

ISFJ2015

政策フォーラム発表論文

# 日本の労働環境改善に向けての 政策提言<sup>1</sup>

---

IT 化促進による生産性向上

京都産業大学 上田研究会 労働雇用②分科会

中島拓海

三宅健太郎

田端大輝

黒川育美

小川剛弥

皆田悠太

---

<sup>1</sup> 本稿は、2015年12月5日、6日に開催される ISFJ 日本政策学生学議「政策フォーラム2015」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、上田先生（京都産業大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく著者たち個人に帰するものである。

2015 年 11 月

# 要約

---

本稿では、長時間労働が労働者たちや企業に与える影響に対する具体的な政策を取り上げる。我が国の平均総労働時間は先進国の中でも高い水準にある。1987年に法定労働時間の引き下げや週休二日制度の導入などで労働時間の減少に成功しているように見える。しかし、実態は非正規雇用者やパートタイム労働者などの短時間労働者の比率が増加しているだけで、正社員たちといったフルタイム労働者の平均総労働時間は大きく変わっていない。

さらに、日本は国民一人あたりの国民総生産(GDP)はOECD加盟国の中でも平均以下に位置しており、この数値が変わらないとすると労働生産性を向上させる方法は限られてくる。この問題を具体的な政策を通して実現する提案をする。本稿の構成は以下の通りとなっている。

第1章では、現在の日本が置かれている状況について説明する。さらに現在までに至る過程で、労働時間がどのように変化してきたかをOECD加盟国と比較し日本がどれ程の水準にあるかを述べる。その後、労働生産性と資本投入の国際比較を提示する。

第2章では、コブ・ダグラス型生産関数を用いて長時間労働による社会的不利益が増加している状況下で労働強化を図り、生きがいのある社会を目指す。

第3章では、先行研究と本稿の位置づけを述べる。主に、大竹や黒田らの論文を参考にし、課題や政策内容を深めていく。

第4章では、日本生産性本部をもとに、日本の労働生産性上昇率を提示し、生産性の差にIT投資が関与しているのではないかと考慮し詳しく分析する。

第5章では、これまでの分析などを元に以下の項目に分けて政策提言を行う。

- ① 管理職のマネジメントのあり方や社員一人ひとりの仕事の仕方や意識の見直しについて
- ② 組織体質の改善について
- ③ IT投資について

①では、事務作業やミーティングなどの削減、廃止。1日の作業手順の見直し、週間・月間の作業計画の見直しなど、作業時間帯、作業スケジュールの変更と効率化を進める。

正社員とパート・アルバイトとの役割分担を明確化して、無駄のない仕事の進め方をする、などを提案する。

②では、「組織」と「個人」の関係に着目し、普段のコミュニケーションを充実させる、社員に考えるくせをつけさせる、チャレンジしやすい環境をつくるなどの項目を詳しく述べる。

③では、コブ・ダグラス型関数を用いて IT 投資の一例を上げる。また、IT 化しても効率の低い理由などを説明していく。

以上の政策提言より、一定の方法論によって IT 化促進を行えば、生産性向上がもたらされ、結果として、先に提示した問題は徐々に解決していくと考える。

## 目次

### はじめに

## 第1章 現状分析

- 第1節 (1. 1) 労働時間の国際比較
- 第2節 (1. 2) 日本の労働時間
- 第3節 (1. 3) 日本の短時間労働
- 第4節 (1. 4) OECD加盟国の労働生産性
- 第5節 (1. 5) 日米独の資本投入の比較
- 第6節 (1. 6) 日本の労働生産性の現状
- 第7節 (1. 7) 日本の労働環境

## 第2章 問題意識

## 第3章 先行研究の紹介

- 第1節 (1. 1) 第1節(3. 1) 先行研究
- 第2節 (1. 2) 第2節(3. 2) 本稿の位置づけ

## 第4章 分析

- 第1節 (4. 1) 労働時間と労働生産性
- 第2節 (4. 2) IT投資の不効率

## 第5章 政策提言

- 第1節 (5. 1) 政策提言の概要
- 第2節 (5. 2) 政策提言
  - 第1項 管理職のマネジメントのあり方や社員一人ひとりの仕事の仕方や意識の見直しについて
  - 第2項 組織体質の改善について
  - 第3項 IT投資
  - 第4項 短時間労働

## 先行論文・参考文献・データ出典

# はじめに

---

日本で長期雇用やいわゆる年功賃金といった雇用慣行が定着したのは、高度経済成長期であったとされている。日本企業にとって、経済成長が引き続き見込まれる中で、長期雇用を前提に長期的な視点に立って人材育成を行い、組織の一体感の醸成、企業特種的な能力の効率的な形成・蓄積のため、若年期には労働者の生産性より低く、中高年期には生産性より高い賃金を支給することにより、育成した労働者の移動を防ぎながら、労働者の職業生涯を通じた全体でその生産性に見合った賃金を支給することは合理的であったと考えられる。

また、労働者や社会にとっても、雇用の安定により収入の安定が図られ、それにより生活不安を原因とした社会不安を大きくせず、また、長期雇用を前提として定着した新規学卒者の一括採用慣行もあり、スキルのない新規学卒者が学校卒業後に失業を経ることなく就職できること等により、若年失業率は国際的に低い水準となるなど労働者の生活の安定、社会の安定につながっていたと考えられる。

他方で、経済成長が鈍化し、かつ少子高齢化により生産年齢人口が減少する現状では、賃金制度の前提として当初見込んだような成長の継続が見込めないことが十分考えられる。

我々の論文では、日本が直面する労働問題を明らかにし、IT投資による労働生産性の改善を通じた労働環境を改善することで労働生産性を上昇させ、生きがいをもって働ける社会を目指す。

# 第1章 現状分析

## 第1節(1.1)労働時間の国際比較

OECD Employment Outlook (2013) によると、2012年の加盟国35か国全体の労働者一人当たりの労働時間を比較している。その中で、日本の労働者一人当たりの平均総労働時間は1,745時間であり、日本の労働者一人当たりの平均総労働時間は1,745時間である。これは加盟国35か国の中で上位15番目に位置し、日本の労働者一人当たりの平均総労働時間はOECD加盟国全体の平均より下位だということがわかる。

しかし、日本を含むG7主要先進国（日本、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、カナダ）の労働者一人当たりの平均総労働時間の平均を求めると、およそ1,645時間であり、日本の労働者一人当たりの平均総労働時間1,745時間より100時間も少ない。よって、日本の労働時間は先進国（OECDでも主要先進国）の中でも非常に高い水準であることがわかる。

図①主要先進国G7の平均総労働時間



参考：OECD Average annual working time 2013 より筆者作成

## 第2節(1.2)日本の労働時間

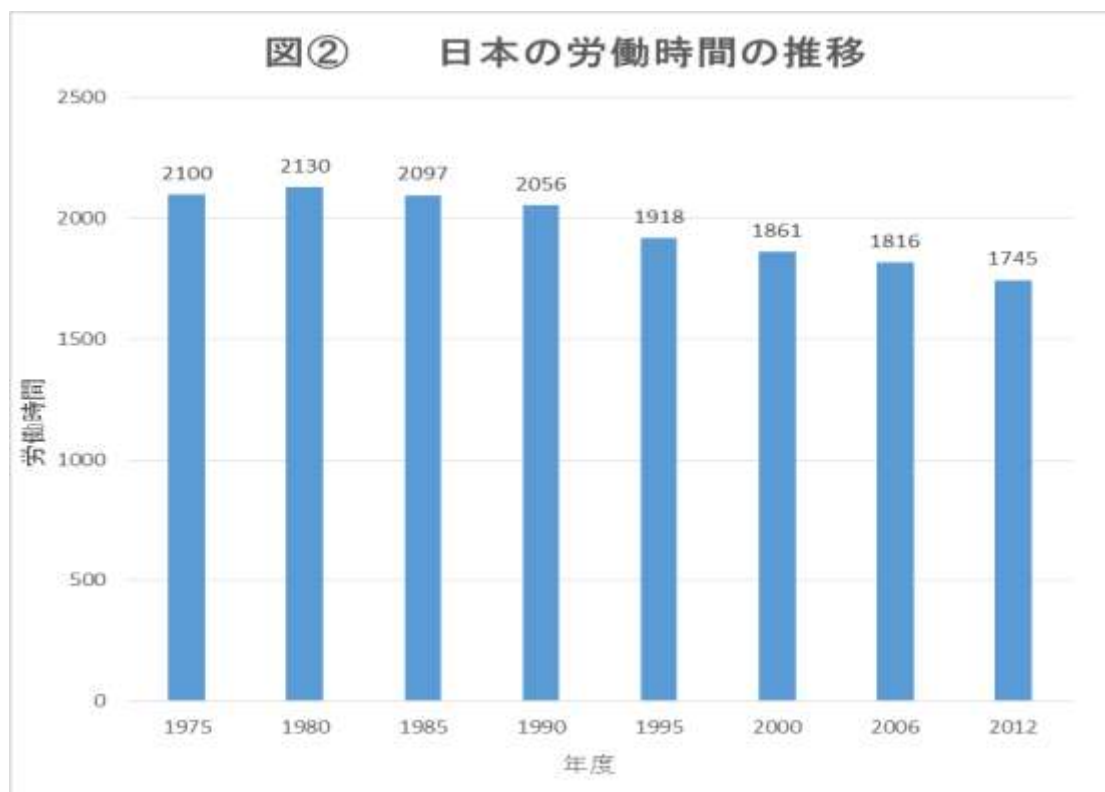
先述の通り日本の労働者一人当たりの平均総労働時間は1,745時間(2012年現在)である。これは、1980年の2130時間と比較すると18%減少している。黒田祥子(2009)によると、労働時間の低下は、短時間労働者の比率の上昇に加えて、1987年9月18日に当時の中曽根政権により改正労働基準法が成立(翌1988年に施行)され、法定労働時間が48時間から40時間へと段階的に引き下げられたことによると考えられている。

