

# BBLセミナー コメント資料

2014年2月6日

「日本人の労働時間と働き方に関する現状と課題」

黒田 祥子

※資料から引用する場合は著者の許可が必要ですので  
事務局までご連絡ください

<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>

# 日本人の労働時間と働き方に関する 現状と課題

RIETI BBLセミナー  
～ 2014年2月6日～

黒田祥子  
(早稲田大学)

# 本日の報告の概要

1. 日本人の労働時間の実態把握  
→ 時系列の推移を観察、国際比較
2. 日本人は働くことが好きなのか  
→ 環境要因と労働時間
3. 労働時間規制が働き方に及ぼす影響  
→ 時間外規制の適用除外や自律的な働き方が労働時間に及ぼす影響
4. 多様な働き方に対する労働者と企業の認識  
→ どの程度のニーズがあるか？
5. 中長期的な課題

# 1. 実態の把握

2000年代以降：「長時間労働」「過労」が社会問題化。

2000年代以降～  
精神疾患の増加、  
労基署の指導件数の増加等

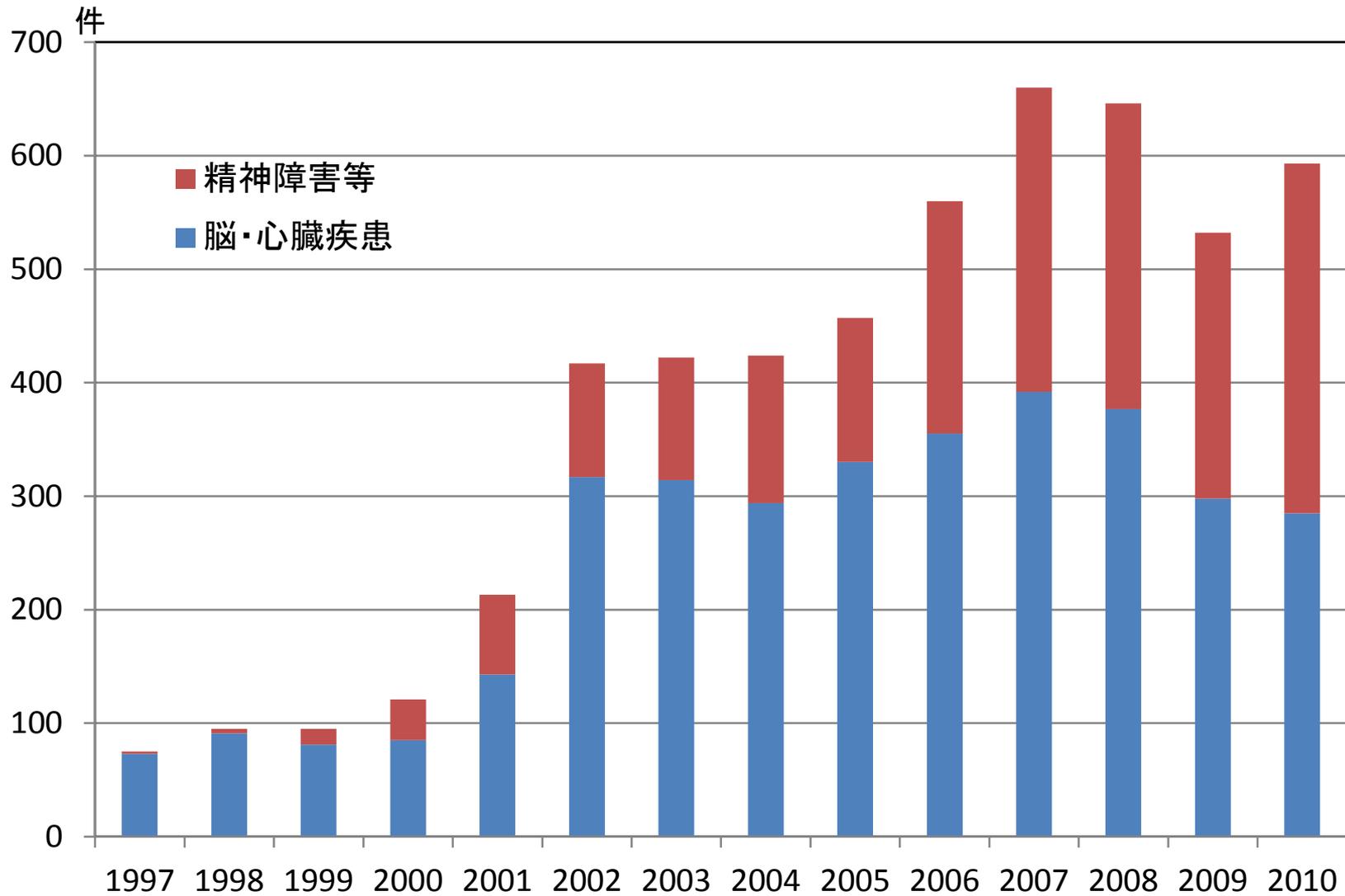
2003年頃～2007年頃  
ホワイトカラー・エグゼンプ  
ション、「名ばかり管理職」

