が労働参加すれば、総労働供給は1.5%程度増加。

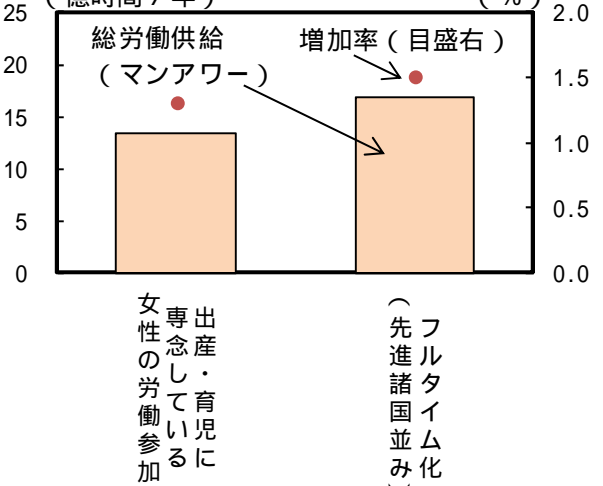
第2-1-1図 女性・高齢者の労働参加

(1) 女性の労働力率 (%)



第2-1-1図 女性・高齢者の労働参加

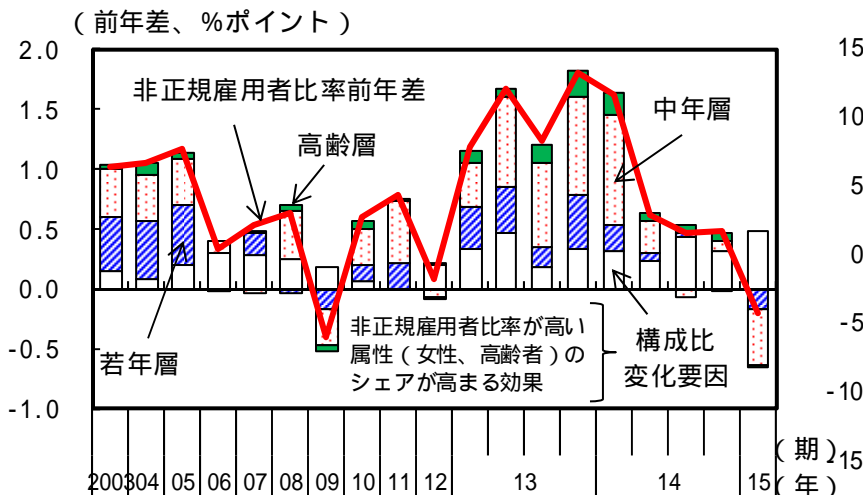
(2) 女性の潜在労働力 (マンアワーベース) (億時間/年) (%)



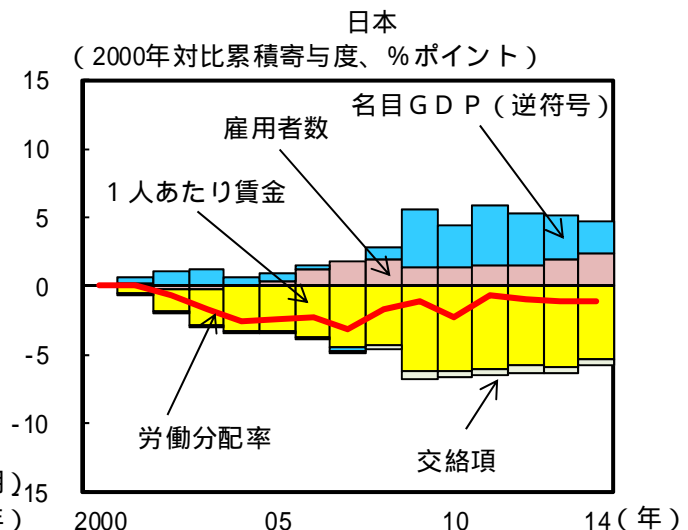
(備考) 1. (左図) OECD.Stat により作成。主要先進5 개국 (除く日本) は、アメリカ、英国、フランス、ドイツ。
2. (右図) OECD.Stat、総務省「労働力調査」により作成。我が国全体の総労働供給に与える影響を試算。

- 2013 年以降、柔軟な働き方を希望する女性や高齢者の労働参加に支えられ、就業者は増加。女性や高齢者は非正規就業が多いことから、非正規比率は上昇。足下、若年・中年層の正規化の動きから、同比率は概ね横ばい。
- 企業は、これまで名目 GDP が減少する中で、雇用の維持を図りつつ賃金水準の低い非正規雇用を拡大させること等によって、労働コストを調整。

