

第2章 労働時間の動向

マーク・ウッデン
ロバート・ドラゴ

1. はじめに

オーストラリアでは近年、労働時間が大きな論議の対象となっている。多くの者が新たに創出されるパートタイム労働の質を問題視しており、「パートタイム労働は、労働者のニーズや要望を満たす十分な労働時間を提供していない場合が多い」と主張している¹。一方で、一部のオーストラリア人が明らかに長時間働いていることについて懸念の声が広がっており、「長時間労働のために労働者が健康を害し、家庭内のみならず広範な社会生活における人間関係の質が損なわれている」との主張がある²。

本章では、こうした労働時間に関する懸念を、下記の統計資料を中心に検討する。

1. オーストラリアの週実労働時間とその推移
2. 希望する労働時間と実労働時間のミスマッチ
3. 年次有給休暇の取得状況と週労働時間の相関関係
4. オーストラリアと他の先進国の労働時間の比較

2. 労働時間の現状

労働時間の現状を分析する出発点となるのは、オーストラリア統計局（ABS）が毎月、労働力調査（LFS）を通じて収集しているデータである。この調査では、1週間に働いた全ての仕事に関する労働時間について回答を求めている。図2.1は、これらのデータをもとにした1979年以降の労働時間の変遷を示している³。

図2.1から、かつて標準的と考えられていた週35～40時間の労働時間が、徐々に縮小していることが分かる。1979年には全就業者の40%以上（42.5%）が1週間に35～40時間働いていた⁴。これに対し2006年では35～40時間働いていた者は30%に満たない（28.9%）。

標準労働時間で働く者の割合が減少した主な原因は、パートタイム労働者が増加したことにある。パートタイム（週35時間未満）で働く者の割合は着実に増加し、1979年には25%であったが、最新の数値では36%近くにのぼっている⁵。

¹ Pocock (2003)、Watson et al. (2003)、Burgess (2005)、Wilkins (2007)

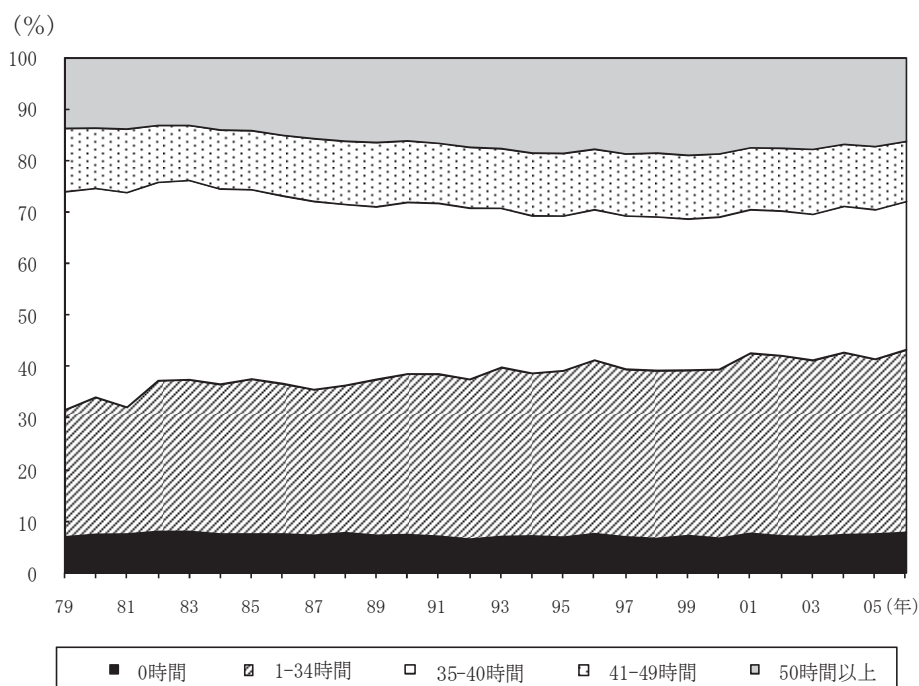
² Pocock et al. (2001)、Peetz et al. (2003)、Pocock (2003)、Relationships Forum Australia (2007)

³ オーストラリア全域を対象とした第1回目の労働力調査は1964年に実施された。この調査は1977年の11月までは4半期ごとに行われていたが、その後（1978年2月から）は月次調査に切り換えられた。したがって、暦年で丸一年の月次データが利用できるのは1979年が最初ということになる。

⁴ 休暇や他の理由で欠勤した労働者がいるため、42.5%という数字は、通常、週に35～40時間働いている者の割合を少なく見積もっていることになろう。例えば、図2.1から、平均して約7%の労働者が、休暇や欠勤で調査対象週に全く働いていないことが分かる。

⁵ これらの割合は、ABSの通常定義によるパートタイム就業の割合ではない。ABSが採用しているパートタイム就業の公式定義は、実際の労働時間と通常労働時間を組み合わせたものである。換言すれば、パートタイム労働者とは、通常、週に35時間未満（全ての仕事で）働いており、かつ、調査対象週に同時間働いた者である。この定義に当てはめて平均すると、2006年のパートタイム就業の割合は28.6%となる。

図 2.1 週実労働時間別就業者の割合



注：推定値は月平均
出所：ABS (2007a)

この短時間労働者と対極にあるのが、長時間労働者（ここでは週労働時間が 50 時間以上と定義）の割合である⁶。しかし、長時間労働者の増加はパートタイム労働者の増加率に比べればかなり小さく、1994 年以前に限定されている。1979 年から 1994 年の間に長時間労働者の割合は 13% 強から 18% 強へと約 5% 上昇した。1995 年から 1999 年にかけては、この割合は約 18~19% とほぼ横ばい状態となっている。その後は、2000 年の 18.6% から 2006 年には 16.1% へと減少している。

