

【研究ノート】

「働き方改革」へのカレッツキ・モデルの応用*

An Application of Kaleckian Model into ‘Work Style Reform’

山 本 英 司
Eiji YAMAMOTO

＜目 次＞

- I. はじめに
- II. 「働き方改革」をめぐる若干の動向
- III. カレッツキ・モデルによる有効労働需要関数の導出とその修正
- IV. 修正された有効労働需要関数の「働き方改革」への応用
- V. おわりに

I. はじめに

2018年6月29日、「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、「働き方改革関連法」）が参議院本会議で可決、成立し、同年7月1日に公布された。これにより、長時間労働の是正等が図られることとなった¹。一方、働き方改革を実行に移すにあたって様々な課題も指摘されており、一部には「働かせ方改革」ではないかとの批判も行われている。

ところで、失業を減らすための一方策として、ワークシェアリング、すなわち労働者1人あたりの労働時間の削減が提案されることがある。これに対し、労働生産性の向上が同時にもたらされるのであれば、ワークシェアリングは必ずしも雇用の増加をもたらさないとの反論が寄せられることもある。こうした問題に対し、雇用労働者による消費需要という有効需要の側面を強調しつつ、ポスト・ケインズ派経済学はカレッツキ・モデルに依拠して独自の議論を展開してきた。

働き方改革関連法案の提出理由には「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」²、言い換えればワーク・ラ

イフ・バランスの実現が目的とあり、失業対策としてのワークシェアリングとは目的が異なる。しかしながら、目的はどうあれ、現象としては労働者1人あたりの労働時間短縮と同じことである。以上を前提に、本稿では「働き方改革」について論じる。カレッツキ・モデルに依拠したワークシェアリングに関する議論の枠組みを応用し、非自発的失業が存在する場合、労働時間短縮にあたっては労働生産性の向上を伴わずに年収を維持することが最も望ましいとの一見逆説的な結論を導く。

以下、第Ⅱ節では「働き方改革」をめぐる若干の動向を紹介し、2つの論点を確認する。第Ⅲ節ではカレッツキ・モデルによる有効労働需要関数の導出及びワークシェアリングの分析のための修正を紹介する。第Ⅳ節では、修正された有効労働需要関数を第Ⅱ節で確認された2つの論点に基づき4つのケースに分けて「働き方改革」に応用する。最後にまとめを行う。

II. 「働き方改革」をめぐる若干の動向

「働き方改革」という言葉がいつどのようにして生まれてきたかはともかくとして、首相官邸ホームページ

* 本稿は、山本（2018）の元となった研究に「働き方改革」をめぐるその後の動向を踏まえて大幅に加筆したものである。

¹ 『日本経済新聞』2018年6月30日朝刊「働き方改革法が成立」、「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」の成立についての会見（https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/201806/29kaiken.html、閲覧日：2018年10月6日）及び「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」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>、閲覧日：2018年10月3日）より。

² 「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」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000307765.pdf>、閲覧日：2018年10月6日）より。

(<https://www.kantei.go.jp/>) から階層構造をたどると、「一億総活躍社会の実現」(<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/index.html>)の下に「働き方改革の実現」(<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>)の特集ページが設けられているところ、同特集ページ及びそのリンク先から判断するに、2016年9月2日の「働き方改革実現推進室」の設置、同月27日に第1回が開催された「働き方改革実現会議」の設置、2017年3月28日に同会議で決定された「働き方改革実行計画」等が画期をなしており、その集大成として2018年7月6日公布の働き方改革関連法があることが分かる。

同法の成立を受けて厚生労働省が作成したリーフレット『働き方改革 ～一億総活躍社会の実現に向けて～』（厚生労働省（2018））より要点を抜き出すと、働き方改革は以下のように整理される。

ポイントⅠ 労働時間法制の見直し

- ① 残業時間の上限規制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- ⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧ 産業医・産業保健機能の強化

ポイントⅡ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備（いわゆる同一労働同一賃金）
- ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

