

4 長時間労働の現状

●一人当たり平均労働時間は長期的に低下

週休2日制の普及¹⁵や短時間労働者の増加を背景として、80年以降長期的な推移として一人当たり労働時間はすう勢的に減少してきている（第2-1-7図（1））。非正社員（パートタイム労働者）一人当たりの平均でみた労働時間は低下している中で、正社員の労働時間の水準は大きく変化せず、2000年以降、労働時間は二極化している状況となっている（第2-1-7図（2））。

景気変動と労働時間の関係については、景気回復に伴う生産増について、企業は一時的に残業時間を増やして対応するため、一人当たりの労働時間が長くなると考えられる。また景気後退時には操業を一部停止するなどの生産調整を行い、短期的には一人当たりの労働時間が減少

注 (15) 厚生労働省「就労条件総合調査（平成28年）」によれば、平成28年時点で何らかの週休2日制が適用されている労働者の割合は88.6%（うち、完全週休2日制以上は49.0%）となっている。

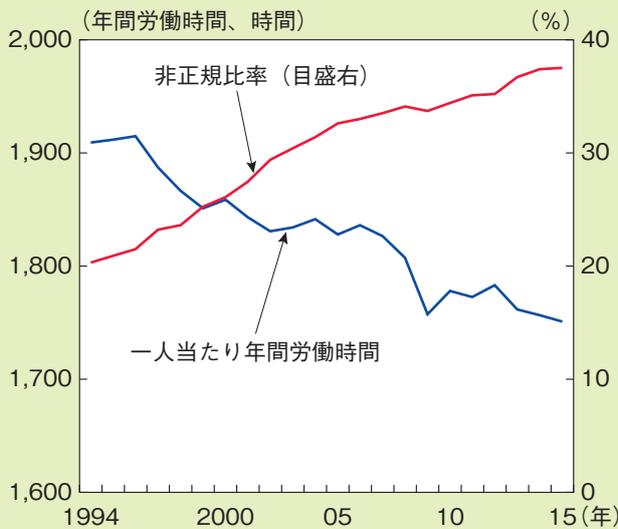
すると考えられる。

しかし、フルタイム労働者の一人当たり労働時間は、90年以降の景気後退期全体を通してみても大きな変更はない。この時期、経済の落ち込みが長く続いたことや、製造業が生産拠点の海外移転を進めたこと等から、非正社員の労働調整を行うとともに、新規採用を制限する一方で、既存の正社員の労働時間を増やすという対応をとる企業も多くみられた。このため、