この法定労働時間の引き下げ(いわゆる「時短」)は、1987年当時政府の諮問機関であった経済審議会が『構造調整の指針』(「新前川レポート」)を建議し、「2000(平成12)年に向けてできるだけ早期に、現在のアメリカ、イギリスの水準を下回る1,800時間程度を目指すことが必要である」と具体的な数値目標を示したことを受けて実施されたものである。

したがって、図②に挙げた統計の推移をそのまま受け取れば、この新前川レポートの数値目標は達成されたように捉えることもできる。マクロ経済学の先行研究では、失われた10年といわれる1990年代以降のわが国の低成長は、「時短」によって1人当たりの労働時間が1割程度大幅に削減されたという制度的要因が主要因のひとつであることが指摘されている(例えば、Hayashi and Prescott [2002]、クリスチアーノ・藤原 [2005])。

図②日本の労働時間の推移





参考：OECD Trade and Employment in Japan 2011 Average annual working time 2013  
より筆者作成

### 第3節(1.3)日本の短時間労働

前述のとおり、日本の労働時間は緩やかな減少傾向にあるが、短時間労働者比率の上昇が続いていることから、これが労働時間の減少に影響していることが考えられる。

図③短時間労働者数の推移



参考：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「短時間労働者の雇用管理の現状と課題」  
より筆者作成

厚生労働省の実態調査によると、短時間労働を選択する理由としては、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が 55.8%、「勤務時間・日数が短いから」が 35.2%というように、自らの希望する時間に働ける働き方を求める労働者のニーズに合致した面がある。

また、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」が 13.9%、「正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから」が 11.5%というように、例えば、育児や介護等の家庭の事情、職務範囲の変更・拡大や責任が重くなることを考慮して正社員として働くことが困難であるために短時間労働を選択していると考えられる者もいる。「正社員としての募集が見つからなかったから」、「正社員として採用されなかったから」とする者も、それぞれ 13.3%、7.4%おり、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間労働者となる者も存在している。

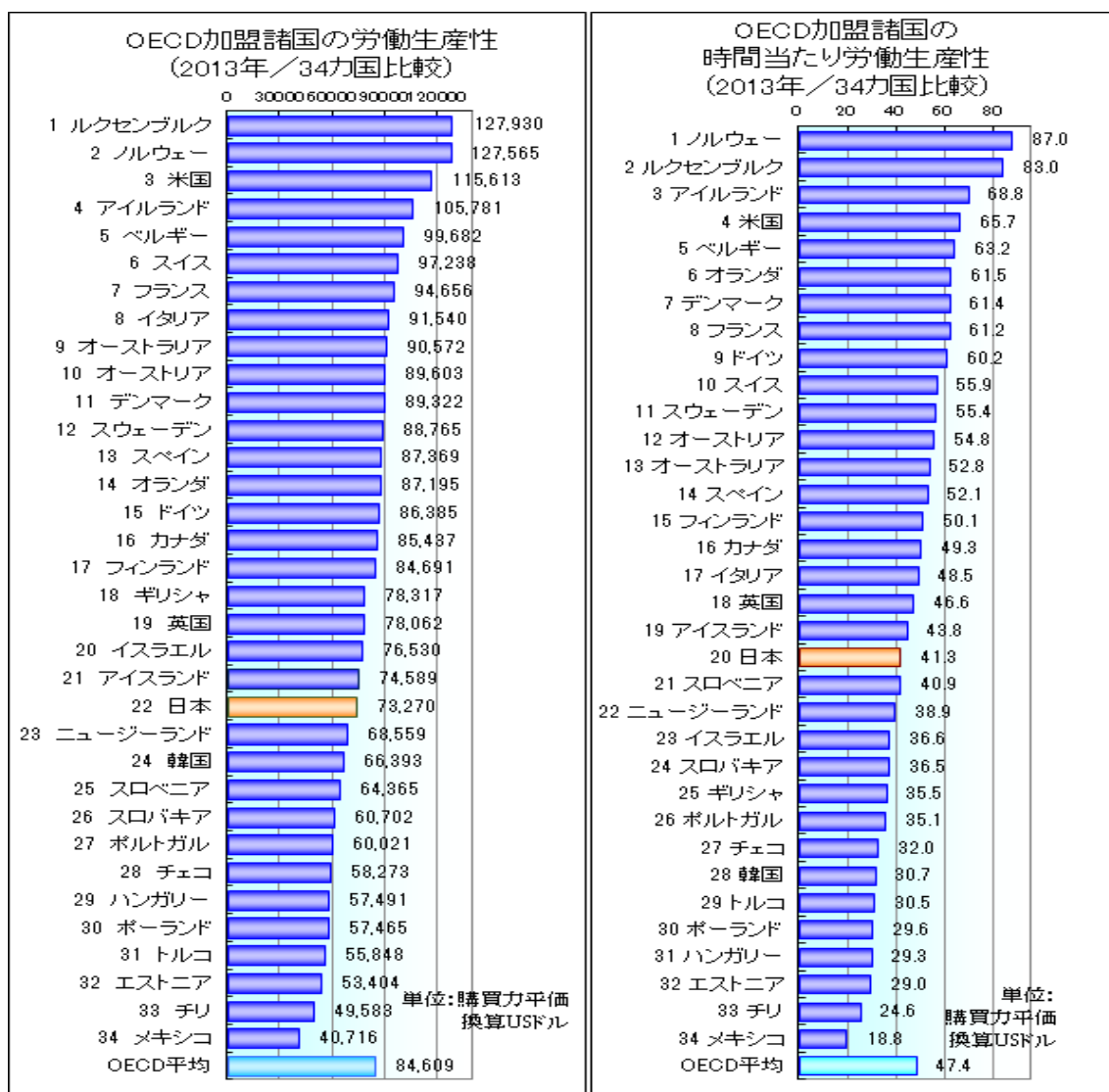
短時間労働者の働き方は多様であり、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあると考えられる。短時間労働者の納得性が高まるよう、雇用管理の改善等について講ずる措置について、短時間労働者が事業主から適切に説明を受けられるようにするとともに、短時間労働者が待遇に係る疑問等について相談できる体制が事業所で整備されることが必要であるのではなかろうか。

## 第4節(1.4)OECD 加盟国の労働生産性

国民1人当たりGDPに表される「経済的豊かさ」をもたらす要因の1つとして挙げられるのが、労働生産性の向上である。日本のように高齢化によって労働者が減少しても、労働生産性がそれ以上に上昇すれば、国民1人当たりGDPは上昇する。なお、ここからは労働生産性は労働生産性はGDPを就業者数で割ったものとする。

図④によると、OECD加盟国中日本の1人当たり労働生産性は22位、1時間当たり労働生産性は20位である。日本は、1人当たり労働生産性・1時間当たり労働生産性ともにG7諸国（日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ）の中で一番下に位置しており、加えて、OECD平均より下位である。

図④OECD各国の労働生産性



参考：日本生産性本部 日本の生産性の動向 2014

## 第5節(1.5) 日米独の資本投入の比較

厚生労働省の白書平成 27 年版「労働経済の分析 ―労働生産性と雇用・労働問題への対応―」の生産性向上に向けた我が国の課題の中で、労働生産性の上昇率を① TFP（全要素生産性）の寄与、②労働の質の寄与、③ IT 資本の寄与、④非 IT 資本の寄与に分解して日本の労働生産性について説明をしている。労働生産性の上昇に寄与する要素として、日本は非 IT 資本の寄与が最も大きい、米国では IT 資本の寄与が大きく、ドイツでは TFP の寄与が目立ち、日本では非 IT 資本がどの時期でも大きく寄与する一方で、米国では IT

資本の寄与が比較的大きくなっている。また、ドイツでも非 IT 資本の寄与が大きくなっているが、さらに TFP の寄与も目立っている。

労働の質に着目すると、日本では他国と比較して寄与がやや高くなっており、日本の労働生産性の上昇を下支えしていると白書の中で述べられている。

IT 資本投入について比較してみると、米国と比較して IT 投資がそれほど進まなかった。その理由として、日本の企業においては現場レベルのコスト削減に関連した IT 導入効果は確認されるものの、上層部の意思決定など経営面や新規開拓などの価値創造の場面で他国よりも IT 導入効果に見劣りがみられるとの報告があり、結果、企業改革への消極姿勢が IT 導入を遅らせている可能性が指摘してされている。

IT 化の進展によってどのような企業が成長力を高めることができるのだろうかということについて、総務省「ICT による経済成長加速に向けた課題と解決方法に関する調査研究」を引用し、業績を向上させている企業は、IT 化や組織改革・人的資本への取組を積極的に行っている。また、産業レベルの投入要素と産業成長力に関する分析においても、IT 投資とその他の投入要素を組み合わせることによって、付加価値成長力に相乗効果が発揮されることを確認することがされ、IT 投資は、IT の持つ潜在力を発揮させるような組織改革、人的資本への取組を同時的に行うほど、効果が発揮されるとされている。

