

ホワイトカラーエグゼンプション と過労死等防止対策推進法 の経済的背景

山口大学 経済学部 教授

馬田 哲次



専門は理論経済学。マルクスの理論をベースに近代経済学の手
法を応用して、新古典派経済学に対抗する経済学を模索中。

ホワイトカラーエグゼンプションが議論されています。またそれと一見
矛盾する過労死等防止対策推進法が2014年11月1日より施行されま
した。

ホワイトカラーエグゼンプションは労働時間ではなく仕事の成果に応じて
賃金を決める制度で、野党等は「残業ゼロ法案」と批判しています。厚生労
働省の労働基準法改正案によると、ホワイトカラーエグゼンプションの導入
企業は「1年を通じ104日以上の日休の確保」等の必要な措置を講ずる必要
があります。

過労死等防止対策推進法では、「政府は、過労死等の防止のための対策を効
果的に推進するため、大綱を定めなければならない」とされ、2015年5月
25日に第5回過労死等防止対策推進協議会で過労死等の防止のための対策
に関する大綱（案）が議論されています。

本稿では、このような矛盾する法律が議論される経済的な背景についてマ
クロ経済学（1国全体のGDP、物価水準、失業率等がどのように決まるか説
明する経済学）とミクロ経済学（個別の企業や家計の行動から供給曲線や需

要曲線を導出し、価格が自由に動けば基本的に市場メカニズムにより需要と
供給は一致すると考える経済学）の理論を基に説明しますが、通常のマクロ
経済学、ミクロ経済学では、このことを十分に説明できないので、通常のマ
クロ経済学を少し修正した理論と、通常のミクロ経済学を紹介し問題点を説
明したうえで、筆者独自の理論を用いて説明します。そして、今後の方向性
について議論します。

まず、マクロ経済学の理論を説明します。以下では、議論を複雑にしな
いために、民間投資、政府支出、輸出、輸入、税は他の変数に影響を
受けないと仮定します。通常のマクロ経済学の理論では、賃金を明示的に扱
うことは少ないのですが、それを明示しているのが通常のマクロ経済学の理
論と異なっている点です。海外との所得のやり取りを考えると少し複雑にな
るので、それを無視して考えると、GDP、民間消費、民間投資、政府支出、
純輸出（輸出－輸入）の間には、

$$\text{GDP} = \text{民間消費} + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (1)$$

という関係があります。

民間消費は可処分所得（賃金から税を引いたもの）の一定割合なので、民
間消費と可処分所得の比率（消費性向）を c とおくと、

$$\text{民間消費} = c \times (\text{賃金} - \text{税}) \quad (2)$$

になります。

また、GDPは、簡単に考えると、利潤と賃金の和なので、

$$\text{GDP} = \text{賃金} + \text{利潤} \quad (3)$$

となります。

したがって、(1)、(2)、(3)より、

$$\text{賃金} + \text{利潤} = c \times (\text{賃金} - \text{税}) + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (4)$$

となり、

$$\text{利潤} = (c - 1) \times \text{賃金} - c \times \text{税} + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (5)$$

となります。

$$\text{独立支出} = -c \times \text{税} + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (6)$$

とくと、

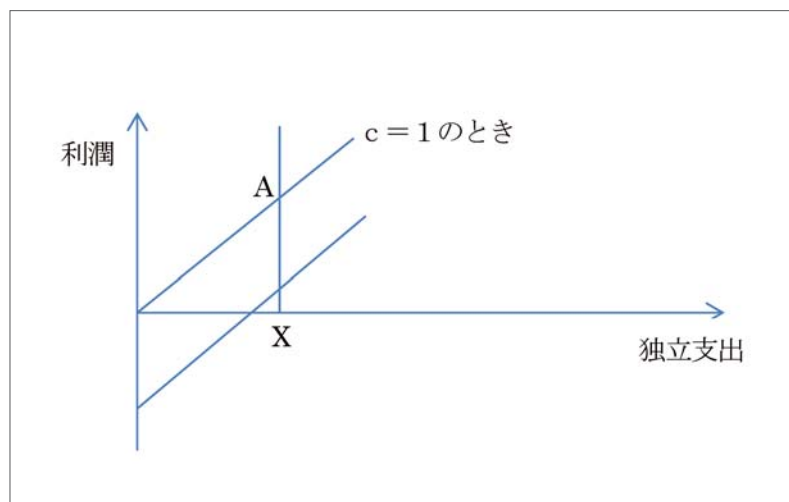
$$\text{利潤} = (c - 1) \times \text{賃金} + \text{独立支出} \quad (7)$$

となります。 $0 \leq c \leq 1$ なので、 c が 1 に等しいときは、利潤は独立支出に等しく、 c が小さくなるにつれて小さくなります。

図で書くと、図 1 のようになります。横軸が独立支出、縦軸が利潤で、上の斜線が、 $c = 1$ のときの線で、下の斜線が、 c が 1 よりも小さいときの線です。独立支出が経済全体の利潤の上限を決めます。例えば、独立支出の大きさが X のときは、 c が 1 の時が利潤は最大（点 A）で、 c が小さいほど利潤は小さくなります。

高度経済成長時代では、国内でテレビ、自動車、冷蔵庫等の耐久消費財に対する需要は大きく、国内での設備投資も増加していました。また、同時にそれらの輸出も増加していました。その結果、経済全体の利潤も大きくなりました。

図 1 独立支出、利潤、消費性向の関係



ところが、耐久消費財の普及、円高による海外からの輸入の増加、輸出の減少等により、民間投資も伸び悩み、それらを下支えしている政府支出も財政赤字のため増やすことが難しくなります。

アベノミクスの第 1 の矢は、金融を緩和し、期待インフレ率を高め、期待実質利子率を引き下げることにより、円安を進め、輸出を増やそうという政策です。

輸出を増やすと言っても、数量はあまり増えず、為替レートが円安になることにより、受け取る円が増えることになります。1 ドルの財が 1 つ売れたとき、1 ドル 80 円であれば 80 円の収入ですが、1 ドル 120 円であれば 120 円の収入になります。

輸出量がそれほど増えるわけではないので、生産量を増やすための設備投資は増えません。輸出業者は儲かるので、そこで働く労働者の賃金が高くなれば、民間消費が増えることによって、経済全体へその効果が波及することが期待できます。また、下請け企業が大企業に納入する部品等の価格が高くなれば、下請け企業の経営も楽になります。さらに、株価が上昇すれば、株式保有者の消費が増えることも期待できます。

