

労働時間を増やしたい人の希望を実現するために

調査部 副主任研究員 井上 恵理菜

目 次

1. はじめに
2. 二極化傾向の労働時間
3. 労働時間を増やせない理由
4. 求められる施策
5. おわりに

要 約

1. 日本では、子どもを持つ夫婦の労働時間は短い人と長い人に二極化する傾向があり、その中間の週30時間程度で働く人が少ない。一方、実際の労働時間と希望の労働時間を比較すると、週30時間程度で働くことを希望する人は実際に働いている人よりも多い。現状、長時間労働と短時間労働の両極端に偏りがちであるが、今後は、労使双方の生産性向上努力と並行して、労働者が希望する労働時間で働ける状況に変化させることが望ましい。本稿では、とくに働き盛りの男女の労働時間に着目して、あるべき方策を探る。
2. 現在、働く時間の短い女性には、労働時間を増やしたいと考えている人が多い。彼女らの希望に沿って労働時間を増やせるような環境を整えることは、労働力不足を緩和させるための一つの解である。有配偶女性が労働時間を増やせない背景には、①税・社会保障をはじめとした社会制度による制約、②会社の勤務制度による制約、③家庭とのバランスによる制約、の三つの制約が指摘できる。
3. これらの制約を解消するためには、①労働時間に対して中立な税・社会保障制度に改変すること、②労働時間を選択できるように会社の勤務体系を変えること、③男性の長時間労働を減らし、男性の家事・育児時間を増やすこと、の三つの施策が必要となる。
4. ②について、労働時間には労働者の置かれた状況に応じた複数の選択肢があることが望ましいが、まずはその一步として、企業に労働時間の短縮の一形態について就業規則への記載を義務付け、3歳未満の子どもを持つ人に限らず、様々な事情を抱える人が週30時間程度の労働時間を選択しやすいようにすることが求められる。
5. 当面は、現在の家庭の状況や人手不足への対応などを勘案しながら、労働者が希望する働き方を選択できるように上記の三つの施策を追求していくことが求められるが、より長期的には、男女間での家事や育児の負担がより均等となり、働き方の男女差が小さくなるよう、性別役割分業意識の見直しにも取り組む必要があるだろう。

1. はじめに

日銀短観の雇用人員判断DIにおいて不足超過が歴史的な水準まで拡大するなど、日本では労働力不足の状況が続いている。しかし、労働者数の一段の増加余地は乏しくなりつつある。かつて子育てのために労働市場から退出する人が多かった30歳代の女性でも、労働参加率は2000年の6割から2024年には8割に上昇しており、さらなる上昇余地は小さい。そのため、今後は省力化投資のほか、一人ひとりの労働者の労働時間を増やしたり、労働生産性を高めたりすることで、労働力不足に対応する必要がある。

一方で、働いている人のなかには、現在の労働時間を増やしたいと考えている人も数多く存在し、とりわけ働く時間の短い女性でその傾向が顕著にみられる。彼女らの希望に沿って労働時間を増やすことは、労働力不足を緩和させる一つの方法となりうる。

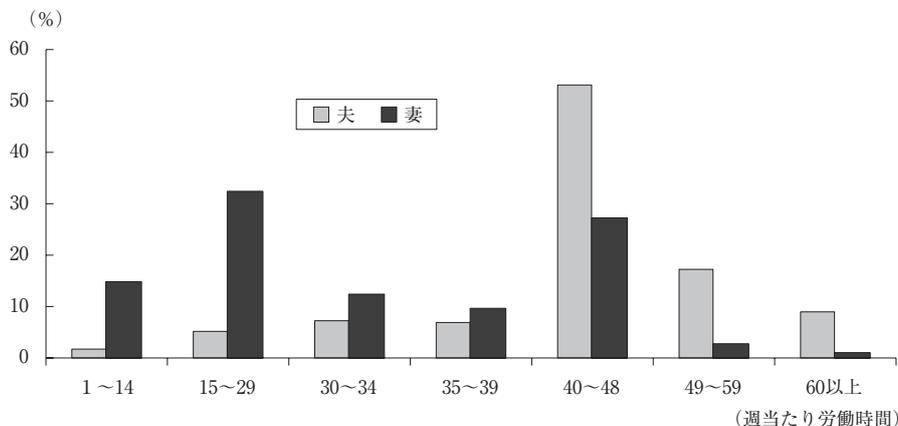
そこで、本稿では、労働者個人の希望の労働時間を実現しつつ、各企業や日本経済全体が直面する労働力不足の問題を解消するための対応策を検討する。その際、とくに働き盛り世代の子育て中の男女の労働時間に着目する。

本稿の構成は以下の通りである。第2章では、二極化する労働時間の現状を示し、実際の労働時間と希望の労働時間の比較から、労働時間を増やしたい人が現在の働く時間の少ない女性のなかに多いことを示す。第3章では、アンケート調査や先行研究から、労働時間を増やせない三つの理由をあげる。第4章では、労働時間を増やせない三つの理由を解消するために求められる施策を提示する。

2. 二極化傾向の労働時間

日本における子どもを持つ夫婦の労働時間分布をみると、二つの点で二極化傾向が見られる（図表1）。第1に、男女間での二極化である。男性は週40時間以上の長い労働時間の人が多く、女性は週30時間未満の短い労働時間の人が多い。第2に、女性間での二極化である。女性で最も割合が高いのは週15～29時間であるが、次に割合が高いのは週40～48時間であり、その中間の週30～39時間の割合が低く労働時間で二つの山ができています。