2007年頃～現在  
WLBの推進  
個人のライフスタイルに合  
わせた多様な働き方

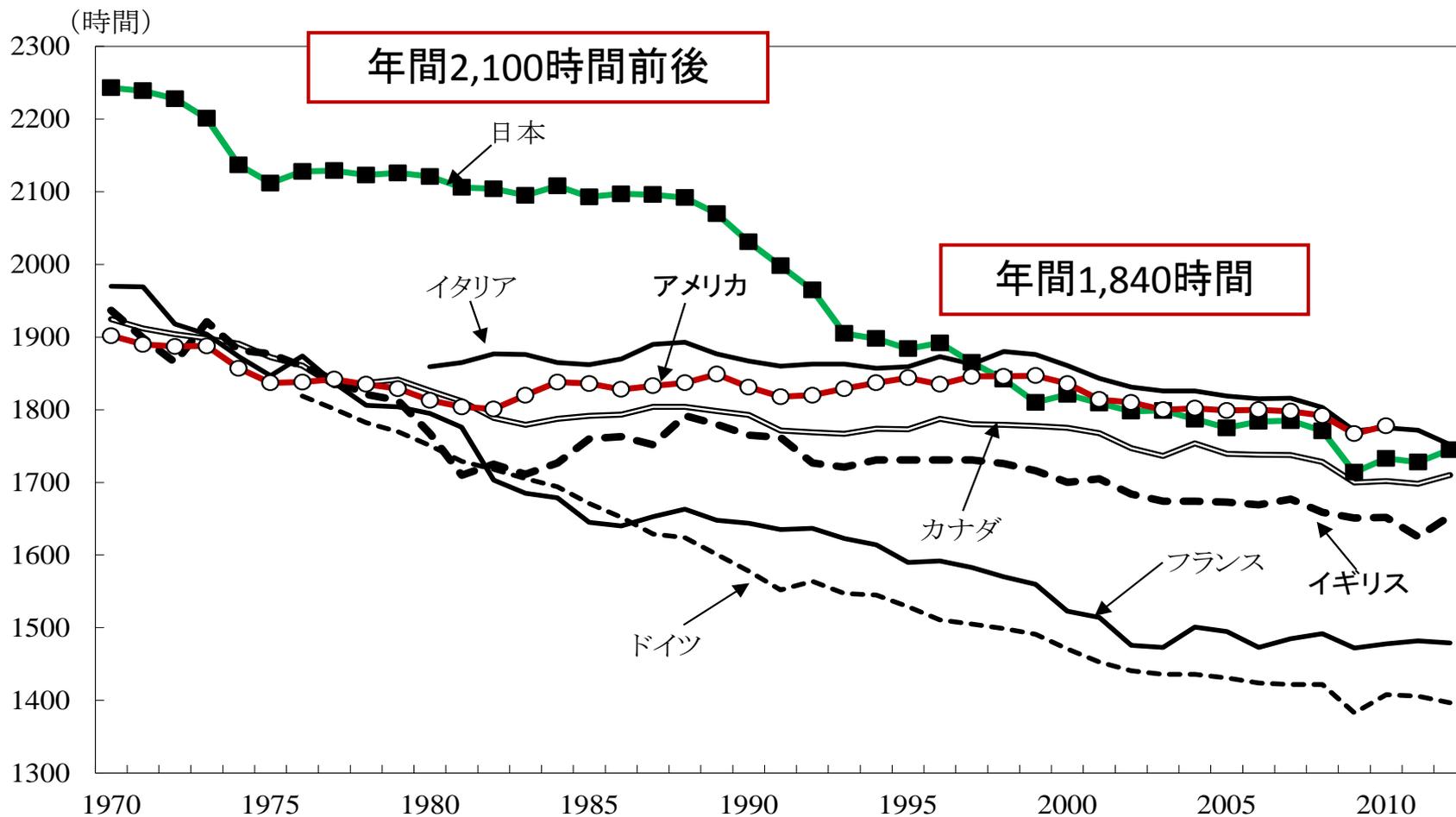
働きすぎを問う著書も・・・

- 『働く過剰』（玄田有史著、2005年）
- 『働きすぎの時代』（森岡孝二著、2005年）
- 『エンドレス・ワーカーズ』（小倉一哉著、2007年）

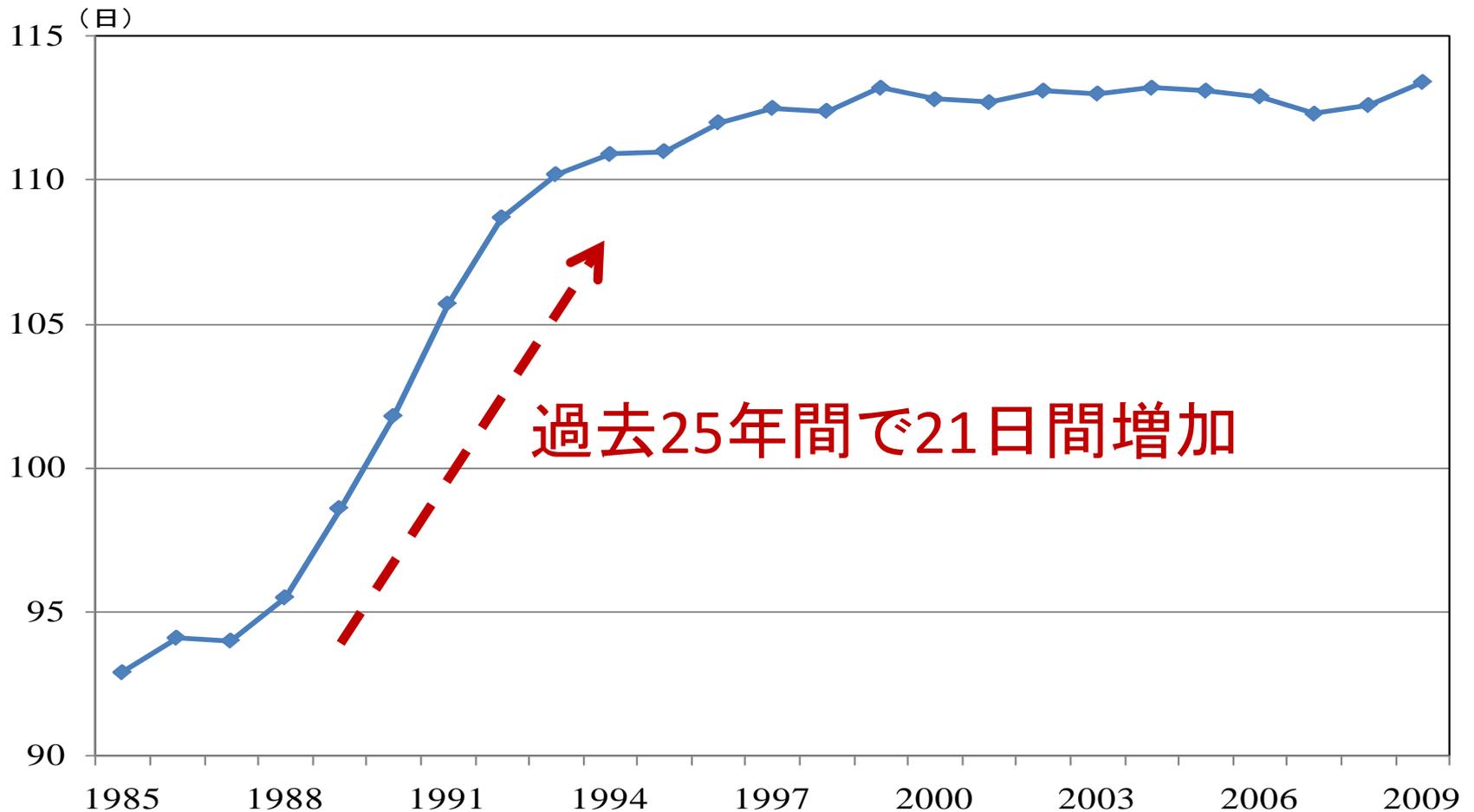
# 労災支給決定件数の推移



# 1970年以降の労働時間の推移 (OECDより: 雇用者一人当たり)

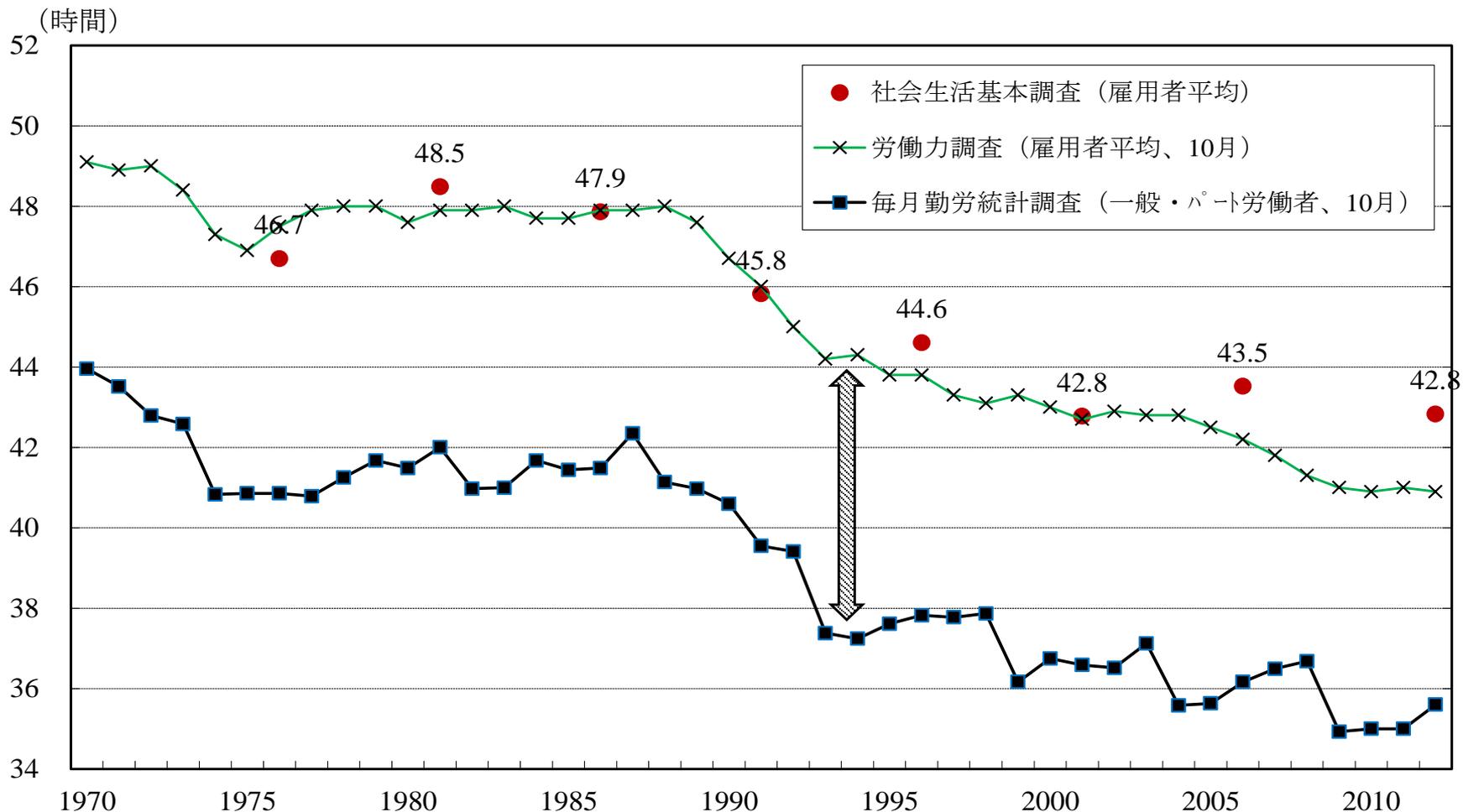


# 過去25年間の年間休日数の推移



データ『就労条件総合調査』(厚生労働省)

