

第1セッション

日本における労働時間の推移と課題に関する小論

労働政策研究・研修機構 研究所長
浅尾 裕

1. はじめに ー日本における労働時間の長期的推移を概観するとー

日本における高度経済成長が終焉を迎えつつあった1970年以降の実労働時間¹の推移を厚生労働省「毎月勤労統計」で見ると、30人以上事業所規模・調査産業計でみて、1970年には年間2,215時間であったものが、2010年には1,790時間となり、長期的には減少してきているといえる（図1）。これは、ヨーロッパのドイツ、フランスなどに比べればいまだかなり長い、アメリカと同レベルないしやや短い水準となっている。

長期的には減少してきている日本の労働時間であるが、その推移の中で、1970年代前半と1990年前後の5年間との2つの時期においてかなりの減少をみたこと、また、1990年代半ば以降の緩やかな減少傾向の継続といった特徴をみてとることができる。

この小論は、日韓ワークショップという場での参考に供するべく、その前半において、日本の労働時間がこのような推移をたどった代表的な要因を提示すること、また、小論の後半においては、労働時間からみた日本の抱える問題点や課題について基礎的な考察を行うことを目的としたい。

2. 長期的推移の概観の継続

さらに、1970年以降の日本の労働時間の基礎的なデータをみておこう。

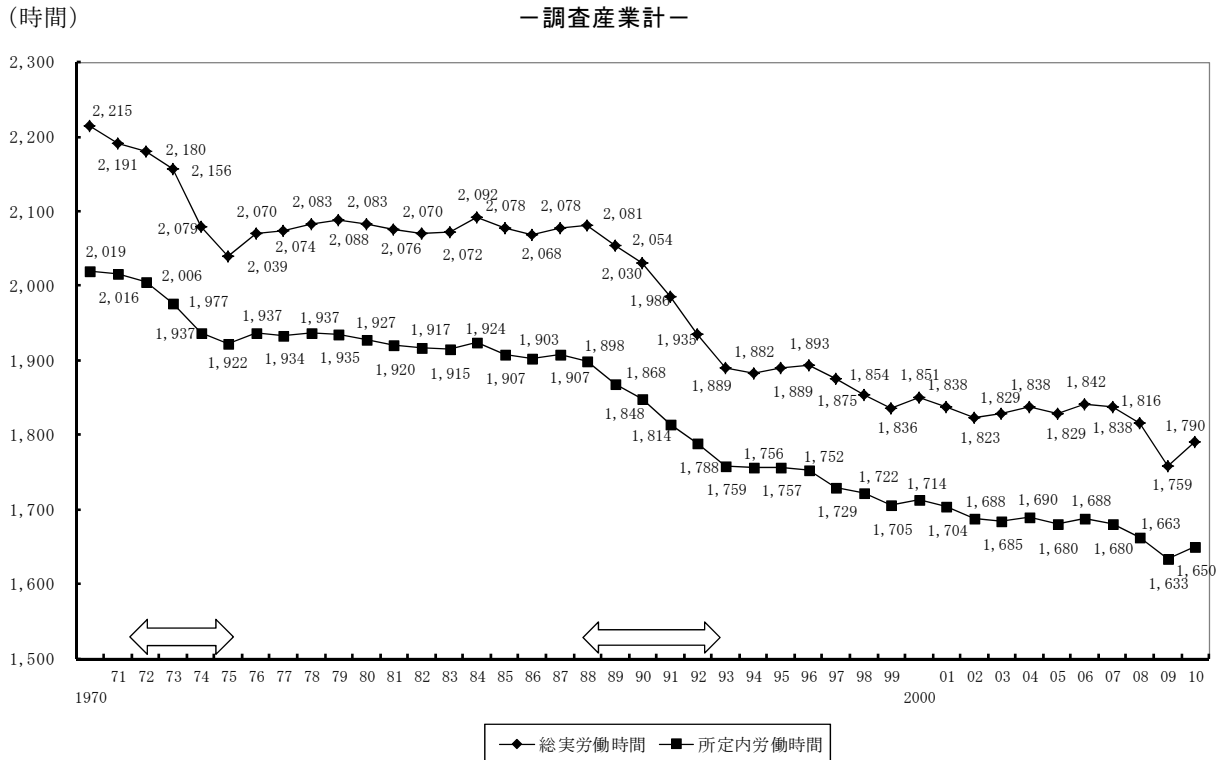
（1）総実労働時間と所定内労働時間

図1には、総実労働時間と併せて所定内労働時間も掲示している。両者は総じて平行に動き長期的には減少傾向にある。上述の1970年代前半期及び1990年前後の時期は、総実及び所定内ともに労働時間は相当の減少を示した。

その中で、両者がやや異なる傾向を示したのが1970年代後半から1980年代前半にかけての日本経済が安定成長期にあった時期であり、所定内労働時間は非常に緩やかではあれ減少傾向を示したのに対して、総実労働時間は下げ止まり、ほぼ横ばいで推移しているといえる。後述のように（図3）、当然のことながらこの時期には、両者の差である所定外労働時間が増加傾向で推移した。一方、日本経済が低迷を続けている1990年半ば以降の時期では、こうした乖離はみられず、両者はほぼ平行に推移している。

¹ 「実労働時間」とは、制度上の労働時間ではなく、実際に労働を行った時間として統計調査で把握された時間数である。制度上の所定の労働時間として定められた時間内に実際に行われた労働時間を「所定内労働時間」、日々の超過勤務や休日勤務など所定の労働時間以外の時間に行われた労働時間を「所定外労働時間」といい、両者を合計したものを「総実労働時間」という。（統計上の用語解説）

図1 年間実労働時間の推移 (30人以上規模事業所)
— 調査産業計 —



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」より筆者試算。

注：労働時間指数にその基準年である 2005年の実数値を乗じて求めたもので、各年の公表実数値から計算したものと一致しない。

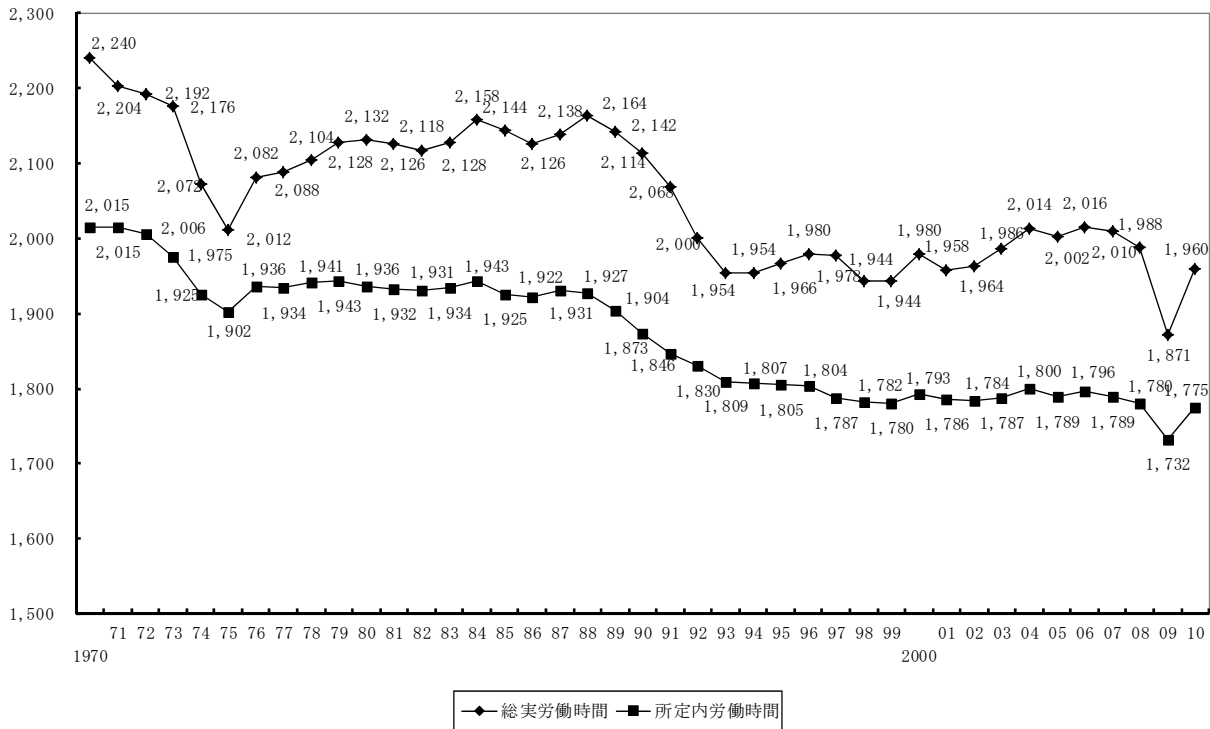
(2) 製造業では

つぎに、製造業について同様にみてみよう²。大略同様の推移をみせているが、調査産業計と比較してやや異なる点を指摘すると、①総実労働時間について、1990年代半ば以降調査産業計では緩やかな減少傾向がみられるのに対して、製造業ではリーマンショック後の世界経済危機まではむしろ緩やかな増加基調にあったこと、②当該1990年代半ば以降の時期や1970年代後半から1980年代前半にかけての時期において、調査産業計では所定内労働時間が減少基調にあったのに対して、製造業ではほぼ横ばいで推移していること、③総実労働時間、所定内労働時間も全体としての減少幅が調査産業計に比べて製造業では緩やかであり、製造業の方の労働時間が相対的に長くなってきており、最近では総実で170時間程度、所定内で120時間程度の差があること、といったことが挙げられる(図2)。

² 製造業は、ウェイトは徐々に小さくなっているものの、いまだ日本のメイン産業のひとつであることとともに、幾度かの産業分類の変更をかいくぐって長期にデータが容易にとれることもここで取り上げる理由のひとつである。

図2 年間実労働時間の推移（30人以上規模事業所）
—製造業—

(時間)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」より筆者試算。

注：労働時間指数にその基準年である 2005 年の実数値を乗じて求めたもので、各年の公表実数値から計算したものとは一致しない。

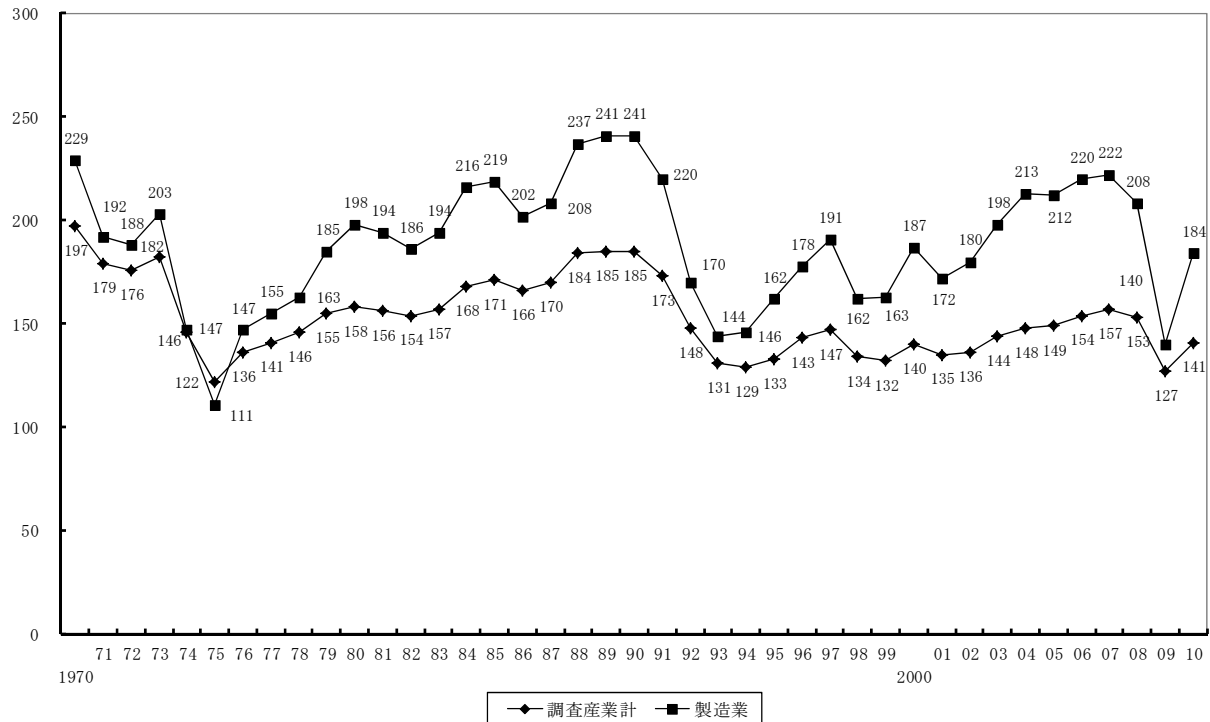
(3) 所定外労働時間の推移

総実労働時間と所定内労働時間との差である所定外労働時間の推移をみると、年々の増減が所定内労働時間に比べて大きく、これは経済変動に伴うことがうかがわれる。増減の幅は調査産業計よりも製造業の方が大きく、1970年代前半の（第1次）石油危機、1990年代前半のバブルの崩壊、そして2009年にみられる世界的金融危機といった大きな「ショック」のあった3度の時期には所定外労働時間は大きく落ち込んでいる。これらの時期に挟まれた期間にあっては、所定外労働時間は基調的には増加傾向を示しながら、景気変動に応じて相対的に小さな増減を繰り返している（図3）。

所定外労働時間も、長期的には減少傾向にあるといってもよいが、一定程度の長さの所定外労働が保持されているのも日本の労働時間の特徴であるといえる。例えば製造業でみると、年間200時間弱程度のレベルは維持しようとする傾向が読み取れるかのような動きとなっている。

図3 年間所定外労働時間の推移（30人以上規模事業所）

（時間）
— 調査産業計 —



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」より筆者試算。

注：労働時間指数にその基準年である 2005 年の実数値を乗じて求めたもので、各年の公表実数値から計算したものとは一致しない。

3. 労働時間（の推移）を左右するもの

以上、日本の労働時間の長期的推移を概観した。ここで、やや趣を異として、労働時間を左右するものにはどのような要因があるのかを整理しておきたい。ただしその要因は、上記のような推移上の特徴をもたらすようなものでなければならないであろう。

そうした要因を整理して図示したものが次の「整理図」である。それぞれの意味するところは容易に理解されると思われるので、ここでは主な要点のみ解説するにとどめたい。

（1）経済活動（の変動）

経済活動の大きさが労働投入需要の大枠を規定することは大前提であるが、経済活動が変動することによって生じる労働投入需要の変動について、労働者1人当たりの労働時間の変動で対応する部分と雇用量（人数）で対応（調整）する部分とが生じる。一般には、所定内労働時間を変動させることは容易ではないので、労働時間で対応する部分は所定外労働時間を増減させることによって行われる。ただし、相当以上の経済（事業）活動の減少が必要であるときは、一時休業などの方法によって所定内労働時間による対応も行われる。

日本では元日を始め 15 日の国民の祝日があり、また、正月 3 が日、旧盆（ウラボンエ）の 8 月 15 日前後の数日間などは仕事を休むという社会習慣がある。もとより、祝日や正月、旧盆においても営業を行う産業や企業は少なくない。また、銀行では業法により営業日が定められている。

（3）企業の労働時間制度

上述のような労働時間規制や社会慣習、事業に付随した商習慣や労働慣習を踏まえつつ、各企業において労働時間制度が設定されており、それは労働時間を直接的に規定する枠組みとなる。主なものには、所定の労働日や始業・就業時刻の設定、超過勤務制度（休日労働を含む）、休暇制度といったものがある。

また、企業の一般的な労働時間制度とともに、多様な雇用・就業形態が存在するようになっており、パートタイム労働を始めとして形態ごとに労働時間に関しても制度・慣行が異なることも留意する必要がある。

なお、上記（2）の労働時間規制やこの企業における労働時間制度の設定に関しては、労働組合など労使関係が大きな影響を与えていることも注意する必要がある。

（4）労働者の仕事行動（ワークライフバランスを含む）

上記（3）の企業における労働時間制度の下で、業務の必要性に基づく使用者からの業務命令により労働者が就業することで実際の労働時間は決定されていくが、その際には労働者における仕事行動も重要なファクターとなる。疾病時を含めた休暇取得を中心として、超過勤務への応対度合い、カウントされるかどうかは別として実際上の業務行為であるサービス就業などといった要素が考えられる。これらの仕事行動を規定する要因としては、労働者の仕事自体への取り組み態様とともに、家庭責任とのバランスも重要になってきている。

（5）その他

労働時間の状況は、直接・間接に労働市場を通じて失業や賃金の状況に影響を与え、ひいては企業の投資や人々の消費活動にも影響を与え、そのことがまた、労働時間に影響するといった面があることにも留意する必要がある。

4. これまでの労働時間変動（減少）の主な要因試論

以上のような考え方に基づき、日本におけるこれまでの労働時間の推移の中でみられた特徴的な変動（減少）について、関連するデータを挙げながら主な要因を指摘してみたい。ただしそれは、もっとも重要な役割を果たしたと筆者が考える要因を取り上げたものであって、他の社会的事象同様、労働時間についても様々な要因が複合的に作用していると考えられるべきであることはいうまでもない。

(1) 1970年代前半における大きな減少

労働時間における特徴的な変動の1つは、1970年代前半にみられた大きな減少である。

この時期の労働時間減少のもっとも重要な要因であると筆者が考えるものは、労働条件の改善の一環として行われた週休制の拡充である。

当時日本は、高度成長期の末期を迎え、経済成長のひずみの部分が表面化してくるようになっていた。継続する物価上昇（インフレーション）が代表的なものであるが、公害現象も人々の注目を集め、また、過激な学生運動などの社会現象も経験した。また、1971年8月にはニクソン・ショックがあり、経済（仕事）一辺倒に対する見直し機運も胎動していた。「モーレツからビューティフルへ」という流行語も現れた。

そうした背景の下で、この時期、規模の大きい企業を中心に週休2日制の導入が進んだ（図4）。何らかの週休2日制の下で働く労働者の割合は、統計上、1970年には17.9%に過ぎなかったものが、1975年には69.9%、約7割に達し、完全週休2日制下の労働者の割合も2割を超えた³。厚生労働省「毎月勤労統計」によりこの時期における実際の1人当たりの平均月間出勤日数の推移をみると、1970年22.9日、71年22.9日から、72年22.8日、73年22.5日、74年22.0日、75年21.7日と減少して推移した。76年には若干戻して21.9日となっており、この時期、実際の出勤日数も平均的に月1日程度減少したといえる⁴。

ただし、1973年から75年にかけての実労働時間の大きな落ち込み（図1によれば総実で年間147時間、6.8%の減、所定内で55時間、2.8%減）には、折からの第1次石油危機に伴う経済活動の急激な縮減による労働時間減がかなり含まれていると考えられる。

(2) 1970年代後半から80年代にかけてのなだらかな減少

1970年代後半から80年代の大部分の時期は、所定内労働時間のなだらかな減少がみられた時期である（図1）。ただし、製造業では所定内労働時間はほぼ横ばいで推移している（図2）。

この時期の始期を1976年、終期を1987年として、両時点でのデータをみると、調査産業計の年間総実労働時間は2,070時間→2,078時間でほぼ横ばい、所定内労働時間は1,937時間→1,907時間で微減であり、製造業ではそれぞれ2,082時間→2,138時間でやや増、1,936時間→1,931時間でほぼ横ばいとなっている。また、週休制についても、何らかの週休2日制の下にある労働者の割合は71.3%→77.6%、完全週休2日制にあっては23.6%→28.5%とそれぞれやや増となっている。

この時期の日本産業は、石油危機への対応から省エネに取り組むとともに、外国為替の変動相場への移行に伴う対処として、素材型の重厚長大産業から機械産業を中心としたものへ

³ この背景には、欧米で一般的だといわれる週休2日制への「あこがれ」があったと考えてよいであろう。

⁴ ちなみに、1970年から1976年にかけての減少率を計算してみると、出勤日数（22.9日→21.9日）は4.4%減、所定内労働時間（図1から2,019時間→1,937時間）は4.1%減と計算され、両者はほぼ見合っている。

と転換を図りつつ産業の生産性増強に努めながら、結果的に第3次産業への雇用構造の転換が進展した時期である。労働時間に関していえば、週休2日制など「欧米並み」の実現を目指さなければならないという漠然とした共通認識は底流としてあったものの、石油危機や変動相場制などとともに経済成長の鈍化への「不安」が基調となって、総じていえば将来の課題とされていたといえる⁵。

