

働きすぎの状況の改善へ¹

慶應義塾大学 樋口美雄研究会 労働分科会

小林達矢
小高理継
富野郁
永塚和泉
林宏美

2009年12月

¹本稿は、2009年12月12日、13日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2009」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口教授（慶應義塾大学）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筆者たち個人に帰するものである。

要約

本稿は政府に対して、働きすぎの現状を改善するために政策提言する。

はじめに、私たちは、私たち自身の身近にも存在した労働時間問題から、世間的に働きすぎの現状を改善することを本稿の目的とする。

第1章では、労働時間短縮の必要性を理論及び現状から説明する。長時間労働は、心身の健康問題、家庭生活の阻害につながると考えられる。よって、働きすぎの現状を改善することには大きな意義がある。しかし、現在の労働市場は経済学者が仮定する完全競争市場とは大きくかけ離れ、労働者が長時間労働をしなければならない状況が作り出されている。諸外国と比較すると、日本は減少傾向にあるものの、韓国とともに総労働時間が長いほうに分類され、ヨーロッパ諸国と比べるとかなりの差がある。日本は制度改革などを行い、労働時間の削減に取り組んできたものの、労働時間の二極化が進んでおり、長時間労働する労働者の数は増加傾向にある。

第2章では、労働問題に関する先行論文を紹介する。

第3章では、前章までに基づき、分析モデルを構築し、計量分析を行う。ここでは、労働需要側、労働供給側をそれぞれの視点から考える。労働需要側、つまり企業側が労働者に残業をさせる場合には、割増賃金を上乘せして支払わなければならない。よって、時間当たりに対する賃金の増加は、企業の行動理論から考えると労働時間を増やそうとするインセンティブを持ちにくい。そこで、労働時間の削減を目的とした割増賃金が本当に労働時間に影響を与えているのかを調べるために、推計式の左辺に所定外労働時間を、右辺に割増賃金率、GDP 成長率、充足率、正規雇用者数割合をとり、最小二乗法により分析する。また、左辺に総実労働時間をとる場合と比較して、割増賃金率が労働時間のどの部分に影響を与えているのかを考察する。さらに企業規模別、就業形態別に細かく分析することで、どのレベルにどれくらい影響するのかも考察する。労働供給側、つまり労働者側からの分析では所得が増えれば労働時間を短くするという仮定の下、推定式の左辺に総実労働時間を、右辺に実質現金給与総額、失業率、有効求人倍率、そして、バブル期の異常をコントロールするためのダミー変数をとり、最小二乗法により計量分析する。

第4章では、第3章の分析結果を述べる。労働需要側において、割増賃金率は所定外労働時間に対して負の因果関係となることがわかった。また、総実労働時間には統計的に有意とはならず、やはり所定外にのみ影響を与えることが確認できた。充足率、GDP 成長率は両方の推計式で正の因果となった。正規雇用者数割合は総実労働時間に対しては正の因果となったものの、所定外労働時間に対しては有意な結果とならなかった。労働供給側において、現金給与総額、失業率、有効求人倍率は負の因果となった。バブル期ダミーも有意な結果となった。

第5章では、分析結果に基づいて、労働時間を削減できるような政策を提言する。一つ目は『全ての所定外労働時間における割増賃金率を 50%に引き上げる』ことである。これにより、企業が残業させようとするのを思いとどまらせることができると考える。2つ目は『労働基準監督官の増員』である。割増賃金率を引き上げれば、余計にサービス残業や賃金の未払い問題が増加する。それを取り締まる労働基準監督官の数を増やすことで素早く対応できるようにする。

以上のような政策により、労働者は働きすぎの現状を改善することができると思う。しかし、本当に大切なことはタイムマネジメントの見直しなど、無駄をなくそうという企業の意識改革であると思う。

目次

はじめに

第1章 現状・問題意識

- 第1節（1. 1）労働時間短縮の必要性
- 第2節（1. 2）本稿における労働時間の捉え方
 - 第1項（1. 2. 1）労働需要側からのアプローチ
 - 第2項（1. 2. 2）労働供給側からのアプローチ
- 第3節（1. 3）国際比較
- 第4節（1. 4）労働時間を取りまく制度や組織
 - 第1項（1. 4. 1）日本における法律等の変遷
 - 第2項（1. 4. 2）労働者の労働時間の決定の仕方
 - 第3項（1. 4. 3）労働時間の弾力化
 - 第4項（1. 4. 4）労働基準監督署
- 第5節（1. 5）日本の労働時間の現状

第2章 先行研究

- 第1節（2. 1）マクロ経済学的視点からの分析
- 第2節（2. 2）時短効果の分析
- 第3節（2. 3）労働市場の現状に基づく研究
- 第4節（2. 4）本稿との関わり

第3章 分析

- 第1節（3. 1）分析モデル（労働需要側）
- 第2節（3. 2）分析モデル（労働供給側）

第4章 分析結果

- 第1節（4. 1）分析結果（労働需要側）
- 第2節（4. 2）分析結果（労働供給側）

第5章 政策提言

- 第1節（5. 1）割増賃金率の引き上げ
- 第2節（5. 2）労働基準監督官の増員

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

私たちは、アルバイトという形態ながらも企業に勤務している。それぞれの勤務先では私たち全員が、残業などの時間外労働をしていることが明らかになり、身近にも労働問題が存在していると実感したのである。時間外労働とは、残業や休日出勤といった、拘束労働時間から離れた労働のことを言う。本来、長時間労働は個々の企業の問題であると考えられるのだが、他にもこの発生理由には景気変動や社会全体の意識もあると感じている。そこで、私たちの経験からも認知できた長時間労働に関する調査を始めたのである。

また、近年日本でもワーク・ライフ・バランスの考え方が広まってきている。ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指すことである。(ワーク・ライフ・バランス憲章より) このような考え方が広がり、国民の意識に変化が起きている今だからこそ、長時間労働という問題の改善が可能なのではないかという思いがあつての調査でもある。

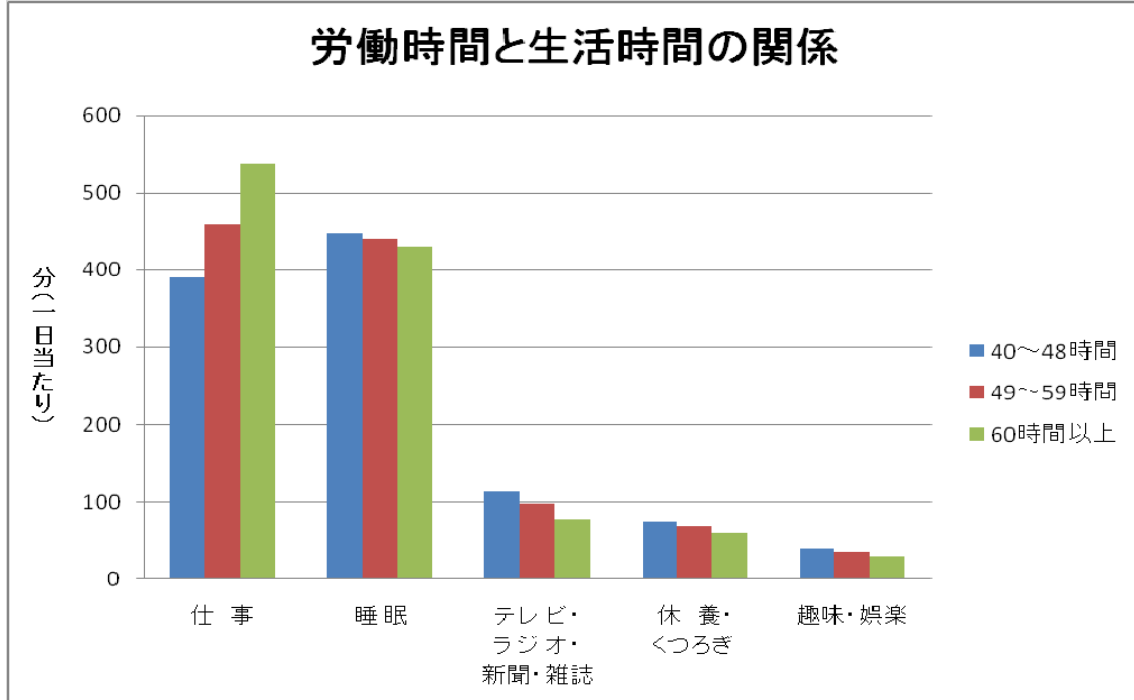
第1章より、この認知できた長時間労働の問題を挙げていき、分析していく。

第1章 現状・問題意識

第1節 労働時間短縮の必要性

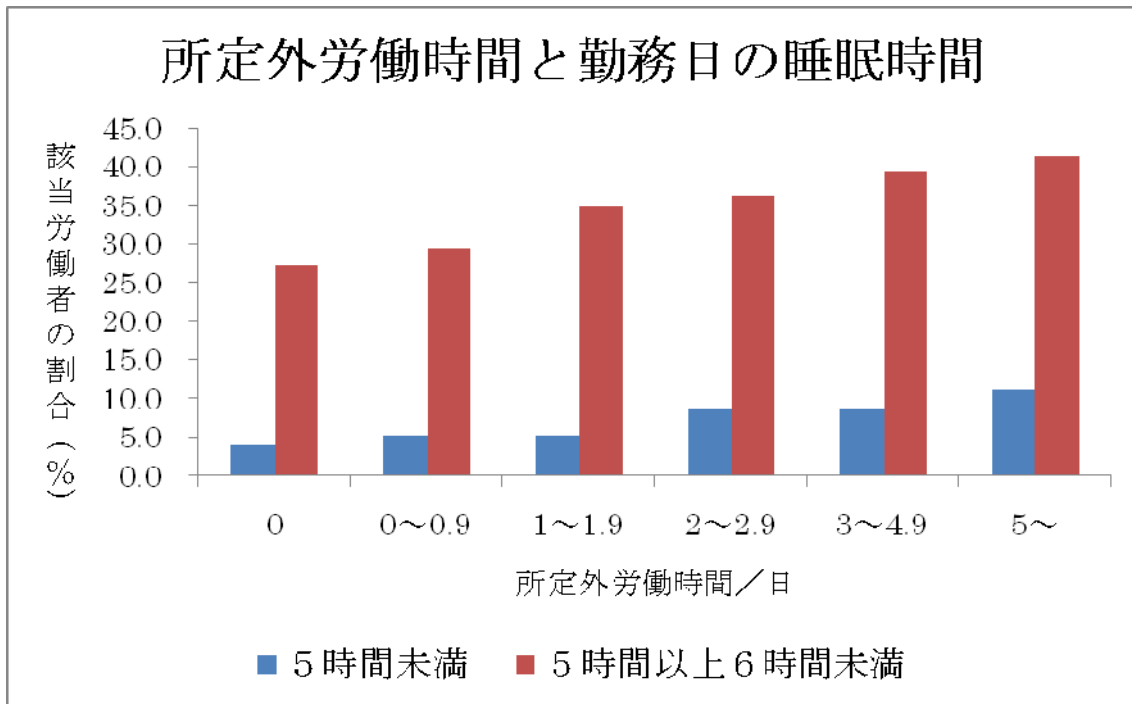
私たちが労働時間短縮を考えていく理由は、長時間労働が家庭生活の阻害を引き起こしていると考えたからである。家庭生活の阻害には、趣味・娯楽に費やす時間やテレビ・新聞に費やす時間、そして一日の睡眠時間を減少させるというものがある。こうした趣味などに費やす余暇時間の減少は、まさに家庭生活を阻害していると考えられるであろう（図表1・2）。また、睡眠時間といった、疲労回復のための時間が著しく減少してしまうと健康問題にもつながり、場合によっては人の命に関わる可能性も生じる。以上のように、長時間労働は家庭生活に影響を与えているが、仕事への影響もある。それは、職場において疲労や仕事へのストレスを感じやすくなり、労働者の生産性を下げってしまうということである。こうした労働者一人ひとりの影響は、最終的に企業全体の生産性を下げる可能性もある。

