

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	働き方改革と日本経済—労働参加率と労働生産性の向上—
他言語論題 Title in other language	Work Style Reform and Japanese Economy: Improvement of Labor Participation Rate and Labor Productivity
著者 / 所属 Author(s)	小池 拓自 (Koike, Takuji) / 国立国会図書館調査及び立法考査局主幹 社会労働調査室
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	801
刊行日 Issue Date	2017-10-20
ページ Pages	29-58
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	「働き方改革」は、労働参加率と労働生産性の向上を目指す点で経済政策の柱の1つとなっている。本稿は、同改革の労働政策としての論点と、経済効果を得るための課題を検討する。

* 掲載論文等は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

働き方改革と日本経済

—労働参加率と労働生産性の向上—

国立国会図書館 調査及び立法考査局
主幹 社会労働調査室 小池 拓自

目 次

はじめに

I 日本の労働市場の動向

- 1 生産年齢人口と就業者数の推移
- 2 平成7（1995）年以降の就業者数の動向
- 3 就業率上昇の背景
- 4 労働力の将来見通し

II 日本経済の生産性

- 1 労働投入量と経済成長
- 2 産業構造の変化と労働生産性

III 働き方改革

- 1 働き方改革の位置付けと概要
- 2 労働政策としての働き方改革
- 3 経済政策としての働き方改革

おわりに

補論 I 労働生産性

補論 II 全要素生産性

補論 III 経済成長の要因分解

要 旨

- ① 少子化の進行によって、平成 20（2008）年をピークとして、日本の総人口の減少が始まっている。人口減少に伴う労働力の減少は、経済成長の下押し圧力となる。
- ② 「働き方改革」は、非正規雇用者の待遇改善、長時間労働の是正、新しい働き方に必要な制度整備などを含む労働政策であるとともに、労働参加率と労働生産性の向上を目標に挙げており、経済政策の重要な柱でもある。本稿は、働き方改革が必要となった経済的背景、労働政策としての実効性を確保するための論点、経済政策としての成果を上げるための課題を検討した。
- ③ 総人口に先立って、生産年齢人口は、過去 20 年間で減少してきた。しかし、高齢者や女性の労働参加率が向上したことで、就業者数は底堅く推移してきた。ただし、非正規雇用の増加などを背景として労働時間が減少したため、就業者数と労働時間の積で測る労働投入量は減少傾向にある。今後はさらに少子高齢化が進み、就業者数と労働時間の両面から労働投入量が減少する可能性が高い。
- ④ 日本の高度経済成長は労働投入量に加えて、労働生産性の伸びにけん引されてきた。1990 年代以降、労働投入量、労働生産性ともに伸びが鈍化している。少子高齢化が進む中では、経済成長を確保するためには、労働参加率と労働生産性の向上が必要となる。
- ⑤ 労働政策としての働き方改革については、労働者保護の実効性を確保するための議論が求められよう。経済政策としての働き方改革については、これまでの日本の雇用慣行や社会的慣習を見直す面があり、労働参加率と労働生産性を高めるため、女性や高齢者が税制などによって就労を調整する誘因の解消、流動性の高い労働市場の形成について、政策面から下支えすることに加えて、企業と労働者の主体的な変化が求められよう。
- ⑥ 日本的雇用慣行の見直しは、「60～65 歳を境として徐々に仕事から離れていく」、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」といった社会的慣習を変えていくことにつながる。国民的な合意が前提となるが、人口減少社会において日本の経済社会を持続していくために、過去の成功モデルを大きく見直し、新たな仕組みをつくることが求められている。

はじめに

少子化の進行によって、平成 20 (2008) 年をピークとして、日本の総人口の減少が始まっている。経済成長は、基本的に労働、資本、技術によって規定されると考えられており、人口減少に伴う労働力の減少は、経済成長の下押し圧力となる⁽¹⁾。人口減少は今後も継続することが見込まれており、日本経済の縮小を回避するためには、15 歳以上人口に占める労働人口（就業者と完全失業者を合わせた人口）の割合、すなわち労働参加率を高めることと、労働などの生産要素投入量当たりの生産、すなわち生産性を高めることの 2 つが求められる。

人口減少下においても経済成長を実現するため、生産性の向上は、経済政策上の重要な目標に位置付けられており、産業分野の政策を中心とする成長戦略⁽²⁾に大きく取り上げられている。また、労働分野の政策を中心とする「働き方改革」は、その目的として、労働参加率と労働生産性（労働投入量⁽³⁾当たりの生産）の向上を挙げており⁽⁴⁾、経済政策の重要な柱ともなっている。

本稿は、経済政策としての働き方改革の在り方を議論するために、①これが必要となった経済的背景はどのようなもので今後はどのようなになるのか、②経済政策としての成果、すなわち、労働投入量を下支えし、労働生産性の改善を促すために重要な課題は何かを検討する。なお、働き方改革は労働政策でもあり、その一義的な目的は働く人の権利を守り、その幸福を増進することである。このため、③働き方改革の目指す非正規雇用の待遇改善や、主に正規雇用者の長時間労働の是正などの実効性に関する論点は何かにについても検討する。

以下、まず第 I 章においては、働き方改革の背景にある日本の労働市場の動向と今後について確認する。生産年齢（15～64 歳）人口は、人口減少に先立って、平成 7 (1995) 年以降、減少してきたものの、高齢者や女性の労働参加率が向上したことで、就業者数は底堅く推移してきた。しかし、平均労働時間の減少によって、就業者数と労働時間の積で測る労働投入量は減少してきており、今

* 本稿は平成 29 (2017) 年 9 月 12 日時点までの情報を基にしている。インターネット情報への最終アクセス日も同日である。

- (1) 人口減少が始まった平成 20 (2008) 年度の『年次経済財政報告』（『経済財政白書』）は、労働投入量の減少が「2030 年頃には潜在 GDP 成長率を 0.5% 程度押し下げる可能性」があるとしている（内閣府『年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）—リスクに立ち向かう日本経済—平成 20 年度』2008.7, pp.176-178. <<http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je08/pdf/08p03011.pdf>>）。
- (2) 政府の成長戦略は、平成 28 (2016) 年度に、「名目 GDP600 兆円の実現」を目指す上での 3 つの課題の 1 つとして「生産性革命」を掲げた（「日本再興戦略 2016—第 4 次産業革命に向けて—」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）p.1. 首相官邸ウェブサイト <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf>）。平成 29 (2017) 年度の成長戦略は、①供給面における長期にわたる生産性の伸び悩みと、②需要面における新たな需要創出の欠如の 2 つに起因する「長期停滞」を打破し、中長期的な成長を実現していく鍵は、「第 4 次産業革命（IoT、ビッグデータ、人工知能（AI）、ロボット、シェアリングエコノミー等）のイノベーションを、あらゆる産業や社会生活に取り入れることにより、様々な社会課題を解決する「Society 5.0」を実現すること」とした上で、産業面の戦略分野を示している（「未来投資戦略 2017—Society 5.0 の実現に向けた改革—」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）p.1. 首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017.pdf>>）。
- (3) 本稿では、原則として、就業者数と労働時間の積を労働投入量とする。データの制約などによって、労働時間が得られない場合には、就業者数とする場合もある。
- (4) 「働き方改革」によって、非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正、柔軟な労働市場の確立等を実現することは、労働参加率の向上と同時に労働生産性の改善に資することが期待されている（「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）pp.1-3. 首相官邸ウェブサイト <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf>）。

後は就業者数と労働時間の両面から労働投入量が減少する可能性が高いことを明らかにする。

さらに第Ⅱ章においては、これまでの日本経済と労働生産性の動向を概観する。1960年代は、労働投入量の増加に加えて、労働生産性の顕著な改善によって年率9%台の高度成長が実現した。その後、1970～1980年代は労働投入量、労働生産性ともに伸びが鈍化して経済成長率は4%台となった。1990年代以後は、労働投入量はほぼ横ばいとなり、また、労働生産性の伸びも芳しくないことで経済が停滞していることを確認する。労働生産性の伸びを、産業構造の変化と産業内改善（企業内改善を含む。）の2つの要因に分解した場合、いずれも小さくなっており、特に産業構造変化の効果が近年は認められないことを示す。

第Ⅰ章、第Ⅱ章において確認した事実は、働き方改革が必要となった背景であり、実行するための留意点でもある。続く第Ⅲ章においては、まず働き方改革の位置付けと内容を確認し、労働者の権利保護の実効性についての論点を整理する。さらに、働き方改革が労働投入量の下支えや労働生産性の向上を通じて経済成長に資するため、何が重要となるかを検討する。経済効果を実現するために重視すべき課題としては、働き方改革がこれまでの日本的な雇用慣行や社会的慣習を見直す取組であるとの観点に立って、政策面の①女性や高齢者が税制などによって就労を調整する誘因の解消、②流動性の高い労働市場の形成に加えて、③企業と労働者の主体的な変化の3つを挙げる。

I 日本の労働市場の動向

1 生産年齢人口と就業者数の推移

前述したように、日本の総人口は平成20（2008）年の1億2810万人⁽⁵⁾をピークとして、平成27（2015）年には1億2709万人⁽⁶⁾まで約100万人減少（減少率0.8%）している。労働力の観点からは満15歳から64歳までの人口である生産年齢人口の動向が重視される。少子化の進展によって若年層人口が減少しているため、日本の生産年齢人口は平成7（1995）年の8726万人⁽⁷⁾をピークとして、総人口に先立って減少が始まっている。平成27（2015）年の生産年齢人口は、ピーク比1098万人減少（減少率12.5%）の7629万人⁽⁸⁾となっている。（図1）

今後も少子化傾向が継続し、総人口および生産年齢人口の減少が続くことが見込まれる。国立社会保障・人口問題研究所（以下「社人研」）の「日本の将来推計人口（平成29年推計）」⁽⁹⁾の中位推計によれば、基準年の平成27（2015）年の40年後、2055年には総人口は9744万人、生産年齢人口は5027万人に減少（2015年比の減少率は各々23.3%と34.1%）する。（図1）

(5) 人口動態統計を用いて算出される国勢調査問の月次の補正值による（総務省統計局「第1表 全国、男女別人口—総人口、日本人人口（各月1日現在）」（平成17年及び22年国勢調査結果による補間補正人口）『人口推計』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Xlsdl.do?sinfid=000012680559>>）。

(6) 総務省「平成27年国勢調査 人口等基本集計結果 要約」p.1. 総務省統計局ウェブサイト <<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka/kihon1/pdf/youyaku.pdf>>

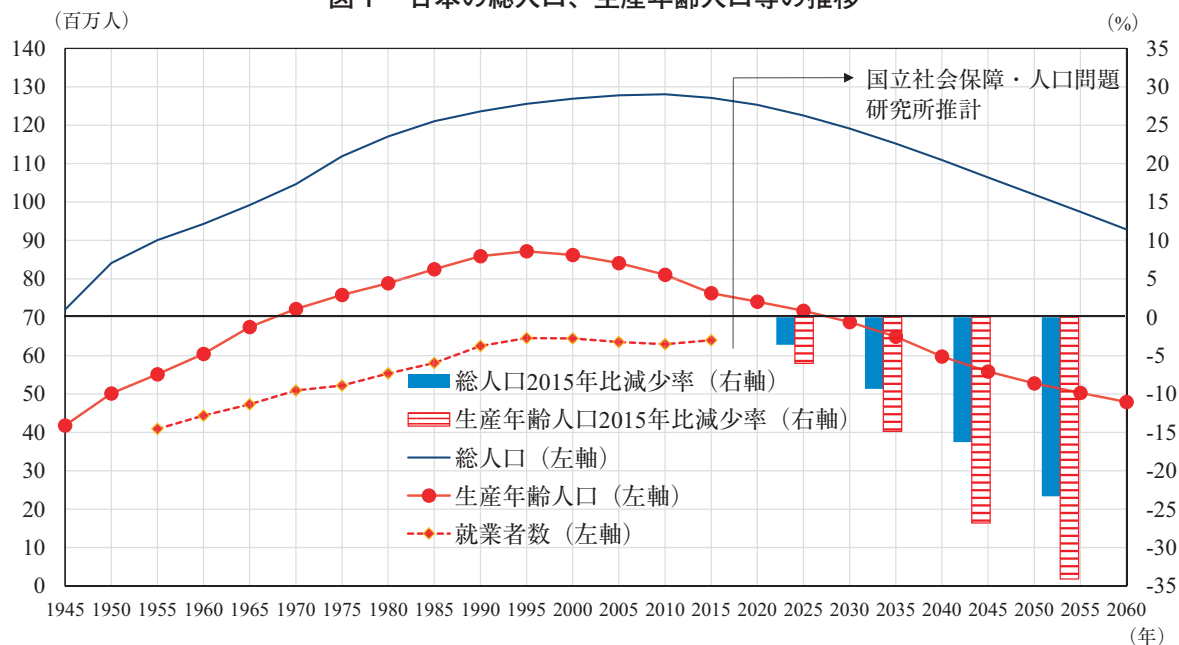
(7) 人口動態統計を用いて算出される国勢調査問の月次の補正值による（総務省「第3表 年齢（5歳階級及び3区分）、男女別人口（各年10月1日現在）（大正9年～平成12年）」（我が国の推計人口（大正9年～平成12年））『人口推計』政府統計の総合窓口ウェブサイト <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_xlsDownload_&fileId=000000090263&releaseCount=4>）。

(8) 総務省 前掲注(6), p.4.

