

時短

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

はじめに

昭和 62 (1987) 年に改正された労働基準法は、法定労働時間を週 48 時間から 40 時間に短縮しようとするなど、労働時間の短縮すなわち「時短」の機運を一気に盛り上げた。

あれから 24 年。最近では「時短」という言葉をあまり見かけなくなったような気がしないか。

1990 年代、一見すると時短が進んだように見えた。年間総実労働時間の平均が短くなっていったからだ (図 1 の一般・パート計)。しかしパートタイム労働者の増加による見せかけの時短だったことがすぐにバレた。一般労働者とパートタイム労働者に分けて見ると、1990 年代前半以降、直近を除けば年間総実労働時間はほとんど変わっていない (図 1 参照)。

ではなぜ「時短」という言葉を見かけなくなったのだろうか。長時間労働の問題はなくなっていないのだから、今でも「時短」を主張する人がもっとたくさん

いてもよさそうなものだ。

この問題を厳密に検証することはおそらくできないが、労働時間問題を見てきた 1 人として、筆者なりの見解を述べよう。

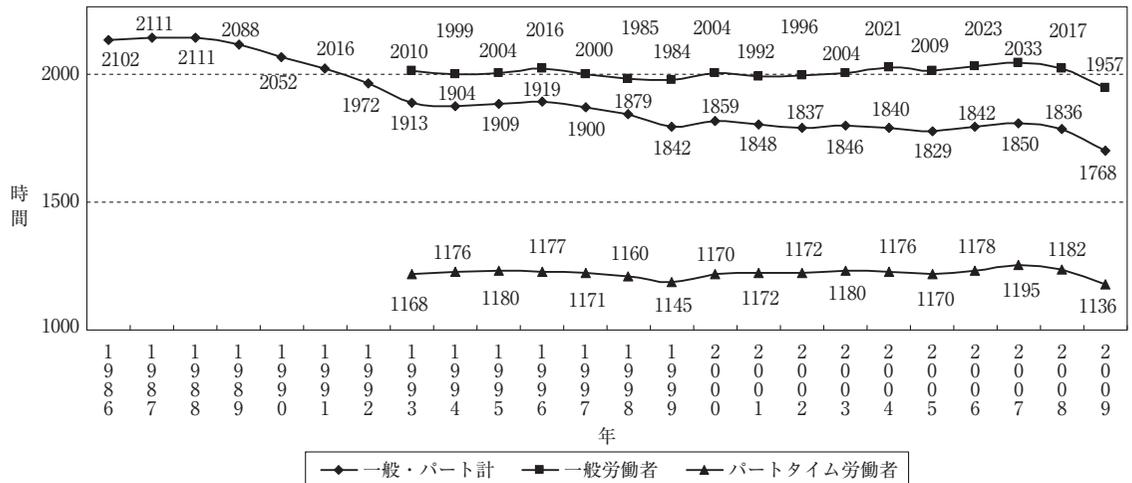
「時短」の盛り上がり

まず、1987 年前後の時期に非常に盛り上がったということを指摘しておきたい。

それまでもその後も日本人の長時間労働はあったのに、その当時は特に声高に主張された。猫も杓子も「時短」について主張していたと記憶している。そのときの盛り上がりを知っている人なら、たいてい現状が変わっていないのに「時短」はどこに行ったのか? と疑問を感じても仕方ない。

昭和 61 (1986) 年版『労働白書』のタイトルは、「雇用の多様化と労働時間短縮」であった。この中で年間総実労働時間 (『毎月勤労統計調査』・30 人以上事業所) が 1960 年の 2,432 時間をピークに、1962 年に

図 1 『毎月勤労統計調査』・30人以上事業所における年間総実労働時間の推移 (一人当たり平均)



- 注：1) 『毎月勤労統計調査』(事業所規模30人以上)の「総実労働時間」の暦年平均月間値を12倍した。1992年以前は一般労働者・パートタイム労働者の区別がされていない。
2) 「一般労働者」とは常用労働者のうち、「パートタイム労働者」以外の者。
3) 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者。

2,374時間、1969年に2,280時間、1973年に2,184時間と高度経済成長期に短縮したこと、しかしその後は1985年でも2,110時間とほとんど短縮していないことを指摘している。本誌の前身である『日本労働協会雑誌』では、1986年1月号で「日本の労働時間と国際比較」、1987年10月号で「労働時間短縮の課題と展望」という特集を組んでおり、そうそうたる執筆陣が論考を発表している。そして1991年には労働省が『労働時間白書』を刊行している。労働時間について特別に白書を書くほどの勢いがあったということだ。

