

第Ⅲ章 正規雇用者とワークライフバランスをめぐる諸問題

Ⅲ.1節 正規雇用者の問題に係る先行研究と統計整備状況

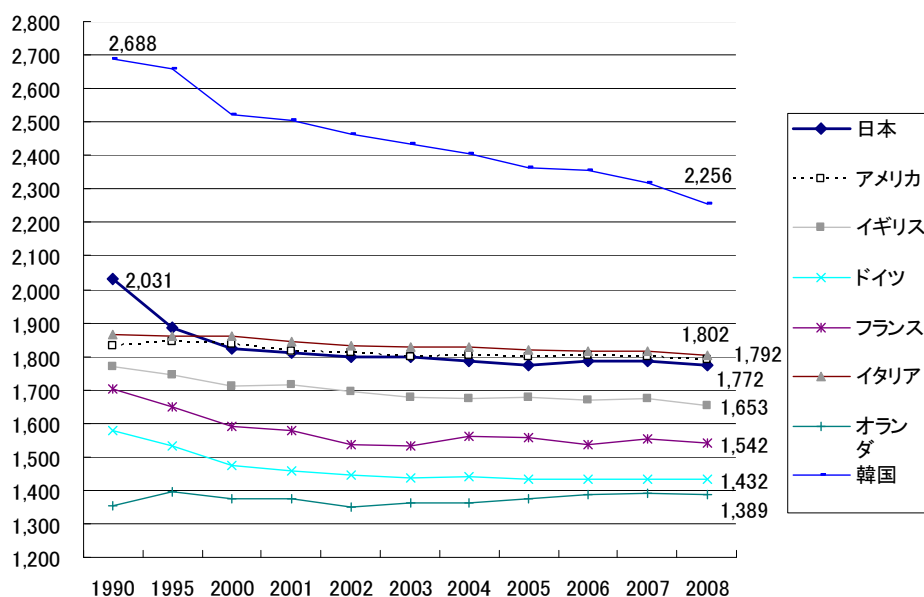
みずほ情報総研

Ⅲ.1.1 正規雇用者のワークライフバランスに係る仮説

日本の労働者は諸外国と比較して労働時間が長いということは以前から知られていた事実であるが、1987年の労働基準法の抜本的改正によって法定労働時間が徐々に短縮されたことや、金融機関や国家公務員の完全週休2日制の実施、法定祝日を増加した祝日法の改正などの影響、ワークライフバランスの浸透等により、一般的には高度経済成長期に比べると近年の労働時間は短縮してきているとされている。

OECDの労働時間の国際比較統計で利用されている「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)の数値によると、日本人の1人当たりの労働時間は1990年付近より急激に減少し、1998年以降にはアメリカ・イタリアの1人当たりの労働時間よりも少なくなった(図表Ⅲ-1-1)。しかし代表的な諸外国と比較すると、日本人の労働時間の長さはまだまだ高い水準にあると言えよう。

図表Ⅲ-1-1 1人当たり平均年間総実労働時間の国際比較



備考：「データブック国際労働比較2010」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)より引用。

原典はOECD(2009.9) Employment Outlook 2009, OECD Database "Average annual hours actually worked per worker" (<http://stats.oecd.org/>) 2009年10月現在。

(注) 1.データは時系列比較のために作成されており、データ源の違いから特定年の平均年間労働時間水準の比較には適さない。フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。各国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

2.ドイツの1990年は旧西ドイツ地域。フランスの2008年の数値は推計値。

また、経済状況の変化、企業のリストラクチャリング（事業再構築）に伴う人員削減などによって企業の中核的人材の絞り込みが進むなかで、特に正規雇用者の実労働時間の増加が懸念されている。

一般的には、日本人の労働時間は短縮傾向にあるとされているが、その中で、ある傾向の正規雇用者の労働時間は十分に改善されていない、もしくは増加している可能性が考えられる。さらに、既存の統計ではその様な正規労働者の実労働時間の実態を正確に把握できているとは言いがたく、正規労働者の不払い残業などが多くみられるのが実情ではないか、という可能性が考えられる。

本章においては、正規労働者の実労働時間の把握を主に、ワークライフバランスに関する仮説を検証する上での統計整備状況が、現状としてどのようになっているのか、問題点は何か、ということについて、考察することを目的とする。

Ⅲ. 1. 2 正規雇用者の把握に係る既存統計の整備状況

(1) 正規雇用者数の把握

正規雇用者の数の把握をする上で活用できうると考えられる政府統計を、**添付資料**の「③仮説別統計マップ」の当該仮説部分、「④正規／非正規の整理」と「①対象範囲（企業・事業所編）」、「②対象範囲（個人・世帯編）」を組み合わせ、分類の定義を整理して**図表Ⅲ-1-2**にまとめる。正規雇用者の数の把握は、非正規雇用者の数の把握の裏返しであるため、**図表Ⅱ-1-8**の再掲である。

図表Ⅲ-1-2 各統計における各雇用形態の定義と分類(図表Ⅱ-1-8の再掲)

統計名	分類	雇用形態相当の区分	分類方法	サンプル数	調査実施頻度	
個人・世帯	国勢調査	雇用者・常雇	雇用契約期間	悉皆	5年	
		雇用者・臨時雇				
		役員				
	就業構造基本調査	従業上の地位	雇用者・役員	雇用契約期間	45万世帯 100万人	5年毎
			雇用者・一般常雇			
			臨時雇			
			日雇			
		雇用形態	正規の職員・従業員	呼称等		
			パート			
			アルバイト			
		労働者派遣事業所の派遣社員				
		契約社員				
		嘱託				

	労働力調査	従業上の地位 (基礎調査票)	その他	雇用契約期間	4万世帯	毎月
			常雇・役員			
			常雇・一般常雇			
			臨時雇			
		雇用形態 (特定調査票)	日雇	呼称等	1万世帯	四半期
			正規の職員・従業員			
			パート			
			アルバイト			
	全国家庭動向調査	従業上の地位	労働者派遣事業所の派遣社員	雇用契約期間	約1万5,000世帯	5年毎
			契約社員・嘱託			
その他						
21世紀成年者縦断調査	就業形態	パート	呼称等	約1万5,000世帯	毎年	
		労働者派遣事業所の派遣社員				
		契約社員・嘱託				
企業・事業所	賃金構造基本統計(事業所票)	常用	正社(職)員	雇用契約期間	約6万2,000事業所	毎年
			正社(職)員以外	呼称等		
	企業活動基本調査	常用	臨時労働者	雇用契約期間	約3万7,000社	毎年
			パートタイム労働者	呼称等		
	経済センサス(事業所企業統計)	常用	臨時労働者	雇用契約期間	約604万事業所	平成21年開始(事業所企業統計は5年毎に実施していた)
			有給役員	呼称等		
		正社員・正職員	雇用契約期間			
		上記以外の常用雇用者(パートアルバイトなど)	呼称等			
	臨時	臨時雇用者、上記以外のパート・アルバイトなどを含む	雇用契約期間			
	派遣	派遣労働者	呼称等			

また、正規雇用者の数を把握することのできる政府統計は、**図表Ⅲ-1-3**の通り、性別・年齢・世帯累型・業種・企業規模・職種などの設問項目によってクロスすることが可能である。

図表Ⅲ-1-3 正規雇用者数とクロス可能な項目(図表Ⅱ-1-9の再掲)

統計名	性別	年齢	世帯類型	業種	規模 (職場)	職種
国勢調査	○	○	○	○	○	○
就業構造基本調査	○	○	○	○	○	×
労働力調査	○	○	×	○	○	○
国民生活基礎調査 (世帯票)	○	○	○	×	×	×
全国家庭動向調査	○	○	○	×	○	○
世帯動態調査	○	○	○	×	×	○
21世紀成年者縦断 調査	○	○	○	×	○	○
中高年者縦断調査	○	○	○	○	○	○
社会生活基本調査	○	○	○	×	○	○

図表Ⅲ-1-3の各統計の詳細な説明は**第Ⅱ章**で述べたところであるが、非正規雇用者の場合と同様、統計により正規雇用者の定義や範囲が異なるため、注意が必要である。

