

日本の長時間労働

——国際比較と研究課題

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

本稿は、日本の長時間労働の現状と研究上の課題を提示したものである。日本の労働時間について、はじめに国際比較を行い、その相対的位置を確認した。先進諸国の中で長時間労働者の比率が高いだけでなく、発展途上国と比べてもその比率は低くないこと、所定外労働時間の長さ、年次有給休暇の日数の少なさが確認された。さらに、日本の長時間労働の解消のための研究課題を提示した。所定外労働時間や割増率の機能、労働生産性の測定の問題、心身の健康への影響、成果主義の影響、管理監督者の問題、消費者の要求などについて触れ、それぞれに解明すべき課題があることを提示した。

目次

- I はじめに
- II 労働時間の国際比較
- III 長時間労働の研究のために
- IV おわりに

I はじめに

日本の労働者の長時間労働は、先進諸国においてはかなり有名だ。そしてまた、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて最大の障害となっていることは、多くの日本人が自覚しているだろう。しかし正確に国際比較するのはかなり困難であり、またサービス残業の実態なども必ずしも鮮明には見えてこない。

そもそもなぜそんなに長時間労働なのか、という基本的な疑問も、正確には解けていない。合理的経済人モデルに従えば、多くの日本人は、長時間労働とその見返りである高所得によってより高い効用を得ているということになるらしい。しかしサービス残業（ただ働き）や年休未消化（有給なのに）の合理的な理由になるのか、ということこ

れはそう簡単ではない。短期的にではなく、長期的に見た場合、サービス残業や年休未消化が、昇進や賞与などへ反映されることにより、将来の所得を引き上げる効果を持つという実証研究の成果はある¹⁾。またそれらの研究でも考えられていることだが、そもそも日本の労働者は、仕事に対して熱心かつまじめで、「自分の仕事」を完遂しようとするために結果的に長時間労働になっていることも否定できない。他方で、労働基準法や労働基準監督行政、経営者や管理職の意識・行動、成果主義の影響、消費者の要求など、様々な原因が長時間労働につながっていることも考えなければならない。

とはいえ、そのような広範囲に及ぶ大問題を、筆者一人で解明できるものではない。そこで本稿では、日本の労働時間の相対的位置を見て、日本の長時間労働に関する研究を促すために、どのような課題があるのかを紹介しようと考えた。それゆえ、実証研究論文ではないことを予めお断りしておく。

II 労働時間の国際比較

1 パートタイマーの影響を考慮して

図1は、OECDの*Employment Outlook*からいくつかの国を抜き出して作成したものである。注にも書いたが、各国の統計調査の定義が異なるため、絶対値の比較は注意が必要である。しかし注意をすれば、まったく比較する意味がないわけでもない。特にこのデータには、パートタイマーが含まれているため、その構成(表1)を考慮すれば、このままで見るよりは現実に近いだろう。

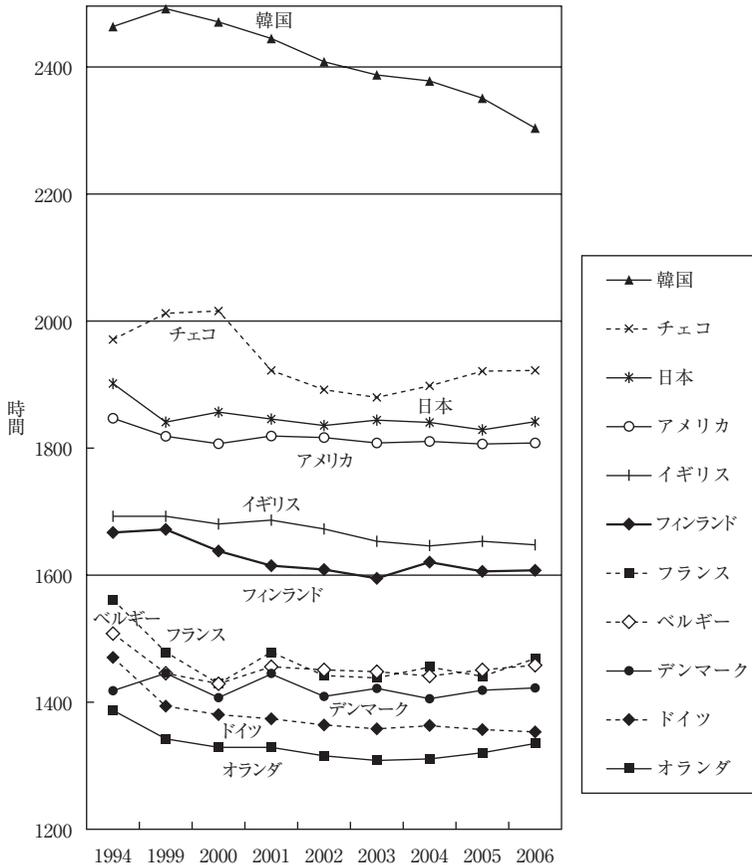
韓国。かなり労働時間が長い。OECD加盟国の中ではワースト1位である可能性が高い。パートタイマー比率は近年若干上昇しているが、相対

的にはさほど高くはなく、したがってフルタイマーだけで推測しても、図1の曲線(正確には各年の点)は極端には下がらない。チェコもパートタイマー比率が低いので、フルタイマーだけでもそう変わらないと考えられる。

フランス、ベルギー、デンマーク、ドイツ。図1では労働時間が短い部類となる。パートタイマー比率は日本やオランダほどではないが、韓国やチェコよりは高い。したがって、フルタイマーだけで考えれば、やや上方に移動するだろう。

オランダ、イギリス。パートタイマー比率が高い部類に入る。したがってフルタイマーだけで考えれば、同様に上方に移動するだろう。しかしそれでもオランダはイギリスやアメリカを飛び越えるようなことはないと考えられる。

図1 雇用者1人当たり年間総労働時間(平均)の推移



資料出所：OECD *Employment Outlook* (各年版)より作成。

注：1) 各国政府の公表資料に基づいてOECDが作成したものであり、厳密な国際比較には向いていない。

2) 各国ともパートタイマーも含まれている。

3) 日本の数字は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」による従業員が30人以上の事業所のもの。

表1 各国のパートタイマー／雇用者比率

(単位：%)

