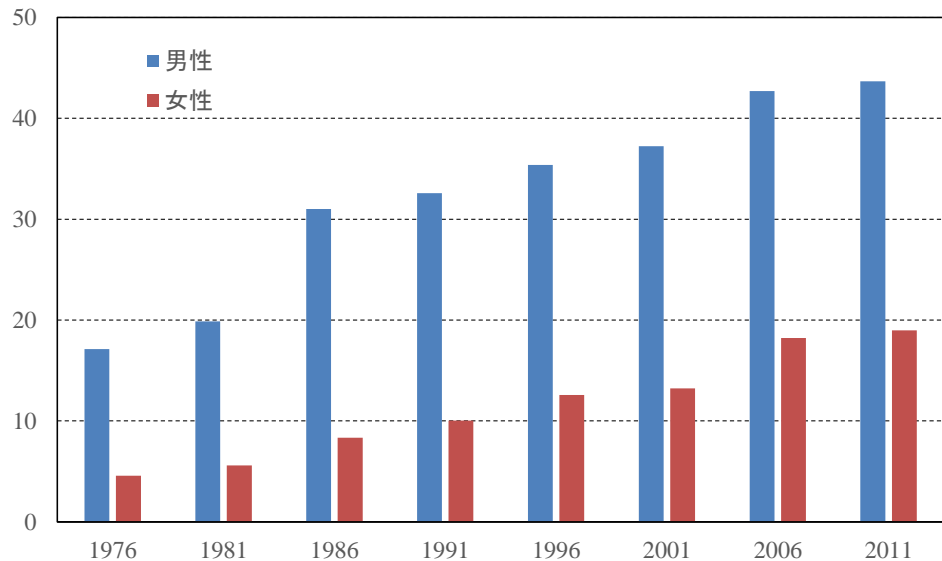


# 1. 最近の働き方の特徴

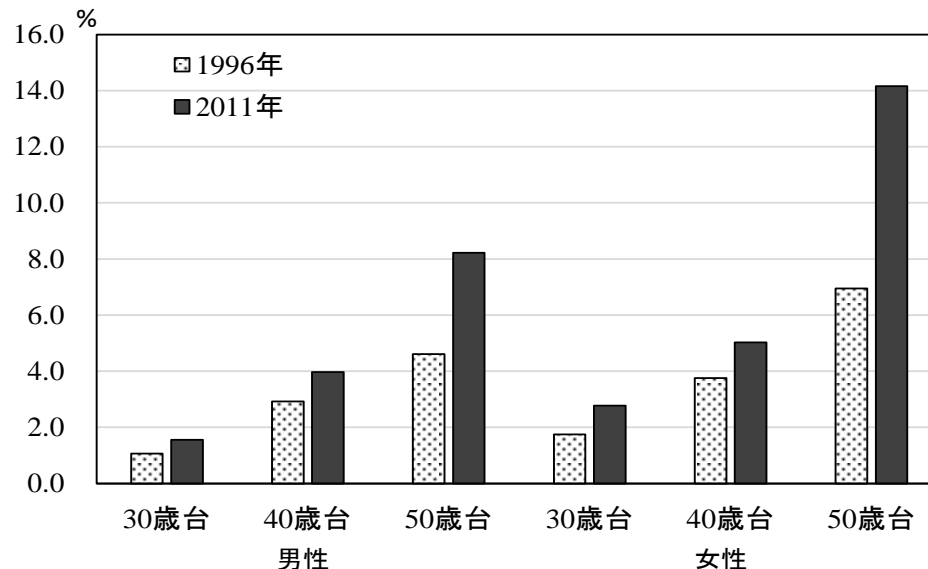
- 週当たり労働時間の長さは 1980 年代から変わっていない（第 1 回事務局資料のとおり）が・・・
  - 時短政策を推進してから 30 年が経過。
  - 一日当たりの労働時間が増加しているのが現代の特徴。2011 年時点で **10 時間以上働くフルタイム労働者は男性 44%、女性 19%**
  - 働く時間帯（より朝早く、より夜遅く）の 24 時間化。睡眠時間は趨勢的に低下傾向（睡眠時間は OECD 諸国中、下から 2 番目の長さ）。
- これから深刻化する問題（介護）
  - 2011 年時点で家族の**介護をしている正社員は 50 歳台男性 8%、女性 14%超**。2025 年には団塊の世代が 75 歳以上となる。
  - 男性の約半数が一日 2 時間以上残業をする現在の働き方は、サステイナブル（持続可能）か？
- 労働者と消費者
  - 消費重視の社会は国民の選択？ 長時間労働だから 24 時間の消費社会を望むという側面も。
  - 例）長時間労働社会→対応した保育所の整備の必要性→保育士の負担増→保育士の減少→待機児童の増加

