

JILPT・EHESS/FFJ共催ワークショップ

働き方改革における長時間労働是正

2019年3月15日

山本勲

慶應義塾大学商学部

本日の内容（エッセンス）

1. 日本における長時間労働の実態

- ◆ 平均労働時間は減少しているが、フルタイムは依然として長時間労働
 - ～ 労働時間の二極化（正規雇用者＝長時間、非正規雇用者＝中・短時間）

2. 労働供給要因による長時間労働

- ◆ 希望労働時間は他国よりも長い
- ◆ 働き方（労働時間）は周囲からの影響を受けやすい
 - ～ 周囲が長時間→長時間、周囲が短時間→短時間
- ◆ ワークホリックが生じやすい特性も存在
 - ～ 自信過剰による健康リスクの過小評価

⇒ 政府や企業による介入の必要性

3. 労働需要要因による長時間労働

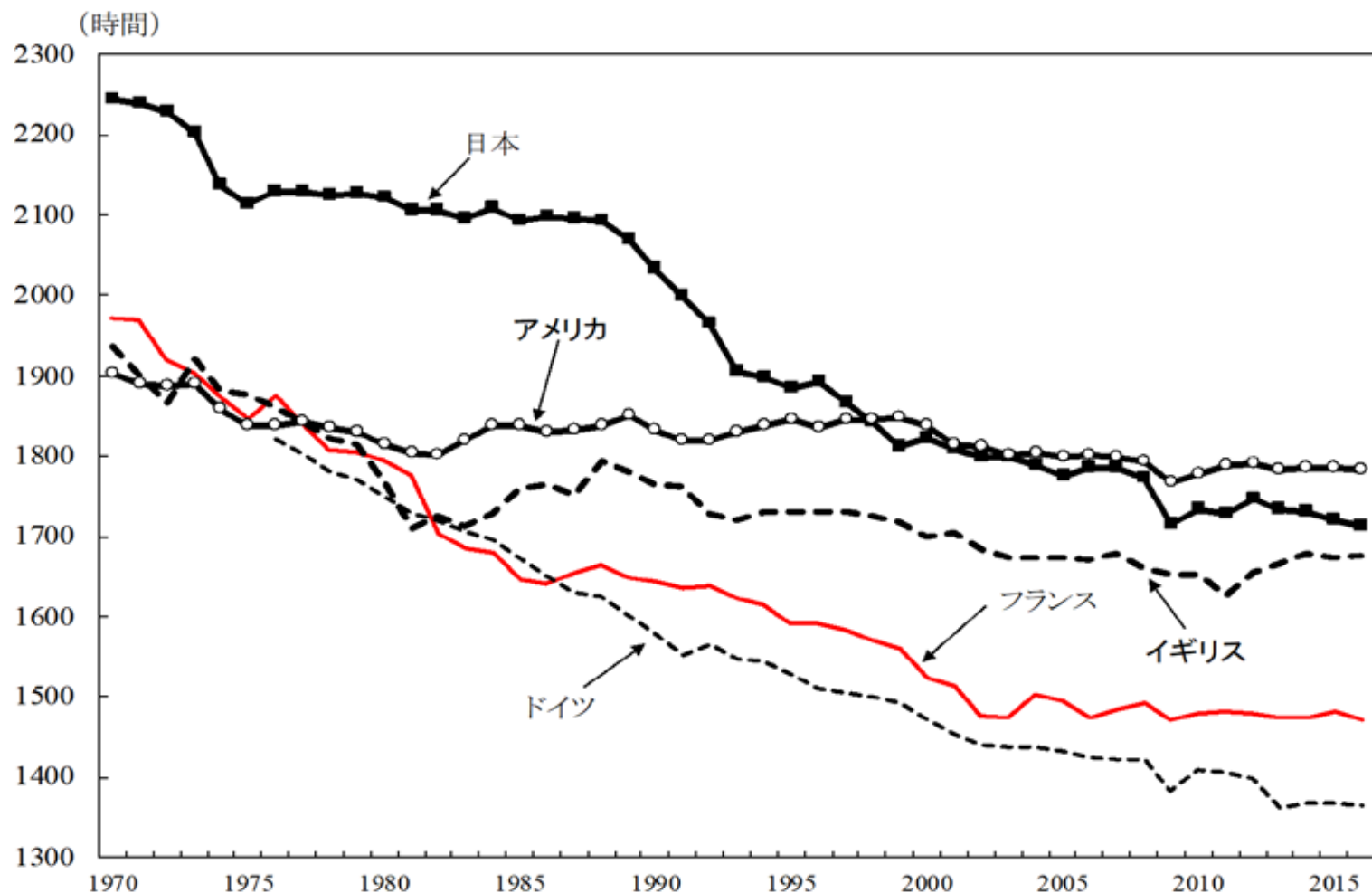
- ◆ 非自発的な長時間労働の存在
- ◆ 雇用保障の代償としての長時間労働
- ◆ ただし、過剰な長時間労働も存在
⇒ 働き方改革による是正が可能

4. 働き方改革関連法の意義と課題

- ◆ 働き方改革＝「日本的雇用慣行」の歪みの修正
～ 労働者保護の強化、多様な人材活用のための環境整備
- ◆ 職場での業務フローの見直しと生産性向上が課題
～ 労働強度を増やさない生産性の向上方法の模索