	1994	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
韓国	4.5	7.7	7.0	7.3	7.6	7.7	8.4	9.0	8.8
チェコ	3.6	3.4	3.2	3.2	2.9	3.2	3.1	3.2	3.3
日本	21.4	24.1	22.6	24.9	25.1	26.0	25.5	25.8	24.5
アメリカ	14.2	13.3	12.6	12.8	13.1	13.2	13.2	12.8	12.6
イギリス	22.4	22.9	23.0	22.7	23.0	23.7	24.0	23.5	23.4
フィンランド	8.9	9.9	10.4	10.5	11.0	11.3	11.3	11.2	11.4
フランス	13.8	14.6	14.2	13.8	13.7	12.8	13.2	13.5	13.3
ベルギー	14.6	19.9	19.0	17.0	17.2	18.0	18.9	18.5	19.3
デンマーク	17.3	15.3	16.1	14.7	16.2	15.7	17.3	17.6	18.1
ドイツ	13.5	17.1	17.6	18.3	18.8	19.6	20.1	21.8	21.9
オランダ	28.9	30.4	32.1	33.0	33.9	34.6	35.0	35.7	35.5

資料出所：OECD *Employment Outlook* (各年版) より作成。

注：日本は週労働時間が35時間未満、他の国は30時間未満をパートタイマーとしている。

アメリカ。先進国の中では比較的労働時間が長いことは他の統計でも見られる。イギリスと並んで、労働時間規制が強くないことは背景にあるだろう。

日本。パートタイマー比率がかなり高い上に、労働時間も長い部類に入る。フルタイマーだけで考えれば、チェコを抜いて上方に移動するのではないだろうか。結局、OECD加盟国の中でも、東アジアの2カ国は、長時間労働の代表国となる。

2 長時間労働者の比率

長時間労働をする人の割合はどうなっているのか。表2は、ILOの研究者の研究成果をまとめたものである。まず表にないことを紹介しておきたい。日本では、厚生労働省が総務省の『労働力調査』を再集計して、「週に60時間以上働いている雇用者」の比率を算出している²⁾。20歳代後半から40歳代前半の「働き盛り」の男性では、近年、「週に60時間以上働いた」と回答した雇用者が、各年齢階層の2割を超えているというのは、有名な話である。

ところが、国際比較の俎上に載るのは、「週に60時間以上」ではない。表にあるように、「49時間以上(一部異なる)」だ。ある意味、欧州の先進国基準とでもいえよう。当然、「60時間以上」というような日本基準では、欧州先進諸国ではデータを集計する意味が薄くなる。

地域間をおおまかに比較してみよう。男女計で見ると、アフリカ、アジア・オセアニア、中南米では、長時間労働者の割合が高い国が多い。ヨーロッパは、EU加盟の影響か、東欧諸国においても、他の地域に比べるとそれほど高くない。

次に、各地域内で見てみよう。アジア・オセアニアでは、韓国、パキスタン、タイではいずれも男女計で35~45%という高い水準にある(45時間以上のインドネシアを除く)。日本は、これらの国々ほどではないが、オセアニアの2カ国に比べるとかなり高い。

北中南米では、特に中南米諸国の比率が高い。ざっと見て日本と同水準の国が多い。カナダはアメリカに比べてかなり低いが、アメリカは決して低いとはいえない。アジアにおける日本のように、先進国であるにもかかわらず、長時間労働者が多い。

ヨーロッパは、世界でもっとも長時間労働者の比率が低い地域だろう。たしかに中・東欧のいくつかの国では、比率が高いが、地域内で最も比率が高いのは世界でもっとも早く先進国となったイギリスである。

アフリカは、総じて長時間労働者の比率が高い。データがとれない国も多いため、アフリカ全土とまではいえないものの、貧困、失業、政治的混乱などの問題を抱えている国が多く、働いていても長時間労働になっているという状態が想像される。

表2 週労働時間49時間以上の雇用者の比率(%・2004年)

地域・国		男女計	女性	男性	A	B
アジア・オセアニア	日本	28.5	13.0	39.2	—	—
	韓国	45.7	36.4	51.6	—	—
	インドネシア	53.0	44.7	56.6	45時間以上	2003
	パキスタン	39.6	22.1	42.5	—	2003
	タイ	34.7	31.2	37.3	50時間以上	2000
	ニュージーランド	16.4	7.8	24.9	—	—
	オーストラリア	17.7	7.8	26.1	50時間以上	—
北中南米	アメリカ	17.3	10.2	23.5	—	—
	カナダ	5.0	2.0	8.0	—	—
	アルゼンチン	24.7	12.0	35.3	—	—
	ボリビア	37.9	20.4	45.4	—	2000
	グアテマラ	30.2	23.1	33.5	—	—
	ホンジュラス	36.0	35.5	36.3	—	2001
	メキシコ	24.2	12.2	30.8	—	—
ヨーロッパ	イギリス	24.9	13.1	33.5	—	2003
	アイルランド	5.5	1.8	8.9	—	—
	フランス	8.6	4.9	11.9	—	—
	オランダ	1.4	0.3	2.2	—	—
	スイス	16.6	6.4	25.0	—	—
	スペイン	6.0	3.0	8.0	—	—
	チェコ	9.3	3.9	14.1	48.5時間以上	—
	ブルガリア	4.1	3.4	4.7	—	—
	エストニア	7.4	4.5	10.3	—	2003
	ポーランド	14.1	7.5	19.8	50時間以上	—
アフリカ	ルーマニア	16.6	14.3	18.6	46時間以上	—
	エチオピア	43.2	43.2	43.1	—	—
	マダガスカル	22.6	16.0	16.4	—	2001
	タンザニア	66.9	—	—	50時間以上	2000
	ジンバブエ	40.6	42.5	39.9	—	2000

資料出所：Lee, McCann and Messenger (2007) より作成。

A：49時間以上ではない場合の基準。

B：2004年ではない場合の年。

そのほか、男女間の比率があまり変わらない国々がある（インドネシア、タイ、ホンジュラス、エチオピア、ジンバブエなど）。断定はできないが、第一次産業の就業比率が高いと思われるこれらの国々では、第二次産業、第三次産業の就業人口が多い国と比べて、女性の働き方に違いがあるのではないだろうか。端的にいえば、第二次・第三次産業が中心の国では、女性は一般的に男性同様に働くわけではないものの、第一次産業が中心の国では、女性も男性と同様に（長時間）働いていると推測