平日一日当たり 10 時間以上働くフルタイム労働者の割合 (%)



出所：Kuroda (2010)をアップデートしたもの 備考：仕事の合間の休憩や食事時間等は除いた値  
 データ：統計局『社会生活基本調査』の個票データ

年齢層別介護をしている正社員の割合 (%)



出所：黒田(2014)  
 データ：統計局『社会生活基本調査』の個票データ

## 2. 日本人は働くのが好きなのか？

### ●実労働時間だけでなく、希望労働時間も他の国より長い

- 所定外労働発生理由として「納得できるまで仕上げたい」という回答が比較的多い（第2回事務局資料）こととも関係
- 労働者が合理的に適正な労働時間を決定しているとすれば、労働時間規制はその意思決定を歪めることになる、との考え方も

### ●希望労働時間が長いのはなぜか？（※職場の環境が関係）

- 日独米のホワイトカラー労働者を対象に、希望労働時間の規定要因を分析
- 個々人の希望が需要側の制約に全く影響を受けていないとしたら、職場の評価基準や職場の対顧客姿勢は希望労働時間に対して統計的に有意な影響は与えないはず
- 職場の評価基準「B：高い成果をあげるために働く時間を惜しまない」と答えた人は、希望労働時間が過当たりにして1.61時間長い
- 顧客に対する姿勢「A：無理をしてでも職場内で調整し、顧客からの要求に応える」と答えた人は、希望労働時間が0.87時間長い

### ●「自発的長時間労働」と「非自発的長時間労働」は、識別が困難

過当たり労働時間と希望労働時間の国際比較

	男性			女性		
	日本	イギリス	ドイツ	日本	イギリス	ドイツ
週労働時間	46.93 (8.09)	41.87 (8.39)	43.35 (7.23)	42.05 (5.55)	38.19 (8.91)	39.01 (7.92)
長時間労働者比率						
週50時間以上	0.39 (0.49)	0.16 (0.37)	0.21 (0.40)	0.11 (0.31)	0.08 (0.27)	0.08 (0.28)
週60時間以上	0.10 (0.3)	0.05 (0.21)	0.05 (0.22)	0.02 (0.13)	0.04 (0.20)	0.02 (0.13)
希望労働時間	45.75 (8.44)	41.10 (9.84)	43.38 (8.15)	41.00 (5.55)	38.19 (8.91)	39.01 (7.92)
サンプル・サイズ	6182	445	510	2957	451	454

出所：山本・黒田(2014) 第5章、表5-2

データ：経済産業省経済産業研究所『仕事と生活の調査に関する国際比較調査』個票データ

備考：( )内は標準偏差。対象は、フルタイムで働くホワイトカラー労働者。

過当たり労働時間と希望労働時間の国際比較

	従業員データ			マッチデータ
	日本	イギリス	ドイツ	日本
職場の評価基準	-1.6109** (0.186)	-1.4347 (0.906)	-1.2605 (0.804)	-1.4131** (0.207)
顧客に対する姿勢	0.8694** (0.199)	0.5960 (0.809)	1.2610+ (0.764)	0.7520** (0.221)
勤め先の平均労働時間				0.0665** (0.021)

出所：山本・黒田(2014) 第5章、表5-7を元に作成

データ：経済産業省経済産業研究所『仕事と生活の調査に関する国際比較調査』個票データ

備考：( )内は標準偏差。対象は、フルタイムで働くホワイトカラー労働者。

「職場の評価基準」：「A：一定の時間の中で可能な限り高い成果をあげる」、「B：高い成果をあげるために働く時間を惜しまない」のうち、現在の職場はAに近い場合と回答した労働者

「顧客に対する姿勢」：顧客から急な要求があった場合の対応は「A：無理をしてでも職場内で調整し、顧客からの要求に応える」、「B：職場の状況をふまえて、対応可能なスケジュールを顧客に伝える」のうち、現在の職場はAに近い場合と回答した労働者

