

労働経済分析レポート No.4

わが国の過去 50 年間(1973 年～2023 年)の 労働時間の推移についての考察¹

2024 年 2 月 2 日

【ポイント】

- わが国の 1973 年以降の男女の労働時間分布及び平均労働時間の推移を確認したところ以下のことが明らかとなった。
 - ・ ここ 50 年の労働時間分布の変化をみると、男女を問わず、2000 年以降は短時間労働者の割合が高まり、1 週 60 時間以上働く長時間労働者の割合が低下している。ただし、短時間労働者割合の上昇は女性で顕著。
 - ・ 平均労働時間は、常に男性労働者の方が長いものの、男女ともに減少傾向で推移している。
- こうした変化についてその背景を確認したところ、
 - ・ 女性のパート比率の上昇は非製造業において生じているものだが、この傾向は、特に 1990 年から 2023 年にかけて見られる。
 - ・ 平均労働時間の減少は、男性労働者はフルタイムでの労働時間の減少が、女性労働者はパート比率の上昇が、それぞれ大きく寄与している。フルタイム労働者の労働時間の減少については、1973 年から 1990 年まではほとんど見られず、これも 1990 年から 2023 年にかけて生じた。
- さらに、長時間労働者の推移についてみると、
 - ・ 1973～1990 年での男性フルタイム労働者については、景気の変動に連動する形で長時間労働者の割合に増減が見られた一方で、女性については、それほど連動していない。
 - ・ 1990 年以降については、長時間労働者割合はほぼ一貫して低下している。
- 企業の労働投入の在り方について、景気変動との関係を確認したところ、
 - ・ 男性フルタイム労働者の長時間労働者割合と実質 GDP 変化率の相関は、年を経るごとに低下している。
 - ・ 一方で女性の雇用者数と実質 GDP との相関が相対的に高まっている。
- このことから、景気変動に対応した企業の労働投入量の調整が、概ね 1990 年頃を境にして、男性フルタイムの労働時間から、女性のパート労働者等を含む雇用者数へと徐々に変化したのではないかと考えられる。

¹ 本稿を執筆するに当たって、労働経済特別研究官の中井雅之氏、労働経済調査官の古屋勝史氏、政策企画官の白木紀行氏には有益なコメントを頂戴した。この場を借りて感謝申し上げます。ただし、本稿は、あくまで執筆者個人の見解を示したものであり、所属組織の公式見解を示すものではない。さらに、本稿の内容、意見及び誤り等については、全て執筆者個人に属するものである。

(問い合わせ先)

厚生労働省政策統括官（総合政策担当）付政策統括室

係員 高田 明莉

室長補佐 久保 龍太郎

【直通】03-3595-2158

1. はじめに

わが国の労働時間を取り巻く現状は、ここ 10 年間で大きく変化している。例えば、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働時間法制は大幅に見直された。2019 年には、労働基準法制定以降初めて、罰則付きの時間外労働の上限規制が一部施行され、2024 年 4 月からは、適用が猶予されていた医師、ドライバー、建設業従事者にも、上限規制が適用される。

労働時間に関する規制やそれによる社会への影響は大きく、これまでも様々な角度から議論が行われてきた。労働時間に関する統計データも複数存在²し、これまでの労働時間の傾向について統計データを用いた分析も多数行われている³。

このような中で、本レポートでは過去 50 年間の労働時間に着目し、その推移を男女別に分析することにより、労働時間の変化の背景を明らかにすることを目的とした。なお、分析には、主に総務省「労働力調査」を用いているが、2000 年以前の本調査のデータはHP上で公表されていないため、冊子として公刊されていた「労働力調査年報」から、必要となるデータを取得した上で、独自に電子化して用いている。

本レポートの構成は以下のとおりである。次節において、1973 年と 2023 年の週間就業時間数の推移と平均労働時間について言及したのち、3 節にて長時間労働者割合について分析をし、4 節において労働供給と景気変動の関係について述べる。5 節にて結論をまとめる。さらに、補足や関連する分析について、コラム 1～4 にまとめている。

2. 1973 年と 2023 年における男女の就業時間の推移について

図 1 は 1973 年と 2023 年における、週間就業時間数別の雇用者割合について、男女別に比較したものである。これを見ると、1973 年と 2023 年では、男女ともに週間就業時間数が長い者の割合が低下していることが分かる。週間就業時間が短くなっているという点は、男女共通しているものの、50 年間で変化の様相は異なっている。

1973 年においては、フルタイム労働者の所定労働時間は週 48 時間であった。男女ともに割合の最も高かった週 43～48 時間の層について比較すると、男性労働者は約 17%ポイント低下し、割合がほぼ半減しているのに比べ、女性労働者は約 30%ポイント低下し、その割合は 4 分の 1 程度となっている。この結果、1973 年時点では、女性労働者のうちで週間就業時間数が 43～48 時間である者の割合は男性労働者より高かったものの、2023 年で