される。

3 所定外労働時間・年次有給休暇

労働時間を構成する所定労働時間、所定外労働時間、年次有給休暇、休日などのうち、所定外労働時間の比較は、特に難しい。また年次有給休暇に関しても、比較できる国の数は制限される。これらは国際的な統計調査に統一規格が普及しておらず、所定外労働時間の定義などが一様ではないからであり、また年次有給休暇の「取得日数」

が統計調査にあるのは、日本を含めごく少数の国にすぎない。いうまでもなく、「有給」なのだから、権利として持っている日数をすべて取得するのが国際通念なのだが、日本や韓国などでは、すべて取得しないことがある種の慣行となっているためである。

表3は、欧州の所定外労働時間についてまとめたものである。「所定外」とは、日本でもそうだが、労働協約や就業規則に定められた「所定」労働時間を超えたという意味である。したがって「法定外」とは厳密には異なる。「所定外」と「法定外」が同一になるのは、労働協約上の所定労働時間が、法定労働時間とまったく同じ場合になる。もちろん、法定を上回る所定労働時間は違法になるはずだが、筆者がこれまで実施したどの調査においても、法定を上回る所定労働時間（と回答している個人）が必ず存在する。このことは、中小零細企業などにおいては、労働基準法の根本規定である法定労働時間でさえ、必ずしも順守されていないことを示唆している³⁾。

また表ではあえて「所定外労働時間」という言葉を使用したがる、欧州では「労働協約に定められた時間を超えた労働時間」というような表現が多い。そのことが表にある「所定外労働時間算出の始まり」にも表れている。フランスは有名な35時間法によって、現在は35時間を超えた場合は、全般的に所定外労働時間と扱われている。イタリア、スペイン、スウェーデンでも同様に、「法定外」を「所定外」として扱うようだ。しかしドイツ、オランダ、イギリスでは、そもそも労働協約

による規制が法令の規制を上回るため、実質的に協約によって規制されている。週40時間超ということもあるだろうが、多くは35～38時間辺りに所定労働時間が決められており、それを超えると所定外労働時間となるということだ。もちろん日本でも、法定の週40時間未満の所定労働時間である場合、同様のことは起こり得る。そのような法令を上回る基準を採用している企業もある。

所定外労働時間の上限。フランスは年180時間となっている。イタリアはやや多く、年250時間、スペインは年80時間。その他の国々はすべて労働協約による。しかしおそらく労働協約による場合でも、無制限になるようなことはほぼないはずだ。欧州では、日々の労働の間に一定時間以上の休息を入れなければならないとする法令がある（11時間以上など）。これは1990年の欧州委員会指令に基づいており、「労働時間の上限規制」だけでなく、労働安全衛生という立場から、「休息時間の下限」を設定しているものである。日本においても、休息時間の下限を設定すべきという意見は根強い。また、労働基準法上、時間外労働の上限には「基準」（年間360時間などとするもの）があるが、これを超えた時間外労働協定がただちに法違反となるわけではなく、いわば「どこまでいってもイエローカードしか出ない」ため、「レッドカード」の必要性が主張されるのである⁴⁾。年間360時間の「基準」が厳格に運用されるだけでも、過労死などは相当数減少するのではないだろうか。

割増率。周知のように、日本では法定労働時間

表3 欧州における所定外労働時間に関する制度等

	所定外労働時間算出の始まり	所定外労働時間の上限	割増率	フルタイム労働者1人あたり所定外労働時間（平均）
フランス	週35時間超	年180時間	週35～43時間は+10%、44時間以上は+50%	年55時間（2001年）
ドイツ	協約による	協約による	協約による	年53.4時間（2006年）
イタリア	週40時間超	年250時間	協約がない場合+10%	不明
オランダ	協約による	協約による	協約による	年22時間（2005年）
スペイン	週40時間超	年80時間	協約による	週5.7時間（2006年）
スウェーデン	週40時間超	協約による	協約による	年51.04時間（2006年）
イギリス	協約による	協約による	協約による	週1.5時間（2006年）

資料出所：EIRO（2003、2007）より作成。

を超えた通常時間外が25%以上、深夜が25%以上、休日が35%以上となっており、もし普通に日中勤務して深夜まで及んだ場合には、50%以上となり、休日の深夜であれば60%以上となることもよく知られているだろう。フランスの場合はやや複雑だが、その他の欧州諸国ではこれも協約マターになることが多い。平均的には、通常時間外が50%、休日や深夜は100%というのが協約水準だ。すでにこの比率自体が日本よりも高い上にさらに違いがある。日本では、賞与をはじめとする様々な諸手当が、割増率算定の基礎に入らない。しかも大企業などを想定すれば、これらの諸手当が年間所得に占める割合は軽く2~3割になる。これが入らないのだから、そもそも年収総額を年間の総労働時間で割って算出される時間給ではない。しかし欧州では、日本ほどに諸手当が占める比率は高くない。賞与は、年に1回、「クリスマス・ボーナス」という形で支給されていたりする。ドイツなどでは、月給の0.7カ月分などとなっていることが多く、日本でいうところの年2回、5~6カ月分とは比較にならない。住宅手当や家族手当など、そもそも存在しない国もある⁵⁾。

だから、日本の割増率は、実効上というのだろうか、もし欧州と比べるとすれば、10%くらいになっても不思議ではないのだ（法律では「以上」となっているが、25%を大きく上回るような就業規則はほとんどない）。

所定外労働時間の長さ。日本では厚生労働省『毎月勤労統計調査』（事業所規模5人以上・一般労働者1人当たり平均・年間総実労働時間から年間所定内労働時間を控除した時間として・2006年）で、年間160.8時間だ。これを基準としてみると、ほとんどの欧州諸国に対しても長いことがわかる。スペインは週5.7時間なので、仮に48週稼働するとすれば、273.6時間となり、日本よりも長いことになる。反対にイギリスでは、週1.5時間だから同様に年間72時間にしかならないのだが、両国とも、表2の数字とはかけ離れている感があり、このような計算にはわかには信じがたい。つまり、スペインではそれほど残業が多くはなく、反対にイギリスではもっと残業があるのではないかと推測される（それほど労働時間統計の不備・不