男女別の労働時間の推移に関する詳細を表 2.1 に示した。どの時点でも相対的にパートタイム労働には女性が多く、長時間労働には男性が多い。にもかかわらず、パートタイム、長時間労働のいずれにおいても、伸び率はここで検討した 26 年間にわたって男女ともほぼ同じである。

総じて図 2.1 と表 2.1 に示すデータは、オーストラリアにおける労働時間のパターンのばらつきが年を経るにしたがって大きくなっているという主張を裏付けている。とはいえ、その分散の拡大は画一的でもなければ対称的でもない。長時間労働の増加が 1990 年代半ばより前に集中してみられることは、近年の労使関係制度の改革、とりわけ、仲裁による解決（す

⁶ 長時間の定義の境界線 (cut-off) として週 50 時間を採用したのは恣意的ではあるが、その判断の一部は利用可能なデータに基づいている。とはいえ、多くの研究者がこれまで、長時間労働者和其他の労働者を区別する上で、50 時間（もしくは 50 時間に近い数字）を境界線として使用している (Drago, Wooden, Black 2006; Jacobs, Gerson 2000; Kuhn, Lozano 2008; Lee 2004 など)。法律によって週労働時間を最長 48 時間に規制することを加盟国に義務付けた 1993 年の EU の「労働時間指令」とも整合している。

なわち産業別／職種別裁定)よりも交渉による解決(すなわち企業別／職場別協約)を重視したことが、長時間労働を増加させる原因となっているという見方(Australian Centre for Industrial Relations Research and Training 1999; Burgess 1998; Campbell and Brosnan 1999; Heiler 1998; Messenger 2004)や、この傾向は個別的な協約締結を奨励する制度のもとでは悪化するだけであるという意見(Australian Centre for Industrial Relations Research and Training 1999; Peetz 2006; Pocock 2005)が広く支持されていることを考えれば、ことさら興味深い。しかし、ここに示したデータによると、そのような仮説は廃除すべきである。実際に、長時間労働の増加は、企業別労使交渉を阻害する要因を大幅に取り除いた「1993年労使関係改革法(Industrial Reform Act 1993)」が施行された年に止まっているのである。これについては、Wooden(2003年)も同様の主張をしており、1983～2002年の時系列モデルを使って分析し、長時間労働の増加は1983～1993年の間、すなわちほとんどの職場で企業別協約が導入される前に起こっているという仮説を支持する統計的証拠を見出している。さらに、個別協約締結の重要度が一段と増している近年においても、長時間労働は減少している。

表 2.1 週実労働時間別の就業者割合(1980-2006年)

(%)

	0時間	1～15時間	16～34時間	35～40時間	41～49時間	50時間以上
男						
1980年	7.4	3.1	14.4	42.1	14.7	18.4
1985年	7.3	3.6	16.8	38.6	14.3	19.4
1990年	7.2	4.9	15.2	35.1	14.9	22.7
1995年	6.5	6.1	14.6	31.7	15.1	26.0
2000年	6.3	6.6	14.5	31.3	15.0	26.3
2006年	7.2	6.8	17.5	31.0	14.5	23.0
女						
1980年	7.7	16.6	25.9	38.2	6.6	5.0
1985年	7.9	17.4	28.1	34.2	6.9	5.4
1990年	7.8	18.7	28.2	31.1	7.7	6.6
1995年	7.6	19.2	28.4	28.2	8.3	8.3
2000年	7.5	18.7	28.7	27.7	8.9	8.5
2006年	8.7	17.2	31.9	26.3	8.2	7.7

注：数値は、合計を100とした場合の月平均。

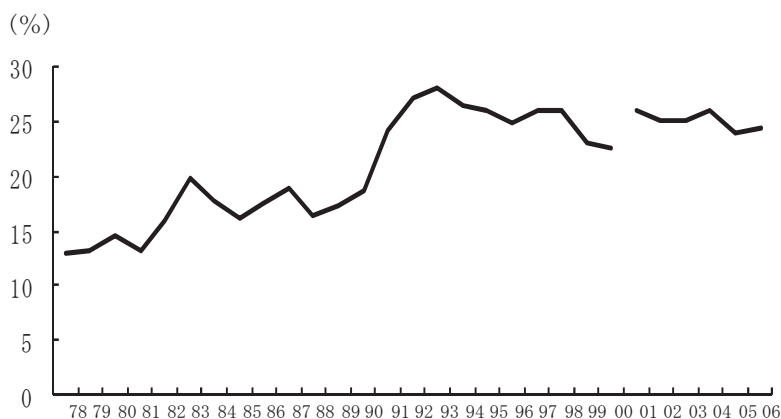
出所：ABS(2007a)(Table 09: Employed persons by actual hours worked and sex)

しかし、これは企業別(および個別)交渉が、使用者の長時間労働の要求を助長しないということではない。一例として、Wooden(2003)は、企業別協約の適用が長時間労働者の増加と関連していることを指摘するデータを提示している。しかし、このような需要サイドの圧力は、供給サイドの圧力を下回っているはずである。Woodenの仮説によると、これは企業別交渉による賃金決定のプラスの効果として現れている。

3. 労働時間のミスマッチ

オーストラリアでは、労働時間の実績（working time outcomes）は主として需要によって決まるため、使用者のニーズとは一致しているが、労働者のニーズとは必ずしも一致していないと一般的に考えられている。この主張を検証するには、労働者の労働時間の選好に関するデータが必要である。

