

働き方改革の経済効果と 今後の課題

～ 2018 ～ 23 年度の潜在GDPを 1.7 ～ 2.6%押し上げ～

経済調査部 田村 統久

要 約

2019 年 4 月に働き方改革関連法の一部が施行されてから 5 年が経過した。この間に日本経済は新型コロナウイルス禍（コロナ禍）に見舞われ、企業は関連法への対応だけではなく雇用維持にも積極的に取り組んだ。

2023 年度にはコロナ禍の影響はすでに一巡したとみられる。そこで 2018 ～ 23 年度における働き方改革の進展が潜在 GDP に及ぼした効果を試算すると、+ 1.7 ～ 2.6 % となった。労働供給は男性側での長時間労働の是正が下押し要因となった一方、女性雇用の拡大がその影響の大部分を相殺した。労働生産性は正規雇用者比率の上昇や高生産性産業への労働移動などが上昇に寄与した。

働き方改革を進めていくことで、今後も女性の就労拡大を通じた労働供給の増加などが期待できよう。ただし、家事・育児の分担などでの性別役割分担意識は根強く、女性就労拡大の重しとなりうる。また、労働生産性には高生産性産業への労働移動を通じた向上の余地もあり、「三位一体の労働市場改革」などに着実に取り組んでいくことが必要だ。

目 次

はじめに

1 章 働き方改革と経済情勢

2 章 働き方改革への取り組みと経済効果

3 章 今後の「伸びしろ」と課題

はじめに

2019年4月に働き方改革関連法（正式名称は「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」。以下、関連法）の一部が施行されてから5年が経過した。

同法は多様な働き方の選択を後押しする「働き方改革」の一部を法制化したもので、長時間労働の是正や雇用形態に関わらない公正な処遇の確保などが盛り込まれた。残業時間の上限規制など、一部には違反時の罰則が設けられており、順次施行とともに働き方改革が加速していくことが期待された。

しかし近年はこうした施策の効果や、働き方改革の進展の程度が不明瞭だった。世界および日本経済は2020年初めから新型コロナウイルス禍（コロナ禍）に見舞われたためである。感染拡大防止の観点から経済活動が断続的に制限される中、企業は政府からの大規模支援を背景に雇用維持に注力し、休業を含む労働時間の調整等に大胆に取り組んだ。

2023年5月には新型コロナウイルス感染症は感染症法上の「5類」に移行し、同年度には経済社会活動が正常化した。そのため2018年度から2023年度にかけての就業構造の変化を整理することで、関連法への対応を含む働き方改革の進展度合いを検討することができるだろう。

本稿の1章では、関連法の成立・施行やコロナ禍の下での企業の取り組みなど、近年の経緯を振り返る。2章では、関連法に対する企業の対応や、働き方改革の進展が労働供給や労働生産性に及ぼした影響を試算する。さらに3章では、働き方改革の更なる進展による労働供給等の増加余地を検討し、その実現に向けた課題を整理する。

1章 働き方改革と経済情勢

1. 働き方改革の経緯

本稿で論じる「働き方改革」とは、多様な働き方の実現などを目的として2010年代後半以降、安倍晋三内閣が推進した労働市場改革である。具体的には「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）に基づく一連の施策を指す。

働き方改革という文言自体は「『日本再興戦略』改訂2014—未来への挑戦—」（2014年6月24日）などにも言及があった。内容を見ると、「働き過ぎ防止のための取組強化」などは「働き方改革実行計画」の内容にもつながるもので、また「過労死等防止対策推進法」の施行（2014年11月）など一定の成果を挙げた。しかし総じて見ると、成果主義や裁量労働制という規制緩和的な内容が重視されたほか、施策の範囲も比較的狭かった。

状況が変化したのは2015年9月、自民党総裁への再選を果たした安倍首相（当時）がアベノミクスの「第二ステージ」への移行を宣言し、「一億総活躍社会」を目指す」と表明してからである。一億総活躍社会の実現に向けた政策形成の過程で、「働き方改革」は労働政策的な側面に重心が置かれるようになり、またアベノミクスの「第二ステージ」に不可欠なものとして重要度を高めていく。実際、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（2015年11月26日）では「多様で柔軟な働き方改革が一億総活躍社会の実現に向けた新・三本の矢の全てに共通して重要な取組」と説明しており、また「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日）では、働き方改革は一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題であり、「最大のチャレンジ」と述べられた。

具体的な施策を検討するにあたり、2016年8

月に発足した第3次安倍第2次改造内閣は働き方改革担当大臣を設け、9月には閣僚と、日本労働組合総連合会（連合）会長を含む15名の有識者からなる働き方改革実現会議を設置した。安倍首相（当時）自らが議長となった同会議が約半年の議論を経て策定したのが、前述した「働き方改革実行計画」である。

働き方改革実行計画の概要は図表1の通りである。「処遇の改善（賃金など）」「制約の克服（時間・場所など）」「キャリアの構築」の3つを切り口に現状の課題を整理し、「非正規雇用の処遇改善」「賃金引上げと労働生産性向上」などの9つのテーマ

と、それらに対応する19の具体的な対応策を提示している。

2. 働き方改革関連法の成立

働き方改革実行計画には同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善や、長時間労働の是正に関する法改正の方針が明示されており、これを具現化したのが前出の関連法である。

関連法は「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」という2つの柱からなる（図表2）。労働時間法制の見直しの中で特に影響が大きかったとみられるのが、残業

図表1 働き方改革実行計画の概要

	働く人の視点に 立った課題	検討テーマと 現状	対応策
処遇の改善 (賃金など)	◆仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。	非正規雇用の処遇改善	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
		賃金引上げと労働生産性向上	非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
		長時間労働の是正	企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
制約の克服 (時間・場所など)	◆ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。 ◆病気治療、子育て・介護など仕事を、無理なく両立したい。	柔軟な働き方がしやすい環境整備	法改正による時間外労働の上限規制の導入
		病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進	勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
		外国人材の受入れ	健康で働きやすい職場環境の整備
キャリアの構築	◆ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。 ◆家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたらいい。	女性・若者が活躍しやすい環境整備	雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
		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の充実	非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
		高齢者の就業促進	副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
			治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
			子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
			障害者等の能力を活かした就労支援の推進
			外国人材受入れの環境整備
			女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
			パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など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・環境整備の推進
			中途採用の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
			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
			継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