統一が問題なのである）。

また、周知のように日本の数字は、サービス残業を含まない。サービス残業をする人もいれば、しない人もいるが、平均で考えても、統計上の数値をかなり上回る水準で実際の所定外労働時間がある可能性が高い⁶⁾。

年次有給休暇。表4に簡単な現状を紹介した。日本は労働基準法上、最も短い労働者（正社員）は年間10日であるが、欧州諸国は20~25日が相場である。これは労働基準法上の最高日数（20日）と同じだ。どういうことか？日本では6カ月間継続勤務、出勤率8割以上という決まりがあるが、欧州にはこのような決まりはないことが多い。つまり、勤続年数などに関係なく、通常の労働者は年間20~25日の休暇を持っている。しかも、表の右に示したように、欧州ではこの日数をさらに上回る線で、実態が決まっている。ドイツでは、法定より10日多く、スウェーデンでも8日多い。フランスは法定と労働協約上の平均日数が同じだが、労働者個人と企業との雇用契約では、かなりバリエーションがあり、これは他国でも同様である。少なくとも一企業に長期間勤務しているような日本の「正社員」に該当するような層は、法定最低日数を10日くらい上回る線で実際の雇用契約が締結されていることが多い。ILO132号条約にある「休暇の1回は連続した2労働週とする」も批准済みか、批准していなくても実態がそれと同等以上になっている。だから夏休みは3~4週間などが当たり前となる。週5日で考えれば、4週間休んでも20日しか（！）消化できない。残

表4 各国の年次有給休暇（2006年）（単位：日）

	法定最低付与日数	労働協約上の平均付与日数
日本	10	17.7
イギリス	20	24.6
オランダ	20	25.6
イタリア	20	28
ドイツ	20	30
スウェーデン	25	33
フランス	25	25

資料出所：EIRO（2007）、厚生労働省（2007）より作成。

注：日本の「労働協約上の平均付与日数」は、「就労条件総合調査」における30人以上企業の1人当たり平均付与日数。

りの10日は、秋や冬や春に休んだりする。

これを「休暇文化」ととらえ、その違いが古くからの慣習なのではないかと考えることもあるだろう。ただし筆者がいえることは、フランスやドイツでも100年も前からこのような長期休暇の慣習があったわけではない。両国とも、年次有給休暇が充実したのは第二次大戦後である⁷⁾。おそらく欧州全般的に同じような傾向だろう。戦後の経済復興過程で、労働者の労働条件を、賃金と労働時間のパッケージとしてとらえ、賃上げだけでなく休日や休暇の拡大に向けて労働組合が成果を勝ち取ったのだ、といわれたら、日本の労働組合は耳が痛いのではないか。しかし筆者の知る限り、これは事実である。もちろん日本の労働組合だってある程度は時短に貢献したはずだ。しかし、その成果の大きさは、欧州の労働組合のほうがはるかに大きかったのである。

そして忘れてはならない事実がもう一つ。表の右にある日数は、日本はあくまでも「付与日数」の平均で、実際には、これらの何割かは消化されない(人によってまちまちだが)。欧州では、取得(消化)日数はよくわからない。そのための調査がないからだ。平均で100%だとは思わないが、そのための調査をする必然性を誰も感じていないのだろう。「有給休暇」なのだから、休むのが当たり前なのである。管理職だって休む、だから部下も休みやすい。欧州では、年度はじめの人事部の主要な業務の一つに、全従業員の年間休暇計画の策定というのがある(現業部門だけでなく間接部門も)。つまり、要員計画と休暇計画がリンクしているのだ。この点は、日本と決定的に異なる。

Ⅲ 長時間労働の研究のために

「労働市場が完全競争であったら、労働時間規制はいらない」というのは経済学の通説である。情報の非対称性がなく、労働者がより良い労働条件を提示する企業へ自由に移動できるのなら、長時間労働で低賃金の企業には労働者が集まらず、いずれ事業活動は立ちゆかなくなる……。

しかし実態的に日本の労働市場が完全競争だと思っている経済学者は少ないだろう。筆者だけで

はないと思うが、特に日本の労働時間を考える場合、完全競争が成立していない労働市場とその継続性を前提に考える必要があるのではないか。過去数十年間にわたり、日本の労働市場が完全競争になったことがあるとは考えられないし、今後もそうであろう。それに実態がすでに相当な長時間労働になっている。だから、「労働時間研究のために」というよりも、「長時間労働の研究のために」と題した。以下では、日本の長時間労働研究のための重要な論点について述べる。

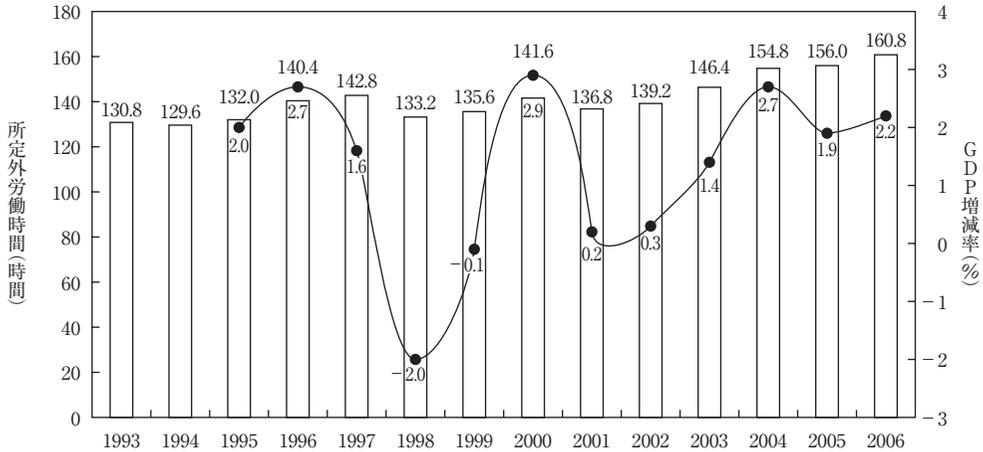
1 所定外労働時間の問題

一般的に、所定外労働時間は景気変動に応じて増減することが知られている。つまり所定外労働時間は、景気変動に対応するための雇用量調整機能を持っていると考えられる⁸⁾。図2は、厚生労働省『毎月勤労統計調査』から「総実労働時間」と「所定内労働時間」の差を「所定外労働時間」として棒グラフに、また内閣府による実質国内総生産(GDP)の対前年増減率を折れ線グラフにプロットしたものである。1995年から1996年にかけてGDPが増加するが、1995~1997年の所定外労働時間も増加している。1998~1999年にはGDP増減率が下降し、マイナスを記録するが、所定外労働時間は1997年に比べると、1998~1999年にかけて減少している。2003年以降は、低成長ではあるがGDPは緩やかにプラスとなっており、所定外労働時間も増加傾向にある。

