



RIETI Policy Discussion Paper Series 10-P-001

ホワイトカラー・エグゼンプションの働き方への影響

黒田 祥子

東京大学

山本 勲

慶應義塾大学

ホワイトカラー・エグゼンプションの働き方への影響*

黒田祥子（東京大学）・山本勲（慶應義塾大学）

要旨

本稿は、労働時間規制あるいはホワイトカラー・エグゼンプションが日本人の働き方に応どのような影響を与えるかについて議論する。本稿では、管理監督者などが該当する現行の労働時間規制の適用除外をホワイトカラー・エグゼンプションと定義し、それが労働時間や賃金に与える影響を推計すると、ホワイトカラー・エグゼンプションの大きさはどの労働者に対しても等しいものではなく、属性によって異なることが示される。具体的には、労働時間規制が適用除外されている場合、卸小売・飲食・宿泊業で働く労働者や大卒以外の労働者では労働時間が長くなる傾向がある。一方、大卒労働者については、逆に労働時間が短くなる傾向がある。このうち、労働時間が長くなる傾向のある労働者については、平均的にみれば、労働時間規制の適用除外で労働時間が長時間化した分は、基本給の上昇によって補償されたとする *fixed-job* モデルという経済理論が成立している可能性がある。また、労働時間が短くなる傾向のある労働者については、長時間労働で昇進確率が有意に高まるトーナメントモデルという経済理論が当てはまり、昇進に至るまでの出世競争がそれまでの労働時間を長時間化させている可能性がある。

これらの結果は、少なくとも現行制度の枠組みのような労働時間規制の適用除外をすることや、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用範囲を拡大することは、労働時間が劇的に長くなったり、時給が不当に大幅に低下したりする可能性が低いことを示唆する。

RIETI ポリシーディスカッション・ペーパーは、RIETI の研究に関連して作成され、政策をめぐる議論にタイムリーに貢献することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本稿は、(独)経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の一環として執筆されたものである。

1 はじめに

本稿では、ホワイトカラー・エグゼンプションが日本人の働き方にどのような影響を与えるかについて議論する。

ホワイトカラー・エグゼンプションとは、一定の要件のもとでホワイトカラー労働者の労働時間規制を緩和する自律的労働時間制度のことである。通常、労働者が企業で働く場合、雇用者保護の観点から、労働時間には各種の規制が設けられている。例えば、正社員で働く場合には、朝の就業開始時刻に出社してから夕方の就業終了時刻までは休憩を除いて働き続けなければならない、早く退社したり途中で家に帰ったりすることは原則として認められない。さらに、残業をする場合には所定の手続きを踏まなければならない、残業時間に対しては割増賃金が支給される。これに対して、ホワイトカラー・エグゼンプションが適用されると、労働時間に所定外と所定内の区別がなくなり、労働者は出退社の時間を自律的に決められる一方、長時間労働しても残業手当の支給は受けられない。

ホワイトカラー・エグゼンプションの名称は米国の制度に由来し、米国では 20%程度の雇用者に適用されているといわれる（島田[2005]）。一方、日本では、ホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれることは少ないが、労働時間規制の適用除外を受ける労働者は存在する。具体的には、専門業務型・企画業務型裁量労働制のもとで働く労働者や管理監督者として扱われる労働者であり、彼（女）らは、労働基準法第 32 条による労働時間規制（「労働時間、休憩および休日に関する規定」）を遵守する必要がなく、事実上、ホワイトカラー・エグゼンプションが適用されていると解釈することができる。日本でどの程度の雇用者が労働時間規制の適用を除外されているかは、正確に把握することはできないものの、専門業務型・企画業務型裁量労働制のもとで働く雇用者は全体の 1.6%（『就労条件総合調査』＜厚生労働省、2008 年＞）、管理監督者が多く含まれる課長以上の雇用者は 100 人以上規模でみると 11.6%（『賃金構造基本統計調査』＜厚生労働省、2008 年＞）となっており、現在の日本でも相応の割合でホワイトカラー・エグゼンプションの適用者がいると推察される。

