

働き方改革の日本経済への影響 —2019年までのデータによる暫定的検証—

一般社団法人 JA 共済総合研究所
調査研究部 主席研究員

きのした 茂
木 下

アブストラクト

働き方改革関連法が2019年4月に施行されて1年以上が経過した。これを踏まえて、同法の施行に伴い生じた労働市場及び経済全体における変化につき、19年までのデータを用いて検証したところ、以下の点を確認した。企業は同法施行前後から労働時間の削減に取り組む一方で、非正規を中心に雇用を増やした。結果として労働時間削減による労働投入量の減少は緩和された。一方、労働生産性の基調的な改善はみられていない。また、労働時間が削減される中で、賃金総額は減少せず、時間当たり賃金は増加することとなった。

政府が「働き方改革」において目指していたのは、長時間労働の是正を通じて企業に生産性改善と賃金引き上げを促すとともに労働参加率の向上を図る、というものであったが、少なくとも19年までの段階では当初の企図通りになっていないといえよう。

こうした「生産性改善を伴わない賃金増加」という構図は、80年代末から90年代初頭にかけて進展した時短の際にもみられたが、これは企業収益の圧迫を通じて景気の腰折れ要因になりうる。また、当時の時短はその後の日本経済長期低迷の要因の一つとなったとの研究結果もあり、働き方改革の影響については引き続き注視する必要がある。

(キーワード) 働き方改革 労働時間 生産性

目次

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. はじめに | 4. 生産性、実質賃金の動きからみた関連法
施行前後の日本経済のパフォーマンス |
| 2. 働き方改革関連法の概要と働き方改革
が目指すもの | 5. 80年代末の時短の経緯 |
| 3. 働き方改革関連法施行前後の労働指標
の動き | 6. おわりに |

1. はじめに

働き方改革関連法が2019年4月に施行されて1年以上が経過した。当初は「残業代の削減が数兆円規模の所得減につながるのでは」といった見方もあったようだが、19年までのデータを見る限りそこまでの状況には至っていない。また、労働投入という面では、時間外労働の減少は非正規雇用の増加により補われ、労働時間の減少が供給制約を招くという兆候も窺われていない。もっとも、日本の場合、80年代末に実施された法定労働時間の短縮が潜在成長率の鈍化につながったという指摘もある。今回も同様の事態が生じる可能性は排除できず、慎重な見極めが必要であろう。

以上の問題意識を踏まえて本稿では、働き方改革関連法施行前後の労働時間、雇用者数、賃金、労働投入量、生産性といった指標を用いて、働き方改革の日本経済への影響について検討する。

なお、直近の日本経済は、コロナ禍の影響から2020年4～6月期の実質GDP成長率が前期比-7.8%となるなど、厳しい状況にある。今年度入り後の労働関連データも悪化しており、こうした状況で働き方改革の評価を行うのは不適切ではないかとの議論もあろう。

ただ、働き方改革関連法の施行に伴って、「コロナ前」に生じていた変化を検証しておくことにも一定の意義はあると思われる。そこで、観察対象を2019年までのデータに限定して分析を試みることにした。このため、限られたデータを元にした「暫定的検証」である点についてはあらかじめ留意されたい。

2. 働き方改革関連法の概要と働き方改革が目指すもの

働き方改革関連法の内容については、報道等では時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金などが注目を集めたが、本来は8本の労働法の改正を行うもので、その内容は多岐にわたる（図表1）。

このように法制化された「働き方改革」であるが、ここで、そもそも働き方改革が必要とされる背景、ロジック、将来的に期待されている効果などについて改めて政府文書により確認しておこう。

2016年9月に発足した「働き方改革実現会議」は10回にわたる討議を経て、2017年3月に「働き方改革実行計画」を決定した。これによれば、まず、日本経済の現状認識として、アベノミクスは4年間で大きな成果を生み出したものの、民需には足踏みがみられるとし、こうした経済成長の隘路の根本には人口問題やイノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足があるとする。これを脱却するためには投資やイノベーションの促進

