

公開シンポジウム

「ワーク・ライフ・バランス概念の学際的再検討」

**ワーク・ライフ・バランスを
経済学から考える**

2018年2月13日

黒田祥子
早稲田大学

● 本日の内容

1. 経済学において、「ワーク」と「ライフ」とは？
2. 経済学において、「バランス」のとれた状態とは？
3. 労働基準法改正案（残業上限、裁量労働の拡大、高度プロフェッショナル制度の導入）について

1. 経済学において、「ワーク」と「ライフ」とは？
2. 経済学において、「バランス」のとれた状態とは？

経済学における「ワーク」と「ライフ」

●効用最大化

- 全ての資源は有限。最たるものは時間(1日は24時間)
- 有限な資源をどう配分するか、常にトレードオフに直面
- 働けばたくさん稼げる vs その分余暇が減る

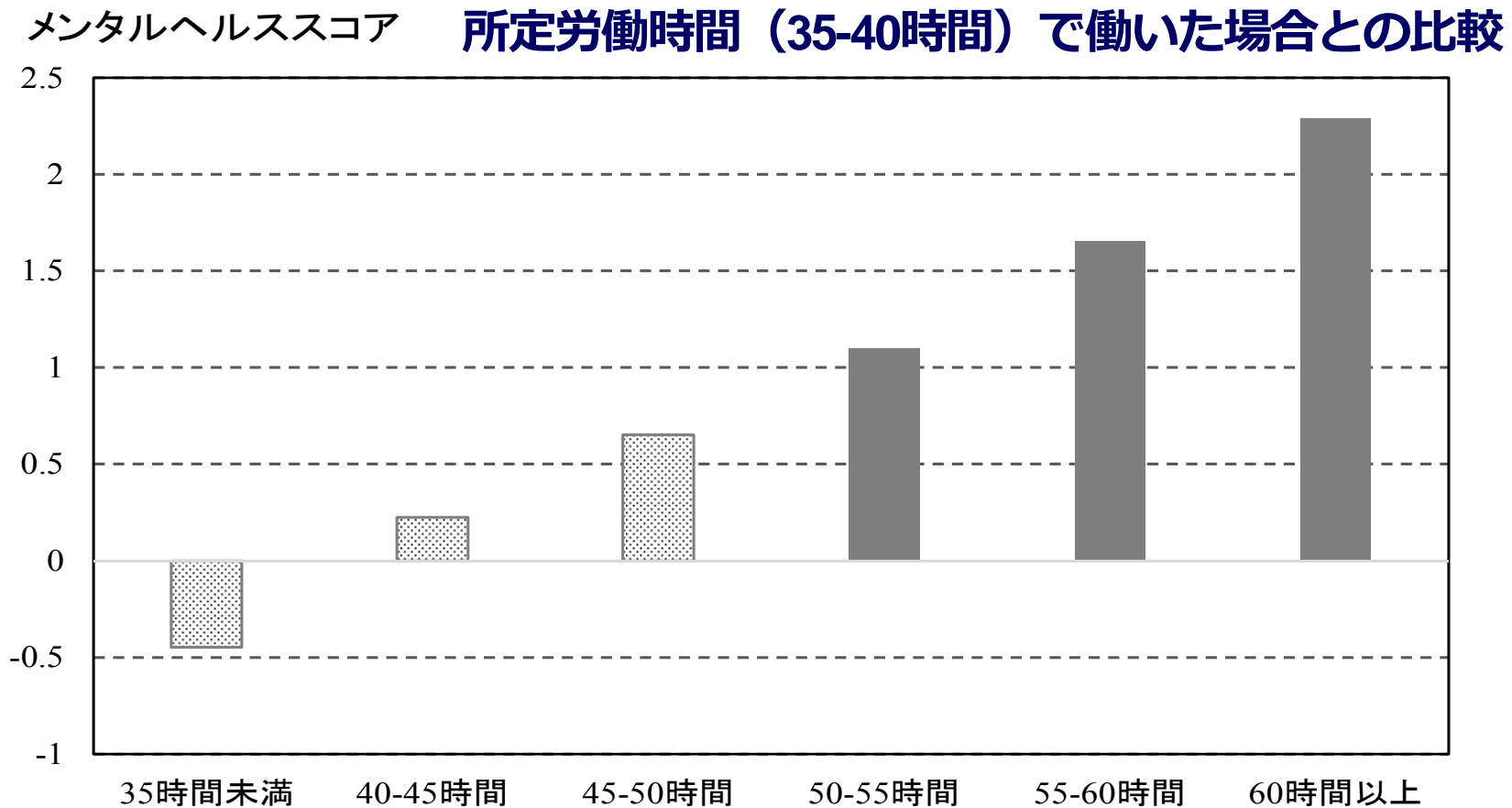
∴本人が最もベストなバランスで労働と余暇の組み合わせを選択しているはず

However...

- 個々人は本当にベストバランスを選択できているのか？
- ・ベストバランスなら、健康への影響はないはず
 - 長時間労働とメンタルヘルス
- ・外部性の問題
 - 「個別の経済主体の最適行動が、第3者の厚生に影響を及ぼすこと」