ところが、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用者、あるいは、労働時間規制の適用除外者の働き方が他の労働者とどのように異なるかといった点については、これまであまり検証されてこなかった。経済理論に沿って考えれば、労働時間規制が制約として有効に働いていた場合には、労働時間規制の適用除外によって労働者の働き方は変わりうる。企業の労働需要行動に立てば、残業代を支払わずに労働時間を長くすることができるようになるため、労働時間の長時間化が進行すると考えられる一方で、労働者の労働供給行動に立てば、長く働くほど時間当たりには換算した賃金は減少してしまうため、労働時間の短時間化が進むはずである。あるいは、労使間で労働時間や時給についての明示的あるいは暗黙的な契約があるとすれば、その契約内容によって労働時間の変化は異なると考えられる。このため、労働時間規制やホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間や賃金に与える影響はデータに基づいた実証分析が必要となる。ところが、労働時間規制やホワイト

カラー・エグゼンプションと労働者の働き方についての実証分析はきわめて少なく、小倉・藤本[2007]や黒田・山本[2009]があるのみである。

労働時間規制のあり方を巡っては、後述するように、2007年頃にホワイトカラー・エグゼンプションの法制化に関する議論が重ねられたほか、2008年には「名ばかり管理職」が問題になるなど、社会的な関心事として、これまでにさまざまな議論が繰り広げられてきた。しかし、労働時間規制と労働者の働き方に関する客観的・科学的な検証結果が存在しなかったこともあって、議論は混迷し、賛成意見と反対意見が平行線をたどってしまうことが少なくなかった。こうしたことから、本稿では、現時点で利用しうるデータと手法を用いて行った黒田・山本[2009]の分析結果にもとづきながら、労働時間規制あるいはホワイトカラー・エグゼンプションが労働者の働き方に与える影響を整理し、その背後にある経済理論を考察することで、できる限り客観的なファクトファインディングを行うこととしたい。

あらかじめ本稿の内容を要約すると以下のとおりである。労働時間規制あるいはホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間に与える影響を分析した黒田・山本[2009]によると、影響の大きさはどの労働者に対しても等しいものではなく、属性によって異なる。具体的には、労働時間規制が適用除外されている場合、卸小売・飲食・宿泊業で働く労働者や大卒以外の学歴の労働者では労働時間が長くなる傾向がある一方、大卒労働者については、逆に労働時間が短くなる傾向がある。このうち、労働時間が長くなる傾向のある労働者については、fixed-job モデルという経済理論が成立しており、平均的にみれば、労働時間規制の適用除外で労働時間が長時間化した分は、基本給の上昇によって補償されていると考えられる。また、労働時間が短くなる傾向のある労働者については、長時間労働で昇進確率が有意に高まるトーナメントモデルという経済理論が当てはまり、昇進に至るまでの出世競争がそれまでの労働時間を長時間化させていると考えられる。こうした黒田・山本[2009]の分析結果は、少なくとも現行制度の枠組みのような労働時間規制の適用除外をすることや、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用範囲を拡大することは、労働時間が劇的に長くなったり、時給が不当に大幅に低下したりする可能性が低いことを示唆する。

以下、2節では、日本の労働時間規制のあり方をめぐる近年の論点を整理する。続く3節では、労働時間規制あるいはホワイトカラー・エグゼンプションの影響を把握する方法について言及する。そのうえで4節では、黒田・山本[2009]の分析結果を紹介しながら、労働時間規制やホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間や賃金に与える影響を整理するとともに、その背後にある経済理論について考察する。最後に5節では、本稿のまとめを行う。

2 労働時間規制のあり方をめぐる議論

労働時間規制のあり方を巡っては、近年、政府や労使において活発な議論が展開されて

きた。その1つは、ワークライフバランスとの関連で労働時間規制のあり方を変えてはどうかというものである。日本では近年、ワークライフバランスの必要性が訴えられており、2007年12月には政府から『「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」ワークライフバランス憲章』が発表されたほか、2008年3月には『労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン）』が示された。こうした動きの背景には、日本人はワークライフバランスがとれておらず、「ライフ」にくらべて圧倒的に「ワーク」の比重が大きいこと、すなわち、余暇時間に比べて労働時間が長いことが挙げられる。そして、ワークライフバランスを実現するために、「ライフ」へ比重をシフトさせようとする、その際の障害として立ちはだかるのが労働時間規制であり、この規制があるために、労働者が柔軟に自律的に労働時間を変えられない、といった点がしばしば指摘されてきた。そこで、労働時間規制を緩和し、自律的に労働時間を決められるような仕組みの1つとして、ホワイトカラー・エグゼンプションが注目されるようになったといえる。

