

# 長時間労働と健康、労働生産性との関係

黒田 祥子

(早稲田大学教授)

## 目次

- I はじめに
- II 労働時間と健康
- III 労働時間と生産性
- IV 実効的な労働施策を巡って

## I はじめに

長時間労働の是正を巡ってはこれまでも様々な意見が対立してきた。例えば、長時間労働を是正するためにあまりに法規制を強化すると、日本企業の対外競争力を弱めてしまうのではないかと、懸念の声が聞かれる。こうした論者は、生産と労働時間がほぼ一対一で対応していた工場労働者を対象とした現行の労働基準法は、必ずしも労働時間と仕事の成果が対応するわけではない創造的な仕事をする人が増えている現代においてそぐわなくなっており、働いた時間と報酬をリンクさせないような、柔軟な働き方の新設をすることで、長時間労働は是正できると主張している。一方、柔軟な働き方を許容すれば、結果として長時間労働が助長され、ワークライフバランスが損なわれるだけでなく、健康を害する可能性が高まるという反対意見もある。この主張のとおり、過労で健康を害する人が増えるのであれば、日本経済にとっても大きな損失となろう。2015年4月に提出され、本稿執筆時点で継続審議となっている労働基準法の改正案は、こうした「柔軟な働き方の実現」と「長時間労働の抑制」という2つの要請に対して、それぞれを重視する立場の主張を

調整した、折衷案といえる。

今回の法案に限らないが、労働時間にまつわるこれまでの法改正を巡る議論の中で、欠如しているのは、定量的なエビデンスに基づいた議論である。長時間労働は、健康を損ねるリスクがどの程度あるのか。規制は、創造的な仕事をする人の働き方を阻害し、イノベーションを抑制してしまうのか。そして、これまでわが国で採用されてきた所定外労働に対する割増賃金という手段は、長時間労働を抑制するための施策としてどの程度効果があったのか。2000年代のわが国における労働基準法改正を巡る議論は、これらの疑問について科学的に検証されることがないまま、労使の利害調整に重きが置かれてきた。

本稿は、重要性が認識されながらも、労働時間政策を議論する過程でこれまで必ずしも客観的な根拠が示されてこなかった点について、可能な限り学術研究で蓄積されてきた定量的なエビデンスを提供することを目的としたものである。本稿の構成は以下のとおりである。まずIIにおいて「労働時間と健康」について、続くIIIで「労働時間と生産性」について、現時点で入手できるデータや国内外の先行研究を概観する。これらの知見を踏まえ、最終節にあたるIVで、労働時間法制を巡って今後どのような方向性が考えられるか若干の考察を行う。

## II 労働時間と健康

本節では、長時間労働と健康との関係を検証し

た先行研究を紹介する。脳・心臓疾患については、長時間労働が発症リスクを増加させることを指摘する研究が蓄積されてきており、両者の因果関係はある程度コンセンサスが形成されつつあるといえる。例えば、Conway et al. (2016) は、米国 PSID データを利用して、週 46 時間以上の長時間労働を 10 年以上続けた人は心血管疾患の発症リスクが統計的に有意に高くなることを報告している（このほか、体系的なレビューを行っている岩崎 [2008] や Bannai and Tamakoshi [2014] も参照）。

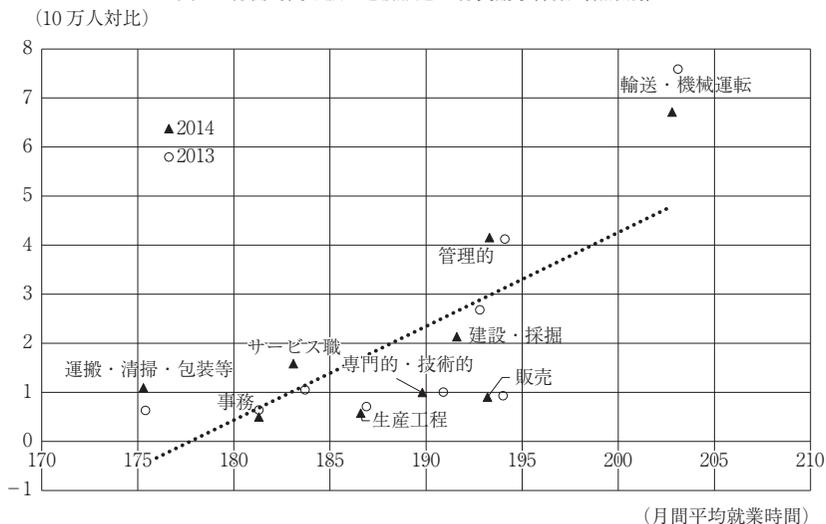
また、長時間労働と身体疾患との関係ほど研究の蓄積は進んでいないものの、国内外で昨今関心が高まっているのは、働き方と精神疾患（メンタルヘルス）との関係である（例えば、OECD は 2012 年以降、メンタルヘルスに関する包括的な報告書や、国別のカントリーレポートなどを精力的に公開している）。わが国も、1996 年に 189 万人だった精神疾患の患者数は、2005 年の 265 万人、2014 年には 318 万人と、メンタルヘルスに問題を抱える人が趨勢的に増加傾向にある（『患者調査』（厚生労働省））。ちなみに、2014 年の 318 万人のうち、生産年齢に相当する 15～65 歳の患者数は 208 万人と、総患者数の 65% を占めており、メンタル不調者の増加は医療費の増大といった社会的コストだけでなく、現役世代の生産性低下というルート

を通じて労働市場にも少なからず影響を及ぼしている可能性がある。また、川人 (2014) は、昨今のわが国の過労死は、「過労自殺」と読み替えたほうが良いほどに、精神疾患が関係しているとも指摘している。

