

第3節 時間と労働供給

第3節では、時間という観点から、労働市場におけるいくつかの論点を分析する。家計の労働供給の選択においては、一般的な労働経済学では「1日のうち一定時間を労働時間として企業に供給する」とモデル化されるが、実際の労働市場では、特に正社員の場合、労働市場への参加・不参加のみが選択され、労働時間を自ら調整できず、必ずしも効用を最大化する労働時間になっていない場合も多いと考えられる。本節前半では、労働時間の動向を概観した上で、希望労働時間と実際の労働時間の関係や、長時間労働が労働者の効用に与える影響について、幸福かどうかについての認識や労働時間の追加・減少の意向などの主観的情報が含まれるデータを使って分析を行う。

もう一つの観点は通勤時間である。労働供給の意思決定が「労働供給による不効用」という形ではなく、「余暇による効用」という形をとる場合、通勤時間の多寡も労働供給に影響を与える。通勤時間は、統計にもよるが往復で1時間以上かかる場合も多く、労働者の自由時間や余暇の水準に大きな影響を与える。また、通勤時間の存在は、余暇による効用の水準を通じてマクロの労働供給量に影響を与えるだけでなく、労働市場におけるマッチングにも影響する。すなわち、労働者が仕事を探す際の重要な要素として、賃金や職種、労働時間といった要素に加えて、通勤時間の長さなどの通勤環境も影響を与える。その場合、例えばある地域で働き先となる事業所が少ない場合、企業がその地域の労働需要について独占的にふるまい、賃金が、効率的な市場メカニズムが想定する水準を下回る可能性が考えられる。本節後半では、通勤時間や通勤自体の有無が労働市場に与える影響についていくつかの観点から分析を行う。

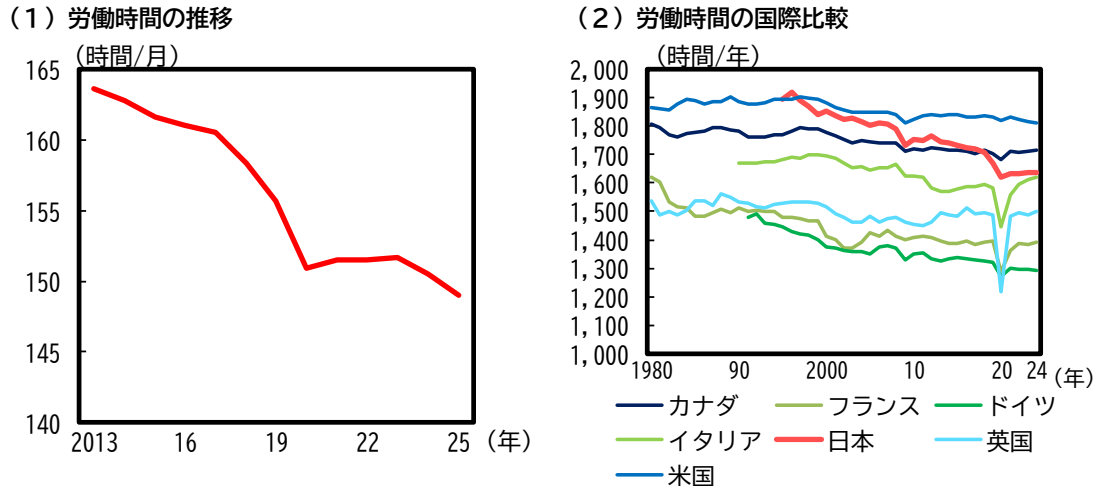
1. 労働時間の推移と働き方改革

（労働時間のトレンドは減少傾向）

労働時間は、労働投入の重要な要素の一つであり、2010年代以降、潜在成長率の下押し要因となっている。一方で、同時期に就業率は上昇しており、労働投入全体でみたときに、労働時間の減少による下押しの影響を打ち消している。潜在成長率を高めるには、資本投入を拡大することはもちろんだが、労働投入に制度上のボトルネックがあれば、その解消を図ることも重要であると考えられる。そこで、まず個人単位の労働時間を「労働力調査」でみると、2013年の163.6時間から2025年の149時間へと、おおむね10%程度減少している（第2-3-1図（1））。労働時間を国際比較すると、G7の中で、日本は、2000年頃までは米国と並んで最も長いグループであったが、その後、緩やかに減少している。2024年時点では、米国、カナダに次いで3番目に労働時間が長い姿になっている（第2-3-1図（2））。なお、英国などで2020年の労働時間が急減している一方、米国などではあまり減少していないのは、新型コロナウイルス感染症拡大に際しての雇用形態の違い（補助金などを通じて雇用自体を維持した英国型と、レイオフなどで雇用自体

を一旦終わらせた米国型）が影響しているとみられる。

第2-3-1図 労働時間



(備考) 総務省「労働力調査」及びOECD Data Explorerより作成。(2)は雇用者ベース。

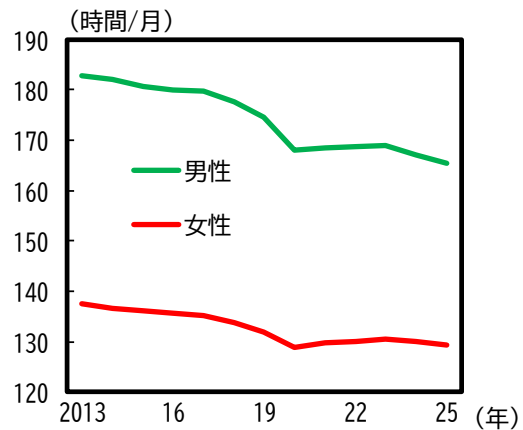
一人当たりの平均的な労働時間は、労働時間が短い属性の労働者の比率が上がると、仮に各属性の労働時間が変わらなくても、平均の労働時間は低下し得る。そこで、月平均の労働時間の推移を、男女、年齢、産業という三つの属性で確認する。まず、男女別にみると、労働時間は男性が女性よりも長く、男性は2013年の182.8時間から2025年の165.4時間へ、女性は137.6時間から129.3時間へと、男女共に減少傾向となっている(第2-3-2図(1))。次に、年齢別にみると、いずれの年齢階層も一貫して減少傾向にある(第2-3-2図(2))。その中で、若年層と65歳以上は労働時間自体が元々短く、加えて減少幅が若干大きくなっている。これは、学生や高齢者は、それぞれアルバイトや定年後の継続雇用など短時間労働者が多く、こうした労働者の比率が上昇したことが影響している可能性がある。また、正規・非正規雇用者別でも、労働時間の減少トレンドは変わらない(第2-3-2図(3))。最後に、「国民経済計算」を用いて産業別の長期トレンドをみると、1994年から2024年にかけて、年平均の労働時間は1909時間から1662時間へと、13%程度減少している(第2-3-2図(4)、(5)①~③)。産業別にみると、電気・ガス・水道を除く全ての産業で減少しているが、特に「宿泊・飲食サービス業」の減少が顕著である。また、産業別労働時間の全産業平均からのかい離をみると、宿泊・飲食サービス業の労働時間は1056時間と、産業平均の3分の2弱となっている。このほか、卸売・小売業や教育、保健衛生・社会事業などが平均を下回り、製造業や建設業、運輸・郵便業などは平均を上回っている。

また、属性ごとの割合の変化が平均労働時間に与える影響を確認するため、男女・年齢については2013年、産業については1994年と2013年でシェアを固定した場合の労働時

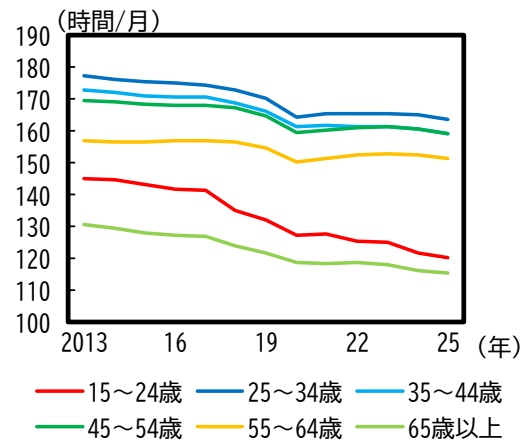
間をみると、シェアの変化が平均労働時間の変化に与える影響は小さく、属性ごとの労働時間の低下が平均労働時間の低下に大きく寄与していることがわかる（第2-3-2図（6）、（7））。

第2-3-2図 属性ごとの労働時間

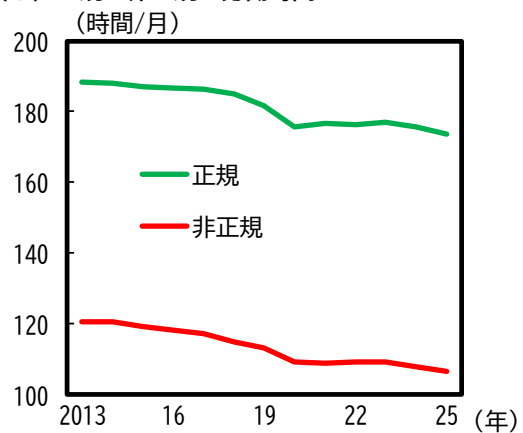
（1）男女別労働時間



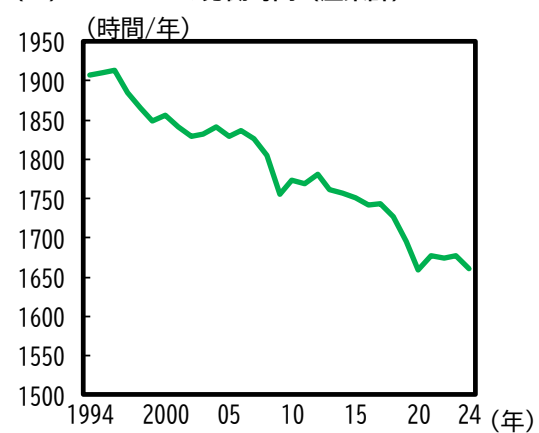
（2）年齢別労働時間



（3）正規・非正規の労働時間

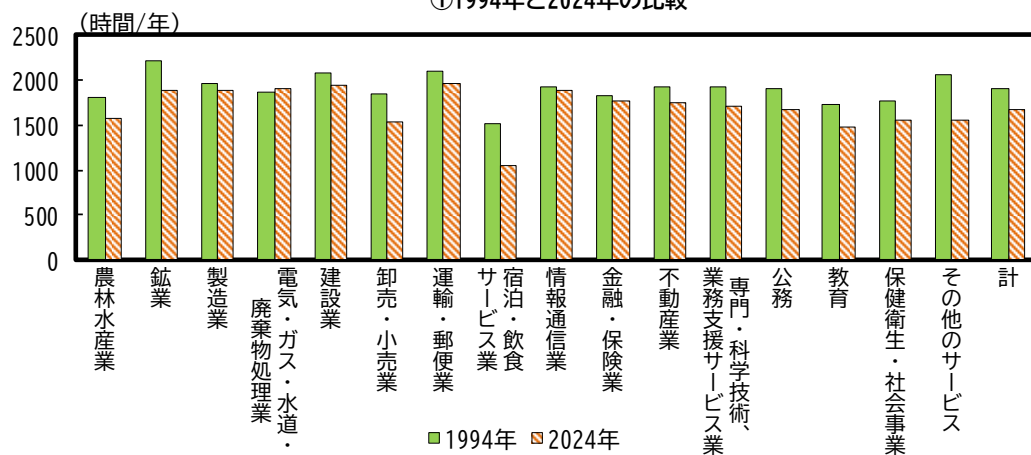


（4）SNAベースの労働時間（産業計）

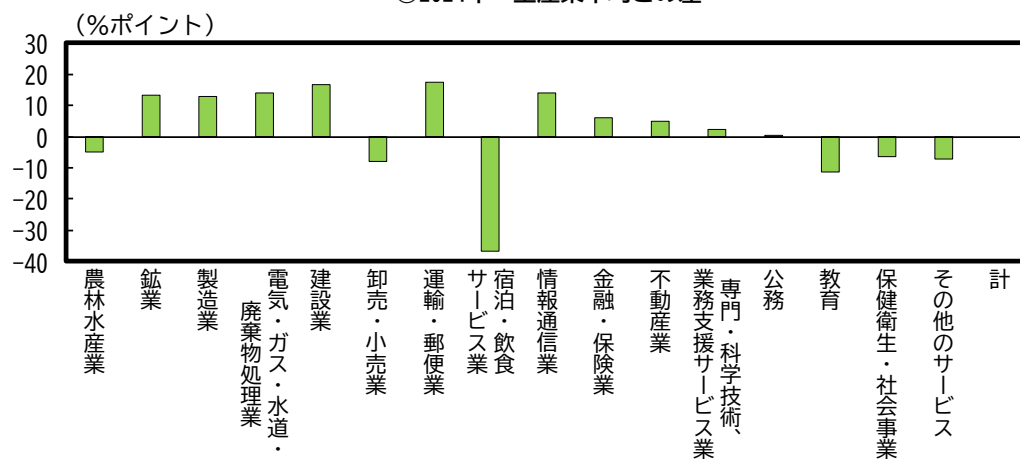


(5) 産業別労働時間（国民経済計算ベース）

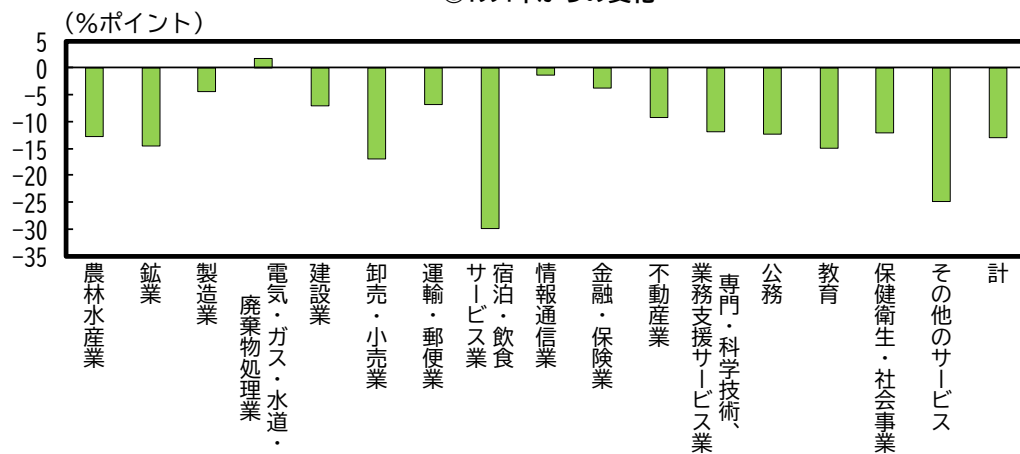
①1994年と2024年の比較



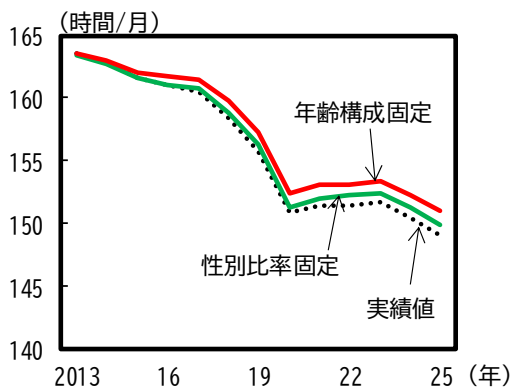
②2024年・全産業平均との差



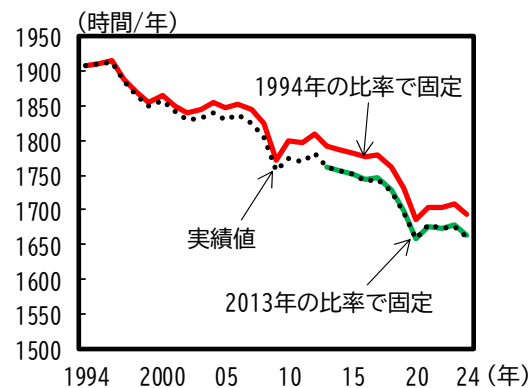
③1994年からの変化



(6) 女性比率・年齢構成と労働時間



(7) 産業の比率を固定した場合の労働時間



(備考) 総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」により作成。(6)、(7)は、各要素の比率を2013年(7)のみ1994年も)で固定して加重平均した場合の労働時間。(4)、(5)、(7)は雇用者ベース。

