

2015年6月17日 全11頁

人口減少の中で求められる生産性向上 第1回

経済成長に必要な労働力の増加とは

経済環境調査部（主任研究員） 小黒 由貴子
経済環境調査部長 内野 逸勢

[要約]

- 少子高齢化が進展し、人口が減少する中で、労働力人口の減少と労働力不足は、依然、同じように議論されている傾向がみられる。
- 日本の経済成長（あるいは潜在経済成長率）の低下は、主に労働投入量（就業者数×就業時間）が減少してきた（していく）からと考えられている。政府は更なる高齢者の活躍、女性の労働市場への参加等を促すことで、労働力人口の減少への対応を図っている。
- 一方、日本の産業構造のサービス化が進むことで、製造業の付加価値額が減少し、就業者数も減少傾向にある。このため就業者数がサービス業等へシフトする傾向がみられる。
- 労働力人口の減少への対応だけでは、労働力不足には対応できない。産業構造が変化する中、労働力の供給サイドと需要サイドのギャップを埋めていき、各産業の労働生産性を向上させていくことが求められていよう。さらに、働き方、働く人が多様化する中、一定の質の高い労働力を確保するため、就業者の意思と労働環境のギャップを埋める必要がある。生産性を高めていくためにはイノベーションも必要であるが、まずは働く人のモチベーションを向上させ、能力を活かすことが必要ではないか。

はじめに

本稿の大きなテーマである「人口減少の中で求められる生産性の向上」における問題意識は、今後、“人”の生産性の向上を如何に図っていくかということである。一般的に言われているように、単に労働力人口の減少の埋め合わせ、あるいは設備やITへの投資だけでは労働生産性の向上に結びつかないと考えられる。日本の産業構造の変化による各産業の付加価値と就業状況を詳細に把握し、女性・高齢者のみならず男性就業者を含む就業環境の更なる改善等を改めて見直すことで、労働生産性の改善を検討していくことが必要ではないかと考えられる。第1回では、経済成長に必要な労働力を定義し、女性、高齢者等の就業者の就業の意思と就業状況を把握していく。

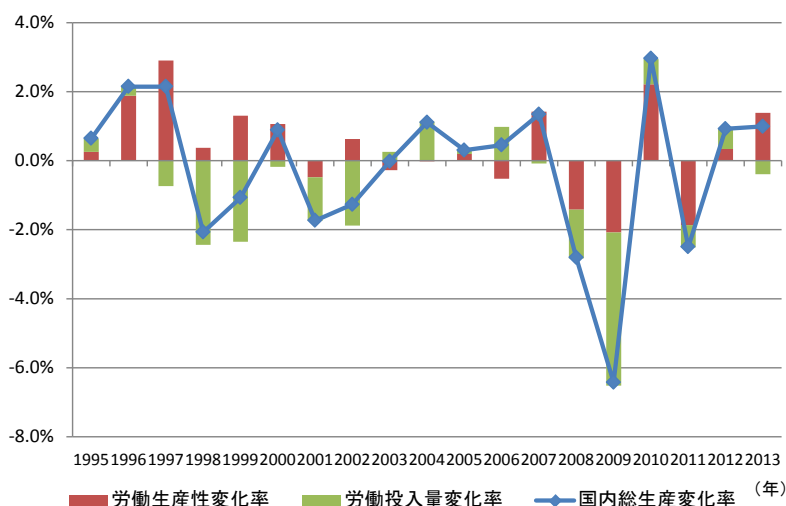
1. 就業者数の減少と労働力不足

(1) 経済成長と労働投入量（就業者数×労働時間）の関係

日本が人口減少社会に直面する中で、労働力人口の減少を前提に、労働供給力の不足から経済成長が損なわれることが懸念されている。一般に、国内総生産（GDP）は各産業が新たに生み出した付加価値の合計として定義され、国内総生産＝労働投入量（就業者数×労働時間）×労働生産性¹の関係にあるとされている。この方程式の「就業者数」の減少が労働力人口の減少に相当し、経済成長に影響を与える。

図表1に見られるように、1994年から2014年までの20年間において、労働投入量の伸び率の平均はマイナス0.6%、労働生産性は同0.39%であり、労働投入量が国内総生産の伸び率にマイナスに寄与してきたと言える。

