

経済学におけるワーク・ライフ・バランス

大石 亜希子

はじめに

- 1 経済学とワーク・ライフ・バランス
- 2 ワーク・ライフ・バランス研究の系譜
- 3 労働基準法改正とワーク・ライフ・バランス

はじめに

わが国で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（2007年）が制定されてから10年が過ぎ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて経済学者も積極的に発言をするようになってきている（日本学術会議 2017）。そうした中では意外に思われるかもしれないが、今なお「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は経済学の専門用語とは考えられていない。たとえば、経済学の最先端論文が多数収録されている全米経済研究所（National Bureau of Economic Research）のワーキング・ペーパー・シリーズの検索画面で work-life balance と入力しても、1論文もヒットしない。あるいは、労働経済学研究の事典的役割をもつ Elsevier の Handbook of Labor Economics シリーズの索引を見ても、work-life balance という用語は存在しないのである。筆者のみるところでは、その最も大きな理由は、所与の制約条件のもとで個人の効用最大化を図るという新古典派の経済理論に「バランス」という概念がなじまない点にある。これに加えて、各種の両立支援策を評価する際のアプローチが他分野と大きく異なる点も理由であろうと考える。このような分野間の違いについての相互理解が深まれば、領域をまたがる研究者同士の協業が容易となり、研究から得られる知見をワーク・ライフ・バランスの実現に役立てることにもつながると期待される。

そこで本稿では、経済学的アプローチの特徴を紹介した後、経済学分野でのワーク・ライフ・バランス研究の系譜をたどり、最後に、直近の政策トピックとして2019年に施行される労働基準法改正における長時間労働対策について考察する。なお、政治経済学あるいはフェミニスト経済学ではワーク・ライフ・バランスについて多くの知見が蓄積されているが⁽¹⁾、本稿で経済学に言及する際には特記せずに主として新古典派経済学を念頭に置いて論じることとする。

(1) Waring (1988), 原 (2009, 2016) などを参照。

1 経済学とワーク・ライフ・バランス

(1) 経済学的アプローチの特徴

経済学的アプローチの際立つ特徴は、効率性と公平性の双方を重視する点にある。保育所や育児休業制度を代表とする両立支援策の多くは、社会福祉政策と労働政策に深く関わっている。それだけに、社会経済的弱者のニーズに応えているか、あるいは低所得層により多くの分配がなされているかという公平性の観点からの評価が優先されがちである。しかし、公平性の観点から望ましいとされる施策でも、それが人々の行動変化を通じて効率性を阻害している例は少なくない。

たとえば認可保育所の保育料は、実際の保育に要する費用よりも大幅に低く設定されているので低収入の母親でも保育所を利用して就労することができる。その一方で、現在の保育料が需要と供給を一致させる均衡保育料よりも低いために保育サービスに対する超過需要が発生し、待機児童を生んでいる（周・大石 2005）。限りある資源を有効に活用するという効率性の観点からは、保育サービスの限界費用を上回る限界収入を稼げる親だけが保育所を利用することが望ましいという結論が導かれる。このように、効率性と公平性はしばしばトレード・オフの関係になるが、どちらを優先するかについて経済学は解答を与えるわけではない。それでも、両方の視点から人々の判断に資する材料を理論面あるいは実証面で提供できることが経済学の強みであり役割であるといえよう。

経済学ではまた、ある制度が他の経済主体に及ぼす影響や他の経済主体からのフィードバックを重視する。育児休業制度に目を向けると、この制度によって以前であれば出産退職していた女性労働者が就業を継続できるようになる一方で、制度導入を義務付けられた企業側には、女性の採用を抑制したり、女性労働者を生産性以下の割安な賃金で雇ったりするインセンティブが生じる（Gruber 1994；森田 2005；大石 2005）。企業に両立支援の拡充を求める声は多いが、それらの施策が従業員の離職率低下やスキルの維持を通じて生産性の向上などの便益を企業にもたらさない限り、企業側には導入するインセンティブが生じない。そのような状況で両立支援策を企業に義務付けると、女性労働者の雇用や賃金が抑制される可能性がある。この例にみるように、経済フィードバックを考慮せずに制度を設計すると、よかれと思って導入された施策が思わぬ主体間の副作用を生むことが現実社会には多々ある。

