

# 自律的労働時間制度は長時間労働 を抑制するのか<sup>1</sup>

---

慶應義塾大学 山田篤裕研究会 労働・雇用分科会

矢萩凌 赤木美佳 上井颯斗

2014年11月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2014年12月13日、12月14日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、山田篤裕教授（慶應義塾大学）をはじめ、ニッセイ基礎研究所の金明中様、4年生のコメンテーターの方など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

---

ホワイトカラーエグゼンプションに類似した新たな自律的労働時間制度、日本型新裁量労働制の導入が現在検討されている。労働者自身が労働時間を決定することができる自律的労働時間制度だが、日本では本来の目的通りに機能しない可能性が指摘されている。特に労働者自身が健康を害するほど労働時間増加を招いてしまう可能性については検討されなければならない。長時間労働は労働者に対して様々な弊害をもたらし、具体的には脳・心臓疾患や精神障害のリスク上昇や労働生産性の低下が挙げられる。そのため長時間労働は労働者保護の観点から抑制されなければならない。またその長時間労働を助長する可能性のある自律的労働時間制度には明らかな問題があると考えられる。

本研究では月間総実労働時間を被説明変数とした重回帰分析と、体のだるさを被説明変数とした順序プロビット分析の 2 つの分析とを行い、自律的労働時間制度が労働時間や健康に対してどのような影響を与えるのかを検証した。この結果、自律的労働時間制度は月間総実労働時間と体のだるさに対してともに正の効果を与えていた。このことから、自律的労働時間制度は月々の労働時間の増加を助長し、かつ結果として労働者の健康に悪影響を与えていることが明らかになった。

そこで、実労働時間を把握しつつ、労働者の健康に配慮し、長時間労働を抑制させる政策としてドイツを皮切りにヨーロッパの数か国で導入されている「労働時間貯蓄制度」を提言したい。具体的には、「上限貯蓄時間を 140 時間とし、月 60 時間以上の所定外労働が見られた場合はその清算を即時開始する労働時間貯蓄制度」を提言する。この制度の利点はいくつか存在する。休みを取得しにくく、かつ長時間労働になりやすい繁忙期には多めに働き、その後閑散期にまとまった休暇を取得することができる点だ。他の労働時間規制と違い不払い残業時間を減少させる効果を期待できる。2 つ目は実労働時間の算定が必要であるという点だ。また、実労働時間の算定によって長時間労働の促進を打ち消す効果がある。さらに、この制度を導入・利用することで日本人の休暇に対する罪悪感を軽くし、他の休暇制度の取得率を上昇させる効果を期待できる。

キーワード：自律的労働時間制度、長時間労働、労働時間貯蓄制度

## 目次

### はじめに

## 第 1 章 問題意識

- 第 1 節 自律的労働時間制度
- 第 2 節 長時間労働の問題点

## 第 2 章 自律的労働時間制度に関する先行研究

- 第 1 節 自律的労働時間制度に関する先行研究
- 第 2 節 研究の方向性と本稿の位置づけ

## 第 3 章 自律的労働時間制度と労働時間についての実証分析

- 第 1 節 使用データ
- 第 2 節 変数の定義
- 第 3 節 自律的労働時間制度が総実労働時間に与える影響についての実証分析

## 第 4 章 自律的労働時間制度と健康状態についての実証分析

## 第 5 章 政策提言

- 第 1 節 分析結果についての考察
- 第 2 節 政策提言
- 第 3 節 政策の導入にあたって
- 第 4 節 おわりに

## 先行論文・参考文献・データ出典

# はじめに

第 2 次安倍政権において、労働者への評価を従来の労働時間ベースからより成果主義的な色を強めた「日本型新裁量労働制」の導入が検討されている。この制度はアメリカなど諸外国でも導入されている、いわゆるホワイトカラーエグゼンプションと類似した制度である。同制度は一定要件を満たす労働者に対し、労働時間規制を緩和・免除し、有能な人材の能力や時間を勤務時間の自由化によって有効活用することを目的としている。そのため労働者自身が労働時間を決定することができる自律的労働時間制度に現在注目が集まっている。

しかしながら、日本ではこの自律的労働時間制度が本来の目的通りに機能しない可能性がある。特に労働者自身が使用者側に求められている成果を上げるために労働時間増加を自ら招き、長時間労働を助長する可能性がある点については問題視されなければならない。

そもそも日本は労働時間が欧州諸国などと比較しても長い国である。長時間労働は脳・心臓疾患や精神障害のリスクを高めるという労働者の健康面の問題と集中力の低下、疲労の蓄積による労働生産性の低下という観点から問題がある。そのため長時間労働は抑制されなければならないが、現行の法制度ではそれができない。労働基準法では 1 日 8 時間、週 40 時間労働を上限としているが、労使間で 36 協定を結ぶことにより上限なく働かせることが可能であり、厳格な労働時間の上限を定めた法制度は日本には存在しない。

仮に自律的労働時間制度が長時間労働を助長するのであれば、上記の問題意識から制度として明らかな欠陥が存在すると考えられる。本稿では問題意識を踏まえ、先行研究を参考に自律的労働時間制度と総実労働時間の関係と労働者の普段の健康に与える影響について分析を行った。2006 年 6 月のクロスセクションデータを用いて、統計解析ソフト「Stata」を使用した実証分析を行った。

その結果、全ての自律的労働時間制度が労働時間増加を招くという結果を得た。また普段の健康に与える影響についても自律的労働時間制度は労働者の健康にマイナスの影響を与えることが判明した。特に事業場外労働のみなし労働時間制は 2 分析において大きな影響が見られた。そこで本稿では、労働時間増加を防ぎ、かつ労働者の健康を守るための新たな政策を提言する。

本稿における各章の構成は以下の通りとなる。

第 1 章の問題意識では自律的労働時間制度が日本では本来の目的通りに機能しない可能性を挙げ、特に長時間労働を助長する可能性について焦点を当てる。続いて長時間労働の問題点に関して労働者の健康と労働生産性の 2 つの観点から論じる。

第 2 章では自律的労働時間制度に関する先行研究を整理し、第 3 章、4 章にて実証分析を行う。実証分析にあたって、被説明変数には月間総実労働時間と労働者の普段の健康に対する代理変数として「体のだるさダミー」を使用し、自律的労働時間制度が労働時間と労働者の普段の健康に与える影響について検証する。

最後に第 5 章では分析結果から自律的労働時間制度が労働時間の増加を招いた原因と普段の健康にマイナスの影響を与えた原因について改めて考察を行った。その上で、労働時間を減らしつつ、労働者の健康にも配慮した「労働時間貯蓄制度」を新たな政策として提

言した。同制度は所定外労働時間分を銀行口座のように貯め、貯めた分を好きな時に休暇として使用できる制度である。分析結果より事業場外労働のみなし労働時間制が他の自律的労働時間制度と比較して労働時間の増加、健康状態の悪化というマイナスの効果が大きかった。そのためみなし労働時間制を含む全ての自律的労働時間制度でも実労働時間を把握することを前提に、また諸先行研究から月 60～80 時間以上の所定外労働は脳・心臓疾患のリスクを高めることから「上限貯蓄時間を 140 時間とし、月 60 時間以上の所定外労働が見られた場合はその清算を即時開始する労働時間貯蓄制度」を提言する。

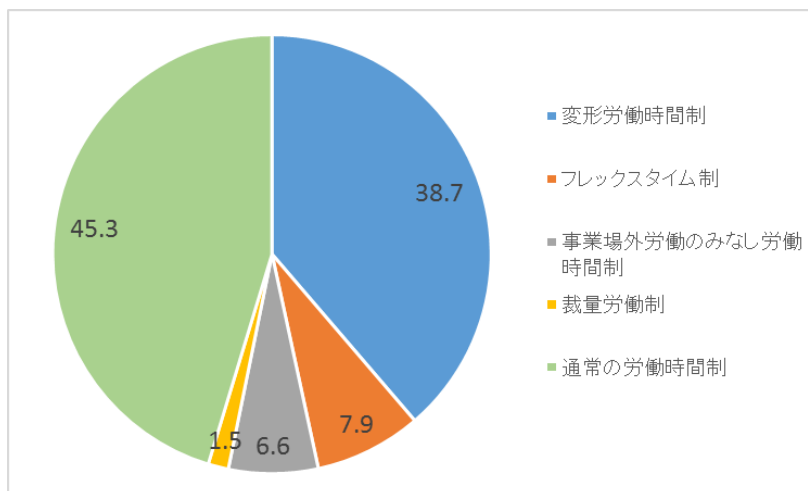
# 第1章 問題意識

## 第1節 自律的労働時間制度

2012 年より発足した第 2 次安倍政権下では、「日本型新裁量労働制」導入に関する議論が活発化している。「日本型新裁量労働制」とは一定要件を満たす労働者に対し、労働時間規制を緩和・免除し、有能な人材の能力や時間を勤務時間の自由化によって有効活用することを目的とした、いわゆるホワイトカラーエグゼンプションに近い制度である。そのため労働時間を労働者自身が自由に決定することができる自律的労働時間制度に現在注目が集まっている。自律的労働時間制度の主な例としては変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制が挙げられる。

