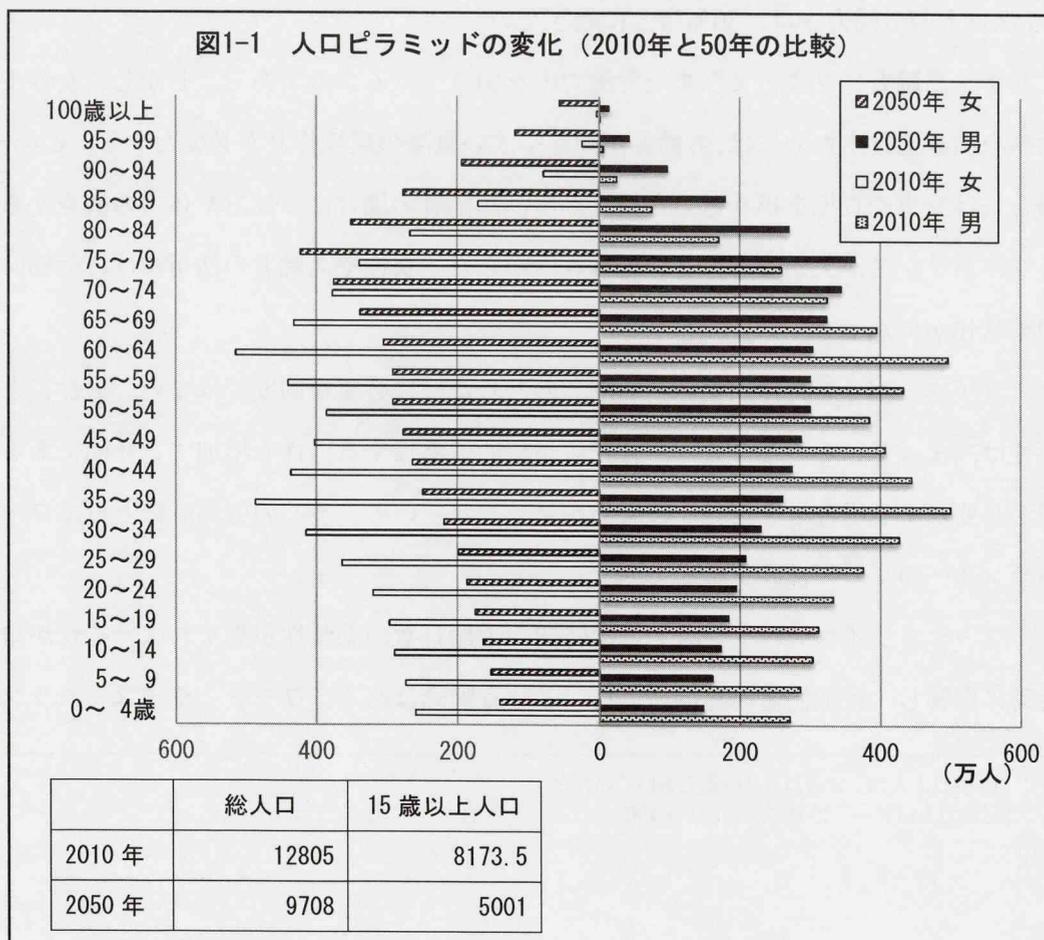


## 第1章 研究の目的と背景

「経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具現化する必要がある。」2013年6月に政府が出した『日本再興戦略』の「雇用制度改革・人材力の強化」における冒頭の一文である。

今後の日本の労働市場を考えると、少子高齢化・人口減少による様々な影響を、我々が免れることは出来ないことは明らかである。図1-1は国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計を用いて、2010年と50年について年齢5歳刻みの人口ピラミッドを描いたものである。この図で示されている通り、今後は若年人口が減少し、60歳以降の高齢者の人口が増加する。2050年に総人口は約9700万人、15歳以上人口は約5000万人になると予測されており、2010年と比較すると総人口は3000万人ほどの減少、15歳以上人口は3200万人ほどの減少となる。15歳以上人口の減少が総人口の減少に比べて200万人ほど多く、若年人口の減少スピードが総人口の減少スピードを上回っていることがわかる。



15歳以上人口は労働力の分母であり、その減少は労働力減少を意味する。とりわけ今後は若年労働力が減少するから、日本経済へのインパクトはとて大きいと考えられる。日本経済に対する労働力減少の影響を緩和し、持続的な成長を達成するためにはどうしたら良いのだろうか。

