

“労働時間”を考える

[2026 年 1 月]

(目次)

はじめに

労働時間に関する制度の変遷：戦前の工場法→戦後の労働基準法

労働時間が減少傾向にある要因はなにか？

では、労働時間を増やすにはどうすればいいのか？（１）

では、労働時間を増やすにはどうすればいいのか？（２）

新しい考え方：これからの日本は長時間労働よりも高生産性・高賃金？

最後に：その他今後気になること（①AI の導入と労働時間、②家庭における夫婦の育児分担を変えるのは、労働時間か、金か？）

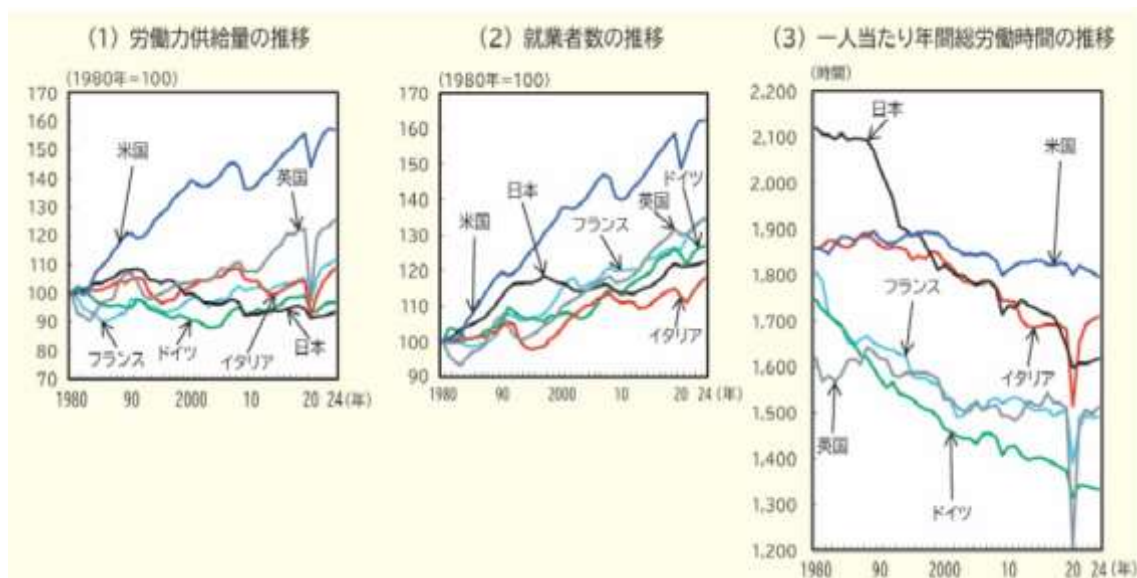
はじめに

近年では、日本の労働市場は慢性的な人手不足が問題となっています。例えば、厚生労働省が 9 月 30 日に公表した、「令和 7 年度版労働経済の分析」では、“労働供給制約の下での持続的な経済成長に向けて”というテーマで分析を行っています。

この中では、日本の労働供給を就業者数と労働時間にわけて分析し、諸外国との比較も行っています。図 1 がその時の結果ですが、これをみまると、まず労働供給について、日本は 1980 年以降概ね横ばい（より正確には、1990 年代および 2000 年代は緩やかに減少し、2010 年代に入るとほぼ横ばい）となっています。諸外国についても、米国では増加していますが、他の国では横ばいとなっています。

（注）因みに、労働供給は横ばいということですが、労働需要については 2010 年代以降改善しています。このことについては、「令和 6 年度版労働経済白書」の中で、厚生労働省自身が分析しており、要因としては、1 つは 2010 年以降の経済状況の好転があり、もう 1 つは社会のサービス産業化が一層進んだことがあるとしています（GDP に占める第 3 次産業の割合は、1970 年は約 5 割、1990 年は約 6 割、2022 年には約 74% に上昇）。

図 1.労働供給（１）、就業者数（２）、年間総労働時間（３）（1980～2024 年）



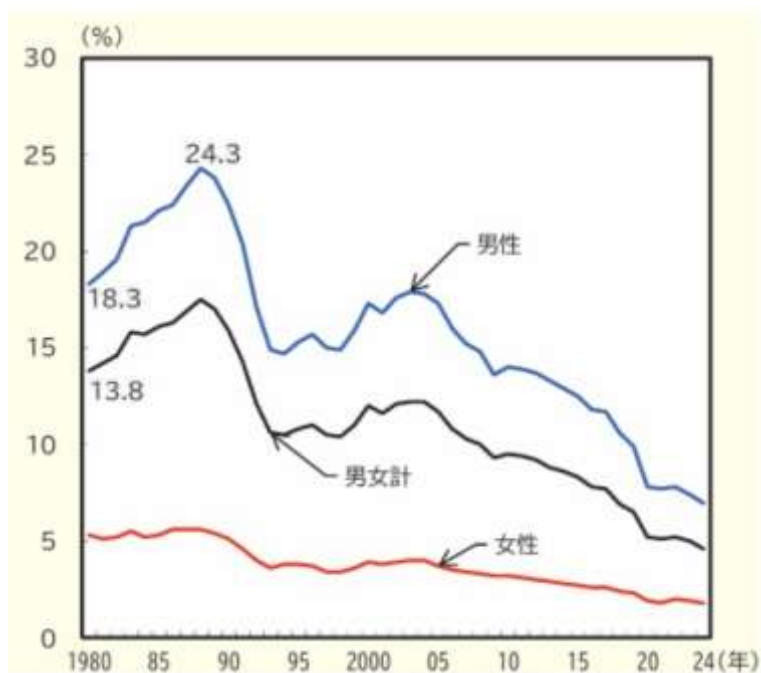
（出典）令和 7 年度版労働経済の分析 第 2 - （1） - 2 図

では、この横ばいの原因をみてみようということで、就業者数と労働時間のグラフをみてみると、就業者数についてはどの国でも上昇傾向にある一方で、労働時間が減少傾向にある様子が伺えます。日本の労働時間をみてみると、1980 年には最も労働時間が長く 2100 時間を超えていましたが、1990 年代には 1900 時間と米国を下回り、2024 年時点では、英国、ドイツ、フランスよりは長いものの、米国とイタリアよりは短く、水準も 1600 時間程度まで下がっています。

また、同白書の中では他にも数字を示していて、週の労働時間が 60 時間以上の雇用者の割合を男女別と男女計について示しています。図 2 がその結果ですが、これをみると、男性、女性共に 1990 年頃をピークに減少傾向にあることがわかります。

（注）因みに、週 60 時間勤務を、現在の週休 2 日制のケースで簡単にイメージしてみると、1 日 8 時間・5 日間勤務で 40 時間の所定労働時間を達成し、さらに平日に 3 時間の残業と、土曜日も 5 時間勤務する、というようなものになります。

図 2.週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合



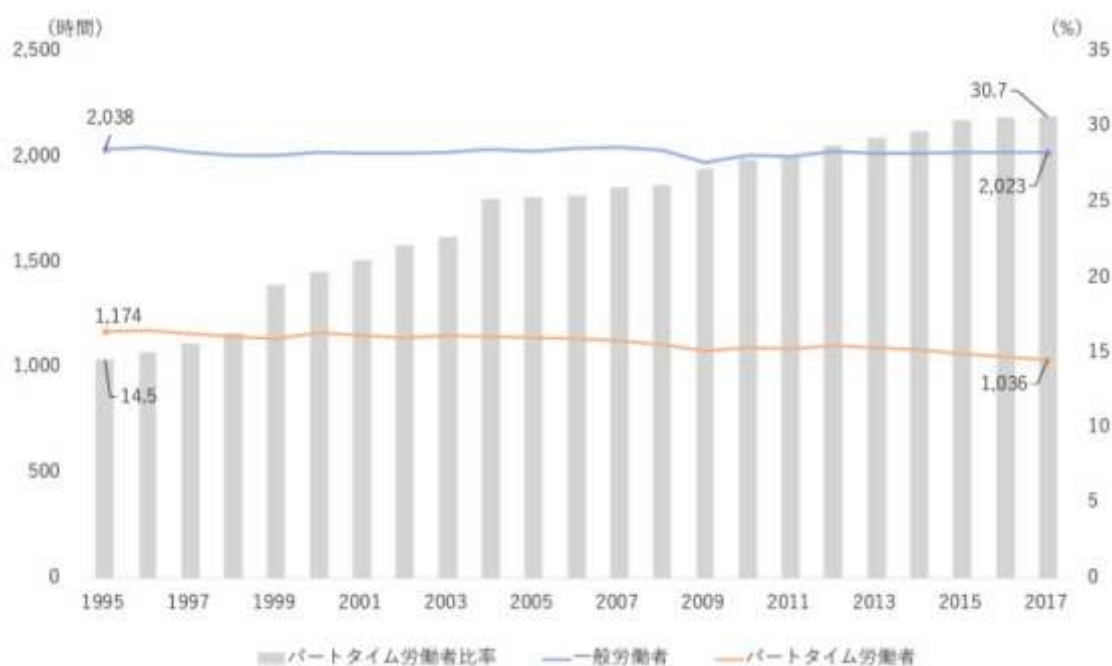
(出典) 令和 7 年度版労働経済の分析 第 2 - (3) - 5 図の (1)

こういったことから、ここでは、“労働時間”についてみていきたいと思います。

労働時間に影響を与える要因は様々考えられますが、まず思い浮かぶものとしては、制度的な要因があります。その際によく言われるのが、1987 年の労働基準法の改正で、この時は、欧米諸国が日本人の働き方についてソーシャルダンピング（賃金や労働時間、その他の労働条件を極端に下げて生産コストを抑制することで、海外市場などで廉売すること）であると批判が出たことや、元日本銀行総裁の前川春雄氏を座長として、1985 年のプラザ合意による円高によって日本の貿易黒字が減少することへの対策として、労働時間の短縮などによって内需を拡大しようというプランが打ち出されたことなどの影響を受けました。

こうした制度改正はその後も行われたのですが、実は、これらについてはあまり効果がなかったという指摘もされています。図 3 は鈴木・前田（2025）に掲載された、一般労働者とパートタイム労働者の労働時間の推移と、パートタイムの構成比の、2017 年までの推移のグラフです。これをみると、パートタイム労働者の労働時間は若干ですが徐々に減っているものの、一般労働者については、ほとんど変わっていないことがわかります。

図3.一般労働者、パートタイム労働者の労働時間、パートタイム労働者の構成比



(出典) 鈴木・前田 (2025)

では、どうして平均の労働時間が減っているのかというと、このグラフをみる限り、パートタイム労働者の構成比が年々増加しており、このことが影響しているといえます。この構成比要因は2つ目の要因といえます。

(注) 因みに、図2の週60時間以上働く労働者割合が低下していることについても、実際には統計にあらわれない長時間労働が行われているのではないかという指摘がされています。

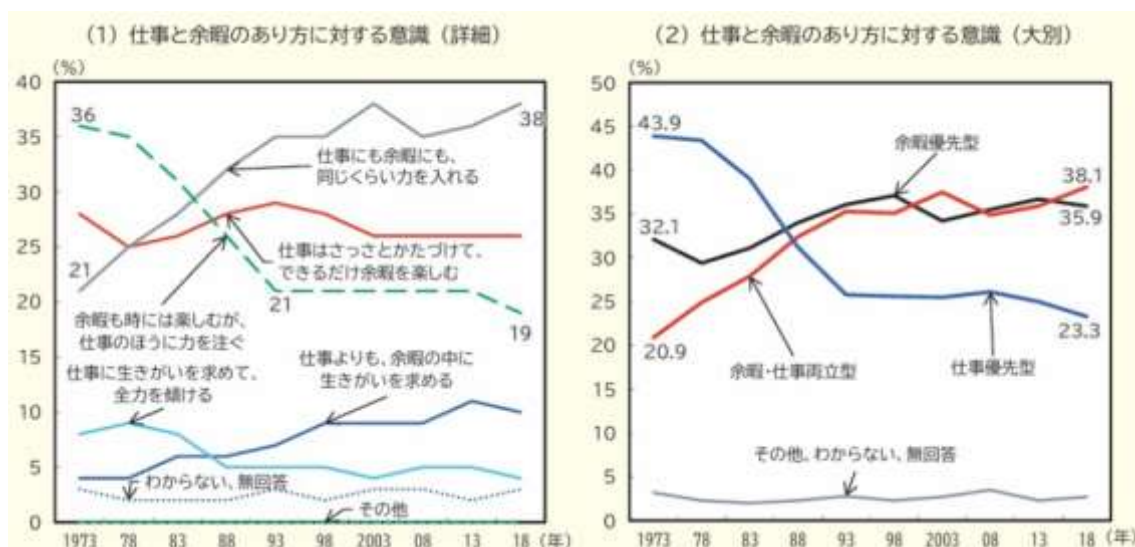
ただ、2019年に成立した働き方改革関連法(改正労働基準法)については、多少効果があったとする指摘もされていて、この点については、この後みていこうと思います。このほか、最近では非正規雇用者の賃金上昇を受けて、これまでと同じだけの労働時間を働くと扶養から外れてしまい、本人の被用者保険が適用されて社会保険料の支払いが生じることや、所得税が増えて、世帯全体で手取りが減少すること、企業独自の家族手当の支給要件を超えることで、やはり世帯の手取りが減ることといった“働き損”を防ぐために、労働時間を減らすということも起きています。

もう1つ、どれくらい数字にあらわれるのかはわかりませんが、経済学的にいう、いわゆる所得効果が働いた可能性もあります。労働時間と余暇時間の合計は一定ですから、仮に

余暇が正常財のようなものだと考えると、個人の所得が上昇する場合には、その個人はより多くの余暇を消費するようになるため、労働時間は減少するというものです。

先ほど出てきた「令和7年度版労働経済の分析」を再度みてみると、日本人の仕事と余暇のありかたについて、自分は仕事を優先する人か、余暇を優先する人か、はたまた仕事と余暇を両立させたい人かという観点で調査を行い、図4のようなデータを示しています。

図4.仕事と余暇のありかたに対する意識の変遷



（出典）令和7年度版労働経済の分析 第2－（3）－10図：（2）の「仕事優先型」は（1）の「仕事に生きがいを求めて、全力を傾ける」と「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに全力を注ぐ」の合計。「余暇優先型」は（1）の「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める」と「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」の合計。「余暇・仕事両立型」は「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」を指している。

この結果の、特に（2）をみてみると、1973年には仕事優先型が割合として圧倒的に多かったものが、1980年代に余暇優先型と余暇・仕事両立型に逆転され、その後はその2つが同じくらいで安定している様子が伺えます。図1の（3）をみる限り、この期間の労働時間はうっすらとしか下がっていませんが、ただ、うっすらとは下がっているので、例えば景気が良かったこの頃に、所得効果が働いていた可能性があるかもしれません。

この話については、もう1つ、Bick,Fuchs-Schundeln, and Lagakos(2018)という論文を紹介したいと思います。この論文は労働時間と豊かさの関係を分析した論文ですが、ここでは、低所得国、中所得国、高所得国を比較した時に、高所得国ほどどの年齢階層でも労働時間が短くなるという結果を得ています。これは、産業構造や学歴、年齢の要因を調整し

