



割増率の上昇は残業時間を減らすか？

佐々木 勝

(大阪大学准教授)

働き過ぎによる過労死の問題が後を絶たない。長時間労働をなくすために、月間 80 時間を越える時間外労働については、その割増率を 1.5 に引き上げることを盛り込んだ「労働基準法の一部を改正する法律案」が「最低賃金法の一部を改正する法律案」と「労働契約法案」と共に労働三法案として提出された。この労働基準法改正の狙いは割増手当を引き上げることで使用者が労働者に残業を控えさせることにある。

では、時間外労働の割増率を引き上げることによって、本当に過重労働の問題は解決されるのであろうか。本稿では、その疑問を労働経済学のツールを利用して探っていきたい¹⁾。

この疑問に答えるために必要なツールとして 2 つのモデルを紹介する。1 つ目は労働需要モデルで、2 つ目は補償賃金モデルである。これら 2 つのモデルの違いは、通常賃金が柔軟であるか否かによって時間外労働の割増率の引き上げによる労働時間引き下げの効果が違ってくる。

まずは労働需要モデルを利用して生産要素の需要の決定を考察する (Hamermesh 1993)。

ここでは時間外労働時間の要件が満たされており、すでに労働者が残業している状況から始める。よって、使用者は労働者に時間外労働時間分だけ割増賃金を支払っているとす。問題のエッセンスを明確に抽出するために、生産要素を労働者数と労働時間だけに限定し、もう 1 つの重要な生産要素である資本 (機械や生産設備) は不変とし、選択変数としては考慮しないとする。企業の需要決定は 2 段階に分けられる。

第 1 段階は、通常賃金、時間外労働の割増率、労働者 1 人あたりの固定費 (社会保障) が与えられた状況で、ある決められた生産量の費用を最小にするような労働者数と時間外労働時間を含めた労働時間の組み合わせを決める。そして時間外労働の割増率の上昇によ

り、生産量を変えずに新しい状況に対応した労働者数と労働時間の組み合わせを企業は決める。

第 2 段階としては、総生産費用の増加による労働者と時間外労働時間を含む労働時間の需要の減少を捉える。

第 1 段階目の費用最小化の問題を具体的に説明する。例えば、時給が 1000 円で割増率が 1.25 から 1.5 に上昇する場合、労働者 1 人にもう 1 時間余分に働いてもらうことにより使用者が労働者に支払う追加分の時間外労働手当は 1250 円から 1500 円に増加する。すなわち、労働時間の限界費用は増加する。それと同様に、割増率の上昇は労働者 1 人当たりの日給も増加させる。使用者は、法定労働時間 8 時間に対して 1 日 10 時間働く労働者をもう 1 人雇用することによって以前は日給 1 万 500 円プラス固定費を支払っていたのが割増率の上昇により 1 万 1000 円プラス固定費を支払うことになり、500 円負担が増えたことになる。すなわち、労働人数の限界費用は増加する。

この例からわかるように、労働者の「人数」と「(時間外) 労働時間」のどちらの限界費用も増加する。割増率引き上げに対する「人数」の限界費用の増加分が「(時間外) 労働時間」の限界費用の増加分よりも少ないことがわかっている。よって、使用者は時間外労働時間を減らし、その代わりに新たに労働者は雇用する。

次に第 2 段階目の労働需要決定を説明する。労働者が時間外労働に従事している限り、割増率の上昇は人件費の増加を通じて総費用の増加を意味する。その結果、その生産物の価格が上昇し売り上げ量は減少する。そうになると、以前ほど生産する必要はないので、労働者の「人数」と「(時間外) 労働時間」の両方の需要は減少してしまう。

第 1 段階と第 2 段階を併せて総合的に考えると、時間外労働の割増率が増えることによって労働者数の需要の増減については明確に判断できないが、労働時

間の需要は減少することがわかった。労働需要モデルから、時間外労働の割増率の引き上げは残業時間の削減を目指すには有効な手段であると考えられる。

これまでは、与えられた通常賃金のもと使用者が労働者数や労働時間を決定する労働需要側だけに注目して、もう一方の労働者自身が労働時間を決める労働供給側に関しては考慮に入れてこなかった。