またよく知られていることだが、1986年4月の「国際協調のための経済構造調整研究会報告（前川レポート）」で時短が提唱され、1987年5月の「経済審議会建議——構造調整の指針（新前川レポート）」では、アメリカやイギリスの水準を下回る年間総実労働時間1,800時間を目指すことが指摘された。

このように、当時は「時短」が社会的に最大関心事の1つであったといってもよいだろう。

そのほか、1989年には金融機関で完全週休2日制が導入され、1992年には国家公務員にも完全週休2日制が導入された。また1980年代後半以降、祝日法が数回改正され、みどりの日（4月29日）、国民の祝日（5月4日）、海の日（当初は7月20日）が増えた。さらに1990年代には、法定労働時間が徐々に40時間へと短縮され、1997年には一部を除いて週40

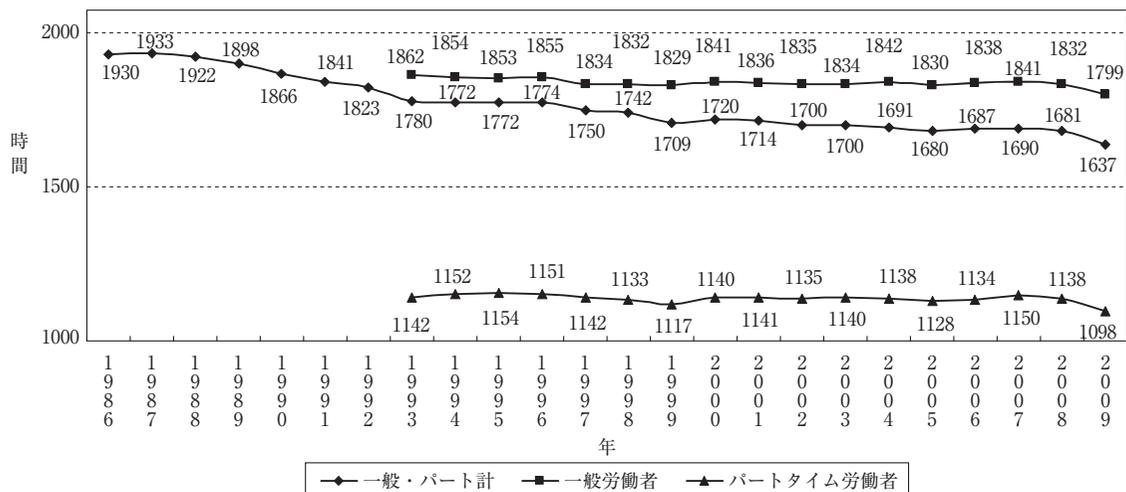
時間が原則化された。

たしかに、完全週休2日制は普及した。『賃金労働時間制度等総合調査（現在の『就労条件総合調査』）』によると、1987年12月の「完全週休2日制」導入企業割合は、1,000人以上企業で37.0%、100～999人企業で11.7%、30～99人企業で4.6%にすぎなかったが、10年後の1997年12月の時点では、1,000人以上企業で79.4%、100～999人企業で45.5%、30～99人企業で27.6%と全体的にかなり増えている。図2は、「所定内労働時間」の推移を見たものだが、一般労働者について統計が取れる1993年の1,862時間に比べると、1997年に1,834時間と30時間弱短くなっている。

しかし図3で「所定外労働時間」の動向を見ると、若干の変動が見られるものの、1993年から2007年にかけて全体的に増加傾向にある。これが、少なくとも一般労働者の年間総実労働時間を減少させなかった一因であろう。要するに、ある時期に完全週休2日制が普及し、また休日などが増えたのだが、反対に残業や休日出勤なども増えたということがいえる。

