

# 働き方改革の評価と課題

——「全国就業実態パネル調査」の経年変化からの示唆

久米 功一

(東洋大学教授)

萩原 牧子

(リクルートワークス研究所主幹研究員)

孫 亜文

(リクルートワークス研究所研究員)

2019年の働き方改革関連法は働き方にどのような変化をもたらしたか。関連法施行前からの取り組みや関連法施行後に起きた新型コロナウイルス感染症への対応もあり、関連法の効果の識別は難しい。そこで本稿では、関連法施行の前後にあたる2016年と2022年の働き方について、仕事・職場環境、労働者の厚生、非労働力の状態の3つの視点から比較してその変化を整理することを試みた。仕事・職場環境については、収入が伸び悩む中で、労働時間は減少しており、長時間労働は是正される方向にあることが確認された。その一方で、30歳代における業務負荷の増大、ハラスメントの認知の高まり、精神的な不調の増加がみられた。雇用形態にかかわらない公正な待遇については、中高年層の不本意非正規比率がやや高く、職務や処遇の再設計が求められていることがわかった。労働者の厚生の変化では、「働きすぎ」によるワーカホリックのスコアの増進がみられた。男女20歳代は、ワーク・ライフ・バランスのストレスを持つ人の割合が減り、仕事満足度が高まり、キャリア展望が開ける方向にあったが、男性50歳以上ではワーク・ライフ・バランスストレスは悪化し、女性40歳代以上はキャリア展望のスコアが低くなっていた。これらの結果は、働き方改革関連法が目指す社会に向けて、労働者の働き方が変化しているとともに、働き方の負荷増大への対応、心理的な疲労の回復、公正な処遇の実現などの課題が残されていることを示している。

## 目次

- I はじめに
- II 働き方改革と生産性の関係
- III JPSEDによる検証
- IV JPSEDでみる2016年から2022年への変化
- V まとめとインプリケーション

## I はじめに

2019年4月から「働き方改革関連法（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）」（以下、関連法）が順次施行された。その目的は、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保などにより、「働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く人々一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにすること」にあった。

では、この法改正によって、労働者の働き方がどのように変わり、その厚生は高まったのだろうか

か。この問いに答えることは、人々の働き方の現状を把握するだけでなく、法改正の有効性や妥当性を評価する上でも重要である。しかし、その評価にあたっては、2つの困難がある。第一は、関連法の効果を識別することの難しさである。関連法は、働き方改革に関する一連の取り組みの集大成であり、関連法施行の時点ですでに働き方改革の一部が行われていた可能性が高い。また、2020年には、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、働き方の変化を余儀なくされて、テレワークが急速に普及した。このように、関連法施行の2019年前後には、すでに起きていた変化と予期せぬ変化が相まっているため、関連法そのものの効果として識別することが難しい。第二に、関連法は、労働基準法や労働契約法など8本の労働法を改正するものであり、それらに相互依存性があることに加えて、高齢者雇用安定法など、他の法律の改正も行われており、働き方の変化の真因を1つの法改正に求めることが難しい。

本稿では、このような分析上の困難を認識しつつ、関連法前後での働き方の変化を概観することにより、働き方改革によって人々の働き方が関連法の目指した方向に向かっているのかをチェックし、今後の労働政策のあり方や研究上の課題について整理する。本稿の構成は以下の通りである。IIで、働き方改革の全体像を労働生産性の観点から包括的に整理し、IIIでは、本稿の分析で用いるデータを説明する。IVで、働き方改革の進展とその効果を概観し、Vでまとめとインプリケーションについて述べる。

## II 働き方改革と生産性の関係

はじめに、2019年の関連法施行に至るまでの働き方改革の道のりをみておきたい。少子高齢化による構造的な問題の解決策として、2015年10月に政府が掲げたビジョンが「一億総活躍社会」であった。2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、「一人ひとりが家庭や地域や職場で自分の力を発揮し、生きがいをもてる社会」「あらゆる場で誰もが活躍できる、全員参加型の社会」が志向された。同年9月に働き方改革実現会議が設置されて、2017年3月に「働き方改革実行計画」が取りまとめられた。具体的には、非正規雇用の処遇改善のほか主に9つのテーマが掲げられた(表1・A)。こうした流れを背景として、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するために、2018年7月に関連法が公布され、2019年4月より順次施行されるに至った。関連法の主な内容は表1・Bの通りであり、Aの実行計画を踏襲していることがわかる。

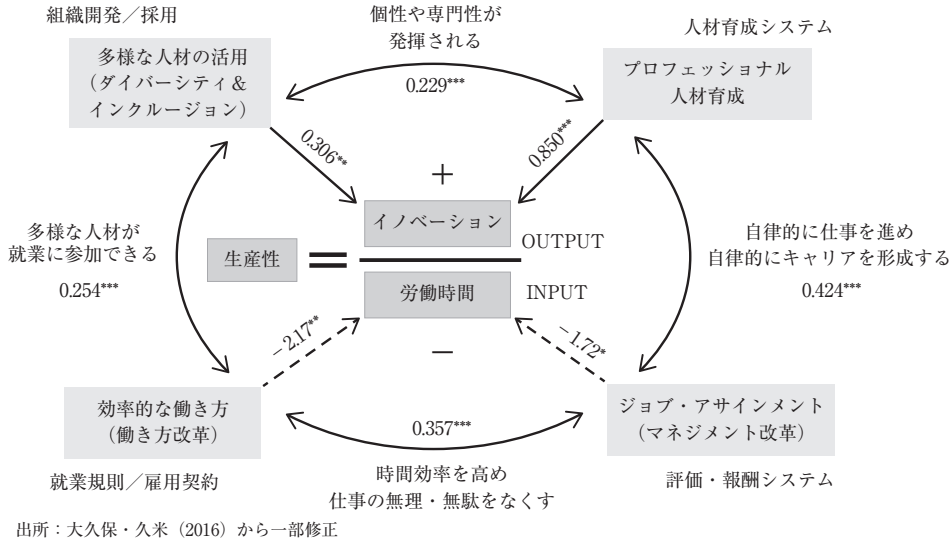
表1のテーマを整理すると、大きく4つに分けられる：①いわゆる働き方改革(長時間労働の是正)、②多様な労働力の活用(女性・高齢者・外国人の活用)、③適正な評価・報酬システム(雇用形態による格差の是正、同一労働・同一賃金)、④プロフェッショナル人材の活用である。これらのテーマは、同時多発的に進行しているが、互いにどのような関係にあり、どのような成果をもたらすのだろうか。

図1は、働き方改革が本格化する前の2015年に、筆者らが東証一部上場企業176社の回答をも

表1 実行計画(2017年)と関連法(2019年施行)

A. 働き方改革実行計画の9つのテーマ	B. 働き方改革の9つのポイント
(1) 非正規雇用の処遇改善	(1) 時間外労働の上限規制
(2) 賃金引き上げ・労働生産性向上	(2) 「勤務時間インターバル制度」の導入促進
(3) 長時間労働の是正	(3) 年次有給休暇の確実な取得(時季指定)
(4) 転職・再就職支援	(4) 労働時間状況の客観的な把握
(5) 柔軟な働き方	(5) 「フレックスタイム制」の拡充
(6) 女性・若者の活躍	(6) 「高度プロフェッショナル制度」の導入
(7) 高齢者の就業促進	(7) 月60時間超残業に対する割増賃金引き上げ
(8) 子育て・介護と仕事の両立	(8) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
(9) 外国人材受け入れ	(9) 産業医の権限強化

図1 労働生産性の持続的向上モデル



とに、さまざまな観点から遂行される人事施策と労働生産性との関係を整理したものである（大久保・久米 2016）。これによると、労働生産性向上は、イノベーションによる付加価値の増加と労働時間などの投入量の削減によってもたらされる。多様な労働力の活用（ダイバーシティ&インクルージョン）とプロフェッショナル人材育成はイノベーションに対して正の相関をもち、効率的な働き方やジョブ・アサインメントは労働時間と負の相関をもつことがデータから示されている<sup>1)</sup>。