(9) 社人研『日本の将来推計人口（平成29年推計）』p.17. <http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_gaiyou.pdf> 人口推計は、出生、死亡、国際移動についての仮定（出生と死亡は各々3つの仮定のため、組合せによって9種類の仮定）に基づいて実施されており、中位推計とは、出生と死亡を中位としたものである。

なお、生産年齢人口の減少が始まった平成7（1995）年以降も、実際に働いている就業者数は横ばい（6300～6500万人）⁽¹⁰⁾で推移しており（図1）、実際の労働力は生産年齢人口だけで決まるものではない（その背景は本章3に後述）。

図1 日本の総人口、生産年齢人口等の推移



(注) 国立社会保障・人口問題研究所の推計値は、出生中位死亡中位の推計値を採用した。

(出典) 総務省統計局「年齢（5歳階級），男女別人口—全国（大正9年～平成27年）」（CSV形式による主要時系列データ）『国勢調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?csvDownload_&fileId=000007847536&releaseCount=1>; 同「長期時系列表2 就業状態別15歳以上人口—全国」（長期時系列データ）『労働力調査』 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt02.xls>>; 国立社会保障・人口問題研究所「表1-1 総数，年齢3区分（0～14歳，15～64歳，65歳以上）別総人口及び年齢構造係数：出生中位（死亡中位）推計」『日本の将来推計人口（平成29年推計）』 <http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/db_zenkoku2017/s_tables/1-1.xls> を基に筆者作成。

2 平成7（1995）年以降の就業者数の動向

平成7（1995）年以降、生産年齢人口が減少しているにもかかわらず、就業者数が底堅い推移となった背景には、一般的には定年後である60～69歳の層と、女性の生産年齢層の2つのグループの就業率（人口に対する就業者数の割合）が高まっていることが挙げられる。⁽¹¹⁾

(1) 60～69歳の層—1995～2015年の変化—

15～59歳については、就業率が71%から75%に上昇しているものの、同年代の人口が減少したため、就業者数は5619万人から5133万人に減少している。これに対して、60～64歳の就業者数は高齢化に伴って同年代の人口が増えていることに加えて、就業率が53%から62%に上昇したこともあって、397万人から537万人に、同様に65～69歳の就業者数も247万人から401万人に増加（それぞれの増加率は35%と62%）して、就業者数を下支えしている。（表1）

(10) 総務省統計局「長期時系列表2 就業状態別15歳以上人口—全国」（長期時系列データ）『労働力調査』 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt02.xls>>

(11) 就業者数は実際に仕事に就いている従業者数に休業者数を加えたもの。景気の影響を緩和し、働く意思を重視する点では、就業者に完全失業者を加えた労働力人口や労働参加率（労働力人口を15歳以上の人口で割ったもの。労働力率ともいう。）の動向が重要であるが、経済への影響（実際の労働投入量）を重視する観点から、ここでは就業者数について、その動向を確認している。なお、近年の就業者数と労働力人口は、おおむね同様の動きを示している。

(2) 女性の生産年齢層—1995～2015 年の変化—

女性の生産年齢層の就業率は 57% から 65% に上昇したため（男性は 82% で横ばい）、同層の女性の就業者数は、人口が減少したにもかかわらず、2446 万人から 2474 万人に若干増加（増加率 1%）して、就業者数の下支え要因となっている。男女間の就業率の差異はいまだに残っているものの、結婚、育児時期の就業率も大きな落ち込み（いわゆる M 字カーブ）の是正が進んでいる。（表 2、男女雇用機会均等法（本章 3（2））の成立した昭和 60（1985）年から表示）

表 1 年齢階層別就業者数と同就業率の動向（全体）

（就業者数の単位は万人、%表示は就業率）

年	全体（15 歳以上）													
			うち 生産年齢（15-64 歳）						うち 高齢者（65 歳以上）					
			うち 15-59 歳		うち 60-64 歳		うち 65-69 歳		うち 70 歳以上					
1995	6,457	61%	6,016	69%	5,619	71%	397	53%	438	24%	247	39%	191	16%
2000	6,446	59%	5,963	69%	5,571	71%	392	51%	482	22%	256	36%	227	15%
2005	6,356	58%	5,862	69%	5,420	71%	442	52%	495	19%	250	34%	245	14%
2010	6,298	57%	5,729	70%	5,159	72%	570	57%	570	19%	302	36%	269	13%
2015	6,401	58%	5,670	73%	5,133	75%	537	62%	732	22%	401	42%	330	14%

（出典）総務省統計局「長期時系列表 3（1）年齢階級（5 歳階級）別 15 歳以上人口」（長期時系列データ）『労働力調査』<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-01.xls>>; 同「長期時系列表 3（3）年齢階級（5 歳階級）別就業者数及び就業率」『同』<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-03.xls>> を基に筆者作成。

表 2 年齢階層別就業者数と同就業率の動向（女性）

（就業者数の単位は万人、%表示は就業率）

年	全体（15 歳以上）													
			うち 生産年齢（15-64 歳）											
			うち 15-24 歳		うち 25-34 歳		うち 35-44 歳		うち 45-54 歳		うち 55-64 歳			
1985	2,304	47%	2,192	53%	344	41%	422	50%	617	62%	517	64%	292	44%
1990	2,536	49%	2,393	56%	396	43%	430	55%	637	65%	586	68%	344	46%
1995	2,614	48%	2,446	57%	402	44%	475	57%	534	64%	661	68%	374	48%
2000	2,629	47%	2,447	57%	339	43%	552	60%	495	63%	658	68%	403	48%
2005	2,633	46%	2,448	58%	289	42%	579	64%	534	64%	576	69%	470	49%
2010	2,656	46%	2,434	60%	248	41%	530	68%	599	65%	561	72%	495	52%
2015	2,764	48%	2,474	65%	240	41%	496	72%	643	71%	620	75%	474	58%

（出典）総務省統計局「長期時系列表 3（8）年齢階級（10 歳階級）別就業者数及び就業率」（長期時系列データ）『労働力調査』<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-07.xls>> を基に筆者作成。

3 就業率上昇の背景

60～69 歳層および女性の生産年齢層の 2 つの層において、就業率が上昇した背景には、社会、制度、健康など様々な要因があると考えられる。

(1) 60～69 歳の層

60～69 歳の層の就業率が上昇した要因としては、厚生年金支給開始年齢の 65 歳への引上げとそれに連動した雇用を確保するための政策、年金給付水準の調整（切下げ懸念）、健康状態の改善などが挙げられる。表 1 で示したように、60～64 歳の就業率は、年金制度変更等が進んだ平成 17（2005）～27（2015）年に 52% から 62% に大きく上昇している。

(i) 年金制度

生産年齢人口がピークを迎えた平成 7（1995）年当時の年金支給開始年齢は、自営業者などが加入する国民年金が 65 歳であったのに対して、サラリーマンなどが加入する厚生年金は、男性

60歳、女性58歳であった⁽¹²⁾。ただし、「厚生年金保険法」(昭和29年法律第115号)の平成6(1994)年改正法は、年金支給開始年齢の本則を65歳とし、64歳までは定額部分(老齢基礎年金相当)と報酬比例部分で構成される「特別支給の老齢厚生年金」を支給するとしており、このうち、定額部分の支給開始年齢は平成13(2001)年度から段階的に65歳に引き上げることを定めていた⁽¹³⁾。さらに、平成12(2000)年改正法は、特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分について、給付水準を5%切り下げるとともに、その支給開始年齢を平成25(2013)年度から段階的に65歳に引き上げることを定めた⁽¹⁴⁾。また、平成16(2004)年改正法は、最終的な保険料水準を固定した上で、給付水準を調整するマクロ経済スライドを導入し、物価上昇率に連動する毎年の年金給付額の伸び率を、現役人口の減少(保険料負担力の低下)や、平均余命の延び(給付費の増大)に応じて抑制する制度となった⁽¹⁵⁾。⁽¹⁶⁾

(ii) 65歳までの雇用確保

厚生年金の支給開始年齢の引上げを踏まえて、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号)が平成16(2004)年に改正され、65歳までの安定的な雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかを企業が講じることが義務付けられている。なお、雇用確保義務年齢は、平成18(2006)年の法律施行後、段階的に引上げられ、平成25(2013)年度に65歳となった。⁽¹⁷⁾

(iii) 健康と意欲

近年の高齢者の心身の健康と就労への高い意欲は、60歳以上の層の就業者が増えた要因の1つと考えられる。高齢者の定義を再検討した日本老年学会と日本老年医学会の合同ワーキンググループは、近年の高齢者の心身の健康に関する種々のデータを踏まえて、「現在の高齢者においては10~20年前と比較して加齢に伴う身体・心理機能の変化の出現が5~10年遅延しており「若返り」現象が見られている。特に、従来、高齢者とされてきた65歳以上の人でも、

(12) 女性については、昭和60(1985)年改正(「国民年金法等の一部を改正する法律」(昭和60年法律第34号))によって、55歳であった支給開始年齢が、昭和62(1987)年度に56歳となり、以後3年ごとに1歳引き上げ、平成11(1999)年度に60歳となるまで引き上げられる途中の段階であった。このため、平成7(1995)年度においては、58歳が老齢厚生年金の支給開始年齢となっていた。(青柳親房「高齢化社会における年金給付と負担の適正化を図る—基礎年金の導入等による公的年金制度の再編成—国民年金法等の一部を改正する法律(昭和60.5.1公布、法律第34号) —」『時の法令』1257号, 1985.8.13, pp.25-26.)

(13) 定額部分の支給開始年齢を、男性は平成13(2001)~25(2013)年度、女性は平成18(2006)~30(2018)年度の間、3年ごとに1歳引き上げて65歳とするもの(大西友弘「本格的な長寿社会にふさわしい年金制度の構築—国民年金法等の一部を改正する法律(平成6.11.9公布、法律第95号) —」『時の法令』1498号, 1995.5.30, pp.41-42.)

(14) 報酬比例部分の支給開始年齢を、男性は平成25(2013)~37(2025)年度、女性は平成30(2018)~42(2030)年度の間、3年ごとに1歳引き上げて65歳とするもの(小野寺史朗「法令解説 安心と信頼の年金制度へ—無理のない負担で確かな給付を(国民年金法等の一部を改正する法律) —」『時の法令』1627号, 2000.10.15, pp.11-15.)

(15) 藤田一郎「法令解説 社会経済と調和した持続可能な年金制度構築等のための法改正—国民年金法等の一部を改正する法律—」『時の法令』1728号, 2004.12.30, pp.12-14, 16-22。ただし、前年の名目年金額を割り込むような給付抑制となる場合にはマクロ経済スライドは発動されない。近年はデフレが続いていたため、現在までに実際に発動されたのは、平成27(2015)年度のみである。

(16) 厚生年金支給開始年齢の引上げの経緯については、「支給開始年齢について」(第4回社会保障審議会年金部会資料1) 2011.10.11, pp.1-5。厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zf.pdf>> も参照した。

(17) 特別支給の老齢厚生年金のうち男性の定額部分の支給開始年齢の引上げに合わせて雇用確保義務年齢は引き上げられた(松本圭ほか「法令解説 高年齢者等の雇用の一層の促進—定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用の確保、中高年齢者の再就職の促進等—高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律—」『時の法令』1727号, 2004.12.15, pp.11-14.)

65～74歳のいわゆる「前期高齢者」においては、心身の健康が保たれており、活発な社会活動が可能な人が大多数を占めている。」としている⁽¹⁸⁾。また、60歳以上を対象とした意識調査によれば、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいかとの質問に対する60～74歳の人の回答は、「働けるうちはいつまでも」の割合が最も高く3割を超えている⁽¹⁹⁾。

(2) 女性の生産年齢層

女性の生産年齢層の就業率が上昇した要因としては、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」)が昭和60(1985)年に成立し⁽²⁰⁾、雇用分野における男女の均等な機会と待遇を確保するための法的整備が進んだことや、育児休業の法定化と定着が挙げられる。表2で示したように、男女雇用機会均等法成立以降、女性の生産年齢層の就業率は、25歳以上の各層において着実に上昇している。当初は未婚者比率の増加の影響が大きかったが、最近の10年については、有配偶者の就業率上昇の影響が大きくなっている⁽²¹⁾。ただし、女性の就業者数増加の大部分は非正規雇用によっている(本章4(2)に後述、統計は表4)。労働者給与が増えない中で、人々の意識変化もあって、共働き世帯が増加したことも背景にあると考えられる。

(i) 男女雇用機会均等法

昭和60(1985)年に成立した男女雇用機会均等法は、労働者が女性であることを理由とした定年、退職、解雇についての差別的な取扱い(女性の結婚・妊娠・出産・産前産後休暇の取得による退職制や解雇)を禁止した。ただし、募集・採用、配置・昇進の均等な取扱いは事業主の努力義務にとどまっていた。平成9(1997)年改正によって募集・採用、配置・昇進の差別的取扱いも禁止され、さらに平成28(2016)年改正によって、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為(マタニティー・ハラスメント)に対する防止措置が事業者には義務付けられた。⁽²²⁾

(ii) 育児・介護休業法

平成3(1991)年に成立した「育児休業等に関する法律」(平成3年法律第76号)は、1歳に満たない子を養育するための休業(育児休業)を取得する権利を定め、取得(申出を含む)を理由とする解雇を禁止した。平成7(1995)年改正は、介護休業制度を創設し、法律名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(いわゆる「育児・介護休業法」)に改められた。その後も、必要と認められる場合の子が1歳6か月に達するまでの育児休業の延長と、小学校就学前の子のための看護休暇導入の義務付け(平成16(2004)年改正)、3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度導入の義務付けと、所定外労働免除の制度化(平成21(2009)年改正)、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措

(18) 日本老年学会・日本老年医学会『高齢者に関する定義検討ワーキンググループ報告書』2017.3.31, p.8. <https://www.jpn-geriat-soc.or.jp/info/topics/pdf/20170410_01_01.pdf> 同報告書は、65～74歳を准高齢者、75～89歳を高齢者、90歳以上を超高齢者とすることを提言している。

(19) 内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査結果 平成26年度」2015.3, p.22. <<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h26/sougou/zentai/pdf/s2-1-1.pdf>>

(20) 旧勤労婦人福祉法の名称変更を含む一部改正によって男女雇用機会均等法は成立した。

(21) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「Ⅲ 男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」『働く女性の実情 平成27年版』2016, pp.83-84. <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf>> 同資料は、女性労働力率(定義は前掲注(11))の動向を分析したものであるが、就業率であってもおおむね同じ傾向となる。なお、3(2)の記述は同資料を参照してまとめている。

(22) 同上, pp.69-72.

