

特集

# 労働時間をめぐる 先進諸国の動向

—時短、弾力化、WLB、ワークシェアの視点から—



(c)Royalty-Free/Corbis/amanaimages

労働時間をめぐる問題は、法律、労働条件、労使関係、ジェンダー、ワークライフバランス、健康、社会的規範、国際基準などに関連した幅広い分野にわたる。わが国では急速に悪化する雇用情勢などを背景に、労働時間の短縮を伴ったワークシェアリングにふたたび関心が集まっている。特集では、欧米の労働時間研究の専門家が、ヨーロッパとアメリカにおける労働時間をめぐる政策的課題を報告するとともに、討論では「時短」「弾力化」「ワークライフバランス」「ワークシェアリング」の視点から、日本の抱える政策課題を視野に入れ、労働時間の制度・実情・問題点について幅広く国際比較する。

## 先進諸国の労働時間とその課題

**アメリカ** ルーズベルト大学教授 サミュエル・ローゼンバーグ

**イギリス** マンチェスター大学教授 コレット・フェイガン

**ドイツ** デュイスブルグ・エッセン大学教授 ゲルハルト・ボッシュ

**フランス** フランス国立科学研究センター上席研究員 フランソワ・ミション

**スウェーデン** ベクショー大学教授 ドミニク・アंकソ

**日本** JILPT 主任研究員 小倉 一哉

# アメリカの労働時間

## 労働時間の延長を望む者、短縮を望む者

ルーズベルト大学教授 サミュエル・ローゼンバーグ

### 連邦は最小限の規制

アメリカ連邦政府は、一六歳以上の労働時間に関して必要最小限の規制をしている。労働時間規制に関する主な連邦法は、公正労働基準法(FLSA)である。一九四〇年の改正より、雇用者、特に民間非管理職労働者については、週労働時間が四〇時間を超えた場合、超過労働時間に対して最低でも正規時給の一・五倍の手当を支払うことが規定されている。しかし、多くの雇用者は、FLSA規定の適用除外となっている。専門職、管理職、役員、一定の所得を超えた者、小規模小売業やサービス業で働く者などである。

州法は、FLSAを補っている。連邦法と州法の両方が適用される状況では、労働者に有利な法が優先される。政府内では、労働時間政策が雇用状況に与える影響は少ないとする考えが主流であり、この一〇数年間、最小限の討議しかされていない。政府の労働時間規制は最小限であり、労働時間は主に労使関係において決定されている。労組がない職場では、主に事業主の采配で労働条件が決定される。労組がある職場では、労働時間と賃金は、労働

協約で決められる。しかし労組の組織率は、五〇年代半ばから低下しており、労働時間に関する協約は、労働者よりも使用者の都合を反映していることが多い。

### 労働力と労働時間格差

労働時間には、様々な要素が含まれている。労働力率をみると、表1の通り、八〇年(六三・八%)から二〇〇〇年(六七・一%)にかけて増加したが、その後減少し、二〇〇七年には六六・〇%になっている。この労働力率の傾向は男女によって異なる。男性の労働力率があまり変化しないのに対して、女性は上昇している。しかし、女性の労働力率は年代とともに確実に増加しているわけではない。二〇〇七年(五九・三%)の女性の労働力率は、二〇〇〇年(五九・九%)よりやや低くなっている。確実な結論を出すには時期尚早であるが、近年の女性の労働力率の低下をみると、五〇年代から続いたこの上昇は終息する可能性がある。

女性の労働力率の上昇が低下に転じたのは、育児中の女性の多くが家庭に

留まるからだではない。子供のいない女性の労働力率も子供のいる女性の労働力率と同様に低下している。上述と異なる動きをしているのは、未婚で子供を持つ女性である。労働力率が九年の五七・五%から二〇〇〇年の七三・九%に著しく上昇している。

高齢者は、労働市場への参入が進み、労働時間も長い。高齢者の労働時間の長時間化にはいくつかの理由が考えられる。第一に、

連邦が八六年に実質的に全労働者を対象とした定年退職制度を廃止したことが挙げられる。第二に、八三年の社会保障制度の改正で、社会保障退職給付金の全額支給年齢が六五歳から六七歳に引き上げられたことである。これは二〇〇二年から二〇二七年の間に段階的



に実施される。加えて、社会保障給付金の早期退職割引が六二歳に引き上げられ、完全給付が受けられる通常の定年年齢を超えて働く者への社会保障給付金が増加した。第三に、確定給付型年金制度から確定拠出型年金制度への移行により、労働者にとって退職を遅らせるメリットが増えたことがある。確定拠出型年金制度から資金を引き出し始めるのを遅らせるほど、退職資金

表1 労働力率 (1980~2007年)

	1980年	1990年	2000年	2007年
計	63.8	66.5	67.1	66.0
男	77.4	76.4	74.8	73.2
16~19歳	60.5	55.7	52.8	41.4
20~24歳	85.9	84.4	82.6	78.7
25~34歳	95.2	94.1	93.4	92.2
35~44歳	95.5	94.3	92.7	92.3
45~54歳	91.2	90.7	88.6	88.2
55~64歳	72.1	67.8	67.3	69.6
65歳以上	19.0	16.3	17.7	20.5
女	51.5	57.5	59.9	59.3
16~19歳	52.9	51.6	51.2	41.5
20~24歳	68.9	71.3	73.1	70.1
25~34歳	65.5	73.5	76.1	74.5
35~44歳	65.5	76.4	77.2	75.5
45~54歳	59.9	71.2	76.8	76.0
55~64歳	41.3	45.2	51.9	58.3
65歳以上	8.1	8.6	9.4	12.6

資料出所：U.S. Census Bureau 2009



は増加する可能性が大きくなる。第四に、十分な貯蓄がなく、退職後に一定水準の生活を送ることができない労働者が、労働市場に留まっていることもある。

次に労働時間についてみると、アメリカの労働者は長時間労働である。OECDによれば、雇用労働者の年平均総実労働時間は七九年（二八二八時間）から二〇〇六年までほとんど変わっていない（二八〇九時間）。また、フランス、スウェーデン、ドイツ、イギリスよりも長い。

アメリカのフルタイム労働者は週実労働時間が長く、短縮する傾向は見られない。経営者、役員、営業担当者、運送業従事者で、長時間の割合は増加している。各職種とも、男性のフルタイム労働者は、女性のフルタイム労働者よりも平均して労働時間が長い（表2）。

アメリカの労働者は週実労働時間が長いだけでなく、それが長期間に及んでいる。アメリカは先進国の中で唯一有給休暇を法的に保証していない国である。多くの事業主は有給休暇を与えているが、福利厚生は平等ではなく、有給休暇日数はヨーロッパや日本と比べると少ない。

長期間にわたり長時間労働をしている労働者が多い一方で、短期間・短時間で働く者もいる。七〇年から二〇〇〇年にかけて労働時間のばらつきが大きくなり、週四〇時間労働は依然として最も多いが、典型的ではなくなりつつある。労働時間分布表の低い方と高い方に分布する労働者の割合が多くなっている。

## コンティンジェント・非正規雇用の増加

コンティンジェント・非正規雇用（Non-Standard）の公式定義はない。正規雇用に関する公式定義もない。一般的に民間企業は、法律、契約、労働協約などで制限を受けない限り、雇用も解雇も自由である。

八〇年代に、競争の激化と収益減に直面した事業主は、人件費を下げ、経済的に不確実なコストの多くを労働者に転嫁するため「柔軟性」を求めた。企業の労働時間に関する方針は、賃金を安くするための戦略の一つだった。企業は、より長くより柔軟な労働時間をフルタイム労働者に求めた。同時期にコンティンジェント・非正規雇用も増加した。人材派遣の求職が増え、コンティンジェント・ワーカーが増えたことは、労組の減退に大きな影響を及ぼした。

アメリカ会計検査院（GAO）は、以下のようなカテゴリーの労働者をコンティンジェント・ワーカーと考えている。①派遣業者からの派遣労働者、②請負企業の労働者、③日雇い労働者、④短期の直接雇用の労働者、⑤個人請負（インディペンデント・コントラクター）、⑥呼び出し労働者、⑦自営業者、⑧標準のパートタイム労働者（つまり一人の事業主の下で、定期的に週三五時間未満で働き、賃金を得る者）。

コンティンジェント・ワーカーとして雇用関係を締結している者は、通常の雇用関係を締結している者よりも、健康保険や年金などの支給が少なく、また、事業主が提供する年金を受けない。

ことも難しい。事業主が提供する健康保険や年金の恩恵をほとんど受けることができないということは、大きな問題を含んでいる。

コンティンジェント・非正規雇用が拡大した要因は、労働市場の需要と供給の両方に見られる。労働者は、個人や家族のニーズに合わせるため、または、独立して特定の事業主に属さないでいるために柔軟な働き方を望む。しかし、二〇〇五年の調査では、コンティンジェント・ワーカーの大半が、コンティンジェントではない雇用を望んでいた。

