

柔軟な働き方は賃金をどう変化させるか

森川 正之

(一橋大学教授／経済産業研究所所長)

本稿は、柔軟な働き方と賃金の関係を、①生産性と賃金の均衡、②働き方への補償賃金という2つの観点から概説する。柔軟な働き方の確立した定義はないが、典型的なのは短時間労働、フレックスタイム、時差出勤など「時間の柔軟性」、転勤の有無の選択、テレワークなど「場所の柔軟性」の2つである。柔軟な働き方が生産性を高める効果を持つという因果的なエビデンスは乏しく、柔軟な働き方が生産性向上を通じて広範な労働者の賃金を高めることを期待するのは無理がある。また、柔軟な働き方は高学歴・高所得の大企業ホワイトカラーの生産性に有利に働くため、経済格差を拡大する可能性が高い。ただし、柔軟な働き方が生産性を低下させるというエビデンスもなく、従業者のアメニティ改善に寄与する。つまり柔軟な働き方は、賃金以外の面での労働者の処遇改善と理解した方が良い。過去の実証研究は、柔軟な働き方に対する労働者の支払意思額（WTP）が存在することを示している。WTPには個人差が大きいが、平均的には賃金の10～20%のWTPという研究結果が多い。労働者が仕事のアメニティを重視する傾向が強まると、賃金の上昇率が抑制される可能性があることを示唆している。ただし、これは労働者の選好を反映したものであり、労働者の効用を低下させるわけではない。換言すると、労働者の経済厚生という意味では、賃金だけを指標とすべきではない。

目次

- I はじめに
- II 日本における柔軟な働き方の現状
- III 柔軟な働き方と生産性——生産性と賃金の均衡
- IV 柔軟な働き方と補償賃金
- V おわりに

I はじめに

近年の「働き方改革」においては、ワークライフ・バランス（WLB）を改善するとともにライフステージに合った仕事の選択を可能にするため、長時間労働の是正に加えて「柔軟な働き方」ができる環境を整備する必要性が強調されてきた。最

近の主な焦点はテレワークと兼業・副業だったが、従来から存在するフレックスタイムや各種休暇制度も含まれる。本稿は、「賃金の上がり方」という特集テーマに関連して、柔軟な働き方と賃金の関係について、内外の研究を踏まえつつ概説する。生産性と賃金の均衡、働き方への補償賃金という2つの観点から議論する。

「柔軟な働き方」の確立した定義や外延はないが、①働く時間の柔軟性、②働く場所の柔軟性の2つが代表的である。働く時間の柔軟性は、労働時間の長さや勤務日・時間帯を選択できることで、短時間労働、フレックスタイム、時差出勤、育児休暇制度などが含まれる。働く場所の柔軟性としては、転勤の有無など勤務地の選択、テレワ

ークなどが含まれる。新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」）の下、人と人との接触を削減する目的で急拡大した在宅勤務は働く場所の柔軟性、時差通勤は働く時間の柔軟性と関連する。柔軟な働き方はいずれも労働者にとってのアメニティが高い就労形態と言える。

柔軟な働き方は、出産・子育て世代女性の就労継続という観点から議論されることが多かったが、最近では高齢者の就労年齢の延伸との関係が重要になっている。例えば、Hudomiet et al. (2019) は、米国のサーベイ・データを用いた分析により、柔軟な労働時間へのアクセスは高齢者の引退の意思決定に大きく影響しており、仮に全ての労働者が柔軟な労働時間にアクセスできれば、70歳以上の就労率は15%ポイント高くなると試算している。Ameriks et al. (2020) も、米国の高齢者は就労スケジュールが柔軟ならば就労したいという強い意向を持っていることを示している。すなわち非就労高齢者の約60%は柔軟な働き方が可能ならば仕事に復帰したいと考えており、20%の人は時間当たり賃金が20%低下しても働くことを希望しているという結果を報告している。米国以上に人口高齢化が進行している日本では、高齢者の就労率を向上することの重要性は一層高い。

柔軟な働き方と賃金の関係をめぐっては、①生産性と賃金の均衡、②異なる働き方への補償賃金という2つの大きな論点がある。生産性と賃金の間には、長期時系列で見ても、国・産業・企業のクロスセクションで見ても強い正の相関関係がある。つまり柔軟な働き方の賃金に対する効果を考える際、まずはそれが生産性を高めるのかどうかポイントになる。一方、補償賃金（「ヘドニック賃金」とも言われる）とは、労災のリスクが高い危険な仕事や雇用が不安定な仕事など労働者が望まない仕事（ディスアメニティ）に対して、それを補償するような賃金プレミアムが生じるという考え方である（代表的なサーベイ論文はRosen 1986）。逆に言えば、フレックスタイム、テレワークといった柔軟な働き方は労働者にとってアメニティが高く希望する人が多いので、生産性が同じだとすれば、負の補償賃金（賃金ディスカウン

ト）が生じることになる。柔軟な働き方が賃金にどう影響するかを考えるに当たっては、これら2つの論点を分けて考えるのが有益である。

以下、Ⅱでは最近の日本における柔軟な働き方の実態を概観する。Ⅲでは、柔軟な働き方と生産性の関係について、これまでの研究を通じてわかってきたことを整理する。Ⅳでは、柔軟な働き方に対する補償賃金の有無や大きさについて、内外の実証研究を踏まえつつ議論する。最後にⅤでは、新型コロナの下で急速に進んだ在宅勤務が今後の賃金に及ぼす含意を考察して結びとする。

