



RIETI Discussion Paper Series 08-J-019

長時間労働の経済分析

大竹 文雄

大阪大学社会経済研究所

奥平 寛子

大阪大学 / 日本学術振興会



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/>

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[‡]

【要約】

本稿では、長時間労働を規制することの経済学的根拠について整理を行い、行動経済学的視点からアンケート調査を用いた実証分析を行った。分析の結果、前年と比較して健康状態が改善すると週 60 時間以上の長時間労働を行う確率は有意に増加するが、健康状態が悪化したからといって長時間労働を行う確率は減少しないことが示された。また、男性管理職では、もともと仕事を先延ばしする特性を持つ場合、週 60 時間以上の長時間労働を行う確率が有意に高くなる。一方、女性労働者や管理職以外の男性労働者では、先延ばし行動が長時間労働を促す効果は確認されなかった。男性管理職の先延ばし行動による長時間労働は職場に負の外部性をもたらしている可能性があり、強制的に定時で仕事を終わらせるコミットメントメカニズムが必要である。

キーワード 長時間労働 中毒 時間選好率 プロビット推定

Journal of Economic Literature 分類コード D01 J20 J88

* 本研究は、独立行政法人経済産業研究所における労働市場制度改革研究会（座長：鶴光太郎 上席研究員）のプロジェクトの一貫として行われた。本稿の作成にあたっては、川口大司（一橋大学）、鶴光太郎氏（経済産業研究所）より大変貴重なコメントを頂いた。ここに感謝の意を記したい。ただし、本稿における誤りは全て著者に帰するものである。

[†] ohtake@iser.osaka-u.ac.jp。

[‡] okudaira@iser.osaka-u.ac.jp, ege002oh@mail2.econ.osaka-u.ac.jp。

1. はじめに

労働時間の規制はなぜ必要なのだろうか。これは、当たり前のように、意外に難しい問題である。「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ことになる。現に多くの職場では長時間労働・サービス残業で従業員が疲弊しているし過労死の問題も起きている、これを解決するには、労働時間規制をきちんと守らすことが必要だ」というのが常識的な答えだろう。しかし、このような一見常識的な答えは、二つの意味で、考え直す必要がある。第一に、日本の労働時間規制の強化に関する歴史的な動きは、労働者が望んで生じてきたわけではないことである。第二に、健康状態を自分で合理的に管理するという合理的な労働者と経営者がいたならば、労働者が健康を害して生産性が低下するほどの長時間労働を課す経営者とそれに従う労働者がいるはずがないからだ。

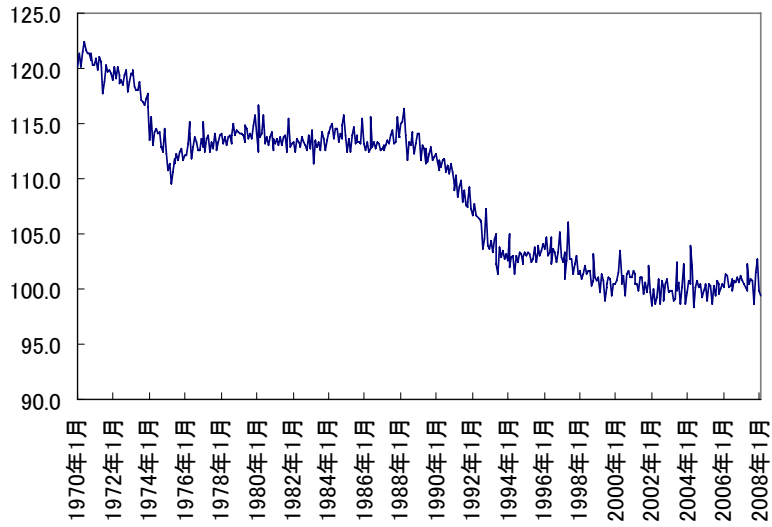
まず、労働時間の短縮化に関する歴史的な経緯を振り返ろう。日本の労働時間短縮の経緯を見てみると、必ずしも日本の労働者が望んだ結果、労働時間規制が強化されてきたわけではないことがわかる。菅野(2002)によれば日本の平均労働時間が1990年代に短縮されたきっかけは、1987年の労働基準法の改正で、週法定時間を「48時間」から「40時間」に変更され、その短縮を10年かけて段階的に実施したことにある。しかし、この労働時間短縮は、日本の労働者からの要望で行われたというより、当時の貿易摩擦において「日本と欧州諸国間の労働時間・水準のギャップは「不公正競争」の格好の批判材料とされた」ことから政府主導で行われたのである⁴。菅野(2002)によれば、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」ということだ。