図表1 生産性・労働投入と名目GDP（前年比）



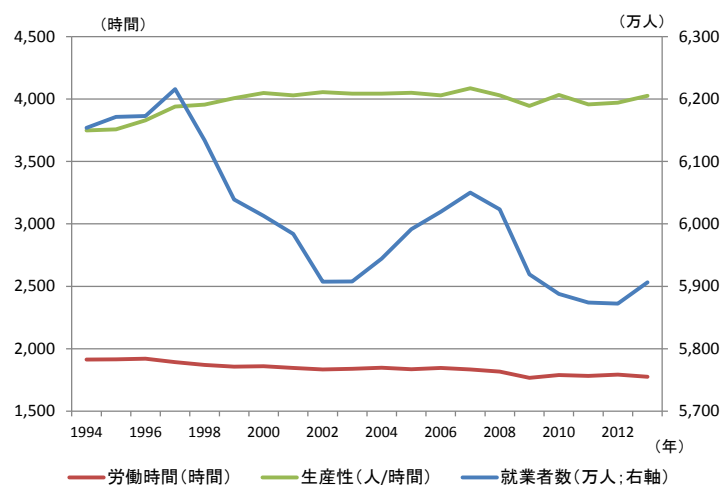
(注)「産業」区分のみ

(出所) 内閣府「国民経済計算」より大和総研作成

労働投入量の内訳をみると、図表2に見られるように、同20年間における就業者数（内閣府「国民経済計算」の“産業”のみの就業者数）は、1997年の6,215万人をピークに2002年に5,907万人まで落ち込み、その後、2006年に6,019万人を回復したものの、リーマンショック等の影響により2013年は5,906万人の水準まで落ち込んだ。加えて、就業時間は一貫して減少傾向にある。GDPの成長のためには、労働生産性の向上が必要ではあるが、労働投入量の減少を、労働時間や就業者数の増加で補う必要がある。

¹ 労働生産性は就業者一人当たりが生み出す付加価値に概ね相当する。付加価値は賃金として就業者に支払われる（利子・配当として資金（資本）提供者に支払われる）ため、所得水準等を決める重要な要素。産業（企業）の生産性を測定する指標として、全要素生産性（労働と資本ストック活用の効率性を測る指標）がある。

図表 2 労働投入と生産性の関係



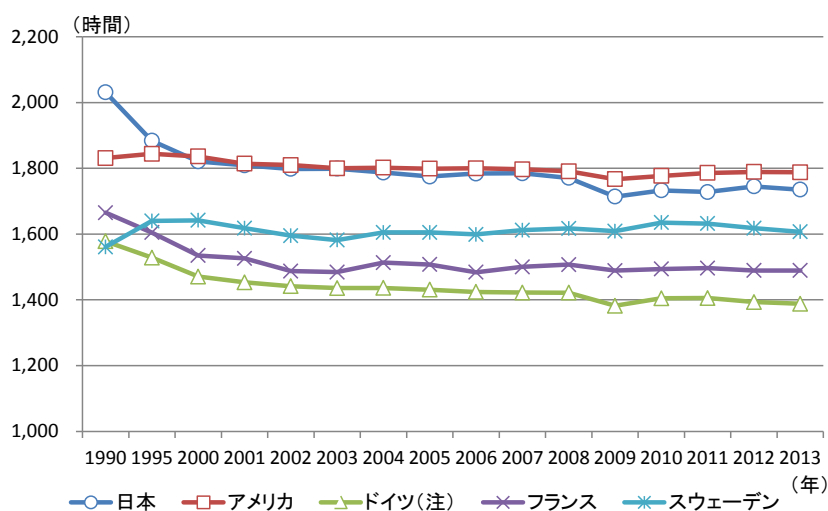
(注) 「産業」区分のみ

(出所) 内閣府「国民経済計算」より大和総研作成

(2) 労働時間の減少

労働時間については、日本では、企業の改正労働基準法²への対応強化(時間外労働の削減等)、企業の業務自体の効率化による労働時間省力化の経営努力、従業員の業務の効率性向上の努力、働く人および働き方の多様化等から、今後も減少し続けることが見込まれる。他国との比較においても、今後、この減少傾向が継続する可能性があると考えられる。図表3は、1990年～2013年における日本の労働時間の水準について、欧米主要国(アメリカ、ドイツ、フランス、スウェーデン)の平均年間総実労働時間(以下、平均労働時間)で比較したものである。