(フルタイム労働者個人単位の労働時間は大きくは変化していない)

次に、最近の労働時間の動向を、「賃金構造基本統計調査」の個票を元にみていく。第2-3-3図は、2018年と2025年のフルタイム労働者の総労働時間について、稼働日の影響を取り除くために1日平均の分布をみたものである。まず、「総労働時間」でみると、全体としてそれほど大きな違いはみられない。この期間、「労働力調査」では正規雇用であっても平均の労働時間が低下しているが、「労働力調査」における「正規雇用者」と「賃金構造基本統計調査」の「フルタイム労働者」の定義が異なる（後者は時短勤務が含まれない）ことや、「賃金構造基本統計調査」は調査月である6月の稼働日数が18日未満の場合サンプルから外れる等、労働時間が長めのサンプルが抽出されやすいことも影響していると考えられる。いずれの年でも分布として特徴的なのは、「法定労働時間」の上限が1日8時間とされていることを反映して、「8時間」に分布の大きな山があることである。「所定内労働時間」でみても同様であり、特に「8時間」の割合が大きく、次いで、「7時間30分(7.5時間)」や「7時間45分(7.75時間)」、「7時間」が続いている。

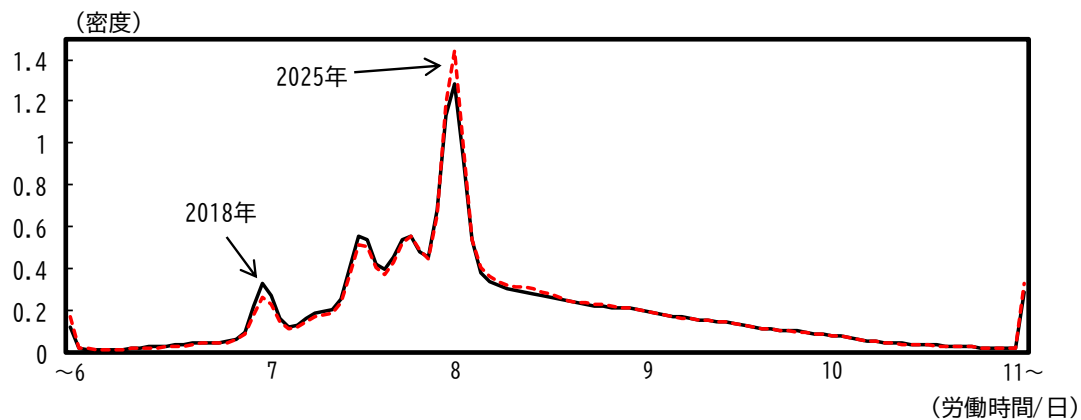
教科書的な経済学では、労働需要・供給は、雇用者数(就労者数)だけではなく、労働時間によっても調整される。一方、実際には、特にフルタイム雇用者については、労働時間を柔軟に調整することは一般には容易ではなく、結果的に需給調整は労働時間ではなく労働市場への参入・退出によって行われる傾向が強いと考えられる²⁴。実際、労働時間は所定内労働でみても、総労働時間でみても複数の山があり、特に「8時間」に集中している。労働者の選好が多様であれば効用を最大化する労働時間も本来は多様になるはずであるが、日本では1日当たり8時間という一定の値に集中している。連続した休息时间(インターバル)を設けた上で週当たりの時間規制にしたり(EU)、そもそも週当たりの時間規制を主体とする国(米英など)がある中で、日本における1日当たり8時間への労働時間の集中は、我が国の多くの労働者にとっては必ずしも効用を最大化する水準

²⁴ 例えば、労働市場への参入・退出に関する賃金の弾力性は高いが、労働時間に関する弾力性は低いといった結果が知られている(黒田・山本(2007))。

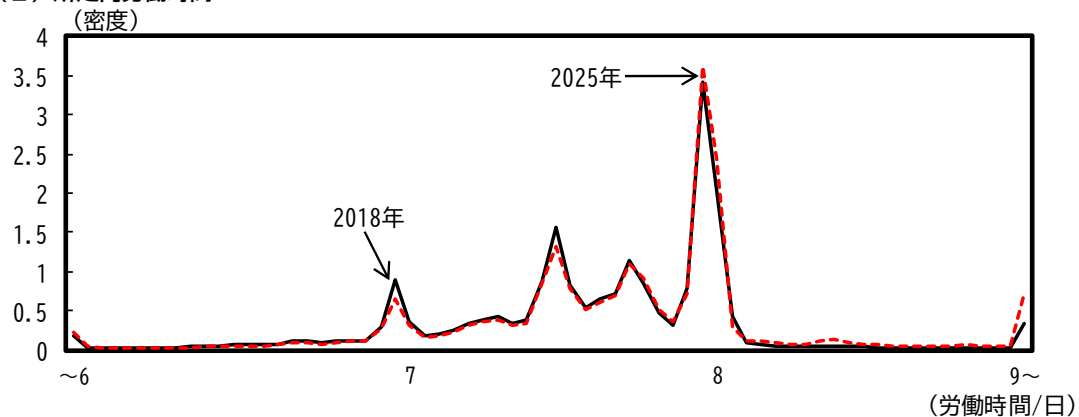
とはなっていない、すなわち、労働時間をもっと増やしたい、又は減らしたいと考える層が一定数存在する可能性を示唆していると考えられる。また、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」で「労働時間を増やしたいが増やせない」と答えた労働者の理由（2025年）を確認すると、正社員の65.7%が「勤務制度など会社都合のため」と回答しているなども踏まえると、労働時間を通じた労働供給の調整は行われにくくなっていると考えられる。

第2-3-3図 フルタイム労働者における1日当たりの労働時間の分布（2018、2025年）

(1) 総労働時間



(2) 所定内労働時間



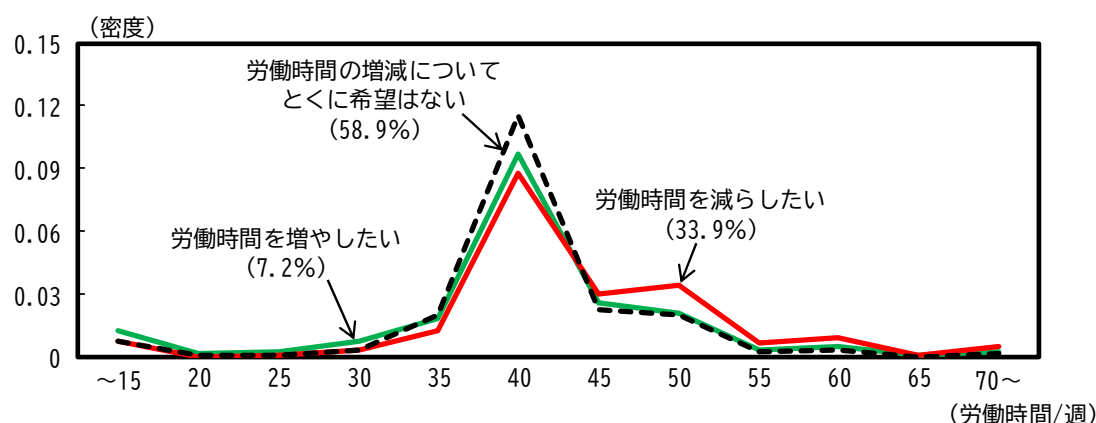
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報により作成。
2. 個票データを用いてカーネル密度推定を行い、分布を推定。

(理想とする労働時間にも一定のばらつきがある)

そこで、「全国就業実態パネル調査」を用いて、労働時間の増減を希望する労働者がどのくらいいるかを確認する。雇用形態上、パートタイム労働者は勤務のシフトを増減するなど、労働者側に労働時間を調整する裁量余地が相対的に大きいと考えられることから、

フルタイム労働者に注目²⁵すると、労働時間の増加を希望する割合が 7.2%、減少を希望する割合が 33.9%となっている（第2－3－4図）。次に、労働時間の増加・減少希望別に実際の労働時間をみると、全体的に分布は似たような形状になっており、週 40 時間前後にピークがみられる。一方、労働時間が週 50 時間以上の分布をみると、労働時間を減らしたい労働者の割合が高くなっている。それに対し、増やしたい労働者の労働時間は、増減の希望がない労働者の分布と比べてそれほど大きな違いはみられない。

第2－3－4図 労働時間増減希望別にみた労働時間の分布（2025年）



（備考）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。正規雇用者のデータを用いている。

次に、労働時間を増やしたい・減らしたいと考えている労働者が、希望として、どのくらい増やしたい・減らしたいと考えているかをみると、半分超が週 5 時間以内（1 日 1 時間以内）となっているが、大幅な労働時間の増減を望む労働者も一定数存在する（第2－3－5図（1））。

そこで、実際の労働時間に、希望する労働時間の増減を加えた「理想労働時間」の分布を描くと（第2－3－5図（2））、実際の労働時間に比べてやや短時間側に位置する傾向にあるが、ピークは 40 時間前後であり大きな差はない。一方、労働時間の増減の希望別に、理想の労働時間の分布を描くと、労働時間を増やしたいと思っている労働者の理想労働時間のピークは 45～50 時間前後にあるのに対し、労働時間を減らしたいと思っている労働者のピークは 35 時間前後にあるなど、ばらつきがみられる。希望労働時間は飽くまで「希望として考えている」ものであり、「より長い（短い）時間働く」ことによるデメリットが認識されていないだけという可能性もあるが、フルタイム労働者であっても労働時間が柔軟に調整できれば、労働時間は今よりも多様なものになると考えられる。

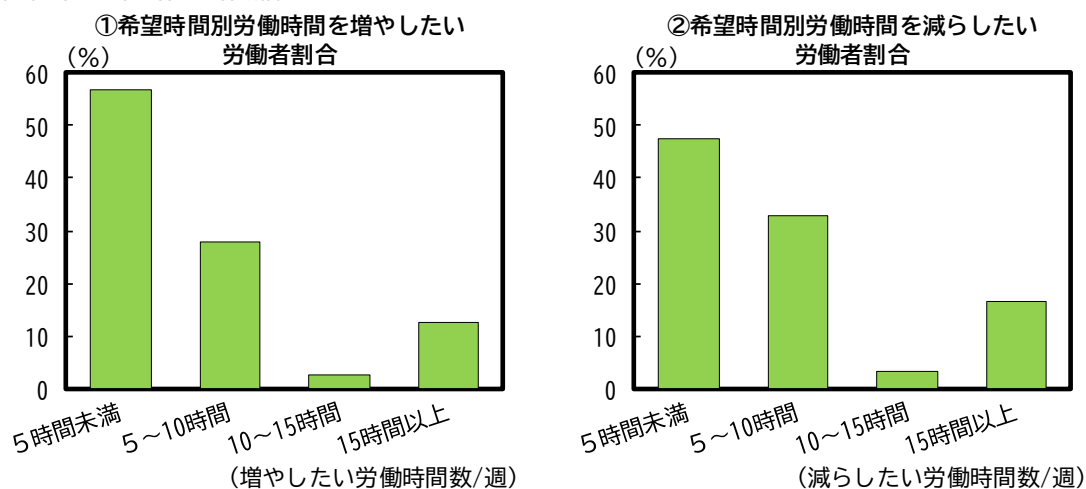
労働時間を減らしたいという希望の背景には様々な事由があると考えられるが、例えば育児などとの両立のために労働時間を減らしたいと考える労働者が多いとすると、短

²⁵ なお、全国就業実態パネル調査では、フルタイム労働者というカテゴリーが存在しないため、「正規雇用者」で代用している。

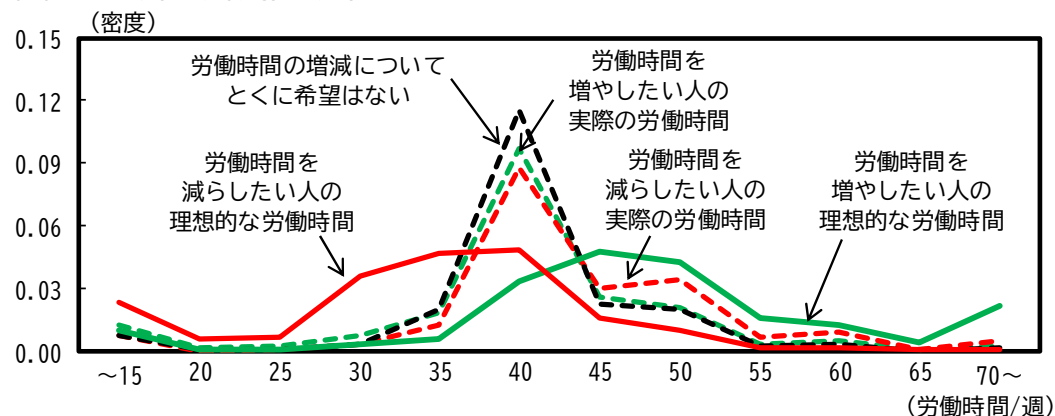
時間労働の制度を整えるなど、柔軟な働き方を促進することで、従来の「フルタイム」では就業が困難であった労働者がフルタイムの就業を希望するようになる効果も期待できる。また、労働時間を増やしたい労働者と労働時間を減らしたい労働者が仕事を交換する機会があれば、それぞれが理想の労働時間を実現することができ、全体の効用も増加する可能性があると考えれば、労働移動の促進も重要であるといえよう。

