

経済政策の視点から見たアベノミクスの働き方改革ⁱ⁾

井上裕行

1 はじめに

2015年から第二ステージに入ったとされるアベノミクスの政策体系のなかで最も重要と位置付けられる働き方改革に2018年に大きな進展がみられた。働き方改革関連法が6月29日に成立したことで、働き方改革は法制度を通じて日本の雇用に影響を与えることになる。

これまでの働き方改革をめぐる議論の過程では日本の雇用システム改革の進むべき方向についても多様な考え方が示されてきた。そうした議論を踏まえて働き方改革が具体的な法制度に組み込まれたこの段階においてその評価を行うことは、今後の日本経済の今後の動向を考えるために有益な情報を提供することになると考えられる。

2013年に安倍政権が開始したアベノミクスと呼ばれる政策パッケージは日本経済の活性化を目指すマクロ経済政策が中心となっており、第二ステージに入った後も経済政策としての性格が強い。本稿ではアベノミクスのなかでも最も重要な政策として位置付けられている働き方改革について経済政策の観点からその仕組み、有効性などについて考察を行う。

2 アベノミクスの最重要政策となった働き方改革

雇用制度改革の必要性については戦後日本経済が発展する過程で様々な経済局面で議論されてきた。今回の働き方改革で議論され、制度改革の対象として取り上げられた施策も特に新規性のあるものではない。しかし働き方改革がアベノミクスという政策体系の中の最重要政策として明示的に強調されている点を認識する必要がある。

働き方改革はアベノミクスが第2ステージに入ったとされる2015年9月に発表された「ニッポン一億総活躍プラン」ⁱⁱ⁾が展開する過程で具体的な重要政策として強調されることとなった。働き方改革について政府レベルで議論する場として2016年9月に官邸に働き方改革実現会議が開設され、この会議における議論を踏まえる形で2017年3月に「働き方改革実現計画」が閣議決定された。その後、計画を実現するための法制度改正の準備が進み、働き方改革関連法が2018年6月に成立した。

労働政策については従来は労働政策審議会での議論を踏まえる形で厚生労働省が実務的に必要な準備を行うという方式が一般的であった。労働政策審議会は労働側、企業側、公益側

のバランスをとりながらメンバーが構成されており、三者間での意見調整が行われる場となっていた。これに対して90年代に入り日本経済が「失われた10年」とも称される長期的な経済停滞局面に入ると、生産性向上を重視し供給側の理論に配慮する中で規制緩和の動きが強まり、労働政策についても規制改革をテーマとする新たな審議会が設置され、トップダウン型の政策決定を行う動きが広まった。特に、小泉内閣で重視された経済諮問会議のような仕組みの中で、従来は個別省庁において行われていた政策決定が官邸主導で行われることが主流となったこともこのような状況変化に影響したと考えられる。今回の働き方改革もこのような新たな政策決定手法の典型例ともいえるものとなっている。

働き方改革がアベノミクスの一部として議論されるきっかけとなったのは「ニッポン一億総活躍プラン」の発表とその政策展開にあった。しかし最初に発表された「ニッポン一億総活躍プラン」は2015年9月の自民党総裁選での安倍総裁再選後に唐突に発表されたもので、政治的な色彩の強いものであった。経済政策としてのアベノミクスが最も重要な政策目標として掲げられたのは2パーセント・インフレの実現だったものの、すでに2015年時点で目標達成は事実上不可能なものとなっており、そうした状況でのアベノミクス第2ステージ入り宣言は強引な論理とも受け止められた。実際にその後も、インフレ目標の達成の先送りは繰り返され、2018年時点でも事実上無期限の先送り状態となっている。

2015年9月に発表された時点での「ニッポン一億総活躍プラン」は目標達成が困難となった金融政策としてのアベノミクスから離れた分野に軸足を移したもので、新三本の矢として打ち出された「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」という政策目標は具体性に乏しいものだった。「ニッポン一億総活躍プラン」は総裁再選後の官邸の主導力を高めるための政治的な手法と考えることも可能であり、その後は官邸に様々な関連行政組織や会議が設置され、関連業界なども巻き込む形で国民運動的な政策展開の広がりを見せた。

2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」ⁱⁱⁱ⁾では働き方改革が最重要政策課題としてとりあげられた。「最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。」という表現で働き方改革の重要性を強調し、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、時間労働の是正、最低賃金の引き上げ、高齢者の就労促進などが具体的な制度改革目標として設定された。

このように今回の働き方改革をめぐる経緯を整理してみると雇用制度改革についても官邸主導で進められてきたことが確認できる。ここで説明が必要と考えられるのは働き方改革がなぜ「ニッポン一億総活躍プラン」の最重要課題として位置付けられるのか、働き方改革がどのような仕組みを通じて豊かな経済の実現に寄与するのかということになる。しかしこのプランからは明示的な根拠が示されているとは言いにくい。確かに、非正規労働の中には働く者のやる気を失わせ生産性の低下を招くような事例もあるだろうし、長時間労働が

ワーク・ライフ・バランスを崩し、ひいては少子化をもたらす要因の一つとなっていることも否定できないだろう。しかしプランが示すような働き方改革が日本経済全体の活動水準を押し上げ最終的に名目 GDP600 兆円という目標の達成にどのように貢献するかについての検証は十分とは言えない。プランの中では非正規雇用者の賃金が上昇し、最低賃金引き上げも全体の賃金水準を引き上げるとい前提で経済効果を試算しているが、これは現実の経済の動きとはかけ離れた想定に基づく仮定上の試算にすぎない。

働き方改革がなぜこのような形でアベノミクスの政策体系の中で強調されるに至ったのか、実際に法制度改革によって何が変わるのかを考えるために、以下では日本における雇用制度改革をめぐるこれまでの議論の歴史的な流れの中で今回の働き方改革を位置付けを行う。

3 経済情勢を反映して揺れ動いた日本型雇用システムに対する評価

日本では戦後を通じていわゆる日本型雇用システムについて様々な研究分析が行われ、制度改革の方向性についても議論が行われてきた。ここでは日本型雇用システムそのものについての議論は行わないが、終身雇用、年功序列賃金、企業内組合という仕組みが相互に組み合わせあって成立している仕組みを日本型雇用システムとして以下の議論を進めることとする^{iv)}。

戦後日本型雇用システムが意識されるきっかけとなったのはアベグレンの研究^{v)}で終身雇用制度について言及されたことであった。経済学の教科書的な解釈では、労働市場では労働需要と労働供給に応じて賃金と雇用量が決定されるが、日本企業ではそのような外部労働市場が十分機能しておらず、一度企業に就職すると雇用が継続されるという事実が目撃された指摘であった。そのため経済理論から外れたこのような特殊な雇用関係は合理性に欠ける部分がある後進的な制度であるとの認識が強かった。

