

主要先進国の労働時間

——多様化する労働時間と働き方

鈴木 宏昌
(早稲田大学名誉教授)

主要先進国では、1980年代までは、経済の高度成長を背景として労働時間の短縮（過当たりの労働時間とさまざまな有給休暇）が実現したが、その後は、労働時間短縮のスピードは鈍り、国ごとの違いが大きくなる。21世紀になると、EU主要国の年間労働時間の推移はいくつかのグループに分けることができる——年間労働時間が高止まりで、あまり変化がみられない国（例：アメリカ、イギリス）、労働時間の水準は低いが、あまり変化がみられない国（例：スウェーデン、ドイツ）、法規制で労働時間が短縮された国（例：フランス）である。なお、フルタイム労働者の過当たりの労働時間に絞ってみると、多くの国は39～41時間に収斂してきている。3つの基本要因が労働時間の長さや形態を規定しているように考えられる。第1は、労働時間短縮を求める底流がある。労働者の健康と文化的な生活を享受する権利への要求である。2つ目の基本要因は、現在では労働時間のフレキシビリティと呼ばれる企業側の要求である。第3の基本要因は、パートタイム労働者の増加で、その位置づけは国による違いが大きい。労働時間の方向性の違いを説明するために、Berg, Bosch, Charestは、労働時間決定の3つのモデルを提示する、すなわち、使用者裁量型（例：アメリカ、イギリス）、労使共同決定型（例：スウェーデン、ドイツ）、法規制優先型（例：フランス）である。この労働時間決定の仕組みの違いが、基本要因のミックスを決めていると考えられる。

目次

- I はじめに
- II 主要先進国の労働時間の長さ
- III 労働時間の柔軟化への動き
- IV パートタイム労働者の増加
- V 労働時間決定の3つのモデル
- VI 休眠中(?)の労働時間をめぐる問題

I はじめに

労働時間は、言うまでもなく、賃金と並ぶ主要な労働条件であるとともに労働者とその家族の生活時間と結びついている。労働者の年齢、家族構成、あるいは職業上の地位などで、労働者が望む労働時間のあり方が異なる。同時に、企業にとつ

ては、職務編成のベースであり、生産コストに影響する重要な指標である。とくに、サービス業においては、労働時間の長さや形態は企業・組織の競争力や売上高に直結する。また、労働時間決定のあり方も、法規制を主とした国から労使の団体交渉が実際の労働時間の基準を定めている国まで多様である。また、アメリカのように労働時間の規制がほとんどなく、市場動向に委ねる国もある。労働時間は各国の社会・経済制度と深く関連しているため、さまざまな要因で、しかも多面的に変化している。労働時間の歴史は決して直線的に進展しているとは言えない¹⁾。とはいえ、近年の主要先進国の労働時間の動向を理解する上では、3つの基本要因が労働時間の長さや形態を規定しているように考えられる。第1は、やはり、労働時

間短縮を求める底流がある。歴史的には、労働者の健康への配慮が最初の労働者保護法のきっかけをつくったが、最近では、2003年のEUの労働時間指令も労働者の健康の保護を主目的として労働時間の上限などの基準を設けている。さらに、健康への配慮に加えて、近年では、労働組合は労働者が文化的な生活を享受する権利を主張し、時間外労働や夜業の規制を含む労働時間短縮を要求している。育児の期間中に一時的に短時間勤務を選択する権利や長期の年次有給休暇や訓練休暇などはその側面を端的に物語っている。2つ目の基本要因は、現在では労働時間のフレキシビリティと呼ばれる企業側の立場である。労働時間の長い歴史の中で、経営者は、多少の温度差はあったとしても、いつも労働時間の短縮は生産コストの増加と企業競争力の弱体化をもたらすと主張し、短縮に反対の立場をとってきた。高度成長期が終わった頃から、多くの主要先進国において、経営者は雇用や労働時間の柔軟化を団体交渉の場に持ち出し、1つの大きな流れとなっている。この労働時間の柔軟化には、さまざまな形があり、変形労働時間の通年化、企業レベルの労使協定による法または産別協約からの適用除外、時間外労働に関する規制の緩和、管理職や専門職への労働時間規制の適用除外などがある。第3の基本要因は、女性の職場進出とパートタイム労働の増加と絡む。多くの主要先進国で、女性が労働市場に参加することは当然となり、伝統的な‘male breadwinner’のモデルは崩れている。どこの国でも、女性が出産・育児の負担の大きな部分を担っているが、女性の働き方の選択は、その国の育児に関する社会インフラや育児休暇の制度が整備されているかどうかによって左右される。出産・育児などの社会インフラが整備されている北欧諸国やフランスでは、職を持つ女性が短時間労働を選択する可能性が低いが、反対のイギリスやドイツでは、社会インフラが貧弱なので、個人の選択として、育児期の女性はパートタイム労働を選択することが多い。また、オランダのように、最初は雇用政策として促進されたパートタイム労働は、現在では、男性も含む多くの労働者の選択肢となっている。

