

ワーク・ライフ・バランス研究

——経済学的な概念と課題

大森 義明

(横浜国立大学教授)

本稿では、WLBの経済学的解釈、WLBを阻害する要因、政策介入の余地の有無について理論的な整理を行う。「個人が多様な選択肢から個人の効用を最大化する選択ができるとき、個人のWLBが達成される」と考える。求められる「多様」性の程度は、個人の主観により外生的に決められる。家計内の生活時間と財の配分決定に関するコレクティブモデルは個人のWLBの実現を阻害する家計要因を理解する上で、また、ヘドニック価格モデルは市場要因を理解する上で有用である。コレクティブモデルは、家計内の個人が異なる効用関数を持つと仮定し、個人レベルのワーク・ライフ・コンフリクトが生じる可能性を示唆し、家族の形成と崩壊に関して新たな視点を与える。政府や企業のWLB施策、社会的規範の変化、離婚法など、さまざまな要因が、生活時間と財の配分、家族の形成と崩壊に影響を及ぼす。ヘドニック価格モデルは、労働市場では多様な属性の仕事のパッケージが提供され、WLBが達成される可能性を示唆する。多様性は、生産技術、生産要素の供給曲線、生産物市場の需要曲線より規定され、パッケージ間でのトレードオフがある。質の高い市場は自然発生せず、法整備も含めた、市場のインフラ整備が重要である。質の高い市場を規制すれば、一部の労働者のワーク・ライフ・コンフリクトを生む。日本の既存の経済学的研究にはコレクティブモデルやヘドニック市場に関するものが少ない。

目次

I はじめに

II ワーク・ライフ・バランスの経済学的解釈

III 実証研究の概観

II ワーク・ライフ・バランスの経済学的解釈

I はじめに

近年、ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する経済学的研究が急増している。本稿では、WLBの経済学的解釈、WLBを阻害する要因、政策介入の余地の有無について理論的な整理を行う。理論的な整理に基づき、いくつかの既存の経済学的な実証研究を位置づけ、今後の展望を議論する。包括的なサーベイは目標ではない。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」は、仕事と生活の調和が実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と表現している。

WLBを経済学的に解釈する際のポイントは、個人と多様なニーズである。「憲章」は、異なるライフスタイルを持ち、ライフサイクルの異なる段階にある個人の多様なWLBのニーズを実現する社会を目指している。したがって、以下では「個人が多様な選択肢から個人の効用を最大化す

る選択ができるとき、個人のWLBが達成される」と考える。求められる「多様」性の程度は、個人の主観により外生的に決められていると考える。しかしⅡ2で説明するように、経済学理論は市場が提供できる多様性には限度があることを示唆する。

入門レベルの経済学では、市場メカニズムは多様なニーズに最も効率的に対応できると教えられることが多いが、政策介入の程度は、国の間で大きく異なる。市場メカニズムを重視する米国は、政府の主たる役割を市場メカニズムを機能させるための市場のインフラやセーフティネットの整備に限定して来た。これに対し、欧州のいくつかの国々では、政府が積極的に市場への介入を行って来た。

個人のWLBの実現を阻害する要因は、家計要因、企業要因、市場要因に大別できる。例えば、家計要因としては、家計内の男女の固定的な役割分担や夫婦関係の諸問題が指摘されている。企業要因としては、雇用・訓練・昇進・賃金における女性に対する統計的差別、年功賃金、家族単位の働き方を前提とした雇用慣行、管理職の意識改革の遅れなどが指摘されている。市場要因としては、労働法制を含む市場のインフラ整備の遅れ（在宅勤務にふさわしい労働法制の遅れ、雇用保障を重視する労働法制、処遇・雇用保障・社会保険の適用における正規・非正規格差を許容する労働法制、配偶者控除、第三号被保険者などの女性の非労働力化に対する暗黙の補助金制度、サービス残業の容認、高い転職コスト）やセーフティネットの未整備（多様な保育サービス・保育所の整備の遅れ）が指摘されて来ている。

労働経済学のさまざまなモデルがWLBを理解する上で有用である。家計内の生活時間と財の配分決定に関するモデル（特にコレクティブモデル）や人的資本投資モデルは家計要因を理解する上で有用である。準固定費用モデル、人的資本モデル、プリンシパルエージェントモデルなどは企業要因を理解する上で有用である。ヘドニック価格モデル（補償賃金格差モデル）は市場要因を理解する上で有用である。紙面の都合上、以下では家計内の生活時間と財の配分モデルとヘドニック価

格モデルに焦点を絞る。

1 家計内の生活時間配分

家計は、各構成員の生活時間をどのように労働供給（市場労働）、家計内生産（出産・育児・介護・看護・家事）、余暇に配分するか、また、所得で購入した財や家計内で生産した財を各構成員の間でどのように配分するかを決めている。Ⅱ1では、WLBを阻害する家計要因に焦点を絞るために、労働時間の選択肢は無限にあると仮定する。家計内の生活時間と財の配分決定に関するモデル（以下、生活時間配分モデル）は、家計が1つの効用関数を持つと仮定するユニタリーモデル（unitary models）と家計内の個人が異なる効用関数を持つと仮定するコレクティブモデル（collective models）に大別することができる。どちらのモデルを前提とするかによってWLBの捉え方が大きく異なってくる。

