

長時間労働の経済分析

大阪大学社会経済研究所 大竹文雄
大阪大学大学院/日本学術振興会 奥平寛子

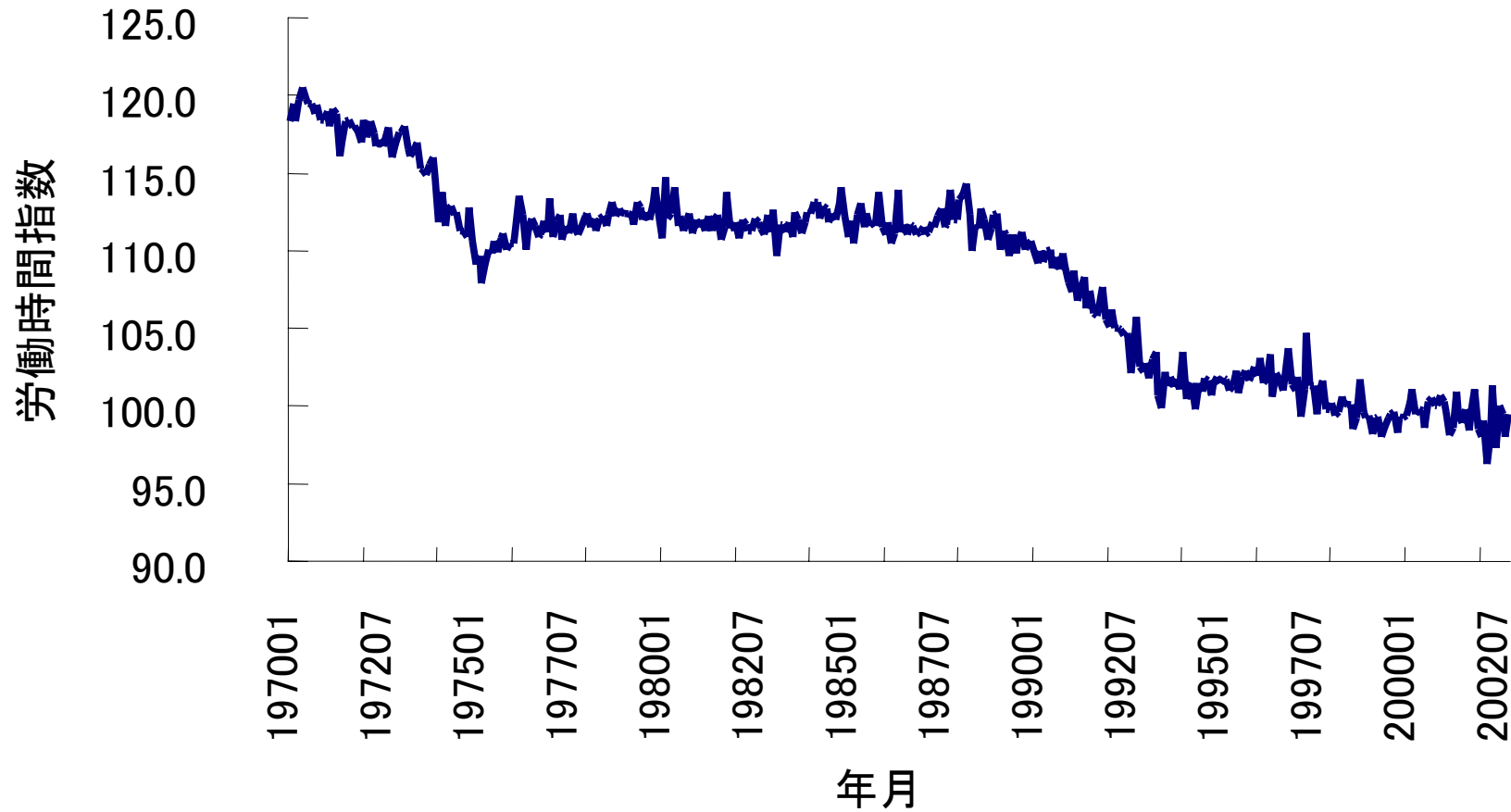
労働市場制度改革研究会 2008年4月4日

労働時間の規制はなぜ必要か

- ◆労働時間規制がなければ、会社は安い給料で従業員に長時間労働を強いる？
- ◆長時間労働によって、労働者の健康問題が発生する？
- ◆日本の労働時間は平均では90年代に短くなった
- ◆90年代後半から長時間労働者の割合が増加傾向