（図表1）働き方改革関連法（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）の概要

- | |
|---|
| I. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法） |
| II. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等 |
| 1. 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法） |
| 2. 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法） |
| 3. 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等） |
| III. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 |
| 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法） |
| 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法） |
| 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備 |

（出所）政府資料

を通じた付加価値生産性の改善及び労働参加率の向上を図ることが必要であるという。

こうした認識のもと、日本の労働制度と働き方における課題として、正規・非正規の不合理な処遇の差、長時間労働、単線型の日本のキャリアパス、といった点を指摘し、これらに対応することが、生産性の引き上げや労働参加率の向上につながるとする。具体的には、正規・非正規間の理由なき格差解消は、労働者のモチベーションを高め、労働生産性を向上させるという。また、長時間労働の是正は女性や高齢者の就労を促し、労働参加率を向上させる一方、経営側も業務効率改善に取り組むことから労働生産性引き上げをもたらすとする。さらに、単線型の日本のキャリアパスを多様化し、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与するという。このようにして労働生産性が改善すれば、その成果を労働者に分配することで賃金の上昇、需要の拡大を通じた「成長と分配の好循環」が実現するとしている。

以上、働き方改革が最終的に目指しているものは経済成長の隘路脱却を通じた日本経済の再生であるが、労働分野に限定していえば、労働生産性と労働参加率の向上であるといえよう。次節以降ではこの点を念頭に置いて、働き方改革関連法施行前後の雇用関連指標の点検及び日本経済のパフォーマンス評価を行う。

3. 働き方改革関連法施行前後の労働指標の動き

本節では、2019年4月より働き方改革関連法が施行されたことを受け、その前後で労働市場にどのような変化が生じているのかについて、労働関連指標の動きを改めて点検することにより確認してみることにしよう。19年4月からの大きな改正点としてあげられるのは、やはり時間外労働の上限規制であろう。具体的には、従来時間外労働の上限は原則月45時間、年360時間、労使の合意があれば年6か月までは上限なしとされていたものが、改正後は年6か月についても上限が課せられ、年720時間、単月で100時間未満、2～6か月平均で80時間までとされた（大企業は19年4月より適用、中小企業は20年4月より適用）。また、年次有給休暇の年5日取得も義務化されている。

以上を踏まえ、まず、一般労働者（正社員）の労働時間の動きを確認しよう。19年4月から時間外労働の上限規制に加え、5日間の有給休暇取得義務も課されていることから、所定外労働時間のみならず所定内労働時間（あるいは出勤日数）にも影響が出ていると考えられる。実際、2018年後半から所定外だけでなく、所定内労働時間及び出勤日数の減少が観察される¹（図表2）。また、一般労働者だけでなく、パートタイム労働者の労働時間も減少していることがわかる²（図表3）。

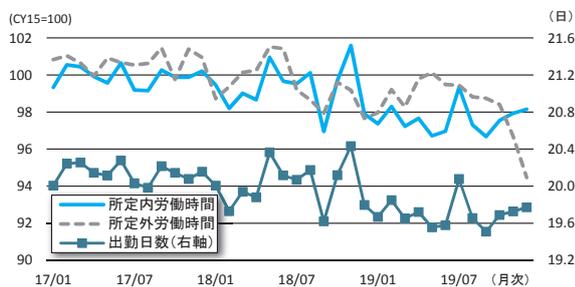
上述の時間外労働の削減は、他の条件が不変であれば、労働時間数の減少を通じてGDP

