

2025年 9月 11日
No.2025-035

減少するわが国の平均労働時間

—労働生産性の向上や規制の見直しが課題—

調査部 主任研究員 小方尚子

《要 点》

- ◆ わが国の雇用者1人当たり平均労働時間は、コロナ禍前から大きく減少している。平均労働時間の減少幅（2018～25年）のうち、7割は正規雇用者の時短、3割は非正規雇用者の時短であり、特に若年層の時短幅が大きい。これに対して、雇用者の構成比の変化は総じてみれば平均労働時間に影響していない。内訳をみると、労働時間が短い高齢者の増加が全体を相応に押し下げている一方、女性の正規雇用化が全体を押し上げており、双方の効果が打ち消しあう構図となっている。
- ◆ このような動きの背景として、①働き方改革関連法施行で、時間外労働規制などが厳格に運用され、若年層を中心に正規雇用の時短が進んでいること、②賃金上昇により非正規雇用の就業調整の動きが強まっていること、③「すきまバイト」など柔軟な働き方が広がっていることが挙げられる。
- ◆ 労働時間の減少は供給制約を強めている一方、労働生産性にはプラス・マイナス両面の影響がある。「働きすぎ」の是正が労働生産性にプラスに作用するものの、職種や年齢によっては職場内訓練の減少などを通じて、マイナスに作用する可能性がある。
- ◆ 労働時間の減少への対応として、まずは労働生産性の改善に向けた取り組みを強化していく必要がある。わが国よりも労働時間が短いにもかかわらず、1人あたり所得が多い先進諸国は多く、こうした国へのキャッチアップが求められる。さらに、労働時間規制については、現状の規制では、業務実態に見合わない高度専門職への規制を見直す余地がある。また、生産性の改善に向けて、長時間労働を是正すべき分野への対応や、1週間単位の有給取得の義務化といった取り組みも検討課題である。



本件に関するご照会は、調査部・主任研究員・小方尚子宛にお願いいたします。

Tel : 080-4353-7019
Mail : ogata.naoko@jri.co.jp

「経済・政策情報メールマガジン」、「X（旧 Twitter）」、「YouTube」でも情報を発信しています。は
本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時
点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。
また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損
害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。



1. はじめに

わが国雇用者の平均労働時間¹が減少している。労働時間の減少は、労働者一人一人の過労防止につながるほか、家事、育児、介護との両立を容易にすることで、より多くの人に労働参加を促す効果が期待できる。働く意欲がある人が個々の事情に応じた働き方を選べるようになることは、人口減少局面入りしているわが国経済を維持していくためにも重要である。一方、労働時間の減少は、生産性の向上を伴わなければ、労働者の収入が減少するほか、労働供給の不足にも拍車がかかる。そこで、本稿では、労働時間の減少の要因や経済への影響を整理したうえで、わが国が取り組むべき課題を考える。

2. 若年層の正規雇用を中心に進む労働時間の減少

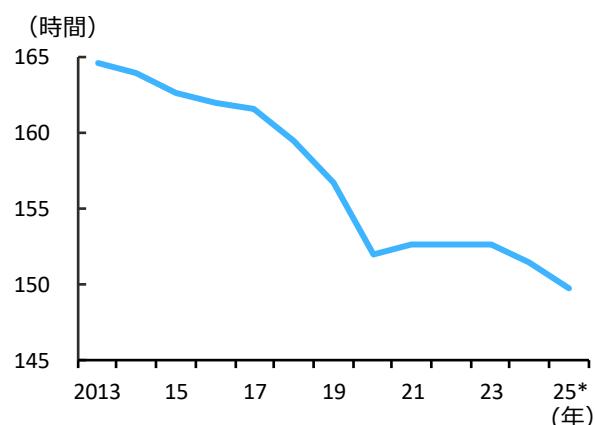
わが国の労働時間は減少しており、雇用者の平均労働時間は2025年上期に月150時間と割り込み、2015年の162時間から大きく減少している（図表1）。2018年から減少ペースが加速した後、コロナ禍の落ち込みと反動を経て、昨年から再び減少トレンドに戻っている。

G7諸国との比較でも、近年のわが国の時短幅は大きい（図表2）。多くの国で、平均労働時間は概ねコロナ禍前の水準に回復しているが、日本では減少傾向が続いている。このため、米国、イタリア、カナダとの差が開き、G7諸国の中では、下位グループと上位グループのちょうど中央に位置している²。

近年の労働時間の減少には、正規雇用の時短が大きく影響している。2018～25年の平均労働時間の変化を寄与度分解すると、正規雇用者の時短が減少幅全体の7割を占めている（図表3）。とくに男性の減少幅が大きい。非正規雇用の労働時間も減少しており、減少幅全体の3割に達している。

これに対し、年齢や雇用形態といった構成比の変化は、総じてみれば平均労働時間にはほぼ影響していない。構成変化の内訳をみると、労働時間が短い高齢者の増加は減少幅全体の