ても成立するとしています。

論文では、各国の大人1人（働いている人・働いていない人全体の平均）あたりの労働時間を比較しています。結果として、高所得国の方が大人1人あたりの労働時間が少ないことを確認しています。その要因については、低所得国から中所得国にかけては、労働力率が低下することで労働時間が低下するとしており、日本でいうならば、豊かになっていく過程で、サラリーマン家庭の妻が専業主婦になっていったのと近いといえます。また、中所得国から高所得国にかけては、働く人の労働時間が短くなることで、減少するとしています。

さらに論文では、個人別のデータを用いた分析を行って、賃金と労働時間の関係をみています。ここでも、賃金が低い人ほど労働時間が長いという結果を得ています。

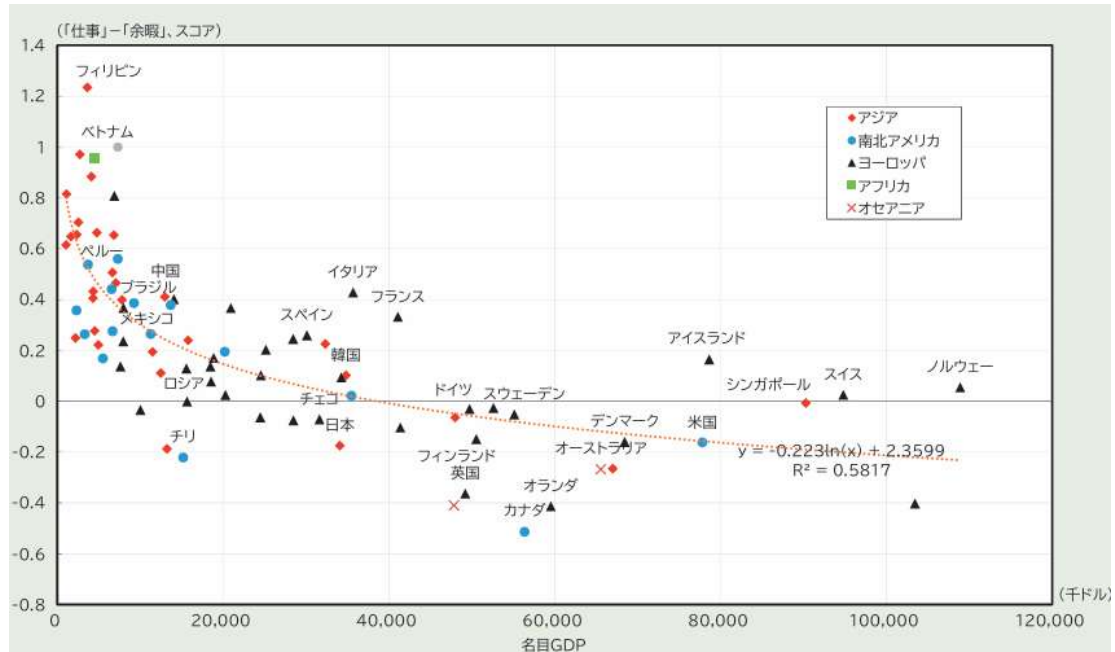
こうした研究を踏まえると、日本でも、例えば1980年代などで、所得効果が働いていてもよさそうですが、ここまでのデータからはよくわからないなというところです。ただ、そうした中、論文ではもう1つ、参考になりそうな分析を行っています。

それは、個人の賃金に対する労働時間の弾力性を、低所得国、中所得国、高所得国について分析するというもので、結果をみると、低所得国ではマイナス（つまり、賃金が上昇すると労働時間を減らす）、中所得国のなかで所得の高い方の国ではゼロに近づき、高所得国ではプラス（つまり、賃金が上昇すると労働時間を増やす）となっています。

つまり、個人の賃金に対する労働時間の弾力性は、低所得国、中所得国、高所得国で異なっているということなのですが、経済学の理論的な話に立ち戻って考えれば、労働時間と余暇時間の間の選択としては、賃金上昇に対して労働時間を減らす効果がある所得効果と、賃金上昇に対して労働時間を逆に増やす代替効果があり、低所得国では所得効果が優勢となる一方で、高所得国では代替効果が優勢となる傾向があるということになります。

実は、「令和7年度版労働経済の分析」の中でも興味深い分析が行われていて（コラム2-1、労働者の意識の国際比較）、ここでは国民がどれだけ余暇よりも仕事を優先するかという指標と、一人あたり名目GDPの関係を分析しています。図5が結果のグラフなのですが、それをみると、全体的に一人あたり名目GDPが上昇すると、より余暇を優先する傾向がみられる（つまり、指標は減少する）ものの、日本については、ちょうどこの傾向が小さくなっていることがわかります。もしかしたら、日本では所得効果があまり強く働かないのかもしれません。

図 5.1 人あたり名目 GDP と（余暇よりも）仕事を優先する度合いの指標の関係(2022 年)



(出典) 令和 7 年度版労働経済の分析 コラム 2 - (1) - 1 図の (2)

以上、導入ということでいろいろと書いてきましたが、日本には、労働者の労働時間を規定する労働基準法というものがあるので、次はその法律を概観していこうと思います。

(注) 因みに、先ほど低所得国→中所得国のところででてきましたが、女性の就労に関しては、ダグラス=有沢の法則というものがあります。これは 2 つの部分からなっていて、1 つは、他の条件が一定ならば、妻の就業確率は妻自身の賃金が高いほど高くなる、というものです。もう 1 つの条件は、夫の収入が低いほど妻の就業確率が高くなるというものです。つまり、この理論では、社会全体で賃金が低下した時の妻の労働供給は、自身の賃金低下の影響と夫の賃金低下の影響のどちらが強いかで、労働供給が減ることもあれば、増えることもある、ということになります。一般的に考えて、壮年男性はほぼほぼ就職する（しっぱなし）と考えられるので、もしかすると、場合によっては、社会全体の賃金が低下したのに、トータルの労働供給が増える（要は右下がりの労働供給曲線が得られる）、なんてこともあるかもしれないわけですし、むしろ上の低所得国→中所得国の話は、その逆（右下がりの労働供給曲線を逆に動くこと）が起こっていると考えられます。このような場合には、賃金の低下が妻の就業増をもたらし、それが一層の労働市場の歪みを生んで、さらに賃金が低下して…なんてことがおこる危険性もあるといえます。このような危険性を防止するためには、何らかの制度的な歯止めを設ける必要がありますが、実はこのことは、最低賃金制度の理論的根拠の 1 つとなっています。

労働時間に関する制度の変遷：戦前の工場法→戦後の労働基準法

では次に、労働時間に関する日本の制度的な変遷をみていこうと思います。労働者の労働時間面の保護に関する現在の法律は、労働基準法ですが、戦前には、その前身ともいえる工場法というものがありました。

そこで、まずは工場法の成立の経緯を簡単にみてみたいと思います。明治後期になると、日清戦争を契機とした軍需産業などの発達がみられ、それに伴って労働者も増加していきましました。そうしたことから次第に労働問題も目立つようになり、1897年（明治30年）には労働組合期成会が設立され、労働運動が本格化していきましました。

そうした事情から、政府の方でも年少者や女子労働者の就業規制と業務上の傷病死亡に関する扶助制度を盛り込んだ法案を国会に提出しましたが、財界の支持が得られなかったり、内閣が総辞職してしまったり、さらには日露戦争の勃発もあって、成立にこぎつけることができませんでした。因みにこの時提出された法案は、最初は職工法という名称でだされ、その後工場法案に変更されています。

（注）この後工場法が成立するまでの間については、労働組合運動が盛り上がり、1906年には日本社会党が結成されるのですが、同年には政府から解散を命じられてしまうほか、1910年には、いわゆる大逆事件も起きてしまい、こうした動きは厳しい状況に置かれてしまいます（国から危険視されてしまうため、活動は衰退の方向に..）。こうした中で、政府自身、1900年に大規模な全国的な工場調査を実施して、工場労働の客観的事実を世に明らかにしており（農商務省商工局“職工事情”1903年）、これは最終的な工場法の制定の後押しになったものと考えられます。また、民間の有識者の中からも、例えば繊維業に従事する女性労働者の過酷な労働環境と、結核の関連性を指摘した、石原修の“衛生学上より見たる女工の現状”などの中で、職工保護の必要性が訴えられたことも、世論の共感を得たといえ、プラスに作用したと考えられます。

日露戦争が落ち着いた1909年（明治42年）になると、政府は再び工場法案を国会に提出しています。この頃は、世の中の的にも年少者や女子労働者よりも熟練工を必要とする重工業が発展してきていたので、大企業では譲歩的なみかたもでてきていたものの、繊維産業や中小企業では、特に女子の夜間労働を禁止することへの反対が根強くあり、一度は撤回されています。ただ、政府としてもこのまま引き下がるわけにもいかないので、深夜業の禁止については15年間適用しないとする法案修正を行って、1911年に法案は成立しました。

適用範囲をみると、制定時の規定では、原則として“常時 15 人以上の職工を使用する”工場、“事業の性質が危険又は衛生上有害な”工場となっており、前者についてはその後 1923 年の改正で、“常時 10 人以上の職工を使用する”工場に拡大されましたが、小規模の工場に対しては適用されていませんでした。また、現実問題として、多くの工場が適用除外になっていたこともあって、労働者保護という観点では不十分でした。

次に、内容をみると、例えば就業の最低年齢については、12 歳未満の就業を禁止しています（この部分についてはその後、1923 年に工業労働者最低年齢法として分離独立し、最低年齢が 14 歳に引き上げられ、適用範囲も工場法が適用されない工場に対しても適用されるようになりました）。

就業制限の規定については、15 歳未満と女子に関して、1 日 12 時間を超える就業や午後 10 時から翌朝 4 時までの深夜業を禁止しているほか、危険・有害な業務への就業も禁止しています。さらに休日（毎月 2 回以上）と休憩時間（6 時間を超える時は 30 分、10 時間を超える時は 1 時間以上）の基準についても定めています。

ただ、先ほども述べた通り、深夜業の禁止については繊維業界からの猛反対を受けたため、法律施行から 15 年間は 2 組交替制での昼夜作業が認められる猶予規定が置かれるなど、不徹底な部分もありました。それでも 1923 年には、年少者の範囲が“16 歳未満”に変更され、就業時間も“12 時間”から“11 時間”に変更になり、また、15 年の猶予期間も 2 年短縮されています。

ここまでは工場法をみてきましたが、その後、第二次世界大戦終結後に、工場法の後継として制定されたのが、現在の労働基準法です。労働関係の代表的な法律である労働組合法・労働関係調整法・労働基準法はいわゆる“労働三法”とよばれるものですが、これらは、戦後の GHQ の占領下で作られました。

GHQ では、民主化政策として“五大改革指令”と呼ばれるものを提示していて、①選挙権付与による夫人の解放、②教育改革、③検察・警察制度改革、④経済機構の民主化（財閥解体・農地改革・地主制度解体）、そして⑤労働組合の結成を推し進めました。

労働基準法もそうした環境の中で作られたのですが、この時（1947 年）の労働基準法の内容については、1919 年に開催された国際労働機関（ILO）の第 1 回総会の中で決議された、労働環境に関する様々な採択も大きな影響を与えています。ILO の第 1 回総会の中で、具体的にどのようなことが決められたのかというと、ILO の記念すべき第 1 号条約として有名な、“工業企業における労働時間を 1 日 8 時間かつ 1 週 48 時間に制限する条約

（一般に労働時間条約と呼ばれるもの）”などが決議されたのですが、労働基準法の作成過程で、こうしたことが影響を与えました。

実際、1947年に日本の議会で法案が提出された際の提案理由をみると、“1919年のILO総会で最低基準として採択され、今日広く我が国においても理解されている8時間労働制、週休制、年次有給休暇のごとき基本的な制度を一応の基準として、この法律の最低労働条件を定めたことであります。戦前我が国の労働条件が劣悪なことは、国際的にも顕著なものでありました。敗戦の結果荒廃に帰せる我が国の産業は、その負担力において著しく弱体化していることは否めないものでありますが、政府としては、なお日本再建の重要な役割を担当する労働者に対して、国際的に是認されている基本的労働条件を保障し、もって労働者の心からなる協力を期待することが、日本の産業復興と国際社会への復帰を促進するゆえんであると信ずるのであります。”となっています（厚生労働省(2024b)のP10）。

労働基準法は産業や職種に関わらず、全ての労働者を保護の対象にする法律として制定され、主な内容としては、①1日8時間、週48時間とする法定労働時間、②時間外、休日及び深夜労働について2割5分以上の上乗せとする割増賃金、③4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制（4週間の中で、1週間あたりの平均労働時間が48時間を超えないのであれば、1日8時間・週48時間の上限を超えて労働時間を配分できる）、④毎週少なくとも1日の法定休日と、最低6日の年次有給休暇の付与の義務付けといったものがあります。

因みに、1923年の工場法の改正に影響を与えたのも、実は1919年のILO第1回総会の採択でしたが、この時の工場法の中での反映は、1947年の労働基準法から考えると、不十分なものでした。

（注1）因みに、この時制定された労働基準法から分離独立する形で、1959年に最低賃金法が、1972年に労働安全衛生法が制定されました（後者は労働者の安全衛生を確保するための法律で、1960年代以降の高度成長期に労働災害が急増したことから、分離独立させてより細かい規定を設けることになりました）。

（注2）—————

厚生労働省(2024c)では、近代の労働法の形成の経緯を整理していますが、これをみると、日本だけでなく先進各国で、自由経済（契約当事者を全て自由で対等な市民として捉えるということなので、言い換えるならば“民法”的な経済世界）の中での労使間の格差の拡大に直面した結果、国として対応を迫られた（専用の法律を作りましようとなった）という

ことになります。

いわゆる平等な世界というのは、契約自由の原則、過失責任原則、所有権絶対の原則が成り立つわけですが、例えば産業革命で機械化が進むと、労働力は余るので、労働契約的には自然と労働者に厳しいものになってしまい、でも契約だからねということになるわけです（特に影響を受けるのは女性や未成年）。そのため、労働者の保護に動こうということになります。

他にも、民法的な世界観では、損害賠償責任を負うのは故意または過失がある場合に限られるという“過失責任の原則”があるわけですが、労働法的な世界ではいわゆる無過失責任（業務上発生した災害については、使用者の過失の有無を問わずに使用者に補償責任を課す）の労災補償制度が作られているわけです。

これは全て労使間の格差が拡大し続けた過去の歴史の反省からきているわけですが、例えば日本の労働基準法をみると、第 13 条で“この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。”としていて、かなり強めの法律となっているわけですが、こうしたことから労働基準法は強行法規（強行規定）といわれています。

この強行規定がどのくらい強いのかということで、定義をみると、“法令における公の秩序に関する規定”となっています。また、一般の規定は任意規定と言われているのですが、それは契約で変更が認められているのに対して、強行規定は契約で変更が認められていません（要は条文に沿っていなければ契約は無効）。因みに、民法にも強行規定はあり、例えば公序良俗（第 90 条、公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は無効）や、組合員の脱退を認める条文（第 678 条）があります。