（出所）働き方改革実現会議資料から大和総研作成

図表2 働き方改革関連法の概要

【労働時間法制の見直し】	
①	残業時間の上限規制
②	勤務間インターバル制度の導入促進
③	年5日間の年次有給休暇の取得の義務付け
④	月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ
⑤	労働時間の客観的な把握の義務付け
⑥	フレックスタイム制の拡充
⑦	高度プロフェッショナル制度の創設
⑧	産業医・産業保健機能の強化
【雇用形態に関わらない公正な待遇の確保】	
①	不合理な待遇差をなくすための規定の整備
②	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
③	行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの規定の整備

(注) ADRとは「裁判外紛争解決手続」のこと。
(出所) 厚生労働省資料から大和総研作成

時間の上限規制と年5日間の年次有給休暇付与の義務付け¹で、いずれも違反した場合には罰則の対象となる。残業時間に対する規制は、原則として月45時間・年360時間を上限としつつ、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、2～6カ月平均80時間（休日労働含む）を限度とした。

公正な待遇の確保に関しては、事業主に対して給与や賞与などの待遇にかかる雇用形態間の不合理な待遇差を禁止し、非正規雇用者に対する待遇格差の理由などの説明を義務付けた。関連法が具体的な罰則を定めているわけではないものの、労働者から不合理な待遇格差にかかる損害賠償請求を受けるリスクは高まったとみられる。

関連法は2018年6月に国会で成立し、翌2019年4月1日から順次施行された。多くは同日から全面的に施行されたが、残業時間の上限規制は中小企業への適用が2020年4月1日、自動車運転業務、建設事業、医師などへの適用が2024年4月1日まで猶予された。公正な待遇の確保は2020年4月1日の施行を原則として、中小企業

への適用は2021年4月1日まで猶予された。

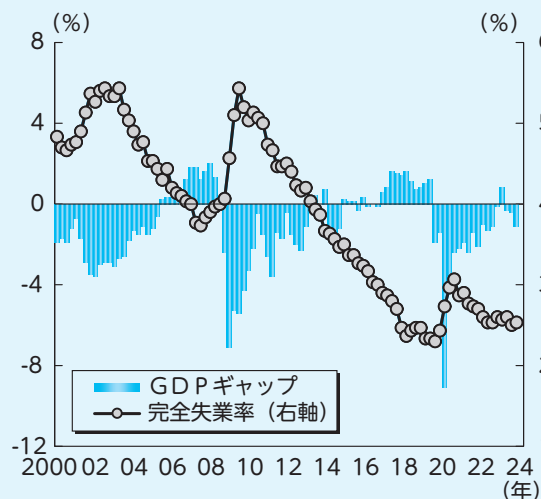
3. コロナ禍と企業による雇用維持

関連法の成立・施行は大企業を中心に、長時間労働是正に対する取り組みの加速を促した²。2020年度には中小企業への残業時間の上限規制の適用がはじまり、働き方改革に向けた動きが本格化していく見込みだったが、そうした矢先にコロナ禍に見舞われた。

日本では、政府が2020年春から2022年春にかけて緊急事態宣言やまん延防止等重点措置を繰り返し発出し、不要不急の外出自粛の要請やイベントの開催制限などを通じて感染拡大の抑制に取り組んだ。中でも1回目の緊急事態宣言が発出された2020年4～6月期に日本経済は大幅に悪化し、GDPギャップは▲9.1%（内閣府推計）と、リーマン・ショック時を下回った（図表3）。

日本経済が大きく動揺する中で、企業は働き方改革に対応しつつも、雇用維持に努めた。リーマ

図表3 GDPギャップと完全失業率



(出所) 総務省、内閣府統計から大和総研作成

1) 年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、本人の希望を聞き、取得時期を指定するなどして年5日の取得を確実にすることを義務付けた。

2) 詳細は田村統久（2020）を参照。

ン・ショック時を上回る経済ショックの下でも失業率の上昇が3.1%にとどまったのは、企業が積極的に労働時間を調整し、雇用維持に取り組んだためだ。

背景には、人口減少などに伴う人手不足への懸念のほか、政府による大規模な雇用対策があった。政府は雇用調整助成金の利用要件の緩和や利用手続きの簡便化、助成率や日額上限の引き上げなどを行ったほか、短時間労働者に対する休業手当の支給を助成すべく「緊急雇用安定助成金」を創設するなどした。これらは経過措置を含め2023年3月に終了したが、両助成金の支給決定額は累計で6兆円を超えた。

他方、コロナ禍が働き方改革の進展を促した面もあった。最たる例はテレワークの急速な普及である。感染拡大と政府からの通勤者の削減要請を背景に、企業はテレワークの実施に取り組んだ。企業調査である労働政策研究・研修機構（2020）によると、2020年2月で7.3%だった在宅勤務の実施率は、1回目の緊急事態宣言が発出された4月には56.7%へと急上昇した。このほか、時差出勤なども広がった。

こうした措置を、あくまで感染拡大防止のための一時的な対応策と位置付け、感染が収束するにつれて縮小していく企業も少なくなかったとみられる。だが、コロナ禍が多様で柔軟な働き方の観点から業務プロセスを見直す契機となったことは確かだろう。

新型コロナウイルス感染症は2023年5月に感染症法上の「5類」へと移行し、同年度に経済社会活動は正常化した。そこで以下では、2018年度から2023年度にかけての就業構造の変化を働き方改革進展の効果と見なして分析を行う。