家計が1つの効用関数を持つと仮定するユニタリーモデルでは、モデルの仮定により個人レベルのワーク・ライフ・コンフリクトは生じない。ユニタリーモデルは、家計レベルの効用関数の多様性は認めるが、家計内の個人レベルの効用関数の多様性は認めない。ユニタリーモデルでは、例えば、夫の「過小な」育児参加と妻の「過大な」育児参加でさえ、時間制約、予算制約、家計内生産技術の制約の下で夫婦が最適な選択を行った結果であると解釈されてしまう。標準的なユニタリーモデルは、完全競争を仮定し、家計は市場賃金と市場価格の下で労働供給時間、余暇時間、家計内生産時間、消費を自由に選ぶことができると仮定し、他の条件を一定とすれば、夫の賃金が妻よりも高い場合や、夫の家計内生産性が妻よりも低い場合などには、夫が市場労働、妻が家計内生産にウエイトを置いた時間配分を予測する。夫婦の時間配分が極めてアンバランスであっても、それは家計が望むものであると考えてしまう。ユニタリーモデルを前提とすると、仮定により個人レベルのワーク・ライフ・コンフリクトはなく、また、家計レベルのワーク・ライフ・コンフリクトがあるとしても、それは家計に端を発するものではなく、市場や企業に端を発するものであることにな

る。

ユニタリーモデルは、家計が1つの効用関数を持つという単純化の仮定により、夫婦の労働供給時間、余暇時間、(出産・育児を含む)家計内生産時間、消費の配分の同時決定など、多くの分析を可能として来た。しかし、家計が1つの効用関数を持つという仮定はWLBの分析には明らかに不適切である。WLBの理念が個人レベルでの多様性を前提としているのに対し、ユニタリーモデルは個人レベルの効用関数の多様性を認めないからである。例えば、仕事も家庭も犠牲にたくないという人が、特に女性の間で増えており、夫婦間のコンフリクトが増していると考えられるのに、ユニタリーモデルはそのコンフリクトを仮定により無視してしまう。

コレクティヴモデル (Chiappori 1988; Chiappori 1992; Blundell, Chiappori and Meghir 2005; Blundell *et al.* 2005) は、家計内の個人が異なる効用関数を持つと仮定し、「分配要素」という新たな分析の視点を与えている。コレクティヴモデルは、家計内の生活時間と財の配分はパレート効率的に行われ、複数のパレート効率的な配分からどの配分を家計が選択するかは、分配要素 (distribution factor) に規定されると考える¹⁾。分配要素は、家計内の各構成員の立場の強さを示すと考えられ、家計構成員間の相対的な年齢、学歴、賃金などの家計内要因、居住地区における人口に占める性比率などの家計外要因が例として挙げられることが多い。ユニタリーモデルと異なり、コレクティヴモデルは、時間制約、予算制約、家計内生産技術の制約条件だけでなく、家計内での夫婦それぞれの立場の強さが生活時間の配分、財の配分に影響を及ぼすと予測する。

コレクティヴモデルは、個人レベルのワーク・ライフ・コンフリクトが生じる可能性を示唆する。各構成員の効用は、パレート効率的な複数の配分の中で異なり、家計が選択する配分は分配要素の影響を受けるので、各構成員の効用は分配要素の影響を受ける。家計の制約条件下で夫の効用を最大化する配分と妻の効用を最大化する配分は異なり、家計が選択する配分はいつでもない可能性がある。この意味で、夫、妻、あるいは双方

にワーク・ライフ・コンフリクトが生じる可能性がある。例えば、労働時間の選択肢が無限にあるとき、夫の「過小な」育児参加と妻の「過大な」育児参加という配分は、家計の制約条件下のパレート効率的な配分の1つではあるものの、夫のWLBが達成される一方で、妻にワーク・ライフ・コンフリクトが生じている可能性がある²⁾。

コレクティヴモデルは、結婚、離婚、子どもの独立といった家族の形成と崩壊についても新たな視点を与える。個人は結婚しない(既婚者の場合は別居する、離婚する、子どもの場合は独立する)といった選択をすることにより、家計に起因するワーク・ライフ・コンフリクトを回避できる。このことは、個人が選択した婚姻状態を所与とすれば、家計に起因するワーク・ライフ・コンフリクトは生じない可能性を示唆する。しかし、(結婚後の潜在的なワーク・ライフ・コンフリクトにより)結婚が負の財である場合には、結婚は婚姻状態の選択肢から外れ、ワーク・ライフ・コンフリクトが生じる。例えば、結婚したいが、結婚すれば深刻なワーク・ライフ・コンフリクトが生じると考える女性は、独身でいることにより、結婚からのワーク・ライフ・コンフリクトを回避することができる。この女性は、独身でいる限り多様な選択肢からの最適な選択肢ができるので、婚姻状態(独身)を所与とすれば、WLBを達成している。しかし、その一方で、この女性は、婚姻状態の選択肢を狭められているので、婚姻状態を所与としなければ、WLBを達成していない。