図 2.2 現在より長時間働くことを希望するパートタイム労働者の割合（1978～2006年）



注： データ系列の中断は2001年に起こっている。2001年5月以前のLFSの調査項目では、パートタイム労働者に対し、もっと長時間働ける他の仕事に就きたいかどうかを聞いている。2001年5月以降の調査では調査項目を変えて、「他の仕事に就きたいかどうか」の部分を示さず、「労働時間を増やしたいかどうか」についてのみ聞いている。この結果、労働時間の増加を希望するパートタイム労働者の割合が増えている。

出所：ABS (2007b)

労働力調査（LFS）は、パートタイム労働者に、労働時間を増やしたいかどうかについて聞いている。図 2.2 から分かるように、増やしたいと答えているのはパートタイム労働者のごく少数（現在のところ約 4 分の 1）である。1980 年代は著しく上昇したが、1990 年代初頭の不況以降は徐々に低下している。とりわけ、調査の質問項目の変更により 2001 年にデータ系列が途切れたことを考慮した場合、その傾向は顕著である。

労働時間を短くしたいと希望する者の割合に関するデータはほぼ入手不可能であり、しかも、これまでに収集された調査データは相反する結果を示している⁷。この点で障害となっているのが、多くの調査において、労働時間の選好に関する回答に制約を課し過ぎたり、逆に全く課していなかったりすることである⁸。この問題を克服しているのが「オーストラリア世帯・所得・労働力動態調査」（Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey : HILDA）で、メルボルン応用経済・社会研究所が政府の代行として実施している年

⁷ 例えば、「1995年オーストラリア職場労使関係調査」（1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey）や「2000年雇用と老齢年金に関するABS調査」（ABS 2000 Survey of Employment Arrangements and Superannuation）のデータを基にした推計値、Wooden and Loundes（2002）の研究で報告されている推計値と比較されたい。

⁸ Reynolds and Aletraris（2006）

次の世帯調査である。HILDA 調査の内容はかなり多岐にわたっているが、とくに雇用形態と就業形態に焦点を当てているため、通常の労働時間に関するデータを毎年収集している。HILDA 調査の回答者には、労働時間の変更が収入に及ぼす影響を勘案した上での労働時間の選好についても答えるよう求めている。これに続く質問では、単に時間の増減ではなく、具体的な希望労働時間を示すように求めており、これが、ミスマッチの大きさを示す指標となっている⁹。

労働時間の選好に関して、HILDA 調査と各種調査とが大きく異なるのは、HILDA 調査がパネル調査であることだ。したがって同一個人を長期にわたって追跡調査している。本研究に関していえば、これにより労働時間のミスマッチの大きさだけでなく、ミスマッチが継続する長さについても割り出すことができるのである。

HILDA 調査は2001年に開始されており、本稿の執筆時には5回分のデータが利用できた。表2.2に2001～2005年の平均データを示した。同表から、ある時点で、就業者の半数以上は自分の希望する労働時間数で働いているが、一方で、半数には及ばないがかなりの数の者が異なる時間数を希望しており、ほぼ2対1の割合で過剰就業（非自発的な働き過ぎ）が不完全就業を大きく上回っているのが分かる。表2.2はまた、時間の格差（time divide）が確実に存在することを示す証拠も提示している。つまり、多くのパートタイム労働者がごく短時間しか働いておらず、これに対して多くのフルタイム労働者がかなり長時間働いていることがみて取れる。この結果は他の国のデータからも得られる¹⁰。確かに、長時間労働者の過半数（56%）が労働時間を減らしたいと思っているが、データは、長時間労働が必ずしも労働者の意思と食い違っているわけではないことも表している¹¹。通常の週労働時間（usual weekly hours of work）が50時間以上であると回答している労働者のうち半数以下とはいえ相当数（41%）が現在の労働時間は自分の希望する時間であると答えており、また、ごく一部の者は、もっと長時間働きたい希望を持っている。

男女別による違いに関しては、表2.2の計をみると、男女差はわずかであると解釈できる。ただし、どちらかといえば男性より女性のほうが自分の希望する時間で働いている。しかし、男女の状況は労働時間によって大きく異なってくるため、このような結論は誤解を招く恐れがある。パートタイムの労働時間は、明らかに女性に好まれやすい労働時間数であり（したがってパートタイムで働いているのは男性よりも女性の方がはるかに多い理由を説明している）、一方、男性は長時間労働を好む傾向が強い。

表2.3は所定労働時間数と希望する労働時間数の差、すなわちミスマッチの大きさを示している。最もミスマッチの大きい労働者のその割合は極めて大きい。ミスマッチの平均は

⁹ HILDA 調査の詳細については、Wooden and Watson (2007) を参照。HILDA 調査で収集された労働時間データの質に関する検討については、Wooden, Wilkins and McGuinness (2007) を参照。

¹⁰ Drago (2000) ; Lee (2004)

¹¹ 長時間労働、とくに非自発的な長時間労働と自発的な長時間労働の区別、これに関する要素の詳しい分析については Drago, Wooden and Black (2006) を参照。

表 2.2 週労働時間に関する希望 (2001～2005 年平均)

(%)

現在の週労働時間	男			女			全体		
	減らしたい	今のままで良い	増やしたい	減らしたい	今のままで良い	増やしたい	減らしたい	今のままで良い	増やしたい
20時間以下	3.8*	51.3	44.9	3.9	59.0	37.1	3.9	56.7	39.4
21～34時間	7.3	52.4	40.3	13.6	61.9	24.5	11.8	59.0	29.2
35～40時間	17.3	67.2	15.5	31.7	61.7	6.5	23.3	64.9	11.8
41～49時間	34.0	57.8	8.2	49.7	47.9	2.4*	38.8	54.7	6.4
50時間以上	54.3	42.5	3.1	64.3	34.9	0.8*	56.4	41.0	2.6
計	29.5	55.4	15.0	25.3	57.1	17.6	27.6	56.2	16.1

