

余暇と労働時間の長期的推移に関する経済理論と実際

三谷 直紀

(神戸大学教授)

本稿では、余暇と労働時間の長期的な推移とその背景について経済理論や国際比較も交えて検討した。その結果、主につきのようなことが明らかになった。①日本の一般労働者の労働時間の長期的な推移をみると、労働需給が逼迫している時期に短縮しており、不況期にはあまり短縮傾向はみられない。②1987年の労働基準法改正は、確かに日本の労働者の労働時間をアメリカとほぼ同じ水準まで短縮するのに貢献した。しかし、一般労働者の労働時間は、1993年以降ほぼ横ばいであった。③日本やアメリカと西欧大陸諸国の労働時間の差をすべて税・社会保険料負担の差で説明するのは無理がある。また、税・社会保険料の使途や給付の構造が労働力率や労働時間に与える影響も考慮しなければならない。④西欧大陸諸国で労働時間が短縮した背景には、労働組合運動の高まりを反映して雇用創出のために労働時間を短縮するというワークシェアリングの考え方に基づいて労働協約や政府の法規制によって短縮したことが大きい。ただし、その結果、労働時間は短縮されたものの雇用は減少した。今後の日本の労働時間のあり方を考える上で、こうした知見を生かしていくことが重要である。

目次

- I はじめに
- II 余暇と労働時間に関する経済理論
- III 日本の労働時間の長期的推移と背景
- IV 労働時間の国際比較
- V まとめ

I はじめに

日本の余暇や労働時間は長期的にどのように変化してきたのであろうか。一般的には、経済発展によって豊かになるにつれて、生産性上昇の成果を所得の上昇よりは余暇の増加（労働時間の短縮）に振り向けるとすれば労働時間は短縮するはずである。しかし、日本の労働時間に関しては、バブル崩壊後の長期不況のもとで、長時間労働で働く労働者の割合が増加し、いわゆるサービス残業

も増大していることが指摘されている。また、一方で、ホワイトカラー化が進展し、創造的・非定型な仕事が増大する中で、労働時間の規制のあり方も問われている。少子高齢化・人口減少という構造変化の中で、多様な労働力が必要とされており、ワークライフバランスの推進など、日本の余暇・労働時間のあり方は今後の重要な課題である。

一方、国際的にみれば、アメリカと西欧大陸諸国の間で労働時間の格差が拡大している。ノーベル賞受賞者のE. Prescott教授は2004年の論文で、その要因のほとんどは、税・社会保険料負担の差で説明できるという説を発表して注目を浴びた。その後も先進国の間の労働時間格差の要因に関する研究が進んでいる。これらの研究は日本の労働時間のあり方に対しても示唆を与えてくれるものと考えられる。

そこで、本稿では、余暇と労働時間の長期的な推移とその背景について経済理論や国際比較も交えて検討する。

以下の構成はつぎのようになっている。まず、次節で余暇と労働時間に関する基本的な経済理論について述べる。Ⅲで日本の労働時間の長期的推移と長時間労働の実態について分析する。Ⅳでは、労働時間の国際比較に関する最近の研究を紹介するとともに、日本の労働時間への含意について考察する。最後にまとめる。

Ⅱ 余暇と労働時間に関する経済理論

新古典派の労働供給モデルの下では、労働時間は労働者が就業を選択した後、与えられた時間当たり賃金のもとで効用を最大にする労働時間を選択し、これが労働者にとって最適な労働サービスの供給量である。一方、企業は与えられた諸条件の下で、費用を最小化して利潤を最大化する行動をとり、それが企業にとっての最適な労働時間となる。このように労働者にとって最適な労働時間と企業にとって最適な労働時間がある場合には、労働市場での労働者と企業のマッチングや労働組合と企業との交渉によって賃金とともに労働時間も決定されることになる。転職による労働時間の調整は、労働需給がある程度逼迫しており、十分な求人がある場合に行われることが多いと考えられる。また、労働組合の交渉力も、このような時に大きいと考えられ、労働時間の短縮は経済成長率が高く求人倍率の高い好景気が続いている時期に進むものと考えられる。しかし、労働市場での取引だけに委ねていると、必ずしも社会的に望ましい労働時間となるとは限らない。そこで、政府が労働者保護の観点から最低の労働時間の基準を定めてこれを法律で強制する政策をとることがある。

このように現実の労働時間は、家計の労働供給行動に加えて、企業の労働需要行動、労働組合の交渉力や政府の労働時間政策によって決定されていると考えられる。経済学ではどのように決定されるとされているのか、簡単な理論モデルを用いて説明しよう。

1 個人の最適労働時間

消費と余暇に対する個人の選好は効用関数によって表される。効用とは満足度あるいは幸福度のことである。ある個人の効用が消費 C と余暇時間 L の関数としてつぎのように表されるものとする。

$$U=U(C, L) \quad (1)$$

$$\frac{\partial U}{\partial C} > 0, \frac{\partial U}{\partial L} > 0 \quad (2)$$

同じ効用水準 U_0 を与える消費 C と余暇 L の組み合わせ全体で定義される (C, L) 平面状の曲線が無差別曲線という。無差別曲線は、 U_0 の値によって無数にある。無差別曲線は、つぎの性質をもっている¹⁾。①原点から遠いほど、効用が高い。②異なるふたつの無差別曲線は互いに交わらない。③右下がりである。④原点に対して凸の形をしている。

一定期間（たとえば一週間）のうち（睡眠等生理的に必要な時間を除いた）利用可能な時間を L^0 とする。余暇時間を L とすれば、労働時間 H は、 $H = L^0 - L$ で与えられる。ただし、ここでの余暇時間には家事・育児・介護などの家計生産に従事する時間を含む。時間当たり賃金を w 、非勤労所得を R とすると、消費 C と余暇時間 L はつぎの式を満たす。 R^0 は利用可能な時間 L^0 をすべて市場労働で働いたときの総所得（＝勤労所得＋非勤労所得）である。

$$C \leq wH + R = wL^0 - wL + R \quad (3)$$

$$\therefore C + wL \leq R^0 \equiv wL^0 + R$$

個人は、(3) 式（予算制約）の下で、消費と余暇で与えられる効用関数 $U(C, L)$ を最大にするような (C, L) を選択する。(3) 式は、所得 R_0 で財の消費と余暇の消費の費用を賄うということを示している。 w は余暇の価格である。個人は、予算制約式 (3) の下で効用を最大にするような C と L の選択を行うと考えられる。このように、余暇を消費財のひとつと考えれば、労働供給の理論はミクロ経済学の消費者選択の理論に他ならない。

この最大化問題は、つぎの式が満たされる時解を持つ。

$$w > w_A \equiv U_L(C_A, L^0) / U_C(C_A, L^0) \quad (4)$$

その解を (C^*, L^*) とすると、

$$w = \frac{U_L(C^*, L^*)}{U_C(C^*, L^*)} \quad (5)$$

が成立する。したがって、 (C^*, L^*) が最適な財の消費と余暇の消費ということになる。(5) 式は、限界代替率が市場賃金に等しいところで個人の労働時間が選択されることを示している。この点では無差別曲線の傾きが予算線の傾きと一致しており、両者が接していることを示している。

(3) 式と (4) 式から陰関数の定理を使って、 L^* を w と R_0 の関数としてあらわすことができる。

$$L^* = L^*(w, R_0) \quad (6)$$

したがって、個人にとって最適な労働時間はつぎの式で与えられる。

$$H^* = L^0 - L^*(w, R_0) \equiv H^*(w, R_0) \quad (7)$$

これは、マーシャルの労働供給（非補償労働供給）と呼ばれる。

一方、(4) 式が満たされない場合は、 $L = L^0$

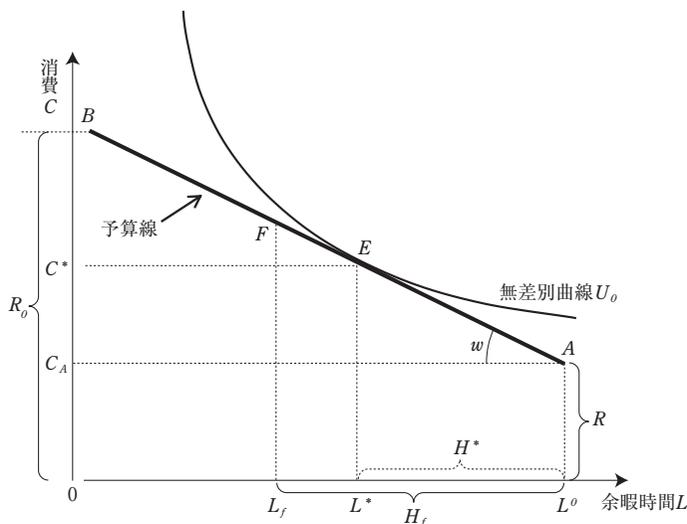
すなわち、労働時間 H がゼロの点で効用が最大である。この場合は、不就業を選択する。いいかえれば、 w_A はそれ以下では就業しない最低の賃金であり、留保賃金と呼ばれる。

