



RIETI Discussion Paper Series 16-J-019

女性活躍推進と労働時間削減の可能性： 経済学研究にもとづく考察

山本 勲
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

女性活躍推進と労働時間削減の可能性：経済学研究にもとづく考察

山本勲（慶應義塾大学/RIETI）

要 旨

本稿では、日本企業の職場で見られる長時間労働慣行が女性の正社員や管理職としての登用を阻害する要因になっているという山本 [2014] の検証結果を受けて、長時間労働がどのような要因によってもたらされるかを労働需要と労働供給の2つの視点から整理した。具体的には、労働需要要因として、労働の固定費の大きさや人的資源管理の非効率性、労働者の交渉力を低める市場構造について、また、労働供給要因として、消費（労働）重視の選好、労働供給弾性値の小ささ、心理・性格特性、ピア効果（負の外部性）、昇進競争（ラットレース）について、先行研究の知見にもとづきながら整理した。さらに、そうした整理を踏まえて、日本で女性活躍推進を進めるうえで、どのような長時間労働をどのような方向性で削減することが適切かを検討し、以下のように議論した。まず、正社員の雇用の流動化を促すことは、労働の固定費が減り、労働時間需要が削減されるものの、日本的雇用慣行の抜本的な見直しにもつながるため、移行期の社会的費用と長期的な便益を勘案しながら、慎重に検討するべきといえる。次に、過剰な長時間労働を削減する手段として、割増賃金率の引き上げや適用除外（ホワイトカラーエグゼンプション）、労働時間の量的規制（時短、上限規制、有給休暇取得義務化）、法令遵守の強化などが挙げられるが、日本の労働市場では、労働時間の上限規制や有給休暇の取得義務化、法令遵守の強化が労働時間の削減につながる可能性がある。ただし、いずれの場合でも、単に労働時間を削減するだけでは不十分で、それを契機に仕事の内容や働き方を見直し、生産性の向上を図ることも重要といえる。また、総労働時間の長さを是正するだけでなく、勤務間インターバル制度や労働時間貯蓄制度などの柔軟な働き方を実現する制度の導入も進め、女性が働きやすい職場を整備していくことも重要といえる。

キーワード：女性活躍推進、長時間労働、労働の固定費、人的資源管理、労働時間規制

JEL classification: J22, J23, J53, J71

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

本稿は、経済産業研究所（RIETI）における「ダイバーシティと経済成長・企業業績研究」の研究成果の一部である。本稿の作成に当たっては、樋口美雄氏と児玉直美氏をはじめとする研究会のメンバーの方々、および、藤田昌久所長、鶴光太郎氏をはじめとする RIETI の関係者から数多くの有益なコメントを頂戴した。深く感謝申し上げます。なお、本稿のありうべき誤りは、すべて筆者に属する。

1. はじめに

女性活躍推進法が成立し、企業において女性の活躍推進に積極的に取り組むことが求められているが、現状においては必ずしも多くの企業で女性が積極的に登用されているとは言い難い。「労働力調査」（総務省、2014年）で日本の就業者数の男女別内訳をみると、男性が56%、女性が44%となっており、やや男性が多い程度であるが、総労働投入量（就業者数×年間労働時間）の男女別内訳をみると、男性が63%、女性が37%となっており、男性が6割を超えている。このことは、日本では男性労働者に多くの仕事が集中しており、長い労働時間で就業していることを意味する。

日本的雇用慣行のもと、これまでの典型的な日本企業では、新卒一括採用をした男性を中心に人的投資を行い、スキルが蓄積した生産性の高い労働者に長い時間働いてもらう人材活用を進めてきた。ただし、手厚い人的投資を実施してスキル形成を進められる労働者には限りがあるため、そうした企業では人的投資をする労働者の数を絞り、代わりに彼らに長時間労働を需要して総労働投入を確保する人材活用モデルをとってきたといえる。企業にとって、こうした人材活用モデルは合理的なものであり、次節以降で説明するように、労働経済学の理論的研究に照らし合わせても正当化することができる。

しかし、少子高齢化によって労働力の減少が進む中で、企業はそうした人材活用モデルを男性中心の労働者で維持することが難しくなっている。また、さまざまな職種・産業で人手不足が進行していけば、限られた労働者に仕事が集中し、長時間労働化が一層加速する可能性も予想される。長時間労働が健康被害をもたらしうるということが先行研究で示されていることも踏まえると、男性中心の一部の労働者に仕事や労働時間が集中することは、必ずしも持続可能とは言い難い。女性の活躍推進が求められているのには、そうした背景があるといえよう。

ところが、これまでの日本企業の人材活用モデルでは長時間労働が常態化していたこともあり、女性活躍を企業で推進する際に、男性と同様に女性にも長時間労働を求めてしまう可能性が高い。そうすると、仕事中心のバランスを敬遠して、長時間労働を余儀なくされる職場で女性労働者の就業が長続きしなかったり、女性が自ら正規雇用を選ぶことを避けたりしやすい。実際、「労働力調査」によると、非正規雇用に就いている女性のうち、正規雇用を希望している不本意型の非正規雇用の割合は13.6%に過ぎず、長時間労働を伴う正社員としての働き方を避けて、自ら非正規雇用を選択する女性が多いことが示唆される。

このようなことを踏まえると、企業で女性が活躍するためには、従来の長時間労働を前提とした人材活用モデルを改めることが環境整備として重要といえよう。実際、次節で詳しく紹介するように、企業の労働時間と企業の女性活用の状況との関係を定量的に検証した山本[2014]では、男性従業員や人事課長ポストの従業員の労働時間が短い企業ほど、正社員女性比率や管理職女性比率が高い傾向があることを明らかにしている。つまり、企業で労働時間削減を進めることは、女性活躍推進の1つの手段として有用と指摘できる。

しかしながら、上述したとおり、もともと日本企業の長時間労働は、手厚い人的投資を実施することで労働者の生産性を高めていく人材活用モデルの中で定着したものであり、単に女性雇用のために長時間労働を是正しようとする、日本企業が元来有していた人材活用モデルの利点を

損なってしまう危険性もある。

そこで、本稿では、女性活躍推進の基盤となりうる労働時間削減と企業の競争力維持を両立することを模索するために、長時間労働の要因を明らかにするとともに、必要な改善策の方向性について議論する¹。まず、長時間労働が生じる要因を明らかにするために、労働需要側や労働供給側の2つの側面から先行研究の知見を整理する。具体的には、労働需要要因として、労働の固定費の大きさや人的資源管理の非効率性、労働者の交渉力を低める市場構造について、また、労働供給要因として、消費（労働）重視の選好、労働供給弾性値の小ささ、心理・性格特性、ピア効果（負の外部性）、昇進競争（ラットレース）について整理・検討する。次に、そうした整理・検討を踏まえて、日本で女性活躍推進を進めるうえで、どのような長時間労働をどのような方向性で削減することが適切であるかを議論する。具体的には、労働市場の流動化や、割増賃金率の引き上げや適用除外（ホワイトカラーエグゼンプション）、労働時間の量的規制（時短、上限規制、有給休暇取得義務化）、法令遵守の強化などについて検討し、それぞれの問題点や留意点を議論する。

以下、次節では女性雇用と労働時間の関係を検証した山本 [2014] の分析結果を紹介する。その後、3節では長時間労働が生じる労働需要側と労働供給側の要因について先行研究の知見をもとに整理する。続く4節では、日本で労働時間をどのように削減できるかについての方向性を議論する。最後に5節では、本稿のまとめと展望を述べる。

2. 女性雇用と労働時間の関係

日本の企業の女性活躍度合いを左右する要因としては、労働時間、長期的雇用慣行、ワークライフバランス施策、人的資源管理、性別役割分業意識・風土などさまざまなものが多くの先行研究で指摘されてきた²。このうち、労働時間との関係を検証した研究として、川口 [2011] と山本 [2014] が挙げられる。