こうしてみると、強い法律なんだなと感ずることができるので、やれ経営者からしてみると厳しいだとか、逆に抜け穴がいろいろあるだとか、様々な話が飛び交うというのも、なんとなく納得だとは思いますが。

ここまで、戦前の工場法からスタートして、戦後の労働基準法が制定されるまでをみてきました。ただ、既に触れたように、労働基準法は 1987 年以降何度か改正されているため、次に、こうした労働基準法の改正と労働時間への影響をみていこうと思います。さらに、やはり先程、非正規雇用の増加が労働時間の減少に影響を与えると指摘しましたが、こちらについても簡単に整理し、その上で、日本の労働時間の減少に、どういった要因がどの程度効いているのかを分析してみようと思います。

労働時間が減少傾向にある要因はなにか？

ここまでみてきた通り、労働基準法は非常に強い法律です。先ほどとは少しアプローチが変わりますが、そのことは、労働基準法から分離独立し、やはり強い効力を発揮している最低賃金法を思い浮かべてみても実感することができます。

そのため、戦後の日本の中で、例えば高度成長期には、確かに労働時間の低下に一定の影響力をもったとされているのですが、労働基準法はその後 1987 年に、より企業にとって厳しい条件に改正されて、その後も何度か改正されているにもかかわらず、1990 年代以降については、いわゆる正規社員のデータにあたる、毎月勤労統計調査の一般労働者の労働時間が、結構長い期間（少なくとも 2017 年くらいまでは）ほとんど減らない状態が続きました（図 3 の“一般労働者”参照）。

これがなぜなのかについてはいろいろといわれているところですが、1 つの原因として、労働基準法の適用除外が関係しているといわれています。

前節で、戦前の工場法も適用除外があるということをいいましたが、労働基準法はこれがより大きく、これはなぜかという ILO の基準である 1 日 8 時間、週 48 時間という制約が、1947 年の制定当時の日本の常識から考えてそもそも厳しく、これを強い法律で厳格に縛ろうとしたため、このままじゃどうにも法案が通らないのではないかという状況に追い込まれてしまった結果、チョコチョコと緩い部分ができてしまったとしています。

1987 年の改正はより労働時間が減るような方向への改正ですから、やはり適用除外がなくなるような性質のものとはいえませんし、その後の改正をみると、2018 年の高度プロフェッショナル制度もそうですが、裁量労働制という、より多く働くような環境に繋がるものもあるわけです。

労働基準法の適用除外というのは、本当にいろいろとあるのですが、1 つの例として、ここでは“管理監督者に対する適用除外”というものをみてみたいと思います。

まず、そもそもの話ですが、労働基準法で適用除外という時には、大きく 2 つのタイプが存在していて、1 つは労働基準法が全く適用されないケースになります。もう 1 つは、法定労働時間や休日に関する労働基準法の規定のみが適用されないというタイプで、この場合には、時間外労働や休日労働という概念がなくなるため、それに対する割増賃金の適用がなくなる一方で、深夜労働（22 時～翌 5 時）については、割増賃金が適用され、さらに年次有給休暇も付与されます。

1つ目のタイプの適用除外を受ける例としては、①同居の親族のみを使用する事業に従事する者、②個人宅に雇われて家事を行う家事使用人、③国家公務員・地方公務員、④船員があり、2つ目のタイプの適用除外を受ける例としては、①農業・水産業などの従事者（ただし林業は除く）、②管理監督者、④秘書のような機密事務取扱者、⑤守衛や用務員のような監視・断続的労働従事者があります。他にも、2つ目のタイプの条件に加えて、さらに深夜割増賃金の規定も適用除外になる、高度プロフェッショナル制度や、いわゆる三六協定の上限のうち、特定の規定が適用除外になる研究開発業務といったものがありますが、基本的にはこの2つになります。

今回は管理監督者のケースをみるので、この人たちはタイプ2となります。そのため、深夜割増賃金は支払われるのですが、一方で、通常の時間外労働や休日勤務の割増賃金は支払われなくなるため、結果様々な仕事がこの人たちに集中することが起こり得るわけです。

図6は、労働政策研究・研修機構が2022年に公表した“労働時間の研究”という報告書に掲載されたグラフです。一番右の平均値をみると、一般職員から課長・部長に上がるに従って、勤務時間が増えていく様子が伺えます。また、パネルデータを用いた回帰分析も行っており、“管理監督者扱い”とすることが、“裁量労働制等”よりも労働時間を増加させる方に作用するという結果を得ています。

図6.役職別にみた2020年10月の労働時間

	160時間未満	160～180時間未満	180～200時間未満	200～240時間未満	240時間以上	合計	(N)	平均(時間)
一般社員	18.1%	41.8%	18.3%	16.2%	5.6%	100.0%	(5,017)	177.9
主任・係長相当	13.3%	36.0%	20.8%	22.7%	7.2%	100.0%	(1,430)	183.6
課長代理相当	11.8%	35.9%	24.3%	20.4%	7.6%	100.0%	(407)	183.0
課長相当	9.7%	31.2%	21.1%	29.2%	8.9%	100.0%	(1,049)	187.4
部長相当	11.3%	36.3%	18.6%	25.5%	8.4%	100.0%	(609)	185.6
支社長・事業部長・役員	22.1%	36.8%	15.2%	17.8%	8.0%	100.0%	(348)	179.5
合計	15.7%	38.7%	19.2%	19.7%	6.6%	100.0%	(8,860)	180.8

(出所) 労働政策研究・研修機構(2020)の図表 2-2-2

また、実際の運用面で様々な問題も起こっていて、例えば有名な裁判例として、日本マクドナルドの店長が管理監督者として扱われ、割増賃金を受け取れずにいたのですが、裁判所がこうした扱いは違法で、時間外労働や休日勤務に対する割増賃金を支払うよう企業に命令したというものがあります（いわゆる日本マクドナルド事件）。

これはつまり、会社では管理職＝管理監督者と考えていたのに対して、裁判所は管理監督

者を、もっと狭い範囲のものと判断したということになります。なぜそのようなことになったのかというと、管理監督者がどのような労働者が該当するのかが法文で明確になっていないためなのですが、同様の問題は他にもたくさん起こっています。

一方で、非管理職労働者の労働時間に影響を及ぼすような要因も指摘されています。その1つが、いわゆる三六協定によって決まる時間外労働の上限です。先ほども触れたのですが、ILOの基準は労働基準法制定時の日本では非常にハードルが高かったことから、法文の中で完全に時間外労働について縛るということはず、労働者の過半数代表と使用者との間で取り決めてもらい、それを労働基準監督署長に届け出てもらうことで、罰則を科さないとしました。

これはつまり、労働組合（労働組合がないところは労働者の過半数を代表する者）と経営者で決めてくれとしたということになりますが、1947年当時は労働組合の組織率も高かった時代ですし、よかったのかもしれません。

ただ、法文では時間外労働の事由や時間数について、基本的に制約というものがなく、長い間問題視されていました。そうした中、最初に大きな動きがあったのは、1998年の労働基準法改正の時、この時には、企画業務型裁量労働制の導入の交換条件として、時間外労働の日安時間と過度な超過に対して行政指導を行う法的な根拠を、“労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年12月28日労働省告示154号）”で決めました。

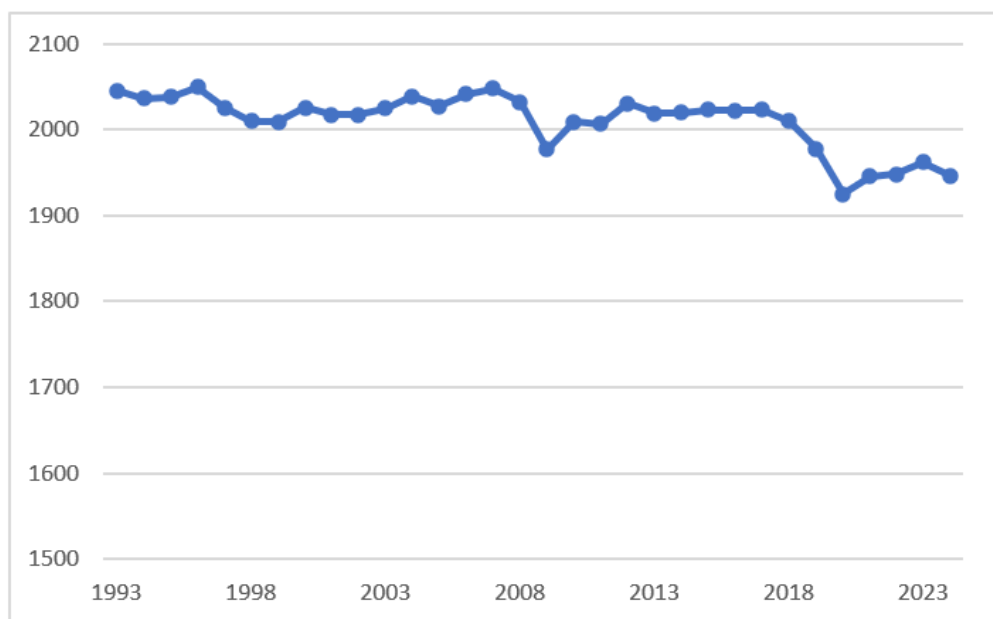
ただ、この時に定めた基準は、労働基準法に基づいて労働大臣が策定する告示として定めたものにすぎなかったため、罰則がなく、また労働基準法の方でも、この限度基準に反するような三六協定を定めたとしても法的に無効とはならないような書き方をしていたため、効力はそれほど強くありませんでした。

実はそうした中でより強く踏み込んだのが、2019年の“働き方関連法”で、この時には時間外労働の上限を、法律の中に格上げしました（時間外労働の上限規制の導入）。

この効果についてはいくつかの論文で指摘されていて、小方(2025)や新田(2023)では、労働時間の低下がみられたとしています。特に新田(2023)では、大企業と中小企業のそれぞれについて、管理職と非管理職にわけた効果分析を行って、非管理職の職員について、大企業・中小企業ともに効果がみられたことや、なんと管理職についても、労働時間の低下がみられたと指摘しています。

図7は毎月勤労統計調査から、一般労働者の年間労働時間を計算したもので、図3は2017年までのグラフでしたが、それを2024年まで伸ばしたものを掲載していて、これを見ても、2019年を境に、年間の労働時間が2000時間を下回っていることがわかります。

図7.一般労働者の年間労働時間



(出所) 毎月勤労統計調査より筆者作成

長くなりましたが、これはつまり、労働基準法のぼやっとしている部分を少し形にすると、やはり労働時間は下がる方向に動くということがいえますので、やはり時間外労働の部分の法文での扱いというのは、労働時間に関係するように思いますが、どうやらそれは2019年と最近のことらしい、ということになります。

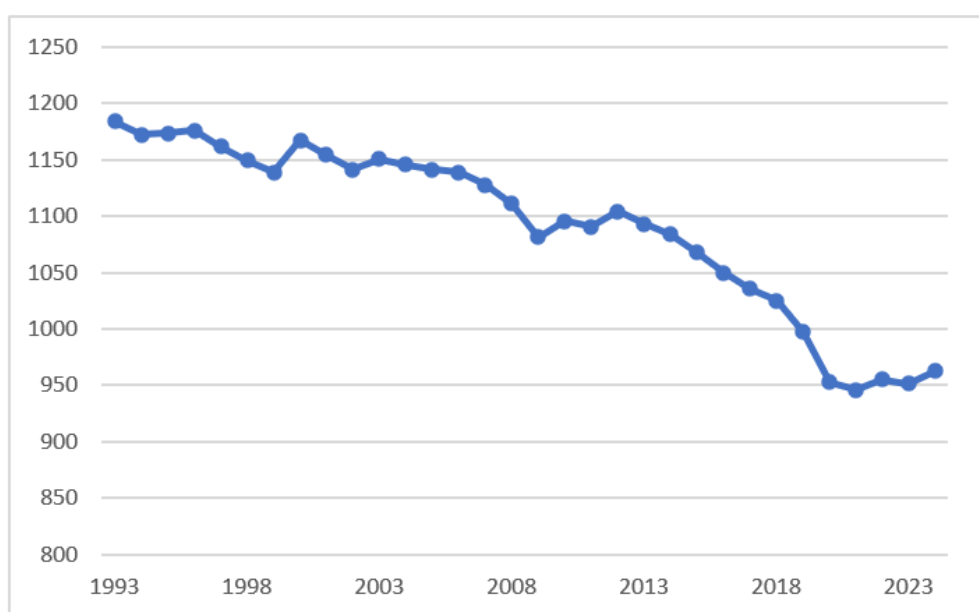
(注1) 因みに、ここでは労働者の労働時間が減らない要因を、使用者側の責任という観点からみていますが、労働時間が減らない要因は、労働者の側にもあるということが言われていて、その1つが、実は時間外労働に対する割増賃金になります。この制度は、使用者にペナルティを与えて労働時間を抑えようという考え（なにせ労働者を守る法律なので）で導入したわけですが、むしろ労働者の方では、これは貰いたいということから、時間外労働をするインセンティブになっているということがいわれています（ただこれは、さらに一周回って“使用者側の責任”という話も出ていて、それは何かというと、従業員の人が残業を前提に働いているため、基本給は低く抑えて、残業代で払えばいいやとなり、さらに段々と残業代も十分に払われなくなっていくという問題です）。

(注2) 他には、残業時間が長くなるのかどうかは、その人の性格が関係するという指摘もあり、黒川・佐々木・大竹(2017)ではこのことを分析していて、仕事を後回しにする傾向がある人、平等主義的な人（要は人より得をすることも損をすることも嫌う人）は残業時間が長く、他にも協調性がある人や誠実な人も長くなる傾向にあるとしています。一方で、開放性が高く比較的自由な人の場合には、それほど残業時間が長くないと指摘しています。こうしてみると、なんだか日本人は残業時間が長くなりそうな気がしますね…

さて、ここまでは正規雇用のケースをみてきたわけですが、次に、非正規雇用のケースをみてみようと思います。

図8では、毎月勤労統計調査のパートタイム労働者の年間労働時間をプロットしています。要するに、図3のパートタイム労働者の労働時間だけを抜き出してきて、さらに期間を2024年まで伸ばしたグラフを書いただけなのですが、意外なことに、図3とは印象が異なり、改めて書き直したこちらのグラフでは、継続的に労働時間が低下傾向にある様子が伺えます。