この小論では、まず、IIで簡単にここ20年間

の主要先進国の労働時間の長さの推移を展望する。IIIでは、労働時間の柔軟化の動きを検討する。IVは、簡単に、パートタイム労働の位置づけが国により大きな違いがあることを示す。Vは、先進国の労働時間の決定制度を類型化し、なぜ労働時間のあり方が国により違った方向に進むのかを考える。最後に、結びに代えて、国際レベルで、いくつかの残された問題があることを指摘したい。なお、考察の対象は、原則的に、アメリカやEUなどの主要先進国に限定する。概して、発展段階の遅れている国では、労働時間関係の統計や情報が不足しているので、国際比較は不可能に近い。

II 主要先進国の労働時間の長さ

労働時間の長さを国際比較しようとする、どうしてもデータの問題に突き当たらざるを得ない。労働時間の統計は、基本的な経済指標なので、ほとんどの先進国は労働時間統計を持っているが、肝心の労働時間の定義や調査方法が異なるので、厳密な国際比較は今のところ不可能である²⁾。国際比較がある程度可能なEUの統計でも、労働力調査をベースにしている国と行政の統計あるいは事業所統計を使う国もある。また、労働力調査に基づく労働時間統計を発表している国の中でも、調査期間を一定の週に限定している国と通年で調査する国がある。細かいようだが、両者では、休暇が集中する7、8月の数値が相当異なることが予想される。また、最近では、年次有給休暇やその他の休暇が増えているので、国際比較に使われるデータは、週当たりの労働時間から年間労働時間に移っているが、労働力調査が継続した1年をカバーしている場合と週当たりの労働時間に機械的に祝日や有給休暇を差し引いた場合では、誤差が広がる可能性が高い。また、労働力調査を基にする国とわが国のように事業所統計(『毎月勤労統計調査』)を使う国では、調査方法による違いが大きい。たとえば、わが国では、労働時間統計には事業所統計を使っているが、世帯調査である『労働力調査』による労働時間と『毎月勤労統計調査』では週当たり約5時間ほど『労働力調査』による労働時間が長い。この違いがいわゆるサー

ビス残業によるものなのか、あるいは調査対象者の記入ミス（通勤時間との混同、待ち時間など）かは明確ではないが、調査方法により約2割という大きな違いにつながっている。OECDの年間労働時間統計でみると、日本の労働時間はアメリカの労働時間より少し低くなっているが、『労働力調査』を基にして、年間労働時間を計算すれば、アメリカの数字を大きく上回ることは確実である。もう1つの労働時間統計でもある『生活時間調査』でみれば、明らかに日本の労働者の労働時間のほうが長いと考えられる³⁾。調査方法や調査範囲の調整ができつつあるEU統計ですら、国と国との厳密な比較は難しいので、調査方法が異なる日本やアメリカの労働時間を直接比較することは難しく、労働時間統計は、現在のところ、各国の労働時間推移を読むのに適している。

以上の点に留意しながら、OECDのデータで、最近20年間の主要先進国の年間実労働時間の推移をみてみよう（表1）。多くの国で、年間労働時間はすこしずつ短縮されている。例外は韓国で、2000年代に行われた労働時間法改正の影響が大きい。ただし、最近の10年をみると、短縮の動きは小さくなっている。次に、EU内に限ってみると、2つのグループをみることができる。年間労働時間が1500時間を割るドイツ、フランス、オランダと、労働時間が高止まりしているイギリス、スウェーデンである。ところで、実は、このOECDの統計はフルタイム労働者とパートタイム労働者を含んでいる。パートタイム労働者の比率が高い国では、当然、年間労働時間は低くなる。周知のように、オランダはパートタイム労働者の

割合が高い国として知られているが、現在では、実に男女計で38.7%（2015年）、女性だけで見ると雇用労働者の6割が30時間以下のパートタイム労働者となっている（OECD統計、2016年より）。この外、パートタイム労働者の比率が高いのは、イギリスとドイツ（それぞれ、24%、22%）で、全体の年間労働時間の水準を下げている。フランスはパートタイム労働者の比率は14%とEUの平均を下回っているにもかかわらず、年間労働時間が低い水準になっているのは、やはり法定労働時間が35時間制を採用した影響だろう。次に、労働者の大半を占めるフルタイム労働者に絞った場合、労働時間はどうなるのだろうか？ 残念ながら、主要先進国をカバーする統計はないので、フルタイム労働者が抽出できるEU統計を使う（表2）。この表にみられるように、2000年代になると、労働時間法の改正があったフランスを除くと、3カ国ともフルタイムの労働者の労働時間はあまり変化していない。ただし、イギリスの労働時間の水準は、他の国と比べて相当に長く、労働時間短縮の動きはみえない。EUの研究機関であるEuropean Foundationは、1999年から2014年までの週所定労働時間（団体交渉で定められた労働時間）と実労働時間の変化を調べて、同じような結論を出している⁴⁾。具体的には、まったく所定労働時間が動かない国（デンマークやフィンランド）、小刻みな変動はあるが、はっきりとした傾向がみられない国（イギリス、ドイツ、オランダ）、労働時間の短縮がみられた国（フランス、スウェーデン）、反対に労働時間が長くなった国（ルクセンブルグ、ポルトガル）とに分かれていた。この報告書は、産業別の動向も調べているが、中には所定労働時間が増加したものも記録されていた（たとえば、イギリスの銀行業、ドイツ、スペイン、ポ

表1 先進国の年間総実労働時間
(単位：時間)

国名	年	1995	2000	2005	2010	2015
日本		1884	1821	1775	1733	1719
アメリカ		1844	1836	1799	1778	1790
イギリス		1731	1700	1673	1650	1674
ドイツ		1528	1452	1411	1390	1371
フランス		1605	1535	1507	1494	1482
オランダ		1479	1462	1434	1421	1419
スウェーデン		1640	1642	1605	1635	1612
韓国		2648	2512	2351	2187	2163

出所：OECD Database, hours worked, accessed on 19 September 2016.