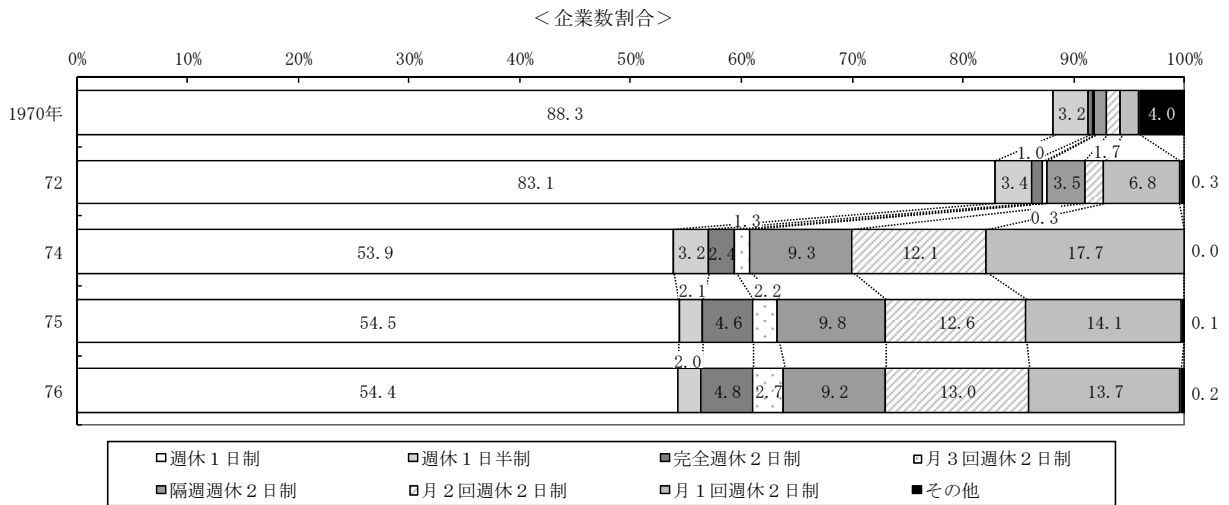
そうした結果をみたとき、日本経済は安定した成長を実現したのであり、欧米からの「長時間労働」是正に対する本格的な批判の基盤となった。

この時期における実労働時間の特徴は、所定内労働時間の非常に緩やかな減少傾向とその減少分を補うように増加する所定外労働時間であるといえる。その中であって、第3次産業化の進展が所定内労働時間の減少傾向を支えたといえる。例えば、第1次石油危機からの回復期にある1976年といわゆる「円高不況」の直前である1984年とで所定内労働時間を産業別にみると、建設業や製造業といった第2次産業ではやや増加となっているのに対して、卸売・小売業を始めとした第3次産業に属する多くの産業では減少となっている⁶。さらに、この時期にはこうした第3次産業のウェイトが徐々に高まっており、全体としての所定内労働時間の減少にかなり寄与したことがうかがわれる（図4）。

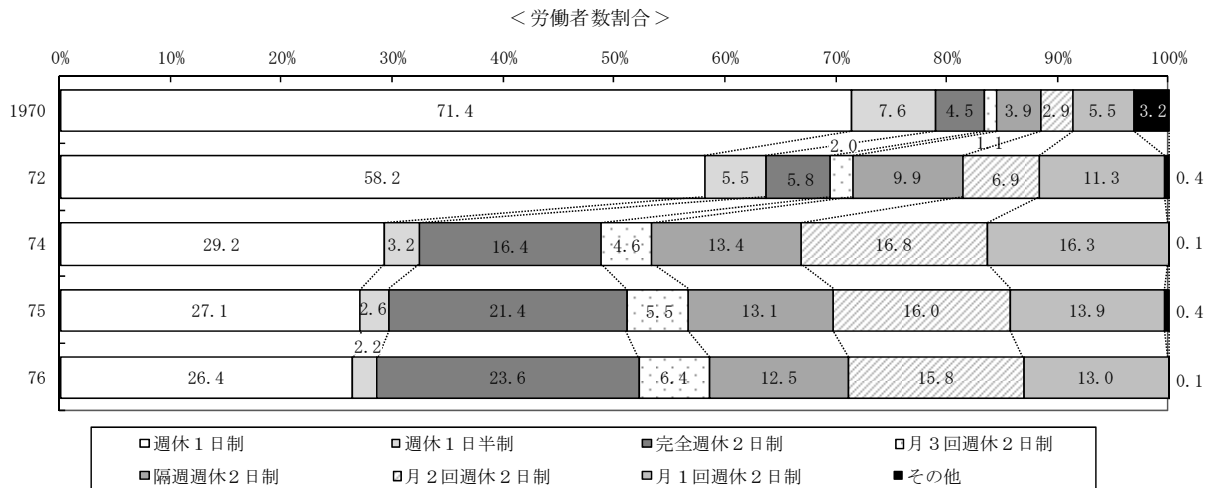
⁵ 年間1,800時間の目標を設定するなど、この間、政策努力はそれなりに継続されていた。

⁶ 「毎月勤労統計」においてパートタイム労働者を取り出した調査・集計は1993年から本格化するので、この時期についてはデータを示すことはできないが、特に卸売・小売業における所定内労働時間の減少には、パートタイム労働者の活用の増大が背景にあるものと考えられる。

図4 主な週休制の形態別企業数割合

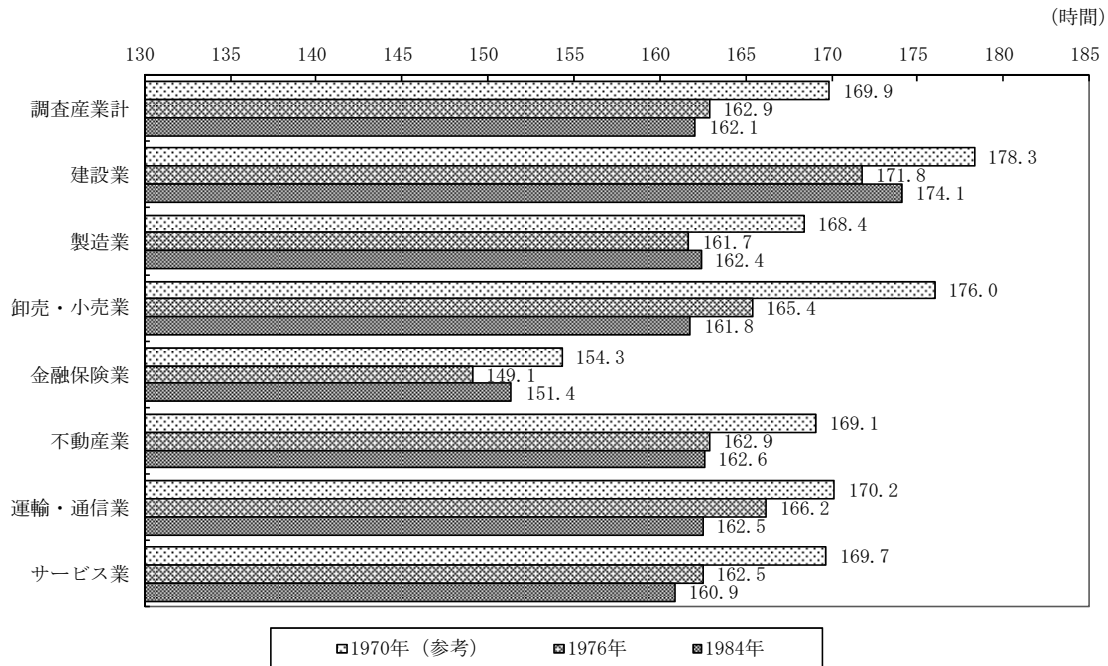


注：1970年のデータ値のない区分の値は、左から順に、0.4、0.2、1.0、1.3、1.6である。



資料出所：労働省（当時）「賃金・労働時間制度等総合調査」（本社が30人以上規模の企業対象）

図5 安定成長期における産業別平均月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」の調査原数値

(3) 1990年前後における労働時間の大きな減少

1990年をはさんだ1988年から1993年の5年間に、日本の労働時間は年間2,000時間台であったものが1,800時間台へと、200時間程度減少した。

この背景事情には様々な要因が考えられる。1985年の「プラザ合意」を契機とした急激な円高の進展があり、外需依存ではない内需型への経済構造転換の必要性の認識、欧米諸国からの「長い労働時間による社会的ダンピング」といった批判への対応、さらにはバブルを背景とし、また、将来の労働力人口の減少懸念もあって労働力需給が超タイト化したことなどが考えられる。とはいえ、この時期の労働時間短縮のもっとも大きな要因となったのは、こうした社会的背景とよくマッチした労働時間規制の拡充であったといえる。それは、1970年代から80年代前半にかけて積み上げられてきた政策努力が、労働基準法の改正（所定労働時間の段階的な短縮、年休付与の増加など）に結実したものと見える。また、国民の祝日もこの時期新たに加えられた。現在の「みどりの日」、「海の日」があり、偶然ではあるが現在の「昭和の日」もこの時期に設定された。

労働時間規制の拡充は、企業の労働時間制度に直接的に反映されるので、この時期以降の企業の労働時間制度に関するデータを簡単にみておこう。

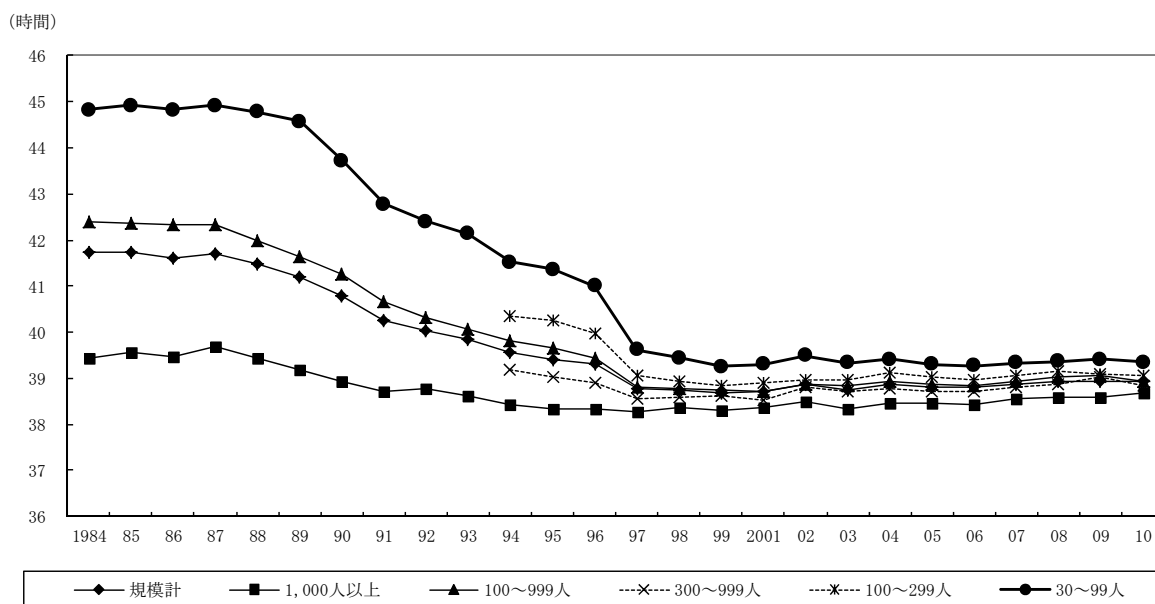
①制度としての週所定労働時間の推移

制度としての週所定労働時間に関する統計をみると、1988年から1990年代を通じて減少を続けていることがわかる（図6）。企業規模計でみると、1980年代の半ばには41時間40分程度であったものが、88年から減少をみせ、1990年代末には38時間40分程度となり、

この間に3時間程度短縮された。この短縮は、いずれの規模の企業でもみられるが、規模の小さな企業での短縮幅が大きかったことがわかる。30～99人規模の企業をみると、1987年の44時間55分から1999年には39時間15分まで5時間40分も短縮された。

なお、週所定労働時間は、その後2000年代に入ってほぼ横ばいで推移している。

図6 労働者平均制度上の週所定労働時間



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（本社規模30人以上の企業対象）

注：各年1月1日現在における制度としての労働時間である。

グラフは、時間を10進法に換算したうえで図示している。

<データ>

年	規模計	1,000人以上	100～999人	300～999人	100～299人	30～99人
1984	41:43	39:26	42:23	44:49
85	41:45	39:34	42:21	44:55
86	41:37	39:28	42:19	44:50
87	41:42	39:41	42:19	44:55
88	41:28	39:27	41:59	44:47
89	41:12	39:11	41:39	44:34
90	40:47	38:55	41:16	43:44
91	40:16	38:42	40:41	42:47
92	40:03	38:46	40:19	42:24
93	39:51	38:37	40:05	42:08
94	39:33	38:26	39:48	39:12	40:21	41:31
95	39:25	38:20	39:39	39:01	40:15	41:22
96	39:18	38:21	39:27	38:54	39:58	41:00
97	38:46	38:17	38:49	38:34	39:04	39:37
98	38:45	38:22	38:47	38:35	38:57	39:27
99	38:41	38:19	38:44	38:37	38:51	39:15
2001	38:43	38:22	38:43	38:32	38:54	39:18
02	38:52	38:30	38:53	38:48	38:59	39:30
03	38:45	38:21	38:51	38:43	38:58	39:20
04	38:52	38:27	38:57	38:46	39:07	39:25
05	38:49	38:27	38:53	38:43	39:01	39:18
06	38:48	38:26	38:51	38:43	38:58	39:17
07	38:53	38:33	38:56	38:49	39:03	39:20
08	38:56	38:35	39:01	38:52	39:10	39:22
09	38:57	38:35	39:04	39:01	39:06	39:25
10	38:56	38:41	38:57	38:51	39:03	39:21

②週休2日制下の労働者割合の推移

週所定労働時間の短縮は、週休2日制の導入・拡充とともに進んだ。何らかの週休2日制の下にある労働者の割合をみると、1988年から上昇しており、1990年代の後半にはほとんどの労働者がなんらかの週休2日制の下にあり、完全週休2日制についても6割程度が享受している（図7、図8）。また、1990年前後の時期において、30～99人規模の小企業で何らかの週休2日制の導入が急速に進んだことや、1,000人以上を中心に規模の大きな企業において、完全週休2日制への拡充が行われたことがわかる。

なお、1990年代末以降2000年代へと、週休2日制の割合はやや低下傾向で推移した後、何らかの週休2日制では9割程度、完全週休2日制では6割程度で推移している。

図7 何らかの週休2日制の労働者の割合

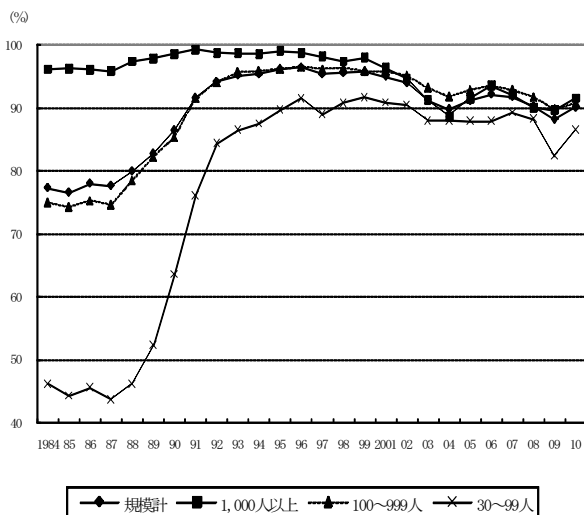
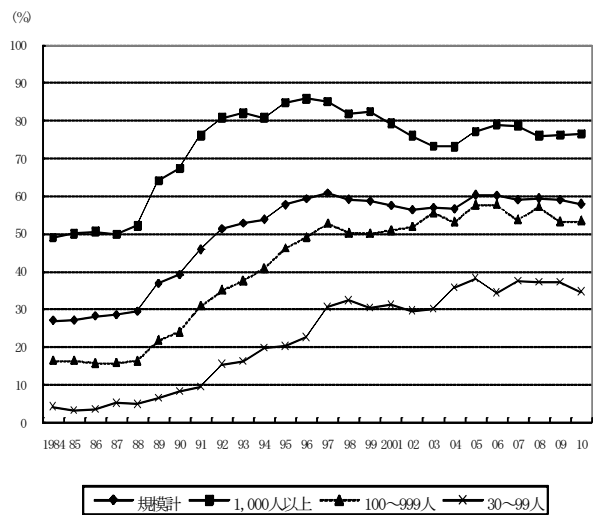


図8 完全週休2日制の労働者の割合



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（本社規模30人以上の企業対象）
注：各年1月1日現在における状況である。

<図7 データ>

年	規模計	1,000人以上	100~999人	30~99人
1984	77.3	96.2	75.0	46.2
85	76.5	96.3	74.3	44.3
86	78.0	96.1	75.2	45.6
87	77.6	95.9	74.6	43.7
88	79.9	97.4	78.4	46.2
89	82.7	97.9	82.2	52.3
90	86.4	98.6	85.3	63.6
91	91.6	99.3	91.5	76.1
92	94.2	98.8	94.0	84.4
93	95.2	98.7	95.7	86.5
94	95.4	98.6	95.9	87.5
95	96.2	99.1	96.2	89.7
96	96.5	98.8	96.5	91.5
97	95.4	98.2	96.1	89.0
98	95.6	97.4	96.3	90.8
99	95.8	98.0	95.9	91.7
2001	95.0	96.4	95.9	90.9
02	94.0	94.8	95.1	90.5
03	91.3	91.3	93.2	88.0
04	89.8	88.7	91.8	88.0
05	91.2	91.5	92.8	87.9
06	92.2	93.6	93.5	87.9
07	91.8	92.2	92.9	89.3
08	90.3	90.1	91.7	88.3
09	88.2	89.7	89.8	82.4
10	90.1	91.6	90.7	86.5

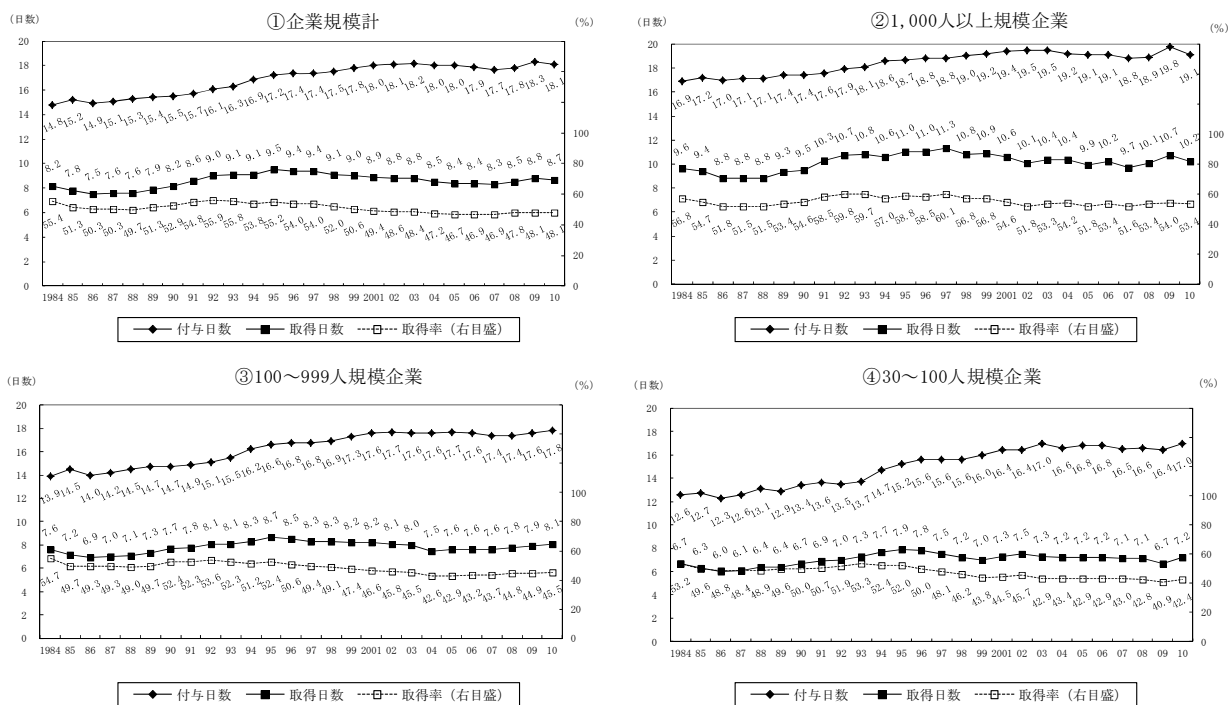
<図8 データ>

年	規模計	1,000人以上	100~999人	30~99人
1984	27.0	49.0	16.3	4.2
85	27.1	50.1	16.3	3.2
86	28.2	50.6	15.6	3.5
87	28.5	49.9	15.7	5.2
88	29.5	52.2	16.2	4.9
89	36.9	64.1	21.7	6.5
90	39.2	67.4	23.8	8.2
91	45.9	76.1	30.8	9.4
92	51.3	80.8	35.0	15.4
93	52.9	82.1	37.4	16.2
94	53.9	80.8	40.7	19.8
95	57.8	84.8	46.1	20.3
96	59.3	85.9	49.0	22.6
97	60.9	85.1	52.6	30.6
98	59.2	81.9	50.1	32.4
99	58.7	82.5	50.0	30.4
2001	57.6	79.3	50.8	31.2
02	56.5	76.0	51.8	29.6
03	57.1	73.3	55.5	30.1
04	56.7	73.2	53.0	35.7
05	60.4	77.1	57.6	38.2
06	60.2	79.0	57.7	34.4
07	59.1	78.7	53.6	37.5
08	59.5	76.0	57.1	37.2
09	59.1	76.2	53.1	37.2
10	58.0	76.5	53.3	34.7

