

成長の切り札としての「働き方改革」

丸山隆英

東亜建設工業株式会社 執行役員常務



岸田政権が掲げる「新しい資本主義」は、「成長と分配の好循環」を目標として、今年6月には、その実現のためのグランドデザインが閣議決定されました。このうち、成長の分野に光を当ててみると、わが国のあらゆる産業において、労働生産性を如何に向上させ、成長につなげていくのが最重要課題とされており、そのために数多くの施策が挙げられています。

一方、今日、あらゆる企業・団体や政府において「働き方改革」に関する取組が進められていますが、その目指すところについて、働く人たちの心豊かな生活の実現、ゆとりある人生設計への転換といった側面だけを捉え、あたかも新しい資本主義と相反する政策であるかのごとく批判するマスコミの誤った報道や論調が散見されます。このため、ここでは、両政策の密接な関連性について、少しだけ説明を試みたいと思います。

労働生産性は、分子を産出量（GDPなど）、分母を労働投入量（労働者数×労働時間など）として算出される割合で示されるのが一般的です。OECDの統計をみると、2019年度の日本の労働生産性は、単位人日あたり47.9ドルとG7の中で最下位であり、第1位の米国の6割程度に止まっています。この原因として、わが国の生産現場におけるICT技術の導入の遅れや、年功序列の給与体系の浸透、さらには産業全体におけるイノベーション競争力の低さなど、様々なものが挙げられています。このため新しい資本主義のグランドデザインでは、人への投資、科学技術・イノベーションやDX（デジタル・トランスフォーメーション）への重点投資などを進めるとともに、インフラやICT環境の整備、地域に則した産業支援などを通じて、わが国を経済社会が多極化したデジタル田園都市国家とすることにより、成長に適した新しい社会の構築を目指すこととされています。この際、成長を続けるためには、それに資する労働生産性を向上させることが鍵とされています。

一方、2017年度に取りまとめられた「働き方改革実行計画」は、同一労働同一賃金、賃金の引上げ、長時間労働の是正の3本柱のほか、柔軟な働き方がしやすい環境整備など、併せて9つの施策で構成されていま

す。また、計画の基本的考え方として、「働き方改革こそが労働生産性を改善するための最善の手段である」と謳われていますが、9つの施策が労働生産性の向上にどのように結びつくのかについて、少し紐解いてみたいと思います。

まず賃金の引上げや同一労働同一賃金は、企業収益を確実に労働者へ分配する枠組みを構築することにより、働く人の労働意欲の向上による労働生産性の上昇や、所得の増加に伴う消費の活性化による成長を期待するものであることは明らかです。

また、長時間労働の是正は、労働生産性に関し、単純に分母の労働投入量を減少させ、算出される値を高めるだけではなく（労働投入量が減少すれば労働生産性の値は上昇するが、それだけでは成長にはつながらない）、労働そのものの効率や創造性を高め、労働の質を向上させる効果が期待されています。このため、働く人の意欲を高め、能力を十分に発揮できるよう、高度プロフェッショナル制度の創設（高度なスキルや知識を持つ者の労働時間制限を撤廃する制度）や裁量労働制の見直し（事前に定めたみなし労働時間を働いた時間とする制度）など、多様で柔軟な働き方のための制度化を併せて進めることとされています。

その他、病氣・子育て・介護と仕事の両立、高齢者の就業促進を始め、柔軟な働き方がしやすい環境の整備を進めることにより、わが国の人口減少の状況を考慮し、様々な事情を抱える労働者ひとり一人が働ける条件を整えることにより、多種多様な労働力を確保して、確実に成長につなげていくことを基本的考え方としています。

このように「働き方改革」は、わが国が人口減少下においても経済成長を遂げるための切り札となる戦略と捉えることができます。また、同時に、労働生産性の改善の成果を働く人に分配することにより、賃金の上昇や需要の拡大を通じた、まさに「成長と分配の好循環」を構築するための政策の柱としても期待されています。今後、働き方改革に関する個々の取組を進めるにあたっては、こうした考え方を常に意識することが必要なのではないのでしょうか。