図表 1



データ出典：総務省統計局（2008）『社会生活基本調査』より作成

図表 2



データ出典：厚生労働省（2002）『労働者健康状況調査』より作成

他にも、労働者によっては家庭の事情（育児、介護など）を理由に残業や休日出勤を行うことができないとして、特に女性に多いのであるが、正社員として就労することを諦めてしまう場合が増加してきている。

長時間労働問題を改善することにより、企業の生産性の向上だけでなく多様な人材確保も促進できる可能性を拡げる¹。もちろん、国全体の雇用増大にもつながるという利点もある。

このように、働きすぎの状況を改善することによるメリットがいくつか存在する。しかし、この状況の改善には労働者ひとりひとりの希望する労働時間の実現が必要であるものの、その希望を反映することは現実的には難しい。こう考える理由について、ワーカホリックと呼ばれる労働者を例にとって説明していく。この労働者は、長時間労働することにほとんど苦痛を感じない人たちのことである。一見、このような労働者は生産性を維持したまま、労働を続けることができるので、問題のないように思われるかもしれない。しかし、ワーカホリックの労働者の労働時間が、他の労働者の労働時間に望まれない形で影響を持つ場合、経済学では外部不経済とみなし無視できないものとなってくる。このとき、制度によって労働時間規制を行う必要が出てくる。以上が労働者ひとりひとりの希望の実現が難しいと考える理由である。そして、労働者全体における希望と現実の乖離を狭めるためにマクロ指標を用いることにした。マクロ経済学的視点に立って統計的要因を分析することは、一国レベルのアプローチを可能とし、より現実的かつ公平な政策提言が可能であるとも考えている。さらに、本稿では企業規模別の分析を行うことで、より柔軟な提言ができればよいと考えている。

第2節 本稿における労働時間の捉え方

時系列の統計指標を用い、一国レベルのアプローチを行うと前節で述べたが、労働時間を考える際には、複数の視点が存在することを忘れてはならない。その視点を大きく二つに分

¹ 詳しくは樋口など（2001）を参照されたい

けると、労働時間を決定するのは企業か、それとも労働者にあるかという考えである。以下では企業側（労働需要側）、労働者側（労働供給側）それぞれからの視点をミクロ経済学の理論を用いて述べる。

第1項 労働需要側からのアプローチ

完全競争市場において、労働者はすべての企業の労働条件を把握することができる。これにより、労働条件のよい企業から順に労働者が雇用されていくため、労働条件の劣悪な企業は淘汰されるのが完全競争市場における労働の考え方である。しかし、現実には企業と労働者の間には交渉上の地歩の差や情報の非対称性の存在により、労働者が希望する労働条件下で働くことは困難である。所定外労働時間を含めた労働時間等は、労働協約により決定されるが、それは労働者ひとりひとりの希望する労働時間とは限らない¹。サービス残業といった対価の支払われない労働を求められることもある。つまり、労働者の労働時間を決定するのは企業にあると私たちは考える。ここでは企業の立場による労働時間の決定プロセスを見たいと思う。

企業による労働時間決定のメカニズムは、企業行動理論の利潤極大化原理より考えることができる。利潤極大化原理とは

$$\pi = R - C = PX - C = PX - (Lw + Kr + M)$$

で表される。ただし、 π ：利潤、 R ：売上、 C ：総費用、 P ：価格、 X ：数量、 Lw ：労働費用（ L ：労働力、 w ：賃金率）、 Kr ：資本費用、 M ：中間材料費とする。今、労働費用以外は一定であるとすると、労働費用は

$$Lw = Nhw$$

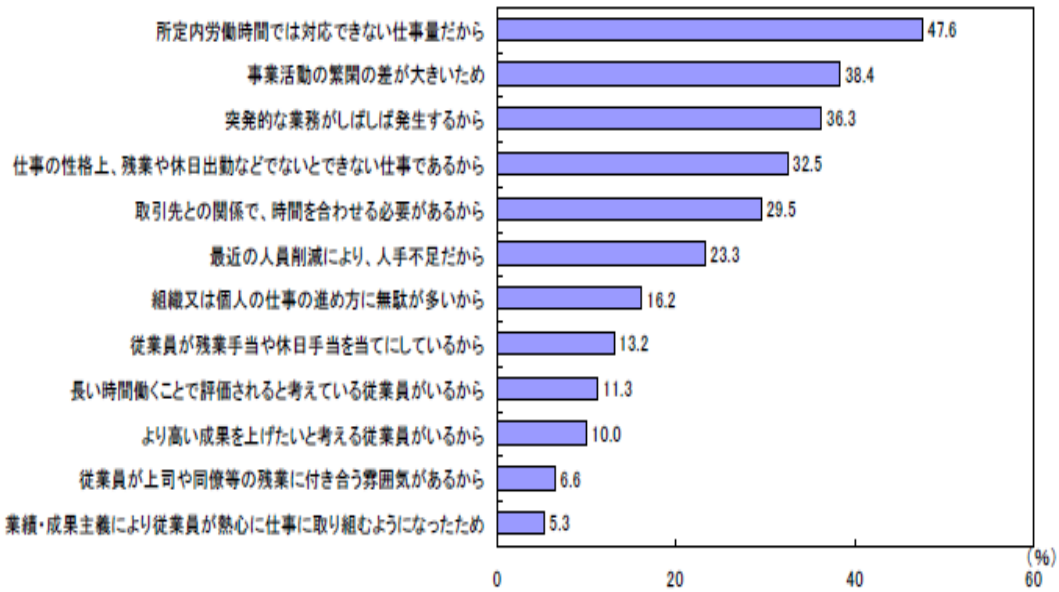
となる。ただし、 N ：労働者数、 h ：一人当たり労働時間とする。賃金率が一定ならば、企業は費用最小になる労働者数と一人当たり労働時間数の組み合わせを考える。現在の日本の企業は労働者数を減らして一人当たり労働時間を増やす戦略をとっている。その方が全体コストを安くできると考えられているからである。このようにコストに差が出てしまう構図は、雇用者一人当たりにかかる固定費と賃金率から考えることができる。

まず、固定費について考える。企業は雇用者一人を雇うために様々な固定費を支払わなければならない。主なものは労働者の社会保険料、訓練費用、採用費用などが挙げられる。企業により固定費の額は変わるものの、その費用の存在は大きな負担となっている。

次に、賃金率について考える。一人あたりの労働時間を増やすことは所定外労働時間を増やすことである。現行では企業は時間当たり賃金に2割5分以上5割未満上乘せした金額を支払わなければならない。（ただし、2010年4月より所定外労働時間が月60時間以上を超える時間に関しては割増率が5割になる。）しかし、日本では労働の対価として支払われる給与のうち、大きな割合を占める賞与がある。そのため、所定内給与は始めから過少に見積もられている。よって、割増の対象となる所定内給与が低くなるため、所定外労働を多くさせてもよりコストは安くなるのである。比較すると企業は一人当たり労働時間を増やした方が全体コストを抑えられるために長時間労働をさせるのである。また、その他にも長時間労働者が発生する要因には企業本位の場合が多い（図表3）。

¹ 労働時間の決定の仕方は（1. 4. 2）に詳述する。

図表3 長時間労働者が発生する要因（複数回答）（企業調査：N=1291）



引用：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2007）
「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20070717.pdf>

第2項 労働供給側からのアプローチ

次に労働供給側、つまり、労働者の立場による労働時間の決定プロセスを見たいと思う。人間は生きていくために食事などをしなければならない。しかし、多くの方は自給自足できないので、お金を稼ぐことで食べ物など生活に必要な物資を手に入れ生きている。お金を稼ぐためには労働をしなければならない。ではどれくらい労働すれば満たされるのか。人間は1日24時間、1週間で168時間が等しく与えられ、これを各人がどのように就業に配分するかを考察するのが、労働供給分析となる。そこでは人々は効用極大化原理に基づき、自分の効用が最大になるように労働をしようとする。その際に注目されるのは所得と余暇の関係である。余暇時間を1、所得をyとすると、余暇時間が長ければ長いほど、また所得が高ければ高いほど、人々の効用は引き上げられるから、効用水準をUとすると、これは1とyの関数であると考えられる。

$$U=f(l,y)$$

所得を今回は給与として扱い、給与が高ければ高いほど余暇を尊重し労働時間を減らすと考える、効用を最大にする労働時間の決定を主に給与に絞り、その他に景気要因を挙げて分析したいと考える。ただし、本来は個人によって余暇を重視するのか所得を重視するのかは異なるのだが、私たちはあくまで労働者の平均について分析する。