図8.パートタイム労働者の年間労働時間

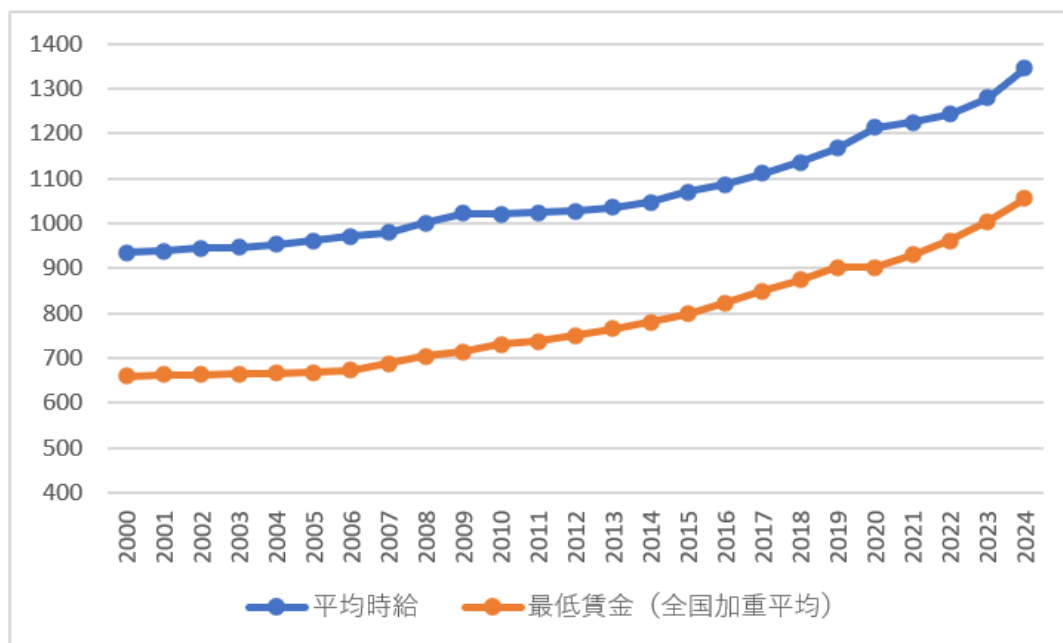


(出所) 毎月勤労統計調査より筆者作成

この理由としては、①高齢者の労働参加が増加したこと、②柔軟な働き方の導入が増えたこと、③女性の正規雇用化が進んで長時間労働する非正規雇用者が減少したこと、④時給の上昇などに伴って“年収の壁”を意識した就業調整が増えてきたことがあげられます。

因みに、④の時給については、景気動向や人口減少に伴う人手不足の状況、さらには趨勢的な最低賃金の押し上げなどの影響により、継続的に上昇しているようです（図9）。

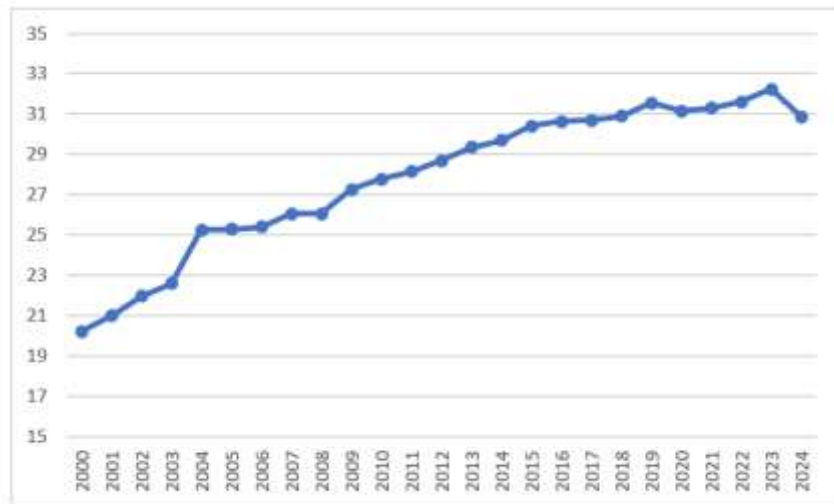
図9.最低賃金と平均時給の推移



（出所）毎月勤労統計調査、最低賃金に関するデータ・統計（厚生労働省）より筆者作成。平均時給については、毎月勤労統計調査の所定内給与と所定内労働時間から試算。

もう1つ、非正規労働者の比率ですが、毎月勤労統計調査のパートタイム労働者数をみると、趨勢的に上昇している様子がみられる一方で、近年では上昇が頭打ちになってきている様子もみることができ、総労働者数との比率をあらわした図10をみても、そのことが伺えます（近年、高齢層や女性の労働参加が限界に近付いているという指摘がいろいろなところでされていますが、そうした指摘とも整合的といえます）。

図 10.パートタイム労働者比率（％）



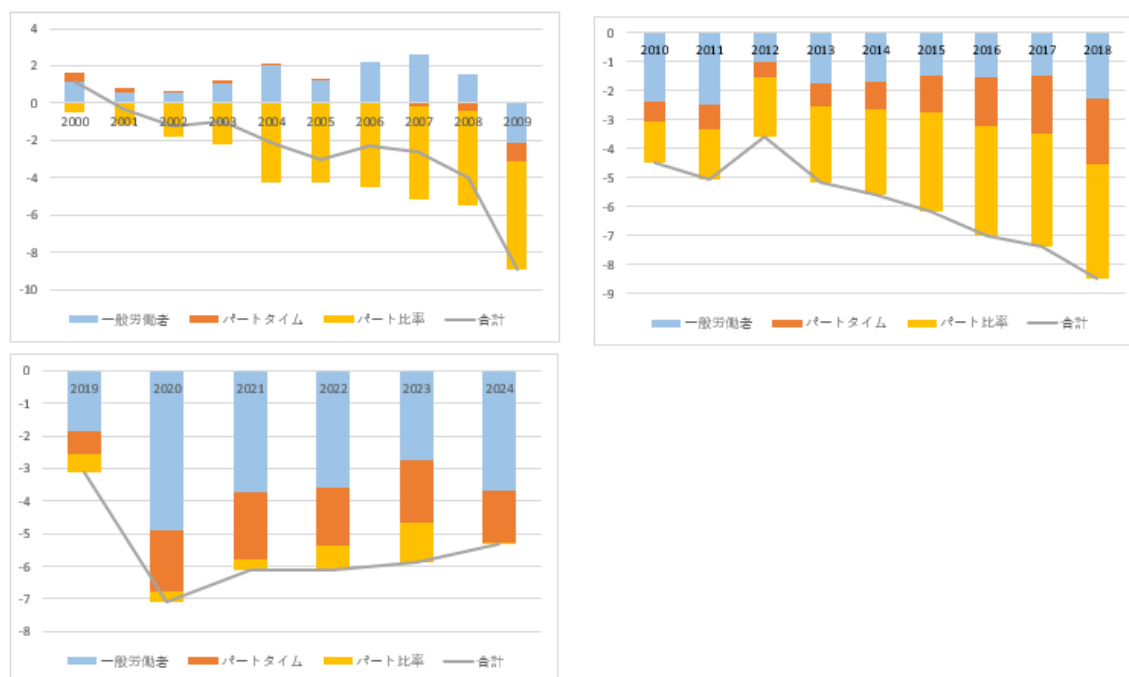
（出所）毎月勤労統計調査より筆者作成

以上の個別の状況を踏まえたうえで、2000 年以降の労働時間の変動（基準年からの平均月間労働時間の変化）の寄与度分解を行ったものが図 11 になります。これをみると、2000 年代についてはパート比率が労働時間の減少に大きく寄与しており、2010 年代（2018 年まで）についても同様といえます。

ただ、2019 年以降についてみると、様子がだいぶ変わり、今度は一般労働者の労働時間の低下の寄与が大きくなっています。この要因としては、やはり 2019 年の時間外労働の上限規制の導入の影響があったということが考えられます。

パートタイム労働者の労働時間については、2000 年代～2010 年代の前半くらいまでは目立った寄与ではなかったものの、2010 年代の後半以降、2 番手の寄与となっています。これはもしかすると、先ほどの①～④の効果が、アベノミクス以降の好景気や高齢化の中で複合的に効いてきたということなのかもしれません。

図 11.労働時間の変動の寄与度分解（時間）



（出所）毎月勤労統計調査から筆者作成。2000～2009 年までは 1999 年を基準とした平均月間労働時間の変動に対する寄与度、2010～2018 年は 2007 年を基準とした変動に対する寄与度、2019～2024 年は 2018 年を基準とした変動に対する寄与度分解をしている。

さて、ここまでは労働時間の減少要因をみてきましたが、最初の方で述べたように、現状はむしろ労働需要が高まっているという状況でもあるので、次に、現在の状況を踏まえて、労働時間を増やすために何ができるのかを考えてみたいと思います。

では、労働時間を増やすにはどうすればいいのか？（１）

では、次に現在の状況を踏まえて、労働時間を増やすために何ができるのかを考えてみたいと思います。

ここまでみてきた情報でいえば、１つにはパート比率を下げて正規社員を増やすことが考えられますが、もともと短時間勤務を希望している方もいると思うので、そうした意味では、例えば定年延長のような形で、意欲のある高齢層を取り込んでいく方法があるかと思えますし、他にはテレワークの推奨や柔軟な労働時間を認めること、社内に託児所を設けることなどで、家事・子育てとの両立をしやすくして、やはり意欲のある人を取り込んでいくことが有効かもしれません。

あとは、現状の現役世代の正規労働者の方でいえば、2019年の時間外労働の上限規制が意外と労働時間に影響を与えていたように思いますので、これとは逆の作用をするような法改正もあるのかもしれません。

ただ、労働基準法というのは、今でこそワークライフバランスというような概念が入っていますが、基本的に労働者の健康や生命を守るために作られた法律なので、下手ないじりかたもできないでしょうし、あと、日本人は働くのが好きそうな気もするので、安易に緩和するとその影響とかも心配ですし…なかなか難しいかもしれません。

その点、もう1つの候補として考えられるのは、いわゆる年収の壁の引き上げになると思います。

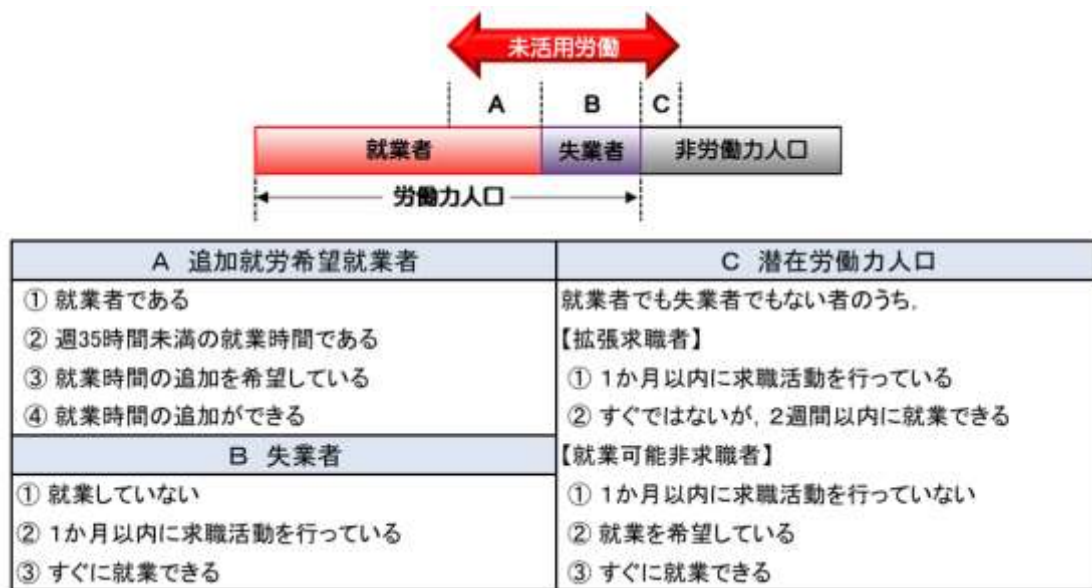
一例として、年収の壁の引き上げによって、残業代を含めて年間136.8万円まで働く場合を考えてみます（因みに、ここでは学生ではないパート労働者のケースで計算をしています）。勤務地は東京都を考えて、時給を1500円と置きます。本当は年収178万円としたいところなのですが、2026年10月からの社会保険加入の新基準が、“週の労働時間が20時間以上”となるようなので、週の労働時間を19時間として年収額を決めました。この時、以前の年収である103万円を稼ぐときには、年間で約687時間働く必要があるのに対して、136.8万円を稼ぐためには、年間で約1187時間働く必要があり、結果的に、一人あたりの労働時間は年間で500時間程度伸びることになります（もちろん時給が伸びなければの仮定ですが）。

ここでは東京で働くことを前提とした計算をしています。東京以外では時給がもっと低いと思いますので、労働時間の増加はもっと大きくなることが考えられます。

では、労働時間を増やすにはどうすればいいのか？（2）

労働力の掘り起こしについて、もう少し考えてみます。総務省の労働力調査では、“未活用労働指標”というものを、2018年以降作成・公表しています。未活用労働の定義としては、総務省(2024)のなかで、失業者、パートタイム等の就業者の中で仕事を追加したい者、非労働力人口の中で仕事に就くことを希望しているが今は仕事を探していない者等から成り立っているとしています（図12）。

図 12. “未活用労働”の定義

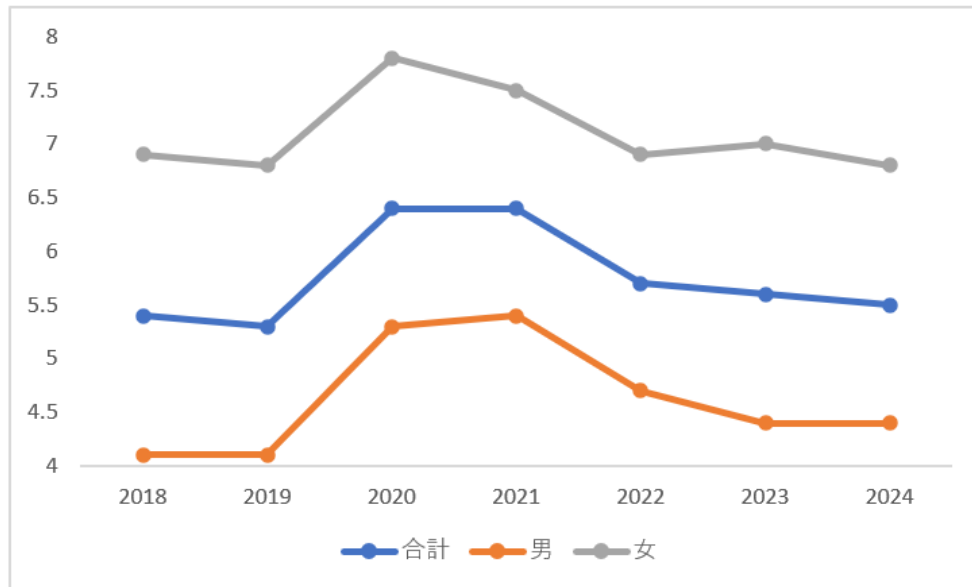


(出所) 総務省(2024)

いわば労働供給の“伸びしろ”をはかる指標といえるものですが、労働力調査では、4種類の未活用労働指標と、2種類の補助指標を公表しています。ここではこのうち、未活用労働指標 2(LU2)を中心にみてみようと思います (LU は Labor Underutilization の略)。

LU2 指標の定義としては、失業者+追加就労希望者を労働力人口で割ったものに 100 を乗じて算出しています。2018 年以降の数値をグラフにしたものが図 13 となっていて、ここでは男性、女性の値と、男女合計の値を載せています。

