

06881P-00

2017
年度版

Point!

試験によく出る白書・統計を
網羅的に掲載！
ハイライトで
スッキリ体系的に学べる！

直前
対策

一般常識・統計
白書／労務管理

赤
シート
つき



圧倒的支持!!



TAC出版の
社労士書籍は

売上 No.1

1

社労士

よくわかる

別冊

合格
テキスト

白書・統計を完璧に仕上げる一冊

TAC社会保険労務士講座●編著

白書 厚生労働白書、
労働経済白書

統計

労働力調査、毎月勤労統計調査、
就労条件総合調査、若年者雇用実態調査ほか

は

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

この1冊でOK!

はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

年度により難易度に変動はあるが、「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞り込まないと正解を選べない高度な問題」まで出題内容が多岐にわたっている。

単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において足切基準点（3点）をクリアするための得点ができないとは言えない。

【択一式】

・いわゆる「組合せ問題」は定番化し、「正解の個数問題」も社会保険科目へ広がりを見せ「組合せ問題」と同様に定番化しつつある。「組合せ問題」の場合、択一式の組み合わせによってはすべての問題の正誤判断をしなくても正解を選べる可能性があるが、「正解の個数問題」の場合、すべての問題の正誤判断ができないと正解を選べないため非常に負荷が高い。

①「正解の個数問題」の択一式全体における出題比率は決して高くないこと
②「従来型の正誤問題」、「組合せ問題」であっても「正解の個数問題」であっても、択一式70点満点の1点であることを考慮に入れて解答していくという、問題を解く上でのビジョンを描いておく必要があるだろう。

・年度により出題科目に変動はあるが、「事例問題」の存在を無視することはできないだろう。特に国民年金法においては、ここ数年間数問の出題は定着しているので、覚えた事柄を活用して早い時期から事例問題に慣れておく必要があると言える。

今回の改訂では、本書の基本理念である「出題傾向に変化があっても確実に社会保険労務士試験に合格するためのツール」に基づき、テキストに取り上げる内容の精査を行い、より試験対策として重要なものを積極的に取り上げるようにしました。また、「ハイライト」として注目すべき点のまとめを随所に入れ、全体を俯瞰しやすくするなど、効率よく進めることができるよう内容の見直しも行いました。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

平成29年3月吉日
TAC社会保険労務士講座

本書の特色

本書は、「一般常識」のうち、主として統計関係を別冊化し、発行時期を遅らせることにより、「**本試験における直近の統計出題等に対しても十分に対応できる知識**」を身につけることができるよう編集したもので、次のような特色を持っています。

1 出題頻度の高い直近の統計で記述したこと

本書では、「労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）平均（速報）結果」、「毎月勤労統計調査（平成28年分結果確報）」、「平成28年就労条件総合調査」など、**重要統計のほとんどを最新年版で、各統計ごとに取り上げています。**

また、各統計の冒頭に、「ハイライト」として「調査結果の要約」等を記載することにより、**おさえるべき数値が把握し易い構成**になっています。

2 白書対策も万全のものとしたこと

本試験においては「白書（労働経済白書、厚生労働白書）」からも出題されますので、その対策をとっておく必要があります。

本書では、「白書」については、出題の可能性が高い箇所を中心に、体系的に再整理した上で収録してあります。さらに、選択式の出題が予想される箇所については、「条文」と同様の扱いをしていますので、**効率的に選択式・択一式両方の白書対策をとることができます。**

3 白書に記載されない重要事項も収録したこと

近年の「一般常識」においては、「白書」には記載されていない事項から出題される例も多くなってきています。

本書においては、「白書」の記載内容に限らず、それ以外の数十種類の各種統計や各種資料から出題が予想される箇所も選別して収録していますので、本試験で**白書以外の箇所から出題された場合でも幅広く対応**することができます。

4 労務管理用語対策も万全であること

本書は、「労働一般常識の選択式問題」においても、十分に合格ラインをクリアできる水準で記載してあります。

具体的には、「労務管理」について体系的な記述を行うことにより、「**労務管理用語**」を理解して覚えることが可能となっています。

傾向と対策

▶ 過去10年の本試験出題傾向

(★：労一選択式、☆：労一択一式、●：社一選択式、○：社一択一式)

		19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年
労働経済	労働経済白書	☆	☆★	☆	☆	☆★	☆			☆	
	労働力調査		☆		☆						
	毎月勤労統計調査								★		
	就労条件総合調査	☆	☆		☆		☆		☆	☆	★☆
	賃金構造基本統計調査	☆	☆								
	雇用均等基本調査 (旧女性雇用管理基本調査)	☆							★		
	賃金引上げ等の実態に関する調査										
	若年者雇用実態調査	☆									☆
	パートタイム労働者総合実態調査		☆								
	派遣労働者実態調査										
	障害者雇用状況の集計結果							★			
	高齢者雇用状況の集計結果										
	外国人雇用状況の届出状況										
	労働組合基礎調査		☆			☆					★
	その他*	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆		★
社会保障統計	社会保障費用統計									○	
	国民医療費の概況									○	○
	厚生年保険・国民年金事業の概況について									○	
	その他*										○
厚生労働白書	厚生労働白書 (フリーター・ニート対策)	☆									
	社会保障総論										
	社会保障制度の変遷	○							○		
	医療保険制度の変遷	○●			○				○		●
	医療保険制度の現状・近年の改革								○		

	介護保険の変遷・近年の改革							●	○●		
	年金制度の変遷	○					○				
	年金制度の現状・近年の改革							●		○	
労 務 管 理	人事情報										
	雇用管理										
	能力開発										
	賃金管理					★					
	人間関係管理										
	その他（労働経済用語）										