③年次有給休暇制度の推移

1980年代後半から1990年代前半にかけて、年次有給休暇の付与日数は緩やかながら着実に増加するとともに、取得日数も着実に増加を続けたことがみてとれる。1988年から1996年にかけて付与日数は15.3日から17.4日へ2.1日増え、また、取得日数も7.6日から9.4日へ1.8日増え、その結果取得率も49.7%から54.0%へ4.3%ポイント上昇した。これを企業規模別にみると、1,000人以上企業では付与日数は17.1日→18.8日（1.7日増）、取得日数は8.8日→11.0日（2.2日増）、100～999人規模企業ではそれぞれ14.5日→16.8日（2.3日増）、7.1日→8.5日（1.4日増）、30～99人規模企業では同13.1日→15.6日（2.5日増）、6.4日→7.8日（1.4日増）となっており、付与日数の増加は規模の小さな企業で、取得日数の増加は大規模企業で相対的に大きかった（図9）。

図9 年次有給休暇の付与日数と取得日数（労働者平均）



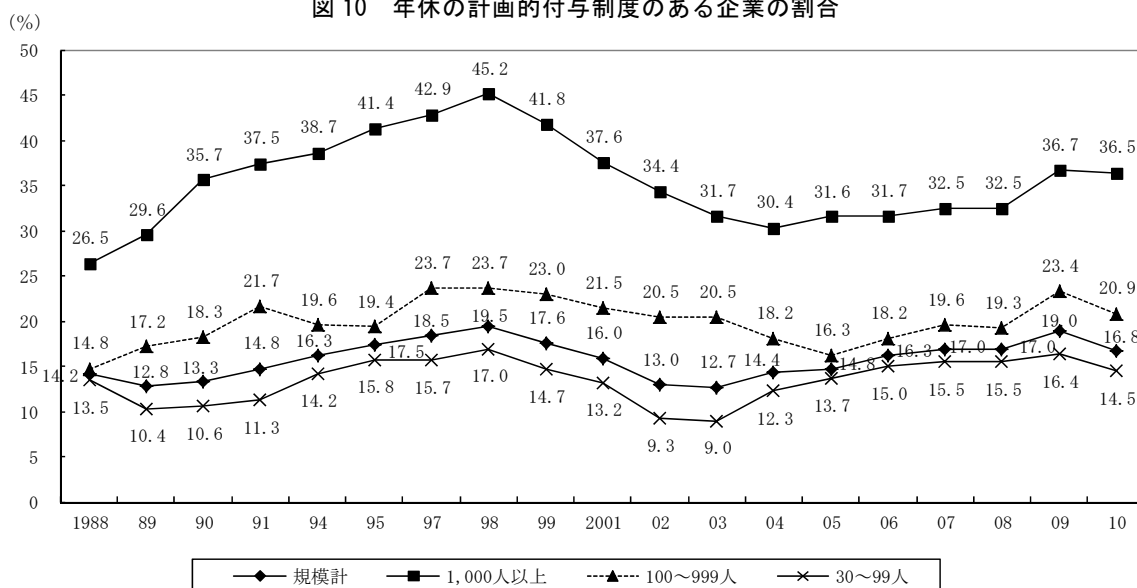
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（本社規模30人以上の企業対象）

注：取得率は、付与日数に対する取得日数の割合である。付与日数は、その年の新規付与日数であり、前年の未取得分の繰り越しは含まない。

これに関連して、年休の計画的付与制度のある企業の割合をみると、1,000人以上規模企業を中心に、この時期にその割合は上昇している。すなわち、企業規模計では1988年の14.2%から1998年には19.5%へと上昇し、中でも1,000人以上規模企業では同26.5%から45.2%へとかなりの上昇をみている（図10）。

なお、その後年休の取得日数はやや低下傾向で推移し、付与日数も2000年代に入ってほぼ横ばいで推移している。

図10 年休の計画的付与制度のある企業の割合



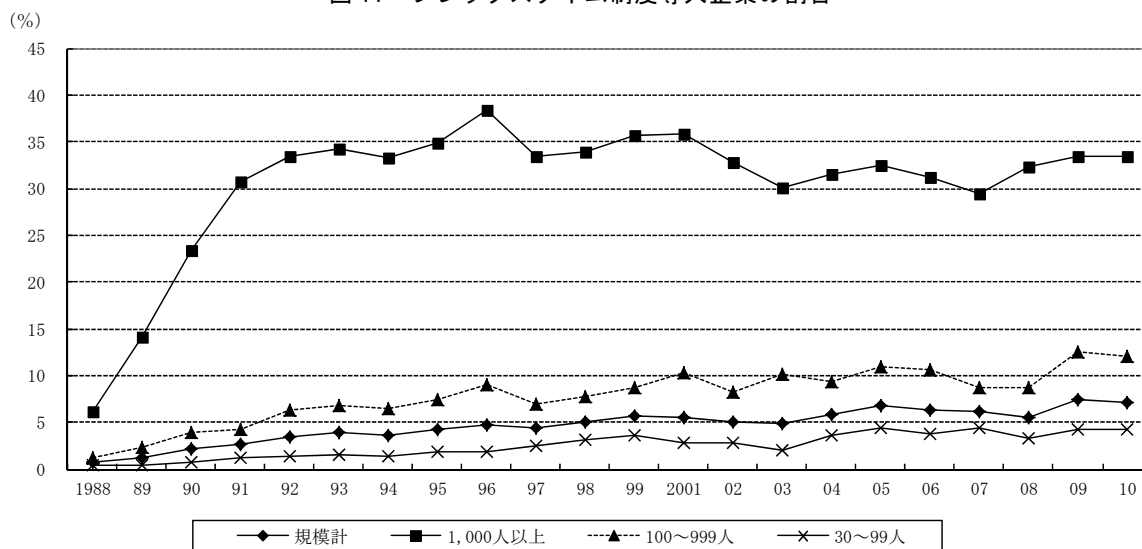
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（本社規模 30 人以上の企業対象）
 注：各年 1 月 1 日現在における状況である。

④フレックスタイム、裁量労働制の状況

始業時刻、終業時刻を労働者の選択に委ねるフレックスタイム制度及び裁量労働制度の導入企業の割合の推移をみてみよう。

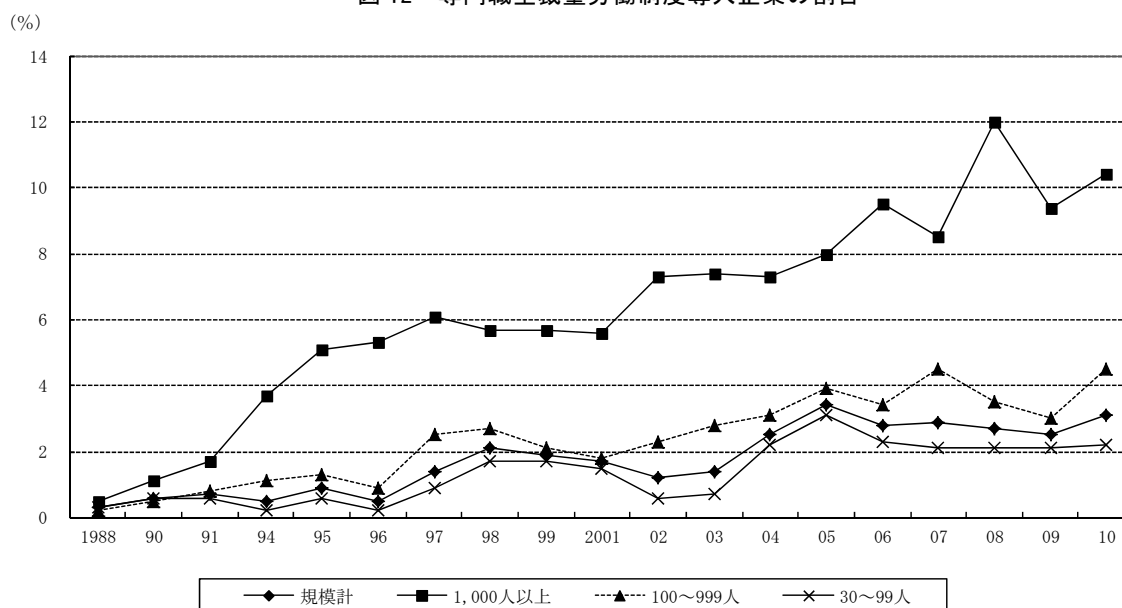
まず、フレックスタイム制度についてみると、1990 年前後に 1,000 人以上規模でかなりの増大がみられたが、その後はかばかしい進展はみられていない（図11）。また、専門職型の裁量労働制度については、年々導入企業があるものの、導入割合はわずかなものとどまっている。

図11 フレックスタイム制度導入企業の割合



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（本社規模 30 人以上の企業対象）
 注：各年 1 月 1 日現在における状況である。

図 12 専門職型裁量労働制度導入企業の割合



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（本社規模 30 人以上の企業対象）
注：各年 1 月 1 日現在における状況である。

（４）1990 年代後半から最近までの緩やかな減少

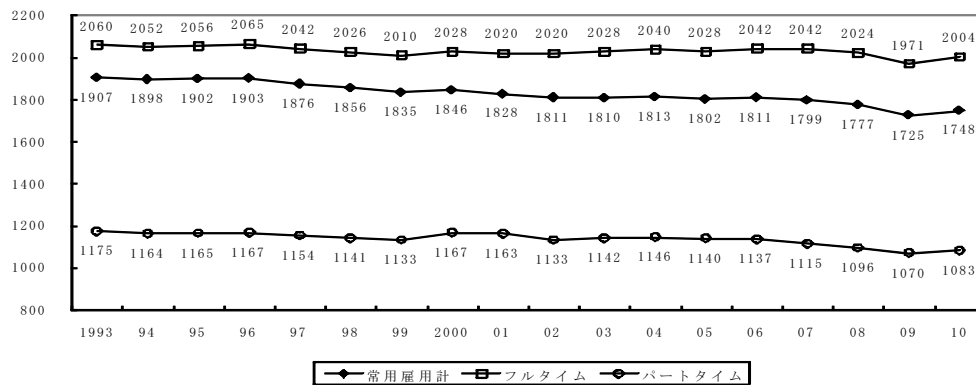
上記（３）のように、適格的な社会的背景の下に実施された労働時間規制の拡充により、かなりの労働時間の短縮がもたらされた後、1990 年代後半以降は、総実労働時間や所定内労働時間は緩やかな減少を続けている。この背景には、1990 年代後半には中小規模企業を中心に労働時間規制の拡充が進行していたことなども重要であるが、もっとも大きな要因としては、雇用・就業形態の多様化、すなわち非正規雇用者の割合の増大を指摘することができる。

①フルタイム・パートタイム別実労働時間の推移

厚生労働省「毎月勤労統計」におけるフルタイム（調査上の表示は「一般労働者」）・パートタイム別に区分した実労働時間の調査は、1993 年から開始された。それ以降の総実労働時間、所定内労働時間及び所定外労働時間（年間に換算したもの）の推移を図 13～15 に掲げた。これにより、2000 年以降先般の世界的金融危機の影響が本格化する前の 2008 年までの推移をみると、年間総実労働時間については、常用雇用者計では 2000 年の 1,846 時間から 1,777 時間まで減少となっているものの、フルタイムは同じ時期に 2,028 時間から 2,024 時間へとほぼ横ばいであるのに対して、パートタイムは 1,167 時間から 1,096 時間へと減少している。同様に所定内労働時間についてみると、常用雇用者計では 1,730 時間→1,651 時間の 79 時間減に対して、フルタイムでは 1,885 時間→1,863 時間の 22 時間減にとどまり、一方パートタイムは 1,144 時間→1,062 時間の 82 時間減となっている。所定外労働時間については、フルタイム、パートタイムともに増加気味で推移している。こうしたそ

それぞれの形態における労働時間の推移とともに、常用雇用に占めるパートタイムの割合を試算してみると、この間において 20.6 %→26.9 %へと 6.3 %ポイント上昇しており、より労働時間の短いパートタイムの割合が上昇することで常用雇用計の労働時間を短縮させる効果もあった⁷。なお、フルタイムの中にも契約社員や派遣労働者などといった非正規雇用者が含まれており、その増大がフルタイムにおける労働時間の減少に一定の効果をもたらしている面も考えられる。

図 13 就業形態別年間総実労働時間（5人以上規模事業所）

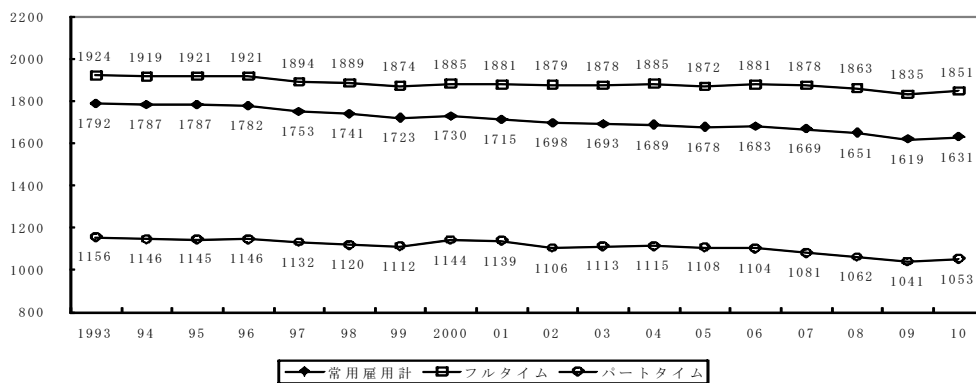


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

注：労働時間指数にその基準年である 2005 年の実数値を乗じて求めたもので、各年の公表実数値から計算したものとは一致しない。

統計調査上、「フルタイム」は「一般労働者」と表記されている。

図 14 就業形態別年間所定内労働時間（5人以上規模事業所）

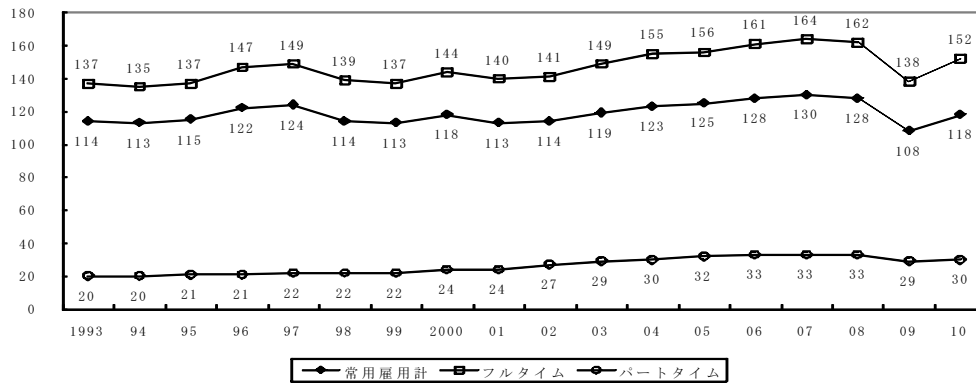


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

注：労働時間指数にその基準年である 2005 年の実数値を乗じて求めたもので、各年の公表実数値から計算したものとは一致しない。

⁷ このパートタイムの割合は、雇用指数と基準年における労働者数（実数）から試算したもので、各年における公表値とは一致しない。これをもとに、所定内労働時間の減少（79 時間）に対する寄与度を試算してみると、フルタイムの所定内労働時間が減少した効果は 15 時間分、パートタイムのそれは 14 時間分であるのに対して、パート比率が上昇したことによる効果は 45 時間分であったと計算される。減少の 6 割程度が、パート比率が上昇したことによる効果であったといえる。

図 15 就業形態別年間所定外労働時間（5人以上規模事業所）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

注：労働時間指数にその基準年である 2005 年の実数値を乗じて求めたもので、各年の公表実数値から計算したものとは一致しない。

5. 日本の労働時間の現状

以上のような経過をたどって、日本の平均でみた実労働時間は 2010 年において年間 1,750 時間程度（30 人以上規模事業所では 1,800 時間をやや下回る程度）までになった。この水準は、独仏などのヨーロッパ水準（1,500～1,600 時間台）よりは長いものの、米国の水準（1,900 時間程度）を下回っている。ここで、日本の労働時間の現状を整理しておこう。

（1）企業・事業所データによる平均的な姿

（正社員に関する）企業の労働時間制度については、上記図 6 から図 12 までにおいてデータが示されている。すなわち、何らかの週休 2 日制の下にある労働者が 9 割程度でこの割合は企業規模で大きな差はみられない。その中で、完全週休 2 日制は 6 割程度で、これは企業規模で大きな差がみられる。こうした週休制の下で、週所定労働時間は平均 39 時間弱で、以前は企業規模別に大きな差があったが、近年ではその差は縮小し、1,000 人以上規模企業で 38 時間台半ば、30～99 人規模企業で 39 時間台半ば程度と 1 時間程度の違いとなっている。また、平均年間 18 日程度の年次有給休暇が付与され、うち半数弱の 9 日弱が取得されている。フレックスタイムや裁量労働制などフレキシブルな時間制度も導入されているが、その普及はあまり進んでいるとはいえない。

①2007 年平均の実労働時間の状況

上述のような労働時間制度の下での実労働時間の状況をみることにしたい。ただし、最新のデータである 2010 年ではいまだ世界金融危機後の影響が拭いきれていないと考えられるので、ここでは敢えて 2007 年平均のデータを示しておきたい。ただし、2007 年は直近の景気のピークにあった年であるので、所定外労働時間がやや過大である可能性は否定できないことに留意が必要である。

表 1 は、「毎月勤労統計」の 2007 年調査結果実数を整理したものであり、労働時間等は月

表1 日本における産業・規模別月間労働時間数（調査結果実数）

調査産業計	常用雇用計						フルタイム（一般常用雇用）						パート						(日、時間)	パート比率																
	出勤日数		総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		出勤日数		総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		出勤日数				総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間											
	19.4	150.7	139.7	11.0	20.5	170.6	156.8	13.8	16.4	94.0	91.2	2.8	19.5	145.7	138.0	7.7	21.2	172.3			162.0	10.3	15.8	88.7	86.8	1.9	31.9									
30人以上計	19.4	154.2	140.8	13.4	20.1	169.4	153.4	16.0	17.1	99.6	95.8	3.8	19.0	158.7	141.9	16.8	18.4	16.7	102.7	97.7	5.0	12.4	100~299人	19.4	155.1	141.4	13.7	20.0	168.5	152.4	16.1	17.0	104.2	99.5	4.7	20.9
30~99人	19.6	152.0	140.1	11.9	20.4	171.4	156.4	15.0	17.2	96.5	93.4	3.1	19.6	152.0	140.1	11.9	15.0	17.2	96.5	93.4	3.1	25.8	30人未満	19.5	145.7	138.0	7.7	21.2	172.3	162.0	10.3	15.8	88.7	86.8	1.9	31.9
建設業	21.3	172.1	161.5	10.6	21.5	175.1	164.1	11.0	16.3	108.8	106.3	2.5	21.3	172.1	161.5	10.6	11.0	16.3	108.8	106.3	2.5	4.6	製造業	19.9	166.2	149.6	16.6	20.1	173.9	155.4	18.5	18.3	119.0	114.0	5.0	14.1
消費関連	20.3	160.9	148.4	12.5	20.9	175.5	160.6	14.9	18.7	120.8	115.0	5.8	20.3	167.5	151.3	16.2	17.7	17.9	117.9	113.4	4.5	10.9	素材関連	20.0	167.5	151.3	16.2	20.3	173.6	155.9	17.7	18.0	116.4	112.5	3.9	8.3
機械関連	19.4	168.6	149.1	19.5	19.6	173.3	152.4	20.9	18.0	116.4	112.5	3.9	19.4	168.6	149.1	19.5	20.9	18.0	116.4	112.5	3.9	8.3	電気ガス熱水道	19.0	158.3	144.5	13.8	19.1	160.3	146.0	14.3	16.8	110.5	109.3	1.2	4.1
情報通信業	19.4	162.3	145.2	17.1	19.7	167.1	149.1	18.0	16.7	110.2	103.7	6.5	19.4	162.3	145.2	17.1	18.0	16.7	110.2	103.7	6.5	8.5	運輸業	20.6	178.6	153.7	24.9	21.2	190.5	162.6	27.9	17.2	108.9	101.8	7.1	14.6
卸売・小売業	19.6	140.5	133.8	6.7	21.1	171.5	161.7	9.8	17.5	97.6	95.2	2.4	19.6	140.5	133.8	6.7	9.8	17.5	97.6	95.2	2.4	41.9	卸売業	20.4	162.4	153.6	8.8	20.7	168.7	159.3	9.4	18.4	114.7	110.9	3.8	11.9
小売業	19.2	129.3	123.6	5.7	21.5	174.5	164.2	10.3	17.4	95.9	93.6	2.3	19.2	129.3	123.6	5.7	10.3	17.4	95.9	93.6	2.3	57.4	金融・保険業	19.2	152.8	140.8	12.0	19.4	157.8	144.8	13.0	17.1	105.4	102.4	3.0	9.5
不動産業	20.2	159.5	149.9	9.6	21.0	171.0	159.9	11.1	16.4	98.8	96.9	1.9	20.2	159.5	149.9	9.6	11.1	16.4	98.8	96.9	1.9	15.7	飲食店、宿泊業	17.3	113.2	108.1	5.1	22.1	179.9	168.4	11.5	15.0	82.7	80.5	2.2	68.7
医療、福祉	18.9	139.7	133.7	6.0	20.4	161.0	153.5	7.5	14.8	77.5	76.1	1.4	18.9	139.7	133.7	6.0	7.5	14.8	77.5	76.1	1.4	25.6	教育、学習支援業	17.7	133.6	128.0	5.6	19.4	155.0	148.1	6.9	11.8	60.1	58.9	1.2	22.5
複合サービス事業	19.4	150.6	140.2	10.4	19.8	161.7	151.2	10.5	18.2	116.0	105.9	10.1	19.4	150.6	140.2	10.4	10.5	18.2	116.0	105.9	10.1	24.5	狭義サービス業	19.5	151.7	140.8	10.9	20.5	169.8	156.2	13.6	16.7	97.4	94.7	2.7	25.1

