

# 先進国における労働時間と労働者の選好： バランスを見出す

働く時間を選ぶ：新しいワーキング・スタイルを考える  
ワーク・ライフ・バランスの視点から  
2006年2月8日、東京

国際労働機関 (ILO)  
ジョン・メッセンジャー

# 発表の概要

- 背景：なぜ働く人々のニーズと選好を考慮するのか
- 報告書の概要
- 報告書のデータ(抜粋)
- 政策への含意：「ディーセントな労働時間」の5つの側面
- 結論

# 背景

## なぜ働く人々のニーズと選好を 考慮するのか

- 「24時間」経済の出現に伴う消費者需要の新たな形態
- 情報通信技術(ICT)の進歩
- ますます多様化する労働力:特に女性の労働参加の増加
- その結果:労働時間の多様化、分散化、個人化が起きている

# 報告書の概要

- 報告書の焦点:労働時間の「格差」は「社会現象」である
- 報告書の目的:
  - どのような労働時間「格差」が存在しているかを明らかにする
  - どのような種類の政策措置が格差を縮小し、なおかつ実現可能な選択肢の幅を広げることを促進するのかを検討する

# 報告書の概要

- 研究のアプローチ: 労働時間に関する働く人々のニーズと選好に注目
- 働く人々のニーズと選好を、実際の労働時間と比較する
- 現在の労働時間と選好される労働時間との「格差」を明らかにする
- 他の尺度による労働時間「格差」の測定も検討する  
例えば、過度に長い労働時間、非自発的なパートタイム労働

