

## 日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察

- 「長時間労働の実態とその雇用・生産性に及ぼす影響等  
に関する研究」の中間的取りまとめとして -

労働政策研究・研修機構 副主任研究員 小倉一哉  
家計経済研究所 研究員 坂口尚文

### 《要旨》

本論文は、日本の長時間労働及び「不払い労働時間」に関するこれまでの調査研究の蓄積を総括し、今後の研究課題を提示することを主目的として書かれた。これまでの調査研究によって、日本の労働時間には景気変動分を除く恒常的な時間外労働が存在するだけでなく、さらに時間外労働手当が支給されるべき時間部分でありながら実際には支給されていない「不払い労働時間」の存在も明らかになってきている。公式統計を使用した推計によれば、「不払い労働時間」は、長期的に増加傾向にあること、女性よりも男性のほうが多いこと、及び産業によってかなりの相違があることが示唆された。また、長時間労働の問題が、労働者の疲労やストレスなど、身体的及び精神的に大きな影響を及ぼす可能性が高いことから、経済学的な見地からのみのアプローチでは不十分であること、及び労働時間が管理されない労働者層の長時間労働も重要な研究課題であることが示唆されている。最後に今後の研究課題として、「不払い労働時間」の実態把握とその原因の解明が急務であることが記されている。

---

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。なお1、2、3、5は小倉が、4については坂口が執筆した。最終的な編集作業は小倉が行った。

日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察  
- 「長時間労働の実態とその雇用・生産性に及ぼす影響等  
に関する研究」の中間的取りまとめとして -

もくじ

- 1 問題関心
- 2 これまでの調査研究の蓄積
  - (1) 労働時間と生産性・健康の関係について
  - (2) 労働時間と雇用の関係について
  - (3) 長時間労働に関する調査・実証分析等
    - ア 労調と毎勤の差の推計(小野[1991]より)
    - イ 「不払い労働時間」の規定要因
    - ウ 「不払い残業」の実態
    - エ 都内の長時間労働と健康障害
- 3 公式統計を使った「不払い労働時間」の傾向
  - (1) 労働力調査(労調)について
    - ア 労調の定義
    - イ 労調の長期動向
  - (2) 毎月勤労統計調査(毎勤)について
    - ア 毎勤の定義
    - イ 毎勤の長期動向
  - (3) 労調と毎勤の相違点について
  - (4) 労調と毎勤の比較
    - ア 産業(非農林業)計・従業員規模別・男女別
    - イ 産業別・男女別
- 4 労働時間と作業効率の関係
  - (1) モデルの説明
  - (2) 効率労働時間の推定
- 5 まとめと今後の研究課題
  - (1) 明らかになってきたこと
  - (2) これから明らかにしなければならないこと

後注

参考文献

## 1 問題関心

日本の労働者の労働時間は長いと言われている。厚生労働省の推計（表-1）によれば、2001年の日本の年間総実労働時間は1948時間で、これはアメリカと並び、先進5カ国の中でも長い方に位置する。ドイツやフランスと比べると、その差は年間で400時間ほどになっている。

1987年の労働基準法の改正等により、所定労働時間の短縮や週休2日制の普及が進んだため、現段階で日本の年間総実労働時間が他国よりも長い主な原因は、所定外労働時間の長さや年次有給休暇の未消化問題にあると言える。

表-1 労働時間の国際比較（製造業生産労働者，2001年）

（単位 時間）

労働時間	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
総実労働時間	1,948	1,943	1,888	1,525	1,554
所定内労働時間	1,789	1,740	1,753	1,468	-
所定外労働時間	159	203	135	57	-

資料出所 EU及び各国資料に基づき厚生労働省労働基準局賃金時間課推計。

注1：事業所規模は日本5人以上、アメリカは全規模、その他は10人以上。

注2：常用パートタイム労働者を含む。

注3：フランスの所定内・所定外労働時間は不明。

注4：ドイツは1999年のデータ。

しかも日本には、以前から大きな問題となっている、「不払い労働時間<sup>(1)</sup>」も相当な時間数存在すると言われている。しかしその実態については統計調査が困難なこともあり、調査研究の蓄積が非常に少ない。そもそも、長時間労働は労働者の健康悪化や生産性の低下につながると考えられ、また近年のように雇用情勢が悪化している中で長時間労働は、雇用の維持・創出といったいわゆるワークシェアリングの観点からみても、人的資源の適切な資源配分に反しているとも考えられる。

そこで本研究は、日本の長時間労働について、少ない調査研究蓄積の中から明らかにしていることを整理し、また時間外労働手当が支給されない「不払い労働時間」の傾向について、公式統計を使用して可能なかぎりその傾向を掴み、さらなる調査研究のための基礎資料を提供することを目的とした。

## 2 これまでの調査研究の蓄積

### （1）労働時間と生産性・健康の関係について

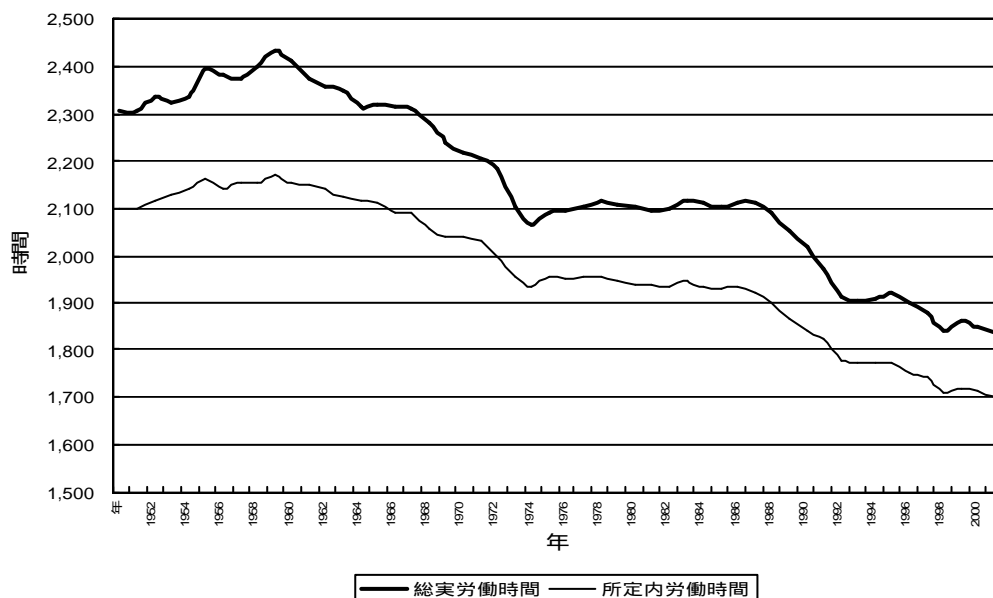
歴史的にみると、経済社会の発展に連れて余暇時間は増加（労働時間は短縮）している。これは経済学的にみると、より短い労働時間で生活に必要なものを生産できるようになっ

たためと考えられる。したがって、労働生産性の上昇が労働時間短縮の最大の要因であると考えられる。しかし、生産性が向上すると必ず労働時間が短縮するというのではなく、高度経済成長期の中頃まで（1955～1960年代後半）のように、多くの人々が長時間労働をコンスタントに保ちながら、「三種の神器」、「3C」といった言葉に表れされるように、財に対する欲求を満たそうとすることもある。しかし生活水準がある程度のレベルに達すると、今度は労働時間の短縮（余暇）へと志向が変わると考えられる（高度経済成長期では1960年代終わりからオイルショックまで）<sup>(2)</sup>。

時間当たりの生産性が不変ならば、労働時間の短縮に比例して労働者1人当たりの生産量は減少する。しかし同時に、労働時間の短縮は、マン・アワー（労働者1人当たり労働時間）でみた労働生産性にも影響する。辻村[1972]、古賀・藤間・船津[1974]、桜本[1980]が検証したように、高度経済成長期における労働時間の短縮は、結果的に労働生産性の向上に貢献していた<sup>(3)</sup>。つまり、時短によって生産量が減少したのではなく、時間当たりの生産性を上昇させることで、時短分以上の労働投入量があったことになる。このことは裏を返すと、以前より労働生産性が高まった状態であるにもかかわらず長時間労働が続けば、労働者の疲労が蓄積され健康に危害を及ぼし、引いては生産性を低下させる危険性も高くなるということである。

つまり、生産性と労働時間は、相互に因果関係にあるということになり、重要なことは、労働時間と生産性の現状が、どのような関わりにあるのかということになる。

図-1 年間総実労働時間・所定内労働時間の推移



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」。

注1： 事業所規模30以上の数値。

注2： 総実労働時間、所定内労働時間の年数値は、月間平均値を12倍して算出されている。

高度経済成長期に比べると、近年の労働時間は短縮してきている。この背景には、1987年の労働基準法の抜本的改正によって法定労働時間が徐々に短縮されたことや、金融機関や国家公務員の完全週休2日制の実施、法定祝日を増加した祝日法の改正などの影響が大きい。また部分的には、前述したように一定の生活水準に達したために、労働者がより多くの余暇を求めた結果でもあるだろう。しかし、図-1を見る限り、所定内労働時間の短縮は顕著であるが、所定外労働時間（年間総実労働時間と所定内労働時間の差の部分）に関しては、経済状況を反映して短期的には増減があるが、長期的には大きな減少傾向にはない。つまり、日本の労働時間には、景気変動分を除く恒常的な所定外労働時間が相当量含まれているということになる。

恒常的な所定外労働時間の存在については、労働投入量の調整の際に、労働者数の増減にかかる費用よりも所定外労働時間の増減にかかる費用のほうが安いとする研究が有力である<sup>(4)</sup>。さらにこの点に関して欧米先進国と日本を比較した小野[1980]によれば、アメリカ、カナダ、西ドイツ、スウェーデンでは、労働時間よりも雇用量で労働投入量を調整する割合が高く、反対に日本及びフランスは労働時間によって労働投入量を調整する割合が高いことが示されている<sup>(5)</sup>。

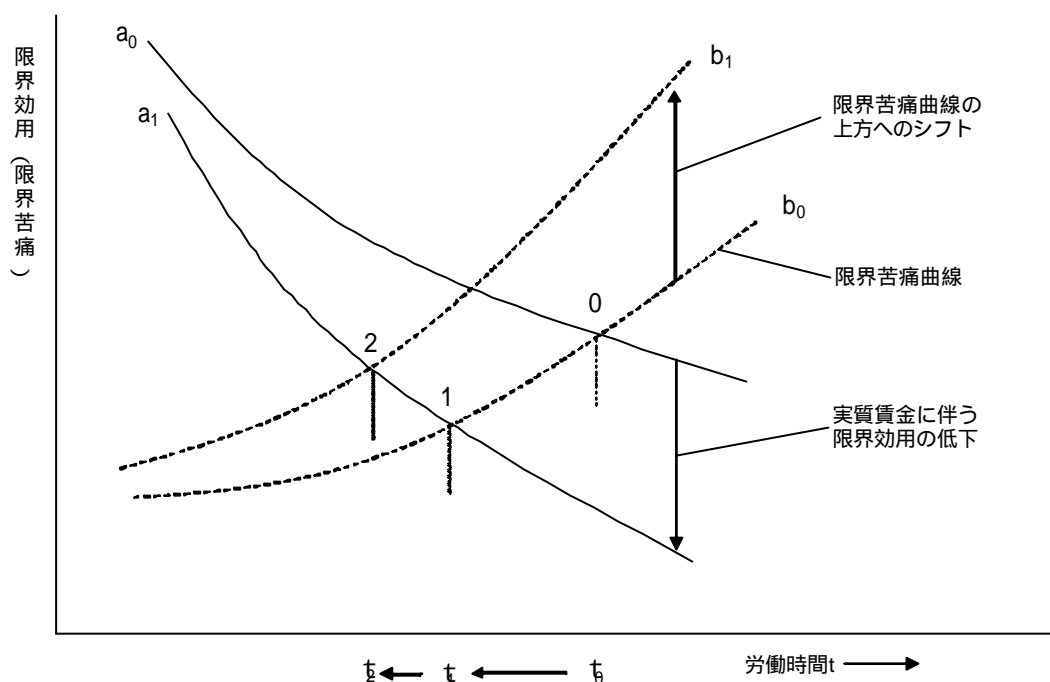
さらに、「不払い労働時間」を考慮に入れると、現実の労働時間は、所定内労働時間に、恒常的な所定外労働時間と所定外労働時間の景気変動分、さらに不払い労働時間も加算した時間ということになる。したがって、このような状況下にある労働者の労働生産性は徐々に低下している可能性が大きい。しかし不払い労働時間の実態把握が困難ため、この問題を実証研究のレベルで論じることには大きな制約が課せられている。

早見[1995]は、労働時間と作業効率に関して、作業開始当初は効率が悪く、やがて作業に慣れると効率は上昇するが、長く働きすぎると効率が落ちてくるという想定の下に、公式統計を使った分析を実施した<sup>(6)</sup>。この結果によれば、1990年時点で、時間当たりの生産性（平均効率）が最大となる月間労働時間は155.28時間（全産業）と推計されるが、その時の実労働時間は198時間であった。したがって、この時の実労働時間は、労働者の時間当たり生産性から推計される最適な労働時間よりも約43時間（約22%）も長いという結果になった。要するに、長時間労働によって生産性を下げているのである。しかも、この推計には不払い労働時間は含まれていないから、不払い労働時間のある労働者の場合は、さらに生産性が低くなっていると考えられる（なお、本稿4において最近の統計データを使用し同様の推計を行った）。

以上のことから、労働時間と生産性の関係は、相互に因果関係にあるものの、現状では長時間労働によって生産性が低下しており、従って、労働時間を短縮することで労働者1人当たりの生産性が向上するという前提に立つことができる。

また長時間労働による労働生産性の低下は、その媒介変数と考えられる労働者の疲労やストレスなどの観点からも検討する必要がある。経済学的には、長時間労働によって限界効用が逡減し、その裏側で、限界不効用（限界苦痛）が逡増すると考える<sup>(7)</sup>。以下に概念図を示した（図-2）。

図 -2 賃金上昇，限界苦痛増大と労働時間供給の関係



図の実線は時間当たり賃金が一定の場合の追加労働1時間当たりで得られる限界効用を示す。追加的な1時間の労働によって得られる効用は徐々に低下すると考えられるため、右下がりの傾斜を描く。また点線は、限界不効用（限界苦痛）曲線を示し、労働時間が長くなるほど追加される苦痛度が大きくなるので、右上がりとなる。まず初めに、効用が最大になるのは  $a_0$  と  $b_0$  の交点 0 である。このときの労働時間は  $t_0$  である。労働時間がこれ以下の場合には効用が不効用を上回るため、労働者はもっと働いても良いと思うが、反対に労働時間がこれ以上の場合には、限界不効用のほうが上回るため、労働時間を短くしようとする。次に、時間当たり実質賃金が増加した場合を想定する。1時間当たりの賃金が増加すると、同じ時間働いた場合の限界効用が低下するから、限界効用曲線は  $a_1$  にシフトする。この時、限界不効用曲線  $b_0$  との交点は 1 となり、 $t_0 - t_1$  分だけ労働時間が短縮する。つまり、時間当たり実質賃金の増加は、労働時間を短縮する効果を持つ。さらに、限界不効用曲線が上方にシフトする場合を考えてみる。これは、労働意欲の低下等により短時間でも苦痛を感じる場合を想定している。この時の限界不効用曲線は、 $b_0$  から  $b_1$  へとシフトするので、限界効用曲線  $a_1$  との交点は 2 へと移動し、労働時間はさらに  $t_2$  へと短縮すると考えられる。