ここでポイントⅠ①の残業時間の上限規制について補足すると、これまでは労働基準法において1日8時間・週40時間の法定労働時間を定めながら、労使の合意さえ得られれば法律上は残業時間の上限がなく、行政指導のみが行わ

れていたところ、初めて残業時間の上限を定め、これを超える残業は罰則付きで禁止されることとなったものである。具体的には、残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないとした。また、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間以内・複数月平均80時間以内・月100時間未満を超えることはできず、かつ、月45時間を超えることができるのは年間6か月までとした。なお、大企業には2019年4月1日、中小企業には2020年4月1日から適用されるが、一部の事業・業務には適用の猶予・除外が定められている³。また、ポイントⅠ⑦の「高度プロフェッショナル制度」とは、時間外・休日及び深夜の割増賃金等の現在の労働時間規制から新たな規制の枠組みに置くというものである⁴。

以上のような法整備と並行してまたは先取りとして、企業においても様々な「働き方改革」が取り組まれることとなった。以下、必ずしも網羅的ではないが、若干の興味深い動向を紹介する。

2017年7月24日発行の『日経ビジネス』では、「やってはいけない働き方改革 便乗時短」と題して特集が組まれている（吉岡・西・武田（2017））。ここで「便乗時短」とは、「働き方改革に乗り、必要な仕事まで減らしたり、他の社員に丸投げしたりすること。/多くの便乗時短者は、当初は与えられた時間内で業務をこなすよう努力するものの、やがて「無理な注文」であることに気付き、ある者は諦め、ある者は開き直って仕事を抑制していく」（吉岡・西・武田（2017）、25頁）と説明される。そして、次のように特集の意図が説明される。

「働き方改革は結構だが、会社の活力が落ちている気がしてならない」

産業界全体で労働時間の削減が進む中、こんな本音を漏らす経営者が増えている。

恐らくその見立ては正しい。

残業撲滅のムードに乗り、やるべき仕事まで減らす“便乗時短”が横行しているからだ。

その要因は、多くの企業が進めている働き方改革その

³ 自動車運転の業務については、改正法施行5年後に上限規制を適用するとした上で、適用後の上限時間は年960時間とされた。建設事業については、改正法施行5年後に上限規制を適用するとした上で、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しないとされた。医師については、改正法施行5年後に上限規制を適用するとした上で、具体的な上限時間等については先送りとした。鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、改正法施行5年後に上限規制を適用するとされた。新技術・新商品等の研究開発業務については、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しないとされた。

⁴ 『日本経済新聞』2018年6月30日朝刊「働き方改革法が成立」によると、「高度プロフェッショナル制度」を「脱時間給制度」と言い換えた上で、「国会の審議で焦点になった一部の労働者を労働時間の規制から外す「脱時間給制度」は、「定額働かせ放題だ」と野党が厳しく批判した」とのことである。

ものにある。

生産性を上げず、強引に残業を規制するやり方では、社員は仕事を抑制せざるを得ない。

まず生産性を上げ、結果として労働時間を減らしていく——。

そんな働き方改革を成し遂げるためのタブーなき提言をする。

(吉岡・西・武田(2017), 25頁)

