

---

# ホワイトカラー・エグゼンプションは 労働者の働き方に どのような影響を与えるのか

---

2009年4月

山本勲  
慶應義塾大学

# 論文

- 黒田祥子・山本勲、「ホワイトカラー・エクゼン  
プシオンは労働時間を増やすか？」(未定稿)
- Sachiko Kuroda and Isamu Yamamoto,  
“How are the hours of work affected by  
regulations?: White-collar exemption and  
‘name-only’ store manager in Japan,” mimeo

# 目的と問題意識

- ワークライフ・バランスの必要性
  - ✓ 長時間労働問題、少子化対策
  - ✓ ライフスタイルの多様化・個々人による望ましい労働時間の選択
- 自律的な労働時間制度の再検討
  - ✓ 労働時間規制（法定労働時間・割増賃金など）
  - ✓ 法制化へ向けた議論（2007年頃）
  - ✓ ホワイトカラー・エグゼンプションへの関心  
～「残業代ゼロ法案」、「名ばかり店長」

- **概念整理:ホホワイトカラー・エグゼンプションとは?**
  - ✓ 一定の要件を満たすホホワイトカラー労働者の労働時間規制を緩和する自律的労働時間制度  
～米国の「ホホワイトカラー・エグゼンプション」制度
  - ✓ 労働時間規制の適用除外者(日本の現行制度)  
≒ホホワイトカラー・エグゼンプション適用者
    - ・ 裁量労働(専門業務型・企画業務型)
    - ・ 管理監督者(部長・課長クラス)～所定外労働時間や割増賃金の概念はない
  - ✓ 近年の議論＝適用除外の範囲拡大  
≒ホホワイトカラー・エグゼンプションの範囲拡大

## ● 労使における議論

- ✓ 経団連：『ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言』（2005年6月）
- ✓ 連 合：「働く者の現状をふまえておらず・・・」

## ● 政府における議論

- ✓ 総合規制改革会議（2003年12月答申）
- ✓ 閣議決定「規制改革・民間開放推進3ヵ年計画」（2004年3月）
- ✓ 労働政策審議会「今後の労働時間法制の在り方について」（2006年12月 答申）
- ✓ 経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会（2007年4月第1次報告）

## ● 主な論点

- ✓ 賛成派：長時間労働の是正、生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現
- ✓ 反対派：長時間労働の助長、サービス残業の合法化、評価への不安、健康への悪影響
  - 「残業代ゼロ法案」・・・法案見送りへ（2007年）
  - 「名ばかり」管理職：マック訴訟ほか
    - ～ 『管理監督者の範囲の適正化について』（厚生労働省の通達、平成20年9月9日）

## ● 疑問

- ✓ ホホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間は増加するのか？
  - ⇒ 科学的・客観的な根拠の不足

# 分析1:労働時間に与える影響

- 目的:ホワイトカラー・エグゼンプションは労働時間を増やすか？
  - ✓ 現在でも労働時間規制の適用除外者は存在(裁量労働制適用者、年俸制適用者、管理職など)
  - ✓ 労働時間規制の適用除外者をトリートメント・グループ、それ以外をコントロール・グループとして、現行のホワイトカラー・エグゼンプション適用者の労働時間がどの程度異なるかを測定
  - ✓ 週平均労働時間と長時間労働比率(週60時間以上働く労働者の比率)を比較

## ● 分析手法: マッチング推計

### (1) クロスセクション・アプローチ

- ✓ ホワイトカラー・エグゼンション(WE)の真の影響
  - ・ 同一の労働者について、規制が適用されているときと適用されていない時の労働時間の違いを比較
    - ※ 労働時間: 適用時or非適用時しか観察できない!
- ✓ 真の影響をマッチング推計
  - ・ WE適用者と非適用者を属性でマッチングさせ、観察されない労働時間をマッチング推計(3種類の手法)
- ✓ ATC(Average Treatment effect on the Control )  
= コントロール・グループ(WE非適用者)の労働時間と、属性でマッチング推計したトリートメント・グループ(WE適用者)の労働時間の差

