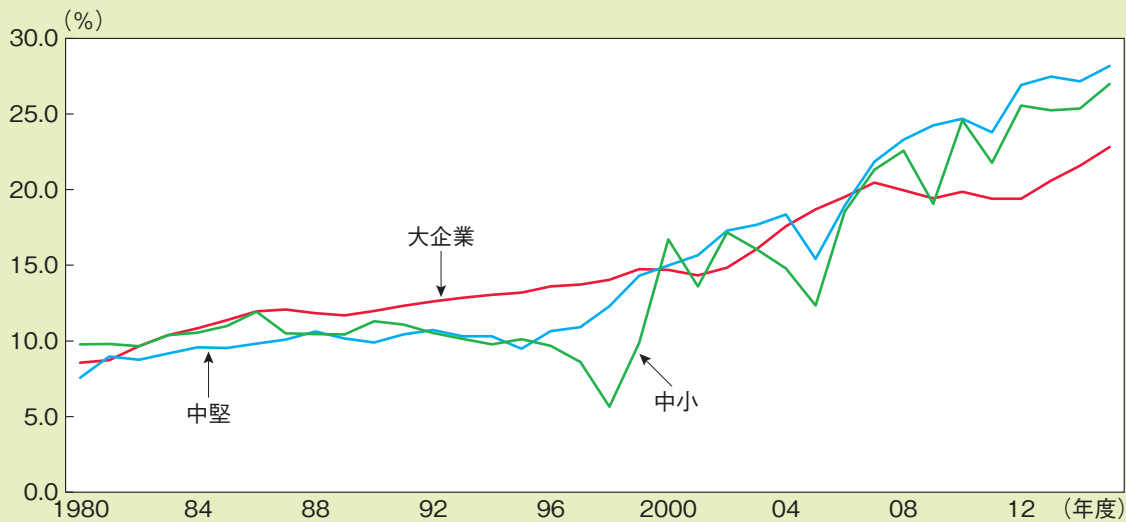


## 第2-2-13図 企業の内部留保率の推移

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。

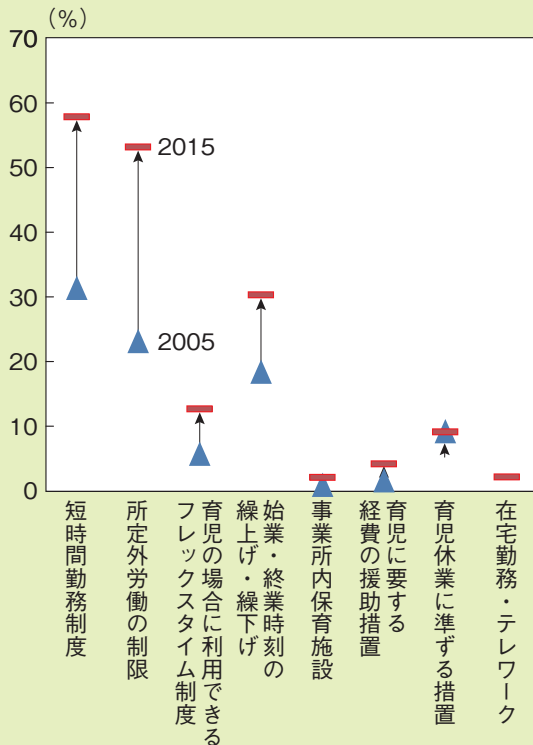
## ●多様な労働時間の選択と労働参加率の高まり

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

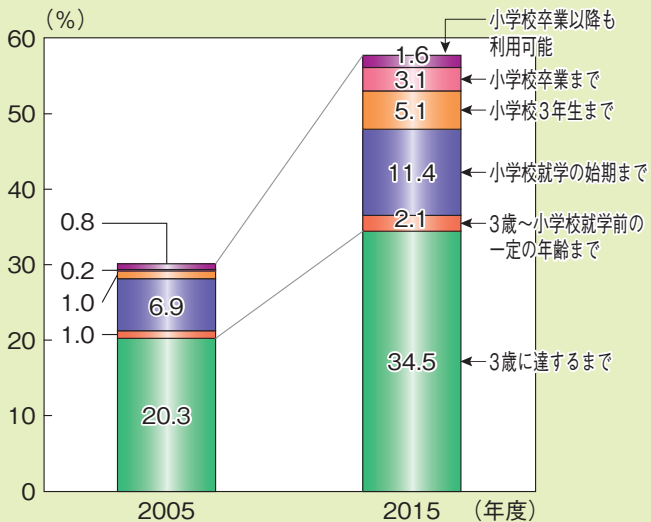
第2-2-14図 育児のための多様な労働時間制度

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<sup>40</sup>。

●一人当たり労働時間とマンパ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

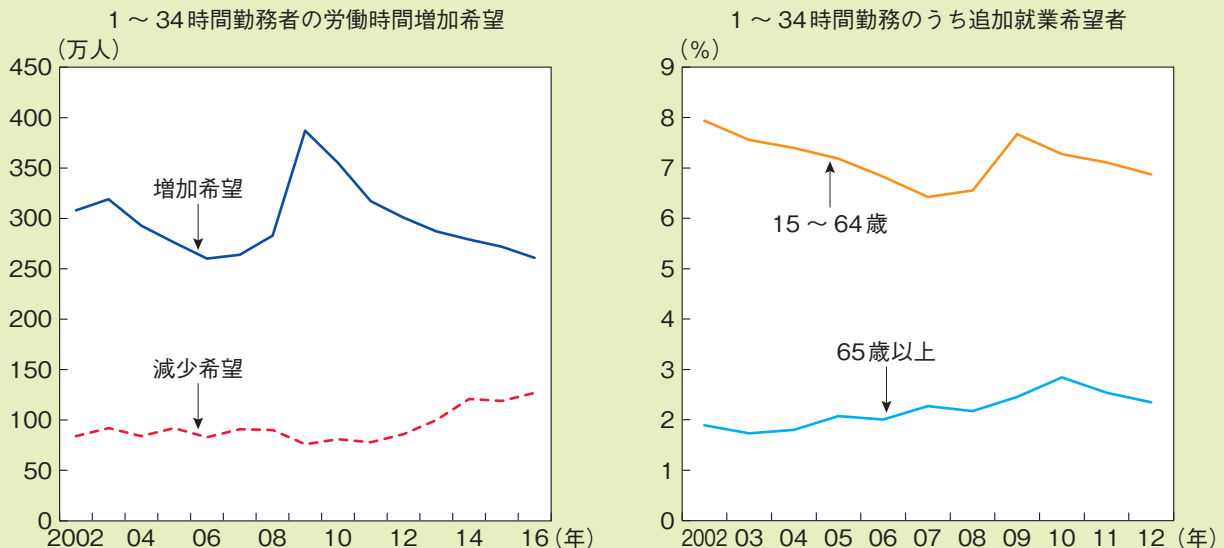
