



なぜ日本の労働者は長時間残業するのか

田中 洋子

(筑波大学名誉教授)

1 はじめに

日本は先進国の中でも特に長い労働時間・残業時間で知られている。工業化以来近年に至るまで、人々が長く働くのは普通のこととして受け止められてきた。先進国での労働時間短縮とは裏腹に、なぜ日本では長時間労働が続いてきたのだろうか。

歴史の中からは、国内外の競争を勝ち抜くために長時間労働を強い意志で維持した企業、先進国並の労働時間を目指した規制が、企業に押されて上滑りになりがちな国、長時間残業にあまり反対しなかった労働組合、そして長時間労働を黙って受け入れた人々の存在が見えてくる。唯一の明確な抵抗は、長時間残業によって命を落とした人々の遺族による運動であった。

日本が工業化以来、先進国の中でいかに独自の歴史的経路を進んだかを見てみよう。

2 規制のない長時間労働——戦前の11～14時間労働

(1) 女性・子どもの長時間労働

明治維新以来、西欧列強を追って工業化をすすめた戦前日本の労働時間は、一部のホワイトカラーをのぞいて非常に長かった（藤本 1963；野見山 1989；千本 2008；松井 2017）。

戦前日本の主力産業であった繊維産業では、女性や児童（14歳未満含）が2交替制、6時～6時の12時間制で働いた。製糸業では1日11～14時間働くのは当たり前で、繁忙期は1日18時間働いた。日本の繊維産業は、規制のないまま、女性と子どもを限界まで働かせることを国際競争力の基盤とした。

国は1880年代から職工条例案等で児童の長時間労働規制を試みたが、工場主の反対で廃案となった。ようやく1911年に工場法が制定され、女性・児童の労働時間が規制される（12歳未満就業禁止、15歳未

満・女性の1日12時間を超える就業禁止、午後10時～午前4時の深夜業禁止）。しかし、工場主から強く反対され、施行は5年後（1916年）、深夜業の限定は15年後（1926年）となり、それまで製糸業では1日14時間、週84時間労働（日曜休日）が認められた。

1923年には、女性と児童の労働時間を最長11時間とし、午後11時～午前5時の深夜業を禁止する改正工場法が制定されたが、経営者団体の強い抵抗により施行は遅れた。ようやく1929年から1日11時間労働となったが、女性と15歳未満の児童限定の話である。

(2) 工場の時間とサラリーマンの時間

では工場法の規制がなかった男性労働者はどのくらい働いていたのか（斎藤 2006；千本 2008）。

1909年の農商務省『工場統計表』によると、機械製造業の労働時間は1日10時間半、製糖業12時間、印刷製本業10時間、電気業11時間半である。日曜休みは月2～4日だった。男性工場労働者は1日10～12時間、週60～84時間ほど働いていた。

戦間期においても、日本銀行『労働統計』（1923～39年）の「実際就業時間」（事業所調査）によると、民間工場労働者の労働時間は月248～273時間で、日曜休日とすると1日10.3～11.4時間労働となる。戦前は少なくともこの水準以上であったと言えよう。

他方、1920年前後から「サラリーマン」と呼ばれはじめた男性ホワイトカラーでは事情がちがった。

官公庁や銀行では「午前9時から午後4時まで……瀟洒たる恰好でペン軸を眺めて居れば一日の業終へたりという按配」だった。確かにNHK「国民生活時間調査」（1941・42年）でも、工場労務者と農業の労働時間は10時間を超えだったが、俸給生活者は7.5時間とかなり短い。その一方、1910～20年代にはサラリーマンの間で「よく勤むる人は令夫人の脱ぎすてた羽織も昼む」、「上長の門を叩いて、毎朝その庭の掃除をやつて見る」という「意気と努力」、上役より先に帰るな、