さらに、近年発展が著しい行動経済学的アプローチを用いて、経済合理的な行動を人々がとらない可能性を考慮した分析も盛んに行われている（大竹 2017）。行動経済学的アプローチによる分析例としては「現在バイアス」という、時間についての認知の偏りの研究がある。大竹・奥平（2009）は、子どもの頃に夏休みの宿題を先延ばしする傾向のあった人は、月 60 時間以上の残業をする確率が高いことを明らかにした。黒川・佐々木・大竹（2017）は、ある企業の人事データと従業員データをマッチングさせたデータセットを用い、子どもの頃に先延ばし行動をしていた人は深夜残業をしやすいことを見出し、そうした知見に基づいて行動経済学的特性を考慮した長時間労働対策のあり方を検討している。

実証面に目を向けると、計量経済学的手法の発展により、経済学分野での制度評価においては内

生性バイアスや自己選抜バイアスの除去に格段の注意が払われるようになっている（小原 2017；山本 2015；田中 2015）。ワーク・ライフ・バランスを巡る議論では、いわゆる「見せかけの相関」に過ぎない事象をもって政策実施の根拠とされている例も見受けられるが、経済学分野の実証分析では、生じうるバイアスを排除して制度の効果を計測することに大きな努力が払われる傾向にある。

（2） 経済学における「ワーク」「ライフ」「バランス」

伝統的な労働供給モデルでは、個人は効用を最大化するように自分の持ち時間を労働と余暇に配分すると考える。労働は不効用をもたらす半面、得られた賃金で財やサービスを購入することが可能となり、そうした消費から個人は効用を得る。また、余暇はそれ自体が効用をもたらすものとされている。したがって、経済学において「ワーク」とは、報酬を伴う労働を意味する⁽²⁾。ここで賃金は、余暇の機会費用となる（テレビを1時間視聴することの金銭価値は、その時間を仕事に充てていたら得られたであろう賃金である）。

つぎに、「ライフ」に目を向けると、従来の労働（labor）と余暇（leisure）の二分法では捉えられない多様な活動が含まれていることに気が付く。具体的には、純粋な余暇のほかに①家事・育児・介護などの家計内生産（household production）、②睡眠、スポーツ、食事、医療機関の受診など健康投資に関わる活動⁽³⁾、③学習、自己啓発などの企業外での人的資本投資、などを列挙することができる。このうちワーク・ライフ・バランスとの関係で特に重要なのは家計内生産であろう。

ノーベル経済学賞を受賞したBecker（1965）をはじめとする経済学者らは、余暇とされてきた時間の多くが家事や育児などの家計内生産のための労働に費やされていることに着目し、持ち時間を市場労働に費やす時間と家計内生産に費やす時間、そして純粋な余暇の3つに分けることを提唱した。社会学者であるHochschild & Manchung（1989）が名付けた「第2の仕事（The second shift）」は、経済学における家計内生産のための労働に該当する。

付言すると、家計内生産に費やす時間のうち、子どものケアに費やす時間を掃除・洗濯などの家事とは分けて分析する研究も増加している（Connelly & Kimmel 2010）。その理由は主に3つある。第1に、子どものケアは市場労働や家計内生産のための労働とは異なり、その行動自体から親が楽しみや喜び（効用）を得られるという面がある。第2に、洗濯や掃除などの家事は週末にまとめてするなどの集約化が可能であるのに対し、子どもをお風呂に入れたり寝かしつけたりする行為は集約化できず、毎日行わなければならない。第3に、子どものケアには、子ども自身の資質の向上をもたらすという人的資本投資としての側面がある。親は自分自身の時間や市場で調達できる財やサービスを用いて、「質の高い子ども」を生産するのである（Becker & Lewis 1973）。

さいごに、「バランス」の概念について考える。経済学においては時間的な等しさという意味での「バランス」を重視する発想はない。効用最大化の結果としてワーカホリックのように労働と余暇への時間配分が極端にアンバランスになったとしても、後述する外部性をもたない限り、問題があると捉えられることはない。