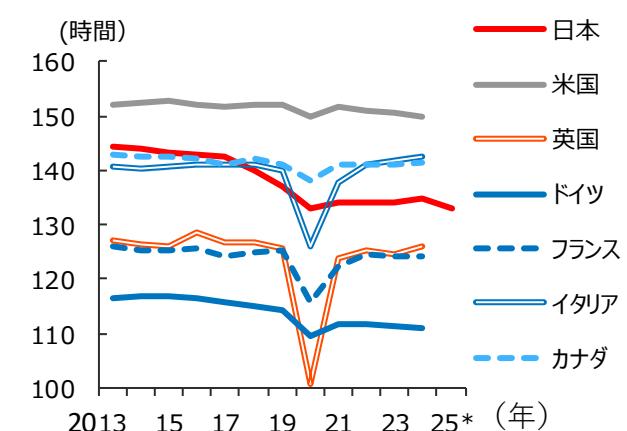
（図表1）わが国の月間労働時間



（資料）総務省「労働力調査」

（注）2025年は1～7月期の前年比で延長。

（図表2）主要国の月間労働時間



（資料）厚生労働省「毎月勤労統計」、OECD Explorer

（注1）日本は毎月勤労統計ベース。他は年間労働時間÷12。

（注2）2025年は1～7月期の前年比で延長。

¹ 本稿では特に付記しない限り、労働時間は労働者1人当たり平均、労働生産性は時間当たりの付加価値とする。

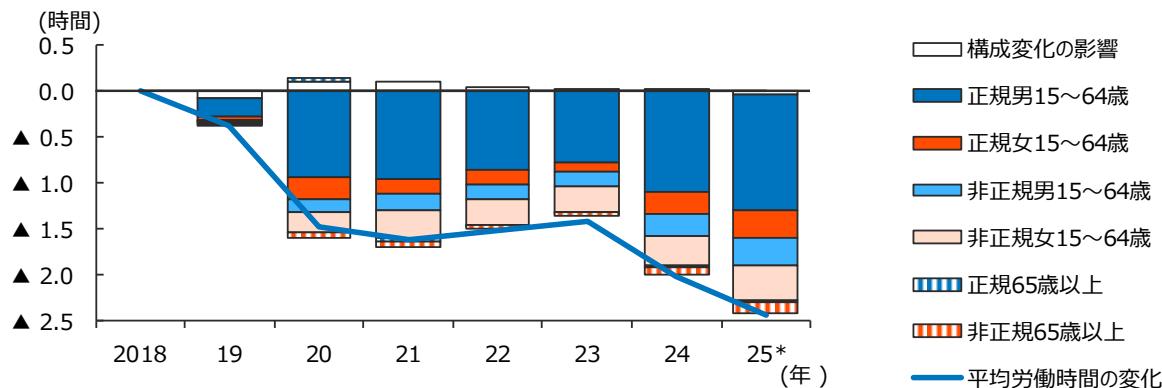
² 國際比較に際しては、「毎月勤労統計」（調査対象は企業）の労働時間が使われており、図表1に用いた「労働力調査」（調査対象は労働者）の労働時間よりも少なく計上されている。両者の差は、労働者が企業に申告しないサービス残業であり（山田[2023]）、2010年代には20時間、25年上期にも15時間にのぼる。労働力調査ベースで水準比較すると、G7諸国の中では依然として長時間労働の部類に入り、2020年代には米国とほぼ同様の水準で推移している。



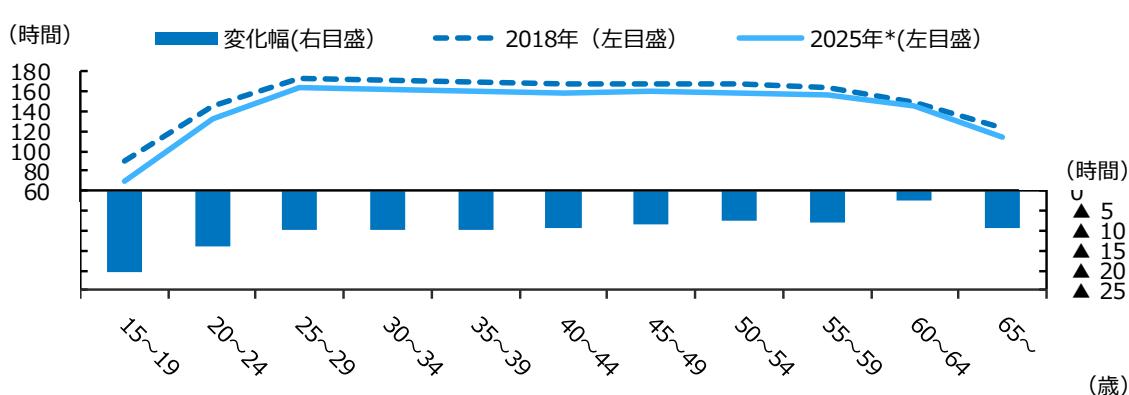
1割程度にのぼっている³。一方、雇用形態の面では、近年、労働時間が長い正規雇用が女性で増えており、平均労働時間も押し上げている。高齢化による下押し効果と正規化による上振れ効果がほぼ相殺しあう形となっている。

年齢別に労働時間を子細にみると、若年層ほど減少幅が大きい⁴（図表4）。とくに、15～19歳が2018年から25年にかけて約20時間、20～24歳が14時間強の大幅減となった。これは進学率の上昇によるフルタイム労働者の減少と短時間勤務のアルバイト学生の増加が背景にある。さらにその上の年齢層でも時短幅が大きく、25～39歳で約10時間の減少となっている。

（図表3）役員除く雇用者一人当たり週間労働時間の変化の内訳（2018年からの累積）



（図表4）年齢階層別の平均月間就業時間（2018年、2025*年）



³ 2013～2018年には高齢化の影響が約4割を占めた。

⁴ 25～64歳では、女性に限るとそれほど減少していないが、これはパートタイムの非正規雇用者が減り、フルタイムの正規雇用者が増えたためである。



3. 労働時間が減少している要因

(1) 働き方改革関連法の効果

正規雇用の労働時間が大きく減少している要因として、働き方改革関連法施行の効果が挙げられる。2018年6月に働き方改革関連法（改正労働基準法）が公布され、2019年4月から順次施行されたことが正規雇用者の労働時間を減少させた。改正内容のうち労働時間に大きく影響したのは、①罰則付きの時間外労働規制の導入⁵と、②有休休暇の取得である⁶。

まず、時間外労働規制については、時間外労働の上限が原則月45時間、年360時間と定められた（図表5）。改正前は罰則無しの行政指導であったものが義務化された。「臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合」にはこれを超えることができるが、その場合でも年720時間以内、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満となった。大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から義務化された。このほか一部の分野（建設事業、自動車運転の業務）については適用が5年間猶予され、一部適用除外を除けば2024年4月からは全面施行となっている。原則を超える時間外労働を、罰則だけでなく企業経営の面からも遵守性の高いものとするために、中小企業に免除されていた月60時間超の時間外労働に対する