コンティンジェント・ワーカーの不満は、安い時給、もしくは短時間労働による低い所得を反映しているのかもしれない。低所得世帯（世帯所得二万

ドル未満）の多くは、コンティンジェント・ワーカーである。二〇〇五年にはフルタイム正規労働者の八%が低所得世帯であるのに対して、コンティンジェント労働者は約二倍の一六%が低所得世帯であった。低所得世帯の割合は、非正規雇用の種類によって異なる。低所得世帯に最も多いのは、派遣労働者である（二八%）。呼び出し労働者と日雇い労働者の二〇%以上（二二%）、パートタイム労働者は、一九%が低所得世帯である。個人請負では低所得世帯は少なく（一一%）、男性が多い。

標準のパートタイム労働者、派遣労働者は女性が多く、これが男女不平等にもつながっている。

表2 職種別・男女別 フルタイム労働者の週平均労働時間（2007年）

	（時間）		
	計	男性	女性
管理・経営・財務職	45.3	47.0	42.9
専門職	42.6	44.3	41.0
サービス関連従事者	41.7	43.0	40.6
営業・販売職	43.7	45.4	41.3
事務・経営管理補助職	40.6	42.2	39.9
建設・採取関連従事者	41.5	41.5	41.4
架設・保守・修理工	43.2	43.2	41.4
製造・生産関連従事者	42.5	43.2	40.8
輸送・物流関連従事者	44.0	44.5	40.6

資料出所：Employment and Earnings 2008-1

表3 労働者が希望する労働時間の長さ（2001年）

	（%）		
	現在のままがよい	時間短縮を希望	時間延長を希望
計	67.0	7.4	25.6
1~14時間	62.1	5.1	32.9
15~29時間	60.3	6.0	33.7
30~34時間	58.9	8.1	33.1
35~39時間	64.0	7.7	28.3
40時間	69.8	5.6	24.5
41~48時間	66.6	8.1	25.3
49~59時間	69.7	9.6	20.6
60時間以上	66.1	13.3	20.7

資料出所：Golden and Gebreselassie 2007

## 労働時間に見られる男女不平等

労働時間に見られる男女不平等は、この三〇年間で、解消に向かっている。男性は女性よりも依然として労働力として多いが、労働力率の男女差は八〇年からかなり縮まった。八〇年には男性の労働力率は女性より約二六％上回っていたが、二〇〇七年までには、この差は約一四％にまで縮まった。

しかし、労働時間における男女差は依然として見られる。女性は男性ほどフルタイムで働いていない。二〇〇七年にはパートタイム労働者の六八・三％が女性であり、男性より労働時間が短い。二〇〇七年、フルタイムで働く女性の週平均労働時間は四一・〇時間で、フルタイムで働く男性の週平均労働時間は四四・一時間で、三・一時間の差があった。

アメリカでは男女差は依然として深刻な問題である。家庭内における男女の労働時間の差は、主に女性が育児や介護負担をすることにつながる。労働

市場における男女差は女性の低賃金につながる。家族に優しい社会政策と職場が十分整っていないことを考えると、女性の労働市場への参入の拡大によって、多くの家庭がストレスの増大にさらされ、適切なワークライフバランスの維持が困難になるかもしれない。

## ワークライフバランス

一八歳未満の子供がいる夫婦で、稼ぎ手が一人（多くは男性）という家庭は、アメリカで完全に消滅したわけではないが、珍しくなっている。既婚女性の労働市場への参入は、八〇年から急増し、子供を持つシングル女性についても同様の傾向である。子供のいる共働きの夫婦で、特に二人ともフルタイム労働者である場合、もしくは一人親家庭（圧倒的に女性が多い）の場合、時間に追われていると感じている。労働時間の短縮やパートの賃上げを行い、仕事を今より魅力的なものにする政策はアメリカでは真剣に討議されておら

ず、いかに時間をやりくりし、仕事と家庭の両立を実現するかは共働きの親たちの自己裁量に任されている。そして多くの者が、それは困難なことだと感じている。

ワークライフバランス推進者が提案する一つの試みは、柔軟な労働時間体系を企業が従業員に提供することである。そうすれば、労働者はより自由に自分の労働時間を決定することができると。しかし、労働時間を柔軟にすることが、長時間労働の問題を解決するわけではない。労働者の中には、フレックスタイムを取るために長時間労働をしている者もいる。週四〇時間以上働く労働者の場合、フレックスタイムを利用する割合が急増する。他の労働者はパートタイムで働き、そのような地位では仕方のないことであるが、所得が減ってもより柔軟な勤務体系を選ぶ。フルタイムで働く女性は、フルタイムで働く男性よりも、労働時間の短縮を望む者が多い。しかし非典型の女性労働者の場合、長時間の労働を希望す

る者の数は、労働時間短縮を望む者の二倍であった。表3の通り、週実労働時間が四〇時間から六〇時間以上になると、時間短縮を希望する者が多くなるが、六〇時間以上働く者の中にさえ、労働時間のさらなる延長を強く希望する者もいた。労働時間の延長を希望する労働者は二〇％をやや上回り、短縮を希望したのはわずか一三％であった。

## 〈プロフィール〉

一九七〇年ブランディズ大学を卒業後、一九七五年カリフォルニア大学バークレー校にて博士号取得。専門分野は労働時間、労働市場、人種・階級・性による不平等、及び現代アメリカ経済史。ウイリアムズ大学、カリフォルニア大学バークレー校、カリフォルニア大学デイヴィス校を経て一九八二年よりルースベルト大学にて教鞭をとり、一九九七年より現職。



# イギリスの労働時間

## 労働時間の両極性と雇用の多様化

### 長時間労働と短時間労働が混在

イギリスでは、労働時間の長さに両極性が見られる。長時間のフルタイム

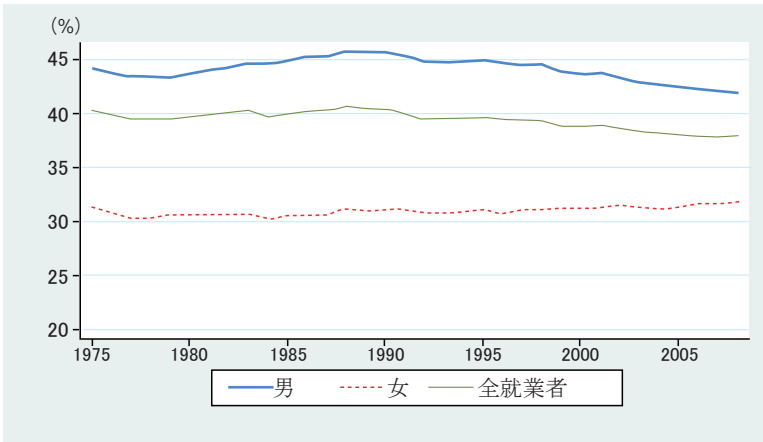
労働と短時間のパートタイム労働が高い割合で見られ、夕方、夜間、週末といった、通常と異なる時間帯の労働が、正規労働者とパートタイム労働者に共

通して見られる。イギリスは、EUの中でも特に長時間フルタイム労働と短時間パートタイム労働の割合が高い国である。

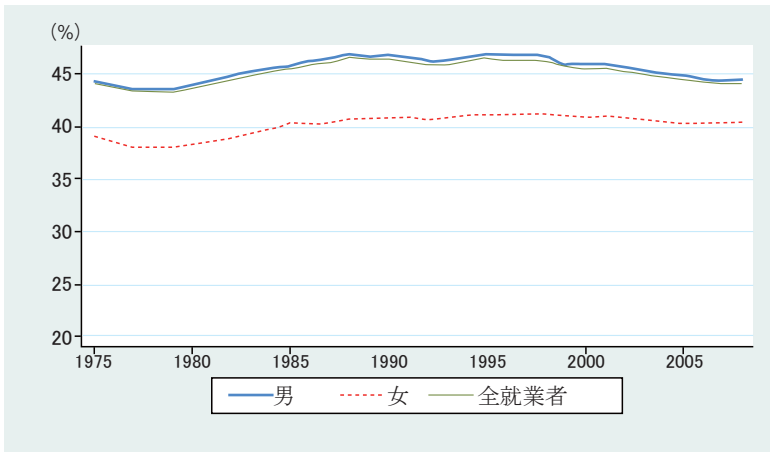
一九九七年に労働党が政権を取って以来、労働時間制度に関するいくつかの重要な政策転換が行われた。労働時間に関するEU指令の影響で、国内の