賃金 (= 余暇の価格) w が上昇したとき、最適な余暇 (労働時間) はどのように変化するであろうか。この場合、消費者行動の理論でよく知られているように、スルツキーの方程式によって所得効果と代替効果に分解され、このふたつの効果が最適な余暇時間 (労働時間) に対して反対方向に働くため、総効果の方向はどちらが大きいかによってきまる。

所得効果は、賃金が増加しない非勤労所得 (総所得) のみが増大した場合の余暇 (労働時間) への効果である。余暇は正常財であると考えられるので、多くの場合、正である。一方、代替効果は、同じ効用になるように非勤労所得に補償をして、賃金を変化させたときの余暇 (労働時間) に対する効果である。余暇の価格である賃金が増加すると、相対的に高くなった余暇の消費を減らして (労働時間は増やして)、相対的に安くなった財の消費を増やそうとする、余暇を消費で代替する効果である。いわば、価格効果である。

スルツキーの分解式を弾力性で表すと、つぎのような式になる²⁾。

図1 個人の最適な労働時間



$$\eta_w^H = \eta_w^H + \frac{wH^*}{R^0} \eta_R^H \quad (8)$$

ただし、 η_w^H 、 η_w^H 、 η_R^H は、それぞれ労働時間の非補償賃金弾力性、労働時間の補償賃金弾力性及び労働時間の所得弾力性である。

一般に、賃金が低く、労働時間が短い間は、代替効果の方が所得効果を上回っており、賃金上昇は最適な労働時間を増やす方向に働く。しかし、賃金が高くなり、労働時間が長くなると、代替効果のプラス効果よりは所得効果のマイナス効果の方が上回ってくる。したがって、賃金上昇は、最適な労働時間を減少させる影響をもつと考えられる。したがって、個人の労働供給曲線は、最初は右上がりその後後方に屈折する曲線となると考えられる。つまり、賃金が十分上昇すれば、個人の最適労働時間は短縮することを示している。

2 企業の最適労働時間

ここでは、企業の最適労働時間の決定要因について述べる³⁾。

企業は与えられた条件の下で、労働費用を最小にし、利潤を最大にする行動をとる。その結果、企業にとって最適な労働時間があると考えられる。

労働費用には、労働時間の長さによって変動する労働費用の他に、労働時間の長さによらないで雇用人員の数で決まる労働費用（準固定労働費用）が存在する。募集・採用費、教育訓練費、さらに法定福利費の事業主負担分の一部などである。さらに、労働時間の長さによって疲労などのため労働者の生産性が変化することも考慮する必要がある。このような場合には、企業は、同じ量の生産物を生産するのに、労働者の数と労働者一人当たりの労働時間の無数の組み合わせの中から労働費用を最小にするものを選択する。これが企業にとって最適な労働時間となる。

雇用人員数を N とし、時間当たり賃金を w とする。法定労働時間を T とし、それを超えると割増賃金率 a が適用されるものとする。さらに、労働者一人当たりの準固定労働費用を Z とする。

この時、企業の労働費用 Γ はつぎのように与え

られる。

$$\Gamma = \begin{cases} (wH + Z) N & \text{if } H \leq T \\ (wT + (1+a)w(H-T) + Z) N & \text{if } H > T \end{cases} \quad (9)$$

生産関数は、 $Y = F(e(H)N)$ で与えられ、 $F' > 0$ 、 $F'' < 0$ を満たすものとする。 $e(H)$ は労働時間の長さによる労働生産性の変化を示す関数である。また、資本サービスは一定としている。

すると、労働費用が一定となる等費用線は、図2の $\Gamma\Gamma$ のように法定労働時間 T で折れ曲った、原点に対して凸の右下がりの曲線となる。また、一定の生産量を生産する雇用人員と労働時間の組み合わせを示す等量線は YY のようにやはり原点に対して凸の右下がりの曲線になる。

今、最適な労働時間が法定労働時間を超えている場合を考える⁴⁾。生産が一定 ($Y=Y_0$) の下で、労働費用を最小にするという行動を企業がとるとすると、つぎの一次の条件が満たされる。

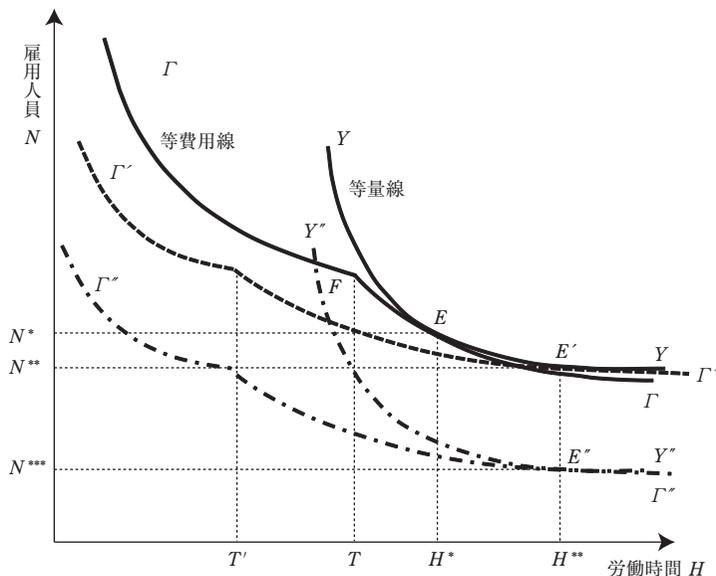
$$\frac{(1+a)w}{wT + (1+a)w(H-T) + Z} = \frac{e'(H)}{e(H)} \quad (10)$$

この条件は、等量線と等費用線が接する点で企業の最適な労働時間が決まることを示している。これを図に示すと図2のようになる。生産が一定の下で等量線が固定されている時、これに交わる等費用線で最も原点に近いものが費用最小となる組み合わせとなる。これは、等費用線のうちで、等量線に接するものである。したがって、 H^* が最適な労働時間である。

このように企業は、生産関数であらわされる生産技術や費用関数であらわされる費用構造によって、最適な労働時間 H^* が決まっている。生産量が一定の下で、準固定労働費用 Z が大きくなると、雇用人員に係る費用が増大するため図2の $\Gamma\Gamma'$ のように等費用線の傾きの絶対値が小さくなり、企業にとっての最適労働時間 H^* は大きくなる。

このように、労働時間は個人あるいは家計にとって最適な労働時間と企業にとって最適な労働時間があり、必ずしも同じではない⁵⁾。労働市場で取引が行われ、労働時間が決まっていくと考え

図2 法定労働時間と企業の最適な労働時間



られる。

3 政府の労働時間規制の経済合理性

「市場の失敗」によって、社会的に最適な労働時間が実現できない時、政府や法律に基づく労働時間の規制が必要となる。

樋口 (2010) は、つぎの四つの場合をあげている。

(1) 労働市場の需給調整機能が失われ、低賃金・長時間労働が発生する場合。労働市場で賃金率 (= 時間当たり賃金) が均衡水準よりも低下した場合に労働者は労働サービスを売り惜しみし、その結果需給が調整され、賃金率が上昇して均衡水準に戻っていく。しかし、労働者は生存していかなければならないので、売り惜しみには限度がある。その場合には、賃金率が低下すると労働供給がさらに増大して、ますます賃金率が低下していき、発散型の悪循環に陥る。この場合には政府の規制が必要となる。

(2) 長時間労働が企業の利潤の増大になる場合。準固定労働費用 (雇員員に対してかかる費用の単価) が変わらないで賃金率 (労働時間に対してかかる費用の単価) が上昇すると、企業にとって最適な労働時間は減少するはずである。しかし、

一人の人に仕事集中し、その人が長時間働いたほう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、企業は利潤を増大させることができる場合がある。

(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」になる場合である。企業内訓練で養成された技能がその企業でしか役立たない企業特殊の技能である場合には転職費用が高くなり、個々の労働者にとっての労働時間等の労働条件に関する交渉相手は現在勤めている企業に限定され、1対1の相対取引になりやすい。労働者は資産が少なく生存する必要があることなどから交渉上の立場が弱い企業と対等の交渉ができないことから労働者は不利な条件を受け入れざるを得ず、その結果長時間労働となる場合がある。