Ⅱ 日本における柔軟な働き方の現状

本節では、柔軟な働き方が日本でどの程度普及しているのか、どのような属性の人、どのような企業に勤める人が柔軟な働き方をしているのかを、筆者が行ってきたいくつかのサーベイ・データに基づいて概観する。最初に個人を対象として2017年に調査した結果を紹介する¹⁾。回答者1万人強のうち就労者（6856人）に対して、就労スケジュールの不確実性（急な残業の有無・頻度）やテレワークの実施状況を尋ねている。

伝統的な日本企業の正社員にとって、上司や取引先との関係で予期せざる急な残業があるのは当然視されていた。これは企業側から見れば柔軟で好都合な働き方だが、労働者にとってはプライベートな時間使用の自由度が制約される拘束の強い働き方である。分析結果によれば、予期せざる急な残業が頻繁に又は時々ある人は就労者のうち52%で、正社員・正職員に限ると66%にのぼる。個人特性別に見ると、年齢別には50歳以上、就労形態別には非正社員、週労働時間の短い人ほど予期せざる残業の頻度が少ない（＝拘束が少ない）傾向がある。一方、就労形態などをコントロールすると性別による有意差は見られなかった。時間的拘束の強い働き方を避けるため、正社員以外の就労形態を選択している女性が少なくないことを示唆している。

テレワークを行っている人は全就労者のうち8%に過ぎなかった。サンプルには自営業主や小規模企業の経営者も含まれているので、それらを除

く一般の雇用者に限って集計すると5%にとどまっていた。テレワークが望ましいと考える人(38%)は望ましくないと考える人(12%)よりもずっと多いので、希望している人の中でテレワークを実際にできている人は少数であった。性別や年齢による違いは小さいが、高学歴者(特に大学院卒業者)、賃金の高い人ほどテレワーク実施確率が高い。また、勤務地の人口密度はテレワークの重要な決定要因で、東京をはじめとする大都市に勤務する人ほどテレワーク実施確率が高い。

2020年初めに個人を対象に実施した追加的な調査では、職場における「働き方改革」の進展の有無を尋ねている²⁾。働き方改革の類型毎に調査していないという限界を留保しておく必要があるが、回答者の約半数(47%)が勤務先において働き方改革が進んでいると認知していた。個人特性別には、年取が高い人ほど、大卒・大学院卒の高学歴者ほど、働き方改革が進んでいると回答する傾向が強かった。

以上は個人を対象にしたものだが、日本企業に対しても「働き方改革」の実施状況を2019年に調査した³⁾。対象は常時従業者50人以上の企業で、約2400社から回答を得た。同調査では、フレックスタイム制度、テレワーク(在宅勤務)制度、限定正社員制度(勤務地、職務)を採っているかどうかを尋ねている。これらの制度を採用している企業の割合は、フレックスタイム(20%)、テレワーク(6%)、限定正社員(12%)で、さほど高い数字とは言えない。企業特性との関係を見ると、いずれの働き方も企業規模、生産性、平均賃金と強い正の相関が観察された。また、テレワークの採用率は、情報通信業の企業が顕著に多く、また、東京に立地する企業が他の道府県と比べて大幅に高かった。

以上を要約すると、働き方改革のタイプによって違いがあるが、総じて大都市圏の大企業に勤める高学歴・高賃金のホワイトカラー労働者は、急な残業を受け入れるなど拘束の強い働き方をしている反面、近年の「働き方改革」の恩恵を受け、フレックスタイム、テレワークといった柔軟な働き方をする余地も相対的に大きい傾向がある。

Ⅲ 柔軟な働き方と生産性——生産性と賃金の均衡

柔軟な働き方が賃金に及ぼす影響は、それが生産性をどう変化させるのかが一つのポイントである。これは次節で述べる補償賃金とは別の基本的なメカニズムであり、仮に柔軟な働き方が当該労働者や企業全体の生産性を高めるならば、賃金上昇に結び付くのは自然なことである。

一般に生産性が高い労働者ほど賃金が高く、また、生産性の高い企業は平均賃金が高いという関係がある。完全な一対一対応ではなく、マクロ的な景気循環局面、労働市場制度や賃金決定メカニズムによって生産性と賃金が乖離することはある。しかし、長期的・大局的に見れば、賃金は労働者の生産性の代理変数である。OECD諸国を対象とした最近のいくつかの研究も、生産性と賃金の頑健な関係を確認している(Stansbury and Summers 2017; Berlingieri, Calligaris and Criscuolo 2018)。筆者が日本企業のパネルデータを用いて推計した結果によると、(賃金、生産性の)水準で測っても変化率で測っても極めて強い正の関係が確認され、生産性に対する賃金の弾性値は0.5~0.6程度である。