第2-3-5図 労働時間増減希望別にみた理想と現在の労働時間（2025年）

(1) 希望労働時間の増減幅



(2) 理想と現在の労働時間の分布



(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。正規雇用者のデータを用いている。
2. 理想的な労働時間は、労働時間を増やしたい労働者については希望する増加幅を、労働時間を減らしたい労働者については希望する減少幅を、それぞれ現在の労働時間に加減することにより算出した。

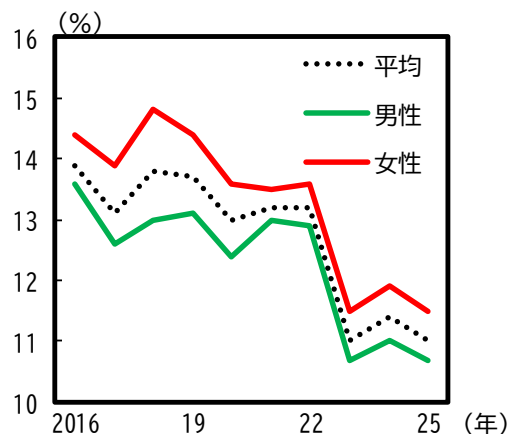
(副業実施率は低下傾向)

また、労働時間を増やしたい場合は、必ずしも一つの仕事において労働時間を増やすだけではなく、別の場所で働く、すなわち「副業」を行う方法も考えられる。そこで、副業

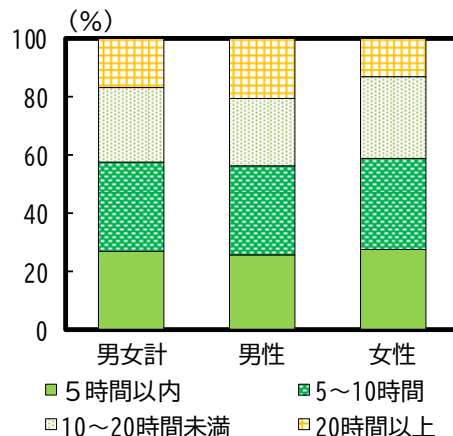
の動向を「全国就業実態パネル調査」のデータを用いて確認する（第2－3－6図）。まず、副業実施率については、集計方法の変更もあって2023年以降やや低下しているものの、10%台前半で推移している。また、副業実施率は男性よりも女性の方がやや高い傾向にあることもわかる。副業時間については、2025年の調査では、男女共に25～30%程度が週5時間以内、60%弱が週10時間以内となっているが、男性を中心に、週20時間以上の副業を行っているケースも一定数存在する。理由としては生計費や追加的に自由になるお金が欲しいという意向が多いが、3位に「時間にゆとりがあるため」が入っており、労働時間を増やしたいと思っているが今の働き先では増やせない労働者が副業を行っている面もあると考えられる。

第2－3－6図 副業の動向

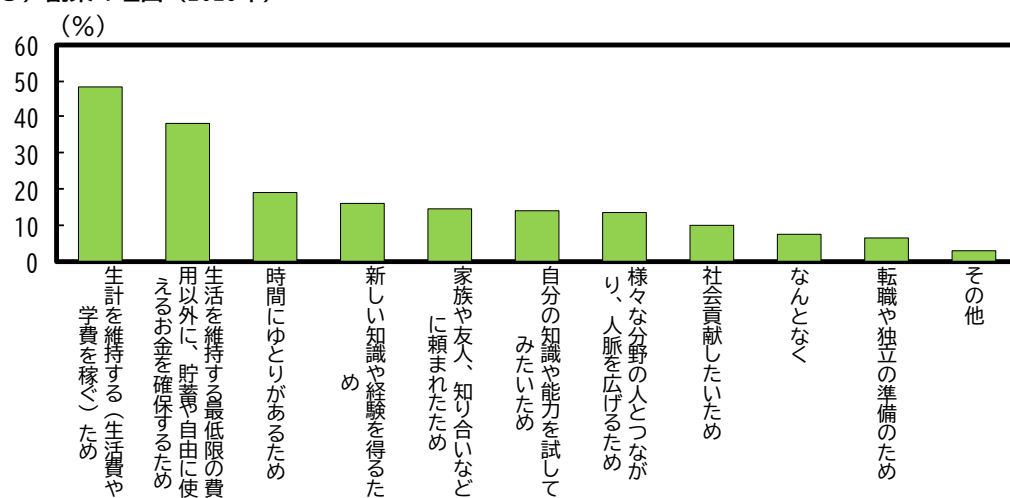
(1) 副業実施率



(2) 週当たりの副業時間 (2025年)



(3) 副業の理由 (2025年)



(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」より作成。

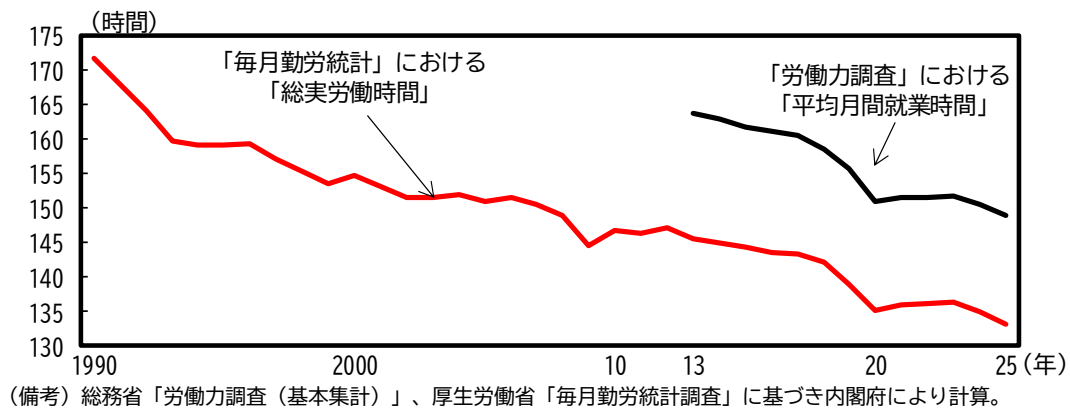
コラム2-3 労働時間の統計間の差は副業の存在で説明できるか

「労働時間」については、二つの主要な統計である「毎月勤労統計調査」と「労働力調査」の間に一定の差が存在する。背景として「令和7年度年次経済財政報告」でも「副業の扱いの違い」や「いわゆるサービス残業の存在」、「統計の集計方法の違い」等様々な仮説があることを紹介したが、そのうちの一つである「副業の扱いの違い」がどの程度の説明力を持つかをみてみよう。

まず、副業の扱いの違いが統計上の一人当たりの労働時間にどのように影響するかをみる。例えば、ある労働者1人が2か所で月50時間ずつ働いた場合を想定すると、「毎月勤労統計調査」では、各企業が「ある労働者が50時間働いた」と記録することで、マクロでは2人の労働者が50時間ずつ働いたと計算される。一方、「労働力調査」では、その1人の労働者が「自分は今月100時間働いた」と申請するため、マクロでは1人の労働者が100時間働いたと計算される。

このような副業の扱いが両統計の一人当たり労働時間の水準に差をもたらしている可能性が考えられ、実際、2025年でみると、「毎月勤労統計調査」では月133時間、「労働力調査」では月149時間となっている（コラム2-3-1図）。

コラム2-3-1図 統計による労働時間の違い

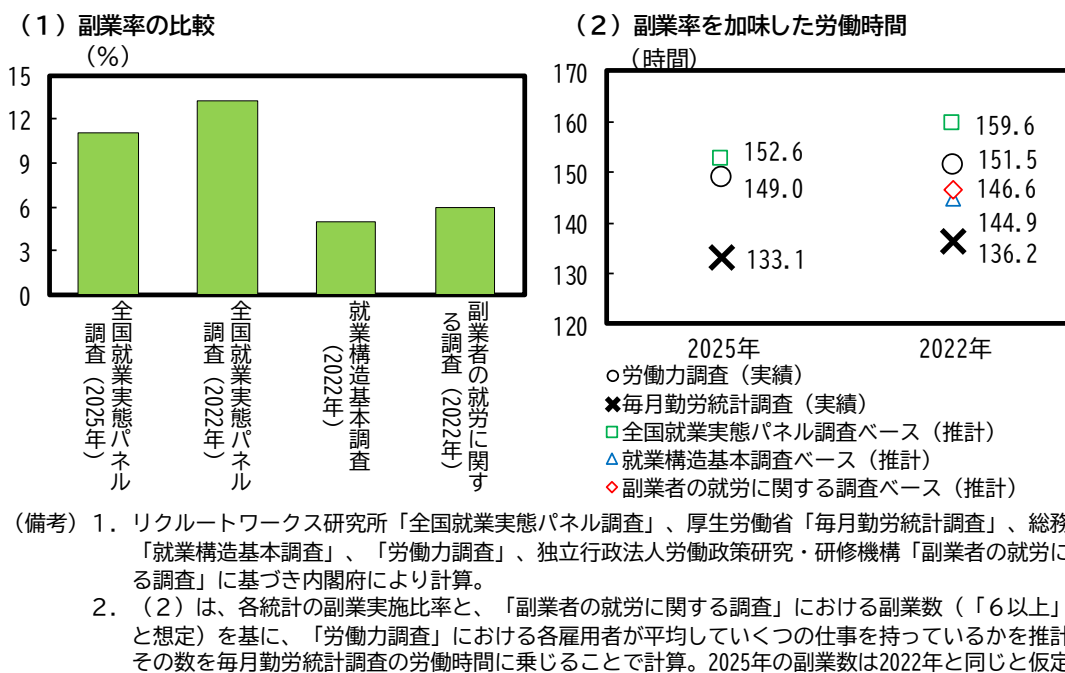


それでは、本文で用いた「全国就業実態パネル調査」などを使って、副業の存在が毎月勤労統計調査の一人当たり労働時間をどの程度押し下げているか試算してみよう。例えば、2025年の副業実施率は11.0%、副業実施者のうち2以上の副業をしている労働者は25.7%であった。同調査では2以上の副業をしている人数はとっていないが、労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」（2022年）における副業の数の比率を用いて、副業数の平均を推計する。これにより、毎月勤労統計調査の「総実労働時間」の算出の際に分母として用いられる労働者数が労働力調査換算で何人分かを計算す

ることができる。また、副業率の数値自体は、総務省「就業構造基本調査」や、前述の「全国就業実態パネル調査」にも計数があるため、これらを用いて、幅をもって推計する。

まず、副業実施率の水準については、「全国就業実態パネル調査」では10%台前半であるのに対し、「副業者の就労に関する調査」と「就業構造基本調査」では5～6%と低めになっている。これらの副業比率を用いて補正すると、毎月勤労統計調査における一人当たり月間労働時間は10～25時間程度増加（2022年）し、「労働力調査」と「毎月勤労統計調査」の労働時間の計数の差（15時間程度）の相当程度を副業率による違いにより説明できる結果となった（コラム2-3-2図）。もっとも、副業率の統計による差異は残っており、更なる解明の余地があるともいえる。

コラム2-3-2図 副業率



（長時間労働は、健康や生活への満足度を損ねる傾向）

労働時間について考える上で忘れてはならないのは、長時間労働がもたらす弊害である。2017年の「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）とその後の2021年の労働基準法改正により、時間外労働の上限規制が罰則付きで法律に規定された。長時間労働は、一般に、疲労の蓄積等により健康状態を損なう可能性があるだけでなく、それによって個人や就労先の生産性を下げること、また、こどもがいる世帯等、時間制約のある労働者の就労を妨げるといった問題が指摘される。一方で、働き方の多様

化とともに、本人の意思や心身の健康維持などを前提とするのであれば、必ずしも一律に規制されるべきものではないという考え方もある。

それでは、実際に長時間労働をしている労働者はどのように感じているのだろうか。ここでは、「日本版総合的社会調査」(大阪商業大学、2021年～2022年)のデータ²⁶を用いてその意識を分析する。同調査では、労働時間のデータと、各労働者が保有している様々な主観的データ(例えば「現在の仕事にどのくらい満足していますか」等)を収集しており、労働時間の長期化が主観的な意識にどのような影響を与えているかを確認することができる。ここでは、「家庭生活への満足度」、「家計状態への満足度」、「本人の健康状態」、「主観的な幸福度」、「仕事の満足度」、「時間的なゆとり」、「心のゆとり」の7項目²⁷について、調査期間に正規社員で働いている労働者をサンプルとしてみていく。