(4) 他の労働者に「負の外部性」が発生する場合。たとえば、労働者本人がワーカホリック (仕事中毒) で長時間労働をしている場合には、これは本人にとっての最適労働時間が長いから基本的に問題はない。しかし、労働者が長時間労働を望まないけれど、上司がワーカホリックであるがために長時間労働を強いられている場合は、上司の労働時間が部下に負の外部性をもっているため

に部下の経済厚生が引き下げられている状況である。したがって、労働時間規制によってこうした状況を改善することに合理性がある。

一方、Artus, Cahuc and Zylberberg (2007) は、フランスの労働時間規制の歴史を概観して政府の労働時間規制には、主につぎの三つのことがその根拠としてあげられてきたことを指摘している。

(i) 市場の競争から守られた、良心に欠ける経営者によって過剰な労働時間を押しつけられている労働者を守るため。

(ii) (家族や友人等と) 自由な時間を共に過ごすことができるように時間の使い方の同期 (coordination) を図るため。

(iii) 雇用を創出するため。

フランスの場合、(iii) が特徴的である。

4 法定労働時間の短縮が労働時間と雇用に与える影響

労働協約による所定労働時間や法定労働時間の短縮が労働市場に与える影響についてみよう。法定労働時間の短縮は、労働者一人当たりの労働時間を短縮し、雇用を増やすと考えられがちであるが、理論上は労働時間を増やし、雇用を減少させる場合があることが考えられる。

ここでは図2を用いて残業がある(最適な労働時間が法定労働時間を超えている)場合について簡略に説明する⁶⁾。まず、生産量が一定という下で企業が費用最小化行動をとる場合を考える。法定労働時間が T から T' に短縮されると等費用線の屈折点が左に移動し、等費用線は $\Gamma\Gamma$ から $\Gamma'\Gamma'$ に変化する。したがって、企業に最適な労働時間は H^* から H^{**} へと延長させる効果(代替効果)がある。これは、法定労働時間の短縮が実質的な準固定労働費用($-aT+Z$)を大きくし、費用が相対的に低くなった労働時間をより多く企業が使おうとする行動をとっているものと考えられる⁷⁾。

さらに企業が利潤最大化行動をとると、雇用も減少することがわかる。法定労働時間の短縮は、企業の労働費用を増大させる。したがって、利潤最大化を図るためには生産規模を縮小する必要がある。このことは、図2にあるように等量線が YY から $Y''Y''$ へと下方へシフトすることを意味

している。これに対応して等費用線も $\Gamma'\Gamma'$ から $\Gamma''\Gamma''$ へとシフトする。したがって、雇用は最終的に当初の N^* から N^{**} へと減少する(規模効果)。

なお、最適労働時間の条件式((10)式)に生産量が含まれていないことから図2に示したように生産規模が変化しても企業の最適労働時間 H^{**} は変化しない。

このように、残業がある企業の場合、法定労働時間の短縮は、代替効果と規模効果によって労働時間を長くし、雇用を減少させる。

つぎに、こうしたことを念頭に労働時間の推移とその背景についてみてみよう。

III 日本の労働時間の長期的推移と背景

1 労働時間の長期的推移

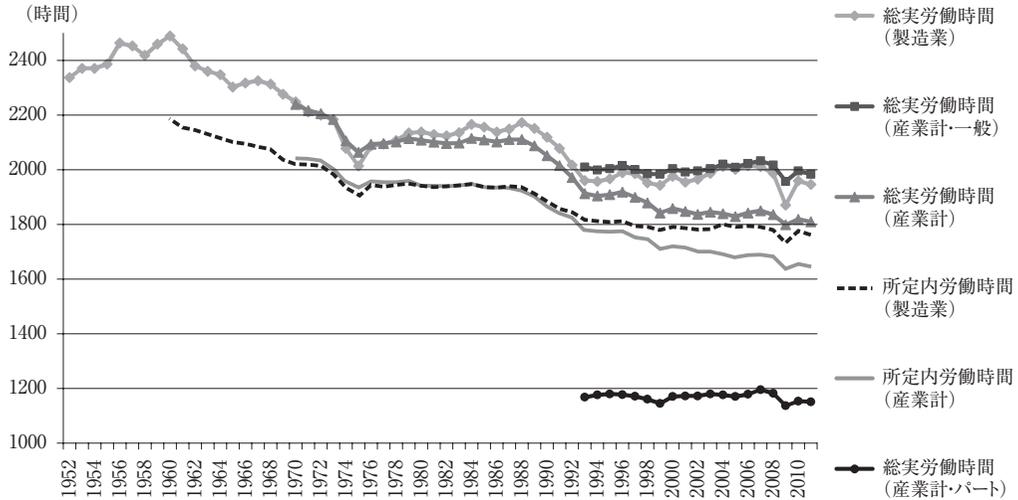
この節では、日本の労働時間の長期的推移とその背景をみていく。

事業所ベースでみた労働時間の推移を長期的にみると、1960年頃にピークに達した後1970年代半ばまで減少を続けた。その後、経済成長率が低下した中で、労働時間はほぼ横ばいで推移した。そして、1980年代後半から1990年頃にかけて大きく減少した後産業計の総実労働時間は緩やかに低下傾向を示している(図3)。

高度成長期の労働時間の短縮は、製造業の鉄鋼・機械をはじめ1960年頃に残業の多かった業種における所定外労働時間の短縮に加え、中小企業や中小零細企業での所定労働時間の短縮があった。さらに、1960年代後半以降大企業でも週休の増加等による所定労働時間の短縮が進み、そのことが総実労働時間の短縮に大きく寄与した。こうした背景には、①戦後の出生率の低下や進学率の上昇などによる若年労働力の供給の増大が見込めない中で、企業は労働時間を短縮することによって労働需要の大幅な増大に対応して労働力を確保することを余儀なくされたことに加えて、②所得の増加に伴って労働者側も余暇時間の増大を望み、それに応じて労働組合が労働時間の短縮を要求していったことなどがある(労働省(1971))。

第一次石油危機後の1970年代後半から1980年

図3 年間労働時間の推移（事業所規模30人以上）



注：「所定内労働時間」は『毎月勤労統計調査』の統計用語で、概念的には「所定労働時間」と同じ。
資料出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』

代においては、所定労働時間の短縮が停滞し、総実労働時間も横ばいで推移した。この背景には、経済成長率が鈍化する中で、労働需給が緩んだことや労働生産性の伸びが鈍化したことがある。所定内労働時間の短縮が停滞したのは、週休二日制の普及が足踏みをして、週当たりの出勤日数の減少が停滞したためである。週休二日制の普及は中小企業において遅れ、他方、大企業も含めて残業が常態化し、年次有給休暇の取得率は平均約5割と低迷していた。

1987年に労働基準法の改正により、所定労働時間は1日8時間、1週40時間という法定労働時間を超えてはならないと定められた。そして、この労働時間の短縮は10年をかけて段階的に実施されることになった。この改正は、労働組合の要求によるというよりは、当時欧米諸国との間で生じた貿易摩擦に対応する内需拡大策の一環であったとの指摘がある。「企業別組合も、雇用を確保しつつ賃上げを達成することに腐心し、労働時間の面で企業に足枷を課することは回避していた。（中略）日本と欧米との労働時間の水準のギャップは「不公正競争」の格好の批判材料とされた。このような国際的批判の高まりに直面して、わが国政府は、1986年に、「欧米先進諸国なみの年間総実労働時間の実現と週休二日制の早期

完全実施」を明確な政策目標として樹立し、1987年の前記労働法改正となった」（菅野2002）。しかし、一方で、梅崎（2008）は、当時の労働省の関係者からの聞き取りにより、1970年代からの研究を踏まえて、1982年に学識経験者による労働基準法研究会を再開し、労働時間短縮に向けた周到な準備を行った上で、中央労働基準審議会の場で労使が意見を調整するという方式がとられたことを明らかにしている。

労働時間の短縮は、法改正に加えて折からのバブル景気によって労働需給が逼迫したこともあって着実に進展していった。1988年から1993年までで年間の総実労働時間は200時間強短縮している。所定労働時間も120時間程度短縮している。このような背景には、週休二日制導入等に伴う出勤日数の減少があった。月間出勤日数は1987年の22.3日から1993年の20.4日に減少している。

