

労働組合員の残業時間に関する実証分析*

齋 藤 隆 志†

要 旨

残業は、長ければ長いほど労働者の健康を蝕み、実際に長時間残業を行った労働者がうつ病や過労死してしまうという報道がなされているなど、社会問題となっているが、残業によって業績を高めた労働者は、賃金の上昇や昇進によって報われるという一面もある。そこで、どのような労働者が長時間の残業を行っているのかを、労働組合員80000人以上のデータセットを用いて実証分析したところ、以下のような結果が得られた。まず、企業内の賃金格差が大きい企業の労働者や、人事評価において年功や社歴よりも能力や実績を重視すべきだと考えている労働者の残業時間が長くなっていることが示された。また、昇進の可能性に満足している労働者は残業時間が長い、給与の水準に満足している労働者の残業時間は短い。現在の給与水準に満足しているのであれば、これ以上努力水準を増やそうとしないが、将来昇進の可能性があるのであれば、さらに努力を重ねようとするのである。仕事の範囲がはっきりしている労働者、職務の自律性が高い労働者の残業時間は短い。労働組合の交渉力が強い企業の労働者も、残業時間が短くなっている。これらは、直感的にも理解しやすい結果である。追加的な推計からは、残業時間の長い労働者は賃金が高くはなるが、仕事満足度や幸福度は低くなってしまうことが明らかになった。したがって、残業時間の増加による不効用は、賃金の上昇によっても補われていないことがわかった。

キーワード

労働供給、残業時間、賃金、仕事満足度、幸福度

* 本稿は、日本学術振興会科学研究費補助金（若手研究(B)（課題番号20730155））からの助成による成果の一部である。また、分析のためのデータセットは社団法人国際労働経済研究所からご提供いただいた。ここに記して深く感謝します。

† 九州国際大学経済学部准教授。t-saitou@econ.kiu.ac.jp

1. はじめに

2000年代なかばから、「日本型ホワイトカラーエグゼンプション」の導入が議論となっている。ホワイトカラーエグゼンプション¹とは、いわゆるホワイトカラー労働者に対する労働時間規制の適用を免除するというものである。労働者側からは猛反発を受けているが、これは労働時間の一層の長時間化がもたらされることを恐れているものであろう。2001年に厚生労働省によって、不払い残業、いわゆる「サービス残業」の取締りの厳格化が実施された²が、これは残業の中でもかなり悪質なものであって³、そうでなくとも日本人は労働時間が長いといわれている。週60時間以上働く労働者の割合は、近年増大しているし（図1参照）、国際比較を行っても日本の数値は非常に高いものであることが確認できる（図2参照）。

社会経済生産性本部 [2005] によると、残業時間が増えると以下のような悪影響があるとしている。まず、生活習慣を乱す、特に睡眠時間が減る方向にあること。2つめとして、心身の健康尺度が不健康な傾向となること。特に「疲労」が顕著に高まること。3つめとして、職場では「仕事への負担感」がある方向にふれること。4つめとして、残業が月60時間⁴以上になると家族との関係に問題がうかがえること。最後に、自殺念慮も残業が月60時間以上になると

1 white collar exemption, ホワイトカラー労働時間規制適用免除制度のこと。労働政策研究・研修機構 [2005] 『「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」報告書』では、欧米諸国における同制度の内容や運用について詳細に比較検討が行われている。

2 厚生労働省は2001年4月にサービス残業を規制する趣旨の通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」（基発339号）を出した。そして、労働基準監督署による調査、始業・終業時刻の記録・確認などの是正指導が強化され、実際にサービス残業が摘発されたことが新聞等で報じられた。

3 高橋 [2005] では、サービス残業の少なくとも一部は、ボーナス等を通じて対価が払われているとしている。

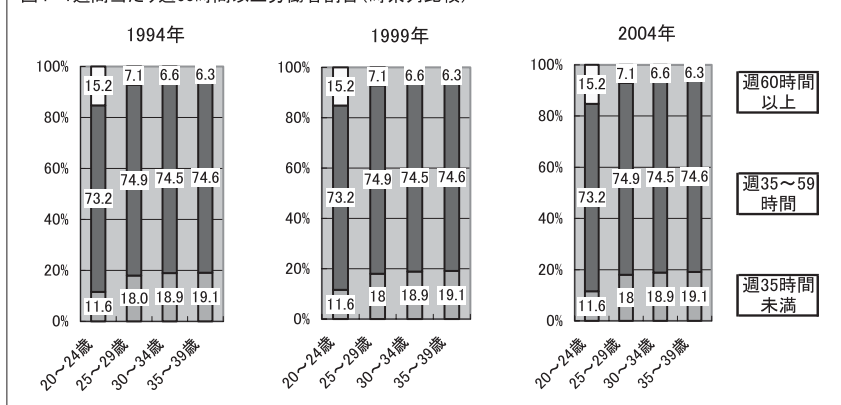
4 なお、厚生労働省の2001年11月の認定基準では、過労死発症前の過去半年間において1ヶ月あたりの残業時間が平均80時間を超えた場合もしくは発症前1ヶ月の残業時間が100時間を超えた場合、「業務と発症との関連性が強い」と判断される。ただ、これをわずかに下回る残業時間であっても過労死と認められるケースは有る。

増えることが示されている。したがって、長時間残業は決して好ましいものではないと指摘している。こうした指摘は、労働者がいわば「しぶしぶ」残業を行っていることを前提とした分析であるといえる。