割増賃金率を大企業と同様に50%に引き上げる措置も2023年4月から義務付けられた。

若年層ほど労働時間の減少幅が大きくなっている背景には、もともと若年層ほど労働時間が長かったため、上限規制による時短効果も大きくなつたことが指摘できる。さらに、労働時間規制の適用除外となる「管理監督者」が若年層では少ないため⁷、規制の効果が生じやすくなっている（図表6）。

（図表5）働き方改革関連法による時間外規制

	適用開始	原則	特別条項
大企業 (下記業種以外)	2019 年4月		月100時間未満（2 ～6月平均月80時間 以内）・年720時間 以内（45時間超の月 は年6か月まで）
中小企業 (下記業種以外)	2020 年4月	月45 時間・ 年360 時間	
建設事業 災害の復旧・復興 の事業	2024 年4月	2024 年4月	年720時間
自動車運転の業務			年960時間

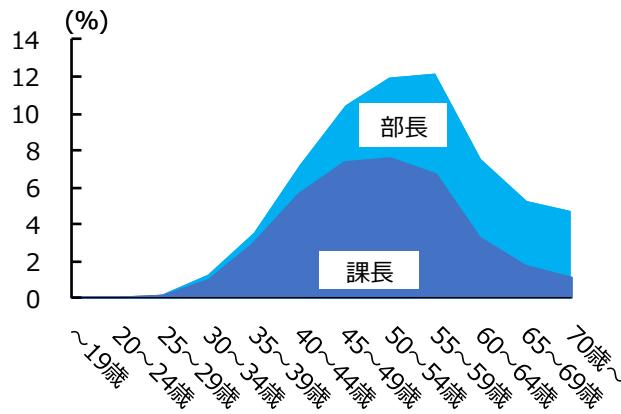
（資料）厚生労働省を基に日本総研作成

（注1）特別条項は、臨時的な特別な事情があり労使が合意する場合。

（注2）鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制が2024年3月まで適用除外。

（注3）医師は、2024年4月以降、原則年960時間。うち救急医療従事者や臨床研修医等は、年1,860時間。

（図表6）企業の年齢階層別部課長比率



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注）企業規模10人以上。2024年。

⁵ 違反した場合、使用者（企業）に6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が課される。

⁶ 同法では、時間外上限規制の適用除外とする高度プロフェッショナル制度も併せて導入された。対象は、仕事の成果が時間では測りにくい業務を担う研究開発職、コンサルタントなど、高度の専門知識を有し、年間1,075万円以上の賃金が支払われる専門職に限られ、本人の同意と休憩・休日確保などの健康・福祉確保阻止を前提としている。適用除外の存在は、長時間労働は正にはマイナスとなるものの、対象者は全国で1,390人（2025年3月現在）と、雇用者総数の0.01%にも満たない例外的な存在にとどまっている。

⁷ 管理監督者のほか、機密の事務を扱う者、一部の公務員などが労働時間の上限規制の適用除外となっている。



有給休暇については、年5日の年休を取得させることが2019年4月から使用者の義務となつた⁸。これを受けて、有給休暇の取得率は上昇傾向を強めており、2024年には、統計開始以来最高の65.3%に達した。アンケート調査をみても、全体の7割弱の労働者が、年休が取りやすくなつた理由として「年5日の取得義務化」を挙げている(図表7)。加えて、「会社や上司の働きかけ」が「自身の心掛け」を上回っており、法律改正を機に管理職の間でも有給取得を積極的に促す動きが浸透していることがうかがえる。

(2) 就業抑制の影響

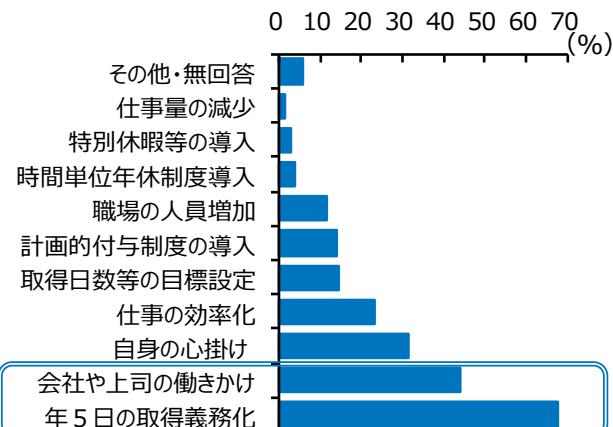
パート、アルバイトなどの就業抑制も平均労働時間の押し下げに働いている。非正規雇用者の賃金が上昇していることを受けて、これまでと同じ労働時間で働くと、配偶者などの扶養を外れ、本人の被用者保険が適用されることで社会保険料を支払う必要が生じるほか、扶養者の所得税が増えることで世帯全体の手取り収入が減少するケースも生じうる。さらに、企業独自の家族手当の支給要件を超えることで世帯の手取り収入が減るケースもある。こうした「働き損」を防ぐために、労働時間を減らす労働者が増えている。

2023年10月から政府が「年収の壁・支援パッケージ」⁹を開始したことなどから非正規雇用者の労働時間は下げ止まっているものの、2022年時点で就業調整を行っている雇用者は、学生アルバイトや配偶者のいるパート女性を中心に約550万人にのぼる(図表8)。

(3) 柔軟な働き方の広がり

人手不足に対応して、企業が短時間パートなどを活用する動きが広がっていることも、労働時間

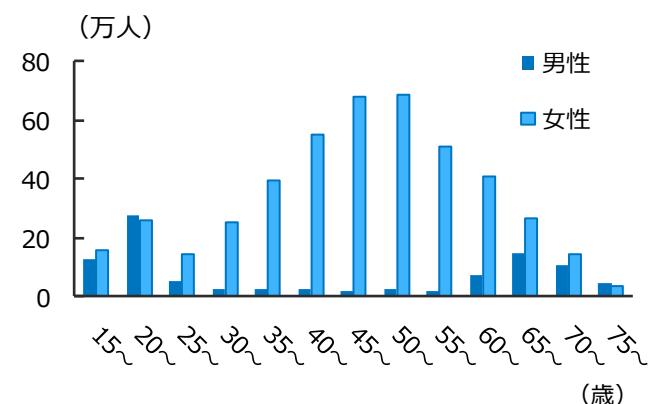
(図表7) 年休がとりやすくなつた理由(複数回答)



