

フォーマル・セクターの割合が高く、最低限の生活を営む上でも低賃金・長時間労働を余儀なくされている人々が相対的に多いことも影響しているであろう。

しかし、ある程度の所得水準を達成すると、労働時間と所得水準に明確な関係がみられないのは、労働時間は、国民の選好、労働時間に関する法的規制及びその履行状況を始めとして様々な要因も影響を受けるためと考えられる。例えば、Lee et. al. [2007]は、主要国について過去 100 年以上の労働時間の推移を比較した研究を紹介し、基本的には労働時間が短縮するトレンドには相違はないが、時代によって国毎の労働時間の差が縮まったり、開いたりしており、特に、70 年代以降の差異はむしろ高まっていることを示している。やはり、時系列データでも、ある程度の発展段階に到達すると、それぞれの国独自の動きが目立ってきているといえる。

ミクロ的視点からみた労働時間：自発的長時間労働と非自発的長時間労働の区別

次に、個々の労働者の労働供給決定という視点から長時間労働の要因について考えてみたい。長時間労働の要因を理論的に整理する場合、重要なのはそれが本人の自発的な意志にも基づいたものなのか、そうでないのか、つまり、「自発的」長時間労働と「非自発的」長時間労働の区別である。

自発的長時間労働の要因

仕事中毒

まず、「自発的」長時間労働の要因としては、仕事中毒（ワーカホリック）が挙げられる。つまり、仕事が純粋に好きで長時間労働をまったく厭わない、喜んで長時間労働を選択しているという状況である。これは、アルコールやたばこ中毒と同様、自分の健康に害を与えると分かっているにもかかわらず止められないという側面も持つ。いずれにせよ、仕事中毒の場合、何かの見返りを求めて長時間労働を行っているのではないことに留意する必要がある。

金銭インセンティブ

第二の自発的要因は金銭インセンティブである。つまり、時間外労働を増やすことにより残業代を含めた自らの所得を増加させることを目的とする場合である。所定外労働については割増賃金率が適用されるため、この仕組みが金銭インセンティブを増長している可能性は否定しにくい。もちろん、通常の労働者のように労働と余暇のトレードオフから最適な労働供給を決定していると仮定すれば、余暇の減少は長時間労働の歯止めになるはずである。しかし、ライフスタイルとして余暇そのものよりも、旺盛な消費意欲を充足させたいといった「消費主義」が強ければ、金銭インセンティブは強まるであろう²。また、余暇

² Drago, Black and Wooden [2005]は、オーストラリアのサーベイ・データを使い、週 50 時間の労働者に

を重視する場合でも、長い余暇を楽しむためにはそれなりに所得は必要という立場に立てば、労働供給において余暇と所得は代替的という通常の仮定は成立せず、むしろ、余暇と所得は代替的となる。その場合、やはり、所得増加のために長時間労働を行うという金銭インセンティブが強くなる。

出世願望

第三の自発的要因は、評価や昇進機会を高めるための長時間労働である。金銭インセンティブが長時間労働で現在の所得を高めようとするのに対し、評価や昇進機会の高まりは将来の所得を高める効果を持つといえる。特に、ホワイトカラーの場合、仕事の成果はチームワークに依存している部分もあり、成果や能力を立証可能という意味で正確に評価することは成果が量的に図りやすい場合を除き難しい。このような場合、評価を行う上でどうしてもアウトプットよりインプットとしての努力の程度＝労働時間が重視されやすい。また、長時間労働は、自分固有の時間を企業や仕事に捧げるという意味で自己犠牲を意味すると考えると、それ自体、所属組織に対しての忠誠心や仕事に対してのやる気を示す「信頼できるコミットメント」、「シグナル」としての役割を果たしうる。実際、諸外国の例を挙げると、Bell and R. Freeman[2001]は、労働時間と将来所得・昇進確率に正の関係があることをアメリカ、ドイツのサーベイ・データで確認した。また、Bratti and Staffolani [2005]は、労働時間と昇進確率の正の相関をイギリスのサーベイ・データでも確認した。

人的資本の回収

第四の自発的要因は、人的投資の回収を意図した長時間労働である。例えば、ある仕事に就くに当たって必要な教育、訓練、資格取得に多大なコストをつぎ込んだ場合、それに合ったリターン、これは労働の対価としての所得によって得られるわけであるが、それのできるだけ高めようとするインセンティブが働く。その方法の一つが物的資本であれば稼働率を高めるのと同様、人的資本の稼働率を示す労働時間を高めることが最適となる。他の職業に比して、医者、弁護士など多大な人的投資が必要な高度な専門的職業の場合、その要因は強いと予想される。

プロフェッショナリズム

第五の自発的要因は、プロフェッショナリズム（専門職としてのプロ意識）からくる労働規範である。プロとして一定水準以上の仕事をしようと思えば長時間労働は厭わないという信念がこうした職に就いている人々の労働時間を長くしている可能性がある。また、プロフェッショナルとして早く一人前になりたいという意識が強く働けば、特に若い時期に仕事を多くこなしながら能力・経験を積むという経験的習得効果(learning by doing)をね