### 3. 実労働時間は職場環境にどの程度影響を受けるのか？

#### ●実労働時間は、職場環境の影響を受けやすい

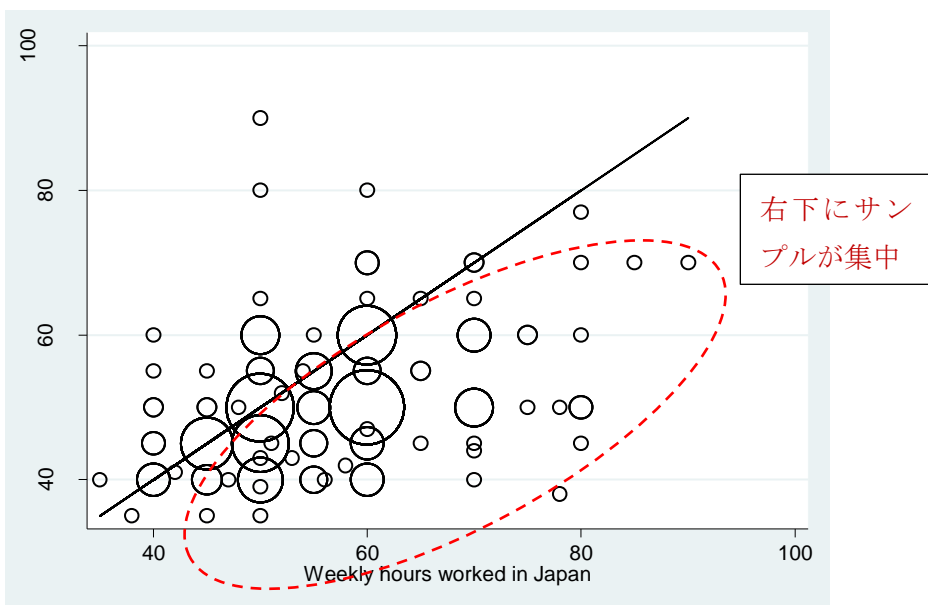
- 「納得できるまで仕上げたい」「好きなだけ働きたい」から長時間労働しているのであれば、労働供給行動は環境に影響を受けないはず
- 欧州赴任後の日本人ホワイトカラー労働者：労働時間を大幅に削減、有給休暇の取得日数は大幅増
- 仕事の内容や量の変化や職務権限の変化等を考慮したとしても、労働時間の削減、有休の増加は統計的に確認できる：「ピア効果」
- 非効率な長時間労働：（試算）週当たり 2.3 時間程度。生産性を維持したまま、月間 10 時間近く労働時間の短縮が可能。
- 根回しの人数：日本人は欧州赴任前平均 4.34 人、赴任後 2.76 人、現地採用スタッフはイギリス法人が 1.93 人、ドイツ法人が 1.76 人