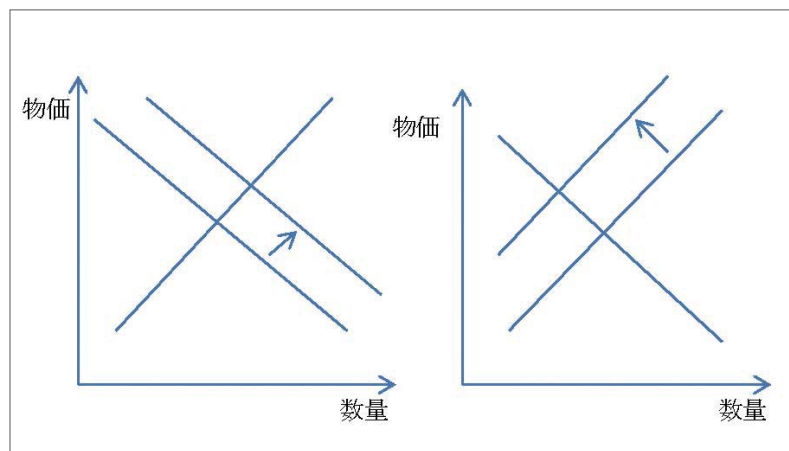
このような波及効果が働かなければ、輸入品の価格が高くなるので、輸入品を原料とする消費財等の価格が高くなります。

経済学のテキストでおなじみの需要曲線と供給曲線を使うと、輸出数量が増えないときの円安の効果は、図 2 のようになります。左の図のように需要曲線が右上にシフトするインフレではなく、右の図のように供給曲線が左上にシフトすることによるインフレになります。経済活動は停滞することになります。

まとめてみると、独立支出が小さくなると、経済全体での利潤は小さくなるので、その小さくなった利潤を企業で奪い合う構造になります。アベノミクスの効果は、輸出企業には、円安により恩恵をもたらすものの、輸入企業では輸入価格が高くなり、輸入価格の上昇を販売価格に転嫁できなければ、経営は厳しくなります。転嫁できれば、価格は上昇しますが、数量は減少します。輸出企業で働く労働者の賃金が上昇すれば、その効果が経済全体に波

及していく可能性があります。賃金が上昇しないとその効果は輸出企業にとどまります。

図2 物価上昇のタイプ



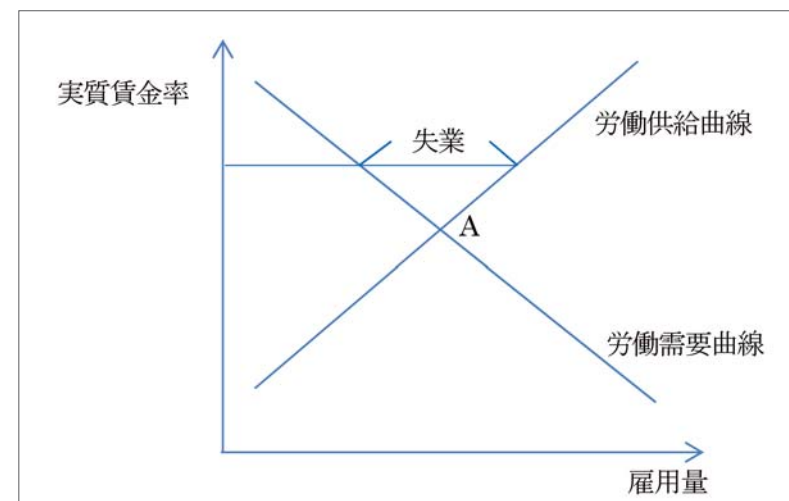
なお、2014年度の一般会計決算によると、税収は53兆9707億円で前年度よりも14.9%増えたようです¹。輸出企業を中心に企業の好決算が相次いだことと、株価売買にともなう所得税が増えたことが大きな要因です。アベノミクス効果はある程度出ているようですが、賃上げ等でこの効果を経済全体に波及させることが重要です。また、今後も円安やそれを背景とした経済成長が持続するかどうか不透明です。

次に、ミクロ経済学の賃金と雇用の決定理論について簡単に説明します。今までにも見聞きされたことがあると思いますが、ミクロ経済学の理論によれば、縦軸に実質賃金率、横軸に雇用量をとったグラフで、図3のよ

うに右上がりの労働供給曲線と右下がりの労働需要曲線の交点で、実質賃金率が決定され则认为ます。財・サービスの価格が自由に動けば、非自発的失業は発生せず、A点で完全雇用が達成されます。

なお、実質賃金率とは、貨幣賃金率（時給）をある財・サービスの価格や物価で割ったものです。

図3 実質賃金率と雇用量の決定



労働需要曲線上の点は、企業が満足する状態であり、労働供給曲線上の点は、労働者が満足する状態です。均衡点では労使ともに満足する状態が達成されています。

もし、失業が発生するとしたら、図3の水平の線のように労働供給曲線が途中から水平になり、実質賃金率が下がらない場合です。下がらない理由の1つとして、労働組合が賃下げに反対することがあげられます。失業をなくすためには、賃下げをすればいいということになり、そういうことを主張する経済学者もいます。

この理論からは、過労死やサービス残業といった現象を説明することがで

¹ 読売新聞 2015年7月4日付朝刊参照。

きません。

この理論は、次のことを仮定しています。

1. 企業や労働者には価格や賃金の決定力はなく、市場での決定を受け入れるしかない。
 2. 市場で決定された価格で、財・サービスは全て売れる。
 3. 労働者と企業は対等な関係で合理的に考えて労働契約を結ぶ。
- しかしながら、これらの仮定が満たされていないことは明らかです。