(2) このような有償労働・無償労働の捉え方についてフェミニスト経済学の立場から Waring（1988）は厳しい批判を展開している。

(3) 睡眠も重要な健康投資として位置づけることができる（Mullahy & Robert 2010）。

これと関連して、生活時間配分の意味決定主体の問題がある。経済学の単一世帯モデル (unitary household model) では、夫婦は一つの効用関数を共有する一つの経済主体として行動すると考える。夫と妻それぞれの労働生産性と家事生産性に格差がある場合、家計としての効用最大化の結果として専業主婦家庭が生まれることも十分ありうる。この場合、夫と妻の生活時間配分がどれだけアンバランスであろうとも、経済合理性に基づき自由に意思決定をした結果なので、政策的に「是正」すべきだ (たとえば「法律で夫に一定時間の家事労働を義務付ける」など) というインプリケーションは導かれない。この点も、個人としての生活時間配分を考えるワーク・ライフ・バランスの概念との間にギャップが生じる理由となっている⁽⁴⁾。

(3) 外部性と政策介入

それではなぜ、経済学者もワーク・ライフ・バランス政策について発言するのであるだろうか。それは第1に、ワーク・ライフ・バランスが実現しにくい背景には市場の失敗 (負の外部性) があると考えているからである。具体的には、長時間労働の外部性が問題視されている。前述したように、経済学ではワーカホリックも合理的な選択として許容される。しかし、ワーカホリックの存在によって周囲の労働者の働き方に負の外部性が及べば、政策介入も正当化される。たとえば上司がワーカホリックであるために、部下も長時間労働をせざるを得なくなるようなケースである。職場がこのような状況で従業員の帰宅が遅くなると、彼／彼女の家族のワーク・ライフ・バランスにも悪影響が及ぶようになる。

このほかにも、長時間労働による疲労が事故や災害という形で負の外部性を社会にもたらす場合もある。そのような観点から、バスやタクシー、トラック運転手など輸送関係の職業における安全を確保するための勤務時間規制は正当化されている。

さらに、行動経済学の知見が明らかにしているように、現在バイアスをもつ労働者が健康を害するほどに働きすぎてしまう場合も、第三者の介入が正当化されうる。ホワイトカラー労働者のパネル調査を使用した Kuroda & Yamamoto (2016) は、週労働時間が 50 時間を超えると労働者のメンタルヘルスが顕著に悪化する一方で仕事満足度はむしろ上昇していくことを見出している。すなわち、仕事満足度が高いとしても、それが合理的な判断に基づく最適な状態であるとは限らないことが示唆される。

2 ワーク・ライフ・バランス研究の系譜

(1) 女性労働とワーク・ライフ・バランス

第2節では、経済学分野の研究においてワーク・ライフ・バランスがどのような文脈で取り上げられてきたかを明らかにする。

経済学分野の研究において、ワーク・ライフ・バランスはまず、女性労働との関連で取り上げら

(4) 夫婦がそれぞれ異なる選好をもち、夫婦間の交渉力が各人の生活時間配分を決定すると考えるモデル (コレクティブ・モデル collective model) も提唱されており (Chiappori 1988, 1992; Blundell et al. 2007), コレクティブ・モデルの現実妥当性を支持する実証研究も出ている。

れてきた。女性の労働参加の増加は、第二次世界大戦後の先進諸国における最も大きな社会経済変化の一つである（大石 2017）。1940 年のアメリカでは女性は労働力人口の 4 分の 1 を占めるに過ぎなかったが、1995 年には 46% を占めるようになった（Blau & Ehrenberg 2000）。日本においても、女性就業率は 1970 年代半ば以降上昇トレンドを保ち、今日では労働力人口の 44%（2017 年）を女性が占めている。このような変化は、主に子どもをもつ女性の労働参加によってもたらされたため、仕事と家庭責任の両立を巡る問題に研究関心が集まることとなった。

経済学分野の研究では、労働市場のアウトカム指標としての雇用や賃金、失業（あるいは就業中断）に注目し、それらの男女間格差を取り上げる傾向がある。たとえば賃金については、諸要因の影響を除去した後でも、結婚している男性は独身男性よりも高賃金であるという「男性の結婚プレミアム（marriage premium）」の存在が知られている（Korenman & Neumark 1991）。同様に、子どものいる男性は子どものいない男性よりも高賃金であるのに対し、子どものいる女性は子どものいない女性よりも低賃金であることが知られており、それぞれ「父親賃金プレミアム（fatherhood wage premiums）」「母親賃金ペナルティ（motherhood wage penalty）」と呼ばれている（Sigle-Rushton & Waldfogel 2007；Hodges & Budig 2010）。家庭をもつことがなぜ男性と女性とで異なる影響を賃金にもたらすのか、その背景を追究する研究が多数行われてきた。「母親賃金ペナルティ」については、出産前後の就業中断の影響が示唆されるため、産前産後休業⁽⁵⁾や育児休業制度、そして保育サービスの利用可能性など個別の制度が女性労働者の就業継続や賃金に及ぼす影響についての実証研究が行われている（Klerman & Leibowitz 1999；Blau & Robins 1988；大石 2003；森田 2005；武内・大谷 2008；宇南山 2011；Asai, et al. 2015）。

