

時間外労働の割増賃金率引き上げが 労働時間と生活時間に与える影響*

平河茉璃絵^a
臼井恵美子^b

【要旨】

本研究は「社会生活基本調査」を用いて、1カ月の時間外労働が60時間を超過した部分の割増賃金率引き上げが2010年4月から2023年3月まで大企業のみ対象であったことを利用し、割増賃金率の引き上げと労働時間、その他生活時間との関連を分析した。その結果、判明したことは以下の3点である。

第1に、2010年以降に大企業に勤めている男性雇用者において、1日に11時間以上働く確率が2.2%ポイント減少する。そして、1日の実労働時間も6.36分減少する。第2に、割増賃金率引き上げの対象となる大企業に勤めていると、職場滞在時の始業時刻に変化がないまま終業時刻が早まっている。このことから、実労働時間の減少によって職場滞在時間自体が短くなり、帰る時間が早まったことが推測される。家に持ち帰って仕事をすることは生じていない。第3に、労働時間の短縮によって、男性雇用者の余暇時間が増加する。特に既婚男性は自身の勤め先企業が割増賃金率引き上げ対象の場合、家族との余暇時間が増えた。割増賃金率の引き上げによって職場滞在中の労働時間が短くなり、その時間を余暇にあてていることから、割増賃金率引き上げは人々のワークライフバランスに寄与していることが示唆される。

JEL Classification Codes: J08, J22

* 本論文の執筆にあたり、永瀬伸子氏（お茶の水女子大学教授）より多くの有益なコメントをいただいた。記して謝意を表したい。ただし、残された誤りは全て筆者らに帰するものである。本論文は RISTEX 研究開発領域「人と情報のエコシステム（HITE）」による助成を受けている（プロジェクト名「AI等テクノロジーと世帯における無償労働の未来：日英比較から」）。

^a 日本大学経済学部 E-mail: hirakawa.marie@nihon-u.ac.jp

^b 一橋大学経済研究所 E-mail: usui@ier.hit-u.ac.jp

Overtime Pay Reform and Its Influence on Japanese Work-Life Balance

Marie Hirakawa

Nihon University College of Economics, Japan

Emiko Usui

Institute of Economic Research, Hitotsubashi University, Japan

Abstract

This paper addresses the effect on employee time use of the 2010 Revised Labor Standards Act (LSA), which raised the extra-wage pay rate in Japan from at least 25 percent to at least 50 percent for overtime work exceeding 60 hours monthly. Utilizing data from the Survey on Time Use and Leisure Activities in Japan and considering the fact that this pay raise applied immediately only to large companies, while small- and medium-sized companies received a grace period until 2023, we arrive at these three findings. (1) Following this reform, the probability of working more than 11 hours a day (equivalent to doing overtime work exceeding 60 hours monthly if one works at least 20 days per month) decreased by 2.2 percentage points, and daily work hours decreased by 6.36 minutes for male employees working in large companies, compared to those working in smaller companies. (2) The work starting time for employees in large companies remained unchanged; however, they left their workplace earlier, resulting in shorter workdays, without any increase in work taken home. (3) These employees had more leisure time, which married men used particularly for time with their families. In conclusion, the raise in extra wage pay contributed to a better work-life balance by reducing work hours and allowing more time for leisure activities.

JEL Classification Codes: J08, J22

1. はじめに

長時間労働が社会的問題となって久しい。たとえば、長時間労働は労働者の健康に悪影響を与えることが知られている（黒田，2017）。加えて、女性の労働力参加が進み、共働き世帯が増える中で、仕事と家庭の両立が男女を問わずこれまで以上に重要となろう。しかし、男性を中心とした長時間労働の常態化は男性の家庭参加を妨げ、ワークライフバランスを取ることが難しくなり、それがさらなる少子化を促進する可能性がある。今日の日本において、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

そのような中で、労働者の健康確保や仕事と生活の調和のとれた社会の実現を目指して2010年4月に施行された改正労働基準法により、時間外労働に対する割増賃金率が引き上げられた。従来は1カ月に60時間を超えて時間外労働をさせた場合、その60時間を超えた労働時間に対して25%以上の割増賃金を支払うことになっていた。まず、2010年4月以降、大企業を対象に法定割増賃金率が25%から50%以上に引き上げられた。中小企業については、2023年3月まで適用が猶予された。ところで、このような長時間労働是正策が実際に労働時間を減少させるだろうか、そして労働時間が短縮した場合、人々はその時間をどのように使うのかについて、本研究では詳細に究明する。

時間外労働手当と労働時間に関する海外の研究には、Trejo (1991), Hamermesh and Trejo (2000), Trejo (2003), Bell and Hart (2003), Cahuc and Carcillo (2014) 等が挙げられる。しかし、これまでに時間外労働手当が労働時間に与える影響について一致した見解は得られていない。たとえば、Trejo (1991) はアメリカの Fair Labor Standards Act (FLSA) により定められる割増賃金の対象となる労働者と対象外の労働者を比較し、割増賃金による長時間労働規制が賃金へ与える影響を分析した。その結果、割増賃金によって賃金は調整されているものの、それは残業代を完全に相殺するほどではなかったことを示した。また、Hamermesh and Trejo (2000) は、カリフォルニア州においてそれまで女性のみにも適用されていた1日8時間を超えた部分に対する50%の割増賃金率が1980年に同州の男性にも適用されたことを用いて、割増賃金率が労働時間に与える影響を分析した。その結果、カリフォルニア州の男性労働者は他州の男性労働者や同州の女性労働者と比べて8時間以上働く割合が低下したことから、割増賃金率引き上げによる労働時間削減効果を示した。

このように、時間外労働手当によって労働時間が減少するという研究結果がある一方で、アメリカの産業別パネルデータを用いて FLSA の改正や最高裁判所判決による割増賃金引き上げの効果を検証した Trejo (2003) では、割増賃金率引き上げによる残業時間の減少は確認されなかった。また、イギリスのフルタイム男性労働者のデータを用いて分析した Bell and Hart (2003) も時間外労働手当と残業時間の相関が弱いことを示している。さらに、Cahuc and Carcillo (2014) は、2007年にフランスで残業手当に対する所得税や社会保険負担を免除することが総労働時間や残業時間に与える影響を分析した。その結果、残業手当の免税は残業時間を伸ばすものの、総労働時間はほぼ変わらず、労働時間に対する効果は限定的であることを示した。

日本における時間外労働手当と労働時間に関連した研究としては、Kuroda and Yamamoto (2012), Kawaguchi *et al.* (2017), Asai (2014), 深堀・萩原 (2014) が挙げられる。Kuroda and Yamamoto (2012) は、専門職や管理職が労働基準法による労働時間規制の適用外であることを利用し、労働時間規制が適用される労働者と適用されない労働者の時間当たり賃金や労働時間を比較した。その結果、労働時間規制の適用外となる労働者と適用される労働者間で時間当たり賃金に

有意差はない一方、労働時間に関しては労働時間規制の適用外となる労働者の方が長いことを示した。また、Kawaguchi *et al.* (2017) は、労働基準法の改正によって 1994 年 4 月に法定労働時間がそれまでの週 44 時間から週 40 時間に短縮されたことが、労働市場のアウトカムにどのような影響を与えたか分析した。その結果、傾向スコアにより労働基準法改正前の週平均労働時間が 40 時間より長く 44 時間以下であると分類された企業において、法定労働時間短縮により労働時間が短縮するという結果が示された。さらに、労働時間が減少しても月収や年間ボーナスの減少はみられなかったことから、1 時間当たりの労働コストが上昇し、法定労働時間短縮政策には雇用創出効果がないことも明らかにした。

Asai (2014) と深堀・萩原 (2014) は、どちらも 2010 年の労働基準法改正による割増賃金率引き上げと労働時間の関係を分析した研究であるが、両者の結論は異なる。Asai (2014) は「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」のパネルデータを用いて、月の労働時間や超過労働時間について分析した結果、労働時間と超過労働時間発生の双方で割増賃金率上昇の影響がないことを示した。この結果について、Asai (2014) は日本ではサービス残業が頻繁に発生しているためだと考察した。一方、深堀・萩原 (2014) は慶應義塾家計パネル調査 (KHPS) を用いて分析を行い、労働基準法改正前に月 60 時間超の時間外労働にあたる週 55 時間を超えて働いていたサンプルでは、制度改正後に週 55 時間を超えて働く割合が減少したことを示した。制度改正後に割増賃金率上昇の対象となるサンプルについて、制度改正の効果があったと言える。