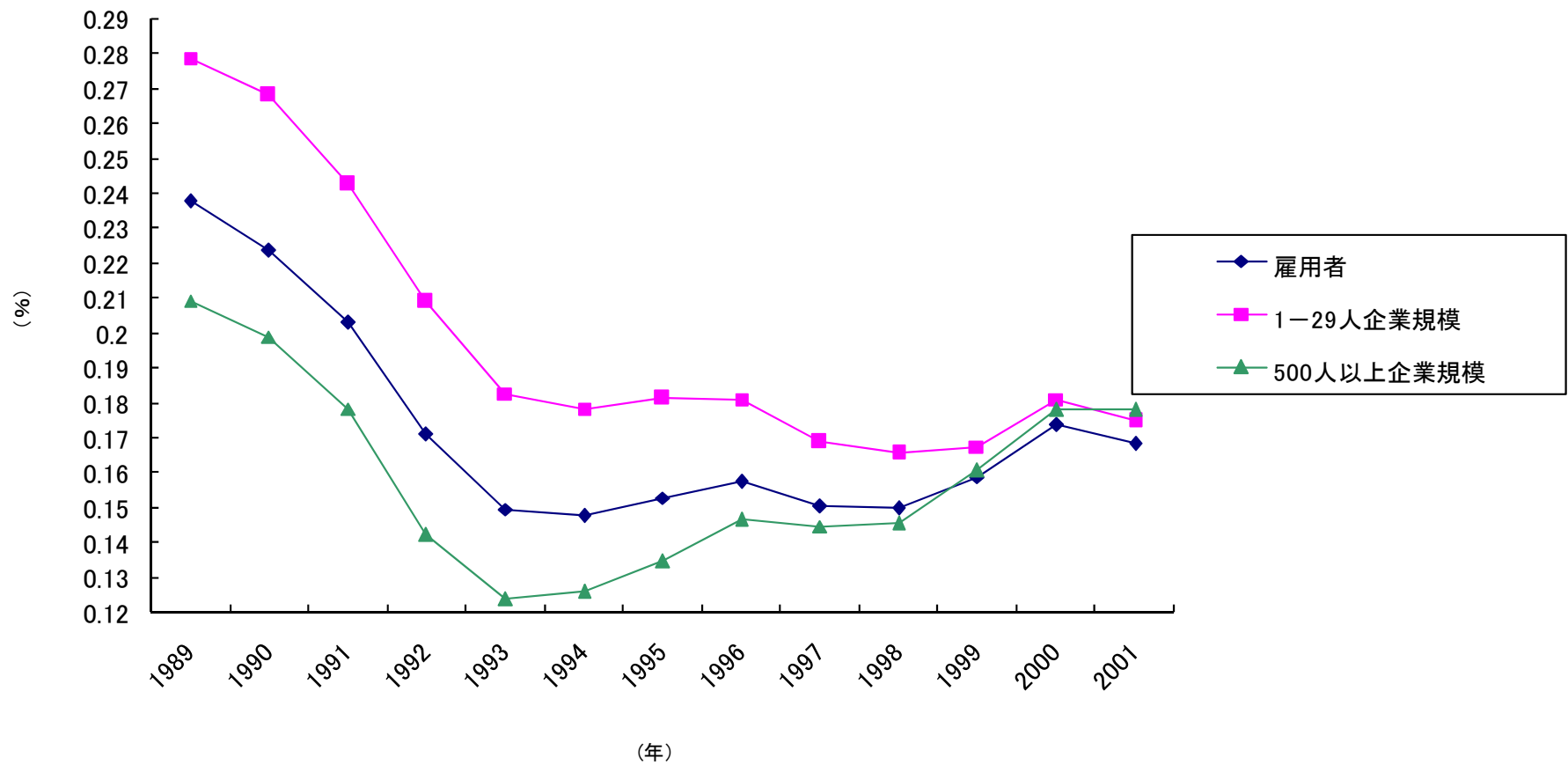
時短

図1 労働時間の推移
(労働時間指数、30人以上)



