

「違法労働」の国際比較

小倉 一哉

(早稲田大学准教授)

近年における「違法労働」の世界的な関心は、「強制労働」や「人身売買」、また「非申告労働」などにある。はじめにそれらの調査結果を紹介した。また日本的な文脈で「違法労働」を国際比較するために、研究蓄積があるイギリス、ドイツ、オーストラリアの「サービス残業」に関する研究論文をレビューした。その結果、これらの先進諸国においては、一定のサービス残業が存在すること、サービス残業が頻繁な職種なども、日本の管理職やホワイトカラー労働者との共通性が見いだされた。それらのことをまとめれば、少なくとも先進諸国においては、成果が評価の中心になりがちな管理職やホワイトカラー労働者のサービス残業は、かなりの問題になっている。日本よりも労働時間が短いといわれる欧州でも、実際にサービス残業は存在している。しかしながら、日本のサービス残業は、相当多くの労働者の問題であり、またその時間も長いと思われる。

目次

- I はじめに
- II 世界の潮流
- III 比較できる「違法労働」は何か
- IV 日本のサービス残業について
- V 考察とまとめ

I はじめに

厚生労働省が2013年9月に実施した「過重労働重点監督」によれば、5,111事業場のうち、4,189事業場(82.0%)に何らかの労働基準関係法令違反があった。また2,241事業場(43.8%)では違法な時間外労働が、1,221事業場(23.9%)では賃金不払残業があった。1カ月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績では、80時間超が1,230事業場(24.1%)に、うち100時間超は730事業場(14.3%)にあった¹⁾。

「ブラック企業」の定義は必ずしも明確ではないが、長すぎる労働時間、サービス残業、多すぎ

る離職者、ハラスメントの横行などはその要素として重要だろう。もしすべての企業が労働基準法などを遵守していれば、「ブラック企業」はほとんど存在しないのではないだろうか。もっとも、労基法36条に定める時間外労働協定を締結していても、特別条項でその旨を定めてあれば、年間360時間の「基準」を上回る協定は違法ではない。だから年間の時間外労働を1,000時間などとする協定も存在する。年間所定労働日を245日、1日の所定労働時間を8時間とすると(年休取得日数は所定労働日に入れない)、年間所定労働時間は1,960時間になる。これに1,000時間もの時間外労働がプラスされたら、「合法」とはいえ、限りなく「ブラック」に近いだろう。少なくとも、筆者のゼミ生から見れば、就職先の選択肢からは消えるに違いない。つまり「違法」ではなくても、「ブラック企業」だと思われる場合もあるのだ。反対に、何らかの労働法令に違反していても、従業員の多くが「ブラック企業」だと思っていない企業もあるだろう。要するに、違法性だけで「ブラッ

ク企業」の判断はできないということになる。

とはいえ、論文を書くにあたっては、何らかの限定をする必要がある。本稿の役割は、「違法労働」を国際比較することである。特に先進国について、「違法労働」の現状や特徴を見て、日本との異同を考察する。したがって以下では、まず世界的に「違法労働」がどう扱われているかを紹介し、その上で、今の日本の「違法労働」とイメージの近い問題について考察する。

II 世界の潮流

世界全体を見渡すと、「違法労働」についておそらく最も深刻な問題は、強制労働 (forced labor) や人身売買 (human trafficking) にある。近年に至るまで実態把握が困難であったが、ILOによれば、2012年時点で世界で2,090万人が、強制労働や人身売買などの被害に遭っている²⁾。このうちの9割である1,870万人は、私企業や個人による搾取の犠牲者である。2,090万人のうち、450万人(22%)は性的搾取 (sexual exploitation) の、1,420万人(68%)が強制労働の、220万人(10%)が軍隊や民兵組織などの犠牲者である。

