

---

## 特 集 I

---

第28回厚生政策セミナー「時間と少子化」(2023年12月4日)

### 【報告3】

## 24時間週7日経済におけるワークライフバランス

大 石 亜希子\*

・司会： それでは報告3に移らせていただきます。『24時間週7日経済におけるワークライフバランス』と題しまして、千葉大学大学院社会科学研究院教授 大石亜希子様よりご発表をいただきます。それでは大石様よろしくお願ひ致します。

・大石氏： こんにちは。千葉大学の石亜希子と申します。労働経済学と社会保障を専門としております。本日は報告する機会をいただきありがとうございます。

私の報告では、時間帯という視点からワークライフバランスを考えていきたいと思ひます。ワークライフバランスの問題を取り上げるとき、これまでは長時間労働、つまり働く時間の長さ注目が集まりがちで、いつ働くかという、生活する中での時間帯の問題が注目されることはあまりありませんでした。ここでキーワードとなるのが、24時間週7日経済という言葉と非典型時間帯就労という言葉です。この報告では、はじめに24時間週7日経済や非典型時間帯就労とは何なのか、その背景にある要因を説明した後で、非典型時間帯就労にどのようなメリットあるいはデメリットがあるのかについて、国内外の研究に基づき指摘します。そして、24時間週7日経済における共働きと子育ての問題について考えていきます。



24時間週7日経済は、英語ではtwenty-four seven economyと言ひます。直訳すれば年中無休経済ということす。この言葉が世界的に注目されるようになったのは、Harriet Presserというアメリカの社会学者が2005年に出版した書籍がきっかけでした。

---

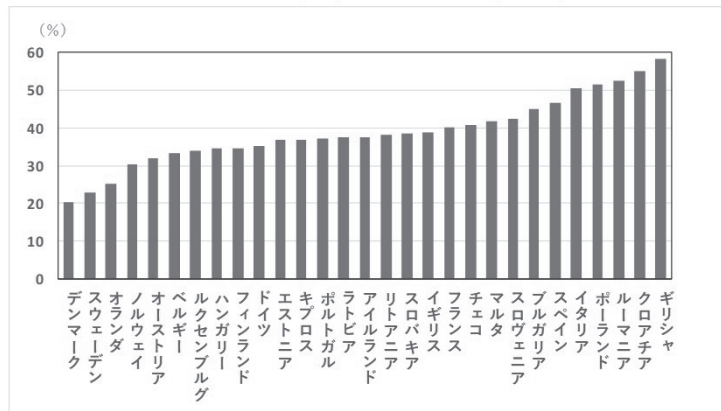
\* 千葉大学大学院社会科学研究院

現代では、一日24時間、週7日、休みなく経済も生活も動いている——そういう感覚を皆さんもお持ちだと思います。なぜこのような社会が生まれたのでしょうか。その理由としては第1に、サービス経済化が挙げられます。今、私たちの消費生活のほとんどはサービスの消費に向けられています。サービスは、生産と消費が同時に行われるという特徴があるため、モノとは違って在庫をストックしておくことができません。つまり、サービスは24時間週7日、いつでも需要されている時に生産されなくてはならず、それに合わせて労働力も配置する必要が生じます。

24時間週7日経済が到来した理由の第2は、IT化とグローバル化です。IT技術の発達と社会経済のグローバル化によって世界各国は密接に結びつくようになりました。24時間途切れることなく情報は流通し、モノやサービスは生産され、そうしたネットワークの中に日本も含まれています。

第3に、制度面の変化も指摘することができます。たとえば、2000年には大規模小売店舗法（大店法）が廃止されました。この法律は、大規模なスーパーストアや量販店などの出店が、地元の小規模店舗に及ぼす影響を緩和するために、営業時間に制約をかけたたり、店舗面積に制約をかけたたりするものでした。それが2000年に廃止されたことで、郊外に巨大なショッピング・モールが出現したり、幹線道路沿いに量販店が出店したりするようになりました。そのような店舗は一般的に休業日が少なく、深夜営業や24時間営業をする業態も少なくありません。また、労働者派遣法も2010年代に入るまでは規制緩和が相次いでおり、これもまたスポット的に労働力を活用する傾向を助長していました（注：2012年改正で日雇い派遣は原則禁止に変更）。

