

第2章

働き方の変化と 経済・国民生活への影響

第2章

働き方の変化と
経済・国民生活への影響

第2章

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））。

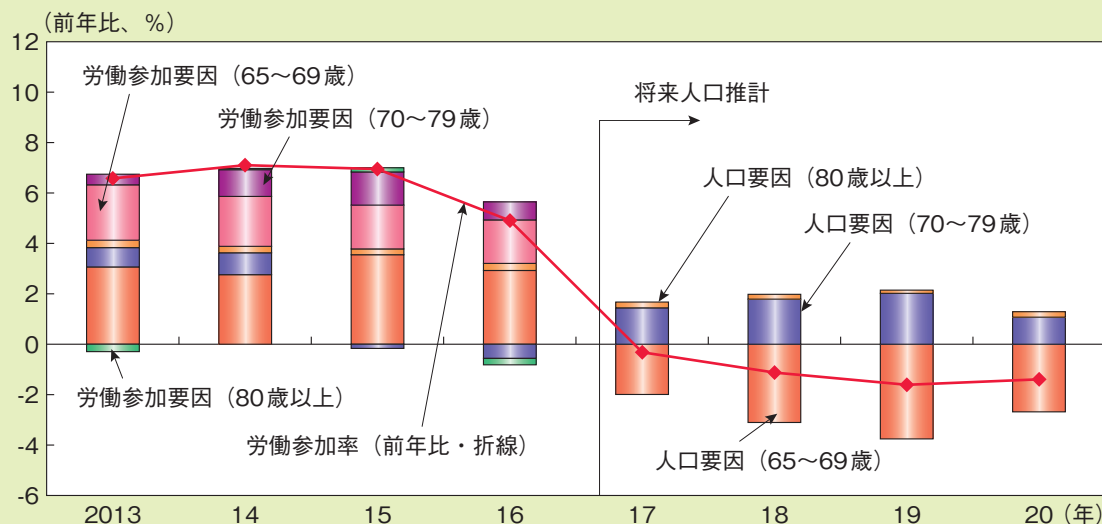
前項に示した通り、労働力人口増加のうち、短時間労働に従事する者が相当程度あることから、十分な労働供給の増加につながっていないと考えられる。さらに、これまで高齢者の労働参加の拡大を支えていた、現在65～69歳に属する世代（1940年代後半、特に47～49年生まれの第1次ベビーブーム世代）については、2017年以降に70歳以上に到達する。これまでの傾向としては、70歳以上の年齢層の労働参加率は低くなることから、我が国全体として労働力人口の伸び率は鈍化すると想定される。今後も労働力人口が増加するには、これまで何らかの理由で労働参加を控えていた層について、労働参加率が高まっていく必要がある。（第2-1-1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

第2-1-1図 労働力人口の増加とその見込み

65歳以上の人口による労働供給増加は今後低迷する可能性



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、人口推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」により作成。
 2. 2012～2016年の労働力人口は、「人口推計」における人口に「労働力調査」における労働参加率を乗じたものであり、必ずしも「労働力調査」における数値と一致しない。
 3. 2017年以降の労働参加率は、2016年から一定と仮定。2017年以降の人口は、「日本の将来人口推計」における出生中位・死亡中位の推計値を用いている。

非労働力人口のうち働きたいとの意思を持つ者は2016年時点で全体の8%に当たる400万人存在し、うち1割程度は65歳以上の高齢者である（第2-1-2図（1）、（2））。高齢者の労働参加については、2000年代に65歳以上の労働参加が進んだ北欧諸国の経験から、柔軟な労働時間を選択できる職場環境の整備や、能力開発の機会を設けるといった取組により、就業しやすい状況としていくことが有効であるとされている⁴。

また、64歳以下の女性ではすう勢的に労働参加が進んでいるが、2016年時点の女性の非労働力人口のうち2割以上の248万人が就業を希望しながら労働市場に参加していない者と推定される。その理由については、2013年以降、「適当な仕事がありそうにないため」という理由は減少している一方で、「出産・育児のため」や「介護・看護のため」とする家庭の事情に関するものが多い状況となっている。こうした働く意欲を持つ非労働力人口が労働参加に向かえば、将来的な人手不足が緩和される可能性がある（第2-1-2図（3））。

さらに、前述のように明示的に「働く意欲がある」ものの、求職しておらず非労働力人口となっている以外に、「就業を希望しない」ために非労働力となっている者もいるが、そのうち35歳未満の女性については、就業を希望しない理由として「育児」がもっとも大きな要因として挙げられている（第2-1-2図（4））。

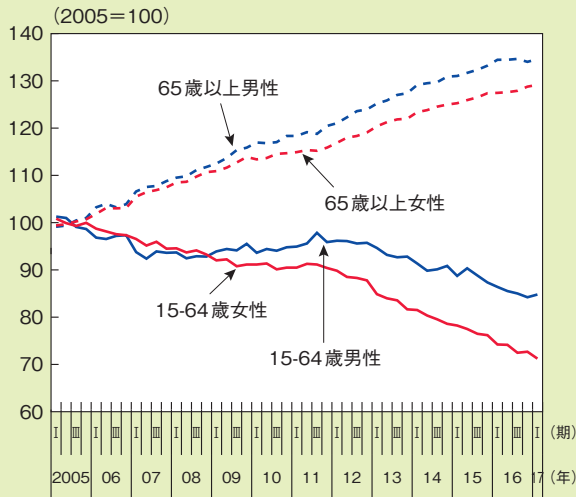
家庭の事情から就業できない、あるいは希望しない人も、在宅就業を含めた時間や場所の多

注 (4) 内閣府（2016a）

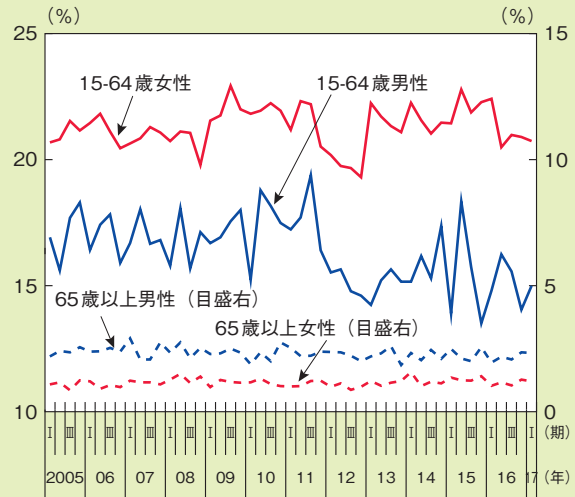
第2-1-2図 非労働力人口と就業意欲

女性を中心に就業意欲を持つ割合が高いが、家事・育児等により就業できない

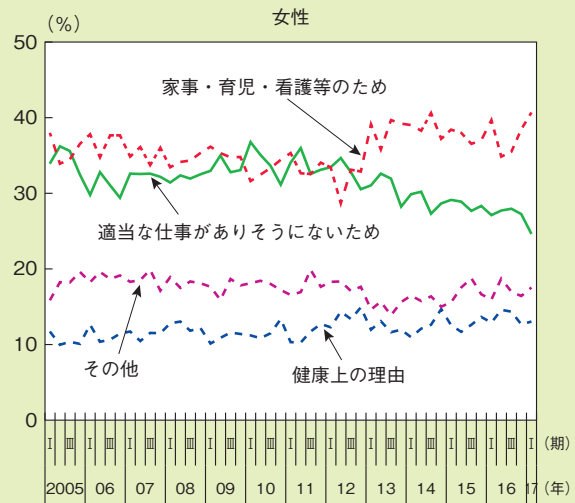
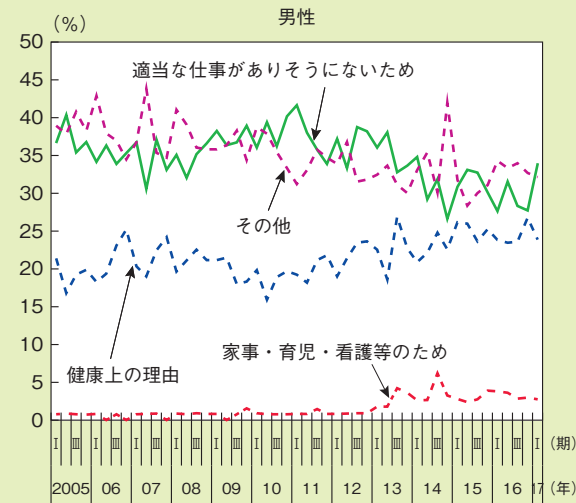
(1) 年齢・男女別非労働力人口



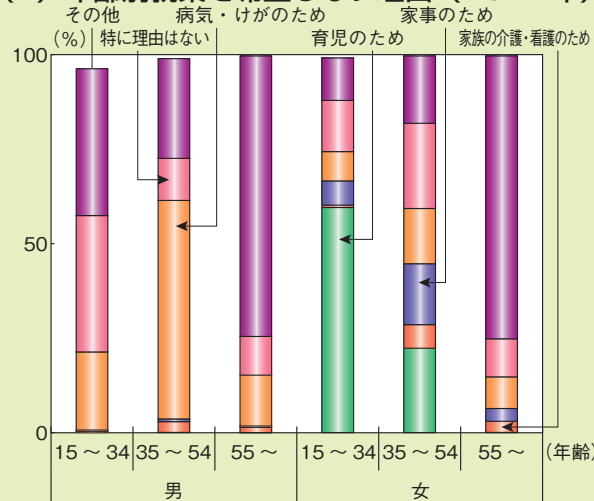
(2) 非労働力人口に占める就業希望の者の割合



(3) 就業希望の者の就業できない理由別割合 (男女別)



(4) 年齢別就業を希望しない理由 (2012年)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」、「労働力調査(詳細集計)」、「就業構造基本調査」により作成。
2. (1)の非労働力人口は、原数値である人口から、季節調整値である就業者数及び完全失業者数を引くことにより算出。
3. (2)、(3)の2011年第1四半期～第3四半期は、宮城・岩手・福島を除く値。原数値。
4. (3)の「家事・育児・看護等のため」とは、就業意欲を持ちながら求職活動を行っていない理由を、2012年までは「家事・育児のため仕事を続けられそうにない」としている者、2013年以降は、「出産・育児のため」「介護・看護のため」としている者を集計している。
5. (4)では、「通学のため」及び「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」を全体から除いている。また、「その他」には、「高齢のため」、「ボランティア活動に従事している」、「仕事をする自信がない」を含む。

様な働き方が雇用形態を問わず浸透すれば、就業を希望し、あるいは実際に就業する可能性も高いと考えられる⁵⁾。

3 正社員・非正社員の賃金差の現状

●正社員と非正社員の平均的な賃金差と非正社員として就業する理由

正社員と非正社員の賃金差等にみられる処遇の違いが大きいことは、我が国の特徴として指摘されてきた⁶⁾。所定内給与額を所定内実労働時間数で除した時給の平均で比較すると、2005年時点では非正社員と正社員の差は1.7倍、また、所定外給与やボーナスなどの特別給与額を含めた年収全体で時給を比較すると、その差は2倍以上であった。その後、2016年までの10年間で正社員の時給の伸びは1.5%程度であったのに対して非正社員の時給は10%以上上昇した結果、両者の差は縮小したが、2016年時点の非正社員と正社員の差については、所定内給与額ベースで1.5倍、年収ベースで1.8倍程度となっている（第2-1-3図）。非正社員の給与の伸びが高くなった背景としては、非正社員のうち企業の中で主要な業務に携わる人が増えていること等から、企業は、できるだけこうした非正社員が同企業にとどまるように、処遇を改善してきたことも一因とみられる⁷⁾。

2015年から16年にかけては、非正社員の賃金上昇率が高くなるとともに、正社員登用の動きも進んでおり、非正社員のうち希望に沿った正社員の職がないことから非正社員として従事している者の比率は、2013年以降すう勢的に低下している。2013年には男性については、この割合が27.7%であったが、2016年には22.7%まで低下した。同様に、女性については、13.3%から10.7%へと低下している。

ただし、労働力調査により就業状態の変化を観察すると、非正社員から正社員へとなる割合は横ばい傾向にあり、2016年に入ってから、非労働力となっている者が正社員として就業する割合が高まっている傾向もみられる（第2-1-4図）。つまり、非正社員にとどまる人も多く、非正社員が正社員に転換していく動きは限定的となっている状況もうかがえる。非正社員としての職を希望する理由を性別・年齢階級別にみると、男性においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由と並んで「正規の職員・従業員の仕事がない」ことが最も大きい理由となっており、およそ147万人程度が該当する。女性でも同程度の149万人程度が「正規の職員・従業員としての仕事がない」ことを挙げているが、25～44歳の女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」ことを、45～54歳の年代の女性では、「家計の補助・学費などを得る」ことを挙げている割合がさらに大きい（第2-1-5図）。非正社員が積極的に正

注

(5) 武石（2006）

(6) OECD（2014）等。

(7) 厚生労働省「賃金引上げに関する実態調査」によれば、事業者が賃金を引き上げる理由として、「従業員により長く働いてもらうため」という理由が最も高い。

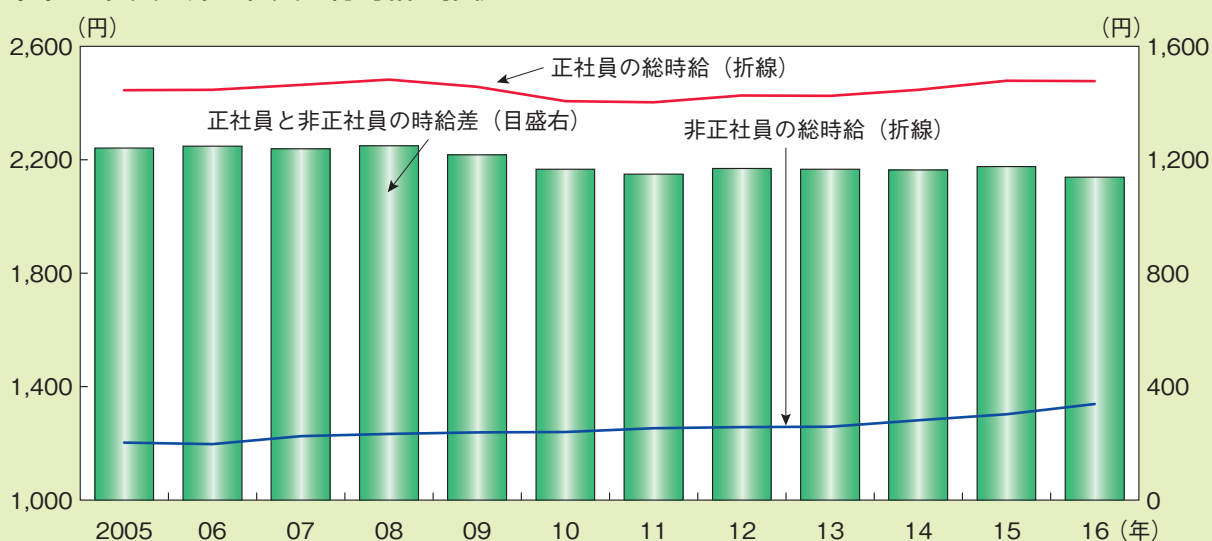
第2-1-3図 正社員と非正社員の賃金差の推移

正社員と非正社員の賃金差は縮小しているが、まだ3割以上の開きは存在

(1) 正社員・非正社員の所定内時給の推移



(2) 正社員・非正社員の総時給の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により特別集計して作成。
 2. 正社員とは、調査における「正社員・正職員」を、非正社員とは、調査における「正社員・正職員以外」をさす。
 3. 所定内時給とは、所定内給与額を所定内総実労働時間数で除したものの。
 総時給とは、きまって支給する現金給与額を12倍し、年間賞与その他特別給与額を加えたものを、所定内実労働時間数に超過実労働時間数を加えたもので除したものの。
 ただし、ここでいう年間賞与その他特別給与額は、調査前年1年間で支給されたものである。

社員化しない理由⁸としては、転勤やより長い労働時間をさけるといった労働者側のニーズや、「正規の職がない」という労働需要側の制約があげられる⁹。このほか、非正社員のうち短時間

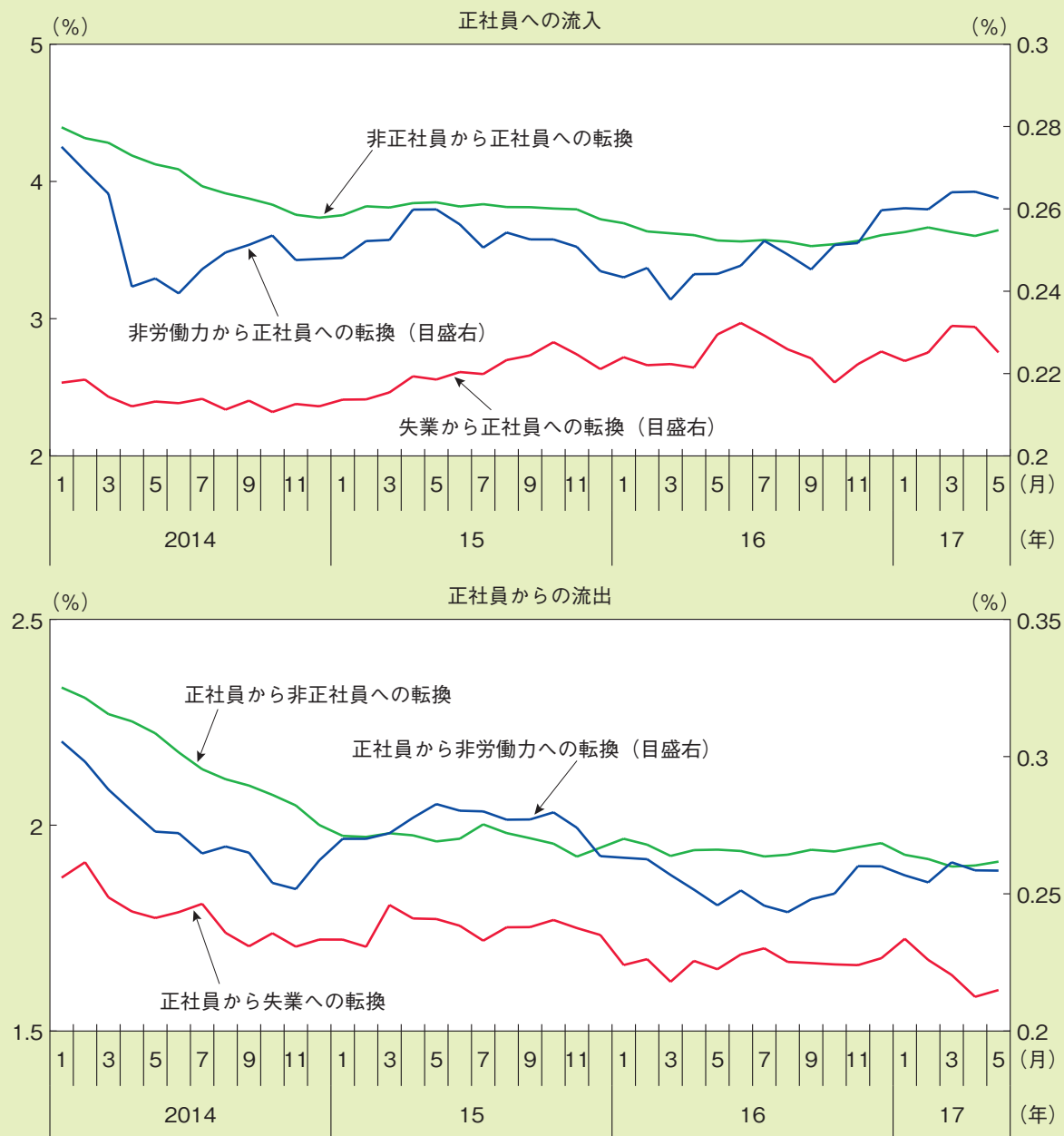
注

(8) 付図2-3参照。

(9) ただし、「正規の職がない」ために非正規雇用に従事している者の割合は、2013年以降低下を続けている。

第2-1-4図 正規雇用と各就業状態間の移動

非労働力や失業から正規雇用へ転換する割合が高まる



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

2. 推移確率の算出は下記のとおり。

$$\text{推移確率} = \frac{t\text{月のフローデータ (12か月累計値)}}{t-1\text{月のストックデータ (12か月累計値)}}$$

$$\text{例 推移確率} = \frac{t\text{月就業} \rightarrow \text{失業 (12か月累計値)}}{t-1\text{月の就業者数 (12か月累積値)}}$$

労働者については¹⁰、家庭の状況・働く本人の意思等様々な背景や、労働時間が長くなることに伴う税や社会保険料の負担や民間企業における配偶者手当の支給の有無が変わることによる

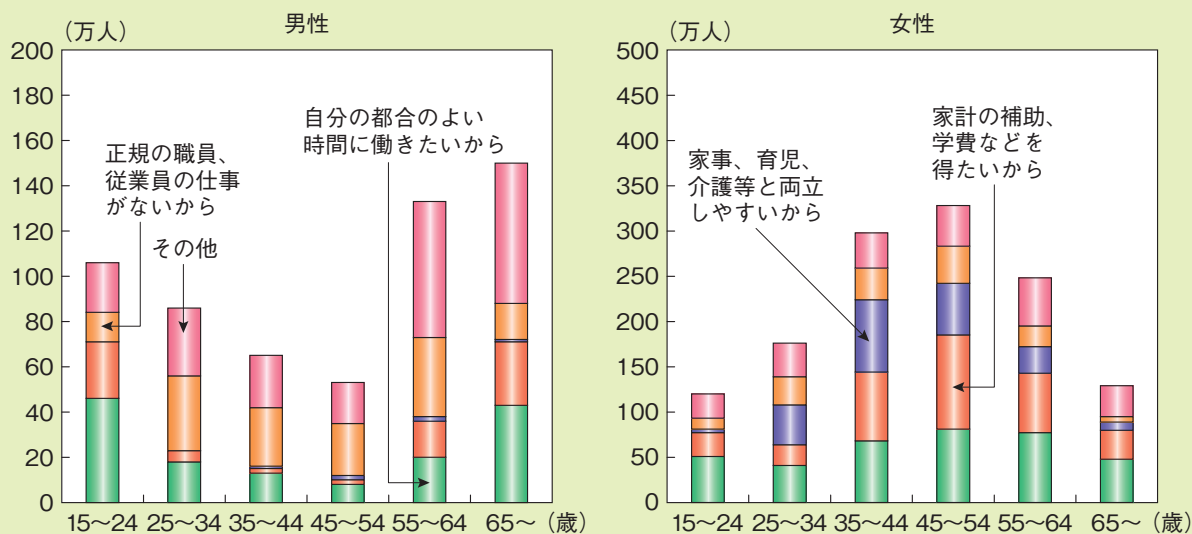
注 (10) 総務省「労働力調査」によれば、2016年時点で、非正規社員の30%は月80時間以下、半分超は月120時間以下の短時間労働者である。

家庭の事情で非正社員として就業している割合が高い

(1) 非正社員の推移



(2) 非正社員として働く理由



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
2. (2)の「その他」は、「通勤時間が短いから」及び「専門的な技能を生かせるから」を含む。
3. ここで「非正社員」とは、調査における「非正規の職員・従業員」を示す。

心理的・制度的な側面¹¹も考えられる¹²。働き方改革においては、働きたい人が働きやすい環境

注 (11) 「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告」（平成28年11月14日 税制調査会）によれば、「就業調整との関連では・・・配偶者特別控除の導入により、配偶者の給与収入が103万円を超えても世帯の手取り収入が逆転しない仕組みとなっており、税制上、いわゆる「103万円の壁」は解消している。・・・他方で、配偶者特別控除の導入後も、配偶者が就業時間を調整することにより、納税者本人に配偶者控除が適用される103万円以内にパート収入を抑える傾向があると指摘がある。こうした傾向の要因として、配偶者控除に係る「103万円」という水準が企業の配偶者手当の支給基準として援用されているためではないか、また、いわゆる「103万円の壁」が引き続き心理的な壁として作用しているためではないか」といった指摘もなされている。

(12) 内閣府 (2016a) 第2章第1節参照。

を整備するとともに、非正規雇用のキャリアアップの推進等の処遇改善を図ることとしており、こうした改革の中で、今般の配偶者控除の見直しや短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に取り組むとともに、民間企業における配偶者手当の見直しも働きかけることにより、就業調整の解消や労働力拡大を図ることとしている。

●同一職種でみた賃金差はより大きい

前項でみた正社員・非正社員の賃金差については、平均賃金の差であり、それぞれの仕事の内容を考慮していない。そこで、正社員と非正社員について、特定の職種を取り上げ、同じ職種同士で時給を比較した（第2-1-6図）¹³。