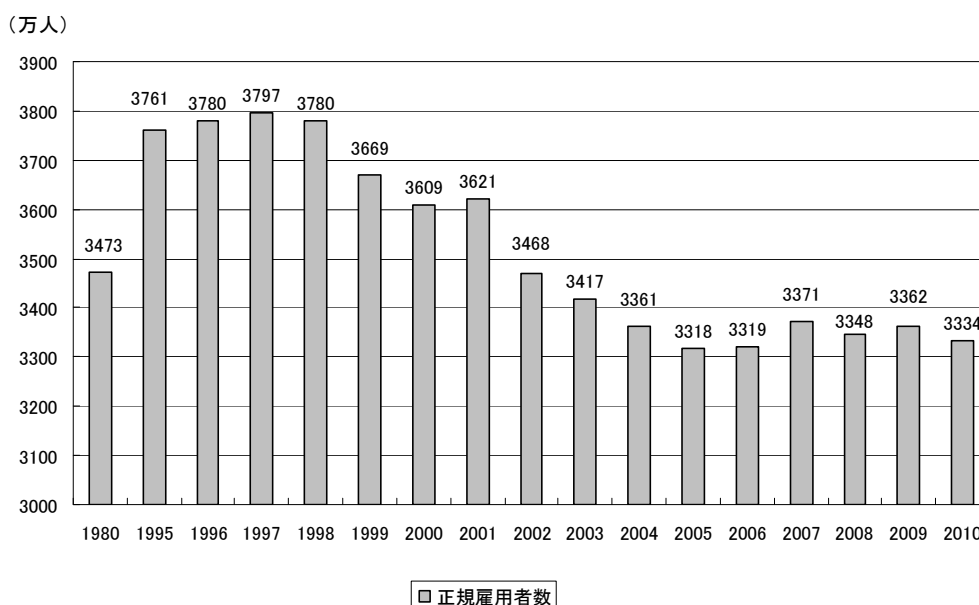
例えば、「毎月勤労統計調査」においては、「期間を定めずに、又は1ヶ月を越える期間を定めて雇われている者、及び臨時又は日雇労働者で、前2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者」を常用労働者とし、その他の分類は「常用雇用者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者」であるパートタイム労働者、という二つの分類のみで労働者を区分しているため、「常用労働者」の中には正規雇用者と、雇用契約期間の長い非正規雇用者が混在している可能性がある。

また、『労働力調査』の基礎調査票では就業上の地位を雇用契約期間と役職によって分類し、雇われている人のうち雇用契約期間1年以上を「常雇の人」とするが、正規雇用者だけでなく、雇用契約期間の長い非正規雇用者もこの分類に含まれてしまう可能性がある。特定調査票では、呼称による分類により、雇われている人を「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣職員」「契約社員・嘱託」「その他」に分類するため、「正規の職員・従業員」を正規雇用者として把握することができるが、そもそもの分類方法が「呼称」によるものであり、回答者によってばらつきがある可能性がある。

これは、「呼称」による分類を行っている『就業構造基本調査』、『賃金構造基本統計調査』、『国民生活基礎調査』、『社会生活基本調査』、『21世紀成年者縦断調査』も同様である。

これらの注意点を踏まえた上で、近年の正規雇用者の数の推移を『労働力調査』によりみると、1990年をピークに、正規労働者の数は緩やかに減少しており、非正規化や人材の絞込みが伺われる（図表Ⅲ-1-4）。

図表Ⅲ-1-4 正規雇用者数の推移



備考：労働力調査より作成。

農林業、役員は含まない。2001年以降は2月調査、それ以降1～3月平均。

（2）正規雇用者の業種別の把握

正規雇用者の業種別の把握に関しても、非正規雇用者の業種別の把握の裏返しであるため、各種統計の詳細は2章で述べた通りである。

正規雇用者の業種別の把握として、労働時間と合わせて行っている先行研究は（3）で述べることにする。

（3）正規雇用者の労働時間の把握

正規雇用者をめぐる諸問題の仮設の核として、労働時間の増加が考えられる。一般的に日本人の労働時間が減少しているとされる統計の背景や、実質的には増加していると思われる正規雇用者の「不払い残業」の実態について、先行研究を用いながら統計の整理を行う。

現在、各統計において把握可能な正規雇用者の労働時間と、質問項目によりクロスすることが可能な項目をまとめたのが図表Ⅲ-1-5である。

図表Ⅲ-1-5 統計別 把握可能な正規雇用者の労働時間とクロス項目

統計	調査対象	把握可能な正規雇用者の労働時間	クロス可能な項目				
			年齢	性別	業種	従業員規模	収入
①国勢調査	個人・世帯	・1週間の労働時間 ※2010年からは労働時間に関する設問が消滅	(○)	(○)	(○)	(○)	
②労働力調査 (基礎調査票)		・月末1週間の「週間就業時間」。	○	○	○	○	
③就業構造基本調査		・1週間の就業時間(階級値) ・就業時間を増やしたいと思っているか否か	○	○	○	○	○
④社会生活基本調査		・1週間あるいは1カ月当たりのおおよその労働時間。 ・一日単位の時間配分を15分刻みで調査。	○	○		○	△ (世帯全体)
⑤21世紀成年者 縦断調査		・平均的な1週間の就業時間 ・1週間の勤務日数	○	○		○	○
⑥賃金構造基本統計	企業・事業所	・ひと月あたりの「実労働時間」「所定内労働時間」「超過実労働時間」	○	○	○	○	○
⑦毎月勤労統計調査		・ひと月あたりの「実労働時間」「所定内労働時間」「所定外労働時間」	○	○	○	○	○

①の『国勢調査』では、2005年までは1週間あたりの労働時間を問う設問があり、「就業上の地位」とのクロスにより、正規雇用者の労働時間の把握が可能であった。しかし2010年からは、規制緩和の推進などの制度の見直しに伴う、従業上の地位「雇用者」の区分細分化と合わせて、報告者負担の軽減を図るために労働時間に関する設問が消滅した。

⑦の「毎月勤労統計調査」では、年齢・性別・業種・従業員規模別・収入別の、ひと月あたりの「所定内労働時間」「所定外労働時間」を把握することができる。OECDの労働時間の国際比較統計で利用されているのは、この「毎月勤労統計調査」である。しかし、回答者は企業・事業所であるため、それぞれは基本的に時間外労働手当の支給を前提とした労働時間であるために、賃金の支払い実態のない「不払い残業」時間の把握をすることはできない。また、毎月勤労統計調査の調査対象は事業所だが、そこに勤務する従業員は、

「常用労働者」、「パートタイム労働者」、「一般労働者」と区分されている。常用労働者は、①期間を定めず、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1ヶ月以内の期間を限って雇われている者のうち、調査期間の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われた者、この双方を意味する。役員の扱いは、部長との兼職のように一般の労働者と同じ給与規則が適用されている場合は、「常用労働者」に含まれている。パートタイム労働者は、「常用労働者」のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より短い者、のどちらかの場合を意味する。さらに常用労働者から、パートタイム労働者を除いた残りが「一般労働者」である。この分類によっては、「常用労働者」の定義に「長期雇用の非正規雇用者」も含まれる可能性があり、「正規雇用者」の正確な労働時間を把握できるとは言いがたい。さらに、「常用労働者」の定義には部長や課長などの管理職も含まれているため、「常用労働者1人当たり実労働時間」を把握する際にも影響がある可能性がある。つまり、毎勤の常用労働者1人当たり実労働時間とは、事業所が常用労働者の全体を対象に回答した実労働時間の総数を、常用労働者総数で除した値となっているが、法律上、管理職は労働時間の適用を除外されている。したがって、管理職未満の労働者に対する労働時間の把握・記録が、時間外労働手当の支給を主目的としているのであれば、管理職に対しては労働時間を把握する必要性が低い。もちろん、IT機器の活用によって管理職も含めたすべての労働者の実労働時間を把握することは可能であるが、回答事業所にとって、管理職の実労働時間を正確に把握する必要性が低ければ、裁量労働制等の労働者の場合も同様、実労働時間に関する調査結果が実態と乖離している可能性があり、それは結果的に「常用労働者1人当たり実労働時間」の算出にも影響し得る。

②『労働力調査』では、基礎調査票にて、年齢・性別・業種・従業員規模別に、雇われている人のうち雇用契約期間1年以上の「常雇の人」の就業時間を把握することができる。『労働力調査』の労働時間に該当する項目は、「就業時間」である。これは、「調査期間中、実際に仕事に従事した時間(2つ以上の仕事に従事した場合はそれらの就業時間を合計したもの)」を意味する。毎月報告されている「労働力調査報告」の公表数値からは、産業別・性別及び従業員規模別・性別の就業時間が把握可能である。

しかし、正規雇用者の数の把握にて述べたのと同様、長期契約の非正規雇用者なども含まれることに注意が必要である。さらに、『労働力調査』は、毎月の月末1週間(12月は20~26日)の就業状態に関して労働者を対象に実施される調査であるため、週により労働時間の隔たりのある職種・業種では、月・年間などに換算し、長期的な労働時間が把握できない可能性が懸念される。

また、『労働力調査』で把握できる労働時間は、調査期間中に早出、居残りおよび副業を含め、調査対象労働者が実際に仕事に従事した時間を回答し集計しているため、「不払い労働」の時間も含まれていると考えられる。