川口 [2011] では、内閣府経済社会総合研究所が実施した5ヶ国（日本・ドイツ・イギリス・オランダ・スウェーデン）の企業アンケート調査の個票データを用いて、管理職女性比率に影響を与える要因として勤続年数やワークライフバランス施策、労働時間などを検証している。その結果、5ヶ国の企業サンプルをプールして推計すると、週労働時間や残業をしている正社員の割合が管理職女性比率に有意に負の影響を与えており、労働時間が短い企業において多くの女性が管理職として登用されていることを明らかにした。ただし、国別のダミー変数を加えた推計や、国別にサンプルを分けた推計を行うと、労働時間と管理職女性比率の間に統計的に有意な関係性

¹ 労働時間の決定要因について多角的に整理した先行研究として鶴 [2010]、経済学的な視点から整理した先行研究としては樋口 [2010] が挙げられる。本稿は近年の研究成果を踏まえながら、これらの先行研究をさらに発展させようとしたものと位置づけられる。

² 例えば、川口 [2008, 2011] や川口・西谷 [2011] は長期的雇用慣行やワークライフバランス施策との関係、樋口 [1994]、富田 [1994]、森田・金子 [1988]、駿河・張 [2003]、松繁・武内 [2008] などはワークライフバランス施策との関係、武石 [2014] は人的資源管理との関係、山口 [2014] は性別役割分業意識・風土との関係などについて、検証している。

は見出せず、同じ国の中では労働時間が短い企業で管理職女性比率が高くなっているわけではないことも示している。

一方、山本 [2014] では、経済産業研究所が実施したアンケート調査「人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査」の個票データを用いて、正社員女性比率と管理職女性比率に影響を与えうるさまざまな要因を検証している。要因としては、労働時間、雇用の流動性、賃金構造、ワークライフバランス施策を取り上げているが、以下では労働時間と企業における女性比率（正社員および管理職）の検証結果について、やや詳しく紹介する。

労働時間が女性比率に与える影響を検証する際には、どういった労働時間指標を用いるかが重要となる。というのも、一般に平均的な労働時間は男性よりも女性で短い傾向にあるため、女性比率が高い企業ほど、男女合わせた企業の平均労働時間は短くなりやすい。しかし、検証したいのは、必要とされる労働時間が短い企業や職場ほど、女性が能力を発揮しやすかったり、正社員や管理職として就業するモチベーションが高かったりすることで多くの女性が正社員や管理職に登用されているかということであり、観察される企業の平均労働時間を用いると、この点は確認しにくい。これは、女性比率が平均労働時間に影響を与えているという点では逆の因果性が生じている問題とも捉えられるが、山本 [2014] では、労働時間指標として、①企業固有の男性の労働時間の長さ、②人事課長ポストの労働時間の2つを用いることで、逆の因果性を考慮している。

労働時間指標のうち、企業固有の男性の労働時間の長さについては、男性従業員データを用いて労働時間を個人属性と企業固有要因で説明する回帰式を推計し、そこから企業固有要因を取り出し、変数として用いている。こうした手法をとっているのは、利用データにおいて、男女別の平均労働時間が企業単位で把握できないからである。ただし、利用データは各労働者が勤務する企業を特定できるマッチデータであるため、個人属性による労働時間の違いをコントロールし、さらに、同じ企業に勤めていることでどの程度労働時間が長いかを示す企業固有要因を推計することができる。一方、人事課長ポストの労働時間については、どの企業にも共通する人事部門の課長級正社員は同様の仕事を行っていると考えられるため、その労働時間の長さは企業や職場の潜在的な労働時間の長さを反映すると想定できる。いずれの労働時間指標も労働者の女性比率の影響を直接的には受けにくいと考えられるため、長時間労働が女性活躍の阻害要因になっているかの検証に適している。

図1は山本 [2014] で示された労働時間指標と女性比率の関係を掲載したものである。この図では、労働時間指標に応じて正社員女性比率と管理職女性比率の高さがどのように異なるかを比較しているが、いずれの労働時間指標でも労働時間が短いほど、女性の活躍度合いが高くなっている傾向がみられる。また、表1は同様の傾向を回帰分析によって確認した山本 [2014] の結果であるが、有意水準は10%と必ずしも高くないものの、労働時間指標は正社員女性比率や管理職女性比率に有意に負の影響を与える傾向がみられる。例えば、推計された係数の大きさに基づくと、人事課長ポストの労働時間が週5時間長いと、企業の正社員女性比率あるいは管理職女性比率が1%低くなることが示される。

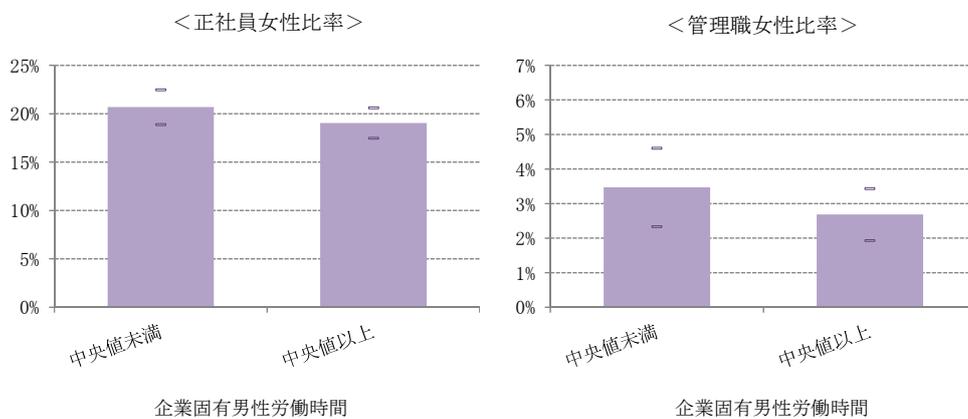
こうした山本 [2014] の分析結果からは、男性正社員や人事課長ポストの労働時間が長い企業や職場では長時間労働が慣習となっており、女性の能力・スキルが活用されにくかったり、女

性が継続就業をするモチベーションが低くなってしまっていたりする可能性があることが示唆される。言い換えれば、働き方を見直し、短い労働時間を実現している企業・職場では、相対的に女性が活躍しており、女性活躍推進の1つの手段として労働時間削減を進めることが有用であると解釈できる。

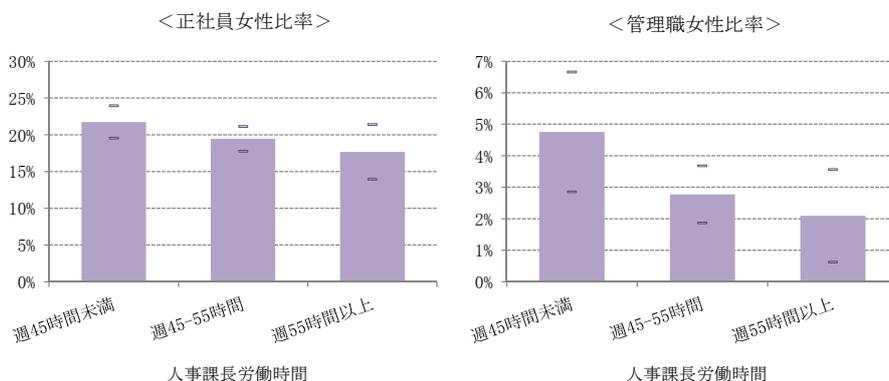
もっとも、企業の労働時間は女性の活躍推進以外の要因によっても決まるものであり、安易に労働時間の削減を進めると、企業の競争力が低下するなどの弊害が生じることも考えられる。そこで、次節以降では労働時間の決定要因を労働需要と労働供給の2つの視点から整理したうえで、女性の活躍推進のために労働時間削減をどのように進めることが適切かを検討する。