(資料) 労働政策研究・研修機構「有給休暇の取得に関するアンケート調査」2021年7月

(注) 3年前と比べて有給休暇がとりやすくなつたとした人に占める割合。
複数回答。調査期間2020年1月27日～2月7日。

(図表8) 就業調整をしている非正規雇用者数



(資料) 総務省「就業構造基本調査」

(注) 2022年。

⁸ わが国では、国民の祝日が多いことから、年間有給取得日数は、諸外国とあまり変わらない。しかし、有給休暇については、1936年のIL052号条約が最低6労働日は連続して取ることを求めていたことに對し、今回の年5日の年休取得義務は連続取得を要件としていないことを問題視する声がある。島田〔2019〕、山田〔2023〕など。

⁹ 同パッケージの柱は、①パート労働者等に社会保険料が発生する年収106万円の壁対策として手取り収入の減少を回避する支援金を労働者一人当たり最大50万円支給、②配偶者の扶養からはずれる年収130万円の壁対策として年収が130万円を超えて繁忙期対応の一時的な収入増加であることを事業者が証明すれば、引き続き配偶者が扶養控除を受けられる仕組みの導入。また2025年度税制改正では、19~23歳未満の学生アルバイト等が扶養控除からはずれる扶養基準を年収103万円から123万円に引き上げたうえ、年収150万円までは扶養者が63万円の所得控除を受けられ、年収150万円を超えても段階的に所得控除が遞減する特別控除制度が導入された。これにより、手取り収入が賃金増によりかえって減るという意味での「壁」は解消された。同様の「壁」が解消済みの配偶者特別控除も、満額(38万円)が支給される給与水準が年収150万円から160万円に引き上げられた。



の減少につながっている。ここ10年の間で週当たり就業時間80時間未満の非正規雇用者が増えている¹⁰(図表9)。この背景には、実質賃金が伸び悩むなかで、世帯収入や生涯年収を底上げするための短時間就労を希望する人が増えていることや¹¹、オンラインで求職者と求人をつなぐ「すきまバイト」のマッチングサービスが普及していることなどが挙げられる。

このような短時間雇用者を積極的に活用している一部の職種では、正規雇用比率が低下するとともに労働時間が大幅に減少している(図表10)。経済全体でみると過去10年の間に非正規雇用から正規雇用へのシフトが生じているが、飲食物調理や接客・給仕などの対面型サービス業では正規雇用比率がむしろ低下しており、平均労働時間も2割以上減少している。

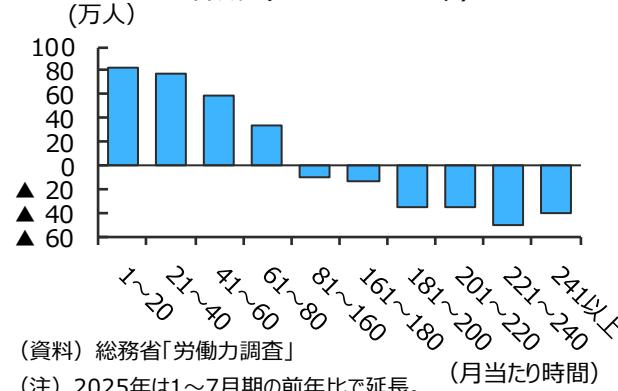
4. 労働時間減少に伴う問題

(1) 供給制約

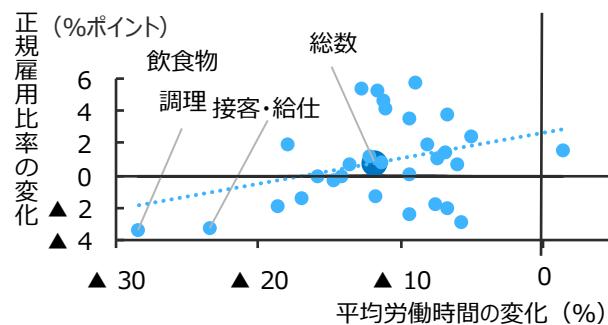
わが国では、人手不足が深刻化の一途を辿っているだけに、労働時間の短縮が人材難に拍車をかけることが懸念される¹²。経済全体の労働投入をみると、1990年代半ばから減少に転じており、なかでも、労働時間の減少が主因となっている(図表11)。2010年代半ばから女性や高齢者の労働参加が進んだことを背景に、就業者数は増加傾向にあり、労働投入を押し上げている。

分野別にみると、機械製造、建設、運輸・郵便などで供給制約が強まっている。機械

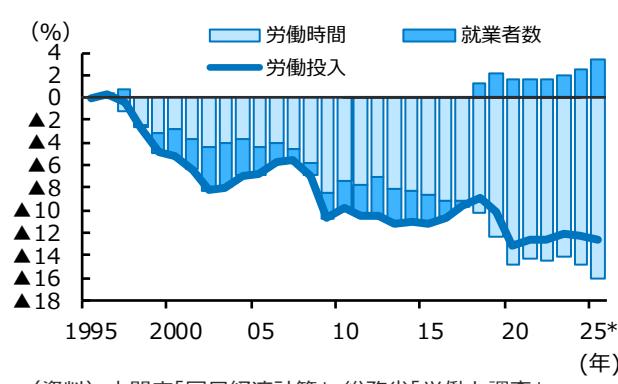
(図表9) 就業時間階級別の非正規雇用者数の増減(2015→25*年)



(図表10) 職種別平均労働時間と正規雇用比率の変化(2015→25*年)