# 週当たり労働時間の推移(男女計、雇用者平均)



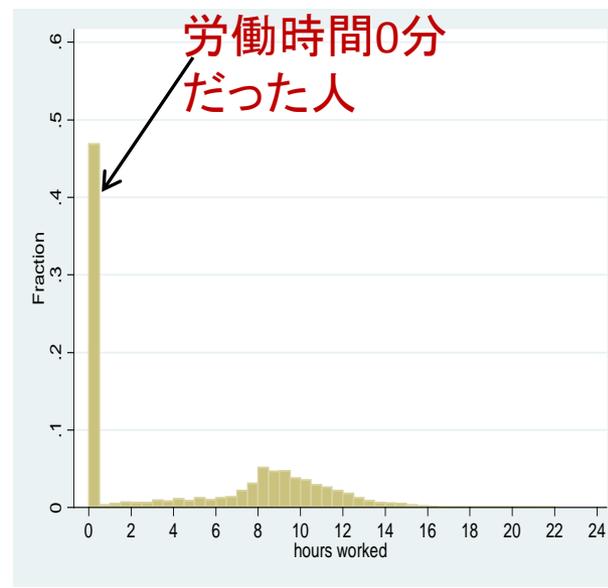
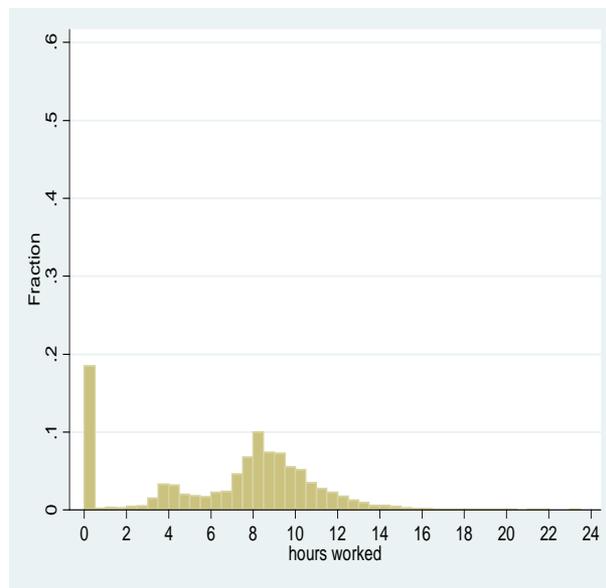
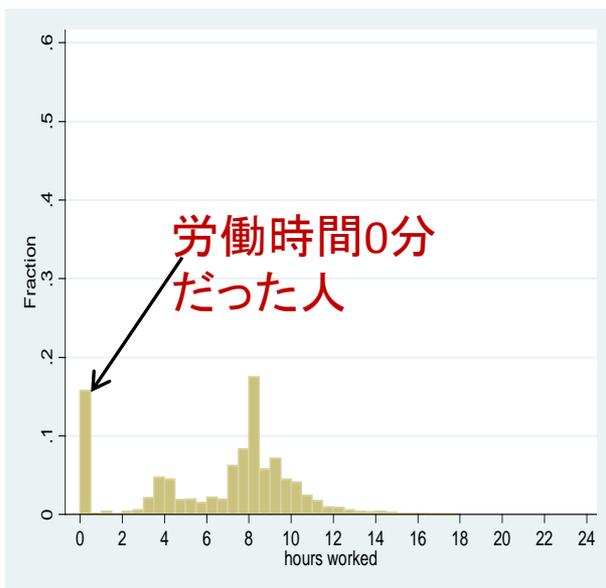
データ)『毎月勤労統計調査』、『労働力調査』、『社会生活基本調査』  
出所) Kuroda(2010)をupdateしたもの。

週当たりでも年間当たりでも労働時間は減少傾向。  
では1日当たりではどうか(土曜日:フルタイム男性)

(1)1976年

(2)1986年

(3)2006年



[Mean] 6.430 [Std. Dev.] 3.585

[Mean] 6.683 [Std. Dev.] 4.009

[Mean] 4.597 [Std. Dev.] 4.864

⇒週休二日制の普及により、土曜日の労働時間は減少。

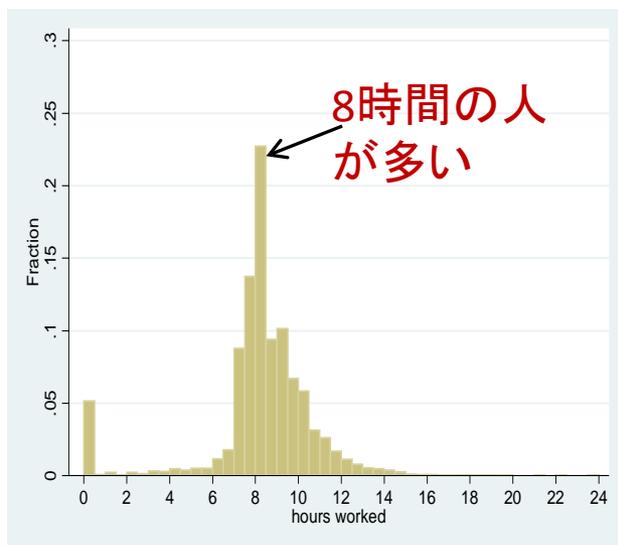
出所)Kuroda(2010) データ)『社会生活基本調査』

# 平日1日当たりではどうか(月-金:フルタイム男性)

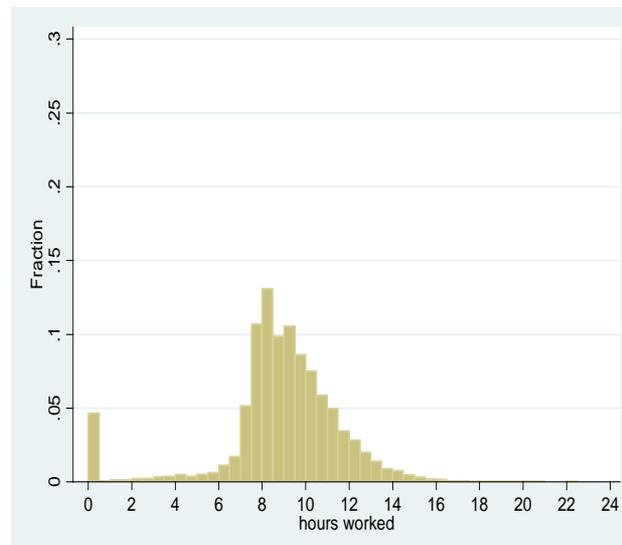
(1)1976年

(2)1986年

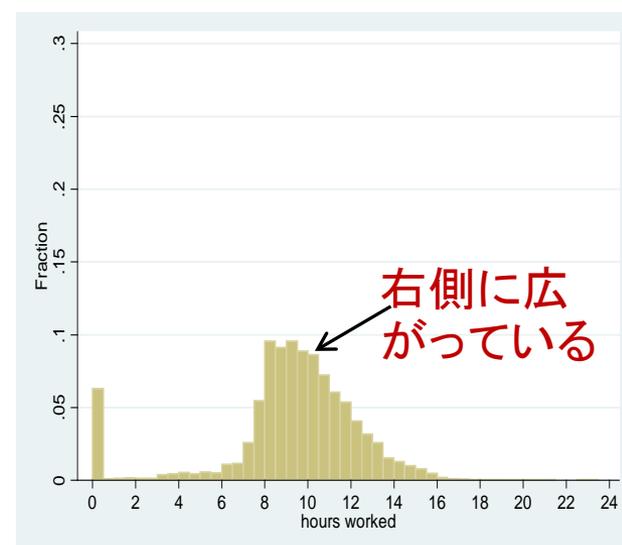
(3)2006年



[Mean] 8.087 [Std. Dev.] 2.532



[Mean] 8.735 [Std. Dev.] 2.811



[Mean] 9.148 [Std. Dev.] 3.248

⇒30年間で平日(月一金)1日当たり労働時間は増加。

出所)Kuroda(2010) データ『社会生活基本調査』

# 労働時間の推移(フルタイム雇用者)

## (1)週当たり労働時間

時短前から変化なし

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
男女計	46.71	49.69	49.99	49.08	48.78	48.24	50.05	50.10
男性	48.23	51.13	52.40	51.54	51.33	50.99	52.78	53.13
女性	43.51	46.66	44.91	43.89	43.39	42.43	44.29	43.71