具体的には、政府では2003年頃から総合規制改革会議や審議会などでホワイトカラー・エグゼンプションについて議論が重ねられたほか、2005年には日本経団連から、労働時間規制の適用除外の対象範囲を広げることを提案する『ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言』が示された。その後、2007年にはホワイトカラー・エグゼンプションの導入について社会的に注目されたのは記憶に新しい。当時、議論されていたのは、裁量的な業務を遂行する労働者や年収が比較的高い労働者については労働時間規制の適用を外し、労働時間規制の適用者を現行よりも少なくしようというものであり、このことをホワイトカラー・エグゼンプションの導入と呼んでいた。こうした議論は徐々に活発化し、一時は法制化を目指して法案の提出も検討されていた。

しかし、ホワイトカラー・エグゼンプションを支持する意見として、労働時間の短時間化によってワークライフバランスの実現が図れることが強調される反面、それに反対する人々からは、むしろホワイトカラー・エグゼンプションは労働時間を長時間化させ、サービス残業が合法化される、といった意見が多く出された。さらに、マスコミからも「残業代ゼロ法案」と批判されたこともあり、結局、2007年の法案提出は見送られ、現在に至っている。

もう1つは、給与が労働時間に応じて決まるような仕組みは、どちらかというとブルーカラーやマニュアル・ワーカーには適しているが、ホワイトカラーの働き方には適しておらず、労働時間ではなく「成果」で給与を決め、労働時間は企業が管理しない、という仕組みを多くのホワイトカラーに適用したほうが企業にとっても労働者にとってもよい、という考えである。こうした考え方のもとでは、労働時間規制のもとで残業に対して割増賃金を上乘せした手当を支払うことよりも、ダラダラ働いて残業代を稼いでいる労働者を減らし、効率的に仕事をしてもらう、という意図から、企業にはホワイトカラー・エグゼンプション導入のインセンティブが生じる。

さらに、ホワイトカラー・エグゼンプションの議論とは別に、2008 年頃に社会的に注目され訴訟にもなった、いわゆる「名ばかり管理職」問題も、労働時間規制のあり方に問題提起するものであった。「名ばかり管理職」あるいは「名ばかり店長」問題とは、実態としては管理監督者の仕事はしていないものの、表面上、管理監督者として扱われているために労働時間規制から外され、本来であれば支払われるべき残業代がもらえず不当に低い賃金で長時間労働を強いられている管理職や店長が存在することを一般に指す。労働基準法第 41 条第 2 号では、管理監督者を労働時間規制の適用除外にできることは規定されているが、管理監督者の具体的な要件は示されていないなかったために、企業は残業代を節約するために、一部の雇用者を管理監督者と扱うことが可能であった¹。マスコミの報道や訴訟によると、「名ばかり管理職」や「名ばかり店長」はサービス業、なかでも飲食チェーン店や紳士服チェーン店で多く、そうした管理職や店長が不当な労働条件で働かされている事例が多く報じられたことで、労働時間規制が外れると長時間労働がもたらされる、といった危惧を多くの人々が持つようになった可能性がある。

もっとも、経済学の視点からみると、「名ばかり管理職」や「名ばかり店長」は、残業代が支給されずに長時間労働を強いられているとしても、基本給が役職に応じて高くなっていたり、役職手当や店長手当が加算されたりすることで、時給に換算した賃金でみれば、他の雇用者と変わらない水準の賃金が確保されている、といった推測もできる。なぜならば、不当に低い賃金で長時間働かされているとすれば、「名ばかり店長」は他の企業や飲食・紳士服チェーン店へ転職するオプションを行使することができるはずだからである。このように、同じ仕事をしているのであれば、労働時間規制の適用状況が変わっても賃金総額や時給に変化は生じない、という考え方は、労働経済学の *fixed-job* モデルで示されている。この点を踏まえると、労働時間規制の適用除外の影響は、労働時間だけでなく、給与総額を総労働時間で割った時間当たり賃金の水準にも焦点を当てるべきといえる。

