

景気変動を考慮した労働時間制度の評価について
On a Evaluation of Working Time System considering Economic Change

井利友規[†] 能上慎也[‡]
Tomoki Iri Shinya Nogami

1. はじめに

本研究では、「働き方改革」に代表される労働時間の制度の導入が企業の業績にどのような影響を与えているのか、企業データを多様な分析方法を用いることで明らかにしていく。

これまでの研究では、他の業界に比べ、弾力的労働時間制度の導入が進んで居る情報通信業界をシステムインテグレーター(SI)、ソフトウェア開発、ITコンサルタントの3種に分類し、特にSI(図1赤丸部分)における労働時間制度導入効果を検討してきた。

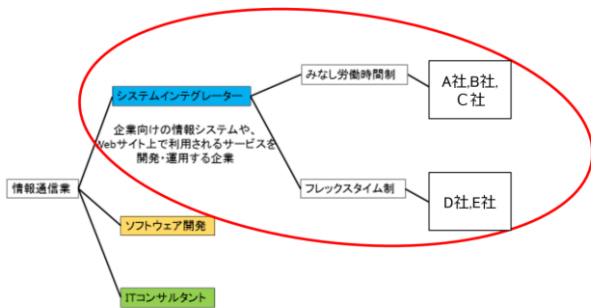


図1 本研究の調査範囲

2. 通常の働き方と弾力的労働時間制度

2.1 弾力的労働時間制度とは

現在、特定のある特定の職種・一定の要件のもとにおいて「裁量労働制」「フレックスタイム制」といった労働時間の制度を取り入れることができる。これらの労働時間に関する制度を「弾力的労働時間制度」と呼ぶ。

本研究にて調査対象とする労働時間制度の特徴は文献[1]を参考として下記表1に特徴をまとめた。

表1 労働時間制度ごとの特徴

	定型の労働時間制度	弾力的労働時間制度	
		みなし労働時間制	フレックスタイム制
労働時間(1日の基本実労働時間)	8時間	上限下限なし(会社ごとによる)	上限下限なし(会社ごとによる)
労働時間(1週間の基本実労働時間)	40時間	会社が定めた一定の時間(会社ごとによる)	40時間
対象業務	特になし	主に専門職・企画職・事業場外業務	特になし
残業賃金	あり	なし	あり

3. 研究方法

3.1 先行研究では

文献[2]によると、みなし労働時間制導入企業及びフレックスタイム制導入企業における業績の変化を導入前後の期

[†] 東京理科大学 大学院 経営学研究科
[‡] 東京理科大学

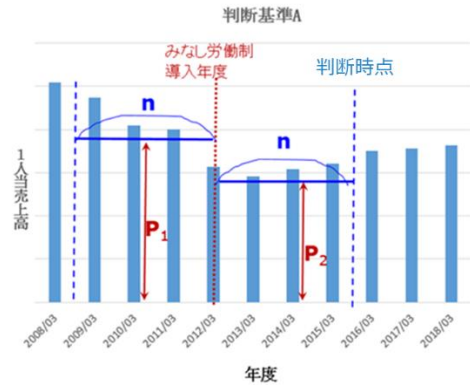


図2 1人当売上高平均 比較イメージ

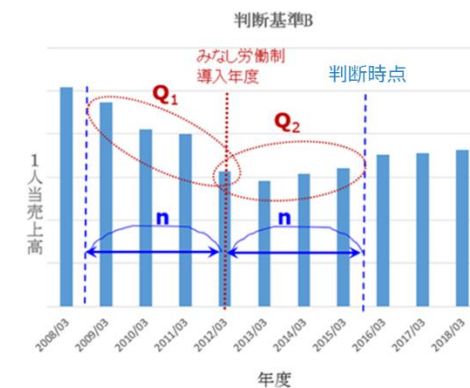


図3 1人当売上高変化率 比較イメージ

間nにおける1人当売上高の平均の比 P_2/P_1 (図2) および、1人当売上高の変化率の比 Q_2/Q_1 (図3) を用いて制度導入における効果を分析した。

そして上記図2・3を組み合わせた12パターンを表2に示す。

表2 判断基準に基づいた判定結果[2]

判断基準1	判断基準2		総合判定	パターン	
P_2/P_1	Q_1	Q_2			
>1	正	正	>1 成功	1	
		正	<1 準成功	2	
	負	正	>1 成功	3	
		正	<1 準成功	4	
>1	正	負	-	失敗	5
		負	-	失敗	6
>1	負	正	-	成功	7
		正	-	準成功	8
>1	負	負	>1 失敗	9	
		負	<1 準成功	10	
	<1	負	負	>1 失敗	11
			負	<1 準成功	12

評価の段階は成功/準成功/失敗の 3 つとした.分析に用いた業績のデータは,インターネットの IR 情報や雑誌記事を参考とし,みなし労働時間制/フレックスタイム制導入企業を選び,データベース[3]を用いてデータ収集を行った.

これまでの研究では,

①みなし労働時間制導入企業 3 社において,従業員 1 人当売上高という観点から効果測定すると,これが増加する企業とそうでない企業の両方が存在した.