実際、最近では日本において人件費削減を目的とした大規模なリストラや新卒採用の抑制の影響で、残された労働者への負担が高まっていることが指摘されている⁵。

さらに、成果主義賃金制度が導入された企業が増えているが、成果主義は賃金を労働時間ではなく成果や業績にリンクさせるというものであり、その評価はしばしば相対業績評価となる。つまり、他人よりも高い業績を出さなければ賃金が上昇しないということである。であれば、残業をしてでも他人より優れた成果を出そうとするインセンティブが働くであろう。これらのほか、職場の雰囲気では残業をせざるを得ない状況にある労働者も多いと考えられる。

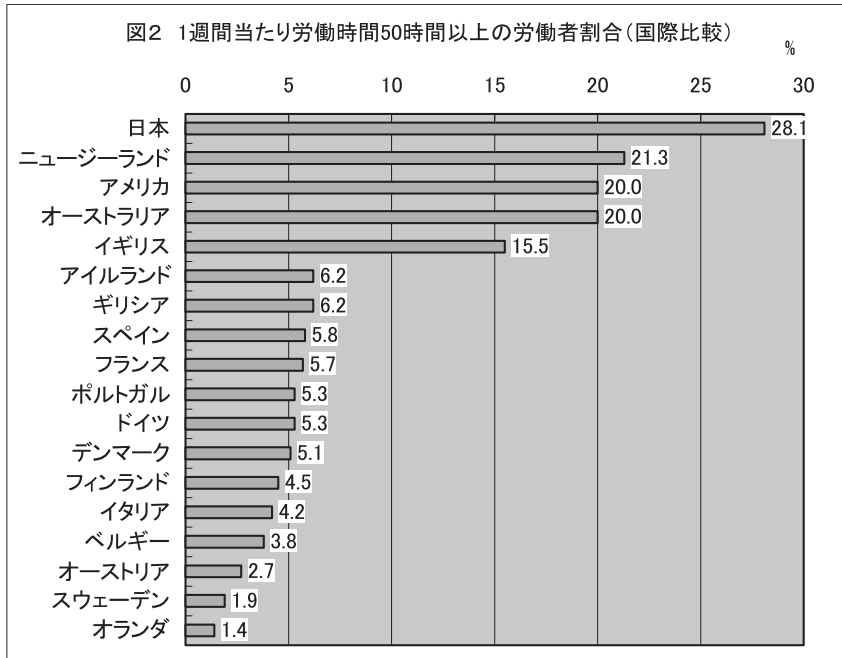
図1 1週間当たり週60時間以上労働者割合(時系列比較)



出所：厚生労働省『平成18年度厚生労働白書』

注) 原資料は、厚生労働省『平成17年度労働経済の分析』(総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室にて特別集計)

5 日本労働研究機構が2002年におこなった「事業再構築と雇用に関する調査」によれば、人員削減に伴う影響として、労働者の労働時間の増加を挙げた企業は45.8%と約半数に達している(複数回答)。



出所：内閣府『平成18年度国民生活白書』

注1) 原資料は、ILO[2004]“Working Time and Workers' Preferences in industrialized Countries : Finding the Balance”である。

注2) 各国のデータは2000年のものだが、米国に限り1998年のデータである。

注3) アメリカと日本は、週49時間以上の労働者の割合を示している。

ただし、労働者本人が望んで残業を行っている場合も考えられる。残業をすることによって、通常は所定内の労働時間で勤務するときよりも高い賃金率を得られるのであるから、それが長時間労働による限界不効用を上回るのであれば、残業をいとわないであろう⁶。また、所定内労働時間のみを働いて得られる賃金だけでは生活等に必要な金銭を得ることが出来ないために、残業代を目当てに残業をする労働者もいると考えられる。これは短期的な議論であるが、中長期的に考えた場合でも、残業をしてでも業績を積み上げることによって昇

6 残業時間の決定について、Hart [2004] が詳しいサーベイを行っている。

進競争に有利になるという利点が存在する。このことは、ホワイトカラーについて特に指摘されることである。ただし小倉 [2007] では、残業する理由のトップは「時間外手当を稼ぐため」ではなく「業務量が多すぎる」ためであることが指摘されている。

このように、企業からの有形無形の要請を受けてしぶしぶ残業をする労働者もいれば、残業をすることから得られるメリットとデメリットを秤にかけたうえで個々の労働者が自ら残業を行うケースもある。そこで本稿では、労働組合員のアンケートデータを用いて、どういう労働者がより長い時間残業をするのかについて実証分析を行う。

その主な結果は以下の通りである。企業内の賃金格差が大きい企業ほど、残業時間は長くなる。また、人事評価において年功や社歴よりも能力や実績を重視すべきだと考えている労働者は、残業時間が長い。昇進の可能性に満足している労働者も残業時間が長い。一方、給与の水準に満足している労働者の残業時間は短い。さらに、仕事の範囲がはっきりしている労働者、職務の自律性が高い労働者の残業時間は短い。労働組合の交渉力が強い企業の労働者も、残業時間が短くなっている。追加的な推計からは、残業時間の長い労働者は賃金が高くはなるが、仕事満足度や幸福度は低くなってしまうことが明らかになった。

本稿の構成は以下の通りである。次の第2節においては、本稿で用いるデータについての説明を行う。第3節では残業時間の推計モデルについて説明を行う。第4節ではその推計結果と解釈について述べる。第5節では、残業時間と幸福度や仕事満足度の関係について推計を行い、その結果と解釈を述べる。第6節では、結論と今後の課題について述べる。

