

ホワイトカラーの労働時間に関する 実証分析

小 倉 一 哉

1. はじめに

サービス経済化が進展し、ホワイトカラー労働者も増加している。労働基準法が制定された1947年とは、産業構造も就業構造も大きく異なっている。企業の国際競争力も、労働者の生産性も高めなければならない。労働者の生産性を高めるためには、相対的に労働投入量を減らし、産出量を増やさなければならない。労働投入は通常、 $\{\text{労働者数} \times \text{労働時間}\}$ で表される。産出量を一定とし、労働生産性を高めるためには、労働者数を減らすか、労働時間を短くするかの両者もしくは二者択一となる。ここで労働者数の減少は、失業率の上昇につながり、容易に選択できる政策ではないとすれば、問題は労働時間の短縮にある。つまり、産出量・労働者数とも一定とした上で生産性を向上させるためには、労働時間を短縮し、単位時間あたりの産出量を増やすことが求められる。

現行の労働時間規制は、(一部の労働者を除けば)実際に働いた分の労働時間に対して残業手当などを含んだ金額を賃金として支給することが約束されており、労働時間の長さが労働コストに反映されているといえる。労働コストは費用面から見た労働投入量である。この投入量を相対的に減らすための一手段として、労働時間の長さともコストを直接に結びつけない制度の導入が挙げられ

る。

第一次安倍政権下の2007年2月に労働政策審議会が厚生労働大臣に答申した「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」には、管理監督者や裁量労働制（みなし労働）以外の一部ホワイトカラー労働者に対する、「自己管理型労働制」が盛り込まれていた。いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション（以下、WE）である。この法案要綱には、一定の時間外労働を超えた場合の割増率の引き上げなど、長時間労働を抑制し得る方策も盛り込まれたのだが、「残業代ゼロ法案」とのマスコミ報道などで社会的に問題視され、また同年の統一地方選や参院選への影響を考慮したためか、安倍政権は法案を国会に上程しなかった。その後の政権で、WEの項目は削除されたが、時間外労働の割増率の引き上げや年次有給休暇の時間単位取得などを含む改定案が2008年の国会で可決され、2010年4月から施行されている。

しかし第二次安倍政権下の2013年12月、再びWEに関する検討がなされている⁽¹⁾。新政権の目指す方向は労働市場の規制改革であり、したがってWEも早晚、実施に向けた検討がなされるであろう。

筆者は、2007年の労働政策審議会答申に基づいて、WEと長時間労働の問題を検討した⁽²⁾。そこでは、年収要件（一定程度の年収をWE適用の条件とすること）が、900万円ではあまり問題にならないが、700万円では長時間労働の部類に入る可能性が高いことなどを指摘した。

また筆者は、「時間管理の緩やかな労働者」と定義し、法律上、一部労働時間規制の適用除外を受ける「管理監督者」や「裁量労働制等の労働者」を対象に、彼らの労働時間の実態や問題点を考察した。その結果、表面的には労働時間管理が「緩やか」であるはずのこれら対象者が、それ以外の労働者よりも長

(1) 第22回規制改革会議（2013年12月5日）、第5回産業競争力会議雇用・人材分科会（2013年12月10日）。

(2) 小倉・藤本（2007）。

時間労働であること、また仕事志向が強いことなどがわかった⁽³⁾。

今後の労働市場改革において再び注目されるであろう WE を考慮すると、日本の労働時間規制に関しては、「管理監督者」や「裁量労働制等の労働者」と併せて、WE の潜在的な対象者も同時に分析することが必要であろう。そこで本稿は、2010年に筆者が実施した調査の個票データを再分析することで、これらの労働者の労働時間の実態や問題点を考察する⁽⁴⁾。

2. 日本の議論に欠けているもの

WE 制度に詳しい幡野（2009）によると、労働時間の規制方式は、英米で異なる。イギリスは、労働者の健康確保という側面から、労働時間の長さ自体を制限し、休憩時間規定を入れるなどの直接規制方式である。これに対しアメリカは、雇用創出のために代替可能な労働者の残業を規制するため、割増賃金率を1.5倍としているほかは、基本的に最長労働時間を規制しないという間接規制方式である⁽⁵⁾。

労働時間の適用除外に関して見ると、アメリカは代替不可能なホワイトカラーを割増賃金規制から除外するという制度であり、イギリスは個別的オプト・アウト（opt-out：自分の労働時間を自分で調整するという書面にサインすること）によって、最長労働時間の規制を受けない。

アメリカの WE は、①管理職、②運営職、③専門職それぞれに要件があり、いずれにも俸給要件がある（週給455ドル以上）。また①にはさらに、職位、部下の人数、人事権、②には職務内容、裁量度、③には職務内容のそれぞれすべてが充たされなければならない。ただし年収10万ドル以上の場合の要件は緩い。イギリスでは、測定対象外労働時間という、労働時間の長さが測定されて

(3) 小倉・藤本（2007）。

(4) 労働政策研究・研修機構よりマイクロデータをお借りした。関係各位のご配慮に心より御礼申し上げます。

(5) 幡野（2009）。

いない、あらかじめ決められていない、労働者自らが決定できるなどの労働者に対する規定があり、管理職などが該当する。

以上のように、英米の適用除外の実体的要件としては、労働形態の自律性、業務運営上の必要性、賃金における優遇の3点がある。アメリカは賃金の優遇を重視しているが、イギリスは労働形態の自律性を重視している。