表2 フルタイム労働者の週実労働時間（製造業）
(単位：時間)

国名	年	2000	2005	2010	2014
イギリス		42.3	41.4	41.3	41.4
ドイツ		40.8	41.2	40.1	40.0
フランス		39.9	38.4	38.5	37.8
スウェーデン		39.4	38.9	39.0	38.4

出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」。原資料はEurostat Database。

ルトガルの公務部門)。実労働時間に関しては、EUの先進国グループは大体38～43時間の範囲に収まり、次第に週39～41時間に収斂してきたことを確認している。高い水準から出発したEU新規参加国は、労働時間の短縮傾向が続いているが、40～41時間とまだすこしEU先進国とは差がある。EU諸国においては、2003年の労働時間指令が最長労働時間を48時間、1日ごとに最低11時間の休息時間、4週間の年次有給休暇を定めている上に、EU委員会、EU裁判所などが加盟国の指令の実施状況を監視している。したがって、一国が突出して、長い労働時間を採択することは難しく、週当たりの労働時間の収斂がなされたと言える。以上はEU諸国の傾向だが、アメリカのフルタイム労働者に関しては、長期的にはっきりとした傾向がみられない(JILPT 2009)。第二次大戦後、いち早く週40時間が標準的な労働時間になったが、その後は、労働時間短縮の動きは鈍く、EU諸国とは異なった推移をしている。年次有給休暇の日数もEU主要国と比べる格段に低く、とくに年間労働時間では、大きな差になるとみられる。わが国では、『毎月勤労統計』を使い、小倉(2008)は一般労働者(パートタイム労働者を除く)の年間労働時間を計算しているが、1997年以降、多少の変動はあるが、2000時間をすこし上回るところで推移し、すこしも減る傾向はみられない⁵⁾。

長時間労働に関しては、ILOが週49時間以上の就業者の比率を出している。就業者の中には、一般的に労働時間が長くでる自営業も含まれているので、注意する必要がある。2014年のデータをみると、長時間労働者の割合が比較的高い国(日本21.3%、アメリカ16.6%、イギリス12.5%)、中間の国(ドイツ10.1%、フランス10.4%)、低い国(オランダ8.9%、スウェーデン7.3%)と分かれる。国による違いとともに、長時間労働の割合は職業階層による違いが大きい。2000年のEU15カ国の平均で、この長時間労働者の割合が高かったのは、農業・漁業を除くと、専門職・管理職で、この層の45%に上り、他の階層の長時間労働者の比率を20%ポイントも上回っていた⁶⁾。つまり、EUの約半数の専門職・管理職は、労働日に1日

少なくとも10時間は働くことになる。フランスのカードル層の労働時間は、2011年に週44時間、年間1867時間で、生産労働者や事務職員と比べて、年に200時間以上長く働いていた⁷⁾。多くの国で専門職・管理職の労働時間は自主管理の傾向があり、企業間競争のために、その労働時間は長くなる傾向がある。とくに、労働組合が弱く、市場経済型のアメリカ、イギリスなどでこの傾向が強いようだ。わが国の長時間労働者は、21世紀になりすこしずつ減ってはいるが、国際的には、長時間労働者の割合が高い。日本の正社員の長時間労働の文化は健在である。

Ⅲ 労働時間の柔軟化への動き

主要先進国において、労働時間の短縮が2000年を境に進展がみられない中、企業が求める労働時間の柔軟化が進んでいる⁸⁾。この柔軟化のスピードや形態は国により異なるが、代表的なものとして、1) 変形労働時間制の長期化、2) 企業・事業所協定により上位の産業別協定または法規制の適用除外、3) 時間外労働のコストの引き下げ、4) 専門職・管理職への労働時間規制の適用除外、が挙げられる。それぞれについて、簡単にみてみよう。

1) 変形労働時間は、仕事量の多い時期に、協約あるいは法律で定められた労働時間を超えて一時的に労働時間延長を認め、一定の期間内に平均労働時間が所定労働時間内に収まれば、割増賃金あるいは代替休日を免れる仕組みである。季節変動の大きい産業で使われることが多い。1980年代から企業側が要求しているもので、多くの国でこの通算できる期間が長期化している。最初の頃は、1カ月あるいは3カ月を限度としていたものが多かったが、最近では、1年にわたる変形労働時間制が多くなっている。手元にある欧州金属産業の資料によれば、欧州の金属産業の大部分で、平均労働時間の換算期間は1年で、それ以下はオーストリアとポルトガル程度である⁹⁾。一般的には、変形労働時間は集団的労働時間の変動だが、ドイツでは、個人的な労働時間の延長を認めるケースがある(エンジニアや技能労働者などを特別

扱いとする)。フランスやスペインは、年単位の労働時間請負制（一種の裁量労働時間制）の採用を認めているので、これも一種の変形労働時間と同じ効果を持ち、企業は割増賃金や代替休暇といったペナルティを逃れることができる。

