

フォーカス

世界の労働時間：5人に1人が週48時間以上の長時間労働



——50カ国以上の実態を取り上げたILOの新刊

「ILOがこの度発表する新刊『Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective』（世界の労働時間―国際比較の視点から見た労働時間、法、政策の動向・英語・二四〇ページ）は、労働時間に関する国際労働基準が初めて採択されてから一世紀近くになろうとする現在においてもなお、世界の労働者の五人に一人に相当する六億人以上が、しばしば暮らしたためだけに、週四八時間以上の長時間労働に従事している事実を明らかにしています。報告書は五〇カ国以上の労働時間を取り上げ、途上国及び移行経済諸国の労働時間政策の影響を初めて検証しています。

途上国・移行経済諸国の労働時間は非常にバラツキがあるものの、総じて先進国よりは長く、二〇〇四～〇五年に週四八時間以上の長時間労働従事者が労働者全体に占める割合が高かった国としては、調査対象国の中ではペルー（五〇・九％）がトップとなり、これに韓国（四九・五％）、タイ（四六・七％）、パキスタン（四四・四％）が続きます。先進国では、英国二五・七％、イスラエル二五・五％、オーストラリア二〇・四％、スイス一九・二％、米国一八・一％、日本一七・七％といった状況になっています。これらの国で労働時間短縮の試みが功を奏しなかった理由は多様で、労働者がただ暮らすのみに加えて長時間働く必要があることや生産性が低い状況下で企業の生産高を上げようとする企業の試みによる残業の幅広い活用が含まれるとした上

で、報告書は、一般的に言って、労働時間関連の法及び政策は、特に週最大労働時間、残業代、インフォーマル就業に対する影響の点から途上国では実際の労働時間に限られた影響しか与えていないと指摘しています。

報告書はもう一つの懸念要因として、労働時間における明確な男女間格差を挙げています。世界的に男性は女性よりも平均して長く働く傾向があり、女性性は短時間労働に従事する可能性がかなり高いとした上で、これは無報酬の家事労働と家族の世話の主たる責任の配分によるところが大きい可能性がある」と結論づけています。そして、子どものいる夫婦の間では男性の有報酬労働時間が長くなるのに比して、女性は短くなる傾向があり、例えば、マレーシアでは女性の推定二三％が子どもの世話を理由として仕事を辞めていることを示しています。

さらに、今日のグローバル経済の特徴であるサービス産業の拡大とインフォーマル就業の増加も長時間労働の主な原因であるとして、サービス産業の労働時間は最もバラツキが大きく、卸・小売業、ホテル・レストラン、運輸・倉庫・通信業といった交替制や通常外時間の勤務を一般に伴う産業では特に長いと記しています。警備産業の法定労働時間は一番長く、例えばジャマイカでは週七十二時間に達すると推定され、途上国の就業者全体の少なくとも半数が従事するインフォーマル経済ではその約五分の三が自営業ですが、自営業の男性の三割以上は週四九時間以上働いているとされます。製造業の平均労働時間は世界的にほぼ週三五～四五時間の範囲に収まりますが、コストリカやフィリピンなど一部途上国では相当長くなっています。さらに、若者や引退年齢に近い労働者の労働時間がその他の人々よりわずかに短くなっているのは、この層の不十分な雇用機会を反映している場合が多いことを報告書は示しています。

途上国・移行経済諸国で通常労働時間の規制が進展したのは良い知らせであるが、この研究で見出された事実、特に超長時間労働の広まりは明らかに懸念すべきことと、本書の共著者であるILO労働・雇用条件計画の専門家は指摘しています。労働時間の短縮は労働者の健康や家庭生活に対する利益、職場における事故の低下、生産性向上、男女平等の促進という肯定的な結果を招く可能性があるとする一方で、先進国・移行経済諸国における短時間労働者の相当数が不完全就業状態にあるかもしれないと、したがって貧困に陥る可能性が高いと報告書は警告しています。

報告書は、労働災害や職業病のリスク低減に向けた長時間労働の削減、フレックスタイムのような国内状況に合った家族に優しい労働時間方策の採用、質の高いパートタイム労働の促進、企業の生産性向上に寄与する妥当な法定労働時間制限の採用、労働者をもっと家族に時間をさける方策の考案など、労働時間の分野でディーセント・ワーク（人間らしい適切な仕事）を促進することにに向けた政策ポイントをいくつか提示しています。

