

ポイント

。他国より長時間働いても生産量は多くない
。無駄な労働時間は約14日の休暇に相当する
。有休完全取得推進へ病気休暇の創設検討を

黒田 祥子 早稲田大学准教授
山本 勲 慶応義塾大学准教授

経済協力開発機構（OECD）の2010年版統計によれば、週60時間以上労働する男性就業者の比率は、日本が18%に対して先進諸国は軒並み7%以下だ。かつて「働きアリ」とやめされた日本人の長時間労働は正社員を中心に依然続いている。しかし、労働時間1時間あたりの国内総生産（GDP）を国際比較すると、日本は他の先進諸国に比べて著しく低い。

つまり日本の労働者は他国



経済教室

よりも長時間働いているにもかかわらず、1時間あたりの生産量は決して多くはない。この事実は、長時間働かないと先進諸国並みの経済水準を維持できないという見方ができる一方で、労働市場の非効率性に起因する日本企業の競争力の低さを如実に表しているという見方もできる。正社員を中心とする日本の長時間労働はどう評価すべきか。

日本の労働市場では、戦後から高度成長期にかけて形成された、いわゆる「日本的雇用慣行」が長く維持されてきた。企業は、高い教育訓練費用を投じて新卒一括採用した若年労働者に人的資本を蓄積させ、その後生産性が上昇した労働者に長期間にわたり働いてもらうことでリターンを

回収する。こうした人的投資・回収型の慣行では、高い固定費を投じた労働者の雇用を保護するために、平時から労働者に長めの残業を要請して

働き方を変える① 無駄は正へ有休取得促進

おき、不況期には残業代の削減で人件費を調整することが合理的となる。

筆者らは、この「残業ののりしろ（バッファ）説」と日本の長時間労働の常態化の関係を探るため、企業と従業員へのアンケート調査（経済産業研究所プロジェクト）を分析した。その結果、過去に売上高の変動に対して雇用調整をした度合いが小さい企業ほど、従業員の労働時間が長くなることが明らかとなった。これは、日本的雇用慣行

を背景とした長時間労働には一定の経済合理性が存在すること、すなわち日本人の長時間労働は長期雇用が存在していることの代償と解釈しうることを示唆している。

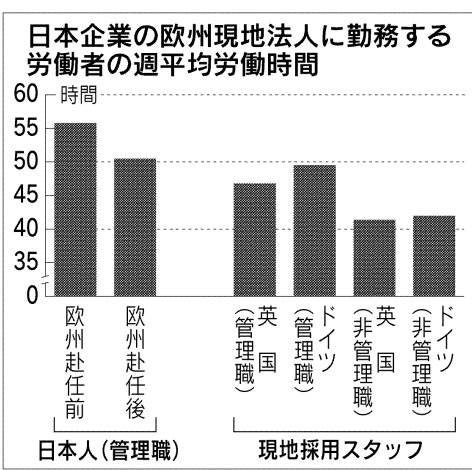
もっとも、こうした体制を数十年にわたり存続させてきたことで、労働市場の環境変化への適応が遅れ、非効率な働き方が生じている可能性も見逃すべきではない。筆者らの分析では、高い労働の固定費が存在する企業でも、仕事の役割を明確にしたり、上司が残業を評価せず仕事を適切に割り振ったりしている職場では、労働時間が有意に短くなっていることも明らかになった。換言すれば、そうし

休暇買い取りも一案

残業前提、長期雇用の代償

た職場管理の工夫のない企業では、労働時間が不必要に長時間化しているともいえる。

日本人の働き方に非効率性が生じている可能性は別の研究でも指摘できる。筆者らは、文部科学省・日本学術振興会委託事業の一環で、日本のグローバル企業の欧州現地法人に勤務する管理職層約350人を調査した。日本から欧州



の海外現地法人に転勤した労働者が、現地の働き方に影響を受けて労働時間をどのように変えたかを検証した。

図に示した通り、日本人労働者の労働時間は欧州への転勤後に大幅に減少し、現地採用の管理職層に近い水準になっていた。この傾向は、仕事量の変化や景気循環の違いなど他の条件を統計的に一定にしたうえで変わらせず、特に仕事上、日本人との関わりが少なく、現地の人々と関わる割合が高い人ほど労働時間の減少幅も大きかった。

