

OECD 政策フォーカス No.55 2004 年 10 月

出勤時刻と退社時刻：労働時間の最近の動向

Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours

はじめに

人々が仕事にどれほどの時間を費やしているかは、工業国（特に人口高齢化の問題を抱えている工業国）が直面している経済的・社会的課題の重要な要素です。生活水準を維持し、社会保障を確保しようとするれば、OECD 各国政府はこの先、高齢者比率が上昇していく中で、より多くの人々を労働力に取り入れ、労働力につなぎ止めておく必要があります。そのための 1 つの方法は勤務時間の柔軟性を高めることです。例えば、パートタイム労働は幼児を抱えた母親にとって仕事と育児を両立しやすくします。労働時間の柔軟性を高めることも企業が仕事量の変化に適応し易くなることにつながります。

どれくらい多くの人々が何時間働くかは経済成長にも大きく影響します。米国では 1990 年代半ば以降、生産性が大幅に回復しましたが、その原因調査により、技術進歩の重要性が確認されるとともに、勤務時間の役割についても予想外のデータが得られました。実際、米国が 1 人当たり実質国内総生産（GDP）で欧州の先進諸国を大きく引き離しているのは、労働時間当たり生産高（生産性）が高いためというよりも、むしろ誰が何時間働くかというこの違いによるのです。

この知見は政策当局にとって多くのことを意味しています。米国やその他の一部の OECD 加盟国では、家族のための「時間不足」（タイムスクイーズ）が強まっているとか、特定の職業では「長時間労働文化」が出現しているといった見方が広がるなど、平均年間労働時間の長期的な減少傾向に歯止めがかかっている模様で、反転している可能性すらあることは以前から顕著になっていました。しかし、こうした動きの程度を具体的に示したり、相対的な成長パフォーマンスや仕事と家庭生活のバランスへのその影響を測ったりするための国際的に比較可能なデータはほとんどありませんでした。

様々な勤務時間形態の雇用、所得、家庭生活への影響は、2006 年に完了する予定の「OECD

雇用戦略」見直しの重要な要素となっています。本政策フォーカスでは、勤務時間形態の動向、経済パフォーマンスへのその影響、政策当局への意味合いについて取り上げています。

労働時間が最も長い(短い)国はどこか

人々が労働に費やす時間は国によって大きく異なる（図表 1 参照）。OECD 諸国の平均年間労働時間は約 1,700 時間であるが、各国の労働時間は韓国の年間 2,410 時間からオランダのわずか 1,340 時間まで幅がある。

こうした国による違いは、ある程度までは全般的な経済発展度の違いを反映しているように思われる。特に労働者 1 人当たり労働時間は、韓国、ギリシャ、メキシコ、チェコ、スロバキアなど、生産性（労働時間当たり生産高で測られる）の最も低い国々が最も長い。しかし、生産性が低ければ労働時間は長くなるわけではない。米国と、時間当たり生産性がほぼ同じ水準の欧州 7 カ国（ベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ、アイルランド、イタリア、オランダ）の間でも、労働者 1 人当たり労働時間には大きな差がある。2002 年の米国の平均的労働者の労働時間は 1,815 時間であり、他の生産性の高い国々（オランダの 1,340 時間からアイルランドの 1,668 時間まで幅がある）を大幅に上回っている。

米国の年間労働時間が欧州より長いことにはいくつかの理由がある。欧州の典型的な労働者は米国の典型的な労働者より年次有給休暇がはるかに長い（6～8 週間）。また、週労働時間も一般に欧州の方が短い。これは、1 つにはフランスの週 35 時間制のように、常勤労働者の労働時間が削減されているためである。ただし、こうした措置も、時間外労働の多さによってその効果は弱められている。例えば、フランスの常勤労働者は 2002 年の週労働時間が平均で 38 時間であった。欧州の平均週労働時間が米国より短い 2 つ目の要因として、一部の欧州諸国ではパートタイム雇用の比率が高いことが挙げられる。労働力に占めるパートタイム雇用の比率は、米国の 13% に対し、オランダでは 34% に上る。