バブル崩壊後も総実労働時間は減少しているが、これは主に第三次産業化や雇用形態別の労働者構成の変化によるものである。実際、製造業の所定内労働時間はほぼ横ばいで推移している。また、一般労働者（フルタイム労働者）とパートタイム労働者の総実労働時間はほぼ横ばいで推移しており、パートタイム労働者の比率が高くなったことによって、雇用形態計の総実労働時間が短く

なったことがうかがえる(図3)。パートタイム労働者比率の高い第三次産業が増大したことや、長期不況の中で人件費抑制のためにパートタイム労働者等の非正規従業員の比率を高めたことで、見かけ上労働時間の短縮が進んだように見えるだけである。2000年代に入り、緩やかな景気回復とともに、総実労働時間も増大傾向にあったが、

2008年は金融危機の影響で減少している。

世帯を対象にした『労働力調査』の週労働時間別の非農林業雇用者の推移でみても、同様なことが観察される(図4~図6)。第一に、男女計でみると、労働時間が短縮したのは、高度成長期と1980年代後半以降、特に労働基準法改正後バブル景気の頃である。第一次石油危機後の低成長

図4 週労働時間別非農林業雇用者の分布と平均週労働時間(男女計)

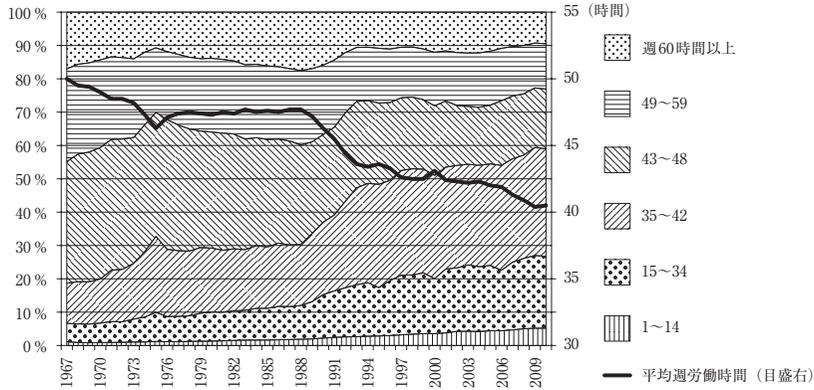


図5 週労働時間別非農林業雇用者の分布と平均週労働時間(男性)

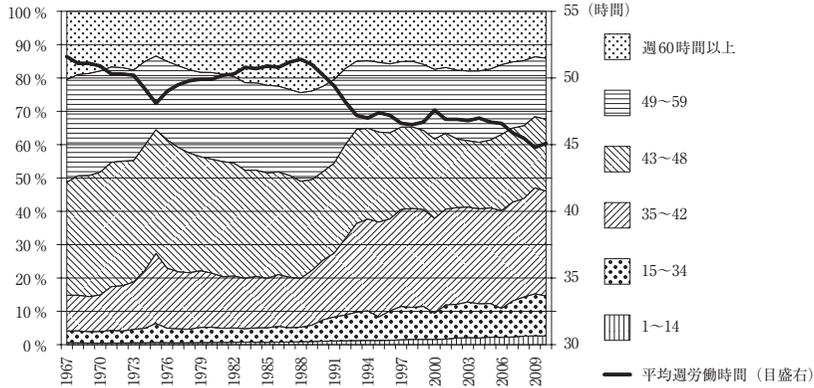
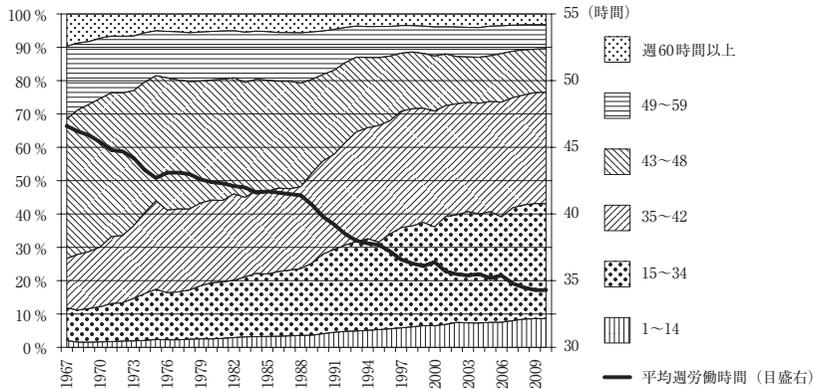


図6 週労働時間別非農林業雇用者の分布と平均週労働時間(女性)



期やバブル崩壊後の時期においては、労働時間の短縮はあまりみられず、石油危機後の低成長期はやや増大した。第二に、男性では労働時間は比較的長く、短縮傾向は総じて緩やかである。1980年代後半のバブル景気の頃は顕著な労働時間の短縮がみられたもの、第1次石油危機後の低成長期では、むしろ、残業時間増大による長時間化の傾向がみられた。また、この時期は、週60時間以上の長時間労働の割合も増大した。さらに、バブル崩壊後以降の長期不況下においても、労働時間の短縮はほとんどなく、長時間労働者の割合が増大した。第三に、女性では、労働時間はほぼ一貫して短縮傾向がみられる。第一次石油危機後の低成長期やバブル崩壊後の長期不況下でも週当たり労働時間は平均で見ても短縮しており、また、短時間労働者の割合もほぼ一貫して増大している。この背景には、労働時間の比較的短い第三次産業就業者の増大やパートタイム労働者の増大の影響が女性の場合により強く表れたことが影響しているものと考えられる。このように、女性の場合には、労働時間の短い産業や雇用形態に就業する労働者が増大したことを比較的強く反映しているものと考えられる。

個々の労働者の労働時間の供給行動は、性や年齢、婚姻状況、学歴等の労働者の属性の違いによっても異なる。黒田（2009）は、総務省統計局『社会生活基本調査』の個票を用いて、属性を調整した生活時間の推計を行い、つぎのことを明らかにしている。就業者一人当たりの週労働時間は1976年から1986年にかけて増大したのち、緩やかに減少したものの2001年以降再び増加した。1986年と2006年で週当たり労働時間を比較すると統計的に有意な差はない。1990年代の労働時間の減少はパートタイム労働者の比率が上昇したことによる面が大きい。1990年代のフルタイム労働者の労働時間の減少はそれほど大きくない。週休二日制の普及によって、土曜日の労働時間は減少しているものの、平日の労働時間は増大しており、週末の労働時間が平日にシフトしたことがうかがえる。1986年以降女性の労働時間にはほぼ変化はなかったものの通勤時間や家事労働などの家計生産時間が減少したため、余暇時間は増

加した。また、男女とも過去30年間で週当たり3～4時間の睡眠時間の減少がみられる。また、神林（2010）は、総務省統計局『就業構造基本調査』の個票を用いて、属性別の労働者構成の変化が全体の一人当たりの平均労働時間に与える影響を分析し、1987年から1992年間の労働時間の短縮は、属性別の労働者構成の変化の影響は少なく、大半は各属性ごとの労働時間が変化したことによるものであることを示している。

労働時間は、労働者の労働供給行動だけで決まるのではなく、労働需給の状況や生産性の上昇、パートタイム労働者の増大などの労働需要側の要因、そして法的規制など制度的な要因によっても大きな影響を受けている。とりわけ、フルタイム労働者の場合は、労働需要側の要因の影響が大きいと考えられる。

まず、労働需給と労働時間の短縮の関係についてみてみよう。労働需給が逼迫して労働力不足の状態にあれば、企業は労働時間などの労働条件を改善して労働力を確保するという行動をとるものと考えられる。労働市場の需給状態を表す指標として有効求人倍率をとる。この指標は、求職者一人当たりの求人数を表す。そこで、有効求人倍率が1倍を超えた時期を1967年以降でみると、1967年6月～1974年9月、1988年6月～1992年9月、2005年12月～2007年12月となっており、前二期間については、図3～6でみた産業計の所定内労働時間の短縮した時期や男性の週平均労働時間が大きく減少した時期と一致している。しかし、この二つの時期はまた、政府の労働時間短縮政策が強く推進された時期でもある。1960年代の労働時間短縮機運を盛り上げたものとして、1962年に、ILOで「労働時間短縮勧告」が採択されたことがあげられる。これは週40時間を目標に、漸進的に労働時間を短縮すべきであるとするものであった。60年代には労働組合も労働時間短縮交渉に取り組み、電機産業などで隔週週休二日制を導入するところが増えていった。また、1970年代に入ると、政府も労働時間短縮政策を打ち出した。1971年に労働大臣の私的諮問機関として「労働者政策ビジョン懇談会」が設置され、翌年週休二日制についての報告書がまとめ