注：1. 数値は人口加重推計値。

2. * 数値が小さいため、信頼性に欠けることを示す。

出所：HILDA Survey Release 5.1 (available on CD ROM)

13 時間で、5 人中ほぼ 1 人の割合で週当たりのミスマッチが 20 時間を超えていると回答しており、ミスマッチが 10～19 時間であると回答しているのは 5 人のうち 2 人となっている。意外にも男女差は小さい。女性では極めて大きなミスマッチ度を回答する者は少ないものの、全般的に時間数のミスマッチの度合は男性と女性の間で大きな差はみられない。

表 2.3 希望労働時間数のミスマッチ (2001～2005 年平均)

	短縮希望者		増加希望者		ミスマッチのある者	
	男	女	男	女	男	女
希望労働時間数と実労働時間数のギャップ (%)						
20時間以上	25.8	19.0	18.5	14.5	23.3	17.2
10～19時間	45.1	45.9	39.2	39.3	43.2	43.2
5～9時間	23.5	29.9	31.7	35.7	26.3	32.3
1～4時間	5.6	5.2	10.6	10.6	7.3	7.4
ミスマッチの平均 (時間)	14.3	13.0	11.9	11.4	13.5	12.4

注：数値は人口加重推計値。

出所：HILDA Survey Release 5.1 (available on CD ROM)

希望労働時間のミスマッチは一般的な傾向であると同時に、度合も相当大きい。これは一時的なものなのか、それとも継続的なものなのか。表 2.4 は、ある年に観察されたミスマッチがその後どの程度継続しているかを明らかにしている。例えば、最初の 3 列の数値は、労働時間のミスマッチが 1 年以内にどの程度解消されたかを表している。そこで、1 列目に

注目すると、ある年（ t 年）に労働時間を短縮したいと思っていた男性のうち60%強が、1年後にも変わらず同じ状況にいたことが分かる。反対に、3分の1強が希望する時間数で働いており、もっと働きたいと思っている者も少数だが存在する（約4%）。女性の場合、ミスマッチを解消できる見込みは男性に比べるとやや高い。

労働時間数を増加したい者は、ミスマッチを解消できる確率はかなり高い。1年を経ても、このグループのうち50%弱（約44%）は依然として労働時間数の増加を希望しており、この場合の男女差はほとんどみられない。このように不完全就業は過剰就業に比べると継続性が低く、この結果は観察期間中の好調な労働市場の情勢に合致しているようである。とはいっても、表2.4に示された数値は全て2つの期間に就業していた者の下位サンプルの平均に基づいていることに留意しなければならない。期間の後半に就業していなかった者は含まれておらず、HILDA調査データは、不完全就業から不就業（non-employment）への移行は、過剰就業から不就業への移行よりもはるかに起こりやすい事実を浮かび上がらせている¹²。表2.4はさらに、4年経っても依然として多くのミスマッチが解消されていない反面、解消される場合には極めて迅速に行われる（すなわち1年以内に）傾向にあることを示している。

表2.4 希望労働時間数のミスマッチの継続期間（2001～2005年）

	希望労働時間 t					
	短縮希望			増加希望		
	男	女	計	男	女	計
希望労働時間 $t+1$ 年後						
短縮したい	61.6	57.8	60.1	10.6	9.1	9.9
今のままで良い	34.5	36.9	35.4	45.0	46.4	45.7
増加したい	3.9	5.3	4.5	44.3	44.5	44.4
希望労働時間 $t+2$ 年後						
短縮したい	57.6	53.9	56.1	12.8	11.7	12.3
今のままで良い	37.5	40.1	38.5	52.8	52.6	52.7
増加やしたい	4.9	5.9	5.3	34.4	35.7	35.0
希望労働時間 $t+3$ 年後						
短縮したい	55.5	51.1	53.7	13.7	13.7	13.8
今のままで良い	38.9	42.4	40.3	55.2	55.9	55.6
増加したい	5.6	6.5	6.0	31.1	30.4	30.6
希望労働時間 $t+4$ 年後						
短縮したい	50.8	48.6	49.9	14.5	17.5	15.8
今のままで良い	43.0	44.1	43.4	61.2	52.1	57.2
増加したい	6.2	7.4	6.7	24.3	30.4	27.0

注：数値は人口加重推計値。

出所：HILDA Survey Release 5.1（available on CD ROM）

¹² 表2.4では、1年後、2年後、3年後、4年後について比較検討を行っている。比較のための制約条件はひとつのみで、2つの観察期間のそれぞれにおいて同じ者が就業していなければならない。ただし、サンプル期間全体を通して観察される必要はない。時間短縮を希望する者のうち平均して約6%の者が1年間就業しておらず、これに対して時間数の増加希望者のこの割合は約11%となっている。

4. 週労働時間と年間労働時間

これまでは週労働時間に着目してきたが、重要なのは年間労働時間である。年間労働時間は単に通常の週労働時間と1年間に働いた週数の積ではない。当該年に取った休暇日数によっても異なってくる。一般に指摘されているように、休暇取得が次第に減っているとすれば、週労働時間に焦点を絞ると、どの程度労働時間が増えているかを過少評価することになる。