## (2) パネル・アプローチ

- ✓ ホワイトカラー・エグゼンプション (WE) の真の影響
  - ・ 新たに適用された労働者の労働時間の変化
    - メリット: 観察されない個人属性のコントロール
    - ※ 労働時間は規制以外の要因でも変化!
- ✓ DD分析 (Difference in Difference)
  - ・ 新たにWEが適用された労働者の労働時間の変化をそれ以外の労働者と比較 (マッチング推計も実施)
- ✓ ATT (Average Treatment effect on the Treated )
  - = トリートメント・グループ (新たなWE適用者) の労働時間変化と、属性でマッチング推計したコントロール・グループ (それ以外) の労働時間変化の差

- データ:『慶應義塾家計パネル調査(KHPS)』
  - ✓ 全国の満20～69歳の男女個人が母集団
  - ✓ 毎年1月末時点で実施される追跡調査で、本人と配偶者が回答(=7,000人程度)
  - ✓ クロスセクション・アプローチ:2005～2008年調査
    - ・ 民間企業に正規雇用者として勤務する60歳未満のホワイトカラー男性労働者:2,708サンプル
  - ✓ パネル・アプローチ:2004～2008年調査
    - ・ 同上(ただし転職者を除く):1,813サンプル

# ● 結果(抜粋) : WEが週労働時間を与える影響

## <クロスセクション・アプローチ>

(単位:時間)

	トリートメント・グループ(a)	コントロール・グループ(b)	ATC:(a-b)			
			Simple	Matching	PS-Matching	PS-WLS
全サンプル	52.99 (11.71) [486]	52.07 (10.49) [1676]	0.92 * (0.55) <0.10>	1.26 (0.80) <0.12>	1.23 * (0.69) <0.08>	1.37 ** (0.64) <0.03>
第三次産業	52.50 (11.56) [339]	51.85 (10.64) [1035]	0.65 (0.68) <0.34>	0.78 (0.91) <0.39>	0.89 (0.83) <0.28>	0.92 (0.71) <0.20>
卸小売・飲食・宿泊業	56.67 (12.34) [103]	53.22 (10.60) [263]	3.45 ** (1.29) <0.01>	3.00 * (1.72) <0.08>	2.69 (1.70) <0.12>	2.66 * (1.43) <0.06>
30-40歳代	54.53 (11.85) [306]	53.43 (10.71) [1123]	1.09 (0.71) <0.12>	1.11 (1.08) <0.30>	1.11 (0.89) <0.22>	1.29 (0.86) <0.13>
大企業	53.77 (10.98) [222]	51.83 (10.47) [888]	1.94 ** (0.79) <0.02>	2.63 ** (1.12) <0.02>	1.86 * (1.08) <0.08>	2.16 ** (1.04) <0.04>
中小企業	52.34 (12.27) [264]	52.34 (10.51) [788]	0.00 (0.78) <1.00>	-0.09 (1.11) <0.93>	0.15 (0.95) <0.88>	0.26 (0.84) <0.76>

備考:1. ( )内は標準偏差、[ ]内はサンプル数、< >内はp値。

2. \* は5%水準で有意、\*\* は1%水準で有意。

# <クロスセクション・アプローチ(続き)>

(単位:時間)

	トリートメント・グループ(a)	コントロール・グループ(b)	ATC:(a-b)			
			Simple	Matching	PS-Matching	PS-WLS
大卒	51.27 (11.20) [208]	51.97 (9.85) [618]	-0.70 (0.82) <0.39>	-0.46 (1.27) <0.72>	-0.42 (1.14) <0.71>	-0.52 (0.90) <0.57>
大卒以外	54.28 (11.93) [278]	52.12 (10.85) [1058]	2.15 ** (0.75) <0.00>	2.36 ** (1.06) <0.03>	2.59 ** (0.94) <0.01>	2.91 ** (0.90) <0.00>
第三次産業・大企業	52.52 (10.29) [141]	51.65 (10.63) [475]	0.87 (1.01) <0.39>	1.63 (1.45) <0.26>	0.92 (1.35) <0.50>	1.57 (1.13) <0.16>
第三次産業・中小企業	52.48 (12.42) [198]	52.01 (10.66) [560]	0.47 (0.92) <0.61>	0.25 (1.28) <0.85>	0.04 (1.09) <0.97>	0.30 (0.91) <0.75>
第三次産業・大卒	50.27 (10.18) [139]	51.72 (10.07) [379]	-1.44 (1.00) <0.15>	-1.31 (1.50) <0.38>	-2.23 (1.37) <0.10>	-1.77 * (1.02) <0.08>
第三次産業・大卒以外	54.05 (12.22) [200]	51.92 (10.97) [656]	2.12 ** (0.91) <0.02>	2.21 * (1.15) <0.05>	2.60 ** (1.13) <0.02>	2.61 ** (0.95) <0.01>