WLB促進を目的とする政府や企業の施策はもちろんのこと、WLB促進の背景にある社会的規範の変化や、WLB促進とは無関係に見える離婚法さえ、労働供給時間、余暇時間、家計内生産時間、消費財の家計構成員間の配分、結婚、離婚、独立に影響を及ぼす可能性がある。また、政府の家計に対する補助金も夫婦のどちらに給付するかにより異なる影響を及ぼす可能性がある。

生活時間配分モデルは、動学化により応用範囲を飛躍的に広げることができる。動学化により各構成員の出産、育児、健康、教育、訓練等に対する投資や貯蓄の決定問題を扱うことができるようになる。現状では理論モデルの動学化の試みは限

られているが、実証分析は動学化されたモデルを暗黙的に想定していることが多い。

コレクティブモデル的な発想は、WLBの経済学的研究での重要性を増すのみならず、経済学者の家計内部に関する理解を深めて行くであろう。家計行動の分析におけるユニタリーモデルからコレクティブモデルへのシフトと同様の現象は、企業行動の分析でもあった。経済学は、長きにわたり、企業を1つの利潤関数を持つ経済主体であると仮定して来た。組織の経済学がこの仮定を捨てることにより企業内部の理解を深めるのに貢献した事実は記憶に新しい。

2 ヘドニック市場

以上では、WLBを阻害する家計要因に焦点を絞るために、労働市場における労働供給時間の選択肢は無限にあると仮定した。以下では、家計に関してはユニタリーモデルを仮定し、WLBを阻害する市場要因に焦点を絞る。

ヘドニック価格モデル(補償賃金格差モデル)は、自由競争的な外部労働市場では多様な仕事が提供され、WLBが達成される可能性を示唆する。ヘドニック価格モデルは、仕事を労働時間の水準、労働時間の柔軟性、賃金、雇用期間、訓練機会、労働環境、FRINGEベネフィットなどのパッケージとして考える。

市場が長期均衡にあるとき、企業が提供可能なパッケージの多様性は、企業の生産技術、(労働以外の)生産要素市場で企業が直面する(労働以外の)生産要素の供給曲線、生産物市場で企業が直面する需要曲線の3つによって規定される。市場の長期均衡で企業が獲得できる利潤はゼロであるから、各企業はゼロ利潤を維持するパッケージしか提供できない。ゼロ利潤の制約は、企業が提供可能な複数のパッケージ間にトレードオフ関係を生む。例えば、企業は、短時間労働を提供するのであれば、硬直的な労働時間、低い賃金、不安定な雇用、少ない訓練機会、悪い労働環境、少ないFRINGEベネフィットのいずれか、あるいはすべてを要求し、ゼロ利潤を維持する必要がある³⁾。利潤は収入と費用の差であり、収入は生産物市場で企業が直面する需要曲線、費用は生産技術、生

産要素市場で企業が直面する生産要素の供給曲線の3つの要素により規定される。したがって、このトレードオフ関係も3つの要素により規定される。

異なる生産技術を持つ企業、異なる生産物市場、異なる(労働以外の)生産要素市場に置かれた企業は異なるパッケージを提供し、異なる制約下に置かれる労働者、異なる選好を持つ労働者は異なるパッケージを求める。例えば、労働時間短縮のコストが高い企業は、その他の条件を一定とすれば、長時間労働を要求する代わりに、柔軟な労働時間、高い賃金、安定した雇用、多くの訓練機会、良い労働環境、多くのFRINGEベネフィットのいずれか、あるいはすべてを提供し、労働者の確保と利潤の維持を図るであろう。逆に、労働時間短縮のコストが低い企業は、その他の条件を一定とすれば、短時間労働を提供する代わりに、硬直的な労働時間、低い賃金、不安定な雇用、少ない訓練機会、悪い労働環境、少ないFRINGEベネフィットのいずれか、あるいはすべてを要求し、労働者の確保と利潤の維持を図るであろう。長時間労働を嫌わない労働者は、その他の条件を一定とすれば、長時間労働を受け入れる代わりに、柔軟な労働時間、高い賃金、安定した雇用、多くの訓練機会、良い労働環境、多くのFRINGEベネフィットのいずれか、あるいはすべてを提供するパッケージを求めるであろう。逆に、長時間労働を嫌う労働者は、その他の条件を一定とすれば、短時間労働を要求する代わりに、硬直的な労働時間、低い賃金、不安定な雇用、少ない訓練機会、悪い労働環境、少ないFRINGEベネフィットのいずれか、あるいはすべてを要求するパッケージを求めるであろう。

市場では、多様な企業が多様なパッケージを提供し、多様な労働者が多様なパッケージを求め、最適なマッチングが達成される。また、その結果、市場均衡で取引される多様なパッケージ間に成立するトレードオフ関係は(単一企業が提供し得るパッケージ間のトレードオフと比べ)緩やかなものとなる。例えば、労働時間短縮のコストが高い企業は、長時間労働を嫌わない労働者とマッチングされ、労働時間短縮のコストが低い企業は、

長時間労働を嫌う労働者とマッチングされる。労働時間の柔軟化のコストが高い企業は、硬直的な労働時間を嫌わない労働者とマッチングされ、労働時間の柔軟化のコストが低い企業は、硬直的な労働時間を嫌う労働者とマッチングされる。各企業が多様な働き方を提供するとは限らないが、市場は全体として多様な働き方を提供しているので、ライフスタイル、ライフサイクルの異なる労働者は転職により希望する働き方を達成できる。同一企業が複数の異なるパッケージを提供する場合には、企業内転職（同一企業が提供するパッケージ間の移動）も選択肢の1つとなる。

