

若者の早期離職を防ぐには¹

長時間労働削減に向けてー

早稲田大学 須賀晃一研究会
労働雇用分科会

鈴木裕道 田中拓郎 土屋洋平 服部亮佑

2007年12月

¹ 本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本論文を執筆するにあたり、須賀晃一先生、そして前年度の雇用班を中心としたゼミ生達から多くの有意なアドバイスを頂いた。この場を借りて感謝の意を表したい。しかし、本報告書にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

現在、新規学卒就職者の内入社1~3年以内に辞めてしまう早期離職問題が深刻となっている。これは採用・人材育成コストの増加、生産性の低下、組織風土への悪影響など企業側にもたらすダメージも大きいと思われる。3年以内に離職する新規学卒就職者の割合は、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割にもものぼることから、「七五三現象」とも呼ばれている。

ではなぜ、近年になって若者の早期離職率の増加が問題となってきたのだろうか？

我々は、若年層の早期離職率増加の要因として「就職前」「就職後」の二段階のミスマッチが存在することに着目し、「就職後」のミスマッチに焦点を当てた。就職前に持っていた働くことへの意識と現実のギャップが就職後に存在するとすれば、「就職後」段階のミスマッチの解消は最優先であると考え、「就職後」のミスマッチという観点から分析を行った結果、「就職後」段階のミスマッチは主に「低賃金」「長時間労働」「ストレス」などが要因であることが明らかになった。

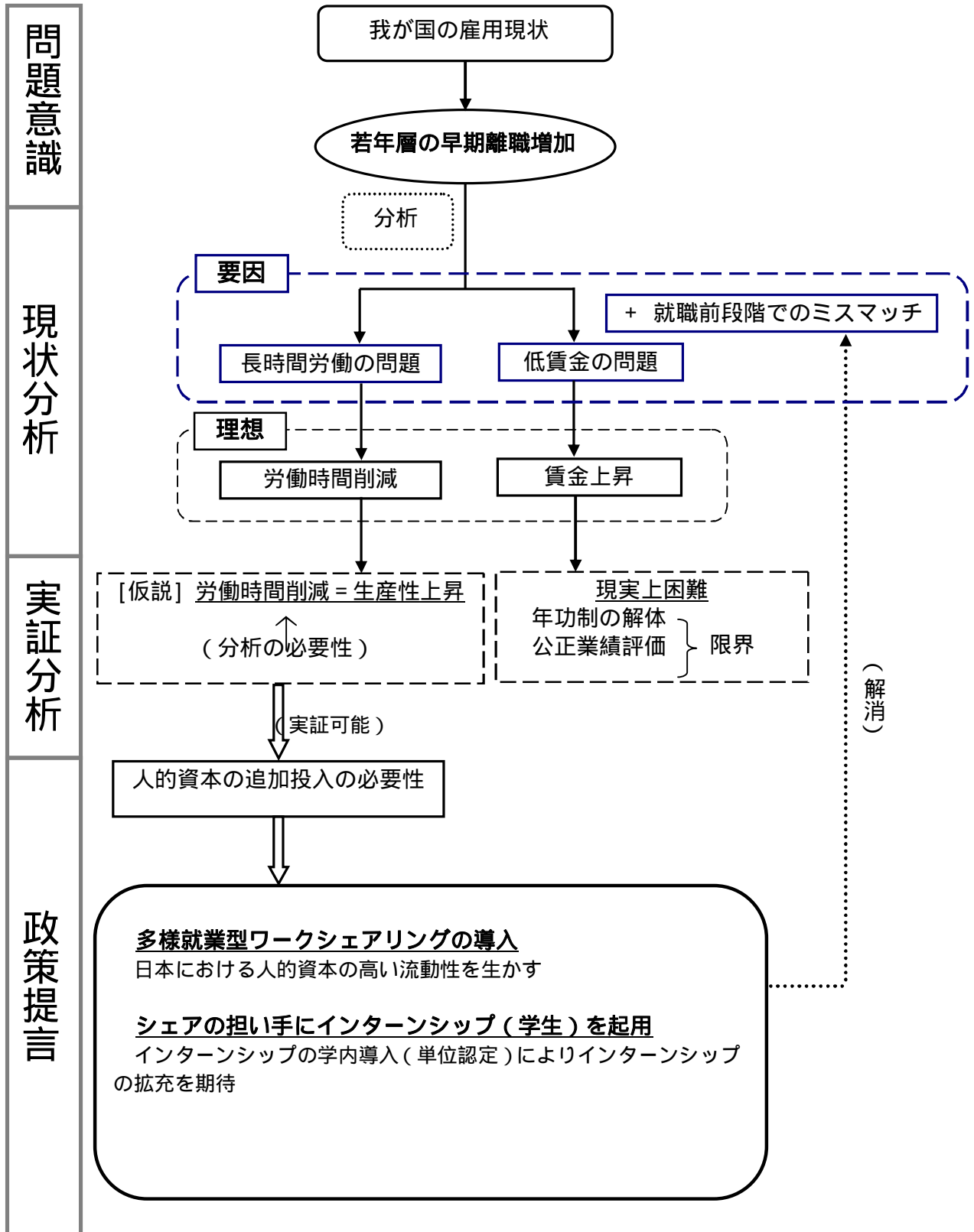
そこで、本論文では特に「長時間労働」に焦点を当て、長時間労働削減が労働生産性の向上に転換できるとすれば長時間労働削減は現実的に可能になるのではないか、と仮説を立て検証を行った。

検証の方法は早見均〔1993〕¹のモデルを使い、労働時間効率関数の概念を導入して、労働時間の1単位増加あたりの生産量の増加分が最大になる効率労働時間を求めた。本論文では若年層に焦点を当てているため、使用するデータは29歳以下のものをを用いた。その結果、若年層が実際に働いている時間は月あたり189.9時間であるが、最も効率的に働くことができる労働時間は151.2時間であることが求めた。つまり、効率労働の観点からは若年層の労働者は約20.4%も多く働きすぎていることが分かった。また、もし効率的な労働時間まで労働時間を削減することができるとすると、約6.16%の生産性の向上が望めることが分かった。この結果を用い、シミュレーションを行なった結果、企業にとっても長時間労働を削減するある程度のインセンティブがあることが分かった。

検証の結果より長時間労働削減が生産性向上に転換できることが実証された。この結果に基づき、我々は若者の就職後段階のミスマッチ解消と職場定着のために「長時間労働削減を可能にする雇用システムの創出」を政策として提言したいと思う。具体的には、多様就業型ワークシェアリングとインターンシップを発展活用し、長時間労働削減に伴う労働力補填などの問題点をカバーし、長時間労働削減を可能とする。さらには、就職前段階のミスマッチの解消をも考慮した政策である。

我々はこの政策により、若年層にとってよりよい職場環境を創出し、若年層の職場定着、早期離職率の低下を図る。

¹ 早見均「労働時間効率と生産者行動の分析」Keio Economic Observatory Occasional Paper J.No.28 慶応義塾大学 1993 pp4-54



目次

はじめに

第 1 章 若年早期離職者の現状

- 第 1 節 現在日本の雇用情勢
- 第 2 節 若年者の早期離職率増加の現状
- 第 3 節 若者が早期退職に踏み切る理由
 - 3 - 1 . 景氣的要因
 - 3 - 2 . 構造的要因
- 第 4 節 早期退職の問題点

第 2 章 若年早期離職者の分析

- 第 1 節 離職に踏み切る理由の考察
- 第 2 節 若年者早期離職の実態調査
- 第 3 節 若年労働者の離職と長時間労働の関連性
- 第 4 節 日本の労働時間の現状
- 第 5 節 長時間労働解消の施策における弊害

第 3 章 モデルによる分析

- 第 1 節 理論モデルの考察
- 第 2 節 労働時間効率弾力性曲線の推定の概要
- 第 3 節 労働時間効率弾力性曲線の推定
- 第 4 節 より詳細な労働コストの定義
- 第 5 節 データの当てはめ
- 第 6 節 労働時間効率弾力性式の推定
- 第 7 節 先行研究からの考察
- 第 8 節 シミュレーション
- 第 9 節 まとめ

第 4 章 政策提言 長時間労働削減を可能にする雇用システムの創出

- 第 1 節 政策提言
 - 1 - 1 . 多様就業型ワークシェアリング
 - 1 - 2 . インターンシップ
 - 1 - 2 - 1 . 単位認定型インターンシップ
- 第 2 節 政策提言まとめ

終わりに

参考文献・データ出典

はじめに

「七五三現象」たるものが世の中を騒がせている。これは新規卒業者の内、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が入社後3年以内に離職している現象のことである。この数字は10年前と比べて増加傾向にある。現在、このような近年若者の定職率が低さが問題となっている。少し前まで就職氷河期と呼ばれ、職を得るのも大変な時代であった。それなのになぜせっかく手にした職を手放してしまうのであろうか。様々な意見の中には、「忍耐が足りない」若者個人に原因が存するといったものもある。しかし、我々は企業内全体における社会的要因が若者の早期離職をもたらしているのではないかと考えた。離職の本当の原因は何処にあり、またどうすればその問題を解決できるかを我々なりに考察してみた。

第1章 若年早期離職者の現状

第1章では現代日本の雇用における若年早期離職者の現状について述べたいと思う。

雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、少しずつ改善がみられている。完全失業率は高水準ながらも、低下傾向で推移していることが確認できる。しかしながら、常用雇用に就いている新規学卒者の早期離職は増加の傾向をたどっている。

第1節 現在日本の雇用情勢

2005年の雇用失業情勢は、完全失業率が低下、有効求人倍率は上昇傾向で推移し、就業者数・雇業者数は増加している。また、人手不足感も表れ始め、新規学卒者の就職市場は改善傾向を強めており、若年者の完全失業率は低下している。¹

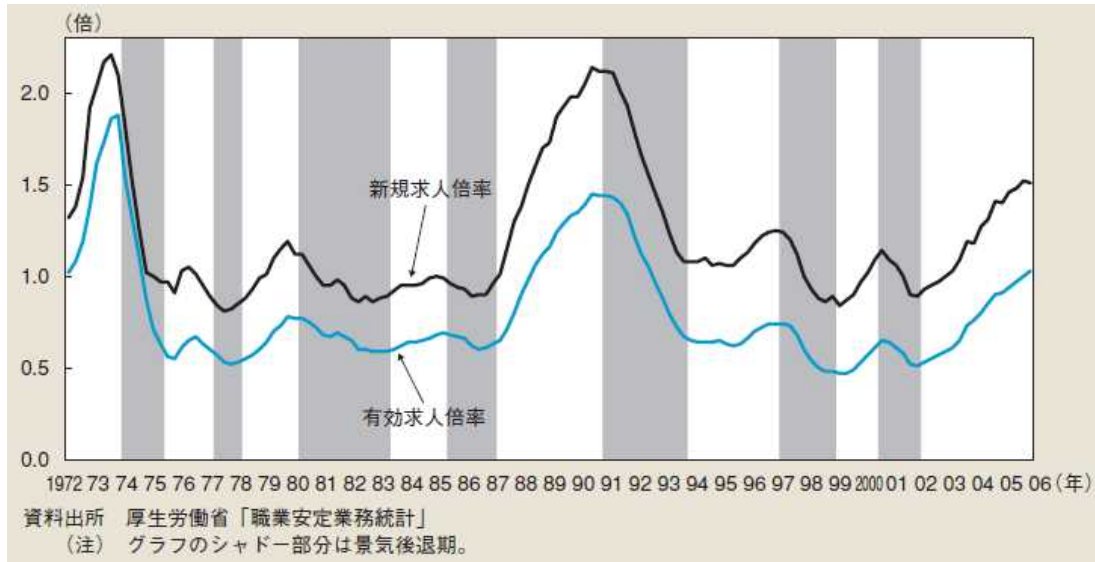
これは、近年の景気の回復、そして企業の人員構成のなかで高い割合を占める「団塊の世代」が定年を迎えつつあり、その補充のために企業の採用意欲が高まっていることなどが背景にあると思われる。