しかしながら日本経済が高度成長を達成して発展する中で日本型雇用システムの有効性が見直されることとなった。特に高度成長期は教育水準の高い若年労働者が地方から大量に都市圏の製造業に流入し定着したことから、労働生産性が上昇し経済成長に大きく貢献することとなった。終身雇用、年功序列賃金、企業内組合という仕組みが相互に作用する形で企業内に長期に渡って定着し、労働者が企業内での教育訓練を受けることで能力が向上し労働者生産性が高まり、雇用の長期的な安定も確保されるという好循環が見られた時期であった。

しかし、高度成長が終了し 70 年代に入り経済の構造転換が進み、造船業などの重厚長大産業で国際競争力を失うような部門が出てくると日本型雇用システムの雇用調整の難しさに対する批判が出てくるようになる。実際には終身雇用という明示的な労働契約が存在するわけではなく、明確な解雇理由がない限り企業側の都合だけで一方的な解雇はできないというのが雇用慣行の実態であった。しかし解雇をめぐる司法判断の積み重ねの中で「解雇権乱用

の法理」が確立され、解雇のためには厳格な要件が必要とされるようになった^{vi)}。これに対してエネルギー価格の高騰に対応するための構造調整という課題に直面し経営不振に苦しむ企業側からは、雇用調整費用を抑制するためにより柔軟な人員整理を行うためには雇用の流動性を高めるための制度改革が必要だとの要望が強まった。これは日本型雇用システムは高度成長期のような発展段階にのみ機能する遅れた制度であるとの評価にもつながった。

80年代に入ると再び日本型雇用システムに対する評価が一変する^{vii)}。家電、自動車、半導体など高付加価値製品を供給する日本の製造業の国際競争力が高まり、一方で競争力の低下で工場の国外移転などに苦しむ米国への日本製品の大量の輸出が貿易摩擦にまで発展するに至ると、日本企業の競争力の源泉として日本型雇用システムが注目された。米国では労働組合の交渉力が強く高賃金が設定されこれが製品価格に反映され競争力の低下につながる一方で、解雇による人員整理が容易な環境では労働者の企業への定着が悪く技能習得に問題をもたらすなどの指摘もあり、日本型雇用システムのメリットが一方的に強調された形となった。

90年代に入ると日本型雇用システムの評価は再度逆転する。バブル経済崩壊後の日本は金融部門が不良債権問題に苦しむ中で長期的に経済活動が停滞し、過剰な雇用を抱え込んだ企業部門は困難な雇用調整問題に直面した。日本型雇用システムは雇用者を過度に保護し過剰雇用の人員整理を阻み、雇用者が高齢化した企業にとっては賃金コストの負担が高まるなど、日本経済にとって大きな負担となっているとの批判が高まった。企業側は賃金コストを抑制するために非正規雇用比率を高めることで平均的な賃金水準を低下させるという対応をとった。これは解雇による雇用調整が困難な日本型雇用システムという制約のもとでの対応とも言える。企業側からはむしろ解雇規制を緩和し雇用流動性を高めることで雇用調整費用を低下させる方向への制度変革を求める要望も高まった。企業内部では雇用者の高齢化に伴う賃金コスト上昇への対応策として年功序列賃金を見直し成果主義を導入する試みも行われた。しかし、成果主義による賃金決定は欧米企業では実施されている方式であり、それは採用、人事評価、転職市場など日本とは事情が大きく異なる雇用システムのもとで利用されている方式である点に留意すべきであるとの批判もみられた^{viii)}。日本では、終身雇用や企業内組合のような日本型経済システムが残る中で賃金決定方式の一部を変更しようとした時点で無理があり、結果的には賃金コスト抑制効果に焦点を絞ったかたちでの導入が目立った。

90年代を通じた日本型雇用システムに対する批判はその後大企業部門を中心に続いている。特に生産性をめぐる議論の一つとして、米国の労働生産性の高さを支える要因として雇用流動性が高いことが労働者の勤労意欲を高め、雇用確保のプレッシャーが有効に作用しているという論説もある。

4 働き方改革は日本型雇用システムの改革を目指すのか？

これまで見てきたように経済情勢に応じて日本型雇用システムに対する評価は大きく変化してきた。90年代以降は大企業を中心とした人件費削減への動きが強まる中で日本型雇用システムの変革の方向性を探る展開が続いている。一方で2000年代以降は非正規雇用者をめぐり格差問題への関心が高まり、雇用流動性を高め賃金決定を柔軟にすることは雇用の不安定性を増し賃金を低下させることにつながりかねないという観点から、日本型雇用システムの見直しに対する懸念の声もあがっている^{ix)}。

こうした状況の中で打ち出された働き方改革についてはどこまで日本型雇用システムに対して踏み込んだ制度改革を対象とするかという点に関心を持たれた。日本では非正規雇用問題が若年雇用問題に焦点を当てる形で議論されてきたこともあり、雇用制度改革は国民の強い関心を集める政策問題になってくる。

「ニッポン一億総活躍プラン」においても最終的な政策目標とされる豊かな経済を実現するためには労働生産性向上が重要な課題とされており、そのための働き方改革が正面から取り組むべき課題として雇用流動性の向上は重要な論点となった。特に日本においては若年の非正規雇用の増加の原因として企業内の高齢雇用者の解雇による雇用調整の難しさが指摘され、これは世代間格差の一つの問題として強調される傾向があった。新卒一括採用で採用された雇用者はその後は特別な努力をしなくても企業内部での雇用継続が保証されており、勤続年数に応じて賃金が上昇し、生産性以上の報酬を得ることで企業にとって負担になっている。この結果、少子高齢化で企業内の高齢者が増加するにつれてやる気と能力もある若者の採用が制約を受けることになり、世代間格差が増幅されるという観点から解雇規制を緩和すべきだという主張もなされた^{x)}。

働き方改革実現会議でまとめられた働き方改革実行計画はこのような労働生産性の上昇を軸とした議論とはやや距離を置いたものとなった。そこでは同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正が重要な項目として位置付けられていた。これらの制度改革が生産性上昇に与える実証的な説明は不足しており、むしろ社会的な規制強化の観点からの制度改革という性格が強い。

賃金引き上げと労働生産性向上については最低賃金の引き上げも施策としてあげているが、このような論理構成には疑問が持たれる。最低賃金の引き上げにより全体の賃金水準の上昇を期待することは難しく、むしろ政策的に最低賃金水準を引き上げることは労働資源の配分に歪みをもたらし、経済全体の効率性を損なうことがこれまでの実証研究でも示されていることを考えると、政策の整合性がとれていない。賃上げに積極的な企業等の後押し、中小・小規模事業者の取引条件の改善、生産性向上に取り組む企業等への支援などの項目も既存の