2) 企業協定による産業別あるいは法規制の適用除外は、これまでの上位の規制と位置づけられていた産業別協約の労働時間条項を企業協定により適用除外を行うものである。労働時間に関しては、大きな産業レベルで一括的に労働時間を定めるよりも、現場に近い企業レベルの方が労使双方にとって納得できる労働時間を決めることができると判断するものである。わが国には、産業別協約が存在せず、企業レベルの団体交渉を規制することはないが、産業別協約が主流だった大陸EU諸国にとっては、この適用除外は企業にとって意味の大きい柔軟化となる。労働組合の影響力が強く、実用的な国民性のスウェーデンなどでは、法律自体も企業協定で、適用除外とすることができる。企業レベルの団体交渉は、事業所ごとの労働時間の長さと同時に変形労働時間の形態や始業・就業時間、夏や年末における工場閉鎖の時期などを包括的に労使が交渉できるメリットを持つ。なお、大陸EU諸国では、企業協定による適用除外のみが認められ、使用者が労使協定なしに一方的に産業別協約を反故にすることは違法行為と考えられている。

3) 時間外労働のコストの引き下げ。労働時間への規制が強かった大陸EU諸国では、時間外労働は、労働者の健康を害し、雇用を減退させるものと考えられ、さまざまなペナルティが課せられていた。通常の時間外労働に対する割増賃金率も最低の25%から、50%あるいは100%のものまであり、休日あるいは深夜の労働に対する割増賃金率は大幅に増えるのが一般的である。近年には、恒常的で長い時間外労働を避けるために、時間外労働に相当する代替休日の取得を義務化する措置もとられた。これに対し、企業は、競争力の維持を主張し、時間外労働を使いやすくする措置を求めている。時間外労働の手続きの簡素化、割増賃金率の引き下げ、あるいは、キーポストの労働者の労働時間を延長するなどの措置がとられてい

る。たとえば、週35時間制を2000年に採用したフランスでは、時間外労働の扱いは政治問題にもなっている。フランスの多数の企業では、法定労働時間が39時間から35時間になった後も、生産工場の現場では、以前のままの37～39時間の体制を維持していた。つまり、時間外労働がほぼ恒常的に生産工程に組み込まれる結果となった。2002年に政権交代が行われた後には、割増賃金率のコストを実質的に引き下げること（社会保険料の減免）や企業が時間外労働を業務命令で行うことができる時間外労働の年間割り当てが増加した（2000年の180時間から現在は220時間）。なお、時間外労働に関する規制を持たないイギリスやアメリカにおいては、割増賃金は賃金の上乗せであり、低賃金労働者は好んで時間外労働を行う傾向がある。

4) 専門職・管理職への労働時間規制の緩和は、技術革新の進む企業では大きな意味を持つ。どの国でも、管理職やエンジニアあるいは販売担当責任者は、現場の責任を負い、顧客の注文期限に合わせて仕事をする事が多く、労働時間は実質的に個人の自主管理になっている。そこで、それらの専門職・管理職を労働時間規制の一般的な枠組みから除く措置である。例としては、フランスの労働時間の年間請負制がある。これは、専門職・管理職あるいは技術者を、一般的な労働時間規制からはずし、年間契約という形で処遇するものである（この場合、法定労働時間である1607時間をクリアする必要はある）。忙しく働くこれらの専門職・管理職の平日の労働時間は、9時間あるいは10時間を超えることが珍しくない。その代わりに、労働時間の年間請負制では、労働時間短縮分の代替休日を与えられる。一般的に、10日～2週間が5週間の年次有給休暇に加算される。この制度は好評で、多くの企業がカードルと呼ばれる専門職・管理職に年間労働時間制を適用している。労働省の調査によれば、2015年にカードル層の47%は年間請負制の対象で、全体の労働者でも約14%がこの範疇に入り、2007年の7%から大きく伸びている¹⁰⁾。

IV パートタイム労働者の増加

上記の労働時間の柔軟化は主に企業側の要求だが、パートタイム労働の増加は労働者側の選択の部分が多い。パートタイム労働は、その圧倒的な部分を占める女性に育児や家事との両立を可能とし、女性の職場進出に大きく貢献した。しかし、相当数の国で働く女性の大部分がフルタイム労働を選択している現在では、一昔前のような、家計の補助的なパートタイム労働者は少なくなっている。と同時に、多くの国で、フルタイム労働を望みながらも、雇用機会が限られているために、余儀なく短時間労働に従事している者もいる。パートタイム労働が雇用者の2割前後となると、その中で階層化が顕著になり、パートタイム労働者イコール育児期の女性とひとまとめにできなくなっている。ただ、このパートタイム労働は、国際的に重要なテーマなので、膨大な研究蓄積があり、とてもこの論文で扱えるものではない。そこで、パートタイム労働の国際比較の視点から、いくつかの基本的ポイントのみを指摘してみたい。

