

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 / Oishi, S.Akiko

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

701

(開始ページ / Start Page)

24

(終了ページ / End Page)

39

(発行年 / Year)

2017-03-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013958>

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

はじめに

- 1 24時間週7日経済の背景
- 2 24時間週7日経済の実情
- 3 非典型時間帯労働はなぜ問題か
- 4 母子世帯とふたり親世帯のワーク・ライフ・バランス
- 5 「時間の保障」の概念確立を

はじめに

アメリカの社会学者ハリエット・プレッサーの2003年の著書 *Working in a 24/7 Economy* (Presser 2003) を嚆矢として、労働の24時間化が人々の生活に及ぼす影響についての関心が世界的に高まりつつある。2007年に刊行された国際労働機関 (International Labour Organization : ILO) のレポートでは、労働時間の細分化や24時間営業の店舗が増加する流れのなかで、時間にまつわるジェンダー不平等やワーク・ライフ・バランスの実現困難といった問題が顕在化していると指摘されている (ILO 2007)。

一方、日本では長時間労働に対する社会的関心は高い半面、これまではもっぱら労働時間の「長さ」に注目が集まり、「何時に働いているか」という「時間帯」への関心はほとんど払われてこなかった。しかし、人々がワーク・ライフ・バランスを実現するうえで、1日における生活時間の配分が重要であり、なかでも「何時に働いているか」あるいは「何時に自宅にいるのか」は大きな意味を持つ。このような視点から、欧米では24時間週7日経済に伴う働き方の変化と家族のウェルビーイングに関して多数の研究が蓄積されつつあるが、日本で家族政策との関連からこの問題を論じた研究はほとんどない。

そこで本稿では、24時間週7日経済が日本の労働者の働き方とワーク・ライフ・バランスに及ぼす影響について検討するとともに、セーフティーネットのあり方について考察する。本稿ではとくに子どものいる世帯に注目し、母子世帯とふたり親世帯との比較を通じて「時間の保障」の重要性について論じる。

本稿の構成は以下の通りである。第1節では、24時間週7日経済が広まった背景について経済構造と制度面に着目して論じる。第2節では、海外および日本における働き方の変化を概観する。

第3節では、早朝や夜間、深夜などの非典型時間帯に働くことがどのような問題を生じさせるかを論じる。第4節では、母親たちの働き方に注目し、母子世帯とふたり親世帯の比較を行う。第5節はまとめである。

1 24時間週7日経済の背景

24/7（24 hours/ 7 days）は「24時間営業」ないし「年中無休」と翻訳されることが多いが、小売り店舗の営業時間についての用例が多く、経済を表すには適当ではない。そこで本稿では、直訳ではあるが“24/7 economy”を「24時間週7日経済」と呼ぶことにする。

24時間週7日経済が広まった背景として、主として経済構造の変化と制度の変化という2つの要因を指摘できる。

経済構造の変化

経済構造の変化としては、具体的には①サービス経済化、②IT技術革新、③グローバル化の進展がある。就業者に占める製造業の比率は、1970年の27.0%から2014年には16.5%に低下した。一方で、第三次産業就業者比率は同期間に47%から72%へと上昇している。第三次産業の中でも、医療・福祉そして情報通信産業で就業者数の増加が著しい。サービスというものは、食品や自動車などの財とは異なり、生産と消費が同時に行われるため在庫にすることができない。第二次世界大戦後の先進諸国においては、生活水準の上昇とともに消費者のサービスに対する需要も増加していったが、それはまた、平日9時～5時の範囲から外れる時間帯におけるサービス生産を促進することともなった。

さらに、IT技術革新によって製造業においても需要の変動を認知して生産調整を行うまでのラグが大幅に短縮されたうえに、グローバル展開が進んだ。今日では原材料調達から製造、流通に至るまで世界各地の拠点をネットワーク化してジャスト・イン・タイム方式の生産が行われるようになってきている。こうした動きに伴い、物流を途切れさせないために世界の主要な港湾や空港の24時間運用も広まった。

金融セクターはIT技術革新のインパクトを最も大きく受けた産業のひとつである。日本では1990年代後半の「金融ビッグバン」において1998年に取引所集中義務が撤廃され、私設取引システム（PTS）がスタートしたことにより、取引所が注文を受け付けていない時間帯の取引も可能となった。2000年代に入り世界各地の金融資本市場のグローバル化はいっそう進み、株式、外国為替を始め多種多様な金融商品が24時間取引されるようになってきている。

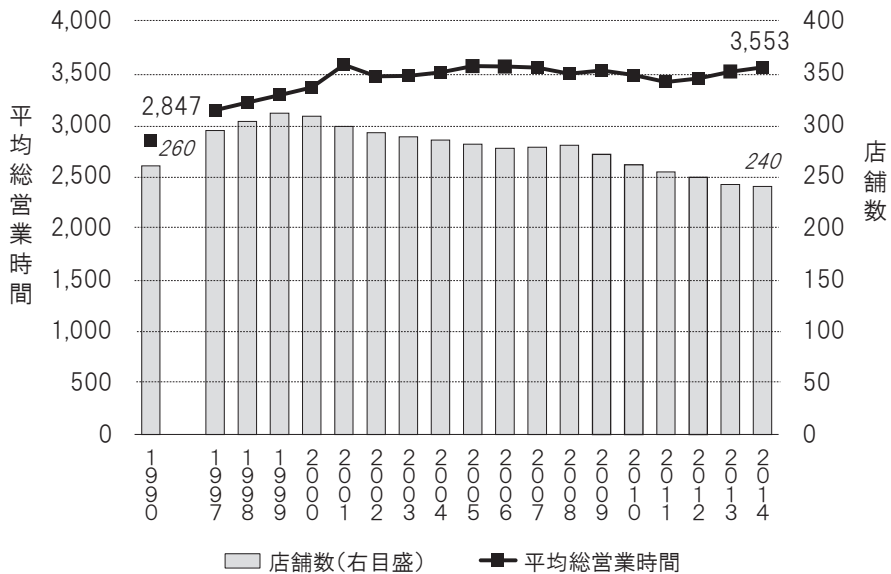
制度の変化

制度面では、1990年代に進んだ諸規制の緩和が、日本で24時間週7日経済が広まる契機となった。発端は1989～1990年に行われた日米構造協議（Structural Impediments Initiative：SII）である。アメリカからみた日米構造協議の目的は、日米間の国際収支不均衡を是正するために日本の市場開放を進めることにあった。当時、アメリカは財政赤字と経常収支の赤字といういわゆる「双