本論に入り、「PART1 海外拠点に仕事丸投げ、午後4時ラストオーダー制……それは働き方改革じゃないだろ」において、「仕事量を維持しながら労働時間を減らす。これが、本来の働き方改革のはず」(吉岡・西・武田(2017), 26頁)と繰り返しつつ、「だが現実には、労働時間の減少に伴い、仕事量まで急減している企業が少なくない」(同)として、「全国で実際に起きている「トンデモ働き方改革」の実例」(同)が紹介される。また、「同じ仕事量を維持しながら労働時間を減らすのではなく、同じ給与をもらいながら労働時間を減らしていく——。そんな便乗時短が増えれば、企業の競争力は確実に失われる」(吉岡・西・武田(2017), 28頁)と、「便乗時短」においては労働時間が減少しているにもかかわらず給与が維持されることが想定されている。そして、「PART2 そんな簡単に労働時間が減るか!ここまでやるか!真の残業削減術」において、「働き方改革の先進企業の工夫と、それがいかに困難を極めるものか」(吉岡・西・武田(2017), 32頁)が紹介された上で⁵、「まず生産性を上げ、結果として労働時間を減らしていく——。これが正しい働き方の正解であるのは間違いない」と繰り返しつつ、「だがそもそも、第一関門である「生産性を上げること」自体容易でないことが、先進企業の取り組みからお分かりいただけたはずだ」と続け、「こんなことが一般の日本企業にできるのだろうか。恐らくすぐにはできまい」と引き取る(吉岡・西・武田(2017), 35頁)。最後に、「PART3 “普通の企業”はまずはここから「必要のない残業」の減らし方」において、「普通の企業」にも実行可能と同特集が主張する「残業規制よりはるかに効果的な「仕事量を落とさず労働時間を減らす方法」」(吉岡・西・武田(2017), 36頁)が紹介

される⁶。

以上、ここでは、生産性を上げることにより、仕事量(成果)を維持しつつ、結果として労働時間を減らすことが「本来の働き方改革」とであるとされている。そして、それにより労働者の待遇、特に給与がどうなるかについては必ずしも焦点が当てられておらず、紹介される事例においてもまちまちであるが、程度こそあれ残業代が減ることは自明視されているようである。

2018年9月17日発行の『AERA』では、「公式には、多くの経営者が出した答えは効率の向上だ」と『日経ビジネス』の上記特集における「本来の働き方改革」と同様の見解を確認した上で、「このごろ猛烈に忙しいです。でも残業代がなくなって、給料は減りました。釈然としません」とのメガバンクの行員の声を紹介している(大竹(2018), 25頁)。これこそ「働かせ方改革」であろう。

株式会社NTTデータ経営研究所(2018)は、2018年6月現在で延べ217万人の登録モニターを擁するNTTコムリサーチを調査対象とした非公開型インターネットアンケートであり、調査期間は2018年6月20日～2018年6月25日、有効回答者数は1,100人である。標本設計として、従業員規模10名以上、経営者・役員を含む雇用者(正社員)、20歳以上のホワイトカラー職種を対象としている。

同調査結果によると、働き方改革に取り組んでいる企業の従業員がプラスの変化として挙げている上位3項目は、「労働時間が減少している」(34.3%)、「休暇が取得しやすくなっている」(32.0%)、「気持ちに余裕が生まれている」(24.5%)である。一方、マイナスの変化として挙げている上位3項目は、「収入が減少している」(22.9%)、「気持ちの余裕がなくなっている」(18.5%)、「やらされ感」が増加している」(15.0%)である。なお、プラスの変化として「収入が増加している」を挙げたのは3.0%に過ぎない。これより、働き方改革により労働強化が進んでいるかは一概には言えないものの、総じて収入は減少傾向にあることが伺われる。

また、同調査において労働時間と給与に対する考え方を平均的な1か月の勤務時間(残業時間含む)別に集計した結果によると、「給与を増やしたいので、労働時間を増やしたい」と回答した人が最も多い階層は120時間以上140時

⁵ 例えば、「キヤノン電子、効率化の掟/●本当の働き方改革に必要な5カ条」として、「同じフロアでのメールはPC没収/5回送り続けたら降格/「1分当たりの入力文字数」も管理/トラックボールは使用禁止/工場内は5mを3.6秒で歩くよう統一」などといった事例が紹介されている(吉岡・西・武田(2017), 35頁)。

⁶ その一つとして「給与制度で帰りにくい雰囲気打破」が提案され、ITベンチャーのダイヤモンドメディア(東京都港区、武井浩三社長)における「給与はベーシックインカム部分と変動部分に分かれ、前者は完全に固定され、どんなに残業しても1円たりとも増えない」との「変形ベーシックインカム制」とも言える給与制度が紹介されている。なお、変動部分においても、「社員の側に「成果が出なくても長時間残業していれば、熱意が認められ査定が上がるかもしれない」との期待が生まれ」ないように工夫がなされているとのことである(吉岡・西・武田(2017), 40頁)。