図 1 は平成 25 年度の日本における自律的労働時間制度の適用者割合である。半数以上の労働者が自律的労働時間制度の適用を受けているが、そのほとんどは変形労働時間制、フレックスタイム制の適用者で占められている。事業場外労働のみなし労働時間制は 6.6%、裁量労働制<sup>2</sup>についてはわずか 1.5%に留まっている。特に裁量労働制の適用割合が低い水準に留まっている原因として、裁量労働制には専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の 2 種類が存在するが、前者は対象業務の範囲が狭い点、後者は極めて限定された業務区分にしか適用できない点（日本経団連 2005）から適用条件が厳しくなっていることが挙げられる。第 2 次安倍政権では現在の裁量労働制の適用割合が低いことを踏まえ、日本型新裁量労働制において労働時間規制の適用緩和・免除の対象を拡大することを目標としている。

図 1：平成 25 年度自律的労働時間制度の適用者割合（単位：%）



出典：厚生労働省「平成 25 年度就労条件総合調査」より筆者作成

<sup>2</sup> ここでは専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の 2 つ。

日本型新裁量労働制導入の目的としては、①「多様な働き方、創造性と高い生産性を発揮できる働き方の実現」による経済成長に向けた企業競争力の向上、②時間管理に馴染まない働き方をしている個人に対して付加価値生産性を上げ、より創造的で柔軟な働き方の実現（厚生労働省「第5回産業競争力会議雇用・人材分科会配布資料」）の2点が挙げられている。日本型新裁量労働制と類似の制度である、いわゆるホワイトカラーエグゼンプションはアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスなどでも導入されているが、各国共に時間管理が必ずしもふさわしくないホワイトカラーに対する労働時間規制緩和による勤務時間の自由化および成果による評価がポイントとなっている。

しかし自律的労働時間制度は日本では本来の目的通りに機能しない可能性が考えられる。その根拠として現行の法制度でも労働時間規制の適用除外がうまくいっていない点、内部労働市場が発達している点、そして自律的労働時間制度の適用によって労働者自らが労働時間の増加を招いてしまう可能性がある点の3点を挙げたい。

現行の法制度でも労働時間規制の適用除外要件を定めたものとして労働基準法第41条が存在する。労働基準法第41条では、労働時間等の規制の適用除外とされている者は①特定事業（農業、水産業）の従事者、②管理監督者または機密情報を取り扱う者、③監視・断続的労働従事者と定めている。この労働時間規制の適用除外者のうち、しばしば問題となるのが②の管理監督者である。労働基準法第41条における「管理監督者」の定義が曖昧であり、労働者が管理監督者であるかどうかの判断が難しいという問題があるためだ（石毛 2005）。例えば日本ではチームで一定期間仕事を進めるケースが多いが、労働者はその一定期間だけ管理監督者となることも考えられる。しかしその労働者が管理監督者かどうかについては基本的に使用者の判断に委ねられる。そのため労働者本人が自分は管理監督者であるという認識がないまま使用者が一方向的に労働者を管理監督者として処遇してしまう可能性がある。この曖昧な管理監督者の定義の問題は労使間の紛争の一因となることも少なくない。政府が導入を検討している日本型新裁量労働制においても同様の問題が発生する可能性は否定できず、本来適用されるべきではない労働者に対しても日本型新裁量労働制が適用されてしまう可能性がある。

2点目として日本は内部労働市場が非常に発達した国である点が考えられる。アメリカでいわゆるホワイトカラーエグゼンプションが機能している理由としては、アメリカの外部労働市場が日本と比較すると非常に発達しているということが挙げられる（石毛 2005）。アメリカは“**employment at will**”の国と評されることがあるが、これは企業が労働者を雇用するのも解雇するのも自由であり、同時に労働者側も企業を選ぶ自由があるということを意味している。もし企業が労働者に対して過酷な労働条件や不満の出るような労働環境を提示した場合、労働者が外部労働市場において高く評価されるような能力を有しているのであれば、労働者は現在勤務している企業を離れ、より労働条件の良い企業を求めて転職する。このような労働者の移動性が高い外部労働市場がアメリカにおけるホワイトカラーエグゼンプションを支える要因になっていると考えられる。対して日本では従来の終身雇用形態が崩れつつあるものの、多少労働環境に不満があっても同じ企業に留まり続けることは決して珍しいことではなく<sup>3</sup>、内部労働市場が発達している反面、外部労働市場は発達しているとは言い難い。

3点目としては労働者自らが労働時間の増加を招く可能性があるという点だ。労働者に仕事の進め方が委ねられる自律的労働時間制度では、労働者は企業側に求められている成果を上げるために労働時間を労働者自らが増やしてしまう可能性がある。これでは同制度の本来の目的である創造的・柔軟な働き方を実現することはできない。さらに実質的に所定外の実労働時間分の賃金を支払わずに使用者が仕事量を決定できるため、特定の能力の高い労働者に仕事が集中してしまう危険性ははらんでいる。実際に、1990年代以降の自発

<sup>3</sup> 総務省「平成14年就業構造基本調査」では過去に一度も転職したことがない有業者の割合が51.6%となっている。

的サービス残業の増加の原因として賃金と労働時間の関連を弱める成果主義的な人事制度の導入があったことが考えられ、裁量労働制など自律的労働時間制度はサービス残業の増加の要因となっている。そのため労働者は結果的に長時間労働を無報酬で強いられている。長時間労働は様々な問題を引き起こすが、詳細については次節にて述べる。

## 第2節 長時間労働の問題点

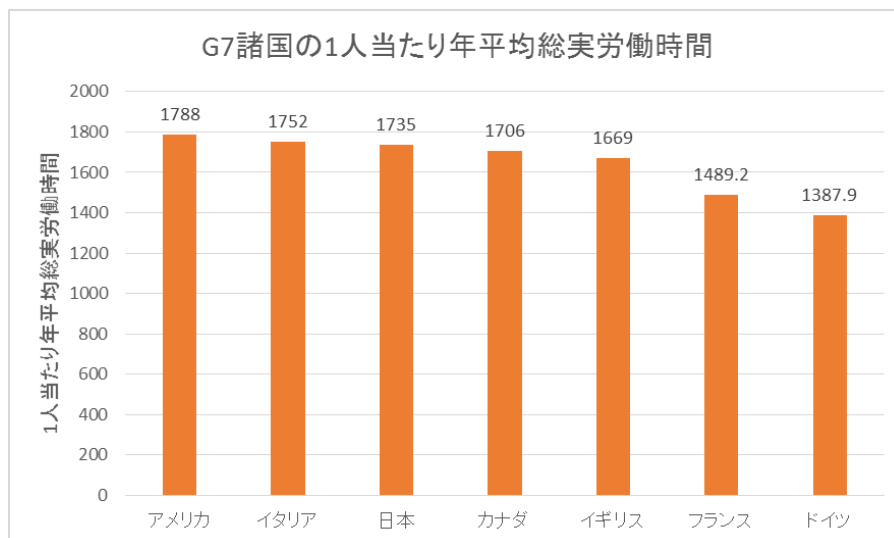
そもそも長時間労働によって発生する問題とは何なのか。まずは日本の労働時間の現状から考えていく。

日本は一般的に労働時間が長い国として認識されている。その根拠として図 2 がある。図 2 は OECD 「employment outlook」より作成した 2013 年時点での労働者 1 人あたりの年間平均総実労働時間の国際比較である。日本は年間平均 1735 時間であり、これは G7 諸国の中ではイギリス、フランス、ドイツといった西欧諸国よりも労働時間が長いのが現状である。

また OECD の統計は全ての労働者を対象としたものであったが、パートタイム労働者を除いたフルタイム労働者（一般労働者）を対象を限定すると、日本における 1 人当たりの年間平均総実労働時間は直近 10 年ほどでは年間 2000 時間前後で推移している（図 3）。フルタイム労働者の労働時間はかなり長いものとなっていることがわかる。

国際的に見ても労働時間の長い国である日本だが、労働時間の上限を定める法律として労働基準法が存在する。労働基準法では 1 日 8 時間、週 40 時間労働を上限とし、それ以上の労働は認めないとしている。しかし労働基準法第 36 条に基づく、通称「36 協定」と呼ばれる協定を労使間で結ぶことで、時間外割増賃金などといった制約は存在するものの使用者は労働者に対して 1 か月で 45 時間、1 年間で 360 時間延長して労働させることが可能となっている。さらに特別条項付き協定を結ぶことで、この延長時間を超えて働くことも可能である。つまり日本の労働基準法では適切な手順を踏むことにより、実質上限なしで労働させることができるため、規制の実効性に関しては疑問が残る。そのため労働基準法は長時間労働抑制に役割を果たしているとは言い難い。日本には厳格に労働時間の上限を定めた法律は存在せず、その結果として図 2、3 のように非常に長い労働時間を生み出している一因だと考えられる。

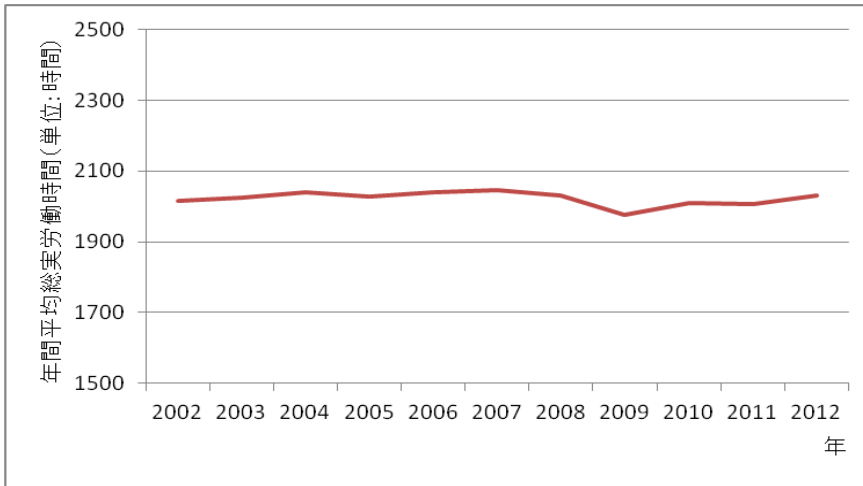
図 2：1 人当たり年平均総実労働時間の国際比較



出典：OECD iLibrary “Average annual hours actually worked per worker”より筆者作成



図 3：日本における一般労働者の 1 人あたり年間平均総実労働時間の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より筆者作成