られた。これを受けて、労働省は「雇用対策基本計画」（1973年1月閣議決定）において、「1977年までに週休二日制が一般化することを目途としてその普及を図る」ことを定めた（神代・連合総合生活研究所（1995））。

1980年代半ばからの労働時間短縮政策については、すでに述べたように、1987年の労働基準法改正によって、法定労働時間は一日8時間、週40時間に漸次短縮されることとなった。そして、「週40時間制の法定化や年休日数の引き上げは、労働時間に関するわが国の法定基準を「最低基準」よりは「標準基準」に近いものにしており、賃金が文字どおりの「最低賃金」制度を基礎としているのに比して、労働時間において法の果たす機能は極めて大きい」（菅野（2002））。Kawaguchi, Naito and Yokoyama（2008）は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の個票を用いて、1987年の労働基準法改正による法定労働時間短縮が実労働時間に与えた影響を計測し、法定労働時間1時間の減少は、年ダミーを入れない場合は実労働時間を約30分短縮するという結果を得たが、年ダミーを入れて計測するとわずか8.4分しか短縮しないという結果を得たとしている。このことは、改正労働基準法の法律の適用が労働時間の短縮につながったという直接の効果よりも、労働基準法の改正が労働時間短縮の機運を醸成し、労使交渉やバブル景気による人手不足が時短を促進したという側面も重要な役割を果たしたのではないかと考えられる⁸⁾。

2 長時間労働

バブル崩壊後の長期不況のもとで、パートタイム労働者など短時間労働で働く労働者が増える一方で、長時間労働で働く労働者の割合が増加し、いわゆるサービス残業も増大していることへの懸念が指摘されている（小倉（2007）など）。人員削減、事業再構築、成果主義などにより、労働時間、密度、プレッシャーは増大していることが指摘されている。

統計をみると、長時間労働者の割合は好況期よりはむしろ不況期に増加している。男性非農林雇用者に占める週60時間以上の労働者の割合

は、第一次石油危機後の経済調整期（1974～1987年）及びバブル崩壊後の長期不況期（1993～2002年）に拡大している（図3）。性・年齢別には、男性30歳台が多い。また、フルタイム労働者の有給休暇の取得率や取得日数は、1990年代半ば頃から低下・減少傾向にある。厚生労働省『就労条件総合調査』によれば、2011年に取得率48.1%、取得日数は8.6日である。

不況期の長時間労働の背景には、まず、人員削減により、業務量が所定労働時間内で処理できる量を超える状況が生じていることがあげられる。第一次石油危機後には企業は人員を削減する、いわゆる「減量経営」によって経営を立て直そうとした。また、1990年代後半以降の不況下にも、厳しい採用抑制や人員削減が行われた。長時間労働は、早期退職や希望退職の募集を行った企業ほど多く、企業の人件費削減という側面が強い。また、日本の時間外労働の割増賃金率が諸外国に比して低いことも日本の企業が業務が増えても残業増で対応しようとする傾向が比較的強いことの背景にあることが指摘されている。たとえば、労働政策研究・研修機構『労働時間の実態と意識に関する調査』（2004年）によれば、残業を行う理由として「そもそも所定労働時間内では片付かない仕事量だから」（61.3%）、「最近の人員削減により、人手不足だから」（33.7%）をあげる者が多い。

長時間労働は、健康や生活面での満足度・幸福度に負の影響があるだけでなく、技能形成に負の影響があることが指摘されている（玄田（2005））。

長時間労働に関連して、いわゆるサービス残業や持ち帰り残業など、残業代が支払われない残業が1990年代後半以降傾向的に増えていることが指摘されている。高橋（2005）は『労働力調査』と『賃金構造基本統計調査』の労働時間の乖離から、2003年に月間30時間から40時間のサービス残業が行われていると推計している。しかし、このような長時間労働やサービス残業はなにも日本に限ったことではない。程度の差はあれ、先進国共通にみられる現象である。職業別には、専門的・技術的職業従事者や管理職が多い（Hart（2004）、Pannenberg（2005））。

サービス残業増加の背景として、菅野（2002）は、①高度の知的・専門的労働が労働時間管理になじみ難い性質があること、②競争力確保のために人件費の総額を一定比率内に抑える「総人件費管理」が残業費の抑制をもたらしていることを指摘している。実際、サービス残業を行っている労働者は、専門的・技術的職業従事者や管理職などホワイトカラーの職種が多い。また、先の『労働時間の実態と意識に関する調査』では、サービス残業をしている理由として、「申請しても予算制約で支払われないから」をあげる者も多い（19.4%）。しかし、サービス残業の背景には、労働者の余暇選好の違いやサービス残業には高い報酬が支払われていることがある。高橋（2005）は、余暇選好の比較的弱い労働者にサービス残業が多いこと、そして、サービス残業を行う労働者は、残業代を調整しても同様な属性をもった労働者よりも高い賃金を得ていることを示した。このことは、サービス残業をすることによって、将来の昇進や昇給といった形でより高い賃金の仕事に就くことができ、高い賃金を得ていることを示唆している。Pannenberg（2005）は、ドイツのパネルデータを用いて、10年間継続して1週間に1時間サービス残業を余計にする労働者は、2%高い賃金を得ていることを示している。このように、サービス残業は、将来の昇進・昇格によって支払われるという側面もある。いわば、労働者の意思によって自発的に行われているサービス残業である。上述の『労働時間の実態と意識に関する調査』によれば、サービス残業をする理由として、「申請しても予算制約で支払われないから」（19.4%）をあげる者よりは、「自分が納得する成果を出すための残業で手当てを申請していないから」（23.2%）をあげる者の方が多い。

長時間労働やサービス残業は、労働者がみずから自主的に合理的な判断で行っているのであれば、特に問題はない。公的な規制をする理由も見当たらない⁹⁾。しかし、現代の職場では一人で自由に仕事を行っていることはむしろまれであり、他の労働者と共同でお互いの仕事の進捗状況に合わせて仕事を進めていく必要がある。その意味では相互に補完性が高くなっている状況にある。こ

のような状況下で、職場の時間管理を行っている管理職がワークホリック（仕事中毒）になっている場合には単に自身の問題では済まなくなり、当該管理職の管理の下におかれる労働者に負の外部効果を及ぼす可能性が高い。大竹・奥平（2009）は、管理職が仕事を先に延ばす性格を持っている時に、長時間労働になりやすいことをアンケート調査をもとにした分析から明らかにしている。

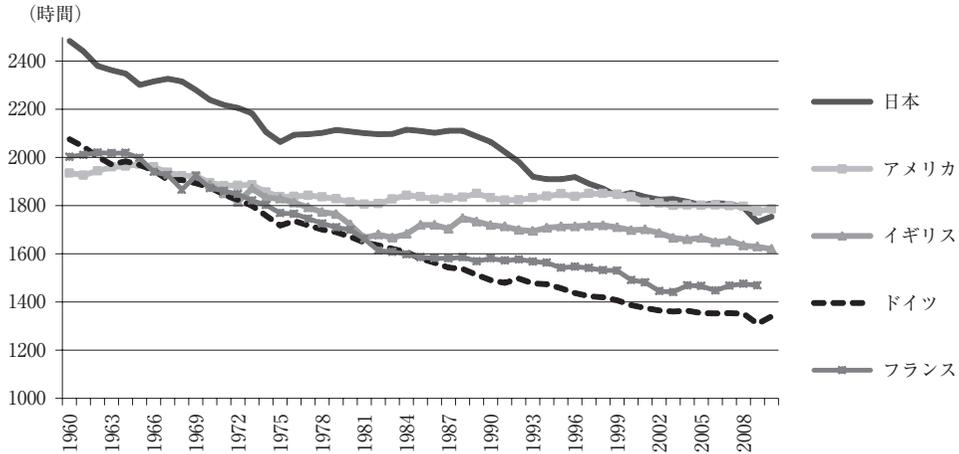
このように市場に任せていると労働者の意に反して長時間労働を強いられる場合には、法的に労働時間を規制することが必要である。

IV 労働時間の国際比較

労働時間の厳密な国際比較は難しい。そもそも労働時間の統計的把握が難しいうえに各国間で統計が異なっていて比較が難しい面もある¹⁰⁾。しかし、大まかな労働時間の比較と推移の違いはみることができよう¹¹⁾。この節では、労働時間の国際比較を行い、各国間の労働時間の違いとその背景にある要因をみてみたい。