【図 1-1 完全失業率の推移（季節調整値）】



¹参考：厚生労働省 『平成 18 年版 労働経済の分析』 P. 4

【図 1-2 有効求人倍率・新規求人倍率の推移（季節調整値）】



(厚生労働省 『平成 18 年版 労働経済の分析』 P.4 より引用)

そして、大学卒の 2006 年 4 月 1 日時点の新規学卒者の就職率（就職希望者に占める就職者の割合）は、就職希望率（卒業予定者に占める就職希望者の割合）が前年度と比べて上昇するなか、95.3 %（前年差 1.8 %ポイント上昇）となった。なお、就職希望率については 2 年連続で、就職率については 6 年連続前年度比で上昇している。また、高卒の 2006 年 3 月末日時点の就職内定率（学校又は公共職業安定所の紹介を希望する生徒求職者に占める就職内定者の割合）は、求職者数が 2 年連続で、就職内定者数が 3 年連続前年同期比で増加するなかで、95.8 %（前年差 1.7 %ポイント上昇）となり、ともに改善基調となっている。

厚生労働省「労働経済動向調査」により、新規学卒者の内定があった事業所の割合をみると、高校卒、大卒ともに 2005 年、2006 年と増加している（表 1-1）。このように、新規学卒者の採用環境は、景気の回復傾向が強まっていることや企業の人員構成のなかで高い割合を占める「団塊の世代」が定年を迎えつつあることを契機に採用意欲が高まっており、改善傾向を強めているものと考えられる。

【図 1-3 新規学卒就職率の推移】

(単位 %)

卒業年	中卒	高校卒	専修学校卒	高専卒	短大卒	大学卒
(就職率)						
1997年3月卒	96.7	98.5	91.5	100.0	90.5	94.5
98	95.5	98.2	89.5	100.0	86.6	93.3
99	92.1	96.8	86.3	100.0	88.4	92.0
2000	86.7	95.6	83.2	100.0	84.0	91.1
01	84.7	95.9	84.1	100.0	86.8	91.9
02	78.6	94.8	83.3	98.3	90.2	92.1
03	76.5	95.1	85.0	95.7	89.6	92.8
04	78.7	95.9	90.3	100.0	89.5	93.1
05	82.8	97.2	92.5	98.5	89.0	93.5
06	—	—	91.8	96.7	90.8	95.3
	(72.3)	(95.8)				

資料出所 厚生労働省・文部科学省調べ

- (注) 1) 就職率とは、就職希望者に対する就職者の割合である。
 2) 中卒及び高校卒の就職率は厚生労働省調べで、当年6月末日現在の状況。
 3) 専修学校卒、高専卒、短大卒、大学卒の就職率は、当年4月1日現在の状況。
 4) () 内は就職内定率で、当年3月末現在。
 5) 短大卒は女子学生のみ。

(厚生労働省『平成 18 年版 労働経済の分析』P.19 より引用)

【表 1-1 新規学卒者の採用内定事業所割合の推移】

(採用内定有り) (単位 %)

年	高校卒	高専・短大卒	大学卒 (文科系)	大学卒 (理科系)	専修学校卒
1997	55	41	47	47	29
98	53	38	44	43	26
99	38	29	35	35	17
2000	31	22	31	31	12
01	33	22	34	34	12
02	27	18	27	28	10
03	24	15	27	28	9
04	28	15	26	27	10
05	30	18	29	30	12
06	35	21	31	33	14

資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1998年調査以前は、調査産業計に金融・保険業、不動産業は含まない。

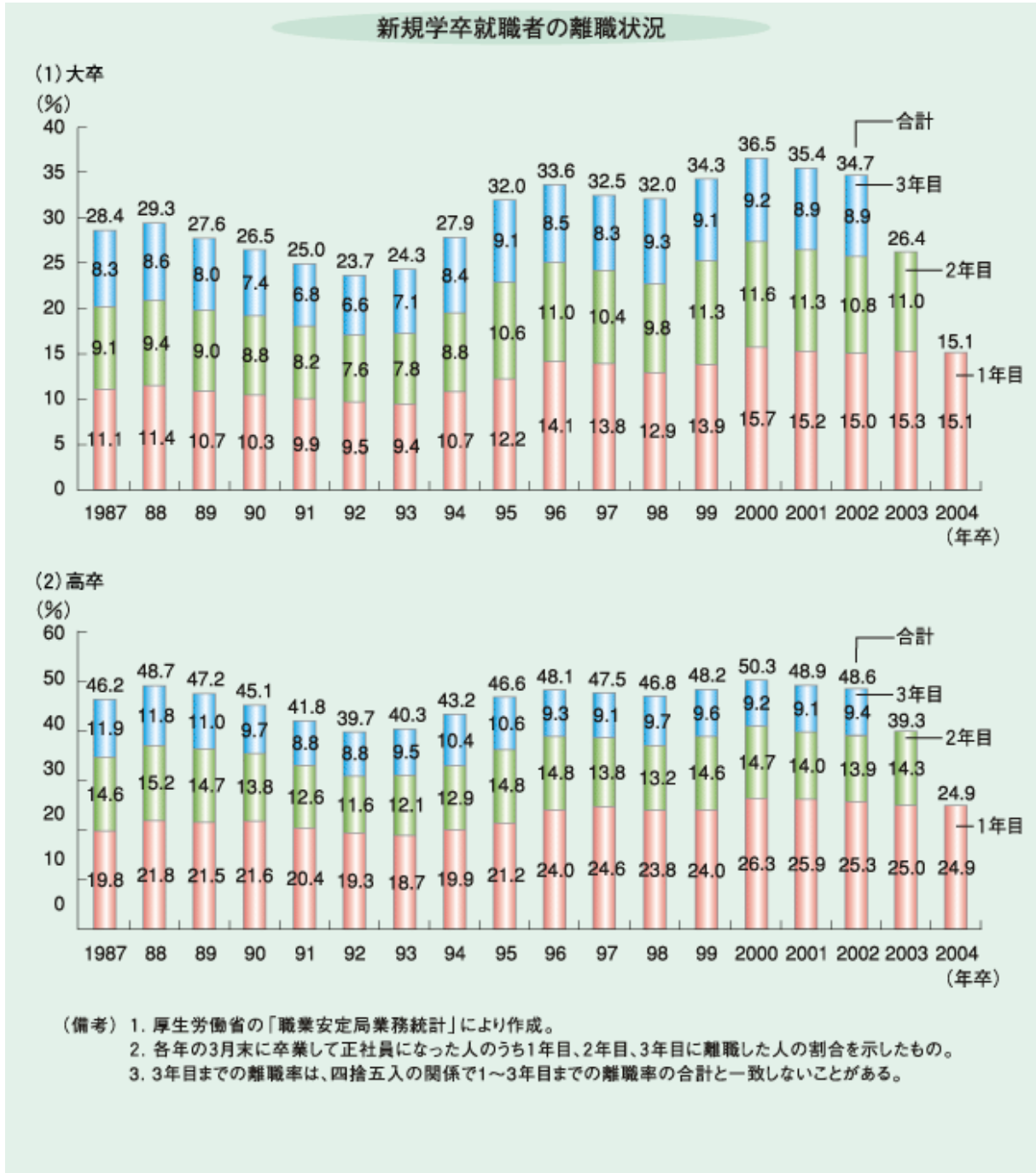
(厚生労働省『平成 18 年版 労働経済の分析』P.258 より引用)

第2節 若年者の早期離職率増加の現状

しかしながら、厚生労働省「職業安定局業務統計」によると、大学新卒後3年以内に会社を辞めた若年者の割合は、1992年3月卒の23.7%から2002年3月卒の34.7%と大きく上昇している。同様に高校新卒後3年以内に会社を辞めた若年者の割合は、39.7%から48.6%まで上昇している。90年代後半以降、両者ともほぼ横ばいで推移しているものの引き続き高水準にある。いったん正社員になったうえで離職するという事は夢や自由な時間の獲得の

為に、正規雇用を初めから避けるフリーターとは根本的に違う。せっかく手にした雇用のチャンスを自ら放棄するのは何故なのだろうか。

【図 1-4 若年労働者の早期離職】



(内閣府 『平成 18 年版 国民生活白書 本文 第 1 章 第 1 節』より引用)

第3節 若者が早期退職に踏み切る理由

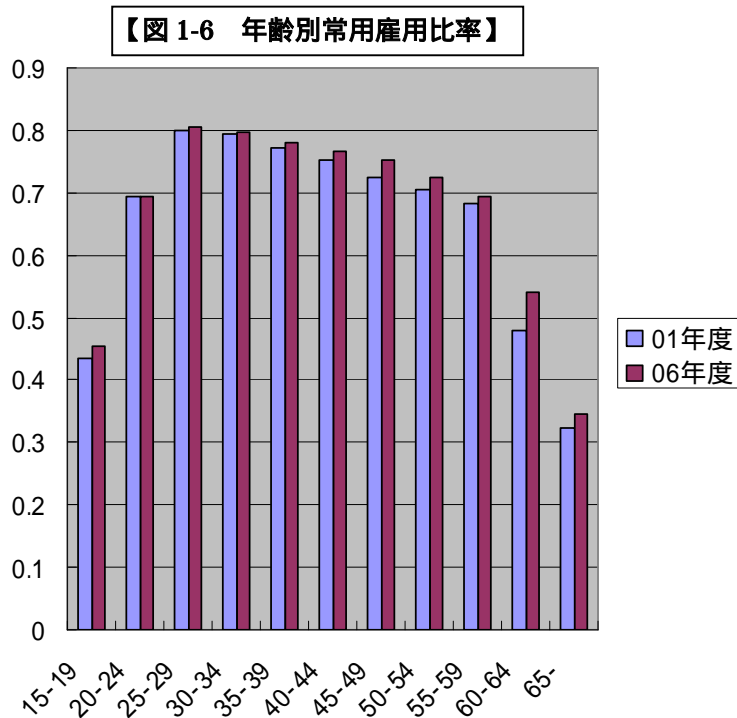
早期退職に踏み切る理由には景氣的要因と構造的要因があると考えられる¹。この分類に基づいて我々は分析してみることにした。

3-1 景氣的要因

早期退職の理由の一つとして景氣的要因が挙げられる。近年、景気回復により新規求人倍率は上昇を見せている。しかし以前のそれは就職氷河期と言われる程の低倍率であった。新卒時に求人倍率が低く、不本意な就職をしたため、数年後に他企業への転職を希望する(世代効果)というものであると考えられる。

3-2 景氣的要因

もう一つは構造的要因である。これは、多くの企業が高齢化し、新卒採用を抑制したために少ない若手は長時間労働、低賃金という厳しい環境に置かれるというものである。



(厚生労働省 労働力調査を基に須賀ゼミ労働班作成)

厚生労働省労働力調査の年齢別常用雇用比率の01年と06年における比較によると、中高年の常用雇用は若干増えている一方、若年の常用雇用(正規雇用)はほぼ横ばいであることがわかる。このような従業員の中高年年齢化の要因として、高度成長期における大量の若年採用、石油危機以降の若年採用の長期抑制、出向・紹介や解雇などが困難、などが考えられる。

¹ 森永卓郎『リストラと能力主義』講談社現代新書 2002

これは年功序列を骨子とする雇用システムが若者の早期退職を生み出しているとも言える。1 企業が中高年の雇用を維持することで、その人件費削減のためのしわ寄せが新卒者にきているのである。すなわち採用が抑制され、彼らが膨大な仕事量、低賃金などの影響を被っているのである。