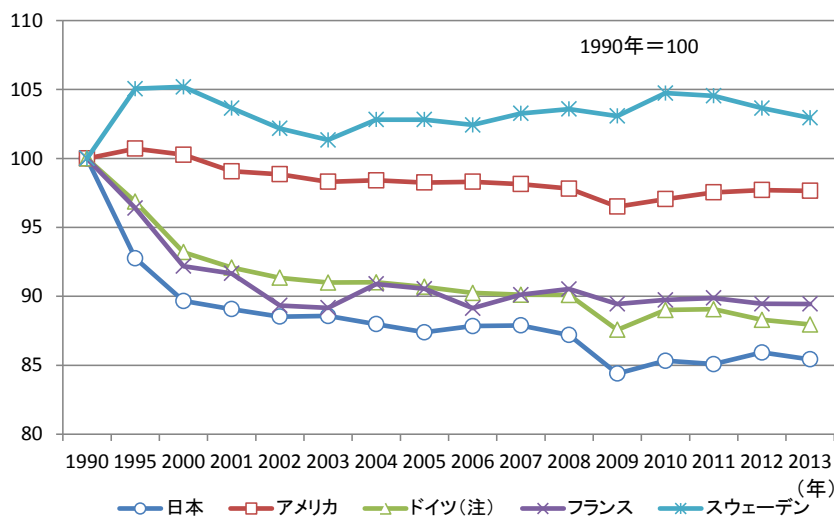
図表 3 平均年間総実労働時間(欧米主要国)の推移



(注) 1990年は旧西独地域が対象。集計方法が変更されたため、90年と95年以降の数値は接続しない。
(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「データブック国際労働比較2015」より大和総研作成

² 2010年4月1日施行の「労働基準法の一部を改正する法律」。

図表3 (続き) 平均年間総実労働時間 (欧米主要国) の推移 (1990=100)



(注) 1990年は旧西独地域が対象。集計方法が変更されたため、90年と95年以降の数値は接続しない。
 (出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「データブック国際労働比較 2015」より大和総研作成

日本の2013年の平均労働時間は1,735時間であり、1990年の2,031時間から大幅に減少した。この結果、2013年は1990年(=100)比で見ると、85程度の水準にあり、他の諸国よりも減少幅は大きい。しかし、欧州のドイツ、フランスにおける平均労働時間は、1990年当時、各々1,578時間、1,665時間と低い水準にあり、さらに2013年には各々1,388時間、1,489時間となり、1990年(=100)比においても日本と遜色ない水準まで低下させている。この理由が、就業者数の減少なのか、一人当たり労働時間の減少なのかは検証する必要がある。しかし、ドイツ・フランスの労働時間の水準が低いことを考えると、日本の労働時間を減少させる余地は今後もあると想定される。

(3) 就業者数の減少と労働力不足の相違

労働時間が増加に転じる可能性が低いと想定される中、就業者数を増加させることが重要となる。政府は、女性の労働市場への参加、高齢者の活躍等、これまで活用が不足していた層を就業者に取り入れることにより、就業者数を増加させ、就業者数全体つまり労働力人口の減少を抑制することに注力している。これにより、労働投入量の低下による日本の潜在成長率の低下率を抑制しようとしているのである。「『選択する未来』委員会」における「日本潜在成長率の推計³」は、「経済成長・労働参加ケースは、女性、高齢者や若年層の労働市場への参加が進む」という前提をおいて推計したものであり、政府は女性、高齢者等の労働市場の参加を促進

³ 内閣府 「『選択する未来』委員会」(平成26年3月12日) 資料2「労働力人口と今後の経済成長について(『成長・発展』補足資料)」。この中で、さらに「潜在成長率を高めるためには、TFP(全要素生産性)の伸びが重要」としている。

する政策を打ち出している。

一方、付加価値が増加している産業は、通常、労働需給がひっ迫する、つまり労働力不足が生じることとなる。このように就業者数の増加は、産業全体の付加価値の増加（需要サイド）を考慮しなければならない。独立法人 労働政策研究・研修機構による「産業別就業者数の将来推計」の推計モデルにおいても、「産業別付加価値」の将来的な増加率等をもとに算出した「産業別労働力需要」と、「就業率」や「将来推計人口」等から「産業別就業者数」を推計している。このように供給サイドと需要サイドの両方の視点を踏まえ、“労働力人口の減少”と“労働力不足”については慎重に議論していく必要がある。どの産業においても、労働生産性を向上させるための労働力（あるいは労働の質）は不足していると考えられるが、女性と高齢者による就業者数の増加によって、労働力不足が解消されるかは検証が必要であろう。

（４）労働力活用のために対応が求められる２つのギャップ

日本全体の GDP の増加⇨付加価値額の向上を、一定の労働生産性の向上を伴う、労働投入量（就業者数×労働時間）の増加によって実現していこうとする場合、次の二つの動向を把握し、その対応を図っていく必要があると考えられる。

一つ目は、日本の産業が構造的に変化していく中、“労働力不足”が付加価値額の高い産業の問題なのか、付加価値額の低い産業の問題なのか、労働の需給のギャップの問題を全産業で把握し、付加価値額の増減と就業者の増減の関係を見ていく必要がある。