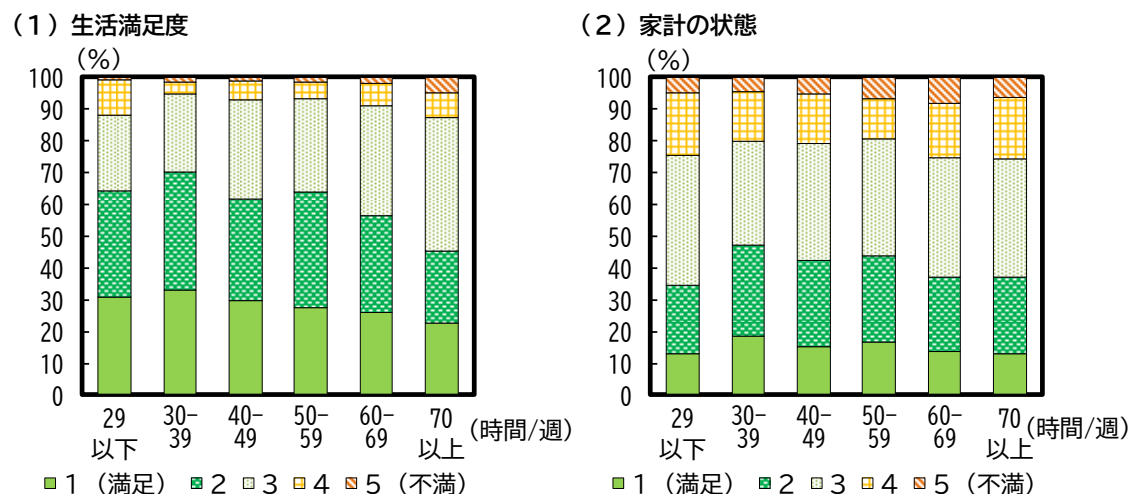
まず、家庭生活への満足度については、5段階評価で「1」の「満足」の比率は大きく変わらないが、「やや満足している(同「2」)」まで含めると、労働時間が長くなると、満足度が若干低下する傾向がみられる(第2-3-7図(1))。例えば、週30～39時間の労働時間の場合、「満足している」と「やや満足している」の合計(以下「満足と回答」という。)は70%程度であるのに対し、70時間以上の場合は40%前後となっている。労働時間が59時間以下の場合は、それほど大きな違いはみられない。一方、家計状態についてみると、同様に満足と回答した者の割合が60時間以上になると減少するが、逆に週労働時間が29時間以下の場合も、満足と回答した者の割合が低い傾向にある(第2-3-7図(2))。短時間勤務の仕事では、労働時間の短さから一般的にはフルタイムの仕事よりも給与水準が低くなることから、家計状態についての満足度が下がっているものとみられるが、短時間勤務の労働者の中には、育児や介護のための時短勤務や配偶者との役割分担による就業時間調整など柔軟な働き方を求めて短時間勤務を選んでいる場合もあると考えられ、そのため生活満足度は家計状態ほどは下がらない可能性があると考えられる。

²⁶ 当該データの詳細等については付注2-3も参照。

²⁷ それぞれ、用いた設問は以下のとおり。「生活面に関する以下の項目について、あなたはどのくらい満足していますか(家庭生活、現在の家計の状態、健康状態)」、「(全体として)あなたは、現在幸せですか」、「現在の仕事にどのくらい満足していますか」、「日頃の生活で、あなたは以下のことを、どのくらい感じていますか(時間的なゆとり、心のゆとり)」。

なお、幸福度についての質問は2種類ある質問票によって若干言い方が異なるが、同じ5段階評価であることから、同じものとして扱っている。

第2-3-7図 労働時間と生活満足度・家計の状態



(備考) 大阪商業大学 JGSS研究センター「日本版総合的社会調査」により作成。2021年・2022年のデータ。

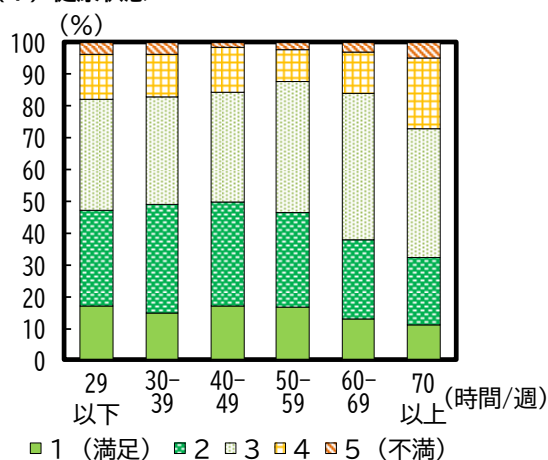
次に、健康状態と幸福度、仕事への満足度（不満度）について確認すると、健康状態と仕事への満足度については、60 時間以上に境界線があるように見える。それぞれ「満足」から「不満」までの5段階評価（1が「良い」）で、「どちらかといえばよい」に相当すると考えられる「2」より小さい回答の割合は、健康状態、仕事への満足度については、60 時間を超えると 10%ポイント前後低下している（第2-3-8図（1）（2））。全体の幸福度についても、労働時間が長くなると低下する傾向が若干みられるものの、低下幅は大きくない（第2-3-8図（3））。この点については、収入面など家計の状態を含めた全体での幸福度により、労働時間の影響がみえづらくなっている可能性もあると考えられる。

なお、先行研究では、長時間労働がメンタルヘルスを悪化させる傾向がある一方で、仕事の満足度を高める傾向があるとの結果も報告されている²⁸。この点については、計量分析の手法を用いて定量的に分析することとしたい。

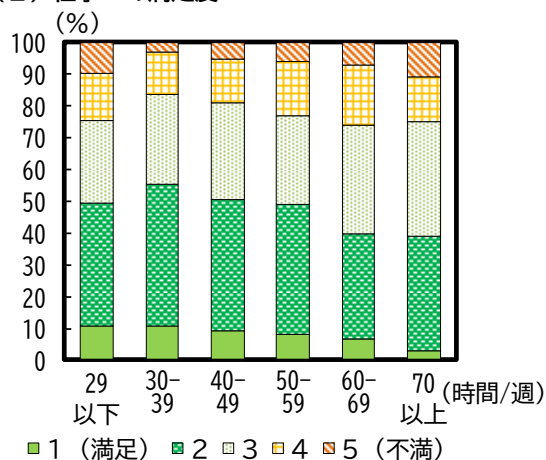
²⁸ Kuroda and Yamamoto(2016)等。

第2-3-8図 労働時間と健康状態・仕事への満足度・幸福度

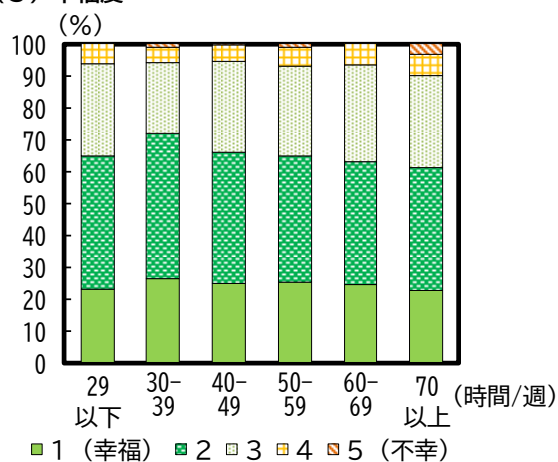
(1) 健康状態



(2) 仕事への満足度



(3) 幸福度

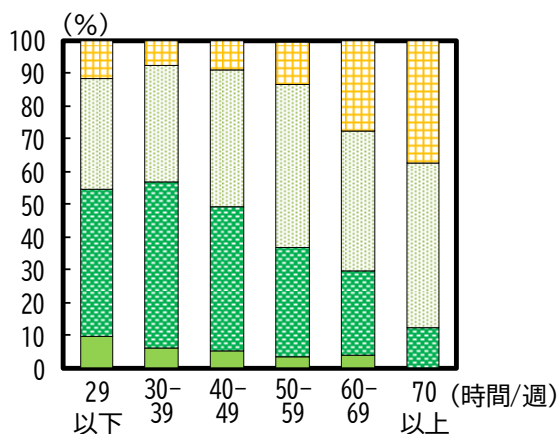


(備考) 大阪商業大学 JGSS研究センター「日本版総合的社会調査」により作成。2021年・2022年のデータ。

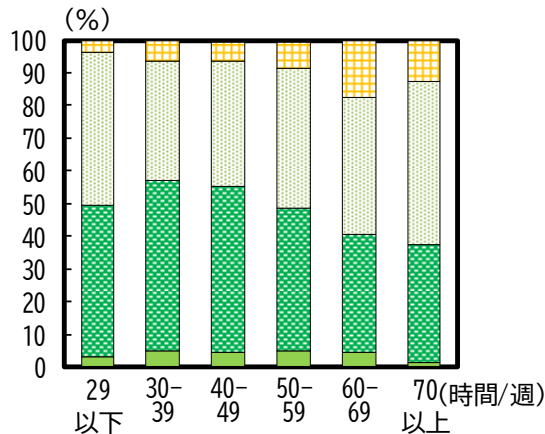
最後に、「時間的ゆとり」については、「とても感じている」と「ある程度感じている」の合計が、週 50 時間を超えると低下し始め、週 70 時間以上では顕著に低下している。「心の余裕」についても、週 50 時間を超えると「ある程度感じている」（4段階評価で 2）以上の割合が低下する傾向がみられる（第2-3-9図）。

第2-3-9図 労働時間と時間の余裕・心の余裕

(1) 時間の余裕



(2) 心の余裕



■ 1 (とても感じている) ■ 2 (感じている) □ 3 (感じていない) □ 4 (全く感じていない)

(備考) 大阪商業大学 JGSS研究センター「日本版総合的社会調査」により作成。2021年・2022年のデータ。

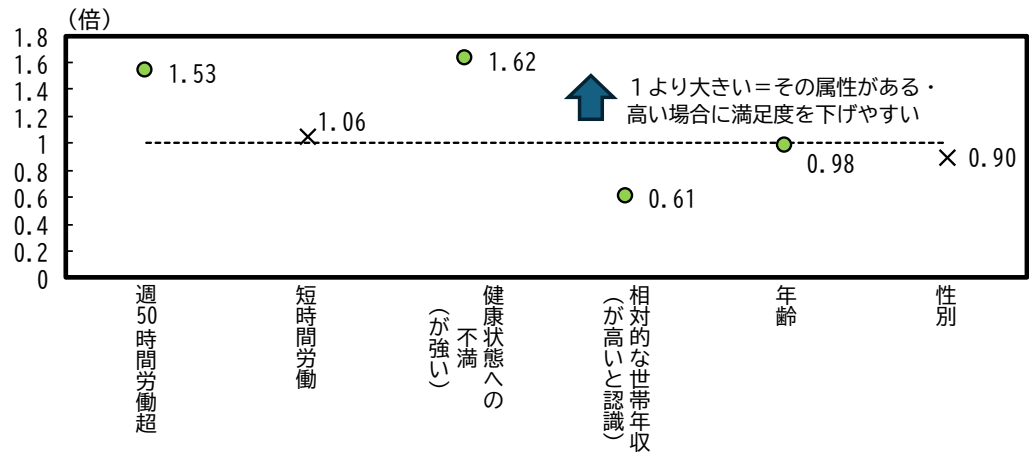
(幸福度を下げるのは長時間労働自体よりも仕事への不満の方が大きい)

労働時間を始めとする諸変数が仕事や健康への不満度にどのような影響を与えているか、順序ロジットモデルを構築し、これらの要素の相互作用を含めて分析する。順序ロジットモデルの結果は、「被説明変数のカテゴリーがより高いものになるオッズ比(なりやすさ)」として示される。分析結果は第2-3-10図の通りである。まず、仕事への不満度(5段階)を決める要素として、労働時間の長さが挙げられ、週50時間を超えると、仕事への不満度が有意に上がる傾向にある(第2-3-10図(1))。具体的には、労働時間が週50時間を超える労働者は、仕事への不満度が1.5倍程度、高くなりやすい(オッズ比が高い)。また、将来の経済的な不安が1段階和らいだり、相対的な世帯年収の認識が1段階高まったりすると、仕事への不満度の高まりやすさが半分程度(オッズ比が低い)という結果になっている。さらに、健康状態への不満度が1段階上がると、仕事への不満度が1.6倍高くなりやすいという結果になっている。同様に、週50時間超の労働や²⁹、仕事への不満が1段階上がると、健康への不満がそれぞれ1.4倍、1.6倍程度高くなりやすいことになる(第2-3-10図(2))。週50時間を超えるような長時間労働は、総じて仕事と健康状態双方の不満を高め、それらの相互作用を通じて更に不満を高める可能性が考えられる。最後に、幸福度全体については、経済的な不安や仕事への満足度などが影響するが、労働時間そのものの直接的な影響自体は有意でなく、また、相対的にみると小さいという結果になっている(第2-3-10図(3))。

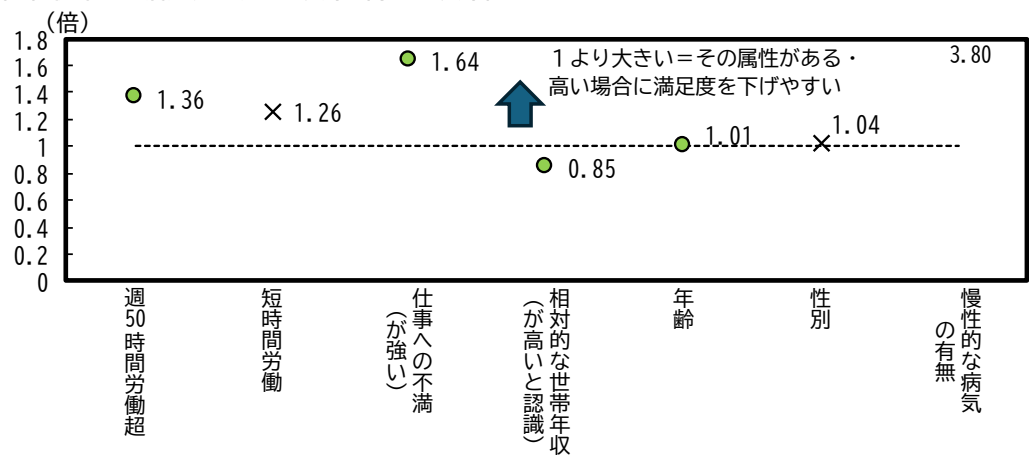
²⁹ なお、週60時間や70時間を境界とするダミー変数で同様の分析を行うと、仕事への不満度、健康への不満度共に労働時間のダミーが有意にならない。先に述べた単純集計の結果とはやや異なるが、経済的な不安など別の要素により影響がみえづらくなっている可能性が高い。

第2-3-10図 順序ロジットモデルによる長時間労働の影響の推計

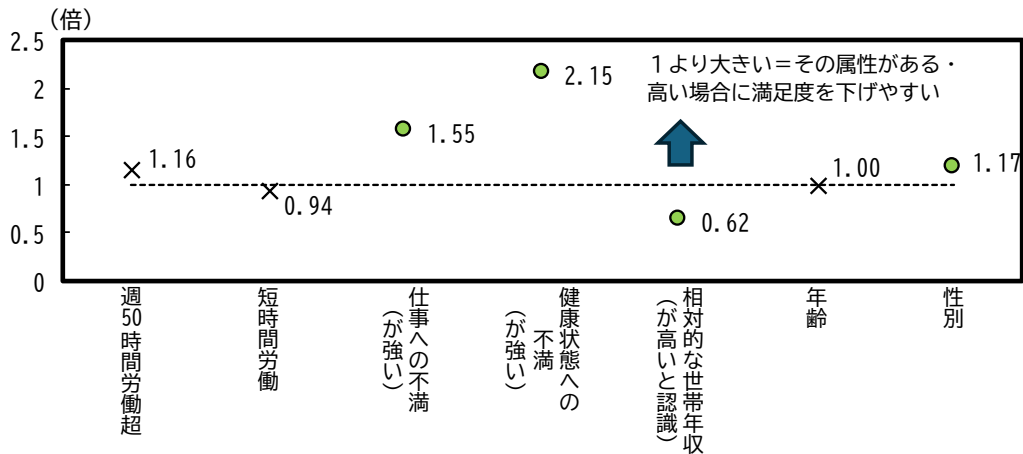
(1) 仕事への満足度を定める要素（下げる要素）



(2) 健康への満足度を定める要素（下げる要素）



(3) 幸福度を決める要素（幸福度を下げる要素）



(備考) 大阪商業大学 JGSS研究センター「日本版総合的社会調査」により作成。2021・22年のデータ。各属性が該当、または1段階上昇した際に、より低い満足度・幸福度になるオッズ比 (なりやすさ)。○のマーカーは10%有意を示す。推計の詳細は付注2-3を参照。

