労働時間規制のあり方を考える

慶應義塾大学経済学部　太田　聰一



連合総研フォーラム
（10/26）



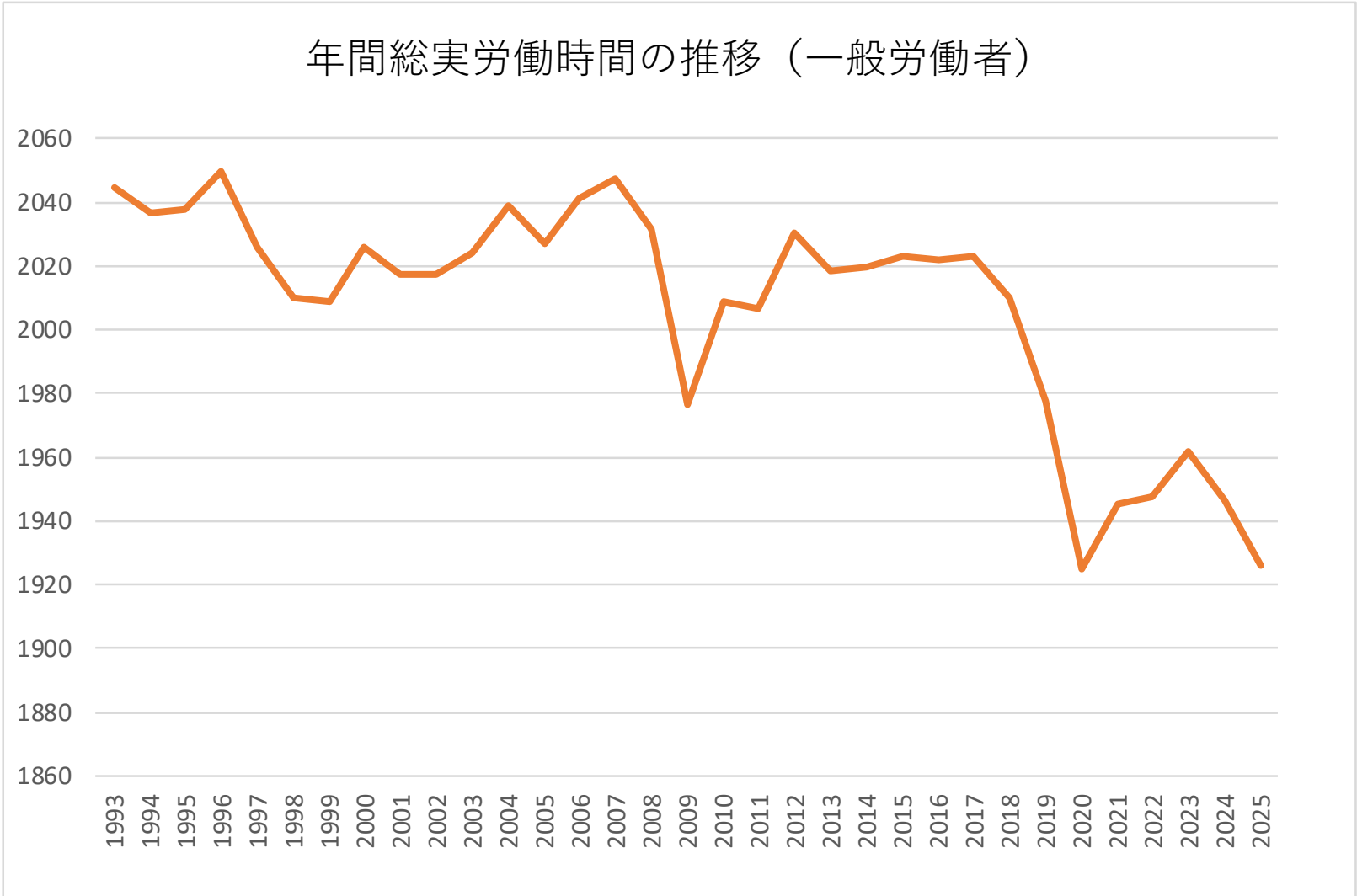
報告のアウトライン

1. 日本の労働時間の推移
2. 労働時間規制の状況
3. 競争市場におけるベンチマークモデルの考察
4. 労働時間規制が正当化されうる状況とは？
5. 雇用、生産性、男女間格差への影響
6. まとめ