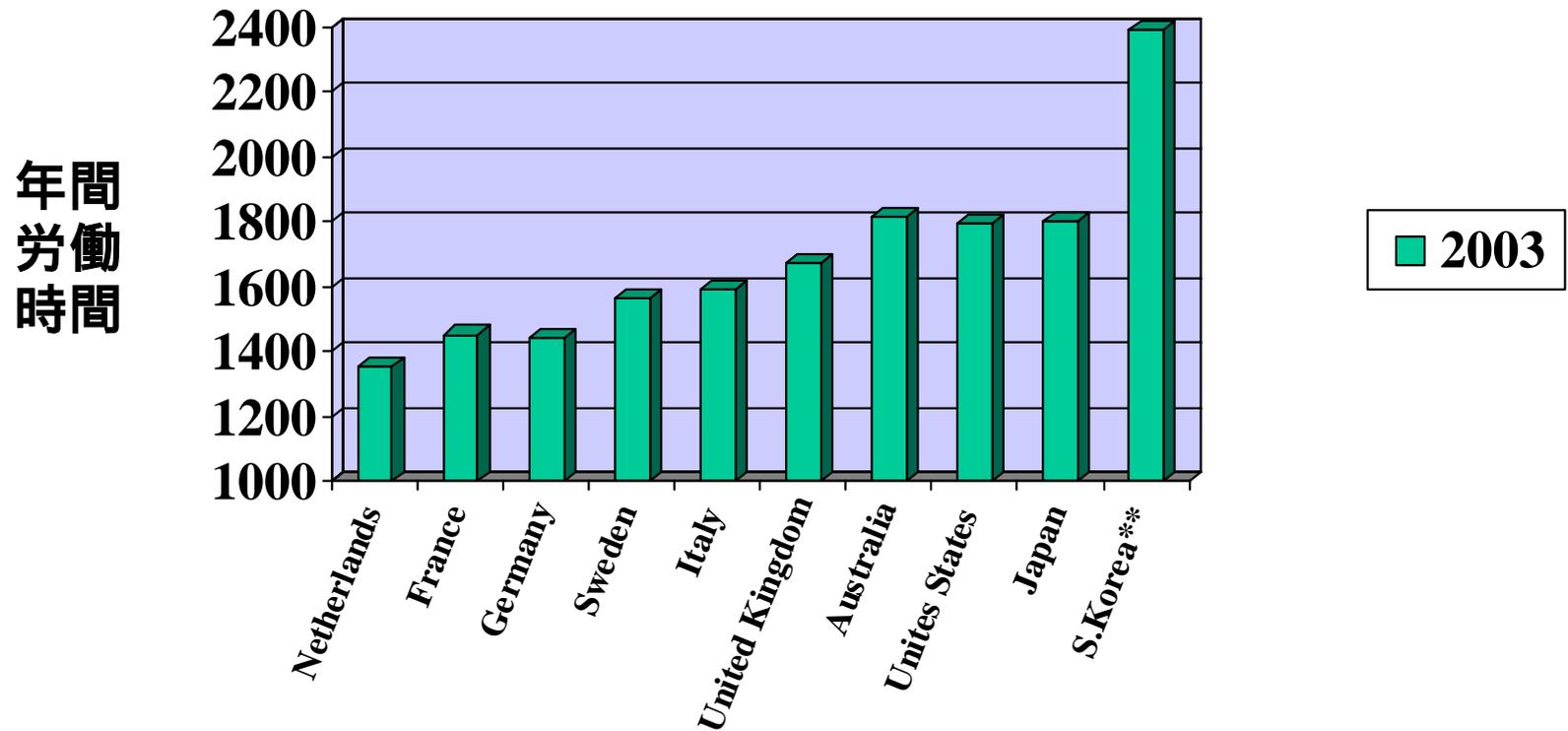
# 報告書の概要

- 5つの観点から労働時間を考察する：
  - 法規制の枠組み
  - 各国での実労働時間
  - 家族(世帯)的な観点からの労働時間の傾向
  - 労働時間のジェンダー差
  - 企業における労働時間の実践
- EU15カ国、オーストラリア、日本、米国に注目し、比較検討する

# 報告書のデータ(抜粋)

- 労働時間数(量)の格差
  - 働く人々の選考
  - 他の労働時間の尺度による「余剰」と「不足」
- 勤務スケジュール(タイミング)における格差
- 世帯による差
- ジェンダーによる差