第2-1-4図 非正規雇用の動向
(3) 非正規雇用者比率の前年差の寄与度分解



第2-1-8図 労働分配率の要因分解

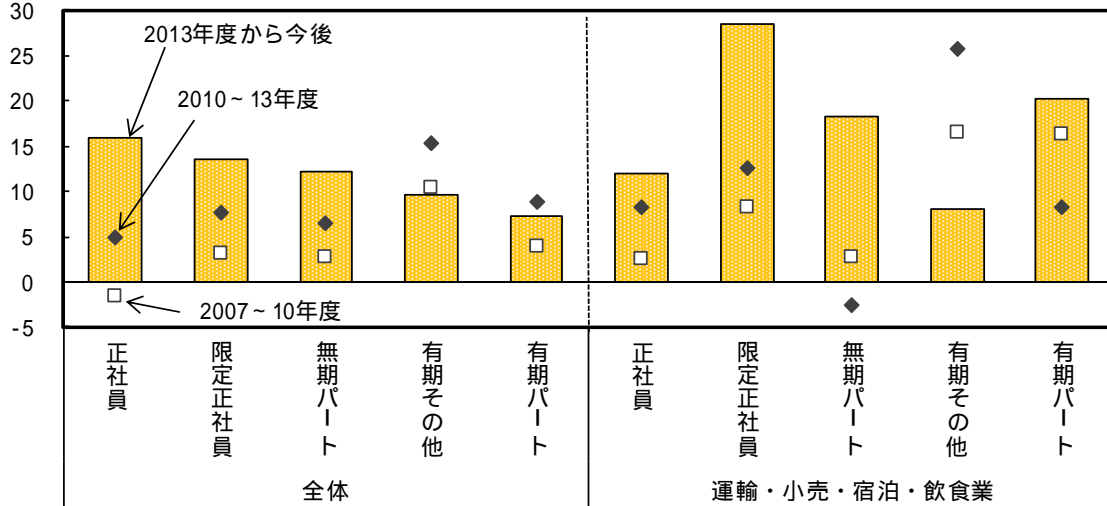


(備考) 1. (左図) 総務省「労働力調査」により作成。若年層は15～34歳、中年層は35～64歳、高齢層は65歳以上を表す。
2. (右図) OECD.Stat により作成。名目 GDP の減少は、労働分配率の押し上げ要因となるため、プラス寄与として表される。

- 労働需給が引き締まりつつある中、全体的に正社員に対する雇用スタンスは積極化。加えて、運輸・小売・宿泊・飲食業では、限定正社員や無期パートの雇用を進めることで、人材の定着を図る動きが顕著。

第2-1-10 図 雇用形態別に見た企業の雇用スタンスの変化

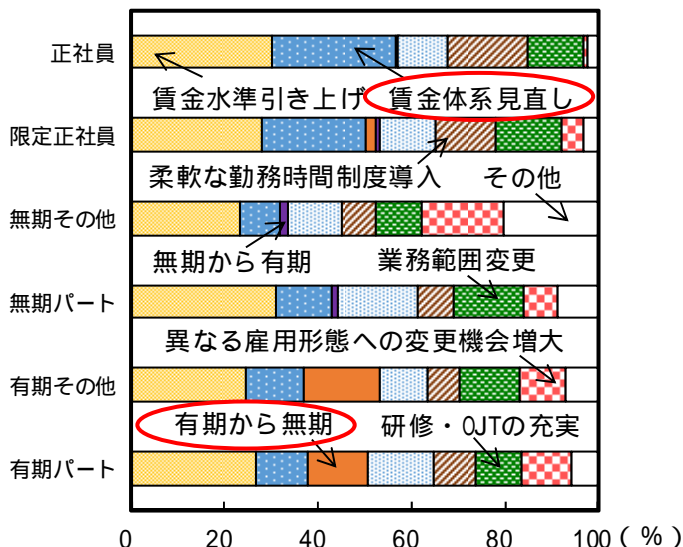
(D I、「上昇」-「低下」、%ポイント)



(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. 企業からの回答を以下のウェイトにより集計したD I。それぞれの雇用形態別の従業員数の構成比：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。

- 企業は、パート等の無期化や、正社員の能力・成果をより重視した賃金体系への見直しによって、貢献度改善を期待。教育・訓練投資の充実等を労働生産性向上に結び付けていくことが重要。
- 好業績企業は、これまで有期雇用者を増やしてきたが、先行きは正社員化や無期化を展望。人的資本の活用方法の見直し等が期待される。