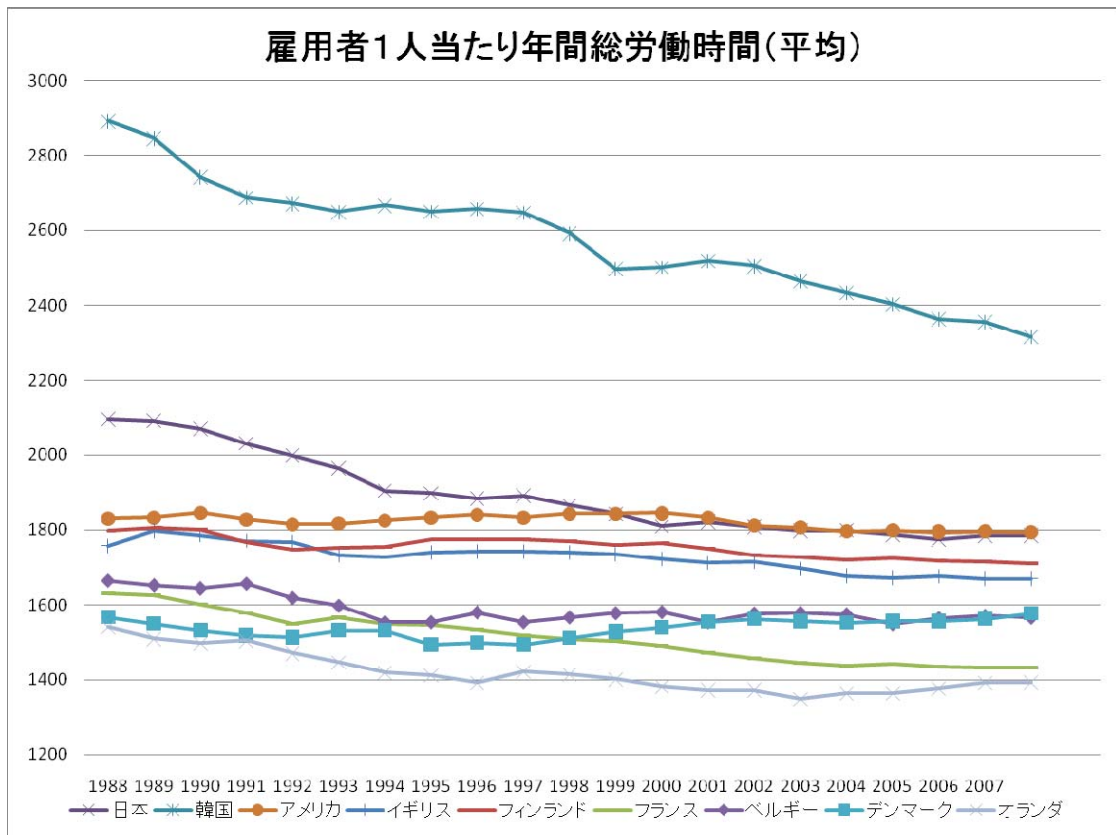
今まで述べてきたように、私たちは長時間労働問題を改善し、労働時間短縮を進めていく必要があると考えている。もちろん、日本政府においても古くから法改正等を行い、その解決に乗り出してきたが、依然として大きな効果は見られない（第4・5節に詳述）。そしてこの長時間労働という問題は日本に限った状況ではなく、欧州を中心としたいくつかの国でも、やはり時短の必要性から政策を実施し、実際に成功している国もある。そこで次節では、

海外における労働時間短縮に成功した事例を見ていき、日本における制度改革の方針の参考にしていこうと思う。

第3節 国際比較

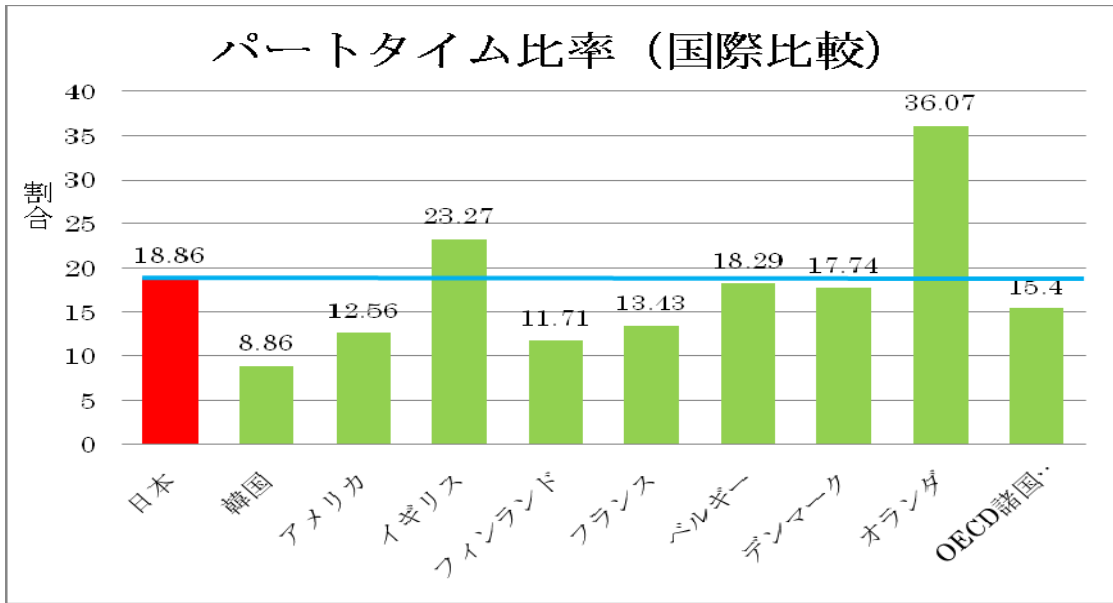
海外の具体的な政策を述べる前に、まずは世界の主要国との年間総労働時間の比較をしてみたい（図表4）。日本は、第5節でも述べるがこの20年で労働時間を大幅に減少させるも諸外国と比べると依然として長く働いている。この統計は正社員以外の労働者も含まれるため、パートタイム比率の高い日本は、一般労働者のみの労働時間をみれば、さらに労働時間が長くなる可能性がある（図表5）。つまり、グラフから日本は、欧州と比較すると労働時間短縮が遅れていることを見てとれる。

図表4



データ出典：OECD、Factbook より作成

図表 5



データ出典：OECD、Factbook より作成

注：図中の青い線は日本のパートタイム比率を表している

ここで、注意しなければならないことは、オランダのパートタイム比率が非常に高いことである。その理由は、後述するがオランダの1996年の政策において、短時間正社員もパートタイム労働者としてカウントしているためである。

この事実を念頭に置き、大きく労働時間を短縮させた海外の政策についてみていく。

小倉(2001)はワークシェアリングの取り組みが進んでいるオランダなどのヨーロッパの国の実態について、その詳細を述べている。

オランダでは、1982年の「ワッセナー合意」により、政労使の合意に基づき様々な制度改革が行われた。政労使の合意の具体的な内容は、労働組合が賃金の抑制を受け入れる、雇用主が雇用の創出と労働時間の短縮を進める、そして政府が労働者の生活水準の低下を防ぐため、減税を実施しつつ、労使の協調関係の維持に協力するというものであった。その結果、オランダでは労働時間の短縮、経済回復、雇用拡大の実現に成功したといわれている。とくに労働時間についてみると、1983～85年で週40時間から38時間への短縮に成功している。またその後も、1996年の新労働時間法により、より弾力的な勤務時間編成が可能となり、雇用形態を多様化させ、また新規の雇用の創出が可能となった。

フランスでは法定実質労働時間を、従業員20人以上の企業については、2000年1月1日から、従業員20人以下の企業については、2002年1月1日から、35時間とする週35時間法が施行されるようになった。法の規定では、ある週の労働時間が35時間を超えても、他の週で超過時間分を減らすことにより相殺が可能であるとされている。しかし、これが認められるのは年間180時間までで、これを超える場合には時間外労働として、超過時間分は割増賃金を払わなければならない。2002年は年間180時間となっているが、これは2004年までには130時間にすることが定められている。こうして一人当たりの労働時間を短縮することにより、新規の雇用が創出されると見込まれている。また、労働時間短縮または新たな雇用を行った企業に対し、社会保険料を控除するという形で助成がおこなわれてきた。

この二つの欧州の国の例からどのようなことが言えるであろうか。まず、政労使の協調政策はオランダの成功要因であるが、これは日本においても有効な政策と考えられる。労働時間の短縮は、やはり政府、企業、労働者(政労使)の三者がお互いに痛みを分け合わなければ、実現が難しいといえるからである。そして、フランスなどがおこなっているような、一

人当たりの労働時間を短縮して、新たな雇用を生み出す努力が、失業者問題の解決にも貢献している。この例からは、長時間労働を改善することによる別のメリットを確認することができた。

欧州ではこのように時短を目指した政策がとられ、実際に時短を達成している。そこで次節において、世界的な労働に関する制度や法律を体系的にまとめながら、日本の時短に対する法律や制度などの取り組みを調べていきたいと思う。

第4節 労働時間を取りまく制度や組織

第1項 日本における法律等の変遷

この節では、日本がどのように労働時間及び労働基準に関する法律を築いてきたのかを、世界的な労働に関する法律の歴史から体系的にまとめたいと思う。

世界における労働時間に関する法律の起源は18世紀後半、イギリスの産業革命にまで遡る。イギリスでは、産業革命の結果、工場制機械工業を土台とする近代資本主義が確立した。この資本主義社会の確立に伴い「賃金労働者」という新しい概念が誕生した。イギリスが「世界の工場」として世界経済を支配する一方で、この賃金労働者たちは長時間労働や低賃金労働などの劣悪な労働条件に苦しめられていた。労働者たちの必死の訴えにより1833年に「工場法」が制定された。ここでは主に、女性や子どもの労働に対する労働時間の規制が行われた。以後、成人男子労働者の労働条件の改善など労働環境を整えるための様々な法律が制定された。

次に、日本での労働時間に関する法律の変遷についてみていく。1911年に公布された「工場法」が現在の労働時間に関する法律の土台となっている。「工場法」では、19世紀後半、日本での産業革命の影響により過酷な労働条件を強いられた労働者たちを保護する目的として制定された。ここでも主に、女性や子供の労働に対する労働時間の規制が行われている。以後、さらなる労働条件の改善を目指し、改正が行われ、1947年に「労働基準法」が制定されることによりこの「工場法」は廃止された。

さらに、1959年に「最低賃金法」、1972年に「労働安全衛生法」がそれぞれ制定されることにより最低労働条件を定める法制度は整備されてきた。

しかし、高度経済成長期になると、再び長時間労働の問題が指摘されるようになり、「労働時間短縮の取組み」が新たな課題となった。1987年に取りまとめられた経済審議会の建議「構造調整の指針」（『新前川レポート』）では、「2000年までに年間総労働時間を1,800時間程度に目指すこと」などの具体的な施策の目標が掲げられ、週48時間労働制から週40時間労働制へと労働基準法の改正が行われた。1992年には、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法）が制定され、事業主が労働時間の短縮を計画的に進めるために必要な措置を講ずるように努めなければならないことなどが定められた。その結果、総実労働時間は短縮傾向にあるが、労働時間が長い労働者と短い労働者の割合がともに増加する「二極化」が進んでしまった。また、年次有給休暇の取得率は低下傾向にある。これを受け、2008年には、長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、時間外労働の削減、年次有給休暇の有効活用などの労働時間制度の見直しなどが行われ、所定外賃金割増率が月60時間以上は25%から50%へと引き上げられることとなった。