## EU29カ国における非典型時間帯就労者比率



(注) 非典型時間帯就労: 頻繁な日中以外の時間の勤務、頻繁なローテーション勤務、週末勤務。European Working Conditions Surveysの2005, 2010, 2015年をプールしたデータに基づく推計。対象は18~64歳。

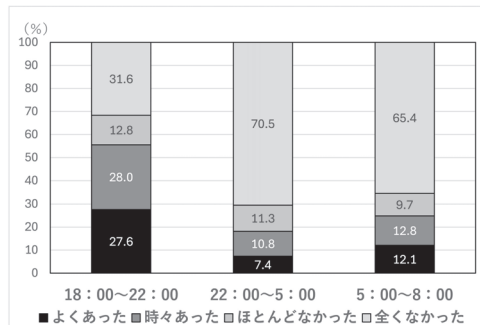
(出所) Garcia, Han & Li (2021)

24時間週7日経済においては、人々の働き方も変わります。従来は、月曜日から金曜日、午前9時から午後5時までが典型的な就労時間帯と考えられてきました。しかし、先進諸国では早朝や深夜、あるいは週末に働いたり、ローテーション勤務やオン・コールで働いたりする労働者が増加しています。こうした時間帯に働くことを、欧米の研究では非典型時間帯就労（nonstandard work schedules）と呼んでいます。

この図は、EU29カ国における18～64歳の労働者を対象に、日中以外の時間帯に就労することが頻繁にあるかどうかを調査した結果を示しています。国によってかなり違いがありますが、多くの国々では、3～4割程度の労働者が頻繁に非典型時間帯就労をしていることがわかります。

## 日本における非典型時間帯就労の実状

過去1カ月の間、以下の時間帯に働くことがあったか（残業含む）



（注）JILPT（労働政策研究・研修機構）個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第1回（調査シリーズNo.234、2023年12月）より大石作成。調査対象は、2023年1月に日本国内に居住する35～54歳の男女2万人。このうち収入のある仕事をしている男女16709人についての集計。

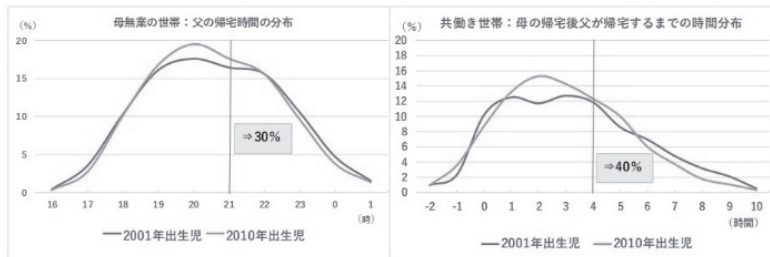
では、日本の実状はどうなっているのでしょうか。この図は、労働政策研究・研修機構が実施したパネル調査の結果を引用しています。調査は35～54歳の男女2万人を対象に2023年1月に実施されました。図は、このうち収入のある仕事をしている約1万7000人についての結果です。先ほどのEU29カ国についての調査と比較して、こちらは働き盛りの年齢層に対象が絞られています。そのため、労働者の5割以上が18～22時の時間帯に働くことが「よくあった」もしくは「時々あった」と回答しています。22時以降の深夜・早朝に及ぶ時間帯でも、労働者の5人に1人が働いています。また、朝5時から8時という比較的早い時間帯にも労働者の4人に1人が働いています。

労働者側からみると、非典型時間帯就労にはメリットとデメリットの両面があります。まず、メリットとしては、通常の時間帯よりは高めの賃金が得られるという点があげられます。例えばパートやアルバイトの場合、週末や深夜労働の時給は、平日昼間よりも高めに設定される傾向にあります。また、非典型時間帯に働くことで、家族間や父母間でスケジュール調整がしやすくなるというメリットもあります。例えばイギリスのロンドンでは保育料が非常に高いので、こどもを保育園に預ける時間を減らすために父母の片方が非典

型時間帯に働くといったようなことも行われているそうです。

一方、デメリットについては多くの指摘があります。とくに注目されるのは、親が非典型時間帯に働くことが、親たち自身の心身の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、こどもにも影響するという点です。欧米では、こうした関係を指摘する研究が蓄積されています。たとえば、非典型時間帯就労をする親は、こどもにきつく当たるなどの好ましくない育児態度をしがちになるという研究もありますし、父親が非典型時間帯就労をすることによって、母親のメンタルヘルスが悪化し、それがまたこどもに影響するといった指摘もあります。こどもに生じる影響としては、非行や喫煙などの問題行動、学力、あるいは肥満との関係を示唆する研究があります。

