

2025年参院選の公約・討論に関する声明

柴田 悠
(京都大学教授)

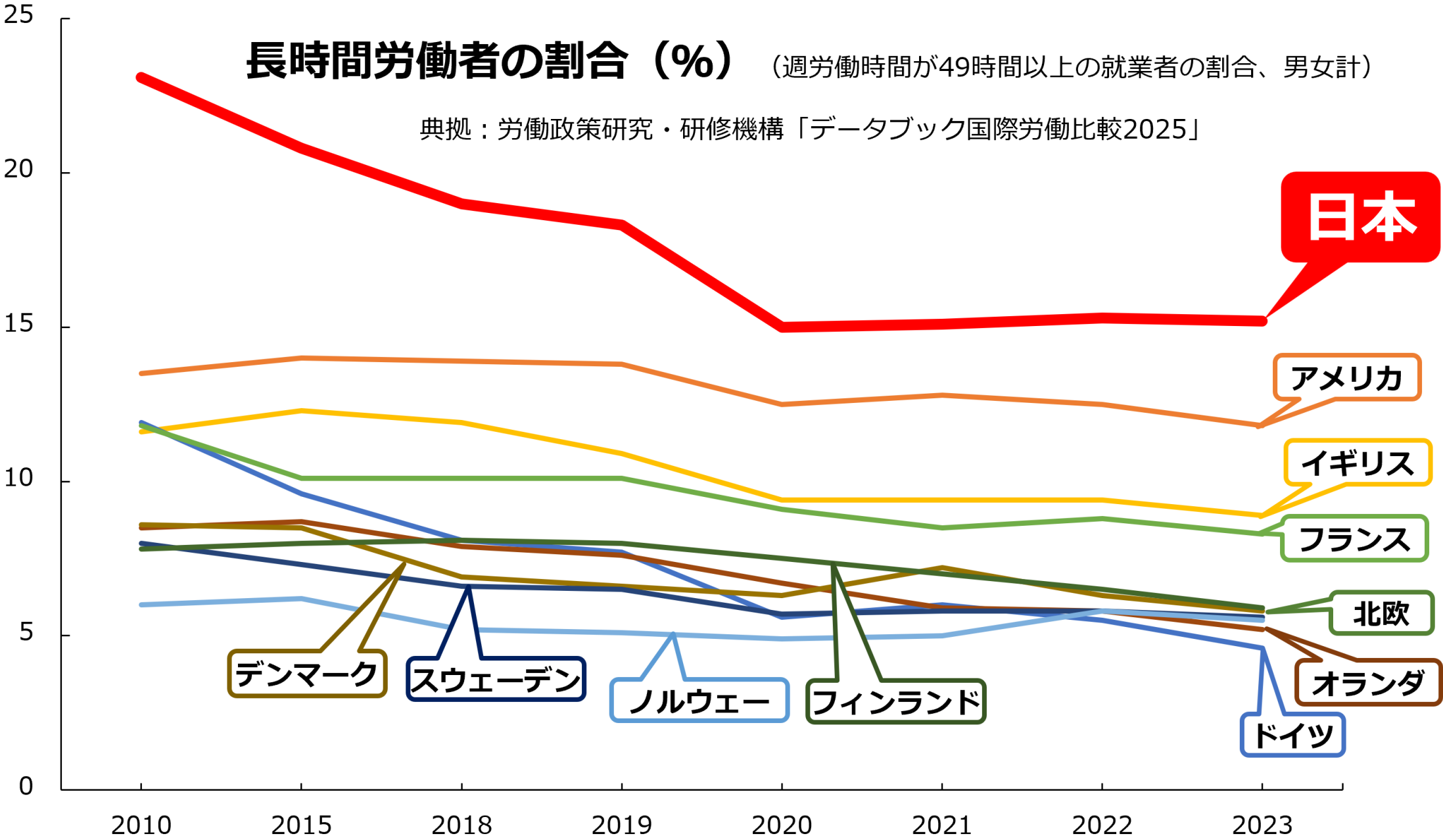
最新の調査によると、労働者の声として最も多いのは「これ以上長い時間は働きたくない」という声です。そして次に多いのは、「残業代が欲しいのでもっと働きたい」という声です（第6回「働き方改革に関する実態調査」2024年度）。そのような多数派の人たちに「より長い残業」をさせてしまうことは、「不本意な残業によるエンゲージメント低下」や「残業代目当ての非効率な労働」につながります。そしていずれの場合も、「時間あたりの労働生産性」を低下させ、経営にはマイナスとなります。

したがって現代の多数派の人々に対しては、「残業を増やす」のではなく、逆に、DXや効率化によって「残業を減らし」、脳をリフレッシュできる睡眠時間を十分に取ってもらい、生産性（よって実質賃金）を高めていくことこそが、必要な経営戦略かつ人材確保策となります。

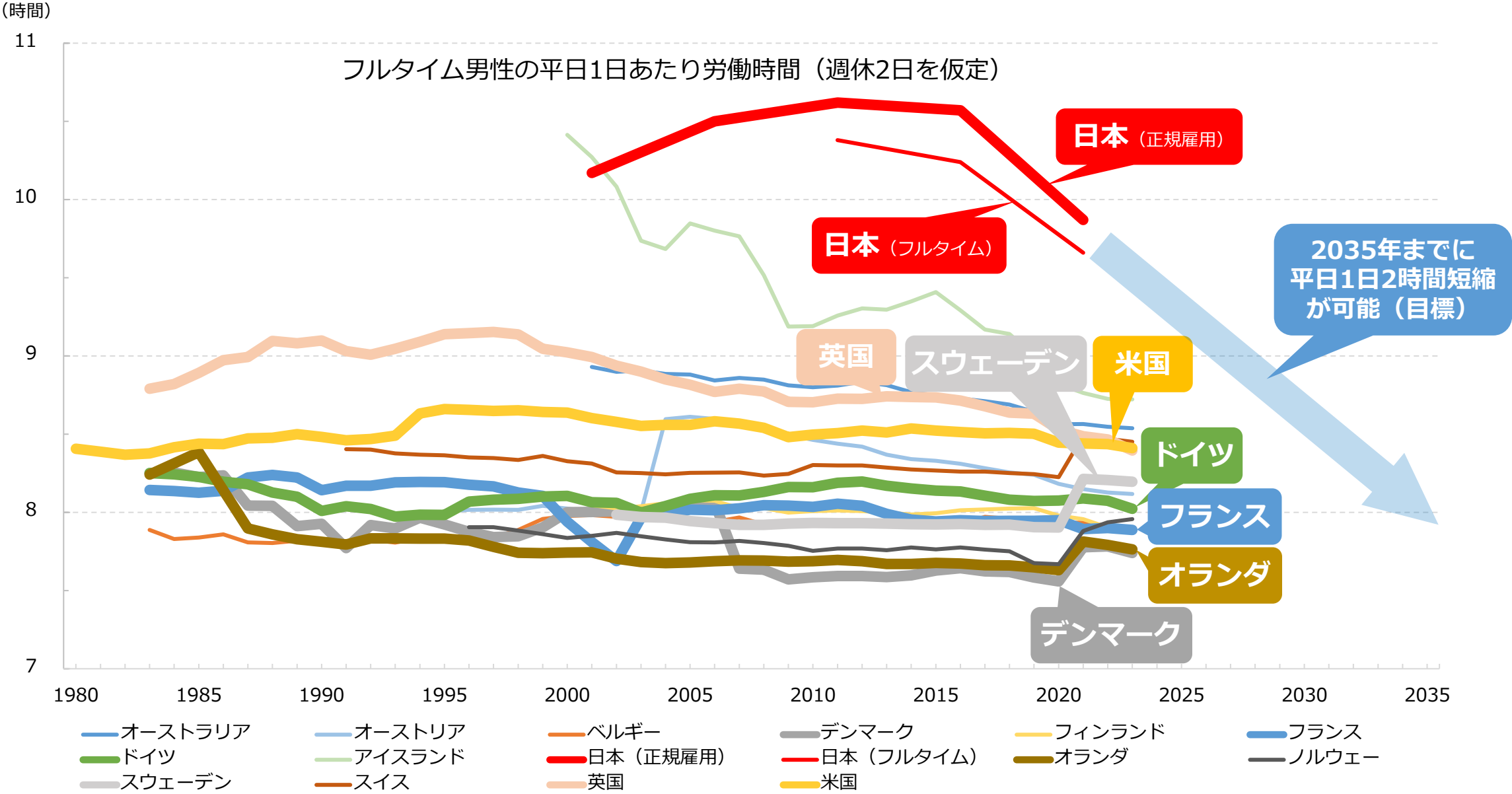
また、「残業を前提としない職場」にしていくことは、女性や高齢者などの多様な人材を確保しやすくなることにもつながります。さらに、OECD諸国のデータでも、「男性の平均労働時間」が減ると、「国民健康度」と「一人当たり実質GDP」が上がる傾向が、実証研究で示されています（*Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16(24): 4914）。

しかし日本ではいまだに、睡眠不足と生産性低下をもたらす「長時間労働」が、他の主要先進国よりも多い実態にあります（次頁グラフ参照）。人権的視点はもちろんのこと、経営的・経済的視点からも、日本の長時間労働を減らしていく方向へと、政治が「正しく」進んでいくことを強く望みます。

主要欧米先進諸国よりも日本のほうが「長労働時間者」が多い



主要欧米先進諸国よりも日本のほうが「男性の労働時間」が長い



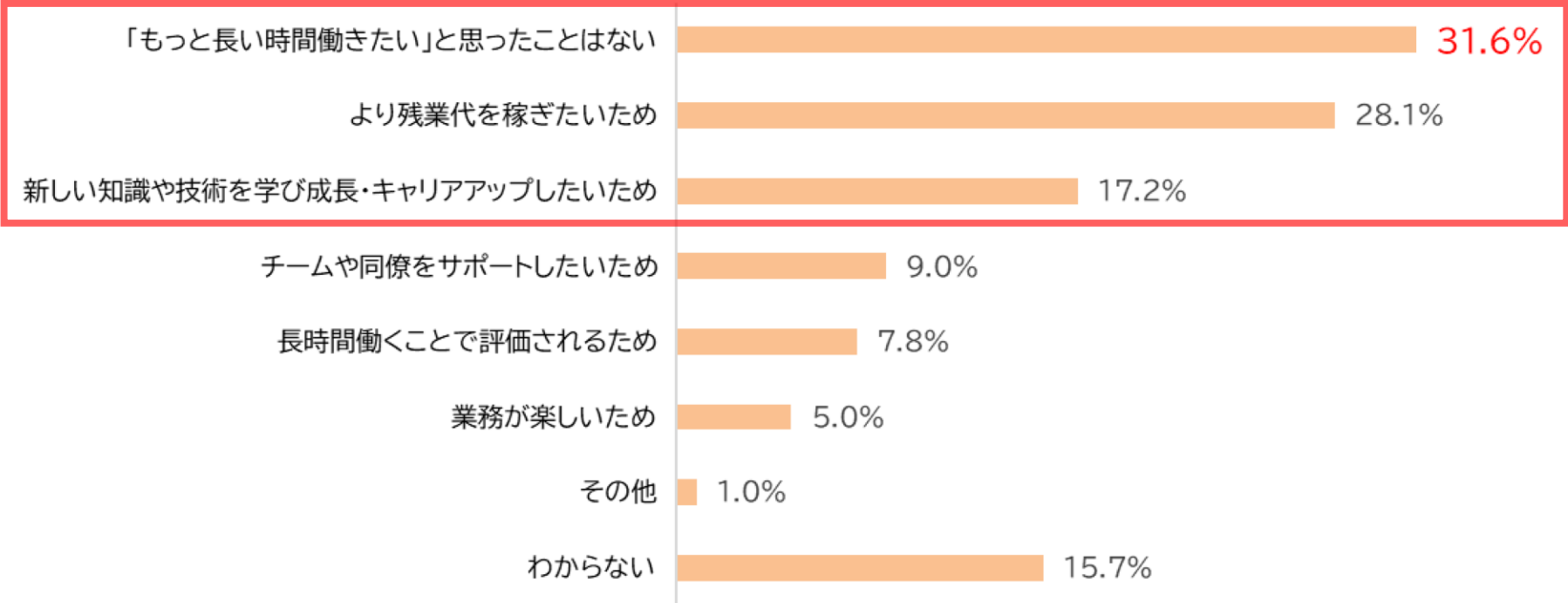
注：日本は15歳以上の被用者男性（仕事全体）。日本以外は15～64歳のフルタイム被用者男性（本業のみ）。
出典：日本は総務省統計局「[社会生活基本調査](#)」。日本以外は[OECD Data Explorer](#)。

1位「もっと長時間働きたくはない」 > 2位「残業代を稼ぎたい」 > 3位「成長のためにもっと長時間働きたい」

「この先の人生、日常的により長い時間働きたいとしたらその理由は何か」（複数回答）

- 32% = 「『もっと長い時間働きたい』と思ったことはない」
- 28% = 「より残業代を稼ぎたいため、もっと長い時間働きたい」
- 17% = 「新しい知識や技術を学び成長・キャリアアップしたいため、もっと長い時間働きたい」

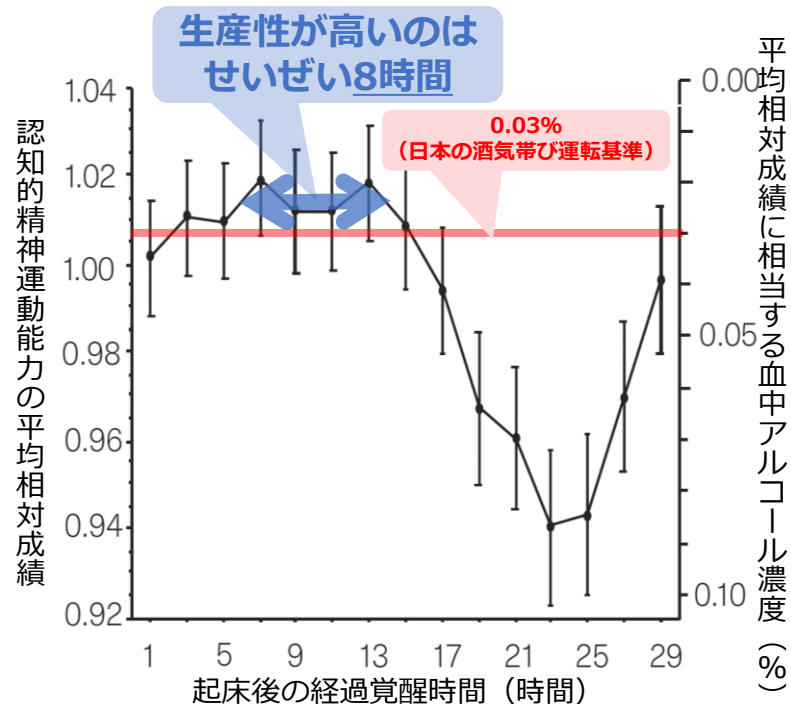
この先の人生、日常的に長い時間働きたいと感じる理由
(n=1109、複数選択)



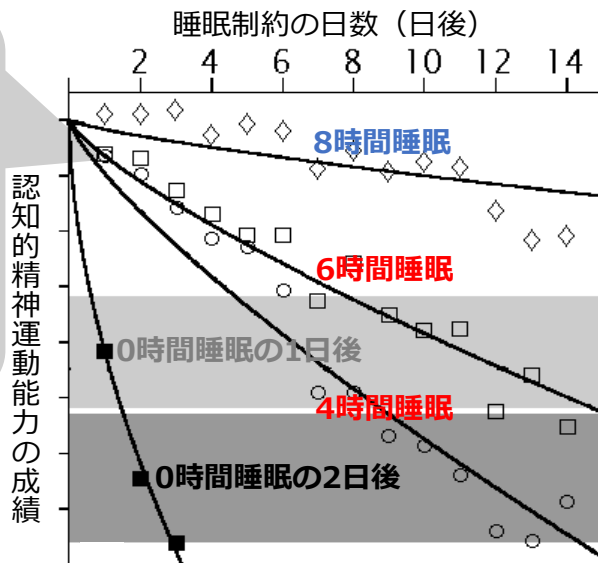
データ：「第6回働き方改革に関する実態調査（2024年度）」
（全国居住の20歳～59歳のビジネスパーソン男女（インターネットリサーチモニター）を対象に、2025年2月7～10日に実施。有効回答数1,109件）
出典：株式会社ワーク・ライフバランス「企業の働き方改革に関する実態調査（2024年度版）」 https://work-life-b.co.jp/20250528_002.html

「男性の長時間労働」→「生産性（実質賃金）低迷」→非婚化→少子化

一般の人：「8時間以内労働」×「7時間以上睡眠（脳をリフレッシュ）」＝「生産性が最高」



睡眠不足になると、感情的刺激に対して、ネガティブな感情で反応しやすくなる (Neurobiology of Stress 31 (2024) 100655)。
<https://doi.org/10.1016/j.ynstr.2024.100655>
 つまり、攻撃的または鬱的になる。



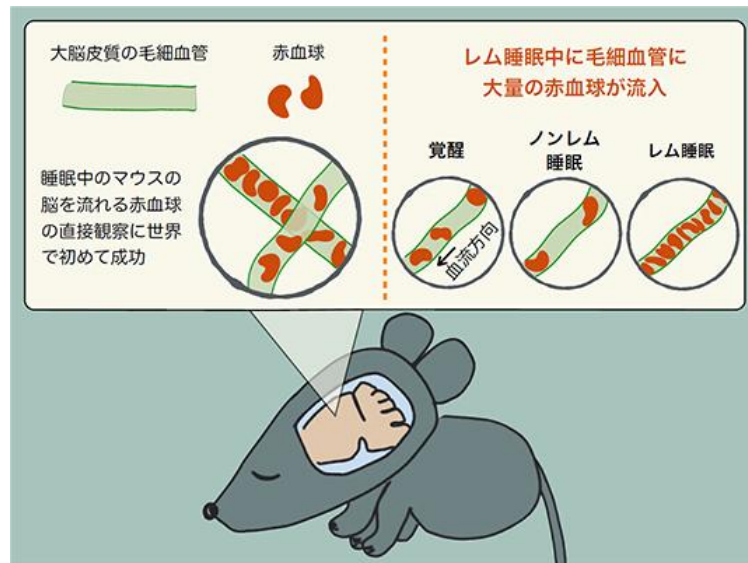
注：能力を低下させないために必要な睡眠時間は「平均8時間10分（±標準偏差44分）」と推定された。

被験者は21～38歳の男女計48名

（必要睡眠時間が長い若年層であることに注意）。

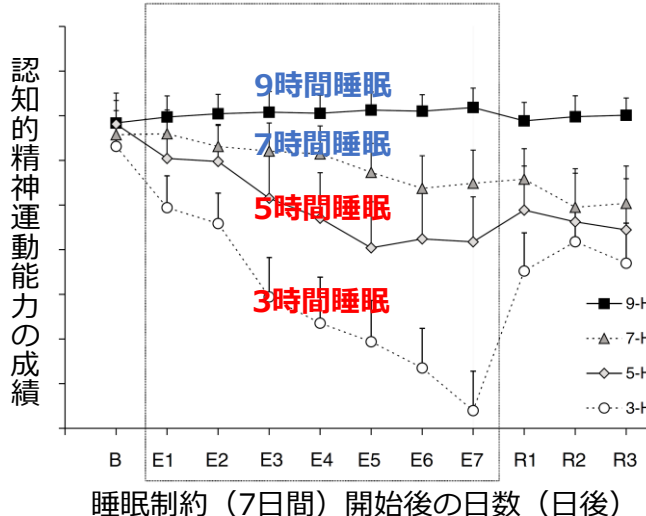
- ・8時間10分で足りる人は50%（5割は睡眠不足）
- ・8時間で足りる人は41%（6割は睡眠不足）
- ・7時間で足りる人は5.6%（9割は睡眠不足）
- ・6時間で足りる人は0.15%（99%は睡眠不足）

出典：Van Dongen, H.P.A. et al. (2003) "The Cumulative Cost of Additional Wakefulness: Dose-Response Effects on Neurobehavioral Functions and Sleep Physiology From Chronic Sleep Restriction and Total Sleep Deprivation," *Sleep* 26(2): 117-26.
<https://doi.org/10.1093/sleep/26.2.117>

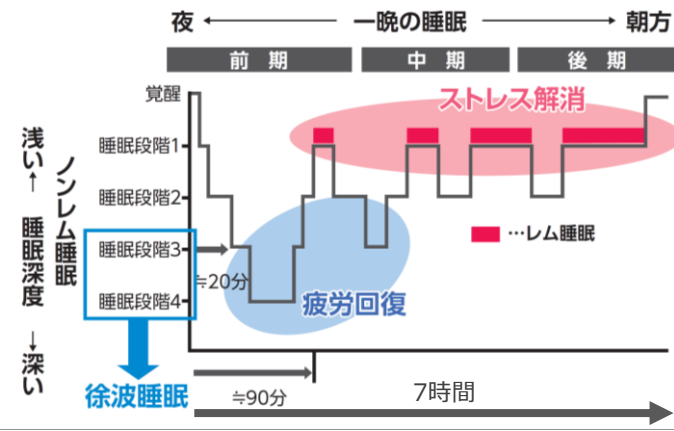


出典：京都大学（2021）「睡眠中の脳のリフレッシュ機構を解明」
<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/research-news/2021-08-27-0>

注：縦軸は、持続的覚醒状態における、コンピューターによる手と目の協調性テスト（予測不可能な追跡課題）の「平均相対成績」（左軸）および「血中アルコール濃度相当パーセント」（右軸）。エラーバーは標準誤差。



注：被験者66名（女性16名〔24～55歳：平均43歳〕＋男性50名〔24～62歳：平均37歳〕）
 出典：Belenky, G. et al. (2003) "Patterns of performance degradation and restoration during sleep restriction and subsequent recovery: a sleep dose-response study," *Journal of Sleep Research* 12(1): 1-12. <https://doi.org/10.1046/j.1365->

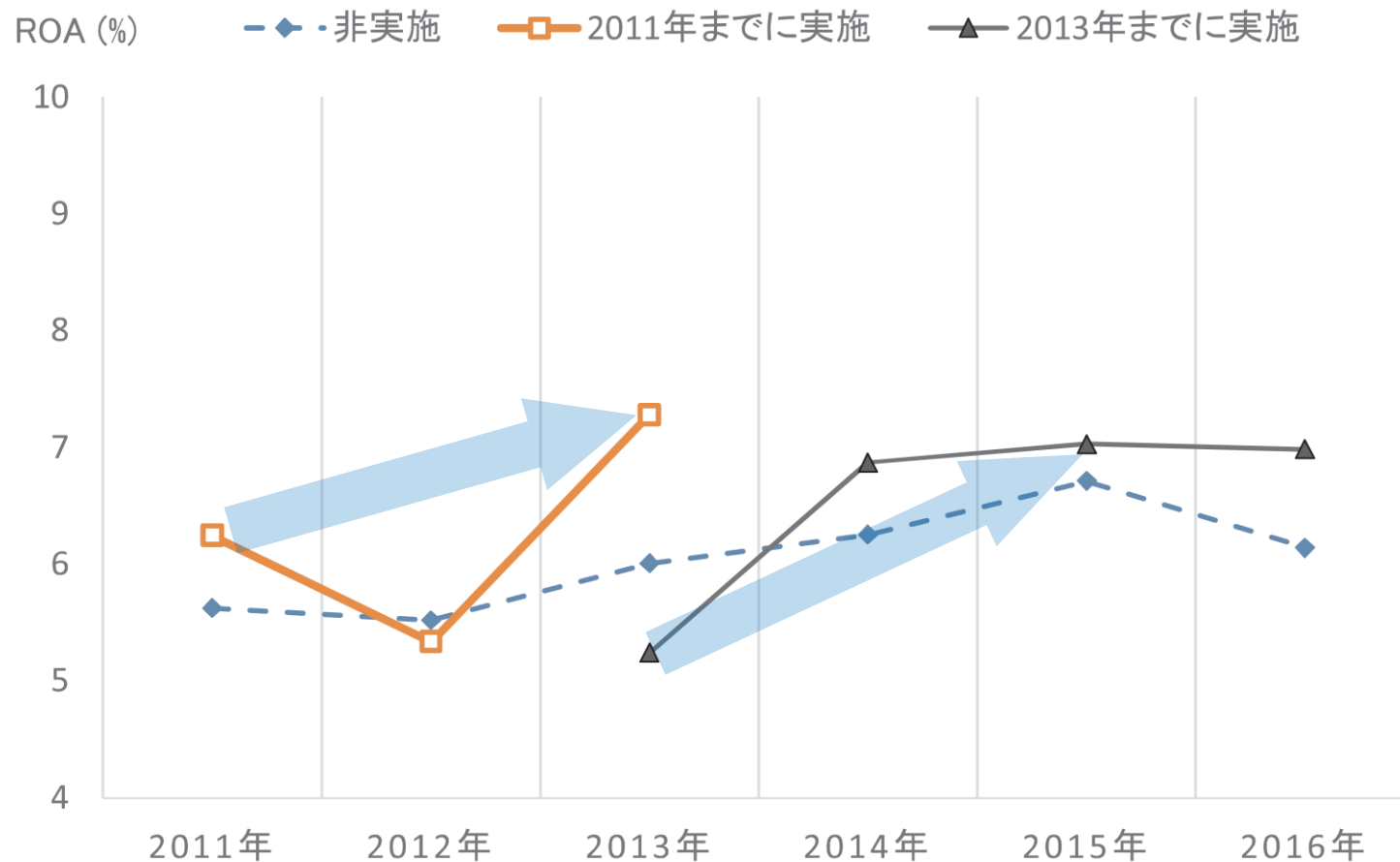


出典：全日本トラック協会（2019）「トラックドライバー睡眠マニュアル」
https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/anzen/suimin_manual.pdf 34頁

「男性の長時間労働」→「生産性（実質賃金）低迷」→非婚化→少子化

健康経営（長時間労働の是正など）の実施が2年後の利益率を高める傾向

健康経営の実施の有無と利益率（ROA）の推移



図表2 各種の働き方改革が利益率に与える影響：状態依存モデルの推計結果

(1) ROA

	(1)	(2)	(3)	(4)
ROA _{t-1}	0.3635*** (0.0552)	0.2392*** (0.0438)	0.2793*** (0.0508)	0.4179*** (0.0481)
ダイバーシティ推進 _t	0.0729 (0.2620)			
ダイバーシティ推進 _{t-1}	-0.1316 (0.2798)			
ダイバーシティ推進 _{t-2}	-0.0329 (0.3141)			
柔軟な働き方の推進 _t		-0.3631 (0.2967)		
柔軟な働き方の推進 _{t-1}		0.3550 (0.3392)		
柔軟な働き方の推進 _{t-2}		-0.5506 (0.4278)		
健康経営 _t			-0.0906 (0.3547)	
健康経営 _{t-1}			0.3982 (0.4239)	
健康経営 _{t-2}			1.2775** (0.5238)	
賃金体系の見直し _t				-0.0247 (0.2935)
賃金体系の見直し _{t-1}				-0.5722* (0.3079)
賃金体系の見直し _{t-2}				0.3717 (0.3648)
係数合計 (t,t-1,t-2)	-0.092	-0.559	1.585**	-0.225
1階の自己相関検定のp値	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
2階の自己相関検定のp値	[0.766]	[0.398]	[0.396]	[0.428]
過剰識別検定のp値	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
サンプルサイズ	1,323	1,328	1,044	1,551
企業数	276	279	218	324

備考) 1. 括弧内は標準誤差。
2. ***, **, *印は 1%、5%、10%水準で統計的に有意なことを示す。
3. 年ダミーと企業規模ダミーは掲載を省略。

注：サンプルは、純粋持株会社を除く一般事業会社であり、従業員規模100人以上10,000人未満の上場企業のうち、欠損値や外れ値を除いた324企業。

出典：山本勲「上場企業における働き方改革と利益率——『スマートワーク経営調査』データを用いた検証」[スマートワーク経営研究会・中間報告書『働き方改革と生産性、両立の条件』2018年](#)（矢印・色枠は引用者による）

「男性の長時間労働」→「生産性（実質賃金）低迷」→非婚化→少子化

「DX・働き方改革」で男性労働時間を「平日1日2時間」減らすと、「一人当たりGDP」が上がる可能性

図1：「労働時間」と「生産性」の関係

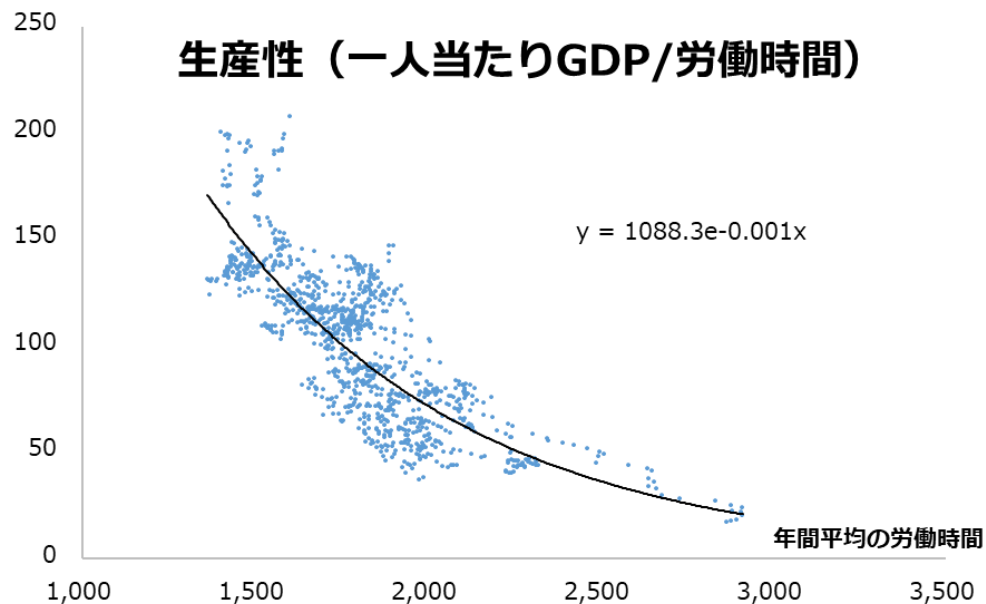
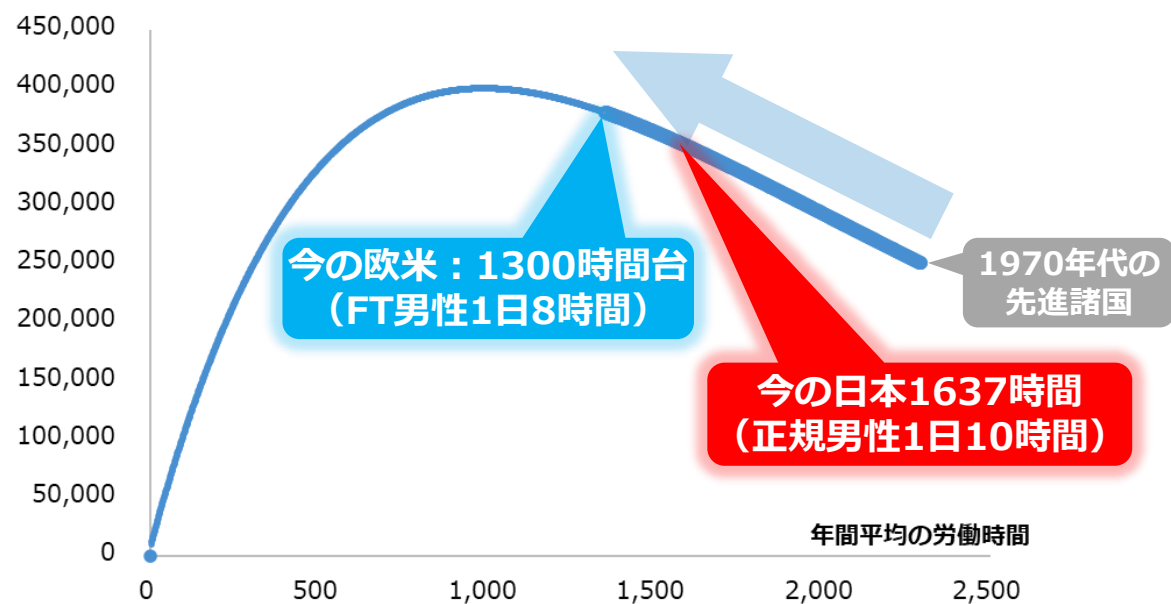


図2：「労働時間」と「一人当たりGDP」の関係



注：OECD.StatExtractsのデータ（OECD加盟35か国1970～2015年）をもとに小黒一正・法政大学教授が作成。

図1縦軸の「生産性」の値は、各年において、OECD加盟諸国の平均が100となるように基準化したものである。

図2の曲線のうち、「青色の太線」部分は、図1のOECD加盟諸国の「年間平均の労働時間（雇用者）」データで値が実際に存在する部分（1360時間以上）であり、「青色の細線」部分は、値が実際には存在しないが図1の近似曲線から推計される部分である。

出典：小黒一正『日本経済の再構築』（日本経済新聞出版、2020年）第7章より、小黒一正教授の許可を得て抜粋（矢印と吹き出しは抜粋者による）。

- ・ **最新値（2023年）の日本は「1637時間」（雇用者）**で、週休2日で年間240日勤務（休日：土日祝日120日＋休暇5日）とすれば**「平日1日6.8時間」（15歳以上正規雇用男性：10時間）**。
- ・ 図2が示唆するように、労働時間を「1360時間」（平日1日5.7時間）まで減少させると、「一人当たりGDP」が上がる**可能性がある**。
- ・ 最新値（2023年）の**最短時間（雇用者）はドイツの「1301時間」（平日1日5.4時間。15-64歳フルタイム男性：8時間）**。

「男性の長時間労働」→「生産性（実質賃金）低迷」→非婚化→少子化

OECD全体で見ると、「男性の労働時間」が減ると、「一人当たり実質GDP」が上がる傾向

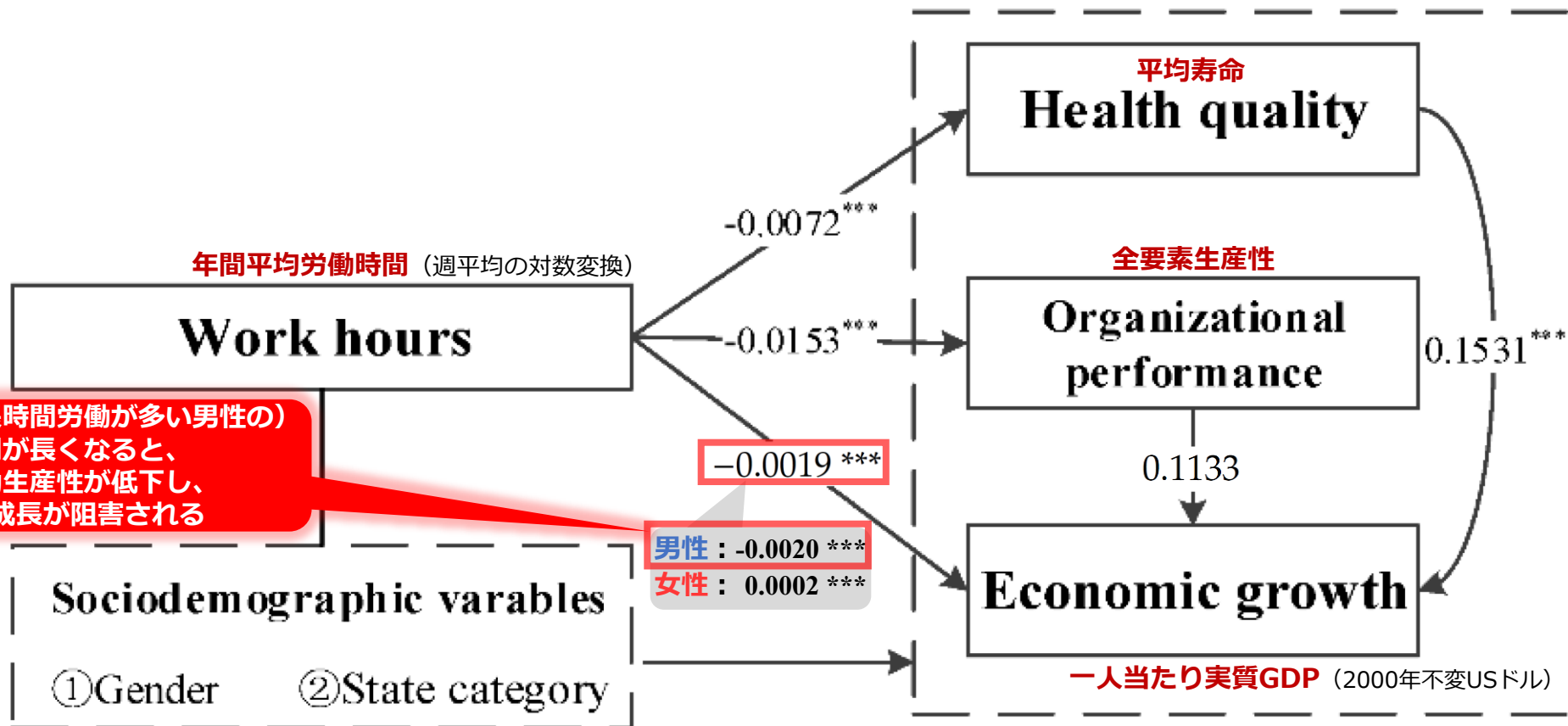
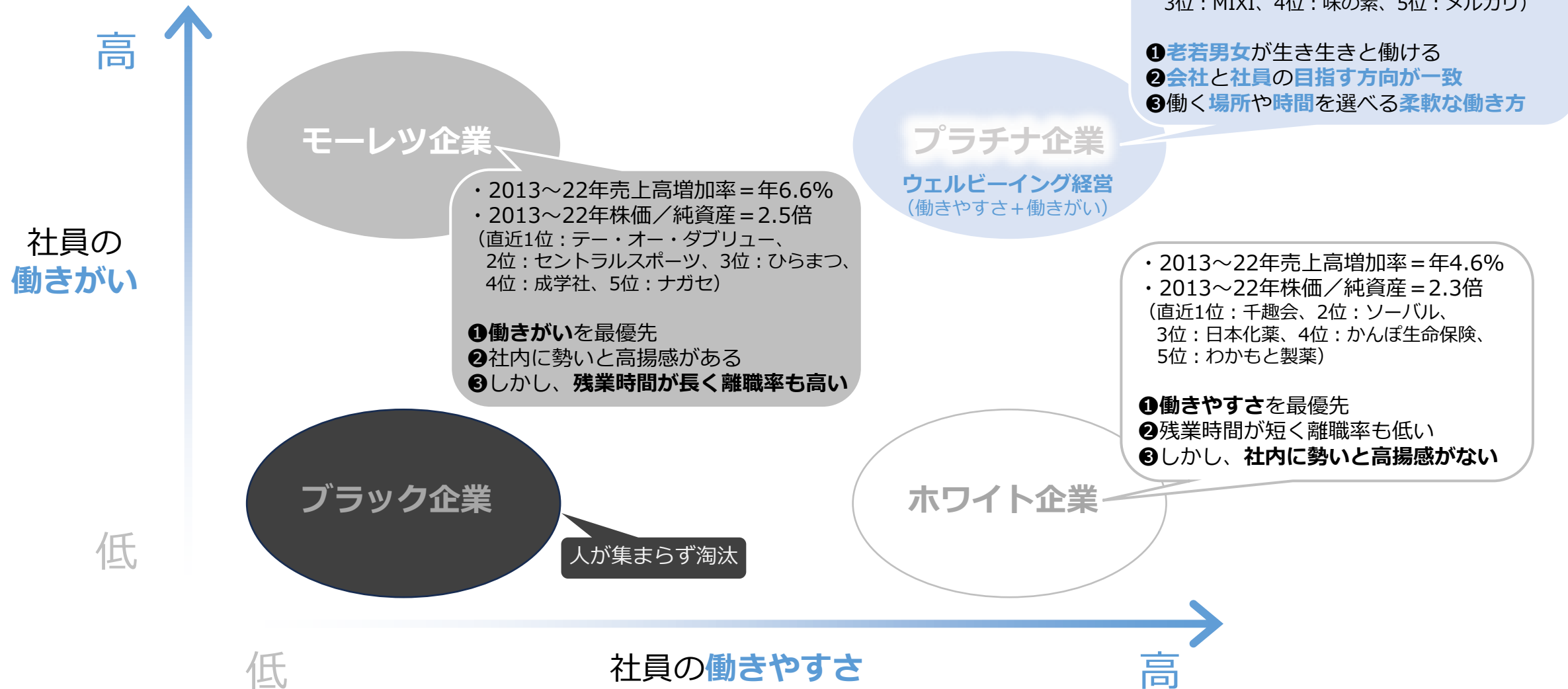


Figure 4. Empirical results of the hierarchical impact of work hours. Note: *** 1% significance level; ** 5% significance level; * 10% significance level.