さらに近年では、ワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の調和」）の考え方が広まっており、長時間労働問題だけでなく、少子高齢化や非正規雇用者問題など日本が抱える労働問題を改善すべく労働に対する柔軟な対応が求められている。

このように、労働時間に関する法律の変遷について述べてきたが、様々な職種がある中で、働き方が限られていては無駄な労働時間を省くことはできない。次項ではまず、通常の労働者の労働時間の決定の仕方について述べる。

第2項 労働者の労働時間の決定の仕方

労働基準法第32条に基づき、使用者は労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間、1日に8時間を超えて労働させてはならない。この法律に従えば本来所定外労働が起こることはないのだが、同法第36条により、その労働時間を超えて労働させることができる。第36条とは、『使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。』(引用：労働基準法)というもので、俗に36協定と呼ばれている。これにより、労働者は所定の労働時間を超えて労働することができる。ただし、所定外労働時間の上限は無限ではなく、年間でも360時間までとなっている。ただ、条文にあるように使用者と労働組合との協定、もしくは使用者と労働者の過半数を代表するものとの協定なので、個人単位での希望する労働時間を叶えることはできない。しかし、現在では労働者が合理的で効率的な労働の時間配分ができるような諸制度が存在する。次項ではその諸制度について述べる。

第3項 労働時間の弾力化

いくら労働時間を短縮させようとしても、労働時間の規制が一本化していると合理的で効率的な労働時間の配分ができない。この項では現在までの労働政策により設けられた諸制度を紹介する。これらの制度は使用者に効率的な時間配分を認めることにより、労働時間の短縮を実現するための制度である。

【変形労働時間制度】

(1. 4. 2)でも述べたように、通常の労働基準法では法定労働時間は1日8時間、週40時間と定められており、これを超える分はすべて時間外労働となり、割増賃金を支払わなければならない。しかし企業によっては周期的に繁忙期と閑散期があり、合理的な時間配分ができないことがある。そこでこの繁忙期と閑散期を通じた期間を一単位として法定労働時間を考えることにより、合理的な時間配分を目指す制度である。すなわち、変形期間の労働時間の合計がその期間の法定労働時間を超えなければ、特定の日に超えていたとしても時間外労働とならないという制度である。この変形労働制には1週間、1ヶ月、1年の3種類がある。

【フレックスタイム制】

フレックスタイム制とは一定期間(1ヶ月以内)を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻・労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度のことである。始業・就業が労働者に委ねられているとはいえ、実際には労働者が必ず労働しなければならないコアタイムがある。フレックスタイム制においても使用者は労働時間管理義務を免

れない。つまり、使用者は労働者の労働時間を把握し、清算期間の総労働時間を超える場合は割増賃金の支払い義務を負う。

【みなし労働時間制】

働き方の裁量が大きく、自律的・主体的に労働するホワイトカラーに厳格に労働時間を把握して規制を与えることは困難であり、彼らの生産性向上のためには時間による管理から成果による管理へと変更されなければならないと考えられ、みなし労働時間制が制定されたのである。みなし労働時間制には、「事業場外みなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、「企画業務型裁量労働制」がある。事業場外みなし労働時間制は、事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間数を労働したものとみなす制度である。専門業務型裁量労働制は、デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない 19 の業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度である。企画業務型裁量労働制は、事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度である。

【ホワイトカラー・エグゼンプション】

ホワイトカラー・エグゼンプションとはアメリカの制度をもとにした、裁量性の高いホワイトカラー労働者に対する労働時間規制を免除しようという制度である。狭義の意味では労働時間そのものに関する規制についての緩和を目指すものであるが、労働時間に応じた賃金の支払いの強制や超過労働時間についての割増賃金の適用義務化などが設定されていることから、広義にはこれらの適用の免除についても本制度の範疇として理解される。ただし、問題点としては労働時間配分において労働者に裁量を与えたとしても、業務量を決定するのは使用者なので、将来の人事査定や評価を考慮すれば労働者が与えられた業務を拒否するのは困難であり、業務量が多ければ結果として長時間労働を助長することになってしまう場合がある。

このように労働時間の弾力化により、労働時間の短縮を実現しようという諸制度が存在するが、そのような制度や法律を守らない使用者を査察し、取り締まる機関が存在する。それが労働基準監督署である。次項ではその労働基準監督署とはどのようなものなのか、活動の現状はどのようになっているのかを述べたいと思う。

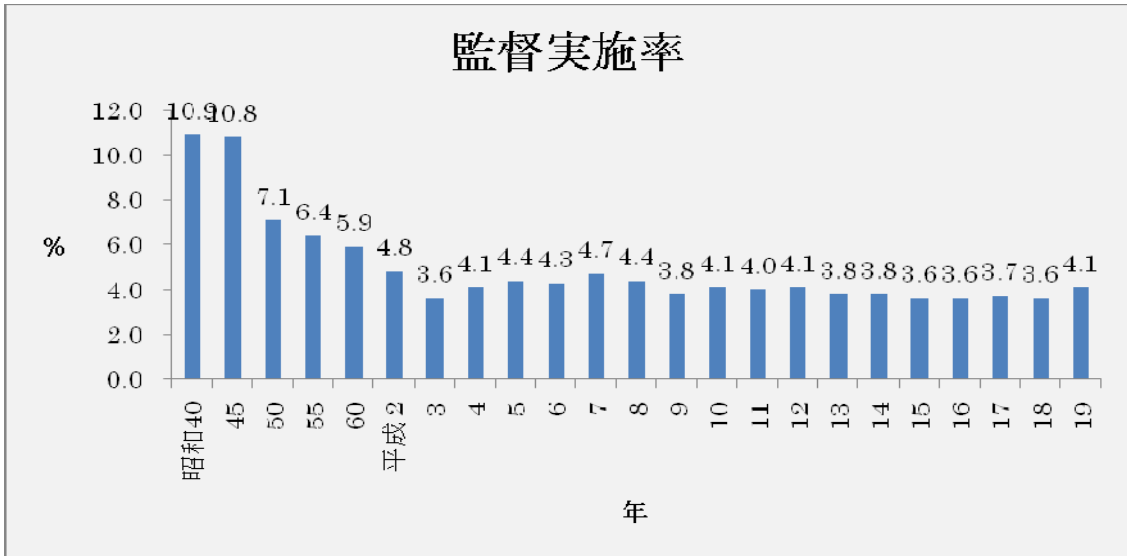
第4項 労働基準監督署

労働基準に関する法令を施行するのは、厚生労働省の直轄機関である都道府県労働局と労働基準行政末端の労働基準監督署を中心に行われている。

労働基準監督署（以下労基署）は厚生労働省の出先機関の一つで、各都道府県に複数設置されている。ここでは労働基準監督官（以下監督官）と呼ばれる国家公務員が労働基準関連法令の規定により関連法令の執行事務を行う。具体的には労働基準法や、最低賃金法、労働安全衛生法などが守られているかどうかについて、事業所を査察し、指導等を行う。監督官の指導に従わずに繰り返し違反するなど、労働災害発生原因に労働関係法規違反が発見されると、監督官は刑事訴訟法による特別司法警察職員として一般の警察官と同様に書類送検や逮捕、強制捜査などの職務遂行をすることができる。

このような労働行政の現状として監督官の人手不足が挙げられる（図表 6）。

図表 6

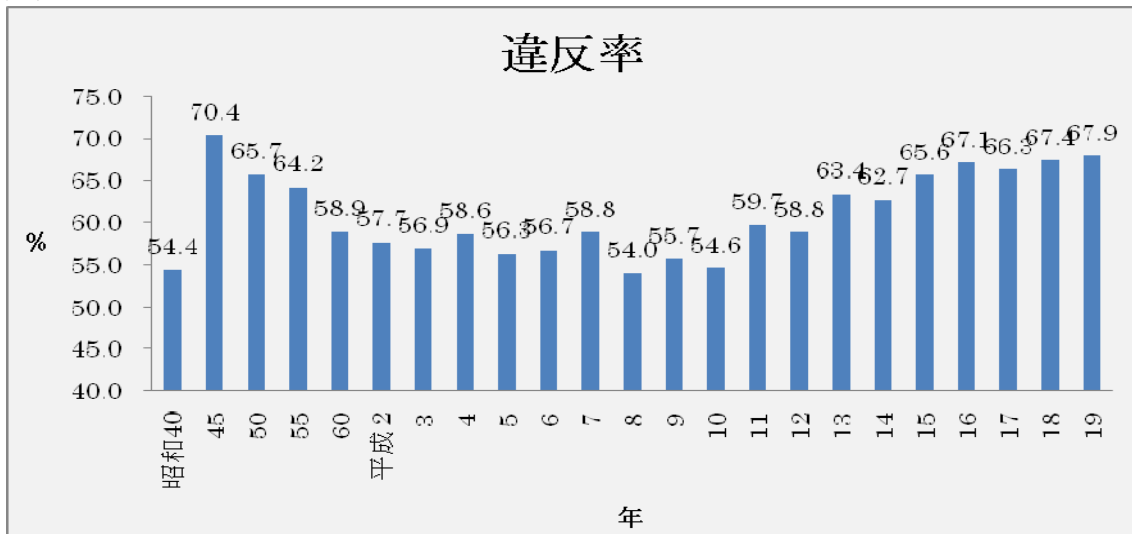


データ出典：厚生労働省労働基準局『監督実施状況の推移』より作成

ここ 15 年以上で監督実施率が 5% を割っており、多くの企業がなかなか査察されない状況となっている。小倉(2007)によると、2005 年の段階で、労働基準監督官は 3752 人おり、対象となる民間の事業所は約 573 万件であった。仮に監督官が、一日 2 件、週 3 日事業所を訪問したとすれば、1 年間で 294 件を訪問することができる。監督官の平均的な担当事業所数は約 1500 件あるので、この計算で行くと担当の事業所をすべて回った後、次に同じ事業所に来るまでに約 5 年以上かかることになってしまうのである。監督実施率の数値はこのような人手不足の現状を表していると考えられる。現在は公務員の数を減らそうという意見が主流なため、監督実施率を上昇させることは困難かもしれないが、何か一計を案ずるべきであると考え。