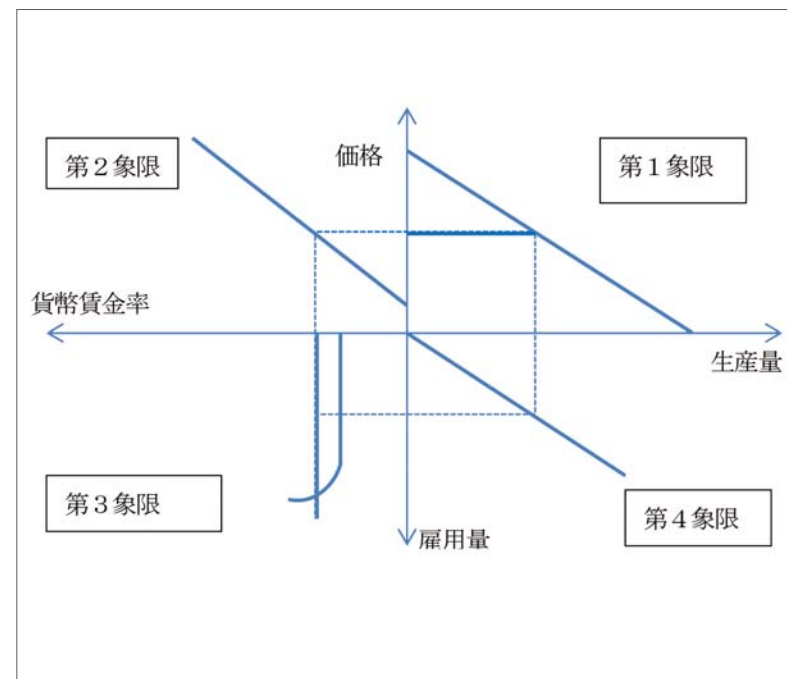
通常のミクロ経済学では過労死やサービス残業等をうまく説明できないので、説明できる理論を色々と模索しています。数年前から、筆者は次のような理論を考えています。

以下のことを仮定します。

1. 企業は、右下がりの需要曲線に直面しています。つまり、価格を安くすればたくさん売れると思っています。この需要曲線があくまでも生産の計画をするときの予想であり、現実と一致するかどうかは分かりません。
2. 企業は付加価値を最大にするように、価格と計画生産量を決定します。
3. 現実の需要量が予想と違うときは、とりあえず、価格は固定して、生産量を変化させて対応します。
4. 企業は生産量に応じて雇用量（労働時間）を決め、生産量と雇用量の間には比例関係があります。
5. 企業は、計画段階では、労働分配率が一定になるように、貨幣賃金率（時給）を決めます。
6. 企業はできるだけ、賃金費用を少なくしようとします。
7. 労働者は賃金に対する要求を持っています。つまり、この仕事ならこれくらいの賃金は欲しいという水準があり、企業が提示する賃金がそれよりも大きければ、そこで働こうと思います。
8. 現実の賃金は、企業と労働者の力関係で決まります。

これらのことを仮定すると、図4のようなグラフを書くことができます。なお、本稿の最後に簡単に数式での説明をしています。興味がある人はお読みください。

図4 財・サービス市場と労働市場の関係



第1象限の横軸は生産量、縦軸は価格です。右下がりの線が、企業が想定する仮定1の需要曲線で、水平の線が、企業が設定する価格です。

第2象限の横軸は貨幣賃金率、縦軸は価格で、労働分配率を一定にしたときの価格と貨幣賃金率の関係を示します。

第4象限は、仮定4の関係を示したもので、生産量が多くなれば、雇用量も大きくなります。

第3象限の横軸は貨幣賃金率、縦軸は雇用量で、垂直な直線が、企業が設

定する貨幣賃金率です。それよりも右側にあり、途中から左にカーブしているのが、労働供給曲線で、労働時間と要求貨幣賃金率の関係を示したものです。

生産量が少なく、労働時間が短い間は企業が提示する貨幣賃金率の方が労働者の要求よりも大きいので、特に問題はありません。

労働時間が長くなると、疲労等により賃金が増えないと働きたくない、法律上割増賃金を払わなければならない、等の理由で労働者の要求貨幣賃金率は高くなります。

2本の線の交点で貨幣賃金率が決まると以前は思っていたが、サービス残業、過労死等の現実を見ると、この2本の線の交点で貨幣賃金率が決まるとは言えないと思い始めました。この2本の線は、企業が支払おうと思う貨幣賃金率と、労働者が要求する貨幣賃金率です。企業の力が強ければ、労働者の要求は無視され、企業が支払おうと思う賃金が支払われます。

仮定6により、企業はできるだけ支払う賃金を少なくしようとします。つまり、どんなに働いても支払われる賃金総額は一定のままであることも考えられます。そのような場合は、残業代は支払われないので、計画量を超えて生産量が増える場合は、貨幣賃金率が減少することもあります。また、企業は、雇う人数をできるだけ少なくして賃金費用を減らそうとします。典型的な例は、飲食業の深夜のワンオペです。従業員2人雇うべきところを1人の雇用で済ませたりします。このことは、この理論では、第4象限の線が、原点を中心に反時計回りに回転することで示すことができます。

通常、経済学では議論されませんが、労働には財・サービスを生産する労働と生産しない労働があります。企業の本社の管理部門の仕事は直接的に財・サービスを生産しません。つまり、労働の成果物を販売して売り上げを増やすということはありません。また、研究開発部門の仕事は、研究開発の成果が出るか、また、成果が新しい財・サービスの生産に結びつくかどうかは不確定です。これらの仕事は売り上げに直接つながらず、費用だけが発生しますが、必要なものでもあるので、できるだけ企業はこれらの仕事にかかる費用を少なくするか、できるだけ効率的にしようとします。

次のような図5を描くと分かりやすいと思います。横軸が労働時間です。上のグラフは労働時間と仕事量の関係を表しています。イメージとしては定型的な仕事でメールのチェックや資料作成等々です。労働時間と仕事量の関係は、概ね比例していると思います。直線の傾きが大きくなるほど、効率がよいことを表します。水平の線が1日にやるべき仕事の量を表します。下の図は、労働時間と賃金の関係を表したもので、傾きが貨幣賃金率です。

