

働き方改革関連法による 長時間労働是正の効果

山本 勲
(慶應義塾大学教授)

本稿では、働き方改革関連法が今後の日本の労働市場にどのような影響を与えるかを検討する。具体的には、働き方改革関連法によって実施される時間外労働時間の罰則付き上限規制の強化などの長時間労働是正策の実現可能性や、労働者のウェルビーイングや企業の生産性への影響について、先行研究をもとに整理する。まず、労働需要モデルと過去の実証研究の知見にもとづくと、所定内労働時間の減少や割増賃金率の上昇ではなく、時間外労働時間の上限規制を強化する形での量的規制は、長時間労働の是正に効果を有する可能性が示唆される。ただし、そうした長時間労働の是正効果を引き出すには、企業に法令遵守を徹底させるような監督・取締りの機能強化も重要であることも指摘する。次に、働き方改革関連法によって長時間労働が是正されると、労働者の身体的・精神的な健康が改善する可能性があることや、労働者のWLBの実現、企業における多様な人材の活用が進む可能性があることを示す。また、長時間労働の是正に伴って業務プロセスの見直しなどの働き方そのものを改革することができれば、時間当たりでみた生産性が向上し、労働時間が減少しても付加価値は減少しない可能性が高いことも指摘する。以上のことから、労使において企業・職場にあった働き方そのもの見直しが必要であるものの、働き方改革関連法には長時間労働是正の効果やウェルビーイングや生産性の向上効果が期待できるといえる。

目次

- I はじめに
- II 働き方改革関連法は長時間労働を是正できるか？
- III 長時間労働の是正はウェルビーイングや生産性にどのような影響を与えるか？
- IV おわりに

I はじめに

本稿では、働き方改革関連法によって実施される長時間労働是正策の予想される効果について、先行研究の知見などをもとに整理する。働き方改革関連法では、約70年振りの労働基準法の大幅な改正において時間外労働の罰則付き上限規制が

設けられるなど、今後の日本の労働市場における働き方を大きく変えうる労働法規の改正がなされている。今後、日本において長時間労働が是正されるかについて、労働市場の動向を注意深く観察する必要があるだろう。しかし、労働経済学の理論モデルに準拠すれば、働き方改革関連法によってどのような変化が生じうるかを事前に整理することはできる。理論モデルにはさまざまな仮定があるため、働き方改革関連法の影響を見通すことには限界があるかもしれないが、これまでの実証研究での知見を用いれば、仮定の妥当性やより現実的な帰結を予想することも可能である。

そこで以下では、まず、IIにおいて、働き方改

革関連法によって長時間労働の是正が実現できるのかを理論的に整理するとともに、実証的な知見をもとに実現可能性を議論する。次に、Ⅲにおいて、長時間労働の是正が実現した場合に、健康やワークライフバランス（以下、WLB）などの労働者のウェルビーイングや企業の生産性が向上するのかについて、実証的な知見をもとに検討する。最後にⅣにおいて、本稿のまとめを行う。

Ⅱ 働き方改革関連法は長時間労働を是正できるか？

働き方改革関連法による長時間労働の是正効果の見通しを議論するため、まず、どのような要因で長時間労働が生じるのかを明らかにした上で、それらの要因に対して働き方改革関連法がどのような影響を与えうるかを検討したい。

1 長時間労働をもたらす要因

(1) 労働需要側の要因

労働時間の決定には、企業による労働時間需要と労働者による労働時間供給の双方の要因が影響する。そのうち、日本で長時間労働が常態的に観察される重要な需要側の要因として、労働の固定費の大きさと人的資源管理の非効率性が挙げられる。

企業が生産活動を行う際、労働の固定費が大きいと、企業は雇用よりも労働時間をより多く需要するようになることが、古くから Rosen (1969) などによって指摘されている。労働の固定費とは、労働時間にかかわりなく生じる雇用者1人当たりの費用であり、具体的には採用費用、解雇費用、人的投資（教育訓練）費用などが該当する。この労働の固定費が大きいと、雇用者を追加的に1人増やす際の費用が大きくなるため、雇用者数を抑えて労働時間を長くすることが企業にとって合理的になる。

この点を確認するため、Hunt (1999) を参考に、生産要素が労働時間と雇用の2つからなる簡略化された企業の利潤最大化問題を以下のように想定する。

$$\max_{N, H} F(N, H) - (w\bar{H} + (1+x)w \max(0, H - \bar{H}))N - fN \quad (1)$$

ただし、 N は雇用者数、 H は雇用者1人当たり労働時間、 $F(\)$ は生産関数 ($F_N > 0$, $F_{NN} < 0$, $F_H > 0$, $F_{HH} < 0$)、 w は賃金率、 \bar{H} は所定内労働時間、 x は割増賃金率、 f は労働の固定費である。(1)式は、労働時間にかかわらず雇用者1人当たり一定の固定費 f が生じることや、所定内労働時間を上回る労働時間（残業）が生じる際には割増賃金率が支給されることなどが仮定されている。

次に、(1)式を雇用と労働時間について最大化すると、それぞれの限界生産力と限界費用が一致するという1階の条件が得られ、それらから(2)式を導出することができる。

$$\frac{F_N}{F_H} = \frac{w\bar{H} + (1+x)w(H - \bar{H}) + f}{(1+x)wN} \quad \text{if } H > \bar{H} \quad (2)$$

ここでは簡略化のため、常に残業が生じていること ($H > \bar{H}$) を前提にしているが、雇用と労働時間の限界代替率と限界費用の比率が一致していることがわかる。このとき、労働の固定費 f が大きいと、(2)式の右辺が大きくなるため、(2)式を均衡させるため、企業は雇用者数を減らすか労働時間を長くすることで左辺の限界代替率を高める。このように、労働の固定費が大きい企業では、雇用者数を抑えて雇用者1人当たりの労働時間を長くする傾向があることが説明できる。