#### ●ヒヤリングで聞かれたこと

- 「日本人は『効率的に非効率な働き方をする』」 → 働き方を変えたくても、一人の力では難しい

#### ●個々人や個別企業の合理的な行動は、他者への「外部性」を通じて、「市場の失敗」（非効率な長時間労働）につながっている可能性も

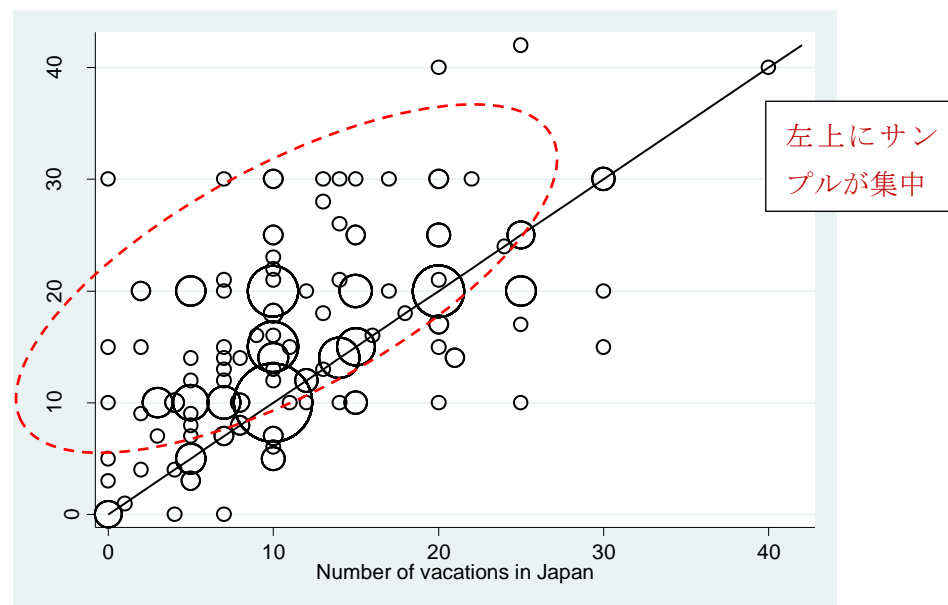
日本人ホワイトカラー労働者の欧州転勤前後の労働時間の変化



出所：山本・黒田(2014) 第6章の図6-1

データ：科研費特別推進研究「世代間問題の経済分析」『日系グローバル企業転勤者調査』個票データ

日本人ホワイトカラー労働者の欧州転勤前後の有休取得日数の変化



出所：山本・黒田(2014) 第6章の図6-1

データ：科研費特別推進研究「世代間問題の経済分析」『日系グローバル企業転勤者調査』個票データ

#### 4. 労働時間と生産性との関係：「長時間労働の是正＝総生産量の低下」？

##### ●時間当たりの労働生産性

→アメリカを 100 とすると日本は 60 程度

→1970 年代以降、時短が実現したフランスやドイツは 1990 年代にアメリカを超える時間当たり生産性を実現

##### ●長時間労働と生産性との関係

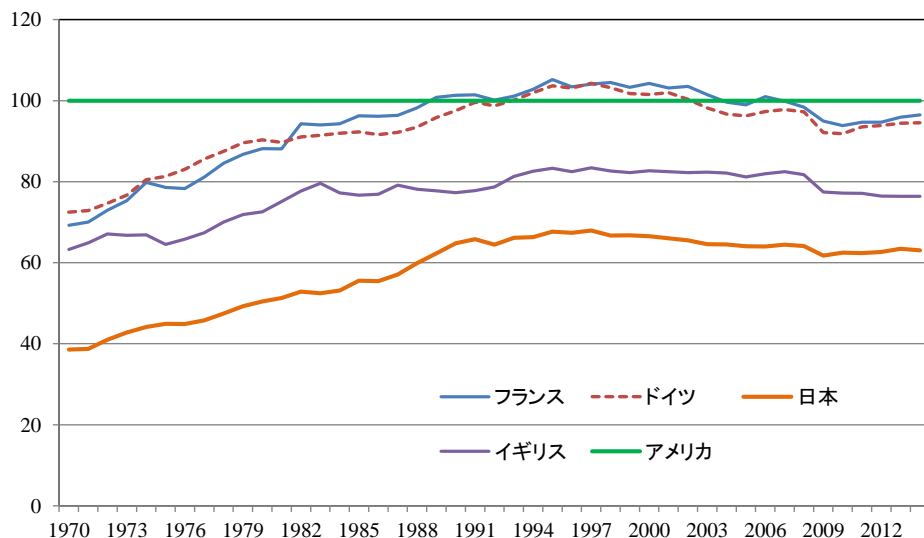
→イギリスの軍需工場のデータを利用した Pencavel(2014)の研究：週あたり労働時間が 50 時間を超えると、限界生産性が大幅に低下。休日出勤の翌日は、限界生産性の低下が更に早くなる（図は、推計結果を基にシミュレーションしたもの）

→限界生産性がゼロを下回らない限り、総生産性は増加。ただし、追加で 1 時間長く働くことの費用対効果を考慮する必要

cf. Shepard and Clifton(2000)の試算：時間外労働 10%の増加は、限界生産性を 2-4%低下させる（製造業を対象とした検証）

ILO の報告書（Golden[2012]）：「製造業においては、労働時間の長時間化は必ずしも生産性の増加につながらない。その他の産業においても、労働時間の短いセクターほど時間当たりの生産性が高いという相関が観察される」と報告（Holman 他[2008]、Cette 他[2011]）。