という処世訓も広がっていた（清水 2025）。

（3）日本の労働時間と世界の労働時間

労働時間規制がなかったことで、国際的に日本の長時間労働は突出していた。

歴史的には、労働組合の国際組織、第一インターナショナルが1866年に8時間制を掲げ、その後各国の労働組合は時間短縮を求めて闘った。当時は欧米も1日11～14時間労働だったが、1919年以降ドイツ・フランスなど各国で8時間労働が法制化された。新たに創設された国際労働機関ILOは第1号条約として1日8時間、週48時間労働制を定めた。

日本はこの条約に抵抗した。当時、女性と児童は14時間労働（工場法施行猶予中）であり、8時間労働は日本の実態とかけ離れていて受け入れがたいと工場主は強く主張した。政府側も急激な労働時間短縮が産業に与える影響を懸念し、「一步一步進むことはできますが、突然の行動は成功した試しがありません」と段階的導入を主張した（石井 2020）。

その結果ILOは日本に対して、インドと並び、第1号条約の「特殊規定」を設けた。製糸業は週実労働時間60時間、その他工業は57時間とされた。工場主らはこの規定を「成功」と評価し、政府は今後世界基準に追いつく意思を示した。しかし、日本は現在に至るまで、この条約を批准していない。

（4）農家の時間と工場の時間

政府と工場主の間には駆け引きがあったが、欧米で運動の主役だった労働組合の影は日本では薄かった。

賃上げや差別反対では闘っても、「時間に関する問題は、労働者の強い憤りを引き起こすことはなかった」のである。労働組合の『友愛新報』でも労働時間や残業は問題とされず、19世紀末に横山源之助は、日本の工場労働者は12～14時間の労働時間の後にさらに勤務することを不服とせず、むしろそれを求めていたと観察している（斎藤 2006；田中 2006）。

なぜ日本の労働者や労働組合は労働時間を問題にしなかったのだろうか。

1つの答は、江戸時代から明治以降も続いた農民の働き方の影響力である。「農家一般の労働状態は、総て日出より日没まで田畠に出でて業を執るを通例」とし、特に繁忙期の「労働率は最も烈しく、早くも午後十時遅きも十二時まで夜業をなす状況だった（スミス 2002；斎藤 1998）。小農世帯は家の収入を増やすために長時間労働をいとわず、むしろ自らこれを行っ

た。こうした農家の働き方は、日本人の歴史的な思考・行動様式の1つとして工業化後も引き継がれた。つまり、労働者が出身農家で長時間働いていたことが、工場での長時間労働を受け入れる素地になった可能性がある。

3 戦後の8時間制＋長時間残業

（1）8時間制導入と時短の運動

敗戦後、日本の権力構造が大きく崩れる中で状況は激変し、占領下の日本は8時間制を導入した。1947年、労働基準法第32条で1日8時間、週48時間制（週1休日）を定め、1919年の国際水準に追いついた。

労働組合の力も強くなり、時間短縮の闘いも起きた。1946年結成の産別会議は週40時間制を掲げ、全総同盟も8時間制を決議した。全総同盟は1957年に日本で初めて産別別時間短縮統一闘争をくみ、若い女性労働者の座り込みストライキで実働7時間45分を勝ちとっている（全総同盟 1957；藤本 1963；松井 2017；田中 2018）。

1962年にILOが「労働時間短縮勧告」で週40時間制・週休二日制への段階的達成を勧告すると、日本政府もこれを勧め、月一回でも土曜を休む企業の割合は1968年28%から1974年40%まで増えている。

ただしNHK「国民生活時間調査」によると、土曜休みが進んだのはホワイトカラー中心で、工場労働者・販売職では土曜も働き、農業・自営業では土日とも働く人が多かった。政府は国民の休日でも増やし、1966年には2月11日建国記念日、9月15日敬老の日、10月10日体育の日を創設した。

（2）8時間制＋長時間残業

しかし、こうした時間短縮の動きと、人々の実際の残業時間の長さは別の問題である（川人 1992；徳永 1994；水野谷 2004；黒田 2010）。

そもそも労働基準法には、長時間残業を可能にする抜け道があった。第36条で、労働組合と使用者の協定により、法定労働時間を超えた残業や休日出勤が可能とされたからである。この36協定とその特別条項（繁忙期・トラブル対応時に残業延長可能）により、合法的に無制限の残業が可能となった。日本は8時間制に残業を足す形で長時間労働を続けたのである。