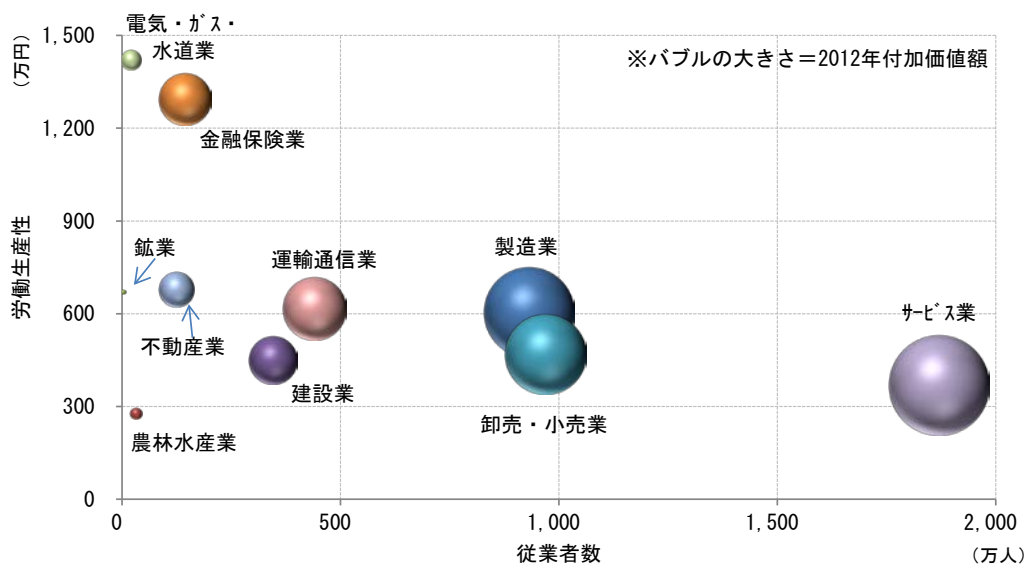
二つ目は、就業する人の意思と就業環境のギャップ（ミスマッチ）の問題である。急激な少子高齢化によって人口構成が変化する中で、各年齢層の就業形態の状況から、団塊の世代が労働力の中心にいた時代の就業環境と現在の就業環境とのギャップを把握することが重要であろう。人口構成の変化に合わせて、就業環境が改善され、個々人の希望する就業形態の現実とのギャップが縮小されれば、労働インセンティブが高まり、生産性が改善することも考えられる。

２．産業構造の変化に合わせた労働力の効率的な配分と労働生産性の向上

経済成長のためには、サービス化⁴という産業構造全体の変化を考えて、労働需要の増加が見込まれる産業に労働力を効率的に配分し、労働生産性を高めることが重要であると言われる。また、産業のサービス化という現象は、域外で稼げる産業（域外市場産業）である製造業の全産業に占める付加価値額の比率が低下していき、域内で稼げる産業（域内市場産業）であるサービス業等の付加価値額の比率が上昇することを意味する（図表４）。

⁴ サービス産業（＝第三次産業と同義）への移行を意味する。また、第二次産業自体でも、例えば保守・運用、コンサルティングなどの業務の占める割合が高まることをサービス化と呼ぶ。

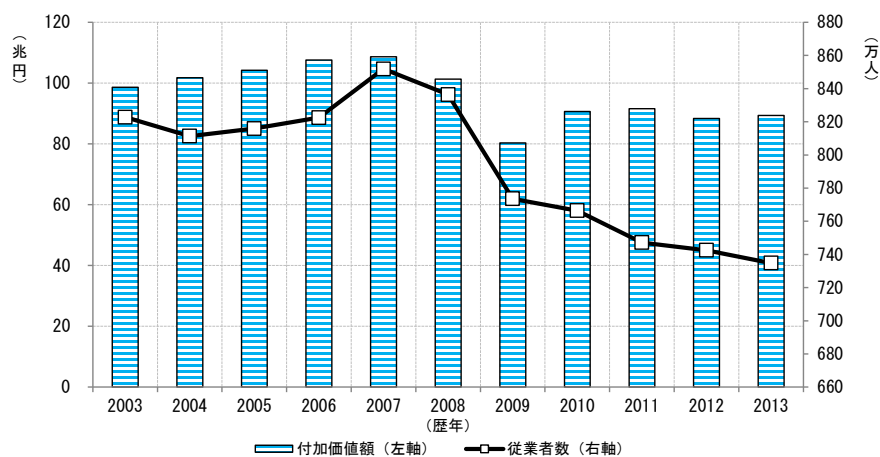
図表4 国内産業構造（付加価値額、従業者数、労働生産性）（2012年）



(注) サービス業：学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）
 (出所) 総務省・経済産業省「経済センサス」より大和総研作成