個人の主観により外生的に求められる多様性がヘドニック市場が提供可能な多様性を上回る場合には、一部の労働者の間でワーク・ライフ・コンフリクトが生じることになる。外生的に求められる多様性が、(先述の3つの要素により規定される)ヘドニック市場が提供可能な多様性と等しい保障はない。外生的に求められる多様性が過度になれば、ワーク・ライフ・コンフリクトが生じるが、それはそもそも市場が提供不可能なものである。以下では、外生的に求められる多様性の程度は、ヘドニック市場が提供可能な多様性と等しいと仮定する。

多様な企業が多様なパッケージを提供し、多様な労働者が多様なパッケージを求めることができている市場を規制すれば、マッチングの効率性が低下し、一部の労働者の間でワーク・ライフ・コンフリクトを生む。例えば、短時間正社員労働制度を企業に課せば、導入コストの高い企業は、仕事の他の属性を変える（労働時間の柔軟度を低める、賃金を下げる、雇用を不安定化する、訓練機会を減らす、他のフリンジベネフィットを減らすなどをする）ことでゼロ利潤を維持するか、廃業する。導入コストが高い企業は、長時間労働を嫌わない労働者が働いていた企業であるから、これらの労働者は、あまり評価しない短時間労働を得る代わりに、評価していた高い賃金等の仕事の他の属性を失うことになる、あるいは、企業が廃業してしまえば、雇用を失うことになる。夫が長時間労働、妻が短時間労働の仕事を選ぶことによりWLBを達成していた家計では、夫の労働時間が

短縮される代わりに賃金が下がる、あるいは、夫が職を失い、WLBを失うことになりかねない。

質の高いヘドニック市場は自然発生するものではなく、法整備も含めた、政府による市場を支える社会的インフラ整備が重要であるといった、「市場の質」の理論が経済学者の間で近年、注目を浴びている。市場は市場インフラ（法律、制度、組織、文化、倫理、慣習等、市場を取り巻くさまざまな要素の総体）の変化と共に内生的に移行するものであり、市場インフラの総合的な設計により市場の高質化を促すことが重要であるところの理論は考える。

政府によるWLB施策の導入の是非を経済学的に議論する際には、WLB施策導入の効果の検証だけでなく、ヘドニック市場がどの程度、機能しているか、また、機能を阻害している原因を検証する必要がある。労働法制を含む市場のインフラ整備の遅れ（在宅勤務にふさわしい労働法制の遅れ、雇用保障を重視する労働法制、処遇・雇用保障・社会保険の適用における正規・非正規格差を許容する労働法制、配偶者控除、第三号被保険者などの女性の非労働力化に対する暗黙の補助金制度、サービス残業の容認、高い転職コスト）やセーフティネットの未整備（多様な保育サービス・保育所の整備の遅れ）、情報の非対称性（労働者のスキルや能力の証明の難しさ、長時間労働が労働者の意欲や能力のシグナルとなっている可能性）、企業要因（統計的差別、日本的経営、ワーカホリックな上司、非効率な仕事管理、長時間労働を評価する企業風土）など、さまざまな潜在的な原因が経済学者の間で議論されて来ている。

ヘドニック市場が機能している場合でも政府のWLB施策が不要であるとは限らない。まず、政府のWLB施策には、労働者に最低限の保障を与えたり、労働者間の格差を縮小する効果があると期待できる。また、ヘドニック市場は、仕事のパッケージの市場であるから、非就労者には多様性を提供できない。ヘドニック市場によるWLBの達成には、雇用問題の解決が前提となる。就労者のみがWLBを達成できる仕組みは、WLBの格差を引き起こす。

Ⅲ 実証研究の概観

以下では、上記の理論的整理に基づき、既存の経済学的な実証研究のモデルによる分類を行う。日本のWLBに関する既存の経済学的研究にはコレクティブモデルやヘドニック市場に関するものが少ない。

1 生活時間配分

生活時間配分モデルは、家計の各構成員に配分される労働供給（市場労働）時間、余暇時間、家計内生産（出産・育児・介護・看護・家事）時間、家計内生産物（出産・育児の生産物、介護・看護の生産物、家事的生産物）、各構成員に対する市場財、家計内生産物の配分、各構成員の効用（生活満足度）は同時決定されると考える。生活時間配分モデルに基づく実証研究では、分析の焦点に応じて一部の変数間の同時性を無視するのが一般的である。

生活時間配分のモデルに基づく多くの実証研究がある。例えば、本田（1995）は、家事生産関数を推定し、夫婦の家事労働の代替性を分析している。柴田・ポイルズ（1996）、小原（2000）は、夫の通勤時間の家計の時間配分への影響を分析している。水落（2006a, b）は、時間データを用い、時間配分の内生性を考慮し、家計の時間配分行動と父親の育児参加の規定要因を分析している。平野（2005）は、既婚女性の就業選択と夫の家事分担が同時決定されるのか、妻の賃金率と夫の家事分担には正の相関があるのかを分析している。