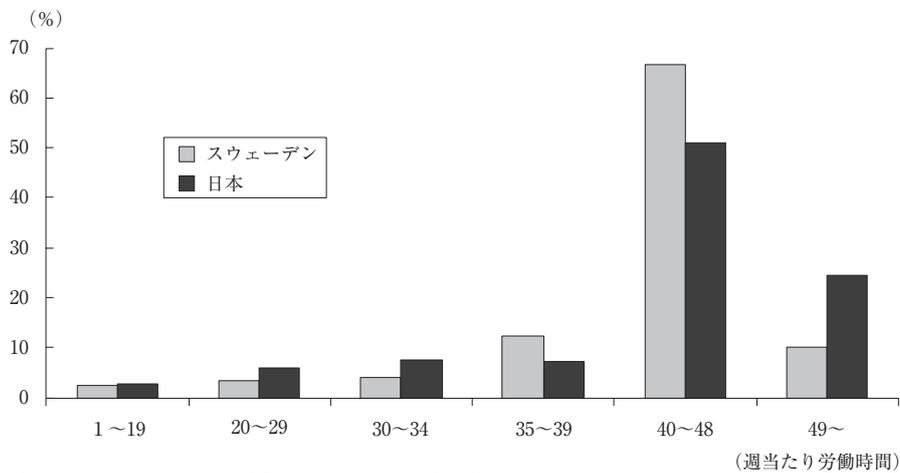
（図表1）夫婦と子どもからなる世帯の夫婦の労働時間（2024年）



（資料）総務省「労働力調査」を基に日本総合研究所作成
（注）雇用者のみ。

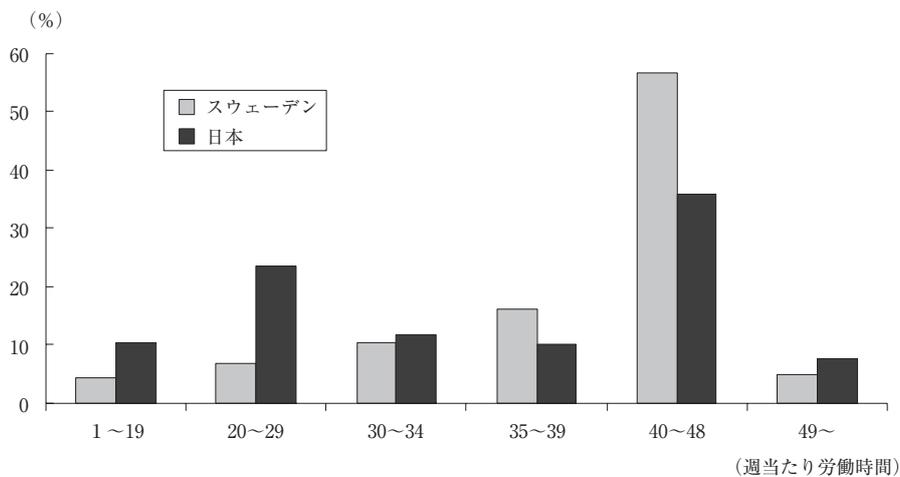
ワーク・ライフ・バランス先進国である国、例えばスウェーデンの状況をみると、中間の労働時間の割合が日本よりも高く、労働時間の二極化傾向は見られない（注1）。まず、スウェーデンと日本の男性の労働時間を比較すると、スウェーデンの男性は週35～48時間の割合が日本よりも高く、週49時間以上の長時間労働の割合が低い（図表2）。一方、スウェーデンと日本の女性の労働時間を比較すると、男性と同様にスウェーデンの女性は週35～48時間の割合が日本よりも高く、週49時間以上の長時間労働の割合が低い（図表3）。さらに、スウェーデンでは、日本でみられるような短い労働時間での山が見られず、労働時間が長くなるにしたがってその割合が徐々に増えていき、週40～48時間でピークを迎える一つの山の形状をしている。

（図表2）スウェーデンと日本の男性の労働時間（2022年）



（資料）OECD、Eurostat、総務省を基に日本総合研究所作成
（注）20～64歳就業者。

（図表3）スウェーデンと日本の女性の労働時間（2022年）



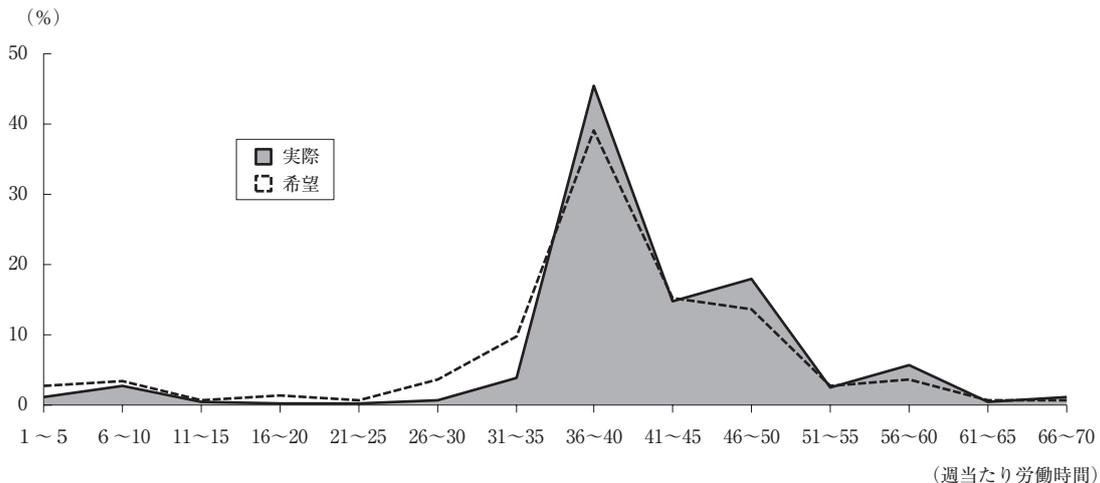
（資料）OECD、Eurostat、総務省を基に日本総合研究所作成
（注）20～64歳就業者。

このように、日本の労働時間は長短二極化傾向が明確であるが、これは労働者が望んだ結果なのであるだろうか。仮に望んだ結果であれば問題はないが、そうでなければ、社会的課題である人手不足への対応と並行して、希望の労働時間の実現を目指すことが望ましい。

そこで、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査2024」の個票データを基に子どもを持つ男女の実際の労働時間と希望の労働時間を比較した（注2）。その際、55歳以上では多くの企業で役職定年等により労働時間が大きく変わる人が多いことから、対象を20～54歳に限定した。また、子育てにかかる負担は子の年齢によって異なるため、末子の年齢が0～12歳の場合と13～18歳の場合に分けた。以下では、男性と女性で末子の年齢がそれぞれ0～12歳と13～18歳の四つのグループに分けて、実際の労働時間と希望の労働時間を確認する。