図1 労働時間と女性比率の関係：山本 [2014] より

(1) 男性労働時間（企業固有效果）



(2) 人事課長労働時間



備考) 図中の「—」は95%信頼区間。2

表1 労働時間と女性比率の関係：山本 [2014] より

	正社員女性比率		管理職女性比率	
	(a)	(b)	(c)	(d)
企業固有 男性労働時間	-0.113+		-0.053	
	(0.067)		(0.041)	
人事課長週労働時間		-0.002+		-0.002+
		(0.001)		(0.001)
非正規雇用比率	0.103**	0.047	0.041*	0.001
	(0.028)	(0.036)	(0.018)	(0.025)
従業員規模ダミー				
100-200人未満	-0.003	-0.014	-0.012	-0.015
	(0.018)	(0.020)	(0.012)	(0.014)
200-500人未満	-0.007	-0.015	-0.027*	-0.009
	(0.019)	(0.022)	(0.012)	(0.017)
500人以上	-0.015	-0.017	-0.012	-0.014
	(0.029)	(0.040)	(0.014)	(0.019)
産業ダミー				
製造業	0.043**	0.013	-0.012	-0.027
	(0.016)	(0.022)	(0.008)	(0.035)
卸売業	0.081**	0.048+	-0.010	-0.037
	(0.020)	(0.025)	(0.009)	(0.036)
小売業	0.075**	0.056+	0.029+	0.000
	(0.025)	(0.032)	(0.016)	(0.037)
定数項	0.241**	0.260**	0.091*	0.152*
	(0.071)	(0.057)	(0.043)	(0.070)
サンプル・サイズ	473	390	458	374
修正済決定係数	0.070	0.042	0.083	0.032
利用データ	2011年度	2012年度	2011年度	2012年度

備考) 1. 括弧内は頑健標準誤差。

2. +、*、**は、それぞれ 10、5、1%水準で統計的に有意なことを示す。

3. 長時間労働の規定要因

(1) 労働需要要因

労働時間の決定には、企業の労働時間需要と労働者の労働時間供給の双方の要因が影響すると考えられる。そこで、以下ではまず労働需要側に注目し、企業が長い労働時間を需要する要因として、労働時間の固定費の大きさと人的資源管理の非効率性について整理するとともに、そうした労働需要要因が実際の長時間労働に反映されやすい労働者の交渉力を低める市場構造についても言及する。

労働の固定費の大きさ

企業が生産活動を行う際に、雇用と労働時間のいずれを多く需要するかという点については、古くから Rosen[1969]などによって、労働の固定費が影響することが指摘されてきた。労働の固定費とは、労働時間にかかわらず生じる雇用者 1 人当たりの費用であり、具体的には採用費用、解雇費用、人的投資（教育訓練）費用などが該当し、そうした費用が大きい企業では、雇用よりも労働時間が多く需要されることが理論的に導出できる。なぜならば、労働の固定費が大きいと、雇用者を追加的に 1 人増やす際の費用が大きくなるため、雇用者数を抑えて労働時間を長くすることが企業にとって合理的になるからである。

この点を Hunt[1999]を参考に理論的に示すと以下のようなになる。まず、生産要素が労働時間と雇用の 2 つからなる簡略化された企業の利潤最大化問題を以下のように想定する。

$$\max_{N,H} F(N, H) - (w\bar{H} + (1+x)w \max(0, H - \bar{H}))N - fN \quad (1)$$

ただし、 N は雇用者数、 H は雇用者 1 人当たり労働時間、 $F(\cdot)$ は生産関数 ($F_N > 0, F_{NN} < 0, F_H > 0, F_{HH} < 0$)、 w は賃金率、 \bar{H} は所定内労働時間、 x は割増賃金率、 f は労働の固定費である。(1) 式は、労働時間にかかわらず雇用者 1 人当たり一定の固定費 f が生じることや、所定内労働時間を上回る労働時間（残業）が生じる際には割増賃金率が支給されることなどを表している。

次に、(1) 式を雇用と労働時間について最大化すると、それぞれの限界生産力と限界費用が一致するという 1 階の条件が得られ、それらから(2)式を導出することができる。

$$\frac{F_N}{F_H} = \frac{w\bar{H} + (1+x)w(H - \bar{H}) + f}{(1+x)wN} \quad \text{if } H > \bar{H} \quad (2)$$

ここでは簡略化のため、常に残業が生じていること ($H > \bar{H}$) を前提にしているが、雇用と労働時間の限界代替率と限界費用の比率が一致していることがわかる。このとき、労働の固定費 f が大きいと、(2) 式の右辺が大きくなるため、(2) 式を均衡させるため、企業は雇用者数を減らすか労働時間を長くすることで左辺の限界代替率を高める。このように、労働の固定費が大きい企業では、雇用者数を抑えて雇用者 1 人当たりの労働時間を長くすることが説明できる。

さらに、労働の固定費が大きい企業ほど労働時間が長くなることは、動学的な考察からも示すことができる。労働の固定費が大きい企業では、景気後退などの負のショックが生じた際、雇用者数を減らして人件費を削減すると、大きな雇用調整費用（解雇費用や人的投資の埋没費用など）が生じるため雇用を維持し、代わりに残業調整という形で労働時間削減によって人件費調整を進める³。しかし、もともと調整できるだけの残業時間が存在していないと、こうした人件費調整ができなくなるため、企業は負のショックに供えて平時から労働時間を長く需要し、バッファー

³ この点は Oi[1962]などによっても古くから指摘されてきている。

のための残業を確保しておくことが合理的となる。これは「残業の糊代説」とも言われるが、この説明からも労働の固定費の大きさが長時間労働の背景にあることを指摘することができる。

なお、ここでの説明では賃金が一定であることを前提にしているが、例えば不況期に人件費調整が必要となった際に賃下げが柔軟に行われるならば、バッファーとしての長時間労働は必ずしも必要ではなくなる。さらに、上のモデルでは雇用と労働時間以外の生産要素を考慮していないが、非正規雇用といった異なる雇用形態の労働や資本などの生産要素による調整が可能となる場合にも、長時間労働の必要性は低くなる。

以上の理論的帰結は実証的にも検証されている。例えば、Kahn and Lang[1991]は、勤続年数の長い雇用者ほど企業特殊スキルが蓄積されているために労働の固定費が大きく、そうした労働者ほど希望労働時間を超えて長く労働していることをカナダの労働者データを用いて示した。また、日本では山本・黒田 [2014, 第7章] が、労働の固定費の各種の代理変数と企業が需要する労働時間の関係を検証し、労働の固定費が高い労働者ほど企業が長い労働時間を需要する傾向にあり、その傾向はイギリスやドイツよりも日本で強いことなどを明らかにした。日本の企業では企業特殊スキルを中心とした人的投資が多く行われており、また、雇用の流動性も高くないため、労働の固定費が他国よりも大きくなっていると解釈できる。なお、日本で労働の固定費が大きいことの証左は、賃金プロファイルの傾きが大きいこと (Mincer and Higuchi[1988]) や雇用調整速度が遅いこと (村松 [1983]、篠塚 [1989]、樋口 [2001]) などを明らかにした先行研究にも見出せる。これらのことを踏まえると、日本の企業で長時間労働が需要されている要因として、労働の固定費の大きさがあることが理論的かつ実証的な裏付けを伴って挙げることができよう。

人的資源管理の非効率性

労働の固定費が大きいため企業が雇用者数を抑えて長い労働時間を需要することが合理的であったとしても、職場での人的資源管理に非効率的な部分があり、そのために必要以上の労働時間が投入されている可能性も考えられる。特に、日本では、日本の雇用慣行のもとで長時間労働が定着した後、長きにわたって多くの企業や職場では長時間働くことが常態化しているため、組織や働き方が硬直化し、非効率な長時間労働が顕現化していることも十分考えられる。

この点について、職場の人的資源管理の特徴と労働時間需要の関係を定量的に検証している山本・黒田 [2014, 第7章] では、非効率な長時間労働が生じている職場として、①残業や休日出勤に応じる人が高く評価される職場、②上司が業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮していない職場、③上司と部下とのコミュニケーションがよくとれていない職場、④上司が部下のワークライフバランスに配慮していない職場が挙げられると指摘した。さらに、山本・黒田 [2014, 第6章] では、欧州の日系グローバル企業で働く管理職へのアンケート調査データを解析しており、その結果、欧州赴任後と比べて日本で労働時間が長かったことの要因として、①残業や休日出勤が評価されていたこと、②仕事内容が明確化されていなかったこと、③企業内での調整コスト (根回しの人件数) が大きかったことなどがあることを明らかにした。また、人的資源管理のあり方と長時間労働の関係については、労働者に対する意識調査からも確認することができる。例えば、内閣府 [2014] では、労働時間が長い人は一部のの人に仕事が偏りがちと感じていたり、上司や同僚が残業をしている人にポジティブなイメージを持っていると感じていたり