## (2)平日1日当たり労働時間

平日は趨勢的に増加傾向

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
男女計	7.76	8.08	8.27	8.29	8.36	8.31	8.63	8.67
男性	8.01	8.33	8.69	8.70	8.79	8.79	9.12	9.21
女性	7.22	7.55	7.41	7.43	7.45	7.30	7.60	7.54

## (3)フルタイム男性雇用者の労働時間数別割合

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
0 h	5.2	3.6	4.7	5.8	6.5	7.2	6.3	6.8
0<h<=8	28.7	28.9	22.2	20.0	17.7	17.6	13.9	13.4
8<h<10	49.0	47.6	42.1	41.6	40.4	38.0	37.1	36.1
h>=10	17.1	19.9	31.0	32.6	35.4	37.2	42.7	43.7

## 週当たり時間の日米比較(フルタイム男女 2006年調査比較)

	日本		米国	
	男性	女性	男性	女性
労働時間	52.41	44.59	43.03	36.85
通勤時間	6.61	5.37	4.22	3.35
家事時間	1.12	10.86	9.20	13.90
育児時間	0.81	1.47	1.29	0.94
総労働時間	60.95	62.28	57.74	55.04
余暇時間A	29.44	25.36	29.91	26.44
余暇時間B	99.34	96.37	98.16	99.42
うち、睡眠時間	52.06	50.37	55.86	59.20
余暇時間C	107.05	105.72	110.26	112.96

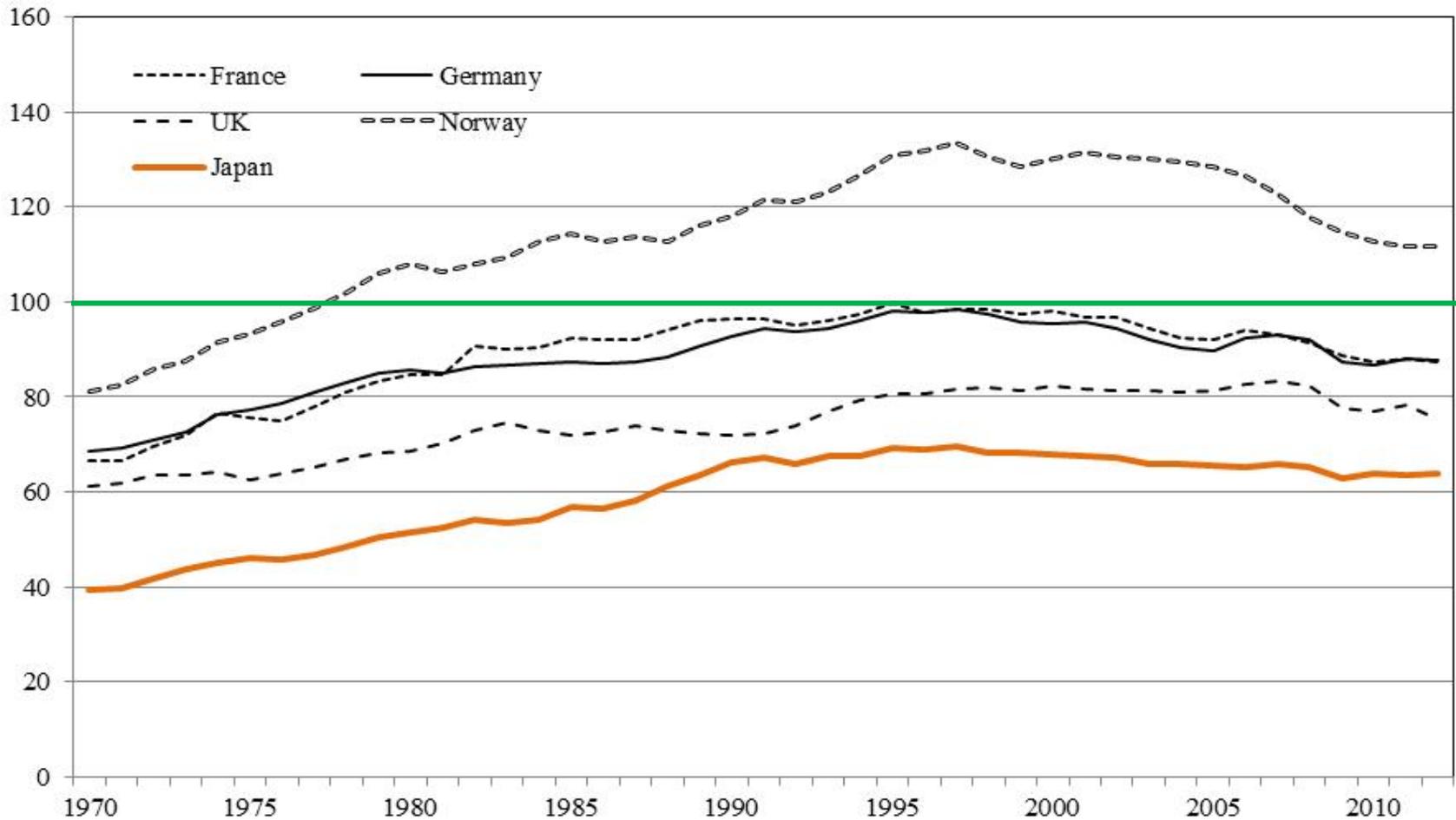
出所) Kuroda(2010)