また、その査察にあった事業所の中で実際に違反している事業所の割合はここ数年で 60% を超えており、上昇傾向にある (図表 7)。

図表 7



データ出典：厚生労働省労働基準局『監督実施状況の推移』より作成

注：違反率は定期監督等実施事業場のうち違反のあった事業場の割合である。

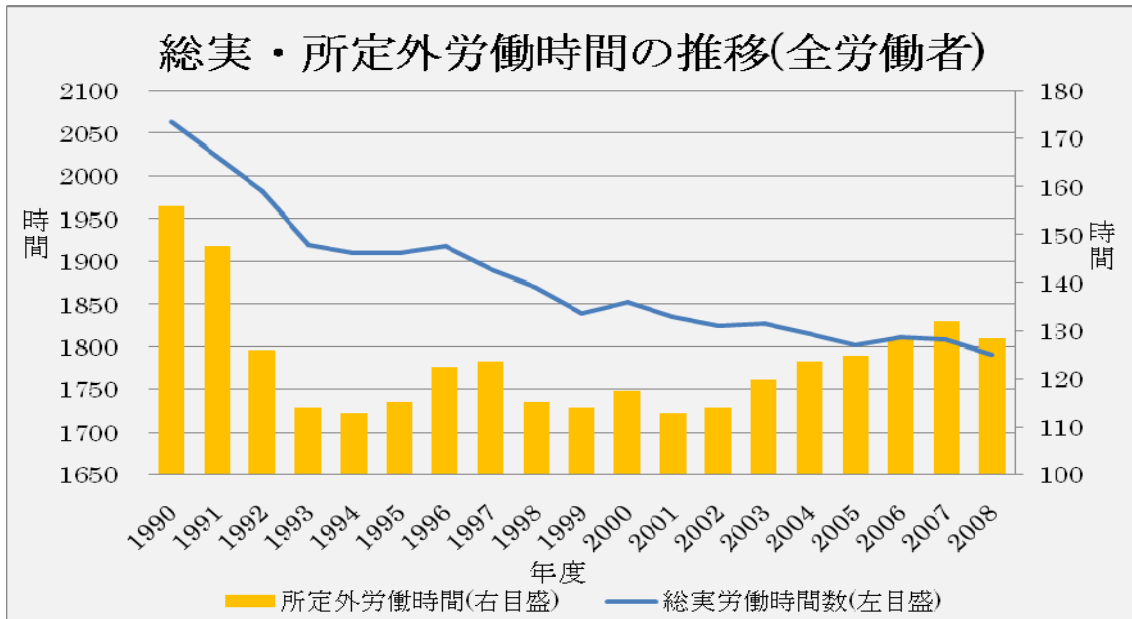
平成 10 年までは減少傾向にあったものの、平成 11 年より上昇に転じており、最大で約 14%の差がある。違反の内訳は労働時間に関するものだけではないと考えられるが、上昇に転じた理由としてはやはり景気の要因などが挙げられるのかもしれない。

このように、労働問題を解決するにあたっては、労基署のような監視機関を重視することも必要であると考えられる。次項では日本の労働時間に関する現状を実際のデータとともに述べていきたい。

第5節 日本の労働時間の現状

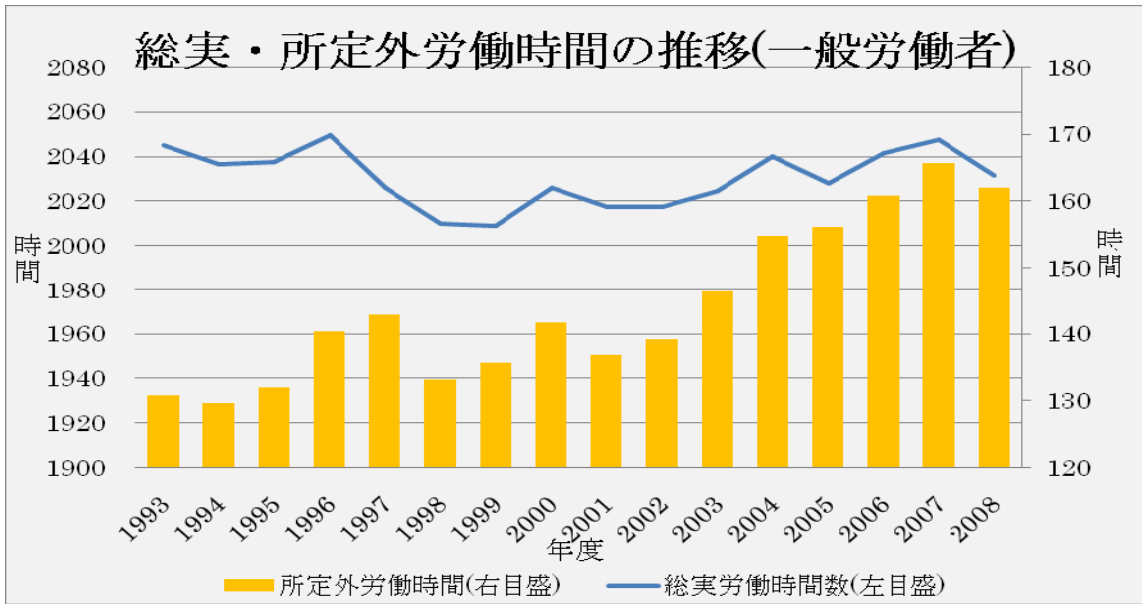
日本の労働時間の現状について、まず厚生労働省の毎月勤労統計より作成した図表 8、9を用いてみる。図表 8 は、全労働者の総実労働時間および所定外労働時間の推移を示している。このグラフを見る限りでは、現在の総実労働時間は 1990 年と比較して大きく減少している。しかし、減少してきた要因というものは、法の改正による一般労働者の所定内労働時間の減少や、パートタイム労働者の増加が主なものであり、特に後者がこの減少に大きく貢献している。この事実は、パートタイム労働者を含まない一般労働者のみの労働時間の推移を示した図表 9 を見れば分かる。過去 15 年において一般労働者の総実労働時間は大きな変化はなく横ばいにあるが、所定外労働時間は増加傾向にある。さらにここで注意しなければならないのは、調査対象を企業としている毎月勤労統計では、労働者のサービス残業は含まれていない。そのため、図で示した労働時間よりもさらに長いと考えられるのである。前節でも詳しく述べたが、現在の年間総実労働時間は約 2000 時間となっており、政府の目標としている 1800 時間にはまだまだ遠い水準にあるといえる。

図表 8



データ出典：厚生労働省『毎月勤労統計』より作成
注：事業規模 5 人以上、就業形態計、産業計の平均値

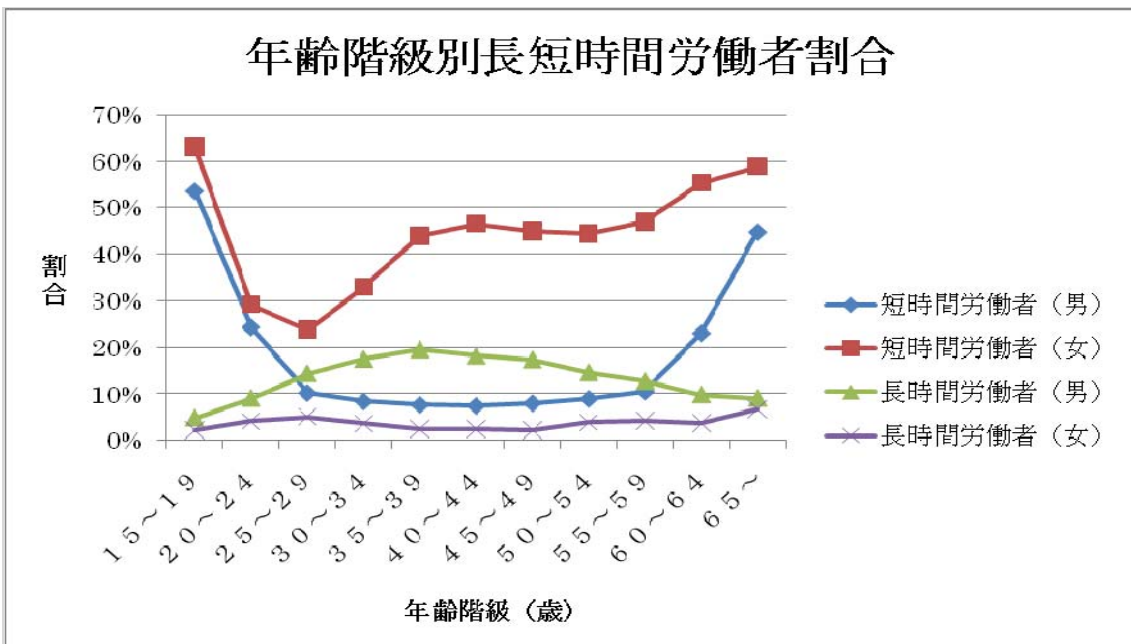
図表 9



データ出典：厚生労働省『毎月勤労統計』より作成
注：事業規模 5 人以上、一般労働者の平均値

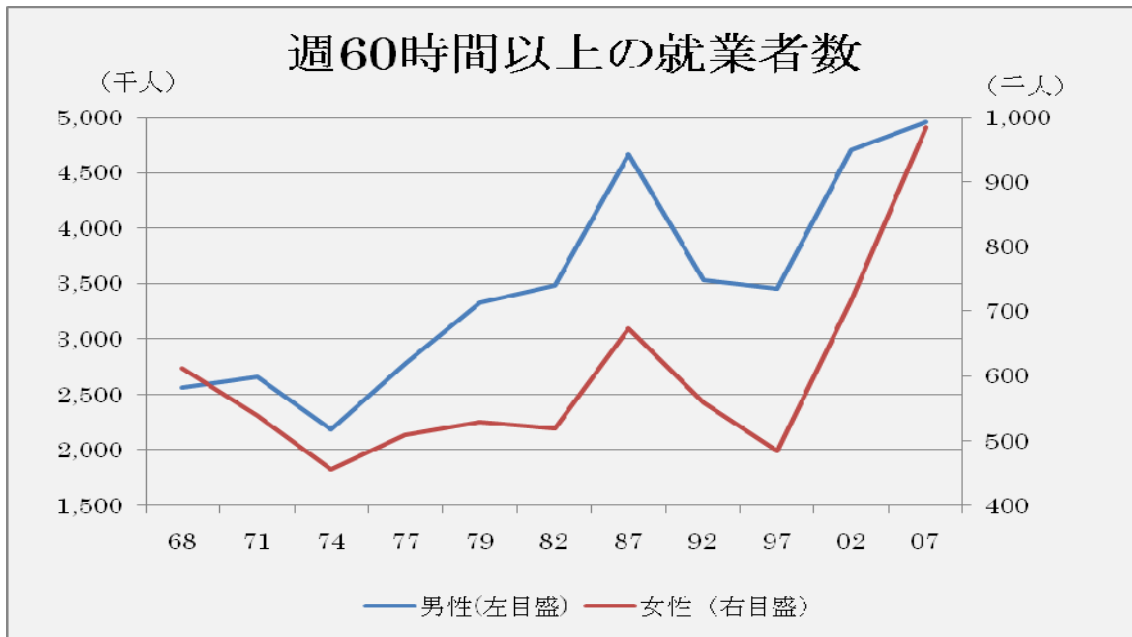
続いての図表 10 は、総務省の労働力調査より作成した年齢階級別の労働時間を示している。タイトルには、長時間労働者という言葉が使われているが、この定義は週 60 時間以上働いている労働者の事を指す。また、短時間労働者の定義は週 35 時間未満しか働いていない労働者の事を指す。この図からは、30 代から 40 代の男性で長時間労働をしている労働者の実に 5 人に 1 人が、週 60 時間働いている現状を読み取ることができる。また、具体的な数値で長時間労働者数を示している図表 11 をみても、ここ 10 年で大きく増加していることが分かる。

