

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見られる。

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、企業が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ると考えられる。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を組み合わせて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。