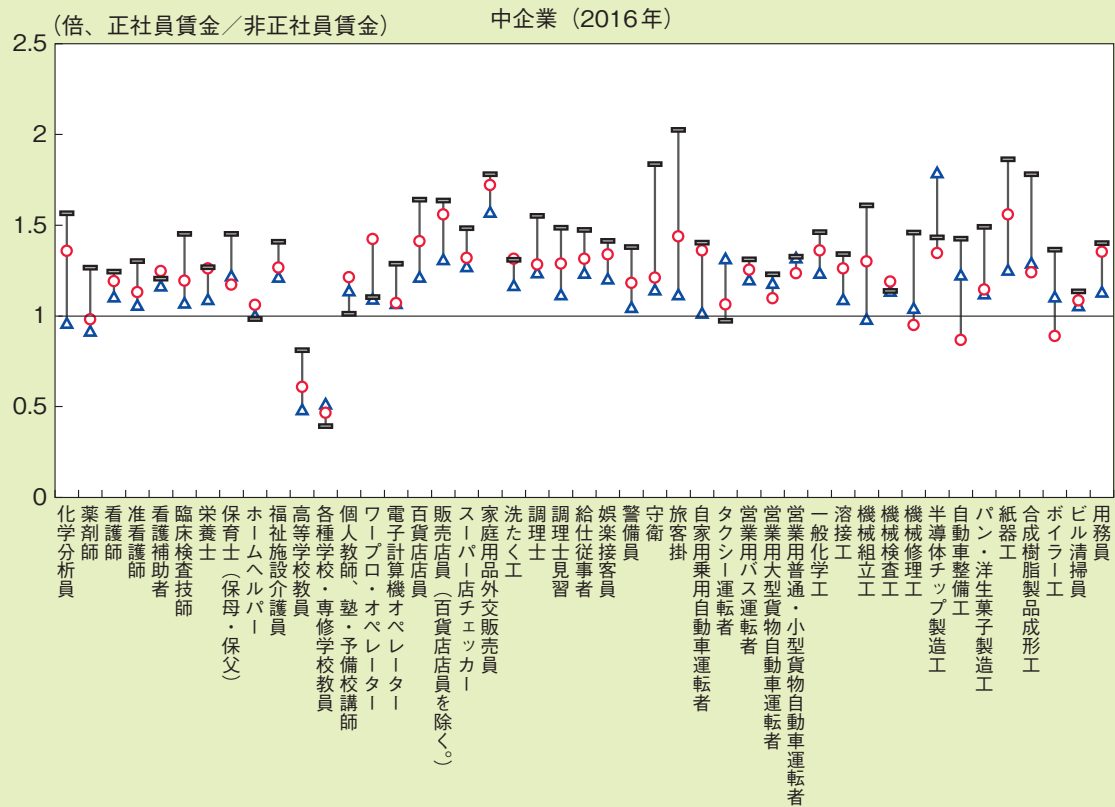
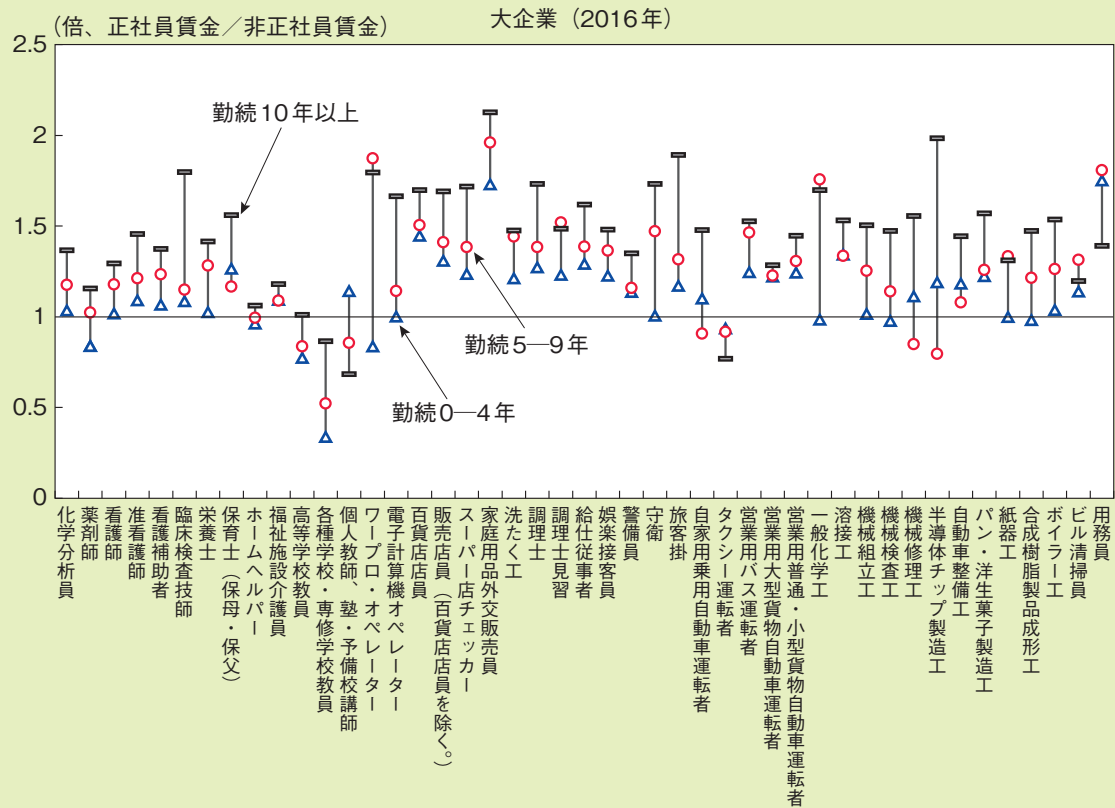
これによると、正社員の方がおおむね非正社員よりも高く、その傾向は特に大企業で顕著である。さらに勤続年数が長くなると、その差は広がり、大きい場合は2倍程度にまで拡大することがわかる。つまり、正社員と非正社員の間にはそもそもとして賃金差が存在するが、同じ企業等で継続して働き続けると、正社員と非正社員では、勤続年数による評価が賃金に反映される度合いについて異なっているといえる。もちろん、実際の賃金決定には、職種以外に、求められる責任や負担といった様々な要素の違いが組み合わされていると考えられるが、非正社員は正社員に比べて職業訓練を受ける機会が少なく、人的資本形成が不利となっている点も反映されている可能性があるだろう¹⁴。こうしたことが生じているのであれば、我が国経済全体で長期的にみた場合に、人的資本の質の低下や生産性の低下につながることも懸念される。

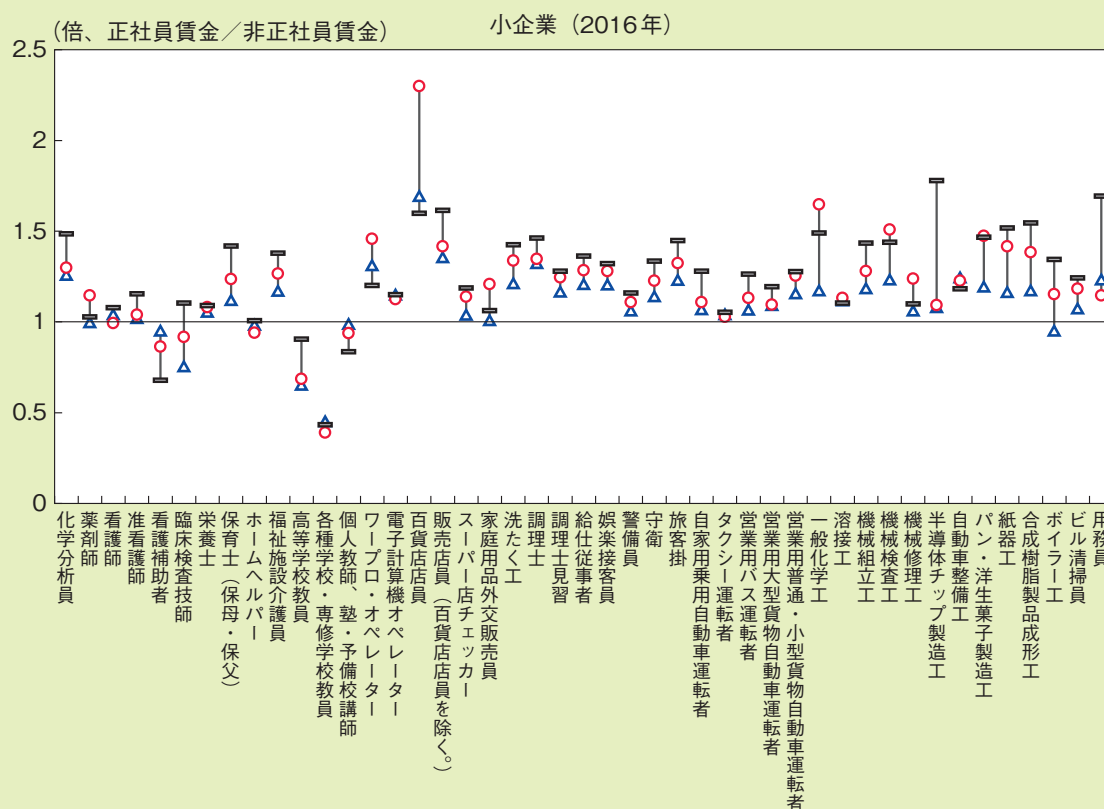
政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案では、基本給について、職務、職業能力、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々であることを認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求めるとしている。すなわち、均衡待遇だけではなく、均等待遇を求める動きがあり、このため、同ガイドライン案は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当など賃金だけでなく、教育訓練、福利厚生も均等待遇の対象としてカバーしたものとなっている。

注 (13) ここでは、従事内容の類似性によってのみ判断できるよう、職種について比較を行っているものであり、個人の知識や役職などは考慮していない。また、より同一の基準で比べられるよう、所定内給与額をそれぞれの労働者が直面する所定内実労働時間数で除した時給で比べている。
(14) 労働政策研究・研修機構（2011）

第2-1-6図 同じ職種における正社員と非正社員の賃金差

大企業で勤続年数が長くなるほど賃金差が拡大している





- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を特別集計して作成。
 2. ここで「正社員」とは、調査における「正社員・正職員」、「非正社員」とは、調査における「正社員・正職員以外」を示す。
 3. 大企業とは、企業規模1000人以上、中企業とは、企業規模300-999人、小企業とは、企業規模5-299人の企業をさす。
 4. 正社員と非正社員の賃金差は、正社員の時給を非正社員の時給で除して求めた。
 なお、時給は、所定内給与額を所定内実労働時間で除したものである。

4 長時間労働の現状

●一人当たり平均労働時間は長期的に低下

週休2日制の普及¹⁵や短時間労働者の増加を背景として、80年以降長期的な推移として一人当たり労働時間はすう勢的に減少してきている（第2-1-7図（1））。非正社員（パートタイム労働者）一人当たりの平均でみた労働時間は低下している中で、正社員の労働時間の水準は大きく変化せず、2000年以降、労働時間は二極化している状況となっている（第2-1-7図（2））。

景気変動と労働時間の関係については、景気回復に伴う生産増について、企業は一時的に残業時間を増やして対応するため、一人当たりの労働時間が長くなると考えられる。また景気後退時には操業を一部停止するなどの生産調整を行い、短期的には一人当たりの労働時間が減少

注 (15) 厚生労働省「就労条件総合調査（平成28年）」によれば、平成28年時点で何らかの週休2日制が適用されている労働者の割合は88.6%（うち、完全週休2日制以上は49.0%）となっている。

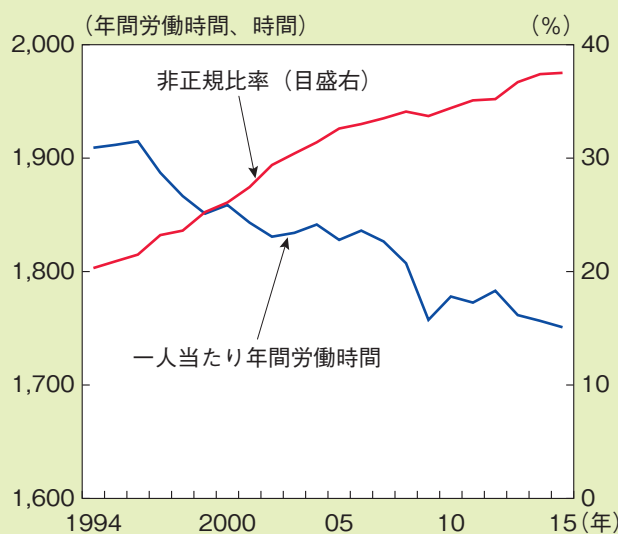
すると考えられる。

しかし、フルタイム労働者の一人当たり労働時間は、90年以降の景気後退期全体を通してみても大きな変更はない。この時期、経済の落ち込みが長く続いたことや、製造業が生産拠点の海外移転を進めたこと等から、非正社員の労働調整を行うとともに、新規採用を制限する一方で、既存の正社員の労働時間を増やすという対応をとる企業も多くみられた。このため、

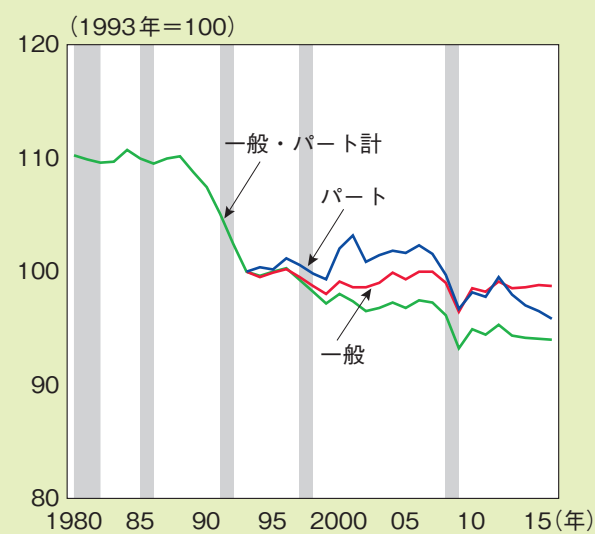
第2-1-7図 労働時間の推移

非正規・パート職員の増加が労働時間減少の主な理由となっている

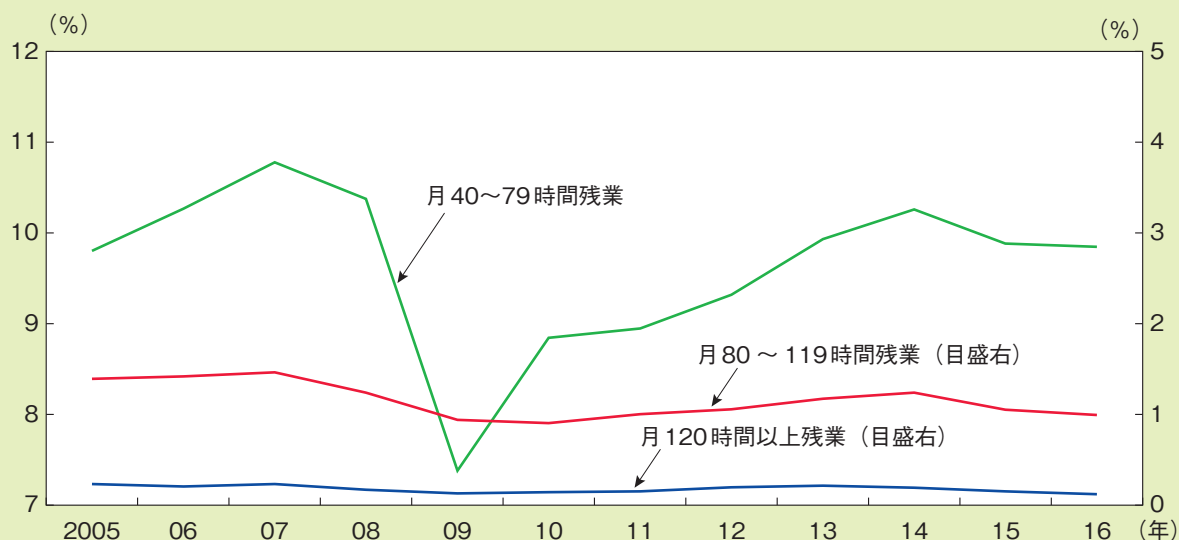
(1) 一人当たり労働時間と非正規比率



(2) 景気変動と労働時間



(3) 長時間労働者割合の推移（正社員）



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、「労働力調査（詳細集計）」、「労働力調査特別調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 「非正規比率」は、雇用者のうち、「非正規の職員・従業員」の占める割合。1994～98年までは毎年2月調査の値。1999～2001年までは2月調査及び8月調査の平均値。
 3. (1) の年間労働時間は、5人以上事業所に勤める常用労働者の総労働時間。
 4. (2) は、30人以上事業所に勤める常用労働者の総労働時間。網掛け部分は景気後退期。
 5. (3) は「賃金構造基本統計調査」を特別集計して作成。ここでいう残業時間とは、各年の6月における正社員・正職員の超過実労働時間数とした。

2000年後半以降の一人当たり労働時間の低下がみられる時期においても、正社員に限ってみれば、2009年の落込みを除いて長時間労働者の比率はほとんど変化がない（第2-1-7図(3)）。また、90年代初のバブル期のように、景気の回復が長期間続くと、労働者側の売り手市場となるため、企業としては労働力の安定的な確保を行う必要があることから、長時間労働の是正や処遇改善等の取組を行い、一人当たり労働時間は減少する局面がある¹⁶。

●余暇や家事に費やす時間が短いことはWLBの観点から課題

日本では一人当たり労働時間は減少してきたが、国際的にみると、いまだ総労働時間は相対的に長く、その反面として、いわゆる余暇時間は短い。特に日本の20～54歳男性で配偶者がおり、仕事を持つ者では、家事・育児に費やす時間の平均は平日で1時間以内と、欧州主要各国と比べて半分程度となっている（第2-1-8図）¹⁷。このように、男性が家事に携わる時間も短いこともあって、経済協力開発機構（OECD）による国民生活の豊かさに関する分析等では、国際的にみて、日本のWLBの状況を改善することが課題とされてきた¹⁸。近年、子供のいる世帯では、男性の育児休業者の割合が高まるなど¹⁹、家族と過ごす余暇や家事の時間帯を増やす傾向はみられる。ただし、各国との比較においては、依然として我が国の男性が家庭活動に従事している時間が短いといえる。

●恒常的な残業が存在する

労働時間は、企業側及び労働者側双方の様々な要因に影響を受け、特に時間外労働は、企業の売上高の変動を吸収するための調整弁として機能している面があり、短期的な景気変動に応じて残業時間が変動する傾向がみられる。ただし、一部の産業では売上高の変動と係わりなく時間外労働を含む長時間労働が恒常化している様子がうかがえる。

まず、残業時間については産業別に大きく異なっており（第2-1-9図（1））、その結果、売上や利益の変動を伴う景気変動と残業時間や雇用者数の変化が必ずしも対応していない可能性がある。

作業効率の観点から労働時間をとらえた研究によれば、生産性を最大化させる労働時間と比べて10%程度長いという推計もある²⁰。「賃金構造基本調査」の個票データを用いて、各雇用者の年齢、職種、雇用形態、性別、所属する企業の規模や産業分類などの属性を考慮した上で、労働時間がどのように決まるのかを計測した（付注2-1参照）。この結果によると、製造業や

注 (16) Kawaguchi, Naito and Yokoyama (2008) では、87年の労働基準法改正による法定労働時間短縮が実労働時間に与えた影響を賃金構造基本統計調査の個票を用いて計測した結果、1時間の法定労働時間短縮は実労働時間を8.4分程度短縮させる効果しかもたなかったとしている。三谷（2012）では、この検証結果から、労働基準法の改正による直接的な効果というよりも、それが労働時間短縮の機運を醸成し、労使交渉やバブル景気による人手不足が時短を促進した側面があると指摘している。

(17) 内閣府（2016b）I-特-7図を参照。

(18) 第3節コラム「生活の質の評価」参照。

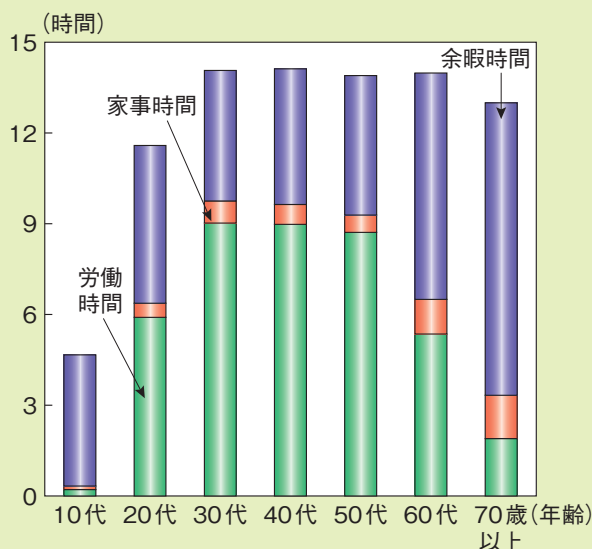
(19) 厚生労働省平成28年度「雇用均等基本調査」においては、男性の育児休業者の割合は3.16%と同統計の開始（平成8年度0.12%）以来、最も高くなった。

(20) 小倉・坂口（2004）等参照。

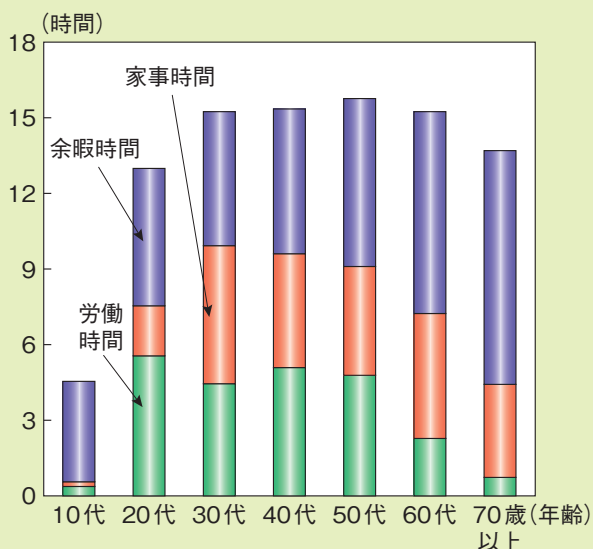
第2-1-8図 属性別の労働・家事・余暇時間

男性の30～50代では労働時間が長く家事や余暇の時間が短い

(1) 男性



(2) 女性



(備考) 1. NHK放送文化研究所「2015年国民生活時間調査報告書」により作成。

2. 労働時間は「仕事」、家事時間は「家事」、余暇時間は「社会参加」「会話・交際」「レジャー活動」「マスメディア接触」「休息」の合計を用いている(平日の全体平均時間)。

運輸業、郵便業においては、労働時間のうち、一日当たりおよそ30分程度²¹は景気の変動にかかわりなく、産業の特性として定着していると考えられ、さらに中小企業に比べて大企業では労働時間が長い(第2-1-9図(2))。

●長時間労働が生じる背景

労働時間の決定や休暇の取り方については、国によって特性があるが、それは、雇用の創出や労働者保護の観点で短縮が図られてきた結果という政策的側面も大きい²²。

基本的な経済学の議論では、労働市場の需給調整によって適正な労働時間が設定されることが考えられる。

ただし、何らかの理由で市場の失敗が生じることにより、労働者にとって最適な労働時間が設定されず、結果として望まない長時間労働が生じているケースも考えられる²³。まず企業側の事情として、雇用に対して大きな固定費用がかかる場合が考えられる。企業が従業員を雇用する際には、採用のための費用や、職務を適切にこなすための教育訓練費用がかかるため、労働時間に依らず一定の固定費用が発生する。この場合、業務量の増加に対して、新たに雇用を

注 (21) 1か月に20日8時間ずつ働く場合と比べて、製造業で9時間、運輸業、郵便業で10時間程度多い計算となる。

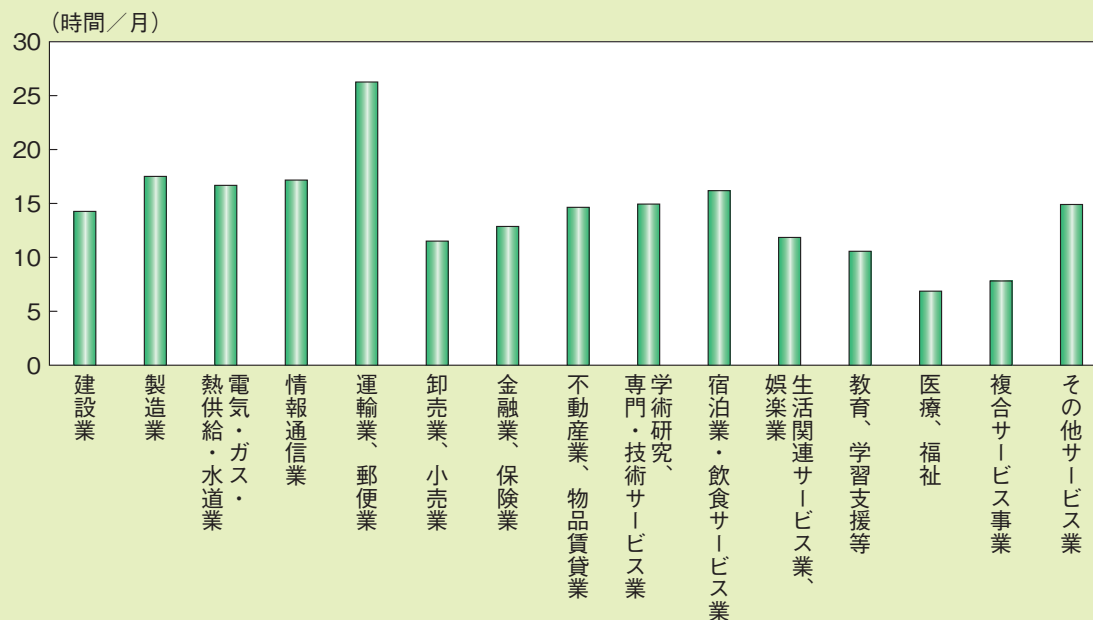
(22) 90～2000年代の欧州では、ワークシェアリングにより労働時間を短縮して、雇用を創出するという政策的な試みが進められた経験がある。(詳細は川口・鶴(2010)参照。)

