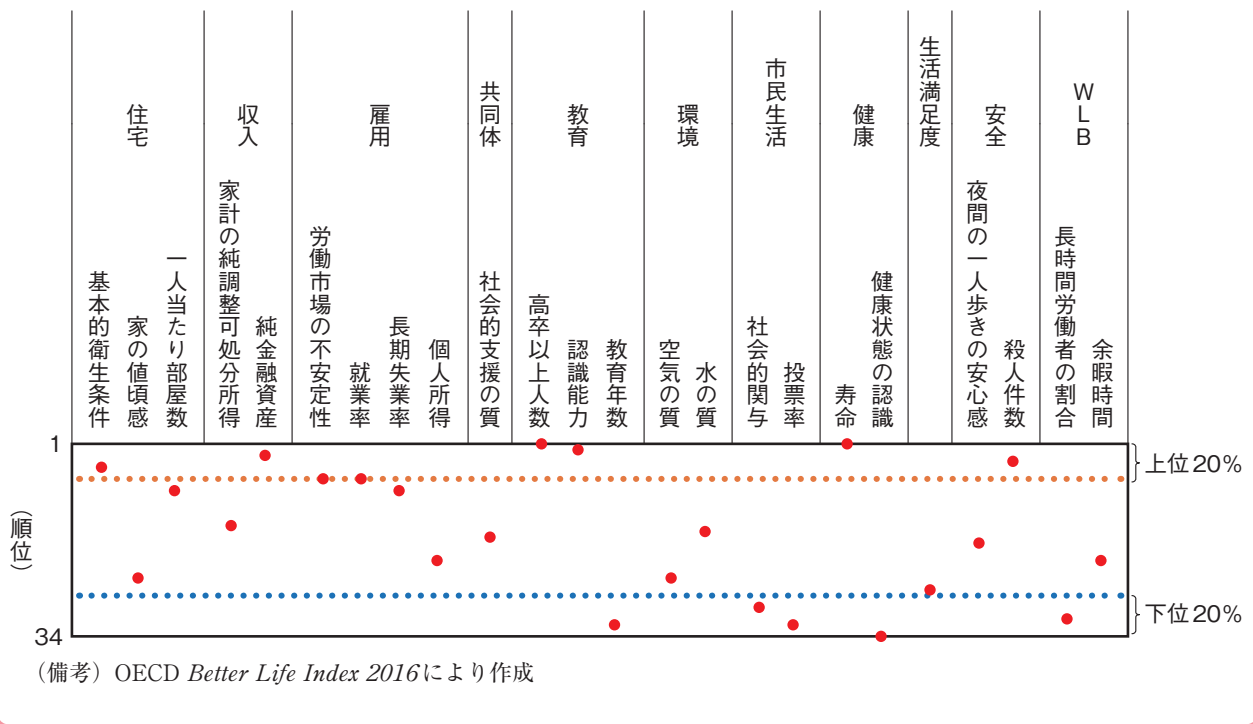


コラム2-3図 よりよい生活指標における日本の順位



第4節 働き方改革を進めるために

これまでの本章の分析を要約すると、同一労働同一賃金の取組や長時間労働是正等の働き方改革を進めることは、①労働者の技能向上や企業の設備投資を促すことで生産性を高めることが期待されるほか、②労働参加率を高め、多様な労働者の参加が実現することにより、相対的に所得の低い層や子育て世帯等の所得の底上げにつながることを期待される。また、共働き世帯の増加や長時間労働の是正・柔軟な働き方に伴う余暇時間の拡大は、それぞれ家事を代替する消費やレジャー活動に伴う支出の増加に寄与する可能性も考えられる。このように働き方改革を推進することは、働く人の意思や能力に応じて多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現につながるるとともに、経済面においても、我が国経済の成長力の抜本的な強化に資するものとなると考えられる。今後、働き方改革を進めるためには、企業、労働者、政府が協力して、それぞれが直面する課題を乗り越えながら推進していく必要がある。こうした観点からは、大きく4つの課題が存在している。

第一は、働き方の変化を生産性の向上の好循環に着実につなげるための取組である。効率性を高めるような物的・人的な投資の強化や、それを活用するためのマネジメントの見直しを行い、生産性の向上の成果を、WLBの改善や賃金の形で労働者に還元し、より生産性を高めていくという好循環を創っていくことが重要である。第二は、多様な人材の活用のための取組であり、多様な人材が適正に評価されるような体制の見直しや、様々な事情を抱えつつ労働参加

する人々を支えるサポート体制を強化することが重要である。第三は、転職が不利にならない柔軟な労働市場の整備である。これにより、一国経済全体でみて生産性の高い部門への円滑な労働移動を促すことも期待される。第四は、労働法制や雇用ルールの順守を担保し、労働者の権利を保護するための取組である。