3 ホワイトカラー・エグゼンプションの影響を把握する方法

それでは、ホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間や賃金に与える影響は、実証的にどのように把握できるのだろうか。

まず、労働時間規制が適用除外されることをホワイトカラー・エグゼンプションと定義すれば、上述のとおり、日本でも既にホワイトカラー・エグゼンプションの適用を受けて

¹ ただし、2009 年 9 月になって厚生労働省は、「小売業、飲食業等において、いわゆるチェーン店の形態により相当数の店舗を展開して事業活動を行う企業における比較的小規模の店舗における店長等について、十分な権限、相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者として取り扱い、長時間の労働が行われ、また、時間外労働に対する割増賃金が支払われないなど不適切な事案」について、全国の労働基準監督署において監督指導を行うとともに、最近の裁判例も参考に店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を取りまとめ、労働局長あて通達を出している。

いる労働者は存在する。具体的には、専門業務型・企画業務型裁量労働制のもとで働く労働者や管理監督者として扱われる労働者などである。このため、現時点でホワイトカラー・エグゼンプションの適用を受けている労働者の働き方とそれ以外の労働者の働き方を比較すれば、ホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間や賃金に与える影響を把握することができる。

もちろん、2007年に日本で導入が提案されていたホワイトカラー・エグゼンプションや今後再び議論される可能性のあるホワイトカラー・エグゼンプションは、対象や要件の面で現行の労働時間規制の適用除外とは異なるであろう。しかし、上述のように、そもそも現行の労働時間規制の有無によって、労働者の働き方がどのように変わりうるかといった点は、日本ではほとんど検証されてこなかったため、現行のホワイトカラー・エグゼンプションが働き方に与える影響を検証することは、今後の政策論議の参考になると考えられる。

次に、ホワイトカラー・エグゼンプションの影響を検証するには、労働者個々人のデータを用いることが重要であり、そうしたデータを用いれば、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用を受けた労働者と受けていない労働者について、労働時間や賃金の比較をするアプローチ（以下、クロスセクション・アプローチと呼ぶ）をとることができる。さらに、労働者個々人を毎年追跡調査するパネルデータを用いることができれば、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用を新たに受けた場合の労働時間と賃金の変化を比較するアプローチ（以下、パネル・アプローチと呼ぶ）も可能となる。

クロスセクション・アプローチでは、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用者と非適用者という別々の労働者を比較するため、ワーカホリックな性格やサボりがちな性格といった分析者には観察できない個人属性がバイアスになってしまうことがある。たとえば、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用者ほど労働時間が長いとしても、その違いは労働時間規制の有無ではなく、単にホワイトカラー・エグゼンプションの適用者にワーカホリックな人が多く含まれているだけ、ということもありうる。これに対して、パネル・アプローチでは、同一本人に焦点を当てて、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用になった前後で労働時間や賃金がどのように変化したかをみるため、観察されない個人属性の内容が大きく変化しない限り、クロスセクション・アプローチで生じやすいバイアスは排除できるメリットがある。もっとも、パネル・アプローチでは、新たにホワイトカラー・エグゼンプションが適用された労働者に焦点を当てるため、サンプル数が少なくなる、という限界がある点には留意が必要である。

次節で紹介する黒田・山本[2009]では、慶應義塾大学が2004年から実施している『慶應義塾家計パネル調査（Keio Household Panel Survey、以下 KHPS）』を用いて、両方のアプローチを用いた検証している²。

² KHPS は、2004年に開始された同一個人に対する追跡調査であり、毎年1月末時点に実施されている。2004年1月末時点で全国に居住する満20～69歳の男女個人を母集団とし、層化2段階

4 ホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間に与える影響についての検証

本節では、前節で説明した方法でホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間と賃金に与える影響を検証した黒田・山本[2009]の分析結果を紹介する。