間未満で、28.6%であった。一方で、160時間以上の全ての階層で、40%以上の人は「給与が減ってしまうのは困るが、労働時間は減らしたい」と回答しており、240時間以上の階層の16.2%の人は「給与が減っても構わないので、労働時間を減らしたい」と回答している。これより、勤務時間が長すぎる人の多くは労働時間を減らしたいと考えている一方、勤務時間がそれほどでもない人の中には残業してでも給与を増やしたいニーズが少なからずあることが伺われる。

日本電産の創業者で会長兼社長の永守重信は、「「残業を減らせ」との声が高まる一方で、働く側からすれば残業代を収入に組み込んでおり、減るのは困る。これが働き方改革での最大の問題なのだ」とした上で、自社での取り組みを次のように紹介する（永守（2018））。「私は2年半前、「2020年に残業ゼロ」と宣言した。しかし、社員が「住宅ローンの返済には月50時間の残業代をあてにしています。ゼロになったらローンが払えません」と悲鳴をあげ、残業代が減ることを心配する声が多かった」。「社員には残業ゼロが目的ではなく、あくまで生産性を2倍にするんだと説明した。生産性が上がれば、給料もボーナスも増える」。「減った残業代の半分はボーナスに上乗せした。残り半分は生産性を上げるために英会話や管理職の研修に振り向けている」。これより、労働生産性向上の少なくとも一部は労働者に還元する姿勢が伺われる⁷。

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が2018年度春季労使交渉（いわゆる春闘）を前に公表した『2018年版経営労働政策特別委員会報告』（一般社団法人経済団体連合会（2018））では、「「働き方改革と労働生産性向上の一体的取組み→企業収益の拡大→処遇改善」という社内における好循環をつくり出していくことで、わが国経済全体の好循環につなげていくため、経団連はさらに取組みを強化していく」（一般社団法人経済団体連合会（2018）、4頁）と述べられている。処遇改善について詳しくは、次のように述べられている。

ところで、2018年春季労使交渉の論点として、長時間労働是正をはじめとする働き方改革推進に伴う時間

外手当の減少が挙げられる。働き方改革推進の一環として、労働生産性が向上した場合、自社における総額人件費の動向も勘案しながら、何らかの形で社員の処遇改善等へつなげていく方針を明らかにすることが望まれる。時間外労働の上限規制の趣旨を踏まえれば、社員の健康増進への助成や、職場環境の改善、生産性向上に向けたICT投資などが有力な手法となる。また、賞与・一時金の増額や、手当の創設・引上げ、基本給の水準引上げ（ベースアップ）なども選択肢となる。

（一般社団法人経済団体連合会（2018）、119-120頁）

これは、先に紹介した日本電産における取組みが、経団連における公式見解と一致するものであることを示している。

以上の動向より、①「働き方改革」（労働時間短縮）は労働生産性向上を伴うべきか⁸、②労働生産性向上を伴う労働時間短縮は、従来の賃金体系を前提とすると残業代の減少をもたらすところ、何らかの形で処遇改善を図るべきか、という2つの論点が生かび上がる。

第1の論点について、企業の立場からは、労働生産性向上を伴わない「働き方改革」は、必ずしも一般化した用語ではないものの「便乗時短」として非難されよう。「働き方改革」は労働生産性向上を伴うべきであるということは、特に企業の立場からのみでなく、社会全体の共通見解でもあるように思われる。

第2の論点で、労働者の立場からは最も懸念されるところであろう。企業の代表とも言える経団連自身の最新の公式見解においては何らかの形で処遇改善が図られるべきであるとされ、日本電産など実践例も見られるが、以前と同様の成果を求められながら残業代だけ減少するという「働かせ方改革」とも言うべき事例も見られ、むしろこの方が企業の本音であるようにも思われる。