2章 働き方改革への取り組みと経済効果

本章では、働き方改革への取り組み状況を確認するとともに、その進捗による日本経済への影響を定量的に検討する。

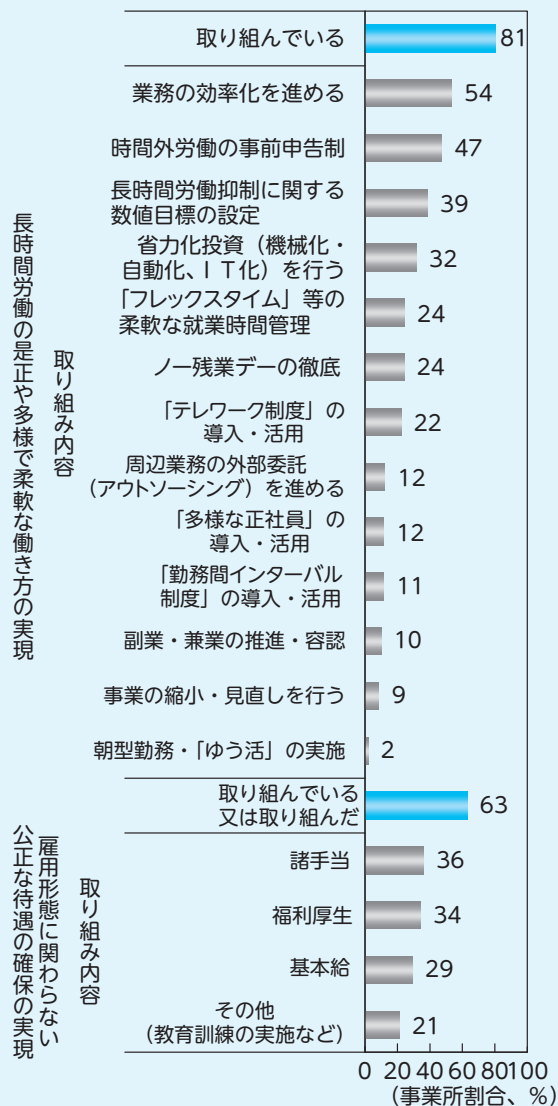
1. 働き方改革への取り組みの進展

厚生労働省「労働経済動向調査」は四半期（2、5、8、11月）ごとの調査で、近年は11月調査の中で働き方改革の進捗を尋ねている。調査結果を見ると、「長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現」に「取り組んでいる」事業所は2019～23年平均で81%だった（図表4）。年別に見ても80%前後で安定しており、大部分の事業所が働き方改革に対応してきたことが分かる。

取り組みの内容（複数回答）で最も回答率が高かったのは「業務の効率化を進める」で、長時間労働の是正にかかる取り組みがそれに続く。「省力化投資（機械化・自動化、IT化）を行う」も32%と、比較的高水準である。業務の効率化や残業時間の管理強化など、事業所内の仕組みの見直しを中心としつつ、省力化にかかる投資にも踏み込んだケースが少なくなかったとみられる。

これに対して、多様で柔軟な働き方にかかる取り組みは総じて低調だ。「『フレックスタイム』等の柔軟な就業時間管理」が比較的高いものの、回答率は24%にとどまる。2019年からの上昇が顕著なのは「『テレワーク制度』の導入・活用」で、2019年に10%だったのが、2020年には26%へと上昇した。ただし2023年には24%と、2020年以降ではじめて25%を割り込んだ。前述の通り、あくまでコロナ禍への一時的な対応としてテレワークを導入・活用していた事業所もあっ

図表4 働き方改革への取り組み実施状況



（注1）2023年から遡れる期間の平均値。「長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現」のうち、「多様な正社員」の導入・活用」及び「副業・兼業の推進・容認」は2021～23年平均、その他は2019～23年平均。「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の実現」は2022～23年平均。

（注2）取り組み内容は複数回答。

（出所）厚生労働省統計から大和総研作成

とみられる。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の実現」に目を向けると、「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所は2022～23年平均で63%と、「長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現」に

向けた取り組みにはやや見劣りするものの、過半を上回る。また、具体的には「諸手当」「福利厚生」などに取り組む、または取り組んだ事業所が多いことが分かる。

なお、働き方改革への取り組み状況は企業規模や業種ごとに濃淡がある。「長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現」に向けた取り組み（2019～23年平均）に注目すると、従業員数が1,000人以上では「取り組んでいる」事業所割合が9割を上回るのに対して、30～99人では62%にとどまる。

業種別では、労働生産性の高い「情報通信業」「金融業、保険業」「学研究、専門・技術サービス業」が93～95%である一方、「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」は70%前後だ。同様の傾向は「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の実現」に向けた取り組みでも見られる。

2. 働き方改革の経済効果

本節では、2018～23年度における働き方改革の進展が、マクロ経済に及ぼした効果を分析する。具体的には、2018年度における性・年齢階級別の就業構造（人口あたりの就業者数・雇用者³数、産業分布、正規雇用者比率（雇用者全体に占める正規雇用者の比率。以下、正規比率）など）を2023年度の人口構成に当てはめた姿をベースラインと見なし、2023年度実績がベースラインからどの程度乖離したかを試算する。

詳細は後述するが、試算結果は図表5の通りである。長時間労働の是正などによる1人あたり労働時間の短縮は、労働供給の伸びをベースライン比で2.4% pt 押し下げた。しかし、労働参加の進展がこうした効果の大部分を相殺し、労働供給

3) 雇用者は特に断りのない限り、役員を除く雇用者を指す。

図表5 働き方改革進展の経済効果
(2018～23年度)

(%pt)			
労働供給	労働時間の短縮	▲2.4	男性：▲2.0 女性：▲0.3
	労働参加の進展	+2.2	男性：+0.3 女性：+1.8
労働生産性	女性・高齢者の比率上昇	▲0.3	
	正規雇用者比率の上昇	+0.7	
	高生産性産業への労働移動	+0.2～0.6	
	長時間労働の是正	+1.3	
	非正規雇用者の処遇改善等	+0.0～0.5	
潜在GDP（合計）		+1.7～2.6	

(注) 本稿では働き方改革進展の経済効果として、性・年齢階級別の就業構造が2018年度から変化しないと仮定したベースラインからの、2023年度の実績の乖離幅を要因分解した。
(出所) 経済産業研究所、厚生労働省、総務省、内閣府統計から大和総研作成

全体の減少幅は▲0.2% ptにとどまった。

労働生産性（時間あたり・実質ベース、以下同）は、前述した労働参加の進展による女性、または高齢者の比率の上昇が下押し要因となった。後述するように、本稿では労働生産性の代理変数として時間あたり実質賃金に着目しており、女性・高齢者が現役世代の男性に比べて低い傾向にあることを反映した格好だ。他方、正規雇用者比率の上昇や高生産性産業への労働移動、長時間労働は正に伴う負担軽減などは全体を押し上げた。非正規雇用者の処遇改善も、モチベーションの向上などを通じて寄与した可能性がある。

労働供給と労働生産性の変化を合わせると、働き方改革の進展による潜在GDPの押し上げ幅は1.7～2.6%程度とみられる。以下では、こうした試算の内容や、背景となった就業構造の変化を論じる。