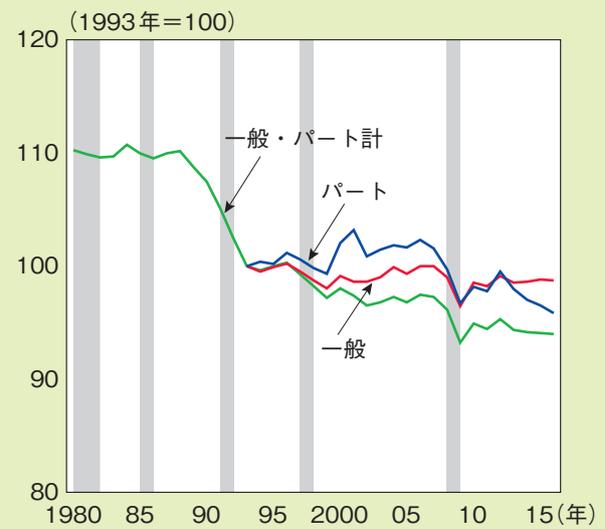
第2-1-7図 労働時間の推移

非正規・パート職員の増加が労働時間減少の主な理由となっている

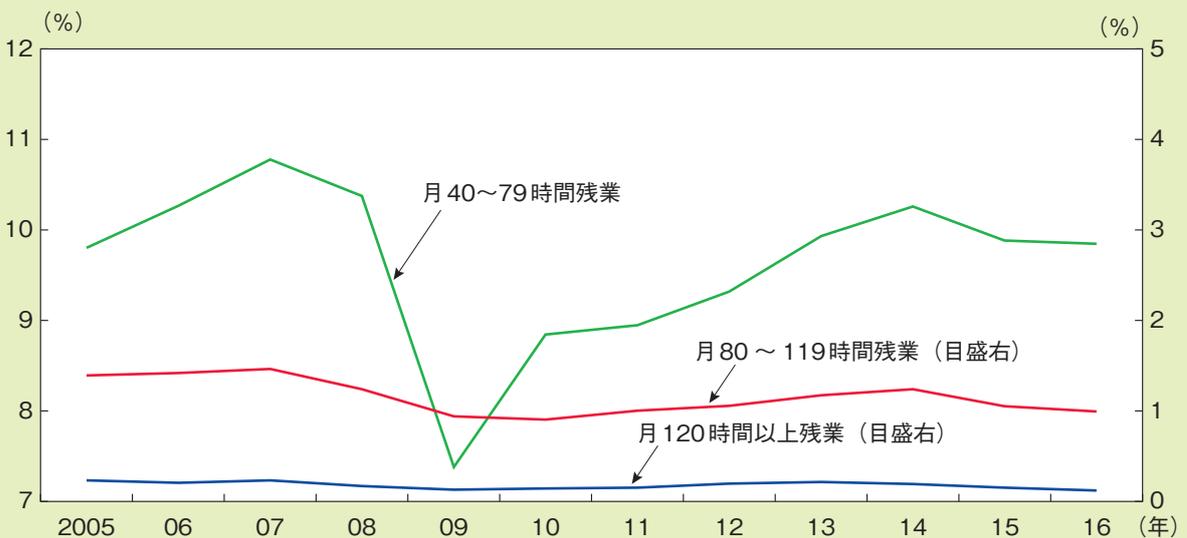
(1) 一人当たり労働時間と非正規比率



(2) 景気変動と労働時間



(3) 長時間労働者割合の推移 (正社員)



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、「労働力調査(詳細集計)」、「労働力調査特別調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 「非正規比率」は、雇用者のうち、「非正規の職員・従業員」の占める割合。1994～98年までは毎年2月調査の値。1999～2001年までは2月調査及び8月調査の平均値。
 3. (1)の年間労働時間は、5人以上事業所に勤める常用労働者の総労働時間。
 4. (2)は、30人以上事業所に勤める常用労働者の総労働時間。網掛け部分は景気後退期。
 5. (3)は「賃金構造基本統計調査」を特別集計して作成。ここでいう残業時間とは、各年の6月における正社員・正職員の超過実労働時間数とした。

2000年後半以降の一人当たり労働時間の低下がみられる時期においても、正社員に限ってみれば、2009年の落ち込みを除いて長時間労働者の比率はほとんど変化がない（第2-1-7図(3)）。また、90年代初のバブル期のように、景気の回復が長期間続くと、労働者側の売り手市場となるため、企業としては労働力の安定的な確保を行う必要があることから、長時間労働の是正や処遇改善等の取組を行い、一人当たり労働時間は減少する局面がある¹⁶。

●余暇や家事に費やす時間が短いことはWLBの観点から課題

日本では一人当たり労働時間は減少してきたが、国際的にみると、いまだ総労働時間は相対的に長く、その反面として、いわゆる余暇時間は短い。特に日本の20～54歳男性で配偶者がおり、仕事を持つ者では、家事・育児に費やす時間の平均は平日で1時間以内と、欧州主要各国と比べて半分程度となっている（第2-1-8図）¹⁷。このように、男性が家事に携わる時間も短いこともあって、経済協力開発機構（OECD）による国民生活の豊かさに関する分析等では、国際的にみて、日本のWLBの状況を改善することが課題とされてきた¹⁸。近年、子供のいる世帯では、男性の育児休業者の割合が高まるなど¹⁹、家族と過ごす余暇や家事の時間帯を増やす傾向はみられる。ただし、各国との比較においては、依然として我が国の男性が家庭活動に従事している時間が短いといえる。

●恒常的な残業が存在する

労働時間は、企業側及び労働者側双方の様々な要因に影響を受け、特に時間外労働は、企業の売上高の変動を吸収するための調整弁として機能している面があり、短期的な景気変動に応じて残業時間が変動する傾向がみられる。ただし、一部の産業では売上高の変動と係わりなく時間外労働を含む長時間労働が恒常化している様子がうかがえる。

まず、残業時間については産業別に大きく異なっており（第2-1-9図(1)）、その結果、売上や利益の変動を伴う景気変動と残業時間や雇用者数の変化が必ずしも対応していない可能性がある。

作業効率の観点から労働時間をとらえた研究によれば、生産性を最大化させる労働時間と比べて10%程度長いという推計もある²⁰。「賃金構造基本調査」の個票データを用いて、各雇用者の年齢、職種、雇用形態、性別、所属する企業の規模や産業分類などの属性を考慮した上で、労働時間がどのように決まるのかを計測した（付注2-1参照）。この結果によると、製造業や