所定外労働時間に雇用調整機能を持たせるためには、一定の恒常的な所定外労働時間の存在と、相対的に安価な残業(割増)手当が必要であると考えられる。図2によれば、所定外労働時間は多少の増減を伴うが、景気変動している中でも常にゼロになることはなく、恒常的に残業があるということを示している。

所定労働時間が固定的であると仮定すると、景気悪化に伴う雇用量調整の際には、まず恒常的な所定外労働時間を減らすことで、整理解雇などによる従業員数の減少に与える影響を相対的に小さくすることができる。これは、これまでの日本的経営の大きな特徴であった長期安定雇用の一つの背景といえよう。反対に、生産量の増加が見込ま

図2 一般労働者の年間所定外労働時間の推移(時間)と実質国内総生産(GDP)の前年増減率(%)



資料出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』、内閣府ホームページより作成。

注1：年間所定外労働時間は、調査産業計・事業所規模5人以上一般労働者の年間総実労働時間と年間所定内労働時間の差として。

注2：実質国内総生産(暦年)は、1994年以降新たに採用された連鎖価格方式による。1994年以前の数値は得られない。

れるときは、現有勢力の従業員の所定外労働時間の増加が先行する。この場合、残業手当のほうが増加的に従業員を雇用するよりも安価であることが前提となる。募集・採用・教育訓練費や社会保険料の事業主負担などがあるため、この追加的雇用のコストはかなり高いと考えられる。追加的雇用に伴うコストと匹敵する残業手当の率(「均衡割増賃金率」という)は、(旧)労働省によれば、1985年当時の製造業30人以上企業平均で62.9%⁹⁾、さらに厚生労働省の「仕事と生活の調和推進会議(第12回・2004年6月16日)」に提出された資料によれば、2002年時点の均衡割増賃金率は、52.2%とされている。実態の正確な把握は簡単ではないが、中央労働委員会事務局の『平成15年賃金事情等総合調査』によれば、2003年の「1日の実働時間が8時間を超え深夜に及ばない場合の割増率」の平均は、28.5%(調査産業計・集計対象は263社)であった。263社のうち、最多は「30%」の123社、次いで「25%」が90社であり、均衡割増賃金率の「52.2%」には遠く及ばない企業が多い(しかもこの調査は大企業が対象である)。

このように、日本では恒常的残業と低い割増率の両方が、雇用調整のために「有効」に機能していると考えられるのである。

この点に関して、佐々木(2008)は、アメリカなどにおける割増率の影響に関する研究を考察し

ている。簡潔に紹介すれば、アメリカなどにおける実証研究では、割増率の引き上げによる労働時間への影響には、プラス、マイナス双方の結果があり、結局のところ、割増率引き上げの効果は、通常賃金の柔軟性いかんであると指摘している¹⁰⁾。通常賃金が柔軟であれば、割増率の引き上げによる労働コストの増加も、通常賃金の引き下げによって相殺できるから、労働時間は変化しない(残業削減の効果は薄い)が、通常賃金が柔軟でなければ、労働時間は減少すると考えられる。また佐々木は、日本における基本給の柔軟性は否定するが、賞与の柔軟性があれば、労働コスト総額を変えなくても済む可能性を指摘している。

筆者もこの仮定に同意する。問題は、佐々木が指摘するように、賃金の柔軟性がどのくらいあるかということであるが、日本では賞与の支給に関してはかなり複雑だ。大企業などでは、賞与は夏・冬で年間数カ月と決まっていることが多い。その算定基礎は、基本給だ。だからその意味では賞与の柔軟性もさほど高くはない。しかし大企業だからといって、必ずしも毎年同じように賞与が出るとは限らない。業績不振に陥った企業では、賞与が激減することがある。反対に、ある種の業界バブルが起こった時には、10カ月分の賞与が出るようなこともある。中小零細企業においては、そもそも雀の涙ほどしか出ないことだってある。

前述したように、欧州の場合、少なくとも協約適用労働者（拡張適用も含め）の通常賃金は、それほど柔軟ではない。賞与もあまりない。したがって高い割増率は、所定外労働時間を伸ばすことにはつながらず、また、労働需要の増加は、日本に比べてより追加的雇用へと向かうと考えられる。日本でも、通常賃金の柔軟性が低い場合には、割増率の引き上げによる所定外労働時間の削減効果は期待されるといってよい。

しかしながら、これらの推論の正しさは、精緻な実証研究にのみ解がある。特に日本においては、ほとんど開拓されていない分野でもある。

2 生産性とか作業効率の問題

個人差はあるが、ほとんどの労働者にとって、作業効率（労働生産性）が最高となる労働時間は存在する。したがって、長時間労働の度が過ぎれば、かえって作業効率は低下する。1990年当時の政府統計を使用して労働時間と作業効率の関係を推計した早見（1995）によれば、日本の労働時間は時間当たり生産性を最大にする労働時間よりも22%ほど長いという結果が得られている¹¹⁾。また早見の手法を用いて2002年の政府統計を使用した小倉・坂口（2004）も、産業計で10%ほど、現実の労働時間が長いという結果を示している¹²⁾。つまり、現在の日本の労働時間は、労働生産性を最大にする長さ以上の長さになっており、したがって、長時間労働として個々の労働者に様々な悪影響を及ぼしていると考えられる。

「生産性を上げないと時短はできない」とは、経営者がよく使う言葉であり、また経済学的にも、経済成長の成果配分として時短がある、つまり生産性の上昇がなければ、時短は達成されないと考える。ところが、高度経済成長以降の日本では、生産性上昇の成果配分が、より多く賃上げに向かい、時短にはあまり向かなかつた。だから現在のような長時間労働になったのだとする。これは説得力がある。しかし、では生産性上昇の成果配分が、あまり時短に向かなかつたのはなぜなのか？これが難問である。労働組合のせいにするのは簡単だ。それも間違っていないと筆者は思う。でもその労働組合の構成員は、個々の働く人々だ。多

