



RIETI Discussion Paper Series 10-J-010

経済学から見た労働時間政策

樋口 美雄
慶應義塾大学



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/>

経済学から見た労働時間政策*1

樋口美雄
(慶應義塾大学)

要旨

昨今、日本では長時間労働問題を解決するために、種々の取り組みが政府によって実施されている。こうした取り組みは、時には個々の経済主体の自由な取引を阻害する可能性があるが、本稿では、経済学の基本的な視点に立ち戻り、はたして政府の労働時間決定への介入は、どのような時に正当化されるのか、そしてどのような政策手段によって介入することが効果的であるのかを考察する。その結果、他の一般的な財の取引と違って、人間の心身から切り離すことができない「労働」といった特殊性の取引においては、経済学でいうところの「市場の失敗」が発生しやすく、とくに生存に最低限必要となる所得や余暇時間が存在する場合、「低賃金・長時間労働」が発生したり、労使間に「交渉上の地歩の差」が存在し、労働時間には左右されず人員の増減によってのみ多額の「準固定費」が発生したり、労働市場が流動化しておらず個別労使間で交渉が行われる「相対(あいたい)取引」であったり、チーム作業が求められる場合、個々人の契約が他の労働者に影響をもたらす「負の外部効果」が生じる場合、政府による労働時間への介入が必要となることが示される。しかしこうした条件の成立可能性は、経済成長やグローバル化の進展、職務の高度化、多様化とともに変化し、労働時間政策の必要性や内容も変わってくることを、法学における主張と対比しながら検討する。そして最後に、労働時間決定への政府の介入は、労働者等に利益をもたらす一方において、そのやり方によっては使用者や他の経済全体に不利益が発生する可能性があり、時には雇用者数の削減など労働者にとっても問題が発生することもある。政府はこれらの点も考慮に入れながら、労働時間政策を実施することが求められる。

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、(独)経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の一環として執筆されたものである。

¹ 本稿は、樋口(2007)を参考に拡張・修正したものである。

1 はじめに

人々の労働時間に対する関心が高まっている。パートタイム労働者が増える一方、ホワイトカラーを中心に長時間労働者が増えた。こうした影響もあり、心身に不調を訴える労働者が増え、過労死や過労自殺が社会問題化するようになった。その一方、長時間労働は個々人の仕事と私的生活との調和を崩し、とくに女性を中心に家事や育児と仕事の継続の両立を難しくし、短期的には人材の活用を妨げ、長期的には出生率の低下から日本社会の持続可能性を脅かしていると指摘される。こうした状況にあって、政府は、いま、何をなすべきか。

もちろん、これまでも政府は何もしないまま、労働時間の決定をそれぞれの経済主体の自由な意思決定に任せてきたわけではない。労働基準法においては、法定労働時間が設けられ、使用者は1日8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならず、毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日を与えなければならないとされてきた。そして使用者は、時間外又は休日に労働させる場合には、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があり、厚生労働大臣は時間外労働の限度について基準を定めるとされてきた。そして時間外又は深夜に労働させる場合には、通常の賃金の2割5分以上の賃金割増を払わなければならないとし、労働基準監督・助成を行ってきた。

そして2008年には、時間外労働を削減し、年次有給休暇の活用を促進するため、新たに労働基準法の一部が改正されることになった。これにより、企業は限度基準告示上の限度時間（例えば1カ月45時間、1年間360時間）を超えて時間外労働をさせるには、賃金割増率を、法定を超える率に定める努力義務が課せられた。また1カ月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率が50%以上に引き上げられた。一方、労使協定により、改正法による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代え、有給休暇を付与することが可能になるとともに、時間単位の年休取得が可能となった。政府はこうした改正によって、長時間労働や有給休暇取得率低下の問題に取り組もうとしている。

もっとも社会に問題が起こったからといって、すべての問題に政府が介入し、対策を講じたほうがよいとは限らない。政府の取引への介入は、当事者間の自由な意思決定を妨害し、少なくとも一方の利益を損なわせる危険性がある。ましてや政府の介入は問題を解決するどころか、時には逆に問題を深刻化させたり、別のところで予期せぬ新たな問題を引

き起こしたりする可能性がある。はたして労働時間について政府はどのように介入したらよいか。

本稿では経済学の視点から、日本社会がいま抱えている労働時間問題を考察し、どのような条件が成立している場合に、政府はこの問題に介入すべきか、そして介入するとすればどのような方法で介入したら効果的であるのか、そしてそれによって失われるものは何か、それを解消するにはどうしたらよいかについて、考察してみることにする。