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」
注：「パート比率」は、調査期末の労働者数により算出したものである。

平均値である。出勤日数は、総計の平均で 19.4 日（年間換算で 233 日）、フルタイムは 20.5 日（同 246 日）、パートは 16.4 日（同 197 日）となっている。総実労働時間は 150.7 時間、うち所定内が 139.7 時間、所定外が 11.0 時間となっている。フルタイムでは、総実労働時間は 170.6 時間（同 2,047 時間）となっており、うち所定内が 156.8 時間、所定外が 13.8 時間である。パートは、月平均総実労働時間は 94.0 時間と 100 時間を切っている。

このように、フルタイムだけをみれば、年間の実労働時間はいまだ 2,000 時間を上回っている。

つぎに事業所規模別のデータをみると、常用雇用計では総実労働時間は規模が大きいほど長くなっているが、これは規模が小さい事業所ほどパート比率が高いことが影響しており、フルタイムでみれば、総実労働時間及び所定内労働時間は規模が小さいほど長く、一方、所定外労働時間は逆に規模が大きいほど長くなっている。

産業別にみると、総実労働時間でみて運輸業や建設業、製造業が相対的に労働時間の長い産業で、逆に「飲食業、宿泊業」、小売業、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」などが相対的に短い産業となっている。ただし、これにもパート比率の違いが影響している面が大きく、フルタイムでみれば「飲食業、宿泊業」、小売業の総実労働時間は産業計を上回るばかりでなく、建設業や製造業よりも長くなっている。なお、フルタイムでも運輸業はもっとも労働時間が長くなっている。

②平均的フルタイム労働者の年間労働時間モデル

以上のデータから、平均的なフルタイム労働者の年間労働時間のモデルを机上で構想してみよう。年間労働日数は、月間出勤日数 20.5 の 12（月）倍で 246 日となる。逆にみて、年間の休日が 119 日となる。国民の祝日 15 日に年末年始の休業が 5 日あるとすれば、これで 20 日の休日があり、さらに年休取得の 9 日、お盆前後を中心とした夏季休暇が 5 日とすれば、合計 34 日となる。残り（119－34＝）85 日が週休であり、年末年始を除く 51 週間で割れば、週休は（85÷51＝）週 1 日プラス 3 週間に 2 日と試算される。出勤日には、平均して 7 時間 40 分の所定労働と 40 分間の所定外労働を行っているものと計算される。

（２）個人データからみた労働（就業）時間別分布

これまでみたところから、日本の労働時間に関する問題は、全体的・平均的な課題という面ではなく、現在においてはむしろ、いまだ長時間労働となっている層がいるという点にあることがうかがわれる。そこで、これまで企業や事業所を対象とした調査結果をみてきたが、ここでは個人（世帯）を対象とした調査データから、労働（就業）時間別の分布をみてみることにしたい。

総務省統計局「労働力調査」により非農林業で働く雇用者であって休業中の人を除いた従業者における週間就業時間分布を整理したのが、表 2 である。これにより、就業時間の長い層として「60 時間以上」の層及び「49～59 時間」の層の割合に注目してみよう。

表2 週間就業時間分布（非農林業従業者）－2010年平均－

（％）

	従業者							就業時間 不詳	平均週間 就業時間 (時間)
	計	1～14時間	15～34時間	35～42時間	43～48時間	49～59時間	60時間以上		
男女計									
雇用者（非農林業）	100.0	5.2	21.4	32.2	17.9	13.6	9.4	0.3	40.5
常雇	100.0	3.1	17.1	33.9	19.7	15.2	10.7	0.3	40.5
一般常雇	100.0	3.0	17.4	34.5	19.7	15.1	10.2	0.3	42.6
役員	100.0	5.6	13.8	27.7	20.1	15.8	16.4	0.3	42.4
臨時雇	100.0	17.4	49.4	21.7	6.1	3.3	1.6	0.3	44.4
日雇	100.0	21.0	46.0	18.0	9.0	4.0	2.0	1.0	27.4
1～29人規模企業	100.0	7.7	23.8	26.5	19.4	12.1	10.2	0.3	27.6
30～99人	100.0	4.9	21.5	31.6	18.9	13.1	9.8	0.2	39.6
100～499人	100.0	3.8	19.6	34.5	18.1	14.4	9.4	0.2	40.8
500～999人	100.0	3.8	20.0	33.8	17.6	15.0	9.4	0.3	41.3
1000人以上	100.0	3.9	21.1	34.2	16.6	15.3	8.5	0.2	41.1
官公	100.0	3.4	18.9	41.5	14.3	13.2	8.8	0.2	40.6
男性									
雇用者（非農林業）	100.0	2.6	12.0	31.3	21.4	18.3	14.0	0.3	34.5
常雇	100.0	1.5	9.5	31.9	22.4	19.4	15.0	0.3	46.3
一般常雇	100.0	1.3	9.4	32.3	22.5	19.5	14.5	0.3	46.3
役員	100.0	3.3	9.9	27.9	21.7	18.0	18.8	0.4	46.9
臨時雇	100.0	14.6	40.6	25.0	9.4	6.1	3.3	0.5	31.1
日雇	100.0	13.6	36.4	22.7	15.9	6.8	4.5	0.0	33.1
1～29人規模企業	100.0	3.9	12.8	26.1	24.9	16.8	15.4	0.2	45.2
30～99人	100.0	2.6	11.6	29.9	22.4	18.1	15.5	0.2	45.6
100～499人	100.0	2.1	11.0	32.2	21.0	19.5	14.1	0.2	45.5
500～999人	100.0	1.9	11.2	32.0	20.9	19.9	13.6	0.0	45.3
1000人以上	100.0	2.1	11.8	33.4	19.8	20.4	12.4	0.3	44.7
官公	100.0	1.8	13.3	42.5	15.4	15.1	11.6	0.4	44.0
女性									
雇用者（非農林業）	100.0	8.6	34.3	33.4	13.0	7.2	3.2	0.3	34.3
常雇	100.0	5.7	29.2	37.1	15.4	8.5	3.9	0.3	36.7
一般常雇	100.0	5.4	29.2	37.6	15.4	8.5	3.7	0.3	36.7
役員	100.0	13.4	26.8	26.8	15.9	8.5	8.5	0.0	36.0
臨時雇	100.0	18.8	54.0	20.0	4.3	1.9	0.7	0.2	25.6
日雇	100.0	25.0	53.6	14.3	3.6	1.8	0.0	0.0	23.3
1～29人規模企業	100.0	12.4	37.2	27.1	12.8	6.4	4.0	0.3	32.7
30～99人	100.0	8.0	33.8	33.8	14.5	7.0	2.7	0.3	34.7
100～499人	100.0	6.3	31.2	37.5	14.2	7.5	3.0	0.2	35.7
500～999人	100.0	6.7	33.6	36.6	13.4	7.5	2.2	0.0	34.8
1000人以上	100.0	7.1	36.8	35.5	11.6	6.8	2.3	0.3	33.7
官公	100.0	5.2	27.1	40.1	12.5	10.4	4.7	0.0	37.6

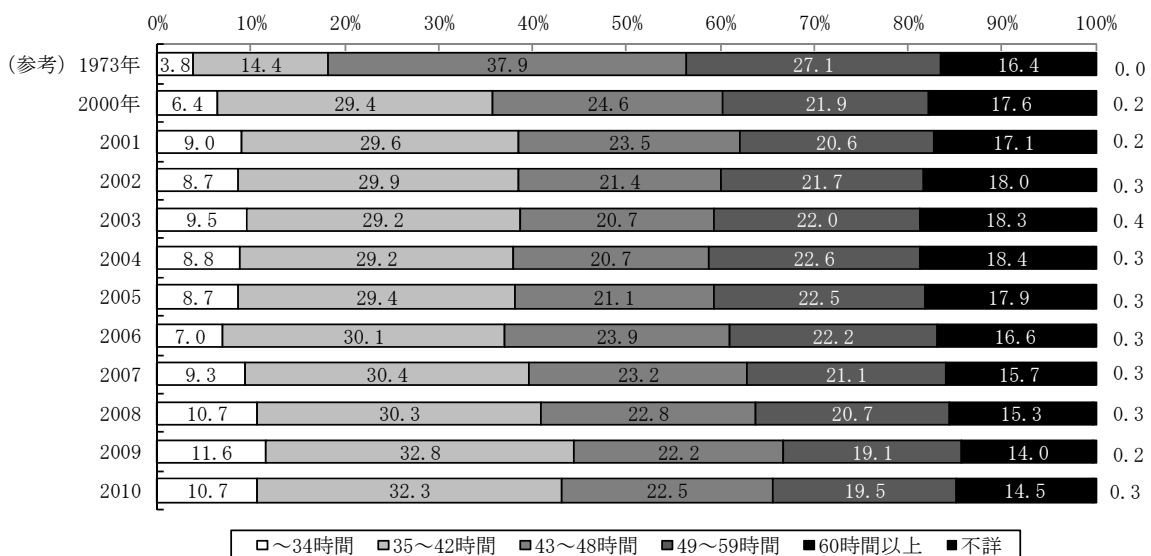
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

男女計・雇用者計でみると、週60時間以上の就業時間が非常に長い層は9.4%、次に長い49～59時間は13.6%となっている。合計で23.0%が、長時間労働として注目すべき層といえる。これを男女別、雇用・就業形態別にみると、男性の常用雇用の役員（60時間以上18.8%、49～59時間18.0%、合わせて36.8%）でもっとも割合が高く、次いで一般常雇（同14.5%、19.5%、合わせて34.0%）で高くなっている。いま役員を考察の外に置くとすれば、男性の一般常雇が1つのターゲットとなる。なお、雇用者計のデータであるが、企業規模別にみると、60時間以上層では規模の小さい企業で相対的に割合が高く、49～59時間では逆に規模の大きい企業で相対的に割合が高い傾向がみられている。

そこで、男性一般常雇の週間就業時間分布の推移をみてみると、長時間就業層の割合は、2000年以降、2000年代前半に比べ後半はやや低下したとはいえ、長期的にかなりの割合の層がいることがわかる。なお、高度成長期末期の1973年と比較しても、60時間以上層の割合にあまり変わりはなく、49～59時間増の割合は低下しているものの、長い層は長いままで推移している部分が多いことがみてとれる。

また、表2には右端の欄に平均週間就業時間を掲出している。これによれば、男性・一般常雇は46.3時間となっている。これを月平均に換算すれば、 (46.3×4.3) (週) = 199.1時間と試算される。一方、「毎月勤労統計」によれば、2010年には男性の月間総実労働時間は161.4時間とされている。すなわち、個人ベースの調査と事業所ベースの調査との労働（就業）時間の間にはかなりの乖離がみられている。もとより、「労働力調査」は月末1週間（12月は20日～26日）が調査対象とされており、祝日のほとんどと年末年始や夏季休暇が含まれていないといった相違があるが、そうした違いで説明できる程度以上の乖離があるといわざるを得ない⁸。これは、事業所が把握していない労働（就業）時間、すなわち一部に不払いとなっている労働時間の存在が示唆されている。

図16 男性一般常雇従業員の週間就業時間分布の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

⁸ 「労働力調査」ベースを基準にとれば $(199.1 - 161.4) / 199.1 = 18.9$ (%) の乖離があると試算される。いま、上述 (5. の (1) の末尾) のように、年末・年始及び夏季休暇を10日とし、祝日から「労働力調査」の調査対象週に該当する1日を除いて14日とし、合計24日分が「労働力調査」ベースでは過大に算入されるとする。「毎月勤労統計」ベースの2010年男性の出勤日数19.7日×12月で236.4日が年間出勤日数となるので、祝日等で説明できる乖離は、 $24日 / (236.4日 + 24日) = 8.9$ (%) と試算される。つまり、10%分が説明されずに残るといえる。なお、これ以外に、両者に乖離が生じる要素としては、勤務先の事業所規模の違い（「労働力調査」は規模の制限なし）などがある。

6. 日本の労働時間をめぐる論点と労働時間分析

上述のところから、日本の労働時間をめぐる論点としては、

- ①問題視すべき長時間労働を行っている労働者の層が少なからずあること
- ②労働時間には把握されていない部分があるのではないかと。もしそうなら、労働時間が短くなったといえるかどうか疑問となる。

の2つに当面集約されるといえそうである。

以下では、この論点に長年取り組んできた JILPT の小倉主任研究員（現在：早稲田大学准教授）の研究成果のいくつかをみることにしたい。小倉氏の研究成果には種々のものがあるが、ここでは 2005 年の JILPT 労働政策研究報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」と最新の 2010 年同No.128「仕事特性・個人特性と労働時間」との2つをとりあげることとしたい。以下において、それぞれ「JILPT 報告書No.22」及び「JILPT 報告書No.128」と略記することとしたい。

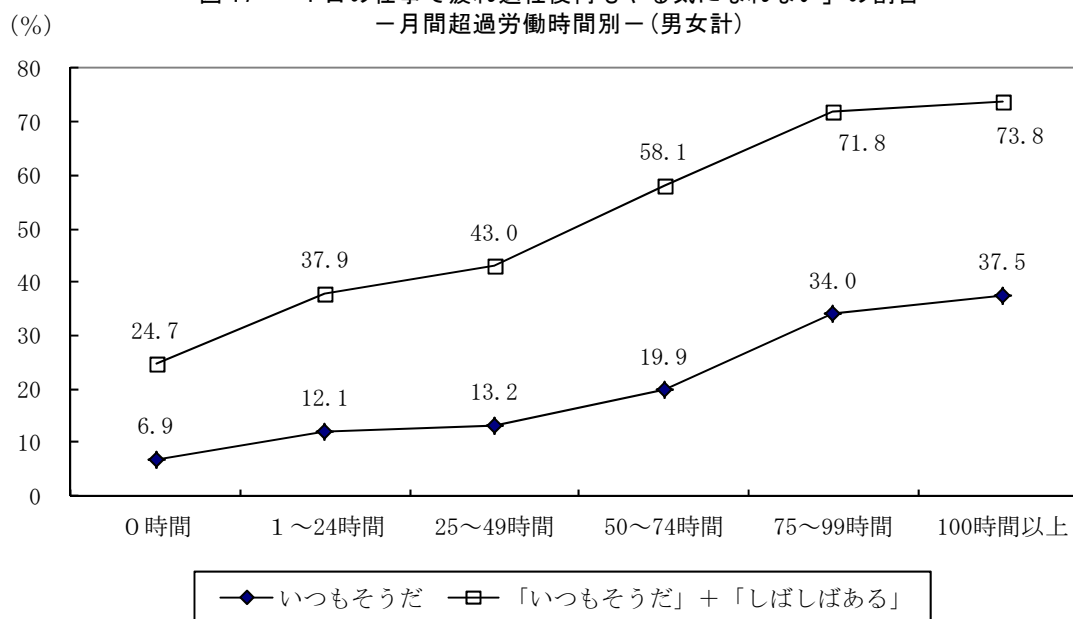
この2つの報告書では主に、それぞれ研究の一環として実施された正社員である個人を対象としたアンケート調査結果の分析が行われている。「JILPT 報告書No.22」で分析対象となった調査は、2004 年 7 月から 8 月にかけて 3,000 人を対象に実施された「労働時間の実態と意識に関するアンケート調査」であり（有効回答 2,557 人）、同年 6 月分の労働時間などが調査された。また、「JILPT 報告書No.128」における調査は、2010 年 2 月に 10,000 人（管理職層及び非管理職層それぞれ 5,000 人）を対象に実施された「労働時間に関するアンケート調査」であり（有効回答 7,753 人）、2010 年 1 月分の労働時間などが調査された。以下に示す図表は、これらの調査結果によるものである。

（1）長時間労働が労働者に及ぼす影響

第1の論点を「問題視すべき長時間労働」としたが、何をもってそうみなすのかを特定するためには、長時間労働が労働者に及ぼす影響が冷静に分析される必要がある。それに取り組んだのが「JILPT 報告書No.22」の第2章である。

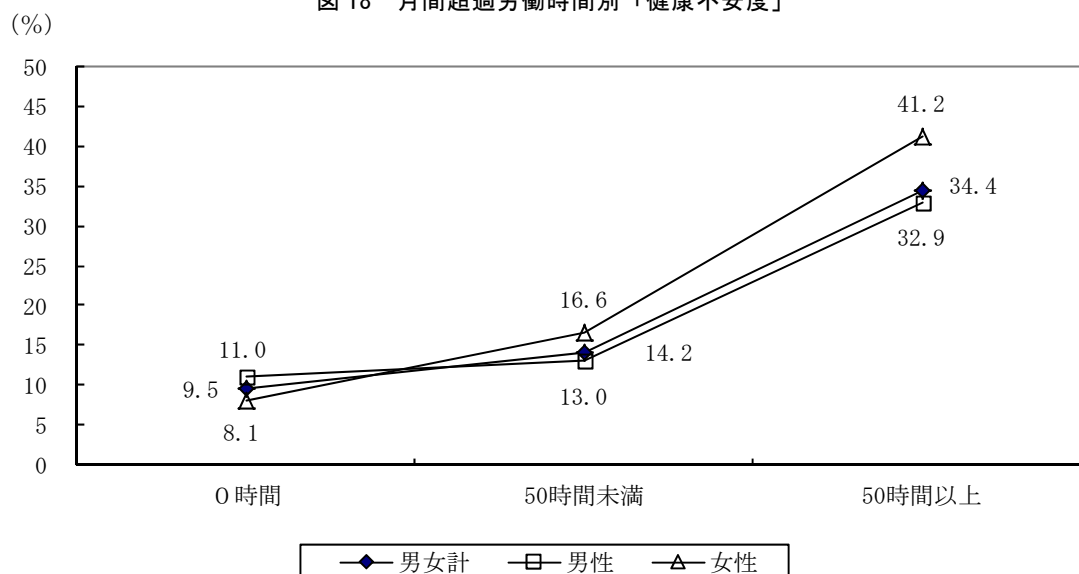
そこでは、月間超過労働時間50時間程度が1つの目安になるとする。これは、それまでの先行研究で指摘されていたものであるが、JILPTの調査結果においても、月間超過労働時間が50時間を超えるあたりで、「仕事で疲れ退社後に何もやる気になれない」とする人の割合が全体の半数を超えること（図17）、また、その時間が50時間以上では「健康を害する」と不安視する人の割合がかなり高まること（図18）、といったデータが得られている。

図 17 「1日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」の割合
一月間超過労働時間別（男女計）



資料出所：JILPT 報告書No.22 の第 2-2-7 図を一部改変。

図 18 月間超過労働時間別「健康不安度」



資料出所：JILPT 報告書No.22 の第 2-3-1 表をグラフ化。

注：「今のような調子で仕事や生活を続けたら、それがもとで健康を害するのではないかと不安に思うことがありますか？」の問に対して、「よくそう思う」と回答した割合である。

①月間超過労働時間が 50 時間以上である層

そこで、月間超過労働時間が 50 時間以上の人をみると、男性では 26.4%、女性では 11.3%となっている。属性別にみると、性別には男性、年齢では 20 代や 30 代の若い層で、学歴は大卒以上で、役職では課長レベルを中心に、職種では専門職や営業販売、接客で、企業規模では 100 ～ 999 人の中規模で、月間超過労働時間 50 時間以上の人々の割合がそれぞれ相対的に高くなっている（表 3）。