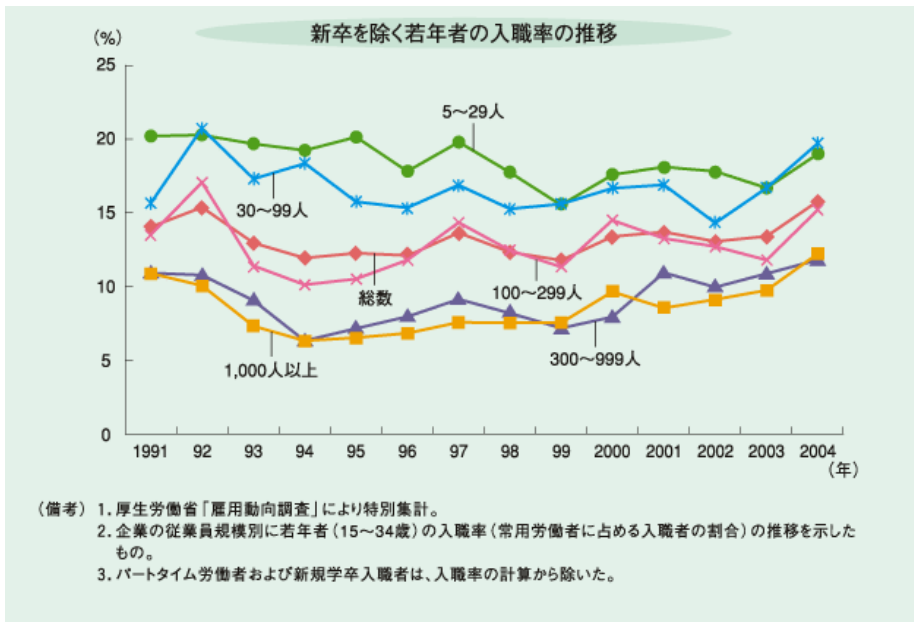
第4節 早期退職の問題点

我々は若者の早期離職を食い止めるための政策について論じようと考えている。確かに、転職を「よりよい労働環境への移転」としてのみ捉えるのであれば、少なくとも労働者にとって転職は望ましい行為である。しかし、実際には手放しには喜べない面もある。まずはじめに、次の点に注意しなければならない。彼ら若年転職者たち自身が「会社を辞めたい」と思ったのは紛れもない事実であり、転職という形はそのニーズに答えたものでしかないのである。

では、早期離職のデメリットとは何であろうか。

まず、離職率の増加に比べて若者の中途採用率はほぼ横ばいである。つまり、転職を目指しても、成功する可能性は高いとは言えない。

【図 1-5 新卒を除く若年者の入職率の推移】



(内閣府『平成18年版 国民生活白書 本文 第1章 第1節』より引用)

またその点に付随して、3年以内の短期就業の場合、中途採用においては評価されにくいという問題もある。企業が中途採用を行う大きな理由が「即戦力になるから」である。内閣府による「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)では、中途採用者の採用の際に企業が重視するものとして、「専門的な技術・知識」、「接客など顧客対応能力」などが上位に

・ 1参考：城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社新書 2006 P.29

挙げられている。これらの能力は当然、2、3年程度では身に付くものではなく、早期離職者にとって中途採用は高い壁といえる。

さらに、労働者にとってだけでなく、企業にとってもデメリットは大きい。新卒者を採用し、人材育成を行う過程で莫大なコストがかかる。もし、社員が2、3年で辞めてしまえば、そのコストを回収することさえできない。また、技術蓄積の問題もある。経験・能力ともに豊富な団塊の世代が続々と定年を迎え始めており、もし新人がすぐに辞めてしまう状況が続けば、企業固有の技術や能力が蓄積されないという事態が懸念される。

第2章 若年早期離職者の分析

前章のように、経済全体では2002年2月から66ヶ月にもわたる、「いざなぎ越え」と呼ばれる回復基調にはあるものの、若者に早期離職の傾向があることは問題であるといえよう。そこで本章では若者の早期離職の実態を見ていくとともに、それへの解決の糸口を探っていく。

第1節 離職に踏み切る理由の考察

まず始めに若年者が離職に踏み切る理由として、「就職前」「就職後」の二段階のミスマッチが存在することに我々は着目した。就職前段階のミスマッチとは、労働者が希望する業種に就けなかった、または企業の求めている条件（年齢・学歴等）に適さない等の労使間におけるニーズのミスマッチのことである。また就職後のミスマッチとは、就職前に持っていた働くことへの意識と現実のギャップのことである。当然ふたつの段階では対策が異なってくる。我々は、「就職後」段階のミスマッチの解消が最優先であると考えている。もちろん大学での就職教育など、教育段階の対策は重要であることは言うまでもない。しかしながら、「就職後」のミスマッチは「就職前」の教育段階では分からないものであり、実際に就職して現場に入って始めて実感するものである。だから就職後の対策は、むしろより重要なのではないかというのが我々の意見である。以下では、「就職後」に絞って議論を進めていきたい。

第2節 若年者早期離職の実態調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)によると、離職の理由としては以下のようなものが挙げられる。(ここで「従業員」、「求職者」について定義しておく。「従業員」とは、離職ののち再就職をし、現在は新たな職に就いている者を指す。「求職者」とは、前職を離職し、現在は求職中の者を指す。)再就職できた者とできていない者に多少の意識の違いが見られる。また再就職のできていない「求職者」の理由を見ると、ストレスが離職を引き起こす大きな要因となっていることがわかる。また、第2位の回答に長時間労働があがっていることから、労働時間がストレスの一要因になっているとも推測できる。そして、離職の要因となる労働時間に関する不満は、再就職しても解消されていないことが従業員調査の回答よりわかる。なお「給与に不満」が従業員回答の第1位に挙がっている。しかし、これは労働時間に対して給与が見合っていないもとれる。このことは本章第4節で詳しく説明する。

【表 2-1 離職者の主な離職理由】

	従業員調査	求職者調査
第 1 位	給与に不満(26.6%)	仕事上のストレスが大きい(27.2%)
第 2 位	会社の将来性・安定性に期待が 持てない(22.6%)	労働時間が長い(20.4%)
第 3 位	労働時間が長い(21.8%)	職場の人間関係が辛い(19.4%)

独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007 年)

第3節 若年労働者の離職と長時間労働の関連性

新卒時に希望した就職をしても、仕事が想像以上に厳しく転職を希望するに至る場合がある。内閣府『平成 18 年版 国民生活白書』によると、実際に転職を希望する若年者で、その理由として「時間的・肉体的に負担が大きいから」を挙げている者は、2002 年に 69 万 6 千人いる。また、「失業者」で、前職を労働条件が悪かったため離職した者は 2002 年で 19 万 5 千人である。これらの者は、厳しい労働環境に耐えかねた結果新たに適職を探し始めた若年者と考えることができ、適職を探す若年者の 15.1%に相当する。また 87 年と比べると 17 万 3 千人増加している(24.0%増)。

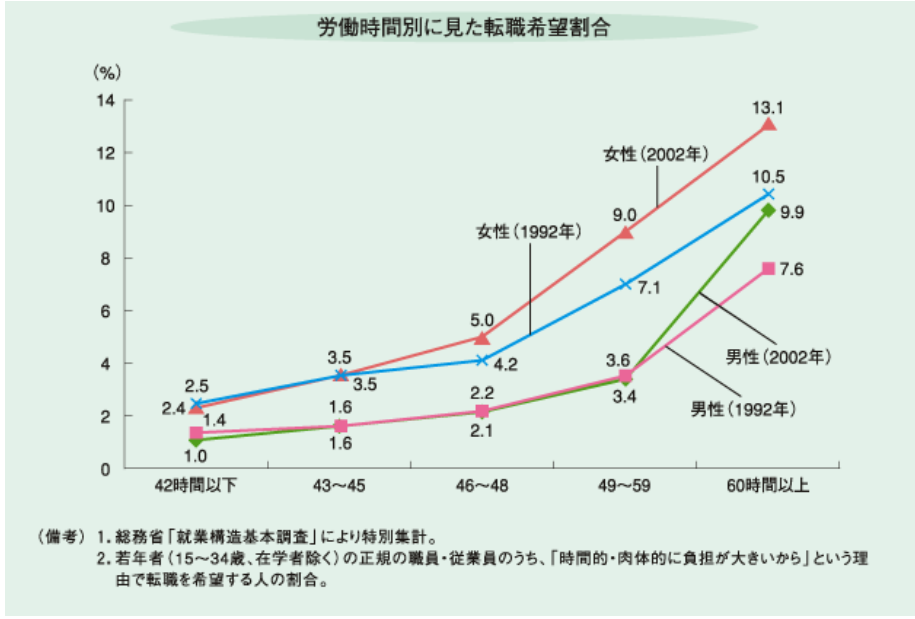
このような若年者が増加している背景には、長時間労働があると考えられる。若年者の 92 年と 2002 年における労働時間を比較すると、男女とも 1 週間の勤務時間が 42 時間以下の者の割合が高まっている一方で、60 時間以上の者の割合が大きく高まるなど、二極化の傾向が見て取れる。(図 2-1)

また、労働時間が長くなると、「時間的・肉体的に負担が大きいから」との理由で転職を希望する人の割合が高まり、特に男性の場合は 60 時間を境に急速に高まる傾向がある。具体的な割合を正社員について見ると、男性の場合、1 週間の労働時間が 60 時間を超える者のおおむね 10%、女性では 13.1%が該当する。(図 2-2) この数値は 2002 年のものであるが、92 年からの 10 年間でもそれほど大きくは変化していない。¹

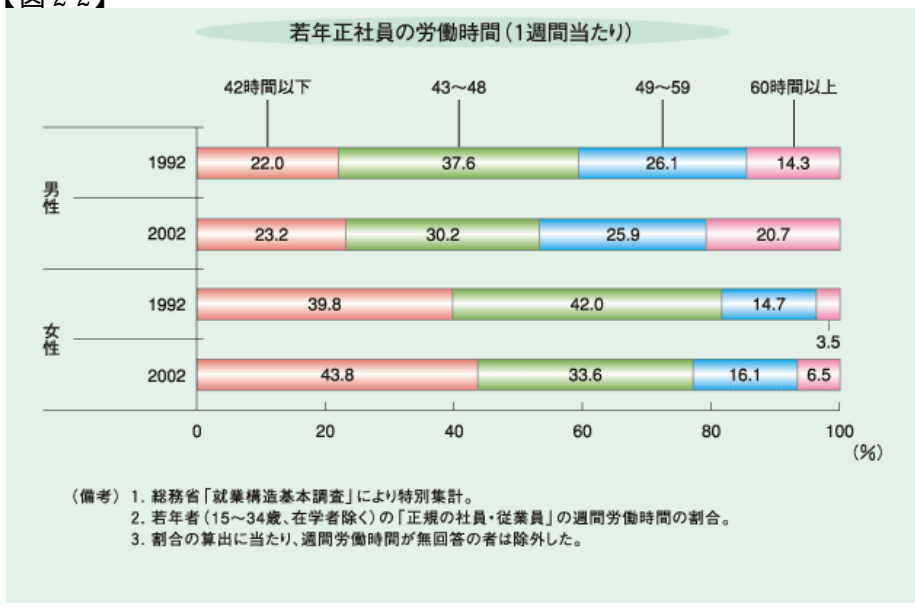
以上より、長時間労働が若年者の離職の大きな要因となっているのがわかる。

¹参考：内閣府『平成 18 年版 国民生活白書 本文 第 1 章 第 1 節』

【図 2-1】



【図 2-2】



(内閣府『平成18年版 国民生活白書 本文 第1章 第1節』より引用)

第4節 近年の長時間労働増加の分析

日本における年功序列企業では若年層ほど実作業が集中するので、残業時間は増える傾向にある。さらに近年、若年労働者の長時間労働への不満の傾向は強まっていると考えられる。第1章で述べたように、団塊世代の定年により企業を中心を担う多数の熟年労働者が離れて

しまった。そのしわ寄せが若年労働者に長時間労働という形で大きな負担を生じているのである。(独)労働政策研究・研修機構の「働き方の現状と意識に関するアンケート調査」を見ると、20代男性の47.1%、20代女性の46.5%が働く時間が長いことに対するストレスを感じていることがわかる。¹