家計の時間配分行動が家計構成員の健康や幸福に与える影響の分析もいくつかある。例えば、山内（2001）は、家内育児労働と市場労働との間の親の時間配分が子どもの健康資本形成に与える影響、子どもの健康賦存が親の労働供給や夫婦間分業に与える影響を分析している。離別や死別によって片親家計になることが子どもにとって外生的な事象であると考え、親の市場労働供給による育児労働時間減少の子どもの健康資本形成への影響を識別している。坂本（2008b）は、妻の再就職の前後で夫婦間の時間・支出配分と妻の主観的

厚生がどのように変化するかを分析している。

コレクティブモデルに基づく実証研究も登場し始めている。例えば、坂本（2008a）は家計内の消費と余暇時間の配分を分析し、吉田（2009）は夫妻の家事・育児分担を、特に、夫妻の労働時間が家事・育児時間決定の上で制約となっているかを分析している。

生活時間配分モデルが理論モデルとして使用されている、あるいは、想定されていると解釈できる実証研究は少なくない。夫の通勤時間と労働時間が出生率に与える影響（駿河・七條・張 2000, 2001）、妻の就業に与える影響（駿河・七條・張 2001）、有給休暇の未消化の規定要因（大竹 2001；小倉 2006）、税制・社会保障制度が有配偶女性の労働供給に与える影響（石塚 2003；安部・大竹 1995；樋口 1995；樋口ほか 2001；大石 2003；Akabayashi 2006；Abe 2009）などの分析は、その例と言えよう。

動学化された生活時間配分モデルが理論モデルとして想定されていると解釈できる実証研究も少なくない。育児休業制度などの育児支援策が女性の結婚、出産、継続就業に与える影響に関する実証研究は、その例と言えよう。結婚への影響（樋口 1994）、出産への影響（樋口 1994；森田・金子 1998；滋野 2000；駿河・西本 2002；滋野・松浦 2003；駿河・張 2003）、継続就業への影響（樋口 1994；Waldfoegel, Higuchi and Abe 1999；駿河・張 2003）、初職の勤続年数への影響（森田・金子 1998）などが分析されている。育児休業取得の決定要因（山上 1999；西本・駿河 2002；西本 2004；阿部 2005b）、取得期間の決定要因（西本 2004）、介護による就業抑制（永瀬 2000；小原 2009）の分析なども動学化された生活時間配分モデルの応用として解釈できる。

2 市場

ヘドニック市場を正面から取り上げた研究は少ない。例外である篠崎ほか（2003）は、ヘドニック市場が成立しない状況を考え、パートが入職後に正社員との賃金格差に納得できなくなる理由を分析している。

育児休業制度が労働需要に与える影響に関して

は、森田 (2005) と森田 (2006) の分析がある。育児休業制度を中心とする両立支援制度が家計内の長期的な所得格差に与える影響に関しては、武内・大谷 (2008) の分析がある。男女間格差に関する既存研究としては、男女間賃金格差 (阿部 2005a; 佐野 2005; Kawaguchi 2007), 男女間雇用格差 (阿部 2005a) に関する分析などがある。

3 その他

人的資源管理の分野では、経済学者を巻き込む形で両立支援施策の企業のパフォーマンスへの影響が分析されている。経済学者による研究としては、女性社員の定着率への影響 (松繁 2008), 企業業績への影響 (脇坂 2008; 阿部 2007; 阿部・黒澤 2008) の分析などがある。

4 今後の展望

理論的な整理に基づき、既存の経済学的な実証研究を概観すると、次のような未解決の課題が浮かび上がって来る。

(1) コレクティブモデル

コレクティブモデルに基づく家計内の生活時間配分の研究が少ない。例えば、フルタイム就労の女性が家事・育児の責任負担を強いられる現象の説明が十分にできているとは言い難い。現象を説明できると解決策も見出し易い。

(2) 動学的研究

ワーク・ライフ・コンフリクトは個人の将来に影響を及ぼし、また、個人は将来を見据えた選択を行う。したがって、動学的な研究が望ましいが、極めて少ないのが現状である。例外である Ueda (2007) は、女性の結婚、出産、就業の選択に関する動学的分析を行い、出産率を高めるには、育児休業中の手当が増加や正規就業への再雇用確率の上昇よりも、乳幼児期の育児負担の減少、女性の賃金の上昇、結婚の不効用の解消の方が効果があることを示している。家計内の生活時間配分の内生性への考慮はないものの、動学的分析が異なる結果を生む可能性を示唆している。動学的研究では生活時間配分モデルの動学化が残された課題になっている⁴⁾。

(3) 希望と現実の乖離

個人の希望と現実の乖離に関する研究が少ない。時間配分に関する既存研究は、原・佐藤 (2008) 等の少数の例外を除き、現実の希望と現実の時間配分の乖離ではなく、現実の時間配分を扱っている。ワーク・ライフ・コンフリクトは、個人の希望する時間配分と現実の時間配分の乖離から生じる。WLB は個人の多様性を重視する概念であり、WLB 研究は特定の時間配分が個人にとって望ましい、あるいは、望ましくないといった前提を置くべきでない。この点で、既存の労働安全衛生 (Occupational Health and Safety) の観点からの長時間労働の研究とは異なる。長時間労働によるうつ病、過労死、ワークホリックなどの問題は、労働安全衛生の観点から深刻な問題である。しかし、長時間労働は、個人のライフスタイル、ライフサイクル、職種によっては、個人が希望するものでもあり得る。WLB 分析の観点から重要なのは、長時間労働を希望しない個人が長時間労働に従事していたり、長時間労働を希望する個人が長時間労働に従事できていない、といった希望と現実の乖離である。

