

日本人の働き方と労働時間に関する現状

内閣府規制改革会議 雇用ワーキンググループ資料
～ 2013年10月31日～

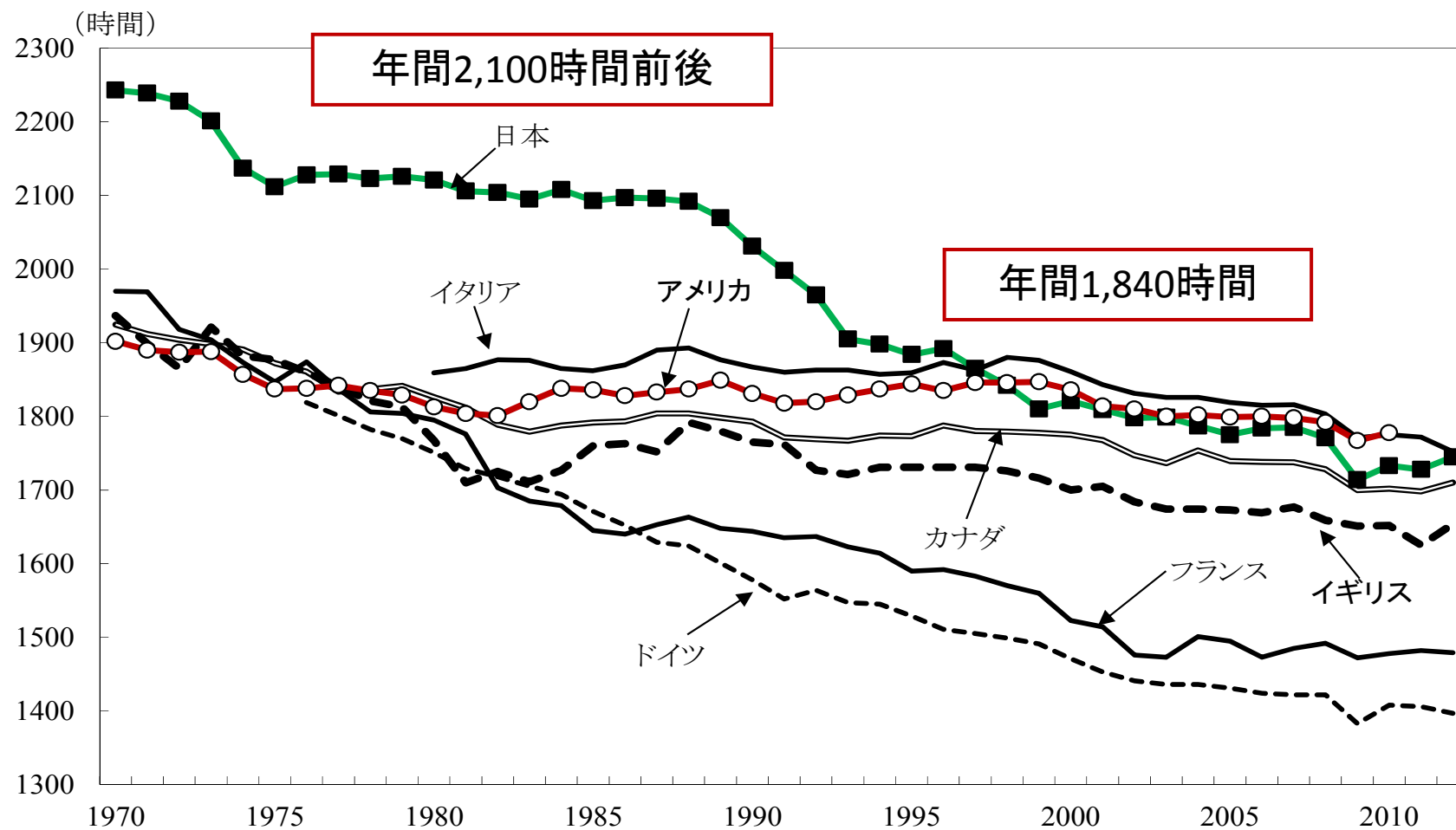
黒田祥子
(早稲田大学)