日本の労働時間規制は、労基法32条で1日8時間・1週40時間と直接規制しているように見えるが、36条における時間外労使協定の締結によって、最長労働時間規制の意味が薄れ、実質的には37条に基づく割増賃金を支払うことを間接的に規制している。その意味では直接規制も間接規制もある「折衷型」である。

現行労基法で労働時間の適用除外を考える際、大きなものは管理監督者と裁量労働制の2種類である。前者は、労基法41条2号における「管理監督者」の問題であり、後者は、労基法38条の3（「専門業務型裁量労働制」）及び38条の4（「企画業務型裁量労働制」）である。

アメリカの管理職でも、その運用が違法であるとして多くの訴訟が起きている⁽⁶⁾。日本でも、「名ばかり管理職」「名ばかり店長」に関する訴訟は多い⁽⁷⁾。これらの多くは、スーパーや飲食店などの店長が、法律上の「管理監督者」となり得るかどうか争点である。この点について厚生労働省は2008年9月9日、「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」とする労働基準局長通達（基発第0909001号）を発した。この通達を要約すると、大きく3点ある。

第1に「職務内容、責任と権限」である。具体的には、①アルバイト・パート等の採用に関する責任と権限、②アルバイト・パート等の解雇に関する事項、③部下の人事考課に関する事項、④労働時間の管理である。

(6) Frederick (2011). Klein, Humowiecki, Ajami, and Greene (2006).

(7) 高橋 (2009) など。

第2に「勤務態様」である。具体的には、①遅刻、早退等に関して不利益な取扱いがされない、②労働時間に関する裁量、③部下の勤務態様との相違である。

第3に「賃金等の待遇」である。具体的には、①基本給、役職手当等の優遇措置、②支払われた賃金の総額、③時間単価である。

この通達はすでに1947年（基発第17号）、1988年（基発第150号）において示された「管理監督者」に関する通達を、「店長」を念頭に置いて再度、整理したものであり、上記3点は以前から変更はない。つまり現在でも「管理監督者」は、「職務内容、責任と権限」「勤務態様」「賃金等の待遇」を総合的に勘案して判断される。

一方、専門業務型裁量労働制は「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なもの」とされており、研究開発などの19種類の高度な専門職種が対象となっている。また企画業務型裁量労働制は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」が対象である。このように、裁量労働制の適用に求められる大きなポイントは、“業務の自律性・裁量性”にある。

ところで2007年2月の「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」における「自己管理型労働制」には、「管理監督者の一歩手前に位置する者」を念頭に置き、以下の要件を盛り込んでいた。

- i 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者であること。
- ii 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者であること。
- iii 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしない

いこととする者であること。

iv年収が相当程度高い者であること。

この日本版 WE ともいえる「自己管理型労働制」の要件の i は、「管理監督者」及び裁量労働制には明示されていないが、「管理監督者」も裁量労働制も、そもそも定型的な業務ではない以上、「労働時間では適切に評価できない業務」という要件は含まれていると考えられる。ii は、裁量労働制にはないが「管理監督者」には明示されている要件である。iii は、「管理監督者」にも裁量労働制にも含まれている。iv は、「管理監督者」に含まれる要件である。つまり、WE の要件は、これまでの「管理監督者」及び裁量労働制の要件をすべて含んでいると考えられる。幡野（2009）は、管理監督者については、労働者個人の職位や地位が論点となるから、労働時間の長さ規制そのものの撤廃が、裁量労働制は裁量性・自律性の高いホワイトカラーの仕事の形態・業務の特殊性から、割増賃金の適用除外を求めることが、政策的な議論の方向だと指摘する⁽⁸⁾。その上で、日本版 WE（自己管理型労働制）は、現行法の管理監督者及び裁量労働制の要件と混同しており、新たな労働時間規制の適用除外に対する「理論的根拠が不十分であった⁽⁹⁾」。新たな制度を導入するのに、既存の制度と大幅に重複するものを導入する意図はどこにあったのだろうか。

現行法上、「管理監督者」であっても「深夜労働」は適用除外とはならず、また裁量労働制に関しては、「休日労働」も「深夜労働」も適用除外とはならない。さらに企画業務型裁量労働制は、特別の労使委員会を設置する必要があり、専門業務型に比べて導入手続きが煩雑だといわれている。それゆえ、「管理監督者」や裁量労働制を再考することなく、より万能で簡潔に導入できる制度として考えられたのだろうか。

(8) 幡野（2009）36-37.

(9) 幡野（2009）36.

筆者は、WEの導入には慎重であるべきだと考えている。まず、そもそも多くの管理職が事実上「管理監督者」として扱われ適用除外を受けていること、そして裁量労働制適用労働者も含めて、多くの労働者が長時間労働にあることが、大きな理由である。

もっとも、まずは事実を正しく把握する必要がある。そのため、以下ではこれらの論点を念頭に置いて、ホワイトカラー労働者の労働時間の実態を考察する。

3. 調査概要と分析対象について

筆者は、2010年に雇用労働者（正社員）の労働時間と意識等についてアンケート調査（以下、2010調査）を実施した。民間調査会社の調査協力モニターから、「賃金構造基本統計調査」（平成20年）に基づいて、①「部長級」「課長級」（課長以上の管理職）、②「係長級・非役職者」（課長未満の正社員）にそれぞれ5,000人ずつ配布し、計8,761件（87.6%）を回収した。ただしデータクリーニングによって基本的な集計・分析の対象は、管理職2,733件、非管理職5,020件、計7,753件となった⁽¹⁰⁾。調査は、2010年1月時点もしくは1月の1ヶ月間について回答してもらった。