(23) 理論的な説明は樋口(2010)に依拠する。

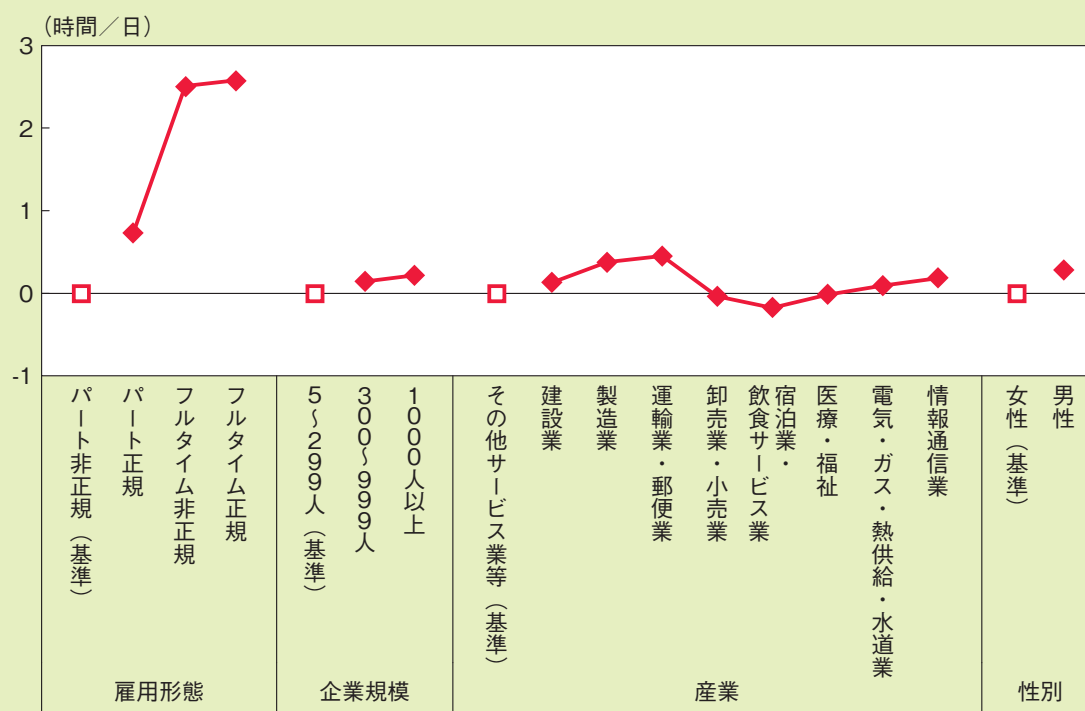
第2-1-9図 産業別の労働時間

製造業や運輸・郵便業で残業時間が長い

(1) 産業別残業時間 (2016年)



(2) 属性固有の一日当たり労働時間 (推計値)



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」により作成。

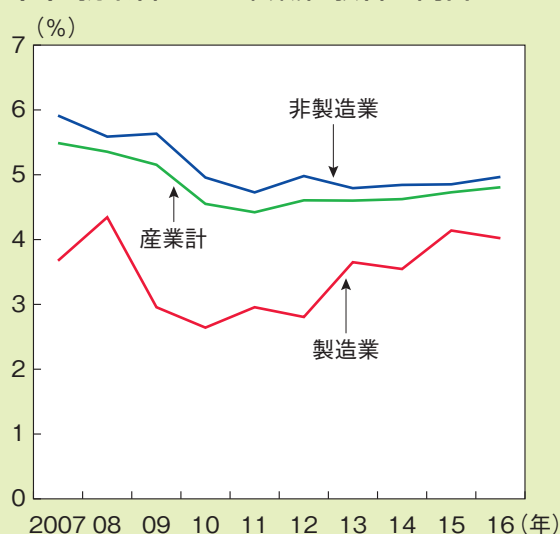
2. (2) は「賃金構造基本統計調査」の個票から推計して算出。詳細は付注2-1を参照。その他サービス業は、サービス業 (他に分類されないもの)。

増やすよりも、一人当たりの労働時間を増やして対応する方が限界的な費用は小さくなる。他方、労働者の側からみると、仮に賃金水準が望ましい生活水準よりも低い場合には、労働供給

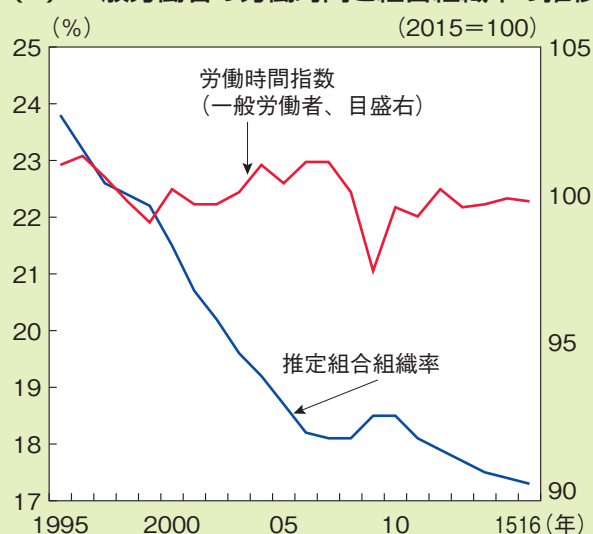
を増やすインセンティブを持つほか、仮に賃金水準が十分に高い場合でも、情報の不完全性等のために転職のための費用が高ければ、長時間労働を受け入れざるを得ない。さらに、職場に長く働く傾向がある人がいる場合には、早く帰りにくいという暗黙のルールが生じる場合も考え得る。こうした観点からみると、我が国で長時間労働がみられる背景には、一企業における長期雇用を前提として、企業特殊の技能の習得のための固定費用がかかっていることに加え、転職市場の規模や効率性が限られていることや組合組織率の低下にみられる労働者側の影響力が低下していること等が関係している可能性が考えられる（第2-1-10図）。

第2-1-10図 転職率・組合組織率と労働時間

(1) 就業者のうち転職経験者の割合



(2) 一般労働者の労働時間と組合組織率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「労働組合活動等に関する実態調査」により作成。
2. 転職者とは、就業者のうち前職がある者で、過去1年間に離職を経験した者。

コ ラ ム

2-1 正社員の労働時間決定要因-パネルデータでの実証

正社員の労働時間について、産業ごとの労働時間の差については、第2-1-9図で示した通りだが、さらに、企業規模の特性以外に、年齢、学歴、役職、妊娠・出産の有無といった個人の属性がどのように影響を与えるかについても分析を行った。その際、労働時間を決定する要因は上記のようなデータとして表れる属性以外に、データに表れない個人的な属性にも左右されると考えられることから、こうした影響を排除するため、2か年にまたがるパネルデータを用いて同じ雇用者の変化を比較することにより、環境・状況の変化が労働時間の変化に与える影響を分析した²⁴。

推定結果によると、まず、男女で共通した結果としては、学歴が大卒以上である場合や、仕事のレベルが上がる場合に労働時間は増加している。

コラム2-1表 推定結果

	男性	女性
年齢	0.198 ***	0.034
年齢（二乗）	-0.003 **	0.000
前年の労働時間（40～59時間）	-2.366 ***	-3.048 ***
前年の労働時間（60時間以上）	-11.299 ***	-14.110 ***
大卒・大学院卒	0.412 *	0.803 **
妊娠・出産（本人）		-1.701 **
妊娠・出産（配偶者）	0.766	
大企業	-0.516 *	-0.189
課長以上	0.487	0.041
働く場所を選べた	0.712	0.122
テレワークが適用されていた	-0.922 *	-0.861
製造業	-0.281	0.137
建設業	1.139 ***	0.789
転職した	0.150	-3.009 ***
仕事のレベルが上がった	0.747 ***	0.780 **
サンプル数	6,978	2,774
自由度調整済決定係数	0.09	0.09

注 (24) ここでは、リクルートワークス研究所が2015年と2016年の状況を調査した「全国就業実態パネル調査」（2016年1月、2017年1月実施）のデータを用い、同じ雇用者の労働時間の変化（差）とこの2か年の労働環境変化との関係を分析した。利用したデータについては、継続回答者33,662人（男性16,421人、女性17,241人）のうち、①2015年及び2016年の両時点で週当たり労働時間を回答しており、②両期間において、正社員として雇用されており、③2015年時点では週平均20時間以上、2016年時点で1時間以上就業しているサンプル（計9,752人（男性6,978人、女性2,774人））を用いた。

（推計式）

$$\Delta T_i = \alpha * age_i + \beta * age_i^2 + \gamma * d_{hour\ i \cdot 2015} + \delta * x_i + \varepsilon_i$$

ここで、 ΔT_i は男女*i*における週当たり労働時間の変化（2016年と2015年の12月における週当たり労働時間の差）、*age*は2017年1月時点の年齢、*d*は前年の労働時間のダミー変数、*x*は個人の属性を示す変数であり、企業規模、管理職か否か、産業（前項で示したように労働時間が比較的長い製造業や建設業であるか）、妊娠・出産を経験したか等である。

男性にのみみられる変化としては、年齢が有意であることから、年齢が高い方が、他の世代よりも相対的に大きく労働時間を増加させたことがわかる。また、建設業で働いている場合に、労働時間が増加していることがわかる。後者については、昨今の工事量の増加等が影響しているものと思われる。一方で、大企業勤務である場合や、テレワークの制度が導入されている場合には、労働時間を減少させた様子がみられる。

女性については、大企業勤務、テレワーク制度が導入されていること、勤務先の業種は労働時間の変化に有意に影響を与えていない。女性において特徴的なのは、この2年間の間に妊娠・出産を経験した場合や、転職した場合に労働時間が有意にマイナスとなっていることである。特に、転職により労働時間が減少していることについては、2015年時点で労働時間が長かった主体が転職を通じて労働時間の短縮を図っており、このことは、特に女性において、労働時間が長い企業から人材が流出した可能性を示唆している。

第2節 働き方改革が生産活動に及ぼす影響

本節では、働き方改革が経済の生産活動面（供給サイド）に与え得る影響について考察する。働き方改革の中でも、とりわけ長時間労働の是正、同一労働同一賃金など非正規労働の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備といった取組は、人的資本の強化や業務の効率化による労働生産性の向上、多様な人材の労働参加の促進に寄与し、我が国経済の供給面の強化に資すると考えられる。

以下では、働き方改革が、どのような経路で労働生産性や労働参加の拡大に寄与するかに焦点を当てて分析を行う。

1 働き方改革が生産活動に与え得る影響とその経路

働き方改革が生産活動面に与える影響については、大きく分けて、労働生産性の向上と労働参加の拡大の2つの効果があると考えられる。

●人的資本の強化や効率的な働き方による生産性の向上

まず、働き方改革が生産性の向上に寄与する経路について、労働者側からみると、同一労働同一賃金等の非正規雇用の処遇の改善は、職務や能力が正当に評価されることを通じて、労働者の働くモチベーションを高め、能力開発のためのインセンティブをもたらすことが考えられる。また、長時間労働の是正によって、肉体的・精神的な負担が軽減されることが業務の効率性を高めるとともに、能力開発のために割く時間的な余裕をもたらすと考えられる。

企業側にとっては、非正社員の処遇の改善を進めた場合、その技能向上や企業への定着に対するインセンティブが高まり、企業の行う職業訓練など人的資本への投資が促進される可能性がある。また、長時間労働の是正や柔軟な働き方の導入等は企業が省力化投資や業務見直しを行うインセンティブを高め、また、優秀な人材の採用や離職率の低下等を通じて生産性を改善

させることが期待される。

●多様な人材の労働参加の拡大

働き方の変化が労働参加を拡大させる経路については、主に、働く意思はあるものの労働参加を躊躇してきた人に対して、労働参加の障壁を低めることにより実現されと考えられる。具体的には、長時間労働の是正や柔軟な働き方がしやすい環境整備は、育児や介護など個々人の直面する事情に応じて、働く時間や場所を選択できる働き方などを可能にし、働く意思を持つ多様な人材の労働参加を促すことにつながる。また、同一労働同一賃金などによる処遇改善も、短時間労働などでの就業を希望する人の働くインセンティブを高めると考えられる。

以下では、働き方の変化によってもたらされ得るこれらの効果について、労働市場の現状や国際比較を踏まえて、より詳細に考察する。

2 正社員と非正社員の理由なき格差の是正と能力開発

同一労働同一賃金等の取組が進み、非正社員の処遇を検討することの効果は大きく二つ考えられる。まず、非正社員と正社員が類似業務に従事しており、賃金等の面で処遇に格差がある場合、この処遇改善が行われれば、非正社員が感じている不満等が解消され、仕事を継続するモチベーションとなるだろう²⁵。また、正社員と非正社員の処遇を客観的に判断するために人事評価の対象となる職務や技能等が明確になることは、労働者側には資格の取得を含めて人的資本投資への関心を高めることにつながると考えられる。職員の定着率が高まることは、企業側にとって能力開発を行うインセンティブを高めること等につながるだろう。こうしたことから能力開発への取組が強化され、労働生産性が向上していくことが期待される²⁶。

●企業の行う訓練は正社員に対するものが多い

企業が従業員に実施するOJT（職場内の業務を通じた訓練、On the Job Training）やOFF-JT（職場の外部で行われる訓練）は、対象が正社員であっても、また、非正社員であっても、その能力を高め、生産性への貢献度合いを高くすると考えられる。しかしながら、そうした計画的OJTやOFF-JTを実施する事業所は、2000年代初めに減少した。これは、バブル崩壊後

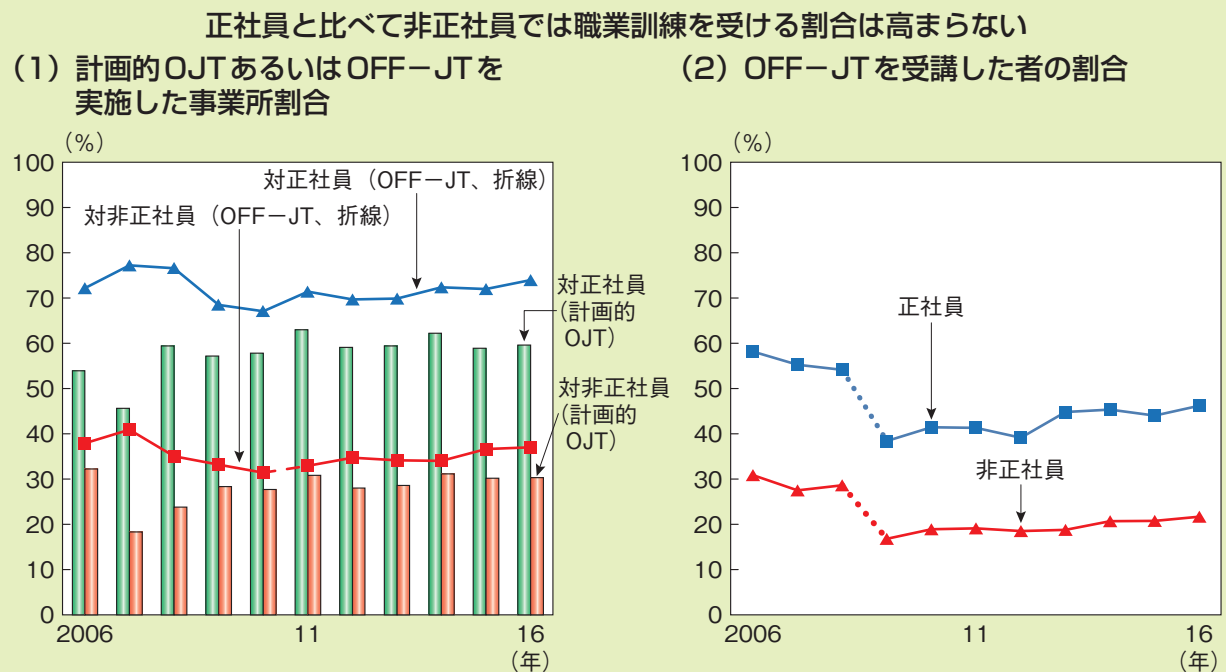
注 (25) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成26年）」によれば、仕事内容、賃金、労働時間等の観点からの満足度を尋ねているが、仕事内容、やりがいの面では正社員と非正社員で満足度に大きな違いはないが、賃金の面においては不満あるいはやや不満としている割合が、正社員では29.6%であるのに対して、非正社員は34.2%とやや高くなっている。

(26) 実際、原（2014）では、計画的なOJTやOFF-JTの受講によって正社員についても非正社員についても仕事遂行能力やスキルレベルが上昇していることや、正社員についてはOJTとOFF-JTを組み合わせで訓練を受けている場合に賃金の上昇があることを示している。また、労働政策研究・研修機構（2011b）によれば、非正規から正規社員への移行にプラスに働く要因の一つとして、直前職でのOFF-JTの受講経験があることなどがあげられており、非正規社員は企業内訓練を受けられる人の割合は小さいものの訓練を受けた非正規社員の仕事能力や生産性は高くなることを示している。一方で、その賃金上昇が観察されていなく、労働生産性の計測には留意が必要であるといえる。

の経済の低迷が続き過剰雇用が発生する中にあって、急激な人員整理を避けて若年採用を控え、賃金や福利厚生を含めた人件費抑制を行う中で教育・訓練費も抑制してきたことの影響が考えられる²⁷。その後、2013年以降については、企業収益が回復する中で、計画的な職業訓練を実施する企業も増えてきている。しかしながら、企業の行う職業訓練については、正社員を対象に行っている事業所が多いという傾向に変化はない。厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査」によれば計画的OJTを正社員に対して行っている事業所は約6割、非正社員に対して行っている事業所は約3割であり、OFF-JTを正社員に対して行っている事業所は7割であるのに対して、非正社員に行っているのは4割に留まっている。また、OFF-JTを受講した者の割合は正社員で5割弱、非正社員では2割程度となっている（第2-2-1図）。

他方で、企業を取り巻く環境の変化を考慮すると、企業の内外における職業訓練の必要性は一層高まっている。最近は、情報通信技術（ICT）等の技術の進歩やグローバル化に合わせて必要となる能力も多岐にわたるものとなっており、企業側としても、職業訓練の多くをOFF-JTに頼る必要が増している。また、費用対効果の観点から、事業所や企業が独自に職業訓

第2-2-1図 企業が行う職業訓練とその受講

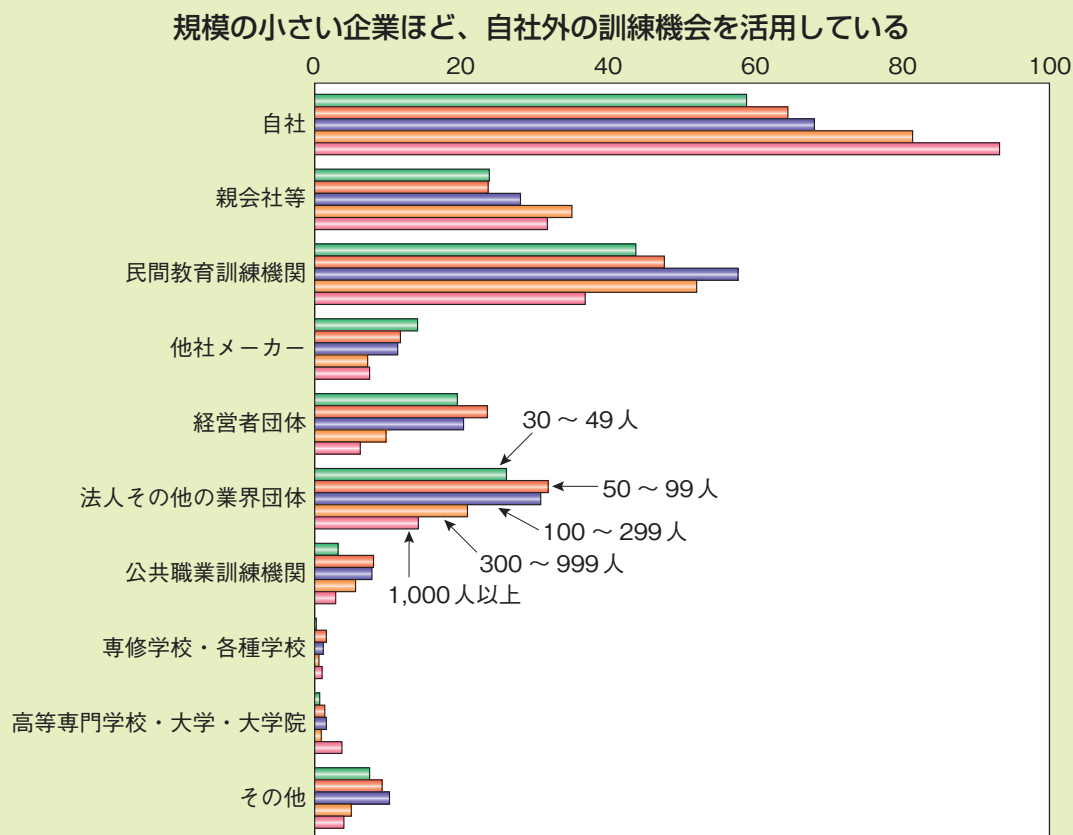


(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査、個人調査）」により作成。

2. (2)について、2006～08年と2009年以降で異なる調査票が使用されているため、比較には留意する必要がある。具体的には、2006～08年においては、どのようなOFF-JTを受講しているのかのみを調査し、そこから集計した数字を利用しているが、2009年以降についてはOFF-JTを受講したかどうかを個別に調査している。

注 (27) 内閣府(2013)では、84～2001年までの労働省「賃金労働時間制度等総合調査（現就労条件総合調査）」における教育費の総労働費用に占める割合について調べ、88年に38%であったが90年代に入ってから低下し、2001年には25%にまで下がったことを示している。

第2-2-2図 OFF-JTで利用した教育機関（企業規模別、正社員）



（備考）厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査（事業所調査）」により作成。

練を実施することができないことも多い。特に中小企業では、労働者の数が少なく、自社のみで訓練プログラムを組むことが非効率的であることから、業界団体等が提供するプログラムの利用や、専門学校等の外部リソースを用いる場合が多くみられる（第2-2-2図）。こうしたニーズもあり、2014年には専門実践教育訓練にかかる教育訓練給付金²⁸が創設されるなどの環境整備がなされてきている。

●企業の能力開発投資が生産性に与える影響

企業の行う訓練が、正社員・非正社員を問わず個人の生産性向上をもたらす効果は過去の実証研究でも示されているが、こうした能力開発の取組が、企業レベルでも高い生産性をもたらしていることを確認できるだろうか。また、企業はどのような要因で能力開発費を決定しているだろうか。こうした影響を確認するため、企業レベルのデータである経済産業省「企業活動

注 (28) 教育訓練給付金は、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講する場合に支払われる給付金。給付要件としては、「受講開始日現在に、在職者であって、雇用保険の被保険者期間が10年以上（初めて支給を受けようとする場合は2年以上）あること等を要件とし、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給するものとなっている。平成26年10月から制度が拡充され、新たに中長期的なキャリア形成を支援するため、最大で受講費用の60%（年間上限48万円）を給付する「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」が始まっており、平成27年度における受給者は約1万人となっている。

基本調査」を利用して、企業的能力開発費²⁹と生産性との関係を分析した（第2-2-3表）。

まず、企業的能力開発費がどのような要因に影響を受けているかを調べると、前述の通り、正社員を対象としてOJTやOFF-JTを行っている企業が多いことから、正社員比率が高いと能力開発費が高くなる傾向にあるほか、企業は収益の一定割合を能力開発費に回すという傾向を反映して³⁰、売上高が大きくなると能力開発費が高まることが確認された。また、採用等で従業員が増加することやソフトウェア投資の高い企業で能力開発費が高くなっていることから、新人等の研修やICT導入に対応した技能訓練が行われていると考えられる。

こうした能力開発費を増やす企業の特性のほか、各期の労働投入量やソフトウェアを含めた資本投資を考慮に取り入れつつ、全要素生産性（TFP）と能力開発費の増加が与える影響をみたところ、およそ1%の能力開発費増加に伴い、TFPが0.03%程度増加するという結果が得られた。このように、企業が社員の能力開発を行うことは、企業の生産性を高める効果を持つものと考えられる。

●労働者の主体的な自己啓発が広がる

労働者は社内でのキャリアアップや、本人が希望する職業に就くために自己啓発に取り組

第2-2-3表 能力開発費が企業の生産性に与える影響

1人あたりの能力開発費増加は全要素生産性を高める効果

被説明変数	全要素生産性	能力開発費
能力開発費	0.030 * (0.015)	
労働力	-0.381 *** (0.073)	1.142 *** (0.180)
機械設備投資	-0.134 *** (0.029)	-0.058 (0.068)
ソフトウェア投資	0.021 ** (0.010)	0.001 (0.024)
実用新案登録	-0.009 (0.014)	-0.001 (0.033)
前年の売上高		0.329 *** (0.114)
同規模同産業における能力開発費平均変動		-0.964 *** (0.034)

(備考) 1. 経済産業省「企業活動基本調査」個票データにより作成。
2. *** は有意水準 1%、**は5%、*は10% () 内は標準偏差を示す。
3. 推計の詳細は、付注2-2を参照。

- 注 (29) この調査では、能力開発費については、「講師・指導員経費、教材費、外部施設使用料、研修参加費及び研修委託費、大学への派遣・留学関連費用、大学・大学院等への自費留学に当たっての授業料の助成等」が含まれている。
- (30) 内閣府（2013）においては、年齢の影響を除いて、総労働費用に占める教育費の割合を調べたところ、その割合はほぼ一定であるとの試算を示している。