図1 就業者の週平均実労働時間の動向1975～2007年（残業時間を含む）

1a) 全就業者



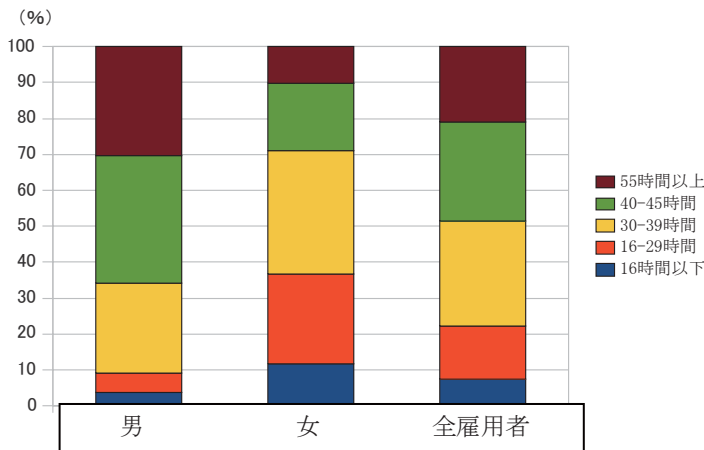
1b) フルタイム労働者



注：勤務時間は、残業時間も含む(有給、無給とも)本業で働く時間である。データは従業員と自営業者である。フルタイム勤務とパートタイム勤務の区別は、立場を自己申告している(本業を元に)。

資料出所：UK Labour Force Survey

図2 男女別の週実労働時間の差（残業時間も含む）



資料出所：UK Labour Force Survey

雇用の多様化

イギリスでは、一九〇〇年代に入り、年間総実労働時間や週実労働時間が減少した。七〇年代半ばからは労働時間

労働時間関連連法が改正された。EUのヨーロッパ雇用戦略(いわゆるリスボン戦略)の「緩やかな規制」は、特に仕事と家庭の両立と、女性の労働時間の質に関する議論を活発化させ、重要な政治課題としてクローズアップされた。個人の人設計と関連した労働時間の柔軟性などが、政策立案過程で議論されている。

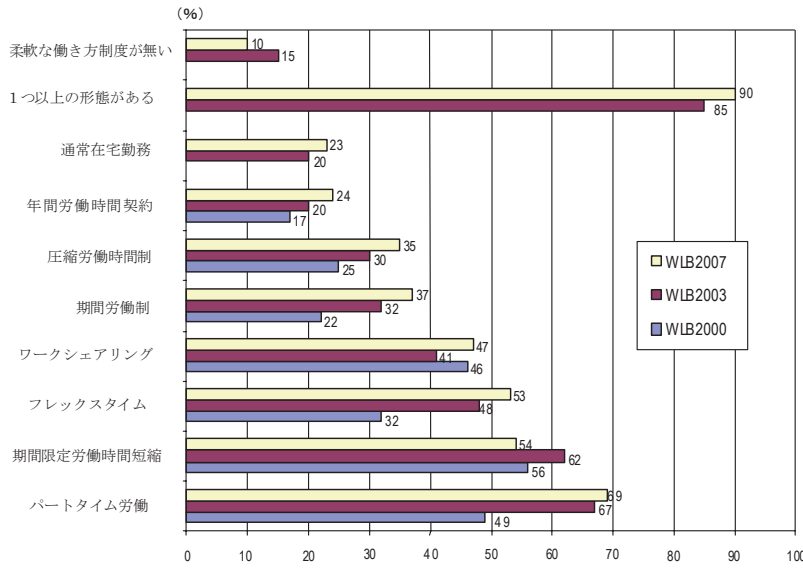
制度の再編が進んだ。継続的に増加しているのは、育児中の女性の雇用である。稼ぎ手が一人の世帯(多くは男性)は減少し、共働き世帯(女性の多くはパートタイム)が、一般的になってきた。増加した女性の雇用の大半は、パートタイム労働である。しかし、景気の回復に伴い、九一年から九二年にかけて男性のパートタイム労働も急増し、現在では一般的なものとなっている。パートタイム労働者は九〇年代半ば以降、全就業者の二〇〜二四%を占めている。パートタイムで勤務する女性の半数

以上が、育児やその他の家庭の事情を主な理由としている。また、男性パートタイム労働者の三分の一は学生で、四分の一は五五歳以上である。女性のパートタイム労働者のうち、学生は一四%で、五五歳以上は九%のみである。図1aは、パートタイムを含む労働者・自営業者の週平均実労働時間(残業時間を含む)の推移を示したものである。男性の場合、八八年から九〇年にかけての四六時間がピークで、二〇〇五年から二〇〇八年にかけて四二時間へと減少している。同時期の女性の週平均実労働時間をみると、九〇年代

六年から二〇〇八年にかけて、緩やかに上昇して三二時間となっている。ここ数年の労働時間の傾向についてみると、図1bの通り、パートタイム労働者を除外したフルタイム労働者だけの週平均実労働時間も減少している。この図から分かる重要なことは、イギリスではフルタイム労働者が長時間労働であることだ。通常の週平均実労働時間について、フルタイムの男性労働者は八八〜九九年では四六〜四七時間まで増えたが、二〇〇七〜〇八年までは四四時間と緩やかに減少している。一方で、フルタイムの女性労働者は九〇年代半ば以降、四〇〜四一時間



図3 2000~2007年のフレックス勤務状況



資料出所：Hogarth ほか(2001)、Stevens ほか(2004)、IES/ICM(2006)、Hooke ほか(2007)  
 注：全雇用者の柔軟な働き方制度の利用状況の動向。WLB（ワークライフバランス）調査2000、WLB 調査2003、WLB 調査2007

イギリスでは男女共に現実の労働時間と希望

となつている。  
 図2は、イギリスの労働者の週実労働時間の長さの多様性を示している。労働者の三分の一程度が三〇〜三九時間という中位の長さの労働時間である。この図から、イギリスでは長時間労働が高い割合で行われていることもわかる。女性の長時間労働者の割合は、八〇年代初頭から増加しており、九四年には一〇％に達した。週四〇〜四五時間労働も一般的になっており、特に男性に多い。また、女性のうち一二％は週実労働時間が一六時間以下であり、その割合は八〇年代半ばの一八％から

低下している。男性では四％のみが週一六時間以下の短時間労働者であり、週五五時間以上の長時間労働者は三割に達している。  
 イギリスの労働時間は、職種によって多様化しており、長時間労働が多いのは、民間企業や労働組合のない職場である。また、全職場の八三％がパートタイム労働者を雇用している。この中には、非常に高技能で高給な仕事についているパートタイム労働者も含まれる。  
 図3の政府が実施したワークライフバランス（WLB）調査で示されている通り、フレックス勤務、在宅勤務、ワークシェアリングなど、柔軟な働き方を提供する企業の割合も増えている。しかし、ルーチンワークやマニュアル・ワーカー（労働者）は、事業主によって労働時間が固定されている傾向が強い。シフト勤務とパートタイム労働は、スケジュールが頻繁に変更される傾向にある。

### 労働時間に関する社会制度の進展

労働時間が整合していない。同調査によると、長時間労働をしている者が短時間労働を希望する割合が最も高かったが、一方で、パートタイムで勤務している者は、かなりの割合で、長時間勤務やフルタイム勤務を希望している。



イギリスでは、労働時間政策に関して重要な進展が見られる。労働時間の上限を定めた法律の制定、団体交渉の進展、パートタイムの労働条件改善、仕事と家庭の両立への取り組み、財政制度改革などである。  
 労働時間に関するEU指令は、イギリスでは九八年に労働時間規制法として取り入れられた。新しい労働時間の規定は基本的に最も社会的に弱い立場の、マニュアル・ワーカーやパートタイム労働者を保護するために制定された。これにより、長時間労働者の数と割合が、九八年以降、二〇〇七年まで連続して減少している。しかし、イギ

リス政府は継続的な反対キャンペーンを行ってこの指令の効力を弱めようとしている。そして、指令によって制定された週平均四八時間を超えて自発的に働くことを許可する「オプト・アウト（労働時間の適用除外）」制度を確立させた。  
 次に団体交渉における進展について述べる。労働協約は重要であるが、イギリスでは労働時間規定の不平等が生じる原因になっている。労働時間は、マニュアル・ワーカーが多い職場では、賃金の次に重要な交渉の争点となっている。九八年には労働組合がある職場の七五％で、労働時間の短縮や再編が交渉の課題となった。労使はこの二〇年で、労働時間の短縮というより、むしろ労働時間の柔軟化という点で多くの合意に達している。最も有名な労働時間短縮としては、九〇年初めに、機械工労働組合が週三七・五時間の合意に達したものなどがある。民間企業では、九七年にマニュアル・ワーカーの通常の週実労働時間を、非マニュアル・ワーカーに合わせるため、三九時間から三七時間へと短縮するという合意に達した。しかし、多くの職場、特に労働組合の力が弱い職場では時間外手当が廃止され、柔軟な労働時間協約の一部として基本給に集約されてしまっている。  
 英労組会議（TUC）では、数年に亘り、労働者の柔軟な働き方と長時間労働の制限を求めるキャンペーンを行っている。

