

2017 no.9

持続的成長に向けた
「働き方改革」の必要性

Oneシンクタンクレポート

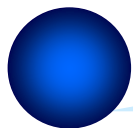
MIZUHO Research & Analysis

レポート・サマリー

- 「働き方改革」は、日本が本格的な人口減少社会に突入する中、①担い手の確保(労働力不足)、②ワークライフバランスの実現(適切な労働時間)、③労働の質向上(生産性革命)といった成長制約要因の解消に向けた重要な議論
- 政府は働き方改革実現会議を創設(2016年9月)、「実行計画」の策定(2017年3月予定)に向けて「同一労働同一賃金」、「時間外労働の上限規制」など、9つのテーマが議論されているが、積み残されている課題も少なくない
- 働き方改革は、多岐にわたる課題に対応するパッケージでの取組みが不可欠。バランスの取れた施策を実現できれば、日本の実質GDP成長率は0.5～1.1%Pt程度押し上げられ、人口減少による成長下押し圧力の大部分を打ち消すことが可能と見込まれる。他方、持続的な経済成長(実質2%成長)のためには、少子化克服や外国人材活用、第4次産業革命への取組みも欠かせない
- とりわけ、第4次産業革命は将来の経済・社会構造の変革にもつながり得る重要な潮流。働き方改革の実現にはそうした新たなテクノロジーを最大限に活用すると共に、将来の変革に対応していくための「更なる働き方改革」に取組み続けることも求められる

《 構 成 》

- | | |
|-----------------------|------|
| 1. はじめに | P 3 |
| 2. 持続的成長に向けた日本の課題 | P 7 |
| 3. 諸外国における「働き方改革」 | P 29 |
| 4. 「働き方改革」はどこに向かうべきか | P 38 |
| 5. 働き方改革で期待される効果と残る課題 | P 56 |



1. はじめに

～アベノミクス第2ステージにおける「働き方改革」の位置付け～

1. (1) 安倍政権の経済政策は道半ば

- 安倍政権発足直後に着手した「三本の矢」が一定の効果を発揮、日本経済はデフレ脱却の兆し
- 一方、日本が抱える構造的課題の克服と持続的成長の実現に向けては依然道半ば
⇒アベノミクス第2ステージへ

【安倍政権の経済政策の経緯】

【アベノミクス第1ステージ】⇒“デフレマインドの一掃”

- 2013年1月 物価安定目標(2%)を導入、早期の実現をコミット
10兆円規模の緊急経済対策の策定【第一・第二の矢】
- 4月 量的・質的金融緩和
- 6月 **「日本再興戦略」(成長戦略)の策定【第三の矢】**
⇒2014年以降毎年改訂
- 2014年4月 消費税増税(5%⇒8%)
- 9月 まち・ひと・しごと創生本部の設立【地方創生】
⇒12月 「長期ビジョン」・「総合戦略」を策定
(『50年後に1億人程度の人口を確保』)

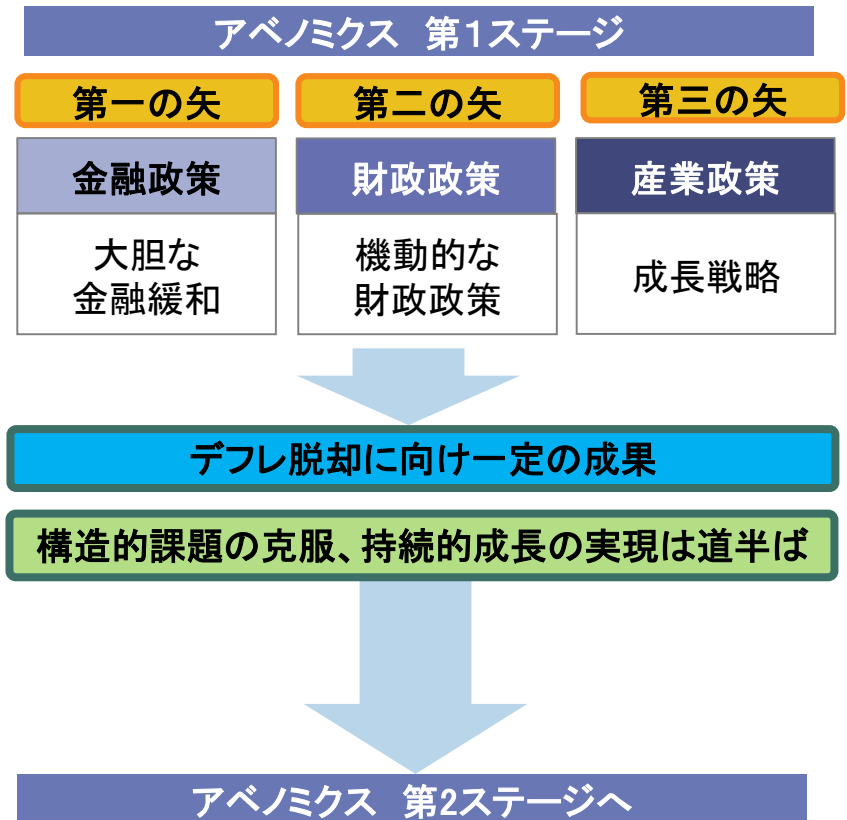
【アベノミクスの効果】

- ・ 岩盤規制への切り込み(電力・医療・農業等)
- ・ 6重苦の改善(円高是正・法人税率引下げ等)
- ・ 企業収益改善
- ・ 雇用創出(100万人超) 等

2015年9月 アベノミクス第2ステージへ

(資料)内閣府「中長期の経済財政に関する試算」より、みずほ銀行産業調査部作成

【アベノミクスの「三本の矢」】



1. (2) 好循環メカニズム実現への横断的課題である「働き方改革」

- 新・三本の矢と同時並行で働き方改革を進めることが、好循環メカニズムの実現に不可欠

【 新・三本の矢が目指す好循環メカニズム 】

「ニッポン一億総活躍プラン」

第一の矢:「名目GDP600兆円」

「日本再興戦略2016」

成長戦略第2ステージ

取り組むべき3つの課題

- ① 新たな「有望成長市場」の戦略的創出
- ② 供給制約・人手不足を克服する「生産性革命」
- ③ 新たな産業構造を支える「人材強化」

鍵となる施策

- ・「官民戦略プロジェクト10」
- ・生産性革命の実現
- ・イノベーション創出・人材創出 など

成長の果実の分配

成長と分配の
好循環メカニズム

多様性による生産性向上、
労働参加の拡大

第二の矢:「希望出生率1.8」

第三の矢:「介護離職ゼロ」

「希望出生率1.8」に向けて

- 子育て・介護の環境整備
- 女性活躍・結婚支援

など

「介護離職ゼロ」に向けて

- 介護の環境整備
- 健康寿命延伸

など

横断的課題:働き方改革

- 非正社員の待遇改善: 同一労働同一賃金、最低賃金引き上げ、サービス業の生産性向上 等
- 長時間労働の是正: 時間外労働規制の在り方の再検討、テレワーク推進 等
- 高齢者の就労促進: 生涯現役社会を実現

(資料) 首相官邸HPより、みずほ銀行産業調査部作成

1. (3)「働き方改革実現会議」を設置 ～ 9つのテーマを議論

- 2016年9月に政府は働き方改革の実現のための実行計画等にむけて審議する「働き方改革実現会議」を創設
- 2016年度内を目途に働き方改革の具体的な実行計画をとりまとめ予定、その後速やかに関連法案を国会提出方針
 - ・ 同会議では、9つのテーマを取り上げて議論
 - ・ 「同一労働同一賃金」、「長時間労働の是正」に関しては政府案が提示(2016/12、2017/2)

【働き方改革実現会議の構成】

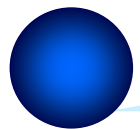


(資料)「働き方改革実現会議」資料より、みずほ総合研究所作成

【働き方改革実現会議で取り上げる9つのテーマ】

1	同一労働同一賃金など非正社員の処遇改善
2	賃金引き上げと労働生産性の向上
3	時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4	雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育
5	テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
6	働き方に中立的な税・社会保険制度など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7	高齢者の就業促進
8	病気の治療や子育て・介護と仕事の両立
9	外国人材の受け入れ

(資料)「働き方改革実現会議」資料より、みずほ総合研究所作成



2. 持続的成長に向けた日本の課題

～長期的な供給力不足と日本の働き方～

2. (1) 持続的成長に向けた日本の課題と働き方の密接な関係

- 日本経済の持続的な成長の阻害要因として、①労働力減少、②過重労働等にみられる最適ではない労働時間、③労働生産性の低迷に関わる問題が顕在化
- これら要因は日本の働き方と密接に関連

【 持続的成長の阻害要因となる問題と背景となる働き方 】

【 問題 】

【 背景となる働き方 】

【 政策的取組みの方向性 】

労働力 減少

- 人口減少と人手不足
- 働く意欲の未活用
- 介護離職増加のリスク

- 多様性・柔軟性に乏しい働き方
- 残業・休まないことを前提とした働き方

- 働き方の多様化・柔軟化

最適では ない労働 時間

- 正社員の過重労働
- 女性の労働時間抑制

- 過重労働の多様な要因
- 夫の長時間労働による妻の家事・育児負担
- 3つの女性就業阻害要因

- 過重労働に対する規制
- 男性のワーク・ライフ・バランス
- 就業調整を招かない税・社会保険制度

労働 生産性 低迷

- バブル崩壊後の労働生産性上昇率の鈍化

- 能力開発機会が少ない非正社員の働き方
- 硬直的な労働市場
- 人的資本投資の未活用

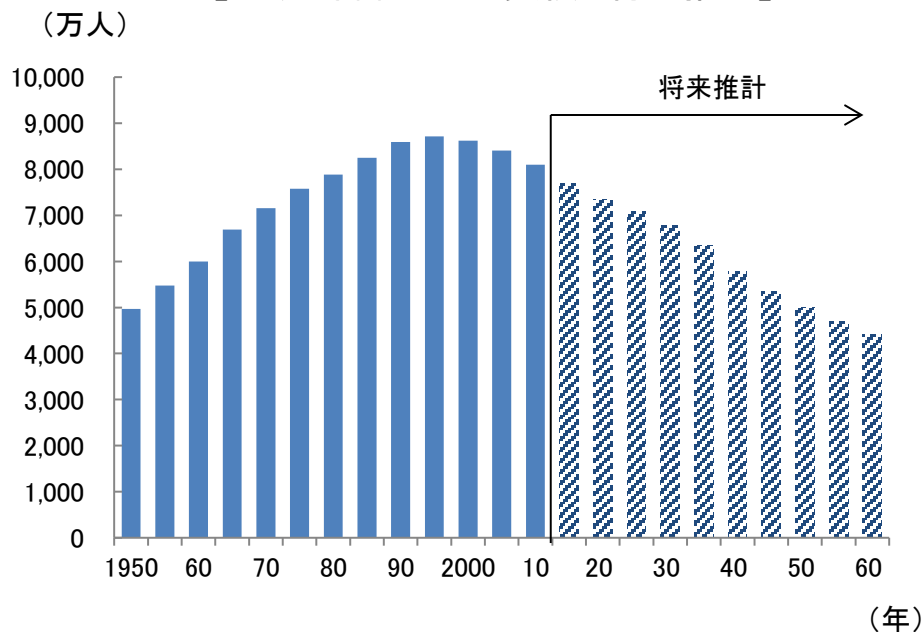
- 非正社員の能力開発推進
- 労働移動の促進
- 人材の再活躍支援

(資料)みずほ総合研究所作成

2. (2) 日本経済を取り巻く環境変化① ～人口減少と人手不足

- 生産年齢人口は1990年代半ばをピークに減少局面入り。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2060年まで年平均70万人ペースで縮小が続く見通し
- 性別・年齢階級別労働力率が2015年から一定の場合、労働力は2015年の6,598万人から2060年に4,022万人まで減少

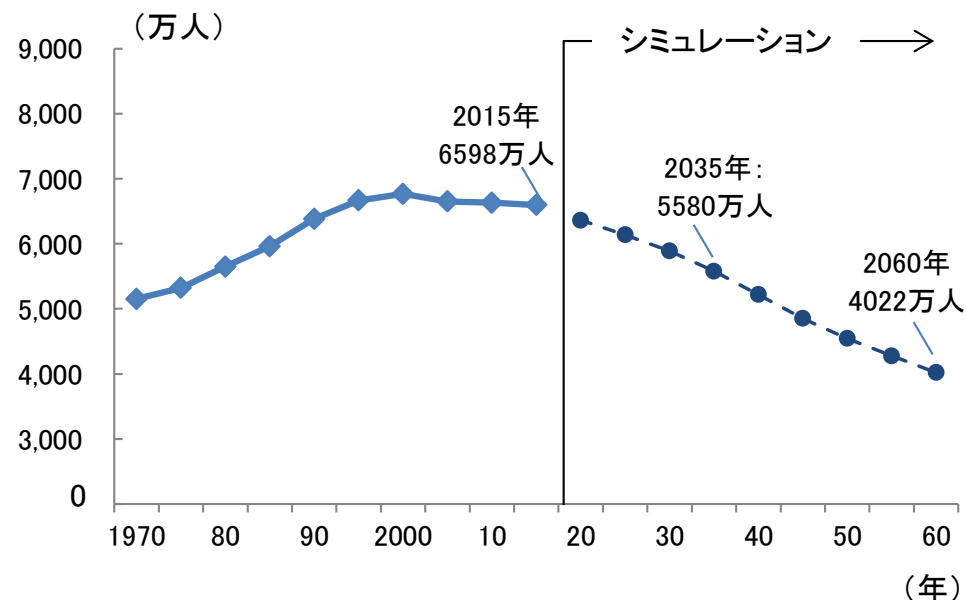
【生産年齢人口の実績と将来推計】



(注) 出生率・死亡率ともに中位推計。

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」及び「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」より、みずほ総合研究所作成

【労働力人口の実績とシミュレーション】
(性別・年齢階級別労働力率が2015年の水準を維持する場合)



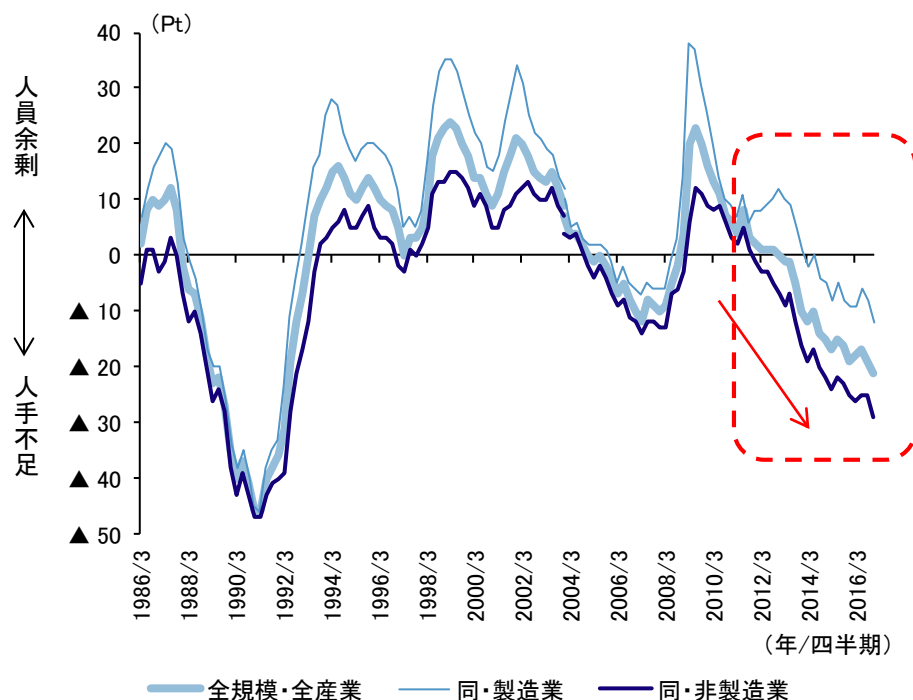
(注) 2015年までは実績。2020年以降は性別・年齢階級別の将来推計人口と2015年の性別・年齢階級別労働力率よりシミュレーション。

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」及び「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」、総務省「労働力調査」(2015年)より、みずほ総合研究所作成

2. (2) 日本経済を取り巻く環境変化② ～顕在化しつつある人手不足問題

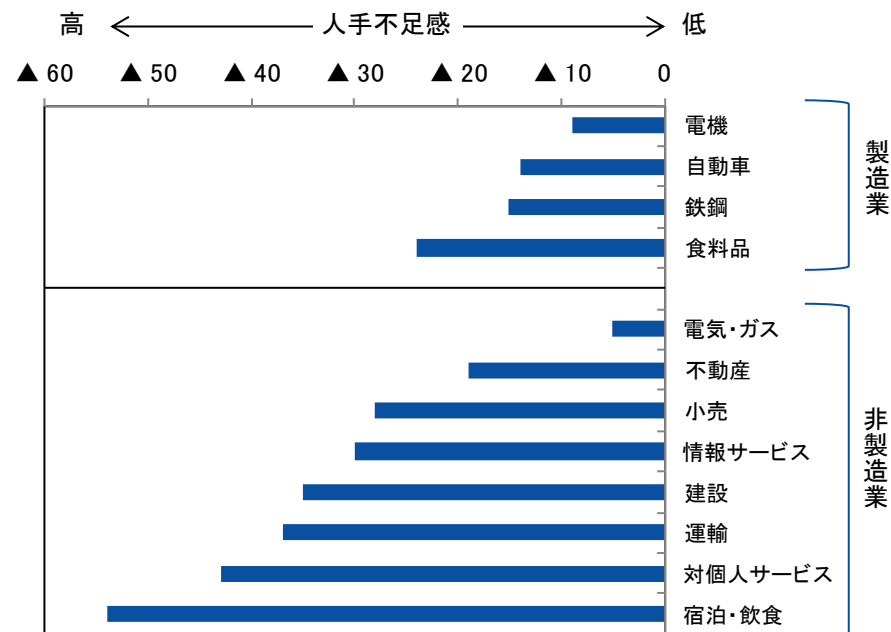
- 景気回復テンポが緩やかにもかかわらず、既に企業の人手不足感は歴史的な高水準。特に、労働集約的な非製造業を中心に、90年代半ば以来の水準まで上昇
 - ・ 製造業では、食料品で人手不足感が強い
 - ・ 非製造業では電気・ガス等の一部を除き、多くの産業で人手不足感が強い。宿泊・飲食や対個人サービスなどで顕著

【日銀短観・雇用人員判断DI】



(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、みずほ銀行産業調査部作成

【業種別の雇用人員判断DI】
(2016年12月調査ベース)



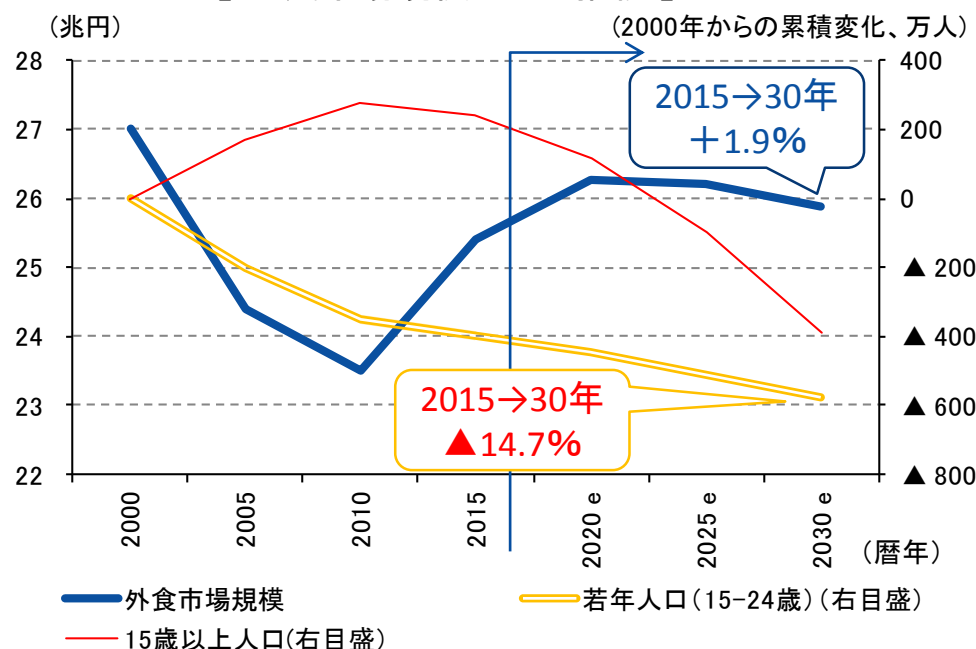
(注) 全規模ベース。

(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、みずほ銀行産業調査部作成

2. (2) 日本経済を取り巻く環境変化③ ～労働力確保と生産性向上は今後の重要な経営課題

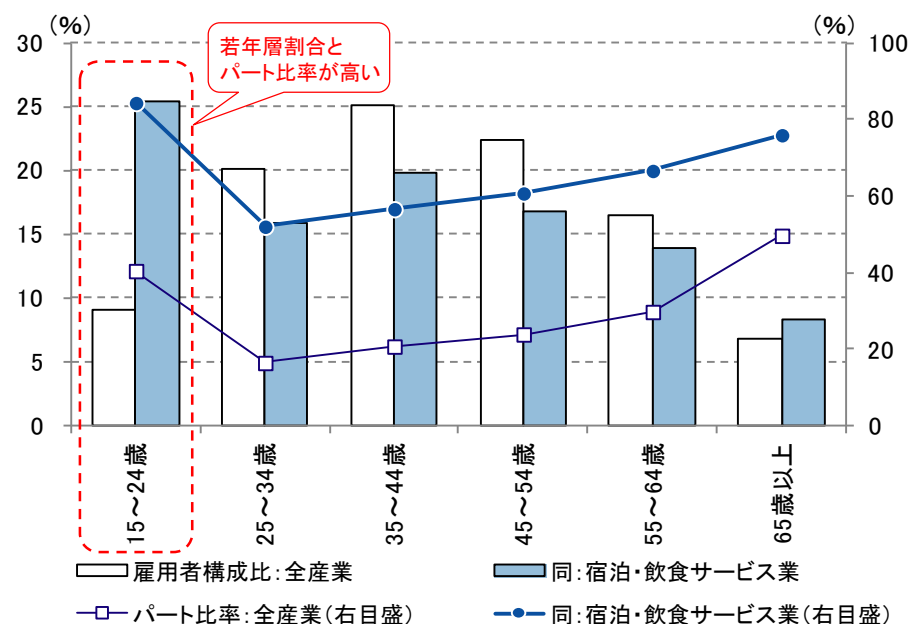
- 今後、若年層を中心に人口減少が進む一方、国内の多くの分野では人口減が市場縮小に直結するわけではない
- 例えば外食産業では、インバウンドや世帯構成変化等により当面横ばい程度の市場規模が維持可能と目される一方、若年人口の減少に伴い、これまでのように若年層・パートに頼る事業運営は困難
 - ・ 労働需要に比して労働供給が減少していく中、人手確保の重要性は一層高まることに
 - ・ 省人化投資のみならず、従業員の定着率改善やスキル向上のための様々な取り組みが必要不可欠

【 外食市場規模と人口推移 】



(注) 外食市場規模の2020年以降はみずほ銀行産業調査部による予測値。
15歳以上人口、若年人口は将来推計人口。

【 年齢階層別雇用者割合・パート割合 】



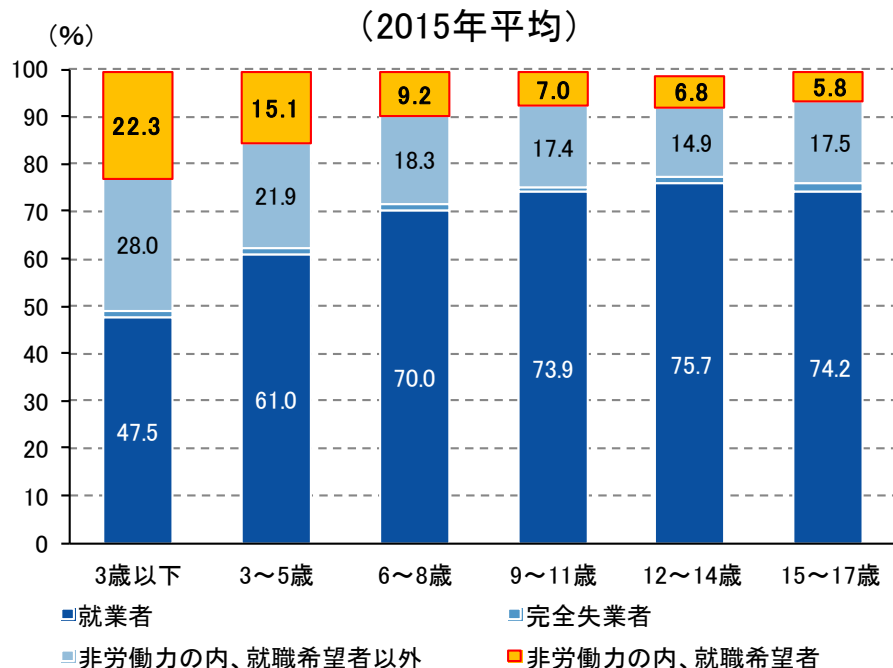
(注) パート比率は、役員除く雇用者に占めるパート・アルバイト比率。

(資料) みずほ銀行(2016年)「外食企業の持続可能な成長戦略とは～長期視点で取り組むべき課題と共創価値の必要性～」(Mizuho Industry Focus vol.185)、
みずほ銀行(2016年)「日本産業の中期見通し～向こう5年(2017-2021年)の需給動向と求められる事業戦略～」(みずほ産業調査 Vol.56)、
食の安全・安心財団資料、観光庁「訪日外国人消費動向調査」、総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」等より、みずほ銀行産業調査部作成

2. (3)労働力不足①～女性や高齢者の働く意欲の未活用

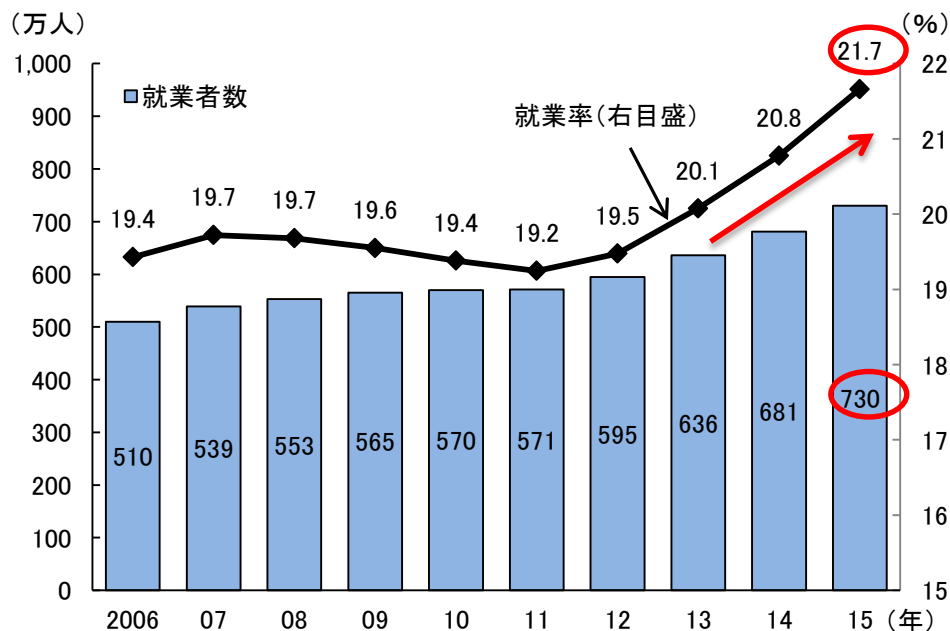
- 15～64歳女性の就業率は2002年の57%から2015年の65%へ着実に上昇。しかし「就業希望があるにも関わらず働こうとしていない人」(非労働力人口のうち就業希望者)の割合は子どもが小さい女性を中心に依然高い状況
- 65歳以上の就業者率は2015年に21.7%と過去最高を更新したが、高齢期の人材が活躍の場を得られない状況も残る
 - ・ 65歳以上の完全失業者及び「就業希望があるにも関わらず働こうとしていない人」は合計で44万人。現時点での絶対数は大きいものの、高齢化の進展や老後資金確保の必要から今後は増加する可能性が高い

【末子の年齢別母親の就業状態】



(注)「夫婦と子供から成る世帯」における末子の年齢階級別の妻の就業状態。
(資料)総務省「労働力調査」より、みずほ銀行産業調査部作成

【65歳以上の就業者数】

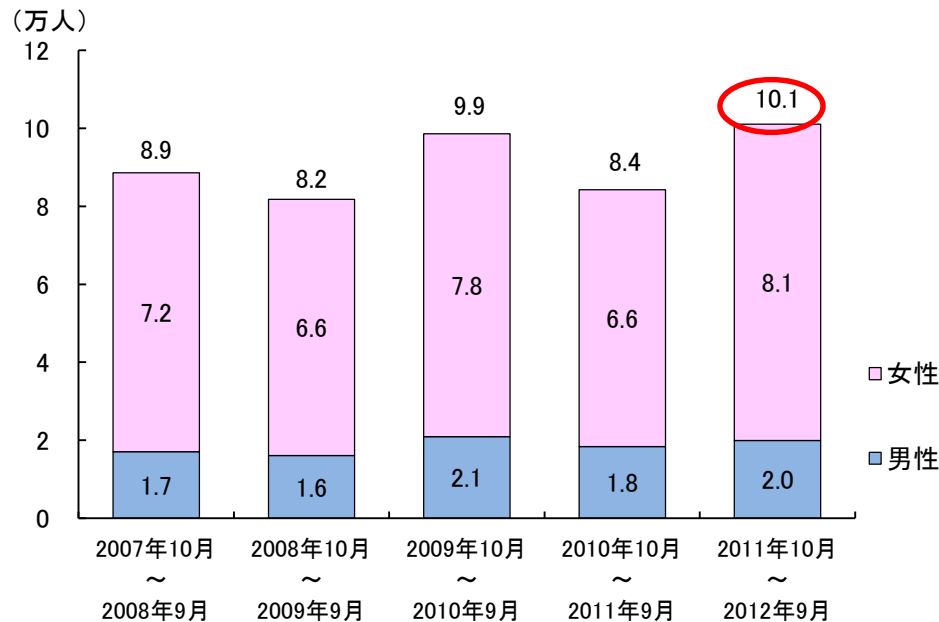


(注)就業率は、65歳以上人口に占める就業者の割合。
(資料)総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