休暇を取る権利については良く知られているが、休暇の取得状況についてはあまり知られていない。また、実際に把握されている最近の状況はサンプル・サイズの小さい世論調査から得たものである¹³。例えば、Dennis (2004) が分析した休暇に関する世論調査では、2002年にフルタイム労働者の39%が、付与された休暇を全て取得していないと回答していた。Dennisの研究によれば、年次有給休暇を全て取得しなかったフルタイム労働者の約42%が理由として、仕事が忙し過ぎた、あるいは休暇を取得できる時期が自分のプランと合わなかったことをあげている。この調査結果は、長時間労働が年次有給休暇の取得に逆相関していると安易に予測しかねないことを示唆しており、週労働時間に焦点を合わせたら、毎週、所定労働時間働いている者と所定労働時間以上働いている者との労働時間の差を実際よりも少なく見積もってしまうことになるかと暗示している。

この問題に取り組むために、再びHILDA調査に目を向けてみる。具体的にいえば、第5回調査で初めて収集された年次有給休暇の取得状況に関するデータを検討する。まず、調査日に就業していた全ての者について、年次有給休暇を取っている労働者の割合と平均取得日数に関する統計を表2.5に示す。

表2.5から、労働者のかなりの割合が1年間に全く年次有給休暇を取っていないことが確認できる。また、休暇取得の平均日数が、一般的に社会的標準とみなされている日数（すなわち4週間）のわずか半分であることも分かる¹⁴。さらに、1978～79年（年次有給休暇の取得状況に関する大規模な全国調査が実施された最後の年）のABSデータで、Steinke (1983) が分析しているデータと比較すると、年次有給休暇の取得率は、どちらかといえば次第に減少していることが分かる。1978～79年のABSデータは、賃金／俸給給与所得者（wage and salary earners）の63%が少なくとも数日の有給休暇を取っていると報告している（これに対し、2005年のHILDA調査では59%）。また、休暇取得の平均週数は2.4週（2005年は約2週）、最低でも1日の休暇を取った者の休暇取得の平均週数は3.9週（2005年は3.3週）となっている。

表2.5では、フルタイムで働いていて、かつ現在の使用者に最低でも1年間雇用されている、したがって、当然ながら、ほとんどの労働裁定や労働協約で定められている標準的な最低4

¹³ これまでずっとそうであったわけではない。1960年代、70年代には、ABSによる年次有給休暇の利用状況に関する全国調査が3回行われている。Steinke (1983) を参照。

¹⁴ 有給休暇という概念は自営業者にとってはほとんど意味がないことから、雇用者に焦点を絞っている。自営業者は休暇の資金を自分で賄わなければならない。しかし、このような論拠に基づくのであれば、ABSが通常、雇用者に分類している法人企業のオーナー経営者も除外すべきであろう。

表 2.5 就業形態別有給休暇（第5回 HILDA 調査）

就業形態	有給休暇取得者 比率 (%)	平均休暇取得日数	休暇取得者の 平均休暇取得日数
雇用者	60.2	10.0	16.7
1年以上雇用されている フルタイム・非臨時雇用	89.6	16.1	17.9
自営業	39.9	6.9	17.4
全雇用者 (ABS定義)	58.9	9.8	16.7
自営業 (ABS定義)	12.4	1.7	14.0
全就業者数	53.8	8.9	16.6

注：数値は人口加重推計値。全就業者数には自営業の無給の家族従業者も含まれる。

出所：HILDA Survey Release 5.1 (available on CD ROM)

週間の年次有給休暇の権利を付与される非臨時労働者（non-casual）のサブセットに関する数値も示している。同表によれば、このグループのほぼ90%が当該年に少なくとも1日の年次有給休暇を取っており、平均日数は約16日となっている。ところが、同グループについて休暇取得の傾向に関するデータをみると、かなりのばらつきがあることが分かる。最も多かった回答は20日（4週間）であるのに、労働者の過半数（63%）が、同年に取得した年次休暇日数は20日未満だと回答している。

HILDA 調査のデータをみれば、毎年多くの労働者が年次休暇を使い切っていないの是一目瞭然だが、権利の行使（あるいは不行使）は週労働時間と相関しているのだろうか。この質問に答えるために、ここでもまた、休暇取得権を持ち、フルタイムで働いており、現在の使用者に最低でも1年間雇用されている労働者の下位グループに目を向ける¹⁵。このサンプルでは、週労働時間（第4回調査結果）とその後の12カ月の間に取得した年次有給休暇の日数（第5回調査で測定）との間のピアソンの相関係数（非加重）は、正ではあるが小さく、わずか0.067である。しかもこの数値は、週労働時間を長時間労働（週50時間以上）を表す2値変数に置き換えてもほとんど変わらない。この結果は多変量解析法に対してもロバスト（頑健）であった¹⁶。要約すれば、長時間労働者のほうが年次有給休暇を取る割合が低いとの仮説を支持する証拠は得られなかった。実際にはその傾向があるのだが、相関度は比較的小さい。