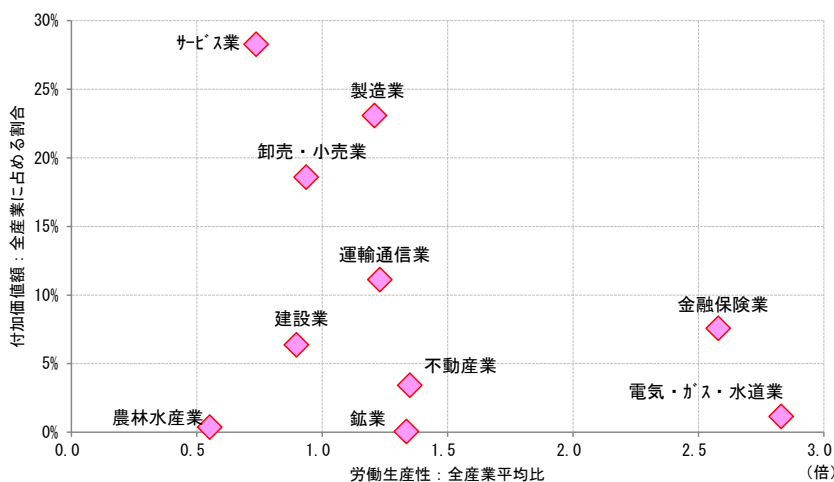
これに伴い就業者も相対的に労働生産性の高い製造業から生産性の低いサービス業、卸売・小売業等へシフトする傾向にある（前掲の図表4、図表5）。図表6に見られるように、既に、労働生産性の全産業平均比で1.0を下回る（平均以下）サービス業、卸売・小売業、建設業の付加価値額が占める割合は50%を超えている。

図表5 （全国）製造業における付加価値額と従業者数の推移（2012年）



(注) 対象は従業者4人以上の事業所。従業者29人以下は粗付加価値額。2013年は速報値、他の年は確報値。
 (出所) 経済産業省「工業統計」、総務省・経済産業省「経済センサス」より大和総研作成

図表6 全産業に占める付加価値額の割合と労働生産性の全産業平均比（2012年）



(注) サービス業：学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）
 (出所) 総務省・経済産業省「経済センサス」より大和総研作成

図表5に見られるように、製造業の従業者数はリーマンショック前の直近10年の2007年のピーク（851万人）から、2013年には100万人以上減少し734万人となった。2013年の付加価値額（89兆円）は、リーマンショック直後の2009年のボトム（80兆円）から回復したとはいえ、直近10年間のピークの2007年（108兆円）の水準の8割程度である。

ただし、サービス業においても、将来的に少子高齢化の進展による総人口の減少によって国内需要が縮小していけば、それに見合っって必要な労働力も減少していくことは避けられない。

サービス業を労働生産性の高い（＝“稼げる”）産業に育成し、同時に製造業等の既存の“稼げる”産業の付加価値の低下を防ぎ、就業者数を維持・増加させていく努力が必要であろう。“稼げる”産業が劣化すれば、海外経済の成長を享受できない可能性が出てくる。さらに、サービス化という産業構造の変化による労働生産性の低下を補うためには、新たな産業を創出して稼げる産業として育てると共に、稼げる産業への労働配分を考え労働生産性を高めていく必要がある。このためには、稼げる産業の目利き、稼げる産業に育てる人材、戦略が重要となる。

また、人材については、需要側のニーズと供給側のニーズのマッチングを考える必要がある。つまり就業者の働く意思と就業環境のギャップを考えていく必要がある。

3. 男性・女性および高齢者の就業環境の変化と就業の意思

男性・女性層、各年齢層、高齢者層（60歳以上）の就業環境の変化は、各層の就業に影響を与えると考えられる。

2002年から2014年の就業者総数で見ると、男性は2,800～2,900万人の水準にあり、女性の

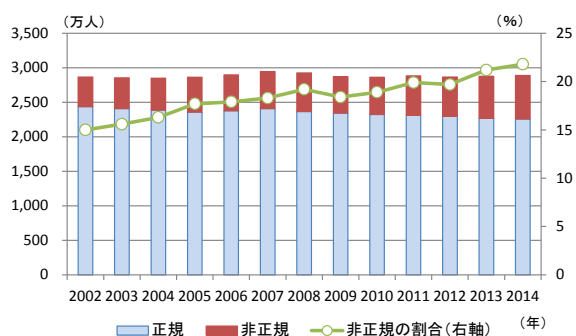
就業者数は2002年の2,073万人から300万人程度増加し、2014年には2,351万人に達した（図表7、図表8）。

正規・非正規別の就業形態では、男性の非正規比率は上昇傾向にあり、2002年15%程度の水準から2014年には20%を超えた。女性も2002年に49%であったものが2014年に57%と半数を超えた。男性・女性とも、非正規の人数が増加して比率が上昇している。