子の赤字」を抱えており、一方、日本は巨額の経常収支黒字を計上していた。1985年のプラザ合意によってドル安誘導がなされた以降も日米間の国際収支不均衡は続いたため、アメリカは日本を不公正貿易慣行国として1988年に包括通商・競争力強化法（いわゆるスーパー 301条）の適用対象とし、アメリカ企業の日本市場参入を阻害すると考えられる規制や取引慣行の撤廃を求めた。これが日米構造協議の始まりである。

日米構造協議では内需拡大のための貯蓄・投資バランスの見直しのほか、流通面では大規模小売店舗法（大店法）の規制緩和・撤廃が求められた。当時の大店法では、大型商業店舗が出店するには地元の商工会議所において店舗面積や営業時間を含む運営方法について調整を行うこととされていたが、アメリカはこれを参入障壁としたのである。その結果、1990年の大店法改正では店舗面積や出店調整期間に関わる規制とともに、閉店時刻・休業日数についての規制も緩和され、これが百貨店や大型スーパーストアなど大規模小売店舗の営業時間延長につながった。その後、2000年には大店法が撤廃された。

図1 全国百貨店平均総営業時間の推移



(資料) 経済産業省産業構造審議会・産業技術環境分科会・地球環境小委員会 流通・サービス WG への日本百貨店協会提出資料 (2016年2月18日) より筆者作成。http://www.meti.go.jp/committee/sankoushin/sangyougijutsu/chikyu_kankyo/ryutsu_service_wg/pdf/h27_001_07_01.pdf

大規模小売店舗の営業時間延長の状況を、全国百貨店のデータで示したものが図1である。1990年に2,847時間であった年間総営業時間は、大店法規制緩和を契機に3,000時間を超えるようになり、大店法廃止翌年の2001年には前年より219時間増加して過去最長の3,577時間に達している。店舗数が減少トレンドに入っても、営業時間は年間3,500時間前後の水準で推移している。2014年の年間営業時間は1990年よりも年間700時間増加しており、仮に年中無休とすれば1日2時間程

度、百貨店の営業時間が延長していることになる。こうした動きと並行して、全国のコンビニエンスストアの店舗数は 1988 年に 1 万店、1996 年には 3 万店に達し、2013 年には 5 万店を超えた。

一方、法定労働時間は 1980 年代半ば以降、段階的に短縮されていった。日米構造協議以前から日米間の貿易摩擦は主要な政策課題となっており、余暇の増加による内需拡大と輸入増を図るため、1985 年の経済審議会「1980 年代経済社会の展望と指針」では 1990 年までに年間 2,000 時間労働を実現することが、また、「新前川レポート」（1987 年）では 20 世紀中に米英の水準を下回る年間 1,800 時間労働を実現することが政府目標として掲げられた。こうした動きを受けて、法定労働時間は、それまでの週 48 時間から 1988 年に週 46 時間、1991 年に週 44 時間へと短縮され、1997 年には全面的に週 40 時間制へと移行した。ただし、週 40 時間制は主に週休二日制の普及によって実現したため、平日の所定内労働時間の短縮にはつながらなかった（厚生労働省 2015）。さらに、所定外労働時間（残業）も減少しなかったため、一般労働者の年間総実労働時間は 2015 年においても 1990 年代とほぼ同水準（年間 2,026 時間）に高止まりしている。しかも、法定労働時間が削減されても賃下げは行われなかったため、一般労働者の時間当たり賃金は上昇した。このような労働コストの増加を受けて企業は新卒採用を抑制したため、若年労働者の非正規化が進むこととなった（Kawaguchi, Naito, & Yokoyama 2017）。

実質賃金の低迷

生産の 24 時間週 7 日化や営業時間規制の緩和は労働需要サイドの変化であるが、それに対応する労働供給があったという面も見逃せない。平日 9 時～17 時におさまらない時間帯にも労働供給が行われる理由については、アメリカの労働経済学者ダニエル・ハマメッシュの理論が参考になる（Hamermesh 1999）。ハマメッシュは補償賃金差仮説の考えに基づき、人々は働く時間帯について多種多様な好みを持ち、「これだけの賃金がもらえるなら働いても良い」と考える賃金水準（留保賃金）も人によって多様であると仮定する。たとえば、ある人は午前 3 時に働くのなら時給 3,000 円はもらわないと割が合わないと思うかもしれないが、別のある人は時給 1,500 円でも働くかもしれない。

さらに、同じ人であっても、1 日の時間帯によって留保賃金は変動すると思う。日中に時給 1,000 円で働く人が深夜に働くなら時給 1,300 円は欲しいというように、時間帯によって留保賃金の水準は異なるのが自然であると考えられる。一方、企業のほうも、1 日の時間帯によって生産コストは変動する。たとえば深夜に操業する場合と日中に操業する場合とでは、生産コストは異なると考えられる。

このような状況のもとで、多くの人々が「望ましくない時間帯」と受け取る深夜や早朝に働くのは、こうした時間帯における留保賃金が低い労働者となる。具体的には若年層のように、人的資本の低い労働者や、家族をケアする責任のない労働者が深夜や早朝に働くことが予想される。さらに、労働者の実質賃金が全体として上昇すれば、所得効果によって「望ましくない時間帯」の留保賃金も上昇するので、深夜や早朝に働く労働者は減少することが予想される。しかし実際には日本の労働者の実質賃金は 20 年以上にわたり低迷したため、非典型時間帯の留保賃金も上昇せず、そのことが供給面から労働の 24 時間週 7 日化を支える役割を果たしたと考えられる。

2 24時間週7日経済の実情

非典型時間帯の定義と海外の状況

欧米では2000年代以降、早朝、夜間、深夜などいわゆる「非典型時間帯」(Nonstandard hours)に働く労働者に注目する研究が増加してきている。ただし、「非典型時間帯」について統一的な定義があるわけではない。何を「典型時間帯」とし、何を「非典型時間帯」とするかは、分析によっても、また、対象とする国によっても異なる⁽¹⁾。多くの研究では、月曜日から金曜日までの「日中(daytime)」を「典型時間帯」とし、それ以外を「非典型時間帯」としている。しかし「日中」が何時から何時を指すのかはまちまちである。多くの研究では9時から17時までの時間帯を「日中」としているが、8時から16時までの間に労働時間の大半が含まれる場合をdaytimeとするケース(Presser & Ward 2011)や6時から18時の時間帯を目安にするケース(McMenamin 2007)もある。