以下、これらの2つの論点について、カレッツキ・モデルを応用することにより検討していく。

⁷ 「減った残業代」の「残り半分」が研修に振り向けられることについて、労働者への還元と見なすか、本来会社が負担すべき費用を労働者に転嫁しているか、議論があり得よう。清家篤は、ゲーリー・S・ベッカーの「人的資本理論」の考え方に基き、「企業内訓練が、その企業で他社よりもっと大きく生産能力を高めるような場合」の「企業特殊訓練」と「どこかの企業でも生産能力を高めるような一般的訓練」とを区別した上で、「費用と収益は、高まる生産能力の企業特殊性の程度に応じて、労使が分けることになる」と解説している（清家（2007）、237-238頁）。この観点からは、「英会話や管理職の研修」による労働生産性向上がどこまで日本電産の企業特殊性に由来するかが問われよう。

⁸ 「労働生産性向上を伴う労働時間短縮」こそが「働き方改革」であり、労働生産性向上を伴わなければ「働き方改革」とは言えないとの定義もあり得るが、ここでは「労働生産性向上を伴うべきか否か」を論点として析出するため、「働き方改革」と労働時間短縮とを同一視して議論を進めることとする。

Ⅲ. カレッキ・モデルによる有効労働需要関数の導出とその修正

本節では、前節末における2つの論点を検討すべく、ラヴォア（2008 [2004]）第Ⅳ章「短期：有効需要と労働市場」において展開されているカレッキ・モデルを紹介する。

カレッキ・モデルは、ポスト・ケインズ派経済学におけるモデルの一つである。ポスト・ケインズ派経済学は、その名の通りケインズに由来するが、現在でも学部生向けのマクロ経済学の教科書に見られるようなIS・LM分析に代表される新古典派的なケインズ解釈を批判し、ケインズの真意の継承・発展を標榜する。ポスト・ケインズ派経済学には大きく分けて原理主義、カレッキ派、スラッファ派の3つの潮流があり、特にカレッキ派からは、ケインズよりもむしろカレッキを基礎とすべきと主張される⁹。

カレッキ・モデルの特徴は、有効需要の原理を全面的に採用することにより、マクロ経済における時に逆説的な帰結を鮮やかに導き出すことである。以下、カレッキ・モデルを全面的に展開するのではなく、本稿の主題である「働き方改革」を分析するために必要最小限度において再構成して紹介を行うこととする。

まず、記号の定義を行う。名目国民所得を Y 、労働者1人あたり年間平均名目賃金を w 、雇用量（雇用者数）を N 、名目利潤を P 、名目消費支出を C 、名目投資支出を I 、物価を p 、実質タームの消費を a_c 、実質タームの投資を a_i 、実質タームの資本家消費を a_{cc} 、実質タームの労働者消費を a_{cw} とする。なお、単純化のため、政府部門を捨象し、閉鎖経済を想定する。