注：日本を含むOECD加盟31か国の2000～2017年の国際比較時系列データを用いた、国特有効果と年特有効果と背景要因を統制した最小二乗法推定の結果。数値の付された矢印1本それぞれにつき、独立した1つの最小二乗法モデルが推定されている。出典論文のFigure 4より、「Work hours→Economic growth」の数値をTable 4に依拠して修正。「Organizational performance→Economic growth」の数値をTable 3に依拠して加筆。

出典：Liu, Bei, Hong Chen, and Xin Gan (2019) "How much is too much? The influence of work hours on social development: An empirical analysis for OECD countries," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(24): 4914. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244914>

働きやすく働きがいもある「プラチナ企業」が勝っている



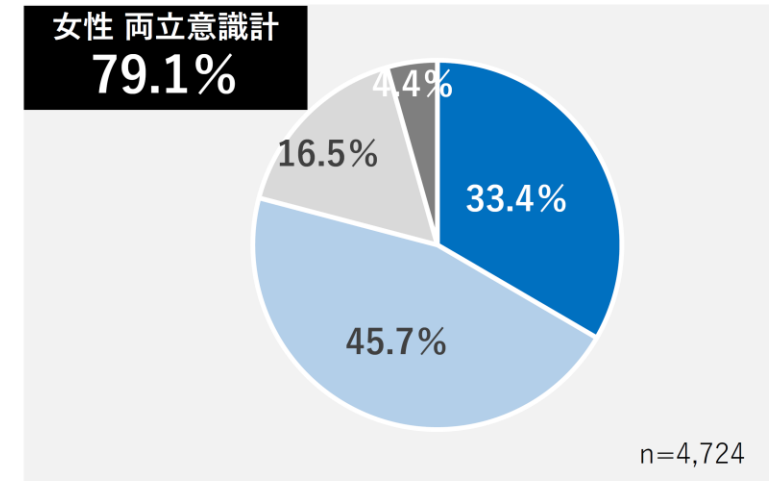
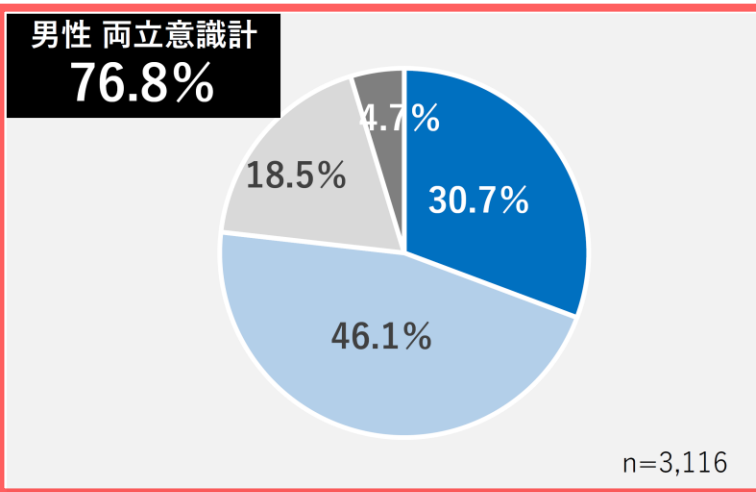
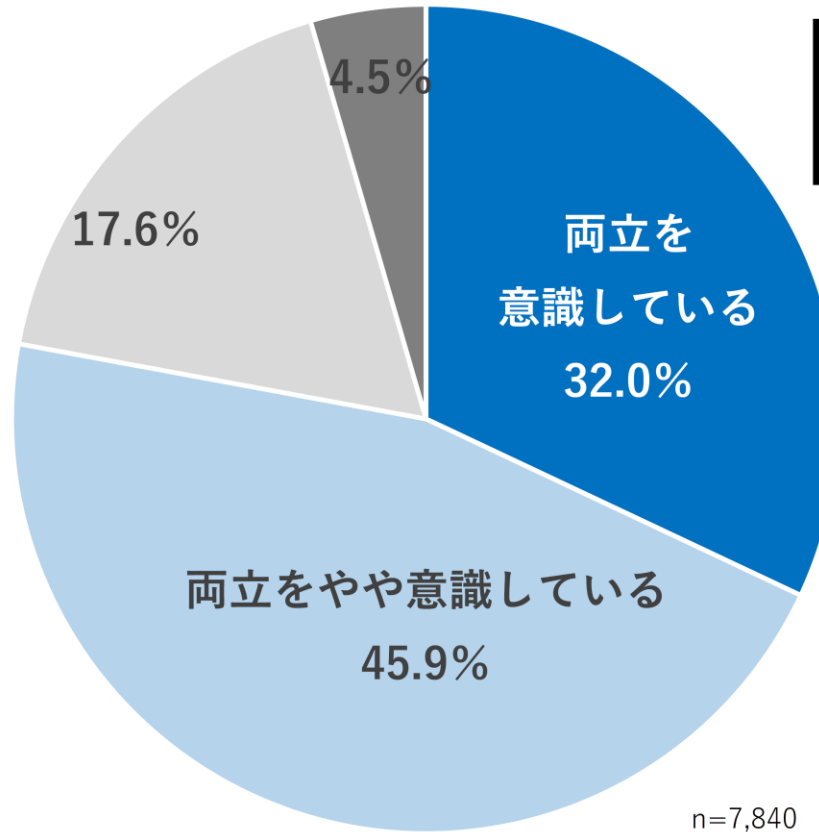
注：日本経済新聞が調査会社「クレジット・プライシング・コーポレーション」と共同で、国内最大級の会社情報口コミサイト「オープンワーク」にある社員らの投稿をAIで分析し、上場企業約2,300社を「働きやすさ」と「働きがい」の2つのスコアで類型化し、業績や労働環境との連動を調べた。「プラチナ企業」(全体の2割)にはサイボウズやメルカリなどが、「ホワイト企業」にはリコーやカゴメなど、「モーレッツ企業」にはニデックや王将フードサービスなどが入った。
典拠：『日本経済新聞』2024年4月3日付朝刊1面「社員の意欲 業績動かす」・15面「プラチナ移行で生き生きと成長」

若者の8割が「両立を意識して会社を選択」（男性でも8割！）

■あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、
将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識していますか。

■ とても意識している ■ やや意識している ■ あまり意識していない ■ 全く意識していない

若年層 両立意識計
77.9%



データ：厚生労働省「令和6年度 若年層における育児休業等取得に対する意識調査」（WEB調査。対象は全国の18歳～25歳の男女2,026人で、高校生・大学生などの学生若年層）

出典：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）」（2024年）

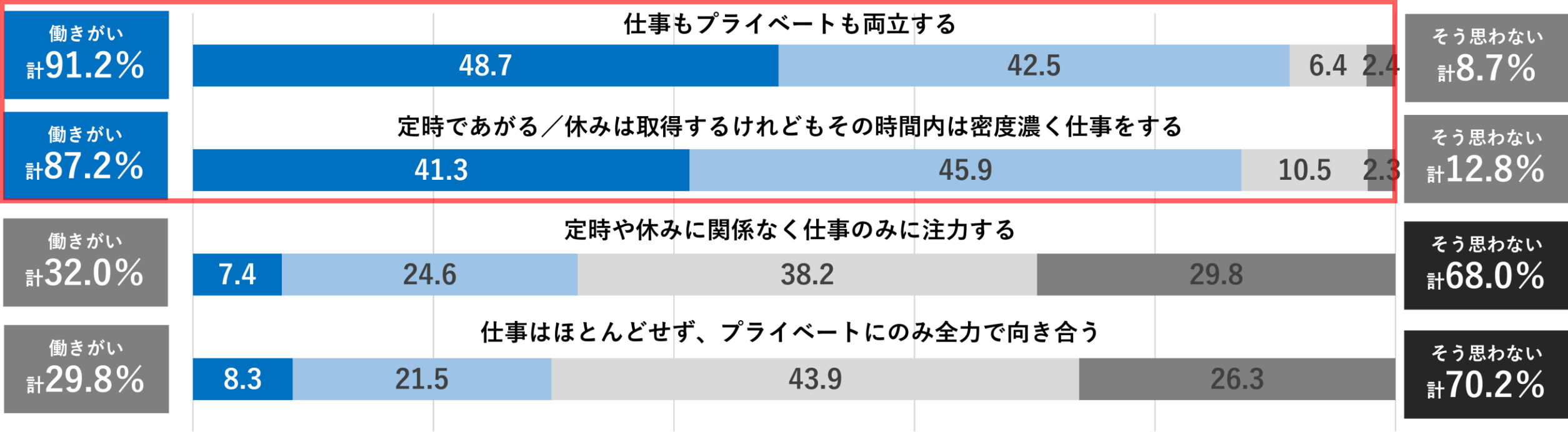
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyuu_ryouritsu/topics/tp100618-1_00004.html

若者の9割が「両立・定時退社に働きがいを感じる」（働きがい→生産性）

■あなたは、以下の「社会に出た後の働き方」についてどのように感じますか？

■ 働きがいを感じる ■ どちらかと言うと働きがいを感じる ■ どちらかと言うと働きがいを感じない ■ 働きがいを感じない

0 20 40 60 80 100 (%)



n=2,026

データ：厚生労働省「令和6年度 若年層における育児休業等取得に対する意識調査」（WEB調査。対象は全国の18歳～25歳の男女2,026人で、高校生・大学生などの学生若年層）
出典：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）」（2024年）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyoyou_ryouritsu/topics/tp100618-1_00004.html

日本の強み：現役世代（16～65歳）の知的能力は世界トップレベル！

男女とも1～2位（読解力：女性2位・男性2位、数的思考力：女性2位・男性2位、問題解決能力：女性1位・男性2位／31カ国・地域）

- 3分野（読解力、数的思考力、状況の変化に応じた問題解決能力）について
- ◆「読解力」及び「数的思考力」の平均得点は、参加国中第2位（第1回調査は第1位）
 - ◆「状況の変化に応じた問題解決能力」は、参加国中第1位相当
 - ◆3分野いずれも、低い習熟度（レベル1以下）の割合は参加国中最少、高い習熟度（レベル4以上）の割合は参加国中第2位
 - ◆成績下位10%値と上位10%値を比較すると、得点の差は3分野全てにおいて小さい

第1回調査との比較

- ◆「読解力」、「数的思考力」の平均得点について、統計的に有意な変化はない
- ◆「読解力」は、低い習熟度（レベル1以下）の割合が増加、「数的思考力」は、高い習熟度（レベル4以上）の割合が増加

成人の属性やスキル等との関係

- ◆いずれの年齢層でもOECD平均を上回る世界トップレベルの習熟度
- ◆16～24歳の平均得点について、「数的思考力」で参加国中第1位、「読解力」及び「状況の変化に応じた問題解決能力」で参加国中第2位
- ◆3分野いずれも、学歴が高いほど習熟度は高い
- ◆習熟度、教育年数、専攻より、勤務経験、個人特性（年齢・性別等）が賃金に影響

3分野の上位10か国・地域

読解力	平均得点	数的思考力	平均得点	状況の変化に応じた問題解決能力	平均得点
フィンランド	296	フィンランド	294	フィンランド	276
日本	289	日本	291	日本	276
スウェーデン	284	スウェーデン	285	スウェーデン	273
ノルウェー	281	ノルウェー	285	ノルウェー	271
オランダ	279	オランダ	284	オランダ	265
エストニア	276	エストニア	281	デンマーク	264
フランドル地方（ベルギー）	275	フランドル地方（ベルギー）	279	エストニア	263
デンマーク	273	デンマーク	279	フランドル地方（ベルギー）	262
イングランド（英国）	272	スイス	276	ドイツ	261
カナダ	271	シンガポール	274	カナダ	259
OECD平均	260	OECD平均	263	イングランド（英国）	259
				OECD平均	251

とくに若者（16～24歳）の「数的思考力」は世界1位！

（米国・北欧4国・シンガポール・韓国を含む31カ国・地域中）

- 若者は全分野で男女とも1～3位
- ・16～24歳の読解力：女性3位・男性1位／31カ国・地域
 - ・16～24歳の数的思考力：女性3位・男性1位／31カ国・地域
 - ・16～24歳の問題解決能力：女性2位・男性2位／31カ国・地域

平均得点の比較（16歳～24歳）

◆日本は、16～24歳の平均得点について、「数的思考力」で参加国中第1位。

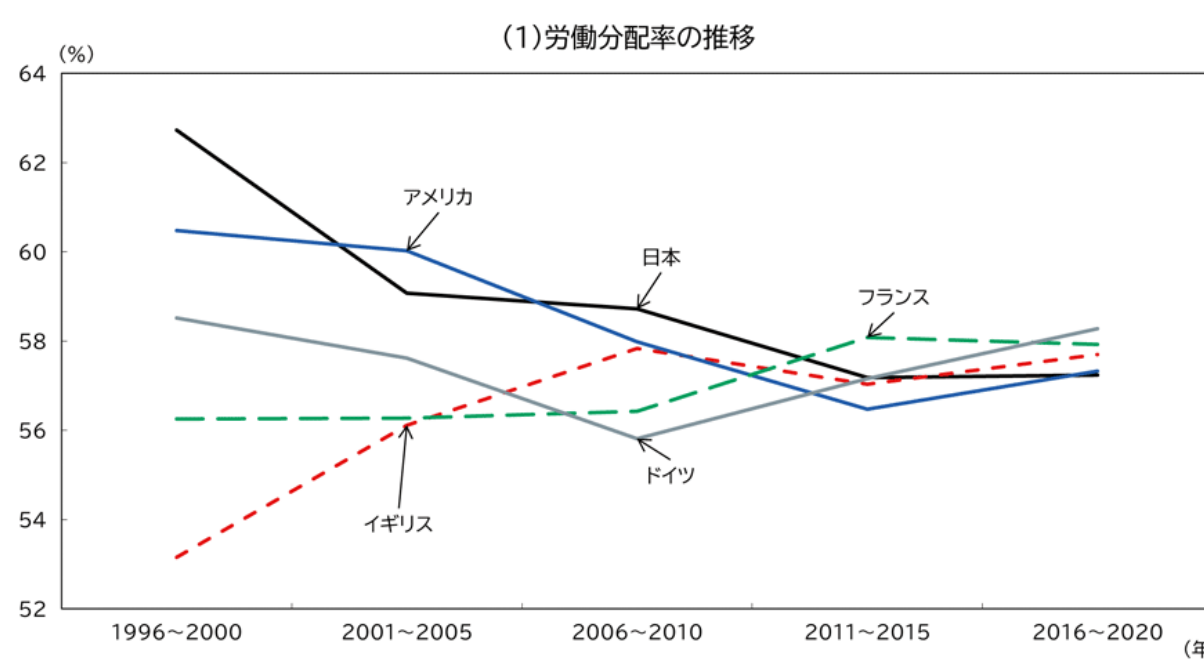
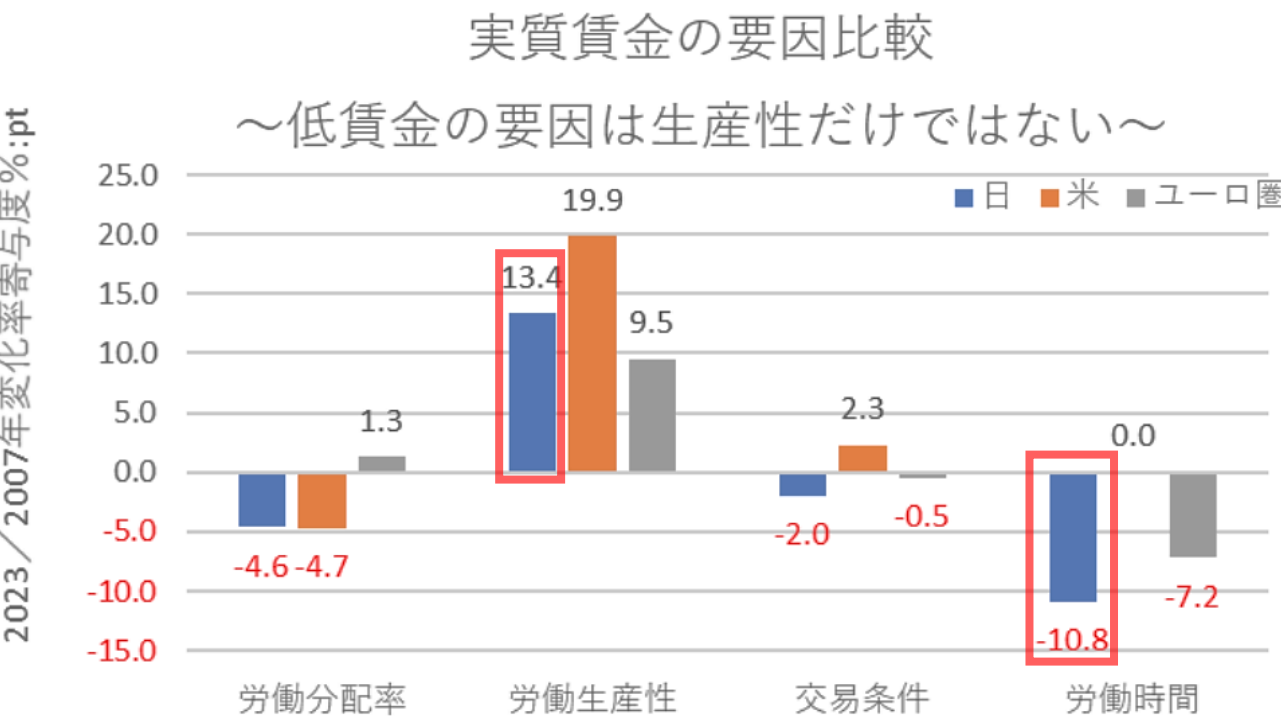
読解力	平均得点	数的思考力	平均得点	状況の変化に応じた問題解決能力	平均得点
フィンランド	302	日本	299	フィンランド	288
日本	298	シンガポール	298	日本	287
エストニア	291	フィンランド	296	エストニア	280
ノルウェー	288	オランダ	293	ノルウェー	279
オランダ	285	エストニア	289	オランダ	278
スイス	285	スイス	289	スイス	277
シンガポール	285	ノルウェー	287	シンガポール	276
ドイツ	279	オーストリア	283	オーストリア	273
スウェーデン	279	ドイツ	280	ドイツ	272
イングランド（英国）	279	フランドル地方（ベルギー）	279	デンマーク	272
OECD平均	271	OECD平均	270	OECD平均	262

注 言語の問題からドラステップ・インタビューのみを実施した成人も含む。

以下の31カ国・地域（うち27カ国・地域が第1回調査にも参加）
オーストリア、カナダ、チリ、クロアチア、チェコ、デンマーク、イングランド（英国）、エストニア、フィンランド、フランドル地方（ベルギー）、フランス、ドイツ、ハンガリー、アイルランド、イスラエル、イタリア、日本、韓国、ラトビア、リトアニア、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、シンガポール、スロバキア、スペイン、スウェーデン、スイス、アメリカ合衆国

日本の実質賃金が上がらない主因：

- ①主に「パートタイム」「女性フルタイム（8時間）」が増えたことにより「平均労働時間」が減ったから。（男性フルタイムは労働時間が微減したが、**いまだ約10時間の長時間労働で脳疲労・睡眠不足→低イノベーション・低生産性**）
- ②生産性が欧米よりもまだ低いにもかかわらず、**「生産性の上昇率」が小さかった**から。

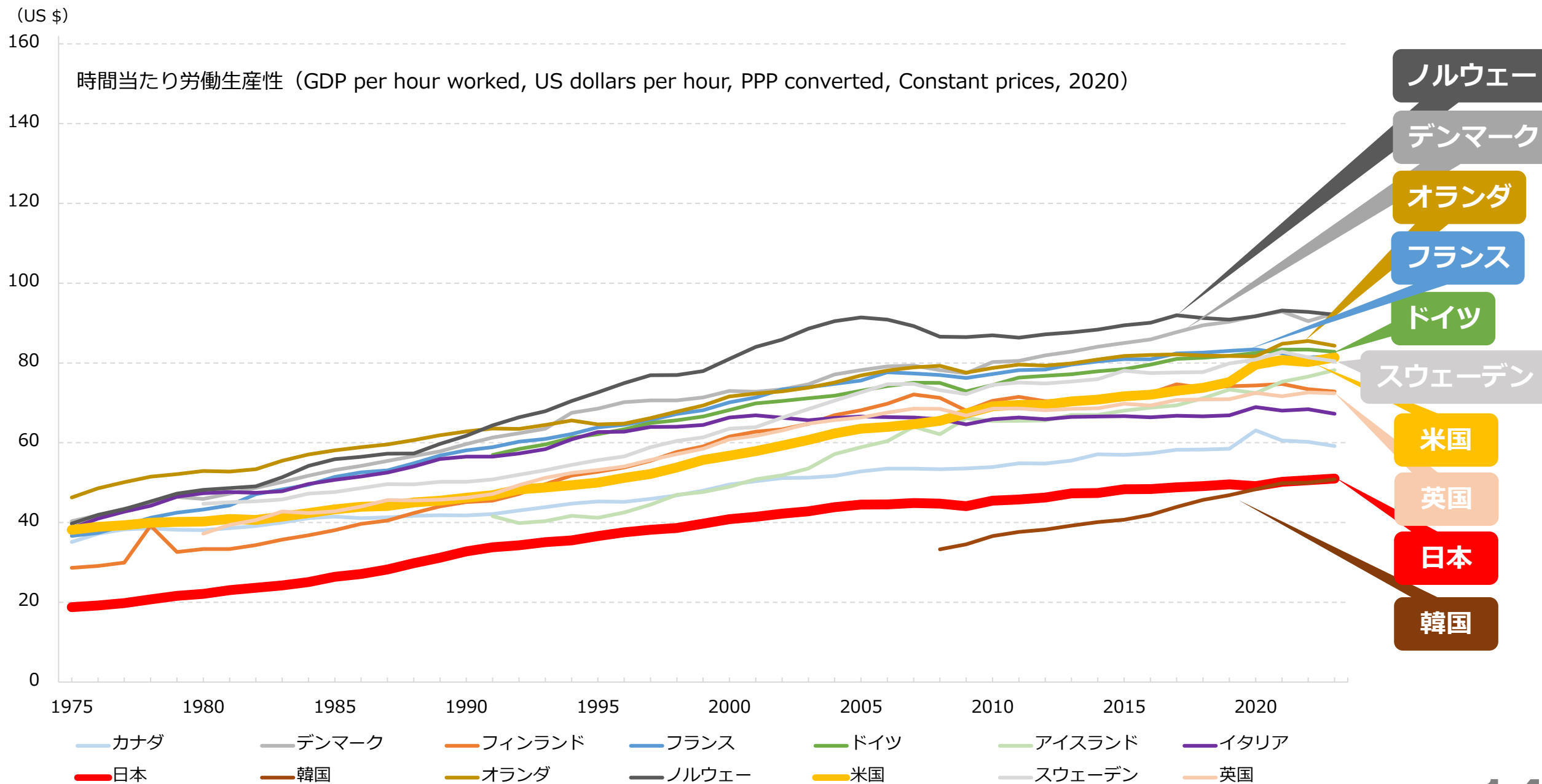


注：左図＝各国統計を基に永濱利廣氏作成（2023年の日・米・ユーロ圏の一人当たり実質賃金対2007年比で変動した要因について、その変動率を「労働分配率」「1時間当たり労働生産性」「交易条件」「労働時間」に分解。赤枠は引用者による）。

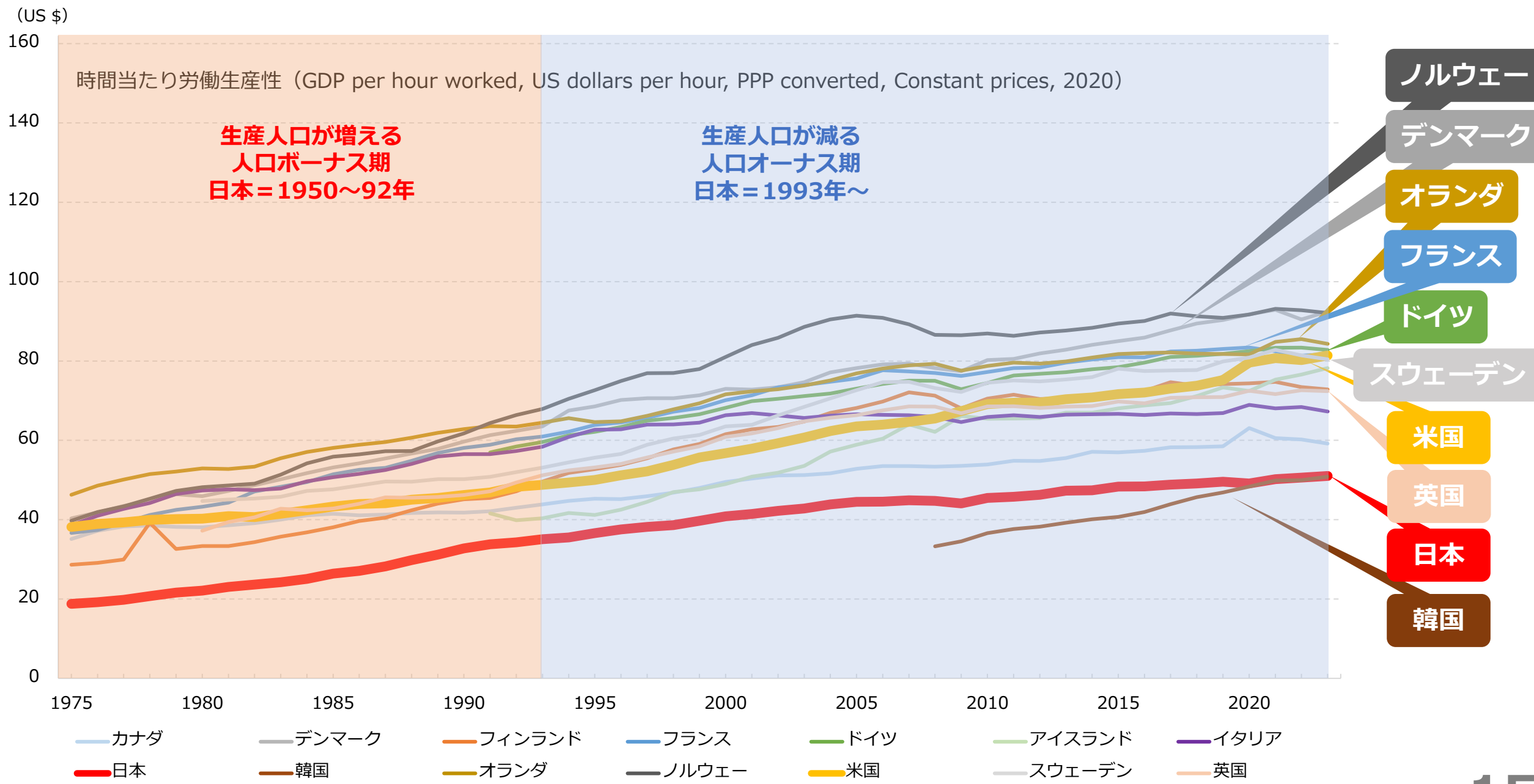
出典：左図＝永濱利廣（2024）「実質賃金低迷の主因は低労働生産性の誤解～主因は労働時間の減少。実質賃金上昇に求められる経済政策～」第一生命経済研究所『Economic Trends／マクロ経済分析レポート』（<https://dlri.co.jp/report/macro/391957.html>）。

右図＝厚生労働省『令和5年版労働経済の分析』「第2-(1)-9図 労働分配率の国際比較」<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/23/backdata/02-01-09.html>

主要先進諸国のなかで日本は「労働生産性（1労働時間当たりGDP）」が最低レベル

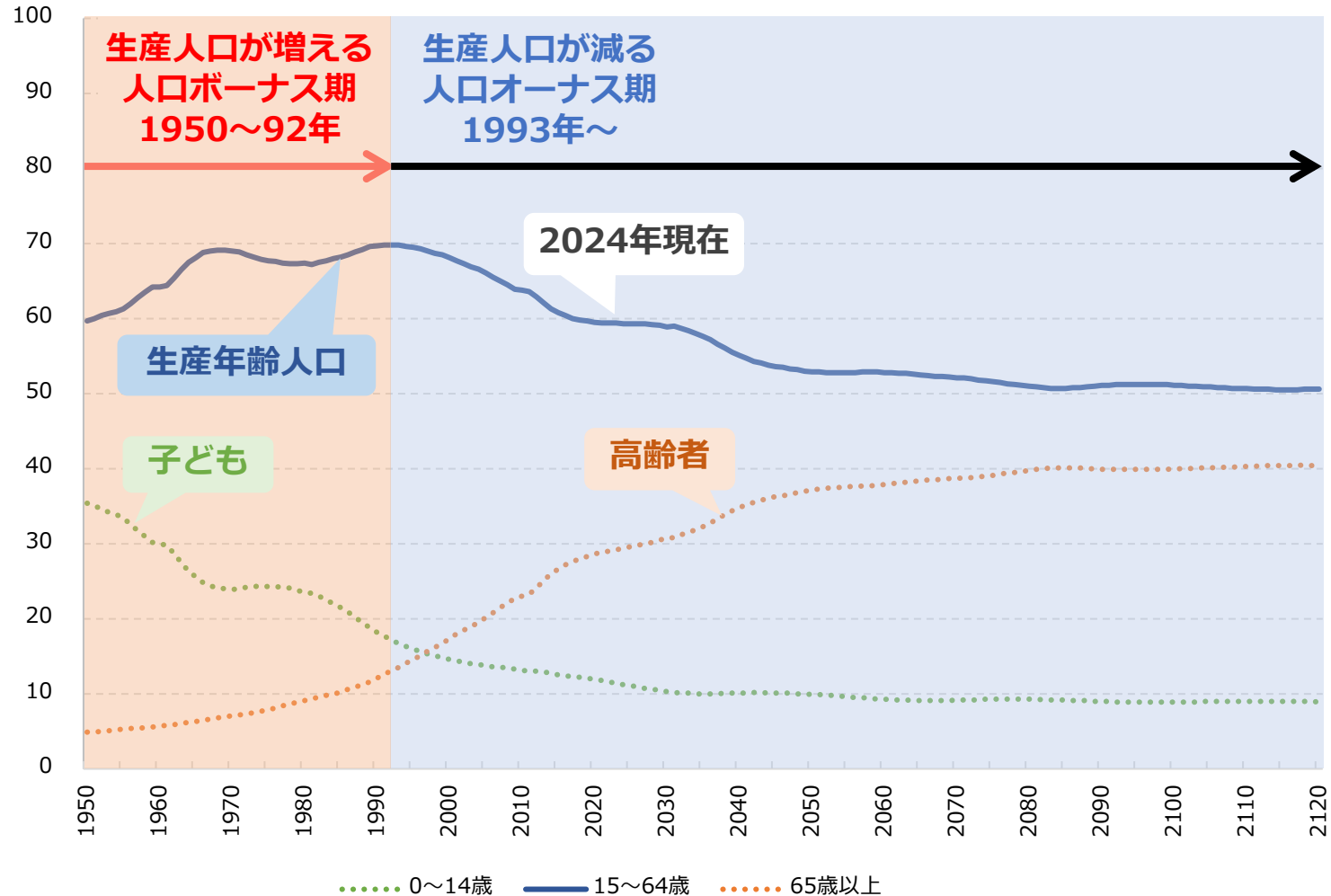


主要先進諸国のなかで日本は「労働生産性（1労働時間当たりGDP）」が最低レベル



人口ボーナス期では「長時間労働で大量生産」が勝っていたが、 人口オーナス期では「健康経営でイノベーション」が勝つ

「日本の総人口の年齢構成」 (%) の推移



典拠：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（令和5年推計：出生中位・死亡中位）

人口ボーナス期

- 教育普及→少子化→生産年齢（消費者）人口比率上昇→大量消費が可能に
- 教育普及→労働生産性上昇→大量生産が可能に
- 大量生産できて大量消費できた
- 「専業主婦に支えられた男性長時間労働」が企業成長の最適解だった

人口オーナス期

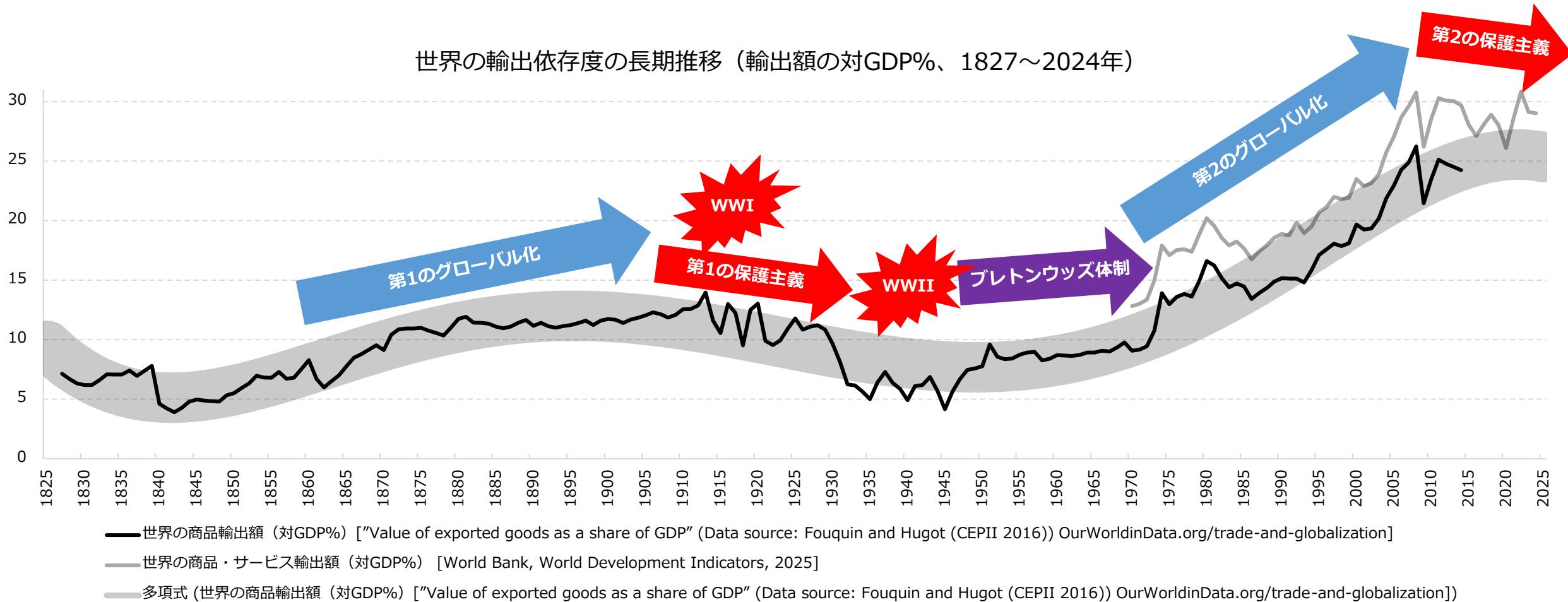
（オーナス＝負荷）

- 生産年齢（消費者）人口が減少 →
 - 大量消費できない（新たなイノベーションがないと買ってもらえない）
 - 大量生産できない（人手不足が進む）
- 「多様な人が働きやすい、柔軟かつ効率的で健康的な働き方」（デジタル化と健康経営）が企業成長の最適解になった

参考：Bloom, D.E. and Finlay, J.E. (2009) "Demographic Change and Economic Growth in Asia," *Asian Economic Policy Review* 4: 45-64.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-3131.2009.01106.x>
 Crespo Cuaresma, J. et al. (2014) "Is the Demographic Dividend an Education Dividend?" *Demography* 51: 299-315.
<https://doi.org/10.1007/s13524-013-0245-x>

「第2の保護主義」時代の日本の戦略：

- ・ 大量生産国の安価品が、アメリカで売れなくなるので、日本に入ってくる（柴山桂太氏）
→ 日本は「大量生産」ではなく「**独自性のための更なるイノベーション**」を！



参考：柴山桂太「戦前と酷似：急激に進む反グローバル化 静かに近づく大恐慌の足音」『週刊エコノミスト』2025年5月6日号、26-27頁。

柴山桂太「自国第一主義は『世界恐慌』を招くのか」『VIOCE』2025年7月号、66-73頁。

図の出典：“Value of exported goods as a share of GDP” (Data source: [Fouquin and Hugot \(CEPII 2016\)](https://ourworldindata.org/trade-and-globalization)) [OurWorldinData.org/trade-and-globalization](https://ourworldindata.org/trade-and-globalization).
“Exports of goods and services (% of GDP)” (World Bank, [World Development Indicators](https://data.worldbank.org/indicators), 2025).