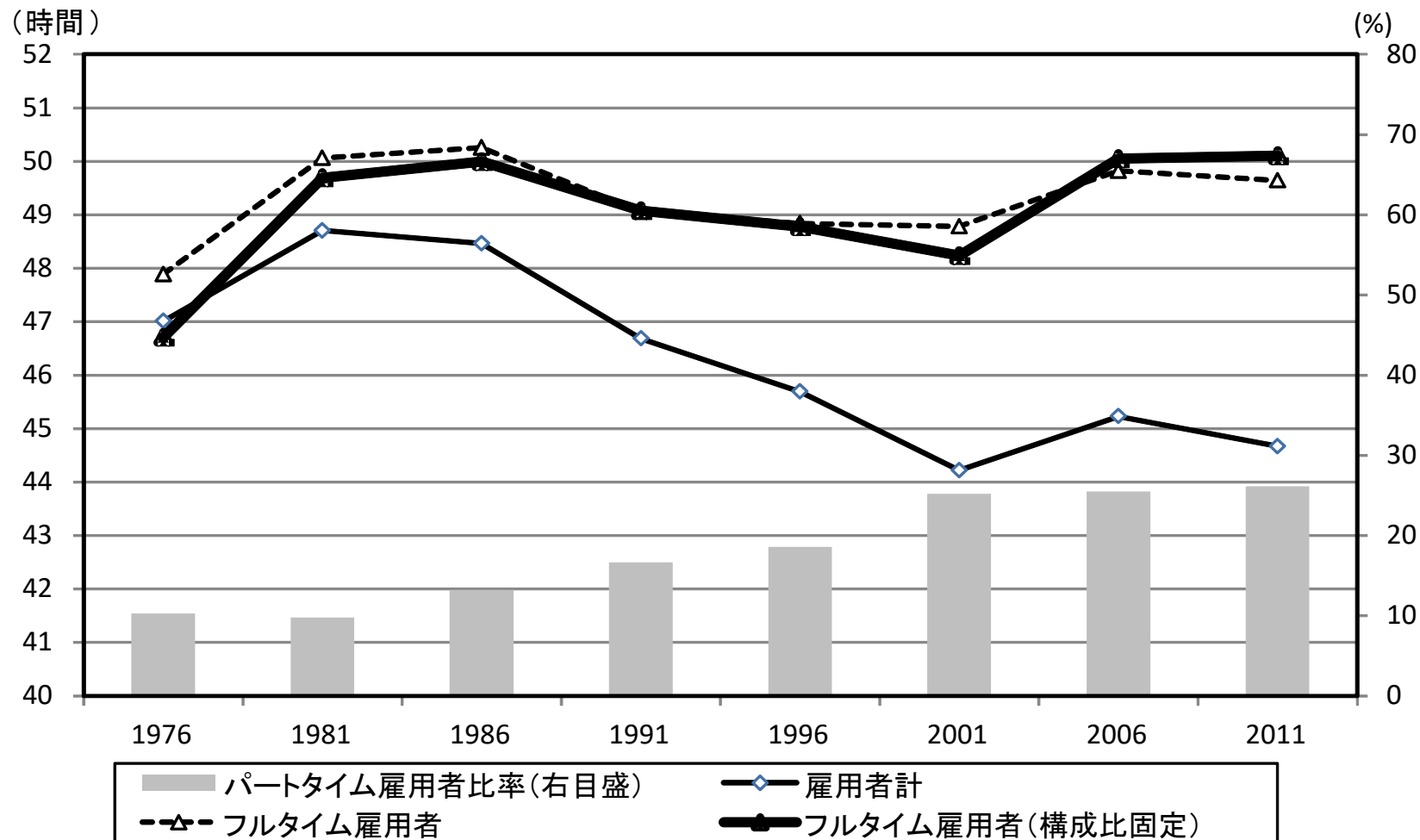
1. 日本における長時間労働の実態

● 1人当たり労働時間の推移

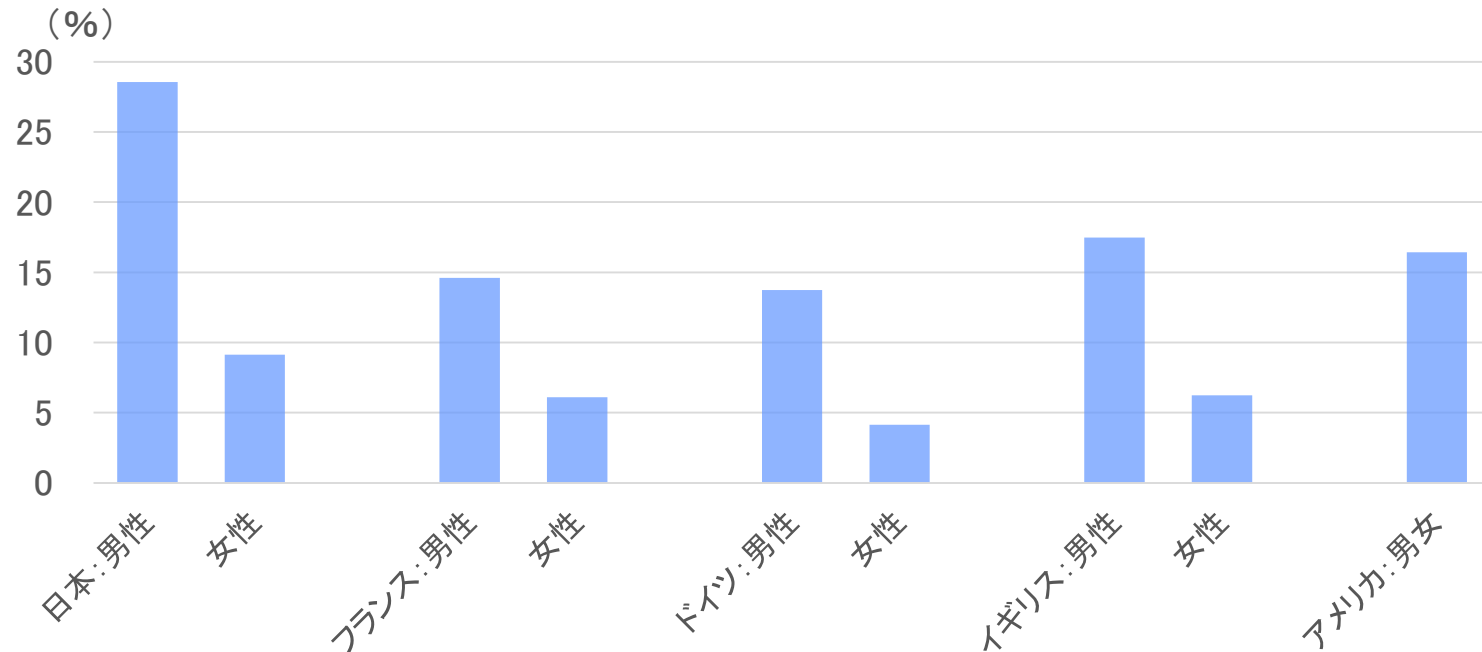


出所) OECD統計

● 雇用形態別の労働時間の推移



● 長時間労働者（週49時間以上）割合の比較



出所) 『国際比較統計』 (JILPT)

⇒ 平均労働時間は減少しているが、フルタイマーは依然として長時間労働

～ 労働時間の二極化 (正規雇用者 = 長時間、
非正規雇用者 = 中・短時間)

2. 労働供給要因による長時間労働

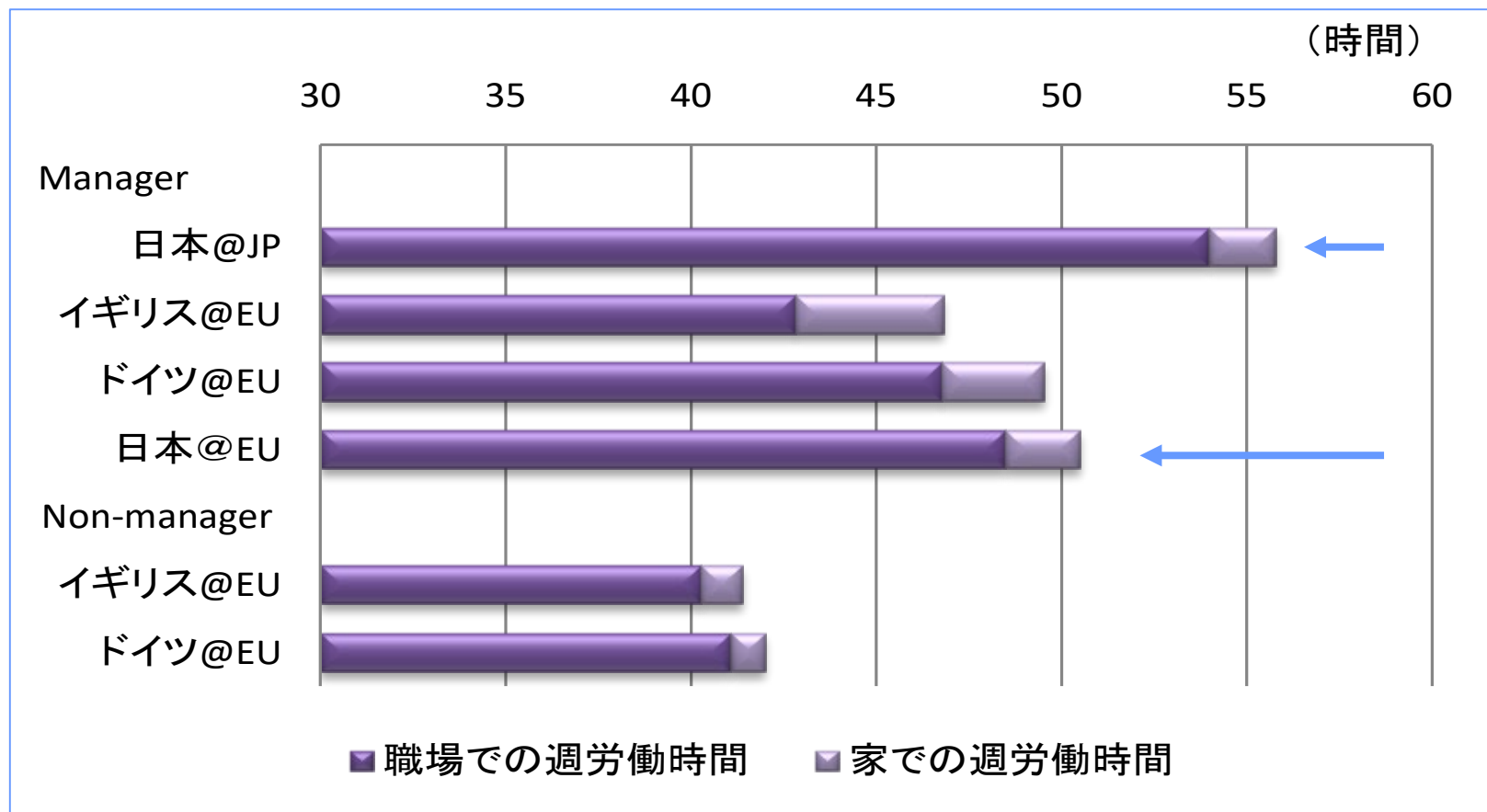
● 希望労働時間の長さ

	男性			女性		
	日本	イギリス	ドイツ	日本	イギリス	ドイツ
週労働時間	46.93 (8.09)	41.87 (8.39)	43.35 (7.23)	42.05 (5.55)	38.19 (8.91)	39.01 (7.92)
長時間労働者比率						
週50時間以上	0.39 (0.49)	0.16 (0.37)	0.21 (0.40)	0.11 (0.31)	0.08 (0.27)	0.08 (0.28)
週60時間以上	0.10 (0.3)	0.05 (0.21)	0.05 (0.22)	0.02 (0.13)	0.04 (0.20)	0.02 (0.13)
希望労働時間	45.75 (8.44) [6182]	41.10 (9.84) [445]	43.38 (8.15) [510]	41.00 (5.55) [2957]	38.19 (8.91) [451]	39.01 (7.92) [454]