こうして貿易摩擦への対応として行われた労働時間規制が、日本の90年代における経済停滞の原因になったと主張する研究もある。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ったと主張している。

実際、1990年代半ば以降は、非正規雇用の短時間雇用者の比率が上昇してきた影響もあって日本の平均的な労働時間の短縮は進んだ。図1にパートと一般労働者の両方を含めた労働時間の時系列的推移を示している。また、図2には、男性長時間雇用者の比率の推移を企業規模別に示している。二つの図から、80年代後半から90年代にかけて、平均的な労働時間が短縮したことに加えて、全体の雇用者に占める長時間雇用者の比率も減少したことが確認できる。

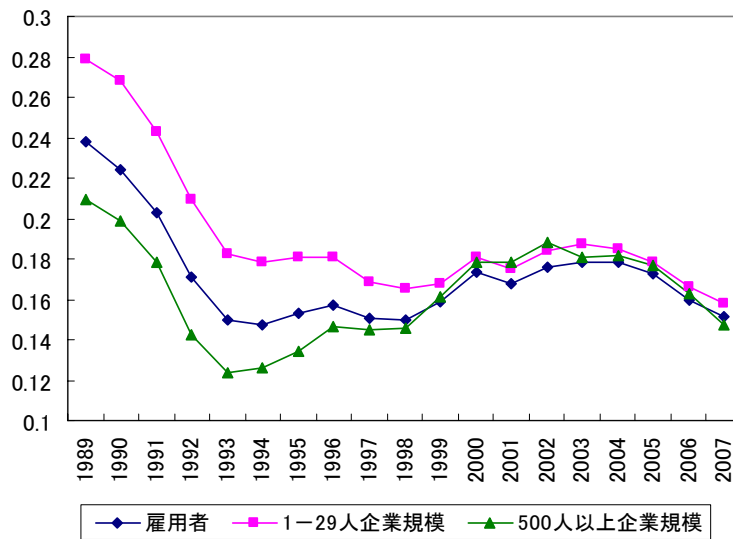
⁴ 菅野和夫(2002)、p.200。

図1 労働時間の時系列的推移（総実労働時間指数、季節調整済み）



（資料出所）「毎月勤労統計調査」従業員 30 人以上

図2 男性長時間雇用者比率の推移（非農林業、週 60 時間以上）



（資料出所）「労働力調査」年平均

しかし、全体の労働時間の短縮化が進んだにも関わらず、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。労働時間の二極化現象である。図3と図4に、年間250日以上就業している有業者のうち、ふだん1週間就業時間が60時間以上の割合を男女別に示している。1992年から1997年への変化に着目すると、長時間労働者の割合が特に男性の20代・30代、女性でも20代では増加していることが分かる。

働きたくても仕事が見つからない失業者や正社員になれないフリーターが増加した一方で、週 60 時間以上も働く長時間労働の正社員が増えてきたのである。この時期から長時間労働の正社員がうつ病になったり、過労自殺になったりすることが社会問題となってきた。

図3 年間250日以上就業している有業者のうち、
ふだん1週間就業時間が60時間以上の男性の割合

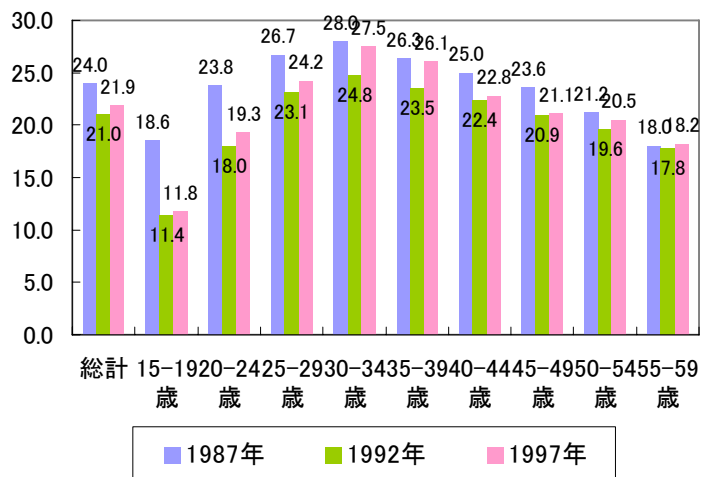
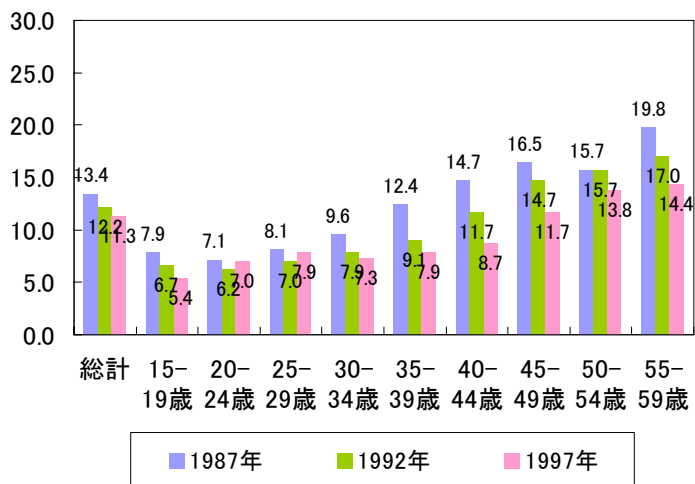