図表 10



データ出典：総務省統計局 (2009.7)『労働力調査』より作成

図表 11



データ出典：総務省『就業構造基本調査』(2007)より作成

注：非農林業、年間200日以上就業者

以上のような労働時間の現状を理解しつつ、次章の先行研究によってさらに労働時間に関する知識及び分析方法を考えたいと思う。

第2章 先行研究

第1節 マクロ経済学的視点からの分析

中村・石塚（1997）は労働時間の動向に関して、マクロ経済学的視点から実証分析を行っている。これにより、労働時間の短縮がどのような要因によって行われたのか、また、それが生産性、雇用調整、賃金決定にどのような影響を及ぼしたのかを検討している。

中村・石塚はマクロでみる労働時間は個別労働時間を集計した平均的な概念であると考えた。個別労働者を産業、企業規模、男女、就業形態別に表すことができると仮定し、それらを集計した平均労働時間を

$$H^* = \sum_i \sum_j \sum_k \sum_l \omega_{ijkl} H_{ijkl}$$

と定義した。ただし、添え字 i は産業、 j は企業規模、 k は男女、 l は就業形態を示す。この式より、 H^* の変動のうち、労働者の構成比 (ω_{ijkl}) の変動によるものと個別労働者の労働時間 (H_{ijkl}) の変動によるものとに分解した。そこから、5年ごとにある特定の要因が変化しなかったと仮定した場合の労働時間の変動と実際を比較することで当該要因の H^* に及ぼした効果を導出した。結果として、特に 80 年代後半から 90 年代にかけての労働時間短縮期は短時間雇用者の拡大によりの H^* の減少に大きく寄与したと示している。

平均労働時間の短縮がマクロ的な就業構造や産業構造の変化を通じて生産性に与えた影響について、1%の労働時間の短縮は約 0.7%程度生産性を低下させるという推定結果が示されている。また、70年代前半までの労働時間短縮には、労働時間の対前年変化率が高いほど生産性は低下し、88年以降の減少期においては通常の時期に比べて時短に伴う生産性の増加は小さくなる傾向がある。

わが国の雇用調整について、人数ではなく労働時間で行われる比率が高いことが分かっているが、労働時間の短縮に伴って延べ時間での調整が遅くなってきている。このことは上記の時短と生産性の傾向からも考えられる。これが労働時間での調整を困難にしていることの反映であるとするれば、企業内余剰人員を抱え込まないためには人数ベースでの調整を早めることが必要である。しかし、推定結果によると時短に対応して人数ベースでの調整は必ずしも速くなってきていないことから、人数ベースでの雇用調整を早める代わりに短時間労働者が雇用調整のバッファーとしての性格を持っており、調整しやすい労働者の割合を増加させることで対応していると考えられる。

88年以降の労働基準法の改正に伴う労働時間の短縮について、必ずしも労働効率等の上昇が伴っていないため、最低限の給与額が下がらないように賃金率の調整がなされていることを窺わせる推定結果が得られている。この結果が法定所定内労働時間短縮に伴ってもたらされたものであるとするならば、企業は時短が労務費用の拡大につながらないように賃金決定のメカニズムを変化させている可能性があるといえる。

第2節 時短効果の分析

早見ら(1991)は労働時間短縮の経済効果を、ミクロ理論に基づいて、多部門モデルをマクロ関係によるシミュレーションにより分析している。ここではシミュレーション・ケースとして、割増賃金率が25%から35%に引き上げられたときに生じるであろう経済全体への波及効果について整理している。

割増賃金率の10%の引き上げは平均労働時間を2~2.3%短縮させる。この結果、各産業は労働力不足となる。このモデルによれば、仕事効率の拡大、生産の若干の縮小によって、就業者数は1.2~1.3%の増加にとどまる。また、労働需要の増加によって賃金相場が押し上げられるものの、賃金上昇が労働供給拡大を促すことになるので、結果として賃金をさほど上げなくても済むこととなる。このシミュレーションでは平均賃金率は1.7~1.9%の微弱な上昇を示している。さらにこの労働コストの上昇分は産業連関的波及を通じて各産業の製品価格を上昇させるが、一般物価は0.5%程度の上昇にとどまるとしている。

次に、時短の生産、付加価値、労働生産性への効果を示している。部門別実質国内生産額は0.1~0.3%の下落を示すものの、先に示したように生産物価格の上昇から名目レベルでは上昇傾向を示している。その結果、産業別の付加価値の合計は0.2~0.3%程度上昇する。就業者が増加し、実質生産額が若干下落することから、マン当たり労働生産性は1~2%程度下落する。しかし、時短による仕事効率の上昇から、マン・アワー労働生産性は0.5~0.9%程度上昇すると示している。他にも、金利の上昇、為替の円高傾向などが示されている。

早見らは、時短を実現するには省力化、生産性拡大投資を誘発するポリシー・ミックスが望まれることになると述べている。

第3節 労働市場の現状に基づく研究

現在、労働市場で給与の低い非正規労働者が増える一方で、労働時間の長い正規労働者が増加していることが問題になってきている。つまり、労働市場の二極化の進行を意味している。この研究では、労働市場の二極化を解消するために法と経済学の視点から、実効性のある労働市場改革に求められる雇用政策や法体系のあり方について考察している。特に、樋口は法学と経済学を用いる理由を次のように述べている。従来、両研究では研究の対象の重視すべき観点が異なっているため、ほとんど接点が存在しなかった。そのため、制度や政策が存在していても、実現するまでの具体的移行プロセスが描けず、目の前に存在する実際の問題を解決するのに役立たない状況も存在していたのである。特にこの状況は、労働問題を考える際に顕著であった。しかし最近になって、法学と経済学の分析対象が広がったため、現実には即した制度の設計が可能になるとし、法学と経済学の二つの視点を用いている。

労働市場の二極化の原因について、景気変動の影響とともに経済のグローバル化や急速な技術進歩といった構造的要因についても触れている。そして、この状況の改善のために、グローバル化や技術革新の恩恵から取り残された人々や就職困難者の能力開発、さらには就業支援といった取り組みに関する内容と、雇用形態の多様化に対応した諸制度や労働法全般についての内容、政策の実効性を上げるための法律の執行や運用の枠組みについての合計三つの内容について考えている。

一つ目の内容に関しては、税・社会保障制度において、働くことが損にならない中立的な制度にしていくのと同時に、高質な雇用機会を用意し、能力開発や就職を支援していく仕組みを強化する必要があるとしている。具体的には、トライアル雇用の道の拡大やジョブ・カード制度の活用などであり、労働者に不利な交渉上の地歩を引き上げるために外部労働市場を構築していくことも指摘している。

続いて二つ目に関しては、労働市場の二極化を防ぐため、正規と非正規についてバランスのとれた法体系や雇用制度にしていくために、有期雇用者のセーフティネットを拡充していく必要性について述べている。

最後の三つ目については、政策の実効性を高めていくために、労使の自主的な解決を求める枠組み作りによって対応していくべきなのか、それとも強制力を使ったり、補助金により一定の方向に誘導したりするほうが良いのか、いくつかの例を用いて検討している。

第4節 本稿との関わり

(2. 1)、(2. 2)、の論文は労働時間の変化が与える影響、外的要因の変化による労働時間への影響を挙げており、マクロ経済的視点からの実証分析をしている論文として非常に参考になることが多い点を重視している。また、(2. 3)の論文は経済学と法を結び付けながら、長時間労働が起こる要因を挙げており、私たちが労働時間の現状を考える上で参考になった。その点、私たちのオリジナリティとしては、労働時間を構成する要素として労働者の労働への対価である賃金を取り入れたいと考えている。その際、労働需要側と労働供給側を考慮し、それぞれの立場における労働時間決定のモデルを作成し、さらに企業規模別、就業形態別で実証分析を行おうと思う。

第3章 分析

第1節 分析モデル（労働需要側）

普段よりも仕事をさせるということは所定内の労働時間を増加させるのではなく、所定外の労働時間（残業や休日出勤）を増加させるということである。そして、所定外の労働時間に対しては割増賃金を上乗せして支払わなければならない。よって、時間あたりに対する給与の増加、つまり賃金率の増加は企業の行動理論から考えると、労働時間を増やそうとするインセンティブを持ちにくい。本来、労働時間の削減を目的とした割増賃金が本当に労働時間に影響を与えているのかをここでは最小二乗法（OLS）により計量分析する。

推計式の右辺に割増賃金率、充足率、GDP 成長率、正規雇用者数割合を、左辺には労働者の1人当たり平均月間所定外労働時間の場合と1人当たり平均月間総実労働時間の場合をとる。ここでは加法結合を仮定する。式は以下のようなになる。

$$OT_t = a_1 + \sum a_k X_k + \varepsilon_{1t}$$

$$AT_t = b_2 + \sum b_k X_k + \varepsilon_{2t}$$

各変数および文字の説明は以下のようなになる。

・ a, b : パラメータ

・ ε : 誤差項

【被説明変数】

・ OT : 1人当たり平均月間所定外労働時間

・ AT : 1人当たり平均月間総実労働時間

【説明変数 X 】

・ 割増賃金率（＝（超過給与／所定外労働時間）／（所定内給与／所定内労働時間））

・ 充足率（＝就職件数／新規求人数）

・ GDP 成長率

・ 正規雇用者数割合（＝正規雇用者数／雇用者数）

所定外労働時間、総実労働時間は対数を取り、割増賃金率、充足率、GDP 成長率、正規雇用者数割合は百分率で表している。また、所定外労働時間、総実労働時間、割増賃金率、正規雇用者数割合は毎月勤労統計より、GDP 成長率は国民経済計算より、充足率は職業安定業務統計より年次データを集めた。割増賃金率以外の説明変数として、GDP 成長率を使用するのは、景気の動向によって企業は生産性を変化させると考えたためである。成長率が正の場合は需要超過となっているため、生産量を増やすために所定外労働時間の増加によって調整し、負の場合は削減によって調整をするのではないかと考えている。充足率に関して、本来は雇用者数を説明変数にしたいところなのだが、雇用者数は（1. 2. 1）で述べたように、雇用者数と一人当たり労働時間に代替の関係があるのならば、労働者数と労働時間は同時決定してしまい、OLS での分析は一致性の欠如した推定結果が出てしまう。そこで、それに代わるものとして充足率を説明変数として採用する。充足率は、企業の求人数に対して採用される労働者の割合を示しており、企業が望む労働力をどれくらい満たしているのか