男性45%：女性55%，18歳以上74%：18歳未満26%という構成比のほか、アジア太平洋地域の犠牲者数が地域別では最も多いこと、人口1,000人あたりの犠牲者数では、中央・南東・東ヨーロッパが4.2人、アフリカが4.0人と多く、先進国では1.5人である。さらに強制労働や人身売買による違法な取引の経済規模は、年間1,500億ドルに達すると見込まれる。

アメリカ国務省は、この問題が日本においても深刻であり、政府の対応も不十分であると指摘している³⁾。人身売買によって主にアジアから多くの人々が日本に連れてこられ、借金を形に、またパスポートを取り上げられた上で働かされるというのは、重大な人権侵害である。また長時間労働や低賃金の技能実習制度の実態についても、アメリカ政府から見れば、ある種のtraffickingである。さらに女子高生の援助交際や男達が海外で買春をすることも批判されている。これらの問題に対して、日本政府の対応が必ずしも十分ではないとい

う指摘は、重く受け止める必要がある。

強制労働や人身売買が最も深刻な「違法労働」であるとはいえ、本稿で詳細に論ずることはしない。強制労働や人身売買は、最も深刻な問題であるが、日本の現状について研究論文という形で取り上げることは困難だからである。

もう一つ、特に欧州諸国における最大の関心事項として、undeclared workがある。比較的新しい言葉であるため、定まった邦訳はまだないようであるが、「非申告労働」と訳せるだろうか。税務署や社会保険当局にバレないように働くことである。この問題は近年、EU諸国ではかなり注目されているようだ。付加価値税や所得税、社会保険料などの支払いを免れるという意味で「違法労働」だが、以前からmoonlightingやshadow workなどの言葉は存在していた。近年ではそれらをまとめてundeclared workと呼ぶらしい。以下、最近発表されたEUの報告書より、そのエッセンスを紹介しよう⁴⁾。なお、調査時点より過去12カ月以内に関する回答である。

(1) undeclared workによる商品の購入・サービスの提供 (以下、購入・提供とする)

- ・ EUが2013年に実施した調査によれば、過去12カ月以内にEU27カ国の11%の市民が購入・提供を経験した。
- ・ Nordic countries⁵⁾は、年収に占める購入・提供の比率は低いだが、ECSE (Eastern, Central and Southern Europe⁶⁾)は、年収に占める比率が高い。
- ・ undeclared workによる購入・提供の内容では、家の修理・修繕が29%と最も多く、次いで自動車の修理22%、家の掃除15%などである。
- ・ undeclared workを提供している人は、友人・同僚・知人が42%と最も多い。

(2) undeclared workの行為率など

- ・ 全体の4%が通常の仕事以外にundeclared workを実施した(行為率という)。
- ・ 行為率が高いのは、ラトビア、オランダ、エストニアの11%、次いでデンマーク9%、リトアニア8%、スウェーデン、スロベニア、クロアチアの7%。低いのは、ドイツ、ポルトガル、キプロス、イタリア、アイルランドの2%など

となっている。

- ・ undeclared work を行った人の年間平均稼得額は 300 ユーロ (2013 年の 130 円で約 4 万円) であった。
- ・ 地域別では、稼得額が最も高いのは Nordic countries の 465 ユーロ (同じく約 6 万円)。
- ・ undeclared work をする理由は、「お互いにメリットがあるから」が 50% と最も多く、次いで「正規の仕事がなかったから」21%、「税金や社会保険料が高すぎるから」16%、「ほかに生活手段がなかったから」15%、「地域では当たり前のことだから」14% などとなった。

(3) 雇用労働者 (dependent employees) の問題

- ・ 雇用労働者の undeclared work 行為率は、2007 年の 5% から 3% に低下した。
- ・ undeclared work による収入が年収全体に占める比率は、Southern Europe の 69% が最も高く、次いで Eastern and Central Europe の 29%、Continental countries⁷⁾ の 17%、Nordic countries の 7% となった。

日本でも、売り上げの一部を隠す自営業者はいるだろう。またサラリーマンが、副業に勤しみながら、所得税法に定められた一定額以上の報酬があるのに申告しないということも同様の意味を持つ。つまり、日本でも undeclared work は存在している。