※ 過去に出題された統計資料・白書等（本書に詳細な掲載はありません）

H28 選択	・厚生労働省「平成25年労働組合活動に関する実態調査」
H28 択一	・厚生労働省「平成26年国民年金被保険者実態調査」 ・厚生労働省「平成26年年金制度基礎調査」 ・厚生労働省「平成26年度国民年金保険料の納付状況」
H27 選択	・厚生労働省「中高年者縦断調査」「平成25年度雇用動向調査」 「平成24年度仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」 ・総務省「平成24年就業構造基本調査」
H27 択一	・厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」 ・厚生労働省「平成26年度後期高齢者医療制度被保険者実態調査」 ・厚生労働省「平成24年度介護保険事業状況報告」
H26 択一	・厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」 ・厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」
H25 択一	・内閣府「平成24年版男女共同参画白書」 ・内閣府「平成24年版高齢社会白書」 ・厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
H24 択一	・厚生労働省「平成23年度能力開発基本調査」
H23 択一	・厚生労働省「平成21年雇用動向調査」 ・厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査」
H22 択一	・内閣府「平成21年版高齢社会白書」 ・厚生労働省「平成20年雇用動向調査」 ・厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
H21 択一	・内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」 ・内閣府「平成20年版青少年白書」 ・厚生労働省「平成20年版働く女性の実情」
H20 選択	・厚生労働省「平成19年度の最低賃金の履行確保に係る一斉監督結果」

H20 択一	・厚生労働省「労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果について」
H19 択一	・日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(2003年)


▶ 対策方法

「白書・統計資料」の出題範囲は非常に多岐にわたり、出題項目の絞り込みも困難であるため、毎年多くの受験生が対応に苦慮するところです。本試験問題も「難問」ばかりという印象をお持ちの方も多いと思いますが、実際はすべての設問が難問というわけではなく、たとえば以下の例題のように、ある程度「基本的な知識」で解けるような問題もあるということを知っていれば、自ずと対策方法も絞り込んでいけるはずです。

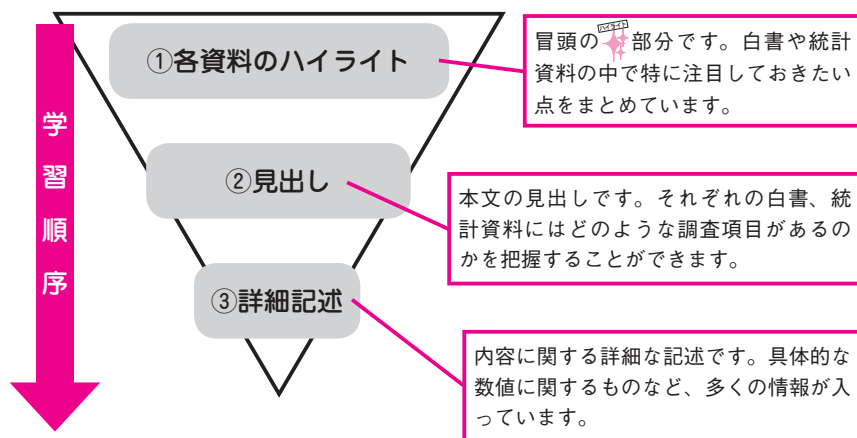
例 題

「平成24年版男女共同参画白書（内閣府）」によれば、女性の年齢階級別労働力率は、その形状から、M字カーブと呼ばれているが、有配偶者の労働力率が上昇してきたことが寄与して、M字のカーブが以前に比べ浅くなっている。

【正解：○ H25-3B】

本書では、上記のような基本事項については、**Point**  にまとめているので、確認しておきましょう。

第1章～第3章の白書、統計資料については、出題頻度が高いので、多くの受験生が対策に関して不安に感じていることと思います。本書では、合格するために必要な本試験対策から逸脱するような深みにはまることなく、効率よく学習を進めることができるよう、次の3段階で構成しています。



目 次

はじめに	／ iii
本書の特色	／ iv
傾向と対策	／ v

第1章 労働経済（白書）／ 1

1	労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題	2
1.	我が国における労働生産性の現状	2
2.	賃金面・雇用面からみた労働生産性の上昇の果実	4
3.	労働生産性の向上に向けた我が国の課題と施策	5
2	人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて	9
1.	働く方々の活躍が求められる日本の状況	9
2.	高齢者の働き方と活躍のための環境整備	10
3.	限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題	14
3	人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える	18
1.	高齢期の就労の状況	18
2.	就労に関する意識	21
4	経済社会の活力向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進	23
1.	若年者雇用の状況	23
2.	女性の雇用の状況	24
3.	高齢者雇用の現状	25
4.	障害者雇用の現状	26
5.	キャリアコンサルティングの活躍促進	27
6.	ジョブ・カード制度の推進	27

第2章 統計調査／ 29

第1節 労働経済関係統計調査／ 31

1	労働経済用語	32
1.	労働分配率	32
2.	労働力人口	32

3.	労働力人口比率（労働力率）	33
4.	完全失業率	33
5.	求人倍率	33
6.	労働生産性	34
7.	就業構造	34
8.	ミスマッチ（需給ミスマッチ）	34
9.	ディスカレッジドワーカー	34
10.	ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用	34
2	労働力調査	36
1.	就業状態の動向	37
2.	若年層（15～34歳）の就業状況	41
3	毎月勤労統計調査	42
1.	賃金	43
2.	労働時間	44
3.	雇用	46
4	就労条件総合調査	47
1.	労働時間制度	47
2.	定年制等	51
3.	賃金制度	52
4.	労働費用	53
5.	派遣労働者関係費用等	54
5	賃金構造基本統計調査	55
1.	一般労働者の賃金	56
2.	短時間労働者の賃金	59
3.	初任給の概況	60
6	雇用均等基本調査	62
1.	企業調査結果概要	63
2.	事業所調査結果概要	64
7	賃金引上げ等の実態に関する調査	70
1.	賃金の改定の実施状況	71
2.	賃金の改定額及び改定率	71
3.	定期昇給制度、ベースアップ等の実施状況	71
4.	賃金カットの実施状況	72
5.	賃金の改定事情	73

