

小方尚子 - 進む時短・残る課題



小方尚子

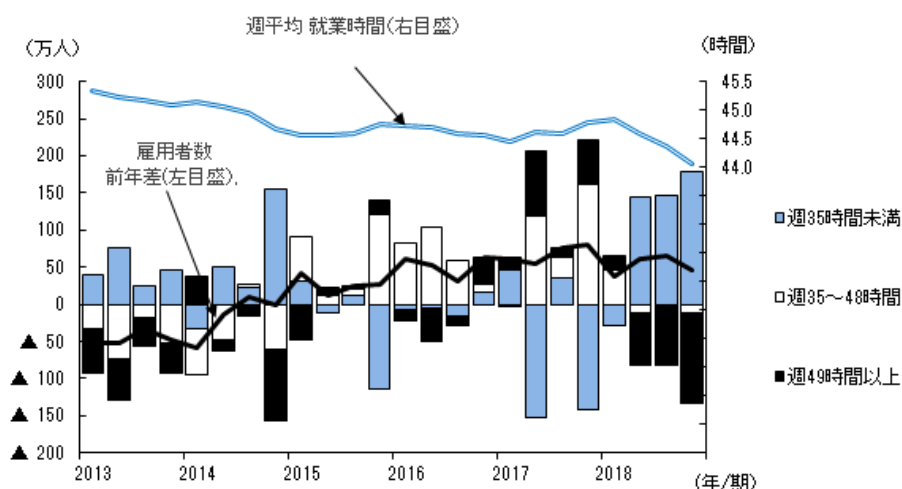
株式会社日本総合研究所
 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

HR watcher

4月から「働き方改革関連法」が施行され、新たな残業規制が適用されるようになりました。時間外労働の上限が、罰則付きで明確に規定されたため、今後、徐々に労働時間の短縮化が進むと予想されます。

もっとも、統計を見ると、時短の動きは既に昨年から加速しています。2018年には、正規雇用の週当たり労働時間が前年に比べ50分程度短くなりました【図表】。これまで正規雇用の就業時間が減少したのは、需要の変動に応じて残業が減った局面にほぼ限られていました。しかし、昨年からの減少は、景気回復局面が続く中でこれまで以上にハイペースであった点が特徴といえます。就業時間別に雇用者数の変化を見ると、週49時間以上働く正規雇用者が122万人（前年比▲14%）減る一方、35時間未満の正規雇用者は187万人（同+49%）増えました。

【図表】 正規雇用の週平均就業時間と雇用者増加の平均就業時間別内訳



こうした法施行に先駆けた時短の進展の背景には、人手不足の深刻化を受けた雇用形態の柔軟化があります。

まず、採用面では、多くの企業がこれまでより短時間しか働けない労働者の採用に動いています。短時間勤務制度を整備することで、フルタイム勤務は難しい看護師経験者の復職を実現している病院が良い例です。このほか、定年を迎えた高齢者に短時間勤務制度を適用し、仕事の負担を軽くすることで雇用延長に応じてもらう取り組みを進める企業も増えています。

また、既存の雇用者についても、待遇改善の一環として時短を進める動きがあります。景気回復局面が続くにつれ、春闘交渉の際に、賃金引き上げ要求のほかに、休日数の増加、育児・介護休暇制度の充実、ノー残業デーの設定、時間外労働規制、インターバル規制など、時短につながる制度改善を進める例が目立つようになってきています。また、非正規雇用者を短時間勤務のまま正規化する動きも出てきています。

こうした人手不足への対応は、2012年末に景気拡大局面入りして以降、徐々に広がってきた動きですが、2018年には、働き方改革関連法の施行が視野に入らる中で、既存雇用者を対象に時短の取り組みが強まったことがうかがえます。

こうした状況からは、働き方改革関連法が目指す柱の一つである「時短」の動きは、企業の自発的な取り組みを法律が後押しする形で順調に進んでいるように見えます。

しかし、これまでのところの時短は手放しで喜べるものとはなっていません。「働き方改革」の本来の趣旨は、効率的に働くことで、同じ成果をより短い労働時間で達成していくことです。人口減少、高齢化が続く今後の日本経済にとって必要な改革でもあります。しかし、日本経済全体を見渡してみると、「労働生産性の上昇を伴った時短」とはなっていません。

雇用者一人当たりの時短が進む一方で、雇用者数が増えているため、日本全体で見ると労働投入（総労働時間）は増え続けています。この増加ペースは、2014年ごろから実質GDPのそれを上回り続けています。この結果、時短が進む下でも労働生産性（付加価値／労働投入）は前年比1%程度の低下を続けています。つまり、日本全体で見た働く人の総労働時間が増えている割に、成果はさほど伸びない状況となっているのです。

ミクロの現場で起きていることを考えてみると、とりあえずノー残業デーを設けるなど時短には成功したものの、仕事のやり方が変わらない中、積み残された仕事が先送りされるだけになっている可能性があります。こうした生産性の向上が伴わない時短では企業業績も悪化しかねません。

時短そのものを目標にするのではなく、生産性の向上や業績の改善につなげていくには、定型業務の自動化などの省力化投資、テレワークの導入、内向きの仕事の削減など、業務フローの見直しをはじめ、業務全体を見渡した真の働き方改革が欠かせません。そうした理想的な時短を実現するための働き方改革は、これからが本番であるといえます。