さらに、労働の固定費が大きい企業ほど労働時間が長くなることは、動学的な考察からも示すことができる。労働の固定費が大きい企業では、景気後退などの負のショックが生じた際、雇用者数を減らして人件費を削減すると、大きな雇用調整費用（解雇費用や人的投資の埋没費用など）が生じるため雇用を維持し、代わりに残業調整という形で労働時間削減によって人件費調整を進める¹⁾。しかし、もともと調整できるだけの残業時間が存在していないと、こうした人件費調整ができなくなるため、企業は負のショックに備えて平時から

労働時間を長く需要し、バッファーのための残業を確保しておくことが合理的となる。これは「残業の糊代説」とも言われるが、この説明からも労働の固定費の大きさが長時間労働の背景にあることを指摘することができる²⁾。

こうした理論的帰結は実証的にも検証されている。例えば、Kahn and Lang (1991) は、勤続年数の長い雇用者ほど企業特殊スキルが蓄積されているために労働の固定費が大きく、そうした労働者ほど希望労働時間を超えて長く労働していることをカナダの労働者データを用いて示した。また、日本では山本・黒田 (2014: 第7章) が、労働の固定費の各種の代理変数と企業が需要する労働時間の関係を検証し、労働の固定費が高い労働者ほど企業が長い労働時間を需要する傾向にあり、その傾向はイギリスやドイツよりも日本で強いことなどを明らかにした。日本の企業では企業特殊スキルを中心とした人的投資が多く行われており、また、雇用の流動性も高くないため、労働の固定費が他国よりも大きくなっていると解釈できる。なお、日本で労働の固定費が大きいことの証左は、賃金プロファイルの傾きが大きいこと (Mincer and Higuchi 1988) や雇用調整速度が遅いこと (村松 1983; 篠塚 1989; 樋口 2001) などを明らかにした先行研究にも見出せる。これらのことを踏まえると、日本の企業で長時間労働が需要されている要因として、労働の固定費の大きさと整理できる。

一方、企業が長時間労働を需要する際に、職場での人的資源管理に非効率な部分があるために、必要以上の過剰な労働時間が投入されている可能性もある。特に、日本では、日本的雇用慣行のもとで長時間労働が定着した後、長きにわたって多くの企業や職場で長時間働くことが常態化しているため、組織や働き方が硬直化し、最適な水準を上回る非効率で過剰な長時間労働が顕現化していることも十分考えられる。

この点について、職場の人的資源管理の特徴と労働時間需要の関係を定量的に検証した山本・黒田 (2014: 第7章) では、過剰な長時間労働が生じる職場として、①残業や休日出勤に応じる人が高く評価される職場、②上司が業務量や重要な業

務が特定の部下に偏らないように配慮していない職場、③上司と部下とのコミュニケーションがよくとれていない職場、④上司が部下のワークライフバランス (WLB) に配慮していない職場が挙げられると指摘している。さらに、山本・黒田 (2014: 第6章) では、欧州の日系グローバル企業で働く管理職へのアンケート調査データを解析し、欧州赴任後と比べて日本で労働時間が過剰に長かったことの要因として、①残業や休日出勤が評価されていたこと、②仕事内容が明確化されていなかったこと、③企業内での調整コスト (根回しの人数) が大きかったことなどがあることを明らかにしている。また、人的資源管理のあり方と長時間労働の関係については、労働者に対する意識調査からも確認することができる。例えば、内閣府 (2014) では、労働時間が長い人は一部のの人に仕事が偏りがちと感じていたり、上司や同僚が残業をしている人にポジティブなイメージを持っていると感じていたりする傾向が強いことが示されている。

長時間労働を評価すること自体は必ずしも非効率な人的資源管理とはいえないものの、成果ではなく労働時間の長さで昇給や昇進が決められているとしたら、成果と労働時間に乖離が生じる局面では、長時間労働に対する評価は非効率性を生むといえる。また、この点に関連して、Bell and Freeman (2001) や Bratti and Staffolani (2005)、Kuroda and Yamamoto (2018a) など多くの研究では、長時間労働によってその後の昇進確率が高まることを明らかにしている。また、Kato, Kawaguchi and Owan (2013) では、日本のある製造業企業の人事データを用いて、長時間労働と昇進の関係を検証し、女性に限って両者に正の関係があることを示している。これらの結果は、女性に関しては長時間労働が仕事へのコミットメントのシグナルとして企業で活用されていることを意味しており、そうした評価体制が長時間労働をもたらし要因になっていると指摘できよう。

(2) 労働供給側の要因

日本で観察される長時間労働には、労働供給行動によってもたらされている可能性も指摘でき

る。その1つが、長時間労働への選好であり、近年の行動経済学や労働経済学の研究において、長時間労働を選好する傾向が日本の労働者にみられることが指摘されている。例えば、大竹・奥平(2008)では、ワーカホリックな長時間労働が喫煙やアルコール中毒などの依存症と似たメカニズムで生じる可能性を検証している。具体的には、「後回し行動」をとりやすい人は現時点で面倒な仕事を片付ける費用を過大に評価するために、仕事を先延ばしにしてしまい、結果的に仕事が溜まり、長時間労働になってしまう可能性がある。そこで、大竹・奥平(2008)は、子どもの頃の夏休みの宿題を後回しにしていた傾向の強い人ほど、長時間労働をしている確率が有意に高いことを明らかにしている。このほか、Kuroda and Yamamoto(2018a)は、長時間労働によって生じうる健康被害を労働者が過小に見積もってしまうという自信過剰バイアスによって、労働者が健康を害するほどの長時間労働を選択してしまう可能性を検証しており、自信過剰バイアスが大きいとされる外向性の強い労働者ほど、労働時間が長くなる傾向があることを明らかにしている。