データ) 「社会生活基本調査」、American Time-use Surveyの個票データから計算

⇒依然として日本人の労働時間は長い

Cf. 日本の労働時間1時間当たりの生産性: OECD加盟国中19位

# 時間当たり生産性の時系列推移



備考) アメリカを100とした場合

出所) OECD database, 2005年のPPPでドル換算

## 小括(労働時間に関する実態)

### ▼日本人の労働時間

- ⇒雇用者平均で見れば、年・月・週あたりでは確実に短縮
- ⇒年間の休日数は21日増加

### ▼フルタイムの週あたり労働時間

- ⇒1980年代と2000年代はほぼ同じ

### ▼しかし、週休二日制の普及により、週の中での時間配分はこの数十年で大きく変化

- ⇒平日に労働時間がしわ寄せ。深夜化の進展。
- ⇒一方、睡眠時間は趨勢的に減少している。

1976→2011年 男性:4.5時間減 女性:3時間減

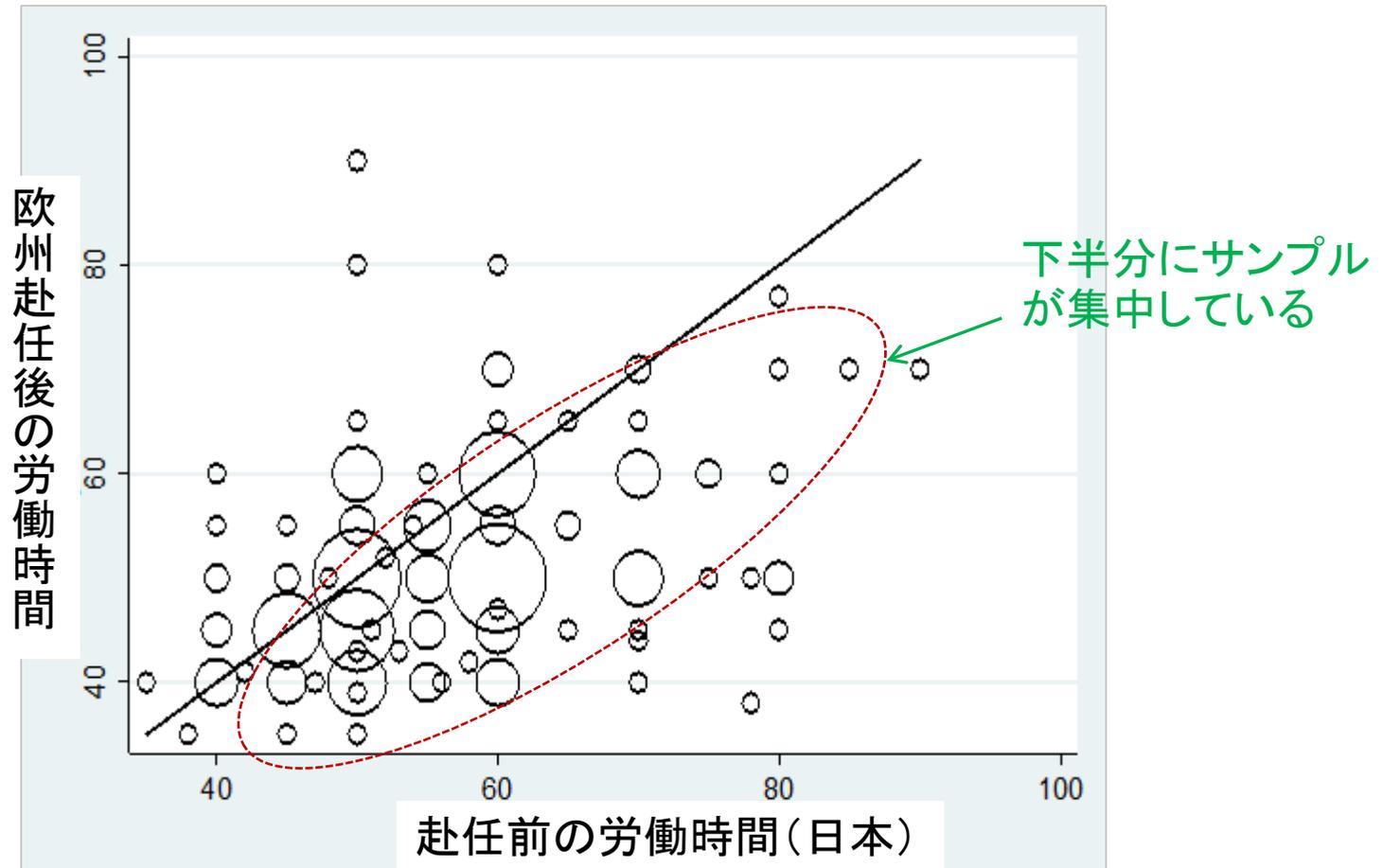
### ▼日米比較:フルタイム雇用者の労働時間は依然として日本の方が長い

- ⇒時間当たりの生産性も低い

## 2. 日本人は働くことが好きなのか？

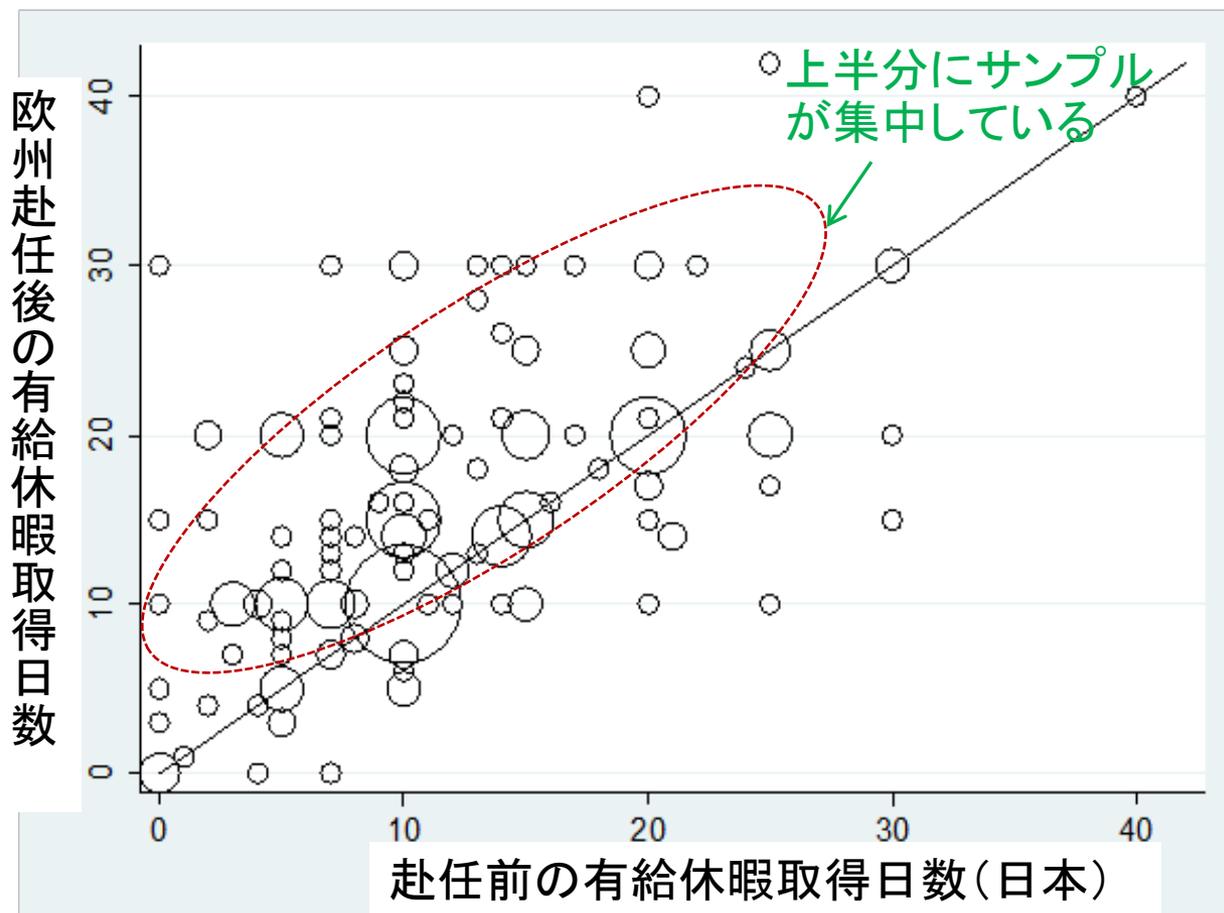
——欧州事業所への転勤者を対象とした分析——

# 欧州赴任前後の週当たり労働時間の変化



- 日本で長時間働いていた労働者も、欧州赴任後には労働時間を減少させている。 出所) Kuroda and Yamamoto(2013)

# 欧州赴任前後の有休休暇取得日数の変化



- 欧州赴任後は、休暇取得数が大幅に増加。

出所) Kuroda and Yamamoto(2013)