労働時間の長さについては、2010年1月における、「1日の所定労働時間」「月間所定出勤日数」「月間実出勤日数」「月間残業時間⁽¹¹⁾」「残業手当が支給された時間⁽¹²⁾」を質問した。このうち「1日の所定労働時間」で、8時間を超えるケースが800件（うち10時間を超えるケースが306件）あった。違法性が疑わ

(10) 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011）『仕事特性・個人特性と労働時間（労働政策研究報告書 No.128）』を参照。配布と回収時の役職の相違から、一部の回答者を非管理職としたため、非管理職の回答数が配布数を上回っている。また管理職では役員や役職無回答を除外したため、回収数よりも分析対象数が少なくなっている。なお、管理職と非管理職を分けて抽出・配布しているため、集計・分析に際しては、管理職サンプル、非管理職サンプルをそれぞれ別に扱う。

(11) 「残業手当の有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた時間で所定労働時間を超えた時間（自宅での作業時間等を含み、副業の時間を除く）」という定義である。

(12) 「管理職またはみなし労働時間（裁量労働制等）が適用され、深夜勤務手当、休日出勤手当が支給された場合は、その時間分を答える」という説明をつけた。

れるが、回答者が勤務する企業の業種を見てみると医療・福祉や卸売・小売業、飲食・宿泊業など実態としてはあり得る数字である。また最大値でも12.5時間であり、大きな異常値とはいえないと考え、そのまま使うことにした。

集計・分析に際して主に使用する労働時間は、「月間総労働時間」である。これは「1日の所定労働時間」に「月間所定出勤日数」を乗じた時間と「月間残業時間」を足した時間である⁽¹³⁾。なお「月間総労働時間」が80時間未満(446件)の場合は、欠損値とした。その他、必要な変数の欠損値は除外して集計・分析している。

前述した「管理監督者」、裁量労働制、及びWEの潜在的対象者の4要件(「職務内容、責任と権限」「勤務態様」「賃金等の待遇」「業務の自律性・裁量性」)を、2010調査の個票を使って集計する際、以下のような方針をとる。

まず「職務内容、責任と権限」は、通達や法案要綱から、主に部下に対する人事権であると判断される。しかし人事権について詳細な調査することは難しい。したがって、調査項目の「役職」を使用する。WEについては、「課長代理」が念頭に置かれる。また「管理監督者」については、「課長」以上の者を対象とする。もとより、法律上の「管理監督者」について個人調査で把握することは困難なため、「管理監督者」を判断する項目はないので、「勤務態様」を考慮に入れる(後述)。

次に「勤務態様」は、「管理監督者」、裁量労働制、WEとも、勤務時間の柔軟性の問題である。2010調査には、「適用されている勤務時間制度」の設問が

(13) 「1日の所定労働時間」×「月間所定出勤日数」なので、年次有給休暇を取得した場合、実際に働いた時間より短い数字となる。他方で「1日の所定労働時間」×「月間実出勤日数」とすると、年次有給休暇取得の影響は解消されるが、同時に休日出勤の分が含まれる。本調査では「月間残業時間」を別途質問しており、通常の残業時間だけでなく休日出勤による労働時間もこちらに含まれるため、「1日の所定労働時間」×「月間所定出勤日数」+「月間残業時間」=「月間総労働時間」とした。

ある。「通常の勤務時間」「フレックスタイム」「裁量労働制・みなし労働時間」など6種類の選択肢の択一回答である。前述したように、調査では「管理監督者」を区別できない。また、管理職で「通常の勤務時間制度」を選択した者は56.7%と、法律上の「管理監督者」に想定される勤務時間制度とは異なる回答がかなり多い（現実の管理職は、法律上の「管理監督者」と異なる実態があることを示唆している）。また管理職であっても、「フレックスタイム」や「裁量労働制・みなし労働時間」などを選択した者もあり、この設問に対する回答を考慮することは煩雑になる。そこで、管理職に関しては、「会社の制度上、出退勤の時間を自由に決められるか」という設問を使用する。これで見ると、「決められる」が40.1%、「決められない」が59.9%となっている。そこで管理職と「決められる」ダミーの交差項として、2種類の管理職属性を作成する。

非管理職では、「勤務時間制度」で「裁量労働制・みなし労働時間」を選択した人は、「管理監督者」ともWEとも異なる裁量労働制の対象者と考えられる。全体の5.5%、272人が該当する。しかしながら、「裁量労働制・みなし労働時間」で「課長代理」に該当する者が、272人中45人（8.6%）存在する。「裁量労働制・みなし労働時間」も、「課長代理」も回答数があまり多くないので、サンプルサイズを優先し、「裁量労働制・みなし労働時間」と「課長代理」の重複については、特に排他的な変数を作成せず、集計をすることにする。

以上のことから、集計・分析に際しての基本的な属性として、管理職サンプルは、a管理職（決められる）、b管理職（決められない）の2種類、非管理職サンプルは、c裁量労働制、d裁量労働制以外、e課長代理、f一般職（課長代理未満）の4種類とする。

aからfの6種類の属性について、「管理監督者」やWEの要件にある「賃金等の待遇」に関して、2010調査の年収を見たものが、表1である。管理職では、管理職（決められる）のほうが管理職（決められない）よりも、800～