2 経済学における労働時間決定に対する考え方

2. 1 基礎的な経済学における労働時間選択

基礎的な経済理論では、労働時間は、他の財やサービスの取引と同様、企業や個人の自由な選択により決められるべきだと想定されている。労働の需要主体である企業は完全情報のもと、時間当たり賃金率を所与とし、自らの利潤を最大にするように労働時間を選択する。他方、労働の供給主体である個人は、これまた完全情報のもと、時間当たり賃金率を所与として、余暇時間と所得から成る自らの効用を最大にするように労働時間を選択する。

労働市場では、このようにして個々の企業や個人によって選択された労働時間を持ちより、競争や交渉を通じて、全体の労働時間取引量と市場賃金率が決定される。需要が超過していれば、企業側が競争し、賃金率は引き上げられ、供給量は増加し需要量は減少する。逆に供給が超過していれば、労働者側が競争し賃金率は引き下げられ、需要量は増加し供給量は削減される。このような取引過程を通じ、労働時間と賃金率は、市場で需要と供給が一致するように決められる。したがって、ここに政府が介入し、労働時間や賃金率を規制すれば、個々の主体が選択した需要と供給は一致なくなり、いずれか一方が利潤や効用を損なうことになる。その結果、労働資源の配分には「ゆがみ」が発生し、効率性基準からみて望ましくない状態が生じることになる（樋口（1996））。

2. 2 政府の労働時間規制が正当化される条件とその場合の対応法

(1) 低賃金・長時間労働が発生する場合

それでは、政府が労働時間に介入することが正当化されるのはどのような場合であろうか。まず考えられるのが、上述したような労働市場における需給調整が機能しない場合である。たとえば、供給超過が発生した場合、上の例では、賃金率が下がって労働者の働こ

うとする意欲は失われ、労働供給量は減少するとしていたが、逆に1時間当たりの賃金率が下がった場合、生きていく上ではどうしても一定額の所得を確保する必要があり、このため労働者は逆に長い時間働こうとすると、供給量はますます超過し、さらに賃金率は低下するといった発散型の悪循環が生じる危険性がある。こうした場合、労働時間は一見、個々の主体の自由な選択に任されているように思えるが、行きつくところは生命の存続を脅かす過剰労働が発生し、市場調整に任せておくわけにはいかない状態に陥ることになる。

このような状況は、生存のために取り崩して生活費に充てられる資産を労働者が持っていない場合に発生しやすい。政府は最長労働時間や最低賃金率を設定すると同時に、不足する所得を保障したり、生存に欠かすことのできない食料や住居を実物給付したりしなければならない。

(2) 長時間労働が企業利潤の拡大につながる場合

一般に労働者は労働時間が長くなると疲労度が増し、生産性が低下することから、企業は賃金率が高まるとそれに見合った生産性を確保するために労働時間を減らそうとするようになる。しかし一人の人に仕事が集中し、その人が長い時間働いた方が仕事の効率が上がるとなると、賃金率が高まってもそれ以上に長時間労働させることによって、企業は利潤を拡大させ得るといった状態が発生する。

こうした場合、仕事が増えた時、労働者数を増やすよりも、1人当たりの労働時間を延ばした方が、総費用は少なく済み、企業利潤は増加するときにも、労働時間は長くなりやすい。こうした状況は、たとえば残業割増率が低かったり、新規に採用した労働者には多額の教育訓練費を投じなければならなかったりするときなどに起こりやすい²。あるいは一度雇った労働者は、景気が悪化し仕事が減っても、解雇することが難しいとなると、人員の増加は固定費の増加になりやすく、調整費用が高いため、労働時間の延長で対応しようとする傾向は強まる。

こうした企業側の思惑は、労使の間の交渉上の地歩に差があり、労働者が弱い立場にある場合に長時間労働を生み出しやすくなる。残業割増率を引き上げたり、人員調整費用を引き下げたりすることにより、また労働者の交渉上の地歩を向上させることによって、こ

² Oi [1962] は労働時間を延長しても増加しないが、労働人員を増やした場合に発生する費用を「準固定費」と呼び、準固定費が大きいほど雇用調整は労働時間の増減で行われ、人員は変化しないことを示した。