この図に即していえば、働き方改革とは、これらの4つの観点からの包括的な取り組みである。なかでも長時間労働の削減は、女性や高齢者などの多様な人材の労働参加の前提であり、かつ、効率的な働き方の実現のためには、職務や処遇の見直しが不可欠となる。多様な人材の活用と適切な職務と処遇の実施は、プロフェッショナル人材の活用を促し、付加価値の増大を生む。つまり、図1にもとづけば、生産性向上のサイクルの起点は、なによりも働き方改革による労働時間の削減にあるといえる。

### Ⅲ JPSED による検証

では、働き方改革はどの程度進展したのだろうか。図1で示されたような好循環を描いているの

か。本稿では、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査（以下、JPSED）」の個票データを用いた分析を行う<sup>2)</sup>。全国の男女約5万～6万人規模のインターネットモニター調査であり、この調査を用いる利点として、2016年より毎年1回実施しており経年変化を把握できること、サンプルウェイトを用いることで集計値の代表性を担保できること、公的統計にはない、労働の実態を測るユニークな設問があることが挙げられる。

#### 1 分析の範囲と対象

本稿の分析では、関連法が施行された2019年の前後を比較することを目的とし、かつ、新型コロナウイルス感染症拡大直後の経済活動の停滞の影響を避けるために、働き方改革の機運が高まり「働き方改革実現会議」が設置された2016年を始点として、JPSEDの直近の調査となる2022年を終点とする比較を行う。ただし、一部の分析では、データの制約により2018年を始点とする。この6年間には、3つの変化が含まれる。具体的には、2016年9月以降の働き方改革の一連の取り組み（工程表）による就業慣行・慣習の継続的な変化、2019年4月以降の関連法施行による強制的な変化、2020年3月以降の新型コロナウイルス感染症拡大への対応による外生的（かつ一時

的・継続的)な変化である。これらの変化の1つだけに働き方の変化の起因を求めることは難しく、本稿の分析結果の解釈においても、これらの時間軸の違いに留意する必要がある。

主な分析対象は、雇われて働いている人(役員を除く)とする。一億総活躍社会というビジョンの実現を考えると、自営業者や非労働力を含めたすべての人を分析の対象にすべきであるが、実行計画や関連法のテーマの多くが雇用者を対象としていることに鑑みて、本稿では雇用者に限定した分析を行う。ただし、分析テーマによっては、仕事に就いていない人も分析の対象とする。

## 2 分析の視点

分析では、個人属性の違いに着目する。具体的には、性別・年齢階層別(男女2区分×20~69歳の10歳刻みの5つの年齢区分)、所得階層別(所得分布の20%毎に区分)、性別・雇用形態別(男女×正社員・非正社員)、職種別(45分類)に集計をする。定量的な設問に関しては、単位(時間、万円など)やスコアをそのまま用い、定性的な設問に対して5段階の選択肢で回答するものは、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」場合に1、「どちらともいえない」「どちらかというにあてはまらない」場合に0の値をとる二値変数に変換して%表示した。集計では、2017年調査と2023年調査のクロスセクションウェイト xa17 と xa23 を用いた。なお、サンプルサイズは2016年31531、2022年36924である。

分析の視点として、2016年から2022年までの6年間で以下の3点の変化を追う。第1は、労働そのものの変化である。仕事の質や職場環境の改善がどの程度なされたのか、労働時間、業務量の増減、雇用形態間の格差などを確認する。第2は、労働者の内的な変化である。ワーク・エンゲイジメントや仕事満足度、ワーク・ライフ・バランスの満足度から労働者の厚生を評価する。第3は、労働市場の外的変化である。働き方改革がもたらした労働や労働市場の質の改善は、潜在的な労働意欲を引き出しているか。非労働力のうちの就業希望者の行動から評価する。

## IV JPSED でみる 2016年から2022年への変化

### 1 仕事・職場環境・処遇の変化

#### (1) 労働時間・年収・時給

労働市場の概況として、週労働時間、年収(名目ベース)、時給の変化を確認した(表は割愛<sup>3)</sup>)。2016年の週労働時間は37.7時間、2022年は35.9時間であり、年平均で0.8%減少していた。主な仕事からの年収は、2016年328.3万円、2022年349.6万円、年率1.0%伸びており、時給の伸びは、年率1.9%(2016年1631.0円、2022年1824.9円)であった<sup>4)</sup>。性別・年齢階層別でみると、2022年の男性40~59歳の週労働時間が約43時間と長かった。男女ともに20~29歳の労働時間の減少が大きく(年率で男性-1.9%、女性-1.6%)、60歳代では年率0.6~0.7%で増加していた<sup>5)</sup>。同じ60歳代でも男性よりも女性のほうが年収・賃金の伸び(年率約2~3%)が大きかった。所得階層別では、所得下位20%の人は、週労働時間の減少が大きく(年率-1.6%)、時給は年平均3.6%で増加していた。雇用形態別では、男女ともに非正社員の時給の伸びは年率2.4%と高かった。

以上のように、給与総額が伸び悩む中で、労働時間の短縮が時間当たりの収入を高めており、若年層や低所得層の生産性(労働時間減少、給与上昇)の伸びが大きかった一方、高齢者では、労働時間が長くなっていたことが確認された。

#### (2) 長時間労働の是正

働き方改革の最優先課題は、長時間労働の是正である。週残業時間の平均をみると(表2)、2022年は2.66時間で2016年より1.11時間減少していた。男性20~39歳、所得階層が中高所得60~80%、男性正社員で残業時間の減少が顕著である。週40時間を超えて働く人は、全体で2022年は26.6%いる。2016年との比較では、男性20~39歳の減少幅が11~12%ポイントと大きかった。改正労働基準法で定められた残業時間の上限である「月に45時間・年に360時間」(第36条第4項)に関しては、2022年時点でも全体の6.1%、

表2 週残業時間、残業のある人の割合

	週残業時間 (時間)			残業あり (%) (週 40 時間を超える)			残業あり (%) (月 45 時間を超える)			週労働時間 40 時間以上の 雇用者のうち、週労働時間が 60 時間以上の割合 (%)		
	2022	2016	Δ 22-16	2022	2016	Δ 22-16	2022	2016	Δ 22-16	2022	2016	Δ 22-16
全体	2.66	3.76	-1.11	26.6	32.6	-6.0	6.1	9.7	-3.6	7.0	11.3	-4.3
男性 20~29 歳	2.89	5.15	-2.27	27.6	40.5	-12.9	6.4	14.6	-8.2	8.0	15.6	-7.6
30~39 歳	4.41	6.82	-2.41	41.9	53.5	-11.5	10.7	17.9	-7.2	8.9	15.2	-6.3
40~49 歳	5.15	6.84	-1.69	46.2	54.9	-8.6	12.5	18.1	-5.6	10.1	15.8	-5.7
50~59 歳	4.67	4.87	-0.19	44.3	43.3	1.1	10.1	11.9	-1.8	8.5	10.5	-2.0
60~69 歳	2.01	1.93	0.08	21.4	19.2	2.2	4.8	5.0	-0.2	5.2	6.4	-1.1
女性 20~29 歳	1.69	2.80	-1.12	19.1	25.6	-6.5	3.6	7.2	-3.6	4.8	9.2	-4.4
30~39 歳	1.57	1.99	-0.42	19.0	21.2	-2.2	3.3	4.7	-1.3	3.8	5.8	-1.9
40~49 歳	1.31	1.65	-0.35	15.5	17.7	-2.2	2.5	3.5	-0.9	3.5	5.1	-1.6
50~59 歳	1.19	1.37	-0.18	14.9	15.6	-0.6	2.2	3.4	-1.2	3.2	4.9	-1.6
60~69 歳	0.70	0.77	-0.06	7.7	8.9	-1.1	1.4	2.2	-0.9	3.9	6.0	-2.2
所得下位 20%	0.46	0.92	-0.46	3.8	7.2	-3.4	1.4	2.8	-1.4	11.2	14.9	-3.7
20~40%	1.26	1.97	-0.71	15.3	18.9	-3.7	2.7	5.4	-2.7	3.4	7.7	-4.3
40~60%	2.85	4.12	-1.27	30.7	38.4	-7.7	6.6	10.4	-3.8	5.6	8.9	-3.3
60~80%	4.09	6.03	-1.94	39.3	49.8	-10.5	9.2	15.7	-6.5	7.8	13.1	-5.3
所得上位 20%	5.07	6.02	-0.95	48.4	51.0	-2.5	11.6	14.8	-3.2	9.1	13.0	-3.9
男性正社員	4.80	6.49	-1.69	45.1	52.7	-7.6	11.3	16.9	-5.6	9.0	14.2	-5.2
非正社員	1.06	1.96	-0.90	11.2	18.1	-6.9	2.4	5.5	-3.1	4.9	9.4	-4.5
女性正社員	2.29	3.13	-0.84	27.6	33.9	-6.3	4.7	7.1	-2.4	3.7	5.5	-1.7
非正社員	0.45	0.72	-0.26	5.2	6.6	-1.3	1.1	2.1	-1.0	5.1	8.2	-3.1