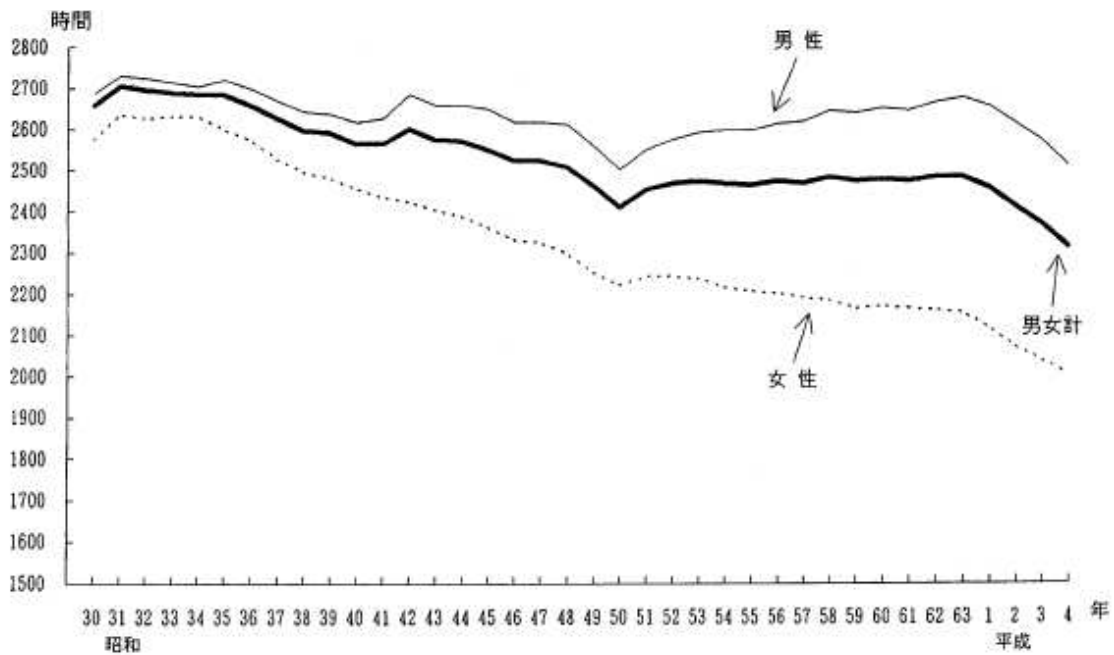
上記の「毎月勤労統計調査」と『労働力調査』を用いて、日本人の「不払い労働時間」について述べた先行研究は多数存在し、徳永(1994)、森岡(2008)、小倉・坂口(2004)などがある。

徳永（1994）は、男女の労働時間の差などの実態把握や「毎月勤労統計調査」と『労働力調査』の労働時間の比較を行い、過労死の労災認定や労災保険財政を含む労災補償の制度と課題を検討し、過重労働に起因する勤労者のストレスと健康障害を説き及んでいる。

その中で、労働力調査より、男女別の年間総労働時間の長期的推移を見たものが**図表Ⅲ-1-6**である。女性の平均労働時間は、昭和30年代中頃から最近年に至るまで、ほぼ一貫して減少傾向にあるのに対し、男性の平均労働時間は、昭和30年代初めから50年まで、ぶれはあるものの減少傾向がみられたものの、51年から63年までは増大傾向を示した。平成元年以降は、男性の平均労働時間も減少したが、女性の平均労働時間と比較すると、まだまだ高い数値を示している。労働時間に関して、1950年代の半ばから年を経るごとに男女の時間数のギャップが大きくなっていることを指摘している。

また、『労働力調査』と「毎月勤労統計調査」の開差について、1960年代には年間240時間前後まで縮小していたが、第一次石油危機（1973～74年）以降、年間360時間前後に拡大していることを確認している（**図表Ⅲ-1-7**）。

図表Ⅲ-1-6 男女別の年間総労働時間の長期的推移

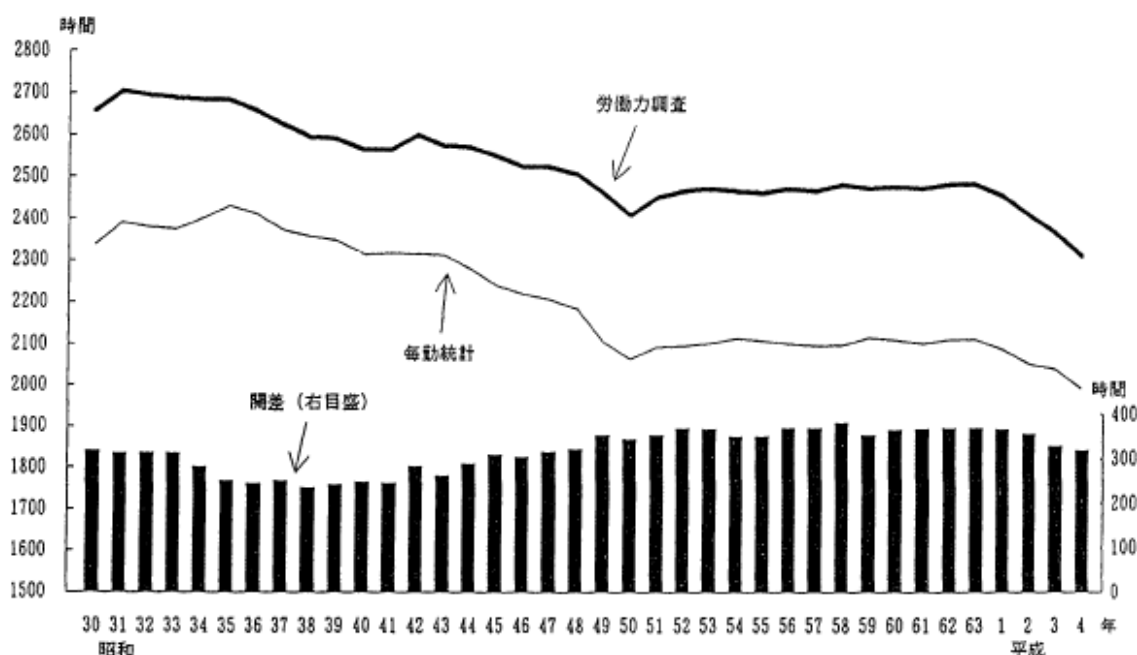


備考：経済企画庁経済研究所（徳永芳郎）「働き過ぎと健康障害」（『経済分析』第133号、1994年1月）より引用。出所は総務庁統計局「労働力調査年報」（平成4年）。

（注）1. 非農林業の雇用者。

2. 年間総労働時間数は、年間の週平均労働時間数を52倍（365/7）して算出。

図表Ⅲ－1－7 労働力調査と毎月勤労統計調査の時系列上の比較



備考：経済企画庁経済研究所（徳永芳郎）「働き過ぎと健康障害」（『経済分析』第133号、1994年1月）より引用。
出所は、個人側からの調査である総務庁統計局「労働力調査年報」（平成4年）、企業側からの調査である労働省大臣官房「毎月勤労統計調査年報」（平成4年）。

- （注）1. 両統計とも非農林業、男女計。毎月統計は、サービス業を除く、30人以上の企業。
2. 両統計間の開差は、昭和49年以降は年間360時間、（月30時間）前後に拡大していたが、平成3年以降は320時間（月27時間）前後に縮小している。
3. 開差が生じる主な原因は、いわゆるサービス残業・ふろしき残業と中間管理職の残業が、毎月統計では計上漏れになっていることにあると考えられる。

森岡（2008）は、労働者調査にもとづく「労働力調査」の労働時間数から企業調査にもとづく「毎月勤労統計調査」の労働時間数を差し引き、サービス残業に相当する開差を求める方法にて、サービス残業の実態を男性別・時間別・年齢階級別に推計している。それによると、1980年代末以降、長期不況の圧力と短時間労働者の増大の影響で男女計の全労働者の平均労働時間が減少してきたことは事実であるが、性別・時間別・年齢階級別に比較すると、30～44歳の年齢階級の男性（全男性労働者の34%）は週平均約50時間働いており、男女計の平均より約8時間、男性の平均より約3時間、女性の平均より約15時間長いことを示している（図表Ⅲ－1－8）。さらに、週35時間以上（いわゆるフルタイム）の労働者に限れば、この年齢階級の約25%、4人に1人は週60時間以上働いていることを述べている。また、「毎月勤労統計調査」については「一般労働者」（パートタイムを除く常用労働者）、「労働力調査」については「一般常雇」のうちの「正規の職員・従業員」を対象に、労働時間を産業部門別に比較検討している（図表Ⅲ－1－9）。これによると、男女別の産業別開差は、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、製造業では比較的小さく、飲食店・宿泊業、金融・保険業、卸・小売業、情報通信業、不動産業では比較的大きいことが明らかになっており、ブルーカラー比率の高い産業は相対的に不払い残業が短く、ホワイトカラー比率の高い産業では相対的に不払い残業が長いことを示唆している。

さらに、「毎月勤労統計調査」による一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）の実労働時間は、統計が利用可能な1993年以降、わずかの増減はあるものの、傾向としては今日までほとんど変化していないか、あるいはいくぶん増えてさえいることを指摘し、1987年の労働基準法改正や週休2日制の浸透により、近年所定労働時間は減少しているものの、フルタイム労働者の実労働時間の短縮には寄与しなかったことを明らかにしている。