ところで、労働時間が短縮すると人々はその時間を何に使うだろうか。これまでも労働時間とその他の生活時間との代替性に関する研究が行われてきた (Yamada, 2008; Muroga, 2020)。これらの研究では、労働時間が減少すると、その時間を主に家事や余暇にあてることが示された¹⁾。しかし、長時間労働是正政策と時間利用に関する研究は少ない。数少ない例外として、Lee *et al.* (2012) があり、彼らは 1990 年代半ばの法定労働時間短縮による効果を検証し、法定労働時間の短縮によって余暇時間が増えたことを示した。

Asai (2014) と深堀・萩原 (2014) は、どちらもパネルデータを用いて DID 分析を行い、2010 年代の割増賃金率の上昇と労働時間の因果関係を究明した。しかし、両者ともサンプルサイズが比較的小さいデータを利用しており、サブサンプルによる分析が難しい。本研究で用いる社会生活基本調査は毎回約 19 万人を対象とする大規模調査であり、サブサンプルによる分析でも十分なサンプルサイズを確保できる。また、社会生活基本調査では、詳細な時間データや誰と一緒にいたかという情報が得られるため、長時間労働是正政策が 1 日全体の労働時間に与える影響だけでなく、職場内外の労働時間と生活時間への影響についても分析できる。さらに、Lee *et al.* (2012) が検証した 1990 年代半ばの労働時間規制は全企業が対象となる。その一方、本研究で検証する 2010 年代の割増賃金率引き上げは企業規模による段階的な規制であり、大企業と中小企業を比較することで、労働時間や生活時間への影響を分析できる。これらの点が、本研究の新たな貢献である。

本研究の分析により、割増賃金率の上昇によって 1 日の実労働時間が 6.36 分、1 日 11 時間以上働く割合が 2.2%ポイント、週当たり 60 時間以上働く割合が 3.0%ポイント減少したことが明らかになった。さらに、これは職場滞在中の労働時間の減少であり、職場外の労働時間に変化はなかった。このことは、割増賃金率の上昇によって労働者自身が使える時間に余裕が生まれたことを示唆している。また、男性労働者は労働時間が短縮した分、帰宅時間が 4.44 分早まり、友人等との交

¹ Yamada (2008) は既婚男性の場合、労働時間が減少すると余暇時間を増やすことを示した。また、Muroga (2020) は既婚女性の労働時間と家事時間はほぼ代替的であることを示した。

際に時間をあてている。既婚男性は労働時間が短くなった分、家族との余暇時間が伸びた。

本研究の構成は、次の通りである。2. では、本研究で用いる社会生活基本調査の概要と使用する変数について説明する。3. では推定モデルについて説明する。4. では割増賃金率の上昇と1日の実労働時間、職場内外の労働時間、その他生活時間に関する分析結果、5. では分析結果の頑健性を示す。6. で全体のまとめを行う。

2. データ

2.1 社会生活基本調査

本研究では、総務省統計局「社会生活基本調査」の調査票 A の個票データを用いる。使用する調査年は 2001 年、2006 年、2011 年、2016 年である。「社会生活基本調査」は国民の社会生活の実態を明らかにすることを目的として 5 年ごとに実施される調査である。対象者は各調査年に無作為に抽出された世帯の 10 歳以上の世帯員であり、調査対象となった世帯は 10 月中の指定された連続する 2 日間の生活行動とそのときに一緒にいた人を、0 時から 24 時まで 15 分単位で記録する。

本研究で社会生活基本調査を用いることに関しては、いくつかの制約があることに留意が必要である。第 1 に、本調査は繰り返しクロスセクションデータであり、パネルデータではない。そのため、政策変更前後の個人の生活時間を比較することができない。第 2 に、中小企業と大企業の区分は業種ごとに基準が異なるが、社会生活基本調査では回答者の業種がわからない。さらに、中小企業と大企業の区分は資本金や従業員数が基準となるが、社会生活基本調査で把握できるのは従業員数のみであり、資本金に関しては把握できない。そのため厳密に中小企業と大企業を区別して生活時間を比較することができない。このような制約はあるものの、社会生活基本調査は詳細な生活時間のデータが把握できるため、労働時間の変化と他の生活時間の関連について分析できる。さらに、本調査は毎回約 19 万人を調査する大規模調査であり、サブサンプルを用いた分析でも十分なサンプルサイズが確保できる。

本研究の主たる分析対象は、20 歳から 59 歳の男性雇用者（官公庁勤務は除く）である。女性雇用者に関しては長時間労働者の割合が低いため、本研究では主として男性雇用者に着目する²⁾。さらに、調査回答日に通勤している者にサンプルを限定するため、少なくとも 15 分以上は学校・職場の人と一緒にいた回答者³⁾に限定する。サンプルサイズは 97,594 人である。また、生活時間の使い方に関する分析では男性全体のサンプルの分析に加え、単身赴任世帯を除く既婚男性とその配偶者の分析も行う。分析サンプルの属性は、表 1 の通りである。男性のうち、全体の約 6 割を既婚者が占める。男性の 9 割以上が正規雇用であるが、妻は就業している場合、非正規雇用が約 6 割を占める。

2.2 生活時間の変数

労働基準法の改正によって 2010 年以降、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が大企業のみ 25% 以上から 50% 以上に引き上げられた。本研究では割増賃金率の上昇によって (1) 長時間労働が減少したか、(2) 職場内外の労働時間に変化がみられたか、(3) 労働時間以外の生活

² 労働時間が週 60 時間以上の男性雇用者の割合は、正社員で 18.9%、非正社員で 6.6%である。その一方、女性雇用者の場合、正社員で 6.6%、非正社員で 1.1%である。

³ 「少なくとも 15 分以上は学校・職場の人と一緒にいた者」を条件として加えると、20~59 歳の男性雇用者のうち 16% がサンプルから脱落する。しかしながら、この条件を外すと在宅勤務者を分析サンプルに含むこと、通勤時間帯について「移動」と回答するなど、「通勤」以外の回答をしているケースや通勤時間が 15 分未満の者がサンプルから除外される可能性を考慮し、「少なくとも 15 分以上は学校・職場の人と一緒にいた者」を通勤している者とした。

表 1 個人属性の記述統計量

	男性 (全体)		既婚男性		既婚男性の配偶者 (妻)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
年齢 (歳)	40.32	10.83	43.97	9.33	41.83	8.99
最終学歴						
中学	0.10	0.30	0.11	0.31	0.07	0.26
高校	0.51	0.50	0.51	0.50	0.53	0.50
短大・高専	0.12	0.33	0.11	0.31	0.29	0.46
大学	0.25	0.43	0.26	0.44	0.10	0.30
大学院	0.01	0.11	0.01	0.11	0.00	0.05
正規雇用	0.90	0.30	0.96	0.20	0.35	0.48
非正規雇用	0.10	0.30	0.04	0.20	0.61	0.49
単身赴任	0.01	0.11				
配偶関係						
未婚	0.33	0.47				
配偶者あり	0.62	0.48				
死別・離別	0.04	0.20				
標本サイズ (人)	97594		57225		56980	

時間に変化がみられたか、の3点を分析したい。これらの分析に必要な労働時間とその他生活時間の指標は、次のように作成する。

(1)の分析に関しては、「1日の実労働時間(時間)」「1日の実労働時間が8時間未満ダミー」「1日の実労働時間が8時間～11時間未満ダミー」「1日の実労働時間が11時間以上ダミー」「週当たり労働時間が60時間以上ダミー」を労働時間の指標に用いる。社会生活基本調査ではあらかじめ設定された20項目の生活行動(「睡眠」「身の回りの用事」「食事」「通勤・通学」「仕事」「学業」「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」「移動(通勤・通学を除く)」「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」「休養・くつろぎ」「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」「趣味・娯楽」「スポーツ」「ボランティア活動・社会参加活動」「交際・付き合い」「受診・診療」「その他)から、回答者が行った行動を15分単位で記入する。生活行動のうち「仕事」と答えた時間を「実労働時間」と定義し、1日のうち生活行動として「仕事」と回答したものを足し合わせることで、「1日の実労働時間」を算出する。さらに、割増賃金率が50%となるのは1カ月の時間外労働時間のうち60時間を超過した労働時間なので、1カ月に20日間、週5日働くとする、1日あたり11時間、週あたり55時間を超過した時間が割増賃金率引き上げの対象となる。割増賃金率引き上げの対象となる前後の労働時間への影響を検証するため、「1日の労働時間が8時間未満ダミー」「1日の労働時間が8時間～11時間未満ダミー」「1日の労働時間が11時間以上ダミー」を被説明変数とした分析を行う。また、週あたり55時間というカットオフは質問票の選択肢にないため、「ふだんの就業時間」が週60時間以上ならば1、週60時間未満なら0をとる「週当たり労働時間が60時間以上ダミー」を被説明変数として用いる。