柔軟な働き方が生産性に及ぼす効果に関する研究としては、ワークライフ・バランスの観点からの実証研究がいくつか存在する。Bloom, Kretschmer and Van Reenen (2011)は、ドイツ、フランス、英国、米国の企業データを用いた分析により、週労働時間、在宅勤務、仕事時間の柔軟性、フルタイムとパートタイムの間の転換可能性などWLBの採用と労働生産性の間には正の相関関係があるが、「経営の質」が高い企業は生産性が高くWLBも良好なため、経営の質の違いをコントロールするとWLBと生産性の関係は消失するという結果を示している。Yamamoto and Matsuura (2014)は、日本企業のパネルデータを用いた分析で、やはりWLBと生産性(TFP)の間には正の相関関係があるものの、固定効果モデルにより観測されない企業の異質性をコントロールするとこの関係は有意ではなくなるという結

果を報告している。要すれば、いずれも WLB が生産性を高める因果関係はないという結論であり、したがって WLB が生産性上昇を通じて賃金を高めるとは言えないことになる。

フレックスタイムという「働く時間の柔軟性」と生産性の関係に焦点を当てた研究もいくつかあり、これは先般の労働法改正で導入された「高度プロフェSSIONAL制度」—— 一定の要件を満たす労働者に対して労働時間や割増賃金に関する労働基準法の適用を除外する制度——と関連がある。海外ではこうした労働時間管理の柔軟化が生産性にプラスに働く可能性を示唆する研究があるものの、因果関係として一般化できるだけの結論が得られているとは言えない（森川 2018）。

在宅勤務という「働く場所の柔軟性」に着目した研究もいくつかあるが、最も良く知られているのは Bloom et al. (2015) である。中国のコールセンターのオペレーターを対象とした実証実験の結果に基づき、在宅勤務が企業の全要素生産性 (TFP) にプラスの効果を持ったという結果を示している。在宅勤務者の通話処理数 (アウトプット) 増加とオフィス・スペース節約という資本投入量減少が、TFP 上昇をもたらす2つのメカニズムである。一方、職場の同僚との間でのフェイス・トゥ・フェイスの緊密で迅速なコミュニケーション (= チームワーク) が必要な英国の緊急対応業務を対象にした研究は、オフィス勤務が生産性にプラスの効果を持つことを示している (Battiston, i Vidal and Kirchmaier 2017)。すなわち、同じオフィスの中の近接した場所で仕事することが業務遂行の効率——緊急対応の迅速性——を高める効果を持っており、複雑な情報交換が必要な業務への在宅勤務導入には問題があると論じている。ただし、いずれもかなり特殊な職種を対象にした分析なので、ホワイトカラー一般の在宅勤務の場合にどうなのかは何とも言えない⁴⁾。

新型コロナの拡大を契機としてホワイトカラー労働者全般に拡大した在宅勤務は、本来オフィスで行った方が効率性が高い業務の遂行を制約したため、生産性の低下をもたらしたことを示す調査結果が多い (パーソル総合研究所 2020; 日本生産性本部 2020)⁵⁾。筆者が行ったインタビュー調査で

も、在宅勤務によって生産性が低下したとする人が多く、オフィス勤務と比べた在宅勤務の主観的生産性は平均約 70% だった (森川 2020b)。また、2020 年 6 月に行ったサーベイに基づき、在宅勤務実施者 (雇用者の約 1/3) の回答を集計すると、在宅勤務の生産性は平均値約 65%、中央値 70% だった (森川 2020c)⁶⁾。ただし、在宅勤務の生産性は業務の性質や自宅の執務環境に依存するため、生産性の分散は非常に大きい。

柔軟な働き方と生産性の関係は、性別、年齢、学歴といった個人特性によって異なるかも知れない。この点について、筆者が 2020 年初めに行った調査の結果を報告したい (表 1 参照)⁷⁾。勤務先で働き方改革が進んでいると回答した人のうち、仕事の効率性が上がったという人 12%、逆に下がったという人 14%、変わらないという人が 73% だった。あくまでも主観的な評価だが、全体として見ると最近の働き方改革が生産性を高めたとはいえない。

個人特性格別に見ると、性別や年齢による違いは見られなかったが、四年制の大卒以上の人は仕事の効率性が上がったという人が下がったという人を上回っている。顕著なのは年収による違いであり、年収が 700 万円の前後でパターンが大きく異なり、この水準よりも年収が高い人ほど仕事の効率性が上がった人の割合が高くなる。高学歴者、高所得者ほど、勤務先の働き方改革が進んでいると回答する傾向が強だけでなく、それによって仕事の効率性が高くなったと認識している傾向が強い。こうした関係は、産業、職種、雇用形態などをコントロールしても確認される。逆に言えば、所得が低い人、学歴が高くない人ほど働き方改革の進展やそれによる仕事の生産性向上を実感していない。

なお、勤務先が人工知能 (AI) やビッグデータを利用している人は、働き方改革が進展している割合、その上で仕事の効率性が高まったと回答した割合が顕著に多かった。すなわち、働き方改革を生産性向上に結び付ける上で、情報通信技術の高度利用が媒介する可能性—— AI と柔軟な働き方の補完性——を示唆している (森川 2020a)。

労働者個人の生産性は、必ずしもチームや組

表1 働き方改革の進展と仕事の効率性

(単位：%)

