

労働生産性の向上に向けて（前編）

経済が発展していくための課題は実に多いが、生産面における重要な課題は「労働生産性の向上」である。わが国の経済の持続的発展に欠かせないと言われる「賃上げ」も、この課題の克服なくして円滑に進めることはできない。そのため、本稿では労働生産性について分析を行い、適切な向上策を探っていきたい。

今回は前編として、わが国の労働生産性について国際比較を行い、その結果と要因を分析する。

1 労働生産性とは

労働生産性とは、一般に付加価値額を労働投入量で割ったものと定義され、効率性を測る指標として利用されている。この定義を基本として様々な考え方による労働生産性の測定が行われ、多角的な分析がなされてきた。

本稿では次の2つの考え方による労働生産性について、国際比較や差異分析を行ってみる。

- | |
|---|
| ①就業者1人当たり労働生産性(金額表示) |
| = $\frac{\text{GDP(付加価値)}}{\text{就業者数}}$ |
| ②時間当たり労働生産性(金額表示) |
| = $\frac{\text{GDP(付加価値)}}{\text{就業者数} \times \text{労働時間}}$ |

2 国際比較の結果

わが国の労働生産性の状況を把握するため国際比較を行うこととし、OECD（経済協力開発機構）加盟国の労働生産性を見てみる。

（1）就業者1人当たり労働生産性

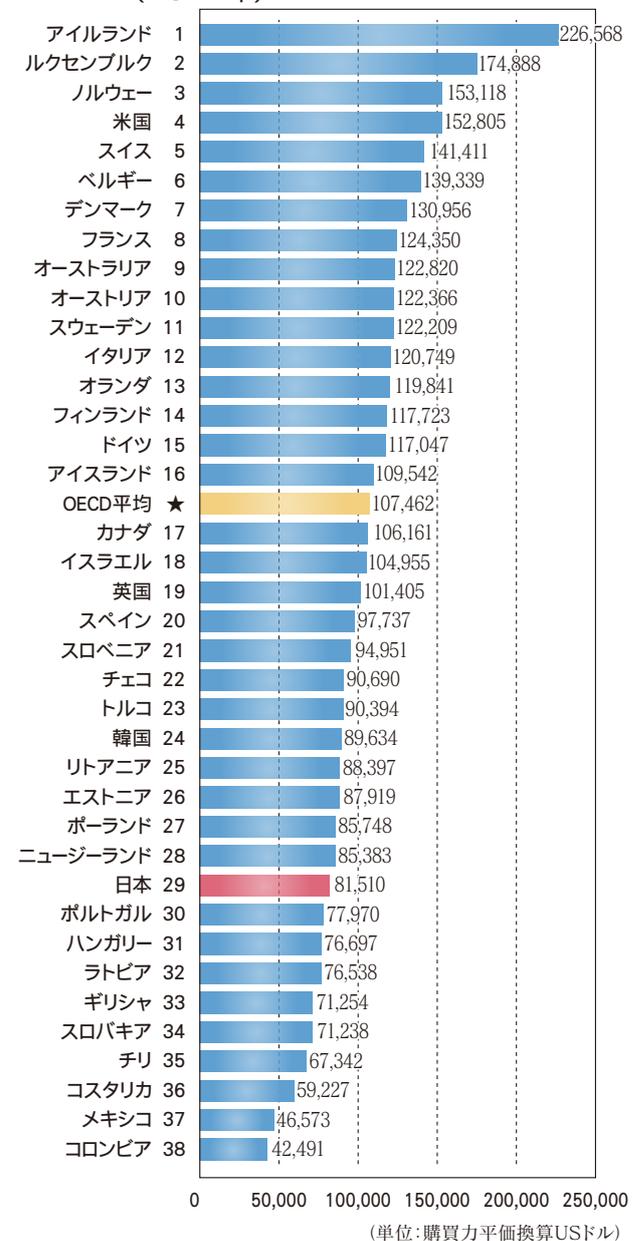
a 現状

わが国は38か国中の29位と低位

OECD加盟国38か国の「就業者1人当たり労働生産性(2021年)」(購買力平価換算USドル表示、後記b参照)は、図表1のとおりである。

わが国は29位の81,510ドル（818万円）と低位にあり、4位の米国(152,805ドル)の半分あまりの水準に過ぎず、主要先進7か国（以下、「G7」）の中でも最下位となった。