(2)の職場内外の労働時間に関する分析では、(1)の分析で用いる労働時間の指標について、一緒にいた人の情報と併せて被説明変数を作成する。調査票Aには主な生活行動中に一緒にいた人(一人で、家族、学校・職場の人、その他の人)の情報がある。一緒にいた人とは「会話をしようと

表 2 従業員規模・年別 1日の実労働時間と長時間労働者の割合の推移

	1日の実労働時間(時間)				1日の労働時間が11時間以上の割合(%)				労働時間が週60時間以上の割合(%)			
	100人未満	100人~299人	300人以上	企業規模計	100人未満	100人~299人	300人以上	企業規模計	100人未満	100人~299人	300人以上	企業規模計
2001年	9.17	9.44	9.75	9.41	18.36	23.23	30.42	23.17	16.97	18.23	20.98	18.53
2006年	9.46	9.78	9.97	9.69	22.40	29.86	33.84	27.56	18.90	19.85	20.24	19.53
2011年	9.49	9.69	9.80	9.64	23.04	28.37	31.79	27.22	16.98	16.95	16.70	16.87
2016年	9.48	9.73	9.94	9.70	24.82	28.82	33.78	29.00	16.02	15.36	15.05	15.52
全体	9.38 (46825)	9.66 (16162)	9.86 (35348)	9.60 (98335)	21.82 (46825)	27.48 (16162)	32.40 (35348)	26.56 (98335)	17.29 (43951)	17.66 (15514)	18.31 (34179)	17.72 (93644)

制度改正前後の比較	1日の実労働時間	1日の労働時間が11時間以上の割合	労働時間が週60時間以上の割合
100人未満と100~299人の比較	-0.070 (0.048)	-0.015 (0.009)	-0.015 (0.009)
100人未満と300人以上の比較	-0.159*** (0.038)	-0.029*** (0.007)	-0.034*** (0.007)

注) 括弧内は人数(上表)と標準誤差(下表)。***は1%水準で有意であることを示す。

思えばその人と普通に話ができる程度の距離にいる人」であるため、「生活行動の情報」と「一緒にいた人の情報」を組み合わせることで、「職場で働く時間」と「職場以外(家など)で働いている時間」などを推測できる。そこで、本研究では「学校・職場の人」と一緒にいる時間を職場滞在時間と考え、「学校・職場の人」と一緒にいるときの労働時間を職場滞在中の労働時間と捉える。また、「家族」、「一人で」、「その他の人」と一緒にいるときの労働時間は「職場以外で働いている時間」と分類する。加えて、職場滞在時間や職場滞在中の始業時刻、終業時刻の変化に関しても分析する。

労働時間以外の生活時間に関しては、Lee *et al.* (2012) を参考に、1日の生活時間を「家計内生産時間」「生理的必要時間」、「余暇時間」に分類した上で被説明変数として用いる⁴⁾。さらに、Lee *et al.* (2012) は、「労働時間」を通勤・通学、仕事、学業時間としている。この分類でも分析を行い、実労働時間を被説明変数とした分析結果と比較する。

表2は従業員規模別、調査年別に男性労働者の1日の平均実労働時間、1日の実労働時間が11時間以上の者の割合、労働時間が週60時間以上の者の割合の推移を示した。1日11時間以上働いている男性の割合は26.56%、週60時間以上働いている男性の割合は17.72%であり、長時間労働者もそれなりに存在する。次いで政策変更前後の推移を確認するため、表2の下表において差の差分分析を行った。政策変更前後において、300人以上企業は100人未満企業と比べて1日の実労働時間が0.159時間、1日の労働時間が11時間以上の割合が2.9%ポイント、労働時間が週60時間以上の割合が3.4%ポイント減少している。

3. 推定モデル

労働基準法改正により、大企業を対象に時間外労働の割増賃金率が引き上げられたが、業種によって大企業の定義が異なる。小売業では従業員数50人以上の企業が大企業であり、50人未満の企業は中小企業に分類される。サービス業、卸売業では従業員数100人以上の企業が大企業、100人未満の企業は中小企業と分類される。これらの3業種以外では従業員数300人以上の企業が大企業、300人未満の企業が中小企業とされる。社会生活基本調査では従業員数50人のカット

⁴⁾ 「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」を「家計内生産時間」、「睡眠」「身の回りの用事」「食事」を「生理的必要時間」、「労働時間」「家計内生産時間」「生理的必要時間」以外の項目を「余暇時間」とした。

オフを利用できないが、従業員数を100人未満、100～299人、300人以上に分類することはできる。この分類により、従業員数が100人未満なら小売業に属する企業のみ、100人～299人なら小売業、サービス業、卸売業に属する企業のみ、300人以上なら全ての企業が割増賃金率上昇の対象となる。従業員数100人未満の企業はその他の区分より割増賃金率引き上げ対象の産業が少ないため、従業員数100人未満の企業に比べ、従業員数100人～299人や300人以上の企業で働く人々の労働時間が2010年以降にどのように変化したか分析することで、労働時間やその他の生活時間に対する政策効果を検証する。なお、大企業と中小企業の厳密な定義が難しいため、5. ではいくつかのコントロールグループとトリートメントグループを設定し、分析結果の頑健性を確認する。

割増賃金率引き上げの効果を明らかにするため、以下のモデルを推定する。

$$y_i = \beta_0 + \delta Post_i + \beta_1 firm100to299_i + \beta_2 firm300_i + \beta_3 Post_i * firm100to299_i + \beta_4 Post_i * firm300_i + \mathbf{X}_i \mathbf{\Gamma} + \varepsilon_i \quad (1)$$

添え字の*i*は個人である。 y_i は2.2節で定義した実労働時間に関する変数と1日の生活行動の時間である。

主たる説明変数は $Post_i$, $firm100to299_i$, $firm300_i$, $Post_i$ と $firm100to299_i$ の交差項, $Post_i$ と $firm300_i$ の交差項である。 $Post_i$ は調査年が労働基準法改正後の2011年、2016年なら1、労働基準法改正前の2001年、2006年なら0をとるダミー変数である。 $firm100to299_i$ は個人*i*が従業員数100～299人の企業に勤めていれば1、それ以外の従業員数の企業に勤めていれば0をとるダミー変数である。そして、 $firm300_i$ は個人*i*が従業員数300人以上の企業に勤めていれば1、それ以外の従業員数の企業に勤めていれば0をとるダミー変数である。 \mathbf{X}_i はコントロール変数であり、回答者の年齢、年齢の二乗、最終学歴、職業、居住都市圏、単身赴任ダミー、配偶関係、雇用形態、居住都道府県ダミー、調査年度ダミーである。妻の生活時間に関する分析では、さらに、妻の就業状況・勤め先従業員規模、 $Post_i$ と妻の勤め先従業員規模の交差項、妻の年齢、年齢の二乗、学歴、職業、雇用形態を加える。

本研究で着目するパラメータは β_3 と β_4 である。従業員規模ダミーと政策変更後ダミーによって従業員規模による労働時間や長時間労働する確率の違い、時間経過による変化をコントロールしているため、 β_3 と β_4 はこれらの影響を取り除いた政策効果を表している。 β_3 は割増賃金率変更後に従業員数100～299人の企業に勤めている者が従業員数100人未満の者と比べ、労働時間や生活時間がどれほど変化したか表している。同様に、 β_4 は従業員数300人以上の企業に勤めている者が従業員数100人未満の者と比べ、割増賃金率変更後に労働時間や生活時間がどれだけ変化しているか表している。従業員数100人未満の企業で働く者とそれ以外の者を比較することで、割増賃金率引き上げの政策効果を検討する。