TFP は概念的には技術革新を表す指標とし、もう少し経済学的に考えると、TFP は技術進歩に伴う生産関数自体の変化、投入要素の生産効率性、投入要素の配分の効率性等に分解することもできるとしている。研究開発やデザインといった革新的資産やブランド力、企業が行う人的資本投資等の経済的競争能力が TFP に対して強い関係性を持ち、その中でも、日本は特にブランド力、人的資本投資、組織改編等を含む経済的競争能力に対する投資割合が小さいと述べられている。

企業が考える IT 活用のメリットについてみると、「業務プロセスや作業効率の向上」「情報収集能力の向上」「社内コミュニケーションの円滑・活発化」と回答する割合が高くなっており、IT の活用により業務の効率化が図られていると考えられる。

日本は IT 投資が米国に比べて低いという分析結果について触れた。IT 投資を行うことで労働生産性を高めていくことは、マクロ経済への効果のみならず、業務の効率化を通じて労働者個人の長時間労働の削減にもつながることが期待されるのではなかろうか。

## 第6節(1.6)日本の労働生産性の現状

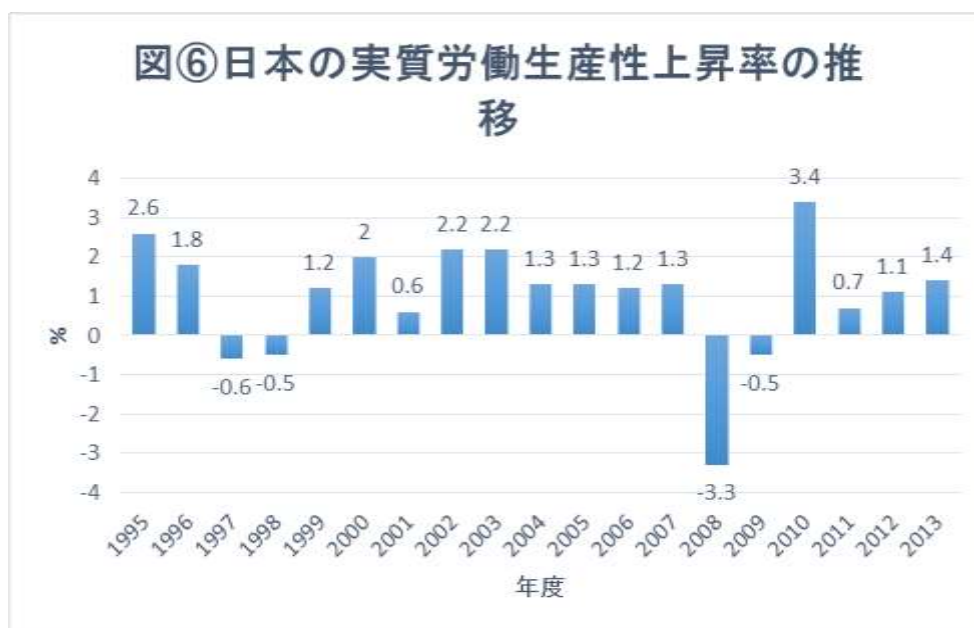
図⑤から日本の名目労働生産性は、2008年度から750万～760万円の水準で推移しており、2013年度も764万円となっている。

図⑤日本の名目労働生産性の推移



参考：日本生産性本部 日本の生産性の動向 2014 より著者作成

図⑥日本の実質労働生産性上昇率の推移



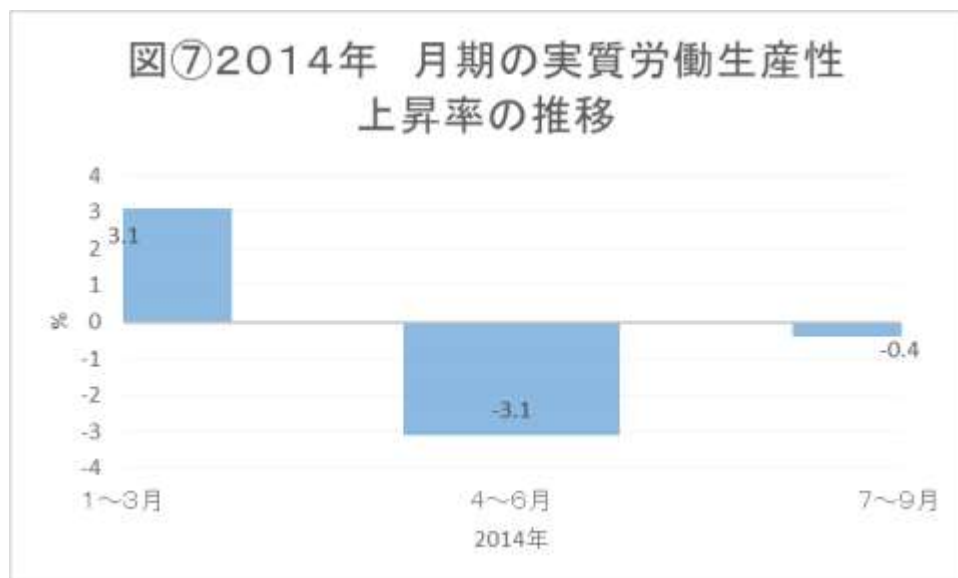
参考：日本生産性本部 日本の生産性の動向 2014 より著者作成

図⑥から生産性上昇率は+1.4%(2013 年度/前年度比)と、2012 年度(+1.1%)を0.3%ポイント上回った。日本生産性本部 日本の生産性の動向 2014 の分析では、2013 年度は「アベノミクス」の効果もあり実質経済成長率(+2.1%)が上向いたほか、これまで効率的な生産活動の阻害要因となってきた需給ギャップも縮小に向かったことが、稼働率の改善にも結びついて労働生産性を押し上げる要因になったと述べている。

ただ、足もとの2014 年7~9 月期の実質労働生産性上昇率(季節調整済値)をみると、前期比-0.4%と2 四半期連続のマイナスとなった。2014 年4~6 月期(-3.1%)がリーマン・ショック後の大幅な落込み以来のマイナス幅だったことからすると、やや改善したものの、昨年度までとは状況が一変している。これは、消費税率引上げに伴う個人消費の大幅な落込みなどを反映したもので一時的な要因ともみられるが、その後も景気回復の動きは鈍い状況が続いている。

日本経済が2013 年度のような高い労働生産性へと回帰するには時間がかかるとみられ、それが労働生産性の動向に左右されるものとなっていると考えられる。

図⑦2014 年四半期の実質労働生産性上昇率の推移



参考：日本生産性本部 日本の生産性の動向 2014 より著者作成

## 第7節(1.7) 日本の労働環境

黒田祥子(2010)「日本人の労働時間——時短政策導入前とその20年後の比較を中心に」によると、1980年代になると大企業を中心に週休2日制が広く採用(公務員の場合は1992年に完全週休2日制が実施)されるようになり、週休二日制の普及により週の中での時間配分が大きく変化した。

1986年と2006年の2時点と比較して土曜日の平均労働時間は低下している一方、平日一日当たりの労働時間は過去20年で上昇していることも分かった。さらに、日本人の週当たり睡眠時間は趨勢的に減少傾向にあり、睡眠時間の趨勢的な低下は、平日の労働時間の増加がもたら睡眠時間の削減によって賄われている可能性を示唆する、とある。

週当たりの平均労働時間が20年前と変わらないにもかかわらず、日本での過労が注目されてきたのは平日の労働時間の増加とそれに関連した睡眠時間の低下が一因であると考えられる。

図⑧週あたり労働時間の推移

週あたり労働時間の推移 黒田(2010)より							
	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006
有業者1人当たり	44.88	47.15	46.97	46.03	45.24	44.23	46.27
雇業者1人当たり	44.78	47.3	47.64	46.67	46.2	45.51	47.29
フルタイム雇業者1人当たり	46.79	49.76	50.09	49.17	48.84	48.31	50.12

図⑨睡眠時間の推移

睡眠時間の推移 黒田(2010)より								
		1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006
男性	週当たり	56.58	55.71	54.09	53.37	53.34	52.84	52.44
女性		53.61	52.79	51.79	51.17	51.35	51.02	50.75

参考: 黒田祥子(2010)「日本人の労働時間——時短政策導入前とその20年後の比較を中心に」より著者作成

生産労働人口が減少する中、バリバリ働いている貴重な労働者を失うのは、日本経済にとって大きな損失である。このまま放置しておけば、更なる労働環境の悪化は否めず、労働生産性の低下は免れない。



厚生労働省によると、この20年で、過労死やメンタルヘルスの毀損などの社会的不利益が増加している。図⑩より勤務問題を原因の一つとする自殺者の推移は近年、減少傾向とはいえ、依然年間2,000人を超える人数が勤務問題を原因に自ら命を絶っている。

図⑩勤務問題を原因とする自殺者の推移



参考：過労死等に係る統計資料 厚生労働省より著者作成

また、図⑪からわかるように、精神障害に係る労災支給決定件数も増加している。加えて、日本の労働生産人口は減少している。そのため、現在の日本の労働環境は先進国の中では悪い方だと言えるのではなかろうか。

図⑪精神障害に係る労災支給決定件数



参考：精神障害の労災補償状況 厚生労働省より著者作成

以上のことより、統計上、平均労働時間は減少したとはいえ、日本の労働市場はまだ多くの課題を抱えているといえよう。本稿では、このような現状に対して、更なる分析を行い、その結果をもとに政策提言を行いたい。