図表1 OECD加盟国の就業者1人当たり労働生産性(2021年)



資料：OECD公表資料、公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2022」から当研究所作成(以下、図表3まで同じ)

上位国では、アイルランドが突出したトップとなっており、法人税率を低く抑えてソフトウェア、医薬品、コンピュータなどの外資系企業を呼び込み、それらの企業が経済成長に大きく貢献している。2位のルクセンブルクは、中心産業の金融業が高い競争力を有していることに加え、欧州他国よりも有利な企業税制が世界から多くの企業を呼び込み、「1人当たりGDP」では30年近く世界トップの座を維持するなど好調な経済が続いている。3位のノルウェーは、主要産業である石油・ガス生産業のほか、電力多消費産業（アルミニウム製造業等）や水産業が経済を牽引している。

b 購買力平価による換算

国際比較では特定の換算レートを使用

金額の国際比較を行う場合、各国の通貨を米ドルに換算して行うことが一般的である。その換算の際に、為替レートではなく、各国の物価水準などを考慮した実質的な購買力を使用して算出したものが「購買力平価」(PPP)である。

OECDが算出した2021年の購買力平価は1ドル=100.41円であり、現状の為替レートに比べてかなり円高の水準となっている。

本稿の国際比較におけるOECDの資料は購買力平価により米ドルに換算されているため、他の国際機関などが作成した資料と比較する場合は注意が必要である。

(2) 時間当たり労働生産性

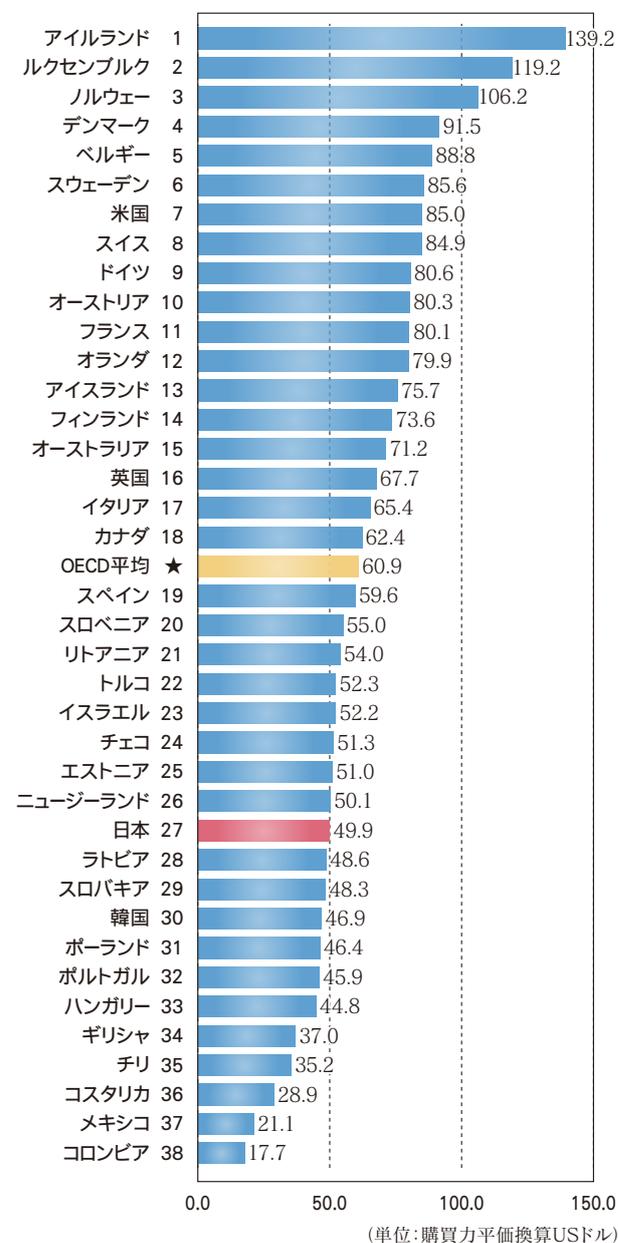
わが国は38か国中の27位と低位

OECD加盟国の「時間当たり労働生産性(2021年)」は図表2のとおりである。近年、この指標は、長時間労働に依存しない働き方を試行する中で、より短い時間でどれだけ成果を生み出したかを見るうえで利用されるようになってきている。