このような実証分析においては、見せかけの相関を捉えてしまうことのないように個人の異質性を考慮することが重要となる。賃金を例にとれば、子どものいる女性といない女性のグループ間で賃金を比較しても「母親賃金ペナルティ」を正しく把握することはできない。学歴や配偶者所得など諸要因をコントロールしたうえで、母親になる女性はもともと仕事へのアタッチメントが低いといった観察されない性向をもっているかもしれず、その影響で低賃金になっている可能性がある。この問題を解決するには、個人を追跡したパネルデータを用いて、出産後に（諸要因をコントロールしたうえで）賃金低下がみられるかを検討しなければならない。アメリカのパネルデータを用いた Anderson, et al. (2003) は、出産後の就業中断や転職による人的資本の低下と観察されない個人の異質性を合わせると「母親賃金ペナルティ」の 6 割弱を説明できるとしている。これに対し、「消費生活に関するパネル調査」（家計経済研究所）を用いた武内・大谷（2008）は、出産退職をした女性には賃金ペナルティが生じているのに対し、育児休業を取得して就業継続した女性労働者の賃金ペナルティは小さいと報告している。

両立支援策としての保育サービス拡充の効果についても、見せかけの相関の問題が付随する。都道府県別データを用いて母親就業率と保育所定員率の関係を図に描くと正相関があることから、保

(5) アメリカは主要先進国の中で唯一の有給の産前産後休暇をもたない国である。1993 年に施行された Family and Medical Leave Act (FMLA) において初めて国レベルで 12 週間の無給の産後休業が取得できるようになったが、取得するには一定の条件が付けられている。州レベルでは、より充実した産休制度を整備しているところもある。

育サービスを拡充すれば母親の就業率が上昇するのではないかという期待がしばしば政策担当者から表明される。しかし、一時点におけるクロスセクションの相関があっても、それぞれの都道府県に特有の要因が母親就業率と保育所定員率の双方に影響している可能性は否定できない。そこで特有の要因をコントロールするために都道府県別のパネルデータを使用する研究が増加している（宇南山 2011；Asai et al. 2015；Nishitateno & Shikata 2017）。この中で Asai et al. (2015) は、都道府県の観察されない異質性をコントロールすると、少なくとも 1990～2010 年の期間については、保育サービスの拡充が母親就業率を有意に引き上げたとはいえないと結論している。

(2) 少子化対策とワーク・ライフ・バランス

つぎに、日本に特有の文脈として、少子化対策との関連でもワーク・ライフ・バランスの有効性が議論されてきた。1990 年の「1.57 ショック」以降、「エンゼルプラン」をスタートとして日本ではさまざまな少子化対策が講じられている（大石・守泉 2011）。そうした中で、仕事と家庭のトレード・オフが子どもをもつことの機会費用を高め⁽⁶⁾、出生率低下を招いているという認識が広まり、育児休業制度の拡充や保育サービスの量的拡充などの両立支援策が展開された。それらの施策が出生行動に及ぼす影響に着目し、出産の有無や子ども数をアウトカム指標とする実証研究が蓄積されている。中でも育児休業制度に関しては、職場環境に注目する研究が多い（詳細なサーベイとして伊達・清水谷 2005；野口 2007；酒井・高畑 2011）。というのも、労働者の権利として法的に育児休業が保障されていても、取得しにくい職場環境のもとでは出産退職しがちだからである。そこで企業の両立支援に対する姿勢をあらわす指標として「就業規則に育児休業制度の規程があるか」という変数を作成し、それが従業員の就業継続や子ども数などのアウトカム指標に及ぼす影響を把握する手法が採用されている。また、育児休業制度に加えて、短時間勤務制度や勤務時間の繰り上げ・繰り下げ、在宅勤務制度などの多様な両立支援策の効果を計測する研究もある。これまでの研究では、育児休業制度の規程があることや、企業における両立支援策の充実は出生に有意に正の影響を及ぼしているとする研究が多い。ただし、出生確率をどの程度引き上げるかについては、明示的に議論していない研究も多い（酒井・高畑 2011）。