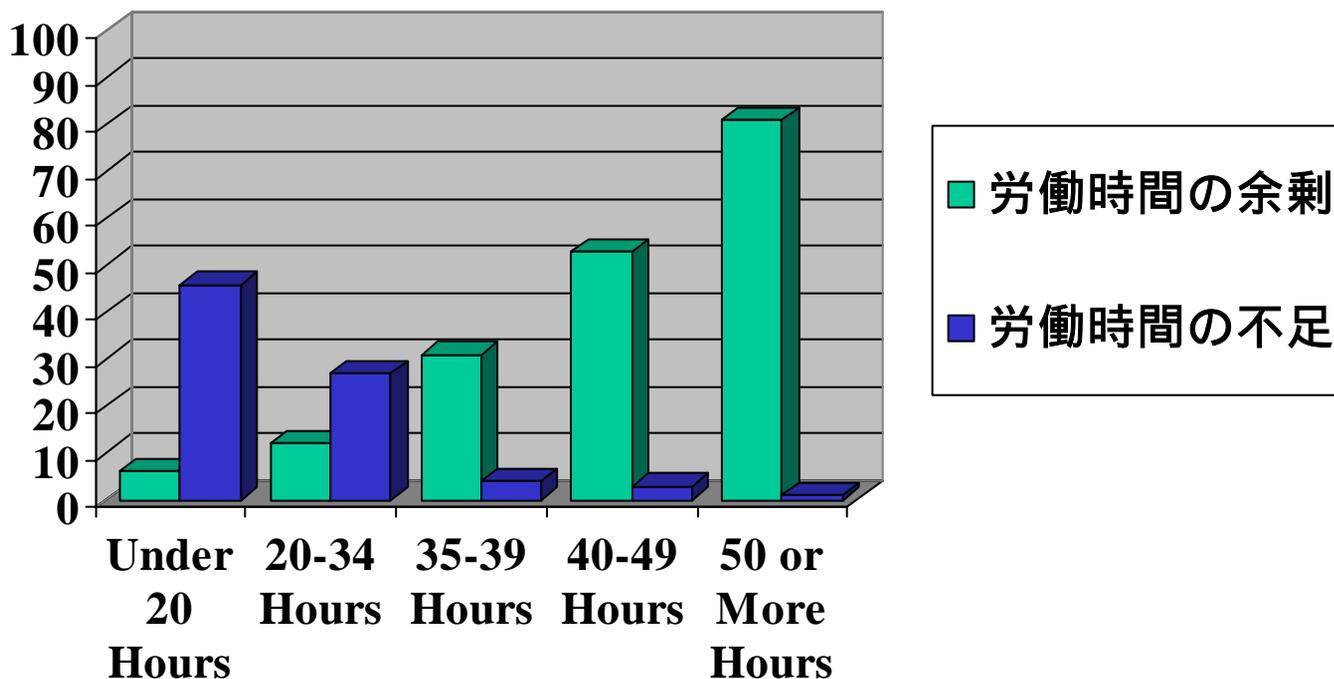
# 先進諸国の年間労働時間



出所: OECD 労働市場統計

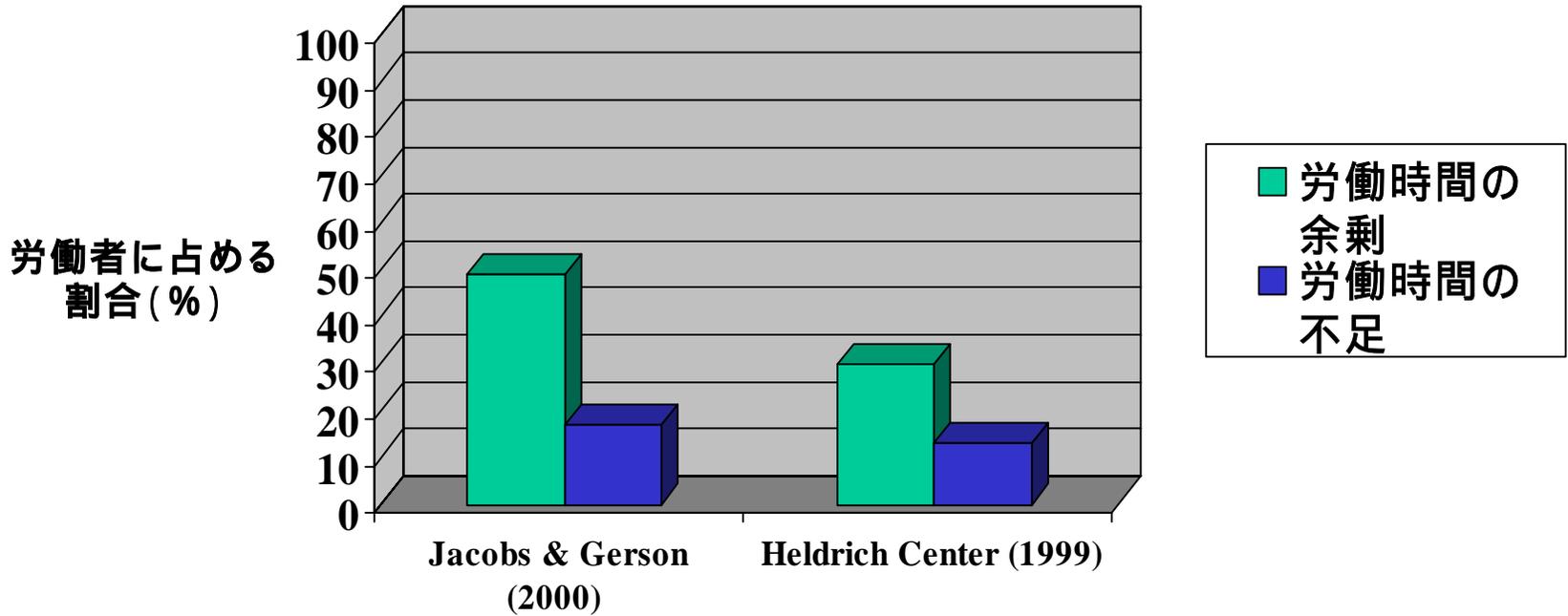
# 労働時間選好の「格差」 (旧EU15カ国)

時間帯に占める  
労働者の割合(%)