出所) 山本・黒田 (2014)

👉 日本人は実労働時間だけでなく、希望労働時間も長い

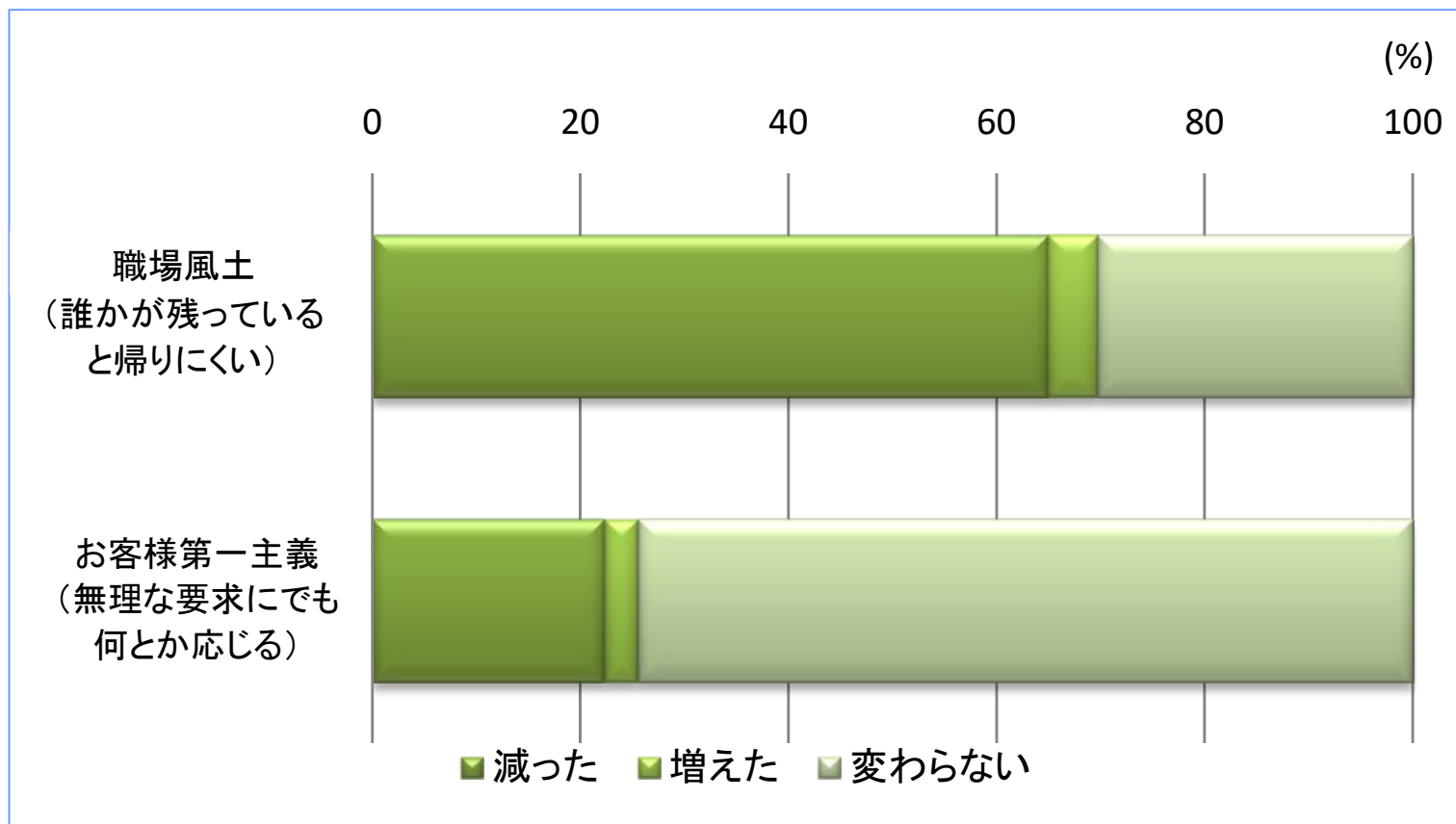
● 欧州赴任者の週労働時間の比較：山本・黒田(2014)



資料) Kuroda and Yamamoto (2011) より

👉 欧州赴任で労働時間は大きく減少

● 赴任前後の意識の変化：山本・黒田(2014)



資料) Kuroda and Yamamoto (2011) より

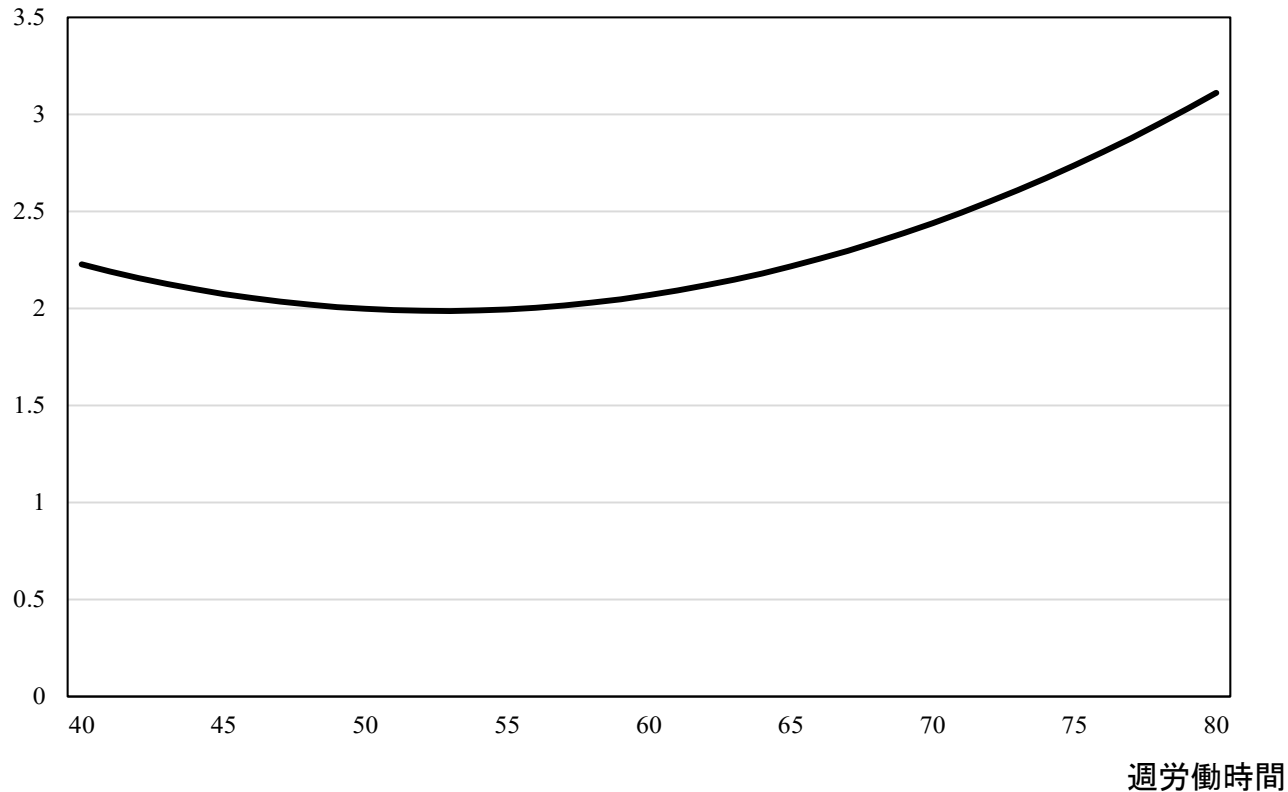
👉 仕事の進め方・価値観は欧州の影響を受ける可能性

<検証結果の要約：山本・黒田（2014）>

- ・ 景気や仕事・職場特性等をコントロールしても、労働時間（週・年間）は欧州赴任後に5%程度減少
 - 👉 「5%程度＝週2～3時間＝年約14日」の労働時間は非効率（有休休暇の消化に充てられる可能性）
 - ・ この傾向は現地の同僚や顧客と接する割合の高い人ほど顕著 ⇒ 「**ピア効果**」の存在
 - ～ 当業務の内容の明確化、権限の委譲、仕事裁量の増加などの職場慣行の改善も重要
 - 👉 社会全体・企業全体で働き方を変える協調の必要性
- ⇒ 「働き方改革」としての取り組みが有効