注：2022 は JPSSED2023、2016 は JPSSED2017 より集計

男性 30~59 歳の 10~12% は月 45 時間を超えていた<sup>6)</sup>。特別条項付き 36 協定を労使で締結しているかは定かではないが、JPSSED が労働者調査であることに鑑みると、月 45 時間を超えた残業が隠れて行われていた可能性もある。2021 年 7 月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2025 年までに 5% 以下にするという数値目標が打ち出された。この点に関して、2022 年は全体で 7.0% であり、現状のペースでは目標達成は 2027 年と試算された。全体として、週残業時間や残業のある雇用者の割合は減少傾向にあるが、改正労働基準法が定めた残業時間の上限の遵守や大綱の数値目標の達成は道半ばである。

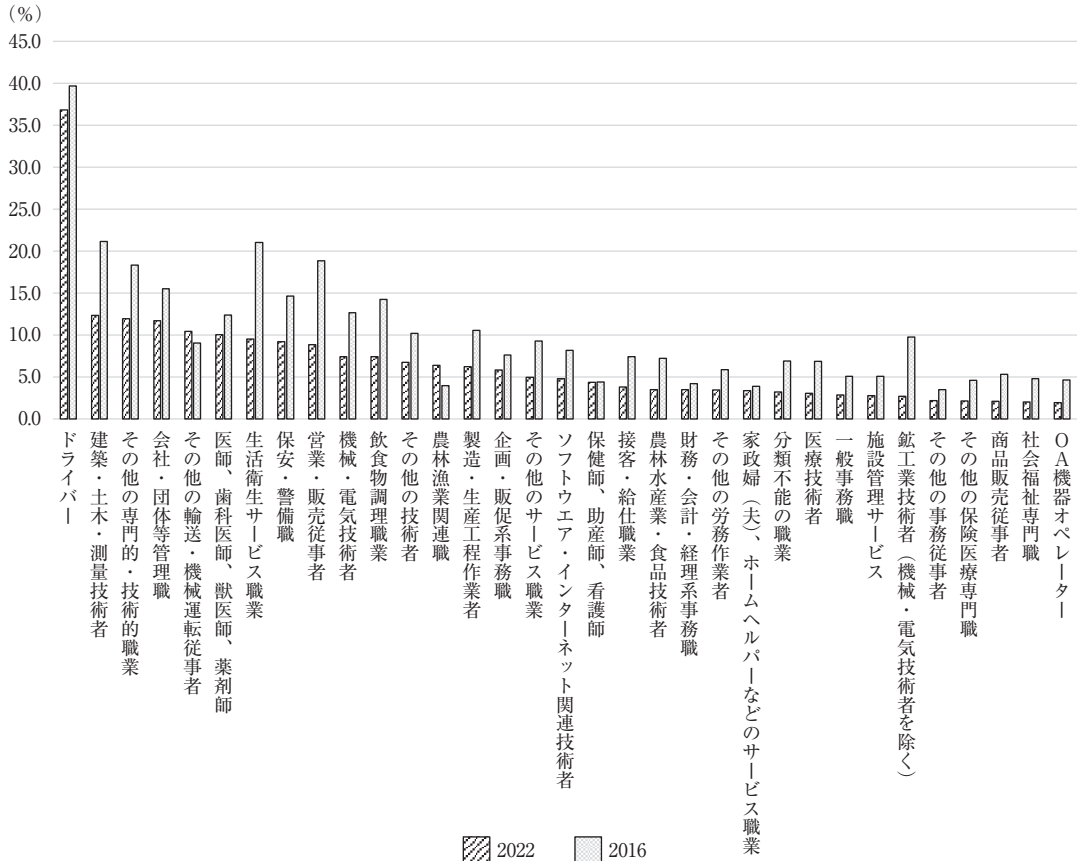
2019 年 4 月施行の残業時間の上限規制では、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に対しては、改正法適用が 5 年間猶予された。この点を見るために、サンプルサイズが 100 以上の職種別に月 45 時間以上の超過労働

時間を求めた。図 2 によると、ドライバーの約 35%、医師・歯科医師などの約 10% が月 45 時間以上の残業を行っており、適用猶予事業・業務の法対応が懸念される。

### (3) 有給休暇取得率、柔軟な働き方の進展

2019 年 4 月より、法定の年次有給休暇付与日数が 10 日以上すべての労働者に対し、毎年 5 日、年次有給休暇を確実に取得させることが義務化された。さらに政府は「過労死等防止対策大綱」で 2025 年までに年次有給休暇取得率を 2025 年までに 70% 以上とする目標を掲げている。この点に関して、表 3 で JPSSED で有給休暇取得率 75% を超える割合をみると<sup>7)</sup>、ほとんどの属性で 50% に達していなかった。数値目標の達成のためには、半日や時間単位での有給休暇の取得も方策として考えられるが、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するという休暇の本来の目的に鑑みると、1 日単位や連続休暇の取得に向けて、業務量を大幅に調整するなどの取り組みが求められているといえる。

図2 職種別月45時間以上の超過労働時間の割合



柔軟な働き方について、勤務日、勤務時間、勤務場所を選んだ人の割合をみると、2022年ではそれぞれ33.7%、26.8%、17.7%であった。2016年に比べて全体では2.4~4.9%ポイント高かった。20歳代は男女ともに、勤務日や勤務時間などの柔軟性が高く、年齢階層が50~59歳になるほど、柔軟な働き方を選びにくくなっていた。所得が低い層や非正社員は、柔軟な働き方を選べる割合が高かった。

ここで注目したいのは、所得上位20%層の柔軟な働き方が6年間で勤務時間11.4%ポイント、勤務場所12.6%ポイントも高まった点である。この背景には、テレワークの浸透があると考えられる。2016年にテレワークを実施した人は年齢階層や所得階層を問わず約1~2%に過ぎなかったが、新型コロナウイルス感染症拡大後にあたる2022年には、全体で11.4%になった。所得階層が高いほど、勤め先のテレワーク制度導入(59.6%)

が進み、本人のテレワーク実施率(26.0%)も高い。これらの結果は、柔軟な働き方を推進するためには、テレワークのような新しい技術の活用が有効であり、年齢や雇用形態、職種を問わず、その活用の可能性を広げ、同時に、テレワークの生産性を高めていく必要があることを示唆している<sup>8)</sup>。

#### (4) 職場環境の変化

働き方改革前後での職場環境の変化をみてみよう(表4)。「処理しきれないほどの仕事であふれていた」と回答した人は、2022年は全体で24.0%であるが、男女30歳代と50歳代で1.6~4.7%ポイント増加している。また、非正社員は微減だが、正社員は微増しており、労働時間の削減が業務密度を高めたと推測される<sup>9)</sup>。「性別・年齢・国籍・障がいの有無・雇用形態によって差別を受けた人を見聞きしたことがあった」が、