このように、労働時間が心理や健康面に与える影響としては、手法や内容にもよるが、全体として週 50～60 時間辺りが一つの境界になっていると考えられる。質問の設計上、調査の直前週という特定の1週間の労働時間を対象としていることから、その週が繁忙期、又は閑散期であったといった要素を排除できていないが、週 50～60 時間の労働時間は、週 40 時間 (1 日 8 時間、週 5 日間) を所定労働時間と仮定すると、月 40～80 時間の時間外労働に相当する。現在の労働法制では、1 か月の時間外労働に関して「月 45 時間」、「年 360 時間 (12 か月同じペースで時間外労働をする場合は月 30 時間)」や、特別条項でも「単月 100 時間未満、2 か月～6 か月平均が 80 時間以内 (休日労働含む)」といった内容が規定されているが、繁忙期や閑散期の存在と、上記の分析結果を踏まえると、こうした数値基準は、一定の合理性を持つと考えられる。一方で、幸福度との直接的な影響自体は相対的に小さいことや、前述の通り労働時間の増加希望者が一定数いることも踏まえ、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方に資する労働時間規制を議論していくことも重要といえるだろう。

2. 通勤時間の存在が労働市場に与える影響

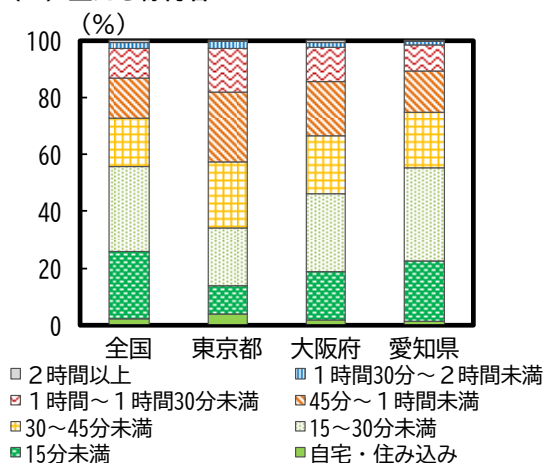
労働に関する意思決定が「余暇時間」で行われているとすれば、通勤時間の長短は、労働供給の選択に影響すると考えられる。本節後半では、通勤時間について職種や地域といった単位で比較を行うとともに、通勤時間が労働供給の意思に与える影響をみていく。最後に、通勤時間の存在により労働市場が分断されることが一因で生じると考えられる労働市場の買い手独占 (モノプソニー) の現状と、それが賃金に与える影響について分析する。

(都市圏では、遠くの広い家か近くの狭い家の二者択一となる傾向が強い)

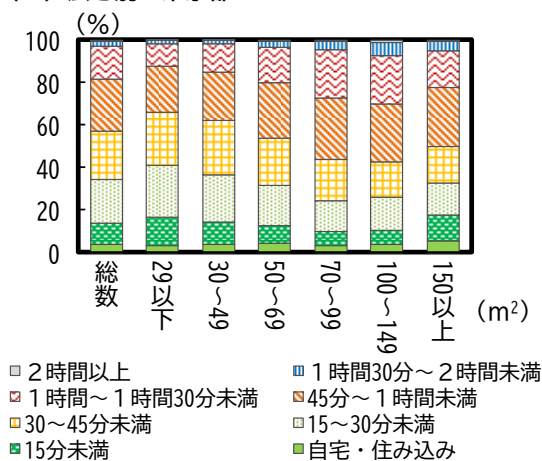
まず、「住宅・土地統計調査」(2023 年)を用いて、主たる稼得者の通勤時間の傾向を概観する。全国でみると、通勤時間が片道 30 分未満の労働者の割合は 56%と、半数以上が 30 分未満の通勤時間となっている(第 2-3-11 図(1))。これに対し、東京都の労働者だけでみると、片道 30 分未満は 34%となっており、30 分～1 時間が半数弱を占めるなど、通勤時間が長い傾向がみてとれる。他の大都市圏を擁する都道府県として、大阪府も、東京都ほどではないが通勤時間が長くなる傾向がある。さらに、住宅の広さごとの通勤時間をみると、傾向として家が広いほど通勤時間が長くなるが、東京都では特にその傾向が顕著である(第 2-3-11 図(2)(3))。都心部を中心に住宅価格の上昇が続く中で、広い家に住みたい場合は、通勤時間が長くなることを甘受せざるを得ない様子がうかがえる。

第 2-3-11 図 通勤時間の傾向

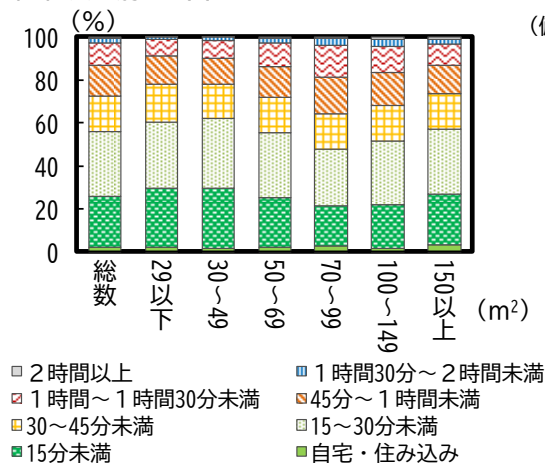
(1) 主たる稼得者



(2) 広さ別・東京都



(3) 広さ別・全国



(備考) 総務省「住宅・土地統計調査」より作成。

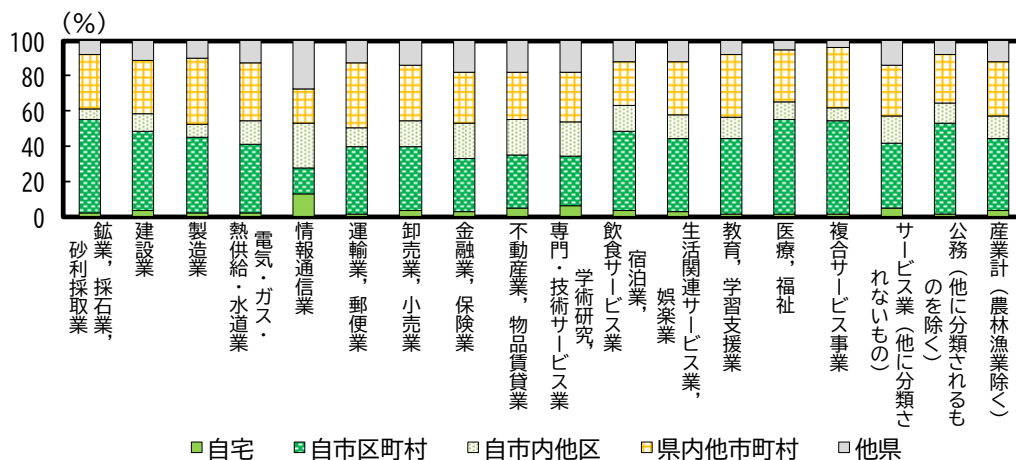
（パートタイム労働者は住居に近い勤務場所を重視する傾向）

次に、「国勢調査」（2020 年）のデータを用いて、労働者がどの程度の距離の通勤をしているかをみていく。まず、勤務箇所が自区市町村なのか、県をまたぐのか等について整理したものが第2-3-12図（1）、（2）である。正社員についてみると、「自宅」を含め「自市区町村」で勤務する労働者は 45%程度となっている。一方、パートタイム労働者についてみると、その割合は更に高く、6割を超えている。パートタイム労働者は正規雇用者と比べてより近場で就業している傾向がうかがえる。実際、女性や非正規労働者は長時間労働以上に長時間通勤を避ける傾向にあるとする研究も存在する³⁰。

産業別にみると、情報通信、不動産、専門サービスといった、専門職を中心に賃金水準が高い傾向にある産業では、都道府県をまたぐなど遠距離の通勤をする労働者が多い傾向にあることがわかる。賃金水準が高い傾向にあることから、相対的に長い通勤時間をかけたとしても、その不効用を補って余りある賃金を得られる場合が多いことを意味していると考えられる。また、情報通信では「自宅」の割合が高いことも特徴である。これは、産業の特性上、テレワークの環境が整っていることが多いことも影響していると考えられる。実際、テレワーク実施率をみると、「情報通信業」や「学術・研究」で高い傾向にある（第2-3-12図（3））。

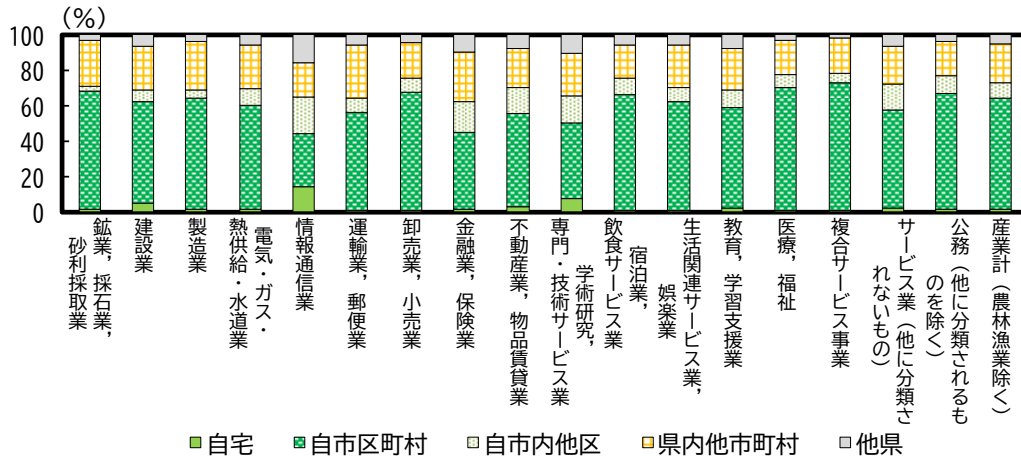
第2-3-12図 就業形態・産業別の勤務地とテレワーク

（1）勤務地（正社員・2020年）

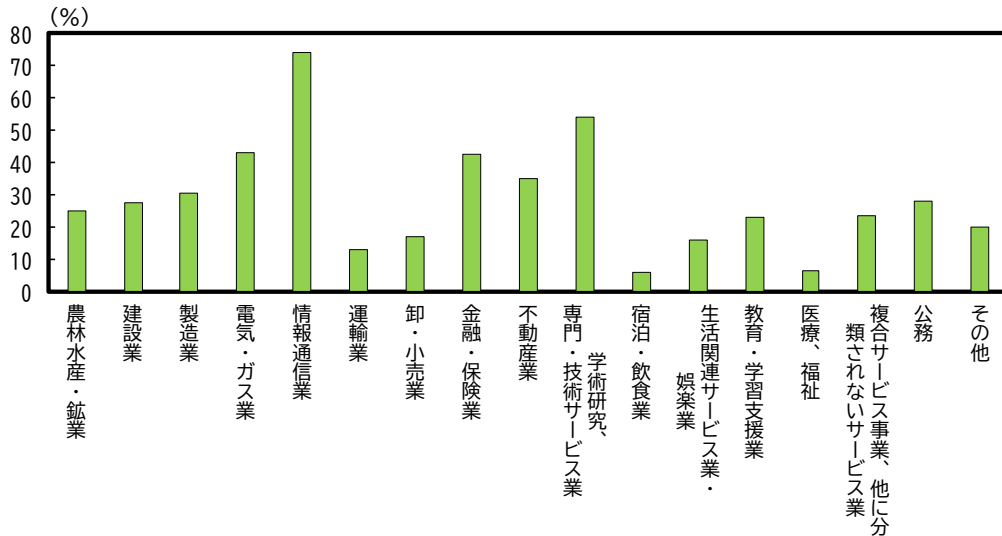


³⁰ Morikawa (2018)。

(2) 勤務地（パート・2020年）



(3) 産業別テレワーク実施率（2025年）



（備考）総務省「国勢調査」、国土交通省「令和7年度テレワーク人口実態調査」より作成。

（労働時間を短縮したい労働者は通勤時間が長い傾向）

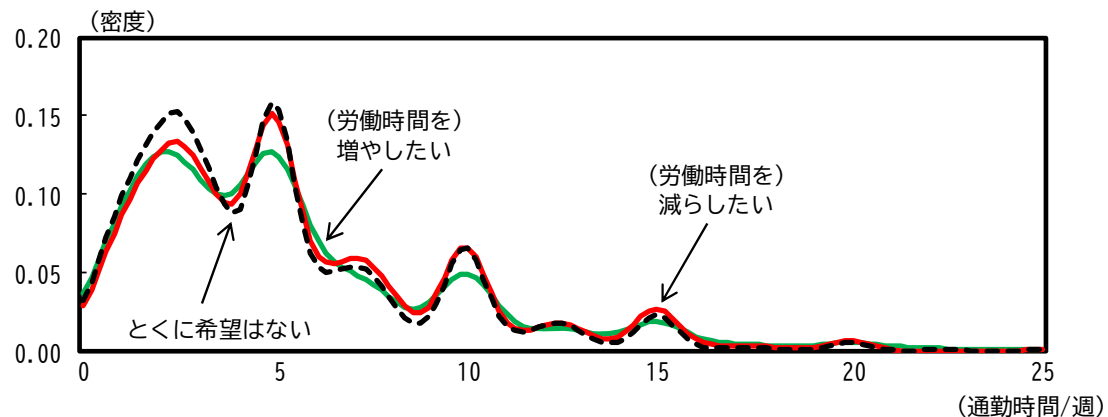
実際に、通勤時間は労働時間の希望にどのような影響を与えるだろうか。「全国就業実態パネル調査」のデータを元に、労働時間を増やしたいか、減らしたいかの希望別に、通勤時間の分布をみると、通勤時間週 10 時間（1 日平均 2 時間）や週 15 時間（同 3 時間）など、通勤時間が長めの層では、労働時間を増やしたい人が少ない傾向にある（第 2－3－13 図（1））。計量的にも、労働時間を減らしたいと思っている労働者は、そうでない労働者よりも通勤時間が長い傾向が確認される（第 2－3－13 図（2））。最後に、希望する労働時間を、労働時間を増やしたい人と減らしたい人で比較すると、男女共に、理想とする労働時間だけの分布よりも、理想とする労働時間と通勤時間を合わせた分布の方が重なりが大きくなっており（緑＋茶色よりも茶色＋紺の方が面積が大きい）、通勤時間