その前に、最近の主要先進国におけるパートタイム労働者が就業者に占める比率とその中で女性が占める割合を確認しておこう(表3)。パートタイム労働者の比率が比較的高い国(オランダ、イギリス、ドイツ)と低い国(アメリカ、フランス、スウェーデン)と2つのグループがみられる。比率の高い国では、パートタイム労働が増加しているのに反し、低いグループでは、その比率に大きな変動はみられない。いずれの国でも、女性のパートタイム労働者が圧倒的に多いが、男性のパートタイム労働者の割合はすこしずつ増え、スウェーデン、アメリカ、日本では7割を切っている。また、近年OECDは、非自発的パートタイム労働がパートタイム労働者に占める比率も発表しているが、その数字をみると、フランス、スウェーデン、日本が比較的高く(それぞれ40%、31%、20%:2015年)、オランダ、ドイツ、イギリスで低い割合になっている。以上がOECD統計が示すパートタイム労働の現状だが、これらの数字を理解するためには、次の点に留意する必要がある。

表3 就業者に占めるパートタイム労働者の比率(上段)とそのうち女性が占める割合(下段)
(単位:%)

国名	年	2000	2007	2014
日本		15.9	18.9	22.8
		(73.7)	(71.5)	(69.8)
アメリカ		12.6	12.6	12.7
		(68.1)	(68.4)	(65.9)
イギリス		23.2	22.9	24.0
		(80.2)	(77.2)	(73.7)
ドイツ		17.6	22.0	22.4
		(84.5)	(80.7)	(77.9)
フランス		14.2	13.3	14.4
		(80.2)	(80.5)	(75.5)
オランダ		32.1	35.9	38.5
		(76.7)	(75.5)	(72.7)
スウェーデン		14.0	14.4	14.1
		(72.9)	(65.0)	(60.7)

出所: OECD, *Employment Outlook 2016*, Table H.

A) 国際的に定められたパートタイム労働の定義はないので、国際比較には、OECDが採用している定義、すなわち週当たりの労働時間が30時間以下が自動的にパートタイム労働とみなされる。フルタイム労働とパートタイム労働の境界線は慣習的なもので、一昔前には、OECDは境界線を週35時間としていた。しかし、多くの先進国でフルタイム労働が35時間に近づいてきたので、定義を変更し、境界線を30時間以下とした。このように、フルタイム労働とパートタイム労働の境界線は相対的なものなので、パートタイム労働を特別の職務上の地位と解してはならないだろう。なお、OECD統計の日本のフルタイム労働は、未だに35時間未満となっている。EU諸国のかかなり多くの産業のフルタイム労働者は、日本の定義ではパートタイム労働となってしまう。

B) Fagan (2004)の研究では、週1~19時間のパートタイム労働者の比率は、オランダ、ドイツで高く、フランス、スウェーデンで低くなっている¹¹⁾。ごく短時間のパートタイム労働者が多い前者で非自発的な者が少なく、反対にフランスでは、パートタイム労働者の平均労働時間が比較的に長いことを考えると、オランダ、ドイツでは、学生あるいは育児中の女性、高齢者など自分の希望で短い労働時間を選択している可能性が高い(Le 2004)¹²⁾。

C) 育児・介護に関する社会インフラが発達し

ているかどうかで、女性の働き方は大きく異なってくる。北欧諸国やオランダのように、育児・介護に関する施設が揃い、休暇制度も充実した場合、育児・介護の負担の大きい女性は、一時的な短時間勤務とフルタイム労働の継続のどちらかを選択することが可能である。他方、育児・介護の社会インフラが貧弱なアメリカやイギリスでは、育児・介護の負担を負う女性の選択は、高所得者で育児の手伝いを雇える人を除けば、ごく短時間のパートタイム労働か、労働市場からの一時撤退となる。EU諸国の中で、パートタイム労働の割合が高いイギリス、ドイツは、個人が育児・介護の負担をしているのに対し、育児に関する社会インフラの発達しているフランスでは、女性はフルタイム労働を継続する人が多い。

D) フルタイム労働の雇用機会が少ないために非自発的に短時間勤務（低所得）を余儀なくされている人は、多くの国で存在する。とくに、失業率の高いフランスなどでは、パートタイム労働者の3人に1人は労働時間や所得に不満を持っている。また、低賃金を補うためか、比較的長時間のパートタイム労働者が多い。ドイツ、イギリス、オランダでは、週20時間以下の短時間のパートタイム労働者が多いが、労働時間に不満を持つ者は少ない。時間の長短でパートタイム労働者の満足度は測れない。

V 労働時間決定の3つのモデル

これまでみたように、近年、労働時間の長さや働き方は着実に変化しているが、その変化の方向性は画一的ではない。高度成長の時代には、生産性の進歩や成長の配分を労働者の余暇への選好や労使関係で直線的に説明してきたが、2000年以降の動きは、国による方向の違いが明確になってきている¹³⁾。その国ごとの差異の説明として、長年精力的に労働時間の比較研究を続けているBosch, G.のグループは、主要先進国の労働時間決定の仕組みを3つのモデルにまとめ、それぞれが異なる方向性であることを示した。その3つのモデルとは、1) 使用者裁量型または市場型：例、アメリカ、イギリス、2) 労使共同決定型：例、

スウェーデン、ドイツ、3) 国家介入型：例、フランスである。もちろん、これらは一種の理想型であり、すべての企業、産業が同じような労働時間とその形態を決めている訳ではない。しかし、3つのモデルは、近年、労働時間の方向性が多様になっていることを説明する上で大いに有益である。そこで、Berg, Bosch and Charest (2014)の包括的な論文に沿って、この3つの類型化を追ってみたい¹⁴⁾。