	勤務先の働き 方改革進展	(うち)仕事の 効率性向上	(うち)仕事の 効率性不変	(うち)仕事の 効率性低下
全サンプル	46.8	12.1	73.8	14.1
四年制大学以上	52.8	14.4	73.3	12.3
高専・短大以下	40.3	8.8	74.5	16.8
年収700万円以上	67.3	20.5	75.6	11.1
年収700万円未満	42.5	9.3	68.4	15.1
勤務先がAI等を利用	87.0	28.4	62.5	9.2

注：2020年1月に行ったサーベイに基づく（N=3554人）。仕事の効率性向上／不変／低下は、勤務先で「働き方改革が進んでいる」と回答した人の中での比率。

織全体の生産性ではないことに注意する必要がある。ある労働者が柔軟に働くことは、同僚の負担を増やしたり、チームのコミュニケーションの効率を下げるなど負の外部効果を持つ可能性があるからである。本節の最初に挙げたWLBと生産性に関する分析は企業単位の分析なので、こうした外部効果を含む組織全体の生産性を計測しているが、個人単位の分析はそれを含んでいない。柔軟な働き方による同僚への負の外部効果を計測した研究は少ないが、デンマークの小規模企業を対象に育児休暇の影響を分析したBrenøe et al. (2020)は、従業員の育児休暇取得による企業や同僚へのコストはネグリジブルであるという結果を示している。フレックスタイムや在宅勤務を対象とした外部効果のフォーマルな実証分析は筆者の知る限り存在しないが、在宅勤務について筆者が行ったインタビュー調査(森川 2020b)は、外部効果の存在を示唆する結果であった。

賃金の上がり方との関係で本節の議論をまとめると、柔軟な働き方が生産性を高めるならば、その普及拡大は賃金を高めるが、逆ならば逆である。さらなる研究が必要だが、これまでの実証研究による限り柔軟な働き方が生産性を高める効果を持つという因果的なエビデンスは乏しい。働く時間や場所の柔軟化が生産性を高めるとするのは一部の労働者には当てはまるかも知れないが、広範に及ぶと考えるのはおそらく幻想である。また、柔軟な働き方は高学歴・高所得層に有利に働くので、経済格差拡大的な性格を持つ可能性が高い。ただし、柔軟な働き方が生産性を低下させる

という頑健なエビデンスもなく、それが従業者にとってのアメニティ改善に寄与する可能性は高いので、賃金に直接影響する要因というよりは、賃金以外の面での処遇改善（＝労働者の経済厚生）の観点からは実質的な賃金上昇と理解した方が良いと思われる。

IV 柔軟な働き方と補償賃金

柔軟な働き方と賃金をめぐるもう一つの大きな論点が高給賃金（ヘドニック賃金）である。賃金は労働者処遇のパッケージ（雇用契約）全体の中で非常に重要な要素だが全てではない。雇用の安定、仕事のやりがい、WLBの高さといった賃金以外のアメニティが高ければ、労働者は多少賃金が低くてもそうした仕事を選択する可能性がある。逆に、労災リスクが高い、雇用保障がない、つまらない仕事は、ある程度賃金が割高でなければ受け入れない人が多い。いわゆる「3K」の仕事が典型である。補償賃金は、アメニティの高い仕事に対して犠牲にしても良い賃金低下（WTP: willingness to pay）、ディスアメニティを受け入れるのに必要な追加的賃金（WTA: willingness to accept）である。

賃金以外の就労条件改善は、労働者の効用という意味では実質的な賃金上昇と同様の意味を持つ(森川 2019)。つまり補償賃金の観点からは、柔軟な働き方を選好する労働者が増えれば、賃金とは別の形で労働者に報いるケースが増えるので、（生産性を一定とした場合）集計的な賃金の上がり

方が低くなるかも知れない。

それでは柔軟な働き方に対する（負の）補償賃金はどの程度だろうか。補償賃金を測る方法としては、①賃金関数の推計、②労働者へのサーベイによる直接的な把握、③仕事選択の実験による計測、④仕事満足度への賃金と賃金以外の仕事特性の影響度の比較からの推計など様々な方法が用いられている。ヘドニック賃金関数の推計は伝統的に用いられてきた手法で、様々な働き方の賃金プレミアム／ディスカウントを計測するものだが、高賃金の労働者ほど良好な労働条件を好むするという内生性があるため、クロスセクション・データでの賃金関数の推計結果は補償賃金を過小評価するバイアスがありうることが指摘されている。前節で見たように高所得の労働者ほど在宅勤務をはじめとする柔軟な働き方を享受しており、単純に賃金関数を推計するとアメニティに対する負の補償賃金を過小評価し、場合によっては正の補償賃金が計測されてしまうのである。

労働者が好むアメニティへの（負の）補償賃金は、育児休暇、フレックスタイム、柔軟な就労スケジュール、在宅勤務などを対象とした推計が多数ある。労働者が好まない働き方への（正の）補償賃金も、長時間労働、夜間労働、シフトワーク、イレギュラーな勤務スケジュール、通勤時間などを対象とした推計が行われている。いくつかの研究は、性別、年齢、所得水準といった個人特性によって補償賃金の異質性があることを明らかにしている。