6.	労働組合からの賃上げ要求状況	73
7.	労働組合からの賞与の要求状況	74
8	転職者実態調査	75
1.	事業所調査	76
2.	個人調査	80
9	就業形態の多様化に関する総合実態調査	84
1.	事業所調査	85
2.	個人調査	88
10	若年者雇用実態調査	93
1.	事業所調査	94
2.	個人調査	98
11	障害者雇用状況の集計結果	104
1.	民間企業における雇用状況	105
12	高齢者の雇用状況集計結果	107
1.	高齢者雇用確保措置の実施状況	108
2.	希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について	109
3.	定年到達者等の動向について	110
4.	高齢労働者の状況	111
5.	今後の取組	111
13	外国人雇用状況の届出状況	112
1.	外国人労働者を雇用している事業所及び外国人労働者の状況	112
2.	都道府県別・産業別・事業所規模別にみた外国人雇用事業所の特性	113
3.	都道府県別・産業別・事業所規模別にみた外国人労働者の就労実態	114
14	労働組合基礎調査	116
1.	労働組合及び労働組合員の状況	117
2.	産業別の状況	117
3.	企業規模別（民営企業）の状況	117
4.	パートタイム労働者の状況	118

第2節 社会保障関係統計数値 / 119

- | | |
|----------|----------------------|
| 1 | 社会保障費用統計 / 120 |
| 2 | 平成26年度国民医療費の概況 / 121 |

第3章 社会保障制度 / 123

1	社会保障総論	124
1.	社会保障の目的及び機能	124
2	社会保障制度の変遷	131
1.	第2次世界大戦以前の社会保障制度	131
2.	第2次世界大戦後の社会保障制度	134
3.	今後の社会保障の役割	138
3	医療保険制度の変遷	141
1.	医療保険の創設期	142
2.	医療保険の整備期	143
3.	高齢化への対応期	147
4	医療保険制度の現状・近年の改革	150
1.	平成18年度医療構造改革	150
2.	市町村国保の財政基盤の強化と財政運営の 都道府県単位化（平成24年改正）	156
3.	持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法 等の一部を改正する法律（平成27年改正）	157
5	介護保険の変遷・近年の改革	159
1.	介護保険制度の実施	159
2.	予防重視型システムの確立（平成17年改正）	160
3.	地域包括ケアシステムの構築の推進（平成23年及び平成 26年改正）	161
6	年金制度の変遷	164
1.	年金制度の創設期	165
2.	年金制度の整備期	167
3.	高齢化への対応期	169
7	年金制度の現状・近年の改革	174
1.	公的年金の概要	174
2.	平成16年改正	178
3.	平成23年改正	183
4.	平成24年改正	184
5.	平成25年改正	186

8	日本年金機構及び審議機関等	189
1.	日本年金機構	189
2.	審議機関等	190
3.	「社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）」の導入	194

第4章 労務管理 / 195

1	人事情報	196
1.	職務に関する情報	196
2.	労働力に関する情報	198
2	雇用管理	201
1.	採用管理	201
2.	異動管理	202
3.	退職管理	207
3	能力開発	210
1.	教育訓練	210
2.	人材開発	214
4	賃金管理	216
1.	賃金額管理	216
2.	賃金体系管理	218
3.	賃金形態管理	220
4.	フリンジ・ベネフィット管理	220
5.	年俸制の普及	222
5	人間関係管理	223
1.	科学的管理法	223
2.	モラル管理	223
3.	モチベーション管理	226
4.	労働の人間化	228
6	その他	230
1.	その他の労務管理用語	230

労働経済（白書）

- 1 労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題
- 2 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて
- 3 人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える
- 4 経済社会の活力向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

1

労働生産性の向上に向けた我が国の現状と課題

我が国では景気回復などを背景とした労働需要の増加による雇用情勢の改善が続いており、今後も少子高齢化により生産年齢人口が減少していくことを踏まえると、更なる人手不足の状況になることも予想される。

このような状況にかんがみると、我が国にとって、少子高齢化による供給制約を克服していくことが大きな課題であり、そのためには資本投入増加に加え、一人ひとりが生み出す**付加価値を向上**させること、すなわち**労働生産性^{*}の向上**が必要不可欠である。

※「労働生産性」…労働投入量と産出量の関係を示すものとして、労働者がどれだけ効率的に成果を生み出したかについて**単位労働力当たりの産出量**を数値化し、効率性を測る指標として利用されている。労働生産性を算出する際には、成果として中間投入を除いた付加価値（企業が新たに生み出した価値）をみることが多く、この付加価値の一国の総額が国内総生産（GDP）である。こうした産出量を金額でみる場合には、**物価の上昇**の影響も考えられ、物価上昇の影響を考慮しない**名目労働生産性**と、影響を考慮した**実質労働生産性**がある。

1 我が国における労働生産性の現状



- ・我が国の労働生産性の**上昇率**は主要国では平均的。
- ・我が国の労働生産性の**水準**は主要国の中で 。
- ・**無形資産投資**はTFPの上昇に対して波及効果を持っている。
- ・我が国は無形資産装備率のうち 資産・ 資本の上昇率が低い。

A：最も低い

B：情報化

C：人的

1 OECD諸国との比較を踏まえた我が国における労働生産性の現状

労働者一人当たりの付加価値を表す労働生産性はどのような推移を表しているのか確認すると、2005年を100とした場合、我が国の名目労働生産性は、2005年以降常に100を下回っており、ほとんど上昇していない。一方、実質労働生産性は、OECD諸国の中では、平均的な上昇を示している。このように、労働生産性

の上昇は、実質でみると主要国の中で平均的な位置づけにあるという特徴がみられたが、**水準**で比較を行うと名目労働生産性、実質労働生産性ともに日本は主要国の中では**最も低い水準**にある。

我が国においては、**付加価値がほとんど伸びていない中**、デフレ下であった状況が労働生産性の上昇率を押し上げており、また、**少子高齢化による就業者数の減少**も、労働生産性の上昇に寄与していることが示唆される。