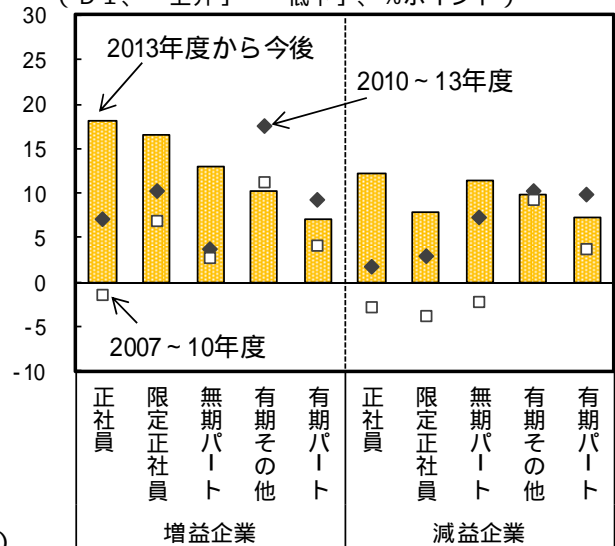
第2-1-11 図 人事制度・処遇に対する考え方
 (2) 働きぶりや貢献度を改善させるために効果大きい施策



(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. (右図) 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。

第2-1-12 図 企業業績別に見た雇用スタンスの違い

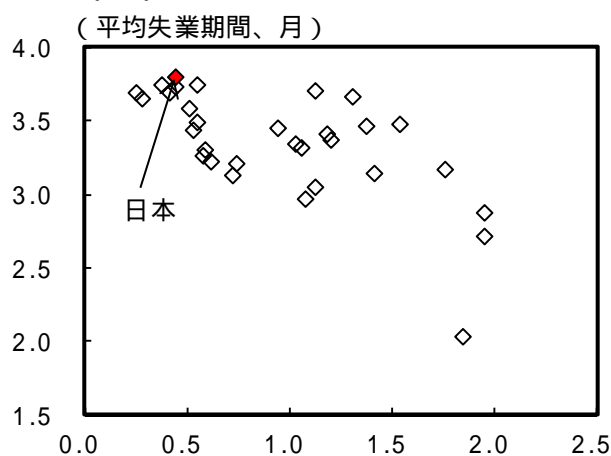
(D I、「上昇」-「低下」、%ポイント)



第2節 円滑な労働移動と経済成長

- 我が国の労働移動の規模は小さい。限りある労働力をより効率的に配置していくために、失業なき労働移動を促進していくことが求められる。
- マクロの労働生産性を高めていくためには、生産性の高い業種への労働移動だけでなく、個別産業ごとに労働生産性上昇率を高めていくことの効果が大きい。

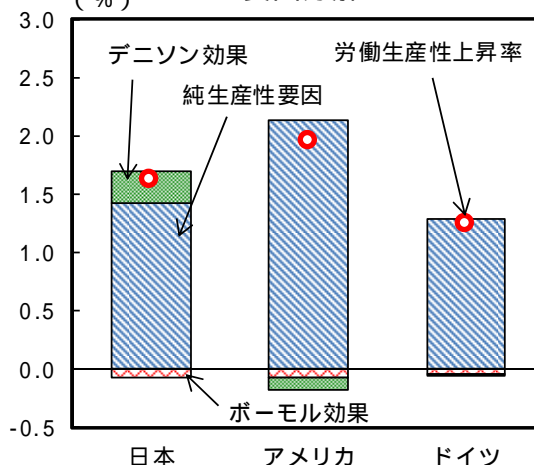
第2-2-1図 労働移動の国際比較
(2) 平均失業期間



(備考) 1. (左図) OECD.Stat により作成。 (失業確率、%)

2. (右図) EUKLEMS により作成。2001年から2011年の平均値。デニソン効果は、労働生産性の高い産業の労働投入シェアが高まる効果、ボーモル効果は、労働生産性上昇率が高い業種の名目付加価値シェアが高まる効果、純生産性要因は、各業種の労働生産性上昇率が高まる効果。

