

ワーク・シェアリング、就業時間規制、  
ホワイトカラー・エグゼンプションは  
推進されるべきなのか？  
もしそうならどのようなか？  
またその理由は何か？

山口一男

シカゴ大学教授、RIETI客員研究員

2009年4月2日RIETI政策シンポジウム

「労働時間改革：日本の働き方をいかに変えるか」

謝辞：RIETI、鶴先生、  
川口先生、黒田先生、山本先生

# 考慮する政策・方策

## 1. ワーク・シェアリング(WS)

### (1) 就業時間規制・制限

(A) 企業内WS(日本型、雇用創出無し、失業緩和、雇用者を減らさず労働時間調整をするのが目的)

(B) 市場内WS—1: 法的労働時間規制(EU型): 雇用創出? 川口議論の主な焦点

### (2) 就業時間選択の柔軟化

(A) 企業内就業の柔軟化(民間主導、米国型)

(ジョブ・シェアリング、質のよいパートタイム勤務など)

(B) 市場内WS—2: 雇用者の就業時間選択に法的権利の付与(オランダ型、デンマーク型): 雇用創出の実例あり。

## 2. ホワイト・カラー・エグゼンプション(WE)

労働時間は減少するか? (山本議論の焦点)

労働生産性はあがるか?

# 強調点

企業にとっての合理性だけでなく、雇用者の側から見た、あるいは国民全体から見た場合の合理性の判断が必要。

# 関連する理論・実証

## 雇用時間と雇用者数の代替性

→代替的なら(法的規制による)雇用時間規制は雇用創出を生む。

## 川口の分析結果

- (1) 海外では実証的に代替性は強くない(ドイツ、フランス、カナダの例)
- (2) 固定費用の問題(わが国特有の要素あり)
- (3) わが国でも、法定労働時間の減少は実労働時間の減少を生み、正規雇用(新卒採用)は伸びず、むしろ減少した(川口・内藤・横山)。

## 関連する事柄: 正規・非正規雇用の区別と就業時間規制

正規・非正規の代替性。非正規で代替できる部分は徐々に(正規の解雇ができないため)非正規化が進んできた(「相対限界生産性」/「相対賃金」が非正規のほうが大きいため)。逆(非正規→正規)の代替も可能だが、正規雇用の固定費用や長期雇用のリスク回避のせいで企業は手控える傾向がある。

(1) 正規雇用の労働時間規制は正規雇用者を増やすか? おそらく増えないし、かえって減る可能性もある(この理由は後で議論する)。固定費用の問題や川口分析結果もある。

(2) 正規雇用の労働時間規制は非正規雇用者を増やすか? ある程度増やすと考えられる。その理由は後述。

(3) 正規雇用者に**過剰就業**(後述)が見られるが、過剰就業は雇用者の時間あたり生産性を低めるので、就業時間規制は雇用者の時間あたり生産性を高めるが、一人当たり生産性は下げる、と考えられる。これは後で議論する。

(4) 就業時間規制の他のメリット: 週60時間以上就業などの長時間勤務の原則禁止は健康問題・ワークライフバランス上は益がある。

# WE: 山本・黒田分析

(1) 統計的因果分析を駆使している(クロスセクションでの傾向スコア分析、パネルでのDDやATC) → WEがもし導入されたならば、どうなるかという「反事実的状况」をうまく統計的にシミュレーションしている。