経済政策の視点から見たアベノミクスの働き方改革

施策の延長に過ぎず、労働制生産性への直接の寄与を示すことは難しい。

結局、「ニッポン一億総活躍プラン」ではアベノミクスの第1ステージを上回る規模の長期的な経済政策目標を設定し、それを実現するための最重要政策としての位置付けで働き方改革の議論が始まったものの、2017年3月時点で閣議決定された働き方改革実行計画は極めて限定された領域での雇用制度改革に押し込められてしまった。2018年6月に成立した働き方改革関連法も当然この計画の範囲内の制度変更を目指すものであり、アベノミクスとしての働き方改革はこれで一区切りを迎えたことになる。

以下では、働き方改革関連法で示された今後の改革の今後の展開を考察するとともに、その評価を行うことにする。

5 働き方改革関連法で示された働き方改革の姿^{xi)}

働き方改革関連法成立後の働き方改革の展開については労働時間法制の見直しと雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保が二つの柱としてあげられている。働き方改革実行計画では同一労働同一賃金が前面に出されていたのに対して、働き方改革関連法案では長時間労働の是正などを中心とする労働時間法制の見直しが強調され両者の位置関係は逆転した形となった。

これは法制度の見直しという観点から施策を整理し直したことを反映した結果とも言える。長時間労働の是正として残業時間の上限を法律上設けることになり、その違反に対しては罰則規定も設けることとなる。これは明確な法制度の変更で強制力も伴う。これに対して同一労働同一賃金についてはガイドラインを示すにとどまり、違反に対する罰則規定などは設けられていない。同一労働同一賃金は企業に対してその実施を求めるにとどまっている。したがって働き方改革関連法の説明においては制度改革として明確に説明が可能な労働時間法制の見直しを強調する形になっているの自然な流れと言える。国民に対する政治的な訴求力の強さを考えても最近の過労死が深刻な社会問題として取り上げられるような状況を配慮すると長時間労働の是正が強調されることになるだろう。ただし後に論じるように労働時間法制の見直しの中には長時間労働に対する規制を緩和するような施策も含まれていることには注意が必要である。

(労働時間法制の見直し^{xii)})

労働時間法制の見直しの中には残業時間の上限の設定以外にも「勤務間インターバル」制度の導入の促進、年次有給休暇の取得の企業への義務付け、月60時間を超える残業の割増賃金率の上昇、労働時間の状況の客観的把握の企業への義務付け、フレックスタイム制度の拡充、「高度プロフェッショナル制度」の新設など多種にわたる施策が盛り込まれている。

これらの個別政策間の関連性は乏しいが、長時間労働を是正することを通じてワーク・ライフ・バランスを確保し多様で柔軟な働き方を実現し、生産性向上も実現することを目指しているとしている。

しかしながらこれらの制度変更が労働生産性に対してどこまで貢献できるかという点についての具体的な説明はなく、単なる期待の表明に止まっている。長時間労働の是正が残業時間の上限設定により実現すれば確かに雇用者にとっては労働条件の改善につながる重要な制度変更と言える。しかし、それは社会的規制としての規制強化の政策であり、その経済効果については実証研究に基づいて検討する必要があるだろう。

残業時間の上限設定の経済効果についてはすでに様々な試算もなされているが評価が分かれるところである。特に賃金面からの分析としては現実に行われている残業時間がこの新たに設定された上限内に抑えられることにより残業代が縮小するために、それに見合った賃金を確保するためには所定内賃金を引き上げる必要があるという試算が出されている^{xiii)}。試算によれば残業代の削減は総賃金の約 3% 分に当たることになり、これを機械的に実施すると消費の縮小につながる恐れもあるだろう。

このような試算に対しては実際に行われている残業のうちサービス残業となっている部分が多いのでそれを考慮すれば賃金所得の落ち込みはかなり限定されるという見方もある^{xiv)}。ただしもしそうであったとしてもサービス残業として提供されてきた労働供給部分が失われることによる生産面での影響も懸念される。現状では労働需給の逼迫から人手不足が問題となっている部門も多く、このような労働供給不足を新規採用により埋め合わせることは難しいであろうし、賃金水準を引き上げることで労働者を確保することも企業経営上の問題から難しい選択肢となるだろう。

近年社会問題として深刻化している過労死などを防ぐための政策対応として残業時間の上限を法律上明確に設定し、罰則規定を設けることでその実効性を確保することは重要な成果といえる。しかしこの制度変更が労働生産性の向上を通じて日本経済の活動水準を引き上げることにつながることを期待するのは難しいだろう。

長時間労働の是正という方向性については国民全体の合意形成が見られるものの、労働時間法制の見直しを目指す施策の中にはむしろ労働時間に関する規制を緩和する方向に作用するものも含まれている。その中でも特に法案審議の過程で意見の対立がみられたのは高度プロフェッショナル制度であった。高度プロフェッショナル制度は、自律的で創造的な働き方を希望する者が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意する制度とされている。法律では、高度の専門職で年収 1075 万円以上の高所得者に対象を限定しその中の希望者に適用する仕組みになっており、この制度が適用されると従来の労働時間規制から外されて成果に応じた報酬を得ることとなる。労働者にとってはこの制度を利用することで自由な労働時間を設定することができる

というメリットはあるかもしれないが、企業側から見れば定額で一定の成果を上げるまで労働時間への配慮なしに働かせることが可能となる仕組みになる。このため労働者側からはこの制度に対する批判が出ている。制度導入時点では対象が限定されているものの、一度制度が設定されればその後に対象者の範囲を拡大することが懸念され、将来的には雇用者の大部分にまでこの制度が適用されるのではないかという不安も強い。この制度導入を要望してきた経団連が2005年にホワイトカラー・エグゼンプションを提言した報告書の中で年収400万円程度の雇用者までを対象としていたこと^{xv)}、今回の高度プロフェッショナル制度導入も経団連からの要望を受けたものであることが国会答弁の中で示された^{xvi)} ことなどがこうした不安につながっている可能性がある^{xvii)}。

このように今回の労働時間法制の見直しにおいては一方で残業時間の上限を法的に設定するという制度改正を行う一方で、高度プロフェッショナル制度のように柔軟な労働条件の整備という目的から対象を限定しながらも労働時間規制を解除する制度改正も行なっており、その方向性にはばらつきが見られる。

働き方改革をめぐる議論の中でその改革の方向性について特に不信感を招いたのは法案審議の途中で明らかになった裁量労働者の労働時間に関するデータ捏造問題であった。これは当初は働き方改革関連法に盛り込まれていた裁量労働制の適用範囲の拡大の法案提出が見送られるという事態にまで進展した。