1 19年の各項目の前年比増減率は、所定内労働時間：-1.7%、所定外労働時間：-1.2%、出勤日数：-1.6%。

2 19年の各項目の前年比増減率は、所定内労働時間：-2.6%、所定外労働時間：-2.5%、出勤日数：-2.5%。

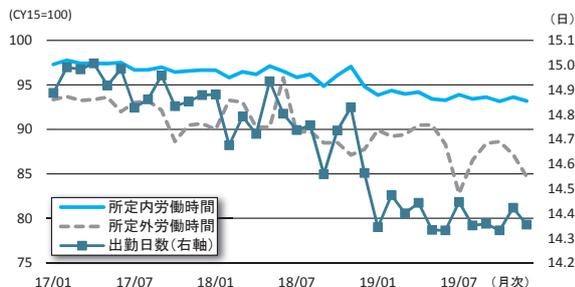
を下押しするはずである。しかしながら、少なくとも19年4～6月期の実質成長率は前期比+0.5%と前期の+0.6%に続きプラス成長を達成しており、一見したところ時間外労働削減の悪影響は窺われない。これについては、19年4～6月期においては元々10連休効果などから個人消費が堅調であったという需要面の事情に加え、労働時間が減少する一方で雇用者数が増加しており、労働投入量（雇用者数×労働時間）の落ち込みがある程度緩和されたことがある（図表4）。特に、18年から非正規雇用の増加が目立っており（図表5）、企業は働き方改革関連法施行に先立って非正規雇用の増員により当面の労働時間削減に対応していたものと解釈されよう。

（図表2）労働時間と出勤日数の推移（月間、一般労働者、季調値）



（注）厚生労働省のデータより作成

（図表3）労働時間と出勤日数の推移（月間、パートタイム、季調値）



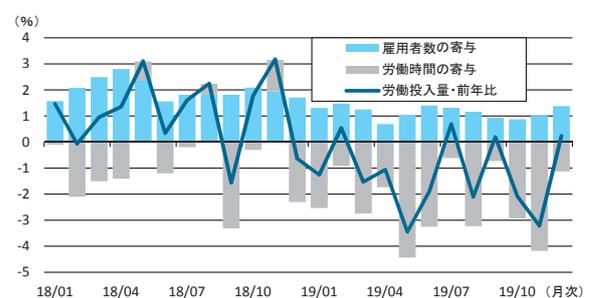
（注）厚生労働省のデータより作成

一方、労働者側にとっては、時間外労働の削減は残業代の減少を通じて所得の下押しにつながるはずである。働き方改革の開始に伴って、数兆円規模の所得減を招く可能性がある、という調査レポートが一部調査機関から公表されていたことは記憶に新しい。

そこで、まず、経済全体の所得指標として実質雇用者報酬の動きをみると、伸びは鈍化しているものの、大きく減少する姿にはなっていない（図表6）。もっとも、労働者一人当たりで見るとやや様相が異なってくる。

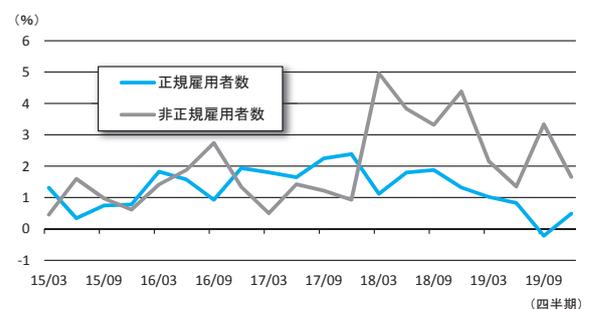
図表7は、一般労働者の月々の給与の動きをみたものである。所定内給与は19年入り後も増加トレンドを保っているものの、給与総額は前年から大きく減速し、月によっては前年

（図表4）労働投入量（雇用者数×労働時間）の推移



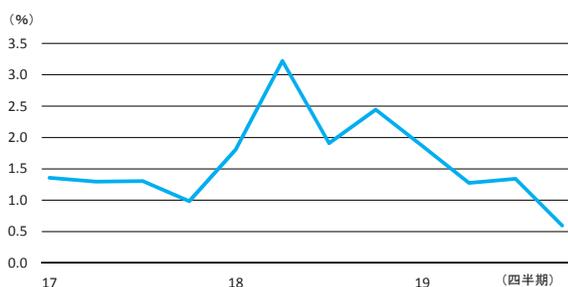
（注）総務省、厚生労働省のデータより作成

（図表5）正規・非正規別雇用者数の推移（前年比）



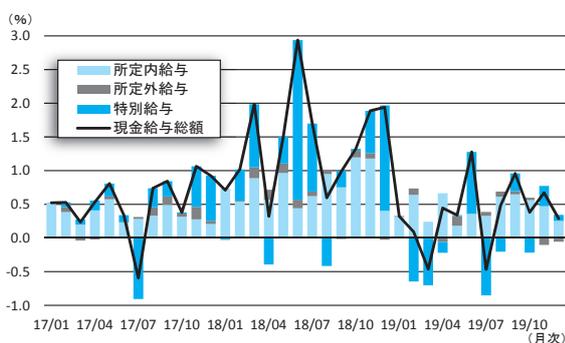
（注）総務省のデータより作成

(図表6) 実質雇用者報酬の推移 (前年比)