くの人がヒマではなくモノやカネを選択した結果なのだろうか。

また「生産性」の測定も、マクロ経済の視点からではなく、個別企業の人事管理を念頭に置けば、これまでの研究のように、集計量だけでは足りない。生産性とは、端的にはインプット（投入量）に対するアウトプット（産出量）の比であり、議論の単純化のために、労働費用以外の費用は一定とし、かつアウトプットは金額または数量のみで測定され、製品・サービスの「質」については考えないとすることが多い。そうすると、労働生産性について考えなければならないインプット（労働投入量）は、労働時間と人数となる。

しかし本来、労働者はそれぞれ異なる人間である。ミクロの視点に立てば、性別・年齢・教育程度が同じであっても、異なることは山ほどある。まったく同じ人間が現実にいるはずはなく、したがって労働時間と人数だけを労働投入量とするのは、非現実的だと考えられる。非現実的な仮定は、前述した「労働費用以外の費用が一定」にも「アウトプットの金額や数量」にも該当する。従業員のうち、誰の生産性が高く誰が低いのか、それを測定するには山ほどある個人属性や職場環境などを一定にしなければならない。

経済学者とは異なり、「生産性を上げないと時短はできない」と主張する経営者の言には、さほど厳密な意味があるとは考えられない。主張したいことは、おそらく「時短はしてあげてもよいが、売り上げが減少しないように」とか、「なるべく残業をせずに勤務時間中は一生懸命働け」ということなのだろう。だったら、はじめからそのくらいわかりやすく言ったほうが伝わりやすいのではないだろうか。もしかすると、生産性と時短は、「鶏と卵」の関係なのかもしれない。

3 心身の健康への影響

長時間労働と健康などの関係を考察した代表的な研究に、山崎（1992）がある¹³⁾。山崎は、長時間労働を疲労・ストレスの直接の原因と見るのではなく、「職務上の要請・圧力」が増大することによって、「一方では、不適応症状としての疲労・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。その上で、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。

労災保険における過労死認定では、月間 45 時間以上、直前 1 カ月間に 100 時間、または 2~6 カ月前に 1 カ月あたり 80 時間の所定外労働時間があったというのが一つの基準になっている。

この 1 カ月当たり 45 時間というのは、産業医学の観点から、労働時間の長さで心臓疾患や循環器疾患等に関するこれまでの研究を参考に決められたものだ¹⁴⁾。したがってそれなりに科学的に検証された結果を援用している。

たしかに、より多くの人にとって健康を害する労働時間の基準はあったほうがよい。しかしこれも厳密には、ケース・バイ・ケースである。そもそも健康状態の悪い人や高齢者などが、そうではない人と同じ基準になるのはおかしいだろう。また、精神的ストレスについても、家族に女性、子供がいるというような属性の場合、あまり長くない労働時間なのに、労働時間の長さでストレスを感じるということもわかってきた¹⁵⁾。さらにいえば、うつ病などによりいったん休職した人が職場復帰した場合は、所定労働時間である 8 時間でも健康上問題がある可能性もある。そう考えると、過労死認定の判断に一定の労働時間の基準があるのは重要だが、より厳密には、健康状態等によりのようなリスクを抱えており、したがってどのくらいの労働時間が限界なのかという細部の議論も必要になる可能性がある。特に、精神疾患と労働時間の関係については、まだまだ研究の余地がありそうだ。

4 その他

日本の長時間労働に関しては、ほかにもたくさん研究課題がある。残念ながら紙幅を膨大に増やすことになりかねないので、筆者が重要だと

考える問題を手短かにまとめてみたい。

(1) 業務量の多さ、成果主義など

筆者が行った調査では、残業をする理由のトップは「業務量が多い」というものであった¹⁶⁾。第 2 位には「自分の仕事だからきちんと仕上げたい」という積極性とも思える理由がくるのが日本の労働者の複雑さ¹⁷⁾なのだが、とりあえず「業務量」について考えたい。

「業務量が多い」とは、素直に解釈すれば、きちんと働きながらも、通常の労働時間では終わらないということになるだろう。経営者から見れば、要領のよい社員と悪い社員では、成果の大きさが同じならば、後者の方が長時間労働になるために、なるべく残業代を払いたくないということになるのだろう。それが一昨年に話題になったホワイトカラー・エグゼンプションである。

もし、同じ仕事を継続している個人が、ある時突然、業務量が増えたとしたら、それまでと同じ労働時間では終わらないだろう。その場合は、業務量の増加が長時間労働を助長したといえる。このような時系列的な観点からの分析も重要だが、筆者が思うに、一時点で質問しても「業務量が多い」との回答が多いのは、そもそも（多数派の労働者にとっては）長時間労働を前提とした業務量になっているということではないだろうか。

裁量労働制などの「みなし労働時間」とは、凸凹があっても、たとえば日々の平均は 8 時間労働で済む、という前提で考えられた仕組みだ。これは本来、仕事の成果を労働時間というインプットで測定することが難しい仕事の場合、労働時間の多少の長短は丸めてあげましょうという意味でもある。“多少の長短”。これが忘れられているのが今の日本の労働者である。つまり、たとえばある週は日々 10 時間であっても、次の週は日々 6 時間でもよろしいということであって、毎日、毎週、毎月と常に長時間労働であるということではないのだ¹⁸⁾。

筆者は、そもそも日本企業では、年間の事業活動において必要とされる人員（要員）の計算が、残業を一切せず、かつ、すべての休日や休暇を休むという前提で考えられていないと推測している（そもそも要員計画すらない会社もあるだろう）。こ

のことは、欧州先進国の企業などとは決定的に異なる。

さらに近年、長時間労働者の比率が上昇していることについては、成果主義の普及によって、成果主義が適用される労働者の労働時間が長くなったのではないかと、という仮説も持っている。これにはもちろん、不況期における正社員の採用抑制や非正社員の増加などの影響もあるだろうが、他方で成果主義の普及とその悪影響があるのではないだろうか。