する傾向が強いことが示されている。

長時間労働を評価すること自体は必ずしも非効率な人的資源管理とはいえないものの、成果ではなく長時間労働で昇給や昇進が決められているとしたら、成果と労働時間に乖離が生じる局面では、長時間労働に対する評価は非効率性を生むといえよう。また、この点に関連して、Bell and Freeman[2001]や Bratti and Staffolani[2005]、Kuroda and Yamamoto[2016]など多くの研究では、長時間労働によってその後の昇進確率が高まることを明らかにしている。また、Kato et al. [2013]では、日本のある製造業企業の人事データを用いて、長時間労働と昇進の関係を検証し、女性に限って両者に正の関係があることを示した。この結果は、女性に関しては長時間労働が仕事へのコミットメントのシグナルとして企業で活用されていることを意味しており、そうした評価体制が長時間労働をもたらす要因になっていると指摘できよう。

労働者の交渉力を低める労働市場構造

人的資源管理が非効率で長時間労働が生じるとしても、雇用の流動性が高く、労働者の交渉力が高ければ、そうした人的資源管理をとっている企業は淘汰されるため、過剰な長時間労働はなくなるだろう。しかしながら、何らかの理由で労働者の交渉力が低くなっている場合、労働時間の決定に労働需要側の影響が強く反映されることになるため、労働の固定費の大きさや人的資源管理の非効率性に起因する長時間労働が顕現化しやすくなる。

一般に、労働者の交渉力は買手独占などの労働市場構造によって決まるとされている。Manning[2003]や Ashenfelter et al.[2010]で指摘されているように、労働市場での買手独占力は単に市場に参入している企業の数が少ないことだけでなく、労働者が企業間を移動する際の費用が高いことによっても生じうる。例えば、労働の固定費が高い日本の労働市場では、企業特殊スキルを身に付けた労働者の企業間の移動費用が高いため、企業側に買手独占力が生じて労働者の交渉力が小さくなり、辻村 [1977] や樋口 [2010] が指摘するような「ホールドアップ状態」に労働者が陥りやすい。そうすると、労働者が労働時間を選択できる余地が小さくなり、希望労働時間を超えた長時間労働を余儀なくされうる。

実際、Heckman[1993]や Altongi and Paxson[1988, 1992]、Martinez-Granado[2005]、Bryan[2004]、山本・黒田 [2014, 第5章] などの実証研究で指摘されているように、現実の労働市場では、労働者は労働時間を自由に選択できないという労働時間制約に直面していることが多い。また、山本・黒田 [2014, 第5章] では、労働時間の変動を労働者の個人属性で説明できる部分と同一企業で働いているという企業の固有要因で説明できる部分に分解し、日本では正規雇用者の労働時間の約 6~7 割が企業の固有要因で説明されることを明らかにしている⁴。さらに、山本・黒田 [2014, 第2章] では、リーマンショック後の不況期には、交渉力が小さいと想定される労働者の労働時間規制の適用が除外されていると、長時間労働が生じやすく、いわゆる「名ばかり管理職」問題が観察されることを示している。これらの結果は、いずれも労働需要要因によって長時間労働が生じやすくなっていることの証左といえよう。

⁴ イギリスのデータを用いて同様の検証をした Bryan[2007]では、企業の固有効果で説明できる割合は3割程度と低くなっており、日本において労働需要が労働時間に相対的に大きな影響を与えていることも示唆される。

労働需要要因のまとめと是正の方向性

以上、労働需要要因によって説明できる長時間労働の発生メカニズムとして、労働の固定費が大きいこと、人的資源管理の非効率があること、労働者の交渉力を低める労働市場構造があることをみてきた。これらのうち、労働の固定費が大きいことは、日本企業がこれまで長い期間かけて構築してきた日本的雇用慣行を反映するものであり、新卒一括採用した大量の人材に対して効率的に人的投資を行い、人的資本形成を進め、競争力を高めるといった内部労働市場の合理的なモデルに依拠しているともいえる。よって、女性の活躍推進につながる労働時間削減を企図して労働の固定費を小さくするには、これまで日本企業が構築してきた内部労働市場のモデルを見直さなければならないため、人的資本形成のあり方を含めた抜本的な労働市場改革の検討が必要といえる。

一方で、人的資源管理の非効率性に起因する長時間労働については、さまざまな工夫や制度改訂を行うことで削減することが可能なものといえよう。また、労働の固定費の大きさや流動性の低さを踏まえると、Manning[2003]の指摘するような買手独占力が企業に生じてしまうことはある程度は避けられないことといえるが、労働者の交渉力が過度に低くならないような対策を講じることは必要といえよう。

(2) 労働供給要因

上述したように日本では特に労働時間の決定に労働需要側の要因の影響が大きいと考えられるが、労働供給行動によって長時間労働がもたらされている可能性を指摘する研究も少なくない。労働供給行動には労働者の選好あるいは効用関数が反映されているため、以下では、長時間労働の供給をもたらす要因として、消費（労働）重視の選好、労働供給弾性値、心理・性格特性、ピア効果、昇進競争（ラットレース）といったものを整理する。

消費（労働）重視の選好

労働者が供給する労働時間を決める際には、予算制約のもとで効用を最大化する消費と余暇を選択するといった行動をとる。そのとき、消費（労働）を重視する傾向が強い労働者は余暇時間が短くなるため、結果的に長い労働時間を選ぶ一方で、余暇を重視する傾向が強い労働者は短い労働時間を選ぶ。Blanchard[2004]は、こうした経済学の基本的な事実関係を国単位でみた労働時間の長さの違いに当てはめて議論している。Blanchard[2004]はアメリカとフランスの労働時間と生産性の推移を比較し、1970年以降に両国で生産性が同程度の高水準に達したものの、アメリカでは高い生産性を用いた大量の労働投入を維持することでより多くの消費を選好した一方で、フランスでは高い生産性が実現したことで従来の消費を維持するのに必要な労働投入が減ったために、代わりに長い余暇を享受するようになった、と解釈できると指摘した。つまり、アメリカでは消費重視の選好が長時間労働をもたらし、フランスでは余暇重視の選好が短時間労働をも

たらしたという指摘である⁵。

日本人の働き方は「働き蟻」と海外から揶揄されることが多いが、こうした枠組みに当てはめると、日本では余暇よりも消費を好む選好を持つ人が多かったり、単に働くことが好きな人が多かったりすることが、長時間労働の要因になっていると解釈できよう。実際、山本・黒田 [2014, 第5章] では、日本、イギリス、ドイツの労働者の希望労働時間の比較を行っており、日本人は実際の労働時間だけでなく、希望する労働時間も週に数時間程度、イギリス人やドイツ人よりも長いことを明らかにしている。

労働供給弾性値の小ささ

労働者が消費重視の選好を持っているとしても、標準的な労働供給理論によれば、労働者の賃金率が上昇すれば、短い労働時間でも多くの所得が稼げるようになる所得効果が生じるため、徐々に余暇を楽しむようになる。このことが当てはまれば、日本の労働者はこれまで他国よりも長い労働時間を供給してきたものの、今後、経済成長などによって賃金率が上昇していけば、労働時間の供給が減少するといえる。この可能性を見極めるには、労働供給が賃金率にどのように反応するかという労働供給弾性値を計測することが重要となる。