備考:1. ( )内は標準偏差、[ ]内はサンプル数、< >内はp値。

2. \* は5%水準で有意、\*\* は1%水準で有意。

# <パネル・アプローチ>

(単位:時間)

	トリートメント・ グループ(a)	コントロール・ グループ(b)	ATT:(a-b)	
			Simple	Matching
全サンプル	0.14 (7.74) [180]	-0.20 (7.12) [1346]	0.34 (0.57) <0.55>	0.76 (0.80) <0.34>
第三次産業	-0.14 (7.72) [115]	-0.17 (6.99) [865]	0.03 (0.70) <0.97>	0.48 (1.00) <0.63>
卸小売・飲食・宿泊業	0.44 (7.27) [39]	-0.50 (7.91) [236]	0.94 (1.35) <0.49>	1.21 (1.66) <0.47>
30-40歳代	0.75 (8.01) [114]	-0.22 (7.43) [904]	0.97 (0.74) <0.19>	0.48 (0.98) <0.63>
大企業	0.27 (8.48) [95]	-0.37 (6.98) [720]	0.64 (0.78) <0.41>	0.48 (1.06) <0.65>
中小企業	-0.01 (6.88) [85]	-0.01 (7.28) [626]	0.00 (0.84) <1.00>	0.53 (1.07) <0.62>

備考:1. ( )内は標準偏差、[ ]内はサンプル数、< >内はp値。

2. \* は5%水準で有意、\*\* は1%水準で有意。

# <パネル・アプローチ(続き)>

(単位:時間)

	トリートメント・ グループ(a)	コントロール・ グループ(b)	ATT:(a-b)	
			Simple	Matching
大卒	-1.28 (7.46) [78]	-0.01 (6.64) [488]	-1.27 (0.82) <0.12>	-2.21 * (1.24) <0.08>
大卒以外	1.23 (7.81) [102]	-0.31 (7.38) [858]	1.54 ** (0.78) <0.05>	1.34 (1.09) <0.22>
第三次産業・大企業	-0.43 (8.45) [56]	-0.35 (6.49) [407]	-0.07 (0.96) <0.94>	-0.91 (1.37) <0.51>
第三次産業・中小企業	0.14 (7.03) [59]	0.00 (7.40) [458]	0.13 (1.02) <0.90>	1.58 (1.28) <0.22>
第三次産業・大卒	-1.38 (7.48) [48]	0.16 (6.57) [307]	-1.53 (1.04) <0.14>	-3.77 ** (1.81) <0.04>
第三次産業・大卒以外	0.75 (7.83) [67]	-0.34 (7.21) [558]	1.09 (0.94) <0.25>	0.76 (1.20) <0.53>

備考:1. ( )内は標準偏差、[ ]内はサンプル数、< >内はp値。

2. \* は5%水準で有意、\*\* は1%水準で有意。

## ☆ 結果要約: WEが労働時間に与える影響

	クロスセクション・アプローチ			パネル・アプローチ	
	全年収	年収400万円以上	年収700万円以上	全年収	年収400万円以上
全般	+	+	(+)	無	無
大卒	無	無	無	—	—
大卒以外	+	+	+	+	無
第3次産業	+	+	無	無	無
卸小売・飲食・宿泊業	+	+	(+)	無	無

⇒ 観察されない属性(「仕事人間」など)をコントロールしたパネル・アプローチに従えば、WEによって、労働時間は大きく変わらない。ただし…、

(A) 大卒以外では、特に卸小売・飲食・宿泊業(3次産業)で、WEが長時間化をもたらす傾向

※特にクロスセクション・アプローチでは  
週3時間程度、長時間化

※クロスセクション・アプローチでは、2008年で特に、長時間化の影響が大きい

(B) 大卒ではホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間が短くなる傾向

# ● 考察：理論的背景がAとBで異なる可能性

		クロスセクション・アプローチ			パネル・アプローチ	
		全年収	年収400万円以上	年収700万円以上	全年収	年収400万円以上
	全般	+	+	(+)	無	無
B	大卒	無	無	無	—	—
A	大卒以外	+	+	+	+	無
	第3次産業	+	+	無	無	無
A	卸小売・飲食・宿泊業	+	+	(+)	無	無

⇒ (A) 卸小売・飲食・宿泊業(3次産業)の大卒以外の雇用者: ~「名ばかり店長」が多い(?)