2. (3)労働力不足②～介護離職増加のリスク

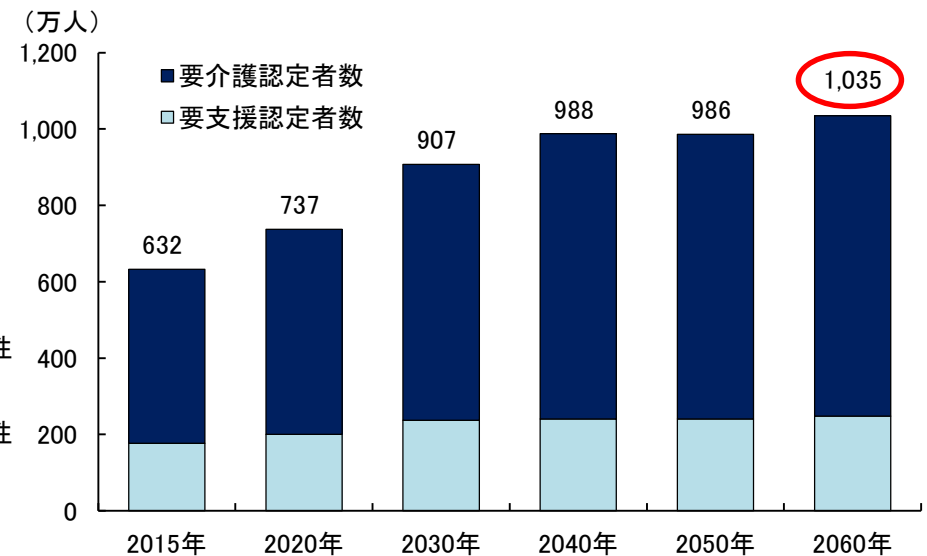
- 育児期の労働者に加え、今後は介護を抱える労働者が増加の見通し
 - ・ 家族の介護・看護を理由とする離職者数は年間10.1万人(2011年10月～2012年9月)
 - ・ 今後の更なる高齢化に伴い、2060年には要支援・要介護認定者数が1,000万人を超える見通し
 - ・ 介護する側の現役世代は、兄弟姉妹数の減少、未婚化、共働き比率の上昇で「介護を家族に任せる」選択肢は縮小
- 育児・介護等のケアを理由とする離職が増えかねない状況

【介護離職者数】



(注) 前職の離職理由が、介護・看護のための者。
 (資料) 総務省「就業構造基本調査」(2012年)より、みずほ総合研究所作成

【介護保険の要支援・要介護認定者数の見通し】



(注) 2015年は12月実績。2020年以降は、性別・年齢階級別に求めた「人口のうち要支援・要介護認定者が占める割合」を今後一定とし、将来推計人口から算出。
 (資料) 厚生労働省「介護給付費等実態調査月報」(2015年12月審査分)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」等より、みずほ総合研究所作成

2. (4)労働力不足の要因としての働き方① ～多様性・柔軟性に乏しい働き方

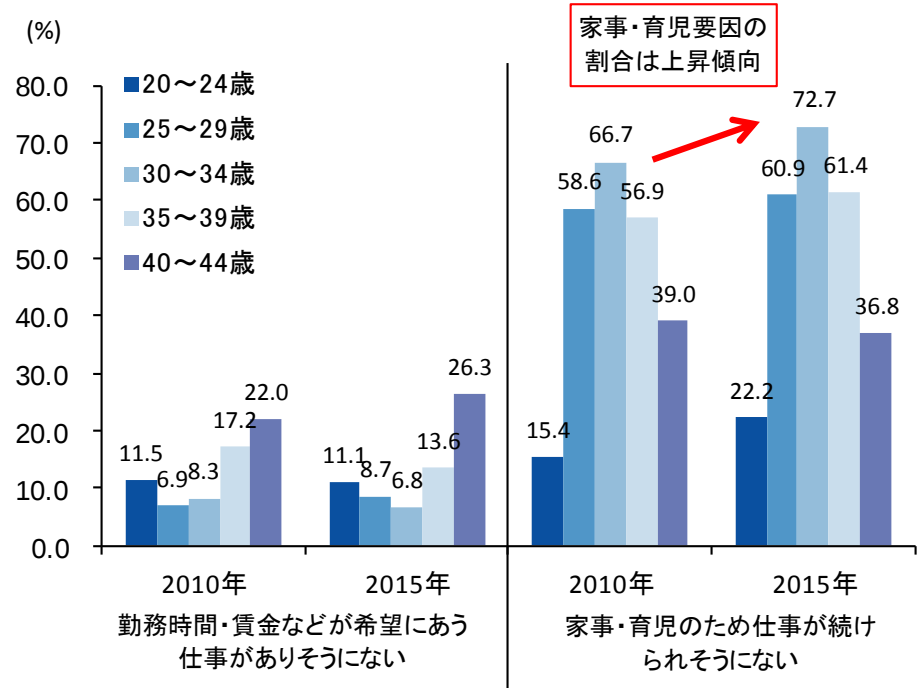
- 日本の働き方の特徴は「長時間労働者の多さ」と「働く時間帯・場所の硬直性」
- 欧州では2000年代以降、多様なニーズを持つ労働者の希望に応えるために柔軟な働き方が職場に浸透
- 日本では女性の非求職理由の内、仕事と家庭の両立への不安が圧倒的に高く、2010年から2015年にかけて40歳未満のいずれの年齢階層においても、その割合は上昇傾向

【働き方の国際比較】

	スウェーデン	英国	オランダ	日本
就業者1人あたり年労働時間	1,607時間	1,669時間	1,380時間	1,735時間
週49時間以上働く労働者の割合	7.6%	12.3%	8.6%	21.6%
フレックスタイム制度有りの企業割合	88.0%	48.5%	69.0%	24.4%
在宅勤務制度有りの企業割合	71.0%	67.3%	52.0%	4.3%

(注)フレックスタイム制度有りの企業割合、在宅勤務制度有りの企業割合は武石(2011)による。就業者1人あたり年平均労働時間、週49時間以上働く労働者の割合は2013年実績。
 (資料) 武石恵美子(2011)「ワーク・ライフ・バランス実現への課題:国際比較調査からの示唆」、経済産業研究所「RIETI Discussion Paper Series 11-P-004」、労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2015』(2015年)より、みずほ総合研究所作成

【女性の非求職理由別就業希望者の割合】

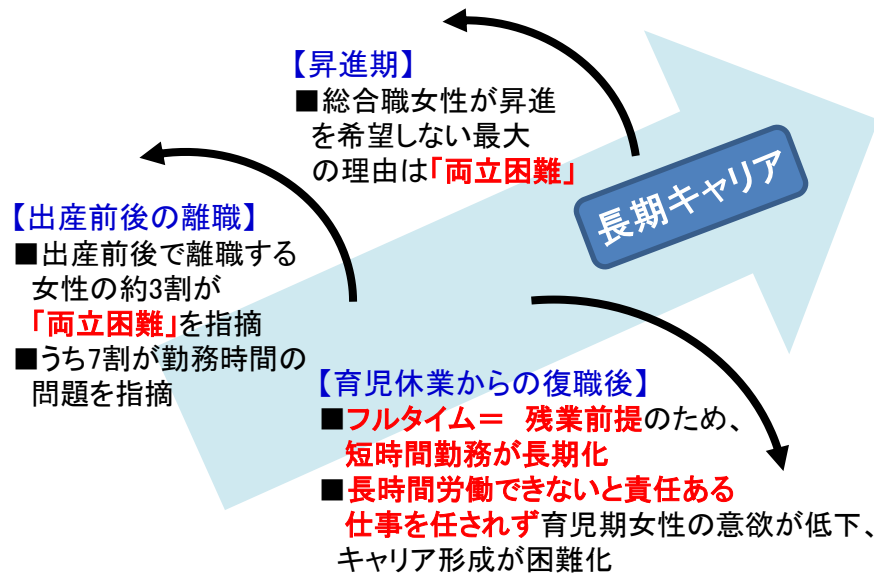


(注)他の非求職理由は、仕事の不在や健康要因、景気・季節要因など。
 (資料)総務省「労働力調査(詳細集計)」よりみずほ銀行産業調査部作成

2. (4)労働力不足の要因としての働き方② ～残業・休まないことを前提とした働き方

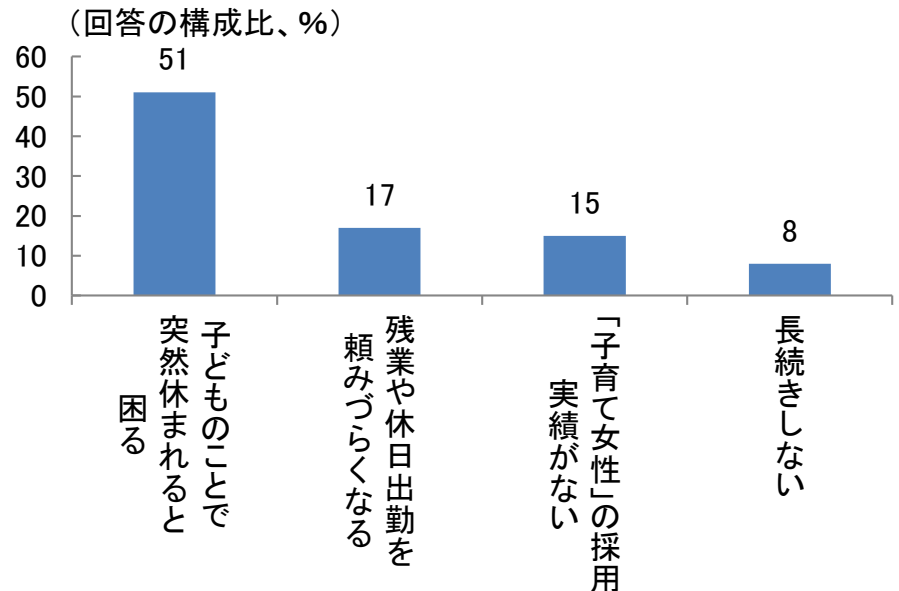
- 残業が前提で、家族のケアと両立しにくい正社員の働き方は、女性の出産前後の離職やキャリア形成困難化の大きな要因となっている
- 子育て期の女性が再就職を目指す際にも、正社員の働き方(突然の休暇取得が困難、残業や休日出勤が前提)との不適合からキャリア形成が可能な就業先の確保が困難

【働き方が女性の長期キャリアを妨げている】



(資料) 厚生労働省「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(2008年)、厚生労働省「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(労働者アンケート調査)」(2011年度)、労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(2013年)等より、みずほ総合研究所作成

【子育て女性の採用が難しい理由(企業)】



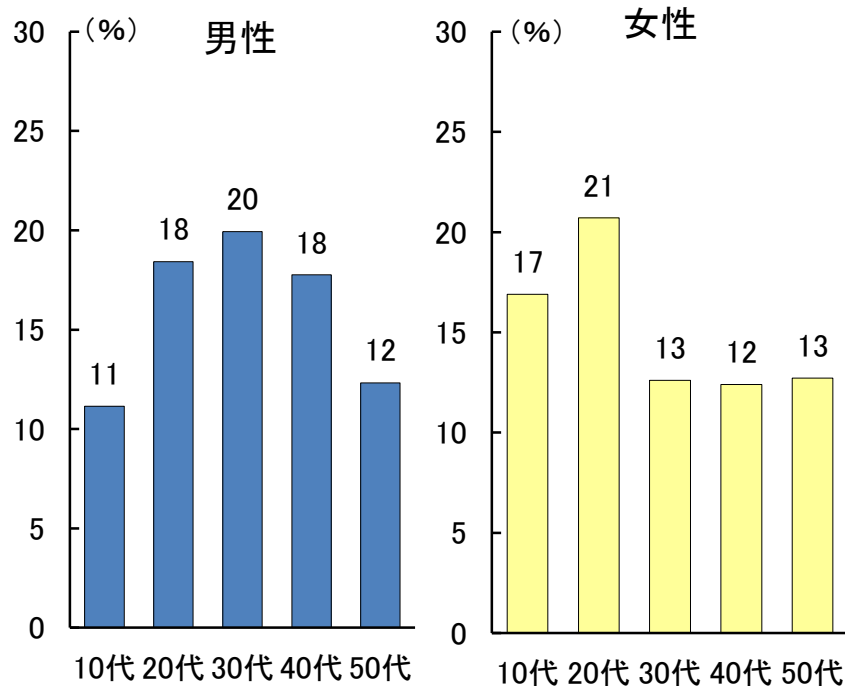
(注) 子育て女性とは、小学生までの子どもを育てる女性。分母は子育て女性の採用に積極的ではない企業(子育て女性の採用は「難しい」もしくは「どちらともいえない」と回答した企業、回答企業の47%)。

(資料) 神奈川県「正社員をめざす子育て女性の再就職に関する実態調査」(2009年)より、みずほ総合研究所作成

2. (5)最適でない労働時間①～正社員の過重労働

- 正社員のうち週就業時間60時間以上(月時間外労働80時間以上相当＝過労死ライン以上の就業)の者の割合は、男性では20～40歳代で、女性では20歳代で高い
- 業務上の理由による脳・心臓疾患の認定件数は2015年に251件(うち死亡96件)、業務上の理由による精神障害の認定件数は同年に472件(うち自殺93件)。一カ月の時間外労働が80時間以上又は100時間以上で認定件数が多い状況

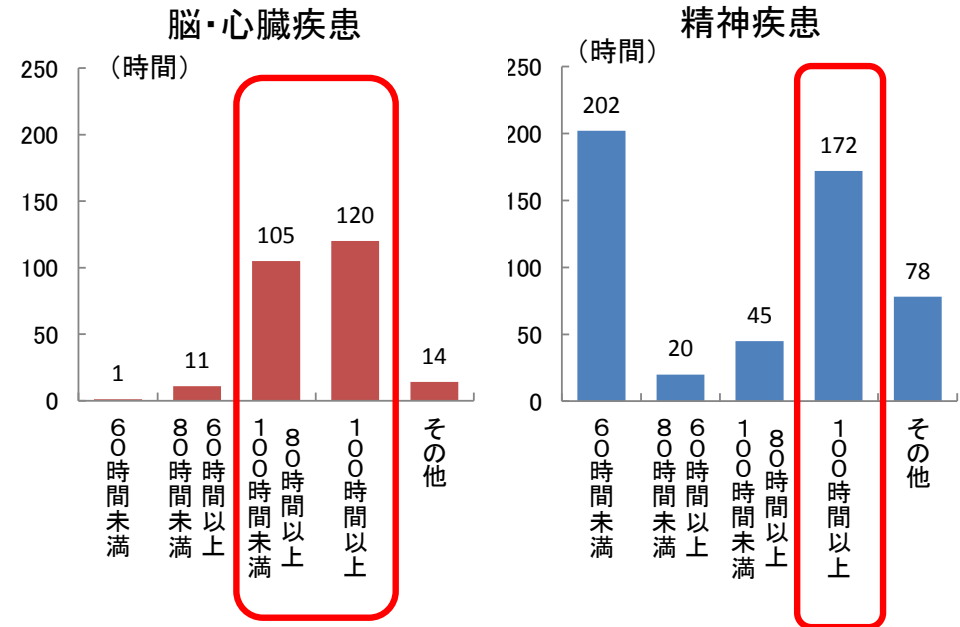
【週就業時間60時間以上の割合(正社員)】



(注) 年間200日以上就業している正社員のふだんの週就業時間。

(資料) 厚生労働省「就業構造基本調査」(2012年)より、みずほ総合研究所作成

【1カ月の時間外労働と労災認定件数】



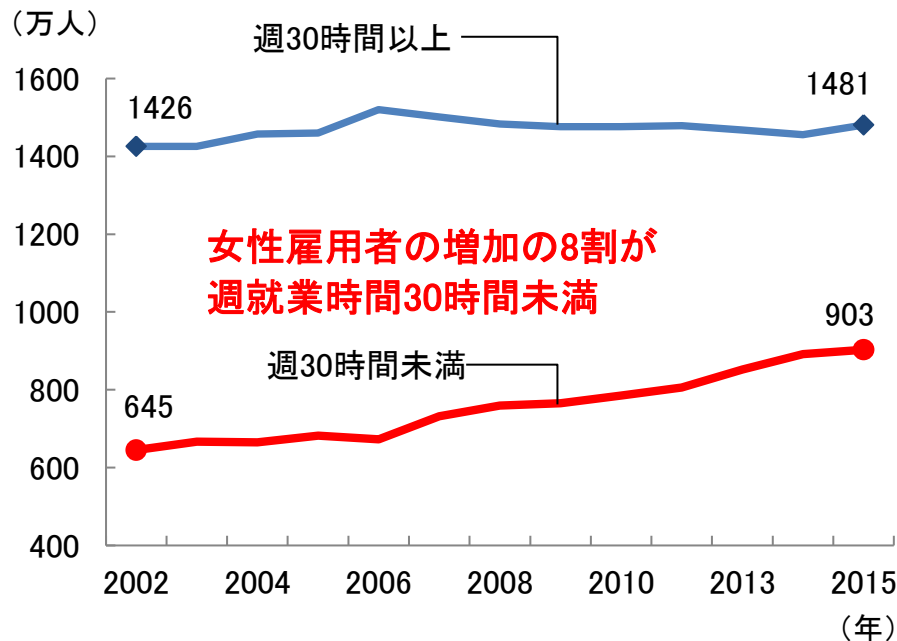
(注) 「その他」の件数は脳・心臓疾患においては「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により認定された件数。精神疾患においては出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の認定件数。

(資料) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」(2015年度)より、みずほ総合研究所作成

2. (5)最適でない労働時間② ～女性の労働時間抑制

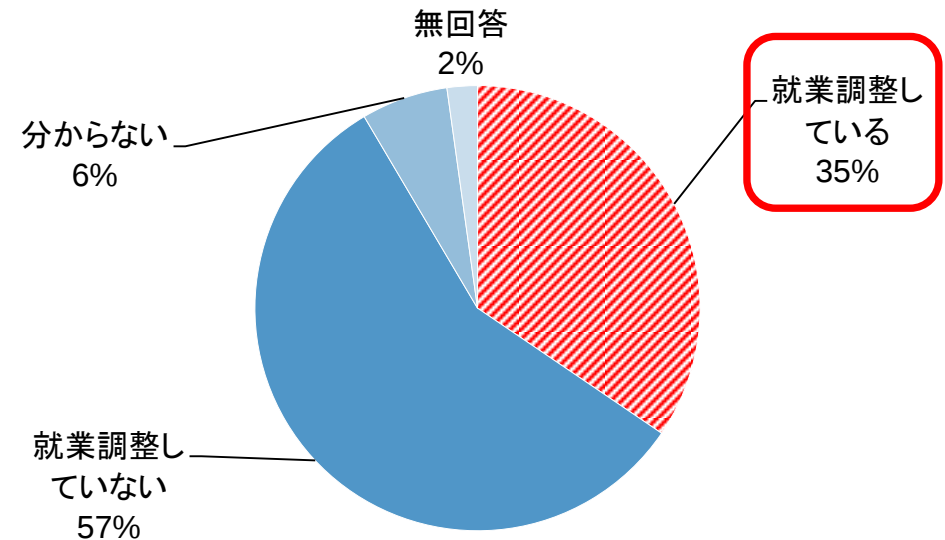
- 女性雇用者は2002～2015年に300万人以上増加したが、このうち8割は週就業時間が29時間以下
- 背景に家事・育児負担への配慮や税・社会保険等の壁を意識した就業調整
 - ・ 配偶者控除が適用される「年収103万円以下」や社会保険の被扶養配偶者制度が適用される「年収130万円未満」等を意識して労働時間を調整する行動(就業調整)を行う人はパート労働者の35%
 - ・ 自ら進んでパートになった30～44歳女性の約半数が「家事・育児・介護がなかったら正社員を希望した」と回答(21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2001年))

【週就業時間別に見た女性雇用者数の推移】



(資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」より、みずほ総合研究所作成

【一般パート労働者の就業調整の状況】



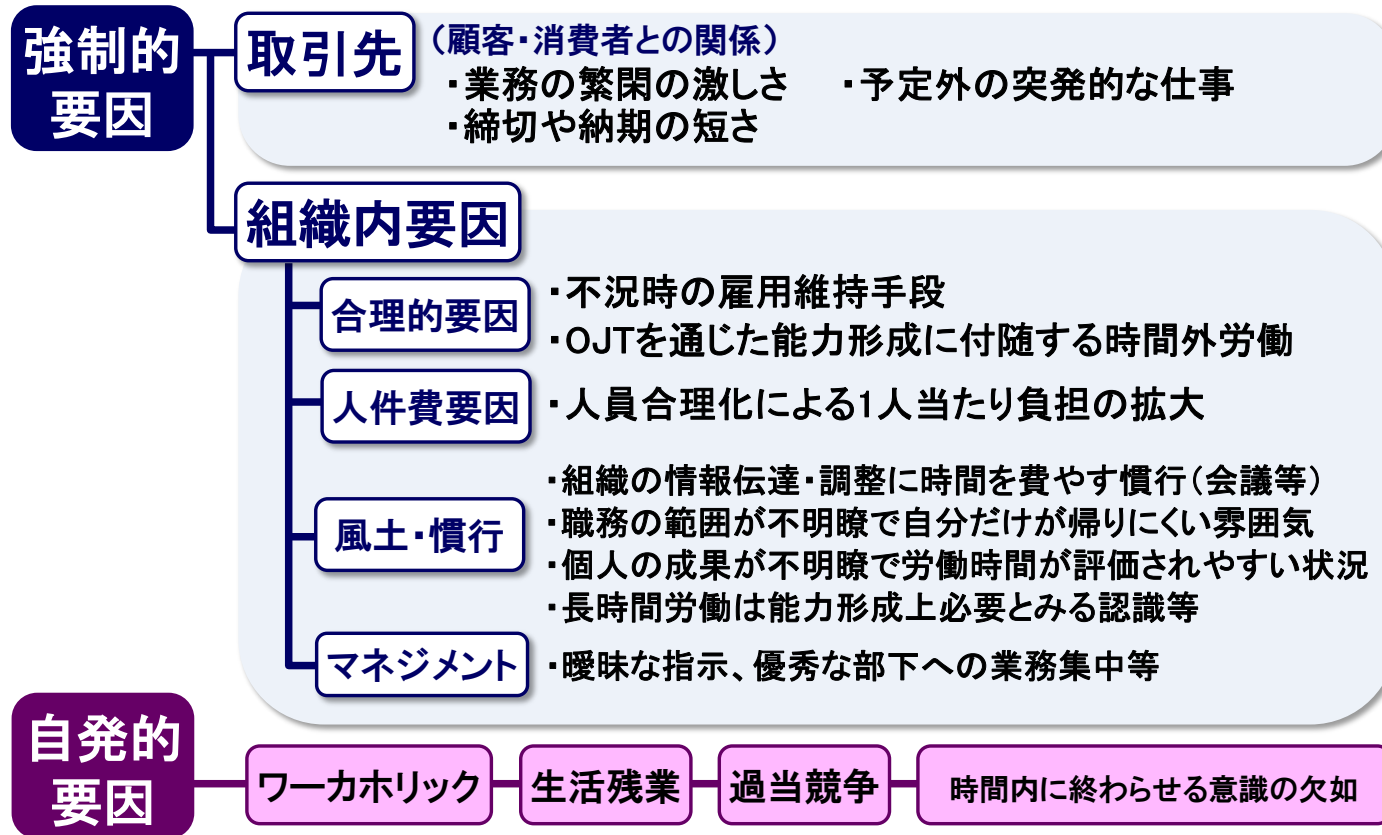
(注) 一般パート労働者は短時間労働者のうち定年後に再雇用された人を除く者。就業調整とは年収や労働時間を調整する行動。

(資料) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者の多様な実態に関する調査」(2013年)より、みずほ総合研究所作成

2. (6)最適でない労働時間の背景① ～取引先との関係や負担拡大、職場の風土が背景に

- 長時間労働の背景には労働者にコントロールできない強制的要因と労働者の自発的要因が存在
- 生命や健康に関わる過重労働の背景には、取引先との関係や人員合理化による1人あたり負担の拡大、長時間労働を評価する風土・慣行、マネジメントのあり方等が関わっていると考えられる

【 長時間労働の背景となる要因 】

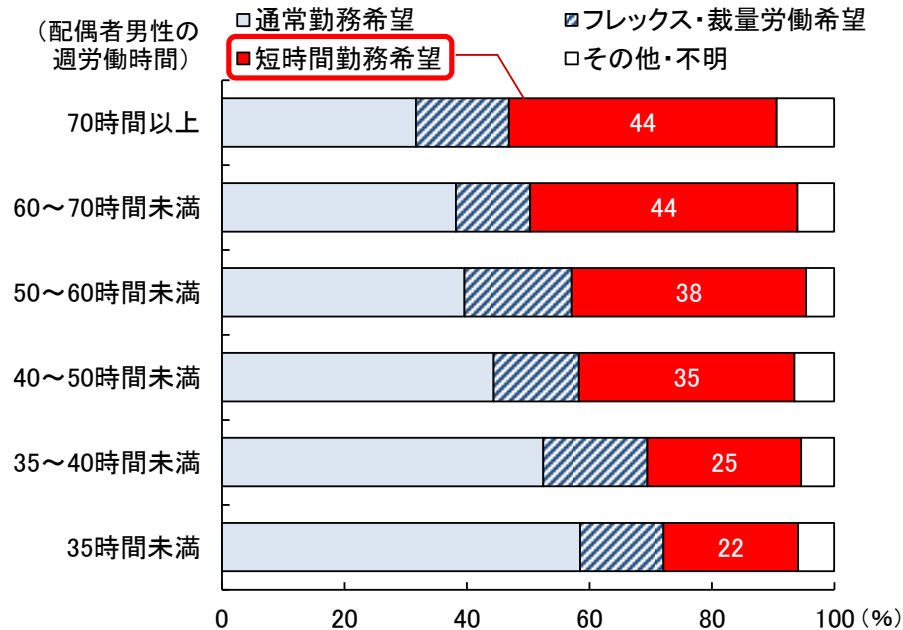


(資料) 労働時間に関する先行研究等を参考に、みずほ総合研究所作成

2. (6)最適でない労働時間の背景② ～夫の長時間労働と妻の家事・育児負担の重さ

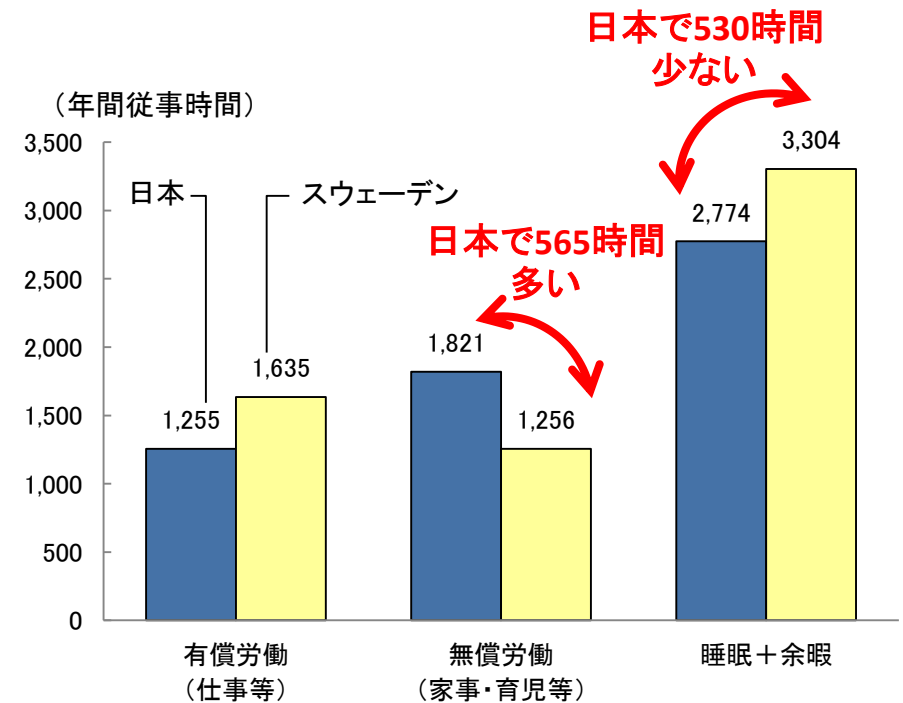
- 夫の長時間労働は女性への家事・育児負担の集中を通じて有配偶女性の労働時間抑制要因となっている模様
 - ・ 夫の労働時間が長いほど、有配偶女性のうち短時間勤務希望者が増加
- 日本女性は無償労働時間が長く、睡眠・余暇時間が少ない傾向。女性が希望や必要に応じて最適な労働時間を選択できるようにするためには、夫の家事・育児参画及び家事のアウトソース等による無償労働時間の抑制を図ることが必要

【 夫の週就業時間と有業の妻の希望する働き方 】



(資料) 厚生労働省「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 アンケート調査報告概要」(2010年)より、みずほ総合研究所作成

【 女性の年間時間利用(日本とスウェーデンの比較) 】

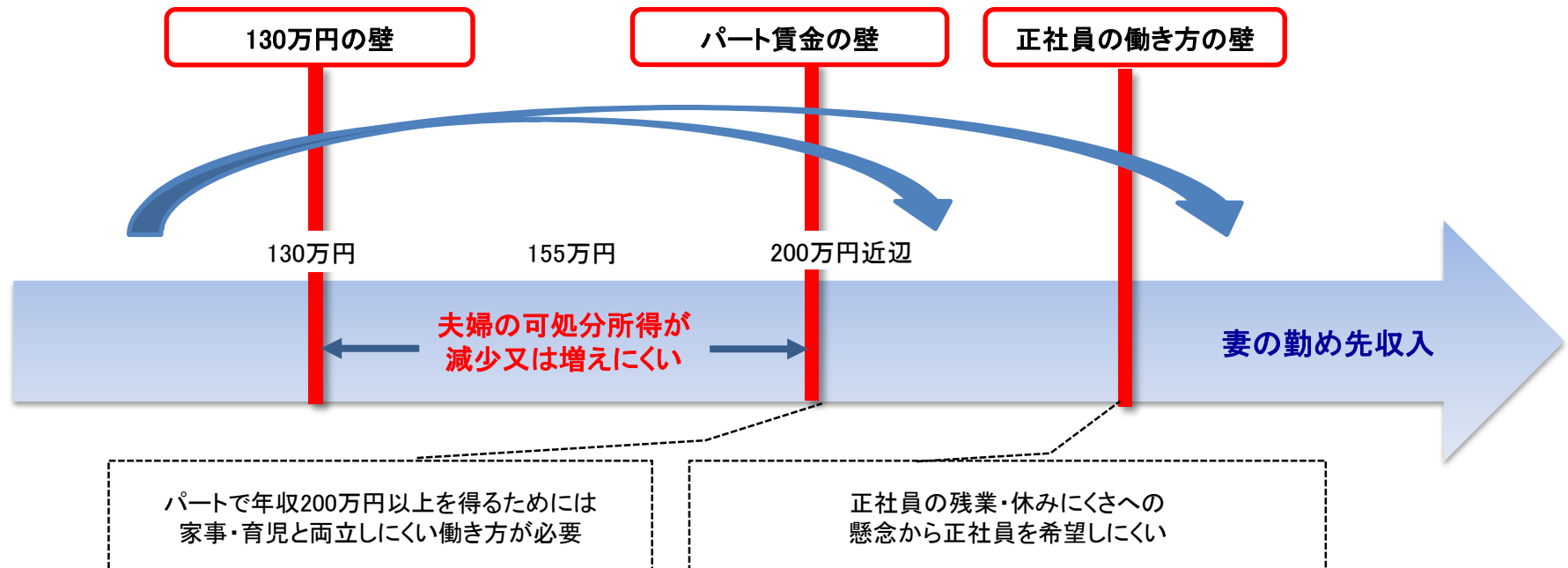


(資料) OECD統計より、みずほ総合研究所作成

2. (6)最適でない労働時間の背景③ ～配偶者のいる女性の就業に立ちふさがる3つの壁

- 「130万円の壁」:厚生年金・健康保険の被保険者に扶養される配偶者が年収130万円以上になると社会保険料が発生
 - ・ 年収130～200万円は妻が働くと夫婦可処分所得が減少または増えにくい
- 「パート賃金の壁」:パートで年収200万円以上を得るためには、多くの都道府県で週40時間以上（一部では週50時間近く）の就業が必要であり、家事・育児と仕事の両立が困難
- 「正社員の壁」:正社員は残業や子どもの病気で休みにくい等の事情が懸念され、子どものいる女性が希望しにくい