² 労働時間については、厚生労働省「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」において、賃金と併せて調査されているほか、本レポートで用いた総務省「労働力調査」においても詳細に調査されている。なお、5 年ごとのものではあるが、総務省「就業構造基本調査」においても労働時間は重要な調査項目となっており、また、総務省「社会生活基礎調査」を用いて、個々人の生活時間の中の位置づけという観点から、労働時間を把握することも可能である。

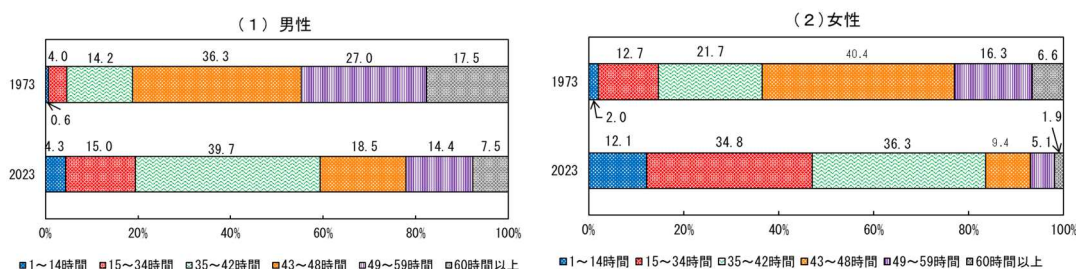
³ 例えば、神林（2010）、小野浩（2016）や厚生労働省（2023a）がある。また、長時間労働は個人の健康にも影響することから、厚生労働省（2023b）では、過労死等の防止の観点から、労災支給事案の分析等も行っている。

は男性労働者の方が高くなっている。

次に、週 42 時間以内の労働者について見ると、男性労働者においては週間就業時間数が 35～42 時間である者の割合が 1973 年から 2023 年で約 2.8 倍となっているものの、女性労働者については約 1.6 倍となっている。女性労働者で 30%以上を占めるのは、週 15～34 時間勤務する労働者の割合であり、同割合について、男性労働者は 15%となっている。

このように 1973 年と 2023 年の変化を見ると、50 年間で男女の労働時間分布の違いが際立っている。

図 1 男女別週間就業時間数の割合の変化（1973 年→2023 年）

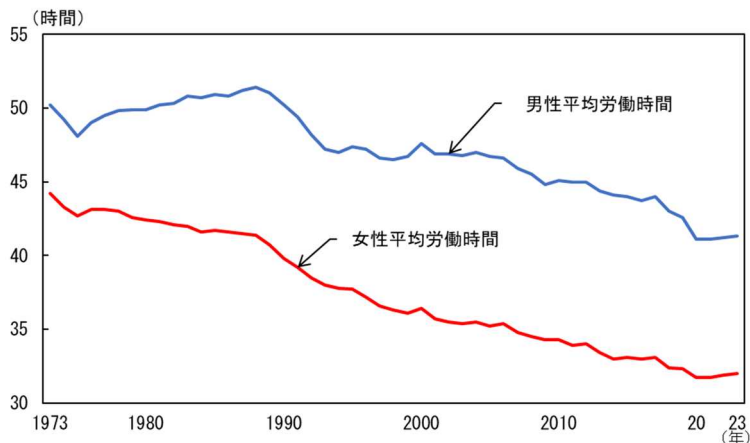


次に平均労働時間の推移について見ていく。

図 2 は男女別の平均労働時間の推移を示したものである。平均労働時間は 1973 年から一貫して男性労働者の方が長いものの、長期的には男性は 9 時間程度、女性は 12 時間程度減少し、男性は週 41 時間程度、女性は週 32 時間程度の労働時間となっている。ただし、男女では平均労働時間の動きが異なっており、男性労働者は 1976 年から 1990 年頃までは若干の増加が見られた一方で、女性労働者は同時期、常に減少傾向で推移している。