長時間労働はメンタルヘルスにどう影響するか？： 日本人ホワイトカラー労働者（約2000人）を追跡調査

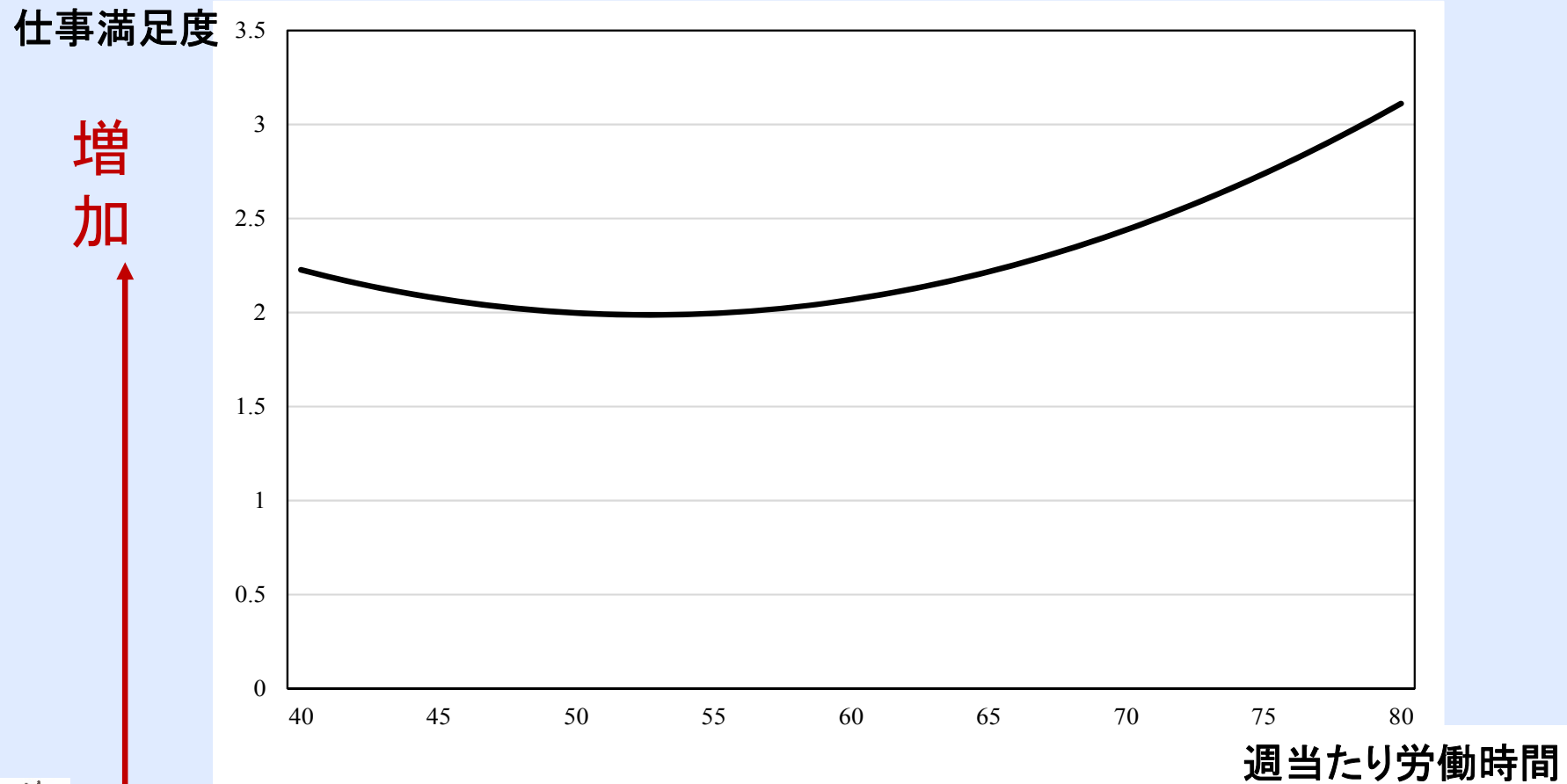
悪化



出所) Kuroda and Yamamoto(2016a)

- 個体差（メンタルのタフネス等）を統御した結果