裁量労働制とは特定の対象に限定してみなし労働時間を設定し、賃金をみなし労働時間に応じて支払うという方式である。残業時間の制約などの労働時間規制の枠内にあるものの、実際の労働時間がみなし労働時間を上回ってもそれに対する賃金支払いは行われぬ。このため労働者側からすれば裁量労働制を適用されることで報酬のない長時間労働を強いられるのではないかという不安がある。

今回の法案審議の過程で、政府は裁量労働制の対象の拡大を正当化する根拠として裁量労働制で勤務する者の労働時間が一般労働者の労働時間より短いという統計データを示して説明を行っていた。しかしこのデータ深刻な誤りがあるということが発覚し、これが法案を通すためのデータ捏造ではなかったという問題にまで発展した。結果的に法案から裁量労働制の対象の拡大を切り離すことで決着したが、法案に批判的な立場の人たちの裁量労働制の変更を通じた政府の労働時間規制緩和の方針に対する不信感を高める結果となった^{xviii)}。

政府としては高度プロフェッショナル制度は特定の分野に限定された措置であるとの説明を繰り返しているものの、このような裁量労働制の拡大をめぐる混乱を考えると、制度変更の意図としては裁量労働制の対象の拡大の再提案、高度プロフェッショナル制度の対象の拡大という展開も可能性としてはありうるだろう。そうすると残業時間の上限を法的に設定してもその対象外となる雇用者が拡大してしまうことになり、社会的規制の強化という観点からの長時間労働の是正の実効性が弱まることになる。今後の制度改正の動きに注視する必要

がある。

(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保^{xix)})

これは働き方改革実行計画では最重要課題として掲げられた同一労働同一賃金の実現を目指す制度改革である。同一企業内において正規雇用者と非正規雇用者との間で基本給や賞与などのこの待遇で不合理な差を設けることを禁止するとされている。そのためにガイドライン案^{xx)}が示されており、これは今後確定されることになっている。不合理な待遇差を禁止するための具体策として労働者に対して企業が待遇に関する説明を行う義務を強化することになった。さらに行政による事業種への上限・指導や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規定の整備なども行われた。ただし現段階では均衡待遇規定（不合理な差別の禁止）や均等待遇規定（差別的取り扱いの禁止）などへの違反行為に対する罰則規定は設けられていないため、企業に対して努力義務を課しているに過ぎないとの見方もできる。

そもそも正規雇用者と非正規雇用者の企業内での位置付けは採用・解雇方法など勤務内容以外の点でも様々な点で異なっており、単純に業務内容が類似しているのと同じように処遇すべきだと主張することは難しい。雇用調整という観点から見れば非正規雇用者は短期間で雇用契約が終了する可能性が高いため、企業内教育・研修も受けにくい。一方で、非正規雇用の場合は労働時間も限定的で残業要請、転勤などの束縛もゆるく自由度の高い労働時間の設定が可能となる場合もある。このような特性を考慮するとどのような場合が「同一労働」と見なされるかについては詳細な事例研究が必要となることは当然である。ガイドライン案でも具体的なケースを多数示すことで均衡待遇、均等待遇の観点から問題となる場合とそうでない場合の境界を説明しようとの試みがなされている。

同一労働とみなされる職務についている雇用者について単に正規・非正規という雇用契約上の差のみに基づいて賃金などに差を設けているような場合は当然是正すべきである。しかし実際にはガイドライン案でもグレーゾーンとなるような範囲で差が設定されている場合の判断は難しくなるであろうし、企業側としてはむしろ正規・非正規間の業務内容の差について合理的な説明を強化することで賃金などの差別化を合理化する方向で対応する可能性もある。働き方改革では、正規・非正規の処遇の差を格差問題の典型例として捉える傾向があり、格差解消そのものが目標とされていたように見える。しかし、非正規雇用はすでにみたような企業側の労働コスト削減の動きの中で増加してきた雇用形態であり、単に非正規雇用者の賃金が低いことが問題でこれを引き上げれば良いという考え方で問題が解決するわけではない。

労働生産性向上という観点からも同一労働同一賃金がどこまで有効な政策対応かということについて説明することは難しい。確かに不合理な処遇差がなくなることによって非正規雇用の労働意欲が増すという効果は期待できるかもしれないが、その効果を実証することは

難しいだろう。結局、同一労働同一賃金は格差問題への象徴的な対応として非正規雇用問題をとりあげたものであり、政治的には一定の訴求力を有する政策対応となったかもしれないが、その経済的な波及効果に期待すべきではないと考える。

一方で懸念されるのは同一労働同一賃金を徹底することにより企業の非正規雇用の採用意欲を減退させる可能性である。企業としては一定の基準に基づき正規雇用者とは異なる条件で非正規雇者を採用していたとしても、ガイドライン上必要とされる十分な説明ができないようなグレーゾーンに分類される可能性もある。こうしたケースで問題が発生することになると、企業としてはリスクを犯して低賃金で使用できる非正規雇用を確保するよりは賃金を引き上げる形での非正規雇用の採用に限定する対応を取ることになるだろう。確かにこれにより採用された非正規雇者の待遇は改善できるかもしれないが、これは最低賃金を引き上げると同じような経済効果をもたらすことになる。労働市場での規制が強化されることで労働資源の配分に歪みが生じ、労働需要の減退につながる可能性がある。

働き方改革実行計画の中では「我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。」という主張が掲げられているが、これは問題設定がずれている。非正規雇用は短期間での解雇が可能であるという点で雇用調整費用が小さいという特性を有しており、景気変動に応じて雇用調整を柔軟に行う必要のあるサービス産業ではその比率が高くなる。したがって産業構造の変化に応じてサービス化が進めば非正規雇用比率が高まることは避けられない。これまでの日本における非正規雇用比率の推移を見ると80年代一定の速度で非正規雇用比率は上昇してきており、これは単なる競争激化による格差問題とは別の現象と理解すべきである。また雇用の中身を分解して見ると非正規が上昇した分に応じて自営業が減少していることもあり、企業が正規雇用を切り捨てて非正規に切り替えているという主張も正確な事実認識とは言えない。