置の事業者への義務付け（平成 28（2016）年改正）など、制度は拡充されている。⁽²³⁾

（iii）意識変化

女性が職業を持つことに対する意識についての世論調査によれば、平成 7（1995）年には、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とした人の割合が 38.7% と最も高く、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とした人の割合 30.2% を上回っていたが、最新の平成 28（2016）年の調査においては、前者が 26.2%、後者が 54.4% と逆転し、女性が継続的に職業に就くことをよいとしている人が最多数派となっている⁽²⁴⁾。

4 労働力の将来見通し

（1）シナリオ別の就業者数推計

前述のとおり（第 I 章 1.2）、過去 20 年においては、生産年齢人口が減少しているにもかかわらず、就業率が上昇することで、就業者数は底堅く推移した。今後も生産年齢人口の減少が継続することが見込まれており、就業率が上昇しなければ、就業者数が減少することは避けられない。ただし、60～69 歳の層や女性層には就業率上昇の余地がまだまだ残っていることから、それらの動向が就業者数減少を緩和する可能性はある。

就業率の上昇を難しくする要因としては、これまで 60 歳代の就業率を引き上げてきた団塊の世代（昭和 22（1947）～24（1949）年生まれ）が 70 歳を超える年代に入ること、子どもを持つ世帯の共働きを支えるための課題（例えば、保育所の待機児童問題）の解決に必要なこと、高齢化によって介護のための離職が増える可能性があることなどが挙げられる。

一方、就業率の上昇を促す要因としては、厚生年金の支給開始年齢の 65 歳への引上げが続くことで（男性は平成 37（2025）年度まで（報酬比例部分）、女性は平成 42（2030）年度まで（定額部分と報酬比例部分）継続）、収入面で働く誘因があり、65 歳までの雇用継続措置が企業に義務付けられていること、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号。いわゆる「女性活躍推進法」）の制定、長時間労働の是正、父親の育児参加の促進などが政策課題として重視されており働く環境の改善が見込まれることなどが挙げられる。

表 3 は、社人研の将来人口推計を基に、3 つのシナリオを設定して就業者数の推移をシミュレートしたものである⁽²⁵⁾。シナリオ A は、平成 27（2015）年以降、男女別年齢階層別の就業率が上昇しない（不変）としたもの、同 B と C は 60～64 歳と 65～69 歳の就業率が上昇し、同時に男女間の就業率差が縮小するとしたものである。シナリオ B は、男性 60～64 歳の就業率を 82.9% として、男性 55～59 歳の就業率（90.2%）との差異を現状の半分とし、65～69 歳の就業率を 63.9% として、現在の男性 60～64 歳の就業率（75.5%）との差異を同じく現状の半分とし、女性についても同様に就業率を引き上げた上で、全ての年齢階層において男女の就業率格差がその半分になると仮定したものである。シナリオ C は、60～64 歳の就業率が現在の男性 55～59

⁽²³⁾ 同上, pp.73-75.

⁽²⁴⁾ 内閣府「表 10 参考 女性が職業をもつことに対する意識」『男女共同参画社会に関する世論調査（平成 28 年 9 月調査）』2016.10. <<http://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/zh/h10san.csv>> なお、平成 7（1995）年は「男女平等に関する世論調査」である。

⁽²⁵⁾ 男女別の各年齢階層の就業率は、総務省統計局「労働力調査」の平成 27（2015）年の値を基準とし、将来の男女別年齢階層別人口の推計は社人研の「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」の中位推計の値を用いた。なお、現在の景気の影響を取り除くためには、失業者を加えた労働参加率を用いるべきであるが、現在の失業率が低位にあることと、過去についての分析との連続性を考慮して、就業率を用いたシミュレーションとした。

歳の就業率（90.2%）と、65～69歳の就業率が現在の男性60～64歳の就業率（75.5%）に各々等しくなり、全ての年齢階層において女性の就業率が男性と等しくなると仮定したものである。

シミュレーションの結果は、各年齢層の就業率が変わらなければ、就業者数の減少は人口減少以上のスピードで進むこと（シナリオA：2035年までに人口は9.3%、就業者数は14.4%減少）、今後も60～69歳と女性の就業率の上昇が継続すれば、就業者数の減少は10年（シナリオB）あるいは20年（シナリオC）以上にわたって回避できることを示唆している。また、就業者数が減少に転じた後も、しばらくは人口に占める就業者数の割合（表3の対人口）が現水準を上回っていることは、後述する労働生産性（就業者1人当たりの国内総生産（Gross Domestic Product: GDP））が変わらなければ、人口1人当たりのGDPは維持・拡大できることを示唆している。

シナリオBやシナリオCの水準まで各層の就業率が上昇することは必ずしも容易ではないものの⁽²⁶⁾、人口減少社会となる日本において、高齢者や女性の就労のための環境整備や就労促進政策によって、就業者数の減少を緩和できる可能性は残されている。

表3 シナリオ別将来の就業者数推移

（就業者数の単位は万人）

年	人口				シナリオ別就業者数推計									
	内15歳以上（）内は対人口比		内生産年齢同		A: 年齢別就業率不変			B: 年齢別就業率上昇①			C: 年齢別就業率上昇②			
	人数	対人口	人数	対人口	人数	就業率	対人口	人数	就業率	対人口	人数	就業率	対人口	
2015	12,709	11,115 (87%)	7,728 (61%)	6,401 (58%)	50%	6,401	58%	50%	6,401	58%	50%	6,401	58%	50%
2020	12,532	11,025 (88%)	7,406 (59%)	6,180 (56%)	49%	6,774	61%	54%	7,374	67%	59%	7,374	67%	59%
2025	12,254	10,847 (89%)	7,170 (59%)	5,983 (55%)	49%	6,558	60%	54%	7,137	66%	58%	7,137	66%	58%
2030	11,913	10,591 (89%)	6,875 (58%)	5,761 (54%)	48%	6,338	60%	53%	6,918	65%	58%	6,918	65%	58%
2035	11,522	10,276 (89%)	6,494 (56%)	5,481 (53%)	48%	6,061	59%	53%	6,645	65%	58%	6,645	65%	58%
2040	11,092	9,898 (89%)	5,978 (54%)	5,166 (52%)	47%	5,728	58%	52%	6,296	64%	57%	6,296	64%	57%
2045	10,642	9,504 (89%)	5,584 (52%)	4,850 (51%)	46%	5,367	56%	50%	5,889	62%	55%	5,889	62%	55%

シナリオ別・男女別の就業率（仮定）

	年齢層	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
		A	男性	15.0%	64.7%	87.8%	91.7%	93.0%	93.5%	93.2%	92.4%	90.2%	75.5%
	女性	16.1%	64.9%	76.5%	68.4%	69.4%	72.7%	75.2%	74.2%	67.5%	49.4%	31.6%	9.3%
B	男性	15.0%	64.7%	87.8%	91.7%	93.0%	93.5%	93.2%	92.4%	90.2%	82.9%	63.9%	20.1%
	女性	15.6%	64.8%	82.2%	80.1%	81.2%	83.1%	84.2%	83.3%	78.9%	70.7%	52.2%	14.7%
C	男女共	15.0%	64.7%	87.8%	91.7%	93.0%	93.5%	93.2%	92.4%	90.2%	90.2%	75.5%	20.1%

（注1）将来人口は、国立社会保障・人口問題研究所の出生中位死亡中位を仮定した推計値を採用している。

（注2）シナリオAは、2015年以降の男女別年齢階層別の就業率を不変としたもの、同BとCは60～64歳と65～69歳の就業率が上昇し男女間の就業率差が縮小するとしたものである。シナリオBとCの相違は就業率の上昇幅と男女格差の縮小度合の差である。具体的には、シナリオBは男性60～64歳の就業率を82.9%として、男性55～59歳の就業率（90.2%）との差異を現状の半分とし、65～69歳の就業率を63.9%として、現在の男性60～64歳の就業率（75.5%）との差異を同じく現状の半分とし、女性についても同様に就業率を引き上げた上で、全ての年齢階層において男女の就業率格差がその半分になるとの仮定を設定したものである。シナリオCは男性の60～69歳の就業率が現在の5歳若い世代と同一となり、全ての年齢階層において女性の就業率が男性と等しくなるものである。

（注3）就業率は就業者数を15歳以上人口で除したもの、対人口は就業者数を人口で除したもの。

（出典）総務省統計局「長期時系列表3（3）年齢階級（5歳階級）別就業者数及び就業率—全国」（長期時系列データ）『労働力調査』<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-03.xls>>; 国立社会保障・人口問題研究所「表1-9A 男女年齢5歳階級別人口（総人口）：出生中位（死亡中位）推計」『日本の将来推計人口（平成29年推計）』<http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/db_zenkoku2017/s_tables/1-9a.xls>を基に筆者作成。

⁽²⁶⁾ 年金受給が可能な65～69歳層における就業率は、現在、男性は5割、女性は3割となっており、シナリオBでは男性は6割、女性は5割に上昇、さらにシナリオCでは男女ともに4人に3人が就業するという仮定となっている。また、女性が職業を持つことについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする人の割合が54.4%にとどまる状況において（内閣府 前掲注24）、全ての年齢層において女性が男性と同等の就業率となることも現実的には難しい仮定と言わざるを得ない。

(2) 労働時間を勘案した労働投入量

労働投入量を就業者数と労働時間の積で考えた場合、過去 20 年間に於いて、平均労働時間が短くなっている点には注意する必要がある。就業者の大部分を占める雇用者の年間労働時間は、平成 7 (1995) 年 1,912 時間、平成 17 (2005) 年 1,828 時間、平成 27 (2015) 年 1,751 時間と 20 年間で 8.4% 減少している⁽²⁷⁾。この背景として、過去 20 年において、役員を除いた雇用者のうち、正規雇用者が 502 万人減少し、非正規雇用者が 984 万人増加したことで、非正規雇用者の割合 (非正規雇用者数を分子とし、正規雇用者数と非正規雇用者数の和を分母とした割合) が 21% から 38% に高まったことが挙げられる。非正規雇用には、パート・アルバイト、派遣、契約、嘱託等があり、一般的に正規雇用よりも労働時間が少ない。例えば、労働者を一般労働者とパートタイム労働者に分けた場合の平成 28 (2016) 年の月間労働時間平均は、前者 168.7 時間、後者 87.5 時間となっている⁽²⁸⁾。このため、非正規雇用者割合の増加が、年間労働時間を押し下げたと考えられる。このことは、同時期の就業者数を下支えした 55 歳以上の層や、結婚や出産時期の 25~44 歳の女性層における就業者増のほとんどが非正規雇用であったことの反映でもある。

(表 4)

今後、過去と同様に就業率の上昇によって就業者数が底堅く推移する可能性はあるものの、仮に、就業者数が維持できたとしても、非正規雇用の増加などを通じて平均労働時間の減少が続けば、労働投入量の減少は継続することになる。さらに、正規雇用における長時間労働の是正は「働き方改革」の重要なテーマであり、その点からも労働投入量は減少することになる。

労働投入量が減少する中で、経済全体の縮小を回避あるいは緩和する上では、労働投入量当たりの生産あるいは付加価値、すなわち、労働生産性を高めることが必要となる。次の第 II 章では、この労働生産性を中心に、日本全体の生産性について検討する。

表 4 就業形態と年間労働時間の推移

(人数の単位は万人)

年	就業者							非正規雇用者				男女 55 歳以上 雇用者 (除役員)			女 25-44 歳 雇用者 (除役員)			年間 労働 時間
	役員	雇用者 (除役員)			ほか	男性 率		女性 率		正規	非正規 率	正規	非正規 率	正規	非正規 率			
		正規	非正規	率		率	率	率										
1995	6,303	389	4,780	3,779	1,001	21%	1,134	256	9%	745	39%	479	219	31%	517	315	38%	1,912
2000	6,300	364	4,903	3,630	1,273	26%	1,033	338	12%	934	46%	505	294	37%	524	373	42%	1,859
2005	6,236	401	4,923	3,333	1,591	32%	912	503	18%	1,087	52%	491	410	46%	545	458	46%	1,828
2010	6,226	382	5,095	3,381	1,714	34%	749	518	18%	1,196	53%	568	540	49%	563	489	46%	1,778
2015	6,330	344	5,263	3,277	1,985	38%	723	638	22%	1,347	57%	554	682	55%	544	523	49%	1,751
変化	+27	-45	+483	-502	+984	—	-411	+382	—	+602	—	+75	+463	—	+27	+208	—	-161