図表Ⅲ-1-8 性別・年齢階級別・時間階級別に見た労働者の分布(単位:万人、%)

	総数	35時間未満	35～42時間	43～48時間	49～59時間	60時間以上	60時間以上労働者比率	週平均労働時間
男女	5996	1499	1732	1019	959	750	16.8	41.9
15～19歳	95	56	18	10	7	3	7.9	28.7
20～24歳	473	128	148	86	67	40	11.7	39.9
25～29歳	660	104	218	129	120	84	15.2	44.5
30～34歳	721	123	212	131	135	115	19.4	45
35～39歳	653	136	176	110	122	106	20.7	44.2
40～44歳	633	149	170	105	111	95	19.8	43.1
45～49歳	621	147	178	106	106	79	16.8	42.5
50～54歳	676	163	202	120	109	79	15.5	42.1
55～59歳	707	174	220	125	105	78	14.8	41.7
60～64歳	400	149	109	57	44	39	15.6	38.2
65～歳	356	169	81	40	34	31	16.6	34.5
男性	3525	471	964	696	737	635	20.9	46.7
15～19歳	48	25	10	6	5	3	13	31.5
20～24歳	236	58	63	44	40	29	16.5	41.7
25～29歳	375	35	104	79	84	70	20.7	48
30～34歳	449	31	112	91	108	103	24.9	49.9
35～39歳	402	27	95	80	101	96	25.8	50.3
40～44歳	369	25	92	74	90	85	24.9	49.8
45～49歳	354	25	98	75	84	69	21.1	48.9
50～54歳	392	35	118	85	86	66	18.6	47.6
55～59歳	426	48	140	91	82	62	16.5	46.3
60～64歳	248	67	74	42	34	30	16.7	41.8
65～歳	227	96	56	29	24	22	16.9	36.4
女性	2471	1029	769	323	233	115	8	35.1
15～19歳	47	31	8	4	2	1	6.7	25.8
20～24歳	237	70	85	41	27	11	6.7	38
25～29歳	285	69	114	50	36	14	6.5	39.8
30～34歳	273	92	100	40	27	11	6.1	36.9
35～39歳	251	109	80	30	21	10	7.1	34.3
40～44歳	264	123	78	30	21	10	7.2	33.7
45～49歳	267	122	80	31	22	10	7	34.1
50～54歳	284	128	84	35	23	12	7.7	34.6
55～59歳	281	126	80	34	23	16	10.5	34.8
60～64歳	152	82	35	15	10	9	13	32.4
65～歳	131	74	25	11	11	10	17.5	31.3

備考：森岡孝二「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」（『関西大学学術リポジトリ：第147冊 ビジネス・エンシックスの新展開』2008年3月31日）より引用。

出所は『労働力調査』および「毎月勤労統計調査」（規模30人以上）。

（注）「労調」の年間実労働時間は週就業時間×52週。「毎勤」の年間所定労働時間は月所定労働時間×12か月。法定年間労働時間は、「毎勤」の1か月当たり出勤日数×12か月×8時間。

図表Ⅲ－1－9 産業別：労働力調査と毎月勤労統計調査の開差の産業別比較

2006年 男女別 一般労働者

	労働力調査	毎月勤労統計調査	開差
産業計(非農林業)	2434	2041	392
鉱業	2262	2046	216
建設業	2496	2100	396
製造業	2418	2084	334
電気・ガス・熱供給・水道業	2246	1919	328
情報通信業	2449	2008	442
運輸業	2662	2264	398
卸売・小売業	2527	2050	478
金融・保険業	2387	1898	488
不動産業	2434	1996	438
飲食店・宿泊業	2647	2140	507

備考：森岡孝二「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」（『関西大学学術リポジトリ：第147冊 ビジネス・エシックスの新展開』2008年3月31日）より引用。

出所は「労働力調査詳細結果」および『毎月勤労統計調査』（規模5人以上）。

- (注) 1. 医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、およびその他のサービス業は除外した。
 2. 『労働力調査』の数字は「一般常雇」のうちの「正規の職員・従業員」、『毎月勤労統計調査』の数字はパートタイム労働者を除く「一般労働者」。

小倉・坂口（2004）も、日本の労働時間には景気変動分を除く恒常的な時間外労働が存在するだけでなく、さらに時間外労働手当が支給されるべき時間部分でありながら実際には支給されていない「不払い労働時間」が存在し、「不払い労働時間」は長期的に増加傾向にあることを、『毎月勤労統計調査』や『労働力調査』などの公式統計を用いて示している。

「不払い労働時間（サービス残業）」の試算にあたり、月末1週間の就業時間である『労働力調査』のデータを30/7倍することで、『毎月勤労統計調査』の月間値と比較可能な値とし、（毎週同じ労働時間になるとは限らず、特に最終週は月締めの業務があり、週休1日で他の週よりも労働時間が長いと想定されるため、修正値として単純に30/7倍した値に業種ごとの係数を乗じる）労働の就業時間から、時間外労働手当の支給を前提とした毎勤の実労働時間を差し引くことで、両統計の差を「不払い労働時間（サービス残業）」の試算値としてみなしているが、試算にあたって、下表の通り両統計の比較・相違点に言及している（図表Ⅲ－1－10）。

さらに、「不払い労働時間」女性よりも男性のほうが多いこと、及び産業によってかなりの相違があることも示唆している。

図表Ⅲ－1－10 「不払い労働時間(サービス残業)」の試算にあたり、
労働力調査と毎月勤労統計調査の注意すべき相違と問題点

	注意すべき相違と問題点
<p>企業規模</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力調査の公表数値は企業単位で、毎月勤労統計調査の公表数値は事業所単位である。毎月勤労統計調査の調査票には、「企業全体の」常用労働者数も質問されているが、入手できる公表数値には反映されていない。 ・労働力調査は1～4人規模の企業に勤務する雇用者を含めているが、毎月勤労統計調査の全国調査では、1～4人規模の事業所を対象としていない。
<p>雇用者の定義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月報告されている「労働力調査報告」の公表数値からは、産業別・性別・年齢階級別、従業員規模別の「雇用者」の就業時間を把握することができるが、ここで定義される「雇用者」とは、「会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて、給料、賃金を得ている者及び会社、団体の役員」となっている。本来「雇用者」のサブカテゴリーには「常雇」があり、これはさらに「役員」と「一般常雇」に分けられるものである。正規雇用者の労働時間の把握としては、「一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で、役員以外の者）」だけのデータを利用したいところであるが、毎月の公表値では「雇用者」の区分しかない。つまり、「役員」「臨時雇（1ヶ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）」及び「日雇（日々又は1ヶ月未満の契約で雇われている者）」を含んだ数値であり、労働力調査報告の「雇用者」平均のデータは、労働時間を管理されていない労働者の「仕事をした時間」も含んでいることになる。（労働力調査・基本集計の個票データであれば「一般常雇」、四半期ごとに行われる労働力調査・詳細集計の個票データであれば、正規の職員・従業員の労働時間の把握が可能）。 ・毎月勤労統計調査の「一般労働者」（常用労働者からパートタイム労働者を除いた残り）の労働時間については、役員を含まない数値を把握可能であるが、長期雇用の非正規雇用者を含む可能性がある。 ・管理職未満の労働者のほうが大多数であり、影響は小さいと推測されるが、正確な「不払い労働時間」の把握を妨げる要因である。
<p>労働時間の定義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力調査の労働時間に該当する項目は、「就業時間」である。これは、「調査期間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事に従事した場合はそれらの就業時間を合計したもの）」を意味するが、「副業による労働時間」も含む。パートタイム労働者などを除く一般的な正規従業員を想定すると、副業の労働時間は、主たる勤務先の労働時間ではないので、この場合に毎月勤労統計調査の実労働時間と比較するのはおかしいが、そもそも副業をしている人の比率は低いともみなすことができる。

	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月勤労統計調査で把握可能な労働時間は、「実労働時間」、「所定内労働時間」、「所定外労働時間」がある。実労働時間とは、「調査期間中に労働者が実際に労働した時間数のことで、休憩時間は給与が支給されると否とにかかわらず除かれるが、鉱業の坑内夫の休憩時間や、いわゆる手待時間は含め、本来の職務外として行われる宿日直の時間は含めない」とされている。所定内労働時間とは、「事業所の就業規則で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の実労働時間数」である。また、所定外労働時間とは、「早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数」である。さらにこの所定内と所定外を合計したものが「総実労働時間」である。
労働時間の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力調査は個人による回答であり、不正確な記憶に基づいている可能性がある。 ・毎月勤労統計調査には公務員が含まれていない。
1人あたり実労働時間の算出	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月勤労統計調査の「常用労働者」の定義には、部長や課長などの管理職も含まれている。
月あたりの労働時間の比較	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力調査は、月末1週間の状態についての調査であり、他の週よりも月末週が多忙である場合、毎週のひと月あたりの就業時間と比較するために単純に4倍することは、過大推計になっている可能性がある。また、調査期間に年休や欠勤日数が含まれる可能性がある。