● 長時間労働と仕事満足度：Kuroda and Yamamoto (2018)

仕事満足度

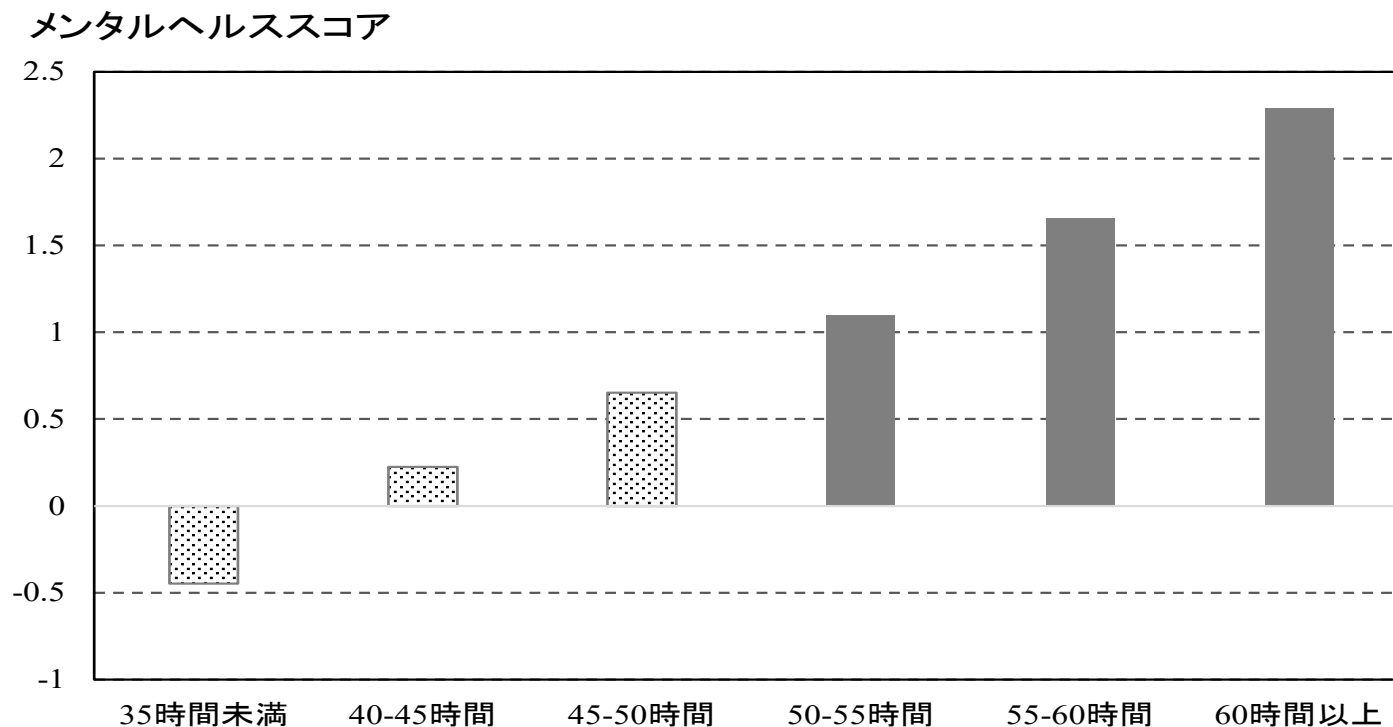


出所) Kuroda and Yamamoto (2018)

👉 仕事満足度は超長時間になると向上する傾向

～ 参考：長時間労働がメンタルヘルスに与える影響 ～

※ メンタルヘルスコア: GHQ12(値が大きいほどメンタル不調)



出所) Kuroda and Yamamoto (2016)

👉 労働時間が長いほど一貫して健康が悪化する傾向

<推計結果の解釈：Kuroda and Yamamoto (2018) >

・労働に伴う効用・不効用

- ✓ 労働に伴う非金銭的効用（働きがいなど）
→ 労働の限界効用 $\Rightarrow$ 長時間労働を選択
- ✓ 労働に伴うストレス・疲れなど
→ 労働の限界不効用 = 長時間労働による健康被害

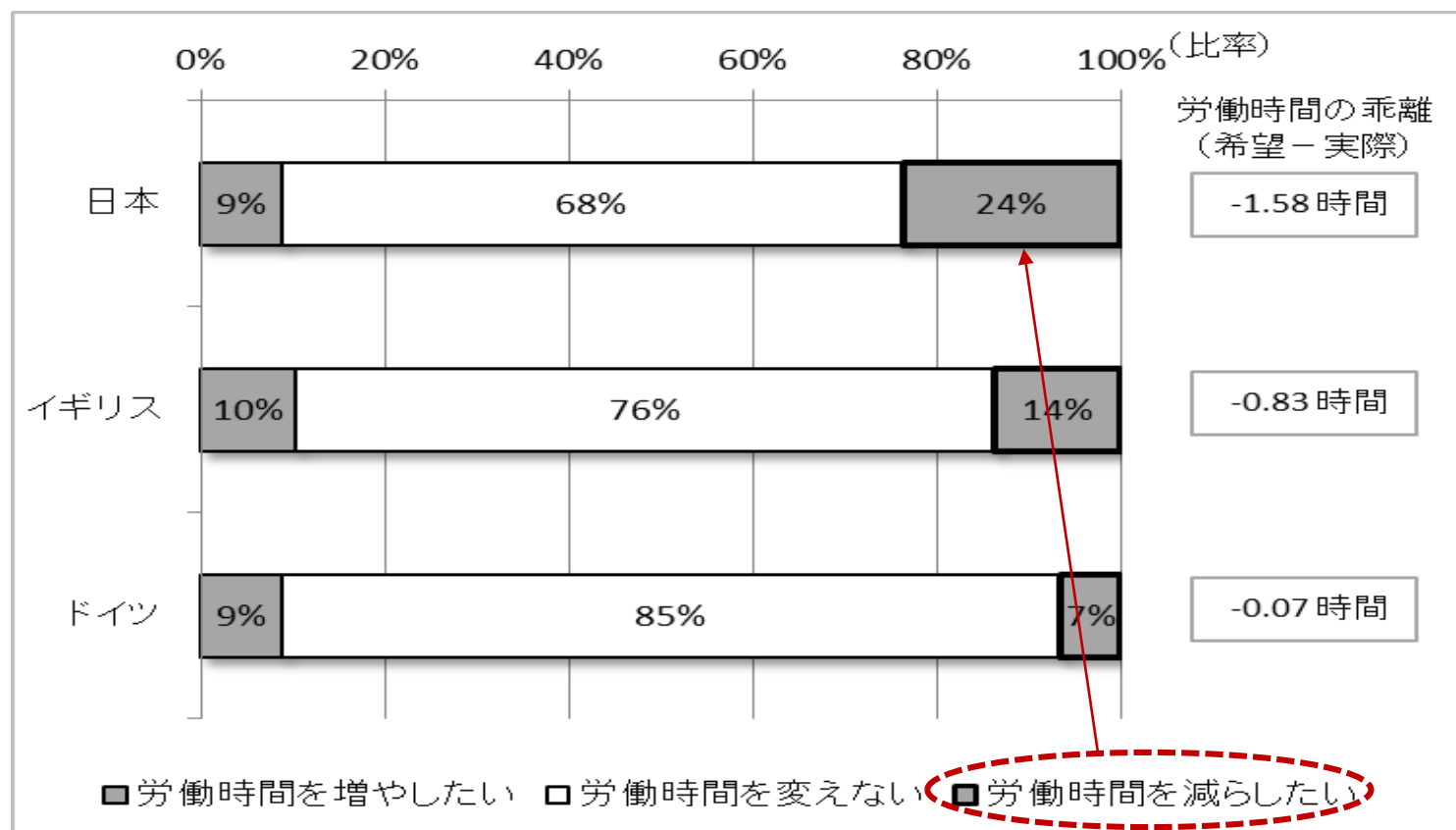
・長時間労働の限定合理性

- ✓ 労働者が完全に合理的な場合
→ 健康を害しない範囲で非金銭的効用を高める
最適な労働時間を選択
- ✓ 「自信過剰バイアス」や「予測バイアス」によって将来の健康被害を低く見積もってしまうケース
→ 非合理的に長時間労働を選択 & 健康の悪化