## 第2章 問題意識

---

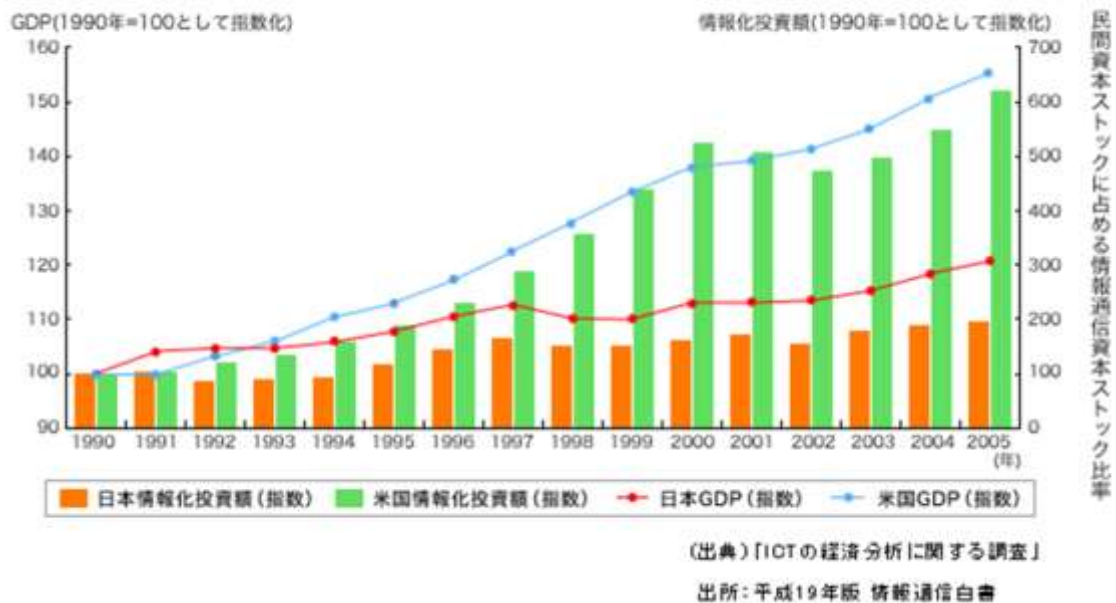
前章で述べた通り、日本の平均総労働時間は緩やかに減少してきているが、実態は非正規労働者やパートタイム労働者の比率が増加した結果、平均総労働時間が減少しているだけで、正社員の労働時間はほとんど横ばいのままである。この結果、残業のできない非正規労働者達が処理しきることが出来なかった分を正社員が所定外労働、つまり残業で補うことになる。例えば、日本の教員の労働時間はとても長いことで有名である。「OECD 国際教員指導環境調査 2013」によると世界 34 개국（日本・アルパータ、シンガポール、イングランド、マレーシア、アメリカ、ポルトガル、オーストラリア、スウェーデン、デンマーク、クロアチア、チェコ、ブルガリア、ノルウェー、スペイン、スロバキア、韓国、フランドル、ポーランド、ブラジル、フランス、アブダビ、ラトビア、ルーマニア、オランダ、アイスランド、セルビア、メキシコ、キプロス、フィンランド、イスラエル、イタリア、チリ）の教員の一週間の労働時間の平均は 38.3 時間である。それに対して日本は 53.9 時間である。平均と比較すると 1.4 倍、15.6 時間も多いことになる。しかし、財務省は 2015 年 10 月 26 日に公立中小学校の 69 万 4000 人の教職員（自治体が自主的に雇用する教職員を除く）について 2016 年度予算編成で 3500 人規模の削減を求めることを決定した。また、9 年間で 3 万 7000 人減らすよう文部科学省に求める構えだ。これには現在急速に進んでいる少子高齢化が影響している。財政難を踏まえて歳出をできるだけ削減したいため、これから現象の兆しにある小中学校が削減の焦点の一つになった。「学校のブラック企業化」以前から言われているのにもかかわらず、少子化の進行とともに教員数を減らしても労働時間に問題はないのだろうか。労働時間の内訳をみると、授業時間平均は 17.7 時間で各国平均 19.3 時間と比較すると短いにも関わらず、課外活動指導時間平均は 7.7 時間であり各国平均の 21.1 時間の 3.6 倍、事務作業時間平均は 5.5 時間であり各国平均の 2.9 時間の 1.9 倍である。そして、各国の約 9 割が「生徒に勉強できる自信を持たせている」と積極的に肯定しているのにもかかわらず、日本は 2 割に満たなかった。つまり、日本は教育に関する労働時間は非常に長いのだが、子供一人ひとりと向き合える時間は十分に確保できていないといえる。このような状況であるが財務省はいじめや不登校、少人数指導など現在の取り組みを維持できるように教職員を配置しても、教職員の定数は平成 36 年度までには今年より 65 万 6000 人まで減らせるとしている。現在でも十分な」教育が行きわたって



投資の比率が高い。このように、IT 投資に対する目的の違いが投資額の大きな差を生んでいる結果になっている。

図⑬日米の情報化投資及び GDP の推移

図：日米の情報化投資及びGDPの推移



日本の情報化投資及び GDP の推移を見てみるとアメリカでは 1990～2005 年の間で IT 投資が 6 倍になっており、それに伴って GDP もおよそ 6 倍になっている。一方日本では同じ 1990～2005 年の間で IT 投資が 2 倍になっており、それに伴って GDP もおよそ 3 倍になっている。このようにアメリカの GDP が日本を大きく上回っている事実は情報化のための旺盛な投資需要が 1990～2005 年の GDP 成長をけん引してきたということを示唆できる。これらの事実から 1990 年代後半以降のアメリカ経済の繁栄は企業の活発な IT 投資に支えられてきたという見方と整合的である。

加えて、健康状態の悪化や過労死に繋がり社会的不利益の増加により労働生産性の低下が見込まれる。厚生労働省によると労働内容や周囲の環境を起因とする自殺者が年々増加傾向にある。このような状況下では、人口及び一人当たり GDP が変化しないとすれば、労働強化は必須である。故に現在の日本に求められているのは、大幅な生産性の改善である。

コブ・ダグラス型生産関数によると、 $K$ への更なる投資もしくは、 $L$ の改善が求められる。本論文では、具体的な政策を通じてこれを実現する提案をしたい。

具体的にはサービス残業、長時間通勤、有給休暇などの取り難さ、非正規労働者増加の問題など、日本の労働市場は多くの問題を抱えている。これらの問題を解決し、労働生産性の向上かつ健康状態の悪化の防止、ひいては労働者たちが生きがいを持って働ける社会を目指す。

## 第3章 先行研究の紹介

---

### 第1節(3.1) 先行研究

長時間労働と健康状態に関する経済学的論文として、国内では、大竹らや黒田らの論文が代表的である。大竹ら(2008)は例として、ワーカホリックの有無に対する長時間労働規制が与える影響をあげている。ワーカホリックはアルコールや喫煙と同じく依存症に近い。しかし、ワーカホリックの場合、他人に迷惑をかけるどころか、生産性を高めることもあり得る。そこに政策で長時間労働を規制するのは良策とは言えない、と述べている。そして前年と比較して健康状態が改善すると週60時間以上の長時間労働を行う確率は有意に増加するが、健康状態の悪化によって長時間労働を行う確率は減少しないという推定結果を出している。

また、黒田(2010)によると、過去20年間の週当たりの労働時間は変化していないことがわかる。週当たり労働時間が統計的にみて不変と観察された背景には、週末の労働が平日にシフトし、結果として平日と土日で労働時間が相殺されている可能性が考えられると述べている。

それに伴う長時間労働によって引き起こされる問題の現状に関しては、黒田(2014 1)、黒田(2014 2)、川人(2008)、玄田(2009)、小倉(2008)などの先行研究がある。黒田(2014)では、長時間労働がメンタルヘルスを毀損させる一因となっていることを明らかにしており、川人(2008)では、厚生労働省平成15年度委託研究報告書「I 精神疾患発症と長時間残業との因果関係に関する研究」を引用し、その中で「長時間残業による睡眠不足が精神疾患発症に関連があることは疑う余地もなく、特に長時間労働が100時間を超えるとそれ以下の長時間残業よりも精神疾患発症が早まる」という厚生労働省の見解を明らかにしている。これらの先行研究から、長時間労働により、健康状態を害する可能性が明確に高くなることが読み取れる。また、これらの先行研究は、現状分析を主としており、政策検討としては初歩的である。

### 第2節(3.2) 本稿の位置づけ

本論文では、これらの先行研究を元に労働環境の改善を図ることで、日本における社会的便益の向上を実現できるような政策を考える。その政策を考えるうえで、本論文ではコブ・ダグラス型関数を用いる。一般に、コブ・ダグラス型関数を前提にすれば、労働時間を減らして国民所得を維持するためには、 $K$ を増やすか、 $L$ の質を改善する(労働生産性の改善を行う)かのどちらかである。



## 第4章 分析

### 第1節(4.1)労働時間と労働生産性

現状分析で調べた日本の労働時間を見ると、1987年9月18日に当時の中曽根政権により改正労働基準法が成立（翌1988年に施行）などにより徐々に減少傾向にあるとはいえ、図1の主要先進国G7の平均総労働時間を見ると日本の労働時間はG7主要先進諸国の中では高い水準にあることが分かった。