次々と少子化対策が展開されても出生率の低下に歯止めはかからず、2006 年には統計開始以来最低の出生率（1.26）を記録した。2007 年にはワーク・ライフ・バランス憲章が制定されたものの、翌年秋に日本経済はリーマン・ショックに見舞われ、企業業績は悪化した。こうした中で両立支援策の「パフォーマンス」に注意が向けられるようになる。すなわち、両立支援策が単に出生を促進するだけでなく、従業員の生産性を引き上げたり、企業業績にプラスの影響を与えたりするかどうか問われるようになった。折しも企業の大規模長期パネルデータや、企業データと労働者データをマッチングさせたデータベース（employer-employee matched data）が日本においても整備されてきたため、この分野の研究が進展している（黒田・山本 2014）。

企業の両立支援策の充実度や職場環境が従業員の出生意欲や企業業績に与える影響を実証的に把握しようとする場合、自己選抜バイアスや内生性バイアスにどう対処するかが問題となる。たとえ

(6) 内閣府「国民生活白書」（平成 17 年）では、大卒女性労働者の出産退職の機会費用を 2 億 2,700 万円と試算している。

ば、もともと出産意欲と就業継続意欲の高い女性ほど、両立支援策の充実した企業を選んで就職している可能性がある。また、両立支援策の整備が出生増をもたらすのではなく、出産意欲の高い女性従業員が多いことが企業に両立支援策の導入を促すという逆の因果関係があるかもしれない。同様に、両立支援策の充実が企業の業績を改善するのではなく、業績が好調な企業ほど経営に余裕があるので両立支援に力を入れているかもしれない。いずれの場合も、両立支援策の効果はバイアスの存在によって過大に推定されてしまう。これを避けるために黒田・山本（2014）は、長期にわたる大規模企業パネルデータを用いてワーク・ライフ・バランス施策の導入が企業の全要素生産性を上昇させたかどうかを検討している。その結果、ワーク・ライフ・バランス施策の導入は一律に企業の生産性を高めるわけではなく、中小企業などでは生産性を低下させているケースもあることを明らかにしている。一方、野口（2007）はパネルデータを使用する代わりに傾向スコアマッチングという統計的手法を用いてバイアスの問題に対処し、企業の両立支援策が従業員の出生確率（子どもがいる確率）に及ぼす影響を把握している。その結果、育児休業制度や短時間勤務制度などの施策の影響は有意ではなく、会社による託児所利用の支援や在宅勤務制度などの施策のみが出生確率を10%程度有意に引き上げる効果をもってると報告している。これについて酒井・高畑（2011）は、託児所の設置などのように実施が容易ではなく、しかも10%程度の効果しかもたない「高価な制度」を推進すべきかどうかについて疑問を投げかけている。

（3）労働者の健康とワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスを巡る第3の文脈は、労働者の健康（メンタルヘルスを含む）問題である。産業医学分野では長時間労働は脳血管疾患や心疾患などの疾病リスクを上昇させるとともに、睡眠時間の減少や疲労・心身不調との関連が強いことが報告されている（岩崎 2008）。長時間労働とメンタルヘルスの関係についても、両者の間に有意な関係を見出す研究が近年増加してきている（詳細なサーベイとして黒田 2017）。

American Time Use Survey を用いた研究では、賃金支払いを伴う労働時間の長さは睡眠時間の最も有力な予測要因とされている（Basner et al. 2007）。つまり、長時間労働をすると生活時間が圧縮され、睡眠時間が短くなりやすい。疫学分野では、睡眠時間が短いことが高齢期の認知症リスクや癌のリスク、肥満になるリスクを有意に引き上げるとする研究がある（Virta, et al. 2013；Kakizaki et al. 2008；Redline & Berger 2014）。それだけでなく、短時間睡眠は産業事故リスクとも有意な関係にある（駒田・井上 2007）⁽⁷⁾。

長時間労働が健康に与える影響をバイアスを排除して把握するには、個人を追跡したパネルデータによる分析が必要となる。同じ時間就労したとしても、個人間で体質やストレス耐性などの観察されない性質は異なるので、誰もが疾病を発病するとは限らない。このため、Kuroda & Yamamoto（2016）はパネルデータを使用して個人間の異質性をコントロールしている。そのような対処をした後でも、週労働時間が50時間を超えるとメンタルヘルスが悪化する傾向にあることを明らかにしている。