わが国は27位の49.9ドル(5,010円)と低位にあり、7位の米国(85.0ドル)や9位のドイツ(80.6ドル)の6割ほどの水準に過ぎない。

この順位は、前述の「就業者1人当たり労働生産性」の29位に比べるとやや上位にあるが、他のG7にも大きく引き離されるなど極めて不本意な状況にある。

図表2 OECD加盟国の時間当たり労働生産性(2021年)





(3) 従来の国際順位

わが国の国際順位は従来から低位

これまで見てきたわが国の労働生産性の国際順位は、世界有数の経済規模を有している現状からすれば衝撃的とも言えるが、従来はどうであったのか見てみる。

2000年以降の「就業者1人当たり労働生産性」の順位をみると、上位の顔ぶれはあまり変わらない一方、わが国は下位に低迷しており、以前から低かったことが分かる（図表3）。とりわけ、近年は低迷が深刻化し、2015年まで20位前後であったが、その後は大幅に順位を落とし、2020年には28位まで低下した。

なお、2000年よりも前の順位は、1980年が22か国中19位、1990年が26か国中13位であり、もともと順位は低かったと言える。

(4) 労働生産性の上昇率

OECD加盟国は経済の規模も様々で、経済発展の度合いにも差がある。そのため、わが国と比較しやすいG7を選び、労働生産性の上昇率を見てみる。

a 「就業者1人当たり」の上昇率

G7の中では伸び悩みが顕著

G7の「就業者1人当たり労働生産性」の上昇率を見るため、1990年を100として2021年までの推移を指数化した（図表4）。

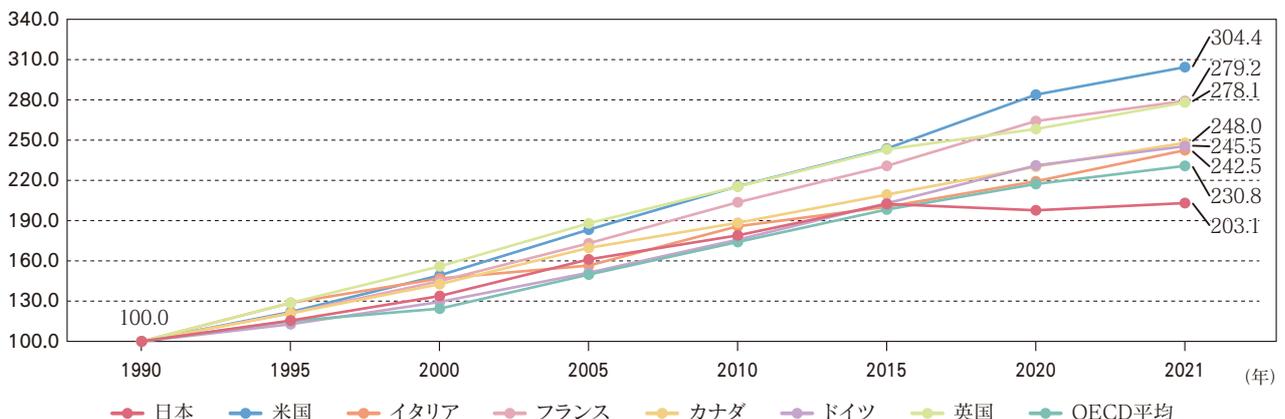
わが国の労働生産性の上昇率は、2015年まで他のG7とあまり大きな差はなかったが、その後は伸び悩むようになり、上昇傾向が鮮明な他国との差が拡大しつつある。特に、米国との差は大きく、直近の2021年においてわが国（203.1）は米国（304.4）の3分の2という低い水準にとどまっている。