本日の報告の概要

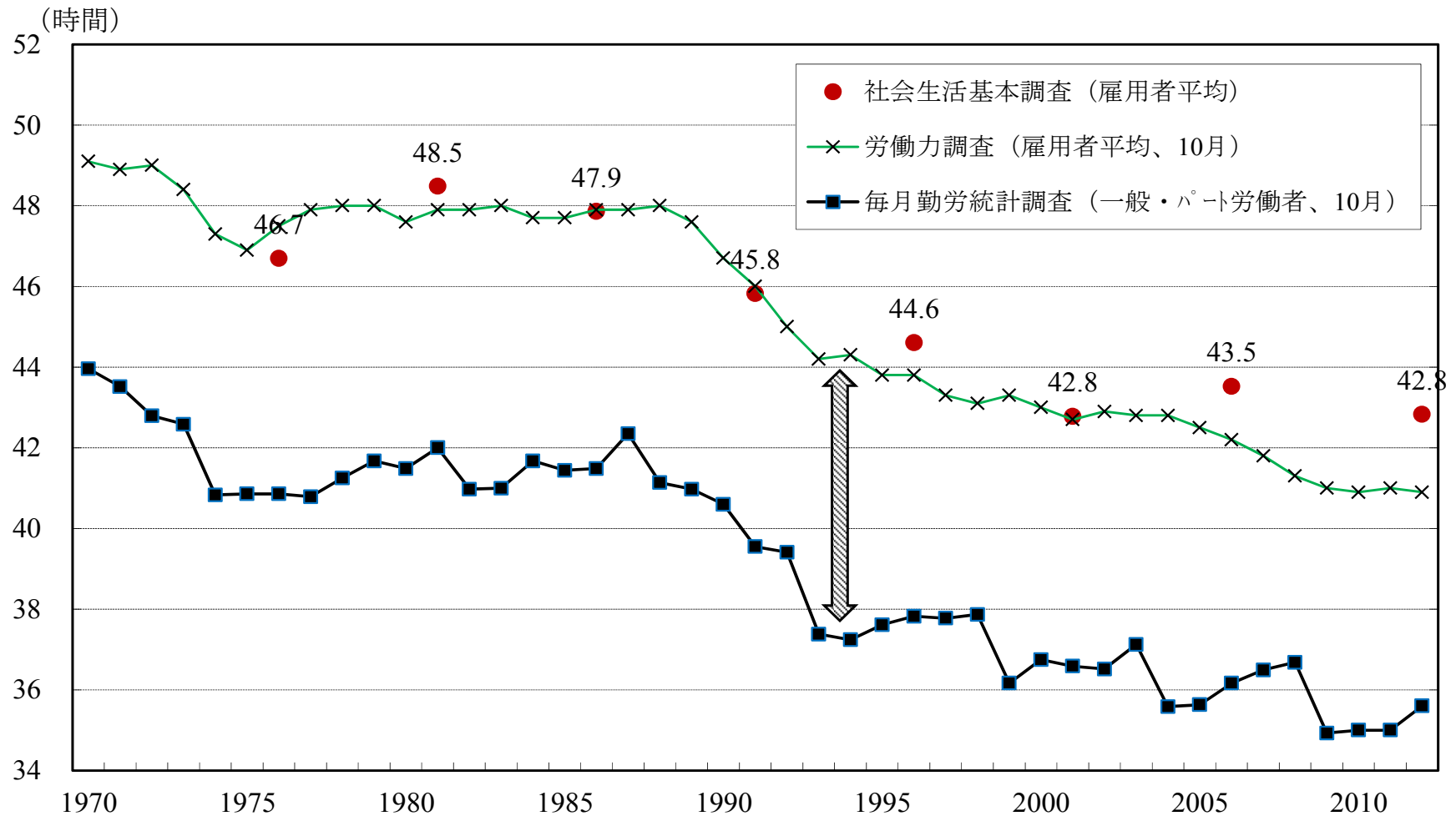
1. 日本人の労働時間の実態把握
→ 時系列の推移を観察、国際比較
2. 日本人は働くことが好きなのか
→ 環境要因と労働時間
3. 労働時間規制が働き方に及ぼす影響
→ 時間外規制の適用除外や自律的な働き方が労働時間に及ぼす影響
4. 多様な働き方に対する労働者と企業の認識
→ どの程度のニーズがあるか？

1. 実態の把握

1970年以降の労働時間の推移 (OECDより:雇用者一人当たり)

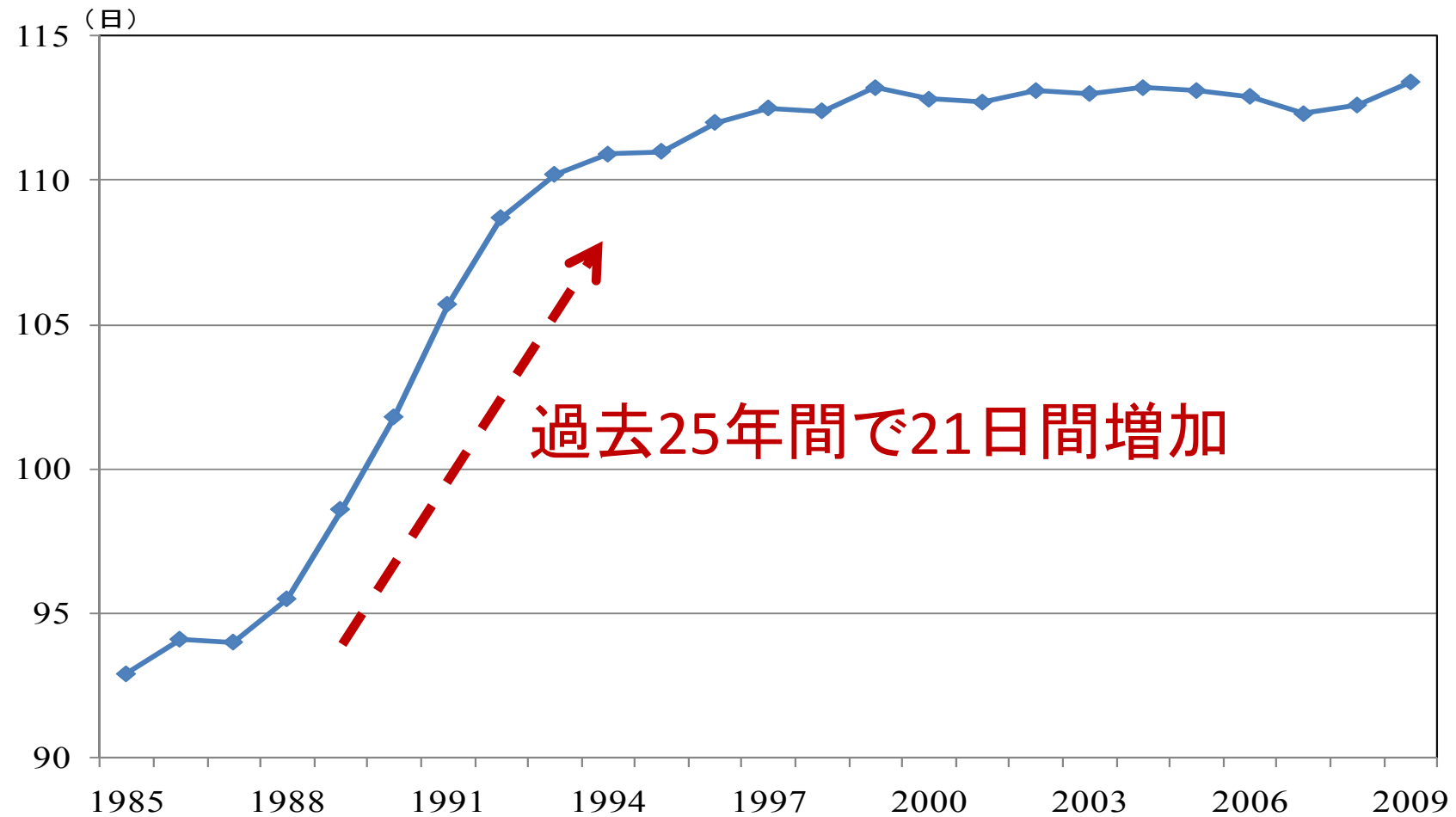


週当たり労働時間の推移(男女計、雇用者平均)