また、自らの長時間労働が生じるだけでなく、長時間労働をすることが周囲にも影響を与え、結果的に組織的な長時間労働が醸成されてしまう可能性もある。周囲の影響を受けて働き方を変えることは「ピア(同僚)効果」と呼ばれるが、Alesina, Glaeser and Sacerdote(2006)は、同僚や知人・友人とともに行うことで労働や余暇の効率性や効用が高まる補完性が存在することを指摘している。そうした補完性があると、短い労働時間で就業する人が多い労働市場では短時間労働がより多く観察されるようになる一方で、長い労働時間で就業する人が多いとさらに多くの人が長時間労働するようになる、といった現象が生じやすい。

短い労働時間で働く人の影響を受けて働き方を見直し効率的に働くようになることは正の外部性と捉えることができるが、山本・黒田(2014:第6章)では、欧州に転勤した日本人がピア効果によって労働時間を週数時間程度減少させたという意味での正の外部性が存在することを明らかにした。このことは、裏返せば、日本では職場で長時

間労働が常態化しているために、たとえ個人で労働時間を短くしようとしても、結果的にはピア効果を受けて周囲と同様の長時間労働になってしまうという負の外部性が生じているともいえる。上述のように、日本では残業や休日出勤に応じる人が高く評価される職場ほど、長時間労働が観察されやすいが、山本・黒田(2014:第5章)では、長時間労働が評価される職場で働く人ほど、希望する労働時間も長くなる傾向があることを示している。この結果は、非効率な人的資源管理が負の外部性によって労働供給行動を歪め、長時間労働をもたらしている可能性を示唆するものといえる³⁾。

(3) 労働市場構造の要因

人的資源管理の非効率性や負の外部性などによって過剰な長時間労働が生じるとしても、雇用の流動性が高く、労働者の交渉力が高ければ、そうした長時間労働が生じる企業は淘汰されるため、過剰な長時間労働はなくなるだろう。しかしながら、何らかの理由で労働者の交渉力が低くなっている場合、労働時間の決定に労働需要側の影響が強く反映されることになるため、人的資源管理の非効率性に起因する長時間労働が顕現化しやすくなる。

一般に、労働者の交渉力は買手独占などの労働市場構造によって決まるとされている。Manning(2003)やAshenfelter, Farber and Ransom(2010)で指摘されているように、労働市場での買手独占力は単に市場に参入している企業の数が少ないことだけでなく、労働者が企業間を移動する際の費用が高いことによっても生じうる。例えば、労働の固定費が高い日本の労働市場では、企業特殊スキルを身に付けた労働者の企業間の移動費用が高いため、企業側に買手独占力が生じて労働者の交渉力が小さくなり、辻村(1977)や樋口(2010)が指摘するような「ホールドアップ状態」に労働者が陥りやすい。そうなると、労働者が労働時間を選択できる余地が小さくなり、希望労働時間を超えた長時間労働を余儀なくされる。

実際、Heckman(1993)やAltonji and Paxson(1988, 1992)、Martinez-Granado(2005)、Bryan

(2004), 山本・黒田 (2014: 第5章) などの実証研究で指摘されているように、現実の労働市場では、労働者は労働時間を自由に選択できない労働時間制約に直面していることが多い。また、山本・黒田 (2014: 第5章) では、労働時間の変動を労働者の個人属性で説明できる部分と同一企業で働いているという企業の固有要因で説明できる部分に分解し、日本では正規雇用者の労働時間の約6~7割が企業の固有要因で説明されることを明らかにしている⁴⁾。さらに、山本・黒田 (2014: 第2章) では、リーマンショック後の不況期には、交渉力が小さいと想定される労働者の労働時間規制の適用が除外されていると、長時間労働が生じやすく、いわゆる「名ばかり管理職」問題が観察されることを示している。

これらのことは、日本では非効率な長時間労働が外部労働市場のチェック機能によって解消されにくいことを示唆しており、需要要因や供給要因による過剰な長時間労働が温存されてしまう傾向があるといえる。

2 働き方改革関連法による影響

(1) 法による介入の範囲

働き方改革関連法は時間外労働の上限規制を罰則付で強化するなど、長時間労働を是正する目的で、労働時間の決定に対して法的な介入の度合いを従来よりも高めている。しかし、その一方で、時間外労働の上限には時期や業種などでさまざまな例外規定を設けているほか、上限の水準自体も決して厳しすぎるものではないため、その範囲内で労使による協議によって実際の労働時間が決められる仕組みになっている。

この点については、前節で指摘したように、労働の固定費が大きいと企業の需要する労働時間が長くなることや、労働者によっては長時間労働への選好があること、さらに、そうした固定費や選好の大きさは企業や労働者によって大きく異なることを踏まえると、法介入によって一律に厳しく労働時間を決めることは適していないと考えられる。適切な労働時間の水準を労使で協議して洗い出し、その水準を達成できるよう業務プロセスの見直しや残業規制を個々の企業・職場で行っ

ていくことで、労働需要や労働供給に則した適切な労働時間が実現する姿が望ましいといえよう。

(2) 過剰な長時間労働の削減手段

働き方改革関連法による直接的な介入効果として、過剰な長時間労働を減らすことが期待できる。この点について、生じている長時間労働が過剰である場合、どのような手段で労働時間の削減ができるかを(2)式をもとに整理してみたい。

