

霞が関の長時間労働で 失われている国益とは

2016年3月14日

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長 小室淑恵



1 : ボーナス期からオーナス期へ 社会は真逆のニーズへ それに応える政策を出せない

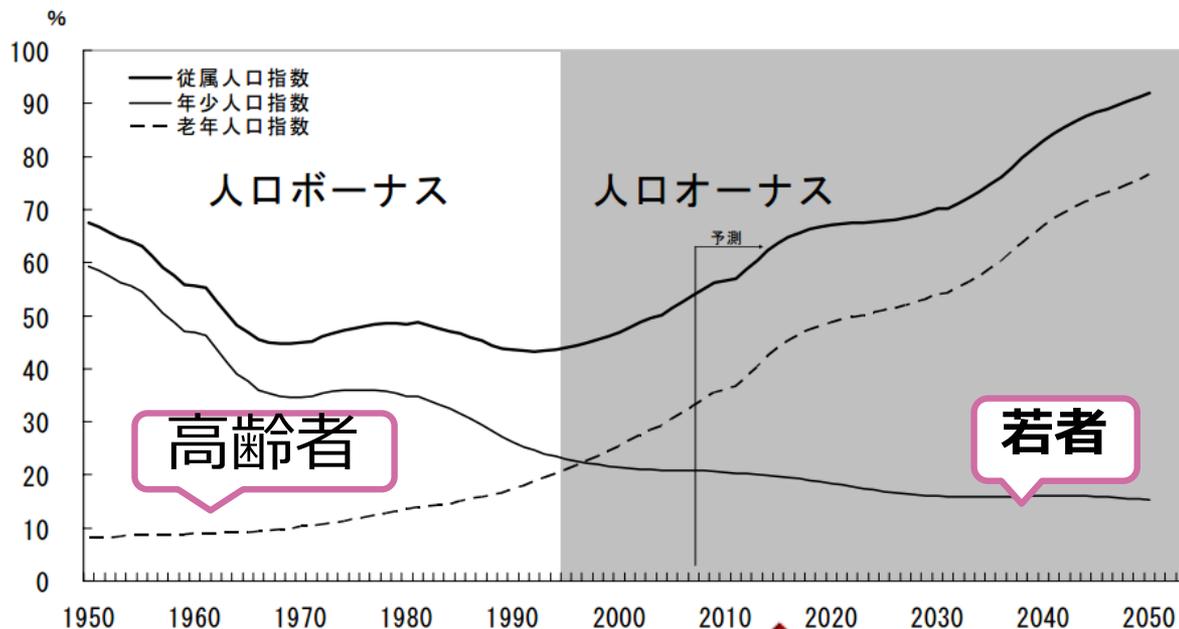
ある社会が**生産年齢の人口が多く、高齢者が少ない状態**
社会保障費が嵩まず、安い労働力を武器に爆発的な経済発展しやすい。
アジアの奇跡のほとんどは人口ボーナス期で説明できる。
現在の中国・韓国・シンガポールやタイ。
日本の1960年ごろから始まり、90年代半ばに終わった。

中国はまもなく終わり、
インドは2040年まで。

**一度人口ボーナスが
終わった国に
二度とこない。**

富裕層が教育投資し、
高学歴化が少子化を招く。
医療充実により高齢化社会に。

国民一人あたりのGDP横ばいに。



(注) 2006年以降は日経センター予測
(資料) 総務省『国勢調査』



日本の人口ボーナス期は90年代に終わり現在は人口オーナス期

人口オーナス期とは

人口構成の変化が経済にとってマイナスに作用する状態。
オーナス(onus)とは、「重荷、負担」という意味。
働く人よりも支えられる人が多くなる状況。

人口オーナス期の典型的な問題は、労働力人口の減少・働く世代が引退世代を支える**社会保障制度の維持困難**。

日本の最大の問題はボーナズ期からオーナス期への移行が早すぎた。
早めた要因は少子化対策に失敗し、労働力人口減少が極端に早く進んだこと。

以下の二つ。

政府 ● 待機児童対策の遅れから産んだ女性は復帰出来なかった。
(現在の労働力が減り続ける構造を作った)

企業 ● 長時間労働を継続し仕事を続けたい女性が産むことをやめた。
(未来の労働力が増えない状態を固定化した)