む。特に近年、昇進の要件として資格の保有等を重視する企業も増えており、調査によれば、正社員も非正社員も「現在の仕事に必要な知識・能力を身に着けるため」や「将来の仕事やキャリアアップ」、「資格取得のため」といった理由で自己啓発を行っている割合が高い（第2-2-4図（1））。

自己啓発を妨げる理由としては特に、非正社員では、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」といった回答が正社員に比べて大きいことが特徴的である。今後、非正社員の職務の明確化や正社員への移行も含めた継続雇用への見通しが立つような取組が進めば、職場での職業訓練に加えて「自己啓発」という点での人材育成も進むことが期待される。

なお、「時間がないこと」が自己啓発を妨げる要因だとしている割合については、正社員・非正社員を問わず最も高く、特に60時間以上働く者では、そのように考えている割合が8割を超えている。長時間労働に直面する社員の拘束時間を減らし、自由に使える時間を増やしていくことは、社員の自己啓発の機会を拡大する大きなチャンスとなり得ることも示唆される。長時間労働の是正については、省力化投資や効率的な働き方につながることから生産性を向上させることが期待され、その詳細は次項において述べるが、自己啓発の時間を確保するという観点からは、長時間労働の是正が社員の能力を向上させ、生産性につながる経路も想定される（第2-2-4図（2））。

3 長時間労働是正と柔軟な働き方の導入による生産性向上

長時間労働是正は雇用者の心身の健康を確保する点が最も重要であり³¹、柔軟な働き方を導入していくことは雇用者のWLBを改善するといった望ましい効果が期待されるが、ここでは生産面への影響に注目し、長時間労働の是正や多様な働き方が労働生産性の向上といった効果をもたらす経路について考察する。

●国際的には労働時間が短いと生産性が高い傾向

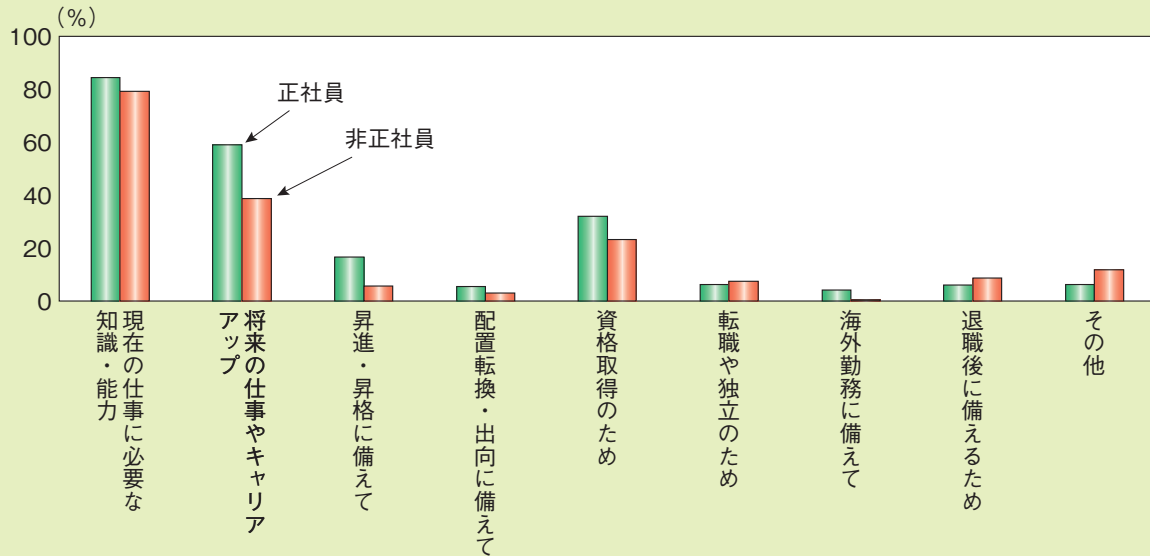
国際的にみると、一人当たりの労働時間が短い国ほど、一人当たりの労働生産性も高いという相関関係がみられる。第2-2-5図によると、2015年時点のOECD諸国の中で最も一人当たり労働時間が短いドイツの総労働時間は1,300時間であり、我が国の総労働時間の約8割に相当する。他方、一人当たりで測った労働生産性は、ドイツは我が国の水準を50%近く上回っている。単純に、こうした国際的にみられる一人当たり労働時間と労働生産性の相関関係を当てはめれば、一人当たり労働時間が10%減少すると、一時間当たりの労働生産性は25%高まる計算になる。

注 (31) 長時間労働の心身への影響については、岩崎（2008）、Kuroda and Yamamoto（2016）等を参照。

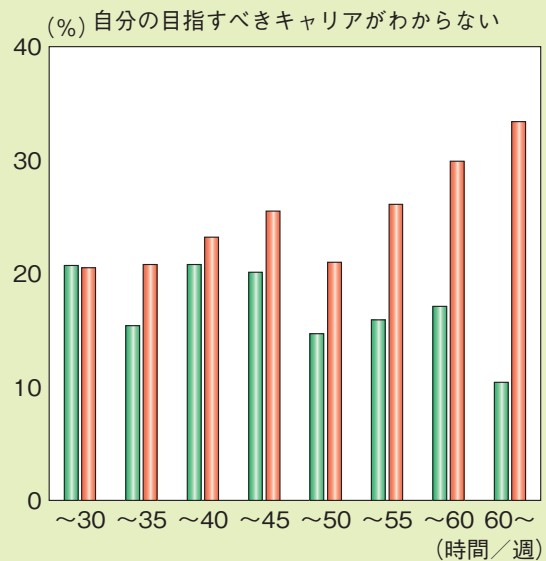
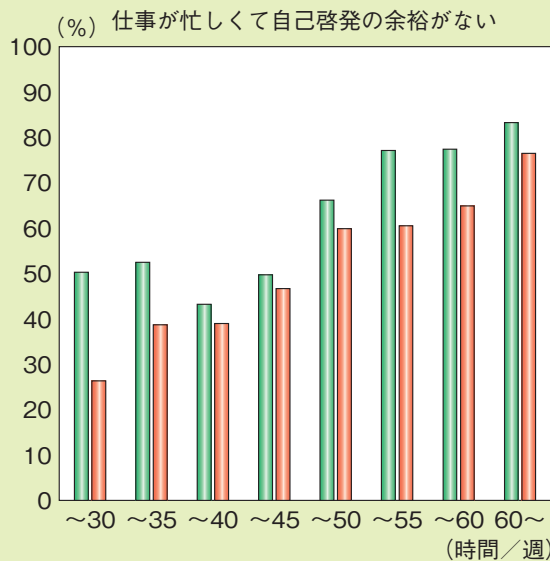
第2-2-4図 自己啓発を行う理由と妨げる理由

現在や将来の仕事・資格取得のために行われる自己啓発について、
時間がないことやキャリアが不明確であること等が障害となっている。

(1) 自己啓発を行った理由（雇用形態別）



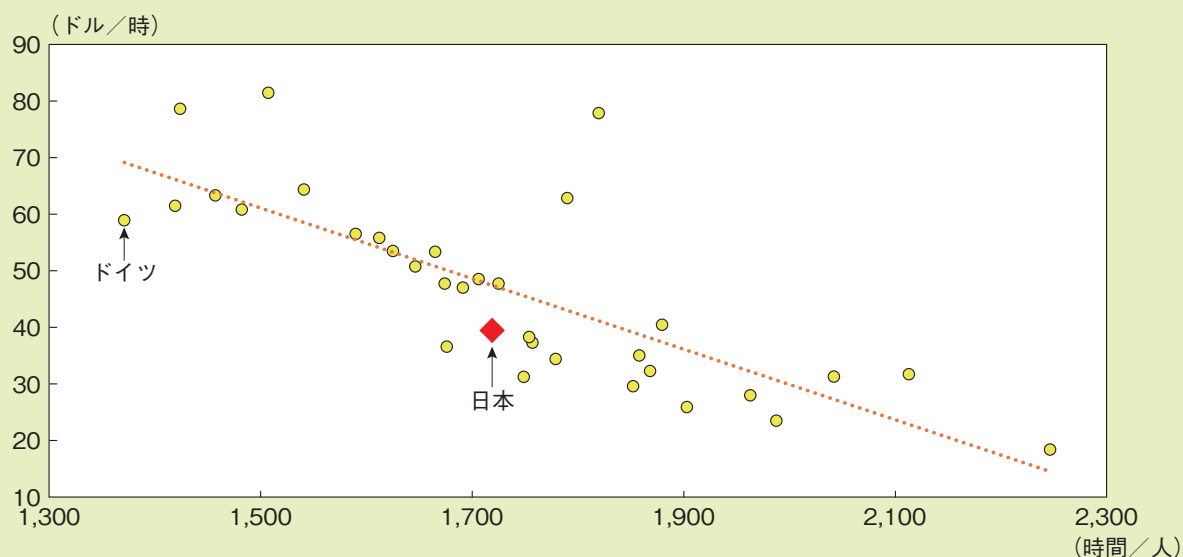
(2) 自己啓発を妨げる理由（労働時間階級別）



- (備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査（個人調査）」により作成。
 2. (1) については、自己啓発を行ったと回答する者のうちの割合。複数回答。
 自己啓発を行った割合は正社員では45.8%、正社員以外では21.6%。
 3. (2) については、自己啓発を行った者と行わなかった者を合わせたサンプル全体に対して「自己啓発の問題点」を尋ねたもの。このほか、家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない、休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできない、適当な教育訓練機関が見つからない、費用がかかりすぎる、コース等の情報が得にくい、コース受講や資格取得の効果が定かでない、自己啓発の結果が社内で評価されない、どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない等の理由を尋ねている。

第2-2-5図 一人当たり労働時間（年間）と生産性

一人当たり労働時間が短い国では生産性が高く計測される



(備考) 1. OECD. statにより作成。
2. データは2015年時点。実質ベース

●長時間労働の是正や多様な働き方が労働生産性を高める経路

これまでの研究によれば、長時間労働の是正や柔軟な働き方の導入などWLBの取組を進めることは、大きく4つの経路を通じて企業の労働生産性の向上につながる可能性が示されている（姉崎, 2010³²）。第一は、労働者のモチベーションを高める効果である。具体的には、WLBの改善によって、士気の向上や欠勤等の減少といった効果が生じることが考えられる。第二は、企業がWLBの推進を社外にもアピールすることで、企業に優秀な人材が集まりやすくなることによるものである。第三は、WLBを推進することにより、従業員が継続して就業しやすくなり、採用コストや初任者に対する教育研修コストが低下することによるものである。第四は、企業がWLBの実現のために、業務の効率化への工夫や、業務分担の見直しを行うことによるものである。

内閣府経済社会総合研究所による研究等では、WLBの取組が生産性向上につながる上記の4つの経路について、実際のデータに基づいて定量的な効果が検証されている³³。また、WLBの推進を労働生産性の向上につなげるために、並行して取り組むことが有効な方策として、公正な評価制度の策定、管理職による柔軟な業務分担の見直し、フレックスタイム制度との併

注

(32) 各経路を通じた生産性への影響についての先行研究結果については付表2-4を参照。

(33) 内閣府経済社会総合研究所の当該研究では、仕事と生活の両立支援策について、従業員一人当たりの売上高に与える効果計測を試みている。この研究によると、法定を超える育児休業制度の導入が売上高にプラスの影響がみられるほか、社外からのサーバアクセスが可能な仕組みを取り入れる等のICT技術を導入している企業においてその効果が高いことが示されている。また、従業員への意識調査からは、施策の導入が従業員の仕事への意欲を高めること、また、育児休業制度等により女性が出産・育児にかかわらず継続的に就業することから、賃金プロファイルを高める動きがあることを確認している。アンケートの概要と主な結果については山田・吉田(2009)を参照。

第2-2-6表 両立支援策、効果的時短策実施と企業業績

両立支援策等を導入している企業は仕事の量や評価に関する制度も取り入れている

企業の割合 (%)

	両立支援策実施		両立支援策実施以外	
	導入	導入せず	導入	導入せず
公平な評価制度	57	45	46	48
管理職に業務分担の柔軟な見直しを求める	55	47	48	47
仕事の仕方	(専門分化) 57	(チーム) 55	(専門分化) 50	(チーム) 64
	効果的時短策実施		効果的時短策未実施	
	あり	なし	あり	なし
フレックスタイム制度	57	45	45	48
仕事の量・進め方の見直し	55	45	42	53
労働時間の専門委員会、対策部会設置	63	45	62	42
管理職の評価方法	(客観的) 55	(定性的) 43	(客観的) 48	(定性的) 45
仕事の仕方	(専門分化) 57	(チーム) 56	(専門分化) 52	(チーム) 61

(備考) 1. 内閣府経済社会総合研究所 (2009)、『平成20年度 ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究 研究報告書』により作成。

2. 両立支援策とは、家事・育児・介護等のための独自の休業及び短時間制度を示しており、このアンケート調査では、①法定を上回る休業期間の育児休業制度、②育児のための短時間勤務制度、③短時間勤務制度以外の育児のための勤務時間短縮等の制度、④法定を上回る休業期間の介護休業制度、⑤介護のための短時間がある。また、効果的時短策とは、各企業が長時間労働の抑制のための取組を示し、①フレックスタイム制、②変形労働時間制、③専門業務型裁量労働制、④企画業務型裁量労働制、⑤在宅勤務制度の導入を取り上げている。

用、仕事量・仕事の進め方の見直しが重要であり、また、労働時間監視を図る専門的な委員会³⁴等を設置することも効果があることが指摘されている (第2-2-6表)。

●長時間労働是正の取組と生産性の関係

労働時間の短縮を含む企業のWLBの取組は、実際に企業の生産性に影響を与えるのだろうか。ここでは、企業アンケート調査の結果と該当する企業の財務データをマッチングさせたデータ³⁵により、WLBの取組と生産性の関係を分析する。

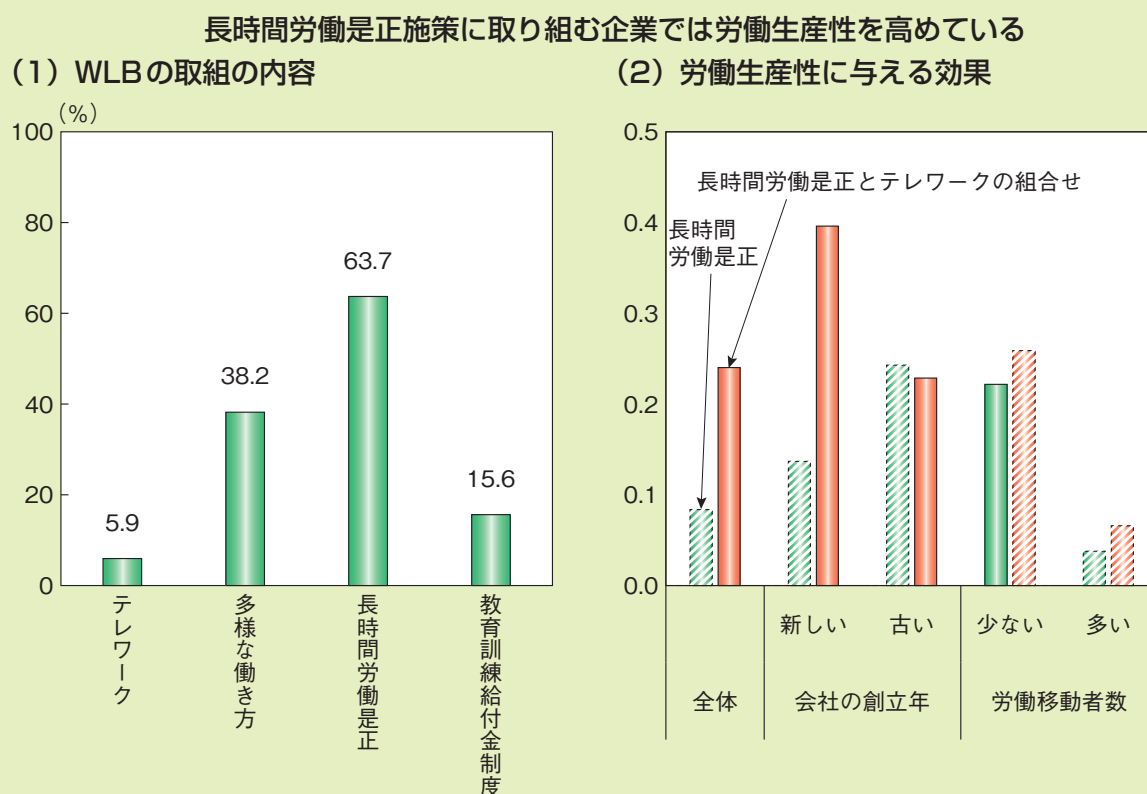
この調査の結果によるとWLBに取り組んでいると回答のあった企業のうち、その具体的な取組としては、長時間労働の是正が64%程度と最も多く、多様な働き方の推進が38%程度、教育訓練休暇制度が16%程度、テレワークが6%程度となっている (第2-2-7図 (1))。

注 (34) 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 (平成4年法律第90号) によれば、事業主は、労働時間の設定改善を図るため必要な措置を講ずることとされており、労使の話し合いの機会を整備するための労働時間等設定改善委員会の設置することが重要な取組として示されている。

(35) 内閣府の「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」による。この調査は企業の第4次産業革命における新規技術の活用実績及び予定やそれに伴う経営戦略・組織構造・人材育成等の見直しについて調査したものであるが、調査項目の一つとして「従業員満足度を向上させるために実施している取組」としてWLB施策の取組状況を尋ねている。調査の概要は付注3-4を参照。

WLB施策と生産性との関係については、WLB施策が生産性を高める側面と、業績が良く余裕のある企業がWLB施策を導入するという両方向が考えられるため、企業の属性でみて近いもの同士について³⁶、WLB施策を実施した場合とそうでない場合の生産性の効果を推定している。結果、長時間労働是正策を講じる場合や長時間労働是正策とテレワークを併せて実施する場合について、生産性を引き上げるという効果がみられた。特に、会社の創立年や労働力の増減で企業を分類した分析の結果をみると、企業の創立年が新しい企業において、長時間労働是正策とテレワークとの組合せを実施することが生産性を向上させる効果が高い。これは、新しい企業では、仕事のやり方や組織の硬直性が少なく、WLB施策の導入が効果的に進んでいる可能性を示唆していると考えられる。また、企業を労働者の移動（転職や離職が多いか少ないか）で分類した場合についてみると、労働者の転職や離職が少ない企業の方が、長時間労働是正策を実施する効果が高い状況がうかがえる（第2-2-7図（2））。

第2-2-7図 企業におけるWLBの取組とその効果



(備考) 1. 内閣府「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」により作成。
同調査では、従業員の満足度を高めるための対応として、企業が取り組んでいることとして、「テレワーク」、「多様な働き方」、「長時間労働是正」、「教育訓練給付金制度」といったWLB施策を尋ねている。

2. (2)の斜線部分のグラフは有意ではない係数。推定結果の詳細は付注2-3を参照。

注 (36) ここでは、企業の属性によってWLB施策を実施しやすい確率（傾向スコア）を計測し、その近い企業を比較することとした。詳細は付注2-3。

●これまでの労働時間短縮の経験

次に、マクロ経済的な観点から、労働時間の短縮と生産性向上について欧州諸国や日本の過去の経験を振り返ってみよう（第2-2-8図）。

そもそも欧州諸国において労働時間の短縮が進められた背景には、80年代の雇用情勢の悪化に対して、労働時間を短縮して雇用を維持しようとするワークシェアリングの考え方があったとされている。また、女性の労働参加率の上昇や短時間労働者の増加もあって、労働時間は80年代から2000年代にかけて大きく短縮された³⁷。

ここでは、同じ基準でデータの国際比較が可能な95年以降について、一人当たり労働時間、雇用者数、時間当たりの労働生産性、時間当たりの賃金、資本装備率の推移を欧州の3か国とアメリカ・日本で比較を行った。まず、労働時間と労働生産性の関係を見ると、いずれの国でも、一人当たり労働時間の減少に伴い、時間当たりの労働生産性が上昇している様子が見られる。日本では95年～2015年の20年間で1割ほどの労働時間削減が行われると同時に2割程度の労働生産性の上昇がみられた。また、ドイツやフランスでは、同時期に、1割程度の労働時間削減が進み、3割近い労働生産性上昇がみられた。スウェーデンやアメリカでは労働時間の短縮は日本より小幅であったが、労働生産性は4割近い伸びを示している。こうした労働生産性上昇の背景として、フランス以外の国では一人当たり資本装備率が上昇しており、労働時間の減少を資本装備率の増加で補ったと考えられる。ただし、日本では2005年まで資本装備率が上昇したものの、その後10年は低下傾向にある。

また、労働時間の短縮に対して、いずれの国でも雇用者数は増加しており、結果として、ある程度のワークシェアリングが実現している。ただし、ワークシェアリングのように、雇用の維持を目的として労働時間が削減されるならば、労働時間の削減の影響は雇用者数の増加を優先して賃金は抑制気味になるはずであるが、実際には、スウェーデンやフランスなどの欧州各国の時間当たり賃金は労働生産性の伸びを越えるほど上昇している。この結果、労働時間が短縮したものの、月収での賃金にはほとんど変化がなかったため、時間当たりでの賃金が上昇したと考えられる³⁸。他方、日本では上記の時期に一人当たり賃金の伸びは1割程度にとどまったが、これは、この期間の労働時間短縮が賃金水準の低い短時間労働者の増加によるところが大きかったためと考えられる。

さらに、短時間労働者の影響を除いてみるために、上記の比較よりも時代を少し遡って我が国の80年代以降の状況を詳しくみてみよう。日本では、87年の労働基準法の改正により、法

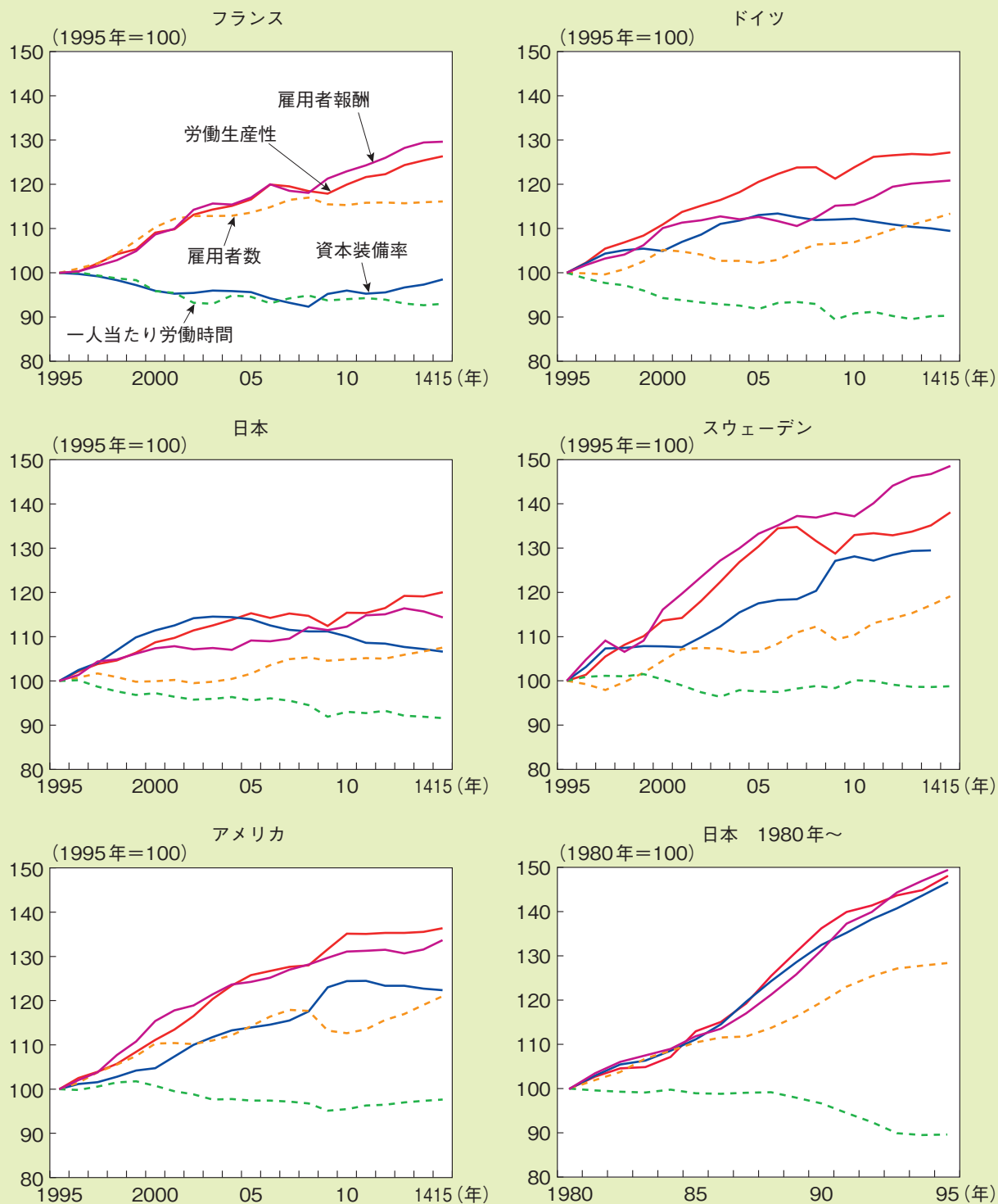
注 (37) 欧州でも、国によって労働時間が短縮された経緯は異なっている。ドイツでは、労働組合をベースにした労働協約で労働時間を定めており、85年から90年代半ばにかけて労働協約上の労働時間は週40時間から35時間に短縮され、その後短時間労働者比率の高まりもあって労働時間の短縮が進んだ。スウェーデンにおいても、83年から88年にかけて労使協約によって週40時間から38時間に引き下げられたが、その後も、女性の労働参加率が高まるにつれて労働時間の短縮が進んだ。フランスでは、82年に法定労働時間を週40時間から39時間に引き下げた後、2000年にはさらに35時間に引き下げた結果、労働時間の短縮が進んだ。