けれども、実際の残業時間を統計から把握するのは難しい。労働省の『毎月勤労統計調査』（毎勤）によると、1960年には年労働時間2432時間、週50.7時

間、週休1日として1日8.4時間で、残業はわずかとされる。しかし、事業所報告にもとづく毎勤の数値は実際の労働時間とは異なり、これを日本の労働時間と認識することは「誤診」を招くと指摘されている。日本の高度成長は残業の増加で支えられており、報告されない残業である不払い残業、風呂敷（持ち帰り）残業、管理職残業も行われた。日本が西ドイツを抜いてGNP世界第2位になった1968年の流行語は、「モーレッツ社員」であった。残業なしの8時間勤務は「モーレッツ」とは呼ばれまい。

1973～75年の石油ショック後、1980年代までは、長時間残業をする人の割合がさらに増え続けている（『労働力調査』）。その背景には日本企業が不況下で採用した「減量経営」があった。新規採用を停止・抑制し、少ない人数で長時間働くことにより不況を乗り切るという方法である。『ジャパン・アズ・ナンバーワン』（1979年）と言われた日本の経営の高評価の背景には、こうした長時間残業の存在があった。

(3) トヨタの労働時間

その様子がわかる事例として、1980年代初頭前後のトヨタをみてみよう（Tanaka 2023）。

トヨタ自動車では、1962年に労使協調方針をとる労働組合との間で、「労使は共通の基盤にたち」、「組合は生産性向上の必要性の認識の上にたち、企業の繁栄のために会社諸施策に積極的に協力する」という労使宣言が行われた。その後1970～80年代初頭に人々は何のくらい働いていたか、調査からみてみよう。

労働者の妻によると「夫は6時頃家を出て、帰宅は早くて9時半。食事をして11時には急いで寝る。休日でも月二回は仕事で出勤する。悩みがあっても自分で解決するしかない。夫に期待することはやめた」。夫は「帰ってくると子どもは寝ている」「子どもはさびしがる、奥さんは……あきらめている」と語る。拘束1日15～16時間、実働13～14時間、日曜休みとして週78～84時間労働である。

大卒職員の場合、入社の際に「徹夜の二日三日できる意欲と体力があるか」を確認された。大学時代から運動部で徹夜飲みもしており「自信大いにありだった」が、「会社へ行ってみると朝の7時から夜7時までが定時のようなもので、工場長以下大抵10時すぎまで働いているのには驚いた」という。1日12～15時間、週72～90時間労働である。

つまり、8時間制とは無関係に、労働者も職員も長

時間残業をして、1日12～15時間働くのが普通だった。それは残業代による収入増や持ち家取得、社内での評価と早い昇進に直結した。人々は望んで、かつやむをえず、長時間働いたと考えられる。日常的な長時間残業は、日本企業の「常識」となっていたのである。

4 週40時間制とサービス残業——1980年代後半～90年代

(1) 週40時間制の法制化

日本政府は1980年代後半から90年代にかけて、年労働時間1800時間を目指し、週40時間制を法制化した（野見山 1989；神代・連合総合生活開発研究所 1995；田中 2018）。

この背景には日本人の「働きすぎ」に対する外圧がある。輸出産業の国際競争力や日本的経営の評価と同時に、日本の大きな貿易黒字が問題視され、日米貿易摩擦が深刻化した。「エコノミック・アニマル」と呼ばれた日本人の働きすぎは「不公正競争」の要因とされ、政府は対応を迫られた。

国内でも「働きすぎ」の見直し論が起きた。1つは「過労死」の認知である。1980年代の残業増加で、脳・心臓疾患で亡くなる過労死が増えたが、1988年に弁護士・医師が電話相談窓口「過労死110番」を設けて以降、広く世に知られるようになった。