(注 1) 就業者区分のうち「ほか」は、自営業、家族従業者である。

(注 2) 非正規雇用者数の右列に示した「率」は、正規雇用者数と非正規雇用者数の和を分母として、非正規雇用者数を分子とした非正規雇用者割合。

(注 3) 平成 7 (1995) 年と平成 12 (2000) 年は「労働力調査特別調査」、その後は「労働力調査詳細集計」による。前者は各年 2 月調査結果、後者は四半期のうち第 1 四半期の調査結果を示している。

(注 4) 変化は 1995 年と 2015 年の差を示している。

(出典) 総務省統計局「長期時系列表 9 年齢階級 (10 歳階級) 別就業者数及び年齢階級 (10 歳階級) 雇用形態別雇用者数一全国」『労働力調査』<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt51.xls>>; 内閣府「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『国民経済計算 (2011 年基準・2008SNA) 2015 年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27s3_jp.xls> を基に筆者作成。(27) 内閣府「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『国民経済計算 (2011 年基準・2008SNA) 2015 年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27s3_jp.xls>(28) 厚生労働省「第 5 表 就業形態別月間労働時間及び出勤日数」『毎月勤労統計調査 平成 28 年分結果確報』<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/28/28r/dl/28c05r.xls>>

II 日本経済の生産性

1 労働投入量と経済成長

(1) 過去の経済成長と労働生産性

少子高齢化によって、近年および今後の日本には、労働投入量の減少を通じて、経済成長を抑制する力が働くことになる。しかし、経済成長は労働投入量だけで決まるものではない。例えば、1960年代の高度成長期は、就業者数の伸び1.8%（年率、以下同じ）に対して、実質GDP成長率は9.2%であり、石油危機からの回復とバブル経済の時期に当たる1970～1980年代は、就業者数の伸びは1%を下回ったものの、実質GDP成長率は4%台であった⁽²⁹⁾。就業者1人当たりのGDP、すなわち労働生産性（定義などは補論Iを参照）の伸びは、1960年代7%台、1970～1980年代3%台であり、戦後の日本の経済成長は、就業者数ベースの労働投入量よりも労働生産性の向上の要因が大きかったと言える。（表5）

表5 年代別の実質国内総生産（GDP）、就業者数、労働生産性の伸び率（年率）の推移

伸び率（年率）	1960年代	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代	2010-2015年
GDP（実質）	9.2%	4.7%	4.3%	1.3%	0.6%	0.8%
就業者数	1.8%	0.7%	0.9%	0.2%	-0.2%	0.2%
労働生産性	7.2%	3.9%	3.4%	1.1%	0.8%	0.6%

（注1）データの都合上、例えば、1960年代は1960年と1970年の数値を比較してその伸び率（年率）を示している（以下の年代についても同じ）。

（注2）実質GDPは、生産価格表示・産業活動別（供給サイド）を用いている。

（注3）実質GDPと就業者数について、1960～1980年代は1990年基準（国民経済計算報告長期週及主要系列）、1990年代は2000年基準93SNA（2009年度版収録）、2000年代は2005年基準93SNA（2014年度版収録）、2010～2015年は2011年基準・2008SNA（2015年度版収録）の統計を用いた。

（注4）労働生産性はGDPを就業者数で除した就業者1人当たりのGDPとした。

（出典）内閣府経済社会総合研究所編『国民経済計算報告—長期週及主要系列—平成2年基準—』2001；内閣府「3. 経済活動別国内総生産（実質：連鎖方式）」『国民経済計算（2000年基準・93SNA）2009年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h21/tables/21fcm3rn_jp.xls>；同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h21/tables/21s3_jp.xls>；同「3. 経済活動別国内総生産（実質：連鎖方式）」『国民経済計算（2005年基準・93SNA）2014年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h26/tables/26fcm3rn_jp.xls>；同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h26/tables/26s3_jp.xls>；同「3. 経済活動別国内総生産（実質：連鎖方式）」『国民経済計算（2011年基準・2008SNA）2015年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27fcm3rn_jp.xls>；同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27s3_jp.xls> を基に筆者作成。

(2) 労働生産性の決定要因

労働生産性の決定要因としては、その言葉から、直感的には労働者の体力、知力、気力あるいは熟練度といった労働の質が思い浮かぶ。確かに、労働の質が向上して生産量や生産額が増えれば、労働生産性は高まることになる。ただし、労働投入量やその質に大きな変化がなくても、新しい機械の導入などの設備投資（資本蓄積）や、新しい生産方法の導入や経営方法の改善などの技術革新があれば、生産量や生産額が増加し、その結果として労働生産性が高まることになる。また、国全体で見れば、生産性の低い企業や産業から生産性の高い企業や産業に労働者などの生産要素が移動することも労働生産性の向上に寄与する。

経済学の教科書では、労働生産性の上昇に寄与する要因として、①貯蓄と投資（資本蓄積）、

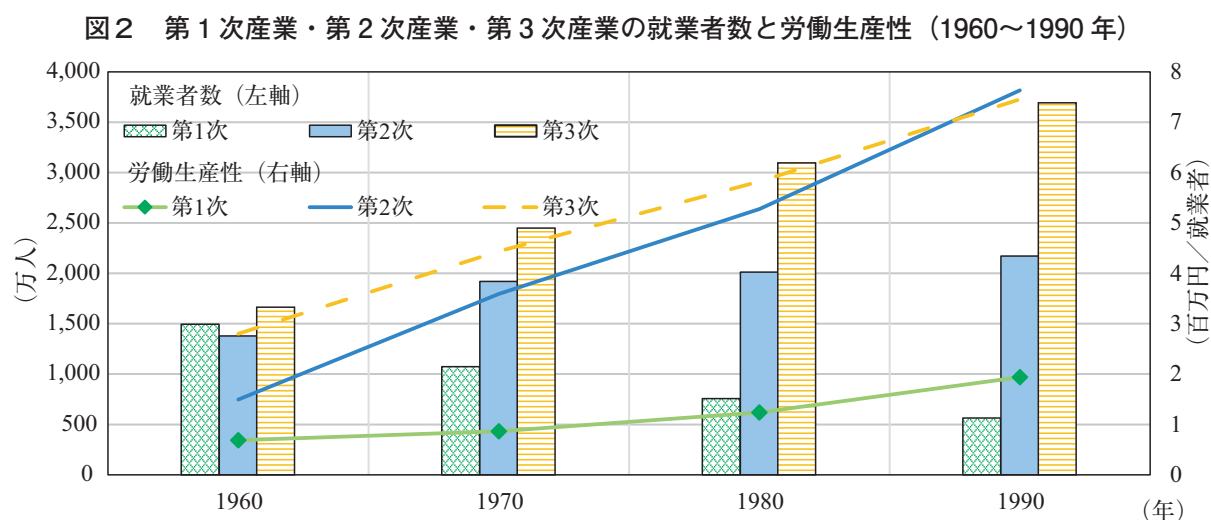
⁽²⁹⁾ 内閣府経済社会総合研究所編『国民経済計算報告—長期週及主要系列—平成2年基準—』2001。データの都合上、例えば、1960年代は1960年と1970年の数値を比較してその伸び率（年率）を示している（以下の年代についても同じ）。

②労働力の質の改善、③低生産性部門から高生産性部門への労働の再配分、④技術進歩の4つが挙げられている⁽³⁰⁾。

2 産業構造の変化と労働生産性

(1) 産業構造の変化

戦後、日本経済の労働生産性が高まった背景には、低生産性部門から高生産性部門への労働の再配分、すなわち産業構造の変化があった。1960～1980年代においては、相対的に労働生産性の低い農業などの第1次産業から、労働生産性の高い製造業などの第2次産業やサービス業などの第3次産業に労働移行が進んだことが⁽³¹⁾、労働生産性向上に一定程度寄与したと考えられる。ただし、1980年代には既に第2次産業への労働移動は鈍化し、第3次産業への労働移動が中心となるものの、第3次産業の労働生産性の伸びが鈍化しており、産業構造の変化による労働生産性の向上が徐々に減速した可能性が高い。(図2)



(出典) 内閣府経済社会総合研究所編『国民経済計算報告—長期週及主要系列—平成2年基準—』2001を基に筆者作成。

近年(2000～2015年)では、製造業の海外展開が進み、第2次産業である製造業の就業者数は減少に転じた。第3次産業の就業者数は増加しており、その中心は福祉介護など保健衛生・社会事業である。保健衛生・社会事業は、公的性格が強く、その価格(利用料金など)の大部分は公的規制の下にあることから、需要が増えても価格が上昇しないため、付加価値評価の労働生産性は第3次産業の中でも低い部門である。労働生産性の高い製造業の就業者数が213万人減少する一方、労働生産性の低い保健衛生・社会事業の就業者数が370万人増えており、労働移

⁽³⁰⁾ ジョセフ・E. スティグリッツ, カール・E. ウォルシュ(藪下史郎ほか訳)『入門経済学 第4版』東洋経済新報社, 2012, pp.341-355。(原書名: Joseph E. Stiglitz and Carl E. Walsh, *Economics*, 4th ed., 2006.) これらの要因のうち、生産要素として資本蓄積も考慮した生産性として全要素生産性(Total Factor Productivity: TFP)がある。この場合、経済成長率は、①TFP(広義の技術)の伸び、②資本蓄積増の寄与、③労働投入量増の寄与の3つの要因に分解される。経済成長における技術進歩を考える上では、TFPは労働生産性よりも優れているが、その計測においては、生産関数に一定の仮定を置き、完全競争を前提としている点や、労働や資本の質の取扱いが分析者によって異なる点には注意を要する(TFPの定義などは補論IIを参照)。本稿は、計測が容易である点を重視して、労働生産性による分析を踏まえて議論を進める。

⁽³¹⁾ 第1次産業は、農業、林業、漁業、第2次産業は鉱業、建設業、製造業、第3次産業は第1次産業あるいは第2次産業に含まれない産業で、分類不能の産業を除いた産業である。

動あるいは産業構造の変化による労働生産性の改善が難しくなっている。(表6)

表6 第1次産業・第2次産業・第3次産業の就業者数と労働生産性(2000年と2015年)

年	就業者数(万人)					労働生産性(万円/就業者)				
	第1次	第2次	第3次		第1次	第2次	第3次			
			製造業	保健衛生等			製造業	保健衛生等		
2000	385	1,875	1,227	4,302	452	177	663	710	781	612
2015	266	1,518	1,014	4,833	821	177	871	1,024	774	433
変化	-119	-356	-213	+531	+370	+0	+208	+314	-8	-179

(注) 保健衛生等は保健衛生・社会事業を表す。

(出典) 内閣府「3. 経済活動別国内総生産(実質・連鎖方式)」『国民経済計算(2011年基準・2008SNA) 2015年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27fcm3rn_jp.xls>; 同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27s3_jp.xls>を基に筆者作成。

(2) 経済成長率の要因分解

表7は、1960年代以降の経済成長を要因分解したものである。産業別(大分類、製造業は中分類)のGDP、就業者数、労働時間などを用いて、GDP成長率を労働投入量要因と労働生産性要因に分けた上で、後者については、産業間の労働移動すなわち産業構造変化による部分と、産業内の労働生産性改善による部分の2つに分離した(手法は補論Ⅲにまとめた)。なお、労働投入量については、1960～1970年代は就業者数を用い、データが入手できる1980年代以降は、第I章で示した労働時間の減少を分析に反映させるため、労働時間を考慮した総労働時間投入量を用いた。

表7 年代別の実質国内総生産(GDP)成長率(年率)の要因分解

	1960年代	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代	2010-2015年
GDP(実質)	9.2%	4.7%	4.0%	1.3%	0.6%	0.8%
労働投入量要因	1.8%	0.7%	0.7%	-0.7%	-0.6%	-0.1%
労働生産性要因	7.2%	3.9%	3.3%	2.0%	1.2%	0.9%
内 産業構造変化	3.1%	1.3%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
内 産業内改善	4.2%	2.6%	2.6%	2.0%	1.1%	0.9%

(注1) データの都合上、例えば、1960年代は1960年と1970年の数値を比較してその伸び率を示している(以下の年代についても同じ)。

(注2) 実質GDPは、生産価格表示・産業活動別(供給サイド)を用いている。

(注3) 実質GDPと就業者数について、1960～1970年代は1990年基準(国民経済計算報告長期週及主要系列)、1980年代は2000年基準93SNA(2003年度版収録)、1990年代は2000年基準93SNA(2009年度版収録)、2000年代は2005年基準93SNA(2014年度版収録)、2010～2015年は2011年基準・2008SNA(2015年度版収録)の統計を用いた。

(注4) 1960～1970年代の労働生産性はGDPを就業者数で除した就業者1人当たりのGDP、1980年代以降の労働生産性は、雇用者と雇用者労働時間の積に、就業者と雇用者の差(自営業者、経営者など)と2,000時間(8時間・250日相当)の積の和を労働投入量として、労働時間当たりのGDPとした。

(注5) 産業分類は大分類(製造業は中分類)を用いて分析した。労働生産性要因を産業構造変化と産業内改善に分解する際には、各々の該当期間における寄与度と労働生産性要因の積を用いた。