図⑭ 睡眠時間の比較

睡眠時間	男性	女性
日本	7時間41分	7時間36分
OECD平均	8時間15分	8時間24分

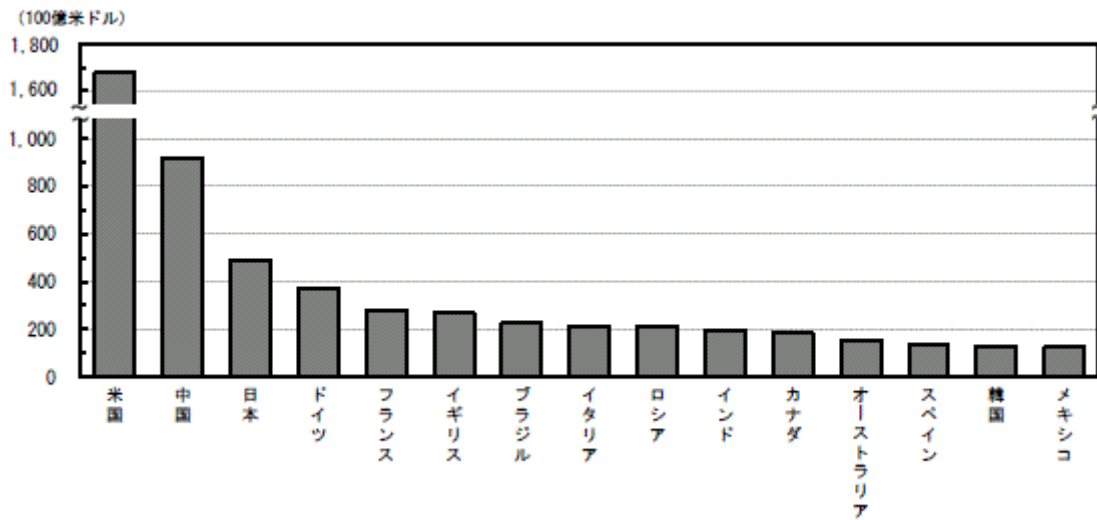
参考：OECD(経済協力開発機構)の国際比較調査(2011年)(図12)より作成

しかしながらOECD(経済協力開発機構)の国際比較調査(2011年)(図12)によると、日本人の睡眠時間はOECD加盟国平均と比べて、男性で34分、女性で48分長い。OECD(経済協力開発機構)が2011年に行った国際比較調査のうち、各国の15歳～64歳までの男女の睡眠時間を比較すると、日本人は男性・女性ともに睡眠時間が最も短いことがわかります。

このような結果を見て我々は日本の労働時間、睡眠時間といった労働環境を調べるうちに、日本はそれに見合った生産性を維持できていないのではないかという疑問を持った。その疑問を解消するために、日本の労働生産性などから、まず現在の日本の経済的豊かさが世界でどの程度の位置にいるのかを検証することにした。この検証を行うために、総務省統計局「国内総生産(2013年)-為替レート換算」(図⑮)、日本生産性本部「労働生産性の国際比較2014」よりOECD加盟国の労働生産性(図⑯)、OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性を利用する。

図⑮国内総生産の国際比較

## 1 国内総生産（2013年）－為替レート換算



3-3参照

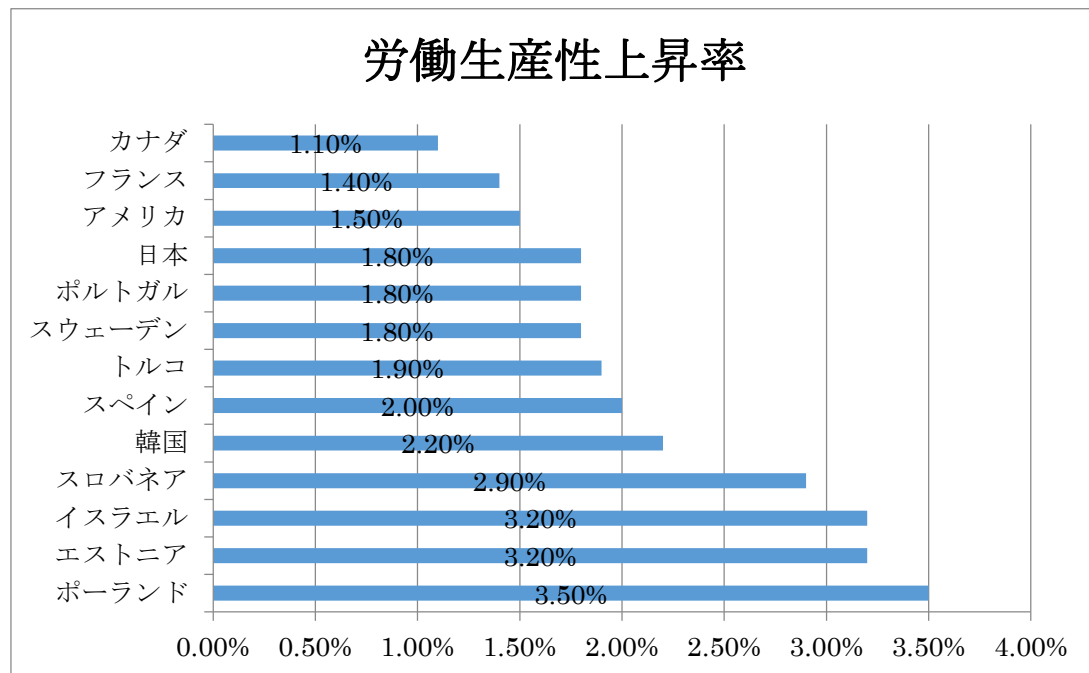
出典：総務省統計局「国内総生産（2013年）－為替レート換算」

総務省統計局「国内総生産（2013年）－為替レート換算」（図1-3）より、日本のGDPは世界3位であることから日本は世界でも有数の豊かさを誇っていることがわかる。しかしこの生産を就業者一人当たりという点で、日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2014」（図4）を見てみると、日本の労働生産性はOECD加盟諸国の中で22位という低い位置にあった。日本は現状分析でわかったように、他の先進諸国よりも多くの時間働き、平日の睡眠時間を削っているのにも関わらず、労働生産性が低いのである。また黒田（2014）などから長時間労働がメンタルヘルスの要因になりえることや、労働者が必ずしも長時間労働を望んでいないなど、過度の長時間労働がむしろ労働生産性の上昇を妨げる要因になっているともいえる。

これらのことから国によって気候や資源、産業構造などの違いがあるので一概に労働時間の単純比較のみで結論を下すことはできないが、労働生産性の他の先進諸国との差について日本は他の先進諸国と比べてどこか働き方、制度に不効率なところがあるのではないかという考えに至った。

これらのことから我々はOECD加盟諸国と比べ労働時間の長さの割には、労働生産性が低いということが分かった。しかしながら労働生産性の上昇率に関しては、他の諸外国に引けを取らない数値を出している。

図⑩OECD 加盟国の労働生産性



参考：日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2014」より OECD 加盟国の労働生産性上昇率の国際比較より作成

日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2014」より OECD 加盟国の 2000 年から 2014 年の平均労働生産性上昇率比較を見てみると、日本は上昇率+1.8%であった。これは OECD 加盟国で第 10 位であり、スウェーデン、ポルトガルと同じ数値である。また年代別で見ると、日本の労働生産性上昇率は、1990 年代に主要先進 7 カ国で最も低くなっていたが、2000 年代前半(+1.6%)になって米国(+1.9%)や英国(+1.8%)に次ぐ水準まで回復した。また、2000 年代後半をみると、一転して世界的な金融危機などの影響で欧州諸国とともにマイナス(-0.6%)へと落ち込むなど、年代によって上昇率が大きく揺れ動いている。金融危機の影響から各国がマイナスとなった 2005 年から 2009 年平均を除いて 2000 年でアメリカ、イギリスに並び 2010 年から 2014 年平均の間で主要先進 7 ヶ国を上回る上昇率を記録した。

上記の二つのことから日本では労働時間に比べて労働生産性が低いのは確かだが、上昇率という点では先進諸国に引けをとらないということが分かった。これらの労働生産性の上昇の違いについて、IT 資本への投入量の違いの要因が大きいのではないかと考えた。

厚生労働省の労働経済の分析「労働生産性と雇用・労働問題への対応」では資本投入の状況を日米とで比較している。我が国では幅広い産業で米国よりも非IT 資本投入が多くなっている、とあるように日本では労働投入が労働生産性の低い飲食・宿泊に米国よりも約3.6倍、卸売・小売りでも約2.2倍となっている。日本は生産活動においては米国よりも多くの労働が投入されていることが読み取れた。このように日本では多くの労働参加しており、労働生産性の分母が大きくなっていることが労働生産性の分母を引き上げることによって低さの一因になっていることがわかった。

## 第2節(4.2) IT投資の不効率

厚生労働省の「労働経済の分析―労働生産性と雇用・労働問題への対応―」によると、労働生産性の上昇に寄与する要素として、我が国は非IT 資本の寄与が最も大きい、米国ではIT 資本の寄与が大きく、ドイツではTFP の寄与が目立つ、とある。