イギリスのパートタイム労働者は、八〇年代初めに頻繁に行われた団体交渉や性差別訴訟に伴い、九〇年代の労働法改正以降、次第に公的に平等な扱いを受けつつある。今では、一年以上雇用され、一日八時間以上労働しているすべての労働者の雇用が保障（不当解雇、一時的解雇に対する補償、妊婦の権利）されており、これにはパートタイム労働者も含まれている。パートタイム労働者の週実労働時間と雇用期間の設定には、下限規制がない。また、パートタイム労働者の労働市場における地位が低いことを反映して、パートタイム労働者は全国最低賃金法（九七年）の恩恵を享受している。

仕事と家庭の両立に関する政策については、大きな改定が行われた。この改定で、九〇年代末に策定されたEU雇用戦略（いわゆるリスボン戦略）が不可欠な要素となっており、雇用に関する男女平等を進展させたといえる。リスボン戦略は、とりわけ、女性の労働市場への参入率の向上と育児サービス拡充のための目標値が設定されたいわゆるバルセロナ保育施設目標の導入につながった。こうした動きは、仕事と家庭の両立、女性の職場進出の拡大に向けて実施されている労働時間基準の改定に重要な影響を与えている。

社会保障や税金制度に最も影響を与えたのは、労働時間が短縮され、所得水準が低下したことである。九八年以降、一連の政府予算では長時間働くと短期雇用が増えているという歪みを解消するため、事業主と雇用人の社会保障負担の割合が変更された。短時間のパートタイム労働を作り出すいくつか

の財政上の奨励制度がある。分かりやすい例は、個人の税額控除として、パートタイムで働く低所得者に対し税金が控除される仕組みがある。さらに広範囲で複雑な制度が、失業者や低所得者向けの社会保障制度の中につくられた。八〇年代以降、労働市場活性化政策（ニューディール）の導入や拡大によって、多くの低所得者の実質的な税率が高くなり、長時間労働のパートタイムもしくはフルタイム労働者は、経済的に不利な状況となっている。

### 労働時間をめぐる主な議論

現在イギリスで論じられている主要な労働時間に関する議題は、以下の五点である。

（一）長時間労働の文化と労働時間基準

労働組合は、長時間労働と任意のオプト・アウトの撤廃に向けて重要な役割を果たしている。しかし、長時間労働



働のホワイトカラー労働者の多くは、

自身で労働時間を決定できる管理職や専門職である。従って、労働時間規制はほとんど効力を持たない。こうしたホワイトカラーは、長時間労働者の半数以上を占め、残業代が支払われていない。それゆえ、問題は、フルタイム労働者の長時間労働に依存している組織文化を移行させる方法である。

（二）パートタイムの労働条件改善

二〇〇三年に施行された仕事と家庭の両立を支援する法制度によって、介護や育児の責任を負っている労働者が雇主に對して「パートタイムやフレックス労働を要求できる権利」が新たに設けられた。これによって介護や育児を担う労働者が新たな職を探さずとなく、働き方の調節ができることが次第に容認されつつある。しかし、幅広い職場でパートタイム雇用を創出するよう奨励している政府の取り組みに伴い、この新しい動きがパートタイム労働の状況を改善する「段階的変化」となり得るかどうかは今後の課題である。

（三）男女の不等と育児・介護負担

イギリスでは、家庭に育児や介護を必要とする者がいる場合、女性がフルタイムからパートタイムへ移行することが多い。このため労働時間や賃金に顕著な男女差を生じさせている。今後、女性のフルタイム労働者の割合を増やすこと、パートタイム労働の条件を改善すること、もしくははその両方を行うための効果的な解決策について、学術的にも政策としても議論が必要である。

（四）活力のある高齢化」と高齢者の労働時間の柔軟性

これは新しく議論されている分野である。人口統計上の圧力がこの問題の重要性を増しているにもかかわらず、差し迫った経済問題が、柔軟な選択肢の確保や、退職年齢の延長といった具体的な課題の議論に水を指している。

（五）フレキシキュリティ

「フレキシキュリティ（Flexibility）」という言葉がイギリスの政策議論に浸透し始めている。これは、オランダやデンマークの議論が源泉であり、労働市場において労働者がより柔軟な働き方を期待できるように労働法や、それと引き替えに提供される強化された社会的セイフティネットのことを指す。しかし、イギリスの雇用政策議論では、まだ明確で効果的なフレキシキュリティ政策は語られていない。イギリスでは、未だに数字や財政上の柔軟性のみ焦点が集中している。機能的な柔軟性、契約の保持、収入の確保といったフレキシキュリティの重要な要素は、まだ雇用政策議論の中に担保されていない。

### 〈プロフィール〉

一九九〇年よりマンチェスター大学にて教鞭をとり、現在同大学欧州労働・雇用研究センター勤務。主たる研究領域は雇用における男女不平等問題、及び労働時間の国際比較。二〇〇四年よりEUの男女及び社会的統合と雇用に関する専門家チームメンバーとしてイギリス及び広く欧米にて雇用問題の専門家として活躍。



# ドイツの労働時間

## 東西ドイツの差異と統一後の変化

デュイスブルグ・エッセン大学教授 ゲルハルト・ボツシユ

### 歴史の変遷

一二〇年前、先進国の年平均総労働時間は三〇〇時間であった。それが一九九二年までには、約半分に短縮された。また、九二年のドイツの時間当たりの生産性は、一二〇年前と比較すると約一七倍も上昇した。今日、労働者は労働時間の長短を含め、様々な就業形態で働いている。例えば工場では、二〇世紀初めに三交代制が主流となり、第二次世界大戦以降は四交代制に、近年では五交代制も出てきている。

産業革命の初期は、男性一人では家族を養える賃金を稼ぐことができなかった。従って、女性や子供も働かざるを得なかった。しかし、二〇世紀に入ると時給が上がり、女性や子供の労働力は必要とされなくなった。それにより男性が一人一家の稼ぎ手となり、女性は家事に専業するのが基本となった。しかし、それが再び二〇一〇年で変化している。教育レベルの向上、実質賃金の低下など様々な理由から、先進国では女性の労働が継続的に増加している。女性の労働時間は、児童手当、学校の時間、税金、社会保険料といった社会保障制度によって大きく変化する。

### 有給休暇の拡充と雇用均等待遇

二〇〇六年に改正されたドイツの労働時間法は、管理職を除く全雇用者に適用される。通常、一日当たりの労働時間は八時間を超えてはならないと法で定めている。しかし、六カ月間で平均八時間を超えなければ、一日の労働時間を一〇時間まで延長することができる。また、労働協約や関係当局の承認によって、この規制を適用除外とすることも可能である。土曜日が就業日とされて以降、週労働時間の上限は六〇時間となっている。

通常、一日当たりの労働時間が六、九時間の場合、最低三〇分の休憩（無給）を与え、それより長い労働時間の場合は、四五分の休憩（無給）を与えることになっている。パートタイム労働者には、フルタイム労働者と同じ時給が支払われ、労働時間に比例した社会保険料が受給できる。

ドイツでは、EU指令により国内の労働時間法を改正する必要がある。九三年のEU労働時間指令により有給休暇が三週間から四週間に増やされた。そして、九七年のパートタイム労働に関するEU指令によって、パートタイ

ム労働者の均等待遇が実施された。労働時間の長さや配分は労働協約で決められる。全業種を対象に、週当たりの平均労働時間は四〇時間に短縮され、ほとんどの労働者を対象に有給休暇が三〇日に増やされた。エンジニアリング産業（自動車、鉄鋼、機械産業など）では労働時間短縮を要求して、長期ストが行われ、九五年までに幾つかの段階を経て週三五時間に短縮された。

一部の業種では、労働組合が労働時間の延長を容認しなければならなかった。



た（例えば、公務員は三八・五時間から三九時間に延長）。

今日、フルタイム労働者の年平均総労働時間は、旧西ドイツ地域で一六五九時間、旧東ドイツ地域で一七二〇時間となっている。エンジニアリング産業では週三五時間労働、化学産業で週三七・五時間（旧西ドイツ地域のみ）、ホテル、レストラン産業で四〇時間（旧東ドイツ地域のみ）、保険業で週三八時間（東西ドイツ地域共通）、銀行で三九時間（東西ドイツ地域共通）、建設業で四〇時間（東西ドイツ地域共通）となっている。