つまり、 $t_0$  から  $t_1$  への移動は、実質賃金上昇がもたらした所得効果による時短分で、 $t_1$  から  $t_2$  への移動は、労働密度の高まり、労働意欲の低下、身体的・精神的疲労などによる限界不効用上昇による時短分と考えることができる。

しかし、長時間労働が実際に労働者の限界不効用、特に疲労などにどのような影響を与えるかという研究は、経済学的な研究の範疇を超えた課題であり、本稿で検討することは難しい。この点に関しては、労働生理学、労働科学の分野における研究が参考になるが、ここでは関連する限定的な文献に限って紹介しておく。

日本でも、労働科学の分野では戦前から籠山京や斉藤一などが活躍していた<sup>(8)</sup>。これらの労働科学的な研究は、長時間労働による身体的な影響（血流や心拍数の変化など）という観点から、「適切な労働時間」を検討し、作業時間が長くなるほど疲労が増して生産性が低下するということを証明したものである。当時は生産労働者（ブルーカラー）が多かったので、こうした初歩的な研究もそれなりの成果を上げることができたと考えられる。しかし近年においては、より複雑な作業組織を前提とした上で、ホワイトカラーの長時間労働という観点から、この問題にアプローチする必要がある。この点に関する先駆的な業績としては、山崎[1992]がある。

山崎[1992]は、現代のホワイトカラーの疲労・ストレスとライフスタイルという観点から、いくつかの注目すべき考察を提示している<sup>(9)</sup>。第1に、山崎は長時間労働を独立変数として、それが労働者の疲労やストレスにどう影響するかを考察するのではなく、ある事柄が労働者の疲労やストレスに影響し、その結果として長時間労働になっていると考える。つまり、長時間労働を疲労・ストレスの直接の原因とは見ない。山崎によれば、日本のホワイトカラーは、「職務上の要請・圧力」が増大することによって、「一方では、不適應症状としての疲労・ストレスを増大させ、他方では『過剰反応』『働き過ぎ』とその兆候を拡大している」と説く。また、「職務要請・圧力を規定要因と考えることによって、例えば、労働時間規制が他でもなく労働者自身によって破られてしまう理由がみえてくる」とも説いている。この点については、長時間労働の原因が仕事のやりがい感や面白さ、勤勉性やモラルの高さ、同僚との付き合い重視や集団主義的傾向によるとする見解に対するアンチテーゼでもある。第2に山崎は、これらの仕事のやりがいや勤勉性や同僚との付き合いが原因であるとしても、それはせいぜい月間残業時間が10時間、20時間という程度のレベルであり、「50時間、100時間といった残業によるいわば超長時間労働の発生を説明できるとは思われない」と付言する。第3に、調査データの分析に基づいて、実際に疲労・ストレスの蓄積や慢性化が急激に生じやすくなる労働時間として、月間残業時間50時間前後、帰宅時刻では午後9時ないし10時以降と結論づけている。この研究成果は、これまでほとんど研究蓄積のなかったホワイトカラーの労働時間と疲労やストレスに対して、新たな見解を追加したものと考えられる。もちろん、月間残業時間が50時間前後であることが、疲労やストレスの蓄積や慢性化に対して独立変数となっているということ

はなく、「職務上の要請・圧力」によって疲労やストレスに問題が生じている人たちの残業時間が概ねこのくらいであったということである。しかし、この数値は、多くのホワイトカラーの労働時間実態に対して警鐘を鳴らすには十分であろう。労働力調査（総務省）の2002年の数字では、30人以上企業に勤務する雇用者のうち、週の労働時間（週間就業時間）が60時間以上の人は、全体の12.8%に達する。週に60時間とは、おそらく週20時間前後は残業（不払い労働時間や副業等も含む）をしているということであるから、月間ではゆうに70～80時間と推測される。したがってこれらの労働者に関しては、山崎の指摘する通りかあるいはそれ以上に、疲労やストレスが蓄積し、慢性化している可能性が高いと言えるのである。

## （2）労働時間と雇用の関係について

次に、長時間労働と雇用との関係を考える。経済学的には、労働時間と雇用との関係は、労働投入量における労働者数と労働時間の組み合わせのことを意味している。つまり、最適な労働投入量を決定するために、労働者数と労働時間のどちらをより増減させるかという問題になる。前述した小野[1980]などが指摘するように、日本では多くの企業は労働者数よりも労働時間を調整することを優先している。また桜本[1980]は、実労働時間が1%短縮した時の雇用量への影響を推計している<sup>(10)</sup>。桜本[1980]の推計によれば、実労働時間の1%の短縮が結果的にもたらす雇用量への影響は、すべての産業でプラス（雇用量が増加する）という結果になっている。しかし、その影響は産業によってかなり異なっており、省力投資に伴って雇用が誘発される産業部門（建設、運輸通信、水道）では比較的高い雇用拡大率を示し、反対に規模の経済性の影響が強く投資拡大に伴って労働節約的になる産業部門（電気・ガス、化学、石油・石炭、鉄鋼）では雇用拡大率が低いという結果であった。

これらのことから、労働時間の短縮が雇用に与える影響は、国によっても、産業によってもかなりの相違があること、したがって投入される労働量の決定に関しても、経済社会や労働市場の構造の違いによって追加雇用の規模に相違があることが示唆される。

近年の日本における労働時間と雇用との関係は、いわゆるワークシェアリングの議論で展開されている。これは、雇用情勢が悪化している中で、労働時間の短縮による雇用創出効果について測定したシミュレーション分析である。最近の代表的な研究（早見均・松浦寿幸の分析、出所は樋口[2002]）は、4つのケースによる雇用創出効果を推計している（表-2）。

4ケースとも一般労働者の労働時間を5%短縮すると仮定し、さらにそれぞれのケースで条件が異なる。ケース1は、時短分に見合っ給与を削減する（時間賃率は一定）場合で、合計215万人、ケース2は、時短前の給与を維持する（時間賃率を5%増加）場合で、合



計 285 万人、ケース 3 は、ケース 1 の条件に加えて雇用者の給与（時間賃率）を 1% 増加する場合で、合計 150 万人、ケース 4 は、ケース 2 の条件に加えて雇用者の給与（時間賃率）を 1% 増加する場合で、合計 208 万人の雇用創出効果があるとしている<sup>(11)</sup>。このシミュレーションでも示されているように、時短と時間賃率の組み合わせ方によって、雇用創出の規模が異なるだけでなく、雇用形態に与える影響も無視できない。つまり、一般雇用者が増加するだけでなく、反対にパートタイム労働者が増えて一般雇用者が減少することもあり得る。

表-2 労働時間短縮の雇用と消費に及ぼす影響

ケース (時短対象は 一般雇用者のみ)	一般雇用者(万人)			パート雇用者(万人)			雇用者計 (万人)	消費支出 (%)
	製造	非製造	小計	製造	非製造	小計		
1. 5%時短・給与削減	37	131	168	19	28	46	215	0.11
2. 5%時短・給与維持	-11	-50	-61	69	277	346	285	0.77
3. 5%時短・給与削減 +パート給与1%増	40	142	181	3	-34	-31	150	-0.04
4. 5%時短・給与維持 +パート給与1%増	-8	-37	-46	50	203	253	208	0.60
主要 データ	雇用者数実績値(万人)	1,090	2,931	4,021	291	1,065	1,356	5,376
	雇用者数理論値(万人)	1,087	2,917	4,005	306	1,130	1,436	5,440
	総実労働時間(月平均)	165.4	154.6	157.5	116.4	95.3	99.8	143.0

資料出所：ワークシェアリング研究会（早見均，松浦寿幸）『ワークシェアリングの雇用効果に関する数量分析』2001年。

注1：雇用者数は1997年「国民経済計算(SNA)」ベース，総実労働時間は同年「毎月勤労統計」ベース。

以上のように、長時間労働を解消した後の雇用効果を一概に結論づけることは難しい。フランスにおける 35 時間法（オープリ法）は、法定労働時間の短縮により 50 万人規模の雇用創出効果をもたらしたと言われているが、好況期における労働需要の増加という要因もあり、断定的な結論を出すのは難しい。しかし、長時間労働の解消を雇用創出のための手段として位置づけ、必要な措置を投入することでその実効性が高まるとすれば、少なくともいくらかの雇用創出効果は見込まれるだろう。

### （3）長時間労働に関する調査・実証分析等

日本の長時間労働に関する調査研究はあまり多くない。ここではその中から代表的と思われる調査・研究を紹介し、今後の研究課題のためのインプリケーションを導出することとする。

#### ア 労調と毎勤の差の推計（小野[1991]より）

小野[1991]は、労働力調査（労調）と毎月勤労統計調査（毎勤）から得られる労働時間

の差がどのくらいあるかを見積もっている<sup>(12)</sup>。この点に関しては本稿3においてより詳しく検討するが、端的に紹介すると、労働者個人が回答しているため、「サービス残業」や副業などを含むと考えられる労調のデータは、それらの時間分が含まれない毎勤のデータよりも長く計上されるはずであり、したがって両統計の差は、一定の修正を試みることで、「サービス残業」の試算値としてみなすことができるというものである。小野の推計結果を表-3に示した。これは、1990年6月の労調と毎勤の労働時間を比較したものである。6月である理由は、労調が最終週の「週間就業時間」を調査しているため、それを毎勤の月間値と比較可能な値にする際、祝祭日が含まれない月であるほうが便利だからである。したがって、労調のデータは30/7倍することで、毎勤の月間値と比較可能な値になる。それが表-3の(1)欄である。(3)は毎勤の「総実労働時間」をそのまま使用している。(2)の数字は、完全週休2日制の普及度を考慮して、労調のデータをそのまま30/7倍すると過大推計になるという観点から、一定の修正を加えたものである。また、当時すでに完全週休2日制が普及している金融・保険業については、この修正は必要なしとしている。換言すれば、完全週休2日制が普及していなければ、毎週同じ労働時間になるとは限らず、特に最終週は月締めの業務があり、週休1日で他の週よりも労働時間が長いと想定しているためである。修正値を算出するための具体的な根拠は不明だが、修正するための係数は、非農林業・製造業(性別、男性、女性)とも、労調のロー・データ×30/7×0.957となっている。つまり、最終週の繁忙期を考慮して単純に30/7倍した値から4.3%ほど低く見積もっている。

表-3 月間労働時間の『労調』『毎勤』間比較 (1990年6月分)

		『労調』による雇用者の労働時間	同左修正値	『毎勤』による労働時間(5人以上)	『労調』(1)/(3)	『毎勤』(2)/(3)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
非農林業	性計	202.3	193.7	180.7	1.12	1.07
	男	219.4	210.1	190.8	1.15	1.10
	女	174.0	166.6	164.2	1.06	1.01
製造業	性計	203.6	195.0	186.7	1.09	1.04
	男	217.7	208.5	196.3	1.11	1.06
	女	178.7	171.1	170.0	10.5	1.01
金融・保険等	性計	198.0	-	162.9	1.22	-
	男	219.9	-	170.9	1.29	-
	女	175.7	-	154.5	1.14	-

資料出所 小野[1991]による。原資料は総務庁統計局『労働力調査』および労働省『毎月勤労統計』。

注1: (1)欄 = 『労調』の平均週間就業時間数×(30/7)。

注2: 金融・保険業等は不動産業を含む。しかし不動産業のウェイトは小さい。

小野の推計は、非農林業・性別計で7~12%、労調の労働時間のほうが長いとされている。さらに男性は女性よりも労調の労働時間のほうが長い。製造業でも傾向は同様であるが、非農林業に比べるとその差は小さい。しかし、金融・保険業では性別計で22%、男性

は29%、女性は14%ほど労調の労働時間のほうが長いという結果になっており、製造業よりも「サービス残業」時間が多いと推計されている。

代表的な公式統計である労調と毎勤のデータを使った推計は、厳密には比較可能なものではない。後に詳しく説明するが、調査対象、調査の定義などが同一ではないためである。しかし、これまでも個人回答である労調と事業所回答である毎勤の差は「サービス残業」の推計値になると言われていながら、それを実際に比較した研究がなかったことを勘案すれば、小野[1991]の試みは評価される。また、本稿においては、小野の試みを前提とした比較を実施している。

## イ 「不払い労働時間」の規定要因

小倉[2002]は、連合総研が2001年11月に実施した労働時間等に関する調査を分析したものである<sup>(13)</sup>。調査対象は、首都圏、中京圏、関西圏に居住する20~50代の民間企業に勤める正規従業員1,003名である。なお分析の対象となる有効回収票数は850件であった。小倉は、この調査で使用された「平日1日あたり賃金の支払対象とならなかった時間(分)」を従属変数として、どのような属性が原因となっているかを重回帰分析にかけている。

従属変数となる「平日1日の不払い労働時間」の平均は、61.26分(合計)、男性は71.04分、女性は33.33分であった。業種別では、「卸・小売、飲食店」が81.75分、「建設業」の78.13分などが長く、反対に「電気・ガス・水道」の39.05分、「運輸・通信」の44.12分などが比較的短かった。従業員規模別では、「1,000~2,999人」企業が74.44分、次いで「300~999人」企業が70.24分などとなっており、総じて従業員規模が大きいほど「不払い労働時間」も長い。職種では、最長は「営業・販売・サービス」の89.80分で、他の職種は概ね40~50分であった。その他、勤務時間制度別では、「裁量労働制(みなし)」が111.67分と極端に長く、次いで「時間管理なし」の68.11分、「通常の勤務時間制度」の62.97分となった。

小倉の分析は、従属変数である「不払い労働時間」が「0」であるケースも考慮したモデル(Tobit)を使用し、性別、年齢、学歴、業種、従業員規模、職種、役職、労働組合の有無、年収、週所定労働時間、勤務時間制度、出退勤管理、最近の労働時間についての考え、労働時間についての希望、先月の残業時間、賃金総額に占める残業手当の割合、仕事への満足度、地域、これらを独立変数として分析したものである。結果は、表4に示した通りであるが、以下に主な独立変数の結果についての含意を述べる。

性別(女性でマイナス)

男性のほうが「不払い労働時間」が長いということである。

年齢(プラス)

年齢が高いほど「不払い労働時間」が長いということである。

学歴(短大・高専・専修卒と大学・大学院卒でプラス)