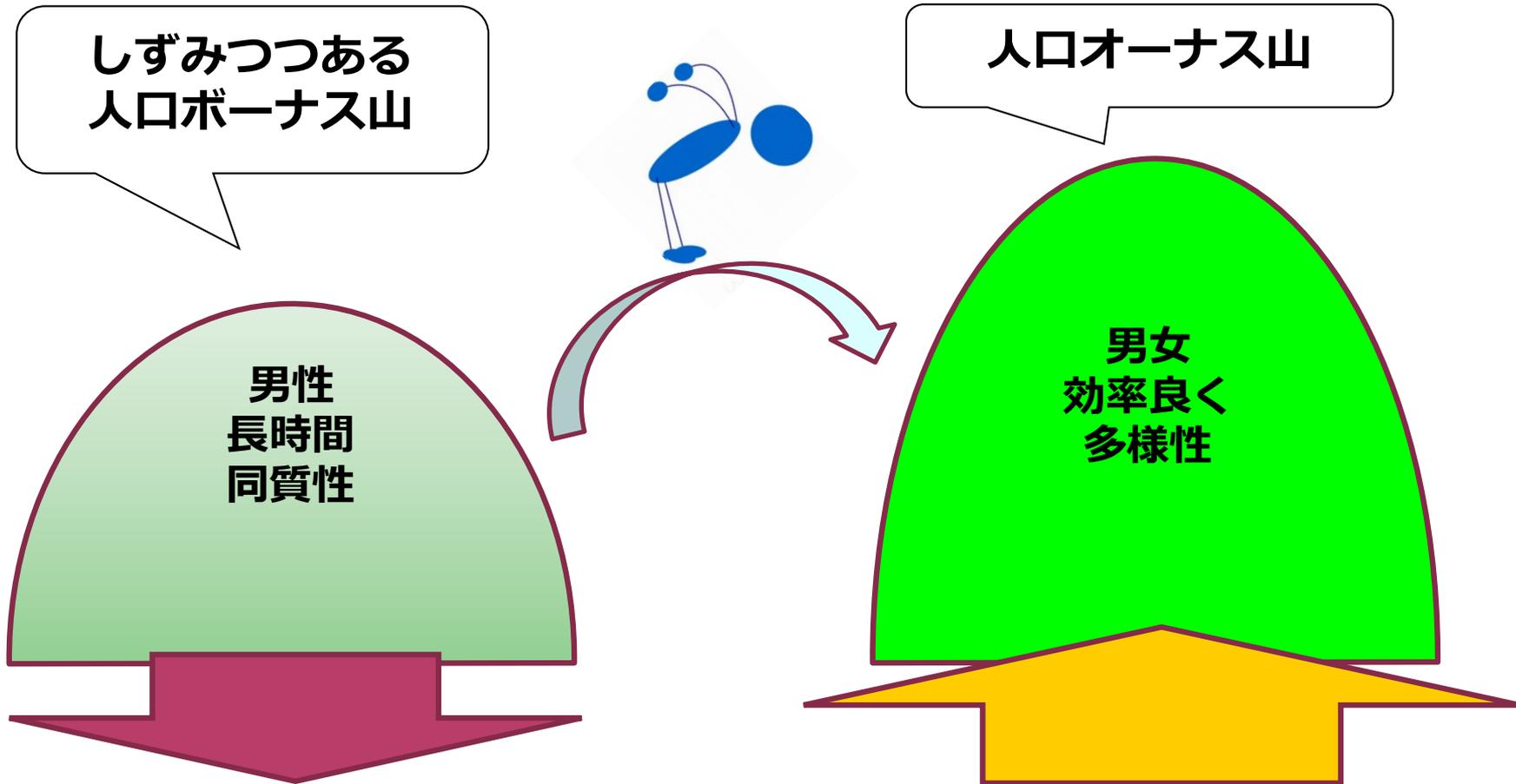
**人口オーナス期に、再浮上するには、
人口ボーナズ期の成長をもう一度！という手法は逆効果。
人口オーナス期に経済発展するルールへの変革が急務**

<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・ **なるべく男性が働く**
 - ・ ・ 重工業の比率が高いため（筋肉が多い方が適している業務が多い）
- ・ **なるべく長時間働く**
 - ・ ・ 早く安く大量に作って勝つためには、時間＝成果に直結するから
- ・ **なるべく同じ条件の人を揃える**
 - ・ ・ 均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。
余っている労働力を「転勤や残業・出張」についてこれるかでふるい落としした。
労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・ **なるべく男女ともに働く**
 - ・ ・ 頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので男女フル活用した組織が勝つ。
- ・ **なるべく短時間で働く**
 - ・ ・ 時間当たりの費用が高騰する（日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍）ので、体力に任せて働かせず、短時間で成果を出す癖を徹底的にトレーニング。
男性も介護で時間制約。
- ・ **なるべく違う条件の人をそろえる**
 - ・ ・ 均一な物に飽きている市場。高付加価値を短サイクルで提供する必要がある。
労働力は足りない。介護する男性は転勤・出張で皆ふるい落とされる。
育児・介護・難病・障害などは障壁では無いという労働環境の整備が重要。