また多くの企業が成果主義を導入し始めたことも、若年早期離職の大きな一因となっている。バブル崩壊後の不況において、多くの企業が経費削減を目的に成果主義を導入し始めた。これまで日本は賃金の職能制という形をとってきた。職能制のもとでは、年齢を重ねるごとに能力は上昇すると考えられ、賃金もそれに伴い上昇するというものである。基本的に減給という概念はない。しかし、近年の不況によって、年功に伴って上昇した賃金を支払うことが困難となった。そうして企業は業績評価によって賃金を与え、経費をコントロールしようとしたのである。このこと自体には反論はできない。企業も不景気を乗り切るために必死だったのである。しかし、この成果主義導入により若年層はスキルが未熟であるにもかかわらず評価され、常に競争しなければならないという強迫観念に駆られているのである。そしてその評価というのも、公正さを保つのが困難であるのも既に述べたとおりである。いずれにせよこれが若者の長時間労働につながり、ストレスを増幅しているのである。そしてそのストレスが、早期離職という結果を誘発していると考えられる。

ここで我々は、以下の議論を進めていく上で、労働時間に関する不満の解決を最優先にしたいと考える。理想を言えば、本章第1節のアンケート回答で第1位に挙がっている「賃金に対する不満」の解決策も同時に達成することが望ましい。しかし、経済全体のパイ上昇が高度経済成長期ほど見込めないために単純に賃金を上昇できない。公正な評価による賃金を受け取れば、その不満は解消される可能性がある。しかし現実上それは難しい。それは日本の風土に根付いた年功賃金体系の変革が難しいことが理由にある。また、近年業績評価を導入している企業も増加しているが、労働者への能力・貢献評価の公正さを保つことは困難であり、コストの増大という面から見てもその導入に対する課題は多く残っている。さらに言えば、賃金に対する不満は、労働時間に対して不当な賃金しか受け取っていないことが原因とも推測できる。したがって、長時間労働の問題を解決することで賃金への不満も解消できると考えられる。そしてその結果、若年者の早期離職の問題も解決に繋がると期待できる。

第5節 日本の労働時間の現状

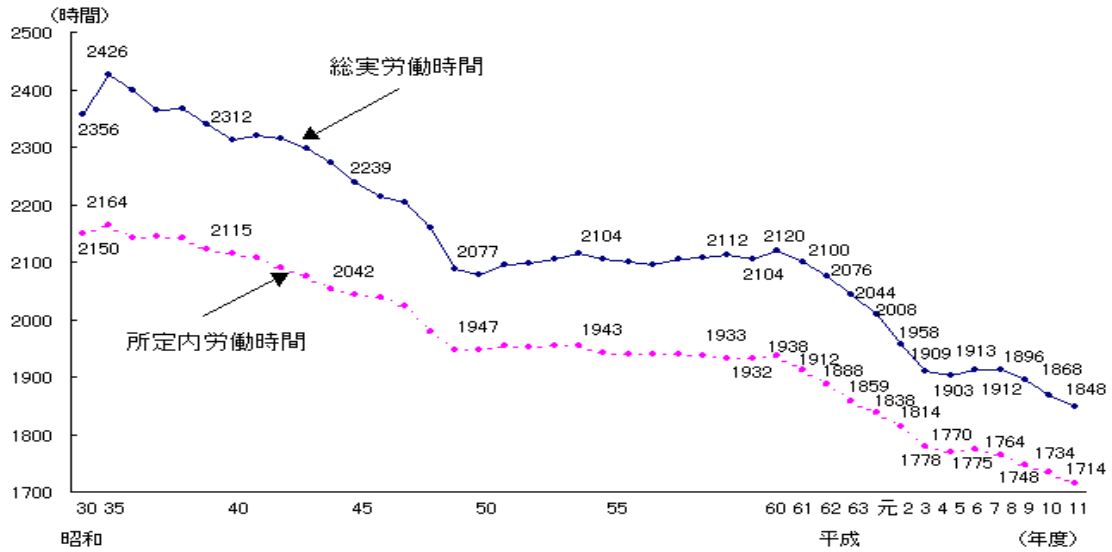
厚生労働省「毎月勤労統計調査」を元にした日本の労働時間の推移を見ると、総実労働時間が2426時間から平成11年の1848時間まで減少、所定内労働時間が昭和35年の2164時間から平成11年の1714時間まで減少という傾向を見せていることがわかる。(図2-3) この背景には、1987年の労働基準法の抜本的改正によって法定労働時間が徐々に短縮されたことや、金融機関や国家公務員の完全週休2日制の実施、法定祝日を増加した祝日法の改正などの影響が大きい。²また、これは労働者がより多くの休暇を求めた結果であるかもしれない。しかし、この統計対象にはパートタイム労働者も含まれており、彼らの増加が労働時間減少の要因をもたらしていると考えられる。「総務省統計局調査のここ数年の週35時間未満、週60時間以上従業者割合の推移」を見ると、週35時間以上の労働者の割合は増加している一方、週60時間以上の労働者の割合はほぼ一定であることがわかる。(図2-4)

¹注：仕事に関するストレスについて、それぞれの項目で「強く感じる」「やや強く感じる」と回答した者の割合

²参考：小倉一哉・坂口尚文「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」JIL.PT Discussion Paper Series 04-001 2004

このことから、正規雇用者のここ 10 年あたりにおける労働時間は減少しているとは言いがたい。

【図 2-3 日本の労働時間】



(資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」をもとに独立法人労働政策研究・研修機構作成)

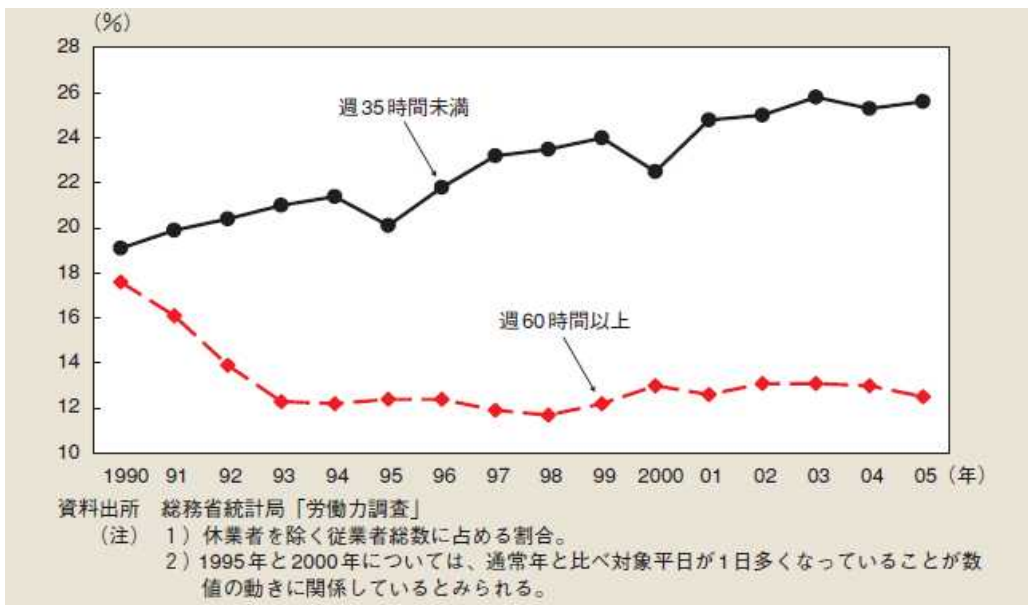
(注 1) 事業所規模 30 人以上。

(注 2) 数値は、年度平均月間値を 12 倍したもの。

(注 3) 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

(小倉一哉・坂口尚文「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」JIL.PT Discussion Paper Series 04-001 2004 より引用)

【図 2-4 週 35 時間未満、週 60 時間以上従業者割合の推移】



(厚生労働省『平成 18.年版労働経済の分析』P.59 より引用)

また、他の先進諸国、特にフランス、ドイツなどの欧州諸国と比較したときの日本の総実労働時間の長さは、依然として上位にある。(図 2-4) (図 2-5) 週 50 時間以上の労働者の割合も 28.1%を示し、他国と大きく差をつけている。そして年間休日日数の少なさでも上位に挙げられている。(図 2-6) 特にこの傾向は、企業規模 1000 人未満の中小企業に多く見られる。厚生労働省 平成 17 年『就労条件総合調査』によると、「週休が 1 日または一日半」と答えた割合は 1000 人以上の企業で 0.4%、100-999 人の企業で 4.3%、30-99 人の企業で 9.3%となっている。対して「完全週休 2 日を導入している」企業の割合は、1000 人以上の企業で 73.5%、100-999 人の企業で 48.2%、34.3%となっている。また、年次有給休暇の平均取得率も 1000 人以上の企業で 52.1%、100-999 人の企業で 42.9%、30-99 人の企業で 42.7%となっている。大・中小企業問わず、平均付与日数の半数程度しか実際に取得できていないという事実も問題である。日本においては、休暇は「会社の温情」によるサービスであり、労働者の権利とは認められていない。¹ (表 2-2、2-3)

【表 2-2 週単位における休日取得の割合】

単位：%

企業規模	1日又は1日半	完全週休2日
調査産業計	7.7	39.0
1000人以上	0.4	73.5
100-999人	4.3	48.2
30-99人	9.3	34.3

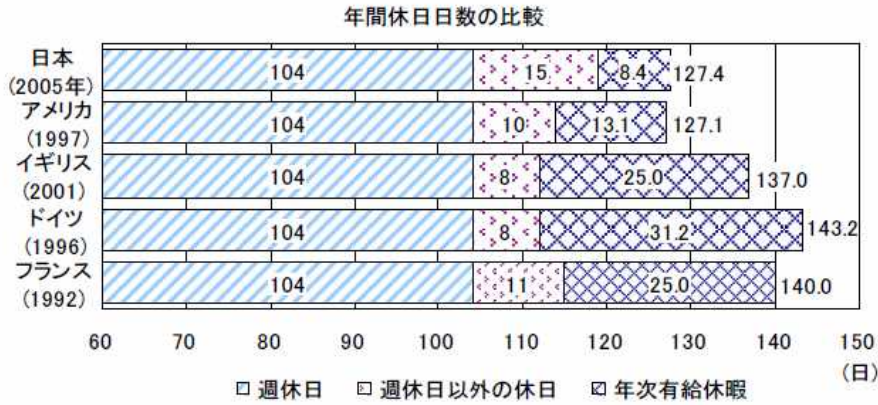
【表 2-3 年次有給休暇】

企業規模	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
調査産業計	18.0日	8.4日	46.6%
1000人以上	19.1	9.9	52.1
100-999人	17.7	7.6	42.9
30-99人	16.8	7.2	42.7

(厚生労働省 平成 17 年『就労条件総合調査』をもとに須賀ゼミ労働班作成)