☞ Fixed-jobモデルが当てはまる可能性

✓ 労働時間と賃金はセットで暗黙裡に契約  
→ 残業規制が変更されても基本給の調整が生じ、時給・労働時間は不変

☞ **分析2 (Fixed-jobモデルの検証)**

⇒ (B) A以外の大卒を中心とするホワイトカラー雇用者: ~昇進の影響が大きい(?)

☞ Tournamentモデルが当てはまる可能性

✓ 労働者間の競争を促す昇進制度  
→ 昇進まで長時間、その後は短時間労働

☞ **分析3 (Tournamentモデルの検証)**

## 分析2: Fixed-jobモデルの検証

- Fixed-jobモデル: Lewis (1969), Trejo (1991)
  - ✓ 予めJobが決められており、そのJobに必要な時間だけ労働が行われ、Jobに見合った賃金総額が支給される、との暗黙の契約
  - ✓ Jobが変わらない限り、賃金総額は変わらない  
→ 基本給が労働時間規制に応じて変化
- 例) 労働時間規制の適用除外 (= 割増賃金率ゼロ) → 基本給の上昇
- ※ Fixed-Jobモデルが成立していれば、労働時間規制が適用除外されても、トータルでみた時給 (賃金 ÷ 実労働時間) は変わらないはず!

- 分析対象 = Aの3次産業の大卒以外の雇用者(≡「名ばかり店長」)
  - ✓ 名称の示すとおり、「管理監督者」は名ばかりであって、実態は他の雇用者と変わらない可能性
    - Jobが変わらないため、fixed-jobモデルが成立している可能性(検証に適した事例)
- 分析内容: 分析1の労働時間を時給(賃金÷総労働時間)に変更
- 分析結果: Fixed-jobモデルが成立
  - ⇒ WEによって残業代がゼロになったとしても、その分だけ基本給が上昇することで、時給換算した賃金は元の水準通り(上回ることもある)。<sup>20</sup>

# ● 結果(抜粋) : WEが時給に与える影響

## ＜クロスセクション・アプローチ＞

(単位: 千円)

	トリートメント・ グループ(a)	コントロール・ グループ(b)	ATC:(a-b)			
			Simple	Matching	PS-Matching	PS-WLS
第三次産業	3.15 (1.54) [339]	2.81 (1.16) [1035]	0.34 ** (0.08) <0.00>	0.29 ** (0.10) <0.00>	0.17 (0.11) <0.10>	0.15 ** (0.07) <0.04>
卸小売・飲食・宿泊業	2.48 (1.08) [103]	2.42 (0.85) [263]	0.05 (0.11) <0.62>	0.08 (0.13) <0.54>	0.05 (0.15) <0.74>	-0.01 (0.10) <0.95>
大卒以外	2.89 (1.26) [278]	2.80 (1.11) [1058]	0.09 (0.08) <0.27>	0.03 (0.09) <0.76>	0.02 (0.10) <0.88>	-0.01 (0.07) <0.91>
第三次産業・大卒以外	2.75 (1.27) [200]	2.73 (1.12) [656]	0.02 (0.09) <0.80>	-0.04 (0.11) <0.69>	-0.05 (0.12) <0.68>	-0.08 (0.09) <0.36>

備考: 1. ( )内は標準偏差、[ ]内はサンプル数、< >内はp値。

2. \*は5%水準で有意、\*\*は1%水準で有意。

# <パネル・アプローチ>

(単位:時間)

	トリートメント・ グループ(a)	コントロール・ グループ(b)	ATT:(a-b)	
			Simple	Matching
第三次産業	0.08 (0.70) [115]	0.11 (0.57) [865]	-0.02 (0.06) <0.67>	-0.06 (0.09) <0.52>
卸小売・飲食・宿泊業	0.04 (0.51) [39]	0.12 (0.44) [236]	-0.09 (0.08) <0.28>	-0.11 (0.11) <0.34>
大卒以外	0.14 (0.72) [102]	0.11 (0.57) [858]	0.02 (0.06) <0.70>	-0.06 (0.10) <0.55>
第三次産業・大卒以外	0.13 (0.76) [67]	0.11 (0.53) [558]	0.02 (0.07) <0.77>	0.11 (0.13) <0.37>