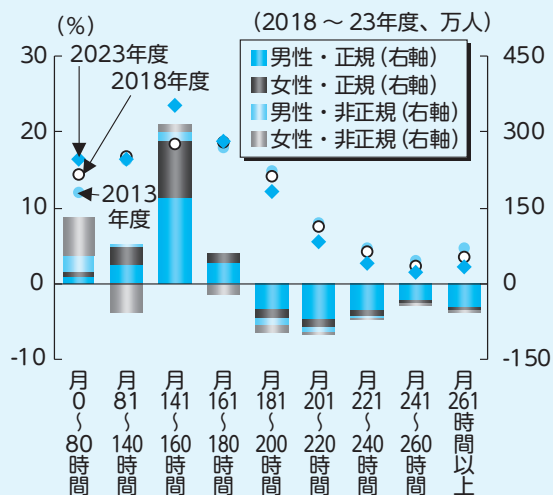
1) 長時間労働の是正と労働供給

関連法の施行に伴う働き方改革の進展は、労働供給にどのような効果をもたらしたのか。

関連法は前述の通り、単月100時間以上の残業を禁止している。そのため、所定内労働時間を月160時間（≒週40時間の法定労働×4週間）とすれば、月間就業時間が261時間以上の雇用者割合が大きく低下することが予想された。だが図表6で示すように、2018～23年度の低下ペースは2013～18年度と同程度だった⁴。2013～18年度にも過労死防止の観点から長時間労働の是正が進展しており、関連法の施行はそうした取り組みの必要性を高め、継続を後押ししたとみられるものの、企業の対応が加速したわけではなさそう。

むしろ特徴的なのは、月間就業時間が181～

図表6 月間就業時間別に見た雇用者割合と雇用者数の変化



(注) 雇用者は役員を除く。
(出所) 総務省統計から大和総研作成

4) 図表6における月間就業時間は総務省「労働力調査」に基づくが、同調査における就業時間は労働者側の認識によるものであり、事業所が労働時間として集計していない分（いわゆるサービス残業、就業前の準備時間など）も含まれる可能性がある。このため、関連法の施行が進んでも月間就業時間が261時間以上の雇用者が0になるとは限らない点に注意。

260 時間の雇用者割合の低下と、141 ～ 160 時間の急上昇だ。いずれも 2013 ～ 18 年度にはほとんど一定だった。月 181 ～ 200 時間の雇用者は関連法の直接的な規制対象（月 45 時間以上の残業実施者）から外れるとみられるが、そうした者の割合も顕著に低下した。

この点、関連法は企業に対して、月 100 時間を超す残業を行うような一部の労働者の働き方をピンポイントに改善する段階から、より多くの労働者を巻き込んで社内全体の業務プロセスを見直し、残業時間の総量を削減していく段階へと移行するよう促したとみられる。

なお、そうした取り組みの過程で労働供給の減少を補ったのは、主として女性における正規雇用の拡大だった。図表 6 の棒グラフによると、月間就業時間が 181 時間以上の男性・正規雇用者は減少する一方、月 80 ～ 180 時間（特に月 141 ～ 160 時間）は同程度増加した。女性・正規雇用者でも月 181 時間以上で減少し、月 80 ～ 180 時間が増加したのは同様だが、月 80 ～ 180 時間における増加分は、月 181 時間以上における減少分を大きく上回る。男性側では、頭数がおおむね一定の中で 1 人あたり就業時間が短縮されたが、女性側では頭数が大きく増加した。

女性の正規雇用が拡大したのは仕事と家事・育児の両立が容易になり、結婚・出産後も就業を継続するケースが増加したことが主因である。政府は「待機児童問題」の解消に向けて保育の受け皿確保を積極的に進め、育児休業制度の利用も拡大した⁵。

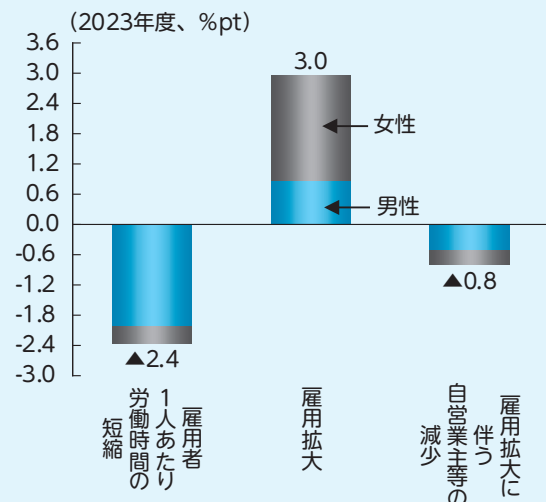
こうした長時間労働の是正と雇用拡大の両者の影響を整理し、ベースライン比で見た労働供給の乖離を示したのが図表 7 である。ここでは、ベー

スライン比で見たマクロ（就業者全体）の労働供給の下振れを要因分解し、そのうちで働き方改革と関連した分を掲載している。

雇用者 1 人あたり労働時間の短縮は全体を 2.4% pt 下押しし、雇用拡大は 3.0% pt 押し上げた。雇用者のみに着目すれば労働供給は増加したとみられる。性別を見ると、長時間労働の是正が進んだ男性側はマイナス、雇用拡大が顕著だった女性はプラスに寄与した。

注意したいのは高齢者など、一部の性・年齢階級では雇用者数が増加する一方で自営業主等のほかの就業者が減少したことだ。この点、働き方改革の進展は、これまでであれば離職後に自営業主等へと転じていたような働き手を、雇用状態にとどめおく効果があったとみられる。こうした形で雇用拡大はマクロで見た労働供給の拡大にはつ

図表 7 ベースライン比で見た労働供給（総労働時間）



（注 1）ベースラインは性・年齢階級別に見た就業者数、雇用者数の人口比および 1 人あたりの週間労働時間を 2018 年度で固定して、2023 年度の人口構成を反映したもの。雇用者は役員を除く。