- 50時間を超えると、メンタルヘルスは顕著に悪化

なぜそこまでして長時間労働するのか？： 長時間労働と仕事満足度との関係（同じデータを利用）



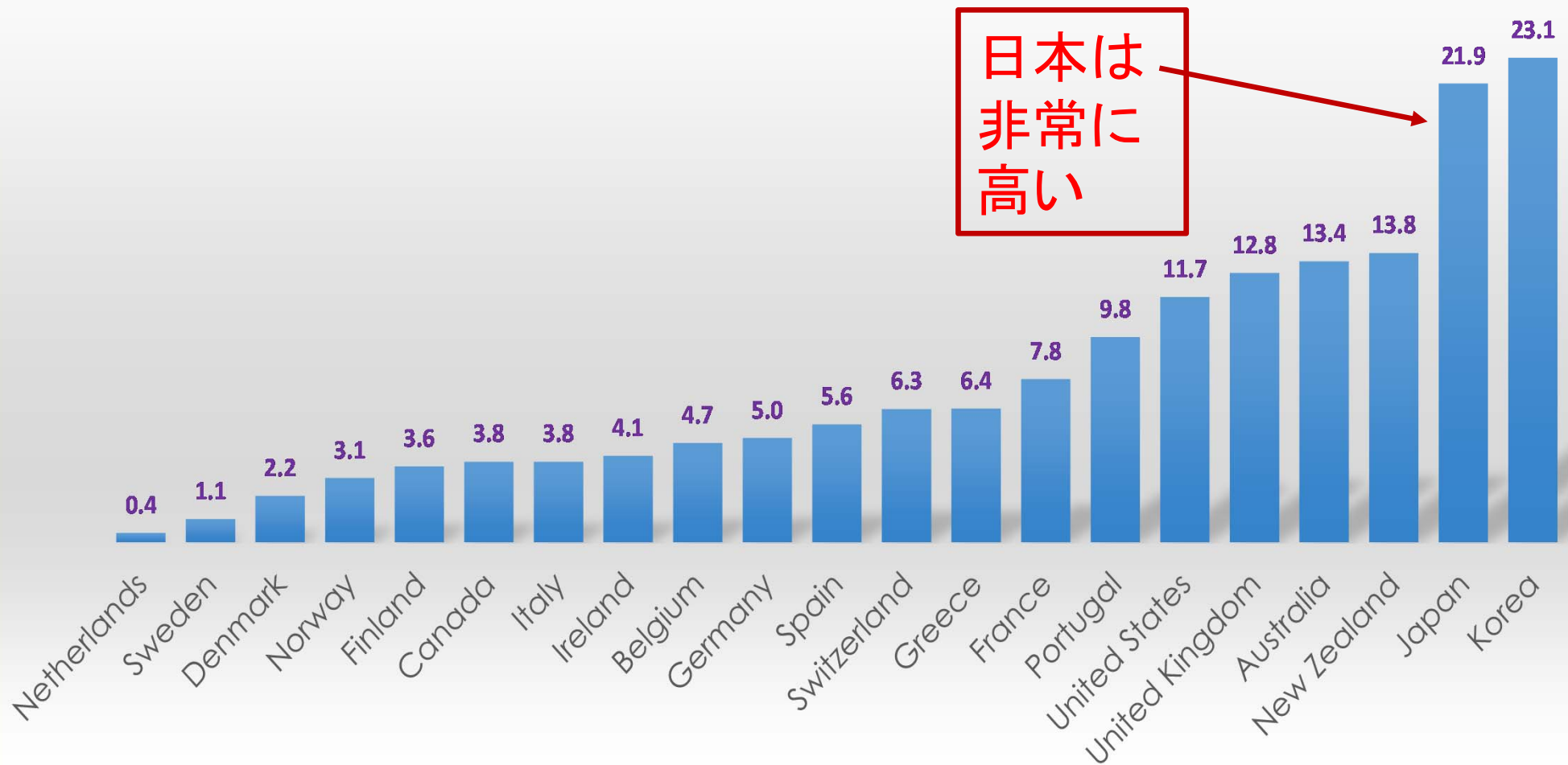
出所) Kuroda and Yamamoto(2016b)