図表Ⅲ-1-5の④『社会生活基本調査』では、年齢・性別・従業員規模別の労働時間を把握可能である。これは、タイムユーズ・サーベイ（個々人が一日24時間をどのように配分しているかを調査する統計）であり、1週間あるいは1カ月当たりのおおよその労働時間を個人に記入させるその他の統計（『就業構造基本調査』（総務省）や『労働力調査』（同）等）に比べ記憶違いや認識違いといった誤差が少なく、データの精度が高いとされる。

労働者が働いた時間を正確に把握できるため、不払い残業時間も含めた労働時間を計測することもできる。また、労働時間以外の、家計生産時間や余暇時間の配分についても詳細に把握することが可能である。

黒田（2010）は、OECDで報告されている日本の労働時間の原系列は事業所調査である『毎月勤労統計調査』によるものであり、個人が回答する世帯統計である『社会生活基本調査』や『労働力調査』で報告されている労働時間とは大きくかい離があるという指摘を行い、年間労働時間の国際比較、『毎月勤労統計調査』と『社会生活基本調査』と『労働力調査』の3統計の比較を行っている。

さらに黒田（2010）は、『社会生活基本調査』の個票データを用いて、高齢化、高学歴化、有配偶率の低下、少子化、自営業率の低下等、人口構成・ライフスタイルの変化を調整した結果、時短導入前の1986年と導入20年後にあたる2006年の日本人有業者1人当たりの週当たり平均労働時間は統計的にみて有意に異ならないとの結果を報告している。

この傾向は、雇用者1人当たりでみても、フルタイム雇用者1人当たりでみても、男女別でみても同様であるとする。さらに、フルタイム男性雇用者にサンプルを絞って『社会生活基本調査』の個票データを用い、曜日ごとの時間配分の変化、企業規模間の労働時間配分の変化、所得階層別の労働時間の検討等を行った結果、土日の平均労働時間は低下した一方、平日1日あたりの労働時間は、過去20年間で趨勢的に上昇していること、その傾向は企業規模が相対的に小さい企業により大きい可能性が示唆されることを明らかにしている。

図表Ⅲ-1-5の③『就業構造基本調査』では、年齢・性別・業種・従業員規模別・収入別の労働時間を把握可能である。就業規則などで定められている就業時間ではなく、残業時間を含めた、ふだんの1週間の実労働時間の把握を行うことができる。しかし、回答する労働時間は15時間未満から65時間以上まで、階級値（15時間未満、15～19時間、20～21時間、22～29時間、30～34時間、35～42時間、43～45時間、46～48時間、49～59時間、60～64時間、65時間以上）を選択するものであるため、正確に詳細な労働時間まで把握することはできない。

玄田（2009）は、『就業構造基本調査』（1992、1997、2002年）の個票データを用いて、1990年代から2000年代初めに増えた長時間就業の背景を実証分析している。男性正社員における長時間労働の分布構造を行った結果、年間250人以上就業している男性有業者のうち、30歳代において、週60時間以上働く割合が、1990年代後半に増加したことを明らかにしている。また、仕事から得られる年間収入も把握可能であるが、実労働時間と年収は同時決定の関係にある可能性が大きいことから、長時間労働の規定要因の説明変数として用いるには適さないことを言及している。

さらに『就労条件総合調査』（厚生労働省）では、労働時間に関連するものとして、常用労働者一人当たりの年間平均休日数を把握することができる。その定義は、常用労働者が30人以上の企業における「最も多くの労働者に適用されている休日日数」であるため、必ずしも正規雇用者の年間休日数の把握とはならないことに注意が必要である。（詳細はⅢ.2節にて解説）

Ⅲ.1.3 政府統計による本章の仮説検証の可能性のまとめ

このように、一般的には、日本人の労働時間は短縮傾向にあるとされているが、その中で、ある傾向の正規雇用者の労働時間は十分に改善されていない、もしくは増加しているのではないか、また、既存の統計ではその様な正規雇用者の実労働時間の実態を正確に把握できているとは言いがたく、正規労働者の不払い残業などが多くみられるのが実情ではないかという仮説に対して、政府統計によりどこまで検証が可能かについて、以下にまとめる。

第三章における 仮説	政府統計による検証可能性
①日本人の労働時間は短縮傾向にあるとされているが、その中で、ある傾向の正規雇用者の労働時間は十分に改善されていない、もしくは増加しているのではないか	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般的に日本人の労働時間が短縮されていることを示す、OECDの労働時間の国際比較統計で利用されているのは、『毎月勤労統計調査』であり、回答者は企業・事業所であるため、それぞれは基本的に時間外労働手当の支給を前提とした労働時間であるために、賃金の支払い実態のない「不払い残業」時間の把握をすることができていない。 ・ 『労働力調査』により「不払い残業」時間を含めた労働時間の把握が、年齢・性別・業種・従業員規模別に把握可能であるが、正規雇用者に限定した労働時間を把握することは出来ない。『就労条件総合調査』等も同様である。 ・ 『就業構造基本調査』から、正規雇用者の年齢・性別・業種・従業員規模別・収入別の労働時間を把握可能であるが、労働時間の回答方法は選択式であり正確に把握することが出来ない。 ・ 『社会生活基本調査』の個票データから、年齢・性別・従業員規模別・収入別の正規雇用者の労働時間の把握が可能である。
②既存の統計では正規雇用者の実労働時間の実態を正確に把握できているとは言いがたく、正規労働者の不払い残業などが多くみられるのが実情ではないか	<ul style="list-style-type: none"> ・ 『毎月勤労統計調査』は時間外労働手当の支給を前提とした労働時間であるが、不払いの労働時間も含めた『労働力調査』の労働時間と比較すると乖離があり、その差から「不払い労働時間」として把握することが出来るが、正規雇用者のもので意義や、労働時間の定義等が異なるため、正確な把握をすることが出来ない。

本節では、既存の統計を用いて、正規雇用者の労働時間に関する実態を概観するとともに、正規雇用者の労働時間や働き方を把握するうえで不可欠な統計整備の課題について考察する。

Ⅲ. 2.1 正規雇用者・フルタイム雇用者の労働時間の推移

政府は、「いわゆる正社員の労働時間は依然として短縮していない」として、「労働時間等見直しのガイドライン」等を通じて年次有給休暇取得率向上に向けた具体策の検討を事業主へ呼びかける等、長時間労働是正の取り組みを継続している。日本人の労働時間は以前に比べて短くなっていないのだろうか。以下では複数の統計を観察することを通じて、日本の正規社員の労働時間の時系列的な推移を概観することから始めたい²⁴。

図表Ⅲ-2-1 に示したとおり、『就労条件総合調査』（厚生労働省）によれば、常用労働者一人当たり²⁵の年間平均休日数は1985年の92.9日から2009年には113.8日と、この25年間で21日増加している。これは、1987年の労基法改正により、週間法定労働時間は48時間から40時間へと段階的に引き下げられ、その結果1990年代には週休二日制が広く普及したことを反映していると考えられる。この休日数の増加は、1日8時間労働として換算すると、平均的にみれば一人当たりにして少なくとも年間で170時間近い労働時間がこの20年間で削減されたことを意味する。

それでは週当たり労働時間はどうか。図表Ⅲ-2-2には、『労働力調査（詳細集計）』および『労働力調査特別調査』（総務省統計局）の個票データ（1986～2008年）を用いて、働き過ぎといわれる壮年男性正社員の平均労働時間を時系列で示した。ちなみに、同調査は、本章1節で解説しているとおり、職場での呼称で正規・非正規を区別することができる統計であり、正規雇用者の労働時間を把握する月次統計としてはわが国では唯一の公式統計である²⁶。直近の10年をみると、平均労働時間は1998年をボトムに2004年にかけて急増し、その後緩やかに低下している。この動きは、2000年代前半に過労死や名ばかり管理職問題が頻繁にマスコミで取り上げられた時期と一致する。しかし1980年代にまで遡ってやや長期で見ると、平均労働時間は2000年代にピークとなった2004年でも1980年代末と比べ1時間程度短く、週当たり60時間以上比率も1980年代以上に増加して

²⁴ 労働時間は回答者の認識違いや記憶違いが生じる可能性が高いことから、正確な時間を統計上把握することは難しいという指摘もある（例えば、小池[2009]）。しかし本節では、計測誤差に関する分散が時間を通じて一定と考えれば、既存の統計から時系列的な変化を観察・把握することは可能であるとの立場をとっている。

²⁵ 『就労条件総合調査』は、常用労働者が30人以上の企業に対して、「最も多くの労働者に適用されている休日数」を問うものである。したがって、厳密には正規社員の休日数ではないが、正規社員が依然として労働者のマジョリティであると考えれば、近似できるものと考えられる。ここで同統計を利用しているのは、後述のとおり、わが国において、休日を把握できる統計はこれまで非常に少なかったことによる。