（注 2）ベースライン比で見た労働供給（総労働時間）の減少幅のうち、働き方改革の進展と関係する要因を掲載。

（出所）総務省統計から大和総研作成

5) 詳細は田村統久（2024）を参照。

ながらない可能性があり、試算した雇用者数の増加分を、自営業主等の減少分で一部相殺することが適当と思われる。

自営業主等の減少分（▲ 0.8 % pt）を加味すると⁶、2018 ～ 23 年度における働き方改革の進展は労働供給を 0.2 % 程度押し下げたと試算される。

2) 正規雇用の拡大／産業移動と労働生産性

次に、労働生産性に目を向ける。働き方改革は様々な経路で労働生産性の向上につながりうる。長時間労働の是正は、企業に対して業務効率化の取り組みを促す一方、労働者は肉体的・精神的な負担軽減を通じて、自身の能力を発揮しやすくなる可能性がある。

正規雇用への転換や同一労働同一賃金など非正規雇用者に対する処遇改善策は、業務に対するモチベーションを高め、能力開発などのインセンティブ向上を促すとみられる。また前述した通り、労働生産性の高い産業で働き方改革が進んでいることに鑑みると、労働者がより働きやすい環境を求めることで、労働生産性の高い産業への労働移動が促進される側面もありそうだ。

労働生産性の上昇率は、労働分配率が一定であれば、時間あたり実質賃金（以下、賃金）の上昇率と同程度となる⁷。そのためここでは、ベースライン（2018 年度の就業構造を固定）比で見た 2023 年度の賃金に着目して、働き方改革進展の影響を検証する。

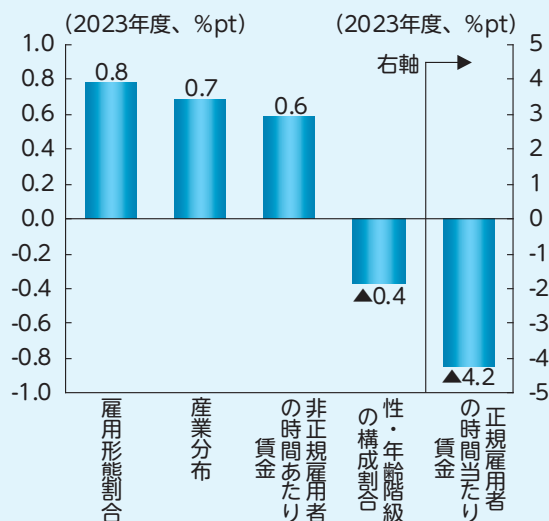
図表 8 によると、ベースライン比で賃金を押し上げたのは雇用形態割合や産業分布、非正規雇用者の賃金の変化だった。雇用形態割合の寄与

は大部分が女性であり、前述した女性側の正規雇用拡大を反映している。女性の正規雇用者比率は 2018 年度に 44 % だったのが、2023 年度には 47 % へと高まった。年齢階級別には 25 ～ 44 歳の子育て世代で上昇が顕著（+ 6 ～ 7 % pt）であり、仕事と家事・育児の両立がしやすくなったことを反映している。男性側でも 55 ～ 64 歳と 65 歳以上で 1 ～ 3 % pt 程度上昇しており、高齢者の正規雇用での就業継続が進んだとみられる。

また、産業分布では「情報通信業」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」など、労働生産性の高い産業のシェア拡大が賃金の押し上げに寄与した。特に「情報通信業」に従事する雇用者の割合は 2018 年度の 3.4 % から 2023 年度は 4.2 % と、比較的大きく上昇した。

非正規雇用者の賃金上昇は、最低賃金の引き上

図表 8 ベースライン比で見た時間あたり実質賃金の要因分解



（注）ベースラインケースは性・年齢階級別に見た雇用形態割合、産業分布、月間労働時間を2018年度で固定して、2023年度の人口構成を反映したもの。
（出所）厚生労働省、総務省統計から大和総研作成

6) 具体的には雇用者数が増加し、その他の就業者数が減少した男性の 35 ～ 44 歳、女性の 25 ～ 34 歳、男女双方の 55 ～ 64 歳、65 歳以上に関して、その他の就業者数の減少分だけ雇用者数の増加分を相殺した。

7) 2018 年度の労働分配率は 50.7 %、2023 年度は 50.5 % とおおむね同程度である。

げや「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の実現」に向けた取り組みによるとみられる。基本給にあたる所定内給与の増加が主因だが、賞与・手当等を含む特別給与も押し上げに寄与した。

これに対して、性・年齢階級の構成割合と正規雇用者の賃金は全体を下押しした。女性は男性に比べて賃金が低い傾向にあるため、女性の雇用拡大は平均賃金を押し下げる。正規雇用者の賃金低下は、物価高によるところが大きい。正規雇用者の賃金には春闘での賃上げなどを通じて、過去の物価上昇が反映されることが多い。2022、23年度には資材価格の高騰や円安の進行を受けて3%台の物価上昇⁸が進んだが、2023年度時点ではそうした影響の織り込みが不十分だったとみられる。

要因分解したもののうち、雇用形態割合と性・年齢階級の構成割合の寄与は、働き方改革進展の効果として解釈できよう。産業分布はデジタル化の進展など、趨勢的な社会構造の変化による面があるものの、働き方改革進展の格差などが結果として産業移動を促した可能性もある⁹。2013～18年度に関して前掲図表8と同様の試算を行うと、産業分布の寄与度は+0.4% ptであり、仮にこの分をトレンドと見なして控除した場合を下限とすれば、働き方改革の進展に伴う産業移動の効果は+0.2～0.7% ptと試算される。

非正規雇用者の処遇改善は、業務に対するモチベーションの向上などをもたらした可能性がある

一方、その程度は不透明だ。特に非正規雇用者における足元の賃金上昇は、政府による最低賃金の引き上げを通じて法的に推進された面も大きく、労働生産性の動きと乖離している可能性がある。働き方改革進展の効果としては、最大でも+0.6% pt程度と指摘するにとどまる。

正規雇用者はベースライン比で賃金が低下したものの、物価上昇や賃上げの遅れなど、労働生産性とは異なる理由によるところも大きい。企業による業務効率化や、長時間労働是正に伴う肉体的・精神的な負担軽減で、能力を発揮しやすくなる効果は前掲図表8では確認できない。

ここで、長時間労働者の時間シェアが1%上昇した場合の労働生産性変化率の弾性値を推計すると図表9のようになる。参照したのは産業別のパネルデータで、推計期間は2003～20年だ。長時間労働者の時間シェアとは、週間就業時間が49時間以上の者の延週間就業時間¹⁰が、全体に占めるシェアを指す。