極論すれば、どのような「成果」であっても、人によって定義というか、合格水準というか、100点の基準のようなものは異なる。また、どのような仕事であれ、「完璧」を目指す人は多い。ところがその「完璧」=「ゴール」には、最終的な時間的締め切り以外、目安がない。成果主義以前は、それでも労働時間が労働者のパフォーマンスの重要な指標になっていた。しかし、成果主義導入後は、労働時間は相対的にあまり見られなくなった。また経営者が労働時間をあまり見なくてもよいような仕組みも開発された。したがって締め切りまでにどれだけがんばるか、という“がんばり勝負”になってしまう。そしていったん成果主義の目標を達成した場合、次の目標が前期より低くなることは滅多にない。こうして年々、成果主義が進めば進むほど、ほとんどの会社は、従業員に対して成果の増大を求めることになる¹⁹⁾。目標を上げるのは簡単だが、能力を上げるのはそれほど簡単ではない。実証研究は簡単ではないと思うが、重要な課題である。

(2)管理監督者

(1)のことは、昨今問題になっている「管理監督者」にも該当する。労働基準法で定義している「管理監督者」の要件を満たさない、「名ばかり管理職」は世間にはかなり存在する。飲食店やコンビニや小売業だけに限らず、実は名だたる大企業でも、きちんと調べたらどうなることかと筆者は疑っている²⁰⁾。しかし、日本全体でどのくらいの数・比率の「名ばかり管理職」がいるのかは、まだよくわかっていない。とりあえずは、「名ばかり管理職」に対してきちんと法律に従って残業代を払うことが大切だが、さらに懸念もある。それ

は「残業代を払えばそれで済むのか」ということだ。筆者の調査では、裁量労働制の適用労働者や管理職のほうが、そうではない労働者よりもかえって労働時間が長いということがわかっている²¹⁾。残業代も問題だが、そもそも長時間労働であることが問題だということを忘れてはならない。今後、判例などの影響で、実態としての「管理監督者」の範囲が現在よりも狭まる方向に動く可能性は高い。そうすると、使い勝手のよいエグゼンプション制度の導入などという議論も復活するだろう。

(3)政策効果

法律、政省令、行政通達、労働基準監督行政などの効果も、実はほとんどわかっていない。現在の労働基準法における労働時間関係の規定が順守されていれば、日本は今ほどの長時間労働大国にはなっていないはずだ。

政策効果とは、ある政策を実施した場合と、実施しなかった場合を比べて、どのくらいの効果があったかを測定することだ。厳密には、実施前に属性が同一の複数集団を比較対象とする必要があり、また実施の効果についても、それがたとえば職業訓練を実施する集団と実施しない集団に分けるというような施策の場合、倫理的な問題が問われる可能性が生じる。法定時間外労働の割増率の引き上げが議論されている現在、その引き上げの効果を科学的に検証するには、引き上げる集団と引き上げない集団が同時にあったほうがよいのだが、これも倫理的には難しい。

欧州諸国における割増率の高さとその残業抑制機能について前述したが、それも本当に機能しているかどうかは、割増率を道具に実験しなければ、実証はできない。筆者が述べたことは、あくまでも一つの仮説、可能性であって、もしかすると、欧州の人々は割増率の高さに関係なく、残業をあまりしないのかもしれないのだ。こうした点も、さらなる研究が求められる。

(4)働き方の国際比較

筆者は働き方の文化のようなものがどうなっているのか、という点にも興味を感じる。もちろん、各国の法制度や企業経営のあり方などとの相互作用になるのだろうが、とりわけ日本と欧州では、歴史的に歩んできた道が異なる。日本の近代的な

労働時間システムの淵源は江戸時代にあるという指摘²²⁾もあり、そうなると、経済システムや法律制度だけの問題ではなく、歴史や文化・習慣、国民の価値観のようなものもその国の働き方に影響していると考えるのは不思議ではない²³⁾。筆者には手に負えない課題であるが、たんなる印象論ではない、国際比較研究が求められる。

(5) 利便性を求める消費行動

2008年1月7日の朝日新聞は、『定期国民意識調査』の結果を発表した。「地球温暖化を防ぐためなら〇〇のない世の中でもがまんでできるか」に対する回答に、「自動販売機」84%、「コンビニ店などの深夜営業」83%（複数回答）が特に多かったと。

日本人の利便性を求める消費行動に疑問を感じている人は結構多いのではないだろうか²⁴⁾。現在のような状況をもたらしたものが、消費者からの求め（需要）主導なのか、それとも業界のビジネス・チャンス開拓（供給）主導なのかは、判別しにくい。しかし、どちらが先にしても、日本の消費社会のあり方は、たとえば大陸ヨーロッパなどとは大きく異なる。商店の営業時間を厳しく規制している国（したがってコンビニは存在できないことが多い）では、消費者は不便だと感じているのだろうか。日本人旅行者としてドイツやフランスに初めて行けば、なぜ日曜日にデパートが開いていないのかと、戸惑うであろう。反対に、ドイツ人やフランス人が、日本はいつでもお店が開いている便利だという感想を漏らすこともある。そしてドイツやフランスでも、業界から営業時間規制に対する反対はあると聞く。

しかしそれでも、これまで商店の営業時間を規制してきた国々で、いきなりデパートが休日営業を開始し、コンビニが大挙して進出することは、当分の間はないだろう。日本のようになれば、“消費者にとって”便利になることは、彼らもわかっていると思う。問題は、消費者にとっての利便性を支えるのが労働者であることを認識することではないか。欧州の人々から見れば、日本人は「私も夜遅くまで働いているのだから、あなたも夜遅くまで働きなさい」とお互いに首を絞めあっているような印象を持つだろう。

厳しい営業時間規制はなかなか困難だと思うが、それでも考えるべき時が来ているのではないか。コンビニ業界は、ある意味ではやり玉に挙げられたといえるのかもしれないが、それは日本人の働き方、生き方のある種の象徴でもあるのだろう。当たり前だが、それは、コンビニ業界だけの問題ではない。