図表3 加盟国の就業者1人当たり労働生産性の順位（上位5か国および日本）

順位	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
1位	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	アイルランド	アイルランド
2位	米国	ノルウェー	ノルウェー	ルクセンブルク	ルクセンブルク
3位	ノルウェー	米国	米国	米国	米国
4位	イタリア	アイルランド	アイルランド	スイス	スイス
5位	イスラエル	ベルギー	スイス	ノルウェー	ベルギー
—	日本 (20位)	日本 (20位)	日本 (21位)	日本 (21位)	日本 (28位)
加盟国数	35か国	36か国	38か国	38か国	38か国

図表4 G7における就業者1人当たり労働生産性の推移

1990年=100として指数化



資料：OECD公表資料から当研究所作成（図表5も同じ）

b 「時間当たり」の上昇率

G7の中で健闘

G7の「時間当たり労働生産性」について、「就業者1人当たり」と同様に指数化したものが図表5である。

わが国の労働生産性の上昇率は、2015年まではG7の中で高いほうであったが、2020年には低下し、直近の2021年の指数(261.3)は最下位となった。しかしながら、一貫してOECD平均を上回って推移しているほか、「就業者1人当たり」の計数ほど他のG7との差が大きくないことからすれば、わが国は健闘していると言えよう。

(5) コロナ禍の影響

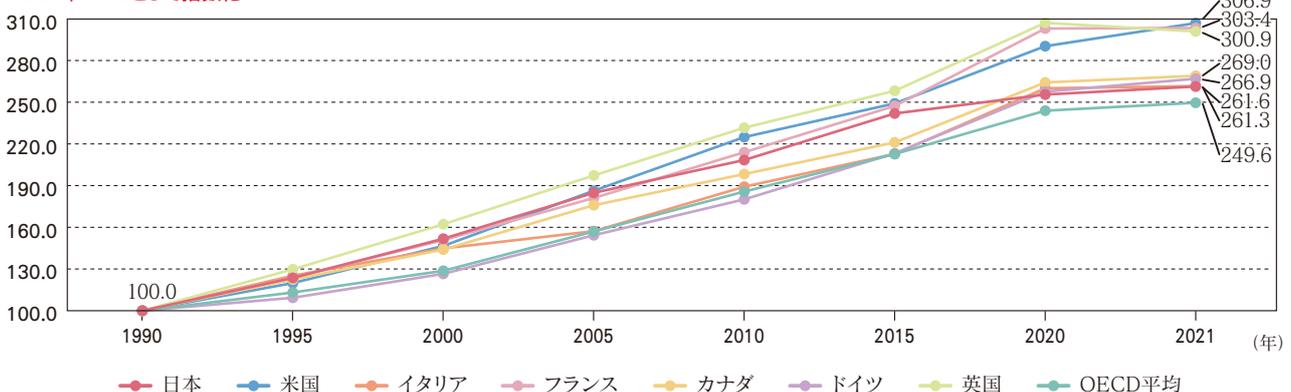
加盟国全体ではほとんど影響なし

OECD加盟国の労働生産性に対するコロナ禍の影響は、経済正常化の時期・程度や雇用の取扱いによって大きく異なる。また、一概にマイナスの影響となっているわけではなく、プラスの影響が出ている国も多い。