(図表11) わが国の労働投入(1995年からの累積)



¹⁰ 月当たりの就業時間が161時間以上のフルタイムの非正規労働者の減少は、人材確保のニーズに加え、「同一労働同一賃金」が2020年4月から大企業、2021年4月から中小企業に義務化されたことで雇用の正規化が進展したことが要因となっている。

¹¹ 短時間労働者は、65歳以上を中心に大きく増えている。65歳以上の平均労働時間は、65歳未満の4分の3ほどにとどまる。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計を基に60~74歳男女と59歳以下女性の労働率が過去10年のトレンドで2024年の59歳男性の水準まで上昇し続ける前提で試算しても、2030年代初頭までに平均労働時間を1時間押し下げることが見込まれる。団塊ジュニア世代の65歳超えが完了する2040年にはさらにもう2時間減少すると試算される。

¹² 藤本、古宮、松田[2025]では、75歳を超えた「団塊の世代」の退出や女性の「M字カーブ」消失により、労働供給の天井に近づいていることを指摘している



製造業では、電子・通信機械など需要が伸びているにもかかわらず、人手不足を背景に受注の手持ち月数が大幅に増えている（図表12）。建設業でも、受注は緩やかな増加にとどまっているものの、人手不足による工事進捗の遅延により出来高が減少しており、手持ち工事高¹³がじりじりと積み上がっている（図表13）。運輸関連では、営業用バスで運転手が不足し、定期運行バスの減便が発生するなど、バスの実働率が低下している（図表14）。

（2）労働生産性へのプラス・マイナスの影響 ①プラスの影響

労働時間の減少は労働生産性にプラス・マイナス双方の影響を及ぼす。先行研究では、労働生産性と労働時間の間には逆U字型の関係があることが指摘されている（図表15、16）。一定の水準までは、労働時間が長くなるにつれて生産性が向上するものの、その水準を超えると生産性は低下する。この労働生産性がピークになる水準は一律ではなく、業種、仕事の負担、国によって異なるが、逆U字のピークを超えた「働きすぎ」の是正は、生産性の向上につながるプラスの効果が期待できる一方、ピークよりも労働時間が短い領域では、時短によって「短すぎ」が助長され、生産性にむしろマイナスの影響をもたらす可能性がある。

プラスの効果である「働きすぎ」の是正は、まさに政府が働き方改革関連法を施行した主旨である。長時間労働の是正が労働生産性を押し上げる具体的な経路として、内閣府[2017]は、①労働者のモチベーションを高める効果、②企業に優秀な人材が集まりやすくなる効果、③離職が減り、採用・教育コストが減る効果、④企業が業務の効率化を進める効果を挙げている。実際のデータでも、欧州諸国や80年代の日本にみられる労働時間の短縮は、資本装備率の上昇につながり、労働生産性が上昇したことを示している。近年のわが国でも、山本[2018a]

（図表12）機械受注販売額と手持ち月数



（資料）内閣府「機械受注統計」

（注）手持月数＝月末受注残高/前3か月平均販売額。

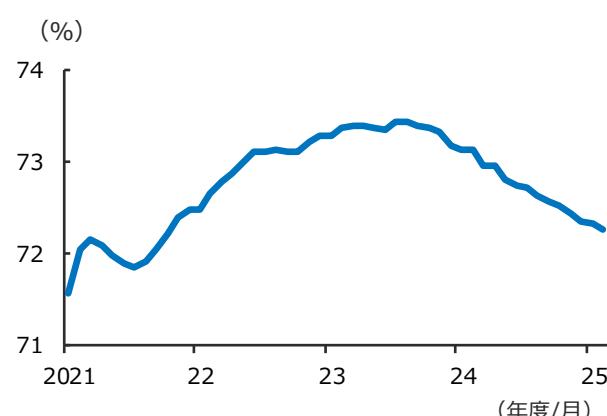
（図表13）建設業の出来高と手持ち工事



（資料）国土交通省「建設総合統計」

（注）後方12カ月移動平均。2015年価格。

（図表14）営業用バスの実働率



（資料）国土交通省「自動車輸送統計」

（注1）実働率＝実働延日車÷実在延日車×100

（注2）後方12カ月移動平均。

¹³ 国土交通省「建設総合統計」の手持ち工事高は、中小建設企業を調査対象に含む。着工済の工事のうちの未完成部分。



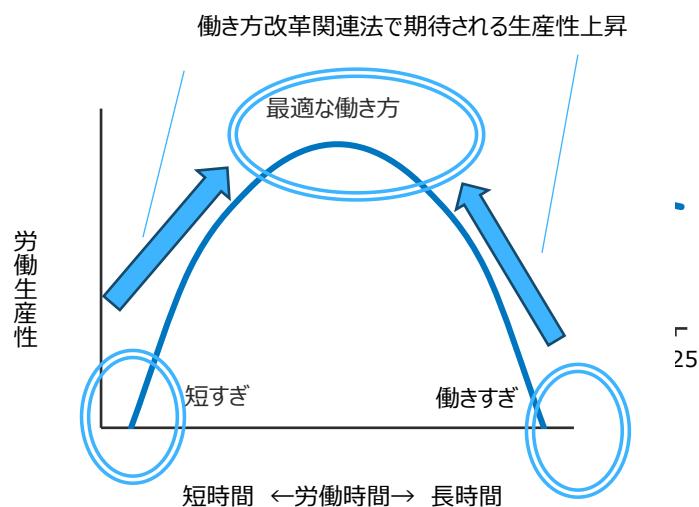
は、上場企業313社のデータ（2014～16年）を用いて、正社員の労働時間が減少した企業で時間当たりの効率性が高まったことを示している。

長時間労働の是正は、「短すぎ」労働の是正によるプラス効果を促すことが期待される。仮に、夫の長時間労働が是正され、家事育児の参画が増えれば、短時間労働を余儀なくされている妻が労働時間を伸ばすことで生産性を改善させることができとなる。山本[2018b]は、職場の労働時間と女性活躍推進の関係を検証し、男性の労働時間が短い企業ほど、正社員女性の比率が有意に高くなることを示している。過去10年ほど、女性の正規雇用者が増え続けている背景には、保育所の拡充、育児休業制度の充実などに加えて、男性の長時間労働の是正も挙げられよう。