注 (40) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」によれば、第1子出産後の就業継続率（出産前に就業していた人が出産後も就業する割合）は、2005～09年には40.4%であったのに対して、2010～14年には53.1%と上昇している。

(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。

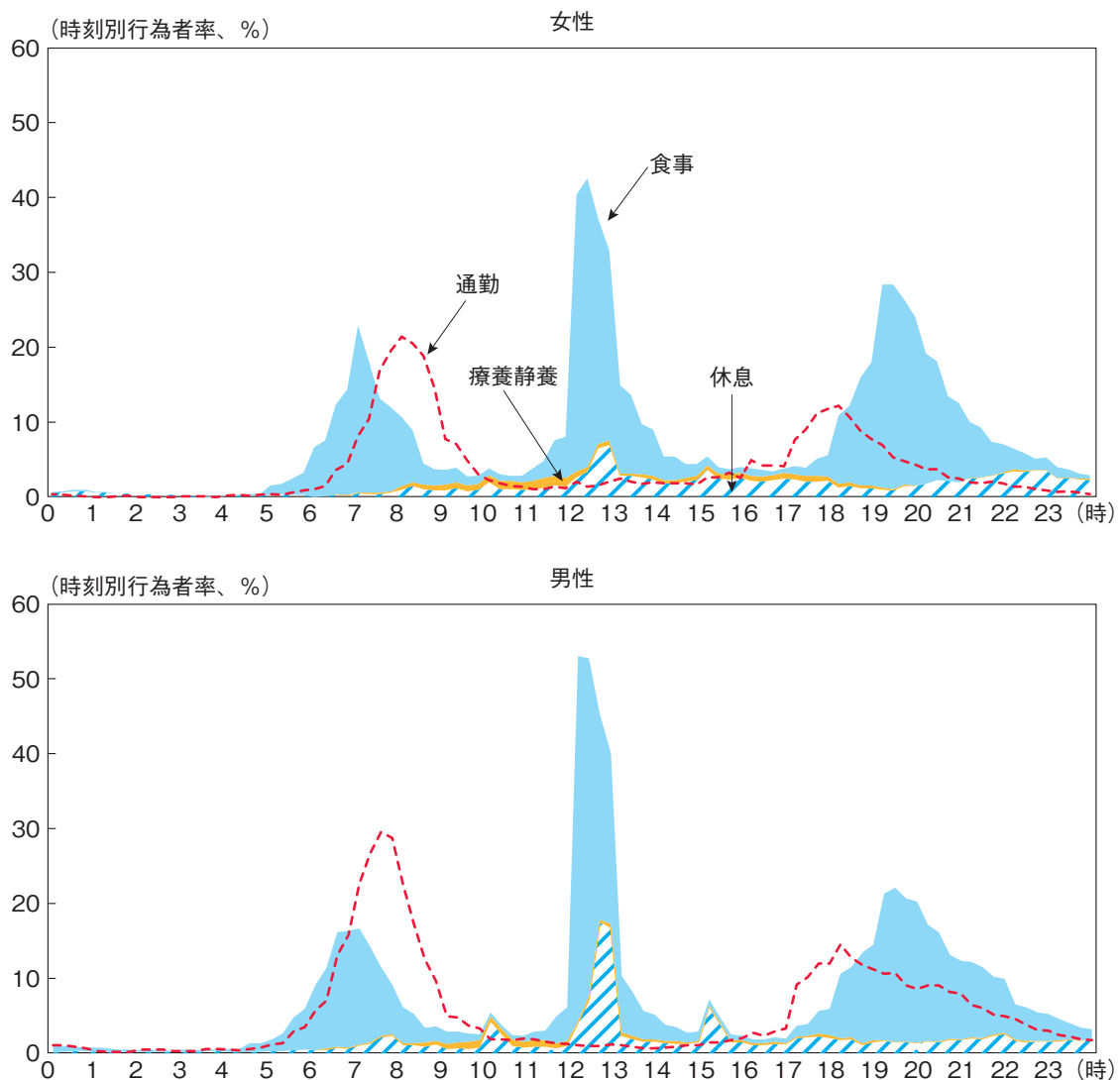
## コラム

### 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）



- (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. 勤め人のみ。平日の時刻別行為者率。  
 3. 「休息」とは休憩、おやつ、お茶のほか何もしていない状態、「療養・静養」は病院で治療を受ける等の行為、「通勤」は自宅と職場の往復のための時間を示す。

### 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を期待される。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