考えられる一つの対処法は労働力率<sup>4</sup>の向上である。特に既婚女性や高齢者の活用を図ることである。そして、もう一つの方法は労働の質の向上であり、労働者一人一人の生産性を引き上げるべく様々な工夫が必要となる。

よく知られているように、女性の年齢別労働力率はM字型を描いている。学校卒業後はほとんどの人が働くが、結婚や出産・育児で労働市場を離れる女性が未だに多い。ちょうどそうした時期を迎える30代前半の労働力率は他の年齢階級に比べて低下するが、育児が一段落するとまた労働市場に戻ってくる女性が少なからずいるため、30代後半からは労働力率が回復する。このために女性の年齢別労働力率はM字型となる。ただし、彼女たちが労働市場に戻ったとしても、正社員としてではなく、パートタイムとして働く女性が多いのが現状である。

また、高齢者については、改正高年齢者雇用安定法の施行によって定年年齢の引上げや継続雇用制度の導入などが進んでいるが、男性の60～64歳の労働力率は2013年10月の総務省統計局『労働力調査』によると76%ほどであり、55歳～59歳の93%に比べて17%ポイントほど低い。さらに男性65歳以上の労働力率は、30%ほどに過ぎない。

女性にせよ、高齢者にせよ、まだまだ労働力率を引き上げる余地がある。しかし、女性や高齢者の労働力率を引き上げるためには、労働者が働きやすい職場の環境作りが必要となる。というのは、女性の場合には家事や育児を担うという観点から、高齢者の場合には健康や体力の観点から、ワーク・ライフ・バランスが欠かせないと考えられるからだ。女性や高齢者の活用には、労働時間や労働日数の柔軟化が欠かせない。

ワーク・ライフ・バランスは、女性や高齢者のためだけに必要な制度ではない。男性にとってもその必要性は高まっている。たとえば、育児に積極的に参加する男性も増加する傾向にあるし、老親の介護が必要となる男性も今後益々の増加が見込まれている。多くの労働者にとってワーク・ライフ・バランスへのニーズは高まるだろう。

ただし、ワーク・ライフ・バランスで労働時間や労働日数の柔軟性が高まれば、それが結果として生産活動に影響し、付加価値総額は増えないという懸念はある。ワーク・ライフ・バランスで女

---

<sup>4</sup> 労働力率：「15歳以上人口」に占める「労働力人口」の割合  
「労働力人口」÷「15歳以上人口」×100

性や高齢者の活用を図り、労働の量を人数ベースで確保したとしても、労働時間ベースでは確保できないという懸念である。短時間就業者が増加する、あるいは就業日数の短い就業者が増加しても、トータルでの労働インプットはあまり増加しないからだ。

そこで政策として欠かせないなのが、労働の質を向上させて、労働者一人一人の生産性を引き上げることだ。人口が10%減少しても、生産性(一人あたり付加価値)を10%向上することができれば、付加価値総額に影響はない。労働時間の柔軟性が高い働き方を前提にすれば、今まで以上に労働時間あたりの生産性を向上させる工夫が必要となろう。

以上の議論はマクロレベルでの話だが、このことは企業あるいは事業所レベルでも当てはまる。10年前の2003年に比べると35歳未満の若年労働力は700万人ほど減少しており、これはこの年齢層で2割の人口がいなくなったことを意味する。今後は新規学卒採用だけで企業内の空席を補充することは益々難しくなっていく。まして景気が良くなれば、人手不足の解消はより難しくなる。そうなれば、企業や事業所レベルでも女性や高齢者を活用する機会は増加するだろう。その場合に、労働の質をどのように向上させ、生産性を高め、企業の競争力を維持強化していくか、という点は重要な課題になるだろう。

ところで、日本生産性本部が公表している『日本の生産性の動向』(2012年版)によれば、2011年の日本の労働生産性はOECD加盟34カ国中19位で、主要先進7カ国中では最下位となっている。また、就業1時間あたりで見ても34カ国中19位で高いわけではない(TFP全要素生産性については、2000年代前半に比べて2000年代後半は米国と肩を並べる水準まで差が縮小しているが、主要国中で最も高い韓国と比べると大きく下回る)。現状でも、労働生産性を向上させる取組が必要である。

今回の報告書では、ホワイトカラーの生産性に関して、その向上に寄与する要因は何かを実態調査をもとに探っている。