

図1 雇用者数の変化(2013年度→2018年度)

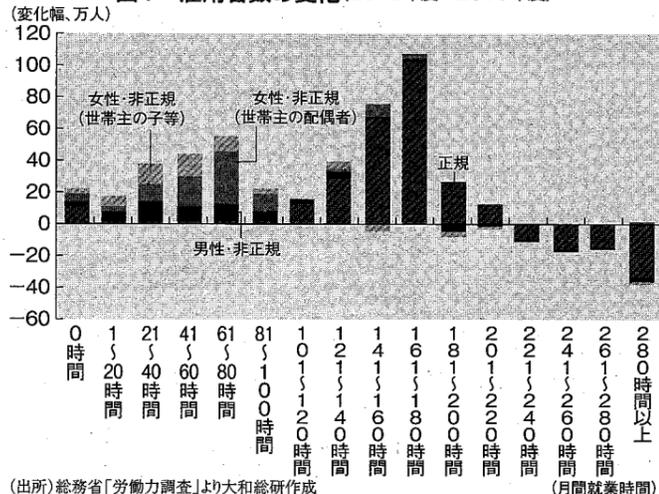
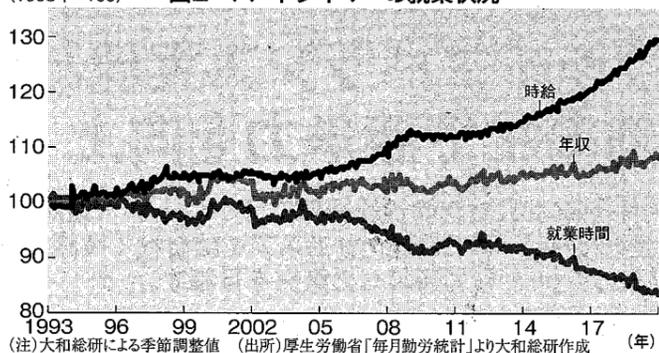


図2 パートタイマーの就業状況



こうした中、企業は従業員一人ひとりが生み出す付加価値、つまり労働生産性を引き上げていかなければ、事業の縮小や撤退を余儀なくされる恐れがある。20年4月に残業の上限規制が適用される中小企業は、その1年後に同一労働同一賃金への対応が義務付けられ、23年4月には月60時

事業の縮小や撤退も

金の適用を拡大させる方針が示された。だが、月収や労働時間などの要件は維持される。

19年4月に新たな在留資格が創設され、14業種で外国人労働者の受け入れが拡大された。人手不足の緩和などが期待されているが、外国人にとって魅力的な就業環境でなければ、いくら門戸を広げても日本は選ばれないだろう。

働き方改革は人口減少時代の日本の成長力を強化できるか。今後の企業の取り組みが注目される。

人口減少時代の日本で、働き方改革がカギとなる

大

企業に関しては、昨年4月から残業時間には罰則付きの上限規制が設けられ、年5日の年休を従業員に取得させることなどが義務付けられた。2020年4月からは、残業の上限規制が中小企業にも適用されるとともに、大企業は正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差を解消させる必要がある。

働き方改革関連法は、企業にとって人件費の上昇要因となる。労働集約的な業種や企業では、特に

い。労働政策研究・研修機構が19年3月に公表した「労働力需給の推計」の三つのシナリオのうち、労働参加が最も進む「成長実現・労働参加進展シナリオ」が5年前倒しで達成されると想定しても、労働力人口は20年代半ばから減少していくと試算される。

加えて、いわゆる「103万円・130万円の壁」が、最低賃金の引き上げや同一労働同一賃金による処遇改善もあってパートタイマーの就業調整を促すだろう。図2で示すように、パートタイマーは時給が上昇すると労働時間を減少

させるという傾向が顕著に見られる。最低賃金は19年度に全国加重平均で時給901円となったが、安倍政権は同1000円の早期実現を目指しており、20年度以降も積極的に引き上げられるとみられる。

サラリーマンの夫がいる妻が世帯の手取り所得を増やそうと働く場合、世帯主の配偶者控除が適用されなくなる年収103万円や、社会保険料負担が発生する106万円や130万円を意識して労働時間を抑える。総務省の調査によ

総務省「労働力調査」によると、実は正社員の平均就業時間は働き方改革関連法が施行されるかなり前から減少傾向にある。政府が過労死の防止対策などを企業に促してきたためである。13年12月に8%弱だった男性の長時間労働者割合(月間就業時間260時間超の雇用者割合)は、19年12月に5%強まで低下した。

平均就業時間の減少加速

企業は待ったなしの改革を迫られている。事業活動に与える影響が大きい。企業の長時間労働是止の取り組みは、どの程度進んでいるか。

働き方改革関連法が一部施行されて1年近くが経過した。企業は待ったなしの改革を迫られている。

減る働き手
人口減少時代の「働き方改革」
成長力強化につなげられるか

神田 慶司
(大和総研シニアエコノミスト)

した。月間就業時間221時間以上の正規が減少する一方、同141~180時間の正規と同100時間以下の非正規が主に増加している。非正規の増加は世帯主でない女性を中心であり、男性では高齢層と若年層で増加が見られた。すなわち、残業時間の少ない正社員やパートタイマーなどが長時間労働の正社員が担っていた業務の一部を担うようになったのである。結果として正社員の平均就業時間は18年度で月184時間と、13年度から5時間ほど減少した。さらに正社員の平均就業時間の減少ペースに注目すると、働き方改革関連法案が国会に提出された18年4月ごろから加速している。年休取得率が上昇したことに加え、いわゆる「サビズ残業」が削減された可能性がある。家計が回答する「労働力調査」と、企業

労働力人口の減少

今後働き方改革が推進される中で、企業には一層の工夫が求められることになる。これまでのように雇用者数を増やしたり、パートタイマーを活用したりすることは難しくなるからだ。女性や高齢者などの労働参加の進展により、労働力人口は生産年齢人口(15~64歳)が減少する下で増加してきた。だが、20年代には減少トレンドに入る可能性が高

トタイマーは17年10月で49.6万人存在し、その多くは女性配偶者だ。税制上は年収が103万円を超えても世帯の手取り所得が減少しないように配慮されているが、世帯主が勤める企業において、103万円などを基準に家族手当を支給されることが多い。それが実質的な「壁」を形成している。106万円や130万円の「壁」は当面は残る。19年12月に取りまとめられた全世代型社会保障検討会議の中間報告では、企業規模要件を段階的に緩和することなどにより、パートタイマーへの厚生年金の適用を拡大させる方針が示された。だが、月収や労働時間などの要件は維持される。

問題の残業に対する割増賃金率の猶予措置が廃止されるため、生産性の改善がとりわけ必要だ。

生産性の改善は働き方改革にかかわらず、企業が常に直面する課題である。その効果的な方策は業種や企業規模、人事制度などによって異なるだろう。ただ、人口減少時代を迎えた日本において、「労働」の価値が高まっていくことはほぼ確実だ。