上述のとおり、黒田・山本[2009]では、KHPS の 2004～2008 年調査から、民間企業に正規雇用者として勤務する 60 歳未満の男性労働者で、かつ、ホワイトカラーとして仕事に従事している人³をデータとして用いている。分析はクロスセクション・アプローチとパネル・アプローチの両方を行っており、前者のサンプル数は 2,708、後者は 1,813 である。また、KHPS ではホワイトカラー・エグゼンプションの適用状況を直接把握できないため、代わりに、残業時間に関する質問項目において、残業という概念があてはまらないと回答している労働者と、年俸制と回答している労働者をホワイトカラー・エグゼンプションの適用者とみなしている。

4.1 労働時間への影響

クロスセクション・アプローチ

まず、ホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間に与える影響からみてみよう。黒田・山本[2009]では、さまざまな検証を行っているが、その代表的な分析例として、年収 400 万円以上の労働者をサンプルにして、ホワイトカラー・エグゼンプションが週平均労働時間に与える影響をマッチング推計したクロスセクション・アプローチの結果を図 4-1 にまとめている。

ここで、マッチング推計とは、クロスセクション・アプローチでホワイトカラー・エグゼンプションの適用者（トリートメントグループ）と非適用者（コントロールグループ）の比較をする際に、労働時間規制の適用状況以外の個人属性が異ならないようにするために、個人属性の類似する労働者を組み合わせて両者の労働時間の違いを推計する手法で、

抽出法により無作為に抽出された 4,000 人を調査対象者としている。ただし、調査対象者が既婚者の場合には、その配偶者にも調査を行っているため、実際には約 7,000 人のデータが利用できる。2005 年調査以降も同一個人に追跡調査を実施し、前回調査の回答者からの回答率は 82.7%、86.4%、91.3%と推移している。また、2007 年調査では標本数の拡充を図っており、2007 年 1 月末時点で全国に居住する満 20～69 歳の男女から、層化 2 段階抽出法により新たに 1,400 人を標本として追加している。調査項目については、就業、収入・支出、資産・負債、生活時間・意識等、多岐にわたっている。KHPS の標本特性については木村[2005]で詳しく分析されているが、『国勢調査』（総務省）や『労働力調査』（総務省）などの他の統計調査と比べ、調査項目の分布に有意な差は認められないことがわかっている。

³ 具体的には、ホワイトカラーとして仕事に従事している人を、農林漁業作業員、採掘作業員、運輸・通信従事者、製造・建設・保守・運搬などの作業員、保安職業従事者を除く労働者と定義している。

Abadie *et al.* [2001] に準拠している。マッチング推計で用いた個人属性は、年齢、勤続年数、役職（役職者に 1、それ以外に 0 とするダミー変数）、学歴（大卒者に 1、それ以外に 0 とするダミー変数）、健康（ふだんの健康状態が「あまりよくない」または「よくない」と回答した場合に 1、それ以外に 0 とするダミー変数）、世帯人員数、6 歳未満子どもダミー（未就学の子どもがいる場合に 1、それ以外に 0 とするダミー変数）、産業（ダミー変数）、職種（ダミー変数）、企業規模（ダミー変数）である。

図 4-1 は縦軸にホワイトカラー・エグゼンプションが週平均労働時間に与える影響を表しており、プラス方向の棒が長いほど、ホワイトカラー・エグゼンプションによって週平均労働時間が長くなることを意味し、逆に、マイナス方向の棒が長いほど、ホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間が短くなることを意味する。統計的な有意性については、棒の濃淡で示しており、濃い棒は統計的に 5%水準で有意にゼロと異なること、また、薄い棒は統計的には有意にゼロでホワイトカラー・エグゼンプションの影響がないことを意味する。