5. 国際比較

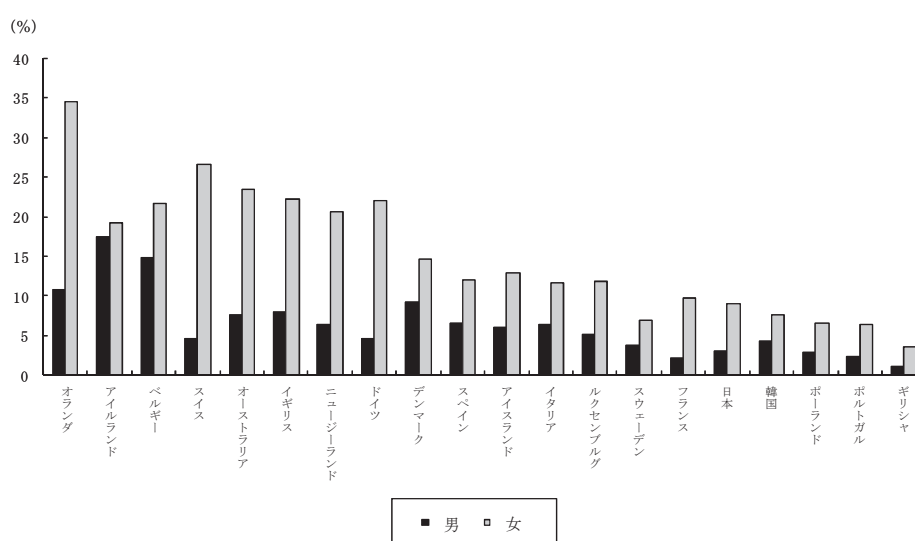
オーストラリアにおける労働時間の分散化がこの数十年の間に一層進んでいるのは疑う余地がない。これはオーストラリア独特の傾向なのであろうか。経済協力開発機構（OECD

¹⁵ そうしないと、臨時雇用（したがって休暇取得権を持たない）とパートタイム雇用の間の強い正の相関を単純に反映した逆相関の結果となる可能性がある。

¹⁶ 直前の12カ月の間に取得された年次有給休暇日数を推計するOLS（最小二乗法）回帰モデルを用いた。制御変数には、在職期間、年齢、男女別（配偶者、扶養する子どもの有無との関連）、出生地（オーストラリア生まれか否か）、職種、組合員か否か、使用者の区分（民間／公共部門）、企業／事業所の規模と所在地などが含まれる。

2004) によれば、週労働時間のばらつきの拡大は多くの先進国にとっても一般的な現象であり、少なくとも 1992～2002 年の間についてはそうである。とはいえオーストラリアは、長時間労働者（OECD の定義による、通常の週労働時間が 45 時間以上の労働者）の割合も、短時間労働者（週労働時間が 20 時間未満の労働者）の割合も平均を上回っている。このことは、OECD 加盟国中 20 カ国について、週当たりの労働時間が 20 時間未満の就業者の割合と 50 時間以上の就業者の割合に関する 2005 年のデータを報告している図 2.3 と図 2.4 にはつきり表れている。

図 2.3 短時間労働者（週 20 時間未満）の割合（2005 年）



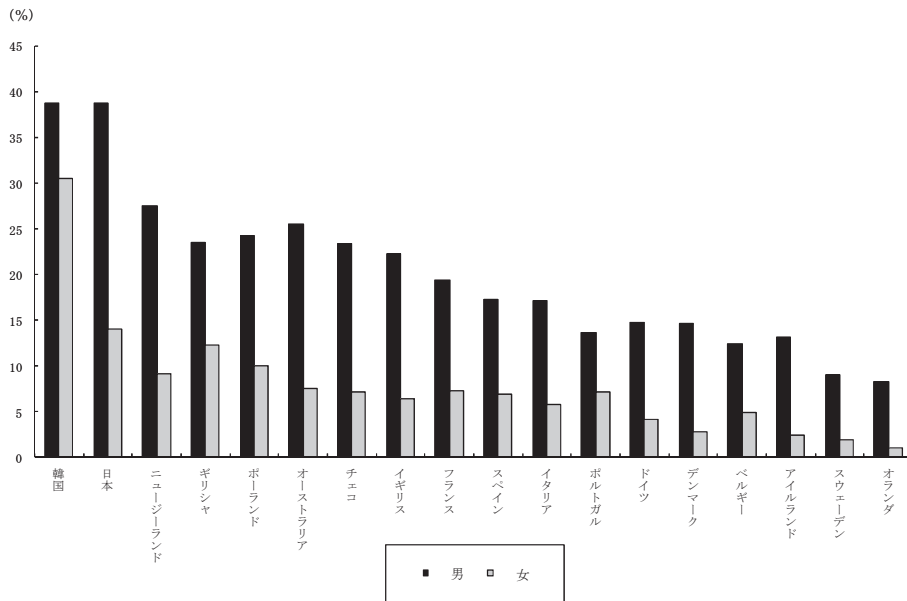
注： オーストラリア、アイスランド、日本、韓国、ニュージーランドのデータは全ての仕事に関するものである。その他の国については、主たるの仕事のみに関するデータである。日本のデータは、実労働時間と週労働時間の区分を15時間未満とする短時間労働のデータを使用している。韓国も実労働時間のデータを用いている。

出所： OECD Usual Weekly Hours of Work database

ここでは意図的に比較対象国を OECD 加盟国のサブセットに限定している。これは主に、全加盟国を比較できる労働時間に関するワンセットのデータを入手するのは困難であるという理由による。OECD は全加盟国 30 カ国について、世帯調査から得たデータのみで構成した労働時間に関する充実したデータベースを構築してはいるものの、国によっては調査方法や定義にかなりの違いがある¹⁷。日本と韓国のデータは、通常の労働時間ではなく実労働時間を調査したものである。オーストラリアのこれまでの経験（オーストラリアは現在、通常の労働時間と実労働時間の両方のデータを収集）から、実労働時間に関するデータソースは通常の労働時間を報告するデータソースに比べて、短時間労働の比率を実際より高くし、長

¹⁷ このデータベースは、年間労働時間のデータを構築するために OECD が通常使用している比較の難しい多くのデータソースを利用したものと異なる。

図 2.4 長時間労働者（週 50 時間以上）の割合（2005 年）



注： オーストラリア、アイスランド、日本、韓国、ニュージーランド、トルコのデータは全ての仕事に関するものである。他の国については、主たるの仕事に関するデータである。韓国は実労働時間と週労働時間の区分を54時間以上とする長時間労働のデータを、日本は実労働時間と週労働時間の区分を49時間以上とする長時間労働のデータを用いている。