(38) 欧州では、労使間での交渉や、最低賃金労働者の月当たり賃金改変が違法とされたこと等から、労働時間減少による賃金低下を十分補うほどに時間当たり賃金が上昇したケースが多かった。この結果、総労働コストの上昇もあって、法定労働時間等の変更が雇用創出に貢献することはなかったという研究も存在する。（川口・鶴(2010)）

定労働時間が1週48時間から40時間に短縮され、その後段階的に実施された。こうした法定労働時間の削減に伴い、この期間の一人当たり労働時間が減少したが、資本装備率は80年か

第2-2-8図 主要国時間当たり生産性と労働要素の推移

一人当たり労働時間が減少するにつれ、雇用者数や労働生産性が上昇



(備考) 1. OECD.stat、内閣府「国民経済計算」により作成。

2. 労働生産性、雇用者報酬及び資本装備率はすべて一人当たりの実質値。日本の1980年からの推移については、93SNA、付加価値については2000年基準、資本ストックについては2005年基準。

ら95年の15年間で1.5倍に急激に上昇し、時間当たりの労働生産性は80年代から高まり続けた。結果として時間当たり賃金も生産性と離れることなく同等の伸びを見せ、80年対比で5割程度上昇した計算となる。

以上のように、欧州諸国や80年代の日本にみられる労働時間の短縮は、資本装備率の上昇もあって、時間当たりの労働生産性の上昇が実現し、結果として、時間当たり賃金も労働生産性に見合った上昇がみられた。

●非製造業において低迷する資本装備率

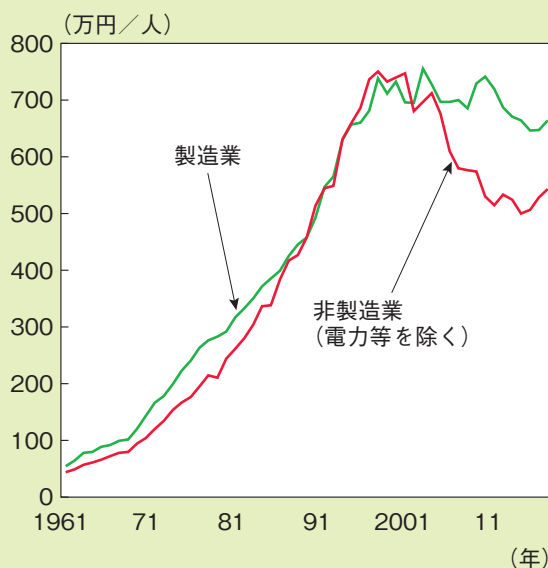
労働時間の短縮を進める中で、生産性を向上させるためには、業務の効率化と並んで、省力化のための資本装備率を高めることが重要である。この点は、既にみたような欧州や日本の過去の経験からも示唆される。我が国の80年代以降の一人当たり資本装備率と従業員数の関係性をみると、製造業においては労働投入の増加を抑制しつつ資本装備率を高めることで、その一人当たり生産性を高めていった。これと比較して、非製造業の労働投入は総じて増加し続けている（第2-2-9図）。

アメリカやドイツの製造業においては同様の傾向がみられ、非製造業においては建物等を除く機械設備等でみた資本装備率の上昇は緩やかながらも続いており、製造業の約半分程度で推移している。これに対して、我が国の非製造業の資本装備率については、2000年台後半から低下し、2015年時点で製造業の4割以下となっている（第2-2-10図）。同時期の我が国非

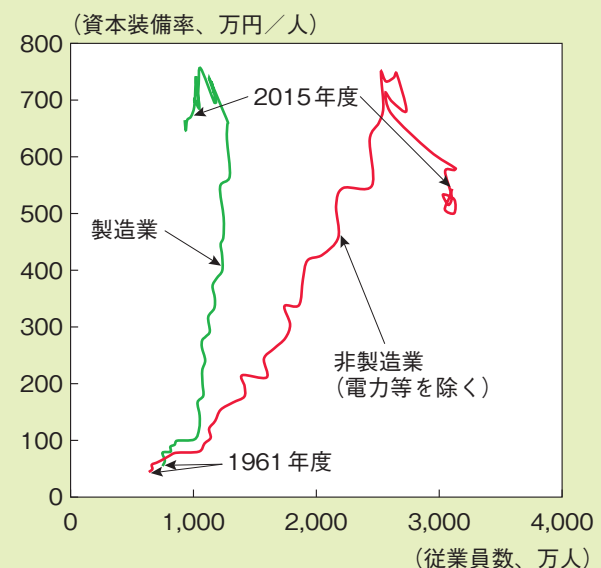
第2-2-9図 日本の資本装備率と従業員数の推移

製造業においては、従業員数を増やすのではなく機械化が進んだ

(1) 日本の資本装備率

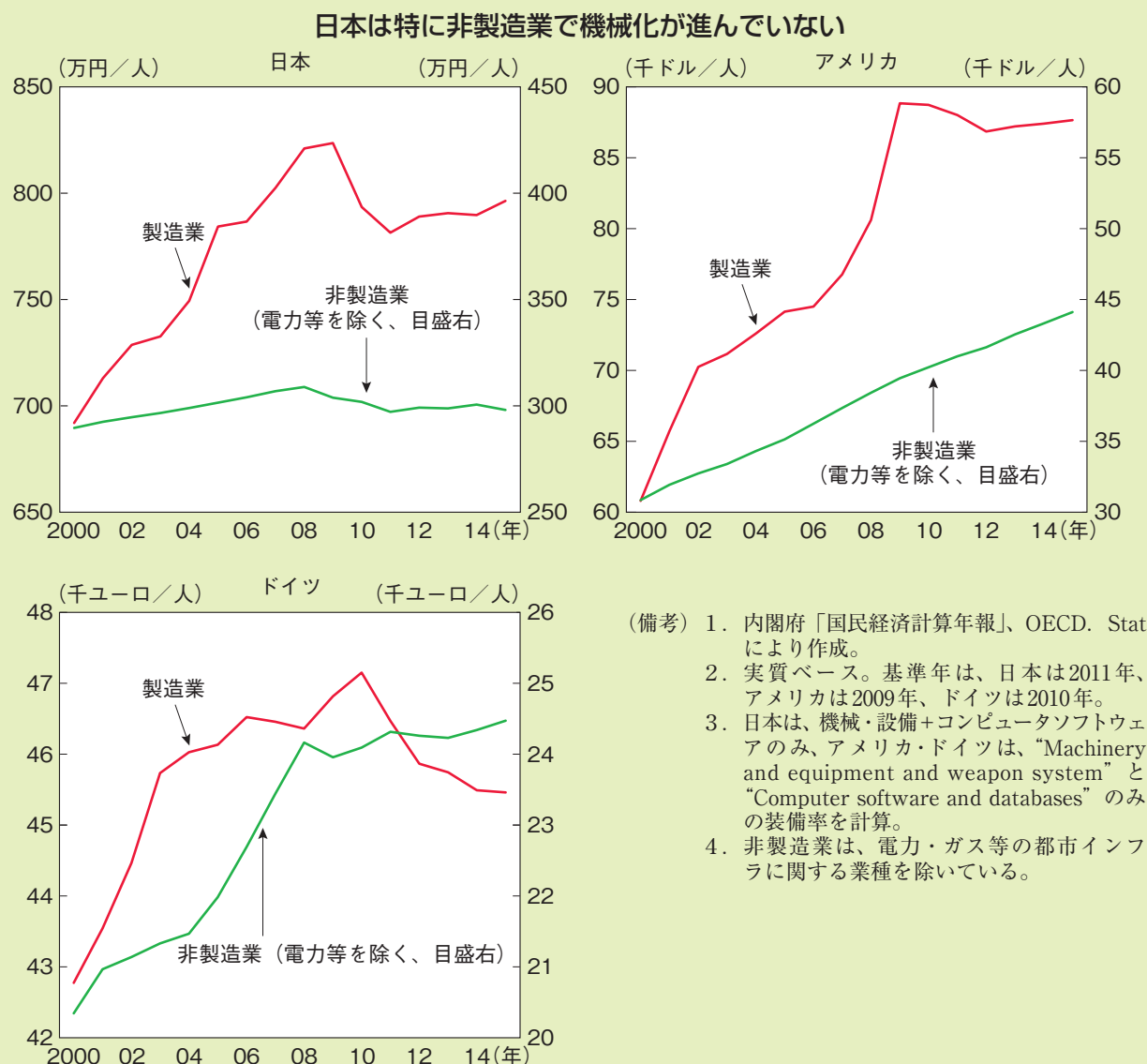


(2) 資本装備率と従業員数



- (備考) 1. 財務省「法人企業統計年報」により作成。
 2. 資本装備率は、期首期末平均有形固定資産（土地、建設仮勘定を除く）／期中平均従業員数
 3. 非製造業は、金融業、保険業を除くベースから、さらに電力業、ガス・熱供給・水道業を除いている。

第2-2-10図 日本・アメリカ・ドイツの資本装備率の動向



製造業の付加価値上昇に寄与しているのは、専らマンパワー、特に雇用者数の増加によることが確認できる。

●資本装備率の伸びが低い業種

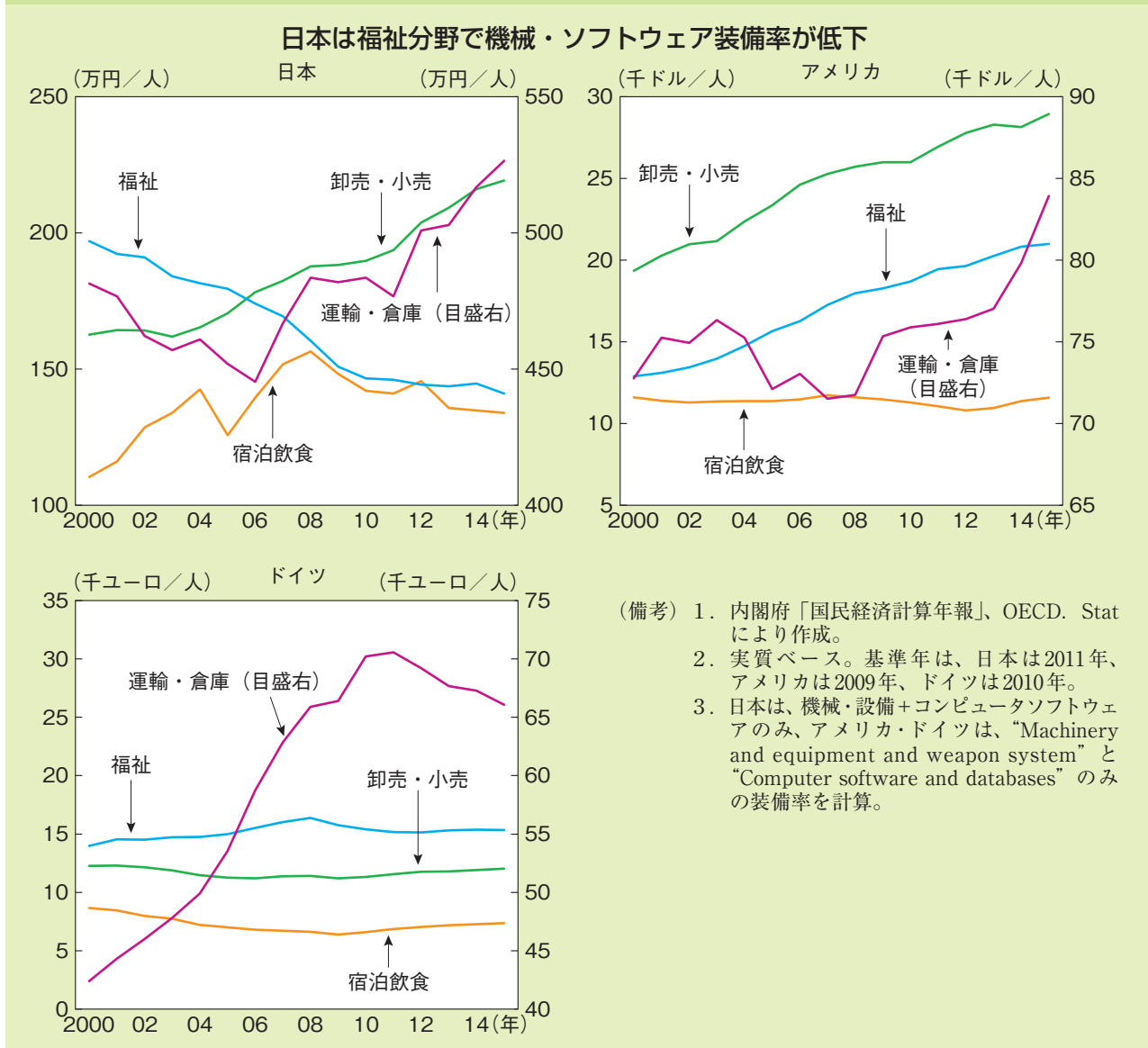
非製造業の業種別に機械設備等の動向をより細かくみると³⁹、運輸業は、非製造業の中で資本装備率は比較的高い水準にあり、2000年代後半から伸びがみられる。また、我が国では、卸売・小売や宿泊飲食業では緩やかながら増加の傾向がみられるが、福祉業については、労働者の増加割合に比べて資本の増加が少なかったことから、その資本装備率は徐々に低下してい

注 (39) ここでは、各国共通で資本装備率が高い電力・ガス等の都市インフラに関連する業種を除いている。

る。アメリカやドイツでは福祉分野についても上昇または横ばいで推移しており、この点で日本と動向が異なっている。今後、労働時間の減少に伴って、生産性を高めるためには、効率的な働き方に向けた投資がこれらの分野で実施されることが期待される（第2-2-11図）。

我が国では、保健・福祉、卸・小売業、陸運業といった業種では人手不足が顕著となっており、今後雇用者の大幅な増加を見込むことはさらに難しくなることを考慮すると、新規技術の導入も含めた投資など生産性向上のための取組が求められる。例えば介護分野等では、パワースーツの導入等により要介護者のケアに対する負担を減らし、IoTシステムと連携した高性能カメラの導入等による見守り体制の充実といった対応が模索されている。陸運業等においても、荷役のロボット化や人口知能（AI）を用いた自動走行車両等より少ない人手でより多くの荷物を運べる仕組みの開発が進んでいる。こうした新しい技術の実装化においては規制改革等との連携が必要である。

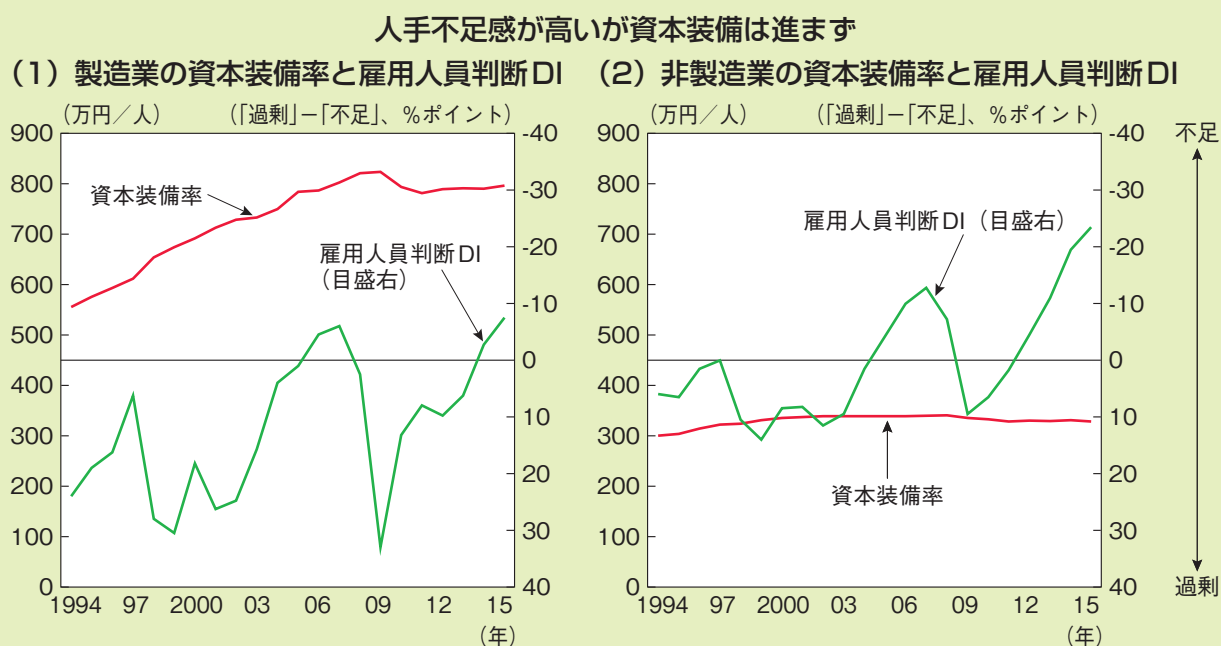
第2-2-11図 日本・アメリカ・ドイツの非製造業における資本装備率の動向



●人手不足の中で必要となる資本投資

日銀短観の雇用人員判断DIでみると、非製造業では、製造業と比べても人手不足が顕著になっているが、資本装備率はほぼ横ばいとなっており、人手不足に直面している業種の多くで、課題を認識しつつも投資が十分には行われていないのが現状である（第2-2-12図）。他方で、近年の企業収益の拡大により、企業の内部留保率は高まっている。企業規模別にみても、大企業だけでなく、中小、中堅企業においても内部留保率の水準は近年急速に高まっており、総じてみれば、企業の資金余力が充実する中であって、省力化のための設備投資が今後増加していくことが期待される（第2-2-13図）。

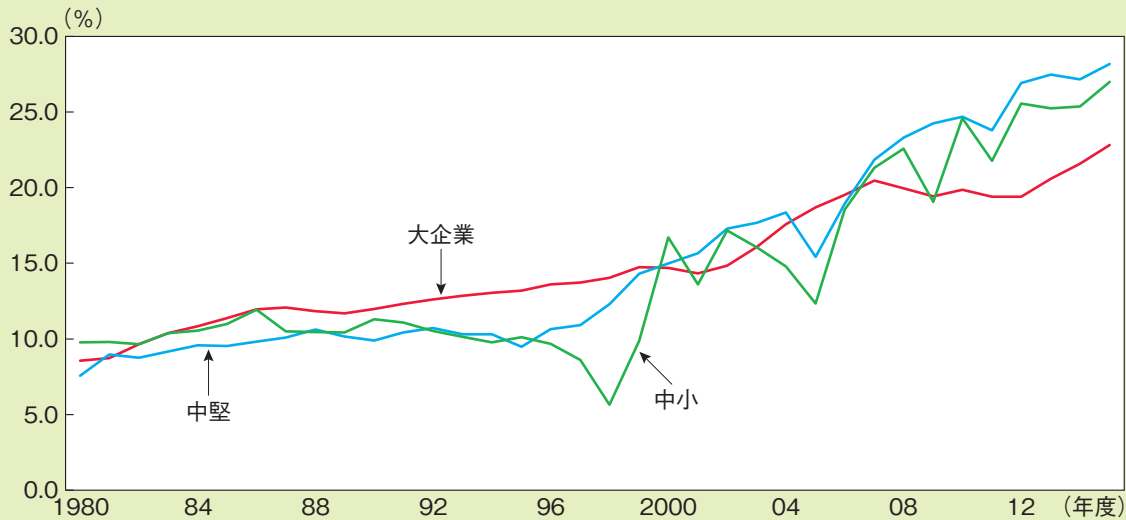
第2-2-12図 人手不足感と資本装備率



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算年報」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
2. 資本装備率は、機械・設備とコンピュータ・ソフトウェアの雇用者あたり装備率を計算。

第2-2-13図 企業の内部留保率の推移

中堅・中小企業は、大企業より内部留保を蓄積している



(備考) 1. 財務省「法人企業統計年報」により作成。

2. 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1千万円以上1億円未満。

3. 金融業、保険業は除いている。

4. 内部留保（利益剰余金）比率は、利益準備金、積立金、繰越利益剰余金の合計が総資本に占める割合。

4 非正社員の処遇改善とWLB施策がもたらす多様な労働参加

以下では、働き方改革が、労働参加の拡大や、マンアワーでみた総労働供給にもたらす影響等について考察する。

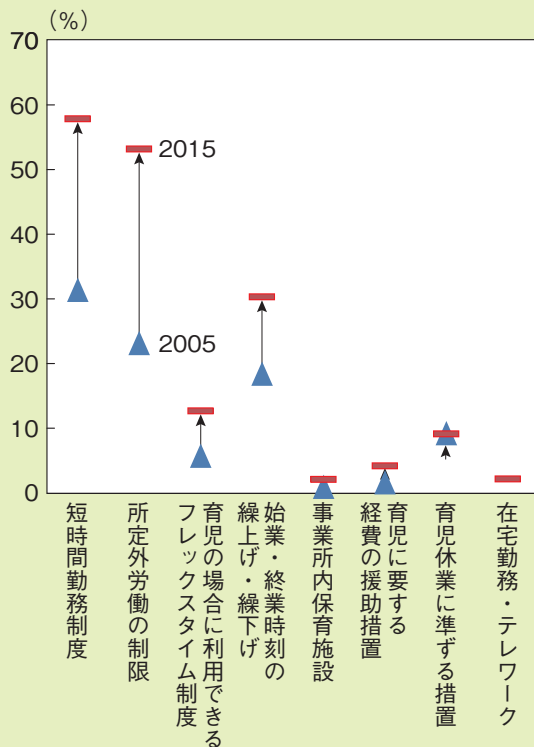
●多様な労働時間の選択と労働参加率の高まり

長時間労働の是正や柔軟な働き方がしやすい環境整備は、働く時間や場所の選択の幅を広げ、育児や介護をはじめ、各人の状況に応じて、働き続けることを可能とする。こうした柔軟な働き方への動きと相まって、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善は、現在は非労働力となっている人の労働参加意欲を高めるとともに、人事評価等の明確化により、離職等で寸断したキャリアを再開する際の処遇や今後のキャリア形成に関する見通しが利くようになることが期待される。育児や介護との両立を支援する取組の強化は、さらに幅広い層の労働参加を後押しすることになる。実際に、2001年の育児・介護休業法成立以降、育児短時間勤務等の普及への取組が進められてきている。2005年時点で3割程度の事業所のみが同制度を採用していたところ、2015年には約6割の事業所が同制度を導入するなど定着してきている（第2-2-14図）。また、こうした両立支援策を労働者が利用可能となる時期について、最近では、3歳までにとどまらず、子どもが小学校に入っても利用可能とする事業所が多くなってきた。こ

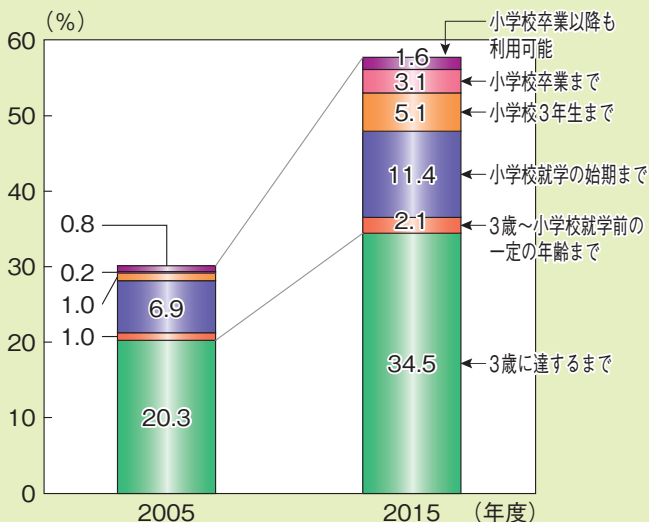
第2-2-14図 育児のための多様な労働時間制度

短時間勤務制度の導入は広がっている。

(1) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無



(2) 短時間勤務制度の最長利用可能期間別割合



(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

2. (1) では、2005年と2015年において調査項目が若干異なることから、「所定外労働の制限」については、2005年では「所定外労働の免除」、「育児休業に準ずる措置」については、2005年では、「1歳以上の子を対象とする育児休業」をさすものとしている。

うした中で、女性の継続就業の割合も高まっている⁴⁰。

●一人当たり労働時間とマンアワーでみた総労働供給に与える影響

働き方改革によって、長時間労働の是正が進むことで、特に正社員の一人当たり労働時間は短くなることが期待されるが、他方で、働く時間や場所を選択できる柔軟な働き方が普及し、また、非正規雇用の処遇の改善が行われることにより、これまで労働時間を抑制していた主体、特に、女性や高齢者は労働時間を長くする可能性も考えられる。

実際、短時間労働者ではより長い時間働きたいと考えている主体が多く、最近65歳以上の層で追加的に就業を希望する割合に増加傾向がみられる。こうした主体が現状よりも長い時間を継続的に働けるような環境が整えば、人手不足解消にも貢献する可能性があると考えられる。