長時間労働は様々な問題を招く。代表的なものとして労働者の健康面の問題と労働生産性低下の問題の 2 つが存在する。

1 点目は労働者の健康面の問題である。平成 25 年度の脳・心臓疾患による労災支給決定件数を 1 か月あたりの所定外労働時間別に区分した表を見ると（表 1）、月 60 時間未満の所定外労働時間については労災支給決定件数が 0 に対して、月 60 時間以上では労災支給決定件数が急増していることがわかる。長く働けば働くほど労災支給決定件数が比例して増加するわけではないが、表 1 からは月 60 時間の所定外労働が健康に悪影響を及ぼす境目と捉えることができる。

労働時間と脳・心臓疾患の関係性について調査した先行研究がいくつか存在する。和田（2002）では労働時間と睡眠時間の関係から「月 80-100 時間の残業ないし休日労働は心血管疾患の発症と大きく関連している可能性がある」と指摘している。また岩崎（2008）は脳・心臓疾患に関する調査を総合的にまとめており、脳・心臓疾患の発症リスクを増加させる長時間労働として「週労働 55～60 時間以上」、1 か月あたりの所定外労働時間に換算すると「60～80 時間」と結論付けている。表 1 での結果は、これらの研究と整合的であると判断できる。

表 1：1 か月あたり所定外労働時間別の脳・心臓疾患労災支給決定件数

区分	平成24年度		平成25年度	
		うち死亡		うち死亡
45時間未満	0	0	0	0
45時間以上～60時間未満	0	0	0	0
60時間以上～80時間未満	20	4	31	16
80時間以上～100時間未満	116	50	106	50
100時間以上～120時間未満	69	28	71	28
120時間以上～140時間未満	50	14	21	8
140時間以上～160時間未満	16	9	22	8
160時間以上	31	9	34	13
その他	36	9	21	10
合計	338	123	306	133

出典：厚生労働省「平成 25 年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より筆者作成

労働者の精神障害に対する労災支給件数の多さも無視することはできない。表 2 は平成 25 年度の精神障害に対する労災支給決定件数を 1 か月あたりの所定外労働時間別に区分したものである。精神障害で労災支給を受けた労働者の約 4 割にあたる 171 件が 1 か月あたり 60 時間以上の所定外労働を行っていたことが表 2 からわかる。労働時間とメンタルヘルスの関係については先行研究において統一した見解は得られていないが、黒田・山本（2014）や馬（2009）などでは労働時間とメンタルヘルスには正の相関があるという結果が得られている。表 2 の結果はこれらの先行研究と整合的であると判断できる。

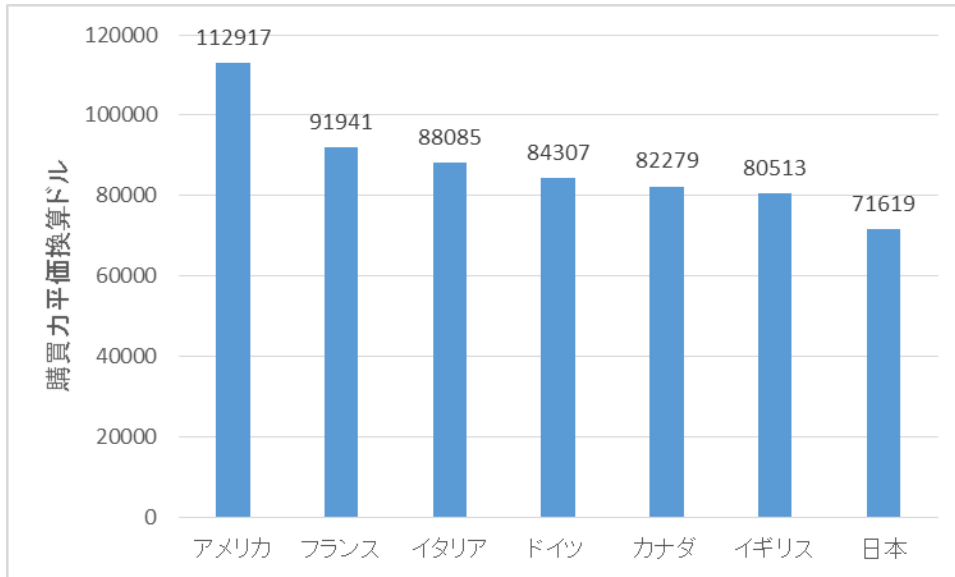
表 2：1 か月あたり所定外労働時間別の精神障害労災支給決定件数

区分	年度	平成24年度	うち自殺 (未遂含)	平成25年度	うち自殺 (未遂含)
20時間未満		97	3	89	5
20時間以上～40時間未満		25	3	43	9
40時間以上～60時間未満		29	8	31	4
60時間以上～80時間未満		26	13	27	7
80時間以上～100時間未満		32	7	21	4
100時間以上～120時間未満		66	17	46	9
120時間以上～140時間未満		46	15	22	4
140時間以上～160時間未満		24	6	24	6
160時間以上		46	14	31	7
その他		84	7	102	8
合計		475	93	436	63

出典：厚生労働省「平成 25 年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より筆者作成

また 2 点目の問題として労働生産性の低下が考えられる。長時間労働を行うことにより、当然労働者には集中力の低下、疲労の蓄積が起こるものと想定される。そのような状況下では高い生産性を維持することは困難だと予想できる。事実、日本生産性本部（2013）によれば日本の 2012 年の 1 人あたり労働生産性は 71619 ドルで G7 加盟国の中では最低の数字となっている（図 4）。この水準は 1 人あたり労働生産性 1 位のルクセンブルグ（128281 ドル）と比較すると日本の労働者の労働生産性は約 55%程度、G7 加盟国トップのアメリカ（112917 ドル）と比較しても約 6 割程度と効率的な働き方が実現できているとは言い難いのが現状である。

図 4：1 人あたり労働生産性の国際比較（2012 年）



出典：日本生産性本部「日本の生産性の動向 2013 年版」より筆者作成

注 1：購買力平価とは各国通貨の購買力が等しくなるように計算された各国通貨の交換レートのこと。

注 2：購買力平価換算ドル = (購買力平価で評価された GDP) / 就業者数

労働時間と労働生産性の関係性について調査した先行研究がいくつか存在する。早見（1995）では公表統計を使用して労働時間と労働者の作業効率に関して分析を行っている。同研究では 1 時間当たりの生産性が最も高くなる最適な月間労働時間に対して月間実労働時間は約 43 時間長いものになっているという結果を得ている。また小倉・坂口（2004）では早見の推計手法を参考に 2002 年の政府統計を用いて労働時間と作業効率の関係について推計している。ここでも産業計の効率労働時間よりも実労働時間が 10%ほど長くなっていることが判明しており、早見（1995）と整合的な結果が得られている。長時間労働が労働者の生産性を低下させることは上述の研究より明らかである。

以上より長時間労働は問題であることがわかった。そのため労働者の勤務時間の自由化を謳いながらも、そもそも長時間労働を助長してしまう可能性がある自律的労働時間制度には明らかな欠陥があると考えられる。本稿では自律的労働時間制度と労働時間の関係性、また労働者の健康に与える影響にも焦点を当て、研究を行っていく。

## 第2章 自律的労働時間制度に関する先行研究

### 第1節 自律的労働時間制度に関する先行研究

自律的労働時間制度については活発な議論が行われているものの、その是非については意見が分かれている。

自律的労働時間制度が長時間労働を招くという結果を得た先行研究として小倉・藤本(2007)がある。ここでは課長クラス以上の管理職、勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」または「時間管理なし」のどれか一つでも該当する場合に「時間管理の緩やかな労働者」と定義し、「時間の管理緩やかダミー」が総労働時間に与える影響を OLS 分析している。結果、諸属性の影響を取り除いた後でも「時間管理の緩やかな労働者」の方が通常の労働時間管理が適用される労働者に比べ、総労働時間が長いことが示された。この結果の下、「政策的には、一定期間における総労働時間の上限規制を行うことが様々な種類の労働者にとって有効である」と述べている。自律的労働時間制度が所定外労働時間へ与える影響に焦点を当てた研究としては Fukuda (2012) があり、ここでは「連合生活アンケート調査」の 2008 年のデータを用いて実証分析を行っている。その結果、自律的な労働は所定外労働時間の増加を招くという結果が得られている。JILPT (2005) では不払い労働時間に影響する諸要因を重回帰分析している。この結果、女性の場合、裁量労働制・みなし労働時間制が不払い労働時間を長くする要因として認められた。