具体例として、OECD平均と日本の計数を挙げると、次の①および②のとおりであり、2020年、2021年とも前年の計数を上回っている。ただし、従来の上昇ペースが鈍化するなど「改善の停滞」がみられる。

図表5 G7における時間当たり労働生産性の推移

1990年=100として指数化



① OECD平均の計数

(単位：購買力平価換算USドル)

	2019年	2020年	2021年
1人当たり	99,194	101,165	107,462
時間当たり	55.9	59.5	60.9

② 日本の計数

(単位：購買力平価換算USドル)

	2019年	2020年	2021年
1人当たり	79,246	79,353	81,510
時間当たり	47.4	48.8	49.9

結論として、労働生産性に対するコロナ禍の影響は、加盟国全体ではほとんどなかったと言える。

3 わが国の労働生産性の向上のために

(1) 低水準となっている要因

わが国の労働生産性は、これまで見てきたように、国際的には低い水準にとどまっている。この要因については様々に論じられているが、本稿の冒頭に掲げた労働生産性の考え方(算式)からすると、計数が小さくなるケースとして大きく次の2通りが考えられる。

- ① 付加価値が減少する
- ② 労働投入量が増加する

そこで、一般に論じられている要因について、この2通りに「その他」を加え、3通りに分類してみる。



a 付加価値が減少する要因

■付加価値の拡大が不十分

・近年の労働生産性向上は、付加価値の増加ではなく、労働投入量の削減（特に労働時間削減）によるところが大きい。

■技術革新の遅れ

・イノベーションをあまり起こせなくなったため、新たな付加価値を創造できていない。

・日本企業の海外への投資や生産依存により、技術革新を含む生産性上昇の恩恵が国内に少なかった。

・新しい産業で日本企業がリーダーシップを発揮できていない。

■価格設定の低さ

・価格に比べてサービスが過剰である。
（サービスに比べて価格が低い）

・これまでのデフレで低価格化競争が進み、諸外国と同じようなモノやサービスを提供しても、受け取れる粗利（≒付加価値）が少なくなっている。

・参入障壁が低い業界では、低価格競争を追求する方向に行きやすい。

b 労働投入量が増加する要因

■雇用形態の違いや長時間労働

・わが国においては、経済が減速しても、米国などのように、簡単に雇用を削減するようなことはしない。（需要が減少しても雇用が減らない場合は、生産性が大幅に低下する）

・長時間労働は是正方向にあるが、同じ仕事へ投入する労働者の数が増え、その効果を減殺している。

・正規職を中心にサービス残業を含む長時間労働がまだ残っている。

■人材・設備に対する投資の不足

・教育訓練など人材への投資が少なく、スキルアップやモチベーション向上が進んでいない。

・大学や大学院の教育システムが他国に比べ整備が遅れており、「より価値のあるスキルの提供」ができていない。

・社員の「多能工化」が不十分である。

・業務のデジタル化が遅れているため、「人力」が必要な業務が多い。

・人材や設備に対する投資が減っているほか、現有設備を十分に活用できていない。

・大企業に比べ、相対的に投資が難しい中小企業の比率が高い。

■産業構造や業界規制の制約

・労働人口の多いサービス産業の生産性が諸外国より低い。

・M&A等による大規模化が不十分な業界がある。

・業界への規制（人員基準等）が効率化を阻害している。

c その他の要因

■その他

・女性や若者の活躍の場が少なく、従業員のモチベーションが低下している。

・働きやすい環境が整備されず、人材の定着が進まない。

・賃金に年功序列分が多く反映されているため、企業に対する寄与度ほど賃金が上がらない若年層は勤労意欲が低下する。

(2) 向上策

労働生産性の具体的な向上策については、本稿の後編（2024年2月号に掲載予定）において探っていく。

（相原 学）