労働時間の現状



一般労働者の労働時間は短縮傾向



労働時間の現状



労働時間の変化

- 2025年の一般労働者の年間総実労働時間は1926時間で、2020年の1924.8時間に次いで低い値
- パートタイム労働者を含むと2025年で1621.2時間となっており、2020年と並んで低い水準
- 一般労働者の場合には2018年まで2000時間を超えていた
- 2019～20年にかけての下落の影響が大きい

労働時間規制



- 「働き方改革」における労働時間規制
  - 時間外労働の上限規制（残業の罰則付き上限）:
    - ✓ 原則として「月45時間・年360時間」
    - ✓ 大企業への導入： 2019年4月
    - ✓ 中小企業への導入： 2020年4月
    - ✓ 猶予事業・業務（建設業、ドライバー、医師など）への適用： 2024年4月
  - 年次有給休暇の時季指定義務化（年5日）:2019年4月

労働時間規制



- 裁量労働制における規制
  - 専門業務型（20業務）、企画業務型に限定
  - 「本人の個別同意」必須（不利益取り扱いも禁止）
  - 真に労働者に裁量（仕事の進め方や時間配分）があることが必要⇒裁判で問題になることも多い
  - 「みなし労働時間」が法定労働時間を超えた場合には残業代支払い必要
  - 深夜割増賃金や休日労働割増賃金は免除されず

均等化差異モデル



- 簡単な労働市場の想定（均等化差異モデル）
  - 労働市場は競争的：賃金は市場で決まる
  - 労働移動コストなし、情報も完全に保有されている
  - 2タイプの企業：労働時間を長くすることでメリットが大きい企業とそうでない企業（それぞれを「長時間企業」、「短時間企業」と呼ぶ）
  - 2タイプの労働者：長時間労働を受け入れやすい労働者とそうでない労働者（それぞれを「長時間労働者」、「短時間労働者」と呼ぶ）

均等化差異モデル



マッチングの帰結

- 長時間労働はどのタイプの労働者の満足度も低下させる⇒長時間労働に対する賃金プレミアムが必要（補償賃金）
- 「長時間企業」は生産技術的な理由で賃金プレミアムを払っても長時間労働を望む＋「長時間労働者」は長時間労働に従事しやすいタイプなので、その賃金プレミアムを受け入れて長時間労働を選ぶ