同様に、森田 (2006)、松浦 (2008) 等の少数の例外を除き、理想の子ども数と現実の子ども数の差の規定要因を分析した研究も少ない。WLB 分析の観点から重要なのは、理想の子ども数や現実の子ども数ではなく、その乖離である。

希望や希望と現実の乖離を分析する際には、希望の扱い方や分析結果の解釈が難しい。例えば、個人の希望する労働時間が、(先述の3つの要素により規定される) ヘドニック市場が潜在的に提供可能な (多様な労働時間と仕事の他の属性から成る) パッケージの多様性の範囲を超えないとは限らない。個人の「過大な」希望によりワーク・ライフ・コンフリクトが生じたり、個人の「過小な」希望により WLB が実現する可能性がある。

(4) 労働時間の柔軟性

労働時間の柔軟性、特に短期の労働時間の柔軟性に関する研究が少ない。社会学者の山口一男氏は、著書 (山口・樋口編 2008) の中で「柔軟性」については、「何年とか比較的長い単位で考えるとときの時間の使い方の柔軟性」と「日々の時間

といった短い単位で考えるときの時間の使い方の柔軟性」があり、長期の時間の使い方では、育児休業の長さ、短時間正社員、男性の育児休業、短期の時間の使い方では、看護・介護・授業参観など、正当な理由のある欠勤に対するペナルティ、柔軟な埋め合わせ、残業ゼロの選択の男女差などの問題があると指摘している。「柔軟性」に関する既存の経済学的研究は、長期の時間の使い方に関するものが大半であり、短期の時間の使い方に関するものが少ない。

(5) ヘドニック市場

企業によるWLB施策の規定要因や、トレードオフに関する研究が少ない。ヘドニック市場が機能していれば、あるWLB施策は、他のWLB施策、賃金、福利厚生、仕事の他の属性のいずれかとの間でトレードオフ関係にあるはずである。WLB施策の規定要因に関する既存研究には、川口(2002)、松原(2008)、労働組合の効果を検証した脇坂(2008)などがある。トレードオフに関する実証研究は少ないが、例えば、脇坂(2009)が、有給取得率、年休取得促進策、自己啓発支援、人事制度の整備(職能給制度、成果主義人事制度、目標管理制度、正社員転換制度など)との関連を見ている。なお、両立支援施策と男女均等施策の相互補完性を報告する研究(川口2002;脇坂2008;阿部・黒澤2008など)が増えているが、この事実はトレードオフと矛盾するものではない。

非公式な取り決めに関する研究も少ない。WLBは非公式な取り決めによって推進されることもある。中小企業ではそうした可能性が高いと言われている。

転職はヘドニック市場を機能させる上で重要な役割を果たすにも関わらず、WLBの観点からの転職に関する研究が少ない。WLBへの焦点はないが、例えば、黒澤(2002)は中途採用市場のマッチングの状況を分析し、玄田(2008)は前職が非正社員であった離職者の正社員への移行について分析している。

(6) 広義のWLB

家族の看護、介護、自己啓発、地域活動、家族・友人などとの充実した時間に関する研究が少ない。既存研究の大半が両立支援施策に関するも

のであり、広義のWLB施策に関する研究が少ない。

(7) 因果関係

分析結果が政策的含意を持つためには因果的効果の推定が必要であるが、これに挑んだ研究が少ない。しかし、WLB施策の企業業績への影響(阿部・黒澤2008)、親の市場労働供給増加・育児労働時間減少の子どもの健康資本形成への影響(山内2001)、税制・社会保障制度の有配偶女性の労働供給への影響(大石2003;安部・大竹1995)の分析などでは、因果的効果の推定が試みられている。

- 1) コレクティブモデルの長所の1つは、ゲームの特定の解の概念を仮定することなく、「配分はパレート最適でなければならない」という公理のみを用い、配分結果を示す需要関数、供給関数を導出することに成功していることである。
- 2) 実は、家計の制約条件に加え、家計の他の構成員が得る効用水準を維持しなければならないという制約条件を課すと、コレクティブモデルにおいても個人レベルのワーク・ライフ・コンフリクトは生じない。これは、「家計はパレート効率的な配分を選択しなければならない」という公理の帰結である。例えば、労働時間の選択肢が無限にあるとき、夫の「過小な」育児参加と妻の「過大な」育児参加という家計の選択する配分は、家計の制約条件下のパレート効率的な配分の1つであるので、家計の制約条件下で妻の効用を所与としたときに、夫の効用を最大化する配分であると同時に、家計の制約条件下で夫の効用を所与としたときに、妻の効用を最大化する配分である。しかし、WLBに関する政策論議の大半はこのような状態をWLBとして認めていないと筆者は考える。
- 3) 労働時間短縮や柔軟な労働時間を実現するのに費用を要すると仮定している。しかし、長期的には、労働時間短縮や柔軟な労働時間が離職率を低め、採用、訓練などの費用が低下する効果も期待できるとすれば、トレードオフが生じるとは限らない。
- 4) Kimura and Daishin (2009)は、生活時間配分を考慮した動学モデルにより、逆N字型の出生率の推移を説明することに成功している。