図5 労働時間、仕事量、賃金の関係（問題なし）

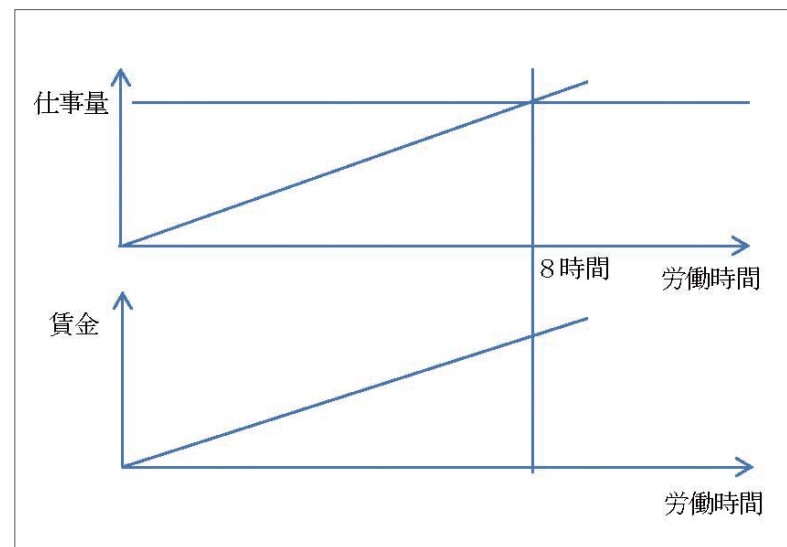
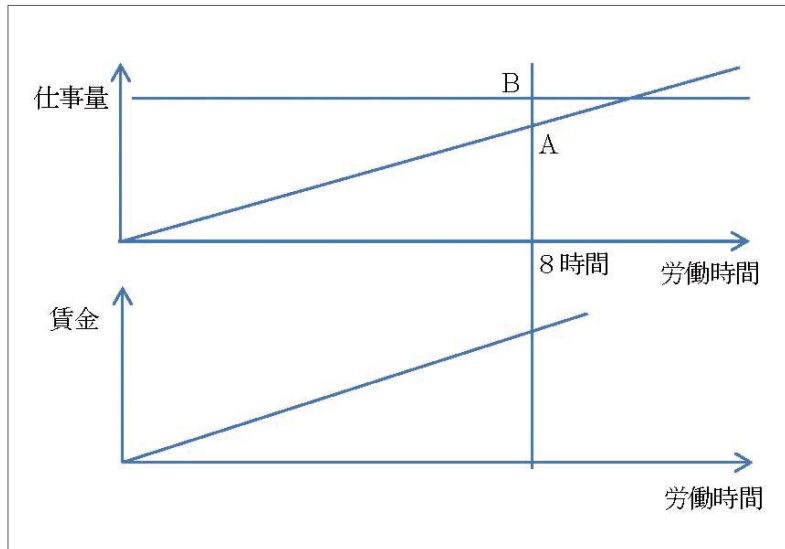


図5のように、1日の仕事量を表す水平線と8時間の労働時間の線の交点以上に、8時間の労働時間の線と仕事の効率を示す斜めの線の交点があれば、時間内に仕事が終わる、問題はありません。

問題は、次の図6のようになる場合に生じます。8時間の労働線と仕事量と労働時間を表す線の交点Aが、8時間の労働線と1日の仕事量を表す水平線との交点Bよりも下にあります。つまり、時間内に仕事が終わらないという場合です。

図6 労働時間、仕事量、賃金の関係（問題あり）



このような場合の対応として、図7のように、労働時間を増やして、割増賃金を支払う方法や、図8のように人数を増やして一人あたりの仕事量を減らす方法が考えられます。しかしながら、このような方法は賃金費用が増えるので、図9のようにサービス残業を労働者に行わせようとする企業もあります。労働時間は増えますが、もらえる賃金は変わりません。実質的に貨幣賃金率が切り下げられることになります。

これは違法なので、法律を改正して違法でないようにしようというのが今議論されているホワイトカラーエグゼンプションの先に狙っていることのようにです。

この方法は、安易な方法です。労働自体がそれほど熟練を要しないならば、代わりの労働者はいくらでもいるということで、際限のない仕事量の増大と、際限のない労働時間の増大を招き、労働者が使い捨てにされる危険性があります。