比較的高学歴者で「不払い労働時間」が長いということである。

業種（運輸・通信業でマイナス）

運輸・通信業で「不払い労働時間」が短いということであり、時間外労働手当の支給が比較的きちんとなされているということになる。

従業員規模（300～999人、3,000人以上でプラス）

10%水準では1,000～2,999人でもプラスとなった。つまり、従業員規模が相対的に大きいほど、「不払い労働時間」が長いことを示している。

年収（1,000万円以上でマイナス）

年収が高いと「不払い労働時間」が短いということを部分的に示す結果と考えられる。

勤務時間制度（フレックスタイム、変形労働時間制でマイナス）

これらの勤務時間制度では、「不払い労働時間」が短いと考えられる。

最近の労働時間についての考え（「やや長い」、「かなり長い」でプラス）

現在の労働時間が長いと感じているほど、「不払い労働時間」が長いことを示している。

所定労働時間を超えることがあるか（「よくある」でプラス）

所定労働時間を超えることが多いほど、「不払い労働時間」が長いことを意味する。

先月の残業時間（すべてのカテゴリーでプラス）

先月に少しでも残業時間があった場合は、「不払い労働時間」も長いことを意味している。

賃金総額に占める残業手当の平均割合（20%以上40%未満でマイナス）

残業手当の割合が20～40%の範囲では、「不払い労働時間」は短いということである。

小倉[2002]の分析結果をまとめると、「不払い労働時間」が長い労働者の特性は、男性、中高年、高学歴、大企業勤務、通常の勤務時間制度で、恒常的に残業時間が長く、意識面では最近の労働時間が長いと感じているなどの点が指摘できる。反対に、女性、若年層、低学歴、中小企業勤務、フレックスタイムや変形労働時間制で、残業手当がそれなりに支払われている場合は、「不払い労働時間」は短いということであろう。業種や職種や役職などの影響が不明確であるが、このことは、使用したような独立変数をコントロールすると、いわゆる「不払い労働時間」の原因は、業種や職種などとは別の次元に求められるということかもしれない。あるいは、業種や職種のカテゴリーが不十分であるとか、調査対象が労働組合に加入している労働者のみといった、技術的な要因が影響しているのかもしれない。以上、小倉[2002]は、これまで「不払い労働時間」のデータを入手し、それに基づいた実証分析が非常に少なかったという意味では、示唆する点がある。

表-4 平日1日あたり賃金支払いの対象とならなかった時間量」のTOBIT分析結果

Number of observations = 705

Log likelihood = -2488.86

従属変数 = 平日1日あたり賃金の支払対象とならなかった時間量 (分)

独立変数名	推定値	t値	有意水準	限界効果
定数項	-134.027	-3.595		-0.422
性別 (男性=0)				
女性	-45.985	-3.195	***	-0.145
年齢	1.277	2.271	**	0.004
学歴 (中学・高校卒=0)				
短大・高専・専修卒	36.915	2.735	***	0.116
四年制大・大学院卒	26.827	2.232	**	0.084
業種 (製造業=0)				
建設業	22.445	1.347		0.071
電気・ガス・水道・熱供給事業	-13.890	-0.683		-0.044
運輸・通信業	-44.673	-2.571	**	-0.141
卸・小売業、飲食店	0.182	0.012		0.001
金融・保険業、不動産業	-13.951	-0.769		-0.044
サービス業	-12.818	-0.904		-0.040
その他	-37.200	-1.854	*	-0.117
従業員規模 (29人未満=0)				
30-99人	20.062	1.258		0.063
100-299人	23.637	1.441		0.074
300-999人	41.476	2.362	**	0.131
1000-2999人	35.826	1.895	*	0.113
3000人以上	43.474	2.384	**	0.137
職種 (一般事務・受付・秘書=0)				
人事・経理・広報等	4.672	0.258		0.015
営業・販売、接客サービス	-9.286	-0.599		-0.029
技術・専門職	-13.333	-0.816		-0.042
製造・建設・運転等	-29.491	-1.675	*	-0.093
その他	-10.183	-0.456		-0.032
役職 (一般社員=0)				
係長・主任クラス	3.173	0.250		0.010
課長クラス以上	-4.860	-0.319		-0.015
労働組合 (あり=0)				
なし	-9.086	-0.789		-0.029
年収 (300万円未満=0)				
300-500万円未満	-6.732	-0.479		-0.021
500-700万円未満	-13.127	-0.740		-0.041
700-1000万円未満	-31.970	-1.482		-0.101
1000万円以上	-58.096	-2.088	**	-0.183
週所定労働時間 (40時間ちょうど=0)				
35時間未満	40.668	1.480		0.128
35-36時間未満	-16.288	-0.774		-0.051
36-37時間未満	26.841	1.050		0.084
37-38時間未満	3.294	0.219		0.010
38-39時間未満	-16.026	-0.960		-0.050
39-40時間未満	-4.036	-0.304		-0.013
40時間超	-16.616	-1.332		-0.052

表-4 「平日1日あたり賃金支払いの対象とならなかった時間量」のTOBIT分析結果(続)

勤務時間制度(通常の勤務時間制度=0)			
フレックスタイム	-46.866	-3.057 ***	-0.147
変形労働時間制	-38.062	-2.209 **	-0.120
みなし(営業等、裁量労働制)	-5.340	-0.281	-0.017
時差出勤・在宅勤務、短時間勤務	38.386	1.176	0.121
管理なし	-27.768	-1.307	-0.087
出退勤管理(出勤簿への押印・記入=0)			
職場管理者の点検	2.121	0.161	0.007
タイムレコーダの打刻	16.858	1.400	0.053
IDカード	7.338	0.419	0.023
名札やボード	-11.896	-0.674	-0.037
その他	-15.119	-0.662	-0.048
特になし	8.434	0.585	0.027
最近の労働時間についての考え(普通=0)			
かなり短い	20.158	0.485	0.063
やや短い	4.682	0.223	0.015
やや長い	30.283	2.377 **	0.095
かなり長い	78.424	4.539 ***	0.247
労働時間についての希望(適当=0)			
もっと長く	69.941	2.200 **	0.220
もっと短く	25.282	2.166 **	0.080
その他	29.778	1.236	0.094
所定を超えることがあるか(ほとんどない=0)			
よくある	50.093	3.234 ***	0.158
ときどきある	26.348	1.895 *	0.083
先月の残業時間(残業時間なし=0)			
1-10時間未満	48.812	2.478 **	0.154
10-25時間未満	58.364	2.788 ***	0.184
25-50時間未満	70.640	3.234 ***	0.222
50-75時間未満	83.124	3.317 ***	0.262
75-100時間未満	99.537	3.252 ***	0.313
100時間以上	149.534	4.697 ***	0.470
不明	24.598	0.816	0.077
賃金総額に占める残業手当の平均割合(手当なし=0)			
10%未満	-0.233	-0.020	-0.001
10-20%未満	-17.353	-1.223	-0.055
20-30%未満	-63.818	-3.491 ***	-0.201
30-40%未満	-87.908	-2.531 **	-0.277
40-50%未満	-76.159	-1.720 *	-0.240
50%以上	-119.991	-1.475	-0.378
不明	-6.593	0.000	-0.021
仕事への満足(どちらともいえない=0)			
かなり満足	-6.523	-0.379	-0.021
やや満足	6.110	0.553	0.019
やや不満	-1.229	-0.100	-0.004
かなり不満	16.162	1.018	0.051
地域(首都圏=0)			
名古屋圏	12.278	1.001	0.039
大阪圏	-13.177	-1.330	-0.041
SIGMA	96.869	25.395	

資料出所:小倉[2002].

注1:有意水準は、\* < .1, \*\* < .05, \*\*\* < .01とした。

## ウ 「不払い残業」の実態

連合[2003]は、連合組合員に対して実施したアンケート調査の結果をまとめたものである<sup>(14)</sup>。この調査は、連合が傘下の組合員、約2万3千人を対象とし、2002年6月に実施したものである。アンケート調査票の配布総数は43,860枚、回収は23,260枚(回収率53.0%)であった。

表-5 不払い残業の頻度と時間

	組合員数	不払い残業の頻度				不払い残業をした人の平均時間
		頻繁にして いる	月の半分く らい	たまにして いる	ほとんどし ていない	
男女計	21,566	19.2	6.7	25.3	48.8	
男性	18,410	20.3	6.9	24.9	47.9	
女性	3,114	12.3	5.6	27.9	54.3	
	6月の不払い残業の平均時間と時間帯分布					
	平均時間	なしの人の 比率	10時間未満 (%)	10~20時間 未満(%)	20~30時間 未満(%)	
男女計	8.7	70.8	5.9	6.6	11.9	29.6
男性	9.0	70.3	5.4	6.6	12.5	30.5
女性	5.4	73.5	9.7	6.9	6.5	20.5

資料出所：連合[2003]。

表-5は、連合の調査結果を示したものである。これによれば、「不払い残業」をしている人の比率は、男女計51.2%、男性52.1%、女性45.8%となっており、約半数が不払い残業をしていることがわかる。特に、男女計25.9%、男性27.2%、女性17.9%は、「頻繁」もしくは「月の半分くらい」と回答しており、男女計で4人に1人は不払い残業が常態化していることを示している。さらに、回答者全体の不払い残業平均時間は男女計8.7時間、男性9.0時間、女性5.4時間となっており、男性のほうが長い。また不払い残業をした人だけの平均時間では、男女計29.6時間、男性30.5時間、女性20.5時間と、女性は1日に換算して1時間程度、男性は1.5時間程度の不払い残業があるという結果になっている。

この不払い残業時間を勤務先の業種別に見ると、「金融・保険・不動産」が最も多く20.4時間、次いで「商業・流通」18.5時間となっていた。また、職種別では、最も多いのが「営業・販売・サービス職」の16.0時間、次いで「専門・技術職」11.7時間であった。連合[2003]は、このほかにも不払い残業をする理由を調べている。最も多い回答は、「個人に課せられたノルマ達成」の44.7%、次いで「みんながサービス残業をしている」22.4%、「自分の能力向上」21.6%、「残業手当を請求しにくい」19.8%となっている。このように、ノルマ達成のためにサービス残業をしているという回答が多い中、同僚の状況や労務慣行など、職場の環境や自分の能力向上のためといった理由も2割程度あることから、労働者がサービス残業をする理由は、一様ではないことを示唆している。つまり、企業側の要因だけではなく、労働者自身にもそれなりの要因があることを意味している。

## エ 都内の長時間労働と健康障害

東京労働局[2004]は、長時間労働と健康障害との関係を調査したものである<sup>(15)</sup>。調査は2003年10～11月に、東京都内の企業を対象に実施され、1,106社から回答を得た(回収率27.7%)。

注目すべき点は、まず、「1ヶ月に100時間又は2～6ヶ月に平均80時間を超える時間外・休日労働を行ったか、又は今後このような長時間労働を行う可能性がある」とする企業が、54.0%もあったことであろう。つまり、過半数の企業は月当たり80～100時間もの長時間労働が常態化しているか、またはその可能性が高いということになる。実態と可能性について区分されているとより明確になったのだが、いずれにせよ、都内企業の長時間労働の実態は相当なものである。

また、東京労働局の調査は、企業の健康への配慮に関しても質問している。「現に長時間労働を行った労働者等に対して産業医等の面接による保健指導を実施する制度がある企業」は全体の32.8%にとどまっております、前年比で増加しているものの、かなり低調である。

さらに、「過重労働による脳・心臓疾患の発症が懸念される」とする企業は、全体の35.3%、「過重労働による精神疾患の発症が懸念される」とする企業は同じく35.5%となっており、3社に1社は、長時間労働による深刻な健康被害を懸念している。

このように、東京労働局の調査は、都内企業における長時間労働が従業員の健康等に与える影響について、企業側の見解を調べたものであり、これまであまり明確ではなかった実態が把握されている。長時間労働が従業員の健康に悪影響を及ぼし、結果的に生産性を下げているという前述の議論を傍証しているといえる。

### 3 公式統計を使った「不払い労働時間」の傾向

ここでは、前述した小野[1991]と一部同様の方法で、労調の「就業時間」と毎勤の「総実労働時間」との比較を試みる。初めに、両統計の定義等について説明する。

#### (1) 労働力調査(労調)について

##### ア 労調の定義

労調は、1946年(指定統計となったのは1950年)に開始されて以来、日本の就業・不就業の状態を毎月把握している。調査は、国勢調査の約80万調査区から約2,900調査区を選定し、その調査区内から選定された約4万世帯及びその世帯員が調査対象となる。しかし就業状態については、世帯員のうち15歳以上の者、約10万人を対象としている。調査は、毎月末日(12月は26日)現在で行い、就業状態については、毎月の末日に終わる1週間(12月は20～26日の1週間、調査週間という)の状態を調査している。



調査の実施は、調査員が調査週間の始まる3日前以内に、選定された住戸を訪問し、住んでいる世帯に調査票を配布して調査を説明・依頼する。また、調査週間の終了後3日以内に再び調査世帯を訪問し、記入内容を点検の上、回収する。

労調の労働時間に該当する項目は、「就業時間」である。これは、「調査期間中、実際に仕事に従事した時間（2つ以上の仕事に従事した場合はそれらの就業時間を合計したもの）」を意味する。毎月報告されている「労働力調査報告」の公表数値からは、産業別・性別及び従業員規模別・性別の「雇用者」の就業時間がわかる。本稿では、1970年以降の「労働力調査報告」の6月分から、「雇用者」の「就業時間」を引用した。

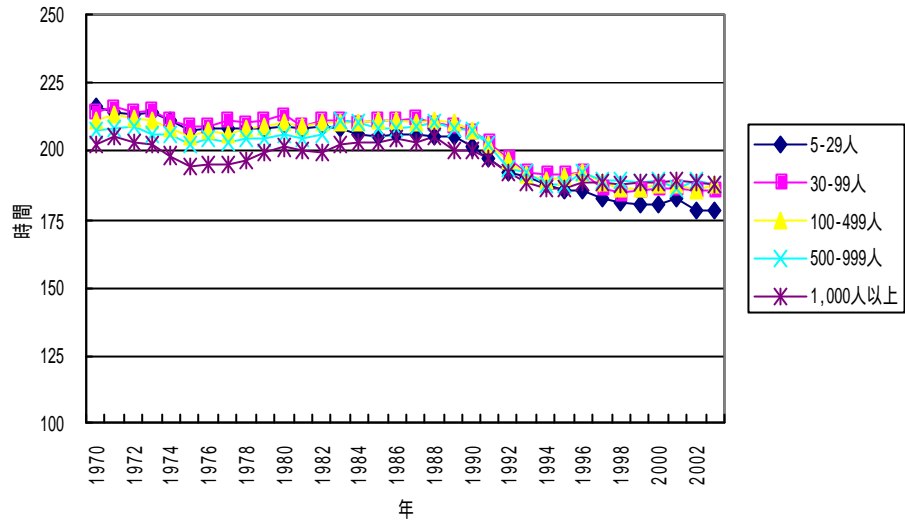
労調の「雇用者」とは、「会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて、給料、賃金を得ている者及び会社、団体の役員」となっている。また「雇用者」のサブカテゴリーには「常雇」があり、これはさらに「役員」と「一般常雇」に分けられる。本稿の目的からは、「一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で、役員以外の者）」だけのデータを利用したいところであるが、毎月の公表値では「雇用者」の区分しかない。つまり、「役員」「臨時雇（1ヶ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）」及び「日雇（日々又は1ヶ月未満の契約で雇われている者）」を含んだ数値となる。

そのほか毎月公表されている数値は、従業員規模が1～29人（1～4人、5～29人）、30人以上（30～99人、100～499人、500～999人、1,000人以上）で集計されている。しかし産業別のデータは、従業員規模がクロス集計されていない。なお、従業員規模についての重大な制約については後述。

## イ 労調の長期動向

ここでは、労調の労働時間の長期動向をみる。図-3は、労調の男女計「週間就業時間」を30/7倍した月間値として、従業員規模別に比較したものである。全体としては、1990年代に入って減少し、以降停滞している。従業員規模別に見ると、1970年代は「1,000人以上」の労働時間が比較的短く、「5～29人」「30～99人」の労働時間が長かったが、近年ではむしろ、「5～29人」の労働時間のほうが短くなっている。