1）「長時間企業」と「長時間労働者」がマッチ

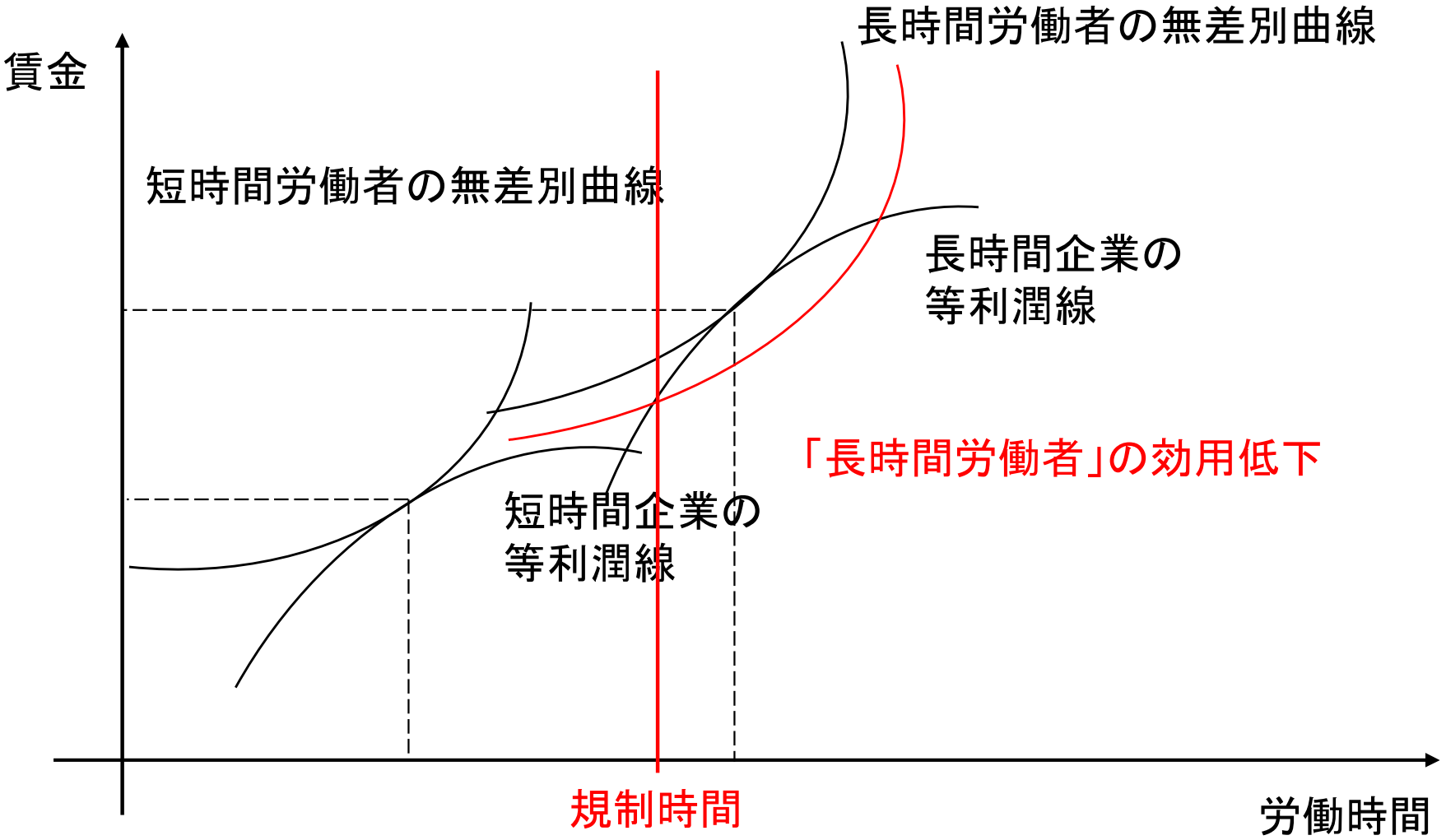
2）「短時間企業」と「短時間労働者」がマッチ

⇒1）の方が2）よりも労働時間が長く、賃金は高い

均等化差異モデル



□ 長時間労働規制の導入



前提は満たされているか



- 規制導入で長時間働きたい人の効用低下

・・・しかし前提がある

- 労働者は自らが被る長時間労働のリスクを正確に把握し、合理的に行動している
- 労働移動にはコストは生じない（少しでも条件の良い仕事へ移動可能、関係特殊スキルの不存在）
- 負の外部性の問題が生じない
- 労働時間を用いた労働者間の戦略的な駆け引きが存在しない



前提は満たされているか

- 労働者の情報の不足、認知バイアス
  - 長時間労働と心血管系疾患やメンタルヘルスとの関係を正確に知らない可能性
  - 「双曲割引」と「楽観性バイアス」の存在
- 外部性
  - 長時間労働に伴う健康悪化が国全体の医療費負担をもたらすリスク

前提は満たされているか



- 不完全競争
  - 移動コスト等の存在⇒現在雇われている企業で生じる労働条件悪化を受け入れざるを得ない状況が生じうる
- 労働者間の戦略的相互作用
  - 皆が自分の職場での評価を他の人よりも高めようとする結果、囚人のジレンマの状態が発生しうる

追加的考慮事項（雇用）



- 労働時間規制の変化は雇用にどのような影響があるか？
  - 代替効果：規制が緩和されると労働時間への需要が増えて労働者数への需要が減少（新規採用等が抑制される可能性）
  - 規模効果：規制緩和は企業活動を活発化させ、労働時間のみならず労働者数への需要を増加させる可能性

∴　雇用への影響は規制の水準を考える際の重要な考慮事項

追加的考慮事項(生産性)



- 労働時間と生産性にはどのような関係があるか？
  - 最近の研究の中には、長時間労働が生産性を低下させることを示すものがある
  - 業務の効率化、省力化、デジタル技術の活用、業務プロセスの改善など、生産性向上に寄与する企業の取り組みはいろいろある
  - 企業としても、そうした取り組みを進めることが企業体質の強化につながる