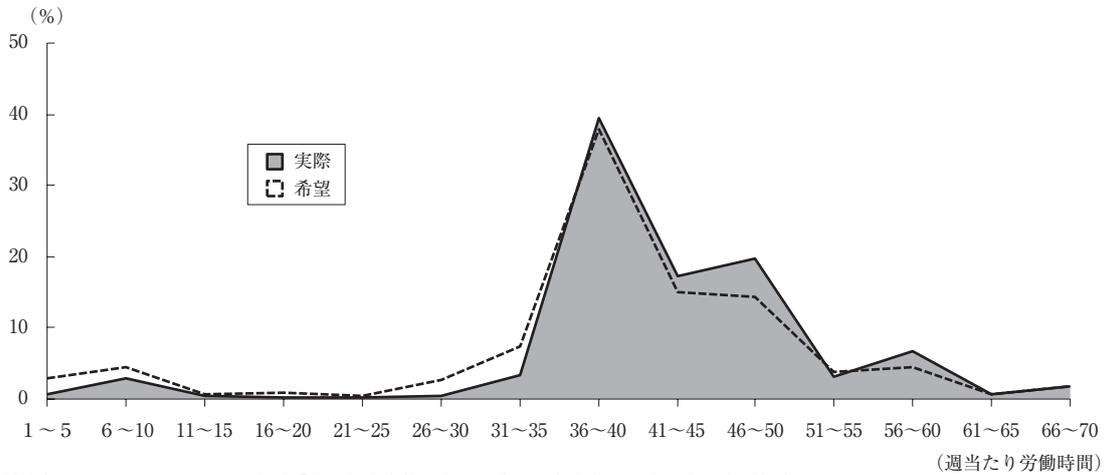
まず、男性で末子0～12歳の子どもを持つ場合、既出の図表1と同じく、実際の労働時間は週36～40時間をピークとして、それ以上の方が圧倒的に多い（図表4）。希望の労働時間と実際の労働時間を比較すると、週26～35時間で希望する人の割合が実際に働く人の割合を上回っている一方、週36時間以上では希望する人の割合は実際に働く人の割合を下回っており、総じてより少ない労働時間を希望していることが窺える。次に、男性で末子13～18歳の子どもを持つ場合には、末子年齢0～12歳の場合と同じく、より少ない労働時間を希望しているものの、実際の労働時間と希望の労働時間の乖離は、ピークの週36～40時間ではほぼ同じ割合となっているほか、週31～35時間でも差が4%ポイントにとどまるなど、末子年齢0～12歳の場合の6%ポイント差に比べて小さい（図表5）。このことから、子どもを持つ男性は、育児に手がかかる低年齢の子どもを持つ場合に、より短い労働時間を希望しているが、実現できていない人が多く存在することが窺える。

（図表4）実際の労働時間と希望の労働時間（末子0～12歳の子を持つ20～54歳の男性、2023年）



（資料）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」を基に日本総合研究所作成
（注）70時間以上は少数のため省略。

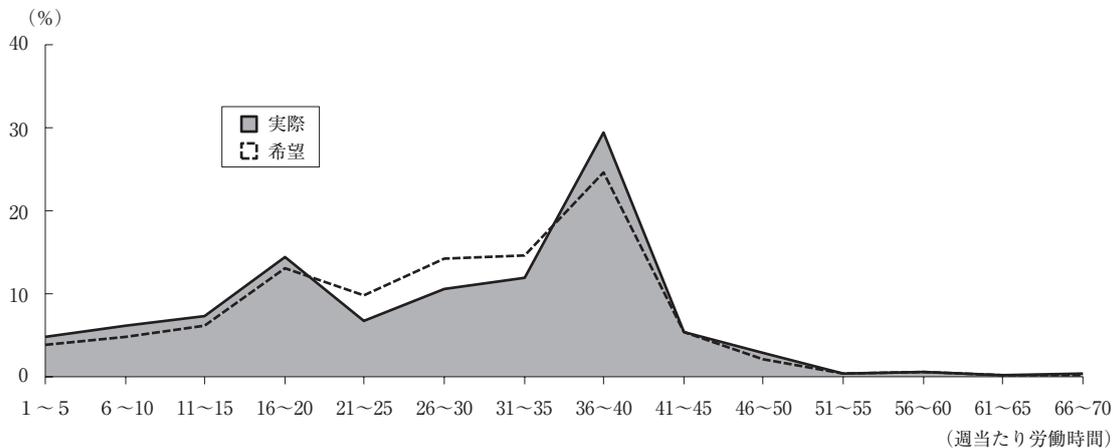
(図表5) 実際の労働時間と希望の労働時間 (末子13～18歳の子を持つ20～54歳の男性、2023年)



(資料) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」を基に日本総合研究所作成
 (注) 70時間以上は少数のため省略。

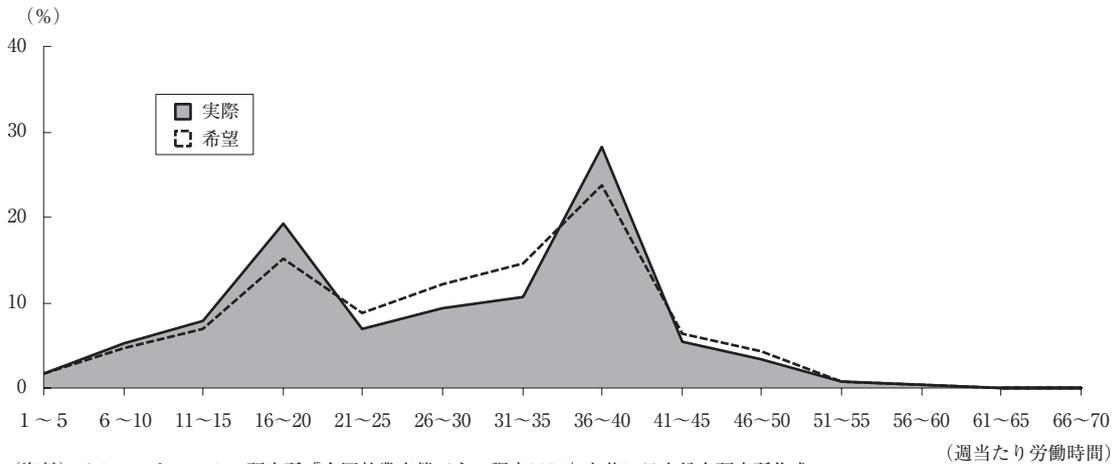
続いて、女性で末子0～12歳の子どもを持つ場合、実際の労働時間は週36～40時間が最も多く、次に週16～20時間が多いという、二つの山がみられる。希望の労働時間をみると、山はよりなだらかとなっており、週21～35時間では希望する人の割合が実際に働く人の割合を上回っているのに対し、週36時間以上と週20時間以下では希望する人の割合が実際に働く人の割合を下回っている (図表6)。最後に、女性で末子13～18歳の子どもを持つ場合、末子年齢0～12歳の場合と同じく、希望の労働時間の二つの山は実際の労働時間よりもなだらかとなっており、中間の週21～35時間の労働時間を希望する人の願いがかなえられていないことがわかる (図表7)。末子年齢0～12歳の場合と異なるのは、週16～20時間で実際の労働時間と希望の労働時間の割合の乖離幅が大きい点である。このことから、相対的に育児に手がかかなくなり、労働時間を増やしたいと思っても、それが実現できない人が多く存在していると推察される。