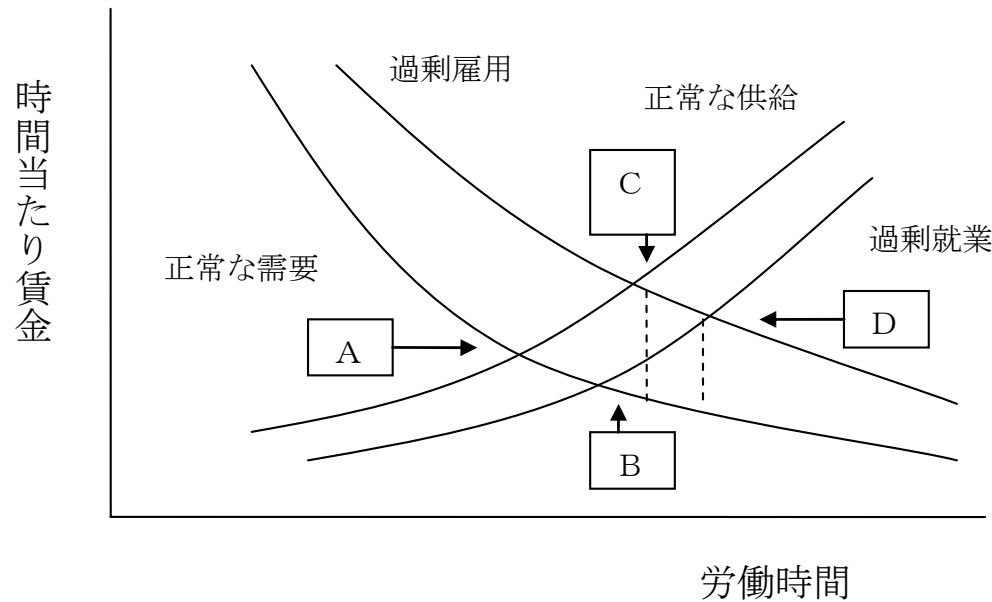
(2) 多様な結果(大卒と非大卒の違い、産業による違い)を実証

(3) 結果と理論との関連を議論(Fixed-Job Model、トーナメントモデル)

## 留保点

- (1) 実際にFixed-Jobモデルやトーナメントモデルが成り立っているのかは、もう少し検証が必要。
- (2) トーナメントモデルで「就業時間は昇進まで長時間、その後は短時間」となるのはわが国の正規雇用のように強い雇用保障がある場合のみ(「非正規店長」には当てはまらない。)
- (3) わが国の雇用慣行(正規雇用の内部労働市場、雇用調整のあり方など)とのWEの関係についての理論的議論と関連の実証がほしい。
- (4) なぜ正規雇用者に長時間就業が続いているのかについての原因究明も大切。
- 以下は過剰就業の観点からの私の理論。

# 内部労働市場(雇用者数一定)の時の均衡(企業特殊資本は無視)



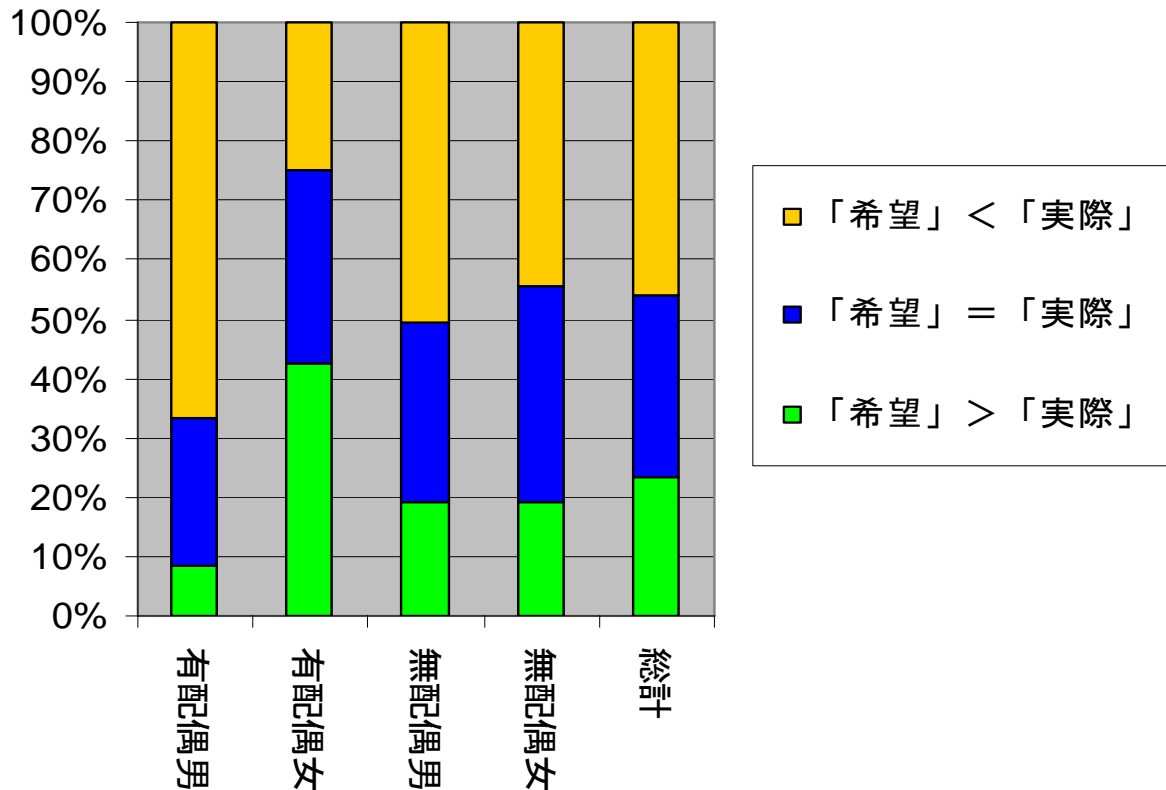
正常な供給 || 限界効用に見合った供給  
 正常な需要 || 限界生産性に見合った需要