長時間労働（残業）という時間的な非柔軟性に対しては、多くの国に割増賃金制度（overtime premium）が存在しており、法律上定められた補償賃金プレミアムとも解釈できる。日本の場合、時間外労働 25%（月 60 時間超は 50%）深夜労働 25%、休日労働 35%が現在の割増賃金率である⁸⁾。割増賃金率は歴史的に引き上げられてきており、残業に対する労働者の WTA の高まりを反映しているとも見られる。

柔軟な働き方に対する負の補償賃金、柔軟でない働き方に対する正の補償賃金についての内外の主な研究結果を例示したのが表 2 である。アメニティ／ディスアメニティを説明変数にして現実の

データに基づいて賃金関数を推計したものが含まれているが、前述の通りセレクションの影響が入り込むので、最近では仮想的な質問に基づくサーベイや実証実験に基づいて労働者の WTP や WTA を推計する研究が主流になっている。同表の 1 及び 2 は働く時間の柔軟性／非柔軟性、3 は働く場所の柔軟性に関する研究例である。

働く時間の柔軟性に関しては、フレックスタイム、裁量労働制、短時間労働のオプションといったアメニティに対する負の補償賃金や労働者の WTP が存在することが確認されている。例えば、Eriksson and Kristensen (2014) は、デンマークの就労者を対象にしたサーベイ・データを使用してロジット・モデルを推計し、FRINGE・ベネフィット及び仕事のアメニティに対する WTP を試算している。アメニティの一つとして仕事時間の柔軟性を取り上げており、仕事の柔軟性と賃金の間にはトレードオフが存在し、労働者は柔軟な仕事時間に対して平均で賃金の約 12% を犠牲にしても良いと考えていること、女性、高齢者、就学前の子供を持つ人、高所得者で WTP が大きいことを示している。Wiswall and Zafar (2018) は、米国の大学生への仮想的選択のサーベイに基づき、労働の柔軟性（短時間就労の選択可能性）を含む各種の仕事特性への WTP を推計している。その結果によると WTP の平均値は賃金の 5% だが、男性 1% に対して女性は 7% と男女差が大きい。また、WTP の多寡が卒業後の仕事の選択とシステマティックな関係を持っていることを明らかにしている。

このほか Maestas et al. (2018) は米国における顕示選好実験のサーベイ・データに基づき、He, Neumark and Weng (2019) は中国の職業紹介のフィールド実験に基づき、就労時間の柔軟性（自由度）に対する WTP が存在することを示している。Datta (2019) は米国と英国で仕事選択のサーベイを行い、就労時間の柔軟性に対して賃金の 15% 前後の WTP が存在し、米国と英国でほぼ同じ数字であるという結果を報告している。表 2 を見るとわかるように、就労時間の柔軟性への WTP の推計値の幅は比較的狭く、10% 前後という結果が多い⁹⁾。

表2 働き方と補償賃金に関する実証研究例

(単位: %)

働き方	論文	対象	推計値	備考
1. 仕事時間の柔軟性(フレックスタイム, 裁量労働, 短時間勤務等)	Heywood, Siebert and Wei (2007)	英	▲ 23 ~ ▲ 28	賃金
	山本・黒田 (2014)	日	▲ 24	WTP
	Eriksson and Kristensen (2014)	デンマーク	▲ 12 ~ ▲ 13	WTP
	Wiswall and Zafar (2018)	米・学生	▲ 5	WTP
	Maestas et al. (2018)	米	▲ 9	WTP
	He, Neumark and Weng (2019)	中	▲ 3	WTP
2. 就労スケジュールの非柔軟性, 非典型的な時間帯の労働	Datta (2019)	英・米	▲ 14 ~ ▲ 15	WTP
	Kostiuk (1990)	米	11 ~ 18	賃金
	Lanfranchi et al. (2002)	仏・男性ブルーカラー	16	賃金
	Felfe (2012)	独・女性	43 ~ 53	WTA
	Mas and Pallais (2017)	米・コールセンター	20	WTA
	Morikawa (2018a)	日	27	WTA
	Morikawa (2018a)	日	6 ~ 12	賃金
Chen et al. (2019)	米・Uber 運転手	54 ~ 178	WTA	
3. 働く場所の柔軟性(在宅勤務等)	Oettinger (2011)	米	▲ 1 ~ ▲ 26	賃金
	Mas and Pallais (2017)	米・コールセンター	▲ 8	WTP
	Maestas et al. (2018)	米	▲ 4	WTP
	He, Neumark and Weng (2019)	中	▲ 9	WTP
	Datta (2019)	英・米	▲ 23 ~ ▲ 26	WTP

注: 備考の「賃金」は現実の賃金プレミアム/ディスカウントの推計値, 「WTP」及び「WTA」は仮想的なサーベイや実証実験に基づく支払意思額の推計値。

逆に労働時間の非柔軟性に対する WTA を推計するタイプの研究もいくつか存在する。代表例が Mas and Pallais (2017) であり, 米国のコールセンターの従業員採用の実証実験を行い, 企業がショート・ノーティスで就労スケジュールを決定する働き方を受け容れるために必要な賃金プレミアム (WTA) は, 平均で賃金の 20% と推計するとともに, WTA に男女差があることを示している。