しかしながら、以上のような undeclared work の特徴を見る限り、日本における「違法労働」の意味合い、イメージとはかなり異なる。日本のサラリーマンの undeclared work は、換言すれば「違法な副業・兼業」という意味になるだろう。したがって、本稿で日本の undeclared work を取り扱うことはしない。

Ⅲ 比較できる「違法労働」は何か

本特集で扱うべき「違法労働」は、日本の文脈でとらえる必要がある。そうすると、冒頭で述べたように、長すぎる労働時間、サービス残業、多すぎる離職者、ハラスメントの横行などがその主要な要素となるだろう。しかし残念だが、日本における「ブラック企業」の要素と考えられるもの

すべてについて国際比較する紙幅はなく、筆者にはその能力もない。たとえば離職者数・離職率は労働市場の構造や機能との関係で慎重に扱われるべきであり、単純に離職率の高低を持って比較する訳には行かないだろう。ハラスメントについても、特定の国に関する報告や紹介は多いが、それらの情報を一括し国際比較し得る統計データや研究成果はなかなか見つからない。

したがって以下では、比較的多くの国で問題になっている unpaid overtime (サービス残業) に焦点を絞って述べる。

1 イギリス

Hart (2004)⁸⁾ は、イギリスの Labour Force Survey に基づき、unpaid overtime の職種別分布を示している (表 1)。これによると、男女とも「管理職」と「専門職」は、「工場・機械操作」に比べてサービス残業をする比率が高い。また週あたりのサービス残業時間が 13 時間を超える人の比率は、男性では「専門職」よりも若干「管理職」のほうが高いが、女性では「管理職」よりも「専門職」の比率が高い。かつて同じ調査の実証分析を行った Bell and Hart (1999)⁹⁾ によると、サービス残業時間に対して、管理職ダミー、時間あたり賃金、年齢などがプラスに影響していることがわかった。つまり、仕事の難易度の高い、ホワイトカラーなどにサービス残業が典型的に起きているといえる。

1993 年の EU 労働時間指令は、週の労働時間を 48 時間とした。当時からこの規制に反対しているイギリスは、労使合意によって 48 時間の適用除外 (opt-out) を制度化している。ある雑誌の記事によれば、日本の連合に相当する、TUC 加盟労働者平均で、一人当たり年間 4,500 ポンド (2003 年の 189 円で約 85 万円) の不払賃金があり、これは平均的なフルタイム労働者の年収 18% 分に相当し、総額では 230 億ポンド (同じく約 4 兆 3,500 億円)、労働者全体に支払われる賃金の 4% になるそう¹⁰⁾。

2 ドイツ

表 2 は、Pannenberg (2005)¹¹⁾ による、ドイ

表1 イギリスにおける週あたりのサービス残業時間別分布 (2001年) (単位: %)

性別	職種	0時間	1~6時間	7~12時間	13~20時間	21~40時間	N
男性	管理職	45.5	24.7	16.9	9.7	3.3	2011
	専門職	51.8	25.9	11.7	7.2	3.5	1459
	工場・機械操作	95.5	3.2	0.8	0.6	0.0	1415
女性	管理職	50.4	29.3	13.3	5.6	1.5	875
	専門職	38.6	20.7	16.8	15.9	7.9	897
	工場・機械操作	96.6	1.9	0.8	0.8	0.0	268

出所: Hart (2004)

表2 ドイツにおける残業時間の相殺方法別の分布と週あたりサービス残業時間の推移

	単位	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1988-1999
残業手当の支払い	%	41.4	42.5	42.3	42.4	40.4	37.8	32.7	34.0	29.3	22.1	21.3	17.1	32.0
代休	%	18.7	19.9	19.4	22.1	21.1	21.5	23.8	24.3	29.1	30.8	35.9	39.7	27.0
残業手当+代休	%	16.5	15.1	17.6	17.3	21.5	19.6	22.1	22.2	19.9	25.1	23.7	25.3	20.2
サービス残業	%	23.4	22.5	20.7	18.2	16.9	21.1	21.3	19.4	21.7	22.7	19.9	17.9	20.8
サービス残業時間	時間	6.0	5.8	5.0	6.1	5.7	5.8	5.2	5.0	5.7	5.7	6.6	6.3	5.7