β_3 と β_4 の大きさは、割増賃金率引き上げが労働需要に与える影響によって異なる。賃金固定モデルが成立する場合、残業の限界費用が高くなることで労働需要が減少し、労働時間は減少すると予想される。一方、仕事固定モデルが成立する場合、雇用主と労働者は労働時間と賃金を1つのパッケージとして契約する。割増賃金率が上昇してもパッケージの範囲内で所定内賃金や賞与の調整が行われるため、労働時間に変化はないと予想される⁵⁾。

⁵⁾ 社会生活基本調査には所定内給与や賞与のデータが無く、所定内給与や賞与の変化を確認できないため、賃金固定モデルと仕事固定モデルのどちらが適切なモデルか厳密に分析することは難しい。なお、労働供給サイドの観点から考えると、労働者

表3 割増賃金率引き上げと1日の実労働時間、長時間労働に関する分析結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	1日の実労働時間	1日の労働時間が8時間未満	1日の労働時間が8時間以上11時間未満	1日の労働時間が11時間以上	労働時間が週60時間以上
政策変更後ダミー×従業員規模					
100～299人	-0.020 (0.046)	-0.002 (0.009)	0.008 (0.011)	-0.006 (0.009)	-0.010 (0.009)
300人以上	-0.106*** (0.036)	0.010 (0.007)	0.012 (0.008)	-0.022*** (0.007)	-0.030*** (0.007)
政策変更ダミー	0.339*** (0.029)	-0.060*** (0.006)	-0.004 (0.007)	0.064*** (0.006)	-0.010* (0.006)
従業員規模ダミー（ベース：100人未満）					
100～299人	0.128*** (0.032)	-0.005 (0.006)	-0.030*** (0.007)	0.035*** (0.006)	-0.006 (0.006)
300人以上	0.298*** (0.026)	-0.015*** (0.005)	-0.063*** (0.006)	0.078*** (0.005)	0.004 (0.005)
決定係数	0.085	0.059	0.013	0.063	0.050
標本サイズ	97594	97594	97594	97594	92961
被説明変数の平均値	9.599	0.232	0.503	0.265	0.178

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。全ての回帰式で回答者の年齢、年齢の二乗、最終学歴、職業、配偶関係、単身赴任ダミー、雇用形態、居住地都市圏、都道府県ダミー、従業員規模ダミー、政策変更ダミー、調査年ダミーを含む。

4. 推定結果

4.1 割増賃金率引き上げと長時間労働

まず、2010年に実施された労働基準法の時間外労働に対する割増賃金率の改正により、実労働時間の長さや長時間労働者の割合に変化がみられたか確認する。推定結果は表3の通りである。1日当たりの実労働時間に関して、2010年以降、従業員数300人以上の企業で働いている場合、100人未満の企業で働いている場合と比較して実労働時間は0.106時間（6.36分）減少する。

それでは、50%の割増賃金率が適用される長時間労働者は減少しているだろうか。2010年以降に300人以上の企業で働いていると1日に11時間以上働く確率が2.2%ポイント減少し、非有意ながらも1日8時間未満となる確率が1.0%ポイント上昇、1日8～11時間未満となる確率が1.2%ポイント上昇している。つまり、11時間以上働く人の割合が減少し、11時間未満働く人が増えている。また、2010年以降に300人以上の企業で働いていると、100人未満の企業に比べて週60時間以上働く確率が3.0%ポイント減少している。表3の結果は、割増賃金率引き上げの対象となった長時間労働者の割合が制度改正後に減少したことを示唆している⁶⁾。これらの結果は、深堀・萩原(2014)の結果と一致する。その一方、本研究の分析サンプルにおいて1日の労働時間が11時間以上の者が占める割合は26.5%、週労働時間が60時間以上の者が占める割合は17.8%で

自身で労働時間を自由に決められる場合、割増賃金率引き上げによって労働供給が増加することが予想される。その一方、あらかじめ雇用主と労働者が労働時間と総賃金の両方を定めた契約を結んでいた場合、労働者は自分で労働時間を調整することができないため、割増賃金率が引き上げられても労働時間に変化はない(Filer *et al.*, 1996; p.71)。

⁶⁾ 分析には時間外労働時間に対する割増賃金の対象外である管理的職業従事者も含んでいる。ただし、サンプルに占める比率は1.8%と小さいため分析結果を大きく変えるものではないと考えられる。

あり、割増賃金率引き上げの対象となる回答者は比較的少ない。そのため、1カ月の時間外労働時間が60時間を超えていない回答者を含む全体の平均的な効果をみているために、割増賃金率引き上げの効果が小さく推定された可能性がある⁷⁾。なお、紙面の制約で結果表を省略したが、女性についても同様の分析を行った結果、割増賃金率引き上げによる長時間労働への影響は見られなかった。これは、女性雇用者はもともと週60時間以上働く者が3.8%と少なく、割増賃金率引き上げの対象となるほど長時間労働をする者の割合がもともと少ないことが理由であろう。

一方、従業員数が100～299人の企業では、100人未満の企業に勤めている場合と比べて、1日に11時間以上働く確率は-0.6%ポイントと非有意であり、週60時間以上働く確率も-1%ポイントで非有意で小さい。勤め先従業員数が100～299人の場合、割増賃金率引き上げ対象の産業（小売業、サービス業、卸売業）と割増賃金率引き上げ対象外の産業（その他の業種）の効果が混在している可能性があり、分析結果から割増賃金率引き上げの効果を捉えることが難しい。そのため、以降は全産業において大企業扱いとなる従業員数300人以上の分析結果に着目する。

労働基準法改正と同時期に、複数の働き方関連の政策が施行されている。それらにより、長時間労働者の割合が減少した可能性も排除できない。まず、政府の働き方改革実現会議は2016年9月から設置され、これ自体は事業所規模ごとに異なる対応をとっていないものの、働き方改革による影響が表3の分析結果に反映されている可能性がある。そこで、補表1で政策変更後ダミーを2011年と2016年に分け、従業員規模の交差項を加えた分析を行った。その結果、1日の実労働時間が11時間以上となる確率は、2011年は-2.2%ポイント、2016年は-2.3%ポイントであり、ほぼ同じである。さらに、週労働時間が60時間以上となる確率に関しては、2011年に-2.6%ポイント、2016年に-3.5%ポイントと2016年の減少が大きいものの、2011年も有意に減少している。

また、労働基準法改正と同時期に改正育児・介護休業法が施行されている（2010年6月30日施行）。改正育児・介護休業法によって、常時101人以上の労働者を雇用する事業主を対象に3歳未満の子をもつ労働者に対する短時間勤務制度（所定労働時間の短縮）の設置と所定外労働の制限が義務化された。改正育児・介護休業法は小さい子どもがいる既婚男性のみに影響し、未婚男性には影響ないことが予想されるため、①未婚男性、②子どもが0～2歳の既婚男性、③子どもが3～5歳の既婚男性、④子どもが6～9歳の既婚男性、の4つに分けたサンプルで分析を行った（補表2(a), (b), (c), (d)）。育児・介護休業法改正の影響がない未婚男性の場合でも、従業員数100人未満と比べて、従業員数300人以上では1日の実労働時間が0.174時間（10.44分）減少し、長時間労働を行う確率が3.2%ポイント低下する。子どもが0～2歳の既婚男性について、労働時間が週60時間以上の確率は7.3%ポイントの減少と未婚男性のそれと比べて大きい。1日の実労働時間に関しても0.252時間（15.12分）の減少と、未婚男性と比べて減っている。その一方、1日の実労働時間が11時間以上については-4.6%ポイントで、未婚男性の-4.4%ポイントと差がなかった。子どもが3～5歳の既婚男性、子どもが6～9歳の既婚男性についても、同様に長時間労働が減少している。子どもが3～5歳の既婚男性の場合、1日の実労働時間は0.441時間（26.46分）の減少、労働時間が週60時間以上の確率が5.7%ポイント減少し、1日の労働時間が8時間未満の確率は4.7%ポイント上昇している。また、子どもが6～9歳の既婚男性の場合、1日の実労働