以下では、これらの課題について、具体的な対応のあり方を論じる。

1 生産性向上に向けた投資とそれに合わせたマネジメント

●生産性向上に向けた投資の強化とマネジメントの見直し

長時間労働の是正や柔軟な働き方の導入は、第2節で述べたように、労働者の勤労意欲や定着率を高めるとともに、業務効率化のインセンティブを増加させ、生産性向上に寄与する。その際、公正な評価制度の策定、管理職による仕事量や進め方、柔軟な業務分担の見直し、フレックスタイム制度の併用、企業内における労働時間の専門委員会等の設置といったマネジメントの見直しを並行して行うことは、生産性向上の程度をさらに高めることが、これまでの研究で明らかになっている⁵⁸。

こうしたことに加えて、非正規雇用の処遇改善と並行した職業訓練の対象の拡大による技能の強化、省力化投資や柔軟な働き方のための環境整備といった取組を行うことも、働き方の変化による生産性向上の効果をさらに高めることにつながると考えられる。

テレワーク普及やフレックスタイム制等の導入を進めるには、ICT化投資を強化することが必要になるが、これまでのところ、あまり進展していない。特に、中小企業ではICT投資が進んでいないが、これは中小企業の財務状況が良好な場合であっても、中小企業の業況感は大企業等に比べて低く、リスクに対する認識が高いことが示されていること等から資金を保有するインセンティブが高いと考えられる。また、企業規模が小さい場合、労働者数が少ない場合、個人のカバーする職務範囲が広く企業の業務フロー等が明確化していないことや、新しい技術を使うための人材を育成する時間を確保することができないといったこともICT投資を制約している可能性がある。

政府は、WLBの向上にもつながる省力化投資について、中小企業に対する助成や税制上の措置を講じており、今後、制度の活用等により、生産性向上や効率化に向けた投資が進むことが期待される。

●新規技術の導入に向けた人材投資、再教育の在り方

近年、IoTの普及やスマートフォン等を通じた電子商取引等の拡大など、ICTを利用した業務が様々な分野で拡大しており、ICT等に精通した人材を求める動きがあるが、現時点におい

注 (58) Bloom et al. (2012) 等

ては十分な人材の確保が進んでいない状況となっている。こうした技術革新が急速に進む分野では、企業が自社だけで従業員の教育を進めることには限界がある。

従業員の少ない企業においては、自身でOFF-JTに関するプログラムを立ち上げることも難しく、例えば専門学校等の外部機関を活用することが効率的であろう。2014年10月以降、厚生労働省の認定するコースや計画に対して労働者側に給付される「専門実践教育訓練給付金」や事業者側に訓練経費や訓練中の賃金を助成する「人材開発支援助成金⁵⁹⁾」等の整備が進められている。我が国の25歳以上の有業者のうち大学等に通うなどして再度教育を受けたいとする需要はあるものの、実現している割合は低く、各国との比較においても就業後に大学に通う割合は低い水準にある⁶⁰⁾。職場側が明確なスキルニーズを示し、こうした助成金の利用を進めることにより、外部機関も活用した労働者の能力向上と長期的な労働参加への期待は高まる。

●生産性向上の成果の分配

長時間労働の是正によって、一人当たりの労働時間を短縮すると、給与支給体系が時間給である人や残業が恒常的に多い人については、月収ベースでの賃金が減少することになりかねないとの懸念もある。これは、労働時間の長短によって給与が判断され、結果として労働時間の減少に伴い得られる収入が減少するというを示す。こうした懸念があると労働者の勤労意欲が減退し、働き方の見直しによる生産性を向上させるインセンティブが損なわれる可能性に留意する必要がある。しかし、過去の欧州諸国等で労働時間短縮が進んだ経験からは、一人当たりの労働生産性が高まり、その成果が時間当たり賃金の上昇という形で労働者に還元されていた。80年代後半から90年代にかけて我が国の動きについて振り返ってみても、労働生産性に見合う一人当たり雇用者報酬の伸びがみられている（前掲第2-2-8図）。

今後、人手不足が進行することが見込まれる中で、月収ベースでの賃金が低下することは、良い人材の確保という面からも不利になる可能性がある。こうした点を考慮すると、生産性向上の成果を処遇の改善という形で労働者にも還元していくことが期待され、勤労意欲の向上や定着率の上昇を通じて、さらに生産性を高めるといった好循環の実現が望まれる。

注 (59) 旧キャリア形成促進助成金。平成29年度より、生産性向上に資する訓練に重点化する観点から制度改正を行うとともに、企業が雇用する労働者の職業能力の開発のために行う職業訓練に対して支援するという趣旨を明確化するため名称の変更が行った。

(60) 東京大学 大学経営・政策研究センター「大学教育についての職業人調査」(2009年)によれば、大学卒業者の社会人に対して修士課程への修学希望を尋ねたところ、15%が「機会があれば修学したい」、34%は「関心はある」としており、およそ半数程度が該当する。一方で、OECD教育データベースによれば、大学院修士課程入学者のうち30歳以上の割合について、各国平均で3割となっているのに対して、日本は13%程度とかなり低い水準となっており、社会人学生の学びの機会が少ない状況であることがうかがえる。