表3 属性別月間超過労働時間が50時間以上である割合

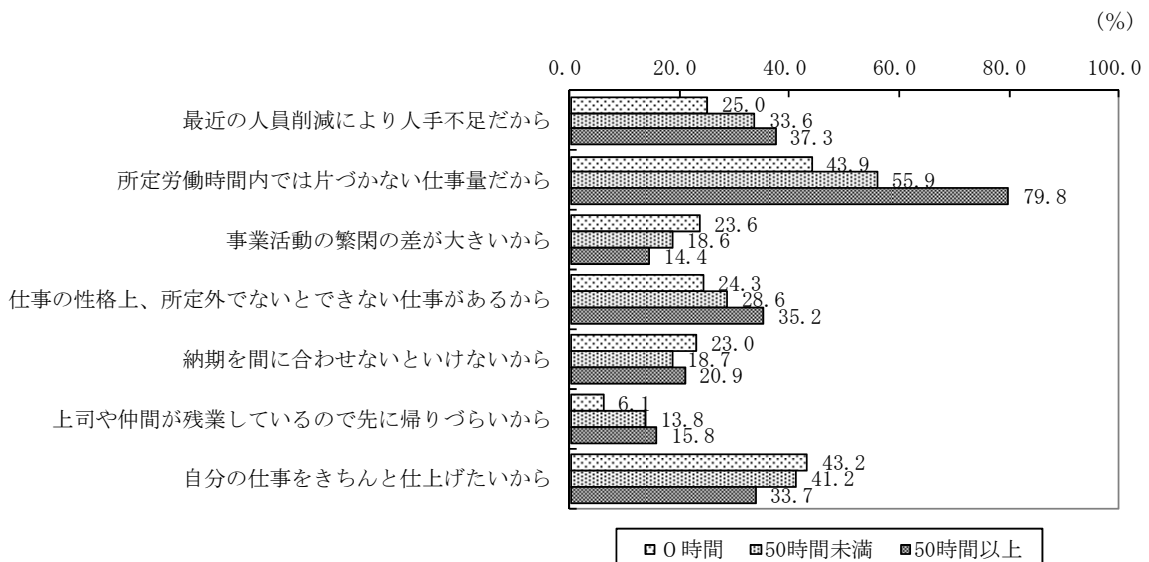
		(%)					
		男性	女性				
年齢	20代	30.5	14.9	職種	総務・一般事務等	22.9	7.7
	30代	33.1	13.5		営業販売・接客	31.4	9.7
	40代	26.0	10.4		専門職	31.7	20.7
	50代	17.0	4.5		製造・生産過程	20.6	7.1
					その他	19.2	10.9
学歴	高卒以下	19.3	7.5	従業員規模	29人以下	19.1	10.2
	短大・専修学校卒	22.1	9.2		30～99人	27.7	12.8
	大卒以上	33.0	21.4		100～299人	31.3	11.0
役職	一般社員	25.5	10.5		300～999人	29.9	10.1
	係長・主任	26.8	20.2		1,000～2,999人	27.0	11.4
	課長クラス	29.7	18.2		3,000人以上	25.3	14.0
	部長クラス	23.8	14.3				

資料出所：JILPT 報告書No.22 の第2-2-16表、18表、19表、21表、23表を編集。

②超過勤務をする主な理由

月間超過労働時間別に超過勤務をする理由をみると、超過労働時間が長いほど指摘される割合が高くなる理由としては、「所定労働時間では片づかない仕事量だから」や「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」などがある（図19）。超過労働時間が長くなる理由には、第1に仕事量、第2に仕事の性質があるといえる。

図19 超過勤務をする主な理由



資料出所：JILPT 報告書No.22 の第2-2-12表の一部をグラフ化。

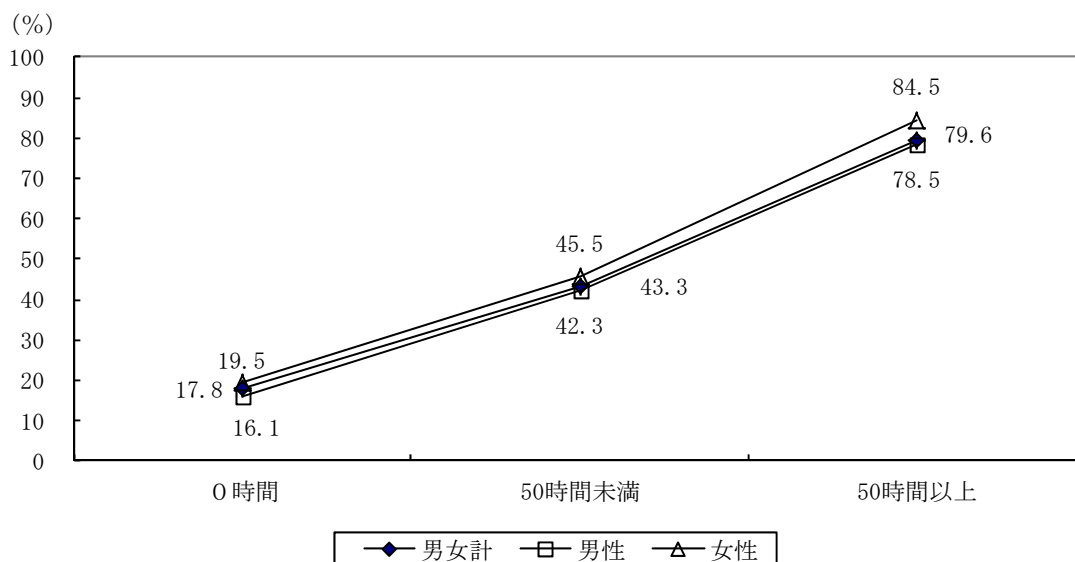
③時短を希望する割合

月間超過労働時間別に労働時間を「もっと短くしたい」とする人の割合をみると、超過労働時間が50時間未満の人でも4割を超えているが、50時間を超えている人では8割程度に達する。この割合には、男女別で大きな違いはない（図20）。

（ストレスを増大させる要因）

最後に、ストレス（抑うつ傾向に関する回答結果を得点化したもの）を増大させる要因を分析した結果、超過労働時間が長いほどストレスを高めることはもとより、上司や同僚、部下との関係、取引先や顧客との関係がストレス因子となっている。一方、会社に対する態度として「会社のために尽力する」とする人はストレスを抑制する方向に働くとの結果が得られた。

図 20 月間超過労働時間別労働時間を「短くしたい」とする人の割合



資料出所：JILPT 報告書No.22 の第 2-3-2 表をグラフ化。

(2) 不払い労働の状況

上記(1)でいう「月間超過労働時間」には、いわゆる超過勤務手当等の支払いのない「不払い労働」も含まれている⁹。つぎに、調査結果を通じて、この不払い労働（サービス残業）の実態を明らかにしたのが、「JILPT報告書No.22」の第3章であり、ここではその一端として主要な結果のみを紹介したい。

⁹ 調査上は、まず回答者が超過労働（在宅での持ち帰り仕事なども含む）であると認識している月間の労働時間数（超過労働時間総計）を回答していただき、次いで、そのうち超過勤務手当が支払われた時間数を尋ね回答を得ている。そのうえで、前者の超過労働時間総計の時間数から後者の時間数を差し引き、得られた時間数を「不払い労働時間」として扱っている。

①超過労働時間総計と不払い労働時間

超過労働時間（総計）の時間数別に不払い労働時間数の分布を男性についてみると、総計が15時間未満まで不払い労働が0時間、すなわち総計すべてに超過勤務手当が支払われているとする人が6割程度となっているが、総計時間がそれより長くなるとその割合は小さくなり、一方、不払い労働時間数の多い層の割合が上昇していく。女性についても、不払い労働時間数の増え方が男性よりもやや先行している面があるものの、基本的に同様の傾向がみられている（表4）。

表4の脚注に掲出した平均的な超過労働時間（総計）の時間数を用いて、平均的な不払い労働時間の割合を試算すると、男女計で52.5%（←16.6/31.6）、男性で51.2%（←18.9/36.9）、女性58.2%（←12.1/20.8）となった。これが実態を反映しているとすれば、男性正社員について超勤手当が支払われている超過労働時間とほぼ同じ時間数のサービス残業が行われていると考えることができる。

表4 月間超過労働時間（総計）別にみた「不払い労働（サービス残業）時間」

	(%)							(時間)
	計	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均不払い労働時間
男女計	100.0	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6
男性	100.0	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9
0時間	100.0	85.6	0.0	0.0	0.0	0.0	14.4	-
1～5時間未満	100.0	60.7	36.1	0.0	0.0	0.0	3.3	0.9
5～10時間未満	100.0	61.7	35.0	0.0	0.0	0.0	3.3	1.6
10～15時間未満	100.0	58.0	41.1	0.0	0.0	0.0	0.9	3.4
15～20時間未満	100.0	55.0	45.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.5
20～30時間未満	100.0	50.8	20.1	28.5	0.0	0.0	0.6	8.0
30～50時間未満	100.0	40.2	18.9	28.5	12.1	0.0	0.4	15.1
50～100時間未満	100.0	29.3	7.4	17.2	43.8	0.0	2.3	32.8
100時間以上	100.0	12.0	1.2	1.2	21.7	60.2	3.6	108.9
女性	100.0	50.3	18.3	8.2	5.9	2.0	14.9	12.1
0時間	100.0	79.5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.5	-
1～5時間未満	100.0	61.6	38.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
5～10時間未満	100.0	58.1	41.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
10～15時間未満	100.0	45.8	54.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7
15～20時間未満	100.0	48.0	40.0	0.0	0.0	0.0	12.0	5.6
20～30時間未満	100.0	45.7	20.7	30.4	0.0	0.0	3.3	9.0
30～50時間未満	100.0	32.9	10.0	32.9	21.4	0.0	2.9	20.0
50～100時間未満	100.0	21.7	6.7	18.3	45.0	0.0	8.3	34.6
100時間以上	100.0	3.7	3.7	3.7	11.1	70.4	7.4	123.7

資料出所：JILPT 報告書No.22の第3-1-18表を一部改変。

注：月間超過労働時間（総計）の平均値は、男女計31.6時間、男性36.9時間、女性20.8時間である。

②超過勤務手当が支給されない理由

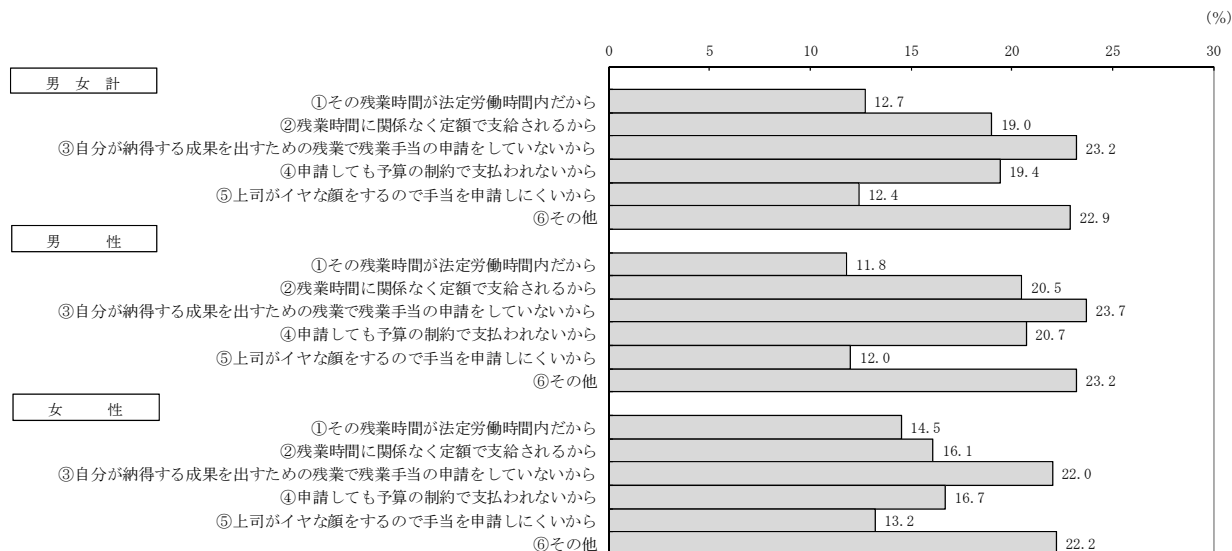
つぎに、超過勤務手当が支給されない理由を尋ねた結果をみてみよう（図21）。

まず男性に注目すると、「自分が納得する成果を出すための残業で残業手当の申請をしていないから」が23.7%でもっとも多く、次いで「申請しても予算の制約で支払われないから」（20.7%）、「残業時間に関係なく定額で支給されるから」（20.5%）などとなっている。

数値は異なるものの、女性についてもほぼ同様の傾向がみられている。

自分で納得できる仕事がしたいので行っている残業なので、会社に申請しない人がかなりいることが示唆的である。

図 21 超過勤務手当が支給されない理由（複数回答）



資料出所：JILPT 報告書No.22 の第 5-2-19 表の一部をグラフ化

（3）仕事特性・個人特性と労働時間

長時間労働の背景に「不払い労働時間」を含めた超過労働時間の問題があるが、「JILPT報告書No.22」における分析を通じて、その要因として業務量の過大さがあるばかりでなく、職場の人間関係や取引先・顧客との関係、自分で納得したいための残業といったことにみられるような働く人自身の仕事への取組、加えて不払い労働と単純には割り切れない管理職層など、日本の長時間労働の解明のためには、いわば「仕事特性」や「個人特性」といった領域に踏み込んだ分析が必要であり、これらが次の課題として立ち現れた。この課題に対応した分析を行うために必要な変数を盛り込んだアンケート調査を実施するなど、これに取り組んだ最新の研究成果が「JILPT 報告書No.128」である。ここでは、そのエッセンスのみ示すこととしたい。

①仕事特性・個人特性と労働時間

労働時間を説明する回帰分析を行った結果を、仕事特性・個人特性に関する説明変数を中心に集約して示したものが表 5 である。なお、回帰モデルは、収入を説明変数とするに当たって労働時間との同時決定性を避けるため、収入に関し 2 段階最小自乗法を用いた。

表5 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（2段階最小自乗法）

主要な説明変数		非管理職				管理職			
		推計①	推計②	推計③	推計④	推計①	推計②	推計③	推計④
仕事の性質	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている								
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	-	-	-	-	-	-	-	-
	c 一人でこなせる仕事が多い					+		+	
	d 取引先や顧客の対応が多い	+	+	+	+				
	e 社内の他の部門との連携・調整が多い								
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	+	+	+	+	+	+	+	+
	g 会議や打ち合わせが多い	+	+	+	+	+	+	+	+
	h 会社以外の場所でも仕事ができる					-			
上司の性質	a 必要以上に資料の作成を指示する								
	c 仕事の指示に計画性がない								
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	+	+	+	+	+	+	+	+
	g 社員間の仕事の平準化を図っていない	+	+	+	+	+	+	+	+
	h つきあい残業をさせる	+		+					
	i 残業する人ほど高く評価する								
仕事に対する意識	a 出世志向が強い								
	b 自己管理能力が高い		-						
	c 仕事を頼まれると断れない					+	+	+	+
	d てきぱき仕事をしている								
	e 専門職志向が強い								
	f 協調性がある					-	-	-	-
	g 仕事がないと不安になる	-	-	-	-	-	-	-	-
	h 仕事に対する責任感が強い								
	i 上司が退社するまで帰宅しない	+	+	+	+	+	+	+	+
	j これまで受けた人事評価は高いほうだ					+	+	+	+
仕事志向（仕事と余暇とどちらを志向するか）		+	+	+	+	+	+	+	+
仕事でめざしている点数 （ベース：80～89点）	1～69点	/				/			
	70～79点								
	90～99点								
	100点								

注：「+」は労働時間を長くする、「-」は短くする有意な影響があることを示す。

推計①②は「仕事で取っている点数」を、③④は「仕事でめざしている点数」を説明変数に投入したモデル。推計①③は年齢を、②④は勤続年数を説明変数に投入したモデル。この表は、「JILPT 報告書No.128」の第1-3-5表の一部を省略・改変したものである。

これによると、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」と仕事に真正の裁量性がある場合には労働時間を短くする要因となるが、そのほか多くの仕事特性・個人特性を示す変数は労働時間を増やす方向に作用するという結果となっている。例えば、仕事特性では「企画・判断を求められる」や「会議や打ち合わせが多い」などの要素、上司の性質では「残業を前提に仕事を指示する」や「社員間の仕事の平準化を図らない」など。そして本人の仕事に対する意識では「上司が帰るまで帰宅しない」非管理職や「仕事を頼まれると断れない」管理職などは、それぞれ労働時間を増やす要因となっている。また、働く人に余暇よりも仕事志向があると労働時間を増やす効果がある。

長い労働時間を是正するためには、こうした仕事特性や個人特性を変えることや、それを前提とした取り組みが必要であるといえる¹⁰。

②管理職特性と労働時間

管理職特性と労働時間との関係を同様に分析した結果をみると、管理職がプレーイングマネージャー化している中でプレイヤーとしての度合いが高いこと、統括する部下が多いこと、

¹⁰ 「JILPT 報告書No.128」では、一定の計量分析も行いながら、「ノー残業デー」の設定や「長時間労働の社員やその上司への注意・助言」、「終業の呼びかけや強制消灯」などの措置を指摘している。

さらに部下の指導の必要性が高いことといった管理職特性は労働時間を長くする要因となっていることが析出された。一方、出退勤時間の自由度は、あったとしても労働時間にはあまり影響しないことも示された（表6）。

表6 管理職特性の月間総労働時間への影響（2段階最小自乗法）

主要な説明変数		推計①	推計②	推計③	推計④
出退勤時間 (ベース：「決められない」)	日々同じ				
	都合によって変わる				
プレー度（プレーイングマネージャーの中のプレーのウェイト）		+	+	+	+
統括する正社員数 (ベース：4人以下)	5～9人	+		+	
	10～19人				
	20人以上	+	+	+	+
統括する非正社員数 (ベース：0人)	1～9人	+	+	+	+
	10人以上	+	+	+	+
指導が必要な部下（正社員）の比率		+	+	+	+

注：この表は、「JILPT 報告書No.128」の第1-3-6表を改変したものである。表5の注参照。

③ ワーカホリック要素と心身の健康

「JILPT 報告書No.128」ではワーカホリック要素と心身の健康との関係も分析されている。その結果、ワーカホリックは自発的に長時間労働をしているということが出来るが、その自発性には健全な部分（仕事を生きがいとしているなど）とそうでない部分とがあり、仕事からのプレッシャーによって働いている（働かされている）人は後者に属し、心身の健康状態がよくない傾向がみられた（表7）。このため、前者の生きがいを感じて仕事をしている人も含めて、メンタルヘルスの維持・増進に配慮することが必要であるとしている。

表7 ワーカホリック要素の心身の健康への影響

主な説明変数	非管理職		管理職	
	計	月間総労働時間 201時間以上	計	月間総労働時間 201時間以上
月間総労働時間	+	+		
仕事の楽しみ	-	-	-	
仕事への衝動	+	+	+	+
仕事関与	+	+	+	

注：「+」は心身の健康状態に悪い影響、「-」は良い影響が有意であることを示す。

「仕事の楽しみ」は、仕事と余暇の選好において仕事志向の程度（5件法）。

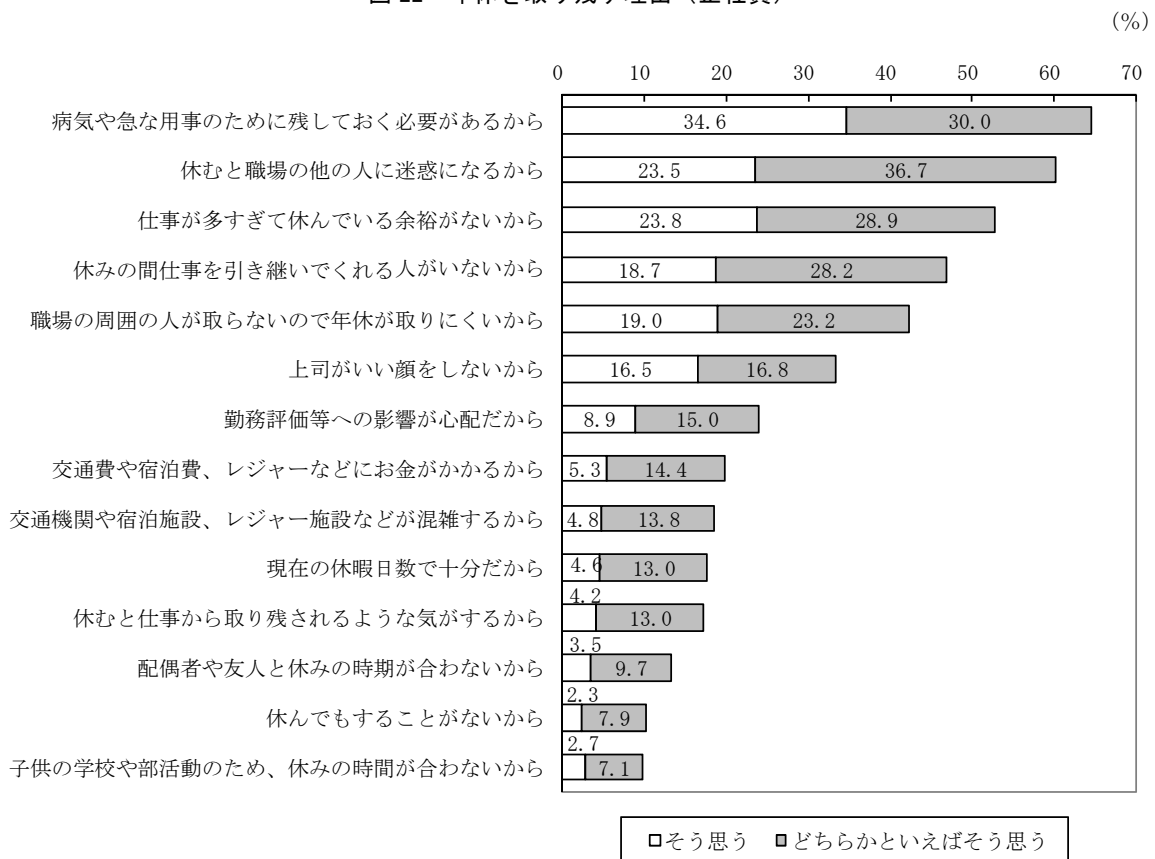
「仕事への衝動」は、「会社から離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」の回答（4件法）。