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。

過去25年間の年間休日数の推移



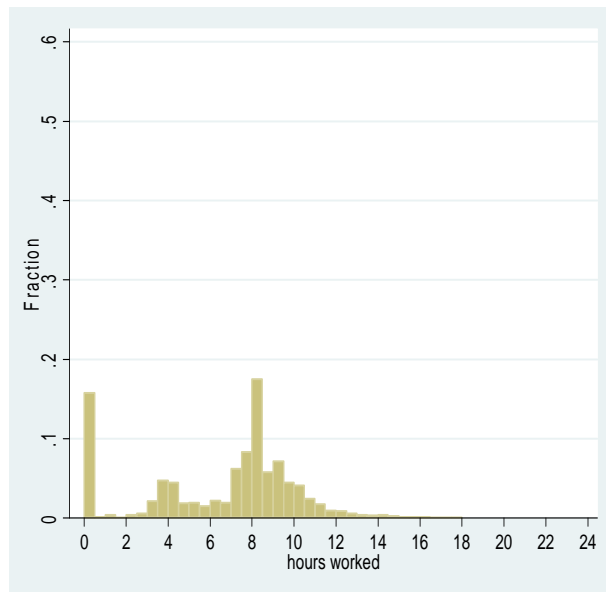
データ『就労条件総合調査』(厚生労働省)

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)