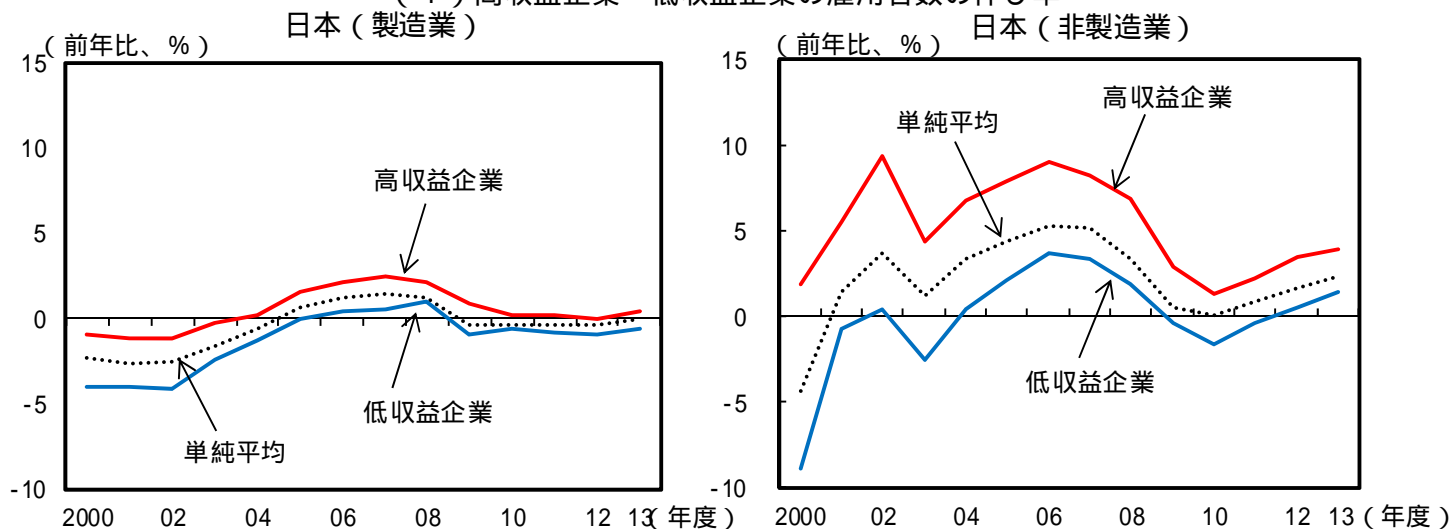
第2-2-3図 労働生産性上昇率の
要因分解



- 企業単位で見ると、高収益企業(ROAが高い企業)ほど雇用者数の伸び率が高く、生産性の高い企業へと労働力がシフトしている。ただし、こうしたシフトの動きは徐々に弱まっている可能性。