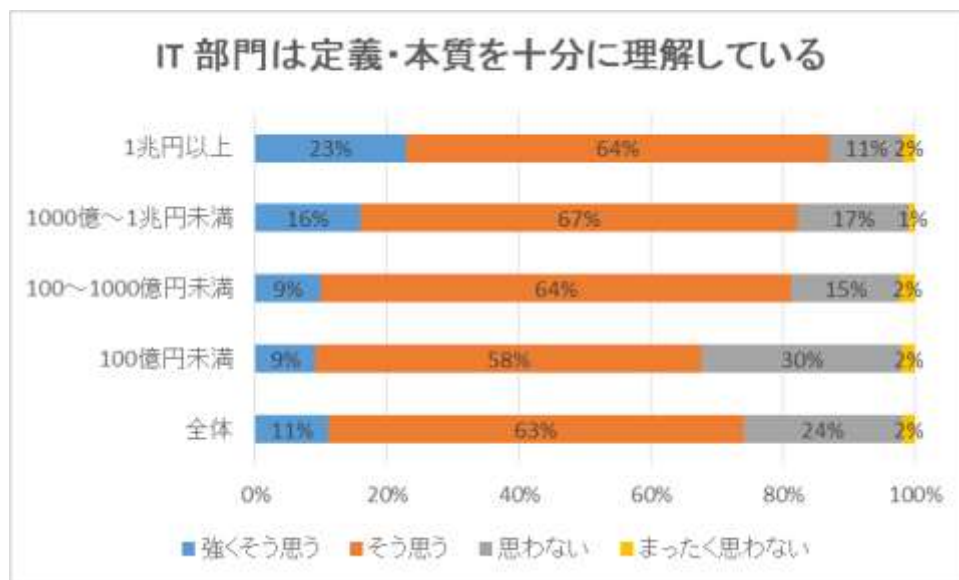
すでに成長会計でも明らかなように、TFP を上昇させること、また資本深化（労働投入に対する資本投入比率）を進めることも生産性向上に寄与することとなる。しかしながら、単純に資本蓄積を進めるだけでは効率的な経済は実現しない。この理由としては、資本蓄積を過度に進めることは経済全体として、資本効率の悪い資本設備を抱え込むことにつながる可能性があり、我が国の長期的な成長に悪い影響を与えることが予想されるためである。

よって我が国ではITへの投資を強化することで労働生産性をさらに効率的に上昇させることができる。

経済産業省「平成22年度企業のIT投資動向に関する調査報告書」の企業のIT部門へのクラウド・コンピュータへの理解(図17)という調査では、回答企業全体でIT部門の74%が「クラウド・コンピューティングの定義・本質を十分に理解しているか」という問いに対して「強くそう思う」「そう思う」と回答している。この回答率は事業規模が大きい企業ほど上昇し、売上高1兆円以上の企業群では87%になる。しかしながら経営層の理解度は低いと認識をもつIT部門が多い。「経営層が(クラウドの定義・本質を)理解しているか」という質問に、「強くそう思う」あるいは「そう思う」と回答したIT部門は回答企業全体で21%に過ぎないという結果が出ている。

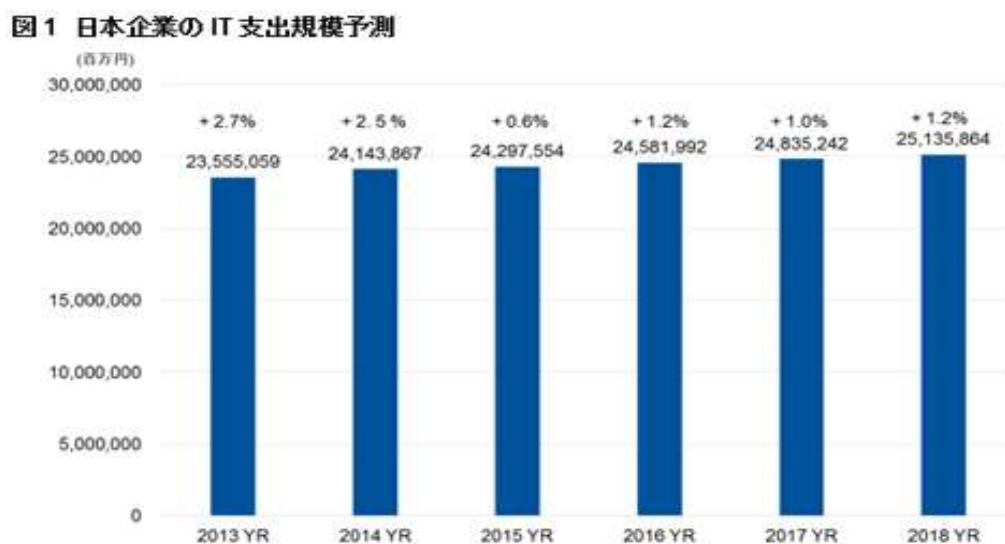
現場レベルでのITへの意識の高さと比べて日本のIT資本が大きな要因となりえないのは、こうした経営層の理解の薄さが一因である。

図⑰企業のIT部門へのクラウド・コンピュータへの理解



参考：経済産業省 平成22年度企業のIT投資動向に関する調査報告書 IT部門へのクラウド・コンピュータへの理解より作成

図⑱日本企業のIT投資支出規模予測

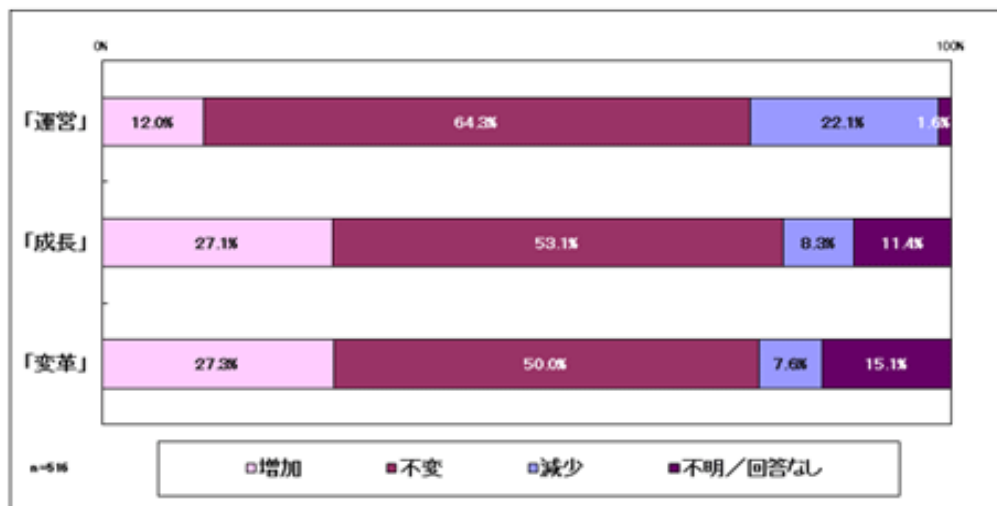


出典:ガートナー (2015年1月)

出典：ガートナー 日本企業のIT支出規模予測 (図16)

図⑱ ビジネスを軸とした2015年度IT総予算額の増減傾向

図2 ビジネスを軸とした 2015 年度 IT 総予算額の増減傾向



出典:ガートナー (IT デマンド・リサーチ)/調査:2014年 11月

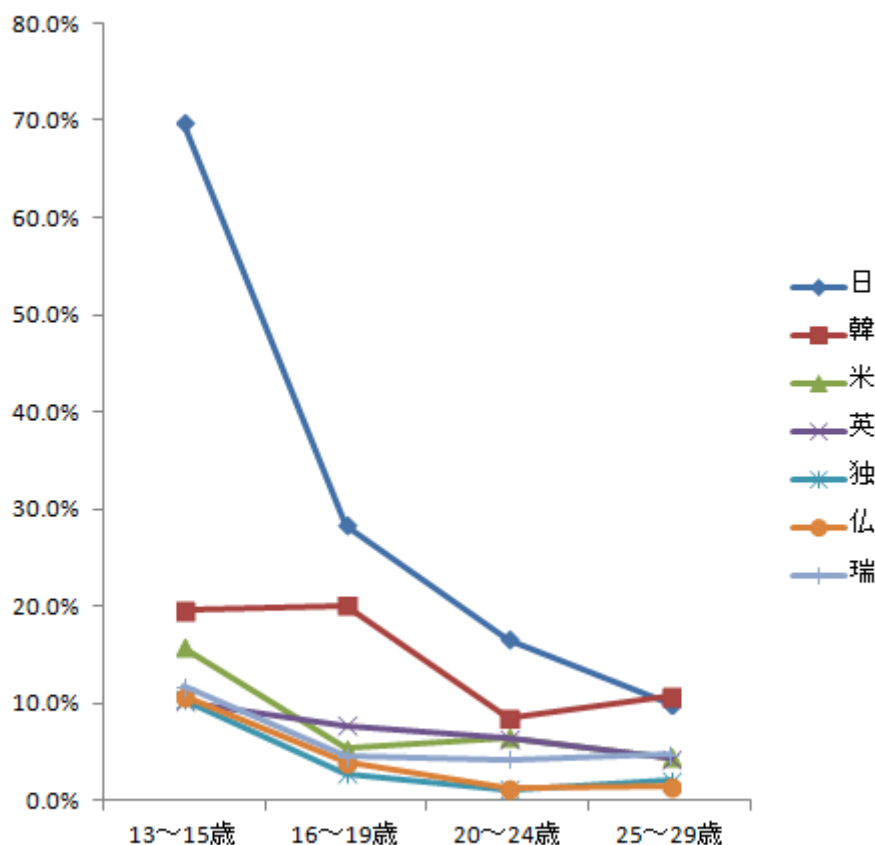
出典: ガートナー ビジネスを軸とした2015年度 I T 総予算額の増減傾向

日本企業の I T 支出規模予測では年々 I T 投資は微増を続けているが、図 1 7 を見て分かるようにいずれの分野においても不変の割合が高い。このことから変化を嫌う日本投資状況が見られるが、I T の成熟とともに削減方向にある「運営」よりも「成長」「変革」への投資を増加させる企業の比率は増えていく見込みがある。