(7) Wong & Kelloway（2016）のサーベイでは、睡眠時間が極端に短い場合と長い場合のいずれについても、産業事故リスクが上昇するとしている。

3 労働基準法改正とワーク・ライフ・バランス

2018年6月の国会で労働基準法改正を含む「働き方改革関連法案」が可決され、2019年から労働時間に上限規制が設けられることとなった。第3節では、上限規制を含めて長時間労働対策のあり方を考察する。

日本の企業では企業内訓練による労働者のスキル蓄積が重視されるため、いわゆる日本的雇用慣行と呼ばれる長期的な雇用関係が維持されてきた。労働者にとって長期の雇用保障は生活の安定をもたらすという点で望ましいものの、企業側は不況期に雇用保蔵をすることを見越して平時から雇用量を絞りがちになるので、恒常的に長時間労働が行われやすいという批判がある（八代1997）。さらに、日本企業の特徴として昇進する者としめない者の選別時期が遅く、入社してから長期にわたる競争を強いられることも長時間労働の要因になっているという指摘がある（脇坂2011）。

伝統的経済学では、競争的な労働市場においては労働者の意に沿わない長時間労働は発生しないと考えられている。長時間労働を強いるような企業からは人材が流出するので、労働者の不満に耳を傾けて長時間労働を見直さない限り、その企業は市場から淘汰される。つまり労働者にはexit or voice（離脱か発言か）（Hirschman 1970）の選択があることが想定されている。しかし日本では転職市場は発達していないため離脱が難しい一方で、労働組合組織率の低下により発言の機会が減少しており、長時間労働を解消するうえで第三者の役割が増しつつある状況にある。

長時間労働を解消するための介入としては、時間外労働の割増率を引き上げる価格政策と、時間外労働に制限を設ける数量政策の二つが考えられる。諸外国の実証研究では、時間外割増率の労働時間に与える効果について明確な結論には至っていない（佐々木2008）。日本における研究では、割増率引き上げが、対象労働者の労働時間を削減する効果があるとする研究が多い（Kawaguchi et al. 2008；黒田・山本2014）。問題はさまざまな形での適用除外が存在することで、そのため割増率引き上げの実効性には疑問も呈されている（黒田2017）。

今回成立した労働基準法改正では、時間外労働に初めて上限規制という形の数量規制が設けられることになった。しかしその内容は非常に複雑で善意の労務管理者であっても意図せずに違反してしまうのではないかと懸念が出されている。加えて、おおむね月100時間、あるいは2～6か月平均で80時間という上限は労災認定基準を参考としているに過ぎず、医学的な根拠に乏しい。労災認定基準未満でも長時間労働が健康やメンタルヘルスを悪化させることは本稿で紹介したものを含めてさまざまな研究が示しているところである（馬2009；亀坂・田村2016）。むしろ、労働者の健康という観点からは、努力義務とされた勤務間インターバルのほうが上限規制よりも望ましい。これについて勤務間インターバル導入は企業における人員配置の柔軟性を失わせるという見解もでていますが、日々一定時間の休息や睡眠を確保することで、疲労やストレスによる労働者の生産性の低下を抑えられるという、企業にとってのメリットもある⁽⁸⁾。さらに、固定費の大きい企業が不況期の雇用保蔵に備えるバッファとして平時から長時間労働を行っていることを示唆する研究

(8) イギリスの工場労働者を対象とするPencavel (2016)の研究では、前週に長時間労働を行うと、翌週の生産性が低下することを明らかにしている。

もあり（黒田・山本 2014）、労使の協調のもとに人的資源管理を見直せば、企業経営の柔軟性を損なうことなく勤務間インターバルを導入できる可能性がある。ワーク・ライフ・バランスの実現には、労働者だけでなく企業の取り組みが不可欠であるが、それぞれの主体が直面する制約やインセンティブを解き明かしていく経済学のアプローチが貢献できるところは少なくないと思われる。