所得面より、

$$Y = wN + P \quad (1)$$

が得られる。

支出面より、

$$Y = C + I \quad (2)$$

が得られる。

消費について、

$$C = pa_c = pa_{cc} + pa_{cw} \quad (3)$$

が得られる。

投資について、

$$I = pa_i \quad (4)$$

が得られる。

単純化のため労働者は貯蓄しないと仮定すると、

$$wN = pa_{cw} \quad (5)$$

が得られる。

(1) 式と (2) 式を連立させ、(3) 式と (4) 式を代入すると、

$$wN + P = pa_{cc} + pa_{cw} + pa_i \quad (6)$$

が得られる。

(6) 式から (5) 式を辺々引くと、

$$P = pa_{cc} + pa_i \quad (7)$$

が得られる¹⁰。

ここで実質独立支出 a を

$$a = a_{cc} + a_i \quad (8)$$

と定義すると、(7) 式と (8) 式より、

$$P = pa \quad (9)$$

が得られる。

(1) 式に (9) 式を代入し、両辺を p で割り、 Yp を実質タームの総需要として RAD で表すと、

$$RAD = (w/p)N + a \quad (10)$$

が得られる。これが実質総需要関数である。

次に、実質総供給を q 、労働者1人あたり年間産出量（年間労働生産性）を T とすると、

$$q = TN \quad (11)$$

が得られる。これが稼働率関数である。

実質総需要＝実質総供給として (10) 式と (11) 式を連立させると、

$$N = \frac{a}{T - w/p} \quad (12)$$

が得られる。これが有効労働需要関数である。

以上の議論において、全ての変数が年あたりのフローであった。そこで、元々はワークシェアリングを議論するために以下の修正が導入される。

⁹ カレッキについて詳しくは山本（2009）・（2011）を参照のこと。

¹⁰ この式を名目と実質の区別を無視して簡潔に言葉で表すと、「利潤＝資本家消費＋投資」となる。カレッキは、この等式の因果関係を、左辺から右辺ではなく、右辺から左辺に見出す。このとき利潤と国民所得との間に安定的な関係が得られれば、資本家消費と投資によって国民所得が決定されることとなる。これがカレッキ流の有効需要の原理の骨子である。

h を労働者1人あたり年間平均労働時間（以下、単に「労働時間」）、 T_h を労働者1人1時間あたり産出量（以下、「労働生産性」）、 ω_h を労働者1人1時間あたり実質賃金（以下、「実質賃金率」）とする。すると、

$$T = T_h h \quad (13)$$

$$w/p = \omega_h h \quad (14)$$

が得られる。

(13) 式と (14) 式を (12) 式に代入すると、

$$N = \frac{a}{T_h h - \omega_h h} = \frac{a}{(T_h - \omega_h) h} \quad (15)$$

が得られる。これが修正された有効労働需要関数である。

Ⅳ．修正された有効労働需要関数の「働き方改革」への応用

前節で得られた修正された有効労働需要関数（(15) 式）は、元々はワークシェアリングを議論するためのものであった。しかしながら、目的はどうあれ、現象としては労働者1人あたりの労働時間短縮と同じことである。そこで本節では、修正された有効労働需要関数を「働き方改革」へ応用してみることとする。

以下、第Ⅱ節末において確認された2つの論点の組み合わせにより、①「生産性向上なし+年収減少」、②「生産性向上なし+年収維持」、③「生産性向上あり+年収減少」、④「生産性向上あり+年収維持」の4つのケースに分けて検討を行う。

① 「生産性向上なし+年収減少」ケース（余暇と年収のトレードオフ）

「生産性向上なし+年収減少」ケースは、労働生産性 T_h と実質賃金率 ω_h が変わらないとの条件の下で、労働時間 h を削減するものである。すると、(15) 式の右辺の分母が減少することから、実質独立支出 a を一定と仮定すると、雇用量 N は増加する¹¹。また、労働者1人あたり年間実質賃金（以下、「年収」） $\omega_h h$ は減少する。

これは、労働時間が削減されるのでそれに比例して年収も減少することを表し、残業代をあてにしていた労働者にとっては打撃であるが、それと引き換えに余暇を手に入れたと解釈でき、ある意味常識的な結果と言えよう。また、

雇用量の増加は、ワークシェアリングの文脈からは失業の減少であるが、「働き方改革」の文脈からは、女性や高齢者等、長時間労働を前提とする従来の働き方では労働市場に参加できなかった層も、働き手として活躍できると解釈できる（「一億総活躍社会」）。

② 「生産性向上なし+年収維持」ケース（「便乗時短」）

「生産性向上なし+年収維持」ケースは、労働生産性 T_h が変わらないにもかかわらず年収 $\omega_h h$ が維持されるとの条件の下で、労働時間 h を削減するものである。すなわち、労働時間 h の減少に反比例する形で実質賃金率 ω_h が増加するものである。『日経ビジネス』の特集において「便乗時短」と名付けられ、「やってはいけない働き方改革」の代表例として批判されている¹²。また、常識的にもこの批判は妥当であるように思われる。