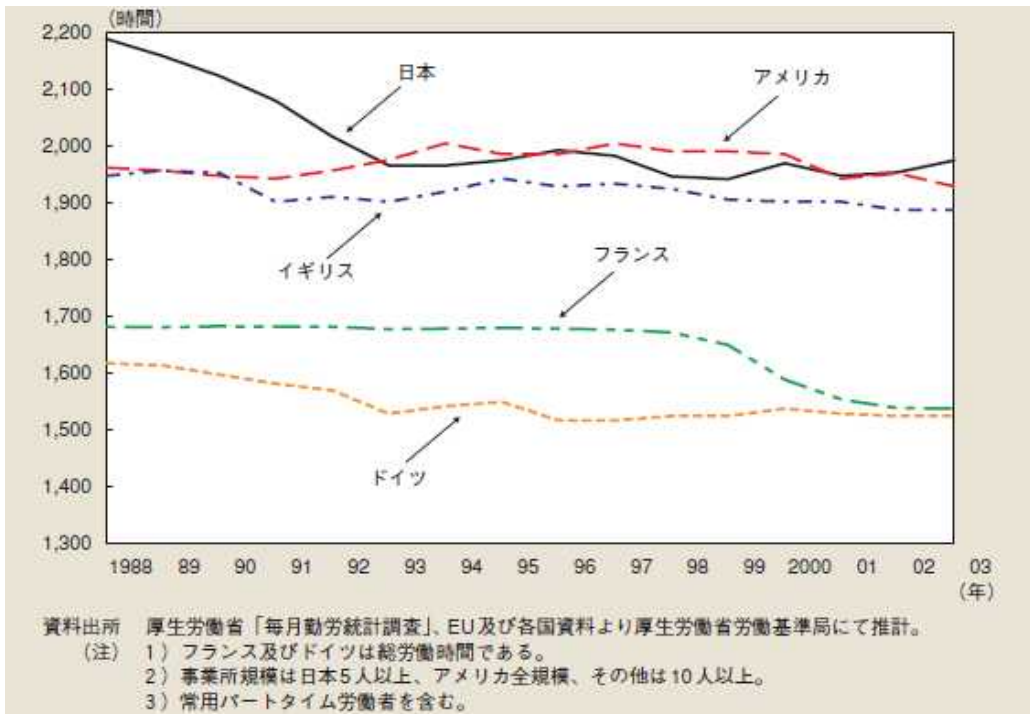
¹ 参考：城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社新書 2006 P.176

【図 2-5 年間総実労働時間の国際比較】



(内閣府『平成 18 年版 国民生活白書 本文 第 1 章 第 1 節』より引用)

【図 2-6】



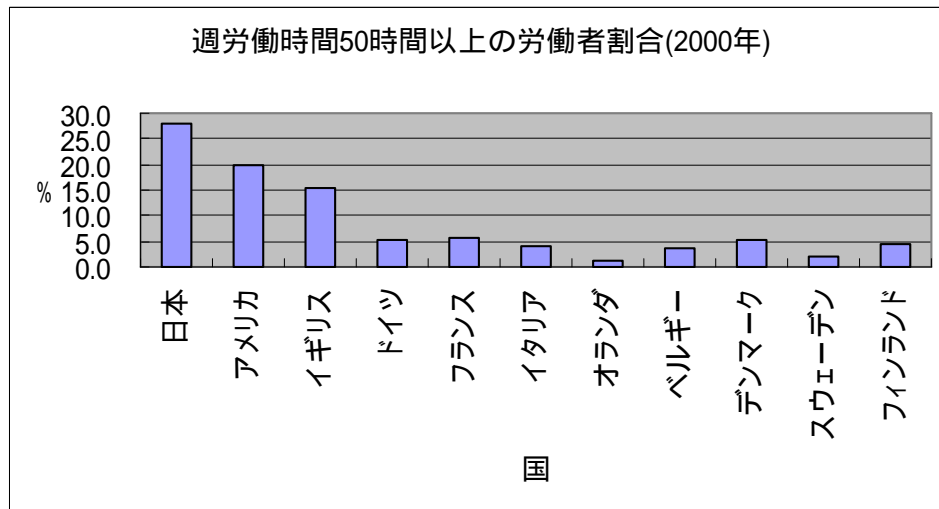
(資料出所 厚生労働省「平成 16 年就労条件総合調査」(2004)、EU 及び各国資料より厚生労働省労働基準局監督課推計)

(注 1) 週休日とは「日曜日」、「土曜日」などの「会社指定休日」をいい、ここでは完全週休 2 日制と仮定されている。

(注 2) 年次有給休暇は付与日数(一部各国資料から厚生労働省労働基準局監督課推計)。日本は取得日数。

(小倉一哉・坂口尚文「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」JIL.PT Discussion Paper Series 04-001 2004 より引用)

【図 2-7】



(ILO “Working Time and Worker's Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance” (2004)を元に須賀ゼミ労働班作成)

加えて、所定内労働時間と総実労働時間の乖離という点も問題である。1997年に法定労働時間の完全週40時間が達成されたが、実際にはサービス残業という形で法律の裏をついている。それは日本に所定外労働時間の上限を厳しく規制する法律がないことが原因の一つでもある。また、残業割増率も欧米諸国が50%となっているのに対し、日本は25%となっている。¹

第6節 長時間労働解消の施策における弊害

現在の日本の長時間労働の解消は社会的に見ても不可欠である。労働者の長時間労働へのストレスの増幅は、過労死等の心身への影響をもたらす可能性もある。実際、平成19年に厚生労働省は中小企業に広がるストレス増大への影響に対し、職業相談委託助成金を創設した。しかし依然として、長時間労働の解消への具体的な施策は難しいままである。それは各労働者の労働時間を削減することで、企業の総生産量低下を引き起こしてしまうからである。よって企業に労働時間を削減するインセンティブをもたらさない。加えて、各労働者が労働時間短縮をすることにより、その補充のための新たな人員が必要となってくる。しかしながら、スキルや情報面において、完全な意味で現存の雇用者を代替できるわけではない。彼らへの労働訓練のコスト、また社会保障等の固定費用を考えると、企業は現存の雇用者を残業させたほうが得だという結論に至るのである。また募集費、採用費などのコストも阻害の要因となる。したがって、企業の総生産量の維持と代替人員のコスト削減の問題が解決されなければ、労働時間は削減できないということになる。

¹ 参考：大沢真知子『ワークライフバランス社会へ』岩波書店 2006 P.29

第3章 モデルによる分析

以上の現状分析から、労働時間削減を行うと付随的に、生産量が低下するという問題とそれを埋め合わせる人件費の問題が引き起こされることが分かった。この実証分析では前者の問題に焦点を当て、その原因を探ることを目標にする。低下した生産量を向上させるためには生産性の向上が不可欠であろう。そのためにはどのような手段があるだろうか。手段の1つとして教育訓練による生産性の向上が考えられる¹。しかし実際に働いている労働者にさらに教育訓練を行うのは時間の制約があり、難しい。そこで労働時間削減それ自体からも生産性の向上がもたらされるのではないかと考えた。この章では労働時間削減は生産性の向上をもたらすのかという仮説を早見[1993]²のモデルを使って検証する。

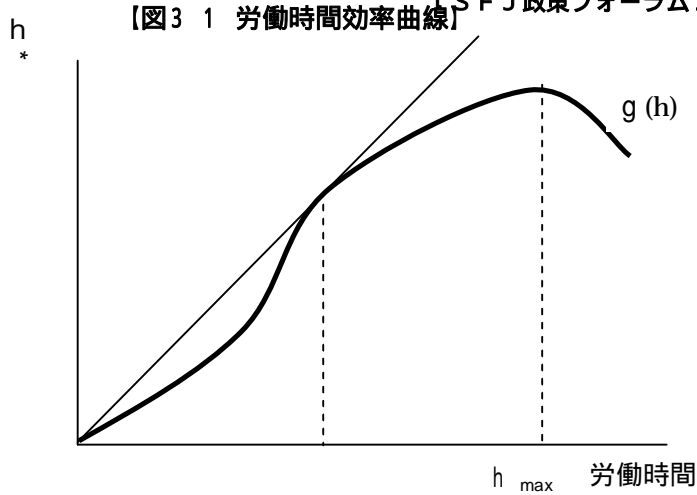
第1節 理論モデルの考察

長時間労働が生産性の低下をもたらしているとすると、逆に労働時間を短縮することによって生産性が向上することが言えるだろう。先行研究である前述の早見[1993]によると、労働者は仕事の始業からまもなくは効率が悪いが、時間を経るにつれて効率が上がってくるとされる。これは作業手順を思い出したり、慣れるまでの時間と考えれば、経験上からももっともらしい。

しかし労働時間がある量を超えると効率はだんだん落ちていき、さらに増やしすぎると生産量それ自体も落ちるようになる。これらを図示したのが【図3 1】のグラフである。これを労働時間効率曲線 $g(h)$ と呼ぶが、本稿では時間当たりの作業量が極大になる効率最大の労働時間 h^* を求めることによって、現実の総実労働時間 h と比較する。そして h から h^* へ労働時間を削減したとき、どれだけ生産性が高まったかを求めることにする。

¹ 「教育訓練と生産性に関する分析」への考察については『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』JILPT 資料シリーズ No13 2006 等がある。

² 早見均『労働時間効率と生産者行動の分析』Keio Economic Observatory Occasional Paper J.No.28 1993 pp4-54



猪木・樋口『日本の雇用システムと労働市場』pp135より須賀ゼミ労働班作成

第2節 労働時間効率弾力性曲線の推定の概要

効率的な労働時間を求めるには、労働時間効率弾力性曲線と労働コスト弾力性曲線を考慮する。ここで、 h 常用雇用の総実労働時間、 h 常用雇用の所定内労働時間、 h 常用雇用の総実労働時間増加

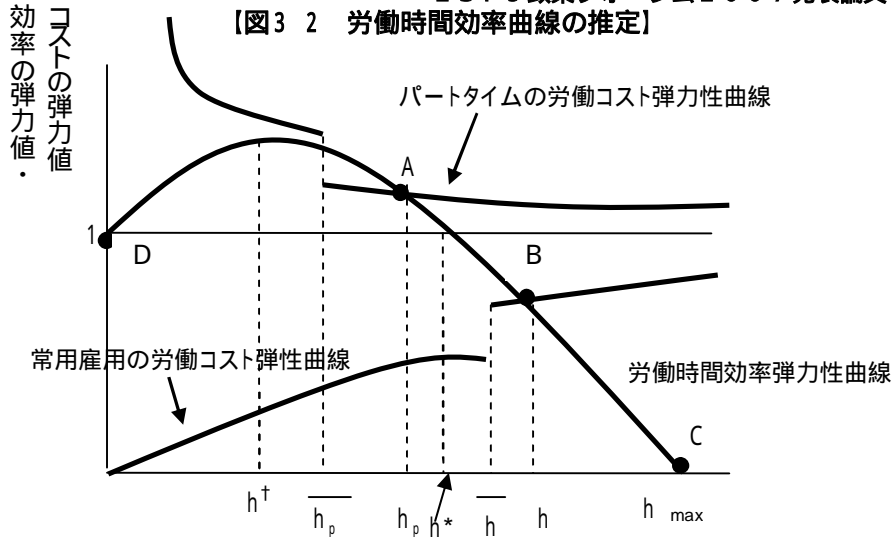
人件費が増加するのかわかりにくい。

ここで常用雇用とパートタイム労働者で労働時間効率弾力曲線は共通であるとする。なぜなら常用雇用とパートタイム労働者で疲労する時間は大きく変わらないと考えられるからである。一方、労働コスト弾力性曲線は雇用形態により変わるであろう。労働コストを固定費用部分と時間に応じて変化する部分に分けることができるとすると、この構造は雇用形態により当然違うだろう。労働時間効率弾力性曲線とパートタイム労働者・常用雇用の労働コスト弾力性曲線の交点をそれぞれ A・B とする（【図3 2】）。

また、これ以上労働時間を増加させるとかえって生産量を低下させてしまう h_{max} における横軸との交点を C とする。さらに労働時間が 0 のときの労働時間効率弾力性値を 1 と仮定し、縦軸との交点を D とする。この 4 点 A B C D から労働時間効率弾力性曲線

$$\frac{hg'(h)}{g(h)}$$

の形を推定する。なぜこの 4 点で労働時間効率弾力性曲線が推定できるかというと、企業の費用最小化条件のもとで、つまり生産関数と費用制約式を微分したものが同じ値になる点で生産量が決定されることと同様に、効率換算された労働生産量の弾力性をとった曲線と、労働コストの弾力性をとった曲線の交点で総実労働時間が決定されるからである。A B はそれぞれの雇用形態の総実労働時間に対応する弾力性値であるから、同一の労働時間効率弾力性曲線上にあるという仮定をすることにより求まるのである。