1000万円未満や1000万円以上の比率が高い。このことから、管理職に限定すると年取の高さと出退勤時間の自由度、換言すれば法律上の「勤務態様」はある程度相関しているということになる。非管理職では、裁量労働制について見ると、裁量労働制のほうが裁量労働制以外よりも600～800万円未満、800～1000万円未満、1000万円以上の比率が高い。裁量労働制で働く者の年取は単純比較すれば高いということになる。さらに課長代理のほうが一般職よりも600～800万円未満、800～1000万円未満、1000万円以上の比率が高い。役職と年取との相関が高いことになる。

表1 各属性別に見た年取の分布状況

	300万円 未満	300～600 万円未満	600～800 万円未満	800～1000 万円未満	1000万円 以上	合計	(N)
管理職(決められる)	0.6%	18.1%	23.0%	25.7%	32.7%	100%	(1,083)
管理職(決められない)	0.6%	25.6%	31.2%	22.6%	19.9%	100%	(1,611)
合計	0.6%	22.6%	27.9%	23.8%	25.1%	100%	(2,694)
裁量労働制	10.4%	42.6%	27.4%	13.3%	6.3%	100%	(270)
裁量労働制以外	19.3%	54.6%	16.9%	7.0%	2.2%	100%	(4,623)
合計	18.8%	54.0%	17.5%	7.3%	2.4%	100%	(4,893)
課長代理	1.6%	29.0%	34.5%	23.6%	11.3%	100%	(513)
一般職	20.9%	56.9%	15.5%	5.4%	1.3%	100%	(4,412)
合計	18.9%	54.0%	17.5%	7.3%	2.4%	100%	(4,925)

資料出所：JILPT（2011）の個票データより筆者集計。

注(1)：管理職サンプルと非管理職サンプルは別に集計している。

注(2)：課長代理と一般職、裁量労働制と裁量労働制以外は、一部重複している。

注(3)：無回答を除外した。

次いで、「管理監督者」や裁量労働制及びWEの要件の「業務の自律性・裁量性」について検討する。「業務の自律性・裁量性」は、非常に定性的な項目であり、客観的な性質のものではないが、2010年調査には「仕事の特性」に関する項目がある。この項目のうち、「業務の自律性・裁量性」に意味の近いものとして、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」「一人でこなせる仕事が多い」の2つを使用する。回答は「当てはまる」～「当てはまらない」の4件法である。

表2は、6属性と「自分で仕事のペースや手順を変えられる」とのクロス集計である。

表2 各属性別に見た「自分で仕事のペースや手順を変えられる」の分布状況

	当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)
管理職(決められる)	0.9%	7.8%	48.1%	43.2%	100%	(1,086)
管理職(決められない)	2.2%	13.0%	51.5%	33.4%	100%	(1,616)
合計	1.7%	10.9%	50.1%	37.3%	100%	(2,702)
裁量労働制	3.7%	12.5%	46.9%	36.9%	100%	(271)
裁量労働制以外	5.7%	19.2%	47.3%	27.8%	100%	(4,684)
合計	5.6%	18.8%	47.3%	28.3%	100%	(4,955)
課長代理	3.3%	15.7%	49.9%	31.1%	100%	(515)
一般職	5.9%	19.2%	47.0%	28.0%	100%	(4,470)
合計	5.6%	18.8%	47.3%	28.3%	100%	(4,985)

資料出所および注(1)～(3)とも表1に同じ。

管理職(決められる)のほうが管理職(決められない)よりも「当てはまる」比率が高い。裁量労働制のほうが裁量労働制以外よりも「当てはまる」比率が高い。課長代理のほうが一般職よりも「やや当てはまる」「当てはまる」わずかながら高い。

表3は、6属性と「一人でこなせる仕事が多い」とのクロス集計である。

表3 各属性別に見た「一人でこなせる仕事が多い」の分布状況

	当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)
管理職(決められる)	4.1%	22.6%	43.6%	29.7%	100%	(1,086)
管理職(決められない)	3.5%	24.9%	44.7%	26.8%	100%	(1,614)
合計	3.8%	24.0%	44.3%	28.0%	100%	(2,700)
裁量労働制	2.2%	17.0%	45.0%	35.8%	100%	(271)
裁量労働制以外	5.3%	21.9%	45.0%	27.7%	100%	(4,684)
合計	5.2%	21.7%	45.0%	28.2%	100%	(4,955)
課長代理	3.1%	22.7%	49.8%	24.4%	100%	(516)
一般職	5.4%	21.6%	44.4%	28.6%	100%	(4,469)
合計	5.1%	21.7%	45.0%	28.2%	100%	(4,985)

資料出所および注(1)～(3)とも表1に同じ。

管理職（決められる）のほうが管理職（決められない）よりも「当てはまる」比率がわずかに高い。裁量労働制のほうが裁量労働制以外よりも「当てはまる」比率が高い。課長代理のほうが一般職よりも「やや当てはまる」がわずかに高いが、「当てはまる」は低い。

表2及び表3から「業務の自律性・裁量性」を推察すると、管理職（決められる）と裁量労働制については、それ以外との差がある程度認められるが、課長代理については、あまり明確ではないようだ。