7 割増賃金率引き上げの対象者に対する効果をより正確に分析するためには制度改正前後の労働時間の情報が必要であり、このような分析はパネルデータによって可能である。たとえば、深堀・萩原（2014）の分析において、制度改正前に週55時間以下の労働時間だった者を含む全体サンプルでは割増賃金率引き上げの効果はみられなかったものの、制度改正前から週55時間を超えて働いていたサンプルに制限した分析では週55時間を超えて働く確率が20%ポイント減少することを示している。

時間は 0.204 時間（12.24 分）の減少、労働時間が週 60 時間以上の確率が 6.4%ポイント減少し、1 日の労働時間が 8 時間未満の確率は 3.8%ポイント上昇している。未婚男性と比べると子どものいる既婚男性に対する効果が大きいものの、未婚男性の長時間労働が減ったことは、改正育児・介護休業法以外の要因があったことを示唆している。

最後に、割増賃金率引き上げによって、企業側には正規雇用者に長時間労働をさせる代わりに、元々労働時間が短い非正規雇用者に割増賃金率が適用されない範囲で長く働いてもらうインセンティブがある。もしこのような正規雇用者から非正規雇用者への代替効果が生じていれば、正規雇用者と非正規雇用者をまとめた分析では割増賃金率引き上げの効果を過少に推定している可能性がある。そこで、男性雇用者を正規・非正規別に分析した。紙幅の都合上、結果表の掲載は省略するが、正規雇用男性の場合、2010 年以降に 300 人以上の企業に勤めていると、実労働時間が 0.111 時間（6.66 分）有意に減少する。一方、非正規雇用男性の場合は非有意で 0.028 時間（1.68 分）の減少であり、割増賃金率引き上げによる労働時間の変化は確認できなかった。従って、正規雇用から非正規雇用への代替は行われていない。

4.2 割増賃金率引き上げと職場内外の労働時間

4.1 節では割増賃金率の引き上げが長時間労働の減少と関連していることがわかった。ところで、たとえば仕事の総量が変わらないまま長時間労働規制が強化された場合、これまで職場で完結していた仕事を自宅等に持ち帰って行う可能性がある。割増賃金率引き上げ政策によって、このようなことは生じているだろうか。この点を調べるため、割増賃金率引き上げと一緒にいる人別の実労働時間（「会社の人」「一人、家族、その他の人」）との関係を表 4 のように回帰分析した。

表 4 より、2010 年以降に 300 人以上の企業で勤めていると、100 人未満の企業に勤めている人と比べて会社の人と一緒にいるときの実労働時間は 0.105 時間（6.3 分）の減少、1 日 11 時間以上働く割合も 1.9%ポイント減少している⁸⁾。その一方、「一人で」「家族と一緒に」「その他の人と一緒に」を合算した実労働時間の場合、1 日の実労働時間の減少は 0.011 時間、1 日の実労働時間が 11 時間以上の割合はゼロでどちらも非有意であり、非常に小さい。以上より、割増賃金率の引き上げは自宅等への仕事の持ち帰りを生じさせることなく、職場滞在中の長時間労働を減少させることがわかる。

さらに、職場の滞在時間、職場滞在時の始業時刻と終業時刻に変化があるか検討した⁹⁾（表 4）。2010 年以降に 300 人以上の企業に勤めていると職場滞在時間は 0.154 時間（9.24 分）、減少する。職場滞在時の始業時刻に関しては、300 人以上の企業で働いていても制度改正前後で有意差はない。一方、職場滞在時の終業時刻は 2010 年以降に 300 人以上の企業で働いていると 0.074 時間早まる。これは平均終業時刻の 18 時 51 分よりも終業時刻が 4.44 分短縮していることを意味する。2010 年以降、職場滞在中の始業時刻は変わらず、終業時刻が早まり、職場滞在時間が短くなった。

⁸⁾ 賃金構造基本統計調査によると、男性労働者全体の総実労働時間（所定内実労働時間と超過実労働時間の合計）は、2001 年の 183 時間から 2016 年の 181 時間に減少している。1 か月あたりの労働日数が 20 日であるとすると、1 日あたりの総実労働時間は 2001 年から 2016 年にかけて 0.1 時間（6 分）の減少であり、この点に関しては本研究の分析と一致する。その一方、表 2 の 1 日の実労働時間と比較すると賃金構造基本統計調査の集計結果の方が 15 分～40 分程度短く、仕事時間が自己申告である社会生活基本調査の集計結果と乖離しており、職場内におけるサービス残業が生じている可能性がある。この点を検証するには賃金構造基本統計調査をはじめとする企業側調査の個票データを用いて分析し、本研究の分析結果と比較する必要がある。

⁹⁾ 始業時刻の分析は始業時刻を午前 5 時から午後 12 時までの間に回答したサンプル、終業時刻の分析は始業時刻が午前 5 時から午後 12 時の間かつ終業時刻が午後 1 時以降と回答したサンプルに限定した。

表 4 割増賃金率引き上げと 1 日の実労働時間（一緒にいた人別）、職場滞在時間、始業時刻、終業時刻の関係

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	1 日の実労働時間 (会社の人と一緒に)	1 日の労働時間が 11 時間以上 (会社の人と一緒に)	1 日の実労働時間 (会社の人以外)	1 日の労働時間が 11 時間以上 (会社の人以外)	職場滞在時間	職場滞在中の 始業時刻	職場滞在中の 終業時刻
政策変更後ダミー×従業員規模							
100～299 人	-0.032 (0.057)	-0.007 (0.009)	0.008 (0.041)	0.000 (0.001)	-0.025 (0.060)	0.042** (0.021)	-0.026 (0.047)
300 人以上	-0.105** (0.045)	-0.019*** (0.007)	-0.011 (0.033)	-0.000 (0.001)	-0.154*** (0.047)	0.019 (0.017)	-0.074** (0.036)
政策変更ダミー	0.343*** (0.036)	0.057*** (0.005)	-0.022 (0.026)	0.000 (0.001)	0.152*** (0.039)	-0.186*** (0.013)	0.019 (0.028)
従業員規模ダミー（ベース：100 人未満）							
100 人～299 人	0.182*** (0.039)	0.033*** (0.006)	-0.052* (0.028)	0.001 (0.001)	0.201*** (0.042)	-0.035** (0.014)	0.286*** (0.033)
300 人以上	0.315*** (0.032)	0.071*** (0.005)	-0.012 (0.023)	0.002** (0.001)	0.374*** (0.034)	-0.004 (0.011)	0.584*** (0.026)
決定係数	0.067	0.050	0.081	0.028	0.065	0.107	0.094
標本サイズ	97594	97594	97594	97594	97594	84960	84028
被説明変数の平均値	8.945	0.219	0.630	0.005	9.996	8.313	18.865

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。説明変数は表 3 の通りである。

ことがわかる¹⁰⁾。

4.3 割増賃金率引き上げと生活時間の変化

終業時刻が早まり、職場滞在時間自体も短くなった分、その時間をどのような活動に使っているだろうか。この点を明らかにするために、男性全体、既婚男性とその配偶者に関して、割増賃金率引き上げと生活時間の変化を分析した（表 5）。また、男性全体と既婚男性について、割増賃金率引き上げと 20 項目の生活時間の変化についても分析した（補表 4、補表 5）。

男性全体について（表 5(a)）、割増賃金率変更後も家計内生産時間や生理的必要時間に変化はない。しかし、余暇時間は 0.069 時間（4.14 分）増えている¹¹⁾。加えて、余暇時間を誰と一緒に過ごしているか分析した。紙幅の都合上、分析結果は省略するが、割増賃金率変更後はその他の人（友人、サークル活動の仲間等）と一緒にいる時間が 0.07 時間（4.2 分）上昇しており、労働時間が短くなった分、その時間はその他の人との余暇時間に使っていることが示唆される。

次に、既婚男性とその配偶者である妻の時間の使い方を検証する（表 5(b)）。既婚男性（夫）が 2010 年以降に 300 人以上の企業に勤めている場合、夫の労働時間は 0.111 時間（6.66 分）、1 日に 11 時間以上働く割合は 1.9%ポイント減少する。その一方、余暇時間は 0.090 時間（5.4 分）長くなっている。補表 5 によれば、余暇時間の中でもテレビの視聴時間が 0.087 時間（5.22 分）増加している。配偶者である妻に関しては夫が割増賃金率引き上げの対象か否かで生活時間は変化しない。また、割増賃金率変更と夫の生活時間の変化について、一緒にいた人別に分析した¹²⁾。夫の勤