① 割増賃金率引き上げ

まず、考えられるのは、所定内労働時間を超える残業部分に支払われる割増賃金率を引き上げて労働時間需要を減らす方法であろう。割増賃金率 x が上昇すると(2)式の右辺が低下するため、企業は限界代替率を高めるために相対的に労働時間を減らそうとする。こうした理論的な帰結もあって、2010年4月に労働基準法が改正され、月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率が大企業について25%から50%に引き上げられ、今回の働き方改革関連法において中小企業にも適用されることになった。

しかしながら、こうした割増賃金率の引き上げは、必ずしも企業の需要する労働時間を減らすとは限らないことが、理論的にも実証的にも示されている。というのも、上述の理論的な帰結は、割増賃金率が引き上げられた際に、他の条件に変化がないことを前提としたものであり、賞与や所定内給与の引き下げや他の生産要素への需要シフトなどが生じれば、労働時間への需要が減少するとは限らない。こうした状況は、Lewis (1969) や Trejo (1991) などが主張するように、仕事と賃金総額がパッケージとして契約される仕事固定(fixed-job)モデルとして説明される。仕事固定モデルが正しければ、割増賃金率の引き上げや適用範囲の変更などがあっても、労使間の契約は実態として変わらないため、労働時間は変化しない。

さらに、割増賃金率の適用状況と労働時間の関係を実証的に検証した先行研究でも、労働時間が政策変更の影響を受けるという頑健な結果は見出せていない。例えば、Trejo (1991), Hamermesh and Trejo (2000), Friesen (2002) などは、度合

いに違いはあるものの、割増賃金率の違いの影響が労働市場に生じているとの結果を示している一方で、Trejo (2003) や Bell and Hart (2003) などは仕事固定モデルと合致する実証結果を得ている。日本のデータを用いた研究をみても、2008年の労働基準法改正による割増賃金率の一部引上げの影響について、Asai (2014) は労働時間への影響がみられないことを示しているほか、深堀・萩原 (2014) では長時間労働を行っていた労働者の時間外労働の減少がみられるものの、労働者全体への影響は見出せないことを示している。こうしたことから、割増賃金率の引き上げによって過剰な長時間労働を是正することの効果は限定的といえるだろう。

②法定労働時間の引き下げ

次に考えられるのは、労働時間を直接的に引き下げる量的規制のうち、法定労働時間の引き下げ(時短)の実施である。過去の事例をみると、日本では1980年代後半から1990年代後半にかけて法定労働時間を48時間から40時間に引き下げる「時短」が行われた。また、欧州各国ではEU労働時間指令によって週労働時間の上限が48時間に設定され、それに伴って各国で法定労働時間の引き下げが行われた。

このうち、法定労働時間(所定内労働時間)の引き下げを通じた時短は、仕事内容などの他の条件が変わらなければ、必要な労働時間の所定内と所定外(残業)の内訳を変え、割増賃金率が適用される残業部分を増やすため、企業にとっては人件費の増加につながってしまう。(2)式でみると、時短によって \bar{H} が減少すると、雇用の限界費用の増加を通じて右辺が増加するため、(2)式を均衡させるために、企業は相対的に雇用者数を減らす行動をとる。つまり、時短は、割増賃金の対象となる労働時間を増やすことで雇用の限界費用を増加させる一方で、労働時間の限界費用は変わらないため、相対的に雇用から労働時間へのシフトをもたらすと指摘できる。

こうした議論はワークシェアリングの実効性を検証した研究でさかに行われてきた。国内外の先行研究については川口・鶴(2010)が詳しく解

説・紹介しているので本稿では省略するが、法定労働時間の短縮による労働時間や雇用への影響は、研究によって区々といえる⁵⁾。また、日本の1980年代後半以降の時短の影響を検証したKawaguchi, Naito, and Yokoyama (2008)では、時短によって実労働時間はわずかしこ減少しなかったことや新卒採用の割合を低下させたことなどを明らかにした。このほか、山本・黒田(2014:第1章)では、1980年代後半から90年代後半の時短によって日本では土曜日の労働時間は減少したものの、平日の残業時間が増加したため、トータルの実労働時間はほとんど変化しなかったことも指摘した。こうしたことを踏まえると、法定労働時間を引き下げることで時短を図ることの有効性は、必ずしも高くはないといえよう。

③時間外労働の上限規制

同じ量的規制でも、今回の働き方改革関連法の中心的な内容の1つである、労働時間(時間外労働)の上限規制を厳格に設けて労働時間の削減を図る手段はどうだろうか。(2)式を用いると、労働時間の上限規制によって強制的に H が低下した場合、右辺が低下するために、企業は相対的に雇用者数を増やすことが示される。つまり、労働時間の上限規制は相対的に労働時間から雇用へのシフトをもたらすと指摘できる。法定労働時間の引き下げとの違いは、上限規制によって労働時間が短縮される際には残業手当の削減を伴うため人件費(雇用の限界費用)の上昇が生じないという点にあり、これによってスムーズに労働時間から雇用へのシフトが生じやすいといえる。

さらに、労働時間の上限規制によって長時間労働が是正されると、物理的に投入できる労働時間が限られるため、仕事内容や働き方の見直しが行われて非効率な長時間労働がなくなり、生産性が向上することも期待できる。逆に、そうした見直しが行われなければ、上限規制による長時間労働是正は労働強度を無理に高め、ストレスの増加や生産性の低下をもたらす危険性があるため、留意が必要ともいえる。

