

【統一論題報告・解題】

## 第35回年次大会・統一論題

### 「生産性分析の現状と課題」

#### 解題

座長 梶浦 昭友 (関西学院大学)

#### 1. はじめに

近年、とくにアベノミクスの「生産性革命」という用語や、働き方改革の議論の高まりによって、従来に増して「生産性」という用語がよく見られるようになった。ところが、日常的な生産性という用語の使われ方は、必ずしも一様ではない。わが国においては、付加価値生産性を中心とした生産性分析には研究の蓄積が見られるが、近年では、生産性分析が取り上げられることは少なくなってきていたのではないかと考えられる。日本経営分析学会においても、このテーマが統一論題で取り上げられる機会はなかった。

その意味では、第35回年次大会において、生産性分析を取り上げることになったことは、過去から現在に至る生産性や生産性分析の状況を改めて認識し、今後の課題を探る観点から意義のあることであると考えられる。そこで、以下では、生産性分析をめぐるいくつかの論点を整理しておきたい。

#### 2. 「生産性」の再確認

生産性は次のような明確な定義式として表現される。

$$\text{生産性(productivity)} = \frac{\text{産出(output)}}{\text{投入(input)}}$$

ところが、この式を数式として成立させるためには、当然のことではあるが、右辺の分母と分子に数値を当てはめなければならない。生産性分析の基本的な課題は、この点にある。とくにミクロレベル、個別企業レベルでの分析を行う際に、これらをどのように明定するかにはいくつかの問題がある。概念として成立しても、計算式として分母、分子の数値情報に多様性があるとともに、数値の入手可能性に制約があったりもする。そのため、例えば計算が可能な場合でも、指標の解釈可能性や、そもそも生産性数値から何を判断するのかという基本的な命題にも課題が残っている。

数値の属性には数量・物量と価値量・金額の2つがあり、物的生産性と価値的生産性の2つの生産性指標が指定されてきた。物的生産性は投入と産出ともに物量値を用いた指標であり、価値的生産性は投入または産出、あるいは投入および産出に金額値を用いる指標である。

#### 3. 従来からの生産性研究

##### (1) 付加価値による価値的生産性

従来からの生産性ならびに生産性分析は、分子に付加価値を用いた価値的生産性を基本とし

た分析体系が築かれてきている。原初的な生産性は歩留まりに代表される物的生産性である資源効率や資源生産性を基礎としていると考えられるが、企業レベルでも物的な投入・産出はきわめて多様であり、集約的な生産性指標は得にくいといえる。そのため、社会成果の典型指標であるマクロレベルでのGDPをミクロレベルと結節し、企業レベルの付加価値を分子とした価値的生产性が用いられてきているが、付加価値が産出の唯一の指標ではないことには留意しておきたい。

とくにマクロレベルでは、技術進歩率という別名が端的に内包を示す全要素生産性（TFP）の分析が展開されてきており、総合的な生産性の進展評価を行うものとして注目されているが、今のところミクロレベル、企業レベルでの総合指標を得られるには至っていない。

## （2）付加価値生産性の課題

付加価値に関しては社会成果としての位置付けは認識されていても、個別企業の成果指標としての位置付けは、研究上は存在しても、必ずしも確立されていない。いくつかの問題を列挙すれば、まず財務会計の対象かどうかという問題がある。外部報告になじむかどうか、本来のステークホルダーは何か（誰か）、成果指標とするとして、操作上、連結成果か単独成果かも課題となろう。

外部付加価値分析を行う際には、付加価値の集計が最も根源的な課題の1つとなるが、シンプルな付加価値計算式として日本生産性本部の以下の加算法の式を挙げることができる。

$$\text{営業利益} = \text{付加価値} - \text{労働収益}$$

$$\Rightarrow \text{付加価値} = \text{労働収益} + \text{営業利益}$$

この式には生産性本部発足期における、生産性の成果を労働収益に充てるという分配思想があったと推察することができるが、シンプルでも2つの部分生産性（労働生産性、資本生産性）と分配率は計算可能になる。ところがこのうち

の労働収益に該当する人件費は、連結財務諸表作成会社でセグメント情報を作成していれば製造原価報告書が不要になっているため、製造業では入手が困難であるし、もともと連結では開示されていない。

人件費の開示に関しては、2009年12月の「国際会計基準に基づく連結財務諸表の開示例」で人件費の項目があり、IFRSへの移行と関連して開示が行われる方向が見られたが、2016年3月の「IFRSに基づく連結財務諸表の開示例」への改訂で従業員給付となり、人件費そのものの開示は例示としては含まれなくなり、外部的にはシンプルな範囲での集計も困難な状況にある。

また、近年のESGやSDGsとの関連での社会成果の表現の一形態として付加価値がなじむかどうかについても議論は乏しい。

## 4. 社会政策と生産性

アベノミクスの生産性革命という用語の使用や、その背景にある第4次産業革命は、ICTの急速な進展を生産性の向上にどう取り込むかの試みの1つといえるが、わが国の場合は、その基礎に、構造的な生産性の低迷がある。

基本的には生産性は、労働生産性の観点からは、それぞれの与件が独立しているとする、①付加価値の増大、②労働時間の削減、③従業員数の削減によって達成される。このうち、基本は何よりも①付加価値の増大である。このこと以外、新たな価値の創造ではないし、分配の原資にもなりえないからである。

ところが、近年では②労働時間の削減が、例えば「働き方改革」の名のもとに課題として取り上げられている。統計上では、従業員当たりの平均総労働時間は低減してきているが、これは短時間労働の非正規従業員の割合が増えているため、正規従業員の労働時間は減っていない

い<sup>1)</sup>。そして、労働時間の削減が付加価値の減少に結びつけば、生産性は向上しないことに留意すべきである。

また、③従業員の削減は、日本では、特段の事情がない限り触れないことが企業の労使慣行の基礎になってきたと考えられるが、このことは、生産性向上の阻害要因として検討すべき課題になっている。個別企業での終身雇用は、企業構造の変革に対応できない可能性があり、また、社会的な労働力不足と就労環境とのミスマッチを解消するための流動性の高度化も重要な論点となってきている。

## 5. 生産性算定の必要性

実際には、ミクロレベルでは、付加価値の算定は外部的には困難であっても、内部的には可能であろう。したがって、生産性革命にしても働き方改革にしても、それが生産性の向上をもたらしているかどうか、生産性とどのように結びついているかを確認する方法が必要である。その意味でも生産性分析を再検討することの重要性が高まってきているといえることができる。

(注)

- 1) 近年のわが国の労働生産性をめぐる基本指標の推移等については、別途、梶浦昭友「生産性運動三原則の再認識～改めて生産性を考える～」『JCM』No.316, 2018秋号, pp.5-11を参照されたい。