### いわゆるワンオペ時間の分布 (母が無業の世帯と共働き世帯、いずれも5歳6か月時点)



(注) 2001年出生児16,423人、2010年出生児11,488人について、第1子に限定し、父親は常勤・パート・自営業のいずれかに該当する就業者、母親は無業(学生を除く)・常勤・パート・自営業のいずれかに該当するもの。  
(出所) 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」(平成13年出生児、平成22年出生児) 個票から大石作成。

それらの海外の研究成果を踏まえると、親の働く時間帯をこどもの生活時間帯にどのように合わせていくのかといったことが問題となってきます。この図が示しているのは、いわゆるワンオペ育児時間の分布です。ワンオペとは、一人でオペレーションをしているという意味で、最近では育児に関しても父母のどちらかが一人で育児をしている状態をワンオペという言葉で表すことが多いようです。

ここでは厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査」を用いており、黒いラインの方は2001年出生児、灰色のラインは2010年出生児を示しています。いずれについても調査対象となる児童が5歳6か月に達した時点での父母の帰宅時間のギャップから、ワンオペ時間を計算しています。左側の図は母親が無業の世帯ですので、母親は基本的に家にいると仮定すれば、父親の帰宅時間までがワンオペ時間となります。16時より前に帰宅する父親は非常に少ないので、図では16時以降の時間帯についてだけ帰宅時間の分布を示しているのですが、19~20時に帰宅時間の1つのピークがあります。さらに、21時以降に帰宅する父親も多く、30%以上に達しています。2001年と比較すると、2010年は若干ながら早めに帰宅す

る傾向がありますが、それでもやはり3割程度が21時以降に帰宅しています。つまり、それまでの時間、母親は一人で育児を担うことになります。

右側の図は共働き世帯について、母親が帰宅してから父親が帰宅するまでの時間のギャップを分布で示しています。0であれば、ちょうど同時刻に帰宅しているということになります。少数ですが、母親より早く帰宅している父親もいますので、マイナスの領域にも分布しています。図をみると、2～3時間のあたりが山となっています。つまり、共働き世帯の多くは、母親が帰宅してから2～3時間程度、一人でこどもの面倒を見ているということが分かります。また、母親の帰宅から4時間経過以降に父親が帰宅する世帯も4割以上あります。共働き世帯であっても、母親のワンオペ時間は長いのです。

なお、ここではデータの制約から、母親の帰宅後は父親が帰宅するまで一人で育児をしていると仮定していますが、祖父母が育児を手伝っていたりする可能性もあることにご注意ください。

さて現在、政府はこども未来戦略方針において共働き・共育での推進を提唱しています。しかし今ご覧いただいたように、共働き世帯においてさえも育児負担が女性に集中するワンオペの実態というものががあります。女性の余暇時間が短いということは先ほどのマンイー・カン先生、あるいは福田先生のご報告からも示唆されているところなのですが、女性は男性よりも時間の貧困に陥りやすいという現状があります。これについて九州大学の浦川邦夫先生は、こどものいる夫婦共働き世帯で妻が正規雇用の場合には、約3割が時間の貧困に陥っていると報告されています。ひとり親世帯の場合には時間の貧困がより深刻で、親が正規雇用の場合で約4割、非正規雇用の場合でも約3割が時間の貧困にあるとのことでした。さらに浦川先生の最新の研究では、時間の貧困のジェンダー差は、世帯単位でみる場合よりも個人単位でみるほうが顕著であることが明らかにされています。特にこどもが未就学児の2人親世帯では、妻の時間貧困が深刻であるという指摘がなされています。

それでは、どのようにして父親の育児への関わりを深めていけばよいのでしょうか。海外の系統的レビューによると、父親が家事育児をすると出生にプラスの影響があることを示唆する研究成果が多く出ています。日本の研究でも、父親が家事育児に従事すると第二子の出生確率が高まると報告されています。