「仕事関与」は、「仕事が次から次へと出てきたり、1度に多くの業務を処理しなければならない」の回答（4件法）。

(4) 年次有給休暇を取得しない理由

以上、「JILPT 報告書No.22」及び「JILPT 報告書No.128」の紹介はこれくらいにとどめるところとしたい。そこから離れ、ここでは日本の労働時間に関する特徴の1つである年次有給休暇の未消化部分が多いことの背景の一端を示しておきたい。図22は、JILPTが2010年に行った調査において、年休を取り残す理由を尋ねた結果を示したものである。なお、この調査も、2002年に小倉氏が行った調査研究を踏襲したものである。

図22 年休を取り残す理由（正社員）



資料出所：JILPT「年次有給休暇の取得に対する調査」（2010年実施）

注：正社員3,000人対象（有効回答2,071人）

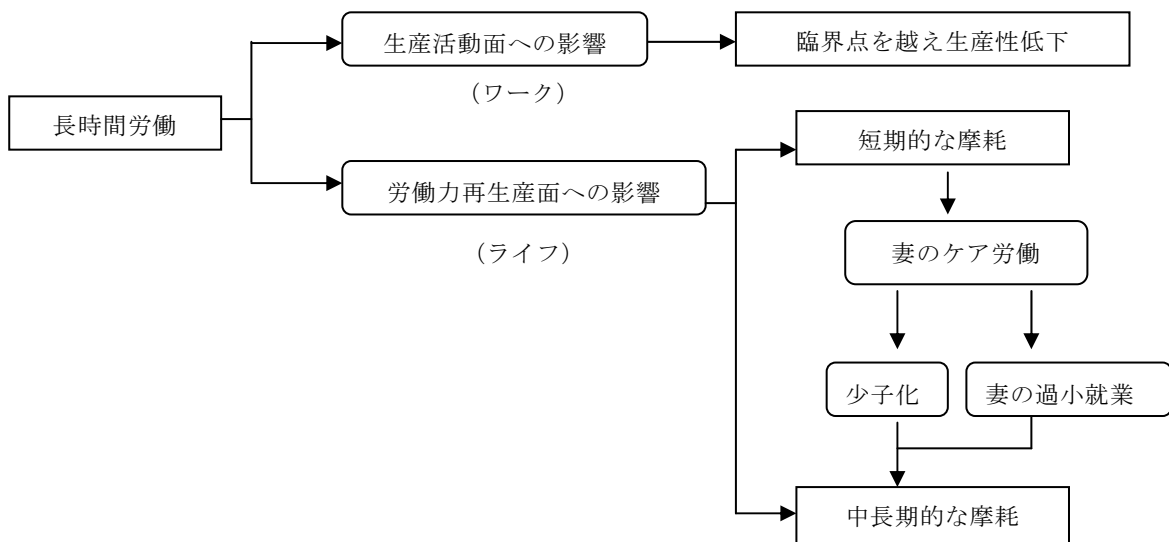
これによれば、労働者の意識として年休を取り残すことについては、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」、「職場の他の人に迷惑になるから」、「仕事が多く休む余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」などといった理由を挙げる人が多い。「病気等への備え」、「職場への迷惑」及び「仕事が多い」が3大理由であり、この項目は長期的にも変化していない。これも、年休取得の困難さの仕事特性・個人特性の要因といえよう。

7. 長時間労働を考えるもう1つの視点 —妻からみた夫の労働時間—

以上、働く人の視点から長時間労働の問題を考えてきた。ここでは、もともとの仕事量の多さから労働時間が長くなっている面とともに、仕事特性や個人特性も関係していることが示され、また、あまりに長い労働時間は働く人の心身の健康を損なう危険があるという問題が示された。もとよりこの論点ないし視点が長時間労働を考える際のもっとも重要なものであることはいままでもないが、それだけではなく、長時間労働にはもう1つの視点を考える必要があることを筆者（浅尾）は強調したい。何故なら、働く人自身の視点に限れば、長時間労働をしている人々の中には、ワーカホリックという問題性はあるものの、自らそれを選択している面が残るからである。しかしながら、視点を働く人自身からもう少し広げてみたとき、長時間労働は他者の「犠牲」に支えられており、また、社会的問題を惹起する原因ともなっていることを知れば、違った対応が行われる契機となるのではないかと考えるからである。

長時間労働の（社会的）問題として筆者が考える類型を整理したものが、下の「概念図」である。長時間労働は、主に生産活動と労働力再生産との2つ面に影響を与え問題を生じさせると整理できる。生産活動面への影響としては、労働時間があまりに長くなり、ある臨界点を越えることによって、生産性を低下させる結果となることが代表的なものである。

概念図 夫（男性）の「長時間労働」の問題類型



臨界点となる労働時間がどのくらいなのかは、事業や作業の状況によって、さらには働く人それぞれの状況によって異なると考えられるが、そうした臨界点があることは間違いのないところであろう。一方、長時間労働が労働力再生産面に与える影響としては、相対的に短期的な摩耗と中長期的な摩耗とに類型化して考えることができる。例えば長時間労働による疲労が大きく次の労働日まで持ち越すならば、日々の労働力再生産を阻害しているといえる。

また、長時間労働によって労働者に余裕がなくなり、職業能力の維持・向上のために必要な能力開発行動がとれなくなるといったことは、短期的又は中期的な労働力の摩耗といえよう。これに対して、夫の長時間労働による夫の労働力における短期的な摩耗を養生するために、妻がケア労働（＝家事労働）を通常を超えて行わなければならないことを通じて、妻自身の就業行動が制約されたり少子化につながったりすることがあれば、これは中長期的な労働力再生産を阻害していることになる¹¹。

上述の小倉氏の一連の研究は、長時間労働をもたらす要因を中心として、短期的な労働力再生産の阻害に関する問題類型に視点を当てたものといえるが、一方において、中長期的な労働力再生産の阻害に関する問題類型に視点を当てた考察も必要であると考えられる。

こうした視点から筆者（浅尾）が行った調査研究の成果が、JILPT 労働政策研究報告書No.127「妻からみた夫の労働時間」（2011年。以下「JILPT 報告書No.127」という。）である¹²。これは、「JILPT 報告書No.128」に係る調査研究と並行して進めたものであり、実施された「労働時間に関するアンケート調査」に併せて、その調査対象者の男性の妻（5,850人）を対象としたアンケート調査（「妻調査」）を実施した（有効回答5,060人／夫調査とのマッチング可能な回答数4,945件）。以下のデータは、その「妻調査」の結果データである。

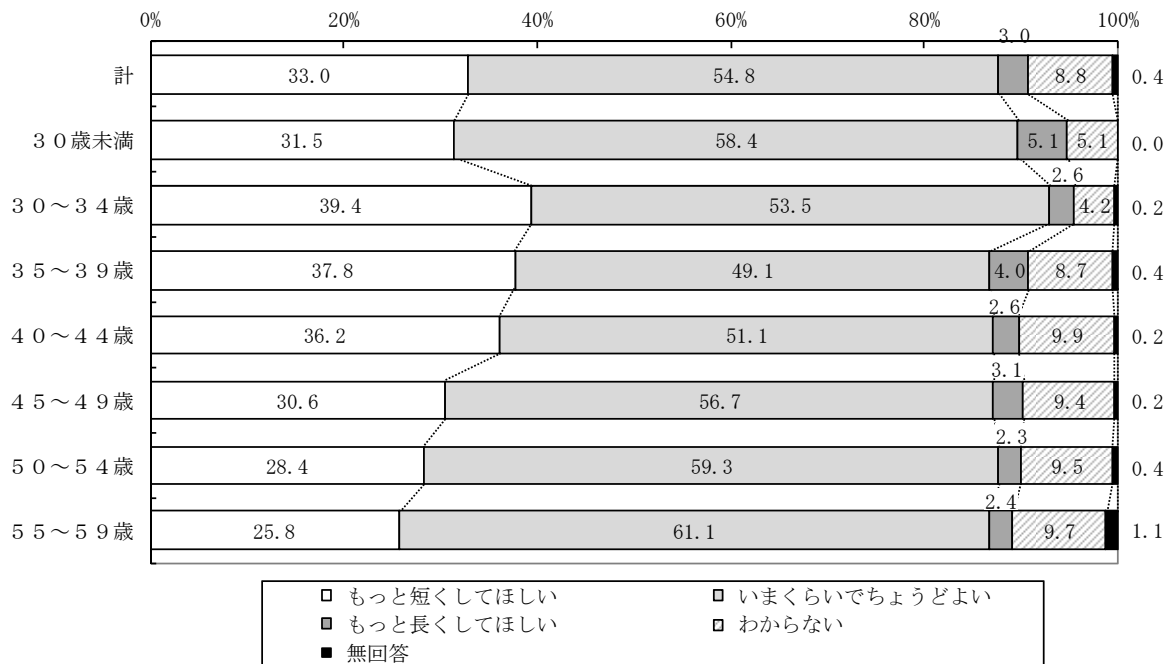
（1）夫の仕事時間に対する妻の時短希望

まず妻が、夫の労働時間の長さに関し、どのような希望を持っているかをみると、「いまくらいでちょうどよい」が54.8%と半数を超えているものの、「もっと短くしてほしい」も33.0%と少なくない。夫に時短をしてほしい妻の割合は、30歳代や40歳代前半の年齢層で相対的に多くなっている（図23）。

¹¹ 念のために付言すれば、日本の労働者について一般的にこのような問題が生じていると主張しているわけではないことは理解されたい。これらの問題類型は、長時間労働を行っている労働者において生起する可能性が相対的に高いと考えられるものとして整理したものである。上述のデータからみれば、こうした問題に直面する可能性がある労働者層は、最大でも雇用者全体の2割程度であろう。

¹² この調査研究は、ワークライフバランスに属するものと考えられることが多い。もとより、男性労働者（夫）のワークライフバランスに関連する問題類型であることは間違いがないが、筆者としては、労働力再生産の中長期的な阻害に関する社会的な問題を念頭においた調査研究であると位置づけている。単にワークライフバランスの問題であれば、個々の人々が満足するかどうか重要な判断基準とならざるを得ない面があるが、ここでの問題類型はそうした個人の満足感を越えた社会的な問題であると考えられるべきであるというのが、筆者の主張である。

図 23 夫の仕事時間に対する妻の希望（妻の年齢別）



①妻による時短希望の理由

夫に時短をしてほしい理由をみると、「少し無理をしていると思うから」が71.0%ともっとも多く、ついで「家族と過ごす時間を増やして欲しい」も51.3%と多くなっている。妻の年齢別にみると、30歳代を中心とした比較的若い層では「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」や「早く帰宅して家事を分担して欲しい」も相対的に多くなっている（表8）。

②妻の臨界点

夫の仕事外出時間（図24の脚注参照）別に夫の労働時間の長さに関する妻の希望状況をみると、夫の仕事外出時間が短い方から長い方になるに従って、「いまくらいでちょうどよい」とする妻の割合は高い水準から順次低くなっていき、一方「もっと短くして欲しい」とする妻の割合は低い水準から順次高くなっていく。その中で、仕事外出時間が13時間の妻で両者の割合が同程度で交差し、14時間以上になれば「もっと短くして欲しい」とする割合が「いまくらいでちょうどよい」とする割合を上回っている。妻の視点からは臨界点が13時間程度であると考えられる。なお、仕事外出時間が13時間とは、普段の日の出勤のため家を出る時刻が例えば午前7時であれば、帰宅時刻は午後8時であることをさす。

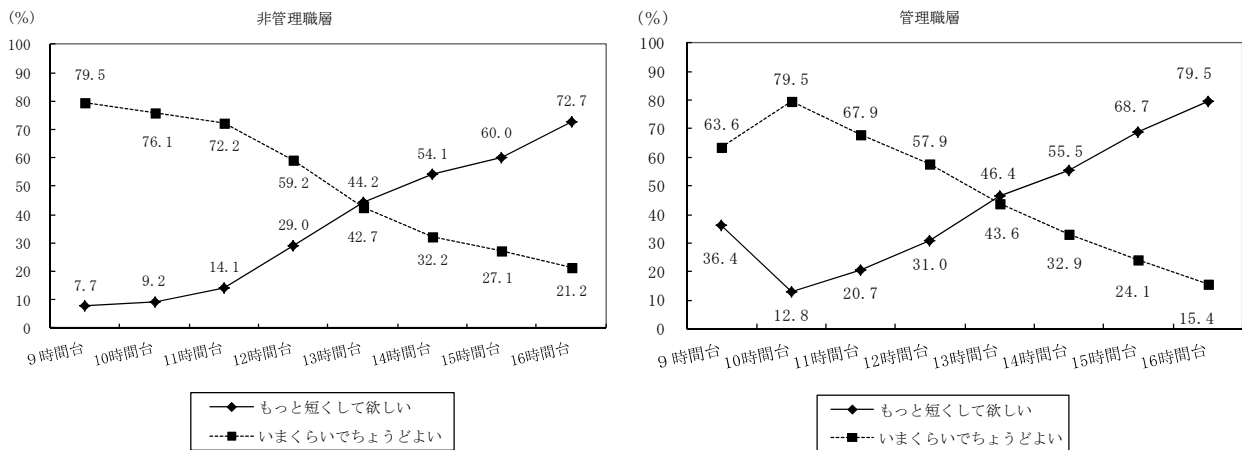
この結果からは、たとえ夫としては自身の長時間労働について特段の問題を感じていない場合であっても、そうした夫をいつもみている妻からみれば、「少し無理をしている」とみえ、労働時間を「もっと短くして欲しい」と考えている場合があることが示唆されている¹³。

¹³ 「夫調査」と「妻調査」とのマッチング・データにより集計してみると、労働時間の長さについて夫が「適当な長さである」と考えている場合において、その妻の17.2%が「もっと短くして欲しい」と考えているとの結果となっている。

表 8 夫の仕事を短くしてほしい理由（妻の年齢別）
（短くしてほしい妻）

	少し無理をしていると思うから	家族と過ごす時間を増やして欲しい	早く帰宅して子育てを分担して欲しい	早く帰宅して家事を分担して欲しい	ご主人自身の趣味を大切にしたい	そうあくせく働かなくてもよいから	その他
計	71.0	51.3	15.7	11.3	12.7	12.3	6.6
30歳未満	60.7	73.2	42.9	17.9	10.7	12.5	1.8
30～34歳	64.1	64.1	34.1	18.0	10.8	6.6	5.4
35～39歳	66.0	62.3	27.7	13.5	8.5	10.7	6.0
40～44歳	70.0	56.0	17.1	11.3	11.5	9.9	6.0
45～49歳	74.1	43.4	5.2	7.9	15.7	13.1	6.7
50～54歳	78.4	33.2	1.5	10.4	15.8	15.8	8.5
55～59歳	77.6	40.8	0.0	4.1	15.3	22.4	10.2

図 24 夫の仕事時間に対する妻の希望（夫の仕事外出時間別）



注：それぞれ時短希望（「夫の仕事にかかる時間を減らして欲しい」と「いまくらいでちょうどよい」とした妻の割合）である。
「仕事外出時間」：普段の出勤時刻から帰宅時間までの時間数（一部推計を含む。）

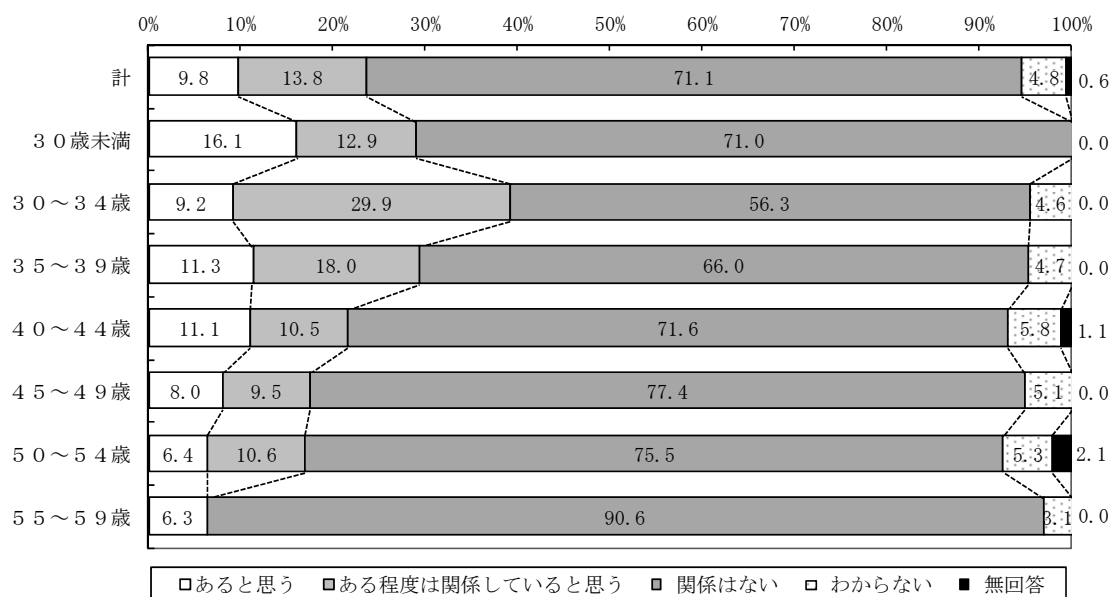
（2）夫の仕事時間と少子化

「妻調査」によれば、結婚したときに「欲しいと思う子どもの人数」の希望があったとする妻は 54.0%で、そのうちその希望人数が「実現した（しそう）」とする妻が 64.5%であるが、「希望より少なくなった（なりそう）」とする妻も 26.6%に上っている。

そこで、子ども人数が希望より「少なくなった（なりそう）」とする妻に対して、その理由の1つとして夫の仕事時間が長いことがあると思うかどうかを尋ねた。その結果をみると、「あると思う」が 9.8%、「ある程度は関係していると思う」が 13.8%で、合わせて 23.6%が「少子」となったことと夫の長時間労働との間に関係があると回答している。これを年齢別にみると、若い層ほど当該関係を肯定する割合が高くなっている（図 25）。

あくまで妻の判断ではあるが、子どもの数が少なくなったこと、ひいては「少子化」の背景理由として、その程度の大小は別として、夫の長時間労働が一端を担っていると考えられる。

図 25 子供人数が希望より少なかったことと夫の仕事時間の長さとの関係
 (子供人数が希望より少なかった(なりそうな)妻)(妻の年齢別)



注：子供の人数が、結婚当時の希望よりも少なくなった(なりそうな)理由の1つとして、夫の仕事時間が長いことがあると思うかどうか尋ねた結果である。

(3) 夫の仕事時間と妻の就業行動

「妻調査」によれば、結婚した当時妻が、自身の職業キャリア・イメージとして、就業を継続する希望を持っていたとする人が18.6%であった。そのうち、その希望が「実現した(しそう)」とする妻が55.8%であるが、「実現しない(なさそう)」とする妻も38.7%に上っている。

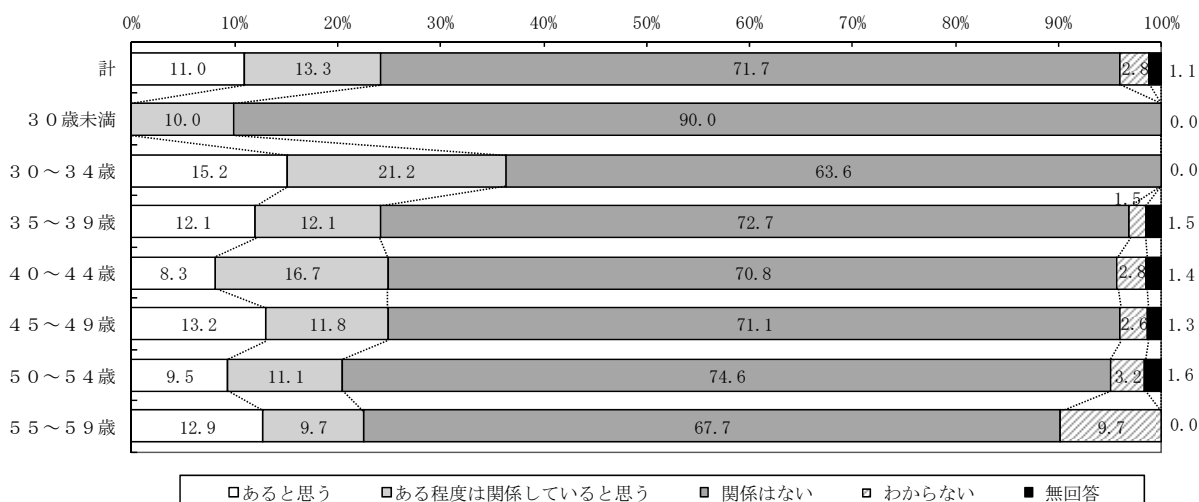
そこで、就業継続の希望が「実現しない(なさそう)」とする妻に対して、その理由の1つとして夫の仕事時間が長いことがあると思うかどうかを尋ねた。その結果をみると、「あると思う」が11.0%、「ある程度は関係していると思う」が13.3%で、合わせて24.3%が就業継続の希望が実現しないことと夫の長時間労働との間に関係があると回答している。これを年齢別にみると、若い層ほど当該関係を肯定する割合が高くなっている(図26)。