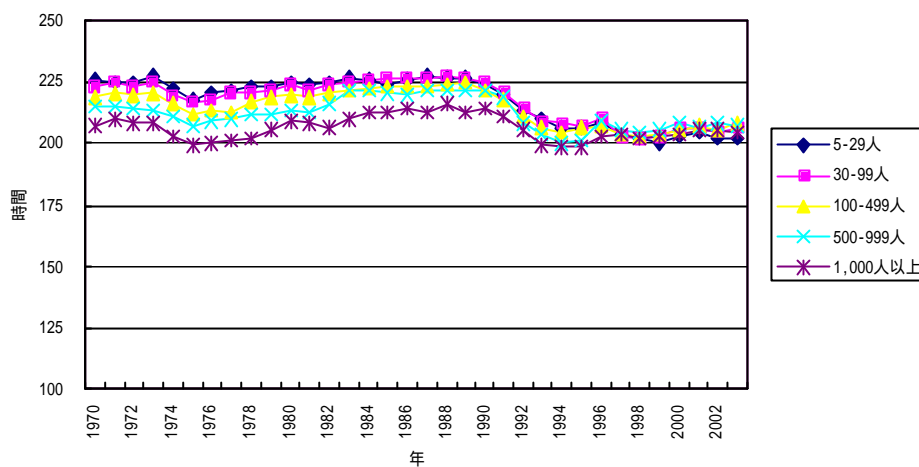
図-3 労調・従業員規模別「就業時間」の月間値・男女計



注1： 労働力調査における「雇用者」の「週間就業時間」に30/7倍した数値である。  
 注2： 従業員規模については、「企業規模」を示す。  
 原資料： 総務省統計局「労働力調査報告」各年6月分。

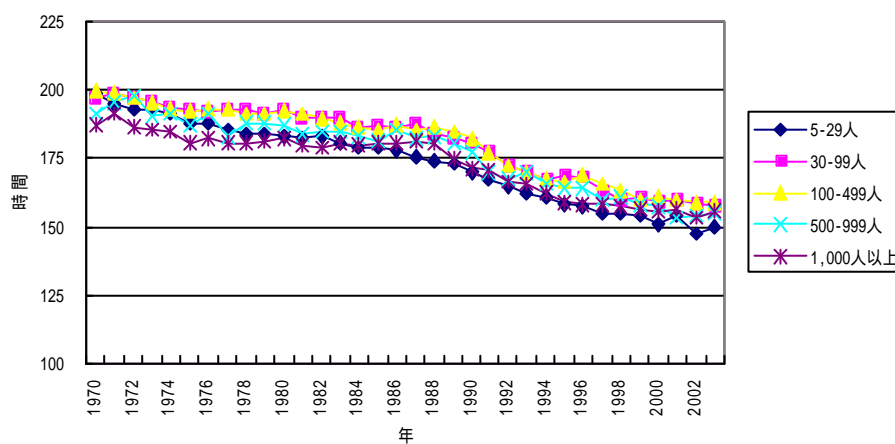
次に、同様に男性の労働時間の動向を見る。図-4によれば、全体的に男女計の値よりも高めにしているが、1990年代初頭の減少とその後の停滞という傾向は似ている。また従業員規模別で見ると、1970～1980年代には「1,000人以上」の労働時間が比較的短かったが、1990年代後半以降は、規模間格差が小さくなっている。

図-4 労調・従業員規模別「就業時間」の月間値・男性



注1： 図-3に同じ。  
 注2： 図-3に同じ。  
 原資料： 図-3に同じ。

図-5 労調・従業員規模別「就業時間」の月間値・女性



注1： 図-3に同じ。  
 注2： 図-3に同じ。  
 原資料： 図-3に同じ。

図-5は、労調による女性の労働時間の動向を見たものである。全体として減少傾向にあるが、これには男性と同様に1990年代以降の労働時間の減少と、「雇用者」構成の変化が影響していると思われる。前述したように、ここで使用しているのは「雇用者」全体の数値であるため、おそらく「臨時雇」、「日雇」などいわゆる非正規労働者の増加が、近年においても労働時間の減少傾向を示す要因であると思われる。

## (2) 毎月勤労統計調査(毎勤)について

### ア 毎勤の定義

毎勤は1923年の「職工賃銀毎月調査」を端緒とし、1944年に「毎月勤労統計調査」となった。調査は、従業員規模5人以上の事業所を対象とした全国調査と地方調査、及び1~4人の事業所を対象とした特別調査の3種類がある。本稿で使用するのは、1970年以降の全国調査の6月分である。

全国調査の標本数は、常時5人以上雇用する約3万3千事業所である。5~29人規模の事業所と30人以上規模の事業所の標本数はどちらも約1万6,500だが、抽出方法及び調査方法が異なる。5~29人事業所は、全国を約5万に区分した「毎勤調査区」から約1,900区を抽出し、さらにその名簿から前述の数を抽出している。また、調査期間は18ヶ月間で、半年ごとに3分の1の事業所を交替させている。30人以上事業所は、総務省の「事業所・企業統計調査」に基づいて、産業、事業所規模別に前述の数を抽出し、調査期間は約3年である。また、3年経過した時点で、最新の事業所全数リストに基づき、すべての標本事業所の抽出替えを行っている。また、5~29人事業所は調査員が戸別に訪問するが、30人以上事業所は郵送質問紙法を採用している。

毎勤の労働時間には、「実労働時間」、「所定内労働時間」、「所定外労働時間」がある。実労働時間とは、「調査期間中に労働者が実際に労働した時間数のことで、休憩時間は給与が支給されると否にかかわらず除かれるが、鉱業の坑内夫の休憩時間や、いわゆる手待時間は含め、本来の職務外として行われる宿日直の時間は含めない」とされている。所定内労働時間とは、「事業所の就業規則で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の実労働時間数」である。また、所定外労働時間とは、「早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数」である。さらにこの所定内と所定外を合計したものが「総実労働時間」である。

毎勤の調査対象は事業所だが、そこに勤務する従業員は、「常用労働者」、「パートタイム労働者」、「一般労働者」と区分されている。常用労働者は、期間を定めず、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、日々又は1ヶ月以内の期間を限って雇われている者のうち、調査期間の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われた者、この双方を意味する。なお、役員の扱いは、部長との兼職のように一般の労働者と同じ給与規則が適用されている場合は、「常用労働者」に含まれている。パートタイム労働者は、「常用労働者」のうち、

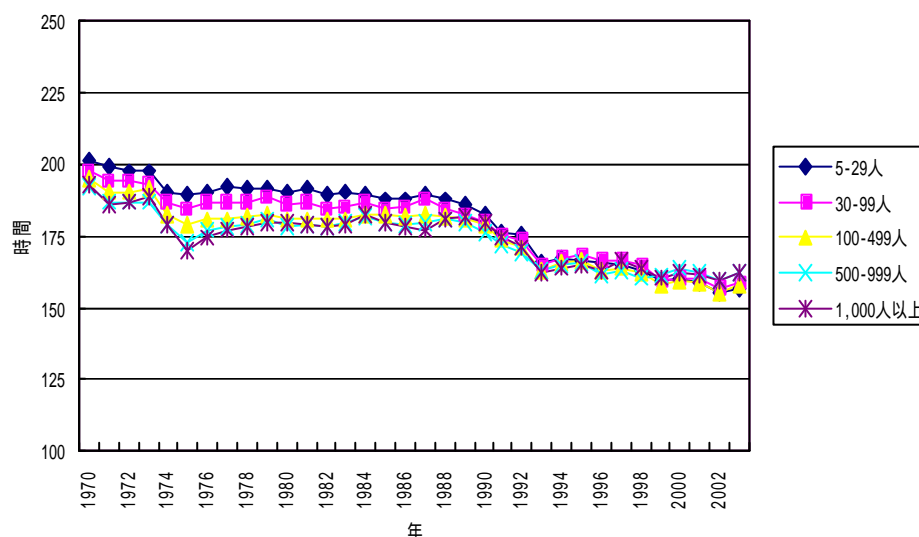
1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より短い者、のどちらかの場合を意味する。さらに常用労働者から、パートタイム労働者を除いた残りが「一般労働者」である。なお、理想的には「一般労働者」の数値を利用したいところだが、労調の対比上、公表数値から利用し得るのは「常用労働者」となってしまう。

本稿では、「毎月勤労統計調査月報」の1970年以降各年6月の総実労働時間について、従業員規模別・男女別、産業別・男女別に集計されている数値を使用した。

## イ 毎勤の長期動向

ここでは、毎勤の「常用労働者1人当たり月間総実労働時間」の長期動向を見る。図-6は、従業員規模別・男女計の数値を見たものである。全体的には、1990年代に入って減少し、以降停滞するという動きであり、これは労調と同様である。ただし、Y軸の労働時間数で見ると、労調よりも低めに出ている。従業員規模別でも傾向は労調と似ており、1970～1980年代は「1,000人以上」や「500～999人」規模が比較的短く、「5～29人」では長かったが、1990年代に入ると従業員規模による格差は小さくなっている。

図-6 毎勤・従業員規模別「月間総実労働時間」・男女計



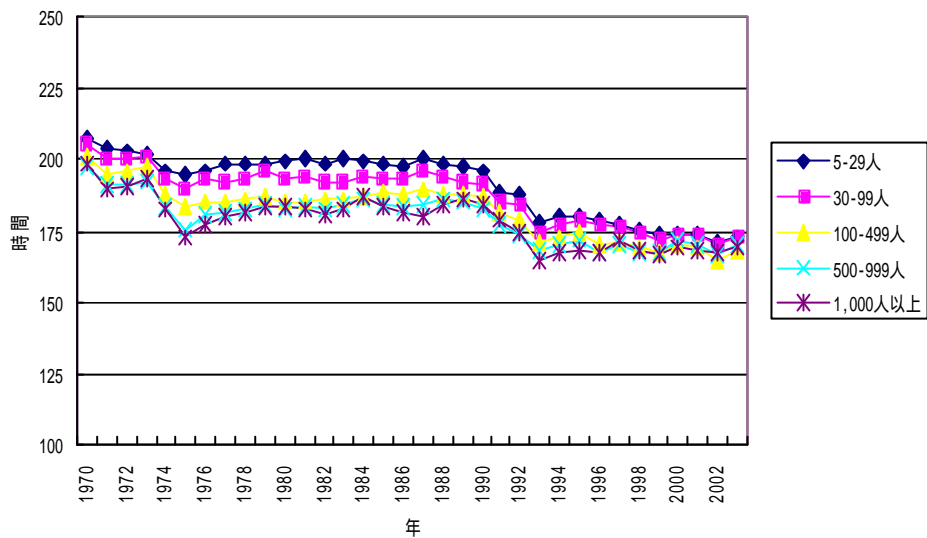
注1： 毎月勤労統計調査における「常用労働者1人当たり月間総実労働時間」の数値である。

注2： 従業員規模については、「事業所規模」を示す。

原資料： 厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報 - 全国調査」各年6月分。

図-7は、毎勤の男性のデータを従業員規模別に見たものである。全体的には労調よりも低めであるが、1990年代に入って減少、その後停滞という傾向は同様である。また、男女計と同様、1970～1980年代には大規模事業所で短く、小規模事業所で長いという傾向は、近年ではあまり目立たなくなっている。

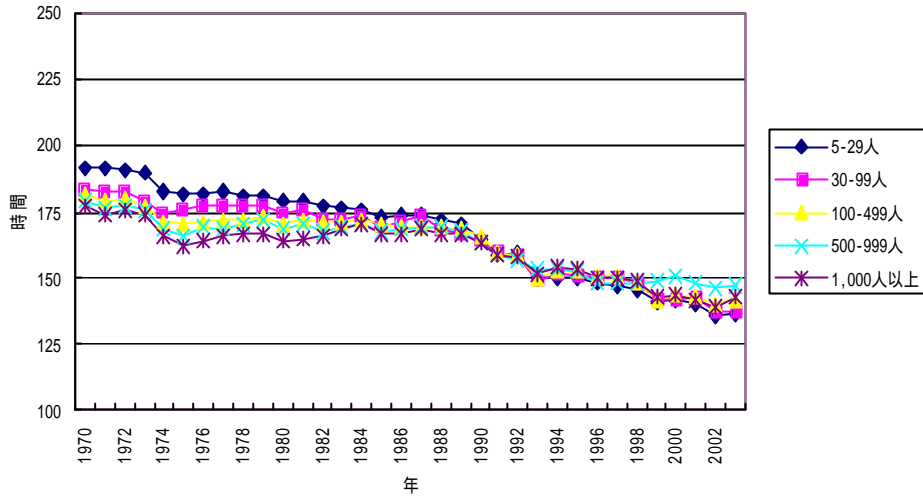
図-7 毎勤・従業員規模別「月間総実労働時間」・男性



注1： 図-6に同じ。  
 注2： 図-6に同じ。  
 原資料： 図-6に同じ。

図-8は、毎勤の女性のデータを従業員規模別に見たものである。全体的には労調よりも低く出しており、また労調の女性データと同様、1990年代に入って減少し、近年においても減少傾向を示している。従業員規模別で見ると、1970年代には大規模事業所で短く、小規模事業所で長いという傾向があったが、1980年代に格差は縮小し、近年においてはむしろ大規模事業所の労働時間のほうが長く表れている。毎勤のデータも、「常用労働者」を対象にしているため、「パートタイム労働者」を含めた数値であることがこの背景にあると考えられる。

図-8 毎勤・従業員規模別「月間総実労働時間」・女性



注1： 図-6に同じ。  
 注2： 図-6に同じ。  
 原資料： 図-6に同じ。

### (3) 労調と毎勤の相違点について

以上のように、労調と毎勤はその調査対象、調査期間、抽出方法、調査項目の定義などにおいて異なる点が多く、厳密に言えば比較はできない。しかし、比較できないというだけでは研究を進めることもできないし、一定の制約が課せられていることを前提とした上で比較を試みることもそれなりに意味のある作業である。

前述したように、両統計の調査の性格上、課せられる制約のほかにも、(個票が入手できないために利用せざるを得ない)毎月の公表数値からも制約を受ける。中でも、労調の「雇⽤者」と毎勤の「常用労働者」については、前者が役員を含むのに対し、後者は役員を含んでいない。

また、従業員規模についてはさらに本質的な相違がある。労調の質問では、従業員規模について、「本社・本店や出張所などを含めた企業全体の従業員数」としているのに対して、毎勤の従業員規模は、事業所単位である。つまり、労調の公表数値は企業単位で、毎勤の公表数値は事業所単位ということになる。毎勤の調査票には、「企業全体の」常用労働者数も質問されているが、これは入手できる公表数値には反映されていない。さらに、労調は1~4人規模の企業に勤務する雇⽤者を含めているが、毎勤の全国調査では、1~4人規模の事業所を対象としていないという点も異なる。これらの相違点は、厳密な比較を妨げる重大な要因である。通常は、「事業所」の集合体が「企業」となるので、同じ「従業員規模」

の 카테고리を利用するよりは、「事業所」の従業員規模カテゴリーよりも大きい「企業」の従業員規模カテゴリーを比較した方がよさそうである（例えば、事業所規模 500 人以上に対しては、企業規模 1,000 人以上を対比させるなど）。しかしこれについても、企業によって事業所の数や大きさは異なるので、厳密な比較とはならない。また反対に、「事業所」が 1 つしかない「企業」の場合は、「事業所の従業員規模」=「企業の従業員規模」である。