1. 労働時間の不合理な増加は過剰雇用、過剰就業、もしくはその両方で起こる。
2. (1) 「雇用者の非自発的過剰就業」 → 「過剰な供給」、雇用者の効用の不合理  
 (2) 「企業の過剰雇用(人あまり)」 → 「過剰な需要」、企業の側の不合理
3. 過剰就業のみの場合、均衡はAからBに移り、時間当たり労働生産性も賃金も下がる(後で議論するが一人当たり生産性は上げられる)。雇用者の非効用が増え雇用者は働きすぎだと感じる。
4. 過剰雇用のみの場合均衡はAからCに移り、企業は生産性に見合わない高い賃金を払うことになる。時間当たりの労働生産性(Cの労働時間に対応する正常な需要曲線上の賃金)は下がる。雇用者の非効用は生じないので雇用者は働きすぎだと感じない。
5. 両方存在する場合均衡はDとなり、労働時間はさらに増え、時間当たり労働生産性<sup>8</sup>(Dの労働時間に対応する正常需要曲線上の賃金)はBやCの場合よりさらに下がる。



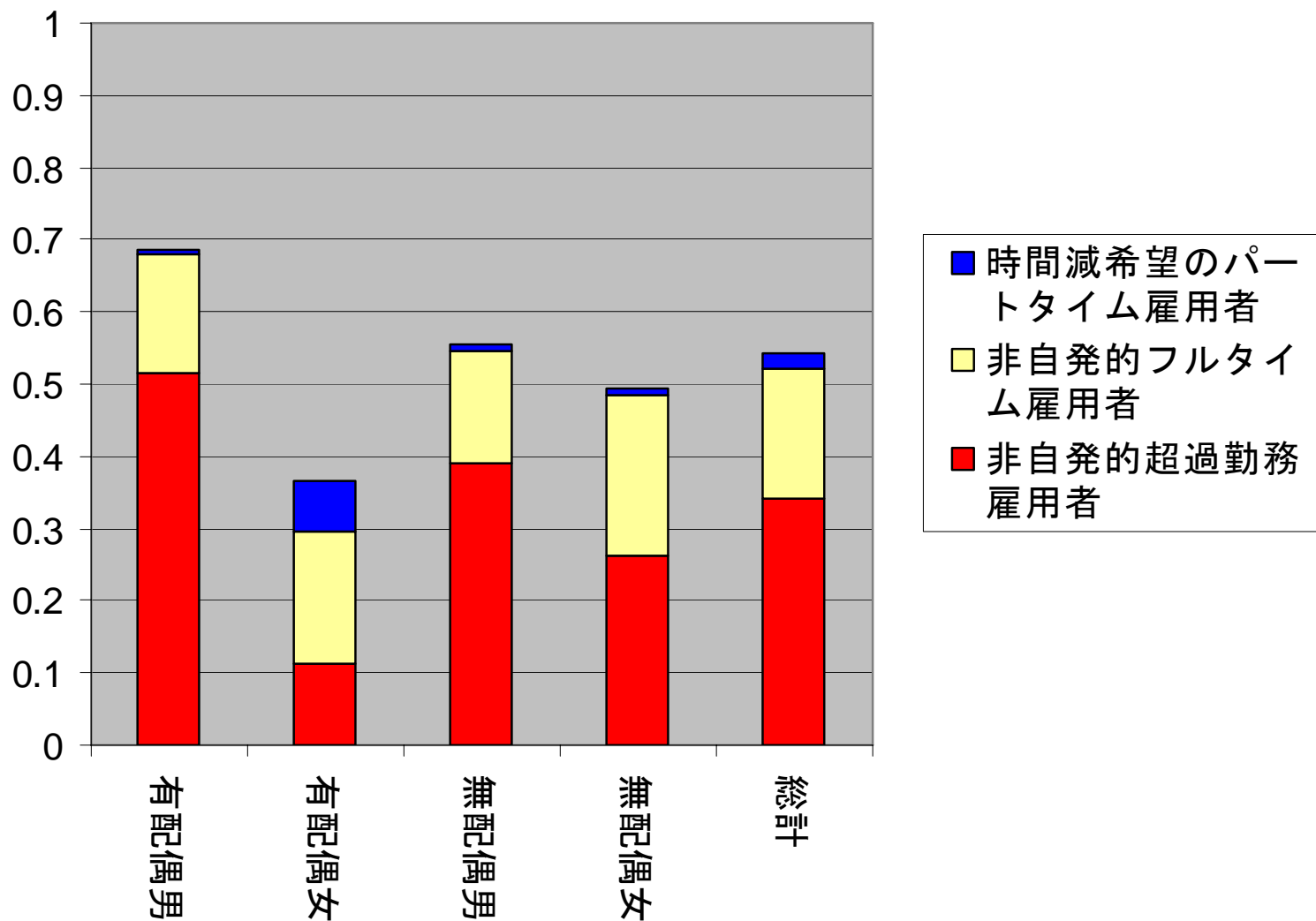