第2-2-4図 企業の収益率別にみた雇用変動

(1) 高収益企業・低収益企業の雇用者数の伸び率

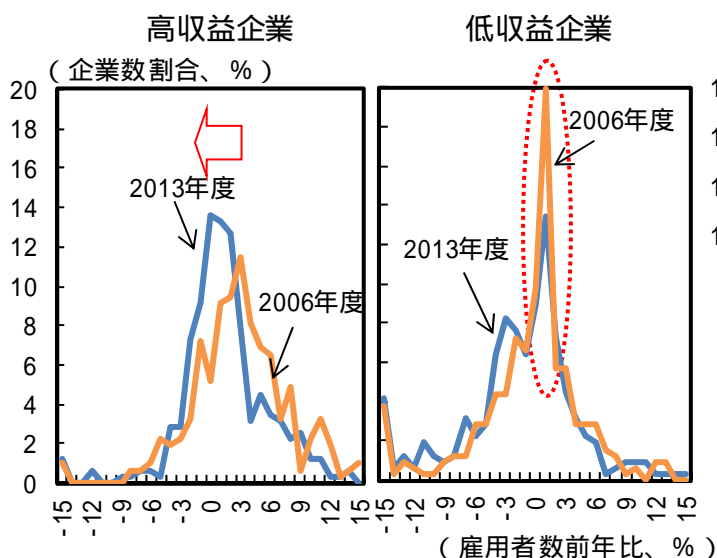


(備考) 1. Bureau van Dijk社“Osiris”、日経NEEDS Financial Questにより作成。上場企業が対象。

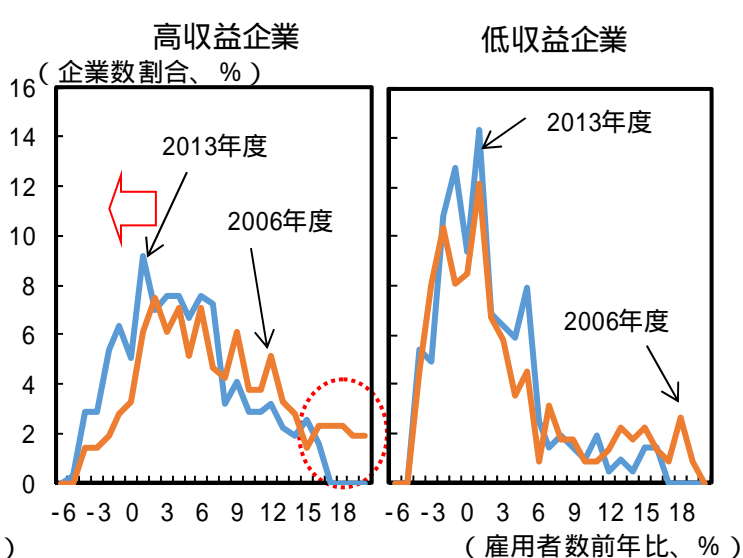
2. 高収益企業はROA上位25%、低収益企業はROA下位25%の企業を指す。製造業は、単体ベース。

- 高収益企業と低収益企業の雇用の伸び率格差の縮小は、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、非製造業では新規上場企業が少なくなっていること、製造業・非製造業ともに高収益企業での雇用の伸びが小さくなっていること、が背景。労働移動の円滑化や、新規事業の創出、ミスマッチの解消等が必要。

第2-2-5図 製造業のROA別の雇用者数の伸び率の分布



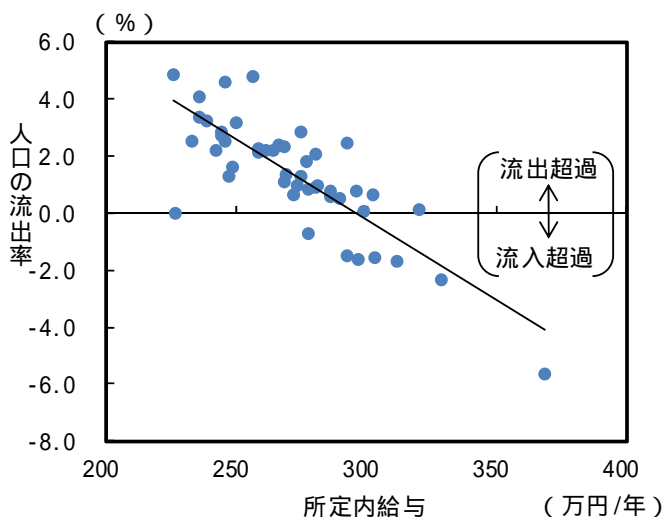
第2-2-6図 非製造業のROA別の雇用者数の伸び率の分布



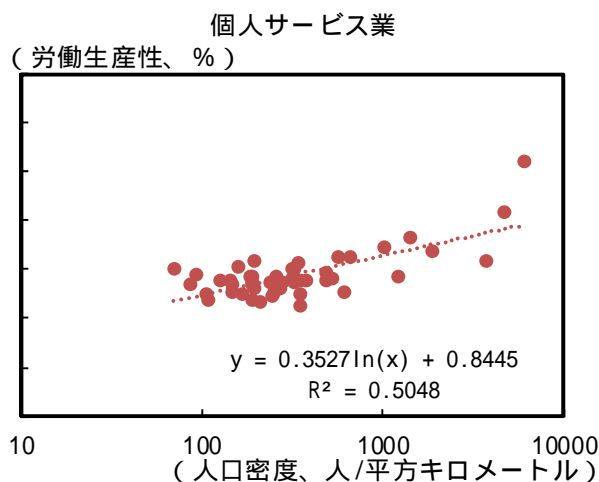
(備考) 1. Bvd社「Osiris」、日経NEEDS Financial Questにより作成。上場企業が対象。
2. 高収益企業はROA上位25%、低収益企業はROA下位25%の企業を指す。製造業は単体ベース。

- 労働生産性が伸び悩む中で、地方ほど労働需給の引締りのペースが速い。地方からの労働力の流出が続くなか、生活基盤を支える個人サービス業については、集積の効果を高めるほか、地域の特色を活かした稼ぐ力の強化が必要。

第2-2-10図 人口流出入と賃金格差
(2) 都道府県別の人口流出率と賃金水準



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
(1) 個人サービス業の労働生産性と人口密度



(備考) 1. (左図) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. (右図) 経済産業研究所「R-JIPデータベース(2012)」により作成。