2. データ

本稿で用いるデータは、社団法人国際労働経済研究所が1990年から現在まで行っている、「組合員総合意識調査⁷」データである。この調査は、主に上場企業の労働組合員に対して、年齢、性別、学歴、年収、転職経験の有無といった基礎的な個人属性や人的資本項目のほか、月間残業時間⁸や仕事の内容、労働組合の交渉力といった労働条件、働きがいや仕事満足度、幸福度といった主観的な項目を含んだアンケートを行って収集されたものである。労働組合に所属しているということで、基本的には正社員であるが、一部パートや派遣社員など非正規社員が含まれている場合がある。しかし、本稿の分析では取り除いている。また、労働組合所属者のデータであるため、基本的に残業代が支払われない管理職のデータは含まれていない。本稿では、66社の83910人分のデータを用いる。記述統計量は表1に示されている。

7 この調査は、基本的にはクライアントからの依頼があってはじめて行うものである。したがって、全ての企業が毎年調査対象に含まれているということはほとんどない。また、複数回調査を行う企業もあるが、本稿の推計で用いるデータには、各企業の最新年の調査から得られたもののみを用いることにする。したがって、パネルデータではなくプールデータである。

8 なお、本稿で用いるデータには、残業時間は含まれているが、総実労働時間や所定内労働時間についてのデータは含まれていないため、推計に使用出来ない。さらに、賃金は一年間のものしか使用できないため、賃金率は計算できない。したがって、通常の形の労働供給関数は推計できない点に注意が必要である。

表1 記述統計

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
残業時間	83901	23.118	20.147	5	85
年収	83901	5233656	2050104	1500000	10500000
仕事満足度	83901	3.057	0.934	1	5
幸福度	83901	3.259	1.102	1	5
企業内賃金格差	83901	0.200	0.023	0.15128	0.27758
「社歴・年功」より「能力、実績」を重視	83901	3.724	0.891	1	5
昇進の可能性への満足度	83901	2.777	0.873	1	5
給与の水準への満足度	83901	2.530	1.048	1	5
仕事の範囲ははっきりしている	83901	3.316	1.205	1	5
職務自律性	83901	3.187	1.140	1	5
組合交渉力	83901	2.389	1.106	1	5
女性	83901	0.213	0.410	0	1
年齢	83901	34.543	9.768	15	69
年齢の2乗	83901	1288.660	739.249	225	4761
既婚	83901	0.578	0.494	0	1
子供あり	83901	0.467	0.499	0	1
転職経験あり	83901	0.193	0.395	0	1
中学卒	83901	0.074	0.262	0	1
高校卒	83901	0.461	0.498	0	1
専修学校卒	83901	0.024	0.152	0	1
短大・高専卒	83901	0.084	0.278	0	1
大学卒	83901	0.280	0.449	0	1
大学院卒	83901	0.065	0.246	0	1
その他	83901	0.012	0.110	0	1
営業・販売・サービス	83901	0.144	0.351	0	1
専門・技術・研究	83901	0.286	0.452	0	1
事務(管理部門含む)	83901	0.223	0.416	0	1
技能・現業	83901	0.348	0.476	0	1
従業員数	83901	17042.310	33932.730	958	257627

ここで、属性別に1ヶ月の平均残業時間をみてみよう。図3は、性・年齢別の平均労働時間を示したグラフである。これをみると、「男性30歳未満」と「男性30代」の平均残業時間が月25時間を超えており、他の属性と比べて長時間残業を行っていることがわかる。熊沢 [2003] は、長時間労働をしているのは男性の20～30代であると指摘しているが、本稿のデータでも同様の傾向が示されている⁹。男性は30代で残業時間がピークを迎え、その後は短くなっていくが、女性は年齢層が低いほど残業時間が長いという傾向がある。また、男性のほうが女性よりも総じて残業時間が長い。同じ正社員であっても、男女間で残業時間がまったく違っていることがわかる。

9 男性の20～30代で労働時間が長くなる原因として、新規採用の抑制、成果主義賃金制度の導入により、仕事量の増大やノルマが厳しくなったことを挙げている。新規採用が抑制されれば、当然若年層である20～30代労働者の部下となるべき労働者が少ないのであるから、部下が担当すべき仕事も自らしなくてはならなくなるのである。

