

2017年4月20日 全7頁

日本経済見通し：日本経済再生にとって今なぜ働き方改革が重要か？

長時間労働の是正は生産性の向上を伴うことが重要

常務執行役員 チーフエコノミスト 熊谷 亮丸
経済調査部 シニアエコノミスト 長内 智
エコノミスト 小林 俊介

[要約]

- 日本経済は、トランプ政権の影響という「外患」に備えることが非常に重要な一方で、潜在成長率の長期低迷という国内の構造的な「内憂」にもしっかりと向き合う必要がある。
- 人口減少社会に突入している日本では、潜在成長率の向上という観点から、働き方改革の加速などを通じて女性や高齢者の活躍を一層進めることが課題となっている。
- 女性の積極的な労働参加が進む欧州諸国と比べると、日本は依然として見劣りしており、女性の労働市場への参加余地はまだ大きい。仮に育児や介護対策で就業障壁が完全に撤廃されることになれば、最大で100万人以上の女性が就業することができる計算となる。

1. 日本経済再生にとって今なぜ働き方改革が重要か？

1.1 日本経済を覆う潜在成長率の長期低迷という「内憂」

日本経済の真の実力は依然として1%を下回る水準

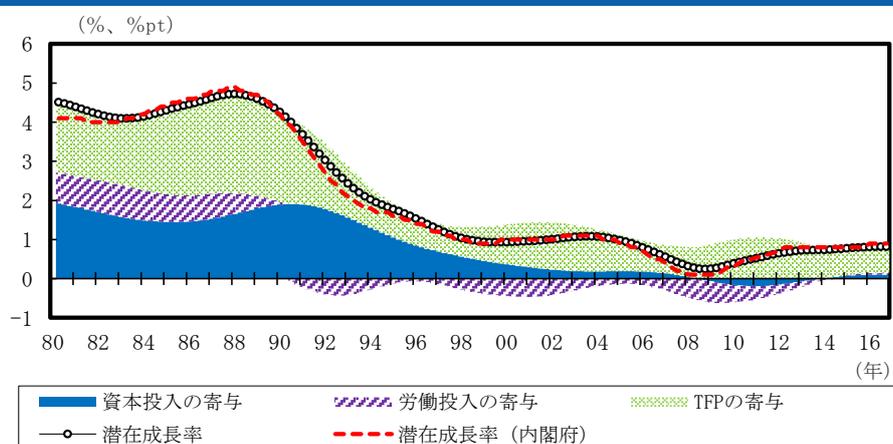
日本経済は、トランプ政権の影響という「外患」に備えることが非常に重要な一方で、海外要因だけに目を奪われずに、潜在成長率の長期低迷という国内の構造的な「内憂」にもしっかりと向き合う必要がある。2016年12月のGDP統計の基準改定および新たな国際基準(2008SNA)への対応で日本の国内総生産(GDP)が上方修正されたことを受けて、内閣府が公表した足下の潜在成長率の推計値は0%前半(0.4%)から後半(0.8%)へと上方修正されることとなった。その後、2017年3月1日に公表された内閣府の新たな推計値では、足下の潜在成長率が0.9%へと小幅上方修正された。

しかし、依然として日本経済の真の実力を示す潜在成長率は1%を下回ったままであり、長期的な低成長から抜け出せていない。今後、日本経済を再生させ、持続的な経済成長を実現するためには、低迷している潜在成長率を高めることが必要不可欠だ。本稿では、アベノミクスの重要な柱となっている「働き方改革」に関連して、潜在成長率の向上という観点から、労働の量や生産性などの側面からみた課題について検討することとしたい。

まず、当社が内閣府と同様の手法で潜在成長率を試算した結果が**図表1**である。日本の潜在成長率は、1980年代のバブル崩壊以降、急速に低下しており、1990年代末以降はせいぜい1%程度の水準にとどまっている。潜在成長率を要因分解すると、労働投入が1990年代に入ってからマイナス寄与に転じている点が注目される。この背景としては、週休2日制導入に伴う労働時間の減少や、労働力の中核である生産年齢人口の減少などが指摘できる。

2014年末以降は、景気回復などに伴う労働参加の進展により、労働投入のマイナス寄与は解消されている。しかし人口減少社会に突入している日本では、いずれ労働投入の寄与が再びマイナス圏に転じることはほぼ確実だ。このため、潜在成長率の向上という観点から、働き方改革の加速などを通じて女性や高齢者の活躍を一層進めることが課題となっているのだ。