実際に労災認定となるような事案と過重労働との関係は、データの入手の問題もあり、定量的なエビデンスが乏しい状態である<sup>1)</sup>。そこでまず、図 1 と図 2 には、入手可能なデータを用いて、労災認定のデータと労働時間との関係を 2013、2014 年の 2 カ年のデータを元に示した。両図は、縦軸に『過労死等の労災補償状況』（厚生労働省）における就業者 10 万人対比でみた労災請求件数を、横軸には『労働力調査』（総務省統計局）の月間平均就業時間を、職業別にプロットしている。労災請求件数については、図 1 は「脳・心臓疾患」の請求件数を、図 2 には「精神障害」の請求件数のデータをそれぞれ利用した<sup>2)</sup>。

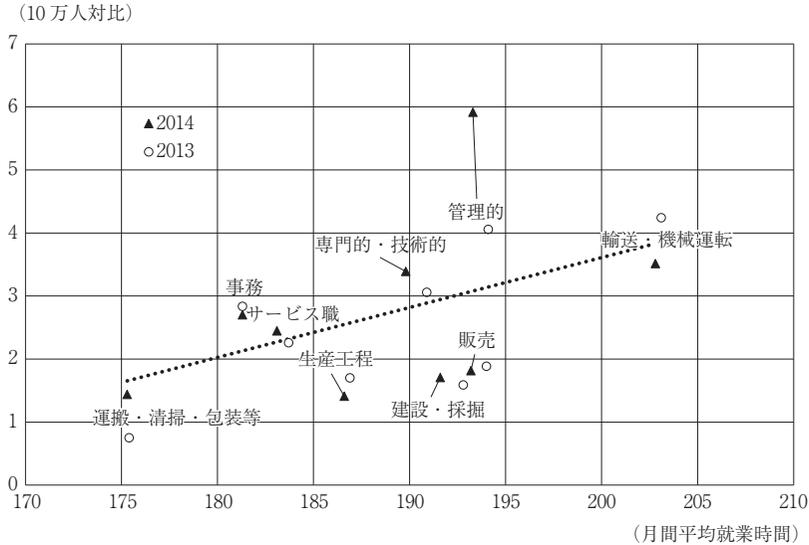
これらの図を観察すると、労働時間については、①職種によってかなりばらつきがあること、②管理的職種や専門的・技術的職種等、「成果と労働時間が必ずしも対応していない」ことから柔軟な働き方が望ましいと考えられている職種の労働時間が、ブルーカラーの職種に比べて相対的に長い傾向にあることがみてとれる。また、労働時間と

図 1 労働時間と脳・心臓疾患の労災請求件数（職業別）



注：縦軸の労災請求件数は、職業別就業者 10 万人対比。近似線は 2014 年のデータ。  
 出所：『過労死等の労災補償状況』（厚生労働省）の脳・心臓疾患の労災請求件数、『労働力調査』（総務省統計局）の月間平均就業時間（男性 15～64 歳就業者）。

図2 労働時間と精神障害の労災請求件数（職業別）



労災との関係を見ると、③長時間労働の職種ほど労災請求件数が多くなる傾向にあることも確認できる。さらに、図1（脳・心臓疾患）と図2（精神障害）を比較すると、④管理的職種や専門的・技術的職種では、脳・心臓疾患となる確率に比べて、精神疾患となる確率が高い傾向にあることもみてとれる。ここでの観察はあくまでも平均労働時間と労災の請求件数を職種ごとにプロットしただけであり、明確な因果関係を示したものではないので、解釈には幅を持つ必要がある。しかし、これらの図からは、過重労働の傾向が強い職種ほど労災補償の対象となる事案が多くなる傾向があるといえる。

なお、長時間労働とメンタルヘルスとの関係については、長時間労働と脳・心臓疾患との関係を検証した研究の蓄積に比べると、これまでは明確な因果関係を示す研究が少なかった（2000年代半ば頃までの研究をサーベイした論文として、藤野ほか[2006]<sup>3)</sup>を参照）が、最近の10年ほどで、因果関係があることを示唆する国内外の研究が少しずつ蓄積されつつある。例えば、イギリスの公務員を対象とした Virtanen et al. (2011, 2012) の疫学分野の研究では、1日11時間以上あるいは週当たり55時間以上働いていた労働者は、その5～6

年後のフォローアップ調査において大うつ病を発生している確率がより短い時間で働いていた労働者に比べて統計的に有意に高くなるという結果を報告している。また、経済学の分野でも、安田(2008)や山岡(2012)が日本人を対象としたデータを元に、長時間労働がメンタルヘルスを毀損する可能性を報告している。

ちなみに、過重労働とメンタルヘルスとの関係を厳密に特定化するためには、個々人の個体差（遺伝的体質やストレス耐性、性格の違い）を排除したうえでも、過重労働が健康に悪影響を与えるかどうかを明らかにする必要がある。この点に対処するためには、同一個人の仕事方やメンタルヘルスの変化を経年的に観察するデータを用いることで、個体差がある別々の人を比べるのではなく、同一個人について働き方が変化した場合にどの程度メンタルヘルスが変化するかを観察する方法が有効である。そこで、Kuroda and Yamamoto (2016a) では、同一個人の仕事方やメンタルヘルスを4年間にわたって追跡調査したデータを用いて分析した結果、個人の個体差や仕事の要求度・裁量性の違いをコントロールしたうえでも、週当たり労働時間が長くなるとメンタルヘルスが悪化する傾向が認められることを明らかにしている。

また、労働時間とメンタルヘルスとの関係は線形関係にあるわけではなく、週当たり労働時間が50時間を超えるあたりからメンタルヘルスが顕著に悪化する傾向が認められることもわかってきた。これは週当たり50時間という長さが、従業員のメンタルヘルス確保の際の1つの参考値となりうることを示しているといえる<sup>4)</sup>。なお、この研究は、経年調査に毎年回答することが可能で、継続的に就業していた人を対象に行った検証結果であり、経年調査の途中で体調が悪化してサンプルから脱落してしまった人は含まれていない点には留意が必要である。しかし、この結果は、労働者のメンタルヘルスは病気として診断されたり、労災認定を受けたりした一部の人に限定された問題ではなく、継続して就業している人であっても長時間労働によりメンタルヘルスが悪化している人が多く存在することを示している。