一般に労働供給行動は、労働市場への参入・退出を決める「就業の選択」(extensive margin) と、どの程度の労働時間を供給するかを決める「労働時間の選択」(intensive margin) の2つからなる。これまでの多くの先行研究では、賃金率が変化した際の労働供給の変化のほとんどが就業の選択によるもので、労働時間の選択は賃金率からの影響を受けにくいという検証結果が示されてきた。例えば、黒田・山本 [2007] ではフリッシュ労働供給弾性値という異時点間の労働供給弾性値を推計した先行研究を整理し、労働時間の選択を反映した労働供給弾性値はゼロに近いことを示すとともに、日本の1990年代以降の都道府県・年齢層・性別の集計データを用いた推計結果でも、労働時間の選択を反映したフリッシュ労働供給弾性値は非常に小さく、労働時間が賃金率の変化に反応しにくいことを明らかにした。つまり、労働時間の供給は賃金に反応しにくいと指摘できる。

また、労働供給の賃金弾性値を代替効果(賃金率が高まると余暇を削って多く労働供給する行動)と所得効果(賃金率が高まると労働供給を減らす行動)に分けて推計した研究でも、他の国と比べて日本人の所得効果が小さいことが示されている。例えば、大竹ほか [2007] では、非勤労所得が大幅に増加した場合にどの程度労働供給を減らすかを労働者に聞いた仮想質問の結果をもとに、日本とアメリカの所得効果の大きさを比較し、日本の所得効果が小さいことを見出した。さらに、同様の手法を用いて日本とイギリスとドイツの所得効果の大きさを比較した山本・黒田 [2014, 第5章] でも、やはり日本で所得効果が小さいことを見出している。これらの結果を踏まえると、日本ではたとえ経済成長などによって所得水準が高まったとしても、労働時間の供給が大幅に減少していくことは期待できないといえよう。

なお、労働供給弾性値に関連して、Prescott[2004]は、税・社会保障の負担が小さいと労働供給

⁵ このほか Hamermesh and Slemrod[2005]では、アメリカ人の引退年齢の予想と実際の違いを検証することで、高学歴者や高所得者がワーカホリックな選好を持ちやすいと指摘している。

した際の可処分所得が増えるため、長時間の労働供給が生じやすいことを指摘し、各国間の限界税率の違いが労働時間の違いを生んでいると主張している⁶。

心理・性格特性

近年の行動経済学や労働経済学の研究では、長時間労働を選好する効用がどのようなメカニズムによって生じているかを明らかにするものもある。例えば、大竹・奥平 [2008] では、ワーカホリックな長時間労働が喫煙やアルコール中毒などの依存症と似たメカニズムで生じる可能性を検証している。具体的には、「後回し行動」をとりやすい人は現時点で面倒な仕事を片付ける費用を過大に評価するために、仕事を先延ばしにしてしまい、結果的に仕事が溜まり、長時間労働になってしまう可能性がある。そこで、大竹・奥平 [2008] は、子どもの頃の夏休みの宿題を後回しにしていた傾向の強い人ほど、長時間労働をしている確率が有意に高いことを明らかにした。

このほか、Kuroda and Yamamoto[2016]は、長時間労働によって生じうる健康被害を労働者が過小に見積もってしまうという自信過剰バイアスによって、労働者が健康を害するほどの長時間労働を選択してしまう可能性を検証しており、自信過剰バイアスが大きいとされる外向性という性格特性の強い労働者ほど、労働時間が長くなっている傾向があることを明らかにした。

ピア効果（負の外部性）

労働者が長時間労働を供給する理由の1つとして、周囲からの影響を挙げることができる。周囲の影響を受けて働き方を変えることは「ピア（同僚）効果」と呼ばれるが、Alesina et al. (2006) は、同僚や知人・友人とともに行うことで労働や余暇の効率性や効用が高まる補完性が存在することを指摘している。そうした補完性があると、短い労働時間で就業する人が多い労働市場では短時間労働がより多く観察されるようになる一方で、長い労働時間で就業する人が多いとさらに多くの人々が長時間労働するようになる、といった現象が生じやすい。

短い労働時間で働く人の影響を受けて働き方を見直し効率的に働くようになることは正の外部性と捉えることができるが、山本・黒田 [2014、第6章] では、欧州に転勤した日本人がピア効果によって労働時間を週数時間程度減少させたという意味での正の外部性が存在することを明らかにした。このことは、効率的で無駄な長時間労働のない働き方が見出せれば、日本人でも供給する労働時間を短縮できることを示唆している。

一方、大竹・奥平 [2008] や Hamermesh and Slemrod[2005]でも議論されているように、ワーカホリックに働く上司や同僚の影響を受けて必要以上に長く働くようになることは、負の外部性と捉えることができる。労働需要側の要因の1つとして指摘したとおり、日本では残業や休日出勤に応じる人が高く評価される職場ほど、長時間労働が観察されやすいが、山本・黒田 [2014、第5章] では、長時間労働が評価される職場で働く人ほど、希望する労働時間も長くなる傾向があることを示している。この結果は、非効率な人的資源管理が負の外部性によって労働供給行動

⁶ Prescott[2004]の指摘が日本にも当てはまるかについての検討については國枝 [2008] を参照されたい。

を歪め、長時間労働をもたらしている可能性を示唆するものである。

昇進競争（ラットレース）

長時間労働が企業や組織へのロイヤルティやコミットメントのシグナルとして機能したり、長時間労働することで昇進競争に勝ち抜こうとしたりする傾向が強いと、Akerlof[1976]が指摘したラットレース均衡が生じ、長時間労働の供給が観察される。長時間労働と昇進の間に正の関係性があることは需要側の要因としても触れたとおりで、このことは労働供給側の要因としても捉えられよう。

労働供給要因のまとめと是正の方向性

以上、労働供給要因によって説明できる長時間労働の発生メカニズムとして、消費（労働）重視の選好、労働供給弾性値の小ささ、後回し行動や自信過剰バイアスといった心理・性格特性、ピア効果、昇進競争（ラットレース）があることをみてきた。これらの労働供給要因によって生じる長時間労働のうち、周囲・社会に対する負の外部性を持たないものについては、個人の選好にもとづく自発的な選択でもあるため、政策的に是正すべきとはいえないだろう。ただし、その場合でも、後回し行動や自信過剰バイアスのように、労働者自身が非合理的に長時間労働を選択してしまい、事後的に健康被害が生じることがあるため、過度な長時間労働を予防的に防止できるような対策を講じることも必要だろう。

一方、長時間労働の供給が負の外部性をもたらすものであれば、是正のための政策対応をとるべきといえる。上述したピア効果によって不本意な長時間労働が生じていれば、負の外部性が生じているとみなせる。このほか、長時間労働が常態となっている職場を避けて有能な女性が正社員や管理職として労働供給していなければ、社会的な生産性を低下させている意味で負の外部性が生じているともみなせる。日本ではこうした負の外部性をもたらす長時間労働が、個々の労働者の強い選好によってもたらされている可能性もあるため、賃金・税制などでインセンティブを付ける介入では是正されにくく、強制力を持った量的な規制も視野に入れることが重要といえよう。

4. 労働時間削減の可能性

前節では、労働需要側と労働供給側のそれぞれの視点から長時間労働が生じる要因を整理した。そうした整理を踏まえて、本節では、女性活躍推進の基盤となる労働時間削減を進める際に、どのような方向性がありうるかについて検討したい。なお、本稿では経済学の先行研究を踏まえた労働時間削減のための方向性を検討することを目的としているため、より具体的な政策手段や政策デザインなどの言及は極力避けることとしたい。

(1) 必要な労働時間投入量の削減

前節で整理したように、長時間労働をもたらす需要要因の1つに労働の固定費の大きさがあつた。オーバーヘッドで生じる固定費が大きいと、雇用者数を抑え、限られた人材に長い労働時間で働いてもらうことが企業にとって合理的となるため、その分だけ必要な労働時間投入量が大きくなる。よって、労働時間を削減する1つの方向性として、この必要な労働時間投入量自体を減らすため、労働の固定費を小さくするような政策を講じることは検討に値する。

労働の固定費には採用費用、解雇費用、人的投資（教育訓練）費用などが含まれるため、正社員の流動化を促すような政策をとれば採用・解雇費用が減少するとともに、企業が行う労働者への人的投資も小さくなり、教育訓練費用も減少すると予想される。そうなれば、労働の固定費が減少するため、これまでのように企業は長時間労働を需要しなくなる。前節で説明した雇用と労働時間の企業の選択行動をあらわす(2)式で考えると、労働の固定費 f の減少は右辺を小さくするため、企業は相対的に労働時間を短くすることで左辺の限界代替率を低くすることが示される。