ただし、興味深いことに家事と育児を分けてみると、父親の育児には出生促進効果があるとする研究が多いのですが、家事についてはほとんど効果がみられないという研究が多いのです。家事と育児でなぜ出生促進効果に違いが生じるのか、その理由はいくつか考えられます。第1に、やや語弊がある言い方ですが、夫の家事生産性が低い可能性があります。たとえば同じように料理をしても、できた料理の質が落ちるといったことが考えられます。第2に、日本の場合は特にあてはまるかもしれませんが、男子厨房に入らずというような社会規範が強い場合に、夫が家事をすることに対して妻の方も非常に強い心理的抵抗感を持ってしまう可能性が考えられます。そのため、父親が家事をしても、こどもを持つことに対してプラスに働かないという可能性があるかもしれません。

そして第3に、育児は非常に時間帯拘束性が強い行為であるという点です。この報告の



冒頭で私は、時間帯に注目したいと言いましたが、育児に関しては特に時間帯が重要です。家事であれば、週末にまとめて掃除をしたり洗濯をしたりして集約することができますし、自分がやらなくても、お惣菜を買ってきたり家事サービスを利用したりして、市場から調達することもできます。しかし、育児は集約化も市場からの調達もなかなかできません。こどもを一日に7回お風呂に入れたからあとの日は入れなくていいというわけにもいきないうですし、外部から調達するベビーシッターサービスなどは、親による育児ほどの質には到達していない可能性もあります。また、こどもの生活は前倒しや後ろ倒しをできるものではなく、一日の中で決まった時間にやらなければいけないという時間帯拘束性が強いわけです。だからこそ、父親が育児に関わることが重要であり、それが追加出生などにポジティブな影響を与えるのであろうと私は考えております。

共働き・共育てを推進するといっても、現状では平日は母親がワンオペで育児をし、休日に共育てをしているのが実態です。2000年代以降、父親の育児時間は伸びていますが、それは週末にこどもと一緒に過ごす時間が増えていることの寄与が大きく、平日にこどもと関わる時間はあまり伸びていません。しかし育児の時間帯拘束性を考えると、少子化対策としては、平日の父親の育児時間を増やすことが望まれます。

そのひとつの方法としては、男性育児休業取得を促進することが考えられます。先ほどの福田先生のご報告にもありましたが、男性育児休業の取得促進が父親の育児時間増加につながるという研究成果がドイツやスペインなど様々な国から出ています。しかも男性が育児休業を取得すると、休業から復職した後も育児により深く関わる傾向があると報告されています。

また、父親育児にはピア効果というのもありまして、どのくらい子育てに男性が参加するかは、自分の職場の同僚や周囲の男性の行動によってかなり影響されるということが指摘されています。したがって、男性の育児への関わりを促進するような職場環境の醸成、あるいはトップ層の意識改革といったものが必要であると思います。海外の研究では、日本の育児休業制度が世界トップクラスの充実度であるのに少子化対策として目覚ましい効果を上げていないのは、強いジェンダー規範が存在するためであると指摘されています。こうした規範を変えていくような働きかけが今後望まれるのではないかと思います。

ただし、留意しなければならないのは、父親の育児参加が必ずしも数の増加につながる可能性もあるということです。数多くこどもを持つよりも、こどもの質を上げる方が時間的には楽ですので、そちらに向かってしまう可能性もあります。また、父親が育児に関わるようになって子育ての大変さを実感すると、次子を持つことをためらう傾向が生じると指摘するスペインの研究もあります。

最後に気になる点について触れたいと思います。現代では、こどもの非認知能力の育成が注目されております。現代社会では、こどもの教育にあたって、知識だけではなく、コミュニケーション能力や物事に対処する能力を育むことも重視されており、そうした能力が社会に出た際にも高く評価される傾向にあります。非認知能力を育成する上では、小さい時から様々な経験を積んだり、親からの働きかけをすることが重要であるとも言われて

おり、それをよく認識している高学歴の父母は、こどもの育児に積極的になります。しかしそうした認識があまり浸透していない層では、こどもの非認知能力の育成に時間を費やさない可能性があります。結果的に、親からの時間投資の差によって、こどもの間での格差が拡大する可能性もあるわけです。父親育児の推進と言っても、取り残されるこどもがいないよう目配りをしていくことも、政策的に必要なのではないかと思います。以上、私からの報告とさせていただきます。ありがとうございました。