他方で、私生活を省みず仕事にうちこむ「働き蜂社会」を見直し、生活のゆとりを求める世論も広がった。「国民生活に関する世論調査」で、1970年代前半までは心の豊かさより物の豊かさを求める人が多かったが、1970年代後半に両者拮抗し、1980年代には心の豊かさを重視する人が逆転している。

こうした変化と1987年の「前川レポート」を機に、政府は欧米並の年総労働時間の実現に動く。1988年の労働基準法改正で、法定労働時間の週40時間への段階的な引き下げを決めた。完全週休二日、残業削減、有給休暇日数引上、フレックスタイム・変形労働時間制が謳われ、国民の祝休日も1988年5月4日、1989年12月23日天皇誕生日が増えた。政府と歩調を合わせ、経営者も労働組合も年間1800時間の実現を目指して積極的に労使交渉にのぞんだ。経済企画庁「生活大国五か年計画」が「経済大国から生活大国へ」をうちだした1992年には、時短促進法が制定され、1997年には法定週40時間制が完全実施されている。

『毎勤統計』での総労働時間数は激減した。1988年

労基法改正から1993年施行までの6年で日本の年総実労働時間は2120時間から1909時間に減った。

欧米へのキャッチアップを果たした日本人は、ついに長年の残業慣行から脱し、週休二日、しかもフレックス、残業なしでアフターファイブをみなが楽しむ生活へと移行した、のだろうか。

(2) 建前と実態の乖離

残念ながら、そうとは言えない。1988～90年の人気CMで流行語になった「24時間戦えますか、ジャパニーズ・ビジネスマン」という呼びかけが、週40時間制を無視しているだけではない。多くの研究が、『毎勤統計』の示す総労働時間の減少とは裏腹に、労働時間の高止まりを実証している（徳永 1994；水野谷 2004；黒田 2010；山本・黒田 2014）。

事業所調査である『毎月勤労統計調査』に対し、個人調査である『社会生活基本調査』にもとづくと、1986年から2006年までの男性フルタイムの週労働時間は、企業規模ごとに50～54時間で20年間変化がない。週休二日が広がった代わりに平日の労働時間が長くなったため、週の睡眠時間は4時間も減少している。バブル期の地価上昇による居宅の遠方化に伴う通勤時間の増加も加わり、短い睡眠時間と疲労の慢性化、過労リスク増大が多くの調査から確認されている。

なぜ法制化後も長時間残業が変化しなかったのか。そこには週40時間制への移行がバブル経済の崩壊と重なった歴史的タイミングが関係している。株価下落と経営危機が進んだ1990年代、日本企業は石油ショックの時の「減量経営」に習い、リストラ、新卒採用の停止・抑制を行って大きく人を減らした。人が減った職場では、残った人だけで仕事をこなすために長い残業が求められた。バブル崩壊は、週40時間制の開始とともにそれを形骸化させる役割を持ったのである。

(3) サービス残業・接待時間の拡大

この時期、統計データが存在しないため実証は困難だが、労働時間として記録されず、給与・残業手当が支払われない仕事時間も長くなったと考えられる。

1つはサービス残業である。戦後の組合運動をへて減少していた不払い残業は、週40時間導入後に増えた、と日本チェーンストア協会会長は指摘する（清水 1994）。「何がなんでも時短」という「時短の風潮が進むと、労働時間のつじつま合わせのために『サービス』をつける傾向があらわれた」。その結果、「残業をカウントせず、サービス残業で処理する」という「エ

セ時短」が広がっている。これは「労使関係にとっては危険である。労働省の役人にはそれが見えていないのだろうか」という。

つまり、週40時間制と実際の長時間残業の間で大きくなるギャップを、記録されない「サービス」の無給残業で埋めることが、新しい職場慣行として広がったというのである。時短の理想は、残業を不可視化する、歪んだ企業文化を促したことになる。