を表す指標となる。よって、充足率の上昇は、業務量に見合うだけの労働力確保につながるため、1人当たり労働時間の減少（分散）をもたらすと考えられる。正規雇用者数割合について、割合が低下するという事は非正規雇用者の割合が増加することを意味する。これは短時間労働者の増加と同義なので、労働時間に負の相関があると考えられる。

被説明変数に所定外労働時間の場合と総実労働時間の場合をとるのは、特に割増賃金率について、労働時間のどの部分に影響を及ぼすのかを分析するためである。

所定内労働時間は法律の改正により週40時間まで減少したが、所定外労働時間は時間数について上限はあるもののそれ以外の特別な規制はほとんどない。その分、割増賃金の支払いという形で所定外労働時間を抑えようとしている。その割増賃金の存在が労働時間全体（所定内労働時間含）にまで影響を及ぼすのかどうかを2式の比較により分析する。

これらを企業規模別、就業形態別に分析するが、対象となる規模は規模計、企業規模500人以上、100人～499人、30人～99人、5～29人の5種類、就業形態は就業形態計（全労働者計）、フルタイム労働者計の2種類である。このように細分化することにより、企業規模や就業形態が変わることによって変数の項目が労働時間に与える影響の度合いの違いを見ることができる。

サンプル数は全労働者計企業規模別が1990年～2007年までの18、一般労働者計企業規模別が1993年～2007年までの15である。

第2節 分析モデル（労働供給側）

労働者が労働する主な目的は家計のためである。生活のためのお金を稼ぐことが最大目的となる。資産が増えれば、その分余暇を増やそうとするため、労働者の労働時間は給与額によって決定すると考えられる。よって、労働供給側のモデルでは現金給与は労働時間に影響を与えているという仮定の下、その他の説明変数を取り入れ、最小二乗法により分析をしたいと考える。

推計式の左辺に労働者の1人当たり平均月間総実労働時間を、右辺に所定内給与などの変数をとる。推計式は加法結合を仮定する。式は以下ようになる。

$$AT_t = c_1 + \sum c_k X_k + \mu_t$$

各変数および文字の説明は次のようになる。

- ・ c : パラメータ
- ・ μ : 誤差項
- 【被説明変数】
- ・ AT : 1人当たり平均月間総実労働時間
- 【説明変数 X 】
- ・ 実質現金給与総額（＝現金給与総額／消費者物価指数）
- ・ 失業率
- ・ 有効求人倍率
- ・ バブル期ダミー（1988～1991を1、それ以外を0）

総実労働時間、実質現金給与総額は対数を取り、失業率、有効求人倍率は百分率で表している。また、総実労働時間、現金給与総額は毎月勤労統計より、消費者物価指数は総務省統計局より、失業率は労働力調査より、有効求人倍率は職業安定業務統計より年次データを集めた。実質現金給与総額は消費者物価指数で割ることによって、労働者の所得を実質的に捉えることができる。賃金に関して実質現金給与総額のみを採用したのは、手取りの賃金で労働者が満足できれば、残業をしてさらに賃金を稼ごうとしないと考えられるからである。

実質現金給与総額以外の説明変数として失業率を使用するのは、景気を判断する指数として捉えるためである。失業率が高ければ、景気が悪いので、労働者はお金を稼ごうと労働時間を長くしようとすると考えられる。

有効求人倍率は、これが高いということは就職しやすいということなので、労働者はよりよい労働条件を目指して転職をしようとするインセンティブが働く。そうすれば、同じ労働時間でもより高い給料を手にすることができるので、有効求人倍率が高くなると労働時間は短くなると考えられる。

バブル期ダミーは 1988 年～1991 年を仮定しているが、その期間は有効求人倍率が通常よりかなり上昇しているなど、異常の期間であると判断したため、調整のためにダミー変数を入れることにした。

サンプル数は 1986 年～2007 年までの 22 である。

第4章 分析結果

第1節 分析結果（労働需要側）

分析結果は章末表 1、2 のようになった。

まずは章末表 1 の所定外労働時間を決定する要因についてみる。就業形態別にみると全労働者計、一般労働者計のどちらにおいても割増賃金率は企業規模 5~29 人のようなかなり小さな企業では有意な結果とはならなかった。そのような企業においては賃金率よりも別の要因が強いのではないかと考えられる。また、企業規模が大きくなるにつれて、弾力性が増している。つまり、大企業の方が賃金の上昇に感応的であるということである。これは、企業の抱える労働者数が多くなればなるほど、割増賃金率の上昇によってコストがより大きくなってしまいうからではないだろうか。

充足率について、労働時間に負の影響を与えていることがわかった。つまり、充足率が上昇するほど、1 人当たり所定外労働時間は減少するということである。これにより、労働者数と労働時間に代替関係があることが認められる。特に、企業が必要とする労働者数を確保できるかどうかの時短を達成する要因になると考える。よって、充足率を上昇させて雇用の促進をすることは時短につながるのではないかと考えられる。ただし、求人数を減らして充足率を減少させることは GDP などの景気に影響を及ぼすため、就職件数を増やす政策をとることが望ましい。

GDP 成長率は就業形態、企業規模にかかわらず有意とみられることから、企業は好景気の際には生産拡大のため労働時間を長く、不景気の際には労働時間を短くすることで調整していることがわかる。しかし、弾力性が小さいため、労働者の労働時間に大きく影響を及ぼすほどではないため、景気に関してのみは特に政策を採用せず、自由放任が望ましいと考えられる。

正規雇用者数割合はこの推定では符号が一致せず、統計的にも有意とはならないものが多かった。この推計式には正規雇用者割合はほとんど関係ないか、数値の取り方を誤ったと考えられる。

次に章末表 2 の総実労働時間を決定する要因についてみる。就業形態別にみても、割増賃金率は有意な結果とならなかった。所定外労働時間については有意な結果となったことから、割増賃金率は労働時間全体というよりも、やはり所定外労働時間の長さに影響を及ぼしていることがわかった。

充足率、GDP 成長率については所定外労働時間を被説明変数としたときと同様に有意な結果となっており、符号も一致している。これら 2 つは労働時間全体に影響を及ぼしていると考えられる。

正規雇用者数割合は全労働者計で統計的に有意な正の因果関係となっている。労働時間全体でみれば、正規雇用者数が増えるほど労働時間も長くなる。ただし、この結果には注意が必要である。なぜなら、この推計は労働者の平均でとってあるため、正規雇用者数の割合が大きいということは、非正規雇用者（パートタイム労働者など）数の割合が小さいということこ

とである。非正規雇用者は一般労働者に比べれば総じて労働時間が短い傾向にあるため、推計結果としてこのような形になってしまっている可能性がある。

以上のように労働需要側における所定外労働時間の決定要因はほぼ理論通りとなった。では、所定外労働時間を減らすためにはどのような政策が望ましいのかを次節の労働供給側の分析結果と合わせて次章で提言していきたい。

第2節 分析結果（労働供給側）

分析結果は章末表3のようになった。現金給与総額の増加は労働時間に負の因果関係があるという結果となった。やはり、労働者は現金給与額の増加、つまり、所得の増加によって労働時間を減らし、余暇を増やそうとする傾向にあることがわかった。

有効求人倍率の増加は労働時間に負の因果があった。これは、労働条件のよい企業に労働者が流れ、労働時間の短縮に反映されているという考え方が、わずかながらでも肯定されたと考えられる。

理論と違い、失業率は労働時間に負の因果となっている。不景気時において、供給超過となっているために企業は生産を縮小する。これにより労働者は働きたくても仕事がないので、そのような働けない状況が負の因果という形で表れていると考えられる。

パラメータをみると現金給与総額の弾力性が一番大きいことがわかる。労働者の給与を上げることは労働者の残業に対するインセンティブを削り、自発的な時短につながるのではないだろうか。

以上をふまえて、労働時間を削減できるような政策提言を行っていきたい。

章末表 1 【被説明変数…所定外労働時間】

全労働者計	規模計	500人～	100～499人	30～99人	5～29人
定数項	23.81109 (3.301367) ^{***}	30.27374 (3.394295) ^{***}	14.1099 (2.733481) ^{**}	13.09013 (5.493622) ^{***}	2.085903 (0.681825)
割増賃金率	-0.2139612 (-2.887168) ^{**}	-0.2703014 (-2.936775) ^{**}	-0.1146799 (-2.126918) [*]	-0.1109481 (-4.37433) ^{***}	-0.00122698 (-0.039122)
充足率	-0.01945415 (-7.577699) ^{***}	-0.01933466 (-4.441991) ^{***}	-0.01972869 (-8.2793) ^{***}	-0.01135313 (-5.322037) ^{***}	-0.01345293 (-4.416282) ^{***}
GDP 成長率	0.021936 (3.942232) ^{***}	0.01761 (2.056927) [*]	0.021627 (4.251556) ^{***}	0.020834 (4.45436) ^{***}	0.016938 (3.178295) ^{***}
正規雇用者数割合	0.007486 (2.085448) [*]	0.462079 (0.743029)	0.546831 (1.499013)	0.648548 (3.110701) ^{***}	0.458195 (2.599673) ^{**}
Adj-R ²	0.881716	0.8507	0.919821	0.851664	0.831098
一般労働者計	規模計	500人～	100～499人	30～99人	5～29人
定数項	24.68823 (7.447409) ^{***}	24.23015 (4.38674) ^{***}	17.68088 (4.618854) ^{***}	115.37273 (14.07806) ^{***}	3.074954 (1.682349)
割増賃金率	-0.220156 (-6.32735) ^{***}	-0.198018 (-3.3109) ^{***}	-0.145776 (-3.55969) ^{***}	-0.129011 (-10.7431) ^{***}	-0.0003619 (-0.0188)
充足率	-0.0109553 (-8.25379) ^{***}	-0.0099087 (-3.1499) ^{**}	-0.0132144 (-6.9156) ^{***}	-0.0062085 (-5.19201) ^{***}	-0.00073646 (-2.95003) ^{**}
GDP 成長率	0.009913 (3.499802) ^{***}	0.005143 (0.746904)	0.0011022 (2.640993) ^{**}	0.013044 (4.721222) ^{***}	0.003908 (0.80113)
正規雇用者数割合	0.001715 (0.709546)	-1.21241 (-1.93023) [*]	-0.05412 (-0.15154)	0.003747 (0.029369)	-0.83226 (-4.79033) ^{***}
Adj-R ²	0.976304	0.917163	0.949772	0.975731	0.861993