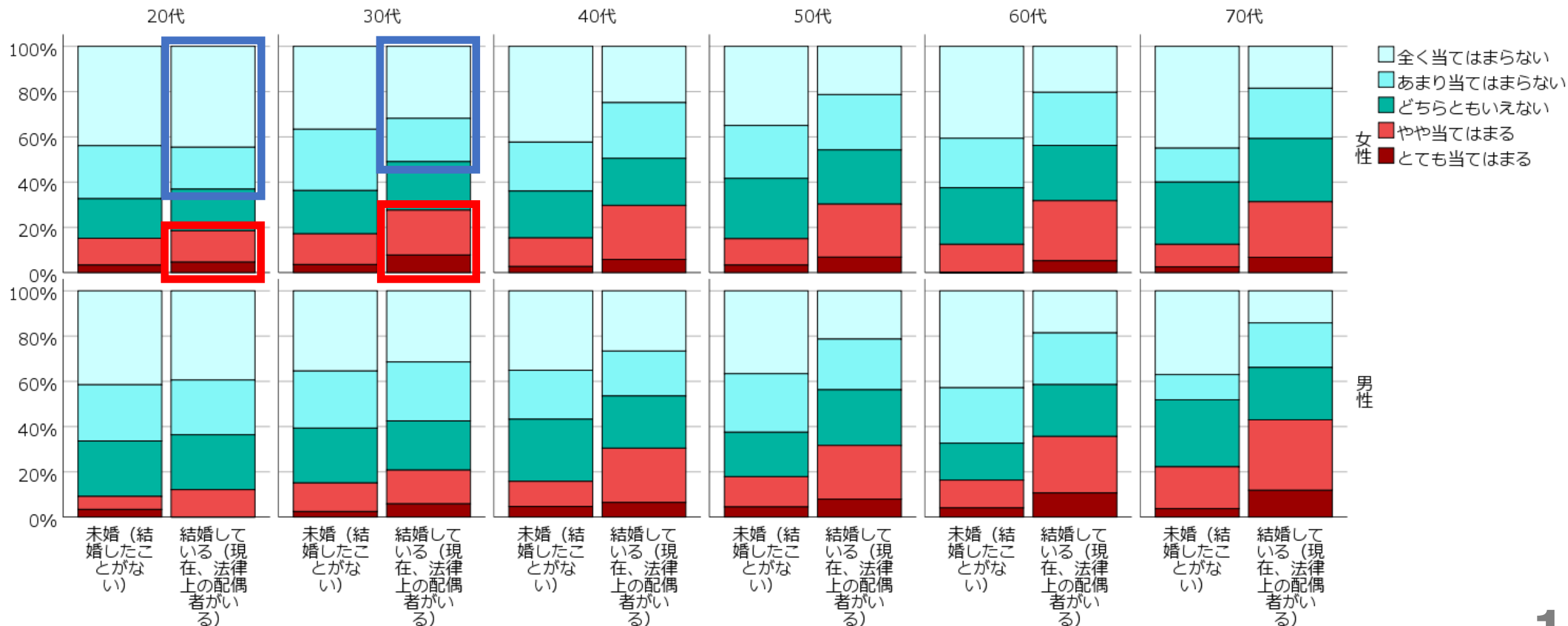
「男性の長時間労働」→「女性の家事育児負担大」→非婚化→少子化

「有配偶女性」の「主婦希望」率（「稼ぎは主に夫が担い、家事や育児は主に妻が担う」という役割分担をしたい）
 → 20代「2割」、30代「3割」で、すでに**少数派**（「非主婦希望」率：20代「6割」、30代「5割」）

20代：未婚15%≡有配偶**18%**（有意差なし：カイ二乗検定p=0.902）（非主婦希望：未婚67%≡有配偶**63%**）

30代：未婚17%＜有配偶**28%**（有意差あり：カイ二乗検定p=0.004）（非主婦希望：未婚64%＞有配偶**51%**）

性別役割意識（他の人はともかく、自分にとっては、「稼ぎは主に夫が担い、家事や育児は主に妻が担う」という役割分担が理想だ）



注：2023年実施の全国郵送調査「[人生のあゆみに関する全国調査](#)」（20代704名、30代1623名回収）のデータを用いて柴田悠作成。

「男性の長時間労働」→「女性の家事育児負担大」→非婚化→少子化

若い未婚女性の

😊理想：「結婚・出産しつつ仕事を続けたい！」（両立＝共働き・共育て）

😞現実：「**両立は無理**なので
結婚をあきらめる…」
→ **非婚化** → **少子化**

原因は
「男性の長時間労働」
に起因する
「女性の重い家事育児負担」

【選択肢に示されたライフコース像】

・結婚せず、仕事を続ける（非婚就業コース）

・結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける（DINKs コース※）

・結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける（両立コース）

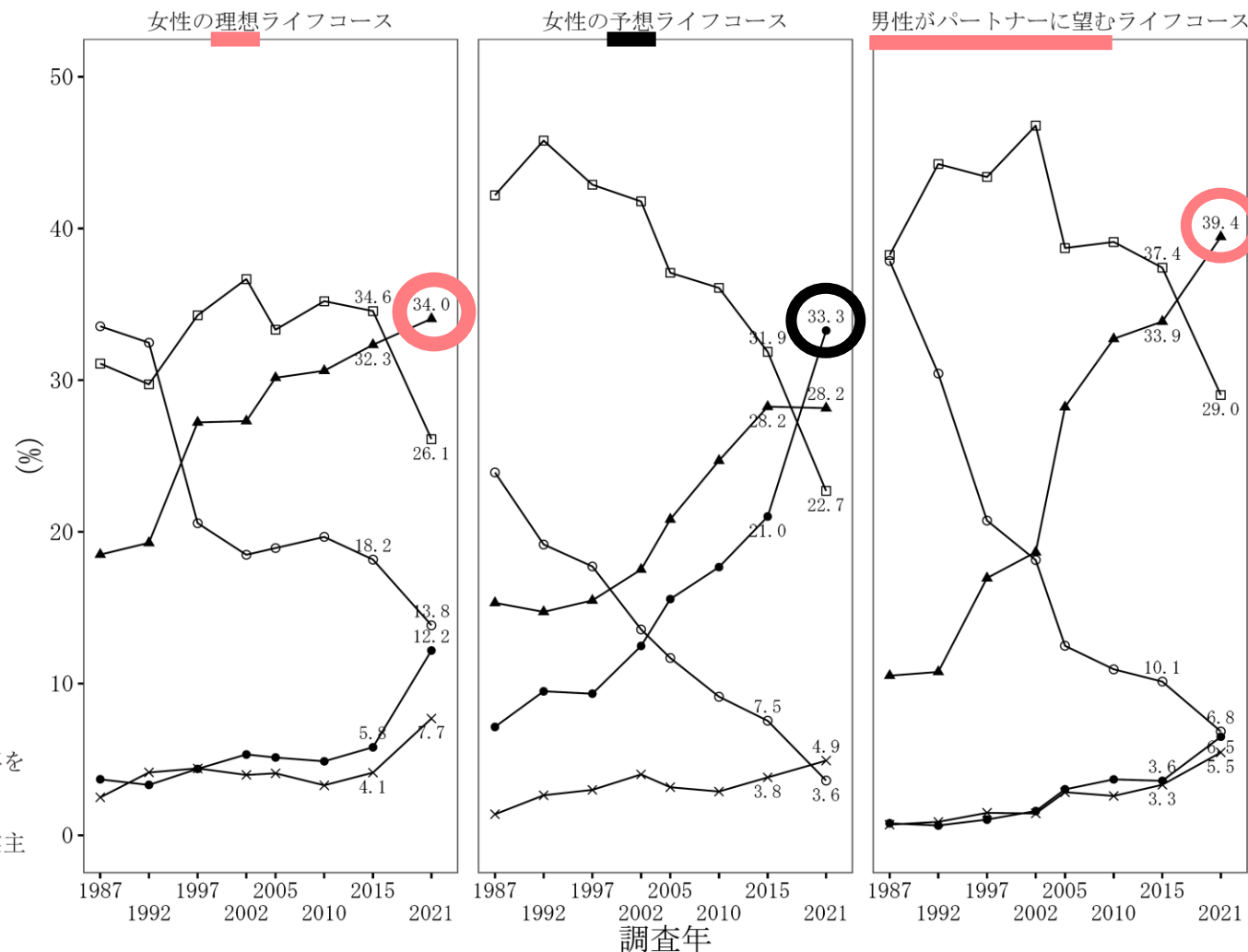
・結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ（再就職コース）

・結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない（専業主婦コース）

・その他（自由記述）

注：対象は18～34歳の未婚者。「その他」「不詳」の割合は省略。

出典：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」（2021年）

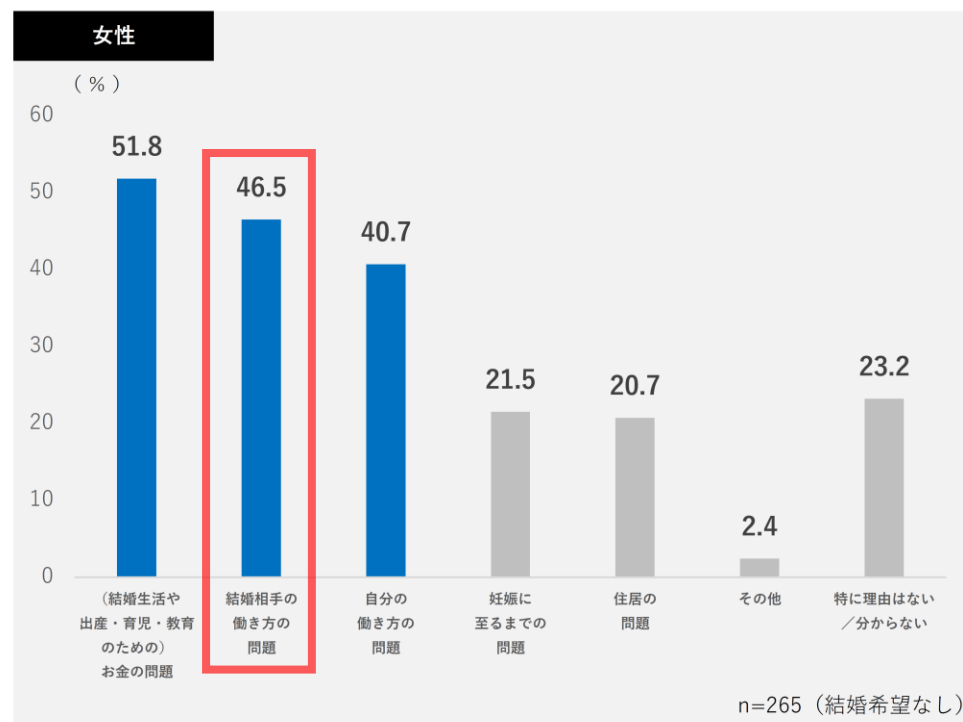
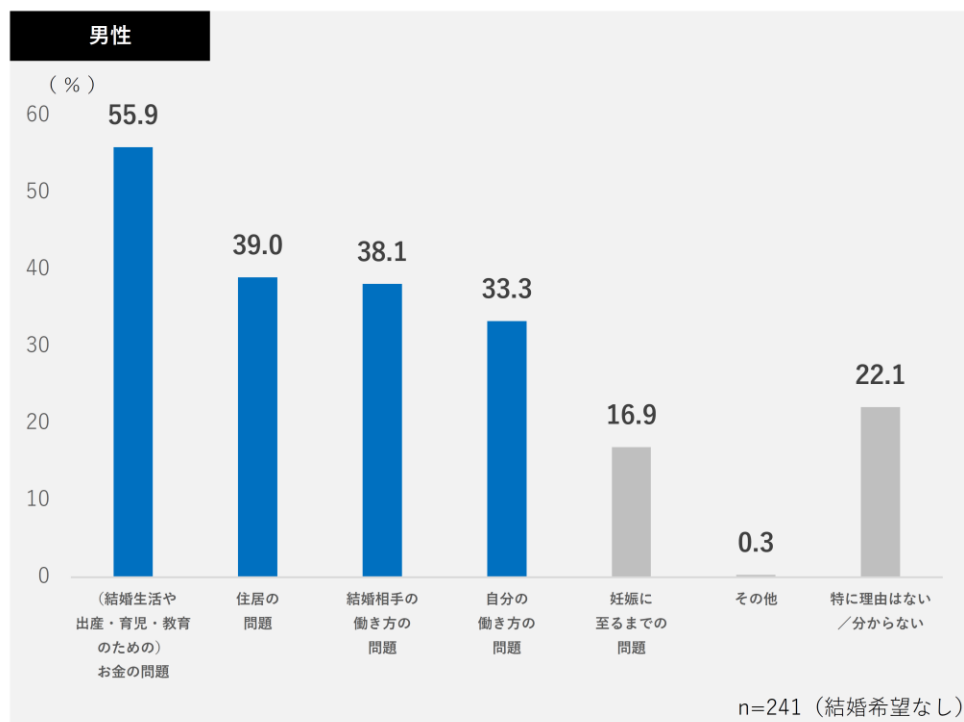


● 非婚就業コース × DINKsコース ▲ 両立コース
□ 再就職コース ○ 専業主婦コース

「男性の長時間労働」→「女性の家事育児負担大」→非婚化→少子化

男性、女性ともに結婚のハードルは、お金の問題がもっとも多く、次いで、男性は住居の問題、**女性は結婚相手の働き方の問題**の順になっている。

■あなたは、いずれ結婚をするとしたらどのようなハードルがあると思いますか？



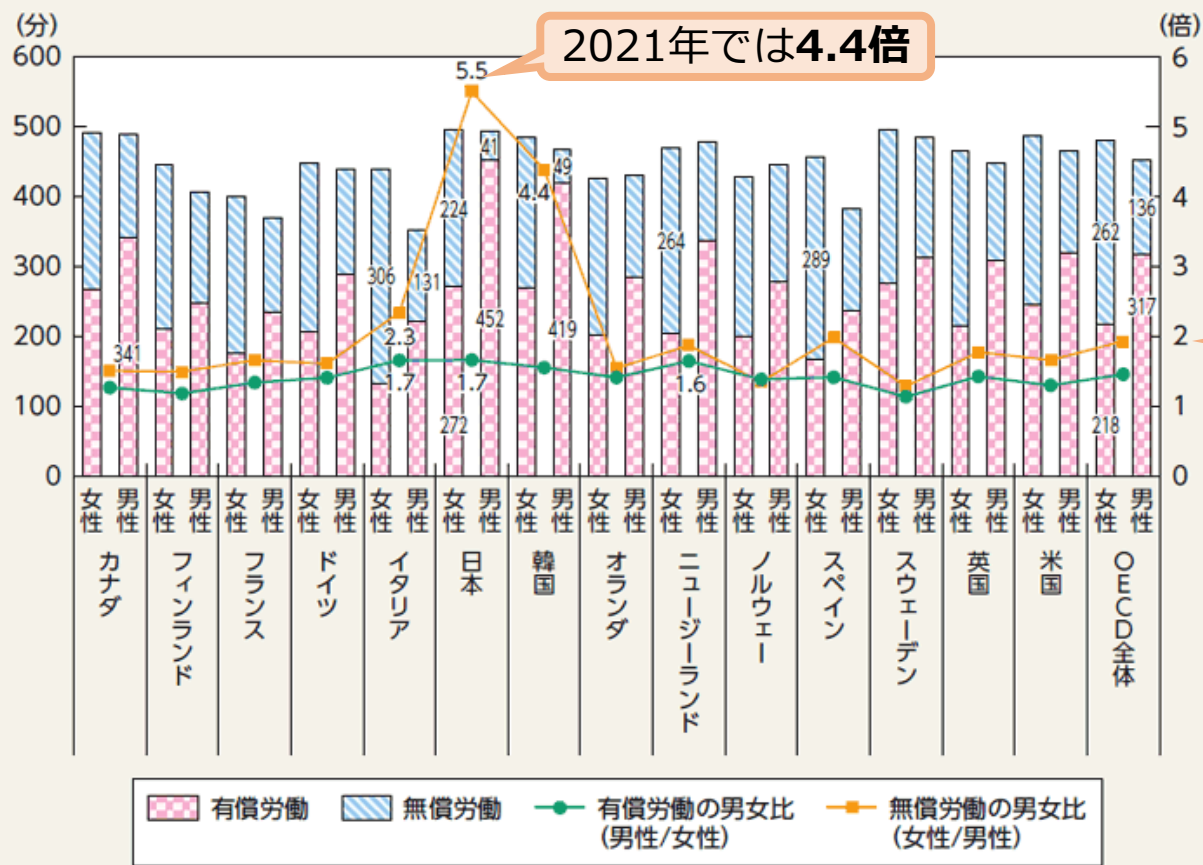
データ：厚生労働省「令和6年度 若年層における育児休業等取得に対する意識調査」(WEB調査。対象は全国の18歳～25歳の男女2,026人で、高校生・大学生などの学生若年層)

出典：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査(速報値)」(2024年)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyoyouritsutopics/tp100618-1_00004.html

「男性の長時間労働」→「女性の家事育児負担大」→非婚化→少子化

図表1 男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）

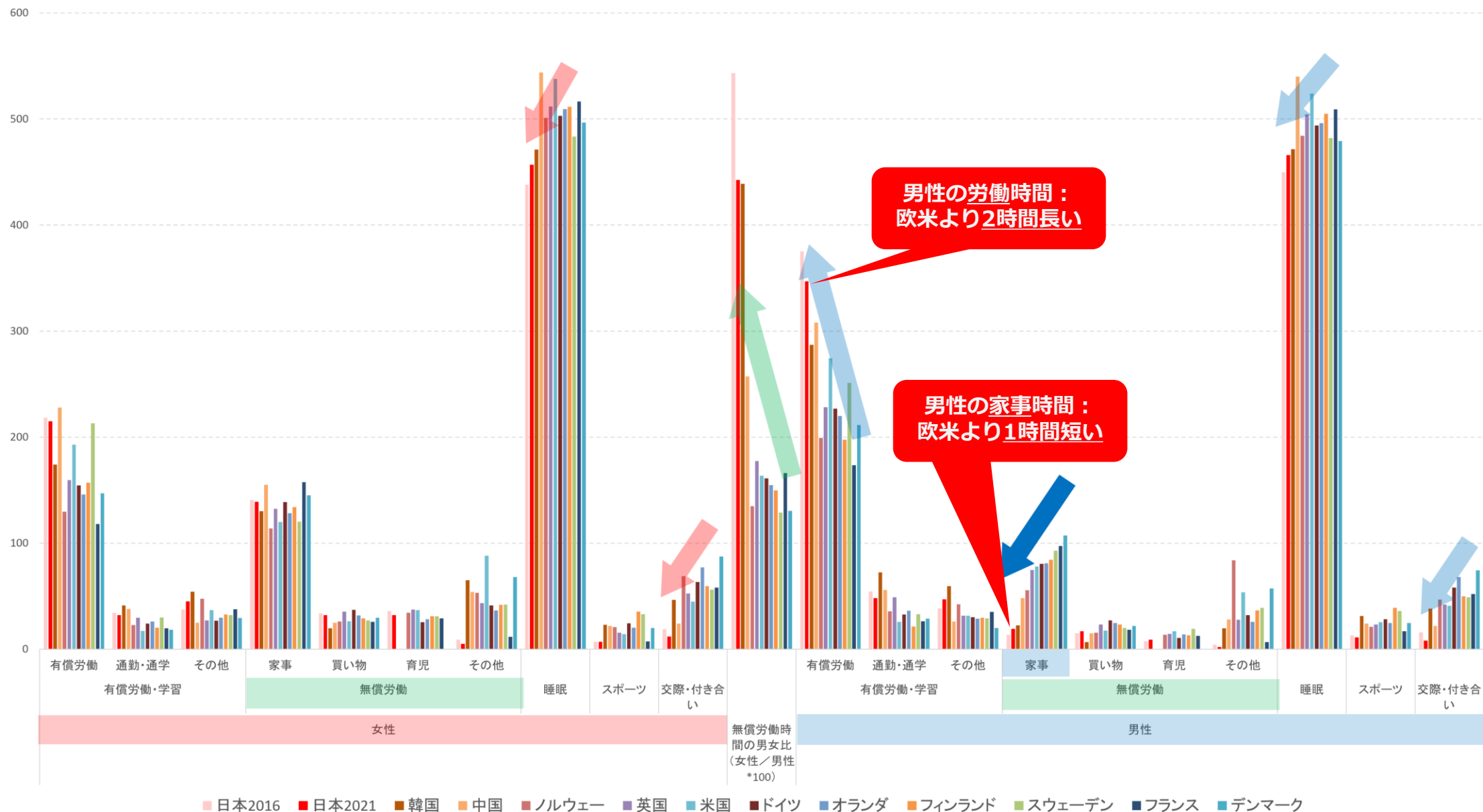


- (備考) 1. OECD "Balancing paid work, unpaid work and leisure" (2020) をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。
2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。
 「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
3. 調査は、2009年～2018年の間に実施している。

注：調査は15～64歳が対象（2009年～2018年実施）。日本は2016年調査。OECD "Balancing paid work, unpaid work and leisure" (2020) をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。
 出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 令和2年版』「[コラム1 図表1 男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）](#)」。

「男性の長時間労働」→「女性の家事育児負担大」→非婚化→少子化

生活時間調査(15～64歳、週平均〔分間〕、2001～2021年)



注：調査は15～64歳が対象（2001年～2021年実施）。OECD Data Explorer「[Time use: Time Use Database](#)」（2021）と総務省統計局「[令和3年社会生活基本調査](#)」をもとに、柴田悠作成。

「男性の長時間労働」→「夫婦の子ども数の減少」→少子化

「夫の労働時間↓・通勤時間↓」→「夫の家事↑（育児↑）」→「出産↑」

- ① 夫の早い帰宅・フレックスタイム → 出産確率↑ (藤野 2002)
- ② 夫の通勤時間↓ → 子どもの数↑ (妻30代以下) (駿河・七條 2001)
- ③ 夫の通勤時間↓ → 第1子出生確率↑ (共働き世帯) (樋口・松浦・佐藤 2007)

- ① 夫の労働時間↓ → 夫の家事時間↑ (馬 2006)
- ② 夫の労働時間1%↓・通勤時間1%↓・シフト制・フレックスタイム → 夫の家事時間↑ (1.55%↑・0.67%↑) (駿河 2011)
- ③ 夫の労働時間↓ → 夫の家事頻度↑・育児頻度↑ (子あり夫婦) (吉田 2009)
- ④ 夫の労働時間↓・通勤時間↓ → 夫の家事育児分担↑ (小葉・安岡・浦川 2009)
- ⑤ 夫の労働時間↓・通勤時間↓ → 夫の家事育児分担↑ (労働政策研究・研修機構 2007)
- ⑥ 夫の労働通勤時間↓ → 夫の家事育児分担↑ (平野 2005)
- ⑦ 夫の労働時間↓ → 夫の育児分担↑ (松田 2005)
- ⑧ 夫の労働時間↓ → 夫の育児時間↑・育児分担↑ (水落 2006a)
- ⑨ 夫の労働時間↓ (全世帯)・通勤時間↓ (共働き世帯) → 夫の育児分担↑ (水落 2006b)
- ⑩ 夫の労働時間↓ → 夫の育児時間↑ (酒井 2007)

- ① 夫の家事分担↑ → 妻の出産意欲↑・希望子ども数↑ (西岡・星 2009)
- ② 夫の家事分担↑・育児分担↑ → 追加出生↑ (子あり夫婦) (西岡 2002)
- ③ 夫の家事育児分担↑ → 妻の追加出生意欲↑ (子あり夫婦) (小葉・安岡・浦川 2009)
- ④ 夫の中心的家事分担↑・子どもの遊び相手↑ → 追加予定子ども数↑ (子ども1人の夫婦) (藤野 2006)
- ⑤ 夫の家事育児時間↑ → 出産確率↑・子ども数↑ (子あり夫婦) (阿部・大井 2004)
- ⑥ 夫の育児分担↑ → 予定子ども数↑ (子あり夫婦) (西岡・小川 2000)
- ⑦ 夫の家事分担↑ → 第2子出生確率↑ (子ども1人の夫婦) (Nagase and Brinton 2017)
- ⑧ 夫の育児分担↑ → 第2子出生確率↑ (子ども1人の夫婦) (厚生労働省 2013)
- ⑨ 夫の育児分担↑ → 次子出生確率↑ (子あり夫婦) (加藤・福田 2018)
- ⑩ 夫の育児分担↑ (→ 妻への情緒的サポート↑ → 妻の第2子出生意欲↑) → 妻の第3子出生意欲↑ (山田・松田ほか 2013)

典拠：姉崎猛・佐藤豊・中村明恵 (2011) 「少子化の動向と出生率に関する研究サーベイ」 ESRI Research Note No.17

厚生労働省 (2013) 「21世紀出生児縦断調査及び21世紀成年者縦断調査特別報告書 (10年分のデータより)」

相川哲也・酒田元洋・古矢一郎・角田リサ・長沼裕介・立石憲彰・新藤宏聡 (2022) 「少子化対策と出生率に関する研究のサーベイ：結婚支援や不妊治療など社会動向の変化と実証分析を中心とした研究の動向」 ESRI Research Note No.66

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ノルウェー
長時間労働者割合 (2022年) ※49時間以上/週	15.3%	12.5%	11.4% (2019年)	5.3%	8.8%	5.5%
法定労働時間	8時間/1日 40時間/1週	40時間/1週	48時間/1週 (残業時間を含む1週平均) ※17週平均	8時間/1日	35時間/1週 または 1607時間/1年間	9時間/1日 40時間/1週
時間外労働の上限	36協定（労使協定）がある場合 45時間/1か月 360時間/1年間 36協定の特別条項がある場合 720時間/1年間 時間外労働と休日労働合計で 100時間未満/1か月（2～6か月平均80時間以内、月45時間を超えることができるのは年6か月まで）	連邦法上の規定無し	週労働時間の上限は、時間外労働を含め平均して48時間/1週（17週平均） 最大52週まで労使協定により延長可	総労働時間が10時間/1日 かつ 6か月ないし24週を平均して8時間/1日を超えない	総労働時間が 10時間/1日 48時間/週 12週の平均労働時間が44時間を超えてはならない 220時間/1年間 （労使合意のもとに、従業員が希望し、かつ雇用主が認める場合、法定残業時間の上限、又は労働協定により定められた残業時間の上限を超えて、残業を行うことができる。）	10時間/1週 25時間/4週 200時間/1年間 ※総労働時間は24時間あたり13時間、7日間あたり48時間を超えてはならない。（8週平均で計算可能） 労使協定がある場合、希望者のみ可能 20時間/1週 50時間/4週 300時間/1年間 ※1日24時間のうち16時間を超えて働くことは許可されていない。 労働基準監督署の許可がある場合、希望者のみ可能 25時間/1週 200時間/26週間 400時間/52週間
割増賃金の根拠法	労働基準法	公正労働基準法	法律上の規定は無し	法律上の規定は無し	労働法典	労働基準法
時間外労働の割増賃金率	平日：25% （月60時間超：50%） 深夜：25% 時間外かつ深夜：50% 休日：35% 休日かつ深夜：60%	50% （全労働者の約2割を占める管理職・専門職等のホワイトカラー・エグゼンプション対象者は適用除外）	（慣例として） 平日：50% 休日：100% 管理職：0%	「労働時間口座」利用（全労働者の7割） または労使合意により慣例として 平日1日の時間外の最初の2時間：25% それ以降：50% 休日：100% または代休の支給（管理職は適用除外）	労働協約がない場合、週の時間外労働の最初の8時間（週労働時間43時間）まで：25% それ以降：50% 労働協約がある場合、協約によって10%以上で規定 または代休の支給（経営者扱いの管理職等は適用除外）	40%以上 または代休の支給
勤務間インターバル	無し（努力義務）	連邦法上の規定無し	最低11時間	最低11時間	最低11時間	24時間のうち連続11時間（労使協定により8時間まで短縮可能）

典拠：JILPT「[データブック国際労働比較2024](#)」
 JILPT「[諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—（2022年3月）](#)」
 JETRO「[欧州・ロシア雇用制度一覧](#)」
 JILPT「[ドイツ：労働者の12%が残業—7割超が労働時間口座を利用](#)」
 厚生労働省「[割増賃金の状況等について](#)」（第2回経済の好循環実現検討専門チーム事務局提出資料）
 ノルウェー[労働基準監督署ホームページ](#)

出典：小室淑恵「日本で女性が活躍しない本当の理由」と「女性活躍と少子化解決を実現するために東京都がすぐ実行すべきこと」東京くらし方会議第4回（2023年8月30日）資料、7～8頁（株式会社ワーク・ライフバランスの許可を得て引用。レイアウトと表記を一部改変）

少子化の主要因

- ① 日本を含む先進国の出生率は、2010年代半ば以降、ほぼ低下の一途。少子化は、「出生率の低下」と定義するなら、今や先進国にほぼ共通。
- ② 育児支援が充実している北欧やフランスでも出生率は低下。2024年速報値等ではフランス1.62、米国1.59、アイスランド1.56、デンマーク1.47、ノルウェー1.44、スウェーデン1.43、英国1.41、ドイツ1.35、フィンランド1.25^(※)。この主要因は**(0) 「高学歴化による『育児コスト上昇』と『価値観自由化』**」で、避けようがない。
- ③ 日本では、これに加えて、**(1) 「男性稼ぎ主モデルの長時間労働」**がいまだ根強いこと、その結果として生産性が上がらずに **(2) 「所得低迷」**が続いていること、加えて **(3) 学費を含む「育児の家族負担」**がまだ重いことにより、さらに低い出生率（2024年1.15）。

（なお「カップル文化が希薄」などの文化的要因も考えられるが、政策的介入が困難なため以下では扱わない。）

※ <https://x.com/BirthGauge/status/1940492609614762382>

少子化の要因（２）「所得低迷」

① 全国追跡調査データを分析した厚労省の2013年の報告書によれば、男女ともに「高所得者」や「正規雇用者」の方が結婚しやすい。

② また「妻が正規雇用者」の方が（長期的には）第1子が生まれやすい。

厚生労働省、2013、「21世紀出生児縦断調査及び21世紀成年者縦断調査：特別報告書（10年分のデータより）」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/tokubetsu13/index.html>>
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/tokubetsu13/dl/08.pdf>>
p.55（結婚の要因）とp.70（第1子出産の要因）

注：「妻が専業主婦」の場合も（「妻が正規雇用」と同程度に）第1子が生まれやすいが、
妊活が長期化した場合には「非正規雇用」に転じやすくなり、
第1子が生まれにくくなる。

③ よって若者の「賃上げ」と「雇用安定化」が重要。

少子化の要因（3）「育児の家族負担」 ← 「保育」で軽減できる

- ① 2005～2020年に保育定員を「約100万人」分増やした保育政策は、年間政府支出を「約3兆円」増やしたが、それにより共働きしやすくなり、「結婚と出産の障壁」が下がったと考えられる。
- ② 都道府県データの分析によれば、上記の保育政策により、「女性の生涯未婚率」が「5.5%ポイント」下がり、出生率が「約0.1」上がり、年間出生数が「約10万人」増えた。

宇南山卓、2023、「保育所等の整備が出生率に与える影響」<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/23j030.html>

- ③ 1990～2020年の全国市区での保育定員70%増（主に2010～2020年での増加）により、出生率は「0.097」上がった。

深井太洋・鳥谷部貴大、2025、「家族と仕事の両立：日本の公的保育所整備が出生率に与える影響」<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/25e033.html>

- ④ 市区町村データを分析した論文をもとに（柴田が）試算すると、今後1～2歳保育定員を仮に（定員率が人口比100%になるように）「約40万人」増やすと、出生率は「約0.1」上がると見込まれる。

Fukai, Taiyo, 2017, "Childcare availability and fertility: Evidence from municipalities in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies* 43. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0889158316300375>

A group of people are gathered around a table in a meeting room. A woman on the left is smiling and clapping. A man in the center is also smiling and clapping. A woman on the right is partially visible, also smiling. They are all wearing blue lanyards. The background shows a meeting room with a large screen and some equipment.