出所： OECD Usual Weekly Hours of Work database

長時間労働の比率を低くする原因となることが分かっている。とはいえ、この影響は短時間労働に対してのみ大きい。2つ目に、多くの国のデータが、全ての仕事ではなく主たる仕事における労働時間しか対象としていない。これによって、当然のことながら、全ての仕事に関してデータを収集している国と比べると、長時間労働者の比率が実際より低くなり、短時間労働者の比率が高くなる。オーストラリアでは全ての仕事に関してデータを集めている¹⁸。3つ目に、国によっては、労働時間データはサブセットの全ての労働時間のみを対象とし、いわゆる「所定労働時間」を超えて働いた無報酬の時間を除外している（ノルウェーとカナダが顕著な例である）。4つ目に、アイスランドやスイスなどのように、データベースが長時間（ここでの定義による）働いた者を識別できるほど十分に労働時間を分解していない国がある。さら日本と韓国の場合には、使用されている時間区分が他の国の時間区分と完全には一致していない。この他に、データの収集や公表方法の点でも異なっており、比較を困難にしている。例えば、オーストリア、ハンガリー、アメリカでは、労働時間が一定していない回答は除外しており、このため標準労働時間内の労働者の割合が実際より多くなっているのはほぼ確実であろう。一方、フィンランドのデータでは、労働時間を不明としている場合が多い。

¹⁸ 他の OECD 諸国のうち、全ての仕事について労働時間を公表している国は、フィンランド、アイスランド、日本、韓国、ニュージーランド、ノルウェー、トルコである。

このように、全ての国を正確に比較し得るワンセットのデータを見出すのは事実上不可能である。ここで提示している数値では、10カ国のデータを除外している。2カ国（トルコ、メキシコ）はまだ先進工業国ではないこと、残りの8カ国はデータの精度が低く比較可能ではない。それでもなお、念頭に置いておく必要があるのは、オーストラリアを含む5カ国については、データが主たる仕事ではなく全ての仕事を対象としていること、日本と韓国のデータは通常の労働時間ではなく実労働時間に関するものであること、さらには、ほぼ間違いなく、OECDが確認していない相違点が他にも数多くあることである。

最初に短時間労働に注目してみると、週に20時間未満働いている女性労働者が約35%、男性労働者が10%余りというオランダが突出していることが分かる。半ダースほどの国がオランダに続き、その中にはオーストラリアも含まれる。このグループには他に、オーストラリアと似通った文化的背景と労働市場を有するニュージーランドとイギリスも入っている。しかし、アイルランド、ベルギー、スイス、ドイツもこのグループに入っており、共通の説明要因があるとすれば、他に目を向けるべきであることを示唆している（おそらくは税制と移転給付制度）。全般的にみれば、確かにオーストラリアでは短時間労働が比較的一般的ではあるが、これは状況の異なる他の先進諸国と共有している特徴でもある。

つぎに、長時間労働をみる。図2.4に示すデータは、長時間労働文化が依然として日本の労働慣行における特徴であること、さらに韓国ではそれ以上に長時間労働文化が根付いていることを表している。韓国の数値は、利用可能なデータが他の国と同じ時間区分を使用していないことを考えれば（そのため長時間労働の区分は50時間ではなく54時間を使用せざるを得なかった）、極端に高い数値となっている。したがって、このデータに基づくと、韓国の男性労働者の40%余り、女性労働者30%余りが週50時間を超えて働いている。両国に続くのがニュージーランド、ギリシャ、ポーランド、オーストラリア、チェコ、イギリスで、これら全ての国で、男性労働者の20%以上が通常の週労働時間が50時間を超えていると報告している。アメリカも、もし比較できるデータが手元にあったとしたら、このグループの中に登場することは間違いない。例えば、Kuhn and Lozano（2008）が報告した2001年のアメリカの国勢調査のデータは、生産年齢（15～64歳）の男性労働者のうち、週に49時間以上働いている者の割合が30%を超えていることを証拠付けている。オーストラリアでは29%である。長時間労働者の比率が最も低いのは西ヨーロッパと北ヨーロッパ諸国だが、いずれの国でも長時間労働がなくなっているわけではない。おそらくは、EUの「労働時間指令（EU Working Time Directive）」の個別適用除外規定と不完全な順守のためであろう。

全体的に、ここで示したデータは、国際比較の観点からみれば、オーストラリアはよくいわれているほどには他の国と異なっているわけではないことを示唆している¹⁹。オーストラリアの長時間労働の比率は、西ヨーロッパや北ヨーロッパ諸国との比較においてのみ上回っている。

¹⁹ Campbell（2002）、Van Wanrooy and Wilson（2006）

6. まとめ

オーストラリアの労働時間の分布は年を経るにつれて確実に分散化している。この要因は、全就業者に占めるパートタイム労働者の割合の増加である。新しいパートタイム労働の質が低いかどうかについてはここでは検討しないが、確実にいえるのは、大多数のパートタイム労働者の希望する労働時間数と実際の労働時間数が一致しており、不完全就業の多くが1年以上持続していないことである。