**$\Rightarrow$ 「過剰労働」を防ぐためには、労働時間の上限規制や
休息確保などの強制力のある施策（介入）も必要**

3. 労働需要因による長時間労働

● 実労働時間と希望労働時間の乖離



出所) 山本・黒田 (2014)

👉 希望よりも長く働かされている傾向が日本人で強い

● 労働の固定費が労働時間需要に与える影響

	国際比較			日本
	日本	イギリス	ドイツ	(マッチデータ)
ショックが生じた際の職場での調整方法 正社員の労働保蔵	0.01* (0.01)	0.06* (0.03)	0.06* (0.03)	
企業情報 正社員数／売上高の変動の変動				-0.49* (0.21)
賃金設定時の年功要素の比率				0.05** (0.02)

☞ 労働の固定費が大きい企業では労働時間が長い

※ Rosen (1968) : 「固定費が大きいと雇用者数よりも労働時間の変動が大きくなる」

→ 不況期に労働時間で人件費を調整するため、
平時にある程度の残業時間を糊代として確保

● 職場管理の方法が労働時間需要に与える影響

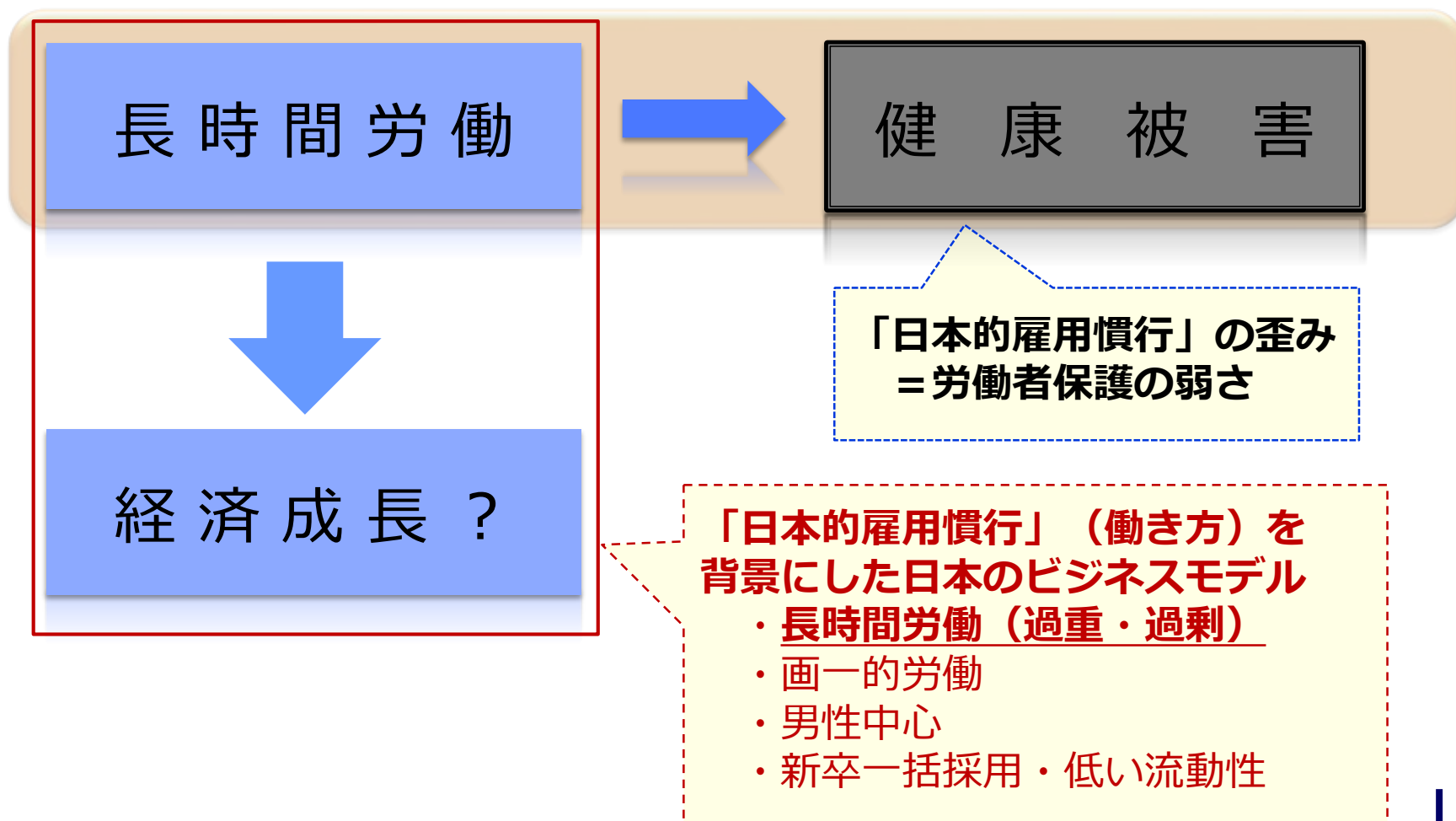
	日本	イギリス	ドイツ
職場でのHRMダミー			
残業や休日出勤に応じる人が高く評価される	0.04** (0.01)	0.11* (0.05)	0.03 (0.06)
業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している	-0.03** (0.01)	-0.10* (0.04)	-0.04 (0.05)
部下とコミュニケーションはよくとれている	-0.03** (0.01)	0.12** (0.05)	0.04 (0.05)
部下の仕事以外の生活や家庭のことに配慮している	-0.02* (0.01)	-0.12** (0.04)	0.02 (0.04)