従来保守的と言われた日本企業においても、市場における強いポジションを確保することで競争優位を獲得し、持続的な成長と変革を実現しようという意識が強まっているとみられる。

図⑳ デスクトップパソコンもノートパソコンも持っていない割合

デスクトップパソコンもノートパソコンも持っていない(%)



資料:内閣府「わが国と諸外国の若者の意識に関する調査」(2013年)  
作成者:舞田敏彦(@tmaita77)

出典:データえっせい パソコンを持たない若者

([http://tmaita77.blogspot.jp/2015/02/blog-post\\_25.html](http://tmaita77.blogspot.jp/2015/02/blog-post_25.html))

図⑳のデータを見て分かるように、我が国での若者のPC普及率は先進国の中では低いということが分かった。特に中学生である13~15歳時のPC保有率は30%前後となっている。ほかの先進7か国が80%近い数字を出している現状を見れば異常ともいえるほどの低さである。これは日本の情報教育にかける関心がどれだけ低いかを物語っている。

厚生労働省の労働経済の分析 ―労働生産性と雇用・労働問題への対応―ではIT導入を遅らせている理由として、我が国の企業においては現場レベルのコスト削減に関連したIT導入効果は確認されるものの、上層部の意思決定など経営面や新規開拓などの価値創造

の場面で他国よりもIT導入効果に見劣りがみられるとの報告があり、結果、企業改革への消極姿勢がIT 導入を遅らせている可能性が指摘される、とある。

これらは上記の若者の先進国の中でPC保有率の低さ、つまり関心度の差という形で次の世代へと負の影響が出ている

こうしたように日本でのIT分野での改革に消極的な姿勢が、次の世代までも巻き込んだIT導入効果の他国と比較して劣っている要因であるともいえる。



# 第5章 政策提言

---

## 第1節(5.1)政策提言の概要

- ① 少子高齢化による労働人口の減少、ワーク・ライフ・バランスの推進、育児や介護などの事情を抱えた「時間的制約」のある人材の活用など、働き方を見直す動きが急務になっています。日本の平均労働時間は図②から減少傾向である。しかし、図⑩・⑪からも分かるとおり、勤務問題を原因とする自殺、メンタルヘルス不全等による労災請求は右肩上がり。そして、さまざまな長時間労働削減対策が講じられてきました。しかしながら、果たして十分な成果は得られたのであろうか。これまでの労働時間問題の対処は、現状の問題から判断するに、単なる制度面の改善に終始していたケースが多いのではないだろうか。長時間労働削減に必要なのは、長時間労働発生の本質的な原因を改善することであり、労働時間に直接関係する法律、制度面の対策だけではなく、管理職のマネジメントのあり方や社員一人ひとりの仕事の仕方や意識の見直し、あわせて組織体質の改善にまで踏み込み、労働生産性を高めながら進めていくことが必要である。加えて、日本はIT投資が低く、その投資を労働生産性向上に生かしきれていないのではないだろうか。IT投資の促進とその投資を生かす能率性の高さが必要である。これなしには長時間労働の削減は進まないと考える。
- ② 短時間労働は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方であり、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として位置付けることができる一方で、正社員としての就職機会を得ることができず、現状分析においても述べたが、非自発的に短時間労働に就く者も一定程度存在する。また、現状においては、必ずしも働き・貢献に見合った待遇が確保されてはいない。これより、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員への転換等、短時間労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件の整備が必須である。

## 第2節(5.2)政策提言

## 第1項 管理職のマネジメントのあり方や社員一人ひとりの仕事の仕方や意識の見直しについて

○事務作業や会議・ミーティングの削減、統合、廃止など、作業内容の必要性を検討し、見直しを図る。

○接客マニュアル、作業マニュアルの作成・活用など、作業の標準化・マニュアル化を進める。

○1日の作業手順の見直し、週間・月間の作業計画の見直しなど、作業時間帯、作業スケジュールの変更と効率化を進める。

○出勤計画、要員計画の作成と合わせて、店舗業務の計画的な遂行を図る。

○手持ち時間を有効活用して、顧客への電話、商品知識の向上などを図る。

○人の動き、商品の動きを考慮して店舗レイアウトの改善を図り、作業効率を上げる。

○異なる部門間または店舗の中で、役割分担の見直しや相互に応援する体制づくりをして、業務の繁閑変動に対応しやすい組織をつくる。

○正社員とパート・アルバイトとの役割分担を明確化して、無駄のない仕事の進め方をする。

○店舗の従業員が共通に固定客を覚えて、来店時に対応できるようにする。

○連絡ノートの作成などにより、店内のコミュニケーションに関する工夫、改善を図る。

○店長、管理職に勤務時間管理と時間の効率的な活用、時短の意義などを浸透させ、時間意識の改革を図っていく。

○集合研修の実施、人事考課項目の改定などを通して、店長、管理職の指揮・管理能力の向上を図る。

○店長教育に「方針管理」、「目標による管理」を取り入れて、経験や勘に頼るのでなく、業務のプロセスを合理的に管理することを浸透させる。

## 第2項 組織体質の改善について

組織の力とは、組織が自ら変革し、結果を出していく力である。組織体質を改善することは、企業が永続していくためには常に直面する問題であり、企業を取り巻く外部環境の変化や企業自身の内部経営資源の変化といった要因、あるいは新規事業進出・既存事業撤退などさまざまな要因が、企業に常に新しい組織像を

求めてくるのが現状である。しかし、その一方で既存事業を行うために完成された組織を変えることは非常に困難な取り組みであるといえる。組織改善が難しい理由は、組織には変わることを拒むという性質があるからである。変わることを拒む性質を生み出す問題には「組織全体」と「個人」の二つが存在するのではないだろうか。

組織全体での問題としては、改善ということを強く意識せずに、特段の取り組みを行わない場合、組織は既存事業の強化など「現在の組織構造を強化する」という方向で変化する傾向がある。よって「現在の組織構造を強化する」という流れは、現在の組織構造を変化させる組織変革にとっての大きな障害となるといえよう。

個人での問題としては、実際に組織を動かす従業員などの中にも変わることを拒む性質がある。人が変化を好まない理由はさまざまであるが、その大きな原因は「先が不透明という不安感」にあるといえよう。例えば「変化に伴って業務内容が変わるが、私にできるのだろうか?」「今までの業務では高い評価を得られたが、新しい業務でも同様に高い評価を得ることができるのか?」「業務の負担量が増えるのではないか?」など、新しいことに対してはさまざまな不安が付きまとうものである。その結果「先の分からない『変化』よりも、現状のママがいい」という気持ちが強くなってしまふといえよう。実際の組織改善への取り組みをみると、制度面の変更など比較的容易に取り組むことができる組織全体のレベルでの変化には注意が払われていると言えても、個人レベルでの改善については十分な注意が払われていないことが多いようである。実際に組織が直面する問題は非常に多岐にわたり、その状況も複雑である。そのため、問題の表面的な部分だけをとらえて施策を講じても、十分な効果を得ることが難しい場合が少なくないといえよう。従って、問題を解決するための施策を検討・実施する際には、まず、こうした組織上の問題の特徴をしっかりと念頭に置いた上で、慎重に問題の原因を整理・分析するように心がけることが重要であろう。

組織のモチベーションを高めるには、組織内の雰囲気をよくするとともに、社員の仕事に対する意識を高めて組織を活性化させることが必要だろう。

そのためには、組織の長が、社員に対して以下のような施策をとることが重要と考えられる。

(1) 普段のコミュニケーションを充実させる

組織の長は、朝と終わりのあいさつはもちろん、できれば毎日1回あるいは2日に1回は、社員それぞれに何気なく声をかけるようにし、組織の長と社員間のコミュニケーションだけではなく、当然社員同士のコミュニケーションを充実させることも重要。コミュニケーションが充実してくると、何でも話しやすい空気が生まれ、組織の雰囲気次第によくなっていくであろう。

(2) 社員に考えるくせをつけさせる

組織の長は会議などはもちろんちょっとした打ち合せでも、できるだけすべての社員に何らかの意見を出してもらうようにすべきであろう。ほとんど意見を言わない社員には、組織の長が直接問いかけるように行う。

その際は、

- ・いきなり具体的な案を求めるのではなく、先に出ている意見をどう思うかなど答えやすい質問から誘導する。
- ・社員が出した意見は聞き流すことなく、まず肯定的に受け止めるようにして、意見を出しやすい雰囲気をつくり上げる。

こうした雰囲気づくりを、焦らず繰り返し積み重ねることで、社員にとっては意見を求められることが当たり前になり、社員が自然と自分の意見を考えるようになると考えられるのではないだろうか。