- 50～55時間を境に、仕事満足度は逆に増加していく
- 「仕事満足度」と「メンタルヘルス」とは同じではない
- 合理的な判断によるベストバランスとは限らない



労働者全体に占める週50時間以上労働者の割合（国際比較）

Percentage of employees working more than 50 hours a week for selected countries

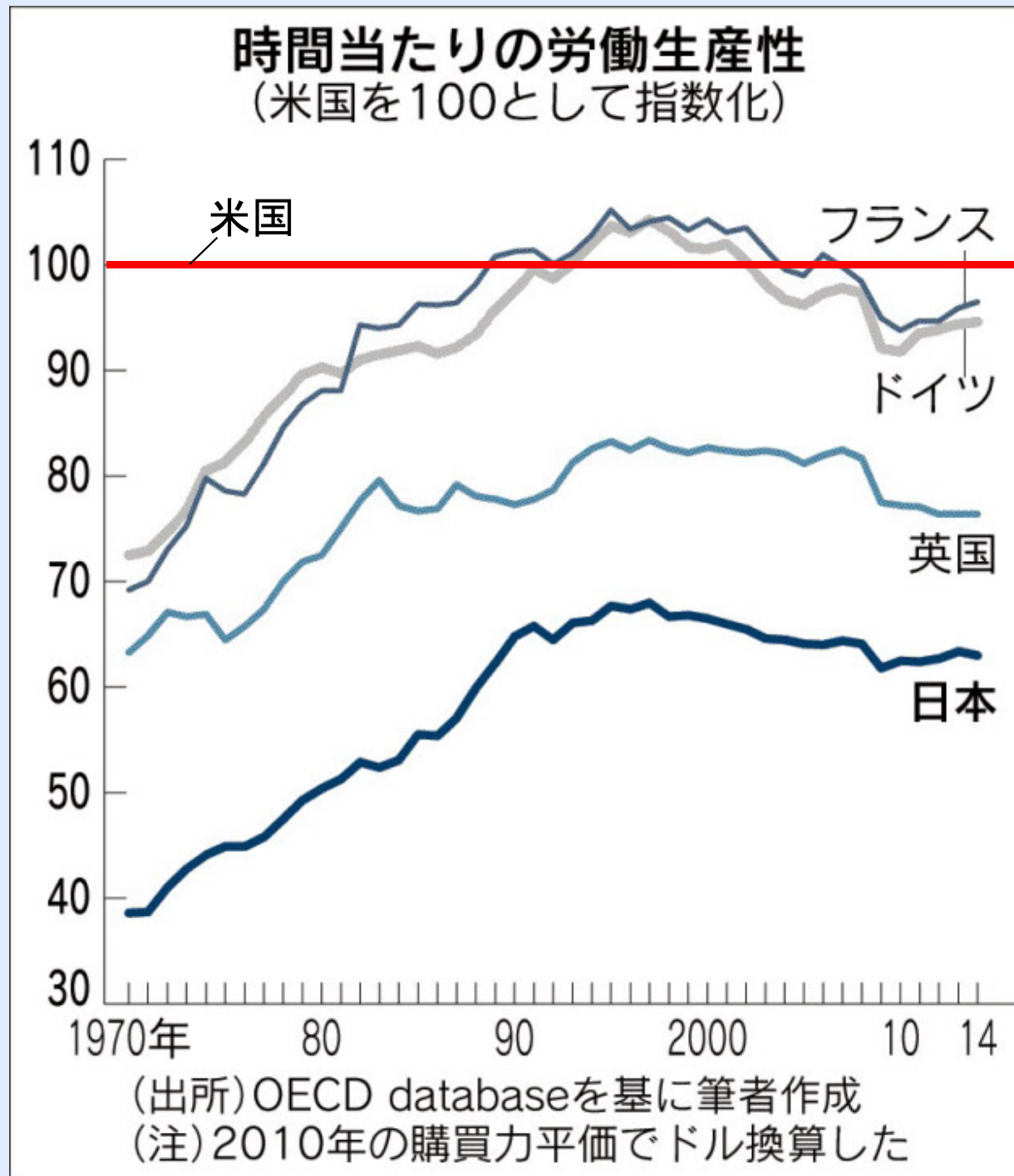


出所) OECD Better Life Indexより

時間当たり生産性の国際比較

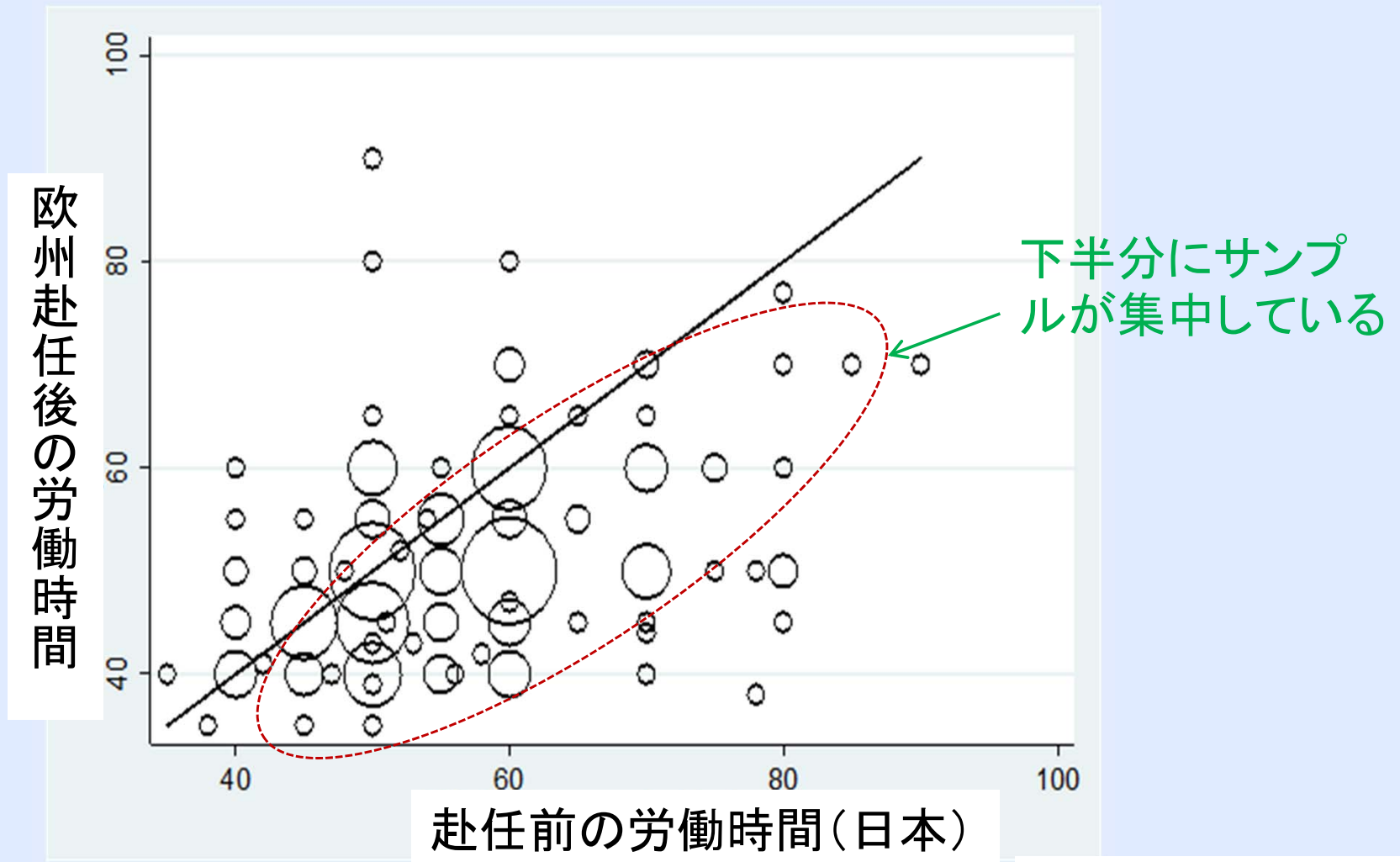
- ・ 日本は米国の60%
- ・ この状態は25年近く続いている
- ・ サービス残業は含まれていない