そのほか、労働時間の比較に際して、いくつかの問題点を指摘しておく必要がある。第 1 に、労調の「就業時間」はどのような時間か、という点である。労調の質問票では、「月末 1 週間に仕事をした時間」が記入されるようになっており、調査票には、「副業・内職・臨時の仕事などをした時間もすべて含めてください」と書かれている。したがって、「副業による労働時間」も含むことになる。しかし、パートタイム労働者などを除く一般的な正規従業員を想定すると、副業の労働時間は、主たる勤務先の労働時間ではないので、この場合に毎勤の実労働時間と比較するのはおかしいということになってしまう。しかし、そもそも副業をしている人の比率は低い。2002 年の総務省「就業構造基本調査」によれば、本業が「雇用者」である「有業者」総数 5,473 万 500 人のうち、「副業あり」の人は 197 万 9,400 人（3.62%）であった。農林漁業の従事者を除くと、同様に 5,428 万 1,900 人のうち、193 万 3,100 人（3.56%）が副業を持っている。したがって、労調の就業時間に対する副業の影響はあまり大きなものではないと推測される。

さらに、「労働力調査 基礎調査票の記入の仕方」というマニュアルには、より詳細に「本業のほか副業・内職・家業の手伝い・臨時の仕事・アルバイトなどをした時間を含めます。自分の家の家事・無報酬の奉仕作業などをした時間は含めません。」「会社などに勤めている人は、残業や早出をした時間もすべて含めてください。ただし、通勤時間・食事の時間・休憩時間などは含めません。」と書かれている。この説明からは、家事やボランティア、通勤時間・休憩時間などの時間が排除されると解釈されるが、会社の業務で時間外労働手当が支払われない「不払い労働時間」については、含まれると解釈することができる。しかし、研究者が業務と関連のある論文を執筆する場合であるとか、営業マンが仕事と関係のある人と付き合う場合のように、「不払い労働時間」であるのか、ないのかの判断も難しいことがあり得る。要するに、回答者が「仕事をした時間」をどう理解しているかという問題が生じる可能性がある。しかしこうした次元での問題は、ケース・バイ・ケースで判断する必要性が生じるため、そのような可能性があるとは指摘することしかできない。

そのほか、労調のデータは、管理職や役員も含んだ数字ということになるが、労働基準法第 41 条 2 号では、管理・監督者に対する労働時間管理の適用除外が定められている。つまり、労調の「雇用者」平均のデータは、労働時間を管理されていない労働者の「仕事をした時間」も含んでいることになる。もちろん、管理職未満の労働者のほうが大多数であり、影響は小さいと推測されるが、この点も正確な「不払い労働時間」の把握を妨げる



要因である。

第2に、毎勤の「実労働時間」はどのような労働時間なのかという問題である。一般的に良く言われることは、毎勤は事業所の担当者が記入するため、記入される「所定外労働時間」は基本的に時間外労働手当の支給を前提としていること、したがって「不払い労働時間」が含まれていないということである。しかしこれは部分的に正しく、部分的には正しくない。確かに、事業所の担当者は、何らかの証拠書類に基づいてその月の実労働時間数を記入していると思われる。この際、多くの事業所では賃金台帳などの人事記録を利用しているだろう。したがって、「不払い労働時間」まで記入されていることはまず考えられない。しかし、厚生労働省は、裁量労働制等のように所定と所定外の区別が明確でない場合も、可能な限り実際に労働した時間で記入するように依頼しているそうである。だとすれば、必ずしも時間外労働手当の支給と一致する所定外労働時間数でなくてもよいということになる。

そのほか、1人当たり実労働時間の算出についても難しい問題がある。前述したように、毎勤の「常用労働者」の定義を見ると、部長や課長などの管理職も含まれていると解釈できる。そして、毎勤の常用労働者1人当たり実労働時間とは、事業所が常用労働者の全体を対象に回答した実労働時間の総数を、常用労働者総数で除した値となっている<sup>(16)</sup>。しかし法律上、管理職は労働時間の適用を除外されている。したがって、管理職未満の労働者に対する労働時間の把握・記録が、時間外労働手当の支給を主目的としているのであれば、管理職に対しては労働時間を把握する必要性が低い。もちろん、IT機器の活用によって管理職も含めたすべての労働者の実労働時間を把握することは可能であろう。しかし回答事業所にとって、管理職の実労働時間を正確に把握する必要性が低ければ、裁量労働制等の労働者の場合も同様、実労働時間に関する調査結果が実態と乖離している可能性があり、それは結果的に「常用労働者1人当たり実労働時間」の算出にも影響し得るのである。

第3に、結局の所、労調でも毎勤でも、そこに記入された労働時間については、一定の制約があるということ念頭に置いて比較しなければならないということである。しかしこのようなことは、多かれ少なかれすべての統計調査について該当することであろう。したがって、一定の制約があることを忘れずに利用し、例えば細かな数値それ自体について論ずるのではなく、長期の動向等を把握する限りにおいては、大きな問題はないと考える。

#### (4) 労調と毎勤の比較

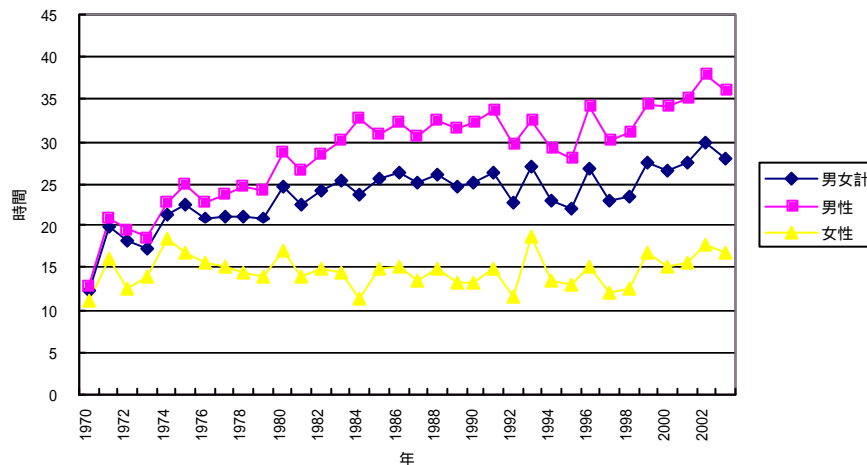
本稿では、労調の「週間就業時間」を月間値にする以外の修正を加えない。3で述べたように労調にも毎勤にもそれなりの問題点があることは確かだが、労調データを月間値にする以外の修正に関しては、それらを正確に修正するための根拠を得るのが困難である。したがって、不適切な修正によって算出された概算値を利用することは、不必要な誤解を

招く可能性がある」と判断したためである。なお、以下に示す労調と毎勤の月間値の差のことを、便宜上「不払い労働時間」と呼ぶことがあるが、前述した説明からわかるように、注釈で定義したような本来の「不払い労働時間」とは異なることを付記しておく。

## ア 産業（非農林業）計・従業員規模別・男女別

初めに、産業計・従業員規模別に労調と毎勤の差を見る。前述したように、両調査を厳密に比較することが困難であるため、差として表された時間の数値に大きな意味を持たせることはせず、長期的な動向に注目したい。また、従業員規模については、前述したように「企業」（労調）と「事業所」（毎勤）という致命的な相違があるため、従業員規模を考慮した比較も試みた。

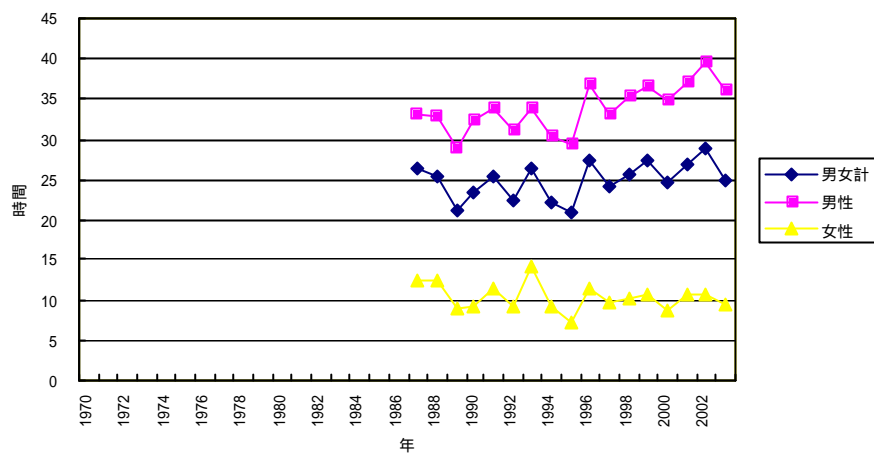
図-9 労調「月間値」と毎勤「月間値」の差・従業員規模30人以上



注1： 労調は「雇用者」の「週間就業時間」、毎勤は「常用労働者」1人当たり月間総実労働時間の数値。詳しくは本文参照。  
 注2： 原資料より、労調の公表数字を30/7倍して月間値とし、その値と毎勤の1人当たり実労働時間との差をプロットしたものである。  
 注3： 従業員規模については、労調が「企業規模」、毎勤が「事業所規模」となるので、厳密な比較ではない。  
 注4： その他、労調、毎勤の調査項目の定義等については、本文参照。  
 原資料： 総務省統計局「労働力調査報告」各年6月分。  
 厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報 - 全国調査」各年6月分。

図-9 は、労調と毎勤の差について、どちらも従業員規模を「30人以上」で比較したものである。男女計の動きでは、年によって変動があるが、長期的には増加傾向にある。つまり、1970年代よりも1980年代以降のほうが、格差が拡大している。この動きは男性でも同様で、特に男性は近年における格差拡大傾向が見られ、月間35時間前後の格差となっている。ただし女性に関しては、長期的に大きな変動は見られない。

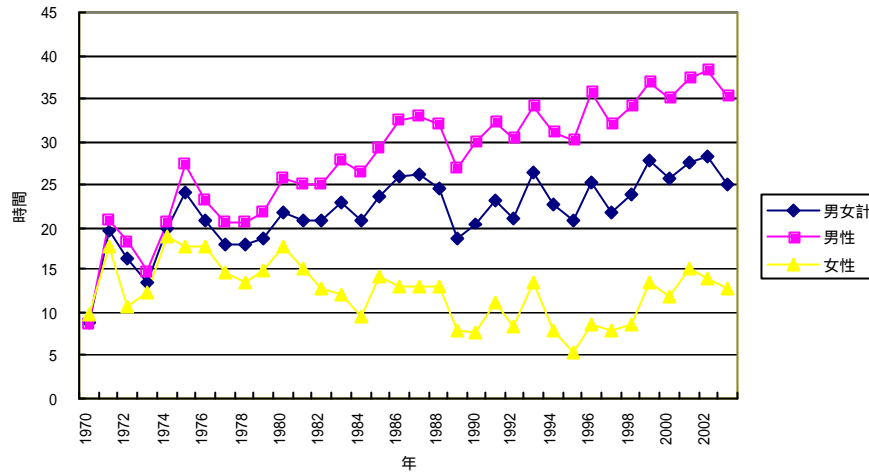
図-10 労調「月間値」と毎勤「月間値」の差・従業員規模500人以上



注1： 図-9に同じ。  
 注2： 図-9に同じ。  
 注3： 図-9に同じ。  
 注4： 図-9に同じ。  
 原資料： 図-9に同じ。

図-10 は、労調と毎勤の差について、どちらも従業員規模 500 人以上で比較したものである。調査方法の変更により 1987 年以降の数値しか入手できないが、傾向は 30 人以上の場合と似ており、近年においては、男性の格差は拡大傾向にあるが、女性の場合はそうではない。

図-11 労調「月間値」と毎勤「月間値」の差・従業員規模1,000人以上



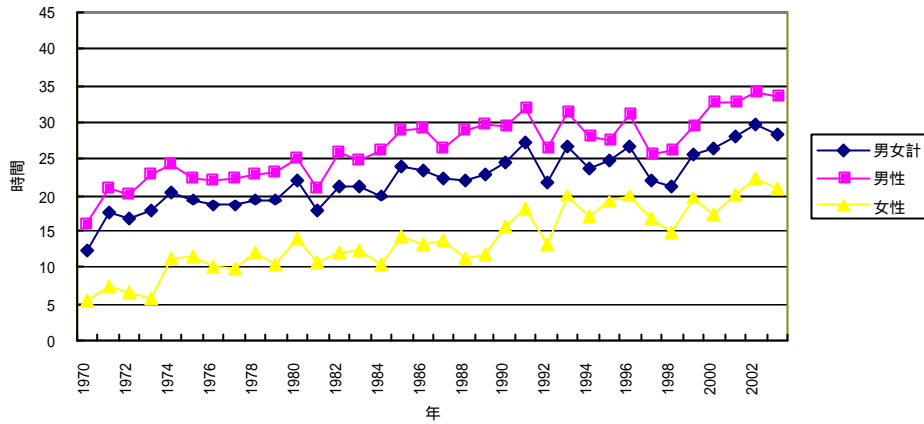
注1： 図-9に同じ。  
 注2： 図-9に同じ。  
 注3： 図-9に同じ。  
 注4： 図-9に同じ。  
 原資料： 図-9に同じ。

図-11 は、労調と毎勤の差について、どちらも従業員規模 1,000 人以上で比較したものである。男女計の傾向は 30 人以上の場合と同様であるが、男性の格差拡大傾向が明確に表れている。また女性の長期動向では、変動が激しいが、1970 年代の格差が 1980 年代中頃から 1990 年代前半にかけて若干縮小し、近年はまた拡大傾向を示している。

図-12 から図-14 は、「従業員規模」の本質的な相違を考慮して、労調（企業規模）に対して、毎勤（事業所規模）では小さい従業員規模を比較対象とした。

図-12 は、労調の「30～99 人」企業と、毎勤の「5～29 人」事業所とを比較したものである。図-9 の労調、毎勤とも「30 人以上」の場合に比べて、長期的に見た格差拡大傾向が、男性、女性ともより明確に表れている。近年における格差は、男女計で月間 25～30 時間、男性では 30～35 時間、女性では 20～25 時間となっている。

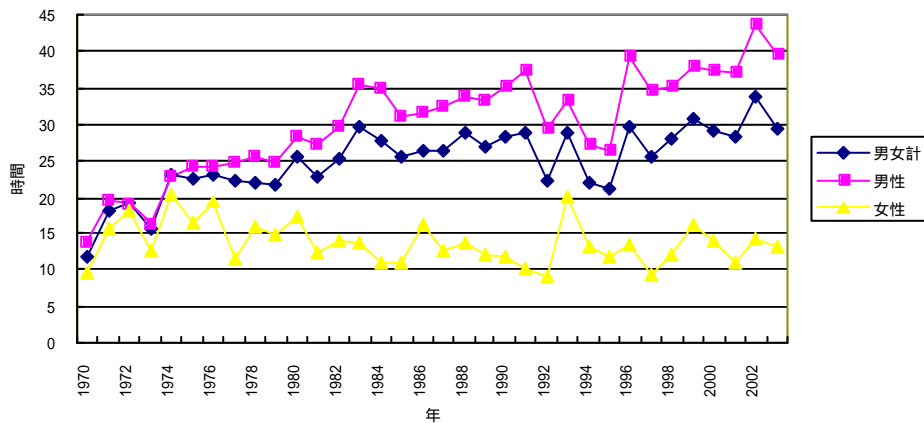
図-12 労調「月間値」(30~99人)と毎勤「月間値」(5~29人)の差



注1： 図-9に同じ。  
 注2： 図-9に同じ。  
 注3： 図-9に同じ。  
 注4： 図-9に同じ。  
 原資料： 図-9に同じ。

図-13 は、労調の「500~999人」企業のデータと、毎勤の「100~499人」事業所のデータとを比較したものである。長期的に見た場合の男性の格差拡大傾向は、1990年代前半を除くと比較的明確だが、女性の場合はそうではない。近年における月間の格差は、男女計で30時間前後、男性は35時間を超えており、女性は10~15時間程度になっている。