注: 集計対象は同一企業に継続して勤務していた者のみ。

出所: Pannenberg (2005)

ツのパネル調査 (German Socio-Economic Panel) を使って, unpaid overtime の動向などを見たものである。これを見ると, 残業時間の相殺方法として「残業手当の支払い」が1990年代に入って低下しており, 反対に「代休」の割合が上昇している。他方で「サービス残業」は若干の変動があるが, ほぼ20%前後で推移している。これは, 2001年に行われた企業調査結果とも整合性がある¹²⁾。また, サービス残業時間の平均は, 週5~6時間である。

一定の範囲で, 労働時間の余剰分と不足分を個人の「口座」で管理する「労働時間口座」は, 1990年代に導入された。表2を見る限り, 労働時間口座が導入されたことで, 相殺方法が「残業手当の支払い」から「代休」に移行したようだ。しかし, 口座導入以前から「サービス残業」は存在しており, また大きく変動はしていない。むしろ注目すべきは, 労働時間が世界一短い国の一つとされるドイツでも, サービス残業は常に一定時間あるということだろう。

また Pannenberg (2005) は, 長期間観察することで, unpaid overtime と時間あたり実質賃金の関係を検証した¹³⁾。その結果, 男性では週1時間の unpaid overtime の増加は, (他の条件が一定ならば) 時間あたり実質賃金を2%上昇させていた。換言すれば, unpaid overtime があって

も, 長期的には実質賃金の増加により, 必ずしも unpaid とはいえないのである。しかし同様の結果は女性には見られず, そのことを Pannenberg は, 昇進等における企業の男女差別に基づくものではないかと推察している。

3 オーストラリア

オセアニアのオーストラリアでも unpaid overtime はかなりの問題になっている。Campbell (2002)¹⁴⁾によれば, 所定労働時間は多くの労働協約で週38時間であるが, 実際の労働時間が1980年代以降, 長くなっている。その背景に, サービス残業があると指摘している。

表3は, Campbell が作成したオーストラリアの残業をした人の比率等を見たものである。職種別に集計している点が興味深い。全労働者の合計を見ると, 半数の人が残業をしており, また3割はサービス残業をしている(「残業代が支払われた人の比率」と「サービス残業をした人の比率」は, 双方に該当する人がいるので, 両者の合計と「残業をした人の比率」は一致しない)。フルタイム雇用者だけで見ると, 6割の人が残業をしており, サービス残業をした人は4割弱いる。

職種別に見ると, 全労働者でもフルタイム雇用者でも, 残業をした人の比率は, 「管理職」, 「専門職」, 「管理職候補」などで高い。またサービス

表3 オーストラリアにおける残業した人の比率等 (2000年6月)

職種		A	B	C	D	E	F	G	H	I	合計
全労働者	残業した人の比率 (%)	71.8	65.5	58.8	56.4	46.7	42.1	54.0	31.4	32.0	50.7
	残業代が支払われた人の比率 (%)	6.5	11.1	19.3	46.9	16.2	19.9	48.1	21.9	26.9	23.9
	サービス残業をした人の比率 (%)	67.2	59.9	45.5	14.9	35.6	26.3	10.3	11.9	7.2	31.0
	人数 (千人)	340.7	1313.4	749.8	774.1	280.9	1324.2	643.7	761.4	655.4	6843.7
フルタイム雇用者	残業した人の比率 (%)	74.9	70.9	62.9	59.6	57.7	52.1	60.7	52.3	45.3	60.6
	残業代が支払われた人の比率 (%)	6.2	10.7	20.3	50.1	17.2	22.4	54.3	35.1	39.9	27.9
	サービス残業をした人の比率 (%)	68.2	65.6	49.2	15.3	46.7	34.3	11.2	21.0	8.4	37.7
	人数 (千人)	331.4	1013.7	644.5	703.8	178.3	809.4	523.8	271.3	361.8	4838.1