また、強制的に過剰な労働時間が短縮されることは、労働供給要因による長時間労働を是正する

効果も期待できる。前節で整理したように、一部の労働者は選好や性格特性、認知バイアスなどによって過剰な長時間労働を選択する傾向にあるため、それを防ぐには強制的な介入が有効となる。また、働き方にはピア効果あるいは負の外部性があり、周囲の長時間労働によって個々人の長時間労働が誘発されてしまう。よって、法的な介入やそれを契機とする職場での働き方改革によって強制的に職場の長時間労働が是正されれば、それがピア効果あるいは正の外部性となって、個々人にとって最適な労働時間が実現しやすくなる。

このように少なくとも理論的には、労働時間の上限規制の適用は、過剰な長時間労働を削減することが期待できる。

④労働時間規制の適用除外

このほか、仕事をインプット（労働時間）で評価するのではなく、アウトプット（成果）で評価するようにして、過剰な長時間労働を是正する方法もしばしば議論されている。具体的には、一定の要件をみとす労働者の労働時間規制（割増賃金率の適用）を除外する自律的な労働時間制度の導入が2003年頃から繰り返し検討されており、今回の働き方改革関連法において、「高度プロフェッショナル制度」として一部の労働者の労働時間規制を適用除外できるようになった。

こうした制度の導入には、仕事の評価と労働時間を切り離すことで効率的な働き方を浸透させる意図があるとされており、結果的に人的資源管理の非効率性がなくなり長時間労働が是正される可能性がある。しかし、その一方で、残業代が支給されないために企業の労働時間需要が増加し、交渉力の低い労働者が長時間労働を余儀なくされるという懸念が指摘されることも多い。

労働時間規制（時間外労働に対する割増賃金）の適用除外によって労働時間が変化するかという点も、上述した仕事固定モデルが成立するかによる。仕事固定モデルが成立していれば、時間外労働に対する割増賃金が適用されなくなっても労使間の契約は変わらないため、労働時間が長時間化することはなく、残業代が支払われなくなる分は所定内給与や諸手当の増加でカバーされる。

この点について、山本・黒田（2014：第2章）では、現時点で割増賃金の適用が除外されている労働者の労働時間や時給が他の労働者と異なるかどうかを検証し、平時においては仕事固定モデルが成立しており、割増賃金率の適用の有無によって労働時間に大きな違いはみられないことを明らかにした。ただし、山本・黒田（2014：第2章）の分析では、リーマンショック後の期間においては、割増賃金率の適用除外によって長時間労働が助長される傾向があり、その傾向がサービス業や大卒以外の労働者でより顕著にあらわれることも明らかになった。これらの結果は、労働時間規制の適用のあり方によって労働時間は大きく変わることは通常はないものの、不況期には交渉力の小さい労働者が長時間労働を余儀なくされるリスクがあることを示唆している。いずれにしても、労働時間規制の適用除外による労働時間の削減効果は限定的といえる。

(3) 働き方改革関連法に期待できる労働時間削減効果

以上の整理から、今回の働き方改革関連法のうち、特に時間外労働の上限の罰則付き強化は、理論的にも実証的にも過剰な長時間労働を削減する効果があると指摘できる。所定内労働時間の削減や割増賃金率の引き上げ、労働時間規制の適用除外といった他の手段については、必ずしも長時間労働を是正することにつながらないと予想されるため、時間外労働の上限規制という形での量的規制を実施する働き方改革関連法は一定の評価ができる。

もっとも、想定したとおりの長時間労働是正効果を引き出すには、企業に改正後の労働法規を遵守させなければいけないことは言うまでもない。以前騒がれた「名ばかり管理職」問題や「ブラック企業」問題に象徴されるように、日本では必ずしも労働法規が遵守されていないと考えられる。本来であれば、法令を遵守せずに不当な労働条件で労働者を働かせて利益を得ている企業は市場から淘汰されるべきものであるが、監督・取締りの機能が弱いと、そうした企業が存続してしまい、結果的に労働者の交渉力が小さくなり、多くの労

働者が過剰な長時間労働を強いられてしまう。雇用の流動性が高ければ市場メカニズムによって自然と公正な行動をとらない企業は淘汰されるが、日本のように雇用の流動性が低く、市場によるチェック機能が働きにくい労働市場では、監督・取締りによって公正な取引を確保することも大事である。

Ⅲ 長時間労働の是正はウェルビーイングや生産性にどのような影響を与えるか？

働き方改革関連法によって長時間労働が是正されると、健康状態やWLBなどの労働者のウェルビーイングや企業の生産性が改善すると予想される。これまでの研究をもとに、それぞれどのような改善が期待できるかを検討してみたい。

1 労働者のウェルビーイングの改善

過剰な長時間労働の是正は労働者の健康状態を改善することが期待できる。今回の時間外労働の上限規制の強化の主たる目的は、そこにあるといえよう。長時間労働と健康状態に関係があることは、いわゆる「過労死ライン」や労災認定基準として月平均の時間外労働時間の長さが用いられていることからわかるだろう。両者の関係についての学術的なレビューは黒田(2017)に譲るが、身体的健康・精神的健康の双方とも、長時間労働によって悪化する可能性が多くの先行研究で指摘されている。例えば、身体的な健康については、長時間労働が脳・心臓疾患などの発症リスクを高めることが岩崎(2008)やBannai and Tamakoshi(2014)などで明らかにされている。また、精神的な健康については、産業保健の分野において、「仕事の要求度」が高まると労働者のストレスが増加することが明らかにされている⁶⁾。ここで「仕事の要求度」とは、仕事量の多さや難しさなどであり、長時間労働は仕事の要求度が高いことに対応する。よって、過剰な長時間労働の是正は仕事の要求度を低めるため、労働者の精神的な健康状態が改善することが期待される。労働時間と精神的な健康の関係を検証した日本の先行研究においても、長時間労働と精神的な健康の悪さが明