【パート女性が130万円を超えて活躍しにくい構造】

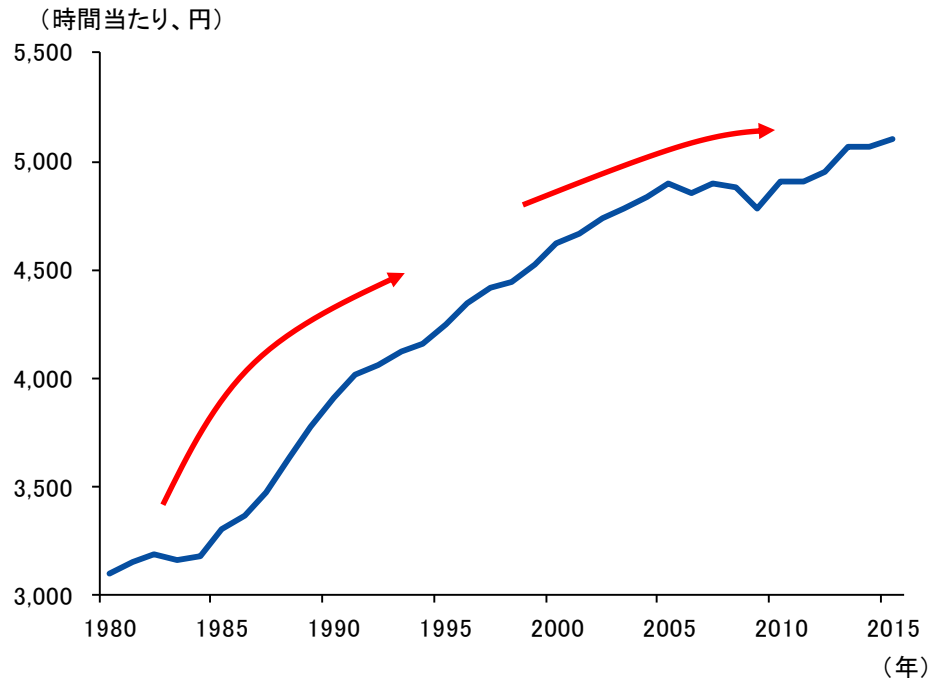


(資料) みずほ総合研究所作成

2. (7)労働生産性の低迷①～バブル崩壊後の伸び率鈍化

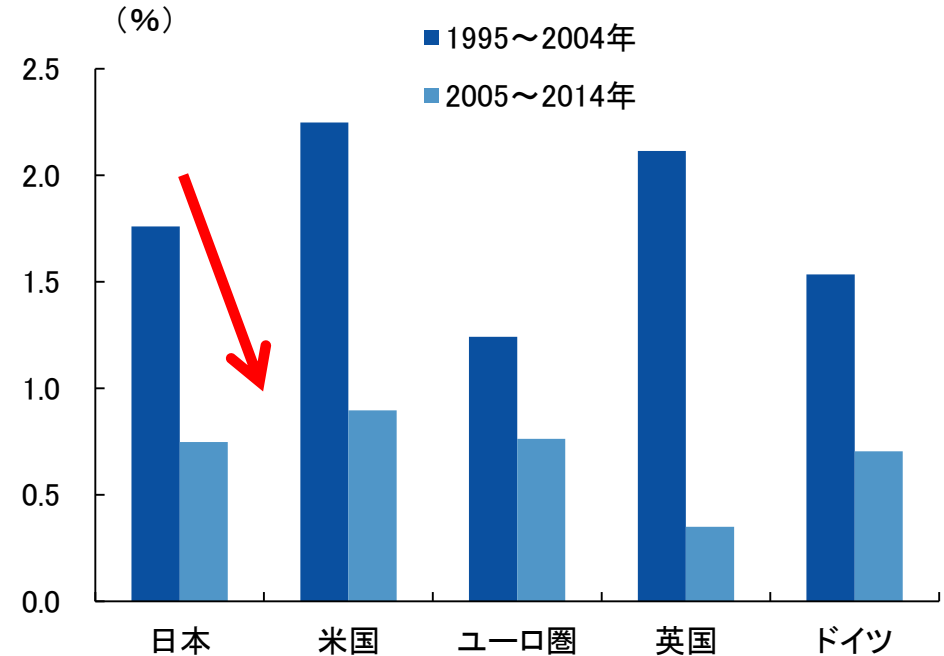
- 日本の労働生産性の伸びは、バブル崩壊後に鈍化。足元でさらに減速の兆し
- 労働生産性上昇率は2000年代後半ごろから世界的に鈍化。背景として、金融仲介機能の低下に伴う資本の非効率的な配分(Misallocation)による資本蓄積停滞や計測問題(技術革新の成果が統計に反映されない問題)に加え、労働市場のミスマッチによる全要素生産性(TFP)の伸び率の鈍化が指摘される
- 生産年齢人口の減少が急激な日本こそ労働生産性のより急速な伸びが課題であるが、現状では低迷を脱せず

【労働生産性の長期推移】



(注) 労働生産性＝実質GDP/マンアワー(労働者数×労働時間)により算出。
(資料)内閣府統計より、みずほ総合研究所作成

【労働生産性上昇率の国際比較】



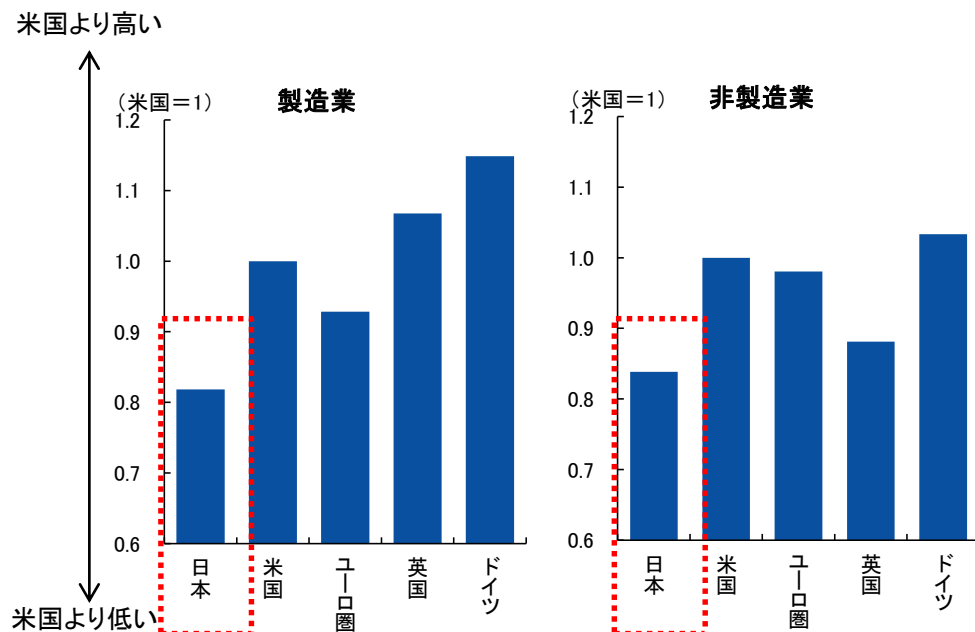
(資料)OECD資料より、みずほ総合研究所作成

2. (7)労働生産性の低迷② ～日本の労働生産性は製造業・非製造業ともに低水準

○ 日本の労働生産性の水準は、製造業・非製造業ともに国際的に低い

- ・ 製造業の生産性は、2000年ごろまでは世界的に高い水準にあったが、2000年代以降は地盤沈下
- ・ 非製造業は、サービスの(高い)質に見合った対価をとっていないことが、低生産性・低賃金の一因である可能性

【業種別労働生産性(水準)の国際比較】



(注)2005年。

(資料)Inklaar and Timmer (2014), "The Relative Price of Services"より、みずほ総合研究所作成

【製造業労働生産性ランキングの変化】

	1995年	2005年	2014年
1	スイス	スイス	スイス
2	日本	スウェーデン	スウェーデン
3	ベルギー	フィンランド	ノルウェー
4	スウェーデン	米国	米国
5	ルクセンブルク	ノルウェー	ベルギー
6	米国	ベルギー	オランダ
7	オランダ	オランダ	フィンランド
8	フィンランド	デンマーク	ドイツ
9	フランス	オーストリア	英国
10	ドイツ	ルクセンブルク	フランス
11	オーストリア	英国	日本
12	デンマーク	フランス	イスラエル
13	ノルウェー	ドイツ	アイスランド
14	カナダ	日本	ルクセンブルク
15	英国	オーストラリア	韓国

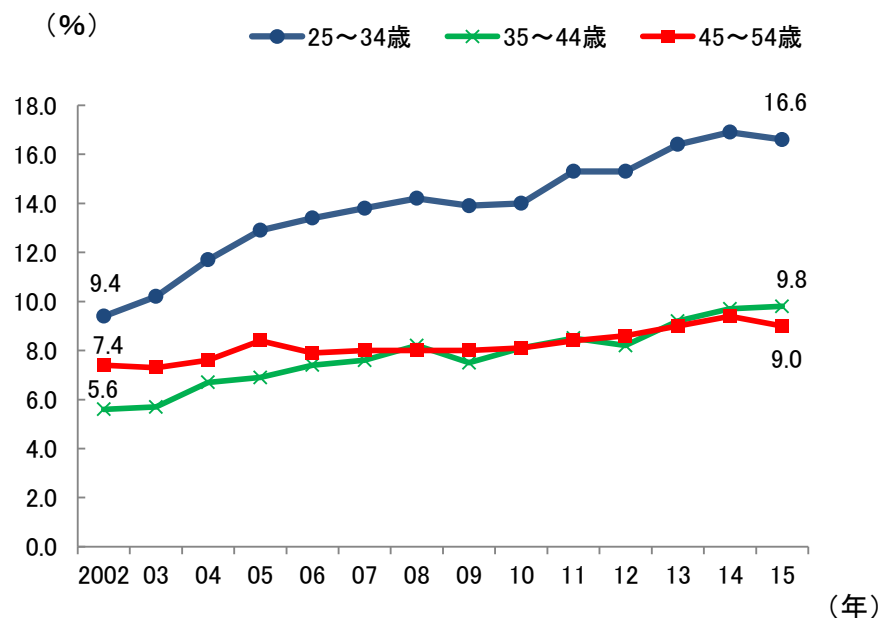
(注)名目労働生産性。USドル(加重平均により平滑化した為替レートを用いて換算)。

(資料)日本生産性本部「労働生産性の国際比較」(2016年度版)より、みずほ総合研究所作成

2. (8)労働生産性低迷要因としての働き方① ～能力開発機会が少ない非正社員

- 役員を除く雇用者のうち非正社員の割合(非正規比率)は2015年に38%を記録
- 主婦パート増加や高齢者の就業拡大に加え、働き盛りの男性の間でも非正社員という働き方が拡大
 - ・ 25～54歳男性の非正規比率は2000年代初頭と比べて高水準
 - ・ 現職に就く理由として「正社員の仕事がないから」を挙げた非正社員の比率(不本意型非正規比率)は2015年に16%となっており、特に未婚者、男性、世帯主、25～34歳で高い状況

【25～54歳男性の非正規比率の推移】



【不本意型非正規比率(%)】

		男女計	男性	女性
総数		15.9	24.8	11.7
配偶関係別	未婚	26.4	29.6	23.4
	有配偶者	9.7	19.8	6.0
	死別・離婚	21.5	28.9	19.9
世帯主との 続き柄別	世帯主	20.7	21.8	19.2
	世帯主以外	11.6	34.5	8.8
年齢階級別	15～24歳	12.1	15.0	10.5
	25～34歳	24.5	36.7	18.2
	35～44歳	17.0	39.7	11.9
	45～54歳	16.0	40.4	11.8
	55～64歳	15.5	25.0	10.0
	65歳以上	8.2	10.1	5.9

(資料) 総務省「労働力調査」長期時系列表より、みずほ総合研究所作成

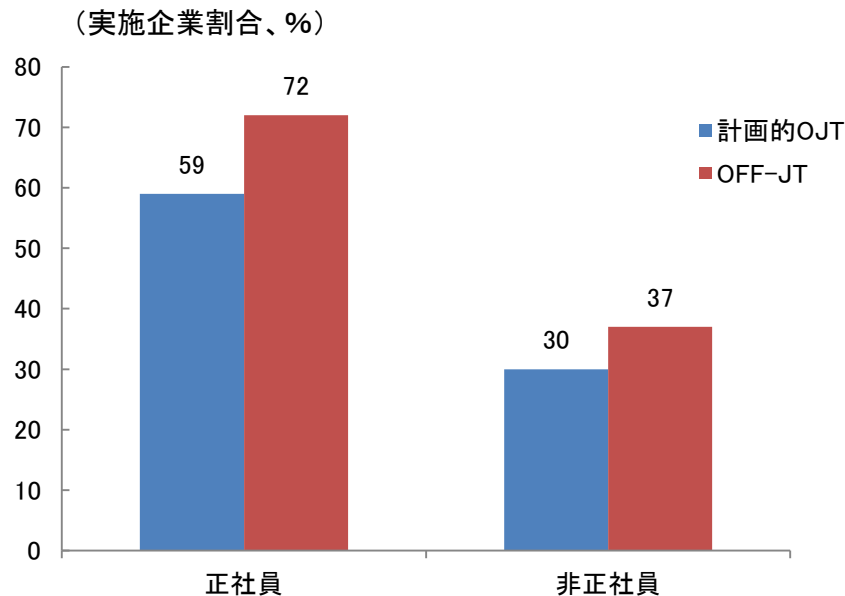
(注) 赤字は男女計の平均(15.9%)を上回る項目。2015年実績。

(資料) 総務省「労働力調査・詳細集計」(2015年)より、みずほ総合研究所作成

2. (8)労働生産性低迷要因としての働き方① ～能力開発機会が少ない非正社員(続き)

- 正社員と比較して非正社員に能力開発を実施する企業の割合は低い
- 人的資本投資の機会が制約される非正社員の拡大は、長期的な労働生産性抑制要因となっている懸念
- 加えて安価な労働力が利用可能となった結果、企業の労働節約的な投資や技術開発が抑制され、これが労働生産性の上昇を抑制する要因となってきた懸念も存在

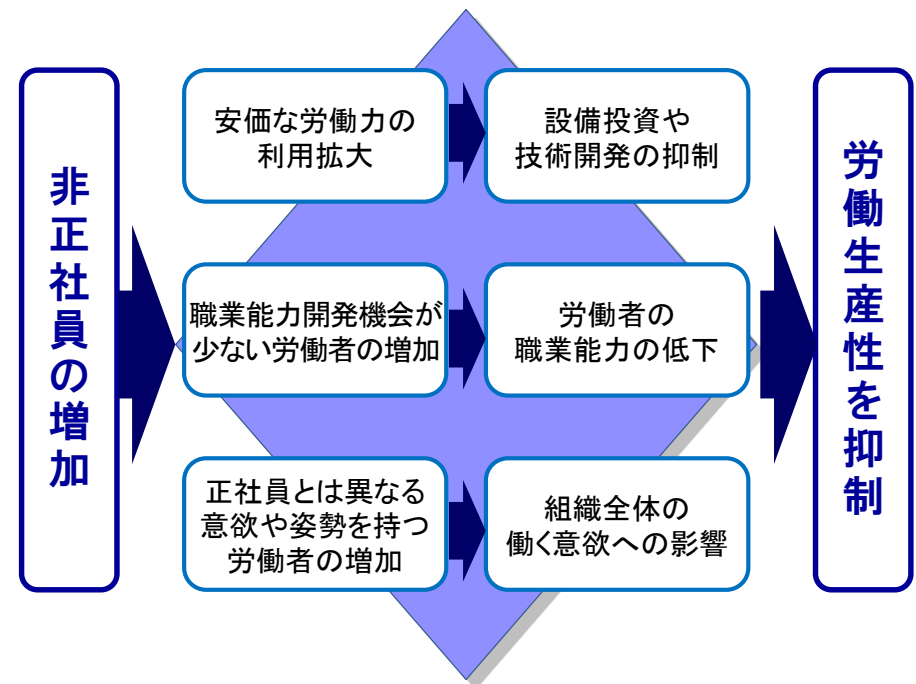
【雇用形態別・企業の能力開発実施状況】



(注)計画的なOJT(オンザジョブトレーニング)は通常業務を通じて行われる教育訓練のうち、計画書等に基づいて行われる計画的なもの、Off-JT(オフジェーティー)は業務命令に基き、日常業務を離れて受ける座学等の教育訓練。

(資料)厚生労働省「能力開発基本調査」(2015年度)より、みずほ総合研究所作成

【非正社員の拡大が労働生産性に与える影響ルート】



(資料)海外の先行研究のサーベイより、みずほ総合研究所作成

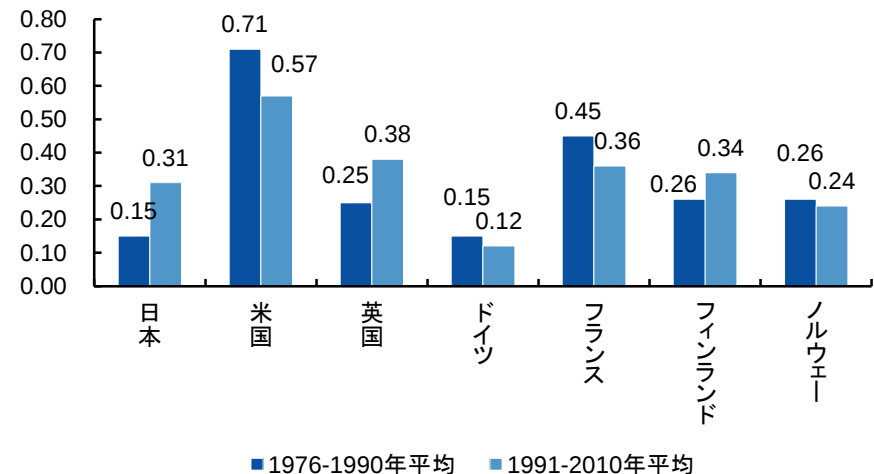
2. (8)労働生産性低迷要因としての働き方② ～硬直的な労働市場

- 雇用流動化は生産性向上に寄与するが、非正社員中心の流動化の場合はその効果が小さい可能性(OECD指摘)
- 日本を見ると、近年、流動性が高まっている(雇用調整速度が上昇している)とは言え、欧米諸国よりやや低い位置取り
 - ・ さらに日本で雇用調整速度が上昇した一因として非正社員の拡大が考えられ、OECDの指摘を踏まえると、日本では生産性向上に結び付いていないとの懸念が存在

【雇用流動化に関するOECDの指摘】

- **労働力の流動性の大きさが生産性の伸びとプラスの相関関係を持つことを実証する研究が多数存在**
- ただし、過度な労働力の再配分は企業独自の能力形成を阻害し、企業レベルの生産性成長を阻害する可能性
- さらに、**正社員の流動化が進まないまま、有期雇用者の大幅な活用で雇用が流動化している国では、労働生産性の伸びやイノベーションが小さいことを示す先行研究も蓄積されている**

【各国の雇用調整速度】



(注)雇用調整速度とは雇用者数を実質GDPや実質賃金に見合った水準に時間をかけて近づくとの考え方にに基づき、その水準に近づく速度として推計される指標(大きいほど雇用調整の速度が速いと考えられる)。

推計式: $\ln E = C + \alpha \ln Y + \beta \ln (W/P) + \gamma \ln E - 1 + \delta T$

(E:雇用者数、C:定数項、Y:実質GDP、W/P:実質賃金、T:タイムトレンド)。

雇用調整速度 = $1 - \gamma$

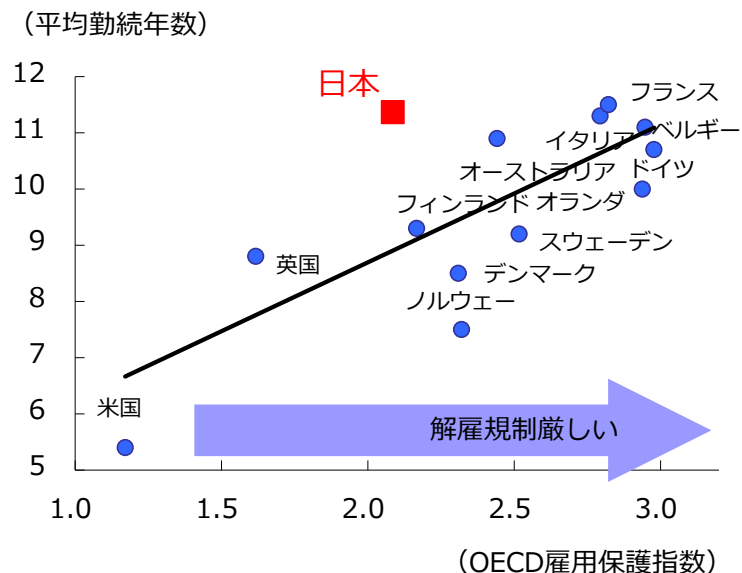
(資料)労働政策研究・研修機構『ユースフル国際労働比較』より、みずほ総合研究所作成

(資料)OECD, *OECD Employment Outlook 2010*より、みずほ総合研究所が抜粋して作成

2. (8)労働生産性低迷要因としての働き方② ～硬直的な労働市場(続き)

- 日本における労働市場の硬直性の背景には、下記の2つ、①解雇を抑制する「働かせ方」と、②自発的な労働移動を抑制する「働き方」があるとみられる
- OECD雇用保護指数を見ると、日本の解雇規制は欧米諸国に比べて緩やか。しかし、平時において企業に強力な人事権が認められることの裏返しとして、解雇回避のための配置転換等、解雇に先立ち様々な義務履行が求められる
 - ・ 欧米主要国では解雇規制が厳しいほど勤続年数は長い傾向が見られる中、日本は「解雇規制が相対的に緩やか(OECD加盟国中9番目)」にもかかわらず「勤続年数が長い」ということに特徴
- 賃金や退職金制度等「労働移動しないことが有利な雇用慣行」の存在から、自発的労働移動が起こりづらい

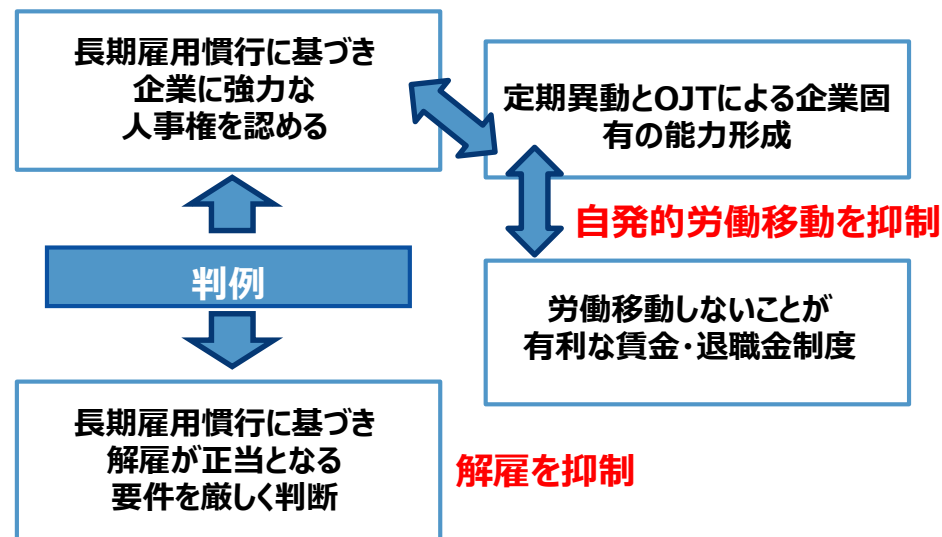
【 正社員の解雇規制と勤続年数 】



(注) OECD雇用保護指数は2013年。平均勤続年数は25～54歳。OECD加盟国のうち平均勤続年数のデータを得られた国。実線は傾向を表す近似曲線。

(資料) OECD, “OECD Statistics”、労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2013』より、みずほ総合研究所作成

【 正社員の働き方・働かせ方と労働移動 】

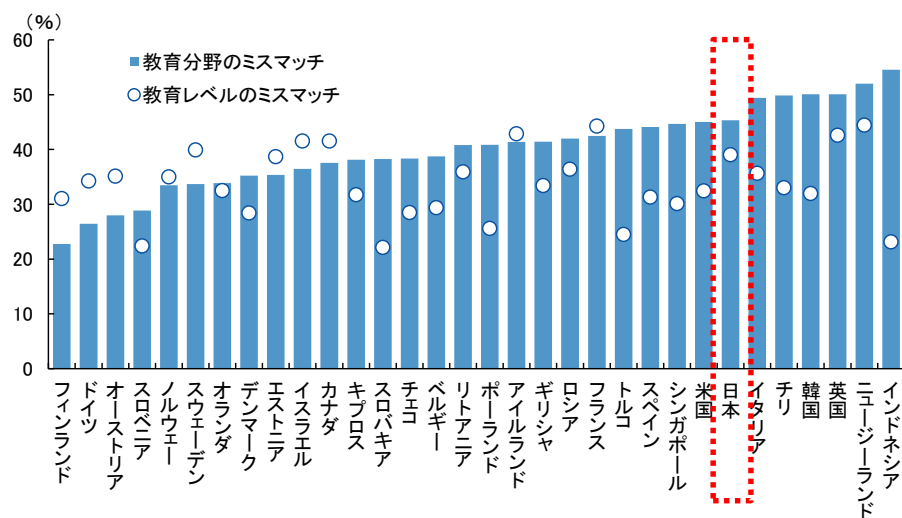


(資料) みずほ総合研究所作成

2. (8)労働生産性低迷要因としての働き方③ ～人的資本投資の未活用

- 日本は教育分野・教育レベルと実際に就いている仕事のミスマッチを抱える労働者の割合が高水準。教育投資が活用されず、人材の有効活用が行われていない状況が労働生産性低迷の一因となっている可能性
- ・ 高等教育を受けた女性の就業率が先進国の中で低いことは、労働供給量を制約しているだけでなく、高い人的資本を蓄積する人材がその能力を生かした就業機会を得ていない状況を示唆

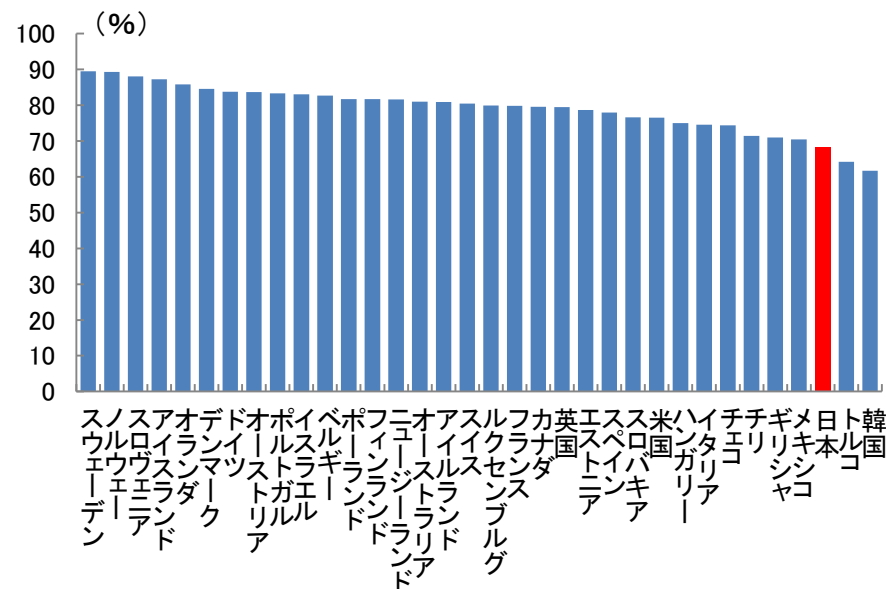
【教育分野・教育レベルと仕事とのミスマッチを抱えている労働者の割合(OECD諸国)】



(注)PIAAC(Programme for International Assessment of Adult Competencies' Survey of Adult Skills)の結果を用いて、OECDが計算した結果。

(資料)OECD "Skills Matter – Further Results from the Survey of Adult Skills-"より、みずほ総合研究所作成

【高等教育を受けた女性の就業率】

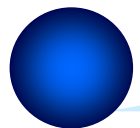


(注)高等教育とは大学・大学院、職業専門学校での教育等を指す。25～64歳女性。

(資料)OECD, "Education at a Glance 2013"より、みずほ総合研究所作成

2. (9)まとめ

- 日本経済の持続的な成長の阻害要因として、①労働力不足、②過重労働等の最適でない労働時間、③労働生産性の伸び低迷の問題が浮上
- 【労働力】一部業種で人手不足が顕在化しているにもかかわらず、女性や高齢者等の働く意欲が十分活用されていない状況。大きな要因として、時間的制約を抱える労働者が活躍しやすい多様で柔軟な働き方の普及が遅れる問題が存在
- 【労働時間】正社員の過重労働が克服されないと同時に、有配偶女性が労働時間を調整する「就業調整」も持続。背景に、長時間労働をもたらす組織内外の要因、有配偶女性の就業に中立でない税・社会保険制度、女性の家事・育児負担の重さ等の問題が存在
- 【労働生産性】日本の労働生産性の伸びはバブル崩壊後に鈍化し、足元で更に減速の兆し。働き方との関わりでは、能力開発機会の乏しい非正社員の増加や硬直的な労働市場、人的資本投資に見合う就業機会を得ていない人の多さが影響している懸念