図3 性・年齢別平均残業時間

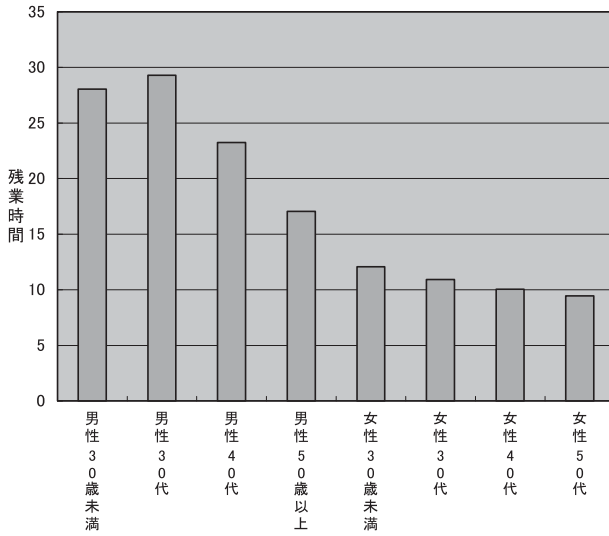


図4 職種別労働時間

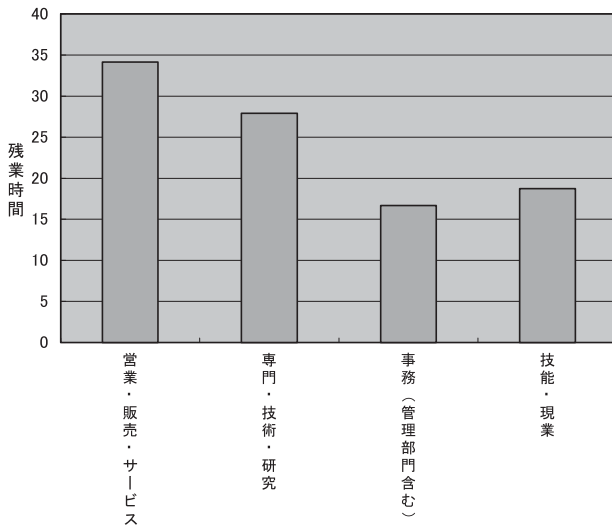


図5 学歴別平均残業時間

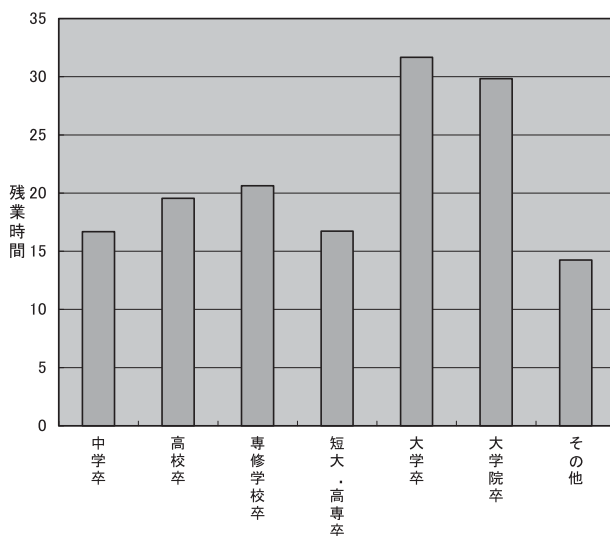


図6 年収別平均残業時間

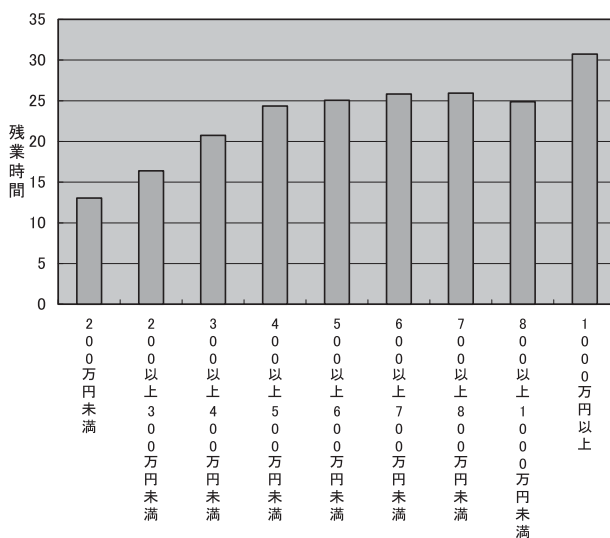


図4は、職種別の平均残業時間を示したグラフである。「営業・販売・サービス」「専門・技術・研究」「事務（管理部門含む）」「技能・現業」の4つに職種のうち、最も残業時間が長いのは「営業・販売・サービス」であり、次いで「専門・技術・研究」「技能・現業」「事務（管理部門含む）」の順に残業時間が長くなっている。「営業・販売・サービス¹⁰」や「専門・技術・研究」で残業時間が長くなっているが、こうした職種では労働時間と成果がかならずしも比例関係に無い職種であるといえる。ただし、成果を挙げた場合に、大きく報われる職種であるといえるであろう。企業に大きな利益をもたらすような大型契約の締結や、新製品・新技術の開発が達成された場合、担当した労働者は昇進や昇給、多額のボーナスといった形で報われることになる。こうした報酬の増加を目指して、残業をするのだと考えられる。「技能・現業」「事務（管理部門含む）」は残業時間が短い、比較的定型的な業務を行っていると考えられる事務職や、ブルーカラーである技能職・現業職においては、上記で上げた2職種と比べると、残業をしてでも大きな成果を挙げようとするインセンティブが弱いと考えられる。したがって残業時間も短くなるのであろう。

図5は、学歴別の平均残業時間を示したグラフである。「大学卒」「大学院卒」の残業時間が、他の属性を引き離して長時間の残業を行っていることがわかる。大竹[2001]では、高学歴の労働者ほど企業にとどまったときの賃金の上昇率が高く、失業のコストが高いため、労働時間を長くするはずであるということを指摘しているが、本稿のデータはこれを裏付けるものとなっている。

図6では、年収階級別の平均残業時間を示したグラフである。おおむね、年収と残業時間は、年収が400万円未満の比較的低年収層では比例関係にあるといえるが、400万円以上になるとほぼ横ばいになる。ただし、一番年収が高い層では、残業時間が一番長くなっている。

10 外勤の営業職については、業務の性質上自宅から営業先に直行し、そのまま帰宅するというケースがあるため、残業の定義が難しい面はある。

3. 残業時間の推計モデル

ここでは、どのような属性を持つ労働者の残業時間が長くなっているのかの推計を行うことにする。

残業時間は、まずは努力水準の高さを表す代理変数であると考えられる。したがって、どのような労働者が努力水準を高めるかを考える必要がある。努力することによって高い成果が出る確率が上昇し、高い成果が高い賃金にリンクするような制度（成果主義賃金制度など）があるような企業に勤めている労働者であれば、努力水準を高めるであろう。また、年功や社歴ではなく、能力や実績が認められて昇進の可能性が高まるような場合でも、努力水準を高めるはずである。逆に、すでに満足な処遇を得ており、これ以上努力するインセンティブがないのであれば、努力水準を低くするであろう。