参考文献

- Abe, Yukiko(2009) "The Effects of the 1.03 million yen Ceiling in a Dynamic Labor Supply Model," *Contemporary Economic Policy* Vol.27, No.2, pp.147-163.
- Akabayashi, Hideo (2006) "The Labor Supply of Married Women and Spousal Tax Deductions in Japan: A Structural Estimation," *Review of Economics of the Household* Vol.4, No.4, pp.349-378.
- Altonji, Joseph G. and Christina H. Paxson (1988) "Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wage Trade-Offs," *Journal of Labor Economics*, Vol.6, Iss.2, pp.254-276.
- Blundell, Richard, Pierre-Andre Chiappori and Costas Meghir (2005) "Collective Labor Supply with Children," *Journal of Political Economy*, 113(6), pp.1277-1306.

- Blundell, Richard, Pierre-Andre Chiappori, Thierry Magnac and Costas Meghir (2005) "Collective Labor Supply: Heterogeneity and Non-Participation," *Review of Economic Studies*, 74, pp.417-445.
- Chiappori, Pierre-Andre (1988) "Rational Household Labor Supply," *Econometrica*, 56, pp.63-90.
- (1992) "Collective Labor Supply and Welfare," *Journal of Political Economy*, 100, pp.437-467.
- Kawaguchi, Daiji (2007) "A Market Test of Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data," *International Journal of Industrial Organization*, Vol.25, No.3, pp.441-460.
- Kimura, Masako and Daishin Yasui (2009) "Production Structure, Household Time Allocation, and Fertility," *KIER Discussion Paper Series* No.684.
- Ueda, Atsuko (2007) "A Dynamic Decision Model of Marriage, Childbearing, and Labour Force Participation of Women in Japan," *The Japanese Economic Review*, Vol.58, No.4, pp.443-465.
- Waldfoegel, J., Y. Higuchi and M. Abe (1999) "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan," *Journal of Population Economics*, 12, pp.523-545.
- 阿部正浩 (2005a) 「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.538, pp.15-31.
- (2005b) 「誰が育児休業を取得するのか——育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会, pp.243-264.
- (2007) 「ポジティブ・アクション、ワークライフバランスと生産性」『季刊・社会保障研究』Vol.43, No.3, pp.184-196.
- 阿部正浩・黒澤昌子 (2008) 「企業業績への影響」佐藤博樹・武石恵美子 (編) 『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房, 第7章所収.
- 安部由起子・大竹文雄 (1995) 「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給」『季刊・社会保障研究』Vol.31, No.2, pp.120-134.
- 石塚浩美 (2003) 「女性の就業選択と制度の中立性にかんする実証分析——「パートの壁」にかかわる制度の影響」『季刊家計経済研究』No.59, pp.64-75.
- 大石亜希子 (2003) 「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊・社会保障研究』Vol.39, No.3, pp.286-300.
- 大竹文雄 (2001) 「失職コスト・休暇・労働組合」橘木俊詔・D. ワイズ編著『日米比較・企業行動と労働組合』日本経済新聞社, pp.203-229.
- 小倉一哉 (2006) 「ワークライフバランス実現のための「壁」——有給休暇の未消化」『季刊家計経済研究』No.71, pp.36-44.
- 川口章 (2001) 「女性のマリッジ・プレミアム——結婚・出産が就業・賃金に与える影響」『季刊家計経済研究』No.51, pp.63-71.
- (2002) 「ファミリーフレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.15-28.
- (2005) 「結婚と出産は男女の賃金にどのような影響を及ぼしているのか」『日本労働研究雑誌』No.535, pp.42-55.
- 黒澤昌子 (2002) 「中途採用市場のマッチング——満足度, 賃金, 訓練, 生産性」『日本労働研究雑誌』No.499, pp.71-85.
- 玄田有史 (2008) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580, pp.61-77.
- 小原美紀 (2000) 「長時間通勤と市場・家事労働——通勤時間の短い夫は家事を手伝うか?」『日本労働研究雑誌』No.476, pp.35-45.
- (2009) 「親の介護と子の市場労働」『日本経済研究』No.60, pp.36-59.
- 坂本和靖 (2008a) 「世帯内における消費・余暇配分の構造」チャールズ=ユウジ・ホリオカ・(財) 家計経済研究所編『世帯内分配・世代間移転に関する研究会報告書』(財) 家計経済研究所.
- (2008b) 「妻の再就職と夫婦間の時間・支出配分/主観的厚生への影響——パネルデータの国際比較」『季刊家計経済研究』No.77, pp.39-51.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (編) (2008) 『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 佐野晋平 (2005) 「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』, No.540, pp.55-67.
- 滋野由紀子 (2000) 「保育所サービス・企業の福利厚生と女性の出産・就業」雇用能力開発機構, 関西経済研究センター, 『21世紀への労働市場と雇用システムの構図(Ⅱ)』pp.145-160.
- 滋野由紀子・松浦克己 (2003) 「出産・育児と就業の両立を目指して——結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊・社会保障研究』Vol.39, pp.43-54.
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No.512, pp.58-73.
- 柴田愛子・コリン ボイルズ (1996) 「生活時間の配分——有業男女を対象とした実証的な検討」『日本経済研究』Vol.32, pp.133-148.
- 駿河輝和・七條達弘・張建華 (2000) 「夫の通勤時間・労働時間が出生率に与える影響について——『消費生活に関するパネル調査』による実証研究」『季刊家計経済研究』No.47, pp.51-58.
- (2001) 「出産と妻の就業の両立性について——『消費生活に関するパネル調査』による実証分析」『季刊家計経済研究』No.51, pp.72-78.
- 駿河輝和・張建華 (2003) 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について——パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』No.59, pp.56-63.
- 駿河輝和・西本真弓 (2002) 「育児支援策が出生行動に与える影響」『季刊・社会保障研究』Vol.37, No.4, pp.371-379.
- 高橋陽子 (2005) 「ホワイトカラー『サービス残業』の経済的背景——労働時間・報酬に関する暗黙の契約」『日本労働研究雑誌』No.536, pp.56-68.
- 武内真美子・大谷純子 (2008) 「両立支援制度と女性の就業二極化傾向」『日本労働研究雑誌』No.578, pp.67-87.
- 永瀬伸子 (2000) 「家族ケア・女性の就業と公的介護保険」『季刊・社会保障研究』Vol.36, No.2, pp.187-199.
- 西本真弓 (2004) 「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」『日本労働研究雑誌』No.527, pp.63-75.
- 西本真弓・駿河輝和 (2002) 「ゼロ可変カウントデータモデルを用いた育児休業制度に関する実証分析」『日本統計学会誌』Vol.32, No.3, pp.315-326.
- 『日本労働研究雑誌』(2002) 「特集 ワークライフバランスを求めて」No.503, 1-62.
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2008) 「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト——ワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家計経済研究』No.79,