また、正規・非正規別の就業形態を年齢階級別で2002年と2014年を比較した（図表9、図表10）。男性は、2002年に正規の人数が最も多かった年齢層（25～34歳）が、2014年には35～44歳の年齢層に移り、依然、その正規の人数の水準は維持している。ただし、2014年の25～34歳の年齢層の正規が200万人程度減少する一方、非正規が30万人増加した。35～44歳の層でも非正規が40万人程度増加、55歳以上の非正規は倍の人数になった。

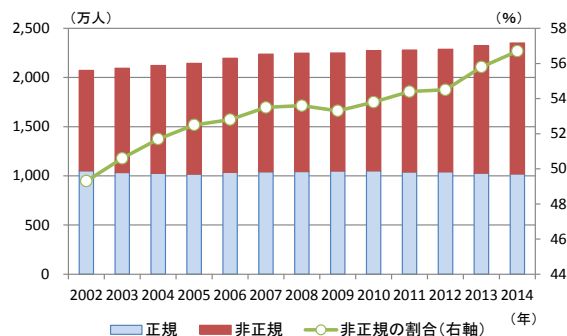
女性では、2002年に正規の数が最も多かった25歳～34歳の年齢層が、35～44歳になり、人数の水準は減少したものの、2002年の35～44歳の年齢層よりは正規の人数が多い。一方、男性と同じく、34歳以下の年齢層の正規が減少した。非正規の人数は、35歳以上の全ての年齢層において増加した。

図表7 正規・非正規別の就業者数（男性）



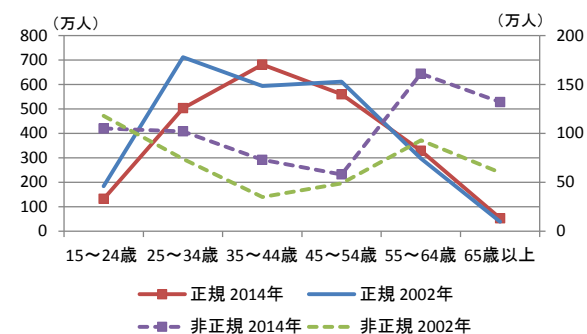
(注) 役員は含まず
(出所) 総務省統計局 「労働力調査」より大和総研作成

図表8 正規・非正規別の就業者数（女性）



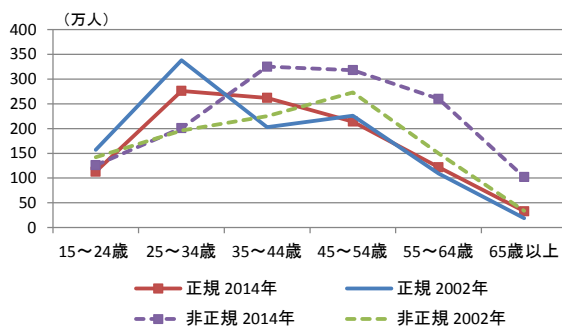
(注) 役員は含まず
(出所) 総務省統計局 「労働力調査」より大和総研作成

図表9 年齢別正規・非正規の人数（男性）



(注) 役員は含まず
(出所) 総務省統計局 「労働力調査」より大和総研作成

図表10 年齢別正規・非正規の人数（女性）

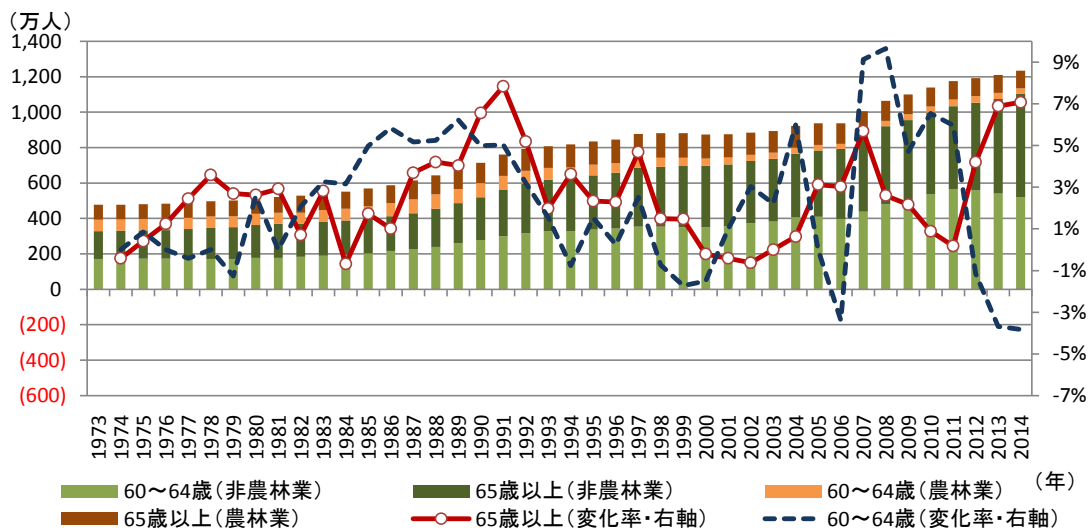


(注) 役員は含まず
(出所) 総務省統計局 「労働力調査」より大和総研作成

高齢者（60歳以上）の就業者数の推移（図表11）を見ると、65歳以上の年齢層の伸び率が

2012年以降、60～64歳の年齢層の伸び率を逆転した。2012年は、団塊の世代が65歳に達し始めたこと等により、65歳以上人口は前年に比べ88万人の増加となったことが要因である。