### 労働協約適用率の低下

八〇年代に八〇％以上あった労働協約適用率が、旧西ドイツ地域では六五％、旧東ドイツ地域では五四％まで下落し、労働時間短縮に関する労働協約の重要性は低下している。加えて、労働協約を締結していない企業が多くが、労働条件を決定する際に、労使交渉をしなくなっている。この理由として、①経営者が労働協約の適用を免れるために使用者団体を脱退した、②労働協約を適用している企業が、清掃、





ケーターリング、物流といった業種（他の労働協約領域、もしくは労働協約の適用がない領域）を外部に委託した、③使用者団体が、賃金や労働条件の競合を制限する従来の包括的合意を廃止した、などの点が挙げられる。

特に小売業のような産業において労働協約の適用企業と、そうでない企業の間で競争が激しくなっており、賃金と労働時間の格差も広がっており、賃金労働協約適用率の低下は、協約が適用されない職場では、協約の恩恵を得ることができず、労働者にとって重大な問題を引き起こすことがある。例えば景気悪化の際には、労働協約で一時的に週労働時間を三〇時間に短縮することを認め、経営難に陥った企業における大量解雇を阻止したこともある。

二〇〇四年から〇六年にかけて縮結されたエンジニアリング産業の八五〇の労働協約を分析すると、主な争点は「労働時間」と「賃金」に集中していた。なかでも労働時間の延長は、労働協約の中で最も重要な問題であり、全体の五八・五％が労働時間延長に関する条項を取り扱っていた。

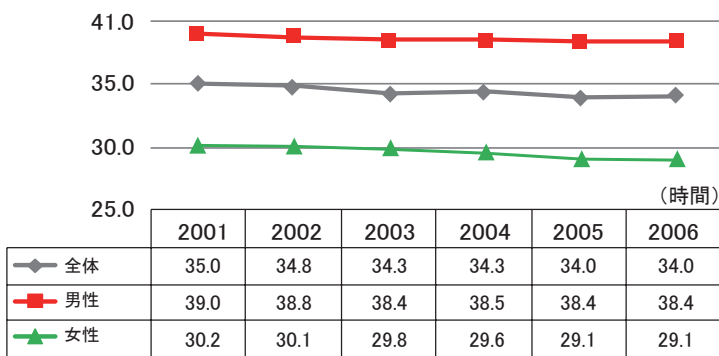
その他、労働時間の柔軟性（一九％を占める）、労働時間短縮（共に六％以下）といった問題に関しては、それほど著しい進展は見られない。

現在の経済危機によって、多くの企業が、賃金補償を伴わない労働時間短縮を行い、一種のワークシェアリングを行いながら技術のある労働者を確保しようとする事が予想される。

### パートタイム労働者の増加

ドイツの週労働時間に関する雇用者の疑問は「残業を含めて平均何時間働くのか」という点にある。二〇〇一年以降、フルタイム労働者の割合が七六・八％から七〇・九％に低下している。それに呼応するかのよう週一五時間以下のパートタイム労働者の割合は、八・三％から一二・二％に上昇し、その他のパートタイム労働者の割合も一四・九％から一六・九％に上昇した。パートタイム労働者の増加によって、パートタイムとフルタイムを含む全労働者の週平均実労働時間は、二〇〇一年と二〇〇六年で比較すると、三五時

図1 2001～2006年 週平均実労働時間（フルタイム、パートタイム計）



資料出所： Kummerling et. al 2008

間から三四時間に短縮された（図1）。しかし、パートタイムを含まないフルタイム労働者のみの週平均実労働時間をみた場合、ドイツの週平均実労働時間は他の西ヨーロッパ諸国の平均を上回っている。特に二〇〇三年から〇六年にかけて、ドイツの労働時間は三九・六時間から四〇・三時間に増加している。同時期に新EU加盟国では労働時間が短縮され、ドイツより短くなった。

ドイツの週平均実労働時間には、パートタイム雇用の増加が強く影響している。二〇〇六年のパートタイムの週平均実労働時間は一七・九時間であった。これは国際的な水準と比べると短い。週平均実労働時間は、九〇年半ばまで協約で定められた時間通りであった。しかし、九五以降は、労働協約の適用率の低下などにより、協約の影響をあまり受けていない。

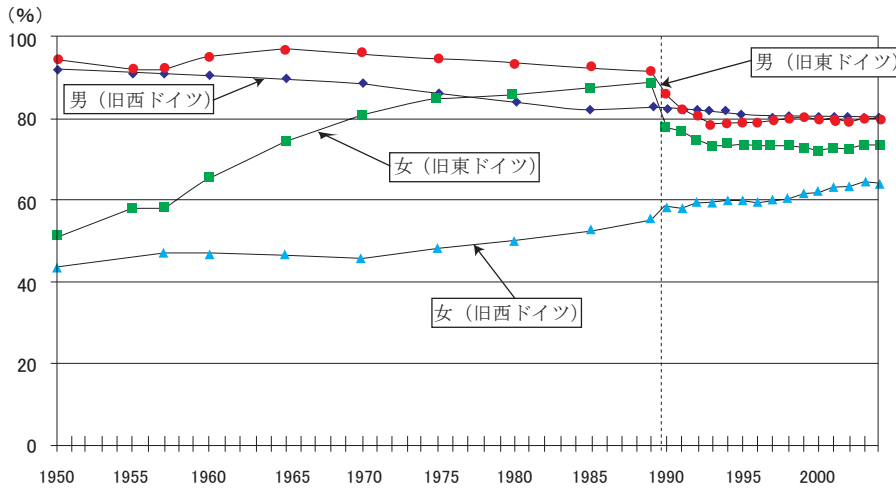
週平均実労働時間は、二〇〇六年の統計によると東は三五・六時間、西は三三・六時間となっており、旧東ドイツ地域の方が長い。旧東ドイツ地域で労働時間が長い理由は、フルタイム労働者の労働時間が長いだけでなく、パートタイムの労働時間も長いからである。また、いくつかの産業では、労働協約で合意した労働時間と平均実労働時間の差が旧西ドイツ地域より大きい。旧西ドイツ地域におけるエンジニアリング産業の週平均実労働時間は三九・一時間で、これは協約の時間より四・二時間長い。その他、ブルーカラーの週労働時間は、ホワイトカラーの労働時間より一時間ほど短い（二〇〇六年の統計によるとフルタイムのブルー

### 東西統一後の社会保障制度

四九年から九〇年の間、東と西で全く異なる政策が実施されていた。旧東ドイツ地域では、政策目標の一つに女性の雇用率増加が掲げられ、終日利用可能な託児所や学校システムが普及した結果、目標が達成された。図2の通り、女性の雇用率は男性の雇用率に並ぶほど高く、パートタイム労働は減少した。労働市場参入によって、女性は社会保障制度の給付を受ける権利を得た。また、旧東ドイツ地域では完全雇用であったために、早期退職制度は存在しなかった。しかし、東西統一後、旧東ドイツ産業の大量解雇を緩和する



図2 東西ドイツにおける男女の労働力率（1950年～2007年）



資料出所： Bothfeld 2005, Statistisches Bundesamt

目的で旧東ドイツ地域にも早期退職制度が導入された。これによって、旧東ドイツ地域は、高齢者の労働力率が旧西ドイツ地域より低いレベルに低下した。東西とも大多数の男性は、週平均三七～四〇時間働いている。また、旧東ドイツ地域では女性の労働時間がかなり標準化されており、その多くが週三〇～四〇時間の労働になっている。また旧東ドイツ地域における女性パートタイム労働者は、希望の有無にかかわらず強制的にパートタイムとして働

いている。旧西ドイツ地域では、女性の労働時間は保守的な社会保障制度の影響を受けており、短時間労働はいわゆるミニジョブと呼ばれて女性に好まれ、かなり高い率を占めている。ミニジョブの労働時間増加に対応するため、社会保険料が免除される月収の上限も引き上げられた。パートタイムで働く女性が増えたため、女性の労働市場力は急速に増加したが、短時間労働が多いため、総実労働時間に占める割合はそれほど高くはない。旧東ドイツ地域の雇用者に占める女性の割合は四五・七%と、旧西ドイツ地域の三九・九%より高い。

表1の通り、男性の労働時間に子供の影響はなかったが、女性は強く影響を受けていた。二〇〇六年には、旧東ドイツ地域における女性全体の雇用率が六〇・八%となった。また旧西ドイツ地域では六一・五%となった。女性の労働時間は子供の数に比例して下降する。旧東ドイツ地域の女性、特に子供を持つ女性は西より長く働く傾向がある。女性の労働時間には社会保障制度が影響している。ドイツの従来の社会保障制度は、配偶者（主に女性）に対する特別控除を付与し、