また、男女の平均労働時間の差を見ると、1973 年は 6 時間であったのに比べ、2023 年は 9 時間と、男女間の差が拡大していることが分かる。

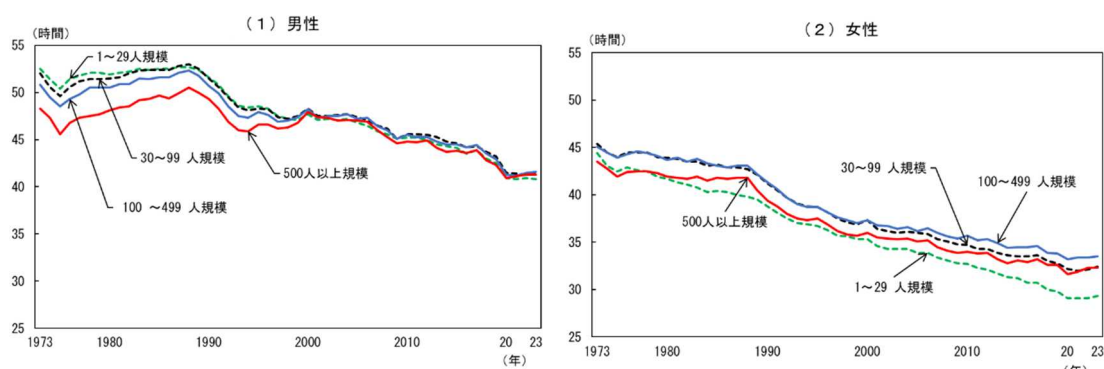
図 2 男女別平均労働時間の推移（1973～2023 年）



男女における平均労働時間の推移について、さらに企業規模別に確認していく。

図3は男女別・企業規模別の平均労働時間の推移を示したものである。これを見ると、男性労働者は2000年頃まで企業規模により平均労働時間に差があったものの、足下ではその差がほぼなくなっていることが分かる。一方で女性労働者においては、企業規模別の平均労働時間の差が縮まっている様子は見受けられず、むしろ拡大していることが分かる。このように、企業規模別にみても、男女の労働時間の推移には違いが見られる。

図3 男女別・企業規模別の平均労働時間の推移（1973～2023年）



こうした男女の平均労働時間の推移について、その背景を確認するため、①1973～1990年と②1990～2022年の2期間に分け⁴て寄与度分解を行う。具体的には、男女別・企業規模別・産業別（製造業、非製造業）・雇用形態別（フルタイム・パート⁵）に平均労働時間ごとの労働者割合を取得し、それぞれ、

1. 平均労働時間が変化したことによる効果（労働時間要因）と、
 2. 労働者の構成割合が変化したことによる効果（構成要因）
- に分解した。

図4（1）を見ると、①の期間では、労働時間の減少について、労働時間要因と、構成要因の寄与度はほぼ同程度となっている一方、②の期間については、構成要因による影響は依然として大きいものの、労働時間そのものの減少が平均労働時間の推移に大きく寄与していることが分かる。

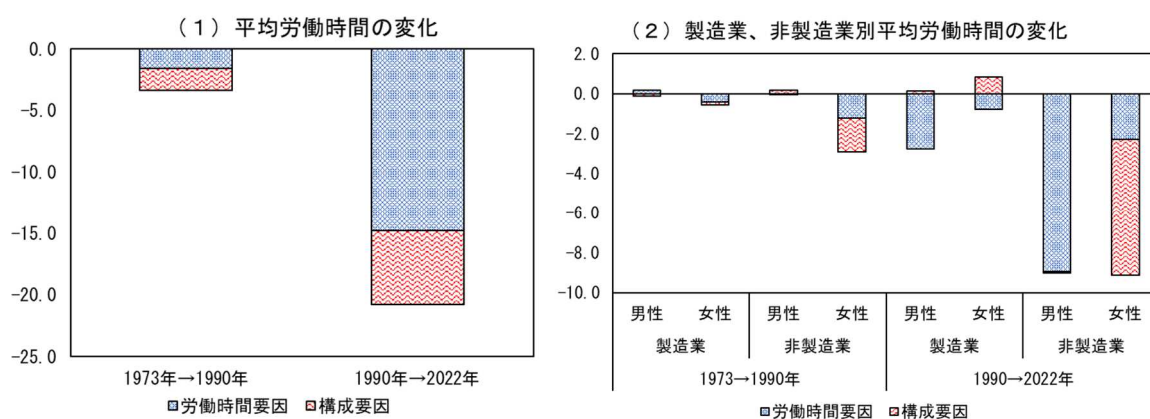
図4（2）は、労働時間要因、構成要因について、男女別・産業別（製造業、非製造業）に示したものである。①の期間における労働時間減少には、女性労働者が増加したこと、女性の労働時間が減少したことが影響しているが、②の期間における労働時間の減少には、特に非製造業に従事する男性労働者の労働時間が減少したことが大きく影響している。ま

⁴ 男性労働者において、1990年頃を境に企業規模ごとの平均労働時間の差が縮まっていることから、1990年を労働時間の転換点と捉え、期間を1973～1990年、1990～2022年に分け、寄与度分解を行った。

⁵ 1973年においてパートタイム労働者の平均労働時間が取得できるのは女性のみであるため、雇用形態別の分解は女性についてのみ行っている。

た、①、②のどちらの期間においても、男性労働者について構成要因の寄与はほとんどみられない。すなわち、男性労働者における企業規模の変化はほとんど労働時間には影響しておらず、構成変化による平均労働時間の下押しは女性労働者のみで生じていることが分かる。この背景には、コラム1で概説するように、企業規模にかかわらず、女性労働者のパート労働者が増加したことが寄与していると考えられる。

図4 平均労働時間変化の寄与度分解



3. 長時間労働者の割合の推移について

これまで平均労働時間に着目し、その推移について見てきた中で、男性労働者においては、フルタイム労働者の中での労働時間の短縮が、女性労働者においては、パートタイム労働者の増加が影響している可能性⁶を指摘した。