図 13. LU2 の値

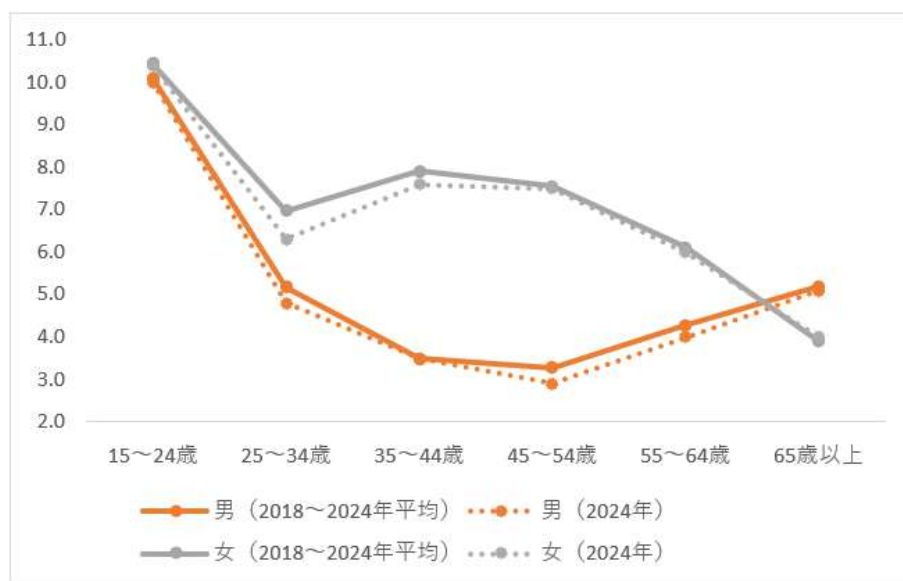


(出所) 総務省「労働力調査」をもとに筆者作成

特徴としては、2018 年以降一貫して女性の方が値が大きくなっていると言えます。これはつまり、男性よりも女性の方が、労働力の伸びしろが大きい状況が続いているということになります。

さらにこれを年齢別にみてみます。男性、女性それぞれの値をグラフにしたものが図 14 になります。

図 14. 性別・年齢別の LU2

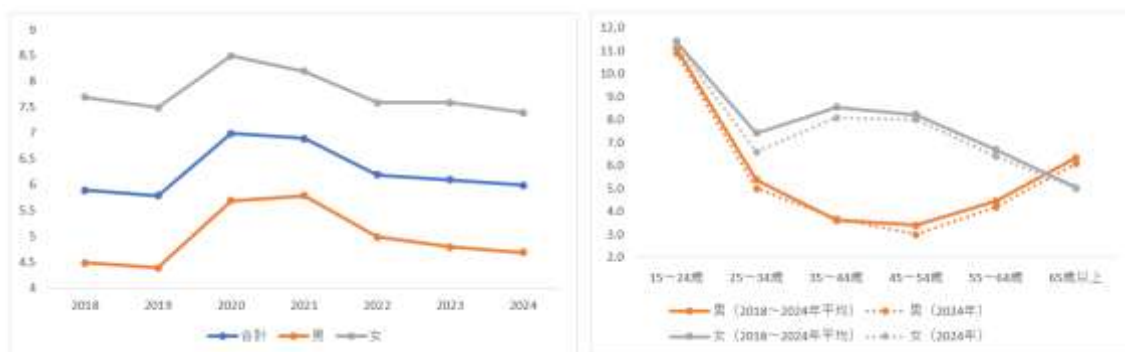


(出所) 総務省「労働力調査」から筆者作成

この結果をみると、多くの年齢層で女性の方が LU2 の値が大きくなっていることや、65 歳以上に関しては、女性の方がこの値が小さくなっていることがわかります。また、男性では 54 歳まで値が減少し、その後は上昇しているのに対し、女性では逆に 55 歳以降大きく低下しています。

図 13、14 の傾向は、例えば非労働力人口に含まれる“潜在労働力人口”を加えた LU4 (= (失業者 + 追加就労希望者 + 潜在労働力人口) ÷ (労働力人口 + 潜在労働力人口) × 100) 指標でも、同じようにみることができます (図 15)。

図 15. LU4 の値 (左: 女性・男性・合計、右: 年齢別)



(出所) 総務省「労働力調査」から筆者作成

特に図 14 (や図 15 の右) の動きについて、男性については何となく理解できるような気がします。55 歳くらいから徐々に現在の仕事を退職する人が増える中で、少しずつ未活用の労働力が増えてくることが考えられます。一方で女性についてみると、むしろ 55 歳くらいから大きく未活用労働力が減少しているわけで、これは不思議な気がします。

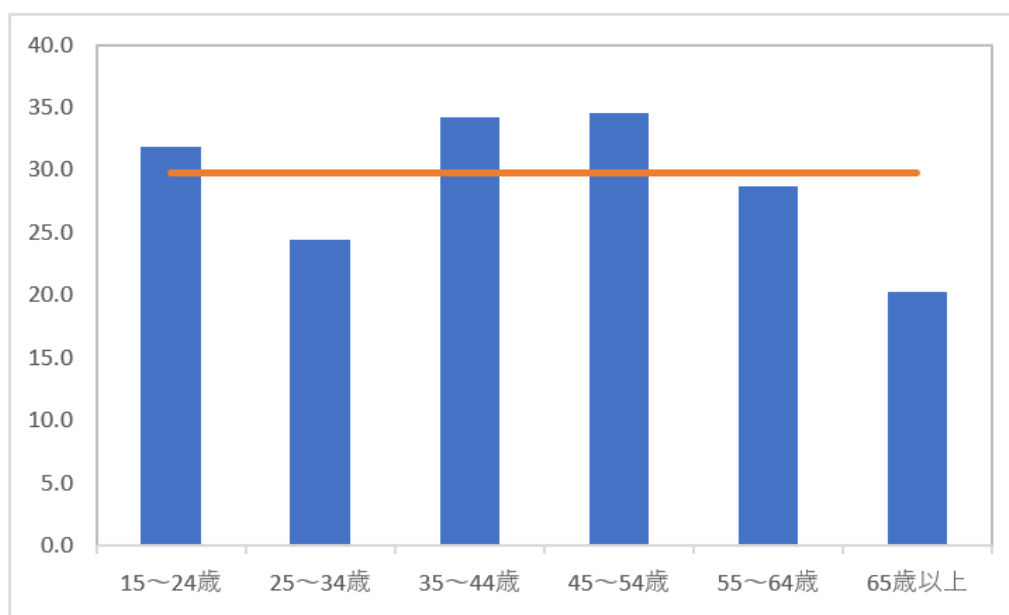
なぜ、このような傾向がみられるのか。1 つの可能性として、これまでの話の流れで強いとあげるならば、P7 のダグラス=有沢の法則で、ご主人の労働時間・所得が減っていくことを受けて、女性の労働時間が増えてくることが考えられ、これはあるように思います。

ただ、現在は夫婦共働きが浸透しており、むしろ 55 歳以上の世代の人たちはそうした働き方が浸透する前の人たちだったと考えると、急に数字が下がるのはやはり不思議です。そうした中、ヒントとして考えられそうなデータとして、総務省が 3 年ごとに行っている、就業構造基本調査の中の、就業調整の有無に関する調査結果があります。

就業構造基本調査の中では、“収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していますか”という質問をしていて、回答者は“している”もしくは“していない”を塗りつぶすことになっています。

図 16 では、2022 年就業構造基本調査の女性の結果をグラフにしています。グラフでは、就業調整を行っている労働者数の、労働者の総数に対する比率を年齢階層別に計算しています。

図 16. 女性の年齢別就業調整比率（％）



（出所）令和 4 年就業構造基本調査より筆者作成

横線の値（29.8％）が全年代ベースの比率になります。結果をみると、15～24 歳と 35～54 歳にかけて、就業調整比率が高くなっていることがわかりますが、図 14（や図 15 の右）をみると、これらの期間では未活用労働指標の値が高くなっていることがわかります。一方で、25～34 歳と 55 歳以降については、これらの年齢層と比べて就業調整比率が低くなっています。

ただ、25～34 歳については就業調整比率が低くなっているにもかかわらず、未活用労働指標の値は 55～64 歳と同じか、若干高めとなっているのですが、例えば、25～34 歳を 25～29 歳までと 30～34 歳までに分けて就業調整比率を計算してみると、前者は低い値ですが、後者は 55～64 歳と同じくらいの値になります。

こうみると、25～29 歳の就業調整比率が低くなっているところをうまく説明できれば、就

業調整比率と未活用労働指標が繋がってくるように思いますが、実はもう1つ考えなければならぬことがあります。それが、家事・育児の影響です。

一般的に女性は30歳を境に結婚や出産が増えてくると考えられます。これは就業調整に関する調査結果にも如実にあらわれていて、例えばリクルート（2024）でも、独自に就業調整の有無やその理由について調査を行っているのですが、ここでは、“あなたは現在、何らかの理由で働く時間を制限していますか。（因みに、「働く時間を制限している」とは実際に働ける時間数よりも短い時間しか働いていない状況や、本来働きたいと思っている時間数よりも短い時間数で働いている状況を指します。）”という質問をしていて、これは就業構造基本調査とは微妙に聞き方が異なるのですが、この中では、年齢層別（これは男女合計ベースですが）の結果として、30～50代くらいまでで“年収の壁”と“家事・育児”が就業調整の理由として最も多いという結果が得られています。

仮に“年収の壁”と“家事・育児”が要因である場合、一見するとそもそも現状以上の労働供給はできないように思えますので、未活用労働指標の追加就労希望者の定義にあてはまらないのではということが考えられます。

ただ、次のような例を考えてみてください。現在パートタイムで働いていますが、（それこそ育児にはお金がかかるので）フルタイムで働くことを希望している人がいたとして、例えばフルタイムで働きたいのだが、家庭との両立のためにテレワークが可能な部署や残業が少ない部署を本人が希望している一方で、会社側はテレワークのできない部署や残業の多い部署しかオファーしてくれないというような場合、それならば結局パートタイムで働くしかなく、そうすると年収の壁にぶつからないように勤務する、というようなことが考えられます。このような場合には、未活用労働指標の追加就労希望者と、就業構造基本調査やリクルート（2024）の就業調整をしている労働者が一致することになります。

他にも、もっとシンプルに厳しく職場から断られるようなケースもあるかもしれません。例えばキャリアのブランクを心配されたり、残業してくれないだろうと決めつけられたり、長期的なキャリアの形成を理由に若い人を採用しようとしたり、前職の役職や年収が高すぎて、すぐに辞めるのではと思われたり（いわゆるオーバースペック問題）、こうした場合でも、未活用労働指標の追加就労希望者と、就業構造基本調査やリクルート（2024）の就業調整をしている労働者が一致することになります。

こうした雇用のミスマッチは現実問題として結構あるでしょうし、そう考えれば、この年代の女性の就業調整の多さと、一方で就業調整の要因の割に、未活用労働指標が大きくなっていることが繋がってきます。ここだけの材料では、これ以上のことはなかなかわかり

ませんが、例えば図 17 をみてください。これは 2022 年の就業構造基本調査を詳細に分析した労働政策研究・研修機構（2025）の“女性の就業形態・年齢別の就業継続希望”の結果なのですが、これをみると、正規雇用で働いている場合には、年齢とともに”この仕事の他に別の仕事もしたい”や”別の仕事に変わりたい”と希望する割合は大きく低下しています。パート・アルバイトの場合には、両者の合計でみると、年齢が上がっても、高水準を維持し続けています。

基本的にお金がかかる年代であるということを考慮すると、”条件さえ合えばもっと働きたい”という人は結構多いと考えられます。

図 17. 女性の就業形態・年齢別の就業継続希望

②女性 単位：％、細字は実数（千人）

就業形態	年齢	合計（N） （千人）	（％）	この仕事を 続けたい	この仕事のほ かに別の仕事 に変わりたい	他の仕事 に変わりたい	仕事をすっ かりやめて しまいたい	不詳
正社員（役員含む）	15-19歳	66.7	100.0	79.1	7.1	11.8	1.5	0.5
	20-24歳	1,220.8	100.0	69.7	10.8	16.1	2.9	0.5
	25-29歳	1,883.2	100.0	68.1	11.1	17.1	3.3	0.4
	30-34歳	1,575.0	100.0	71.1	10.0	15.7	2.9	0.3
	35-39歳	1,468.8	100.0	74.5	8.9	12.9	3.1	0.6
	40-44歳	1,498.8	100.0	79.0	7.1	10.4	3.0	0.5
	45-49歳	1,703.0	100.0	81.5	5.9	8.9	3.1	0.6
	50-54歳	1,538.6	100.0	82.3	5.0	8.4	3.4	0.8
	合計	10,955.0	100.0	75.2	8.4	12.8	3.1	0.5
パート・アルバイト	15-19歳	30.8	100.0	52.5	13.7	23.4	3.1	7.4
	20-24歳	253.4	100.0	50.0	19.5	25.8	3.5	1.2
	25-29歳	398.3	100.0	61.2	15.4	18.9	3.9	0.6
	30-34歳	585.8	100.0	69.2	12.9	14.0	3.1	0.7
	35-39歳	883.0	100.0	72.1	10.9	13.7	2.8	0.5
	40-44歳	1,143.7	100.0	75.3	9.3	12.3	2.4	0.7
	45-49歳	1,466.9	100.0	77.2	8.3	11.3	2.3	0.8
	50-54歳	1,493.1	100.0	78.6	7.5	10.0	3.0	0.9
	合計	6,255.1	100.0	73.5	10.0	12.9	2.8	0.8
その他非典型雇用	15-19歳	5.6	100.0	83.1	4.2	12.7	0.0	0.0
	20-24歳	146.9	100.0	61.9	13.6	20.5	3.3	0.7
	25-29歳	265.8	100.0	61.4	13.1	20.2	4.4	0.9
	30-34歳	267.6	100.0	60.4	13.2	22.2	3.8	0.4
	35-39歳	263.1	100.0	63.6	12.1	20.3	3.0	1.0
	40-44歳	309.5	100.0	69.4	10.7	17.2	1.9	0.8
	45-49歳	404.3	100.0	71.1	9.4	16.3	2.5	0.8
	50-54歳	428.7	100.0	72.8	9.0	14.6	2.7	0.9
	合計	2,091.6	100.0	67.0	11.1	18.1	3.0	0.8
その他就業	15-19歳	2.0	100.0	41.4	2.3	14.6	0.0	41.7
	20-24歳	24.5	100.0	69.6	13.4	11.8	1.7	3.5
	25-29歳	59.9	100.0	75.3	14.9	5.2	0.8	3.8
	30-34歳	96.8	100.0	76.9	11.0	6.6	2.9	2.6
	35-39歳	154.1	100.0	76.0	15.1	5.3	1.7	2.0
	40-44歳	167.8	100.0	76.5	14.2	4.5	2.3	2.5
	45-49歳	196.5	100.0	79.1	12.1	4.4	2.0	2.4
	50-54歳	214.3	100.0	79.4	10.8	3.5	3.7	2.6
	合計	916.0	100.0	77.4	12.8	4.9	2.4	2.6
合計	15-19歳	105.1	100.0	70.8	8.8	15.3	1.8	3.3
	20-24歳	1,645.7	100.0	66.0	12.4	17.9	3.0	0.7
	25-29歳	2,607.3	100.0	66.5	12.1	17.4	3.4	0.6
	30-34歳	2,525.2	100.0	69.8	11.1	15.6	3.0	0.5
	35-39歳	2,769.1	100.0	72.8	10.2	13.4	2.9	0.7
	40-44歳	3,119.8	100.0	76.5	8.6	11.5	2.6	0.7
	45-49歳	3,770.7	100.0	78.6	7.5	10.4	2.7	0.8
	50-54歳	3,674.8	100.0	79.5	6.8	9.5	3.2	1.0
	合計	20,217.7	100.0	73.9	9.4	13.0	3.0	0.7