¹⁰⁾ 労働基準法改正による割増賃金率引き上げに応じて、企業も残業削減対策を行っている。たとえば、パソコンを終業時刻から一定時間経過後に強制的に使えないようにする、午後 10 時以降は従業員がオフィスに残ることができないようにするという方法や、残業する場合は直属の上司や管理職に事前申告するという方法が挙げられる。（「残業減らし互いに幸せ 改正労基法に対応」、『日経産業新聞』、2010 年 6 月 17 日号、日経テレコン 21、<https://t21.nikkei.co.jp/g3/CMNDF11.do>（最終閲覧日 2024 年 7 月 8 日））

¹¹⁾ 余暇時間の変化について詳細にみると、「交際」の時間が 0.032 時間（1.92 分）増えた一方、非有意ではあるものの、「休養」が 0.03 時間（1.8 分）減少している。自由に使えるようになった時間は疲れを癒すより、活動的な余暇にあてている可能性がある（補表 4）。

¹²⁾ 紙幅の都合上、分析結果は省略した。

表 5 割増賃金率引き上げと生活時間の変化に関する分析結果

(a) 男性全体の生活時間	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	1日の実労働時間が11時間以上	労働時間	家計内生産時間	生理的 必要時間	余暇時間
政策変更後ダミー×従業員規模					
100～299人	-0.006 (0.009)	-0.036 (0.048)	0.020 (0.014)	0.040 (0.037)	-0.023 (0.046)
300人以上	-0.022*** (0.007)	-0.101*** (0.037)	0.006 (0.010)	0.026 (0.028)	0.069* (0.036)
決定係数	0.063	0.105	0.018	0.028	0.066
標本サイズ	97594	97594	97594	97594	97594
被説明変数の平均値	0.265	10.723	0.214	9.555	3.508

(b) 夫妻の生活時間	夫の生活時間					妻の生活時間				
	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	1日の実労働時間が11時間以上	労働時間	家計内生産時間	生理的 必要時間	余暇時間	1日の実労働時間が11時間以上	労働時間	家計内生産時間	生理的 必要時間	余暇時間
政策変更後ダミー×従業員規模										
100～299人	-0.012 (0.013)	-0.073 (0.063)	0.019 (0.020)	0.054 (0.047)	-0.000 (0.058)	-0.021 (0.014)	-0.075 (0.088)	0.007 (0.029)	0.057 (0.060)	0.011 (0.082)
300人以上	-0.019* (0.010)	-0.111** (0.048)	-0.003 (0.014)	0.024 (0.036)	0.090** (0.044)	0.001 (0.012)	-0.097 (0.075)	0.037 (0.023)	0.066 (0.048)	-0.006 (0.069)
決定係数	0.066	0.096	0.039	0.036	0.054	0.072	0.318	0.094	0.051	0.227
標本サイズ	56585	56585	56585	56585	56585	38209	38209	38209	38209	38209
被説明変数の平均値	0.292	10.942	0.226	9.567	3.265	0.258	10.168	0.278	9.716	3.838

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。説明変数は表 3 の通りである。(b) の分析では、説明変数として夫の勤め先従業員規模、妻の勤め先従業員規模、妻の勤め先従業員規模と政策変更後ダミーの交差項、夫の年齢、夫の年齢の二乗、妻の年齢、妻の年齢の二乗、夫の最終学歴、妻の最終学歴、夫の職業、妻の職業、夫の雇用形態、妻の雇用形態、居住地都市圏、都道府県ダミー、調査年ダミーを含む。

め先企業が割増賃金率引き上げの対象の場合、職場滞在中の夫の労働時間は 0.120 時間（7.2 分）、11 時間以上働く確率は 1.3%ポイント減少している。その一方、家族やその他の人との余暇時間は増えており、割増賃金率引き上げによって既婚男性の家族との時間が増えたことを示唆している。

5. 頑健性

これまでの分析ではコントロールグループを従業員数 100 人未満、トリートメントグループを従業員数 300 人以上としたが、これは厳密な設定となっていない。そこで、コントロールグループとトリートメントグループの設定を変えて分析し、同じ結果が得られるか確認する。

まず、コントロールグループを全産業において中小企業扱い（割増賃金率引き上げの対象外）となる従業員数 30 人未満の企業で働く回答者、トリートメントグループを全産業において大企業扱い（割増賃金率引き上げの対象）となる従業員数 300～999 人の企業で働く回答者と設定した。補表 3(a) によれば、政策変更によって 1 日の実労働時間は 0.129 時間（7.74 分）減少している。また、1 日の実労働時間が 11 時間以上となる確率は -3.1%ポイント、労働時間が週 60 時間以上となる確率は -3.3%ポイントであり、表 3 の推定結果とほぼ同様の結果である。次に、「社会生活基本調査」では勤め先企業の産業はわからないものの、回答者の職種はわかる。そこで、厚生労働省の「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）」を参照し、職種から勤め先企業の産業を予測して分析を行った¹³⁾。補表 3(b1) は勤め先企業が従業員数 100 人以上で割増賃金率引き上げ対象企業（大

¹³⁾ 従業員数 100 人以上を割増賃金率引き上げの対象（大企業扱い）とする職種を、保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者、経営・金融・保険専門職業従事者、教員、その他の専門的職業従事者、家庭生活支援サービス職業従事者、生活衛生サービス職業従事者、その他サービス職業従事者とする。一方、従業員数 300 人以上を割増賃金率引き上げの対象（大企業扱い）と

企業)の産業と予測するサンプルを用いた場合の分析結果である。政策変更後、大企業において1日の実労働時間が11時間以上となる確率は7%ポイント減少し、8時間~11時間未満となる確率は7%ポイント増加している。補表3(b2)は勤め先企業が従業員数300人以上で割増賃金率引き上げ対象企業(大企業)の産業だとするサンプルを用いた場合の分析である。政策変更後、大企業において週60時間以上働く確率が4.6%ポイント減少している。また、非有意ではあるものの、政策変更後の1日の実労働時間は大企業において0.149時間(8.94分)減少、1日11時間以上働く確率は2.4%ポイント減少する一方、中小企業のそれら(0.092時間(5.52分)、0.8%ポイント減少)は小さい。コントロールグループ、トリートメントグループの定義を変更しても、割増賃金率引き上げの対象となる大企業において長時間労働が減少しているという結果が得られた。

さらに、これまでの分析における従業員数300人以上の区分には、従業員数が5,000人以上の企業に勤めている回答者が含まれる。従業員数5,000人以上の企業の特徴が他と違う可能性を考慮して、従業員数300人以上について「300人~999人」「1,000人~4,999人」「5,000人以上」の区分でダミー変数を作成し、これと政策変更後ダミーの交差項を入れて分析を行った(補表3(c))。2010年以降に従業員数300人~999人の企業に勤める者の実労働時間は0.121時間(7.26分)、従業員数5,000人以上の企業に勤める者の労働時間は0.125時間(7.5分)、減少している。1日の労働時間が11時間以上の割合は従業員数300~999人の企業と1,000~4,999人の企業でそれぞれ2.6%ポイント、2.3%ポイントの減少である。従業員数300~999人では1日の労働時間が8時間未満の割合が1.5%ポイント上昇しており、特に政策効果が大きい。

6. おわりに

本研究では、割増賃金率引き上げ政策と労働時間や生活時間の関係について分析した。その結果、判明したことは以下の3点である。

第1に、2010年以降、割増賃金率引き上げ対象の大企業に勤める人が1日11時間以上働く確率が2.2%ポイント低下する。第2に、始業時刻に変化がないまま終業時刻が早まっていることから、実労働時間の減少によって職場滞在時間が短くなり、帰る時間が早まったことが推測される。家に仕事を持ち帰ることは生じていない。第3に、労働時間の短縮によって、余暇時間が増えた。特に、既婚男性は自身の家族との余暇時間が増えた。