（おおいし・あきこ 千葉大学大学院社会科学研究院教授）

【参考文献】

- 岩崎健二（2008）「長時間労働と健康問題」『日本労働研究雑誌』No.575, 39-48。
- 宇南山卓（2011）「結婚・出産と就業の両立可能性と保育所の整備」『日本経済研究』（65）, 1-22。
- 大石亜希子（2003）「母親の就業に及ぼす保育費用の影響」『季刊社会保障研究』39（1）, 55-69。
- 大石亜希子（2005）「社会保険・税制におけるジェンダー」木本美喜子ほか編『講座 現代の社会政策第4巻 社会政策のなかのジェンダー』明石書店, 158-179。
- 大石亜希子（2017）「1980年代半ば以降の雇用共稼ぎの増加とその背景」『日本労働研究雑誌』No.689, 4-16。
- 大石亜希子・守泉理恵（2011）「少子社会における働き方——現状と課題」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』東京大学出版会, 13-29。
- 大竹文雄（2017）「労働経済学への行動経済学的アプローチ」川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』有斐閣, 367-391。
- 大竹文雄・奥平寛子（2009）「長時間労働の経済分析」鶴光太郎・樋口美雄・水町一郎編『労働市場制度改革』日本評論社, 179-195。
- 亀坂安紀子・田村輝之（2016）「労働時間と過労死不安」ESRI Discussion Paper, No.325。
- 黒川博文・佐々木周作・大竹文雄（2017）「長時間労働者の特性と働き方改革の効果」『行動経済学』10, 50-66。
- 黒田祥子（2017）「長時間労働と健康、労働生産性との関係（2016年労働政策研究会議報告労働時間をめぐる政策課題）——パネルディスカッション」『日本労働研究雑誌』No.679, 18-28。
- 黒田祥子・山本勲（2014）『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社。
- 小原美紀（2017）「エビデンス・ベースの労働政策のための計量経済学」川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』有斐閣, 286-312。
- 駒田陽子・井上雄一（2007）「睡眠障害の社会生活に及ぼす影響」『心身医学』47（9）, 785-791。
- 酒井正・高畑純一郎（2011）「働き方と家族形成の関係」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』東京大学出版会, 31-61。
- 佐々木勝（2008）「割増率の上昇は残業時間を減らすか？」『日本労働研究雑誌』No.573, 12-15。
- 周燕飛・大石亜希子（2005）「待機児童問題の経済分析」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会, 185-208。
- 武内真美子・大谷純子（2008）「両立支援制度と女性の就業二極化傾向」『日本労働研究雑誌』No.578, 67-87。
- 伊達雄高・清水谷諭（2005）「日本の出生率低下の要因分析——実証研究のサーベイと政策的含意の検討」『経済分析』No.176, 93-135。
- 田中隆一（2015）『計量経済学の第一歩——実証分析のススメ』有斐閣ストゥディア。
- 日本学術会議（2017）「労働時間規制の在り方に関する報告」平成29年（2017年）9月25日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。
- 野口晴子（2007）「企業による多様な「家庭と仕事の両立支援策」が夫婦の出生行動に与える影響——労働組合を対象とした調査の結果から」『季刊社会保障研究』43（3）, 244-260。
- 原伸子（2009）「福祉国家の「変容」と「ワーク・ライフ・バランス」の論理——雇用・家族・ジェンダー