### Ⅲ 労働時間と生産性

2節では、過重労働が心身の健康を損ねる可能性をみたが、長時間労働の是正は生産性を低下させ、日本経済にマイナスとなることを懸念する声も聞かれる。こうした意見を主張する論者からは、むしろ労働時間は厳格に管理せず、働いた時間ではなく成果で評価される働き方の導入が求められている。例えば、労働政策審議会労働条件分科会の資料によれば、「高度プロフェッショナル制度」の創設を巡って、「厳しいグローバル競争に直面する我が国の企業においては、イノベーションを通じた新たな価値の創造が重要」「個々の意欲と能力を発揮して生産性を高め、国際競争力をつけるためには、新たな制度を選択肢として示すことが必要」「いつ働くかによって賃金が変わるとマネジメントをゆがめる。成果を出していることに対してダイレクトに評価する選択肢があって良い」といった見解が述べられている<sup>5)</sup>。

ここで今一度考えるべきは、高度プロフェッショナル制度を提案する側の前提となっている、「創造的な仕事をする高度な専門能力を有する人が、時間ではなく成果で評価される働き方」をすることで、実際に「個々の意欲や能力を十分に発

揮でき、高い生産性が実現、創造的で革新的な新たな価値の創造につながる」かどうかは、ほとんど定量的なエビデンスがない中で議論されてきているという点である。時間で管理されない働き方は、実際に生産性を高めるのだろうか。報酬体系や労働時間と生産性との関係は、そもそも個別の生産性の計測が難しいという問題もあり、必ずしも多くの研究が蓄積されているわけではないが、以下では関連する先行研究を紹介しながら両者の関係について考えてみたい。

まず、報酬体系と生産性との関係については、時間ではなく成果で評価する、いわゆる出来高制が労働者のモチベーションを高め、生産性を上げる効果を持つことは、これまで主に生産工程の現場で確認されてきている<sup>6)</sup>。しかし心理学の先行研究によれば、成功報酬といった外的な動機付け(extrinsic motivation)が機能するのは、過去のやり方を踏襲すればこれまでと同じように生産することが可能なタスクにおいてのみであり、創造性や革新性を要求されるような仕事ではむしろうまく機能しないと考えられてきた(例えば、Kohn 1993, Amabile 1996)。

こうした考え方は、創造性や革新性を要求されるような仕事には、前例を踏襲できないという意味で仕事に高い不確実性があり、試行錯誤の結果、失敗に終わる可能性も高いことと関係がある。例えば、革新的な発明や技術の開発は、何万回というトライアンドエラーを経て実現する場合がほとんどで、その背後にはたくさんの失敗がある。したがって、こうした仕事に従事している労働者に対して、もし労働時間ではなく成果でのみ評価されるような体制が適用されれば、労働者は失敗する可能性は高いが、当たれば大きな収益が見込まれるようなハイリスクハイリターン型のタスクに挑むインセンティブは低くなる。結果として、労働時間に関わりなく成果だけで評価するという報酬体系は、むしろイノベーションを起こしにくくする可能性があるともいえる。

イノベーションを定量的に測定することは難しいことから、これまではこうした考察は実証分析に馴染みにくかったが、昨今では、報酬体系や労働法制とイノベーションを関連付けた研究も少し

ずつではあるが蓄積され始めてきた。例えば、Acharya, Baghai, Subramanian (2013) は、5カ国(米国、フランス、ドイツ、イギリス、インド)の1970～2006年分のデータをパネル化して産業別の特許数と労働法との関係を検証し、解雇が比較的容易な国の研究者は、リスクを取って大きな成果を上げるよりも、リスクを取らずに小さい成果を上げようとするインセンティブが働きやすくなる結果、イノベーションが起りにくくなるとの結果を報告している。ここでの結果は、成果でのみ評価され、成果を上げなかった者は解雇されるという体系下で働いている労働者ほど、リスクをとることができなくなり、創造的・革新的な仕事生まれにくくなることを示唆している。このほか、Ederer and Manso (2013) は、379人を対象としたハーバードビジネススクールのコンピュータの仮想実験において、レモネードを売るという経営を任された被験者が、どういう報酬体系でもっともインセンティブが働くかを検証している。経営戦略を練るという仕事も、創造性や革新性を要求される、リスクの高い業務の一つといえる。実験の結果、レモネードの収益は、報酬体系として、「収益の50%が本人に還元される」と約束されたグループが、「固定給」を約束されたグループに比べて著しく低いことが明らかになった。もっとも、このプロジェクトは長期の実験を行っていることも特徴で、「実験の前半の成果は考慮にいれず、最後の10カ月の収益だけが評価され、その50%が還元される」というグループが3グループの中で最も高い収益を上げたことも示されている。Ederer and Mansoの実験は、短中期的な失敗は許容しつつも、試行錯誤によるリターンがある程度確定する段階で成功報酬型に切り替える、という体系が最もインセンティブを引き出しやすいことを示唆している。彼らの結果は、成果に報酬を与えるという体系自体を否定するものではないものの、比較的短期間で成果がみえる仕事ではなく、投資期間が長く革新性が要求される仕事ほど、失敗が許容されるトライアンドエラー期間を長く保ち、安心してリスクをとることができる体制を確保するほうがよい、という解釈につながる。これらの研究からは、成果だけで評

価するという体制は、むしろ創造的な仕事をしている人ほどリスクを取るインセンティブを弱めるという意味で逆効果であり、トライアンドエラーのために働いた分も評価する体系をある程度確保しておく必要があることを示唆している。これは、高度プロフェッショナル制といった働き方を創設する際には、年取要件をある程度高めに設けておく必要があるということを示している。