アメリカの2004年の調査では、雇用者の17.7%が部分的にせよ、6時～18時から外れる時間帯に就労している(McMenamin 2007)。このうち最も多いのは14時から深夜にかけてのシフトで、6.8%を占める。労働者の属性別では、黒人、高校中退者、10代から20代前半の年齢層に非典型時間帯労働者が多い(同)。また、1961年から1965年までに生まれたアメリカ人の90%は39歳になるまでに何らかの非典型時間帯労働を経験し、とくに大卒者と黒人にその傾向が強いとされる(Presser & Ward 2011)。オーストラリアでは、2001～2004年の期間に雇用者の42.7%が何らかの非典型時間帯労働をしており、とくにパートタイム雇用者ではその比率が54.0%に上る(Dockery et al. 2009)。欧州12カ国における非典型時間帯労働を分析した研究によると、25～64歳の非農林業雇用者のうち非典型時間帯労働をしている労働者の比率は、イギリス(29.4%)とオランダ(27.4%)で高くなっている。北欧諸国を除けば女性よりも男性のほうが非典型時間帯労働をする比率が高く、子どもの有無による差は有意には見られないとしている(Presser et al. 2008)。

日本の状況

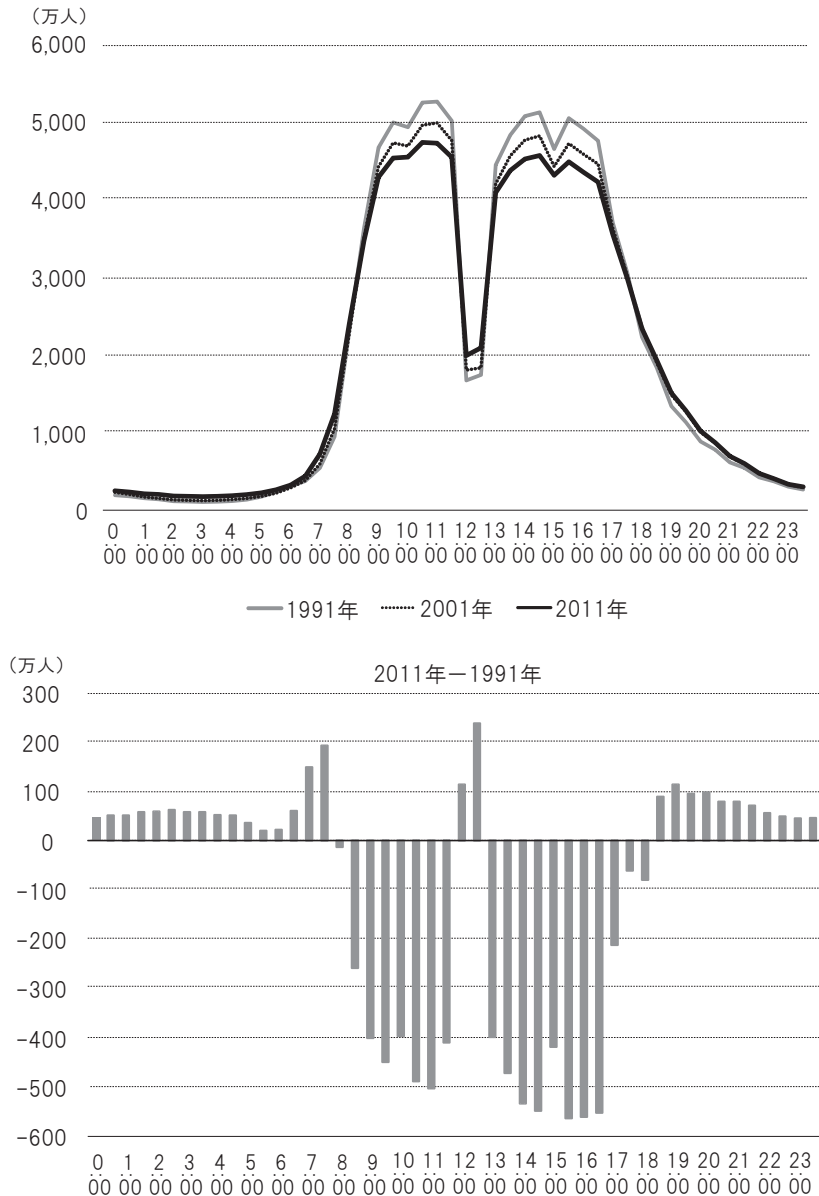
日本では、黒田・山本(2014)、大石(2015)を除いて非典型時間帯に注目する実証研究はほとんどない。「社会生活基本調査」(総務省)を用いた黒田・山本(2014)によると、2006年の時点では午後7時に男性正規雇用者の35.9%、非正規雇用者の21.0%が就業しており、その比率は1996年よりもそれぞれ5ポイント以上上昇している。さらに、非正規雇用者を中心に深夜労働も増加しており、全体として就業時間の深夜化が進んでいると指摘している。ただし、この研究の分析対象は男性雇用者であり、期間も1996年から2006年までの10年間に限定されている。

そこで「社会生活基本調査」(総務省)に基づき男女合わせた全ての就業者について、平日の時間帯別の就業者数を示したものが図2の上部の図である。1991年から2011年までの20年間に昼間の就業者が減少する一方で、深夜、早朝、夜間の就業者が増加していることが分かる。図2の下

(1) Presser & Ward (2011)は、大別して①回答者の自己申告に基づくアプローチと、②実際の始業・就業時間に基づくアプローチの2つがある、としている。

図は、20年間の就業者数の差を時間帯別に示したものである。なお、「労働力調査」（総務省）によると1991年の就業者数は6,369万人であるが、2011年は6,289万人に減少している。全体の就業者数が減少しているにもかかわらず、午前2時30分では62万人、午前7時30分は193万人、午後7時は114万人、それぞれ就業者が増加していることが注目される。また、午後12時30分に働いている就業者は238万人増加しており、この時間帯に昼食休憩をとらない傾向が労働者の間で広まっていることを示している。