さらに6属性と月間総労働時間について見たものが表4である。管理職（決められる）のほうが管理職（決められない）よりも、221時間以上の比率が高く、平均も長い。裁量労働制のほうが裁量労働制以外よりも、201～221時間未満、221時間以上の比率が高く、平均も長い。課長代理のほうが一般職よりも、201～221時間未満、221時間以上の比率がわずかに高く、平均は長い。

表4 各属性性別に見た月間総労働時間の分布状況

	161時間 未満	161～181 時間未満	181～201 時間未満	201～221 時間未満	221時間 以上	合計	(N)	平均 (時間)
管理職(決められる)	25.8%	27.8%	19.8%	10.1%	16.6%	100%	(1,052)	188.3
管理職(決められない)	26.1%	29.9%	20.5%	9.8%	13.7%	100%	(1,563)	184.4
合計	26.0%	29.1%	20.2%	9.9%	14.9%	100%	(2,615)	186.0
裁量労働制	17.7%	19.7%	23.2%	17.7%	21.7%	100%	(254)	197.2
裁量労働制以外	31.8%	27.2%	18.1%	10.0%	12.8%	100%	(4,470)	182.4
合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100%	(4,724)	183.2
課長代理	24.1%	27.7%	20.2%	12.8%	15.2%	100%	(494)	188.0
一般職	31.9%	26.7%	18.2%	10.1%	13.1%	100%	(4,239)	182.7
合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100%	(4,733)	183.2

資料出所および注(1)～(3)とも表1に同じ。

4. 労働時間に影響する要因の分析

ここでは、2010調査の管理職及び非管理職のサンプルを対象に、労働時間への影響を考察する。被説明変数は、「月間総労働時間201時間以上」を長時間労働

働とみなす二値変数とする。「月間201時間以上」とは、20日勤務として1日当たり10時間（以上）働いているということであるから、相当な長時間労働だと判断できる。

主要な説明変数は、「管理監督者」、裁量労働制、WEに関する前述した4つの要件である。これらのうち「職務内容、責任と権限」「勤務態様」については、6種類の属性を作成するときに考慮した。管理職（決められる）と管理職（決められない）、裁量労働制と裁量労働制以外、課長代理と一般職である。「業務の自律性・裁量性」は「自分で仕事のペースや手順を変えられる」と「一人で行なせる仕事が多い」の肯定度で、順序尺度である。「賃金等の待遇」は年収で、実額（万円）を対数変換した値である。

なお、所得余暇選好モデルに依拠すれば、年収と労働時間は同時決定であり、推計式に内生性が生じると考えられる。このため、内生性を回避するための分析方法である ivprobit を使用する。その際、労働時間の説明変数である年収の操作変数として、年齢、学歴、勤務先の業種を使用する。

また、管理職等の長時間労働に関する海外の研究を参考に、いくつかの変数も投入する。Feldman（2002）は、アメリカの管理職の労働時間の長さを説明する様々な要因を紹介している⁽¹⁴⁾。過去の研究レビューを行った上で、業績評価に関する変数の影響を考察している。具体的には、評価対象が見えにくい、職場の人間関係を円滑にする要素が評価される、仕事自体に力点を感じている、福利施設などがよい、経営理念が長時間労働を支持している、採用・昇進基準が同質などの変数である。また経済環境としては、他社との競合状況、企業業績の低下などの影響も指摘している。残念ながら2010調査には、業績評価に関する質問がないため、その他の質問でこれらの変数に意味の近似したいくつかの設問を代理指標として使用する。

(14) Feldman (2002).

仕事自体に力点を感じているという問題は、次の3種類の設問を使用する。「仕事と余暇のバランス」に関する項目（「仕事志向」から「余暇志向」の5件法）、「仕事への思い入れ（「1.業績を上げて会社のために尽力し、会社にも認められたいと思う」「2.無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う」「3.会社には特にこれといった思い入れはない」の択一回答）、「自分のスキルレベル（「1.社内でトップレベルの知識・スキルを持つ」「2.業界トップレベルの知識・スキルを持つ」それぞれ該当・非該当のダミー変数）」である。

福利施設、経営理念、採用・昇進基準などについては、近似した設問がないため、使用しない。

さらに他社との競合状況はないが、企業業績の低下は、「勤務先企業の最近の経営状況」に関する設問があるので、これを使用する。「かなり良い」から「かなり悪くなっている」の5件法である。

Brett and Stroh (2003) は、管理職を対象に実証分析を試みたものである。この中で、男性管理職の長時間労働の説明として、経済的報酬もあるがより心理的報酬が大きいことを指摘している⁽¹⁵⁾。Brett and Stroh (2003) のいう心理的報酬については、仕事に対する満足度の大きさや、仕事への関与の度合いである。2010調査には満足度に関する設問はないが、仕事への関与の度合いについては、「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」と「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」という意識に関する設問を使用する。これらは「いつもそうだ」から「ほとんどない」の4件法である。

Kanai (2009) は、ワーカホリックに関する研究である。この中で Kanai は、自分が過去に手がけた実証研究の結果を紹介し、assistant managers, つまり課長補佐・課長代理のワーカホリックが特に深刻であることを指摘してい

(15) Brett and Stroh (2003).