(注) 内閣府のデータより作成

(図表7) 一般労働者の賃金の推移 (前年比)



(注) 厚生労働省のデータより作成

割れとなるなど低迷していることがわかる。ただこれには特別給与の減少も影響しており、所定外給与の減少が主因となって給与全体の減速を招いているわけではない。

4. 生産性、実質賃金の動きからみた関連法施行前後の日本経済のパフォーマンス

前節では、企業は働き方改革関連法施行に伴って労働時間を削減する一方で、非正規雇用を中心として人員を増やすことにより財・サービスの生産水準を維持したこと、経済全体の所得は大きく減少するに至っていないものの、労働者一人当たりの給与は一定の下押し圧力を受けていること、を確認した。

本節では、上述の事実認識を踏まえ、労働

時間削減と非正規雇用を中心とした人員増加という「資源配分の変更」が日本経済のパフォーマンスにどのような影響を及ぼしているのかについてみることにする。特にここでは、①労働生産性、②実質賃金、に注目する。

まず、①については、労働時間の減少を人員増で補ったということは、労働投入量ベースでみた生産性は改善していないことが疑われるが、仮にそうだとすれば、働き方改革の所期の目標に反することになるのではないか、という問題意識からである。また、②については、労働時間が減少する一方で賃金総額は底堅さを維持していたが、これは時間当たり賃金の上昇を意味する。仮に生産性が改善しないまま時間当たり賃金が上昇していたとすると、企業側の人件費負担が増していることになるのではないか、という問題意識からである。

まず、労働生産性の動きを確認しよう。ここでは実質GDP / (就業者数 × 労働時間) でみることにする。図表8をみると、19年前半は前年比でプラスとなっているものの、その後はマイナスとなっており、生産性が基調として改善しているとはいえない。また、生産性の前年比伸び率の動きをGDP、就業者数、労働時間に分けてみると、就業者数の増加が生産性下押しに効いていることがわかる。

次に、賃金の動きを確認しよう。ここでは実質雇用者報酬 / (雇用者数 × 労働時間) でみることにする。図表9をみると、19年後半にやや増加率が鈍化してはいるものの、上向きトレンドは維持していることがわかる。特に、19年入り後は労働時間の減少による時間当たり賃金の押し上げ寄与が拡大している。

上述の生産性と賃金の動きの観察から、生

産性が大きく改善していないにもかかわらず、賃金が基調として増加していることがわかった。これらは、冒頭に述べた働き方改革の目標とやや乖離した状況であろう。確かに時間当たり実質賃金は上昇してはいるものの、これはあくまで労働時間削減の結果であって、働き方改革実行計画が謳っているところの生産性向上の成果とは言い難い。一方で、非正規雇用中心ながら就業者数の増加は続いていることから、労働参加率は一段と上昇している（図表10）。この点は「実行計画」の企図した通りといえよう。

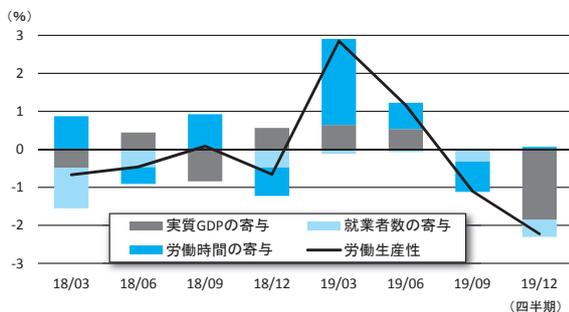
なお、生産性向上を伴わない賃金増加は、企業にとって人件費負担が増していることを意味する。実際、法人企業統計により労働分