しかしながら、(15) 式の中辺の分母が減少することから、実質独立支出 a を一定と仮定すると、雇用量 N は増加する。これは、①のケースと同様、一億総活躍社会の実現であると解釈できる。しかも、①のケースと異なり、年収を犠牲にすることなく余暇も手に入れている。いいこと尽くめである。このような一見逆説的な帰結がもたらされるのは、カレツキ・モデルにおいては有効需要の原理が全面的に採用されているため、実質賃金率の上昇が消費需要増を通じてマクロ経済的に景気刺激効果を与えるためである。

③ 「生産性向上あり+年収減少」ケース（「働かせ方改革」）

「生産性向上あり+年収減少」ケースは、労働者1人あたり年間産出量 $T = T_h h$ を維持しかつ実質賃金率 ω_h も変わらないとの条件の下で、労働時間 h を削減するものである。すなわち、労働時間 h の減少に反比例する形で労働生産性 T_h が増加するものである。この場合、年収 $\omega_h h$ は労働時間 h の減少と比例して減少することとなり、まさに、『AERA』の記事における「このごろ猛烈に忙しいです。でも残業代がなくなって、給料は減りました。釈然としません」との声が出てくるところの「働かせ方改革」であり、企業の本音とも思われるケースである。

このとき、(15) 式の中辺の分母が増加することから、実質独立支出 a を一定と仮定すると、雇用量 N は減少する。すなわち、個々の労働者における労働強化と年収減

¹¹ ラヴォア（2008 [2004]）第Ⅳ章本文の分析においては、グラフを用いて、有効労働需要曲線と垂直なまたは後屈した労働供給曲線との交点において実質賃金率と雇用量とが同時決定される。本稿の以下の分析においては、ラヴォア（2008 [2004]）第Ⅳ章の「Box4.8 ワークシェアリング、時間当たり労働生産性、有効需要」（140-141頁）における分析と同様、供給側の要因を捨象して、実質賃金率の水準が与えられた場合の有効労働需要量をもって雇用量とみなすこととする。

¹² 「まず生産性を上げ、結果として労働時間を減らしていく」ことが「真の働き方改革」であるとする『日経ビジネス』における同特集においては、①のケースも「便乗時短」の一種として批判されよう。

少に加え、マクロ経済的にも失業の増加をもたらすのである。

④ 「生産性向上あり+年収維持」ケース（経団連公式見解）

「生産性向上あり+年収維持」ケースは、労働者1人あたり年間産出量 $T = T_h h$ と年収 $\omega_h h$ を維持するとの条件の下で、労働時間 h を削減するものである。すなわち、労働時間 h の減少に反比例する形で労働生産性 T_h が増加する一方、労働生産性 T_h の増加と比例して実質賃金率 ω_h も増加するものである。これは、企業の本音であるかは疑わしいものの、経団連の公式見解と一致するものである。

このとき、(15) 式の中辺の分母が変わらないことから、実質独立支出 a を一定と仮定すると、雇用量 N は変わらない。

以上のケースを総合すると、非自発的失業が存在する場合、逆説的にも、「便乗時短」とも批判される②のケースが最も望ましいことが判明する。労働者個人にとって労働強化をもたらすことなく労働時間短縮と年収維持とを両立させるのみならず、マクロ経済的にも失業改善の度合いが最も大きくなるからである。

労働強化はないが年収の減少と引き換えに余暇を得る①のケースと、年収を維持しつつ労働強化と引き換えに余暇を得る④のケースとで、どちらが望ましいかは個人の価値観によって分かれよう。マクロ経済的には、失業者を減らすという観点からは①のケースの方が望ましいとも言えるが、人手不足に対応するという観点からは④のケースの方が望ましいとも言えよう。