それでは、フルタイム労働者の労働時間分布は男女別にどのように変化してきたのであろうか。

図5は労働時間を35～42時間、43～48時間、49～59時間、60時間以上に分類し、年代ごとの労働者の分布の変化を確認したものである。

男性労働者については、長期的に見て1週60時間以上労働する者の割合が低下し、35～42時間の層の割合が上昇していることが分かる。また、2000年以降、35～42時間の層の割合が常に最も高くなり、分布のピークが左に移動していることが確認できる。フルタイム労働者の平均労働時間の減少は、特に長時間労働者が減少したことによって生じているものと考えられる。

一方、女性労働者については、1973～2022年で一貫して1週60時間以上労働する労働者の割合は低く、その点について分布に大きな変化は見られない。女性労働者で分布に大きな変化が確認できるのは、週35～42時間、週43～48時間働く労働者の割合である。1990年以降、週35～42時間働く労働者の割合は週43～48時間働く労働者割合を超えてお

⁶ 本稿では、週35時間以上就業する者を「フルタイム労働者」、それより短く就業する者を「パートタイム労働者」と捉えている。

り、女性労働者においても、男性労働者と同様に、分布のピークが左に移動していることが分かる。これは、女性労働者においてもフルタイムの労働時間が短縮していることや、パートタイム労働者が増加したことにより生じているものと考えられる。

図5 男女別・時間別の分布の推移（1973～2023年）

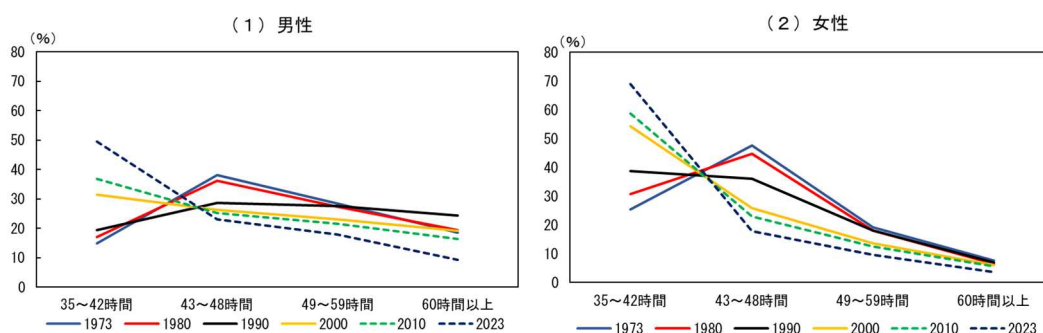
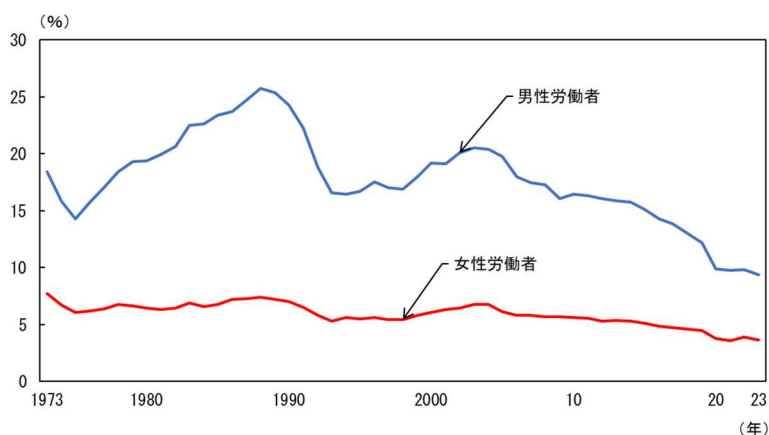


図6により、長時間労働者について、男女別に割合の推移をみると、男女いずれにおいても、週60時間働く労働者割合は低下傾向にあることが分かる。

それぞれの特徴を見ると、男性労働者の長時間労働者割合は、大きな変動を伴いつつ長期的には低下しており、2000年代後半以降は特に顕著に低下しているが、女性労働者については、一貫して1割以下で推移しており、男性労働者ほどの変動は見られない。

図6 男女別1週60時間以上の長時間労働者割合の推移



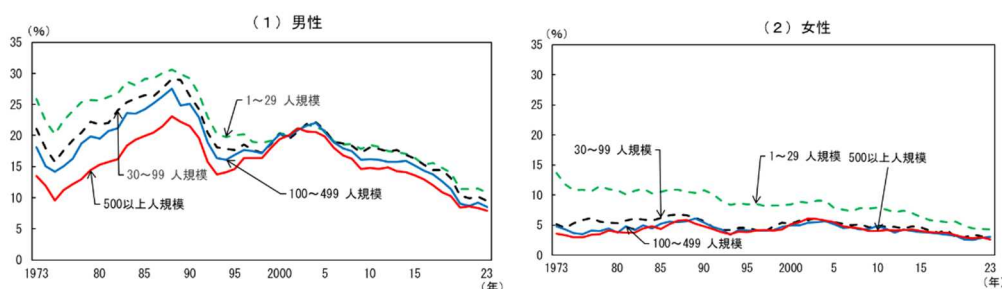
週60時間以上働く労働者割合の推移について、図7により、男女別・企業規模別に確認する。