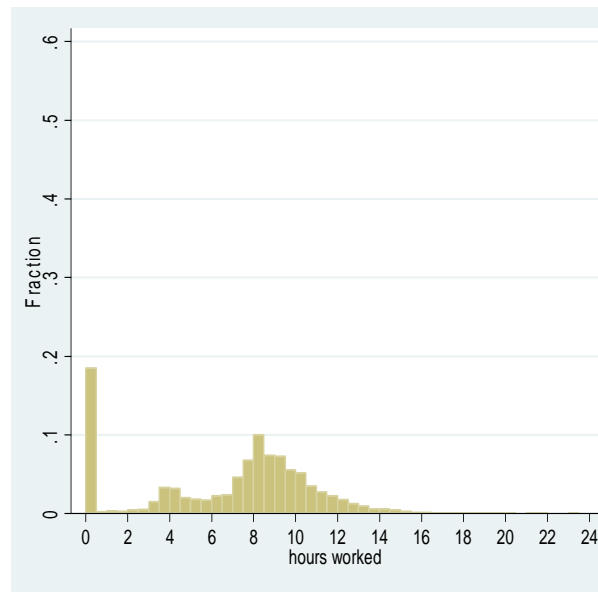
(1)1976年

(2)1986年

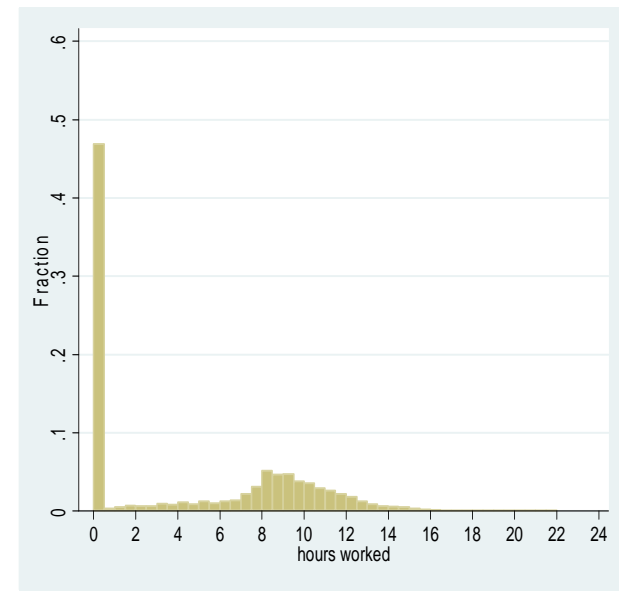
(3)2006年



[Mean] 6.430 [Std. Dev.] 3.585



[Mean] 6.683 [Std. Dev.] 4.009



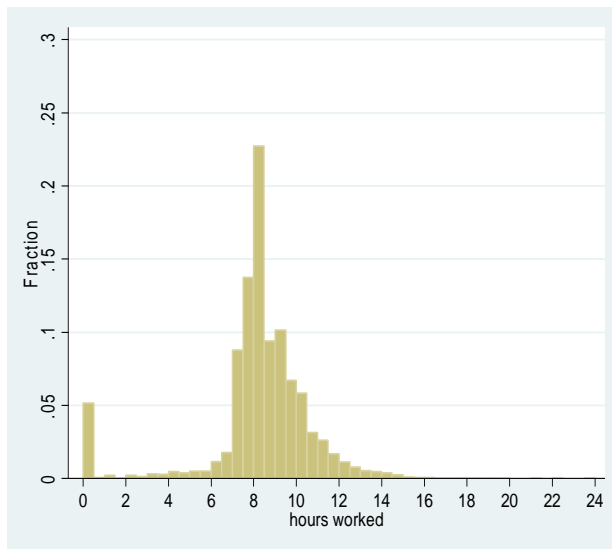
[Mean] 4.597 [Std. Dev.] 4.864

⇒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』

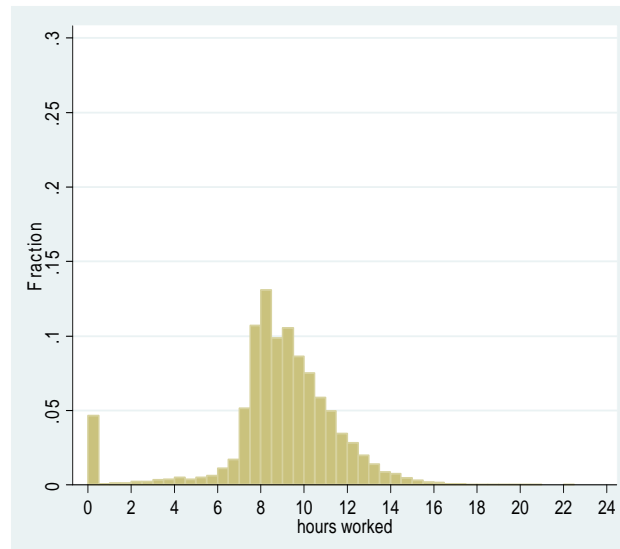
平日1日当たりではどうか(月-金:フルタイム男性)

(1)1976年



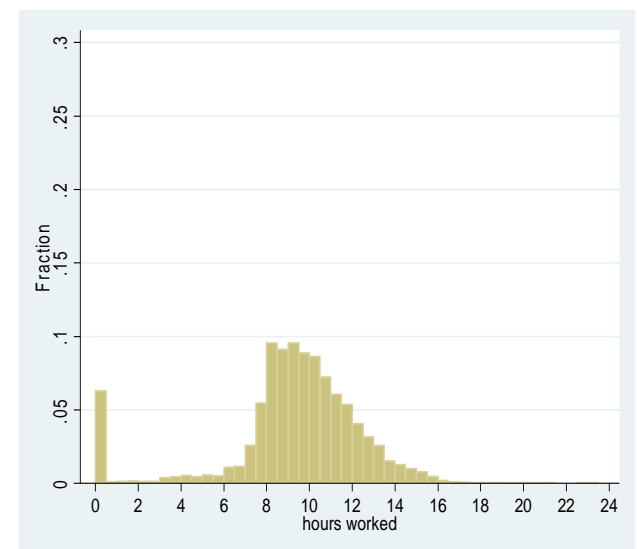
[Mean] 8.087 [Std. Dev.] 2.532

(2)1986年



[Mean] 8.735 [Std. Dev.] 2.811

(3)2006年



[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

出所)Kuroda(2010) データ『社会生活基本調査』⁹

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

小括(労働時間に関する実態)

▼年間の休日数は21日増加

⇒雇用者平均で見れば、年・月・週当たりでは確実に短縮

▼フルタイムの週当たり労働時間:

1980年代と2000年代はほぼ同じ

⇒1980年代のピーク時よりも長くなったわけではない

▼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。

⇒一方、睡眠時間は趨勢的に減少している。

1976→2011年 男性:4.47時間減 女性:3.05時間減

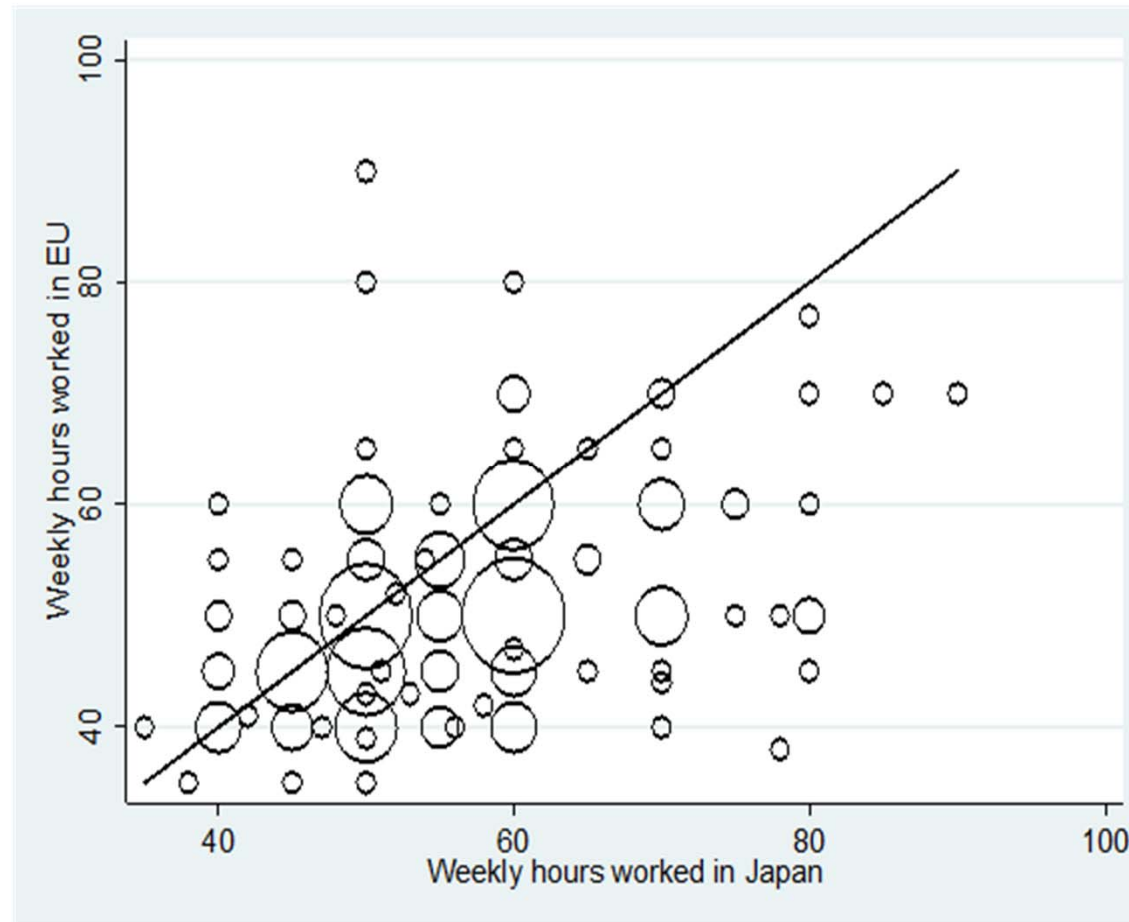
▼日米比較:フルタイム雇用者の労働時間は依然として日本の方が長い

⇒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——

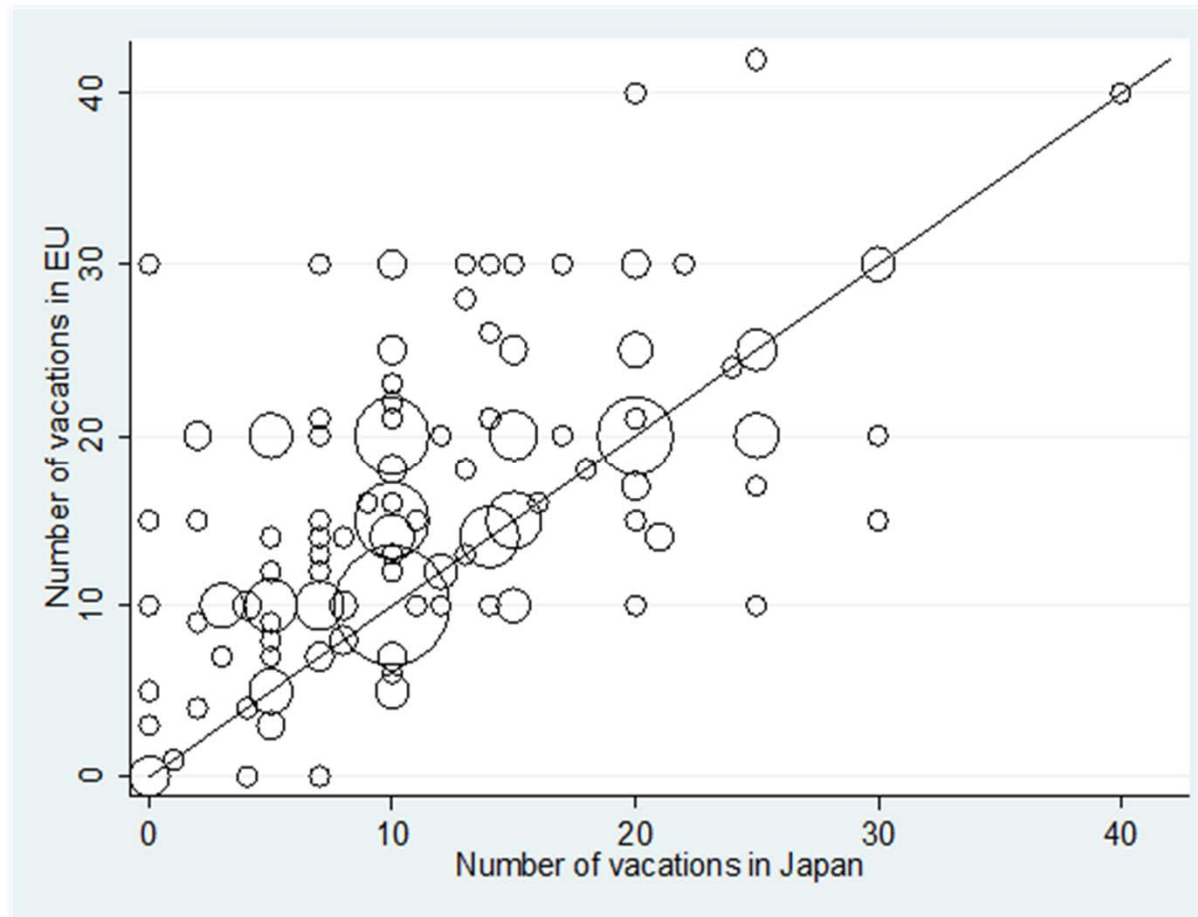
欧州赴任前後の週当たり労働時間の変化