図 4-1 をみると、全サンプルを用いて推計すると、ホワイトカラー・エグゼンプションが週平均労働時間に与える影響は 1 時間程度で、統計的にはゼロと有意に異なることがわかる。つまり、平均的にみれば、ホワイトカラー・エグゼンプションが適用されても労働時間は変わらないことになる。しかし、産業や学歴に分けて推計してみると、その結果は区々であり、大卒ではホワイトカラー・エグゼンプションの影響はないものの、卸小売・飲食・宿泊業や大卒以外の学歴ではホワイトカラー・エグゼンプションによって週平均労働時間が統計的に有意に 2~3 時間程度長くなるという結果が出ている。ホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間が週に 3 時間長くなるとすると、年間では 144 時間も長くなり、ホワイトカラー・エグゼンプションの影響は、労働者によっては、比較的大きいと判断することもできよう。ここで特筆すべきは、ホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間が長くなるのは、一般的に「名ばかり店長」と呼ばれる労働者が多く含まれているとされる卸小売・飲食・宿泊業などに限られるということである。つまり、ここでのクロスセクション・アプローチの結果に従えば、「名ばかり店長」が多く含まれる卸小売・飲食・宿泊業では、ホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間規制の適用が外れると、残業代が支払われなくなることで長時間労働化する傾向が示されていると解釈できる。

パネル・アプローチ

次に、黒田・山本[2009]のパネル・アプローチの結果を図 4-2 にまとめてみた。パネル・アプローチでは、ホワイトカラー・エグゼンプションが新たに適用された前後で同一個人の労働時間がどの程度変化したかを推計するので、クロスセクション・アプローチで懸念される観察されない個人属性によるバイアスは小さい。しかし、労働時間をホワイトカラ

ー・エグゼンプションが適用される前と後で比較するという時間のズレが生じるため、この間に景気後退などのマクロ・ショックが起きると、ホワイトカラー・エグゼンプションの影響が正しく把握できなくなる。たとえば、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用前後で労働時間が 5 時間短くなったとしても、単に景気後退による需要減退が理由で労働時間が短くなっていたとすれば、ホワイトカラー・エグゼンプションの影響とはいえなくなる。そこで、パネル・アプローチでは、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用状況に変化のない労働者（コントロールグループ）についても、労働時間の差をとり、ホワイトカラー・エグゼンプションが新たに適用された労働者（トリートメントグループ）の労働時間の差との差を推計している。この手法は **Difference-in-Difference 分析（DD 分析）** といわれるものであり、景気後退などのマクロ・ショックによる影響は、ホワイトカラー・エグゼンプションの有無にかかわらず生じるので、各グループの差をとることで、マクロ・ショックの影響は除去されるという考え方にもとづく。

そこで図 4-2 をみると、全サンプル、サービス業、卸小売・飲食・宿泊業、大卒以外の学歴において、ホワイトカラー・エグゼンプションは労働時間に統計的に有意な影響を与えないことがわかる。この結果はクロスセクション・アプローチとは異なるが、その理由としては、1 つには観察されない個人属性によるバイアスがクロスセクション・アプローチでは大きく、それを除去すれば、ホワイトカラー・エグゼンプションの影響はなくなることが挙げられる。もう 1 つには、パネル・アプローチではサンプル数を多く確保できないために、ホワイトカラー・エグゼンプションの影響が生じにくい、ということも挙げられる。

また、もう 1 つ図 4-2 で特徴的な結果は、大卒に限ってみれば、ホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間が短くなっていることである。この傾向は統計的にも有意なものであり、「名ばかり店長」問題として指摘されていることとは反対に、大卒の管理職層では、労働時間はむしろ短くなっている可能性がある。

4.2 賃金への影響

次に、ホワイトカラー・エグゼンプションが賃金に与える影響をみる。ここで賃金は、年間収入（残業手当や賞与などを含む）を年間総労働時間で除して時給換算したものである。ホワイトカラー・エグゼンプションによって残業手当が付かなくなり、労働時間が長くなったとしても、基本給が増加したり役職手当が支給されたりすることで、結果的には時給換算した賃金は変わらない可能性がある。その点を把握するために、黒田・山本 [2009] では、ホワイトカラー・エグゼンプションが時給に与える影響を推計しており、そのうち、クロスセクション・アプローチの結果をまとめたのが図 4-3 である。