非正規雇者が不当に差別されているのであればそれは解決すべき問題である。しかし、現在の日本の雇用システムの中で企業の利潤追求型の経営方針の中で経済合理的な選択をした結果、正規雇用とは区別された非正規雇用の採用拡大が進んできたのであることを理解する必要がある。確かにガイドラインでも明確に示されるような違反ケースがあればそれは非正規雇用を表向きの理由とした差別行為であり、職務の内容にふさわしい賃金を支払われるべきであろう。しかし正規雇用とは異なる条件での労働となっている非正規雇用にまで同一労働同一賃金を適用させるような形で「非正規」という言葉を一掃する」ことを目指すことは経済合理性にかけられる政策となる。今回の法律改正としてまとめられた施策はそこまで含むことではないのはもちろんだが、逆に言えば同一労働同一賃金とは企業として当然の労働条件確保の要請を行うだけの政策とも言える。その際にも制度の運用が不安定になり不必要な混乱を招くことを避けるよう慎重な実施が必要である。現時点では罰則規定も設けられておらず制度改正に向けての準備段階にあると考えられる。今回の法律成立を機に様々な事

例が検討されることになると見込まれ、今後の制度改革にはその蓄積を十分に活用することが求められる。

6 過去の成長戦略の延長としての働き方改革

(既存の労働行政の延長としての働き方改革)

ここまでは 2018 年 6 月に関連法案が成立した段階での働き方改革の状況について整理してきた。アベノミクスの第二ステージのテーマとなった「ニッポン一億総活躍プラン」のなかで最重要課題とされたという意味で政治的なメッセージを含む政策パッケージという位置付けとなるだろう。

確かに働き方改革は労働政策に関連する法制度の改正を伴う重要な改革となっているものの、実は過去の労働政策の流れから見ると働き方改革に組み込まれた政策の大部分が既存の路線の延長であることがわかる。

すでに述べたように 2000 年代に入り小泉内閣時代から官邸主導型のトップダウン型の政策決定の仕組みが優位となり、重要政策を一括議論する場として経済諮問会議が活用された。さらに日本経済の活力回復を目指し成長力を高める政策をとりまとめる手段として官邸主導でとりまとめる成長戦略という政策パッケージ手法が採用された。小泉内閣が 2016 年に発表した「経済成長戦略大綱」以降、成長戦略の定期手な見直し、改定作業が続けられてきた。2009 年から 2012 年にかけての民主党政権下でもこの手法は踏襲され、2013 年以降は自民党の安倍内閣のもとで成長戦略の作成が続けられている。

成長戦略に取りまとめられている政策は実際には各省庁が実施している既存の政策の集合体となっている。日本経済の成長を高めるために有効な新規政策を立案するというよりも、各省庁が実施したい政策を成長戦略で採用された重点項目に応じて分類し直すという形で作成されている。したがって 2006 年以降の成長戦略の内容を見ると分類される項目は異なっても個別政策については類似した政策が繰り返されていることが多い。これは政策の一貫性・安定性という点では合理的とも言えるが、各省庁の意向が反映される形での政策決定となっている可能性が高い。成長戦略として位置付けられた政策は官邸主導の政策決定から支持を得た形となるので、予算獲得など政策の執行段階でもある程度有利な扱いを受けることが期待できる。

今回の働き方改革で重点項目となった項目が過去の成長戦略のなかでどのように位置付けられてきたかを確認してみると、すでにそのほとんどが民主党政権時代から成長戦略の重点項目として取り上げられてきたことがわかる。民主党政権下での 2009 年に発表された「新成長戦略」の工程表のなかに厚労省はワーク・ライフ・バランスの実現、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進、最低賃金の引上げなどをあげていた^{xxi}。2012 年に公

表された「日本再生の基本戦略」のなかでも同様の政策が示されていた。成長戦略の重点項目の構成によって分類場所が異なることはあっても具体的な政策対応は同じものであった。

2013年に安倍政権が発表した「日本再興戦略」のなかでは、三つのアクションプランの中の一つである「日本産業再興プラン」の一項目として掲げられた「雇用制度改革・人材力の強化」が労働政策に割り当てられた。なかでも最初の項目として強調された「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」は終身雇用、年功序列賃金、企業内組合に象徴される日本型雇用システムの変革を目指すものとして注目された。この中に掲げられた「多様な働き方の実現」は労働時間法制の見直し、最低賃金引上げのための環境整備などを含んでいた。ただし働き方改革での位置付けとは異なる部分もあり、長時間労働の抑制は男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備という分野に限定され、労働時間法制の見直しは企画業務型裁量労働制の検討を促すような規制緩和を示唆するような表現となっていた。同一労働同一賃金についての政策対応は特に記載されていない。

2014年の「日本再興戦略改訂2014」ではすでに「働き方改革」という表現が労働政策関連のタイトルとして使われていた。ここでは働き過ぎ防止のための取組強化があげられる一方で時間ではなく成果で評価される制度への改革という表現で「高度プロフェッショナル制度」の導入が示唆されるとともに裁量労働制の新たな枠組みの構築があげられていた。持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備もとりあげられていた。一方で「外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現」についてはジョブ・カードの抜本の見直しなどの細かな政策対応に触れるに止まり、日本型雇用システムの変革という観点から雇用流動性を高めるといふ動きからは大幅に後退したものとなっていた。しかしすでにこの時点で働き方改革は厚労省の既存方針の延長からほぼその大枠が決定されていたと見ることができる。その後、2015年に入るとアベノミクス第2ステージ入り宣言に続き「ニッポン一億総活躍プラン」の発表があり、2016年から本格化した働き方改革実現会議での議論を踏まえて2018年6月の働き方関連法の成立に至ったのは既に述べたとおりである。

このように成長戦略の中の労働行政の展開について整理し直して見ると今回の働き方改革に向けても動きの根底には2000年代から続いてきた厚労省の労働政策の基本方針があり、その内容の中から官邸として利用価値の高いものを政策パッケージの中に取り込み、その成果を政治的にアピールするという関係にあったことが推察される。

（厚労省データ捏造事件が示唆する政策決定プロセスの問題）

今回の働き方改革をめぐる議論の中でそうした動きが予想外の自体で外部に露見することになったのが裁量労働制をめぐるデータ捏造事件である。すでに説明したように、これは国会における働き方改革関連法法案の質疑応答の過程で発覚した重要な立法根拠となる統計デ

ータの信頼性に関する問題であった。今回の働き方改革では多様で柔軟な働き方の実現を目指す政策の一つとして企画業務型裁量労働制の見直しをあげていた。しかし企画業務型裁量労働制の対象の範囲を拡大することは雇用者に対して結果的に報酬の少ない長時間労働を課すことになるという懸念が強まり、すでに 2015 年時点から国会で議論が行われてきた。その過程で厚労省は一般労働者よりも裁量労働制の下で働く労働者の方が実際の労働時間が短いという統計データを示し、裁量労働制が長時間労働につながるという主張に反論してきた。しかし、このデータについて厚労省が意図的に間違った計算方法を用いて作り上げたのではないかという疑念が持たれ、最終的に厚労省側が非を認める形で決着した。