男性労働者の週60時間以上労働者割合については、平均労働時間と同様、1970～80年代には企業規模によってばらつきが大きかったが、いずれの企業規模においても低下傾向で推移する中、企業規模間の差が縮小している。

一方、女性労働者については、1～29人規模企業において、長期的に割合の低下が見られる。

これまで講じられてきた長時間労働抑制に向けた様々な取組⁷は、特に企業規模が小さい企業に大きく影響を及ぼした可能性がある。

図7 男女別・企業規模別の週間就業時間60時間以上労働者割合



4. 景気変動と労働時間について

景気変動に際して、労働供給の調整手段は大きく「雇用者数」と「労働時間」の2つがある⁸。このため、こうした長時間労働者割合の変化は景気の変動による企業の労働投入量の変化と連動している可能性があることから、本節では、労働時間とマクロ経済との関係について見ることにする。

図8では、実質GDPの前年比を景気変動の代理変数として用い、これと週60時間以上就業する労働者割合及び雇用者増減率との相関関係を確認した。まず長時間労働者割合との相関について見ると、①全体として女性より男性の方が相関は強いが、②1973年以降、相関の強さは低下傾向にある。

図4の寄与度分解や、図6における長時間労働者割合の推移も併せて見れば、企業が労働供給の調整を行うに当たって、

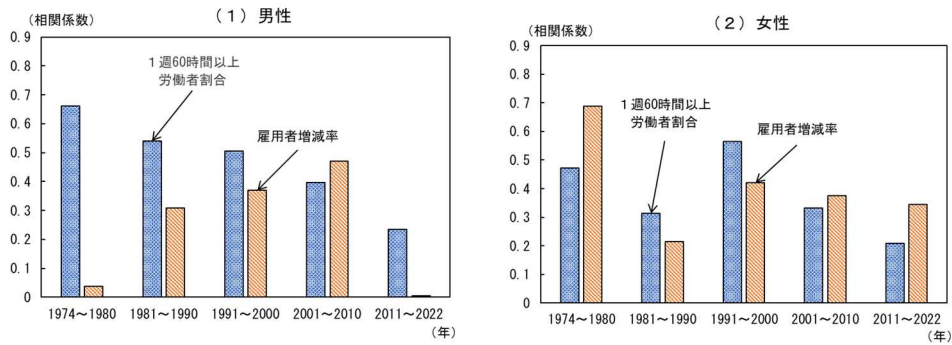
- ・主に男性労働者について、1970～1990年代までは、景気の変動に対して、主に労働時間により労働投入量の調整を行ってきた一方で、
- ・1990年代以降は、労働力の調整を時間から雇用者数へ変化させた

ことが分かる。このことから、景気変動に対応した企業の労働投入量の調整が、概ね1990年頃を境にして、男性フルタイムの労働時間から、女性のパート労働者等を含む雇用者数へと徐々に変化したのではないかと考えられる。

⁷ コラム4を参照。

⁸ 労働時間は景気の判断指標の一面もあると考えられている。例えば、内閣府「景気動向指数」では、毎月勤労統計調査における時間外労働を加味しているほか、毎月の経済状況について政府としての公式見解を示す内閣府「月例経済報告」においても、製造業の残業時間の増減について触れられている。

図8 実質 GDP 前年増減率との相関関係



5. おわりに

本レポートでは、労働力調査のデータを用いて、1973年以降の男女の労働時間の推移について分析を行った。その結果、男性労働者は長時間労働の減少を含むフルタイム労働時間の減少が、女性労働者はパート比率の上昇が平均労働時間減少の主な要因である可能性があることが明らかとなった。また、労働供給量について、1990年以前の男性労働者は、景気の変動に連動する形で長時間労働者の割合に増減が見られ、労働時間によって労働供給量を調整していた可能性がある一方、女性労働者については、労働時間と景気変動に男性労働者ほどの相関は確認されず、労働者数自体の増減により、労働供給量の調整が行われた可能性があることが明らかとなった。

コラム 1 : 寄与度分解の方法とその詳細について

図 4 で行った寄与度分解については、1973 年、1990 年、2022 年の 3 時点について、男女別・企業規模（1,000 人以上、100～999 人、10～99 人）別・産業（製造業・非製造業）別・就業形態（女性のみ。フルタイム・パートタイム）別の平均労働時間及び就業者数を用いて行っている。