これによると、長時間労働者の時間シェアが1% pt低下すれば、労働生産性の変化率は0.3% pt程度上昇する。雇用者における長時間労働者の時間シェア(2023年度)¹¹はベースライン比で4.8% pt下振れしたことから、働き方改革の進展は、雇用者全体の労働生産性を1.6% pt程度押し上げた試算される。

こうした効果を、自営業主等を含むマクロの値に換算¹²したのが前掲図表5である。前項の結果

8) 消費者物価指数のうち、持家の帰属家賃を除く総合から算出。

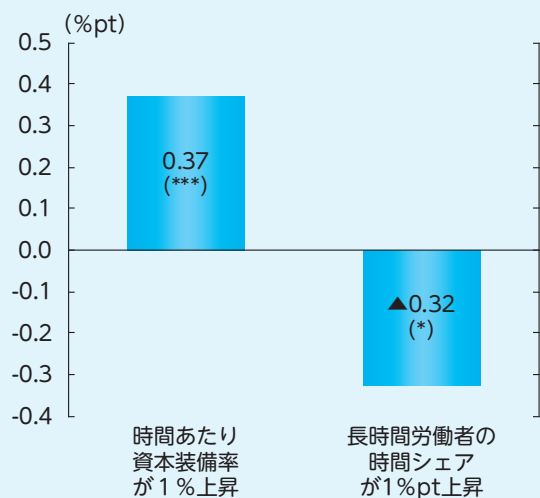
9) 厚生労働省「労働経済動向調査」によると、従事する雇用者の割合が顕著に高まった「情報通信業」は、企業選で重視されることも少なくない「『テレワーク制度』の導入・活用」の実施率(2019～23年度)が70%と突出しており(次点は「学術研究、専門・技術サービス業」の59%)、労働需要が高まりやすくなったとみられる。

10) 総務省「労働力調査」では、週間就業時間が49時間以上の雇用者数は、週49～59時間の者と週60時間の者に分けて確認ができ、ここでは週49～59時間の者は54時間、週60時間以上の者は60時間就業したと見なし集計。

11) 性・年齢階級別の平均週間就業時間、就業時間別の分布は就業者のデータに従う。

12) ベースラインと2023年度の、延週間就業時間における雇用者シェアの平均を乗じた。

図表 9 労働生産性変化率への寄与



(注1) 推計式: $\ln(\text{労働生産性}) = \beta_1 \times \ln(\text{時間あたり資本装備率}) + \beta_2 \times \text{長時間労働者の時間シェア} + \text{定数項}$
 推計期間は2003～20年で、日本標準産業分類とJIPデータベースの部門分類を対応付けたパネルデータに基づく。***は1%有意、*は10%有意。

(注2) 長時間労働者の時間シェアは、長時間労働者（週間就業時間が49時間以上の者）の延週間就業時間が全体に占める割合を指す。

(出所) 経済産業研究所、総務省統計から大和総研作成

と合わせると、働き方改革は2018年度から就業構造が変化しなかったケースに比べて、潜在GDPを1.7～2.6%程度押し上げた試算される。

3章 今後の「伸びしろ」と課題

本章では、今後も働き方改革が進展していく中で、労働供給の増加や労働生産性の向上をどの程度見込みうるのかを試算し、その実現に向けた課題を検討する。

1. 女性就労の更なる進展

1) 国際比較に基づく供給力の増加余地

前述の通り、2018～23年度における働き方

改革の進展は、女性の就労拡大や正規雇用者比率の上昇などを通じて潜在GDPを押し上げた。ただし、男女別に見た就業構造の違いは依然として大きい。働き方改革に引き続き取り組んでいく中で、女性の就労進展の経済効果は今後も発現する余地がある。

就業構造の男女差はどの程度までの解消が見込みうるのか。労働供給が増加する可能性を探るにあたり、参考になるのはスウェーデンだ。スウェーデンは先進国の中でも女性の社会進出が進んでおり、経済、教育などの面で男女差が小さい国として紹介されることが多い¹³。

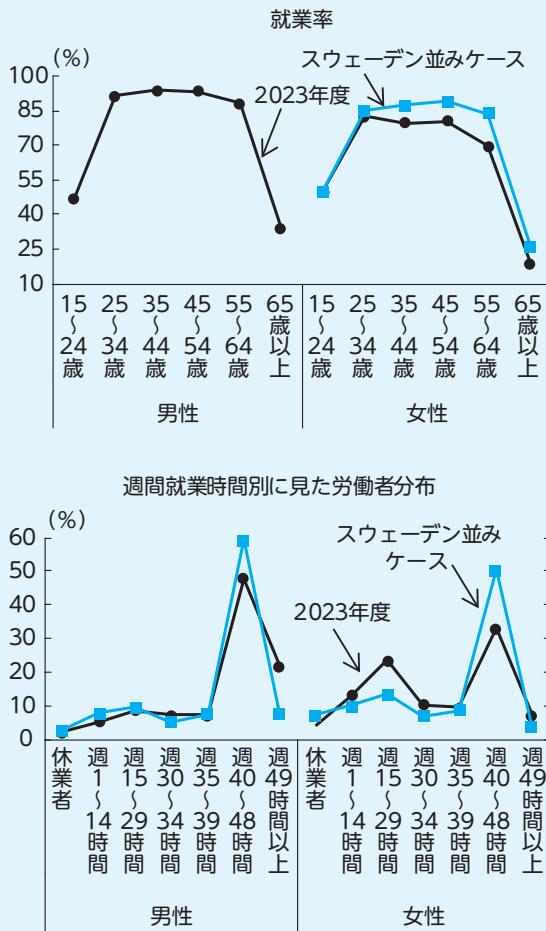
ここで、就業率と1人あたり週間就業時間における男女差がスウェーデン並みに解消されると仮定して、労働供給の増加分を試算する。ただし、スウェーデン並みの女性就労を期待するには、同国と同程度まで長時間労働の是正が進んでいることが必要となる可能性がある。そこで、①男性側の週間就業時間別の労働者分布を、長時間労働者比率がスウェーデン並みへと低下することを織り込んで作成し¹⁴、②女性側は、そうした分布に対して同国と同程度の男女差を反映して作成する(図表10)。

試算結果によると、就業率におけるスウェーデン並みの男女差の解消は、女性の就業率(2023年度で53.8%)を60.9%へと引き上げ、就業者数を6.0%分増加させる。1人あたり週間就業時間は、男性側はスウェーデン並みの長時間労働の是正が下押し要因となる一方、女性側は週40～48時間の比率上昇により増加する。男女計で見ると1人あたり週間就業時間は3.4%減少し、労