を含めると希望時間のばらつきが小さくなる（第2-3-13図（3））。このことは、労働供給に関する希望が、労働時間だけではなく通勤時間もあわせた、仕事に関する総拘束時間に依存していることを示唆している。

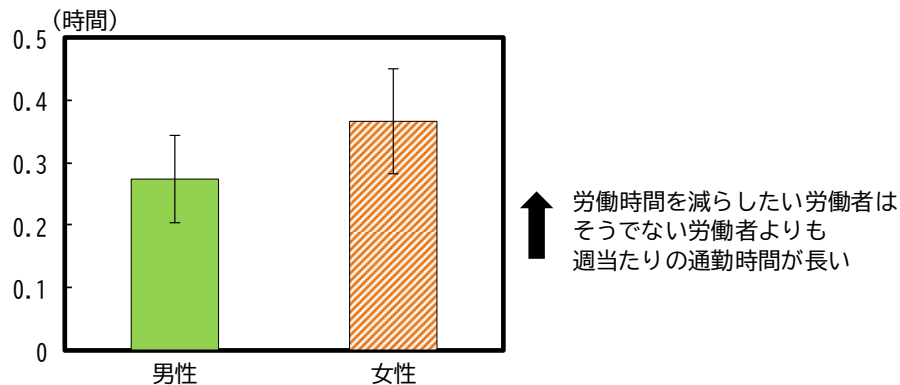
テレワークを始めとする柔軟な働き方の普及は、余暇時間自体を短くすることなく労働供給時間を増やすことが可能になるという点で、時間制約等によって就労を躊躇してきた幅広い層の労働参加にプラスの影響を与えることが期待される。

第2-3-13図 労働時間増減希望別にみた労働時間と通勤時間（2025年）

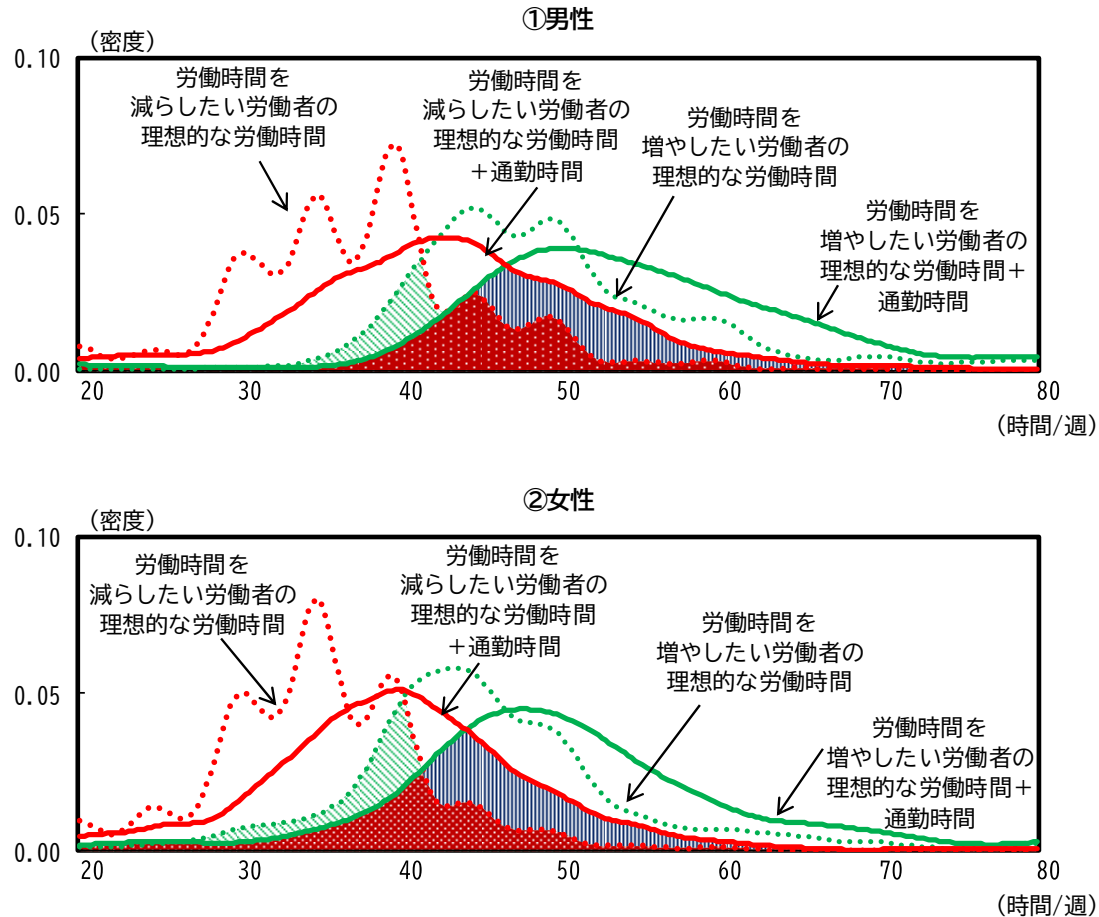
（1）週当たりの通勤時間



（2）労働時間を減らしたい労働者とそれ以外の労働者の通勤時間の差の推計



(3) 労働時間増減希望別の労働時間と通勤時間



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。正規雇用者のデータを用いている。
 2. (1)、(3)は、カーネル密度推定を行い、分布を推定。(1)は0～25時間、(3)は20～80時間の範囲を表示している。
 3. (2)は、性別ごとに、週当たり通勤時間を被説明変数として線形回帰を推定した。労働時間を「減らしたい」とする労働者を1、それ以外を0とするダミー変数の係数を示している。なお、推定には、年齢階級、職種、産業及び都道府県をコントロールした。棒は係数の推定値、縦線は95%信頼区間を示す。

コラム2-4 通勤の手段と省エネへの寄与

2026 年春の中東情勢の緊迫化に伴う原油価格の高騰や原油供給の不安定化に伴い、I E A（国際エネルギー機関）は、3月20日、各国の政府や企業、家庭向けにエネルギーの節約策をまとめた報告書を公表した。その中で、I E Aは、在宅勤務の拡大で自家用車の利用が減少すれば自動車由来の燃料消費が2～6%減少することなども指摘している³¹。

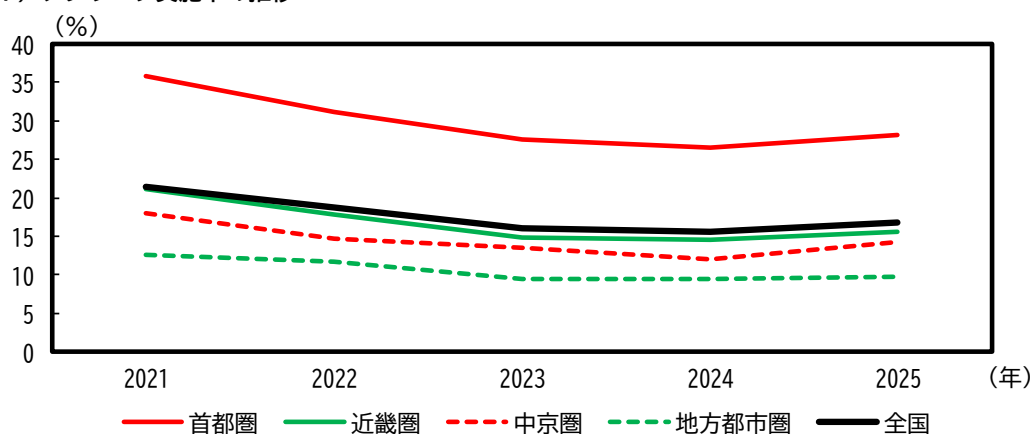
在宅勤務自体は、2020 年の新型コロナウイルス感染症拡大とともに急速に拡大した

³¹ International Energy Agency (2026)

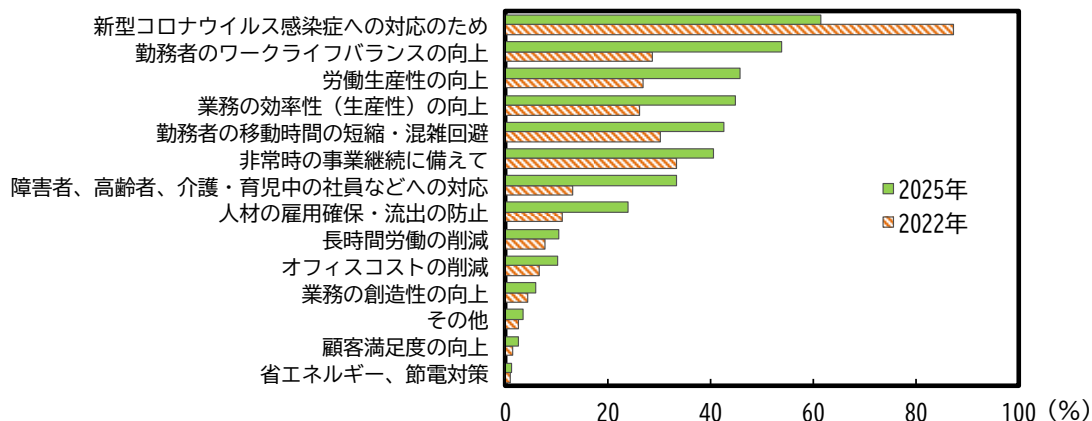
が、実施率でみると2021年以降は緩やかに低下し、横ばいとなっている（コラム2-4-1図）。テレワークを導入した企業の理由（2025年）をみると、最も多いのは「新型コロナウイルス感染症への対応（感染防止や事業継続）のため」となっているが、「勤務者のワークライフバランスの向上」や「勤務者の移動時間の短縮・混雑回避」といった回答も上位に位置しており、「労働生産性の向上」といった企業側のメリットに加えて、労働者に対するメリットを考えて導入を進めている企業も多いことがうかがえる。特に、2022年と比べると、「新型コロナウイルス感染症への対応」が87.4%だったのに対して「ワークライフバランス」が28.8%、「労働生産性の向上」が27.0%となっており、テレワークの目的が感染症対策以外にも広がっている姿がうかがえる。ただ、「省エネルギー・節電対策」と回答した企業は2025年でも低く、1%程度にとどまっている。

コラム2-4-1図 テレワークの推移とテレワークの理由

(1) テレワーク実施率の推移



(2) テレワークを実施する理由



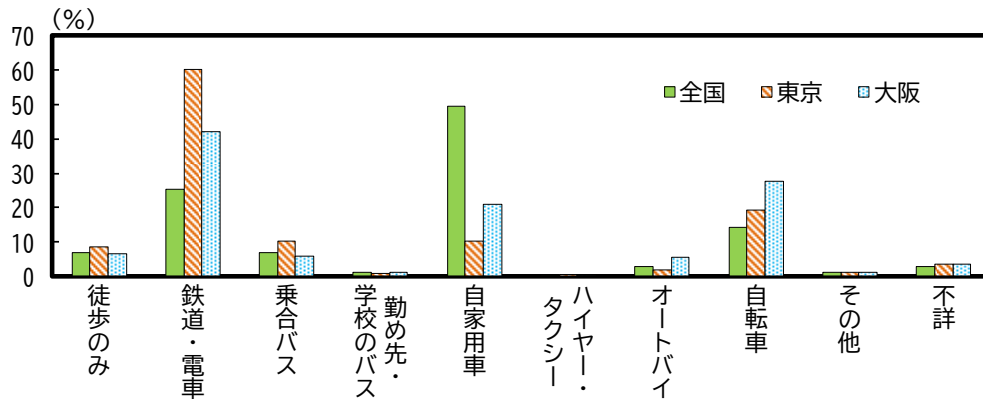
- (備考) 1. 国土交通省「令和7年度テレワーク人口実態調査」、総務省「令和7年・令和4年通信利用動向調査」により作成。
2. (2)の選択肢のうち「新型コロナウイルス感染症への対応のため」は「新型コロナウイルス感染症への対応（感染防止や事業継続）のため」、「非常時の事業継続に備えて」は「非常時（地震、台風、大雪 新型コロナウイルス以外の感染症の流行など）の事業継続に備えて」が全文。

実際、日本では通勤に公共交通機関を用いる割合が高く、海外と比べて在宅勤務が省エネにつながらない可能性がある。2020年のコロナ禍の国勢調査になるが、日本では、通勤に自家用車を用いる割合が50%程度、鉄道・電車を用いる割合が25%程度となっている（コラム2-4-2図）。ただし、東京都や大阪府といった大都市圏では、その大小関係が逆転しており、鉄道・電車の割合が相応に高くなっている一方、自家用車の割合はかなり低くなっている。実際、国際的に比較すると通勤に自家用車を用いる割合は日本は非常に低いとする研究もある³²。当該研究によると、北米（米国、カナダ）ではこの割合が74%、世界の主要都市平均では52%である一方で、アジア圏では低い傾向があると指摘されている。中でも日本は、統計の都合上2010年前後のデータで比較されている点には留意が必要であるが、東京と大阪で比較した場合、自動車は10%台前半にとどまっており、残りは公共交通機関や自転車、徒歩などであるとされている。このため、テレワークの推進によるエネルギー節約効果は、他の欧米諸国などと比べると小さいと考えられる。