図表1：日本の潜在成長率（前期比年率）



(注) 潜在成長率の推計値は、定義や推計方法によって異なるため幅を持って見ておく必要がある。
 (出所) 内閣府、経済産業省、総務省、厚生労働省等より大和総研作成

労働投入と生産性の変化が日本の潜在 GDP に及ぼす影響

潜在成長率と働き方改革の関係について考察する際には、労働投入という量の側面だけでなく、生産性の向上といった質の側面にも焦点を当てることが重要だ。仮に、女性を中心に労働参加を拡大させたとしても、その分だけ生産性が低下することになれば、潜在成長率の向上につながらないためである。具体的に労働投入と TFP（全要素生産性）という2つの生産要素が日本の潜在 GDP に与える影響を試算したのが**図表 2**である。

まず、労働投入に関しては、生産年齢人口の減少というわが国の構造問題が下押し圧力になる点に注意が必要だ。労働の供給元の減少が続く以上、労働参加拡大の動きが一巡してしまえば、就業者数の減少を通じて労働投入は潜在 GDP に対してマイナスに寄与する構図となる。もし、労働投入が▲0.4%減少することになれば、潜在 GDP を▲0.3%程度下押しすると試算される。ただし、2013 年半ばから就業者数が増加傾向になっており、2014 年末以降は、労働投入のマイナス寄与は解消されている。このため、働き方改革の加速などを通じて女性や高齢者の活躍を一層進めれば、当面は生産年齢人口の減少による下押し圧力を相殺することができると考えられる。

他方、働き方改革で重要な柱となっている長時間労働の是正は、労働投入を直接減少させる要因となる。過去を振り返ってみると、1990 年代に入ってから労働投入がマイナス寄与に転じた際、労働時間の減少が大きく下押しに寄与していたことが確認できる。ただし、労働参加を拡大させれば、その分だけマクロで見た総労働時間が増加し、長時間労働是正の影響を緩和できる。加えて、**図表 2** から明らかなように、労働投入が一定程度減少しても、生産性を向上させる取り組みによって、全体として潜在 GDP を押し上げることも可能となる。

こうした点を踏まえると、今後、働き方改革によって、①労働投入の増加、②生産性の向上という「二兎」を追うことこそが、日本経済再生にとって最も重要な課題だと言えよう。以下では、働き方改革に関する3つのポイントについて検討することとしたい。

図表 2：日本の潜在 GDP に及ぼす影響（%）

		労働投入						
		←減少			増加→			
		-0.6%	-0.4%	-0.2%	0.0%	0.2%	0.4%	0.6%
↑ 悪化 TFP	-0.3%	-0.7	-0.6	-0.4	-0.3	-0.2	0.0	0.1
	-0.2%	-0.6	-0.5	-0.3	-0.2	-0.1	0.1	0.2
	-0.1%	-0.5	-0.4	-0.2	-0.1	0.0	0.2	0.3
	0.0%	-0.4	-0.3	-0.1	0.0	0.1	0.3	0.4
↓ 改善	0.1%	-0.3	-0.2	0.0	0.1	0.2	0.4	0.5
	0.2%	-0.2	-0.1	0.1	0.2	0.3	0.5	0.6
	0.3%	-0.1	0.0	0.2	0.3	0.4	0.6	0.7