表3 有給休暇取得率75%を超える割合、柔軟な働き方、テレワーク

	有給休暇取得率75%を超える割合 (%)			勤務日を選べた (%)			勤務時間を選べた (%)			勤務場所を選べた (%)			テレワーク実施率 (%)			テレワーク制度あり (%)		
	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16
全体	45.4	33.2	12.2	33.7	30.0	3.7	26.8	21.9	4.9	17.7	15.2	2.4	11.4	1.5	9.8	31.2	4.9	26.3
男性20~29歳	47.4	30.3	17.1	41.5	33.2	8.3	34.9	24.2	10.7	24.8	18.7	6.1	11.7	2.1	9.6	33.0	5.8	27.2
30~39歳	46.1	31.5	14.6	23.1	19.1	4.0	20.2	13.9	6.4	14.9	10.3	4.6	14.6	2.0	12.6	40.4	6.7	33.7
40~49歳	41.0	30.0	11.0	19.4	14.8	4.6	17.8	11.4	6.4	13.5	7.7	5.8	15.4	1.8	13.6	41.5	6.0	35.5
50~59歳	42.0	33.2	8.8	19.1	17.1	2.1	19.4	12.9	6.5	14.1	8.2	5.9	16.2	1.5	14.7	43.1	6.0	37.1
60~69歳	47.2	39.1	8.2	31.4	31.5	-0.1	23.8	20.9	2.9	15.4	14.4	1.0	11.9	1.5	10.4	34.1	4.2	29.9
女性20~29歳	45.3	30.6	14.7	45.8	41.2	4.6	37.5	28.4	9.1	24.6	19.9	4.7	9.3	1.1	8.2	25.1	3.4	21.7
30~39歳	49.4	36.3	13.1	36.2	36.7	-0.5	28.3	28.1	0.2	16.8	18.2	-1.4	11.1	1.4	9.6	27.7	4.5	23.2
40~49歳	48.6	35.8	12.8	40.3	38.1	2.2	29.2	28.6	0.6	17.5	19.1	-1.6	9.6	0.9	8.7	25.2	3.5	21.7
50~59歳	46.5	36.2	10.2	37.9	38.2	-0.4	26.8	27.0	-0.2	16.7	18.5	-1.8	8.3	1.3	7.0	24.8	3.8	21.0
60~69歳	46.8	36.6	10.2	46.3	45.0	1.3	33.1	33.7	-0.7	19.7	24.4	-4.7	4.3	1.3	3.0	16.4	2.1	14.3
所得下位20%	38.0	26.6	11.4	61.6	58.1	3.5	46.4	44.2	2.2	27.4	30.6	-3.2	3.5	1.5	2.0	11.4	3.3	8.1
20~40%	52.3	37.5	14.8	38.0	38.1	-0.1	26.2	26.6	-0.4	15.5	18.9	-3.4	4.9	1.1	3.8	19.9	2.9	17.0
40~60%	49.2	34.6	14.6	25.1	21.9	3.2	16.9	13.2	3.7	12.1	10.9	1.2	9.8	1.2	8.6	29.3	3.9	25.4
60~80%	44.7	32.6	12.1	20.4	16.9	3.5	17.0	11.6	5.4	12.4	8.1	4.3	14.4	1.6	12.8	39.7	5.4	34.3
所得上位20%	44.1	35.4	8.6	18.6	12.7	5.9	24.2	12.8	11.4	19.3	6.7	12.6	26.0	2.6	23.3	59.6	9.5	50.1
男性正社員	44.3	32.2	12.1	19.7	15.2	4.5	19.1	11.8	7.3	14.4	8.0	6.4	16.2	2.0	14.2	43.5	6.7	36.8
非正社員	43.7	31.6	12.1	48.0	43.4	4.5	34.9	29.1	5.8	22.1	22.0	0.1	6.8	1.2	5.6	21.1	3.6	17.5
女性正社員	47.3	34.5	12.8	22.7	19.3	3.4	17.5	12.0	5.5	12.8	8.4	4.4	13.6	1.4	12.2	32.1	4.6	27.5
非正社員	46.4	34.9	11.5	56.6	54.6	2.0	41.9	41.6	0.4	24.3	28.3	-4.0	4.5	1.0	3.5	16.7	2.9	13.8

注：2022はJPSED2023、2016はJPSED2017より集計

表4 職場環境の変化

	処理しきれない			差別を見聞きした			ハラスメントを見聞きした			けがをした人がいた			精神的に病んだ人がいた		
	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16
全体	24.0	23.6	0.4	7.6	8.1	-0.5	18.5	17.0	1.5	13.0	12.9	0.0	21.4	19.1	2.3
男性20~29歳	25.6	28.2	-2.6	10.4	10.0	0.4	16.6	18.4	-1.8	16.1	19.4	-3.3	22.0	21.2	0.8
30~39歳	33.9	30.5	3.4	9.2	8.8	0.4	22.8	19.1	3.7	17.7	15.6	2.2	27.8	22.6	5.2
40~49歳	30.3	29.7	0.6	7.1	7.7	-0.6	20.4	17.6	2.8	15.4	14.0	1.4	25.0	21.8	3.2
50~59歳	24.1	21.7	2.4	5.7	6.8	-1.1	19.4	16.5	2.9	14.5	13.5	1.0	23.3	19.6	3.7
60~69歳	11.1	10.1	1.0	4.3	5.7	-1.5	12.6	9.3	3.3	11.9	9.7	2.2	14.7	11.0	3.7
女性20~29歳	24.7	24.6	0.1	9.5	9.2	0.3	17.2	18.7	-1.5	11.4	14.3	-2.9	24.5	23.7	0.8
30~39歳	27.6	22.9	4.7	8.9	9.0	-0.1	21.5	19.7	1.8	11.9	12.0	-0.1	24.2	20.5	3.7
40~49歳	23.1	24.0	-0.9	7.5	8.6	-1.1	20.4	18.7	1.7	10.5	10.2	0.3	21.2	19.6	1.7
50~59歳	22.6	21.0	1.6	6.6	8.5	-1.9	19.5	17.5	2.0	10.8	10.6	0.2	19.4	15.9	3.5
60~69歳	15.1	14.2	1.0	7.7	7.1	0.5	15.6	12.4	3.1	9.4	7.6	1.8	12.9	10.5	2.4
所得下位20%	15.0	15.3	-0.3	7.0	6.5	0.5	12.1	11.8	0.3	9.4	9.1	0.3	11.7	11.6	0.1
20~40%	19.5	19.7	-0.3	7.5	8.9	-1.4	17.8	17.7	0.1	12.1	13.4	-1.3	18.5	17.7	0.9
40~60%	24.9	23.7	1.2	8.2	8.5	-0.3	19.3	17.5	1.8	14.2	14.3	-0.1	22.9	19.7	3.2
60~80%	28.6	28.4	0.2	7.8	8.4	-0.6	21.3	18.8	2.5	15.1	14.7	0.5	25.7	21.6	4.0
所得上位20%	34.3	32.3	2.0	7.6	8.0	-0.5	23.6	19.6	4.0	14.9	13.8	1.1	30.1	26.0	4.1
男性正社員	29.3	28.3	1.0	7.6	7.9	-0.3	20.5	17.5	3.0	16.0	15.0	1.0	25.5	21.6	3.9
非正社員	13.8	14.9	-1.0	6.3	7.3	-1.0	12.1	12.9	-0.8	11.9	12.6	-0.7	13.3	13.6	-0.3
女性正社員	29.4	28.2	1.2	8.9	10.1	-1.2	23.0	20.8	2.1	12.3	12.9	-0.6	26.8	23.2	3.5
非正社員	16.9	17.3	-0.4	7.3	7.4	-0.1	15.3	15.6	-0.2	9.4	9.8	-0.4	15.0	15.1	0.0