る⁽¹⁶⁾。これは、ワーカホリックが個人の心理的な特徴というよりは、過度な仕事への適応の結果であると解釈している。課長代理に関する分析は本稿でも実施するが、心理学的な分析を本格的に実施することは難しい。しかしながら、前述した仕事への関与に関する項目は、部分的にはワーカホリックに該当する設問であると考えられる。

その他、性別、勤続年数、学歴、職種などの個人属性、及び勤務先の企業規模などの属性をコントロール変数として使用する。

表5は、管理職サンプルの分析結果である。主要な説明変数は、出退勤時間(+), 「自分で仕事のペースや手順を変えられる」(-), 年収(-)となった。様々な属性をコントロールしてもなお、「出退勤時間を自由に決められる」ほうが長時間労働となるのは、管理職の出退勤時間の自由度、換言すれば「勤務態様」は、むしろ労働時間の長さにつながっている。労働時間の「適用除外」が、長時間労働の確率を高めているということになる。「業務の自律性・裁量性」のうち、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」は長時間労働になる確率を下げている。出退勤時間の自由度とは反対に、一定の自律性・裁量性は、労働時間を短くする影響があるようだ。さらに年収は、高いほど長時間労働になる確率を下げる。これは、管理職でも年収が低いほど長時間労働となる可能性が高まるということであるから、「名ばかり管理職」が存在することを示唆している。

その他の変数の影響について、特徴的なことを紹介する。仕事志向が強いほど、長時間労働になる確率が高い。また「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」と「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」も長時間労働になる確率を上

(16) Kanai (2009).

表5 管理職の長時間労働に影響する要因

被説明変数：月間総労働時間201時間以上ダミー {201時間以上=1, 200時間以下=0} 方法：IV プロビット		N=2360 Wald chi2(31)=455.96 (p<0.000) Wald 検定=19.87 (p<0.000)	
説明変数		係数	標準誤差
年取(対数)		-1.992	0.308***
出退勤時間{決められる=1, 決められない=0}		0.166	0.060***
「自分で仕事のペースや手順を変えられる」 {当てはまる=2~当てはまらない=-2}		-0.075	0.032**
「一人でこなせる仕事が多い」 {当てはまる=2~当てはまらない=-2}		-0.004	0.028
性別(男性=1, 女性=0)		0.581	0.222***
勤続年数(年)		-0.001	0.004
役職{RG：課長}	部長	0.258	0.071***
	事業部長	0.170	0.133
配偶者{RG：無配偶}	配偶者あり+有職	0.054	0.142
	配偶者あり+無職	0.193	0.146
職種 {RG：一般事務}	総務・人事・経理等	-0.015	0.169
	営業・販売	0.140	0.156
	接客サービス	0.382	0.241
	事務系専門職	0.215	0.221
	技術系専門職	0.258	0.164
	医療・教育系専門職	0.122	0.250
	現場管理・監督	0.135	0.169
	製造・建設の作業	0.016	0.222
	輸送・警備	0.443	0.348
	その他	0.213	0.193
仕事志向{仕事志向=2~余暇志向=-2}		0.243	0.047***
仕事への思い入れ {RG：思い入れない}	会社のために尽力	-0.099	0.083
	人並みに	-0.257	0.090***
社内でトップレベルの知識・スキルを持つ {該当=1, 非該当=0}		0.074	0.061
業界トップレベルの知識・スキルを持つ {該当=1, 非該当=0}		0.011	0.102
「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならぬ」{いつもそうだと=3~ほとんどない=0}		0.240	0.046***
「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」{いつもそうだと=3~ほとんどない=0}		0.163	0.037***
勤務先企業の最近の経営状況 {かなりよい=5~かなり悪くなっている=1}		0.075	0.031**
企業規模 {RG：99人以下}	100~999人	0.254	0.087***
	1,000人以上	0.631	0.152***
労働組合の有無{ある=1, ない=0}		0.159	0.078**
定数		10.493	1.952***

資料出所および注(1)~(3)とも表1に同じ。

注(4)：年取の操作変数に年齢、学歴、勤務先企業の業種を用いた。

注(5)：***はP<0.01, **はP<0.05, *はP<0.1。

注(6)：RGはダミー変数のリファレンスグループを示す。

げる。これらのことは、仕事への関与の強さと長時間労働との因果関係を明確に示している。さらに勤務先の経営状況が良いほうが、長時間労働になるようだ。日本企業の雇用保障の強さと残業の雇用調整機能を示唆する結果である。

表6は、非管理職サンプルの分析結果である。主要な説明変数は、裁量労働制(+), 課長代理(+), 「自分で仕事のペースや手順を変えられる」(-), 年収(-)となった。裁量労働制で働く人も、課長代理も、非管理職の中では長時間労働になる確率が高い。また管理職と同様、「業務の自律性・裁量性」のうち、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」は長時間労働になる確率を下げている。さらに年収は、高いほど長時間労働になる確率を下げる。管理職と同様、年収の具体的な額が問題になるだろう。

その他の変数の特徴を見ると、仕事志向、及び「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」と「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」も長時間労働になる確率を上げる。これらの結果は、管理職と同様である。しかし、勤務先の経営状況は影響していない。また配偶者の状況や職種なども管理職とは異なる影響を与えている。

表7は、非管理職サンプルから課長代理だけを対象にした分析結果である。主要な説明変数は、「一人でこなせる仕事が多い」(-), 年収(-)となった。課長代理の「業務の自律性・裁量性」では、「一人でこなせる仕事が多い」場合は、長時間労働になる確率を下げるようだ。年収は、管理職と同様、高いほど長時間労働になる確率を下げる。課長代理も、年収の具体的な額が問題になるだろう。