うした問題を解消することにつながると考えられる。

(3) 労働市場が流動化しておらず、労使間の交渉が「^{あいたい}相対取引」になる場合

先に示した基礎的な経済学では、企業にしる、労働者にしる、多数の市場参加者がおり、ある企業から提示された労働時間が嫌ならば、労働者は他の企業と交渉することが出来ると想定されていた。しかし現実の社会では、これまで勤めてきた企業から提示された労働時間が嫌だからといって、他の企業に転職するには直接的、間接的な費用がかかるから、交渉相手をそう簡単に変えるわけにはいかない。学校を卒業して新たに就職するときには、労働時間の長さを基準に就職先を選ぶこともできるかもしれないが、一度就職してしまうと、往々にしてそれは難しくなる。

多額の転職費用は、これまで勤めてきた企業で身につけた技能がその企業でしか役立たない企業特殊的技能であった場合に生じやすい。この場合、他社に転職すると、生産性が低下するから、雇用条件の悪化する危険性は高く、個々の労働者にとって、雇用条件の交渉相手は現在勤めている企業に限定され、1対1の^{あいたい}相対取引になりやすい。労働者の保有している資産は企業に比べて少なく、給与がなくなると生きていくことはできず、取引が成立しなかった時に被る痛手は大きい。そのため、労働者はたとえ契約内容が望ましいものでなくても、我慢しようとする結果、交渉上の地歩は低くならざるを得ない(辻村[1977])。

このように労働市場が流動化してない場合、労働者にとっては「ホールド・アップ状態」が発生しやすい。そうすると、(2)で述べた理由により、企業が労働者に長時間働かせた方が得だと判断したなら、労働者は働く時間を短縮したいと考えながらも、長時間労働を余儀なくされる。ホールド・アップ状態を回避するには、政府による直接的な労働時間規制とともに、雇用主から提示された雇用条件が嫌なら、それを拒否できるように雇用のセーフティネットを強化し、外部労働市場を整備し、転職の自由を実質的に高め、企業内におけるボイス（発言力）と企業からのエグジット（離職による不満の表明）をともに強化していくことが求められる。

(4) 他の労働者に「負の外部性」が発生する場合

個々の企業と労働者が交渉し、それぞれにとって望ましい労働時間が決定されたとしても、それが第三者に悪影響（負の外部効果）を及ぼすとしたら、政府が労働時間に介入する余地は発生する。現実の職場では、人々は集団的に働くことが多く、個々人の好ましい

労働時間は異なっていたとしても、それをそのまま認めたのでは雇用管理上、問題が発生する。この場合、共通な労働時間が求められ、企業から共通の労働時間を指定されることになる（小尾 [1969]）。もし管理職に就いている人がワーカホリックであり、発言力が強いとなると、部下はこれに従わらざるを得ず、他の多数の労働者も長時間労働を余儀なくされる。この場合、負の外部効果を排除するために、ワーカホリックな人に労働時間規制をかけることも正当化される。

家事や育児、介護を担う人々の希望労働時間は、他の人に比べて相対的に短い。個々の労働者の希望労働時間が実現できるのであれば、この人たちは短い時間働き、仕事と生活を両立させうる。しかし集団的に仕事を進めることを求められ、全員が一斉に働くことを余儀なくされると、これらの短時間希望者は排除され、長時間働ける者だけが雇用機会を与えられることになる。人口減少社会においては、人材確保の視点から、長時間労働を規制したり、外部性を排除し、個々の希望する時間働ける状況を作っていくことが求められる。

他方、下請け企業等における長時間労働者問題は、親企業から求められる無理な製品納期に一因であることが多く、下請企業だけでの努力では解決できない問題を含んでいる。大企業の週末発注などにより、下請企業では計画的な生産体制が整えられず、残業してこれに対応せざるを得ない場合がある。下請企業の労使にとって、こうした状況は当事者の雇用契約外から発生する外部性を持った問題であり、中小企業庁の『下請適正取引等の推進のためのガイドラインについて』（2007）等で示されているような実現しているかどうかを、政府が監視指導していくことが求められる。

3 経済環境の変化と労働時間規制

法学ではいくつかの政策目的のために、政府が労働時間を規制する必要があると考えられてきた。たとえば水町 [2005] は、労働時間規制の目的として、身体の保護、余暇の確保、ワーク・シェアリングの実施のほか、人事管理の柔軟性、経済的効率性の要請、労使自治・自己決定の要請を挙げ、時にはこれら是对立的になることもあるが、その調整を図って実施すべきであると主張する。また和田 [2007] は、労働時間規制の伝統的な政策目的として、（1）労働者の健康の保持、（2）文化的生活の確保、（3）母性の保護、を挙げている。そしてその後の展開の中で、伝統的な目的に加え、（4）雇用平等の実現、（5）家族的責任の履行の保障、が政策目標となり、さらに 1980 年代後半以降、（6）ワーク・