注：背景がグレーの数値は、2017 年調査に比べて 5 %ポイント以上の減少、太字下線は 5 %ポイント以上の増加を示す。50～54 歳は、2017 年調査については集計していないため、比較はできない。

（出所）労働政策研究・研修機構（2025）の図表 4－2－3

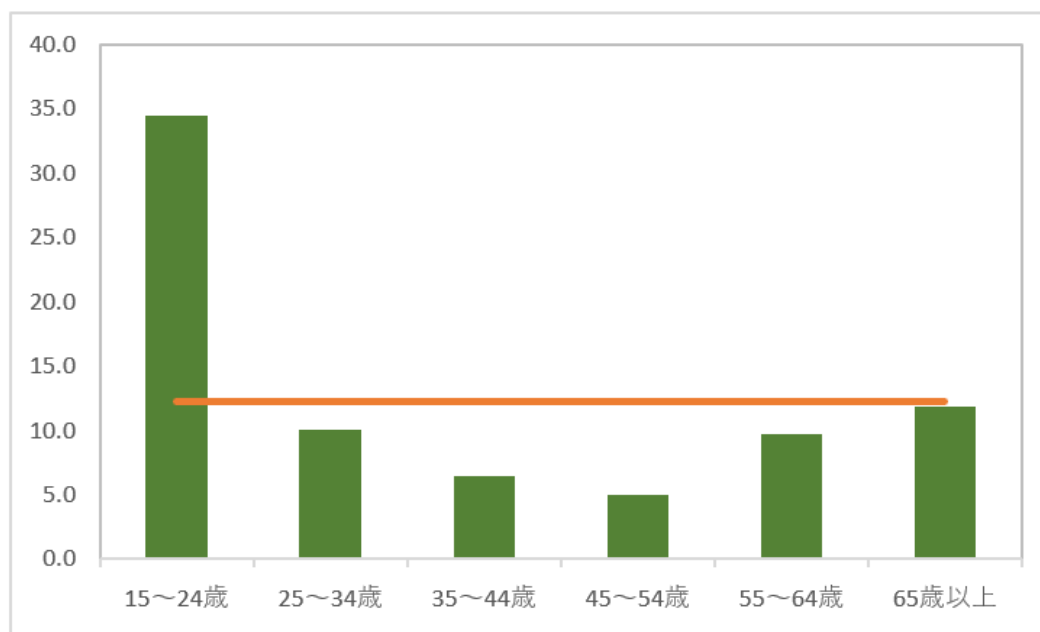
次に、25～29 歳についてですが、この年齢層では、確かに就業調整比率が低くなるのですが、やはり図 17 をみてみると、パート・アルバイトのみならず、正社員等幅広い就業形態で、“現在の仕事のほかに別の仕事もしたい”と考えている割合が、30～34 歳と同等か、それ以上となっています。

また、リクルート（2024）の調査結果をみると、18～29 歳（男女計）の就業調整の理由として、“心身ともに健康に働くため”と“勉強や趣味など他に優先することがあるから”が大きな割合を占めているという結果を得ています。こうした理由は更なる就業時間の追加を希望しているとは映りませんが、それでも、何かのきっかけで大きく労働に移る可能性が感じられるため、ポテンシャルは高いと考えられます。

このように考えていくと、55 歳以上の年齢層で徐々に就業調整比率や未活用労働指標が低下しているのは、“家事・育児”の制約がなくなって働きにできるようになったことや、育児が終わり、それまで程は多くの収入を得る必要がなくなったことなどにより、以前ほどは労働に時間を割こうとは考えなくなったことが考えられます。

因みに、男性についても同様に就業調整比率をみてみると、25～34 歳でぐっと減り、その後も 54 歳まで減り続ける一方で、55 歳以降については上昇傾向にあることがわかります。

図 18. 男性の年齢別就業調整比率（％）



（出所）令和 4 年就業構造基本調査より筆者作成

ただ、女性と比べると、全体に数値は低い傾向にあるため、就業調整比率の動きが未活用労働指標の動きに影響するのかわかりませんが、仮にそうであると考え、1つの示唆として、先ほどのリクルート(2024)の就業調整の理由が参考になります。

リクルート(2024)の理由をみると、男性について、“勤務先から提示された勤務時間だから（希望よりシフトが少ない）”という回答が多くなっています。また、年齢別（男女合計ベース）でも、これを理由として回答した人が、高齢層に多くなっています。この結果をみると、男性については、就業調整している人についてもそうでない人についても、“若い時のようにまだまだ働きたい！”という強い要望があって、それが高齢層の未活用労働力を押し上げていることが考えられます。

単純に就業調整比率の数値をみると、高齢層でも男性よりも女性の方が高くなりますが、背景となる状況まで考えていくと、65歳以上で未活用労働指標が女性よりも男性の方が高くなるというのは、なんとなくシニア男性の置かれている環境や労働意欲という部分に理由があるような気がします。また、女性の未活用労働指標の値が低くなる理由の1つとしてダグラス＝有沢の法則があるという先ほどの話も、ある程度合理的だと考えられます。

（注）また、リクルート(2024)によると、男性については、就業調整をしている理由として、“年金の給付額が減らないようにするため”という回答も、比較的大きなウェイトを占めています（実は女性は少ない）。このことは就業調整比率の上昇の要因になると思いますが、一方で未活用労働指標の上昇要因には、基本的にならないと思います。ただ、労働力の掘り起こしという観点で言えば、このことも重要な視点だといえます。

ここまでは、労働者の就業時間の実績や希望を直接みてきました。もう1つ、人的資本の計測という観点から、同じ問題をみてみたいと思います。

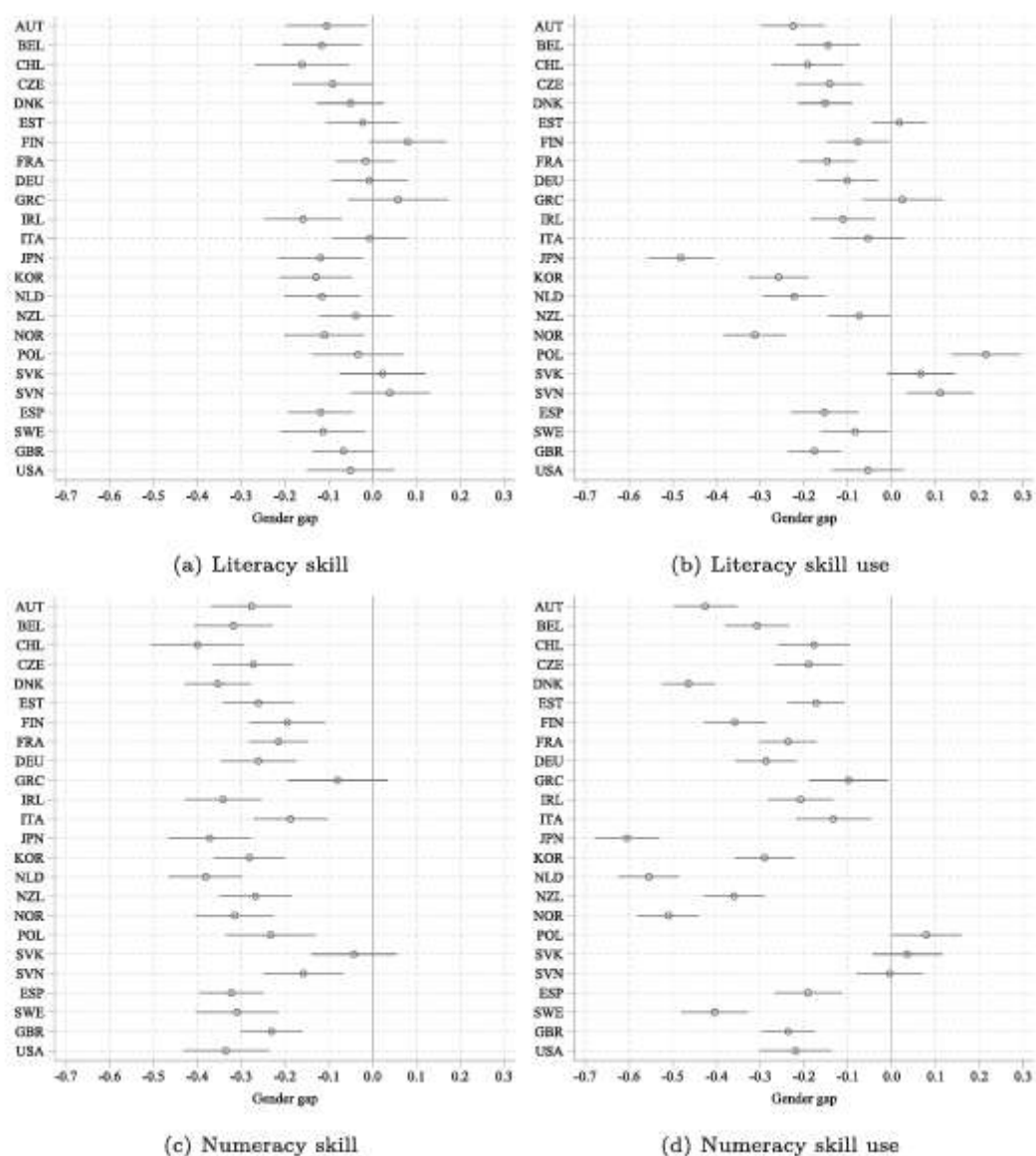
Kawaguch and Toriyabe(2022)では、人的資本に関する国際調査の結果を分析しています。分析に使用した国際調査は、労働者のスキルの蓄積と、そうしたスキルがどの程度使用されているのかについて、オンライン調査を行っています。Kawaguch and Toriyabe(2022)では、このオンライン調査の結果を OECD24 か国について分析し、男女間でスキルの蓄積に差は殆どないものの、それらが用いられている程度については、女性は男性よりも使われていないことを示しています。図 19 は言語スキル、数理的スキルについての結果で、“男性－女性”の数値を表示していますが、例えば中段あたりの日本（JPN）をみると、スキルの使用に関する結果（(b)、(d)）はスキルの蓄積に関する結果（(a)、(c)）よりも格差が大きくなることがわかります。また、論文では、こうした格差が労働時間と関係しており、労働時間の不平等が解消されると、こうした格差はかなりの程度解消されることも指摘しています。

さらに、論文では育児休業制度の効果についても分析していて、同様の分析を行った論文

のサーベイや自身の分析を通して、特にスキルが中～高程度の女性については、育児休業制度がマイナスに働く可能性がある」と指摘しています。

こうしたことを踏まえると、個々人の労働供給は世の中の様々な制約の影響を受けており、労働供給を増やすための政策面の取組等を考える時には、こうした細かい事情のどの部分にアプローチすることが、経済的に効果があるかを考える必要があるといえます。

図 19. スキルの蓄積とその利用の男女間格差（男性－女性）



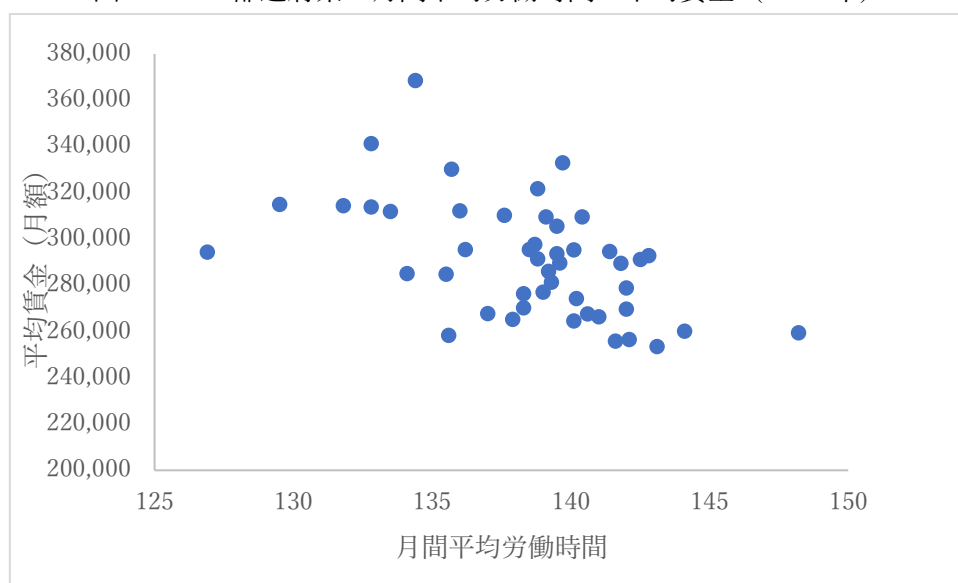
（出所）Kawaguch and Toriyabe(2022)の Fig 5

新しい考え方：これからの日本は長時間労働よりも高生産性・高賃金？

ここまでは、“労働時間をどう伸ばすか”という考え方でみてきました。そうした中で、近年では、これからの日本の働き方として、労働時間はほどほどにしつつ、生産性や賃金を高めて、企業も家計も共に成長していく形を提唱する指摘もでてきています。

まず、下の図 20 をみてください。これは、2023 年の 47 都道府県の平均賃金（月額）と月間平均労働時間の関係をプロットしたものです。

図 20. 47 都道府県の月間平均労働時間と平均賃金（2023 年）

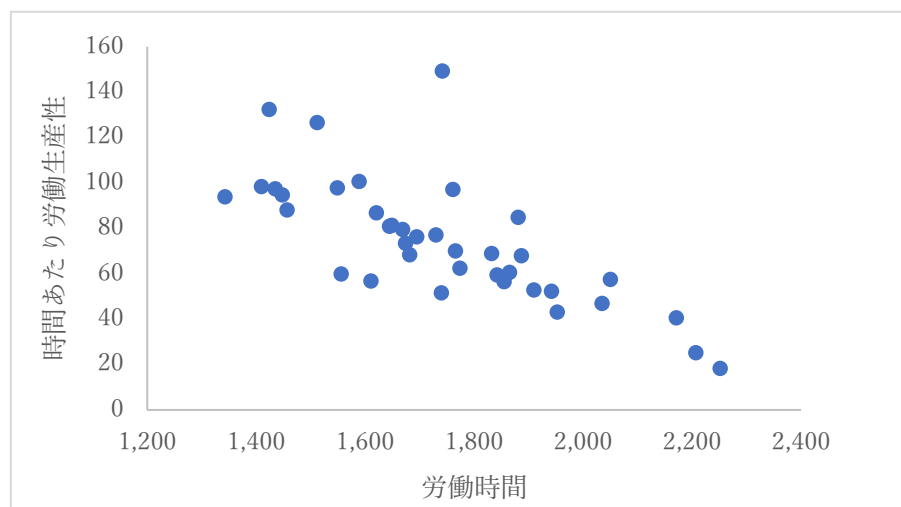


（出所）厚生労働省「令和 5 年賃金構造基本調査」、「毎月勤労統計調査（地方調査）」

これをみると、月間平均労働時間が大きい都道府県ほど、平均賃金が低くなる傾向が伺えます。

もちろん、各都道府県の労働時間と賃金の関係というのは、本当に様々な要因が関わっていて、このグラフが必ずしも何か意味を持つとは限りません。ただ、これは最初の方でも述べましたが、同じような関係は実は国別にプロットしてもみられていて、ここでは賃金ではないのですが、労働生産性と労働時間の、OECD 加盟 38 か国の 2023 年のデータをプロットしてみると、図 21 のようになります。