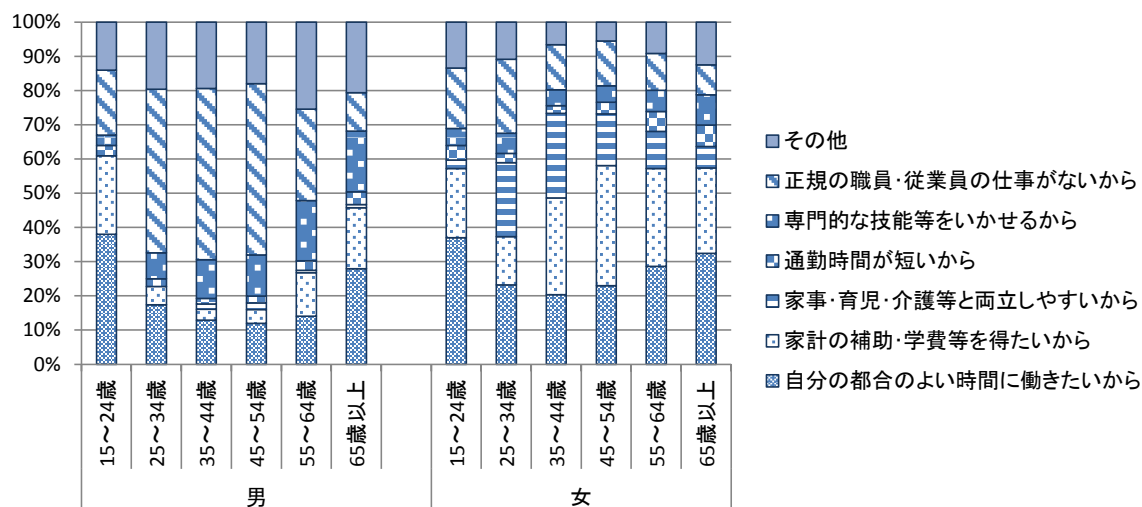
図表 11 60歳以上の就業者数（農林業、非農林業別）の推移と変化



（出所）総務省統計局 「労働力調査」の「年齢階級（5歳階級）別就業者数及び就業率」より大和総研作成

厚生労働省が2013年に公表した調査では、非正規形態での就業の主な7つの理由を比率で見ると（図表12）、男性では、女性と比較して15～64歳以下の年齢層において、「正規の職員・従業員の仕事がないから」の比率が高い。特に25～54歳の3つの年齢層において、同比率は50%程度となった。他方、「専門的な技能等を活かせるから」の比率は年齢層が上昇するにつれ高くなっている。また、「自分の都合のよい時間に働きたいから」の比率は、24歳以下の層と65歳以上の層で高いことから、働き方の多様化が見て取れる。