もっと一般的に、米欧の労働時間の違いについていくつかの考えられる要因が指摘されて

いる。1 つは文化の違いである。米国の労働者は所得水準を上げようとして長時間働こうとする傾向があるのに対し、欧州の労働者は余暇を楽しむために潜在的な所得をある程度犠牲にしようとする傾向がある。もう1つ考えられるのは、一般に欧州より米国の方が長時間労働に対する報酬が大きいことである。特に欧州では所得税が高いため、多くの労働者は週労働時間を短くして休暇を増やそうとしている可能性がある。長時間働いて所得を増やしても、その増えた分にはより高い税率が課されるからである。

図表 1. 2002 年の労働者 1 人当たり年間労働期間

OECD 平均

韓国 チェコ スロバキア ギリシャ メキシコ オーストラリア ニューゼaland 米国 アイスランド スペイン
日本 カナダ ハンガリー ポルトガル フィンランド 英国 アイルランド イタリア スウェーデン EU15 カ国 ベルギー スイス デンマーク フランス ドイツ ノルウェー オランダ

出所: 2004 年版 OECD 雇用アウトLOOK

労働時間を短縮すれば雇用は増えるか

国の平均年間労働時間の長さは全体的な雇用水準に影響するのか。言い換えれば、労働時間を短縮すれば雇用は増えるのか。OECD 諸国の場合、確かに、ある程度は労働者 1 人当たり労働時間の短い国の方が雇用率は高い傾向にある。このことが、労働時間を短縮すれば雇用増と高失業率の改善につながるという議論を生み出しているように思われる。

しかし、この議論は、成人人口の全体で多かれ少なかれ幅広く分かち合える一定の労働量があるとする考え - いわゆる「労働塊の誤謬 (lump of labour fallacy)」 - に依拠しているが、多くのアナリストは物事はそれほど単純ではないと主張している。このようなワークシェアリングの議論を額面どおりに受け取れない主な理由は、多くの国（特に米国）が長い労働者 1 人当たり労働時間と高い雇用パフォーマンスを両立させているからである。逆に、勤務時間の短縮が最も進んでいる一部の欧州諸国は生産年齢人口（15～64 歳）の失業率や就業率の高止まりが特徴をなしている。経済発展度が比較可能な国だけに注目すると、労働時間の短縮と雇用増の間に系統だった関係があることを示すデータはさらに少なくなる。OECD 諸国のうち労働生産性の上位 8 カ国を見ると、労働者 1 人当たり労働時間

が最も短いオランダと最も長い米国の雇用率はほぼ同じである。労働者 1 人当たり労働時間が両国の中間に位置する残り 6 カ国のうちの 5 カ国は、雇用率が両国より大幅に低い（デンマークは顕著な例外で、雇用率はオランダ、米国のいずれよりも高い）。

労働時間の短縮と雇用増の間に機械的な関係は見られないが、勤務時間の柔軟性は良好な雇用パフォーマンスの実現に大きく貢献できる。これは特にプライムエイジの男性（25～54 歳の男性で、全 OECD 諸国で総じて高い雇用率を示している）以外のグループについて言える。このグループには、勉学や家族の世話などと有給の仕事をしばしば両立させている女性、高齢労働者、若者などが含まれる。したがって、パートタイム雇用の供給が足りなければ、幼児を抱えた母親は就業を思いとどまってしまう可能性がある。他方、オランダにおける女性雇用率の大幅上昇は、勤務時間を柔軟にした場合の潜在的なメリットを物語っている。オランダでは、仕事を持つ女性の 59% がパートタイムで働いており、使用者に対しては従業員がフルタイムとパートタイムの切り替えを望む場合にはその要望に沿うよう努力することが義務付けられている。