この事件は政策決定のあり方について様々な示唆を含むものとなった。実は裁量労働制の下で働く労働者の労働時間が一般労働者よりも長いという事実については労働政策研究・研修機構が 2014 年に公表した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」により一般的に知られていた。これに対して厚労省は「平成 25 年度労働時間等総合実態調査結果」を利用することにより一般労働者よりも裁量労働制のもとで働く労働者の労働時間の方が短いというデータをあえて作成し、2015 年から国会での裁量労働制の制度改正に関する説明の際に重要な基礎情報としてきた。したがって 2018 年 1 月からの国会における働き方改革関連法の審議の過程でデータの問題が明らかとなると^{xxii)}、裁量労働制の法改正についてこれまでの主張を維持することができなくなり、裁量労働制に関連する法案は働き方改革関連法から切り離されることとなった。

この事件においては厚労省の提供したデータが単純な間違いによって作成・提供されたと理解することは困難で、法案を通すことを優先して意図的にデータを改ざんしたという批判が強かった。その理由としては官邸の意向を過度に受け止めて行政側は自ら無理な手段を講じたのではないかという見方もあった^{xxiii)}。しかしながらこれまで見てきたような裁量労働制が成長戦略などの政策立案の場に組み込まれきた過程を考えると、厚労省側にも意図的に法案審議に有利になるようなデータを作成する動機を持つ可能性はあった。

裁量労働制、高度プロフェSSIONナル制度は法的には異なる仕組みであるが、企業側から見れば残業に対する賃金支払いを抑制し、賃金コストを引き下げる効果という点では共通する面がある。すでに 2005 年にはホワイトカラー・エグゼンプションの導入を経団連が要望しており産業界がこのような制度導入に対して積極的に働き変えてきたことは周知の事実である。実際にそれを受けて厚労省内部でも裁量労働制の対象範囲を拡大することについての検討は進めており、2013 年時点で労働時間等総合実態調査を実施したのもこのような流れに沿ったものだったと考えられる。この調査実施の予算措置は民主党時代に認められていたもので、厚労省は自民党、民主党と政権が交代するなかでも一貫して裁量労働制度の改革を検討してきたことになる^{xxiv)}。

この方向性が成長戦略という官邸主導の政策パッケージの中で示されたのはすでに見たよ

うに 2013 年の日本再興戦略の中であった。まだ働き方改革という柱でまとめられたわけではないがその後働き方改革の重要施策として提示される各種の施策はこの段階で盛り込まれており、裁量労働制に関する検討もその一つであった。

アベノミクスを軸にして時系列で整理すると、アベノミクスの金融政策の 2 パーセント・インフレの実現という目標達成が事実上不可能となった 2015 年の段階で第二ステージが宣言され、その中心テーマとして「ニッポン一億総活躍プラン」が提示され、その後働き方改革がその重要な柱として建てられてように見える。

しかし実際には働き方改革の政策内容はすでに安倍政権がアベノミクスの第 1 ステージを開始した段階でほぼ確定しており、これはそれ以前からの産業界からの行政、政権に対する政策要望を反映したものであったと考えられる。したがって裁量労働制の範囲を拡大する方向での制度変更は厚労省自身の重要課題と位置付けていたであろうし、そのために成長戦略も含めて官邸主導の雇用制度改革に向けて動きが重要な後押しとして力を発揮し始めた 2015 年以降には、厚労省自身でもある程度リスクをとりながらも政策を推進する動機を持っていたと考えられる。

官邸主導型の政策決定方式には各省庁から見ればメリット、デメリット両面がある。官邸の意向を最優先しなければならなくなるという点では各省の自由度が失われるという点でデメリットとなるだろう。しかし、官邸の意向が各省の意図と重なる場合には強力な推進力を得ることが可能となる。規制緩和関連の政策展開で官邸に様々な会議や組織を集中させて規制緩和を推したという実績はその一つの例と考えられる。

従来 of 各省庁の管理の下にある審議会を中心とする仕組みによる政策決定方式では、規制緩和のような制度変更を行う場合には既得権益を有する集団が政治力などを発揮することで調整が困難となり結果的に成果が得られないという場合が多かった。しかし、官邸の意向が強く反映される会議などで決められた結果をトップダウン式に各省庁に支持することで以前は困難であった規制を緩和することも可能となった。各省庁からすれば既得権益者の間の複雑な意見調整を行うよりも官邸主導で決まった結果を粛々と実施する方がはるかに効率的な行政運営が可能となる。

今回の裁量労働制に関する国会審議の過程でデータの信憑性について疑念が生じ、最終的に行政側が非を認めることになった^{xxv)} ことはこのような政策決定の仕組みの危険性をあらためて示すこととなった。もし法案審議の基礎資料となるデータについて十分な検証が行われないままに法案が通ってしまえば、なし崩し的に裁量労働制の範囲拡大が加速した可能性もある。

7 企業の利潤追求のための要望としての日本型雇用システム批判

働き方改革では日本型雇用システムの在り方というところまでは踏み込まず、長時間労働の縮減、同一労働同一賃金の実現など限定的な領域における制度改革にとどまった。しかしこれまで見てきたような日本型経済システムに対する評価がその時々々の経済情勢に応じて大きく変化してきたことは、必ずしも日本型雇用システムに対する理解の進展などを反映したわけでない。

企業側から見れば経済情勢に対応して利潤を確保することが最重要課題であり、高度経済成長終了後の経済停滞時には費用削減で対応する傾向が強まったと言える。特に人件費の圧縮は直接企業収益の増加に現れるため、これをいかにして実現するかが経営手腕の見せ所となってきた。したがって、日本型雇用システムに対する批判も実際には人件費抑制を阻止する要因の排除を要望するという意味合いが強く、その主張をより洗練された姿に見せる手法として「すでに時代にあわなくなった日本型雇用システムを変革しなければならない」という表現が用いられてきたと言える。

バブル崩壊後の長期的な経済停滞に苦しむ企業は90年代を通じて非正規雇用を積極的に採用し、年功序列型賃金から成果主義への移行を試みたのも、経営上の人件費削減が最重要目標であったと考えられる。こうした流れ中でもっとも大きな制度変更としてはこれまで日本で司法制度によって保証されてきた解雇制限の要件を緩和し、解雇による雇用調整コストを引き下げることに對する要望は特に大企業側から出されてきた。これが企業内で滞留している中高年層が若年雇用を阻む原因となっているという主張とあいまって、雇用流動化による労働生産性上昇の必要性も主張されている。すでにみたように2013年の日本再興戦略の雇用制度改革に関する項目の最初に「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」があげられ、雇用流動化に向けての政策方針転換を示唆するものとなっていた。こうした主張も企業側の利潤確保を強く意識したものとなっている点に注意する必要がある。雇用の流動化を促進すれば労働生産性が上昇し、日本経済が活性化するという議論はあまりにも単純な前提の組み合わせによる論理であり、米国経済の実態などを十分検証しその日本経済への適用の可能性について慎重な議論が必要である^{xxvi)}。