(図表6) 実際の労働時間と希望の労働時間 (末子0～12歳の子を持つ20～54歳の女性、2023年)



(資料) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」を基に日本総合研究所作成
 (注) 70時間以上は少数のため省略。

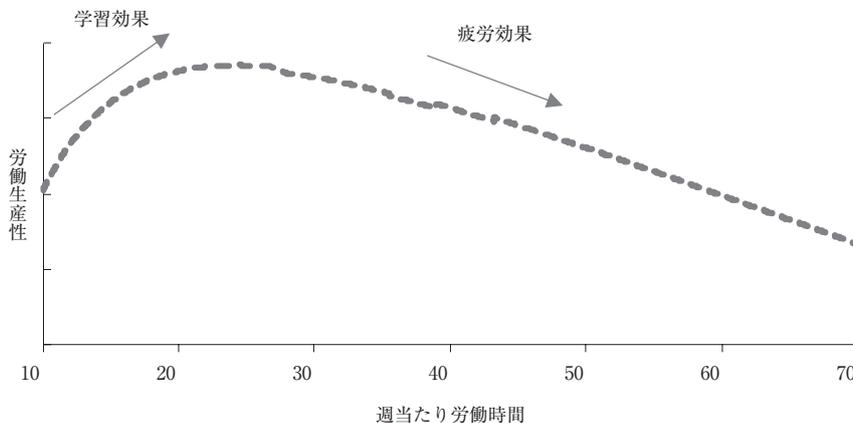
(図表7) 実際の労働時間と希望の労働時間 (末子13～18歳の子を持つ20～54歳の女性、2023年)



(資料) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」を基に日本総合研究所作成
 (注) 70時間以上は少数のため省略。

以上の実際の労働時間と希望の労働時間を比較した結果をまとめると、子育て世代においては、実際の労働時間は希望の労働時間と比べ長くなっている人と短くなっている人が多く、希望の労働時間が実現できていない割合が相対的に高い。また、希望労働時間は実際の労働時間よりも男女間、女性間での二極化の度合いは小さい。そのため、仮に、人々の希望通りの労働時間が実現した場合、短時間勤務を余儀なくされてきた労働者については労働時間が増加することになる。これに対し、長時間労働者では労働時間が短縮されるため、総労働時間が減る可能性がある。こうしたことが人手不足への対応とトレードオフを生むという懸念に対しては、様々な方法を駆使して労働生産性を高めることによって、生産量の確保を目指すべきであろう。また、生産性と労働時間の関係を考える一つの視点として、井上[2024]では週当たりの労働時間と労働生産性の関係を調べた結果、労働生産性は週10時間から週20時間にかけて「学習効果」によって高まり、週20～30時間では横ばい、週30時間を超えると「疲労効果」によって低下するという、逆U字の関係にあることを確認しており、長時間労働の是正により労働生産性が高まれば、生産量を確保できる可能性も高まる (図表8)。

(図表8) 労働時間と労働生産性の関係の概念図



(資料) Lee and Lim[2017]、EU KLEMS、OECD.statを基に日本総合研究所作成
 (注) グラフの作成方法など詳細は井上[2024]を参照。

(注1) データの制約から、ここでは子どもを持つ男女ではなく、すべての男女の労働時間を比較している。

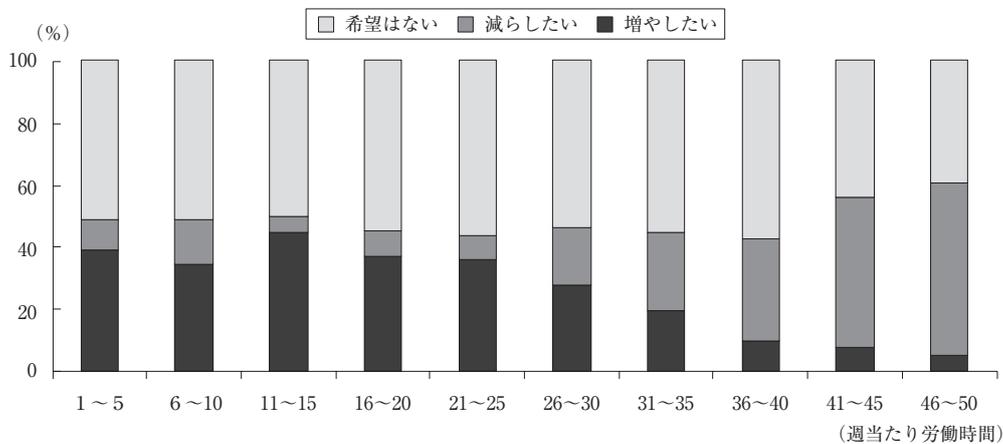
(注2) 二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJデータアーカイブから「全国就業実態パネル調査2019、2024」(リクルートワークス研究所)の個票データの提供を受けた。

3. 労働時間を増やせない理由

前章で実際の労働時間と希望の労働時間を比較した結果、女性では希望よりも短い労働時間で働く人が多く、彼女らの希望通りの労働時間が実現すれば、労働力不足の緩和に効果があることが窺える。そこで、以下では、短い労働時間で働く女性に焦点を当て、彼女らの希望の労働時間の実現を阻む要因について分析する。