図 4-3 をみると、平均的にみれば、ホワイトカラー・エグゼンプションが適用されている労働者のほうが、300 円程度時給が統計的に有意に高いことがわかる。属性別にみても、第

3次産業や大卒労働者で時給の増加が確認できる。さらに、図 4-1 のクロスセクション・アプローチでホワイトカラー・エグゼンプションが長時間労働化をもたらすとの結果が示された卸小売・飲食・宿泊業や大卒以外の学歴では、ホワイトカラー・エグゼンプションによって時給は統計的に変わらないことがみてとれる。つまり、仮に図 4-1 の結果が示すとおり、ホワイトカラー・エグゼンプションによって「名ばかり店長」の労働時間が長くなったとしても、平均的にみれば、彼らが不当に低い賃金で働かされているとは限らないといえることができる。

さらに、図 4-4 では、同様の分析をパネル・アプローチで行った結果を示している。図 4-4 をみると、全サンプルでも産業・学歴別でも、ホワイトカラー・エグゼンプションによって時給は変化しないことが示されている。

5 分析結果の解釈：Fixed-job モデルとトーナメントモデル

以上の黒田・山本[2009]の分析結果を整理すると、次のようになる。まず、クロスセクション・アプローチでみると、卸小売・飲食・宿泊業で働く労働者や大卒以外の学歴の労働者などでは、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用者ほど労働時間が長い傾向があるが、それに伴って時給換算した賃金が低くなっていることはみられない。次に、パネル・アプローチでみると、ホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間を長くする傾向はみられず、むしろ大卒労働者については、逆に労働時間が短いほか、時給についてはホワイトカラー・エグゼンプションの影響はみられない。

こうした分析結果は労働経済学の理論モデルでは、どのように解釈できるのであろうか。この点について、黒田・山本[2009]は、労働者の属性に応じて 2 つの解釈を示している。まず 1 つは、卸小売・飲食・宿泊業で働く労働者や大卒以外の学歴の労働者に関しては、Lewis [1969] や Trejo [1991] で展開された fixed-job モデルが当てはまるというものである。

fixed-job モデルとは、労働時間と賃金の決まり方を理論的に示した労働経済学のモデルの 1 つであり、企業と労働者は特定の仕事に対して必要な労働時間と賃金総額をセットで契約しているため、仕事が変わらなければ、労働時間や賃金総額は変わらないという理論モデルである。たとえば、Hamermesh and Trejo [2000] では、制度改正によって割増賃金率の適用範囲が拡大した際に、残業代が増加した分だけ基本給が減少し、賃金総額や時給は制度改正前から変わらない可能性を検証している。本稿でみてきたホワイトカラー・エグゼンプションの適用によって労働時間や賃金に変化するか、という論点は、労働経済学の研究に照らし合わせれば、fixed-job モデルが成立しているか、ということに置き換えることができる。ホワイトカラー・エグゼンプションの適用の有無は、Hamermesh and Trejo [2000] が検証した割増賃金率の適用の有無と似ており、仮に fixed-job モデルが成立しているとすれば、労働者と企業の間で暗黙の契約が存在するために、仕事内容と賃金総額はホワイトカラー・エグゼンプションの適用・非適用の影響は受けないことになる。

事実、図 4-1～4-4 でみた分析結果は、卸小売・飲食・宿泊業で働く労働者や大卒以外の学歴の労働者について、fixed-job モデルが成立していることを示唆している。すなわち、卸小売・飲食・宿泊業で働く労働者や大卒以外の学歴の労働者の中には、「名ばかり店長」として働き、ホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間が長くなっているケースもあるかもしれないが、平均的にみれば、彼らの基本給は店長手当や役職手当も含めると、支給されなかった残業代を補償する水準に達していると考えられる。