図7は、日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスについてOECDが推計した労働者1人当たりの年間労働時間の長期的な推移である¹²⁾。これによると、つぎのことがわかる。第一に、日本の労働時間は1980年代半ばまではこれら四カ国と比べると長かったが、1980年代後半から1990年代はじめにかけて大きく短縮し、アメリカとほぼ同じ水準となっている。第二に、日本やアメリカの労働時間は西欧諸国と比べるとかなり長い。日本とアメリカが1800時間前後であるのに対して、ドイツとフランスは1400時間前後と400時間程度の差があることである。イギリスはほぼその中間である。第三に、歴史的にみると、1960年代に、アメリカよりも西欧諸国の方が、労働時間が長かった時期があったことである。ドイツやフランスではそれ以降ほぼ一貫して労働時間が短縮していったのに対して、アメリカでは1970年代半ばの石油危機以降ほぼ横ばいで推移し、アメリカと西欧諸国の労働時間の格差が拡大していった。イギリスはドイツやフランスと同様に労働時間が短縮していたが、1980年代以

図7 労働者一人当たり年間労働時間の国際比較（産業計，雇業者）



注：1) 日本の1960～1969年は事業所規模30人以上製造業，1970～1989年は事業所規模30人以上産業計，いずれも『毎月勤労統計調査』。1990年以降はOECD.Stat。

2) ドイツの1990年までの数字は，旧西ドイツ。

資料出所：OECD.Stat (extracted on 21 May 2012)，厚生労働省『毎月勤労統計調査』

降横ばいで推移している。

アメリカと西欧の間の労働時間の格差については，近年多くの研究がなされており，さまざまな要因が指摘されている。以下，これらの研究で指摘されている要因についてみていこう。

1 税・社会保険料

Prescott (2004) は，各国の税・社会保険料の負担の違いが，先進主要国間の労働時間の違いの最も重要な決定要因であるとした¹³⁾。西欧大陸諸国（ドイツやフランスなど）では，税・社会保険料の負担（税のくさび (tax wedge) と呼ばれる）が重く，長時間働いても手取りの収入がそれほど増えないため長時間働こうとしないのに対し，アメリカでは税・社会保険料の負担が軽いいため，より長時間働いているという仮説である。実際，西欧大陸諸国の税・社会保険料負担は戦後かなり増大したのに対して，アメリカではそれほど変化しなかった。

Prescott (2004) はリアルビジネスサイクル仮説 (RBC) において標準的な動学的一般均衡モデルを用いている。実際のデータに当てはめてパラメーターの値を推計するという手法ではなく，

RBCにおいて用いられるカリブレーションの手法が用いられている。カリブレーションでは，選好や生産技術等に関するパラメーターの値を仮定して，シミュレーションを行い，その予測値が現実のデータと似たような特性を示すことをもってモデルが現実の経済を説明するのに適切であると判断する。

理論モデルのパラメーターに適切な値を入れて，労働供給量（生産年齢人口当たりの週当たり労働時間）をG7の国について予測すると，実際の労働供給量とかなりよく当てはまる結果を得ている。したがって，このモデルが適当であると判断している。すなわち，G7の国々間の生産年齢人口一人当たりの週労働時間の違いは，ほとんど税・保険料負担の差で説明できるという結果を得たとしている。

しかし，Prescott (2004) のこの結果に対してはいくつかの問題が指摘されている。

第一は，想定された労働供給の弾力性の大きさに関する問題である。Prescott (2004) ではコブ・ダグラス型の効用関数を用い，また，効用関数の中のパラメーターの値をモデルの当てはまりをよくするため適当に設定しているが，これらの想定

から計算される労働供給の弾力性がかなり大きい値であることである。実際、労働課税の税率 $\tau = 0.5$ の場合の労働供給の賃金に対する非補償弾力性（マーシャル弾力性）をモデルから計算すると、0.77 となる。また、労働供給の非勤労所得に対する弾力性を示す所得弾力性は -0.77 という値になる（Alesina, Glaeser and Sacerdote (2006)）。しかし、この値は、マイクロデータを用いた実証研究で得られている労働供給の弾力性に比較するとかなり大きな値である。Blundell and Macurdy (1999) などにまとめられているように、欧米では労働供給の弾力性に関して膨大な研究の蓄積がある。これらによると、家計の主な稼ぎ手である男性に関する非補償弾力性の推計値の中央値はほぼゼロであり、最も高い推計値も Prescott (2004) の想定を大幅に下回っている。ただし、既婚女性の場合は比較的大きな非補償弾力性が推計されており、推計値の中央値が約 1 となっている。したがって、既婚女性に関しては Prescott (2004) のようにアメリカと欧州大陸諸国の間の労働時間の差が税・社会保険料の違いによってすべて説明できる可能性はあるものの、男性については説明できない（Alesina, Glaeser and Sacerdote (2006)）。

第二は、税収の用途や給付との関係である。Prescott (2004) では、税収は純粋な政府支出を除いてすべて家計に所得によらない一括給付として移転されると仮定していた。このような給付があると、所得効果によって家計の労働供給は減少する。したがって、税率が高くなればなるほど、労働供給は減少するモデルとなっていた。しかし、税収・社会保険料が一括給付ではなく、労働供給を高めるような支出として使われれば、労働供給への影響は異ってくる。たとえば、女性の継続就業を助ける保育所の設置・運営費の公的補助や育児休業の助成金として支出される場合は、労働供給への負の影響は軽減される。このことが、スウェーデンのように税率が高くとも労働供給が減少しない国があることの原因であるとする研究もある（Rogerson (2007)）。その他にも税・社会保険料が高齢者や失業者の就業促進に使われる場合は、労働供給への影響は一括給付の場合と

異なって労働供給を減少させない可能性がある。

このように、税・社会保険料が Prescott (2004) の仮定のように家計への一括給付ではなく、他の用途に使われる場合は、労働供給がそれほど大きく減少しないことが考えられる。

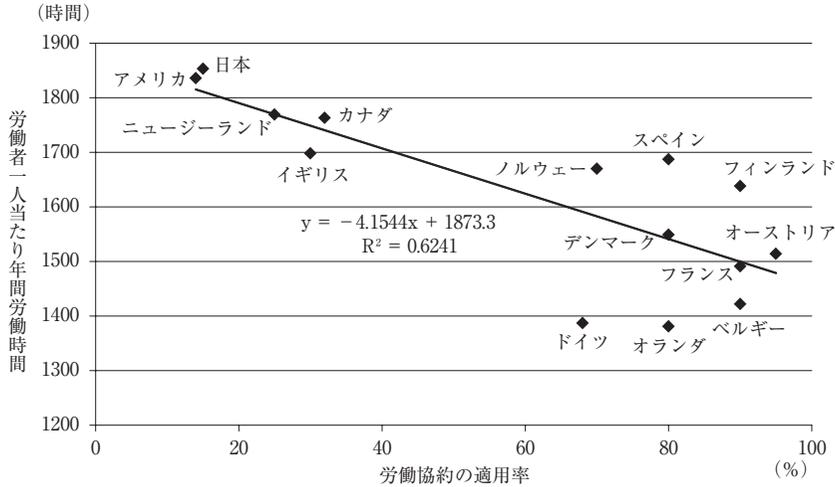
2 労働組合・法規制

西欧大陸諸国で労働時間の短縮が進んだ要因として労働組合の影響やそれを背景とした労働時間の法規制が考えられる。労働組合の交渉力を示す指標は難しいが、労働組合組織率よりは、労働協約の適用率の方が適当であると考えられる。図 8 は労働協約の適用率と年間労働時間との関係を示したものである。これによると、労働協約の適用率が高い国ほど、労働時間が短いことがはっきりと示されている。

歴史的にみると、フランスやドイツなど西欧大陸諸国では、1970 年代半ば以降深刻化した失業問題への対応として、「時短による雇用創出」をスローガンに、労働組合が労働時間の短縮を要求した。フランスでは、1960 年代後半以降、労働組合運動が盛んになった。それを背景に長い労使交渉の末に、それまでの週 40 時間から 39 時間にすることに合意した。政府はそれまで中立的であったが、その後 1981 年にミッテラン政権が登場すると一連の法律を制定して、有給休暇の増大と残業時間の制限による時短を強力に推し進めた。そして、2000 年には週 35 時間労働法制が導入された。ドイツでは、法定労働時間は 1938 年から週 48 時間のままであったが、1970 年代半ばまでは労働生産性の上昇に伴って労働時間の短縮が進んだ。第一次石油危機後、労働組合は時短による雇用創出（ワークシェアリング）という政策を追求し、トータルの賃金は減少しないままで、言い換えれば時間当たり賃金を上昇させて、労働時間を短縮することを要求した。イタリアなど他の西欧大陸諸国でもこうした時短の動きは広まった。