図7 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策1）

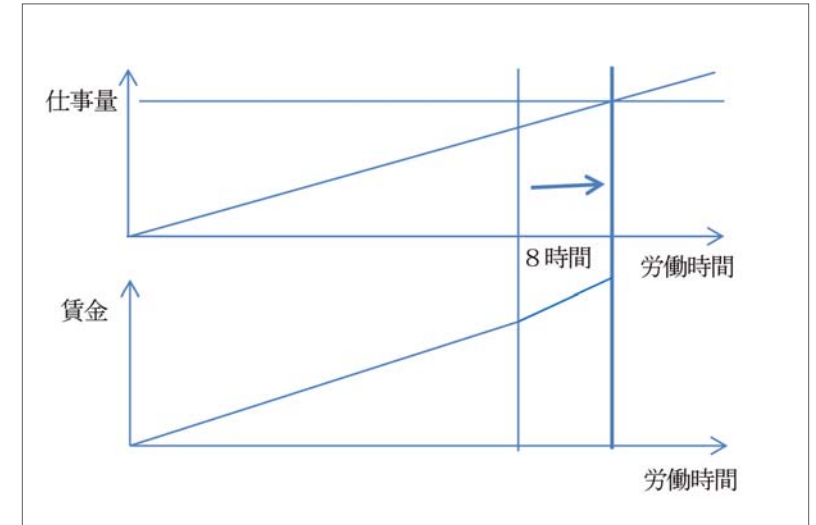


図8 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策2）

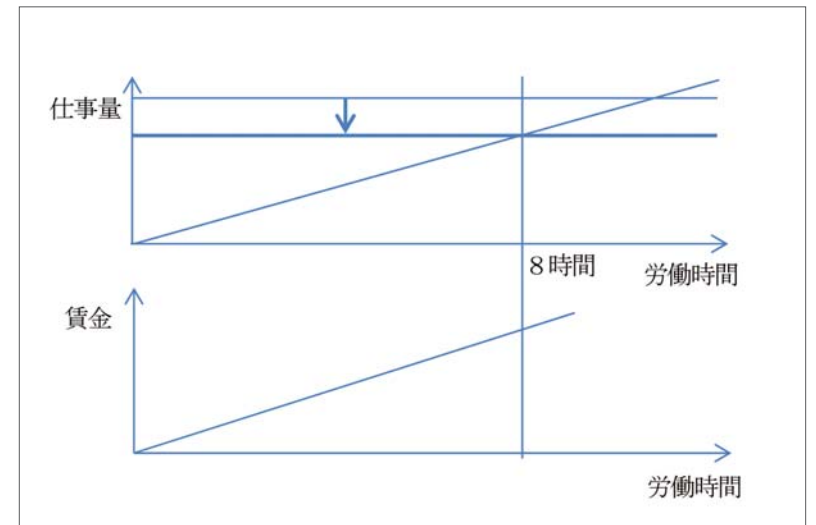
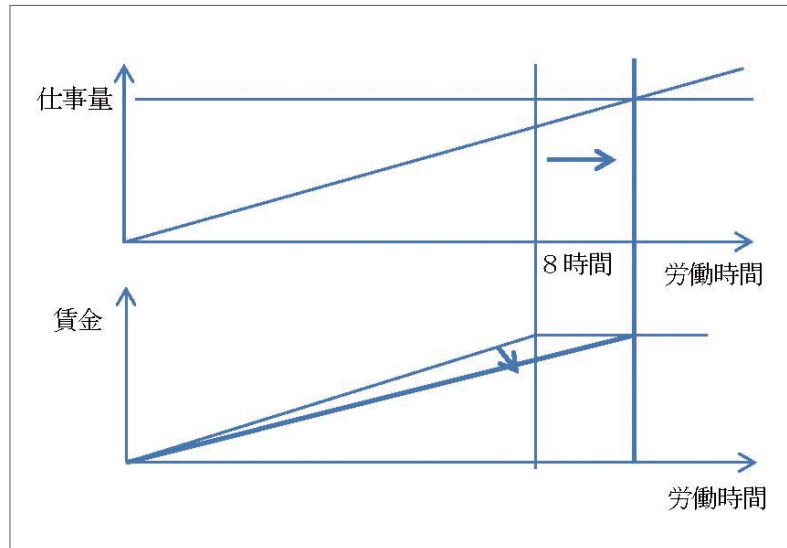


図9 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策3）



超過労働に対して賃金を支払わない制度を安易に導入すれば、労働時間が際限なく増加する可能性があります。超過労働をしても賃金は増えないから仕事を効率的に済ませようというインセンティブが働くだろうと考える向きもありますが、長期的な視点にたったときに、仕事量が際限なく増えることが予想されると、このようなインセンティブは働かないでしょう。

経済のもう一つの動きとして、「知識経営」があります。資本主義の初期の段階では、人々が十分な生活必需品を購入できるわけではなく、また、戦後の高度経済成長時代は、テレビ、冷蔵庫、自動車等の耐久消費財の普及期でした。つまり、簡単に言えば、作れば売れる時代でした。そういう時代では何を作れば売れるかという予想も容易で、大量生産大量消費の時代でした。

耐久消費財が普及してくると、基本性能を満たしているだけでは売れなくなります。それ以上の付加的な機能等がなければ売れず、また大量生産大量消費ではなく、特定の消費者層をターゲットにした、或いは、特定の消費者

をターゲットにした財・サービスを開発しなければならなくなりました。

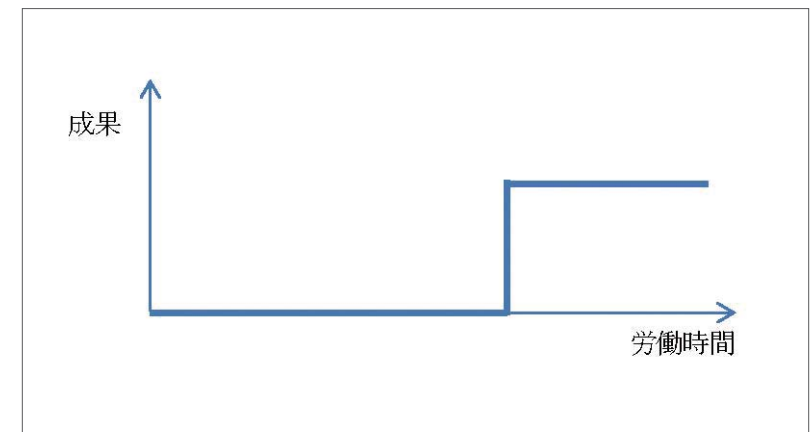
或いは、財・サービスは変わらないのに、販売の方法を変えることで良く売れるようになることもあります。お酒や食料品等では、雑誌やテレビで取り上げられることにより、急に販売数量が増加し、入手困難になるものもあります。

ドラッカーは、「知識労働」の重要性を指摘しています。最初、知識労働といってもよくイメージできなかったのですが、今では、画期的な新製品の開発、既存の財・サービスへのちょっとした工夫、販売方法の工夫、新たなビジネスモデルの開発等のことだと理解しています。

知識労働をグラフで描いてみると、横軸は労働時間になると思いますが、縦軸に具体的に何をとればいいのか、よく分からないところがあります。例えば、新製品の数でしょうか。新製品と一口に言っても、売れる場合と売れない場合があるので、売れる新製品でしょうか。それとも特許の件数でしょうか色々な指標が縦軸として考えられます。

もう一つ分からないのが、グラフの形状です。多くの場合は、図10のようになるような気がします。要するに、ある程度の時間をかければ、いつかの

図10 労働時間と成果



時点で成果が出るのでしょうか、いつ成果が出るか誰も正確に予測ができません。

このことは経済学では、私が知る限り、あまり分析されてはいないようです。研究開発に関する実証分析が行われているようですが、かなり難しい研究テーマだと思います。

マ クロ経済的にみたときに企業の利潤総額が増加せず限られている状況で、企業が利潤を上げるために行っていることを説明します。それは、大きく分けて3つあります。

1つ目の方法は、価格競争です。企業が想定する需要曲線が図4の第1象限のような場合には、価格を引き下げたときに、単純に売り上げ(価格×数量)が増えるとは限りませんが、現実には、需要曲線の形状は、図11のような場合があります。つまり、ある価格以上だと競合他社製品に負けて、全く売れなかったものが、価格を下げることで競争力をもち、販売数量が増加する場合です。