## 小括(分析結果の概要)

### ▼好きで働いているのか？

⇒環境がドラステックに変化すると、同一個人でも労働時間は変化する

- 仕事の性質の変化および景気循環を考慮した場合でも、4%程度の労働時間削減が観察される #週2.3時間

⇒年間換算で約14日の休暇分に相当

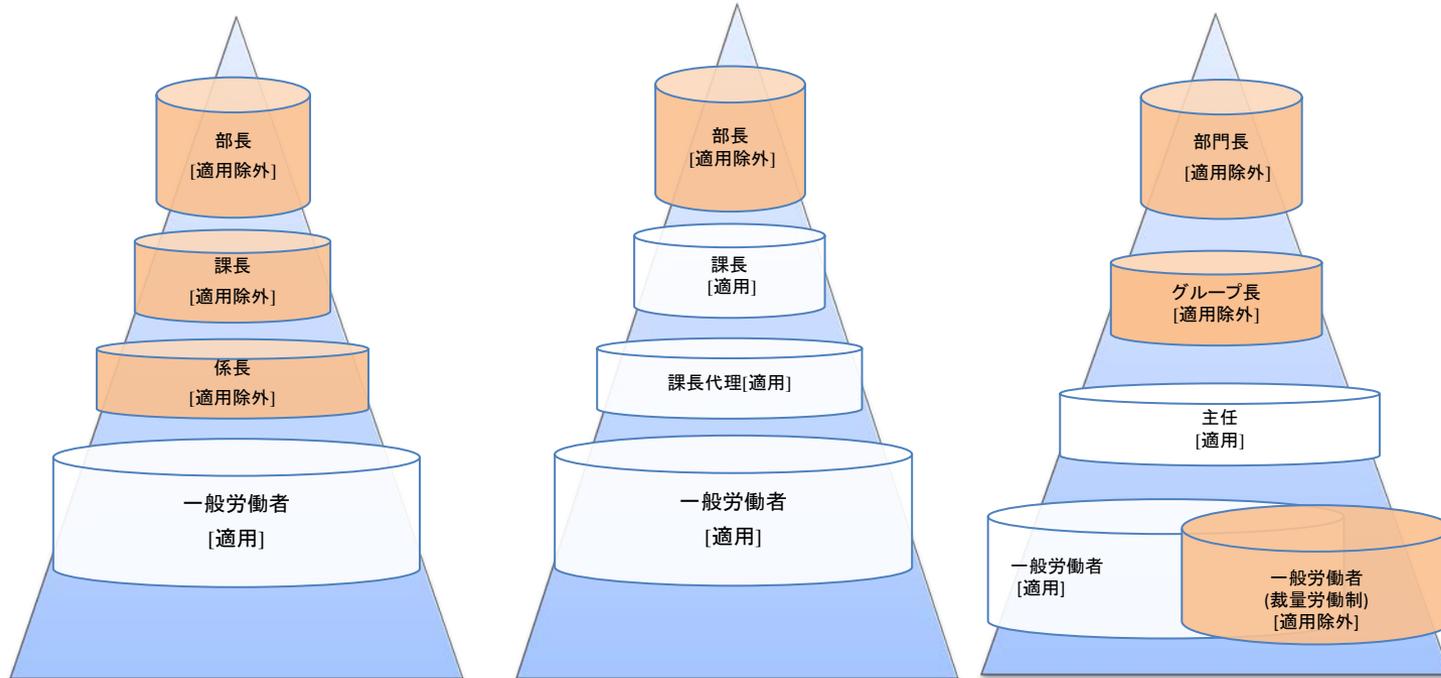
←無駄の排除で削減できる時間

- 長時間労働が評価されるような職場環境下では、労働時間が長くなる傾向
- 「根回し」をしなくてはならない人数が多い人ほど、労働時間が長くなる傾向。

⇒担当業務の内容の明確化、権限の委譲、仕事の手順を自己の裁量に任せる等で非効率性が改善される可能性

### 3. 労働時間規制が働き方に 及ぼす影響

# 規制非対象者 vs 時間外規制対象者 労働時間はどの程度異なるのか？



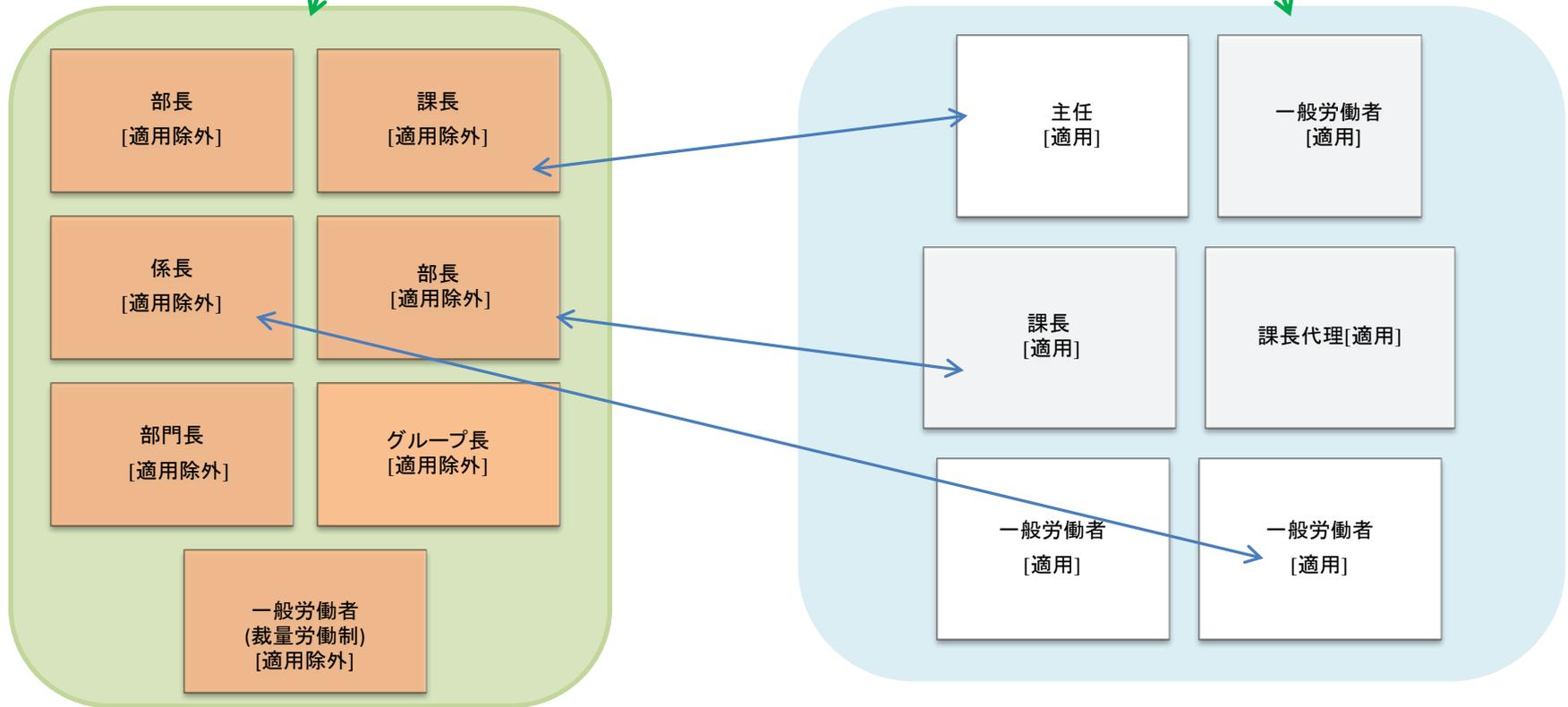
A社

B社

C社

- 企業毎に時間外規制対象外となる(残業代が付かなくなる)タイミングが異なる。 出所) Kuroda and Yamamoto(2012)