(出典) 内閣府経済社会総合研究所編『国民経済計算報告—長期週及主要系列—平成2年基準—』2001; 内閣府「3. 経済活動別国内総生産(実質)」『国民経済計算(2000年基準・93SNA) 2003年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h15/tables/n80fcm3r_jp.xls>; 同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」

『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h15/tables/n90s3_jp.xls>; 同「3. 経済活動別国内総生産(実質・連鎖方式)」『国民経済計算(2000年基準・93SNA) 2009年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h21/tables/21fcm3rn_jp.xls>; 同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h21/tables/21s3_jp.xls>; 同「3. 経済活動別国内総生産(実質・連鎖方式)」『国民経済計算(2005年基準・93SNA) 2014年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h26/tables/26fcm3rn_jp.xls>; 同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h26/tables/26s3_jp.xls>; 同「3. 経済活動別国内総生産(実質)」

『国民経済計算(2011年基準・2008SNA) 2015年度』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27fcm3rn_jp.xls>; 同「3. 経済活動別の就業者数・雇用者数、労働時間数」『同』<http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h27/tables/27s3_jp.xls>を基に筆者作成。

産業区分を超えた労働移動、すなわち産業構造の変化による労働生産性の改善は、高度成長期の1960年代には実質GDPを3.1%（年率、以下同じ）引き上げたが、1970年代には1.3%、1980年代には0.7%と引上げ率が縮小した。1990年代以後は産業構造の変化による効果が認められない。この要因分解に用いた産業区分が大分類（製造業は中分類）であることから、同一産業内の労働生産性の改善に、各企業における労働生産性の改善のみならず、同一産業内の新陳代謝（起業廃業や企業間競争）による改善も含まれていると考えられるものの、その水準も1960年代の4.2%から低下して、直近（2010～2015年）は1%を下回っている。⁽³²⁾

過去の経済成長が人口（あるいは労働投入量）の増加を大きく上回っている点を踏まえて、「人口減少悲観主義（ベシミズム）」が行きすぎている⁽³³⁾との意見もあるが、欧米諸国という工業化やサービス化による経済発展のモデルがあり、産業構造の高度化や資本装備の拡充によって労働生産性が高まっていた時期と比較すれば、成熟期に入った日本経済において、労働生産性を高めることは容易ならざる課題と言えよう。

Ⅲ 働き方改革

第Ⅰ章で見たように、少子高齢化の中で、今後は就業者数に減少圧力が続くものの、労働参加率を高めることで、その影響を緩和できる可能性がある。また、第Ⅱ章で見たように、労働生産性の伸びは近年、鈍化しているものの、就業者数の減少と長時間労働是正の下での経済成長を確保する上では、労働生産性の伸びの回復は不可欠である。その際には、近年、効果が認められていない産業構造の変化による伸びの回復も重要となろう。

経済成長と国民の幸福が単純に一致するわけではないが、社会保障や教育を含めた現在の社会システムを維持するためには、一定の経済成長を維持し、諸制度の持続性を保つことが望まれる。平成29（2017）年度の『経済財政白書』は、労働政策を中心とする「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」を挙げた上で、労働投入量の減少を緩和しつつ、労働生産性を高めるなどによる経済効果を説明している⁽³⁴⁾。本章では、働き方改革の位置付けと概要、労働政策としての意義を確認した上で、政策が経済的な効果を実現するために何が重要となるかを検討する。

⁽³²⁾ 労働生産性の変化を産業構造変化と産業内改善に分ける要因分解の先行研究としては、平成22（2010）年版の『労働経済白書』（厚生労働省『労働経済の分析 平成22年版』2010, pp.110-113. <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/10/dl/02-2.pdf>>）がある（分析期間は昭和30（1955）～平成20（2008）年、同じ手法によってみずほ証券が直近まで延長した結果を公表している（末廣徹「個人の「働き方改革」では生産性は向上しない—日本の労働生産性を低下させている構造問題—」『東洋経済 ONLINE』2017.3.17. <<http://toyokeizai.net/articles/-/162004>>））。分析方法において、本稿とは、①要因分解の数式展開、②労働投入量の扱いの2点が異なるものの、（厚生労働省は労働者構成変化要因としている）産業構造変化による労働生産性の引上げ寄与が、1970年代以降縮小する点は同様である。ただし、1980年代以降については、労働時間を考慮せず就業者数による分析であるため、非正規長時間労働の割合が高い第3次産業の労働生産性が低くなり、第3次産業への労働移動が労働生産性の低下に拍車をかけることとなって、2000年代以降の産業構造変化がマイナス寄与となった点は本稿における要因分解の結果と異なる。

⁽³³⁾ 吉川洋『人口と日本経済—長寿、イノベーション、経済成長—』中央公論新社、2016, p. ii.

⁽³⁴⁾ 『経済財政白書』（内閣府『年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）—技術革新と働き方改革がもたらす新たな成長— 平成29年度』2017.7. <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je17/index_pdf.html>）は、第2章（pp.88-146.）において、労働市場の現状を踏まえて、「働き方改革」の必要性や効果、そして課題について説明している。

1 働き方改革の位置付けと概要

(1) 一億総活躍社会と働き方改革

安倍晋三内閣は、「我が国の経済成長の隘路（あいろ）の根本には、少子高齢化という構造的な問題がある」とし、この問題に「真正面から立ち向かう」ため、誰もが家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、活躍できる、いわば全員参加型の「一億総活躍社会」を創り上げることを経済財政政策上の最重要課題としている。一億総活躍社会を創るため、それまでのアベノミクス3本の矢（①大胆な金融政策、②機動的な財政政策、③民間投資を喚起する成長戦略）を強化し、新しい3本の矢（「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」）によって、3つの目標（「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」）を達成することを掲げている。⁽³⁵⁾

多様で柔軟な働き方の実現を目指す「働き方改革」は、この一億総活躍社会を実現するための最大のチャレンジに位置付けられており、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正、高齢者の就労促進などの実現によって、労働参加率が向上し、同時に労働生産性も改善することが期待されている⁽³⁶⁾。

このように、働き方改革は、労働分野の政策を中心としつつ、日本経済の成長を図るための政策の柱に位置付けられている。今年度（平成29（2017）年度）の骨太の方針は、「成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題」（第2章）の1番目として、「働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現」を掲げている⁽³⁷⁾。

(2) 働き方改革の概要

平成28（2016）年9月、働き方改革の実行計画の策定等の審議に資するため、政府は、安倍首相を議長とし、加藤勝信・働き方改革担当大臣（当時）と塩崎恭久・厚生労働大臣（当時）を副議長とする働き方改革実現会議（以下「実現会議」）を設置した⁽³⁸⁾。実現会議は「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」）を、平成29（2017）年3月にまとめた。実行計画は、非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正、柔軟な働き方をしやすい環境の整備など11の検討テーマについて、対応策と今後10年間の工程表（ロードマップ）をまとめている（表8）⁽³⁹⁾。

長時間労働の是正や柔軟な働き方の広がりによって、ワークライフバランスが改善することは、労働者の健康や権利を守る意義があると同時に、男性の家事育児への参加や女性や高齢者

⁽³⁵⁾ 「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）pp.1-9。首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusokatsuyaku/pdf/plan1.pdf>> 本文書は、一億総活躍社会を「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会」としている（同、p.3.）。

⁽³⁶⁾ 同上、pp.5-6。

⁽³⁷⁾ 「経済財政運営と改革の基本方針2017—人材への投資を通じた生産性向上—」（平成29年6月9日閣議決定）内閣府ウェブサイト <http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2017/2017_basicpolicies_ja.pdf> 成長戦略である「未来投資戦略2017—Society 5.0の実現に向けた改革—」前掲注(2)においても、「人材の育成・活用力の強化」（pp.90-101.）の中で、「多様で柔軟な働き方の実現」、「女性活躍の更なる促進」など「働き方改革」とほぼ同じ課題が明記されている。

⁽³⁸⁾ 「働き方改革実現会議の開催について」（平成28年9月26日内閣総理大臣決裁）首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/konkyo.pdf>>

⁽³⁹⁾ 「働き方改革実行計画」前掲注(4); 「働き方改革実行計画工程表」首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/kouteihyou.pdf>> 本文上には11の検討テーマが記載されている。工程表では一部がまとめられ、9テーマとなっている。

の就労が拡大する力となることを見込まれる。すなわち、働き方改革は、より多数の人材の労働市場への参加を促し、また、多様な人材が労働に参加することによって労働生産性も向上させ、さらに分配にも配慮することで、経済活性化に資することが期待されている⁽⁴⁰⁾。

表8 働き方改革実行計画の概要

検討テーマ ^(注1)	対応策
1 非正規雇用の待遇改善	○同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ^(注2) ○非正規雇用者の正社員化などキャリアアップの推進
2 賃金引上げと労働生産性向上	○最低賃金の引上げとそのための支援（助成金） ○賃金・生産性向上のための支援（助成金、優遇税制）
3 長時間労働の是正	○時間外労働の罰則付き上限規制を導入する法改正 ○勤務間インターバル制度導入のための環境整備（企業の努力義務化） ○パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策強化 ○長時間労働抑制策とともに、高度プロフェSSIONAL制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの法改正の早期成立を図る
4 柔軟な働き方がしやすい環境整備	○雇用型および非雇用型テレワーク ^(注3) 活用のガイドライン刷新と支援 ○副業・兼業の推進に向けた環境整備（ガイドライン策定等）
5 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備	○女性のリカレント教育 ^(注4) など個人の学び直しへの支援などの充実 ○多様な女性活躍の推進 ○就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備
6 病気の治療と仕事の両立	○病気の治療との両立に向けたトライアングル型支援 ^(注5) などの推進 ○ほかに不妊治療と仕事の両立、産業界等の機能強化など
7 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労	○子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 ^(注6) ○男性の育児・介護への参加促進 ○障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
8 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	○転職、再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定 ○受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
9 誰にでもチャンスのある教育環境の整備	○給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備 ○幼児教育無償化の段階的推進など教育費負担の軽減
10 高齢者の就業促進	○継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者マッチング支援 ^(注7)
11 外国人材の受入れ	○外国人材受入れの在り方検討 ○高度外国人材、外国人介護福祉士の活用促進 ○外国人の就労環境、生活環境の整備

(注1) 働き方改革実行計画の本文上には11テーマが記載されており、それに基づいて整理した。なお、働き方改革実行計画工程表では6と7、8と9はまとめられ、9テーマとなっている。

(注2) 基本給、賞与、各種手当、福利厚生・教育訓練など均等・均衡待遇の原則

(注3) 場所（職場）や時（勤務時間）にとらわれない働き方をテレワークと呼び、雇用契約による雇用型と、請負契約等による非雇用型がある。

(注4) 一般的には、社会人が必要に応じて学校等において再教育を受けることをリカレント教育と呼ぶ。働き方改革では、主に出産や育児などから職場復帰をする際のリカレント教育に着目している。

(注5) 主治医、会社・産業界、両立支援コーディネーターの連携体制

(注6) 保育所拡充、病児保育等の多様な保育の提供、介護施設拡充など

(注7) 求職者（労働者）と求人（企業）を結びつけることをマッチングと呼ぶ。働き方改革は、高齢者に加えて、転職者や高度外国人材のマッチングを課題として挙げている。

(出典) 「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）首相官邸ウェブサイト <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf>; 「働き方改革実行計画工程表」同 <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/kouteihyou.pdf>> を基に筆者作成。

(40) 「働き方改革実行計画（概要）」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）p.3. 首相官邸ウェブサイト <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/gaiyou_h290328.pdf> は、基本的考え方の1つとして、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。」を挙げている。

2 労働政策としての働き方改革

(1) 労働者の権利保護

働き方改革が議論された時期、非正規雇用者が増え続けること（平成 27（2015）年の非正規雇用者率は 38%、表 4）が問題視され、社会の分断が広がることを回避し、国民の多くが安心して生活できる社会をつくるために、正規雇用者と非正規雇用者の待遇格差を是正する必要性が増していた。また、長時間労働によって大手広告代理店の若手社員が自殺した事件を端緒として、長時間労働の是正は、速やかに解決すべき課題であることが明確となっていた。

実現会議に有識者として参加した水町勇一郎・東京大学教授は、「戦後の労働三法（1945〔昭和 20〕年労働組合法、1946〔昭和 21〕年労働関係調整法、1947〔昭和 22〕年労働基準法）の制定が日本の労働関係の「民主化」を図るための改革であったのに対し、今回の働き方改革は日本の労働関係の「公正化」を図るための改革と位置づけられうるものである⁽⁴¹⁾。働き方改革は、経済政策上の重要課題であると同時に、健康を含めた労働者の権利を守るという労働政策本来の目的がある点を忘れてはならない。

(2) 労働者の権利保護の実効性

労働者の権利保護の観点からは、実行計画のうち、非正規雇用者の待遇改善と、主に正規雇用者の長時間労働の是正が重要である。非正規雇用者の待遇改善については同一労働同一賃金のガイドラインを整備すること、時間外労働については罰則付き上限規制を導入すること、いづれについても必要な法整備を行うことが実行計画に盛り込まれている。導入の是非について大きな意見の隔たりがあったこれらの問題について、労使のトップが実現会議に参加したことで、短時間で一定の結論が出たことは「大きな成果」であるとの見方がある⁽⁴²⁾。法整備においては、非正規雇用者の待遇改善や、長時間労働の是正を実質的に進展させるため、権利保護の実効性を確保する制度設計についての議論が残されている。

(i) 非正規雇用者の待遇改善

仕事内容（労働）が類似していても、正規・非正規という雇用形態によって、賃金や福利厚生などの待遇の格差が大きいことは、非正規雇用者にとって大きな不満となっている。実行計画は、正規・非正規間の不合理な待遇差の解消を掲げ、基本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練などの均等・均衡待遇の原則となる考え方と不合理な待遇差に該当あるいは非該当となる具体例を例示した「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」⁽⁴³⁾を基にして、①労働者が司法判断を求める際の根拠規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明の義務化、③行政による裁判外紛争解決手続の整備等に関する法改正の立案作業を進め⁽⁴⁴⁾、また、ガイドライン（案）についても最終的に確定し、改正法の施行日に施行する方針を示している。

この内容は、多くの日本企業の賃金体系が、年齢、勤続年数、能力、成果、責任等の多様な要素で決まっていることを踏まえた基準であり、職務内容が同じであれば、同じ賃金を支払うという本来的な「同一労働同一賃金」ではない。それでも、正規・非正規の不合理な待遇格差

(41) 水町勇一郎「『働き方改革実行計画（案）』について」（平成 29 年 3 月 28 日第 10 回働き方改革実現会議資料 4）首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai10/siryou4.pdf>>

(42) 水町勇一郎「働き方改革は安倍首相の強い意志だ」『週刊東洋経済』6733 号、2017.7.1, p.59.