（平成28年版「労働経済白書」P69～71）

2 労働生産性とTFP・無形資産投資

我が国では、付加価値の上昇率が弱いことにより、労働生産性の上昇率や水準が低いが、**付加価値の上昇には、TFPの上昇***が重要となるため、まずは我が国におけるTFPの状況に注目してみていく。

※ 付加価値（GDP）の上昇は、①資本装備率の上昇の寄与、②全要素生産性（TFP）の上昇の寄与、③労働投入の上昇の寄与の3つの要因に分解することができる。なお、ここで資本装備率とは労働投入1単位当たりの資本投入量を意味し、**TFP**とは付加価値成長率から資本投入と労働投入の寄与を除いた残差として定義され、**技術革新、生産効率や業務効率の向上**などを含意する。

TFPの上昇に対しては、①情報化資産（受注・パッケージソフト、自社開発ソフトウェア）、②革新的資産（R&D、著作権、デザイン、資源開発権）、③経済的競争能力〔ブランド資産、企業が行う人的資本形成（OFF-JT）、組織形成・改革〕から成る**無形資産投資**が波及効果を持つことが指摘されている。

無形資産投資とTFPの関係について確認してみると、無形資産について、**資本装備率が上昇**している国ほど、**TFP上昇率も高くなる**傾向にある**正の相関**がみられることから、TFPを高めていく上でも無形資産投資を充実させていくことが重要となる。

無形資産装備率の上昇率の中で、「**情報化資産**」、「**人的資本**」に注目し、5年ごとの平均上昇率を主要国と比較してみると、我が国の情報化資産上昇率は、1990年代後半と2000年代後半には、主要国中最も低いものとなっており、また、人的資本の上昇率についても、2000年代から大きく減少している状況にあり、2000年代後半において上昇している欧米諸国と対照的になっている。

このため、ソフトウェア等のIT関連である「**情報化資産**」、OFF-JTを始めとする「**人的資本**」への**投資を増加**させることが我が国の課題である。

（平成28年版「労働経済白書」P76、77、79、80）

2 賃金面・雇用面からみた労働生産性の上昇の果実



・国際的には、実質労働生産性が上昇すると、実質賃金が <input type="text" value="A"/> する関係がみられる。	A : 上昇
・国際比較でみると、労働生産性が上昇すると就業者数が <input type="text" value="B"/> するという関係はみられない。	B : 減少
・我が国においても労働生産性の上昇率が高いほど失業率が <input type="text" value="C"/> 、不本意非正規雇用者比率も <input type="text" value="D"/> という関係がみられる。	C : 低く D : 低水準

1 労働生産性と賃金の関係

OECD諸国について、実質労働生産性の上昇率と雇用者報酬の上昇率の関係をみてみると、リーマンショックの起こる前の2001年から2007年までの平均と比べると、2008年から2014年までの平均については関係が弱まっているものの、2000年代を通じて両者の間には、**実質労働生産性が高まるほど、実質賃金が増加する**の相関が成立していることが分かる。

(平成28年版「労働経済白書」P82、83)

2 労働生産性と雇用の関係

労働生産性の上昇は、結果として経済活動の効率化が進むことにより、就業者数の減少につながるのではないかといわれることがある。この点について、主要国の2005年以降の動きをみながら、検証していこう。まず我が国の状況を確認すると、2005年以降労働生産性が低下する中、就業者数も減少するという動きとなっている。一方で、我が国以外の主要国の動きをみてみると、金融危機が起きた2008年から2009年は若干の就業者数の減少がみられるが、それ以外の年については、労働生産性が増加するとともに、就業者数も増加していることが分かる。

このように、国際的にみても「労働生産性が増加すると就業者数が減少する」という関係はみられないことが分かる。

我が国においては、労働生産性の上昇は、失業者数や非正規雇用者数の増加につながっているのか、我が国の労働生産性について都道府県別に計算し、都道府県別の労働生産性と失業率、非正規雇用者比率の関係をみることにする。まず、

都道府県別の労働生産性の上昇率と失業率の水準を確認すると、**労働生産性の上昇率が高いほど、失業率が低い**という関係がみられ、労働生産性の上昇率と失業率の水準に**逆相関**が認められる。さらに、非正規雇用者比率、不本意非正規雇用者比率についても労働生産性の上昇との関係を見ると、**非正規雇用者比率**については、弱い**逆相関**が、**不本意非正規雇用者比率**については、**逆相関**が認められる。

上記の通り、労働生産性の上昇は必ずしも就業者の減少に結びつくものではなく、賃金の上昇など労働者にとってプラスとなる効果も大きい。我が国において、少子高齢化による供給制約を克服し、経済成長をしていくためには、更なる**労働生産性の上昇**が求められる。

（平成28年版「労働経済白書」P89、91～93）

3 労働生産性の上昇に向けた我が国の課題と施策



- ・国際比較を行うと、**能力開発**（OFF-JT等の実施）の実施割合と**労働生産性の上昇率**については一定の **□ A □** がみられる。
- ・企業内部での能力開発のみならず、幅広いスキルを身につける観点から、労働者の **□ B □** に対しても、企業が積極的に支援していくことが重要。
- ・低賃金層の賃金底上げは、国全体の**労働生産性の上昇**につながる可能性も。
- ・最低賃金の上昇は平均賃金より下位 **□ C □** %賃金層に影響している。
- ・最低賃金の引上げは産業間の賃金格差を **□ D □** させる傾向がある。
- ・欧米諸国と比較すると、我が国では **□ E □** が労働生産性の上昇に与えるプラスの寄与が大きい。

A：正の相関

**B：自己啓発
（自発的な
能力開発）**

C：10

D：縮小

E：産業間の労働移動

1 労働生産性の上昇と能力開発

労働生産性の上昇には、人的資本等の無形資産が重要であり、その中でも特に企業が行う**人的資本形成**（OFF-JT等）を始めとする経済的競争能力が重要である。

能力開発の実施状況と労働生産性について、どのような関係があるのかにつ

いてみる。能力開発の実施割合について、実施割合順に「割合が平均以下」「割合が平均から平均より20%高い（平均値の1.2倍）」「割合が平均より20%以上高い（平均値の1.2倍以上）」の3つの区分に分けて、労働生産性の上昇率を比較した結果、**能力開発の実施割合が高い区分ほど労働生産性の上昇率が高い**という結果になり、能力開発の実施割合が高いほど労働生産性の上昇率も高いという**正の相関**があることが確認できる。