図4 年間250日以上就業している有業者のうち、
ふだん1週間就業時間が60時間以上の女性の割合



(資料出所)「就業構造基本調査」

労働時間規制が強化されたにも関わらず、長時間労働の弊害が近年になって問題になってきたことは、働き方の変化が大きいと考えられる。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

たことが原因ではないだろうか。ホワイトカラーの仕事は、労働時間を厳密に管理することは不可能である。会社での仕事をきちんと管理したところで、自宅で仕事を続けることもできる。逆に、オフィス街の喫茶店で長時間休憩しているサラリーマンも多い。

ホワイトカラーの長時間労働は本当に抑制すべき問題なのだろうか。もし長時間労働を抑制すべきだとしたとすれば、どのような手法が望ましいのだろうか。

長時間労働の問題を考える上で、労働者がワーカホリック（仕事中毒）になっているか、そうでないかが重要である。ワーカホリックとは、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である。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り、ますます長時間労働がひどくなるという悪循環に陥る。

ワーカホリックになる労働者がいた場合でも、それを政策的に抑制すべきなのか否かは、ワーカホリックが本人以外にどのような社会的なコストをもたらすかによる。ワーカホリックは、本人が好きで仕事をしている分には、他人に迷惑をかけることが少ないどころか、生産性を高めるという利点がある場合が多い。同僚の一人がワーカホリックになってくれれば、自分のグループの生産性が上昇すれば、周りの人にとって望ましいことである。

タバコ中毒の場合は、仕事中の喫煙時間という形で本人の生産性を減らす可能性もある上に、タバコの場合は受動喫煙という形で他人に迷惑をかける（経済学でいう外部性）。そのため、タバコに対して税や規制によって喫煙を減らすという政策を採ることは正当化できる。しかし、ワーカホリックの場合は、そうとは限らないことが問題を難しくしている。まとめると、ワーカホリックを抑制すべきか否かは、他人に迷惑をかけるか否か（負の外部性があるか否か）に依存する。

本稿では、第2節において労働時間規制の経済学的根拠を議論し、第3節で日本の労働者で長時間労働をするものの特徴を実証的に分析する。第4節では、長時間労働に対する政策的対応を議論する。第5節では、結論をまとめる。

2. 労働時間規制の経済学的根拠

2-1. ワーカホリックがない場合

まず、労働者がワーカホリックでない場合に、労働時間規制は必要かどうかを考えてみよう。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。

長時間労働で高賃金である正社員と短時間労働で低賃金である非正規社員から働き方を選択することも可能である。誰でも短時間労働で高賃金の仕事を選びたいが、それほど現実には甘くない。逆に、低賃金労働だからこそ長時間働きたいという労働者や高賃金が一時的なものだと知っているからこそ長時間働く労働者もいる。そうした人たちが長時間働くという選択を制限する必要性はどこにもない。人気タレントが睡眠時間を削って働き続け

るのは、彼らの時間給が極端に高い上に、その人気が長続きするかどうかわからないからである。ワーカホリックの問題がなく、自分で労働時間を選べるだけの競争的な労働市場が存在していれば、労働時間規制の必要はどこにもない。

長時間労働の規制が必要なのは、他に職場がないために仕方なく低賃金で長時間労働をせざるを得ないという場合や長時間労働の職場であるということを知らないで就職してきたが転職市場が十分がないので長時間労働をせざるをえない場合である。いずれにしても、競争的な労働市場が存在しない場合には、労働時間規制が正当化できる。労働市場の競争の状態を高めるような制度改革を行うことでも解決が可能である。

長時間労働が健康を悪化させることが問題だという可能性もある。ところが、長時間労働による健康悪化の可能性を労働者自身が理解していたならば、労働者みずからが健康を守るように労働時間を調整するはずである。労働者の健康悪化によって生産性が低下するのであれば、企業は生産性が低下しないように健康管理をするはずである。そのため、企業が労働者の健康を悪化させるほどの長時間労働をさせ続けるということは、企業の合理的な行動とは考えにくい。