（出所）内閣府、経済産業省、総務省、厚生労働省等より大和総研作成

1.2 働き方改革に関する3つのポイント

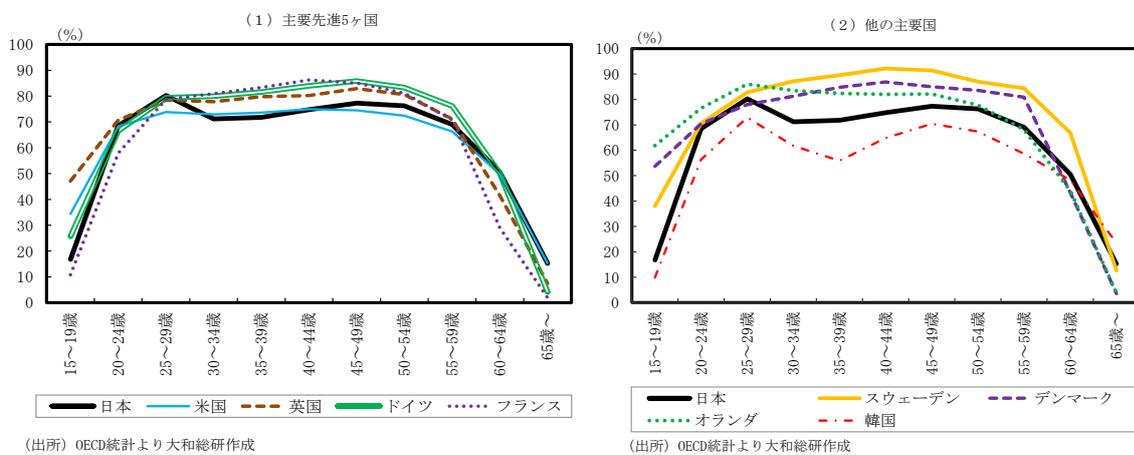
① 出産・育児、介護・看護対策による雇用増の潜在効果は最大で100万人以上

労働投入という側面におけるポイントは、女性の労働参加によって就業者数をどの程度増加させることができるかという点である。

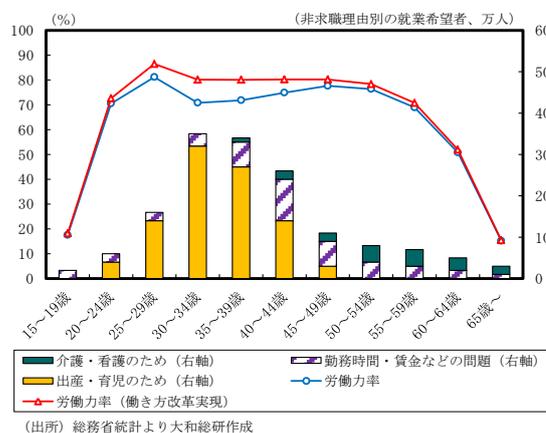
ここで女性の年齢別労働力率の国際比較を通じて、日本人女性の労働参加の現状について確認しておこう（**図表3**）。日本では長期的に女性の社会進出が進んだ結果、2015年の女性の労働力率は、総じて米国を上回っている。このため、日本人女性の労働参加の拡大余地は限られつつあるとみる向きもある。しかし、女性の積極的な労働参加が進む欧州諸国と比べると、日本は依然として見劣りしており、女性の労働市場への参加余地はまだ大きいとの評価も可能だ。

具体的な参加余地を検討するためには、求職理由別の就業希望者数を確認することが必要だ（**図表4**）。2015年時点で就業を希望しているものの、「出産・育児のため」に求職活動をしていない女性は95万人、「介護・看護のため」は18万人存在することが分かる。つまり、育児や介護対策で就業障壁が完全に解消されることになれば、最大で100万人以上の女性が就業することができるため、労働力率カーブが大きく上方シフトする。現実には障壁を完全に除去することは難しいとみられるものの、それでも数十万人程度の増加は十分可能だと考えられる。

図表3：女性の年齢別労働力率の国際比較（2015年）



図表4：女性の年齢階級別の労働力率と非求職理由別の就業希望者（2015年）



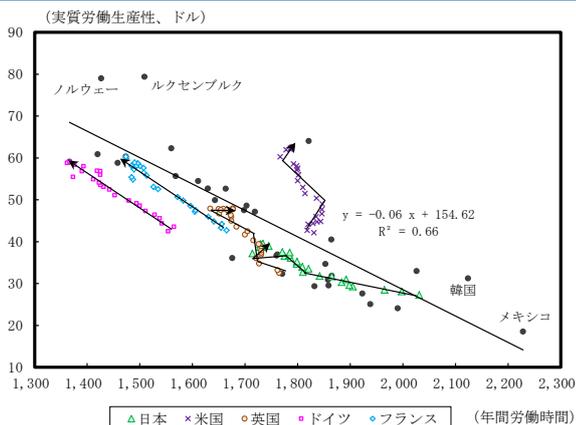
②長時間労働の是正は生産性の向上を伴うことが重要

前述したように、長時間労働の是正によって労働投入が一定程度減少しても、生産性を向上させる取り組みを進めることによって、全体として潜在 GDP を押し上げることができる。

OECD 諸国のデータを用いて国際比較を行うと、主要国は年間労働時間を削減する中で実質労働生産性を高めてきたことが確認できる（**図表 5**）。さらに、年間労働時間の削減幅が大きい国ほど MFP（多要素生産性）の伸びが高いという傾向がある（**図表 6**）。この背景としては、設備投資の増加を通じた労働装備率の上昇や、ICT 投資による業務の効率化などが指摘できよう。今後、長時間労働の是正を進める際には、それと同時にロボットや人工知能（AI）の活用などを通じた生産性の向上を図ることが求められる。