反対に、過剰就業は不完全就業より広範に存在するとともに継続する傾向がある。しかし、この傾向は現在、明らかに下り坂にある。

最後に、反対の意見があるにもかかわらず、オーストラリアの労働時間のパターンは他の多くの国とそれほど異なっていない。オーストラリアの際立った特徴は、短時間労働と長時間労働のどちらも相対的に多いことである。とはいえ、これはニュージーランドとイギリスにもみられる特徴である。他のほとんどの国の労働者と比較して、オーストラリア人は働き過ぎであるという主張は全くの的外れである。ただいえることは、オーストラリア人は多くのEU市民（イギリスと東ヨーロッパ諸国の市民を除く）よりも週労働時間が長いことである。

参考文献

- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2007a), *Labour Force, Australia, Detailed Electronic Delivery, Feb 2007*, 'Table 09: Employed persons by Actual hours worked and Sex', time series spreadsheets, Cat. no.6291.0.55.001, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6291.0.55.001Feb%202007?OpenDocument>>.
- (2007b), *Labour Force, Australia, Detailed, Quarterly, February 2007*, ABS Cat. no. 6291.0.55.003, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6291.0.55.003Feb%202007?OpenDocument>>.
- Australian Centre for Industrial Relations Research and Training (ACIRRT) (1999) *Australia At Work: Just Managing?*, Sydney: Prentice Hall.
- Burgess, J. (1998) 'Working-time patterns and working-time deregulation in Australia', *Economic Papers*, 17 (2) : 35-47.
- (2005) 'Exporing job quality and part-time work in Australia', *Labour & Industry*, 15 (3) : 29-40.
- Campbell, I. (2002) 'Extended working hours in Australia', *Labour & Industry*, 13 (1) : 91-110.
- and Brosnan, P. (1999) 'Labour market deregulation in Australia: the slow combustion approach to workplace change', *International Review of Applied Economics*, 13 (3) : 353-394.
- Dennis, R. (2004) 'Paid annual leave in Australia: an analysis of actual and desired entitlements', *Labour & Industry*, 15 (1) : 1-16.
- Drago, R. (2000) 'Trends in working time in the U.S.: a policy perspective', *Labor Law Journal*, 51(4): 212-218.
- Wooden, M. and Black, D. (2006) 'Long work hours: volunteers and conscripts', *Melbourne Institute Working Paper Series*, no. 27/06, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne.

- Heiler, K. (1998) 'What has happened to standard hours of work in Australia? or Do we need to bring back the bundy clock?', in B. Cass and R. Couch (eds), *Divided Work, Divided Society: Employment, Unemployment and the Distribution of Income in 1990s Australia*, Research Institute for Humanities and Social Sciences, University of Sydney.
- Jacobs, J. and Gerson, K. (2000) 'Who are the overworked Americans?', in L. Golden and D. Figart (eds), *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*, London: Routledge.
- Kuhn, P. and Lozano, F. (2008) 'The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979-2006', *Journal of Labor Economics*, 26 (2) : 311-344.
- Lee, S. (2004) 'Working-hour gaps: trends and issues' in J.C. Messenger (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, Abingdon (UK): Routledge.
- Messenger, J.C. (2004) 'Working time at the enterprise level: business objectives, firms' practices and workers' preferences', in J.C. Messenger (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, Abingdon (UK): Routledge.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OCED) (2004) *OECD Employment Outlook 2004*, Paris: OECD.
- Peetz, D. (2006) *Brave New Workplace: How Individual Contracts are Changing our Jobs*, Crows Nest (Sydney): Allen and Unwin.
- Townsend K., Russell, B., Houghton, C., Allan, C. and Fox, A. (2003), 'Race against time: extended hours in Australia', *Australian Bulletin of Labour*, 29 (2) : 126-142.
- Pocock, B. (2003) *The Work/Life Collision: What Work is Doing to Australians and What to Do about It*, Leichardt (Sydney): The Federation Press.
- (2005) *The Impact of the Workplace Relations Amendment (Work Choices) Bill 2005 on Australian Working Families*, paper prepared for Industrial Relations Victoria, November.
- van Wanrooy, B., Strazzari, S. and Bridge, K. (2001) *Fifty Families: What Unreasonable Hours are Doing to Australians, Their Families and Communities*, Melbourne: ACTU.
- Relationships Forum Australia (2007) *An Unexpected Tragedy: Evidence for the Connection between Working Hours and Family Breakdown in Australia*, Relationships Forum Australia, Sydney, available: <<http://www.relationshipsforum.org.au/index.php>>.
- Reynolds, J. and Aletraris, L. (2006) 'Pursuing preferences: the creation and resolution of work hour mismatches', *American Sociological Review*, 71 (4) : 618-638.
- Steinke, J. (1983) 'The Long-Term Decline in the Standard Working Year', *Journal of Industrial Relations*, 25 (4) : 415-430.
- Van Wanrooy, B. and Wilson, S. (2006) 'Convincing the toilers? Dilemmas of long working hours in Australia', *Work Employment and Society*, 20 (2) : 349-368.
- Watson, I., Buchanan, J., Campbell, I. and Briggs, C. (2003) *Fragmented Futures: New Challenges in Working Life*, Annandale (Sydney): The Federation Press.
- Wilkins, R. (2007) 'The consequences of underemployment for the underemployed,' *Journal of Industrial Relations*, 49 (2) : 247-275.
- Wooden, M. (2003) 'Long-hours working in Australia and enterprise bargaining,' *Agenda*, 10 (3), 259-272.
- and Loundes, J. (2002) 'How unreasonable are long working hours?' Melbourne Institute Working Paper Series no. 1/02, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne.

—— and Watson, N. (2007) 'The HILDA Survey and its Contribution to Economic and Social Research (So Far)', *Economic Record*, 83 (261) : 208-231.

—— Wilkins, R. and McGuinness, S. (2007) 'Minimum wages and the working poor', *Economic Papers*, 26 (4) : 295-307.