注：2022はJPSED2023、2016はJPSED2017より集計

2016年と比べて微減して7.6%にとどまっている。多様な労働力が受け入れられる方向と合致している。「セクハラを受けたという話を見聞きした事があった」と回答した人は、18.5%であり、ほぼすべての年齢階層で微増している。2019年に改

正された労働施策総合推進法は、事業主に職場におけるパワーハラスメントの防止対策を講じることを義務付けている。これにより、職場におけるハラスメント意識が高まり、ハラスメントの実態が顕在化したと考えられる<sup>10)</sup>。「身体的な怪我を

負う人が発生した」と回答した人は13.0%であり、男性正社員は16.0%とやや高い。「ストレスによって、精神的に病んでしまう人が発生した」と回答した人は21.4%おり、2016年と比べて2.3%ポイント増加している。とくに正社員に顕著であった。これらの結果は、働き方改革の前後を比較すると、職場環境の整備が十分には進んでおらず、業務負荷の増大と偏在、精神面での不調を生んでいることを示している。

(5) 不本意非正規比率、雇用形態にかかわらず  
い公正な待遇

非正規雇用の処遇改善、雇用形態にかかわらずい公正な待遇の確保に関して、性別・雇用形態別に2020年と2016年の時給（時間当たり収入）からみると、男性正社員（2022年2422.9円、2016年2191.6円、年平均伸び率1.7%）、男性非正社員（順に1359.9円、1179.6円、2.4%）、女性正社員（2022年1851.1円、2016年1605.0円、年平均伸び率2.4%）、女性非正社員（順に1124.9円、974.9円、2.4%）であり、雇用形態間での時給の差には大きな変化は見られなかった<sup>11)</sup>。

次に、不本意非正規の割合をみてみよう。不本意非正規とは、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で非正規の仕事に就いている場合をいう。経済状況が良く、正社員の求人が増えれば、不本意非正規は減少する<sup>12)</sup>。これに加えて、雇用形態による処遇格差が是正され、同一労働同一賃金の原則が徹底されれば、雇用形態の違いによる処遇の差に関する合理的な説明がなされて、不本意非正規の割合も減少すると考えられる。

JPSSEDをみると（図表5・左）、不本意非正規率は、2016年6.9%から2022年5.1%に減少しているが<sup>13)</sup>、男性では若年層20-39歳（約3%）よりも、高年齢層60-69歳（10.6%）の不本意非正規率が高いという特徴がある。少子高齢化に伴う人手不足の中で、不本意非正規の問題は若年層から高年齢者に移ってきている。

雇用形態にかかわらずい公正な待遇の確保について<sup>14)</sup>、JPSSEDでは非正規雇用者に対して「自分と同様の働き方をしている正規の職員・従業員がいる」「自分と同様の働き方をしている正規の職員・従業員への評価と比較し、自分の働き方に対する評価が不合理ではなく公正だと感じた」かどうかを質問している。ただし、この設問はJPSSED2019年調査からであるため、2022年と2018年の比較となる。表5・右によると、非正規

雇用形態にかかわらずい公正な待遇の確保について<sup>14)</sup>、JPSSEDでは非正規雇用者に対して「自分と同様の働き方をしている正規の職員・従業員がいる」「自分と同様の働き方をしている正規の職員・従業員への評価と比較し、自分の働き方に対する評価が不合理ではなく公正だと感じた」かどうかを質問している。ただし、この設問はJPSSED2019年調査からであるため、2022年と2018年の比較となる。表5・右によると、非正規

表5 不本意非正規比率（左）、雇用形態にかかわらずい公正な待遇（右）

	非正規雇用に占める 不本意非正規の比率			同じような正社員がいる (%)			自分の働き方に対する評価 は公正だと感じた (%)		
	2022	2016	Δ22-16	2022	2018	Δ22-18	2022	2018	Δ22-18
全体	5.1	6.9	-1.8	35.5	35.1	0.4	32.9	30.9	2.1
男性20~29歳	3.0	5.9	-2.9	29.1	31.4	-2.2	46.2	40.5	5.7
30~39歳	2.9	4.6	-1.7	37.3	38.4	-1.1	37.3	30.7	6.6
40~49歳	4.0	4.6	-0.6	35.9	36.8	-0.9	23.1	26.0	-2.9
50~59歳	4.2	5.8	-1.6	42.1	39.1	3.0	26.8	24.4	2.4
60~69歳	10.6	12.6	-2.0	43.4	41.9	1.5	30.5	28.5	2.0
女性20~29歳	3.2	5.5	-2.3	33.7	35.5	-1.8	42.4	36.7	5.7
30~39歳	4.8	7.1	-2.3	32.9	35.4	-2.4	30.5	32.3	-1.8
40~49歳	5.3	9.0	-3.7	34.5	33.7	0.8	31.8	28.6	3.2
50~59歳	7.7	9.7	-2.0	37.5	33.4	4.1	29.4	28.9	0.5
60~69歳	6.9	9.3	-2.5	35.0	34.7	0.2	29.3	28.4	0.8
所得下位20%	4.8	7.0	-2.2						
20~40%	12.7	16.0	-3.2						
40~60%	5.8	8.5	-2.7						
60~80%	1.5	2.2	-0.7						
所得上位20%	0.4	0.4	0.0						

注：2022はJPSSED2023、2018はJPSSED2019より集計。なお、「公正だと感じた」は、「自分と同様の働き方をしている正規の職員・従業員がいる非正社員」に限定して集計した。

注：2022はJPSSED2023、2016はJPSSED2017より集計



雇用者全体のうちの35.5%が、非正社員である自分と同じように働いている正社員がいると感じており、自分に対する評価は公正だと感じている非正社員は32.9%と低かった。非正社員の働き方に対する評価の公正さに関する認識は厳しい状況にあり、2018年30.9%から2%ポイントの改善にとどまっている。特に、男性40歳代、女性30歳代での公正感がやや損なわれていた。雇用形態にかかわらず公正な待遇の実現はこれからも課題である。

性別・年齢別などの集計を俯瞰すると、非正社員自身の視点からは、非正社員と正社員の働き方が同じであるほど、非正社員の働き方に対する評価の公正さを欠くと感じているようにみえる。男性では、年齢が高くなるにつれて、非正社員と同じような正社員がいる割合が高くなる。2018年から2022年までの変化に着目すると、男女20歳代では、非正社員と同じような働き方をする正社員がいると答えた割合が減少し、自分の働き方に対する評価は公正だと感じた割合が高まっていた。

以上をまとめると、不本意非正規の対象が若年層から中高年層に移っている。その背景には、男性中高年層で、非正社員と同じような働き方をする正社員が相対的に多いことが挙げられ、非正社員の働き方に対する評価の公正さを損ねることにもつながっている。これらの結果は、雇用形態が多様化する中で、公正な処遇の実現に向けては、とりわけ中高年の職務と処遇の再設計が求められる

ていることを示唆している。

## 2 労働者の厚生の変化

(1) ワーク・エンゲイジメントとワーカホリック  
働き方改革関連法は、過労死やメンタルヘルスの悪化など、過重労働がもたらしていたネガティブな結果への対策として1つの区切りをつけるものであった。その施行後、労働のポジティブな側面として注目されたのがワーク・エンゲイジメントである(厚生労働省2019)。ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる(島津2014; Schaufeli et al. 2019)。ワーク・エンゲイジメントが高い人ほど、生産性が高いこともよく知られている<sup>15)</sup>。

では、2019年の関連法施行の前後で、ワーク・エンゲイジメントにどんな変化があったか。図3・左に2018年と2022年の比較を示す<sup>16)</sup>。ワーク・エンゲイジメントのスコアは年齢に対してU字型をしており、若年層と高齢者層で高く、中堅層では低い。経年変化をみると、男女ともに20歳代は、ワーク・エンゲイジメントのスコアがわずかに高まっており、増進した要素は、活力と没頭である。逆に、60歳代は男女ともにワーク・エンゲイジメントがわずかに減少し、没頭の比率が低下している。総じていえば、中堅の雇用者のワーク・エンゲイジメントの増進と、もともと高い水準にあった高齢者のワーク・エンゲイジメントの維持が課題といえる。