もう 1 つは、大卒労働者については Lazear and Rosen [1981] など示されたトーナメントモデルが当てはまっている可能性である。トーナメントモデルとは、企業は、内部労働市場で労働者間の競争を促し、その競争に勝ち抜いた労働者、すなわち、相対的に生産性の高い労働者を昇進・昇給させることで、競争過程のモニタリングコストを節約する、というものである。このトーナメントモデルが成立しているとすれば、労働者は、管理職へ昇進するまでは長時間労働するが、昇進した後は長時間労働しなくなることが予想される。ということは、ホワイトカラー・エグゼンプションによって大卒労働者の労働時間が短くなる傾向が示された図 4-1 は、ホワイトカラー・エグゼンプションというよりは、管理職への昇進の影響が色濃く反映されたものとの解釈も可能となる。現在の日本の制度では、課長や部長といった管理職への昇進と労働時間規制の適用除外が同時に起きることが多い。このため、図 4-1 ではホワイトカラー・エグゼンプション適用の影響が識別されず、むしろ昇進の影響を捉えてしまったとも考えられる。

そこで、大卒労働者でトーナメントモデルが成立している可能性を示す傍証として、黒田・山本[2009]では、管理職へ昇進する前に長時間労働した労働者ほど、その後の昇進確率が高いかどうかの検証を行っている。その結果、たしかに大卒ホワイトカラー労働者では、ある年の労働時間が長いほど、翌年の昇進確率が統計的に有意に高いことが示されている。このことから、大卒ホワイトカラー労働者に関しては、トーナメントモデルが成立しており、ホワイトカラー・エグゼンプションの影響よりも、昇進の影響が労働時間の変化をもたらした可能性が高いと解釈することができる。

6 おわりに

本稿では、ホワイトカラー・エグゼンプションが日本人の働き方にどのような影響を与えるかについて議論してきた。労働時間規制あるいはホワイトカラー・エグゼンプションが労働時間に与える影響を分析した黒田・山本[2009]によると、影響の大きさはどの労働者に対しても等しいものではなく、属性によって異なる。具体的には、労働時間規制が適用除外されている場合、卸小売・飲食・宿泊業で働く労働者や大卒以外の学歴の労働者では労働時間が長くなる傾向がある一方、大卒労働者については、逆に労働時間が短くなる傾向がある。このうち、労働時間が長くなる傾向のある労働者については、fixed-job モデルという経済理論が成立しており、平均的にみれば、労働時間規制の適用除外で労働時間が長

時間化した分は、基本給の上昇によって補償されていると考えられる。また、労働時間が短くなる傾向のある労働者については、長時間労働で昇進確率が有意に高まるトーナメントモデルという経済理論が当てはまり、昇進に至るまでの出世競争がそれまでの労働時間を長時間化させていると考えられる。こうした黒田・山本[2009]の分析結果は、少なくとも現行制度の枠組みのような労働時間規制の適用除外をすることや、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用範囲を拡大することは、労働時間が劇的に長くなったり、時給が不当に大幅に低下したりする可能性が低いことを示唆する。このことは、労働時間や賃金は経済活動に応じて決まる側面が強く、単に制度変更や規制緩和を行ったからといって、直接的に人々の働き方が変えられる可能性は低いことを暗示しているのかもしれない。

参考文献

- 小倉一哉・藤本隆史 [2007] 「長時間労働とワークスタイル」、JILPT Discussion Paper Series 07-01、労働政策研究・研修機構
- 木村正一 [2005] 「2004 年慶応義塾家計パネル調査の標本特性」、樋口美雄慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム』、慶應義塾大学出版会
- 黒田祥子・山本勲 [2009] 「ホワイトカラー・エグゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響」、RIETI Discussion Paper Series 09-J-021
- 島田陽一 [2005] 「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考えるー 米国の労働時間法制の理念と現実 ー」、ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書、労働政策研究・研修機構
- Abadie, Alberto, David Drukker, Jane Leber Herr, and Guido W. Imbens [2001] “Implementing Matching Estimators for Average Treatment Effects in Stata,” *The Stata Journal*.
- Hamermesh, Daniel S. and Stephen J. Trejo [2000] “The Demand for Hours of Labor: Direct Evidence from California,” *The Review of Economics and Statistics*, 82(1), pp. 38-47.
- Lazear, Edward P. and Sherwin Rosen [1981] “Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts,” *Journal of Political Economy*, 89(5), pp.841-64.
- Trejo, Stephen J. [1991] “The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation,” *American Economic Review*, 81(4), pp.719-740.