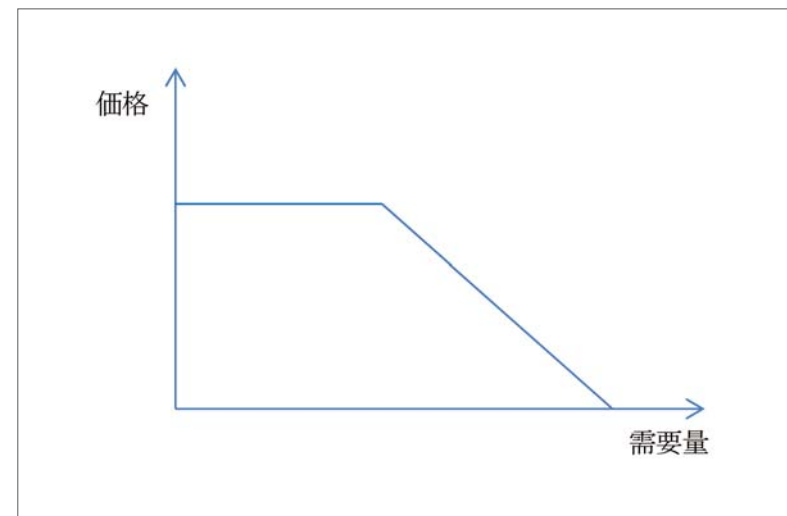
また、ライバル企業が価格を引き下げてきた場合は、自企業の財・サービスの需要曲線は下方にシフトするので、付加価値を最大にするためには価格を引き下げる必要があります。

価格を引き下げて利潤を確保する簡単な方法は、賃金費用を引き下げることです。販売数量は増えるので、労働時間は増えることになりますから、貨幣賃金率の引き下げ、サービス残業の増加による実質的な貨幣賃金率の引き下げ、本来なら必要な人員の削減等の方法がとられることになります。

この方法をとる企業にとっての問題点は、価格引き下げによる消耗戦になることで、体力的に弱い方が競争に負ける可能性が高いことです。

労働者にとっての問題点は、低賃金かつ長時間の労働につながり、心身の健康を蝕み、使い捨てにされる可能性もあることです。いわゆるブラック企業が問題になっていますが、そういうことが合法化されると、うつ病、過労死等が増加するとんでもない社会になってしまいます。

図 11 水平部分がある需要曲線



2つ目の方法は、画期的な新製品やビジネスモデル等を考え出すことです。これは、図4の第1象限でいうと、今までになかった財・サービスを考え出して、新たな需要曲線を生み出すことや、需要曲線を右上にシフトさせることです。経済学の場合は、与えられた需要曲線から議論を始めるので、このような発想は殆どないと思います。需要曲線の形状を決めているのは、あくまでも消費者と考えているからだと思います。

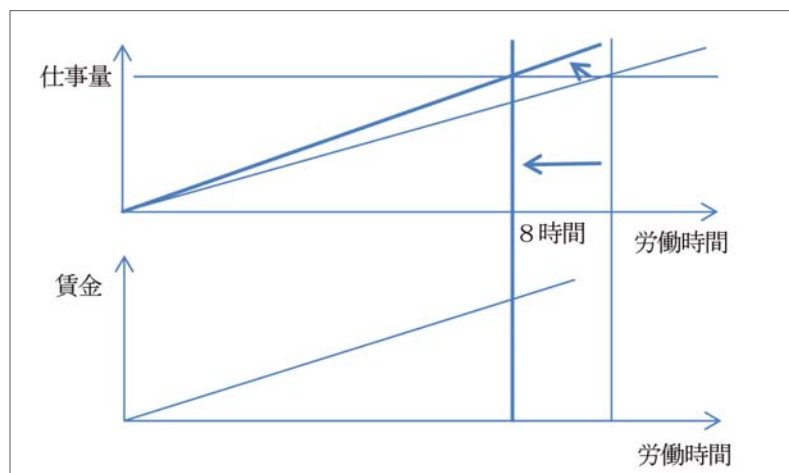
この考え方の重要なポイントは、図10で説明したように、労働時間と成果の関係がよく分からないことです。時間をかければその時間に比例して成果が出るわけではありません。したがって、企業の利潤の観点からは、成果に対して賃金を支払い、労働時間は賃金には影響を与えないということになります。これがいわゆるホワイトカラーエグゼンプションの発想です。

この方法の問題点は、何をどうすれば画期的な新製品やビジネスモデルが生み出されるかよく分かっていないので、過剰な成果を課されると、労働時間が際限なく増加する危険性があるということです。

3つ目の方法は、事務的な労働の労働生産性を高める方法です。図で説明すると、次の図12のようになります。労働生産性を高めることにより、労働時間が短くなり、賃金コストが抑えられます。

これを狙っているのが、サマータイムの試行のようです。勤務の開始時間を9時から7時に早めることにより、残業時間を無くすことを狙っているようです。

図12 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策4）



なぜそういうことが可能なかテレビで解説していましたが、朝早く起き朝日を浴びることにより、目覚めがすっきりし、集中力が増し、仕事の効率が高まることにより、16時には仕事が終わるという考え方ようです。

なかには朝早くから仕事をした方が効率的な人もいるかもしれませんが、早起きが苦手な人もいます。本来、人間の1日のサイクルは25時間で、時間を後ろにずらすのは比較的簡単ですが、前にずらすのは、最初かなりの苦痛を伴います。

また、日本看護協会の『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』に基準11として、「夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は7時より前を避

ける」というのがあります。勤務時間が朝7時からになれば、それより早い時間から出勤することにつながり、小さい子供を保育園、幼稚園に預けて働く場合もあることを考えると、働きにくくなる人がいることは目に見えています。

サマータイムの導入はうまくいかないと思いますが、生産性を高めて残業時間を減らしていくことは重要なことだと思います。

最後に、目指すべき方向性について考えてみます。現在の経済状態では、限られた利潤を企業で取り合う構造になっているので、個々の企業のとるべき方法として、財・サービスの価格の引き下げ、労働時間ではなく成果に対する支払があり、それらは際限のない超過労働を引き起こす可能性があることを説明してきました。

その危険性を政府も認識しているというか、過労死や過労自殺が問題になっていることもあり、「過労死等防止対策推進法」が制定されたのだと思われます。

その法律や現在の労働基準法の一番の問題点は、過労死等の防止の観点から言うと、労働時間の上限についてなんら実効性がある制限がないことだと思います。労働基準法によれば、一日の労働時間の上限は8時間、週の上限は40時間になっていますが、36協定を結ぶとこの上限はなくなります²。しかしながら、労働生理学の見地等から、なんらかの労働時間の上限は決まるのではないのでしょうか。

医療現場等の精神的に強い緊張を強いられる現場では、この上限の労働時間は短くなると思います。いずれにしても労働時間に実効性のある上限を設けることが重要です。

² 一応、厚生労働省の通達に1カ月につき45時間、1年につき360時間という上限があり、さらに、1カ月につき55時間、1年については600時間まで延長することが出来るようです。しかしながら、法的拘束力はなく、月80時間を超える36協定を結んでいる企業も多くあるようです。