図3 ワーク・エンゲイジメント(左)とワーカホリック(右)

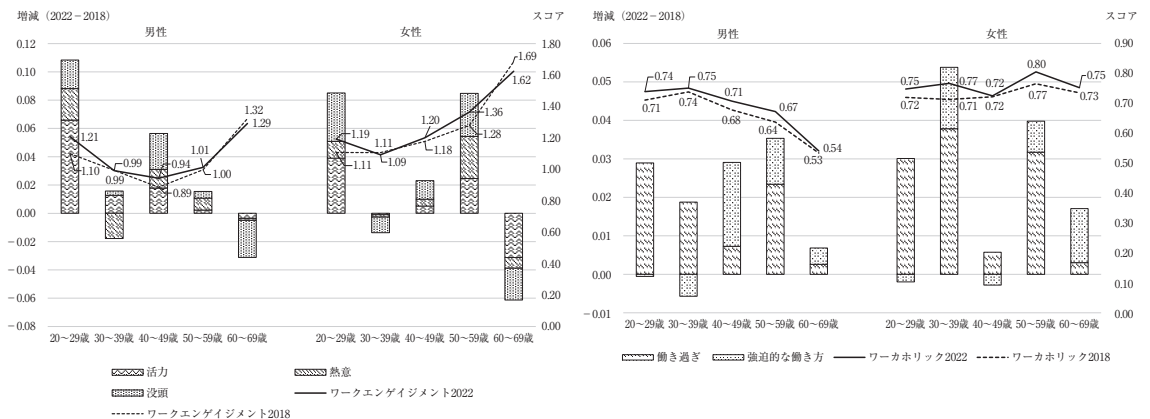


表4で処理しきれないほどの仕事であふれていた人の増加を確認したが、仕事に追われた状態が続くと、仕事中心性が高まり、ワーカホリックになりかねない。ワーカホリックとは、強迫的かつ過度に働く傾向を表す (Schaufeli, Shimazu and Taris 2009)。この点について、2022年と2018年を比較すると (図3・右)<sup>17)</sup>、ほとんどの年齢層で、ワーカホリックのスコアがわずかに高まっており、その主たる要因は「働きすぎ」であった。また、男性40歳代、女性30歳代では、他の年齢階層と比べて、強迫的な働き方の伸びが大きかった。ワーカホリックはワーク・エンゲイジメントと正の相関を持つが (大塚 2017)、窪田・島津・川上 (2014) によると、就業中のストレスで消耗した心理状態を回復させるリカバリー経験は、ワーク・エンゲイジメントに正に、ワーカホリックに負に関係する。労働時間の短縮による業務密度の高まりがワーカホリックの状態を招かないように、疲労・体力の回復に努める必要があるといえる。

(2) 家事時間と WLB ストレス、仕事満足度、キャリア展望

働き方改革による労働時間の短縮は、生活時間の増大を意味する。では、平日の家事時間はどうなったのか。JPSEDの集計 (表6) によると、2022年の平日家事時間は114.5分で、2016年よりも17.1分増えている。性別では、男性が約60~80分、女性で約100~190分であり、30~40歳代の家事時間が約20分程度増えている。男女20歳代は、ワーク・ライフ・バランス (WLB) ストレスがない人が約5%ポイント増加しているが、60歳代は約2%ポイント減少している。20歳代は、家事時間の増加に伴うWLBストレスの低下と仕事満足度の向上を同時に満たしている点が興味深い<sup>18)</sup>。

「働く人々一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにする」という働き方改革のビジョンに関連して、キャリア展望 (今後のキャリアの見通しが開けていた) をみると、2016年に比べてわずかに改善しているものの、2022年でも全体15.1%にとどまっており、キャリアの見通しがよ

表6 平日家事時間、WLB ストレス、仕事満足度、キャリア展望

	平日家事時間 (分)			WLB ストレス (なし=1, %)			仕事満足度 (満足=1, %)			キャリア展望 (開けていた=1)		
	2022	2016	Δ 22-16	2022	2016	Δ 22-16	2022	2016	Δ 22-16	2022	2016	Δ 22-16
全体	114.5	97.4	17.1	30.5	29.2	1.3	40.6	36.5	4.1	15.1	14.4	0.7
男性 20~29 歳	65.0	51.5	13.5	32.2	27.3	4.9	44.3	36.9	7.4	24.7	21.1	3.6
30~39 歳	81.1	61.3	19.8	23.6	23.9	-0.2	34.3	32.1	2.2	18.9	17.9	1.0
40~49 歳	75.1	53.9	21.2	28.2	27.6	0.6	32.5	30.0	2.5	14.8	13.5	1.3
50~59 歳	61.2	49.8	11.4	33.6	35.0	-1.4	34.1	32.5	1.6	12.1	11.7	0.4
60~69 歳	66.2	46.6	19.6	49.7	52.1	-2.3	45.7	43.0	2.7	12.2	10.9	1.3
女性 20~29 歳	99.9	96.0	3.9	26.3	21.8	4.5	43.2	37.3	5.9	20.0	16.0	4.0
30~39 歳	194.6	167.7	26.9	19.6	19.5	0.1	38.8	37.1	1.7	13.7	13.5	0.1
40~49 歳	182.7	165.7	17.0	21.2	23.1	-1.9	40.0	37.2	2.8	10.9	12.5	-1.6
50~59 歳	161.5	156.5	5.0	28.8	27.6	1.2	42.4	38.7	3.7	11.3	11.8	-0.5
60~69 歳	178.2	168.0	10.2	38.4	40.8	-2.5	49.8	48.3	1.5	12.1	14.1	-2.0
所得下位 20%	167.0	158.6	8.4	35.6	32.5	3.1	49.6	41.6	8.1	13.5	12.1	1.4
20~40%	123.1	109.9	13.2	29.4	27.6	1.7	38.5	35.0	3.4	11.5	12.0	-0.6
40~60%	100.1	83.4	16.6	28.6	27.7	0.9	36.0	32.7	3.3	13.4	13.2	0.2
60~80%	94.5	70.2	24.3	28.5	27.8	0.7	36.5	34.0	2.5	16.6	16.2	0.4
所得上位 20%	74.7	57.8	16.9	29.7	30.3	-0.6	42.3	41.0	1.4	21.0	19.6	1.4
男性正社員	72.6	54.8	17.8	29.8	29.5	0.3	36.2	33.6	2.6	17.8	16.1	1.7
非正社員	62.9	51.2	11.7	43.9	40.5	3.4	44.2	37.2	7.0	12.1	12.1	0.0
女性正社員	141.3	124.0	17.3	23.3	23.1	0.2	38.5	36.4	2.1	15.3	15.7	-0.4
非正社員	183.8	170.3	13.5	30.5	27.3	3.2	47.3	41.1	6.3	12.2	11.9	0.3

注：2022はJPSED2023、2016はJPSED2017より集計

いとはいいがたい。こうした中でも、男女20歳代はキャリアの見通しが開けたと回答した人が約3~4%ポイント増加していた。

### 3 非労働力における変化

#### 就業希望者が求職活動をしていない理由

一般的には、求職者の求職意欲と求職行動は、景気変動に左右される。しかし、働き方改革によって、働き方や職場が魅力的になれば、非労働力にある人の求職意欲も高まるかもしれない。JPSEDにおける2022年の非労働力人口に占める就業希望者の割合(表7)は5.7%であり、2016年よりも0.7%ポイント増えている<sup>19) 20)</sup>。就業希望者(就業を希望しているが、求職活動をしていない者)は、男性の若年層および50歳代で、2~3%ポイント増加しており、仕事の探し方ややりたい仕事が「よくわからない」、または、心身の「健康」を理由とする人が増えている。女性は20歳代を除いて、非労働力に占める就業希望者の割合がわずかに減少している。女性の若年層では、ライフイベントを理由とする人が減っている一方、女性の20歳代では「ミスマッチ」、女性のすべての年齢階層で「健康」を理由とする人の割合が増加していた。