具体的には、男女別・企業規模別・産業別・就業形態別に平均労働時間を 18⁹ のセルに分割し、それぞれ、

- ・各セルの中の労働時間の変化を「労働時間要因」、
- ・各セルの大きさの変化を「構成要因」

として寄与度分解を行っている。なお、女性におけるフルタイム・パートタイム労働者の平均労働時間については、総務省「労働力調査」からは取得できないため、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（1973¹⁰、1990、2022 年）」の実労働時間数を用いて、企業規模ごとに女性のフルタイム・パートタイム労働者の労働時間の比率を計算し、当該比率をもって按分することで試算している。

実際に用いたデータは表 1・表 2 のとおり。寄与度分解の結果については表 3 のとおり。

⁹ 男女（2）×企業規模（3）×産業（2）×就業形態（2）＝24 であるが、就業形態は女性のみ分けているため、男性（企業規模×産業＝6）と、女性（企業規模×産業×就業形態＝12）で、合計 18 のセルに分割している。

¹⁰ 1973 年については、「昭和 48 年賃金構造基本統計調査報告」から必要なデータを電子化した。

表 1 : 平均労働時間 (データ)

			平均労働時間											
			1973年			1990年			2022年					
			計	1000人～	100～999人	10～99人	計	1000人～	100～999人	10～99人	計	1000人～	100～999人	10～99人
総計			48.5	-	-	-	46.8	-	-	-	37.2	-	-	-
製造業	男性		-	47.4	49.4	51.4	-	48.2	49.7	51.2	-	42.7	42.6	41.9
	女性	フルタイム	-	43.8	46.0	46.1	-	44.1	44.1	44.7	-	42.6	41.4	41.4
		パート	-	36.2	40.5	33.0	-	32.8	32.8	31.9	-	26.1	25.4	23.6
非製造業	男計		-	48.7	51.3	52.4	-	49.6	51.2	51.8	-	40.4	41.1	40.8
	女性	フルタイム	-	43.6	45.6	46.8	-	40.5	43.1	43.5	-	43.4	40.6	42.6
		パート	-	26.4	29.6	29.7	-	26.2	30.2	28.1	-	21.0	19.5	17.9

表 2 : 就業者割合 (データ)

			就業者割合											
			1973年			1990年			2022年					
			計	1000人～	100～999人	10～99人	計	1000人～	100～999人	10～99人	計	1000人～	100～999人	10～99人
総計			1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-
製造業	男性		-	0.11	0.08	0.09	-	0.08	0.07	0.07	-	0.05	0.05	0.04
	女性	フルタイム	-	0.03	0.04	0.06	-	0.01	0.03	0.04	-	0.01	0.02	0.01
		パート	-	0.00	0.01	0.01	-	0.01	0.01	0.02	-	0.00	0.01	0.01
非製造業	男計		-	0.12	0.10	0.18	-	0.10	0.12	0.19	-	0.13	0.14	0.14
	女性	フルタイム	-	0.05	0.04	0.08	-	0.06	0.06	0.09	-	0.05	0.08	0.08
		パート	-	0.00	0.00	0.01	-	0.01	0.01	0.02	-	0.06	0.05	0.07