法的に労働時間の上限を設けるやり方の他、超過労働に対する割増賃金率を高め、割増賃金に対する税率を高めたりして、労使ともに超過労働に対するインセンティブを無くすというやり方もあります。デンマークでは、週の法定労働時間は週 37 時間で、労働時間が 8 時から 16 時までの場合は、19 時までの残業は 50% 増、それ以降は 100% 増しの残業代が支払われ、労働者も残業代の約 60% は所得税として納税しなければならず、残業はほとんどないようです。さらに、労働生産性も高めているようです。

残業をしないことが美德という考えをもつことも重要でしょう。あるテレビ番組でも言っていましたが、残業をしていると、「よく頑張っているね」と褒めるのではなく、残業の原因を探り、業務量が多ければ人員を増やし、向いていない仕事であれば、部署を変えてみる等、適材適所を追求することも必要です。

その際に重要なのは、超過労働をしなくても十分な賃金があるということです。

そのためには、企業でいうと、仕事量を適度に保ったうえで、労働生産性を高めることと、画期的な新製品、ビジネスモデルを考え出すことです。

事務的な労働の生産性を高めることは、先述した適材適所という方法もありますが、ルーティンワークに関しては、タイムマネジメントの方法や渋滞学の応用等、色々あると思います。労働生産性が高くなると貨幣賃金率を高くするという仕組みも有効かもしれません。

難しいのは、画期的な新製品やビジネスモデルを考え出す方法でしょう。このための確実な方法はまだ見つかっていないと思いますが、色んなものの見方を持つ人が集まって議論し、提案するというのが 1 つのやり方だと思います。画一的なものの方では、画期的なものは生まれません。

そう考えると、1 つには、女性の視点が重要です。例えば、自動車会社の場合は、女性が運転しやすい自動車、女性が入りやすい・居心地がいい販売店をつくるために女性の視点を取り入れている事例がありますが、それ以外にも女性の視点の活用ということは色々あると思います。

女性の視点をうまく取り入れるには、女性が働きやすい職場を作ることが

重要です。その意味でも、託児所、保育園、幼稚園の充実、残業がない企業、社会というのは、1 つの方向性だと思います。

もう 1 つ重要な視点は、様々な学問分野の視点でしょう。理系だけあればいいという考え方があるようですが、画期的な新製品を考え出すという観点から考えると、特定の分野の専門家だけ集めて議論をしても、発想が偏る可能性が高く、画期的な新製品は生まれにくいと思います。そういう意味では、人文や社会科学の分野も重要です。これもテレビで見た話ですが、ある文房具メーカーでは、様々な文房具のアイデアを社員から募っているようですが、理系の社員よりも文系の社員からの方が、アイデアが出やすいようです。まして、画期的なビジネスモデルとなると、社会科学を学んだ人の方がアイデアは生まれやすいのではないのでしょうか。当たり前のことですが、どんなにいい財・サービスであっても作っただけでは売れません。効果的な宣伝や販売網の開拓なくしては、売れません。

目指すべき企業の方向性としては、労働時間に関しては、労働基準法の 1 日 8 時間、週 40 時間、週休 2 日を最低限の労働基準とすることでしょう。そのための法律をきちんと整備し、きちんと守り、守らせることが重要です。ここに労働組合の重要な役割があります。

そのためには、労働法をきちんと学校で学ぶことが重要になります。現状では、大学の法学部以外は、労働法は体系的に教えていないと思われます。共通教育で法学という講義がありますが、必ずしも労働法が教えられている訳ではないと思います。もっとも、民法、商法等の他の法律の重要性を否定している訳ではありません。

日本の労働組合は企業別組合のため、法律を守らず、サービス残業をして実質的な貨幣賃金率を引き下げ、価格を引き下げ、価格競争に持ち込もうとする傾向があると思われます。労働法を知らないとこの傾向が強まると考えられます。ブラック企業、ブラックバイトが問題になっている今日では、労働法を大学で学ぶ重要性は、ますます高まってきていると思います。

労働時間の上限を厳密に守ることによって、労働生産性を高めることと、画期的な財・サービス、ビジネスモデルを考え出すことを真剣にやらざるを

得なくなります。一人あたりの適切な仕事量を設定すること、適材適所で得意な仕事を割り当てること、事務処理能力を高めること、様々なアイデアが出やすいような職場にすること等々を実現できるような企業でなければ存続は難しくなります。

このような企業であれば、企業が生産する財・サービスの需要曲線を上方にシフトさせ続けることが可能になります。労働分配率が一定だと仮定しても、その企業が支払う賃金の総額は増えていきます。

経済全体の利潤の上限は決まっているので、このような状況が続けば、ブラック企業は市場から淘汰されていくはずですが、倒産したブラック企業で雇用されていた労働者は、労働条件がしっかりした企業に再就職していくということになると思います。

解雇されたら食べていけないという恐怖感がたとえブラック企業であっても働かざるを得ない状況を生み出している一因だと思われるので、まともな経営者を育てていくことがどうしても必要になります。そういう観点から考えても、人文、社会分野は不可欠です。

ここで、利潤、賃金、GDP の関係を整理しておきます。

$$\text{利潤} = (c - 1) \times \text{賃金} + \text{独立支出} \quad (7)$$

$$\text{GDP} = c \times \text{賃金} + \text{独立支出} \quad (8)$$

という式を基に考えます。

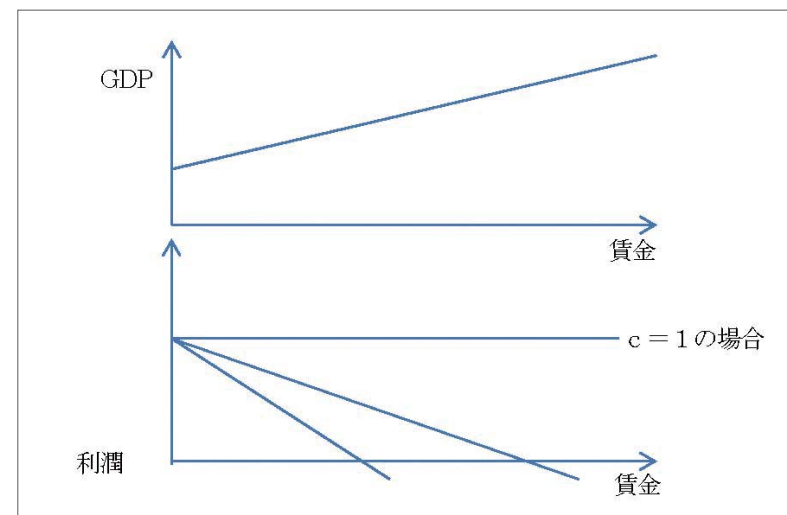
横軸に賃金、縦軸に GDP をとったグラフと、横軸に賃金、縦軸に利潤をとったグラフを描くと、次の図 13 のようなグラフになります。

