

山本勳・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 2014.4 xviii+359 ページ

本書には、「日本人の働き方」に関する、筆者らが行った一連の実証分析が収録されている。日本人の長時間労働のメカニズムを解明し、ワークライフバランスを実現する社会の可能性を模索している。筆者らは、「社会生活基本調査」、及び、独自のユニークな調査を用いて、主として次のことを分析している。①長時間労働の推移とその原因を、タイムユーザーサーベイを用いて分析、②仮想的質問を用いて、ワークライフバランスの負の賃金プレミアムを計測、③日系グローバル企業における欧州への転勤者の調査を通じて、欧州と日本における働き方の違いを分析、④メンタルヘルスと労働時間の関係を分析、などである。いずれも、斬新なデータを用いて水準の高い実証分析を展開している。

日本において長時間労働が多い理由として、景気後退期には雇用者数で調整するのを避けて労働者を保蔵するが、景気上昇期でも雇用増加の抑制に努めるため労働者一人当たりの労働時間が長くなる可能性を指摘している。さらに、働き方を変えることでワークライフバランスを実現することは、一部の中堅大企業において労働生産性を上げる可能性があることを実証的に示している。本書は、日本における労働時間の研究に重要な学術的貢献をしているのみならず、随所に政策的にも重要な提言がなされている。ちなみに、本書は、平成26年度「日経・経済図書文化賞」を受賞している。

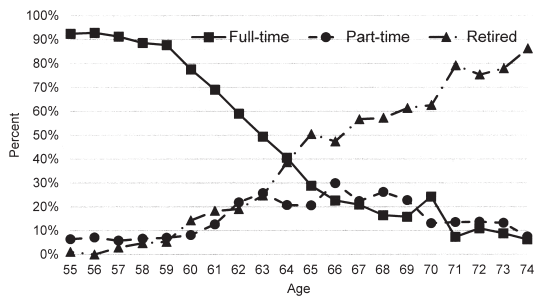
ここで、日本人は「働きすぎ」なのかどうかについて、筆者らの分析したところに注目したい。筆者らは、日本人は「働きすぎ」かどうかを複数の視点から検討し、特に、労働者の希望労働時間と実労働時間の大幅な乖離があるかどうか、という点について分析している。具体的には、経済産業省経済産業研究所(RIETI)の研究プロジェクトにおいて実施した国際比較アンケート調査「仕事と生活の調査(ワークライフバランス)に関する国際比較調査」を用

いている。そこでは、日本、イギリス、ドイツの各国のホワイトカラー職の正社員に対して、「現在の時間当たりの賃金の下で、あなたが自由に労働時間を選べるとしたら、労働時間を増やしますか、減らしますか」という質問に対して、「増やす」、「変えない」、「減らす」の中から1つを選択させている。日本人の場合、労働時間を減らしたいと答えた割合が24%となっており、イギリスの14%やドイツの7%と比較しても、高い割合となっている(著書図4-2参照、ページ103)。また、「慶應義塾家計パネル調査(Keio Household Panel Survey, KHPS)」を用いて、健康面においても、週60時間以上の労働が行われると、心身症状を訴える人の割合が高くなるとしている。そのほか、筆者らは、日本の労働時間は、他のOECD加盟国より長く、それでいて、日本人の生産性は、時間当たりで国際比較をすると、OECD加盟国中19位とかなり低くなっており、非効率的な長時間労働が認められるとしている。筆者らのこれらの分析のまとめとして、日本人は「働きすぎ」と指摘しているのは、ある程度当てはまるのではないか。つまり、日本の壮年層の男性正社員は働きすぎである。

さて、それでは、壮年層ではなく高年層ではどうか。それに関する研究を、Usui, Shimizutani and Oshio(2016)においては、「くらしと健康の調査(Japanese Study of Aging and Retirement, JSTAR)」を用いて分析している。それによると、日本における60歳から74歳の男性は、年金受給開始後の新しい生活環境において、自らの就労形態をどのように変化させ、やがて引退へと移行しているかを明らかにしている。日本人の雇用男性は「働きすぎか」と問う本書と関連する課題であり、ここで要旨を紹介したい。(白井・清水谷・小塩(2015)掲載RIETIノンテクニカルを若干修正、転載。)