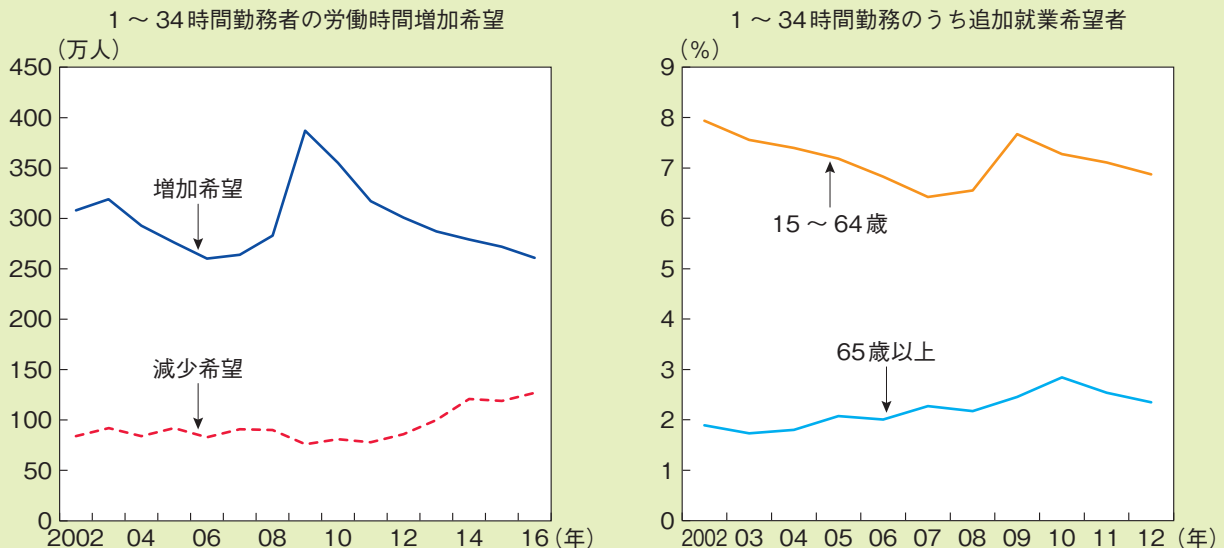
注 (40) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」によれば、第1子出産後の就業継続率（出産前に就業していた人が出産後も就業する割合）は、2005～09年には40.4%であったのに対して、2010～14年には53.1%と上昇している。

(第2-2-15図)。

働き方改革が、我が国経済全体としてのマンアワーでみた総労働供給に対して与える影響は以下の両面が考えられる。一つには、長時間労働の是正によって正社員の一人当たりの労働時間が短縮され、マンアワーが減少する可能性であり、もう一方は、既に述べたように非正規の処遇の改善や柔軟な働き方の導入によって、これまで労働時間を抑えてきた女性や高齢者が労働時間を延長させ、これまで働いていなかった人材の労働参加が進み、マンアワーが増加する可能性である。どちらの効果が強く生じるかは一概には言えないが、個人のライフステージや家庭の事情等に応じて自由に働き方を選択できることは、生活の質を高めるとともに、有効な人材活用につながり、成長の原動力となりえると考えられる。

第2-2-15図 労働時間を増加・減少させたい人の割合

短時間勤務従事者のうち労働時間を高めたい人は多く、65歳以上では追加就業希望者に増加傾向もみられる



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

2. 追加就業希望については、実際に職を探している場合と探していない場合の双方を含む。

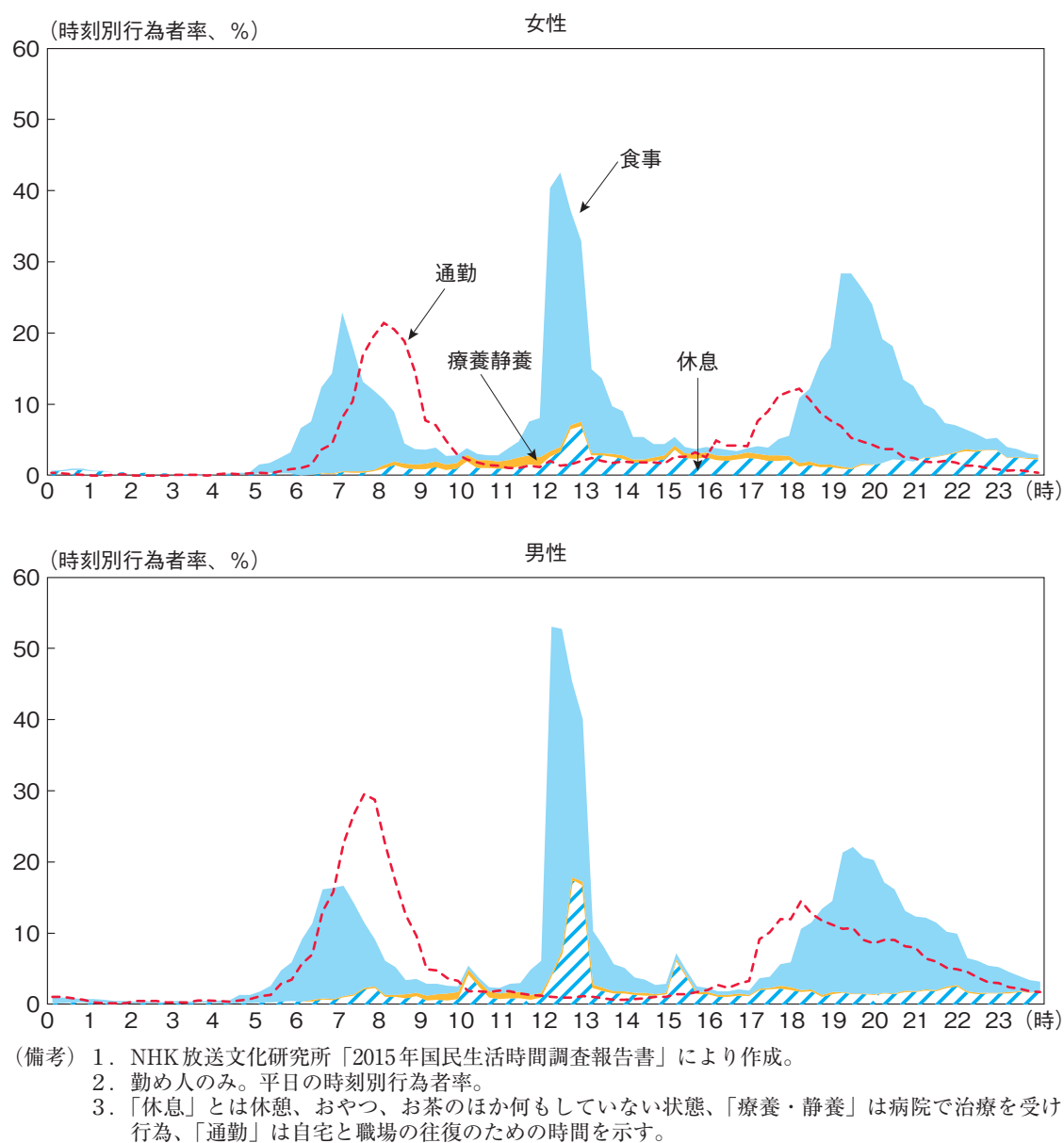
コラム

2-2 労働時間と拘束時間

勤務時間のうちには休憩の時間帯も含まれる。休憩時間については、我が国の場合労働基準法（第34条）により、6時間超8時間以下の就業においては45分の、8時間超の就業については少なくとも1時間以上の休憩をとることが義務付けられている。実際、勤め人の一日の時間の使い方をみると、男女とも、6割程度が12～13時の時間帯に食事、休息あるいは静養の時間を取得している。仮に、休憩を要しない（あるいは休憩時間が通常より短い）短時間の労働時間を設定すれば、休憩時間を省略できる分だけ拘束時間も短くなり、育児や介護等の理由で短時間労働を希望する労働者にとっては利便性が高まるとの意見もある。

また、通勤時間は男性の勤め人の平均が65分となっており、テレワーク等の推進はこうした労働に付随する拘束時間の軽減に資することが期待される。

コラム2-2図 仕事関係時間（休息や通勤）



第3節 働き方改革が国民生活に与える影響

本節では、働き方改革の進展によって生じ得る家計所得の変化や人々のライフスタイルの変化、またそれに伴う消費の変化の可能性について考察する。

具体的には、同一労働同一賃金などによる処遇の改善や多様な主体による労働参加の拡大が進むことにより、相対的に低い所得の人々の所得が底上げされ、貧困率などの改善や消費の下支えにつながることが期待される。また、多様な主体の労働参加によって、家事の一部が外部サービスに代替され、また、長時間労働の是正や柔軟な働き方の普及に伴う余暇時間の増加は

娯楽等の消費活動を促進するといった消費行動への影響も想定される。

1 所得格差の縮小に向けた動き

2000年以降、非正社員の比率が高まる中で若年層においても所得格差が拡大する傾向がみられたが⁴¹⁾、このところの景気回復による就業率の上昇や非正規労働者の賃金上昇は、その格差を是正する方向に寄与している。さらに、働き方改革によって、非正規の処遇改善などの動きが加速されれば、所得格差の是正に一層の効果をもつことが期待される。

●就業率の高まりと貧困率の低下

雇用環境の改善が進む中、2009年以降、相対的貧困率⁴²⁾は低下している。世帯類型別にみると、一人親世帯で最も貧困率が高いが、2009年から2014年にかけて大きく低下した。特に有業世帯の相対的貧困者の割合については、2014年時点で4割強であり、99年の6割弱から大きく低下している（第2-3-1図（1））。これには、一人親世帯への支援が強化されたことに加え、最低賃金の引上げ等により、就業している世帯の勤め先収入（所得）が増加したことが寄与している⁴³⁾。有業率⁴⁴⁾については、2人以上の大人のみ世帯や単身世帯では、高齢者世帯を多く含むことから、高齢化に伴って低下する傾向がみられるが、貧困率の高い一人親世帯においては上昇している（第2-3-1図（2））。

年間可処分所得十分位階級について、各世帯類型別の年間収入階級の分布の変化をみると、2009年と比べ2014年では、子どものいない世帯（単身世帯及び2人以上大人のみ世帯）では、高齢化に伴い低所得層が増加している一方で、子どものいる世帯（一人親世帯及び2人以上の大人と子ども世帯）では、低所得層が減少し、中・高所得層が増加している（第2-3-1図（3））。このように、長期的な傾向でみても、子どものいる世帯における低所得層（貧困層）が縮小した。

こうした世帯における貧困の縮小もあって、マクロの相対的貧困率も低下している。実際、2009年から2014年における相対的貧困率の変化について寄与度分解を行うと、特に有業の子育て世帯の相対的貧困率の低下が大きく寄与していることが分かる（第2-3-1図（4））。一方で、前述の通り、子どものいない世帯では、高齢者が多いことから、高齢化に伴い貧困率が上昇しており、こうした世帯が占める割合が上昇したことが相対的貧困率を引き上げる要因となっている。

注 (41) 厚生労働省（2010）等

(42) 相対的貧困率とは、一定基準（貧困線）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合をいう。貧困線とは、等価可処分所得の中央値の半分の金額を示し、全国消費実態調査の貧困線は年132万円（2014年）、国民生活基礎調査の貧困線は年122万円（2015年）となっている。等価可処分所得とは、世帯の可処分所得（収入から税金・社会保険料等を除いたいわゆる手取り収入）を世帯人員の平方根で割って調整した所得をいう。

(43) 総務省「全国消費実態調査」について、2009年と2014年の有業の一人親世帯の勤め先収入が増加している。

(44) ここでいう「有業率」の算出に用いている「有業者」は、「勤め先収入」又は「事業・内職収入」による年間収入のある世帯のうち、18～64歳の就業している世帯員をいう。

●賃上げや最低賃金引上げの動きと給与の変化

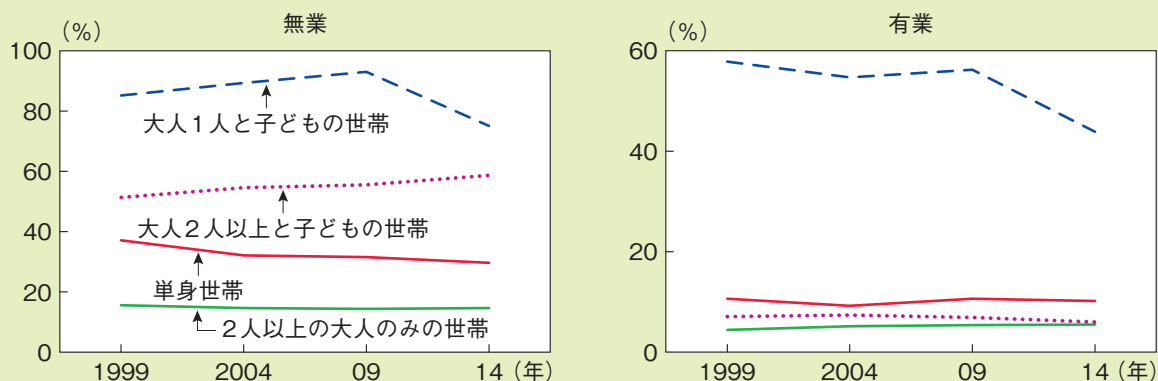
春季労使交渉における賃金改定については、2014年以降4年連続で2%近い賃上げが実現している。

また、パートタイム労働者の賃金に大きな影響を与える最低賃金については、2007年の最低賃金法改正⁴⁵以降、徐々に引き上げられてきているが、特に2012～2016年の4年間で、全国加重平均で749円から823円へと74円と大きく引き上げられた⁴⁶。こうした最低賃金引上げの影響は、上記の4年間で総じて、パートタイム労働者一人当たり平均52円の時給引上げに寄与したと考えられる（加藤他,2017）。中位値以下の賃金階級に属する労働者の時給について、最低賃金引上げの影響を受けると考えられ、試算によれば最低賃金が1%引き上げられることで、第1十分位で0.6%、第4十分位で0.4%の引上げとなる（第2-3-2図（1））⁴⁷。実際に2010年

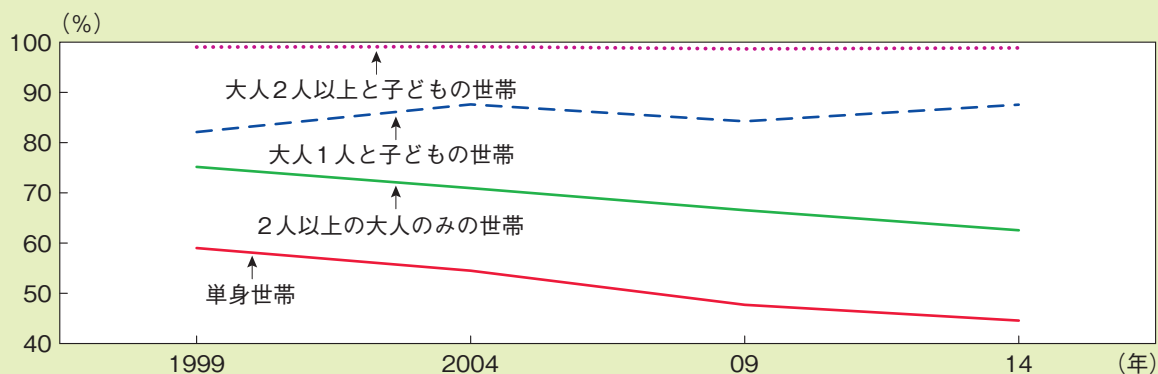
第2-3-1図 世帯類型別所得の状況と貧困率

相対的貧困率は、有業世帯において特に改善

(1) 世帯類型別相対的貧困者の割合



(2) 世帯類型別有業率

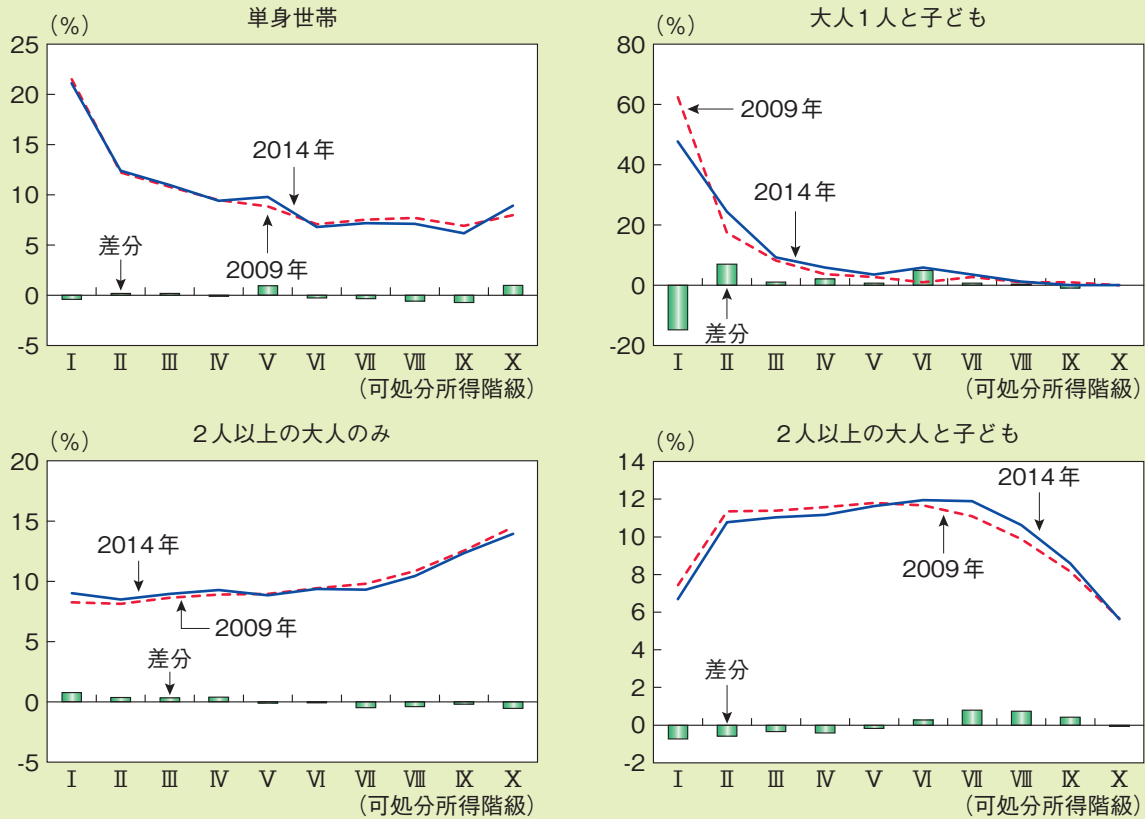


注 (45) 平成20年から施行された改正法では、地域別最低賃金の決定について、生活保護にかかる施策との整合性にも配慮することとなった。

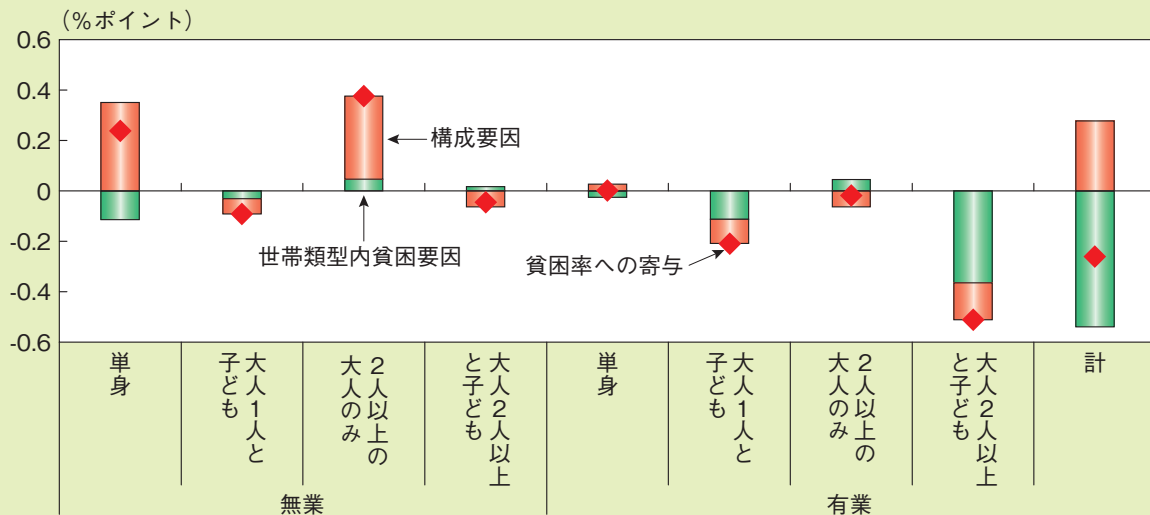
(46) 「経済財政運営と改革の基本方針2017（平成29年6月9日閣議決定）」においては、「最低賃金については、年率3%程度をめどとして、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げて、時給1000円になることを目指す」旨が示されている。

(47) 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2017）での試算（付注1-2-5）によれば、最低賃金の引上げは中位値以上の労働者の給与への影響は統計上有意に計測されていない。

(3) 世帯類型別年間収入階級の変化



(4) 相対的貧困率の要因分解 (2009年→2014年)



- (備考) 1. 総務省「全国消費実態調査」により作成。
 2. (2) の「有業率」の算出に用いている「有業者」は「勤め先収入」又は「事業・内職収入」による年間収入のある世帯のうち、18～64歳の就業している世帯員をいう。
 3. (4) の相対的貧困率の寄与度分解は以下の通り。

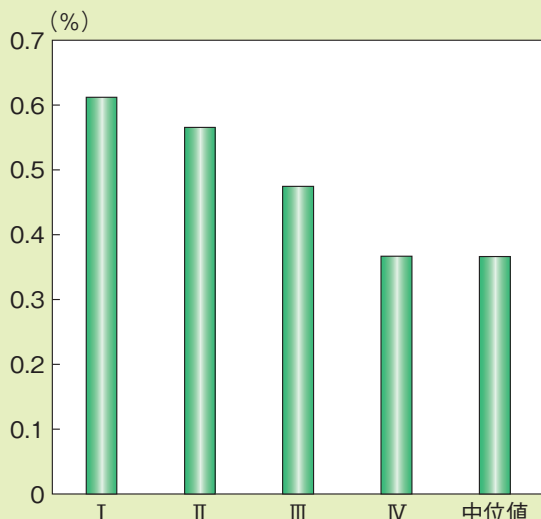
$$\Delta RP = \sum_i H_i^{2009} \cdot \Delta RP_i + \underbrace{\sum_i RP_i^{2009} \cdot \Delta H_i}_{\text{構成比要因}}$$

$$(RP: \text{相対的貧困率}, H_i^{2009}: 2009\text{年の世帯類型}i\text{の構成比}, RP_i^{2009}: 2009\text{年の世帯類型}i\text{の相対的貧困率})$$

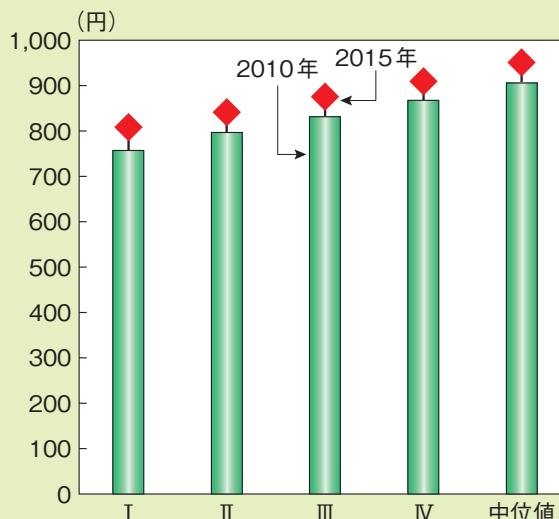
 4. 大人2人以上と子どもの世帯のうち、大人2人以上が就業する世帯の割合は、56% (2009年) から62% (2014年) へと上昇している。

第2-3-2図 最低賃金の引上げと所得分布

最低賃金引上げにより賃金が引き上げられている

(1) 最低賃金1%引き上げた場合の
各賃金階級の引上げ率（推計値）

(2) 所得分布の変化（第1十分位～中位値）



(備考) 1. 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2017）、厚生労働省「賃金構造基本調査」により特別集計。
 2. (1) は2010年時点の全国加重平均最低賃金（730円）を基に、内閣府（2017）で示されたパラメータから算
 3. (2) の数値は、時給（所定内給与額を所定内実労働時間数で除したもの）による。

と2015年のパートタイム労働者の時給を比較すると、中位値よりも低い第1十分位から第4十分位の各階級において、平均的に35～45円ずつ引き上げられた結果となっており、貧困率低下に寄与したと考えられる（第2-3-2図（2））。