（六月七日発表、ILO駐日事務所ホームページから）

ILO／働く上での平等に関する

グローバル・レポート二〇〇七年版

—新たな形態を取りつつ依然残る職場内差別

今年のILO総会（五月三〇～六月一五日）における討議資料の一つとして、労働の世界における差別の現状を扱った報告書が提出された。五月一日に発表されたこのグローバル・レポート「Equality at work: Tackling the challenges（働く上での平等に係わる課題への取り組み）」は、これまででもっとも包括的な差別に関する報告書として、四年前に出された第一回目のグローバル・レポート以降の差別対策における進展と失敗の両方を取り上げ、仕事に関連した差別の全体像を示している。そして、労働における差別との間には大きな進展を示したものの、所得及び機会における不平等の拡大や、様々な形態を取り、なかなか消滅しない相当量の職場内差別の存在はますます懸念されるようになってきている。

報告書は、人種、宗教、社会的出身、カースト、先住民であることを理由とした差別や移民労働者に対する差別の例を多く示し、若者や高齢労働者に対する差別や、性的志向、HIV／エイズ状態、または個人の障害を理由とした不平等の影響についても警告している。例えば欧州では、一六～六四歳の人々が就職できる確率は六六％であるものの、この数字が軽度障害者の場合には四七％に、重度障害者の場合は二

五％に低下しているといったように、障害者が仕事を見つけれられる確率は障害の程度が上がるにつれて減少している。最近の展開として、特定の疾病にかかりやすい遺伝的素質を有する人々や、不健全と見なされるライフスタイルを有する人々を不利に扱う慣行も発生している。

報告書の主要テーマの一つとして、



雇用と賃金において依然残る男女間格差、そしてワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、報酬における性差別と性別職業分離に取り組む統合的な政策の必要性が取り上げられている。例えば、欧州連合（EU）諸国全体の全事業所を通じての時間当たり平均総収入には依然として平均一五％の男女間格差が存在している。急上昇を続ける女性の労働力率は現在五六・六％に達しており、労働力率における男女間格差は世界的に縮小しつつあるが、進展は均一でなく、北米七一・一％、EU六二％、東アジア・太平洋六一・二％に対し、中東・北アフリカは三二％になっている。

立法職・上級職・管理職といった質の高い職に女性が参入できる可能性の拡大は女性の状況改善の重要な尺度とされているが、世界全体を通じて、なおもこのような上級職における女性は明白な少数派で、その割合は二八・三％に過ぎない。地域別の進展状況は不均等で、北米では四一・二％、中南米・カリブでは三五％、欧州連合では三〇・六％を占めているのに対し、地域別で最低の南アジアでは九年間でほぼ倍増と伸びが著しいものの、わずか八・六％に過ぎないことを報告書は示している。

一方で、職場内差別を除去するILO加盟国の努力は相対的に弱く、法の執行が依然として弱いなどの面はあるものの、雇用及び職業上の差別の糾弾は、それに取り組むことへの政治的公約と共に、今日ほとんど普遍的に見られ、非差別と平等に対する制度的な公約が全体的に強まる傾向にあると報告書は

記している。にもかかわらず、「不平等、不安定、危険性がますます高まっているように見える世界において」、働く上での差別をなくす必要性は四年前より緊急性を増しているとしたうえで、「所得、資産、機会の面で依然残る相当量の不平等は何らかの差別対策に向けた行動の有効性を薄めており、この事態は投資と経済成長を打ち消す政治的不安定や社会的混乱につながる可能性がある」と警告を発している。

平等に対する障壁は、社会が今日のグローバル化経済の潜在力を完全に發揮することを妨げる可能性があるとして、報告書は、人種、宗教、障害、年齢、性的志向などと無関係に、男女を問わず、すべての人々が適切に人間的な仕事である「ディーセント・ワーク」を得る平等の機会の促進はこの方向に進む一つの手段であると唱えている。

そして、差別をなくし、ILOが提案する行動計画を達成する一連の措置として、①より統合され、より良く調整された世界的な行動を通じた男女平等の推進、②様々なグループの特定のニーズを考慮に入れ、ILOのディーセント・ワーク国別計画の主流に非差別と平等を据えること、③より良い法の制定とより良い執行の推進、④政府の調達、融資、投資政策など規制以外のより効果的なイニシアチブ、⑤団体交渉による協約や行動規範のようなメカニズムを通じて労働者と使用者が職場における平等を実現することへの支援といった措置を提案している。

（五月一〇日発表、ILO駐日事務所ホームページより）