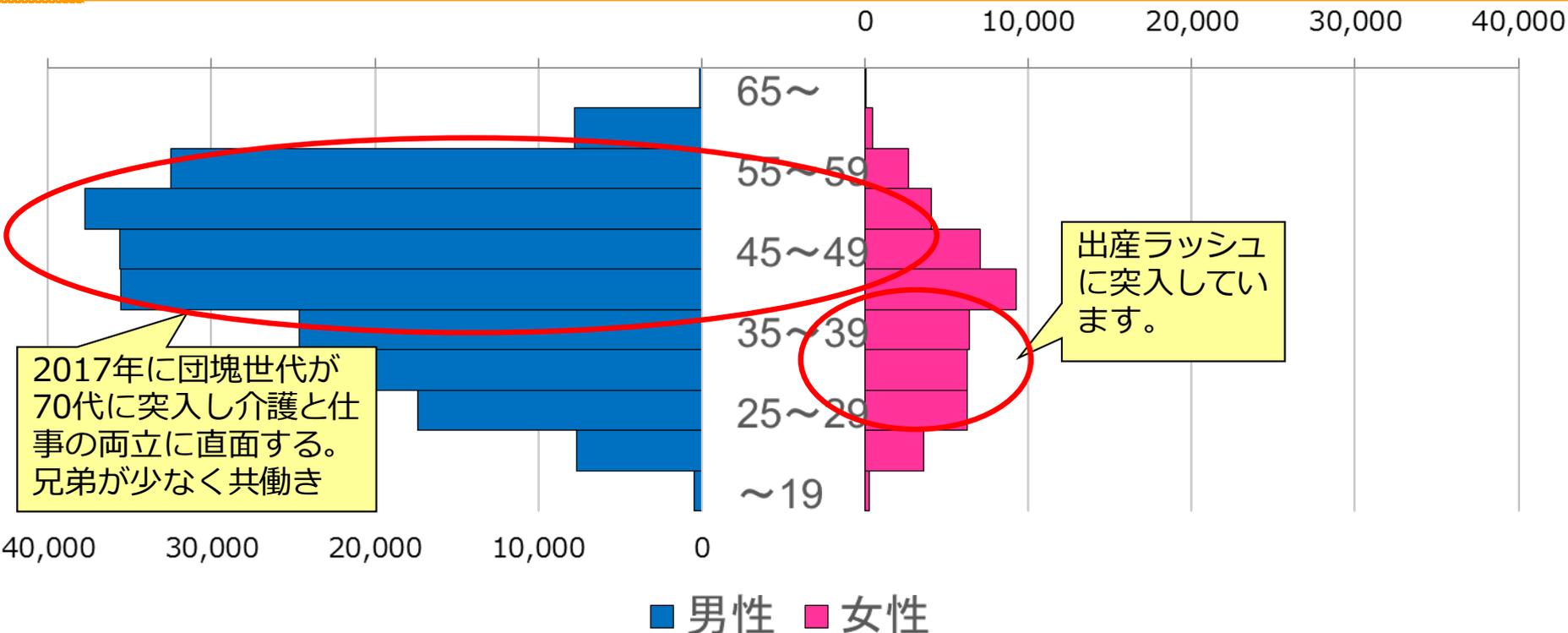


**社会は真逆のニーズへ 発想の転換をするには
日常の行動を変革し、新しい人脈・勉強・フィールドワークが必要
その時間を生み出せなければ、
社会の転換に応える政策を出せない**

**2：育児・介護・私傷病で
仕事できる人数が減る
仕事の出来る時間が減る**

**試算では、
現在の約半分の労働時間で
成果を出さざるを得なくなる**

男女別、年齢区分別在職者数



現在26万人の職員の年間労働時間が約10億時間

30代~40代が育児、40代後半から50代が介護で時間制約を受けるとすると、職員の年間労働時間の合計は5億6200時間まで減少します。

(休業者はカウントしていません)

団塊世代が70代に突入するのは2017年。育児・介護・共働きの3重苦。2017年までに、制約ある人材の集合体で、成果を出せる仕事のやり方に転換しておかなければ立ち行かなくなる。

**3：職員の配偶者が
離職または非正規労働に
ならざるを得ない。**

**つまり職員の過度な労働時間により
その配偶者の労働力が
社会から失われている**

職員と配偶者をトータルで見た時の就労状況

霞ヶ関の働き方

残業コスト

長時間労働疲弊
家庭参画できず
自己研鑽できず
外部人脈作れず

フレッシュな集中力
による質の高い労働

8時間以内の適切
な労働コスト

制約ある
職員の
積極雇用

配偶者の状況

パート労働

離職
離職
離職

育児と両立しながら
責任ある仕事

現状

変革後

社会全体に置き換えても、同じ構造

企業の働き方

残業コスト

長時間労働疲弊
家庭参画できず
自己研鑽できず
外部人脈作れず

フレッシュな集中力
による質の高い労働

8時間以内の適切
な労働コスト

制約ある
職員の
積極雇用

配偶者の働き方

パート労働

離職
離職
離職

育児や介護と両立
しながら
責任ある仕事

配偶者も含んでトータルで比較すると、長時間労働の職場によりその配偶者の労働時間が制限され、社会全体では労働損失(と疲弊と不和)が起きている。

**4：霞が関からのオーダーで
深夜・休日の対応をせまられる
民間企業が長時間労働化している
（取材のために張り込む記者も）**

**つまり、社会全体の長時間労働の
ひきがねとなっている**