注1: 過去4週間における残業に関する回答。

2: フルタイム雇用者は週35時間以上の者。

3: 職種は次の通り。A: 管理職, B: 専門職, C: 管理職候補, D: 熟練工, E: 上級事務職, F: 中級事務職, G: 中級生産労働者, H: 初級事務職, I: 肉体労働者

出所: Campbell (2002)

残業をした人の比率でもこれらの職種は高い。残業した人の比率で比較的高い、「熟練工」や「中級生産労働者」は、サービス残業をした人の比率では、かなり低くなっている。つまり、「管理職」、「専門職」、「管理職候補」などのホワイトカラーは、残業をする人が多いだけでなく、またその多くがサービス残業をしているということになる。これらの職種がサービス残業をしがちな背景としてCampbellは、Lehndorff (2002) の議論を紹介している¹⁵⁾。すなわち、仕事の難易度が高い職種では、仕事の自律性が強まり、労働者が様々な職務についての裁量を持つ結果、労働時間も自ずと長くなるというのである。経済のグローバル化に伴う、数値目標の厳格化や、人員削減という市場重視経済の過酷な要求は、オーストラリアにも影を落としているようだ。そういう状況下で多くの労働者、特にホワイトカラーで高度な職務を担う労働者は、よりいっそう負荷がかかり、結果的に長時間労働・サービス残業を強いられている。

さらにCampbellは、日本に似た事情がオーストラリアにもあることを述べている。というのも、所定労働時間が決まっており、残業手当が支払われるはずの労働者がサービス残業をしてしまうのは、経営者が残業代の支払いを拒否するため、結果的に労働者も残業代の申請をしないことがあるのだそうだ¹⁶⁾。

4 その他

アメリカでは、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) の最低賃金違反や残業代未払い

に関する調査報告がなされている¹⁷⁾。2008年には、19万7,000人の労働者について、経営者から総額1億4,000万ドル (2008年の103円で約144億円) が徴収された。このうち、残業代未払いは1億2,300万ドルで、最低賃金違反は1,600万ドルであった。残業代未払が多い産業は、レストラン、ヘルスケア、農業などであった。

スウェーデンでも unpaid overtime はかなりあるようで、Aronsson (1999) によれば、1995年には38%の労働者に unpaid overtime があった。また大卒技術者を対象にした労組の調査では、1994年の平均残業時間は170時間で、また4割の回答者が「残業手当が付かない」と回答した¹⁸⁾。

IV 日本のサービス残業について

日本のサービス残業の実態について紹介したい。調査が難しい問題であるが、一定の制約を覚悟の上、調査したものである。詳細は労働政策研究・研修機構 (2011) に譲るが、以下、この調査の性質を簡潔に述べる¹⁹⁾。

1 調査概要

『賃金構造基本統計調査』(平成20年)により、①「部長級」「課長級」(課長以上の管理職)、②「係長級・非役職者」(課長未満の正社員)それぞれの性別及び年齢階層による構成比を算出し、その比率に基づいて民間調査会社の郵送モニター、各5,000人(①と②で合計1万人)に配布した。回答は2010年1月もしくは直近1カ月間に関するも

のである。「管理職」4,423件(88.5%),「非管理職」4,338件(86.8%),計8,761件(87.6%)を回収した。ただし「正社員」ではないと回答した640件を集計・分析の対象からはずし、基本的な集計・分析の対象(正社員)は8,121件となった。