ご参考資料

「こども未来戦略」の「方向性」は「即時策・長期策」のほぼ全てと一致

抜本的だが時間がかかる「長期策」

比較的すぐできる「即時策」（2025年までに制度改善）

（17年間で価値観の多様化などにより出生率が**0.21**低下）

目標：2030年に「希望出生率約**1.8**」を実現
（2021年出生率**1.30**）

目安：2040年に「人口置換水準**2.06**」に到達

政策	具体策	効果	政策	効果
両立支援 （私生活と仕事の両立）	デジタル化（DX）・テレワーク・フレックスタイム・時短勤務・有給休暇など	「若者の賃上げ（職務給化など）」 「男性全体の働き方の効率化」 「出会い・パートナーシップ支援」 は、まだ弱い	政策	効果
結婚支援	マッチング支援、婚活支援、結婚一時金、選択的夫婦別姓、同性婚合法化など		「賃上げ」「働き方」などの抜本策を強化すべき	雇用が安定し、賃金が上昇し、その結果として（生活水準の低下を伴わずに）平均労働時間が「年間278時間」（週平均約6時間）減少すると、出生率 0.52 上昇
居住支援	転勤規制、入居支援、住宅手当など			
出産支援	不妊治療助成、出産一時金など	？		
児童手当	第2子は月額最大3万円まで増額 第3子以降は月額最大6万円まで増額 （自民党案「多子加算」）	0.24 上昇 （外国：予算1%増 →出生率0.15%増）	「新しい資本主義」 「106万円・130万円 の壁の撤廃」 「同一労働同一賃金」 「非正規雇用の正規化」 「デジタル化（DX）」 「働き方の柔軟化」 「労働移動」	
学費軽減	大学・短大・専門学校の全学生に一律で年間53万円（国立大学授業料相当）の学費を免除	0.08 上昇	多子世帯の高等教育無償化（約40万人対象／0.26兆円）で出生率0.01程度上昇の見込み	
保育定員	保育士の賃金を全産業平均に（1.0兆円） 配置基準を先進諸国平均に（0.7兆円） 1～2歳定員を人口比100%に（0.4兆円）	0.13 上昇		

有効な支援策の規模は「児童手当拡充1.2兆円」にほぼ限られる見込み。出生率は上がっても0.1程度

2.5兆円（与党試算2～3兆円）
2.1兆円（2023年度0.6兆円）
2.1兆円

出生率への効果合計（追加年間予算合計）

$1.30 + 0.45 = 1.75$ （6.1兆円）

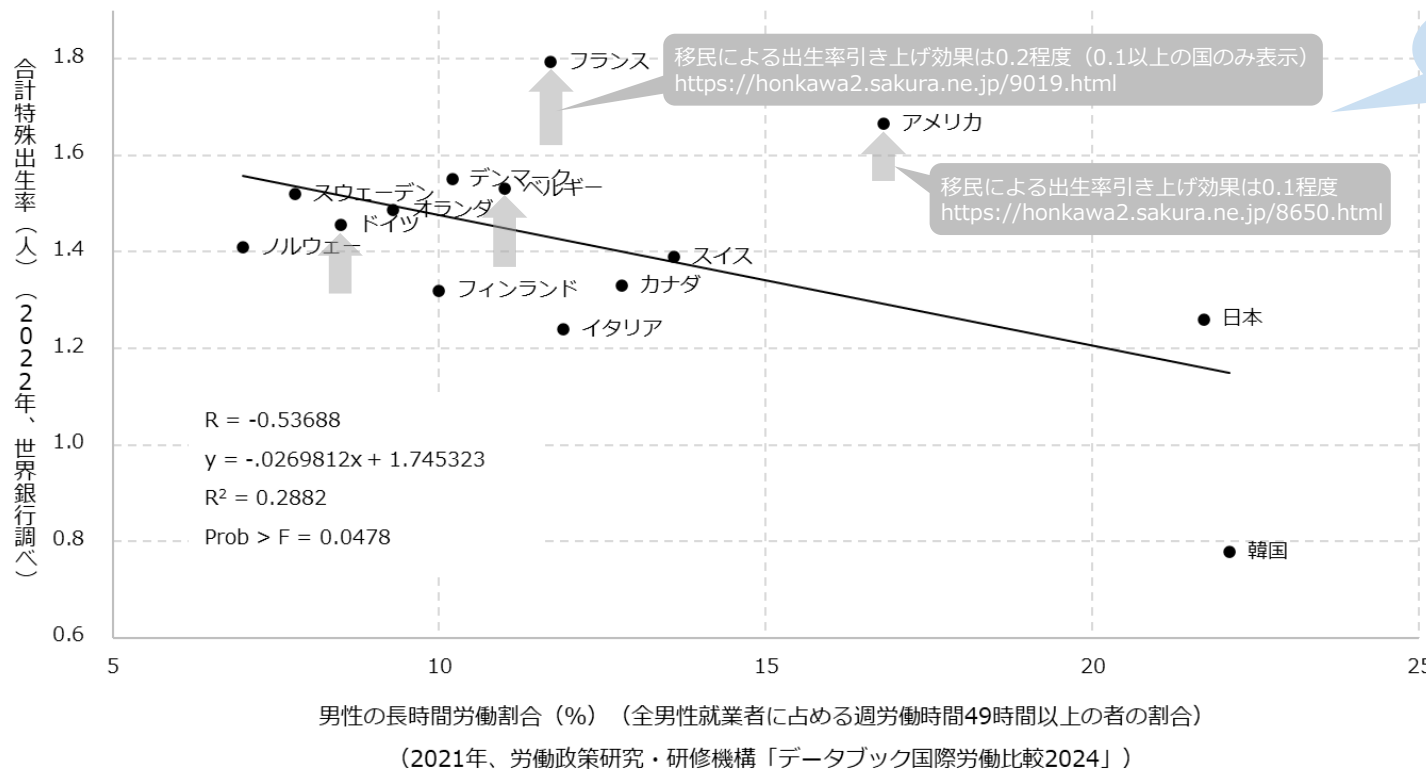
$1.75 - 0.21 + 0.52 = 2.06$

少子化の主要因

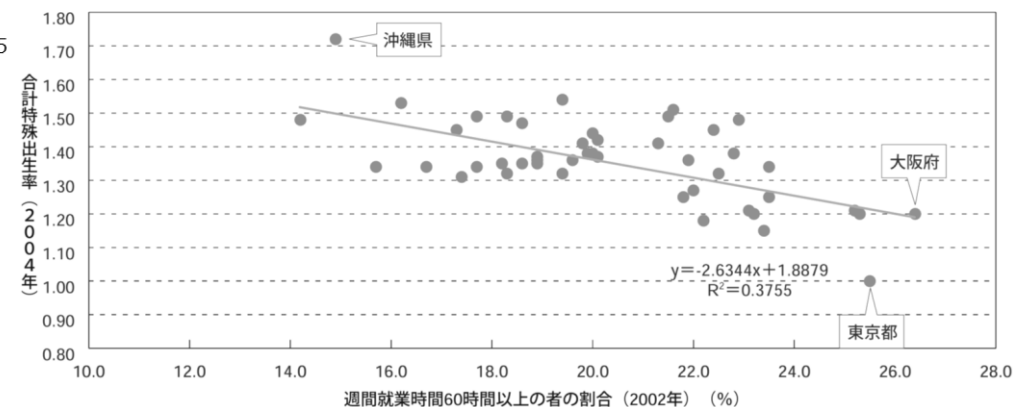
- ① 日本を含む先進国の出生率は、2010年代半ば以降、ほぼ低下の一途。少子化は、「出生率の低下」と定義するなら、今や先進国にほぼ共通。
- ② 育児支援が充実している北欧やフランスでも出生率は低下。2024年速報値等ではフランス1.62、米国1.59、アイスランド1.56、デンマーク1.47、ノルウェー1.44、スウェーデン1.43、英国1.41、ドイツ1.35、フィンランド1.25^(※)。この主要因は**(0) 「高学歴化による『育児コスト上昇』と『価値観自由化』**」で、避けようがない。
※ <https://x.com/BirthGauge/status/1940492609614762382>
- ③ 日本では、これに加えて、**(1) 「男性稼ぎ主モデルの長時間労働」**がいまだ根強いこと、その結果として生産性が上がらずに **(2) 「所得低迷」**が続いていること、加えて **(3) 学費を含む「育児の家族負担」**がまだ重いことにより、さらに低い出生率（2024年1.15）。
(なお「カップル文化が希薄」などの文化的要因も考えられるが、政策的介入が困難なため以下では扱わない。)

要因（1）「男性稼ぎ主モデルの長時間労働」

「男性の長時間労働」→「生産性（実質賃金）低迷」「女性家事負担大」→非婚化→少子化



図表 2-3-18 25～39歳男性就労者の週間就労時間60時間以上の者の割合と合計特殊出生率



（注）厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」と総務省統計局「就業構造基本調査」を用いて厚生労働省政策統括官付政策評価官室が作成

右下図の出典：厚生労働省（2005）『平成17年版 厚生労働白書』102頁

合計特殊出生率の規定要因分析（OECD26カ国1980～2009年データ／5年間単位／固定効果推定）

モデル	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
従属変数	合計特殊出生率				労働時間
一人当たりGDP				2.12E-06	0.00133
一人当たりGDP成長率				-0.000784	1.935
年少人口比率				0.00959	24.31**
老年人口比率				0.0491	12.42
新規結婚率				-0.0616	0.346
労働時間			-0.00237**	-0.00225**	
合計特殊出生率					-72.41*
労働力女性比率				-0.0245	-8.687
移民人口比率				0.0453	-10.99*
高等教育総就学率				-0.00593	-1.201
児童一人当たり初等教育支出（対一人当たりGDP%）				-0.000607	1.227
生徒一人当たり中等教育支出				0.00151	-0.219
学生一人当たり高等教育支出		0.00398*	0.00799**	0.00626**	1.228***
子育て支援支出 児童手当（対GDP%）	0.107	0.0668	0.0206	-0.00116	-7.199
子育て支援支出 産休育休	0.0829	0.0199	-0.15	-0.226	-114.8***
子育て支援支出 保育・幼児教育	0.0923	0.054	0.0679	0.0235	-2.263
1980-1984年ダミー	除外	除外	除外	除外	除外
1985-1989年ダミー	-0.0319	-0.0699	-0.0864	-0.0911*	13.7
1990-1994年ダミー	-0.01	-0.0303	-0.0403	-0.0203	28.51
1995-1999年ダミー	-0.116**	-0.141**	-0.132***	-0.0925*	12.99
2000-2004年ダミー	-0.107***	-0.122***	-0.132***	-0.0960*	-2.675
2005-2009年ダミー	除外	除外	除外	除外	除外
国特有線形時間傾向	投入	投入	投入	投入	投入
日本特有線形時間傾向	-0.0191***	-0.0150***	-0.0468***	-0.0614**	-9.248*
定数	1.939***	1.877***	6.494***	6.741***	1,557***
観測数	124	114	108	104	104
国数	26	26	26	25	25
決定係数（個体内）	0.835	0.874	0.915	0.936	0.983
調整済決定係数（個体内）	0.775	0.824	0.878	0.893	0.971

(注) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
OECD26カ国1980～2009年のパネルデータを5年間平均値に変換して、固定効果（個体内平均）推定を行った。ロバスト標準誤差を適用。

- ※1 モデル4の労働時間の効果の「順因果と逆因果（および疑似相関）への分解」について：
モデル4（ファイナル・モデル）によれば、**仮に平均年間労働時間が「400時間」減少すると、出生率は $400 \times 0.00225 = 0.90$ 上昇する。**
また、労働時間を被説明変数にして逆の因果を推定したモデル5によれば、**出生率の0.90上昇によって、労働時間は $0.90 \times 72.41 = 「65時間」$ 減少する。**
そこで、逆因果（および疑似相関）を最大限に見積って、「400時間減少と0.90上昇」という相関は、おおよそ「順因果：逆因果（および疑似相関）＝335：65」（＝5.15：1）に分解できるとみなすと、**上昇幅0.90のうち順因果は0.75となる。**

（本分析では、時点数が少ないために、1階差一般化積率法推定や、タイムラグ入りの差分推定が使えず、タイムラグ無しの固定効果推定を使ったため、逆の因果の除去ができなかった。そのため、できるだけ逆の因果を除去すべく、ほぼオリジナルな方法ではあるが、このような方法で逆の因果の「仮想的な除去」を試みた。）

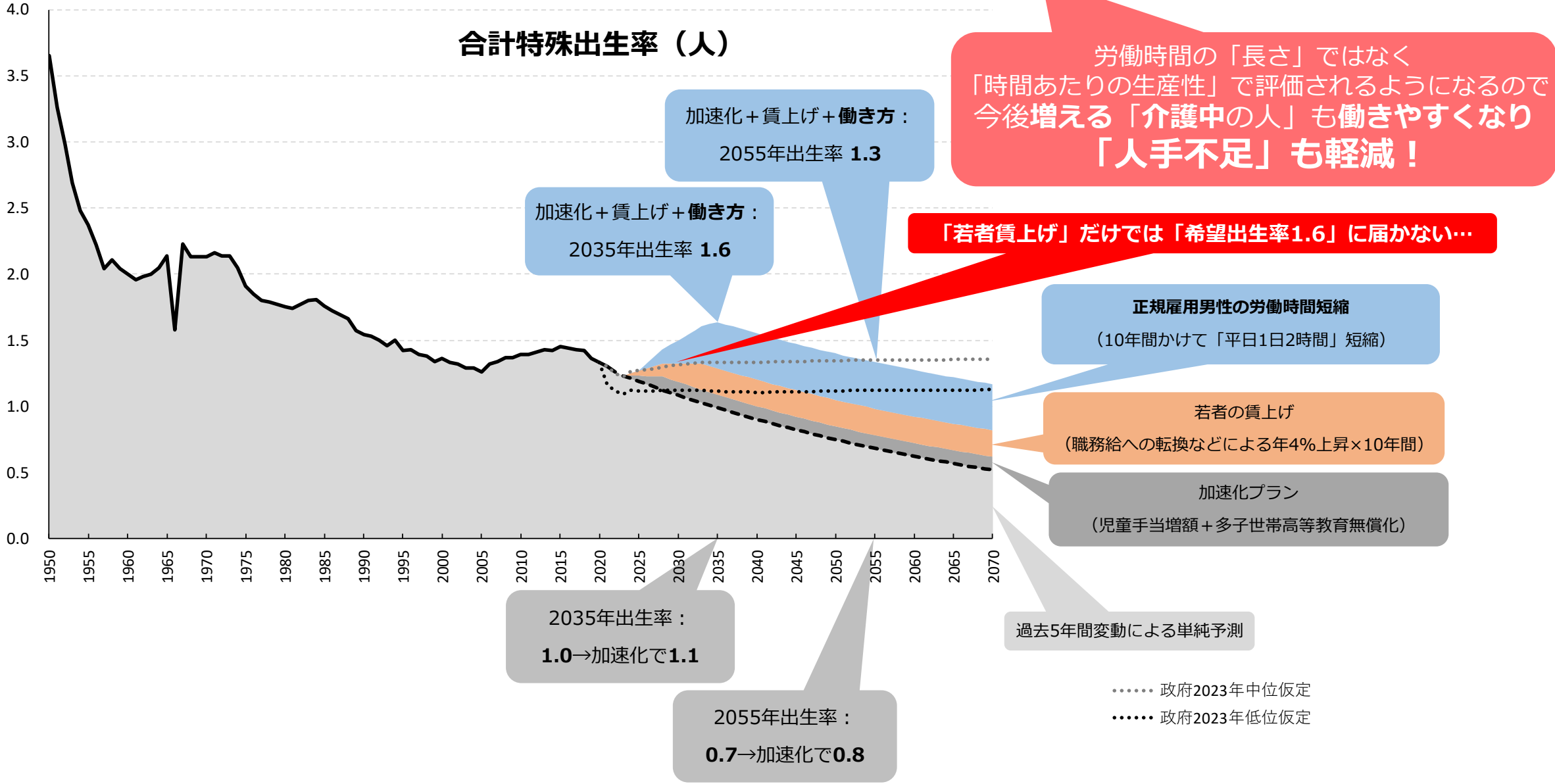
- ※2 「2040年までの17年間での日本特有傾向－0.21」について：
モデル4（ファイナルモデル）において、「日本特有線形時間傾向：－0.0614**」により、2005～2009年の5年間で「－0.0614」（10年間ならその2倍）の変動が日本のみで見られた。
この傾向が2023年からの17年間（2040年まで）でも続くと仮定すれば、「 $(-0.0614 \times 2) \times 17 / 10 = 「-0.209」 \approx 「-0.21」$ 」の変動が日本で生じると予想できる。

「正規雇用男性」労働時間を「平日1日2時間」短縮→出生率「0.35」上昇

- 「役員を除く雇用者5739万人」に占める「15～64歳正規雇用男性2262万人」は「39%」（労働力調査）。
- 「15歳以上男性正規雇用者」の労働時間は（423分×7日間＝）「週49.35時間」（社会生活基本調査）。週休2日なら「平日1日10時間」。年間240日勤務なら「年間2369時間」。
- 「**15～64歳正規雇用男性**」（39%と仮定）の労働時間（平日1日10時間、年間2369時間と仮定）のみを「**平日1日2時間（年間480時間）**」減らすと（デンマーク・オランダ・フランス・フィンランド・ノルウェー・ドイツの15～64歳フルタイム被用者男性のように平日1日8時間にすると）、**全体平均**では「**年間187時間**」減る。
- 柴田によるOECD加盟諸国の時系列データの分析によれば、**仮に平均労働時間が「年間278時間」減ると、出生率は「0.52」上がる**（官邸会議・衆議院予算委員会での柴田発表資料【次頁】）。
- よって、「年間187時間」減ると**出生率は「0.35」上がる**と見込まれる。
- なお、日本の全体平均の最新値（2023年雇用者）は「年間1637時間」（OECD Data Explorer）なので、「年間187時間」減ると「年間1450時間」になる。先進諸国最短（ドイツ・オランダ等）の「1300時間台」まで、まだ減らす余地は残っている。
- 2035年までの10年間で、「DX・働き方改革」で「正規雇用男性の労働時間の平日1日2時間短縮」を実現すれば、「1人当たりGDP」（生産性）が最大化され、「出生率」が0.35上昇して「希望出生率1.6」が実現される。（今後10年間の少子化対策）**

（典拠）・総務省「労働力調査」：「2023年（令和5年）平均結果の概要」（2024年）
・総務省「令和3年社会生活基本調査」（2022年）：「表3-2 従業上の地位・雇用形態・勤務形態・週間就業時間・希望週間就業時間・年次有給休暇の取得日数・ふだんの健康状態・仕事からの個人の年間収入・収益、行動の種類別総平均時間－週全体、有業者、男（15歳以上）」
・OECD Data Explorer, “Average usual weekly hours worked on the main job” (Worker status: Employees) (2024年)
・内閣官房「第3回こども政策の強化に関する関係府省会議」（2023年2月20日首相官邸／岸田文雄首相・小倉將信大臣出席）柴田悠発表資料
・OECD Data Explorer, “Average annual hours actually worked per worker” (Worker status: Employees) (2024年)

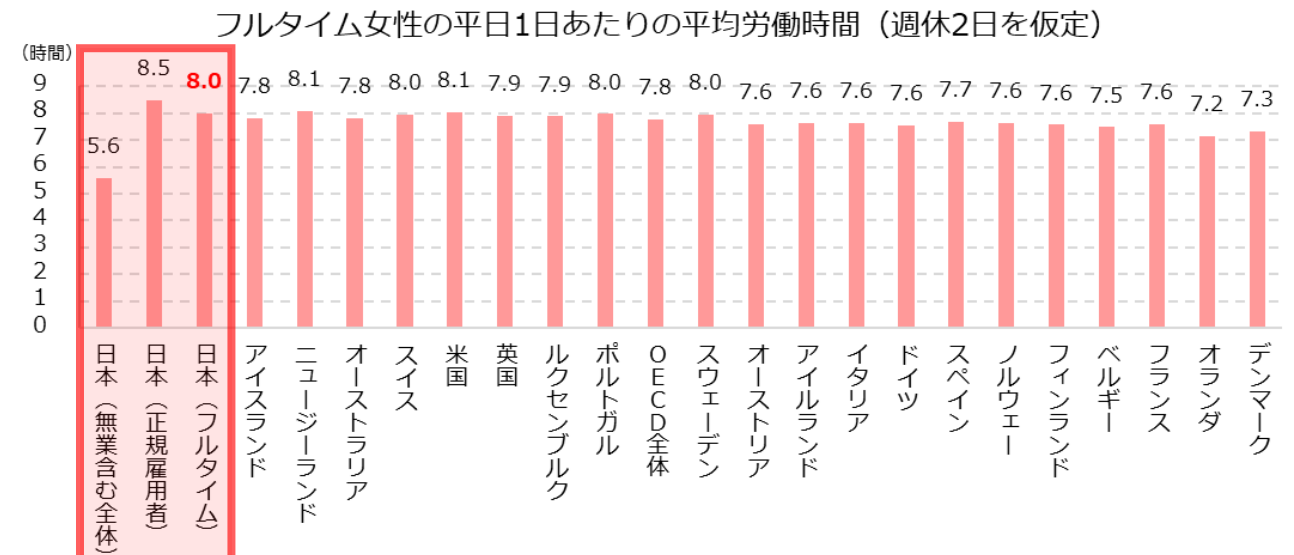
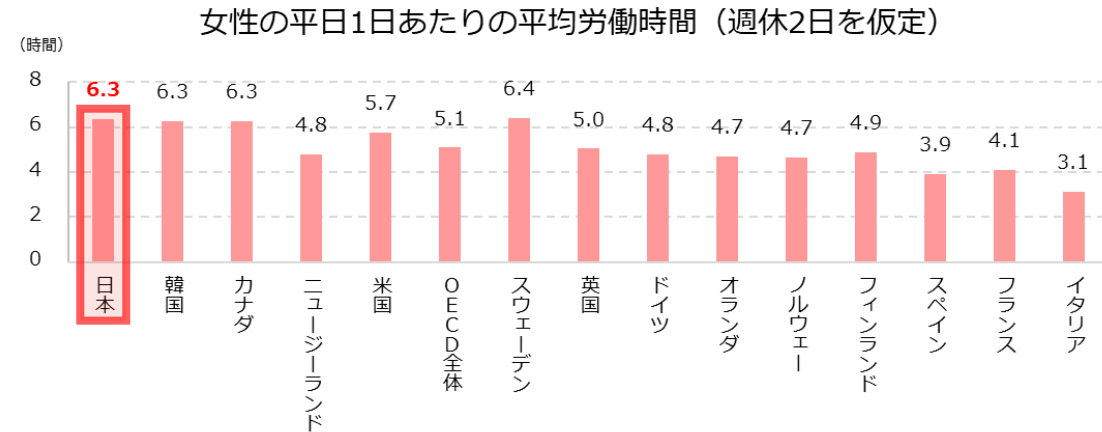
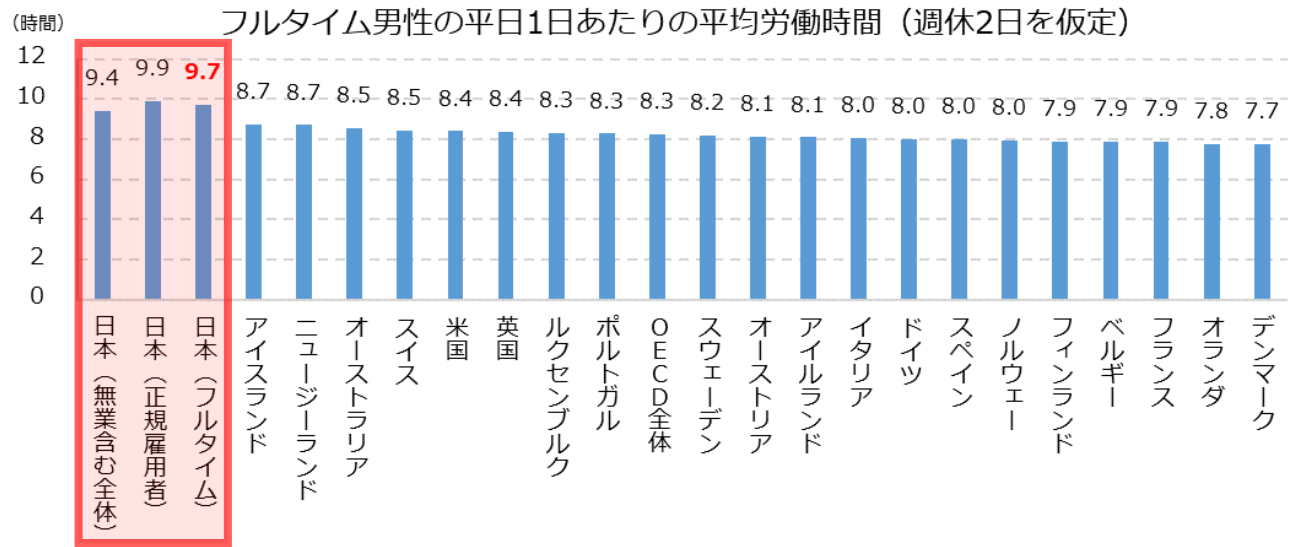
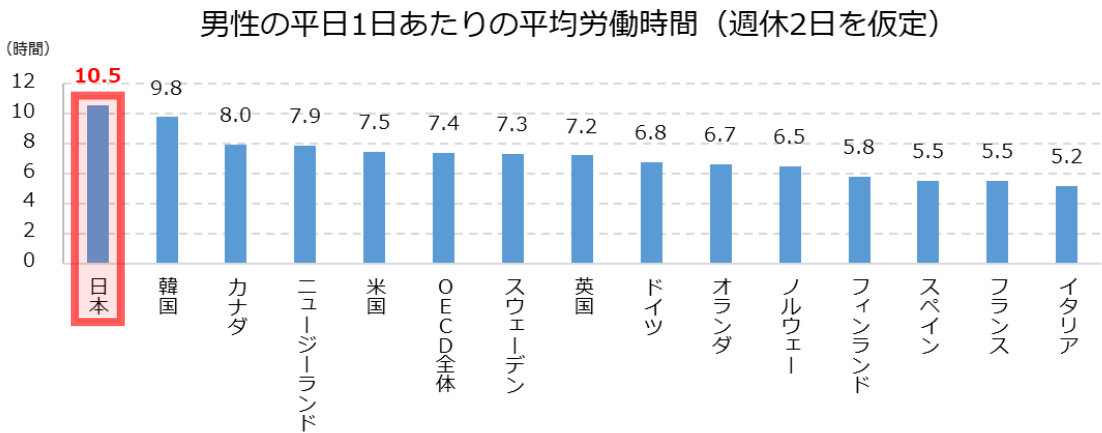
「正規雇用男性」労働時間を「平日1日2時間」短縮→出生率「0.35」上昇



（典拠）・加速化プランの効果：衆議院「地域活性化・こども政策・デジタル社会形成に関する特別委員会」（2024年4月9日）柴田悠（参考人）提出資料
・若者賃上げの効果：内閣府「令和5年第2回経済財政諮問会議」（2023年1月24日首相官邸）有識者議員提出資料「今後の少子化対策の検討に向けて（参考資料）」
・労働時間短縮の効果：内閣官房「第3回こども政策の強化に関する関係府省会議」（2023年2月20日首相官邸／岸田文雄首相・小倉将信大臣出席）柴田悠発表資料

35

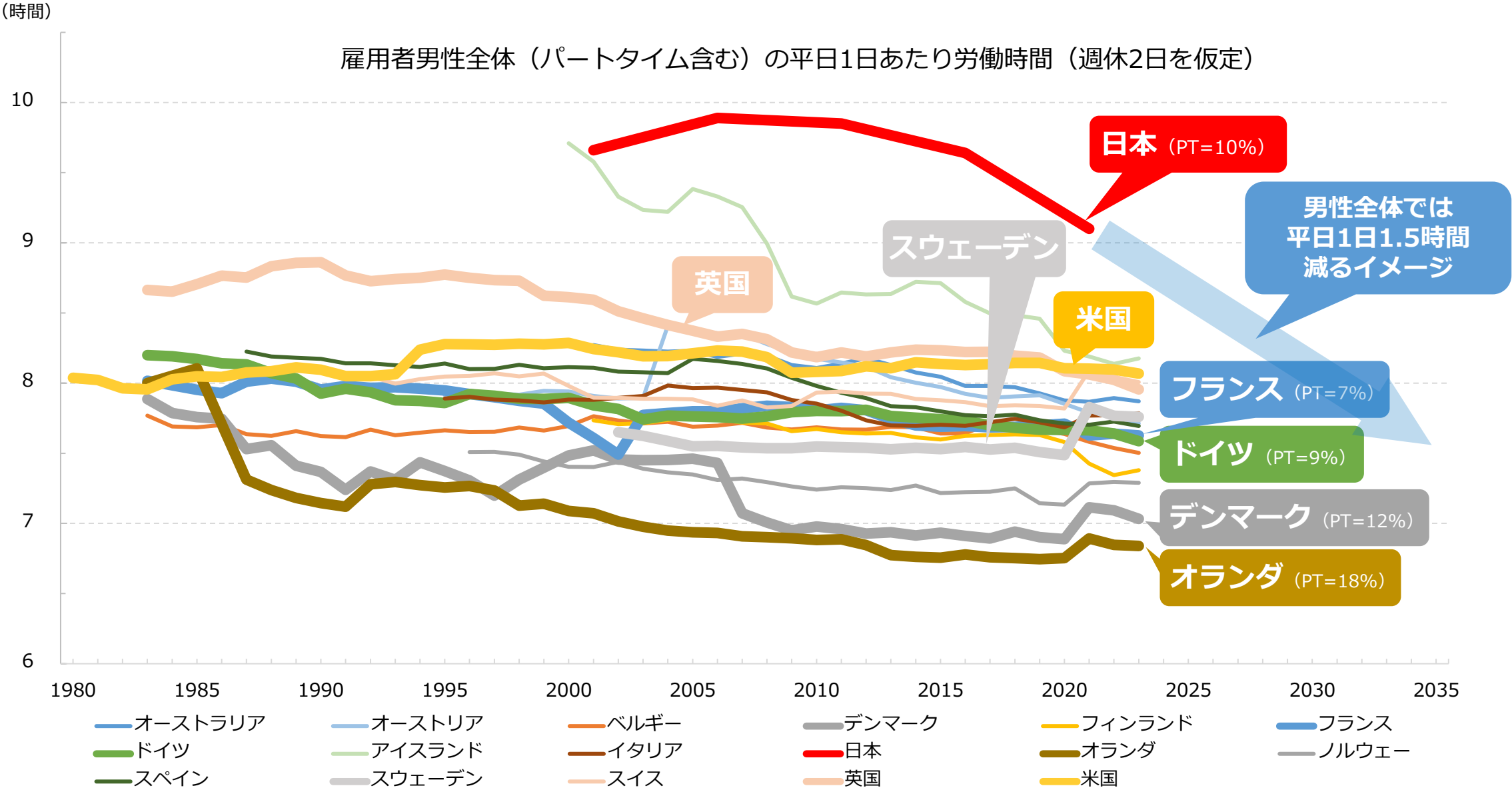
主要先進諸国のなかで日本は「男性の労働時間」が最も長い（女性も長いほう）



注：調査は15～64歳が対象（2009年～2018年実施）。労働は「市場で労働力を提供して対価を得る有償労働」。日本は2016年調査。
OECD “Balancing paid work, unpaid work and leisure”（2020）をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。
出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 令和2年版』「[コラム1 図表1 男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）](#)」。

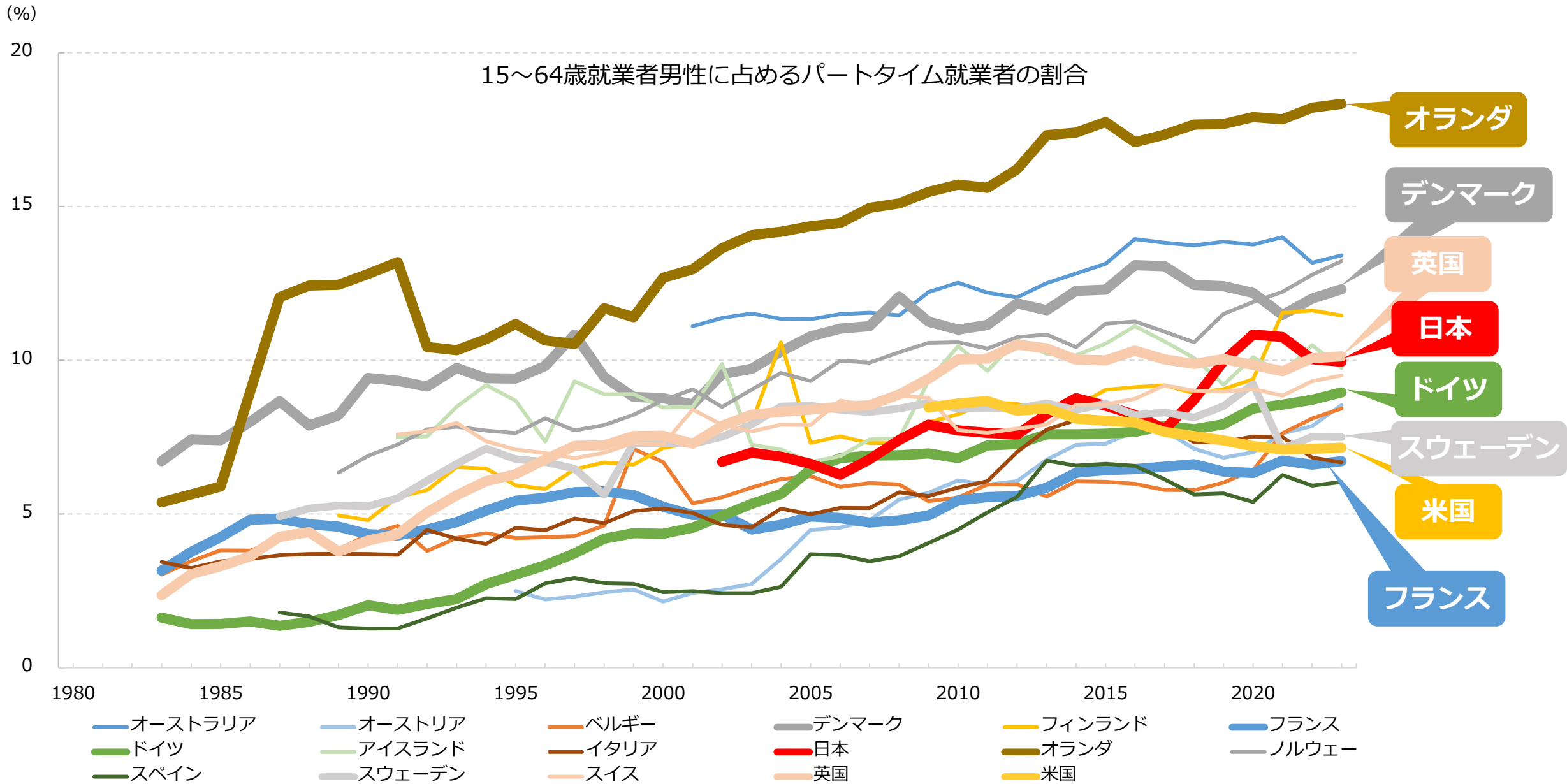
注：日本は、全体は15～64歳が対象、フルタイム・正規雇用者は15歳以上の被用者が対象（2021年調査）。日本以外は、15～64歳の被用者が対象（2023年調査）。
出典：日本は総務省統計局「[令和3年社会生活基本調査](#)」。日本以外は[OECD Data Explorer](#)。

主要先進諸国のなかで日本は「男性の労働時間」が最も長い（近年やっと短縮傾向に）



注：日本は15歳以上の被用者男性（仕事全体）。日本以外は15～64歳の被用者男性（本業のみ。**副業は含まない**）。
出典：日本は総務省統計局「[社会生活基本調査](#)」。日本以外は[OECD Data Explorer](#)。

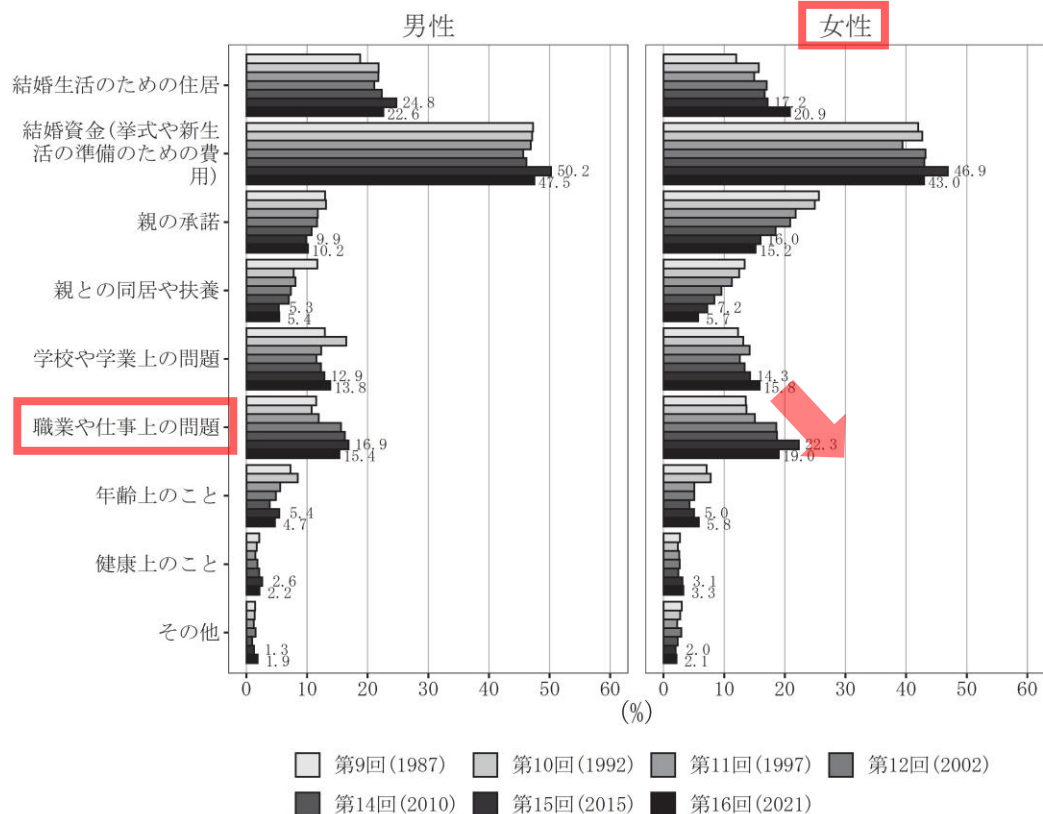
主要先進諸国のなかで日本は「男性のパートタイム率」は中程度



注：パートタイム就業者は、「本業の週労働時間が30時間未満」の就業者（OECD定義）。
出典：[OECD Data Explorer](#)。

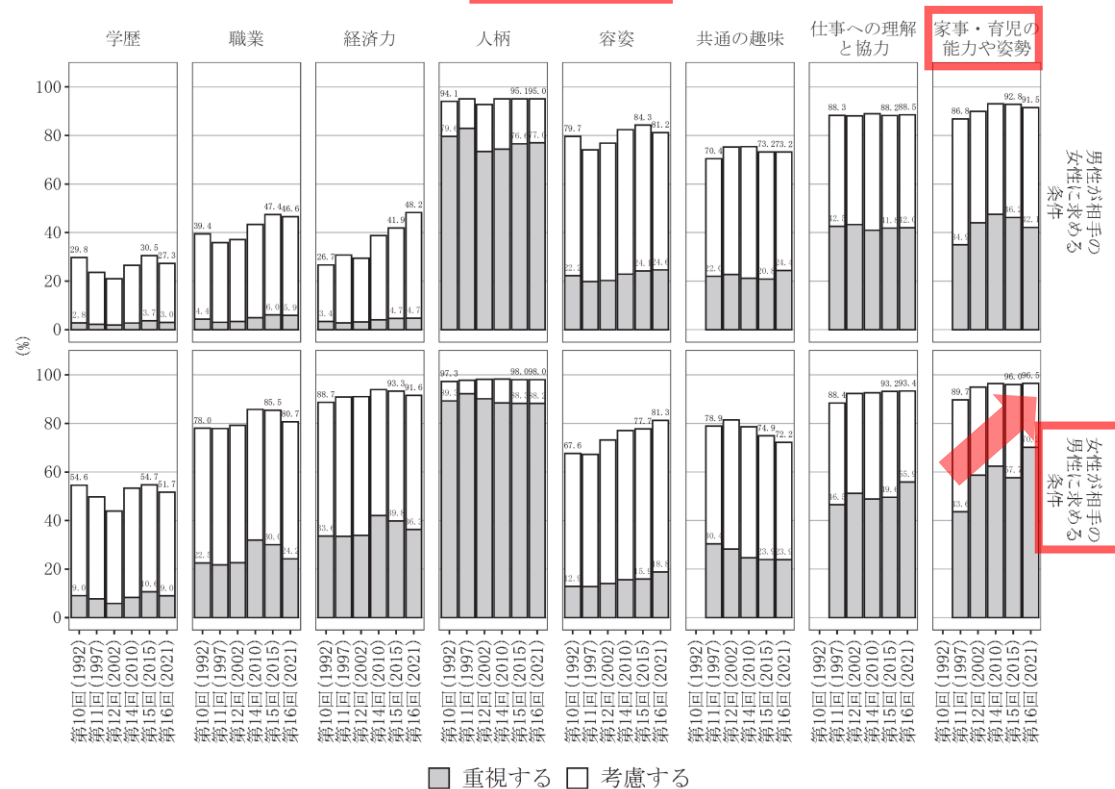
「男性の長時間労働」→ ①女性の結婚回避 → 少子化

図表 1-3-1 調査別にみた、各「結婚の障害」を選択した未婚者の割合



注：対象は「いずれ結婚するつもり」と回答した18～34歳の未婚者。何%の人が各項目を主要な結婚の障害（2つまで選択）として考えているかを示す。第13回調査は、設問選択肢の表現が一部他の回と異なるため非掲載。「いずれ結婚するつもり」と回答した18～34歳の未婚者のうち、一年以内の結婚に障害があると回答した割合は、第9回（男性67.1%、女性69.2%）、第10回（同67.9%、71.3%）、第11回（65.0%、67.8%）、第12回（64.5%、70.1%）、第14回（68.1%、71.5%）、第15回（68.3%、70.3%）、第16回（65.2%、69.3%）。設問「現在交際している人と（あるいは理想的な相手が見つかった場合）一年以内に結婚するとしたら、なにか障害になることがありますか。左下のワクのあてはまる番号に○をつけてください。1に○をつけた方は、右側のワクの中から具体的な障害を2つまで選んで右の回答欄に番号を記入してください。」