注目すべきは、下の図です。消費性向が 1 よりも小さければ、斜めの線になり、横軸と交わる点が、利潤がゼロの点です。資本主義経済を前提とする限り、利潤ゼロはありえません。消費性向が 1 に近いほど、横軸との交点の大きさは大きくなり、消費性向が 1 に等しければ水平になり、GDP は無限に大きくても利潤がゼロにはならないということになります。

通常のマクロ経済学では、独立支出が GDP を決め、GDP の一定割合が賃金になります。つまり賃金は従属変数です。ここでは、賃金が独立変数になっているので、社会構造が変わっていることを意味しているかもしれませ

ん。資本主義経済であるとしても、かなり労働者の力が強い資本主義に変わっているとこのようなことが可能なのかもしれません。

図 13 賃金、利潤、GDP の関係



本稿では、ホワイトカラーエグゼンプションと過労死等防止対策推進法の経済的背景と今後の目指すべき方向について、筆者独自の経済理論を基に説明しました。聞きなれない理論であり、分かりにくいところもあったかと思います。ご意見をお寄せいただけたら幸いです。

考えられる方向性は、労働時間に実効性のある上限を設定し、多様な視点をもつ人々の議論により、画期的な財・サービスを生産し、新たなビジネスモデル等を考えだし、労働時間、賃金等の労働条件を高めることです。これを実現するためには、労働法の改悪を阻止し、労働法をきちんと学び、決められた労働時間の上限を守り、守らせることと、女性や様々な学問分野の多様な視点からしっかりと議論ができる職場を作ることです。これらの観点からも、労働組合の必要性もますます高まってきていると思います。

【数学付録】

図4のような図がなぜ描けるか興味のある方はお読みください。

企業は、次のような右下がりの需要曲線に直面していると仮定します。右下がりの線は色々ありますが、一番簡単な1次関数を仮定します。

$$P = A - aX \quad (1)$$

ここで、Pは価格、Xは需要量(=生産量)です。Aやaは、一般的な1次関数を表す定数です。これが図4の第1象限の右下がりの線です。

費用Cとして、賃金と原材料費を考えると、

$$C = wN + bB \quad (2)$$

となります。ここで、wは貨幣賃金率、Nは労働投入量、bは生産量1単位当たりの原材料価格、Bは原材料投入量です。

労働投入量と生産量の間に、次のような比例関係があると仮定します。

$$N = nX \quad (3)$$

これが、第4象限の線です。なお、nは比例定数です。

また、原材料投入量と生産量の間に次のような比例関係があると仮定します。mは比例定数です。

$$B = mX \quad (4)$$

付加価値VAは、売り上げから原材料費用を引いたものなので、次のように表すことができます。

$$VA = PX - bB = (A - aX)X - bmX = aX^2 - (A - bm)X \quad (5)$$

これは、横軸にX、縦軸にVAをとったときに、原点を通る2次関数です。VAの最大値は頂点の座標になり、そのときのXの値が付加価値を最大にする生産量になるので、計画生産量X*は、

$$X^* = \frac{A - bm}{2a} \quad (6)$$

となります。これを(1)に代入することにより、計画価格P*は、

$$P^* = \frac{A + bm}{2} \quad (7)$$

となります。ここで決まる価格が図4の第1象限の水平線で表される価格です。

労働分配率μは、

$$\mu = \frac{wnX}{PX - bmX} = \frac{wn}{P - bm} \quad (8)$$

となります。したがって、価格と貨幣賃金率の関係は、

$$P = \frac{n}{\mu} w + bm \quad (9)$$

となります。これが図4の第2象限のグラフです。

(9)を書き換えると、

$$w = \frac{(P - bm)\mu}{n} \quad (10)$$

となります。これが図4の第3象限の垂直な線で、企業が提示する貨幣賃金率です。

【参考文献】

馬田哲次（2015）「貨幣賃金率の決定について」山口経済学雑誌第 63 巻第 5 号
ケンジ・ステファン・スズキ（2008）『なぜ、デンマーク人は幸福な国をつくる
ことに成功したのか どうして日本では人が大切にされるシステムをつくれ
ないのか』合同出版
公益社団法人日本看護協会（2013）『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイド
ライン』メヂカルフレンド社
ピーター・ドラッカー、有賀裕子訳（2008）『マネジメント 務め、責任、実践
I』日経 BP 社

【参考新聞】

読売新聞「国税収 53 兆 9707 億円 株高・好業績で 15%増」2015 年 7 月 4 日
付朝刊、13S（9）.

【参考 HP・ダウンロード資料】

官邸 v s 厚労省 残業代ゼロ法案 年収「1075 万円」着地の裏側
<http://diamond.jp/articles/-/65359>（2015 年 7 月 5 日取得）

過労死等防止対策推進法
[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-
Roudoukijunkyouku/0000061009.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000061009.pdf)（2015 年 7 月 12 日取得）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）
[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-
Roudoukijunkyouku-Soumuka/shiryoku1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/shiryoku1.pdf)（2015 年 7 月 6 日取得）

労働基準法の一部を改正する法律案要綱
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-42.pdf>
（2015 年 7 月 8 日取得）

過労死ライン超え残業協定 経団連役員企業など 40 社中 78%
小池議員と本紙が調査 「残業代ゼロ」の狙い鮮明
[http://www.jcp.or.jp/akahata/aik14/2014-11-
28/2014112801_01_1.html](http://www.jcp.or.jp/akahata/aik14/2014-11-28/2014112801_01_1.html)（2015 年 7 月 11 日閲覧）

36 協定において特別条項を設ける場合の留意点
<http://www.miraic.jp/pdf/3758.pdf>（2015 年 7 月 11 日取得）