また聞き取り調査からは、余暇を楽しむために短時間で効率的に仕事を仕上げるという欧州の職場環境に身を置くことで、残業を前提とした日本的な働き方を見直すきっかけとなったという声が多数聞かれた。例えば、日本では社内会議のために過度に美しい資料を作成したり、事前に関

係者に広く根回しをしたりするなど、いわゆる「社内サービス」に費やされる不毛な労働時間も多かった。しかし、欧州勤務を経験したことで、こうした利益を生み出さない部分にまで過度な丁寧さを求める職場慣行の存在が再認識できたという。

これらの結果は、労働時間には周囲の働き方の影響を受けやすいという「ピア(同僚)効果」があり、職場の環境次第で非効率な働き方を是正することは不可能ではないことを示唆している。

しかし、長らく続いてきた働き方には強い慣性があるため、労使の自助努力に委ねるだけで

は非効率な長時間労働を是正することは難しい。米ハーバード大学のアルベルト・アレシナ教授らも、欧州で労働時間の大幅な短縮が実現した背景には、1970年代以降に失業率低下を意図して各国が時短を推進したという歴史的経緯があったことを指摘している。人々の働き方を変えるには社会全体で何らかの協力が図られるなど、大きなきっかけが必要といえる。

そこで考えられる方策の一つとして、有給休暇の完全取得を促す制度の整備を提案する。前述の分析に基づき筆者らの試算では、無駄な労働時間は週平均で2・3時間に上る。単純に年間換算すると113時間となり、1日8時間労働とすると約14日の休暇に相当する。現在の日本人の年次有給休暇の取得日数は平均

8日程度で、取得率は半分にも満たない。完全取得が実現できれば、利益を生み出していない無駄な労働時間の大部分を余暇に振り替えられる。

実現のためには有給休暇の買い取り制度など、金銭的なインセンティブ(誘因)の導入が一案だ。ただし企業がすべての有給休暇を買い取り、逆に労働時間が長くなるといった事態を招かないよう、例えば有給休暇を8割程度取得した労働者に限り、残りの2割を企業が買い取れるようにするなどの制度設計上の工夫も必要であろう。

このほか、一部の法学者が主張している労働基準法39条5項の有給休暇の時季指定権を労働者から使用者に変更して休暇の計画的付与を企業に義務づける案や、年休取得率が法定目標水準に満たない場合に未達成日数を該当労働者の日割り計算した賃金額に

じて労働者にはなく国庫に納付するなどの罰則を企業側に科す案もある。

有給休暇の完全取得の推進には、補完的な取り組みも必要だ。その一つは、有給休暇とは別に病気休暇を創設することである。他の先進国と違い、日本では法定休暇としての病気休暇制度がない。このため労働者の中には、風邪や病気に備えるために有給休暇を残しておき、結果的に未消化となっている人もいる。年間5日程度の病気休暇があれば、労働者は安心して有給休暇を完全消化しやすくなる。

企業負担の増加を抑えるため、給与減は健康保険などで補填するような社会的なリスク分担の仕組みを整え、モラルハザード(倫理の欠如)を抑制するために病欠が多い人は保険料率が上がる制度を検討してもよいだろう。また休暇の増加で、職場の生産性の低下や他の就業日にしわ寄せがいく事態を招かないよう、業務の見直しや休暇中のバックアップ体制を併せて整備することも不可欠だ。

労働者の大半が長期休暇を取得する社会規範が確立し、まとまった休暇が1年に1度必ずとれるような働き方が普及すれば、それに合わせて効率よく仕事をこなすようになり、企業の生産性も向上するという好循環が期待できる。長期バカンスなど新たな需要も喚起されよう。

さらに、画一的に職場でそろって残業するような非効率な体制が是正されれば、長時間労働を避けてパート就業や非就業を選択してきた潜在的に有能な労働者が、企業で有効活用される余地が広がる。それにより、日本企業ひいては日本経済全体の競争力が強化されることも期待できる。

くらだ・さちこ 71年生まれ。慶大博士。日銀などを経て現職。専門は労働経済学。やまと・いさむ 70年生まれ。ブラウン大博士。日銀などを経て現職。専門は労働経済学