2 サービス残業時間等の定義

- ・「月間残業時間」:「残業手当の有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた時間で所定労働時間を超えた時間(自宅での作業時間等を含み、副業の時間を除く)」
- ・「残業手当等が支給された時間」:「管理職またはみなし労働時間(裁量労働制等)が適用され、深夜勤務手当、休日出勤手当が支給された場合は、その時間分」
- ・「月間サービス残業時間」=「月間残業時間」-「残業手当等が支給された時間」

上記の定義から、管理職やみなし労働時間の適用者に関しても「サービス残業時間」を集計した。その大きな理由は、管理職やみなし労働時間の適用者であっても、所定労働時間を超えて労働し、かつ深夜勤務手当等の手当が支給されない時間が

実際に多くあるからである。厳密には、法律上の「管理監督者」または「みなし労働時間」の適用を受けているか否かで区別したいところだが、本人の回答だけでは判断できない。それゆえ回答者の主観に委ねた「月間残業時間」から「残業手当等が支給された時間」を控除した時間を「月間サービス残業時間」として集計した。

3 日本のサービス残業の実態

表4は、男女別にサービス残業時間を見たものである。これによると、日本では非管理職(合計)の6割弱はサービス残業をしていないが、41.2%はサービス残業をしている。また管理職では、実に8割弱がサービス残業をしている。平均(時間)を見ると、非管理職、管理職とも、男性のほうが女性より長く、また非管理職よりも管理職のほうが長い。

表5は、職種別にサービス残業時間を見たものである。非管理職では、平均(時間)が長いのは、「営業系」である。管理職では、いずれの職種でも長い、「専門職」や「営業系」が比較的長いようだ。

表4 月間サービス残業時間の分布(男女別)

		0時間	1~20時間未満	20~40時間未満	40~60時間未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	男性	56.9%	15.3%	12.6%	7.6%	7.7%	100.0%	(3581)	15.2
	女性	64.9%	21.1%	8.7%	3.3%	2.0%	100.0%	(1152)	6.9
	合計	58.8%	16.7%	11.6%	6.5%	6.3%	100.0%	(4733)	13.2
管理職	男性	21.1%	20.6%	27.1%	16.4%	14.8%	100.0%	(2566)	29.0
	女性	21.1%	36.8%	21.1%	14.0%	7.0%	100.0%	(57)	23.5
	合計	21.1%	21.0%	27.0%	16.3%	14.6%	100.0%	(2623)	28.9

注:「月間サービス残業時間」の定義は本文参照。

出所:労働政策研究・研修機構(2011)

表5 月間サービス残業時間の分布(職種別)

		0時間	1~20時間未満	20~40時間未満	40~60時間未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般事務系	65.2%	18.4%	8.5%	3.4%	4.5%	100.0%	(952)	9.5
	営業系	45.0%	19.0%	16.5%	9.0%	10.5%	100.0%	(1150)	19.2
	専門職	56.3%	16.6%	12.9%	8.9%	5.3%	100.0%	(1272)	13.5
	技能系	71.0%	12.0%	7.8%	4.7%	4.4%	100.0%	(1088)	10.1
	合計	58.9%	16.5%	11.7%	6.7%	6.3%	100.0%	(4462)	13.3
管理職	一般事務系	24.7%	21.3%	29.9%	12.9%	11.2%	100.0%	(502)	24.2
	営業系	20.3%	22.6%	25.4%	16.6%	15.1%	100.0%	(877)	29.5
	専門職	15.1%	21.2%	29.1%	17.5%	17.1%	100.0%	(690)	31.4
	技能系	30.1%	18.4%	21.4%	16.9%	13.2%	100.0%	(402)	27.7
	合計	21.3%	21.2%	26.7%	16.2%	14.5%	100.0%	(2471)	28.7