しかし、雇用者を長期間雇うことを考えていない企業の場合は、長時間労働で短期的に生産性を高めて、労働者の健康を悪化させるという戦略を取る可能性がある。つまり、短期雇用の職場では、労働者が健康な状態の期間だけ雇っておき、長時間労働で健康が悪化すれば解雇するという戦略である。この場合の政策としては、健康悪化のコストを企業に負担させる仕組みを作ることである。たとえば、医療費負担を企業に課するか、労働者の募集時に健康悪化可能性の情報を開示義務づけることである。後者の場合には、健康悪化のリスクを考慮した高い賃金でないと労働者は集まらない。

まとめると、ワーカホリックの問題がなければ、労働市場が競争的ではない場合には、労働時間に関して法的規制が正当化できる。労働市場を競争的にすれば、労働時間規制の必要性は小さくなる。競争的な労働市場があれば、労働者の健康を守るためには、職場の健康情報を開示させることか労働による健康悪化の費用を企業に負担させることが直接的な対応策である。

2-2. ワーカホリックがある場合

労働者がワーカホリックになる可能性がある場合に、労働時間を抑制するような政策は正当化できるだろうか。ワーカホリックになって本人が健康を害してしまう場合には、その健康リスクを企業に負担させることが直接的な解決方法である。

それでは、健康悪化まで問題が深刻化しない場合には、ワーカホリックは社会的な問題になるだろうか。Hamermesh and Slemrod(2005)は、職場と家庭におけるワーカホリックの外部性を考察している。

彼らは職場においても家庭においてもワーカホリックの外部性には、プラスの場合とマイナスの場合があるという。言い換えると、ワーカホリックが周囲に歓迎される場合と迷

惑がられる場合の二つの可能性がある。職場において、ワーカホリックが歓迎されるのは、同僚がワーカホリックになってくれたケースである。この場合、同僚は仕事自体が好きなので低賃金でも長時間労働をしてくれる。職場の生産性は高くなって、ワーカホリックになっていない人は通常の労働時間働いて、高くなった生産性をもらうことができる。ワーカホリックになった本人が健康を害してしまうと問題が生じるが、周囲はワーカホリックの社員が健康を害さない程度に長時間働いてくれることを一番歓迎する。ワーカホリックになった本人は、仕事が苦ではないのだから問題ない。この場合、ワーカホリックを減らすべき必要性はない。

問題になるのは、ワーカホリックになった人が昇進して、職場全体を長時間労働にさせる権力をもった場合である。この場合、部下の多くは長時間労働を望んでもいないのに、ワーカホリックの上司のために残業させられ帰宅できない、という負の外部性が発生する。これが多くの職場で観察される現象である。

家庭におけるワーカホリックの外部性も、プラスの効果とマイナスの効果がある。プラスの効果は、夫がワーカホリックになった妻にとって、その分所得が増え、より多くの消費ができることである。マイナスの効果は、夫と余暇を共有できないこと、夫が家事をしてくれないことである。「亭主元気で留守がいい」というのは、所得が増える効果が夫の余暇が減少することの効果を上回るということである。ワーカホリックが配偶者に対して負の外部性をもたらすのであれば、離婚率が高まるという影響もでる。

Hamermesh and Slemrod(2005)は、ワーカホリックの存在を労働時間に関する好みを実際に変化するか否かを検証することで明らかにしている。彼らは、予想引退年齢と実際の引退行動の差がどのような特性をもった人ほど大きいかということデータを分析した。その結果、高学歴で高所得の方が、予想引退年齢よりも実際の引退年齢が高いということを示している。つまり、所得が高いために労働時間が長くなると、労働の不効用が小さくなり、より長時間労働することを選好するようになる、ということの傍証を提示したのである。

ワーカホリックが職場や家庭にマイナスの外部性をもたらしている場合には、ワーカホリックを引き起こさないような仕組みが必要であると指摘している。彼らが発見したように高い賃金が長時間労働を発生させることがワーカホリックの引き金になるのであれば、累進所得税をかけることでワーカホリックの発生を引き下げることができることになる。

ただし、彼らの分析結果は、引退時期の先延ばし行動を明らかにしただけであり、長時間労働がワーカホリックから発生しているか否かを明らかにしているわけではない。次節では、日本のアンケート調査を用いて、長時間労働を行う人の行動特性を明らかにすることにより、どのような労働時間規制が日本の労働者にとって望ましいのかを議論する。