シェアリングの実現、(7) 人事管理の柔軟性・効率性の要請、(8) 労働者の自律性・自己決定の保障、も重要な政策目的に掲げられるようになったと指摘する。このように政策目的は、経済の発展とともに、変更されることが示されてきた。

他方、経済学でも、前項2. 2で考察したように、一定の条件が満たされた場合、たとえ個々の主体の意思決定が妨害されたとしても、政府が労働時間の決定に介入することが正当化されると考えられてきた。そしてその条件が満たされるかどうかは、経済発展や社会環境とともに変わりうると考えられてきた。たとえば、経済が発展し、労働者の保有する資産が増え、蓄えが増えれば、企業から提示された労働時間が自分の最適と考える労働時間と大きく懸け離れているときには、それを拒否し、別の企業を探すだけの経済的余裕が生まれてくる。これにより、労働者の交渉上の地歩は向上し、現在の企業との交渉力も向上する。それだけ、経済発展により、政府の力を借りなくても、健康を害するような労働時間を拒否する環境が整う。労働組合が大きな力を持っていれば、同じように労働者の交渉上の地歩は改善される。また労働市場が流動化し、個々人の転職コストが引き下げられたり、失業保険給付が拡充され、求職時の生活が保障されたりするようになれば、経済発展と同様、政府による労働時間規制の必要性を低下させる。このことは逆に、経済学では個別企業における直接的労働時間規制とともに、外部労働市場の整備を通じて労働時間の選択の確保の重要性を強調することにつながっている。

だが、その一方、個々の企業において経済の発展とともに仕事が高度化し、その仕事を遂行する上では多額の能力開発費が必要になるなど、人を増やすよりも時間を延ばした方が総費用が安くなる傾向が強まる場合には、残業割増率を引き上げるなどの政府規制の強化がない限り、労働時間は延びる傾向は強まる。あるいは多様な価値観を持った労働者が同じ職場で働くようになる一方、仕事は依然としてチームプレイを必要とする場合、ワーカホリックな労働者によって決められる労働時間によって発生する外部効果は拡大する恐れがあるから、政府による労働時間規制は強化される必要がある。また景気が悪化し、他に採用してくれる企業がない場合、労働者の交渉上の地歩は下がり、労働時間は雇用主の指導で決まる可能性が強まる。事実、1990年代後半からの低成長下で、労働需給が緩んでいる状況において、週当たり60時間を超える長時間の労働者数は急増した。

こう考えてみると、政府の労働時間規制に対する必要性は、経済状況によって大きく変わることがわかる。そしてまた、労働時間の決定に関する介入の仕方も、政府が最長労働時間を決めたり、退社時から翌朝の出勤時までの最低時間を設定したりするなどの直接的

介入から、法定残業割増率を引き上げるなど対応とともに、労働市場の流動性を高めたり、雇用機会を拡大するなどの間接的効果を連動させ、総合的に推し進めていく必要がある。とくに直接的な労働時間規制を行った場合、これがなかった時に比べ、企業は直接的、間接的費用を負担しなければならないとすると、企業の競争力は国際的に弱まるかもしれない。このことは政府の労働時間への介入は、労使間の経済的配分に変更を求めるだけでなく、企業の負担の増加を招き、ときには、雇用機会を減少させるという形で労働者にも負担を求めることになる。こうした場合、労働時間の短縮が生産性を向上させるような手法をとまって行われなければならない、これに対する支援も一緒に実施されなければならない。こうした点を考慮に入れると、労働時間の短縮や柔軟化に対する企業支援とともに、経済全体を視野に入れた総合的対策が求められることを経済学は指摘しているといえよう。

参考文献

- 小尾恵一郎 [1969] 「臨界所得分布による勤労家計の労働供給の分析」『三田学会雑誌』
第 62 卷 1 号
- 辻村江太郎 [1977] 『経済政策論』筑摩書房
- 樋口美雄 [1996] 『労働経済学』東洋経済新報社
- 樋口美雄 [2007] 「経済学から見た労働時間規制」『日本労働法学会誌』 110 号
- 水町勇一郎 [2005] 「労働時間政策と労働時間法制」『日本労働法学会誌』 106 号
- 和田肇 [2007] 「労働時間規制の法政策」『日本労働法学会誌』 110 号
- Oi, W. [1962] "Labor as a Quasi-Fixed Factor," 《Journal of Political Economy,》 Vol.70,
No.6.