割増賃金率の引き上げは、時間外労働上限規制のような直接的に労働時間の規制をするものではない。それにもかかわらず、割増賃金率引き上げの対象となる長時間労働者に対して職場滞在時間を短縮させ、かつ持ち帰り残業も生じていないことから、労働時間が短くなった分を余暇時間にあてている。割増賃金率の引き上げは人々のワークライフバランスに寄与している。

本研究で用いた社会生活基本調査は、十分なサンプルサイズを確保した上で生活時間の詳細な分析ができる反面、パネルデータではないため、割増賃金率の変更前後における個々の働き方の変化については分析できない¹⁴⁾。さらに、大企業と中小企業の区分は業種や企業の従業員数、資本金に依存するが、社会生活基本調査では、対象者の働いている業種や所属する企業の資本金に関する情

する職種を、農業従事者、林業従事者、漁業従事者、鉄道運転従事者、自動車運転従事者、船舶・航空機運転従事者、その他の運送従事者、定置・建設機械運転従事者、建設・土木作業従事者、電気工事従事者、採掘従事者、運搬従事者とする。「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」では職業分類を検索すると、その職業分類の代表的な職業が表示され、職業分類とその職業が属する産業を確認できる。これを利用して上記の分類を行った。

¹⁴⁾ パネルデータを用いることで、割増賃金率引き上げ前から月60時間超の時間外労働をしている労働者を分析対象に制度改正の効果を検証できる。また、制度改正前の所得階層別のサブセットを分析することで、低所得層と高所得層で割増賃金率引き上げに対する効果の差異を検証できる。

報がないため、厳密に大企業と中小企業を分類することができなかった。これらの問題は適用猶予事業を考慮した分析を行う場合に生じ、今後の労働統計の改善が正確な政策評価に向けて期待される。加えて、本研究で用いた生活時間の指標は客観的な指標である。ワークライフバランスは、広義には人々のウェルビーイングに関わる問題であり（日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス研究分科会：2023, p.v）、社会生活基本調査のような大規模調査で主観的ウェルビーイング指標を調査することで客観的指標と主観的指標の両面からワークライフバランスに関する政策の効果を検討できる¹⁵⁾。国際的にもウェルビーイング指標を計測して政策評価指標にする取り組みも始まっており¹⁶⁾、社会生活基本調査をはじめとした本国における大規模調査においても今後の政策評価に向けたウェルビーイング指標の整備が期待される。

参 考 文 献

- 黒田祥子 (2017) 「長時間労働と健康、労働生産性との関係」『日本労働研究雑誌』No.679, pp. 18–28.
- 日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス研究分科会「記録 新たなワークライフバランス研究推進に資する統計基盤整備について」, 2023年9月4日, <https://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/kiroku/1-20230904-9.pdf>
- 深堀遼太郎・萩原理沙 (2014) 「法定割増賃金率の引き上げが時間外労働時間および有給休暇の付与・取得に与える影響：2008年労働基準法改正の効果分析」『三田商学研究』第57巻第4号, pp. 49–73.
- 松下美帆 (2023) 「ウェルビーイング指標の政策活用：海外事例と日本への示唆」, 一橋大学経済研究所世代間問題研究機構ディスカッションペーパー.
- Asai, Yukiko (2014) “Overtime Premium and Working Hours: An Evaluation of the Labour Standards Act Reform in Japan,” Institute of Social Sciences University of Tokyo Panel Survey Project Discussion Paper Series, No.76.
- Bell, David N. F., and Robert A. Hart (2003) “Wages, Hours, and Overtime Premia: Evidence from the British Labor Market,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.56, No.3, pp. 470–480.
- Cahuc, Pierre, and Stéphane Carcillo (2014) “The Detaxation of Overtime Hours: Lessons from the French Experiment,” *Journal of Labor Economics*, Vol.32, No.2, pp. 361–400.
- Filer, Randall K., Daniel S. Hamermesh, and Albert E. Rees (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th edition, New York: Harper Collins.
- Hamermesh, Daniel S., and Stephen J. Trejo (2000) “The Demand for Hours of Labor: Direct Evidence from California,” *The Review of Economics and Statistics*, Vol.82, No.1, pp. 38–47.
- Kawaguchi, Daiji, Hisahiro Naito, and Izumi Yokoyama (2017) “Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan,” *Journal of The Japanese and International Economies*, No.43, pp. 59–76.
- Kuroda, Sachiko, and Isamu Yamamoto (2012) “Impact of overtime regulations on wages and work hours,” *Journal of The Japanese and International Economies*, No.26, pp. 249–262.
- Lee, Jungmin, Daiji Kawaguchi, and Daniel S. Hamermesh (2012) “Aggregate Impacts of a Gift of Time,” *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol.102, No.3, pp. 612–616.
- Muroga, Kiho (2020) “Work or housework? Mincer’s hypothesis and the labor supply elasticity of married women in Japan,” *The Japanese Economic Review*, Vol.71(2), pp. 303–347.
- Trejo, Stephen J. (1991) “The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation,” *The American Economic Review*, Vol.81, No.4, September, pp. 719–740.
- Trejo, Stephen J. (2003) “Does The Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.56, No.3, pp. 530–551.
- Yamada, Ken (2008) “Estimating Labour supply and time allocation by married Japanese men and unmarried Japanese women,” *Applied Economics Letters*, Vol.15, No.9, pp. 659–666.

¹⁵⁾ 主観的ウェルビーイング指標を用いることで、たとえば長時間労働が減少して余暇が増えたとき、そのことに労働者本人がどの程度満足しているか、といったことが検証可能になる。

¹⁶⁾ 詳細は松下 (2023) を参照されたい。

7. 補 論

補表 1 働き方改革の影響を考慮した分析結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	1 日の実労働時間	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上	労働時間が 週 60 時間以上
2011 年ダミー×従業員規模					
100~299 人	-0.048 (0.056)	0.005 (0.010)	-0.006 (0.013)	0.001 (0.011)	-0.006 (0.011)
300 人以上	-0.171*** (0.044)	0.025*** (0.008)	-0.003 (0.010)	-0.022** (0.009)	-0.026*** (0.008)
2016 年ダミー×従業員規模					
100~299 人	0.013 (0.059)	-0.010 (0.011)	0.025* (0.013)	-0.014 (0.012)	-0.013 (0.011)
300 人以上	-0.032 (0.046)	-0.007 (0.008)	0.030*** (0.010)	-0.023** (0.009)	-0.035*** (0.009)
決定係数	0.086	0.059	0.013	0.063	0.050
標本サイズ	97594	97594	97594	97594	92961
被説明変数の平均値	9.599	0.232	0.503	0.265	0.178

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。説明変数は表 3 の通りである。

補表 2 改正育児・介護休業法の影響を考慮した分析結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(a) 未婚男性のみ	1 日の実労働時間	労働時間が 週 60 時間以上	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上
政策変更後ダミー×従業員規模					
100~299 人	-0.015 (0.078)	-0.000 (0.014)	0.005 (0.016)	0.005 (0.018)	-0.010 (0.015)
300 人以上	-0.174*** (0.065)	-0.032*** (0.012)	0.015 (0.013)	0.029** (0.015)	-0.044*** (0.012)
決定係数	0.088	0.045	0.070	0.015	0.047
標本サイズ	32554	30585	32554	32554	32554
被説明変数の平均値	9.284	0.144	0.281	0.497	0.221
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(b) 既婚男性・ 子どもが 0~2 歳	1 日の実労働時間	労働時間が 週 60 時間以上	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上
政策変更後ダミー×従業員規模					
100~299 人	0.121 (0.165)	-0.034 (0.036)	-0.070*** (0.026)	0.063* (0.036)	0.007 (0.035)
300 人以上	-0.252* (0.130)	-0.073*** (0.028)	-0.009 (0.020)	0.055** (0.028)	-0.046* (0.027)
決定係数	0.055	0.041	0.028	0.020	0.051
標本サイズ	8381	8031	8381	8381	8381
被説明変数の平均値	10.080	0.267	0.173	0.473	0.354
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(c) 既婚男性・ 子どもが 3~5 歳	1 日の実労働時間	労働時間が 週 60 時間以上	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上
政策変更後ダミー×従業員規模					
100~299 人	-0.053 (0.171)	-0.062* (0.034)	-0.011 (0.026)	0.008 (0.036)	0.003 (0.035)
300 人以上	-0.441*** (0.122)	-0.057** (0.027)	0.047** (0.020)	0.006 (0.027)	-0.053** (0.026)
決定係数	0.056	0.046	0.028	0.022	0.056
標本サイズ	8665	8301	8665	8665	8665
被説明変数の平均値	10.106	0.253	0.170	0.478	0.352
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(d) 既婚男性・ 子どもが 6~9 歳	1 日の実労働時間	労働時間が 週 60 時間以上	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上
政策変更後ダミー×従業員規模					
100~299 人	0.088 (0.152)	-0.018 (0.032)	-0.040 (0.025)	0.056* (0.033)	-0.017 (0.031)
300 人以上	-0.204* (0.110)	-0.064*** (0.023)	0.038** (0.017)	-0.019 (0.024)	-0.019 (0.023)
決定係数	0.056	0.038	0.035	0.018	0.054
標本サイズ	10382	9987	10382	10382	10382
被説明変数の平均値	10.139	0.243	0.160	0.481	0.358