表1 東西ドイツにおける子供の人数による男女の週平均実労働時間

(時間)	ドイツ全体	旧西地域	旧東地域	東西の差
全雇用者	35.3	35.6	36.9	+1.3
子供のいない男性	39.7	39.6	39.0	-0.6
子供のいない女性	32.4	32.8	34.4	+1.6
子供が1人いる男性	40.7	40.7	40.5	-0.2
子供が1人いる女性	25.9	27.6	33.6	+6.0
子供が2人いる男性	41.6	41.5	40.4	-1.1
子供が2人いる女性	21.6	23.0	31.4	+8.4
子供が3人以上いる男性	41.8	41.6	39.7	-1.9
子供が3人以上いる女性	21.4	22.2	29.2	+7.0

資料出所： Kümmerling, Jansen, Lehndorff 2008

短時間労働や家事に専業することを奨励するものであった。この特別控除により、女性のパートタイム労働者が増加した。しかし、女性の労働市場への参入が進んだにもかかわらず、雇用者全体の賃金総額における女性の割合は僅かに増加しただけであった。この女性労働者一人当たりの収入額については、東西で著しい違いが見受けられる。旧東ドイツ地域の女性は、公共の託児所や終日開校している学校といったワークライフバランスを支える社会主

義制度の中で育った。そのため女性も多くがフルタイムで労働し、社会保険料の受給資格が与えられた。この名残が、旧東ドイツ地域の女性の労働時間や就労形態に未だに影響している。

一方、旧西ドイツ地域では、一般的に子育ては家庭の問題と見なされていた。三歳未満の子供のための公共託児施設は、事実上、存在しなかった。三歳から六歳までの子供の託児所は正午で閉められ、学校は午前中のみ開校していた。社会保険制度は、一家の稼ぎ手である男性のみに適用された。この制度のもとでは、稼ぎ手が一人の家庭に有利に働き、共働きの家庭は不利になる。このように家事に専念する女性を奨励し、家族で手に負えない部分にのみ国が補完的にサービスを提供するという旧西ドイツの「保守的福祉国家」制度が、統一後のドイツにも引き継がれた。

しかし、現在、女性がこうした家族主義の古い考えを受け入れなくなっていることや出生率の低下によって、社会保障制度を改善するための第一歩が踏み出されたところである。

### プロフィール

一九七二年ケルン大学卒業後、一九七七年ドルトムント大学にて博士号取得。ドイツ労働総同盟（DGB）研究機関、ノルトライン・ヴェストファール州科学センター労働技術研究所等に勤務後、二〇〇七年より現職。専門は労働市場政策、労働時間、雇用政策、技能訓練等。EU、ドイツ家族省等の専門家チームにても活躍。



# フランスの労働時間

「雇用創出のための時短」から「労働時間を増やしても収入増」へ

フランス国立科学センター上席研究員 フランソワ・ミシヨン

## 労働時間の特徴

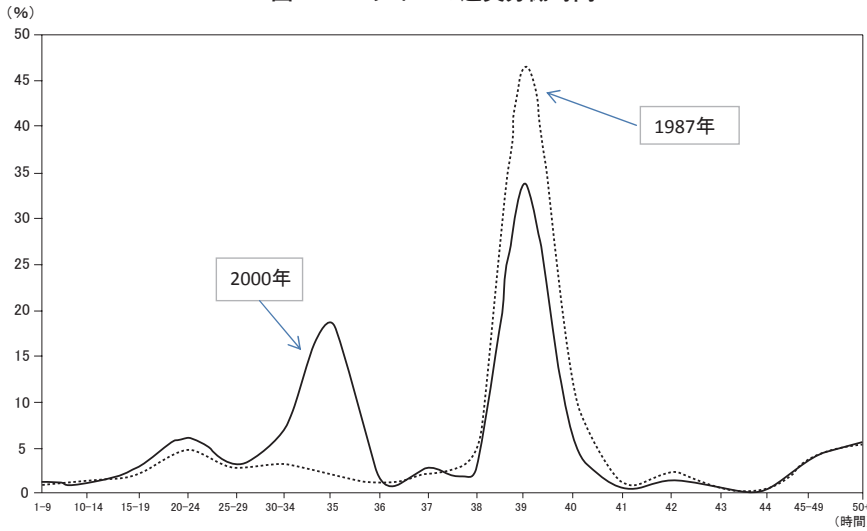
過去一五年間のフランスにおける雇用の増加は、労働時間短縮によるものであることが証明できるとの主張がある。EU諸国で一般的にいわれている「労働時間短縮は労働市場均衡の重要な要素である」との考えに基づく意見である。とはいえ、フランス社会の労働時間に対する選択指向が、法定労働時間を週三五時間にするなど、他のヨーロッパ諸国と全く異なることも事実である。

現在のフランスの労働時間に関連する特徴は下記の各点にある。この特徴は他の先進国と比較して大きく異なっている。

- ① フランスの労働時間は短い。フルタイム労働者の週実労働時間、年間総実労働時間はともに短い。
- ② 男性はどちらかといえば短時間労働で、女性は他の国と比べて長時間労働である。

③ 労働者の職業人生（労働市場で働く期間、ワークライフ）も短い。高齢者の就業率は低い。若年者は安定した正規労働に就くことが難しく、不安定な非正規労働を続けながら正規労働を

図1 フルタイムの週実労働時間



資料出所：Lee,S.(2004年) "Woking Hours Gap"

得るまでの期間を過ぎさなければならぬ。

④労働者の仕事のリズムは集中的で、

時間当たりの生産性が高い。こうした特徴によって明らかかなように、フランスでは、主要国と比較して労働時間とワークライフは短い。これに伴うさまざまな「危険性」について常に議論されているが、かならずしも明確な結論を見出せないでいる。これについて、フランスでは労働時間に関する社会的な選択の指向が、他国と全く異なるからであるという意見がある。

## 労働時間の実態

フランスの年間総実労働時間は他の国と比べて短い。それが程外的ではない。ドイツの年間総実労働時間はフランスを下回る。二〇〇七年の年間総実労働時間は約一四六〇時間である。

フルタイム労働者の法定労働時間は週三五時間で、平均実労働時間は週四〇時間である。パートタイム労働者の週実労働時間は他の



国と比べて長い。パートタイム労働者数は北欧諸国に比べて少ない。フルタイム労働者の労働時間はそれほど短くなっていないが、年次有給休暇日数が増えている。これらの点を考慮すると、フランス全体の年間総実労働時間の短縮は、フルタイム労働者の年間総実労働時間を短縮させることで実現できる。

フランスの労働時間は、二つの基準値、すなわち週三五時間と週三九時間に集中している。フルタイム労働者の二〇〇〇年の労働時間の分布をみると、三五時間が約二〇%、三九時間が約三五%である。パートタイム労働者の場合は、法定週最長労働時間である三〇時間に集中している。すなわち、フランスではフルタイムの労働時間は短く、パートタイムの労働時間は長い(図1参照)。

## 労働時間の構造

フランスでは、法定労働時間はあくまでも時間外労働と区別をする際の基準であると考えられている。使用者は必要に応じて、通常の就業時間に時間外労働を組み込むことができる。ただ

表1 労働力人口に占める正規、非正規雇用契約の割合

	(%)		
	2003年	2004年	2005年
自営業	11.3	10.8	10.9
正規雇用 (期間の定めのない雇用契約)	77.0	77.4	76.9
非正規雇用			
見習い雇用契約	1.2	1.2	1.3
有期雇用契約	6.5	6.8	6.9
訓練・助成金組み込み雇用契約	2.1	1.8	1.7
その他	1.9	2.0	2.2
労働力人口	100.0	100.0	100.0

資料出所：INSEE, Enquêtessur l'Emploi

しこの場合、法定最長労働時間（一日一〇時間、週四八時間）以下に就業時間をとどめる必要がある。また、労使が合意すれば、一定の制限の下で法定最長労働時間を超えた就業時間を探ることも可能である。いずれの場合も、年間の時間外労働時間は、法律あるいは労働協約によって制約される。

時間外労働をした労働者には、割増賃金あるいはそれに相当する休暇が与えられる。割増賃金・休暇は、法律あるいは労働協約によって制約される。この制限範囲内で、使用者は効果的に労働時間を設定できる。つまり、使用

者は比較的自由に時間外労働を決定できる。使用者は決定後、従業員代表にその旨を伝えるだけで手続は終了する。こうした時間外労働制度は新しい制度ではない。第二次世界大戦後の経済復興の時期に、三六年に導入された週四〇時間制を維持するために受け入れられたものである。その後、割増賃金あるいはそれに相当する休暇の拡充などの点で制度改正が行われ、今日に至っている。