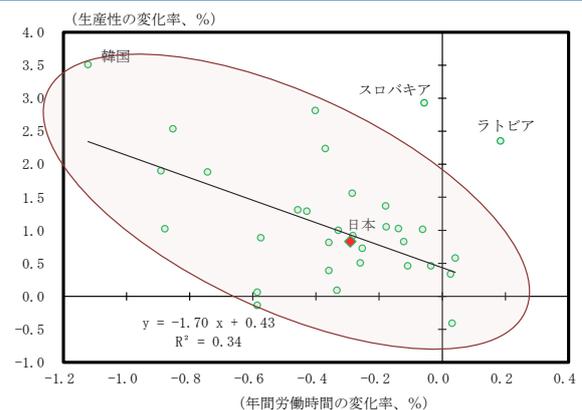
また、生産性の向上という観点からは、労働規制の緩和も重要な課題となるだろう。OECD 諸国の労働規制の指標（一般労働者雇用保護指標）と労働生産性の関係を見ると、規制が弱い国ほど生産性の伸びが高い傾向がある（**図表 7**）。つまり、日本の雇用慣行に見られる「岩盤規制」を緩和することなどを通じて、労働生産性を一層向上させることができるのである。

図表 5：OECD 諸国の労働時間と実質労働生産性



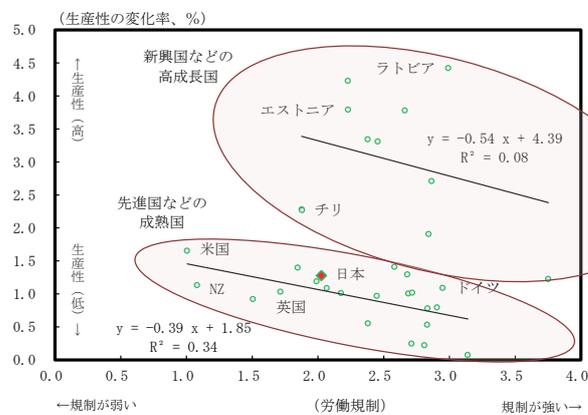
(注1) OECD諸国は2014年、うちドイツは1991年～2014年、ドイツ以外のG5は1990年～2014年。
(注2) 実質労働生産性は、「実質GDP (PPPベース) ÷ (労働者×労働時間)」。
(出所) OECD統計より大和総研作成

図表 6：OECD 諸国の労働時間と生産性



(注1) 生産性はOECDのMFP（多要素生産性）であり、TFP（全要素生産性）と同じ概念のもの。
(注2) 年間労働時間と生産性は2005年～2014年の変化率（年率）。
(注3) 推計式は、スロバキア、ラトビアを除く。
(出所) OECD統計より大和総研作成

図表 7：OECD 諸国の労働規制と生産性



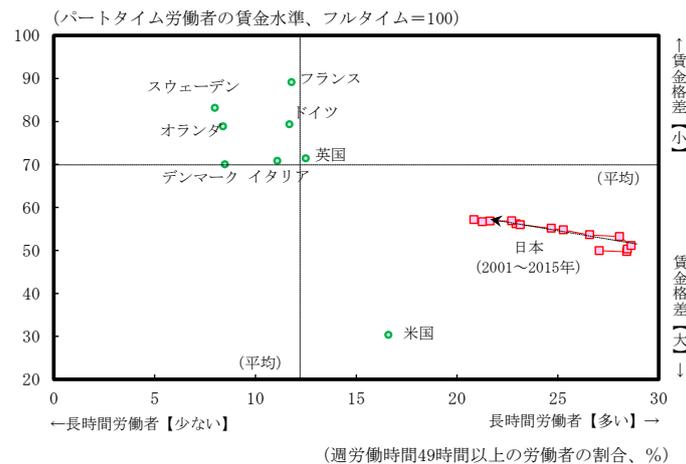
(注1) 労働規制は、OECDの「一般労働者雇用保護指標（数値0～6）」を利用。
(注2) 生産性はOECDのMFP（多要素生産性）でTFP（全要素生産性）と同じ概念のもの。
(注3) MFPは2000年～2013年の変化率（年率）。労働規制は同期間の平均値。
(出所) OECD統計より大和総研作成