²⁶ このほか、（呼称による）正規雇用者の労働時間を把握できる統計は、5年ごとに実施される『就業構造基本調査』および『社会生活基本調査』の2調査（いずれも総務省統計局）である。ただし、『就業構造基本調査』の労働時間は階級値で調査されたものであるため、詳細な労働時間を把握するには情報がやや粗いといえる。一方、『社会生活基本調査』は一日単位の時間配分を15分刻みで調査したものであり、細かい情報が得られるものの、調査期間が連続する2日間に限られる。

いる証左はない。ちなみに、高齢化・高学歴化・晩婚化・晩産化といったこの数十年間に日本で起こった構成比等の変化を調整しても、この長期的な傾向に大きな変化はない。総合すると、日本人の平均労働時間は週ベースでは1980年代に比べて増えている事実はなく、年ベースでは確実に短くなっているといえる²⁷。それにもかかわらず、過労やメンタルヘルス疾患が社会問題化したり、日本人の労働時間は依然として短くなっていないとしてワークライフバランス推進の潮流が昨今になって活発化した²⁸のは、なぜだろうか。

そこで、次に一日当たりの労働時間を観察してみたい。図表Ⅲ-2-1には、『社会生活基本調査』（総務省）の個票データ（1976～2006年）を用いて、フルタイム男性雇用者²⁹の平日一日当たりの労働時間の分布を示した。同調査は、本章1節で解説されているとおり、一日24時間の全行動を15分刻みで回答者に記録してもらう統計であり、労働時間以外にも人々が何に時間を使っているかを把握することが可能である。図表Ⅲ-2-1をみると、1976年には8時間で高いスパイクができていたが、1986年、2006年と最近に近づくにつれて分布の裾が広がり、8時間以上働く人の割合が年々増加していることがわかる。この点をさらに詳しく見るために、図表Ⅲ-2-4には、同統計の個票データを用いて、高齢化・高学歴化・晩婚化・晩産化の構成比等の変化を調整したうえで、1970年代からの平日（月～金曜日）一日当たりの平均労働時間と睡眠時間の推移を示した。図表Ⅲ-2-4をみると、男性フルタイム雇用者の平日一日当たりの労働時間は景気循環と無関係に1970年代から一貫して増加している。同表には、一日当たり13時間以上働く男性の割合も示したが、この値は1976年の2.0%から2006年には8.2%に増加している（ちなみに、これらは通勤時間や休憩・昼休みを除く実労働時間である）。一方、同表をみると、平日の労働時間の趨勢的な増加にほぼ対応するかたちで平均睡眠時間は年々低下しており、筆者の分析では過去30年で男性は週当たり4時間、女性は3時間睡眠時間が短くなっていることが分かっている。1日は24時間であり、ある時間の増加はその他の時間を削減することで賄うしかない。日本人の睡眠時間の趨勢的な低下は、平日の労働時間の増加と関係している可能性があり、年間休日数が増えているにも関わらず疲労を感じている人が増えているのもこの点と深く関わっていると考えられる³⁰。平日の労働時間が増加した要因と

²⁷ ちなみに、わが国では日本人の労働時間を把握するもう一つの統計として、事業所統計である『毎月勤労統計調査』（厚生労働省）や『賃金構造基本統計調査』（同）がある。『労働力調査』や『社会生活基本調査』と異同については、3章1節を参照されたい。

²⁸ 既存の統計から、現在の労働時間が個人にとって最適な時間数であるかどうか、つまり効用最大化を満した状態かどうかを判断することは難しい。間接的に把握できるのは、『労働力調査（詳細集計）』および『就業構造基本調査』において、現在の労働時間を「増やしたい・減らしたい・変えたくない」かを問う質問項目のみである。しかし、この質問項目では、「現在の賃金率の下で」という但し書きがないため、収入が下がっても労働時間を減らしたいと考えているどうか等を把握することができない点には留意が必要である。なお、外国の労働者と日本人労働者との労働時間の違いについて、しばしば余暇選好の違いが指摘されることがあるが、既存の公式統計において各国労働者間の選好の違いを把握できるものは存在しない。

²⁹ 『社会生活基本調査』で正規・非正規の区別が開始されたのは1996年調査からである。ここでは、長期時系列的な推移を観察することを目的としているため、正規雇用者に類似する働き方として、「ふだん一週間の労働時間が35時間以上」と回答した男性雇用者のサンプルを利用している。

³⁰ なお、余暇時間は24時間から労働時間を差し引いたものとして定義されることが一般的だが、厳密には家事や育児などの家計生産時間があるため、これらの時間の減少を通じて、労働時間が増えていたとしても、同時に余暇時間も増えている可能性がある（この点を指摘した文献には、Aguilar and Hurst [2007]がある）。『社会生活基本調査』の個票データを用いた黒田（2010）によれば、フルタイムで就業する女性では、週当たりの労働時間は1986年から2006年にかけてほとんど変化がないものの、家事時間が週当たり平均で2～3時間程度短縮されているた

しては、需要喚起を狙った営業時間の拡大に加えて、週休二日制や祝祭日の増加により週の中での労働時間の配分が変化し、平日に仕事がしわ寄せされた可能性等が考えられる³¹。

Ⅲ. 2. 2 実態把握のために必要な統計整備

以上を総合すると、既存の統計から把握する限りにおいて、正規雇用者（フルタイム雇用者）の労働時間は過去に比べて年当たりでみても、週当たりでみても低下傾向にある。しかし、この30年ほどで、週の中での時間配分に大きな変化が生じており、平日一日当たりでみると、労働時間は長時間化し、代わりに睡眠時間の削減が趨勢的に起こっているのが日本人の特徴である。これは、ワークライフバランスの施策を検討するうえで、年・月・週・日のどの単位でバランスをとることが日本人にとって望ましいかを十分考慮にいられた検討が必要であることを示唆する。以下では、今後、日本人のワークライフバランスを実現するために不可欠な統計整備として、重要と思われる点を提言することとしたい。

(1) 休息の確保の把握と休暇数

図表Ⅲ-2-1で示した通り、日本人の休日の数を把握するうえで日本の公式統計で最も利用されるのは、『就労条件総合調査』である。同調査は、休日数の推移を経年的に把握できる貴重な公式統計であるが、「最も多くの労働者に適用されている休日日数」を常用労働者が30人以上の企業に対して行った調査であるため、把握できるのはあくまでも労働者の平均休日数のみである。普段、長時間労働をしている人が夏季・冬季の休暇をまとめてとることができているかというような、個人単位のワークライフバランスを精査するためには、世帯（個人）統計の整備が不可欠である。この点、平成23年度の『社会生活基本調査』において、年次有給休暇の取得日数に関する質問項目が新たに設置されることとなり³²、国民の年単位のワークライフバランスを把握するうえで有益な情報が得られることが期待される。ただし、上述のとおり、国民がひと月や一週間といった比較的短い期間の間に十分に休息をとることができているかを把握するためには、年間の休暇数だけでなく、月や週単位の休暇数の把握も重要である。この点については、現在総務省統計局の雇用失業統計研究会にて、ある月末の一週間に長時間労働をした人が、その前後の週に休息をとることができているかを把握するためにどのような質問項目を新たに設けるべきかを検討しており、近い将来の実現が望まれる³³。

め、余暇時間はこの20年間において3時間弱程度増加していることが報告されている。この結果は、ワークライフバランスを把握するうえでは、労働時間に着目するだけでは全体像を把握できないことを示唆する。

³¹ 長時間労働の要因としては、人員の絞り込みによる仕事の集中、人的資本投資の蓄積のための教育訓練の必要性、成果主義賃金の普及など様々な可能性が指摘されているが、既存の公式統計において長時間労働の規定要因を特定化することは難しい。ただし、Genda, Kuroda, and Ohta (2011)では、『労働力調査』の個票データを用いて、雇用者数が大幅に減少し、有期雇用が増大したセクターで働く正規雇用者ほど2000年代初頭の景気低迷期において労働時間が増加していたことを報告している。この結果からは、人員の絞り込みによる正規雇用者への仕事の集中が長時間労働の原因の一つであった可能性が示唆される。

³² 統計委員会、諮問第28号の答申「社会生活基本調査の変更について」（平成23年1月26日）による（詳細は、http://www5.cao.go.jp/statistics/inquiry/tousin/tousin_28.html）。

³³ 総務省統計局の雇用失業統計研究会議事録より（平成22年10月15日）。詳細は、<http://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/h22/pdf/gaiyou-1.pdf>）。

なお、法定病気休暇が別途設けられている欧州諸国と異なり、日本では風邪や一時的な病気等のための休暇の場合も、有給休暇を利用するのが一般的である。したがって、余暇の享受という厳密な意味での休暇数の把握には、将来的には純粋な余暇のために取得した日数とそれ以外の病欠などによる取得日数を分けて把握することも検討する必要があると思われる³⁴。