### 非正規雇用

フランスでは、非正規雇用とパートタイム労働が緩やかに増加している。非正規雇用とパートタイム労働は特定の職種と労働者グループに集中する傾向がある。

非正規雇用は法で規制されており、各種の雇用契約がある。表1は多様な雇用形態で働く労働者の労働力人口に占める割合を示したものである。これを見ると、自営業が約一一%、雇用期間の定めのない正規雇用が約七七%、非正規雇用が約一二%となっている。非正規雇用は他の国と比較して、少ない割合であるといっている。

非正規雇用にはいくつかの特徴がある。まず、若年の男性や未熟練ブルーカラー労働者は、エージェンシーを通じて限られた職場で働いている（例えば自動車、建設、食品など）。有期雇用契約は女性に多く、製造業以外の業種で働くケースがほとんどである。職業訓練と助成金を組み込んだ雇用契約は、若年者の雇用拡大につながっていると考えられている（表1参照）。

表2 パートタイム労働者（2007年）

	(%)	
	就業者に占める割合	
フランス	13.4	
アメリカ	12.5	
オランダ	54.7	
イギリス	23.2	
ドイツ	22.2	
EU15カ国	18.1	
日本	18.7	

資料出所：OECD

### パートタイム労働

パートタイム労働は女性労働者に多い。EUによると、加盟一五カ国の二〇〇六年のパートタイム労働者の就業者数に占める割合は男八・一%、女三六・七%である。フランスは男五・八%、女三〇・二%で、EUの平均と比べて就業者数に占める割合は男女ともに少ない。ここでいうパートタイム労働者とはEUの定義に基づく週三〇時間以下で働く労働者のことである。

フランスでは、パートタイム労働は、雇用契約がたとえ安定していたとしても、非正規雇用、不安定な雇用と認識されている。

通常のパートタイム雇用契約は、週当たりフルタイム労働者の五分の四時間あるいは週三〇時間以下となっている。パートタイム労働者の労働時間は使用者によってしばしば変更され、景気後退期にはパートタイム労働者が、まず最初に削減の対象となる。北欧諸国ではパートタイム労働はラ

イフコースで重要な位置づけとなっているが、フランスでは、パートタイム労働は他の国と比較してそれほど一般的ではない。フランスのパートタイム労働者数は、他のヨーロッパ諸国と比較して増加傾向が鈍い。フランスはパートタイム労働者を利用するよりも長期休暇日数を増やして、年間総実労働時間を短縮しているといっている（表2参照）。

### 退職年齢と就業率

フランスの労働者の退職年齢はヨーロッパ諸国では早い方で平均五八・七歳である。

二〇〇〇年のリスボン欧州理事会で雇用に関するヨーロッパ戦略が改定され、加盟国は就業率を二〇一〇年までに可能な限り七〇%に引き上げるよう努めることが決定された。続く二〇〇一年のストックホルム欧州理事会では、高齢者の雇用率を二〇一〇年までに五〇%に引き上げる目標が定められた。

EUによると、フランスの二〇〇七年の就業率は、目標値をかなり下回る六四・六%にとどまっている。フランスでは若年者と高齢者の就業率が、EU一五カ国と比較して低く、これが就業率全体の低さに大きく影響している。

フランス国民の職業人生は他のEU諸国と比べて短い。これは国民が個人の嗜好、ニーズに合わせて就業期間を短くしているフランス独自のスタイルともいえる。若年者の労働市場への参入は難しく、有期雇用（一時的な雇用契約）や失業など不安定な状況を長い期間続けたのちに、安定した正規雇用



を得る。企業は、高齢者をもっと長く雇用するよう求められても、景気変動などを理由に従業員を削減する必要に迫られた場合、真つ先に高齢者に退職を促している。これは、二〇〇八年秋以降の世界的な金融危機に対する緊急対策としても実施されている。

結果として、フランス企業における従業員の退職年齢が他の国より早くなっている。高齢者は同一企業で長期間働き続けることができない。ドイツと比較した場合、フランスの三〇歳代、四〇歳代の労働者はドイツの同年代の労働者よりも同じ企業で長期間働いている。しかし、若年者、高齢者の場合は、同じ企業で働く期間はドイツより短い。

### 週三五時間労働制

政府は九八年に「オブリ第一法」を制定し、週三五時間労働制を導入した。同法は、二〇〇〇年二月一日までに従業員数二〇人以上の企業を対象に、二〇〇二年一月一日までに小規模企業（従業員数二〇人未満）を対象に施行された。この法律は、雇用創出と雇用安定を目的に労働時間の短縮を実施した企業に対して助成金を出すものであった。

オブリ第一法ではまた、時間外労働の割増賃金制度を定めた。従業員一〇人以上の企業の場合、「年間四一時間以上一三〇時間以下の時間外労働」に対して、五〇%の割増賃金（あるいはそれに相当する休暇）の支給を義務づけられた。

「オブリ第二法」は二〇〇〇年に制

定され、労使合意の上で、一定の制約の下で週三五時間労働制が実施された。同法には例外規定があり、週三五時間以上の労働時間が必要と大臣令で認められた業種（ホテル、レストラン、カフェ、道路運輸など）がある。同法ではまた、年最長一三〇時間の時間外労働を認めた。

オブリ第二法は、時間外労働に関してオブリ第一法を補完する形でつぎの点を定めた。①労働時間短縮の企業別労働協約がない場合に、週一時間以上四時間以下の時間外労働に対して二五%の割増賃金（あるいはそれに相当する休暇）、②週五時間以上八時間以下の時間外労働に対して二五%の割増賃金（あるいはそれに相当する休暇）、③週九時間以上の時間外労働に対して五〇%の割増賃金。同規定導入に際し一年間（従業員二〇人未満の企業は二〇〇二年一月まで）助成金が支給された。

オブリ法によって法定労働時間が短縮されたことに伴い、団体交渉で労働時間に一定の柔軟性を持たせることにした。この柔軟な制度は、「調整」あるいは「労働時間を年単位で定めるシステム」と呼ばれ、時間外労働の抑制を目的としている。オブリ法によると、法定週三五時間は年間では一六〇〇時間以下とされている。

換言すると、ここでいう「柔軟性」とは、仮に週三五時間以上の労働時間を団体交渉で合意した場合、「年間一六〇〇時間以下」の法的制約をクリアするために、休暇日数を増やす必要がある。すなわち、労働組合は休暇日数の増加を勝ち取ることになる。さら

に、この年間労働時間制を導入することによって、一年以上の長期間で労働時間の長さを調整できることになり、また「時間の貯蓄」として休日数を数年間持ち越すことも可能になった。

以上のように、オブリ法は明らかに労働時間短縮を促進する政策であった。

### 近年における三五時間労働制の緩和

オブリ法によって三五時間労働制が導入された後、二〇〇三年のフィヨン法、二〇〇五年「企業内労働時間制度」関連法によって三五時間労働制の内容が一部改正され、その後も三五時間労働制の規制緩和が進められた。すなわち三五時間労働制の柔軟な運用によって一定の条件が満たされれば実質的に週三五時間労働制にこだわらない就業時間の設定が可能になった。二〇〇八年八月に制定された「社会民主改革と労働時間改正」法によって、労働時間の規制緩和は法的な裏付けを得ている。規制緩和の主な動きをまとめると以下のようになる。これらの改正のほとんどは、時間外労働の緩和に関するものである。

①二〇〇三年には、時間外労働時間の上限が年間一八〇時間に延長、さらに二〇〇四年には年間二二〇時間にまで延長した。

②二〇〇五年には、労働協約の枠組み内で、年間労働時間を設定できることにした。また、時間外労働をしなかつた労働者の未取得の有給休暇を使用者が「買い取る」ことを可能にした。

③二〇〇八年に、企業ごとの労働時

間設定を可能とし、産業別労働協約に拘束されることなく、企業別労働協約で合意した内容が適用できることにした。また、企業別あるいは産業別の労働協約で、法定の週三五時間を超える労働に対しては、一〇%以上の割増賃金を支給すること、協約がない場合は、週三五時間を超える最初の八時間に対して二五%の割増賃金、それ以上は五〇%の割増賃金を支給することを義務づけた。

### 労働時間に関する政策論議

八〇年代初めのミッテラン政権の時代に、週四〇時間労働が三九時間に短縮され、退職年齢が六五歳から六〇歳に引き下げられた。この雇用政策は「雇用創出のために労働時間を短縮する」という考え方に基づき、週当たり労働時間と労働者のワークライフを短縮するワークシェアリングによって、失業率を引き下げる狙いを持っていた。この政策が九〇年代末に導入された週三五時間労働制へとつながっている。