一方、自律的労働時間制度による労働時間増加の原因は制度そのものにあるのではなく、日本の法制度の設計に問題があるという指摘もある。濱口(2005)は「現在の裁量労働制が労働時間の見なし制という手法を取っているために、法条文上は実労働時間を把握する必要がない制度設計になっている点」が長時間労働を招いていると指摘している。自律的労働時間制度自体が労働時間増加を招いているのではなく、実労働時間を把握する必要がないため、定められたみなし労働時間以上に働くことができるという制度設計の問題が労働時間増加を引き起こしていると主張している。その上で濱口は、「現行の裁量労働制について、その法的構成を変え、見なし労働時間制ではなく、第 36 条の特例及び第 37 条の適用除外として位置づけ直し、労働時間規制の基本的な考え方は適用されるものであることを明確化することが望ましい」と述べている。また梶川(2008)では自律的労働時間制度など労働時間規制緩和については予想される弊害に配慮した慎重な制度設計がなされていると制度に対して一定の評価を下している。しかし、日本は法制度自体が複雑であり、その結果として労働時間規制が損なわれているという可能性が指摘されている。

## 第2節 研究の方向性と本稿の位置づけ

本研究ではクロスセクションデータを用いて、裁量労働制をはじめとする自律的労働時間制度が総実労働時間に与える影響についての重回帰分析を行う。仮に同制度が労働時間増加を招くのであれば、それは制度として明らかな欠陥である。現在政府が日本型新裁量労働制という新たな自律的労働時間制度の導入を検討していることもあり、自律的労働時間制度が本来の目的通りに機能しないことを示すことができれば、分析の意義は大きい。また第 1 章の問題意識で前述した通り、長時間労働は健康を害する可能性があるため、普段の健康状態（体のだるさ）と自律的労働時間制度についての順序プロビット分析も合わせて行い、自律的労働時間制度が労働者の健康に与える影響についても分析する。先行研究では労働者の普段の健康状態と自律的労働時間制度の関係について分析を実施した研究はほとんどなく、これは新しい知見といえる。本稿の方向性として自律的労働時間制度は労働時間増加を招くという各先行研究を支持し、実証分析を用いて検証を行う。その上で、労働時間増加を防ぎ、かつ労働者の健康を守るような政策を提言することが本稿の貢献である。分析方法については次章にて詳述する。

# 第3章 自律的労働時間制度と労働時間についての実証分析

---

## 第1節 使用データ

本研究では月間総実労働時間を被説明変数とした重回帰分析と、体のだるさを被説明変数とした順序プロビット分析の 2 つの分析を行い、自律的労働時間制度が労働時間や労働者の健康に対してどのような影響を与えるのかを検証する。

本稿では、日本労働組合総連合会が 2006 年 6 月に実施した『連合生活アンケート調査』のデータを、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブからの寄託で使用した。調査対象は全国の構成組織の組合員で、配布数は 32000 人、有効回収数は 22098 人であった。標本抽出方法については、構成組織に対してはその組合員数を考慮し、調査対象を割り振った。単組での配布にあたっては、組合の規模、組合員の性別、年齢などを考慮するようにされている。今回主要な変数として扱った自律的労働時間制度の利用実態をはじめ、コントロール変数として対象者の勤務先概要、本人属性、職場生活、家庭生活の状況等の変数を使用することが可能なため本データを利用した。なお実証分析にあたって、統計解析ソフト「Stata ver. 13.1」を使用した。

## 第2節 変数の定義

分析に使用した変数の定義は表 3、記述統計量は表 4 の通りである。

表 3：変数の定義

被説明変数		
月間総実労働時間		週5日勤務と考え、お盆と正月を含んだ約3週間の国民の休日を差し引いて、年間労働日数を245日と定義。一日の労働時間と年間労働日数を掛け合わせて総実労働時間を算出。(月間総実労働時間) = (退社時間 - 出社時間) × 5 × 49 / 12
体のだるさ		「あなたは、特別の病状がないにもかかわらず、体のだるさを感じるときはありますか。」という質問に対し、全く感じない=1、あまり感じない=2、時々感じている=3、感じる人が多い=4、常に感じている=5
説明変数		
労働時間制度	事業場外労働のみなし労働時間制ダミー	事業外労働のみなし労働時間制=1、それ以外=0、とする変数
	裁量労働制ダミー	裁量労働制=1、それ以外=0、とする変数
	変形労働時間制ダミー	変形労働時間制=1、それ以外=0、とする変数
	フレックスタイム制ダミー	フレックスタイム制=1、それ以外=0、とする変数
	その他の通常の労働時間制	その他の通常の労働時間制=1、それ以外=0、とする変数
業種	製造業・金属ダミー	製造業・金属=1、それ以外=0、とする変数
	製造業・化学ダミー	製造業・化学=1、それ以外=0、とする変数
	製造業・その他ダミー	製造業・その他=1、それ以外=0、とする変数
	資源・エネルギーダミー	資源・エネルギー=1、それ以外=0、とする変数
	交通・運輸ダミー	交通・運輸=1、それ以外=0、とする変数
	情報・出版ダミー	情報=1、それ以外=0、とする変数
	商業・流通ダミー	商業・流通=1、それ以外=0、とする変数
	サービス・一般ダミー	サービス・一般=1、それ以外=0、とする変数
	金融・保険・不動産ダミー	金融・保険・不動産=1、それ以外=0、とする変数
	建設・資材・林産ダミー	建設・資材・林産=1、それ以外=0、とする変数
	その他非製造業ダミー	その他非製造業=1、それ以外=0、とする変数
企業規模	公営・公務ダミー	公営・公務=1、それ以外=0、とする変数
	総従業員数29人以下ダミー	総従業員数29=1、それ以外=0、とする変数
	総従業員数30人～99人ダミー	総従業員数30人～99=1、それ以外=0、とする変数
	総従業員数100人～299人ダミー	総従業員数100人～299=1、それ以外=0、とする変数
	総従業員数300人～999人ダミー	総従業員数300人～999=1、それ以外=0、とする変数
	総従業員数1000人～4999人ダミー	総従業員数1000人～4999=1、それ以外=0、とする変数
総従業員数5000人以上ダミー	総従業員数5000=1、それ以外=0、とする変数	
年齢		回答者の年齢
学歴	中卒ダミー	中卒=1、それ以外=0、とする変数
	高卒ダミー	高卒=1、それ以外=0、とする変数
	短大・高専・専門学校卒ダミー	短大・高専・専門学校卒=1、それ以外=0、とする変数
	大学・大学院卒ダミー	大学・大学院卒=1、それ以外=0、とする変数
職種	生産職ダミー	生産職=1、それ以外=0、とする変数
	事務職ダミー	事務職=1、それ以外=0、とする変数
	専門・技術職ダミー	専門・技術職=1、それ以外=0、とする変数
	運輸職ダミー	運輸職=1、それ以外=0、とする変数
	営業・販売・サービス職ダミー	営業・販売・サービス職=1、それ以外=0、とする変数
	その他ダミー	その他=1、それ以外=0、とする変数
賃金率(円)		(賃金率(円)) = (2005年の本人年間賃金総額(円)) / {(月間総実労働時間) × 12}
子育てダミー		末子の成長段階が乳幼児または保育園・幼稚園児=1、それ以外=0、とする変数
要介護家族ダミー		要介護家族有=1、それ以外=0、とする変数
既婚者ダミー		既婚=1、それ以外=0、とする変数
共働きダミー		主な収入源が本人の収入と配偶者の正規雇用収入、または本人の収入と配偶者のパート収入=1、それ以外=0とする変数

表 4：変数の記述統計量

変数	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
月間総実労働時間	14215	221.799	32.914	91.875	408.333
体のだるさ	14215	2.947	0.981	1	5
男性	14215	0.892	0.310	0	1
裁量労働制ダミー	14215	0.115	0.319	0	1
事業場外労働のみなし労働時間制ダミー	14215	0.025	0.156	0	1
フレックスタイム制ダミー	14215	0.142	0.349	0	1
変形労働時間制ダミー	14215	0.127	0.333	0	1
その他の通常の労働時間制	14215	0.529	0.499	0	1
製造業・金属ダミー	14215	0.259	0.438	0	1
製造業・化学ダミー	14215	0.096	0.295	0	1
製造業・その他ダミー	14215	0.072	0.258	0	1
資源・エネルギーダミー	14215	0.049	0.216	0	1
交通・運輸ダミー	14215	0.140	0.347	0	1
情報・出版ダミー	14215	0.052	0.223	0	1
商業・流通ダミー	14215	0.040	0.195	0	1
サービス・一般ダミー	14215	0.046	0.210	0	1
金融・保険・不動産ダミー	14215	0.028	0.164	0	1
建設・資材・林産ダミー	14215	0.028	0.166	0	1
その他非製造業ダミー	14215	0.014	0.117	0	1
公営・公務ダミー	14215	0.175	0.380	0	1
総従業員数29人以下ダミー	14215	0.010	0.099	0	1
総従業員数30人～99人ダミー	14215	0.026	0.158	0	1
総従業員数100人～299人ダミー	14215	0.080	0.272	0	1
総従業員数300人～999人ダミー	14215	0.158	0.365	0	1
総従業員数1000人～4999人ダミー	14215	0.303	0.460	0	1
総従業員数5000人以上ダミー	14215	0.422	0.494	0	1
年齢	14215	39.631	8.505	18.5	65.5
中卒ダミー	14215	0.020	0.138	0	1
高卒ダミー	14215	0.531	0.499	0	1
短大・高専・専門学校卒ダミー	14215	0.104	0.305	0	1
大卒ダミー	14215	0.346	0.476	0	1
生産職ダミー	14215	0.179	0.384	0	1
事務職ダミー	14215	0.331	0.471	0	1
専門・技術職ダミー	14215	0.219	0.414	0	1
運輸職ダミー	14215	0.100	0.300	0	1
営業・販売・サービス職ダミー	14215	0.130	0.336	0	1
パート従業員ダミー	14215	0.000	0.000	0	0
その他	14215	0.041	0.199	0	1
賃金率(円)	14215	2250.705	725.834	624.667	7800.454
既婚者ダミー	14215	0.750	0.433	0	1
子育てダミー	14215	0.174	0.379	0	1
介護ダミー	14215	0.053	0.223	0	1
共働きダミー	14215	0.415	0.493	0	1