次に、労働時間と生産性との関係についてみていく。限界生産性はインプットの増加に伴って逡減していくということは、経済学の教科書ではスタンダードな考え方であるが、これまでは生産性を測ることが難しかったこともあり、労働時間を増やすことでどの程度限界生産性が低下していくのかは、データを用いたエビデンスは乏しかった。しかし、最近では長時間労働が疲労等を増すことを通じて、限界生産性を低下させることを示す定量研究も報告されるようになってきた。例えば、Pencavel (2015) は、1930年代のイギリスの軍需工場のデータを利用して、労働時間と生産量との関係を検証した結果、週当たり労働時間が50時間を超えると、限界生産性が大幅に低下することや、休日出勤を余儀なくされた日の翌週は、労働者の限界生産性の低下が50時間よりも更に前倒しになることを示している。また、米国の製造業を対象としたShepard and Clifton (2000)の検証では、時間外労働10%の増加は、限界生産性を2～4%低下させることを報告しているほか、ILOの報告書(Golden 2012)も、「製造業においては、労働時間の長時間化は必ずしも生産性の増加につながらない。その他の産業においても、労働時間の短いセクターほど時間当たりの生産性が高いという相関が観察される」と報告している(このほか、Holman, Joyeux and Kask [2008], Cette, Chang and Konte [2011]なども参照)。これらの研究は主として生産性が相対的に計測しやすい製造業を中心とした研究が多く、ホワイトカラーの仕事の生産性と労働時間との関係はこれからの研究蓄積が必要な領域である。しかし、長時間労働が疲労の蓄積を通じて限界生産性を低下させるとするならば、上記の製造業を対象とした結果は、それ以外の業種・職種にもある程度当てはまると考えられ

る。

そこで続いて、疲労を回復させる休息の確保がどの程度生産性に影響を与えるかについて検討してみたい。今回の改正案で議論が収束せず見送ることとなったインターバル規制については、「上限規制やインターバル規制といった一律の規制は、現場に馴染まず、事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない」「多くの企業では一定期間の中で労働時間を調整しており、勤務間インターバルのような1日単位での一律規制は現在の職場の実態に合っていない」といった意見が使用者側から出されてきた<sup>7)</sup>。こうした短期間の休息を設けることに関しても、それがどのような効果や影響をもたらすのかというエビデンスの欠如が議論を難しくしていると考えられる。

業務量が多く働く時間が長くなると、どうしても別の時間を削減しなくてはならなくなるが、その削減対象の最たるものが睡眠時間である。1970年代以降、フルタイムで働く日本人の平日1日当たり労働時間は趨勢的に増加傾向にあるが、その影響は主として睡眠時間にしわ寄せされている(山本・黒田2014)。1976年から2011年にかけての35年間でフルタイムで働く男性は週当たりにして平均で4.5時間、女性も3時間ほど睡眠を削減している。ちなみに、OECD諸国で比較するとわが国は韓国に次いで睡眠時間が少ない国である(OECD 2009)。

睡眠時間の低下が生産性を顕著に低下させることは多くの文献が示してきており(例えばWagner et al. [2012], 日本語の文献では高橋[2014]参照)、過重労働は睡眠時間の減少につながる結果、工作中的のミスが増え、ぼんやりが増えることにもつながる(出勤しているにもかかわらず、生産に寄与していないような労働者の状態を「プレゼンティズム」という)。この点については、ノルウェーの看護師を対象にした研究において、勤務と次の勤務との間のシフト間隔が11時間未満となる回数が増えると、不眠や強い眠気、過労を訴える労働者が増加することを報告したEldevik et al. (2013)などがある(体系的なレビューを行ったVedaa et al. [2016]も、シフトワークの間隔が11時間未満になると健康に悪影響が及ぶことを報告している)。なお、過重労働

はメンタルヘルスを毀損する可能性を高めることは前節で述べたとおりだが、企業から収集した従業員のメンタルヘルスの状況と、財務データをリンクさせたデータを用いた検証からは、業種の違いや経営者の能力といった企業間の個体差を調整したうえで、メンタル不調による休職・退職者比率が高い企業は利益率が低くなる傾向にあることも明らかになってきている(Kuroda and Yamamoto 2016b)。こうした結果からは、健康確保のための労働時間管理と生産性との関係はトレードオフの関係にあるわけではなく、むしろ補完関係にあることを示唆している。

仕事の合間の休息についてはどうだろうか。Schwartz and McCarthy (2007)は、ニュージャージー州ワコビアで展開している12の店舗に勤める106人の銀行員を対象に、意図的に仕事の合間に休息時間を設ける一方で、メールや電話に対応しない仕事に集中する時間をつくるという仕事の進め方を指導された従業員は、そうした介入を受けなかった従業員と比較して、融資および預金業務の対前年比伸び率が平均的に13~20%高くなったことを報告している。

このほか、昨今の創造的、革新的な業界において重要性が認識されているのが「スラックタイム」という発想である。スラックとは、「ゆとり」や「遊び」という意味で、スラックタイムとは、あるプロジェクトを達成する際に必要なトータルのマンアワーを予め計算し、そこにスラックタイムを加算することによってプロジェクト達成までの時間に余裕をもたせるようなスケジュール管理を行うことを指す。こうした遊びの時間を予め設けておくことは、不可抗力的な事態の発生に対処することができるほか、ミスの発生を少なくし、従業員の心のゆとりからより創造的な仕事生まれる可能性を高める。Richtner, Åhlström and Goffin (2014)が2年間にわたり2企業で実施した6つのプロジェクトで行った検証によれば、こうしたスラックタイムの存在がイノベーションを起こしやすくしていることが報告されている。知識集約型の仕事にスラックタイムを設けることの定量的なエビデンスはまだ多く示されているわけではないが、少なくともこうした仕事に携わる労働