3. 諸外国における「働き方改革」

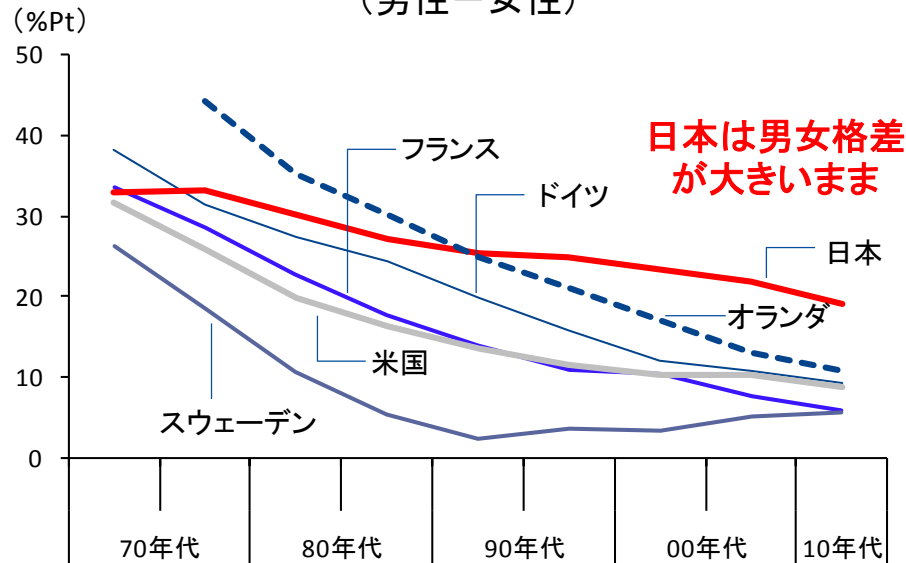
～日本への処方箋を探る～

3. (1) 欧州諸国における働き方改革

- 1970年代、主要先進国では男女の就業率格差が大きく、女性の社会進出はあまり進んでいなかった
- 70年代以降、欧州では高い失業率や男女格差への問題意識の高まりから労働市場改革が進められ、女性の就業率上昇に伴い男女の就業率格差は大きく縮小
 - ・ スウェーデンやオランダではワークシェア等を通じて女性活躍が進み、男女の就業率格差は大きく縮小
 - ・ オランダやドイツでは働き方改革が経済活性化の契機に。長年失業問題を抱えてきたフランスも、最近になってドイツの経済的成功を意識した労働市場改革に着手

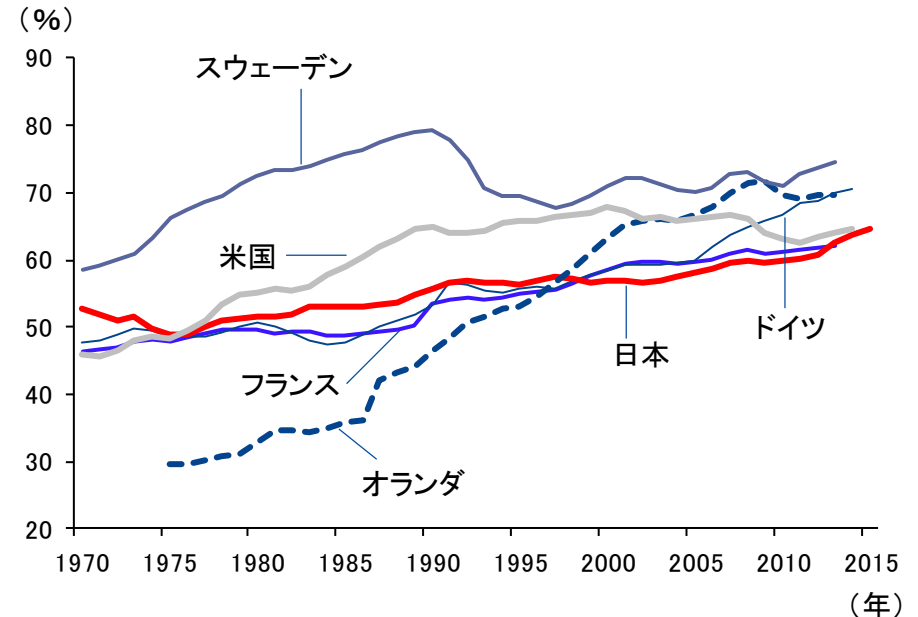
【男女の就業率格差(国際比較)】

(男性－女性)



(注) 就業率＝就業者数/15～64歳人口
(資料) OECD、総務省統計局「労働力調査」より、みずほ銀行産業調査部作成

【女性就業率の推移(国際比較)】

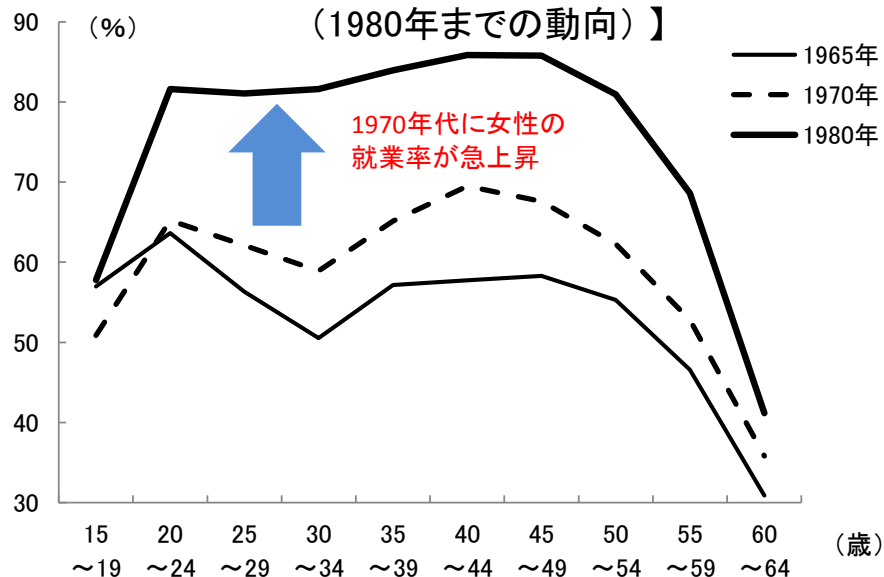


(注) 15～64歳の女性の就業率。
(資料) OECD、総務省統計局「労働力調査」より、みずほ銀行産業調査部作成

3. (2)スウェーデン ～高福祉高負担の担い手として女性の就業を徹底的に推進

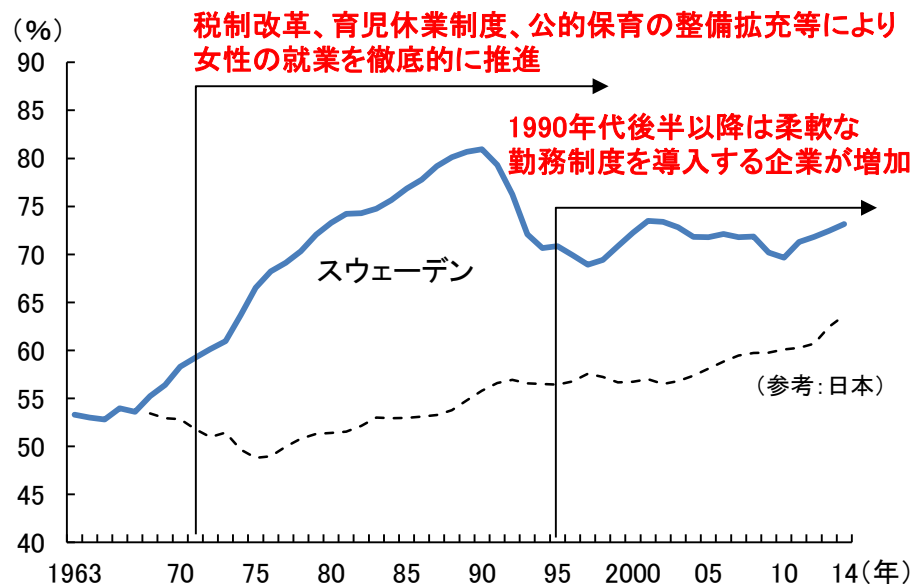
- 1950年までは専業主婦が大半であったが、1960年代の高度経済成長による労働力不足や男女平等議論を経て、共働きを基盤とする福祉国家に転換。これに伴い高福祉の担い手として女性の就業を推進
 - ・ 税制改革(夫婦合算制から個人単位制へ)、公的部門での雇用拡大、公的保育の整備拡充、男性の育児休業推進等
- 1990年代後半以降は柔軟な勤務形態を導入する企業が増加し、男女ともに仕事と私生活を両立しやすい働き方が進展
- 15～64歳女性の就業率は1963年の53%から1990年の81%まで上昇。1990年代初頭の金融危機前後に一旦低下したが、2014年時点で73%とOECD加盟国中最高水準

【スウェーデン女性の年齢階級別就業率
(1980年までの動向)】



(資料) OECD、OECD Statisticsより、みずほ総合研究所作成

【スウェーデンの女性就業率】



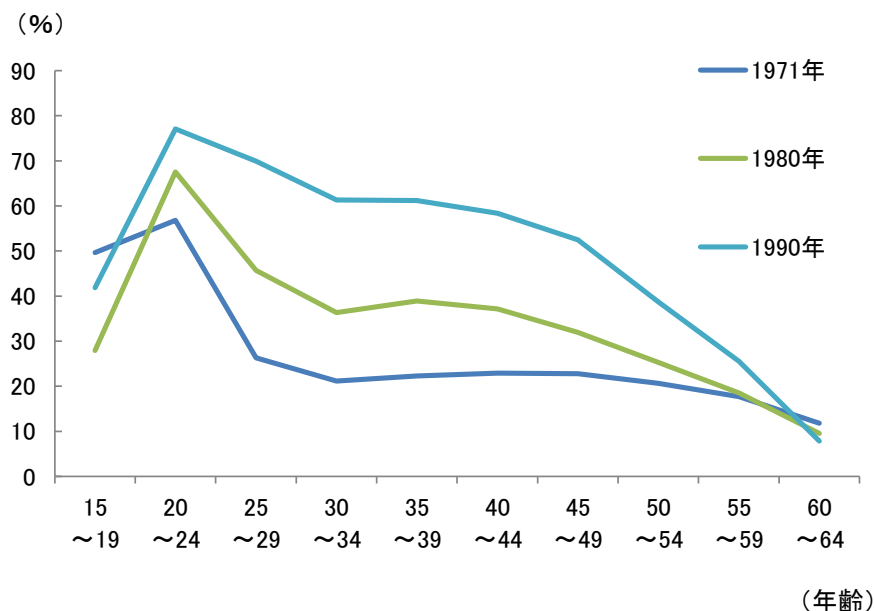
(注) 15～64歳の女性の就業率。

(資料) OECD、OECD Statisticsより、みずほ総合研究所作成

3. (3)オランダ① ～経済停滞を打破った政労使合意

- オランダはもともと性別役割分業意識が強く、1970年時点では女性の就業率は育児期に低下
- 1970年代には北海油田の天然ガス輸出がもたらした為替レート上昇、石油産業に引きずられた賃金上昇、インフレ抑制のための金融引き締め、福祉財源確保のための増税等により経済・雇用情勢が悪化
- 経済停滞の打開策として、政労使が1982年に労働時間の短縮や賃金上昇率の抑制等に合意(ワッセナー合意)
- ワッセナー合意を受けて停滞した世帯主男性の収入を補うために、パートタイム労働者として働く女性が増加

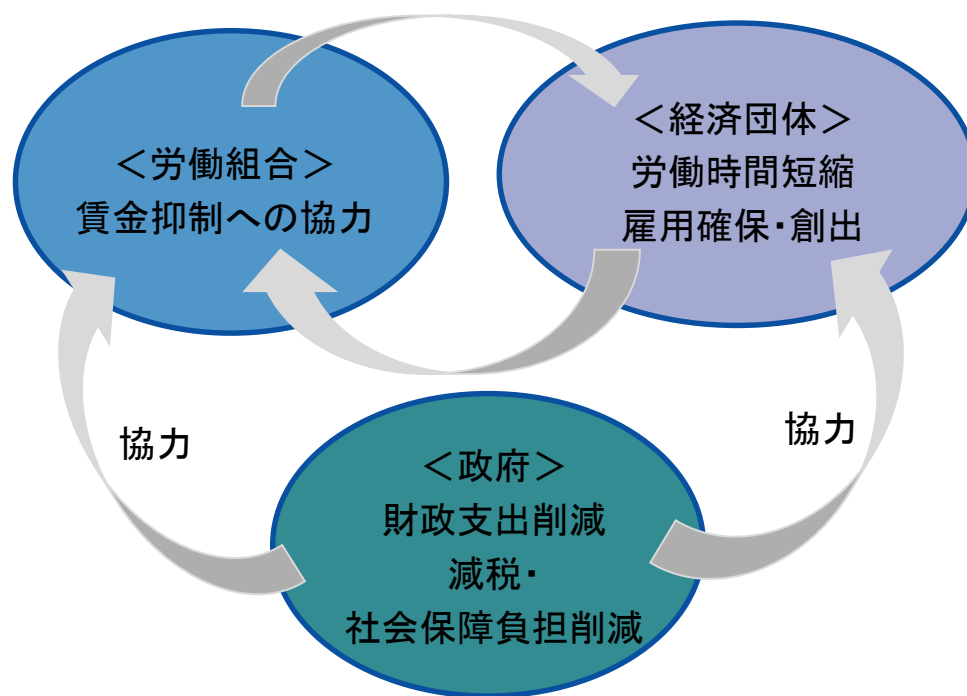
【オランダ女性の年齢階級別就業率
(1990年までの状況)】



(注) 15～64歳の女性の就業率。

(資料) OECD、OECD Statisticsより、みずほ総合研究所作成

【ワッセナー合意の概要】

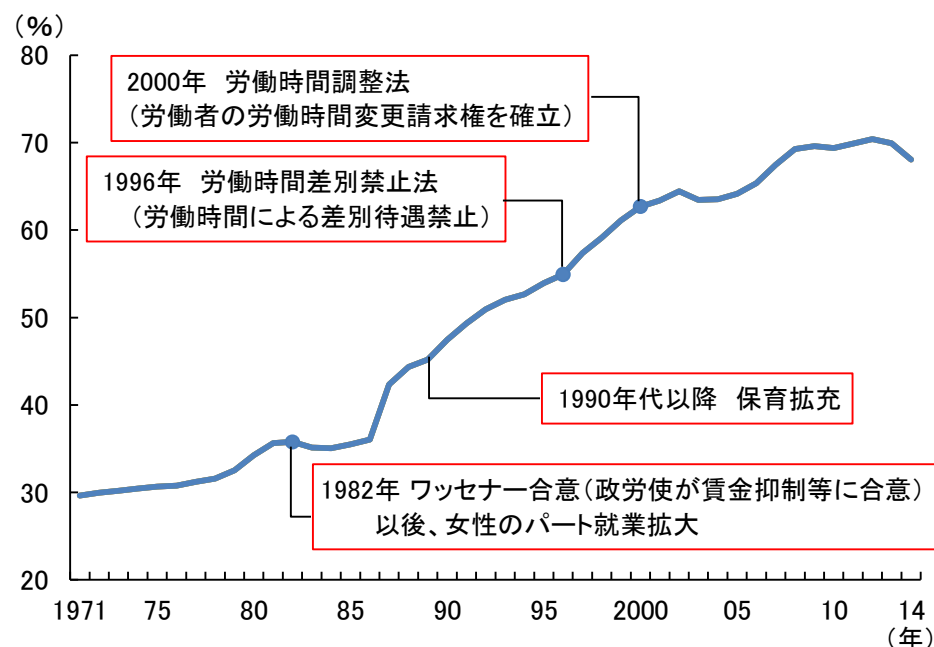


(資料)みずほ総合研究所作成

3. (3)オランダ② ～パートタイム労働者の権利確立により女性就業率が大幅に上昇

- パートタイム労働者の増加を受けて、労働時間の変更に関わる労働者の権利確立、労働時間の短い労働者の法的保護に関わる法的ルールの整備が進展
- 1990年代以降の保育の整備拡充も追い風となり、子育て期以降の女性の就業率が大幅に上昇
- 25～54歳男性就業者の約1割はパートタイム労働者でOECDの平均(5.6%)を上回る状況。パートタイム労働を柔軟に選択できる環境が夫婦共同での育児、女性の就業拡大をサポート

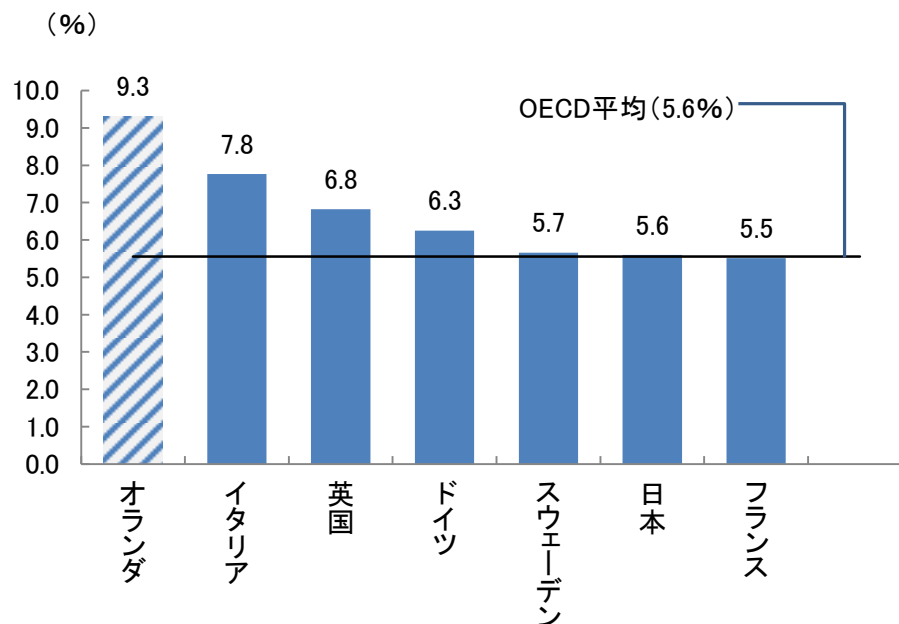
【オランダの女性就業率】



(注) 15～64歳の女性の就業率。

(資料) OECD、OECD Statisticsより、みずほ総合研究所作成

【主要国のパートタイム労働者比率(25～54歳男性)】



(注) 2015年実績。パートタイム労働者とは主たる仕事について通常の労働時間が週30時間未満の者。

(資料) OECD、OECD Statisticsより、みずほ総合研究所作成

3. (4) フランス ～オランド政権による労働市場改革

- オランド政権(社会党)は雇用による企業負担の軽減に繋がる諸改革を実施。雇用問題の深刻化と競争力劣化に対する危機感の強まりが背景
 - ・ 企業の社会保険料負担の高さ、柔軟な雇用・賃金調整を難しくする労使交渉の枠組みなどから、失業率や単位労働コストは高水準で推移。改革は、企業負担を和らげて雇用拡大と競争力向上を促進する狙い
 - ・ これら諸改革を伝統的な社会党の政策からの転換として評価する見方がある一方、労働者からの強い反発によって撤回された改革があるなど、その効果を疑問視する見方もあり、取り組むべき課題は残る状況

【 オランド政権による主な労働改革 】

企業に対する減税、社会保険料の圧縮

最低賃金の2.5倍までの給与を受け取る従業員に対する**給与総額の6%を法人税から控除**(CICE、2012年決定)

最低賃金の3.5倍までの給与に対して**企業が負担する社会保険関係費の保険料率を引き下げ**(責任・連帯協定、2014年決定)

経営環境の変化への柔軟な対応を促進

経営環境が悪化した場合、雇用維持を目的に、**企業レベルで労働時間や給与を一時的に調整可能**に(雇用安定化法、2013年決定)

労使交渉の簡素化(交渉回数削減など、レブサメン法、2015年決定)

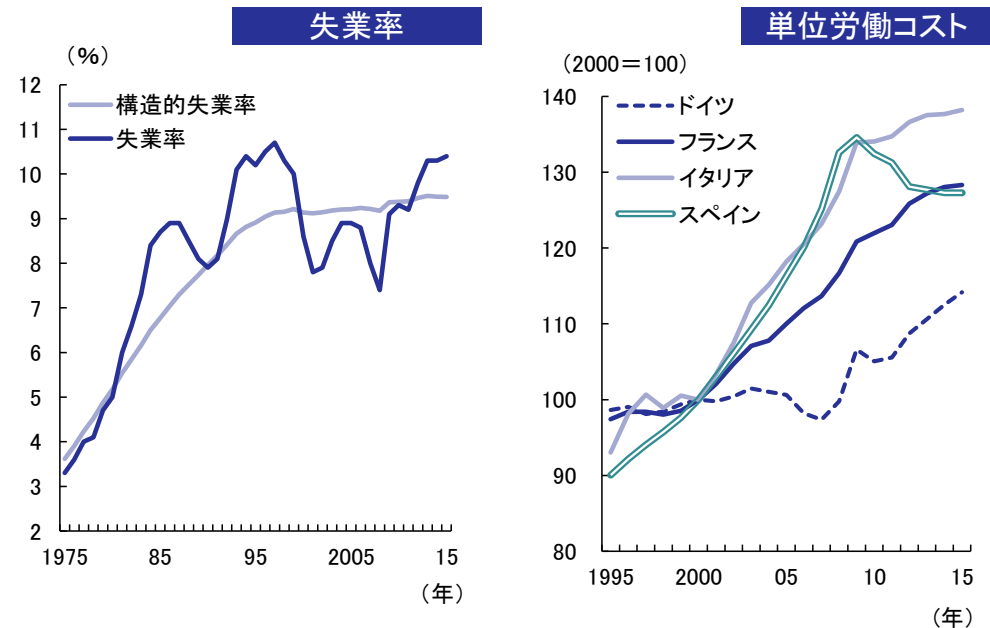
労働裁判にかかる手続きを短縮化・簡略化(マクロン法、2015年決定)

経営環境の悪化に伴う**解雇が認められるための条件を明確化**(エル・コムリ法、2016年決定)

経営環境の悪化の有無に関わらず、**労働時間や残業代に関する企業レベルでの労使合意を産業レベルでの合意に優先させる**(エル・コムリ法、2016年決定)

(資料) フランス財務省、労働政策研究・研修機構、JETROなどより、みずほ総合研究所作成

【 フランスの失業率と単位労働コスト 】



(注) 構造的失業率は、賃金上昇率を加速させない失業率 (NAWRU)。

(資料) Eurostat、AMECOより、みずほ総合研究所作成

3. (5)ドイツ① ～シュレーダー改革による労働政策の抜本的転換

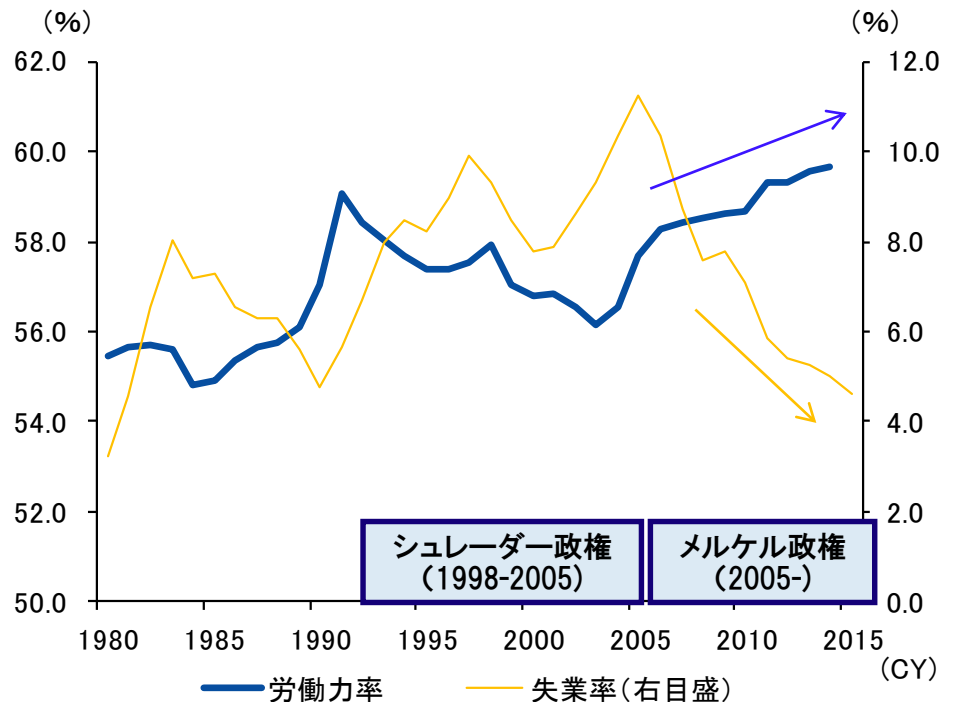
- 2000年代初頭、「欧州の病人」と揶揄されたドイツでは、シュレーダー政権が抜本的な労働市場改革を断行
 - ・ 従来の「失業者への手厚い保護」が就労意欲の低下を招いたとの認識の下、「就労促進支援」へと政策方針を大転換
- リーマン・ショック後もドイツの労働市場は改善が続き、高齢化が進む中でも労働力率が改善、失業率が低下
 - ・ 労働力率の低下要因となる高齢化が進展していることを踏まえれば、改革の効果と評価できる

【 シュレーダー政権の労働市場改革の概要 】

ハルツ第Ⅰ法	・ 公共職業安定所の改編、職業紹介機能の強化 ・ 失業届け出基準の厳格化 ・ 政府機関仲裁による派遣労働の機会拡大、派遣可能期間の上限撤廃 ・ 高齢者の低賃金就労への賃金補償制度
ハルツ第Ⅱ法	・ 失業者の企業に対する補助金の支給 ・ 公益分野等での低賃金就労制度(ミニジョブ)の創設
ハルツ第Ⅲ法	・ 連邦雇用庁と雇用局の抜本的な組織改編 ・ 失業給付、職業紹介等の政府機関の業務改革
ハルツ第Ⅳ法	・ 失業給付と社会扶助(生活保護に相当)の一部統合(失業給付Ⅱ制度の創設等)による就労促進
労働市場改革法	・ 解雇制限法の適用除外となる範囲(従業員規模)の拡大(5人以下→10人以下) ・ 解雇要件の明確化と新たな補償金解決制度の導入 ・ 失業給付受給期間の大幅な短縮(最長32カ月→12～18カ月)

(資料)独立行政法人労働政策研究・研修機構(2006年)「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—」等より、みずほ銀行産業調査部作成

【 ドイツの雇用情勢 】

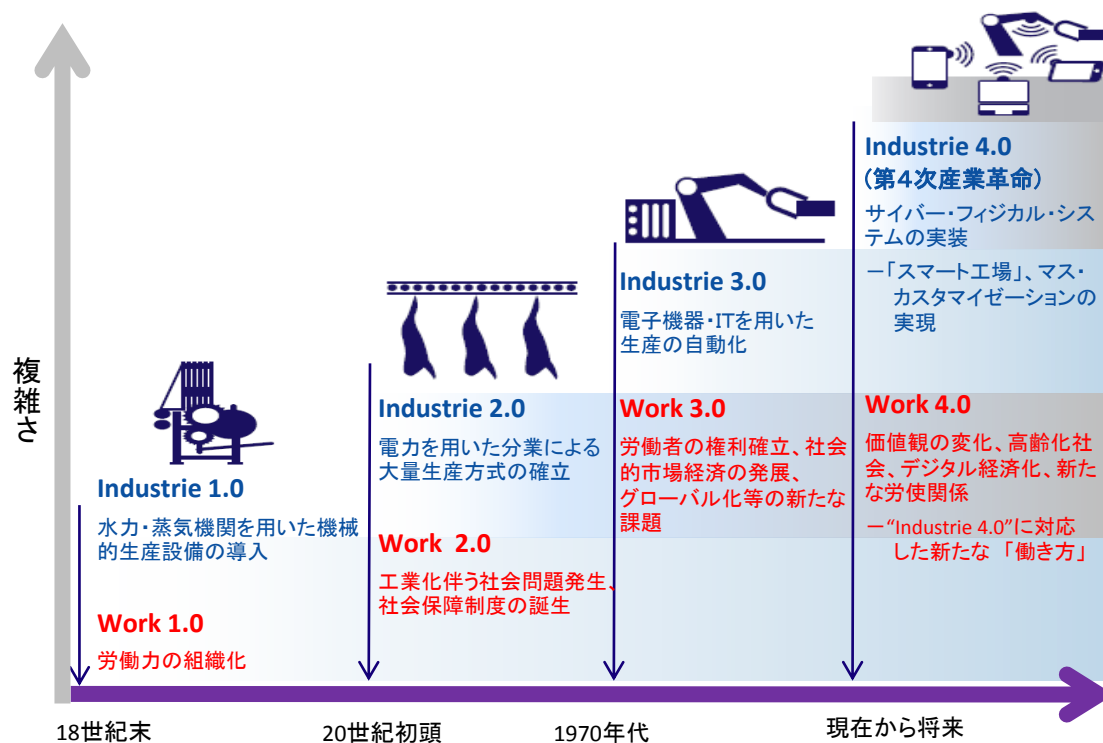


(注)労働力率は総人口に占める労働力の割合。
(資料)OECDより、みずほ銀行産業調査部作成

3. (5)ドイツ② ～構造変化に対応した新たな「働き方」の模索、“Work4. 0”

- 価値観の変化や高齢化、グローバル化などを背景にドイツの労働市場・労使関係は変容しつつある上に、格差拡大や既存法規制が想定していない雇用形態の出現など、対処すべき新たな課題が増えている
- 今後のデジタル化進展・“Industrie 4.0”の実現も踏まえると、過去と同様、「働き方」にも変革が必要になるとの認識の下、ドイツ政府は新たな「働き方」に向けた議論(Arbeiten 4.0/Work 4.0)を提起
 - ・ デジタル化を雇用創出の「新たな機会」と捉え、多様な雇用形態とそれを支える法規制の再構築の必要性を指摘

【 ドイツの“Industrie 4.0”と“Arbeiten (Work) 4.0” 】



【 Work 4.0の議論概要 】

メガトレンド

- デジタル経済化、技術革新 (Industrie 4.0)
- 価値観の変化 (ワークライフバランスの重視等)
- 標準的労使関係の変容、雇用形態の多様化
- その他 (高齢化、グローバル化)

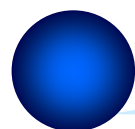
今後検討すべき主な課題・論点

- デジタル化は雇用・産業構造にどう影響するのか？
- 多様な働き方・就労形態の実現のため、新たな標準的労使関係や適切な労働者保護の在り方は？
- 労働者への公平な所得分配を確保していくためには？
- 技術進歩・構造変化が起こる中、求められる技能・知識と教育・技能訓練制度をどうマッチングさせるか？
- 空間・時間制約の無い働き方 (テレワークなど) が広がる中、「人間らしい働きがいのある仕事」とは？ 労働者の健康管理をどう維持・確保していくか？
- 様々な構造変化が生じる中、労働法の基本概念や社会保障制度をどのように対応させるのか？