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。説明変数は表 3 の通りである。

補表 3 割増賃金率引き上げと 1 日の実労働時間、長時間労働に関する分析結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(a) 30 人未満 vs 300~999 人	1 日の実労働時間	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上	労働時間が 週 60 時間以上
政策変更後ダミー×従業員規模					
300~999 人	-0.129** (0.053)	0.015 (0.010)	0.016 (0.012)	-0.031*** (0.011)	-0.033*** (0.010)
決定係数	0.095	0.062	0.014	0.070	0.054
標本サイズ	41829	41829	41829	41829	39369
被説明変数の平均値	9.434	0.250	0.520	0.230	0.171
(b1) 職種ごとの分析： 100 人以上が大企業となる 産業	1 日の実労働時間	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上	労働時間が 週 60 時間以上
政策変更後ダミー×大企業	-0.244 (0.150)	-0.001 (0.026)	0.070** (0.031)	-0.070** (0.028)	0.007 (0.029)
決定係数	0.078	0.052	0.009	0.050	0.051
標本サイズ	5387	5387	5387	5387	5111
被説明変数の平均値	9.475	0.254	0.482	0.263	0.205
(b2) 職種ごとの分析： 300 人以上が大企業となる 産業	1 日の実労働時間	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上	労働時間が 週 60 時間以上
政策変更後ダミー×企業規模（ベース：100 人未満）					
中小企業	-0.092 (0.119)	0.012 (0.022)	-0.005 (0.026)	-0.008 (0.023)	-0.015 (0.023)
大企業	-0.149 (0.099)	0.019 (0.017)	0.005 (0.020)	-0.024 (0.018)	-0.046** (0.019)
決定係数	0.084	0.045	0.023	0.081	0.058
標本サイズ	21381	21381	21381	21381	19845
被説明変数の平均値	9.413	0.269	0.504	0.227	0.175
(c) 従業員数 300 人以上を 個別ダミーとして分析	1 日の実労働時間	1 日の労働時間が 8 時間未満	1 日の労働時間が 8 時間以上 11 時間未満	1 日の労働時間が 11 時間以上	労働時間が 週 60 時間以上
政策変更後ダミー×従業員規模					
100~299 人	-0.020 (0.046)	-0.002 (0.009)	0.008 (0.011)	-0.006 (0.009)	-0.010 (0.009)
300 人~999 人	-0.121** (0.050)	0.015* (0.009)	0.011 (0.011)	-0.026** (0.010)	-0.030*** (0.010)
1000 人~4999 人	-0.069 (0.054)	0.005 (0.009)	0.019 (0.012)	-0.023** (0.011)	-0.024** (0.010)
5000 人以上	-0.125** (0.056)	0.011 (0.010)	0.006 (0.012)	-0.016 (0.011)	-0.037*** (0.011)
決定係数	0.086	0.059	0.013	0.063	0.050
標本サイズ	97594	97594	97594	97594	92961
被説明変数の平均値	9.599	0.232	0.503	0.265	0.178

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。説明変数は表 3 の通りである。

補表4 割増賃金率引き上げと生活時間の変化に関する分析結果（男性全体）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	睡眠	身の回りの 用事	食事	通勤	仕事	学業	家事	介護	育児	買い物
政策変更後ゲーム×従業員規模										
100～299人	0.001 (0.030)	0.009 (0.017)	0.029** (0.015)	-0.014 (0.017)	-0.020 (0.046)	-0.002 (0.004)	-0.002 (0.008)	0.002 (0.003)	0.008 (0.008)	0.012** (0.006)
300人以上	0.002 (0.023)	0.014 (0.013)	0.010 (0.011)	0.006 (0.014)	-0.106*** (0.036)	-0.002 (0.003)	0.000 (0.006)	-0.001 (0.002)	0.004 (0.006)	0.003 (0.005)
決定係数	0.037	0.013	0.033	0.126	0.085	0.004	0.018	0.001	0.043	0.009
標本サイズ	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594
被説明変数の 平均値	7.186	0.972	1.398	1.115	9.599	0.008	0.078	0.007	0.057	0.073
	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	移動	テレビ	休養	学習	趣味	スポーツ	ボランティア	交際	受診	その他
政策変更後ゲーム×従業員規模										
100～299人	0.004 (0.012)	-0.044 (0.033)	-0.015 (0.029)	0.001 (0.007)	-0.012 (0.022)	-0.003 (0.007)	0.004 (0.004)	0.018 (0.017)	-0.001 (0.004)	0.024*** (0.008)
300人以上	0.007 (0.009)	0.037 (0.025)	-0.030 (0.022)	-0.010 (0.006)	0.023 (0.017)	-0.000 (0.005)	-0.002 (0.003)	0.032** (0.013)	0.000 (0.003)	0.012** (0.006)
決定係数	0.004	0.079	0.023	0.011	0.035	0.003	0.001	0.016	0.000	0.004
標本サイズ	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594	97594
被説明変数の 平均値	0.202	1.474	1.046	0.051	0.355	0.059	0.016	0.210	0.016	0.079

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。説明変数は表3の通りである。

補表5 割増賃金率引き上げと生活時間の変化に関する分析結果（既婚男性）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	睡眠	身の回りの 用事	食事	通勤	仕事	学業	家事	介護	育児	買い物
政策変更後ゲーム×夫の従業員規模										
100～299人	0.023 (0.037)	-0.007 (0.022)	0.038* (0.019)	-0.021 (0.023)	-0.052 (0.061)	-0.000 (0.005)	-0.002 (0.010)	0.002 (0.004)	0.011 (0.013)	0.009 (0.007)
300人以上	0.005 (0.029)	-0.001 (0.016)	0.020 (0.014)	-0.002 (0.018)	-0.105** (0.047)	-0.004 (0.003)	-0.005 (0.007)	0.000 (0.003)	-0.003 (0.010)	0.004 (0.005)
決定係数	0.043	0.011	0.033	0.149	0.073	0.004	0.020	0.001	0.057	0.005
標本サイズ	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585
被説明変数の 平均値	7.167	0.970	1.430	1.148	9.788	0.006	0.072	0.007	0.091	0.056
	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	移動	テレビ	休養	学習	趣味	スポーツ	ボランティア	交際	受診	その他
政策変更後ゲーム×夫の従業員規模										
100～299人	-0.000 (0.017)	-0.004 (0.041)	-0.006 (0.036)	-0.002 (0.009)	-0.030 (0.024)	-0.001 (0.009)	0.009 (0.006)	0.013 (0.020)	0.003 (0.006)	0.017 (0.011)
300人以上	0.021* (0.012)	0.087*** (0.032)	-0.028 (0.027)	-0.006 (0.007)	0.007 (0.017)	0.004 (0.007)	0.001 (0.005)	-0.011 (0.015)	0.002 (0.004)	0.015* (0.008)
決定係数	0.004	0.089	0.023	0.008	0.005	0.004	0.002	0.008	0.001	0.005
標本サイズ	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585	56585
被説明変数の 平均値	0.191	1.453	0.993	0.045	0.243	0.058	0.019	0.164	0.017	0.081

注) *** < 0.01, ** < 0.05, * < 0.1 である。また、括弧内は頑健標準誤差。説明変数は表5の通りである。