配率の動きを確認すると、足元で上昇に転じていることがわかる（図表11）。こうした人件費負担の増加は、企業収益の圧迫を通じて景気の腰折れ要因になり得よう。

5. 80年代末の時短の経験

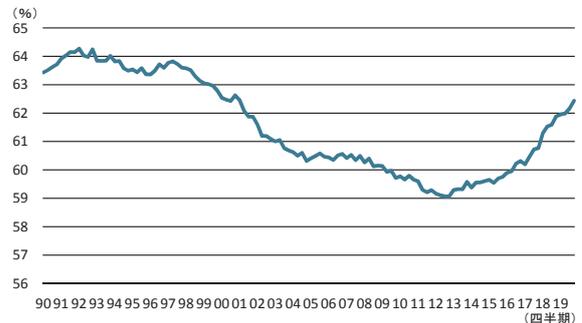
これまでみてきた「労働時間数が削減されたにもかかわらず、生産性の引き上げが実現せず、これに見合わない時間当たり賃金の増加が生じた」という構図は、実は80年代末以降の時短進展時にも観察されている。当時の状況を改めて振り返ってみると、一人当たりの月間総労働時間数は80年代においては170時間程度であったものが、90年代前半には150時間程度まで減少した（図表12）。これは、

（図表8）労働生産性の推移（前年比）



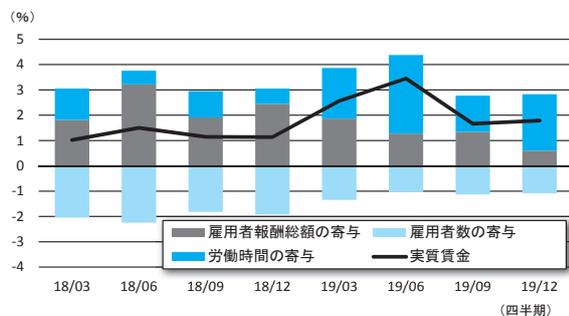
（注1）労働生産性＝実質GDP/（就業者数×労働時間）
（注2）内閣府、総務省、厚生労働省のデータより作成

（図表10）労働参加率の推移（季調値）



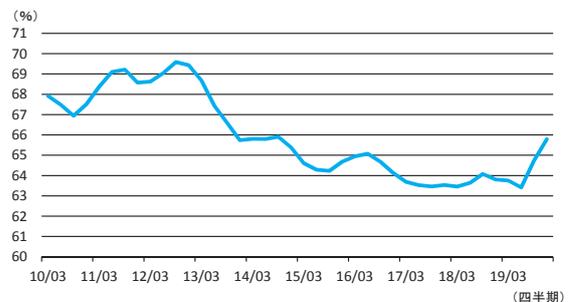
（注）総務省のデータより作成

（図表9）労働投入量ベース実質賃金の推移（前年比）



（注1）実質賃金＝実質雇用者報酬/（雇用者数×労働時間）
（注2）内閣府、総務省、厚生労働省のデータより作成

（図表11）労働分配率の推移（季調値、3四半期移動平均）



（注1）労働分配率＝人件費/（人件費+営業利益+減価償却費）
（注2）財務省のデータより作成

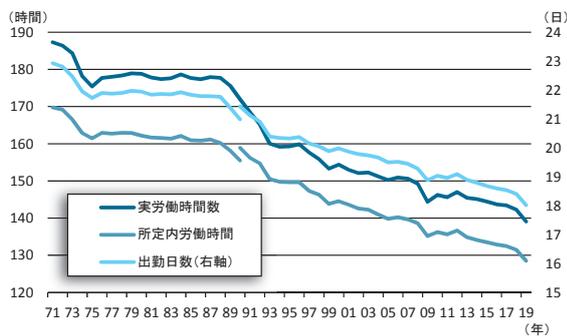
1987年の労働基準法改正によって、週48時間労働から週40時間労働へと段階的に移行したことによるものであった。なお、当時も就業者数が増加していたため、労働投入量は92年までは横ばい推移を維持した（図表13）。一方で、労働時間の減少もあり、時間当たりでみた実質賃金は91年まで4%前後の高い伸びで推移した（図表14）。