これは、必ずしも高いパートタイム雇用率が女性の高い雇用率を実現する前提条件になるということではない。保育を受けられるかどうかなど希望する労働時間に影響を与える他の要因同様、パートタイム労働への選好度は文化によって違うからである。実際、北欧諸国（デンマーク、フィンランド、アイスランド、ノルウェー、スウェーデン）と米国は女性の高い雇用率を実現しているものの、パートタイム雇用率はオランダに比べはるかに低い。さらに、「OECD 雇用戦略」に盛り込まれている政策勧告の包括的な性格がはっきりと示しているように、勤務時間の柔軟性は良好な雇用パフォーマンスを実現するための多くの前提条件の 1 つに過ぎない。望ましい改革のリストに挙げられているのは短い労働時間や長い労働時間そのものではなく、労働者と使用者が状況に最も適した勤務時間を選択できる十分な柔軟性を確保することのみである。

勤務時間は所得と家庭生活にどの程度影響するか

平均労働時間は、雇用には自動的に影響を及ぼすことはないかもしれないが、所得には一貫して影響を及ぼす。時間当たり生産高は、主に勤務時間の選択とはほとんど関係のない

技術進歩やその他の要因（製品市場の競争度など）によって決まるので、生産高、それゆえ所得は総労働時間にほぼ比例する。したがって、労働者数と労働者の平均労働時間の国による違いは、たとえ失業率に対してはほとんど直接的に影響しないとしても、経済パフォーマンス全体には大きく影響する。実際、社会は所得を増やすか、あるいは有給労働以外の活動（家庭生活など）時間を増やすかという問題に直面することになる。

労働時間が長くなるということは、有給の雇用に参加する機会の拡大を反映したものであるか、世帯所得の増加によって生活水準の向上に資するものである場合には、家族にとってプラスになり得る。しかし、特にケアを必要とする乳幼児や高齢者のいる家庭では、家族が「時間不足」(タイムスクイーズ)に直面する可能性もある。働く女性の増加に伴い、家族への時間的プレッシャーが強まっていることは十分に考えられる。「欧州労働力調査」のデータによれば、1人以上の6歳未満児を抱える夫婦が有給雇用で費やす総時間は増加している(図表2の左パネル参照)。1985~2002年に、働く母親の増加により、伝統的な一家の「大黒柱」型モデルの夫婦(常勤労働者と家事従事者の夫婦)の比率は53%から35%へと低下している。共稼ぎ夫婦は、ともに常勤労働者の夫婦、常勤労働者とパートタイム労働者の夫婦とも同じ程度増えている。同様の動きは6歳以上の子供を持つ夫婦についても見られ(図表2の右パネル参照)。通常の週労働時間(夫婦合算)が60時間を超えると報告している子供を持つ夫婦の割合は35%から47%へと増えている。片親家庭が増加していることも、おそらく、家族への時間的プレッシャーが強まっていることを示している。

時間不足はどのくらいひどいのか。その程度を適切に測るのは非常に難しい。しかし、OECDの分析によれば、労働時間が長くなると、特に子供がいる家庭では、仕事と家庭生活の間で葛藤が増える。労働時間を予測できない場合や通常の勤務時間以外(夜や週末など)の勤務を求められる場合についても同じことが言える。したがって、労働時間の長さだけでなく勤務スケジュールも、労働者が、仕事と私生活を両立させることがどの程度難しいと感じるかに影響する。さらに、使用者にとって魅力的であり、それゆえ雇用増につながる可能性のある柔軟な勤務時間制度の中にも、形態によっては労働者にとって仕事と家庭生活の両立を困難にさせかねないものがある。幸い、一部の柔軟な勤務時間制度は、家庭の視点から見て有益なものになり得る。例えば、労働時間をある程度自分で決めるこ