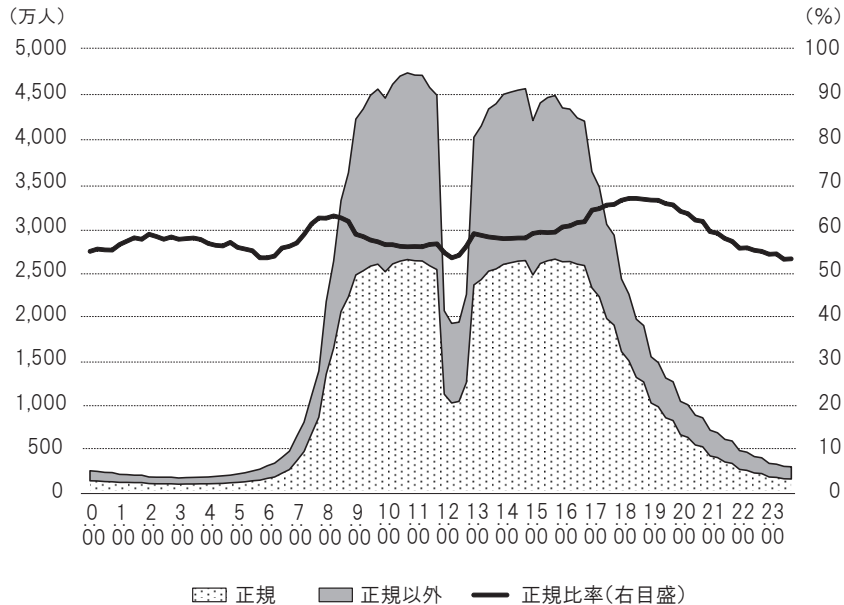
図2 時間帯別就業者数の推移（平日）



(資料) 総務省統計局「社会生活基本調査」, 厚生労働省「平成27年版労働経済白書」より筆者作成。

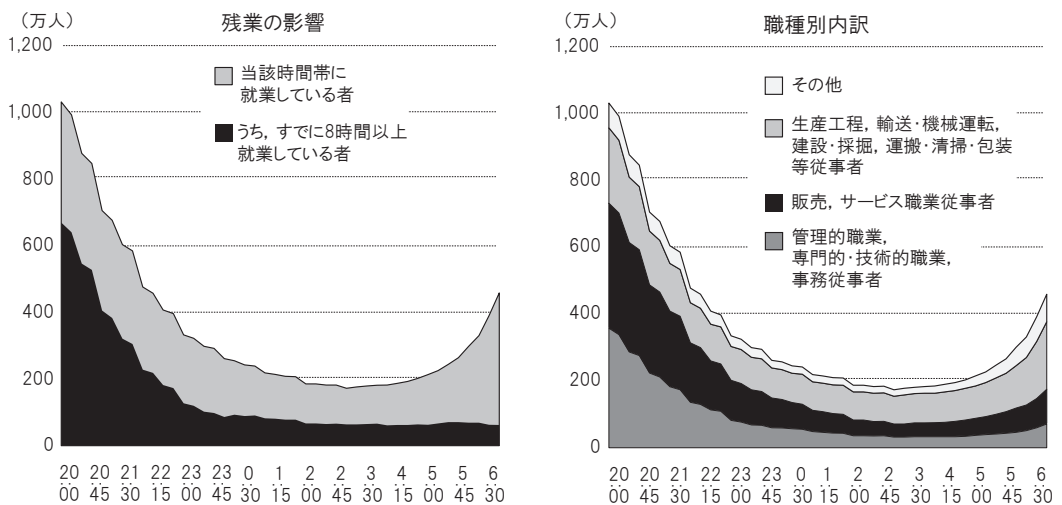
就業者を正規雇用者とそれ以外の労働者（自営業主や家族従業者も入る）に分け、時間帯別の就業者構成を示したものが図3である。正規雇用者比率が低下するのは21時過ぎから深夜にかけての時間帯と朝の6時前後が中心となっている。

図3 時間帯別就業者数の構成（正規と正規以外）（平日）2011年



(資料) 総務省統計局「社会生活基本調査」より筆者作成。

図4 平日20時以降就業者の内訳（2011年）



(資料) 総務省統計局「社会生活基本調査」、厚生労働省「平成27年版労働経済白書」より筆者作成。

平日の夜間に働いている就業者に注目すると、23 時頃までの時間帯では、就業者の約半数を日中から働いている者が占め、残業が夜間に働く要因になっていることを示している（前頁図 4 左図）。しかし 23 時から早朝までの時間帯については、夜間に仕事を始める者が主体となる。職種に注目すると、23 時頃までの時間帯では残業している就業者が多いため、専門・技術職、事務職や、販売・サービス職が多くを占めているが、23 時以降になると生産工程や輸送・運搬等従事者の割合が上昇する（前頁図 4 右図）。つまり、ホワイトカラー職の残業だけでなく、小売店舗や飲食店等の営業時間の延長や生産工程の 24 時間化に伴い、これを支える物流サービスへのニーズが高まっていることが非典型時間帯に働く労働者が増加する背景にある。

労働の変化

非典型時間帯での労働需要の高まりは、労働のあり方を大きく変化させている。日本に限らず、24 時間週 7 日経済が広まった国では、企業は労働投入量の柔軟な調整を行うために非正規労働者をより多く用いるようになった。それだけではない。企業が柔軟性を追求するなかでイギリスのゼロ時間契約（zero hour contract）やアメリカのオン・コール労働のように、就業時間の予見可能性が低く、収入も不安定な職が増加している。

イギリスのゼロ時間契約では、雇用主には仕事を提供する義務はなく、雇用主にとって必要な時間だけ就労させることが可能であり、報酬は労働時間に応じて支払われる。いつ呼び出されるかわからないので、労働者は常に待機状態であることが求められるうえに、直前に仕事がキャンセルされることもあるため、収入の見通しが立てにくい。ゼロ時間契約で働く労働者数は、21 世紀に入り急増しており、英政府統計では 2016 年に就業者の 2.9%、90 万人を超えたとされている。ゼロ時間契約が多いのは、飲食、宿泊、医療・介護などのように曜日・時間帯にかかわらずサービスニーズが生じるセクターで、イギリスの介護産業は 16 万人のゼロ時間契約労働者を雇用している。

ゼロ時間契約は、就労依頼をストップすれば雇用調整が容易にできるうえに、社会保険料負担や各種手当などの負担がないため、雇用主側にはメリットが大きい（山下 2014）。政府にとっては、雇用契約を結んでいるため就業時間がゼロでも失業者に含めずに済むので、失業率を低くできるというメリットがある。

他方、アメリカでは 2010 年時点で就業者の 3.5% がオン・コール労働者であると推計されている（Government Accountability Office 2015）。オン・コール労働者の場合、仕事が入ることを予想して他の仕事を断ったり、ベビー・シッターの手配をしたりしても、直前にキャンセルされてしまうと機会費用を含めて大きな経済的負担が生じる。2015 年春にニューヨーク州の司法長官が、Abercrombie & Fitch など有名小売店チェーンで特に労働者に不利なオン・コールでのシフト勤務体制がとられていることを問題視し、調査を開始した。これが *Wall Street Journal* で報道されて社会的批判を浴びたため、最近では有名小売店チェーンや飲食店が相次いでシフト体制の見直しに入っている。

Katz & Krueger (2016) によると、オン・コール労働者、独立請負人 (independent contractor)、派遣労働者、契約労働者などの「多様な働き方 (alternative work arrangements)」は 2005 年以降にアメリカで急成長した。彼らの推計では、2015 年までの 10 年間の雇用純増分はすべてこれら

の仕事の増加によるものであったとされている。

日本におけるオン・コール労働者の実態は明らかではないが、個人請負労働者のように雇用関係がなく、就業時間の制約もない働き方が増加していることが指摘されている（山田 2007）。