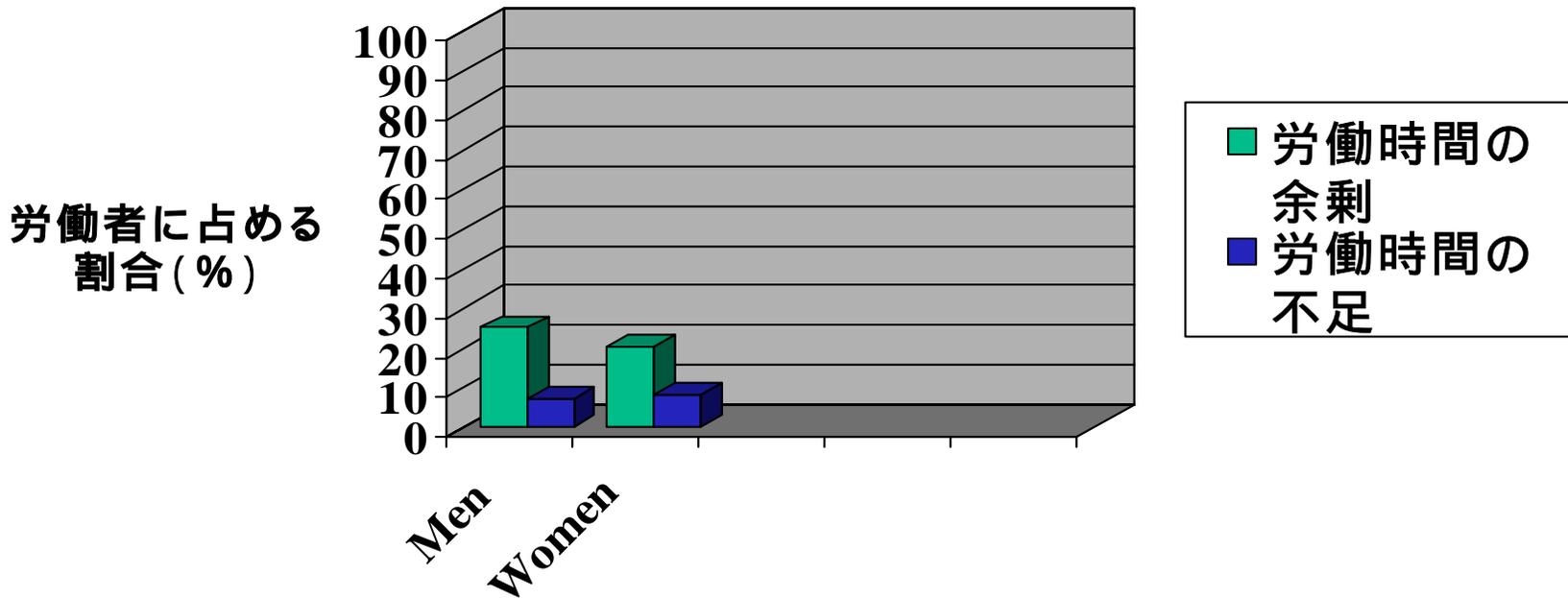


出所: European Options Survey, 1998

# 米国における労働時間 選好との「格差」



# 日本における労働時間 選好との「格差」