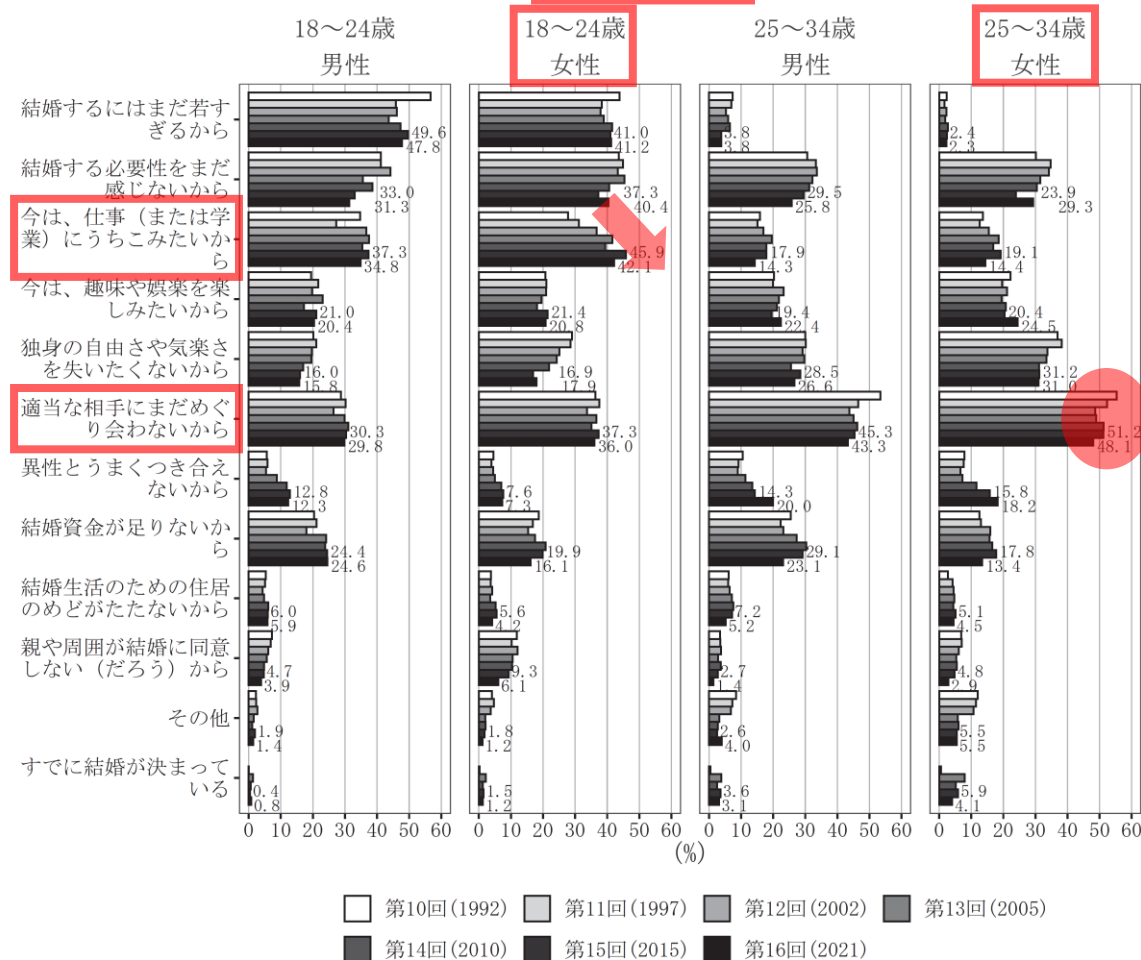
図表 3-2-1 調査別にみた、「結婚相手の条件」として重視・考慮する割合



注：対象は「いずれ結婚するつもり」と回答した18～34歳の未婚者。設問「あなたは結婚相手を決めるとき、次の①～⑧の項目について、どの程度重視しますか。」（①相手の学歴（学歴）、②相手の職業（職業）、③相手の収入などの経済力（経済力）、④相手の人柄（人柄）、⑤相手の容姿（容姿）、⑥共通の趣味の有無（共通の趣味）、⑦自分の仕事に対する理解と協力（仕事への理解と協力）、⑧家事・育児に対する能力や姿勢（家事・育児の能力や姿勢））（1. 重視する、2. 考慮する、3. あまり関係ない）。

「男性の長時間労働」 → ① 女性の結婚回避 → 少子化

図表 1-3-2 調査・年齢別にみた、各「独身でいる理由」を選択した未婚者の割合

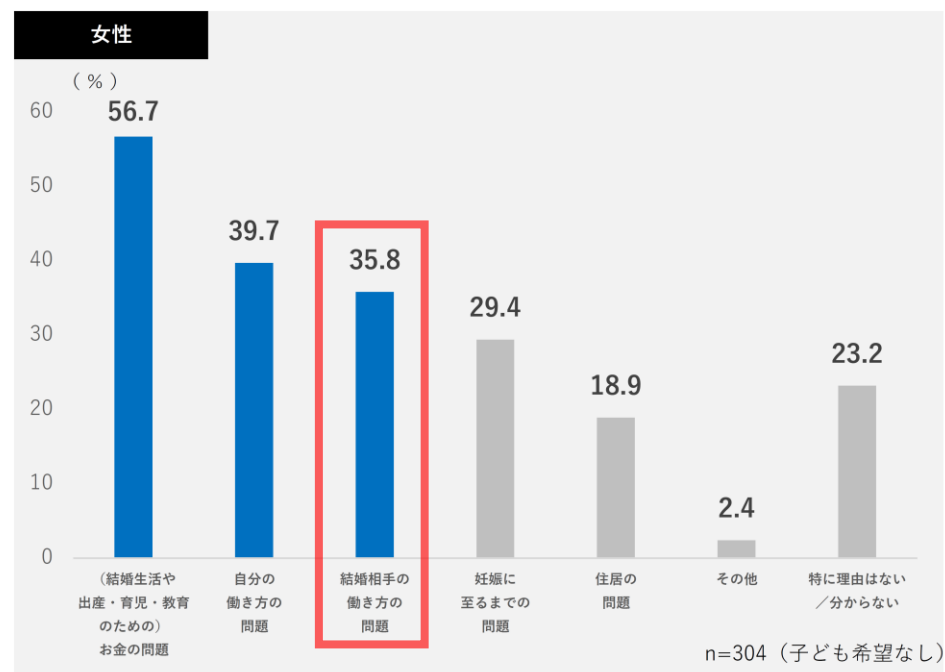
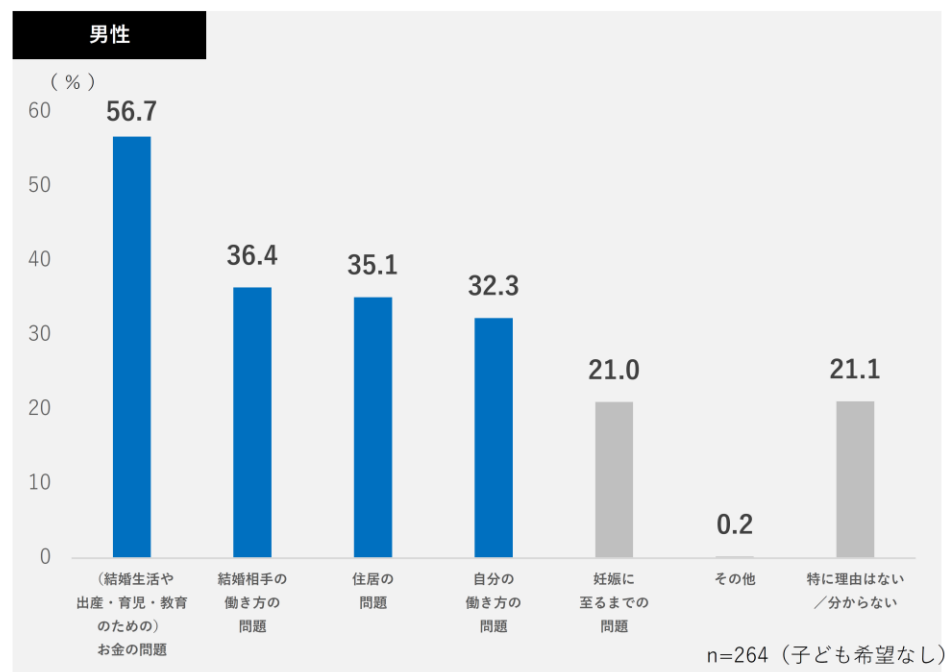


注：対象は18～34歳の未婚者。何%の人が各項目を独身でいる理由（3つまで選択）として挙げているかを示す。「すでに結婚が決まっている」は第13回(2005)調査から選択肢に追加（第12回(2002)調査は「その他」の自由記述から振り分けたもの）。設問「あなたが現在独身でいる理由は、次の中から選ぶとすればどれですか。ご自分に最もあてはまると思われる理由を 最高3つまで選んで、右の回答欄に番号を記入してください（すでに結婚が決まっている方は、「最大の理由」の欄に12を記入してください）。」

「男性の長時間労働」→ ②夫婦の子ども数の減少 → 少子化

男性、女性ともに子育てのハードルは、お金の問題がもっとも高い。次いで男性は結婚相手の働き方（36.4%）、住居（35.1%）、女性は自分の働き方（39.7%）、結婚相手の働き方（35.8%）の順になっている。

■あなたは、いずれ子どもを授かるとしたらどのようなハードルがあると思いますか？



データ：厚生労働省「令和6年度 若年層における育児休業等取得に対する意識調査」（WEB調査。対象は全国の18歳～25歳の男女2,026人で、高校生・大学生などの学生若年層）

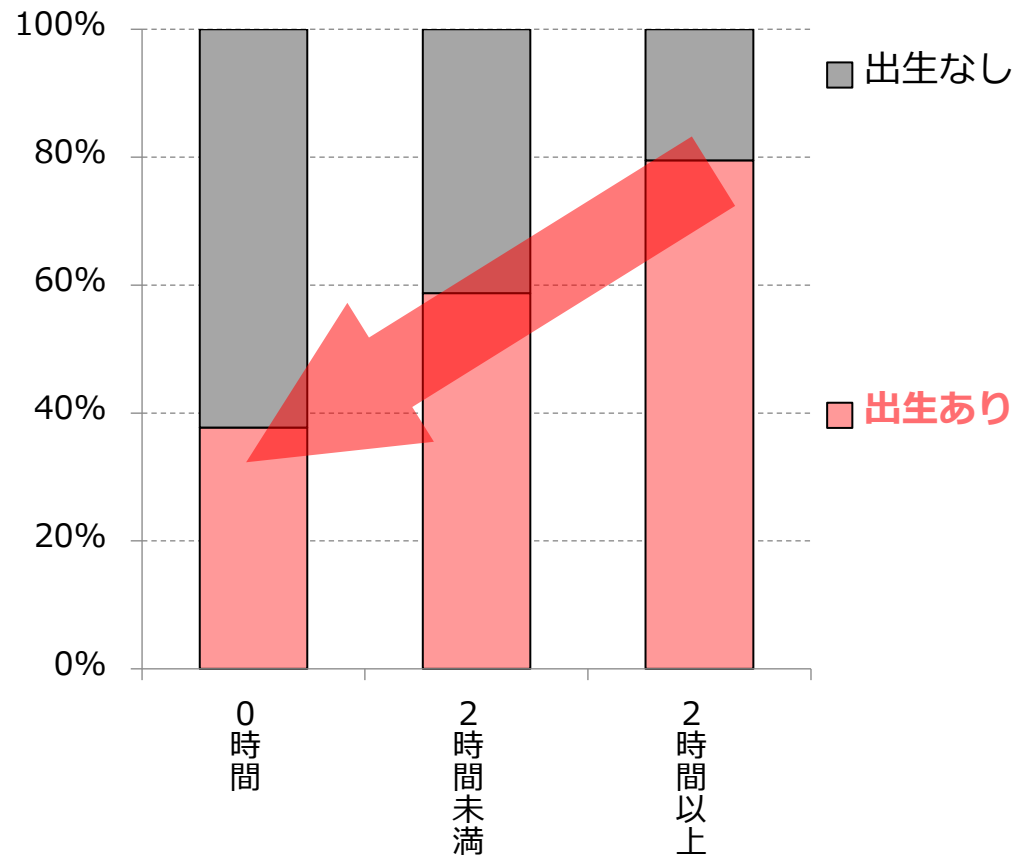
出典：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）」（2024年）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyuu_ryouritsu/topics/tp100618-1_00004.html

「男性の長時間労働」 → ②夫婦の子ども数減少 → 少子化

平日の「夫の家事・育児時間」と

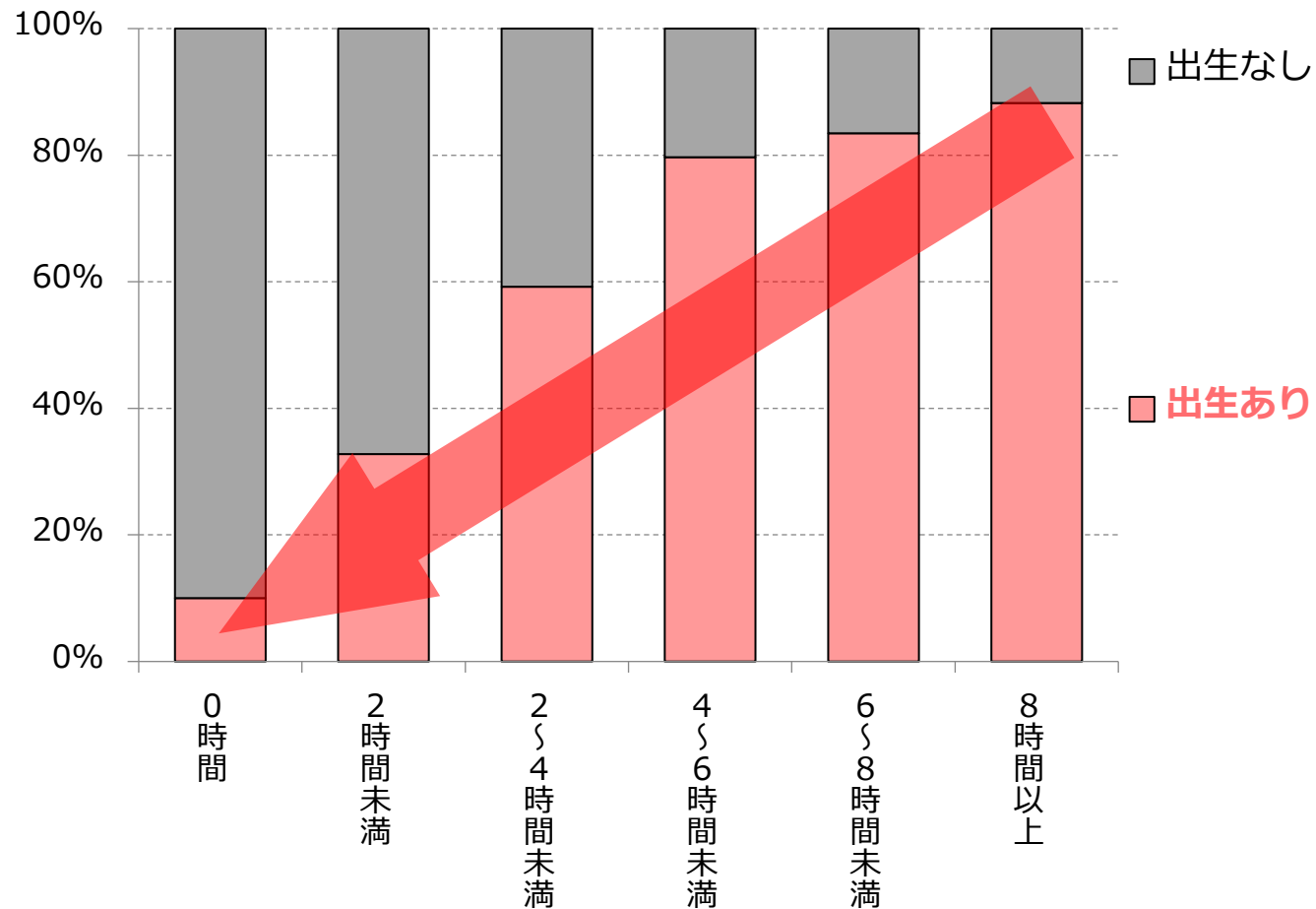
第2子以降の出生



平日の「夫の家事・育児時間」

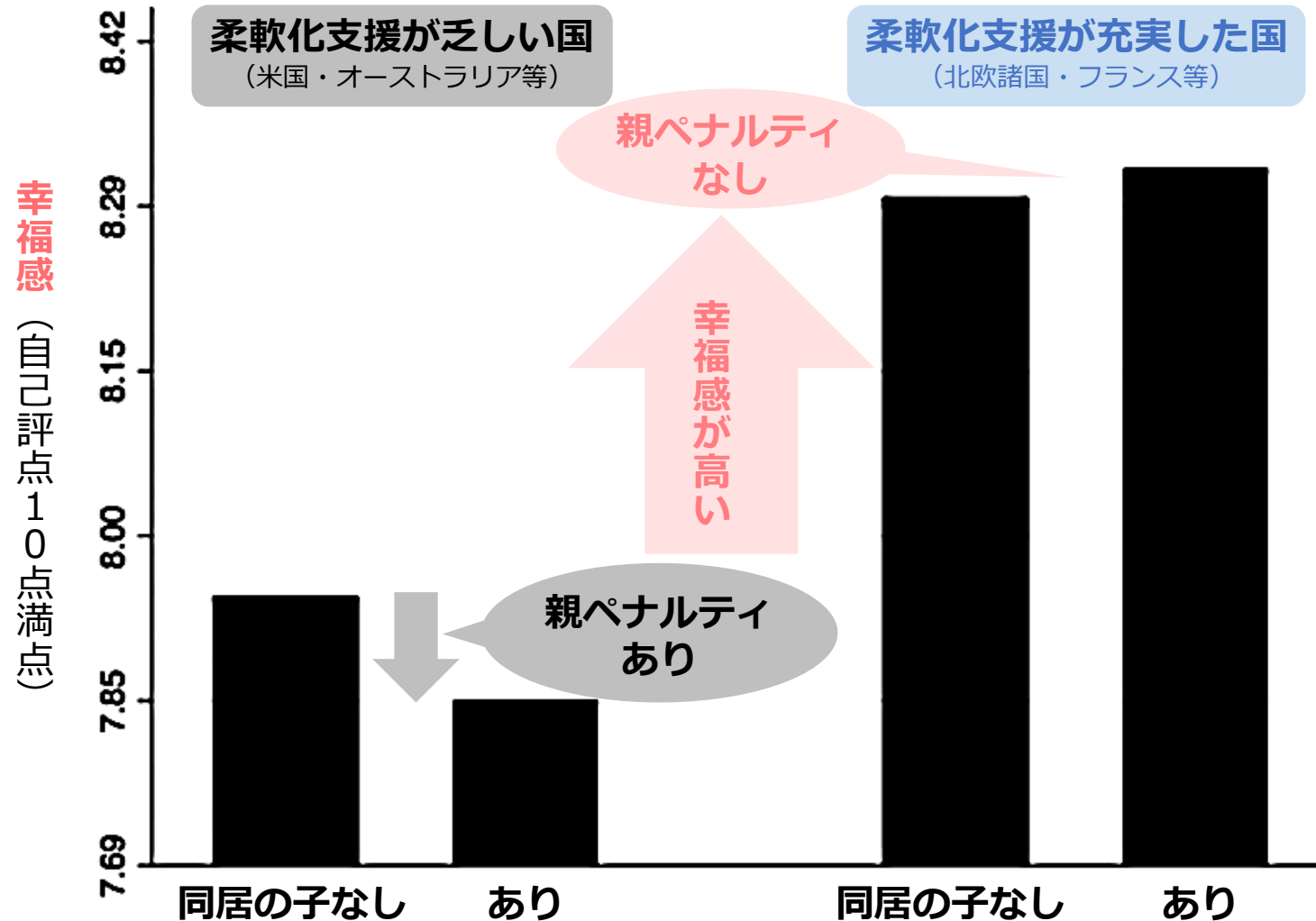
休日の「夫の家事・育児時間」と

第2子以降の出生



休日の「夫の家事・育児時間」

「働き方の柔軟化支援」と幸福感（幸福感と出生率は正の相関）



注： 縦軸の「幸福感」は、「全体的に見てあなたはどのくらい幸せだと思いますか」という質問に対する「非常に不幸＝0点」から「非常に幸福＝10点」までの回答の平均値（背景要因による影響を除去）。

「働き方の柔軟化支援」は、「フレックスタイム制」「有給休暇」「育児休業」。

出典：Glass, J. et al., 2016, "Parenthood and Happiness: Effects of Work-Family Reconciliation Policies in 22 OECD Countries," *American journal of sociology* 122(3): 886-929.

日本を含まない欧米18カ国（2006年または2008年、15カ国では両年）の16～70歳3.7万人のマルチレベル混合効果推定。

日本では「**女性のみ**に**親ペナルティ**あり」→女性の**結婚出産回避**→**少子化**

① **「親ペナルティ」 = 「育児負担による幸福感低下」**

② **日本**では「**女性のみ**」で**親ペナルティ**が見られる

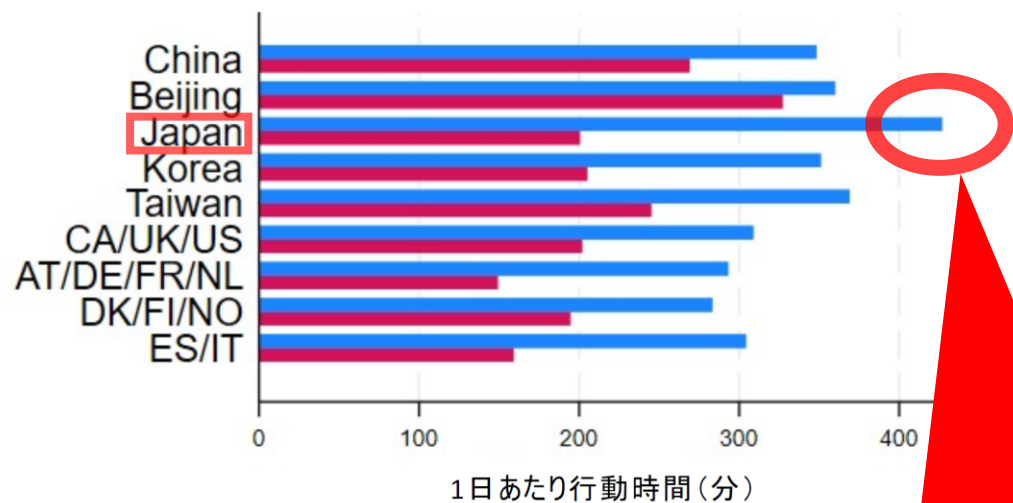
佐藤一磨、2023、「子どもの有無による幸福度の差は2000～2018年に拡大したのか」
<https://www.pdrc.keio.ac.jp/publications/dp/8394/>

③ **重い育児負担が妻ばかりにのしかかる**ことで、
妻の「夫婦関係満足感」と「消費生活満足感」が下がることが原因

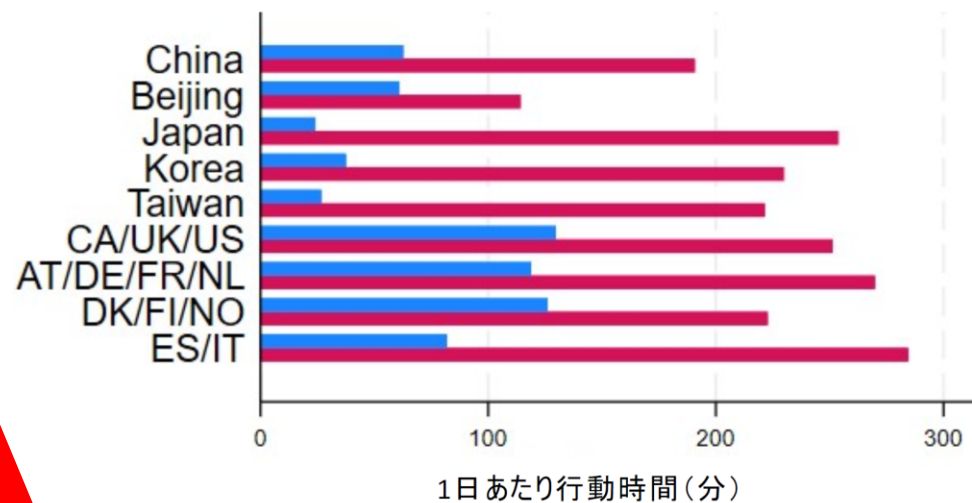
佐藤一磨、2021、「子どもと幸福度：子どもを持つことによって、幸福度は高まるのか」
<https://www.pdrc.keio.ac.jp/publications/dp/7094/>

性・地域別に見た生活時間

有償労働

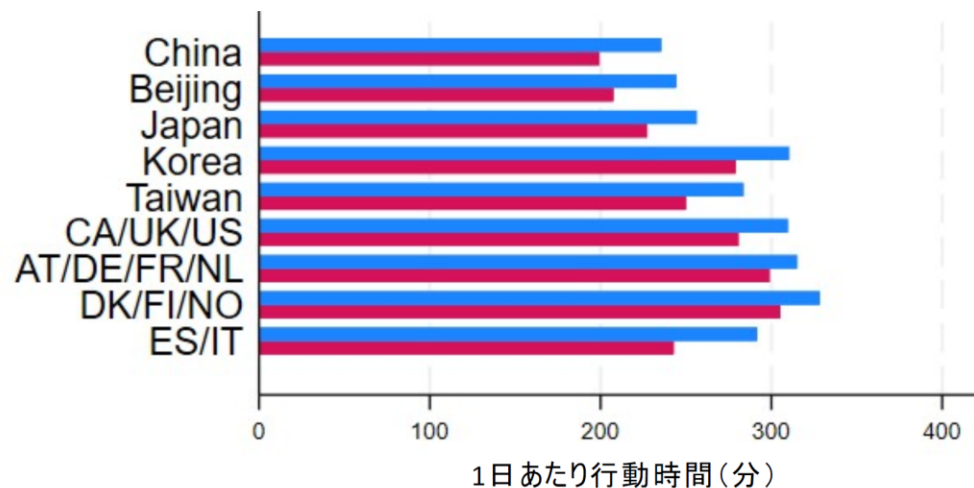


無償労働

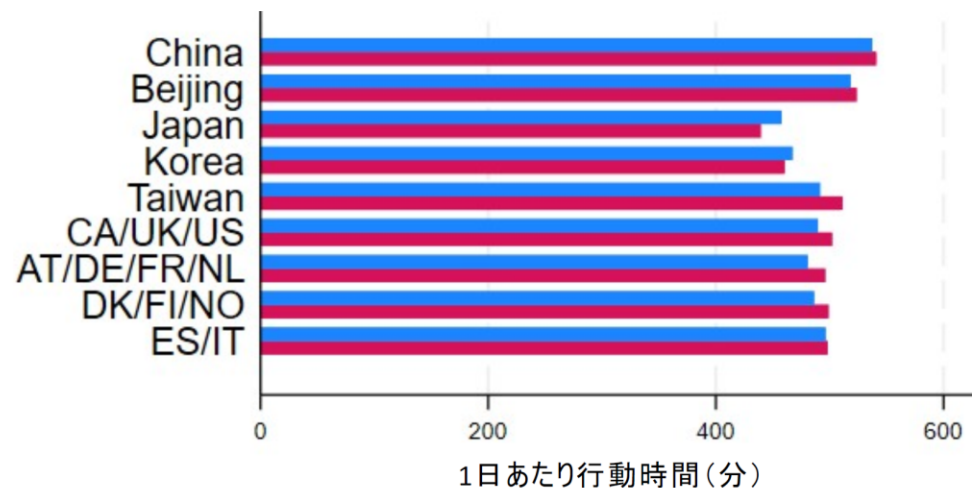


日本の男性は労働時間が長すぎる

余暇



睡眠・休息

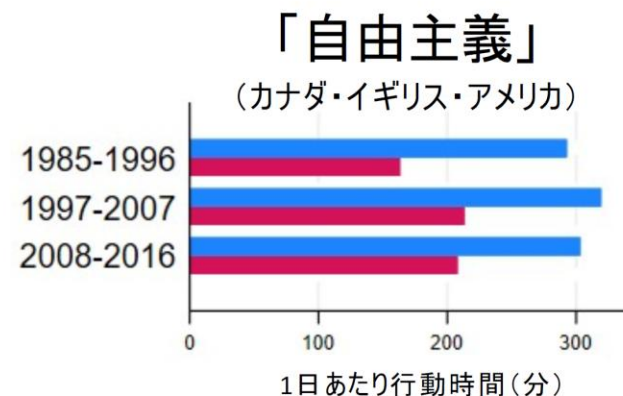
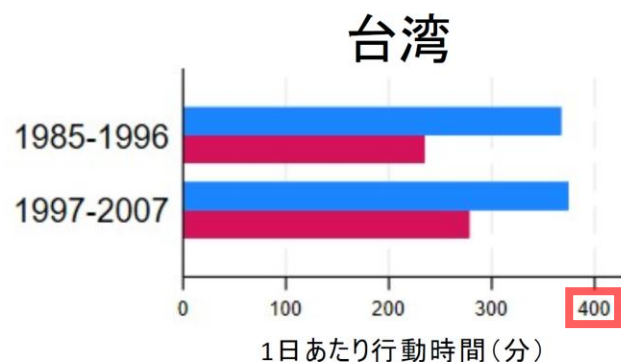
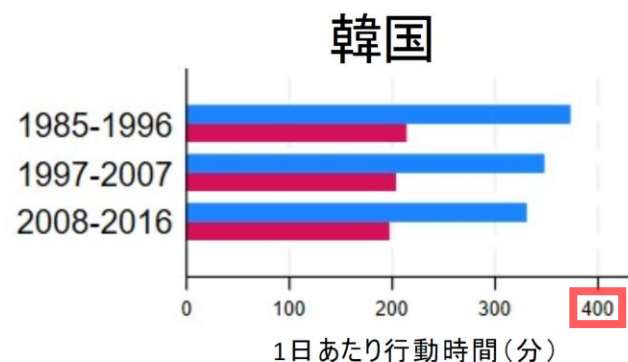
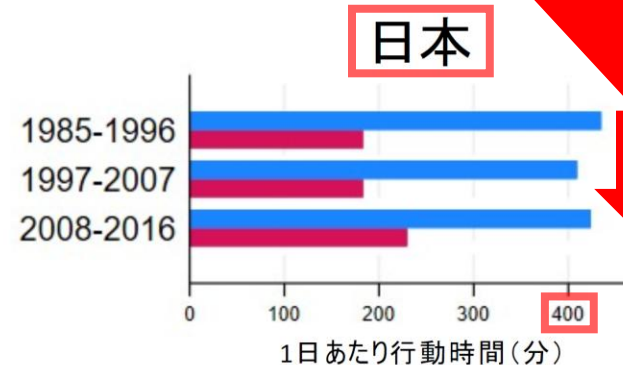
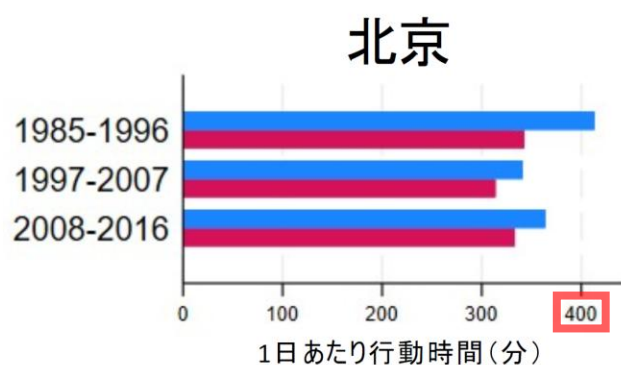
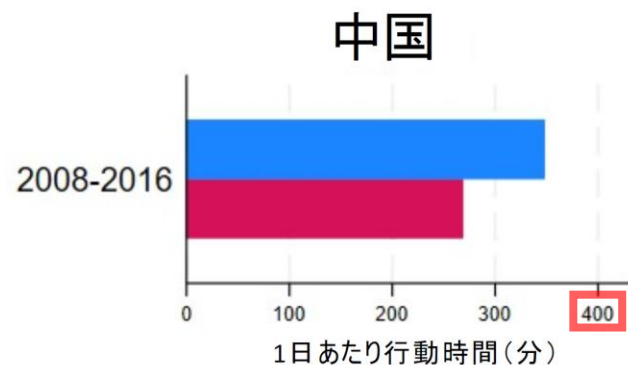


男性

女性

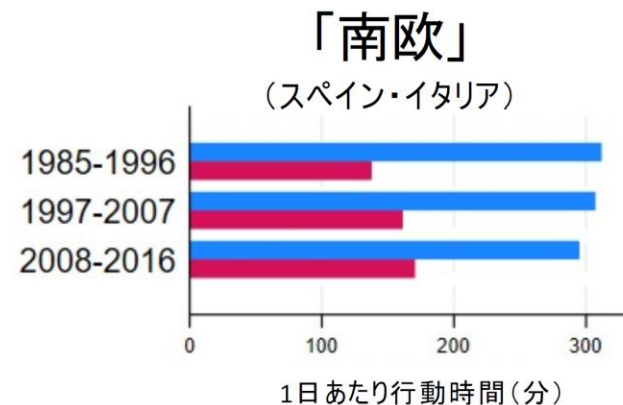
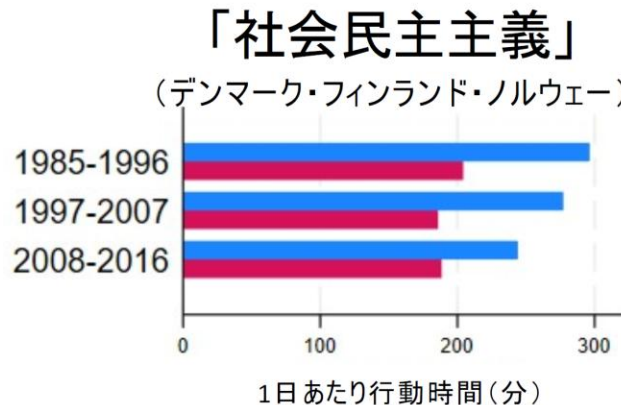
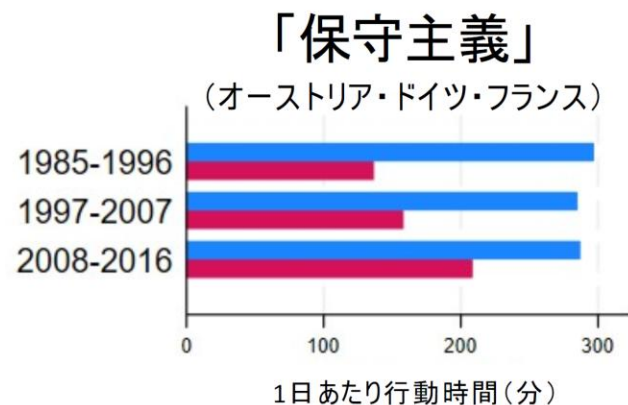
性・期間別に見た有償労働時間