3 非典型時間帯労働はなぜ問題か

非典型時間帯労働と健康・安全

24時間週7日経済の広がりに伴って非典型時間帯に働く機会が増えることは、労働者にもメリットをもたらしているという意見がある。経済学では個人が選好に従って効用を最大化する労働時間を選択すると考えており、主体的な選択がなされているのであれば長時間労働をしようと、あるいは深夜や早朝に働こうと、政府が介入する必要はないと考える。

それではなぜ、非典型時間帯に働くことは社会的に問題があるのでしょうか。第1の理由は、非典型時間帯に働くことが、労働者の健康や安全に対する重大なリスクとなるからである。Kecklund & Axelsson (2016) のメタ分析によると、夜間、深夜や早朝勤務を伴うシフト勤務による睡眠不足は事故を増加させるとともに、糖尿病、心疾患、循環器疾患、がんに罹患する確率を有意に高める。Wang et al. (2011) のレビューでも、夜間に働くことは乳がんの発症要因になる可能性を高め、シフト勤務は脳血管疾患、メタボリック・シンドローム、および糖尿病と強い関連があるとしている。日本の工場労働者を対象とする研究においても、シフト勤務労働者は糖尿病リスクが他の労働者より高いことが明らかにされている（Morikawa et al. 2005）。さらに、非典型時間帯労働はメンタル・ヘルスの悪化要因ともなっている（Vogel et al. 2012；Wright et al. 2013）。

9割がオン・コールで働いているという日本の勤務医の場合、45.5%が睡眠不足を訴えており、76.9%が何らかの「ヒヤリ・ハット」体験を持っている（労働政策研究・研修機構 2012）。医療機関で看護師が経験する「ヒヤリ・ハット」体験は、夜勤あけで日勤担当者への複数の引き継ぎ業務が重なる朝に多いことが知られている（嶋森編 2007）。また、バス、タクシー、トラックなど輸送業で過労が事故要因として疑われる重大事故事例の分析をした国土交通省（2013）によると、重大事故発生は午前4時から5時の時間帯に集中している。

このように、たとえ労働者が主体的に非典型時間帯に働くことを選択していたとしても、非典型時間帯労働が惹起しうる健康や安全上のリスクを十分に認識しているかどうかは疑問がある。また、それらのリスクを認識した上での選択であっても、医療事故や交通事故などのように第三者に影響を及ぼすのであれば、非典型時間帯労働には外部不経済があることになり、政府の介入が正当化されうる。

非典型時間帯労働が子どもに及ぼす影響

非典型時間帯労働が問題となる第2の理由は、親たちのワーク・ライフ・バランス実現が困難になり、その影響が子どもに及ぶからである。欧米では2000年代以降、親の非典型時間帯労働を明示的に取り上げた研究が活発に行われるようになった（Li et al. 2014）。

親が非典型時間帯に働くと、親の睡眠時間の減少や睡眠の質の低下によって精神的・肉体的健康

が損なわれる可能性が高くなる。さらに、ストレスが親子関係や夫婦関係に悪影響を及ぼす可能性も高まる。とくに非典型時間帯に働く母親は、父親と比較してもより睡眠時間が減少する傾向にあり、より強いワーク・ライフ・コンフリクトを感じるという研究がある（Maume & Sebastian 2012）。親の非典型時間帯就労は、世帯所得の増加というプラス面を持つ半面、子どもに投じる時間の減少とその質の低下をもたらし、子どものアウトカムに悪影響を及ぼすと考えられる。

欧米におけるこれまでの実証分析の結果をまとめると、親（とくに母親）の非典型時間帯労働は、子どもの認知能力や学業成績などの知的な面にとどまらず、肥満やメンタルヘルスなどの健康面、そして非行や性行動、薬物使用などの問題行動にも影響を与えていることが明らかにされている。

まず、子どものメンタルヘルスと問題行動への影響については、少なくとも片方の親が非典型時間帯労働をしている場合、未就学児の感情面・行動面の問題が増加する傾向にあることがアメリカおよびカナダの調査データを用いた分析で明らかにされている（Joshi & Bogen 2007；Strazdins et al. 2004, 2006；Li et al. 2014）。父親が非典型時間帯労働をする場合と母親がする場合とで影響度に有意な差はないが、どちらの親であっても、子どもが幼い時期に非典型時間帯労働をするほど、感情面・行動面の問題は増加する。学齢期の児童についても、母親が非典型時間帯労働をする年数が長いほど、4～10歳の子どもの問題行動が増加することが報告されている（Han 2008）。さらに、母親が深夜労働をしたり、父親が夜間労働をしたりする年数が長くなるほど、13～14歳時点での子どもの鬱傾向が高まる（Han & Miller 2009）⁽²⁾。また、母親が深夜労働をする年数が増加すると、青少年期の喫煙、飲酒、薬物乱用、非行や性行動が増加する傾向にある（Han et al. 2010）。

つぎに、子どもの学力への影響である。アメリカのデータを用いた分析では、満1歳になる前に母親が非典型時間帯労働をすると、3歳時点での認知能力が劣る傾向があると Han（2005）は報告している。また、母親が深夜労働や夜間労働をする年数が増加すると、子どもの読解力や数的能力が低くなる傾向がある（Han & Fox 2011）。

もうひとつ注目されるのは、子どもの肥満への影響である。母親が4年未満あるいは10年以上にわたって非典型時間帯労働に関わっていると、13～14歳の子どものBMIが高い傾向があると報告されている（Miller & Han 2008）。オーストラリアのデータを用いた研究では、父親が非典型時間帯労働をしていると子どもが肥満傾向あるいは肥満になる確率が高まると報告されている（Champion et al. 2012）。

このように、近年の多くの研究は、親の非典型時間帯労働が子どものウェルビーイングに好ましくない影響を及ぼしていることを示唆している。また、そうした影響は子どもの年齢や世帯形態（ひとり親世帯かふたり親世帯か）によっても異なり、ひとり親世帯でより深刻な影響が観察されると指摘されている（Dockery et al. 2009；Han 2008）。

(2) Han & Miller（2009）での深夜労働は午後9時以降に開始して午前8時までで終了する仕事を指し、夜間労働は午後2時以降に開始して深夜（午前0時）までに終了する仕事を指す。

4 母子世帯とふたり親世帯のワーク・ライフ・バランス

母親たちの非典型時間帯労働の実情

それでは日本の子どものいる女性たちはどのような時間帯に働いているのであろうか。その実情を、労働政策研修・研究機構が2012年に実施した「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査（第2回子育て世帯全国調査）」、および「社会生活基本調査」（総務省）を用いて、母子世帯とふたり親世帯を比較しながら把握する⁽³⁾⁽⁴⁾。