者もスケジュール管理という意味での時間管理がなされており、労働時間に取って遊びを持たせておくという工夫によってイノベーションを起こしやすい環境をつくっているといえる。

#### IV 実効的な労働施策を巡って

以下では残された紙幅の中で、労働時間に関連する施策について望ましい方向性や実効性について若干の考察を述べることにしたい。

##### 1 割増賃金規制は長時間労働是正策として有効か

長時間労働の是正策として、割増賃金規制は適当だろうか。賛同する論者は、割増賃金率の引き上げは企業の人件費を引き上げ、労働需要側が従業員を長時間働かせるインセンティブを減じさせる効果があると主張しているが、経済学の理論では、こうした考え方は Labor-demand-model（あるいは Fixed-wage-model）と呼ばれている。一方で、反対する論者は、割増賃金率の引き上げは労働者側からしてみるとできるだけ長く働いて残業代を稼ぎたいというインセンティブが強まると考えられることから、むしろ長時間労働を助長してしまうと主張する。経済学の理論では、もし割増賃金率の上昇により労働需要が減退する一方で、労働者は逆に労働供給を増加させ、そうした需給の変化に応じて所定内賃金や賞与が柔軟に調整されるならば、結局のところ規制は労働時間にはほとんど影響を及ぼさないはず、とする考え方もある。これを Fixed-job-model と呼ぶ。

どちらのモデルが現実に当てはまるかは、実証的に検証されるべき課題であり、これまでもいくつかの研究が蓄積されてきた。これまでの研究では必ずしもコンセンサスが得られているわけではないが、複数の先行研究において Labor-demand-model が成立することが報告されている。例えば、先駆的な研究として代表的な Trejo (1991) や Hamermesh and Trejo (2000) では Labor-demand-model を示唆する結果が報告されている<sup>8)</sup>。

わが国に関する検証では、法改正後の割増賃金率引き上げの開始時期が中小企業については猶予が認められていることを利用した Kawaguchi,

Naito, and Yokoyama (2008) がある。同論文では割増賃金率の上昇は既存の労働者の労働時間を減少させる効果が僅かに認められ、コストの上昇は主として新卒採用の抑制という雇用削減につながったと報告しており、Labor-demand-model の成立を示唆している。このほか、山本・黒田 (2014) は、同一個人を追跡調査したパネルデータを利用して、現行の法制度の下で割増賃金規制が適用除外されている労働者と適用対象となっている労働者を2つにグルーピングし、傾向スコア (Propensity score) を用いて両グループの労働時間の長さを比較検証した。分析の結果、景気後退期には、割増賃金規制が適用除外されているグループのほうが、適用対象となっているグループよりも過当たり労働時間が5%以上長くなることが報告されており、Labor-demand-model の成立が示唆される結果を得ている。この結果は、景気が悪くなると企業は人件費削減のために残業代をカットしようとして規制対象者の労働時間を少なくさせる一方で、規制の適用除外者には長時間労働をさせる傾向があると解釈することができる。

##### 2 中小企業の長時間労働

上述の先行研究のサーベイからは、少なくとも短中期的には割増賃金規制が長時間労働を是正する効果をもたらしていると考えられることができる。今般の労働基準法改正案では、月60時間以上の所定外労働に対する割増賃金率50%の適用対象を猶予されていた中小企業にも適用することが提案されているが、こうした法改正については、「割増賃金率の引上げは、中小企業の経営に与える影響が大きい。『猶予』ではなく、むしろ『適用除外』とすべき」「実態調査では、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働は長くなっており、割増賃金率の引上げには長時間労働を抑止する効果があるとは必ずしも言い切れない」といった反対意見も聞かれる<sup>9)</sup>。

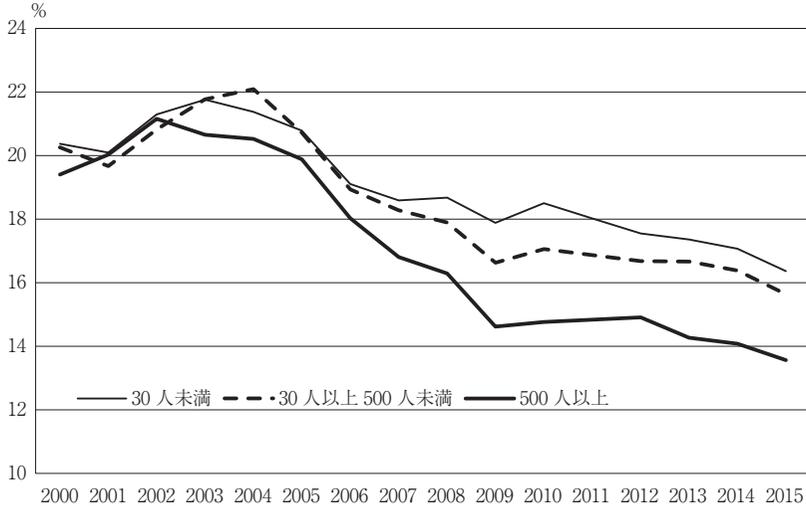
図3は、企業規模別に過当たり労働時間が60時間以上である男性労働者の割合を示したものである。これをみると、2000年代以降、どの規模の企業も週60時間以上の超長時間労働は趨勢的に是正される傾向がみられる。ただし、2000年

代前半は企業規模間に大きな違いがなかった超長時間労働者比率は、その後の大規模企業の大幅低下に対して、中規模あるいは小規模企業はそれほど低下となっておらず、昨今の超長時間労働は中小企業の問題となってきたことがわかる<sup>10)</sup>。