もう1つは1980～90年代に増大した接待時間である。1950～60年代に上層の管理職で起きたゴルフブームを受け、好景気のバブル期には、会社の接待費がふんだんに使われる中で接待文化が拡大した。取引先に対して日曜の接待ゴルフ、夜は女性を伴う料亭やクラブ等での接待、ハイヤー送迎が日常的に行われるようになった。社内の「飲み会」も頻繁に行われ、上下序列を意識して場を盛り上げることが求められた。「会社のつきあい」は、労働時間に入らないが仕事の一部とされ、「つきあいが悪い」ことは問題となった。

接待や飲み会で、夜遅くまで家に帰らない日々の働き方は、仕事とも残業とも呼ばれず、記録にも統計にも残らない。こうした長時間の会社とのつきあい時間は日本中に蔓延した。

5 総労働時間の縮小と過労自殺——2000～10年代半ば

(1) 減少を続ける総労働時間の中身

統計上、日本の総労働時間は2000年代以降も減少の一途をたどっていく。

2006年に政府は時間設定改善法を制定し、労使の自主的な時短への取組みを推進した。2007年には「ワークライフバランス憲章」を制定し、仕事と生活の調和を促した。「健康を害するような長時間労働がなく」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」を目指し、残業せずに帰宅する「カエル運動」、「朝活」「ゆう活」、男性が育児休業をとる「イクメン」などを唱導した。政府の方針に依拠して「ノー残業デー」を設けるなど残業削減に取り組む企業も増えた。2009年には、政府目標の年総実労働時間1800時間がついに達成される。

しかし、この労働時間数は1990年代以降意味が決定的に変わっている（田中 2018）。なぜならこの時期からパートやアルバイトなど短時間働く非正規雇用が増加しているためである。パートの人数・割合が増え

るほど、それを加えた総労働時間は短くなる。しかし、長時間残業の実態はそれとは関係ない。

実際には男性フルタイムの労働時間は2000～10年代に入ってもほぼ変化がない。2011年の『社会生活基本調査』によると367万人が週60時間以上働いていた。週休二日として1日12時間以上である。週の平均労働時間は飲食調理で64時間、商品販売で57.6時間、輸送・機械運転で57.1時間、教員57時間など、長時間残業が常態化している。全男性正社員の平均労働時間は週54.3時間（1日10.9時間）である。

つまり、パートの増加を通じた総労働時間減少で見えなくなっているが、相当な数の人々は2000年代以降も長時間残業に追い込まれていたのである。

(2)「ブラック企業」と電通過労自殺事件

2000～10年代の日本では、長時間残業を前提にして、年中無休の24時間営業の店舗が広がった。人々はSNS上で、自分の残業時間の長さや睡眠時間の短さを自虐の自慢のように競いあった。2000年代後半からは「ブラック企業」という言葉も広がった（今野2012；田中2015；田中2018）。「365日24時間死ぬまで働け」と会社理念集に謳った居酒屋大手・和民の渡邊美樹社長の言葉が示すように、企業が求める無制限の長時間残業をこなすことが、働く者の責務とされた。その中で心身ともに疲弊して精神疾患を発症し、自殺に追い込まれる過労自殺も増加した。

2008年に起きた和民従業員の過労自殺事件から2015年の電通における過労自殺事件までは、ブラック企業、長時間残業の全盛期であった。これが社会的にも一定程度容認されたことは渡邊氏が自民党議員と

して当選したことにも表れている。

これに対して反対の声をあげたのが、過労死・過労自殺した人々の遺族の運動である。その結果2014年に過労死等防止対策推進法が制定され、報告書作成や監督強化、労災認定基準改定につながった。

とはいえ、その後もまだ「見えない」形で長時間残業は続く。それを端的に表すのが、2015年の電通過労自殺事件である。日本最大の広告代理店の新入社員だった高橋まつりさんが、長時間残業により入社9カ月で自ら命を絶った事例である。ここには、これまで述べた日本の長時間残業の本質的な問題点がすべて現れている（高橋・川人2017；田中2018）（表参照）。