3. 長時間労働の決定に関する実証分析

3-1. 分析に用いたデータ

本稿の分析には大阪大学 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」のデータを用いる。このアンケート調査は大阪大学が 2003 年より毎年行っているアンケート調査で、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しているほか、新たなサンプルの追加も行っている。今回は分析に必要な調査項目が全て揃う 2006 年と 2007 年調査のデータをプールしたサンプルに基づいて分析を行う。また、パートタイム労働者を含む主婦および学生、引退もしくは失業中のサンプルは分析対象から省いた。

大阪大学 COE アンケート調査には、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ており、これまでに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がある⁵。後回し行動やせっかちさは、現在と将来の便益を比較してダイエットや禁煙を行うか否かを判断する際に重要な意味を持つ。長時間労働を行うか否かの判断についても、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可能性がある。

3-2. 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。

$$\Pr(y_i = 1 | x_i) = x_i' \beta + \varepsilon_i$$

y_i は、週の労働時間をたずねる調査項目において、個人 i が 60 時間以上を回答した場合に「1」をとるダミー変数である。また、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をそれぞれ加えた。まず、労働供給側の要因をコントロールする変数として、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、その他の負債額を加えた。また、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）、2007 年ダミーを加えた。さらに、都市へ労働者が集積することによって労働者間の競争が過熱するため、特に専門的な職業では労働時間が上昇することが指摘されている（Rosenthal and William 2008）。本稿では労働者の集積効果を代理する変数として都市規模を示すダミーを説明変数に加えた。

⁵ 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

表1 記述統計

変数名	男性			女性		
	観測値	平均	標準偏差	観測値	平均	標準偏差
週労働時間が60時間以上(=1)	611	0.275	0.447	207	0.126	0.332
夏休みの終わりの頃に宿題(=1)	611	0.660	0.474	207	0.628	0.485
所得	611	632.242	310.565	207	273.430	236.159
年齢	611	50.362	9.260	207	47.932	9.161
世帯土地・住宅資産額	611	2441.080	2408.405	207	2208.937	2282.825
世帯金融資産額	611	936.784	1444.488	207	987.923	1413.303
世帯住宅ローン額	611	1103.723	980.631	207	1114.130	999.485
世帯その他の負債額	611	149.959	253.745	207	172.705	267.366
子供の数	611	2.173	0.801	207	2.145	0.689
既婚(=1)	611	0.403	0.491	207	0.454	0.499
健康改善(=1)	611	0.252	0.435	207	0.227	0.420
健康悪化(=1)	611	0.286	0.452	207	0.227	0.420
中卒ダミー	611	0.100	0.300	207	0.111	0.315
高卒ダミー	611	0.491	0.500	207	0.478	0.501
短大卒ダミー	611	0.059	0.236	207	0.256	0.438
大卒ダミー	611	0.314	0.465	207	0.155	0.362
院卒ダミー	611	0.036	0.186	207	0	0
農林業ダミー	611	0.029	0.169	207	0.034	0.181
鉱業ダミー	611	0	0	207	0	0
建設業ダミー	611	0.173	0.379	207	0.087	0.282
製造業ダミー	611	0.195	0.396	207	0.087	0.282
卸売小売ダミー	611	0.124	0.330	207	0.174	0.380
金融保険業ダミー	611	0.051	0.220	207	0	0
不動産業ダミー	611	0.007	0.081	207	0	0
運輸通信業ダミー	611	0.059	0.236	207	0	0
電気ガス水道熱産業ダミー	611	0.028	0.165	207	0	0
サービス産業ダミー	611	0.172	0.378	207	0.324	0.469
その他の産業ダミー	611	0.162	0.369	207	0.295	0.457
会社員団体職員ダミー	611	0.599	0.490	207	0.498	0.501
公務員ダミー	611	0.118	0.323	207	0.169	0.376
会社経営者役員ダミー	611	0.087	0.282	207	0.039	0.193
自営業主ダミー	611	0.175	0.380	207	0.130	0.338
家族従業者ダミー	611	0.021	0.144	207	0.164	0.371
事務職ダミー	611	0.160	0.367	207	0.295	0.457
販売職ダミー	611	0.082	0.274	207	0.116	0.321
管理職ダミー	611	0.268	0.443	207	0.029	0.168
専門的技術的職業ダミー	611	0.178	0.383	207	0.280	0.450
サービス業ダミー	611	0.105	0.306	207	0.193	0.396
現業職ダミー	611	0.173	0.379	207	0.053	0.225
農林漁業ダミー	611	0.033	0.178	207	0.034	0.181
2006年ダミー	611	0.401	0.490	207	0.454	0.499
2007年ダミー	611	0.599	0.490	207	0.546	0.499
15大都市ダミー	611	0.224	0.417	207	0.217	0.413
人口10万人以上ダミー	611	0.457	0.499	207	0.440	0.498
その他の市ダミー	611	0.229	0.421	207	0.217	0.413
町村ダミー	611	0.090	0.286	207	0.126	0.332