続く図4は、『中小企業白書』（中小企業庁）の

データを元に、企業規模別に労働者1人当たりの労働生産性の推移を示した。中小企業白書の企業規模の定義は、従業員数ではなく資本金額に基づくものであるため、解釈にはある程度幅を持つ必要があるが、同図からは企業規模が小さいほど平均的な労働生産性は低い傾向にあることが分かる。図4で示した労働生産性は1人当たりに換算

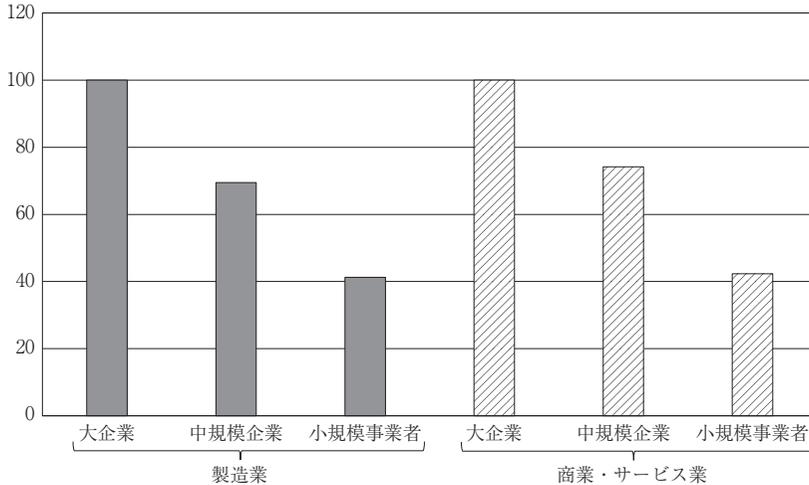
図3 60時間以上雇用者の割合（企業規模別、男性）



2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015

注：週35時間以上働く男性雇用者に占める週60時間以上働く雇用者の割合。  
出所：『労働力調査』（総務省統計局）の月末1週間の平均就業時間

図4 企業規模別の労働者1人当たり労働生産性（大企業=100とした場合）



注：1) 労働生産性=付加価値額/従業者数  
2) 付加価値額=人件費+支払利息等+動産・不動産賃借料+租税公課+営業純益  
3) 従業者数=役員数+従業員数  
4) 数値は中央値。  
5) 「商業・サービス業」は、小売業、卸売業、各サービス業の総称。  
出所：『2014年版 中小企業白書』（中小企業庁）提供データを元に筆者が加工。データ：財務省「法人企業統計年報」、2012年。

したもののだが、図3でみたとおり、企業規模が小さくなるほど長時間労働の傾向にあることを考慮すると、時間当たりの労働生産性の差は企業規模間でさらに拡大することになる。こうした規模間の違いが生じる背景には、わが国の下請け構造も関係していると考えられる。下請け業者に対して急な仕様変更や極端に短い納期での発注が横行しているのは、こうした中小企業の長時間労働を許容してきた法制度にも原因がある可能性がある。革新的なアイデアを持った新興企業を支援・育成することは重要であるが<sup>11)</sup>、中小企業保護のために働き方については大目みてきたこれまでの体制を、そろそろ見直す時期にきているのではないだろうか。

### 3 労働時間規制の適用除外について

IV 1で整理したとおり、割増賃金規制には長時間労働を是正する効果がある程度は認められるが、現行のようにたくさんの法律の抜け穴があるような状態では、長時間労働是正の効力は弱い。

現行の法制度では、既に裁量労働制（専門型・企画型）や管理監督者といった枠組みがある。このうえ、高度プロフェッショナル制度という新たな働き方が増えることはさらに事態を複雑にする。分かりにくい法律は労使双方にとって不便で、悪意がなくとも法令を遵守しにくい環境となるばかりでなく、法律の複雑さから抜け穴を利用して本来であれば市場から退出すべきブラック企業を存続させてしまう土壌もつくりやすい。既存の法律に建て増しをしている現行のスタイルは、法律を複雑にする結果、労働者側が法令違反を訴える確率を低め、法令を守らない企業が増えることにもつながる。規制の適用除外となる範囲を整理・規定しなおすことが重要である。

### 4 健康確保と総量規制

それでは、どのような労働者が労働時間規制の適用除外に相応しいだろうか。Ⅲでみたとおり、労働時間ではなく成果でのみ評価される体制はむしろ生産性にはプラスとならない可能性を考えると、その範囲を広く設けることにどの程度意義があるのかは冷静に検討する必要がある。

もちろん、出退勤時刻や労働時間の長さに拘束されない働き方は労働者の厚生を高める側面もあるが、自己裁量に完全に任せると長時間労働のラットレースとなりやすいことは過去の研究（Landers, Rebitzer, and Taylor 1996）でも示されているほか、周りが長時間労働をしている職場で働くと、ピア効果が働き、本人の意図にかかわらず長時間労働になりやすいとする結果もある（山本・黒田2014）。さらに、Kuroda and Yamamoto (2016c) では、労働時間が長くなるとメンタルヘルスが悪化する傾向がある一方で、長時間労働が仕事満足度を高めることが報告されている。行動経済学の知見では、人間には、健康など自身でコントロール可能と考えがちなものほど、自信過剰のバイアスが働きやすいことが明らかになってきている。「自分だけは大丈夫」と過信して仕事にのめり込み過重労働を続ける結果、気がついたときには心身の健康を損ねてしまう労働者が多いようであれば、第三者による介入が正当化されうる。