今回利用した変数のうち、自律的労働時間制度である裁量労働制、事業場外のみなし労働時間制、フレックスタイム制、変形労働時間制とはどのような制度なのか。

事業場外労働のみなし労働時間制とは労働基準法 38 条の 2 第 1 項によると、事業場外で業務に従事する労働時間の計算が困難な労働者に対して、実労働時間でなく、労使間の協定で決められた時間働いたとみなして労働時間を設定するのみなし時間制で労働時間を算定する制度である。



裁量労働制とはみなし労働時間制の一部であり、労働基準法 38 条の 3 第 1 項によると、労働者が一定の仕事の手順について高い裁量性を委ねられている場合、労働時間を実労働時間ではなくみなし労働時間として算定することを認める制度である。また、携わる職種により専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の 2 種類が存在する。前者は専門的業務に携わる者に適用され、具体的には研究開発、デザイナー、建築士などの労働者に適用される。後者は企業の中核部門で自律的に企画立案の業務を行っているホワイトカラーの労働者が対象である。

変形労働時間制とは労働基準法第 32 条の 2,4,5 によると、労働時間の規制単位を 1 週間、1 か月単位ではなく、ある一定の単位期間の平均労働時間で算定する制度である。

フレックスタイム制とは変形労働時間制の一部であり、労働基準法 32 条の 3 によると、労使で協定を結ぶことで労働者が自身の始業時刻と終業時刻を自由に決定できる制度である。この際、通常の労働時間規制に代わり、1 か月以内の清算期間の労働時間の合計によって時間外労働の有無が判断され、1 週間・1 日あたりの労働時間規制は適用されない。前述の変形労働時間制とは、所定労働時間を特定する必要がない点で異なる制度となっている。

表 3 の変数について、それぞれ設定理由と仮説を以下に述べる。

#### 1. 被説明変数

月間総実労働時間：本稿では 1 日の退社時間から入社時間を引き、それを 1 か月換算したものを使用して、通常の回帰分析を行った。

体のだるさダミー：労働者の普段の健康状態に対する代理変数として採用した。

#### 2. 説明変数

自律的労働時間制度ダミー：裁量労働制ダミー、事業場外労働のみなし労働時間制ダミー、フレックスタイム制ダミー、変形労働時間制ダミーといった自律的労働時間制度は月間総実労働時間に対して正の効果、つまり労働時間の増加をもたらすと考えられる。これは先行研究の小倉・藤本（2007）などでの結果に基づき、労働時間の管理が緩やかな労働者であると労働時間の増加につながると予想されるからである。また、労働者の体のだるさに対しても正の効果、つまり労働者の健康状態に悪影響を与えると予想される。自律的労働時間制度の適用者であると労働者は長時間労働となる傾向がある。長時間労働が労働者の健康に悪影響を及ぼすことは第 1 章の問題意識より明らかである。そのため、自律的労働時間制度の適用者の健康に悪影響を及ぼすと考えられるからである。

コントロール変数：業種についてのダミー、企業規模についてのダミー、年齢、学歴についてのダミー、職種についてのダミーは、小倉・藤本（2007）の時間管理の緩やかな労働者についてのプロビット分析に使用されている変数にならって設定した。また、労働者の年収自体は労働時間の長さによって決定される可能性があるため、年収を賃金率に直してコントロール変数とした。既婚者ダミー、子育てダミー、介護ダミー、共働きダミーは、結婚・子育て・介護・共働きなどの家庭状況による労働時間への影響をコントロールするため説明変数に加えた。

## 第3節 自律的労働時間制度が総実労働時間に与える影響についての重回帰分析

本節では自律的労働時間制度が月間総実労働時間に対する影響についての重回帰分析を行う。この分析を通して自律的労働時間制度が労働時間に対してどのような影響を与える

のかを検証する。分析における主要な変数は自律的労働時間制ダミーで、その他の変数はコントロール変数として扱った。また、レファレンスとしたダミーは、自律的労働時間制度については「その他の通常の労働時間制ダミー」、業種ダミーについては「製造業・金属ダミー」、企業規模ダミーについては「総従業員数 29 人以上ダミー」、学歴ダミーについては「高卒ダミー」、職種ダミーについては「その他ダミー」である。

月間総実労働時間を被説明変数とした重回帰分析のモデルは次の通りである。

$$\begin{aligned}
 Y = & a + b_1(\text{男性ダミー}) + b_2(\text{自律的労働時間制ダミー}) + b_3(\text{業種ダミー}) \\
 & + b_4(\text{企業規模ダミー}) + b_5(\text{年齢}) + b_6(\text{学歴ダミー}) + b_7(\text{職種ダミー}) \\
 & + b_8(\text{勤務形態ダミー}) + b_9(\text{賃金率(円)}) + b_{10}(\text{子育てダミー}) \\
 & + b_{11}(\text{要介護家族ダミー}) + b_{12}(\text{既婚者ダミー}) + b_{13}(\text{共働きダミー}) + u
 \end{aligned}$$

Y=月間総実労働時間

u=誤差項

分析の結果は表 5 のようになった。

表 5：分析結果

被説明変数：月間総実労働時間	係数	t値
男性	20.665	[25.75]***
事業場外労働のみなし労働時間制ダミー	11.744	[7.75]***
裁量労働制ダミー	3.789	[5.09]***
変形労働時間制ダミー	2.049	[2.55]**
フレックスタイム制ダミー	4.611	[6.13]***
その他の通常の労働時間制ダミー	reference	
製造業・金属ダミー	reference	
製造業・化学ダミー	-7.402	[-8.46]***
製造業・その他ダミー	-9.628	[-9.83]***
資源・エネルギーダミー	-2.583	[-2.17]**
交通・運輸ダミー	-6.398	[-5.86]***
情報・出版ダミー	-13.846	[-12.00]***
商業・流通ダミー	-11.169	[-8.12]***
サービス・一般ダミー	-8.695	[-6.84]***
金融・保険・不動産ダミー	-6.847	[-4.44]***
建設・資材・林産ダミー	-3.042	[-2.06]**
その他非製造業ダミー	-10.845	[-5.32]***
公営・公務ダミー	-19.028	[-23.34]***
総従業員数29人以下ダミー	reference	
総従業員数30人～99人ダミー	-3.906	[-1.43]
総従業員数100人～299人ダミー	0.308	[0.12]
総従業員数300人～999人ダミー	3.715	[1.53]
総従業員数1000人～4999人ダミー	7.720	[3.23]***
総従業員数5000人以上ダミー	12.602	[5.28]***
年齢	0.844	[23.56]***
中卒ダミー	-2.164	[-1.26]
高卒ダミー	reference	
短大・高専・専門学校卒ダミー	0.520	[0.63]
大卒ダミー	9.513	[16.08]***
生産職ダミー	-1.971	[-1.47]
事務職ダミー	-0.302	[-0.25]
専門・技術職ダミー	7.341	[5.78]***
運輸職ダミー	5.687	[3.63]***
営業・販売・サービス職ダミー	3.575	[2.66]***
その他ダミー	reference	
賃金率(円)	-0.023	[-57.49]***
既婚者ダミー	7.681	[11.44]***
子育てダミー	2.183	[3.30]***
介護ダミー	-1.952	[-1.88]*
共働きダミー	-3.160	[-5.85]***
定数項	210.324	[68.43]***
決定係数	0.317	
自由度修正済み決定係数	0.315	
標本数	14184	
*有意水準10%以下,**有意水準5%以下,***有意水準1%以下		

統計的に有意になった変数は、男性ダミー、自律的労働時間制度の各種ダミー、業種についての全てのダミー、一部の企業規模についてのダミー、年齢、学歴ダミーのうち大卒ダミー、職種についてのダミー、賃金率、家庭状況についてのダミーである。

まず男性ダミーの月間総実労働時間に対する影響を見ると正に有意になることが確認された。定量的にみると、男性であると女性に比べ、1 か月あたり約 20 時間の労働時間増加が確認された。

次に自律的労働時間制度の月間総実労働時間に対する影響を見ると、全ての自律的労働時間制度で正に有意となることが確認された。定量的にみると 1 か月あたり、裁量労働制であると約 4 時間、事業場外労働のみなし労働時間制であると約 12 時間、フレックスタイム制であると約 5 時間、変形労働時間制であると約 2 時間、それぞれ通常の労働時間制である場合に比べて労働時間が伸びるという結果になった。これらの結果は先行研究と一致した見解を得ることができた。分析より、自律的労働時間制度は長時間労働を促進させる効果があることが明らかとなった。

企業規模ダミーの係数を見ると、総従業員数 1000～4999 人ダミーと総従業員数 5000 人以上ダミーで正に有意となることが確認された。それぞれ約 8 時間、約 13 時間の労働時間の増加という結果になり、企業規模が大きいほど労働時間が長くなると結果から解釈できる。また、学歴ダミーでは大卒ダミーが正に有意な効果を月間総実労働時間に与えており、大卒であると約 9 時間半労働時間が増加するという結果になった。