筆者は急な残業, 休暇取得の不確実性という就労スケジュールの非柔軟性に対する補償賃金を, 日本の就労者へのサーベイに基づいて計測した (Morikawa 2018)。仮想選択に基づくものではなく単純に WTA を尋ねたものである。結果は表 3 であり, 平均的な WTA は 27% だが, 分布を見るとわかるように個人差が大きく, 中央値 (P50) 20%, 90 パーセンタイル値は 50% である。つまり労働者によっては柔軟性のない (= 拘束の強い) 働き方を受け入れるためには相当に大きな補償賃金プレミアムが必要である。

WTA と個人特性の関係を見ると, 女性の方が男性よりも WTA が高いが量的な差はごく小さい。パートタイム労働者, 契約社員は正社員・正

表3 就労スケジュールの不確実性に対する WTA

	Mean	P10	P50	P90
男女計	27.4	5	20	50
男性	27.0	5	20	50
女性	28.0	10	20	50

注: 2017 年 11 月に行ったサーベイに基づく (N=6856 人)。P10, P50, P90 はパーセンタイル値。

職員に比べて WTA が高いが, やはり量的な違いは大きくない。同じデータセットを用いて賃金関数を推計すると, 就労スケジュールの非柔軟性への賃金プレミアムが現実中存在することが確認される。しかし, 男性 6%, 女性 12% なので WTA に比べると小さい。

労働者から見た WTP/WTA が現実の労働市場で実現するかどうかは, 企業 (労働需要) 側の WTP/WTA も影響する。日本企業に対するサーベイ (2019 年) によれば, 企業側から見た就労スケジュールの不確実性に対する適正な補償賃金は, 平均値 14%, 中央値 10% だった¹⁰⁾。企業-従業員をリンクしたデータでの分析ではないため単純に比較するわけにはいかないが, 現実の労働市場で観察される補償賃金は労働者側の WTP/WTA と企業側の WTA/WTP の中間あたりに位

置しているようである。

働く場所の柔軟性に対する補償賃金についての研究の多くは、在宅勤務（テレワーク）を対象としたものである¹¹⁾。IIで見た通り、在宅勤務を行っている労働者は観測可能な個人特性をコントロールした上で賃金が高いので、クロスセクションでの単純な賃金関数の推計はセレクションの影響を免れない。新型コロナの拡大に伴って主要国で在宅勤務が急拡大しているが、表2に挙げたのはそれ以前の「平時」における研究である。前出のMas and Pallais (2017), Maestas et al. (2018), He, Neumark and Weng (2019), Datta (2019)は、働く時間の柔軟性だけでなく在宅勤務に対するWTPも推計しており、いずれも在宅勤務に対する有意なWTPを報告している。ただし、20%を超えるWTPを示すDatta (2019)を例外として10%未満なので、量的にはさほど大きくない。

以上を要約すると、柔軟な働き方に対する労働者のWTPが存在することは間違いない。分析対象とする柔軟性の性質、分析に使用するサンプル、分析手法によって数字には違いがあるが、平均的には総賃金の10～20%というWTPを見出すものが多い。柔軟な働き方とそうでない働き方が併存する職場の場合、労働者の公平感の観点からある程度の賃金差を設けることが、柔軟な働き方を普及するために必要となる可能性を示唆している。ただし、WTPの個人間での異質性は非常に大きく、柔軟な働き方へのWTPが非常に高い人からゼロに近い人まで大きな幅がある。女性、高齢者、パートタイム労働者、高所得者は柔軟な働き方への選好が相対的に強い傾向があるが、同じ属性の中での個人差の方が大きい。

本特集の関心事である賃金の上がり方との関係で言うと、雇用契約全体のパッケージの中で賃金よりも働き方のアメニティを重視する労働者が増えていくと、賃金の上昇率が抑制される可能性があることを示唆している。先行研究をベースに量的な概算すると、仮に柔軟な働き方をする労働者割合が10%ポイント程度多くなると、集計的な賃金が1～2%程度低くなりうるというマグニチュードである。

特に女性や高齢者の就労率が高くなるのに伴って、賃金よりも柔軟な働き方を重視する傾向が強まると考えられる。ただし、これは労働者の選好を反映したものであり、アメニティ向上の対価として賃金上昇率が鈍化することが労働者の経済厚生を低下させるわけではない。別の言い方をすると、労働者の経済厚生を測る指標という意味では、賃金だけを見るべきではない。

V おわりに

本稿は、柔軟な働き方が賃金に影響するメカニズムとして、①生産性と賃金の均衡、②働き方の違いに対する補償賃金という2つの視点から、これまでの研究を通じてわかってきたことを概観した。フレックスタイムなど働く時間の柔軟性、在宅勤務に代表される働く場所の柔軟性に焦点を当てて整理した。

新型コロナの拡大、それに伴う外出自粛を契機に、在宅勤務や時差出勤が急拡大している。有効なワクチンが開発・普及するか集団免疫が実現して新型コロナが終息するまでは、対人接触の頻度を少なくする「新しい生活様式」が続くだろう。加えて、多くの就労者が在宅勤務を経験した「履歴効果」により、新型コロナ終息後も完全に以前の働き方に戻ることは考えにくい。現時点では在宅勤務とオフィス勤務の間に賃金差を設けている企業はほとんどないが、生産性や補償賃金の観点から、在宅勤務者の賃金をどう設定すべきかは現実的に重要な課題になっていくだろう。