企業における能力開発の実施といっても仕事を行いながら教育を受けるOJTと仕事を離れて教育を受けるOFF-JTはそれぞれ開発を目指す能力の内容が異なるため、労働者の能力を総合的に高め、企業の付加価値を向上させる観点からは、**OJT、OFF-JTをお互い組み合わせながら、実施することが重要である。**

また、従業員一人ひとりの能力を最大限発揮させるためには、企業内部での能力開発のみならず、幅広いスキルを身につける観点から、**労働者の自発的な能力開発（自己啓発）**に対しても、企業が積極的に支援していくことがより一層重要になっていく。

（平成28年版「労働経済白書」P96、97、101～103、119）

2 労働生産性の向上と賃金の底上げ

労働生産性の向上の施策の1つとして、「賃金」に注目して、検証してみる。一般的に、賃金水準が上昇し、国全体の賃金が底上げされると、それを支払うことが可能となるよう、労働生産性の向上に取り組んでいくことが考えられる。国全体の賃金の底上げの効果もある「最低賃金制度」に注目して、その効果について検証する。

労働生産性が低い産業としてサービス業を、高い産業として製造業を用い、その格差をみると、「低賃金層の賃金他国と比較すると相対的に高賃金層より上昇し、賃金格差が縮小している」国では、サービス業と製造業との労働生産性格差が縮小していく傾向が見いだされる。

さらに、最低賃金制度がある国とない国の間で、最低賃金制度と労働生産性格差との関係を見ると、最低賃金制度がある国ほど、労働生産性格差が縮小する方向にあり、最低賃金制度を持っている国のほうが、相対的にサービス業と製造業との労働生産性格差が縮小していく傾向があることが分かる。

これらの結果を勘案すると、必ずしも因果関係を示すものではないものの、**最低賃金の引上げにより、賃金格差が縮小し、その結果、サービス業と製造業との労働生産性格差も縮小する。**すなわち、最低賃金の引上げによる賃金の底上げ

により、サービス業での労働生産性の上昇が図られ、製造業の労働生産性に近づいていくことにより、マクロ的な労働生産性の上昇につながりうると考えられる。

我が国では、最低賃金の上昇は、平均賃金までは上昇させるとはいえないものの、下位10%の賃金に該当する最低賃金近傍で働いている者の賃金には影響を与えるため、賃金の底上げにはつながるものと考えられる。

このように、我が国の**最低賃金**は、**低賃金層の賃金底上げ**につながっていると考えられ、**最低賃金を上昇**させていくことは、賃金の底上げを通じ、我が国全体の**労働生産性の上昇**に波及する可能性があることを指摘できよう。

（平成28年版「労働経済白書」P105、108～112、119）

3 労働生産性と労働移動

産業間の労働移動が労働生産性にどのような影響を及ぼすかについて、労働生産性上昇率の推移を、①純生産性要因（各産業の労働生産性の上昇による効果）、②ボーモル効果（産業構造の変化による効果）、③デニソン効果（**労働移動**による効果）に分解し、それぞれの寄与を確認することで、みてみる。

第一に、純生産性要因については、1980年代前半から2000年代前半にかけて、労働生産性の上昇をもたらした最大の要因となっている。2000年代後半に入ると、純生産性要因が大きく縮小することにより、労働生産性上昇率が大きく鈍化している。このことから、労働生産性を引き上げていく上で最も重要なのは各産業の**労働生産性を高めていく取組**といえ、**1****2**でも触れた**IT投資や無形資産投資**が重要となるであろう。

次に、ボーモル効果の寄与をみると、1980年代に労働生産性を押し上げる方向に働いており、主要国と比較して我が国ではその寄与度が大きかった。その後、1990年代前半にはボーモル効果が労働生産性を押し下げる方向に作用したが、2000年代に入ると同効果の目立った寄与はみられなくなっている。

最後に、デニソン効果に着目すると、デニソン効果の上昇寄与が大幅に縮小した時期はあるものの、同効果は一貫して**労働生産性を押し上げる働き**をしており、主要国との比較において、**我が国では労働生産性の上昇に対する産業間の労働移動の寄与がより大きい**。

我が国全体の労働生産性を高めていくには、労働生産性の高い分野への産業間の労働移動が円滑になされることが望ましい。我が国経済全体の労働生産性を高

めるという観点からは、将来的に労働生産性の上昇につながるTFP上昇率の高い産業への労働移動が進むことが望ましく、TFP上昇率を高めていくためには、無形資産投資を充実させていくことが必要である。特に、我が国において投資が少ないと考えられる企業が行う**人的資本形成**（OFF-JT）などをはじめとする経済的競争能力への投資を増やしていくことが重要であると考えられる。

産業間の労働移動が円滑に進むには、産業ごとに求められる能力が異なることが制約要因となる可能性が高く、また、高付加価値の商品やサービスを生み出す産業については、労働者側に必要とされる能力も高度なものであることが考えられる。そのため、円滑な労働移動のためには、労働者が必要な知識や技術を習得することが重要となるため、企業が行う**教育訓練**に加え、他の産業へ移動する際に必要となる能力や労働市場全体で通用する一般的な能力については、自発的に高めることが必要となる。

（平成28年版「労働経済白書」P115～119）

2

人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて

1

働く方々の活躍が求められる日本の状況



- ・潜在的な労働力として、**就業希望者**（非労働力人口で就業を希望するもの）は413万人、**完全失業者**は222万人存在しており、**就業者**のうち追加就業を希望する者は421万人存在している。
- ・就業希望者のうち、非求職理由として「**適当な仕事がありそうにない**」と回答する者は121万人存在している。また、完全失業者のうち、仕事に就けない理由として「**希望する種類・内容の仕事がない**」と回答する者が60万人いるなど、求職と求人
の状況において が生じている。