次に職種ダミーの効果を見ると、生産職であると約 2 時間労働時間が減少する一方、専門職・技術職であると約 7 時間、運輸職であると約 6 時間、営業・販売・サービス職であると約 3 時間労働時間が増加する傾向があることが分かった。小倉・藤本（2007）によると、専門・技術職は業務量が多いとともに、裁量労働制を適用されることが多い。また営業・販売職はほかの職種に比べ、時間の管理が緩やかである。

賃金率は月間総実労働時間に対して負に有意な効果を与えている。定量的に見ると、時給が 100 円上がった場合、1 か月あたり約 2 時間の労働時間減少につながる。

## 第4章 自律的労働時間制度と健康状態についての実証分析

第3章では月間総実労働時間を被説明変数とした重回帰分析の結果を考察し、自律的労働時間制度が月々どれだけの労働時間の増加につながるかを明らかにした。本章では2つ目の分析として自律的労働時間制度が労働者の普段の健康に対してどのような影響を与えるのかを検証する。本分析では、普段の健康の代理変数として体のだるさダミーを被説明変数とした順序プロビット分析を行った。分析における主要な変数は自律的労働時間制ダミーと月間総実労働時間で、他の変数はコントロール変数として扱った。第3章の分析と同様にレファレンスとしたダミーは、労働時間制についてのダミーでは「その他の通常の労働時間制ダミー」、業種についてのダミーでは「製造業・金属ダミー」、企業規模についてはダミーでは「総従業員数29人以上ダミー」、学歴についてのダミーでは「高卒ダミー」、職種についてのダミーでは「その他ダミー」である。

体のだるさを被説明変数とした順序プロビット分析のモデルは次の通り。

$$y_i^* = a + b_1(\text{男性ダミー}) + b_2(\text{月間総実労働時間}) + b_3(\text{自律的労働時間制度ダミー}) \\ + b_4(\text{業種ダミー}) + b_5(\text{企業規模ダミー}) + b_6(\text{年齢}) + b_7(\text{学歴ダミー}) \\ + b_8(\text{職種ダミー}) + b_9(\text{勤務形態ダミー}) + b_{10}(\text{賃金率(円)}) \\ + b_{11}(\text{子育てダミー}) + b_{12}(\text{要介護家族ダミー}) + b_{13}(\text{既婚者ダミー}) \\ + b_{13}(\text{共働きダミー}) + u_i$$

$$y_i = \begin{cases} 1 & (0 < y_i^* \leq \mu_1) \\ 2 & (\mu_1 \leq y_i^* \leq \mu_2) \\ 3 & (\mu_2 \leq y_i^* \leq \mu_3) \\ 4 & (\mu_3 \leq y_i^* \leq \mu_4) \\ 5 & (\mu_4 \leq y_i^*) \end{cases}$$

$y_i^*$  = 体のだるさダミー

$u_i$  = 誤差項

分析の結果は表6のようになった。

表 6：分析結果

被説明変数：体のたるさ	係数	t値
男性	-0.234	[-7.33]***
事業場外労働のみなし労働時間制ダミー	0.106	[1.79]*
裁量労働制ダミー	0.072	[2.50]**
変形労働時間制ダミー	0.072	[2.30]**
フレックスタイム制ダミー	-0.009	[-0.31]
その他の通常の労働時間制	reference	
製造業・金属ダミー	reference	
製造業・化学ダミー	-0.009	[-0.26]
製造業・その他ダミー	-0.017	[-0.44]
資源・エネルギーダミー	0.020	[0.42]
交通・運輸ダミー	0.067	[1.59]
情報・出版ダミー	-0.003	[-0.06]
商業・流通ダミー	0.120	[2.25]**
サービス・一般ダミー	0.160	[3.24]***
金融・保険・不動産ダミー	0.212	[3.55]***
建設・資材・林産ダミー	-0.079	[-1.37]
その他非製造業ダミー	0.069	[0.87]
公営・公務ダミー	0.234	[7.26]***
総従業員数29人以下ダミー	reference	
総従業員数30人～99人ダミー	0.012	[0.11]
総従業員数100人～299人ダミー	-0.047	[-0.49]
総従業員数300人～999人ダミー	-0.021	[-0.22]
総従業員数1000人～4999人ダミー	-0.051	[-0.54]
総従業員数5000人以上ダミー	-0.045	[-0.48]
年齢	0.007	[4.93]***
中卒ダミー	-0.109	[-1.64]
高卒ダミー	reference	
短大・高専・専門学校卒ダミー	0.050	[1.55]
大卒ダミー	-0.036	[-1.57]
生産職ダミー	0.049	[0.93]
事務職ダミー	-0.034	[-0.71]
専門・技術職ダミー	0.020	[0.41]
運輸職ダミー	-0.014	[-0.23]
営業・販売・サービス職ダミー	-0.002	[-0.03]
その他ダミー	reference	
賃金率(円)	0.000	[-3.34]***
既婚者ダミー	-0.014	[-0.52]
子育てダミー	-0.012	[-0.46]
介護ダミー	0.159	[3.94]***
共働きダミー	0.002	[0.08]
月間総実労働時間	0.004	[13.30]***
cut1	-0.839	[-6.06]***
cut2	0.341	[2.48]**
cut3	1.531	[11.08]***
cut4	2.272	[16.39]***
擬似決定係数	0.012	
標本数	14184	

\*有意水準10%以下,\*\*有意水準5%以下,\*\*\*有意水準1%以下

統計的に有意な結果が得られた変数は、男性ダミー、自律的労働時間制度ダミー、業種ダミー、年齢、賃金率、介護ダミー、月間総実労働時間である。

男性ダミーは体のだるさに対して負の効果を与えているため、男性であると女性に比べ体のだるさが軽減されるという結果になった。これは男女間の体格の差が表れていると考えられる。

自律的労働時間制度のダミーでは裁量労働制ダミー、事業場外労働のみなし労働時間制ダミー、変形労働時間制ダミーで正に有意な効果が見られ、これらの制度を適用していると体のだるさが増すという結果になった。これらの自律的労働時間制度であると労働時間が増加し、結果として健康に悪影響を与えていると推測される。一方、フレックスタイム制ダミーについては有意な結果が得られなかった。

業種のダミーでは商業・流通ダミー、サービス・一般ダミー、金融・保険・不動産ダミー、公営・公務ダミーで有意な正の効果が見られ、これらの業種であると体のだるさが増すという結果になった。

また年齢は体のだるさに対して有意な正の効果を与えており、高齢であるほど体のだるさが増すという結果になった。

賃金率については有意になったものの、係数が限りなく 0 に等しくなったため体のだるさに対してほとんど効果を与えていないものと考えられる。

介護ダミーは体のだるさに対して有意な正の効果を与えている。このことから仕事と介護を両立する疲れから、体調は崩していることが予想される。

月間総実労働時間についても体のだるさに有意な正の効果を与えており、月々の労働時間が長くなると体調が悪くなると読み取れる。

以上の第 3 章の月間総実労働時間を被説明変数とした重回帰分析、本章の体のだるさを被説明変数とした順序プロビット分析の 2 つの分析から、自律的労働時間制度は労働時間の増加をもたらし、その結果として健康に悪影響を及ぼすということが明らかになった。

## 第5章 政策提言

### 第1節 分析結果についての考察

第3章、第4章の実証分析において、自律的労働時間制度は労働時間増加を招き、その影響によって労働者の健康状態が悪化することが明らかとなった。本来であれば自律的労働時間制度は労働者に柔軟な働き方をさせることで効率的な業務の遂行を目的としたものだが、なぜこのような結果が表れたのか。本節では自律的労働時間制度が長時間労働を引き起こす理由について考察する。

まず考えられる理由としては、自律的労働時間制度が適用される労働者に対して求められている成果が高いのではないかとということが挙げられる。いくら柔軟な労働時間を利用して効率よく職務をこなしていったとしても、それらを上回る成果を求められている場合、労働者自身が労働時間を増やしてでも成果を出すしかない。石毛（2005）は労働者の能力と比較して過剰な仕事量であった場合、仕事手順にある程度の裁量性があっても、その仕事を達成するのに処遇上不利を被る可能性がある場合は長時間労働が強制されてしまうと述べている。つまり自律的労働時間制度が適用されていても、その制度本来の効果が表れる職場環境ではないということが考えられる。労働者に仕事の裁量性を与えたとしても、その裁量性を生かせる仕事量を使用者側が提示しない限り制度の利点を失う結果になってしまう。自律的労働時間制度を機能させるためには労働者が仕事を達成するのに不利を被らない程度の仕事量を使用者側が提示する必要がある。先行研究と今回の分析結果は共に、自律的労働時間制度は長時間労働を促進させる効果があるという結論を導き出した。その理由としては上記のような背景があるのではないかと考えられる。

さらに、労働者の普段の健康状態と自律的労働時間制度の関係について分析した結果からは、裁量労働制、事業場外労働のみなし労働時間制、変形労働時間制が普段の健康状態に悪影響を与えるということが実証分析からわかった。第3章の自律的労働時間制度と月間総実労働時間についての分析結果より、これらの自律的労働時間制度は長時間労働を促進させることが判明している。問題意識でも述べたように、長時間労働は健康状態に悪影響を及ぼすことが明らかになっているため、今回の分析は問題意識と整合的な結果を得ることができたと言える。