日本型雇用システムめぐる過去の議論を振り返ってみると日本型雇用システム批判の姿をとりながらも実際には企業側が利潤を確保するための制度変更要望を主張していたものが多いということを認識する必要がある、そうした観点から今回の働き方改革を理解することで見えて部分もある。

8 おわりに

働き方改革が目指してきた労働生産性を上昇させ、労働者の所得、消費水準が上昇することにより豊かで充実した生活が実現する方向での労働制度改革は重要な政策と位置付けられる。そのために多様な働き方を可能とし、ワーク・ライフ・バランスも確保できるような環境を整備することは重要な政策課題である。

しかしながら今回の働き方改革は、長時間労働の抑制、同一労働同一賃金など個別の施策としては重要であるが日本経済全体として労働生産性の上昇との関連を示すことが困難な分野での制度改革に限定された。しかもさらに個別の制度変更をみると高度プロフェッショナル制度の新設などむしろ長時間労働の抑制とは逆方向に作用しかねない施策も盛り込まれている。国民向けにアピールするワーク・ライフ・バランス確保、格差是正という施策を強調する一方で、このような企業側からの要望を反映した制度変更も盛り込まれていることには注意する必要がある。今回は法案審議段階で切り離された裁量労働制どの範囲拡大という課題も再度検討されることになると見込まれる。

今回の働き方改革をめぐる政策決定の過程を振り返ることは今後も引き続き推進される労働制度改革の進むべき道を検討する際に有益な情報を提供することになると期待される。

注

- i) 本研究は、2018年度東京経済大学国内研究費を受けた研究成果の一部である。
- ii) 『『新3本の矢』アベノミクス第2ステージへ』安倍総裁記者会見、<https://www.jimin.jp/news/activities/130577.html>、総裁記者会見 安倍晋三総裁記者会見（両院議員総会後）平成27年9月24日（木）18:00～18:30 於：党本部901号室（<https://www.jimin.jp/news/press/president/130574.html>）
- iii) 閣議決定（2016）「ニッポン一億総活躍プラン」、<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>
- iv) 谷内篤博（2008）第1章日本の雇用システム概念と混乱
- v) アベグレン（1958）『日本の経営』、ダイヤモンド社。この研究の対象は製造業大企業の男性労働者であった。“lasting commitment”に対して「終身雇用」という訳語を用いたことから、日本型雇用システムでは全ての労働者に対して雇用が保証されるという誤解を与えることになったという指摘もある。現在でも実際に長期的に安定した雇用が保証されているのは大企業の男性正職員に限定されており、労働者数の7割を占める中小企業では転職が常態化しており、大企業内でも男性に比べて女性の雇用継続性は低い。
- vi) 判例では、使用者の解雇権の行使は、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になるとしている。（解雇権濫用法理）。解雇事由については、「客観的に合理的な理由」の主張立証は、就業規則に定める解雇事由該当性が中心的な争点となります。そして解雇事由該当性ありとされる場合においても、なお解雇の相当性が検討される。（厚生労働省資料：<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

- hanrei/kaiko/kaiko.html)
- vii) エズラ・ヴォーゲルの『ジャパン・アズ・ナンバーワン』(1979)に象徴さえるような米国内での日本研究では日本型経営の優位性が高く評価された。こうした海外からの評価を反映し国内でも日本型経営を積極的に評価する動きが広まった。
 - viii) 日本企業への成果主義導入の問題点については高橋(2004)が論じている。成果主義導入の失敗事例研究としては「城 繁幸(2004)『内側から見た富士通「成果主義」の崩壊』光文社」があげられる。
 - ix) 「海老原嗣生(2011)『就職、絶望期—「若者はかわいそう」論の失敗』、扶桑社」は新卒の採用の現場を中心に日本型雇用システムのメリットを説明するとともに、日本全体の雇用システムはバブル崩壊後も大きな変化はなかったことを示している。
 - x) 城繁幸(2012)『若者を殺すのは誰か?』扶桑社など
 - xi) 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の概要(厚生労働省), <https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>
 - xii) 労働時間に関する制度の見直し(厚生労働省), <https://www.mhlw.go.jp/content/000335628.pdf>
 - xiii) 酒井才介(2018), 高田創(2018)
 - xiv) 斎藤太郎(2018)
 - xv) 日本経済団体連合会(20015)
 - xvi) 6月25日の参院予算委員会で安倍首相における総理答弁

○内閣総理大臣(安倍晋三君)働き方改革関連法案は、子育て、介護など様々な事情を抱える皆さんが意欲を持って働くことができ、誰もがその能力を發揮できる多様で柔軟な労働制度へと抜本的に改革する、戦後の労働基準法制定以来七十年ぶりの大改革を実現するものでございます。(途中略)高度プロフェッショナル制度は、産業競争力会議で経済人や学識経験者から制度創設の意見があり、日本再興戦略において取りまとめられたものでありまして、その後、労使が参加した労働政策審議会で審議を行い、取りまとめた建議に基づき法制化を行ったものであろうと思います。本制度は望まない方に適用されることはないため、このような方への影響はありません。このため、適用を望む企業や従業員が多いから導入するというものではなくて、多様で柔軟な働き方の選択肢として整備するものであります。なお、企業側も、利用しない、利用するか分からないという企業が多いと言われておりますが、経団連会長等の経済団体の代表からは高度プロフェッショナル制度の導入をすべきとの御意見をいただいております……当然のことながら、傘下の企業の要望があることを前提に御意見をいただいたものと理解をしているところでございます。
 - xvii) 経団連も高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の対象拡大を強く要望していることを公表している。「当面の課題に関する考え方(2018年5月)」では「時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金の導入、高度プロフェッショナル制度の創設等を柱とする働き方改革関連法案の今通常国会での確実な成立を働きかけるとともに、裁量労働制の対象拡大のための法案の再提出を求めていく。」としている。
 - xviii) 裁量労働制の審議に関するデータ捏造事件については上西充子(2018)が詳しく紹介している。
 - xix) 同一労働同一賃金に関する改正の概要(厚生労働省), <https://www.mhlw.go.jp/content/000343638.pdf>

