

第12号

佐々木敦也の経済千思万考

【厚労省働き方改革案：日本型労働に生産性をもたらすか？】 2015.3.02

「厚生労働省は6日開いた労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で働き方改革の報告書案を示した。時間ではなく成果に賃金を払う「脱・時間給」（ホワイトカラー・エグゼンプション）の導入が柱だ。対象は年収1075万円以上の専門職で、大手の金融機関や製薬会社を中心に導入が進みそうだ。この案は、仕事を柔軟にこなしやすくする一方で、働き過ぎを防ぐ仕組みも盛り込んだ。少子化が進む日本では長時間労働を減らし、生産性を引き上げる改革が欠かせない。社員の働く意欲を引き出すためには、企業自らが年功制の見直しを進める覚悟も必要だ。」

(2015年2月7日付日本経済新聞)

日本の働き方は効率性が低い (主な国の1時間あたり労働生産性)	働くルールはこう変わる(2016年4月～)		
	柔軟な働き方	残業代	深夜・休日手当
0 20 40 60 80米ドル100	▼脱・時間給 ・年収1075万円以上が対象 ・ディーラー、アナリスト、金融商品開発、コンサル、研究開発職など ・年104日の休日など条件	なし	なし
ルクエー	▼裁量労働制 ・一部の営業や品質管理を追加	なし	あり
ルクセンブルク			
米国	▼フレックスタイム ・労働時間の調整を3カ月単位に	あり	あり
フランス			
ドイツ			
英国	働き過ぎを防ぐ		
OECD平均	▼企業に有休消化義務 ・社員に年5日分の有休を取らせる		
日本	▼中小企業の残業代上げ(19年4月～) ・月60時間超は通常の5割増しに		
韓国	(注)内容は厚労省の報告書案		

内閣府の推計によると、このままでは日本の労働力人口が2030年までにいまより約900万人減る。以下、記事のポイントを示すと

①労働力が少なくなるのを補おうと労働時間を延ばせば、家庭がおろそかになって少子化に拍車がかかるおそれがある。メリハリのきいた効率的な働き方を広げて、生産性を上

掲載されている情報は、投資判断の参考として投資一般に関する情報提供を目的としたものであり、投資の勧誘を目的としたものではありません。また、紹介する個別銘柄の売買を勧誘・推奨するものではありません。投資に関する最終的な決定は、利用者ご自身の判断でなさるようお願いいたします。このレポートの一部または全部を事前の承諾なしに引用、複製すること、及び形態の如何、加工の有無に問わず、第三者に提供することを禁じます。

- げるしかない。脱・時間給の対象も、厚労省が示した5職種から広げる必要がある。
- ②社員の働く意欲を引き出すために、企業が自ら賃金制度を見直すことも課題になる。いまの大企業の賃金は、大まかに言えば時間給と年功給からなる。残業代は働く時間が延びるほど増える時間給だ。一方、基本給は働く年数が延びるほど増える年功給の要素が強い。
 - ③若手社員が仕事で成果を出しても、賃金は頭打ちだ。ただだと残業する社員やベテラン社員は成果が出なくても給与が高いといった不公平感は働く意欲をそぐ。
 - ④グローバル企業では外国人の社員も増えており、時間給や年功給を柱にした日本型の賃金体系を保ったままでは、社員をつなぎ留めるのも難しくなっている。
 - ⑤企業の間でも、すでにトヨタ自動車や野村証券が若手の賃金を増やして、年功要素を薄める改革に動き始めた。年功給の改革は労使ともに慎重論が強いが、生産性の向上のためには避けて通れない。

これまで厚労省の発想は、いまだに高度成長期のように「企業は一家」で、経営者が定年まで雇用責任をもつべきだという「日本型福祉社会」というものであった。社会保険料を負担する正社員は公的年金を支える重要な財源だから、何としても正社員という身分を守り、それ以外の労働者を「非正規」として排除したいという考えが強かったからである。

社員を長期雇用する背景には、会社のためには身を粉にして働く労働倫理がある。**日本の長期雇用システム**は、高度成長期のように一つの会社に一生をささげることによって最終的に全員が利益を得られる時代には機能したが、「失われた20年」においてその利益が枯渇すると中高年の正社員の既得権を守るために若年労働者や女性を労働市場から排除する、というもはや**不公正で非効率かつ非生産的なシステム**になり変わっている。

今回の厚労省の「働き方改革案」は、厚労省自身も従来からの発想から脱し、「生産性向上」のために、企業の「日本型雇用」の変革を求めたもので、価値ある一歩である。今後は従来型の正社員は年功色を弱め、組織のフラット化を進む方向になる。そして能力のある若手が経営の意思決定に携わることができるようになれば、**日本の企業のイノベーション能力**も今より進む可能性が出てこよう。

今後の未来は、一人ひとりが、自分ほどの分野で**プロフェッショナル**になるかが問われる時代になることは間違いない。

以上

掲載されている情報は、投資判断の参考として投資一般に関する情報提供を目的としたものであり、投資の勧誘を目的としたものではありません。また、紹介する個別銘柄の売買を勧誘・推奨するものではありません。投資に関する最終的な決定は、利用者ご自身の判断でなさるようお願いいたします。このレポートの一部または全部を事前の承諾なしに引用、複製すること、及び形態の如何、加工の有無に問わず、第三者に提供することを禁じます。

ディスクレーム(免責条項)

本資料に記載された内容は、資料作成時点において作成されたものであり、予告なく変更する場合があります。本文およびデータ等の著作権を含む知的所有権は、佐々木敦也及び株式会社アイロゴス(以下「アイロゴス」という)帰属し、事前にアイロゴスへの書面による承諾を得ることなく本資料およびその複製物に修正・加工することは堅く禁じられています。また、本資料およびその複製物を送信、複製および配布・譲渡することは堅く禁じられています。アイロゴスが提供する投資情報は、あくまで情報提供を目的としたものであり、投資その他の行動を勧誘するものではありません。本資料に掲載される株式、投資信託、債券、為替および商品等金融商品は、企業の活動内容、経済政策や世界情勢などの影響により、その価値を増大または減少する事もあり、価値を失う場合があります。本資料は、本資料により投資された資金がその価値を維持または増大する事を保証するものではなく、本資料に基づいて投資を行った結果、お客様に何らかの損害が発生した場合でも、アイロゴスは、理由の如何を問わず、責任を負いません。投資対象および銘柄の選択、売買価格などの投資にかかる最終決定は、お客様ご自身の判断でなさるようお願いいたします。以上の点をご了承の上、ご利用ください。

掲載されている情報は、投資判断の参考として投資一般に関する情報提供を目的としたものであり、投資の勧誘を目的としたものではありません。また、紹介する個別銘柄の売買を勧誘・推奨するものではありません。投資に関する最終的な決定は、利用者ご自身の判断でなさるようお願いいたします。このレポートの一部または全部を事前の承諾なしに引用、複製すること、及び形態の如何、加工の有無に問わず、第三者に提供することを禁じます。