図 21. OECD 加盟 38 か国の労働時間と時間あたり労働生産性（2023 年）



（出所）OECD.Stat

これをみると、労働時間が長い国ほど、労働生産性が低くなる傾向がみられています。

まあ、でも、このグラフだけで何を考えるんだというようなことを思っていたところ、最近面白い本に出会いました。それが、小室淑恵氏の「働き方改革：生産性とモチベーションが上がる事例 20 社」という本で、実は最初は YouTube のインタビュー動画（TBS Cross Dig、“【“働きたい改革”が日本を衰退させる】残業代込みの生活は当たり前じゃない／体力から“思考のハードワーク”へ／現在と未来の労働力を同時に確保する／「人口ボーナス期」に勝つ企業の新常識【1on1】（2025/12/16）

（<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/withbloomberg/2348681?display=1>）“）をみて知ったのですが、実際買って読んでみて、非常に面白かったです。

この本やインタビューでおっしゃっていたことで印象的だったのは、とにかく長時間働きまくることを前提とした経営は、高度成長期のような人口ボーナス時代の勝ち抜き方であって、今の日本のような人口オーナス時代には、会社的にも社会的にも、より単位時間の生産性にこだわった生き方を模索した方がよい、というものでした。

そのためには、経営者としてはまず、“定時まででしっかり仕事を仕上げる”という意識を持ち、そのために会社全体で生産性を高める取組み（AI の活用とか）を促して、経営者の立場ではさらに、残業が減って浮いたお金で、必要ならば人を雇う、また、定時まででも十分な給料を払えるように努力する、ということが必要となります。

これが会社としてプラスに働くほか、社会的にも、夫婦共働きがあたり前の現代におい

て、夫婦間の仕事と家庭の両立（最適化）が可能となるような社会になっていく、というプラスの効果が生まれることになります。

さらにすごいのが、そういったことを実際に多くの企業に対してコンサルし、実際にコンサル先の会社に変化をもたらしているという実例が書かれていて、個人的には新鮮でした。

これと近い指摘は、労働基準法の裁量労働制について分析した研究でも指摘されています。裁量労働制というのは、1987年に労働基準法で導入された、いわゆる“みなし労働時間（働いた時間に関わらず、一定時間働いたものとしてみなされる、残業に対して割増賃金を払うとしている労働基準法の原則の例外）”が適用される例外的な働き方のことで、専門業務や企画業務などに従事する人に適用されているものですが、Izumi *et al.*(2025)では、厚生労働省が2019年に行った大規模調査のデータを用いることで、この制度の影響を分析しています。

分析では、例えば専門業務に従事している人の中でも、みなし時間で働いている人もいればそうでない人もいるので、両者の比較を行っているほか、みなし時間で働いている人の中で、裁量的に“いつ・どこで働くかを本人が決められる”働き方の人と、そういった裁量がない人がいるので、その両者の比較も行っています。

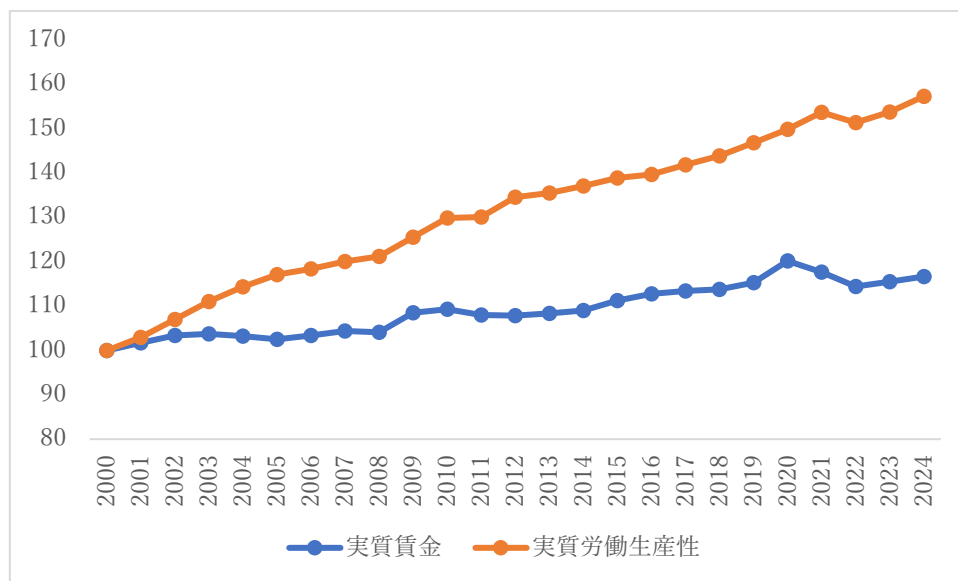
論文の分析結果としては、みなし時間で働いている人でも、裁量的に自分の働き方を決められるようにして働いている人の場合、みなし労働時間で働いていない人と比べても、実際の労働時間に有意な差がなく、健康面でも差がないことが示されました。また、賃金については、裁量的に自分の働き方を決められないような人と比べると若干低いですが、みなし時間で働いていない人と比べると高く、仕事への満足度という点では3者で最も高くなるという結果が得られました。

一方で、みなし労働時間で働いてはいるものの、裁量的に働き方を決められない人の場合には、給料的には最も高くなるものの、労働時間は長くなりがちになり、健康の悪化や仕事への満足度の低下がみられました。

この結果は、先ほどの生産性を高める働き方の話に通じるものがあると思います。みなし時間で働き、かつ裁量的な働き方をしている人の場合、恐らくですが、生産性をあげて極力長く働かず、自身の家庭面とのやりくりについても自立して考えるようになった結果、健康で、仕事への満足度の高い働き方ができており、給与面でも向上している、ということなのだと思います。

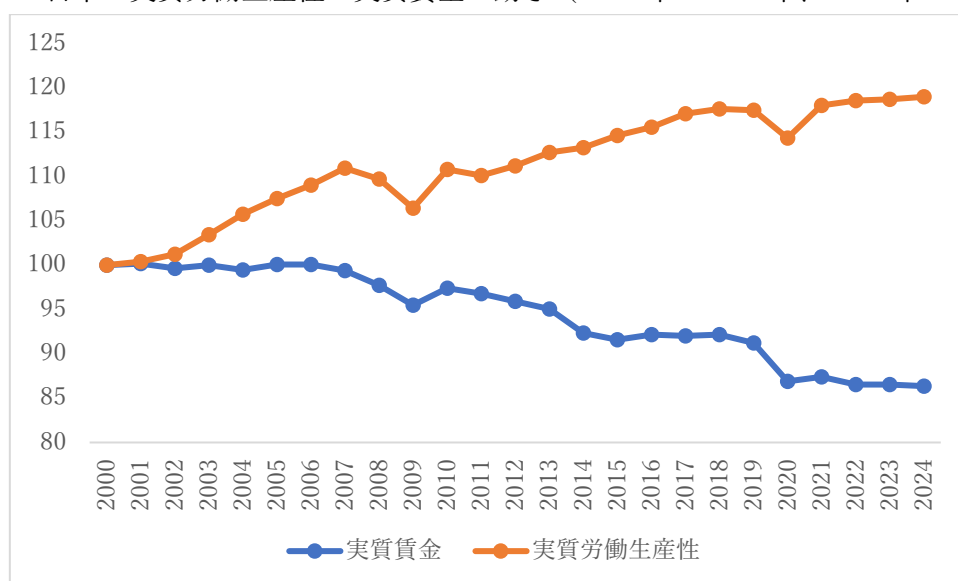
こうした指摘は、これからの日本は、長時間労働よりも、高い生産性を高賃金に繋げていくような働き方が望ましいというものになりますが、この話を聞いた時に、個人的に気になる数字があります。それが、労働生産性と賃金の動きです。図 22、23 には、それぞれ米国と日本の実質労働生産性と実質賃金の、2000 年を 100 とした時の、2000 年から 2024 年の動きをグラフにしています。

図 22. 米国の実質労働生産性と実質賃金の動き（2000 年～2024 年、2000 年=100）



(出所) U.S.Bureau of Labor Statistics :「Real Earnings Summary」、 「Productivity and Costs」

図 23. 日本の実質労働生産性と実質賃金の動き（2000 年～2024 年、2000 年=100）



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、日本生産性本部「日本の労働生産性の動向」

これをみると、米国と比べて日本では、労働生産性の伸びに比べて、賃金が伸びていない様子が伺えます。

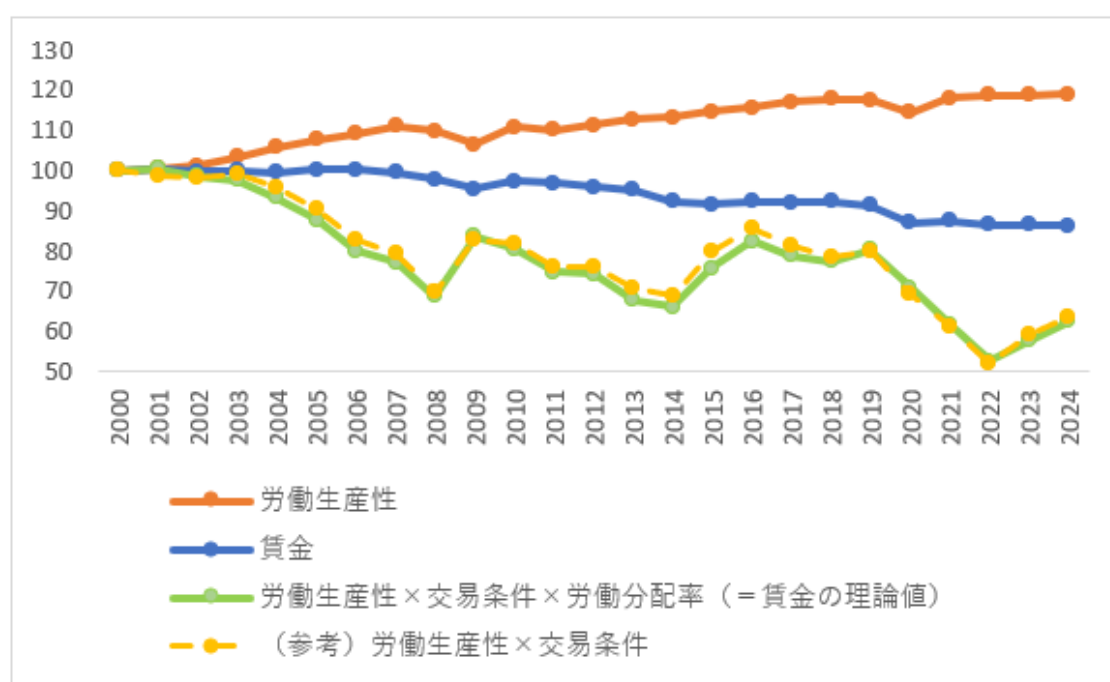
これはなぜなのかを少し考えてみたいのですが、そのために、実質賃金を次のように分解して考えてみたいと思います。

実質賃金（時間あたり）＝名目雇用者報酬／（消費者物価×雇用者数×労働時間）＝（名目雇用者報酬／名目 GDP）×（実質 GDP／（雇用者数×労働時間））×（GNP デフレーター／消費者物価）＝労働分配率×労働生産性×交易条件

この最後の式を使って考えてみたいと思います。具体的には、最後の式を使って実質賃金の理論値を求めて、それと実質労働生産性や実際の実質賃金の動きを比較してみたいと思います。

日本については、図 24 のようになります。

図 24. 日本の結果



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」、日本生産性本部「日本の労働生産性の動向」、財務省「法人企業統計調査」、日本銀行「企業物価指数」

これをみると、実質賃金の理論値の動きは、実質労働生産性の動きとは違ってむしろ低下

傾向にあります。なぜ理論値の動きがこんなに悪くなってしまったのかというと、原因は主に交易条件にあります。

交易条件というのは輸出価格と輸入価格の関係ですが、2000 年以降の日本は、常に不安定な状況にありました。まず、2000 年代については、中国など新興国の急速な経済発展に伴う、原油や鉄鉱石といった一次産品価格の高騰が輸入価格を押し上げたほか、一方で日本の主要な輸出品であるデジタル家電などの価格が国際的な競争激化により下落し、輸出価格が伸び悩んで、交易条件は悪化しました。

2010 年代に入ってから、東日本大震災後のエネルギー問題として、原子力発電の停止に伴い、火力発電用の LNG（液化天然ガス）や石油の輸入が急増して、輸入額を押し上げたのに加えて、アベノミクス開始後は、大幅な円安の進行によって、円建ての輸入価格が上昇する一方で、輸出価格への転嫁が十分に進まず、これも交易条件を悪化させる要因となりました。

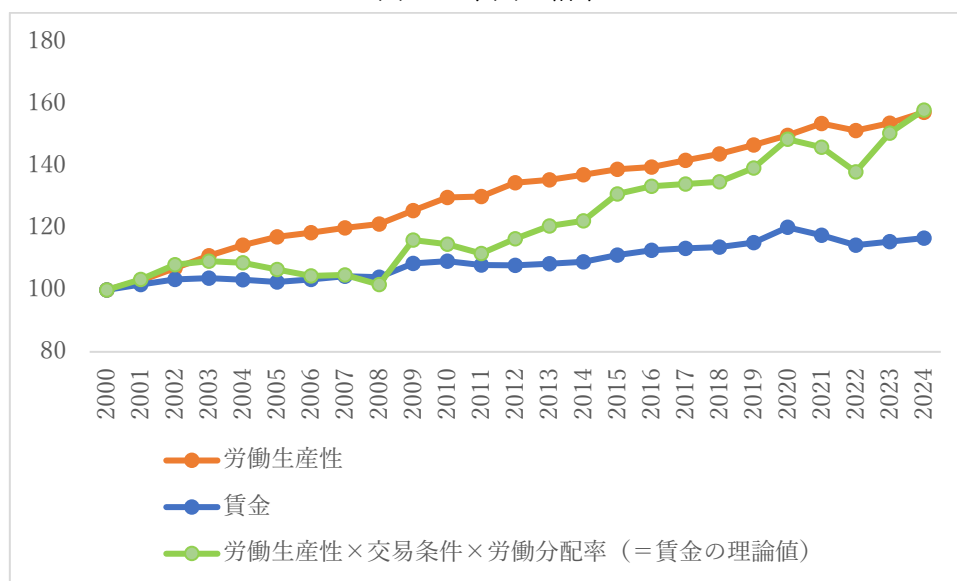
2020 年代については、世界的なインフレやエネルギー価格の高騰が交易条件の悪化の要因となっています。ここで、世界的なインフレについては、日本企業にとっても輸出価格引き上げのチャンスなのですが、構造的な課題として、日本企業は輸出品の価格を引き上げにくい状況にあるため（①ブランド力・差別化がドイツなどと比べて弱い、②円安を前提としたシェア優先の戦略など）、交易条件で不利な状況となっています。

