

第2章

働き方の変化と
経済・国民生活への影響

我が国では、緩やかな景気回復基調が続き、雇用・所得環境が改善している中で、有効求人倍率がバブル期並みの水準になるなど人手不足感が高まっている。長期的にみても、少子高齢化・人口減少が進み、人手不足が継続することが見込まれており、我が国経済の持続的成長のためには、労働参加率を高め、かつ生産性を向上させていく取組が求められる。こうした観点からは、政府が取り組んでいる「働き方改革」を推し進めていくことは、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創り、労働市場を起点にして、我が国経済全体の活性化に資するものと考えられる。

本章では、この改革がもたらしうる経済や国民生活への影響について、特に長時間労働の是正、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、柔軟な働き方の導入、女性・若者・高齢者を含めた人材活用や就業促進の取組に焦点を当てて分析を行う。

第1節では、労働市場の需給の現状を概観した後、労働参加率や労働時間、正規・非正規の賃金格差などの現状とその要因について分析し、働き方改革が必要とされる背景について考察する。第2節では、長時間労働の是正、柔軟な働き方、同一労働同一賃金の実現といった働き方改革が、労働生産性や労働参加率などの生産活動面に及ぼし得る影響について分析する。第3節では、働き方改革による国民生活への影響を考察する。最後に上記の分析を踏まえて、企業や政府が今後取り組むべき課題についてまとめる。

第1節 働き方改革が求められる労働市場の課題

本節では、「働き方改革」が求められる背景となっている労働市場の課題について、労働参加への制約、正規・非正規の賃金格差、長時間労働を取り上げて、その現状を概観する。

1 働き方改革により期待される経済面の効果

● 経済成長制約の顕在化

過去4年間のアベノミクスの取組により、景気の緩やかな回復基調が続き、労働市場では、有効求人倍率がバブル期並みの水準になるなど人手不足感が高まっている。他方で、今後の持続的な経済成長を展望する上で、経済成長を制約する要素がいくつか顕在化してきている。

第一は、労働供給の制約である。少子高齢化によって生産年齢人口が減少する中であっても、女性や高齢者等の労働参加率や就業率が高まることによって、2013年以降、労働力人口や就業者数は緩やかに増加している。しかし、新たに労働参加している女性や高齢者は短時間労働での従事が多く、一人当たり総労働時間に就業者数を乗じたマンアワーでみた労働供給量は2014年まで低下しており、2015年には上昇したものの0.2%程度の伸びにとどまった。2016年には0.5%の伸びがみられたが、まだ同年の1%増加した就業者数の伸びほどではない¹。このため、景気が緩やかに回復していく中で増加する労働需要に対して、労働供給が完全には追いついておらず、それが人手不足感につながっていると考えられる。

第二は、人手が不足しているにもかかわらず、効率的な人材の活用が進まず、労働生産性の伸びが緩やかなものにとどまっていることである。我が国の労働生産性上昇率は長期的にみて低下傾向にあり、その水準についてドルベース（購買力平価）に換算してみた場合も、アメリカと比べて6割程度、欧州の主要国のおよそ8割程度²と低い。こうした我が国の生産性の低さを労働面からみると、欧米と比較して長時間労働に従事する者の割合が高く、時間当たりでみた仕事の効率が低くなっている。

第三は、こうした労働供給制約や労働生産性の低迷が続くことによる需要面への影響である。今後、労働力人口の伸びが鈍化し、生産性が十分に上昇しない状況が長く続けば、企業や家計の所得が増えず、消費や投資需要が抑制される可能性がある。

●働き方を変えることによる成長制約の克服

以上のような三つの成長制約に対して、現在の働き方を抜本的に見直すことは、その多くの課題を克服する鍵となり得るものである³。

まず、第一の労働供給制約に対応するため、労働参加をより拡大するには、多様な人材が個々の置かれた事情に応じて柔軟に働き方を選択し、その意欲や能力を発揮できるような社会を構築する必要がある。具体的には、長時間労働を前提とした働き方を改め、時間や場所を選択できる多様で柔軟な働き方を導入するとともに、客観的に説明が困難な処遇の格差を是正していく必要がある。

第二の伸びの緩やかな労働生産性を高めるには、正社員と非正社員間の処遇格差や長時間労働を是正し、企業や労働者の生産性向上へのインセンティブを高めていく必要がある。企業にとっては、長時間労働を是正し、処遇の改善を図るためには、業務効率の改善を行うとともに、省力化投資を増加させる必要があり、働き方改革はそうした動きを促進することが期待される。同時に、労働者にとっては、処遇の改善や長時間労働の是正は働くこと自体のモチベーションを高めるとともに、自己啓発を含めた能力開発を行うインセンティブを高めると考えら

注

(1) 付図2-1を参照。

(2) OECD.statの2015年の生産性データベースによれば、アメリカ（63）、またアメリカを除いた33か国の平均（46）に比べて、日本は39と、それぞれ63%、85%にとどまる。

(3) 『働き方改革実行計画』の概要は付表2-2参照。

れる。

第三の低い生産性を背景にした所得の低さについては、働き方改革を進めることにより、生産性を高め、長時間労働の是正が進められることで、労働所得の増加や消費需要の拡大へつながることが期待される。具体的には、同一労働同一賃金など非正規雇用者の処遇改善や最低賃金の引上げは、特に低所得者層の所得の底上げと将来に向けたキャリア形成に寄与することにより、所得格差の縮小や消費拡大に貢献することが期待される。さらに、長時間労働の是正による仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス、以下、「WLB」という）の改善は、余暇時間の増加につながることから、それに伴う消費を増加させる可能性がある。

なお、働き方の見直しは、以上のような経済的な効果だけでなく、WLBの改善に加え、本人の病気治療や障害、育児や介護を含む家庭事情等に直面しても継続して働く可能性を高めるなどの効果が期待できる。働き方改革の本来的な効果として、働く人やその家族の生活の質や健康の向上に資するということがある。

以下では、働き方改革の問題意識を踏まえた上で、労働市場の現状について、労働参加、賃金格差、労働時間の状況に焦点を当てて概観する。

2 人口動態と労働需給

●人口動態と労働参加率の推移

我が国の労働需給の状況を見ると、緩やかな景気回復基調が続く中で労働需要が高まり、労働需給はタイト化する傾向にある。労働供給面では、生産年齢人口が減少する中であっても、女性・高齢者等の労働参加率は高まっており、これにより労働力人口は緩やかに増加している（第1-1-10図（6））。

前項に示した通り、労働力人口増加のうち、短時間労働に従事する者が相当程度あることから、十分な労働供給の増加につながっていないと考えられる。さらに、これまで高齢者の労働参加の拡大を支えていた、現在65～69歳に属する世代（1940年代後半、特に47～49年生まれの第1次ベビーブーム世代）については、2017年以降に70歳以上に到達する。これまでの傾向としては、70歳以上の年齢層の労働参加率は低くなることから、我が国全体として労働力人口の伸び率は鈍化すると想定される。今後も労働力人口が増加するには、これまで何らかの理由で労働参加を控えていた層について、労働参加率が高まっていく必要がある。（第2-1-1図）

●家庭の事情が労働参加しない大きな理由になっている

現在就業しておらず求職もしていない非労働力人口の内訳をみると、65歳以上の高齢者や15～64歳の女性で多く存在しており、労働意欲を持っている層が一定割合存在することが分かる。