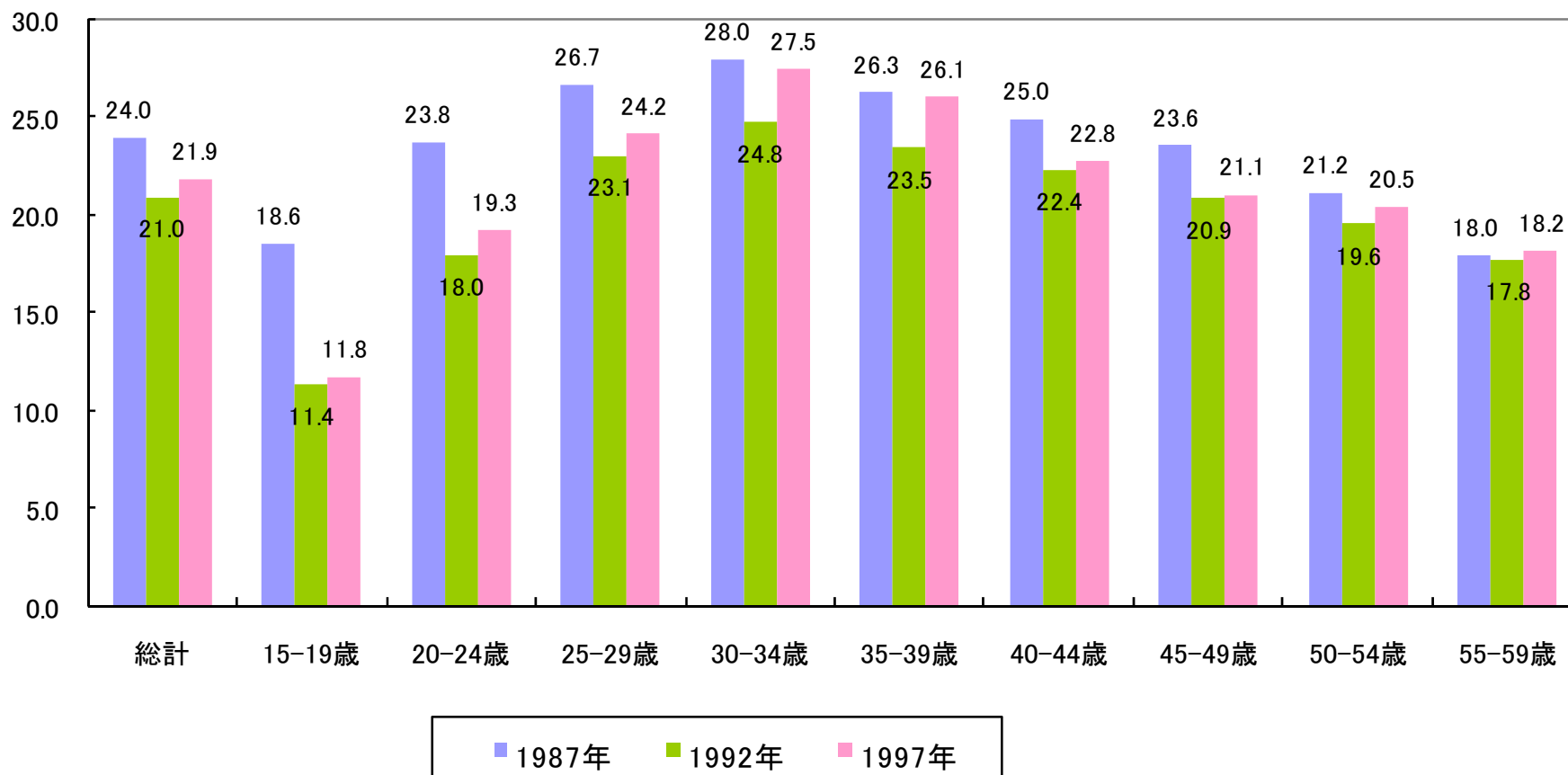
男性長時間雇用者

図2 男性長時間(週60時間以上)雇用者比