¹³ 内閣府男女共同参画局(2022)などを参照。

¹⁴ 長時間労働者の比率が低下すれば、その他の労働者(図表10の週間就業時間の区分に従う)の比率も変化する。ここでは、2018～23年度に長時間労働者比率が低下した時のその他労働者比率の変化ペースを参考にして、長時間労働者比率がスウェーデン並みまで低下した場合のその他労働者比率の変化幅を試算。

図表10 就業者数と1人あたり就業時間の増加余地



(注1) 上図のスウェーデン並みケースは、2023年度における男性の年齢階級別就業率を前提に、男女差がスウェーデン並み(2022年)まで縮小したケース。

(注2) 下図のスウェーデン並みケースは、男性側の長時間労働者(週49時間以上)の比率がスウェーデン(2023年)と同水準まで低下(それに合わせて週48時間以下の分布も変化)した上で、週間就業時間別の労働者分布の男女差がスウェーデンと同じになったケース。

(出所) 総務省、ILO、OECD統計から大和総研作成

働供給全体で見れば2.4%の増加である。

「スウェーデン並み」の実現は、労働生産性の押し上げにも寄与しよう。前述した通り、長時間労働の是正は、労働者がより能力を発揮しやすい

環境作りにつながり、また企業による業務効率化が促進される。前掲図表9の推計結果によると、スウェーデン並みの実現は長時間労働者の時間シェアを15.1% pt 押し下げるため、労働生産性は4.9% pt 上昇すると試算される¹⁵⁾。

2) 女性就労拡大のための男性「改革」

こうした「伸びしろ」の実現を目指し、女性の就労を促進していくために不可欠なのが、男性側の家事・育児参加の拡大だ。日本の男性は国際的に見て家事・育児にかかる時間が極めて短く、背景には長時間労働や、硬直的な働き方があると指摘されることが多い¹⁶⁾。

この点、企業には引き続き、働き方改革に取り組んでいくことが要請される。前述した通り、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取り組みは、これまで長時間労働の是正に比べて低調であり、改善の余地が大きい。育児休暇制度のほか、フレックスタイム制やテレワークなどの積極的な活用が期待される。社内制度にかかる周知や、経営トップからのメッセージ発信なども、そうした制度の利用促進に有効だ。

ただし注意したいのは、男性側の労働時間が減少しても、その分だけ家事・育児の時間が増加したり、女性側の家事・育児にかかる負担が軽減したりするとは限らない点だ。

総務省「社会生活基本調査」によると、夫婦共働きで、ともに正規雇用者の世帯では2016年から2021年にかけて、夫の平日1日あたりの仕事関連時間(「通勤・通学」「仕事」の合計)が減少した(図表11)。子供のいない夫婦における減少

¹⁵⁾ 労働生産性の改善には、女性の正規比率の上昇も効果があるとみられる。末吉孝行・是枝俊悟・高須百華・島本高志(2023)によると、加齢とともに女性の正規比率が低下していくいわゆる「L字カーブ」がおおむね20年をかけて解消されることで生産性が向上し、潜在GDPが1~2%増加すると試算される。

¹⁶⁾ 内閣府男女共同参画局(2020)などを参照。

幅は44分だが、家事関連時間（「家事」「介護・看護」「育児」の合計）は7分しか増加していない。子育て期の夫婦でも、末子が就学前の場合には家事関連時間の増加が顕著な一方、末子が小学生以上では、仕事関連時間の減少分（13分）に対して家事関連時間の増加分（9分）とやや見劣りする。また、子育て期の夫婦では末子が就学前のケースを含め、妻の家事関連時間が増加している。調査におけるサンプルの振れなどの影響を考慮する必要があるものの、夫の労働時間が減少し、家事・育児への参加が進んだわりには、妻の直面する状況が改善していない可能性がある¹⁷。

この点、東京都生活文化スポーツ局（2023）は夫婦間における家事・育児分担への満足度が男女で大きく異なること¹⁸、消耗品の購入や補充、片付けなどの「名もなき家事」の負担が女性側に

偏在していることなどを指摘しており、背景には性別役割分担にかかるアンコンシャス・バイアスがあるとみられる。社会全体として、男性が家事・育児に参加しやすくなるよう制度を整備していくとともに、より効果的な参加のあり方を模索し、また周知していく取り組みも有益となりそうだ。

2. 労働移動の進展と三位一体の労働市場改革

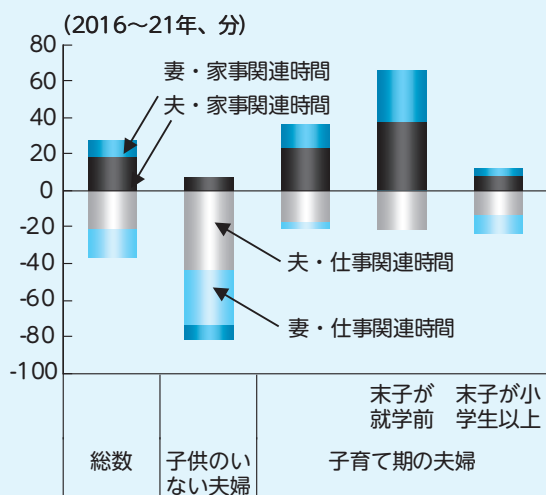
女性就労の拡大とともに期待されるのが、労働移動による労働生産性の押し上げだ。今後働き方改革が進展する中で、2018～23年度と同様の労働生産性の向上が見込みうる。

ここで、労働移動による労働生産性の上昇余地を検討するために、日本を除く主要7カ国（G7、データ制約によりカナダも除く）と労働供給（総労働時間）の産業分布が同一となった場合の労働生産性の変化率をまとめたのが図表12である。

これによると、イタリアを除く各国と同一の産業構造になれば、日本の労働生産性は上昇し、その幅は最大で8.7%（米国）、5カ国平均でも3.2%程度と試算される。米国や英国は日本に比べ、労働生産性の高い「情報通信業」や「金融・保険業」のシェアが大きく、生産性が中程度の「製造業」のシェアが小さい。産業構造は各国に特異な面はあるものの、日本でも引き続き、労働移動で労働生産性が向上する余地はあるとみられる。