ついて、長時間労働の要因として金銭インセンティブに基づく「消費主義」も他の要因と比較しても最も強く支持されることを示した。

らい、人的資本の急速な蓄積のための長時間労働が志向される面もあろう。

非自発的長時間労働の要因

市場の失敗

次に、労働者が自分の希望に反して長時間労働を選択している場合を考えよう。まず、古典的かつ典型的な例は、使用者側の買い手独占の場合である。労働市場において労働者側が労働供給先をなかなか選ぶことができない場合、当然、使用者側の交渉力が強くなり、意に染まぬ長時間労働を選択せざるを得ないケースが考えられる。日本の場合、戦前の「女工哀史」にみられるような事例が典型的であるが、諸外国も労働市場の近代化、整備などによってこうした要因による長時間労働の問題は少なくなってきた。

しかしながら、外部労働市場が未発達で、広義の転職コスト（職探しに費やす金銭的・時間的コスト、転職後の賃金水準低下、転職による評価の低下など）が大きければ、慢性的な長時間労働から抜け出すことは難しくなる。また、長時間労働が深刻な場合、転職したくても転職に費やす時間やエネルギーさえもないというケースもあるであろう。長時間労働の問題は労働市場の効率性や機能の問題とも深くかかわっているのである。アメリカなどの英語圏の国では日本よりも平均的な労働時間が長い場合もあるにもかかわらず、過労死が聞かれないのは労働市場の流動性などの機能の違いも影響している可能性がある。

職務の不明確さと企業内コーディネーションによる負担

次に、労働市場から企業内の働き方に目を向けてみよう。第二の自発的長時間労働の要因は、職務の不明確さ、企業内コーディネーションの必要性である。日本の場合は、特に、欧米と比較して、職務の定義（ジョブ・ディスクリプション）が明確でないという特徴がある。これは賃金が職務給ではなく職能資格制度で運用されてきたことと密接に関係している。自分の職務範囲が明確でない分、自分の仕事が終われば退社するとう行動が取りにくい面がある。

また、日本的経済システムのひとつの特徴として、企業内の水平的コーディネーション、部門内、部門間での情報の共有、ボトムアップ型意志決定が指摘されてきた。これには企業内の様々な取引において情報の非対称性・偏在の問題を解決し、コーディネーションや協力を促進するというメリットがあった。一方、「頻繁で長い会議」に象徴されるように、情報の共有・伝達等、企業内コーディネーションに要する時間が長時間労働として顕在化していたことは否めない。

雇用調整のためのバッファ確保

第三の非自発的長時間労働の要因は企業の雇用調整のバッファ確保のための長時間労働

である。日本の雇用調整をやはり欧米と比較するとその人員よりも所定外労働時間やボーナスで調整する傾向が強いことが指摘されてきた。不況期に人員調整をなるべく避けるためには、労働時間に相当の「削りしろ」がある、つまり、平時でも長時間労働が常態化する状況が必要なのである。この「バッファ必要論」からすれば、サービス残業も含め長時間労働は人員調整を避けるための労使の暗黙の合意と解釈できなくもないが、そのためには先みたような外部労働市場の未発達・高い転職コストを仮定する必要がある。労働者側からすれば非自発的な要因として整理することが適当である。

自発的長時間労働者からの負の外部効果

第四の非自発的要因は、自発的長時間労働者の存在によるマイナスの影響である。例えば、上司が仕事中毒や出世重視の自発的長時間労働者の場合、その部下は好む、好まざるにかかわらず、上司の長時間労働につきあわなければならないであろう。これは自発的長時間労働者の「負の外部効果」といえる。また、勤め先の企業が労働時間の長さで人事評価する傾向が強ければやはり長時間労働を拒否するのは難しい。このように長時間労働が企業文化、ひいては、社会的規範となってしまう場合、やはり、セカンド・ベストな選択として長時間労働にコミットせざるを得ない。

4 労働時間の規制はいかにあるべきか：市場の失敗と健康確保への対応

このように、長時間労働の要因は多種・多様であり、自発的長時間労働の存在を考えると、長時間労働＝悪と決めつけることは短絡的考え方である。労働時間のあり方が労使共に自発的・最適な選択の結果として選ばれ、かつ、それ以上お互いに利益を得るような選択がないような「均衡」（パレート最適）であれば、当然、政府の規制・介入の余地はないはずである。したがって、政府が規制、介入を行うとすれば、自発的長時間労働よりも非自発的な長時間労働を問題視すべきであり、その背後にある労使の最適な選択を妨げる制約や限界合理性、市場の失敗などに着目する必要がある。

具体的には、上記、非自発的長時間労働の要因として取り上げた、使用者側の買い手独占、外部労働市場の未整備がまず挙げられる。しかし、労働市場の整備・発展により、歴史的にみても買い手独占の問題は小さくなってきている。また、それ以外の非自発的長時間労働の要因をみても、日本の企業システムの根幹にかかわる部分や自発的長時間労働者による「負の外部性」、ひいては企業文化に起因する部分については、政府の規制や介入で是正することは必ずしも容易ではない。

健康確保のための労働時間規制

一方、長時間労働がすべて自発的に行われていると仮定しても規制が必要なケースもある。労働者が自らの意思で労働時間を最適な労働時間を選択したとしてもその判断の合理性に