労働強化にもかかわらず年収が減少する③のケースが労働者個人にとって最も望ましくないことは言うまでもない。まさに「働かせ方改革」と言えよう。のみならず、マクロ経済的にも失業の増加をもたらすことから、社会全体にとっても最も望ましくないと言えよう。

V. おわりに

本稿では「働き方改革」について論じた。カレッツキ・モデルに依拠したワークシェアリングに関する議論の枠組みを応用し、非自発的失業が存在する場合、労働時間短縮にあたっては労働生産性の向上を伴わずに年収を維持することが最も望ましいとの一見逆説的な結論を導いた。

とは言え、一般的に労働生産性の向上が望ましくないと結論づけられるわけではない。少子高齢化が進行し、人手不足への対応が迫られる中、労働生産性の向上は必要なことであろう。

ただし、上記の結論は、現在の日本経済の具体的な産業構造をモデル化した上での計量分析に基づくものではなく、単純な仮定に基づく定性的なものでしかない。また、定性的な結論にしても、カレッツキ・モデルの枠組みからは安直に導かれるものであって、取り立てて新規性は存在しない。

しかしながら、いかなるモデルを用いるにせよポスト・ケインズ派経済学の立場から「働き方改革」を論じた研究は管見の限り見当たらない。また、導かれる結論が、ポスト・ケインズ派経済学の世界ではある意味常識に属するものとは言え、一般的な常識には大きく反するものであろうことから、本研究にもいささかの意義があるものと思われる。

その上で、上記の結論は、閉鎖経済を前提としたものであり、国際競争を想定したものではないという留保が付けられなければならない。また、閉鎖経済の前提に立ったとしても、個々の企業において「便乗時短」を推進することは、『日経ビジネス』の言う通り、企業間競争の観点からは問題であろう。よって社会全体で取り組む必要があるが、そのための方策や今後の見通しについては今後の課題としたい。

参考文献一覧

- 一般社団法人経済団体連合会（2018）『2018年版 経営労働政策特別委員会報告』経団連出版、2018年1月16日。
- 大竹哲也（2018）「若手は早く帰り管理職が泣く 各社が張り切る「残業短縮」運動の被害者たち」『AERA』第31巻43号通巻1700号、2018年9月17日、24-25頁。
- 株式会社NTTデータ経営研究所（2018）「働き方改革2018 テクノロジーの活用と労働時間に対する意識 ～働き方改革に取り組む企業は年々上昇し38.9% 働き方改革に取り組んでいる企業の従業員は、エンゲイジメントされている環境で働きがいを高めている～」、2018年7月12日（<http://www.keieiken.co.jp/aboutus/newsrelease/180712/supplementing01.html>、閲覧日：2018年10月5日）。
- 厚生労働省（2018）『働き方改革 ～一億総活躍社会の実現に向けて～』（<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>、閲覧日：2018年10月3日）。
- 清家篤（2017）「ゲイリー・ベッカー『人的資本』」、日本経済新聞社（編）『経済学 名著と現代』日本経済新聞出版社、2007年12月14日、233-247頁。

- 永守重信（2018）「永守重信のメディア私評 働き方改革 生産性向上 経営そのものの議論」『朝日新聞』2018年6月20日朝刊。
- 山本英司（2009）『カレッツキの政治経済学』（奈良産業大学経済・経営研究叢書）千倉書房，2009年3月18日。
- （2011）「『カレッツキの政治経済学』再論」『季刊経済理論』第47巻第4号，2011年1月20日，42-52頁。
- （2018）「ポスト・ケインズ派経済学から見た「働き方改革」」『年報』（金沢星稜大学総合研究所）第38号，2018年5月31日，70頁。
- 吉岡陽・西雄大・武田健太郎（2017）「便乗時短 やってはいけない働き方改革」『日経ビジネス』第1901号，2017年7月24日，24-41頁。
- ラヴォア，マルク（著）（2008 [2004]），宇仁宏幸・大野隆（訳）『ポストケインズ派経済学入門』ナカニシヤ出版，2008年7月20日。