しかし、これらの国々の時短では、総賃金額は減少しなかったため、時間当たり賃金費用の増大となり、資本への代替等を通じて総じて雇用が減少した。Crépon and Kramarz (2006) は、フラ

図 8 労働協約の適用率と労働者一人当たり年間労働時間 (2000 年)



資料出所：OECD.Stat, OECD *Employment Outlook* 2004 (Table 3.3)

ンスの週 40 時間から 39 時間への労働時間短縮 (1982 年) と週 39 時間から 35 時間への労働時間への短縮 (1998 ~ 2002 年) を計量的に分析して、40 時間から 39 時間への時短の場合には雇用を減少させる効果があったが、39 時間から 35 時間への時短の場合には雇用は増加したとしている。しかし、後者で雇用が増加した要因は労働時間短縮の規定とともに設けられた社会保険の事業主負担分の軽減措置による労働費用の減少と柔軟な労働時間制度の拡大による生産性の向上によるものであり、法定労働時間の短縮そのものによる雇用創出効果は、きわめて限定的であったとされている (Artus, Cahuc and Zylberberg (2007))。Hunt (1999) は、ドイツにおける所定労働時間の短縮が実労働時間、雇用、賃金に与える影響を 1985 年から 1994 年のドイツの社会経済パネルデータ (GSOEP) を用いて分析した。その結果、この期間に、労働時間の短縮を補うだけの時間当たり賃金の上昇があったこと、労働時間の短縮は雇用を減少させた可能性が高いことを示し、雇用の減少という代償を伴って雇用が維持された労働者に短い労働時間と高い賃金率を実現させたとしている。

このように、西欧大陸諸国で労働組合が労働時間の短縮を強く要求したのは、ワークシェアリングによって雇用を創出するためであった。しか

し、結果的に労働時間は短縮されたものの雇用の増大にはつながらなかった。

3 選好・文化・社会的乗数効果

欧州大陸諸国の労働時間がアメリカよりも短いのはそもそもこれらの諸国の労働者が余暇を所得よりも選好する選好の違いにあるとする仮説である (Blanchard (2004))。実際、ドイツやフランスの時間当たりの労働生産性はアメリカと比較して戦後まもなくは大きく下回ったが、その後キャッチアップし、現在ではほぼ同じである。したがって、人口当たりの就業率に大きな違いがなければ、労働時間が短い分だけ一人当たり GDP はアメリカよりは低い。たとえば、フランスの一人当たりの GDP はアメリカと比較して約 3 割少ないが、それは、労働時間が約 3 割短いからである。すなわち、フランスの労働者が所得よりは余暇をより強く選好した結果、生産性の上昇を所得の増加ではなく、余暇時間の増加を選択した結果であるという考え方である。いわば、フランスとアメリカの選好・文化の違いによるものとする考え方である。しかし、上述のように、歴史的にみれば、1960 年代初め頃まではヨーロッパの方がアメリカよりも労働時間が長かった時期もあった。また、たとえば、教義上勤労を重んじるプロテス

タントであるかどうかによって労働時間に差はないという計量分析の結果もある (Alesina, Glaeser and Sacerdote (2006))。これらの事実は嗜好や文化の違いのみで労働時間の違いを説明することが困難であることを示している。

社会的乗数 (social multiplier) の効果を考慮すれば、仮に欧州大陸諸国でのミクロレベルでの労働供給の弾力性が小さくとも、マクロの労働供給の弾力性は高い可能性がある。社会的乗数効果とは、ある労働者の休暇の取得による効用が家族や他の労働者の休暇の取得によって正の影響を受けることである。つまり、余暇時間 / 労働時間が他の人の余暇時間 / 労働時間と補完的である状態をいう。たとえば、労働者が夏に長期休暇をとることの効用は、家族や友人が同時期に長期休暇をとる場合には、そうでない場合に比べて、大きいならば、社会的乗数効果が働く。また、こうした長期休暇の習慣が定着していけば、自然と長期休暇中の余暇活動を助けるさまざまな施設やサービスも整備されてきて、長期休暇を取る効用が高まる可能性がある。欧州大陸諸国で、このような社会的乗数効果が働いて、長期休暇をとる習慣が定着していったことも十分考えられる。

しかし、Alesina, Glaeser and Sacerdote (2006) はこうした社会的乗数の効果を勘案してもマクロの労働供給の弾力性の大きさは、税・社会保険料の差のみでアメリカと欧州大陸諸国間の労働時間の差を説明できるには不十分であり、むしろ労働組合や政府の規制が大きな役割を果たしたのではないかとしている。

4 日本の労働時間への示唆

以上のような労働時間の国際比較をめぐる議論は、日本の労働時間のあり方についてどのような示唆を与えているのであろうか。

まず、税・社会保険料の労働供給に対する影響である。日本では労働供給の弾力性の推計に関する研究の蓄積が欧米に比べて遅れている。林 (2003) は労働供給の弾力性を推計した日本の研究をサーベイし、①既婚女性や高齢者に関しては労働供給弾力性の推計はあるが、壮年男性の推計はほとんどないこと、②税・社会保険料を差し引

いた税引き後の賃金の労働供給弾力性に関する推計はほとんどないこと、を指摘した。しかし、最近労働供給の弾力性の推計を行った研究が現れて来た。それによると、日本でも労働供給の弾力性は大きくない。黒田・山本 (2007) は、『社会生活基本調査』や『賃金構造基本統計調査』を用いてFrisch弾力性を計測し、就業の選択 (extensive margin) と労働時間の選択 (intensive margin) のふたつの労働供給行動を合わせた場合で、男性で0.2～0.7程度、女性で1.3～1.5程度という結果を出している。また、Bessho and Hayashi (2008) は、税引き後賃金に関する弾力性を推計し、推計式によって異なるが、非補償弾力性は0.059～0.211となっているが、所得効果は、 $-0.32 \sim -0.79$ という結果になっている。さらに、別所 (2010) は、税引き後賃金に関する労働供給の非補償弾力性を推計し、就業の選択と労働時間の選択の両方の労働供給行動を合わせた場合で、男性0.079、女性0.342という結果を出している。これらの結果は、日本でも労働供給の賃金弾力性が、Prescott (2004) の想定に比べてかなり小さいことを示している。

また、税・社会保険料の用途や給付との関係でみると、育児・介護休業時の賃金補填や高齢者雇用継続給付金、訓練給付などの形で社会保険である雇用保険から給付が行われており、一括給付ではなく、就業促進的な施策にも使われている。

こうしたことを踏まえて、國枝 (2008) は、「わが国においても各種給付制度のもたらすインセンティブ構造の方がより重要であると考えられ、Prescott (2004) のモデルは、現実の労働時間の分析にはあまり有用ではないと思われる」(p.58) と結論付けている。

なお、Prescott (2004) が分析しているのは、生産年齢人口一人当たりの労働時間であり、これは就業率に労働者一人当たりの労働時間をかけたものである。したがって、基幹年齢層の男性の労働時間に焦点を当てて分析したものではなく、税・社会保険料が既婚女性や高齢者の就業・不就業の選択行動に与える効果も含んだ分析である。

第二に、労働組合や法規制についてである。西欧の大陸諸国の労働時間が短いのは、時短による

雇用創出というワークシェアリングの思想に基づいた労働組合運動やそれを背景とした政府の法規制によるところが大きいことを見てきた。図8に示されているように、労働組合の交渉力を示すと考えられる労働協約の適用率は、アメリカなどのアングロ・サクソンの国と同様に小さい。このことは、労働時間の短縮をする上で、政府による規制の重要性が相対的に高いことを示していると考えられる。とりわけ、企業別労働組合という組織上の問題もあって、企業間の同期をとることが時短の推進には必要であることから政府の役割は大きいと思われる。しかし、労働時間の短縮は、職場の労使関係がきわめて重要な役割を果たすことにも留意する必要がある。

第三に、文化や社会的乗数についてである。歴史的に西欧諸国もかなり労働時間が長い時期があったことを考えると、日本が文化の違いによって西欧諸国より労働時間が長いという説は、それほど説得力があるとは思われない。むしろ、日本では、たとえば有給休暇の取得率が低く、その理由として休暇をとると職場の同僚に迷惑がかかるからということをおげる労働者の割合が高いという事実が示すように、余暇取得に対する負の社会的乗数効果（＝働くことに対する正の乗数効果）が働いているのかも知れない。