筆者は、新型コロナの影響で突然行われるようになった在宅勤務の生産性について調査を進めている（森川 2020b : c）。在宅勤務によるマイナスの影響が少ない職種や個人を対象として平時に導入された在宅勤務とは異なり、コロナ危機後に急増した在宅勤務ではオフィス勤務に比べて生産性が低くなるケースが多い。リモート会議、職場のサーバーへのリモート・アクセスなど在宅勤務のインフラ整備、学習効果を通じた遠隔就労のスキル向上は期待されるし、オフィスでなければできない業務も企業努力である程度減らせるだろう。しかし、フェイス・トゥ・フェイスでの効率的な

コミュニケーションやアイデア創成の価値は残るし、個室の有無、小さい子供の有無など自宅の執務環境には個人差が大きい。在宅勤務の生産性は平均的にはオフィス就労の70～80%程度に収斂していくのではないだろうか。

こうした事情を考えると、生産性と賃金の均衡という観点からは、在宅勤務の大幅な拡大は集計的な賃金上昇率を低くする可能性が高い。いずれにせよ、広範な労働者を対象に在宅勤務を定着させていくためには、個々の労働者の在宅勤務の生産性をいかに計測し、それを賃金にどう反映させていくかが重要な課題になる。一方、補償賃金の観点からは、希望して在宅勤務を行う労働者の相対賃金は、(生産性が同じだとするならば)オフィス労働者に比べて10%程度低くなくてもおかしくない。これはあくまでも相対賃金なので、仮にオフィス勤務者の賃金上昇、在宅勤務者の賃金低下の組み合わせという形で相対賃金の調整が行われるならば、集計的な賃金上昇率には影響がないかも知れない。しかし、仮に在宅勤務というアメニティを志向する労働者の構成比が高まるならば、集計的な平均賃金を押し下げる要因として働く可能性もある。

*本稿で使用した個人及び企業へのサーベイはいずれも科学研究費補助金(16H06322, 18H00858)の助成を受けて行ったものである。

- 1) 経済産業研究所「平成29年度経済の構造変化と生活・消費に関するインターネット調査」(2017年11月)で、回答者数は10,041人である。詳しくはMorikawa(2018a, b)参照。
- 2) 経済産業研究所「経済の構造変化と生活・消費に関するインターネット調査・フォローアップ調査」(2020年1月)で、回答者数は5553人、うち就労者は3554人である。同調査の詳細は森川(2020a)参照。
- 3) 経済産業研究所「平成30年度経済政策と企業経営に関するアンケート調査」(2019年1～3月)である。
- 4) 日本では、Kazekami(2020)が2017年及び2018年のサーベイ・データを使用し、テレワーク時間が長いほど労働者の生産性(時間当たり賃金)が高いが、テレワーク時間が多くなり過ぎると生産性が低くなるという逆U字型の関係があるという結果を報告している。
- 5) 日本生産性本部(2020)は、在宅勤務で仕事の効率が低下した人が多い一方、在宅勤務に満足している人が多いという結果も示している。この点はIVで述べる補償賃金の問題に関連がある。
- 6) 経済産業研究所「経済の構造変化と生活・消費に関するインターネット調査・フォローアップ調査」(2020年6月)で、回答者数は5105人、うち就労者は3324人である。

- 7) IIで用いたのと同じインターネット調査である。
- 8) 1カ月60時間を超える場合の割増賃金率50%は、中小企業には免除されているが、2023年には中小企業も適用対象となる予定である。
- 9) 米国のUber運転手を対象としたChen et al.(2019)は、働く時間に柔軟性がない場合のWTAは極めて高く、賃金が2倍以上でなければ選択しないという結果を報告している。働く時間の自由度への選好が強い労働者がこの仕事を選んでいることを示唆している。Berger et al.(2019)も、英国のUber運転手の多くは時間の自律性・柔軟性への選好が強く、生活満足度が高いことを示している。
- 10) IIで用いたのと同じ企業サーベイである。
- 11) 表には掲載していないが、長時間通勤に対するWTAを推計した研究もかなり存在する。ただし、通勤時間は居住地の選択という労働者自身の意思決定にも依存することに注意が必要である。