## V まとめとインプリケーション

本稿では、働き方改革の進捗とその評価を行った。最後にまとめとして、これまでの分析結果を踏まえた、今後の働き方改革における課題を5つ挙げる。

- ①若年層(20歳代)は、長時間労働の是正や雇用形態にかかわらず公正な待遇が進み、WLBストレスも軽減されていた。有給休暇の取得率も高まっている。年齢階層別の中では、働き方改革が最もうまく進んでいるグループであった。若年層に比べて適応しにくい中堅層をターゲットにした取り組みが求められる。
- ②高齢者では、高齢者雇用安定法の改正に伴い、65歳までの継続雇用と雇用形態の多様化が進む中で、残業時間の増加や正規・非正規の働き方の類似とそれによる評価の不正感を経験している。高齢者の職業能力・職域を開発し、職務内容やジョブ・アサインメント、処遇の見直しも必要であろう。
- ③柔軟な働き方において、とくに働く時間や場所の柔軟性を高めるうえで、テレワークの活用が期待される。コロナ禍の経験を経て、テ

表7 就業希望者の増減

	非労働力に占める 就業希望者の割合			ミスマッチ				わからない				ライフイベント			健康		
	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16	2022	2016	Δ22-16		
全体	5.7	5.1	0.7	2.7	3.7	-1.0	0.8	0.4	0.3	0.6	0.0	0.6	1.6	0.8	0.8		
男性 20~29歳	10.8	6.6	4.2	5.6	4.4	1.2	3.2	1.2	2.0	0.1	0.0	0.1	1.9	1.1	0.8		
30~39歳	14.2	11.8	2.4	4.8	4.4	0.5	4.7	4.0	0.7	0.0	0.9	-0.9	4.7	2.6	2.1		
40~49歳	14.2	14.1	0.1	3.8	6.9	-3.2	3.2	1.9	1.4	0.7	0.6	0.1	6.5	4.7	1.8		
50~59歳	17.0	13.4	3.6	6.8	6.7	0.0	2.9	1.2	1.7	1.5	1.2	0.3	5.8	4.2	1.6		
60~69歳	6.7	5.3	1.3	4.0	4.4	-0.3	0.2	0.1	0.1	0.5	0.2	0.3	1.9	0.6	1.3		
女性 20~29歳	7.9	5.9	2.0	3.4	2.0	1.4	1.7	1.4	0.3	0.6	1.5	-0.9	2.2	1.1	1.1		
30~39歳	5.4	6.0	-0.6	1.5	2.1	-0.6	0.7	0.6	0.0	1.7	2.5	-0.8	1.5	0.8	0.7		
40~49歳	7.6	8.2	-0.6	3.8	3.8	-0.1	1.0	1.0	0.0	1.2	1.8	-0.7	1.6	1.6	0.1		
50~59歳	5.0	6.4	-1.4	2.1	3.7	-1.6	0.3	0.6	-0.2	1.1	1.0	0.0	1.5	1.1	0.4		
60~69歳	2.9	3.5	-0.6	1.6	2.7	-1.1	0.2	0.5	-0.3	0.5	0.1	0.4	0.6	0.2	0.4		

ミスマッチ：自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない、賃金・給料が希望にあう仕事がありそうにない、勤務時間・休日が希望にあう仕事がありそうにない、勤務地が希望にあう仕事がありそうにない、希望する種類・内容の仕事がありそうにない、今の景気や季節では仕事がありそうにない、適当な仕事がありそうにない、わからない：仕事の探し方が分からない、やりたい仕事がかか分からない、ライフイベント：妊娠・出産のため、育児・子育てのため、介護・看護のため、健康：健康上(身体面)の理由のため、健康上(精神面)の理由のため

レワークの利用者は増加したが、本稿の分析によると、テレワークの実施による柔軟な働き方の実現は、高所得層でのみ進展している。業種・業態によるテレワークの利用可能性の違いとそれがもたらす働き方の格差をどう評価・是正できるかが問われている。

- ④労働時間の短縮とともに、業務負荷が増大し、精神的に病んだ人がいたと回答した割合が高まっていた。また、就業を希望していながら、求職活動をしていない理由として増えていたのは「健康」であった。働き方改革において、働いている人の健康状態を良好にすることが、離職後の求職活動も左右する点に留意する必要がある。これを踏まえると、有給休暇の取得を促し、心理的な疲労感の回復を積極的に努める取り組みが望まれる。
- ⑤この数年間の働き方改革は、長時間労働の是正をはじめとして、図1に示す生産性の分母の削減に向けた取り組みであったといえる。景気拡大の中で生産性を高め、売り上げを伸ばし、賃金を増やすというこれまでの好循環モデルに代わる、生産性の分子にあたる付加価値の増進のための働き方改革を推進することは今後の大きな課題である。

なお、実行会議や関連法のいくつかのテーマについては、紙幅の都合や十分なサンプルサイズを確保できないなどの理由から本稿の分析には取り上げなかった<sup>21)</sup>。本稿のテーマに関するより詳細な分析も含めて、これらの分析については今後の課題としたい。

- 1) それぞれの変数の定義については、大久保・久米 (2016) を参照されたい。
- 2) この調査は、調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などを、毎年追跡して調査を行い、全国の実業・非実業の実態とその変化を明らかにすることを目的としている。全国15歳以上の男女を対象とする、インターネットモニター調査であり、毎年1月に実施されている。サンプルサイズは毎年約5万~6万人である。総務省統計局『労働力調査』のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行い、母集団を反映するように設計されている。詳細は、[https://www.works-i.com/surveys/panel\\_surveys/panel.html](https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys/panel.html)を参照されたい。
- 3) 時給は、主な仕事からの年取(賞与などを含む)を年労働時間(週労働時間×52週)で除して求めた。

- 4) 厚生労働省『毎月勤労統計調査』の現金給与総額(就業形態計)は2016年31万5590円、2022年32万5817円で、年率0.5%の伸びである。月間総実労働時間は、2016年143.7時間、2022年136.1時間で、年率0.9%減少している。これらから時給を計算すると、2016年2196.7円/時間、2022年2394.0円/時間で、年率で1.4%伸びている。
- 5) 2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法は、企業に対して70歳までの就業確保の努力義務を課している。60歳代の労働時間の増加には、この影響があるのかもしれない。
- 6) 週労働時間を4倍して求めた月実労働時間から、所定内労働時間(週40時間×4週)に月残業時間45時間を足した205時間を差し引いて、正の値をとるときに、月45時間を超える残業をしているとみなした。
- 7) JPSSEDでは、昨年1年間の有給休暇取得率を「すべて取得できた(100%)」「おおむね取得できた(75%程度)」「おおよそ半分は取得できた(50%程度)」「少ししか取得できなかった(25%程度)」「ほとんど取得できなかった(数%程度)」「有給休暇はない(付与されていない)」で質問しているため、ここでは、取得率75%以上をみている。
- 8) 在宅勤務の生産性に関して、コロナ以降の日本の研究例であるMorikawa(2022)によれば、在宅勤務の生産性は平均的に職場の60~70%とかなり低い。とくに、新型コロナをきっかけに在宅勤務を始めた人の生産性は平均約58%と低かった。久米・鶴・川上(2023)は、コロナ禍でのテレワークで生産性が下がった背景には、もともと生産性の高かった人がコロナ禍でテレワークを余儀なくされたことがあり、この負のショックは徐々に緩やかになっていることを示している。
- 9) ある労働時間の削減は、別のところでの多忙を招きうる。例えば、Kuroda(2010)では、週休二日制の普及により月一金曜日の平日の労働時間が長くなったことを示している。黒田・山本(2011)は、正社員の平日の残業の増加は、非正規雇用の深夜就業が増加させた可能性を指摘している。
- 10) リクルートワークス研究所(2020)は、JPSSEDを用いて、ハラスメントの発生メカニズムと帰結について検証している。
- 11) 雇用形態間の賃金の差を議論するためには、個人属性など説明可能な部分とそれらでは説明できない部分に分ける必要がある。例えば、安井ほか(2019)によると、有期雇用労働者の賃金は正社員よりも平均的には男女計で36.5%低いが、学歴、年齢、勤続年数、職種などの属性を制御すると、男女計、男性のそれぞれで有期雇用労働者の時間当たり賃金は正社員よりも8.8%、8.4%低く、女性の場合、平均的な賃金差がなくなったことを示している。
- 12) 山本(2011)は、『慶應義塾家計パネル調査』(2004~10年)の個票データを用いて不本意非正規雇用者を分析して、不本意非正規雇用は不況期に増える傾向があり、就業形態の選択行動やストレスの面における不本意非正規者と失業者との類似性を指摘している。
- 13) 総務省『労働力調査』によると、非正規雇用労働者全体に占める不本意非正規の割合は、2016年15.6%から2022年10.3%に減少している。とくに、25-34歳の非正規雇用者においては、不本意非正規率が24.4%(2016年)から15.6%(2022年)に減少している。JPSSEDの不本意非正規率が低い理由ははっきりしないが、JPSSEDの設問では、総務省『労働力調査』の設問の選択肢に「家業だから・家族が事業をしているから」「自分の体調で就業可能な仕事だから」の2つを加えて、合計9つの選択肢からあてはまるものを複数選ぶ形となっており、このことが回答の違いを生んでいた可能性がある。
- 14) 守島(2009)は、日本では、格差を低く保つ平等原則(準平等原則)から、組織や企業に対する貢献の大きさに応じて資源を分配する衡平原則に移行しつつある点に着目して、従業員