経済政策の視点から見たアベノミクスの働き方改革

- xx) 厚生労働省 (2016)
- xxi) 厚生労働分野における新成長戦略について, 平成 22 年 6 月 厚生労働省, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000077m9.html>
- xxii) データ作成方法の詳細は厚労省が作成した文書に説明がある。「働き方改革虚偽データ疑惑」野党合同ヒアリング 厚生労働省文書, 平成 30 年 2 月 19 日 厚生労働省労働基準局, <https://www.minshin.or.jp/download/37454.pdf>
- xxiii) 古賀茂明「働き方改革の捏造データの作られ方, 教えます」, AERAdot., 朝日新聞社, <https://dot.asahi.com/dot/2018022500014.html?page=1>
- xxiv) 産経新聞記事 2018 年 2 月 26 日「不備の厚労省調査 旧民主党政権が計画」記事では, 加藤勝信厚生労働相は 26 日の衆院予算委員会で, データの不備が相次いで見つかった厚労省の「平成 25 年度労働時間等総合実態調査」について, 外部委託費などを 24 年夏に行われた 25 年度予算概算要求に計上していたことを明らかにしたことは調査が計画されたのは旧民主党政権下だったことを意味していると報じた。
- xxv) データ作成関係者の処分も行われた。「裁量労働制データの不適切な比較等に関する関係者の処分について, 厚生労働省, 平成 30 年 7 月 19 日」, https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10108000-Daijinkanboujinjika-Jinjika/20180719_syobun.pdf
- xxvi) 「増田 悦佐 (2013)『経済学「七つの常識」の化けの皮をはぐ アベノミクスで躍り出た魍魎魍魎たち」, PHP 研究所, 第 5 章 労働力市場を流動化させれば, 若者の労働環境が良くなるというのはイス取りゲーム経済学」で雇用流動性の上昇が一時的に企業の利益増加に帰着することについて詳細な分析が行われている。

参考文献

- 阿部正浩編 (2018)『多様化する日本人の働き方——非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』, 慶應義塾大学出版会
- 有田賢太郎他 (2018)「働き方改革関連法の評価と課題 第一歩だが課題も多い。テレワーク推進が次の一手」みずほインサイト 日本経済 2018 年 6 月 29 日, みずほ総合研究所
- 井上裕行 (2017)「アベノミクスの雇用制度改革」, 東京経済学会誌 (経済学) 第 297 号, 東京経済大学経済学会
- 上西充子 (2018)「糖衣が剥がれ落ちた「働き方改革」」月刊全労連 2018 年 4 月号 (通巻 254 号), 全国労働組合総連合
- 小越洋之助 (2006)『終身雇用と年功賃金の転換』, ミネルヴァ書房
- 閣議決定 (2018)「未来投資戦略 2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革」
- 閣議決定 (2017)「未来投資戦略 2017—Society 5.0 の実現に向けた改革」
- 閣議決定 (2016)「日本再興戦略 2016—第 4 次産業革命に向けて—」
- 閣議決定 (2015)「「日本再興戦略」改訂 2015—未来への投資・生産性革命—」
- 閣議決定 (2014)「「日本再興戦略」改訂 2014—未来への挑戦—」
- 閣議決定 (2013)「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」
- 閣議決定 (2012)「日本再生戦略～フロンティアを拓き、「共創の国」へ～」
- 閣議決定 (2011)「日本再生の基本戦略～危機の克服とフロンティアへの挑戦～」

- 閣議決定 (2010) 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」
- 閣議決定 (2009) 「新成長戦略 (基本方針) ～輝きのある日本へ～」
- 閣議決定 (2008) 「経済成長戦略大綱 (改定案) 2008」
- 閣議決定 (2007) 「成長力加速プログラム～生産性 5 割増を目指して～」
- 閣議決定 (2006) 「経済成長戦略大綱 2006」
- 閣議決定 (2016) 「ニッポン一億総活躍プラン」
- 神林龍 (2010) 「1980 年以降の日本の労働時間」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶応大学出版
会
- 神林龍 (2016) 「日本的雇用慣行の趨勢：サーベイ」, 組織科学 Vol. 50 No. 2
- 神林龍 (2017) 『『正規の世界・非正規の世界』—現代日本労働経済学の基本問題』, 慶應義塾大学
出版会
- 黒田祥子, 山本勲 (2014) 『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社
- 厚生労働省労働基準局 (2013) 「労働時間等総合実態調査結果」
- 厚生労働省 (2016) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」
- 斎藤太郎 (2018) 「残業時間の上限規制で残業代は本当に減るのか」ニッセイ基礎研レポート
2018-03-28, ニッセイ基礎研究所
- 酒井才介 (2018) 「残業時間規制で 2.6% の賃金減 雇用者の所得維持には 3% 以上の賃上げが不可
欠」みずほインサイト 日本経済 2018 年 3 月 7 日, みずほ総合研究所
- 首藤若菜, 今野晴貴, 神林龍 (2015) 「アベノミクスと雇用改革「ブラック企業」問題からワーク
ライフバランスまで」, 立教大学経済研究所主催 公開講演会報告, 立教経済学研究 第 69 卷
第 1 号
- 高田創 (2018) 「働き方改革で残業代が減ると 3% 以上の賃上げ必要」リサーチ TODAY 2018 年
3 月 27 日, みずほ総合研究所
- 高橋伸夫 (2004) 『虚妄の成果主義』, 日経 BP 社
- 谷内篤博 (2008) 『日本的雇用システムの特質と変容』, 泉文堂
- 丹野勲 (2012) 『日本的労働制度の歴史と戦略』, 泉文堂
- 塚原正 (2012) 「我が国経済の推移と成長戦略」, 技術と文化による日本の再生：インフラ, コンテ
ンツ等の海外展開：総合調査報告書, 国立国会図書館調査及び立法考査局連携協力課
- 鶴光太郎 (2016) 『人材覚醒経済』, 日本経済新聞出版社
- 日本経済団体連合会 (20015) 「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」
- 野村正實 (2007) 『日本的雇用慣行—全体像構築の試み』, ミネルヴァ書房
- 働き方改革実現会議 (2018) 「働き方改革実行計画」
- 松浦民恵 (2017) 「働き方改革のフロンティア——改革の射程の広がり視野に」 No. 679/Special
Issue, ニッセイ基礎研究所
- みずほ総合研究所調査本部 (2017) 「持続的成長に向けた「働き方改革」の必要性」One シンクタン
クレポート VOL. 9, みずほ総合研究所 One シンクタンクレポート
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」
- 山田久 (2017) 「「働き方改革実行計画」をどう評価するか—歴史的な大改革の出発点とするために」
リサーチ・フォーカス No. 2017-002 m 日本総研
- 山田久 (2017) 『失業なき雇用流動化——成長への新たな労働市場改革』, 慶應義塾大学出版会