

「夏休み」から考える働き方改革



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

欧米よりも「休日」が多く、労働時間の長い日本

8月には、「夏休み」を取る人が増えますが、日本の勤労者の夏休みは、せいぜい1週間というケースが大半です。まる1カ月休むのが珍しくないフランス人のパカンスをうらやましく思う方も多いでしょう。実際、余暇の多さは生活の豊かさの重要な側面であると考えられますが、日本の労働者の平均年間労働時間は欧州諸国よりも長くなっています。

もともと、年間の休日日数をみると、欧州諸国と日本では、実はそんなに大きな差はありません。労働政策研究・研修機構がまとめた2016年のデータでみると、週休2日制の日本の勤労者の年間休日数（有給休暇付与日数+法定休日+土日）が平均138.2日であるのに対し、ドイツは141日、イタリアが139日、なんとイギリスとフランスでは137日と、日本を下回っています。年次有給休暇は、日本のほうが少ないものの、日本の「国民の祝日」が、欧州諸国の法定休日より6~9日多いため、トータルではあまり変わらないのです。

問題は、有休取得率の低さです。取得率（休暇取得日数÷付与日数）は90年代半ばの55%程度をピークに低下し、2000年代以降5割を下回り続けています。

さらに、出勤日の労働時間も長いと、日本の就業者1人当たり平均年間総実労働時間は、2017年に1710時間と、1位のドイツの1356時間を大きく上回り、OECD35カ国中17位にとどまっています。週49時間以上働く労働者が全労働者に占める割合も、低下傾向にあるとはいえ、2016年に20.1%と、10%前後にとどまる欧州諸国に比べると高い水準にあります。

労働力不足の緩和と生産性向上を結び付ける取り組み

長く働くことで、労働者1人が年間に生み出す付加価値がそれだけ多くなり、いわば「よく働きよく稼ぐ」状態であれば納得ですが、残念ながらそちらもはかばかしくありません。労働者1人が1時間に生み出す付加価値で測る労働生産性が低いためです。日本生産性本部「労働生産性国際比較2017」によると、日本の労働生産性は、OECD35カ国中20位にとどまっています。日本人は単に「長く働いている」というよりも「無駄に長く働いている」ことが示されているのです。

折しも政府は、少子高齢化で懸念される労働力不足緩和と生産性向上を目指す「働き方改革」を進めており、この一環として、残業規制を含む長時間労働の是正策が打ち出されています。

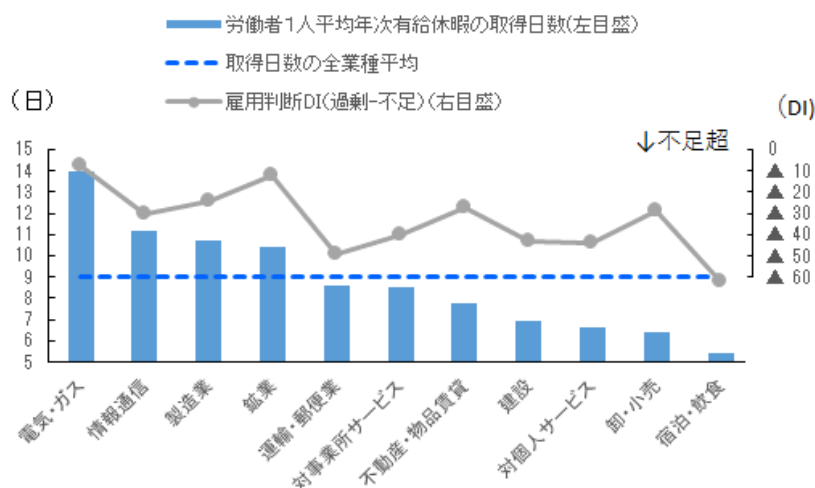
残業規制は、「現在働いている人の労働時間が短くなる」点だけでみると、労働力不足に悩む日本にとっては事態を悪化させるようにもみえます。

しかし、長期的かつ日本全体を見渡して考えれば、①労働者の健康を守り、高齢になっても働く意欲も能力もある人が増える、②育児や介護との両立を可能とすることで、労働市場に参加できる人が増える、さらに③少子化に歯止めをかける、といったさまざまな側面から、労働供給の強化に資することが期待できます。

しかも、上記の欧州諸国の例をみれば、メリハリをつけてより短い時間で成果を上げていく余地があることが示唆されます。

実際、【図表】に見るように、年間休暇取得日数の少ない業種ほど雇用判断DIの不足超幅が大きい＝人手不足が深刻化する傾向があります。労働力人口が減少に向かう中で、休暇を取りづらい職場では働き手の確保により厳しくなるため、これまで通りの「長時間労働モデル」は通用しなくなりつつあります。

【図表】業種別に見た労働者1人平均の年次有給休暇取得日数と雇用判断DIの比較



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観)を基に日本総合研究所作成

【注】有給休暇取得日は2016年、雇用判断DIは2018年6月調査。

待ったなしの「働き方改革」

無論、残業せずに成果を出し、生産性を上げていくことは容易ではありません。それでも先進的な企業では、会議の短縮をはじめとする仕事の段取りの見直しから、テレワークの導入による通勤時間の削減、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）による定型的な事務作業の自動化など、労基法改正の先を行く格好で長時間労働の是正に動き、企業業績にも好影響を及ぼしている例が出てきています。

もし、残業時間を減らすだけで生産性が変わらなければ、業績が下がるだけで、当然、賃金には下押し圧力となります。平均して一般労働者の年収の7%程度、20代では10%をも占める残業代が目減りする、という労働者の不安が現実のものになってしまいます。

これまで有休取得率の上昇や残業の削減が進まなかった根本には、厳しい解雇規制の下で、正社員の採用を必要最小限に抑えて業務をこなしてきたことが挙げられます。しかし、労働生産性の低さに象徴されるように、非効率な業務慣行等が多く残っているのも事実といえます。こうした中、残業の法制的上限規制といういわばゴールが区切られたことで、長時間労働の是正は待ったなしの経営上の課題となりました。企業経営においては、海外の先進事例を吸収して、本家以上の成果を挙げた日本企業の例が枚挙に暇ありません。長時間労働の是正という課題についても、本腰を入れた取り組みが期待されます。

Profile

小方尚子 おがた なおこ

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

東京大学教養学部教養学科卒業。三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井銀総合研究所（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査部分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。