②マイナスの影響

労働時間の減少が生産性にマイナスの影響を及ぼす可能性もある。第1に、労働時間の減少が若年層を中心とする職場内訓練を減少させることが挙げられる。濱口[2013]や山田[2023]などで指摘されている通り、わが国では、未熟練の新卒者を一括採用し、現場教育によって育成することが一般的であるため、労働時間の減少は訓練時間の減少に直結し、最適な労働時間を下回る可能性がある。黒田・山本[2019]は、2006～16年にかけて残業手続きが厳しくなるなかで、若者を中心に職場に残っての自己研鑽が大幅に減る一方、個人による自己啓発や企業による職場外の訓練機会は増

(図表15) 労働時間と労働生産性の関係（イメージ）



(資料) Pencavel[2015]を基に日本総研作成

25

(図表16) 労働時間と労働生産性の関係に関する先行研究

Pencavel[2015]	1930年代の英国の軍需工場のデータから、週当たり労働時間が48時間を超えると、限界生産性が大幅に低下。
Colleweta, Sauermannb[2017]	コールセンターの勤務データから、勤務時間が増加するにつれて、1件あたりの平均処理時間が増加し、生産性が低下。
内閣府[2017]	欧米や80年代までの日本では労働時間短縮と労働生産性上昇が資本装備率の上昇で実現。（2000年代後半以降は非製造業で資本装備率低下）
山本[2018a]	上場企業313社の2014～16年度のデータから、正社員の労働時間が減少した企業で業績は悪化せず、時間当たりの効率性が向上。
山本[2018b]	企業固有の男性の労働時間や人事課長の労働時間が短い企業ほど、正社員女性比率が有意に高い。
山本[2019]	業務プロセスなどの改革がないまま労働時間を削減すると、従来と同じ仕事量を短い労働時間でこなすため労働強度（負荷）が増加する可能性。
黒田・山本[2019]	2006～16年にかけて残業手続きが厳しくなり、残業が減るなかで、若者を中心に職場に残っての自己研鑽が大幅に減少。Off-JTの増加もみられず。

(資料) 各種資料から日本総研作成



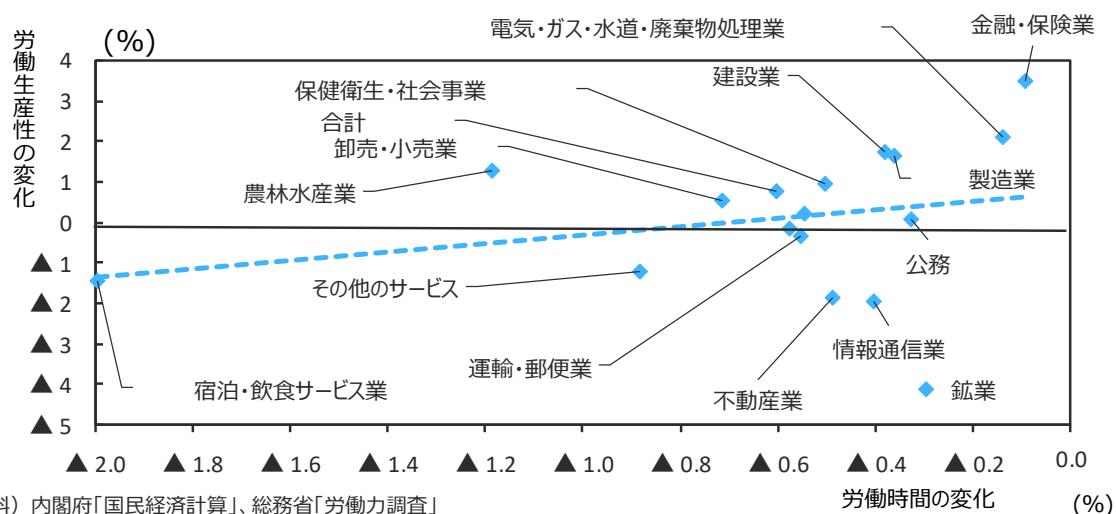
次世代の国づくり

えておらず、人的資本形成が不十分となった可能性を指摘している¹⁴。

第2に、柔軟な働き方の広がりが教育投資の減少を通じて、労働生産性を低下させる可能性である¹⁵。すきまバイトのような働き方は、正規雇用者に比べると、企業による教育訓練の機会が少ない。そもそも教育訓練がさほど必要ではない仕事で活用されていることが多い。

労働時間の減少と労働生産性の関係を業種別にみると、労働時間が減った業種ほど、労働生産性の改善が鈍い、もしくは低下する傾向がある（図表17）。景気循環の影響で労働生産性の低下と労働時間の減少がともに生じた可能性はあるものの、労働時間の短縮が労働生産性を押し下げる上記のメカニズムが作用した可能性もある。

（図表17）業種別の労働生産性と一人当たり労働時間の変化（2013～2023年）



5. 労働時間の減少への対応

（1）労働生産性の向上

労働時間の減少に対応するために、労働生産性の改善に向けた取り組みを強化していく必要がある。わが国の平均労働時間をOECD諸国と比較してみると、2024年に1,627時間と、OECD平均の1,736時間を下回る。もっとも、一人当たりGDPと併せて比較すると、わが国よりも労働時間が短いにもかかわらず、1人あたり所得が多い先進諸国は多く、こうした国へのキャッチアップが求められる（図表18）。