参考文献

- 日本生産性本部(2020)「新型コロナウイルスの感染拡大が働く人の意識に及ぼす調査」。
- パーソル総合研究所(2020)「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」。
- 森川正之(2018)「生産性 誤解と真実」日本経済新聞出版社。
- (2019)「日本の賃金は上がっていない?」『統計』12月号, pp.15-20。
- (2020a)「AI利用と働き方・生産性」RIETI Discussion Paper, 20-J-016。
- (2020b)「コロナ危機と在宅勤務の生産性」, 小林慶一郎・森川正之編『コロナ危機の経済学』日本経済新聞出版, 第17章, pp.285-299。
- (2020c)「コロナ危機下の在宅勤務の生産性——就労者へのサーベイによる分析」RIETI Discussion Paper, 20-J-034。
- 山本勲・黒田祥子(2014)「労働時間の経済分析」日本経済新聞出版社。
- Ameriks, John, Joseph Briggs, Andrew Caplin, Minjoon Lee, Matthew D. Shapiro and Christopher Tonetti(2020)“Older Americans Would Work Longer If Jobs Were Flexible,” *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1), 174-209。
- Battiston, Diego, Jordi Blanes i Vidal and Tom Kirchmaier(2017)“Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams,” CEPR Discussion Paper, No. 11924。
- Berger, Thor, Carl Benedikt Frey, Guy Levin and Santosh Rao Danda(2019)“Uber Happy? Work and Well-being in the ‘Gig Economy,’” *Economic Policy*, 99, 429-477。
- Berlingieri, Giuseppe, Sara Calligaris and Chiara Criscuolo(2018)“The Productivity-Wage Premium: Does Size Still Matter in a Service Economy?” *AEA Papers and Proceedings*, 108, 328-333。
- Bloom, Nick, Tobias Kretschmer and John Van Reenen(2011)“Are Family-Friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resource?” *Strategic Management Journal*, 32(4), 343-367。
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts and Zhichun Jenny Ying(2015)“Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment,” *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218。
- Brenøe, Anne A., Serena P. Canaan, Nikolaj A. Harmon and Heather N. Royer(2020)“Is Parental Leave Costly for Firms and Coworkers?” NBER Working Paper, No. 26622。
- Chen, M. Keith, Judith A. Chevalier, Peter E. Rossi and Emily

- Oehlsen (2019) “The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers,” *Journal of Political Economy*, 127 (6), 2735-2794.
- Datta, Nikhil (2019) “Willing to Pay for Security: A Discrete Choice Experiment to Analyse Labour Supply Preferences,” CEP Discussion Paper, No.1632.
- Eriksson, Tor and Nicolai Kristensen (2014) “Wages or Fringes? Some Evidence on Trade-Offs and Sorting,” *Journal of Labor Economics*, 32 (4), 899-928.
- Felfe, Christina (2012) “The Willingness to Pay for Job Amenities: Evidence from Mothers’ Return to Work,” *Industrial and Labor Relations Review*, 65 (2), 427-454.
- He, Haoran, David Neumark and Qian Weng (2019) “Do Workers Value Flexible Jobs? A Field Experiment on Compensating Differentials,” NBER Working Paper, No. 25423.
- Heywood, John S., W. Stanley Siebert and Xiangdong Wei (2007) “The Implicit Wage Costs of Family Friendly Work Practices,” *Oxford Economic Papers*, 59 (2), 275-300.
- Hudomiet, Péter, Michael D. Hurd, Andrew Parker and Susann Rohwedder (2019) “The Effects of Job Characteristics on Retirement,” NBER Working Paper, No. 26332.
- Kazekami, Sachiko (2020) “Mechanisms to Improve Labor Productivity by Performing Telework,” *Telecommunications Policy*, 44 (2), 101868.
- Kostiuk, Peter F. (1990) “Compensating Differentials for Shift Work,” *Journal of Political Economy*, 98 (5), 1054-1075.
- Lanfranchi, Joseph, Henry Ohlsson and Ali Skalli (2002) “Compensating Wage Differentials and Shift Work Preferences,” *Economics Letters*, 74 (3), 393-398.
- Maestas, Nicole, Kathleen J. Mullen, David Powell, Till von Wachter and Jeffrey B. Wenger (2018) “The Value of Working Conditions in the United States and Implications for the Structure of Wages,” NBER Working Paper, No. 25204.
- Mas, Alexandre and Amanda Pallais (2017) “Valuing Alternative Work Arrangements,” *American Economic Review*, 107 (12), 3722-3759.
- Morikawa, Masayuki (2018a) “Uncertainty over Working Schedules and Compensating Wage Differentials: From the Viewpoint of Labor Management,” RIETI Discussion Paper, 18-E-015.
- (2018b) “Long Commuting Time and the Benefits of Telecommuting,” RIETI Discussion Paper, 18-E-025.
- Oettinger, Gerald S. (2011) “The Incidence and Wage Consequences of Home-Based Work in the United States, 1980-2000,” *Journal of Human Resources*, 46 (2), 237-260.
- Rosen, Sherwin (1986) “The Theory of Equalizing Differences,” in O. Ashenfelter and R. Layard eds. *Handbook of Labor Economics, Vol. I*, The Netherlands: Elsevier, Ch. 12, pp. 641-692.
- Stansbury, Anna M. and Lawrence H. Summers (2017) “Productivity and Pay: Is the Link Broken?” NBER Working Paper, No. 24165.
- Wiswall, Matthew and Basit Zafar (2018) “Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender,” *Quarterly Journal of Economics*, 133 (1), 457-507.
- Yamamoto, Isamu and Toshiyuki Matsuura (2014) “Effect of Work-Life Balance Practices on Firm Productivity: Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data,” *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 14, 1677-1708.

もりかわ・まさゆき 一橋大学経済研究所教授、経済産業研究所 (RIETI) 所長。主な著書に『生産性——誤解と真実』(日本経済新聞出版社、2018年)。経済政策、産業構造専攻。