- pp.72-79.
- 樋口美雄 (1994)「育児休業の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会, pp.181-204.
- (1995)「「専業主婦」保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』日本経済新聞社, pp.185-219.
- 樋口美雄・西崎文平・川崎暁・辻建彦 (2001)「配偶者控除・配偶者特別控除制度に関する一考察」景気判断・政策分析ディスカッション・ペーパー, DP/01-4, 内閣府政策統括官(経済財政—景気判断・政策分析担当).
- 平野光子 (2005)「既婚女性の就業と夫の家事分担」『季刊家計経済研究』No.66, pp.68-75.
- 藤野敦子 (2002)「子供のいる既婚女性の就業選択——夫の働き方, 性別役割意識が及ぼす影響」『季刊家計経済研究』No.56, pp.48-55.
- 本田重美 (1995)「家事生産関数と夫婦の労働代替について」『季刊家計経済研究』No.26, pp.26-31.
- 松浦司 (2008)「何が理想子ども数と現実子ども数の差を生み出すのか」『季刊家計経済研究』No.78, pp.52-60.
- 松繁寿和 (2008)「女性大卒社員の定着への影響」佐藤博樹・武石恵美子 (編)『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房, 第4章所収.
- 松原光代 (2008)「制度導入企業の要因分析」佐藤博樹・武石恵美子 (編)『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房, 第2章所収.
- 水落正明 (2006a)「家計の時間配分行動と父親の育児参加」『季刊・社会保障研究』Vol.42, No.2, pp.149-164.
- (2006b)「父親の育児参加と家計の時間配分行動」『季刊家計経済研究』Vol.71, pp.55-63.
- 森田陽子 (2005)「育児休業法の規制的側面——労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』No.536, pp.123-136.
- (2006)「少子化が企業行動に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.553, pp.4-18.
- (2006)「子育てに伴うディスインセンティブの緩和策」樋口美雄編『少子化と日本の経済社会』日本評論社, pp.49-80.
- 森田陽子・金子能宏 (1998)「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.50-60.
- 矢野誠 (2007)『法と経済学——市場の質と日本経済』東京大学出版会.
- 山内太 (2001)「子供の健康資本と親の時間配分行動——親は家計内健康格差に回避的か?」『季刊・社会保障研究』Vol.37, No.1, pp.73-84.
- 山上俊彦 (1999)「出産・育児と女子就業との両立可能性について」『季刊・社会保障研究』Vol.35, No.1, pp.52-61.
- 山口一男・樋口美雄 (編) (2008)『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞社.
- 吉田千鶴 (2009)「日本の夫妻の就業状態と家事・育児分担との関係——コレクティブモデルアプローチ」『人口問題研究』Vol.65, No.1, pp.3-20.
- 脇坂明 (2008)「均等度とファミフレの関係からみた企業業績」佐藤博樹・武石恵美子 (編)『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房, 第6章所収.
- (2009)「WLBの定着・浸透——制度・実態ギャップと中小企業」『日本労働研究雑誌』No.583, pp.4-13.

おおもり・よしあき 横浜国立大学経済学部教授。最近の主な著作に『労働経済学』（日本評論社，2008年）。労働経済学専攻。