

## 働き方改革は日本の成長率を0.5～1.1%Pt押し上げ

専務執行役員 チーフエコノミスト 高田 創

最近の日本における働き方改革への関心の高まりを受け、みずほ総合研究所はみずほ銀行産業調査部と共同で、「持続的成長に向けた『働き方改革』の必要性」と題するレポートを発表している<sup>1)</sup>。働き方改革は、日本が本格的な人口減少社会に突入するなかで、日本に対する悲観論の中心である人口減少による成長制約要因の解消に向けた重要な議論となる。下記の図表はそのなかでの3つの制約要因、①労働力減少(→担い手の確保)、②最適でない労働時間(→ワークライフバランスの実現)、③労働生産性の低迷(→労働の質の向上)を挙げたものである( )内は政策の方向性)。政府は2016年9月に働き方改革実現会議を創設し、「実行計画」の策定(2017年3月)に向け、「同一労働同一賃金」や「時間外労働の上限規制」など9つのテーマを議論してきたが、依然として積み残されている課題は多い。一方で将来を展望すると、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うる重要な潮流である。今回の働き方改革の実現には、こうした新しいテクノロジーを最大限に活用するとともに、「更なる働き方改革」に取り組んで、潜在成長率を押し上げる成長戦略に向けた重要なステップとなる。

■ 図表: 持続的成長の阻害要因となる問題と背景となる働き方

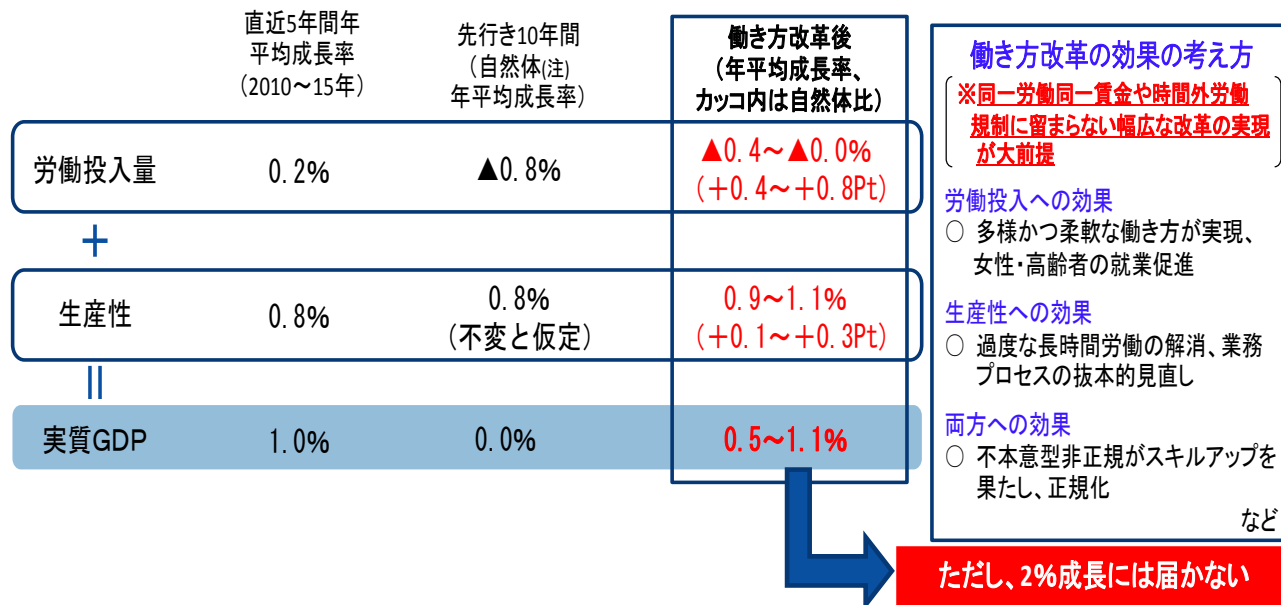
	【 問題 】	【 背景となる働き方 】	【 政策的取組みの方向性 】
労働力減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人口減少と人手不足</li> <li>■ 働く意欲の未活用</li> <li>■ 介護離職増加のリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多様性・柔軟性に乏しい働き方</li> <li>■ 残業・休まないことを前提とした働き方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 働き方の多様化・柔軟化による担い手の確保</li> </ul>
最適ではない労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 正社員の過重労働</li> <li>■ 女性の労働時間抑制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 過重労働の多様な要因</li> <li>■ 夫の長時間労働による妻の家事・育児負担</li> <li>■ 3つの女性就業阻害要因</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 過重労働に対する規制</li> <li>■ 男性のワーク・ライフ・バランス</li> <li>■ 就業調整を招かない税・社会保険制度</li> </ul>
労働生産性低迷	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ バブル崩壊後の労働生産性上昇率の鈍化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 能力開発機会が少ない非正社員の働き方</li> <li>■ 硬直的な労働市場</li> <li>■ 人的資本投資の未活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 非正社員の能力開発推進</li> <li>■ 労働移動の促進</li> <li>■ 人材の再活躍支援</li> </ul>

(資料) みずほ総合研究所作成

次ページの図表は、働き方改革によって期待される効果を試算したものである。働き方改革においては、多岐にわたる課題に対応するパッケージでの取り組みが不可欠である。図表のように、労働投入量と生産性を高めるような、バランスのとれた施策を実現することで、日本の実質GDP成長率は0.5～1.1%Pt程度押

し上げられ、その結果、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。自然体では、先行き10年間で労働投入量は年率0.8%のペースで減少し続けることになる。それに対し、幅広い改革の実現を通じ、労働投入量の落ち込みを抑制することで、生産性改善も期待される。ここで、労働投入量の増加には、①女性就業率の上昇、②高齢者の就業促進、③不本意型非正社員の正規化に伴う労働時間増加がある。また、生産性改善策として、①効率化による過度な長時間労働解消、②非正規のスキルアップ(正規化)などがある。

■ 図表:働き方改革によって期待される効果(試算)



(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

他方、持続的な経済成長(実質2%成長)のためには、更に少子化の克服や外国人材の活用、第4次産業革命への取り組みが不可欠になる。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うる重要な潮流となる。第4次産業革命時代においては、持続的な経済成長を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」が不可欠となる。

以上のような大きな改革に対応するにあたって、各企業には単に受け身の立場ではなく、むしろこれを好機ととらえる視点も必要だ。そこでは人事制度の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社会を実現するには、働き方改革の実現も重要になる。

今日のアベノミクスの成長戦略において働き方改革は重要な柱になっている。しかも、日本労働組合総連合会(連合)も含め、労働側のニーズを取り込み、日本全体で成長に向けたインフラ作りを指向するベクトルがそろった状況にある。日本経済において誰もが認識する宿命的な悲観論は、少子高齢化による経済の停滞にある。こうした働き方改革による成長の底上げを地道に続けることが、日本に対する悲観を脱し、先行き期待を引き上げる上でも重要になる。

1 「持続的成長に向けた『働き方改革』の必要性」(『MIZUHO Research & Analysis』2017年3月16日)