まず、実際の労働時間と希望する労働時間の差異について確認する。前章と同じリクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査2024」の個票データを用いて、図表6と図表7の子どもを持つ女性について、実際の労働時間別に、労働時間を増やしたり減らしたりする希望を持っている人の割合を調べた(図表9)。これによると、予想された結果ではあるが、働く時間が短い人には労働時間を増やしたい人が多く、働く時間が長い人には労働時間を減らしたい人が多い。週26～30時間では労働時間を増やしたい人が減らしたい人を上回る一方、週31～35時間では減らしたい人が増やしたい人を上回っており、分岐点は週30時間程度であると推察される。

(図表9) 労働時間別、労働時間の増減希望(18歳以下の子を持つ20～54歳の女性、2023年)



(資料) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」を基に日本総合研究所作成
(注) 50時間以上は少数のため省略。

次に、実際に働く人の割合が希望する人の割合よりも高い週20時間以下の人に限定して、彼女らが労働時間を増やせない理由を探った。アンケート調査や先行研究の結果から、働く時間の短い女性が労働時間を増やせない理由には、以下の三つがあると考えられる。

第1に、税・社会保障をはじめとした社会制度による制約である。18歳以下の子どもを持つ20～54歳の女性のうち、週20時間以下で働く人に限定して、労働時間を増やせない理由をみると、31%の人が「社会制度による制約のため(納税額が増える、手当が減るなど)」と回答している(図表10)。日本では、

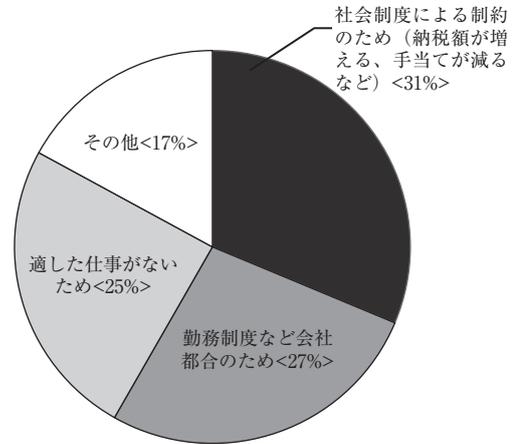
所得税負担の発生する年収103万円や社会保険料負担の発生する年収106万円、年収130万円が「年収の壁」として認識されており、労働者には年収が100万円程度を超えないように労働時間を調整するインセンティブが働く。実際、行政業務データから有配偶女性の年収分布を調べた近藤・深井[2023]によれば、年収100万円程度の就業者が非常に多く、それを少し超えたところで就業者数が激減する。仮に、最低賃金で働いた場合に、こうした年収が100万円を超える労働時間は週20時間程度であり、図表10の回答者の多くはこうした社会制度の影響を強く受けている。

加えて、多くの企業では、従業員の配偶者の年収が103万円や130万円を下回る場合に配偶者手当を支給するなどしており、税・社会保障以外の勤務先の制度要因からも、有配偶者には働く時間を抑制させるインセンティブが働いている。

第2に、会社の勤務制度による制約である。既出の図表10によれば、週20時間以下で働く女性（18歳以下の子どもを持つ20～54歳）の労働時間を増やせない理由を回答した人のうち、27%が「勤務制度など会社都合のため」、25%が「適した仕事がないため」を選択している。日本では、女性の正規労働者比率は20歳代後半で最も高く、年齢が上がるにつれて右肩下がりで低下する。この背景には、女性が出産後に子育てをしながら正社員の仕事を続けることが往々にして困難であるため、いわゆるパートでの非正規の仕事に移る人が多いことや、子育てが一段落したときに再び正規の仕事に就くことが難しいことがあげられる。言い換えれば、労働時間をはじめとした制度面で、子育てをしながらも働きやすい勤務制度が整備されれば、より長い時間働きたいと考えている人は多い。

仕事を続ける困難さには、労働時間の長さのほか、労働時間を柔軟に決めることができるかどうかなど、様々な要因が影響を与えるが、ここでは労働時間に限定して、子どもを持つ女性が労働時間を短縮することが可能かどうかを考える。そこで、労働時間を短縮する制度について先進国間で比較すると、日本は他と比較して明らかに見劣りしている（図表11）。労働時間を短縮する制度としては、育児休業を時間単位で取得する制度（有給）と、育児休業とは関係なく労働時間を短縮する制度（無給）の二つがある。

（図表10）労働時間を増やせない理由
（18歳以下の子を持つ20～54歳の女性、週1～20時間働いている人、2023年）



（資料）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」を基に日本総合研究所作成
（注）単一回答。回答者は週1～20時間働いている人の一部。

(図表11) 各国の女性の週30～39時間働く人の割合と労働時間短縮措置

国	0～2歳の子を持つ女性就業者のうち週30～39時間働く人の割合 (%)	すべての女性就業者のうち週30～39時間働く人の割合 (%)	育児休業を労働時間の短縮として使用できる上限の子どもの年齢 (歳)	その他の労働時間短縮措置
デンマーク	84	65	9	子が9歳まで
フィンランド	59	60	2	子が小学2年生まで
ベルギー	56	49	12	-
フランス	55	56	3	子をもつ親
アイルランド	49	44	2	子をもつ親
オーストラリア	-	35	2 (注参照)	誰でも可
スロバキア	40	35	3	妊娠中、子が15歳まで
スペイン	35	32	8	子が12歳まで、または障がい児
オランダ	33	31	8	誰でも可
イタリア	32	30	12	子が6歳まで、障がい児は18歳まで
イギリス	32	36	18 (注参照)	誰でも可
ドイツ	31	32	8	誰でも可
スウェーデン	31	25	12	子が8歳まで
オーストリア	27	32	7	子が7歳まで
日本	27	21	2 (注参照)	子が3歳まで
ニュージーランド	-	21	1 (注参照)	誰でも可
ポルトガル	19	25	6	子が12歳まで
ギリシャ	16	11	8	子が12歳まで、または介護者
韓国	-	16	8	介護・健康問題・教育などのため、1年間 (3年間まで延長可)
ルクセンブルク	14	16	6	育休明けの人
チェコ	14	16	3	子が15歳まで
アメリカ	14	13	-	-
トルコ	12	14	-	子が6歳まで
エストニア	9	11	3 (注参照)	誰でも可
スロベニア	8	4	8	子が3歳まで、子が二人以上の場合は8歳まで、障がい児は18歳まで
ラトビア	8	5	8	妊娠中、子が14歳まで、障がい児は18歳まで
ポーランド	5	6	6	妊娠中 (夫も)、障がい児は18歳まで
ハンガリー	3	4	3	子が4歳まで、子が三人以上の場合は6歳まで
リトアニア	2	6	3	子が8歳まで、または介護者