# 「希望就業時間」＜「実際の実業時間」 の成り立つ過剰就業者がわが国は多い

図1：就業時間のミスマッチング  
20-49歳の非学生人口



1. 2000年に慶応大学が20-49歳男女を対象に行った『家族・人口の全国調査』
2. 米国CPSでは「希望時間」＜「実際時間」の過剰就業者はわずか7%。

図 2 : 20-49 歳の雇用者中の過剰就業者割合



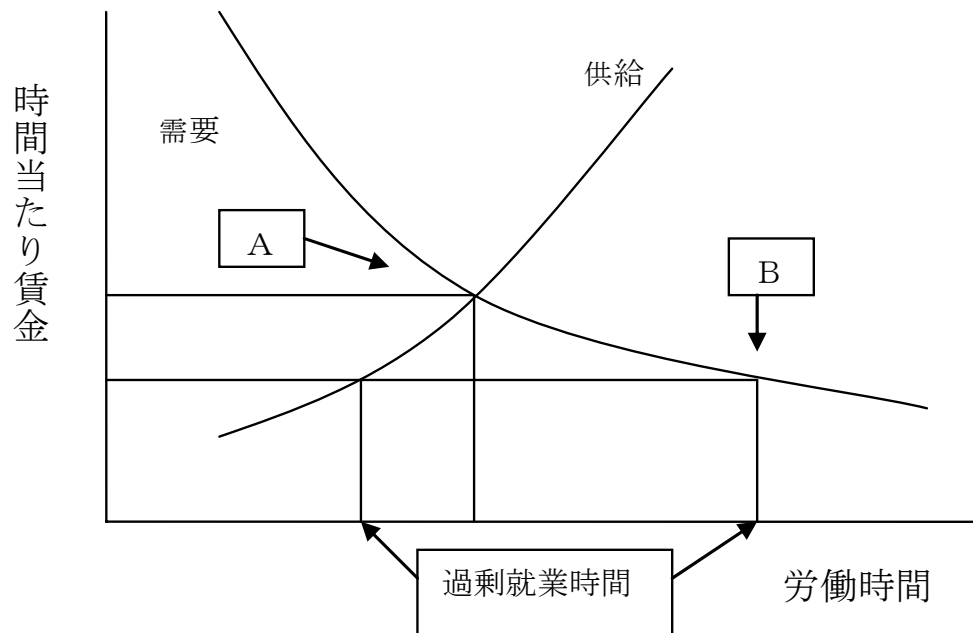
# 過剰就業の特性

- 過剰就業は
- (1) 非正規雇用者に比べて正規雇用者に、
- (2) 女性に比べて男性に、
- (3) 非管理職に比べて管理職に、多い。
- 正規雇用者が非正規雇用者より過剰就業となるのは、非自発的超過勤務も非自発的フルタイム就業も多いからだが、特に顕著なのは後者の(35時間未満就業勤務希望なのに実現できない)せいである。
- 男性が女性に比べて過剰就業となるのは、主として残業0時間フルタイム勤務(35-41時間)希望が実現できる割合が遥かに少ないからである。