さらに、流動性が上昇すれば、Manning[2003]の指摘するような企業の買手独占力も低下し、労働者の交渉力が高まり、非効率な人的資源管理を行っている企業は淘汰され、無駄な長時間労働が解消される。加えて、多くの労働者の労働時間が減少していけば、ピア効果で加速度的に多くの労働者の労働時間が削減され、短時間で効率的に働く新たな均衡が労働市場に生じると予想される。その結果、女性の正社員としての労働供給が増加するとともに、潜在的に高い能力・スキルが活用されるようになり、女性の活躍が大幅に推進されると考えられる。

しかしながら、こうしたシナリオは、これまでの日本的雇用慣行を抜本的に見直すことになるため、当然ながら移行期には失業や企業内の人的資源管理上の支障などが生じうる。さらに、これまで日本的雇用慣行によってもたらされてきた日本企業の競争力が低下するといった損失も生じうる。このため、日本的雇用慣行の抜本的な見直しにつながる労働時間削減策は、移行期の社会的費用と長期的な便益を勘案しながら、慎重に検討すべきといえよう。

(2) 過剰な労働時間投入量の削減

前節でみたように、日本では、適正な労働時間投入量を超えた過剰な長時間労働も存在し、それらが非効率な人的資源管理や負の外部性などによってもたらされていると指摘できる。そうした過剰な長時間労働を是正するにはいくつかの方向性が考えられるため、以下、検討してみたい。

割増賃金率の引き上げ

第一に考えられるのは、所定内労働時間を超える残業部分に支払われる割増賃金率を引き上げることで、労働時間需要を減らす方法である。前節でみた(2)式で考えると、割増賃金率 x が上昇すると右辺が低下するため、企業は限界代替率を高めるために相対的に労働時間を減らそうとする。こうした理論的な帰結もあって、近年の日本でも2010年4月に労働基準法が改正され、月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率が25%から50%に引き上げられた。

しかしながら、こうした割増賃金率の引き上げは、必ずしも企業の需要する労働時間を減らす

とは限らないことが、理論的にも実証的にも示されている。というのも、上述の理論的な帰結は、割増賃金率が引き上げられた際に、他の条件に変化がないことを前提としたものであり、賞与や所定内給与の引き下げや他の生産要素への需要シフトなどが生じれば、労働時間への需要が減少するとは限らない。こうした状況は、Lewis[1969]や Trejo[1991]などが主張するように、仕事と賃金総額がパッケージとして契約される仕事固定（fixed-job）モデルとして説明される。仕事固定モデルが正しければ、割増賃金率の引き上げや適用範囲の変更などがあっても、労使間の契約は実態として変わらないため、労働時間は変化しない。

さらに、割増賃金率の適用状況と労働時間の関係を実証的に検証した先行研究でも、労働時間が政策変更の影響を受けるという頑健な結果は見出せていない。例えば、Trejo[1991]、Hamermesh and Trejo [2000]、Friesen [2002]などは、度合いに違いはあるものの、割増賃金率の違いの影響が労働市場に生じているとの結果を示している一方で、Trejo [2003] や Bell and Hart [2003]などは仕事固定モデルと合致する実証結果を得ている。日本のデータを用いた研究をみても、2008年の労働基準法改正による割増賃金率の一部引上げの影響について、Asai[2014]は労働時間への影響がみられないことを示しているほか、深堀・萩原 [2014]では長時間労働を行っていた労働者の時間外労働の減少がみられるものの、労働者全体への影響は見出せないことを示している。こうしたことから、割増賃金率の引き上げによって過剰な長時間労働を是正することの効果は確定的とはいえないだろう。

割増賃金率の適用除外（ホワイトカラーエグゼンプション）

労働時間に関する規制については割増賃金率を引き上げる政策のほかに、逆に、残業への割増賃金の適用を除外することで、仕事をインプット（労働時間）で評価するのではなく、アウトプット（成果）で評価するようにして、過剰な長時間労働を是正する方法も検討されている。日本ではこれまで、一定の要件をみたす労働者の労働時間規制（割増賃金率の適用）を除外する自律的な労働時間制度の導入が2003年頃から繰り返し検討されており、最近では年収1075万円以上の高度な専門職に就く労働者を対象にした「脱時間給制度」あるいは「高度プロフェッショナル労働制度」といったホワイトカラーエグゼンプションの導入が議論されている。

こうした制度の導入には、仕事の評価と労働時間を切り離すことで効率的な働き方を浸透させる意図があるとされており、結果的に人的資源管理の非効率性がなくなり長時間労働が是正される可能性がある。しかし、その一方で、残業代が支給されないために企業の労働時間需要が増加し、交渉力の低い労働者が長時間労働を余儀なくされるという懸念が指摘されることも多い。

割増賃金率の適用除外によって労働時間が変化するかという点も、上述した仕事固定モデルが成立するかによる。仕事固定モデルが成立していれば、割増賃金率が適用されなくなっても労使間の契約は変わらないため、労働時間が長時間化することはなく、残業代が支払われなくなる分は所定内給与や諸手当の増加でカバーされる。

この点について、山本・黒田 [2014, 第2章]では、現時点で割増賃金率の適用が除外されている労働者の労働時間や時給が他の労働者と異なるかどうかを検証し、平時においては仕事固定モデルが成立しており、割増賃金率の適用の有無によって労働時間に大きな違いはみられないことを明らかにした。ただし、山本・黒田 [2014, 第2章]の分析では、リーマンショック後の期

間においては、割増賃金率の適用除外によって長時間労働が促進される傾向があり、その傾向がサービス業や大卒以外の労働者でより顕著にあらわれることも明らかになった。これらの結果は、割増賃金率のあり方によって労働時間は大きく変わることは通常はないものの、不況期には交渉力の小さい労働者が長時間労働を余儀なくされるリスクがあることを示唆している。

いずれにしても、割増賃金率を変更することで労働時間削減を進めることには限界があるといえよう。仕事固定モデルが示すように、割増賃金率を引き上げたり、適用を除外したりしても、仕事の内容や進め方が変わらなければ、労働時間は変わりにくい。言い換えれば、割増賃金率の引き上げや適用除外が働き方を見直す契機となって、多くの職場で効率的な働き方がとられるようになれば、労働時間の削減も見込めるといえよう。

労働時間の量的規制 1：所定内労働時間の引き下げ

残業に対する割増賃金率を変更するのではなく、労働時間を直接的に引き下げる量的規制も、労働時間削減の方向性として注目される。量的規制の方法としては、法定労働時間の引き下げ(時短)、労働時間の上限規制、有給休暇取得の義務化といったものが挙げられる。過去の事例をみると、日本では1980年代後半から1990年代後半にかけて法定労働時間を48時間から40時間に引き下げる「時短」が行われた。また、欧州各国ではEU労働時間指令によって週労働時間の上限が48時間に設定され、それに伴って各国で法定労働時間の引き下げが行われた。さらに、最近の日本では、従業員に有給休暇を年5日以上時季を指定して取得させる義務を企業に課す労働基準法の改正が議論されている。

このうち、法定労働時間(所定内労働時間)の引き下げを通じた時短は、仕事内容などの他の条件が変わらなければ、必要な労働時間の所定内と所定外(残業)の内訳を変え、割増賃金率が適用される残業部分を増やすため、企業にとっては人件費の増加につながってしまう。前節の(2)式でみると、時短によって \bar{H} が減少すると、雇用の限界費用の増加を通じて右辺が増加するため、(2)式を均衡させるために、企業は相対的に雇用者数を減らす行動をとる。つまり、時短は、割増賃金の対象となる労働時間を増やすことで雇用の限界費用を増加させる一方で、労働時間の限界費用は変わらないため、相対的に雇用から労働時間へのシフトをもたらすと指摘できる。