その他の変数の特徴を見ると、仕事志向、及び「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」も長時間労働になる確率を上げる。勤務先の経営状況も、管理職と同様、良いほど長時間労働になるようだ。

表6 非管理職の長時間労働に影響する要因

被説明変数：月間総労働時間201時間以上ダミー {201時間以上=1, 200時間以下=0} 方法：IV プロビット		N = 4037 Wald chi2(30) = 570.23 (p<0.000) Wald 検定 = 6.03 (p<0.014)	
説明変数		係数	標準誤差
年取(対数)		-0.867	0.299***
裁量労働制(該当=1, 非該当=0)		0.505	0.096***
課長代理(該当=1, 非該当=0)		0.340	0.093***
「自分で仕事のペースや手順を変えられる」 {当てはまる=2~当てはまらない=-2}		-0.053	0.021**
「一人でこなせる仕事が多い」 {当てはまる=2~当てはまらない=-2}		0.009	0.021
性別(男性=1, 女性=0)		0.840	0.099***
勤続年数(年)		-0.006	0.005
配偶者{RG：無配偶}	配偶者あり+有職	0.174	0.069**
	配偶者あり+無職	0.209	0.087**
職種 {RG：一般事務}	総務・人事・経理等	-0.036	0.120
	営業・販売	0.027	0.099
	接客サービス	0.464	0.131***
	事務系専門職	-0.285	0.191
	技術系専門職	-0.135	0.112
	医療・教育系専門職	0.120	0.128
	現場管理・監督	0.131	0.120
	製造・建設の作業	-0.184	0.114
	輸送・警備	0.689	0.139***
	その他	-0.109	0.132
仕事志向{仕事志向=2~余暇志向=-2}		0.162	0.032***
仕事への思い入れ {RG：思い入れない}	会社のために尽力	-0.047	0.064
	人並みに	-0.129	0.060**
社内でトップレベルの知識・スキルを持つ {該当=1, 非該当=0}		0.066	0.056
業界トップレベルの知識・スキルを持つ {該当=1, 非該当=0}		0.230	0.119*
「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」{いつもそうだ=3~ほとんどない=0}		0.220	0.029***
「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちしが仕事から解放されない」{いつもそうだ=3~ほとんどない=0}		0.211	0.028***
勤務先企業の最近の経営状況 {かなりよい=5~かなり悪くなっている=1}		0.024	0.024
企業規模 {RG：99人以下}	100~999人	0.023	0.073
	1,000人以上	0.077	0.109
労働組合の有無{ある=1, ない=0}		-0.056	0.059
定数		3.133	1.622*

資料出所および注(1)~(3)とも表1に同じ。

注(4)~(6)とも表5に同じ。

表7 課長代理の長時間労働に影響する要因（課長代理のみ）

被説明変数：月間総労働時間201時間以上ダミー {201時間以上=1, 200時間以下=0} 方法：IV プロビット		N=430 Wald chi2(28)=162.38 (p<0.000) Wald 検定=6.39 (p<0.012)	
説明変数		係数	標準誤差
年取(対数)		-2.805	0.717***
「自分で仕事のペースや手順を変えられる」 {当てはまる=2~当てはまらない=-2}		0.044	0.061
「一人でこなせる仕事が多い」 {当てはまる=2~当てはまらない=-2}		-0.136	0.059**
性別(男性=1, 女性=0)		1.200	0.366***
勤続年数(年)		0.004	0.009
配偶者{RG：無配偶}	配偶者あり+有職	0.123	0.255
	配偶者あり+無職	0.175	0.292
職種 {RG：一般事務}	総務・人事・経理等	0.348	0.320
	営業・販売	-0.139	0.276
	接客サービス	-0.164	0.503
	事務系専門職	0.144	0.410
	技術系専門職	-0.220	0.326
	医療・教育系専門職	0.649	0.576
	現場管理・監督	-0.391	0.314
	製造・建設の作業	-0.493	0.413
	輸送・警備 その他	-0.524 -0.236	0.638 0.462
仕事志向{仕事志向=2~余暇志向=-2}		0.166	0.096*
仕事への思い入れ {RG：思い入れない}	会社のために尽力	0.113	0.178
	人並みに	0.090	0.175
社内でトップレベルの知識・スキルを持つ {該当=1, 非該当=0}		-0.039	0.128
業界トップレベルの知識・スキルを持つ {該当=1, 非該当=0}		0.476	0.310
「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理し なければならぬ」{いつもそうだ=3~ほとんどない=0}		0.289	0.112**
「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちの仕事か ら解放されない」{いつもそうだ=3~ほとんどない=0}		0.125	0.094
勤務先企業の最近の経営状況 {かなりよい=5~かなり悪くなっている=1}		0.205	0.059***
企業規模 {RG：99人以下}	100~999人	0.426	0.193**
	1,000人以上	1.037	0.252***
労働組合の有無{ある=1, ない=0}		0.096	0.222
定数		14.761	4.537***

資料出所および注(1)~(3)とも表1に同じ。

注(4)~(6)とも表5に同じ。

5. 結論

「管理監督者」、裁量労働制、WEに関する4つの属性（「職務内容、責任と権限」「勤務態様」「賃金等の待遇」「業務の自律性・裁量性」）が労働時間に与える影響を分析した。