- への評価（考課）結果の公開，評価（考課）結果に関する苦情処理制度などが，個人レベルでの公正感に及ぼす影響を検証している。
- 15) 例えば，厚生労働省（2019）では，ワーク・エンゲイジメント・スコアと，組織コミットメント，新入社員の定着率（入社3年後），従業員の離職率の低下との間には，正の相関があることを示している。久米ほか（2021）は，ワーク・エンゲイジメントの高い正社員ほど，時間当たり賃金や仕事満足度が高く，組織市民行動を行うが，転職意向が低いことを示している。
- 16) JPSED2019 から，ワーク・エンゲイジメントの設問が取り入れられた。本稿では，活力「生き生きと働くことができていた」，熱意「仕事に熱心に取り組んでいた」，没頭「仕事をしていると，つい夢中になってしまった」のそれぞれについて，「あてはまる」「ややあてはまる」場合に1，「どちらともいえない」「ややあてはまらない」「あてはまらない」場合に0をとる変数を作成し，それらを合計してワーク・エンゲイジメントとした（最小値0，最大値3）。
- 17) ワーカーホリックの2因子モデル（Schaufeli, Shimazu and Taris 2009）を参照して，働きすぎ「常に忙しく，一度に多くの仕事に手を出していた」，強迫的な働き方「楽しくないときでさえ，一生懸命働くことが義務だと感じた」のそれぞれについて，あてはまる場合に1，それ以外の場合に0の値をとる変数に変換して，それらを合計した。
- 18) 永井（2020）は，夫婦における仕事と家庭の二重負担について，仕事時間が大幅に減少することがなければ，二重負担についての男女の負担を解消することは難しいが，両立可能な状況であれば，二重の役割は仕事と家庭の両方での充実感をもたらさると論じている。
- 19) 総務省「労働力調査」詳細集計によると，2022年平均の非労働力人口4105万人のうち，就業希望者数は238万人（5.8%）である。
- 20) なお，就業意欲を持たなかった人の就業行動について，萩原（2018）は，就業非希望者のうち，配偶者の妊娠や離職，離婚，また，就業を希望しない理由が特にならぬ場合に就業確率が上がることで，また，極端に短い求職期間で，紹介といった受け身の手段により就職先を見つけていることを明らかにしている。
- 21) 具体的には，転職・再就職支援，「高度プロフェッショナル制度」の導入，「勤務時間インターバル制度」の導入促進，月60時間超残業に対する割増賃金引き上げである。このうち，転職行動については，JPSED2023で明らかにされた「転職希望者の87%は1年以内に転職していない」という事実を起点として詳細分析をしているリクルートワークス研究所（2023）を参照されたい。

#### 参考文献

大久保幸夫・久米功一（2016）「人事視点による生産性の持続的向上モデル」リクルートワークス研究所。 [https://www.works-i.com/surveys/works/works\\_model.html](https://www.works-i.com/surveys/works/works_model.html)

大塚泰正（2017）「働く人にとってのモチベーションの意義——ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムを中心に」『日本労働研究雑誌』No. 684, pp. 59-68.

窪田和巳・島津明人・川上憲人（2014）「日本人労働者におけるワーカホリズムおよびワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連」『行動医学研究』Vol. 20, No. 2, pp. 69-76.

久米功一・鶴光太郎・佐野晋平・安井健悟（2021）「正社員のワーク・エンゲイジメント」RIETI Discussion Paper Series, 21-J-045, pp. 1-22.

久米功一・鶴光太郎・川上淳之（2023）「在宅勤務で個人の生産性はどうか変わるか」RIETI Discussion Paper Series, 23-J-

044, pp. 1-53.

黒田祥子・山本勲（2011）「人々はいつ働いているか？——深夜化と正規・非正規雇用の関係」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革』第5章, pp. 121-140, 日本評論社.

厚生労働省（2019）『令和元年版 労働経済白書』労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査票）」（2019年）.

島津明人（2014）『ワーク・エンゲイジメント——ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を』労働調査会.

永井暁子（2020）「家事と仕事をめぐる夫婦の関係」『日本労働研究雑誌』No. 719, pp. 38-45.

萩原牧子（2018）「希望していなかったのにどうして就業したのか——就業意欲別の非就業者の就業要因と求職行動」Works Review Vol. 13, pp. 1-12.

守島基博（2009）「今，公正性をどう考えるか——組織内公正性論の視点から」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働市場制度改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, pp. 235-262.

安井健悟・佐野晋平・久米功一・鶴光太郎（2019）「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」『日本経済研究』No. 77, pp. 45-60.

山本勲（2011）「非正規労働者の希望と現実——不本意型非正規雇用の実態」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』第4章, pp. 93-120.

リクルートワークス研究所（2020）『職場のハラスメントを解析する』Works Report 2020.

——（2023）「なぜ転職したいのに転職しないのか——転職の“都市伝説”を検証する」Works Report 2023.

Kuroda, Sachiko（2010）“Do Japanese Work Shorter Hours than Before? Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-use Survey,” *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol. 24, No. 4, pp. 481-502.

Morikawa, Masayuki（2022）“Work-from-Home Productivity during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Japan,” *Economic Inquiry*, Vol. 60, No. 2, pp. 508-527.

Schaufeli, Wilmar B., Akihito Shimazu, Jari Hakanen, Marisa Salanova and Hans De Witte（2019）“An Ultra-short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation across Five Countries,” *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 35, No. 4, pp. 577-591.

Schaufeli, Wilmar B., Akihito Shimazu and Toon W. Taris（2009）“Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan,” *Cross-Cultural Research*, Vol. 43, No. 4, pp. 320-348.

くめ・こういち 東洋大学経済学部教授。主著に「働くこと」を思考する——労働経済学による問題解決へのアプローチ（中央経済社（2020年））。労働経済学・行動経済学専攻。

はぎはら・まきこ リクルートワークス研究所主幹研究員。主著に「仕事からみた「2020年」——結局，働き方は変わらなかったのか？」慶應義塾大学出版会（共編著，2022年）。公共経済学専攻。

そん・あもん リクルートワークス研究所研究員・アナリスト。最近の主な研究成果「コロナ禍で，社会人の学びはどう変わったのか？」Works Discussion Paper Series No. 54（2021年）。労働経済学専攻。