A：ミスマッチ

我が国は、少子化が進み、生産年齢人口の減少に加え、人口が減少する局面に入っている。さらに、緩やかな景気回復を受け、労働需要も増加する中で、人手不足が顕在化している状況にある。

足下での労働力の不足への対応のために、労働参加が見込まれる、現在は就業に至っていないが働き手となり得る潜在的な労働力はどの程度いるのかをみることにする。

潜在的な労働力として考えられるのは、①**完全失業者**、②非労働力人口のうち就業希望をする者（**就業希望者**）、③就業者のうち仕事時間について「今より増やしたい」と回答している人（**追加就業希望者**）である。

それぞれがどの程度存在しているかをみると、完全失業者は、2015年で222万人、就業希望者が2015年で413万人おり、仮にこれらの者が全員就労参加した場合には、総数で635万人となる。この数に2015年労働力調査（詳細集計）による2015年就業者数6,367万人を加えると、総数で7,002万人に達する。また、追加就業希望者の希望が実現した場合には労働時間数が増えることになり、マクロの労働投入という観点からは一定の効果が期待される。

それでは、働く希望を持ちながらも、完全失業者、就業希望者が就労していない理由は何であろうか。2015年の完全失業者数218万人のうち、希望する内容の

仕事がない、技術・技能が求人要件に満たないなど、**求人条件と求職希望が合わない**ことにより仕事に就けない者は153万人おり、内訳としては、「**希望する種類・内容の仕事がない**」とする者が最も多く、次いで「**求人の年齢と自分の年齢とがあわない**」、「**勤務時間・休日などが希望とあわない**」などとなっている。また、非労働力人口で就業を希望する者（仕事をしたいと思っていながら、仕事を探していない）について、非求職の理由をみると、「**適当な仕事がありそうにない**」が121万人おり、内訳をみると「**勤務時間・賃金などが希望に合う仕事がありそうにない**」が最も多くなっている。このように、求職と求人の状況においてミスマッチが生じているため、多様な労働時間設定による働き方の提供や、就業を希望する方と企業の双方が適切な情報を得ることができるよう、きめこまかな求人・求職者情報の提供や職場情報の見える化によるマッチング機能の向上を図っていくことが必要である。（平成28年版「労働経済白書」P126、127、129～132）

2 高齢者の働き方と活躍のための環境整備

1 高齢者の活躍が求められる背景と現状の働き方



- ・60歳台の就業者数は 傾向。
- ・60歳台の無業者が就労参加することにより有業率は % 程度上昇。
- ・高齢者の就労参加、所得獲得を通じた消費増により経済の好循環に貢献。

A：増加
B：10

60歳以上の就業者は増加し続けており、2005年は937万人であったが、2015年は1,264万人となっている。その結果、**60歳以上層の就業率は上昇**傾向にあり、2005年は27.6%であったが2015年は29.9%となっている。このように、高齢者には就業している者も多いが、その一方で、就業に至っていないが就業意欲のある者も存在する。60歳以上の有業の者に60歳以上の無業者で就業希望をしている者を加えたものを「潜在有業者」として潜在的有業率をみると、現在の有業率より60～64歳、65～69歳層でそれぞれ10%ポイント程度、70歳以上層では5%ポイント程度有業率が上昇することになる。

高齢者が就労参加することは、労働力の供給制約の緩和に資するという観点

から重要であり、また、高齢者の労働参加の実現は、高齢者に安定収入をもたらし、消費が拡大し、その結果、経済の好循環に結びつくことが期待されることから、需要の拡大という観点からも重要であると考ええる。

（平成28年版「労働経済白書」P133、135）

2 高齢者の就労促進に向けて



- ・就業の主な理由は「上の理由」「のため」である。女性の場合や年齢の高まりによって、「上の理由」を働く主な理由とする者の割合が低くなり、「のため」とする割合が高まる。
- ・非正規雇用労働者である中高年者が現在の雇用形態に就いた主な理由は「に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」とする割合が大きい、「専門的な技能等をいかせるから」との割合は年齢が上がるにつれ大きくなっている。
- ・労働時間が働き方の方が、高齢者の満足度が高い傾向。
- ・60歳以上の起業希望者は増加。
- ・50歳台で各社会活動に積極的であった者は60歳台で就労する割合が高い。
- ・50歳台での能力開発の取組により60歳台で、より高い稼得可能性。

- A：経済
- B：いきがい・社会参加
- C：自分の都合のよい時間
- D：短い

1. 高齢就業者の働く主要な理由

高齢者が就業している主な理由をみると、「**経済上の理由**」が最も多く、次いで「**いきがい、社会参加のため**」となっている。男女別にみると、男性が「経済上の理由」と回答した割合が63.7%であるのに対し、女性は52.0%と11.7ポイント下回り、男性が「いきがい、社会参加のため」と回答した割合が8.7%であるのに対し、女性は17.1%と8.4ポイント上回っている。また、60～64歳層と比べ、65～69歳層は、働く主な理由を「経済上の理由」とする割合が低くなり、「いきがい、社会参加のため」とする割合が高くなる。女性であったり年齢が高まることによって、働く理由が、経済的な理由のほか、**生きがいや社会参加のため**とする者の割合が高まり、就労意識に関し、多様性が増していることが分かる。

（平成28年版「労働経済白書」P146）

2. 非正規雇用労働者である中高年者が現在の雇用形態に就いた主な理由

60歳以上の者は**非正規雇用労働者**として働く者が多いが、「労働力調査」により、非正規雇用労働者が現在の雇用形態に就いた理由をみると、「**自分の都合のよい時間に働きたいから**」が最も高く、60～64歳、65～69歳、70歳以上層がそれぞれ24.1%、30.8%、33.7%となっており、各年齢層で最も多くなっている。高年齢者の働き方としては、**自らの生活様式に合わせて仕事を選ぶ**傾向が強い。