こうした議論はワークシェアリングの実効性を検証した研究でさかんに行われてきた。国内外の先行研究については川口・鶴[2010]が詳しく解説・紹介しているので本稿では省略するが、法定労働時間の短縮による労働時間や雇用への影響は、研究によって区々といえる⁷。また、日本の1980年代後半以降の時短の影響を検証したKawaguchi et al.[2008]では、時短によって実労働時間はわずかしこ減少しなかったことや新卒採用の割合を低下させたことなどを明らかにした。このほか、山本・黒田[2014, 第1章]では、1980年代後半から90年代後半の時短によって日本では土曜日の労働時間は減少したものの、平日の残業時間が増加したため、トータルの実労働時間はほとんど変化しなかったことも指摘した。こうしたことを踏まえると、法定労働時間を引き下げることで時短を図ることの有効性は、必ずしも高くないといえよう。

⁷ 主な結論としては、Skans[2004]のように、所定内労働時間の引き下げによる人件費の上昇に伴って負の影響があることや、Estevao and Sa[2015]のように、雇用の硬直性が高まって経済厚生が低下したとするものがある。

労働時間の量的規制 2：労働時間の上限規制

一方、労働時間の上限規制を厳格に設けて労働時間の削減を図る方向性はどうか。(2)式を用いると、労働時間の上限規制によって強制的に H が低下した場合、右辺が低下するために、企業は相対的に雇用者数を増やすことが示される。つまり、労働時間の上限規制は相対的に労働時間から雇用へのシフトをもたらすと指摘できる。法定労働時間の引き下げとの違いは、上限規制によって労働時間が短縮される際には残業手当の削減を伴うため人件費(雇用の限界費用)の上昇が生じないという点にあり、これによってスムーズに労働時間から雇用へのシフトが生じやすいといえる。

さらに、労働時間の上限規制によって長時間労働が是正されると、物理的に投入できる労働時間が限られるため、仕事内容や働き方の見直しが行われて非効率な長時間労働がなくなり、生産性が向上することも期待できる。逆に、そうした見直しが行われなければ、上限規制による長時間労働是正は労働強度を無理に高め、ストレスの増加や生産性の低下をもたらす危険性があるため、留意が必要ともいえる。また、強制的に労働時間が短縮されるため、一部の長時間労働者の存在によって引き起こされる負の外部性が少なくなると予想される。

このように少なくとも理論的には、労働時間の上限規制の適用は、労働時間を削減するとともに雇用の増加をもたらすことが期待できるため、検討に値する政策と考えられる。しかしながら、労働時間の上限規制の影響を定量的に検証した研究は少なく、欧州の EU 労働時間指令の政策評価を行った研究についても、その多くが各国の法定労働時間の引き下げの影響を雇用や失業について検証したものである。このため、労働時間の上限規制の影響の予想については、今後の研究の蓄積を待つことが重要といえる。この点について、近年、日本では個々の企業レベルで残業を量的に規制する試みが取られ始めているため、そうした事例をデータとして活用し、労働時間の上限規制の影響を把握する試みも望まれる。

労働時間の量的規制 3：有給休暇の取得義務化

さらに、有給休暇の取得義務化は、年間労働時間を減らす手段と捉えることができる。有給休暇数の強制的な増加は、それを契機に働き方が見直され、時間当たりの生産性が上昇するようになれば、有効性は高いといえる。というのも、山本・黒田 [2014, 第 6 章] の試算によれば、非効率な長時間労働は年間で換算すると約 14 日分に相当する。このため、有給休暇が増加して実就業日数が減少しても、効率的な働き方がとられるようになれば、企業からすれば損失は生じないはずである。また、前節で指摘したように日本人の労働供給行動にはピア効果が生じやすく、法改正によって強制的に有給休暇の取得が課せられないと、周囲を気にして自発的には取得しにくい傾向があると考えられる。このため、日本では特に時季を指定した取得義務化を企業に課すことは有効と予想される。

法令遵守の強化

最後に、過剰な長時間労働を是正する手段として、企業に労働関係の法令遵守を促すための監

督・取締りを強化することも挙げられる。労働時間の上限規制や有給休暇の取得義務化を導入しても、そうした法令を遵守しない企業が多く存在しては、実効性が低下し、労働時間の削減は期待できない。以前騒がれた「名ばかり管理職」問題や最近の「ブラック企業」問題に象徴されるように、日本では必ずしも労働法規が遵守されていないと考えられる。本来であれば、法令を遵守せずに不当な労働条件で労働者を働かせて利益を得ている企業は市場から淘汰されるべきものであるが、監督・取締りの機能が弱いと、そうした企業が存続してしまい、結果的に労働者の交渉力が小さくなり、多くの労働者が過剰な長時間労働を強いられてしまう。雇用の流動性が高ければ市場メカニズムによって自然と公正な行動をとらない企業は淘汰されるが、日本のように雇用の流動性が低く、市場によるチェック機能が働きにくい労働市場では、監督・取締りによって公正な取引を確保することが何より大事である。

(3) 働きやすさへの配慮

仮に、これまで検討してきた手段の有効性がいずれも低いとしたら、量的には日本の長時間労働は是正されにくい。しかし、その場合でも、トータルの労働時間は変えずに、働きやすさを取り入れる工夫を講じることは重要といえる。具体的には、勤務間インターバル規制や労働時間貯蓄制度といった仕組みを導入することで、総労働時間の大幅な削減は難しくても、硬直的な長時間労働が連続することは回避することができる。そうした働き方ができれば、これまでよりは労働市場で女性が正社員や管理職として登用されやすくなると期待できよう。

5. おわりに

本稿では、日本企業の職場で見られる長時間労働慣行が女性の正社員や管理職としての登用を阻害する要因になっているという山本 [2014] の検証結果を受けて、長時間労働がどのような要因によってもたらされるかを労働需要と労働供給の2つの視点から整理した。具体的には、労働需要要因として、労働の固定費の大きさや人的資源管理の非効率性、労働者の交渉力を低める市場構造について、また、労働供給要因として、消費（労働）重視の選好、労働供給弾性値の小ささ、心理・性格特性、ピア効果（負の外部性）、昇進競争（ラットレース）について、先行研究の知見にもとづきながら整理した。さらに、そうした整理を踏まえて、日本で女性活躍推進を進めるうえで、どのような長時間労働をどのような方向性で削減することが適切かを検討した。

その結果、まず、正社員の流動化などによって労働の固定費を低下させることを取り上げ、その場合、雇用の流動性の上昇に伴って企業の買手独占力の低下や人的資源管理の非効率性も減少するため、企業の労働時間需要が大幅に減少する可能性があることを指摘した。ただし、こうした方向性は日本的雇用慣行の抜本的な見直しにつながるため、移行期の社会的費用と長期的な便益を勘案しながら、慎重に検討するべきということも指摘した。

次に、過剰な長時間労働を削減する方向性として、割増賃金率の引き上げや適用除外（ホワイトカラーエグゼンプション）、労働時間の量的規制（時短、上限規制、有給休暇取得義務化）、法

令遵守の強化を取り上げた。そのうえで、割増賃金率の引き上げや適用除外、時短の有効性は必ずしも高くないものの、長時間労働による負の外部性が生じやすい日本の労働市場では、労働時間の上限規制や有給休暇の取得義務化、法令遵守の強化が労働時間の削減に貢献できる可能性があることを述べた。ただし、いずれの手段をとる場合でも、単に労働時間を削減するだけでは不十分で、それを契機に仕事の内容や働き方を見直し、生産性の向上を図ることが重要であることも指摘した。加えて、総労働時間の削減が困難な場合でも、勤務間インターバル制度や労働時間貯蓄制度などの柔軟な労働時間制度などの導入を進め、女性が働きやすい職場を整備していくことが大事であることも指摘した。

以上のように、本稿では長時間労働に焦点を当てて、企業が女性活躍推進に取り組む際の方向性について議論してきた。ただし、女性活躍推進を阻害しているものとしては、長時間労働だけでなく、女性従業員のロールモデルの欠如や性別役割分業意識の存在など、さまざまなものがありうる。そうした阻害要因を取り除いていくことは当然重要であるが、長時間労働の是正については、女性の活躍推進だけでなく、男性の多様で柔軟な働き方を進めてワークライフバランスを実現したり、介護に対応したりすることにも役立つ。超高齢社会における柔軟な働き方を日本に浸透させるためにも、長時間労働の是正は喫緊の課題として取り組むべきものといえよう。