注 (16) Kawaguchi, Naito and Yokoyama (2008) では、87年の労働基準法改正による法定労働時間短縮が実労働時間に与えた影響を賃金構造基本統計調査の個票を用いて計測した結果、1時間の法定労働時間短縮は実労働時間を8.4分程度短縮させる効果しかもたなかったとしている。三谷(2012)では、この検証結果から、労働基準法の改正による直接的な効果というよりも、それが労働時間短縮の機運を醸成し、労使交渉やバブル景気による人手不足が時短を促進した側面があると指摘している。

(17) 内閣府(2016b) I-特-7図を参照。

(18) 第3節コラム「生活の質の評価」参照。

(19) 厚生労働省平成28年度「雇用均等基本調査」においては、男性の育児休業者の割合は3.16%と同統計の開始(平成8年度0.12%)以来、最も高くなった。

(20) 小倉・坂口(2004)等参照。

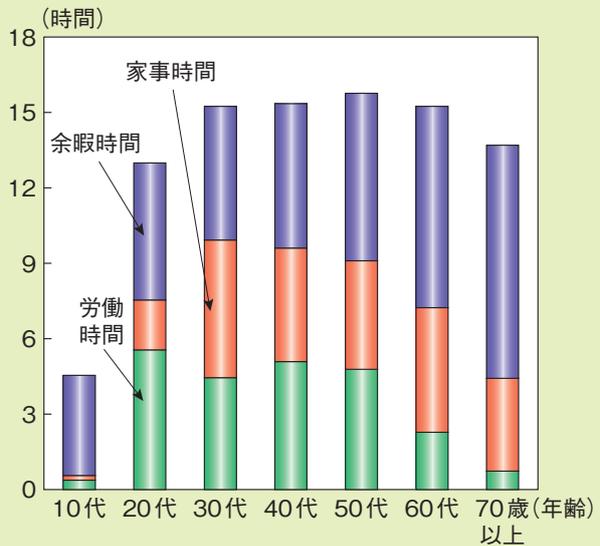
第2-1-8図 属性別の労働・家事・余暇時間

男性の30～50代では労働時間が長く家事や余暇の時間が短い

(1) 男性



(2) 女性



(備考) 1. NHK放送文化研究所「2015年国民生活時間調査報告書」により作成。

2. 労働時間は「仕事」、家事時間は「家事」、余暇時間は「社会参加」「会話・交際」「レジャー活動」「マスメディア接触」「休息」の合計を用いている(平日の全体平均時間)。

運輸業、郵便業においては、労働時間のうち、一日当たりおよそ30分程度²¹は景気の変動にかかわらず、産業の特性として定着していると考えられ、さらに中小企業に比べて大企業では労働時間が長い(第2-1-9図(2))。

●長時間労働が生じる背景

労働時間の決定や休暇の取り方については、国によって特性があるが、それは、雇用の創出や労働者保護の観点で短縮が図られてきた結果という政策的側面も大きい²²。

基本的な経済学の議論では、労働市場の需給調整によって適正な労働時間が設定されると考えられる。

ただし、何らかの理由で市場の失敗が生じることにより、労働者にとって最適な労働時間が設定されず、結果として望まない長時間労働が生じているケースも考えられる²³。まず企業側の事情として、雇用に対して大きな固定費用がかかる場合が考えられる。企業が従業員を雇用する際には、採用のための費用や、職務を適切にこなすための教育訓練費用がかかるため、労働時間に依らず一定の固定費用が発生する。この場合、業務量の増加に対して、新たに雇用を