研究課題としても、消費行動と労働時間とか、営業時間規制の波及効果とか、労働時間と環境問題などのおもしろそうなテーマが思いつく。

IV おわりに

日本の労働時間に関して、「もっと長いほうがよい」と思う人は少数派ではないだろうか。研究は本来、政治的に中立であるべきである。しかし現状が長時間労働の蔓延とそれによる弊害が無視できない状態にあるということは、中立的な研究を出発点としつつも、“問題を解消する”という目標を持って臨まなければならないと考える。そのためには、cool head but warm heart（冷静な頭脳と温かい心）を持ったより多くの研究者がこの分野に参入されることを望む。

- 1) 高橋（2005）、小倉（2003、2007）など。
- 2) 厚生労働省（2004）、（2005）など。
- 3) 労働基準法上、小規模のサービス業では40時間の例外（44時間）があるが、もちろんこれをも上回る事例がかなりあるという意味である。
- 4) 濱口（2006）。
- 5) 鈴木（1990）など。もちろんこれらの手当が存在する国もある。
- 6) サービス残業の調査については、労働政策研究・研修機構（2005）、労働政策研究・研修機構（2006）、小倉・藤本（2007）、小倉（2007）などを参照。また諸外国にもサービス残業があると思われるが、信頼に足る調査はほとんどない。日本能率協会総合研究所（2005）には若干の紹介がある。
- 7) 小倉（2003）。
- 8) 腰原（1980）、小野（1981）、中村・石塚（1997）も同様の指摘をしている。また大橋（1990）はこの点をさらに深く考察している。
- 9) 労働省（1986）。
- 10) 佐々木（2008）。
- 11) 早見（1995）。
- 12) 小倉・坂口（2004）。
- 13) 山崎（1992）。
- 14) 和田（2002）。
- 15) 小倉（2007）。
- 16) 労働政策研究・研修機構（2005、2006）、小倉・藤本（2007）、

- 小倉 (2007) など。
- 17) 大竹 (2007) は、ワーカホリック (仕事中毒) がある場合とない場合に分けて考察している。
- 18) 佐藤 (1997) は、弾力的な労働時間と仕事の質や量、仕事の裁量度などとの関係を論じている。また日本能率協会総合研究所 (2005) は、管理職の管理行動や労働時間管理体制との関係に焦点を当てた調査である。
- 19) 佐藤 (2003) は、裁量労働制における目標設定と働きすぎの関係を考察している。
- 20) 当該分野における数少ない研究蓄積の中で、日本労務研究会 (2005)、島田 (2006) はパイオニアである。
- 21) 労働政策研究・研修機構 (2005, 2006)、小倉・藤本 (2007)、小倉 (2007) など。
- 22) 斎藤 (2006)。
- 23) 武田 (2008) は、日本における近代的な「労働」の意味について、歴史的な観点から説明している。
- 24) この点に関し、かなり詳しく述べているのは森岡 (2005) である。

参考文献

- 大竹文雄 (2007) 「長時間労働を考える」『産政研フォーラム』No. 73, pp. 27-31.
- 大橋勇雄 (1990) 『労働市場の理論』東洋経済新報社。
- 小倉一哉 (2003) 『日本人の年休取得行動』日本労働研究機構。
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社。
- 小倉一哉・坂口尚文 (2004) 「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」(JILPT ディスカッション・ペーパー, DPS-04-001)。
- 小倉一哉・藤本隆史 (2007) 「長時間労働とワークスタイル」(JILPT ディスカッション・ペーパー, DPS-07-01)。
- 小野旭 (1981) 『日本の労働市場——外部市場の機能と構造』東洋経済新報社。
- 小畑史子・佐々木勝 (2008) 「労働時間」荒木・大内・大竹・神林編著『雇用社会の法と経済』有斐閣。
- 厚生労働省 (2004) 『平成 16 年版労働経済白書』。
- 厚生労働省 (2005) 『平成 17 年版労働経済白書』。
- 厚生労働省 (2007) 『就労条件総合調査』。
- 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。
- 斎藤修 (2006) 「農民の時間から会社の時間へ」社会政策学会編『働きすぎ——労働・生活時間の社会政策』法律文化社。
- 佐々木勝 (2008) 「割増率の上昇は残業時間を減らすか?」『日本労働研究雑誌』No. 573, pp. 12-15.
- 佐藤厚 (2003) 「人事管理の変化と裁量労働制」『日本労働研究

- 雑誌』No. 519, pp. 34-46.
- 佐藤博樹 (1997) 「労働時間制度の弾力化が機能する条件」『日本労働研究雑誌』No. 448, pp. 44-53.
- 島田陽一 (2006) 「ホワイトカラー労働者と労基法 41 条 2 号」『季刊労働法』214 号, pp. 30-38.
- 鈴木宏昌 (1990) 『国際化時代の労働問題』日本労働研究機構。
- 高橋陽子 (2005) 「ホワイトカラー『サービス残業』の経済学的背景」『日本労働研究雑誌』No. 536, pp. 56-68.
- 武田晴人 (2008) 『仕事と日本人』ちくま新書。
- 中村二郎・石塚浩美 (1997) 「労働時間短縮の意義と効果」『日本労働研究雑誌』No. 448, pp. 14-23.
- 日本能率協会総合研究所 (2005) 『賃金不払残業と労働時間管理の適正化に関する調査・研究報告書』。
- 日本労務研究会 (2005) 『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』。
- 濱口桂一郎 (2006) 「EU 労働法政策における労働時間と生活時間」社会政策学会編『働きすぎ——労働・生活時間の社会政策』法律文化社。
- 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。
- 森岡孝二 (2005) 『働きすぎの時代』岩波新書。
- 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, pp. 2-19.
- 労働省 (1986) 『昭和 61 年版労働白書』。
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』(労働政策研究報告書 No. 22)。
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』(調査シリーズ No. 20)。
- 和田攻 (2002) 「労働と心臓疾患——“過労死”のリスク要因とその対策」『産業医学レビュー』Vol. 14, No. 4, pp. 183-213.
- EIRO (2003) *Overtime in Europe*, European Industrial Relations Observatory On-line.
- EIRO (2007) *Working Time Developments - 2006*, European Industrial Relations Observatory On-line.
- Lee, Sangheon; McCann, Deirdre; Messenger, Jon C. (2007) *Working Time Around the World*, Routledge.
- Messenger, Jon C. ed. (2004) *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries*, Routledge.
- OECD *Employment Outlook* 各年版。

おぐら・かずや 労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社 (2007 年)。労働経済専攻。