とのできる労働者は仕事と家庭生活の葛藤をさほど感じていない。

図表 2. 15 歳以下の子供を抱えている夫婦の労働状況: 1985 年と 2002 年

夫婦の比率

1985 年

2002 年

一番下の子供が 6 歳未満

一番下が 6~14 歳

夫婦とも常勤

常勤とパートタイム

常勤と家事従事者

パートタイムのみ / 無職の夫婦

出所: 2004 年版 OECD 雇用アウトLOOK

現在、国民 1 人当たり労働時間が最も長い国はどこか

しかし、国による労働パターンの違いやその国家経済への影響は、労働者の週労働時間のみによって決まるわけではない。子供と定年者の人口に対する生産年齢人口の比率も重要である。さらに、生産年齢人口に占める非就業者（子供や家族の世話をするために仕事に出られない人や仕事をしたいのに就職口が見つからない失業中の人など）の割合という問題もある。

「国民 1 人当たり労働時間」はこれらすべての要素を考慮に入れたものであり、国際比較を行う上で労働時間とその経済全体への影響を測る、より包括的な目安となる。国民 1 人当たり労働時間は、国の有給労働時間（自営業者の労働時間も含む）を合計し、それを人口で割って算出するもので、雇用率、人口の年齢構成、労働者の平均実労働時間の総体的な影響が反映される。

最新データによれば、国民 1 人当たり労働時間は国によって大きな差がある(図表 3 参照)。2002 年の場合、国民 1 人当たり労働時間は韓国の 1,100 時間からフランスの 611 時間まで幅があった。大雑把な地域的パターンが見られ、日本、韓国、EU 以外の英語圏諸国で

は国民 1 人当たり労働時間が平均を上回っている。中東欧の旧計画経済諸国やアイスランド、スイスも国民 1 人当たり労働時間は比較的長い。これに対し、EU15 カ国の多くは労働力利用度が OECD 平均を大幅に下回る傾向にある。2002 年の場合、労働者 1 人当たり労働時間と全体的な雇用率の国による違いは、国民 1 人当たり労働時間の国による違いにほぼ同程度寄与したが、人口の年齢構成の違いは小さな役割しか果たさなかった。

労働時間を労働者 1 人当たりで測るか国民 1 人当たりで測るかによって、労働時間の相対的な位置付けが全く異なる国もある。例えばスイスは、国民 1 人当たり労働時間では 26 カ国中第 4 位であるが（図表 3 参照）、労働者 1 人当たり実労働時間では OECD 平均を大幅に下回っている（図表 1 参照）。この明らかなパラドックスは、スイスでは生産年齢人口の雇用率が比較的高いためであり、一方、ギリシャとメキシコで労働者 1 人当たり労働時間が長いにもかかわらず国民 1 人当たり労働時間が比較的短いのは、雇用率が低いためである。

図表 3. 国民 1 人当たり年間労働時間：1970 年と 2002 年

1970 年 2002 年

韓国 アイスランド チェコ スイス 日本 カナダ オーストラリア ニュージーランド 米国 ポルトガル OECD
スロバキア フィンランド 英国 デンマーク スウェーデン アイルランド メキシコ スペイン ギリシャ EU15 カ
国 ノルウェー ドイツ ハンガリー オランダ ベルギー イタリア フランス

出所：2004 年版 OECD 雇用アウトLOOK

ここ数十年で労働時間はどう変化したか

1970 年以降、OECD 諸国の国民 1 人当たり労働時間は国によって非常に異なる動きを示している（図表 3 参照）。景気循環が国民 1 人当たり労働時間に及ぼす一時的な影響を取り除くように調整すると、データ入手可能な OECD19 カ国のうち 14 カ国では 1970～2002 年に労働時間は平均で 1.5%とわずかながら減少していること、また、その減少はすべて 1970 年代に起きていることが分かる。労働時間は一部の国では大幅に減少している（フランスは約 24%減、フィンランド、ドイツ、日本、スペインは 15%強の減少など）。逆に、

