

労働時間短縮の雇用効果に関する調査研究 中間報告

サービス残業削減(ゼロ)の雇用機会創出効果は 90 万人

残業削減(所定外労働時間ゼロ)では 170 万人

(毎月勤労統計(規模 30 人以上)を使つての推計結果)

〔要 約〕

〔1. 問題意識〕

深刻な雇用失業情勢と雇用創出の可能性

わが国の完全失業率が毎月のように過去最悪の記録を更新している(本年 3 月、4.8%)。しかも、雇用者数は 98 年 1 月以来 1 年以上にわたって減少を続け(本年 2-3 月、対前年比 72 万人-62 万人減少)、完全失業者数は 339 万人(本年 3 月)に達している。いわば小さくなるコップから水が溢れてくる状態にある。政府をはじめ諸機関から様々な政策が提言され、またその多くは実行に移されているにもかかわらず、失業率は一向に改善の兆しをみせていない。

従来の延長線上にある諸施策では、こうしたかつて経験をしたことがないほど深刻な雇用問題を解決することができないのであれば、「成否の議論の分かれる対策」であっても検討する意味がある。いまや、それを事前にタブー視し、検討しないで避けて通るだけの余裕は日本経済になくなっている。考え得る一つの施策が、労働時間短縮とくに残業削減による雇用創出あるいは雇用安定の可能性である。

労働時間短縮-残業削減が雇用に及ぼす影響

労働時間の短縮が雇用を拡大するのかどうか。あるいは雇用拡大につなげるための条件はどのようなものであるのか。またこれをどう具体的に進めていくのか。労使で意見の異なる可能性が高い対策であるだけに、まず冷静な分析が必要である。

そもそも労働時間の 10%の増減と雇用の 10%増減では生産量に与える影響は異なる。ましてや労働時間の短縮は、消費や投資を媒介として生産量に影響を与えずにはおかない。さらに時短が、従前の給与を維持して行われるのか、給与削減をとまなうのかによっても、労働需要への波及効果は異なってくる。

こうした労働時間短縮が雇用に及ぼす影響は、先験的でなく極めて実証的な問題である。今回は、サービス残業を削減する場合あるいは残業(所定外労働時間)をすべて削減する場合を想定して、推計を行った。

〔2. シミュレーション結果〕

最小自乗法(OLS)により推定した雇用弾力性(労働時間が 1%変化した場合に雇用者数が何%変化するかを表わす係数)を用いたシミュレーション結果は、整理すれば以下の通りである(推定方法は後掲 3)。

ただし、労働需要関数の推定結果に一部統計的に有意でない部分もあり、シミュレーション結果は十分幅をもってみる必要がある。

(1) 「サービス残業をゼロにするケース」

* 産業別には概ね 1.6%～10.4%(産業別雇用者数理論値に対する比率)ほどの雇用機会創出効果がある。マクロレベル(産業計)ではおよそ 90 万人 (3.77%) になる。

(2) 「残業時間をゼロにするケース」

* 産業別には 3.5%～16.7%ほどの雇用機会創出効果がある。マクロレベルではおよそ 170 万人 (6.88%) になる。

毎月勤労統計調査(事業所規模 30 人以上、1997 年第 四半期)ベースでの推計結果

残業削減の雇用効果に関するシミュレーション結果の概要

		製造業	調査産業計	(参考) 非製造業
主要データ	常用雇用者数実数値(千人)	7,629	23,302	
	常用雇用者数理論値(千人)	8,190	24,512	
	総実労働時間(月間平均)	165.5	158.3	
	所定外労働時間(月間平均)	15.9	12.5	
	サービス残業比率(%)	32.1	35.5	
ケース 1	〔サービス残業ゼロのケース〕 雇用者数の変化(千人)	276	923	647
	理論値に対する雇用者数変化率(%)	3.37	3.77	3.96
ケース 2	〔残業(所定外労働時間)ゼロのケース〕 雇用者数の変化(千人)	611	1,688	1,077
	理論値に対する雇用者数変化率(%)	7.46	6.88	6.60