この間の労働生産性と時間当たり賃金の動きを改めて確認すると、やはり生産性の伸びが高まらない一方で、賃金の伸びが大きく加速しており、生産性と賃金が乖離していたことがわかる（図表15）。

図表16は両者の動きにつき、当時と現局面の比較をまとめたものである。81～87年

では実質賃金の伸びが1.79%、労働生産性の伸びが3.10%であったものが、88～91年では実質賃金の伸びが3.96%、労働生産性上昇率は4.01%となった。時短進展期に実質賃金の伸びが大きく加速したのに対し、労働生産性

（図表12）月当たり労働時間、出勤日数の推移



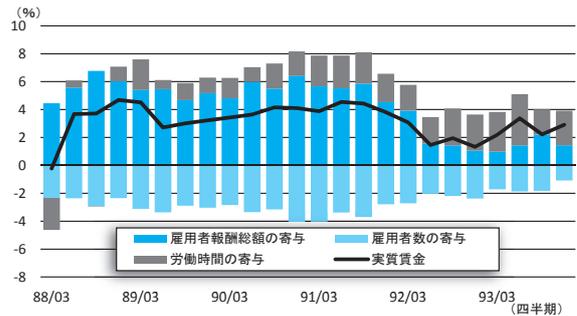
（注1）所定内労働時間、出勤日数は90年まで従業員30人以上、90年以降は同5人以上の事業所
（注2）厚生労働省のデータより作成

（図表13）就業者数、労働時間、労働投入量の推移



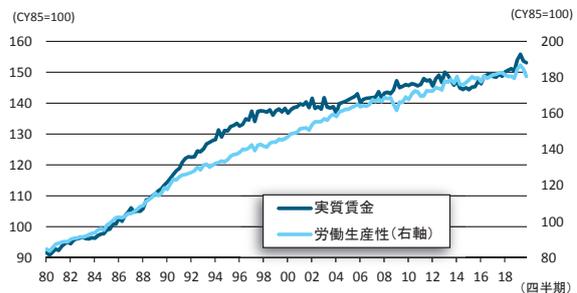
（注1）労働投入量＝就業者数×労働時間
（注2）総務省、厚生労働省のデータより作成

（図表14）労働投入量ベース実質賃金の推移(前年比)



（注1）実質賃金＝実質雇用者報酬/（雇用者数×総労働時間）
（注2）内閣府、総務省、厚生労働省のデータより作成

（図表15）実質賃金と労働生産性の推移（労働投入量ベース）



（注1）季調値
（注2）内閣府、総務省、厚生労働省のデータより作成

（図表16）実質賃金と労働生産性上昇率の比較

（年率、%）

	実質賃金	労働生産性
80年代末の時短前後		
1981～87年	1.79	3.10
1988～91年	3.96	4.01
現局面		
2011～17年	0.30	0.86
2018～19年	1.46	-0.55
2019年	1.79	0.61

（注1）「2019年」の行は10～12月期の前年比を表示
（注2）内閣府、厚生労働省、総務省のデータより作成

の伸びの改善は相対的に小幅にとどまっていたことがわかる。一方、現局面では、11～17年において実質賃金の伸びが0.30%、労働生産性の伸びが0.86%であったのに対し、18～19年では実質賃金の伸びが1.46%と高まったものの、労働生産性の伸びは-0.55%とマイナスになった。また、19年のみでみても実質賃金の伸びが労働生産性の伸びを上回っている点は変わらない。

90年代初頭にかけて生じた「生産性の伸びから乖離した賃金増加」は、時短とともに、マイナスの供給ショックとして当時の日本経済を下押しした可能性が高いとみられる。Hayashi and Prescott (2002) は、90年代以降の日本経済の長期停滞の原因として、TFP（全要素生産性）上昇率の低下とともに、労働時間の減少を指摘している。