③働き方改革の中で日本型の「同一労働同一賃金」にも取り組む必要

わが国の労働市場では、女性を中心とする労働参加の拡大や長時間労働の是正だけでなく、パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差解消が大きな課題だと指摘されている。例えば、賃金水準が低いパートタイム労働者が増えるだけでは、世帯収入の増加は限られ、消費拡大効果も限定的なものとなる。実際、主要先進国の動向を確認すると、日本はパートタイム労働者の賃金がフルタイム労働者に比べて低い傾向が鮮明であり、勤務実態に即さない格差が一部に生じている可能性がある（図表 8）。

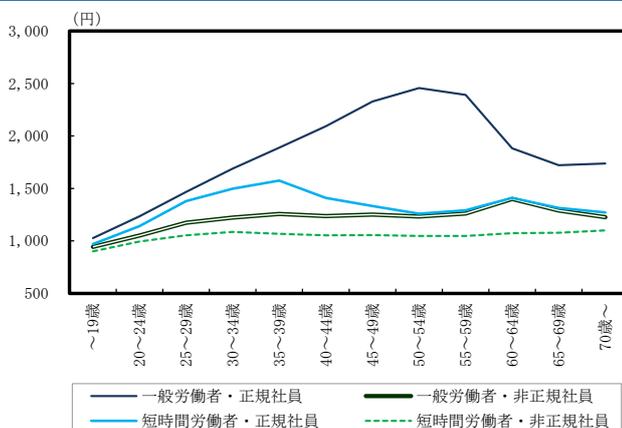
このため、今後は国ごとに異なる雇用慣行を十分に考慮した上で、日本型の「同一労働同一賃金」を実現し、正社員と非正規社員の処遇格差を緩和させる必要がある。また、それと同時に、職業訓練支援策などを通じて、非正規社員の知識や技能習得を促し、労働生産性を高める取り組みも欠かせない。非正規社員の賃金は勤続年数に比べて伸びにくく、その一因として、非正規社員（特に中小企業）には職業訓練を通じた人材育成機会が少ないという構造的な問題が存在するためである（図表 9、図表 10）。

図表 8：パートタイム賃金水準と長時間労働者比率



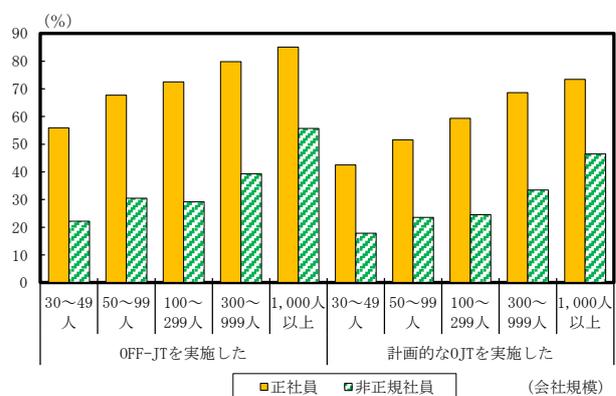
(注) 米国と英国は2014年、日本は2001~2015年、その他の国は2010年。
(出所) 労働政策研究・研修機構より大和総研作成

図表 9：一般・短時間労働者の雇用形態別の時給 (2015年)



(注) 一般労働者の時給は所定内給与÷所定内実労働時間。
(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

図表 10：研修の実施状況 (2015年度調査)



(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

図表 11：日本経済・金利見通し

	(予) →						(予) →			
	2016.10-12	2017.1-3	4-6	7-9	10-12	2018.1-3	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
実質GDP (前期比年率%) [前年比%]	1.2 1.6	2.8 1.9	1.2 1.6	0.9 1.5	1.3 1.5	0.9 1.1	1.3	1.4	1.4	1.1
経常収支 (季調済年率、兆円)	20.9	20.2	19.1	19.1	19.7	20.0	18.0	20.3	19.6	20.8
失業率 (%)	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.3	3.1	3.0	3.0
消費者物価指数 (生鮮食品除く総合、2015=100) [前年比%]	-0.3	0.3	0.6	1.0	1.0	0.8	-0.0	-0.2	0.9	0.7
国債利回り (10年債最長期物) (期中平均、%)	0.00	0.07	0.05	0.05	0.05	0.05	0.26	-0.05	0.05	0.10

(注) 国債利回りを除く予測値は大和総研・第192回日本経済予測 (改訂版) <訂正版>による。

(出所) 各種統計より大和総研作成