- 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？

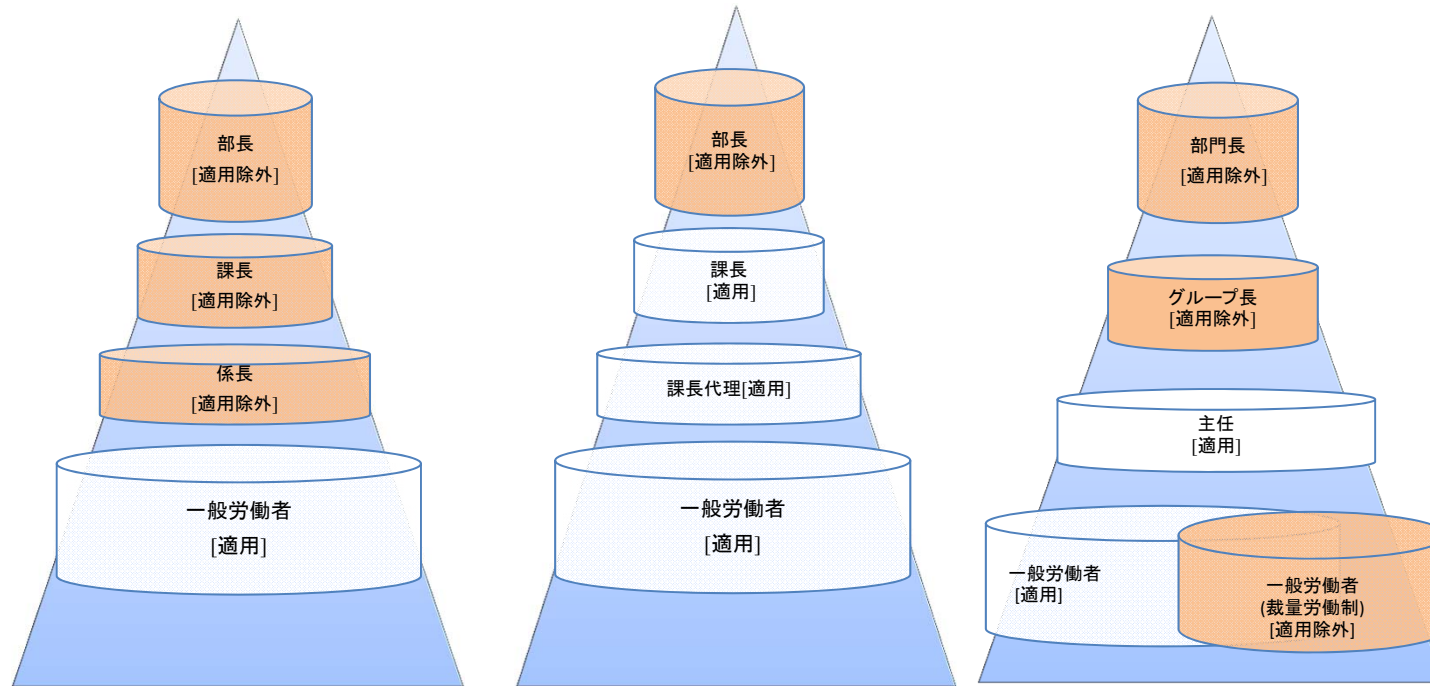
⇒環境がドラスティックに変化すると、同一個人でも労働時間は変化する

- 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
- 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

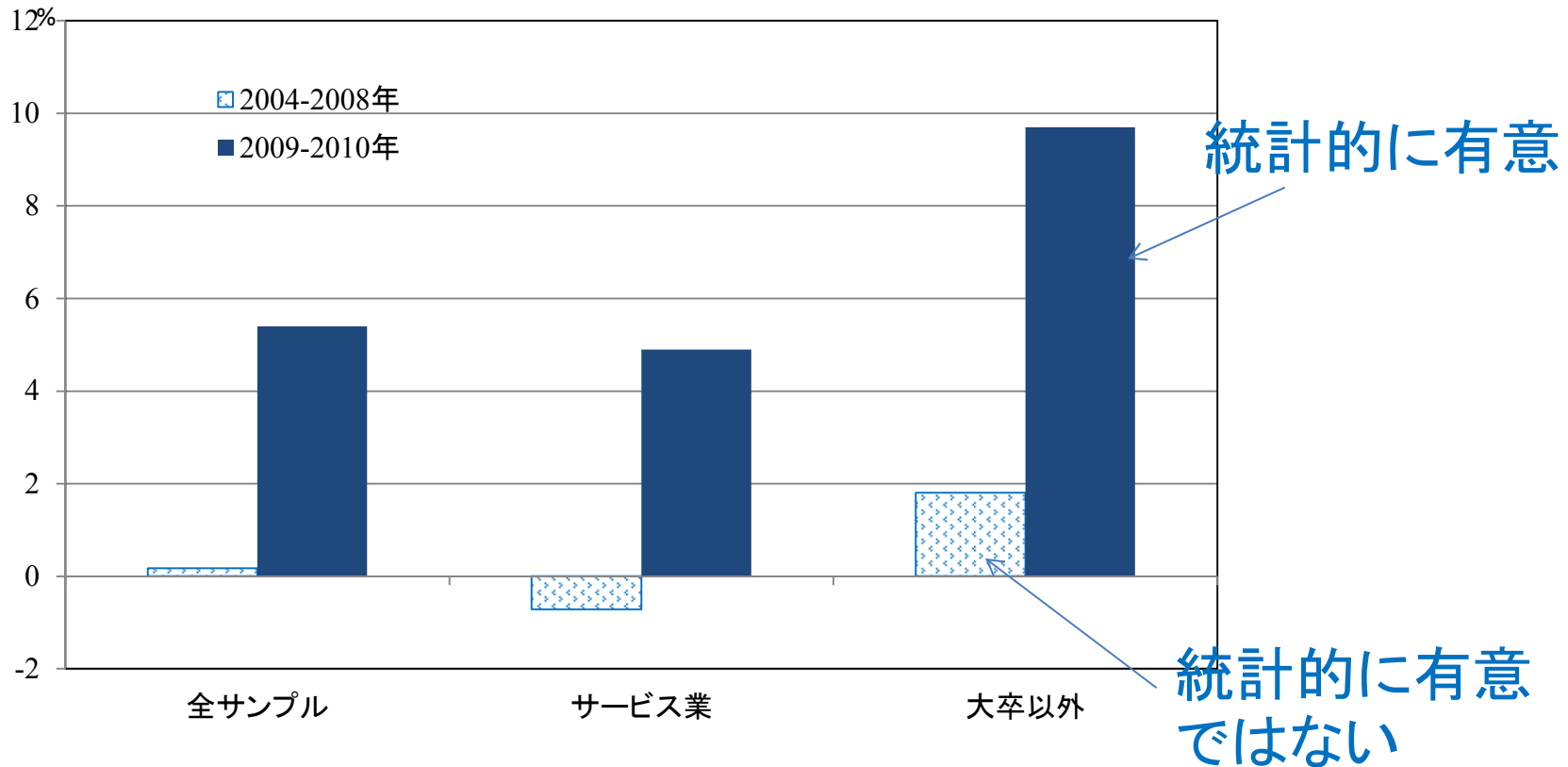
時間外規制対象者 vs 規制非対象者 労働時間はどの程度異なるのか？



- 既に時間外規制が適用除外となっている労働者（「管理監督者」や「裁量労働制」）と、適用されている労働者について、個人属性等をマッチングさせたいうえで、労働時間を比較。