(資料) OECD、リクルートワークス研究所「全国就業実態調査2024」、Dobrotić et al.[2024]を基に日本総合研究所作成

(注) 日本の育児休業による時短は、育児休業から復帰すると同時に時短就業を選択する場合、賃金の10%相当が支給されるという制度であり、時間単位での育休取得ではない。オーストラリア・イギリス・ニュージーランド・エストニアは、時間単位での取得はできないが、何回かに分割して取得可能。「0～2歳の子をもつ女性就業者のうち週30～39時間働く人の割合」の日本はリクルートワークス研究所「全国就業実態調査2024」により日本総合研究所推計 (2023年時点の値)、その他の国はOECDのデータ (2021年、または最新年の値)、-はデータなし。「すべての女性就業者のうち週30～39時間働く人の割合」はすべてOECDのデータ (2021年、または最新年の値)。「育児休業を労働時間の短縮として使用できる上限の子どもの年齢」と「その他の労働時間短縮措置」はDobrotić et al.[2024]に基づく、-は措置なし。

まず、各国では、育児休業を時間単位で取得できる制度を充実させている。例えば、一定期間のフルタイムの育児休業を取得した後に、もともとの週40時間勤務のうち週30時間分のみ復帰して、残りの週10時間分は育児休業として休み、給付金を受け取る、といった取得方法がある。国ごとに期間は異なるが、ドイツやスペイン、オランダの場合は子どもが8歳まで取得でき、子どもが小学校に入学してから一定の期間取得可能となっている。一方、日本では、育児休業から復帰すると同時に時短就業を選択する場合、賃金の10%相当が支給される「育児時短就業給付金」という制度はあるものの、時間単位で育休を取得することはできず、取得可能期間も子どもが2歳までと短い。

さらに、育児休業の給付金は支給されないものの、労働時間を短縮できる措置を各国が定めている。それぞれ細かい規定はあるものの、ドイツやイギリス、オランダでは条件に合致すれば誰もが労働時間

を短縮でき、フランスやアイルランドでは子どもを持つ親は短縮する権利を持つ。一方、日本では子どもの年齢が3歳までと短い。制度の内容が諸外国に対して十分でないことを一因に、日本では子育て中の女性が希望する割合が多い週30～39時間で働く人の割合は、すべての女性に占める割合が21%、0～2歳の子どもを持つ女性では27%と、制度が充実している国に比べて相対的に低位にとどまる。

第3に、家庭とのバランスによる制約である。図表10における労働時間を増やせない理由の選択肢にはないものの、家事や育児の時間を確保する必要があるために労働時間を増やせないという女性も一定数存在するとみられる。実際、平川・伊藤[2023]は、就業調整をしていると答えた女性のうち4割が「家事や介護、子育てなどの時間を確保すること」（複数回答可）をその理由としていることを示している。また、労働者の年取別に労働時間を調整する理由を分析した児玉・桃田[2024]は、個人の選好や家庭の状況が既婚女性の労働時間調整に影響を与えていることを示している。日本では労働時間の長い正社員と短い非正規社員とに二極化しており、子どもを持つ男性の多くが長時間労働の正社員となっている状況下では、女性は、テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方ができる状況にない限り、多くのケースで労働時間の短い非正規社員を選ばざるをえない。

4. 求められる施策

前章では、短い労働時間で働く女性が、労働時間を増やすことができない三つの要因をあげた。以下では、それぞれの要因を解消するための施策を提案する。

第1に、労働時間に対して中立な税・社会保障制度に改変することが求められる。まず、子育て支援の観点から年少扶養控除の復活や児童手当の拡充などを行いつつ、配偶者控除は順次廃止し、年取の低い人向けには給付付き税額控除を行うなど、配偶者の有無によらない方法で所得補償を行うべきである。次に、社会保険は適用範囲を拡大し、短時間労働を選択するインセンティブをなくす必要がある。さらに、企業に対しても、配偶者手当の存在が労働力不足を助長していることを周知し、手当の廃止とその分の基本給アップを求めていくべきであろう。

第2に、労働時間を選択できるように会社の勤務体系を変えることが求められる。図表11でみたように、日本には子どもが3歳まで短時間勤務を選択できる制度がすでに存在しているが、それでは十分とは言えない。家庭や個人によって事情が様々に異なるため、より望ましいのはすべての人が労働時間を短縮する権利を持つことである。例えば、誰もが労働時間を短縮する権利を持つドイツでは、女性の50%が短時間勤務をしており、短時間で働く女性の27%が育児のために選択していると回答している（注3）。図表6と図表7でみたように、日本でも子どもを持つ女性で週30時間前後を希望する人は実際にその時間で働いている人よりも多い。短時間勤務の選択が容易になれば、今後出産や育児を行う人が妊娠前の仕事を辞めずに勤務し続ける割合が高まり、より多くの人で希望の労働時間が実現する可能性が高まる。

労働時間の短縮には、複数の選択肢があることが望ましいが、まずはその一歩として、企業に労働時間の短縮の一形態（例えばフルタイムが週40時間の場合、短時間勤務として週30時間の選択肢を設けるなど）について就業規則への記載を義務付けることが求められる。なお、厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」によれば、短時間正社員を就業規則に記載している企業は17%にとどまっている。