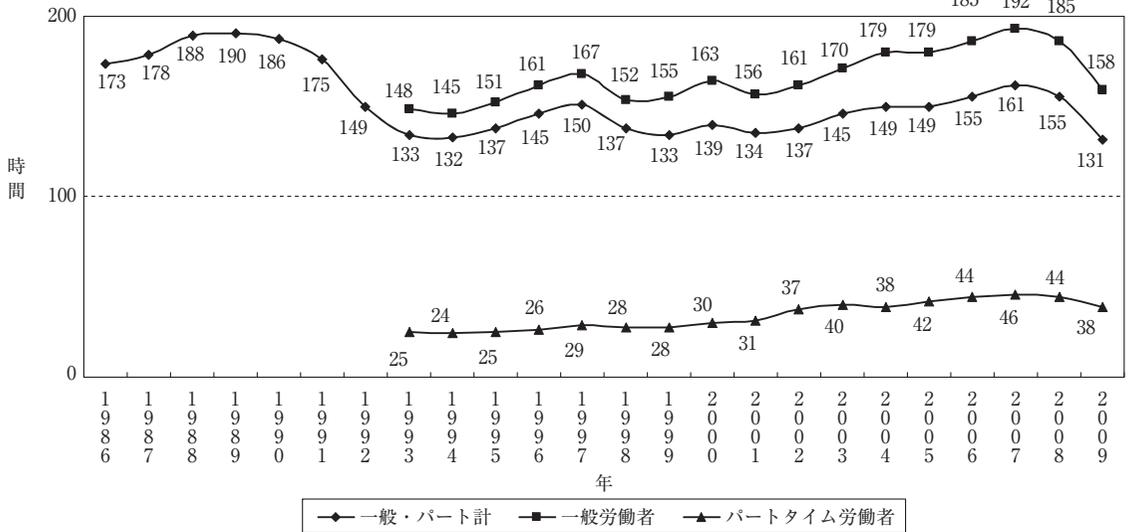
話を本題に戻そう。ある時期、あまりにも流行したために、時の経過とともに流行語であった「時短」の賞味期限が過ぎてしまったのではないだろうか。この仮説は、反対にもしそれほど流行していなければ、賞味期限がもっと長かったかもしれないという意味でも

図2 「毎月勤労統計調査」・30人以上事業所における年間所定内労働時間の推移
(一人当たり平均)



注：1) 『毎月勤労統計調査』（事業所規模30人以上）の「所定内労働時間」の暦年平均月間値を12倍した。1992年以前は一般労働者・パートタイム労働者の区別がされていない。
2) 「一般労働者」とは常用労働者のうち、「パートタイム労働者」以外の者。
3) 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者。

図3 「毎月勤労統計調査」・30人以上事業所における年間所定外労働時間の推移
(一人当たり平均)



- 注：1) 「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)の「所定外労働時間」の暦年平均月間値を12倍した。1992年以前は一般労働者・パートタイム労働者の区別がされていない。
 2) 「一般労働者」とは常用労働者のうち、「パートタイム労働者」以外の者。
 3) 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者。

あるが、残念ながらそれを検証する術はない。しかし、流行語ではなく固有名詞もしくは専門用語として定着していれば、今でもより広範に使われていたかもしれない。

またあまり影響がなかったかもしれないが、時短のための時限立法であった「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(時短促進法・1992年施行)」が2006年3月に廃止され、同年4月から「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に代わったことも、少なくとも「時短」という言葉をより忘却に追いやることに貢献したのかもしれない。

新たな言葉

次に「時短」が他の流行語に置き換えられた可能性も指摘しておく。「ファミリー・フレンドリー」「ワーク・ライフ・バランス」などであろう。厚労省が「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を始めたのは1999年、国立情報学研究所の論文情報ナビゲータ(CiNii)で「ファミリー・フレンドリー」を検索すると、最も古い日本語文献は1998年のようだ。同じく「ワーク・ライフ・バランス」は、2001年のようだ。「ファミリー・フレンドリー」と「ワーク・ライフ・バランス」は時間的にあまりズレていなかった。

「ワーク・ライフ・バランス」をいう場合、その最

大の障害が長時間労働であることを否定する人はほとんどいないはずだ。しかしその人たちが「時短」とはいわなくなった。もちろん、労働時間短縮の必要性が小さくなったのではない。ここでは単に言葉としての「時短」を問題にしているのだから、それがいわれなくなっても、本質的に労働時間の短縮が必要であることをいわない人はいない。

「時短」という言葉の代わりに、仕事だけでなく家族や生活全体のことをとらえる必要性が強調され、新たなコンセプト、そして新たな流行語として「ファミリー・フレンドリー」や「ワーク・ライフ・バランス」が普及したのであろう。その議論の中で、「時短」という言葉は、「長時間労働の削減」や「働きすぎ」を表現する際の1つの言葉として使われたり、また「労働時間の短縮」と表現されたりしているのだろう。

「ファミリー・フレンドリー」にしても「ワーク・ライフ・バランス」にしても、問題点の1つとして長時間労働を取り上げていることは間違いない。しかし、実態が長時間労働のままであるとしたら、いくらコンセプトが新しくなっても、言葉が変わっても、悲しい。結局のところ、コンセプトや言葉だけがかわって、中身は大きく変わっていないともいえるのだから。