猪木・樋口『日本の雇用システムと労働市場』pp141より須賀ゼミ労働班作成

h^\dagger 効率弾力性最大の労働時間、 \bar{h}_p パートタイムの所定内労働時間、 h_p パートタイムの総実労働時間、 \bar{h} 常用雇用の所定内労働時間、 h 常用雇用の総実労働時間

第3節 労働時間効率弾力性曲線の推定

企業の労働時間と雇用人員の決定に際しての費用最小化問題を考える。生産関数は次のものを用いる。

$$y = f(g(h)L, \bar{K}) \tag{3.1}$$

f は生産関数、 y は生産量、 L は雇用人員数であり、 \bar{K} は資本ストックで、観測の単位時間と与えられているものとする。また全労働コストについては次の式を用いる。

$$C_L \cdot L = w(1 + \varepsilon)hL + \rho L - w\varepsilon hL \tag{3.2}$$

ここで C_L を一人当たりの労働コスト、 w を時間当たり賃金率、 ρ を時間外割増賃金率、 h を総実労働時間、 \bar{h} を労働時間に比例しない一人当たりのコスト、 \bar{h} は所定内労働時間を表す。この式は労働費用を固定費用と時間に比例する部分に分けることができることを前提にしている。この二本の式からラグランジュ関数をつくる。

$$\mathcal{L} = w(1 + \varepsilon)hL + \rho L - w\varepsilon hL + \lambda [f(g(h)L, \bar{K}) - y] \tag{3.3}$$

1 階の条件を解くと、

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial h} = w(1 + \varepsilon)L + \lambda \frac{\partial f}{\partial \rho} g'(h)L = 0 \tag{3.4}$$

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial L} = w(1 + \varepsilon)h + \rho - w\varepsilon h + \lambda \frac{\partial f}{\partial \rho} g(h) = 0 \tag{3.5}$$

(3.4) 式、(3.5) 式から λ を消去すると、

$$\frac{w(1 + \varepsilon)L}{w(1 + \varepsilon)h + \rho - w\varepsilon h} = \frac{g'(h)L}{g(h)} \tag{3.6}$$

両辺に $\frac{h}{L}$ をかけ、右辺を労働時間効率弾力性 $\frac{hg'(h)}{g(h)}$ の形に直す。

$$\frac{w(1+\varepsilon)h}{w(1+\varepsilon)h+\rho-w\varepsilon h} = \frac{hg'(h)}{g(h)} \quad (3 \cdot 7)$$

(3・7)式で労働時間効率弾力性の値が求まる。この計算では全労働コストの式を単純化したものを使っている。次節ではより現実の制度を考慮した詳細な労働コストを定義する。

第4節 より詳細な労働コストの定義

次に、実際の賃金制度を考慮した、より詳細な労働コストを定義する。ここでは実労働時間と連動するコスト、基本給と連動するコスト、それ以外の一人当たりのコストに分ける。

一人当たり労働コスト =

$$\begin{aligned} & \text{基本給} + \text{所定内手当} + \text{所定外賃金} + \text{所定外手当} + \text{賞与等} + \text{退職金等} + \text{雇用保険} \\ & + \text{健康保険} \cdot \text{年金} + \text{法定外福利厚生費} + \text{教育訓練費等} \end{aligned} \quad (3 \cdot 8)$$

さらに各項目を記号で表すと次のようになる。

$$\text{基本給} = wh^*$$

$$\text{所定内手当} = \rho_{10}$$

$$\text{所定外賃金} = w(1+\varepsilon)(h-h^*)$$

$$\text{所定外手当} = \rho_{11}$$

$$\text{賞与等} = Bwh^*$$

$$\text{退職金等} = W_R$$

$$\text{雇用保険} = (\text{雇用保険率})(\text{現金給与}) = b_0 W$$

$$\begin{aligned} \text{健康保険} \cdot \text{年金} &= (\text{健康保険率} + \text{年金保険率})(\text{標準年収月額}) \\ &= b_1 wh^* \end{aligned}$$

$$\text{法定外福利厚生費} =$$

$$\text{教育訓練等} =$$

$$\text{現金給与} = W$$

$$= wh^* + \rho_{10} + w(1+\varepsilon)(h-h^*) + Bwh^* + \rho_{11}$$

$$\text{一人当たり労働コスト} = C_L$$

$$= W + b_0 W + b_1 wh^* + \rho_{10} + \rho_{11} + W_R$$

ここで注意すべきなのが、 h^* を支払い労働時間と定義していることである¹。(3・8)式より次の式が得られる。

$$C_L = w(1+\varepsilon)(1+b_0)h + w[(1+b_0)(B-\varepsilon)+b_1]h^* + (1+b_0)(\rho_{10} + \rho_{11}) + \rho_2 + \rho_3 + W_R \quad (3 \cdot 9)$$

(3・1)式から(3・7)式の手順と同様に次の式が得られる。

$$\frac{hg'(h)}{g(h)} = \frac{w(1+\varepsilon)(1+b_0)h}{w(1+\varepsilon)(1+b_0)h + w[(1+b_0)(B-\varepsilon)+b_1]h^* + (1+b_0)(\rho_{10} + \rho_{11}) + \rho_2 + \rho_3 + W_R}$$

(3・10)

¹ 支払い労働時間 h^* は賃金の計算に用いる労働時間であるが、統計データ上のいわゆる所定内労働時間に有給休暇時間 h を加えたものである。なぜなら統計データでは h^* から h を引いたものが所定内労働時間と定義されているからである。

この式に実際のデータを当てはめていくことで【図3-2】のA Bでの弾力性値を求める。B点での弾力性値は相対的に労働時間が長い常用雇用の総実労働時間に対応するものであり、A点での弾力性値は相対的に労働時間が短いパートタイムの総実労働時間に対応するものである。よってここでは、前者には正社員・正職員の賃金や就労条件のデータを、後者には非正社員・非正職員の特に労働時間の短い女性に限ったデータを当てはめる。

なお早見[1993]では全年齢計のデータを使って計算しているが、我々の論文では若者の労働条件に焦点を当てているため、それぞれ29歳以下のデータに絞って使用している。データを29歳以下に限定する意義については、新卒の労働者が入社した直後は仕事を覚えたり、職場に慣れる段階のため、恐らくそれほど厳しい労働条件ではないだろうし、データ上にも現れていない¹。しかしデータでは25歳以上になると残業時間が急増して厳しい労働環境を示している。そこで便宜的ではあるが長時間労働の現実を反映させる意味で使用するデータを29歳以下まで含めることとした。また24歳以下では労働者数が少ないため、測定に十分な母数を確保する必要もあるからである。

以下、若者と表示したものは29歳以下のデータを使ったことを意味している。

第5節 データの当てはめ

計算の際必要となるデータは、『平成19年度賃金センサス』²と『平成18年度就労条件総合調査』³に掲載されている最新の平成18年度のものを使用する。前者からは年齢別に主に現金給与関連について、後者からは全年齢計の主に現金給与以外の労働費用についてのデータを得ることができる。現金給与以外の労働費用については若年層に限ったデータがみつからなかったため、『就業条件総合調査』における全年齢計の現金給与総額と賃金センサスから得られた若者に限定した現金給与総額の比を取り、全年齢計の現金給与以外の労働費用に一定比率をかけて若者の現金給与以外の労働費用を推定している。これは早見[1993]の方法⁴にヒントを得たものである。

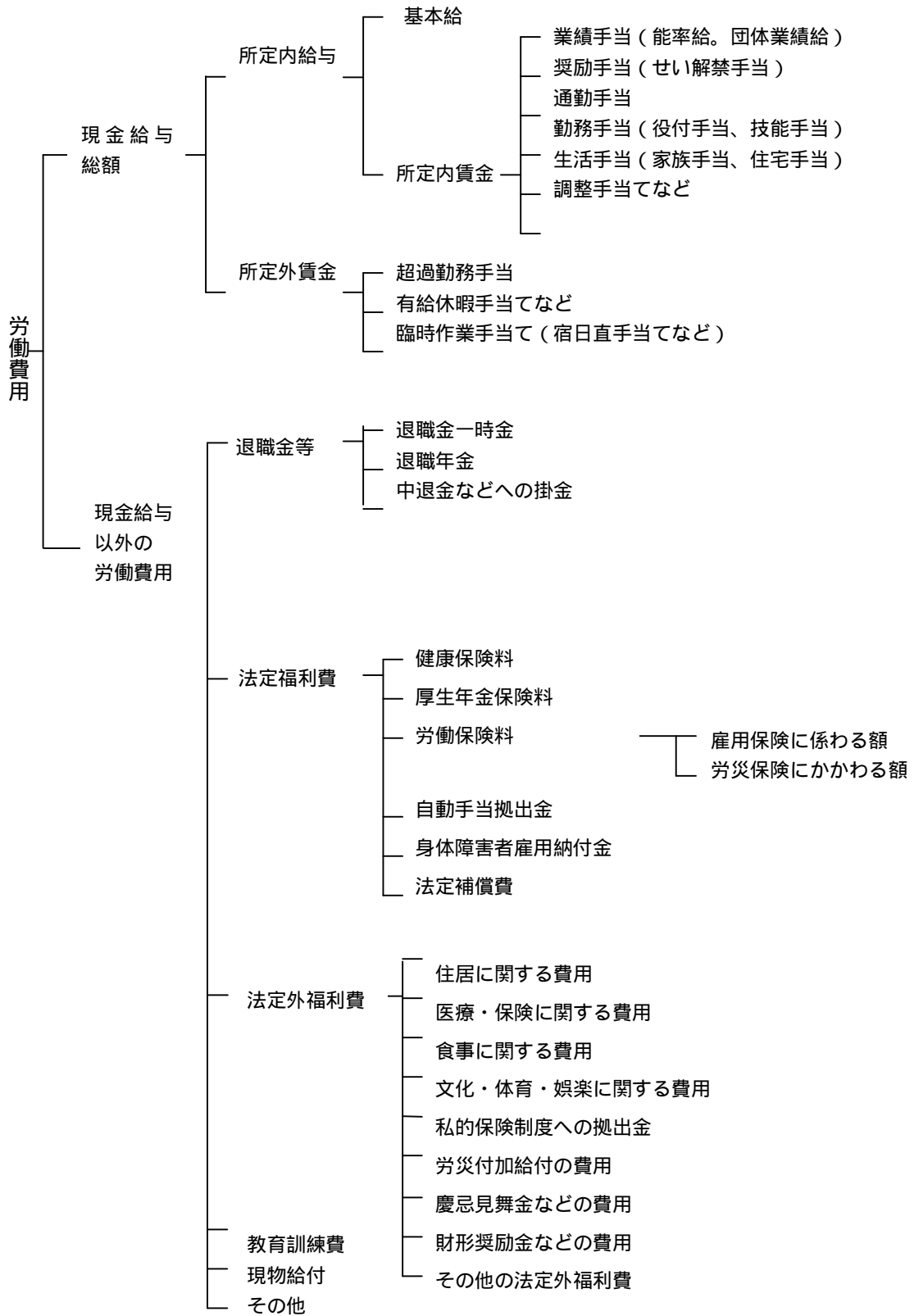
【表3-1】の各労働費用を計算した結果、【表3-2】のようになった。

1 『平成19年度賃金センサス』によると、産業計の「超過実労働時間」、すなわち残業時間が24歳以下だと、全年齢の平均より短いですが、29歳以下のデータまでを含めると全年齢平均より長くなっている。

2 『平成19年度賃金センサス』厚生労働省

3 『平成18年度就労条件総合調査』厚生労働省

4 その方法とは賃金センサスと就労条件総合調査の労働費用総額の値の違いを調整するため、両方から共通してわかる現金給与総額データ(賃金センサスでは「きまって支給する現金給与総額」と「賞与月額」の合計、就労条件総合調査では「現金給与額」の値が同じになるように、賃金センサスのデータに合うように就労条件総合調査の値にウエイトをかけて計算するというものである。