30年間ほとんど減っていない



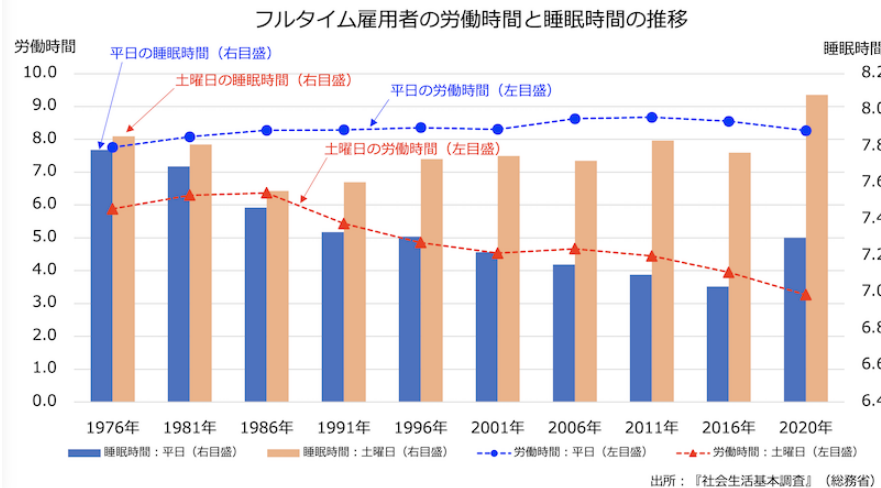
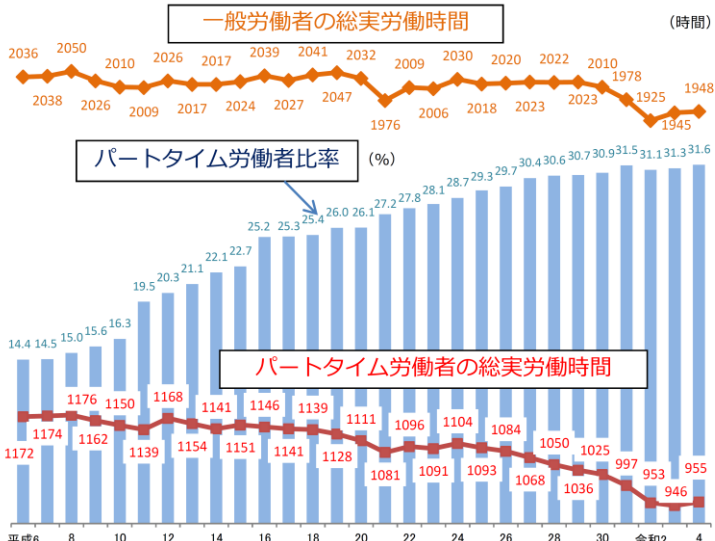
男性

女性



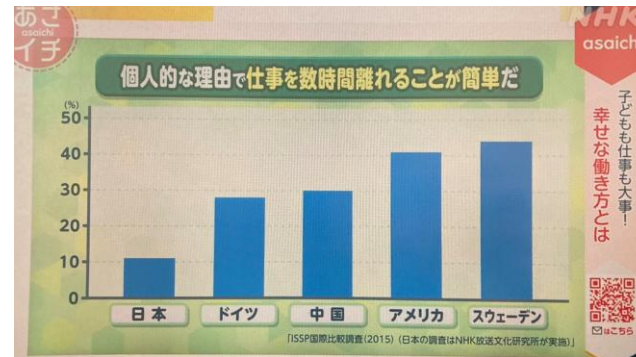
フルタイム雇用者や父親の長時間労働と働きづらさ

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



「1986年前後に起こったのが、週休二日制の普及です。1986年以降、土曜日の労働時間は減少しているのに対し、平日の労働時間は増加しています。一方、睡眠時間にも1986年を境に変化が見られます。平日の睡眠時間は減少しているのに対し、土曜日は増加。これらは週休二日制によって土曜日が休みになった分、平日の残業が増えたことを示唆しています。そのシフト寄せが睡眠時間にも及んでいる、という見方ができるのです」

出典：山本 勲 (2023) 「働き方で睡眠時間はどう変わる？日本企業に求められる「健康経営」とは」
 nishikawa (西川) ホームページ (インタビュー記事)
<https://www.nishikawa1566.com/column/sleep/20231004133253/>



定義③「家事と家族のケア + 仕事と仕事移動」
 「家事と家族のケア + 自由時間 + 仕事と仕事移動」



出典：竹原健二 (2021) 「令和3年度母子保健指導者養成研修：父親をとりまく子育ての現状と父親支援について」
 (6歳未満の子がいる男性での国際比較) https://boshikenshu.cfa.go.jp/assets/files/history/r3/tr6_lecture_4.pdf

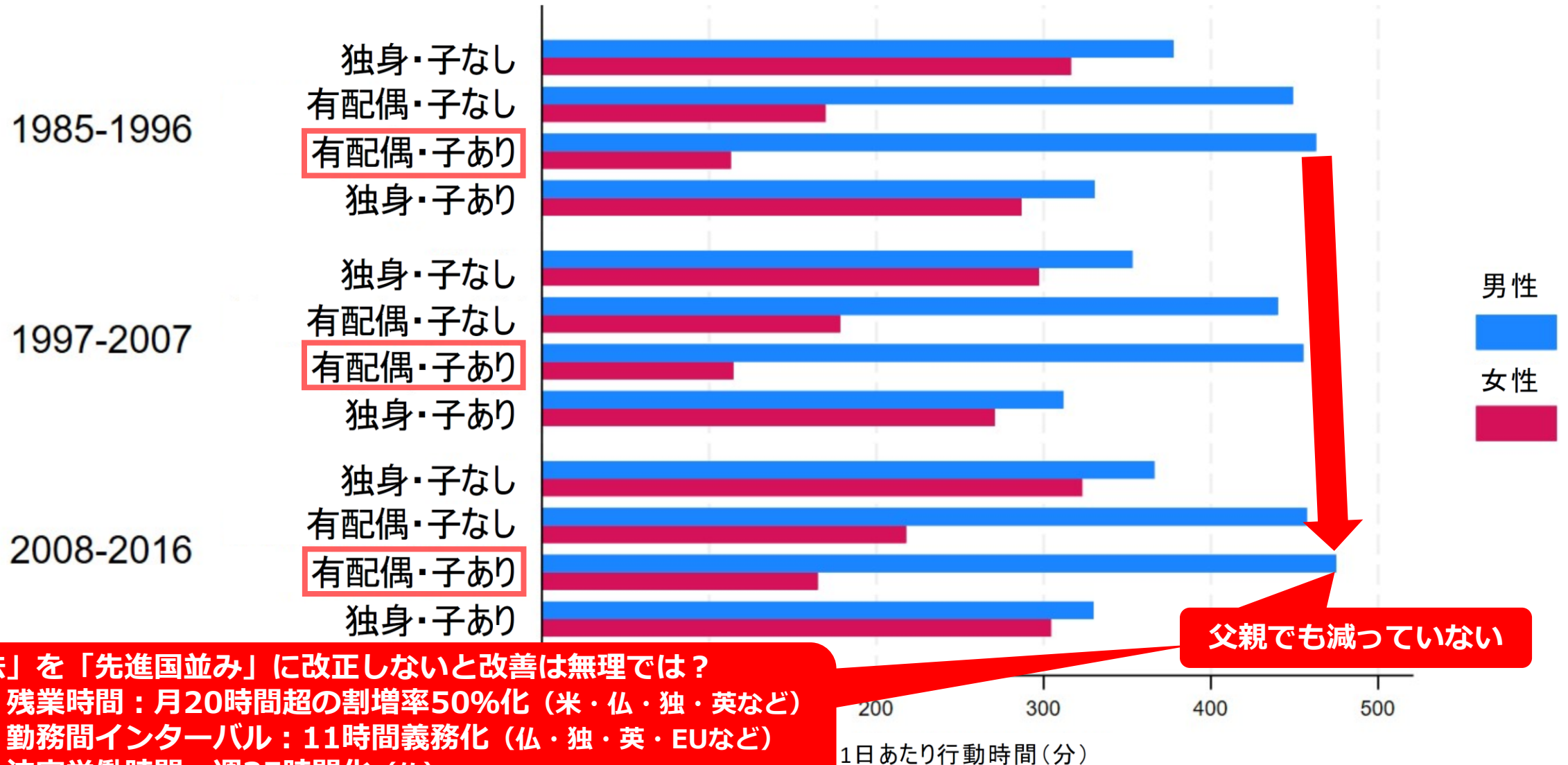


出典：NHK「あさイチ」2024年7月4日放送



出典：NHK政治マガジン「パパだって、つらいんです」
<https://www.nhk.or.jp/politics/articles/feature/45639.html> (2020年10月7日)

性・ライフステージ・期間別に見た有償労働時間：日本



「労基法」を「先進国並み」に改正しないと改善は無理では？

- 例：
- ・ 残業時間：月20時間超の割増率50%化（米・仏・独・英など）
 - ・ 勤務間インターバル：11時間義務化（仏・独・英・EUなど）
 - ・ 法定労働時間：週35時間化（仏）

すでに平均残業時間が「月約20時間以下」になっている企業の例

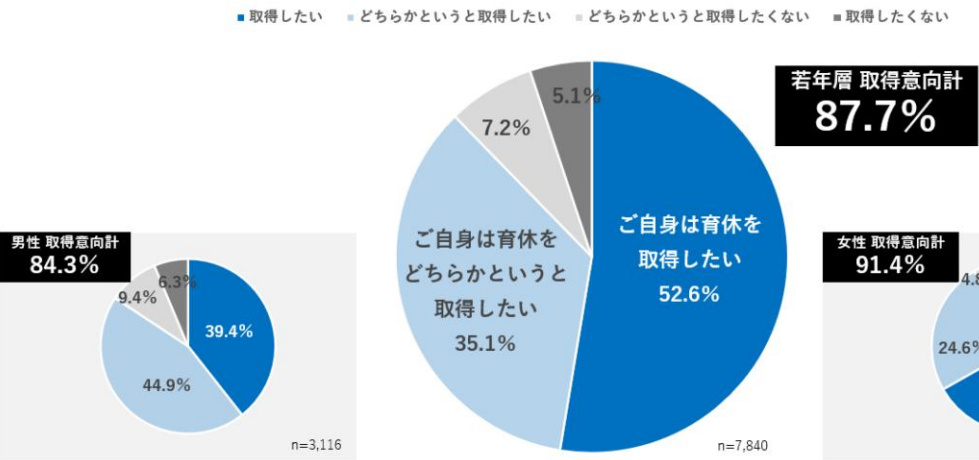
- アサヒグループホールディングス 平均21.8時間
- 住友化学株式会社 平均20.7時間
- 株式会社みずほフィナンシャルグループ 平均22.1時間
- 三井物産株式会社 平均17時間
- 株式会社日立製作所 平均7.2時間
- 日本製鉄株式会社 平均22.2時間
- 日本電信電話（株） 16.9時間
- 株式会社丸井グループ 平均5.2時間
- 三菱地所プロパティマネジメント株式会社 平均5.3時間
- 株式会社ローソン 平均10.9時間
- 株式会社三井住友銀行 平均15.7時間
- オンワードオンワードホールディングス 平均8.4時間
- アイシン・ソフトウェア株式会社 平均19.4時間
- 飯田グループホールディングス 平均18時間
- 住友生命保険相互会社 平均3.8時間
- ノボ ノルディスク ファーマ株式会社 平均9.0時間

- セガサミーホールディングス株式会社 平均9.9時間
- 株式会社日立産機システム 平均10.1時間
- 株式会社カスミ 平均14.2時間
- 三井住友信託銀行株式会社 平均16.2時間
- 大和証券グループ本社 平均21.6時間
- 株式会社セブン銀行 平均21.6時間
- アルプスアルパイン株式会社 平均13.4時間
- アステラス製薬株式会社 平均7.3時間
- 住友商事株式会社 平均9.9時間
- 野村不動産株式会社 平均14.2時間
- 株式会社三菱総合研究所 平均8.8時間
- オリンパス株式会社 平均10.0時間
- 千寿製薬株式会社 平均8.1時間
- 日本情報通信株式会社 平均21.1時間
- 株式会社近鉄百貨店 平均11.8時間

注：各企業のホームページでの情報をもとに株式会社ワーク・ライフバランスが作成
出典：小室淑恵・株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長[Facebook2024年4月6日投稿記事](#)
(小室淑恵社長の許可を得て転載)

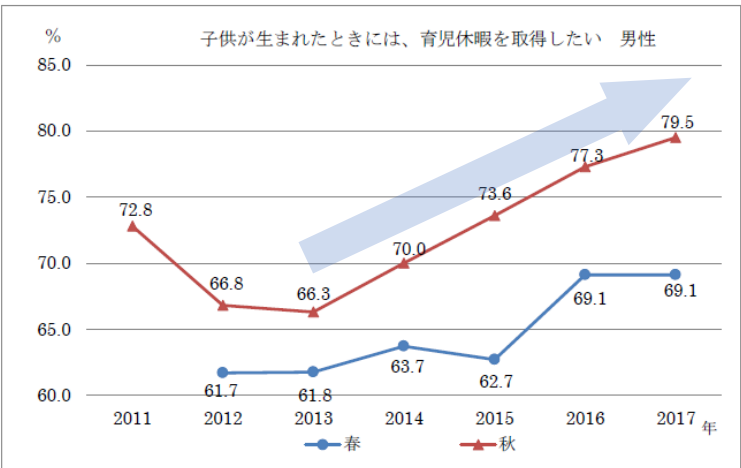
若年男性の8割以上が「育休を取得したい」（うち4割は「3か月以上」希望）

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか。



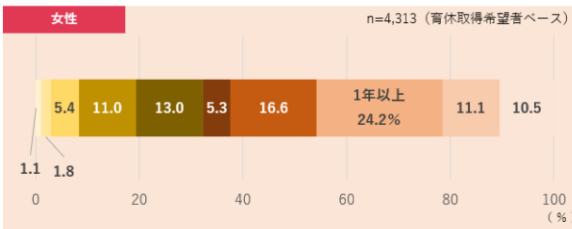
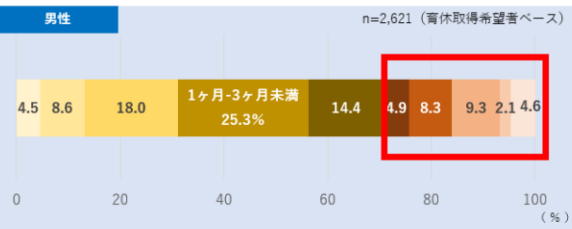
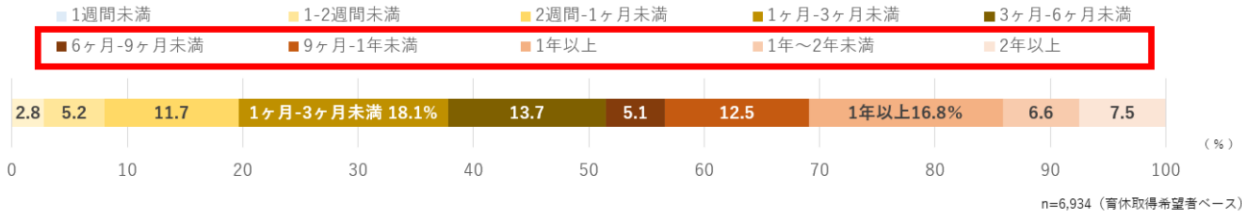
1. 【過去最高】男性の79.5% 子供が生まれたときには、育休を取得したい

Q7 (m) 「子供が生まれたときには育児休暇を取得したい」との問いには、男性の79.5%が「そう思う」と回答。質問をはじめた2011年から、春秋通じて過去最高となった。女性は2011年から95.0%以上でほぼ変わらず、今回は98.2%が「そう思う」と回答。



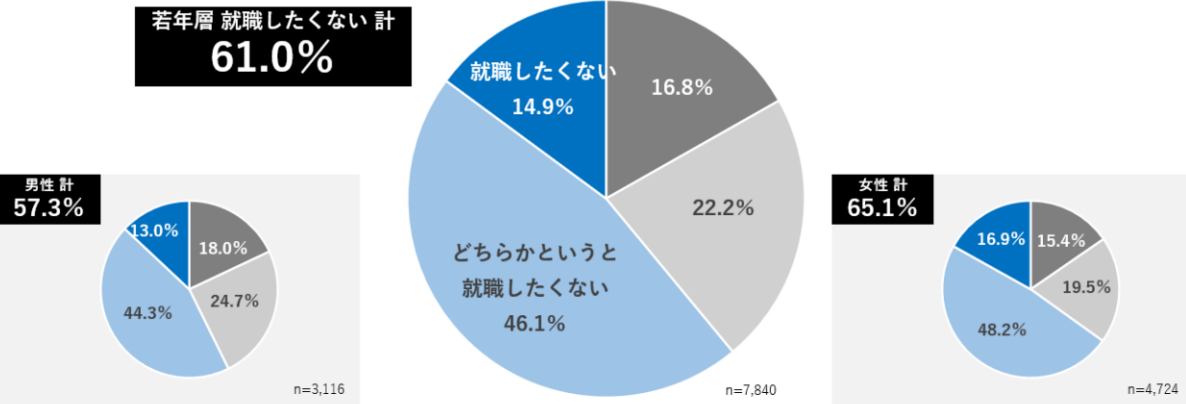
出典：日本生産性本部「2017年度 新入社員 秋の意識調査」
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/002770.html>

■あなたは、ご自身でどれだけの期間育休を取得したいですか。



■仮に男性の育休取得の実績がない企業があったとして、あなたは、その企業に就職したいと思いますか？

■就職したい ■どちらかという就職したい ■どちらかという就職したくない ■就職したくない



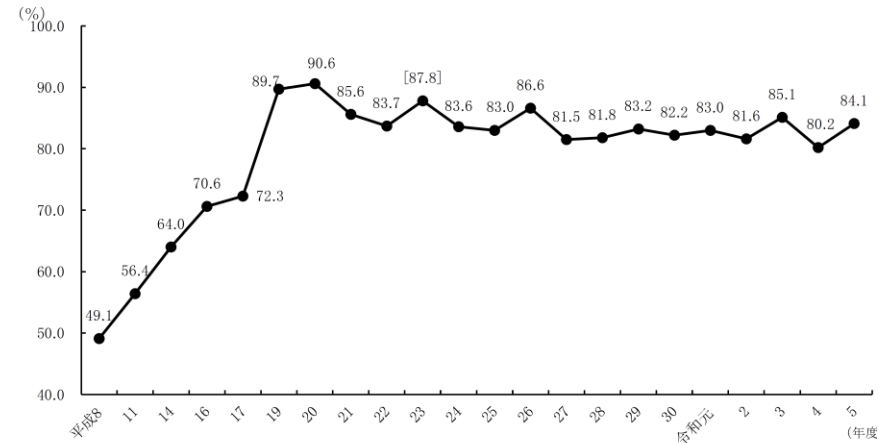
データ：厚生労働省「令和6年度 若年層における育児休業等取得に対する意識調査」（WEB調査。対象は全国の18歳～25歳の男女2,026人で、高校生・大学生などの学生若年層）

出典：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）」（2024年）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyoyou_ryouritsu/topics/tp100618-1_00004.html

しかし男性の育休取得率は「3割」で、取得期間もほぼ「3カ月未満」

図2 育児休業取得率の推移

(女性)



(男性)

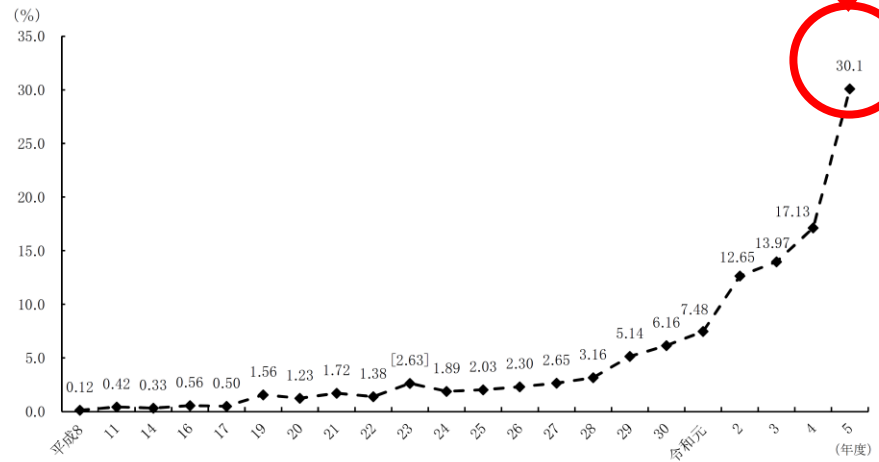
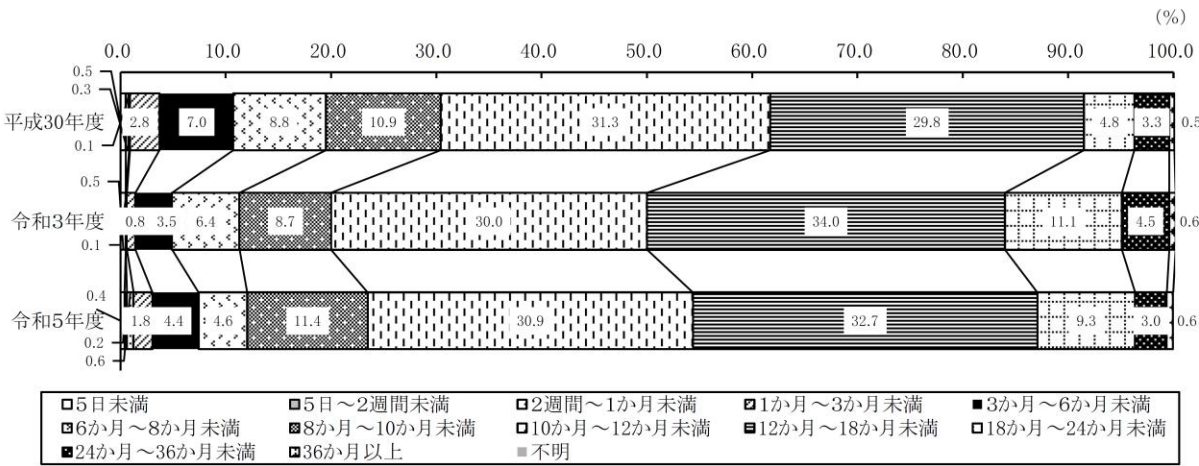
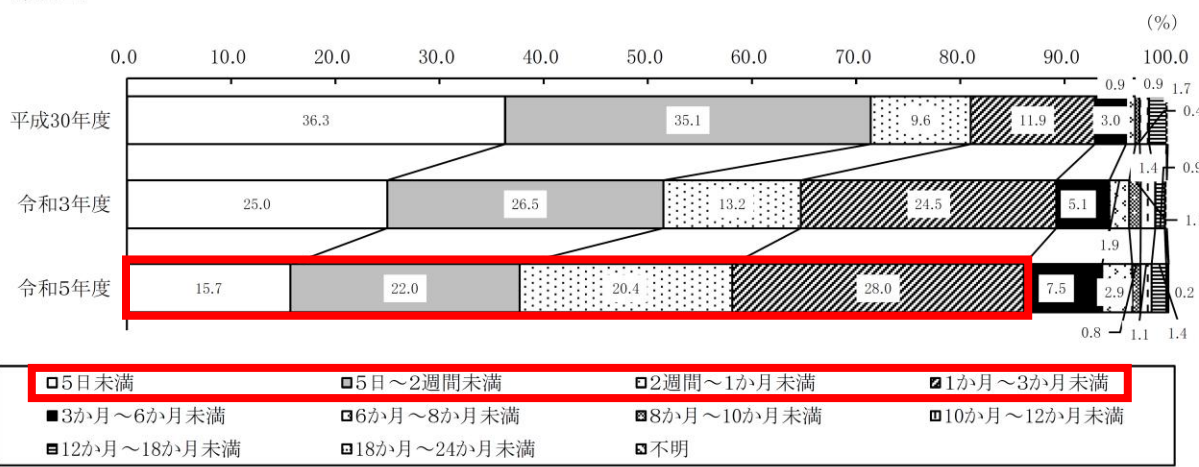


図3 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

政策例：「労基法改正」

「労基法改正」 (月20時間以上の残業割増率50%化など) によるデコ入れ



男性の「働き方」が効率化され「労働生産性」が上がる



①男性の「実質賃金」が上がり、男性の「結婚率」が上がる
→ 「出生率」が上がる

②男性の「労働時間」が減って「家事（+育児）時間」が増える
・未婚女性の「結婚回避」が減り「結婚率・出生率」が上がる
・既婚女性の「出生率」が上がる



「生産性低迷」と「少子化」の両方が改善する！

「働きやすさ」と「働きがい」の両方を高めるには？

× 「働きやすさ」最優先の失敗パターン（社員・企業が**成長しない**）：

- 「**残業を減らす**」ためにどうしたらいいかという「ネガティブな話し合い」をしてしまう
- 社員グループと経営者が**本音を出せない**
- 社員を**囲い込む**（社員に**兼業や社外学習を推奨しない「非・人的資本経営」**。社員は「『社外で通用するスキル』を成長させてくれない」と危惧して離職してしまう）

○ 「働きやすさ」と「働きがい」を**両立**した**成功**パターン（社員・企業が**成長する**）：

- 社員は「こんなことをしたい、こんな時間を増やしたい」という**ポジティブな本音（パーパス）**を出し、経営者は「**自社をこんな会社にしたい**」という**パーパス**を出し、「**パーパスの合致点**」を見出し**共有する**
- 社員グループと経営者で**本音を出し合う「働き方についてのミーティング」**を**定期的**に実施する（**心理的安全性の確保**が必須条件）
- 社員に**兼業や社外学習**を推奨し、「**社外で通用するスキル**」の成長を促す**人的資本経営**（「社外で通用するスキル」を成長させてくれるので離職しない）

注：経済産業省「[人的資本経営の実現に向けた検討会報告書（人材版伊藤レポート2.0）](#)」、柴田がアドバイザーボードメンバーを務めている（株）ワーク・ライフバランス（3,000社以上をコンサル）の代表取締役社長・小室淑恵氏の講演内容、および、柴田が日本の人事部「[HRカンファレンス2023春](#)」で鼎談した丹羽真理氏（パーパス経営本の嚆矢『パーパス・マネジメント』著者）の講演内容、を参考に柴田作成。

「働きやすさ」「働きがい」両立の成功事例（中小企業・製造業）

（株）サカタ製作所（従業員155名／建築屋根金具製造／新潟県長岡市）

- 改革前：「採用に苦労」
- 2014年改革開始。社長が「残業削減に取り組む管理職を高く評価する」と明言
- 会社方針を「健康経営」に設定。アンケートではなく面談で「本音」を引き出し共有。役員・上司から「休め」と指示
- 「勤怠情報の見える化」「時差出勤やワークシェアリング等の工夫」「長時間労働抑制アラート」「11時間勤務間インターバル制度を導入（就業規則に明記）」「15分単位で業務棚卸データを集計」「部署間の重複類似業務を排除」「無意味な資料作成を見直し」
- **平均残業時間**：2年で**9割減**（月あたり：2014年17.6時間→2016年1.1時間→2020年1.2時間〔1日3分〕）
- 主要事業の**売上**（円/m²）：3年で**1.3倍**（2014年約70円→2018年約76円→2019年約89円→2020年約91円）
- 年間残業21,750時間削減 → **年間残業代3,445万円削減**（2014→2015年）
→ **全額を社員に還元**（まずは賞与で → やがて基本給で）
- 2014～19年は賞与：夏冬「基本給×6ヶ月」→ 現在は**基本給：改革前の1.5倍**
- **男性育休**（8割以上が取得希望）取得率**5年連続100%**。**平均5カ月**取得（大企業平均47日）
- 現在：「**採用に全く困っていない**」

典拠：小室淑恵「『日本で女性が活躍しない本当の理由』と『女性活躍と少子化解決を実現するために東京都がすぐ実行すべきこと』」東京くらし方会議第4回資料（2023年8月30日）

BS11報道ライブインサイドOUT「【韓国の失敗に学ぶ】少子化対策 ゲスト：小室淑恵（ワーク・ライフバランス代表取締役社長）金明中（ニッセイ基礎研究所上席研究員）」（2024年7月11日放送）

「働きやすさ」「働きがい」両立の成功事例（中小企業・製造業）

（株）ベアレン醸造所（従業員50名／地ビールメーカー／岩手県盛岡市）

- 2017年改革開始。2018年に経営者2人が「イクボス宣言」。2019年「勤務間インターバル」導入
- 「本音を匿名で記入・共有できるオンライン会議システム」やSNS等を活用した「本音・情報の共有」と「会議時間の短縮」
- 「ありがとうを伝えよう運動」「断捨離」「ノー残業デー」の実施
- 「終礼」を行い「残業時間」の意識づけ
- スタッフ自ら「働き方改革」と「生産性向上」への意識が向上し、取り組み拡大
- 残業時間：2割減（改革前2016年度→改革後2017年度）（全部署で減少）
- 経常利益：2年で1.5倍（2016年度→2018年度：146%）
- 定期昇給率：2019年度5.4%（全国平均1.7%を大きく上回る）
- 2018年「世界に伝えたい日本のブルワリー」で2度目の日本一を受賞
- 2019年「いわて働き方改革AWARD2019」最優秀賞受賞
- 有給休暇消化率：2016年53%→2018年85%
- 年間休日：工場勤務90日→100日、飲食店勤務72日→90日
- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）2021年～2024年（4年連続）認定
- ドイツでの国際ビールコンクール「Finest Beer Selection 2023 国際ビール部門」で世界第1位受賞

「働きやすさ」「働きがい」両立の成功事例（大企業・保険業）

住友生命保険相互会社（従業員約4万名／生命保険業／大阪市＋東京都中央区）

- 2018年から全90支社1,000名で「**本音を匿名で共有できるオンライン会議システム**」を活用した**本音共有会議**を実施。管理職に「**心理的安全性**」の研修を実施
- 2019年：「勤務間インターバル」を9時間から11時間に変更
- **人事評価に「時間あたり生産性」評価を導入**。「生産性向上コンテスト」を実施
- 「幹部社員から会議や業務の削減を決断」「意見箱」「会議効率化」「Office365活用」「RPA（Robotic Process Automation：パソコンで行っている事務作業を自動化できるソフトウェアロボット技術）の導入」「**諸手続き電子化**」「**ペーパーレス化**」「テレワーク推進」「健康経営」「自己啓発促進」「休暇取得推進」「健康増進休暇（3か月に1日）新設」「スニーカー通勤推奨」
- **1人あたり総労働時間**：6年で**1割減**（2016年度：年2,187時間→2022年度：年1,961時間）。月1日以上有休取得者：2018年度30%→2022年度82%
- **男性育休取得率：100%**。2週間以上取得割合：2017年1%→2020年14%
- **基礎利益（≡営業利益）**：2017～19年度「**年平均4%増**」（3,636億円→3,925億円）、2019～23年度「**年平均3%増**」（新定義2,704億円→3,056億円）
- 健康経営優良法人（大規模法人部門上位法人「ホワイト500」）2018年～2022年（5年連続）認定

「働きやすさ」「働きがい」両立の成功事例（大企業・製造小売業等）

（株）オンワードホールディングス（従業員約6千名／アパレル業／東京都港区）

- 2019年に改革開始。「本音を匿名で共有できるオンライン会議システム」を活用した本音共有会議を実施。役員・管理職に「心理的安全性」の研修を実施
- 毎週の本音共有会議に社長が参加。言いにくい意見も出てスピード感ある決定が実現。「トップダウンマネジメント」から「メンバー主体のボトムアップマネジメント」へ変化。「残業しない社員のほうが優秀」という評価基準に転換
- 「店舗スタッフ残業削減を営業部がサポート」「売上・顧客管理DX」「店舗スタッフの評価シートを現場の声を聞きながら作成」「成長目標の見える化」「マイ17連休の義務化」「シフト選択制」「勤務間インターバル」「メンター制度」「女性部長との定期ダイアログセッション」
- 取締役会をオンラインに。社長は17日間連続テレワーク
- 販売課との連携により、企画～納品工程を24%削減（12.5週→9.5週）
- 流通別に的を絞った商品企画立案により、量産型数を70%に削減
- 残業時間：5年で4割減（2018年度：月17.7時間→2023年度：月10.7時間）
- 男性育休取得率：18年度8%→23年度67%。取得日数：18年度7日→23年度138日（大企業平均47日）
- 「幸福度高まった」84%。「風通しが良くなった」100%。「D&I AWARD2023」認定
- DXによりコロナ禍でオンライン販売サイト「オンワードクローゼット」の売り上げを3倍に。営業利益がV字回復（2022年度～）。

「働きやすさ」「働きがい」両立の成功事例（大企業・飲食業）

（株）銚子丸（従業員約3千名／飲食業／千葉県千葉市）

- ❑ 改革前： 固定時間外手当70時間（店長は75時間）を支給。就業時間＋70時間を前提にシフト組み。長時間労働かつ土日祝日、早朝や深夜残業が発生。労働基準監督署から呼び出し。過酷な労働環境により離職率が増加、採用に苦戦
- ❑ 2020年に改革開始。「本音を匿名で共有できるオンライン会議システム」を活用した本音共有会議を実施。役職者から時間自律性を改善。マネジメント役割を「店舗への指示」から「個人のスキルアップへの寄与」「不満の解決」へ変更
- ❑ 徹底したオンライン化（会議オンライン化、魚の買付をZoomで実施、研修をライブ配信）で経費を5か月間で355万円削減。閉店時間を22時から21時に変更し「11時間勤務間インターバル」導入（80%以上達成）。月額給与を変更せず固定時間外手当を（70時間から）30時間相当まで給与体系を改訂。早番・遅番のシフト（3交代制）を導入。常務が男性初の育休取得（100日間）
- ❑ 「店舗のオペレーション改善」「指導」の時間が倍増。突発業務が72%減少。計画的に戦略を考える時間が増加
- ❑ 全社員総労働時間：3年で1割減（2019年390万時間→2022年350万時間）
- ❑ 離職率：4年で4割減（2018年12%→2022年7.5%）
- ❑ 男性育休取得率：100%達成。女性管理職比率8%、女性役員比率33%に上昇。有休取得率4倍に
- ❑ 1人1時間あたりの売上：4年で1割増（2018年4,532円→2022年5,123）円
- ❑ 当期純利益：5年で倍増（2019年5.1億円→2024年10.7億円）

要因（2）「所得低迷」

① 全国追跡調査データを分析した厚労省の2013年の報告書によれば、男女ともに「高所得者」や「正規雇用者」の方が結婚しやすい。

② また「妻が正規雇用者」の方が（長期的には）第1子が生まれやすい。

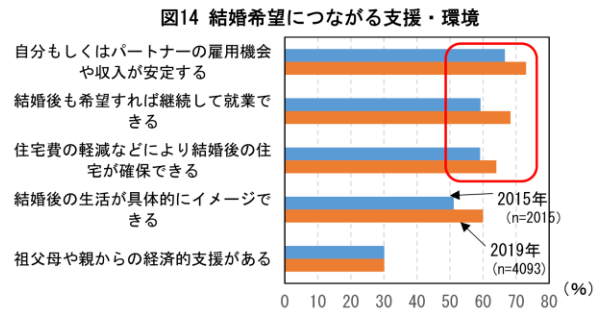
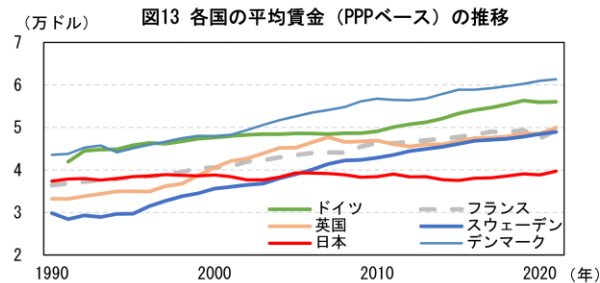
厚生労働省、2013、「21世紀出生児縦断調査及び21世紀成年者縦断調査：特別報告書（10年分のデータより）」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/tokubetsu13/index.html>>
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/tokubetsu13/dl/08.pdf>>
p.55（結婚の要因）とp.70（第1子出産の要因）

注：「妻が専業主婦」の場合も（「妻が正規雇用」と同程度に）第1子が生まれやすいが、
妊活が長期化した場合には「非正規雇用」に転じやすくなり、
第1子が生まれにくくなる。