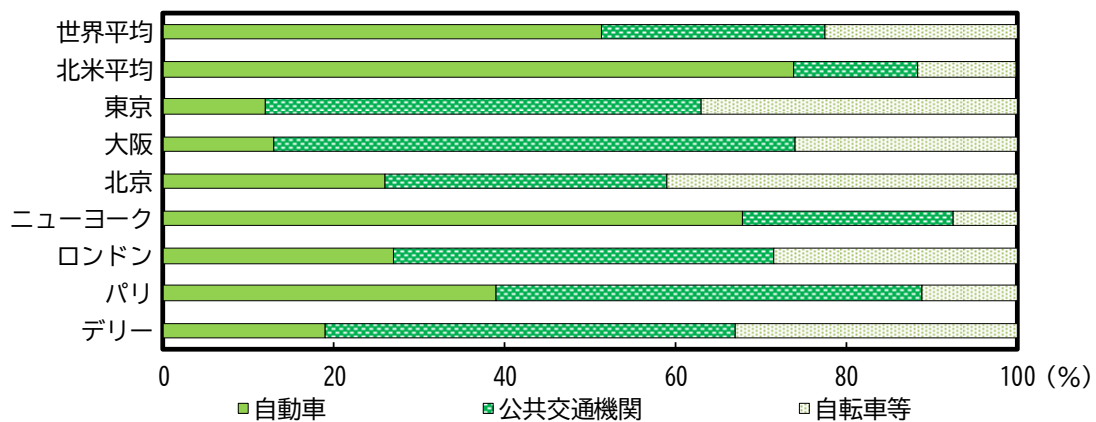
³² Prieto-Curiel and Ospina (2024)

コラム2-4-2図 通勤に用いられる手段

(1) 日本で用いられる通勤手段



(2) 世界の都市における通勤手段



(備考) 1. 総務省「国勢調査」、Prieto-Curiel and Ospina (2024)より作成。

2. (1) について、「最寄り駅までバスで移動してから鉄道を使用」といったパターンがあるため、割合の合計は100%を超える。(2) について、元データの関係で、東京は2009年、大阪は2010年、ニューヨークは2019年等、市によって時点が異なる。

(通勤可能な範囲にある仕事の数には相応のばらつきがみられる)

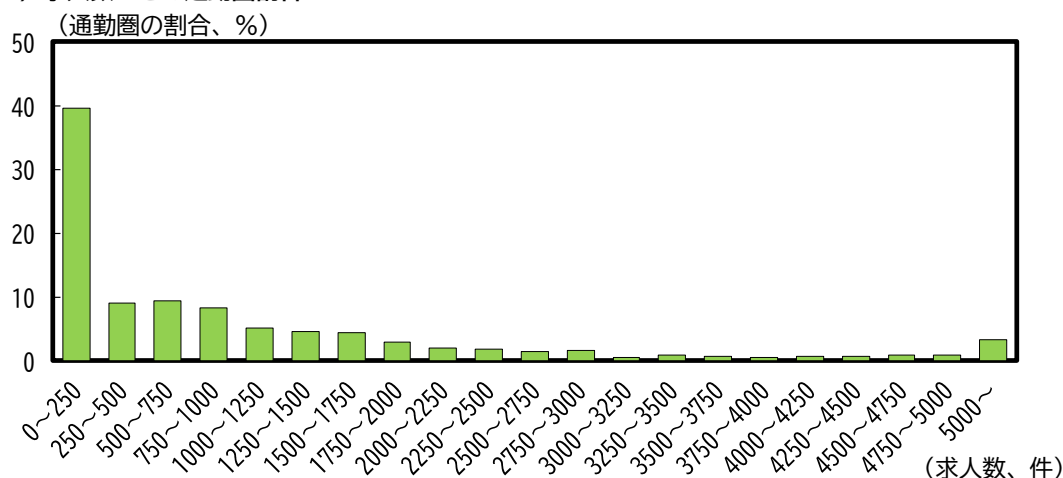
最後に、「モノプソニー」とも呼ばれる、通勤圏内に就業機会が少ないことにより生じる賃金抑制効果について議論する。労働市場における企業（労働需要主体）の数が少ない場合、企業がいわゆる「買い手独占」の状態にあることから、均衡賃金が効率的な賃金水準を下回って推移する可能性があることが指摘されている。実際、米国における先行研究では、企業数が少なく、労働者の選択肢が少ない地域（買い手独占的である地域）ほど、

賃金水準が低くなる傾向が指摘されている³³。このような現象の背景にも、通勤時間があると考えられる。すなわち、通勤時間が労働者にとって無視できるものであれば、労働者はより賃金水準の高い遠方の企業に、時間をかけて通勤することにより、企業間の競争が働きやすくなるが、実際には、通勤時間は労働者にとってコストであることから、賃金水準が多少低くても、通勤時間がそれほどかからない場所にある企業に勤めることを選ぶ傾向にある。このため、こうした地域では、企業も賃金を上げる必要が相対的に弱くなると考えられる。

そこで、先行研究を踏まえ、米国農務省が作成する通勤圏の算出方法を参考に、実際の労働者の通勤パターンに基づき、一定の距離内の地域を「通勤圏」とみなして、日本全国を1,000の通勤圏に分類した³⁴。まず、通勤圏ごとの求人数の分布をみると、通勤圏のうち40%程度は求人数が250件以下となっている一方、求人数が5,000件以上の通勤圏も一定数（3%程度）存在する（第2-3-14図（1））。一方で、求人数が250件以下の通勤圏の詳細をみると、求人数が50件以下の通勤圏が通勤圏全体の20%超を占めている（第2-3-14図（2））。言い換えれば、その通勤圏では、求職者が通勤圏内で仕事を探そうとする場合、選択肢が50件以下しかなく、すぐに就業したい場合は、それらの企業の雇用条件を基本的に受け入れねばならない状況にあることを意味する。

第2-3-14図 1 通勤圏当たりの求人数の分布（2025年）

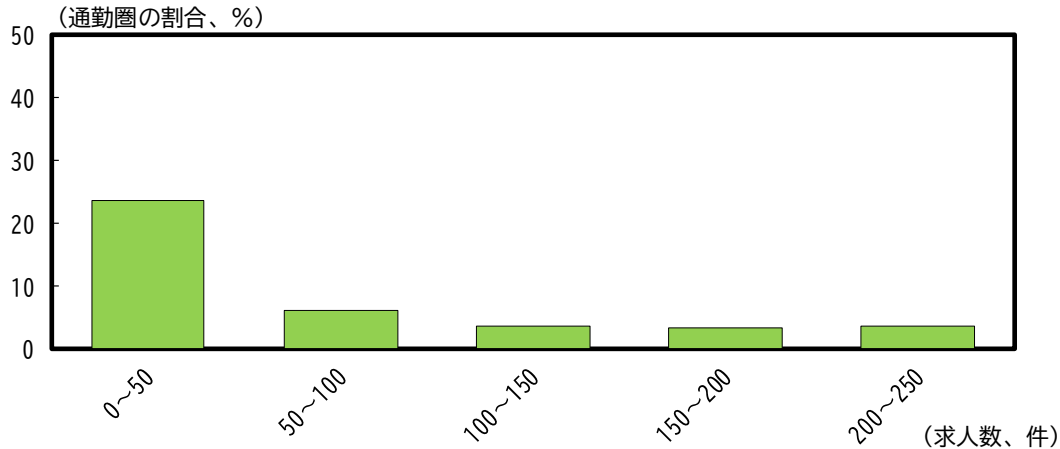
（1）求人数ごとの通勤圏割合



³³ Azar et al. (2022) など。

³⁴ 詳細は付注2-4を参照。

(2) 求人数0～250件の通勤圏の割合（全体に対する割合）



- (備考) 1. 総務省「国勢調査」、株式会社フロッグが収集する求人情報ビッグデータを用いて作成。
 2. 総務省「国勢調査」を用いて定義した1,000の通勤圏のそれぞれに対して、2025年3月の一時点に出稿されていた求人数を集計。通勤圏の定義については、付注2－4を参照。

(職種を加味した求人数はばらつきがこの10年程度変わらず)

さらに、一つの通勤圏に複数の求人があっても、その求人の内容があまりに異なっている場合、それらの求人は、競争関係にないと考えられる。例えば、先ほどの例でいえば、ある通勤圏で求人が50件あったとしても、店舗の販売員の仕事と、ITエンジニアの仕事は内容が相応に異なることから、一人の求職者は、仮にどちらかの仕事の賃金が高かったとしても、それだけでその仕事を選ぶことにはならないだろう。その場合は、通勤圏に複数の求人があったとしても、事実上買い手独占の状態が継続することが想定される。

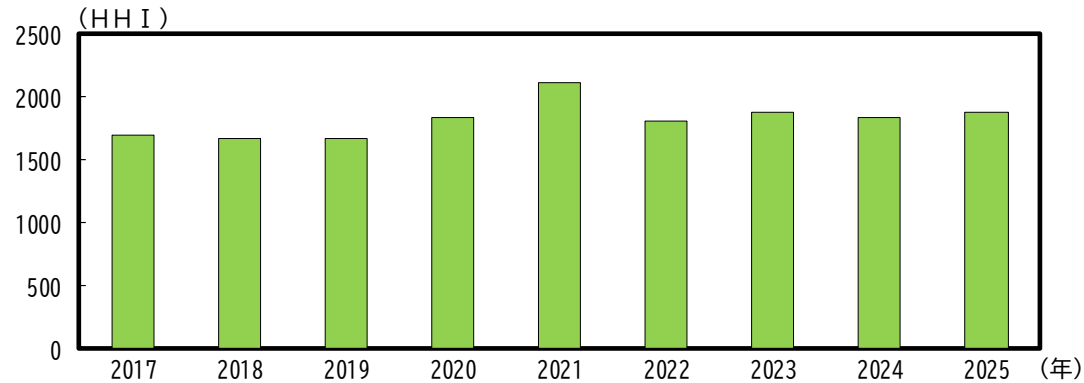
そこで、通勤圏に加え、販売や技術者といった職種ごとに労働市場が存在すると仮定し、各労働市場について「ハーフィンダール・ハーシュマン指数(以下「HHI」という。)」を計算する。HHIは、元々は産業の集積度を表すために提唱された概念であるが、転じて独占度を測る際にも用いられるようになってきており(基本的に0から10,000の数値で表され、高いほど独占度が高い)、先述の先行研究でも用いられている。まず、2017年から2025年のHHIの中央値の推移をみると、基本的に横ばいで推移しているが³⁵、2021年のみ若干高まっており、求人の寡占化が進んでいることわかる(第2－3－15図(1))。新型コロナウイルス感染症拡大から1年程度経過し、緊急事態宣言なども行われた時期であったことから、労働需要が減少したり、偏りが生じていたりする可能性が考えられる。また、2017年と2025年のHHIの分布をみると、いずれの時点でも、一定数の労働市場はHHIが10,000、すなわち、ある通勤圏に特定の職種の仕事の一つしか存在しない状況となっている³⁶(第2－3－15図(2))。

³⁵ 逆に、地方からの人口流出が続く中で、働き口自体は残っているともいえる。

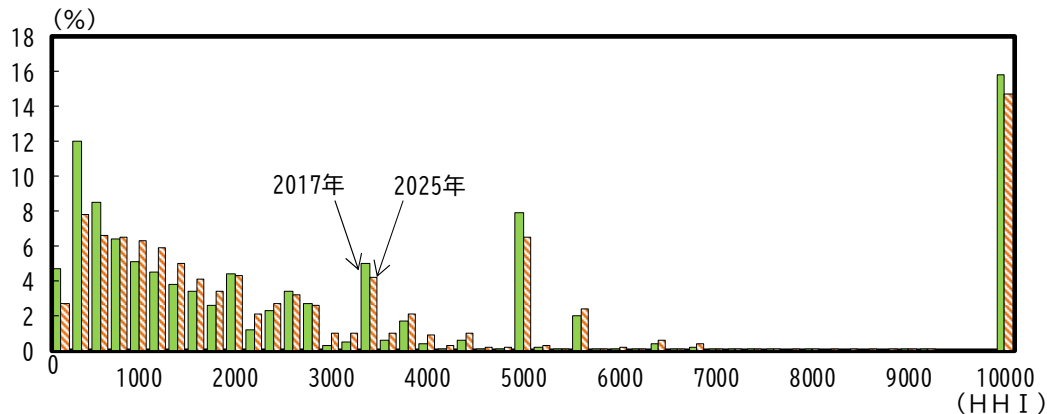
³⁶ なお、一部、特定年の特定の職種の求人が0件である通勤圏もあるが、その場合はHHIがそもそも計算できず、平均値や分布の計算には含まれていない。

第2-3-15図 市場集中度の分布

(1) HHIの中央値の推移



(2) 2017年と2025年のHHI分布の比較



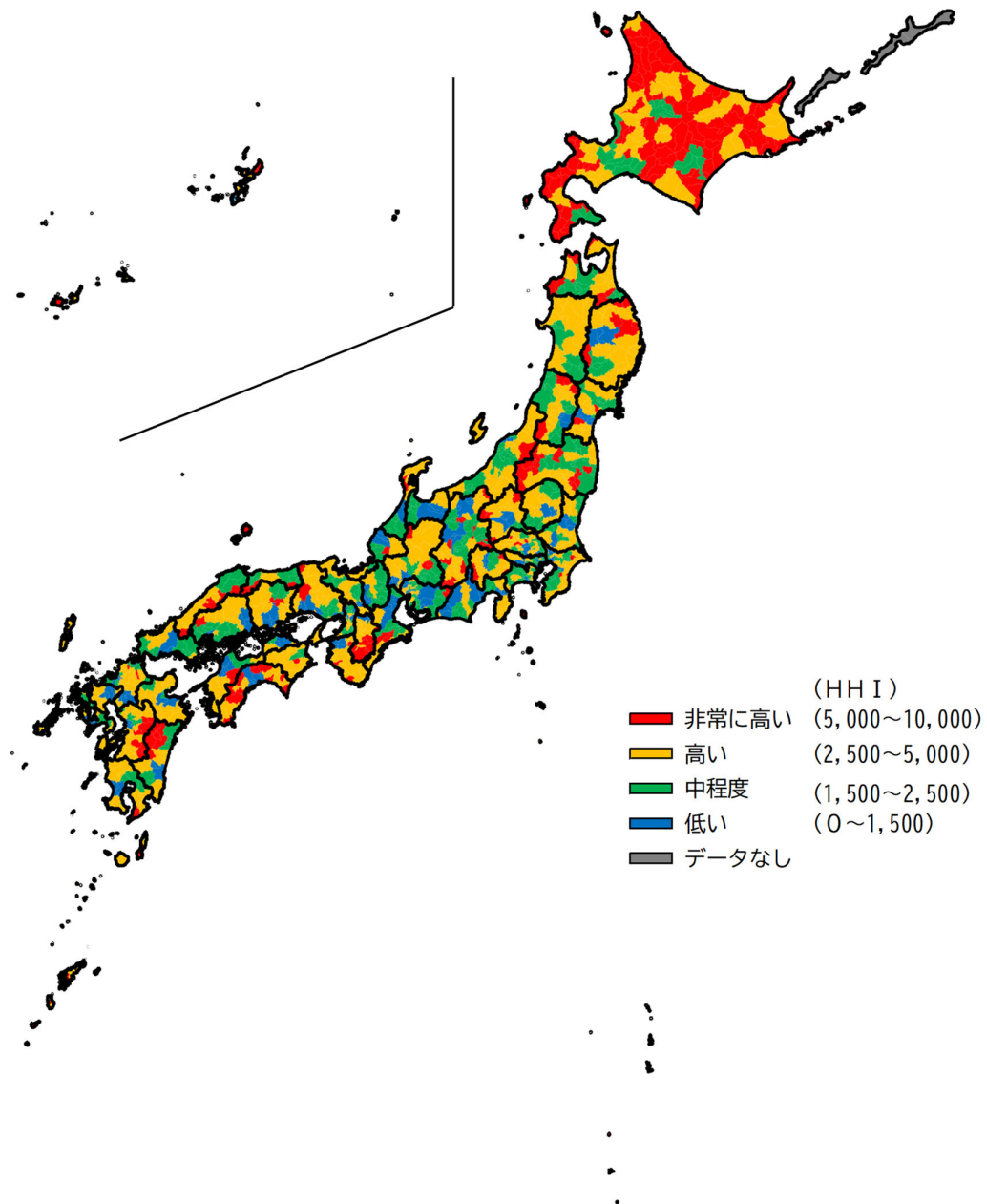
- (備考) 1. 総務省「国勢調査」、株式会社フロッグが収集する求人情報ビッグデータを用いて作成。
 2. 通勤圏×職種の単位で労働市場を定義している。通勤圏の定義とHHIの算出方法については、付注2-4を参照。