(資料)ドイツ連邦労働・社会省(2015年)“Re-imaging work -Green paper Work 4.0”、ドイツ連邦経済・エネルギー省HP等より、みずほ銀行産業調査部作成

3. (6)まとめ

- 1970年代、欧州と日本は共に男女の就業率格差が大きかったが、その後、欧州では柔軟な働き方の導入等により女性の就業拡大が進み、経済活性化にも貢献
- スウェーデンでは福祉国家の担い手として女性の就業促進に向けた政策を実施。オランダでは政労使合意の下でワークシェアリングが進展し、パートタイム労働者の権利確立を経て女性就業率が大幅に上昇
- ドイツでは、経済低迷と労働雇用情勢の悪化が長期化していた2000年代前半、失業者保護から就労促進へと労働政策の基本方針を転換、この改革がその後の経済活性化の契機に。長年失業問題を抱えてきたフランスも、近年になって労働市場改革が進展しつつある
- また、ドイツでは将来の“Industrie4.0”の実現、経済・産業構造の変革による新たな働き方の必要性、現行の法規制の課題・見直しの方向性に向けた議論が始まっている



4. 「働き方改革」はどこに向かうべきか

～「働き方改革」の課題と政策議論の進捗状況～

4. (1) 日本の持続的成長の阻害要因と求められる働き方改革の取組みの方向性

- 2016年9月に創設された働き方改革実現会議では、新・三本の矢(強い経済・子育て支援・社会保障)それぞれに横断的な課題及びその背景となる働き方について、改革の方向性を議論

【 働き方を巡る問題別にみた政策的取組みの方向性 】

【 問題 】

【 背景となる働き方 】

【 政策的取組みの方向性 】

**労働力
減少**

- 人口減少と人手不足
- 働く意欲の未活用
- 介護離職増加のリスク

- 多様性・柔軟性に乏しい働き方
- 残業・休まないことを前提とした働き方

- 働き方の多様化・柔軟化

**最適では
ない労働
時間**

- 正社員の過重労働
- 女性の労働時間抑制

- 過重労働の多様な要因
- 夫の長時間労働による妻の家事・育児負担
- 3つの女性就業阻害要因

- 過重労働に対する規制
- 男性のワーク・ライフ・バランス
- 就業調整を招かない税・社会保険制度

**労働
生産性
低迷**

- バブル崩壊後の労働生産性上昇率の鈍化

- 能力開発機会が乏しい非正社員の働き方
- 硬直的な労働市場
- 人的資本投資の未活用

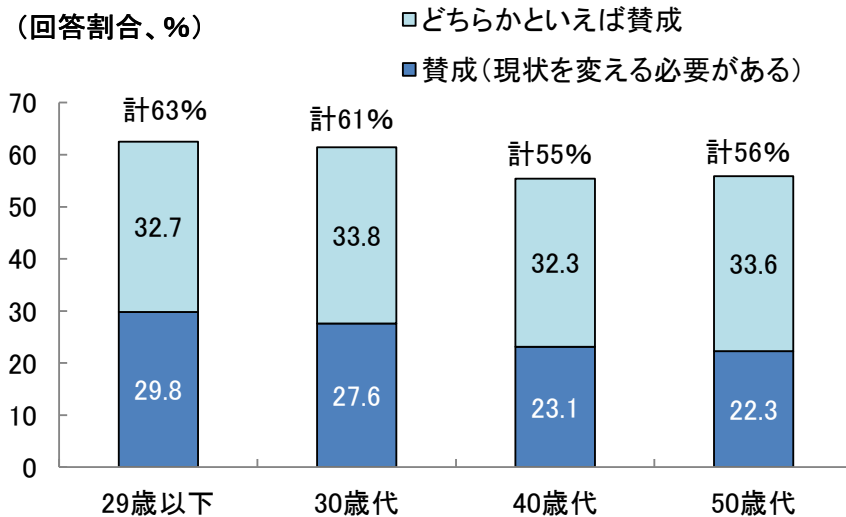
- 非正社員の能力開発推進
- 労働移動の促進
- 人材の再活躍支援

(資料)みずほ総合研究所作成

4. (2) 労働力不足を克服する「働き方改革」～働き方の多様化・柔軟化

- フレックスタイム制や在宅勤務等の柔軟な働き方が適用される労働者は少数派だが、働き方の多様化・柔軟化に対する労働者の要望は若年世代を中心に大きい
 - ・ 正社員の6割が多様で柔軟な働き方を希望。特にフレックスタイム制は男女ともに希望者割合が高い
- 欧州では優秀な労働者の確保に向け柔軟な働き方の導入が進展。わが国においても多様で柔軟な働き方の導入や制度改善を行う企業への専門家派遣や助成金支給等により、企業の取組みをサポートしていくことが重要
 - ・ フレックスタイム制の改革や高度プロフェッショナル制度等を盛り込んだ労働基準法改正案は国会提出済み(2015年4月)

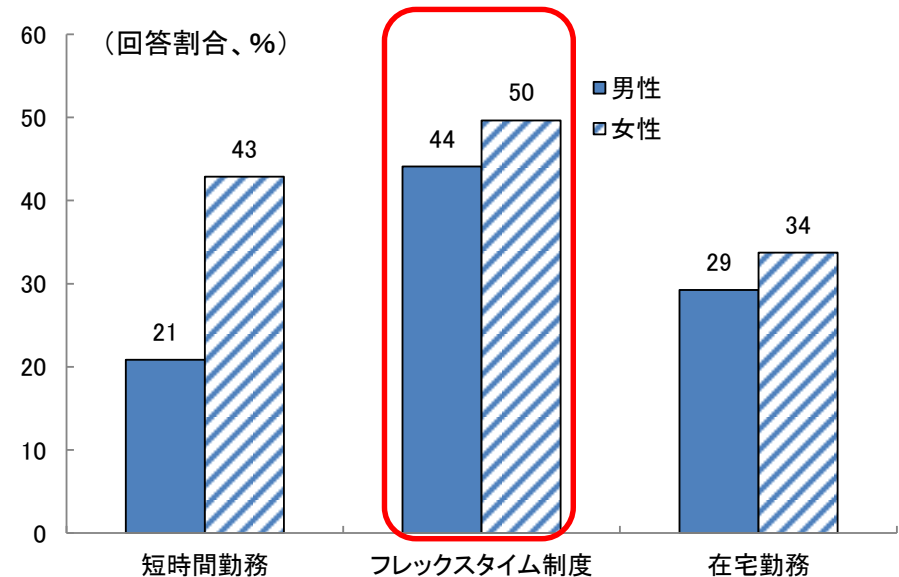
【働き方の多様化・柔軟化への意見(正社員)】



(注)「正社員の働き方を多様化・柔軟化することで生産性を高めようとする考え方がありますが、どう考えますか」という質問に「賛成(現状を変える必要がある)」又は「どちらかといえば賛成」と回答した人の割合。

(資料)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2016年)より、みずほ総合研究所作成

【正社員の多様な働き方への希望】



(注)各制度が適用されていない労働者を分母とし、各制度を「希望する」と回答した者の割合を示したもの。回答者は20～40歳代を中心とする正社員。

(資料)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2016年)より、みずほ総合研究所作成

4. (2) 労働力不足を克服する「働き方改革」～働き方の多様化・柔軟化(続き)

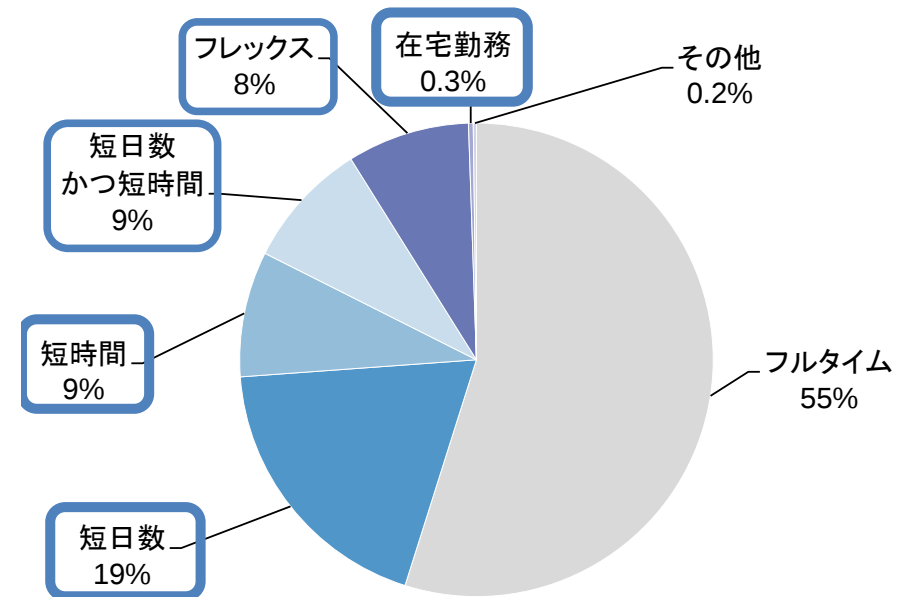
- 65歳以上人口のうち就業者の割合は2012年以降上昇し、2015年に21.7%を記録
- 安倍政権は65歳以上の新規雇用者への雇用保険適用や保険料の免除、定年延長に積極的な企業への支援を拡充
 - ・ 定年を66歳以上(改正前70歳以上)へ引き上げた企業に助成金100万円を支給(2016年4月実施)
- 高齢期直前(57～59歳)の正社員の4割以上が最も希望する働き方として短時間勤務、短日勤務、フレックスタイム、在宅勤務等の柔軟な働き方を指摘。高齢期の働き方の選択肢を増やし、より長く働ける環境の整備が今後ますます重要に

【高齢者の就業促進に関する改正】

改正内容	施行期日
【65歳以上の雇用保険の適用】 ・ 65歳以降の新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする (改正前は65歳前から引き続き雇用されている者のみ適用) ・ 保険料徴収は2019年度分まで免除 (改正前は4月1日時点で64歳以上の者に対して免除)	2017年1月
【シルバー人材センターの業務範囲拡大】 シルバー人材センターが紹介できる仕事の範囲を拡大	2016年4月

(資料) 厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」(2016年1月)より、みずほ総合研究所作成

【継続雇用時の働き方についての希望】



(注) 定年が60歳で以後の継続雇用制度がある企業で働く57～59歳の正社員の継続雇用時に最も希望する働き方。青枠で囲った柔軟な働き方の希望割合は計45%。

(資料) 労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2008年)より、みずほ総合研究所作成

4. (2) 労働力不足を克服する「働き方改革」～働き方の多様化・柔軟化(続き)

- 第2回働き方改革実現会議(2016年10月24日)では「柔軟な働き方(テレワーク、多様な就業形態、兼業・副業等)の在り方」について議論
- 議員からテレワークや兼業・副業に関わる法的枠組みの整理・整備の必要性等が指摘されたのに対し、政府からは多様な働き方に関する研究会の設立、柔軟な働き方に関わるキャリア教育等の推進方針が提示されるに留まった
- 実現会議では労働者の要望の大きいフレックスタイム制等の「働く時間の柔軟化」に関わる議論は十分行われず。働き方改革の実行計画策定に向けてはこの点も含めた実効性のある取組みの提示が期待される

【働き方改革実現会議・議員の主な指摘】

(柔軟な働き方関連)

【柔軟な働き方の推進に関する政府の発言】

(働き方改革実現会議で明示された内容)

■ テレワーク

・ テレワークに関わる法的ルール of 整理・整備

労働関連法規の再検討、非雇用型テレワーク労働者の保護に関わるルール整備、担当省庁明確化、雇用型テレワークに対する労働時間管理等に関するルールの整備と明確化

■ 兼業・副業

・ 兼業・副業に関わる法的原則の明確化

・ 兼業・副業に関わる法的ルールの整理・整備

時間外労働上限規制との関係明確化、総労働時間の把握や社会保険の適用関係の整理、兼業者が社会保険に加入できない問題の解消に向けた制度改革等

・ 副業・兼業に向けたモデル就業時間の作成

■ 限定正社員の普及促進

■ 働き方を柔軟に選択できる制度の推進

■ 柔軟な働き方に関するキャリア教育や柔軟な働き方を実践する企業等での職業体験やインターンシップの推進

(第2回会議、文部科学省)

■ 新たな働き方についての実態把握と政策反映に向けた論点整理を行う研究会設立

(第2回会議、経済産業省)

(資料)働き方改革実現会議議事録(第1回～第4回)より、みずほ総合研究所作成

(資料)働き方改革実現会議議事録(第1回～第4回)より、みずほ総合研究所作成

4. (3)適切な労働時間の実現に向けた「働き方改革」①～健康に関わる過重労働の規制

- 現行法では労使協定の締結等を条件に可能とされる時間外労働に事実上の上限が設けられていない状況
- 第7回働き方改革実現会議(2017年2月14日)で、政府は時間外労働を年間720時間(月平均60時間)までとする法的規制の導入に関わる案を提示
- 健康に関わる過重労働解消の観点からは、企業への過度な負担を避けつつ、実効性のある時間外労働の規制導入に向けた前向きな議論が期待される

【 時間外労働に関わる現行ルールと政府によるルール変更案 】

[現行制度]

①法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えて労働させることを禁止

②労使協定(36協定)を締結して所轄労働基準監督署に届け出た場合、36協定に定めた時間、法定労働時間を超えて働かせることができる

36協定で定める時間外労働は厚生労働大臣告示で定める
限度基準(週15時間、月45時間等)を超えない範囲

(違反時の罰則なし)

→臨時的特別な事情がある場合として36協定に特別
条項を定める場合、厚生労働大臣の限度基準を超
えて働かせることができる(事実上上限なし)

→厚生労働大臣告示の適用除外(a.新技術、新商品
等の研究開発業務、b.建設事業、c.自動車の運転
業務等)(事実上上限なし)

[改正案]

①法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えて労働させることを禁止

②労使協定(36協定)の締結により法定労働時間を超えて働か
せることができる時間(時間外労働)の上限を月45時間、年間
360時間とする旨を法律に明記

(以下の特例を除き、違反時に罰則)

[特例]臨時的特別な事情があるとして「別途」労使協定を結ぶ
場合、月45時間を超えて時間外労働をさせることができる

→その場合の上限は年間720時間(月平均60時間)

→さらに年間720時間の範囲内で、一時的に業務量が増
加する場合につき、一定期間あたりの時間外労働の上
限を設ける(例:月100時間まで等)

(年間720時間の絶対的上限)

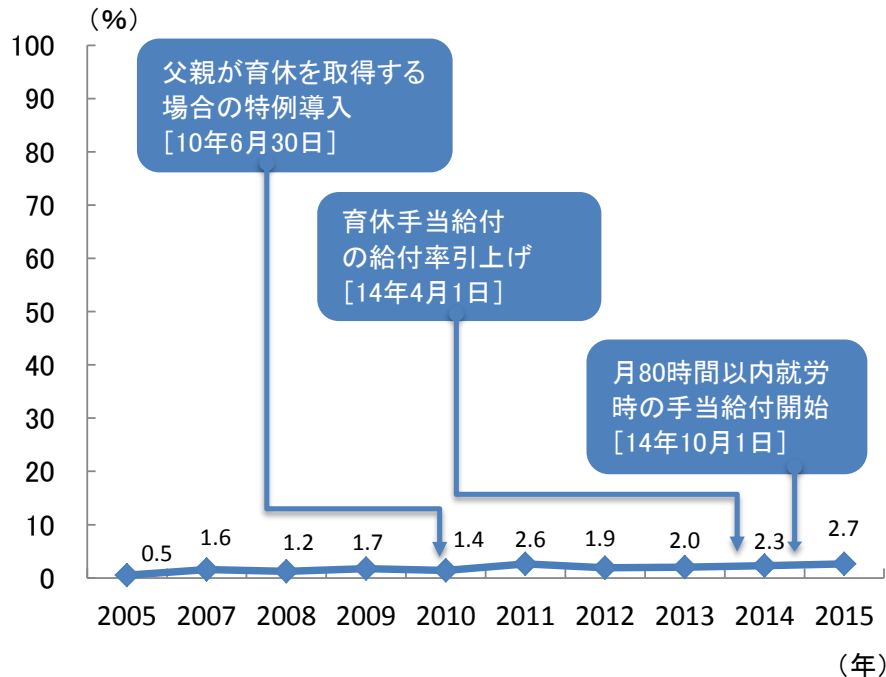
③厚生労働大臣告示の適用除外となっている業務(a.新技術、
新商品等の研究開発業務、b.建設事業、c.自動車の運転業務
等)について実態を踏まえて対応の在り方を検討

(資料)第7回働き方改革実現会議資料より、みずほ総合研究所作成

4. (3)適切な労働時間の実現に向けた「働き方改革」② ～男性のワークライフバランス

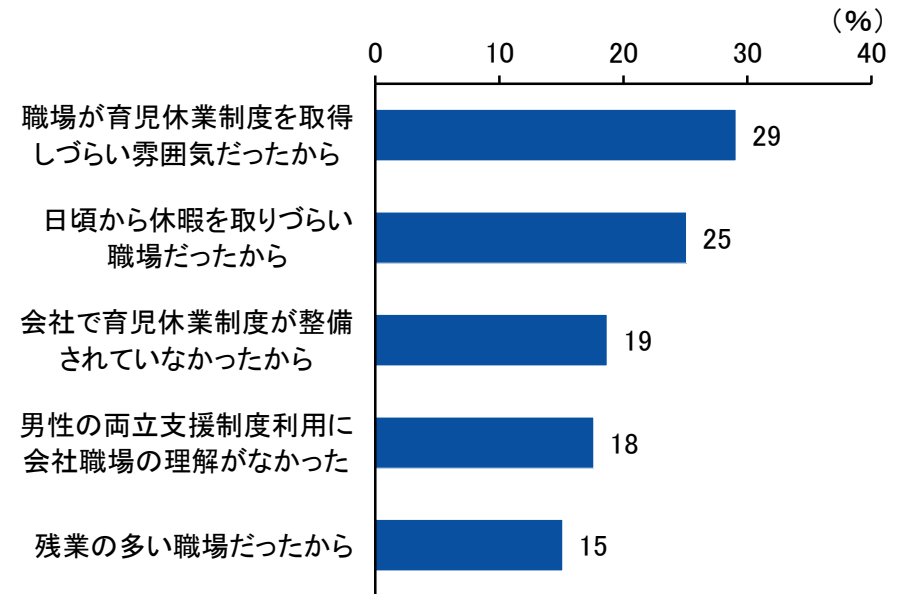
- 本格的な女性活躍には男性の育児参画が不可欠。先行研究は男性の家事育児に影響する要因として、①妻の賃金、②夫の労働時間・職場風土、③夫の育児休業取得、④夫の意識等を挙げており、これに基づいた政策が必要
- 第2回働き方改革実現会議(2016年10月24日)では議員からパパクウォータ制(育児休業期間のうち一定期間を父親のみが取得できる期間として割り振る制度)の導入等の必要等が指摘されたが、政府から男性のワークライフバランス推進に関する明確な方向性は提示されず

【父親の育休取得推進策と男性の育児休業取得率】



(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2015年)より、みずほ総合研究所作成

【育休取得希望のある男性が取得できなかった理由】



(注) 母親が末子妊娠時に男性正社員(育児休業取得希望あり)が育児休業を取得できなかった理由について複数回答で尋ねた結果のうち、回答割合が多い順に上位5位の回答と回答割合を示した。

(資料) 厚生労働省「育児休業制度に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2013年度)より、みずほ総合研究所作成

4. (3)適切な労働時間の実現に向けた「働き方改革」③ ～女性の就業に中立的な制度

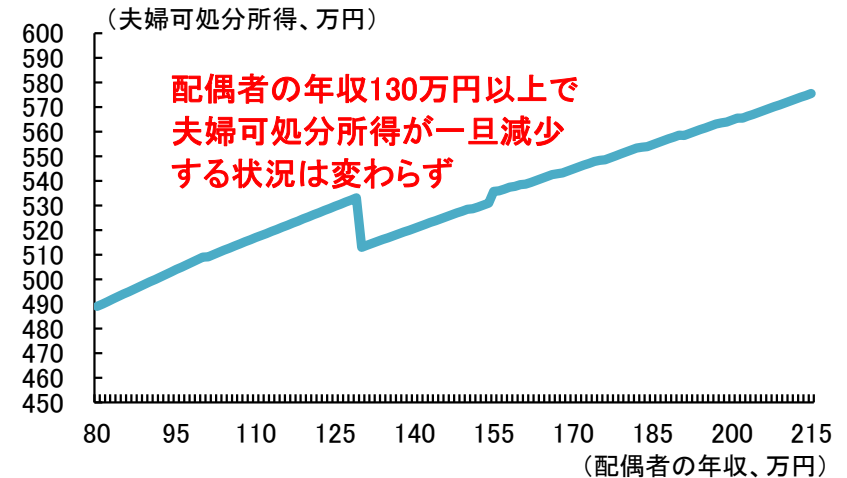
- 2017年度税制改正により、2018年1月以降は配偶者特別控除が拡充予定。配偶者の年収150万円までは38万円が、同年収201万円までは減額された金額を所得控除（納税者本人の年収による制限あり）
- これにより配偶者控除（現行103万円以下）を意識した就業調整は減少する可能性
- しかし年収130万円又は週労働時間30時間で夫婦可処分所得が一旦減少する社会保険の壁は残るため、女性就業拡大への効果は限定的。今後は女性の就業に中立的な社会保険制度の実現が大きな課題に

【2018年以降の配偶者（特別）控除額】

		配偶者の年収			
		103万円以下	103万円超 150万円以下	150万円超 201万円以下	201万円超
納税者本人の年収	1120万円以下	38万円	38万円	38万円から控除額が減額	0
	1120万円超 ～1220万円以下	38万円から減額 （年収制限による減額）	38万円から減額 （年収制限による減額）	38万円から減額（控除 遡減＋年収制限による減額）	0
	1220万円超	0	0	0	0

（資料）財務省資料より、みずほ総合研究所作成

【配偶者特別控除拡充後の配偶者年収と夫婦可処分所得】



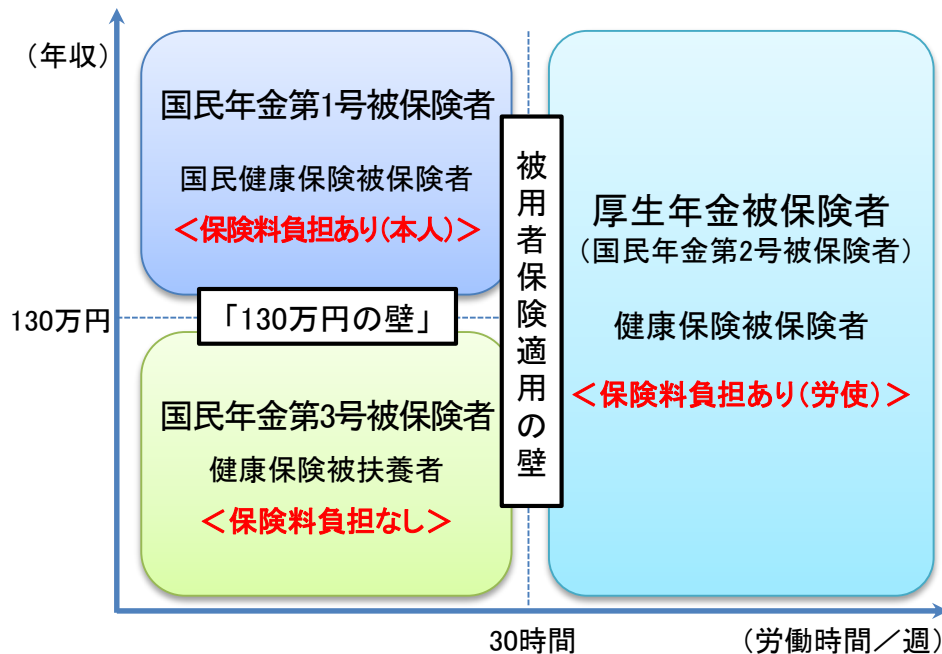
- （注）1. 夫婦と3歳の子の世帯（夫婦とも40歳未満、納税者本人は厚生年金・協会けんぽ加入、勤め先に配偶者手当なし）。
2. 配偶者はパート労働者（時給1,053円、2015年の短時間労働者の平均時間あたり所定内給与）。年収130万円で国民年金・国民健康保険に加入、年収155万円（週30時間就業に相当）で厚生年金・協会けんぽに加入するとして社会保険料を算出。協会けんぽの保険料率は全国平均。
3. 社会保険料は2016年8月1日時点の保険料及び保険料率等に基づいて算出。社会保険料算出にあたり、標準報酬月額は考慮していない。住民税額は課税所得金額×0.1＋0.5万円として計算。

（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2015年）より、みずほ総合研究所作成

4. (3)適切な労働時間の実現に向けた「働き方改革」③ ～女性の就業に中立的な制度(続き)

- 社会保険で就業調整が生じる構造は、「130万円」と「週30時間労働」
 - ・ 2016年10月からは厚生年金・健康保険の適用が拡大されたが、様々な条件が付与されたことにより新たに加入の労働者は約25万人(第3号被保険者からの加入は10万人)に止まった模様
- 第2回働き方改革実現会議(2016年10月24日)では働き方に中立的な税・社会保険制度の在り方を議論
 - ・ 議員から配偶者控除の見直しや社会保険の適用拡大の必要等が指摘されたが、政府から明確な方向性は示されず
- 就業調整を招かない税・社会保険制度の実現に向けたスケジュールの提示が期待される

【社会保険で就業調整が生じる構造】



(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

【厚生年金・健康保険の適用拡大予定】

従来の適用基準

2016年10月1日以降

週所定労働時間
30時間以上

- ① 週所定労働時間20時間以上
- ② 月額賃金8.8万円以上
(年収106万円相当以上)
- ③ 勤務期間1年以上見込み
- ④ 学生は適用除外
- ⑤ 従業員501人以上の企業

第3号被保険者: 約10万人加入

- (注) 1. 適用拡大による加入は当初予測で約25万人。図表中の加入者の数字も当初見通し。
 2. ⑤は従来の適用基準で適用となる被保険者数が1年のうち6カ月以上501人となること
 が見込まれる企業。500人以下の企業も2017年4月1日から労使合意で任意に適用可
 能となる。
 3. ②賃金には賞与や割増賃金等を含めない。
 4. 施行3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる。

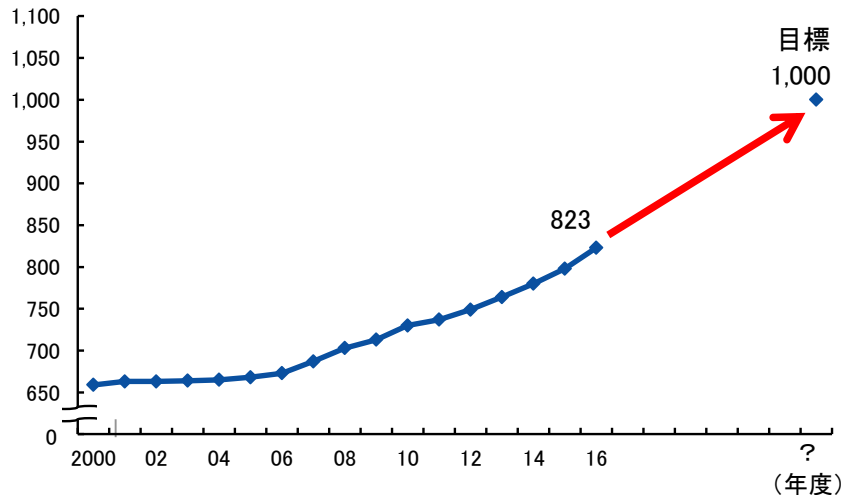
(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

4. (4)労働生産性向上に向けた「働き方改革」① ～非正社員の能力開発機会拡大

- 安倍政権は非正社員の待遇改善に向け、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金(同じ職務であれば同じ賃金を支払うべきという原則)の実現を働き方改革の柱として提示
- 最低賃金の年3%の引上げにより、全国加重平均で1,000円(時給)を目指す方針
- 政府は第5回働き方改革実現会議(2016年12月20日)に、同一企業における正社員・非正社員間の待遇差が問題となる場合/ならない場合の具体例を示した「ガイドライン案」を提出。今後法改正に向けた立法作業や改正法案の国会審議を踏まえたガイドラインの最終確定を行う方向

【地域別最低賃金の推移と政府の目標】

(地域別最低賃金、円)



(注) 地域別最低賃金は全国加重平均(時給)。

(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

【同一労働同一賃金ガイドライン案のポイント(抜粋)】

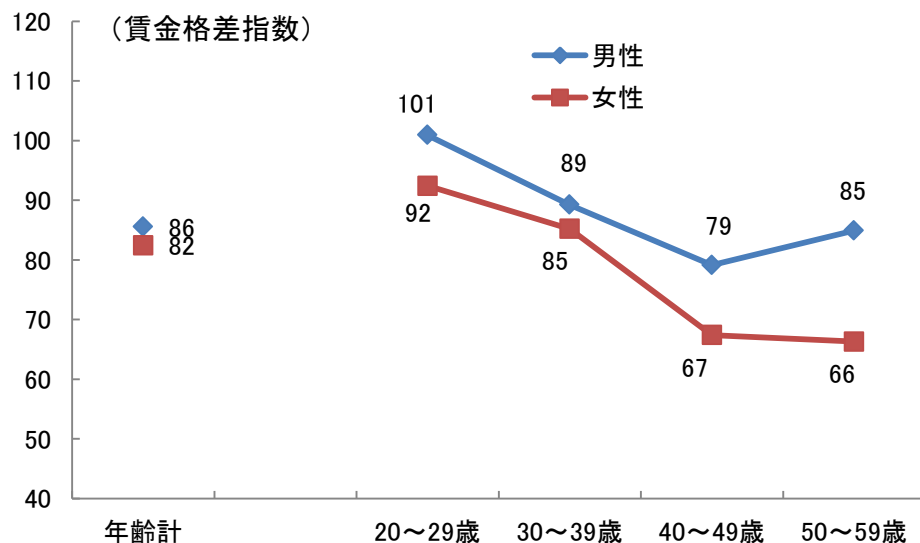
	ポイント
基本給	【職業経験・能力、業績・成果、勤続年数に応じた支給を行う場合】無期フルタイム労働者と同一の職業経験・能力、業績・成果、勤続年数の有期又はパートタイム労働者には、各要素に応じた部分は同一の支給をしなければならない。相違がある場合は、相違に応じた支給をしなければならない
賞与・各種手当	【賞与】業績等への貢献に応じた支給は、貢献に応じた部分について同一の支給をしなければならない。貢献に相違がある場合は、その相違に応じた支給をしなければならない 【通勤手当・出張旅費・食事手当】有期又はパート労働者にも、無期フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない
教育訓練他	【教育訓練】現在の職務に必要な技能・知識の習得のために実施する場合、無期フルタイム労働者と同一の職務である有期又はパートタイム労働者には同一の実施をしなければならない。職務・責任に相違がある場合には、その相違に応じた実施をしなければならない。