「子育て世帯全国調査」は18歳未満の子どもがいるふたり親世帯2,000世帯とひとり親世帯2,000世帯を対象に2012年11～12月に実施された⁽⁵⁾。同調査は、ひとり親世帯について十分なサンプルサイズを確保するために、ひとり親世帯とふたり親世帯を分けて各2,000世帯を住民基本台帳から層化二段階無作為抽出している。この点は他の調査に見られない特長となっている。

表1は、母親の普段の時間帯別就業率を、末子の年齢別・時間帯別に示したものである。母子世帯の母親はふたり親世帯の母親よりも全体として就業率が高く、しかも非典型時間帯に働いている割合が高い。母子世帯の母親のうち17.1%は日常的に夜間（18時～22時）に、また、7.4%は深夜（22時～5時）に働いている。とくに注目されるのは、末子が0～5歳である母子世帯の母親のうち、10.2%が深夜にも働いているという点である。日中は子どもの世話があるために、子どもが眠っている間に仕事をしているとみられる。

表1 時間帯別・ふだん働いている母親の比率（％）

	N	早朝 (5～8時)	日中 (8～18時)	夜間 (18～22時)	深夜 (22～翌5時)
ふたり親世帯					
総数	1,456	4.7	64.4	9.1	4.3
0～5歳	547	3.1	51.0	5.3	4.2
6～11歳	418	3.8	71.3	8.2	3.8
12～17歳	421	8.1	75.5	15.7	5.5
母子世帯					
総数	621	6.9	80.4	17.1	7.4
0～5歳	108	4.6	79.6	14.8	10.2
6～11歳	206	6.3	79.6	14.1	5.8
12～17歳	267	8.6	81.6	21.0	7.1

(注) 対象は18歳未満の未婚の子がいる母親。子の祖父母と同居の場合も含む。母親は無業者を含む。

(資料) 労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012（第2回子育て世帯全国調査）」JILPTシリーズNo.109, 2013年4月より筆者作成。

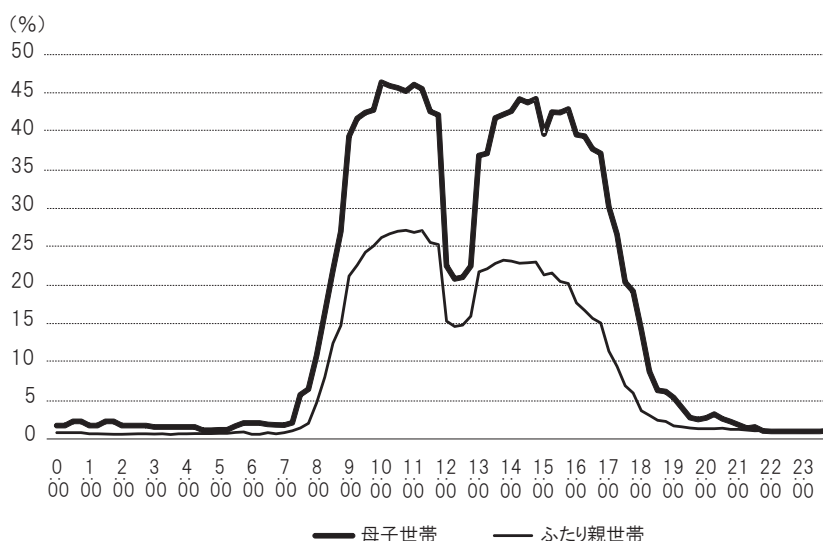
(3) 以下の分析は大石（2015）に基づいている。

(4) 「子育て世帯全国調査」の母子世帯は18歳未満の子どもが配偶者のいない母親と同居している世帯であり、核家族世帯には限定していない。「子育て世帯全国調査」における母子世帯の30%は、母親本人の親と同居している。一方、「社会生活基本調査」の母子世帯は、有配偶でない母と20歳未満の未婚の子から成る世帯であり、祖父母同居のケースは除外されている。

(5) 有効回収票はふたり親世帯1,219票（有効回収率61.0%）、ひとり親世帯（父子世帯を含む）982票（有効回収率49.1%）である。

より詳細な時間帯別の就業状況は、「社会生活基本調査」（総務省）から把握することができる（図5）。ここでは末子が就学前の母親について、平日の時間帯別の就業率を示している。ふたり親世帯の母親と比較して、母子世帯の母親の就業率はおしなべて高く、9時～17時から外れる時間帯の就業率も高い⁽⁶⁾。末子が就学前であっても、朝8時の時点で母子世帯の母親の10.7%はすでに仕事をしている（ふたり親世帯の母親は4.5%）。17時30分の時点では母子世帯の母親の20.3%が仕事である（同6.8%）。さらに、19時の時点でも母子世帯の母親の5.2%（同1.5%）は仕事をしている。通勤時間を考慮すれば、帰宅時間はさらに遅いはずであり、必然的に子どもと過ごす時間や夕食をとる回数には削られることとなる。

図5 時間帯別・母親の就業率（平日）2011年



（注）末子が就学前の世帯について。

（資料）総務省統計局「社会生活基本調査」より筆者作成。

母子世帯とふたり親世帯の間の時間格差

実際に、「子育て世帯全国調査」から「週のうち子どもと一緒に夕食をとる回数」の分布をみると、母親が毎日子どもと夕食をとっている割合は、ふたり親世帯では8割に上るのに対し、母子世帯の場合は6割強にとどまり、週1～3日程度という回答も多い（次頁表2）。子どもの年齢構成の違いによって夕食の時間が異なる可能性をコントロールするために、末子が小学校低学年（6～8歳）である世帯に限定しても、同じような格差がみられる。しかも「週1日程度」や「ほとんど

(6) 「子育て世帯全国調査」から把握される非典型時間帯の就業率との違いは、以下の要因によると考えられる。第1に、「子育て世帯全国調査」が「ふだん働いている時間帯」を質問しており、曜日や日を特定しているわけではないのに対し、「社会生活基本調査」は10月の特定の週の状況を調査している。第2に、「子育て世帯全国調査」では1日を4つの時間帯に分けているのに対し、「社会生活基本調査」は15分単位での活動内容を調査している。第3に、「社会生活基本調査」は複数日に渡り詳細な活動内容を調査しているため、とくに深夜労働に従事するなどしている母子世帯の母親の回答率が低い可能性が考えられる。

ない」という回答は、ふたり親世帯の母親では皆無であるのに対し、母子世帯では両者を合わせて1割弱に達する。

表2 子どもと夕食を一緒にとる1週あたり回数(%)