出所) 黒田祥子、日本経済新聞2016年12月19日付朝刊「経済教室」『時間当たり生産性上げよ』より



日本人は本当に仕事が好きで長時間労働しているのか？

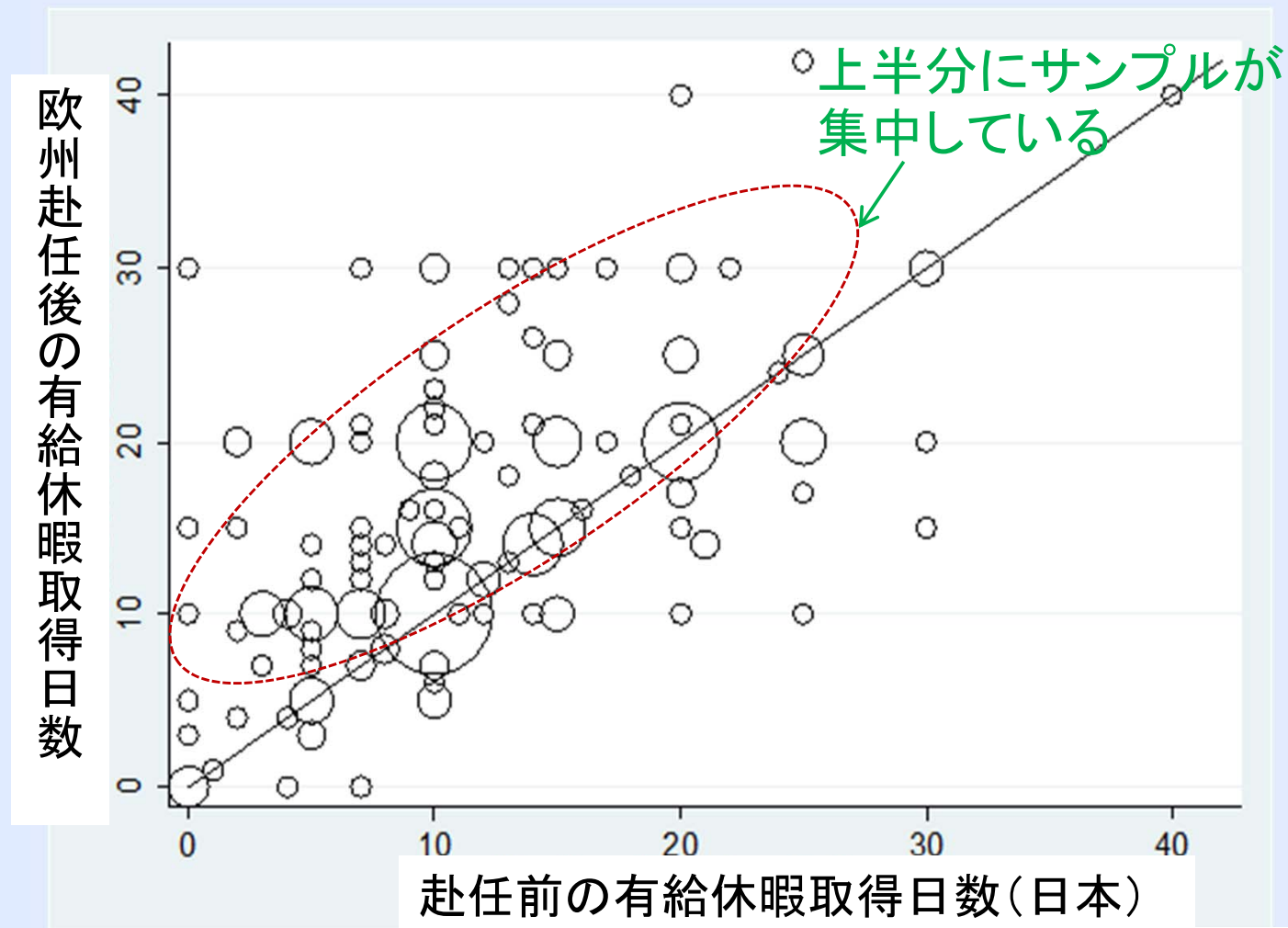
欧州赴任前後の週当たり労働時間の変化



出所)山本・黒田(2014)

日本で長時間働いていた労働者も、欧州赴任後には 労働時間を減少させている。

欧州赴任前後の有休休暇取得日数の変化



出所)山本・黒田(2014)



日本で有休をとっていなかった労働者も、欧州赴任後には多くの有休を取得している。

→ 周囲の働き方に影響を受ける：外部性の存在を示唆

●海外赴任者へのヒヤリング調査から

□日本に戻ったら・・・？

- 「元に戻ってしまう」
- 「自分一人では行動は変えられない」
- ➡ 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