1 使用者裁量型あるいは市場型

アメリカの労働市場は原則的に自由な市場なので、使用者と労働者は交渉により労働条件を決める建前ながら、実際的には、使用者が労働時間やその配分、有給休暇などのベネフィットを定めている。労働組合の組織率は、約11%（2013年）だが、民間企業では、団体交渉は伝統的な産業のみに限られる。労働時間に関する規制としては、戦前の大不況の際に立法化された法定労働時間（週40時間）とそれを上回る時間外労働に50%の割増率の適用が定められたものが唯一の規制と言える。時間外労働の上限や有給休暇の付与に関する規制はまったくなく、また、パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等待遇に関する規制もない。ただし労働市場で能力のある人材を確保しようとするれば、市場相場を考慮した労働時間や賃金・有給休暇を用意する必要がある。歴史的には、週40時間の労働慣行がもっとも早く確立されたのもアメリカであった。交渉力の強い専門職や管理職は、高賃金とともに有利な労働時間、有給休暇、医療保険、年金などを得ることができるが、特殊な技能を持たない労働者の立場は弱い。最近、専門職および管理職を中心として、週49時間を超える長時間労働者が増加傾向にあり、男性労働者の5人に1人は長時間労働者となっている（労働政策研究・研修機構『データブック国際比較2016』）。

2 共同決定型

スウェーデンやドイツでは、産業別および企業別の交渉で労働時間・賃金、ベネフィットなどが一括して決められる。スウェーデンの労働組合の

組織率は、雇用労働者の68%を組織化しているが、ドイツの組織率は最近非常に低下し、今日では約18%となっている。ただ、伝統的な産業では、大産業ごとの労働協約が労働条件一般を定めている上に、中および大企業では、伝統的な経営参加制度により労働者代表が直接経営決定事項に関与し、労働時間などの労働条件を監視している。スウェーデンの場合、労働時間の決定は、主に企業協定で定められ、企業協定により、産業別協約やソフトな労働法から適用除外をすることが可能である（たとえば、最長労働時間の延長あるいは時間外労働への割増賃金）。ドイツも、近年は、企業協定により産業別協約から労働時間などを適用除外にすることが認められている。週当たりの労働時間は、スウェーデンでは40時間が一般的だが、ドイツの労働時間は35～40時間で、いずれの国も時間外労働は非常に低い水準に抑えられている。年次有給休暇は、スウェーデンもドイツも5～6週間が労働慣行となっている。育児・介護休暇に関しては、スウェーデンが法律で労働者の権利として保障された充実した有給の制度を持っているのに対し、ドイツは育児などの社会制度は発達していない。そのため、育児期間中のドイツの女性は、短時間勤務を選択することが多い。パートタイム労働とフルタイム労働との均等待遇は保障されている（EU指令あり）。

3 法規制優先型

フランスの労働市場は、法律が厳しくその枠組みを縛っている。一般的に、労働法が労働時間や最低賃金の基準を定め、あまり活発でない産業別あるいは企業別の団体交渉は、その上乘せ部分を定める。そのため、賃金と労働時間は別個の個別交渉となることが多い。フランスの労働組合は組合員数、組織率ともに非常に低く（推定組織率11%、民間部門のみでは9%）、しかも多くの組織に分裂している¹⁵⁾。とくに、民間企業では、自主的に団体交渉を行う力はない。その代わりに、中央レベルでの政治的圧力を行使し、立法化により労働者の権利を高めてきた。産業別の協約は、ほぼ自動的に適用延長となり、当該産業の企業と労働者の「法律」となる。法定労働時間は、1998

～2000年の法改正で週39時間から週35時間となったが、企業の現場では、実際の労働時間は37～38時間に収まっている。企業の現場での混乱を回避するために、企業が自由に命令できる時間外労働の年間割当て（現在は220時間）があり、その範囲では、企業は労働者に時間外労働を命令できる（ただし、最低25%の割増賃金は払わなければならない）。同法は、労働時間管理の難しい専門的および管理職に対し、労働時間の年間請負（その場合の法定労働時間は1607時間）という制度を新設した。この制度の下では、当該労働者の労働時間は自主管理となり、どれほど長時間労働となっても、原則的に割増賃金の対象にならない（個別契約なので、長時間労働を加味した契約を結ぶことは可能）。その代わり、時短相当の休日（一般的に10日～2週間）が付与される。この制度は、専門職・管理職の間で好評で、現在ではカードル層の約半数がこの対象になっている。さまざまな労働時間調査をみると、この年間時間請負の労働者は、際立って労働時間が長い。

年次有給休暇は法律で最低5週間が規定されているが、それを上回る企業も多い。フルタイム労働とパートタイム労働の均等待遇は法律で保障されている。育児休暇やその他の休暇も法律で保障される。育児期のフルタイム労働者は、短時間勤務を請求する権利を持っているが、フルタイムへの復帰は義務化されていないので、民間企業ではあまり利用されていない。出産、育児の制度、施設が充実しているのも、夫婦フルタイム労働が標準となる。したがって、パートタイム労働に対する社会的評価は低く、低賃金、低所得の職に集中する。

以上が Berg, Bosch and Charest (2014) の3つのモデルの概要である。この論文の中では、わが国について直接言及していないが、多くの西欧の研究者は使用者裁量型に近いとみている。法定労働時間がかなり実効性があるのは確かだが、時間外労働の規制が弱く、長時間労働が一般化している。法定の最低年次有給休暇や育児休暇などの制度もスウェーデンやフランスに比べると格段に低い水準となっている。また、労使の団体交渉の