らかにされている(山岡2012, Kuroda and Yamamoto 2018a, bなど)。以上のことから、働き方改革関連法による過剰な長時間労働の是正は、労働者の身体的・精神的な健康状態を改善すると考えられる。

ただし、職場・企業での働き方改革が単なる長時間労働の是正に終始し、業務プロセスや必要な仕事の取捨選択などの改革が行われないと、これまでと同じ仕事量を短い労働時間でこなさなければならなくなり、労働強度(負荷)の増加という意味で仕事の要求度が高まっていくことには注意が必要である。つまり、表面的な長時間労働の是正は、労働時間以外の形で仕事の要求度を高め、むしろ労働者の健康状態を悪化させる危険性をはらんでいる。単なる長時間労働の是正だけでなく、働き方そのものを改革することが重要といえる。

加えて注意が必要なのは、時間外労働の上限規制にはさまざまな例外規定が設けられているため、今後も過剰な長時間労働を余儀なくされる労働者は存在し続けるという点である。このため、仮に長時間労働が生じたとしても、最低限の休息は確保できる仕組みを作ることが重要であり、終業と始業まで一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル」制度の普及が望まれる。

次に、長時間労働の是正は労働者のWLBの実現に寄与することも期待できる。2017年の『労働力調査』(総務省)によると、就業者の15%超が就業時間の減少を希望している。また、山本・黒田(2014:第5章)では、日本、イギリス、ドイツの労働者の週平均労働時間の希望と実際の乖離を比較し、イギリスの0.8時間、ドイツの0.1時間に対して、日本では平均で1.6時間の乖離が生じており、日本で労働時間の減少希望が相対的に大きいことを明らかにしている。こうした点を踏まえると、働き方改革関連法によって長時間労働の是正が進めば、時間の観点でWLBの実現が進みやすくなると考えられる。

さらに、長時間労働が是正されれば、これまで長時間での就業を希望してこなかった多様な労働力が活用されやすくなり、労働市場での人材のダイバーシティが進むことも期待できる。この点に

関連して、山本（2018a）では職場の労働時間と女性活躍推進の関係を検証し、企業固有の男性の労働時間や人事課長の労働時間が短い企業ほど、正社員女性比率が有意に高くなっていることを明らかにしている。つまり、男性が平均的に短く働いているような企業では、女性が正社員として登用されやすい。労働時間の長さでなく、仕事の成果自体で評価されるような企業では、女性活躍推進あるいはダイバーシティ経営が実現しやすいとも解釈できる。少子高齢化のもとで進展する人手不足への対処として、多様な人材が能力を発揮できるような環境を整備することが日本経済にとって喫緊の課題といわれるが、まさに働き方改革関連法によって長時間労働を是正することは、その第一歩といえよう。

2 生産性の向上

働き方改革関連法による長時間労働が是正されることは労働インプットの減少を意味するので、付加価値でみたアウトプットの減少を招くのではないかといった懸念がよく聞かれる。たしかに、単に長時間労働を是正すると、これまでとおりの付加価値は維持しにくいだろう。しかしながら、上述したように、業務プロセスや必要な仕事の取捨選択などの働き方そのものを見直すことで労働時間を減少させることができれば、付加価値は維持され、生産性が向上することになる。こうした生産性の向上は実際に生じるのだろうか。

労働時間と企業の生産性を検証した研究は筆者の知る限りほとんど存在しない。その理由としては、労働時間の決定には強い内生性があり、景気の状態に応じた増減が大きいからと考えられる。しかし、近年の日本では、働き方改革関連法案の議論を通じて、多くの企業で長時間労働の是正が法改正に先行して実施されている。つまり、近年は労働時間の変化が外生的に生じている可能性があり、そうだとしたら労働時間が減少することで生産性や付加価値がどのように変化したかを検証することができる。

その点について、山本（2018b）は、「スマートワーク経営調査」（日本経済新聞社）の上場企業313社の2014年度から2016年度のパネルデータ

を用いて、正社員の平均労働時間と企業業績（利益率）の関係を検証している。その結果、緩やかな景気拡大が続いていた期間であるにもかかわらず、多くの企業で正社員の労働時間の削減が進んでいることや、労働時間の削減が進んでいる企業で利益率が低下するような証左は得られないことが明らかになった。つまり、長時間労働を是正した場合、多くの企業ではそれまでの売り上げや利益を維持できており、結果的に、時間当たりの効率性が高まったと解釈できる。さらに、山本（2018b）では、長時間労働の是正が他の施策などと一緒に取り組みされた際に利益率が高まるかを検証した結果、労働時間を削減する際に、HRテクノロジーやイノベーション推進の体制を整備したり、雇用の流動性を高めたりすれば、企業の利益率が向上する可能性があることも示している。この結果は、単に長時間労働を是正するだけでなく、新しい情報技術を積極的に活用したり、内部だけでなく外部からも適した人材を適切に登用したりするなど、仕事の進め方や人材マネジメントそのものを見直す取り組みを同時に行うことで、企業の生産性がより高まることを示唆する。

IV おわりに

本稿では、働き方改革関連法が今後の日本の労働市場にどのような影響を与えるかを検討してきた。具体的には、働き方改革関連法によって実施される時間外労働時間の罰則付き上限規制の強化などの長時間労働是正策の実現可能性や、労働者のウェルビーイングや企業の生産性への影響について、先行研究をもとに整理した。その結果、労働需要モデルと過去の実証研究の知見にもとづくと、所定内労働時間の減少や割増賃金率の上昇ではなく、時間外労働時間の上限規制を強化する形での量的規制は、長時間労働の是正に効果を有する可能性が示唆された。ただし、そうした長時間労働の是正効果を引き出すには、企業に法令遵守を徹底させるような監督・取締りの機能強化も重要であることも指摘した。