※括弧内は t 値

*** : 1% ** : 5% * : 10% で統計的に有意である

章末表 2 【被説明変数…総実労働時間】

全労働者計	規模計	500人～	100～499人	30～99人	5～29人
定数項	4.852049 (2.600308)**	6.534513 (4.137947)***	4.502918 (3.366083)***	4.064493 (6.689245)***	4.193063 (5.393017)***
割増賃金率	-0.00104006 (-0.054248)	-0.01822281 (-1.118216)	0.00189481 (0.135602)	0.00592279 (0.915743)	0.00298774 (0.374844)
充足率	-0.00428824 (-6.456379)***	-0.0037037 (-4.805787)***	-0.00379906 (-6.151911)***	-0.00278753 (-5.12434)***	-0.00354402 (-4.577807)***
GDP 成長率	0.003687 (2.560978)**	0.003776 (2.491318)**	0.00348 (2.639572)**	0.003311 (2.775803)**	0.004298 (3.173088)***
正規雇用者数割合	0.005486 (5.907645)***	0.522397 (4.744369)***	0.528564 (5.59099)***	0.571118 (10.74233)***	0.833497 (18.60775)***
Adj-R ²	0.940124	0.882316	0.951215	0.963484	0.97238
一般労働者計	規模計	500人～	100～499人	30～99人	5～29人
定数項	4.73314 (6.56373)***	5.49089 (10.01764)***	5.656491 (9.015498)***	5.375982 (12.28386)***	4.745869 (13.61234)***
割増賃金率	0.00427534 (0.563657)	-0.0017023 (-0.29067)	-0.0053371 (-0.79514)	-0.0026589 (-0.55245)	0.00355735 (0.968829)
充足率	-0.0016899 (-5.84036)***	-0.0017891 (-5.808)***	-0.0019935 (-6.36524)***	-0.0010721 (-2.23693)**	-0.0017142 (-3.59976)***
GDP 成長率	0.001556 (2.520023)**	0.001143 (1.694817)	0.00135 (1.973048)*	0.002112 (1.906937)*	0.002229 (2.395227)**
正規雇用者数割合	-0.000061 (-0.11583)	-0.19098 (-3.10502)**	0.051988 (0.888164)	0.054619 (1.068054)	0.130956 (3.951616)***
Adj-R ²	0.807205	0.910295	0.83512	0.398466	0.73714

※括弧内は t 値

*** : 1% ** : 5% * : 10% で統計的に有意である

章末表 3 【被説明変数…総実労働時間】

全労働者計	規模計
定数項	12.81774 (6.062797) ^{***}
実質現金給与総額	-0.582407 (-3.564021) ^{***}
失業率	-0.048474 (-7.643128) ^{***}
有効求人倍率	-0.102186 (-3.883828) ^{***}
バブル期ダミー	0.072584 (4.092275) ^{***}
Adj-R ²	0.845447

※括弧内は t 値

*** : 1% ** : 5% * : 10% で統計的に有意である

第5章 政策提言

前章までの議論を踏まえ、労働時間の短縮、及びさらなる労働環境の改善に向けて、政府に対し以下のような政策を提言する。

第1節 割増賃金率の引き上げ

(1. 2. 1) で述べたように、労働需要側は利潤極大化(=費用極小化)を目指して行動する。その際、同じ時間当たり労働生産性ならば、賃金の安い労働者の方が好まれる。また、労働生産性を上げるためには新たな労働者を雇うか、現有の労働者の労働時間を長くするか、の行動のどちらかを選択する。現行の法律では、残業時間が1カ月60時間を超える場合には50%の割増賃金率を適用している。ただし、60時間を超えない分に対しては25%を適用している。しかし、これでは現状として新たな労働者を雇うよりは現有の労働者に残業してもらうなどの1人当たり労働時間を長くする行動を選択している。特に、月60時間を超えたところから割増賃金率が急激に上がるため、企業側としては労働者を割増賃金率が25%である時間ぎりぎりまで働かせる可能性がある。これでは、私たちの考える長時間労働を解決する政策とは言い難い。なぜなら、現状でもふれた通り残業そのものに、健康問題や生活に悪影響を及ぼす力があるからである。そこで、私たちは労働者の所定外労働時間を削減するために『すべての残業時間に対して50%の割増賃金率を適用する』ことを新たに提言する。割増賃金率の引き上げは労働者に残業させた方が効率的であるという企業側のインセンティブを削ぐことができ、その結果、新規雇用を増やす可能性があるので、労働時間の削減に貢献すると考えられる。この政策は残業などの所定外労働だけでなく、休日出勤などの所定外労働にも同様に50%を適用する。

この提言を立証するために前章での分析結果を利用する。5 - 29人規模の企業を除いた3つの区分では割増賃金率と労働時間は負の相関関係があることがわかった。章末表1より、割増賃金率が1%増加するごとに労働時間は500人以上の企業の一般労働者は約0.2%、100-499人規模の企業では約0.15%、30-99人規模の企業では約0.13%減少することがわかる。従って、理論上では割増賃金率を50%に引き上げることにより、それぞれ年間約10%、7.5%、6.5%の削減が可能になると考えられる。例えば、総実労働時間が2000時間を超える長時間労働者の場合、それぞれ約200時間、150時間、130時間の削減が可能となる。しかし、企業規模500人以上の企業では政府の掲げる「総実労働時間1800時間」という目標を達成し得るものの、企業規模100~499人や30~99人の企業では、水準に達することはなく、これを達成するためには割増賃金率を約70%以上に引き上げる必要があるとも考えられる。

財源については、この政策は法律の改正のみなので、特に考えなくてもよいと考える。

ここで上記の政策提言と同時に、私たちの別の考えも合わせて述べる。今まで取り上げた長時間労働の原因には、私たちの分析で見てきたような景気要因や構造的要因以外にも、存在していることを考慮に入れなければならない。それは、問題意識でも触れた、個人の意

識に関する問題である。私たちは、労働市場全体に基づく考察を行ってきたが、やはりひとりひとりの意識に大きな違いがある限り、どのような政策や制度ができて、円滑にそれらが浸透せず、非常に長い時間を要してしまうかもしれない。だからこそ、人々の意識の改革を進めていくことも長時間労働の早期改善に有効であると考えている。人々の意識改革を図る際、もちろん重要になってくるのは労使の自主的な取り組みである。例えば、一部の企業では、「ノー残業デー」などの取り組みを実施することによって、残業時間削減に努めている。これももちろん、時短に貢献すると考えられる。しかし、政府はただ個別の労使の取り組みに対して何もせず見ているのでは、先ほどにも言ったようにやはり多大な時間がかかってしまうと考えられる。

そこで、私たちが考えたのは、外部の力も併せて使うことにより、人々の意識改革を進めていくというものである。具体的には、企業に行動計画や成果を外部に公表することを義務付けることがあると考えられる。また労働基準監督署を強化することにより、行政による直接的な介入も有効であると考えられる。いくつか考えられる外部からの意識改革の推進方法のなかでも、私たちは『労働基準監督官の増員』をもう一つの政策提言として考えている。この内容については、次節において詳しく述べていく。

第2節 労働基準監督官の増員

割増賃金率を引き上げた際に必ず問題となるのは、賃金の未払い問題やサービス残業問題であると考えられる。いかに割増賃金率を引き上げたとしても、その分の賃金が支払われない、もしくはそもそも所定外労働時間として計上されないのでは、長時間労働問題の解決にはならず、かえって労働者の労働環境の悪化につながってしまう可能性があると考えられる。そのため、前節でも述べたように、企業の意識改革が大切であると考えている。だからこそ、法律を守れない使用者をなくし、割増賃金率の引き上げが効果的になるように、企業の不正を監視する機関の充実を図るべきであると考えている。つまり、私たちは『労働基準監督官の増員』を提言する。監視の目をより広く行き届かせることで、不正を防止し、自然な労働時間の削減を達成させることができるのではないかと考える。また、労働者からの申告に対しても早急な対応をすることができるようになることを考える。そして、ただ監督官の数を増やすだけでなく、労働者を守るための労働基準監督署の存在をアピールすることも大切である。労働者が1人で抱え込まなくても、助けになってくれる機関があることを認知させていくことが必要である。

監督官は国家公務員のため、給与は税金から支払われる。そこで財源が必要になる。現在の違反率の高さを鑑みるにかなり高い数値がでていることから、罰則による罰金の徴収で一部をまかなうことができるのではないかと考える。その後、企業の意識改革も進み、違反が減少してきたら、新卒の採用を少なくするなど規模を調整することによって、その時々状況に応じて労働基準監督署を機能させることができると考えている。

以上が私たちの政策提言である。これにより、労働者の働きすぎの現状が改善されればよいと思う。

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

- ・中村二郎・石塚浩美(1997)「労働時間短縮の意義と効果—マクロ経済的視点から」『日本労働研究雑誌』No.448、14-23 ページ
- ・慶應義塾大学産業研究所 KEO グループ(1991)「労働時間短縮の経済効果」『日本労働研究雑誌』No.384、2-22 ページ
- ・樋口美雄(2008)「法と経済学の視点から見た労働市場制度改革」『経済産業研究所ディスカッションペーパー08-J-056』<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/08j056.pdf>

《参考文献》

- ・樋口美雄(1996)『労働経済学』東洋経済新報社
- ・樋口美雄(2001)『ワークシェアリング—雇用創出と働き方の変革をめざして—』社会経済生産性本部 ワークシェアリング委員会
- ・小倉一哉(2007)『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞出版社
- ・小倉一哉(2008)『日本の長時間労働—国際比較と研究課題』日本労働研究雑誌
- ・大竹文雄・奥平寛子(2008)『長時間労働の経済分析』RIETI Discussion Paper Series
- ・岩崎健二(2007)『長時間労働が健康に及ぼす影響』<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2007-07/P6-9.pdf>

《データ出典》

- ・総務省統計局 HP<http://www.stat.go.jp/>、11月2日
- ・厚生労働省 HP<http://www.mhlw.go.jp/index.html>、11月2日
- ・OECDHPhttp://www.oecd.org/home/0,3305,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html、11月2日
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2007)『経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査』<http://www.jil.go.jp/press/documents/20070717.pdf>、11月3日