図表 12 男女別・年齢層別の非正規で就業した主な理由の割合（%）（2013年調査）



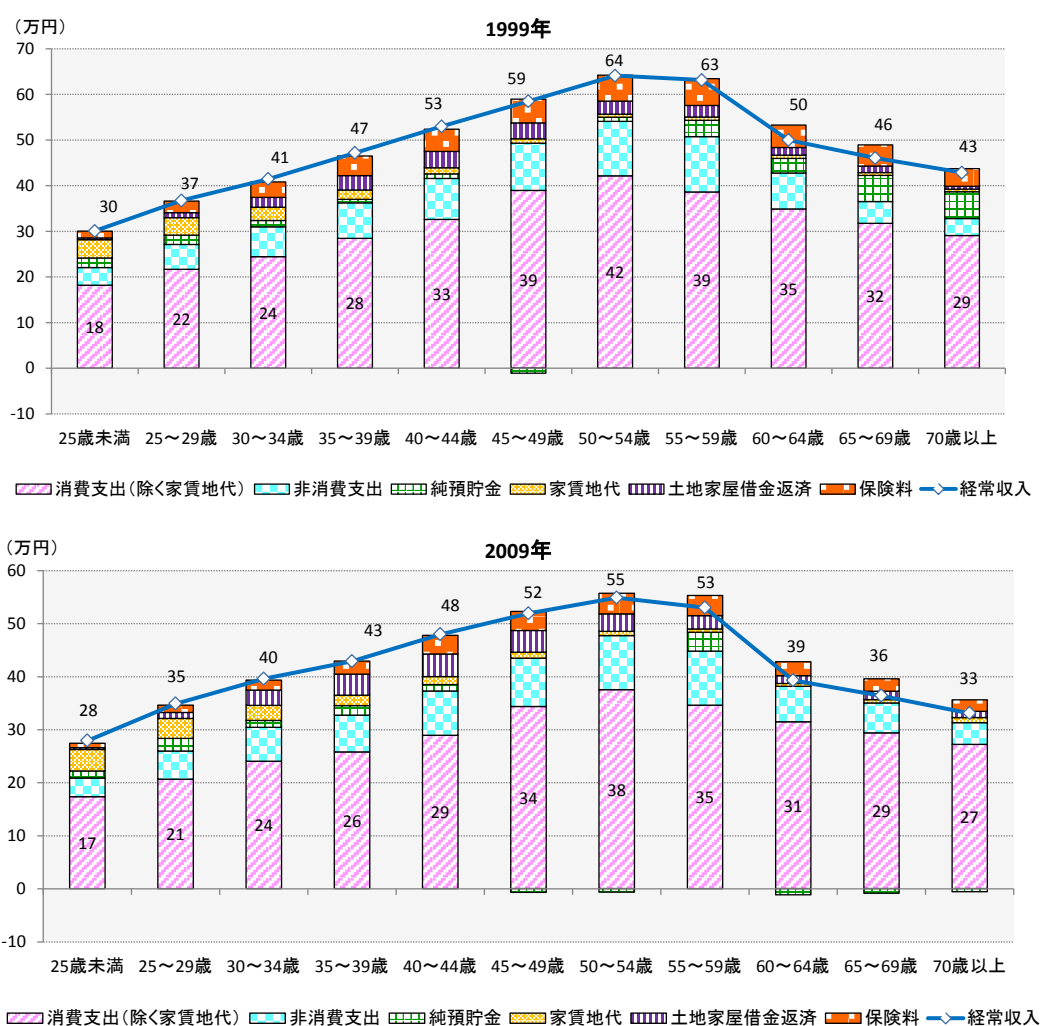
（出所）厚生労働省「平成25年 国民生活基礎調査の概況」より大和総研作成

一方女性では、男性と比較すると、15～24歳の層を除いて「自分の都合のよい時間に働きたい

から」、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」の比率が高い。背景には、家事・育児・介護等との両立や、配偶者控除や配偶者の企業の扶養手当の対象からはずれないように、年収を一定範囲内に抑える意図があると考えられ、短時間労働を志向している可能性がある。

「家計の補助・学費等を得たいから」の比率は、女性は35歳以降の年齢層で高いが、男性は55歳以上の年齢層で高い。一方、総務省の「全国消費実態調査」の直近のデータ（2009年）と10年前のデータ（1999年）を比較すると、全ての層で経常収入の金額が減少しているが、特に50歳以降の年齢層では10万円程度減少している（図表13）。こうした家計環境の変化と、男性の55歳以上の層で家計の補助等を目的とした非正規が多いことは無関係ではないだろう。

図表13 年齢層別 家計収支の状況（全国の月次の平均 1999年から2009年の比較）



(注) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯

(出所) 総務省「全国消費実態調査」(平成11年(1999年)および21年(2009年))より大和総研作成

4. おわりに

高齢者の活躍、女性の活躍、さらには外国人労働者の活躍等、働く人の層を増やすことで労働力人口減少の対応は着実に進みつつある。しかし、全体としては産業構造が変化中、製造業等の労働生産性が高い産業からサービス業等の労働生産性が低い産業に、労働力がシフトしている。このため、一部の産業の労働力不足が深刻化する一方、他の産業では労働余剰の問題を抱えている。この結果、就業者数を増やしても、全体の労働生産性が向上せず、付加価値自体が上がらない可能性が高まっている。

今後の経済成長のために政府は、産業構造の変化に合わせた効率的な労働力の配分を考える必要があると同時に、どの産業も、“稼げる”産業になり続けるために、必要な労働投入量を確保しつつ、労働生産性を向上して、付加価値を高めていくことが重要であろう。供給サイドでは就業者のモチベーションと労働環境のギャップを埋める必要があるだろう。

産業全体と労働者が抱える問題を解決することは、労働生産性を飛躍的に向上させるようなイノベーションが生まれる可能性も高めよう。付加価値を高めるような労働環境の改善を基盤として、安倍政権の3本目の「成長の矢」を強化する手段が生きてくると考えられる。

第2回では、各産業別に高齢化・女性活躍・非正規の現状を見ていく。