V まとめ

本稿では、余暇と労働時間の長期的な推移とその背景について経済理論や国際比較も交えて検討した。その結果、主につぎのようなことが明らかになった。

第一は、日本の一般労働者の労働時間の長期的な推移をみると、労働需給が逼迫している時期に短縮しており、労働需給が緩和している不況期にはあまり短縮傾向はみられないことである。

第二は、1987年の労働基準法改正は、確かに日本の労働者の労働時間をアメリカとほぼ同じ水準まで短縮するのに貢献した。しかし、一般労働者の労働時間は、バブル崩壊後のマクロの経済状況も反映して1993年以降ほぼ横ばいであったことである。

第三は、日本やアメリカと西欧大陸諸国の労働時間の差をすべて税・社会保険料負担（税のくさび）の差で説明するのは無理があることである。また、マクロの労働供給への影響を考えるためには、税・社会保険料の使途や給付の構造が労働力率に与える影響も考慮しなければならない。

第四は、西欧大陸諸国で労働時間が短縮した背景には、労働組合運動の高まりもあって雇用創出のために労働時間を短縮するというワークシェアリングの考え方に基づいて、労働協約や政府の法規制によって短縮したことが大きいことである。ただし、その結果労働時間は短縮されたものの失業は増大した。

今後の日本の労働時間のあり方を考える上で、こうした知見を生かしていくことが重要である。

- 1) これは、効用関数 $U(C, L)$ が quasi-concave という仮定と同値である。
- 2) 導出方法についてはたとえば、Cahuc and Zylberberg (2004) を参照されたい。
- 3) この項は、杉浦 (2009) 及び Calmfors and Hoel (1988) に負うところが大きい。
- 4) 最適な労働時間が法定労働時間を下回る場合や一致する場合もあるが、日本では大半の企業で残業がある。厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』(2003年)によれば、2003年9月最後の1週間に残業をした正社員の割合は61.6%に上っている。
- 5) 図1の H_1 は企業の最適な労働時間（指定労働時間とも呼ばれる）を示している。 F 点での効用が A 点での効用よりも高ければ、個人は最適な労働時間 H^* よりも長くてもこの企業で働く。
- 6) 詳しくは、Calmfors and Hoel (1988) や Kawaguchi, Naito and Yokoyama (2008) を参照されたい。
- 7) (10) 式の左辺の分母は $wH - aT + Z$ となり $-aT + Z$ が実質的な準固定労働費用となることを示している。
- 8) 労働省 (1998) は当時の労使交渉で時短が大きなテーマであったことを指摘している。
- 9) 小池 (2009) は、非定型、創造的な仕事は時間規制になじまないこと、また、日本では生産職場にもこうした仕事をゆだねていることを指摘している。
- 10) 小池 (2009) は、ホワイトカラー・エグゼンプションなどの制度的な要因もあり、とりわけ、ホワイトカラーの労働時間の国際比較が難しいことを指摘している。
- 11) OECD (2004) は、労働時間の国際比較可能性に関する実証的な調査結果から、「統計資料や統計方法の違いによる各国間の労働時間統計の測定誤差は恐らくそれほど大きくはないであろう」としている (p.56)。
- 12) 日本については、一部『毎月勤労統計』のデータを使用している。
- 13) Prescott (2004) の仮説をめぐる議論に関しては、國枝 (2008) がすぐれたサーベイをしている。この項もこの文献によるところが大きい。

参考文献

- 梅崎修 (2008) 「労働基準法の1987年改正をめぐる政策過程—オーラルヒストリー・メソッドによる検証の試み」『日本労働研究雑誌』, No.579, pp.54-65.
- 太田聰一 (2005) 「地域の中の若年雇用」『日本労働研究雑誌』, No.539, pp.17-33.
- 大竹文雄・奥平寛子 (2009) 「長時間労働の経済分析」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働市場制度改革』, 日本評論社, pp.179-195.
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.
- 神林龍 (2010) 「1980年代以降の日本の労働時間」樋口美雄編『労働市場と所得分配』バブル/デフレ期の日本経済と経済政策6, 慶應義塾大学出版会, pp.159-197.
- 國枝繁樹 (2008) 「労働時間と税制——Prescott論文を巡って」『日本労働研究雑誌』, No.575, pp.49-61.
- 黒田祥子 (2009) 「日本人の労働時間は減少したか? ——1976年-2006年タイムユーズ・サーベイを用いた労働時間・余暇時間の計測」ISS Discussion Paper Series J-174.
- 黒田祥子・山本勲 (2007) 「人々は賃金の変化に応じて労働供給をどの程度変えるのか? ——労働供給弾性値の概念整理とわが国のデータを用いた推計」『金融研究』日本銀行金融研究所, 第26巻, 第2号, pp.1-40.
- 玄田有史 (2005) 『働く過剰——大人のための若者読本』NTT出版.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学』第三版, 東洋経済新報社.
- 小池和男 (2009) 『日本産業社会の「神話」——経済自虐史観をたぐす』日本経済新聞出版社.
- 神代和欣・連合総合生活開発研究所 (1995) 『戦後50年産業・雇用・労働史』日本労働研究機構.
- 杉浦裕晃 (2009) 「雇用と労働時間の決定のしくみ」大橋勇雄編『労働需要の経済学』第5章, ミネルヴァ書房, pp.165-191.
- 菅野和夫 (2002) 『新・雇用社会の法』有斐閣.
- 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.
- 林正義 (2003) 「税制と労働供給——我が国における実証分析をめぐって」『経済研究』(明治学院論叢), 128号, pp.19-34.
- 樋口美雄 (2010) 「経済学から見た労働時間政策」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『労働時間改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, pp.25-32.
- 別所俊一郎 (2010) 「税負担と労働供給」『日本労働研究雑誌』, No.605, pp.4-17.
- 労働省 (1971) 『昭和45年労働経済の分析』(労働白書).
- 労働省 (1998) 『平成10年労働経済の分析』(労働白書).
- Alesina, A., E. Glaeser and B. Sacerdote (2006) "Work and Leisure in the United States and Europe: Why So Different?," *NBER Macroeconomics Annual 2005*, pp.1-64.
- Altunji, J. G. and J. Oldham (2003) "Vacation laws and annual work hours," *Economic Perspectives*, Federal Reserve Bank of Chicago, 3rd Quarter, pp.19-29.
- Artus, P., P. Cahuc and A. Zylberberg (2007) *Temps de travail, revenue et emploi*, La Documentation française, Paris.
- Bessho, S. and M. Hayashi (2008) "A Structural Estimation of the CES Preferences and Linear Labor Supply: The Case of Prime-age Males in Japan", Discussion Paper No. 2008-2, Department of Economics, Hitotsubashi University.
- Blanchard, O. (2004) "The Economic Future of Europe," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.18, No.4, pp.3-26.
- Blundell, R. and T. MaCurdy (1999) "Labor Supply: A Review of Alternative Approaches," in O. Ashenfelter and D. Card eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol.3, Elsevier Science B.V., pp.1559-1694.
- Boeri, T., M. C. Burda and F. Kramarz eds. (2008) *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA: Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?* Oxford University Press.
- Calmfors, L. and M. Hoel (1988) "Work Sharing and Overtime," *Scandinavian Journal of Economics*, Vol.90, No.1, pp.45-62.
- Cahuc, P. and A. Zylberberg (2004) *Labor Economics*, MIT Press.
- Crépon, B. and F. Kramarz (2006) "The Two French Work-Sharing Experiments: Employment and Productivity Effects," in T. Boeri, M. C. Burda and F. Kramarz eds., *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA: Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?* Oxford University Press, pp.167-188.
- Hart, R. (2004) *The Economics of Overtime Working*, Cambridge University Press.
- Hunt, J. (1999) "Has Work-Sharing Worked in Germany?" *Quarterly Journal of Economics*, CXIV, pp.117-142.
- Kawaguchi, D., H. Naito, and I. Yokoyama (2008) "Labor Market Responses to Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan," *ESRI Discussion Paper Series* No.202.
- OECD (2004) *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Pannenberg, M. (2005) "Long-term Effects of Unpaid Overtime Evidence for West Germany," *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52, No.2, pp.177-193.
- Prescott, E. (2004) "Why Do Americans Work So Much than Europeans?," *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, Vol.28, No.1, pp.2-13.
- Rogerson, R. (2007) "Taxation and Market Work: Is Scandinavia an Outlier?" *Economic Theory*, Vol.32, No.1, pp.59-85.

みに・なおき 神戸大学大学院経済学研究科教授。最近の主な著作に『労働供給の経済学』(編著, ミネルヴァ書房, 2011年)。労働経済学専攻。