ですので、交易条件の悪化というのが、実質労働生産性の伸びほど、実質賃金が伸びてこない要因といえると思います。ただ、グラフをみてわかるように、この理論値の動きというのは、実際の実質賃金の動きと比べても、悪いということがわかります。

この辺からは妄想が強めになるのですが、なんとなくこの辺の数字をみて思うのは、2000 年以降の日本企業は、様々な理由で交易条件に苦しめられながらも、賃金水準については極力そのことを反映しないよう、頑張っていたということなのかもしれません。

因みに、日本についてはこんな感じですが、米国についてもみると、図 25 のようになります。

図 25. 米国の結果



(出所) U.S.Bureau of Labor Statistics :「Real Earnings Summary」、 「Productivity and Costs」、 World Bank 「Net Barter Terms of Trade Index」、 FRED

これをみると、米国については 2000 年代くらいまでは実際の実質賃金と理論値の動きが整合的だったものの、2010 年代の中ごろくらいから実際の実質賃金が理論値を下回っています。これをどう考えるかですが、ひとつには、米国企業については、交易条件が 2010 年代に入ってから改善しているということがいえると思います。

その要因としては、米国では、2000 年代までは原油の輸入依存度が高かったのですが、2010 年代に入ってからシェール革命が起こり、世界屈指の産油国になってしまったため、交易条件が改善していったという歴史があります。ですので、実質賃金の理論値の方は、実質労働生産性に近づく方向に動いているのですが、それに実績の実質賃金の動きがついてこないというのは、もしかすると交易条件の改善という事実が、実質賃金にうまく反映されていないのかもしれない。

こうした結果をみてみると、これからの日本で、労働生産性をあげていくということは、確かに重要だと思いますが、ただ、日本は米国のように、賃金の理論値が実際の実質賃金を上回っているわけではないので、そうした取組みが必ずしも十分に賃金に反映されるとは限らないということが予想されます。

そうなってくると、最終的に家計の所得を引き上げるには、“労働時間を増やそう”という話になるのでしょうか？日本の現状が仮にここでみた通りということであれば、今政治の世界で取り組まれていることを考えたときに、“ああ、なるほどな”とも思えてきます。

つまり、労働生産性の上昇や労働分配率の上昇を国として推奨するわけですが、交易条件は自国だけでどうにかなるものでもないので、まあ、シンプルにインフレ社会でもありませんし、そうなると働く人の“実質賃金”という形でどのくらい結果が出るかわかりません。ですので、同時に労働時間を増やすような取り組みもしなければということになるので、結果として“全方位”での対策を行うことになる、という様子が伺えます。

最後に：その他今後気になること（①AIの導入と労働時間、②家庭における夫婦の育児負担を変えるのは、労働時間か、金か？）

ここまで、色々な研究をみてきましたが、最後にその他気になるテーマについていくつかみてみたいと思います。

最初にみたいのは、AIの導入が労働時間に与える影響です。AIの導入といえば、将来的な雇用に対する懸念に関する研究が有名です。例えば、この分野の代表的な研究に、Frey and Osborne（2013, 2017）という論文があります。ここでは、AI技術などが普及することによって、米国の702種の職業のうち、47%がAIなどに代替される可能性があるとは指摘しています。日本でも、野村総合研究所（2015）が、日本国内601種の職業について、AIなどの新技術に代替される確率を試算し、労働人口の約49%が代替されると報告しています。一方で、鶴（2021）では論文のサーベイを行うなかで、今のところ雇用や賃金への悪影響は少なくとも確認されていないと指摘しており、Lane and Saint-Martin（2021）でも、雇用創出の可能性があると指摘しています。

このように、雇用については賛否両論という感じですが、労働時間についてはどうなのでしょう。労働政策研修・研究機構（2024）では、AIの導入が労働時間に及ぼす影響について、労働時間の短縮につながった例として、メーカーの工場の製造ラインで保全業務を行っている人や、保険会社で金融詐欺を予防・防止するためのチェックを行っている人の勤務時間が短縮したことをあげています。

米国について調査を行った Bick, Blandin, and Deming(2025)でも、生成AIを利用することで、平均的に労働時間が5.4%（週40時間働く人の場合、2.2時間）節約できていると指摘しています。また、職業別にみた場合、コンピュータや数学を扱う仕事、経営陣、金融業務で労働時間対比の時間節約の度合いが大きかったのに加えて、教育、芸術・エンターテインメント、医療従事者でも、時間節約の度合いが大きいという結果が得られています。これは期待のもてる話です。

ただ一方で、AIの導入が労働時間の増加に繋がっているとする指摘もあります。

Niederhoffer et al.(2025)では、スタンフォード大学ソーシャルメディアラボと、オンラインコーチングプラットフォームの BetterUp Labs が共同で行った大規模調査を基に分析を行い、AI を業務で活用したことにより、むしろ労働時間が長くなっているケースが存在する可能性を指摘しています。

具体的には、以下の様なことがおこっているといえます。

- ・一見すると丁寧だが、結局何が言いたいのかが分からず読み解くために余計に時間がかかるメールの作成。

- ・形式は完璧だが、具体的なデータや深い洞察が欠けている、内容の薄い報告書があがってくる。

- ・専門用語が散りばめられているが、文脈がずれていたり根本的な理解が欠けていたりするような、表面的な企画書があがってくる。

- ・動作はするものの、非効率で保守性が低く後から大幅な手直しが必要となるような実用性に乏しいコードが作成される。

要するに、“良い仕事を装っているが、特定のタスクを進展させるような実質的な内容を欠いている、AI が生成した資料”といったところなのですが、これを論文では、“ワークスロップ (WorkSlop)”と名づけています。この名前の由来としては、SNS の世界で近年同じようなことが問題となって生まれた、“AI スロップ”という用語からきています。

(注) ワークスロップはそれほど有名な言葉ではないと思いますが、より有名な言葉に、“ハルシネーション”というものがあります。両者はともに AI 関連の言葉ですが、性質は異なります。“ハルシネーション”は、AI による“事実誤認・嘘”といったもので、ニュアンスとしてはエラーやバグに近いものといえます。一方でワークスロップの方は、AI による“低品質で価値のないコンテンツ”という感じで、ニュアンスとしては手抜きや不快感に近いものになります。

調査によれば、回答者の約 40%が過去 1 か月間に同僚からワークスロップを受け取っているとしています。

AI がない時代であれば、内容のある・なしに関わらず、資料を作る作業というのは非常に手間のかかることだったため、こうしたケースというのは少なかったといえます。ただ、

AIによって作業の障壁が大幅に下がったことにより、近年急激にこうした資料が増えているとしています。

論文では、こうしたワークスロップを受け取った職員が、内容の解読・修正等に約2時間程度さらに追加で業務を行う必要が生じており、これが労働時間の上昇に繋がっている可能性がある指摘しています。

また、論文では、こうしたワークスロップが生まれることによって、職場の人間関係にも悪影響が生じる可能性がある指摘しています。具体的には、ワークスロップを受け取ったことがある人に調査したところ、こうした人達の約40%程度が、資料を送ってきた相手に対する信頼感が低下したと回答したとする結果や、約1/3が将来的に同じ人と仕事をしたくないと回答したとする結果が得られています。

こうしてみると、どちらの効果も、今後それなりに増えてきそうな気がします。果たしてAIの導入で労働時間は節約されるのでしょうか？

もう1つ気になっているのが、家庭内における家事・育児分担の平等化です。現在は夫婦共働きがあたり前になってきており、国家全体での労働力・労働時間という観点でも、こうした分担の平等化は重要なテーマだと思います。

いわゆる、“仕事と育児の両立支援策“というのは、現在非常に話題となっていますが、古くから国の方でもずっと対策を行ってきた分野といえます。その背景として、平成の初期に夫婦共働き世帯の数が専業主婦世帯の数を上回ったことがあります。具体的な取組としては、2003年の“次世代育成支援対策推進法“により、両立支援の優良企業の認定基準として男性の育児休業取得実績を企業に求めるようになり、2009年の改正育児・介護休業法では、妻が専業主婦であっても男性が育児休業をとれるようになりました。他にも2010年には“イクメンプロジェクト“が始まったほか、近年では2021年の改正育児・介護休業法で、男性が育児休暇を分割してとれるようになっています。

また、労働時間についても、残業削減や長時間労働の是正が課題となってきました。

そうした中、以下の図26をみてください。これは総務省の社会生活基本調査という調査の平成8年と平成28年の数字を比較したのですが、これをみると、男性の育児時間が増加していることがわかります。

図 26. 夫婦と子供の世帯の夫・妻の家事関連時間（社会生活基本調査）

(単位：時間、分)

	未子6歳未満世帯				共働き世帯				専業主婦世帯			
	夫		妻		夫		妻		夫		妻	
	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年	平成8年	平成28年
家事関連	0.38	1.23	7.38	7.34	0.20	0.46	4.33	4.54	0.27	0.50	7.30	7.56
家事	0.05	0.17	4.08	3.07	0.07	0.15	3.35	3.16	0.05	0.10	5.02	4.35
育児	0.18	0.49	2.43	3.45	0.03	0.16	0.19	0.56	0.08	0.21	1.30	2.24

（出所）永井(2020)の p39

ただ、この表からはもう1つ重要な事実がわかります。それが、女性の育児時間もこの期間で増えているということです。この結果について、永井(2020)では、更なる労働時間の短縮が必要という指摘をしています。

一方で、池田(2025)では異なる指摘をしていて、実は、夫婦の育児時間が増加しているといっても、その内容が夫婦間で異なっている可能性があるとしています。論文では、労働政策研究・研修機構が平成27年に行った調査の結果から、父親の場合は、一週間の残業日数が減ったとしても、育児時間の使い方として、子供と遊ぶ時間が長くなる傾向にあり、こまごまとした世話をする時間が増えるわけではないと指摘しています。

ただ、論文では、こうした傾向について、母親が正規雇用で働くようになることで、この傾向が解消される可能性があるとしています。つまり、家庭内の役割分担に変革をもたらす大きなインセンティブとして“所得”があり、夫婦ともに正規職で働くという形が定着することで、世帯所得の上昇だけでなく、新しい、夫婦共働き時代の育児の形が作られていく（かもしれない）というわけです。

女性が正規職員として存分に働けるような社会はマクロの労働時間の確保という観点でもこれから必要でしょうし、ただそのためには制度面の支援も必要だと思うので、国が中心となってこれから推し進めていってほしいと思います。

参考文献

池田心豪（2025）、「父親の残業削減は育児分担のジェンダー平等につながるか？—稼得役割と育児内容に着目して—」、JILPT Discussion Paper 25-06.

小方尚子（2025）、「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—」、Research Focus No.2025-035、日本総研

黒川博文・佐々木周作・大竹文雄（2017）、「長時間労働者の特性と働き方改革の効果」、行動経済学 第10巻、50-66頁

厚生労働省（2024a）、「令和6年度版労働経済の分析－人手不足への対応－」

厚生労働省(2024b)、「労働基準に関する諸制度について」、労働基準関係法制研究会第1回資料の資料3-1 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001194506.pdf>)

厚生労働省(2024c)、「労働基準に関する諸制度について（学説及び判例）」、労働基準関係法制研究会第1回資料の資料3-3
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001194508.pdf>)

厚生労働省（2025）、「令和7年度版労働経済の分析－労働供給制約の下での持続的な経済成長に向けて－」

小室淑恵（2018）、「働き方改革：生産性とモチベーションが上がる事例20社」、毎日新聞出版

鈴木日菜子・前田裕之（2025）、「『働き方改革』その成果と行方－制度・政策の課題と論点整理－」、政策共創の場 No.5、NIRA 総合研究開発機構

総務省(2024)、「未活用労働指標の解説」、労働力調査の解説 参考（1）
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.html>)

鶴光太郎（2021）、『AIの経済学 「予測機能」をどう使いこなすか』、日本評論社。

永井暁子（2020）、「家事と仕事をめぐる夫婦の関係」『日本労働研究雑誌』No.719,38-45.

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 2023年10月4日

野村総合研究所（2015）「日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に」『News Release』.

リクルート(2024)、「就業時間調整者に関する調査 2024～就業時間調整者が勤務時間を増

やすきっかけは？今後のキャリアについてどう考えている？～」

(<https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/shugyouhousei2024.pdf>)

労働政策研究・研修機構（2022）、「労働時間の研究—個人調査結果の分析—」、労働政策研究報告 No.217

労働政策研究・研修機構（2024）、「職場における AI 技術の活用と従業員への影響—OECD との国際比較研究に基づく日本の位置づけ—」、労働政策研究報告書 No.228.

労働政策研究・研修機構（2025）、「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状④—令和 4 年版「就業構造基本調査」より—」、資料シリーズ No.296

Bick, Alexander, Adam Blandin, and David Deming(2025).” The Impact of Generative AI on Work Productivity,” St. Louis Fed On the Economy, Feb. 27, 2025.

Bick, Alexander, Nicola Fuchs-Schündeln, and David Lagakos(2018). "How Do Hours Worked Vary with Income? Cross-Country Evidence and Implications," American Economic Review, 108 (1),170–199.

Frey, C. and M. Osborne (2013), “The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization”, OMS Working Paper, University of Oxford.

Frey, C. and M. Osborne (2017), “The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization?”, Technological Forecasting and Social Change, vol.114, pp.254-280,

Imai, Yutaro, Daiji Kawaguchi, Sachiko Kuroda, and Taiga Tsubota(2025).” Exemption and Work Environment,” Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,64(4), 478-519.

Kawaguchi, Daiji and Takahiro Toriyabe(2022).”Measurements of Skill and Skill-Use Using PIAAC,” Labour Economics, 78(102197).

Lane, M. and A. Saint-Martin (2021), “The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing, Paris, Vol. 256.

Niederhoffer, Kate, Gabriella Rosen Kellerman, Angela Lee, Alex Liebscher, Kristina Rapuano, and Jeffrey T. Hancock(2025).”AI-Generated “Workslop” Is Destroying Productivity,” Harvard Business Review, September 22.

TBS Cross Dig(2025)、「【“働きたい改革”が日本を衰退させる】 残業代込みの生活は当たり前じゃない／体力から“思考のハードワーク”へ／現在と未来の労働力を同時に確保する／「人口オーナス期」に勝つ企業の新常識【1on1】（2025/12/16）
(<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/withbloomberg/2348681?display=1>)」