正規、非正規といった雇用形態別で仕事に対する満足度をみると、正規雇用労働者の者が「賃金・収入」や「就業時間・休日」についての満足度が高い傾向がみられるが、正規・非正規雇用労働者ともに、全体的に**勤務時間が長くなる**につれて**満足度が低下**する傾向がみられる。上記の非正規雇用を選んだ理由について、自分の都合のよいときに働きたいという理由が多かったことも踏まえると、**柔軟な時間設定**は、就労参加のしやすさという観点のみならず、仕事に対する満足度を高め、より高いモチベーションを持って活躍してもらうことにもつながるものと考えられる。

(平成28年版「労働経済白書」P146、147)

3. 60歳以上の起業者及び起業希望者

雇用による就労に加え、働き方の1つの選択肢として「起業」が考えられる。「就業構造基本調査」によると、過去5年のうちに起業した者は高齢になるほど減少しているものの、35～39歳、40～44歳層に続いて60～64歳層は、ほかの年齢層よりも起業者が多く、定年による退職をきっかけに起業するという高年齢者も多いことが考えられる。また、起業者ではないが、今後起業したいと考えている60歳以上の高年齢者も増加しており、高年齢者の活躍の場としての起業が注目される。中高年齢者の起業家の開業動機をみると、「収入を増やしたい」よりも「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」「社会の役に立つ仕事をしたかった」「年齢や性別に関係なく仕事をしたかった」といった自らの活躍の場を広げ、能力発揮することを開業動機と回答する割合が高くなっている。多様な就労機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を積極的に推進するため、起業も1つの選択肢であることから、起業する高年齢者に対する支援に取り組んでいく必要がある。

(平成28年版「労働経済白書」P151、152、154)

4. ふだんしている各社会活動と就業の関係

高齢期になっても活躍するためにはどのようなことが必要なのか。「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書（平成25年6月）」にお

いて、退職後に活躍するためには、現役時代からの準備が重要であると指摘をしている。「中高年者縦断調査」により、50～59歳（第1回）時点でふだんから各社会活動をしている人としていない人が、58～67歳（第9回調査）時点で仕事をしているか、いないかということを確認すると、第1回調査時点で民生委員、保護司、PTA役員といった「無報酬の仕事」、地域行事、ボランティア、高齢者支援といった「社会参加活動」をしていた人の方が、していなかった人よりも、第9回調査時点で仕事をしていると回答する割合が高くなっている。次に、「転職・再就職」に関し、利用した機関・サービスを確認してみると、「縁故」が39.0%と最も高く、次いで「求人情報誌、新聞、チラシ等」が31.3%、「ハローワーク」が26.2%の順となっている。また、年齢階級が上がるにつれ、「前の会社の斡旋」「縁故」の割合が増加している。これらのことから転職・再就職活動に際して、それまでの人間関係が活用されていることが示唆される。これらのことから、高齢期での活躍のためには、現役時代に積極的な**社会参加活動**を行い、人間関係を構築していくことが1つの重要な要素と考えられる。

（平成28年版「労働経済白書」P154、155）

5. 過去の免許・資格取得経験及び能力開発・自己啓発の有無と収入額の関係

高齢期前の能力開発と高齢期の就業について、収入に着目して関係をみると、54歳から63歳当時に**免許・資格取得経験**がある、あるいは**能力開発・自己啓発**を行ったという者は、58歳から67歳の1か月の平均収入額が、免許・資格取得経験がない、あるいは能力開発・自己啓発を行っていないという者を**上回っており**、収入額の分布をみても、54歳から63歳当時に免許・資格取得経験がある、あるいは能力開発・自己啓発を行ったという者の方が、**収入が高い層の割合が高くなっている**。このことから、現役時代に免許・資格の取得、能力開発・自己啓発に努めることが重要であることが示唆される。このため、長時間労働の削減、休暇の付与等、経済的支援などを通じ、各労働者が現役時代に自己啓発などに取り組みやすい環境を整備することが重要である。

（平成28年版「労働経済白書」P156）

3 限られた人材の活躍に向けた企業・労働者の課題

1 人手不足の中での新たな人材の獲得に向けた企業の取組



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">・求人を出している企業の求人が充足しない理由としては、「募集しても、応募がない」「応募段階でのミスマッチ」がそれぞれ <input type="text" value="A"/> 割となっている。・企業は労働者の「<input type="text" value="B"/>性」や「<input type="text" value="C"/>」を重視している一方、労働者は「<input type="text" value="D"/>水準」や「<input type="text" value="E"/>」といった処遇を重視。 | <p>A : 4
B : 専門
C : 意欲
D : 賃金
E : 労働時間</p> |
|--|--|

（独）労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」、「働き方のあり方等に関する調査」では、企業側、労働者側ともに、約半数が人手不足と認識している。

このような人手不足の状況に対しては、企業の対応として、①**新たな人材を獲得**すること、②**人材の離職を防ぎ、能力を引き出すマネジメント**を行うこと、といった大きく2つの対策が考えられる。

まず、新たな人材の獲得に注目してみる。新たな人材の獲得について、企業の取組を「外部から調達」「内部から調達」等に分類し、その取組状況についてみると、人手不足の企業のうち96.5%が「外部から調達」に取り組んでいる一方で、「内部から調達」については、74.0%の企業に取り組んでおり、相対的に「外部から調達」に取り組む企業の割合が高い。人手不足の企業のうち95.5%の企業が求人を出しているにもかかわらず、求人が充足しない理由を確認すると、「募集しても、応募がない」状況にある企業及び「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」や「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」といった「応募段階でのミスマッチ」が生じている企業が、それぞれ4割存在している。企業に対して「応募段階でのミスマッチ」の要因をきいたところ、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たない」ものとして、「意欲、熱意」、「専門性」をあげる割合が高く、また、「応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わない」条件として「賃金（年収）水準」や「労働時間」をあげる割合が高い。このことから、企業は、労働者の意欲や専門性を重視している一方で、労働