注 (21) 1か月に20日8時間ずつ働く場合と比べて、製造業で9時間、運輸業、郵便業で10時間程度多い計算となる。

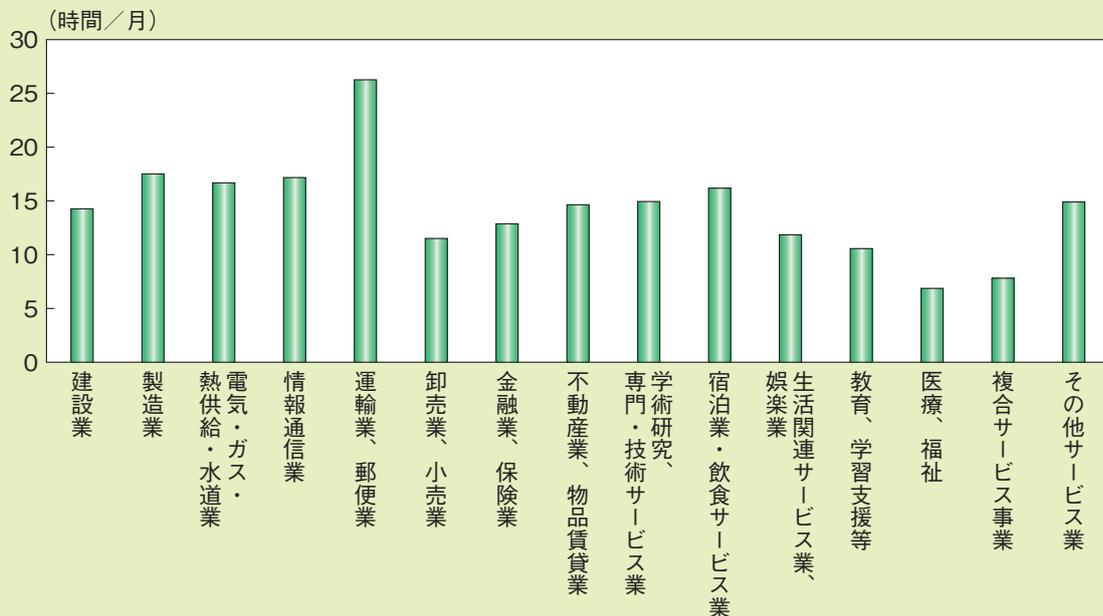
(22) 90～2000年代の欧州では、ワークシェアリングにより労働時間を短縮して、雇用を創出するという政策的な試みが進められた経験がある。(詳細は川口・鶴(2010)参照。)

(23) 理論的な説明は樋口(2010)に依拠する。

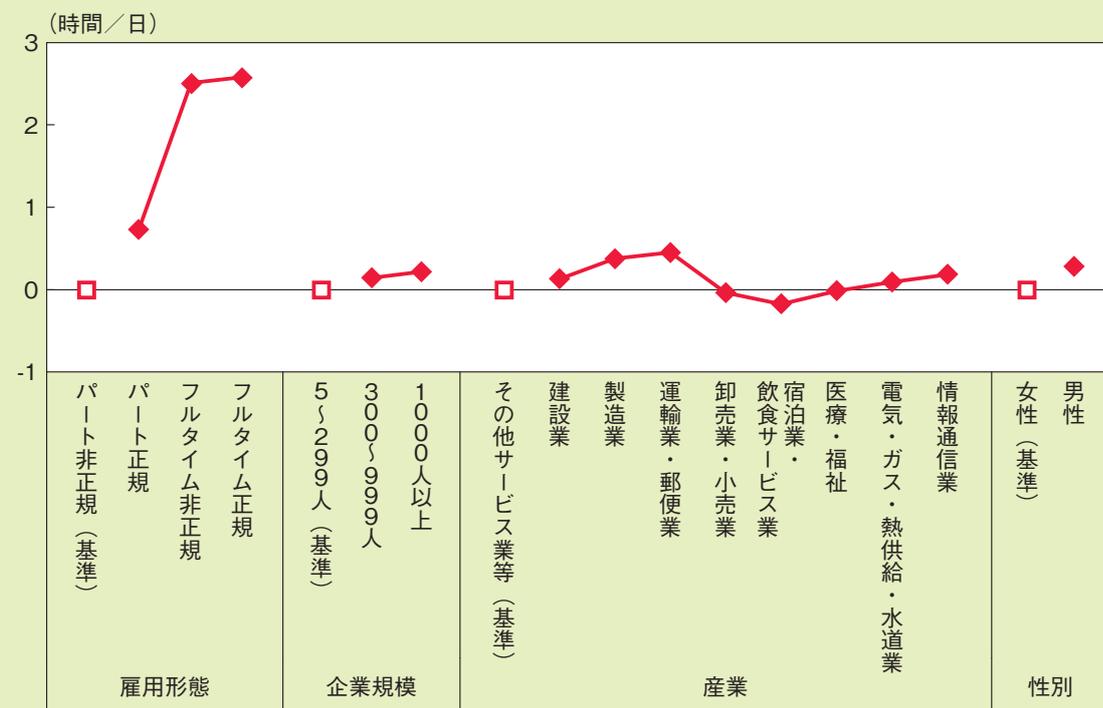
第2-1-9図 産業別の労働時間

製造業や運輸・郵便業で残業時間が長い

(1) 産業別残業時間 (2016年)