最後に、ワーカ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を説明変数に加えた⁶。また、後回し行動を示す変数として「夏休みの宿題」を加えた。

記述統計を表1に示している。第一行目より、週60時間以上の長時間労働に従事する労働者の割合は男性では27.5%、女性では12.6%であることが分かる。この割合は、図3と図4で確認された「就業構造基本調査」の長時間労働者の割合（総計）とほぼ同じ水準であり、本稿で用いるサンプルは日本の労働者の特性を大よそ代表するものと考えられる。

3-3. 推定結果

プロビット推定により上式を推定した際の係数推定値を表2に示している。男女とも全ての推定式において、前年と比べて健康状態が改善した場合、週60時間以上働く確率が有意に増加する効果が確認される。一方、興味深いことに、前年と比べて健康状態が悪化したからといって、週60時間以上働く確率が有意に減少するわけではない。これは、職場の雰囲気や業務に対する責任などにより、健康状態が悪化したとしても労働者自身が自由に労働時間を減らせる訳ではない可能性を示唆する。

サンプルを男性に限定した第1列と第2列の推定結果に着目すると、「夏休みの宿題」を子供のころ後回しにしていた人ほど、60時間以上働く確率が有意に高くなることが分かる。また、第2列の推定結果より、前年の労働時間が60時間以上であったかどうか、今年も長時間労働を行うか否かの決定に大きな影響力を持つ。この結果は、二通りに解釈することができる。第一に、継続的な長時間労働は仕事量の正の自己系列相関を示すと解釈できる。つまり、前年に長時間労働を行った労働者の仕事量は、今年になったからといって減少するわけではない。第二に、継続的な長時間労働は労働者自身の習慣形成によるものと解釈することもできる。もしも習慣形成による効果が大きければ、前年と比較して実質的な仕事量が減少しても労働者は習慣として同水準の労働供給を行うことになり、ワーカホリック（仕事中毒）労働者である可能性が示唆される。

一方、男性と比較して、女性の場合は前年の労働時間は有意な影響を与えない。また、男性に確認された後回し行動の影響も観察されなかった。むしろ、女性の長時間労働の選択に影響を与えるのは、世帯の負債および資産額である。また、有意性は低いですが、子供の数が多ければ多いほど、60時間以上働く確率は減少する（ p -値=0.115）。

⁶ ただし、上記モデルの誤差項に観察されない時間を通じて不変な個人属性が含まれるならば、dynamic panel の問題を考慮する必要がある。本稿の分析では、加えた説明変数によって個人属性が全てコントロールされていると考えて、dynamic panel によって生じる問題を無視している。

表2 長時間労働の決定要因に関するプロビット推定

	被説明変数: 60時間/週以上働く=1			
	男性	男性	女性	女性
前年の労働時間が 60時間/週以上=1		1.1057 *** (0.12871)		0.6124 (0.44774)
所得	-0.0003 (0.00074)	-0.00030 (0.00078)	-0.0010 (0.00184)	-0.00007 (0.00198)
所得の2乗項*10000	0.0004 (0.00000)	-0.0000104 (0.00000)	0.0005 (0.00000)	-0.00662 (0.00000)
年齢	-0.1286 * (0.05583)	-0.0670 (0.05985)	0.1297 (0.17182)	0.1476 (0.17281)
年齢の2乗項	0.0012 * (0.00056)	0.0007 (0.00060)	-0.0014 (0.00180)	-0.0017 (0.00181)
世帯土地・住宅資産額	0.0000 (0.00003)	-0.00002 (0.00003)	0.0004 *** (0.00010)	0.000337 *** (0.00010)
世帯金融資産額	0.0000 (0.00005)	0.000042 (0.00005)	-0.0001 (0.00011)	-0.00012 (0.00012)
世帯住宅ローン額	0.0001 (0.00007)	0.000086 (0.00007)	-0.0002 (0.00020)	-0.0002 * (0.00020)
世帯その他の負債額	0.0002 (0.00023)	0.00033 (0.00024)	-0.0016 * (0.00073)	-0.00160 (0.00074)
子供の数	0.0110 (0.07560)	0.0398 (0.08187)	-0.4780 (0.32605)	-0.5154 (0.32678)
既婚(=1)	-0.2676 (0.38491)	-0.2764 (0.38726)	0.2257 (0.45428)	0.0814 (0.47450)
健康改善(=1)	0.3369 * (0.14045)	0.3065 * (0.14864)	0.7567 * (0.36314)	0.7304 * (0.36223)
健康悪化(=1)	0.0007 (0.13920)	-0.0216 (0.14740)	-0.3728 (0.47901)	-0.4556 (0.51047)
夏休みの終わりの頃に 宿題(=1)	0.4033 ** (0.12822)	0.3065 * (0.13518)	0.4177 (0.37628)	0.3974 (0.37532)
年効果	○	○	○	○
学歴ダミー	○	○	○	○
産業ダミー	○	○	○	○
勤務形態ダミー	○	○	○	○
都市規模ダミー	○	○	○	○
サンプルサイズ	611	611	207	207
対数尤度	-330.5380	-292.4828	-47.3029	-46.3619
擬決定係数	0.0802	0.1861	0.3954	0.4074