②フレックスタイム制導入企業 2 社において,従業員 1 人当売上高という観点から効果測定すると,2 社ともフレックスタイムを導入後,従業員 1 人当売上高が減少していた.

③従業員 1 人当売上高の観点から見ると,M&A など従業員数が急激に増えた際に影響を受けやすく,他の指標で業績変化が起きていないかを調査する必要がある.ということが分かった.

3.2 新たに用いた業績指標

本稿では以前の研究結果を踏まえて,みなし労働時間制を導入した実在する企業 A・B・C 社およびフレックスタイム制導入企業 D・E 社に加え,数社を対象として,従業員 1 人当たり売上高以外の指標についても比較を行うことで弾力的労働時間制度の導入効果を測定・検討する.前回まで用いていた業績指標 1 (従業員 1 人当売上高)に加え,今回新たに業績指標 2 (売上高) 業績指標 3 (従業員 1 人当当期純利益)を用いて,弾力的労働時間制度導入前後における効果測定を行った (表 3).その他の指標を用い分析を行うことも検討している.

表 3 用いる業績指標とメリットデメリット

	業績指標1	業績指標2	業績指標3
	従業員1人当売上高	売上高	従業員1人当当期純利益
感受性 [他の要因による 影響の受けやすさ]	高	低	高
メリット	データが取りやすい	データが取りやすい	従業員数の変化にも 対応できる
デメリット	従業員数の変化に 左右されやすい	労働時間制度の 導入効果が どれだけ表れるか 分からない	営業利益の増減による 影響が出やすい

売上高の観点から見れば,みなし労働時間制及びフレックスタイム制どちらも制度導入後に上昇している傾向が見られた.

従業員 1 人当当期純利益の観点から見れば,制度導入年度及び導入の翌年の数値が高くなっていることが分かった.このことから,弾力的労働時間制度導入に伴って従業員の意識変化による,利益向上の可能性が考えられる.

これらの指標による導入効果に関しては発表時により詳細に示す.

4. 補正について

本稿では景気による業績変動の影響を考慮するために,会計指標の値を補正する要素として,日経平均株価を用いる.

日経平均株価は日本企業に大きな影響を持つ 225 社の株を選び,ダウ式平均法で算出した平均株価であり,景気を判断する重要な指標である.

補正モデルとして文献[4]を参考に次式 1 を定義する.

$$I_1 = S \times \frac{U}{R} \quad \dots \text{式 1}$$

I_1 : 補正指標

S : 指標 (P_2/P_1 または Q_2/Q_1)

U : 制度導入前 n 年/制度導入後 n 年の平均株価

R : 制度導入年の平均株価

そして下記に A 社の従業員 1 人当売上高を対象として補正ありモデルと補正無しモデルの業績変化を比較して図 4 に示す.

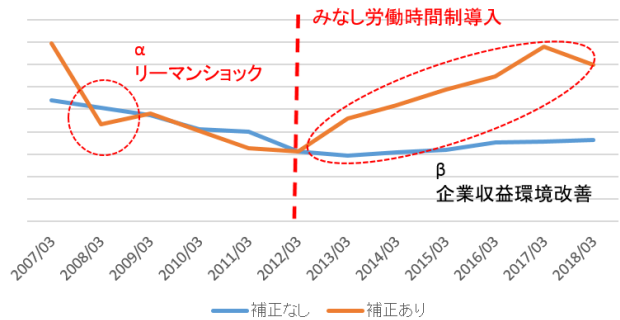


図 4 補正の有無による売上高比較のイメージ (A 社)

補正を掛けることで α に見られる,国際的な金融危機で世界的に不況をもたらしたリーマンショックによる景気変動や, β に見られるような,史上最高に近い水準を誇る近年の企業業績による好景気もたらす業績の変化を加味した,指標の変化に関して考慮することができる.

この補正を考慮した指標をもとに,再度表 2 の判断基準に基づき労働時間制度の導入効果を検討する.

5. 今後の研究予定

今回の研究において,労働時間制度が与える影響はさまざまな指標に表れていそうであることが分かった.

今後は統計的な分析 (主成分分析など)を進めることで,弾力的労働時間制度が指標の変化にどれだけ影響を与えているのかを検討し,アンケート調査を行うことで従業員の内面的なモチベーションや作業効率の変化などの面から労働時間制度の効果を検討していく.

最終的に本研究を通して,従業員と企業の双方にとってメリットがあり,業績向上や長時間労働の是正につながるような,これからの時代に求められる働き方とはどのようなものであるかを明確にし,現在の働き方が抱える課題の解決に向けて一石を投じることができればと思う.

参考文献

- [1] 厚生労働省ホームページ,
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudouroudoukijun/roudouzikan/index.html
- [2] 井利友規,能上慎也,“弾力的労働時間制度と企業業績の関連性研究”,2019年電子情報通信学会総合大会.
- [3] NEEDS Financial QUEST,
<http://finquest.nikkeidb.or.jp/ver2/online/>
- [4] 山本怜奈,能上慎也,“企業間提携における成功/失敗と企業規模の関係について”,FIT 2016,O-011(2016年9月).