このように、仕事を続けていこうとするキャリア・イメージを抱いていた妻が、それを実現できないこと背景理由として、夫の長時間労働が一端を担っているものと考えられる。

このことは、社会的視点からみれば、有為な職業人として活用されるはずであった女性の労働能力が、活用されなくなったというべき面があると考えられる¹⁴。

¹⁴ これに関連して、「JILPT 報告書No.127」において、大卒以上の層であることと、就業継続希望が実現しないこととの間に有意な関係が析出されている。

図 26 就業継続希望が実現できなかったことと夫の仕事時間の長さとの関係
 (就業継続希望が実現しなかった(しなさそうな)妻)(妻の年齢別)



注：妻の就業継続希望が実現しなかった(しなさそうな)理由の1つとして、夫の仕事時間が長いことがあると思うかどうか尋ねた結果である。

8. エピローグ –労働時間の形而上学–

以上でデータに基づいた考察を終了し、ここでは、マックス・ウェーバーの社会科学方法論の議論に拠って、筆者も一市民として適切と考える価値判断を交えながら、日本の労働時間について考察を加えて、本稿の締めとしたい。

(1) 年間1,800時間労働を考える

日本の労働者1人平均でみた労働時間は、政府が1970年代以降目標としてきた年間1,800時間を下回っている。ここで改めて、フルタイムを前提に年間労働時間1,800時間というものを考えてみよう。まずは労働時間の視点からアプローチする。日本の祝日及び年末年始を合わせて20日程度の休日が賦与されている。これに完全週休2日制を前提として100日間程度、年休が現在よりもう少し取得率が上がって8割程度となるとして年間14日あるとすると、休日は総計で134日、逆にいえば年間231日の労働日があることとなる。1,800時間を231日で割れば1日当たり7.8時間(7時間48分)となるが、年間1割程度すなわち180時間程度の所定外労働を業務量変動の調整分として設定するとすれば、所定労働時間は7時間に設定されることとなる。

一方、普段の日における生活人の視点からアプローチしてみよう。睡眠時間(go-to-bedからget-upまで)が8時間、食事と休憩に3時間、入浴・排便その他の生理的時間に2時間、趣味・教養・娯楽のために2時間とすれば合計15時間となり、残り9時間である。通勤時間が片道1時間として、労働時間は7時間となる。所定外労働時間はこれらの生活時間のいずれかを削ることになるだろうが、両方のアプローチはかなり適合的である。すなわち、年間1,800時間というのは結構「イイ線」の標準であるということである。これを達成する

ためには、フルタイム（一般常雇）の労働時間は現在年間 2,000 時間程度であるので、あと 200 時間ほど削減されるのが理想である。

フルタイムについて、年間労働時間の目標として 1,800 時間をいま 1 度高らかに掲げることは必要であると考ええる。

とはいえ、これを実現するために、労働時間規制としてフランス並みの週 35 時間制を導入すべきかどうかは議論の分かれるところであろう。筆者は、これについては否定的である。労働時間規制は最低労働基準として設定されるものである。上記のような姿は机上のモデルであって、フルタイムについて年間 1,800 時間を達成する方途はさまざまあってよいと思われる。現在の規制の下であっても、労使が望めば上記のような労働時間の姿にすることはできるのであって、当分の間は労使の自主的な取り組みを見守り、支援することがよいのではないかと考える。

（２）課題は、特に労働時間の長い層

日本における労働時間に関しては、「問題視すべき長時間労働」を行っている労働者の層が少なからずあることがもっとも大きな課題である。この点について考えてみよう。

①長時間労働の原因類型

長時間労働の原因は、次の 3 つに類型化できるように思われる。

1 つは、比較的単純な理由であり、仕事量に比べて人手が不足している場合である。

2 つは、仕事の性質による場合である。小倉氏の研究にあるような仕事特性とある程度の個人特性に属する要因である。仕事には、それぞれの性質や態様に応じてもっとも効果的・効率的な継続時間の固まりがそれなりにあると考えられる。1 つひとつの作業が意味をもつために必要な時間の固まりに長短があり、当然にその時間を確保できる継続した労働時間が必要である。さらに、同種・同様の作業を短時間で繰り返すような仕事であれば、（複数の人による）短時間の労働に細切れにすることが可能であるが、一方、同様の作業の繰り返しではあっても 1 つひとつの作業がその前の作業の結果を考慮して工夫を行いながら行うような仕事（例えば典型的には、材料工学的な研究開発など）であれば、かなり長い時間の継続的労働とすることが効率的になるであろう。

3 つは、職業生活の中で、自分の適性や嗜好に合致した仕事に従事するという「幸運」にめぐり合った人である。いくら仕事しても苦にならないという場合があるであろうし、そうした人は想像以上に少なくないといえるように思われる。内発的なワーカホリックといてもよいかも知れない。一方、症候は同じであっても、強制的・外傷的なワーカホリックは、これには該当せず、上記 2 つの因子がより強く働いていると考えるべきである。

なお、これらの原因類型は排他的なものではなく、複合して長時間労働に結実している場合が少なくないであろう。

②長時間労働是正の処方箋類型

こうした長時間労働に対する処方箋は、健康診断の実施などの共通する対応施策とともに、それぞれの原因類型に対応して考えることができる。

例えば、1つ目の仕事量起因長時間労働については、症状としては恒常的長時間残業として現れるので、超過勤務時間の総量規制、超過勤務時間の長さの段階に応じて使用コスト（具体的には超過勤務の割増率や労災保険料率など）をかき上げする、欧州では一般化している「休息时间」（1労働日の終業時刻から次の労働日における始業時刻までに一定の時間（例：11時間）を確保することを義務づける規制）を設ける、などの政策が考えられる。

2つ目の仕事特性起因長時間労働については、2つの対応類型が考えられる。1つは、それが真に必要な仕事特性かどうか再検討するという対応類型である。必要でない「だらだら会議」、「つきあい残業」などの企業内見直し・対応のほか、消費者に対する「過剰サービス」の社会的見直しなども求められる。他の対応類型は、メリハリのある「しっかり働き、きちんと休む」という労働習慣の形成である。例えば、長時間労働を必要とされる1つの仕事のまとまりを「仕事単位」（プロジェクト）として認識し、1つの仕事単位の終了から次の仕事単位の開始までの間では、やや長期の休暇を取ることを一般化する、といったことである。総じていえば、この問題類型に対しては、長期休暇の（計画的）取得が重要な対応方向となるであろう。

3つ目の内発的ワーカホリック起因長時間労働については、究極的には使用従属関係が前提となる雇用関係の下で仕事をするのが適当かどうかにも遡って検討されることが求められるといえる。これをさておき雇用労働を前提とすれば、少なくとも本来の意味での「裁量労働」ができる制度が整備されることが求められる。その上で、労働時間を適切に把握し、企業は法制上・制度上負担すべき労務コストは実際に負担し、履行することを確保することが重要である。そうすることで、働く人の個人的な「勝手な思い」によってではなく、市場が求める真の需要に見合った仕事量を確定することができる。また、内発的ワーカホリック起因長時間労働にあっては、「休んでも、ほかにやることがない」という症状を示すことになりがちである。これについては、広義での家庭責任を果たしているかどうか、家庭生活（家族）を犠牲にしていないかどうかを問いかけることが重要であるというのが筆者の考えであるが、関連する「事件」が生じない限り現実にはなかなか困難な課題であろう¹⁵。

③労働時間－労働規制の原点

人類がエネルギーを操作し、安価に夜の闇を克服する以前には、仕事（＝労働）のほとんどは自然を対象とし、自然（昼間の時間）によって時間が制限されていた。

しかし、ランプの普及と同時進行した工業生産の拡大は、労働時間を増大させればさせるほど資本の効率を高めるとの（誤った）認識の下に、工場労働の労働時間は年少者を含めて

¹⁵ ひいては男性たる夫が長時間働くよりも、妻がその能力を発揮する方が社会経済的には効果的・効率的ではないか、との見直しも必要であろう。

過酷に長いものになっていった¹⁶。これに対応するために採られた労働時間の上限規制（年少者に対する12時間労働制）が、雇用労働に関する規制の原点となったといえる。

その後、労働生産性が増大して労働時間短縮の経済的条件が整うとともに、また、民主政治が蔓延し広範な人々がそれなりに政治意識を持つことが求められ、そのための時間が必要となったこともあって規制上の労働時間は短縮されてきた。

労働時間の削減を確実に完結させようとするのであれば、一連の経過を経たうえではあるが、最終的には法的規制で決着をつけるほかない、というのが日本の経験である。それが、市場経済を効果的に動かすためには必要なことである。法的規制が可能となるような理念や根拠を何に求め、社会的機運をどのように醸成するかが、政策上の大きな課題であるといえる。

¹⁶ ただし筆者は、奴隷制を含めた階級社会的ヨーロッパがもたらせた特有の現象であった面もあると考えており、明確な奴隷制がなく、儒教的精神のあった東アジアではそこまでの過酷さは生じなかったと考えている。

2007 年労働時間の実態分析と実労働時間の短縮方策

韓国技術教育大学 産業経営学部教授
オ・スボン

1. はじめに：実労働時間の変化と争点

韓国の労働時間は、1989 年から 1991 年にかけて法定労働時間が週 48 時間から 44 時間に改正された。2004 年 7 月からは段階的に週 40 時間制が実施され始めた。2007 年 4 月には常時雇用する労働者が 100 人以上の事業所に適用が広がり、2011 年には全事業所に拡大されている。

OECD 加盟国のうち、労働時間が最も長い韓国の実労働時間を短縮し、生活の質を高め、さらなる雇用を創出するという趣旨のもと、2003 年 8 月に労働基準法を改正、法定労働時間を週 44 時間から週 40 時間に削減する一方、年次・月次休暇を統合し、生理休暇は無給化している。

雇用労働部は、労働時間の短縮が行われて 3 年が経過した 2007 年に、週 40 時間制が順調に定着しているか、そして制度導入の目的がきちんと達成されているかを確認するため、全国的に労働時間の実態調査を実施した。本研究ではこの結果を分析し、改善方策を提示する。その方法として、2007 年の実態調査の結果を 2003 年のそれと比較しながら、労働時間の主な変化をまとめ、2007 年の時点における労働時間短縮の重要な阻害要因を調べることにする。

週 40 時間制の導入時期は、事業所規模別の法定労働時間短縮の適用時期に一致している。1,000 人以上の事業所の場合、60.1%が 2004 年 7 月から 2005 年 6 月に導入しており、300 ～ 999 人の事業所の場合は、47.8 %が 2005 年 7 月から 2006 年 6 月、100 ～ 299 人の事業所の場合は、53.3%が 2006 年 7 月から 2007 年 6 月に導入している。一方、規模別の法定労働時間短縮の適用時期に先んじて週 40 時間制を導入した場合をみると、1,000 人以上の事業所の場合は 15.82%、300 ～ 999 人の事業所の場合は 37.36%、そして 100 ～ 299 人の事業所の場合は 46.71%の割合でみることができる。

(1) 実労働時間の短縮の推移

2003 年の実態調査に比べると、2007 年の実態調査では総労働時間が週 49.54 時間から 47.93 時間に 1.61 時間短縮（月間労働時間にすると $1.61 * (365日 / 7日) / 12月 = 7.00時間$ ）、所定労働時間は週 45.54 時間から 42.69 時間に 2.85 時間短縮（月間労働時間にすると $2.85 * (365日 / 7日) / 12月 = 12.38時間$ ）、そして時間外労働時間は週 4.00 時間から 4.89 時間に 0.89 時間ほど増加（月間労働時間にすると $0.89 * (365日 / 7日) / 12月 = 3.87時間$ ）したことが分かった。この時点で労働日数や労働時間短縮の効果が低いのは、法定労働時間の短縮が 2007 年 7 月から 100 人未満の事業所に段階的に適用され、この中小規模に含まれている事

業所や労働者数が相対的に多いためである。

2004年にあらわれ始めた法定労働時間短縮の効果は、ほとんどが所定労働時間の短縮によるものであり、時間外労働時間はむしろやや増加している。2007年の場合、時間外労働をしている事業所の割合は38.1%と、2003年の30.1%に比べて増加した。そして、時間外労働時間は2007年では12.80時間と2003年の9.16時間より3.64時間長い。これは法制定以前、通常の労働時間だった部分が、法施行後は時間外労働時間として記録されているためと思われる。しかし、1,000人以上の大規模事業所の場合、2007年に時間外労働をしている事業所の割合が2003年に比べて減少しており、時間外労働時間も1.89時間減少し、全体の動向とは反対の動きを見せている。これは、韓国の労働市場において労働時間の面でも規模別の格差が大きくなっていることを示している。

(2) 柔軟な労働時間制度の活用

2007年をみると、2003年に比べ変形労働時間制の利用率は低くなっているが、フレックスタイム制の利用率は高くなっている。しかし、柔軟な労働時間制の活用レベルは全般的に依然として低い水準にとどまっている。先進国のように実労働時間を短縮するためには、企業が柔軟な労働時間制を多く活用できるように制度を補完することが重要である。

(3) 休日及び休暇の推移

法定労働時間短縮の効果として、労働者が実際に取得する休日や休暇の日数も増えている。2007年の年間休日及び休暇取得日数は92.07日と、2003年の82.23に比べ9.84日増加した。休日及び休暇の取得日数の増加は、土曜休日の利用日数の増加(11.92日)が主な要因である。しかし、実際の取得日数の増加分(9.84日)は、付与日数の増加分(19.86日)より少ない。また、付与日数と取得日数の差(未使用日数)は2003年の場合、18.28日だったが、2007年には29.30日に増加した。したがって、実労働時間の短縮は休日及び休暇の取得日数を増やさなければ不可能である。たとえば、休暇を当該年度に金銭的に補償するのではなく、数年間累積すれば個人の能力開発や家族のためなど、長期間取得できるようにする「休暇貯蓄制度」などの開発が必要である。

(4) 交替労働時間制度の推移

交替制の場合、法定労働時間の短縮にもかかわらず、大きく変化していない。つまり、2003年と同様に2007年にも2組2交替の割合(64.3%)が最も高く、隔日交替がついで多い(19.0%)。一方、自動車販売修理業(98.11%)、情報処理運用業(72.51%)、石炭鉱業(65.60%)などは3組3交替制度を利用しているところが多く、石油精製品製造業(78.74%)、電気ガス蒸気業(74.71%)は4組3交替の割合が高かった。

現在の交替制のうち、最も比重が高い2組2交替制と隔日交替制は、法定労働時間の短縮

にもかかわらず、企業が実労働時間を短縮する余地があまりない勤務形態である。したがって、実労働時間の短縮のためには交替制度そのものに変化をもたらす政策が重要である。

(5) 賃金と生産性

40 時間制の導入後の労働者の 1 時間当たり賃金について、導入事業所の 50.5%が「増加」、48.2%は「変化なし」と答えている一方、労働者の生産性について、導入事業所の 78.7%は「変更なし」、14.2%は「増加」、そして 7.1%は「減少」と答えている。つまり、週 40 時間制導入以降、労働生産性は増加したが、労働コストもそれ以上に増加していると企業が認識していることを示している。

2. 2007 年実労働時間の実態調査の主な結果

(1) 調査の概要

① 調査対象と調査の方法

調査対象	・雇用保険統計上 2007 年農業を除く民間の事業所（全産業） （農林漁業、行政、国防及び社会保障を除く）
サンプルサイズ及び サンプリング方式	・有効サンプル 1438 の事業所 ・産業中分類（50）別、労働者数（5）別の比例配分を考慮した作為抽出
調査方法	・アンケートフォーマットを利用した FAX、E メール、電話調査
調査期間	・2007 年 6 月 12 日～7 月 25 日

② 調査の項目

事業場の特性	・週 40 時間制適用の事業所 ・資本金の規模 ・労働組合の有無	・主な事業内容 ・労働者数 ・特例業種の有無など
労働時間制度	・代表労働者職種 ・所定労働時間 ・労働時間制度及び類型 ・短時間労働者数及び月平均労働時間等	・週平均労働時間と日数 ・時間外労働時間及び時間外労働の理由 ・深夜の夜間労働の有無や割合
交替制	・交替制実施の有無と類型 ・平日の勤務時間	・休日の勤務時間
休日・休暇	・休日・休暇の付与日数と実取得日数 ・休日・休暇の取得率が低い理由 ・週間勤務形態	・年次休暇の取得形態
週 40 時間制 導入事業所	・週 40 時間制導入の効果 ・交替制	・労働時間制度 ・休日及び休暇

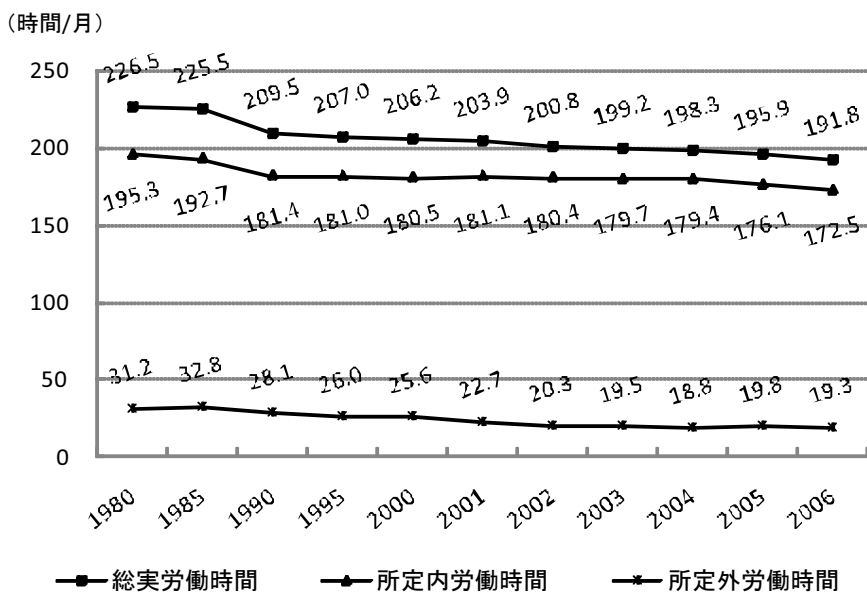
(2) 総実労働時間の変化の推移

法定労働時間の短縮は所定労働時間の短縮によってその効果が現れている。1989年の法定労働時間の短縮の場合も所定労働時間が1989年に前年比5.4時間、そして1990年には前年比3.8時間減少しており、総実労働時間の短縮のほとんどが所定労働時間の短縮によることが分かる。2005年の法定労働時間の短縮の場合も所定労働時間が前年比で3.3時間、2006年には前年比3.6時間減少しており、1989年の場合と同様、総実労働時間短縮の大部分が所定労働時間の短縮によるものである。

時間外労働時間は景気変動に応じて増減はあるものの、長期的な傾向で見ると所得効果(income effect)が作用していると判断される。そして、法定労働時間の短縮による影響を緩和(buffer)する仕組みとして作用しているように見える。1989年の法定労働時間の短縮の場合、施行以前の1988年には時間外労働時間(月)が前年比で2.7時間減少しており、施行時点である1989年にも前年比で2.7時間減少した。しかし、法定労働時間の短縮が中小企業においても本格化した1990年には前年比で0.4時間の減少にとどまった。これは法定労働時間の短縮によって所定労働時間が減少し、時間外労働時間の減少傾向が持続されにくくなったことを示している。

このような傾向は、2004年の法定労働時間の短縮においてより明確にあらわれる。2004年まで持続的に下落してきた時間外労働時間(月)が、2005年には反転して前年比1.0時間増加し、2006年には同0.5時間減少したものの、依然として2004年の時間外労働時間の水準(月18.8時間)より多い。これは、法定労働時間の短縮によって以前は所定労働時間だった部分が、法施行以降は時間外労働時間となったためである。

図1 労働時間の変動推移(10人以上の事業所基準)



資料出所：労働部『毎月労働統計調査報告書』各号

(3) 柔軟な労働時間の活用

2004年の法定労働時間の短縮に伴い、柔軟な労働時間制度が拡大導入された。2007年の場合、全事業所のうち変形労働時間制を活用している事業所の割合は4.60%、フレックスタイム制を活用しているのは2.09%、そして在宅勤務制を活用しているのは0.18%となっている。

これを2003年の場合と比較してみると、変形労働時間制の利用率は低く、フレックスタイム制の利用率は高くなっている。しかし、依然として柔軟な労働時間制の活用は全般的に低い水準にとどまっている。労働時間の短縮とともに企業の柔軟な労働時間制の利用率を向上させることが重要な政策課題と思われる。