注. 出所とも表4に同じ。

表6 月間サービス残業時間の分布（業種別）

		0時間	1~20時間 未満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	建設	55.5%	18.1%	8.9%	8.9%	8.6%	100.0%	(337)	17.8
	製造	63.4%	14.0%	10.8%	6.7%	5.1%	100.0%	(1349)	11.7
	通信・運輸	68.4%	12.5%	9.8%	5.1%	4.2%	100.0%	(591)	10.0
	流通・飲食	45.3%	21.1%	16.2%	8.3%	9.1%	100.0%	(592)	18.5
	金融・不動産	57.9%	16.4%	12.7%	6.1%	6.9%	100.0%	(378)	12.7
	学術・教育・医療	55.0%	20.6%	12.1%	6.5%	5.7%	100.0%	(734)	13.1
	他サービス	58.6%	17.6%	10.9%	6.1%	6.8%	100.0%	(541)	12.6
	合計	58.7%	16.7%	11.6%	6.7%	6.2%	100.0%	(4522)	13.2
管理職	建設	23.7%	16.8%	26.7%	15.9%	16.8%	100.0%	(232)	30.8
	製造	18.1%	17.8%	28.5%	18.7%	16.9%	100.0%	(822)	32.2
	通信・運輸	21.4%	19.3%	31.2%	15.1%	13.0%	100.0%	(285)	27.8
	流通・飲食	21.8%	24.4%	25.4%	13.0%	15.5%	100.0%	(386)	27.7
	金融・不動産	20.3%	22.0%	26.0%	17.9%	13.9%	100.0%	(296)	29.0
	学術・教育・医療	23.6%	25.3%	25.8%	13.8%	11.6%	100.0%	(225)	24.7
	他サービス	23.9%	24.9%	24.6%	15.8%	10.8%	100.0%	(297)	24.5
	合計	21.0%	20.8%	27.2%	16.3%	14.7%	100.0%	(2543)	29.0

注. 出所とも表4に同じ。

表6は、勤務先の業種別にサービス残業時間を見たものである。非管理職で平均(時間)が長いのは、「建設」、「流通・飲食」で、管理職では「建設」、「製造」、「金融・不動産」などである。

V 考察とまとめ

本稿で取り上げたイギリス、ドイツ、オーストラリアでは、いわゆるサービス残業の存在が認められた。またサービス残業が頻繁な職種なども、日本の管理職やホワイトカラー労働者との共通性が見いだされた。それらのことをまとめれば、少なくとも先進諸国においては、成果が評価の中心になりがちな管理職やホワイトカラー労働者のサービス残業は、かなりの問題になっている。OECDの統計などでは、日本よりも労働時間が短い欧州でも、実際にはそれらの統計にどこまで反映されているかわからないサービス残業は存在していると思われる。その背景にある、経済環境、労働事情等もある程度は共通しているのだろう。

厳密な国際比較は難しい。労働法令や統計調査の詳細が異なるからである。しかし少なくとも先進諸国においては、ある程度のサービス残業が存在している。サービス残業から想起される、日本の長時間労働は、「Karoshi」につながる原因とし

て世界的に知られている。筆者の知る限り、日本の労働時間は相当長い。そのことが「ブラック企業」であるかどうかの重要な判断材料であることは、多くの人々が認めるだろう。まして日本にはおそらく相当量のサービス残業もある。前述したように、イギリスでは、労働者全体に支払われる賃金の4%が「不払賃金」との推計があるが、日本ではこの比率を上回る可能性もある。労働政策研究・研修機構(2011)の調査では、非管理職の「月間総労働時間²⁰⁾」は平均183時間、管理職は186時間である。これに対し「月間サービス残業時間」の平均は、非管理職で13時間、管理職は29時間である²¹⁾。非管理職の「月間サービス残業時間」が「月間総労働時間」に占める比率は、7.1%、管理職のそれは15.6%となる。

おそらく日本のサービス残業は、国際比較しても相当多くの労働者の問題であり、またその時間も長いというのが筆者の想像である。「労働時間規制が厳しく、多くの労働者は残業をしない」のが、日本以外の先進諸国の労働事情だとする“常識”があるとすれば、それは修正する必要がある。そのことは本稿の些末な考察においてもある程度わかった。そういう意味で、サービス残業の共通性は見いだされる。「違法労働」をサービス残業に限定すれば、先進諸国においてはそれなりの問