- 管理職が非管理職より過剰勤務になるのは非自発的超過勤務が多いからである。

# 経営者の意識

- 「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」ーJILPT 調査シリーズ No.52。2009年3月。男女間賃金格差への対応に関する自由記入欄への記入。
- 「質問の中でパートタイマーとの比較があったがナンセンスである／パートはある程度自由な時間の勤務であり、正規社員は1日24時間、1年365日企業に雇用されている間、企業に拘束されている存在である(経営者)」(176頁)

# 過剰就業が企業の内部市場労働の買手独占で生じるなら

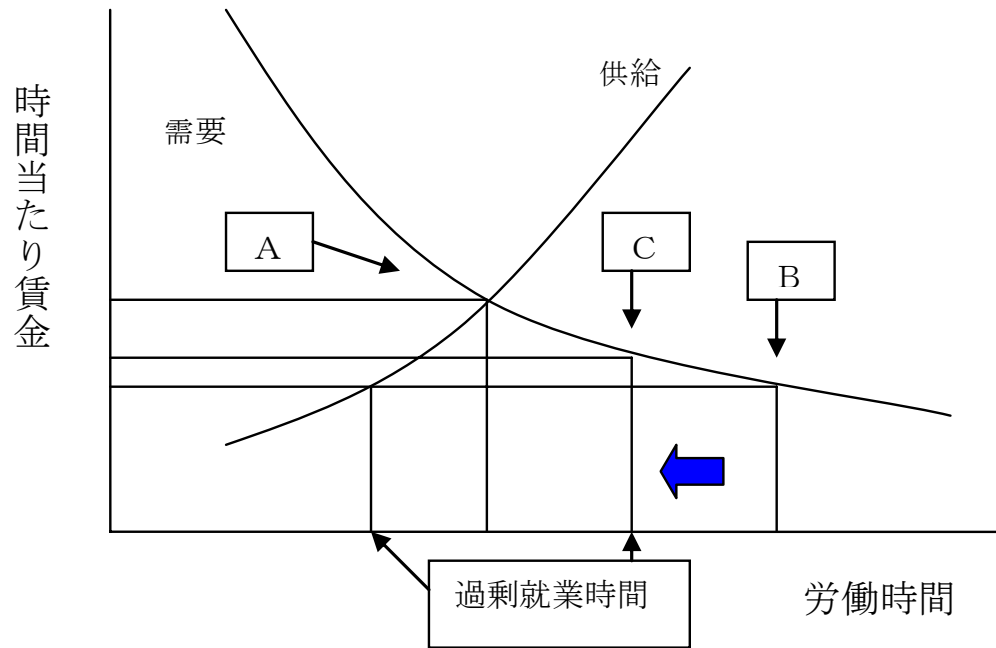


もし企業が正規雇用者に対し、内部労働市場における労働を専買するため、雇用者の労働時間を自由に設定できることで過剰就業が生じているなら、企業は労働時間をBに移すことで雇用者の一人当たりの生産性（「時間当たり生産性」 x 「労働時間」）をAの均衡より大きくできる。