# 規制非対象者 vs 時間外規制対象者 2つにグルーピング

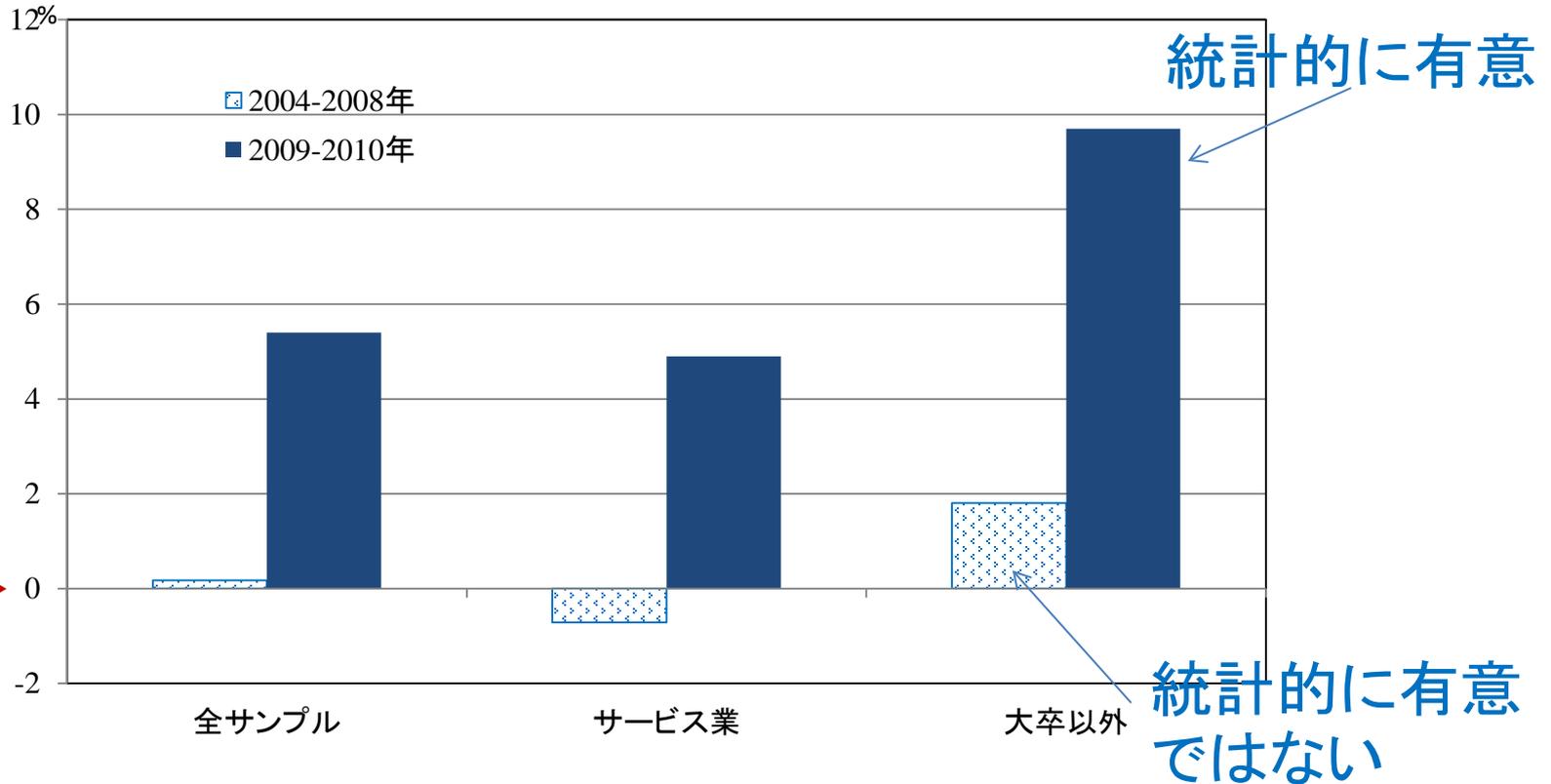


- 2つのグループから、個人属性等が極めて近い人同士をマッチングさせたいので、2人の労働時間の長さを比較。

# リーマン・ショック前と後の労働時間 (時間外規制対象者 vs 規制非対象者)

規制非  
対象者  
のほう  
が長い

両グ  
ループ  
の平均  
時間は  
同程度



データ)『慶應義塾家計パネル調査(KHPS)』の個票データ  
出所)Kuroda and Yamamoto (2012)

⇒規制非対象者のほうが景気後退期に労働時間が長くなる

⇒「名ばかり管理職」が社会問題化したことと関係？

## 小括(分析結果の概要)

- 平時は、時間外規制の有無は、労働時間に影響を及ぼしていない。
- ただし、不況期には時間外規制適用除外の労働者の労働時間が顕著に長くなる傾向。  
⇒特にこの傾向は、一部の労働者に顕著に観察される。
- 流動性が乏しい労働市場:労働時間の規制緩和をした場合に生じうる弊害を考慮する必要  
⇒働いた時間とアウトプットが必ずしも対応しない仕事:時間規制適用除外の範囲拡大は、生産性をアップさせるか？
- 時間外規制の強化:「管理監督者」に分類される労働者の増加や「管理監督者」の労働時間の増加の可能性も  
⇒現行の「管理監督者」の扱いについて

## 4. 多様な働き方に対する 労働者と企業の認識

# 多様な働き方:「限定正社員」

## 従来の正社員の5点セット

- ①何でもやります
- ②どこにでも行きます
- ③いつでも働きます
- ④定年まで働きます
- ⑤優秀

二宮氏(イオングループ人事部長)  
『人事と法の対話』(守島・大内著)

正社員:長時間労働・  
雇用安定・賃金高

VS

非正規:短時間労働・  
雇用不安定・賃金低

現在:1つか2つ満たされない人が増加

多様な正社員  
(『限定正社員』構想)

- ・格差の是正
- ・内部vs外部労働市場の分断解消
- ・WLB(女性)⇒高齢化社会に向けての対応

## (1)企業への調査

従業員のワークライフバランスの実現に役立つような施策・措置があると、従業員の採用やモラル・生産性を維持するために必要な賃金を他社よりも抑えられる可能性があります。以下の施策・措置を導入している場合、導入していない場合と比べて、賃金はどの程度抑えられるとお考えですか。【各々数値を記入、制度の導入は一切考えられない場合は「100」】

①柔軟な働き方(フレックス・在宅勤務制度など)⇒ ( )%の抑制

②短時間勤務制度(育児・介護以外) ⇒ ( )%の抑制

## (2)従業員への調査

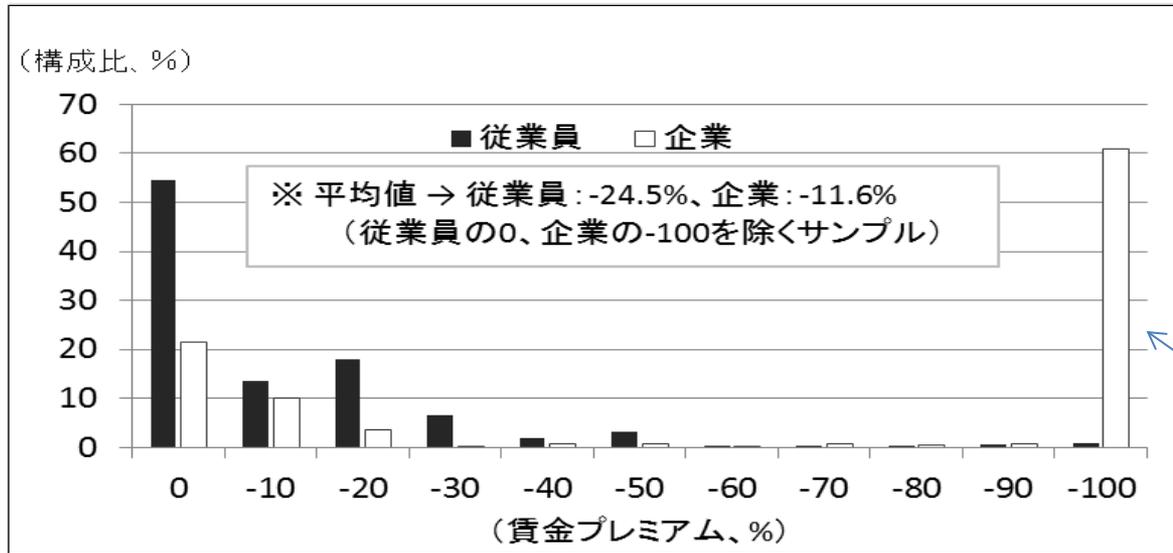
あなたの職場の従業員が以下のワークライフバランス施策・措置を利用するとしたら、利用しない場合と比べて、その従業員の賃金をどの程度の水準にするのが妥当と考えますか。