なお、健康確保のための第三者による介入について、現行の法制度は主として労働安全衛生法による過重労働者に対する医師の面談やストレスチェック等による対策が主である。しかし、労働安全衛生法は個人のプライバシーを尊重していることから、健康確保は限定的とならざるをえない。一方、現行の労働基準法は、法定労働時間が定められているにもかかわらず、三六協定および「特別条項規定」によって労働時間の上限は事実上ないに等しく、「軟式労働時間規制」（大内2015）となっている。労働時間の総量に関する混乱状態を整理し、誰からも分かりやすい、シンプルな総量規制やインターバル規制を設けることによって、労働基準法からも健康確保を考えることは検討に値すると考えられる。前述のとおり、割増賃金率による価格規制も、長時間労働を是正する政策として機能しうるが、総量規制（数量規制）との違いは、割増賃金率による価格規制はどの水準まで割増賃金率を上げていけば長時間労働が是正されるのか、政策当事者が予め把握することができないという点にある。この意味では、健康確保の観点からは絶対的な上限を設定する数量規制のほうが、価格規制よりも直接的な効果が見込める可能

性がある。もちろん、わが国では、サービス残業が常態化しており、数量規制の上限基準を現状よりも厳格に設定することだけで日本の長時間労働が劇的に改善されるかどうかは不明な部分も残る。長時間労働の是正のためには、上限規制に加えて、上述のとおり乱立する適用除外制度の整理、業務の棚卸しや職務権限の明確化といった効率的な働き方を実現するための職場レベルの取り組み、個々人や個別企業の意識改革なども併せて行っていくことが重要である。

- 1) 2014年11月1日に施行された、過労死等防止対策推進法第3条においても、「過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにする」と明記されている。
- 2) ここでの観察は、平均労働時間が長い職種ほど、労災請求が必要となる事案が発生しやすいかどうかをみることを目的としている。労災補償の状況として請求件数を採用したのは、支給件数には認定までにタイムラグが伴うことに加え、認定の基準自体に過重労働の有無が含まれているためである。なお、紙幅の都合で非掲載としたが、図1と2と同じ観察を、産業別の労働時間と労災請求件数についても行ったが、似たような結果となった。
- 3) 2006年までに発刊されたメンタルヘルスと労働時間の論文を体系的にサーベイした藤野ほか(2006)によれば、「労働時間とうつ・抑うつなどの精神的負担との関連について、一致した結果は認められない」と報告している。
- 4) 『社会生活基本調査』の個票データを用いた筆者の計算によれば、平日1日当たり10時間以上働くフルタイム雇用者の割合(仕事の合間の休憩や食事時間、通勤時間等を除いた実労働時間)は、この数十年間で趨勢的に増加傾向にあり、2011年時点において、男性の44%、女性の19%に上っている。これは、週休2日制とすると、週当たり50時間以上働く労働者が相当程度存在していることを示唆している。
- 5) それぞれ、第115回労働政策審議会労働条件分科会(2014年9月11日付、参考資料No.1:労働時間法制に関する各側委員からの主な意見)および第120回労働政策審議会労働条件分科会(2014年11月26日付、資料No.3:新たな労働時間制度、裁量労働制の新たな枠組み、フレックスタイム制の見直しについて)の資料からの抜粋。
- 6) 経済学の文献としては、例えば、Lazear(2000)参照。ただし、金銭的報酬とインセンティブや生産性との関係は、単純な線形関係にはない可能性を示唆する文献として、Gneezy and Rustichini(2000)、Ariely et al.(2009)などもある。
- 7) 第115回労働政策審議会労働条件分科会(2014年9月11日付)、参考資料No.1:労働時間法制に関する各側委員からの主な意見より。
- 8) ただし、米国で割増賃金が適用された時期が産業や職種によって異なることを利用したTrejo(2003)は、長期的にみればFixed-job-modelが成立すると結論付けている。
- 9) 第115回労働政策審議会労働条件分科会(2014年9月11日付、参考資料No.1:労働時間法制に関する各側委員からの主な意見)より抜粋。

- 10) 女性についても、60時間以上比率が高いのは、30人未満の小規模企業で働く労働者であり、企業規模間の違いがみられる。
- 11) 中小企業白書(2016)によれば、1人当たり労働生産性が大企業の平均値よりも高い中小企業も、製造業の約1割、非製造業の約3割ほど存在することが示されている。

参考文献

岩崎健二(2008)「長時間労働と健康問題——研究の到達点と今後の課題」『日本労働研究雑誌』575, pp.39-48.  
 大内伸哉(2015)『労働時間制度改革』中央経済社。  
 川人博(2014)『過労自殺(第二版)』岩波新書。  
 高橋正也(2014)「余暇の過ごし方と労働安全衛生」『労働安全衛生研究』7(1), pp.23-30。  
 中小企業庁(2016)『2016年版 中小企業白書——未来を拓く稼ぐ力』。  
 藤野善久・堀江正知・寶珠山勝・筒井隆夫・田中弥生(2006)「労働時間と精神的負担との関連についての体系的文献レビュー」『産業衛生学雑誌』48(4), pp.87-97。  
 安田宏樹(2008)「職場環境の変化とストレス——仕事における希望」『社会科学研究』59(2), pp.121-147。  
 山岡順太郎(2012)『仕事のストレス、メンタルヘルスと雇用管理——労働経済学からのアプローチ』文理閣。  
 山本勲・黒田祥子(2014)『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社。  
 労働条件分科会(2014)「参考資料No.1 労働時間法制に関する各側委員からの主な意見」第115回労働政策審議会労働条件分科会(2014年9月11日)、厚生労働省。  
 ——(2014)「資料No.3 新たな労働時間制度、裁量労働制の新たな枠組み、フレックスタイム制の見直しについて」第120回労働政策審議会労働条件分科会(2014年11月26日)厚生労働省。  
 Acharya, Viral V., Ramin P. Baghai and Krishnamurthy V. Subramanian (2013) "Labor Laws and Innovation," *Journal of Law and Economics*, 56, pp.997-1037.  
 Agrawal, Ajay, Christian Catalini, and Avi Goldfarb (2015) "Slack Time and Innovation," NBER Working Paper No.21134.  
 Amabile, Teresa. M. (1996) *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*, Westview Press.  
 Ariely, Dan, Uri Gneezy, George Loewenstein, and Nina Mazar (2009) "Large Stakes and Big Mistakes," *Review of Economic Studies*, 76(2), pp.451-469.  
 Bannai, Akira, and Akiko Tamakoshi (2014) "The Association between Long Working Hours and Health: A Systematic Review of Epidemiological Evidence," *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40(1), pp.5-18.  
 Certe, Gilbert, Samuel Chang, and Maty Konte (2011) "The Decreasing Returns on Working Time: An Empirical Analysis on Panel Country Data," *Applied Economics Letters*, 18(17), pp.1677-1682.  
 Conway, Sadie H., Lisa A. Pompeii, Robert E. Roberts, Jack L. Follis, and David Gimeno (2016) "Dose-Response Relation between Work Hours and Cardiovascular Disease Risk: Findings from the Panel Study of Income Dynamics," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), pp.221-226.  
 Ederer, Florian, and Gustavo Manso (2013) "Is Pay-for-Performance Detrimental to Innovation?" *Management Science*, 59(7), pp.1496-1513.  
 Eldevik, Maria F., Elisabeth Flo, Bente E. Moen, Ståle Pallesen,