(2)労働時間・過労と健康問題

これまでのワークライフバランス政策は、主として育児や介護支援という色彩が強かったが、今後はどちらにも従事していない人がワークとライフのバランスがとれているかどうかにも目を向けていく必要がある。特に、わが国では、労災の支給決定件数が高止まりを続けており、過労死（Karoshi）という言葉も国際的に認知されつつある。それにもかかわらず、労働統計と厚生統計が独立して設計されていることが一般的であるため、労働と健康問題との因果関係を厳密に分析できる統計がほとんど存在しないのが現状である。『国民生活基本調査』（厚生労働省）は労働と厚生を両面から把握できる数少ない貴重な統計であるが、過労が健康にもたらす影響を検証するには、同一個人を長期に追跡したパネルデータが不可欠である³⁵。

また、上述のとおり、日本人の睡眠時間は年々低下の一途を辿っており、労働時間だけでなく、睡眠時間と健康問題との因果関係の解明も検討されるべきである。疫学の先行研究の中には睡眠時間が一日 6 時間を切ると心身の疾患を発症するリスクが高まるとの結果を報告しているものもあるが、労働時間と睡眠時間および健康との因果関係は解明されていない点も多く、パネルデータなどを用いた厳密な研究を蓄積する必要がある。ちなみに、OECD（2009）の国際比較によれば、睡眠時間は 18 カ国中、日本は最下位の韓国に次いで短く、最も長いフランスや 2 位の米国とは一日あたりおよそ 1 時間の差があることが報告されている。睡眠は余暇の一部であると同時に、良質なアウトプットを生産するために不可欠な中間投入要素でもある。その重要な生産要素が他国に比べて短く、しかも何十年にもわたり趨勢的に低下しているということは国民のワークライフバランスを検討する上で意識すべき重要な点と思われる。

さらに、既存の施策がワークライフバランスを実現する上で効果的に機能しているかどうかを政策評価（policy evaluation）するための統計利用も重要な課題である。例えば、『労働力調査』の個票データを用いた Genda, Kuroda and Ohta (2011)によれば、2000 年代の正規雇用者の平均労働時間は 2004 年をピークに少しずつ低下傾向にあることが観察される。これが 2003 年代以降に急増した労働基準監督署の監督指導件数と直接的な関係があるのかどうか、関連省庁との統計を併用することで政策評価を行うことも必要であろう。

³⁴ 例えば、JILPT のアンケート調査を利用した小倉(2004)の分析によれば、有給休暇を完全に取得しない理由として、「病気や急な用事のために一定日数を残しておきたい」と回答する人が少なからず存在することが示されている。

³⁵ このほか、クロスセクションの統計としては、過去に、『労働者健康状況調査』（厚生労働省）が仕事から生じる主観的な疲れに関するデータを取っていた時期がある。同調査によれば、「仕事で身体がとても疲れる」と答えた人の割合は 1992 年の 9.5%から 1997 年の 11.8%、2002 年には 14.1%へと上昇する等、1990 年代以降も疲労を感じる人が増加しているが、その後この質問項目はなくなっている。

(3)その他

上述の2節(2)では、過労と健康問題との因果関係を特定化するために、パネルデータの構築が不可欠と指摘したが、ワークライフバランスと少子化問題との関係を考察する際にも動学的な視点が不可欠である。ワークライフバランスを推進する一連の潮流には、日本人の常態的な長時間労働という実態が、子育てを担っている労働者の負担感を増大させ、結果として、出産を諦めたり、労働供給に歪みが生じてしまっているのではないかという発想が根底にある。しかし、長時間労働が少子化の進展や個々人の労働供給行動にどのような影響をもたらしているのかを厳密に検証した研究は非常に少ない。この背景には、パネルデータの利用が非常に限られているという実情がある。なお、わが国では、2000年代以降、『21世紀出生児縦断調査』『21世紀成年者縦断調査』『中高年者縦断調査』という3つのパネルデータが厚生労働省により作成されているが、これらのパネルデータの内容やサンプル数を一層充実させるとともに、研究者への積極的なデータ提供を行うことにより、研究蓄積を進めることが重要である^{36,37}。なお、パネルデータの整備および研究利用は、長時間労働と少子化という直接的な因果関係だけでなく、その他の付随するテーマの検討にも有効である。たとえば、日本人の長時間労働の原因として、転職した場合に今よりも条件が悪い仕事にしか就けないという非流動的な労働市場が長時間労働を受け入れざるを得ない環境を作り出している可能性が指摘されることがある。パネルデータを利用すれば、同一個人について転職前後の労働時間や賃金の変化を把握することができるため、こうした可能性を検証するうえでも有用性の高いデータといえる。

また、働き方を巡る制度にまつわる議論として、2000年代の初めから中頃にかけて制度導入が検討されたホワイトカラー・エグゼンプションについても述べておきたい。高度な専門性を持つ労働者や必ずしも労働時間とアウトプットが一致しないような職種に従事している労働者の中には、自由に働く時間を調整できる働き方のほうが、子育てや介護、育児との両立という意味で望ましいと考える人もいるはずである。しかし、ホワイトカラー・エグゼンプションを巡る当時の反対意見は、同制度が不払い労働や長時間労働を助長してしまうとする意見が大勢であった。こうした意見が多かった背景には、いわゆる管理監督者と呼ばれる時間外規制適用除外者がわが国にどの程度存在するかを把握する統計が存在せず、また裁量労働制などの既存の時間外規制適用除外者の働き方を厳密に把握する公式統計が皆無であったことが起因していると考えられる。今後、制度の導入を検討する際に感情論や印象で議論が終始しないようにするためには、個々人がどのような制度のもとで働き、その制度が労働時間やその他の時間配分にどのような影響を及ぼしてい

³⁶ なお、これらの縦断調査は、事業仕訳の結果、経費削減のため従来の調査員回収から、郵送による回収に切り替わることとなった。パネルデータは継続性を維持することが最重要課題であるが、郵送による回収率の大幅な低下が懸念される。

³⁷ なお、パネルデータは、既に2000年代前半からグローバルCOE等の公的資金を元に東京大学・慶應義塾大学・大阪大学などが整備に尽力しており、少しずつデータと研究成果の蓄積が進みつつある。しかし、これらのデータは研究費が打ち切れればその時点で統計が断絶してしまうというリスクを孕んでいる。公的資金を投入して新規のパネルデータを整備することも一案だが、既に蓄積が進んでいるこれらの大学の統計も国民の財産の一部と捉え、継続を公的に支援することにより、これまで蓄積したノウハウやデータをより一層充実することも重要と思われる。

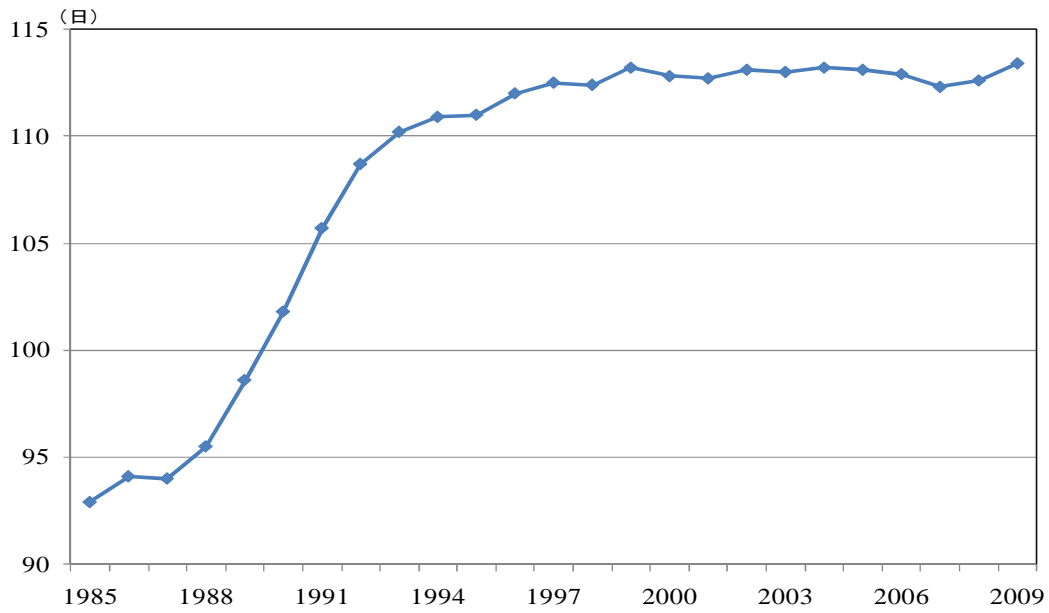
るかを把握する統計を整備し、時間規制が労働時間にもたらす影響について厳密な検証を行うことが不可欠である。

Ⅲ. 2.3 その他の提言(中長期)