「職務内容、責任と権限」及び「勤務態様」に関して見ると、管理職、裁量労働制、課長代理とも比較対象よりは長時間労働になるという結果になった。管理職については、むしろ「出退勤時間を自由に決められる」ほうが長時間労働になるという結果であった。これは、「管理監督者」に対する労働時間規制の適用除外が、実際は労働時間を長くしている可能性を示しており、政策的には再考の必要性がある。裁量労働制や課長代理も同様に考えられる。様々な変数の影響を取り除いてもなお、裁量労働制や課長代理は、それ以外の非管理職よりも長時間労働になるのである。裁量労働制は、法律的には「業務の自律性・裁量性」を要件にしており、通常の間外労働手当が出ない。しかし適用されている人たちは長時間労働になる。これでは、本音と建て前があまりにも違うといっても過言ではない。WEを念頭に置いた課長代理も同様である。

「業務の自律性・裁量性」の影響も、ある程度検出された。このことは、役職や適用されている労働時間制度とは異なり、実際に「自分で仕事のペースや手順を変えられる」場合、長時間労働になる確率は低いということである。法律上の建て前ではなく、実際の状況が重要である。

年収の影響も明確である。つまり年収が高いほど、長時間労働になる確率は低い。しかし換言すれば、年収が低いほど長時間労働になる確率が高いということであるから、「名ばかり管理職」やWEの潜在的適用対象者を念頭に置けば、具体的な年収額は重要な政策課題になる。

残念ながら、2010調査のマイクロデータからは、具体的な年収額の労働時間への影響を分析することはできなかった。調査の規模や調査項目などに課題が

あるものと考えられるため、今後の課題としたい。

さらに、仕事志向や仕事への関与が長時間労働になる確率を上げるということも重要な意味がある。長時間労働の問題を政策的に考えるとき、労働者自身の心理的な状況を考慮しなければ、ただ上から押しつけても、実効性は上がらないだろう。

最後に、具体的な年収額の影響を示すことができなかったが、年収額による労働時間の平均値を示した表8を紹介したい。

管理職では、管理職（決められる）と管理職（決められない）の違いは、300～600万円未満、600～800万円未満にある。

裁量労働制と裁量労働制以外では、全般的に裁量労働制のほうがいずれの年収額でも労働時間が長い、300～600万円未満の違いが大きいようだ。

課長代理と一般職では、全般的に課長代理のほうが労働時間が長い、比較的差が大きいのは、300～600万円未満、600～800万円未満となっている。

WEを想定し、800万円あたりを年収要件と仮定した場合、この表の課長代理と一般職の相違から考察する限り、ある程度妥当であると思われる。しかし

表8 各属性別・年収別に見た月間総労働時間（平均・時間）

	300万円 未満	300～600 万円未満	600～800 万円未満	800～1000 万円未満	1000万円 以上	合計	(N)
管理職(決められる)	218.1	207.2	191.3	183.9	179.6	188.4	(1,043)
管理職(決められない)	177.8	192.3	183.6	183.1	176.6	184.3	(1,549)
合計	192.2	197.0	186.2	183.4	178.2	186.0	(2,592)
裁量労働制	190.9	206.5	189.2	189.2	188.8	196.8	(270)
裁量労働制以外	179.7	184.3	182.2	178.4	182.3	182.6	(4,393)
合計	180.0	185.2	182.8	179.4	183.3	183.3	(4,645)
課長代理	180.0	194.3	189.3	181.8	183.1	188.1	(489)
一般職	180.0	184.7	181.1	178.3	183.5	182.8	(4,165)
合計	180.0	185.2	182.8	179.5	183.3	183.4	(4,654)

資料出所および注(1)～(3)とも表1に同じ。

注(4)：網掛けの部分は回答者数が一桁と非常に少ないため、考察の対象から外す。

実際には、産業・企業規模・職種等による相違を検討しなければならない。

【参考文献】

- Brett, Jeanne M. and Stroh, Linda K. (2003) 'Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It?', *Journal of Applied Psychology* 88(1), 67-78.
- Feldman, Daniel C. (2002) 'Managers' propensity to work longer hours: A multilevel analysis', *Human Resource Management Review* 12, 339-357.
- Frederick, Drew (2011) 'Exempt Executives? - Dollar General Store Managers' Embattled Quest for Overtime Pay under the Fair Labor Standards Act' *University of Pennsylvania Law Review* 160, 277-329.
- Kanai, Atsuko (2009) "'Karoshi (Work to Death)" in Japan', *Journal of Business Ethics* 84, 209-216.
- Klein, Adam T., Humowiecki, Marker, Ajami, Tarif and Greene, Cara E (2006) 'The DOL's New FLSA White Collar Exemption Regulations and Working with the DOL on FLSA Actions' *Employee Rights And Employment Policy Journal* 10, 459-473.
- 小倉一哉・藤本隆史 (2007) 「長時間労働とワークスタイル」(JILPT ディスカッション・ペーパー 07-01).
- 高橋賢司 (2009) 「いわゆる名ばかり管理職の労働時間の適用除外」日本労働法学会誌 (113).
- 幡野利通 (2009) 「労働法解説 ホワイトカラーエグゼンプション制度とは何か?—「ホワイトカラー管理職等」に係る労働時間規制適用除外制度の日米英比較研究」労働法学会報60(9), 22-37.
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間 (労働政策研究報告書 No.128)』.