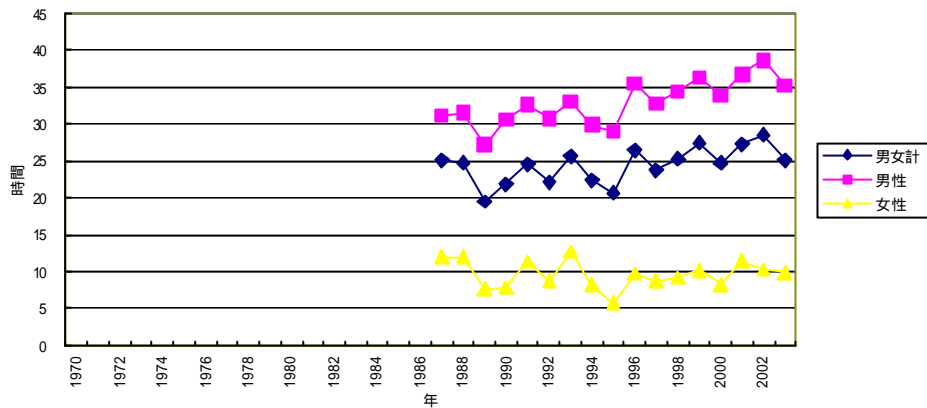
図-13 労調「月間値」(500~999人)と毎勤「月間値」(100~499人)の差



注1： 図-9に同じ。  
 注2： 図-9に同じ。  
 注3： 図-9に同じ。  
 注4： 図-9に同じ。  
 原資料： 図-9に同じ。

図-14は、労調の「1,000人以上」企業のデータと、毎勤の「500人以上」事業所のデータを比較したものである。調査方法の変更により1987年以降の数値しか入手できないが、図-13と似ており、男性は比較的格差が拡大しているが、女性の場合はそうではない。近年における格差は、男女計で25～30時間、男性は35～40時間、女性は10時間前後となっている。

図-14 労調「月間値」（1,000人以上）と毎勤「月間値」（500人以上）の差

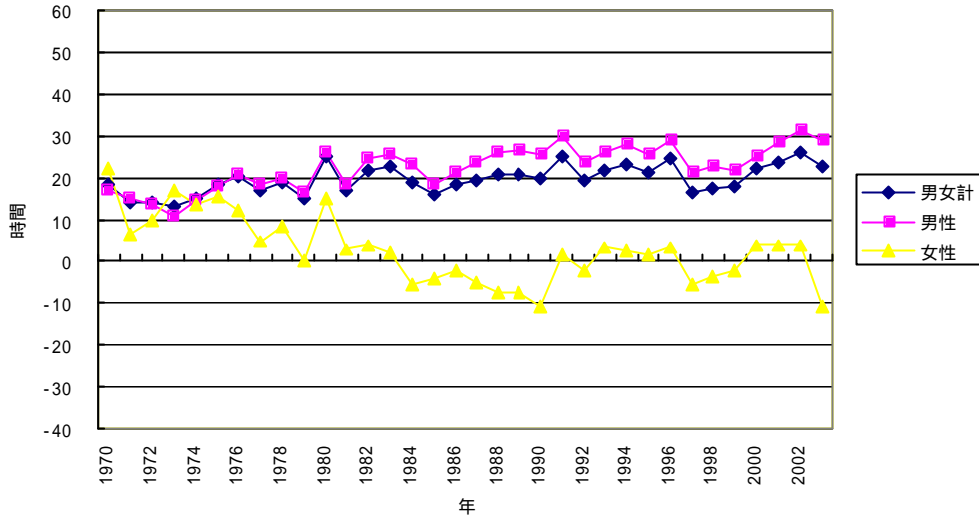


注1： 図-9に同じ。  
 注2： 図-9に同じ。  
 注3： 図-9に同じ。  
 注4： 図-9に同じ。  
 原資料： 図-9に同じ。

### イ 産業別・男女別

次に、産業別に労調と毎勤の差を見ることにする。労調、毎勤とも産業は大分類されており、「鉱業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸・通信業」、「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」、「金融・保険業、不動産業」（ただし毎勤は「金融・保険業」と「不動産業」が別）が比較可能であるが、ここでは「建設業」、「製造業」、「卸売・小売業、飲食店」、「金融・保険業、不動産業」（毎勤では「金融・保険業」）、「サービス業」を取り上げる。また、労調の公表数値では、産業ごとの数値は従業員規模がクロス集計されていないため、事実上、「1人以上すべての企業規模」を対象としたものとなる。これに対して毎勤の産業ごとの数値は、そもそも全国調査が事業所規模5人以上のものである。また、従業員規模のカテゴリーでも、1989年までは「5人以上」がないため、長期にわたって使用し得るのは「30人以上」のみとなる。したがって以下では、労調の全規模企業における「雇用者」の労働時間と、毎勤の「30人以上」事業所における「常用労働者」の労働時間との比較となる。

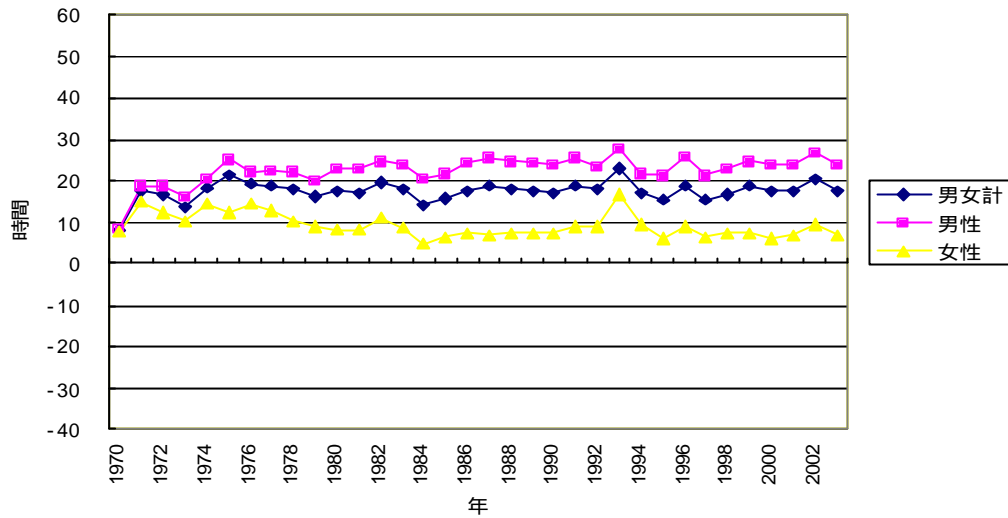
図-15 労調「月間値」（規模計）と毎勤「月間値」（30人以上）の差・建設業



注1： 労調は「雇用者」の「週間就業時間」、毎勤は「常用労働者」1人当たり月間総実労働時間の数値。詳しくは本文参照。  
 注2： 原資料より、労調の公表数字を30/7倍して月間値とし、その値と毎勤の1人当たり実労働時間との差をプロットしたものである。  
 注3： 従業員規模については、労調が「企業規模」、毎勤が「事業所規模」となるので、厳密な比較ではない。  
 注4： 本図の従業員規模は、労調の規模計の数値と毎勤の「30人以上」事業所の数値を比較している。  
 注5： その他、労調、毎勤の調査項目の定義等については、本文参照。  
 原資料： 総務省統計局「労働力調査報告」各年6月分。  
 厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報 - 全国調査」各年6月分。

図-15 は、建設業における労調と毎勤の差を見たものである。男女計と男性の動向は似ており、1970年代に比べると1980年代以降のほうが格差拡大傾向にある。また近年においても格差が拡大しつつある。男性の近年における労働時間格差は、30時間弱となっている。女性は反対に、1980年代には毎勤の労働時間のほうが長いという逆転現象を示している。しかし、労働力構成（雇用形態、年齢、学歴など）をコントロールできないので、この背景にあるものは不明である。

図-16 労調「月間値」（規模計）と毎勤「月間値」（30人以上）の差・製造業



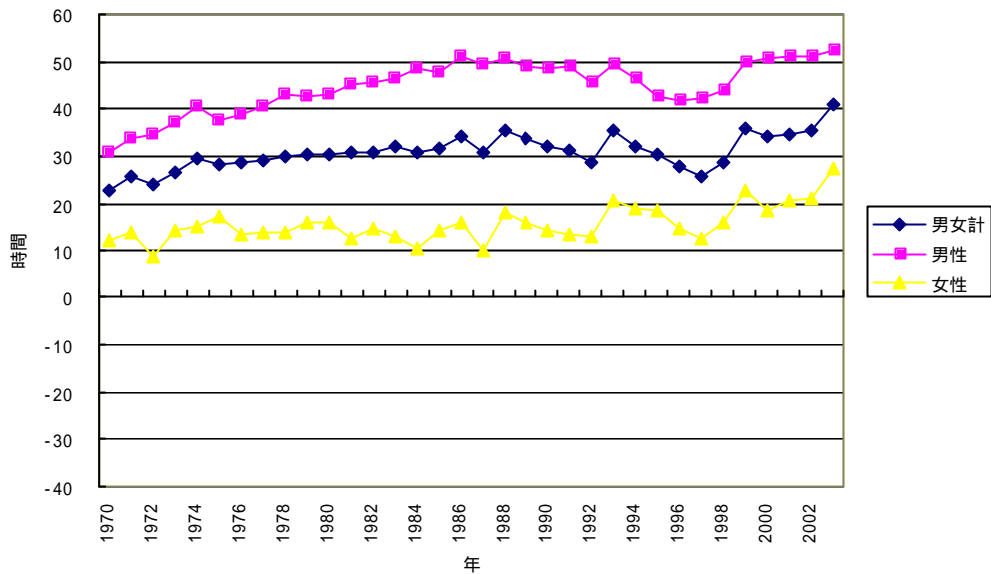
注1： 図-15に同じ。  
 注2： 図-15に同じ。  
 注3： 図-15に同じ。  
 注4： 図-15に同じ。  
 注5： 図-15に同じ。  
 原資料： 図-15に同じ。

図-16 は、製造業における労調と毎勤の差を見たものである。全体として第 1 次オイルショック以降の変動はあまり大きくない。男性の場合、労働時間の格差はほぼ一貫して 20 ~ 30 時間となっており、女性は 10 時間前後で変化している。

図-17 は、卸売・小売業、飲食店における労調と毎勤の差を見たものである。長期的には男性、女性ともに格差拡大傾向にあり、近年では男性の労働時間格差は 50 時間超、女性でも 30 時間弱となっている。建設業、製造業に比べて、労調の労働時間の長さがより強く表れている。



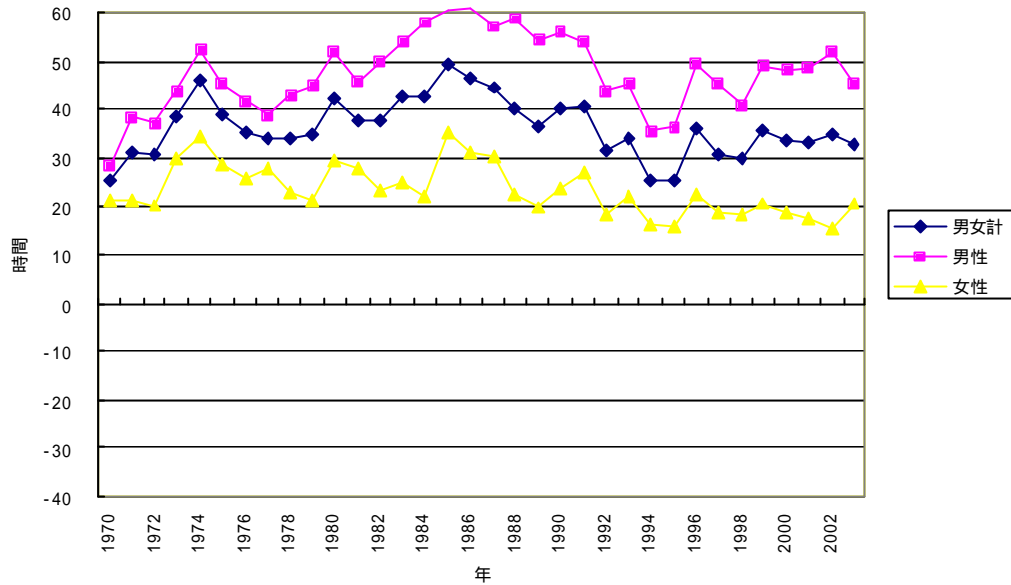
図-17 労調「月間値」（規模計）と毎勤「月間値」（30人以上）の差・卸売・小売業、飲食店



注1： 図-15に同じ。  
 注2： 図-15に同じ。  
 注3： 図-15に同じ。  
 注4： 図-15に同じ。  
 注5： 図-15に同じ。  
 原資料： 図-15に同じ。

図-18 は、金融・保険業、不動産業における労調と毎勤の差を見たものである。注に書いたように一部産業の相違があるが、一見してわかることは、卸売・小売業、飲食店と同様、建設業や製造業よりも労働時間格差が大きく、また卸売・小売業、飲食店に比べると格差の変動が激しいことである。特に1980年代中頃から1991年までは、男性の労働時間格差は50～60時間もあった。女性でも30時間前後となっており、他の産業よりも明らかに長い。しかしいわゆるバブル崩壊後の1992～1995年には男性、女性とも月間で20時間近く格差が縮まっている。近年においては、男性は比較的長時間のまま推移しており、女性は若干減少傾向にある。

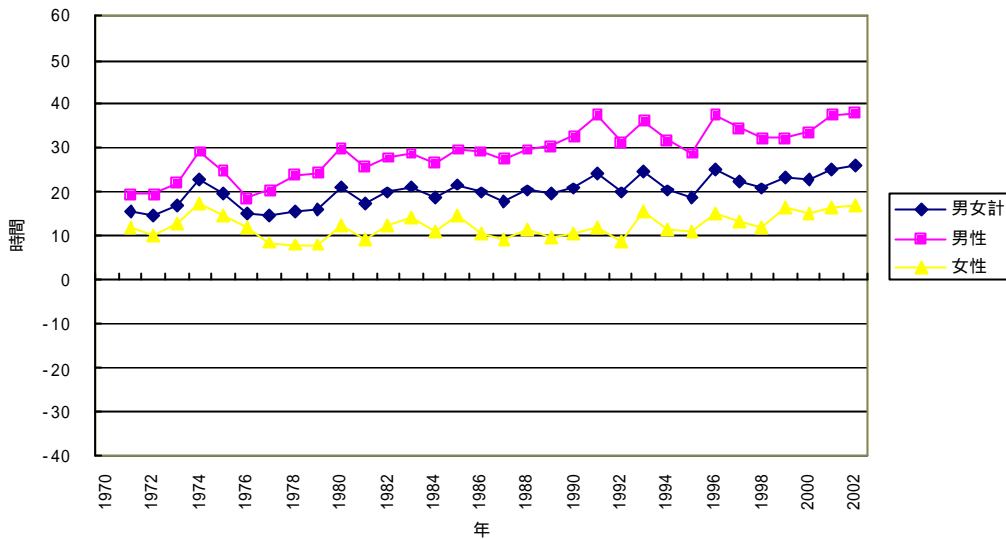
図-18 労調「月間値」(規模計)と毎勤「月間値」(30人以上)の差・金融・保険業、不動産業