残業時間は、職務の特徴によっても変化するであろう。一人ひとりの担当範囲がはっきりしており、自らの仕事が終わればすぐに職場を離れても良い場合は、残業時間は短くなるはずである。逆に、担当範囲があいまいであれば、他のメンバーの手伝い等により、残業時間は長くなると考えられる。また、仕事の進め方が自らに委ねられている場合と、上司からの指示に従うことが多い場合でも、残業時間は変わるはずである。前者の場合は、残業時間もある程度は自分で決められるということになるから、余暇を重視する人はあまり残業をしなくなるだろうし、所得や企業での昇進等を目指す場合はかえって残業時間が長くなることも考えられる。

企業と労働組合の関係も、残業時間に影響を及ぼすであろう。一般に、労働時間が長いほど労働者は苦痛を感じるので、労働条件の向上のためには労働時間の短縮が良い手段である。組合の交渉力が強ければ、その達成の可能性が高まるであろう。もちろん、組合によっては長時間労働を認める代わりに、雇用の保障や高賃金を獲得したいと考えるところもありうる。

最後に、個々の労働者の属性も残業時間に影響を与えるはずである。日本の

場合は特に男性のほうが女性よりも労働時間が長い。家事、育児、介護等が主に女性によってになられるという、伝統的役割分担の影響もあるだろう。また、働き盛りの年代であれば長時間労働をするであろうし、学歴や職種等の影響もあるだろう。

被説明変数は、月間残業時間の対数値である。なお、アンケートでは10時間未満、20時間未満、…、80時間未満、80時間以上の9段階で回答する形式となっている。したがって、各階級値を5時間、15時間、…、75時間、85時間として、これらを対数として用いることにする。ただし、支払を受けている残業なのか、支払を受けていない残業（サービス残業）なのかは、アンケートの質問項目では明示されていないため、判別が出来ない点に注意が必要である。

説明変数と予想される符号は以下の通りである。

<人事評価について>

成果主義によるインセンティブが高いほど、努力水準を増やすことによるリターン、つまり賃金上昇が大きくなる。したがって、努力水準を高めて残業時間を増やすであろう。なお、ここで用いる企業内賃金格差の指標は、Winter-Ebmer et al. [1999], Lallemand et al. [2004] で用いられたものを参考として、参鍋・齋藤 [2008] で算出したものと同じものを用いる。具体的には、まず各企業ごとにMincer型の賃金関数式をOLS推計し、そこで得られた回帰式の残差の標準偏差を企業内賃金格差と定義する。この賃金関数で用いる被説明変数の賃金には、賞与や諸手当、時間外賃金等をすべて含む、1年間の賃金を用いる。また、説明変数は、人的資本変数を含んだ個人属性を示す諸変数、つまり女性ダミー、年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、学歴ダミー、職種ダミー、対数残業時間である。

評価方法への考え方の違いも残業時間に影響を与えるかもしれない。「年功・社歴」より「能力・実績」を重視すべきであると感じている労働者は、残業時間を長くしてでも業績を上げようとするはずである。これは、上記の企業内賃金格差の議論と同じであるといえる。

自らの処遇についても検討する。「昇進の可能性」に満足している労働者は、将来昇進する可能性が高いと自ら認識している労働者であると考えられる。こうした労働者は、努力水準を高めて自らの昇進可能性をさらに高めようとするはずであるので、残業時間は長くなるであろう。「給与の水準」に満足している労働者は、現状の給与水準ですでに満足しており、これ以上は苦勞をしてまで賃金を上昇させようとは考えないであろう。したがって、残業時間は短くなると考えられる。

＜職務の特徴について＞

「自分がやらなければならない仕事の範囲ははっきりしている」労働者は、残業時間が短くなるはずである（社会生産性本部 [2005]）。範囲がはっきりしていなければ、他のメンバーとの共同作業が多く、残業が発生しやすいからである。また、職務自律性の高い労働者、具体的には「自分の立てたプランやスケジュール通りに仕事進めることが認められている」労働者は、残業時間を自由に決めることが出来ると考えられる。したがって、残業することで不効用が高まる場合は残業時間が短くなるはずであるが、残業してでも業績を高め、それによって効用が高まると期待される場合には、残業時間は長くなるであろう。

＜労働組合の交渉力について＞

橘木・野田 [1993] やNoda and Tachibanaki [1995] において、労働組合の交渉力が強いほど、労働時間が減少することを示している。したがって、労働組合の交渉力が強い企業ほど、残業時間は短いはずである。具体的には、「組合は、あなたの人事異動や人事考課（評価）について会社に意見を言うことができる」という質問項目を用いる。

＜その他＞

コントロール変数として、性別、年齢、学歴、職種、上記のデータで示した

ように、これらの属性によって残業時間が大きく異なっていることをコントロールするためである。加えて、転職ダミー、結婚ダミー、子供ありダミーを用いる。企業規模（対数労働者数）、業種ダミー、年次ダミーもあわせて用いる。

4. 残業時間の推計結果

残業時間の推計結果は、表2の通りである。モデルは4種類あり、(1)は個人属性のみを説明変数に含む最も単純なモデルである。女性ダミーは有意に負であり、女性の方が残業時間は短い。年齢の1次項は有意に正、2次項は有意に負となっている。よって、上に凸となっており、年齢層が上がるほど残業時間が長くなるが、ある一定の年齢を超えると低くなっていくという非線形の形になっていると考えられる。既婚であること、子供がいることについては、残業時間に対して有意な効果をもたらしていない。転職経験については、係数は有意に負であり、転職経験者ほど残業時間が短くなっている。学歴については、高校卒をベースとした場合、他の全ての学歴について有意に正の係数を得ている。特に大学卒、大学院卒の係数値が大きくなっている。職種については、営業・販売・サービス職をベースとした場合、他の全ての職種で有意に負の係数を得ており、営業・販売・サービス職の労働者の残業時間が他の職種と比べて長いことを示唆している。企業規模（対数労働者数）は、有意に正の係数であり、企業規模の大きい企業の労働者ほど残業時間が長い。以上の結果は、概ね第2節でみてきた通りである。なお業種ダミー、年次ダミーの結果は割愛する。