(2) 属性固有の一日あたり労働時間 (推計値)



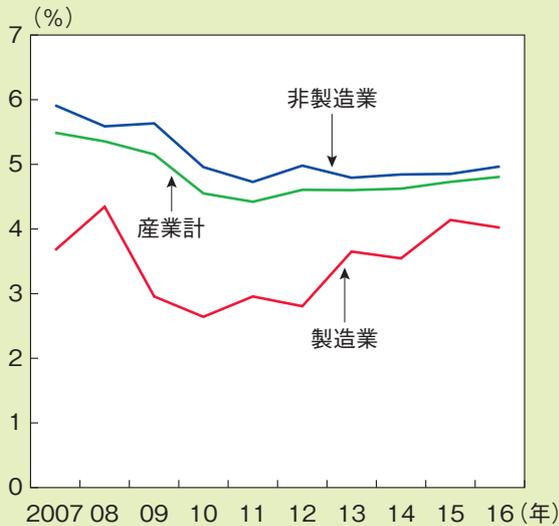
(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. (2)は「賃金構造基本統計調査」の個票から推計して算出。詳細は付注2-1を参照。その他サービス業は、サービス業 (他に分類されないもの)。

増やすよりも、一人当たりの労働時間を増やして対応する方が限界的な費用は小さくなる。他方、労働者の側からみると、仮に賃金水準が望ましい生活水準よりも低い場合には、労働供給

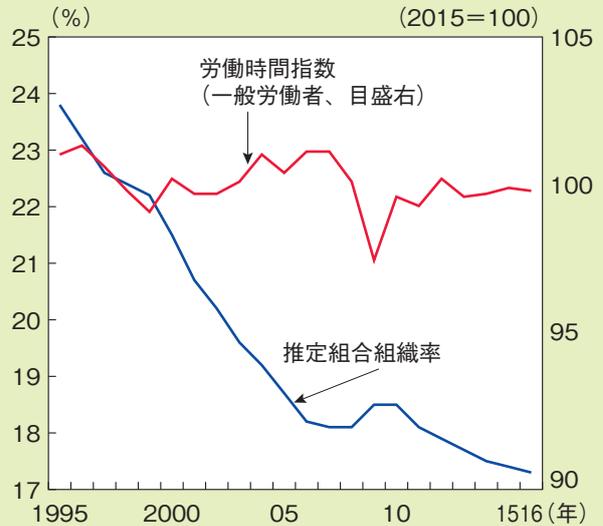
を増やすインセンティブを持つほか、仮に賃金水準が十分に高い場合でも、情報の不完全性等のために転職のための費用が高ければ、長時間労働を受け入れざるを得ない。さらに、職場に長く働く傾向がある人がいる場合には、早く帰りにくいという暗黙のルールが生じる場合も考え得る。こうした観点からみると、我が国で長時間労働がみられる背景には、一企業における長期雇用を前提として、企業特殊の技能の習得のための固定費用がかかっていることに加え、転職市場の規模や効率性が限られていることや組合組織率の低下にみられる労働者側の影響力が低下していること等が関係している可能性が考えられる（第2-1-10図）。

第2-1-10図 転職率・組合組織率と労働時間

(1) 就業者のうち転職経験者の割合



(2) 一般労働者の労働時間と組合組織率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「労働組合活動等に関する実態調査」により作成。
2. 転職者とは、就業者のうち前職がある者で、過去1年間に離職を経験した者。

コラム

2-1 正社員の労働時間決定要因-パネルデータでの実証

正社員の労働時間について、産業ごとの労働時間の差については、第2-1-9図で示した通りだが、さらに、企業規模の特性以外に、年齢、学歴、役職、妊娠・出産の有無といった個人の属性がどのように影響を与えるかについても分析を行った。その際、労働時間を決定する要因は上記のようなデータとして表れる属性以外に、データに表れない個人的な属性にも左右されると考えられることから、こうした影響を排除するため、2か年にまたがるパネルデータを用いて同じ雇用者の変化を比較することにより、環境・状況の変化が労働時間の変化に与える影響を分析した²⁴。