勤務時間の選択肢を増やし、勤務時間の異なる社員を平等に扱うためには、各社員の職務内容の明確

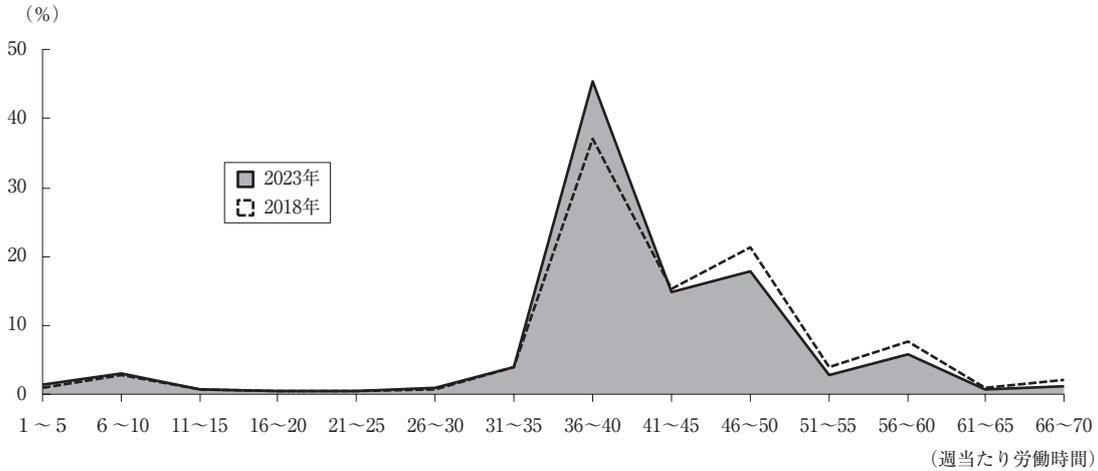
化とそれに対応した人事評価制度が欠かせない。就業規則の変更や人事評価体系の見直しなど企業にとっては負担増となるが、短い勤務時間を希望している人が働きやすくなり、労働力の確保につながるほか、人事評価の透明性の確保は従業員の満足度の向上につながるため、優秀な人材を引き留める手段としても有効とみられる。

上記では労働時間についてのみ言及したが、家庭との両立ができる働き方としては、テレワークやフレックスタイム制の導入なども考えられる。女性の就業者が多い看護師・介護士・保育士といった対人の業務は、テレワークが難しいため、労働時間の短縮が最も有効な働き方改革といえよう。一方、近年就業者数の増加が著しいIT関連の業務はテレワークが可能な部分も多く、家庭との両立に際して労働時間の短縮が必須とはいえない。2025年4月に施行される改正育児・介護休業法では、3歳に満たない子を養育する労働者に関し短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークが追加され、3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが事業主の努力義務となる。しかし、テレワークが難しい業種も多いことを踏まえれば、短時間勤務制度の導入は義務とし、テレワークの導入ができる場合にはその導入も推奨する形に変更することが望ましい。

第3に、男性の長時間労働を減らし、男性の家事・育児時間を増やすことが求められる。そのためには、第1段階として残業規制の厳格化、続く第2段階として希望する男性が週30時間程度の働き方を選択できるようにすることを目指していくべきであろう。

まず、残業規制の厳格化が求められる。新田[2023]は、2019年以降に導入された残業時間の上限規制が労働時間の減少や長時間労働の抑制に効果があったと分析しており、こうした規制は有効とみられる。実際に、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査2024」を基に分析すると、末子0～12歳の子を持つ20～54歳男性で長時間働く人は2018年から2023年にかけて減少し、長時間労働（週49時間以上）比率は33%から25%へ低下した（図表12）。さらに、図表4の希望の労働時間が実現すれば、長時間労働比率は19%へ低下することになる。男性の家事・育児時間（働いた日）の中央値は、労働時間が週41～45時間の人で60分、週36～40時間の人で90分、週31～35時間の人で120分と、労働時間の減少とともに家事・育児時間が増える傾向にあり、長時間労働が減ることで男性の家事・育児時間が増えることが期待される。もっとも、現状では、労働時間が同じ場合、女性の方が男性よりも家事・育児時間が長く、家事・育児時間の男女間の不均衡には性別役割分業意識などの他の要因も影響を与えているとみられる。長時間労働の削減だけでなく、同時に性別役割分業意識の見直しにも取り組む必要があるだろう。