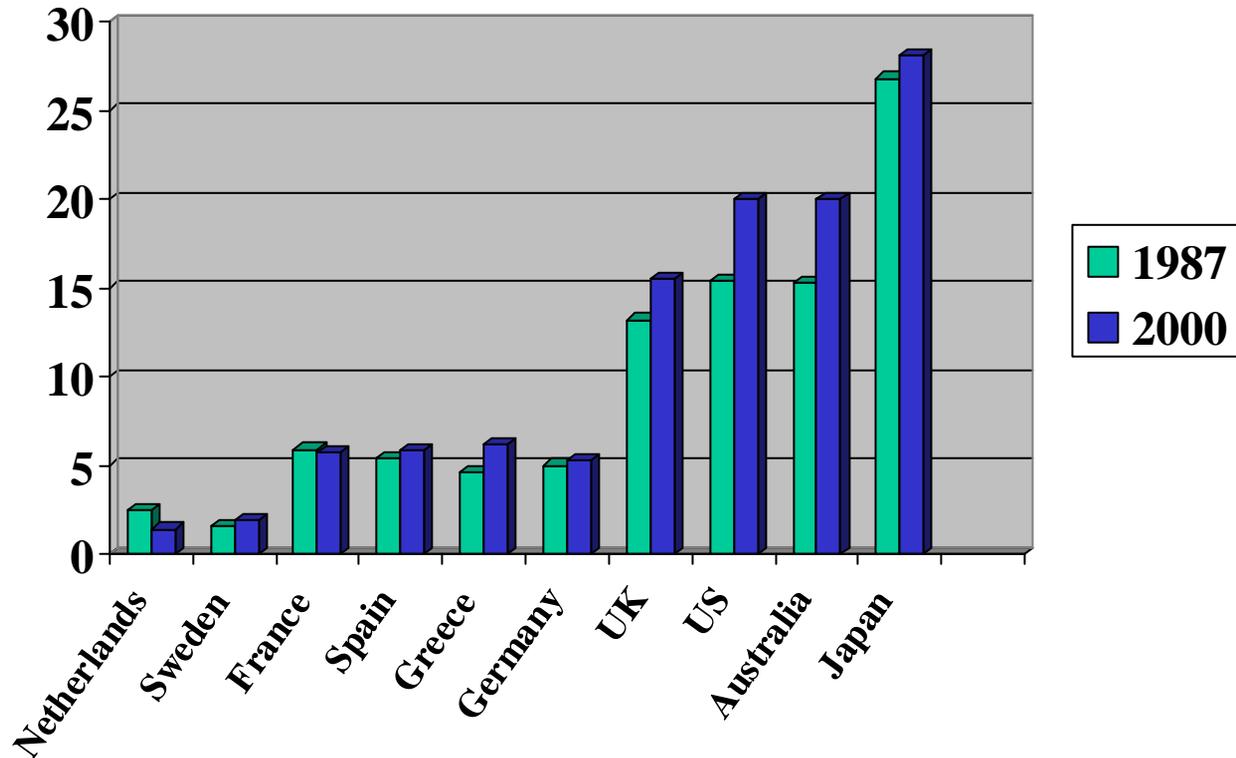


出所: Employment Status Survey, 2001

# 労働時間の余剰

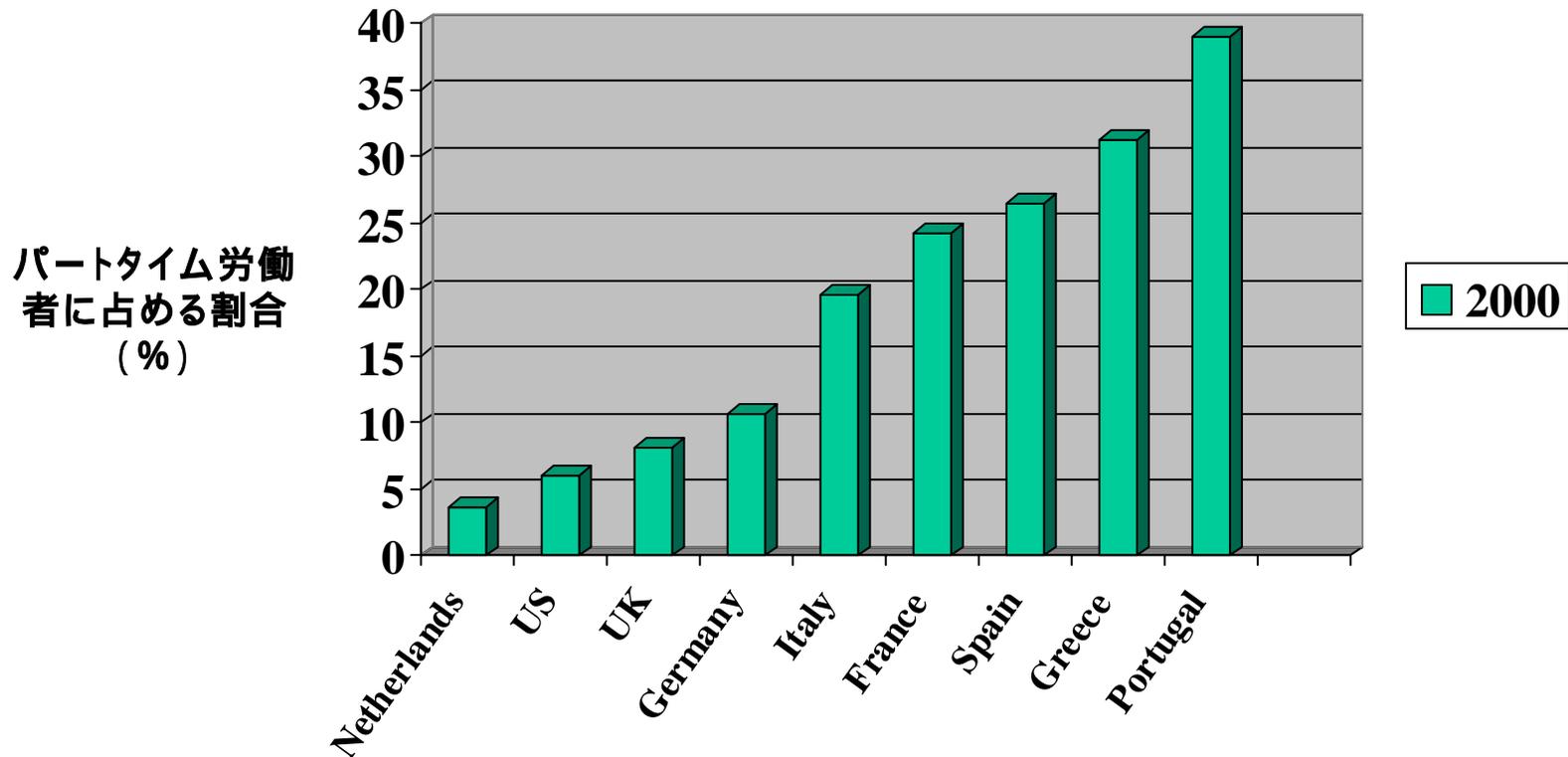
先進諸国における過度に長い労働時間  
(49時間+)