- (特集 福祉国家の転型と再生) 『季刊経済理論』 45 (4), 45-56。
- 原伸子 (2016) 『ジェンダーの政治経済学——福祉国家・市場・家族』 有斐閣。
- 馬欣欣 (2009) 「長時間労働は労働者のメンタルヘルス問題をもたらすか」 樋口美雄・瀬古美喜・照山博司 編 『日本の家計行動のダイナミズム V 労働市場の高質化と就業行動』 慶應義塾大学出版会, 105-145。
- 森田陽子 (2005) 「育児休業法の規制側面」 『日本労働研究雑誌』 No.536, 123-136。
- 八代尚宏 (1997) 『日本的雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』 日本経済新聞社。
- 山本勲 (2015) 『実証分析のための計量経済学』 中央経済社。
- 協坂明 (2011) 『労働経済学入門——新しい働き方の実現を目指して』 日本評論社。
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2003) “The motherhood wage penalty revisited : Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility”, *ILR Review*, 56 (2), 273-294.
- Asai, Y., Kambayashi, R., & Yamaguchi, S. (2015) “Childcare availability, household structure, and maternal employment”, *Journal of the Japanese and International Economies*, 38, 172-192.
- Basner, M., Fomberstein, K. M., Razavi, F. M., Banks, S., William, J. H., Rosa, R. R., & Dinges, D. F. (2007) “American time use survey : Sleep time and its relationship to waking activities”, *Sleep*, 30 (9), 1085-1095.
- Becker, G. S. (1965) “A theory of the allocation of time”, *The Economic Journal*, 493-517.
- Becker, G. S., & Lewis, H. G. (1973) “On the interaction between the quantity and quality of children”, *Journal of Political Economy*, 81 (2, Part 2), S279-S288.
- Blau, D. M., & Robins, P. K. (1988) “Child-care costs and family labor supply”, *The Review of Economics and Statistics*, 374-381.
- Blau, F. D., & Ehrenberg, R. G. (Eds.) (2000) *Gender and Family Issues in The Workplace*, Russell Sage Foundation.
- Blundell, R., Chiappori, P. A., Magnac, T., & Meghir, C. (2007) “Collective labour supply : Heterogeneity and non-participation”, *The Review of Economic Studies*, 74 (2), 417-445.
- Chiappori, P. A. (1988) “Rational household labor supply”, *Econometrica*, 63-90.
- Chiappori, P. A. (1992) “Collective labor supply and welfare”, *Journal of Political Economy*, 100 (3), 437-467.
- Connelly, R., & Kimmel, J. (2010) *The Time Use Of Mothers in the United States at the Beginning of the 21st Century*, WE Upjohn Institute.
- Gruber, J. (1994) “The incidence of mandated maternity benefits”, *The American Economic Review*, 622-641.
- Hirschman, A. O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press.
- Hochschild, A. R., & Manchung, A. (1989) *The Second Shift : Working Women and the Revolution at Home*, New York : Viking.
- Hodges, M. J., & Budig, M. J. (2010) “Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings”, *Gender & Society*, 24 (6), 717-745.
- Kakizaki, M., Inoue, K., Kuriyama, S., Sone, T., Matsuda-Omori, K., Nakaya, N., Fukudo, S., & Tuji, I. (2008) “Sleep duration and the risk of prostate cancer : The Ohsaki Cohort Study”, *British Journal of Cancer*, 99 (1) : 176-178.
- Kawaguchi, D., Naitō, H., Yokoyama, I., & Kenkyujo, N. K. S. S. (2008) “Labor market responses to legal work hour reduction : Evidence from Japan”, *ESRI Discussion Paper Series*, No.202.
- Klerman, J. A., & Leibowitz, A. (1999) “Job continuity among new mothers”, *Demography*, 36 (2), 145-155.

- Korenman, S., & Neumark, D. (1991) "Does marriage really make men more productive?", *Journal of Human Resources*, 282-307.
- Kuroda, S., & Yamamoto I. (2016) "Why do people overwork at the risk of impairing mental health?", *RIETI Discussion Paper Series*, 16-E-037.
- Mullahy, J., & Robert, S. A. (2010) "No time to lose : Time constraints and physical activity in the production of health", *Review of Economics of the Household*, 8 (4), 409-432.
- Nishitateno, S., & Shikata, M. (2017) "Has improved daycare accessibility increased Japan's maternal employment rate? Municipal evidence from 2000-2010", *Journal of the Japanese and International Economies*, 44, 67-77.
- Pencavel, J. (2016) "Recovery from work and the productivity of working hours", *Economica*, 83 (332), 545-563.
- Redline, S., & Berger, N. A. (Eds.) (2014) *Impact of Sleep and Sleep Disturbances on Obesity and Cancer*, Springer New York.
- Sigle-Rushton, W., & Waldfogel, J. (2007) "Motherhood and women's earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic countries", *Feminist Economics*, 13 (2), 55-91.
- Virta, J.J., Heikkila, K., Perora, M., Koskenvuo, M., Raiha, I., Rinne, J.O., & Kaprio, J. (2013) "Midlife sleep characteristics associated with late life cognitive function", *Sleep*, 36 (10), 1533-1541.
- Waring, M. (1988) *If Women Counted : A New Feminist Economics*, Harper & Row. (邦訳 M. ウォーリング著／篠塚英子訳『新フェミニスト経済学』東洋経済新報社, 1994年。)
- Wong, J. H., & Kelloway, E. K. (2016) "Fatigue and safety at work", In Barling, J., Barnes, C., Carleton, E. (Eds.), *Work and Sleep : Research Insights for the Workplace*, Oxford University Press.