出所) Kuroda and Yamamoto(2012)

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)

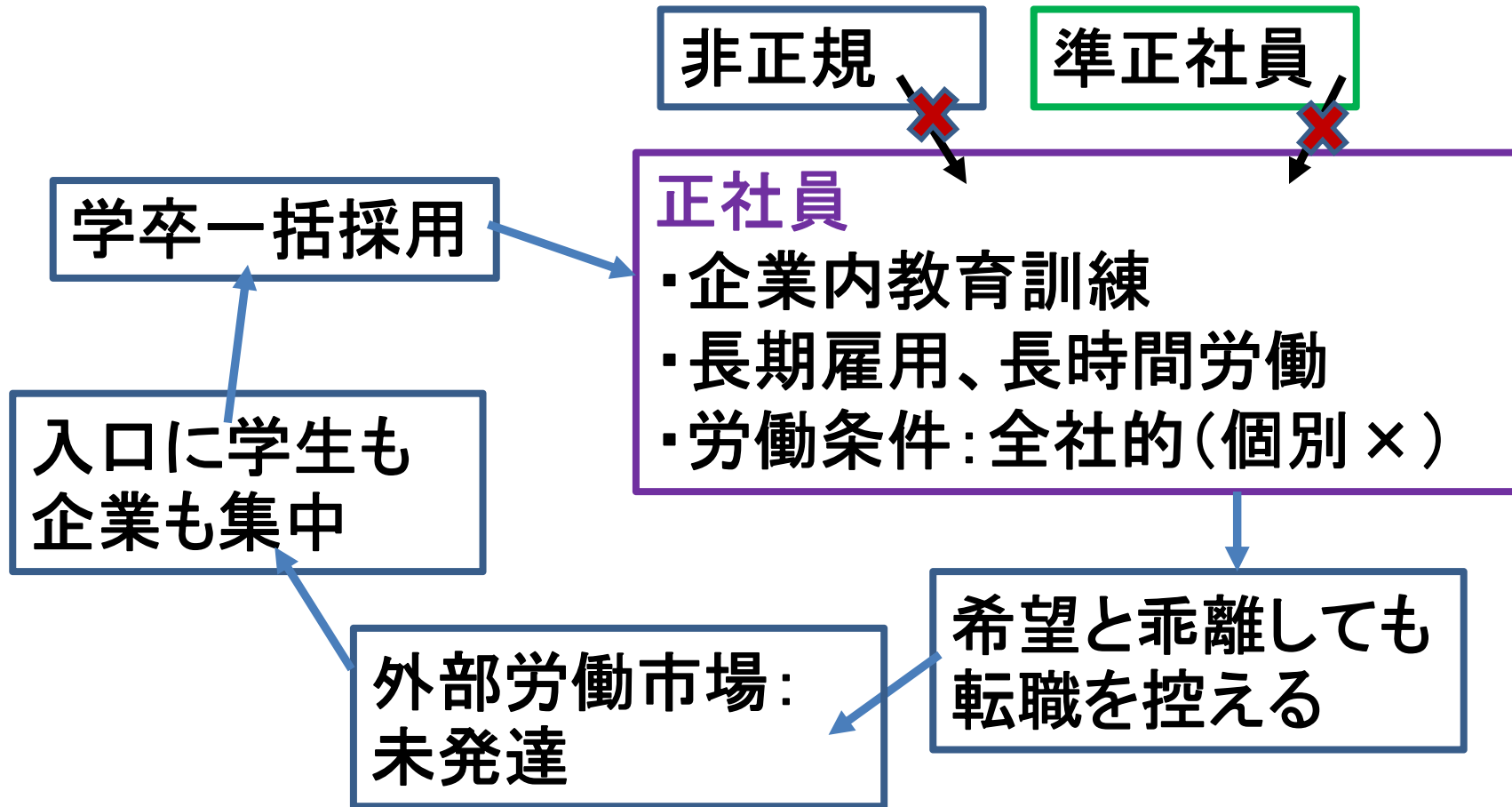


データ『慶應義塾家計パネル調査(KHPS)』の個票データ
出所) Kuroda and Yamamoto (2012)

⇒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？

▼労働市場の流動性と日本人の働き方



※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

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る弊害を考慮する必要
- 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

4. 多様な働き方に対する 労働者と企業の認識

(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」】

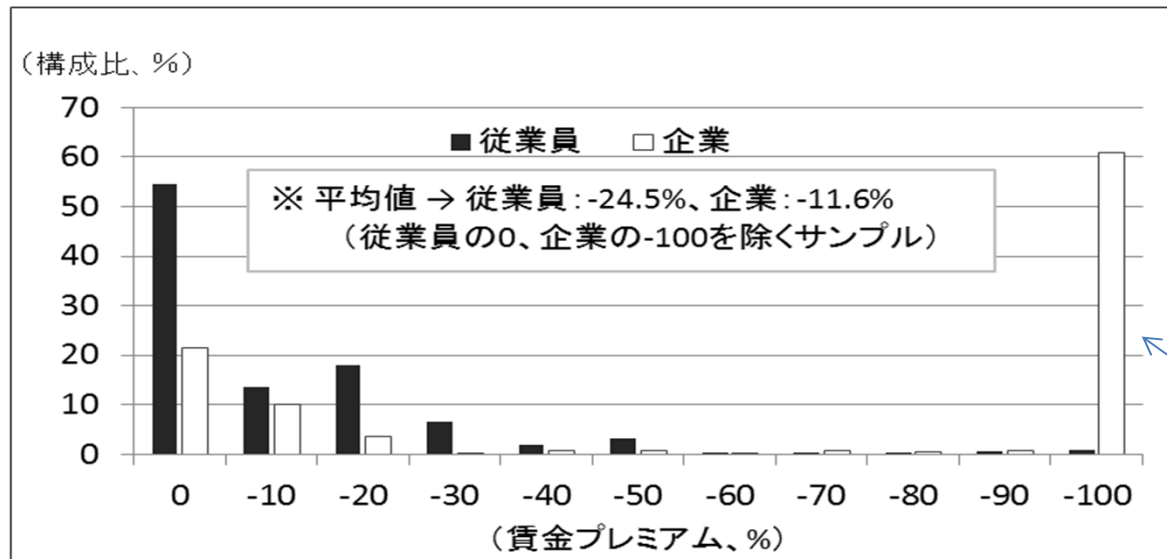
- ①柔軟な働き方(フレックス・在宅勤務制度など)⇒ ()%の抑制
- ②短時間勤務制度(育児・介護以外) ⇒ ()%の抑制