被雇用者全体に  
占める割合(%)



# 労働時間の不足

## 先進諸国における非自発的な パートタイム労働



# 勤務スケジュールに関する 選好との「格差」

- 個人的な責務とほとんど両立しないと考えられる勤務スケジュール：
  - 週日の長時間労働及び週末労働が常態化している
  - 週末労働がときにあり、1日の労働時間が長い
  - 夜間労働
  - 交代勤務
  - 始業と終業時間の変動がある

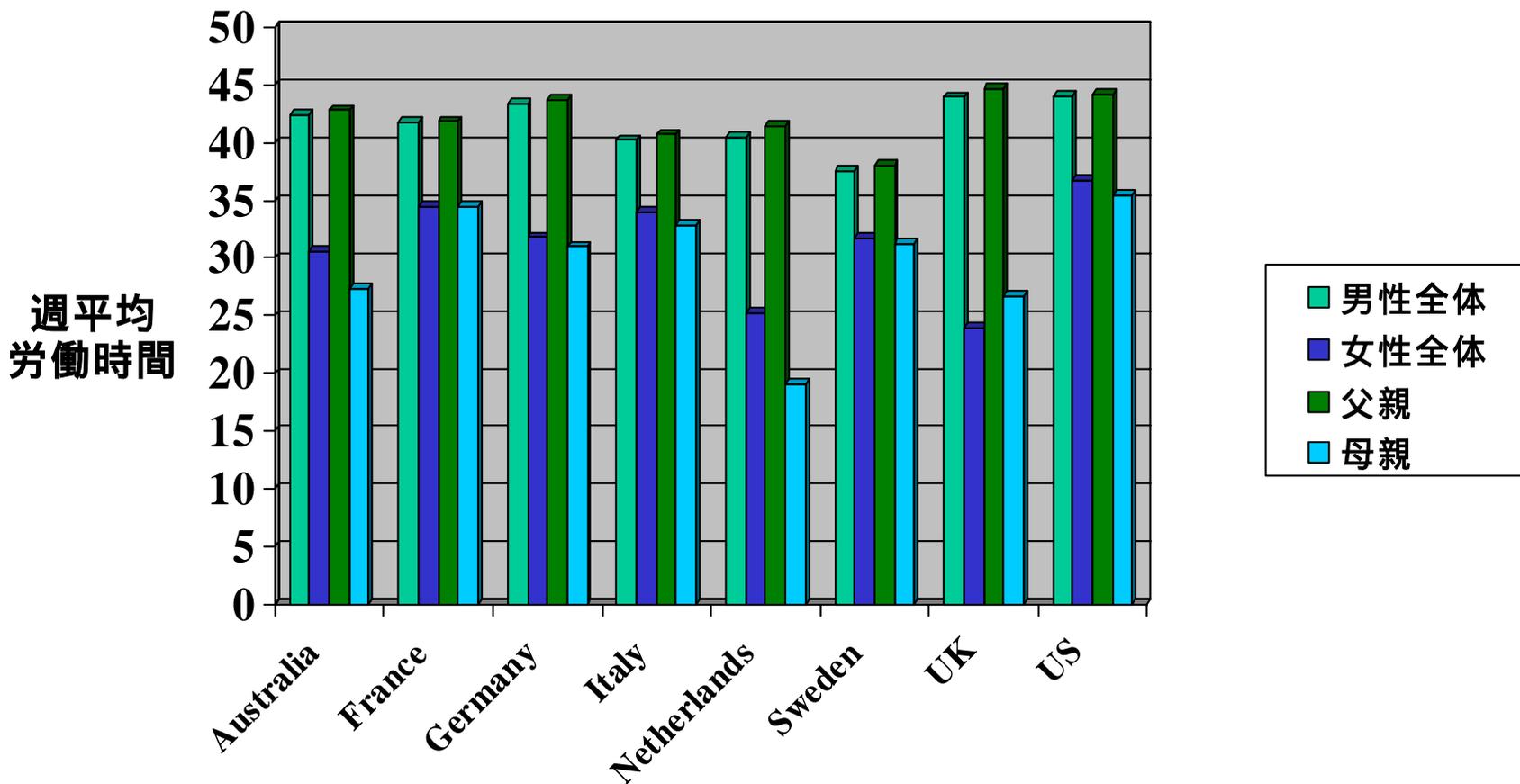
# 世帯による差

## 独身者及び夫婦の週平均労働時間 (被雇用者)

	独身 男性	既婚 男性	男性 既婚 - 独身	独身 女性	既婚 女性	女性 既婚 - 独身	独身 男性 - 女性	夫婦 男性 - 女性
スウェーデン	27.8	37.5	9.7	27.3	31.7	4.4	0.5	5.8
イタリア	35.7	40.2	4.5	34.2	34.0	-0.2	1.5	6.2
オランダ	36.5	40.5	4.0	30.7	25.2	-5.5	5.8	15.3
フランス	37.8	41.7	3.9	33.4	34.5	1.1	4.4	7.2
オーストリア	41.1	42.4	1.3	34.6	30.6	-4.0	6.5	11.8
イギリス	42.2	43.9	1.7	32.3	23.9	-8.4	9.9	20.0
米国	42.5	44.0	1.5	38.7	36.7	-2.0	3.8	7.3
ドイツ	43.5	43.4	0.4	36.7	31.8	-4.9	6.3	11.6

# 世帯による差

## 独身者及び夫婦の週平均労働時間 (被雇用者)



# ジェンダーによる差 通常の週労働時間の分布 (%)

## 職業別、男性、旧EU15カ国

	35時間 未満	35 - 39 時間	40 - 47時 間	48時間以 上	平均
管理職/上級職員	8	16	31	45	48.7
専門職	18	23	34	25	40.5
準専門職	11	35	35	19	40.6
事務員	9	46	36	9	38.7
サービス業、店員	15	25	34	26	41.8
熟練農業/漁業	15	17	24	44	47.4
工芸関連	5	31	48	16	41.4
オペレーター及び組立工	7	31	45	17	41.3