率(非農林業)の推移



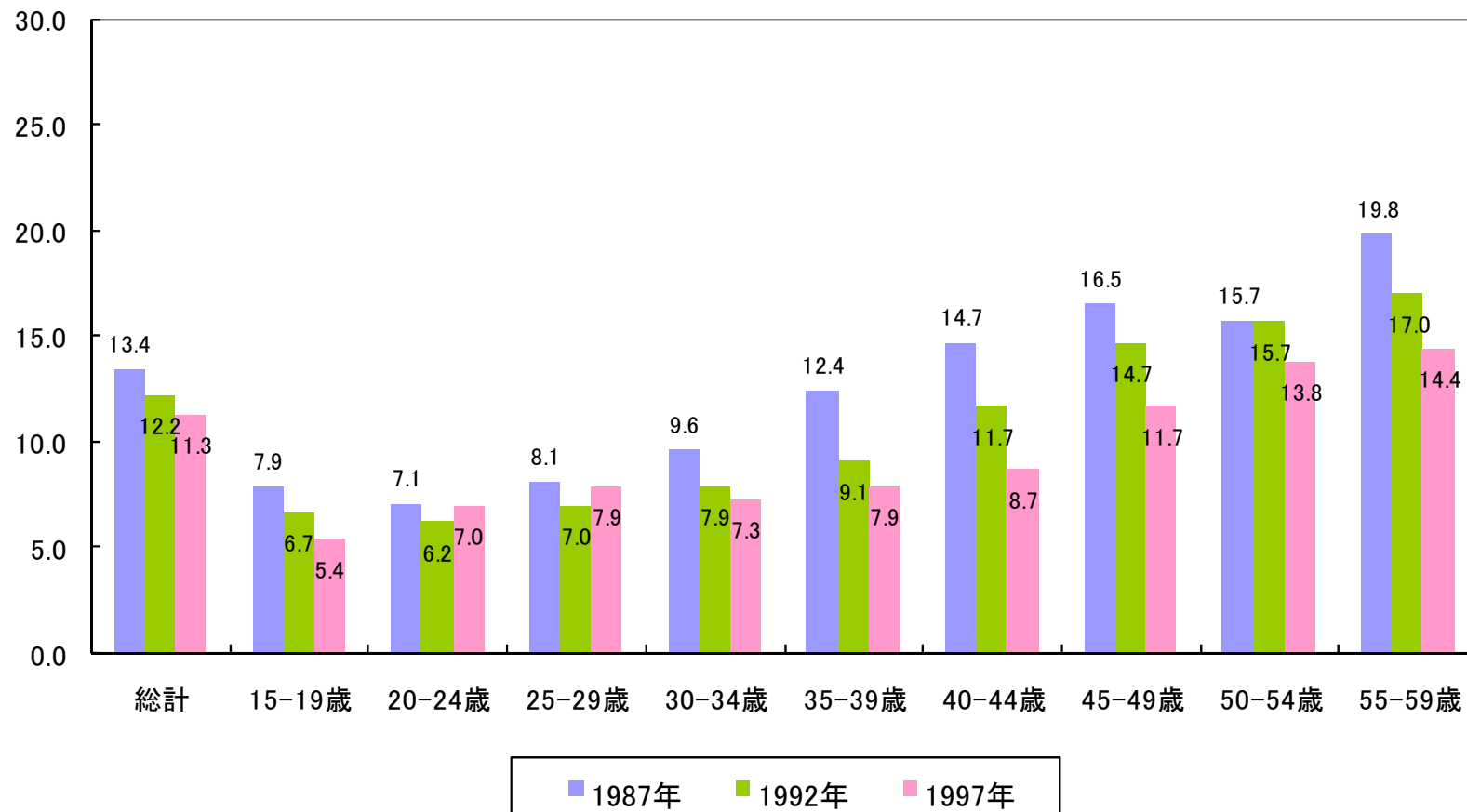
就業時間週60時間以上(男性)