電通の所定内労働時間は週35時間であった。1日7時間で土日休み、法定の40時間より短い理想的な労働時間である。ところが第一に、労使の36協定と特別条項により、所定外労働時間が過労死ライン直前の月90時間、週で57.5時間労働が認められた。

第二に、弁護士の努力でゲート通過やパソコン・ログにより判明した実際の労働時間は、それををはるかに超える平均週72.5時間勤務であった。会社が記録も支払もしない、不可視化されたサービス残業である。一番忙しい週は徹夜二日を含む週87時間勤務であった。「1日20時間勤務」「睡眠2時間」という本人のツイートも残っている。第三に、高橋さんは社内の接待文化の中で、飲み会の準備責任で過大なストレスを抱え、上司からのセクシュアルハラスメントも重なり、心身ともに追い詰められてうつ病を発症した。

電通という巨大広告代理店で起きた女性新入社員の過労自殺事件は大きく報道され、「働き方改革法」に

表 2015年電通過労自殺事件における所定内労働時間－36協定労働時間－実労働時間

	週労働時間	
電通の所定内労働時間	35	7時間×5日
労働基準法の法定労働時間	40	8時間×5日
36協定の時間外労働時間上限（2019年改正労働基準法）	51.25	法定時間外労働月45時間（40×4+45）/4
電通の36協定による労働時間	52.5	所定外労働時間月70時間＝法定時間外労働月50時間（40×4+50）/4
電通・東京簡易裁判所が認めた労働時間	57.4	36協定の法定時間外労働から超過19.4時間（40×4+50+19.4）/4
電通の36協定特別条項による労働時間	57.5	所定外労働時間月90時間＝法定時間外労働70時間（40×4+70/4）
厚生労働省の過労死ライン（発症前2～6カ月間）＝36協定での複数月時間外労働上限（臨時的な特別の事情がある場合）（2019年改正労働基準法）	60	法定時間外労働月80時間（40×4+80）/4
厚生労働省の過労死ライン（発症直前1カ月）＝36協定の時間外労働最高上限（臨時的な特別の事情がある場合）（2019年改正労働基準法）	65	法定時間外労働時間月100時間（40×4+100）/4
電通・労働基準監督署が労災を認定した時の労働時間	66.7	法定時間外労働月106時間50分
電通・ゲート通過とパソコンログからわかった平均週労働時間	72.5	法定時間外労働月130時間（40×4+130）/4、所定外労働時間月150時間
電通・ゲート通過とパソコンログからわかった最長週労働時間	87	徹夜二日を含む

注：イタリックスは政府の労働時間規制、太字は電通事件に関わる労働時間。

出所：高橋・川人（2017）、田中（2018）より作成。

つながる労働時間改革の転換点となっていく。

6 新しい働き方の時代の到来？——働き方改革とコロナが変えた長時間残業

2018年制定2019年施行の働き方改革法と2020～21年のコロナ禍は、それまでの日本企業における長時間残業の職場慣行・企業文化を根底から揺るがした。

働き方改革法は日本の歴史上初めて、労働時間の実質的な上限規制を行った。それが厚生労働省の過労死水準だったとしても、上限を設けた意味は大きい。計画段階で残業規制が決まって以降、多くの企業は労働基準監督署をおそれてか、競うように残業削減を進め、「時短ハラスメント」とまで言われた。これを機に、日本人の常識は「長く残業して当たり前」から「長い残業はよくない」へと変わりつつある。

そこに起こった新型コロナの感染拡大で、企業の働き方はさらに変化した。外出自粛、出勤退勤時間の柔軟化、在宅勤務やオンライン会議の普及など、日本で築かれた職場慣習の強固な岩盤は、この強制的な外圧によりかなり崩された。緊急事態宣言で「酒類を提供する店舗」の営業時間が長期的に制限された影響も大きい。これにより仕事後の飲み会、つきあいや接待が一気に縮小した。この中で長時間残業や飲み会・接待文化を知らない若い世代が生まれた意味は大きい。