その研究によると、54歳のときの仕事が雇用者であった多くの男性労働者は、60歳を期に急速にフルタイム雇用から退出し、パートタイム雇用や引退へと向かっている。そして、この54歳時雇用者は、年金受給開始後、多くは引退へと移っていく(図1参照)。しかし、その中でも働き続ける人々は、「労働時間を長くしたいが、それができないので、underemployedと感じていることが多い」ことを明らかにしている。日本の男性雇用労働者は、年金受給年齢になっても、依然、活用可能な余裕能力を有していると指摘している。

Figure 1. Distribution of employment status by age, JSTAR and HRS



注) Usui *et al.* (2016) の図 1, Panel A からの転載。

さらに関連して、米国の Health and Retirement Study (HRS) において日本と同様の分析をした結果を見ると、米国の男性労働者は、年金受給開始と同時に引退やパートタイム雇用に移っている。そして、その中でも雇用者として働き続けている人々は、日本とは異なり、「もっと働く時間を短くしたい」とも、「もっと働く時間を増やしたい」とも感じておらず、日本に比べると、引退後の働く時間に「納得」していることを明らかにしている。

本書の著者らの研究と、私どもの研究を併せて考えると、壮年層のときには、「働きすぎだ」と感じていた労働者の多くが、男性は年金受給開始後において、「自分が働きたいと感じている時間だけ働くことができている」、「もっと働きたい」ということであり、残念ながら、日本の男性は一生のライフサイクルを通じてみると、希望労働時間と実労働時間の齟齬がおきている。

できるならば、家庭の形成や子供の育成の時期とも重なる若年・壮年期の長労働時間を軽減してワークライフ・バランスを改善し、同時に、歳をとっても希望に応じてもっと働くことができるという、人生全般の時間配分をするのが望ましい。しかし、今の日本においては、それが不十分な状況にある。男性雇用者は、「壮年期」には、「もっと働く時間を短くしたい」一方、「中高年期」に入ると、「年金受給開始後」になってからの働く時間について、「もっ

と働きたい」となっており、働く時間に満足ないし納得できていない人々が多い。この状況をもたらしている原因を特定するため、今後、壮年期から中高年期の幅の長いスパンにおいて、「定年制」、「年金受給」などの制度要因にも踏み込んで、更なる研究が必要であると考えられる。日本の男性はどう働くべきか、若年時から高年齢までの長いスパンにおける全体像を把握することが重要であり、対応する政策の効果を長期的視点から考え分析していく必要がある。労働力人口の減少の下、若年・壮年期におけるワークライフバランスの改善は、育児・子育て支援を助け少子化対策につながり、一方、50歳代に雇用者だった男性労働者に60歳代以降も引き続き雇用の機会、弾力的な雇用条件の提供を拡充・充実することは、潜在力の活用による労働力人口の減少への対応策でもある。

こうした重要な諸問題において、著者らは、壮年層に関して大変有意義な分析を提供している。引き続き、企業・従業員マッチパネルデータを用いた労働市場研究に取り組み、労働者のメンタルヘルスが長時間労働、企業業績へもたらす影響を分析したり、新たな提言をされている。ワークライフバランスや労働市場の流動化など、今後の日本の労働市場の諸問題を解明する実証分析におけるさらなる活躍を期待したい。

参考文献

- 白井恵美子・清水谷論・小塩隆士(2015)「日本における年金世代の男性の再活用余力について」、ノンテクニカルサマリー・研究プロジェクト「社会保障問題の包括的解決をめざして：高齢化の新しい経済学」<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/15e099.html>
- Usui, Emiko, Satoshi Shimizutani, Takashi Oshio (2016) "Are Japanese Men of Pensionable Age Underemployed or Overemployed?" *The Japanese Economic Review*, Vol. 67, No. 2, pp. 150-168.

[白井恵美子]