追加的考慮事項（男女間格差）

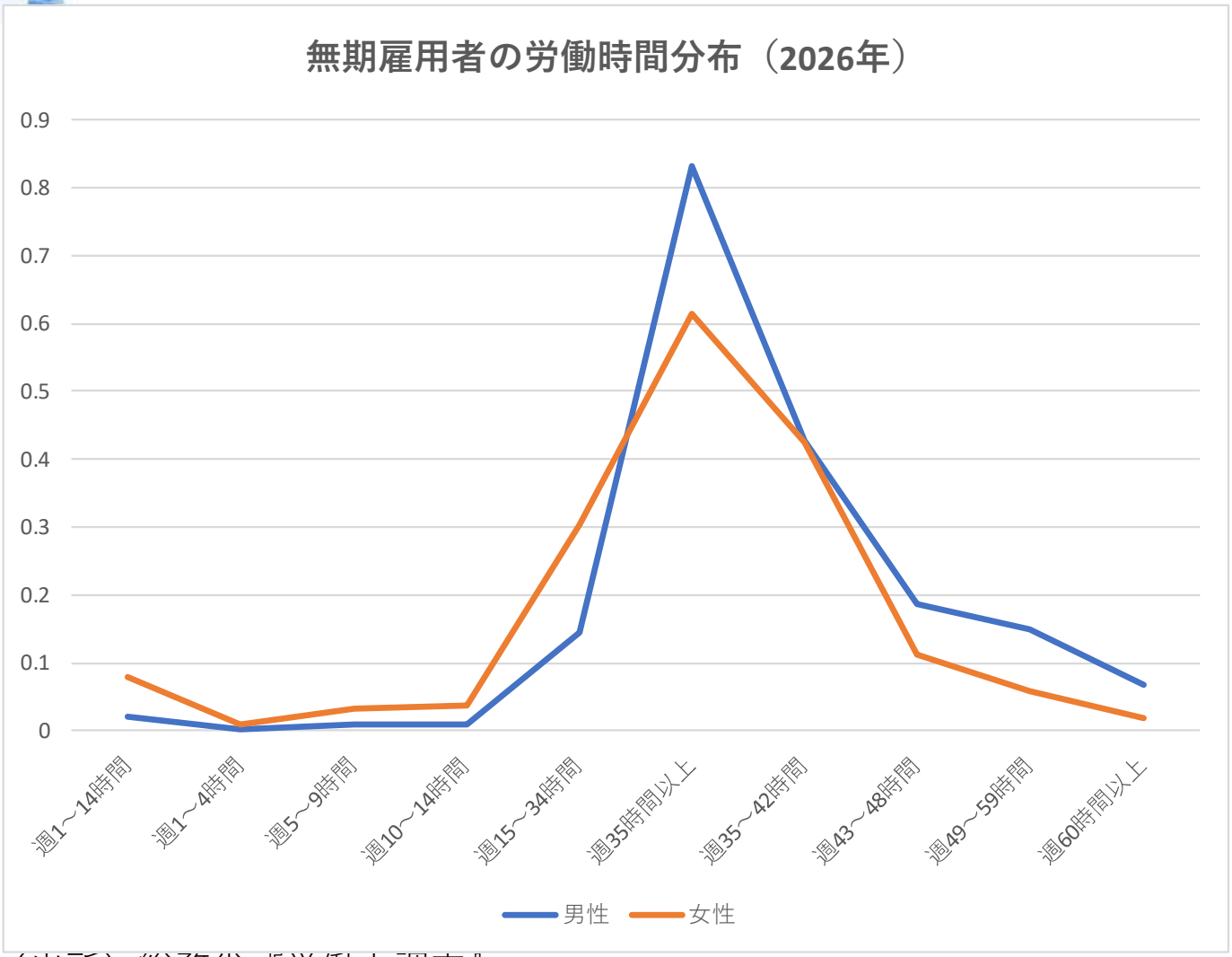


労働時間規制緩和と男女間格差

- 長時間労働を担う人の多くが男性であれば、規制緩和で男女間格差は拡大する要因になりうる
- 実際に、2026年「労働力調査」によれば、無期雇用男性の21.7%が週49時間以上働いており、女性の場合には7.9%にとどまる
- 「働き方改革」直前の2018年には、それぞれ31.4%、11.0%であり、「働き方改革」によって特に男性の長時間労働者比率が低下したことがわかる