このような状態の場合にはWEが導入されても、企業には一人当たりの労働時間を下げるインセンティブがない。

→WEが労働時間を下げるためには、雇用者がペナルティーを受けずに（時間当たり賃金が時間当たり生産性に見合う形で）、自由に就業時間を決定できることが必要。

## 過剰就業と就業時間規制



企業が内部労働市場における労働の専買をするため、雇用者の労働時間を自由に設定できることで過剰就業が生じている場合、労働時間規制で最大労働時間をCとし、雇用者の一人当たりの生産性がAからBの間で、労働時間の単調増加関数なら、Cが新たな均衡となる。

このような状態の場合は就業時間規制は正規雇用をほとんど創出しないと考えられる。なぜなら正規雇用者の一人当たりの生産性は減少するので、企業がその基準で生産性を計る限り新規正規雇用の需要はむしろ減らし、賃金の低い非正規雇用に代替すると考えられるからである。しかし労働時間規制で雇用者の非効用は減少し、労働の時間当たり生産性は増す。<sup>14</sup>

# 労働時間規制でないワークシェアリングの法的推進：雇用者による就業時間の決定権

- EUの例
- (1) EUは1997年にパートタイム労働指令 (Part-Time Work Directive) を制定してフルタイム就業者とパートタイム就業者の均等待遇を定めた(オランダはこれに先立ち1996年に就業時間に関する均等待遇法を制定)。
- (2) オランダは2000年施行の雇用時間調整法 (Adjustment of Hours Law) によって雇用者に企業からペナルティーを受けずに自ら就業時間を決める権利を保障。
- (3) デンマークは2002年にパートタイム就業法 (Act on Part-Time Work) を改正して、雇用者がペナルティを受けずにパートタイム就業を選択できる権利を広く保障。
- (4) イギリスは2003年に6歳未満の子供か18歳未満の障害児を持つ親がフレックスタイム勤務をとる権利を保障した子育て支援のための独自のフレキシブル・ワーキング法 (Flexible Working Law) を制定。

# オランダ型ワーク・シェアリングの結果

- 男女ともパート・タイム就業者が増加した。
- 失業率が大幅に低下した(雇用創出の結果)。
- 就業時間の希望と実際的一致が増加した。
- パートタイム勤務者とフルタイム勤務者の時間当たり賃金差が極めて小さくなった。
- 企業内外のフルタイム勤務とパートタイム勤務間の移動がふえ、より代替可能になった。



## 1. 雇用者にとってのベネフィット

- (1) 就業時間を最適化でき効用(生活満足度)が増す。
- (2) WLB達成が容易になる。

## 2. 企業にとってのベネフィット

- (1) 就業時間選好の異なる広い人材の活用が出来る。
- (2) 労働者の時間当たりの生産性があがる。

## 3. 企業にとってのコスト

- (1) 正規雇用者の一人当たりの生産性が下がる(労働時間を一人当たりの生産性が高くなるように定められないから)。
- (2) 雇用者数を増やす必要が生じ固定費用の負担が増える。
- (3) ジョブ・シェアリングなど、効率的に短時間勤務者を働かせる人事管理の新しいノウハウの習得の必要が生じる。

## 4. 国にとってのベネフィット

- (1) 企業の買手独占による労働時間決定からおこる外部不経済を解消でき、就業時間のミスマッチを解消できる。
- (2) 雇用者の働きすぎによる健康問題を解消できる。
- (3) 雇用者のワークライフバランスの達成が少子化対策になる。