	世帯数	ほぼ毎日	週4日以上	週2,3日程度	週1日程度	ほとんどない	無回答
ふたり親世帯の母親 末子6～8歳	1,456	80.5	7.1	8.3	1.1	1.4	1.6
	209	86.6	6.2	5.7	—	—	1.4
母子世帯 末子6～8歳	621	62.6	10.5	16.3	4.7	3.4	2.6
	87	69.0	12.6	9.2	6.9	2.3	—

(注) 対象は18歳未満の未婚の子がいる母親。子の祖父母と同居の場合も含む。

(資料) 労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012(第2回子育て世帯全国調査)」JILPTシリーズNo.109, 2013年4月より筆者作成。

表3 末子が就学前の親の1日あたり仕事時間と育児時間(分)

	2001年		2011年		変化幅	
	仕事	育児	仕事	育児	仕事	育児
母子世帯の母	258	84	256	122	-2	38
二親世帯の母	79	180	94	202	15	22
二親世帯の父	459	25	476	39	17	14
二親世帯の父母 計	538	205	570	241	32	36

(注) 週平均。対象には無業者も含まれる。「社会生活基本調査」調査票Aに基づく集計結果。

(資料) 総務省統計局「社会生活基本調査」より筆者作成。

親子で一緒にとる食事は、子どもの生活を規則的にする効果を持つだけでなく、親密さや家庭内の役割を意識することで、子どもを日々のストレスから解放する効果も併せ持つとされている(Musik & Meier 2012)。しかし現実には、ストレスレベルが高いと考えられる母子世帯の子どものほうが、親子で食事をとる機会が少ないということを「子育て世帯全国調査」は示している。

育児時間についても、ふたり親世帯と母子世帯の間には大きな格差が存在する。「社会生活基本調査」を用いて末子が就学前の親に限定して比較したものが上掲表3である。なお、育児時間には子どものケアのほか、食事の支度にかかる時間等も含まれる。また、それぞれの世帯が平均してどれだけの時間を子どもに投入しているかを比較するため、集計対象には無業の親も含めている。

2011年における母子世帯の母親の育児時間は1日平均122分で、10年前(2001年)より38分増加している。一方、ふたり親世帯の母親の育児時間は、2001年に1日平均180分であったものが、10年間で22分増加して2011年には202分となっている。母親の育児時間だけに注目すれば、母子世帯とふたり親世帯の育児時間格差は縮小していることになる。しかし、同期間にふたり親世帯の父親の育児時間が14分増加しているため、結果として世帯間の2倍近い育児時間の格差は、ほとんど変わらない。もともと、母子世帯の母親の仕事時間はふたり親世帯の母親よりも1日あたり3時間近く長い。母子世帯の子どもは、就学前という幼い時期であっても、1日平均2時間、年間にして730時間も少ないケアしか受けていないことになる。

若干の留保点

以上で指摘した母子世帯とふたり親世帯の間の時間格差については、つぎの点に留意する必要がある。

第1に、親と食事をとる頻度が少なかったり、親からケアされる時間が短いとしても、それがただちに子どものウェルビーイングの低さを意味するとは限らない。母子世帯の母親の家事・育児における生産性が高い場合には、子どもに投入する時間が短くても、十分なケアができていく可能性がある。また、夜間や深夜の雇用機会があることで、母子世帯の母親が仕事と家庭を両立させながら収入を得られているという面もある。

第2に、親によるケアは、他の手段で代替されているかもしれない。長時間働いて収入を増やせるのであれば、家事サービスや育児サービスを市場から調達することも可能である。あるいは市場を経由せずに、祖父母など近親者が親代わりに家事や育児をしているかもしれない。

第3に、母親の長時間労働や非典型時間帯労働と子どものアウトカムの関連を検証した研究は、日本ではいまだに少ない。母子世帯とふたり親世帯を明示的に分けた研究は、筆者の知る限り、馬（2013）と大石（2017）しかない。母親の非典型時間帯労働が子どもの学業成績に及ぼす影響を分析した大石（2017）では、非典型時間帯労働の影響は有意ではなかった。すなわち、欧米の研究が示すように、親の非典型時間帯労働が日本においても子どものアウトカムを悪化させているかどうかは、今後なお検証が必要な課題である。

しかし、1点目に指摘した点については、ほぼ2倍というケア時間の格差を埋め合わせうるほどに、母子世帯の母親に限って家事・育児生産性が高いとする根拠は弱い。雇用機会についても、日本の労働市場における男女間格差が大きいことや、育児との両立をサポートする社会体制が不備であるために、不本意ながら夜間や深夜に就労している可能性が高い。2点目に指摘した代替の可能性についても、母子世帯の半数以上が貧困にある現状をみれば、就労収入は住居費や食費など衣食住にまつわる必要最低限の生活費に充当されているとみられ、母親の不在を埋め合わせるためのベビー・シッターなど市場サービスの購入に使う余裕はほとんどないと考えられる。

5 「時間の保障」の概念確立を

本稿では24時間週7日経済が広まった社会経済的背景を振り返るとともに、その影響についての先行研究をレビューし、ワーク・ライフ・バランスへの影響を子どものいる母親を中心に把握した。24時間週7日経済の進展は不可逆的とみられるなかで、社会政策はどのような方向に進むべきであろうか。

第1に、変化する労働の実態に合わせたセーフティーネットの拡充が求められる。2016年10月から被用者保険の適用範囲が拡大されたものの、今回対象となったのは25万人程度にとどまり、いぜんとして年収要件や労働時間要件を満たさないために加入対象外となる労働者が多数いる。また、個人請負のように雇用関係のない労働者は、雇用保険などのセーフティーネットで所得リスクをカバーすることができない。現在、経済産業省を中心に「雇用関係によらない働き方」を推進する動きがあるが、諸外国の事例も参考にしてセーフティーネット構築を合わせて行うべきである。

第2に、労働時間の「長さ」だけでなく「時間帯」にも注目して家族政策、労働政策を進めることと、子どもが親と過ごす「時間の保障」の概念を確立することが必要である。たとえば母子世帯施策における政府の方針は、いぜんとして母親の就労による収入の増加を通じた経済的自立を目標としている。しかし、先進国の中でも男女間賃金格差が顕著に大きく、女性の就業機会が限られる現状では、母子世帯が増収を図ろうとすれば長時間労働をするしかない。それによって親と過ごす時間をなく奪われる子どもにどのような影響が生じるかは、これまでまったく省みられることはなかった。

ふたり親世帯についても、問題は同じである。前節でみたように、6歳未満児のいるふたり親世帯の仕事時間は、過去10年間に増加している。現在のところ、仕事時間の増加は育児時間の減少につながっていないが、それだけ睡眠時間など他の生活時間が圧迫されていることを示唆している。男性の長時間労働を是正しないままに、「女性の活躍推進」を追求すれば、欧米の研究が示唆するように、子どものウェルビーイングと成長にネガティブな影響が生じる懸念があることを考慮すべきであろう。