現在の賃金を100とした場合の数字でお答えください。【各々数値を記入】

①柔軟な働き方(フレックス・在宅勤務制度など)⇒ ( )%の抑制

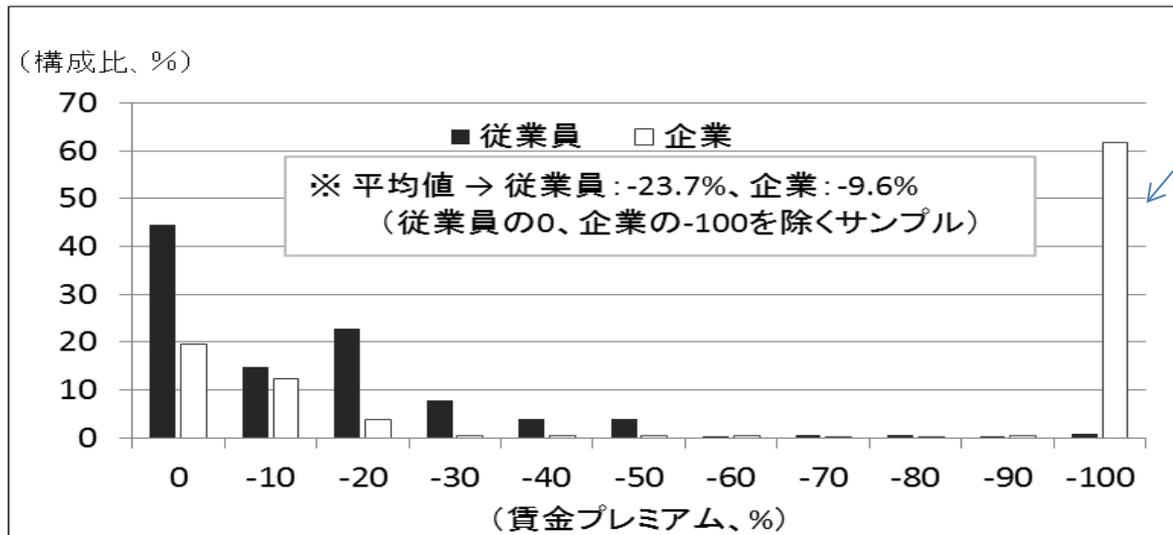
②短時間勤務制度(育児・介護以外) ⇒ ( )%の抑制

## (1)-1 柔軟な働き方(男性 vs 企業)



導入は一切  
考えられない  
とする企業の  
割合が高い

## (1)-1 柔軟な働き方(女性 vs 企業)



従業員の中には  
賃下げになって  
もかまわないと  
いう割合も多い。

# 今後の課題

- 日本的雇用慣行

- ▽多大な人的資本の投下、良質な人材の育成

- ⇒経済成長を実現

- ▽育成した人材の雇用保護のために:

- 転勤等による配置転換で社内で産業構造変化に対応

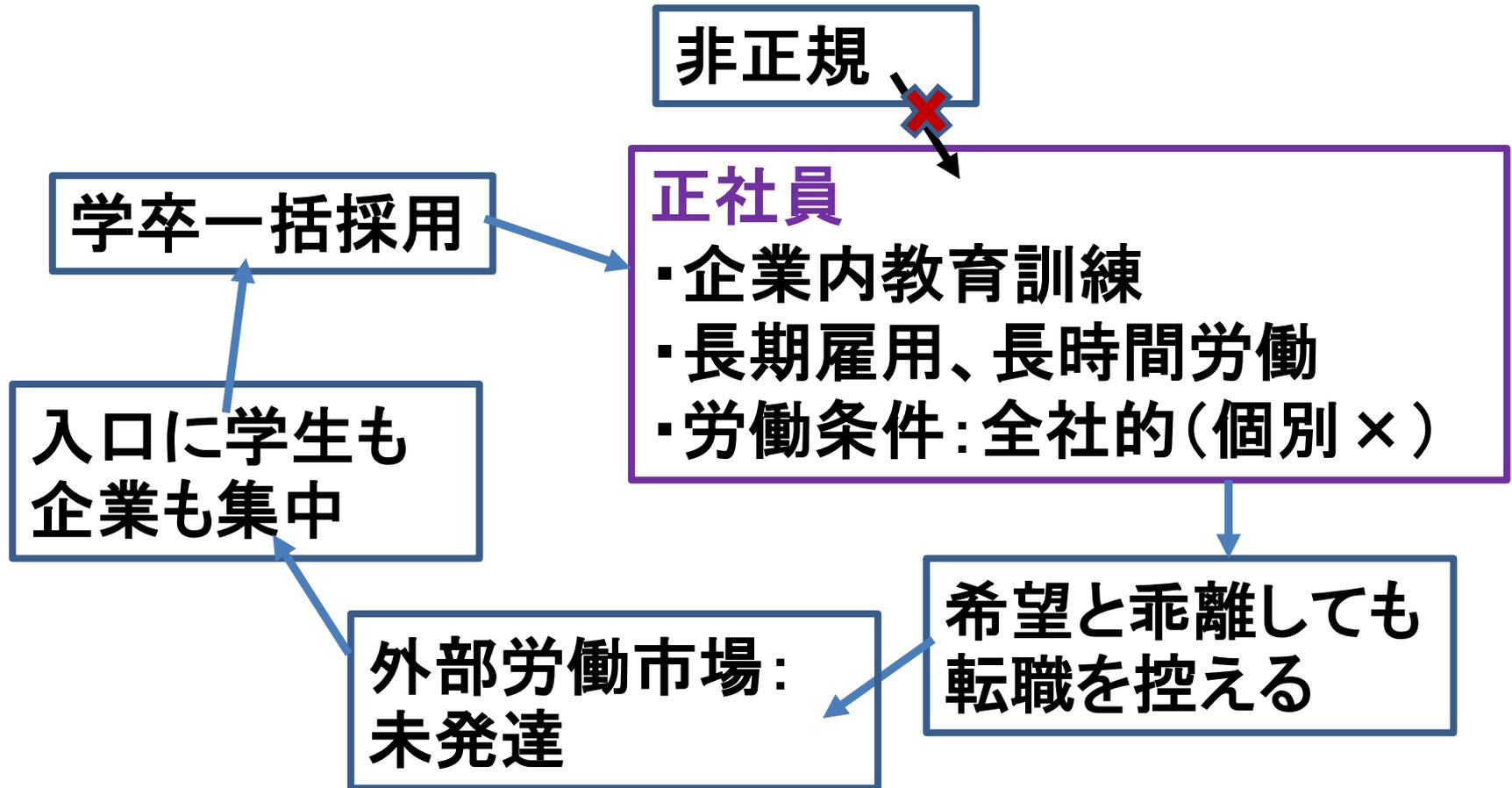
- ふだんから残業をさせて、不況期に時間で調整(糊代説)

- ⇒いつでも、どこでも、何でもやる社員 vs それが無理な人

- トレードオフの関係

- 内部労働市場が発達してきたことによるメリット(人的資本の蓄積、雇用の安定) ⇔ 日本人の長時間労働

## ▼日本の労働市場と日本人の働き方



※アウトサイドオプションが乏しく、労働者のバーゲニングパワーが弱い → 希望との乖離が起こっても留まりやすい

## 今後の課題(続き)

- **多様な働き方**:「時間の限定」の導入は・・・？
  - ⇒歴史依存的に確立してきた働き方を変えることは可能か
  - ⇒属性別の分業体制が固定化してしまうリスクはないか
- **囚人のジレンマ** ⇒非効率性の固定化・習慣化
  - ▽多くの人が早く帰りたいと思っても、なかなかそれが実現しない
  - ▽「テイネイの呪縛」:時間当たり生産性を低めている要因
  - cf.評価体系とも関係 (職能主義、曖昧な成果主義)
  - ⇒マネージャーの資質が一層問われる時代に
- **労働時間の決定:複数均衡**
  - 「長時間・非効率」均衡から「短時間・効率」均衡へ？
  - 非効率に労働時間が長い部分:どう是正していくか

## 今後の課題(続き)

- **労働時間の決定:複数均衡**

▽WLBの機運向上? 「両立支援」というイメージが強い

⇒「男性にも多様な選択肢を」「余暇の増加のためではなく、生産性を上げるため」「超高齢社会は生産性上昇が不可欠」というメッセージへ。

▽ただし、呼びかけだけで均衡を変化させることは可能か?

cf. 欧州の経験 昔からバカンス大国? →NO

▽労使に委ねる vs マクロ的なコーディネーションの必要性

⇒節電対策 働き方が変化するきっかけ?

- **全体のコーディネーションが必要? (考えられうる例)**

勤務間インターバル制度、労働時間貯蓄制度、

有給休暇の買い取り制度、時季指定権の移動、病気休暇の創設等

## 参照文献

- Kuroda, Sachiko, “Do Japanese Work Shorter Hours than before? : Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(4), 2010, pp.481-502.
- Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto, “Impact of overtime regulations on wages and work hours,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 26(2), 2012, pp.249-262.
- Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto, “Do peers affect determination of work hours? Evidence based on unique employee data from global Japanese firms in Europe,” *Journal of Labor Research*, 34(3), 2013, pp.359-388.
- 黒田祥子・山本勲、「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」、RIETI ディスカッションペーパー、No. 13-J-004、経済産業研究所、2013年