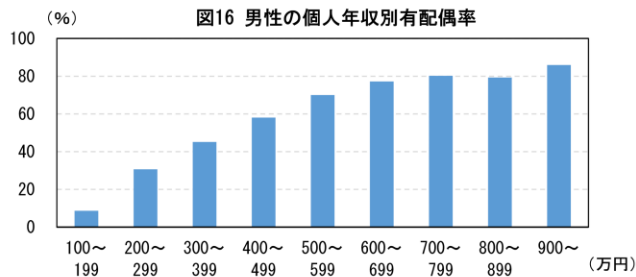
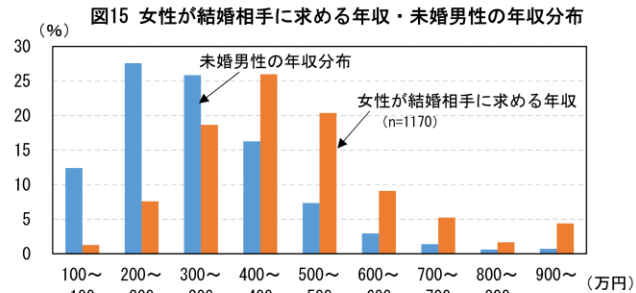
③ よって若者の「賃上げ」と「雇用安定化」が重要。

「年2%賃上げ→10年後出生率0.1↑」 + 「職務給への転換→さらに0.1↑」

- デフレ下での低い賃金上昇や非正規雇用の増加によって、若年世代の所得は低位にとどまっており、結婚希望につながる支援・環境として雇用・収入など経済的側面が近年より求められるように。
- 若年世代への分配の強化が不可欠の課題。



(備考) 図13: OECD.statにより作成 (PPPベース、2021年価格で実質化)。図14: 内閣府「少子化社会対策に関する意識調査」(2019年3月実施)、「少子化社会対策の検討に向けて」(2015年1月実施)により作成。『そう思う』及び『ややそう思う』を選択した者の割合。前者は20～49歳、後者は20～44歳の未婚で結婚意向のある男女が調査対象。図15・図16: 内閣府「少子化社会対策に関する意識調査」(2019年3月実施)、総務省「就業構造基本調査」、労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—」により作成。女性が結婚相手に求める年収は20～39歳の未婚で結婚意向のある女性が調査対象であり、『分からない』を選択した者を除外して算出。男性は25～39歳。



(参考) 賃上げ継続が出生率に及ぼす影響に関する試算

- 各年齢階級が一律で2%年収上昇した場合と比べ、若年世代ほど年収上昇が大きい傾斜上昇（例えば、年功賃金から職務給へ移行）では、合計特殊出生率の上昇幅が0.1程度大きいことが期待される。

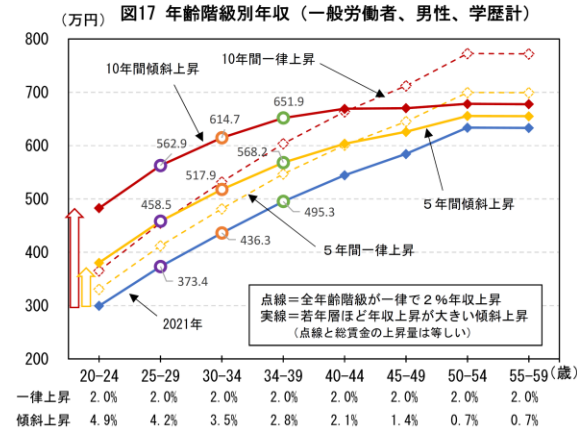
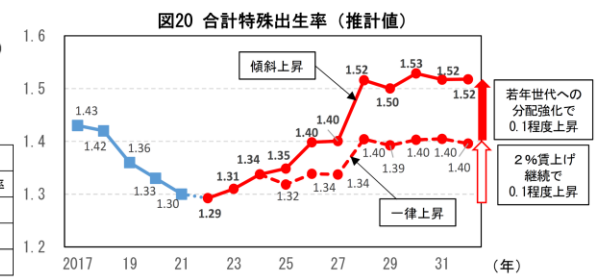
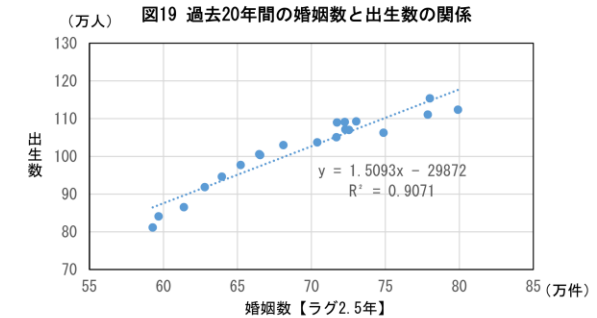


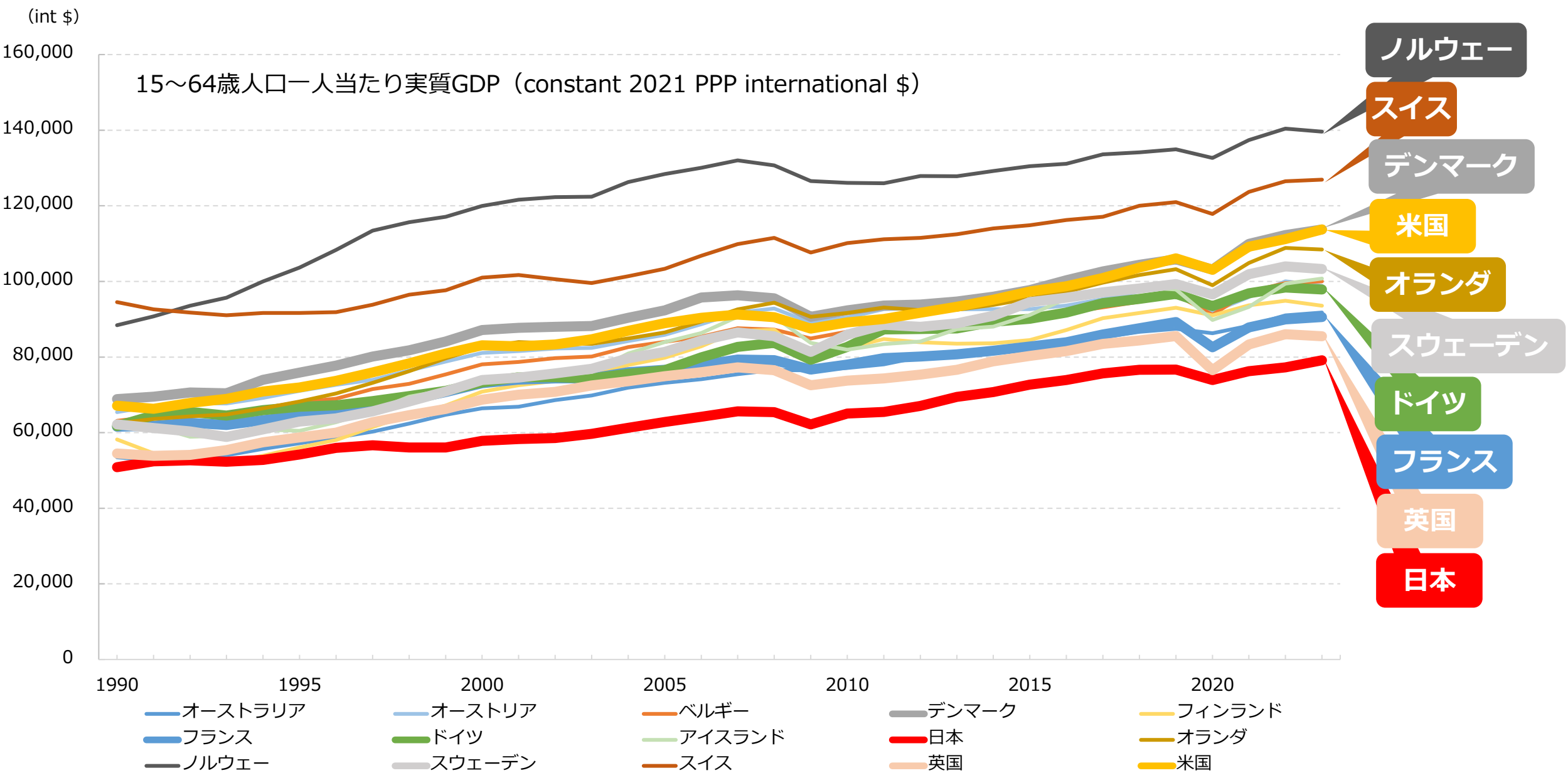
図18 各年収と有配偶率の関係

	25～29		30～34		35～39	
	年収	有配偶率	年収	有配偶率	年収	有配偶率
2021年	373.4万	約30%	436.3万	約60%	495.3万	約74%
5年間傾斜上昇	458.5万	約37%	517.9万	約67%	568.2万	約79%
10年間傾斜上昇	562.9万	約46%	614.7万	約73%	651.9万	約81%

(備考) 図17・図18: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—」により作成。
図19: 厚生労働省「人口動態統計」により作成。図20: 総務省「就業構造基本調査」、「国勢調査」、「人口推計」、労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—」により作成。男性の個人年収別有配偶率を用いて、年収上昇が続いた場合の各年の有配偶者数の前年増加分を試算し、足元の婚姻数をベースに加算することにより各年の婚姻数を算出。その上で、過去20年間の婚姻数と出生数（第1子～第3子以上）の回帰式を用いて、各年の婚姻数から各年の出生数を算出し、合計特殊出生率を推計している。



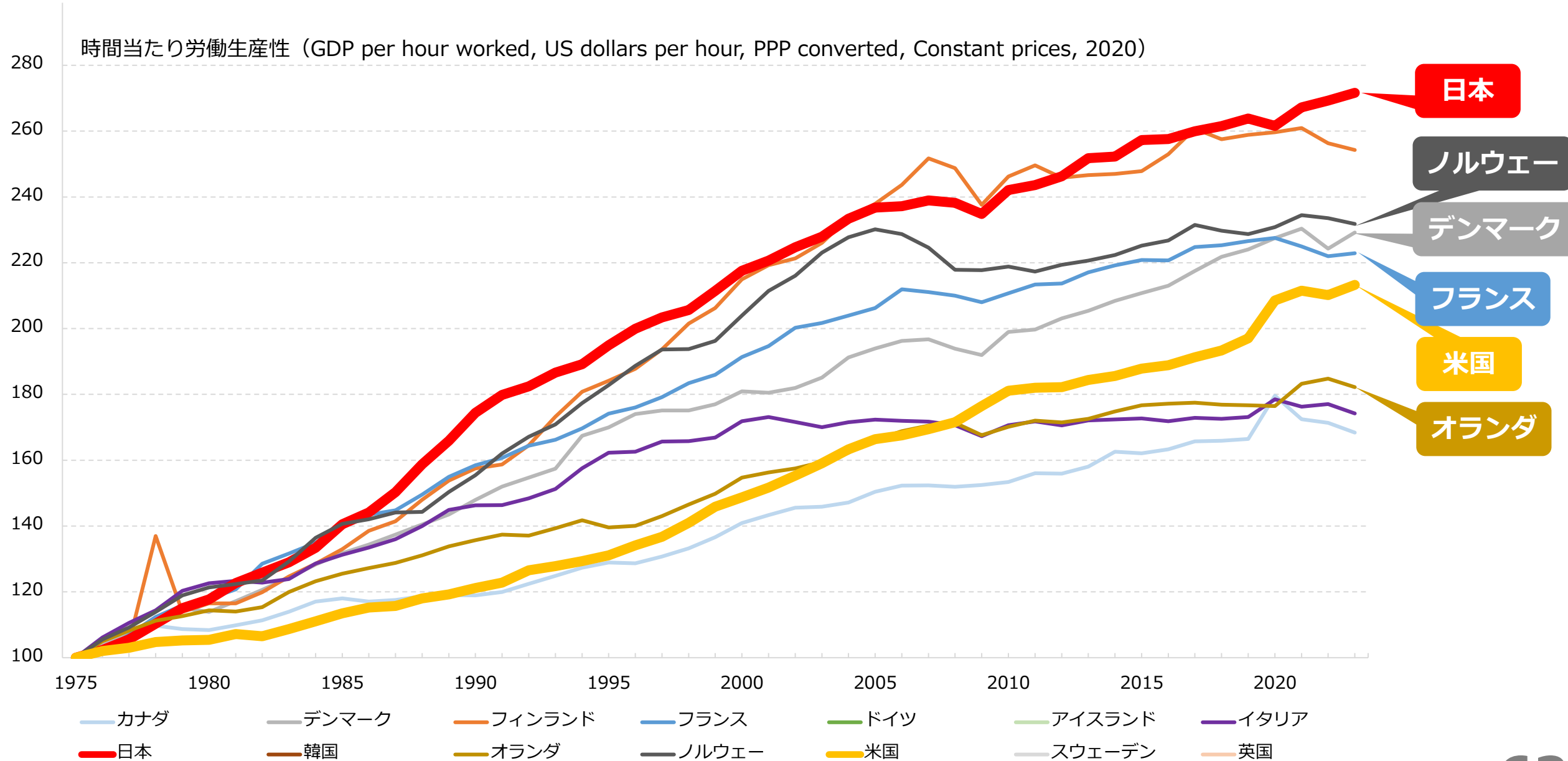
主要先進諸国のなかで日本は「労働生産性（生産年齢1人当たりGDP）」が最低レベル



(注) 「特定年からの相対値」では「生産性の低さ」の現実を直視できずに見誤る…

(1975年 = 100)

時間当たり労働生産性 (GDP per hour worked, US dollars per hour, PPP converted, Constant prices, 2020)



非正規雇用が多かった氷河期世代の男性は、正規雇用率がバブル世代並みに改善

KPIの進捗状況

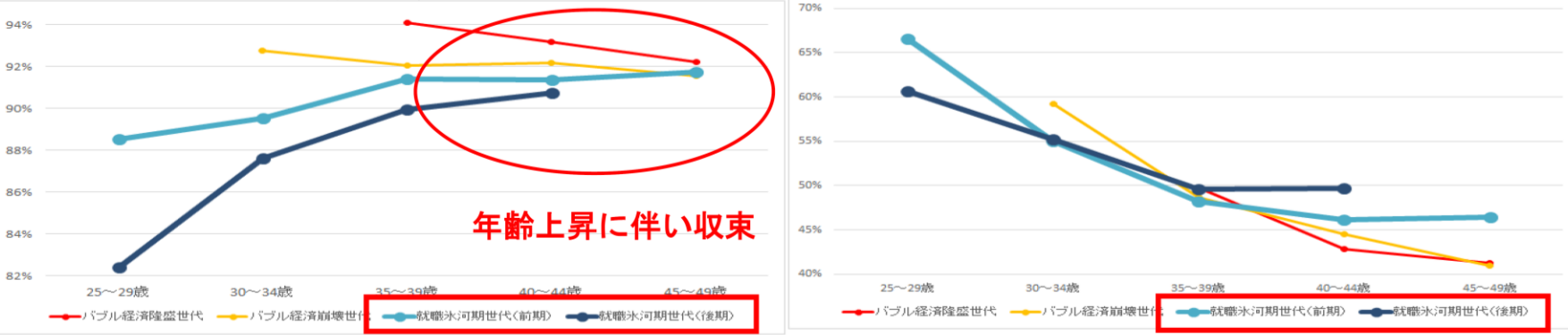


（出典）総務省「労働力調査」より作成。就職氷河期世代の中心層における就業状態。年齢は2023年時点。 不本意非正規 失業（うち無業者）

- **正規雇用8万人増、加えて役員13万人増で、合計21万人増**
（参考）30～39歳：正規 0万人増、役員 11万人増で、合計11万人増
50～59歳：同 29万人減、同 11万人増で、同 18万人減
- **不本意非正規は9万人減、非労働力人口は30万人減で、合計39万人減**
（参考）30～39歳：不本意非正規16万人減、非労働力人口9万人減で、合計25万人減
50～59歳：同 3万人減、同 24万人増で、同 21万人増

就業動向をめぐる世代間比較

- **就職氷河期世代の正社員率（男性）は、年齢上昇に伴って改善し、40歳代でバブル世代と同水準に到達。正社員率（女性）は、世代間で傾向の違いがみられない。**
（参考）正社員率（女性）



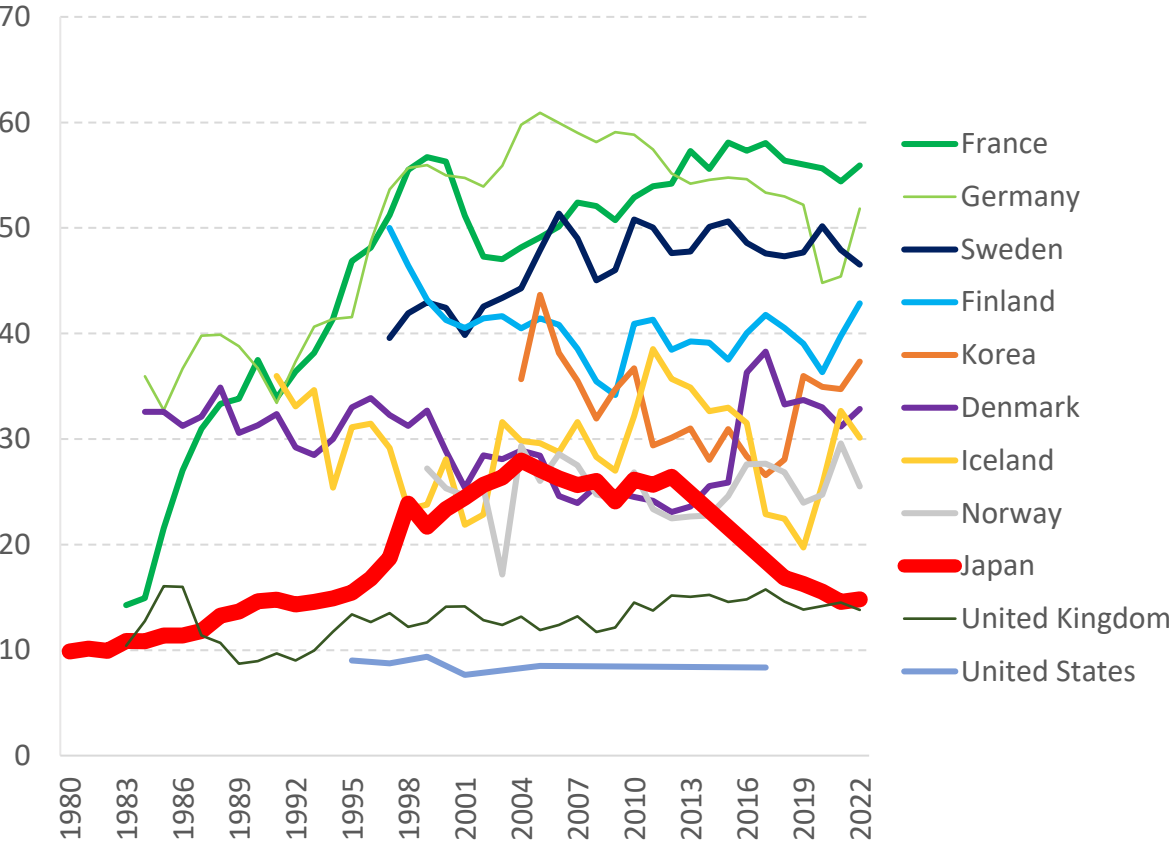
（出典）「第5回 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」玄田委員資料より作成。
「バブル隆盛世代」は1963～67年生、「バブル経済崩壊世代」は1968～72年生、「就職氷河期世代（前期）」は1973～77年生、「就職氷河期世代（後期）」は1978～82年生。

出典：内閣官房就職氷河期世代支援推進室
「就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について」2024年12月
(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/s-hushoku_hyogaki_shien/suishin_platfo-rm/dai6/gijisidai.html)、1頁

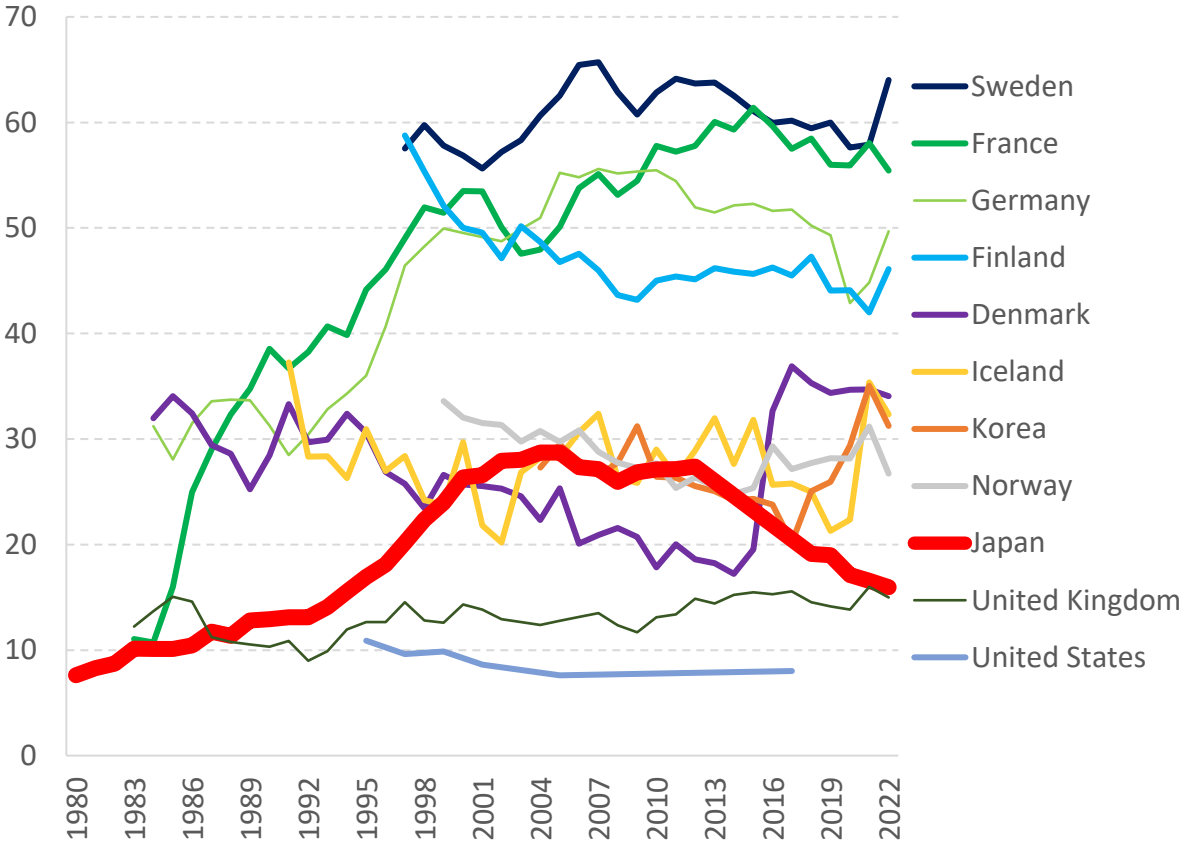
若者の非正規雇用率（有期雇用率）は、男女ともに減ってきた

15～24歳の有期雇用者率（15～24歳雇用者に対する%）

男性

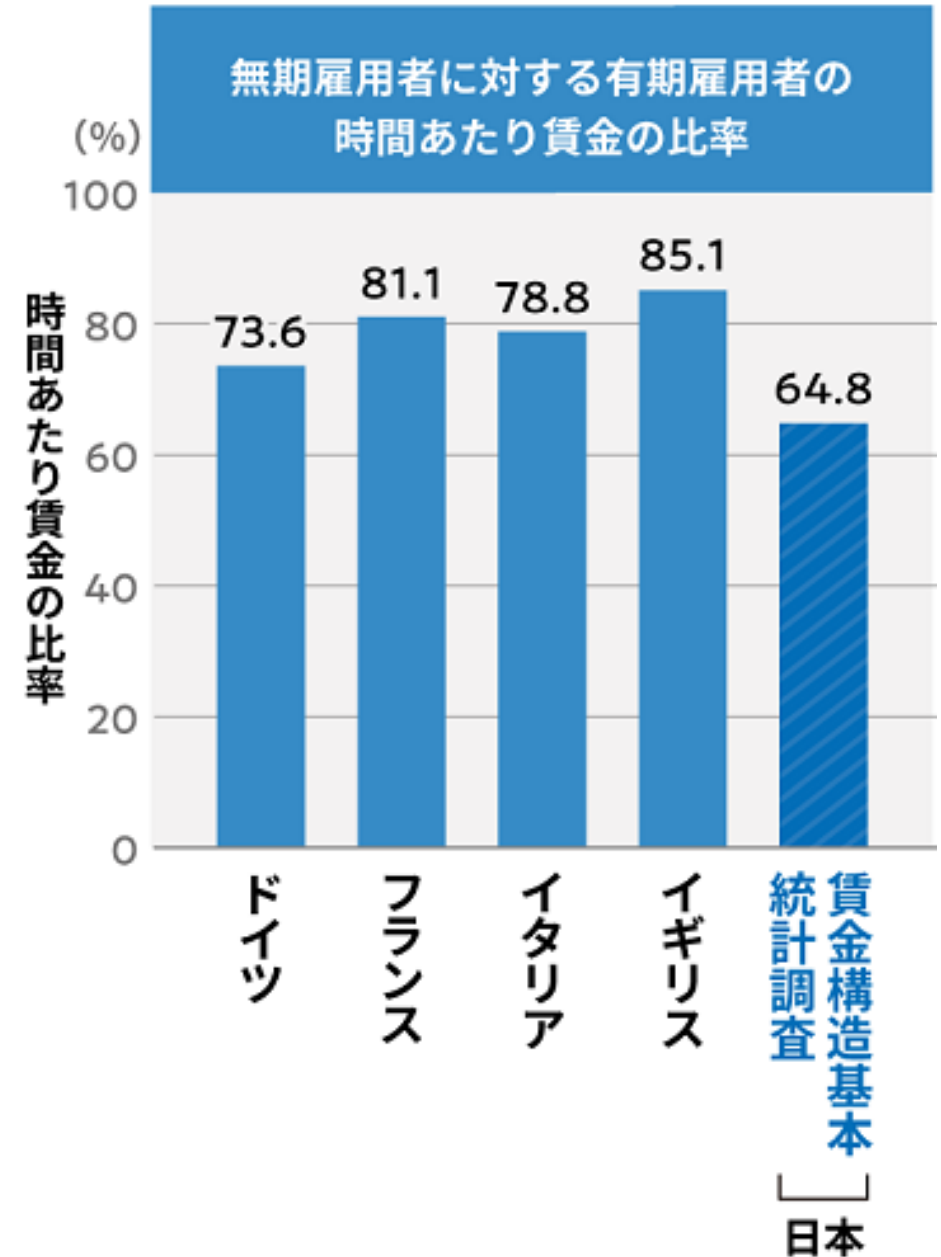


女性



ただし、非正規雇用者の賃金はいまだ低い → 同一労働同一賃金も重要

2010年代における雇用形態間の賃金比率の国際比較



データ出所：Eurostat Structure of Earnings Survey (2010、2014、2018)、賃金構造基本統計調査 (2010、2014、2018)、毎月勤労統計調査 (2014、2018)。

注1：欧州諸国、日本ともに2010年、2014年、2018年の値の平均（毎月勤労統計調査は2014年、2018年のみ）。

注2：対象者は、eurostat 10人以上の雇用者を有する企業；賃金構造基本統計調査 10人以上の常用労働者を雇用する事業所；毎月勤労統計調査 常時5人以上を雇用する事業所。

図・注の出典：小前和智「[非正規雇用者の賃金が低いのは世界共通なのか？——国際比較からみた日本](#)」（リクルートワークス研究所のウェブサイト）2022年

要因（3）「育児の家族負担」 ← 「保育」や「学費軽減」で軽減できる

- ① 2005～2020年に保育定員を「約100万人」分増やした保育政策は、年間政府支出を「約3兆円」増やしたが、それにより共働きしやすくなり、「結婚と出産の障壁」が下がったと考えられる。
- ② 都道府県データの分析によれば、上記の保育政策により、「女性の生涯未婚率」が「5.5%ポイント」下がり、出生率が「約0.1」上がり、年間出生数が「約10万人」増えた。

宇南山卓、2023、「保育所等の整備が出生率に与える影響」<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/23j030.html>

- ③ 1990～2020年の全国市区での保育定員70%増（主に2010～2020年での増加）により、出生率は「0.097」上がった。

深井太洋・鳥谷部貴大、2025、「家族と仕事の両立：日本の公的保育所整備が出生率に与える影響」<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/25e033.html>

- ④ 市区町村データを分析した論文をもとに（柴田が）試算すると、今後1～2歳保育定員を仮に（定員率が人口比100%になるように）「約40万人」増やすと、出生率は「約0.1」上がると見込まれる。

Fukai, Taiyo, 2017, "Childcare availability and fertility: Evidence from municipalities in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies* 43. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0889158316300375>

保育： 0-2歳保育はまだ普及途上

0-2歳での保育・幼児教育は、
「生涯発達」への早期支援の代表例
(OECD 2018)
(長時間の公的支援なので特に不利な子どもに効果大)

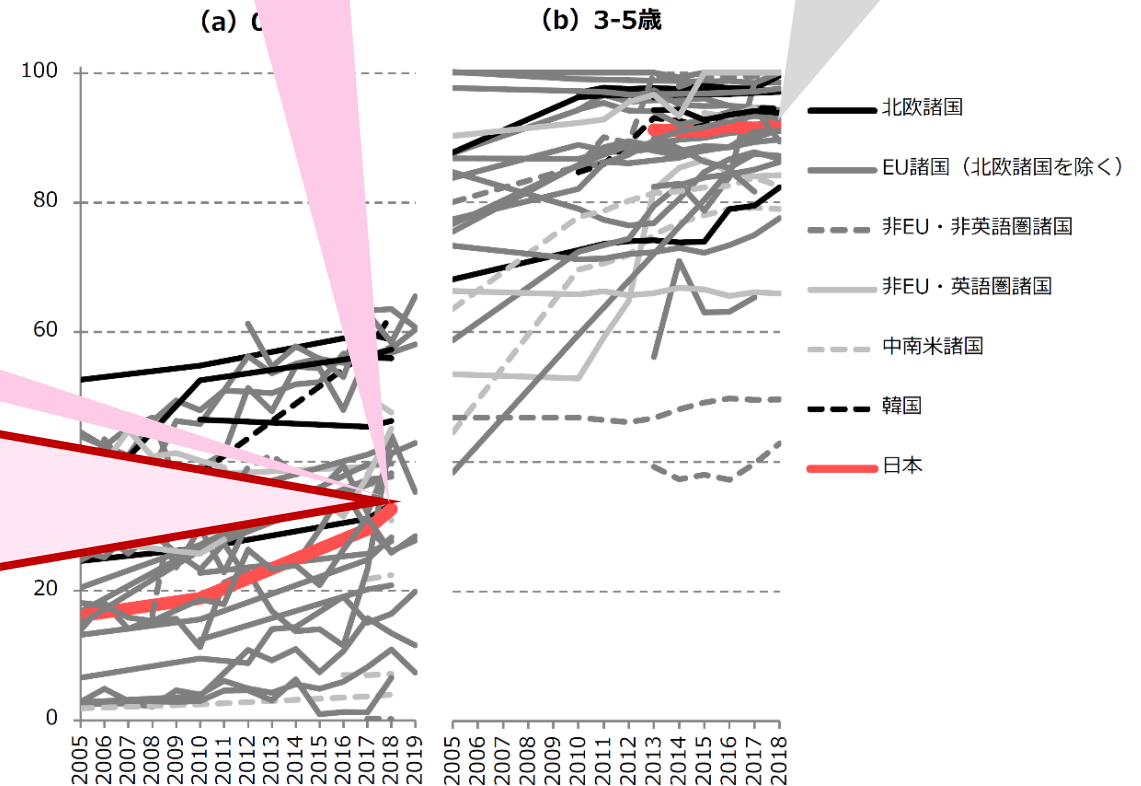
日本でもまだ普及途上：
もっと普及させるべきか？
→ 日本での質は十分か？
→ 日本での効果は？

日本での**唯一の効果研究**：
2歳半時に保育所に通うと、
3歳半までに、
・ 母親の学歴にかかわらず、
子：言語発達↑
・ 母親が高卒未満の場合に、
親：育児ストレス↓
育児知識↑・幸福感↑
不適切養育行動（虐待など）↓
子：攻撃性↓・多動性↓
(Yamaguchi et al. 2018)
↑ **「成人後」への長期効果はまだ分かっていない！**

0-2歳対象（日本）：
保育所・認定こども園

3-5歳対象（日本）：
保育所・認定こども園・幼稚園

保育・幼児教育の**利用率** (OECD加盟諸国)

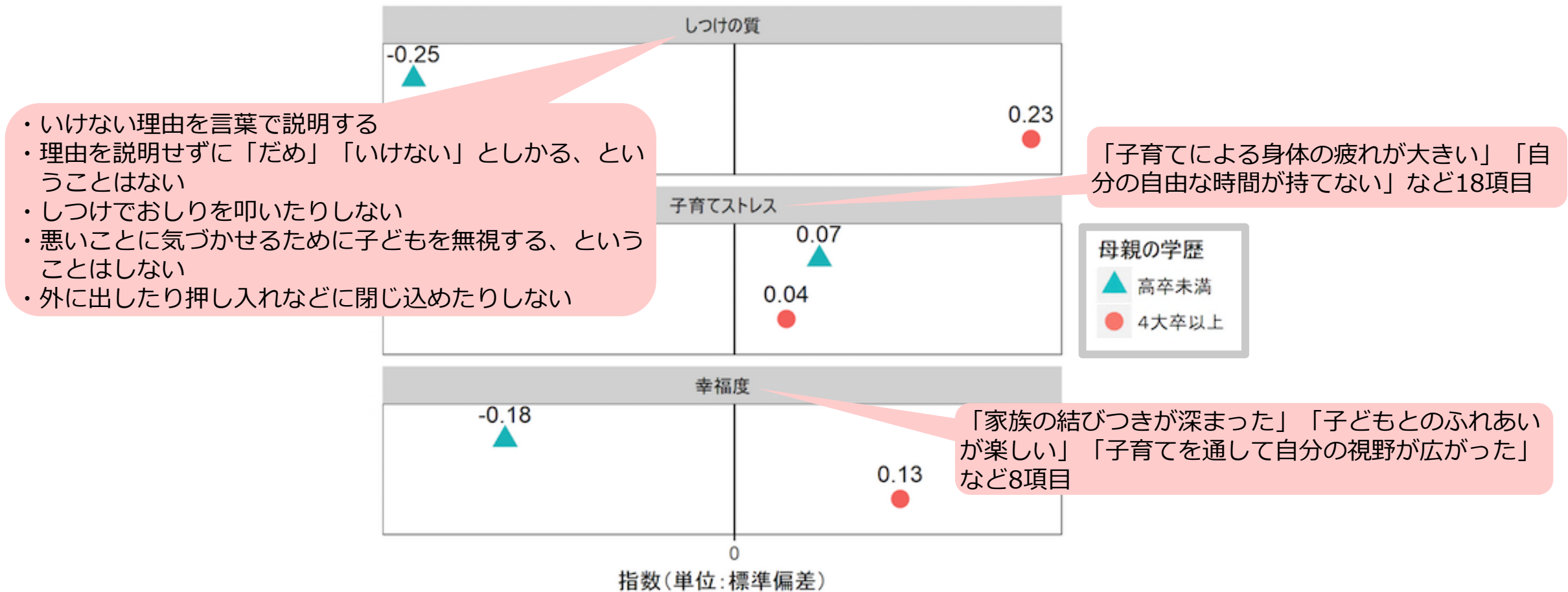


出典：OECD, *Family Database*, "PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school"

(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, Updated: July 2021)

注：この図はECECサービス（ISCED 0およびその他の登録されたECECサービス）に参加していた子どもの割合を示している。データが欠けている年については、値を線形的に補完した。(a)ではカナダのデータが欠けている。(b)ではカナダとコロンビアとコスタリカのデータが欠けている。

母親の学歴と育児の質

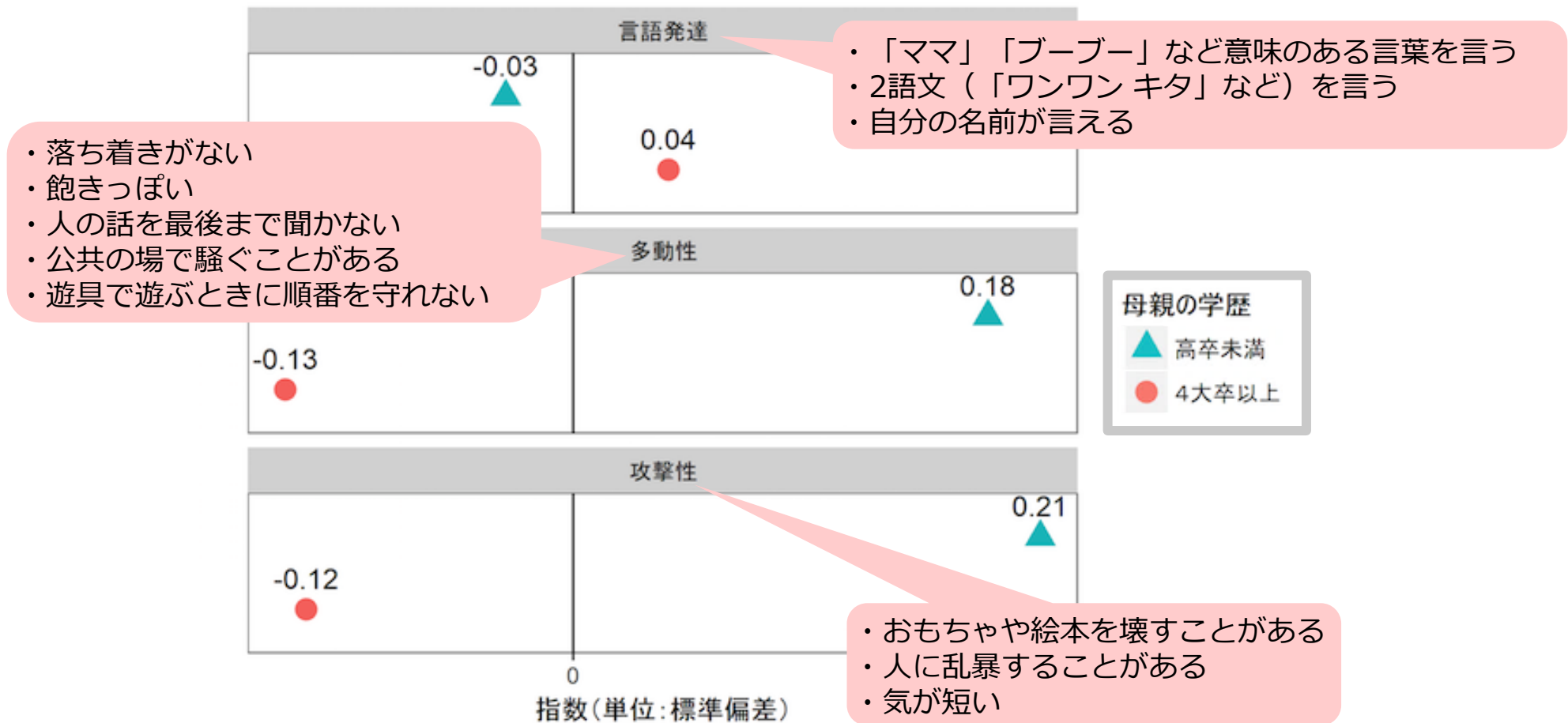


データと分析方法：厚労省「21世紀出生児縦断調査」。2001年と2010年に生まれた67,913人の親（9割は母親）が回答。「しつけの質」は3件法データの多重対応分析、他の指標は該当項目数の標準化により、得点化した。3つの指標はすべて3歳半時の回答による。

画像出典（一部改変）：山口慎太郎「保育園通いで、子どもだけでなく『母親も育つ』のは科学的理由がある」『現代ビジネス』2017年（<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/53720>, 2018.3.1）。

典拠論文：Yamaguchi, Shintaro, Yukiko Asai and Ryo Kambayashi (2018) "How Does Early Childcare Enrollment Affect Children, Parents, and Their Interactions?" *Labour Economics* 55: 56-71.