同じ期間に米国では 20%、カナダとニュージーランドでは 15%強、国民 1 人当たり労働時間は増加している。

OECD 諸国で国民 1 人当たり労働時間の動向がこれほど違っているということは、当然ながら、次のような問題が提起される。すなわち、この違いはそれぞれの国が多少なりとも共通の発展軌道の異なる段階にあることを反映しているのか、あるいは、有給労働とその他の活動のどちらを優先させるのかということに関する政策や社会的価値観の違いを反映した異なる発展軌道を辿っているのか、ということである。実際、OECD 地域ではいずれの可能性もあるように思われる。例えば、日本の国民 1 人当たり労働時間が急激に減少しているのは、かつての非常に長かった労働時間が高所得国のより一般的な水準へと近づいてきたことを意味している。これは日本の生産性が 1960～1970 年代に北米や西欧の水準へと劇的に収斂してきた当然の結果と考えられる。しかし、同程度の生産性水準を達成している米国と EU7 カ国を比較する場合には、この解釈は当てはまらない。米国と EU7 カ国は経済発展度が同じなのに労働時間の動向は乖離してきている。EU7 カ国では国民 1 人当たり労働時間が、国によっては大幅に減少しているのに、米国では大幅に増えているのである。

政策当局にとっての主な教訓は何か

政策当局にとっての第 1 の教訓は、力強い経済成長、高い雇用率を下支えする包括的な労働市場、従業員が仕事と仕事以外の生活を両立できる労働条件の実現など、多くの政策問題の核心には勤務時間の問題がある、ということである。これは、政策当局は労働時間が 1 つの政策目標にどのような影響を及ぼすかに目を奪われることなく、潜在的なトレードオフに注意を払うべきである、ということの意味する。例えば、国民 1 人当たり労働時間の増加は、経済成長を促すというメリットがある反面、働く親が「時間不足」に直面したり、特定の職業では「長時間労働文化」が仕事と家庭生活のバランスを損なったりしている可能性がある。労働時間の柔軟性も、非標準的な勤務スケジュールの形態が、労働者が仕事と家庭生活を最も両立させやすい勤務スケジュールを選択できる可能性を広げることによってではなく、休みなく走り続けるためにジャストインタイム式に従業員を確保するという考えによって導入される場合には、家庭生活にとってマイナスに働く可能性がある。

前進を図る上で役に立つ指針がいくつかある。まず、労働者と使用者に分権的なやり方で勤務時間制について交渉する大幅な裁量権を与えるべきである。労働力は、勤務場所同様、極めて多様であり、すべてを一括するようなアプローチを労働時間に適用するのは望ましくない。だが勤務スケジュールを決める上で分権的なアプローチが望ましいからといって、こうしたプロセスを構築したり、一定の最低基準（健康面や安全性上の懸念に係わる労働時間の上限など）を課したりするための一般的なルールまで不要であるということにはならない。前進するための2つ目の戦略は、政府が「家庭に優しい」雇用慣行を助長する上で積極的な役割を果たすことである。特に雇用の増加や勤務時間の柔軟性を奨励する政策は仕事と家庭生活の両立支援策によって補完すべきである。こうした支援策としては保育サービスへのアクセス拡大やその低料金化、育児休暇をとる権利の拡充などの措置を挙げることができる。「OECD 雇用戦略」はすでに各国政府に勤務時間の柔軟性を高める措置を講じるよう勧告している。「雇用戦略」の見直しで検討すべき問題の1つは、労働者が勤務時間と家庭生活を両立できるようにすることにももっと配慮する必要があるかどうかということである。

詳細情報

本テーマおよび本書に関する詳細な情報については、ポール・スワイム(電話 : (33) 1 45 24 19 77 ; E メール : paul.swaim@oecd.org) またはパスカル・マリアンナ(電話 : (33) 1 45 24 92 23 ; E メール : pascal.marianna@oecd.org) までお問い合わせください。