注1: 図-15に同じ。  
 注2: 図-15に同じ。  
 注3: 図-15に同じ。  
 注4: 図-15に同じ。  
 注5: 図-15に同じ。  
 注6: 本図の産業は、労調が「金融・保険業、不動産業」、毎勤は「金融・保険業」の数値となっている。  
 原資料: 図-15に同じ。

図-19 は、サービス業における労調と毎勤の差を見たものである。全体としては長期的に増加傾向にあるが、特に男性は格差拡大傾向にあり、近年では 40 時間近い格差となっている。これは卸売・小売業、飲食店や金融・保険業ほど大きくはないが、建設業や製造業よりも大きな格差である。反対に女性は、長期的に大きな変動は見られない。

図-19 労調「月間値」(規模計)と毎勤「月間値」(30人以上)の差・サービス業



注1： 図-15に同じ。  
 注2： 図-15に同じ。  
 注3： 図-15に同じ。  
 注4： 図-15に同じ。  
 注5： 図-15に同じ。  
 原資料： 図-15に同じ。

#### 4 労働時間と作業効率の関係

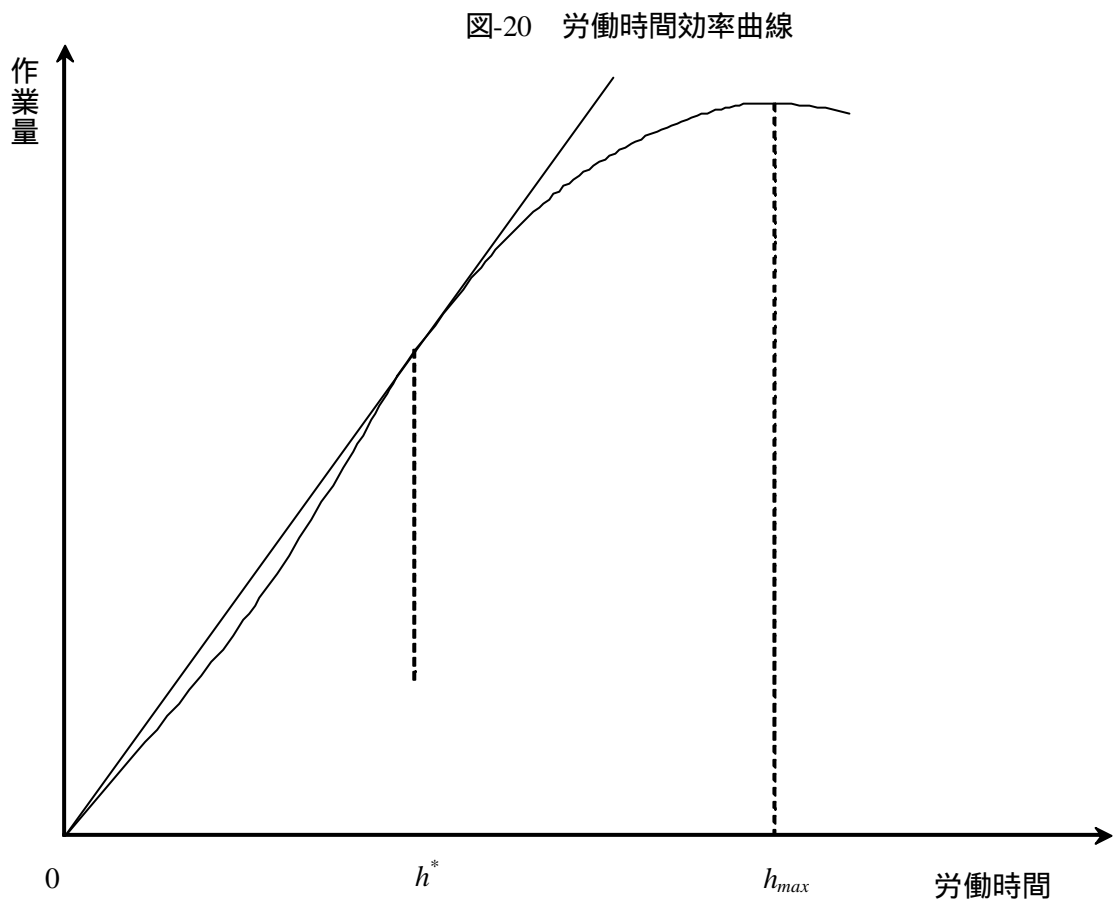
労働時間の経過によって労働者の作業効率は絶えず変化している。一般的に言えば、仕事を始めたばかりの時間帯は作業効率が低く、その後時間が経つにつれ労働者の調子が上がって作業効率は上昇していく。しかし逆に仕事を始めて一定時間以上経つと今度は疲労の蓄積によって作業効率が低下し、ひいては作業ミス等による手戻りが発生することによって全体の作業成果は減少しはじめる。本稿2で紹介した、早見[1993][1995]による効率労働時間の推計は、労働時間の変化に伴う労働者の作業効率の変化をモデルの中に取り込み、最も作業成果が表れる1月あたり労働時間を計測したものである。ここでは、一連の早見[1993][1995]による推計手法を参考に、2002年の賃金、労働時間等のデータを用いて作業効率が最大になる1月あたりの労働時間を計測する。

##### (1) モデルの説明

本稿での効率労働時間推計の参考とした早見[1993][1995]の推計モデルについて、以下に簡単に説明することにする。労働者が機械のように単位時間あたり一定量の産出物を生

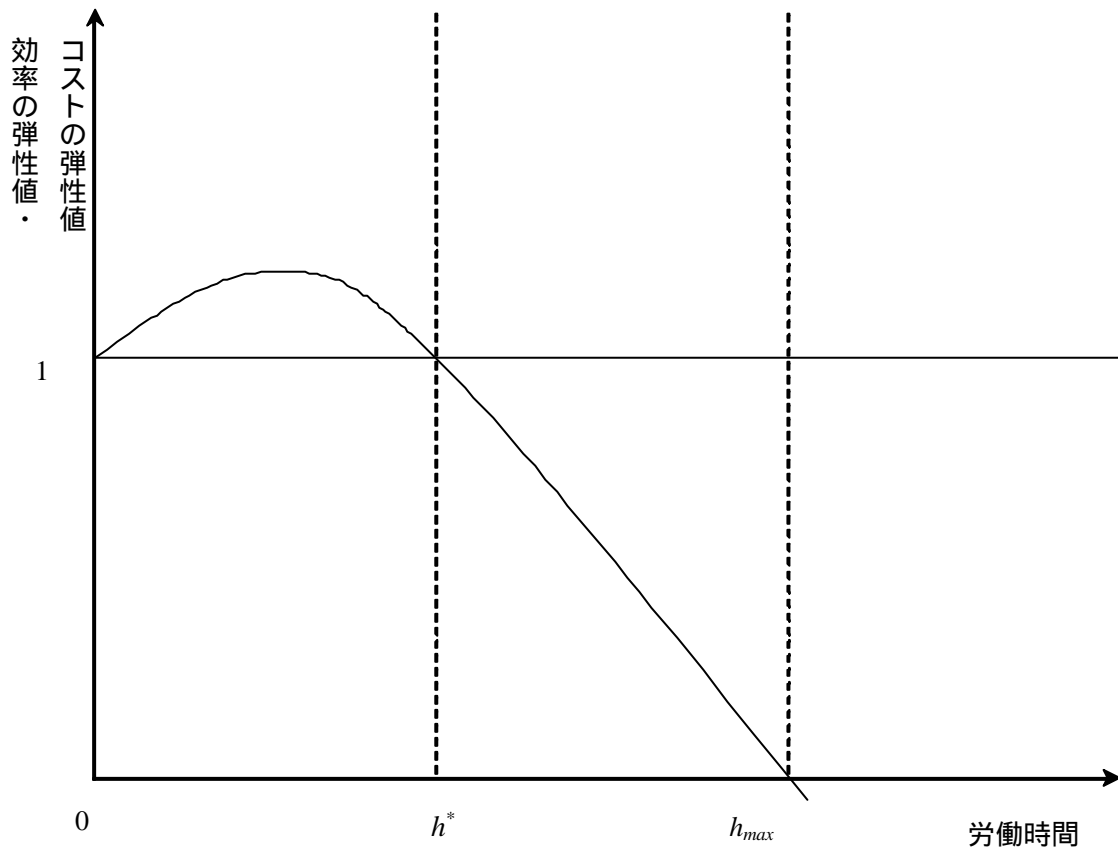
産するのではなく労働時間の変化とともに生産量が変化するならば、労働時間とその時間でこなした総作業量の関係は線形ではなく非線形の関係になる。先に述べたように労働時間の経過とともに作業効率が上昇し、一定時間を経過すると作業効率が低下し始める状況を仮定すれば、時間と作業効率の関係は図-20 に示したような S 字型の曲線を描くことになる。

さて、作業量を総労働時間で割って1時間あたりに平均したとき、その値を最大にする労働時間は図-20 の労働時間効率曲線上では  $h^*$  となる。 $h^*$  を超えて働きつづけた場合、こなした作業量の総量自体は依然として増えていくが、1時間あたりに直したときの生産性は徐々に低下していく。また人間は一定時間の睡眠や休息をとらずに働きつづければ、判断力が大きく低下してしまう。すなわち、あまりにも長時間働きつづけると単に生産性が低下するだけにとどまらず、作業ミス等が連発することにより多くの手戻りが発生する。その結果として、限度を超えた長時間労働は作業の成果量自体を減少させていくことになる。図-20 では、この閾値にあたる労働時間は S 字型曲線の頂上にあたる  $h_{max}$  として示されている。



この労働時間と効率の関係を分かりやすくするため、労働者が追加1時間あたりでどれだけの作業量をこなすことができるか、図-20の労働時間効率曲線を弾性値で表現したものを図-21に示した。1時間あたりの平均生産性を最大にする労働時間であった $h^*$ では、効率弾性値は1となる。つまり総労働時間が $h^*$ のときは労働時間を追加的に1時間増やせば総生産量も1%増える状態になっている。総労働時間が $h^*$ 未満であれば労働時間を1%増やすことによって生産量が1%以上増える。そのため労働効率の弾性値が1を超えている限りは、労働時間を増やすことで1時間あたりの平均生産性は上がりつづけることになる。一方、総労働時間が $h^*$ を超えると、1%追加的に労働時間を延長しても総生産量は1%未満しか増えない。そのため $h^*$ を超えての労働時間の延長は労働者の平均生産性を押し下げる結果となる。また、総生産量が最大となる $h_{max}$ では労働時間の効率弾性は0となる。つまり $h_{max}$ は労働時間を限界的に増やしても作業量の総量が一切変化しない労働時間の長さを意味している。 $h_{max}$ 以上になると効率弾性が負の値をとるため、労働時間の延長は生産量の減少を招くことになる。ゆえに $h_{max}$ 以上の労働時間は仕事の達成に対して弊害しかもたらさない。

図-21 労働効率曲線の弾性値表示



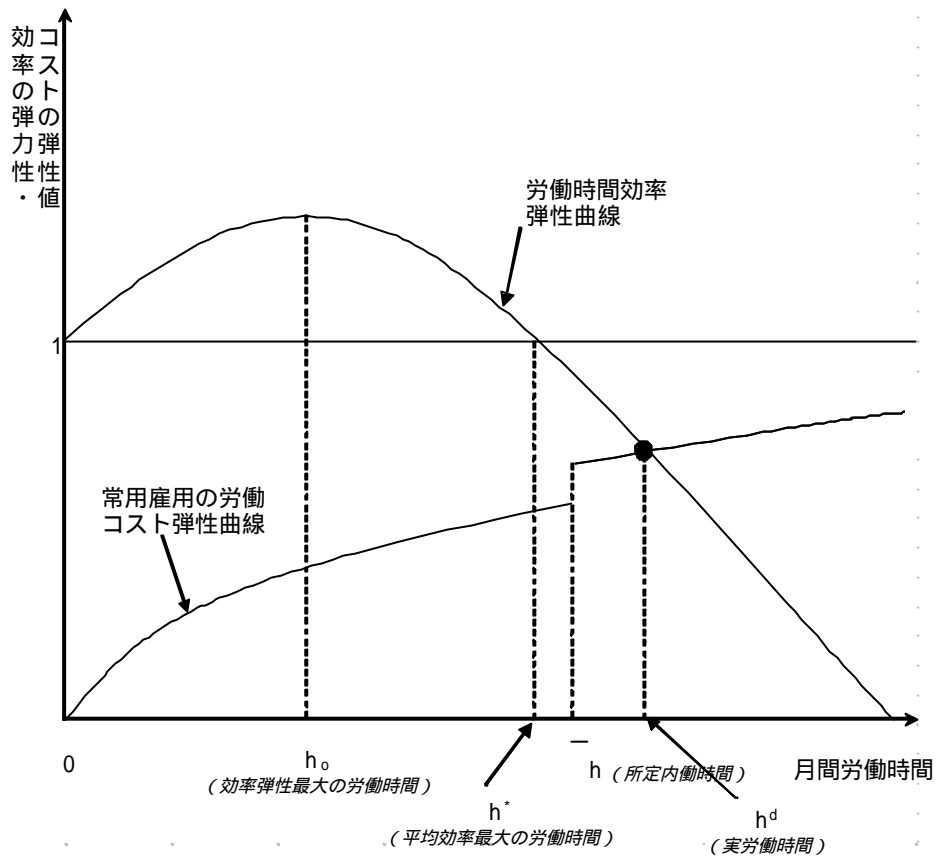
資料出所：早見 [1995]

では、現実の労働時間はこの効率的な労働時間  $h^*$  で実現されているのだろうか。結論から言えば早見[1993][1995]の推定でも本稿の推定でも現実の労働時間は  $h^*$  で実現されてはいない。どちらの推定でも効率的な労働時間  $h^*$  よりも現実の労働時間のほうが長い結果となっている。経済学の理論のもとでは、労働の量としても捉えられる労働時間は労働者の労働供給行動、そして企業の労働需要行動の意思決定メカニズムを経てその長さが決まる。余暇を楽しむ効用よりも仕事をすることによって得られる追加的賃金の方が労働者にとって価値の高いものであったら、両者の価値が見合うまで労働者は労働時間を増やすことになる。また、企業にとっては生産要素としての労働量は多ければ多いほどよい。しかしながら労働時間の増大は賃金支払いの増加も伴うものである。そこで企業は支払い賃金と労働投入量の費用対効果を考慮した上での労働時間を労働者に求める。最終的に労働時間はこのような思惑をもった労働者と企業の交渉によってその長さが決定される。さきほどの効率的な労働時間についての議論はこのような賃金と労働時間の相対化の観点が欠落している。そのため、単に一労働者の平均労働生産性が最大となる効率的な労働時間が現実の労働時間となる保証はどこにもないのである。

現実の労働時間と平均生産性を最大にする効率労働時間  $h^*$  との関係を図示すると図-22 のようになる。ここでは議論を単純化して企業の最適化行動のみからのアプローチしている。結果、労働者の供給行動を捨象しているため、現実の賃金と労働時間は労働需給行動の一致したものであると考えている。図-22 示してある労働コスト弾性とは 1 時間労働時間を追加したときにかかる限界的な人件費の増加割合を示したものである。企業にとって費用対効果が一致する最適な点とは、追加 1 時間あたりの限界的な人件費の増加率と生産量の上昇率とが一致する点、すなわち効率弾性曲線とコスト弾性曲線との交点である。労働効率の時間弾性が労働コストの時間弾性を上回っている間は、例えそれが労働者にとって平均生産性の低下していく時間帯であっても、総生産量と総人件費との観点からみれば企業はいまだ利潤を得ることができる。