適用範囲は限られ、労働協約の拡張適用はない。最低賃金は賃金相場のあと追いで、その水準は低い。したがって、アメリカほど市場任せとまでは言えないとしても、日本は使用者裁量型に分類されるイギリスに近いようだ。

労働時間問題の多様性を理解するために、Berg たちが示した労働時間決定の3つのモデルは参考になる。国の文脈により労働時間に関する法規制の有無、法規制の位置づけが異なり、労働時間の変化の方向性も一定ではない。

国際労働基準の設定を行っているILOは、1日8時間、週48時間制を1号条約として1919年に採択したが、約1世紀の時間を経た今日まで、その改正はできていない。何回となく、基準改訂の前段階として、労働時間の専門家委員会は開かれているが、改正の方向すらみえない（直近の専門家委員会は2011年に開かれた¹⁶⁾。Berg らが示した使用者裁量型と共同決定型あるいは法律優先型との対立が根にあることは間違いない。労働時間の決定は、一国の法制度の歴史、労働市場や労使関係のあり方、育児休暇や育児施設などの社会的制度あるいはワークライフバランスといった社会全体の価値意識の変化とも密接に絡んでいる。言い換えれば、労働時間のあり方は、一国の社会・経済制度の中に埋め込まれていると言えるだろう。

VI 休眠中(?)の労働時間をめぐる問題

歴史は繰り返すと昔から言われているので、現在は大きな論争にはなっていないが、いつ再燃するか分からない問題を3つほど挙げて、結びとしたい。休火山のように、何かの地殻変動で、火山活動がいつ活性化するかもしれないように、古くて新しい問題である。

1) 長時間労働と労働者の健康問題

わが国で昔から問題となっている長時間労働と健康の問題は、主要先進国でも重要なテーマである。労働時間の規制の弱い使用者裁量型のアメリカ、イギリス、日本で、顕著に週50時間を超える長時間労働者の比率が高くなっている。管理職・

専門職の労働時間は、自主管理が建前ながら、業務上の責任から、仕事が長時間に及ぶ。とくに、顧客と直接対応する場合、納期に縛られ、長時間労働にいたると考えられている。ただ、昔から問題として意識されてきた長時間労働と労働者の健康の関係は未だに明確ではない。1週間に60時間といった長時間労働者は健康に害を与えると考えられているが、何時間を境に健康に影響が出るのかがはっきりしない。さらに、仕事に興味を持ち、自分で労働時間を管理できる場合と単純労働で、仕事に興味を感じられない場合で、疲れやストレスはどう変わるのかなど不明なことが多く、この問題で具体的な新しい政策を考えることは難しい。

2) 雇用創出(維持)の政策としての時間短縮(ワークシェアリング)

近年、フランスやドイツでもっとも議論が白熱したのは、ワークシェアリングの政策である。ドイツでは、1990年代前半に、労働組合が要求する週35時間への時短実現の際に、多くの議論を呼んだ。結局、ドイツでは、段階的な労働時間との引き換えに、変形労働などの労働時間の柔軟化と賃金面での組合譲歩で解決した。フランスでは、1998～2000年に社会党政権は、雇用創出を表向きの政策目標として、法定労働時間を39時間から35時間に引き下げるという大きな「社会実験」を行った。この政策の評価をめぐり、多くの計量分析が2000年前半に行われた。35時間法の導入時に、50万人を上回る雇用を創出したとする研究から、ごくわずかの雇用創出しかもたらさなかったとするものまで、実に多様な計測結果が報告された。もっとも信頼できそうなミクロとマクロを使った労働省のDARESの推計では、1998年から2002年の間に、時短による雇用効果は35万人という結果を得ている¹⁷⁾。どちらにしても、計量モデルの作り方、仮定の置き方などによって得られる結果に大きなばらつきがあった。

ドイツやフランスの時短の雇用効果について明確な答えは出ないが、どのような状況で時短が導入されるかで、その影響や効果が異なると予想される。ドイツの場合には、団体交渉の過程で、時短と賃金上昇の抑制と労働時間の柔軟化が一括議

論・検討されたのに対し、フランスは立法化による時間短縮なので、賃金交渉とは無関係に時短が推し進められ、企業側の反発を招いた。今日の時点では、時短による雇用創出や維持を要求しているのはごく一部の労働組合に限られる。なお、北欧やオランダの労働運動は、時短による雇用効果に昔から懐疑的で、むしろワークライフバランスの観点から、短時間労働や労働時間の柔軟化が進められた。