(資料) 第5回働き方改革実現会議(2016年12月20日)「資料3 同一労働同一賃金ガイドライン案」より、みずほ総合研究所作成

4. (4)労働生産性向上に向けた「働き方改革」① ～非正社員の能力開発機会拡大(続き)

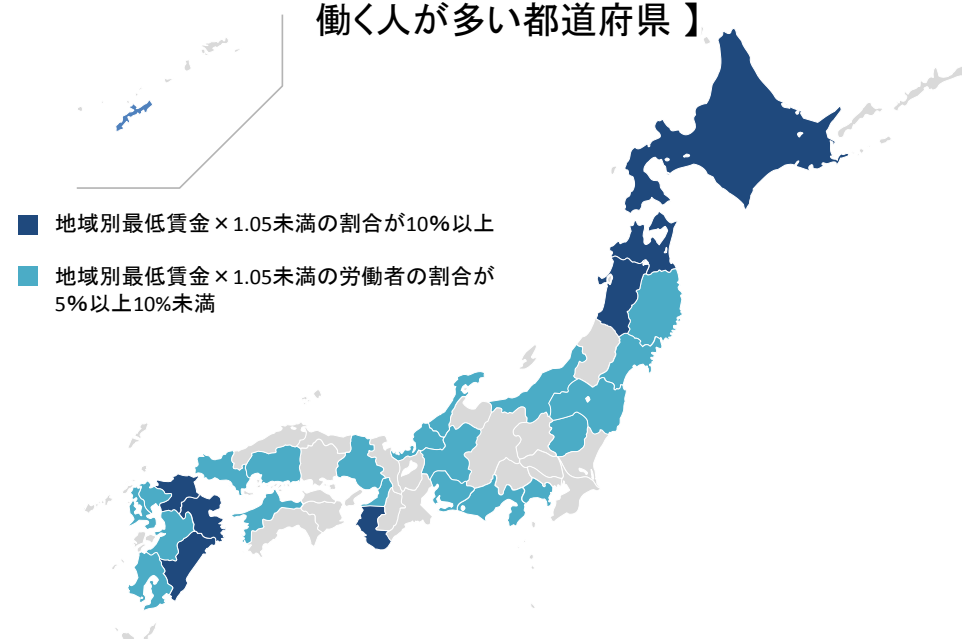
- 最低賃金の引上げや同一労働同一賃金は重要だが、これらのみで非正社員の処遇や能力開発機会の大幅な拡充を期待することは困難
 - ・ 正社員と非正社員の待遇格差は属性(職業、学歴等)の違いを反映した部分も大きい。政府の同一労働同一賃金では経験・能力や経験年数等の違いに基づく基本給の差が認められるため、これら要因の違いによる格差は残り続ける見通し
 - ・ 最低賃金引き上げによる所得底上げ効果は最低賃金近辺で働くパート労働者の多い地方圏に集中

【属性調整後の正社員と契約社員の賃金格差】



(注)賃金格差指数は属性を揃えた対象正社員の賃金を100とした場合の契約社員の賃金。
(資料)浅尾裕(2010)「正規・非正規間の賃金格差から賃金を考える」労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend』2010年7月号より、みずほ総合研究所作成

【パート労働者のうち最低賃金近辺で働く人が多い都道府県】



(注)2007年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票分析に基づく結果。
(資料)労働政策研究・研修機構(2009)『最低賃金制度に関する研究-低賃金労働者の状況-』労働政策研究・研修機構資料シリーズNo.62より、みずほ総合研究所作成

4. (4)労働生産性向上に向けた「働き方改革」① ～非正社員的能力開発機会拡大(続き)

- 非正社員の待遇の本格的改善には、職業能力開発の推進や正社員への転換支援等の充実が不可欠
- 既に政府はキャリアアップ助成金の拡充を実施。また第3回働き方改革実現会議(2016年11月16日)では「格差を固定化させない教育(社会人学び直し、職業訓練、給付型奨学金)の在り方」について議論
 - ・ 同会議では議員から遠隔教育の充実や正社員への就労支援充実(個別支援プログラム等)の必要等が指摘されたのに対し、政府は学び直し支援の充実や省庁横断の人材育成推進会議の設立等を示唆。今後、訓練機会の充実だけでなく、個別の状況を踏まえた包括的支援についても検討が行われることが期待される

【 キャリアアップ助成金の概要 】

①正社員化コース

- ・ 有期契約労働者等を正社員とした場合等

②人材育成コース

- ・ 有期契約労働者等に職業訓練を実施した場合等

③処遇改善コース

拡充

- ・ 賃金テーブルを改定し2%以上増額させた場合
- ・ 正社員と共通の処遇推進制度を導入した場合
- ・ 短時間労働者(週25時間未満)の労働時間を30時間以上に延長し社会保険を適用した場合

【 格差を固定化させない教育に関する 働き方改革実現会議の議論のポイント 】

議員	政府
・ 大学の遠隔教育の充実(居住地や経済力等の格差によらない教育機会) ・ 非正社員が安心して訓練を受けられる環境整備や個別的支援プログラムの提供 ・ 非正社員に均等・均衡に教育機会が与えられる法制度の整備	・ 非正社員や子育て中の女性を含む社会人の学び直しの機会の充実 ・ 産業界も参加する省庁横断の人材育成推進会議の創設 ・ 同一労働同一賃金を通じた非正社員の教育訓練機会の拡充(第3回、安倍首相)

(注)③の処遇改善コースは2016年4月から2020年3月まで拡充されている。

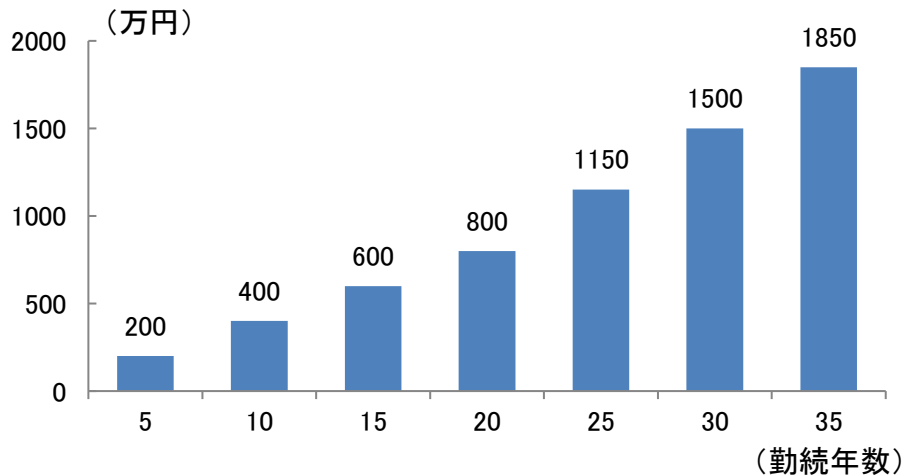
(資料)厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

(資料)働き方改革実現会議議事録(第1回～第4回)より、みずほ総合研究所作成

4. (5)労働生産性向上に向けた「働き方改革」② ～労働移動の促進

- 長期勤続に有利な退職金税制、教育費における家計負担の重さ等が労働移動を抑制
- 日本の解雇ルールは厳格とは言えないものの、解雇に関する見通しの悪さや解雇無効時の法的効果が「雇用継続のみ」である問題から、企業にとっての解雇に伴うリスク拡大、裁判に持ち込めない労働者の救済不十分等の問題が存在
- 退職金税制の見直しや無償の奨学金の充実、解雇の金銭的解決制度の導入等の取組みが急がれる

【勤続年数別・退職一時金非課税枠】



<退職所得課税>

所得税: (退職一時金－退職所得控除) × 1/2 × 税率

個人住民税: (退職一時金－退職所得控除) × 1/2 × 0.1 (税率)

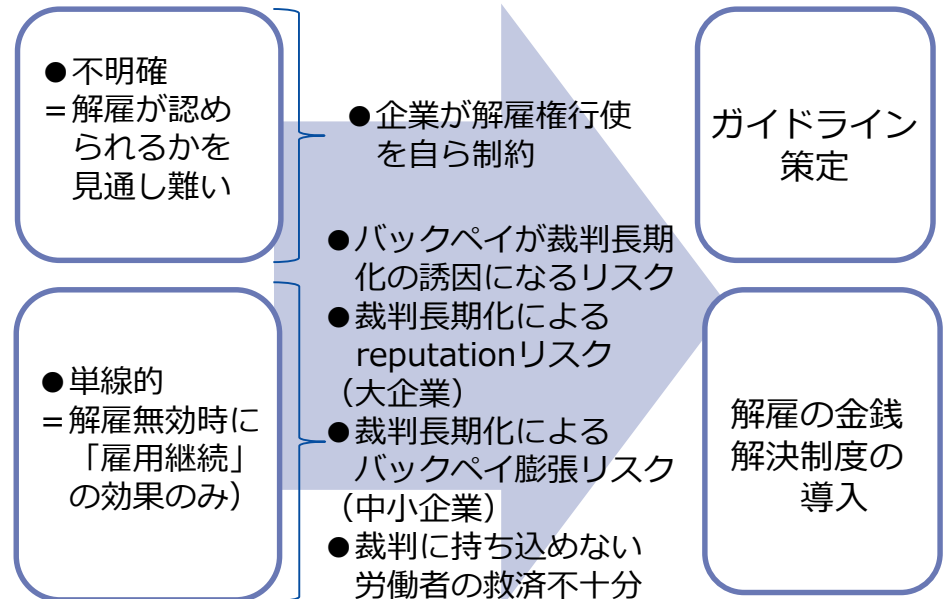
<退職所得控除>

■ 勤続20年以下: 40万円 × 勤続年数 (最低80万円)

■ 勤続20年超: 800万円 + 70万円 × (勤続年数－20年)

(資料)みずほ総合研究所作成

【解雇ルールを巡る問題と課題】



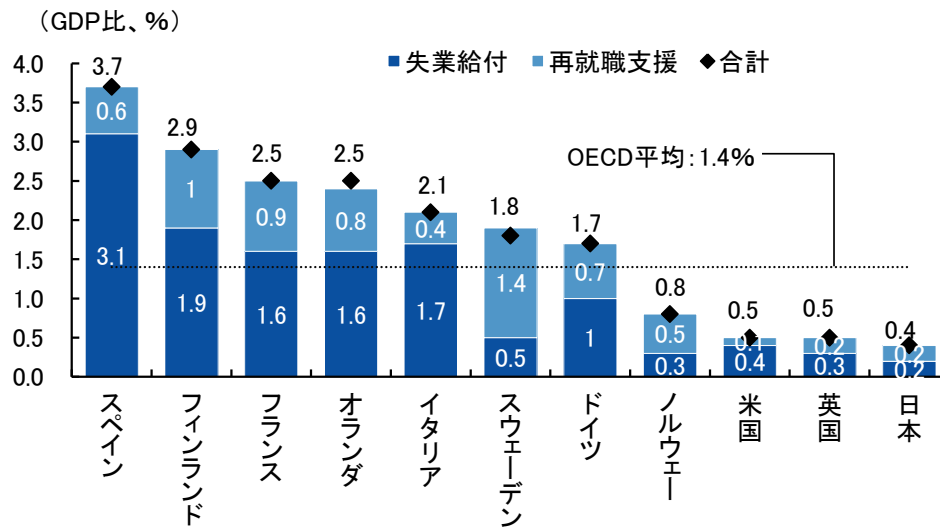
(資料)みずほ総合研究所作成

4. (5)労働生産性向上に向けた「働き方改革」② ～労働移動の促進(続き)

- 加えて日本の雇用政策(失業給付、職業訓練や職業相談等の就労支援)の脆弱さは労働移動のリスクを拡大
 - ・ 日本の雇用政策への公的支出はGDP比0.4%とOECD平均(1.4%)の半分以上の規模
 - ・ 失業率の差を考慮しても、日本はOECD平均に対し1.5兆円ほど雇用政策への支出が少ない状況
- 雇用政策の脆弱さは、能力形成を通じた非正社員の安定雇用への移行、労働者のキャリア継続・キャリア転換に向けた技能更新のハードルを高め、労働力の再配分を阻害しかねず、この分野の政策強化が課題

【失業給付及び再就職支援への各国の公的支出規模】

【キャリア継続・キャリア転換を支える再訓練と就労支援】

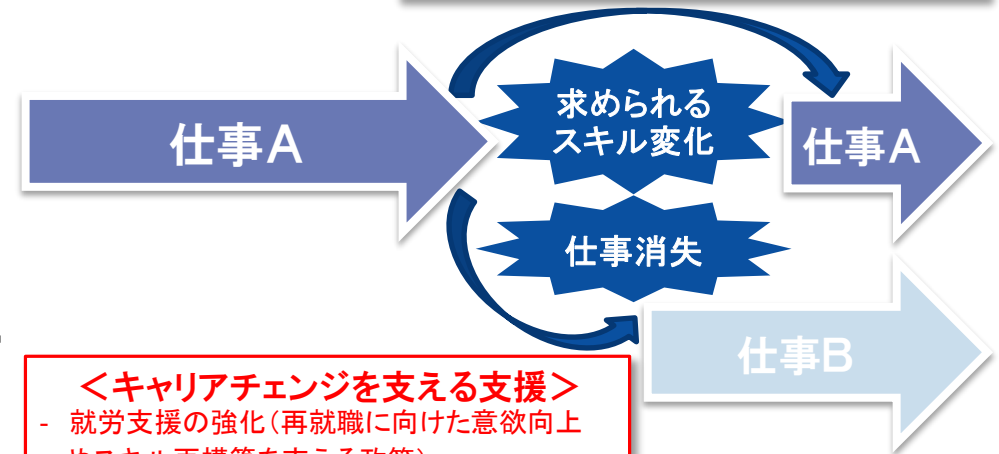


(注)2013年実績。

(資料)OECD, "Social Expenditure Database" より、みずほ総合研究所作成

＜キャリア継続を支える再訓練＞

- 新テクノロジーに対応するための再訓練等



＜キャリアチェンジを支える支援＞

- 就労支援の強化(再就職に向けた意欲向上やスキル再構築を支える政策)
- 失業給付充実(安心してキャリアチェンジを図るための生活基盤)

(資料) みずほ総合研究所作成

4. (5)労働生産性向上に向けた「働き方改革」②～労働移動の促進(続き)

- 第3回働き方改革実現会議(2016年11月16日)では転職・再就職支援のあり方等について議論
 - ・ 議員からは中高年のマッチングに注力する産業雇用安定センターの機能充実やハローワーク等でのミドル人材採用支援の強化の必要性等が指摘されたのに対し、政府は教育訓練給付の見直し、助成金による転職者の能力開発や賃金引上げ、人事制度改革の支援、中高年の転職者・再就職者に向けた総合的環境整備の検討を示唆
 - ・ 政府は外部労働市場の整備に関わる施策、長期勤続に有利な制度等の見直し、失業給付等のセーフティネットの拡充について明確な方向性を提示しておらず、この点についても取組みの方向を示すことが課題

【働き方改革実現会議での議員からの指摘】

■ 中高年の転職・再就職促進

- ・ 中高年のマッチング効率向上に向けた産業雇用安定センターの機能充実
- ・ 定期的なスキルノウハウの棚卸等により、労働者が自発的に新たな道を選択できるような支援
- ・ ハローワークでのミドル人材の転職・再就職支援の強化
- ・ 中高年の転職・再就職に向けた専門実践教育訓練給付の見直し

■ その他

- ・ 外部労働市場の整備(ジョブディスクリプション明確化、職業能力の見える化)
- ・ トライアル雇用やインターンシップによるマッチング強化
- ・ 中途採用を積極的に行う企業の公開
- ・ 長期勤続に有利な退職金や年金の見直し推進
- ・ 失業時のセーフティネットの充実

【転職・再就職支援や人的資本投資充実に向けた当面の厚生労働省の政策】

- ・ ミドル層を中心とした在職者支援に重点化する職業訓練改革に向けた関係省庁へのインプット(経済産業省)
- ・ 成長産業が転職者に能力開発や賃金アップを行う場合の助成金拡大(厚生労働省)
- ・ 年功でなく能力で評価する人事システムを導入する企業への助成金創設(厚生労働省)
- ・ 中高年の転職再就職に向けた総合的環境整備の検討(受け入れ企業への支援や就職支援体制の強化等)(安倍首相)

(資料)働き方改革実現会議議事録(第1回～第4回)より、みずほ総合研究所作成

(資料)働き方改革実現会議議事録(第1回～第4回)より、みずほ総合研究所作成

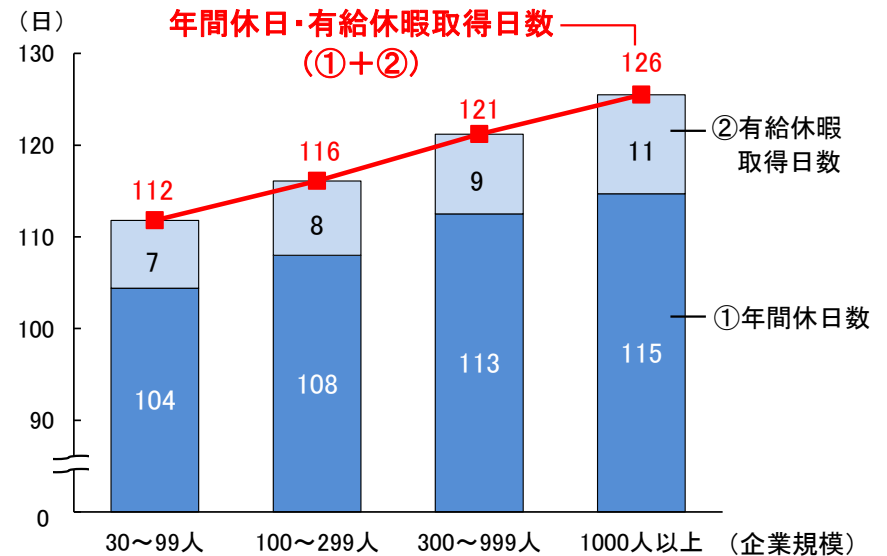
4. (5)労働生産性向上に向けた「働き方改革」③ ～人材の再活躍支援

- 人材の効率的な活用推進に向け、社会でキャリア形成の機会を得ていない人への支援を強化していくことが必要
- 第3回働き方改革実現会議(2016年11月16日)では、社会人学び直しや人材育成の充実について議論
- 議員からは就職氷河期世代や子育て女性、長期失業者に対する就労支援の充実、能力開発機会の充実の必要性が指摘された。これに対し政府は、女性に対する能力開発機会の拡充、その他の人材育成支援の強化等の取組みを提示
- 女性の再就職を阻む要因としては働き方のミスマッチも大きい。今後は中小企業の働き方改革(有給休暇の取得推進、限定正社員の導入支援等)を通じた良質な就職先の拡大策についても検討が必要

【人材の再活躍支援】

議員	政府
女性人材 ● 就職氷河期世代の未婚女性や子育て女性への就職支援 ● 子育て女性の採用に積極的な企業へのインセンティブ ● リカレント教育の充実 ● 前職経験の見える化	女性人材 ● 教育訓練給付を受給できる離職後の期間を4年から10年に延長(厚生労働省) ● リカレント教育充実(同) ● 大学等と産業界が連携した教育プログラム(文部科学省)
長期失業者 ● 担当者制支援導入、長期失業者に特化した訓練等	長期失業者 ● なし
その他 ● 第4次産業革命に対応した技能や産業ニーズの大きい専門訓練充実 ● 教育訓練給付の見直し ● 基本的な技能の見える化	その他 ● 省庁横断の人材育成推進会議の創設(厚生労働省、文部科学省、総務省、経済産業省) ● 実践的職業教育を行う高等教育機関創設(文部科学省) ● 高レベルのIT資格等が取れる長期訓練導入(厚生労働省)

【年間休日・有給休暇取得日数(企業規模別)】



(注) 年間休日数は、各企業で最も多くの労働者に適用される年間会社休業日を企業規模ごとに平均したもの。有給休暇取得日数は、年次有給休暇の付与日数のうち、実際に労働者が取得した日数を企業規模ごとに平均したもの。

(資料) 厚生労働省「就労条件総合調査」(2014年)より、みずほ総合研究所作成

(資料) 働き方改革実現会議議事録(第1回～第4回)より、みずほ総合研究所作成

(参考)働き方改革実現会議におけるこれまでの議論と残された課題

【 主な政策的取組みの方向性と働き方改革での検討状況 】

問題	政策的取組みの方向性	働き方改革実現会議における議論 (政府の方針提示等)	課題
労働力不足	■ 働き方の多様化・柔軟化	■ 第2回実現会議で議論。政府は研究会設立、キャリア教育推進等を示唆	■ 労働者の要望の大きいフレックスタイム制等の推進に向けた対策の提示
最適でない労働時間	■ 健康に関わる過重労働への規制	■ 第7回実現会議で政府は、時間外労働の上限を年間720時間（月平均60時間）とすること等を盛り込んだ案を提示	■ 企業活動への過度な負担を避けつつ、実効性のある時間外労働規制を導入
	■ 男性のワークライフバランス	■ 第2回実現会議でパパクウォータ制の必要性が指摘されたが、政府の明確な方針提示なし	■ 父親の育児推進に関わる実効的な対策提示
	■ 女性の就業に中立的な制度	■ 第2回実現会議で配偶者控除見直しや社会保険適用拡大の必要性が指摘されたが、政府の明確な方針提示なし	■ 就業調整を招かない税・社会保険制度の実現に向けたスケジュールの提示
労働生産性低迷	■ 非正社員の能力開発機会拡大 ■ 非正社員から正社員への移行支援	■ 第5回実現会議で政府は同一労働同一賃金ガイドライン案を提出 ■ 第3回実現会議で政府は学び直し支援や省庁横断の会議設立を示唆	■ 同一労働同一賃金や最低賃金引き上げの着実な実施と、それらに見合う生産性向上 ■ 非正規から正規への移行をサポートする包括的支援体制の整備
	■ 労働移動の促進	■ 第3回会議で政府は助成金による転職者支援、中高年の転職・再就職に向けた環境整備を示唆	■ 外部労働市場の整備、長期勤続に有利な制度見直し、失業時のセーフティネット拡充に関わる方針の提示
	■ 人材の再活躍支援	■ 第3回実現会議で政府は女性の能力開発強化、その他人材育成支援の充実を示唆	■ 女性の再就職を阻む働き方のミスマッチ解消に向けた、中小企業の働き方改革推進

(資料)みずほ総合研究所作成

4. (6)まとめ ～働き方改革実現会議におけるこれまでの議論を受けた論点

- 2016年9月に創設された働き方改革実現会議では、2016年度中の実行計画策定に向けて集中的な議論を実施
- 働き方の多様化・柔軟化、女性の就業に中立的な制度、非正社員の能力開発機会の拡大、労働移動の促進、社会人の学び直しや人材育成の充実に関する議論のほか、同一労働同一賃金のガイドライン案と時間外労働の上限規制に関する政府案が提示され、実行計画の策定に向けた議論が活発化
- ただし、これまでの議論では、労働者の要望の大きいフレックスタイム制の推進や男性のワークライフバランス、女性の就業に中立的な税・社会保険制度、労働移動を支えるセーフティネットの在り方等、積み残しになっている課題は少なくない
- 政府は2016年度内に働き方改革の実行計画を策定予定。経済の成長力強化に向け、これまでの議論を踏まえた一体的な取り組み方針が必要であり、上記の積み残し課題についても明確な方向性が示されることが期待される

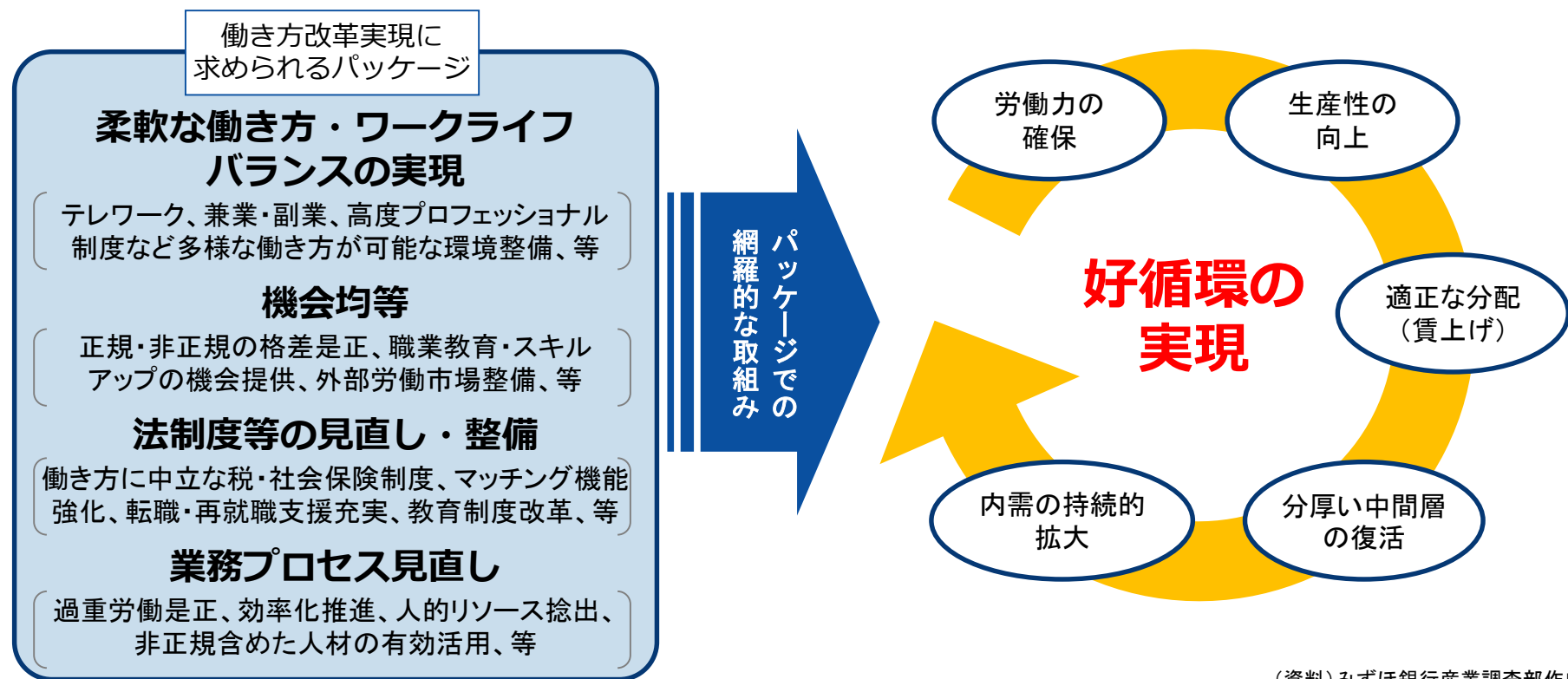
5. 働き方改革で期待される効果と残る課題

～「更なる働き方改革」の必要性～

5. (1) 持続的な経済成長につなげるための働き方改革 ～パッケージでの取組みが重要

- 働き方改革を通じて好循環を実現するためには、多岐に渡る課題に対応するパッケージでの施策が求められる
 - ・ 働き方改革実現会議で取り上げられた議論のみならず、積み残された課題にも取り組むことが必要
 - ・ 時間外労働規制や同一労働同一賃金に留まらず、業務効率化(生産性向上)の推進、柔軟な働き方による多様な担い手(労働力)の確保、更なる生産性向上(賃金上昇)のためのスキルアップ支援など、幅広い取組みが不可欠
- 現時点で方向性が具体化されている施策に留まれば、好循環の実現には至らない可能性

【働き方改革の実現による好循環】



(資料)みずほ銀行産業調査部作成

5. (2)働き方改革の実現により期待される効果 ～成長率を0.5～1.1%Pt押し上げる可能性

- 前頁で示したような働き方改革を実現できれば、成長率を0.5～1.1%Pt程度押し上げるとの試算が可能
 - ・ 自然体(性別年齢構成別就業構造が不変)では、先行き10年間、労働投入量は年率0.8%のペースで減少し続ける計算
 - ・ 幅広い改革の実現を通じて、労働投入量の落ち込みが抑制され、生産性改善も期待し得る
 - 労働投入量の増加:①女性就業率の上昇(M字カーブの解消)、②高齢者(65～69歳)の就業促進、③不本意型非正社員の正規化に伴う労働時間増加、など
 - 生産性の改善:①効率化による過度な長時間残業の解消、②非正規のスキルアップ(正規化)、など
- 他方、持続的な成長(実質2%成長)のためには、更なる取組みが求められる

【働き方改革によって期待される効果(試算)】

	直近5年間CAGR (2010～15年)	先行き10年間 (自然体(注)、CAGR)	働き方改革後(CAGR、 カッコ内は自然体比)
労働投入量	0.2%	▲0.8%	▲0.4～▲0.0% (+0.4～+0.8Pt)
+			
生産性	0.8%	0.8% (不変と仮定)	0.9～1.1% (+0.1～+0.3Pt)
実質GDP	1.0%	0.0%	0.5～1.1%

(注)「自然体」は、性別年齢構成別就業構造が変わらない想定
 実質GDP(Y)成長率＝労働投入量(L)成長率＋生産性(Y/L)上昇率
 (資料)内閣府「国民経済計算」より、みずほ総合研究所作成