(3) チャレンジしやすい環境をつくる

組織の長は、モチベーションが高い社員には、希望する仕事にどんどん挑戦してもらうようにすべきであろう。ただし、組織の長は、その仕事を任せただけからといって放ったらかしにするのではなく、必要に応じて方向性を示す、相談に乗るなどのサポートを行うようにすべきだと考えられる。

以上から、社員の中に仕事に対する挑戦意欲が生まれ、組織は活性化してモチベーションが高まるのではなかろうか。

### 第3項 IT投資

この項目では、IT投資の必要性についてコブ・ダグラス型生産関数を用いて論じたい。日本は少子高齢化の進行により、労働投入量のLが減少するのは必然的であるといえよう。現在のGDPを維持するには、人口及び一人当たりGDPが変化しないとすれば、労働強化は必須である。故に現在の日本に求められているのは、大幅な生産性の改善である。コブ・

ダグラス型生産関数によると、K への更なる投資もしくは、L の改善が求められる。日本は、現状分析で既に述べたとおり、IT 投資の割合が米国と比較して低いのが現状である。また、日本は IT 投資に見合った見返りが少なく、IT 化しても効率が低いとされている。IT 化しても効率が低い理由としては、効率が悪いワークフローをそのまま電子化しているからであろう。たとえば、かつての社会保険庁はシステム導入時に労働生産性を変化させないことを労働組合と合意しシステム導入を図った。その伝統はつい最近まで生きており、「政府の IT 調達における課題等について」によると平成 15 年度の届出用紙等印刷システムに対して、22 億 7100 万円の支出に対して会計検査院が導入の必要性がなく不当と指摘している。これらは典型的な効率の悪い業務の単純電子化であるといえよう。

また、IT 化しても効率が低い理由として、日本のソフトウェア産業の国際競争力が無いカスタムソフトウェアを偏重しているからである。米国では 20 年以上前にカスタムソフトは主流の座から降りているのに対し、日本企業は依然としてカスタムソフトを使い続けている。カスタムウェアはその性質上、輸出に不向きである。カスタムソフトの開発は業務内容についての詳細な打ち合わせが必要とされ、コミュニケーションが円滑にとらなければならない、国境をまたぐことが難しいからである。また、カスタムウェアの開発では、コスト見積もりや必要な機能についての情報の非対称性が著しく、途中で契約を破棄し、真の情報を開示しないなどの機会主義的な行動が発生しやすいという問題がある。同じ国内でもそうであるなら、国境をまたぐとそのような機会主義的行動の危険性はさらに増してくる。実際、カスタムウェアの委任開発を海外から受注する例は稀である。よって、カスタムウェアは、輸出に不向きであり、日本がカスタムソフト中心でいる限りは、世界的な競争力は持ち得ないといえよう。

対して、米国で導入されているパッケージソフトは、

- ① 導入までの時間が短いから
- ② 導入・開発コストが安いから
- ③ 導入後の保守管理コストが安いから

以上の 3 つが挙げられる。

パッケージソフトはすでに完成したソフトを購入するので、導入までの時間が早く、また規模の経済が働くので平均開発コストはカスタムソフトより安くなると考えられる。相対取引ではなく市場取引なので製品間の競争が働きやすく、製品が市場競争の洗礼を受けて

優れた製品が出やすくなる。米国がパッケージソフトに移行したのはこのような効率性が評価されたためではないだろうか。

ではなぜ、日本企業はカスタムウェアを採用するのであろうか。田中(2010)「日本企業のソフトウェア選択と生産性—カスタムソフトウェア対パッケージソフトウェア」によると、ネットワークの外部性効果や意思決定方法の日本人的特徴など必ずしも特徴的とはいえない要因もあるとされているが、それより企業に特有のノウハウを生かすように設計することができる側面があるからである。

企業に特有のノウハウを生かし、競争力のある企業がカスタムウェアを採用するのはそれなりに合理性があるといえよう。独自のノウハウがあり、競争力がある企業は既に効率性・生産性ともに高いといえるので、更なる IT 投資を行うことに一定の合理性があるといえる。更なる IT 投資の促進のため、これらの企業に対しては法人税減税を行うべきであろう。対して、独自ノウハウがさほどない、競争力のない企業がカスタムウェアを採用しても合理性があるとは言えず、仮に IT 投資を行っても効率の改善効果が乏しいと考えられる。これらの企業は収益性が悪いはずなので、投資余力がなく、また IT 投資をうまくできていないのでパッケージソフトやクラウド化投資に対する補助金を与えるという政策を行うべきであろう。

#### 第4項 短時間労働

実際のところ、短時間労働の問題はこれまでの雇用形態それ自体が問題なのではなく、その評価方法に根本の問題があったといえるのではないだろうか。今までの方式では、短時間労働は、派遣であったり、期限契約雇用であったりするため、常勤労働者に比べ、職務や勤務時間を限定しているため、責任ある仕事を任せられなかった。そのため、雇用形態であったはずの「短時間労働」であるからという理由で、仕事そのものへの評価がなされないということがしばしばみられた。一方で、大企業、役所、大学等大きな組織において、机の島の端にいる「派遣さん」が職場のキーパーソンである(=有能で生産性が高い)場合が多いことも事実であろう。

たとえば、「時間当たりの生産性で評価される形式」にすればそのような問題は解決されるのではないだろうか。いままで短時間でも成果を出した人は、正当に評価されるようになり、それに見合った収入や待遇に改善されるであろう。しかも、一度、正当に評価されると感じると、さらなる成果を上げようというインセンティブつけになるだろう。一方で、低い生産性しか生み出せない常勤労働者への賃金を減らすことができるようになる。

このような仕組みである方が、かつて民主党が主張したような「同一労働同一賃金」よりも公平で公正な仕組みであると考えられる。

# 先行研究・参考文献・データ出典

---

## 《先行研究》

- ・ 大竹文雄, 奥平寛子 (2008) 「長時間労働の経済分析」, RIETI DP 08-J-019.
- ・ 小倉一哉 (2008) 「日本の長時間労働-国際比較と研究課題」 『特集 長時間労働』, 2008-6. No. 575. pp. 4-16.
- ・ 川人博, 山下敏雅 (2008) 「過労自殺の現状と課題」, 予防時報 233, pp. 38-43.
- ・ 黒田祥子 (2014 1) 「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績— 企業パネルデータを用いた検証」, RIETI DPS 2014-J-021.
- ・ 黒田祥子, 山本勲 (2014 2) 「従業員のメンタルヘルスと労働時間-従業員パネルデータを用いた検証」, RIETI DP 14-J-020.
- ・ 黒田祥子, 山本勲 (2007) 「人々は賃金の変化に応じて労働供給をどの程度変えるのか?: 労働供給弾性値の概念整理とわが国のデータを用いた推計」, 金融研究 2007. 4, 日本銀行金融研究所.
- ・ 黒田祥子 (2010) 「日本人の労働時間——時短政策導入前とその 20 年後の比較を中心に」, 10-P-002.
- ・ 黒田祥子, 山本勲 (2014) 「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績— 企業パネルデータを用いた検証」, 14-J-021.
- ・ 玄田有史 (2009) 「分配問題としての長時間労働」, PIE/CIS DP 189.
- ・ 玄田有史 (2009) 「分配問題としての長時間労働-『即戦力』志向の影で-」 『JAIRO』 2009-6, pp. 1-24.
- ・ 清水雅典 (2012) 「政府の IT 調達における課題等について」, 『立法と調査』, No. 330, pp. 140-159.
- ・ 高橋陽子 (2015) 「ホワイトカラー [サービス残業] の経済学的背景」, 日本労働研究雑誌 536, pp. 56-68.



- ・ 田中辰雄 (2010) 「日本企業のソフトウェア選択と生産性 -カスタムソフトウェア対パッケージソフトウェア-」 RIETI DP 10-J-027.
- ・ 宮川努, 浜潟純大, 中田一良, 奥村直紀 (2003), 「IT 投資は日本経済を活性化させるか - JIP データベースを利用した国際比較と実証分析 -」, ESRI DP No. 41.

《参考文献》

- ・ 小幡績 (2013) 『やわらかな雇用成長戦略』, 角川書店.
- ・ 清家篤 (2013) 『雇用再生 - 持続可能な働き方を考える』, NHK ブックス.
- ・ 鶴光太郎, 樋口美雄, 水町勇一郎編著 (2010) 『労働時間改革』, 日本評論社.
- ・ 山本勲, 黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析』, 日本経済新聞社出版社.

《データ出典》

- ・ OECD Employment Outlook (2013) (2015年11月2日アクセス)
- ・ 総務省統計局「国内総生産 (2013年)」(<http://www.stat.go.jp/data/sekai/0116.htm>) (2015年11月2日アクセス)
- ・ 日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2014」([http://www.jpc-net.jp/annual\\_trend/](http://www.jpc-net.jp/annual_trend/)) (2015年11月2日アクセス)
- ・ 経済産業省 平成22年度企業のIT投資動向に関する調査報告書
- ・ ([http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/joho/itdoukou/2010/](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/joho/itdoukou/2010/)) (2015年11月2日アクセス)
- ・ データえっせい パソコンを持たない若者
- ・ ([http://tmaita77.blogspot.jp/2015/02/blog-post\\_25.html](http://tmaita77.blogspot.jp/2015/02/blog-post_25.html)) (2015年11月2日アクセス)
- ・ ガートナー 日本企業のIT支出規模予測
- ・ (<https://www.gartner.co.jp/press/html/pr20150303-01.html>) (2015年11月2日アクセス)