●初職の違いが生む将来の所得格差

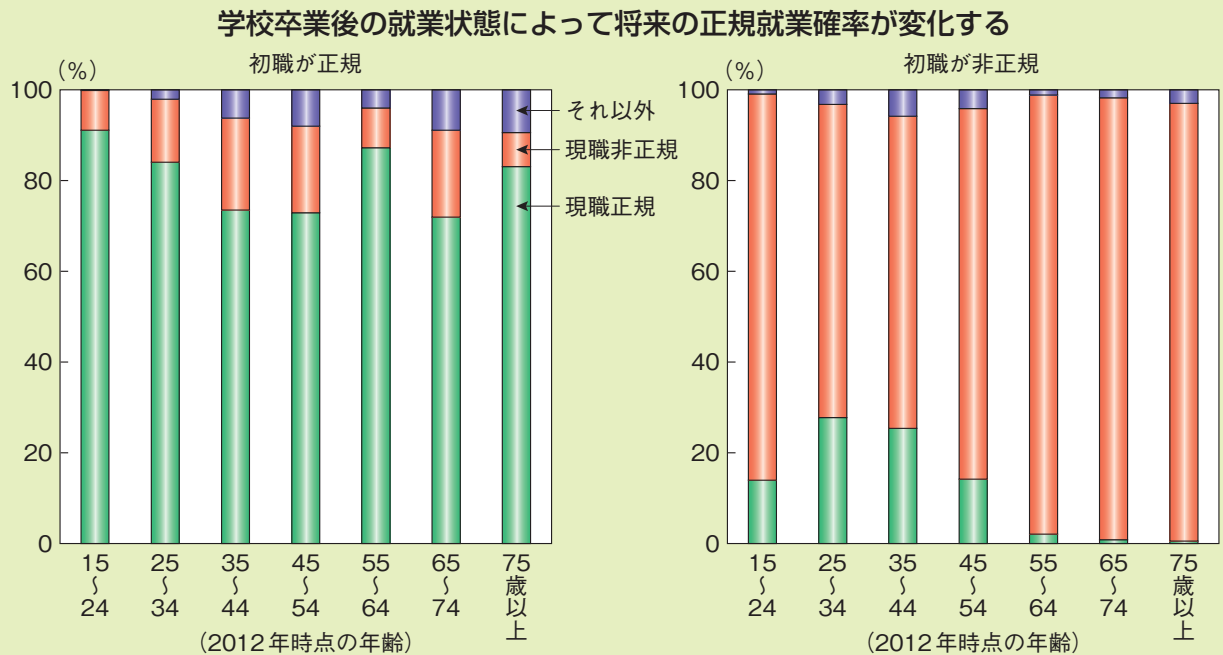
すでに第1節で正社員と非正社員の差をみたが、両者の差は各時点で受け取る賃金の差だけではない。第2節で示したように、両者の職業訓練の機会も異なることは、将来所得の賃金差を生み出す元となりえる。

特に従来、日本企業では、正社員として学校卒業後に入社した者に対して、将来同じ企業に勤め続けることを念頭に置いて職業訓練を実施してきたことが指摘されている。実際、企業に対する調査によれば⁴⁸、3割以上の企業が、非正社員の能力開発については企業側ではなく労働者側で実施すべきと考えている状況であり、正社員については労働者個人主体で実施すべきとする企業が2割程度となっているのに対して多い割合となっている。

このため、学校卒業後すぐの就職で非正社員として就業し、しばらく正社員として勤務しなかった場合、その後正社員として就業する確率が低くなっており（第2-3-3図）、正社員としての人的資本形成の機会に恵まれず、将来にわたって正社員の賃金よりも低い賃金に直面す

注 (48) 厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査（企業調査）」より。

第2-3-3図 初職の就業状況と将来の職業（2012年）



る可能性が高くなる⁴⁹。さらに、学校卒業後に非正社員として就職する確率は学歴によって異なっていることから⁵⁰、こうした能力開発の差とも相まって、学歴で将来の賃金差が生じる一因となっている。今回の同一労働同一賃金のガイドライン案において、諸手当を含む賃金のみならず、教育訓練等も同一労働同一賃金の対象としていることは意義が大きく、非正社員が教育訓練等によって得た技術で将来職を求められる環境を醸成していくことは格差を解消するうえで重要と考えられる。

2 多様な働き方と財・サービス需要の変化

● WLBの改善と生活時間の変化

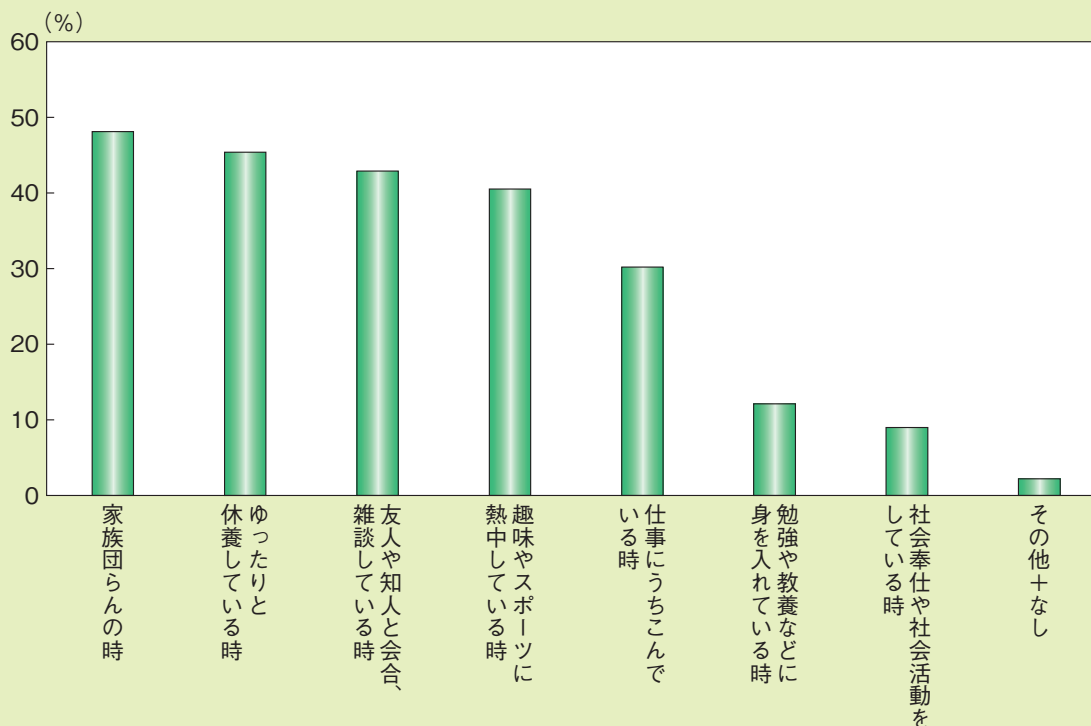
長時間労働の是正やテレワークなど柔軟な働き方の導入によって、自由な時間が増えると、人々はどのように時間を使うだろうか。これまでの時間に関する調査においては、自己啓発の時間をとり、趣味の時間や家族や友人等と過ごす時間を増やしたいといった希望がうかがえ

注 (49) Kondo (2007), Hamaaki et al. (2013) 等参照。

(50) 総務省「平成24年就業構造基本調査」によれば、高校卒業者では30.4%、大学卒業者では25.4%となっている。

第2-3-4図 生活の中で充実感を感じるとき

家族との団らんや休養時などに充実感を感じる人は多い



(備考) 1. 内閣府「国民生活に関する世論調査」により作成。
 2. 平成28年7月調査。複数回答。

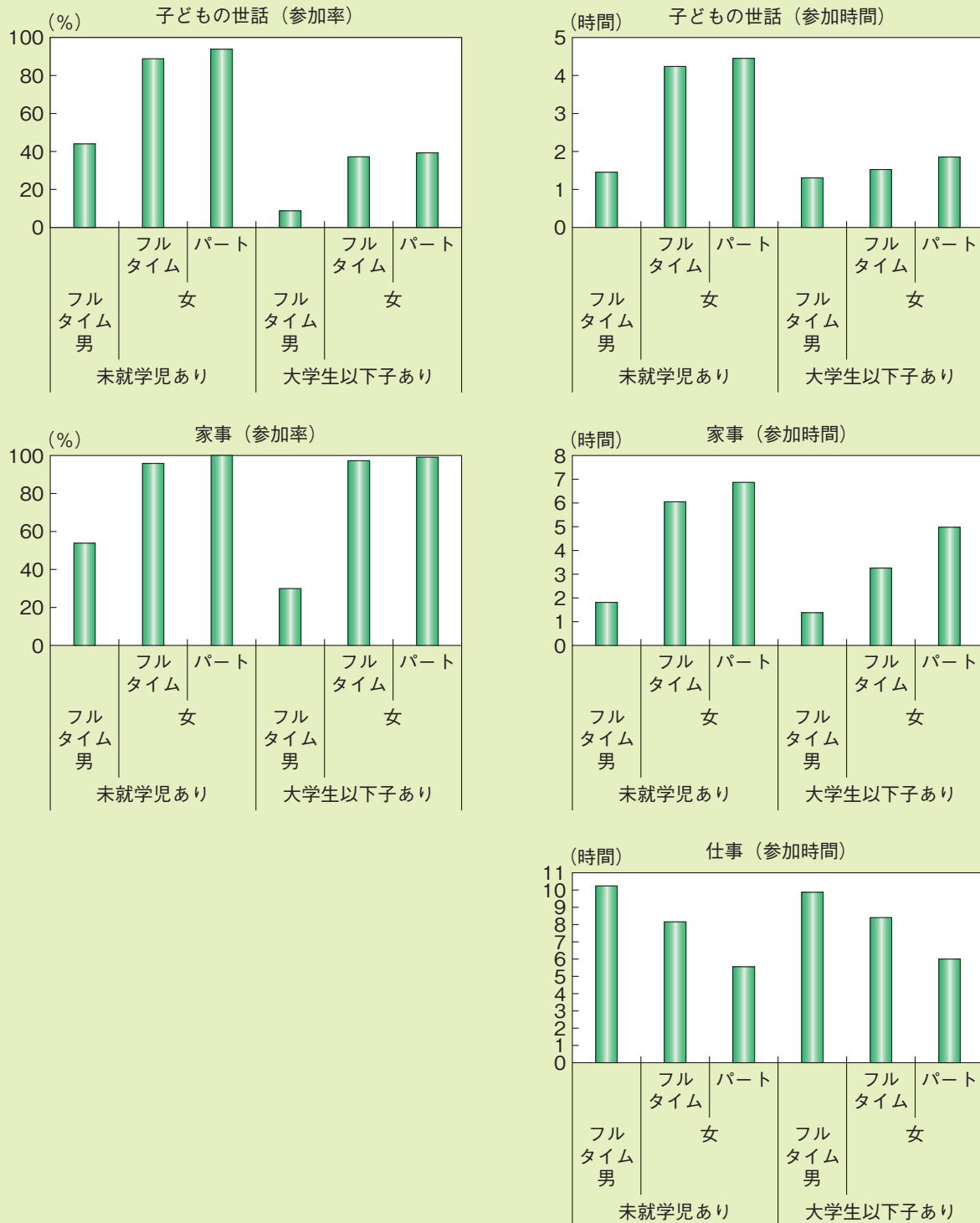
る⁵¹。例えば、最新の「国民生活に関する世論調査」によれば、生活の中で「充実感を感じる時」について、「家族団らんの時」と答える割合がおおよそ5割と、もっとも多い（第2-3-4図）が、実際には、我が国では、男女で家族と過ごす時間の差は大きく、労働時間の短縮によって、家族との過ごす時間を増やしたいとの希望が多い背景には、こうした事情があると考えられる。また、家事や育児への参加という点についても、男女間の差が大きく見られている。男性のうちフルタイムで就労している人の場合には、配偶者が就労をしていない割合が大きいこと等もあって、子どもの世話や家事への参加率は5割ないしそれ以下であり、参加時間を平均すると1～2時間程度にとどまるのに対し、女性の場合には、フルタイムであっても、パートタイムであっても、家事や子供の世話への参加率は9割ないしそれ以上であり、その費やす時間についても働き方によって大きな差は生じていない（第2-3-5図）。このことは、働く女性に、家事や育児の負担が偏っていることを示唆している。

労働時間の変化は家計の消費行動にも影響を及ぼすと考えられる。働いている主体は買い物をする時間が短い。勤め人の女性と無職の女性を比べると、買いものをする時間帯や長さが異

注 (51) 日本生産性本部「レジャー白書短信 第6号」（2016年3月号）「家族への意識で変わる余暇活動 - 2010年～2014年の時系列分析と年代別・家族の人数別の層別比較分析 -」によれば、自由な時間の使い方として「家族と過ごす」ことを希望する割合が30歳未満の若年層では2010年に23.2%であったものが2014年には24.1%に、60代以上の高年層でも31.6%から35.7%へと増加している。

第2-3-5図 子どものいる世帯の時間の使い道（就業状況別）

フルタイムで働く女性は家事や子どもの世事に時間を割いているが、男性はあまり割いていない



- (備考) 1. NHK放送文化研究所「2015年国民生活時間調査」により作成。
 2. 未就学児は、小学校に通う前の子をさす。「参加率」とは、「2015年国民生活時間調査」でいう「行為者率」を指し、1日のうち各活動に最低でも15分以上参加している者の割合をいう。「参加時間」とは、調査でいう「行為者平均時間量」を指し、該当の行動を少なくとも15分以上した者が、その行動に費やした時間量の平均を指す。
 3. 「家事」は、「子どもの世話」を含んでいる。
 4. 「未就学児あり・女・パート」については、サンプルが100に満たないため参考値。

なる。勤め人の女性は、夕方などの会社帰りの時間帯に買い物をする傾向にあり、無職者の女性のおよそ半分の時間を費やしている。ただし、休日であれば、無職者（女性）と勤め人の女性では買い物の時間帯や時間の長さは大きくは変わらない（第2-3-6図（1））。通勤時間等が変更され、労働時間が短縮されれば、勤め人の買い物時間帯の幅や長さも伸びる可能性もある。

また、レジャー活動⁵²については、男女とも勤め人では、平日の仕事が終わった後とみられる夕方から夜の時間帯に時間を使っている割合が高い（第2-3-6図（2））。特にレジャー活動については、関連用品の需要とともにサービスに対する消費が高まっており、こうしたサービスに対するニーズを満たすには十分な時間を要することになると考えられる⁵³。さらに休暇の分散化等が行われ、ピーク時の料金設定に直面せずに旅行サービス等が利用できる場合は、そのニーズがより発現することも期待される⁵⁴。

政府は2015年から「ゆう活⁵⁵」、2017年に入ってから「プレミアム・フライデー⁵⁶」の普及に努めているが、こうした取組により労働時間が短縮されることで、これまで以上に早い時間帯も含めて買い物やレジャー活動等の時間が拡大し、それに関連する消費が拡大することが期待される。

●女性等の労働参加拡大に伴う財・サービス需要の増加

2015年以降、未就学の児童のいる世帯についても女性の有業率が高まっており、こうした世帯の所得が伸びている（第2-3-7図（1））。家事負担を軽減させるために惣菜など調理済みの食料を購入したり、育児のために保育サービスを利用したりと、家事や育児の代替のための支出を増やす傾向がみられる。また、共働き世帯では、特に、外食を含めた食料支出や保育にかかる支出が大きい（第2-3-7図（2））。同じ家計において、世帯主（あるいは生計を支える収入を得る者）以外が追加的に就業した場合、食料への支出や小遣いを増やすという行動もみられる（第2-3-8図）。一方で、子育て世帯では教育等のサービス支出が継続的に増加することが見込まれることから、これに備えて家計の所得を補うという目的で、就業している場合もあると考えられる。2017年からは保育料の段階的無償化等の施策も進められ、地方自

注 (52) この調査では、スポーツ・行楽・散策、趣味・娯楽・教養（インターネットを含む）をレジャー活動としている。

(53) 公益財団法人日本生産性本部「レジャー白書2016」によれば、2015年時点の余暇市場は72兆2900億円とされており、この年に伸びたものとして、観光や外食のサービスのほか、スポーツ部門での関連用品消費やフィットネス等のサービス需要、趣味や創作部門における音楽コンサートや映画等の時間消費サービスが挙げられている。

(54) なお、小川・岡村（2001）では、余暇と財との関係性も考慮に入れた研究で、労働時間の大幅な減少がみられた1990年代において、特に「教養娯楽」の総支出弾力性が上昇したことを示している。つまり、余暇時間の増加とともに所得水準上昇（あるいは、価格低下）がこうした支出を促進する可能性を示している。

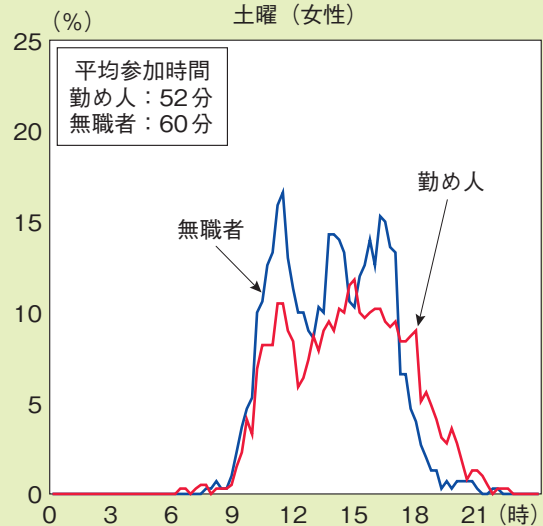
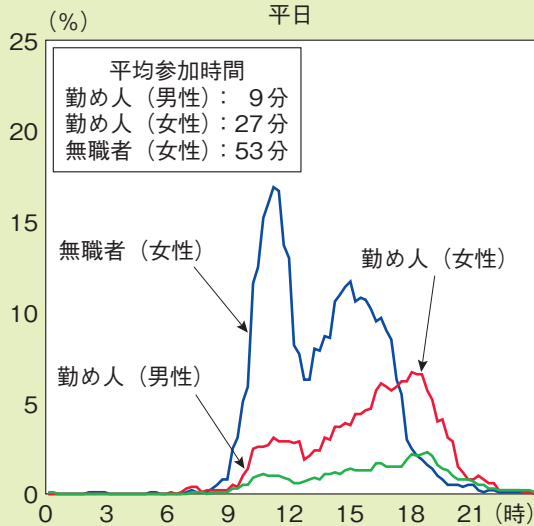
(55) 働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間に、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進し、夕方早くに職場を出るという夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動「夏の生活スタイル変革」をいう。

(56) 毎月最終金曜日に15時に退社する等、ショッピングや旅行等の私的な時間を拡大することを促す官民連携のキャンペーン。米国では「ブラックフライデー（黒字の金曜日）」が定着しており、日本でもこれを参考に個人消費を盛り上げる狙いがある。2017年2月最終金曜日より開始された。

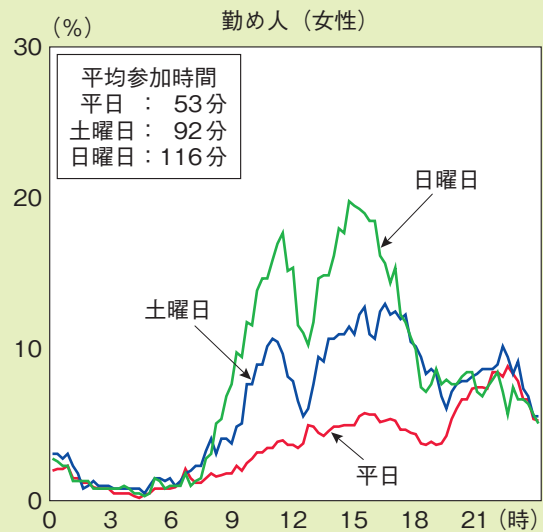
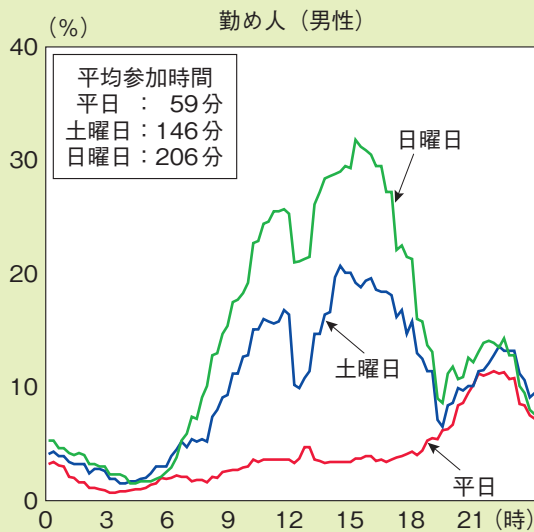
第2-3-6図 勤めている人の時間の使い方

平日は、女性は通勤時間に合わせて買い物を、男性は帰宅後にレジャー活動を実施している

(1) 買い物時間分布



(2) レジャー活動時間分布



(備考) 1. NHK文化放送研究所「国民生活時間調査」(2015年調査)により作成。

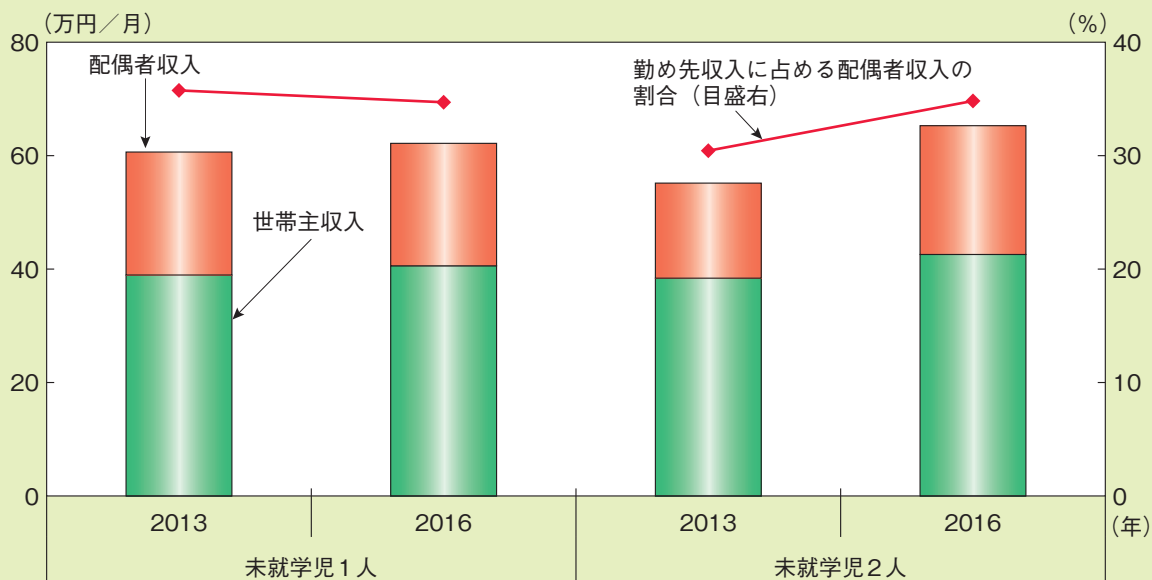
2. 無職者（女性）はこの統計における「主婦」であり、主として家事に従事している女性を指す。パートタイム労働者は含めない。

治体においては既に保育や幼児医療等の無償化が進められているが、こうした家計の負担軽減が消費の変化に現れる可能性が考えられる。

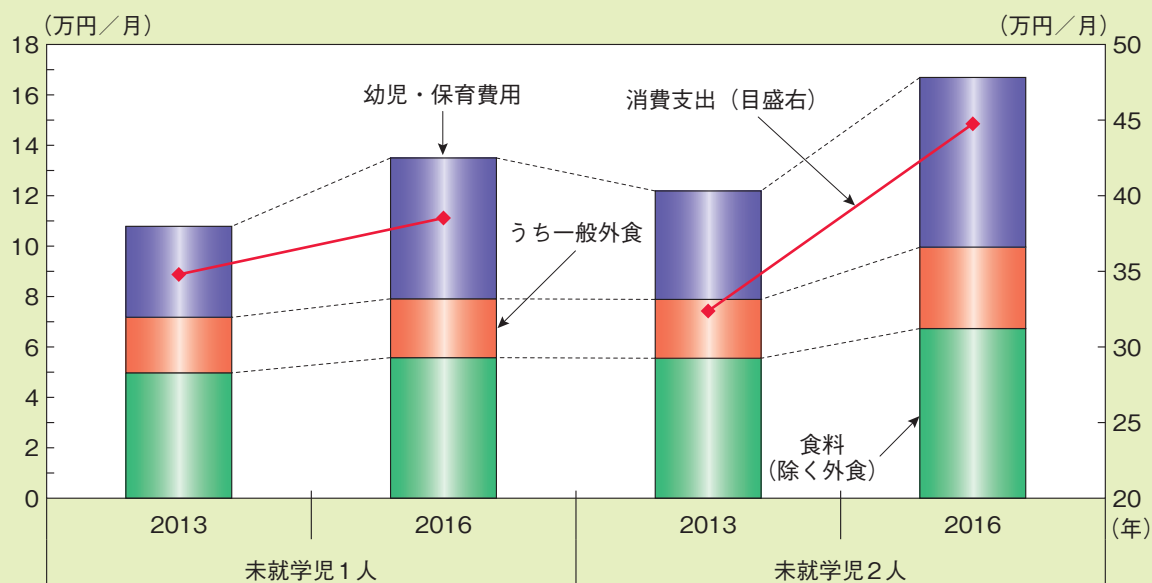
第2-3-7図 世帯収入と消費内容（共働き世帯）

共働き世帯で収入が増加しており、外食を含む食費や幼児・保育費用が増加

(1) 世帯主収入と配偶者収入（共働き世帯、未就学児の数別、1世帯当たり）

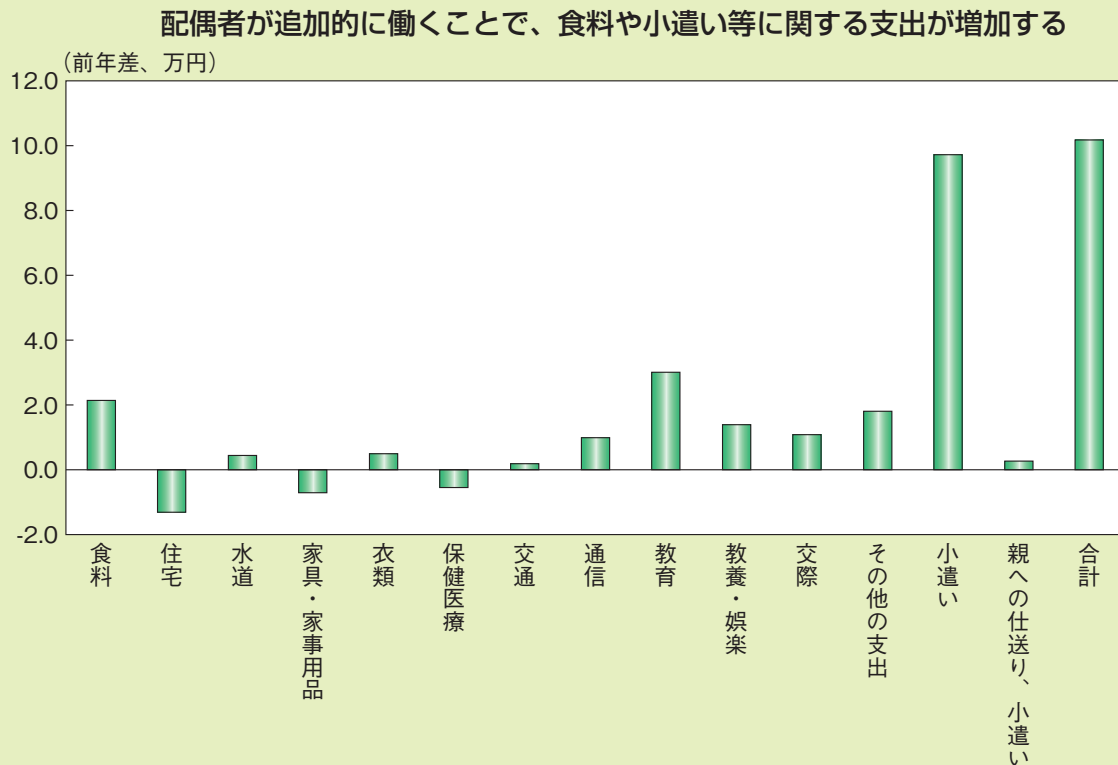


(2) 食料と幼児・保育費用（共働き世帯、未就学児の数別、1世帯当たり）



- (備考) 1. 総務省「家計調査」の調査票情報を独自集計したもの。
 2. 共働き世帯は、世帯区分が勤労者世帯で、配偶者が就業しており、配偶者の収入がある世帯。未就学児は、6歳以下で、小学校に通っていない世帯主の子。2013年及び2016年において、親の職業・年齢の調整は行っていない。
 3. (2) は品目分類。幼児・保育費用は、「幼児教育費用（3歳以上の保育費用等）」、「保育費用（3歳未満の保育費用等）」の計。