6. おわりに

以上、働き方改革関連法施行による日本経済への影響についてみてきた。19年までのデータをみる限り労働参加率は上昇しているものの、労働生産性の改善は実現せず、労働時間の削減により時間当たり賃金は増加するという結果となっている。働き方改革の本来の理念からすれば、期待された成果は道半ばということであろう。また、80年代末から90年代初めの時短の経験に照らせば、生産性の改善に見合わない賃金増加は景気に悪影響を与える、という点で、経済全体からみれば決して望ましい状況とはいえない。足元の経済はコロナ禍により大きく落ち込んでいるが、少子高齢・人口減少が進む中で生産性を高めつつ、経済の成長力を維持していかなければなら

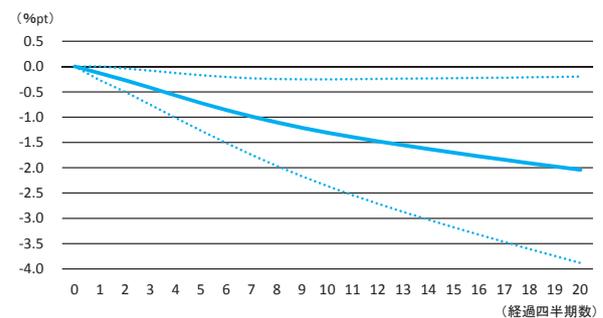
いという状況は変わらない。コロナ禍の下での新しい働き方の模索も含め、今後も事態を注視していく必要がある。

なお、本稿では働き方改革の要素として労働時間の短縮に絞って注目したが、「同一労働同一賃金」（非正規社員への不合理な待遇差別禁止）については、大企業では20年4月から導入されている（中小企業は21年4月から）。本稿では新型コロナウイルス感染症拡大の影響を除くため、データの観察期間を2019年までに限定したが、既に導入されている大企業での「同一労働同一賃金」も含め、コロナ禍の下での働き方改革の進展をどう評価していくかについては今後の課題としたい。

補論

企業の人件費負担増加が景気に与える影響につき、計量的手法を用いて確認した。原油価格（前年比）、円実質実効レート（前年比）、企業のキャッシュフロー（前年比）、GDPギャップ、労働分配率の5変数からなる多変量自己回帰モデルを推計し、労働分配率が上昇した場合のGDPギャップへの影響を計算した。これによれば、労働分配率1%ポイントの上昇はGDPギャップを12四半期後に累積で1.5%ポイント程度悪化させることがわかる。

（補論図表）労働分配率上昇のGDPギャップへの影響



(注1) 点線は95%信頼区間

(注2) 内閣府、財務省などのデータより作成

参考文献

- ・働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）
- ・「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」（平成30年7月6日公布）
- ・岩田規久男、宮川努編（2003）『失われた10年の真因は何か』東洋経済新報社
- ・遠藤裕基（2018）「働き方改革で残業時間は抑制されているのか」浜銀総合研究所
- ・神林龍（2010）「1980年以降の日本の労働時間」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会
- ・小林俊介（2017）「日本経済見通し：2017年9月」大和総研
- ・斎藤太郎（2018）「残業時間の上限規制で残業代は本当に減るのか」ニッセイ基礎研究所
- ・斎藤太郎（2020）「働き方改革で労働時間の減少ペースが加速」ニッセイ基礎研究所
- ・酒井才介（2018）「残業規制で2.6%の賃金減」みずほ総合研究所
- ・田村統久（2020）「働き方改革関連法は何をもたらしているか」大和総研
- ・田村統久、神田慶司（2019）「進展する企業の長時間労働是正の取組」大和総研
- ・林文夫編（2007）『経済停滞の原因と制度』勁草書房
- ・松岡幹裕（2002）「進展しつつある賃金調整」ドイツ証券株式会社
- ・Christiano, Lawrence, 藤原一平（2006）「バブル、過剰投資、時短、失われた10年」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ NO. 06-J-8.
- ・Hayashi, Fumio and Edward C. Prescott（2002）, “The 1990s in Japan : a lost decade,” Review of Economic Dynamics, 5（1）, pp. 206-235.