(注)

プロビット推定の係数推定値を示している。

職業によって労働時間への裁量が異なる可能性を考慮するために、職種別に分析を行った結果を表3に示している。加えたコントロール変数は表2の分析と同じものであり、1期前に週60時間以上労働をしていたかどうかを示すダミー変数と、先延ばし行動を示す夏休

みの宿題ダミー変数の係数推定値のみを表に示した。

表3 長時間労働の決定要因に関するプロビット推定：職種別

	被説明変数：60時間/週以上働く=1			
	男性、事務・販売職	男性、専門・管理職	男性、専門職	男性、管理職
前年の労働時間が 60時間/週以上=1	1.9724 *** (0.46007)	1.3642 *** (0.22281)	1.1683 *** (0.23690)	1.3731 *** (0.32150)
夏休みの終わりの頃に 宿題(=1)	0.2359 (0.37947)	0.6555 ** (0.24775)	0.4590 (0.27085)	0.8127 * (0.39742)
サンプルサイズ	139	271	208	159
対数尤度	-49.9894	-108.1077	-93.4196	-59.3431
擬決定係数	0.3793	0.3017	0.2724	0.4006

(注)

プロビット推定の係数推定値を示している。

表1と同じ特定化で分析を行っている。加えたコントロール変数は、所得・所得2乗項・年齢・年齢2乗項・土地住宅資産額・金融資産額・住宅ローン・その他の負債額・子供の数・既婚ダミー・健康改善ダミー・健康悪化ダミー・学歴ダミー・産業ダミー・勤務形態ダミー・都市規模ダミー・年ダミーである。

この表より、管理職に従事する労働者の長時間労働が労働者の先延ばし行動によってもたらされるのに対し、その他の職業では先延ばし行動の影響が有意に確認されなかった。管理職の先延ばし行動の効果を示す夏休みの宿題ダミーの係数推定値は約0.8であり、限界効果は最大で約0.32となる⁷。つまり、夏休みの宿題を最後の頃に終わらせていた労働者はそうでない労働者と比較して、週労働時間が60時間以上である確率が最大で約30%ポイント程も高いことになる。管理職に就く労働者が宿題と同様に仕事を後回しにし、残業時間に仕事を行うために長時間労働が行われてきたのかもしれない⁸。

まとめると、上記の推定結果で明らかにされたことは次の点である。第一に、男性労働者では、長時間労働をしている人は継続的長時間労働をする可能性が高いことである。週60時間以上働いている男性は、次の年も週60時間以上働く確率は、そうでない男性よりも最大で約44%ポイント高い。所得水準をコントロールしてもこのような影響があるということは、習慣形成による選好の変化の可能性がある。第二に、子供の頃、夏休みの宿題を夏休みの最後の方にやっていたという後回し行動をとる特性を示す変数は、大人になって長時間労働をしやすい。この傾向は、労働時間を自分で決めることが可能な管理職に顕著

⁷ 限界効果は $\partial P / \partial x_j = \phi(x' \beta) \hat{\beta}_j$ によって計算される。本稿では、標準正規分布に従う尤度を用いたプロビット推定を行っているため、累積密度分布は最大で $\Phi(x' \beta) = 0.5$ となり、密度関数の最大値は $\phi(x' \beta) \leq 1 / \sqrt{2\pi} \cong 0.4$ となる。

⁸ ただし、夏休みの宿題ダミーが有意に正であることはもう一つの可能性を示唆する。夏休みの宿題を後回しにしていた労働者は現在の時間選好率が将来の時間選好率と比較して高い双曲割引を示すことが指摘されてきた。つまり、今の状況をより重視するため、仕事を頼まれた時に、将来の仕事量が増加することによって生じる損失を低めに見積もり、現時点で受け入れることの満足度をより高く評価してしまう。この時、労働者は仕事をつい多目に引き受けてしまい、長時間労働を行うことになる。