2000年代に謳われたワークライフバランスの重視や、2010年代のブラック企業・過労自殺への警戒を前提とする若い世代は、長時間残業を当然と考える「昭和」の発想からずれている。世代交代につれて日本で続いた長時間残業は変わっていく可能性がある。

時代は、加速的な技術革新により、新入社員が現場で何年も仕事を学んでいく時代から、年齢・勤続に関係なく新技術を使いこなす者が価値を生む時代へと変わりつつある。不要な残業やつきあいより、自分で知識を広げたいと考える若い人も増えている。この意味でも企業文化は変わっていかざるをえない。

とはいえ、コロナ収束後数年がたち、再び対面仕事や紙への押印に回帰する組織も多い。過労死・過労自殺数は今も過去最多を更新しており、真夜中まで残業している話も周囲でよく耳にする。今後どこまで長時間残業に戻るのか。それはこれからの人々の考え方と行動にかかっている。

参考文献

- 石井聡 (2020) 「ILO 第1号条約と労働時間問題」『大原社会問題研究所雑誌』743・744号, pp. 20-30.
- 川入博 (1992) 『過労死社会と日本——変革へのメッセージ』花伝社.
- 黒田祥子 (2010) 「生活時間の長期的な推移」『日本労働研究雑誌』No. 599, pp. 53-64.
- 神代和欣・連合総合生活開発研究所編 (1995) 『戦後50年産業・雇用・労働史』日本労働研究機構.
- 今野晴貴 (2012) 『ブラック企業——日本を食いつづ妖怪』文春新書.
- 斎藤修 (1998) 『賃金と労働と生活水準——日本経済史における18-20世紀』岩波書店.
- (2006) 「農民の時間から会社の時間へ——日本における労働と生活の歴史の変容」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.
- 清水信次 (1994) 『時短は国を亡ぼす』ネスコ.
- 清水剛 (2025) 「サラリーマン、主婦、そして会社——日本におけるホワイトカラー労働者像の変容」『大原社会問題研究所雑誌』796号, pp. 20-33.
- スミス、トマス・C/大島真理夫訳 (2002) 『日本社会史における伝統と創造——工業化の内在的諸要因1750-1920年』ミネルヴァ書房.
- 全職同盟本部 (1957) 『全職20年史』.
- 高橋美幸・川入博 (2017) 『過労死ゼロの社会を——高橋まつりさんはなぜ亡くなったのか』連合出版.
- 田中洋子 (2006) 「長時間労働の歴史・現在・未来」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.
- (2015) 「日本の雇用関係と『ブラック企業』」『社会政策』第6巻3号, pp. 57-67.
- (2018) 「なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか」『社会政策』第10巻1号, pp. 5-24.
- 千本暁子 (2008) 「日本における工場法成立史——熟練形成の視点から」『阪南論集』第43巻2号, pp. 1-17.
- 徳永芳郎 (1994) 「働き過ぎと健康障害——勤労者の立場からみた分析と提言」『経済分析』133号, pp. 1-94.
- 野見山眞之 (1989) 『労働時間——その動向と課題』労働基準調査会.
- 藤本武 (1963) 『労働時間』岩波書店.
- 松井健 (2017) 「労働時間短縮闘争からみた日本の労働時間」『日本労働研究雑誌』No. 679, pp. 29-41.
- 水野谷武志 (2004) 「日本における不払残業時間の実証的研究について——先行研究と今後の検討課題」『北海学園大学経済論集』第52巻1号, pp. 1-23.
- 山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.
- Tanaka, Yoko (2023) "Tumbling Down the Standard Life Course: The Ice Age Generation of the Turn of the Twentieth Century and the Origins of Polarisation in Japan," in Josef Ehmer and Carola Lentz (eds.) *Life Course, Work, and Labour in Global History*, De Gruyter.

たなか・ようこ 筑波大学名誉教授。ベルリン自由大学フリードリヒ・マイネッケ研究所・法政大学大原社会問題研究所客員研究員。主著に『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』（編著、旬報社、2023年）など。企業史・労働史、日独労働政策専攻。