生産性改善のためには、ビジネスモデルの見直し、省力化投資やAIの活用など、ソフト・ハード

¹⁴ 教育訓練投資の効率化により人的資本蓄積が進んでいる可能性や、従来、型の自己研鑽とは別にボランティア活動などで人的資本蓄積が進んでいる可能性も指摘している。

¹⁵ Bloom, Kretschmer and Van Reenen[2011]は、ドイツ、フランス、英国、米国の企業データを用いて、雇用者の週労働時間、在宅勤務、仕事時間の柔軟性、フルタイムとパートタイムの間の転換可能性などワークライフバランス施策の採用と労働生産性の間には正の相関があるように見えるものの、「経営の質」が高い企業には生産性が高く、ワークライフバランスも充実している企業が多いことから、「経営の質」の違いをコントロールすると、ワークライフバランスが生産性を押し上げる関係は有意でなくなると指摘している。また山本・黒田[2014]は、日本企業のパネルデータを用いた分析で、ワークライフバランス施策がどのような企業でも生産性が向上するという因果関係は見出せず、中小企業ではワークライフバランス施策の導入が却って生産性を低下させる場合もあると報告している。



両面からの対応が必要である。たとえば、貨物輸送の分野では、時間外労働規制の強化を受けた共同配送などの取り組みが奏功し¹⁶、積載効率が改善している（図表19）。他の分野でもこのような従来の枠組みを超えた取り組みが急がれる。残業を前提としたままの業務プロセスの下で、規制による時短だけが進むと、労働者への過度な負担、サービス残業の増加、残業規制の適用除外者への業務集中などが生じ、結果として労働生産性が低下する可能性もある。

従来の業務プロセスを変更する場合、新たな機器の導入などが必要となるが、定着までに時間がかかる場合、先行きの人手不足を見据えた行動も必要である。安井[2024]によると、時間外上限規制は、企業の生産性の伸びを短期的には低下させるものの、中長期的にはむしろ改善させる「Jカーブ効果」が確認されている。生産性改善と時短の両立に向けた体制の構築が急がれる。

（2）潜在労働力の発掘

潜在労働力の発掘に向けた取り組みも急ぐ必要がある。パート、アルバイト等の就業抑制への対応はその最たるものである。近年の税制改正で「年収の壁」の解消に向けた取り組みが実施されているものの、問題の本質は税制ではなく社会保険制度である¹⁷。複雑で公平性にも課題がある社会保険制度を整備することで、望ましくない「時短」を解消することが求められる。

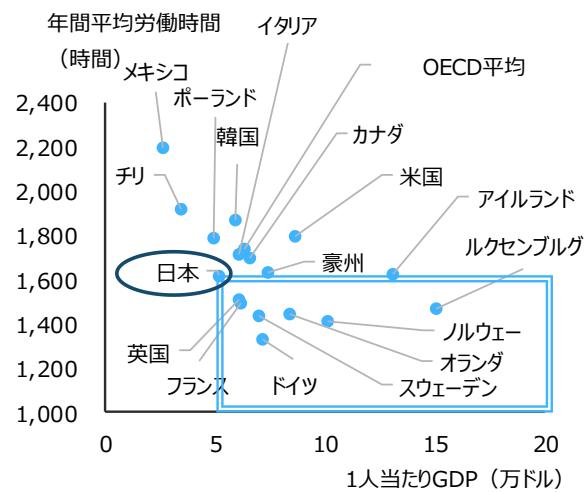
また、柔軟な働き方をさらに進めることも重要である。働く意欲があるものの、条件が合わず就労を躊躇する人を減らしていくためには、フレックスタイム制や半日休暇制度の普及などが不可欠である。こうした制度を利用する人としない人の間の公平感を保つ処遇システムを構築することは、雇用者に一律の条件を当てはめる労務管理よりも手間やコストがかかるが、潜在的な人材を掘り起こし、事業を続けていくためには避けて通れない課題となっている。

（3）規制の見直し

労働時間規制についても改善の余地がある。

第1に、現状の時間規制が業務実態に合っていない高度専門職の取り扱いを整備することである。

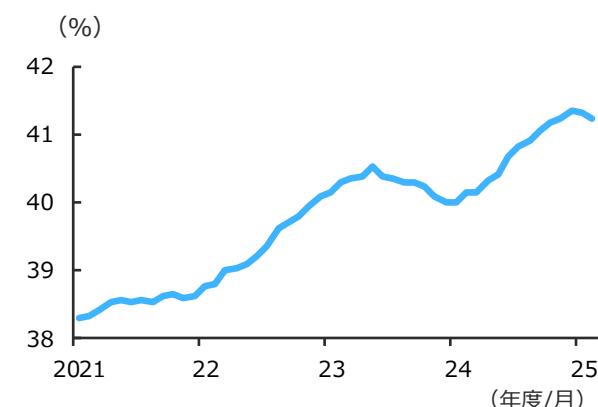
（図表18）主要国の年間平均労働時間と
一人当たりGDP（2024年）



（資料）OECD Explorer

（注）一人当たりGDPはPPP換算値。OECDは国別の単純平均。

（図表19）貨物自動車の積載効率



（資料）国土交通省「自動車輸送統計」

（注1）制裁効率 = 輸送トンキロ ÷ 能力トンキロ × 100

（注2）後方12カ月移動平均。

¹⁶ 働き方改革法施行に伴う「2024年問題」克服のため、ビール、チルド食品から家具、建材に至るまで、企業や業種の枠を超えた共同配送網が構築されているほか、物流効率を引き上げるための大型倉庫の建設など、様々な取り組みが加速している。

¹⁷ 西沢[2024]、藤本[2025]参照。



島田[2019]は、①管理監督者として残業規制の適用除外になるスタッフが法律の想定を超えた範囲に及んでいること、②大学で教育・研究に従事する研究者のように裁量的業務が含まれている業務に適した制度がないことなどを問題視している¹⁸。働き方改革関連法においては、高収入の専門職を対象に「高度プロフェッショナル制度」として、自律的で創造的な働き方を目指し、労働時間や割り増し賃金への規制を受けない制度が創設された。もっとも、この制度は全国で1,390人(2025年3月現在)にしか対象となっておらず、例外的な存在にとどまっている。将来的に高度プロフェッショナルになりたいが、今はまだ経験が浅く収入も低い高度専門職の若年層のなかには、時間外規制により望ましい働き方を実現できていない労働者がいる可能性がある。医師については、追加的な健康確保措置を規定したうえで、「高度な技術習得のために長時間修練する必要がある医師や研修医、専攻医」が一般の医師よりも残業上限が長くなっている。高度専門職についても同様の制度を整備する余地がないか検討すべきだろう。