【表 3 1 労務費の構成】 (早見〔90〕 pp12 より須賀ゼミ労働班作成)

【表3-2 各労務費の計算値】(1ヶ月あたり)

	若者・正社員・男女計	若者・非正社員・女性
労働費用総額	363,232	205792
現金給与総額	294,300	205792
定期給与	248,400	197200
所定内賃金	219,200	179700
基本給	186,320	152745
所定内諸手当	32,880	26955
所定外賃金	29,200	17500
賞与・期末手当	45,900	8592
現金給付以外	68,932	0
退職金等	21,661	0
法定福利費	36,498	0
健康保険料	12,371	0
厚生年金保険料	18,723	0
雇用保険料	3,211	0
労災保険料	1,787	0
法定福利費その他	406	0
法定外福利費	7,507	0
教育訓練費	1,210	0
現物給与	777	0
募集費その他	1,319	0

(須賀ゼミ労働班作成)

ここで留意すべきなのが、若者・非正社員・女性の現金給与以外の労働費用を0と置いている点である。これは早見[1993]の労働費用のうち労働者について固定的にかかる費用についてはないものとするという仮定があるからである。

以上のデータから(3・10)式の各パラメータを計算すると【表3-3】のようになる。

【表3-3 各パラメータの計算結果】

	若者・正社員・男女計	若者・非正社員・女性
b_0	0.02353	0
b_1	0.23123	0
W	294300	205792
wh^*	186320	152745
w	1077.607	925.7273
h^*	172.9016	165
h	189.9016	178
$w(1+b_0)(1+b_1)h$	260655.4	205974.3
C_L	400099.6	315347.1
B	0.24653	0.67501

(須賀ゼミ労働班作成)

b_0 雇用保険率、 b_1 年金・健康保険率、W 現金給与総額、 wh^* 基本給、
w 時間あたり賃金率、 h^* 賃金計算労働時間、h 総実労働時間、
B 賞与率

なお、 $w(1+b_0)h$ は (3・10) 式における分子を、 C_L^1 は同式の分母を表している。以上より、若者・正社員・男女計における弾力性値は 0.6515、若者・非正社員・女性における弾力性値は 0.6532 となった。

次に【図3-2】より交点 C・D について考察する。C 点は最大限作業量労働時間である h_{max} に対応しているが、小倉・坂口〔2004〕によると、月間残業時間 50 時間が労働者の疲労やストレスが慢性化する臨界点であるとしているので、効率弾力性曲線と横軸との交点を所定内労働時間に 50 時間を足した値とする。ここでは所定内労働時間に 167 時間に 50 時間を足した 217 時間を用いる。

D 点は猪木・樋口〔1995〕²によると、労働時間が 0 であれば作業量は 0 になるという条件と関数の連続性の条件から、効率曲線の微係数が時間当たりの作業量に一致するからであるという。

以上より A B C D の 4 点が分かったので労働時間効率弾力性曲線の推定を Microsoft Excel の多項式近似を使って【図 3 - 4】が導出される。

第6節 労働時間効率弾力性式の推定

弾力性式の形はもっとも単純な二次関数の形を使用する。つまり

$$\frac{hg'(h)}{g(h)} = 1 + a_0h + a_1h^2 \quad (3 \cdot 11)$$

とし、上記のデータを用いて推定した結果、【図 3 - 4】のグラフに表される弾力性式

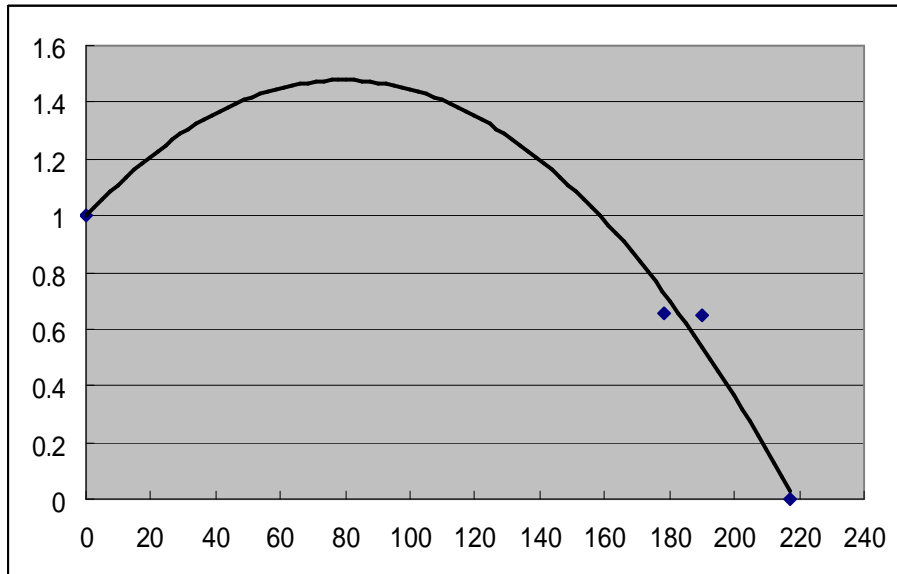
$$\frac{hg'(h)}{g(h)} = -0.00008h^2 + 0.0121h + 0.9991 \quad (3 \cdot 12)$$

が求められる。

¹ (3・9) 式を参照。

² 猪木武徳・樋口美雄『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社 1995 pp136

【図3 4 労働時間効率弾力性曲線の推定結果】



須賀ゼミ労働班作成

また、弾力性式を積分することによって、効率曲線

$$g(h) = h \cdot \exp\left(0.0121h + \frac{1}{2}(-0.00008)h^2\right) \quad (3 \cdot 13)$$

を求めることができる。

効率最大の労働時間とはすなわち、労働時間効率弾力性が1の値を取る労働時間である。従って、

$$y = \frac{hg'(h)}{g(h)} = -0.00008h^2 + 0.0121h + 0.9991 = 1$$

と置き、 h について解く。これによって得られた効率最大労働時間は約151.18時間であった。

次に29歳以下の若年正社員の月間平均総実労働時間である189.90時間と(3・14)式から得られた効率最大労働時間である151.18時間をそれぞれ、

$$g(h) = h \cdot \exp\left(0.0121h + \frac{1}{2}(-0.00008)h^2\right)$$

に代入する。ここから得られた労働生産性をそれぞれの労働時間で割ると、時間当たりの生産性(平均効率)が求められる。189.90時間の場合、平均効率は2.3521、134.85時間の場合、平均効率は2.4969となる。つまり、現行の労働時間を20.39%削減することによって効率最大労働時間が得られ、こちらの方が約6.16%高い生産性を得ることができた。

第7節 先行研究からの考察

先行研究においても以上のようなモデルで計算を行っている。どちらも全年齢計のデータを使っているが、早見[1993]においては1990年のデータで計算しており、年間実労働時

間が198時間のところ、効率労働時間が155.28時間で、実労働時間は約21%長く、この結果平均2~3%の生産性向上効果が導かれている。また小倉・坂口[2004]¹では2002年のデータで計算しており、年間実労働時間が178時間のところ、効率労働時間を161.45時間と導出しており、約10%長いことが分かった。

平成18年のデータを使い、かつ若者のデータに限定して行った我々の分析結果でも、先行研究と同様に労働時間を効率労働時間まで削減することで、生産性の向上が望めることが明らかとなった。労働時間の削減幅が1990年のものと同等である一方、生産性の向上幅が大きくなっていることは興味深い点である。

第8節 シミュレーション

確かに労働時間の削減は生産性の向上につながる。しかし、労働時間が減っているため総生産量自体は低下するという可能性がある。そこで以下のような簡単なシミュレーションを行ってみた。

某企業が以下の条件で経営されていると仮定する。企業の資本ストックなどは常に一定であると仮定する。

(a)10人の労働者が日本の平均総実労働時間(若年者)で働く場合

$$h = 189.90$$

$$g(h) = 446.664$$

$$L = 10$$

$$w = \bar{w}$$

h : 労働時間 $g(h)$: 一人当たりの総生産性 L : 労働者数 w : 賃金率

このとき、企業全体の総生産性は4466.64、総賃金は1899 \bar{w} である。ここで、労働者10人全員が労働時間の削減を希望したとする。このとき、労働者のリストラや賃下げは行われず、労働時間だけを効率的労働時間に削減するとして、企業全体の総生産性や総賃金の変化をしてみる。

(b)10人の労働者が効率最大の労働時間で働く場合

$$h^* = 151.18$$

$$g(h^*) = 337.475$$

$$L = 10$$

$$w = \bar{w}$$

このとき、企業全体の総生産性は3774.75、総賃金は1511.8 \bar{w} である。(a)の場合と比べて、全体の総生産性は691.91だけ減少している。この減少を埋め合わせるために、正社員の半分の時間だけ働くパートタイマーを雇うとする。ちなみにこの「正社員の半分の時間」つまり、効率

¹ 小倉一哉・坂口尚文「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」JIL.PT Discussion Paper Series 04-001 2004 pp40

最大労働時間の半分に当たる時間というのは、効率弾力性が最大となる労働時間 h^+ である。パートタイマーの賃金については、正社員賃金の 8 割に設定した。

(c)パートタイマーが効率的労働時間の半分の時間(効率弾力性最大の労働時間 h^+)で働く場合

$$h^P = 75.59$$

$$g(h^P) = 150.116$$

$$w = \frac{4}{5}w$$

このとき、(b)において減少した総生産性を補填するためには何人のパートタイマーが必要だろうか。 $g(h^P) = 150.116$ のパートタイマーで691.91の生産性の減少を埋め合わせるためには、約5人(厳密には4.609人)のパートタイマーが必要となる。一方、総賃金に関してみれば、(a)の場合と比べて(b)の場合では、 $387.2w$ の余剰が生まれる。これはパートタイマーを約6人(厳密には6.402人)雇えるだけの予算である。

以上のシミュレーションは非常に単純であり、この結果をそのまま現実に適用することはできないかもしれない。しかし、労働時間の削減による生産性の向上が正社員のリストラや賃金コストの上昇を伴うことなく、パートタイマーの増員だけで総生産の維持を可能にするということに一定の妥当性を持たせることの根拠にはなるだろう。これにより、長時間労働のために離職という選択を選ぶ者に対して、労働時間の削減により勤続させるという施策は有効である可能性を持つと言える。

第9節 まとめ

分析の結果から、労働時間削減が労働生産性の向上をもたらすことが証明できた。またシミュレーションの結果からは、労働時間削減に際して、総生産量は保ちつつも賃金コストは削減前より低減されたことが分かった。従って、企業側にとっても労働時間削減は、取り入れるインセンティブを十分に持つものであるといえよう。政策提言では総生産量低下を埋め合わせのための新たな人員投入を考える。具体的にどのような方針を持って追加の人員を補充すればよいだろうか。この点を次章で述べたいと思う。

第4章 政策提言

長時間労働削減を可能にする雇用システムの創出

第3章までのことを踏まえた上で、若年層の早期離職理由である長時間労働を改善し、一旦就職した若者が早期離職に至らないようなよりよい職場環境を目指すためにはどうすればよいか。現状分析、我々が立てた仮説の実証分析を基に政策提言をしていきたい。

まず、我々は若年層の早期離職率増加の要因を「就活前段階でのミスマッチ」「就職後段階でのミスマッチ」に分類し、後者の解消に焦点を当てた。その理由は、若者は実際に現場に入って意識と現実のギャップに幻滅して葛藤するのであり、これは教育段階では分からないものがあるからである。さらに踏み込んで、「長時間労働」が早期離職の主な理由であると考え、「労働時間削減」を目標とした。厳密に言えば、賃金面への問題も同様に存在する。しかし、賃金上昇は現実には困難であり、また賃金構造への改革も難しいと考えた。それらの理由も考慮し、労働時間に焦点を当てた。