労働供給の側面からみると、すでに時間外労働に従事している労働者に対して割増率の上昇は、余暇時間の機会費用の増加を意味するので、労働者は余暇時間を削減し更に時間外労働時間を延ばすことを選択する。割増率の上昇により所得が増加すると、労働者は消費量も余暇時間も増やす。言い換えれば、労働時間を削減することを選択する。

総合的にみて、どちらの効果が大きいかは判断が付かないが、賃金水準が低い労働者ほど前者の効果が後者の効果を上回っていることがわかっている。よって、割増率が上昇することによって労働者は労働時間を延ばすことを選択する。

労働時間に対する割増率引き上げの効果は、労働需要側と労働供給側とでは異なる結果が得られた。労働需給両側面を取り込み、なおかつ労働時間に対する効果の食い違いを埋めるような包括的な一般均衡モデルとして補償賃金モデルがある (Trejo 1991)。

使用者と労働者は賃金ではなく、週給と週間労働時間を1つのパッケージとして契約すると考える。よって、長時間働いてもいいからお金を稼ぎたい労働者は長時間労働・高週給を提示する使用者と契約を交わし、稼ぎが少なくてもいいから長時間は働きたくない労働者は短時間労働・低週給を提示する使用者と契約する。均衡では色々なタイプの労働者が自分の嗜好に合った使用者のもとで働くことになり、人々の間で週給と週間労働時間の違いが生じる。

労働需要モデルとの相違点は、労働者と使用者は週給で契約することであり、時間外労働時間の割増率が上昇しても、通常賃金を柔軟に変えることによって、週給総額と週間労働時間をそのままにすることができる。つまり、時間外労働時間の割増率の上昇を通常賃金を下げることにより相殺して、労働時間に対する割増率引き上げの効果をなくす。

例えば、時間外労働手当がない状況から出発しよう。労働者は時給 1000 円で週 45 時間働き、4 万 5000 円

の週給を稼ぐとする。使用者と労働者は週 45 時間労働と週給 4 万 5000 円のパッケージに納得している。ここで、週 40 時間以上の労働時間に対しては割増率 1.5 が適用されたとしよう。

すると使用者は時間外労働手当の増加分を相殺するために通常賃金を引き下げる。変更後の実質労働時間は、45 時間から $40 + 1.5(45 - 40) = 47.5$ 時間となり、これまで支払ってきた週給総額 4 万 5000 円を 47.5 で割った値、約 947 円を新しい賃金とする。そうすると時間外労働手当の適用後も週給総額の変化はない。そして週間労働時間も変化がない。労働者は週給総額は気懸かりだが、週給総額における時間内給与と時間外給与の内訳には関心がない。

使用者が通常賃金を柔軟に変更できる状況では、時間外労働時間の割増率の引き上げは時間外労働時間を含めた労働時間に影響を与えない。

しかし、通常賃金が柔軟に変更できない状況では、このモデルは当てはまらない。例えば、もともとの賃金が最低賃金水準辺りの場合である。割増率の適用、または上昇に対応するために通常賃金を下げようとしても下げることができない。このように通常賃金が固定されている場合、補償賃金モデルよりも先に述べた労働需要モデルが適当である。

どのモデルを適用するかによって、割増率引き上げによる時間外労働時間の効果は違ってくる。

では、どちらのモデルがより適当であろうか。以下では様々の実証研究結果を概観する。

まず、この分野の第一人者である Trejo の研究結果から紹介しよう。

Trejo (1991) は 1974 年、1976 年、そして 1978 年のアメリカの Current Survey May Supplements データを利用して次のような補償賃金モデル仮説を検証した。