政府は「三位一体の労働市場改革」として、「リ・スキリングによる能力向上」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」とともに「成長分野への労働移動の円滑化」を目指している。2023年

図表11 仕事・家事時間の増減

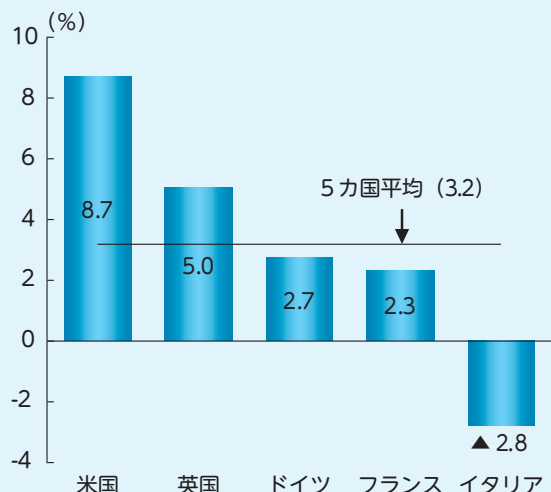


（注）夫婦共働きで、ともに正規の職員・従業員の世帯。仕事関連時間は「通勤・通学」「仕事」、家事関連時間は「家事」「介護・看護」「育児」の合計で、平日の1日あたり。
（出所）総務省統計から大和総研作成

17) 神田慶司・溝端幹雄・和田恵・高須百華・是枝俊吾（2023）は、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票データをもとに、有償労働時間（仕事）が1時間減少しても、期待される無償労働時間（家事・育児など）の増加分は6分程度であることを指摘している。

18) 「とても満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計で、男性が78.3%、女性が48.0%。未就学児を持ち、かつ配偶者と同居している男女（各2,000名）への調査。

図表12 労働供給の産業分布が同一となった場合の労働生産性の変化率



(注) 労働供給は総労働時間。英国、米国は2021年のデータで、その他は2022年。
(出所) 内閣府、OECD統計から大和総研作成

6月の「経済財政運営と改革の基本方針（以下、骨太方針）2023」には同改革の名の下に、在職者に対する個人経由の学び直し支援の強化や職務給の導入事例の取りまとめ、雇用調整助成金・失業給付制度等の見直しなどの施策が示された。2024年の骨太方針にも、教育訓練休暇中の生活支援にかかる給付金や、大学と業界が連携したり・スキリングプログラムの創設などが明記された。

足元では転職市場が活発化し、一部には人事制度の見直しが進んでいる面はあるものの、現在も新卒一括採用や長期雇用などを重視している企業は少なくなく、日本型雇用慣行は依然根強い。リ・スキリング機会の確保や職務給の普及など、円滑な労働移動に適した環境整備に向けて政府が取り組む余地は大きい。

カギを握るのは職業情報の「見える化」の推進

だ。どのような業務にどのようなスキルが必要で、どの程度の賃金水準となるのかなどを社会全体で「見える化」していくことは、就職や採用にかかる不透明感やミスマッチを防ぐ点で有効だ。スキルが「見える」からこそ、労働者は希望の職業に見合ったり・スキリングの機会を見つけやすくなり、結果として「リ・スキリングによる能力向上」は進展しよう。社会全体での相場観の形成を通じて、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」にも資するとみられる。

この点、厚生労働省は2020年3月に職業情報提供サイトである「job tag」（日本版O-NET）¹⁹を開設し、以降、情報・サービスの拡充が続けている。500以上の職業に関するスキルや賃金、求人情報などを集約している点で「見える化」に大きな進展が見られるが、職業ごとに得られる情報量にばらつきがあったり、定量的な労働需要見通しや勤続年数別の賃金データなどが不足したりするなど改善の余地がある。民間データやAIなどの活用強化を通じた職業情報の充実や、利便性の改善による利用者の拡大が期待される。

また、リ・スキリング機会を質と量の両面から拡充することも課題である。リ・スキリングを巡る日本の現状を国際比較すると、職業訓練に対する政府支出（GDP比）が非常に小さい。経済協力開発機構（OECD）加盟国平均が2019年（直近）で0.11%だったのに対して、日本は0.01%に過ぎない。

また、OECDが社会人向け学習の実態をスコアリングしたところによると、日本は学習プログラムの「市場ニーズとの整合性」や参加者自身の

19) 米国労働省が運営する職業情報ネットワーク O*NET および職業情報サイト O*NET OnLine を参考に、日本における労働市場の透明性の向上や、主体的なキャリア形成に向けた市場インフラの整備を目的に開設。

【参考文献】

- ・ 神田慶司・溝端幹雄・和田恵・高須百華・是枝俊吾
(2023)「『L字カーブ』解消の経済効果と課題は？」
(2023年5月25日、大和総研レポート)
- ・ 久後翔太郎・山崎政昌・田村統久・和田恵(2021)「脱炭素化政策の国際比較に見る日本の課題」(2021年2月24日、大和総研レポート)
- ・ 末吉孝行・是枝俊悟・高須百華・島本高志(2023)「労働供給の質と量をどこまで引き上げられるか」(2023年8月28日、大和総研レポート)
- ・ 田村統久(2020)「働き方改革関連法は何をもたらしているか」(2020年2月6日、大和総研レポート)
- ・ 田村統久(2021)「新型コロナウイルス感染拡大と我が国の労働市場」『季刊 個人金融』2021年春号(2021年5月)
- ・ 田村統久(2024)「縮小する労働供給の増加余地」(2024年3月18日、大和総研レポート)
- ・ 東京都生活文化スポーツ局(2023)「令和5年度 男性の家事・育児実態調査 報告書」(2023年11月)
- ・ 内閣府男女共同参画局(2020)「令和2年版 男女共同参画白書」(2020年7月)
- ・ 内閣府男女共同参画局(2022)「令和4年版 男女共同参画白書」(2022年6月)
- ・ 労働政策研究・研修機構(2018)「第3期中期目標期間における調査研究成果をベースとした政策論点レポート」(2018年3月)
- ・ 労働政策研究・研修機構(2020)「『第2回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査』(一次集計) 結果(5、6、7、8、9月の変化を10月に調査・2月からの連続パネル企業調査)」(2020年12月16日)

[著者]

田村 統久 (たむら むねひさ)



経済調査部
研究員
担当は、日本経済