(都市部ほどHHIが小さい傾向がみられる)

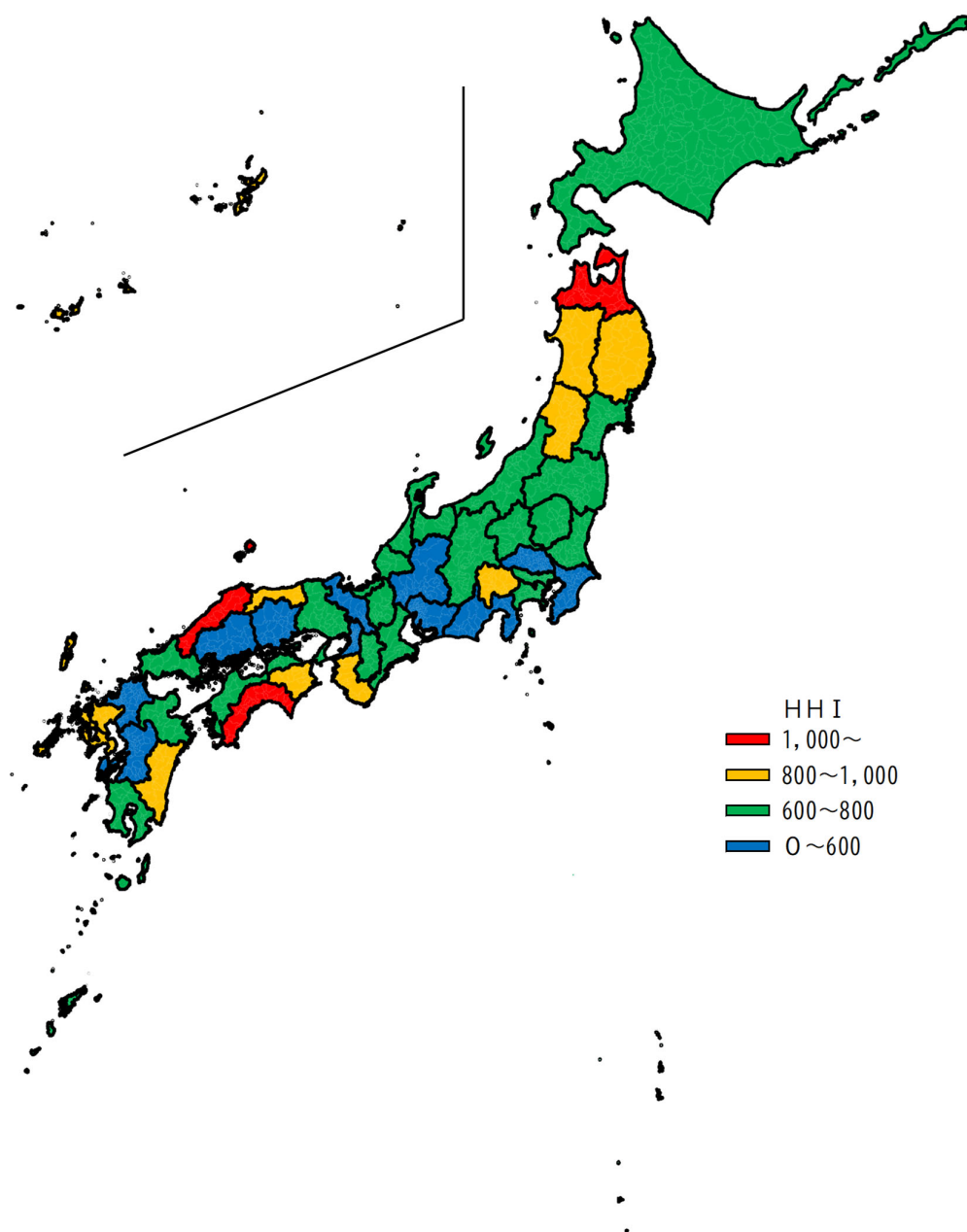
次に、各通勤圏の全職種のHHIを単純平均し、階層ごとに地図上で色分けしてみよう(第2-3-16図)。これによると、必ずしも都市部の全てでHHIが低いわけではないが、例えば北海道ではHHIが高い、すなわち求人の寡占化が進んでいる労働市場が多いなど、全体としては都市部ほどHHIが低く、地方部ほどHHIが高い傾向が改めて確認できる。また、通勤圏ではなく都道府県単位ではあるが、同様にHHIを計算すると、人口密度の高い南関東や東海といった地方で低い傾向がみられる。

第2-3-16図 市場集中度の地理的分布

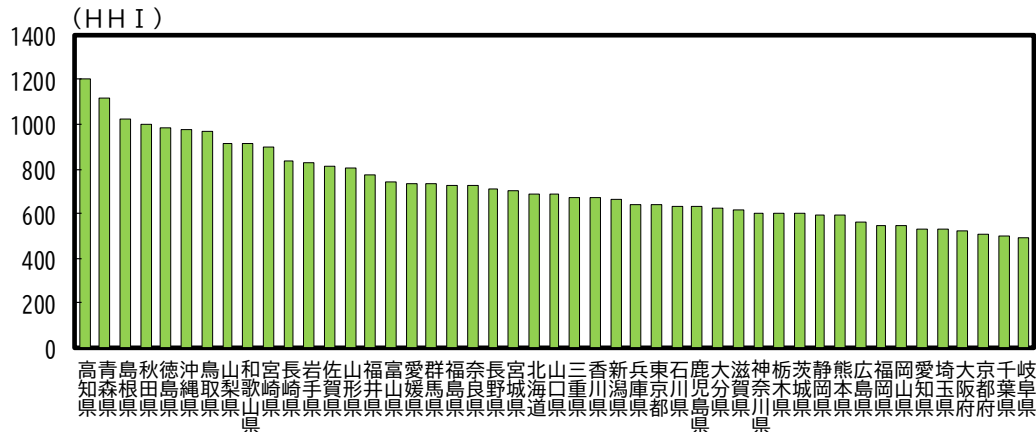
(1) 通勤圏単位で集計したHHIの地理的分布



(2) 都道府県単位で集計したHHIの地理的分布



(3) 都道府県単位で集計したHHI



- (備考) 1. 総務省「国勢調査」、株式会社フロッグが収集する求人情報ビッグデータを用いて作成。
 2. (1)の通勤圏単位の集計は、通勤圏×職種×年の単位でHHIを算出し、通勤圏ごとに平均を取ったもの。(2)及び(3)の都道府県単位の集計は、都道府県×職種×年の単位でHHIを算出し、都道府県ごとに平均を取ったもの。
 3. 通勤圏の定義とHHIの算出方法については、付注2-4を参照。

(働く選択肢が少ない労働市場ほど賃金が低い傾向)

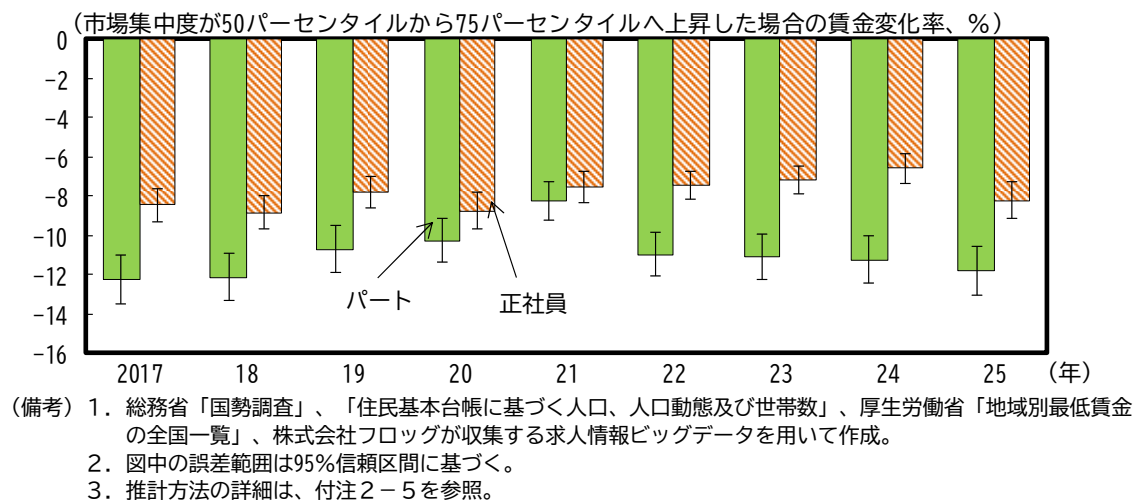
最後に、このHHIと賃金水準の関係を、先行研究に倣って分析した結果が第2-3-17図である。まず、HHIが賃金水準に与える影響としては、HHI指数が中位50%から上位25%に上昇することで、パート労働者で賃金水準が約10~12%、フルタイム労働者で6~8%程度低下する関係がみられる。いずれも、企業側の独占力が高い労働市場ほど、企業が賃金を上げなくても労働者を集めることができる、すなわち労働者はその賃金を受け入れて働かざるを得ない、というメカニズムが働いていることがうかがわれ、モノプソニー効果の存在が示唆される。特に、パートタイム雇用者は相対的に通勤圏が狭い傾向がみられることから、パートタイム雇用者の方が、就職先の選択肢が少ないことによる影響が強く出る傾向があると考えられる。日本における労働市場の集中度と賃金については、製造業の雇用者数のデータを用いてモノプソニーによる賃金押下げ効果の存在を示した研究があるが³⁷、全産業で、求人数のデータを用いても、モノプソニーの影響が検出されたといえる。

2020年代に入ってから、HHIの水準自体は大きく変わらない中で、賃金は様々な理由により上昇の広がりを見せてきた。これは、HHIが賃金に与える影響の大きさはあまり変わっていない、すなわち、2020年代の賃金上昇率の高まりには、モノプソニー効果の弱まりといった経路の影響は限定的であったことを示唆しているともいえる。モノプソニーの存在は、最低賃金引上げの是非を検討する上でも有益な知見となる。最低賃金の引上げは、理論的には、労働市場が競争的な場合、企業の労働需要が制度的に抑制されることで、雇用機会が減少することになる。一方、実証的には、少なくとも最低賃金の引上

³⁷ Izumi et al. (2023)

げ幅が極端に大きくなければ、必ずしも雇用を減らすことはないとする報告もみられ、結論は出ていない³⁸。買い手独占的な労働市場の存在は、各地方の経済状況等に留意しつつ、雇用に大きな影響を与えることなく最低賃金の引上げを進められる可能性を示唆している³⁹。また、パートタイム雇用者の通勤圏が相対的に狭い傾向にあることに鑑みれば、最低賃金制度の適切な運用が、特に求人の少ない地域におけるパートタイム労働者の待遇改善につながることを示しているともいえる。特に、労働市場の独占度の高い地域ほど、賃金が均衡水準を下回りやすいとすれば、そうした地方ほど最低賃金の引上げが有意に作用することも含意していると考えられる。また、テレワークについても、どの程度実施できるかは職種や雇用形態による面もあるが、普及することで労働時間・通勤圏の制約が緩和されれば、労働市場の競争度が高まり、賃金を押し上げる効果も期待される。

第2-3-17図 市場の集中が賃金水準に与える影響の推移



第2章では、金利・物価・資産価格が変動し、新技術の登場等による労働需要が変化するという環境変化の中での家計や労働市場の課題について分析した。金利や資産価格が上昇する中で、家計の可処分所得に占める金融所得の比率は高まっている。一方、引き続き家計の所得に占める賃金の役割は大きく、賃上げが着実に進むことが家計所得を押し上げることにつながる。しかしながら、労働需要はA Iを始めとする新技術の導入によ

³⁸ 日本のデータを用いた最新の研究の一つとして、Kazekami and Abe (2025)は、2018年から2024年の求人広告に着目し、最低賃金引上げ後には、新たな最低賃金を下回る求人がなくなる一方で、最低賃金以上の求人がそれを上回って増え、ネットでは求人が増加する傾向がみられることを報告している。

³⁹ 理論的整理は鶴(2013)等も参照。また、Okudaira et al. (2019)は、労働市場の競争度(生産性と賃金の間のマージン)が低い場合、最低賃金が雇用に与える影響はみられないことを指摘している。

って変化しつつある。新たな労働需要構造に対応するため、企業側、労働者側双方にとって、新たな働き手・働き場を見つけるための労働市場の役割や、環境変化に対応するための教育・訓練投資が重要になると考えられる。あわせて、労働時間を始めとする柔軟な働き方を広げることで、女性・高齢者を含めた労働供給の裾野を広げることも重要である。労働供給の裾野が広がり、労働市場における競争度が高まることで、賃金を押し上げる効果も期待できる。