表 3 : 寄与度分解結果

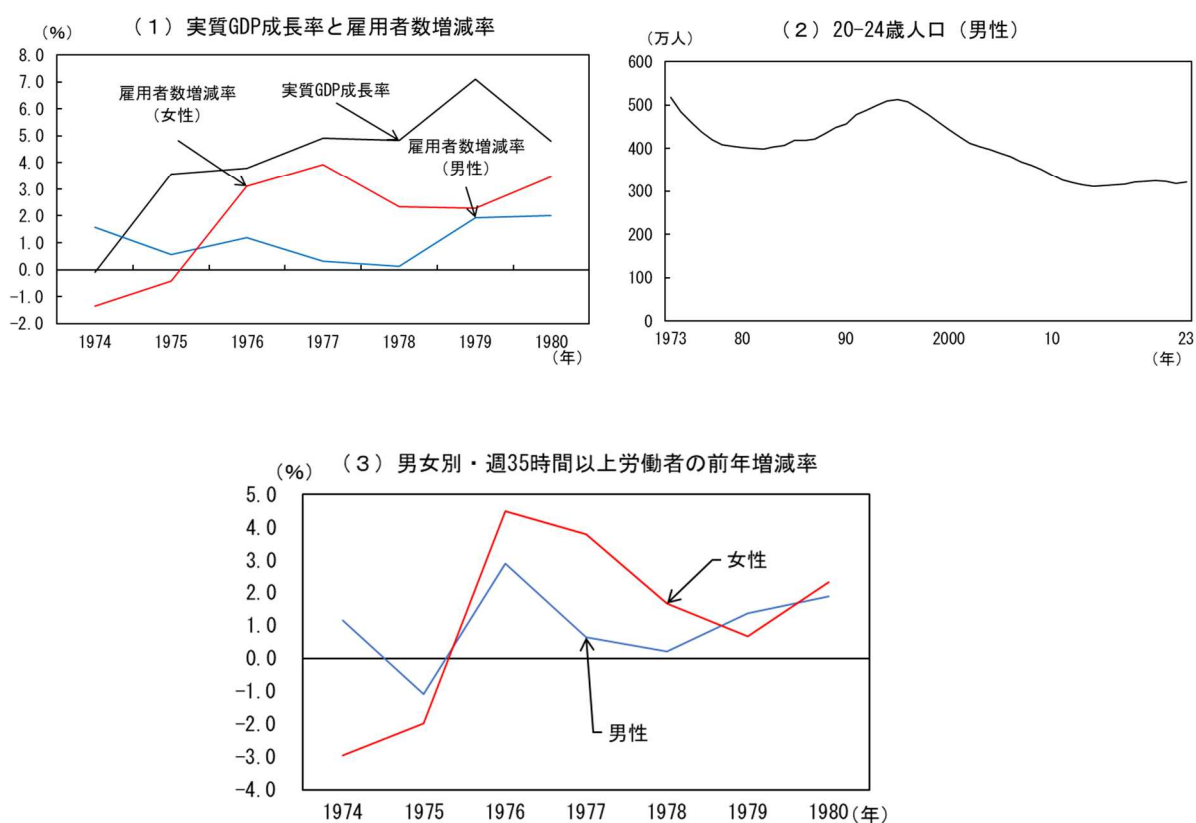
			平均労働時間要因						構成変化要因					
			1973→1990年			1990→2022年			1973→1990年			1990→2022年		
			1000人～	100～999人	10～99人	1000人～	100～999人	10～99人	1000人～	100～999人	10～99人	1000人～	100～999人	10～99人
製造業	男性		0.15	0.04	-0.05	-0.77	-0.90	-1.11	0.04	-0.03	-0.12	0.07	0.03	0.02
	女性	フルタイム	0.02	-0.13	-0.14	-0.04	-0.13	-0.20	0.17	0.05	0.07	0.03	0.13	0.26
		パート	-0.03	-0.11	-0.02	-0.07	-0.11	-0.22	-0.15	-0.01	-0.28	0.13	0.03	0.23
非製造業	男性		0.19	-0.02	-0.24	-2.26	-2.75	-3.92	-0.02	0.14	0.05	-0.10	-0.02	0.05
	女性	フルタイム	-0.34	-0.25	-0.59	0.34	-0.36	-0.16	-0.09	-0.15	-0.10	0.03	-0.25	0.14
		パート	0.00	0.01	-0.05	-0.39	-0.70	-1.02	-0.27	-0.44	-0.62	-2.71	-1.62	-2.42

コラム2：1974～1980年における実質GDP成長率と雇用増減率について

図8が示しているように、1973～1980年において、女性の雇用者数と実質GDP成長率の間には強い相関が見られる。その一方で、男性の雇用者について図9（1）から見ると、実質GDPが成長している中で、男性の雇用者数が伸び悩んでいることが分かる。

この背景には、若い男性の人口が不足していたことが考えられる。同図（2）をみると、1974～1980年は、1947～1949年生まれの団塊の世代と、1971～1974年生まれの団塊ジュニアの世代に挟まれて、20～24歳人口が減少していた期間であり、経済成長の中で、新たに労働市場に参加しうる若年男性が不足したものと考えられる。なお、同図（3）により、男女別のフルタイム労働者の前年増減率をみると、当該期間において女性の増加が男性を上回っている。1974～1980年における女性の雇用者数の増加は、男性労働力の不足を補うために企業における女性の採用が（フルタイム・パートともに）進んだことが背景にある可能性が考えられる。

図9 （参考）実質GDPと成長率と雇用者数（男性）の関係



コラム3：短時間労働者の状況

男女別に週の労働時間が34時間以下の労働者について、図10により割合の推移を、図11により前年増減率について確認した。

図10(1)(2)は男女の週34時間以下の労働者割合の推移を示しているが、1～14時間でも15～34時間でも、男女ともに短時間労働者割合は上昇していることが分かる。