- and Bjørn Bjorvatn (2013) "Insomnia, Excessive Sleepiness, Excessive Fatigue, Anxiety, Depression and Shift Work Disorder in Nurses Having Less Than 11 Hours in-between Shifts," *PLoS One*, 8 (8), pp.1-9.
- Gneezy, Uri, and Aldo Rustichini (2000) "Pay Enough or Don't Pay At All," *Quarterly Journal of Economics*, 115 (3), pp.791-810.
- Golden, Lonnie (2012) *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper, Conditions of Work and Employment Branch*, Series No. 33, International Labour Office, Geneva.
- Hamermesh, Daniel S., and Stephen J. Trejo (2000) "The Demand for Hours of Labor: Direct Evidence from California," *Review of Economics and Statistics*, 82 (1), pp.38-47.
- Holman, Corey, Bobbie Joyeux, and Christopher Kask (2008) "Labor Productivity Trends since 2000, by Sector and Industry", *Monthly Labor Review*, 131 (2), pp.64-82.
- Kawaguchi, Daiji, Hisahiro Naito, and Izumi Yokoyama (2008) "Labor Market Responses to Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan," ESRI Discussion Paper Series No.202.
- Kohn, Alfie (1993) *Punished by Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise, and Other Bribes*, Houghton Mifflin Co., Boston.
- Kuroda, Sachiko, and Isamu Yamamoto (2016a) "Does Mental Health Matter for Firm Performance? Evidence from Longitudinal Japanese Firm Data," RIETI Discussion Paper, No.16-E-016, Research Institute of Economy, Trade and Industry.
- , and ——— (2016b) "Workers' Mental Health, Long Work Hours, and Workplace Management: Evidence from Workers' Longitudinal Data in Japan," RIETI Discussion Paper, No.16-E-017, Research Institute of Economy, Trade and Industry.
- , and ——— (2016c) "Why Do People Overwork at the Risk of Impairing Mental Health?," RIETI Discussion Paper, No.16-E-037, Research Institute of Economy, Trade and Industry.
- Landers, Renee M., James B. Rebitzer, and Lowell J. Taylor (1996) "Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms," *American Economic Review*, 86 (3), pp.329-348.
- Lazear, Edward P. (2000) "Performance Pay and Productivity," *American Economic Review*, 90 (5), pp.1346-1361.
- OECD (2009) "Special Focus: Measuring Leisure in OECD Countries," Chapter 2, *Society at a Glance*, OECD.
- Pencavel, John (2015) "The Productivity of Working Hours," *Economic Journal*, 125 (December), pp.2052-2076.
- Richtner, Anders, Pär Åhlström, and Keith Goffin (2014) "Squeezing R&D: A Study of Organizational Slack and Knowledge Creation in NPD, Using the SECI Model," *Journal of Product Innovation Management*, 31 (6), pp.1268-1290.
- Schwartz, Tony, and Catherine McCarthy (2007) "Manage Your Energy, Not Your Time," *Harvard Business Review*, October.
- Shepard, Edward, and Thomas Clifton (2000) "Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing?" *International Journal of Manpower*, 21 (7), pp.540-553.
- Trejo, Stephen J. (1991) "The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation," *American Economic Review*, 81 (4), pp.719-740.
- (2003) "Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?" *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (3), pp.530-551.
- Vedaa, Øystein, Anette Harrisc, Bjørn Bjorvatn, Siri Waage, Børge Sivertsen, Philip Tucker, and Ståle Pallesen (2016) "Systematic Review of the Relationship between Quick Returns in Rotating Shift Work and Health-related Outcomes," *Ergonomics*, 59 (1), pp.1-14.
- Virtanen, Marianna, Jane E. Ferrie, A. Singh-Manoux, M. J. Shipley, S. A. Stansfeld, M. G. Marmot, K. Ahola, J. Vahteral, and M. Kivimäki (2011) "Long Working Hours and Symptoms of Anxiety and Depression: A 5-year Follow-up of the Whitehall II Study," *Psychological Medicine*, 41 (12), pp.2485-2494.
- , Stephen A. Stansfeld, Rebecca Fuhrer, Jane E. Ferrie, and Mika Kivimäki (2012) "Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study," *PLoS ONE*, 7 (1), pp.1-5.
- Wagner, David T., Christopher M. Barnes, Vivien K. G. Lim, and D. Lance Ferris (2012) "Lost Sleep and Cyberloafing: Evidence from the Laboratory and a Daylight Saving Time Quasi-Experiment," *Journal of Applied Psychology*, 97 (5), pp.1068-1076.

くろだ・さちこ 早稲田大学教育・総合科学学術院教授。  
最近の主な著作に『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社、2014年（共著）。労働経済学、応用ミクロ経済学専攻。