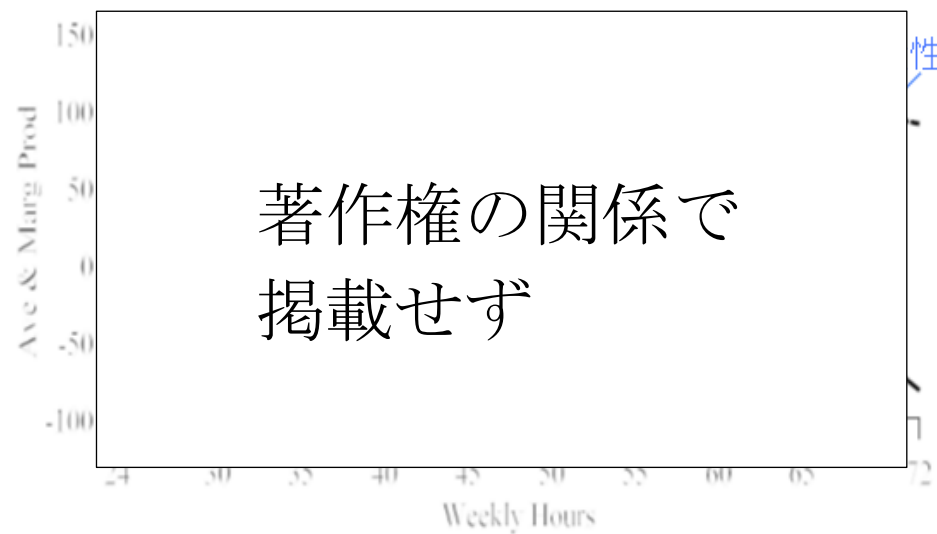
時間当たりの労働生産性の時系列推移



備考) アメリカを 100 とした場合

出所) OECD database を元に作成。2010 年の PPP でドル換算したもの。

労働時間と限界生産性との関係



出所：Pencavel(2014)の Figure 5

データ：イギリスの軍需工場（1930 年代）の個票データ

## 5. 労働時間と健康

### ●長時間労働は健康に悪影響か？

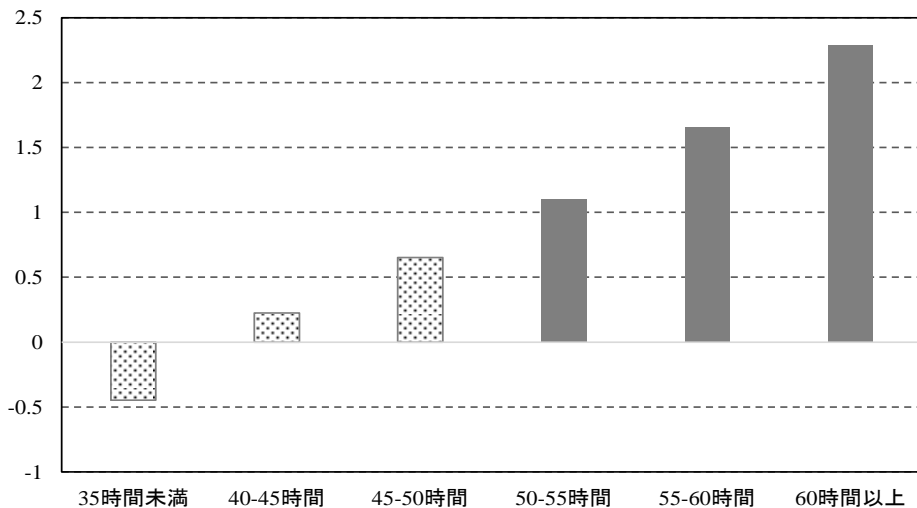
- 心血管疾患の発症リスク** (e.g. Conway ほか[2016]: 米国人の追跡調査 (PSID) を利用、週 46 時間以上の長時間労働を 10 年以上続けた人は心血管疾患の発症リスクが統計的に有意に高くなる。Bannai and Tamakoshi [2014] のサーベイも参照)
- 精神疾患の発症リスク** (Virtanen ほか [2011, 2012]: 英国公務員の追跡調査、一日 11 時間以上あるいは週当たり 55 時間以上の長時間労働は、5, 6 年後の大うつ病発症リスクを高める)
- ホワイトカラー正社員を対象とした日本人の追跡調査。個々人の「メンタルのタフさ」の違いや、仕事の性質を統御しても (Karasek[1979] の仕事の要求度コントロールモデル)、**週 50 時間以上の長時間労働はメンタルヘルスを顕著に悪化させる** (Kuroda and Yamamoto[2016])

### ●長時間労働と生産性との関係 (※長時間労働はなぜ限界生産性を低下させるのか)

- ノルウェーの看護師を対象、勤務間の間隔が 11 時間未満: 不眠や強い眠気、過労を訴える労働者が増加 (Eldevik ほか[2013])
- 約 400 社の追跡調査: MH 休職者が増加した企業群は、増加しなかった企業群に比べて**利益率が低い** (健康経営の重要性を示唆)