(2)はそれに企業内賃金格差を加えたものである。企業内賃金格差の係数は正で有意となっており、格差が大きい企業ほど、残業時間が長くなっていることがわかる。格差が大きいほど、成果主義的な賃金制度や人事評価を行っている企業であると考えられるが、このようなインセンティブ強度が強い企業に

においては、それに反応して労働者が努力水準を高めていることが示された。高い処遇を受けるために、自ら進んで長時間労働を行っているという解釈もできるだろう。なお、他の説明変数の結果は(1)とほとんど同様であるため、(1)の結果がロバストであるといえる。

(3)は、(1)に企業内賃金格差以外の企業における処遇や従業員の考え方、働き方の特徴を説明変数として用いたものである。評価方法として「年功・社歴」より「能力・実績」を重視すべきであると感じている労働者ほど、残業時間は有意に長くなっていることがわかる。すなわち、評価が能力や実績に基づくべきであると考えている労働者ほど、残業時間を長くしていることがわかる。実際の企業における人事制度のあり方だけではなく、労働者の考え方も残業時間に対して影響を及ぼしているのである。これも、ある意味自ら進んで長時間労働を行っているという解釈も成り立つ。

次に、「昇進の可能性」に満足している労働者は、有意に残業時間が長くなっている一方、「給与の水準」に満足している労働者については、有意に残業時間が短くなっている。将来の昇進可能性がある労働者は、努力水準を高めてさらに昇進を目指そうとする傾向があり、残業時間が長くなっていると考えられる。逆に、昇進の可能性があまりないのであれば、努力水準を高めてまで昇進しようという意思はないのであろう。また、現状の給与水準ですでに満足をしている労働者は、それ以上努力水準を高めようとはしないのであろう。

職務の範囲がはっきりしている労働者、すなわち「自分がやらなければならない仕事の範囲ははっきりしている」労働者は、有意に残業時間が短くなっていることが示されている。また、職務自律性の高い労働者、具体的には「自分の立てたプランやスケジュール通りに仕事進めることが認められている」労働者は、有意に残業時間が短くなっていることが示されている。自律的に働くことが可能な労働者であれば、自由に残業時間を決めることが出来るのであろうが、他の条件を一定とした場合には、なるべく残業時間を減少させて不効用の上昇を抑えたいということであろう。

齋藤隆志：労働組合員の残業時間に関する実証分析

表2 対数残業時間推計結果

	(1)	(2)	(3)	(4)
女性	-0.635 (87.80)***	-0.636 (87.79)***	-0.626 (85.87)***	-0.626 (85.85)***
年齢	0.048 (22.02)***	0.048 (22.07)***	0.047 (21.42)***	0.047 (21.46)***
年齢の2乗	-0.001 (26.61)***	-0.001 (26.56)***	-0.001 (25.62)***	-0.001 (25.56)***
既婚	0.007 (0.77)	0.007 (0.86)	0.006 (0.71)	0.007 (0.80)
子供あり	0.009 (1.06)	0.008 (0.94)	0.011 (1.28)	0.010 (1.17)
転職経験あり	-0.017 (2.51)**	-0.022 (3.12)***	-0.017 (2.48)**	-0.021 (3.09)***
学歴(ベース:高校卒)				
中学卒	0.008 (0.69)	0.006 (0.52)	0.012 (1.04)	0.010 (0.87)
専修学校卒	0.089 (5.14)***	0.086 (4.96)***	0.090 (5.20)***	0.087 (5.01)***
短大・高専卒	0.070 (6.81)***	0.071 (6.94)***	0.065 (6.34)***	0.066 (6.47)***
大学卒	0.320 (40.24)***	0.323 (40.64)***	0.313 (39.18)***	0.316 (39.55)***
大学院卒	0.364 (28.19)***	0.368 (28.60)***	0.359 (27.76)***	0.364 (28.16)***
その他	-0.036 (1.69)*	-0.034 (1.57)	-0.038 (1.74)*	-0.035 (1.62)
職種(ベース:営業・販売・サービス)				
専門・技術・研究	-0.168 (16.93)***	-0.165 (16.60)***	-0.174 (17.55)***	-0.171 (17.22)***
事務(管理部門含む)	-0.451 (44.20)***	-0.450 (44.10)***	-0.456 (44.69)***	-0.454 (44.59)***
技能・現業	-0.428 (40.34)***	-0.428 (40.34)***	-0.430 (40.23)***	-0.430 (40.21)***
従業員数	0.088 (15.13)***	0.066 (10.78)***	0.090 (15.36)***	0.067 (10.97)***
企業内賃金格差		3.295 (10.62)***		3.319 (10.72)***
「社歴・年功」より「能力、実績」を重視			0.028 (9.42)***	0.029 (9.48)***
昇進の可能性への満足度			0.008 (2.40)**	0.008 (2.27)**
給与の水準への満足度			-0.013 (4.60)***	-0.013 (4.38)***
仕事の範囲をはっきりしている			-0.022 (9.51)***	-0.022 (9.77)***
職務自律性			-0.008 (3.38)***	-0.008 (3.27)***
組合交渉力			-0.008 (3.47)***	-0.008 (3.32)***
Constant	2.040 (30.36)***	1.502 (17.72)***	2.057 (29.55)***	1.516 (17.52)***
Observations	83901	83901	83901	83901
R-squared	0.33	0.33	0.33	0.33