第2-3-8図 妻の就労による夫婦の消費支出の変化額



(備考) 1. 家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」により作成。
 2. 調査年とその前年の両年で消費と所得のデータがある世帯のうち夫が有業の世帯について妻が就労した世帯の消費（月額）の変化をみたもの。

コラム

2-3 生活の質の評価

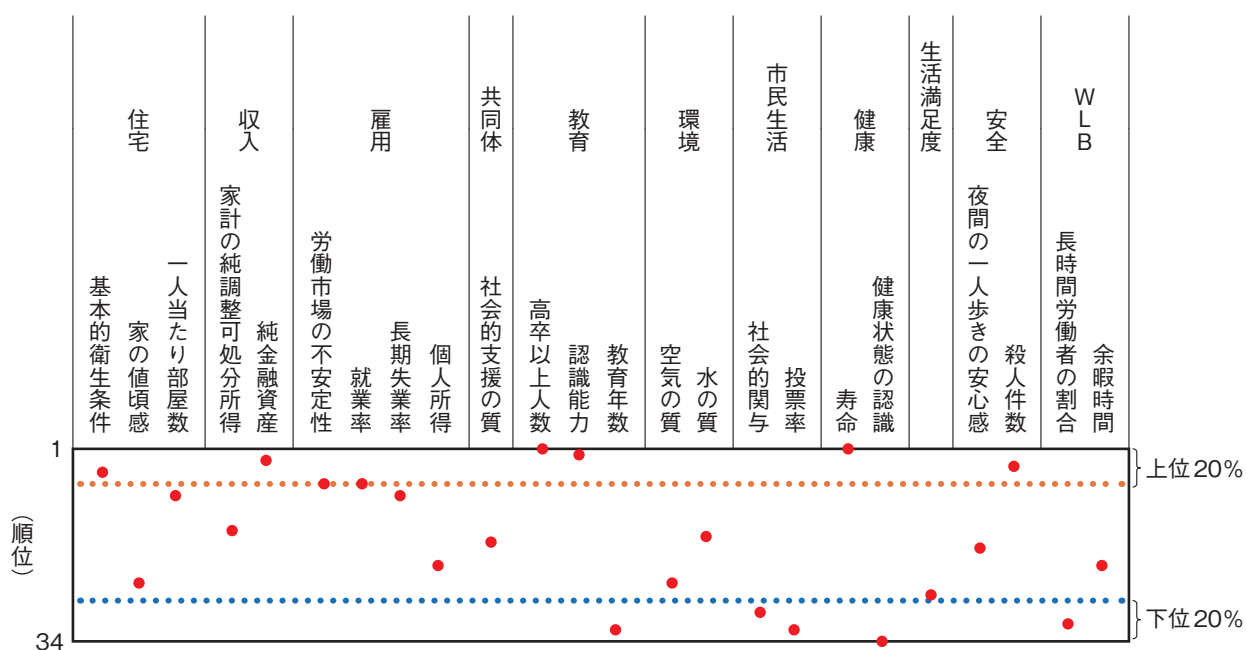
一国全体の経済を示す枠組みとしては、国民経済計算体系が存在するが、ここで計測されているGDP等の指標は経済的な側面のみに注目した指標であり、人々の生活の豊かさを測るためには、幅広い分野に関する適切な指標をみていく必要がある。

こうした流れは、国際機関や学術的な研究成果等により様々な指標の提案がみられる。例えば、OECDでは「より良い暮らし指標（Better Life Index、BLI）」の取組が進められており、11種類の分野に関する指標（住宅、収入、雇用、共同体、教育、環境、市民生活、健康、生活満足度、安全、WLB）それぞれで各国比較をすることができる、ダッシュボードスタイルの評価形式が採用されている。最も新しい2016年の指標で我が国を他国と比較すると、安全面ではトップクラスであり、所得や資産等の収入に関する指標も比較的高いが、WLBに関する指標は中央位以下となっている。このように、様々な指標を示したダッシュボードを通じて、我が国の強みや弱点を分析し、今後の政策立案に生かすことが期待される。

我が国においても、従来の経済統計を補完し、人々の幸福感・効用など社会の豊かさや生活の質（QOL）を表す指標群（ダッシュボード）の作成に向け検討を行い、政策立案への活用を目指すこととしている⁵⁷。

注 (57) 「経済財政運営と改革の基本方針2017」（平成29年6月9日閣議決定）

コラム2-3図 よりよい生活指標における日本の順位



(備考) OECD Better Life Index 2016により作成

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

で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年代にかけた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。

2 多様な人材を活用するための取組

●多様な人材活用のためのマネジメントや職務区分の在り方

働き方改革の進展により、今後、多様な雇用形態下で働く者やテレワーク等の柔軟な働き方を選択している社員、育児や介護等との両立を図る社員、転職者など多様な働き方を選ぶ社員が増加することが見込まれる。こうした多様な働き方をしている人材が活躍できるような労働環境を整備するためには、職務区分の定め方、多様な人材の個々の事情を考慮した上でのマネジメントのあり方が重要である。例えば、女性の職員比率や管理職割合の高い企業は、生産性が高いという実証結果があるが、実際に資産価値等の評価についてみると、女性の役員比率が産業平均よりも低い企業は総資本利益率（Return on Assets, ROA）が低い状況となっている（第2-4-1図）。しかし、こうした研究の示唆する点としては、女性の数が増えたことそのものではなく、WLB施策等をはじめとして多様な人材が効率的に働ける仕組みを取り込むことで、パフォーマンスを高めるということである⁶¹。

男女共同参画の観点からも、管理職や技術職への女性の積極的な登用が求められているが、これまでのところ、その増加は限定的なものとなっている。その背景としては、これまでの我が国企業の慣行として、生え抜きで管理職を養成してきたことから、管理職を登用する基準として勤続年数等を評価することも多く、マネジメントに関する専門的な教育の機会が少なかったことがあげられる。そのため、管理職として据えられる適当な女性の候補がいないことや、技術者については、育児等で離職した女性の技術者のキャリアが途絶えてしまう等の問題が指摘されている⁶²。管理職として必要なマネジメントに関する技能の蓄積や、一度離職した女性のリカレント教育など個人の学び直しを支援する取組を進めることが重要である（第2-4-2図）。

●多様な働き方と労働者の裁量に配慮した勤務体制整備

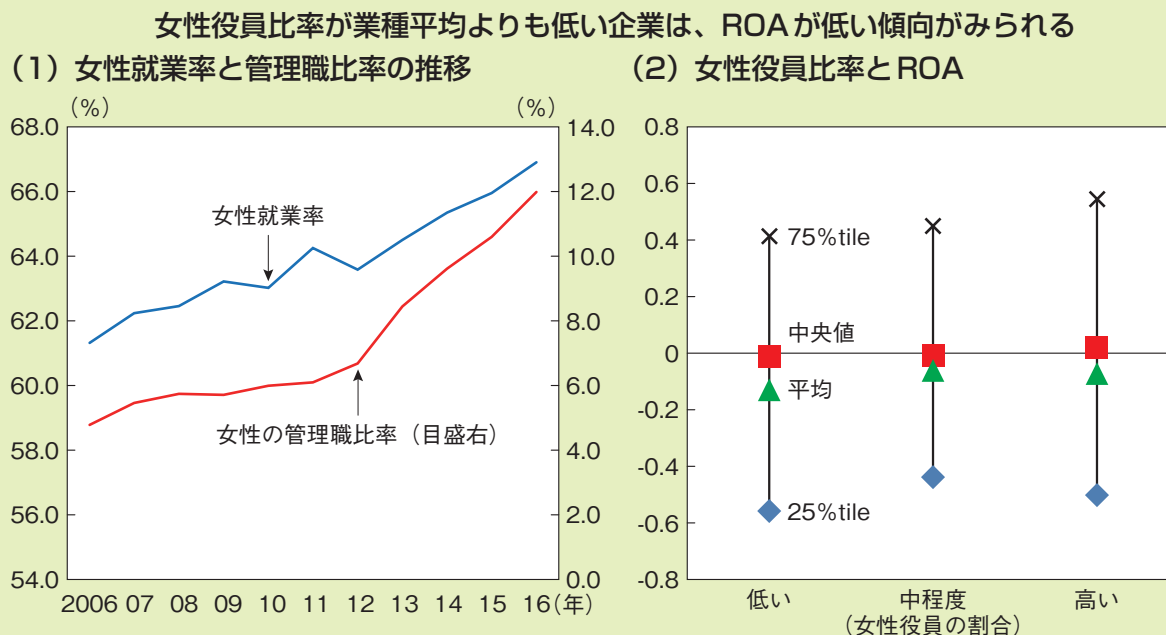
多様な働き方が求められる中、企業でも、フレックスタイム等の労働時間制度やテレワークといった柔軟な働き方を導入する取組が進められている。こうした取組に向けた企業側の体制整備は、障害者や高齢者、子育てや介護等に係る者などが、個々の生活を重視した形での労働参加を進めるにあたって重要であると考えられる。

ただし、2016年時点でフレックスタイムの利用率は7.8%、テレワーカーの割合は7.7%程度

注 (61) 高村（2014）によれば、女性の職員比率が高いことが企業の生産性を高めていることを、山本（2014）によれば、女性の職員比率が高いことについては、企業がWLB施策等を取り入れているかどうかによって生産性に差が出ることを示している。

(62) 理系人材について、企業側が求めるニーズがうまく転職対象者に受け取られていないという議論も提示されている。平成28年8月に示された「理工系人材育成に関する産学官行動計画」によれば、産業界における能力と意欲に応じた適材適所で理工系人材の活躍促進が課題となっていることについては人材の流動化が進んでいないことを挙げている。

第2-4-1図 女性就業率・管理職比率と企業評価



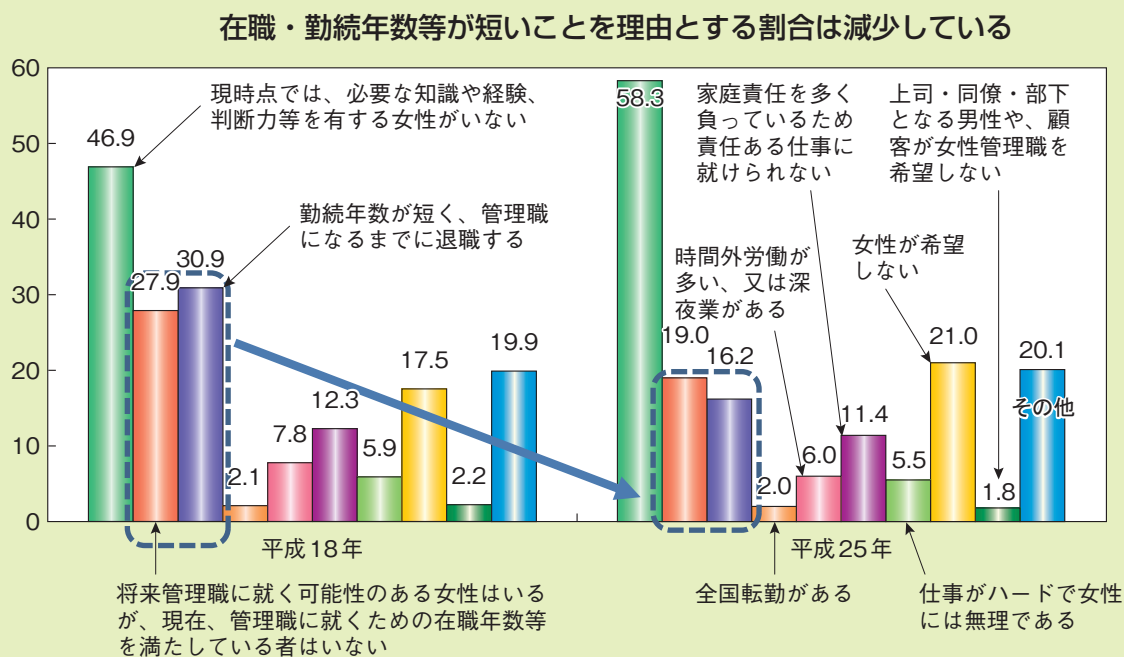
- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本調査」、「労働力調査」、日経NEEDSにより作成。
2. (1) の女性就業率は、15～64歳の女性の就業率。女性の管理職の比率とは、民間企業における係長職以上(管理職)における女性の割合
3. (2) の対象企業は、有価証券報告書の提出があった企業のうち、女性の役員比率、かつ、ROAのデータ取得が可能な3,365社を対象。
4. 女性役員の割合に関する区分については、業種ごとに女性役員比率順位で企業を「低い」、「中程度」、「高い」の3つに区分した。区分ごとの企業数は、「低い」が1,284社、「中程度」が1,005社、「高い」が1,076社。業種ごとの役員比率は付図2-4参照。
- ROAの昨年からの上昇率については、業種ごとの平均値を求め、そのかい離度合いを以下のように求めたもの。
- (各社のROA上昇率 - 業種平均のROA上昇率) / 業種平均のROA上昇率

にとどまる⁶³。フレックスタイムを導入している企業については、90年以降、徐々に増加したが、2000年代半ば以降は徐々に減少し、2016年時点で4.6 %にとどまっている(第2-4-3図)。テレワークの利用人口は今後増加が期待されるが、まだ啓発段階にあるといえる。テレワークを利用することの利便性として、自由な時間が増えることや通勤時間を短縮できること、とっさの事態に対応できることがあり、特に通勤を含めた拘束時間を短縮することのメリットが主として掲げられている⁶⁴。テレワークで仕事をする際のICTツールの利用は、コミュニケーションの空間的・時間的な制約を緩めることが特徴であり、こうした特徴を生かすことで、これまで労働参加がみられなかった主体の労働参加をもたらし、継続して就業する割合を増やすことができると考えられる。中でも、テレワークやその他のICTの整備は、障害者の就業促進の側面もある。何らかの障害を抱えている人も活躍できるような設備の導入が図られ

注 (63) 厚生労働省「就労条件総合調査(平成28年)」、国土交通省「平成28年度テレワーク人口実態調査」による。テレワーカーについては、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合。

(64) 国土交通省「テレワーク人口実態調査」による。

第2-4-2図 女性の管理職がいない理由



(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」により作成。

2. 女性管理職が少ないあるいは全くいない管理職区分が1つでもある企業（どの役職についても女性管理職の割合が1割以上の企業を除く）について、その理由を尋ねたもの。なお、回答の対象となっている企業は、平成18年で89.5%、平成25年で76.7%となっている。

れば、多くの就業の機会が広がることも期待される⁶⁵。

ただし、テレワークの実施については、そのセキュリティ環境の確保の問題のほか、労働者の仕事と家庭生活との境界をあいまいにし、かえって負荷を高めてしまう懸念があることも指摘されており⁶⁶、ICTの活用が生産性を高めることに対する副作用ともいえる。テレワークが浸透している各国の研究において、高度化するICTの利用により、仕事が密になりスピードを求められることにより、ストレスを増大させるとともに、仕事と家庭生活の境界をあいまいにする作用が示されている。場合によっては就業者の家庭生活との葛藤（ワーク・ファミリー・コンフリクト、WFC）を増してしまい、就業者の心身の健康を損なう可能性も指摘されている。また、フレックスタイム制度の活用についても、労働者の裁量が少なく、企業主導で導入された場合には、生産性の向上の効果が小さくなるという事例もあり⁶⁷、ただ導入すればいいというだけではない。

こうしたテレワークやフレックスタイム制度の実施等を進めるには、職務範囲の設定や労働者の裁量の確保も含め、より難しいマネジメントが求められることになる。一方で、こうした

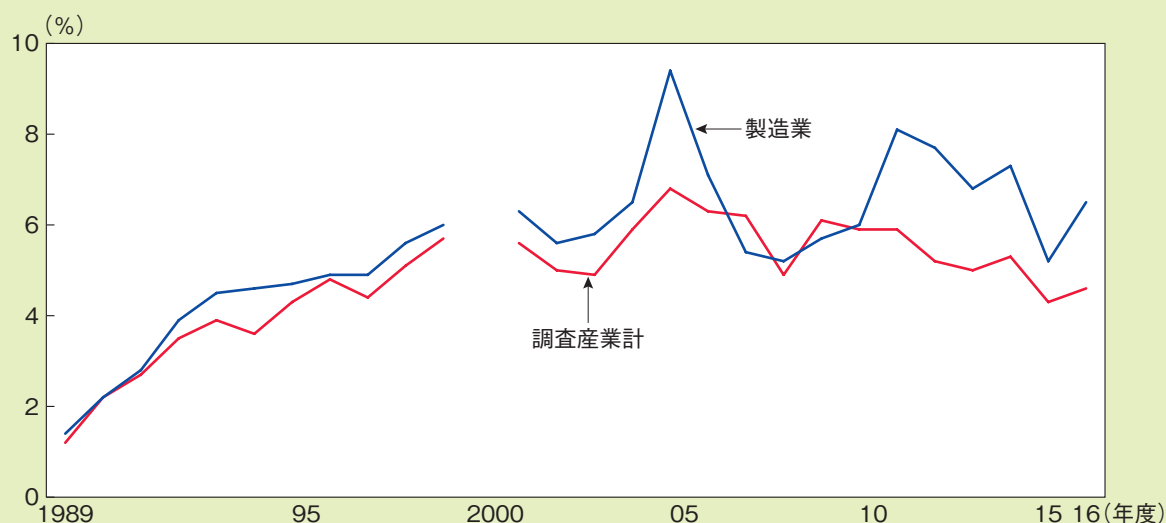
注 (65) 労働政策研究・研修機構「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」（2015年）によれば、テレワーク対象者の範囲として、障害などがある社員に対して終日あるいは1日の一部を在宅勤務とするとしている企業が2割以上存在する回答を得ている。

(66) 坂本（2015）

(67) Golden（2011）

第2-4-3図 フレックス時間制度を採用している企業の推移

2000年代半ばまで導入企業は拡大



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、「就労条件総合調査」により作成。
 2. 調査対象は、2007年以前は「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」、2008年～2014年は、「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」、2015年以降は、「常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）を含む。）」である。
 3. 2000年は調査自体が行われていない。なお、1999年以前は各年12月31日の状況を調査していたが、2001年以降は各年1月1日の状況を調査している。

マネジメントにより、長時間労働を是正し多様な働き方を同時に取り入れることができれば、労働生産性を上昇させることが可能となるだろう⁶⁸。

3 転職しても不利にならない柔軟な労働市場

●柔軟な労働市場に対応した人材評価制度

終身雇用制とも称された線型の日本的なキャリアパスを変えるには、転職や再就職など新卒以外の多様な採用機会を拡大し、転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立することが重要となる。高い付加価値を創出する企業に円滑に労働が移動していくことにより、国全体としても生産性が高まることが期待される⁶⁹。

転職市場の現状をみると、転職後賃金が低下し、それを挽回できないとする労働者の割合が高く、転職後に離職をする確率は同じ職場に働き続ける場合よりも高い（第1章コラム）。転職後の賃金や処遇の決定については、転職先の企業が、それまでの労働者側の経験をどう評価

注 (68) 前掲の労働政策研究・研修機構による調査では、実際に企業側にとりテレワークを実施する目的として「生産性の向上」が上位に掲げられており、従業員側に対するアンケートにおいても、「業務の効率が上がった」とする回答が多い。

(69) 山本・黒田（2016）では、企業と従業員のマッチパネルデータを作成した分析を行っている。社員の勤続年数の長い企業においては、中途採用等を高めて雇用の流動性が高まることで生産性が上がるが、すぐに社員が離職している企業では生産性が低まることを検証しており、流動性には逆U字カーブが存在することを指摘している。

するかということが大きい⁷⁰。実際に、アンケートによれば、転職者の受入れを行う企業側は転職後の賃金の処遇を決める際に、転職者の能力を評価する仕組みがないことなどが挙げられている。こうした課題については、転職・再就職の拡大に向けて職業能力・職場情報の見える化を図ることが重要である。転職前の職場のキャリアを継続的な人材評価につなげようとする取組としてはジョブカード等があり、この取組は転職後のキャリア形成に有用であったとの結果も示されている⁷¹。2016年度末段階で約175万人が取得している。今後の制度普及・活用促進に向けた検討が進められている。さらに、2017年3月末に決定された働き方実行計画では、年功ではなく能力で評価を行う人事システムの導入支援、職業に関する情報等を総合的に提供するサイト（日本版O- NET）の創設などの対応が示されている。

●業種を超えて活躍できる人材の育成と活用

産業構造が大きく変化する中で、業種を超えた転職・再就職を目指す人も増えてくることが

第2-4-4図 産業ごとの労働時間当たり付加価値と総労働時間の変化



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」により作成。2015年の値。
 2. 総労働時間は、経済活動別労働時間に経済活動別雇用者数を乗じたもの。
 付加価値は、経済活動別国内総生産（名目）を総労働時間で除したもの。

注

- (70) 厚生労働省「転職者実態調査（平成27年）」を参照。
 (71) 労働政策研究・研修機構（2013）を参照。

想定される。1995年から2015年の産業別の総労働時間と付加価値の変化の推移を見ると、産業によっては総労働時間が増加する一方で、労働時間当たり付加価値が減少している（第2-4-4図）。今後、業種を越えた労働移動を支援し、各分野での付加価値を高めていくためには、学び直しの機会の拡充を含めて人材育成を強化することが重要である。たとえば、学校教育においても、産業構造の転換に合わせて、将来的な産業界のニーズの取込みを図ることが重要であり、産学と政府が連携した取組が求められている。具体的には学校教育のカリキュラムに基礎的な教養課程や専門的な課程を充実するだけでなく、特定の専門分野の学習を端緒として、これに隣接する分野や関連する分野に応用し発展させる訓練の課程を広げていくことで、学んだ内容を生産活動等の現場に応用していくことが掲げられる。また、教育機関における専門的教育を積んだ学生（例えば博士学位取得者）がインターンシップ等により企業で働く機会を持つなど、産学交流の場を設けるといった支援も考えられており、こうした双方向の取組が重要な役割を果たすと考えられている。

4 労働法制やルール等の順守

●労働市場における監督監視や企業評価

働き方の改革が実効性を持つためには、まず大前提として、策定された労働法制や労働ルールが順守される必要があることは言うまでもない。

労働基準監督機関は事業場の監督等を通じてその実効性を確保する役を担っている。我が国の労働基準監督官の人数は2016年度で3,241名と雇用者1万人に対して0.62人となっている。同様に各国の状況をみると、雇用者1万人あたりで英国の0.93人、フランスの0.74人、ドイツ1.89人となっており、我が国の割合は諸外国に比して低い水準にある。2015年から月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に監督指導を行っていたところ、2016年度からは監督対象を月80時間超に拡大している。こうした監督対象の拡大のほか、インターネット等を用いたより多くの情報提供に対応するためには、体制の充実が重要になってくる。さらに、たとえば自動車の運転者は地方運輸局からの通報情報提供体制等があるが、労働基準監督機関と関係行政機関との連携も重要である。

女性や若者等が活躍しやすい環境整備のため、様々な取組が行われている。たとえば、女性の活躍推進の観点から政府のウェブサイトで、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など女性が活躍するために必要な企業の情報が公表されるよう、必要な制度改正を検討することとされている。また、女性活躍促進法と若者雇用促進法に基づき提供する職場情報等を集約するなどの一体的な取組が進められることとなっている。