☞ 評価基準、仕事配分、コミュニケーション等のあり方によっては、企業の需要する労働時間は短くなりうる

⇒ 長時間労働を是正できる余地が存在

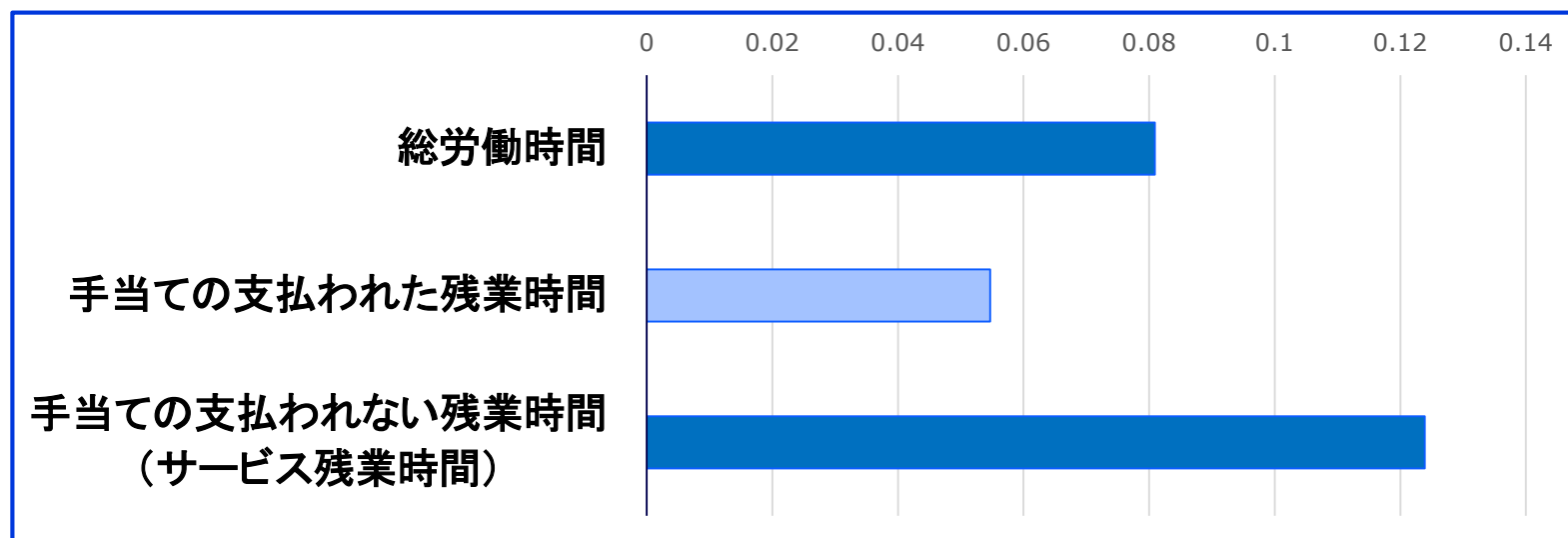
3. 働き方改革の意義と課題

● 長時間労働による経済成長と弊害



● 長時間労働による健康被害（メンタル不調）

→ 労働時間がメンタルヘルス指標に与える影響

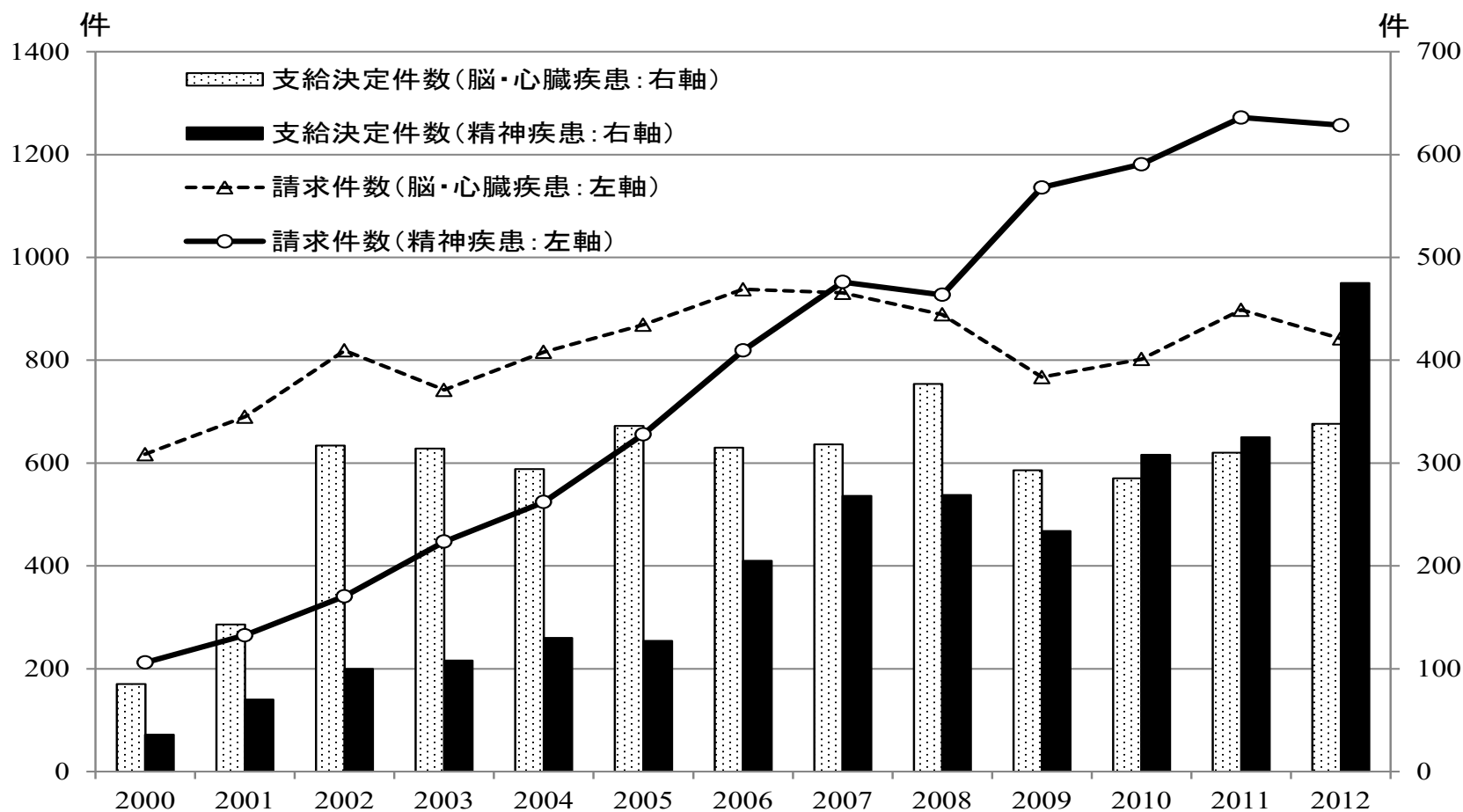


👉 濃い横棒 = MHの規定要因 (統計的に有意)

👉 プラスの数値 = MHを悪化させる要因

- 👉 他の条件を一定としても、労働時間の増加はメンタルヘルス (MH) を悪化させる傾向。
- 👉 MHの悪化は、主として金銭対価のないサービス残業による。

▽ 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況の推移 (厚生労働省資料)



● 働き方改革関連法の意味

(1) 「日本的雇用慣行」の歪みの是正

→ 労働者保護の強化 ※健康確保・ウェルビーイング向上

(2) 時代の変化に合せた新たな働き方の模索

→ 少子高齢化・グローバル化への対応

→ 多様で柔軟な働き方の実現による人材活用と生産性向上 ※多様な人材活用のための環境整備

ポイント
I

労働時間法制の見直し

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

● 働き方改革関連法の概要（抜粋）

労働者保護の強化



①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→ <u>50%</u> ） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である 「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

保護対象の縮小



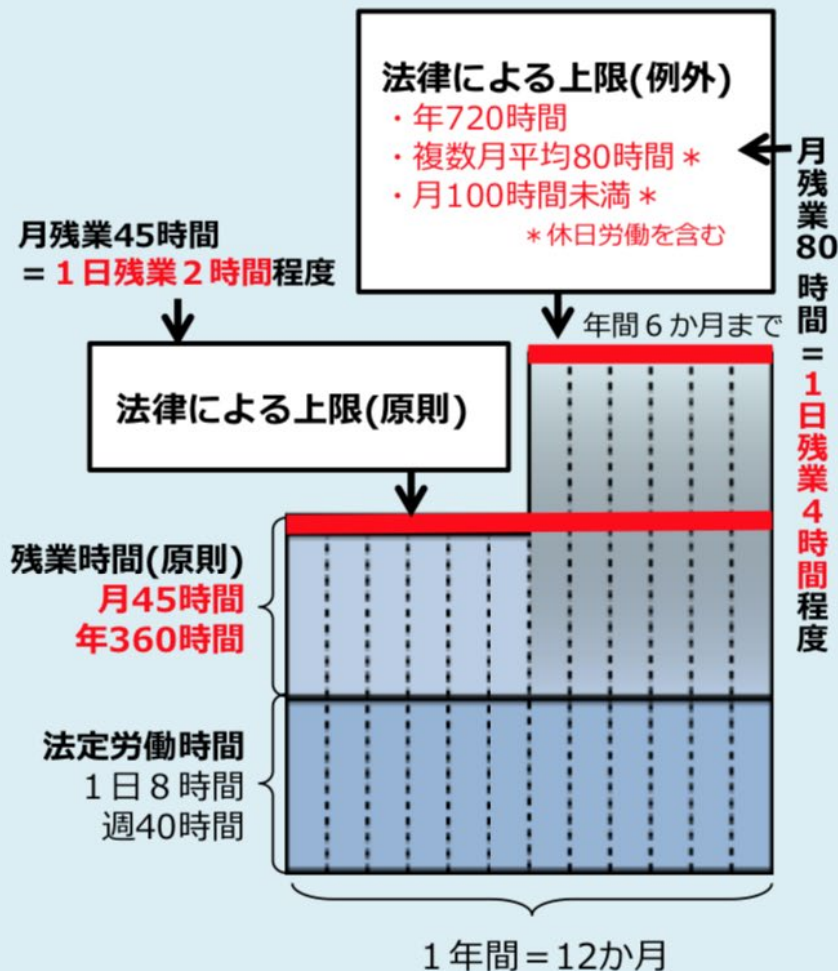
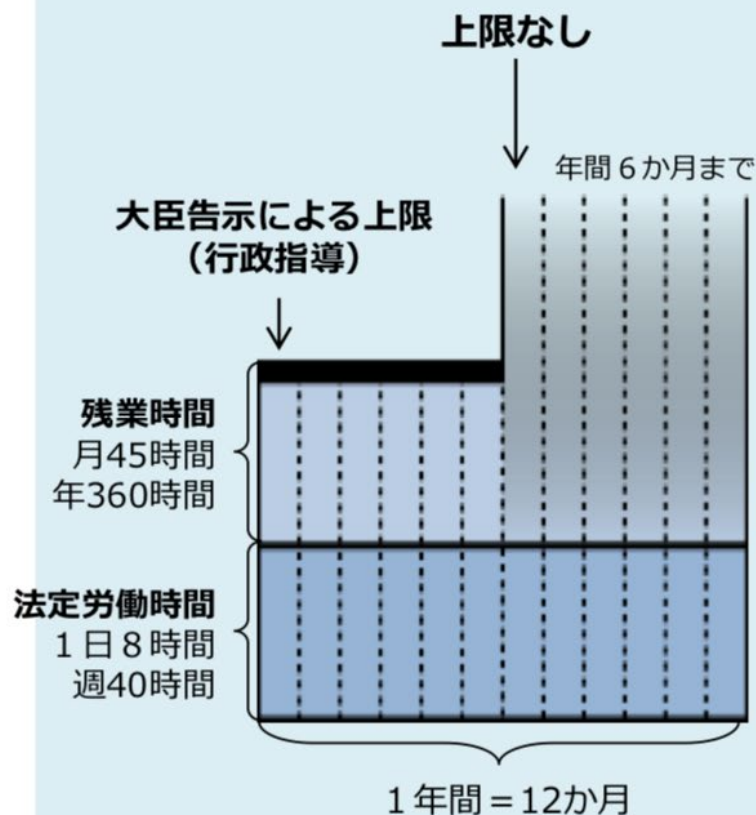
出所：厚生労働省リーフレット「働き方改革」