次に、先行研究を踏まえると、働き方改革関連法によって長時間労働が是正されると、労働者の

身体的・精神的な健康が改善する可能性があることや、労働者のWLBの実現、企業における多様な人材の活用が進む可能性があることを示した。また、長時間労働の是正に伴って業務プロセスの見直しなどの働き方そのものを改革することができれば、時間当たりでみた生産性が向上し、労働時間が減少しても付加価値は減少しない可能性が高いことも指摘した。ただし、働き方の見直しをせずに単に長時間労働を表面的に是正するだけでは、労働者の労働強度を高めて健康が悪化したたり、付加価値が減少したりする危険性があることには留意すべきである。

以上のことから、労使において企業・職場にあった働き方そのものの見直しが必要であるものの、働き方改革関連法には長時間労働是正の効果やウェルビーイングや生産性の向上効果が期待できるといえる。

- 1) この点はOi (1962) などによっても古くから指摘されてきている。
- 2) ここでの説明では賃金が一定であることを前提にしているが、例えば不況期に人件費調整が必要となった際に賃下げが柔軟に行われるならば、バッファーとしての長時間労働は必ずしも必要ではなくなる。さらに、上のモデルでは雇用と労働時間以外の生産要素を考慮していないが、非正規雇用といった異なる雇用形態の労働や資本などの生産要素による調整が可能となる場合にも、長時間労働の必要性は低くなる。
- 3) こうした負の外部性については、大竹・奥平 (2008) や Hamermesh and Slemrod (2005) でも、ワーカホリックに働く上司や同僚の影響を受けて必要以上に長く働くようになる可能性を議論している。
- 4) イギリスのデータを用いて同様の検証をした Bryan (2007) では、企業の固有効果で説明できる割合は3割程度と低くなっており、日本において労働需要が労働時間に相対的に大きな影響を与えていることも示唆される。
- 5) 主な結論としては、Skans (2004) のように、所定内労働時間の引き下げによる人件費の上昇に伴って負の影響があることや、Estevao and Sa (2008) のように、雇用の硬直性が高まって経済厚生が低下したとするものがある。
- 6) 詳しくは仕事の要求度・資源モデルを参照されたい (島津 2015, 2017 など)。

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』No. 575, 39-48頁。
 大竹文雄・奥平寛子 (2008) 「長時間労働の経済分析」RIETI Discussion Paper Series, 08-J-019。
 大竹文雄・竹中慎二・安井健悟 (2007) 「労働供給の賃金弾力性——仮想的質問による推定」林文夫編『経済停滞の原因と制度』勁草書房 303-324頁。
 川口章 (2011) 「長期雇用制度とワーク・ライフ・バランス施策が女性の活躍に及ぼす影響」『ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究 報告書』内閣府

済社会総合研究所, 81-96頁。
 川口章編著 (2008) 『ジェンダー・経済格差——なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房。
 川口章・西谷公孝 (2011) 「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」『日本経済研究』, No. 65, 65-93頁。
 川口大司・鶴光太郎 (2010) 「ワークシェアリングは機能するか」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編著『労働時間改革——日本の働き方をいかに変えるか』第7章, 日本評論社。
 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, 49-61頁。
 黒田祥子 (2017) 「長時間労働と健康、労働生産性の関係」『日本労働研究雑誌』No. 679, 18-28。
 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? ——労働供給弾力性の概念整理とわが国のデータを用いた推計」『金融研究』26(2), 1-40頁。
 篠塚英子 (1989) 『日本の雇用調整——オイル・ショック以降の労働市場』東洋経済新報社。
 島津明人 (2015) 『職場のポジティブメンタルヘルス——現場で活かせる最新理論』誠信書房。
 —— (2017) 『職場のポジティブメンタルヘルス2 ——科学的根拠に基づくマネジメントの実践』誠信書房。
 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, 56-63頁。
 武石恵美子 (2014) 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』No. 648, 33-47頁。
 辻村江太郎 (1977) 『経済政策論』筑摩書房。
 鶴光太郎 (2010) 「労働時間改革——鳥瞰図としての視点」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編著『労働時間改革——日本の働き方をいかに変えるか』第1章, 日本評論社。
 富田安信 (1994) 「女性が働き続けることができる職場環境——育児休業制度と労働時間制度の役割」『経済研究』40(1), 43-56頁。
 内閣府 (2014) 「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室。
 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——結婚・出産・育児』東京大学出版会, 181-204頁。
 —— (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
 深堀遼太郎・萩原里紗 (2014) 「法定割増賃金率の引き上げが時間外労働時間および有給休暇の付与・取得に与える影響——2008年労働基準法改正の効果分析」『三田商学研究』57(4), 49-73頁。
 —— (2010) 「経済学から見た労働時間政策」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編著『労働時間改革——日本の働き方をいかに変えるか』第2章, 日本評論社。
 松繁寿和・武内真美子 (2008) 「企業内施策が女性従業員の就業に与える効果」『国際公共政策研究』13(1), 257-271頁。
 村松久良光 (1983) 『日本の労働市場分析——内部化した労働の視点より』白桃書房。
 森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用の動続年数」『日本労働研究雑誌』No. 459, 50-60頁。
 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。
 山口一男 (2014) 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』No. 648, 17-32頁。
 山本勲 (2014) 「企業における職場環境と女性活用の可能性——企業パネルデータを用いた検証」RIETI Discussion Paper Series, 14-J-017。
 —— (2018a) 「企業における女性活躍推進」阿部正浩・山本勲編著『多様化する日本人の働き方——非正規・女性・高齢