3) 長時間労働と社会的ダンピング

1980年代に日本が膨大な黒字を抱え、日本の長時間労働に対する批判があり、労働時間法の改正につながったことを記憶している人は多いだろう。OECD諸国で長時間労働のチャンピオンであった韓国も、2000年代に段階的に週40時間制に移行し、際立って労働時間が長い国ではなくなっている。とはいえ、この稿では扱わなかった新興国や発展途上国を視野に入れると長時間労働に対するソーシャル・ダンピングという批判の余地は残されている。ただし、ここで2つの解決不能の問題が考えられる。1つは賃金水準との関連である。労働コストの構成要素で一番比重が大きいのは賃金コストだが、賃金水準の国際比較は難しい。物価水準や生活様式の違いを考慮しつつ、どのようにある国の賃金が不当に低いと判定できるのだろうか？ 2番目の問題は、労働時間統計の貧困である¹⁸⁾。先進国の間でも、労働時間の国際比較は、統計の基準や方法が不統一で、多くの困難を抱えているが、これが新興国や発展途上国になると、ほぼ絶望的である。信頼できる労働時間統計を持つ国が少なく、実態の把握が難しい。そこで、多くの国際研究は各国の労働法制の比較にとどまっている。しかし、大部分の新興国、発展途上国では、基準監督・監視の行政が機能していないので、どこまで法律が守られているのかを確認する手段すらないのが現状である。

- 1) フランスの企業史の碩学 Fridenson 教授は、2世紀にわたるフランスの労働時間変遷を鳥瞰して、労働時間短縮は決して直線的に進んだのではなく、前進と後退を繰り返してきたとし、直線的な解釈を戒めている。Fridenson and Reynaud (2004)。
- 2) Fleck (2009), pp.3-29の中で、国際比較でよく使われるOECDなどの統計を詳細に検討している。アメリカと日本、

スウェーデンとノルウェーの例をとり、国際比較の落とし穴を指摘していて、興味深い。

- 3) Fleck (2009) 及び山本・黒田 (2014: 99-100)。
- 4) European Foundation (2016)。
- 5) 小倉 (2013: 228)。
- 6) Fagan (2004: 119)。
- 7) Ministère du travail (2013)。
- 8) 労働時間の柔軟化に関する総合的な論文は少ない。さしあたり、ILO (2011) は便利である。
- 9) Union des industries et métiers de la métallurgie (2015)。
- 10) Ministère du travail (2015)。
- 11) Fagan (2004)。
- 12) Lee (2004)。
- 13) 主要先進国の労働時間の展開を知る上で、JILPT (2009) は貴重である。各国の労働時間研究のトップの研究者が報告書を執筆している。
- 14) Berg, Bosch and Charest (2014: 805-837)。
- 15) Ministère du travail (2016)。
- 16) ILO (2011), Final Report。
- 17) Gubian, Jugnot, Lerais, and Passeron (2004)。
- 18) Lee, McCann, and Messenger (2007)。

参考文献

- 小倉一哉「日本の長時間労働——国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』no.575, June 2008, pp.4-16。
- 『「正社員」の研究』日本経済新聞出版社, 2013年。
- 山本薫・黒田祥子『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社, 2014年。
- Berg, P., Bosch, G. and Charest, J. (2014) Working-time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity across Countries, *Industrial and Labor Relations Review*, 67(3), pp.805-837。
- Bosch, G. and Lehendorff, S. (2001) Working-Time Reductions and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations, *Cambridge Journal of Economics*, pp.209-243。
- European Foundation (2016) *Working Time Developments in the 21st Century: Work Duration and Its Regulation in the EU*。
- Fagan, C. (2004) Gender and Working Time in Industrialised Countries, Messenger, J.C. (ed.) *Working Time and Worker's Preferences in Industrialized Countries*, Routledge, 2004。
- Fleck, S. (2009) International Comparisons of Hours of Worked: An Assessment of the Statistics, *Monthly Labor Review*, pp.3-31。
- Fridenson, P. and Reynaud, B. (2004) La France et le temps de travail (1814-2004), Odile Jacob。
- Gubian, A. Jugnot, S. Lerais, F. and Passeron, V. (2004) Les effets de la RTT sur l'emploi: des simulations *ex ante* aux évaluations *ex post*, *Économie et statistique (INSEE)*, vol.376, no.1, pp.25-54。
- JILPT (2009) Working Time: In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates, 2009 JILPT Workshop on Working Time, JILPT Report, no.7。
- ILO (2011) Working Time in the Twenty-first Century: Report for the Tripartite Meeting on Working-time Arrangements (17-21 October 2011)。
- ILO (2011) Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17-21, Oct.2011), Final Report。
- Lee, S. "Working Gaps: Trends and Issues," Messenger, J.C.

- (ed.) *Working Time and Worker's Preferences in Industrialized Countries*, Routledge, 2004.
- Lee, S. McCann, D. and Messenger, J.C. (2007) *Working Time around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, Routledge/ILO.
- Lehndorff, S. (2004) "It's a Long Way from Norms to Normality: The 35 Hour Experience in France," *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (3), July 2004, pp.838-863.
- Messenger, J.C. (ed.) (2004) *Working Time and Worker's Preferences in Industrialized Countries*, Routledge.
- Ministère du travail (2013) DARES analyses, no.047.
- Ministère du travail (2016) DARES analyses, No.025.
- Ministère du travail (2015) DARES Indicateurs, 2015-066, Activité et conditions de travail de la main d'oeuvre, 2e trimestre 2015.
- Union des industries et métiers de la métallurgie (2015) La réglementation du travail dans la métallurgie européenne.

すずき・ひろまさ 早稲田大学名誉教授, 現 IDHE-ENS-Cachan 客員研究員。最近の著作に *Employment Relations in Japan* (共著), Bamber, G. et al., *International & Comparative Employment Relations*, 5th edition (Allen & Unwin), 2016。労使関係の国際比較専攻。