労働時間削減自体が、労働生産力上昇につながると仮定し、その早見〔1993〕のモデルを用いて分析した。その結果、労働時間削減が生産力上昇につながることが考証できた。そして代替人員を用いて生産力を維持できる可能性も、シミュレーション結果を用いて証明した。以上の結果を踏まえて、政策提言に移行したいと思う。

第1節 政策提言の内

我々は若年層の「労働時間削減」の実現を政策提言として推奨したい。現在の労働時間で不満を訴えている者が多く、早期に離職する者が増加しているのは先に述べた通りである。企業にとっても「労働時間削減」を取り入れなかったときのデメリットは大きい。企業はコストをかけて人材を育てており、そのような人材を早々と失ってしまうのは企業にとっても得策とは言えないのではないか。

第3章の分析結果より、若年層の労働時間の現状には、効率的な労働時間と実質的な労働時間の乖離が見られることがわかった。そしてまた労働時間の削減はそれ自体が労働生産性上昇に転換できることを実証できた。労働生産性向上は企業にとって労働時間削減のインセンティブになり得る可能性はあるわけだが、労働時間削減に伴って人員の追加投入の必要性が浮上してくる。そこで本論文第3章でシミュレーションした結果、代替人員を用いて補うことが可能であることも推定できた。

以上の結果より、我々は若年者の労働時間を削減し、その代替を、非正規雇用者を用いて補うワークシェアリングを推奨したい。さらに非正規雇用者だけでなく、学生の積極的なインターン登用も同様に推奨する。

政府も平成18年に「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」を施行するなど、長時間労働対策に本腰を入れ始めている。これは「年間総実労働時間1800時間」を目標とする労働時間の短縮の推進を図る法律から、労働時間の短縮に加え、労働時間等の設定を労働

者の健康と生活に配慮したものに改善するための法律に改正したものである。なお、「労働時間等の設定」とは、労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項を定めたものである。その中の事業主等が講ずべき労働時間等の設定を改善するための措置のひとつに、「ワークシェアリング」が挙げられている。我々は労働時間の削減の穴埋めとして、このワークシェアの導入が効果をなすのではないかと考える。我々は人員の埋め合わせの為に日本の高い人的資本流動性（団塊世代、未就業状態の女性、非正規雇用 etc）を生かした「多様就業型ワークシェアリング」を活用したい。加えてそのシェアの担い手として学生を積極的に登用することを推奨する。それは現在の労働力補充に加え、将来の失業者増加への予防効果もなしえるからである。その実現のために現在の「学生のインターンシップ制度」をより充実させたものにしたい。以上のような「長時間労働削減を可能にする雇用システム」の新たな構築を提言したい。

1-1 多様就業型ワークシェアリング

ワークシェアリングとは、雇用機会、労働時間、賃金の3つの要素を組み合わせる方法の変化を通じ、一定の労働雇用量を従業員同士で分け合い、各々の労働時間を短くすることで、その分従業員を増やし、雇用を創出することである。日本で導入する際、労働時間の観念の明確化や業務領域の明確化は欠かせない。日本においては、平成不況の際に政府が解雇回避を名目に推奨したが、政府の基準レベルで実施されたのはゼロ件というのが現状である。

だが、我々はあくまで若年層早期離職の解消のため長時間労働削減を考え、削減に伴う労働生産性の向上を見込んだ上での追加的人員の補填という観点から導入を提言するのであり、長時間労働解消に対して効果が期待できると考える。

一般的に、ワークシェアリングのタイプは以下の4タイプに分類できる。¹

(1) 雇用維持型（緊急避難型）：一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

(2) 雇用維持型（中高年対策型）：中高年層の雇用を確保するため、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

(3) 雇用創出型：失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与える。

(4) 多様就業対応型：正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える。

現在の長時間労働が蔓延する社会において、多様就業対応型のワークシェアリングの施策が今後さらに重要になってくると考えられる。ここで問題があるのだが、一定以下の短時間勤務となる場合には社会保険等の固定費用を負担しなければならない。また、訓練コストも別途必要となってくるかもしれない。そこで政府は、時間削減を実現し非正規労働者を雇い入れた企業にそれらに対する補助金を与えるべきである。それが多様就業対応型のワークシェアリングを実現するための第一歩であると考えられる。

¹ 厚生労働省 平成13年『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』

1-2 インターンシップ¹

さらに、我々はシェアの担い手として学生の登用を推薦したい。現在のインターンシップ制度をさらに充実させることで、将来の労働者増加を見込むこともできる。インターンシップとは、学生が一定期間の間、企業等の中で研修生として働き、自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行える制度である。

国際社会のさまざまな分野で活躍できる優秀な人材を育成するためには、学校と企業が密接なコミュニケーションを持ち、協力していかなければならない。現在では、産業の活性化とそれに応える教育の改革を視野に入れたインターンシップの学内への導入が進んでいる。インターンシップの単位認定は学校によって、また文理系によって異なるが、インターンシップ導入を行っている大学の約40%が単位認定有り、約60%が単位認定なしとなっている。

インターン学生を非正規雇用として多様就業型ワークシェアリングに組み込むためには、よりいっそうの企業と学校側の連携が必要となってくると考えられる。

1-2-1 単位認定型インターンシップの拡充

そこで、我々は大学における「単位認定型インターンシップ」の拡充を提案する。

この提案は、学生・企業両者にとってインセンティブが働くインターンシップの普及方法になると考えた。現在わずかながら単位認定型インターンシップは行われてはいるものの、その存在は影を潜めている。この制度は学生にとって“単位になる”“就活前に「仕事」を肌で感じる”と利用するインセンティブになる。企業にとっても無報酬で働くインターン学生は魅力的であり、労働力として、また将来の正規雇用予備軍として受け入れることには賛成であろうし、自社PRとしても十分に機能するであろう。

また、単位認定型インターンシップの拡充は、先に挙げた若年早期離職者の要因の1つ「就活前段階でのミスマッチ」の解消にもつながると考えられる。働く意義、社会の本質を理解し、就職活動に対する意識の向上、職業観の育成につながる。また入社前に仕事を体験していることで、長期の勤続が望めるなど、企業外での職業訓練としても有効に機能するであろう単位認定型インターンシップの拡充は若年早期離職を防ぐためにも十分な役割を担うだろう。

また、インターン制の拡充は、先に挙げた若年早期離職者の要因の1つ「就活前段階でのミスマッチ」の解消にもつながると考えられる。働く意義、社会の本質を理解し、就職活動に対する意識の向上、職業観の育成につながる。また入社前に仕事を体験していることで、長期の勤続が望めるなど、企業外での職業訓練としても有効に機能するであろうインターン制の拡充は若年早期離職を防ぐためにも十分な役割を担うだろう。

企業のインターン受け入れに伴うコスト、また大学で実施する際にかかるコストに対しての対策だが、前者に対しては大学から授業料の一部を企業側に支払うという形で、後者に対してはインターンシップ推進を促すという意味も含めて、文部科学省から若者のキャリア形成支援として助成金の交付を行うという形で対策を行う。

¹ インターンシップとは、学生が一定期間の間、企業等の中で研修生として働き、自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行える制度である。

第2節 政策提言まとめ

以上のように、多様就業型ワークシェアリングとインターンシップを組み合わせた雇用システムによって、若年層の早期離職率増加の要因である長時間労働削減を可能にする。そのような若年層にとって最適な職場環境で、また労働時間短縮に伴う働き方の選択肢増加が可能となる。育児・介護・趣味・ボランティア・スキルアップのための機会創出などのニーズの受け皿を広げ、仕事と生活のバランスが取れた生活を送ることで、若年層の正規雇用者の職場定着につなげることができるのではないだろうか。

終わりに

我々は若年者の離職の問題が長時間労働にあると分析により推定し、労働時間削減の必要性を説いた。しかし、労働時間削減は生産力の低下をもたらす恐れがある。そこで労働時間の削減それ自体によって労働生産の向上が図れることを、早見[1993]のモデルを用いて検証した。その結果、実際に労働時間削減が生産性の向上につながるということがわかった。以上を受けて、我々は若年層の「長時間労働削減」を推進し、またその実現のための案としてワークシェアリングと学生の積極的なインターン登用を提言した。そしてワークシェア実現の弊害となる非正規雇用者の固定費用の補助、また産学提携のための補助のための資金を政府は提供すべきだと言うことを述べた。しかしながら、ワークシェアリング実現にはまだまだ様々な課題がある。例えば、非正規雇用の賃金処遇を正規雇用と均等にすべきか否かといったものがあげられる。本論文で触れられなかったことを課題として次回以降の研究につなげたい。

参考文献・データ出典

- ・ 樋口美雄『労働経済学』東洋経済新報社 1996
- ・ 日本労働研究機構編『賃金と労働時間』 1998
- ・ 土穴文人『労働経済 11 の総合的分析』創成社 1995
- ・ 中馬宏之『労働経済学』新世社 1995
- ・ 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2006』 2006
- ・ 城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社新書 2006
- ・ 大沢真知子『ワークライフバランス社会へ』岩波書店 2006
- ・ 厚生労働省 平成 13 年『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』
- ・ 厚生労働省 『労働時間等の設定の改善に関する特別措置法』
- ・ 竹内光悦他『Excel で学ぶ理論と技術 多変数解析入門』ソフトバンククリエイティブ 2006
- ・ 日本労働研究機構編『労働時間短縮の経済効果』1992 第3章

《先行論文》

- ・ 小倉一哉・坂口尚文(2004)「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」『JIL.PT Discussion Paper Series』04-001、pp35-41
- ・ 早見均(1995)「労働時間とその効率」猪木・樋口編『日本の雇用システムと労働市場』第5章 日本経済新聞社
- ・ 早見均(1993)「労働時間効率と生産者行動の分析」『Keio Economic Observatory Occasional Paper J.』No.28 慶應義塾大学、pp4-54
- ・ 早見均(1990)「雇用量、労働時間、投資の決定図式」『Keio Economic Observatory Occasional Paper J.』No.14 慶應義塾大学、pp12

《参考文献》

- ・樋口美雄（1996）『労働経済学』東洋経済新報社
- ・土穴文人（1995）『労働経済 11 の総合的分析』創成社
- ・中馬宏之（1995）『労働経済学』新世社
- ・労働政策研究・研修機構（2006）『データブック国際労働比較 2006』
- ・城繁幸（2006）『若者はなぜ3年で辞めるのか？』光文社新書
- ・大沢真知子（2006）『ワークライフバランス社会へ』岩波書店
- ・厚生労働省（2001）『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』
- ・厚生労働省『労働時間等の設定の改善に関する特別措置法』
- ・竹内光悦他（2006）『Excel で学ぶ理論と技術 多変数解析入門』ソフトバンククリエイティブ
- ・日本労働研究機構編（1998）『賃金と労働時間』
- ・日本労働研究機構編（1992）『労働時間短縮の経済効果』第3章

《引用文献》

- ・猪木武徳・樋口美雄（1995）『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社 pp135-142
- ・大沢真知子（2006）『ワークライフバランス社会へ』岩波書店
- ・城繁幸（2006）『若者はなぜ3年で辞めるのか？』光文社新書

《データ出典》

- ・厚生労働省『平成 17 年度就労条件総合調査』
 - ・厚生労働省『平成 18 年度就労条件総合調査』
 - ・厚生労働省『平成 19 年度賃金センサス』
 - ・厚生労働省『平成 18 年版労働経済の分析』
 - <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/index.html>
 - ・厚生労働省 統計表データベースシステム 統計調査別公表データ
 - <http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexk-roudou.html>
 - ・総務省統計局『労働力調査』
 - <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>
 - ・内閣府『平成 18 年版 国民生活白書』
 - http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01_honpen/index.html
 - ・(独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(従業員調査)」
 - <http://www.jil.go.jp/institute/research/documents/research025.pdf>
 - ・ILO “Working Time and Worker's Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance”(2004)
- 量