(43) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」（『働き方改革実行計画』（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）別添 1）2016.12.20. 首相官邸ウェブサイト <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/betten1_h281220.pdf> 厚生労働省に設置された有識者による「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」がまとめたもの。

の解消のため、均衡待遇を目指している点は現実的であり、諸手当については均等待遇を求めている点は踏み込んだものと評価する見方がある⁽⁴⁵⁾。一方、多様な要素による賃金決定を認めたことは、「看板倒れ」、「現状の正規と非正規の格差を正当化するもの」との批判もある⁽⁴⁶⁾。非正規雇用者の待遇改善という目的に照らしつつ、「同一労働同一賃金」の在り方が論点となろう。

(ii) 長時間労働規制

現行の時間外労働規制は、厚生労働大臣の時間外限度基準告示⁽⁴⁷⁾によっており、労使が合意した特別条項があれば上限なく時間外労働が可能となっている。実行計画は、「労働基準法」(昭和22年法律第49号)などの改正の方向性として、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として月45時間、かつ年間360時間とする法律上の規制とした上で、罰則を設けて強制力を持たせるとしている。ただし、特例として、労使が合意して労使協定を結べば、一定の制限はあるものの年間720時間(月平均60時間)、単月では100時間未満、2~6か月平均では1か月当たり80時間の時間外労働が認められるとしている。法改正の準備はその方向で進んでいる。⁽⁴⁸⁾

時間外労働の上限が、現行の厚生労働大臣告示による規制から法規制に格上げされ、罰則によって強制力が付与される意義は大きいものの、①時間外労働の制限(月45時間・年360時間あるいは労使協定による年間720時間)には休日労働が含まれていない、②労使協定によっては過労死労災認定基準に相当する時間外労働(休日を含んで単月100時間等)が可能であり上限としては緩すぎる、③自動車運転、建設業、医師については適用が5年間猶予されている、④睡眠時間を確保し過労死防止に有効とされる勤務間インターバル規制は努力義務にとどまっている、⑤法定労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増賃金率の引上げなど他に有効な方法もある、⑥長時間労働抑制策と同時に、高度プロフェッショナル制度(時間外、休日勤務等が規制対象外となり時間ではなく成果で評価される働き方)の創設や裁量労働制(勤務時間に労働者の裁量があり、あらかじめ定めた時間を働いたものとみなす制度)の拡大の早期実現が挙げられているといった点で、長時間労働是正のためには不十分な政策であるとの指摘もある⁽⁴⁹⁾。長時間労働是正のための労働基準法等の改正については、労働者の健康確保(過労死防止)やワークライフバランス向上の目的に照らして、労働時間規制の実効性が論点となろう。

(3) 新しい働き方への対応

働き方改革は、柔軟な働き方を広げる観点から、非雇用型テレワーク⁽⁵⁰⁾や副業・兼業の推進

(44) 実行計画を踏まえた法整備については、労働政策審議会が「同一労働同一賃金に関する法整備について(建議)」2017.6.16. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyoku-hakenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000168023.pdf>> を厚生労働大臣に提出している。対象となる法律は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号。いわゆる「パートタイム労働法」)、「労働契約法」(平成19年法律第128号)、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号。いわゆる「労働者派遣法」)である。

(45) 土田道夫「同一労働同一賃金—非正規労働者の公正処遇ルール—」『労働法律旬報』1890号, 2017.6.下旬, pp.9-11.

(46) 西谷敏「真の「働き方改革」に向けて」『労働法律旬報』1889号, 2017.6.月上旬, pp.6-17; 中村和雄「「働き方改革実行計画」(「同一労働同一賃金」について)を読んで」『労働法律旬報』1890号, 2017.6.下旬, pp.31-33.

(47) 「労働基準法36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

(48) 実行計画を踏まえた規制の法制化については、労働政策審議会が「時間外労働の上限規制等について(建議)」2017.6.5. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000166797.pdf>> を厚生労働大臣に提出している。

(49) 西谷 前掲注(46); 野田進「「働き方改革」という作文—長時間労働の規制—」『労働法律旬報』1890号, 2017.6.下旬, pp.12-18等。

を掲げている。非雇用型テレワークは、雇用契約によらない請負契約となることから、労働者保護の点において多くの課題がある。また、副業・兼業は社会保障制度の適用や給付において労働者が不利となる可能性がある。実行計画では、前者については、法的保護の在り方、セーフティネットの整備、教育訓練等の支援を検討するとしており、後者についても雇用保険、社会保険、労災保険の見直しを検討するとしている。⁽⁵¹⁾

これらの新しい働き方を広げていく上では、雇用保険などのセーフティネット、年金・医療・介護などの社会保険、関連税制の整備等を早急に検討すべきとの指摘もある⁽⁵²⁾。

3 経済政策としての働き方改革

(1) 働き方改革の経済効果

同一労働同一賃金や長時間労働の是正は、「人件費を高め、企業の収益を圧迫する」可能性があるとして、経済効果に懐疑的な見方もあるが⁽⁵³⁾、実行計画に掲げられた11の検討テーマは、それぞれ、労働投入量の減少を緩和し、労働生産性を高める力となって日本経済の成長を促す力となることが期待されている⁽⁵⁴⁾。

(i) 労働投入量

生産年齢人口が減少する中においても、働き方改革によって、柔軟な働き方が広がり、非正規雇用の待遇が改善し、女性・高齢者・障害者・外国人といった多様な人材の就業が促進され、また、病気・育児・介護などと仕事の両立の支援が進むことは、いずれも個人の就労意欲を高め、あるいは不本意な離職を減らすことを通じて、労働投入量の減少を緩和する可能性がある。

なお、長時間労働の是正は、個々の労働者に関しては労働投入量の減少につながるものの、減少分を補う新たな雇用が生まれる可能性があり、また、時間的な制約によって就労を断念した人が労働市場に戻る効果もあって、単純に労働投入量を減少させるとは限らない。

(ii) 労働生産性

働き方改革が労働生産性を高める主な要因としては以下の5つが期待される。なお、前述したように労働生産性の決定要因は多様である(第Ⅱ章1(2))。①～④のような労働者個人のモチベーションを含めた質的向上や、各企業の経営の改善といった各主体の労働生産性の向上と、⑤のような産業構造の変革、付加価値の高い産業への人の移動による労働生産性の向上がある。前者については、雇用を増やしつつ、あるいは減らすことなく付加価値を高める形が望まれるが、雇用を減らす形で実現する場合もある。雇用が減る場合には、その受け皿を用意できなければ、日本経済全体の成長は必ずしも実現しない。この観点からも、後者の人の移動を支える施策も重要である。

①柔軟な働き方の導入と長時間労働の是正が、働く人の意欲を高めることに加え、業務の見直しや機械化などによって業務効率を高める誘因となること

②育児・介護・病気の治療などと仕事との両立支援は、不本意な離職を減少させ、キャリアの

50) 場所(職場)や時(勤務時間)にとらわれない働き方をテレワークと呼ぶ。

51) 「働き方改革実行計画」前掲注(4), pp.16-17.

52) 森信茂樹「『働き方改革』はセーフティネットの議論を置き去りにしている」『DIAMOND online』2017.4.26.

53) 木内登英「働き方改革と人手不足深刻化の功罪」『木内登英の Global Economy & Policy Insight』2017.7.25. NRI Financial Solutions ウェブサイト <<http://fis.nri.co.jp/ja-JP/knowledge/commentary/2017/20170725.html>>

54) 平成29(2017)年度の『経済財政白書』は、働き方改革は、労働供給、労働生産性の改善に加えて、所得の向上を通じた需要増の3つの点から経済成長を促すものと指摘している(内閣府 前掲注(34), pp.90-91.)。

継続によるスキルアップを可能とすること

- ③同一労働同一賃金による労働意欲の向上や、教育訓練における均等・均衡待遇が非正規雇用のスキルアップに資すること
- ④女性・高齢者・障害者・外国人といった多様な人材を適材適所で登用するダイバーシティ経営は、労働供給を増やすという量的効果のみならず、多様性を土台として、新たな製品やサービスの提供や業務運営方法の見直しなどの質的効果が期待できること⁽⁵⁵⁾
- ⑤雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援は、労働市場の流動性を高め、新しい産業に対応した人材を育てる教育を充実させることは、近年、失われた産業構造の変化を下支えすること

(2) 経済効果実現のための課題

実行計画に掲げられた多くの検討テーマや対応策が、期待に沿って労働投入量の減少を緩和し、労働生産性を高めるためには何が重要であろうか。働き方や労働生産性の問題の底流には日本の雇用慣行や、それに伴った社会的慣習があるのではないか。

日本における雇用慣行は、徐々に変化してきているものの、正規雇用については、終身雇用・年功賃金、新卒一括採用、職務を特定しない雇用契約などの特徴を持っている。雇用の安定性の見返りとして、使用者（企業など）は正規雇用の職務内容、勤務地、勤務時間について広範な裁量を持つ傾向にある。このような状況を鶴光太郎・慶應義塾大学教授は、正社員の「無限定性」と呼び、そのことが、正規と非正規の2極化、ワークライフバランスがとりにくいことを背景とした家事負担の妻への集中（女性活躍の障害）、過度の無限定性ゆえの過労死やブラック企業問題などにつながっているとしている⁽⁵⁶⁾。実行計画では必ずしも明確ではないが、メンバーシップ型とも呼ばれるこのような日本型雇用を、職務を指定した雇用であるジョブ型に転換することで、新卒に限定しない即戦力採用が一般的となり、仕事の標準化が進むことで生産性が向上するとする見方もある⁽⁵⁷⁾。

日本の雇用慣行や社会的慣習を見直し、労働参加率を高めて、労働生産性を向上させる観点では、実行計画が示したテーマや対応策の中でも、政策としては、①就労調整誘因の解消による労働投入量の下支え、②流動性の高い労働市場の形成による労働生産性向上のための環境整備の2つが、特に重視すべき課題であると考え⁽⁵⁸⁾。当然のことではあるが、企業や労働者は

⁽⁵⁵⁾ 例えば、経済産業省に設置された「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」は、人材の多様性が、①グローバル経済への的確な対応、②多様な視点によるリスクコントロール、③多様な意見をぶつけることによるイノベーション創出力の向上といった効果を持つとしている（競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会「ダイバーシティ 2.0 検討会報告書—競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて—」2017.3, p.5. 経済産業省ウェブサイト <http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170323001_1.pdf>）。

⁽⁵⁶⁾ 「生産性向上と働き方改革」『RIETI Highlight』64号, 2017.Spring, pp.3-8. <http://www.rieti.go.jp/jp/about/Highlight_64/Highlight_64.pdf>

⁽⁵⁷⁾ 磯山友幸「日本型「正社員」改革こそ本丸だ」『日経ビジネス ONLINE』2017.4.21.

