

ハイライト◆セミナー

経済産業研究所（RIETI）ではセミナーの内容を速報の形で皆様にお届けします。

生産性向上と働き方改革



鶴 光太郎

RIETI プログラムディレクター /
 ファカルティフェロー
 慶應義塾大学大学院商学研究科 教授

働き方改革の全体像

日本経済が成長するためには労働参加を高めなければならず、それには多様な働き方を選択できるようにすることが重要である。そこで今求められているのが、職場における健康・安全の確保、同一労働同一賃金のような公平・公正な処遇、採用や雇用終了などの「入口」「出口」の整備、働き方改革と補完的な社会保障制度といった環境整備である。

日本の労働市場では、正社員には「無限定性」があるとされている。正社員は将来の勤務地や職務の変更、残業を受け入れる義務があり、それを前提に処遇が高くなっている。この無限定性が、労働市場の二極化やワークライフバランスへの悪影響など、働き方に関わる多くの問題と密接に関係している。

働き方改革は「エビデンスに基づいた政策」か

「ニッポン一億総活躍プラン」では、日本のパートタイム雇用の正規雇用に対する相対的な賃金水準が他国に比べて低いとして、同一労働同一賃金の実現に踏み込むとしている。しかし、日本の正規・有期雇用間の賃金ギャップは年齢、教育、職種等の属性をコントロールすると欧米とさほど変わらない。合理的理由のない待遇格差を禁止することは重要であるが、合理的理由があつたとしても要因の違いに見合ったバランスのとれた処遇にすること（均衡処遇）である。

また、解雇に係る紛争に関し、日本でも欧州のように金銭解決という選択肢を労働者に明示的に付与し、紛争解決の選択肢の多様化を図ることを検討すべきである。加えて、日本では勤続年数に従って賃金も上がるため、欧州と同じ仕組みでは解決金が割高になる可能性があることから、解決金の適当な水準を設定する必要がある。

目的は、決して訴訟を増やすことではなく、紛争を納得のいく形で迅速に解決することである。その意味で、労働者側からの申し立てのみを認め、労使協定を活用して制度の適用要件や解決金の水準を決めるなど、当事者の実情や多様性を反映した柔軟性を確保し、さまざまなニーズへの対応を可能にしていかなければならない。

生産性を向上させる働き方改革とは

無限定正社員システムの改革は、ジョブ型正社員（限定正社員）の活用と、ICTの徹底活用がポイントとなる。その上で、時間当たりの生産性が高い働き方が評価される人事にならないと、生産性は高まっていけない。

今後、AIやIoTにより予想以上の機械化が可能となるが、人間にしかできないことは必ず残る。大きな環境、技術の変化に対応し、人材と経済を覚醒する雇用制度改革、人工知能との協働を可能にする人材育成を大胆に進めていくことこそが、新たな機械化と人工知能の衝撃を乗り越えていく力となる。



深尾 京司

RIETI プログラムディレクター/
ファカルティフェロー
一橋大学経済研究所 教授

非正規雇用

日本の労働生産性が低いのは、非正規労働者が増えて労働者の技能を生かしきれていないからである。非正規労働者に対する教育訓練の機会は正規労働者に比べて格段に少なく、人的資本が十分に蓄積されない恐れがある。

右肩上がりの成長が見込めず、企業が優位性を持つ分野も刻々と変化する状況下で、企業は賃金が安いからではなく、伸縮性ある労働力を得るために非正規労働者を雇っている可能性がある。その背景には女性や退職した団塊世代など、潤沢な非正規雇用供給があると考えられるが、このような状態が続くと人的資本が蓄積されず将来的に膨大な損失を生み出すため、非正規雇用の供給を減らすことは日本の経済全体にとって重要な課題である。

世界金融危機により 2007 年から 2009 年にかけて生産が大幅に減少し、膨大な労働保蔵が生じた際に、日本の非正規雇用はむしろ増加し、正規雇用が減った。このことは、企業が非正規雇用を増やしている主たる原因が、雇用の伸縮性確保だけでなく費用削減であることを示唆している。非正規雇用を縮小するには、正規雇用の解雇規制を緩和するなどして流動性を高めるだけでなく、非正規雇用を企業にとって割高にして正規雇用に対する支援を行うこと、長時間労働など正規雇用の働き方を改革して女性を含めほとんどの労働者が非正規雇用よりも正規雇用で働くことを望む状況を作り出すこと、が有効であると考えられる。

賃金率と労働生産性の企業規模間格差

賃金率の企業規模間格差は、学歴や地位、性別など、観察される労働属性で説明できる部分は約 10 分の 1 (米国は約 3 分の 1) で、大企業が中小企業と比較して活発に職業訓練を行っていること、偏差値の高い大学の卒業生が大企業に採用される傾向が強いことなど、観察されない労働属性の違いが大きく関係していると思われる。

また、労働生産性の企業規模間格差の最大の原因は資本装備率であるが、大企業では非正規雇用を非常に増やしたことから格差は縮小傾向にある。一方で、全要素生産性 (TFP) の寄与は 30 ~ 40% に拡大している。なお、TFP の規模間格差は、観察されない労働属性の違いでほとんど説明できる可能性がある。このことは、日本の生産性上昇には中小企業を中心とした労働者の能力向上が重要であることを示唆している。

正社員の長時間労働

日本の終身雇用制は第二次大戦前の機械産業で生まれ、急速に広がった。終身雇用制は、制度的補完性のため、一朝一夕には変えられない。また、現行制度では女性が正規雇用のフルタイムで働きながら子育てをするのは難しく、高学歴・高所得の女性と低学歴・低所得の男性の平均初婚年齢を高め、人口減少を加速させている。

どのような政策が必要か

1 つは、非正規雇用のコストを上げることである。賃金率を引き上げて労働の非効率な利用を是正し、物的・人的資本投資を促進させなければならない。

また、正社員の長時間労働を是正するために労働時間の規制を強化し、職務を明確化した限定正社員を拡大することが求められる。

そして、停滞している人的資本蓄積を活性化する。中小企業を中心とした職業訓練の支援、ジョブカード制の再構築、高等教育改革を行い、労働の流動性を高めて資源配分を効率化し、中小企業の生産性を引き上げれば、日本にはまだ大きな可能性がある。