初歩的な職業	19	29	41	11	36.9
全体	11	29	39	21	41.6

# ジェンダーによる差

## 通常の週労働時間の分布 (%)

### 職業別、女性、旧EU15カ国

	20時間 未満	20-34時 間	35-39時 間	40-47時 間	48時間以 上	平均
管理職/上級職員	2	16	19	28	35	44.7
専門職	14	32	25	20	9	32.3
準専門職	11	25	33	24	7	33.7
事務員	9	26	37	25	3	33.0
サービス業、店員	20	31	20	21	8	31.1
熟練農業/漁業	5	23	11	30	31	42.9
工芸関連	10	18	30	33	9	35.5
オペレーター及び組立工	3	28	39	35	5	36.1
初歩的な職業	28	26	20	19	5	27.6
全体	14	26	27	24	9	33.2

# 労働時間選好に関する ジェンダー差

- 被雇用者の男性は「過剰雇用」気味で労働時間を減らしたいと願っている
- 被雇用者の女性は「不完全雇用」気味で労働時間を増やしたいと願っている
- 全体的に、男性は女性よりも労働時間を調整したいと選好する傾向がある

# 労働時間「格差」に関する 結果の概要

## 労働時間格差に関する報告書の一般的結論：

- 労働時間を調整したいとの選好は、*現在の労働時間数*と密接に関係している
- 全体的な傾向として：
  - 極めて長い、あるいは短い*極端な労働時間から脱却したい*との選好
  - 短時間のフルタイムか、時間の長いパートタイム労働など*中間的な労働時間に移行したい*との選好

# 政策に関する示唆

## 「ディーセントな労働時間」の5つの側面

- ILOの目標: **すべての人にディーセント・ワークを**
  - 女性と男性が、自由、平等、保障、人間の尊厳が守られた条件のもとで、適正かつ生産的な仕事を得る機会を推進すること
- **ディーセント・ワークの目標を労働時間の分野でどのように推進するか**

# 政策への含意

## 「ディーセントな労働時間」の5つの側面

- 5つの側面とは:
  - ✓ 健全な労働時間
  - ✓ 「家庭に配慮したファミリー・フレンドリー」な労働時間
  - ✓ 労働時間を通じたジェンダー平等
  - ✓ 生産的な労働時間
  - ✓ 労働時間に関する選択と影響力