Robust t statistics in parentheses

* significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%

(4) は (3) に企業内賃金格差を加えたものであるが、これまで議論したすべての結果が維持されている。したがって、ここまで論じたことは定式化をある程度変えても成り立つロバストなものであるといえる。

5. 残業時間と賃金・仕事満足度・幸福度の関係

次に、残業時間が長い労働者の報酬が実際に高いかどうかについての推計と、残業時間が長い労働者は仕事に満足をしているのか、幸福度が高いのかについての推計を行う。被説明変数はそれぞれ1年間の賃金（賞与等含む）、仕事満足度、幸福度である。賃金は、残業時間と同じように100万円区切りの9段階のカテゴリ変数となっているので、中間値の対数値を用いることにする。推計方法はOLSである。また、仕事満足度と幸福度は5段階の順序尺度であり、数値が高いほど仕事満足度・幸福度が高まるようになっている。これらに関しては、順序ロジットモデルを用いて推計を行うことにする。説明変数は、残業時間のほか、上記の残業時間の推計でコントロール変数として用いた性別、年齢、学歴、職種、転職ダミー、結婚ダミー、子供ありダミーを用いることにする。

賃金関数の推計結果は表2の(2)の通りとなっている。残業時間の係数は、賃金に対して統計的に正で有意の結果を得ている。したがって、残業時間が長い労働者ほど実際の賃金も高くなっていることが確認できた。コントロール変数については、女性ダミーが負で有意、年齢は1次項が正、2次項が負でそれぞれ有意である。これらの結果は、既存研究と概ね一致している。転職経験は負で有意であり、他の条件を一定とすると転職者は賃金が低い。学歴については高卒者をベースとすると、中卒者は負で有意、専門学校以上はすべて正で有意となっており、学歴が高いほど賃金も高い。これも既存研究と同様の結果である。職種については、営業職をベースとすると専門・技術・研究職と事務職が正で有意、技能・現業職は負で有意となった。従業員数は正で有意であ

り、企業規模の大きい企業ほど賃金が高いことが示された。

仕事満足度の推計結果は表2の(3)、幸福度の推計結果は表2の(4)に示されたとおりである。残業時間の係数は、仕事満足度と幸福度のどちらに対しても、統計的に負で有意の結果を得ている。つまり、残業時間が長い労働者ほど、仕事満足度や幸福度は低いということになる。これらの結果から、残業時間を長くするほど賃金は上昇するものの、仕事への満足度や幸福度が落ち込むということがわかった。賃金が増えれば幸福度は上がるが、それ以上に残業による疲労やワークライフバランスの悪化といったデメリットから受ける幸福度の低下が大きく、結果として幸福度は低下するのである。

コントロール変数の結果についても述べる。女性ダミーは幸福度に対しては有意に正であり、男性よりも女性のほうが幸福度が高い傾向にある。年齢は仕事満足度と幸福度の両方について1次の係数が負で有意、2次の係数が正で有意であるから、下に凸の形となる2次曲線になっている。既婚者ダミーは仕事満足度、幸福度ともに有意に正であるが、子どもありダミーは仕事満足度には有意に正、幸福度は有意に負の係数となる。既婚者は未婚者に比べて仕事満足度も幸福度も高いが、子供がいる従業員は、仕事満足度は高いものの幸福度は低いのである。以上の結果は、概ね既存研究と同一である。転職経験については、仕事満足度が負で有意である。学歴については、高卒者をベースとするとすべての学歴ダミーが正で有意となり、高卒者の仕事満足度や幸福度が最も低いという結果が得られた。職種については、営業・販売職をベースとした場合、専門・技術・研究職は仕事満足度が正で有意だが、幸福度は負で有意となった。また、技能・現業職は仕事満足度・幸福度ともに負で有意となった。従業員数は仕事満足度、幸福度ともに正で有意となり、大企業に勤めているほどどちらも高くなる傾向にあることがわかった。

表3 賃金・仕事満足度・幸福度の推計結果

	(2) 対数賃金	(3) 仕事満足度	(4) 幸福度
対数残業時間	0.039 (38.97)***	-0.032 (3.66)***	-0.073 (8.56)***
女性	-0.238 (88.76)***	0.019 (0.97)	0.654 (33.88)***
年齢	0.092 (133.26)***	-0.016 (3.06)***	-0.071 (13.38)***
年齢の2乗	-0.001 (98.48)***	0.000 (5.28)***	0.001 (10.07)***
既婚	0.068 (28.99)***	0.112 (5.07)***	1.085 (51.58)***
子供あり	0.026 (11.06)***	0.100 (4.49)***	-0.047 (2.22)**
転職経験あり	-0.029 (14.38)***	-0.059 (3.53)***	-0.018 (1.07)
学歴(ベース:高校卒)			
中学卒	-0.053 (13.73)***	0.064 (2.42)**	0.116 (4.07)***
専修学校卒	-0.021 (4.09)***	0.118 (2.64)***	0.166 (4.05)***
短大・高専卒	0.042 (13.94)***	0.050 (1.89)*	0.252 (9.81)***
大学卒	0.076 (35.98)***	0.200 (10.16)***	0.305 (16.35)***
大学院卒	0.072 (22.15)***	0.521 (15.55)***	0.458 (15.18)***
その他	-0.119 (13.89)***	0.007 (0.12)	-0.035 (0.60)
職種(ベース:営業・販売・サービス)			
専門・技術・研究	0.019 (7.39)***	0.153 (6.22)***	-0.125 (5.52)***
事務(管理部門含む)	0.021 (7.78)***	-0.015 (0.59)	0.036 (1.57)
技能・現業	-0.017 (5.85)***	-0.160 (6.36)***	-0.137 (5.61)***
従業員数	0.017 (10.34)***	0.078 (5.54)***	0.026 (1.88)*
Constant	12.813 (638.01)***		
Observations	83901	83901	83901
R-squared	0.75		
Pseudo R2		0.0117	0.0274
Log pseudolikelihood		-109197.25	-118561.74