# 暫定的結論1:WE

- 企業が時間当たりの労働生産性でなく、一人当たりの労働生産性に依拠し続ける限り、WEは機能しない。
- WEのもとで、雇用時間を減らせるのは(1)退出オプションを持つ(他の企業の同等の職に転出可能なため、企業の買手独占の対象から外れる)雇用者か、(2)雇用保障がありかつ、これ以上昇進機会のない、あるいはこれ以上昇進を望まない(山本・黒田のトーナメント仮説のあてはまる)少数の雇用者に限られ、多数は「サービス残業」を強いられる結果となると予想される。競争的労働市場を仮定しての議論だけで、WEを推し進めるのは大変危険である。
- WEが機能するには、雇用者がペナルティを受けずに自由に就業時間を選択できることの法的保証が必要である。この条件が満たされればWE推進は合理的。

# 暫定的結論2:就業時間規制

- 就業時間の法的規制は何を目的とするかによって評価が異なる。
- 雇用創出、特に正規雇用創出、を目的するなら、その成功は疑わしい。企業が一日当たりの生産性を基準にするなら、労働時間削減を新規雇用に結び付けにくい。雇用の固定費用を下げるか、就業時間に比例的にするか、しないと、労働時間を雇用者数で代替ることにはコストがかかる。
- 企業が時間当たりの生産性に重点を置くようになるきっかけは作るかもしれない。
- 雇用者の健康や、ワークライフバランスの増進のためであるなら、その目的には十分かなう。

# 暫定的結論3：企業内WS

- 不況のため、残業を削っても、それだけでは過剰雇用(人あまり)が生じるとき、労働時間をフルタイム以下に削り、あわせて賃金調整を行うのが企業内WSであり、解雇者を生むことを防ぐことの他に、効率化(時間当たりの生産性の増加)を促す機能がある。
- しかし、固定費用負担の増加(川口)、「非生産的労働時間」の割合の増加(フェルドマン)など、生産性を下げる要因もある。
- また残業同様、労働時間の効率的削減には限界生産性で一様となるように削減することを要求するが、これは異なる生産性を持つ部門や雇用者に一律ではない。しかし実際には公平原理(痛みを同等に分かち合う)が適応され、一律の削減となりやすいため効率化を生まない可能性が大きい。米国では生産性の低い部門の閉鎖・縮小と雇用者解雇での対応が典型的だがこれはこれで問題がある。
- 企業内WSは雇用創出を生まず、企業外の人間に機会を与えない。また市場全体での人材配分の効率化は促進しない。
- 賃下げができないと企業負担が増し、賃下げができてても労働意欲の減少を招く可能性がある(川口)。
- したがって企業内WSは運用が難しい。

# 暫定的結論4：市場内WS

- 民間主導の米国型の市場内WS(柔軟な働き方の推進)は日本企業が一人当たりの生産性に基準を置く限り進まない。
- 雇用者がペナルティーを受けずに就業時間を決められる権利を法的に保障することは、一番抜本的なWS施策で、企業は時間当たり生産性の基準を否応なしに採用せざるを得なくなる。また時間当たりの生産性は向上するが、一人当たりの生産性は下がるので従来の発想の企業はこの権利に強く反対すると予想される。
- この権利は過剰就業を除去し、雇用者の効用を大きく増大させ(WLB達成も可能にし)、雇用創出に結びつく可能性が大である。
- ただしフルタイム就業者とパートタイム就業者の時間当たり賃金の均等待遇を同時に実現しないと、パートタイム就業希望無職者が就業したり、フルタイムからパートタイムにかわる確率は減り、市場内WSは非効率的になる。
- 社会保障など固定費用の企業負担については、できる限り労働時間に比例するように制度改革をしないと、労働時間が減っても雇用者を増やすことの企業のインセンティブは少ない。

# 蛇足：最後に二言、三言

- 『会社で人生を預けるな』—勝間和代（光文社新書、2009年3月発売）
- 「『滅私奉公的』働き方改めよ」—山口一男（日本経済新聞経済教室—2008年12月）
- 日本型格差社会はどこがおかしい！  
日本：「正規社員＝高保障、高賃金」  
「非正規社員＝低保障、低賃金」  
アメリカ：「専門職・管理職＝低保障、高賃金」  
「組合員労働者＝高保障、低賃金」
- 「保障と拘束の交換」を望みリスクを避ける人々が中心となる社会ではもう成長は期待できない。