図11(1)(2)により、それぞれの前年増減率を見ると、特に男性の15～34時間で働く者の変動率は大きく、景気変動等の影響をより強く受けていることが推察される。

図10 男女別、労働者総数に占める短時間労働者割合の推移

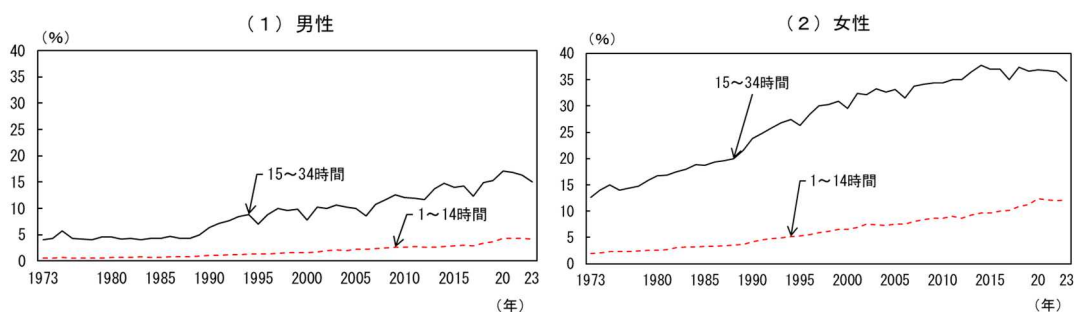
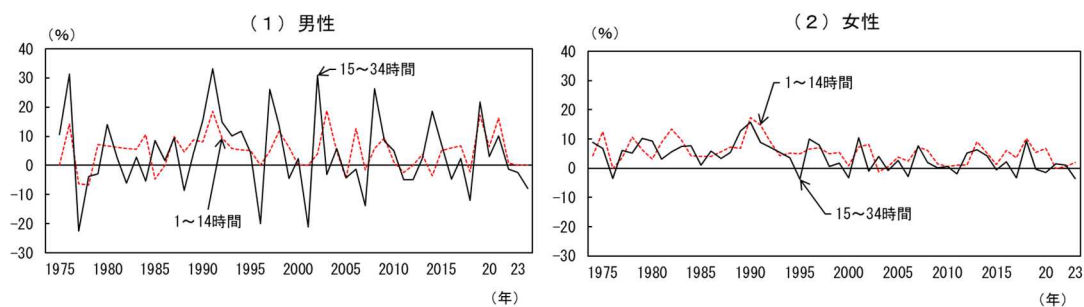


図11 男女別、短時間労働者割合の前年増減率



コラム4：労働基準法の改正による労働時間への影響

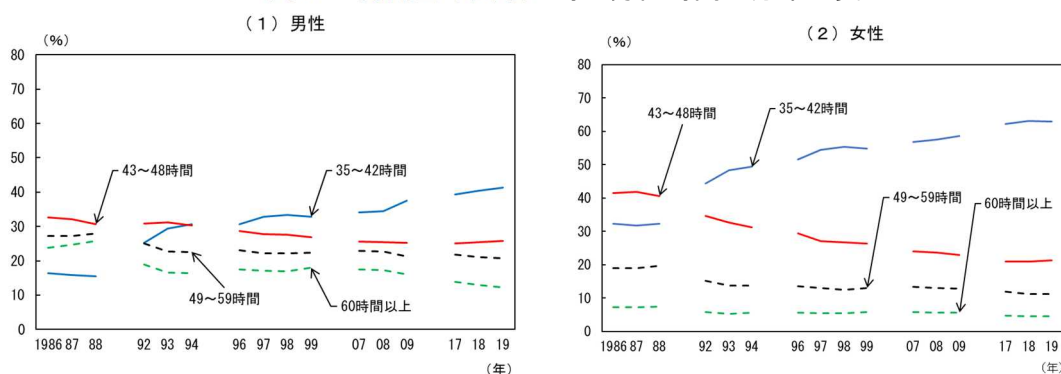
表4は、労働時間に係る主な労働基準法の改正履歴を示しており¹¹、図12は、法改正の年近辺の労働時間の分布の推移を見たものである。これを見ると、例えば週40時間制が本則に規定された1990年前半においては、週35～42時間の男性労働者割合が上昇しており、この点については、法律が労働時間に影響を及ぼしている可能性が考えられる。

一方で、労働時間は景気や社会の風潮等によっても大きく影響を受けるものであり、必ずしも規制のみが影響するわけではない。実際に、法改正の影響によらず、トレンドとして、フルタイムの中でも時短が進んでいるのは、図2や図4ですでに指摘したとおりである。働き方改革法の成立は時間外労働を包括的に規制しているという点で極めて重要であり、本法成立による長時間労働者割合への影響等については、今後の更なる研究が望まれる。

表4 労働時間に係る主な労働基準法の改正について

制定	主な改正内容
1947年	1日8時間1週48時間制
1987年	1週48時間から1週40時間、週休2日制に
1993年	1週40時間制が本則に規定
1997年	満18歳以上の女子の時間外休日、深夜業の規制が解除
1998年	36協定について、限度基準告示を制定
2008年	1か月60時間を超える時間外労働について割増賃金率を5割以上に引き上げ（大企業）
2018年	時間外労働の上限規制（1ヶ月100時間、2～6ヶ月平均80時間以上の時間外労働に罰則）

図12 労働基準法改正時の労働時間の分布の変化



¹¹ 改正法の施行年が、産業や事業所規模によって異なるものもあることから、ここでは、法律等の公布年のみを制定年として示した。

(参考文献)

小野浩 (2016) 「日本の労働時間はなぜ減らないのか？－長時間労働の社会学的考察」日本労働研究雑誌 pp. 15-27

神林龍 (2010) 「1980 年代以降の日本の労働時間」、樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会、第 5 章、pp. 159-197

厚生労働省 (2023a) 「令和 5 年版 労働経済の分析」

厚生労働省 (2023b) 「令和 5 年版 過労死等防止対策白書」