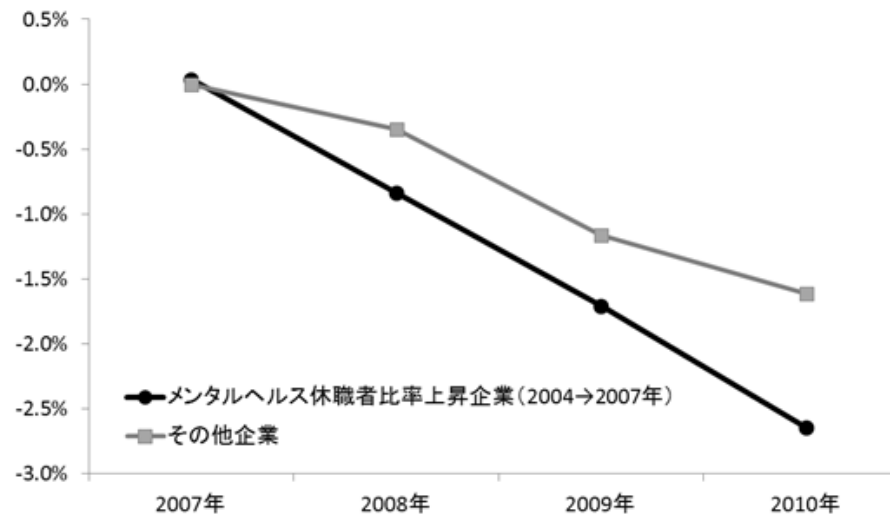
週当たり 35-40 時間労働者とのメンタルヘルスの比較

メンタルヘルスコア



出所: Kuroda and Yamamoto (2016) 備考: 図は、論文内の推計結果を元に作成。薄い棒は、統計的な有意差がないことを示している。データ: 経済産業省経済産業研究所『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・労働者調査』の個票データ

メンタルヘルス休職者比率と売上高利益率との関係



出所: 山本・黒田(2014) 第 10 章の図 10-8

データ: 経済産業省経済産業研究所『人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・労働者調査』の個票データ

## 6. 長時間労働の是正について

### ●市場の失敗：市場の力では効率的な資源配分が実現できないこと

- 市場の失敗を引き起こす原因の一つ：外部性（個々人や個別企業の最適行動が、第3者の厚生に影響を及ぼすこと）
- 職場レベル、企業レベルの取り組み、労使交渉はもちろん必要：意識改革や業務の見直し、ジョブディスクリプションの必要性等
- ただし、**市場の失敗はマクロレベルのコーディネーションがない限り、是正することは難しい**

個々人「無駄な長時間労働を是正したい」、個別企業「WLB 重要課題」→競争下では「過当競争」「過剰なおもてなし」になりやすい

### ●市場の失敗を政策で是正するには：それが**効率性を上げるのか**という視点が必要

#### ・マクロレベルのコーディネーションにより上限（キャップ）をはめる

- 非効率な長時間労働の是正は、総生産量には影響を与えないはず。
- 長時間労働が不可能だった人々の労働市場参加が可能となることにより、効率性が増加

#### ・雇用保護のための「糊しろ」がなくなることにより、失業という資源配分の歪みが発生することを通じて、効率性が低下するのでは？

- 糊しろによる残業時間は週当たり1時間程度（試算値）。雇用調整助成金、労働時間貯蓄制度等の併用といった工夫により、長時間労働の是正と雇用保護は同時に実現が可能

#### ・長時間労働の是正は、育成時間（将来への投資）の削減を通じて、将来的に効率性を損なうのでは？

- 労働時間の上限規制により、技能の蓄積が少なくなるかどうかは必ずしもコンセンサスが得られていない。

例）2003年の医師研修施設の認定にかかわるACGME（Accreditation Council for Graduate Medical Education）が2003年より、米国の研修医（resident）の労働時間を週80時間以内にするよう要請。Durkinほか（2006）：技能を測るスコアは労働時間削減により上昇、経験数は変化なし。Connorsほか（2009）：研修医の外科手術の経験数の低下、Froelich（2009）：整形外科医の技能は変化なしと報告