(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年960時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

● 今後の課題

✓ 長時間労働時の休息確保

→ さまざまな例外規程（移行期間？）

※ 休日だけでなく勤務期間中の休息の必要性
（「勤務間インターバル制度」など）

✓ 労働時間以外の働き方改革

→ さまざまな要因が健康に影響

✓ 労働者・企業の双方にメリットのある改革

→ 企業業績の確保：実現可能性

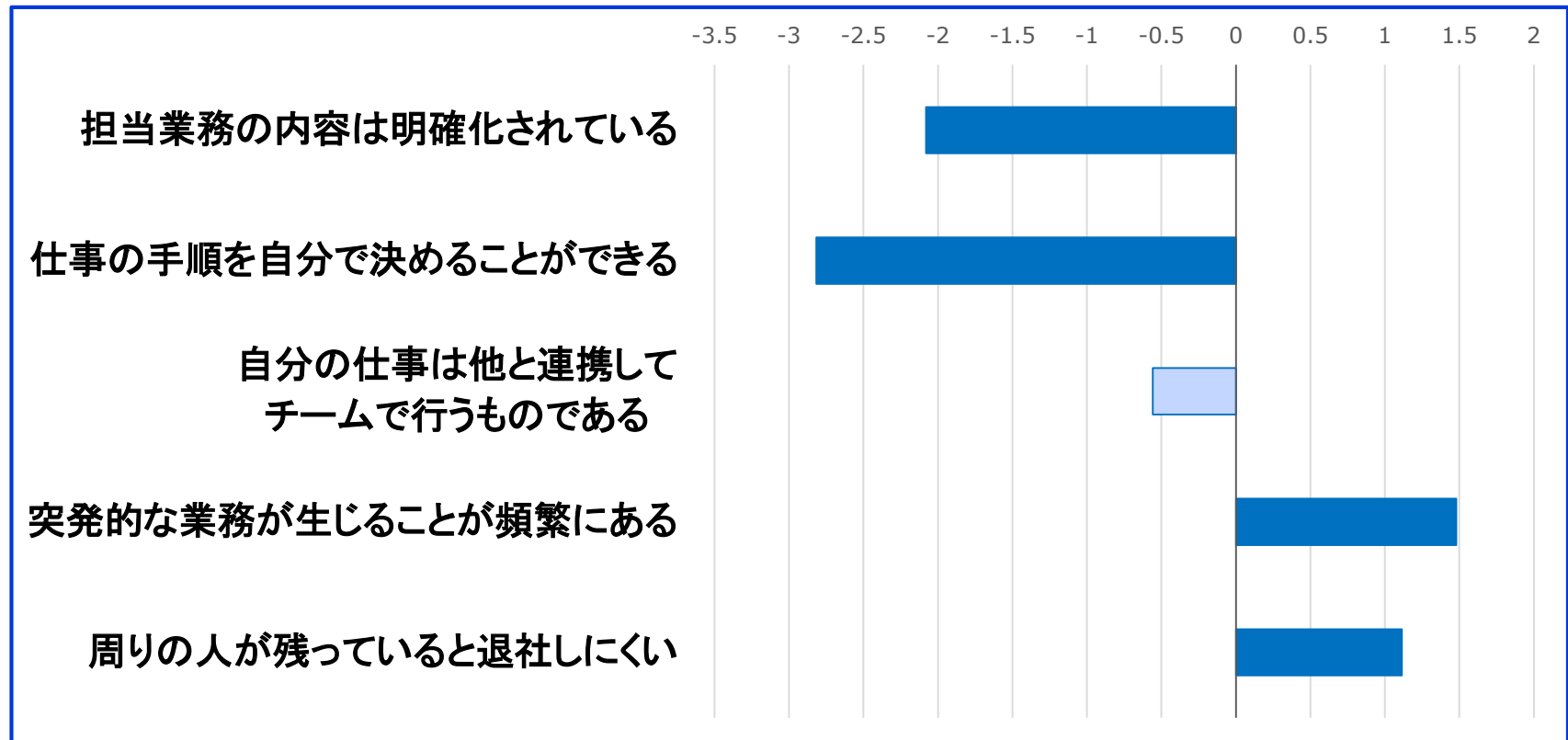
※ 残業代削減ではなく生産性向上が必要
（残業代削減分は従業員に還元すべき）

→ 仕事内容・業務プロセスの見直しの重要性

※ 長時間労働の是正のみ→労働強度の上昇→健康悪化
（長時間労働の是正は「目的」ではなく「結果」）

<参考 1 : 働き方と健康 (山本・黒田(2014)) >

▽ 仕事内容や職場管理・風土がメンタルヘルスに与える影響

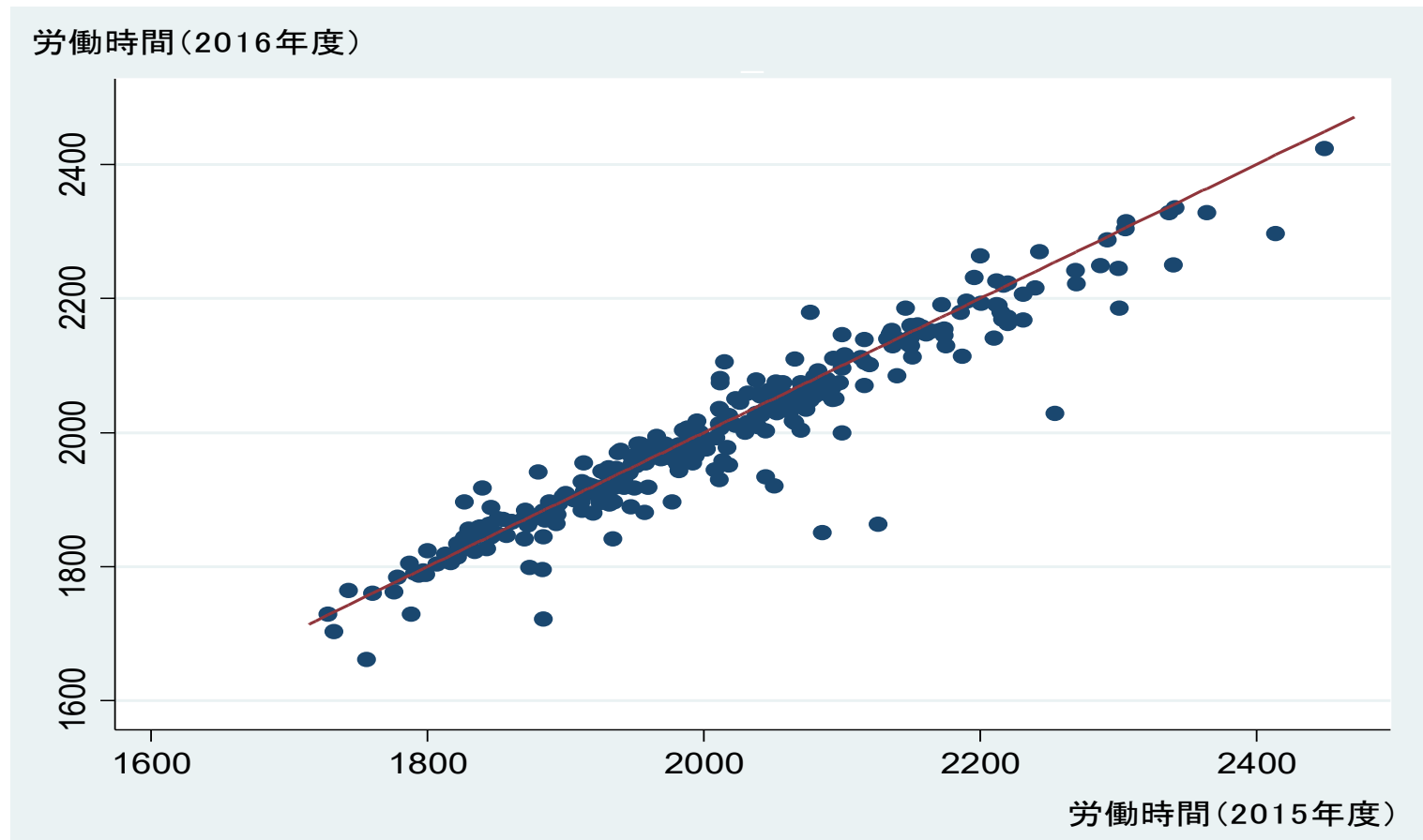


- 👉 濃い横棒 = MHの規定要因(統計的に有意)
- 👉 プラスの数値 = MHを悪化させる要因

出所) 山本・黒田 (2014)

<参考 2 : 長時間労働是正の効果 (山本(2018)) >

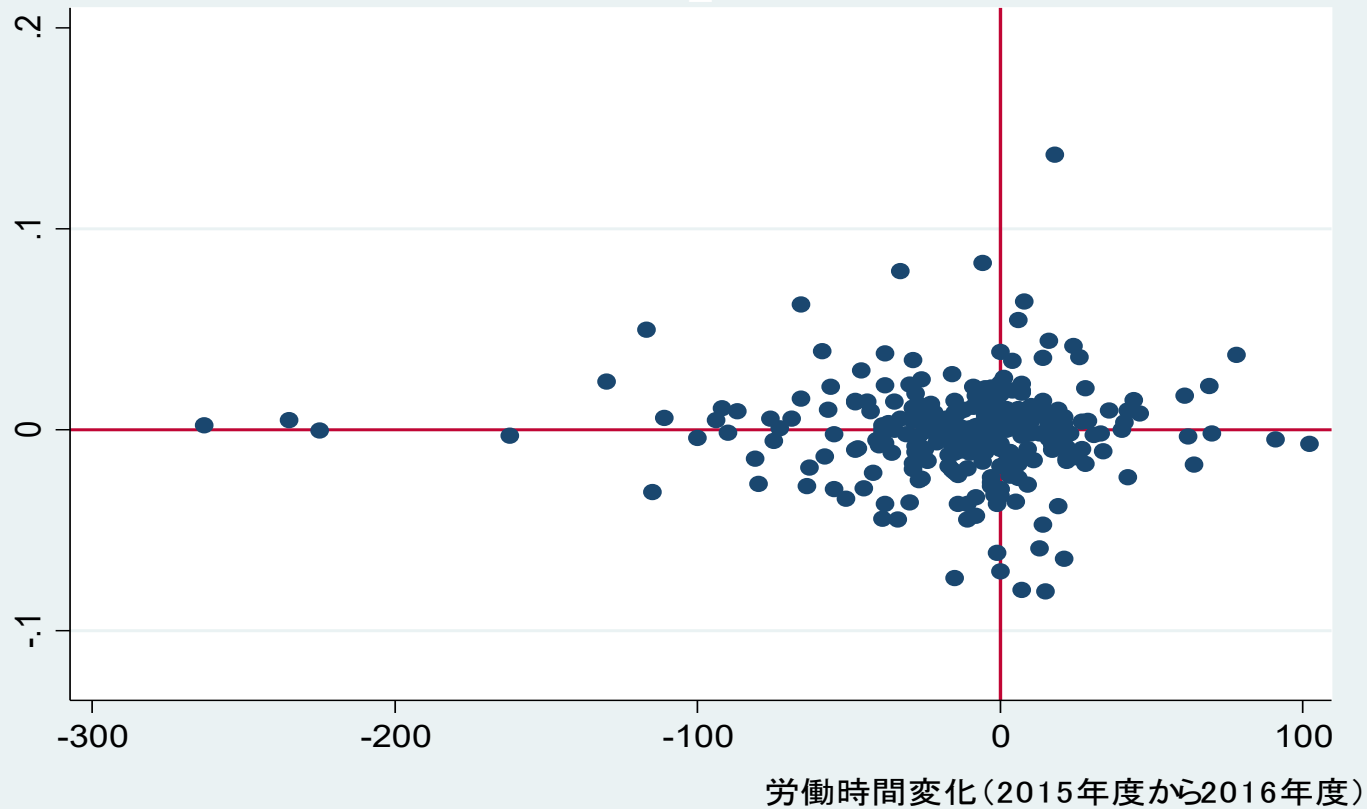
▽ 正社員の総労働時間の変化 (2015年から2016年)



→ 多くの上場企業で総労働時間が減少

▽ 総労働時間変化と利益率変化（ROA）

ROA変化(2015年度から2016年度)



→ 総労働時間変化と利益率変化の関係性は薄い

▽ 統計解析：固定効果モデルの推定結果抜粋

	ROA (%)			
	FE (1)	FEIV (2)	FE (3)	FEIV (4)
年間労働時間 _t	-0.0029 (0.0024)	-0.0108 (0.0182)		
年間労働時間 _{t-1}			-0.0016 (0.0040)	0.0228 (0.0381)
サンプルサイズ	862	830	544	492
企業数	315	292	297	246
修正済み決定係数	0.0179	0.0010	0.0125	-0.1099
操作変数のF値		12.15		3.766
内生性検定(p値)		0.645		0.489

備考： 1) 括弧内はロバスト標準誤差
 2) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 3) 企業規模ダミー、年ダミーは掲載省略