●経済学の標準的な考え方

「一般的に、市場は経済活動を組織する良策である」

ただし、

「政府が市場のもたらす成果を改善できることもある」

※個別主体の判断に基づく選択にゆだねると、効率的な資源配分
が達成できない「市場の失敗」が起こる場合

3. 労働基準法改正案（残業上限、裁量労働の拡大、高度プロフェSSIONAL制度の導入）について

マクロの総量規制の意義：囚人のジレンマを使った解釈

他社よりもお客を惹きつけるために「長時間労働でおもてなし」すると：
⇒おもてなし合戦

		企業A	
		長時間労働	残業しない
企業B	長時間労働	過労	損する
	残業しない	儲かる	WLB

望ましい行動：
「残業しない」



※
労働時間の
上限規制は
時間のカルテ
ル：強制力と
罰則が必要

- ① 個別の企業が、自社の利益を最大化するために長時間労働を行う(24時間対応、お急ぎ便など)。
- ② 多くの企業が同じ戦略をとると...
- ③ 世の中がどんどん長時間労働に。
- ④ 長時間労働しておもてなししてくれるのは自分の会社だけじゃないとしたら...客は増えない

長時間労働社会！

●働き方改革：「おもてなしの過当競争」に歯止め

ただし、キャップをはめるだけでは・・・

③分子の分配

付加価値総額

投入量

①分母を下げる

- ・分母を下げる（コスト削減）という方法に偏りがち
- ・経営側が『働き方改革』の旗振りをして、労働者の共感を得られにくい
- ・これまでの業務内容や業務量、クオリティは不変が前提

②分子を上げる

- ・生産性の低い業務・部門に投入していた資源を生産性の高い業務・部門へ（人員配置）
- ・資本との代替、人間にしかできないことの見極め
- ・イノベーションにつながる働き方の検討(課題①)
- ・人材育成方法の大幅な見直し(課題②)

※付加価値につながらない働き方や仕事を如何に見直し、分子の増加に結びつけていくか

課題① 生産性向上につながる働き方の検討

- 創造性・革新性が最大限発揮できるような働き方はどうあるべきか？ 高度プロフェッショナル制度の是非

→イノベーションの増加、生産性の上昇につながるのか？

→創造的な仕事をしている人は、休息とるのも上手？

cf. 「夏休みの宿題」いつやった？ 行動経済学の研究 大竹・奥平(2009)

課題② 働き方改革と人材育成

- 長時間労働規制と人的資本形成

・従来の雇用慣行：若年層にトライアンドエラーの機会を与えることで訓練を施し、人的資本を形成

・必ずしも短期的には生産性に結びつかない労働時間も、中長期的な投資として認識

- ✓ 長時間労働是正の影響？

・以前の長時間労働者：20-30歳代、現在：40-50歳代

・「早帰り」を励行することの若年労働者への影響は？

最後に・・・働き方改革と生産性向上：

※ 「**高品質・高サービス**」を維持しつつ、**おもてなしの過当競争**から如何に脱却するか

※ **継続的な働きかけ・見直し・改良が必要**

→法制度による規制は固定してしまった状況（悪い均衡）から変化させるきっかけに過ぎない

→課題への対処の仕方は、業種・職種・部署によって異なる

・ **24/7 Economy（宿題5）**

→副業の推進？

→グローバル化と技術革新の影響、高齢化社会の影響

→法制度による規制の限界:independent contractorの増加

・ 「**Evidence Based**な」議論を

データの収集、比較対照実験、科学的な分析の必要性

ご清聴、ありがとうございました。

参考文献

大竹文雄・奥平寛子、「長時間労働の経済分析」、『労働市場制度改革』、鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著、日本評論社、2009年

黒田祥子、「時間当たり生産性上げよ」、『経済教室』、日本経済新聞2016年12月19日付朝刊

N. グレゴリー・マンキュー、『マンキュー入門経済学』、足立・石川・小川・地主・中馬・柳川訳、東洋経済新報社、2014年

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

Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto “Workers' Mental Health, Long Work Hours, and Workplace Management: Evidence from workers' longitudinal data in Japan,” RIETI Discussion Paper, No.16-E-017, Research Institute of Economy, Trade & Industry, 2016a (with Isamu Yamamoto)

Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto “Why Do People Overwork at the Risk of Impairing Mental Health?,” RIETI Discussion Paper, No.16-E-037, Research Institute of Economy, Trade & Industry, 2016b