者は、賃金水準に加えて、労働時間といった処遇についても就職をする際に重視していることが分かる。（平成28年版「労働経済白書」P158、161、162、164、167、168）

2 人手不足の中で人材の離職を防ぎ、能力を引き出すマネジメント



- ・「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」は、約 割となっている。
- ・転職理由をみると、「仕事が ・ が大きい」「賃金が安い」と回答した者の割合が高い。
- ・「社内コミュニケーションの円滑化」「労働時間の短縮化」の対策を実施している企業では、現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者の割合は なる。

A : 6
B : きつい
C : ストレス
D : 高く

人手不足への対応として、前記①の新たな人材の獲得とともに、人材の離職を防ぎ、人材の能力を引き出すこともより一層重要となる。

労働者の離職を防止するという観点から、現在の労働者の定着意識に注目すると、「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」は、労働者全体のなかで約6割となっている。その一方で、離職してしまうケースも存在するが、転職理由としては、「仕事がかつい・ストレスが大きい」が最も多く、その他としては、「賃金が安い」、「キャリアアップ」、「会社の将来性、安定性に対する不安」などとなっている。

「仕事がかつい・ストレスが大きい」の対策としては、労働者とコミュニケーションを取り、労働者の業務量について把握すること、また業務の負担を減らした上で、適切に労働時間を短縮化していくことが必要と考えられる。「社内コミュニケーションの円滑化」、「労働時間の短縮化」を実施している企業の方が、実施していない企業よりも「現在の勤務先で、引き続き働くことを希望する労働者」の割合が高くなっているため、企業は「社内コミュニケーションの円滑化」や「労働時間の短縮化」といった雇用管理を行い、離職を防止していくことが必要である。

次に、労働者の能力の発揮についてみてみると、能力を発揮できていると感じている労働者の方が、能力を発揮できていないと感じている労働者よりも、「転職を希望する労働者」の割合は低くなっている。

このことから、企業は**労働者の能力を引き出す**ことが、企業業績の改善、労働者の離職防止といったことに資するものであり、労働者が能力を発揮できるよう、企業が様々な取組を行っていくことが重要であることがいえる。

(平成28年版「労働経済白書」P171～175)

3 誰もが活躍できる働き方に向けて



- ・約 割の労働者が「出来るだけ1つの企業で、長く勤める」ことを望んでいる。一方で、約4割の労働者が、「企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」と考えている。
- ・「自身の能力や経験は、仮に転職する場合にどの程度、評価されると思いますか」という質問に対し、約 割の労働者が「あまり評価されないと思う」「まったく評価されないと思う」と感じている。
- ・転職する場合に評価されると考えている労働者の方が、評価されないと考えている労働者よりも、 を行っている割合が高い。
- ・ を行う目的としては、「現在の仕事に必要な知識や技能を身につけるため」の割合が高い。
- ・ に関する課題としては、「 の確保が難しい」「費用負担がかかる・大きい」と回答する割合が高い。

A : 6

B : 4

C : 自己啓発

D : 時間

急激な技術革新、市場ニーズの変化といった経済環境の中で、望ましい働き方のあり方について「出来るだけ1つの企業で長く勤めあげることが望ましい」又は「どちらかといえば望ましい」と考えている労働者の割合は約6割となっている一方で、実際の働き方について「企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」又は「どちらかといえばおかしくない」と考えている労働者の割合は約4割となっており、労働者は現在の労働市場のありようについて厳しい意識を持っている。

経済環境が変化する中では、仮に倒産や解雇が起こったとしても、それに対応できる能力や経験を身につけることが重要になってくるが、転職市場における自己評価について、自身の能力や経験が「評価される」と考えている労働者は半数に満たない。労働市場の不確実性への意識が高まる中では、自らの経験や能力を

適切に評価し、その上で、必要とされる能力を身につけることが重要となってくることから、労働市場において**労働者の有する能力が適切に評価**される基盤の整備や、必要な**能力開発**の機会が確保されることが必要である。さらに、自身の能力を適切に評価するだけでなく、自身の能力を高め、経験を深めていくことも必要であり、企業内での取組に加えて、**自己啓発**への取組も重要となってくる。自己評価と自己啓発の関係をみると、「自己評価が高い労働者」の方が、「自己評価が低い労働者」よりも自己啓発を行っている割合が高い。

労働者が自己啓発を行う目的としては、「**現在の仕事に必要な知識や技能を身につけるため**」「**将来の仕事やキャリアアップ（昇進・昇格含む）に備えるため**」が高い割合となっている。一方で、自己啓発を行うにあたっては、課題も存在しており、自己啓発を行う際の課題についてみていくと、「**時間の確保が難しい（仕事等が忙しい）**」ことを理由としてあげている労働者の割合が最も高く、その次に「**費用負担がかかる・大きい**」となっている。このような時間と費用面での課題が自己啓発の妨げとなっている。

現在、長時間労働の削減や働き方改革等が課題となっているが、1年前と比較して現在、有給休暇が取得しやすくなった企業ほど、労働者の自己啓発を行っている割合は高くなっており、有給休暇が取得しやすくなる環境を整備していくことは、自己啓発を推進していくためにも重要であるといえる。

労働者個人の能力を引き上げることを通じ、現在勤めている企業にとっても新たな付加価値の創造など労働生産性向上が期待されることから、必要な**時間の確保、経済的な支援**などにより、労働者個人の自己啓発等による能力開発を一層促進していくことが必要である。

（平成28年版「労働経済白書」P177～180、182）

2017年度版 よくわかる社労士 別冊 合格テキスト
直前対策 一般常識・統計／白書／労務管理

発行日 2017年4月25日

初版発行

編著者 TAC株式会社（社会保険労務士講座）

発行者 斎藤博明

発行所 TAC株式会社 出版事業部（TAC出版）
〒101-8383 東京都千代田区三崎町3-2-18

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<http://www.tac-school.co.jp/>

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2017

管理コード 06881P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。