→ 労働時間は利益率に影響しない
 <解釈>
 時間当たりでみた利益率や効率性
 は上昇の可能性

▽ 統計解析：固定効果モデルの推定結果抜粋

	ROA (%)			
	FE (1)	FE (2)	FE (3)	FE (4)
年間労働時間 _t	-0.0032 (0.0024)	-0.0035 (0.0024)	-0.0030 (0.0024)	-0.0035 (0.0024)
x HRtech(個人向け)	-0.0064*** (0.0024)			-0.0048* (0.0026)
x イノベーション推進		-0.0053** (0.0023)		-0.0031 (0.0026)
x 離入职率			-0.0000*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)
サンプルサイズ	862	862	847	847
企業数	315	315	311	311
修正済み決定係数	0.0309	0.0273	0.0545	0.0703

備考： 1) 括弧内はロバスト標準誤差

2) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

3) 企業規模ダミー、年ダミーは掲載省略

→ HRテクノロジー推進やイノベーション推進体制の整備、離入职率の上昇といったことが生じている企業では、長時間労働の是正によって相乗的に利益率が高まる可能性

<解釈>

新情報技術の積極的活用や人材の外部登用など、仕事の進め方を見直している企業では、長時間労働の是正が企業業績の向上にもつながりやすい

本日の内容（振り返り）

1. 日本における長時間労働の実態

- ◆ 平均労働時間は減少しているが、フルタイマーは依然として長時間労働
 - ～ 労働時間の二極化（正規雇用者＝長時間、非正規雇用者＝中・短時間）

2. 労働供給要因による長時間労働

- ◆ 希望労働時間は他国よりも長い
- ◆ 働き方（労働時間）は周囲からの影響を受けやすい
 - ～ 周囲が長時間→長時間、周囲が短時間→短時間
- ◆ ワーカホリックが生じやすい特性も存在
 - ～ 自信過剰による健康リスクの過小評価

⇒ 政府や企業による介入の必要性

3. 労働需要要因による長時間労働

- ◆ 非自発的な長時間労働の存在
- ◆ 雇用保障の代償としての長時間労働
- ◆ ただし、過剰な長時間労働も存在
⇒ 働き方改革による是正が可能

4. 働き方改革関連法の意義と課題

- ◆ 働き方改革＝「日本的雇用慣行」の歪みの修正
～ 労働者保護の強化、多様な人材活用のための環境整備
- ◆ 職場での業務フローの見直しと生産性向上が課題
～ 労働強度を増やさない生産性の向上方法の模索