- 備考:1. ( )内は標準偏差、[ ]内はサンプル数、< >内はp値。  
2. \*は5%水準で有意、\*\*は1%水準で有意。

# 分析3: Tournamentモデルの検証

- Tournamentモデル: Lazear and Rosen (1981)
  - ✓ 内部労働市場において労働者間で競争させ、勝ち抜いたものを昇進・昇給させる人事戦略
  - ✓ 企業のメリット＝各労働者の生産性を正確に把握する必要がない(各労働者のアウトプットの序列のみで評価すれば、インセンティブは高まる)
  - ✓ 多くの企業の昇進体系で観察  
例) up-or-out契約、Lazearの後払い仮説
- ※ Tournamentモデルが成立している場合、  
管理職への昇進までは長時間労働、しかし、  
昇進後は短時間労働！

- 分析対象=Bの大卒ホワイトカラー
  - ✓ 分析1の結果:WEの非適用者ほど長時間労働
    - WE(労働時間規制)ではなく、「昇進」というイベントが作用している可能性
- 分析内容:労働時間が長いほど、その後昇進する確率や賃金の伸びが高いか？
- 分析結果:Tournamentモデルがほぼ成立
  - ⇒ 長く働いた雇用者ほど、翌年に昇進する可能性が高い
  - ⇒ ただし、長く働いた雇用者ほど、翌年の昇給率が高くなるとは限らない(※今後の検討課題)

# ● 結果(抜粋) : 労働時間と昇進・昇給

(限界効果)

	昇進確率(Probit推計)			昇給率(OLS推計)		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
前年の労働時間	0.003 (0.002) <0.11>	0.004 ** (0.002) <0.02>	0.003 * (0.002) <0.05>	0.000 * (0.001) <0.06>	0.000 (0.001) <0.19>	0.000 (0.001) <0.10>
勤続年数		-0.007 (0.007) <0.28>	-0.010 (0.007) <0.18>		0.000 (0.003) <0.15>	0.001 (0.003) <0.34>
勤続年数の2乗項		0.000 (0.000) <0.11>	0.000 (0.000) <0.13>		0.000 (0.000) <0.81>	0.000 (0.000) <1.12>
世帯人数		0.028 ** (0.013) <0.04>	0.023 (0.014) <0.10>		-0.003 (0.006) <0.52>	-0.005 (0.006) <0.86>
未就学子どもダミー		-0.071 * (0.038) <0.09>	-0.056 (0.041) <0.21>		-0.013 (0.017) <0.76>	-0.011 (0.018) <0.60>
産業・規模・職種・年ダミー	なし	なし	あり	なし	なし	あり
(疑似)決定係数	0.01	0.04	0.11	0.00	0.00	0.00

- 備考: 1. ( ) 内は標準偏差、< > 内はp値。  
 2. \* は5%水準で有意、\*\* は1%水準で有意。  
 3. サンプル数は479。

# まとめ:分析1~分析3

＜分析1＞ WEが労働時間に与える影響:

大卒以外(第3次産業)  
≡「名ばかり店長」:(+)  
⇒ Fixed-jobモデル?

大卒:(-)

⇒ Tournamentモデル?

＜分析2＞  
WEが時給に  
与える影響:ゼロ

⇒ Fixed-jobモデル

＜分析3＞  
労働時間が昇進・  
昇給に与える影響:(+)

⇒ Tournamentモデル

## 若干の政策含意

- 平均的にみれば、労働時間規制のあり方によって、人々の働き方(労働時間や時給)の実態は大きく変わらない
  - 「名ばかり店長」: Fixed-jobモデル
  - 働き盛りの労働者: Tournamentモデル
- 経済活動に合わせて、仕事に必要な労働時間と賃金が決定される可能性
  - ⇒ 規制緩和等の制度変更が实体经济に与える影響は、注意深い見極めが必要

**<例：長時間労働の是正に向けて>**

**⇒ ホワイトカラー・エグゼンプションが長時間労働の是正に寄与する可能性は低い**

**⇒ 長時間労働の改善には、働き方自体に影響を与えるような抜本的・長期的な取り組みが必要**

**(正規・非正規雇用の役割分担の見直し、外部労働市場の活用など)**