題だといえよう。その背景には、経済のグローバル化やそれに伴うホワイトカラーの働き方などがあると考えられる。

しかしながら、サービス残業以外の問題（離職率、ハラスメントなど）が、他の国々においてどうなっているのかは、現時点ではよくわからない。より正確な国際比較を可能にするために、統計調査の定義の共通性や研究ネットワークの充実が求められる。

- 1) 厚生労働省 (2013)。
- 2) ILO (2014)。
- 3) US Department of State (2014)。
- 4) European Commission (2014)。
- 5) デンマーク、フィンランド、スウェーデン。
- 6) Eastern and Central Europe はブルガリア、チェコ、エストニア、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、ルーマニア、スロベニア、スロバキア、クロアチア。Southern Europe はキプロス、ギリシア、スペイン、イタリア、マルタ、ポルトガル。
- 7) ベルギー、ドイツ、フランス、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、オーストリア、イギリス。
- 8) Hart (2004)。
- 9) Bell and Hart (1999)。
- 10) Bentley (2003)。
- 11) Pannenberg (2005)。
- 12) 労働時間口座の上限を超えた労働時間を「サービス残業にする」と回答した企業は、18%であった。Bauer and Zimmermann (1999) を参照。
- 13) Pannenberg (2005)。
- 14) Campbell (2002)。
- 15) Campbell (2002) 及び Lehndorff (2002)。
- 16) Campbell (2002) を参照。
- 17) US Department of Labor, Employment Standards Administration, Wage and Hour Division (2008)。
- 18) Aronsson (1999)。
- 19) 労働政策研究・研修機構 (2011)。
- 20) 「月間所定労働時間」と「月間残業時間」の合計で、「月間サービス残業時間」を含む。

21) 労働政策研究・研修機構 (2011) を参照。

参考文献

- 厚生労働省 (2013) 「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への重点監督の実施状況」(12月17日報道発表資料)。
労働政策研究・研修機構 (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間』(労働政策研究報告書 No.128)。
Aronsson, G. (1999) Paid by Time but Judged by Results : An Empirical Study of Unpaid Overtime, *International Journal of Employment Studies*, 7, 1 :1-15.
Bauer, T. K. and Zimmermann, K. F. (1999) Overtime Work and Overtime Compensation in Germany, *Scottish Journal of Political Economy* 46, 4:419-436.
Bell, D. N. F. and Hart, R. A. (1999) Unpaid Work, *Economica* 66, 271-290.
Bentley, R. (2003) Unpaid Overtime Saves Firms £23bn, *Computer Weekly*, 00104787.
Campbell, I. (2002) Snatching at the Wind? Unpaid Overtime and Trade Unions in Australia, *International Journal of Employment Studies*, 10, 2 :109-156.
European Commission (2014) *Undeclared Work in the European Nation*.
Hart, R. A. (2004) *The Economics of Overtime Working*, Cambridge University Press.
ILO (2014) *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*.
Lehndorff, S. (2002) The Governance of Service Work - Changes in Work Organization and New Challenges for Service-Sector Trade Unions, *Transfer*, 8, 3: 415-434.
Pannenberg, M. (2005) Long-Term Effects of Unpaid Overtime : Evidence for West Germany, *Scottish Journal of Political Economy* 52, 2:177-193.
US Department of Labor, Employment Standards Administration, Wage and Hour Division (2008) *Wage and Hour Collects Over \$1.4 Billion in Back Wages for Over 2 Million Employees since Fiscal Year 2001*.
US Department of State (2014) *Trafficking in Persons Report 2014*.

おぐら・かずや 早稲田大学商学部准教授。最近の主な著作に『「正社員」の研究』(日本経済新聞出版社, 2013年)。労働経済・社会調査専攻。