その仮説は、支払う賃金が最低賃金水準よりも高い使用者ほど割増率引き上げの法改正を遵守する割合は高くなるというものである。

反対に、上で説明したように、支払う賃金が最低賃金水準辺りにあると割増率引き上げに対して通常賃金で調整するのは困難なので、法令を遵守する割合は低くなるはずである。

実証研究によると、その仮説は統計的に支持されたが、完全には言い切れなかった。また割増賃金手当の

適用者とそうでない労働者を比べると労働時間分布の違いが検出され、労働需要モデルを支持する結果も得た。

総論としては、通常賃金は柔軟性を持ち、割増率上昇分をある程度吸収するが、完全に相殺できるわけではないと結論付けた。

Trejo は Trejo (1991) の問題点として 2 点挙げている。

1 つ目は使用したデータでは割増賃金適用者かどうなのかが明確にはわからないこと、2 つ目としては、割増賃金適用者とそうでない労働者の職種や所属産業があまりにも違いすぎることである。よって適用者とそうでない者の労働時間の違いが割増賃金によるものかそれとも単に職種・産業の違いなのかが識別できない。このような欠点を避けるために、Trejo (2003) は産業別パネル・データ (11 産業, 1970-89 年) を利用して、公正労働基準法改正や最高裁の判決による割増率の引き上げの効果を検証した。

研究結果によると、サンプル期間中に起こった割増率の引き上げに対して時間外労働時間は変化しなかった。よって、ここでは補償賃金モデルが支持された。

Hamermesh and Trejo (2000) はカリフォルニア州の労働規制行政の独自性を活かして、割増率の引き上げの効果を検証した。

カリフォルニア州では、公正労働基準法に準じた週 40 時間労働制から 1 日 8 時間労働制を適用した。たとえ 1 週間の労働時間が 40 時間以内でも、1 日 8 時間以上働いた日があると割増賃金を請求することができる。当初この制度は女性のみ適用されていたが、1980 年には男性にも適用された。Hamermesh and Trejo (2000) は、この改正によってカリフォルニア州の男性労働者の労働時間が同州の女性や他州の労働者と比べて減少したかを検証した。

実証結果によると、1 日 8 時間労働制の適用後、カリフォルニア州の男性で 1 日 8 時間以上働く割合は他州の男性に比べて低下した。引き続き、カリフォルニア州特殊要因をコントロールするために同州の女性との比較も加味すると、1 日 8 時間以上働く男性の割合はさらに低下した。この結果からは、Trejo (2003) と異なって、労働需要モデルと総合的な結果を得た。

カリフォルニア州では、1998 年 1 月 1 日からは 1 日単位の労働時間規制から 1 週間単位の労働時間規制に戻した。Bhattacharya, DeLeire and MaCurdy

(2000) は、その労働時間規制の柔軟化によって、労働時間がどのように変化したかを推定した。

結果からは、労働時間規制を週単位に変更しても全体的に労働時間にはそれほど変化はなかった。しかし、変更前にすでに残業していた労働者に絞ると、労働時間は変更後 1 日当たり平均 0.5 時間減少した。この結果は、Hamermesh and Trejo (2000) と同様に労働需要モデルと整合的である。

その他にもカリフォルニア州独自の労働規制行政に着目した研究がある。

Mitchell (2005) は、割増率引き上げの効果ではなく、労働時間規制適用の労働時間に対する効果を検証した。この研究は、今後再び労働時間規制の適用除外 (ホワイトカラーエグゼンプション) の導入を議論する際に参考になるし、労働時間の適用除外は残業代がなくなるということを考慮すると、労働時間に対するその効果から割増率引き下げの効果を推測することができると思われる。

アメリカの大多数の州では公正労働基準法に準じて週給 250 ドルまでを労働時間規制の適用範囲内としていたが、1999 年にカリフォルニア州だけは労働時間規制の適用範囲を週給 460 ドルまでに引き上げた。労働時間規制の適用範囲を拡大した結果、週給 250 ドルから 460 ドルまでの同州の労働者が時間外労働に従事する確率は約 18% 低下した。

その一方で、労働時間への効果は限定的で、あまり減少しなかった。適用範囲拡大による残業代増加を相殺するために通常賃金で調整したと推測される。労働時間規制の適用範囲を拡大しても労働時間はそれほど変動しない結果となった。