図3 年間250日以上就業している有業者のうち、
ふだん一週間就業時間が60時間以上の割合
(男性)



就業時間週60時間以上(女性)

図4 年間250日以上就業している有業者のうち、
ふだん一週間就業時間が60時間以上の割合
(女性)



労働時間短縮化の歴史的経緯(1)

- ◆ 90年代の日本の労働時間短縮化は、労働者が望んだものなのか？
- ◆ 菅野(2002): 日本の平均労働時間が1990年代に短縮されたきっかけは、1987年の労働基準法の改正。
 - 週法定時間を「48時間」から「40時間」にし、その短縮を10年かけて段階的に実施したこと

労働時間短縮化の歴史的経緯(2)

- ◆ 労働時間短縮は、日本の労働者からの要望で行われたというより、当時の貿易摩擦において「日本と欧州諸国間の労働時間・水準のギャップは「不公正競争」の格好の批判材料とされた」ことから政府主導で行われた
- ◆ 当時の企業別組合は「雇用を確保しつつ賃上げを達成することに腐心し、労働時間の面で企業に足枷を課することは回避していた」(菅野(2002))

労働時間短縮化と長期不況

- ◆ Hayashi and Prescott(2002)は、90年代の日本の経済停滞の要因は、生産性の上昇率が低下したことに加えて労働時間が短縮されたことであると主張

なぜ長時間労働が問題になってきたのか

- ◆ 労働時間の二極化：短時間労働者が増える一方で、90年代末から正社員労働者の中でも30代の男性を中心に長時間労働者の比率が高まった
- ◆ 労働時間規制が強化されたにも関わらず長時間労働が問題になった理由
 - 労働時間管理が比較的容易なブルーカラー労働者の比率が下がり、時間管理が困難なホワイトカラー労働者の比率が増えてきたこと

長時間労働を考える視点

◆ ワーカホリックかどうか

- ワーカホリック: 長時間労働をすると労働それ自体が苦痛でなくなってくるというアルコールや喫煙と似た依存症。いったんワーカホリックになると、本人には長時間労働を止める理由がなくなってきた、ますます長時間労働がひどくなるという悪循環に陥る。

◆ 外部性があるかどうか

- 周りの人にプラスの外部性を与えるか、マイナスの外部性を与えるか

ワーカホリックがない場合

- ◆労働者がワーカホリック(仕事中毒)でない場合、労働時間も競争的な労働市場が成立していたのなら、意に反して長時間労働をさせられる会社があれば、会社をやめて他の会社に勤めることができる。
- ◆労働市場が競争的でない場合には、規制の根拠になる
- ◆労働時間に関する情報が不完全な場合には、労働時間の情報開示を義務付ける

ワーカホリックがある場合

◆ どのような外部性があるか

■ 職場

- ◆ 職場の生産性が上がる→プラスの外部性
- ◆ 管理職がワーカホリックになって、部下が長時間労働を強いられる→マイナスの外部性

■ 家庭

- ◆ 夫がワーカホリックになる→家庭の所得が増える
→妻にとってのプラスの外部性
- ◆ 妻が余暇時間を共有できない、夫の家事時間が減る→妻にとってのマイナスの外部性

ワーカホリックをどう検証するか

- ◆ Hamermesh and Slemrod(2005)の検証
- ◆ 労働時間が長い労働者は、予定していた引退時期を先延ばしするか？
 - 労働時間が長いと労働からの限界負効用が低下するか？

Hamermesh and Slemrod (2005)

- ◆ 退職時期を当初の予定より遅らせる労働者をワーカホリックと定義
- ◆ 当初の退職予定を所与とした時に、高学歴、労働時間が長い労働者ほど、退職確率が低いことを示した。

Table 2. Estimates of Retirement Probability (Annual Hours < 500): Probit Derivatives and Descriptive Statistics, PSID 2001*