に現れる。限界効果を計算すると、子供のころに後回し行動を取っていた男性管理職は、そうでない男性管理職人よりも、最大で約 30%ポイント高い確率で長時間労働をしている。

ここでの推定結果は、暫定的なものがあると断った上で、推定結果のインプリケーションを考えるとつぎのようになる。いやなものを後回し行動しやすい人は、仕事も後回し行動をする可能性が高く、長時間労働をすることになりやすい。一度長時間労働をすると、長時間労働に慣れて、それがあまり苦痛でなくなる。その結果ますます長時間労働になる。このような傾向は、労働時間を自分で決めることがより容易である管理職の方に、顕著に現れる。

4. ワーカホリックへの政策

職場でのワーカホリックで一番迷惑なのが、上司がワーカホリックになってしまうことである。もし、所得が高い人ほどワーカホリックになりやすいのであれば、所得の高い管理職層でワーカホリックが多いことになり、その弊害は職場全体に及ぶことになる。ところが、管理職に対して労働時間規制をしたところでその実効性はほとんどない。**Hamermesh and Slemrod(2005)**は、高所得層ほどワーカホリックになりやすいのであれば、累進所得税をかけることがワーカホリック対策として有効であると主張している。累進所得税は、高所得層の労働意欲を削ぐことになり、彼らがワーカホリックになる比率を引き下げる。そうすると、高所得である管理職のワーカホリックが減って、部下が望んでいない職場での長時間労働も減るということである。

日本の所得税制の累進度は 90 年代後半から低下してきた。長時間労働が問題になりだしたのも 90 年代後半からである。このように所得税がフラット化したことが、日本の管理職のワーカホリックを増やして、その部下たちの長時間労働問題が深刻化した可能性はある。しかし、日本のデータを用いた研究では、所得が高いほど長時間労働が発生するというよりも、後回し行動をとる男性管理職、男性労働者に長時間労働が見られることが示された。

このような後回し行動によって長時間労働が発生しているのであれば、残業割増率の上昇は、長時間労働の根本的な解決にならないどころか、長時間労働を増加させてしまう。後回し行動を防ぐ方法は、定時に仕事を終わらせるコミットメントメカニズムの方が有効である。ある時間以降は、職場に残ることができないようにする、コンピューターのシステムを止めてしまう、電灯を消す、といった強制的なコミットメントメカニズムが有効になる。

労働時間管理が困難なホワイトカラー層の労働時間を引き下げる方法としては、残業をしていると生活が困難になるような規制をすることも一つである。商店の開店時間に規制をかけると、残業をすると生活に困るということになるかもしれない。そうすると、長時間労働をしたいワーカホリックの管理職であっても部下に残業を命じることが難しくなる。もう一つの方法は、健康管理は管理職の責任だというシステムを設計することである。部

下に長時間労働をさせて短期的に業績が上げたとしても、部下の健康状況を悪化させた場合には、その管理職の評価を低くするという仕組みを作るのである。従業員の健康状況が企業の収益に影響されるのであれば、企業は管理職に対してこのような評価制度をつくることになる。

5. おわりに

本稿では、長時間労働がなぜ発生し、それを規制すべきかどうかを、標準的な経済学の枠組みで議論し、日本における実証分析を行った。その結果、男性労働者の中で、後回し行動を取るものが、長時間労働をする傾向が高いこと、長時間労働を行うものは継続的に長時間労働を行うことが多いこと、健康状態がよくなると長時間労働を行う可能性が高くなることが示された。つまり、健康になって長時間労働をするようになるとワーカホリックになりやすく、そうなると健康状態が悪化しても長時間労働を続けてしまうのである。後回し行動を取る人が、長時間労働をしないようにするためには、つい残業するということができないようなコミットメントメカニズムをつくる必要がある。

参考文献

菅野和夫(2002)『新・雇用社会の法』有斐閣

Hamermesh, Daniel S. and Joel Slemrod (2005) “The Economics of Workaholism: We Should not Have Worked on This Paper,” NBER Working Paper No.11566.

Hayashi, Fumio and Edward C. Prescott (2002) “The 1990s in Japan: A Lost Decade,” *Review of Economic Dynamics* 5(1),206–35.

Rosenthal, Stuart and William Strange (2008) “Agglomeration and Hours Worked,” *The Review of Economics and Statistics* 90(1), 105-118.