さて、問題の効率労働時間と現実の労働時間との関係であるが、平均生産性を最大にする効率労働時間  $h^*$  は効率弾性の値が 1 の時間で実現された。一方、労働コスト弾性が 1 になる時間帯とはその労働者を追加的に働かせるよりは新たな労働者を一人雇い入れた方が賃金面だけからみれば合理的な時間を意味する。特に常用雇用の労働コストには退職金や住宅手当等の法定外福利費等の固定費が含まれるため、時間外割増率の存在を考慮しても、コスト弾性値が 1 となる労働時間は所定内労働時間、ひいては実労働時間を大きく上回ると予想される。実際、本稿の推定でも実労働時間を上回っており、このことから効率弾性曲線とコスト弾性曲線の交点である実労働時間は、通常、効率労働時間  $h^*$  を上回る時間で実現されるものと考えられる。

図-22 労働コスト効率曲線



資料出所：早見[1995]

## (2) 効率労働時間の推定

実際に常用雇用の効率労働時間を建設業、製造業、卸小売業、サービス業の4産業と金融保険業など他の産業も含めた全産業計について2002年のデータを用いて推定し、その結果を表-6に示した。ここでの労働時間効率弾性曲線と労働コスト弾性曲線の形状は早見[1995]で用いられているものと同じ関数計を使用している<sup>(17)</sup>。また今回の推計では早見[1995]で言及されている、月間残業時間50時間が労働者に疲労やストレスが慢性化する臨界点であるとした山崎[1992]の結果をもとに、効率弾性曲線と座標横軸との交点(図-20、図-21での $h_{max}$ )を所定内労働時間に50時間を足した値とした。この交点と効率弾性曲線とコスト弾性曲線との交点との情報をもとに効率弾性曲線の形状を計測している。推定に使用したデータは所定内労働時間、現金給与総額、所定内賃金、年間賞与は『賃金セン

サス』から、また固定費にあたる雇用保険等の各種社会保険料、法定外福利費、1ヶ月あたり退職金は『就労条件総合調査』の値を用いた。『就労条件総合調査』からは労働時間の値が分からないため、『就労条件総合調査』の毎月決まって支給する給与が『賃金センサス』の現金給与総額に合うよう各固定費にウエイトをかけて使用している。

表-6 効率労働時間の推計結果

	常用雇用の 所定内労働時間 (h) 2002年賃金センサス	常用雇用の 実労働時間 (h <sub>d</sub> ) 2002年賃金センサス	効率最大の 労働時間 (h*) 2002年	効率弾性最大の 労働時間 (h <sub>o</sub> ) 2002年
産業計	165	178	161.45	80.72
建設業	169	179	160.55	80.28
製造業	165	180	171.21	85.61
卸小売業	170	178	152.72	76.36
サービス業	163	173	167.28	83.64

産業計の効率労働時間は161.45時間となり、産業計の実労働時間の178時間より10%短い時間となった。実労働時間での労働効率性は効率労働時間 $h^*$ 各産業別にみても、当然のことながら、実際の労働時間が効率労働時間を上回っており、概ね5ないし15%ほど実労働時間が長い結果となっている。産業計における実労働時間での効率弾性値は0.74であることから、効率労働時間 $h^*$ に対して4分の1ほど効率が落ちている時間帯まで労働者は働いていることになる。また厚生労働省の『毎月勤労統計調査』によると1ヶ月の出勤日数は、どの産業でも20日前後である。この値をもとに1月あたりの効率最大の労働時間を1日あたりの労働時間に直すと、1日8時間ということになる。効率最大の労働時間の推計結果を考慮すると、1日について8時間という法定労働時間は経済学的にも合理性があるといえよう。ちなみに効率弾性が最大になる労働時間、すなわち生産性が最も高くなっている時間は産業計で1月あたり80.72時間となった。この値を1日あたりの労働時間に直すと、作業開始から4時間前後が最も仕事調子に乗っている時間帯ということになる。これも経験的に言って妥当な結果といえよう。

## 5 まとめと今後の研究課題

以上、本稿は日本の長時間労働、不払い労働時間に関するこれまでの調査研究の蓄積を概観し、さらに公式統計から「不払い労働時間」の近似値としての労調と毎勤の月間値の差に関する長期動向を検討した。以下では、それらを総括して、今後の研究課題を提示する。

### (1) 明らかになってきたこと



日本の労働者の労働時間が長いということは、先進諸国間の比較を前提とすると、疑いの余地がないと考える。日本の労働時間も長期的には減少傾向にあり、英米とは同じ水準になってきているが、依然としてドイツやフランスなどの大陸欧州諸国に比べると相当長い。しかもこれまでは「不払い労働時間」の問題が考慮されてこなかったため、実は単なる長時間労働という次元の問題ではないのである。

長時間労働が労働者の生産性を低下させるということは、多くの研究が指摘することである。この点に関して、最近の統計データを使用した本稿4における計測でも、実労働時間は、作業効率が最大となる労働時間よりも10%長い(産業計)という結果が得られた。また、長時間労働と生産性低下の間には、その媒介変数とも呼ぶべき、疲労や健康障害の問題がかなり複雑に絡んでいる。特に現代のようにホワイトカラーが多い企業社会では、身体的な問題のみならず、精神的疲労やストレスも重要な研究課題である。この点に関する代表的な研究は、ホワイトカラーが「職務上の要請・圧力」によって疲労・ストレスを増大させ、同時に「過剰反応」としての長時間労働を引き起こしていると分析している。戦前から行われていた労働科学的な研究によれば、ブルーカラーの場合、長時間労働によって身体的な生産性が徐々に低下するということであるが、現代に典型的なホワイトカラーの場合は、身体的だけでなく精神的にも相当な影響(被害)が及んでいると考えられる。事実、都内企業を対象とした調査によれば、3社に1社は、長時間労働による脳・心臓疾患及び精神疾患の発症を懸念している。

しかしながら、長時間労働は日本の企業社会に深く根を張っている。多くの企業の所定外労働時間には、景気変動に対応する部分と、景気変動分以外の恒常的な部分を含んでいる。これは、企業の労働投入量の調整手段として、人員よりも労働時間のほうが好まれていることに大きな原因があり、また多くの調査研究がそのことを証明している。したがって、労働時間にかかるコストが現在よりも相当高くない限り、所定外労働時間は根本的には無くならないとも考えられる。

しかも、「不払い労働時間」の存在を無視しては、日本の長時間労働は議論できない。連合の組合員を対象とした調査によれば、月間で男性が平均30時間、女性でも20時間ほどの「不払い労働時間」があるという結果になっており、別の調査でも平日1日当たりの「不払い労働時間」は、男性が約71分、女性が約33分となっていた。もちろん、「不払い労働時間」がまったくない労働者も数多くいる。しかし、連合の調査ではほぼ半数の労働者は「不払い残業」をしていると回答しており、最早、「サービス残業」や「不払い労働時間」の存在は明白である。しかし、その実態を正確に把握することが困難であるため、公式統計からこの存在を確認することも難しい。

本稿では、総務省の「労働力調査」と厚生労働省の「毎月勤労統計調査」を比較することで、「不払い労働時間」と性質が似ていると推測される両調査の月間の格差について、そ

の長期動向を把握することに努めた。両統計の性質の違いから、厳密な比較は不可能だが、可能な限り配慮して比較したところ、おおよそ次のようなことがわかった。

1970年以降の動向を見ると、全体的に労調と毎勤の労働時間格差が拡大傾向にある。格差の拡大傾向は、女性よりも男性に顕著である。

男性の労働時間格差は、従業員規模・産業全体で見ると、近年では月間30時間ないしそれ以上あると推測される。

産業ごとに見た長期動向を総合すると、建設業や製造業に比べて、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業での労働時間格差が大きい。前者に関しては、男性の近年の格差が30時間前後であるのに対し、後者の産業では、男性の近年における月間格差は、50時間前後となっている。このことは、卸売・小売業、飲食店、及び金融・保険業などにおける「不払い労働時間」の多さを示すと考えることができる。

## (2) これから明らかにしなければならないこと

これまでの調査研究からも、日本の長時間労働の実態やその主要な原因などがそれなりに把握されてきた。しかし、長時間労働と疲労・ストレスと生産性の低下などの因果関係についてはより詳細な考察が必要であろう。また、長時間労働が発生する主因の1つと考えられる時間外労働手当の割増率に関しても、正確な実態把握とその影響を考察する必要がある。

しかしながら、単なる長時間労働ではなく、「不払い労働時間」の問題に関しては、その実態把握も未だ十分とは言えない。実態把握が不十分であるために、「不払い労働時間」がなぜ発生するのか、産業特性なのか、個別企業の人事労務管理上の問題なのか、あるいは労働者の置かれた状況や個人的資質なのか、さらに法律や制度上の問題がどう関わっているのかという点については、ほとんど未知の状態であると言っても過言ではない。また、原則的に労働時間管理の適用除外となっている管理・監督者や「みなし労働時間」の適用労働者の場合、「不払い労働時間」という概念も適用しにくい。しかしこれらの労働者にとっても、長時間労働は深刻な被害を及ぼす可能性が高く、「不払い労働時間」がある労働者と同様に、長時間労働を解消しなければならない。

もとより、これらすべての課題について調査研究することは簡単ではない。しかし過酷な状況に置かれている労働者の長時間労働を解消するための政策的方向性を示すためにも、これらのいくつかについて調査研究することが、我々労働問題の研究者に課せられた今後の課題である。

## 後注

- (1) これまではこのような労働時間のことを「サービス残業」と呼ぶ場合が多かった。しかし筆者は、「サービス」という言葉が、労働者が積極的に残業しているかのような印象を与える可能性があること、及び「残業」だけでは範囲が狭く、実際には早出、持ち帰り、休日の自宅での作業なども包含する必要があると考え、「不払い労働時間」と呼ぶことを提起したい。しかしもちろん労働者が積極的に残業している、「サービス」の部分がないとは考えていない。なお、本稿で使用する「不払い労働時間」とはこのような意味で、「時間外労働手当の支給対象となる労働者の業務で、残業、早出、休日出勤、自宅での作業などとして行われた労働時間のうち、時間外労働手当が支給されなかったすべての労働時間」と定義づける。
- (2) 木下[1992]は、労働生産性の上昇による賃金率の上昇が、労働時間の短縮と賃金所得の増加に分けられること、及び限界的な所得増加分のうち、労働時間の短縮に向かう割合（限界余暇時間性向）が、1973年のオイルショック以降、大きく低下していると指摘している。つまり、オイルショックまでは多くの労働者は、労働生産性の向上分を時短に割り振っていたが、オイルショック以降は反対に賃金所得に割り振ってしまったということである。木下が、オイルショック以降、生産性の向上分が賃金に向けられた主因として想定しているのは、土地・住宅取得のための貯蓄欲求の高まりである。
- (3) 辻村[1972]、古賀・藤間・船津[1974]、桜本[1980]は、高度経済成長期における労働時間の短縮の影響を実証分析したものであるが、生産性の向上に貢献したという結果は共通である。
- (4) 腰原[1980]、労働省[1986]など。
- (5) 小野[1980]を参照。
- (6) 早見[1995]を参照。
- (7) 古賀[1980]より。
- (8) これらの文献の紹介については小倉[1998]を参照。
- (9) 山崎[1992]を参照。
- (10) 桜本[1980]を参照。
- (11) 早見均・松浦寿幸のシミュレーション分析の詳細については、樋口[2002]を参照。
- (12) 小野[1991]を参照。
- (13) 小倉[2002]を参照。
- (14) 連合[2003]を参照。
- (15) 東京労働局[2004]を参照。
- (16) 厳密には、母集団労働者数を利用した推計比率によって常用労働者数、労働時間、現金給与それぞれに一定の修正を加え、その修正した値によって1人平均の実労働時間数や現金給与額を推計している。
- (17) 使用した効率弾性曲線の関数形は
- $$e(h) = 1 + a_0 h + a_1 h^2$$
- であり、  
労働コスト弾性は

$$\Phi = \frac{w (1 + \varepsilon) (1 + b_0) h}{(1 + b_0) W + b_1 w h^* + p + W_R}$$

ここで 労働コスト弾性値、 $w$  時間あたり賃金率、 時間外割増率、 $h$  実労働時間  $h^*$  所定  
内労働時間、 $W$  現金給与総額 法定外福利費、 $W_R$  1人1ヶ月平均退職金、 $b_0$  雇用保険料率、 $b_1$   
健康保険と年金保険を合算した料率である。

\* 参考文献 \*

- 朝倉隆司[2001]「労働時間管理制度が労働者の健康、社会生活に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.492.
- 大橋勇雄[1990]『労働市場の理論』東洋経済新報社.
- 小倉一哉[1998]「労働時間・解題」日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働 賃金と労働時間』.
- 小倉一哉[2002]「『サービス残業』等に関する集計・分析結果」連合総合生活開発研究所『働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究報告書』.
- 小野旭[1991]「統計より200時間多い日本の労働時間」『エコノミスト』12.16.
- 小野旭[1980]「時間短縮と労働需給バランス」中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所.
- 木下富夫[1992]「日本の労働時間短縮はなぜ進まないか - 供給サイドの分析」『日本労働研究雑誌』No.395.
- 慶応大学 KEO グループ[1991]「労働時間短縮の経済効果」『日本労働研究雑誌』No.384.
- 古賀誠・藤間淑夫・船津鴻太[1974]「労働時間の決定要因と時間短縮が生産に及ぼす効果」経済企画長編『経済分析』No.47.
- 古賀誠[1980]「労働の苦痛感と労働時間減少」『労政時報』第2284号.
- 腰原久雄[1980]「雇用・労働時間の変動に関する一考察」中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所.
- 桜本光[1980]「労働時間短縮と生産性」中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所.
- 鈴木不二一[2003]「サービス残業の実態と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌』No.519.
- 清家篤[1991]「ホワイトカラーの労働時間短縮」『労働法学研究会報』第1854号.
- 辻村江太郎[1972]「労働時間短縮は生産を阻害するか」『経済評論』21(12).
- 東京労働局[2004]「従業員の健康管理等に関するアンケート調査結果」.
- 徳永芳郎[1994]「働き過ぎと健康障害 - 勤労者の立場からみた分析と提言」『経済分析』No.133.
- 日本開発銀行[1992]「労働時間短縮と生産性向上」『調査』第167号.
- 日本労働組合総連合会(連合)[2003]『れんごう政策資料143』(2002年連合生活アンケート調査報告).
- 早見均[1991]「労働時間短縮と仕事効率の上昇について - 残業の経済的効率を計測する」『労働法学研究会報』第1854号.
- 早見均[1992]「割増賃金率改訂の経済的影響」『労働法学研究会報』第1884号.
- 早見均[1993]「労働時間効率と生産者行動の分析」KEO Occasional Paper, No.28.
- 早見均[1995]「労働時間とその効率」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社.
- 樋口美雄編著[2002]『日本型ワークシェアリングの実践』生産性出版.
- 日下田修[1991]「1%の時短で3.4%の生産性が向上」『人材教育』8月号.
- 山崎喜比古[1992]「ホワイトカラーにみる疲労・ストレスの増大とライフスタイル」『日本労働研究雑誌』No.389.
- 労働省[1991]「労働時間短縮が生産性向上に及ぼす影響」『労政時報』第3016号.

労働省[1986]『昭和61年版労働白書』.