追加的考慮事項（男女間格差）



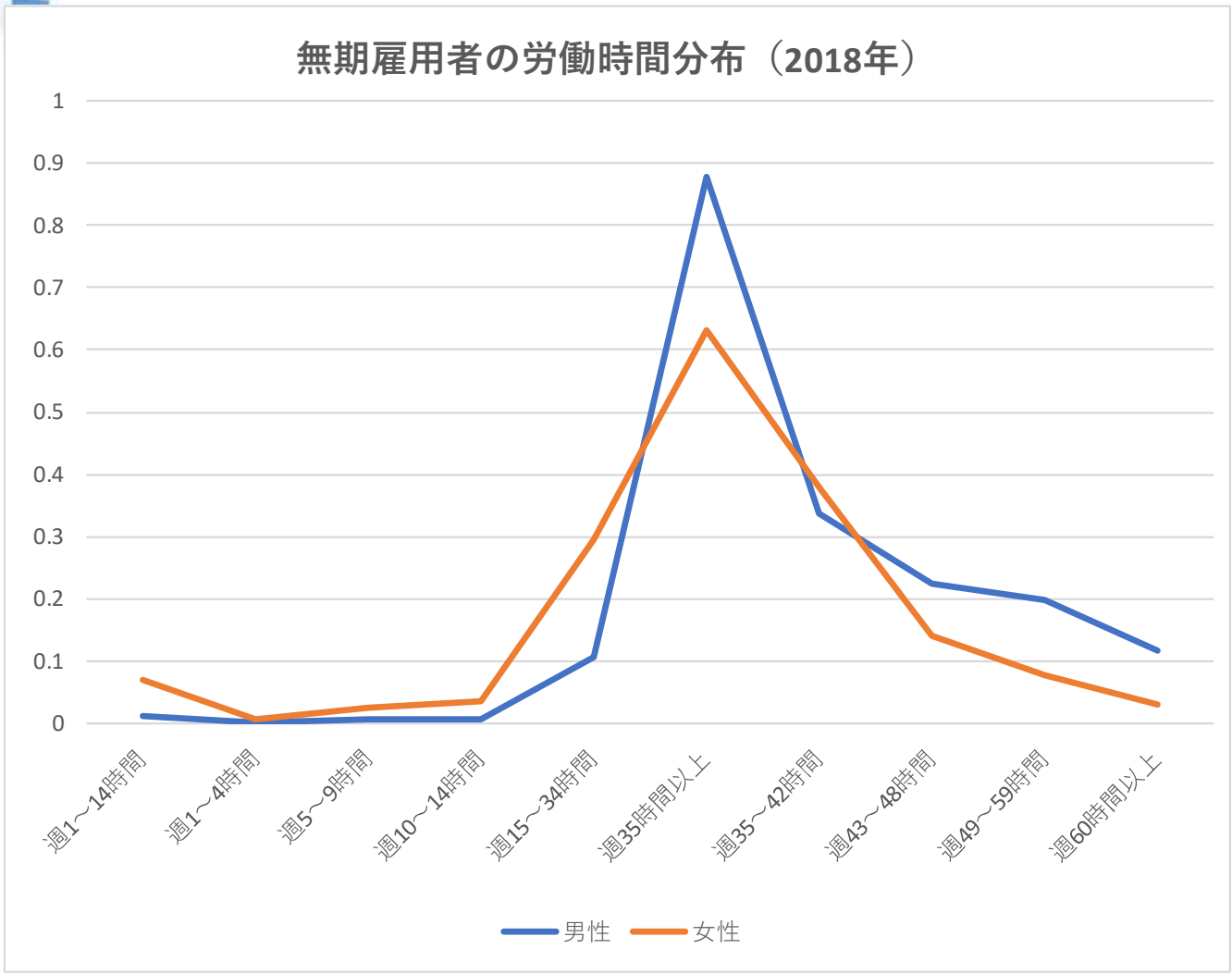


（出所）総務省『労働力調査』

（注）月末一週間の労働時間

追加的考慮事項（男女間格差）





（出所）総務省『労働力調査』

（注）月末一週間の労働時間

まとめ



含意

- 労働時間規制は、規制の強化か緩和かという二者択一ではなく、労働者の選択と市場の不完全性を踏まえて設計する必要がある
- 雇用、生産性、格差への目配りも必要
- 労働者が自ら望む働き方を一律に禁止するよりも、人々が十分な情報と交渉力を持って選択できる環境を確保することが求められる
- 問題の性質に応じて情報提供、休息確保、勤務間インターバルなど複数の政策手段を考慮すべき



ご清聴ありがとうございました