(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】

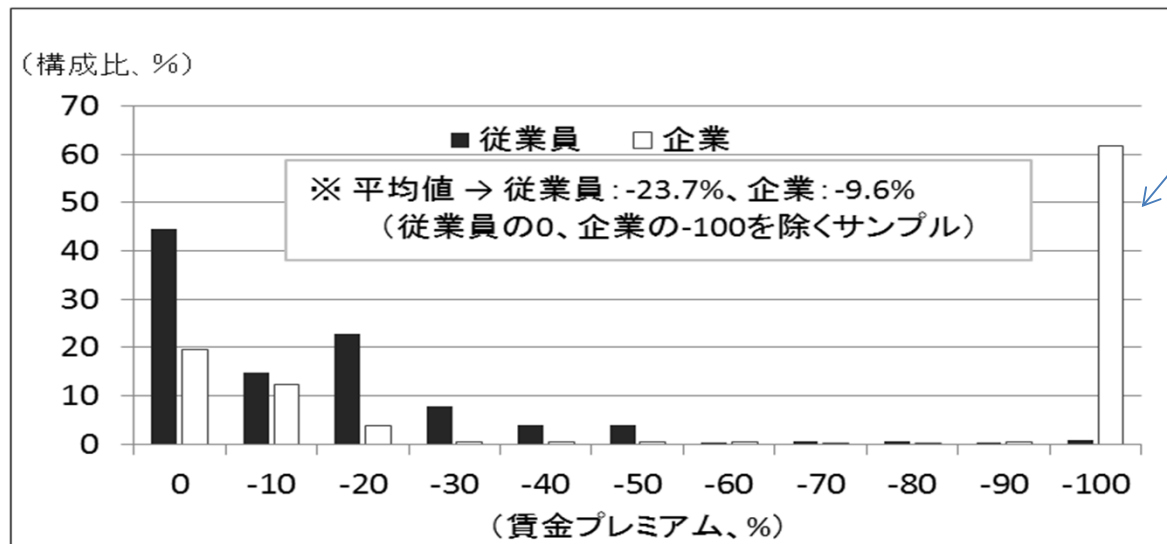
- ①柔軟な働き方(フレックス・在宅勤務制度など)⇒ ()%の抑制
- ②短時間勤務制度(育児・介護以外) ⇒ ()%の抑制

(1)-1 柔軟な働き方(男性 vs 企業)



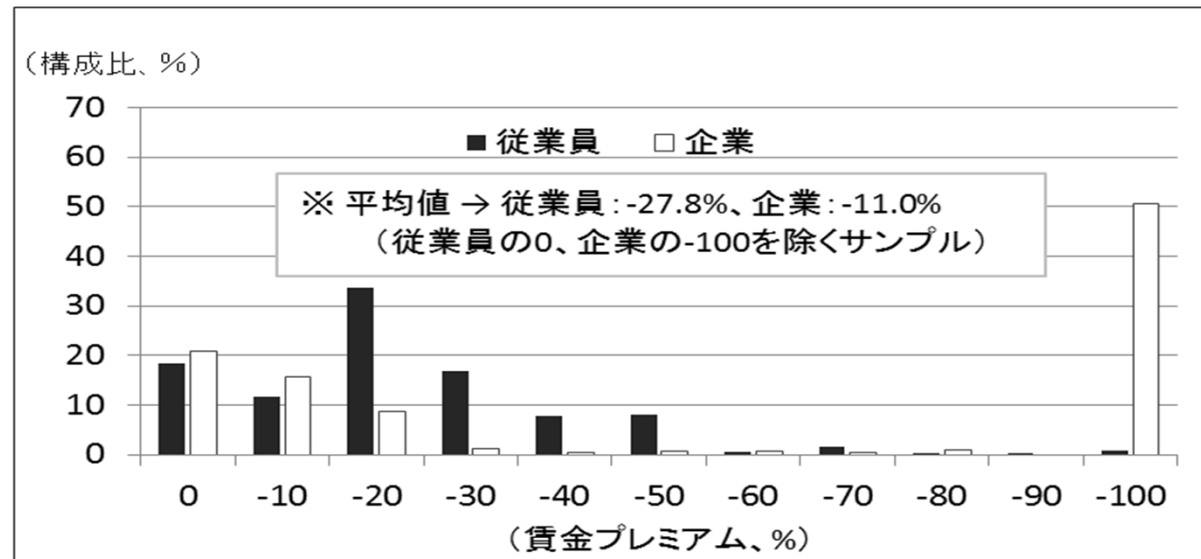
導入は一切
考えられない
とする企業の
割合が高い

(1)-1 柔軟な働き方(女性 vs 企業)



出所)黒田・山本(2013)

(2) 短時間勤務制度(女性 vs 企業)



出所)黒田・山本(2013)

- ・従業員側は、**制度の導入により賃下げを受けることを妥当と思わない**人が少なからず存在。
- ・ただし、従業員の中には男女ともに**賃下げになってもかまわないので、働き方の改善を求めている割合も多い**。
- ・一方、企業は、「**導入自体が考えられない**」とする割合が非常に多いのが特徴。

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*, 2013.((DOI: 10.1007/s12122-013-9164-2)
- 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