Robust t statistics in parentheses

* significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%

6. 結論

本稿では、どのような労働者の残業時間が長いのかを調べるために、約80000人分の労働組合員のデータを用いた実証分析を行った。そして追加的に、残業時間が長い労働者の賃金は高いのか、仕事には満足しているのか、幸福度は高いのか、ということを検証した。結果は以下の通りである。

まず、企業内賃金格差が大きい企業の労働者ほど、そして評価方法として「年功・社歴」より「能力・実績」を重視すべきであると感じている労働者ほど、残業時間は長い。すなわち、成果主義的な賃金制度や人事評価を行っている企業や、評価が能力や実績に基づくべきであると考えている労働者ほど、残業時間を長くしていることがわかる。「昇進の可能性」に満足している労働者は残業時間が長い、「給与の水準」に満足している労働者は残業時間が短い。将来の昇進可能性がある労働者は、努力水準を高めてさらに昇進を目指そうとするが、現状の給与水準ですでに満足をしている労働者は、それ以上努力水準を高めようとはしないのであろう。職務の範囲がはっきりしている労働者は残業時間が短く、職務自律性の高い労働者も残業時間は短い。自由に残業時間を決めることが出来るような労働者は、なるべく残業時間を減少させて不効用の上昇を抑えたいということであろう。

コントロール変数については、女性の方が残業時間は短いこと、年齢については上に凸となっており、年齢層が上がるほど残業時間が長くなるが、ある一定の年齢を超えると低くなっていくこと、転職経験者ほど残業時間が短いこと、学歴が高いほど残業時間が長いこと、営業・販売・サービス職の労働者の残業時間が他の職種と比べて長いこと、企業規模の大きい企業の労働者ほど残業時間が長いことが示された。

追加的な推計からは、残業時間が長い労働者ほど実際の賃金も高くなっていることがわかった。しかし、残業時間が長い労働者ほど仕事満足度や幸福度は低いということもわかった。つまり、残業時間が長くなれば、たとえ所得は増

大しても、それから得られる幸福度以上に労働者の生活の質が低下し、結果として幸福度は低下するのである。

このように、残業は賃金を高めても、仕事への満足度や幸福感は低下させてしまう。残業は、仕事以外への関心、とくに家庭生活への関心が損なわれることにもつながりかねないが、幸福度の低下はそれを一部反映しているかもしれない。残業時間は労働者の働き方をあらわす一要素であると考えることが出来るが、残業時間は、職種や年齢、性別といった個人属性に左右されるばかりではなく、企業規模や業種など企業の属性や、職務の特性や評価基準のあり方や自らの評価基準への考え方によっても左右されるものであることを示した。多様な働き方を目指すうえでも、労働者側のみならず企業側の意識の変革が求められているのかもしれない。

今後の課題を述べよう。今回のデータは、プールデータであるため、個人間の観測できない要素が説明変数に影響を与えることによるバイアスを除去することが出来なかった。シンクタンクが収集している意識データであるため、パネルデータ化するのは非常に困難であるといわざるを得ず、豊富な質問項目を有効に用いることで、なるべく個人間の観測できない要素を排除したつもりであるが、改善の余地は残されていると思われる。

参考文献

- Hart, R. A. [2004] *The Economics of Overtime Working*, Cambridge Univ Press.
厚生労働省 [2006] 『平成18年度厚生労働白書』
熊沢誠 [2003] 『リストラとワークシェアリング』, 岩波新書.
Lallemand, T., Plasman, R and Rycx, F. [2004] “Intra-Firm Wage Dispersion and Firm Performance: Evidence from Linked Employer-Employee Data,” *KYKLOS*. Vol.57, Fasc.4: pp.533-558.
内閣府 [2006] 『平成18年度国民生活白書』
Noda, T and Tachibanaki, T. [1995] “Union Endogeneity and the Impact of Unions and Degree of Voice on Wage and Working Condition in Japan”, mimeo.
小倉一哉 [2007] 『エンドレス・ワーカーズ—働きすぎ日本人の実像』, 日本経済新聞出版社

- 大竹文雄 [2001] 「失業コスト，休暇，労働組合」，橘木俊詔・デービッドワイズ編『【日米比較】企業行動と労働市場』，日本経済新聞社。
- 労働政策研究・研修機構 [2005] pt『「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」報告書』
- 参鍋篤司・齋藤隆志 [2008] 「企業内賃金分散・仕事満足度・企業業績」，『日本経済研究』No.58, pp.38-55.
- 社会経済生産性本部 [2005]『産業人メンタルヘルス白書』
- 橘木俊詔・野田知彦 [1993] 「賃金，労働条件と労働組合」，橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学—期待と現実』，東経。
- 高橋陽子 [2005] 「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景—労働時間・報酬に関する暗黙の契約」，『日本労働研究雑誌』，No.536, pp.56-68.
- Winter-Ebmer, R. and Zweimüller, J [1999] “Intra-firm Wage Dispersion and Firm Performance,” *KYKLOS*. Vol.52, Fasc.4: pp.555-572.