働き方改革の効果の考え方

※同一労働同一賃金や時間外労働規制に留まらない幅広い改革の実現が大前提

労働投入への効果

- 多様かつ柔軟な働き方が実現、女性・高齢者の就業促進

生産性への効果

- 過度な長時間労働の解消、業務プロセスの抜本的見直し

両方への効果

- 不本意型非正規がスキルアップを果たし、正規化

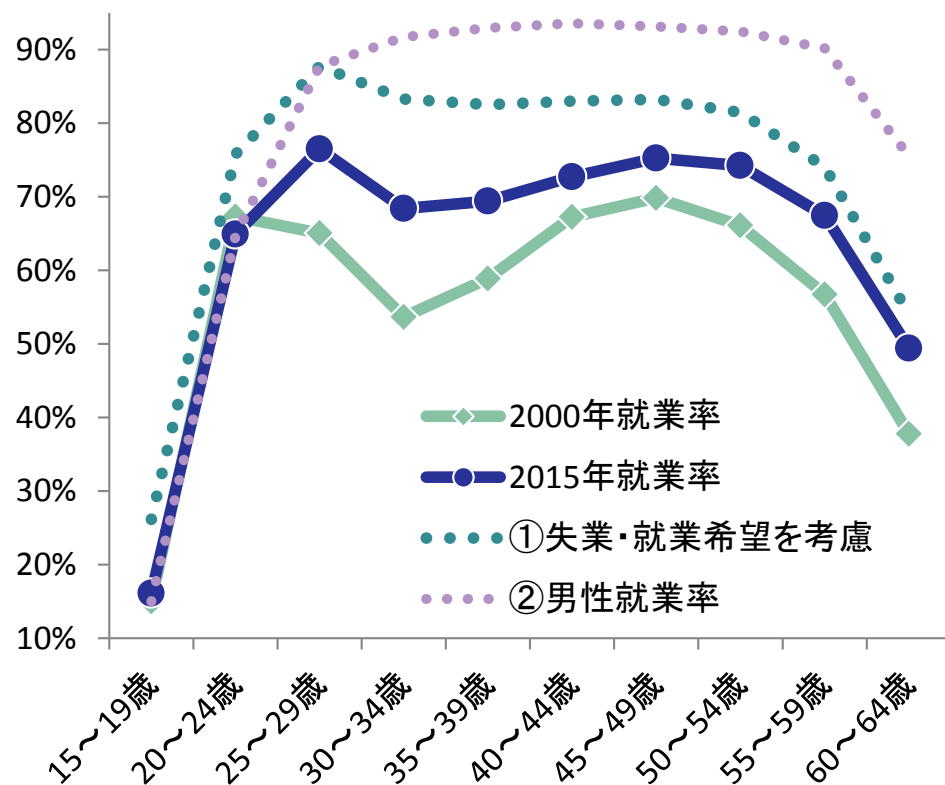
など

ただし、2%成長には届かない

(試算の内訳)期待される効果①～女性の就業促進

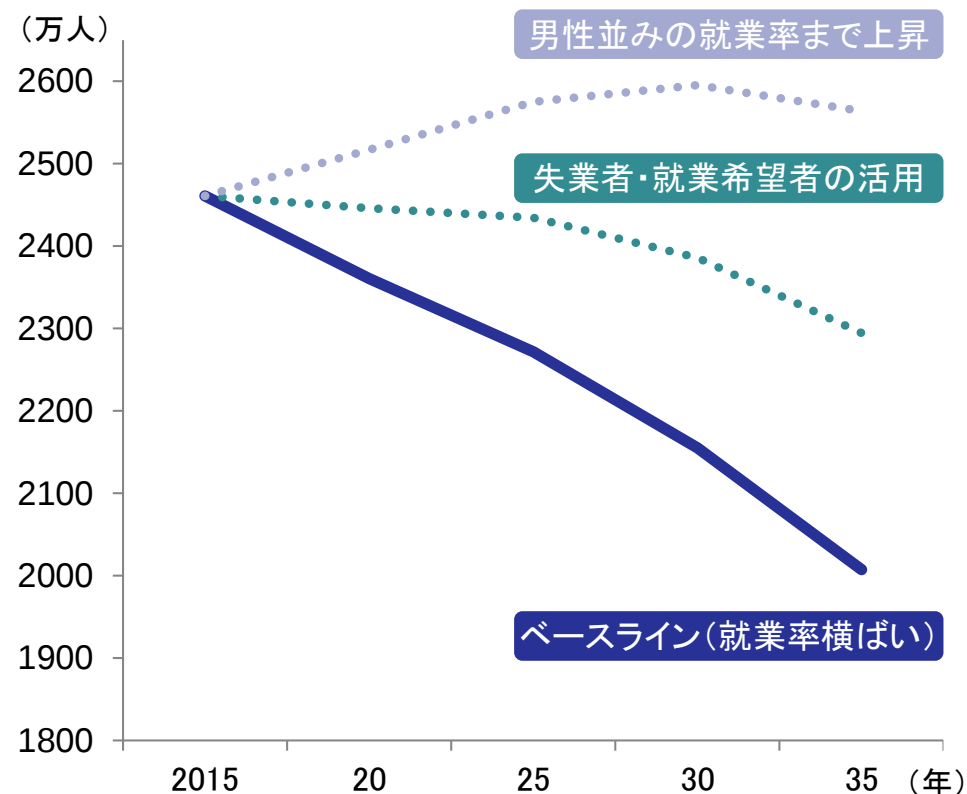
- 就業支援に加え、子育てや介護支援の拡充を通じて女性の就業を促進(職場離脱の抑制)
 - ・ 子育て期における女性就業率の低下(M字カーブ)は解消されつつあるものの、依然として改善の余地大
 - ・ 2015年時点で職探しはしていないものの、就業を希望している女性はおよそ300万人(全員が就業すればスウェーデン並みの就業率に)

【女性の年齢階層別就業率】



(資料)総務省、OECDより、みずほ総合研究所作成

【女性就業者数(65歳未満)の簡易推計】



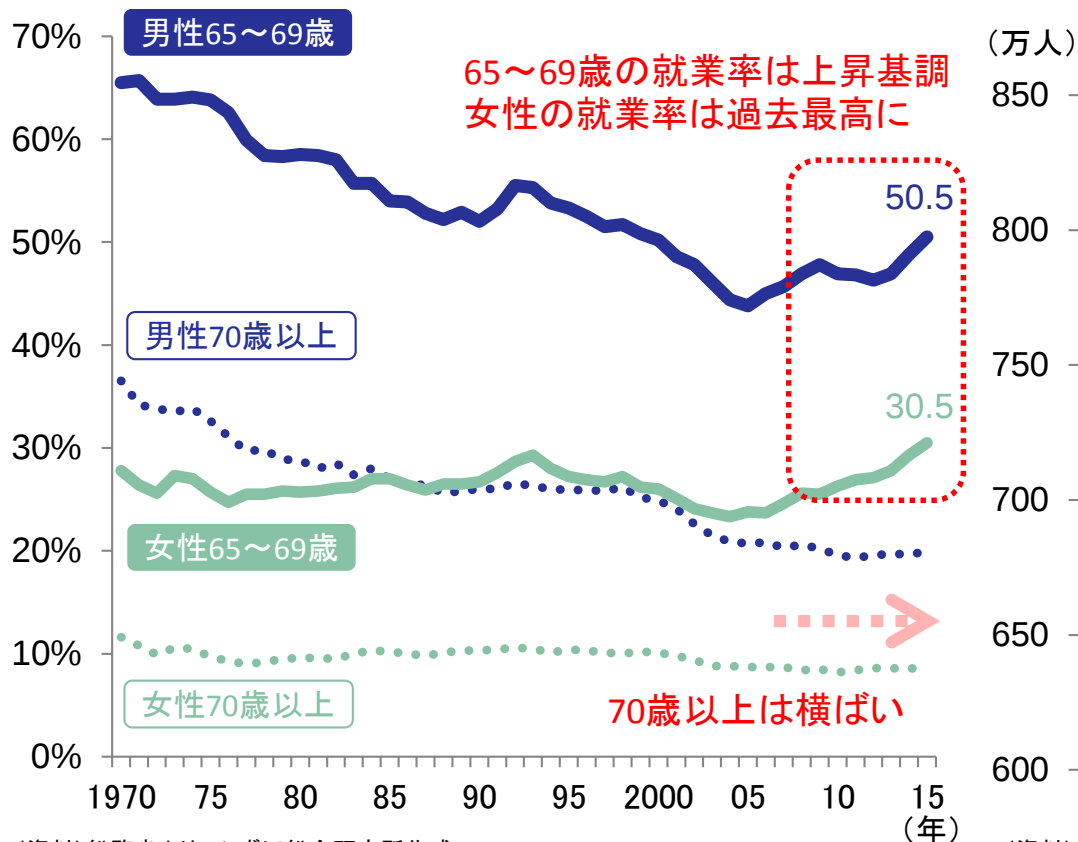
(資料)総務省より、みずほ総合研究所作成

(試算の内訳)期待される効果② ～高齢者の就業促進

○ 継続雇用や定年延長の促進を後押し

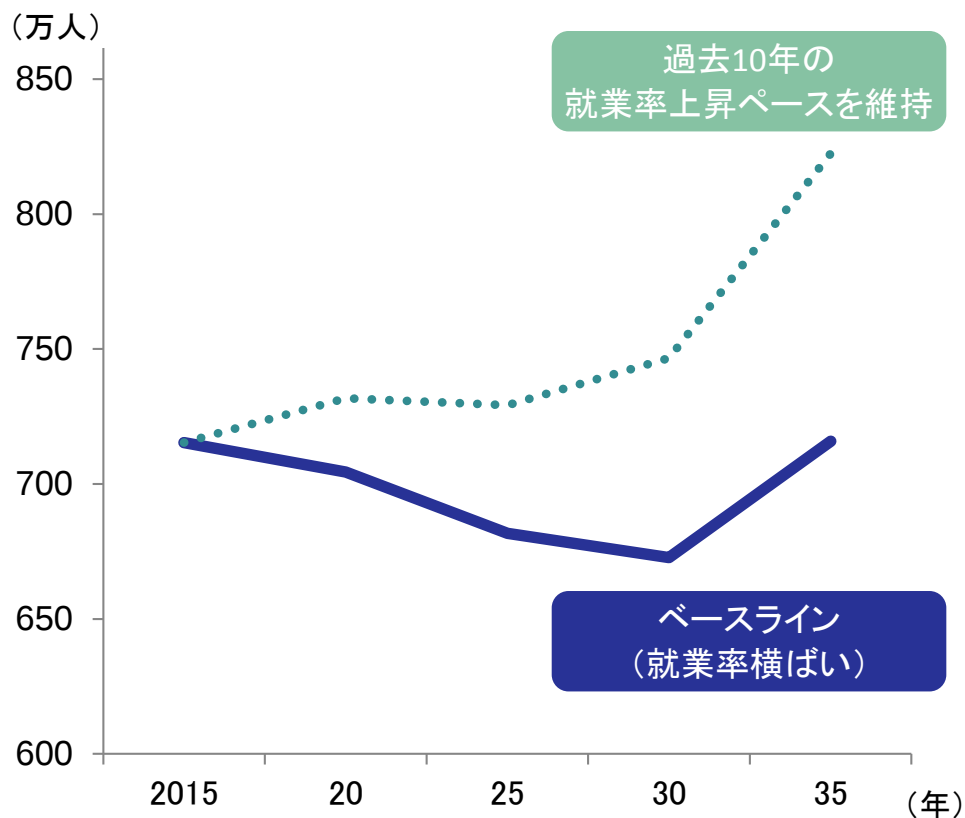
- ・ 2000年代半ば以降、65～69歳の就業率は上昇に転じる。過去10年の上昇幅は男女とも6.7%。女性の就業率は統計開始以来の最高を記録
- ・ 一方で70歳以上の就業率は足元で横ばい推移。反転上昇を見込むのは非現実的

【男女別にみた高齢者の就業率】



(資料)総務省より、みずほ総合研究所作成

【高齢就業者数(65歳以上)の簡易推計】

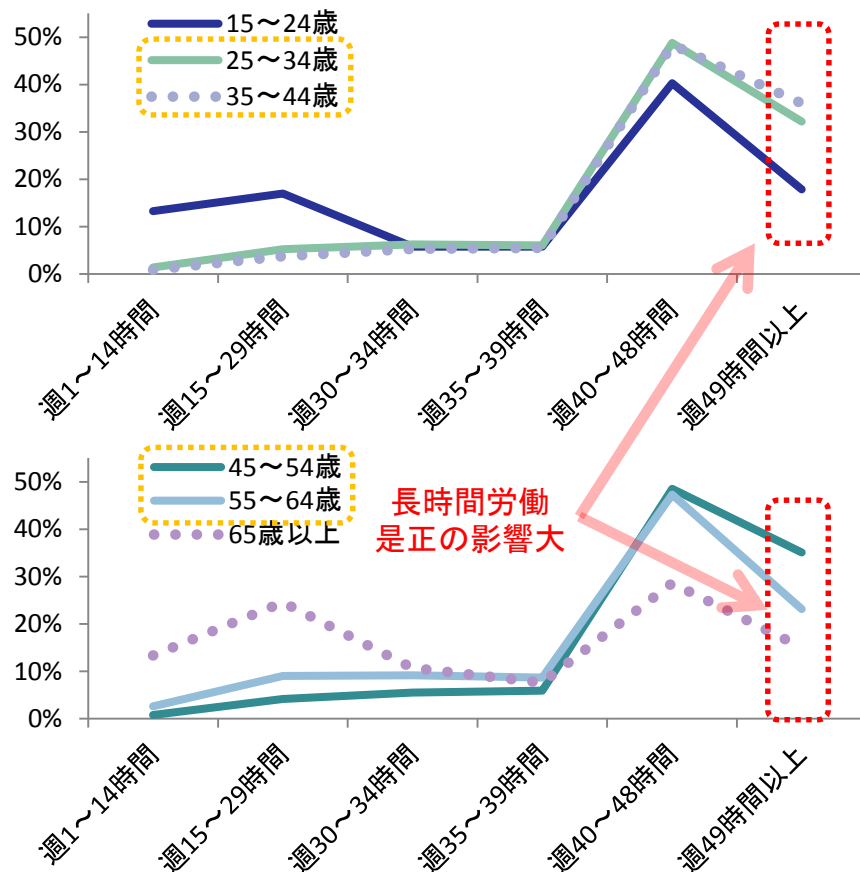


(資料)総務省より、みずほ総合研究所作成

(試算の内訳)期待される効果③ ～非正規社員の正規化(+)と長時間労働是正(－)

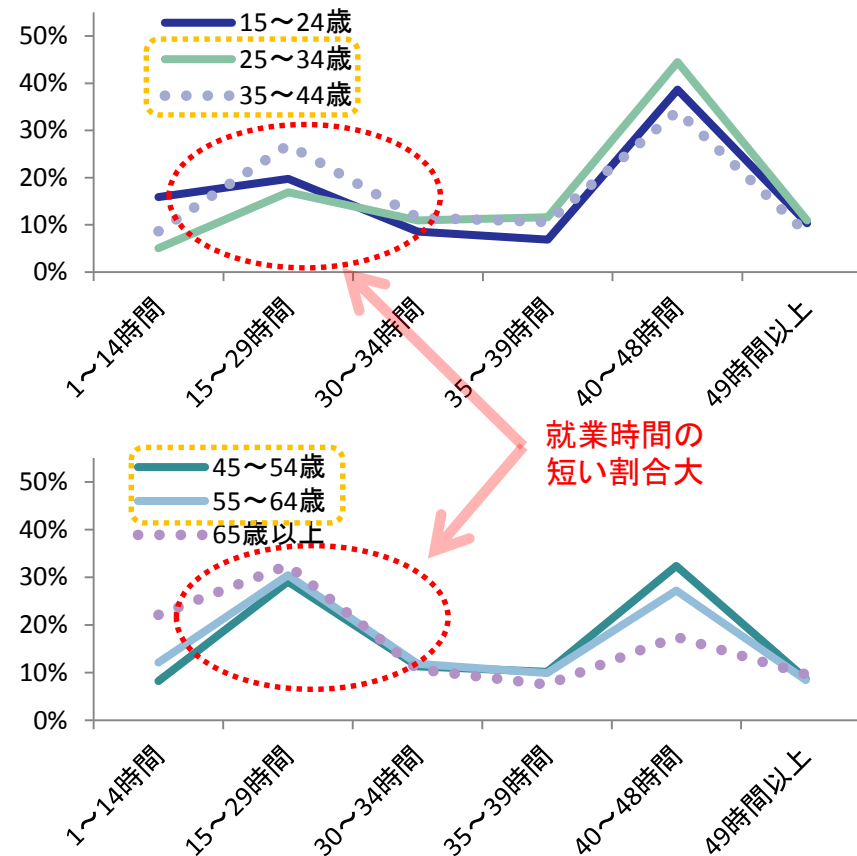
- 30～50歳代の女性で高い短時間労働者の割合。長時間労働(週49時間以上)の懸念があるのは男性28%・女性8%
- ・ 35～64歳女性の35%が就業時間週30時間未満(25～34歳は20%)
- ・ 男性の短時間労働者の割合は年齢階層間で大きな差はみられず。男性ではむしろ長時間労働是正の影響が大

【年齢階層別週平均労働時間(男性)】



(資料)総務省より、みずほ総合研究所作成

【年齢階層別週平均労働時間(女性)】

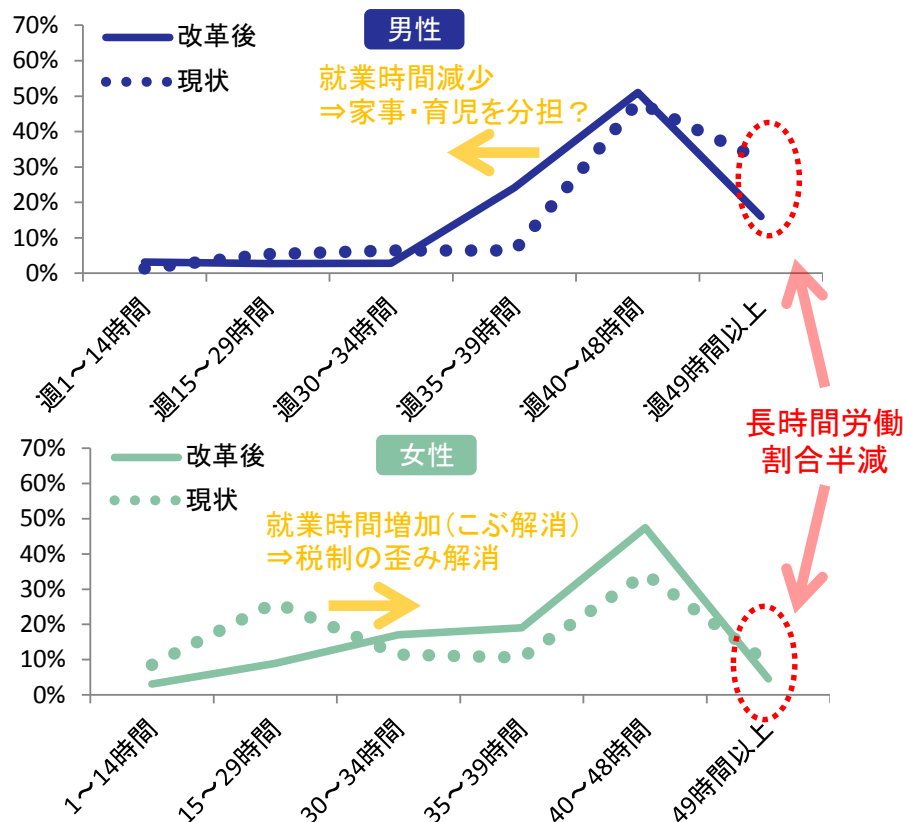


(資料)総務省より、みずほ総合研究所作成

(試算の内訳)期待される効果③ ～非正規社員の正規化(+)と長時間労働是正(-)(続き)

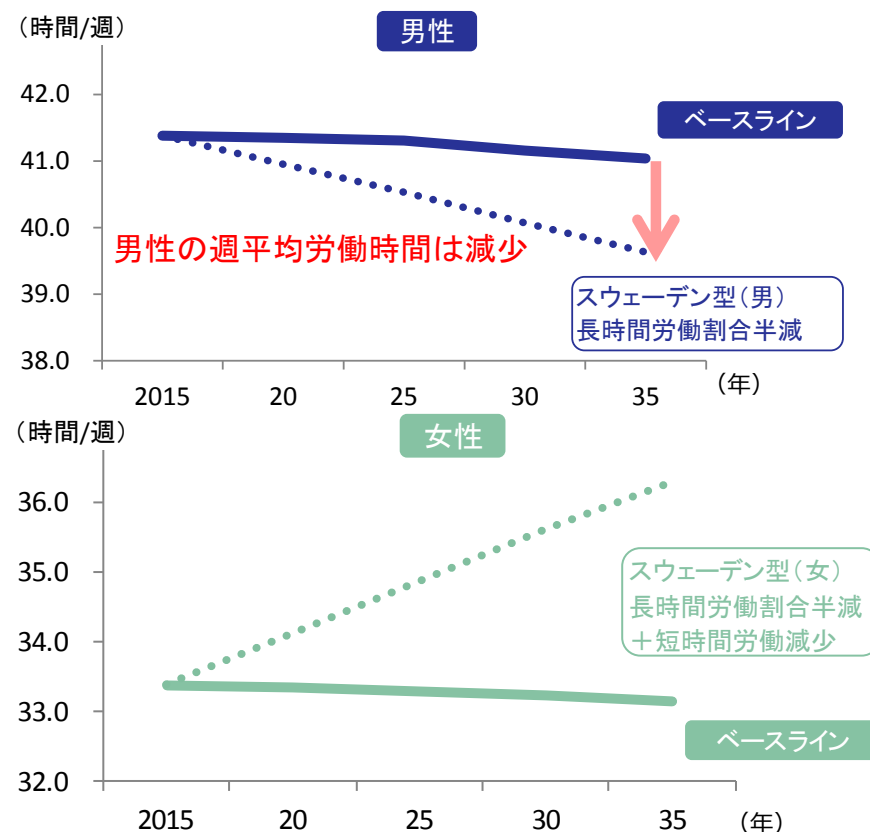
- スウェーデン型の就業時間分布を想定(=改革後)した場合、女性の平均就業時間が増加する一方で男性は減少
 - ・ 長時間労働者の割合半減による影響が大きいことに加え、40時間未満の割合が増加するため(女性の就業拡大にともなって家事・育児の分担が増えることを考えれば合理的な結果)
 - ・ 2035年時点における週平均労働時間の変化幅は男性が▲1.4時間、女性が+3.1時間との結果に

【男女別就業時間分布の改革前後比較】



(資料)総務省より、みずほ総合研究所作成

【男女別週平均労働時間の簡易推計】



(資料)総務省より、みずほ総合研究所作成

(試算の内訳)期待される効果(労働力まとめ)～働き方改革の経済効果

- 働き方改革による労働投入の変化によって成長率を0.4～0.8%ポイント程度押し上げ
 - ・ 女性就業率(人数要因)、男女別就業時間分布(時間要因)の前提については、就業希望者比率分上乗せ・スウェーデン型就業時間分布の組み合わせに加え、人数・時間とも上振れするケースも試算。具体的には、女性の就業率・就業時間分布がいずれも男性並みに上昇すると想定

【試算にあたっての4つのシナリオと成長率押し上げ効果】

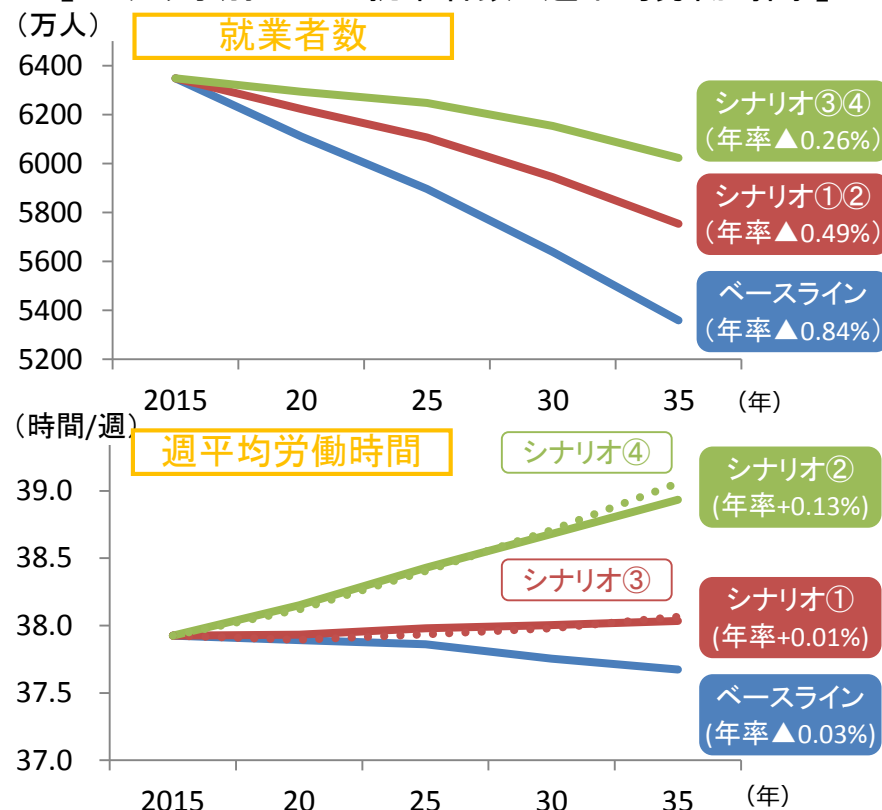
		男女別就業時間分布(時間要因)	
		スウェーデンの男女別就業時間分布を適用	スウェーデンの男性就業時間分布を女性にも適用
女性就業率(人数要因)	年齢階層別に就業希望者比率※分だけ就業率を引き上げ＝スウェーデン並みに	シナリオ① (0.40%pt)	シナリオ② (0.52%pt)
	男性の年齢階層別就業率を女性に適用	シナリオ③ (0.63%pt)	シナリオ④ (0.76%pt)

※ 「失業者」ならびに「職探しはしていないが就業希望のある人」の労働力人口に対する割合。

- (注) 1. 65歳以上の就業率については男女とも過去10年の上昇ペースが続くと想定。
 2. 長時間労働(就業時間49時間以上)の割合は2015年対比半減を想定。3カ国平均との差は週40～48時間の割合で調整。
 3. カッコ内は成長率の押し上げ効果。

(資料)みずほ総合研究所作成

【シナリオ別にみた就業者数と週平均労働時間】



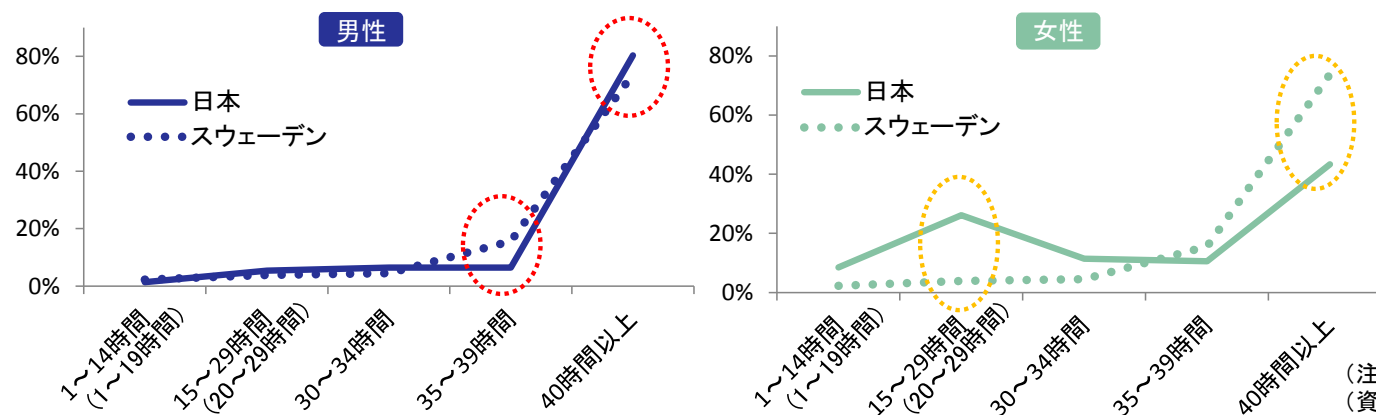
(注) 就業率を変えると年齢階層毎の就業者割合も変化するため、下図の実線と破線に示す通り、平均労働時間に相違が生じる。ただし、その差は小さいため、年率の変化率は省略した。

(資料)みずほ総合研究所作成

(参考)試算の前提(ベースケース)

	男性	女性
人口	国立社会保障・人口問題研究所 「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」 中位推計	
年齢階層別 就業率	15～24歳:2015年の就業率で一定 25～64歳:2015年の就業率で一定 65～69歳:過去10年の上昇ペース維持を想定 70歳以上:2015年の就業率で一定	15～24歳:2015年の就業率で一定 25～64歳:2015年時点の労働人口に占める就業希望者の比率を求め、全員が就業(同比率だけ就業率が上昇)すると想定 ⇒ほぼスウェーデン並みの就業率に 65～69歳:過去10年の上昇ペース維持を想定 70歳以上:2015年の就業率で一定
年齢階層別 就業時間分布	15～24歳:2015年の時間分布で一定 25～64歳:スウェーデンの就業時間分布(男)を採用 65～69歳:2015年の時間分布で一定 70歳以上:2015年の時間分布で一定	15～24歳:2015年の時間分布で一定 25～64歳:スウェーデンの就業時間分布(女)を採用 65～69歳:2015年の時間分布で一定 70歳以上:2015年の時間分布で一定

【日本とスウェーデンの男女別就業時間分布】

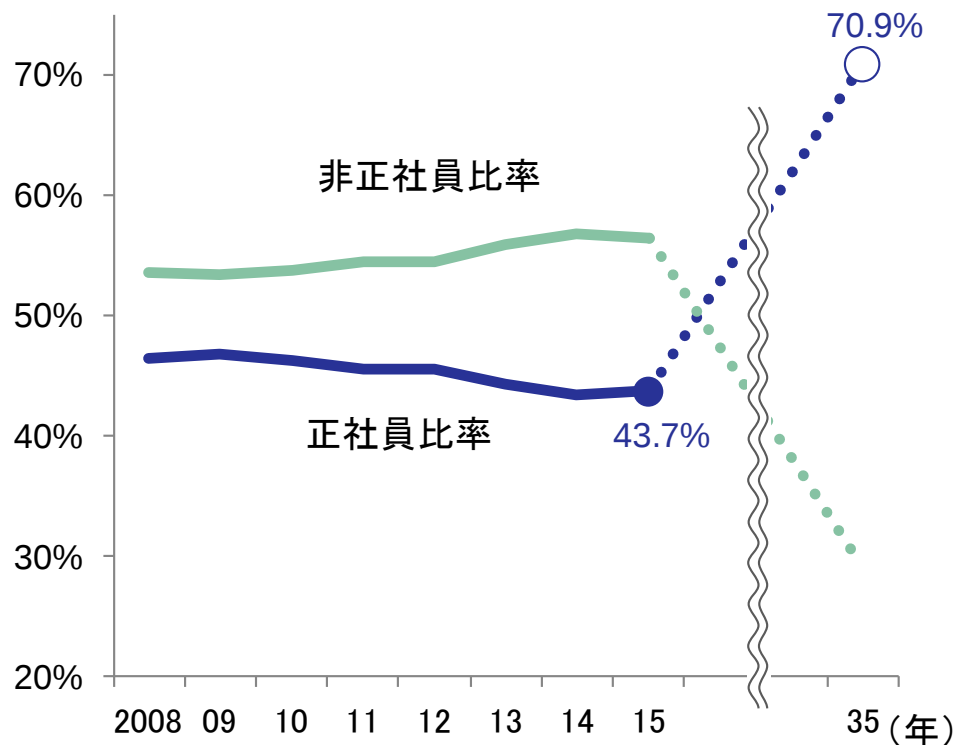


(注) カッコ内はスウェーデンの時間区分。
(資料) 総務省、OECDより、みずほ総合研究所作成

(試算の内訳)働き方改革を通じた生産性改善効果

- 非正社員のスキルアップや業務見直しなどを通じて、生産性上昇率は年率0.1～0.3%Pt程度の向上が期待される
 - ・ 働き方改革が実現すれば、女性の正社員(週労働時間35時間以上)割合は2035年に7割に達する計算。正規化に伴う職務能力がアップし、生産性が向上
 - ・ 長時間労働を前提としない意識改革や業務プロセス見直しも必要不可欠