⁽⁵⁸⁾ 実行計画が示した11の検討テーマと対応策のそれぞれには課題は多い。その中から、本稿は、主に日本の社会的慣習や雇用慣行にかかわる課題を取り上げた。なお、働き方改革全般にかかわる課題として、ロボットや人工知能（AI）の活用がある。これらによる労働生産性の向上が、労働投入量が減る部分を十分に補って、むしろ大量失業が問題となるとの懸念もある。ただし、人手不足が懸念されている日本にとっては、少なくとも当面は望ましいことであり、諸外国と比較して導入による雇用面からの抵抗が小さいメリットを活かして、競争力を高める機会にもなり得ると考える。

新しい働き方に合わせた変化が求められよう。

(i) 就労調整誘因の解消

高齢者とともに、女性は、労働投入量の減少を緩和する主要な担い手として期待されている。前述したように、結婚や育児時期の就業率も大きな落ち込み（いわゆる M 字カーブ）の是正は進んではいるものの（第 I 章 2 (2)）、多数が短時間のアルバイトやパートにとどまっている⁽⁵⁹⁾。家事や育児の制約がある面もあるが、夫が配偶者控除を受けられなくなることや自らが被用者保険の適用対象となることを避けるため、年収を一定額に満たないように就労時間の調整をするケースも少なくない⁽⁶⁰⁾。税制で言えば「103 万円の壁」であり、被用者保険で言えば「130 万円の壁」と呼ばれる。また、これらの制度のいずれかと連動して、企業の配偶者手当が支給されるケースが多いことも、「壁」を強固にしている。税制、社会保険制度、企業の給与体系は、夫が働き、妻が専業主婦の家庭が標準的であった時代に整備されたものである。

税制については、平成 29 (2017) 年度税制改正によって壁は 150 万円に引き上げられ⁽⁶¹⁾、被用者保険の適用範囲については、平成 28 (2016) 年度から一部の労働者について適用対象が 106 万円に引き下げられた⁽⁶²⁾。前者は壁を上げることで、就労調整が必要となる人の割合を小さくすることを目指しており⁽⁶³⁾、後者は壁を下げることで、当面の負担を強いるものの、年金受給額の増加等が誘因となって主体的に壁を超える人が増えることを期待している⁽⁶⁴⁾。全く逆の対応となった両者の効果が判明するのはこれからであり、その帰すうが注目される。

実行計画は、税制と被用者保険について、今後の検討課題としているものの、具体的な方向性は明らかではない⁽⁶⁵⁾。今般の見直しの影響を見極めつつ、制度による「壁」を取り払い、無駄に短時間就労を選択する人を少なくすることは、労働投入量を増やす点でも、労働生産性を高める点でも有効であろう。その際には、経済的效果のみならず、夫は外で働き、妻は家庭を守るといった社会的慣習を見直す視点や、負担の在り方、公平性といった視点にも目配りする必要がある⁽⁶⁶⁾。

⁽⁵⁹⁾ 女性の非正規の職員・従業員のうち、年間収入 100 万円未満は 45.1%、100～199 万円は 39.5% を占めている（総務省統計局「II 詳細集計」『労働力調査年報 平成 28 年』p.4. <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2016/pdf/summary2.pdf>>）。

⁽⁶⁰⁾ 厚生労働省の調査によれば、就業調整を行った女性パートの割合は、配偶者がいない者では 8.1%、配偶者がいる者では 21.0% となっている（配偶者がいる男性パートのうち就業調整を行った者の割合は 9.8%）。配偶者がいる女性パートは、そもそも就労調整が不要な者の割合が 38.9% に及んでおり、合計 6 割の者が短時間労働を選んでいると推察される。（「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査の概況：個人調査」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html#02>>）

⁽⁶¹⁾ 財務省「1 個人所得課税・資産課税」『税制改正 平成 29 年度』2017.4, p.3. <http://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeisei17_pdf/zeisei17.pdf> なお、金額は給与所得のケースのもの。

⁽⁶²⁾ 「平成 28 年 10 月から厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がっています！（社会保険の適用拡大）」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>> ただし、社会保険の適用は、年収以外の要件（週労働時間 20 時間以上、雇用期間の見込み 1 年以上、従業員数 501 人以上の事業所等）がある。なお、平成 29 (2017) 年 4 月からは労使合意があれば、従業員数 500 人以下の事業所も適用拡大の対象となっている。

⁽⁶³⁾ 社会保険の壁は引き続き存在し、その先に、新たな壁ができることになるため、効果は限定的との見方もある（山田久「税制改正大綱 配偶者控除見直し「本来の姿から乖離」」『産経新聞』2016.12.9.）。

⁽⁶⁴⁾ 壁が下がることによって就業調整が広がってしまうとの懸念もあったが、平成 28 (2016) 年 10 月の制度改正後の 3 か月で女性の第 3 号被保険者（配偶者として年金保険料納付が免除される者）は約 8 万人減少して厚生年金に加入していることから、現在のところ「杞憂」との見方が示されている（柵山順子「106 万円の壁を超えた女性—社会保険の適用拡大は女性就労にプラスか—」『Economic Trends』2017.7.5. 第一生命経済研究所ウェブサイト <<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/macro/2017/saku170705.pdf>>）。

⁽⁶⁵⁾ 「働き方改革実行計画」前掲注(4), pp.18-19.

類似した問題は高齢者の就業についても存在している。年金支給対象であっても、厚生年金の被保険者（70歳以上は在職者）であり、一定以上の所得がある場合には、年金は減額あるいは停止される⁽⁶⁷⁾。働くことが不利となる制度であり、高齢者の就業を促進する観点から批判的な指摘もある⁽⁶⁸⁾。実行計画には言及はないが、検討すべき事項と言えよう⁽⁶⁹⁾。

（ii）流動性の高い労働市場の形成

労働生産性の向上は、労働者自身の質的向上を含む個々の働き方や、企業内の改善のみならず、新しい企業の出現（起業）や、新しい産業の発展などによっても実現する。前述したように、近年、日本においては、低生産性部門から高生産性部門への労働の再配分、すなわち産業構造の変化による労働生産性の改善が見られなくなっている（第Ⅱ章2（2））。

起業の促進や、成長産業の育成は、基本的には産業政策の分野である。ただし、今般の働き方改革は、労働参加率や企業内の労働生産性の向上に資するテーマにとどまらず、「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」を含み、流動性の高い労働市場の実現を通じて⁽⁷⁰⁾、産業構造の変化を下支えし、国全体の労働生産性を高める可能性を持っている⁽⁷¹⁾。

実行計画は、転職者受入れのための指針を策定するとともに、転職・再就職支援のため、①転職者の能力開発や賃金アップを行う成長企業に対する助成、②能力評価導入への助成、③マッチング機能の強化などを具体策として挙げている⁽⁷²⁾。

労働者が転職を選択しない要因として、年功的要素のある給与体系や退職金制度によって、転職をせず同じ企業で働くことが経済的に有利であることが挙げられる⁽⁷³⁾。労働者にとっての日本の雇用慣行の利点は、転職市場拡大には阻害要因となっている。

給与体系は企業経営の問題ではあるものの、転職の経済的な不利を制度面で是正する余地は残されている。例えば、転職時の年金資産のポータビリティの改善は進められているものの⁽⁷⁴⁾、①勤続年数が20年以上の者が有利となる退職金税制⁽⁷⁵⁾、②被保険者であった期間に1

(66) 税制上の就労の壁を取り払うことは重要であるが、配偶者控除については、単純になくすことも、今般のように増やすことも、他の扶養控除とのバランスを踏まえた慎重な議論が必要であろう。被用者保険の適用拡大は、自営業者や学生の年金保険料負担とのバランス（いわゆる第3号被保険者問題。本田麻衣子「第3号被保険者をめぐる議論—年金制度の残された課題—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』783号、2013.4.18。<http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8198310_po_0783.pdf?contentNo=1> 参照）や老後の所得安定の問題としても議論が必要であろう。

(67) 「在職高齢年金制度の概要について」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000004yy9-img/2r9852000004yzzr.pdf>>

(68) 野口悠紀雄「なぜ「高齢者は働かないほうがトク」になってしまうのか」『DIAMOND online』2017.1.19.

(69) 実行計画には言及がないが、働き方改革の基となるニッポン一億総活躍プランには在職高齢年金の在り方が検討項目として挙げられている（「ニッポン一億総活躍プラン」前掲注35, p.56.）。

(70) 外国人材の受入れも、労働投入量の下支えとなることや、多様な人材による生産性向上を促すことに加えて、労働市場の流動性を高めることや、起業や新産業育成をけん引する役割を持つことが期待できる。

(71) 末廣 前掲注32; 熊野英生「生産性問題の急所—ポイントを外してはいけない—」『Economic Trends』2017.3.30. 第一生命経済研究所ウェブサイト <<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/macro/2016/kuma20170330ET.pdf>>; 星野卓也「「生産性向上」のひとり歩き」『第一生命経済研レポート』2017.8, p.4. <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/monthly/pdf/1708_4.pdf> 等は、労働生産性の向上には、産業構造の変化も重要であるとして、個人の労働の質に限定した議論に疑義を示している。

(72) 「働き方改革実行計画」前掲注(4), pp.24-25.

(73) 「転職者300万人回復 柔軟な市場 成長を後押し 年功重視、転職者に不利」『日本経済新聞』2017.2.18.

(74) 「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第17号）。解説は「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000129862.pdf>> 年金ポータビリティとは、転職時に前職時に積み立てた年金資産を新たな職場の制度に移管すること。

年を超えるブランクがあると不利となる雇用保険制度⁽⁷⁶⁾など転職者が経済的には不利となる制度は残っている。労働市場の流動性を高めるために、必ずしも終身雇用を前提とせず、転職が不利とならない制度の整備に向けて、より多面的な検討が求められよう。

(iii) 企業と労働者に求められる変化

労働生産性の向上は、産業構造の変化を含めて基本的には企業や労働者によって実現されるものであり、政策はそのサポートに過ぎない。働き方改革によって、柔軟な働き方を広げ、様々な人材の活躍を促進する状況を活用するのは、あくまでも企業と労働者である。

企業経営には、フレックスタイムやテレワークによって時間的にも空間的にも分散する労働力を的確に組み合わせ、かつ母国語や価値観が必ずしも一致しない人材を連携させるマネジメントスキルが求められる。働き方改革とは、「従来型の「日本型雇用システム」にメスを入れ、人材戦略を変革する「経営改革」という側面もあるのではないか」との指摘もある⁽⁷⁷⁾。実際には、正規雇用者の「無限定性」を改め、非正規雇用者の待遇改善を進め、コスト管理をしつつ、業務を円滑に継続するといった「守り」の側面ですら簡単には進まない可能性がある。さらに、女性・高齢者・障害者・外国人といった多様な人材を適材適所で登用するダイバーシティ経営を深化させる「攻め」の側面は未知の挑戦であり、困難が続くことも考えられる。

労働者には、長時間労働の是正によって、より労働の成果を問われる機会が増えることとなる。特に正規雇用者には、「無限定性」から脱却する見返りとして、より個人の専門性が重要となるのではないか。さらに、転職市場が発展すれば、自らにチャンスがあると同時に、競争相手が社内外に広がることを覚悟しなければならない。

おわりに

第I章では働き方改革の背景にある日本の労働市場の動向と今後を整理した。少子高齢化の中で、生産年齢人口は、人口減少に先立って、過去20年間、減少してきたが、高齢者や女性の労働参加率が向上したことで、就業者数はこれまでは底堅く推移している。ただし、就業者数の増加の多くが短時間非正規雇用であったため、平均労働時間は減少しており、就業者数と労働時間の積で測る労働投入量は減少している。人口動態に基づく簡単な推計を踏まえれば、今後も就業者数に減少圧力が続くことは避けられない。また、長時間労働の是正の観点から平均労働時間が伸びることは見込みにくい。すなわち、就業者数と労働時間の両面から将来の労働投入量は減少する可能性が高い。労働参加率を高めることは、この影響を緩和する点で重要である。

第II章では過去の日本経済の成長を労働投入量と労働生産性の2つの要因に分解して、その動向を確認した。過去の日本経済は、労働投入量の増加に加えて、労働生産性の顕著な改善に

(75) 勤続年数20年未満の退職所得控除額は1年当たり40万円であるが、20年以上部分は1年当たり70万円である。累進課税ではあるものの、課税退職所得金額は、退職金から退職所得控除額を差し引いた額の1/2であり、勤続年数が長く、退職金が高額な者に配慮した制度となっている。〔「退職金と税」国税庁ウェブサイト <https://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/koho/kurashi/html/02_3.htm>〕

(76) 失業時の基本手当は、それまでの被保険者期間が長いほど給付期間が長くなる。転職時も被保険者期間は通算されるものの、被保険者でない期間が1年を超えれば、それ以前は被保険者期間に通算されず不利となる。〔「雇用保険 被保険者の皆さまへ—失業給付（基本手当）の所定給付日数の基礎となる被保険者であった期間について—」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/koyouhoken-santei.pdf>>〕

(77) 競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会 前掲注(55), pp.1-3.