表1 柔軟な労働時間制の活用

区分	2003年			2007年			
	変形労働時間制	フレックスタイム制	在宅勤務制	変形労働時間制	フレックスタイム制	在宅勤務制	事業所外労働時間認定制
全体	6.40	1.40	0.50	4.60	2.09	0.18	16.10
■ 従業員規模別 ■							
5～9人	8.60	0.50	0.50				
10～19人	3.60	1.80	0.60	4.59	1.99	0.14	15.70
20～49人	5.80	2.60	0.60				
50～99人	4.10	0.70	1.40	5.11	2.82	0.32	18.10
100～299人	5.50	4.40		3.52	4.38	1.00	32.34
300～499人	14.30	4.80		3.98	5.19	0.93	20.58
500～999人	11.10						
1000人以上	15.40	7.70		10.52	10.02	10.90	14.70
■ 労働組合の有無 ■							
労働組合有り	8.60	2.50	0.60	4.69	1.85	0.64	34.06
労働組合無し	5.40	2.00	0.60	4.60	2.11	0.14	14.51

(4) 休日及び休暇

法定労働時間の短縮により企業が付与する休日及び休暇の日数は大幅に増えている。2007年の年間休日及び休暇の付与日数は121.37日と、2003年の101.51に比べ19.86日の増加となった。付与日数の増加は、土曜休日の付与日数の増加(25.37日)が主な理由だが、これは法定労働時間の短縮によって週5日制勤務の事業所が増加したためである。

一方、2007年の年次休暇の付与日数は11.68日、月次休暇の付与日数は3.55日で、2003年に比べそれぞれ5.14日の増加、3.67日の減少となっている。これは、月次休暇を廃止し

年次休暇と統合した法律の効果が段階的に表れた結果である。2007年の年次・月次休暇の合計は15.23日と2003年の13.76日より1.47日増えた。法定労働時間の短縮とともに、企業はより多くの年次・月次休暇を付与していることが分かる。

生理休暇の無給化措置により、2007年の年間生理休暇の付与日数は4.58日で2003年(5.97日)に比べ1.39日減少した。そして、2007年の官公庁の年間公休日付与日数は2003年に比べ1.87日減少し、夏季休暇の付与日数も0.36日減少した。また、様々な名目の休日及び休暇(その他の項目で調査)が、2003年の4.26日から2007年の0.75日へと大幅に減少した。これは企業が法制定以降、土曜休日の増加に伴い他の休日と休暇を削減した結果である。

労働者が実際に取得した休日や休暇の日数も増えている。2007年の休日及び休暇の取得日数は92.07日と、2003年の82.23日より9.84日増加した。総休日及び休暇の取得日数の増加は、土曜休日の増加(11.92日)が主な要因で、これは週5日勤務の事業所が増加したためである。一方、2007年の年間生理休暇の取得日数は1.26日と2003年(2.55日)に比べ1.29日減少しているが、これは生理休暇の無給化による。2007年、官公庁の年間公休日の取得日数は9.62日と2003年に比べ2.10日減少している。これは付与日数が減少した分、ほぼ同じ水準で取得日数が減少したものと判断される。

全体的に見て休日や休暇の実取得日数の増加分(9.84日)は、付与日数の増加分(19.86日)より少ない。そして、付与日数と取得日数の差(未使用日数)は、2003年に18.28日だったが2007年には29.30日に増加した。したがって、労働時間を実際に短縮するには、労働者が実際に取得する休日や休暇が増加しなければならない。

(5) 交替制及び深夜労働

2007年調査の結果、全体事業所のうち11.2%が交替制を導入していることが分かった。交替制の導入率が高い産業は不動産業(73.3%)、水道事業(69.0%)、陸上運送業(52.0%)などであり、卸売商品の仲介業(3.40%)、革製品業(3.80%)、機械装備賃貸業(4.30%)、建設業(4.80%)などの産業で低い。これは2003年の調査と同様だ。

交替制を形態別に見ると、2003年と同様に、2組2交替(64.28%)の割合が最も高く、隔日交替(18.99%)が2位を占めた。一方、自動車販売修理業(98.11%)、情報処理運用業(72.51%)、石炭鉱業(65.60%)などでは3組3交替の割合がもっとも高く、石油精製品製造業(78.74%)、電気ガス蒸気業(74.71%)では4組3交替の割合が高かった。

通常の労働時間に深夜労働が含まれているかという質問に対し、16.5%の事業所で深夜労働が含まれると答えている。産業別では水道事業(83.46%)、不動産業(73.30%)、陸上運送業(62.87%)などで深夜労働が含まれる割合が高く、これは2003年の調査と同じ結果である。深夜労働を実施している事業所の深夜労働の割合は平均38.6%であり、月平均深夜労働日数は17.14日である。機械装備製造業(28.47日)、組立金属製造業(27.86日)、保健・社会福祉事業(26.90日)などで深夜労働日数が多かった。

(6) 労働時間を短縮した事業所における労働市場効果

①雇用

週 40 時間制の導入以降、総雇用者数が増加したと答えた事業所は 23.2%で、主に雇用労働者が 1,000人以上の事業所で多かった。一方、総雇用者数が減少したと回答した事業所は 8.7%で、主に中規模事業所に相対的に多く分布している。しかし、68.1%の事業所では総雇用者数に変化がないとしている。ただし、こうした結果は、企業の売上高の変化など他の要因をコントロールしていないため、週 40 時間制の導入と雇用の変化に対する因果関係として解釈することはできない。

②賃金と生産性

週 40 時間制の導入後の労働者の総賃金について、導入事業所の 58.2%は「変化なし」、39.5%は「増加」、そして 2.3%は「減少」と答えている。特に、週 40 時間制の導入後の労働者の 1 時間当たり賃金については、導入事業所の 50.5%が「増加」、48.2%は「変化なし」と回答し、週 40 時間制の導入以降、企業は 1 時間当たり賃金が上昇しているとしている。一方、週 40 時間制の導入前後の労働者の生産性について、導入事業所の 78.7%は「変化なし」、14.2%は「増加」、そして 7.1%は「減少」と答えている。これは労働生産性が若干増加したものと解釈できる。

賃金と労働生産性の変化を総合的に見ると、週 40 時間制の導入以降、労働生産性は若干増加したが、労働コストはそれ以上に増加したと認識している企業が多いといえる。

3. 労働時間特例事業の労働時間の実態

韓国において法定労働時間の短縮にもかかわらず全体の総実労働時間がそれほど減少していない主な理由は、労働時間適用に関する例外が多いためだ。ここでは 2007 年現在、労働時間及び休憩時間の特例当該事業の範囲と従事者の規模、そして労働時間の実態調査結果を検討する。

(1) 労働時間及び休憩時間特例当該事業の範囲

労働基準法第 53 条では 1 週間の時間外労働を 12 時間以内に制限し、労働時間が 4 時間の場合には 30 分以上、8 時間の場合には 1 時間以上の休憩時間を労働時間中に与えなければならないと規定している。しかし、労働基準法第 59 条の労働時間及び休憩時間の特例に基づき、特定の事業で使用者が労働者代表と書面による合意をした場合には、週 12 時間を超えて時間外労働させたり、休憩時間を変更することができる。これは公益のため、あるいは業務の特性上、時間外労働週 12 時間の上限と休憩時間関連規定を守ることが難しい事業について、一定の要件が満たされれば時間外労働の限度超過と休憩時間の変更を認めるものである。この条項が労働時間及び休憩時間の特例規定である。

第 59 条特例の内容を具体的にみると、労働基準法第 53 条第 1 項の週 12 時間の時間外労働

働の制限が適用されず、12 時間を超えて時間外労働をさせることができ、第 54 条の規定による休憩時間を変更することができる。労働時間及び休憩時間の特例を適用しても時間外労働割増賃金、夜間労働割増賃金、休日・休暇に関する労働基準法の関連条項は適用され、休憩時間を全く与えないことはできない。週 12 時間を超えて時間外労働をさせたり、休憩時間を変更したりするためには一定の要件が必要で、使用者は労働者代表との書面による合意をしなければならない。

労働基準法第59条によると、労働時間及び休憩時間の特例当該事業は①運輸業、物品販売及び保管業、金融保険業、②映画製作及び興行業、通信業、教育研究及び調査事業、広告業、③医療及び衛生事業、接客業、焼却や清掃業、理容業、④その他、公益のため、あるいは業務の特性上必要な場合に大統領令で定める事業である（大統領令で定める事業は社会福祉事業である）。特例当該事業を統計庁の産業分類に基づいて分類すると、大分類と中分類、小分類、細分類、細細分類が混在したり複数の産業を含んでいるため、どの産業に該当するかを判別するのが容易ではないが、統計庁の産業分類を利用して特例当該事業を整理すると次の表の通りである。

表2 労働時間及び休憩時間の特例当該事業

特例当該事業	産業中分類	産業小分類・細分類・細細分類
運輸業	陸上運送及びパイプライン運送業 (60)	鉄道運送業 (601)、陸上旅客運送業 (602)、道路貨物運送業 (603)、パイプライン運送業 (604)
	水上運送業 (61)	海上運送業 (611)、内陸水上運送業 (612)
	航空運送業 (62)	定期航空運送業 (621)、不定期航空運送業 (622)
	旅行斡旋、倉庫及び運送関連サービス業 (63)	貨物取り扱い業 (631)、倉庫業 (632)、旅行会社及びその他の旅行補助業 (633)、その他運送関連サービス業 (639)
物品販売及び保管業	自動車販売及び自動車用燃料小売業 (50)	自動車販売業 (501)、自動車部品及び付属品の販売業 (502)、二輪車及び部品販売業 (503)、自動車用燃料小売業 (504)
	卸売及び商品の仲介業 (51)	商品の仲介業 (511)、産業用農畜産物/生きた動物の卸売業 (512)、飲食料品/タバコの卸売業 (513)、家庭用品卸売業 (514)、建築資材及び金物卸売業 (515)、金属鉱物及び1次金属製品卸売業 (516)、その他産業用中間財/再生材料卸売業 (517)、機械装置及び関連用品卸売業 (518)、その他の卸売業 (519)
	小売業;自動車を除く (52)	総合小売業 (521)、飲食料品/タバコ小売業 (522)、医薬品、医療機器及び化粧品小売業 (523)、繊維、衣服、靴及び革製品の卸売業 (524)、家電製品、家具及び家庭用品小売業 (525)、その他の商品専門小売業 (526)、中古品小売業 (527)、無店舗小売業 (528)
	旅行斡旋、倉庫及び運送関連サービス業 (63)	倉庫業 (632)
金融保険業	金融業 (65)	通貨金融機関 (651)、非通貨金融機関 (659)
	保険及び年金業 (66)	保険及び年金業 (66) (660)
	金融及び保険関連サービス業 (67)	金融関連サービス業 (671)、保険及び年金関連サービス業 (672)
映画製作及び興行業	映画、放送、公演産業 (87)	映画及びビデオ製造業 (8711)、公演産業 (873)
通信業	通信業 (64)	郵便及び小包送達業 (641)、電気通信業 (642)
教育研究及び調査事業	研究及び開発業 (73)	
	専門、科学、技術サービス業 (74)	市場調査及び世論調査事業 (7421)
広告業	専門、科学、技術サービス業 (74)	広告業 (745)
医療及び衛生事業	保健業 (85)	医療業 (851)
	下水/廃棄物の処理及び清掃関連サービス業 (90)	下水、し尿及び畜産廃棄物処理業 (901)、廃棄物の収集運搬及び処理業 (902)、公共の場の清掃及び類似サービス業 (903)
接客業	宿泊及び飲食店業 (55)	宿泊業 (551)、飲食店業 (552)
焼却及び清掃業	焼却業	
	ビジネス支援サービス業 (75)	建物及びその他の事業所の清掃業 (7592)
	下水/廃棄物の処理及び清掃関連サービス業 (90)	公共の場の清掃と類似サービス業 (903)
理容業	その他のサービス業 (93)	理容業 (93111)
社会福祉事業	社会福祉事業 (86)	収容福祉施設 (861)、非収容福祉施設 (862)
監視・断続的労働	不動産業 (70)	不動産管理業 (7021)
	ビジネス支援サービス業 (75)	警備業 (75912)

(2) 特例事業対象の事業所数及び従事者の規模

特例当該事業に従事する事業所の数と労働者の規模は統計庁「事業所の基礎統計調査」で推計することができる。特例当該事業所は農林漁業を除く計 320 万 2,500 のうち、199 万 9,299 と全体の62.4%を占めており、特例当該事業の従事者は農林漁業従事者を除く計1,511 万5,177人のうち 679 万 5,011 人と、全従事者の 45.0 %を占めている。

表3 特例当該事業の事業所数及び従事者の規模 (件、人、%)

大分類	中分類 (小分類、細分類、細細分類)	事業所数	従事者数
卸売及び小売業	自動車販売及び自動車用燃料小売業 (50)	34,842	164,379
	卸売及び商品の仲介業 (51)	213,897	860,203
	小売業(52)	615,948	1,416,119
宿泊と飲食店業	宿泊と飲食店業(55)	621,279	1,696,133
運輸業	陸上輸送、パイプライン輸送(60)	308,888	629,305
	水上運輸業(61)	1,115	15,887
	航空運輸業(62)	172	14,651
	旅行斡旋、倉庫及び運輸関連サービス業(63)	28,467	221,261
通信業	通信業(64)	9,371	138,577
金融及び保険業	金融業(65)	19,509	255,712
	保険及び年金業(66)	8,410	260,322
	金融及び保険関連サービス業(67)	6,771	75,935
不動産、賃貸、ビジネスサービス業	不動産業 (70) ・不動産管理業 (7021)	(99,061) 20,483(20.7)	(361,224) 182,470(50.5)
	ビジネスサービス業	研究及び開発業 (73)	
専門、科学及び技術サービス業 (74) ・市場調査及び世論調査事業 (7421) ・広告業 (745)		(54,564) 274(0.5) 5,786(10.6)	(369,186) 4,756(1.3) 31,060(8.4)
ビジネス支援サービス業 (75) ・警備業 (75912) ・建物及びその他の事業所の清掃業 (7592)		(21,296) 579(2.7) 2,137(10.0)	(457,165) 31,436(6.9) 56,816(12.4)
保健及び社会福祉事業		保健業(85) ・医療業(851)	(55,923) 53,000(94.8)
娯楽、文化及び運動関連産業	社会福祉事業 (86)	20,151	143,529
	映画、放送及び公演業界 (87) ・映画及びビデオ製作業 (8711) ・公演産業 (873)	(5,761) 1,176(20.4) 1,650(28.6)	(64,272) 12,641(19.7) 13,492(21.0)
	その他の公共、修理及び個人サービス業	下水/廃棄物処理及び清掃関連サービス業 (90) その他のサービス業 (93) ・理容業 (93111)	2,970 (178,239) 22,424(12.6)
特例当該事業		1,999,299	6,795,011
全産業 (農林漁業を除く)		3,202,500	15,115,177
特例当該事業の割合		62.4	45.0

注：事業所数、従事者数の () の数値は中分類産業全体が特例当該事業ではない中分類産業の規模と特例当該事業が当該中分類の産業に占める割合である。

資料出所：統計庁「企業の基礎統計調査」2005

(3) 特例当該事業の労働時間の実態

①総労働時間

労働時間特例実施事業所の1週間の総労働時間は平均52.2時間と、通常の事業所の1週間の総労働時間である47.7時間より4.5時間長い。特に、中分類を基準にして産業内事業所の全体、あるいは大部分が特例当該事業である場合をみると、卸売及び商品の仲介業(48.0時間)と宿泊及び飲食店業(59.0時間)、陸上運送業(53.1時間)、保健及び社会福祉事業(50.3時間)では労働時間が全産業の労働時間(47.9時間)より長い一方、自動車販売修理業(44.5時間)、小売消費財修繕業(43.9時間)、水上運送業(41.8時間)、航空運送業(47.0時間)、旅行運輸サービス業(43.6時間)、通信業(44.8時間)、金融業(40.0時間)、保険年金業(45.2時間)、金融及び保険業(40.7時間)、衛生及び類似サービス業(47.2時間)ではむしろ短い。

一方、週40時間制の実施有無別に労働時間をみると、労働時間の特例実施事業所では週40時間制を実施する場合は52.8時間、実施しない場合は52.2時間と労働時間の差がほとんどないのに対し、一般の事業所は週40時間制を実施する場合は41.5時間、実施しない場合は50.4時間と、実施しない企業が9.0時間長く、週40時間制を実施する場合、特例を実施する事業所の1週間の労働時間が一般事業所より約11.3時間も長い。

②時間外労働時間

一般企業に比べ、労働時間特例を実施する企業では時間外労働をする割合が高く、時間外労働時間が長い。労働時間特例を実施する企業の47.8%で時間外労働があり、1週間の平均時間外労働時間が8.5時間であるのに対し、一般事業所ではそれぞれ37.5%、4.7時間である。労働時間特例を実施する企業の場合、最大40時間まで時間外労働を行っている事業所があるが、これは労働者代表との合意があれば、制限なく時間外労働ができるためだ。

時間外労働時間が長い宿泊業及び飲食店業と陸上輸送業では、変形労働時間制の採用が非常に少ないことが分かった。交替制については、宿泊業及び飲食店業は大半が実施していなかった。陸上輸送業は特例の実施事業所の場合、30.1%が交替制を実施しておらず、2組2交替制が66.9%、隔日2交替制が0.3%となった。一般事業所は59.5%が交替制を実施しておらず、2組2交替制が31.5%、隔日2交替制8.3%、3組2交替制0.6%、4組2交替制0.2%となっている。したがって、特例対象の事業に含まれるかどうか交替制の活用及び時間外労働時間の長さに大きな影響を与えていることがわかる。

週40時間制の実施有無で見ると、特例実施事業所は時間外労働の割合が週40時間制を実施する場合は81.2%、実施していない場合は45.5%で、実施事業所の時間外労働時間は12.4時間と、実施していない事業所に比べ4.2時間長い。一方、一般事業所の時間外労働の割合は、週40時間制を実施する場合は21.5%、実施していない事業所は44.6%と後者の方が高く、時間外労働時間も実施していない事業所の方が4.7時間長いことが分かった。そして、どちらも一般の事業所に比べ、労働時間特例を実施する事業所の方が時間外労働の割合

が高く、時間外労働時間が長いことが確認された。これは特例措置が長時間労働（時間外労働）の主な原因であることを確認させてくれる結果である。

4. 実労働時間の短縮方策

2007年の調査から、法定労働時間の短縮にもかかわらず実労働時間が減少しない重要な理由を3つにまとめることができる。実労働時間を短縮するための政策においては、この3つを集中的に改善しなければならない。

- 1) 時間外労働時間の増加及び休日・休暇の未取得
- 2) 柔軟な労働時間制度の普及不足
- 3) 広範な特例事業所の存在

(1) 時間外労働の短縮と休日・休暇取得の促進

法定労働時間が短縮されれば、企業は、ソフトランディングのために生産管理の効率性を維持しながら労働時間の調整を行う期間が必要になる。したがって、一定期間の所定労働時間が時間外労働に置き換えられるのは自然な現象であり、これは過去の44時間制の導入時にもあらわれた現象だ。

しかし、長期的に時間外労働を短縮するためには、所得効果があらわれなければ不可能である。時間外労働手当が賃金所得の重要な部分になっていれば、時間外労働時間の短縮は難しくなり、その分、ワークシェアリング（work sharing）の余地も減る。時間外労働の短縮問題は長期的な課題である。時間外労働に対する賃金割増率（50%）を調整し、時間外労働の誘因を減らそうという主張はありうるが、これもまた時間外労働手当が賃金所得の重要な部分を成している状況では現実性がないと判断される。

付与された休日・休暇を取得していない理由とそれに対する対策も時間外労働の場合と同様であるため、改めて繰り返す必要はない。ただ、企業と労働者の休暇の捉え方の変化を誘導するために、年間休暇取得計画の策定を奨励し、選択的補償休暇制、教育訓練休暇制、休暇貯蓄制など、連続休暇の取得を促進するための様々な形の休暇補償制度を新設する必要がある。

(2) 柔軟な労働時間制度の普及

変形労働時間制、常用型時間勤務制（無期契約制）など、柔軟な時間労働制が普及すると不要な時間外労働を減らし、社会全体としては総実労働時間が短縮される効果が期待できる。これは労働時間の短縮を既に達成した先進国の経験でも確認することができる。したがって、労働時間短縮への動きとともに、柔軟な労働時間に関する規制を大幅緩和する政策を実施することが必要である。

一方、隔日交替、2組2交替など労働時間の短縮を阻害する交替制の場合、企業の生産

管理方式や労働者の賃金所得と密接に関連しており、短期間で改善される余地はあまりない。しかし、仮に4組3交替制などによって生産性を高め、賃金の上昇分をまかなうことができれば不可能ではない。長期的には、労働者の能力開発を促進し、事業所改革のためのコンサルティングサービスを拡大するなどの政策を着実に実施する必要がある。

(3) 広範な特例事業所の見直し

現在、短期間で実労働時間短縮の効果を期待できる政策は、広範な特例事業の範囲を見直し、特例にも一定の上限を定めて規制することである。そのためには何よりも労働時間特例規定を労働基準法に置くのではなく、別途の時限法（例えば、労働時間短縮特別法）の形で機能させる必要がある。

この特別法では、いかなる場合でも1)時間外労働の上限を設ける、2)労働時間特例事業を最小限の具体的な事業に限定する。そして、長期的には3)時限法である労働時間短縮特別法を廃止し、労働時間特例を变形労働時間制の特例に転換しなければならない。これこそが、そもそも労働時間に関する特例を導入しようとした法の趣旨に合致する措置である。