参考文献

- 大竹文雄・奥平寛子 [2008] 「長時間労働の経済分析」、RIETI Discussion Paper Series、08-J-019
- 大竹文雄・竹中慎二・安井健悟 [2007] 「労働供給の賃金弾力性——仮想的質問による推定——」、林文夫編『経済停滞の原因と制度』、303-324 頁
- 川口章 [2011] 「長期雇用制度とワーク・ライフ・バランス施策が女性の活躍に及ぼす影響」『ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究 報告書』、内閣府経済社会総合研究所、81-96 頁
- 川口章 [2008] 『ジェンダー経済格差』 勁草書房
- 川口章・西谷公孝 [2011] 「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」『日本経済研究』、No.65、65-93 頁
- 川口大司・鶴光太郎 [2010] 「ワークシェアリングは機能するか」 鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編著『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』 第7章、日本評論社
- 國枝繁樹 [2008] 「労働時間と税制—Prescott 論文を巡って」『日本労働研究雑誌』 No.575、49-61 頁
- 黒田祥子・山本勲 [2008] 「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? : 労働供給弾力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』 26(2)、1-40 頁
- 篠塚英子 [1989] 『日本の雇用調整—オイル・ショック以降の労働市場』、東洋経済新報社
- 駿河輝和・張建華 [2003] 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』、No.59、56-63 頁

- 武石恵美子 [2014] 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』 No.648, 33-47 頁
- 鶴光太郎 [2010] 「労働時間改革:鳥瞰図としての視点」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編著『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』第1章、日本評論社
- 辻村江太郎 [1977] 『経済政策論』筑摩書房
- 富田安信 [1994] 「女性が働き続けることのできる職場環境—育児休業制度と労働時間制度の役割」『経済研究』 39(2), 43-56 頁
- 樋口美雄 [2010] 「経済学から見た労働時間政策」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編著『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』第2章、日本評論社
- 樋口美雄 [2001] 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- 樋口美雄 [1994] 「育児休業の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会、181-204 頁
- 深堀遼太郎・萩原里紗 [2014] 「法定割増賃金率の引き上げが時間外労働時間および有給休暇の付与・取得に与える影響—2008年労働基準法改正の効果分析」『三田商学研究』57(4), 49-73 頁
- 松繁寿和・武内真美子 [2008] 「企業内施策が女性従業員の就業に与える効果」『国際公共政策研究』 13(1), 257-271 頁
- 村松久良光 [1983] 『日本の労働市場分析—内部化した労働の視点より』白桃書房
- 森田陽子・金子能宏 [1998] 「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』 No.459, 50-60 頁
- 山口一男 [2014] 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』 No.648, 17-32 頁
- 山本勲 [2014] 「企業における職場環境と女性活用の可能性—企業パネルデータを用いた検証—」、RIETI Discussion Paper Series、14-J-017
- 山本勲・黒田祥子 [2014] 『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社
- Akerlof, George [1976] “The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales,” *Quarterly Journal of Economics*, 90(4), pp.599-617.
- Alesina, Alberto, Edward L. Glaeser, and Bruce Sacerdote [2006] “Work and Leisure in the United States and Europe: Why So Different?” *NBER Macroeconomics Annual 2005*, pp.1-64.
- Altonji, Joseph G., and Christina H. Paxson [1988] “Labor supply preferences, hours constraints and hours-wage tradeoffs,” *Journal of Labor Economics*, 6, pp.254-276.
- , and ——— [1992] “Labor supply, hours constraints and job mobility,” *Journal of Human Resources*, 27(2), pp.256-278.
- Asai, yukiko [2014], "Overtime Premium and Working Hours: An Evaluation of the Labour Standards Act Reform in Japan," Panel Survey Discussion Paper Series, Institute of Social Science University of Tokyo, No.76.

- Ashenfelter, Orley C., Henry Farber, and Michael R Ransom [2010] “Labor Market Monopsony,” *Journal of Labor Economics*, 28(2), pp.203-210.
- Bell, Linda and Richard Freeman [2001], “The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the U.S. and Germany”, NBER WP No.8051.
- Bell, David N. F., and Robert A Hart [2003] “Wages, Hours, and Overtime Premium: Evidence from the British Labor Market,” *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), pp.470-80.
- Blanchard, Olivier [2004] “The Economic Future of Europe.” *Journal of Economic Perspectives*, 18(4), pp.3-26.
- Bratti, Massimiliano and Stefano Staffolani [2005], “Effort-Based Opportunities and Working Time”, IZA Discussion paper series, No.14.
- Bryan, Mark L.[2004] “Free to choose? Differences in the hours determination of constrained and unconstrained workers,” *Oxford Economic Papers*, 59(2), pp.226-252.
- [2007] “Workers, Workplaces and Working Hours,” *British Journal of Industrial Relations*, 45(4), pp.735-759.
- Estevao, Marcello and Filipa Sa [2008] “The 35-hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?”, *Economic Policy* 55, pp. 417-463.
- Friesen, Jane [2002] “Overtime Pay Regulation and Weekly Hours of Work in Canada,” *Labour Economics*, 8(6), pp.691-720.
- Hamermesh, Daniel S. and Joel Slemrod [2005] “The Economics of Workaholism: We should not have worked on this paper,” NBER Working Paper No.11566.
- Hamermesh, Daniel S and Stephen J. Trejo [2000] “The Demand for Hours of Labor: Direct Evidence from California,” *Review of Economics and Statistics*, 82(1), pp.38-46.
- Heckman, James J. [1993] “What Has Been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years?” *American Economic Review*, 83(2), pp.116-121
- Hunt, Jenifer [1999] “Has work-sharing worked in Germany?”, *Quarterly Journal of Economics*, 114(1), pp.117–148.
- Kahn, Shulamit, and Kevin Lang [1991] “The effect of hours constraints on labor supply estimates,” *The Review of Economics and Statistics*, 73(4), pp.605-611.
- Kato, Takao, Daiji Kawaguchi, and Hideo Owan [2013] , “Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm,” RIETI Discussion Paper Series 13-E-038.
- Kawaguchi, Daiji, Hisahiro Naitou, and Izumi Yokoyama [2008] “Labor market responses to legal work hour restriction: evidence from Japan,” ESRI Discussion Paper Series No.202
- Kuroda and Yamamoto [2016] “Why do people overwork to harm mental health?” RIETI Discussion Paper Series 16-E-**.
- Lewis, H. Gregg [1969] “*Employer Interests in Employee Hours of Work*,” mimeo, University of Chicago
- Manning, Alan [2003] *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, NJ.

- Martinez-Granado, Maite [2005] "Testing Labour Supply and Hours Constraints." *Labour Economics*, 12(3), pp.321-43.
- Mincer, Jacob, and Yoshio Higuchi [1988] "Wage structures and labor turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2(2), pp.97-133.
- Oi, Walter [1962], "Labor as a quasi-fixed factor," *Journal of Political Economy*, 70(6), pp.538-555
- Prescott, Edward C. [2004] "Why do Americans work so much more than Europeans?" *Quarterly Review* , 28(1), Federal Reserve Bank of Minneapolis, pp.2-13.
- Rosen, Sherwin [1969] "On the inter-industry wage and hours structure," *Journal of Political Economy* 77(2), pp.249-273.
- Skans, Oscar [2004] "The Impact of Working-time Reductions on Actual Hours and Wages: Evidence from Swedish Register-Data," *Labour Economics*, 11, pp.647–665.
- Trejo, Stephen J [2003] "Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?" *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), pp.530-551.
- [1993] "Overtime Pay, Overtime Hours, and Labor Unions," *Journal of Labor Economics*, 11(2), pp.253-278.
- [1991] "The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation," *American Economic Review*, 81(4), pp.719-740.