

通信 i・ストリーム（法人版）VOL. 60



文：小川 康成
ファイナンシャル・プランナー

こんにちは、短い秋が一瞬で過ぎ去り、街はイルミネーションで華やぎ始めました。早くも1年が終わろうとしています。インフルエンザなど猛威を振るっているようで体調管理に気を付けないといけない時期ですね。

さて、令和5年度の補正予算が11月に国会で可決されました。物価対策、所得と生産性の向上、企業の成長力強化が主な柱となっております。企業の成長と賃金向上に欠かせないと言われる「生産性」経営者ならば誰もが気になる所です。

日本の労働生産性は38か国中27位

公益社団法人日本生産性本部の発表によると日本の製造業の時間あたりの労働生産性は、2021年データだと49.9ドルとOECD加盟の38か国中27位、データ取得が可能な1970年以降で最低となりました。2020年の18位よりも9ランクダウンです。コロナウイルスで、世界的に落ち込んだ各国経済ですが、一早く回復をしている国が増えており日本経済の立ち遅れが目立つ結果となっています。コロナウイルスの流行終期に世界各国では、早期に経済正常化に動きましたが、日本は比較的慎重に経済を段階的に再開した結果、回復に差が付いた可能性もありますが、お隣の韓国18位と比較しても低い水準と言えます

GDPで比較しても高いとは言えなくなった??

一般的に製造業よりもサービス業の方が生産性は低くなります。国全体のGDPで見ると日本は1位のアメリカ25兆4645億ドル・3億319万人、2位の中国18兆1,000億ドル・14億1,200万人に続いて、第3位（4兆2,335億ドル・1億2,570万人）ですが、4位のドイツ4兆754億ドル・8,320万人と差が縮まっており、来年度にも抜かれてしまうという予想もあるようです。

右の表「一人当たりのGDP」ではランキングが大きく変わり、ヨーロッパとりわけ北欧の国々が目立つようになります。アメリカは7位、中国は70位、ドイツが20位となり日本は32位となります。

人口減少の中で生産性の向上が、喫緊の課題と言えるでしょう。

2022年1人当たり名目GDP（IMF統計）

順位	国名	単位：US\$	順位	国名	単位：US\$
1	ルクセンブルク	126,598	21	香港	48,154
2	ノルウェー	105,826	22	ニュージーランド	47,226
3	アイルランド	103,311	23	イギリス	45,461
4	スイス	93,657	24	フランス	42,350
5	カタール	83,521	25	アンドラ	41,085
6	シンガポール	82,808	26	ブルネイ	37,851
7	米国	76,343	27	プエルトリコ	36,123
8	アイスランド	74,591	28	クウェート	36,092
9	デンマーク	68,295	29	マルタ	34,819
10	オーストラリア	64,814	30	サウジアラビア	34,441
11	オランダ	57,428	31	イタリア	34,085
12	スウェーデン	56,188	32	日本	33,854
13	カナダ	55,037	33	アルバ	33,032
14	イスラエル	54,337	34	台湾	32,687
15	サンマリノ	52,447	35	韓国	32,418
16	オーストリア	52,192	36	バハマ	32,299
17	UAE	51,400	37	マカオ	31,539
18	フィンランド	51,030	38	キプロス	31,459
19	ベルギー	49,843	39	スペイン	29,800
20	ドイツ	48,756	70	中国	12,670

生産性向上への課題、賃金アップと公正な取引

10月1日より、最低賃金が愛知県 1,027 円、全国平均 1,004 円となり、初の千円超えとなりました。政府は生産性の向上には、賃金向上が必要と考え最終的には最低賃金 1,500 円も視野に入れているようです。企業としては賃金アップに繋がりますので、利益率の向上が必要になり価格のアップは必須となりそうです。その場合に障壁となるのが大手企業や発注先による不当な価格の据え置きや、労務サービスの要求です。ニュースでも公正取引委員会が「企業間の取引で中小企業に物価高のしわ寄せを与えている企業が無いか？」目を光らせているという記事が散見されるようになり、価格交渉に依拠していない悪質な企業は、中小企業庁のホームページで公表もされています。賃金アップと値下げ要求の狭間で中小企業が板挟みにならない手当も必要です。

生産性の向上には従業員の満足も欠かせない

人はどのような時に生産性が最も高いのでしょうか？当然ですが各人がモチベーション高く働くことが大切です。モチベーションの向上には、例えば賃金・健康状態・職場の人間関係・会社へのエンゲージメント・家庭や個人的環境の状態等様々な要素が複合的に重なります。

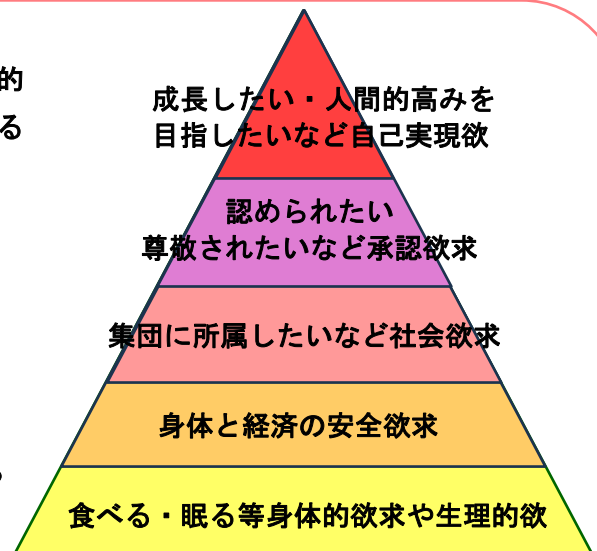
経営者としては少しでも社員が生き生きと働ける環境と整えたいところですが、会社に不満を持っていたり、仕事にやりがいを持たない従業員からは、満足な仕事やサービスは生まれません。業務のマニュアルを作成したり、仕事の見える化を図ったり工夫できる部分もありますが、対処療法だけでなく、根本からの働き甲斐も同時に考えたいものです。

アメリカの心理学者 A・マズローは、人間の欲求には5段階のレベル「マズローの欲求5段階説」と唱えました。上に行くほど高次の欲求となり、モチベーション高く目的に向かうことが出来ます。例えば、生理欲求である睡眠は満たされたら終わり、昇給や安全も効果は一時的で、長続きしないのは皆さんご存じのとおりです。子供にテストで 100 点を取ったら玩具を買うのと一緒ですが、しなければ不満にまた向かうのです。仕事でやりがいが見つかれば、より高次的な自己実現の欲求になります。

より継続的
長続きする



短絡的
叶えたら
お終り



労働とは、他者の役に立つこと。社会的分業の中で価値を生み出す事ですから、労働対価は「賃金」に限定されていません。労働する事で、経済的安全（賃金）を確保し、集団に所属したい社会欲求も会社へのエンゲージメントで満たされますし、社内の人間関係で健全な承認欲求も上司・同僚、お客様に認められることで満たされます。労働自体からの報酬だけでなく、やがて労働が自己実現への手段となり、働く事の報酬は単純な賃金のレベルから、個々人が自らの成長を目指し、より豊かな人間性を培う事になるでしょう。この段階まで来た社員は当然、生産性高く周りに貢献していると言え、国家の課題である生産性向上も見えてくるでしょう。経営者の手腕の発揮のしどころでしょうか？