- (注) 1. 総実労働時間、所定外労働時間は毎月勤労統計(1997 年、規模 30 人以上)
常用雇用者数実数値は参考のため掲載(規模 30 人以上 1997 年 12 月末、就業形態計)
2. 常用雇用者数理論値は毎月勤労統計の常用雇用者数に対応する推定値
3. サービス残業比率は「98 連合生活実態アンケート」調査結果(n=15,779)から、「所定時間を超えて働いた時間」と「残業手当が支払われた時間」(98 年 4 月)を用いて算出したもの
4. 非製造業は調査産業のうち製造業を除いたものの合計

〔3. 労働需要関数の推定と時短シミュレーション〕

本調査研究では、労働時間短縮の雇用効果に関する理論的背景や先行研究を検討、議論した上で、生産量一定の条件の下で労働時間を短縮した場合の雇用に与える影響について、直接効果に焦点をしばって実証分析した。

なお、マクロ経済の波及効果を含めた時短の雇用への影響は次の段階の検討課題とした。

労働需要関数の推定

推定に用いた労働需要関数は、労働人員単位の投入と労働時間単位の投入を区別したつぎのような2式である。式は雇用量の調整が瞬時に行われるのではなく部分調整メカニズムが働く（最適雇用量への調整が徐々に行われる）ことを仮定したモデルである。

$$\ln(L) = a * \ln(Y) + b * \ln\left(\frac{w}{p}\right) + c * \ln(h) + d * t + \varepsilon$$

$$\ln(L) = a * \ln(Y) + b * \ln\left(\frac{w}{p}\right) + c * \ln(h) + d * \ln(L_{-1}) + e * t + \varepsilon$$

〔L:雇用者数、Y:生産量、w:賃金、p:物価、h:労働時間、t:タイムトレンド〕

実際の推定では、技術進歩を考慮したタイムトレンドは安定したパラメータが得られないため排除した。また、最小自乗法(OLS モデル)のほか、誤差項の系列相関の可能性を配慮した推定(AR(1)モデル)も行っている。

労働時間短縮のシミュレーション

産業別に推定された労働需要関数（具体的には雇用弾力性）を用いて、以下の2つのケースを想定して雇用創出効果のシミュレーションを行った。

サービス残業を削減（ゼロ）とするケース

残業時間（所定外労働時間）を削減（ゼロ）とするケース

サービス残業（所定外労働時間のうち残業手当が支払われなかった労働時間）のデータは、「98年 連合生活実態アンケート」調査結果から算出している。

なお、賃金上昇を織り込んだケースについても推計を試みたが、賃金のパラメータに信頼性がないものが多いため、雇用創出効果が著しく小さくなったものやマイナスになるものがあった。今後より詳細な賃金調整メカニズムを考慮したモデルの改善が必要とされる。

〔4. 今後の課題〕

- (1) 今回は、サービス残業をゼロにして生産量を維持する、あるいは残業（所定外労働時間）をゼロにして生産量を維持するためには、時短が何人くらいの雇用者で置換えられかを推計した。換言すれば、一般に恒常的な残業の存在が長期安定雇用を可能としている、あるいは過度な残業抑制がサービス残業を招く結果となっていると言われるが、そうした残業あるいはサービス残業がどの程度の雇用機会を代替しているのかを示す推計結果でもある。
- (2) しかし、現実には次のような事情も考慮される必要があり、推計結果の解釈にはさらに議論が必要である。わが国では、景気が悪化し雇用調整の必要性が発生した場合、真っ先に行われるのが残業時間の短縮あるいは残業の抑制である。しかし、この残業の抑制は、単に給与の抑制に過ぎず、サービス残業が増えて実質の労働時間に変化はないという指摘もある。さらに、労働時間が短縮され、しかも給与は元のままの状態が維持されるのか、それとも労働時間は実質的には変わっておらず、給与だけが削減されるのかによって、直接的効果も、また間接的波及効果も大いに異なってくる。
- (3) したがって、今後は一般均衡型の相互依存モデルを構築し、波及効果についても検討していくことが必要である。直接的効果だけを見た場合、雇用を拡大する効果のないシミュレーション結果でも、間接効果を見ると大きな拡大効果のあることもしばしばあるし、逆に直接効果においては大きな拡大効果を持つときでも、間接効果まで含めると、効果が相殺されてしまうこともある。こうした効果を相殺させずに、雇用創出効果を拡大させるためには、給与支払についてはどのように考えるべきなのか。今後、こうした点も含めた「ワークシェアリング」の可能性の検討がさらに必要である。

以上