推定結果によると、まず、男女で共通した結果としては、学歴が大卒以上である場合や、仕事のレベルが上がる場合に労働時間は増加している。

コラム2-1表 推定結果

	男性	女性
年齢	0.198 ***	0.034
年齢（二乗）	-0.003 **	0.000
前年の労働時間（40～59時間）	-2.366 ***	-3.048 ***
前年の労働時間（60時間以上）	-11.299 ***	-14.110 ***
大卒・大学院卒	0.412 *	0.803 **
妊娠・出産（本人）		-1.701 **
妊娠・出産（配偶者）	0.766	
大企業	-0.516 *	-0.189
課長以上	0.487	0.041
働く場所を選べた	0.712	0.122
テレワークが適用されていた	-0.922 *	-0.861
製造業	-0.281	0.137
建設業	1.139 ***	0.789
転職した	0.150	-3.009 ***
仕事のレベルが上がった	0.747 ***	0.780 **
サンプル数	6,978	2,774
自由度調整済決定係数	0.09	0.09

注 (24) ここでは、リクルートワークス研究所が2015年と2016年の状況を調査した「全国就業実態パネル調査」（2016年1月、2017年1月実施）のデータを用い、同じ雇用者の労働時間の変化（差）とこの2か年の労働環境変化との関係を分析した。利用したデータについては、継続回答者33,662人（男性16,421人、女性17,241人）のうち、①2015年及び2016年の両時点で週当たり労働時間を回答しており、②両期間において、正社員として雇用されており、③2015年時点では週平均20時間以上、2016年時点で1時間以上就業しているサンプル（計9,752人（男性6,978人、女性2,774人））を用いた。
（推計式）

$$\Delta T_i = a * age_i + \beta * age_i^2 + \gamma * d_{hour\ i \cdot 2015} + \delta * x_i + \varepsilon_i$$

ここで、 ΔT_i は男女*i*における週当たり労働時間の変化（2016年と2015年の12月における週当たり労働時間の差）、*age*は2017年1月時点の年齢、*d*は前年の労働時間のダミー変数、*x*は個人の属性を示す変数であり、企業規模、管理職か否か、産業（前項で示したように労働時間が比較的長い製造業や建設業であるか）、妊娠・出産を経験したか等である。

男性にのみみられる変化としては、年齢が有意であることから、年齢が高い方が、他の世代よりも相対的に大きく労働時間を増加させたことがわかる。また、建設業で働いている場合に、労働時間が増加していることがわかる。後者については、昨今の工事量の増加等が影響しているものと思われる。一方で、大企業勤務である場合や、テレワークの制度が導入されている場合には、労働時間を減少させた様子が見られる。

女性については、大企業勤務、テレワーク制度が導入されていること、勤務先の業種は労働時間の変化に有意に影響を与えていない。女性において特徴的なのは、この2年間の間に妊娠・出産を経験した場合や、転職した場合に労働時間が有意にマイナスとなっていることである。特に、転職により労働時間が減少していることについては、2015年時点で労働時間が長かった主体が転職を通じて労働時間の短縮を図っており、このことは、特に女性において、労働時間が長い企業から人材が流出した可能性を示唆している。

第2節 働き方改革が生産活動に及ぼす影響

本節では、働き方改革が経済の生産活動面（供給サイド）に与え得る影響について考察する。働き方改革の中でも、とりわけ長時間労働の是正、同一労働同一賃金など非正規労働の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備といった取組は、人的資本の強化や業務の効率化による労働生産性の向上、多様な人材の労働参加の促進に寄与し、我が国経済の供給面の強化に資すると考えられる。

以下では、働き方改革が、どのような経路で労働生産性や労働参加の拡大に寄与するかに焦点を当てて分析を行う。

1 働き方改革が生産活動に与え得る影響とその経路

働き方改革が生産活動面に与える影響については、大きく分けて、労働生産性の向上と労働参加の拡大の2つの効果があると考えられる。

● 人的資本の強化や効率的な働き方による生産性の向上

まず、働き方改革が生産性の向上に寄与する経路について、労働者側からみると、同一労働同一賃金等の非正規雇用の処遇の改善は、職務や能力が正当に評価されることを通じて、労働者の働くモチベーションを高め、能力開発のためのインセンティブをもたらすことが考えられる。また、長時間労働の是正によって、肉体的・精神的な負担が軽減されることが業務の効率性を高めるとともに、能力開発のために割く時間的な余裕をもたらすと考えられる。

企業側にとっては、非正社員の処遇の改善を進めた場合、その技能向上や企業への定着に対するインセンティブが高まり、企業が行う職業訓練など人的資本への投資が促進される可能性がある。また、長時間労働の是正や柔軟な働き方の導入等は企業が省力化投資や業務見直しを行うインセンティブを高め、また、優秀な人材の採用や離職率の低下等を通じて生産性を改善