第2に、上記とは対照的に、長時間労働で生産性が低下している分野への対応である。島田[2019]の指摘にもあるように、36協定を結べば、年720時間までの時間外労働が可能であり、実態としての残業規制は緩い。また、黒田[2017]では、「管理監督者」などの労働時間規制の適用除外が長時間労働是正の効力を弱めていると指摘している。

第3に、生産性の向上に向けて、年休について1週間単位の取得義務を検討する余地がある。国際的には1週間単位(最低6労働日の連続)の年休が求められていることに加え、最低年3労働週の有給休暇を保証し、分割取得する場合でも連続2労働週以上とされている(1970年のILO第132号条約)。国民の祝日が多く、細切れで休暇を取得することに企業も労働者も慣れている日本社会において、連続2週の有給取得義務には抵抗が大きいと考えられるが、島田[2019]や山田[2023]が指摘する通り、ストレスの多い現代社会において連続休暇の取得で心身共にリフレッシュすることは重要であり、1週間単位の取得ですら義務化されていない現状を改める必要がある。

6. おわりに

働き方改革関連法の施行を受けて、長時間労働が是正されていることは評価できる。ただし、現在の労働時間制度には課題も残る。仕事のあり方は多様であり、一律の規制は実態にそぐわない面もある。供給制約が生じている分野を中心に、労働時間規制が行き過ぎているとの声も多いが¹⁹、大きな支持を集めることは至っていない。経済成長の鈍化や少子化に歯止めをかけるには、女性の活躍推進が不可欠であり、ワークライフバランスの改善が重要であるという認識や、長時間労働が過労死、過労自殺の要因であるという認識が広がっていることが背景にあるとみられる。いたずらに複雑な制度となることを回避しつつ、さまざまな仕事の実態にあった規制を構築していくことを引き続き検討していく必要がある。

以上

¹⁸ 大学や研究機関の研究者やグローバルに展開する企業における高度な専門職の休日における労働が法律上、みなしお勤時間に含まれないことなど、現状の裁量労働制だけでは対応できない類型の労働者に対する適切な労働時間規制を構築すべきと指摘している。

¹⁹ 例えば2024年の自民党総裁選では、小泉進次郎候補と河野太郎候補が、「労働時間規制の緩和」を公約に掲げた。



参考文献

- 黒田祥子[2017].「長時間労働と健康、労働生産性との関係」日本労働研究雑誌、No. 679/Special Issue 2017, pp. 18–28.
- 黒田祥子・山本勲[2019].「長時間労働は正と人的資本投資との関係」独立行政法人経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series, No. 19-J-22.
- 厚生労働省[2025].「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況(令和7年3月末時点)」.
<https://www.mhlw.go.jp/content/001270836.pdf>
- 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署[2019].「働き方改革関連法のあらまし」.
<https://www.mhlw.go.jp/content/000611834.pdf>
- 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署[2023].「時間外労働の上限規制のわかりやすい解説」.
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
- 島田陽一[2019].「労働時間法制改革の到達点と今後の課題」、鶴光太郎編『雇用システムの再構築に向けて』、第10章、日本評論社.
- 内閣府[2017].「平成29年度年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）—技術革新と働き方改革がもたらす新たな成長—」、内閣府、2017年7月.
- 西沢和彦[2024].『『年収の壁』10の論点』、日本総合研究所、リサーチ・フォーカス、No. 2024-044. 税・社会保障シリーズ、No. 62.
- 濱口桂一郎[2013].『若者と労働：入社の仕組みから解きほぐす』、中古新書ラクレ.
- 藤本一輝[2025].「学生の『年収の壁』は引き上げではなく解消を—特定扶養親族の控除額を次第に減らす制度設計に—」、日本総合研究所、ビューポイント、No. 2024-026.
- 藤本一輝・古宮大夢・松田健太郎[2025].「日本経済、トランプ関税で減速へ～ Tariffs Are Considerable Obstacles ～」、日本総合研究所、リサーチレポート、No. 2025-003.
- 安井洋輔[2024].「時間外労働の上限規制と企業の生産性」、日本総合研究所、JRI レビュー Vol. 4, No. 115, pp. 97–117.
- 山田久[2023].「国際システム比較からみた日本人の『働きすぎ』の背景—雇用制度・事業モデル・生活時間分配との関係からの考察」日本労働研究雑誌、No. 752/Special Issue 2023, pp. 28–36.
- 山本勲[2018a].「上場企業における働き方改革と利益率—『スマートワーク経営調査』データを用いた検証」、日本経済研究センター『スマートワーク経営研究会・中間報告—働き方改革と生産性、両立の条件』、2018年6月22日.
- 山本勲[2018b].「企業における女性活躍推進」、阿部正浩・山本勲編著『多様化する日本人の働き方—非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』、第6章、慶應義塾大学出版社.
- 山本勲[2019].「働き方改革関連法による長時間労働は正の効果」、日本労働研究雑誌、No. 702/January 2019, pp. 29–39.
- 山本勲・黒田祥子[2014].『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する—』、日本経済新聞出版社.
- Bloom, Nick, Tobias Kretschmer and John Van Reenen [2011]. “Are Family-Friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resources?,” *Strategic Management Journal*, Volume



32, issue 4, pp. 343–367.

- Colleweta, Marion and Jan Sauermannb [2017]. “Working Hours and Productivity,” *Labour Economics*, Volume 47, pp. 96–106.
- Pencavel, John [2015]. “The Productivity of Working Hours,” *Economic Journal*, Volume 125, issue 589, pp. 2052–2076.