	All		Men		Women	
	Mean	Derivative	Mean	Derivative	Mean	Derivative
Would not work	0.349 (.477)	.0918 (.0306)	0.293 (0.456)	.1188 (.0461)	0.420 (0.494)	.0549 (.0373)
Annual Hours 1976 (000)	1.886 (0.817)	-0.0688 (.0217)	2.267 (0.665)	-0.0851 (.0345)	1.408 (0.748)	-0.0429 (.0073)
Years of Education	12.49 (3.08)	-.0218 (.0055)	12.58 (3.28)	-.0280 (.0076)	12.37 (2.81)	-.0134 (.0076)
Pseudo-R ²		.3314		.3322		.3065

本論文のアプローチ

- ◆二つの観点から長時間労働に陥る人の特性を明らかにする
- ◆過去の労働時間が長い人ほど、次の年も労働時間が長いのか？
- ◆後回し行動を取る人ほど、ワーカホリックになりやすいのか？

データ

◆大阪大学21世紀COEプログラム「くらしの好みと満足度についてのアンケート」

- 大阪大学が2003年より毎年行っているアンケート調査
- 全国から無作為抽出法で選ばれた回答者を継続的に調査
- 時間選好率や双曲割引等の個人の選好パラメーターに関する質問項目が豊富に含まれる
- 喫煙やアルコール中毒といった依存症と、個人のせっかちさや後回し行動との関係が明らかにされてきた。

後回し行動の指標

- ◆ 後回し行動を示す指標として、子供のころの夏休みの宿題をいつ頃終わらせていたのかをたずねる質問項目
- ◆ 長時間労働を行うか否かの判断：現時点で面倒な仕事を片付けるコストを過大に評価してしまい、その仕事を先延ばしにしてしまうことにより長時間労働に従事するようになる

具体的な質問

◆ あなたは、こどもの時、休みに出された宿題をいつごろやるが多かったですか。当てはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください(2005年調査 問1)。

- 1 休みが始まると最初のころにやった
- 2 どちらかという最初のころにやった
- 3 毎日ほぼ均等にやった
- 4 どちらかという終わりのころにやった
- 5 休みの終わりの頃にやった

推定方法

◆ 長時間労働を促す要因を探るために、以下のプロビットモデルを推定する。

◆ $\text{Prob}(y=1) = x\beta + \varepsilon$

- y : 60時間以上の労働時間を回答した場合に「1」をとるダミー変数。
- 説明変数には、労働需要側と労働供給側の要因をコントロールする変数
- 労働供給側の要因をコントロールする変数: 学歴ダミー、子供の数、既婚ダミー、健康改善ダミー、健康悪化ダミー、年齢、年齢の2乗、世帯所得、世帯の金融資産額、世帯の住宅・土地資産額、住宅ローン、その他の負債額
- 労働需要側の要因をコントロールする変数として、産業および勤務形態ダミー（自営業、会社員、公務員、経営者）を加えた。
- ワーカーホリックを長時間労働への依存症として定義し、労働時間への中毒の度合いを確認するために、過去の労働時間を示す変数
- 後回し行動を示す変数として「夏休みの宿題」を、せっかち度を示す変数として双曲割引・時間選好率を加えた。

推定結果

- ◆ 一年前の長時間労働変数：男性でプラスで有意、女性では無関係
- ◆ 健康改善：長時間労働を引き起こすが、逆は無関係
- ◆ 後回し行動：男性全般および男性管理職で有意に長時間労働を引き起こす

推定結果の解釈

- ◆ 習慣形成は重要
- ◆ 長時間労働を引き起こしやすい個人属性は後回し行動をしやすい人
 - つい仕事を先延ばし、定時の勤務時間にまじめに仕事をしないで、残業をする
 - 仕事をつい多めに引き受けてしまい、自分の労働時間の管理ができない
 - 先延ばし行動によってワーカホリックに陥りやすいのは男性管理職→職場に負の外部性の可能性

政策的インプリケーション

- ◆ 先延ばし行動が長時間労働の原因ならば、残業手当の増額は対策としては不適切
- ◆ 定時に仕事を終わらせる強制的なメカニズムを導入(コミットメントメカニズムが必要)
 - 職場に残ることを不可能にする
 - 強制的に休みを取らせる