(おおいし・あきこ 千葉大学法政経学部教授)

【謝辞】

本稿は社会政策学会第132回(2016年春季)での報告を大幅に改訂したものである。報告と本稿作成にあたり、鈴木玲氏、藤原千沙氏、水野谷武志氏、周燕飛氏に深く感謝申し上げます。また、本研究のために使用した「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」の個票は労働政策研究・研修機構の許可を得て使用している。当然ながら残りの誤りは筆者の責任である。本研究は科学研究費補助金基盤(C)「女性労働と子育て世帯間の所得格差に関する国際比較研究」(課題番号26380358)(研究代表者・大石亜希子)の一環として実施されたものである。

【参考文献】

- 大石亜希子(2015)「母親の非典型時間帯労働の実態と子どもへの影響」『子育て世帯のウェルビーイング——母親と子どもを中心に』資料シリーズNo.146, 労働政策研究・研修機構, 21-44。
- 大石亜希子(2017)「母親の非典型時間帯労働の実態と子どもへの影響」mimeo。
- 黒田祥子・山本勲(2014)『労働時間の経済分析』東京:日本経済新聞出版社。
- 厚生労働省(2015)「平成27年版労働経済白書」。
- 国土交通省(2013)「自動車運送事業に係る交通事故要因分析検討会報告書(平成24年度)[第2分冊]過労運転による事故を防止するための対策(中間整理)」(平成25年3月)国土交通省自動車局。
- 嶋森好子編(2007)『医療安全対策ガイドライン——ヒヤリ・ハットや事故事例の分析による』じほう。
- 馬欣欣(2013)「母親の就業が子どものoutcomesに及ぼす影響」『子育てと仕事の狭間にいる女性たち——JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析』労働政策研究報告書No.159, 労働政策研究・研修機構, 79-103。
- 山下順子(2014)「ゼロ時間契約の増加はなぜ問題か」『労働調査』2014年2月号, 1-2。
- 山田久(2007)「個人業務請負の実態と将来的可能性——日米比較の視点から「インディペンデント・コントラクター」を中心に」『日本労働研究雑誌』, 49(9), 4-16。
- 労働政策研究・研修機構(2012)『勤務医の就労実態と意識に関する調査』調査シリーズNo.102, 労働政策研究・研修機構。
- Champion, S. L., Rumbold, A. R., Steele, E. J., Giles, L. C., Davies, M. J., & Moore, V. M. (2012). Parental work schedules and child overweight and obesity. *International Journal of Obesity*, 36(4), 573-580.
- Dockery, A., Li, J., & Kendall, G. (2009). Parents' work patterns and adolescent mental health. *Social Science & Medicine*, 68(4), 689-698.
- Government Accountability Office. (2015). Contingent workforce: Size, characteristics, earnings, and benefits. GAO-15-168R, April 2015. available from: <http://www.gao.gov/products/GAO-15-168R>.
- Hamermesh, D. S. (1999). The timing of work over time. *The Economic Journal*, 109(452), 37-66.

- Han, W. J. (2005). Maternal nonstandard work schedules and child cognitive outcomes. *Child Development*, 76 (1), 137-154.
- Han, W. J. (2008). Shift work and child behavioral outcomes. *Work, Employment & Society*, 22 (1), 67-87.
- Han, W. J., & Miller, D. P. (2009). Parental work schedules and adolescent depression. *Health Sociology Review*, 18 (1), 36-49.
- Han, W. J., Miller, D. P., & Waldfogel, J. (2010). Parental work schedules and adolescent risky behaviors. *Developmental Psychology*, 46 (5), 1245-1267.
- Han, W. J., & Fox, L. E. (2011). Parental work schedules and children's cognitive trajectories. *Journal of Marriage and Family*, 73 (5), 962-980.
- ILO. (2007). *Decent Working Time : Balancing Workers' Needs with Business Requirements*. Geneva : International Labour Organization.
- Joshi, P., & Bogen, K. (2007). Nonstandard schedules and young children's behavioral outcomes among working low-income families. *Journal of Marriage and Family*, 69 (1), 139-156.
- Kawaguchi, D., Naito, H., Yokoyama, I. (2017). Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 43 : 59-76.
- Katz, L., & Krueger, A. B. (2016). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. Mimeo.
- Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355, i5210.
- Li, J., Johnson, S. E., Han, W. J., Andrews, S., Kendall, G., Strazdins, L., & Dockery, A. (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being : A critical review of the literature. *The Journal of Primary Prevention*, 35 (1), 53-73.
- Maume, D. J., & Sebastian, R. A. (2012). Gender, nonstandard work schedules, and marital quality. *Journal of Family and Economic Issues*, 33 (4), 477-490.
- McMenamin, T. M. (2007). Time to work : Recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Labor Review*, 130 (12), 3-15.
- Miller, D. P., & Han, W. J. (2008). Maternal nonstandard work schedules and adolescent overweight. *American Journal of Public Health*, 98 (8), 1495-1502.
- Morikawa, Y., Nakagawa, H., Miura, K., Soyama, Y., Ishizaki, M., Kido, T., & Nogawa, K. (2005). Shift work and the risk of diabetes mellitus among Japanese male factory workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 179-183.
- Musick, K., & Meier, A. (2012). Assessing causality and persistence in associations between family dinners and adolescent well-being. *Journal of Marriage and Family*, 74 (3), 476-493.
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy : Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Presser, H. B., Gornick, J. C., & Parashar, S. (2008). Gender and nonstandard work hours in 12 European countries. *Monthly Labor Review*, 131 (2), 83-103.
- Presser, H. B., & Ward, B. W. (2011). Nonstandard work schedules over the life course : A first look. *Monthly Labor Review*, 134 (7), 3-16.
- Strazdins, L., Korda, R. J., Lim, L. L., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2004). Around-the-clock : Parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy. *Social Science & Medicine*, 59 (7), 1517-1527.
- Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. *Journal of Marriage and Family*, 68 (2), 394-410.
- Vogel, M., Braungardt, T., Meyer, W., & Schneider, W. (2012). The effects of shift work on physical and mental health. *Journal of Neural Transmission*, 119 (10), 1121-1132.
- Wang, X. S., Armstrong, M. E. G., Cairns, B. J., Key, T. J., & Travis, R. C. (2011). Shift work and chronic disease : The epidemiological evidence. *Occupational Medicine*, 61 (2), 78-89.
- Wright, K. P., Bogan, R. K., & Wyatt, J. K. (2013). Shift work and the assessment and management of shift work disorder (SWD). *Sleep Medicine Reviews*, 17 (1), 41-54.