実態は

ワーク・ライフ・バランスを真剣に考えられない人は多い。なぜか。考えるヒマがない人が多いのではないかと思う。

もちろんヒマがあるのに考えない人もいるだろう。そもそもワーク・ライフ・バランスのとらえ方は、人それぞれ。その必要性を感じない人に「定時退社して自己啓発や家事・育児に勤しみましょう」などと押しつけてみたところで、飲みに行ったり好きなことをやっているほうが良いと思う人もいる。

それに働き盛りの人は、残業をすることが前提になっている。いくらお題目でワーク・ライフ・バランスと唱われても、現実味がない人も多い。長時間労働でヘトヘトになっている人にとっては、ワーク・ライフ・バランスよりも「時短」のほうが説得力があるような気がする。何よりもまずは「時短」。今こそ、もっと「時短」を強調すべきなのかもしれない。

しかし同時に、日本人の長時間労働を考える上で難しいと思うのは、長時間労働が必ずしも常に他律的とはいえないことだ。こういうことを書くと、批判を受けることもあるが、あえていっておく。筆者は、日本の労働者が全員、自発的に長時間労働をしているとは思っていない。しかし、日本の労働者が全員、強制的に長時間労働をさせられていると思うのも間違っている。

常に他律的に働きすぎているのはつらい。本当はそんなに働きたくないのだから。「過労死」や「過労自殺」は長時間労働の最悪の帰結である。だからそういう状態は早急に解消されなければならない。この点も強調しておきたい。

しかし難しいのは、多少の残業や休日出勤を仕事への意欲と考えなければならないこともあるからだ。筆者はアンケート調査でもインタビュー調査でも、そういう人々をたくさん見てきた。日々の睡眠時間が3時間くらいしかないような人は、だいたい「こんなに働きたくない」という。しかし残業時間が規制され、毎月30時間までしか残業できないという職場では、「これ以上の残業規制は仕事の制約になる」という人もいる。昨今では、情報セキュリティの関係で、仕事関係のデータを気軽に外部に持ち出せなくなった。だから自宅に仕事を持ち帰るのも難しくなっている。それなのに納期は迫っていて、残業規制も厳しい。本当はもっと会社でたくさん仕事をしたい、という人だって少なからずいるのだ。

それに、日本企業の雇用調整機能を考えても、残業

をゼロにすることも難しい。恒常的な残業があるから、正社員の雇用はある程度守られている。もし一切の残業をなくせば、受注が増えた時には今よりも雇われる人が増える。しかし受注が大幅に減った時、今よりも解雇される人が増えるだろう。残業がゼロになってしまうと、景気動向に対する失業率の増減が今よりも激しくなるはずだ。

ついでながら説明すれば、「ワークシェアリング」も何年か置きに出てくる議論だが、個別企業のそれぞれの職場が、最終的には問題になる。「誰でも良いから誰か追加してくれ」ということは筆者の知る限りほとんどない。「こういう人なら追加して欲しい」というのが普通だ。しかし「ワークシェアリング」が教えているのは、ほとんどの場合、マクロ経済全体での議論だけ。「何時間短縮すれば、何人の雇用が生まれる」と。それは筆者の知る限り、ほとんど現実的ではない。そこに補助金を投入して、追加的な雇用が生まれることもあるだろう。少なくとも2008年のリーマンショックの後には、雇用を維持するための補助金はかなり使われている。しかし、追加的な雇用という意味での「ワークシェアリング」に関していえば、個々の職場で「どういう人を採用するか」が問題になるのは至極当然のことである。したがって筆者は、追加的な雇用という意味の「ワークシェアリング」にはあまり期待していない。むしろ「このままでは解雇されてしまう仲間を救う」という「ワークシェアリング」に効果があると思っている。

さいごに

「時短」は本来、「労働時間の短縮」という意味であった。しかし今や言葉としての「時短」は廃れている。言葉そのものの賞味期限が過ぎてしまったのかもしれないし、実態に変化がないことに人々が飽きてきたのかもしれない。そして新たな流行語に代わったせいかもしれない。

しかし本当に考えなければいけないことは、長時間労働や働きすぎの実態があるということ、そして必ずしも全員が強制的に働かされているともいえないことだ。問題の本質を探り、よりよい働き方を目指すためには、冷静な調査研究とそれに基づいた適切な政策が必要である。それが適うなら、言葉としての「時短」がどこに行こうと、廃れようと、たいした問題ではない。

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『会社が教えてくれない「働き方」の授業』（中経出版、2010年）。労働経済・社会調査専攻。