よって成長がけん引されてきた。しかし、近年の日本は、労働投入量が減少に転じただけでなく、労働生産性の伸びも鈍化して経済が停滞している。労働生産性の伸びが鈍化した背景として、低生産性部門から高生産性部門への労働の再配分、すなわち産業構造の変化が滞っている影響も確認された。第Ⅰ章で確認した労働投入量の減少圧力と合わせて考えれば、経済成長を確保する上では、労働生産性の伸びの回復が鍵となる。

第Ⅲ章では働き方改革の位置付けと概要をまとめた後、労働者の権利保護のための論点を整理した上で、働き方改革が経済効果を発揮するために重視すべき課題を検討した。働き方改革においては、労働者の権利保護の観点からは、長時間労働の是正や、非正規雇用者の待遇改善が注目されている。今後、国会に労働基準法などの改正案⁽⁷⁸⁾が提出されると報じられており、その際には、実効性を確保するための議論が求められよう。経済政策として見た場合、働き方改革は、労働投入量の減少を緩和しつつ、労働生産性を高めることが期待されている。このような経済効果を実現するために重視すべき課題としては、政策面の①就労調整誘因の解消、②流動性の高い労働市場の形成に加えて、③企業と労働者の主体的な変化の3つを挙げることができる。

経済成長と国民の幸福が単純に一致するわけではないが、社会保障や教育を含めた現在の社会システムを持続させるためには、日本経済が抱えている人口減少や労働生産性の停滞という困難に対処する必要がある。その処方箋である働き方改革のうち、働く人の権利を守り、その幸福を増進する観点から、長時間労働の是正などによる健康の維持とワークライフバランスの改善、非正規雇用の待遇改善、様々な人が働きやすい環境の整備などを進めることと、その結果として労働参加率を高めることの意義は広く共有されるのではないか。

柔軟で働きやすい環境を確保しつつも、従来と同様、あるいはより大きな経済的成果を上げる、すなわち労働生産性を向上させるためには、企業には新しい経営方法が、労働者には新しい働き方が求められることになる。労働生産性の向上の担い手は民間である。政策の守備範囲は、このような動きを支援し、従来の雇用慣行に沿っていた社会保障制度などを見直していくこととなる。なお、各主体の労働生産性向上は、雇用を増やしつつ、あるいは減らすことなく付加価値を高める形であることが望まれるが、雇用を減らす形で実現する場合もある点に注意が必要である。大部分の主体が雇用を減らすことで労働生産性を高めた場合、日本経済全体の労働生産性は向上しても、最終目的である経済成長は必ずしも実現しない。日本経済全体の成長を図る観点からは、産業構造の変革、付加価値の高い産業への人の移動を下支えする政策も重要となろう。

今般の働き方改革には、終身雇用・年功賃金、新卒一括採用、職務を特定しない雇用契約などの特徴を持った日本的雇用慣行を見直す視点が含まれている。雇用慣行が変化することは、「60～65歳を境として徐々に仕事から離れていく」、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」といった社会的慣習を変えていくことにつながる。社会の在り方に関わることであり、国民的な合意が前提となるが、人口減少社会において日本の経済社会を持続していくために、過去の成功モデルを大きく見直し、新たな仕組みをつくることが求められている。

(こいけ たくじ)

(78) 平成29(2017)年9月8日、厚生労働大臣は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」(諮問) <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000176894.pdf> を示して、労働政策審議会の意見を求めている。

補論Ⅱ 全要素生産性

1 全要素生産性の定義

生産要素として労働のみに着目した労働生産性に対して、全ての生産要素を考慮した生産性として、全要素生産性（Total Factor Productivity: TFP）がある。国全体の付加価値である国内総生産（GDP）であれば労働と資本を生産要素として TFP は定義される⁽⁸²⁾。

生産が労働と資本の2つの生産要素の投入量の関数と広義の技術の積によって定まるとする生産関数を想定した場合の、広義の技術に相当する下式の A が全要素生産性である。その上で、生産関数をコブ・ダグラス型とし、完全競争の市場経済であるとの前提を置くことによって、生産の伸び（経済成長率）は① TFP（広義の技術）の伸び、②資本蓄積増の寄与（資本分配率と資本増加率の積）、③労働投入増の寄与（労働分配率と労働投入増加率の積）の3つの要因に分解される（この式の導出は補論Ⅱ-3を参照⁽⁸³⁾）。

$Y = A \cdot f(K, L)$ Y : 生産(GDP)、 A : 技術、 K : 資本、 L : 労働 $f(\)$ は関数を表す

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta A}{A} + \alpha \left(\frac{\Delta K}{K} \right) + (1-\alpha) \left(\frac{\Delta L}{L} \right) \quad \alpha: \text{資本分配率、}\Delta: \text{変化量を表す}$$

経済成長率 = TFP の伸び率 + 資本蓄積増の寄与 + 労働投入増の寄与
 (経済成長率 = TFP の伸び率 + 資本分配率と資本増加率の積 + 労働分配率と労働投入増加率の積)

経済成長の要因を、このように広義の技術、資本、労働の3つの要因に分解することを成長会計と呼ぶ。なお、TFP は広義の技術と説明されるものの、基本的には資本投入や労働投入の変化では説明できない部分である⁽⁸⁴⁾。TFP を解釈すれば、新たな科学技術の産業への導入といった狭義の技術に加えて、既存技術の組合せによる新しい商品やサービスの提供、より効率的な生産方法の導入、生産要素の最適な利用といった経営改善なども含む広義の技術となる⁽⁸⁵⁾。

2 全要素生産性の留意点

TFP の伸び率は、経済成長率から資本と労働の投入量変化による寄与分を控除したものであることから、マクロ経済統計である国民経済計算（GDP 統計）などのデータを用いて計測できる。ただし、実際の TFP の計測においては、需要（景気）変動の影響があり⁽⁸⁶⁾、短期間の TFP

⁽⁸²⁾ 産業や企業レベルで TFP を計測する場合は、原材料などの中間投入も生産要素に含めて生産額基準で TFP を考える。GDP は、集計の段階で生産と中間投入が相殺されるため、生産要素は資本と労働の2つとして付加価値基準で TFP が考えられる。（宮川努「生産性の経済学—我々の理解はどこまで進んだか—」『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』No.06-J-06, 2006.3, p.5. <https://www.boj.or.jp/research/wps_rev/wps_2006/data/wp06j06.pdf>）

⁽⁸³⁾ コブ・ダグラス型の生産関数とは $Y = A \cdot K^\alpha \cdot L^{(1-\alpha)}$, ($0 < \alpha < 1$) である。なお、完全競争の市場経済において資本の限界生産性 α が資本分配率（利潤率）、労働の限界生産性 $(1-\alpha)$ が労働分配率（実質賃金）に等しくなる。（吉川洋『マクロ経済学 第3版』岩波書店, 2009, pp.257-262.）

⁽⁸⁴⁾ TFP の伸び率は、経済成長率から資本と労働の投入量変化による寄与分を除いた残余であることから、考案者である経済学者ソロー（Robert M. Solow）の名前を冠してソロー残差（Solow's residual）とも呼ばれる（齊藤誠ほか『マクロ経済学 新版』有斐閣, 2016, pp.364-367.）。

⁽⁸⁵⁾ 藤田昌久・長岡貞男編著『生産性とイノベーションシステム』（経済政策分析のフロンティア 2巻）日本評論社, 2011, pp.4-5.

変動を評価する際には注意が必要である。

加えて、生産要素の「質」の取扱いも論点となる。生産要素である資本（財）には様々な種類があり、その限界生産性に差異があるため、集計された資本量が同一であっても、その構成によって生産への寄与は異なるものとなる。労働についても、年齢、勤続年数などによって限界生産性が異なり、集計された労働投入量が同一であっても生産への寄与は異なる。⁽⁸⁷⁾

このような生産要素の「質」に特段の考慮をしない場合、TFPは生産要素の質の変化、例えば、資本構成の見直しや、労働者の熟練度向上による生産効率の改善などを含むものとなる。一方、資本や労働の「質」を考慮するには一定の仮定が必要であり、計測されたTFPは仮定によって異なることになる。

例えば、公益財団法人・日本生産性本部が提供する生産性データベース（Japan Main Productivity-indicators database: JAMP）⁽⁸⁸⁾は、資本の稼働率を考慮しているものの、生産要素の「質」は考慮していない⁽⁸⁹⁾。一方、独立行政法人・経済産業研究所（RIETI）が一橋大学経済研究所と協力して提供する日本産業生産性データベース（Japan Industrial Productivity Database: JIP）⁽⁹⁰⁾は、資本財は39種類に分類し、労働は性別、11の年齢区分、3の就業形態、4の最終学歴で細かく分類して、生産要素の「質」を考慮することで、資本や労働の「質」の向上をTFPから分離している⁽⁹¹⁾。

TFPは、生産要素として、労働のみならず資本蓄積も考慮している点で、経済成長における技術進歩を考える上では、労働生産性よりも優れている。しかし、生産関数に一定の仮定を置き、完全競争を前提としている点や、労働や資本の質の取扱いが分析者によって異なる点は注意を要する。一方、計測が容易である点では労働生産性が優れている。

3 TFP 上昇率の導出

TFP 上昇率の導出を以下に整理した⁽⁹²⁾。

生産が労働と資本の2つの生産要素の投入量の関数と技術の積によって定まるとする。

$Y = A \cdot f(K, L)$ Y : 生産 (GDP)、 A : 技術、 K : 資本、 L : 労働 $f(\)$ は関数を表す
生産関数をコブ・ダグラス型とする。

$$Y = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{(1-\alpha)}, (0 < \alpha < 1)$$

両辺の対数をとった場合 \ln は自然対数

$$\ln Y = \ln \{ A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{(1-\alpha)} \}$$

⁽⁸⁶⁾ 実際の経済では、生産の限界費用が価格を下回っており、景気が拡大することで増加する生産額が増加する費用を上回り、全要素生産性が向上する可能性が高い（同上）。

⁽⁸⁷⁾ 宮川 前掲注⁽⁸²⁾, pp.6-7. 同論文は生産要素の「質」の問題を、資本サービス、労働サービスの概念として紹介している。また、TFP 計測上の別の問題として、資本の減耗（減価償却）を考慮するのか、考慮するとすればその方法をどのようにするかについても言及している（同, p.5.）。

⁽⁸⁸⁾ 「生産性データベース（JAMP）」日本生産性本部ウェブサイト <<http://www.jpc-net.jp/jamp/>>

⁽⁸⁹⁾ 滝澤美帆「全要素生産性の定義・算出方法」同上 <http://www.jpc-net.jp/jamp/data/JAMP01_2.pdf>

⁽⁹⁰⁾ 「JIP データベース」RIETI ウェブサイト <<http://www.rieti.go.jp/jp/database/jip.html>>

⁽⁹¹⁾ 深尾京司・宮川努編『生産性と日本の経済成長—JIP データベースによる産業・企業レベルの実証分析—』東京大学出版会, 2008, pp.5-9, 18-24; 「日本産業生産性（JIP）データベースについて」同上 <<http://www.rieti.go.jp/jp/database/d05.html#01>> 資本と労働の種類別のデータが108の産業について用意されており、資本や労働の「質」を考慮した分析が可能となっている。

⁽⁹²⁾ 齊藤ほか 前掲注⁽⁸⁴⁾, pp.364-365 等を参照した。

$$\ln Y = \ln A + \ln K^\alpha + \ln L^{(1-\alpha)}$$

$$\ln Y = \ln A + \alpha \cdot \ln K + (1-\alpha) \cdot \ln L$$

この式を Y, A, K, L について全微分する

$$\frac{dY}{Y} = \frac{dA}{A} + \alpha \left(\frac{dK}{K} \right) + (1-\alpha) \left(\frac{dL}{L} \right)$$

dY を ΔY 、 dA を ΔA 、 dK を ΔK 、 dL を ΔL と置き換えれば以下となる。

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta A}{A} + \alpha \left(\frac{\Delta K}{K} \right) + (1-\alpha) \left(\frac{\Delta L}{L} \right)$$

この式から分かるように、

資本の限界生産性（資本の増加率に対する生産の増加率）は α 、

労働の限界生産性（労働の増加率に対する生産の増加率）は $(1-\alpha)$ である。

完全競争の市場経済下で生産要素が最適に利用されていると仮定した場合、

資本の限界生産性 α が資本分配率（利潤率）、

労働の限界生産性 $(1-\alpha)$ が労働分配率（実質賃金）に等しくなる。

TFP 上昇率の算出は以下となる。

$$\frac{\Delta A}{A} = \frac{\Delta Y}{Y} - \alpha \left(\frac{\Delta K}{K} \right) - (1-\alpha) \left(\frac{\Delta L}{L} \right)$$

TFP 上昇率 = 経済成長率 - (資本分配率と資本増加率の積) - (労働分配率と労働投入増加率の積)

補論Ⅲ 経済成長の要因分解

実質経済成長率を労働投入量要因、労働移動による産業構造変化、同一産業内の生産性向上である産業内改善の3つに分解する方法を以下にまとめる。

$$\begin{aligned}
 Y \text{ (国内総生産)} &= L \text{ (労働量)} \cdot P \text{ (労働生産性)} \\
 &= \sum_i y_i \quad \text{下付き添え字の } i \text{ は、産業分類 } i \text{ を表し、} y_i \text{ は } i \text{ 産業の総生産額} \\
 &= \sum_i l_i \cdot p_i \quad \quad \quad l_i \text{ は } i \text{ 産業の労働量、} p_i \text{ は } i \text{ 産業の労働生産性} \\
 Y^{(1)} - Y^{(0)} &= \sum_i l_i^{(1)} \cdot p_i^{(1)} - \sum_i l_i^{(0)} \cdot p_i^{(0)} \quad \text{上付き () 添え字 (数字) は時点を表す} \\
 &= \sum_i (l_i^{(1)} \cdot p_i^{(1)} - l_i^{(0)} \cdot p_i^{(0)}) \\
 &= \sum_i p_i^{(1)} (l_i^{(1)} - l_i^{(0)}) + \sum_i l_i^{(0)} (p_i^{(1)} - p_i^{(0)}) \\
 &\quad \quad \quad \text{広義労働量要因} \quad \quad \text{業種内生産性要因} \\
 &= \sum_i P^{(0)} \cdot (l_i^{(1)} - l_i^{(0)}) \quad \quad \quad \text{労働投入量要因} \\
 &\quad + \sum_i (p_i^{(1)} - P^{(0)}) \cdot (l_i^{(1)} - l_i^{(0)}) \quad \quad \quad \text{労働移動による産業構造変化} \\
 &\quad + \sum_i l_i^{(0)} (p_i^{(1)} - p_i^{(0)}) \quad \quad \quad \text{同一産業内の生産性向上} \\
 \\
 P^{(0)} &= \sum_i y_i^{(0)} / \sum_i l_i^{(0)} = Y^{(0)} / L^{(0)} \quad \quad \quad \text{第0期の産業全体の労働生産性} \\
 \text{第1項は、} &P^{(0)} \cdot (L^{(1)} - L^{(0)}) \text{ となる。}
 \end{aligned}$$

要因分解については、全て $Y^{(0)}$ で除することで%表示とした。