- 一般スキル（ポータブルな技能）の形成 vs OJTによって育成する「企業特殊スキル」の形成

#### ・超長時間労働について：商慣行などを考慮して、例外を設ける必要があるのでは？

- 『トラック輸送状況の実態調査結果』（厚労省&国交省調査、2016年）：契約にない業務による時間外労働、契約にない業務が料金に含まれないという実態（長時間労働、低賃金→人手不足→既存の労働者の負担の増加）

- 他人の命に直接携わる職業（自動車運転手、医師、看護師、介護士、保育士など）ほど、労働安全を検討する必要はないか

### ●労働安全衛生法上の対策は、労働者の意思を尊重するもの。健康確保には限界？

### ●最終的には、細かい決定（fine-tuning）は労使で行うことがベスト。ただし、まずは労働者の健康確保、最低限守るべき大枠のルールを徹底して、その下で労使交渉が可能となるような土壌を整備する（36協定を結ぶシステム自体も検討する）必要はないか

### ●上限規制「労働時間のカルテル」

- カルテルは簡単に崩れやすい。罰則規定など

## 参考文献

- 黒田祥子、「中間の年齢層の働き方 — 労働時間と介護時間の動向を中心に」、『日本労働研究雑誌』 No.653、12月号、労働政策研究・研修機構、2014年、59-74頁
- 山本勲・黒田祥子、『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、2014年
- Bannai Akira, Tamakoshi Akiko, “The association between long working hours and health: Asystematic review of epidemiological evidence,” *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40(1), 2014, pp.5-18.
- Cette, Gilbert, Samuel Chang, and Maty Konte, “The decreasing returns on working time: an empirical analysis on panel country data,” *Applied Economics Letters*, 18:17, 2011, pp.1677-1682.
- Connors, Rafe C., et al., “Effect of work-hour restriction on operative experience in cardiothoracic surgical residency training,” *The Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery*, March, 2009, pp.710-713.
- Conway , Sadie H., Lisa A. Pompeii, Robert E. Roberts, Jack L. Follis, and David Gimeno, “Dose–Response Relation Between Work Hours and Cardiovascular Disease Risk: Findings From the Panel Study of Income Dynamics,” *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Volume 58, Number 3, 2016, pp.221-226.
- Durkin, Emily T., et al. “The Impact of Work Hour Restrictions on Surgical Resident Education,” *Journal of Surgical Education*, 2008, pp.54-60.
- Eldevik, Maria F., Elisabeth Flo, Bente E. Moen, Ståle Pallesen and Bjørn Bjorvatn, “Insomnia, Excessive Sleepiness, Excessive Fatigue, Anxiety, Depression and Shift Work Disorder in Nurses Having Less Than 11 hours in-between Shifts,” *PLoS One*, 8(8), 2013, pp. 1-9.
- Froelich, John, et al. “Exposure and National In-Training Examination Scores in an Orthopedic Residency Program,” *Journal of Surgical Education*, 2009, pp.85-88.
- Golden, Lonnie, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment Branch, Series no. 33, International Labour Office, Geneva, 2012.
- Holman, Corey, Bobbie Joyeux, Christopher Kask, “Labor productivity trends since 2000, by sector and industry”, *Monthly Labor Review*, Vol. 131, No. 2, 2008, pp. 64-82.
- Karasek, Robert, “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign,” *Administrative Science Quarterly*, 24(June), 1979, pp. 285–308.
- Kuroda, Sachiko, “Do Japanese Work Shorter Hours than before? : Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(4), 2010, pp.481-502.
- Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto, “Does Mental Health Matter for Firm Performance? Evidence from longitudinal Japanese firm data,” RIETI Discussion Paper, No.16-E-016, Research Institute of Economy, Trade & Industry, 2016
- Pencavel, John, “The Productivity of Working Hours,” IZA Discussion Paper No. 8129, IZA Institute, 2014 (資料内の図はこの DP の Figure 5。本論文の最新版は、Pencavel, John, “The Productivity of Working Hours,” *The Economic Journal*, 125 (December), 2015, pp.2052–2076 に所収)
- Shepard, Edward and Thomas Clifton, “Are longer hours reducing productivity in manufacturing?” *International Journal of Manpower*, Vol. 21 Issue 7, 2000, pp. 540 – 553.
- Virtanen, Marianna, et al., “Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study,” 41, *Psychological Medicine*, 2011, pp.2485–2494.
- Virtanen, Marianna, et. al “Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study,” *PLoS ONE*, 7(1), 2012, pp.1-5.