母親の学歴と子どもの発達

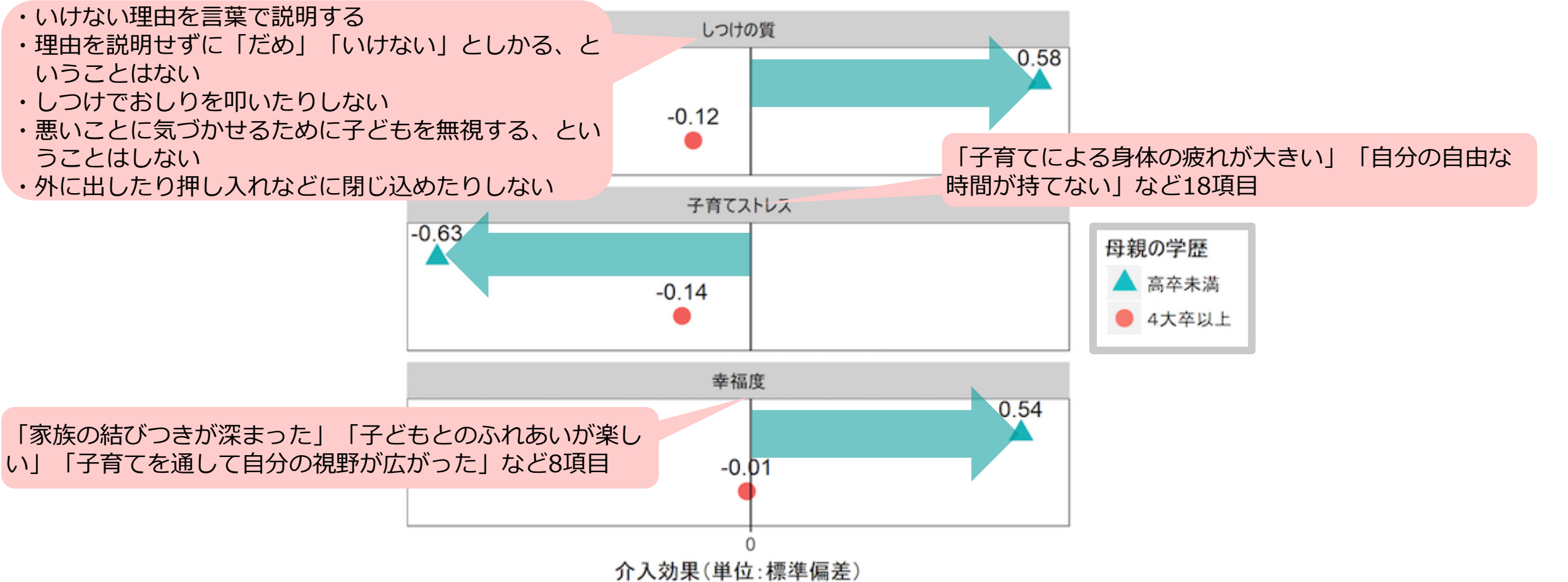


データと分析方法：厚労省「21世紀出生児縦断調査」。2001年と2010年に生まれた67,913人の親が回答。それぞれの指標は、該当項目数の標準化により得点化した。言語発達の指標は2歳半時、他の2つの指標は3歳半時の回答による。

画像出典（一部改変）：山口慎太郎「保育園が子どもの『攻撃性』を減少させるという驚きの研究結果」『現代ビジネス』2017年（<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/53718>, 2018.3.1）。

典拠論文：Yamaguchi, Shintaro, Yukiko Asai and Ryo Kambayashi (2018) "How Does Early Childcare Enrollment Affect Children, Parents, and Their Interactions?" *Labour Economics* 55: 56-71.

2歳半での保育通園の効果（親）

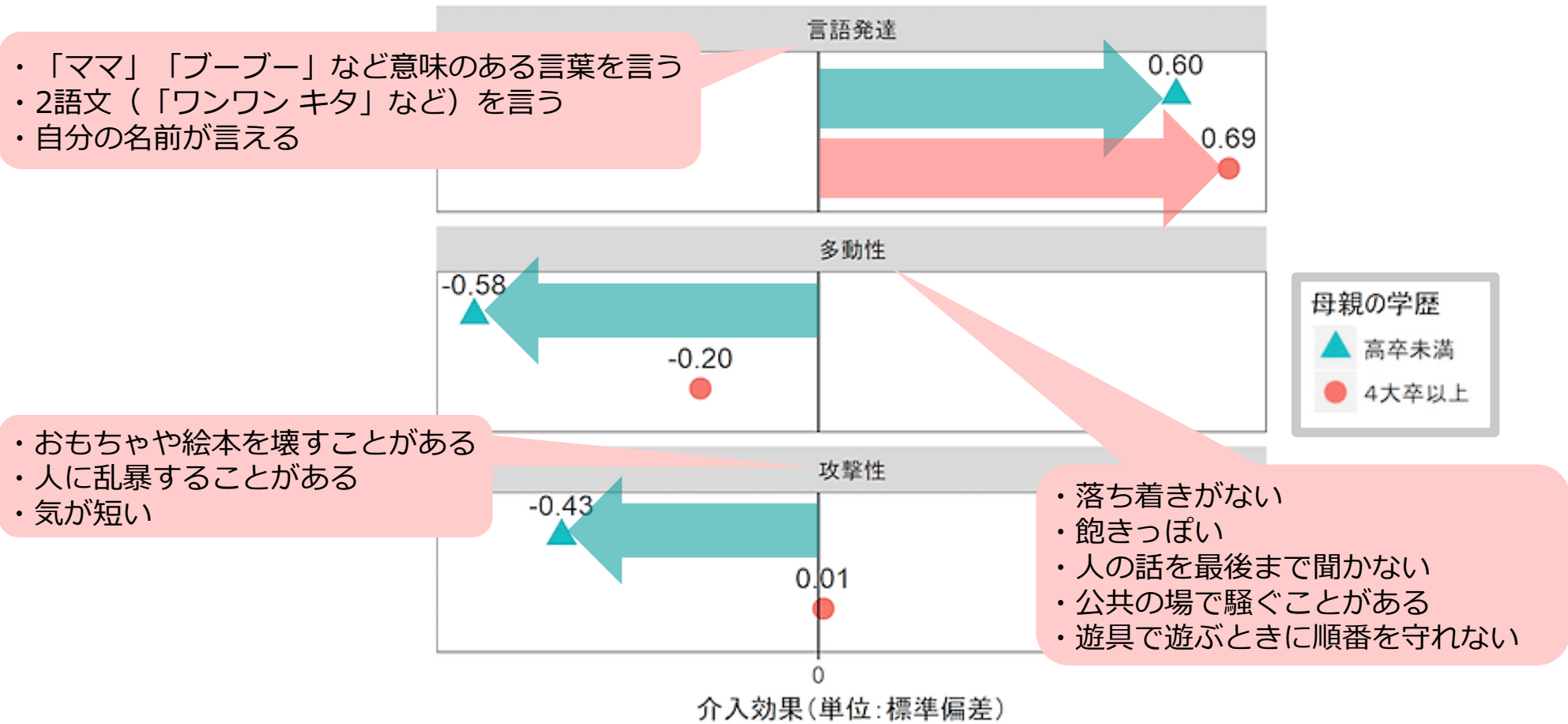


データと分析方法：厚労省「21世紀出生児縦断調査」。2001年と2010年に生まれた67,913人の親（9割は母親）が回答。差の差法と操作変数法による因果推論（矢印は5%水準で有意）。「しつけの質」は3件法データの多重対応分析、他の指標は該当項目数の標準化により、得点化した。3つの指標はすべて3歳半時の回答による。

画像出典（一部改変）：山口慎太郎「保育園通いで、子どもだけでなく『母親も育つ』のは科学的理由がある」『現代ビジネス』2017年（<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/53720>, 2018.3.1）。

典拠論文：Yamaguchi, Shintaro, Yukiko Asai and Ryo Kambayashi (2018) "How Does Early Childcare Enrollment Affect Children, Parents, and Their Interactions?" *Labour Economics* 55: 56-71.

2歳半での保育通園の効果（子ども）

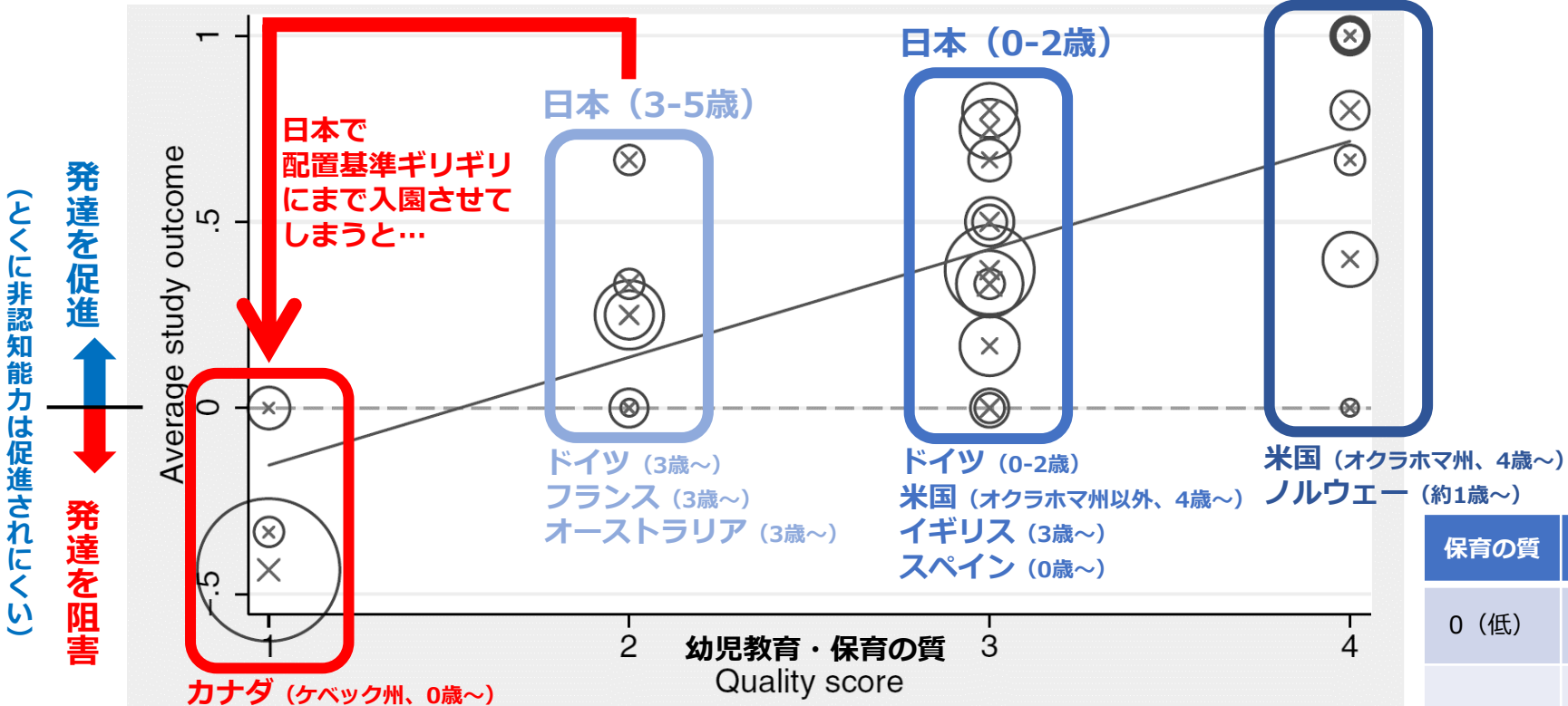


データと分析方法：厚労省「21世紀出生児縦断調査」。2001年と2010年に生まれた67,913人の親が回答。差の差法と操作変数法による因果推論（矢印は5%水準で有意）。それぞれの指標は、該当項目数の標準化により得点化した。言語発達の指標は2歳半時、他の2つの指標は3歳半時の回答による。

画像出典（一部改変）：山口慎太郎「保育園が子どもの『攻撃性』を減少させるという驚きの研究結果」『現代ビジネス』2017年（<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/53718>, 2018.3.1）。

典拠論文：Yamaguchi, Shintaro, Yukiko Asai and Ryo Kambayashi (2018) "How Does Early Childcare Enrollment Affect Children, Parents, and Their Interactions?" *Labour Economics* 55: 56-71.

保育・幼児教育の発達促進効果（メタ分析）



保育の質	職員児童比率（職員/児童）	職員学歴要件
0（低）	より低い要件、または、大幅なばらつき	より低い要件、または、大幅なばらつき
1（中）	3歳以上：1/15～1/11 【日本は今後1/15～25】 3歳未満：1/10～1/9	少なくとも幼児教育の職業教育を受けている、または、学士号取得教員によるプログラムがかなりの割合を占めている
2（高）	3歳以上：1/10～ 3歳未満：1/8～【1/3～5】	学士号が必要

データと分析方法：縦軸は、2005～2017年に欧米で行われた30件の研究で得られた250個の推定値（普遍的な幼児教育・保育の各条件が短期～長期の認知能力・非認知能力・学歴・就業などを与える因果効果を、自然実験データによる操作変数法・差の差法・回帰不連続デザインによって推定したもの）の有意性を得点化したもの（1＝有意に正、0＝非有意、－1＝有意に負）の研究別平均値。横軸は、**幼児教育・保育の質**（**職員児童比率**と**職員学歴条件**による0～4点）。右肩上がりの正比例関係は、順序プロビットモデルで背景諸要因を統制しても1%有意で見られる。日本語の部分は柴田による補足。日本については、0-2歳は国の基準により柴田が点数化し、3歳以降の現状はOECD Family Database 2018のPF4.2によりスペインと同等の職員児童比率と判断して柴田が点数化した。

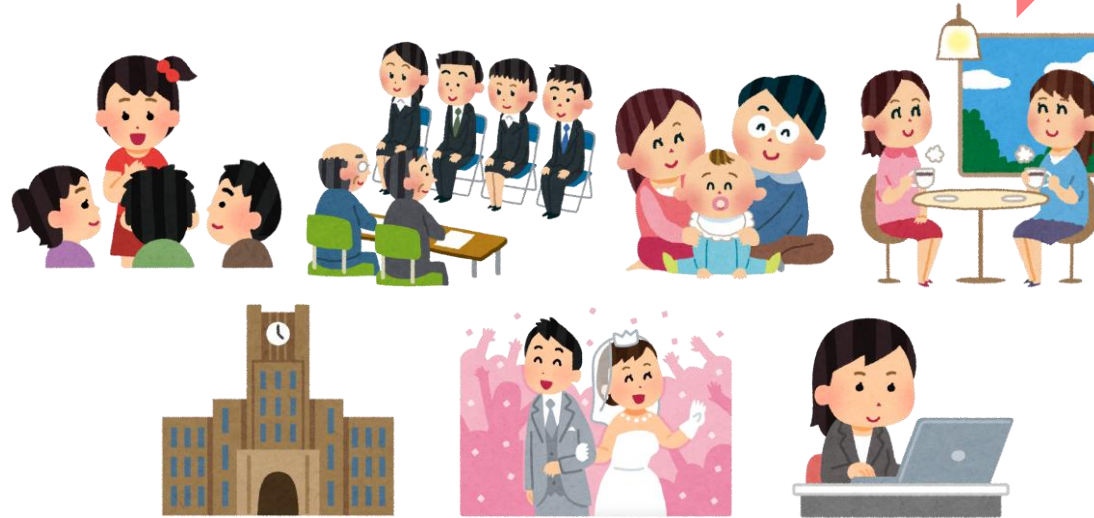
出典：Huizen, Thomas van and Janneke Plantenga, 2018, "Do children benefit from universal early childhood education and care? A meta-analysis of evidence from natural experiments," *Economics of Education Review* 66: 206-222.

柴田のメイン研究（査読前 Shibata 2022）【概要】

1～2歳での保育通園

30年後

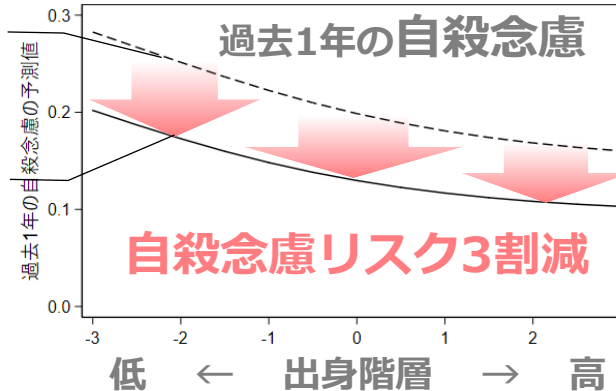
30代での
生活状況・人間関係



1～2歳保育は重要
である可能性

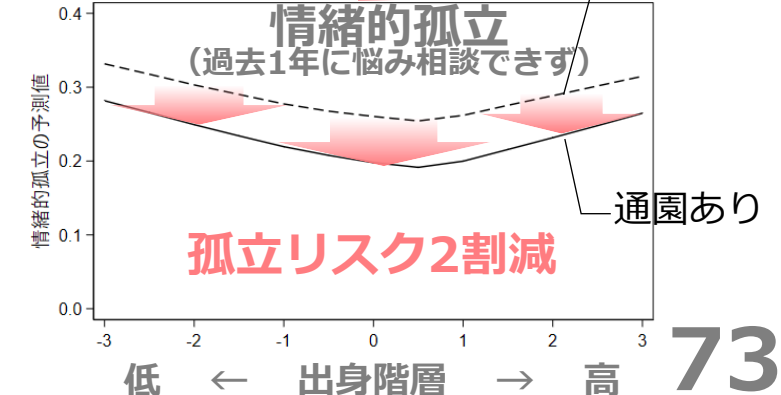
通園なし

通園あり



女性

男性



柴田のメイン研究（査読前 Shibata 2022）【詳細】

- ✓ 日本で初の「1～2歳保育の長期効果」の調査研究：
1～2歳の時期に保育に通うことが、子どもの**将来**にどのような影響を与えるのかを分析
- ※ 0～2歳保育（全国規模）の成人後までの効果検証の**先行研究**は、「**フランスでの教育達成への効果の検証**」（**未査読**）しかない
- ① 1～2歳の時期に保育に通うと、将来の「30代」において、「**悩みを誰にも相談できない**」という**孤立**の確率や、「**自殺したいと思ったことがある**」という**自殺念慮**の確率が、**2～3割減少**（前ページ）
- ② 社会経済的に**不利な家庭**に生まれた人の場合：
1～2歳の時期に保育に通うと、将来の**学歴・雇用・収入（男性）や人間関係（女性）における不利が減少**。つまり、**成育環境に起因する「人生機会の格差」が、1～2歳保育によって軽減**
- ※ ただし、以上の分析結果は、「**未査読**」である上に、**不確定な部分もある**ので、今後**より詳しい検証**を進めていく予定

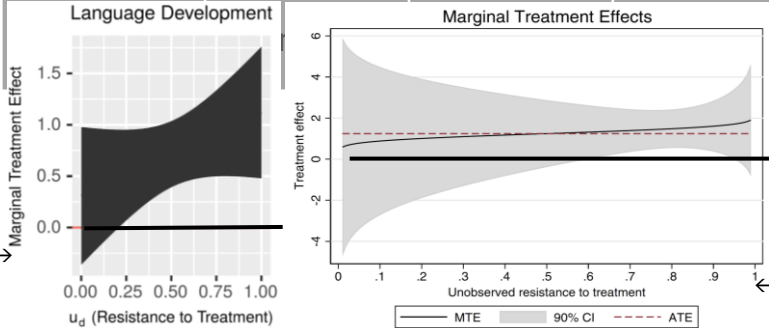
現在分析中：よりバランス良い郵送調査データを使用した暫定的結果

- ✓ 郵送調査を2023年1月に実施（全国20～79歳男女14,792名回収、加重平均回収率50.7%）
- ✓ 都道府県レベル変数が揃っている30～42歳サンプル（女性1,309名、男性1,095名）を使用 → []は欠損が3割以上ゆえ×
- ✓ 傾向スコア逆確率重みづけ法（IPW）：欠損値が多く、サンプルサイズが小さいため、共変量のバランスが悪い（→バランスの改善が今のところ困難…）。ひとまず断念。
- ✓ 操作変数法（2SLS）：操作変数＝「各年齢時の出身都道府県の当該年齢の保育定員率」「出身都道府県ダミー」「出生年ダミー」による（保育通園の）予測値、および、「その予測値と出身家庭・地域状況による（保育通園の）予測値」

従属変数：主観的幸福感（1～10点）		女性			男性		
処置変数		平均介入効果 (ATE)	介入群への介入効果 (ATT)	対照群への介入効果 (ATUT)	平均介入効果 (ATE)	介入群への介入効果 (ATT)	対照群への介入効果 (ATUT)
0歳通園（対照群：0歳非通園）		n.s.	+5*** (N=1,066)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
1歳通園（対照群：1歳非通園）		n.s.	+3* (N=1,066)	n.s.	n.s.	+3* (N=830)	n.s.
2歳通園（対照群：2歳非通園）		n.s.	+4** (N=1,143)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
0～2歳通園（対照群：0～2歳完全非通園）		n.s.	+5** (N=958)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
1～2歳のみ通園（対照群：0～2歳完全非通園）		[+23*] (N=868)	n.s.	[+24*] (N=868)	n.s.	[+4*] (N=585)	n.s.
2歳のみ通園（対照群：0～2歳完全非通園）						n.s.	n.s.

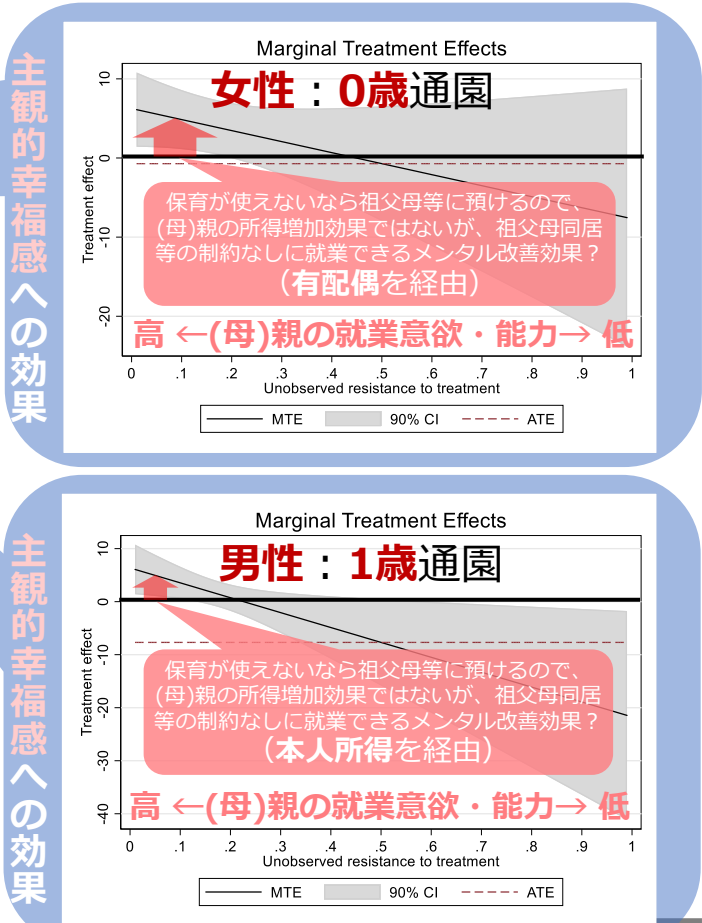
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Yamaguchi et al. (2018) →
2歳半通園の2歳半言語能力への効果
(主に不利家庭・男児で)



補足：
「(母)親メンタル改善効果」に加えて、
「(母)親の就業意欲・能力」とは無関係な「集団生活による社会情緒能力向上効果」もありうる。

Kawarazaki (2022)
4歳「幼保」通園の将来年収 (via大卒) への効果 (主に不利家庭・女児・幼稚園通園で)



参考：保育利用が母親の就業や年収に与える効果

各グラフの「左端」の層（母親就業意欲：高）では、
保育が使えないなら祖父母等に預けるので、
0～2歳保育の将来幸福感向上効果は、
母親（よって世帯）の所得増加効果ではない

- データ：「21世紀出生児縦断調査」（**2001年**の1月10日～17日と7月10日～17日、**2010年**の5月10日～24日に生まれた子どもの悉皆追跡調査）
- 最初の調査は子どもが生後6ヶ月のときに行われた。その後のアンケートは、誕生日から約6ヶ月後に毎年行われた。
- 回答率は高く、2001年生まれのコホートと2010年生まれのコホートでは、最初の調査年でそれぞれ93.5%と88.1%だった。初回調査の回答者の約83%が、3年後の3.5歳時点の調査に参加している。

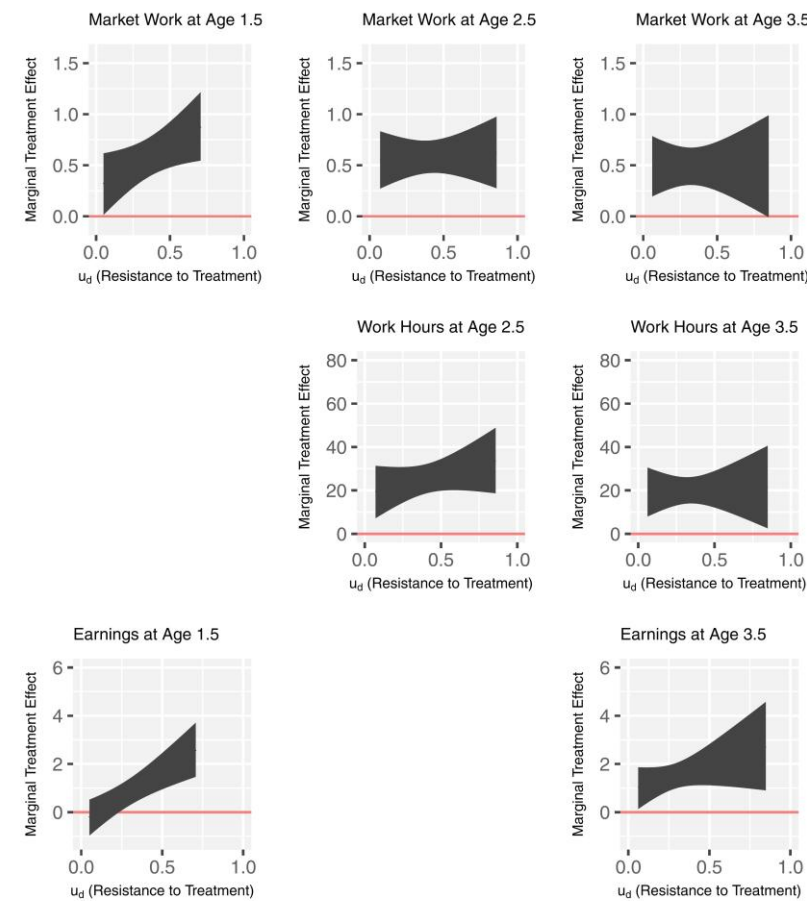


Fig. 2. Marginal treatment effect curve. Note: The MTE is averaged over observed characteristics and shown with the 90% confidence interval. Standard errors are clustered at the region level and estimated by a bootstrap with 100 replications. The dependent variables are employment (0 or 1), weekly hours of work, and annual earnings in million yen ($\approx$ USD 10,000). The explanatory variables used in the local IV estimator include the propensity score up to the second-order term, parents' age and education, province-level unemployment rate, regional characteristics in 2000 interacted with year dummies, and sets of year and region dummies. To allow for heterogeneous treatment effects by observed characteristics, we interact the propensity score with parents' characteristics.

Table 4
Shares of childcare mode for working Mmothers.

Care mode	Childcare enter	Grandparents	Sitter/Nannies	Parents only
Age 0.5	0.241	0.334	0.062	0.362
Age 1.5	0.633	0.198	0.031	0.138
Age 2.5	0.733	0.150	0.020	0.098
Age 3.5	0.712	0.101	0.070	0.117

Source: LSN21 Note: Childcare mode is mutually exclusive and collectively exhaustive as defined by the following rule. If enrollment for a childcare center is reported, this is considered as the primary mode because most enrolled children attend fulltime. If a child is cared by grandparents only, the primary caregiver is grandparents. If any caregiver other than a childcare center and grandparents is reported, the primary caregiver is a child sitter. If no caregiver except is reported, parents are the primary caregiver.

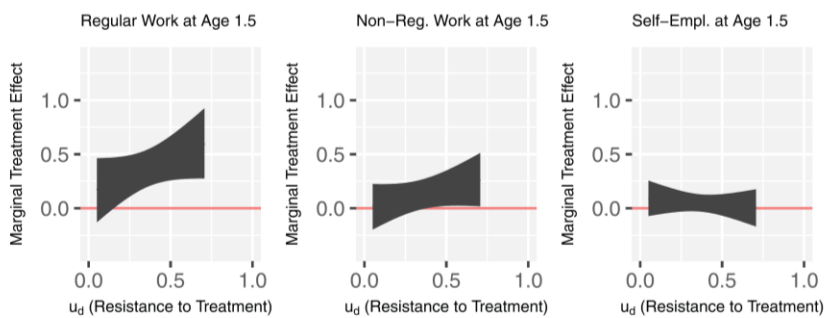
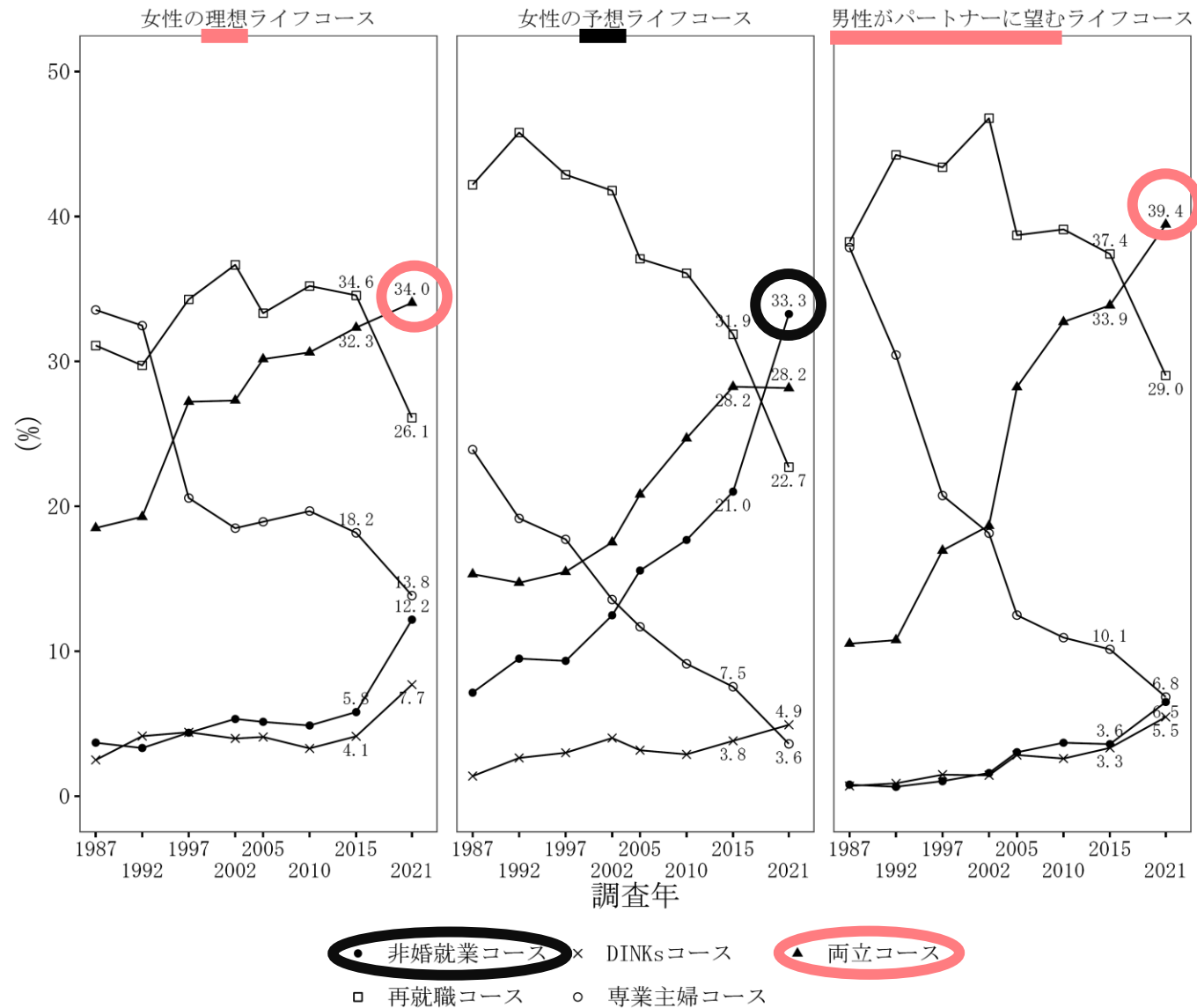


Fig. 3. Marginal treatment effect curve on employment type. Note: The MTE is averaged over observed characteristics and shown with the 90% confidence interval. See the note for Fig. 2 for details.

時代変化についての補足：「保育のポジティブな長期効果」がより一般化する可能性

・未婚女性の「就業意欲」の上昇（下図の左端）

→「保育のポジティブな長期効果」を享受する「就業意欲の高い母親」の割合が増えていくと見込まれる



出典：国立社会保障・人口問題研究所「第16回
出生動向基本調査」（2021年）

注：対象は18～34歳の未婚者。
「その他」「不詳」の割合は省略。

財源案：「資産課税（国税なら相続税）を中心に」

- ① 財政学の専門家による議論がもっと必要。「主流派経済学」や「現代貨幣理論（MMT）」など、さまざまな立場がある。
- ② 「歳出削減」「社会保険料（支援金）」「多様な税」「つなぎ国債」といった多様な選択肢について、議論すべき。
- ③ 財政学での、「多様な税」を視野に入れた近年の研究レビュー（Sen 2022※）によれば、「社会保険料」と「多様な税」の経済効果を比較した研究論文が、これまで少なくとも7本ある。
- ④ それら7本の論文すべてに共通する結論は、**「経済成長を最も阻害しない税は、資産課税（相続税・固定資産税）である」**ということ。
- ⑤ **経済成長を最も阻害するのは、法人税・個人所得税。消費税と社会保険料はややベター。ベストなのは資産課税（相続税・固定資産税）。**
- ⑥ このような財政学でのエビデンスも参考にしつつ、財政学の専門家がもっと議論すべき。

※ Sen, Hüseyin and Ayşe Kaya, 2022, "A new look at the nonlinear dynamics of taxation-growth nexus." <hal-03569256>
(https://www.researchgate.net/publication/355257513_A_new_look_at_the_nonlinear_dynamics_of_taxation-growth_nexus)