他国にも目を向けてみよう。Bell and Hart (2003) は、英国のクロス・セクション・データ (the 1998 British New Earnings Survey) の管理職に就いていない男性の労働者を対象に割増賃金引き上げの効果を検証した。

元来、英国では国レベルでの労働時間規制は存在しなかった。1993 年に採択された EC 労働時間指令に押される形で 1998 年に労働時間規制 (Working Time Regulations) を施行したが、実行されたのはこのデータのサンプルが収集された後なので、このデータが集められた時点では労働時間規制はないと考えら

れる。

しかし、産業単位では自発的に労使間で労働時間規制が以前から規定されてきた。Bell and Hart (2003) は、この自発的に規制された割増率、時間外労働時間、そして通常賃金との相関を検証した。

実証結果によると、割増率と時間外労働時間の相関は弱い、割増率と通常賃金はマイナスに相関していた。これらの結果は補償賃金モデルと整合的である。すなわち、割増率の引き上げによる支払いの増加を通常賃金を引き下げることによって相殺する。その結果、割増率が上昇しても、時間外労働時間への影響は限定的だと推測される。

Kalwij and Gregory (2005) は同データの1975年から2001年までのパネル・データを用いて分析を行った。彼らの研究結果によると、通常賃金と時間外労働時間はプラスに相関するが、相関性は小さいと報告した。相関性のサインに関しては、この結果はBell and Hart (2003) のそれと異なっているが、相関性の強さに関しては、両方とも同じ結果を得たといえる。

割増率の引き上げは労働時間を引き下げるのか。これまでの実証研究を概観する限り、明確に答えることができない。結果を左右する重要な点は、通常賃金に柔軟性があるか否かである。もし通常賃金が柔軟であれば、割増率の引き上げによる支払いの増加を通常賃金を引き下げることによって相殺できるので、労働者に支払う総額は変化しない。よって、労働時間も変わらない。

では、わが国において通常賃金は柔軟性が高いだろうか。基本給自体は柔軟性があるとは考えられないが、もし賞与が調整変数として十分に機能を果たすことができるのなら、ある程度柔軟性があると考えられる。そうだと仮定すると、時間外労働の割増率を引き上げても長時間労働を減らさないと推測される。この点に

関してさらに研究を進める必要がある。

- 1) 労働時間を引き下げのための規制としては、時間外労働の割増率の引き上げのような価格規制だけでなく、労働時間の上限規制のような数量規制もある。

参考文献

- Bell, David N. F. and Robert A. Hart (2003) "Wages, Hours, and Overtime Premia: Evidence from the British Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (3): pp. 470-80.
- Bhattacharya, Jay, Thomas DeLeire and Thomas MaCurdy (2000) "The California Overtime Experiment: Labor Demand and the Impact of Overtime Regulation on Hours of Work." Unpublished Manuscript, Stanford University.
- Hamermesh, Daniel S. (1993) *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton NJ; Jennifer.
- 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. 38-46.
- Kalwij, Adriaan and Mary Gregory (2005) "A Panel Data Analysis of the Effect of Wages, Standard Hours and Unionization on Paid Overtime Work in Britain," *Journal of the Royal Statistical Society*, 168 (1): pp. 207-31.
- Mitchell, Joshua (2005) "Forecasting the Effects of the August 23rd Fair Labor Standards Act Overtime Changes: Evidence from a California Natural Experiment," Unpublished Manuscript, Stanford University.
- Trejo, Stephen, J. (1991) "The Effect of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation," *American Economic Review*, 81 (4): p. 719-40.
- Trejo, Stephen, J. (2003) "Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workers?" *Industrial and Labor Relations Review*: 56 (3): pp. 530-51.

ささき・まさる 大阪大学大学院経済学研究科准教授。最近の主な著作に"International Migration in an Equilibrium Matching Model" (2007) *Journal of International Trade and Economic Development*, 16 (1): 1-27. 労働経済学専攻。