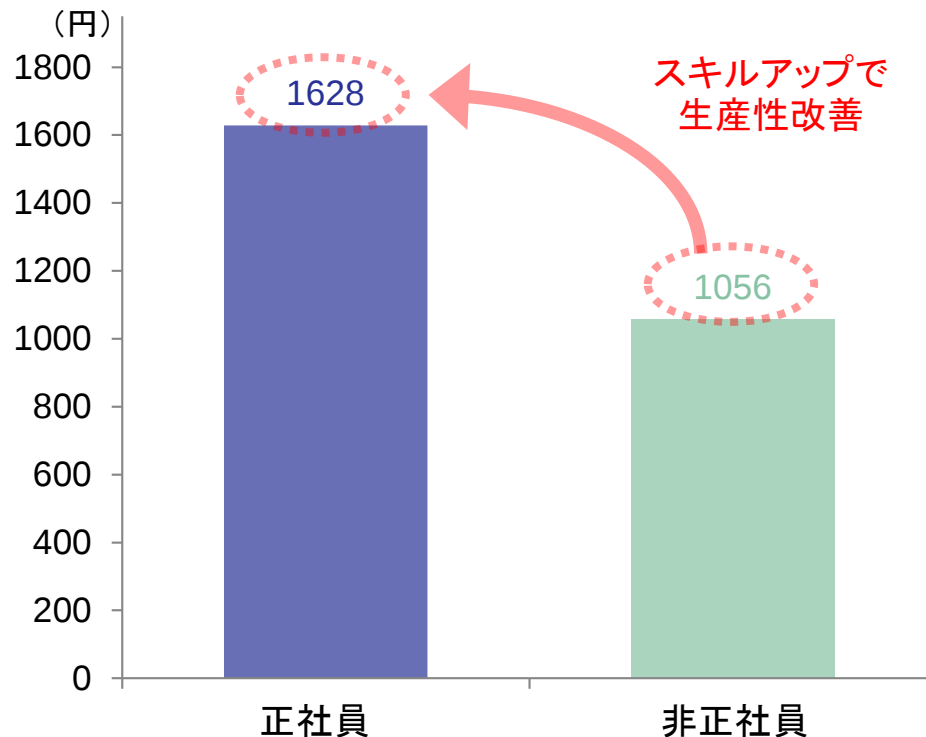
【女性の正社員・非正社員比率】



(注) 2035年は働き方改革が成功し、女性の就業時間分布がスウェーデン(女性)なみになったケースを想定。

(資料) みずほ総合研究所作成

【女性の雇用形態別1時間当たり賃金】



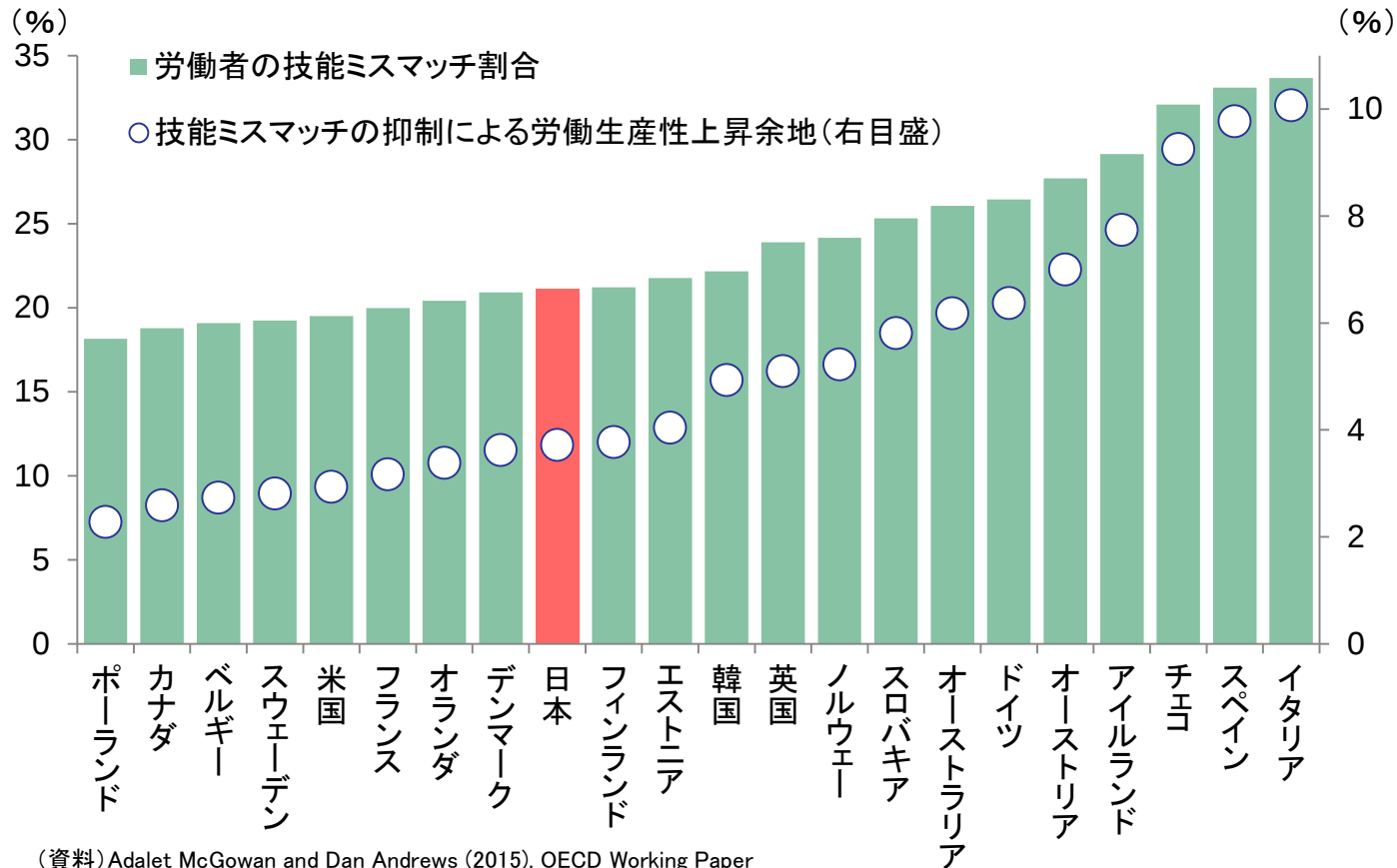
(注) 正規化(スキルアップ)による生産性改善効果(≡時間当たり賃金の上昇分)は、2035年までの20年間でおよそ4%(年平均0.2%)の改善効果と見込むことが可能。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」より、みずほ総合研究所作成

(参考)働き方改革による生産性改善効果について

- OECDも非正社員の正規化による生産性改善効果を指摘
 - ・ 今回の推計では明示的に織り込んでいないが、OECDは企業が学歴などに依存することなく、従業員の能力や技能を適切に評価することができれば、仕事と能力のミスマッチ解消を通じて生産性が向上すると指摘
 - ・ 日本の場合、非正社員の正規登用といった技能ミスマッチの解消で労働生産性が3.7%改善すると試算

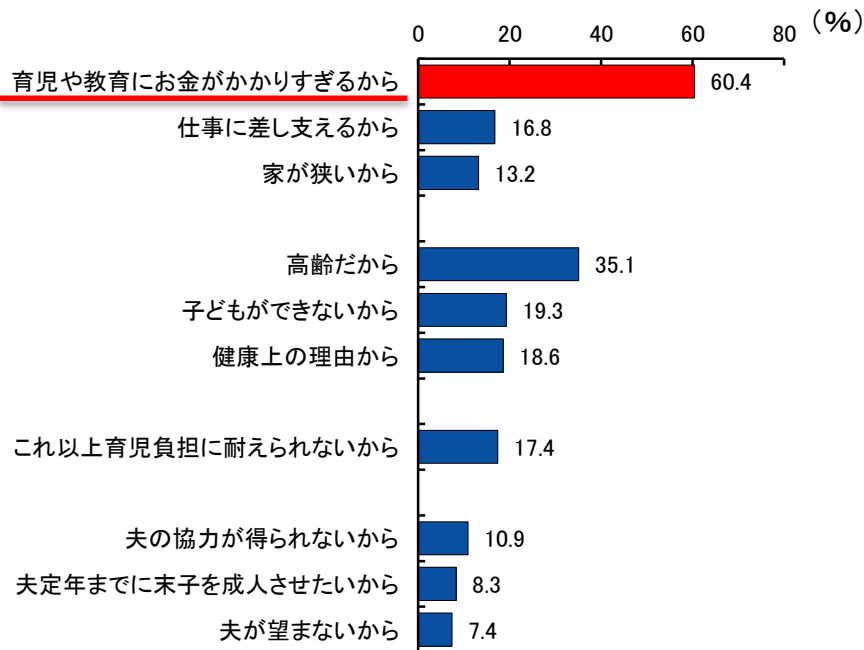
【 OECD加盟国における労働者の技能ミスマッチ割合と労働生産性上昇余地 】



5. (3) 日本の持続的な成長に向けて残る課題① ～働き方改革と合わせた少子化対策の推進

- 非正社員の待遇改善や能力開発機会の拡充、女性の就業拡大等に関わる働き方改革は、若者や女性の働く選択肢の拡大や所得改善を通じて少子化克服にも寄与することが期待される
- ただし、世帯主賃金の低迷が続く状況で「男性が家族を養う」という意識が変わらなければ、未婚化に歯止めがかかりづらい状況が続く懸念。さらに教育費の負担感から夫婦が理想の子ども数を持ち難い状況の解消も困難
- 少子化克服には、性別役割分業意識の是正、就学前教育や高等教育費の軽減等の教育支援の充実も急務

【理想の子ども数を持たない理由】



(注) 複数回答。「その他」回答は省略。

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」(2010年調査)より、みずほ総合研究所作成

【働き方改革を通じた少子化対策と残る課題】

働き方改革を通じた少子化対策

- 非正社員の待遇改善・能力開発機会の拡充
→ 若者の経済基盤の充実
- 柔軟・多様な就労形態、労働時間の適正化
→ 「育児と仕事の両立」支援
- 就業に中立的な税・社会保険制度への改革
→ 世帯所得の改善

上記以外に求められる対策

- 性別役割分業の是正、男性の家事・育児の推進等
- 保育所整備等の両立支援
- 教育支援の充実
(就学前教育や高等教育の費用軽減措置等)

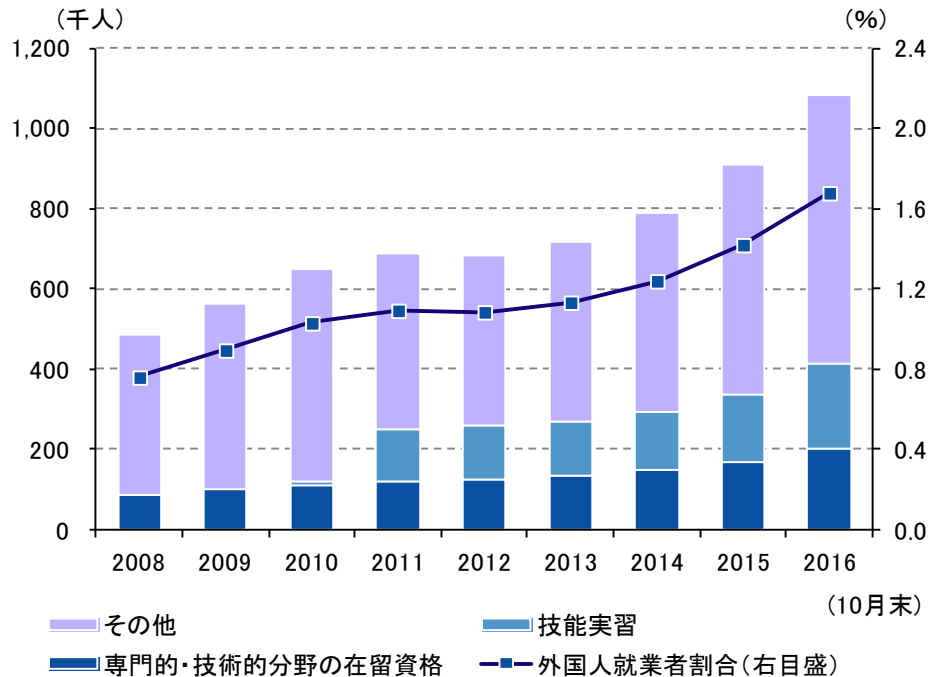
(資料) みずほ総合研究所作成

5. (3) 日本の持続的な成長に向けて残る課題② ～より幅広い外国人材活用

- 日本の外国人労働者数は初めて100万人を超えたが、就業者比率は約1.7%と、諸外国と比べ極めて低い水準
- 高度外国人材(※)の誘致を加速するとともに、人材不足産業での外国人材受入れの門戸を徐々に拡大し、国家戦略特区において外国人家事支援人材の受入れも開始
 - ・ 高度人材誘致は各国ともに力を入れており、第4次産業革命を推進するためにも、「日本版高度外国人材グリーンカード」などの更なる政策対応が求められるところ

※下記左グラフの「専門的・技術的分野の在留資格」に含まれる

【日本の外国人労働者数推移】



【これまでの政策と今後の方向性】

これまでの主な施策

- ・ 高度外国人材に対する優遇策
⇒ 永住許可要件の緩和、家事使用人帯同許可 等
- ・ 人材不足産業の担い手確保
⇒ 建設、介護、IT、観光分野
- ・ 技能実習制度の整備・拡大

今後の主な取組み

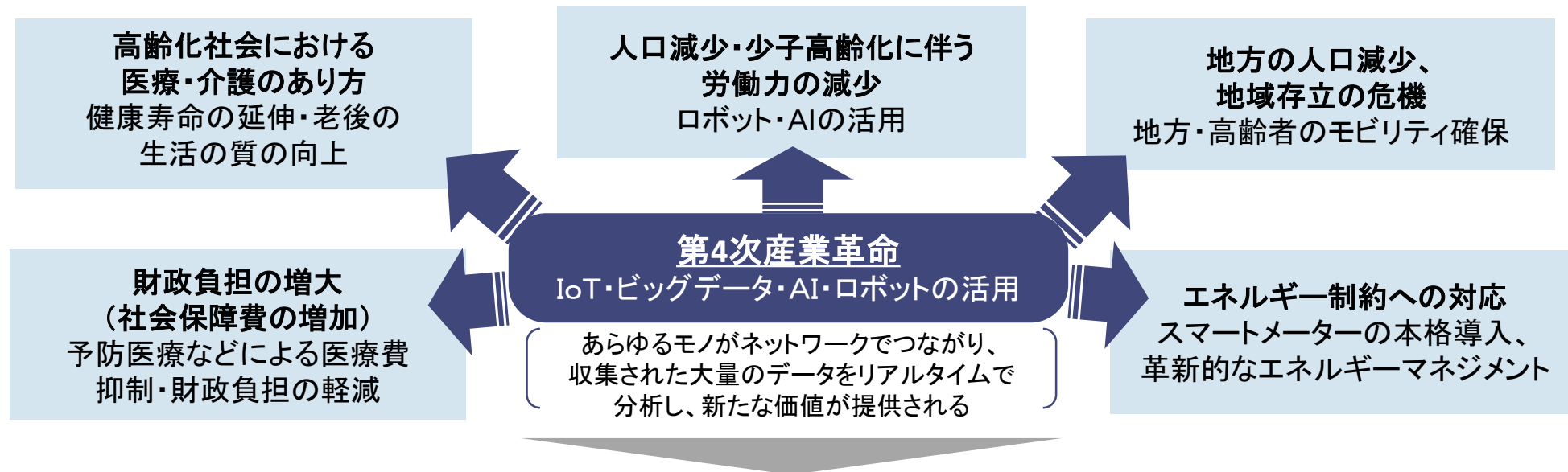
- ・ 高度外国人材に対する更なる優遇策
⇒ 永住許可にかかる在留期間の短縮
（「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設）
- ・ サービス産業での受入れ
⇒ 「製造業外国従業員受入事業」の仕組みを参考に検討
- ・ 生活環境の整備

(資料) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査」、首相官邸HP等より、みずほ銀行産業調査部作成

5. (3) 日本の持続的な成長に向けて残る課題③ ～第4次産業革命の実現

- 第4次産業革命と呼ばれる技術革新は、様々な課題に対する新たなソリューション・新たな価値の提供、新たな市場の創出を通じて日本が新たな成長フェーズに移行するための重要な鍵に
 - ・ 人口減少・高齢化など、成長のボトルネックとなる課題の解決につながると期待される
 - ・ 同時に、経済・産業構造、就業構造の大きな変革につながり得る

【テクノロジーを活用した課題解決と経済・社会構造の変革】



経済・産業構造の変化： テクノロジーを活用した新たなソリューション（付加価値のシフト）、
従来の業種の壁を越えた新規参入（競争環境の構造的変化）、など

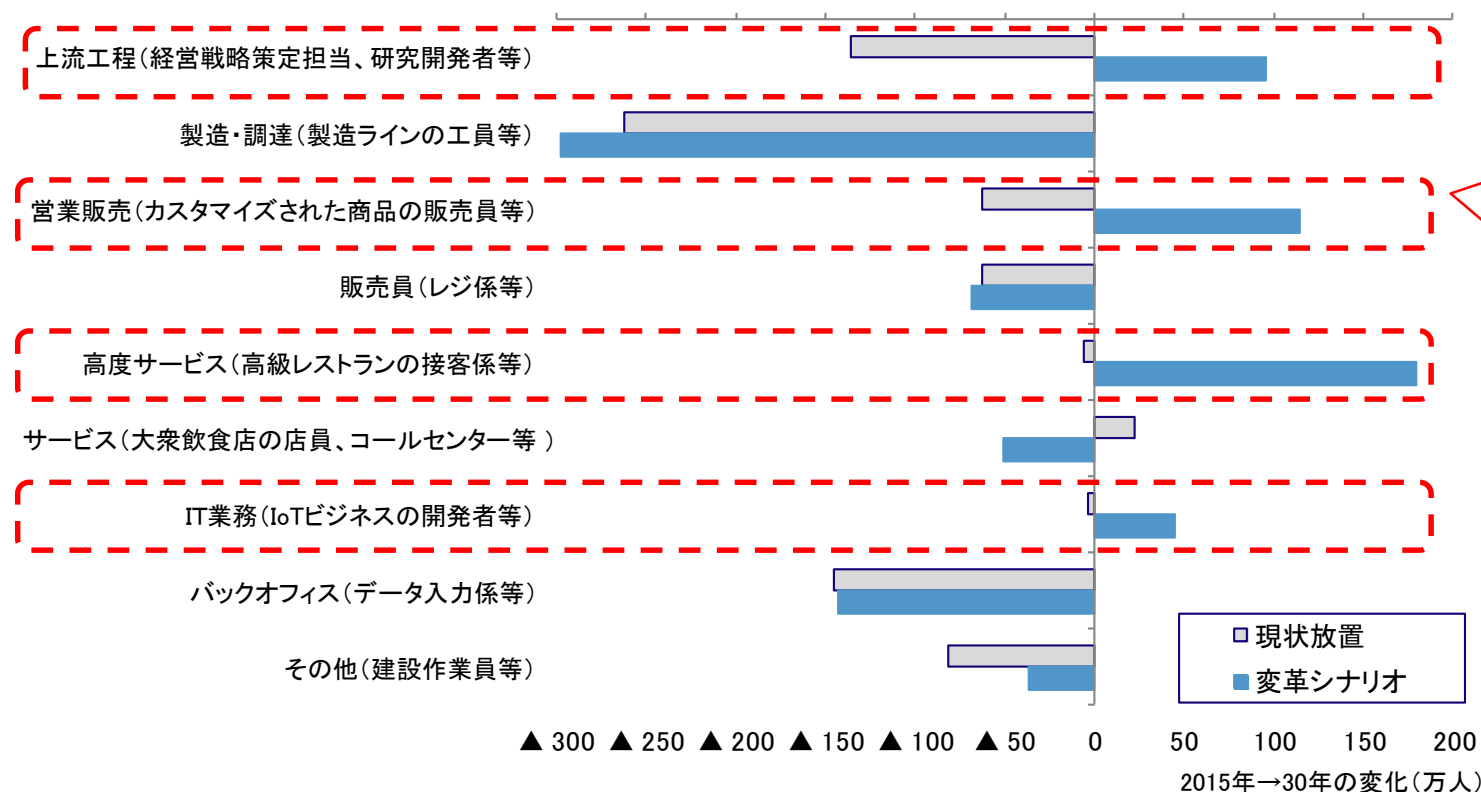
就業構造の変化： ロボット・AIの活用による人手不足の解消、時間と場所の制約を受けない働き方の実現、
産業構造・ビジネスモデルの変化に伴う業務内容の変化、求められるスキルの変化、など

（資料）経済産業省「ビッグデータ・人工知能がもたらす経済社会の変革」等より、みずほ銀行産業調査部作成

5. (4) 第4次産業革命がもたらす変革① ～新たな業務拡大を通じた就労構造の転換

- 第4次産業革命による変革に対応していけば、生産性向上等により労働力減少が克服され、機械・ソフトウェアでは代替できない付加価値の高い、創造的な業務の新たな労働需要の創出が期待される
 - ・ 製造ラインや低付加価値サービス業務などでは、ロボット・AIによる業務代替が進展し易い
- 一方、対応を怠れば、高付加価値な雇用機会は創出されず

【 第4次産業革命による就業構造転換のシナリオ(経済産業省試算) 】



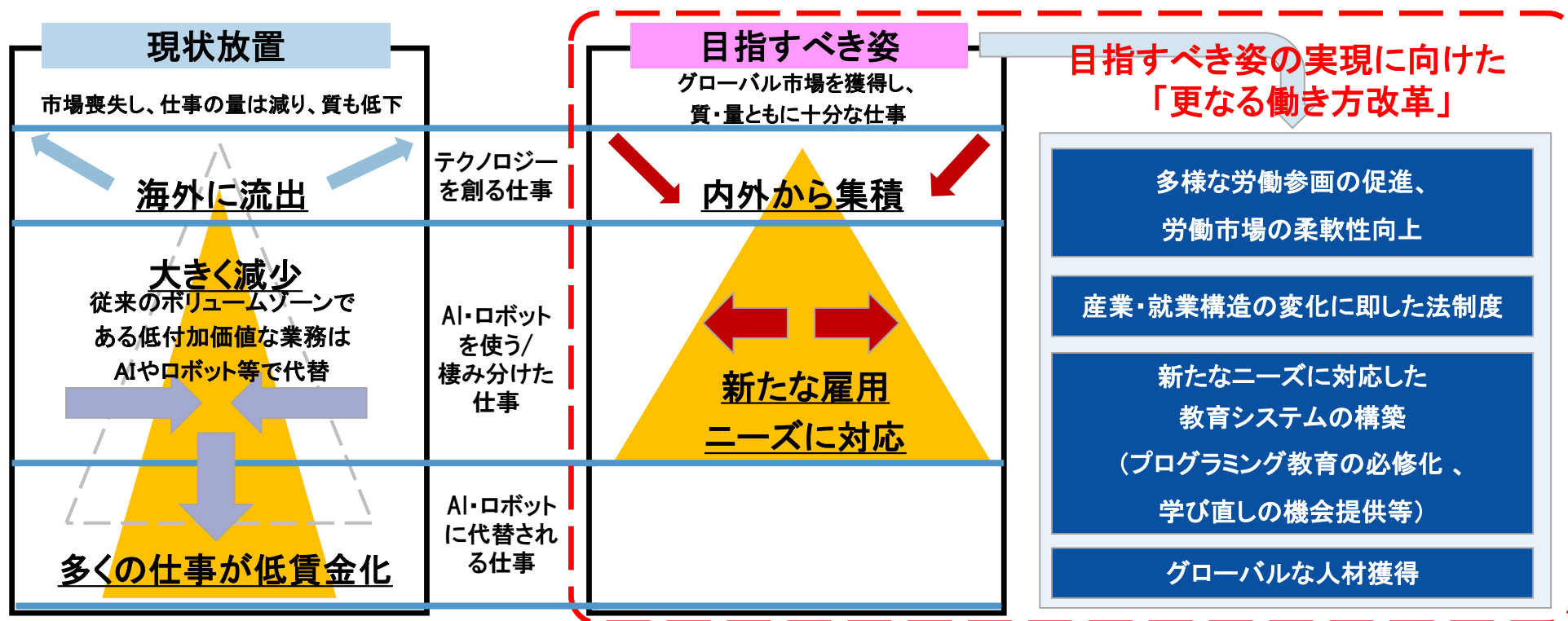
破線枠は、第4次産業革命による変革に対応していくことで、雇用創出が期待される職種

(資料) 経済産業省 産業構造審議会新産業構造部会「新産業構造ビジョン(中間整理)」より、みずほ銀行産業調査部作成

5. (4) 第4次産業革命がもたらす変革② ～構造変化を見据えた環境整備(更なる働き方改革)

- 変革への対応を怠った場合、高付加価値の業務・人材の海外への流出と共に、ロボット・AIによる業務代替が進展することで労働需給のミスマッチが拡大して雇用・賃金への悪影響が生じるなど、技術革新の恩恵を十分に享受することができないことに
- グローバルな潮流である第4次産業革命に日本が取り残されないためには、産業・就業構造の変化に対応していくための環境・制度整備＝「更なる働き方改革」の推進が求められる

【 第4次産業革命による就業構造変革のイメージ図 】

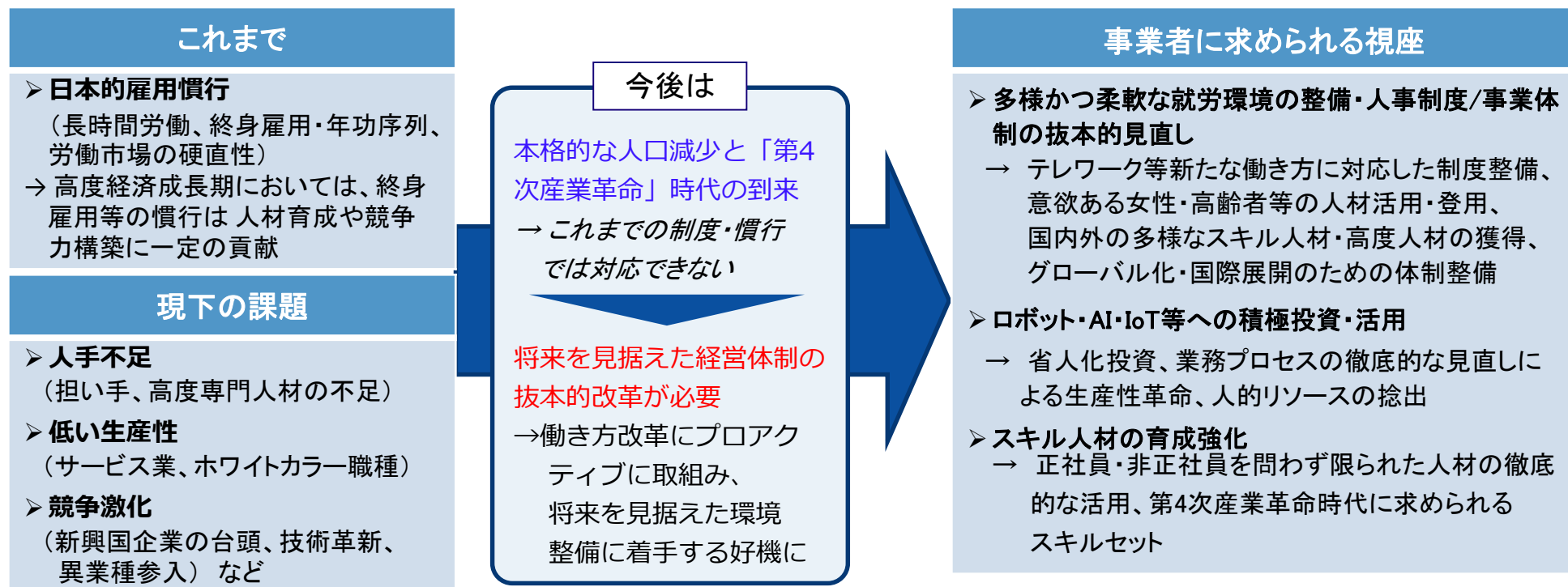


(資料)経済産業省 産業構造審議会新産業構造部会「新産業構造ビジョン(中間整理)」より、みずほ銀行産業調査部作成

5. (5) 将来を見据えたプロアクティブな取組みの必要性 ～求められる事業・経営体制の抜本的改革

- 人口減少や技術革新(第4次産業革命)など競争環境の歴史的な転換点を迎つつある中、働き方改革の議論が盛り上がっている今こそ、事業・経営体制の抜本的改革に着手する好機と捉えるべき
- 「第4次産業革命」時代に対応していくため、環境整備としての働き方改革の徹底が必要不可欠
 - ・ 人事制度をはじめ社内体制見直しによる多様な人材確保のための環境を整備すると共に、ロボット・AI等の新たなテクノロジーを活用して業務プロセスの徹底的な効率化を進め、限られた人的資源をフル活用するための社員教育の充実等が求められる

【 第4次産業革命時代に対応するために不可欠な働き方改革 】



(資料)みずほ銀行産業調査部作成

5. (6)まとめ ～持続的成長に向けて更なる改革の必要性

- 働き方改革により好循環の実現につなげるためには、多岐にわたる課題に対応するパッケージでの取組みが求められる。そうした改革を実現できれば、労働力の確保と生産性向上により実質GDP成長率は+0.5～1.1%Pt程度押し上げられると試算され、人口減少による成長下押し圧力を打ち返すことが可能と試算される
- 他方、日本の持続的成長のためには、①人口減少の根本的な要因である少子化の克服、②当面の労働力不足の解消や高度人材獲得のためのより幅広い外国人材活用、③第4次産業革命による変革への対応、といった取組みも求められる
- 第4次産業革命は日本の成長戦略実現のための鍵であると同時に、経済・産業・就業構造の変革につながり得る重要な潮流。第4次産業革命時代において、持続的な経済成長と良質な雇用創出につなげていくための環境整備＝「更なる働き方改革」は欠かせない
- 大きな変革が訪れようとする中、事業者にはこれを好機と捉える視点が求められよう。人事制度見直しや人材の有効活用のための従業員教育の充実など、働き方改革を通じた環境整備が求められる。同時に、新たなテクノロジーを最大限に活用することは、働き方改革の実現にとっても必要不可欠

【本資料に関する問い合わせ先】

みずほ総合研究所 調査本部 03-3591-1338

みずほ銀行 産業調査部 03-6838-1182

MIZUHO Research & Analysis／9

平成29年3月16日発行

©2017 株式会社みずほフィナンシャルグループ

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、弊社が信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、弊社はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいますようお願い申し上げます。

本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他如何なる手段において複製すること、②弊社の書面による許可なくして再配布することを禁じます。