(図表12) 2018年と2023年の労働時間（末子0～12歳の子を持つ20～54歳の男性）

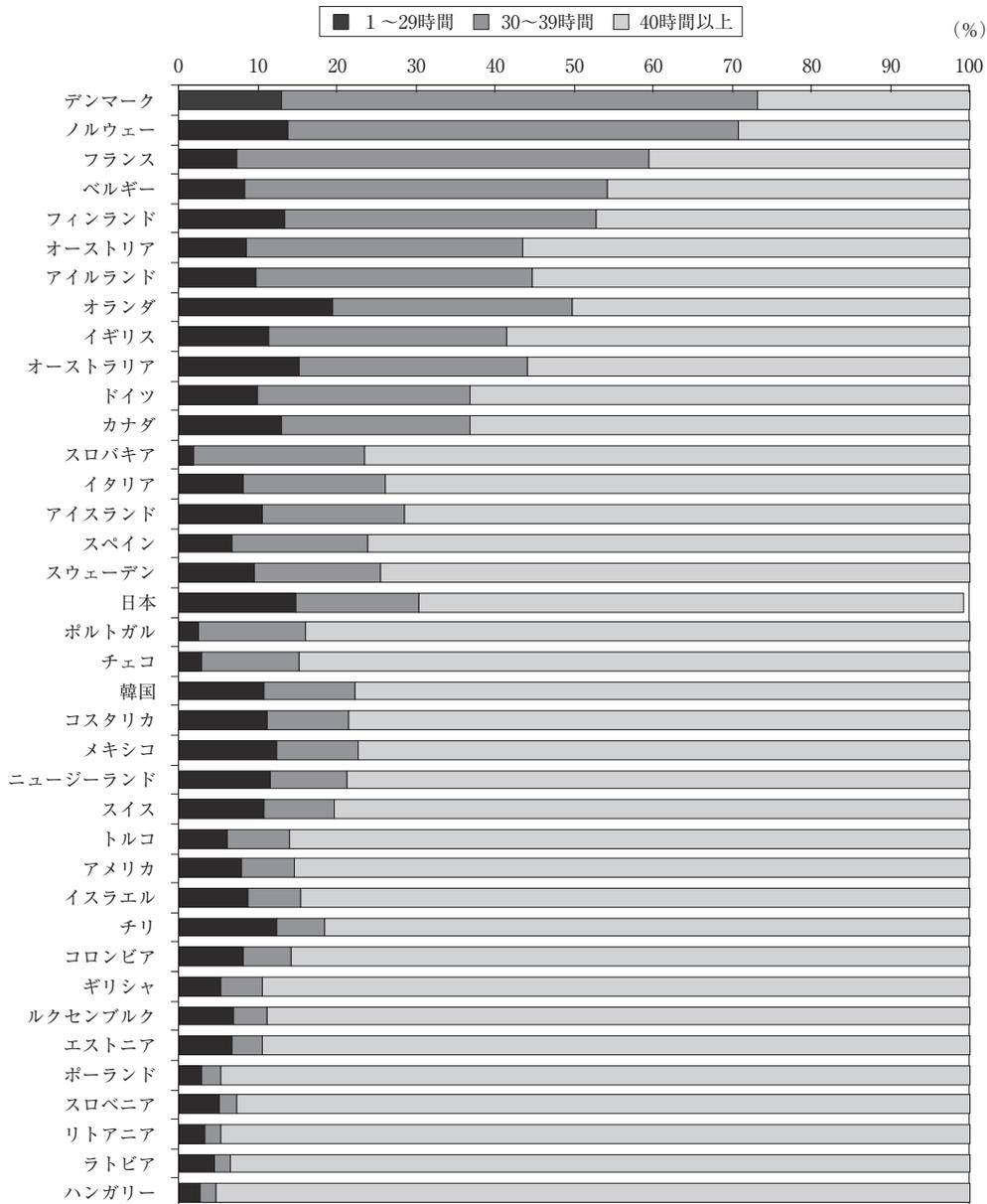


(資料) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019、2024」を基に日本総合研究所作成
 (注) 70時間以上は少数のため省略。

次に、週30時間程度で働くことを、男性も選択できるようにしていくべきである。図表4と図表5でみたように、週30時間程度で働くことを希望する男性は、実際にその時間で働いている人よりも多い。先進国の男性の労働時間を比較すると、ワーク・ライフ・バランスにおいて進んでいる欧州の国々は、週30～39時間労働の割合が日本よりも高い（図表13）。より多くの人々が家庭との両立が可能な働き方を実現するためには、一般的な普通の働き方が家庭との両立を可能とする働き方へと変化する必要があるだろう。そのため、上記で就業規則への記載義務付けを提案した週30～39時間短時間の働き方は、女性だけでなく男性も利用できるようになることが望ましい。これまでは、いわば長時間労働と短時間労働という両極端な働き方が存在するなかで、各人がどちらかを選ぶ状況であったが、構造的な労働力不足にあるなか、全体として総労働時間を確保するためには、労働者の状況に合わせて働き方が選べる状況に変化しなくてはならない。

もっとも、男性も含めて労働時間が削減されれば、総労働時間を増やすことは難しくなってくる。労働時間の削減による企業業績へのマイナス影響を最小限にするためには、デジタル化の加速などを通じ、業務の見直しを行いながら、労働生産性を引き上げる努力が欠かせない。安井[2024]は、2019年に時間外労働の上限規制が適用されるなか、企業はソフトウェア投資を増やすことにより省力化を図っており、中長期的には労働生産性が向上したことを確認している。今後も、働き方改革と省力化投資を同時並行で行う必要があるだろう。

(図表13) OECD諸国の男性の労働時間（全年齢）



(資料) OECD Family Databaseを基に日本総合研究所作成

(注3) ドイツ連邦統計局のプレスリリースによる。Statistisches Bundesamt "Pressemitteilung Nr. N017 vom 26. April 2024". https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html

5. おわりに

本稿では、労働者の希望の労働時間を実現するために求められる施策を検討し、より多くの人が短時間労働を選択できるようにすることなどを提言した。

ただし、現在、短時間労働を選択しているのは女性が大多数であり、家事や育児の負担が女性に偏る

状況下では、制度変更によっても単に女性の短時間労働者が増えるだけで、男女の働き方の二極化の状況が変わらない恐れがある。これは、日本のみならずドイツやオランダなど、比較的性別役割分業意識が強い国にみられる現象である。日本において、足元で生じている労働時間における男女間の二極化傾向、女性間の二極化傾向を少しでも和らげていくためには、当面は、現在の家庭の状況や人手不足への対応などを勘案しながら、労働者が希望する働き方を選択できるようにすることが望ましい。

しかし、より長期的には、男女間での家事や育児の負担がより均等となり、男女とも必要な期間のみ短時間勤務を選択し、働き方に男女差の小さい北欧型に近い労働時間の選択が行われるようになるよう、日本全体として性別役割意識を変革していく必要があるだろう。

(2025.4.2)

参考文献

- ・ Dobrotić, I., Blum, S., Kaufmann, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) [2024]. “International Review of Leave Policies and Research 2024” https://osf.io/preprints/osf/2frts_v1
- ・ Lee, Dongyeol, and Lim, Hyunjoon. [2017]. “Multiple Thresholds in the Nexus between Working Hours and Productivity” *Contemporary Economic Policy*, 35 (4) , 716–734. <https://doi.org/10.1111/coep.12230>
- ・ 井上恵理菜[2024].「共働き共育で社会の実現に向けた企業の役割－男性の長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現が不可欠－」JRIレビュー Vol.3, No.114
- ・ 児玉直美、桃田翔平[2024].「最低賃金上昇は労働時間を抑制するか？」『日本労働研究雑誌』 No.771
- ・ 近藤絢子、深井太洋[2023].「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」RIETI Discussion Paper Series 23-J-049
- ・ 新田堯之[2023].「残業時間規制の効果検証と課題（詳細版）」大和総研
- ・ 平川則男、伊藤彰久[2023].「勤労者短観からみた就業調整と第3号被保険者の動向について（上）」連合総研レポートDIO 2023年36巻8号
- ・ 安井洋輔[2024].「時間外労働の上限規制と企業の生産性」JRIレビュー Vol.4, No.115