- 者の活躍の場を探る』慶應義塾大学出版会。
- (2018b)「上場企業における働き方改革と利益率——「スマートワーク経営調査」データを用いた検証」『スマートワーク経営研究会・中間報告——働き方改革と生産性、両立の条件』日本経済研究センター。
- 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。
- Akerlof, George (1976) "The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales," *Quarterly Journal of Economics*, 90(4), pp. 599-617.
- Alesina, Alberto, Edward L. Glaeser, and Bruce Sacerdote (2006) "Work and Leisure in the United States and Europe: Why So Different?" *NBER Macroeconomics Annual 2005*, pp. 1-64.
- Altonji, Joseph G., and Christina H. Paxson (1988) "Labor Supply Preferences, Hours Constraints and Hours-wage Tradeoffs," *Journal of Labor Economics*, 6, pp. 254-276.
- Altonji, Joseph G., and Christina H. Paxson (1992) "Labor Supply, Hours Constraints and Job Mobility," *Journal of Human Resources*, 27(2), pp. 256-278.
- Asai, Yukiko (2014) "Overtime Premium and Working Hours: An Evaluation of the Labour Standards Act Reform in Japan," *Panel Survey Discussion Paper Series*, Institute of Social Science University of Tokyo, No. 76.
- Ashenfelter, Orley C. Henry Farber, and Michael R Ransom (2010) "Labor Market Monopsony," *Journal of Labor Economics*, 28(2), pp. 203-210.
- 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.
- Bell, Linda and Richard Freeman (2001), "The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the U.S. and Germany", NBER WP No. 8051.
- Bell, David N. F. and Robert A. Hart (2003) "Wages, Hours, and Overtime Premium: Evidence from the British Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), pp. 470-80.
- Blanchard, Olivier (2004) "The Economic Future of Europe," *Journal of Economic Perspectives*, 18(4), pp. 3-26.
- Bratti, Massimiliano and Stefano Staffolani (2005), "Effort-Based Opportunities and Working Time," *IZA Discussion Paper Series*, No. 1474.
- Bryan, Mark L. (2004) "Free to Choose? Differences in the Hours Determination of Constrained and Unconstrained Workers," *Oxford Economic Papers*, 59(2), pp. 226-252.
- (2007) "Workers, Workplaces and Working Hours," *British Journal of Industrial Relations*, 45(4) pp. 735-759.
- Estevão, Marcello and Filipa Sá (2008) "The 35-hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?" *Economic Policy* 55, pp. 417-463.
- Friessen, Jane (2002) "Overtime Pay Regulation and Weekly Hours of Work in Canada," *Labour Economics*, 8(6), pp. 691-720.
- Hamermesh, Daniel S. and Joel Slemrod (2005) "The Economics of Workaholicism: We Should Not Have Worked on This Paper," NBER Working Paper No.11566.
- 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.
- Heckman, James J. (1993) "What Has Been Learned about Labor Supply in the Past Twenty Years?" *American Economic Review*, 83(2), pp. 116-121.
- Hunt, Jenifer (1999) "Has Work-sharing Worked in Germany?" *Quarterly Journal of Economics*, 114(1), pp. 117-148.
- Kahn, Shulamit and Kevin Lang (1991) "The Effect of Hours Constraints on Labor Supply Estimates," *Review of Economics and Statistics*, 73(4), pp. 605-611.
- Kato, Takao, Daiji Kawaguchi and Hideo Owan (2013) "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm," *RIETI Discussion Paper Series* 13-E-038.
- Kawaguchi, Daiji, Hisahiro Naitou and Izumi Yokoyama (2008) "Labor Market Responses to Legal Work Hour Restriction: Evidence from Japan," *ESRI Discussion Paper Series* No. 202.
- Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto (2018a) "Why Do People Overwork at the Risk of Impairing Mental Health?" *Journal of Happiness Studies* (DOI: 10.1007/s10902-018-0008-x).
- and —— (2018b) "Good Boss, Bad Boss, Workers' Mental Health and Productivity: Evidence from Japan," *Japan and the World Economy* (<https://doi.org/10.1016/j.jpwor.2018.08.002>).
- Lewis, H. Gregg (1969) *Employer Interests in Employee Hours of Work*, mimeo, University of Chicago.
- Manning, Alan (2003) *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Martinez-Granado, Maite (2005) "Testing Labour Supply and Hours Constraints," *Labour Economics*, 12(3), pp. 321-343.
- Mincer, Jacob and Yoshio Higuchi (1988) "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2(2), pp. 97-133.
- Oi, Walter (1962) "Labor as a Quasi-fixed Factor," *Journal of Political Economy*, 70(6), pp. 538-555.
- Prescott, Edward C. (2004) "Why do Americans Work So Much More than Europeans?" *Quarterly Review*, 28(1), Federal Reserve Bank of Minneapolis, pp. 2-13.
- Rosen, Sherwin (1969) "On the Inter-industry Wage and Hours Structure," *Journal of Political Economy* 77(2), pp. 249-273.
- Skans, Oscar (2004) "The Impact of Working-time Reductions on Actual Hours and Wages: Evidence from Swedish Register-Data," *Labour Economics*, 11, pp. 647-665.
- Trejo, Stephen J. (1991) "The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation," *American Economic Review*, 81(4), pp. 719-740.
- (1993) "Overtime Pay, Overtime Hours, and Labor Unions," *Journal of Labor Economics*, 11(2), pp. 253-278.
- (2003) "Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?" *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), pp. 530-551.

やまもと・いさむ 慶應義塾大学商学部教授。主な著作に『労働時間の経済分析——超高齢社会を展望する』日本経済新聞出版社、2014年（共著）。『多様化する日本人の働き方——非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』慶應義塾大学出版会、2018年（共編著）。労働経済学専攻。