# 政策への含意

## 健全な労働時間

- 労働時間は健康と安全を推進するよう構築されるべき
- **基本原則**: 不健全な労働時間を企業の収益力向上の手段として利用してはならない
- 従来からの懸念が、現在でも本質的であり続ける

# 政策への含意

## 健全な労働時間

- **必要とされる政策の例:**
  - 過度に長い労働時間(49時間+)への法的制限:  
ILOの労働時間条約(第1号及び第30号)
  - 1日・週単位で最低限の休養を確保する法規定: ILO週休条約
  - 夜間労働従事者を保護する規定を、法律及び企業方針に盛り込む: ILO夜業条約
  - 交代勤務を適正に構築するための企業方針
  - 適切な最低賃金の決定
  - 管理職/専門職に対する新しいアプローチ

# 政策への含意

## 「ファミリー・フレンドリー」な労働時間

- 働く人々が仕事と家庭を両立できるように、労働時間を構築する必要がある
  - ILO家族的責任労働者条約(第156号)
- 世帯規模・構成によって、働く人々のニーズは異なる
  - 例えば、子どもの有無、子どもの年齢

# 政策への含意

## 「ファミリー・フレンドリー」な労働時間

- **必要とされる政策の例：**
  - フルタイムの労働時間を集団的に削減することを推進する、または家庭的理由により労働時間を削減する権利
  - 時間外労働を適正に補償することを担保する法規定
  - 仕事と家庭の両立を助ける労働時間制度を推進する政策  
(例：労働時間の短縮、フレックスタイム)
  - こうした制度の利用に消極的な職場の風土を変える企業の方針

# 政策への含意

## 労働時間を通じたジェンダー平等

- 広範な原則：労働における男女の機会と待遇の平等 - 差別の撤廃
- 労働時間政策に関する二つの重要な含意：
  - ジェンダー平等を前進させるように体系化された政策
  - 他の目的を推進する政策が、ジェンダー平等にマイナスの影響を及ぼさないようにする

# 政策への含意

## 労働時間を通してのジェンダー平等

- 必要とされる「政策ポートフォリオ」:
  - 過度に長い労働時間を法的に制限する
  - パートタイムとフルタイム労働者の平等な待遇を推進する各国の措置: ILOパートタイム労働条約(第175号)に準じて
  - パートタイム労働の機会を拡大し、実質的な時間数のパートタイム労働を推進する
  - フルタイムとパートタイム労働相互の移行を男女ともに推進する政策
  - 男性をケア労働に関与させる措置(例えば休暇制度など)

# 政策への含意

## 生産的な労働時間

- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進する企業方針は、企業の競争力を強化する  
(適切に策定されたものであれば)
- 企業への潜在的な利益としては：
  - 生産性の向上
  - 従業員の勤労意欲の向上
  - 欠勤率の低下
  - 従業員の離職率の削減

# 政策への含意

## 生産的な労働時間

- **必要とされる企業方針には：**
  - 過度に長い労働時間の削減(これにより時間当たり生産性の向上が望める)
  - 男女ともに仕事と家庭を両立可能にする方策(前出を参照)
  - フレックスタイムまたは「時間貯蓄制度」を導入する方針
  - すべての方策は、
    - 労働組織及び生産手法の適切な変更と共に、
    - 労働者及びその代表との協議のもとに、  
導入することが必要である。

# 政策への含意

## 労働時間の選択と影響力

- 原則：労働時間は、働く人々が労働時間に対するニーズと選好を認識できるように、構築される必要がある
  - この原則の実行には、労働者が労働時間の長さや編成を選択する、もしくは、少なくともこれに影響を与えることができなくてはならない
- 労働時間に対する働く人々の影響力は、**集団的(枠組み)かつ個別的**である

# 政策への含意

## 労働時間の選択と影響力

- **必要とされる政策は2種類：**
  - 労働時間の選択肢の幅を広げる政策
  - 労働者が、労働時間の長さや編成に直接的に影響力を及ぼすことができるような政策
- **具体的な政策措置として以下を想定：**
  - 特定日の労働を合法的に「拒否する権利」、または労働時間に「影響を及ぼす」権利
  - フレックスタイム及び時間貯蓄制度などの企業による方策（前出を参照）

# 結 論

- 労働者が選好する労働時間と実際の労働時間の間には、かなりの「格差」が存在する
- 報告書では、この格差を縮小し、実現可能な選択肢の幅を広げる政策を提案している
- 労働者のニーズ及び選好と、企業の要件との間の「バランスを見出す」ことが即ち「ディーセントな労働時間」の実現である