前節までは、国内の統計整備の必要性について論じたが、日本国民の仕事と生活の調和が諸外国の労働者に比べてどの程度達成されているかを把握するためには、国際比較を可能とする統計の整備が不可欠であり、このためには、海外の統計部署・関連当局との協調や連携が必要となってくる。さらに、わが国のデータも、日本人の研究者だけでなく、海外の優れた研究者に広く利用してもらうことにより、研究の蓄積を一層進めるようなデータ利用環境の整備も将来的に検討されるべきと思われる。例えば、米国 Cornell 大学では、複数の国のパネルデータを一括して研究者に提供するインフラが整備されている。同大では、米国 PSID、英国 BHPS、ドイツ GSORP といった主要先進国のパネルデータのほか、シンガポールや韓国のパネルデータも提供しており、研究者は簡単な申請のみでこれらの国のデータを利用することが可能である。日本のデータはこうした制度に全く入っていないため、国際比較の研究にも日本だけが除外されているという例も少なくない。国際的にも広く利用されるような統計の整備は、今後、非常に重要な検討課題である。

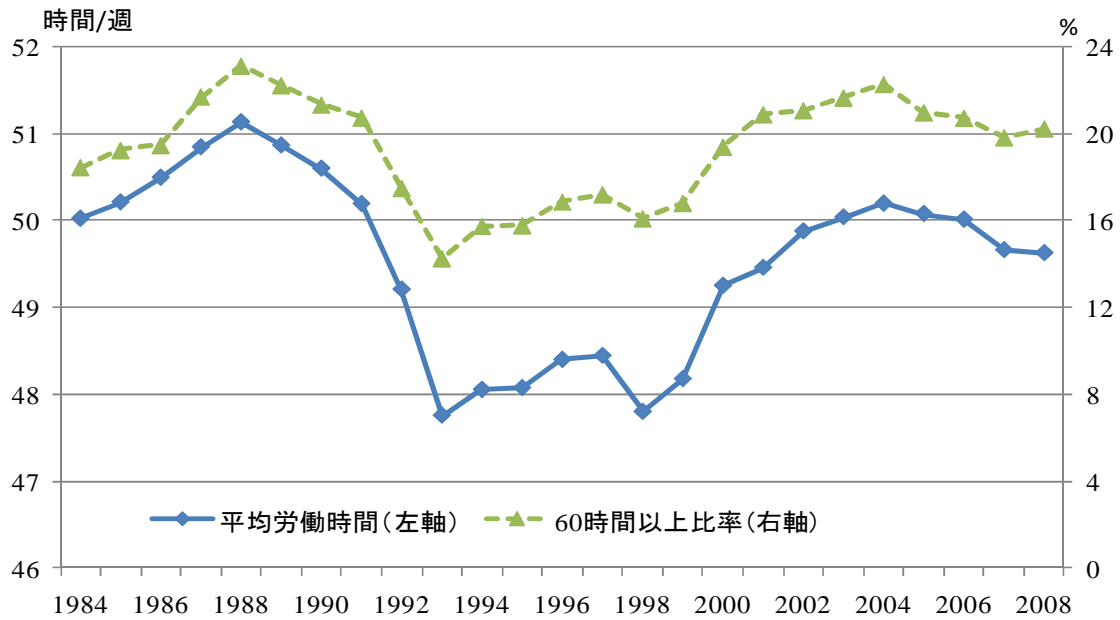
また、ワークライフバランスに関する一連の議論は、労働時間削減やワークライフバランス政策の導入に力点が置かれすぎ、実際に政策を導入した企業で労働時間がどの程度短縮され、さらにその企業の生産性にどのような影響をもたらしたかを検証することも重要である。こうした検証を厳密に行うためには、企業の情報と従業員の情報をマッチングさせたデータ (employer-employee matched data) の整備が必要である。

図表Ⅲ-2-1 年間休日数の推移



備考：『就労条件総合調査』（厚生労働省）

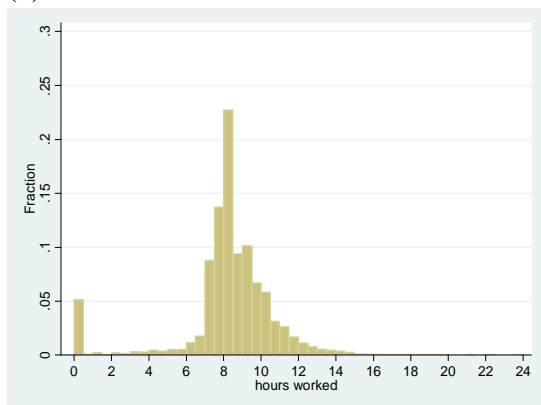
図表Ⅲ-2-2 正規雇用者(壮年男性)の週当たり労働時間



備考：Genda, Kuroda and Ohta(2011)より。元データは、『労働力調査（詳細集計）』および『労働力調査特別調査』（総務省統計局）の個票データ。

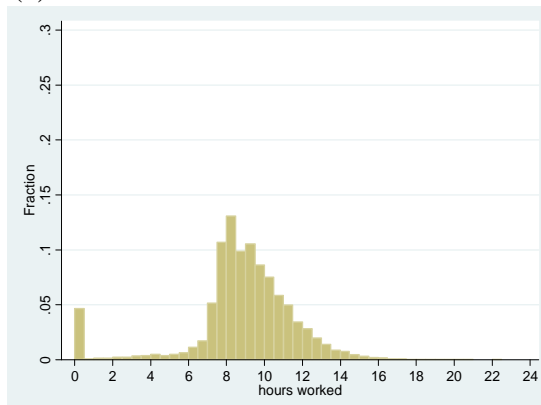
図表Ⅲ-2-3 正規雇用者(壮年男性)の平日一日当たり労働時間の分布

(1)1976



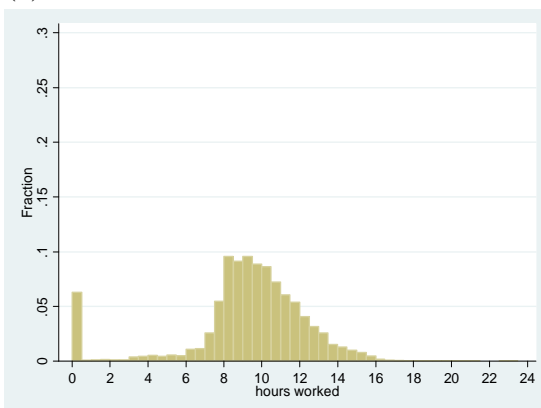
[Mean] 8.087 [Std. Dev.] 2.532

(2)1986



[Mean] 8.735 [Std. Dev.] 2.811

(3)2006



[Mean] 9.148 [Std. Dev.] 3.248

備考：Kuroda（2010）より。元データは、『社会生活基本調査』（総務省統計局）の個票データである。

図表Ⅲ-2-4 フルタイム男性雇用者の平日一日当たり労働時間と睡眠時間の推移

	1976	1986	1996	2006
労働時間（単位：時間）	8.02	8.70	8.80	9.12
睡眠時間（単位：時間）	7.92	7.57	7.40	7.22
10時間以上労働者の割合(%)	17.1	31.0	35.4	42.7
13時間以上労働者の割合(%)	2.0	4.4	5.7	8.2

備考：Kuroda（2010）より。元データは、『社会生活基本調査』（総務省統計局）の個票データである。

<第Ⅲ章 参考文献>

- 小倉一・坂口尚文 (2004) 「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」、『JILPT Discussion Paper Series 04-001』 2004年3月
- 小倉一哉 (2004) 「なぜ日本人は年休をとらないのか」、『日本労働研究雑誌』、No.525、62-65頁
- 黒田祥子 「生活時間の長期的な推移」、『日本労働研究雑誌』、No.599、労働政策研究・研修機構、2010、53-64頁
- 玄田有史 (2009) 「分配問題としての長時間労働」、『一橋大学機関リポジトリ』 2009. 6
- 小池和男 (2009) 「日本産業社会の「神話」」、『日本経済新聞社』、2009年、278頁
- 森岡孝二 (2008) 「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」、『関西大学学術リポジトリ：第147冊 ビジネス・エシックスの新展開』 2008年3月31日
- Aguiar, Mark, and Erik Hurst (2007), “Measuring Trends in Leisure: the Allocation of Time over Five Decades,” *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 2007, pp.969-1006.
- Genda, Yuji, Sachiko Kuroda and Souichi Ohta (2011), “Does downsizing take a toll on remaining staff?: An analysis of increased working hours in recessions using Japanese micro data,” ISS Discussion Paper, Institute of Social Science, The University of Tokyo, forthcoming
- Kuroda, Sachiko (2010), “Do Japanese Work Shorter Hours than before? Measuring Trends in Market Work and Leisure Using the 1976-2006 Japanese Time-use survey.” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 24, pp. 481-502.
- OECD (2009), “Special Focus: Measuring Leisure in OECD Countries”, Chapter 2, *Society at a Glance 2009*, OECD, 2009