また、今回の分析結果から特に事業場外労働のみなし労働時間制は月間約12時間もの労働時間増加を招くことが明らかとなった。裁量労働制やフレックスタイム制が月間約4時間、変形労働時間制がもたらす月間約2時間の労働時間増加と比較すると、事業場外労働のみなし労働時間制は大幅な労働時間増加を引き起こすことがわかる。なぜこの制度だけ大幅な労働時間の増加を招く結果となったのだろうか。この理由としては先行研究でも紹介した通り、濱口（2005）がみなし労働時間制について、法条文上は実労働時間を把握する必要がないために労働時間の増加をもたらすという点を指摘している。本稿ではこの先行研究に基づいた結果を得ることができたと判断できる。

しかし、法条文上は実労働時間を把握する必要性がないとしても、みなし労働時間制も労働時間規制の対象ではある。そのため労働者の実労働時間を常に記録・把握し、それに



見合ったみなし労働時間を設定しなければ実労働時間とみなし労働時間が乖離する可能性も考えられる。その場合、労働者はみなし労働時間以上の労働を常に強いられることとなり、結果的に長時間労働を促進させる可能性がある。事業場外労働のみなし労働時間制は実労働時間の算定が難しい労働者に対して実労働時間を算定する必要がないとされてきたが、携帯電話やインターネットなどが広く普及した現代では、使用者と労働者が連絡を即座にとることは容易である。そのため従来の事業場外労働のみなし労働時間制の適用者であっても現代では実労働時間の算定はそこまで難しいとは考えられない状況にある。仮に従来ののみなし労働時間制の適用者であった労働者に対しても実労働時間を算定する必要性が生まれれば、不必要に時間外割増賃金を支払いたくない企業側としては長時間労働を抑制させようとするインセンティブが働くのではないだろうか。

それでは自律的労働時間制度を改正、もしくは撤廃することで長時間労働に歯止めがかかるだろうか。次節において、この議論も踏まえた政策提言を行う。

## 第2節 政策提言

前節における考察より、日本においては自律的労働時間制度の適用者に対して求められている成果が高いこと、みなし労働時間制では実労働時間の把握の必要性が法条文上に記述されていないために長時間労働を促進させる結果になってしまっている可能性があることを指摘した。では、どうすれば長時間労働の規制を行うことができるだろうか。

そこで、実労働時間を把握しつつ、労働者の健康に配慮し、かつ長時間労働を抑制させる政策として、ドイツを皮切りにヨーロッパの数か国で導入されている「労働時間貯蓄制度」<sup>4</sup>を提言したい。具体的には、「上限貯蓄時間を 140 時間とし、月 60 時間以上の所定外労働が見られた場合はその清算を即時開始する労働時間貯蓄制度」を提言する。本節においては、この政策の妥当性の検討、そして導入した場合の政策的効果について考察する。

まず、労働時間貯蓄制度とはどういった制度なのか。JILPT (2008) によるとこの制度は 1994 年にドイツで初めて導入された制度で、ドイツにある企業の約 3 分の 2 がこの制度を利用している。所定外労働時間を銀行に預金するように口座に貯蓄し、それを労働者が好きなときに貯蓄している時間分を休暇に利用することができるという制度だ。ドイツでは全口座の 80% が貯蓄可能な上限時間を規制していて、平均貯蓄上限時間は 90 時間を超えている。また、貯蓄時間の 3 分の 2 以上は 1 年以内に清算することを労働者に求める規定が存在する。貯蓄時間のその他の利用方法としては特に理由のない長期の休暇にも使用することができる。

ドイツではこの制度に対して比較的プラスの評価がなされている。残念ながら制度の導入前後で労働時間貯蓄制度の効果についての実証分析を行った論文を見つけることはできなかったが、JILPT (2008) がこの制度を利用している従業員を対象としたアンケート調査を行っている。その結果によると、利用者の大多数は制度による時間管理に関する潜在力をプラスと評価しており、反対の評価をしているのはわずか 19% に過ぎないという結果が得られている。また、同じく JILPT による事業所委員会委員を対象とした調査では、74% が制度の導入によって個人の時間管理の自由度が拡大したと回答している。このように労働者・事業所ともに制度の導入によって大多数が制度による恩恵を享受できていることがわかる。

ここまで労働時間貯蓄制度の概要を説明してきた。ここで今回提言した労働時間貯蓄制度の妥当性を検証したい。まず、なぜ上限貯蓄時間を設けるのかということについて考察する。問題意識で挙げたように、日本の 1 人あたり年間平均総実労働時間は西欧諸国と比

<sup>4</sup> 鶴(2010)によると、1995年にオランダ、2002年にベルギー、2005年にフランスなどが導入している。

べても長いことが明らかになっている。所定外労働時間で見ると、労務行政研究所（2012）によると 2012 年の日本人の平均週間所定外労働時間は 4.2 時間であり、年間労働時間に換算すると 205.8 時間<sup>5</sup> となる。ドイツと同様に、この 3 分の 2 以上の利用を義務付けるとなると、最低でも約 135 時間の休暇が必要となる。1 日 8 時間労働で単純計算すると、これは約 17 日分に当たり、貯蓄時間の清算が非常に難しくなると考えられる。そうすると制度を無視して働かせようとする企業が増えてしまい、制度が形骸化してしまう可能性がある。これを考慮し貯蓄時間の上限を設けることとした。

具体的に貯蓄上限時間を 140 時間とした理由についてはドイツと日本の所定外労働時間の差から設定した。ドイツは世界的にも労働時間が短い国であり、欧州労使関係観測所（European Industrial Relations Observatory, EIRO）によると、ドイツでは 2012 年の平均週間総実労働時間が 40.5 時間、平均週間所定内労働時間が 37.7 時間となっている。その差分からドイツでは週 2.8 時間の所定外労働時間が行われているものだと推測できる。前述した日本の所定外労働時間と比較すると日本はドイツより約 1.5 倍の所定外労働を行っていることが推測できる。そこで、ドイツの労働時間貯蓄制度の平均貯蓄上限時間が 90 時間を超えていることを考慮し、日本ではその約 1.5 倍の上限 140 時間とした労働時間貯蓄制度を提言することとした。

さらに、月 60 時間以上の所定外労働が見られた場合は貯蓄時間の清算を即時開始する妥当性について検討する。問題意識で挙げたように、月 60～80 時間以上の所定外労働は脳・心臓疾患のリスクを高めることが和田（2002）や岩崎（2008）の先行研究から明らかとなっている。つまり、月 60 時間以上の所定外労働は労働者の生命に関わるほどの危険な行為であり、それほどの長時間労働は抑制されなければならない。そこで、月 60 時間を超える場合に貯蓄した労働時間の即時清算を開始するというのは労働者の健康を考える上で妥当な基準であると考えられる。

労働時間貯蓄制度の注目点は 3 点ある。労働者の働き方に柔軟性が生まれる点、実労働時間の算定が不可欠な点、労働時間貯蓄制度の導入が他の制度による休暇取得率上昇に繋がる点が期待できる点の 3 点である。

1 点目は休みを取得しにくく、かつ長時間労働になりやすい繁忙期には多めに働き、その後閑散期にまとまった休暇を取得することができるため、働き方に柔軟性が生まれる点である。ヨーロッパでは労働時間規制として勤務間の最低連続休息時間を定めた勤務間インターバル規制などの制度も存在するが、このインターバル規制は繁忙期、閑散期間問わず適用されるため、仕事量が多く、どうしても長時間労働になりがちな繁忙期に同制度を無視して働く可能性が否定できない。結局退勤の打刻だけして会社に残ってサービス残業や、仕事を持ち帰って家で残業することが想定される。しかし、この労働時間貯蓄制度では所定外労働時間分を貯蓄することができるため、ある程度労働をした後にまとまった休暇を取得することができ、結果的に業務を効率的にこなすことができると考えられる。

2 点目は貯蓄する所定外労働時間を算定するために実労働時間の算定が必要不可欠だという点だ。実労働時間を算定することで長時間労働を抑制させる可能性があるということは第 1 節の通りである。労働時間貯蓄制度は制度を導入する段階にあたって実労働時間の算定を行う必要があるため、みなし労働時間制による長時間労働の促進を打ち消す効果が期待できる。

3 点目はこの制度を導入・利用することで他の制度を利用した休暇の取得率の上昇が期待できる点である。例えば、日本の年次有給休暇の取得率は厚生労働省（2013）によると 47.1% と国際的に見てもかなり低い水準にある。鶴（2010）によれば、自分が休むとほかの同僚に迷惑がかかるという外部効果があると、年休を自由にとる権利を各自が持っているにも関わらず、皆が年休を取らないという選択が行われてしまうと指摘している。つま

<sup>5</sup> 祝日、正月、お盆を考慮して 1 年間を 52 週とはせず、4.2(時間)\*49 (週) で計算した。

り、日本では労働者全員が年休を取得しないという労働者にとっては悪い均衡に陥っていると考えられる。休暇を取得する権利が皆同様にあるため、それがむしろ年休の取得をためらわせているようだ。しかし、労働時間貯蓄制度は自分が所定外労働をした時間の分だけ休暇に充てることができるために、個々人が取得できる休暇の時間に差が存在する。そのため年休に比べると周囲の人を気にせずに休暇を取得できる効果が期待できる。さらに、労働時間貯蓄制度で休暇を取得することで労働者が自発的に休暇を取得することに慣れていくことで、年休などの他の制度の休暇の取得率を上昇させるような効果も期待できる点が指摘されている。鶴（2010）によると、労働時間貯蓄制度は自分が残業した見合いで休暇をとるため、年休取得よりも気兼ねする必要がないという利点があり、労働者が自主・自発的に休暇をとることに慣れていく中で年休取得率も高めていくというのも一法だと述べている。このように、労働時間貯蓄制度は他の制度の休暇取得に対するためらいを減少させ、全体の休暇取得率を底上げする効果も期待できる。

### 第3節 政策の導入にあたって

前節において「上限貯蓄時間を 140 時間とし、月 60 時間以上の所定外労働が見られた場合はその清算を即時開始する労働時間貯蓄制度」を提言し、その妥当性と制度を運用することによる政策的効果について考察した。では、この政策を導入するにあたって懸念されることは何だろうか。

まず 1 つ目は、不払い残業、つまりサービス残業によってこの制度が意味をなさないものになってしまうことだ。労働時間貯蓄制度によって実労働時間の把握ができるとはいえ、出退勤の打刻後もまだ業務を継続したり、休日にやり残した業務を片付けるために書類上は休みということにしたものの実質出勤したりしてしまうと、実労働時間を測ることはできない。これでは労働時間貯蓄制度の運用が非常に困難になってしまう。また、不払い労働時間は記録に残らない本来違法な労働であり正確な労働時間の算定が困難なため、他の労働時間規制も形骸化させるような効果を持つ。

そこで、この政策が正しく運用されるためには労働基準監督署が適切に機能していることが条件となる。労働基準監督署は最低労働基準の遵守について事業所等を監督することを業務とする機関で、法律違反等が認められた場合は行政指導を行う他、司法警察官の権限を持っているため強制捜査や逮捕する権限も持っている。だが、労働基準監督署が適切に機能しているとは現状言い難い。

例として、36 協定の締結を挙げる。36 協定の締結にあたって、労働基準監督署に届け出る必要があるが、この時に 36 協定の限度基準を超える上限時間で届け出がなされた場合、届け出の際に行政指導を受ける可能性はあっても、届け出をした時点で届け出の義務は履行されたものと法条文上はみなされる（梶川 2008）。よって、限度時間を超えた 36 協定で労働者を働かせても使用者が罰せられることはない。このように、実質的には労働基準監督署が機能していない例が存在している。法条文自体を改正しない限り労働基準監督署が適切に機能できるとは言えない現状にある。労働時間貯蓄制度に限らず、数々の労働規制に対して実際の現場の状況に即し、労働基準監督署がその責務を全うできるような法整備が急務だと言える。

しかし、法整備以前に労働基準監督署には人員が不足しているという問題もある。ILO（2006）によると、先進工業国における労働基準監督官の人数は労働者 1 万人に対し 1 人が望ましいという指針を出している。それに対し、2011 年の日本の就業人数 6222 万人<sup>6</sup>に対して労働基準監督署の職員数は 3169 人<sup>7</sup>であり、労働者約 19634 人に対して職員数 1

<sup>6</sup> 総務省統計局「平成 23 年 1 月 労働力調査」

<sup>7</sup> 厚生労働省「平成 23 年 労働基準監督年報」

人というのが日本の現状である。さらに、実際の監督業務に携わる人数は全体の職員数よりも少ないため、実態はさらに多くの労働者を少ない監督官でカバーしていると考えられる。法整備だけでなく、労働基準監督署が適切も業務を遂行するためにはこのような諸問題を解決する必要がある。

また、2 つ目の問題点としては日本の経済に悪影響をもたらす可能性が懸念される。現状の日本は長時間労働が慢性化している中でも経済成長率は低く、長時間労働規制により労働時間の短縮化が進むことでさらに成長率が低下してしまう可能性が存在する。しかし、第 1 章の問題意識で示したように、長時間労働は労働生産性を低下させることが先行研究より判明している。労働時間貯蓄制度によってもたらされる休暇によって労働者が心身ともにリフレッシュすることで労働生産性の上昇が期待される。これまで長時間労働で補ってきた部分については上昇した労働生産性で相殺することができると考えられる。

## 第4節 おわりに

以上のように、労働時間貯蓄制度の導入によって長時間労働に関する諸問題を解決できる可能性は高い。もしこの制度を日本社会に導入することが出来るのなら、長時間労働による主たる問題であった労働者の健康状態の改善や労働生産性の上昇などが期待できる。さらに、労働時間貯蓄制度によって働き方に柔軟性が生まれるため労働者は家庭や趣味など仕事以外のことに使う時間が現在よりも増え、仕事と家庭の調和が取れた心身共に健康な生活を送ることができるだろう。しかし、政府が現在進めている日本型新裁量労働制は自律的労働時間制度であり、本稿で示した通り長時間労働を促進させる可能性がある。するとこの日本型新裁量労働制は本来の目的を果たせない可能性が高い。これでは日本社会にとっても不幸な結果を引き起こしかねない。政府は労働者を守るような政策も合わせて打ち出さなければならない。その上で我々が提言した労働時間貯蓄制度は労働者を保護する政策という点において非常に有効な一手になると考えている。

# 先行研究・参考文献・データ出典

## <参考文献>

- 石毛昭範 (2005) 「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する一考察」 早稲田大学産業経営研究所『産業経営』 Vol.38 23-39
- 岩崎健二 (2008) 「長時間労働と健康問題—研究の到達点と今後の課題」 『日本労働研究雑誌』 No.575 39-48
- 小倉一哉・坂口尚文 (2004) 「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」 JILPT ディスカッションペーパーシリーズ DPS-04-001
- 小倉一哉・藤本隆史 (2007) 「長時間労働とワークスタイル」 JILPT ディスカッションペーパーシリーズ
- 梶川敦子 (2008) 「日本の労働時間規制の課題」 『日本労働研究雑誌』 No.575
- 黒田祥子、山本勲 (2014) 「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 ディスカッションペーパーシリーズ 14-J-020
- 鶴光太郎(2010)「労働時間改革—鳥瞰図としての視点—」 経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series
- 日本経団連 (2005) 「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/042.html>) 2014年10月7日データ取得
- 濱口桂一郎 (2005) 「ホワイトカラーの労働時間法制の課題」 IMF-JC
- 早見均 (1995) 「労働時間とその効率」 猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』 日本経済新聞社
- 馬欣欣 (2009) 「長時間労働は日本雇用者のメンタルヘルス問題をもたらすか—KHPS および JHPS の個票データを用いた実証分析」 樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶應—京大連携グローバル COE 編『日本の家計行動のダイナミズム V 労働市場の高質化と就業行動』 慶應義塾大学出版会
- 和田攻 (2002) 「労働と心臓疾患—“過労死”のリスク要因とその対策」 『産業医学レビュー』 Vol. 14, 183-213
- Fukuda Jun (2012) “The Effects of Working Hours Schemes on Overtime Working Hours in Japan” *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 9(1), 169-181
- JILPT (2005) 「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」 労働政策研究報告書 No.22
- JILPT (2008) 「ドイツの「労働時間貯蓄制度」—新たなモデルの行方」 ([http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2008\\_7/german\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2008_7/german_01.htm)) 2014年10月21日データ取得
- European Industrial Relations Observatory “Developments in collectively agreed working time 2012” (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1305017s/index.htm>) 2014年10月21日データ取得
- OECD iLibrary "Average annual hours actually worked per worker"

- (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=27359#>) 2014 年 9 月 16 日データ取得  
ILO (2006) "Strategies and practice for labour inspection"  
(<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>) 2014 年 10 月 28 日データ取得
- 厚生労働省「平成 25 年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」  
([http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/noushin\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/noushin_2.pdf))  
([http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/seishin\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/seishin_2.pdf)) 2014 年 10 月 3 日データ取得
- 厚生労働省「第 103 回労働政策審議会労働条件分科会 配布資料」  
([http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/140227/item3\\_2.pdf](http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/140227/item3_2.pdf)) 2014 年 9 月 20 日データ取得
- 首相官邸「第 5 回産業競争力会議雇用・人材分科会 配布資料 雇用・人材分科会主要論点メモ（労働時間規制等）（長谷川主査提出資料）」  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/dai5/siryou1.pdf>) 2014 年 9 月 18 日データ取得
- 日本生産性本部「日本の生産性の動向 2013 年版」  
([http://www.jpc-net.jp/annual\\_trend/annual\\_trend2013\\_full.pdf](http://www.jpc-net.jp/annual_trend/annual_trend2013_full.pdf)) 2014 年 9 月 18 日データ取得
- 厚生労働省「就労条件総合調査」 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>
- 厚生労働省「第 12 回 仕事と生活の調和に関する検討会議」 2014 年 9 月 1 日データ取得  
提出資料(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0616-3b.pdf>) 2014 年 9 月 1 日データ取得
- 議事録: (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/txt/s0616-1.txt>) 2014 年 9 月 1 日データ取得
- 厚生労働省「平成 23 年 労働基準監督年報」  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/dl/23.pdf>) 2014 年 10 月 28 日データ取得
- 厚生労働省「平成 25 年度就労条件総合調査結果の概況：結果の概要（1 労働時間制度）」 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/gaiyou01.html>)  
2014 年 9 月 30 日データ取得
- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>) 2014 年 9 月 30 日データ取得
- 総務省統計局「平成 14 年就業構造基本調査」  
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2002/index.htm#kekka>) 2014 年 10 月 10 日データ取得
- 総務省統計局「平成 23 年 1 月 労働力調査」  
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/201101.pdf>) 2014 年 10 月 28 日データ取得
- 労務行政研究所(2012)「労政調査」労働時間・休日・休暇等に関する実態調査 第3854号 p46

<使用データ出典>

- 日本労働組合総連合会「連合生活アンケート調査, 2006」東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから寄託 2014 年 8 月 8 日データ取得