「雇用創出のために労働時間を短縮する」政策を導入してから二〇年後の現在、フランスは雇用政策として労働時間と高齢者の雇用率を引き上げる柔軟な制度を構築しようとしている。サルコジ大統領は「労働時間を増やしても収入増を望む」ことが可能な、これまでとは正反対の政策を実行に移そうとしている。

七〇年代半ば以降、労働時間は労働条件の中心的な課題と位置づけられ、また雇用政策の中心課題となっている。とくに、労働者にとって労働時間短縮

は最も重要な問題である。

労働時間短縮が就業率の上昇にどの程度影響を及ぼしたのか、この因果関係はかならずしも明白ではないが、オブリ法が施行された後、二世紀初頭には就業率が確かに高くなった。オブリ法の制定は、これにより雇用政策が実効性のあることを実証する大きな基盤をつくったとの評価がある。

しかし、使用者以外の者が、つまり

政府や労働組合が労働時間を決めることが正しいのか否かが議論の週上に上っている。すなわちコーポレート・ガバナンスに関連する議論である。フランスの使用者は三〇年代以降、この点を強く主張し続けており、労働時間政策を協議する上での永遠の課題となっている。

昨年の秋以降の経済悪化で現在、労働時間問題はあまり協議されていない。

ヨーロッパでは、雇用削減が頻繁に実施され深刻な問題となっている。このような状況の中で、フランスが時間外労働を増やすことは本当に適切な時期なのか。「労働時間を増やしてでも収入増」という考え方は、十分な雇用がない現在においても可能なのか。これらの問題は政策論議として取り上げられていない。

### 〈プロフィール〉

主な研究分野は、労働社会経済学、とくに労働時間、労務管理、雇用形態、労使関係、労働市場。[Times Ave Changling] (一九九七年、III S 出版)をはじめ、労働時間に関する著書や論文多数。欧米で労働時間の専門家として広く活躍。

# スウェーデンの労働時間

## 法定時間を労働協約で調整、ワークシェアを失業対策に使わない

ベクシヨール大学教授 ドミニク・アンクソ



### 労働時間制度の枠組み…法制度と労働協約

スウェーデンの労働法は、他のEU加盟国の労働法と比べて限定的である。とくに労働市場に関する法制は大部分が「オプショナル」である。つまり、労働市場法制の多くは、労働協約によって全面的あるいは部分的に変更され得る。こうした労働法の性格と高い労働組合組織率（労働力人口の七五〜八〇%。労働協約は九〇%の労働者に適用）とが、あいまって「交渉に基づくフレキシビリティ」が確保されている。すなわち、法的枠組みを、企業の操業態勢や労働者の嗜好、必要性に適合させることを可能にしている。

労働法と労働協約のこうした関係を認識することは、スウェーデンの労働時間の実態を理解する上で不可欠である。

スウェーデンの労働時間法は極めて柔軟である。五〇年代以降、労働時間に関する産業別労働協約を労使が締結することを認めている。したがって、労働時間法も「オプショナル」であり、産業別や企業別の労働協約で労働時間法の規定を部分的あるいは全面的に置き換えることができる。

労働時間法は、①週四〇時間、②時間外労働の制限（年二〇〇時間以下）、③夜間労働の原則禁止、などを定めている。留意すべきは、労働時間法が一日当たりの労働時間を定めていないこ

とである。この法律の「オプショナル」な性格によって、産業・企業レベルの労使交渉による柔軟な労働時間の設定が促進されてきた。

労働協約で定められた標準的労働時間は、交渉単位や労働者の職種ごとに異なっている。一般的に、ブルーカラー労働者の産業別協約では、交代制勤務や不規則できつい労働に対して、法定労働時間より短い労働時間や賃金補償（交代制割増賃金など）を定めている。例えば、一九七四年に合意されたスウェーデン使用者連盟(SAF)とブルーカラー労働者の労組全国組織(LO)との中央協約では、二交代制の労働時間は週三九時間、半連続操業交代制は三八時間、連続操業交代制は三六

時間としている。また、坑内労働者は週三六時間である。

民間企業のホワイトカラーの労働協約は、一般的に法定労働時間に準じているが、銀行、保険など一部の業種では、標準の週四〇時間よりも短い週三八時間前後を労働協約で定めている。公務員も業務分野によっては労働時間が短い。警察官や消防士は週三九時間未満である。また事務職には、九〜四月は週四〇時間五〇分、五〜八月は三七・五時間と協約で定めるなど、季節調整をした制度も取り入れている。

ここで留意すべきは、労働協約が適用対象としている職場で働く労組未加盟の労働者にも協約が適用されることである。



図1 法定労働時間と実労働時間

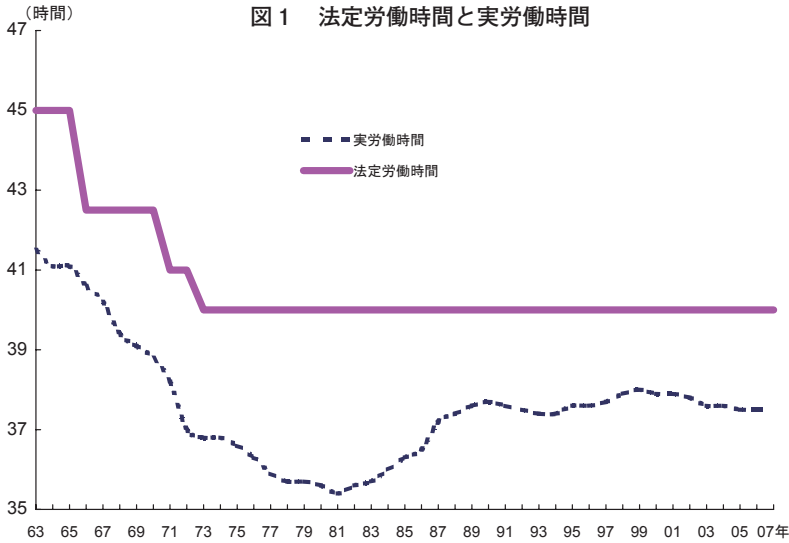
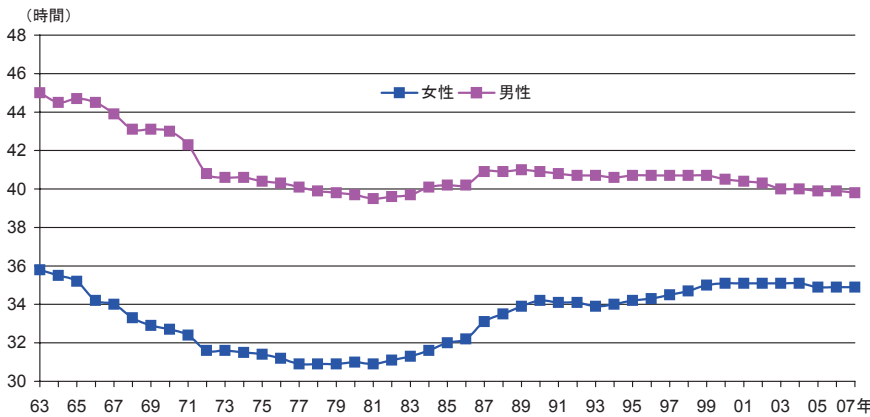


図2 男女別週実労働時間



一律的、全国的な労働時間短縮に対しては根強い反対意見があるが、個別の産業や企業における労働時間短縮については事情が異なる。産業別労働協約の中には、柔軟な労働時間制度を取り入れたものもみられる。過去一〇年間の労働協約を分析した結果、協約は労働者に対し「労働時間短縮か「賃上げか」の選択の機会を増やす傾向にあることが明らかになっている。

九〇年代半ば以降、化学、繊維、木材、金属などの産業で約六〇万人のブルーカラー・ホワイトカラー労働者(就業者数の二〇%)を適用対象とした産業別労働協約が結ばれた。これらの協約は、労働時間法の規定に代わるいくつかの変更を導入し、多くは「標準年間労働時間」の考え方を採用している。また「生涯労働時間」と呼ばれる制度を設け、年間所得の〇・五%を「労働時間勘定 (working time account)」に貯蓄できるようにしている。この貯蓄は、休暇取得、労働時間短縮に利用できる。現金で引き出すこともできる。同制度によって、労働時間が年間五〇時間短縮されたとの推計がある。

過去五〇年の世帯構成や人口構成の著しい変化に伴い、新しい課題が生じてきた。グローバル化や企業間の競争の激化は、生産方式や企業組織に大きな影響を与えている。こうした変化によって、従来の週を基準とする労働時間は時代遅れとなり、企業は労働時間を決める方法の再検討を迫られている。スウェーデンにおいては、とくに工場や事業所レベルで、新しい画期的な労働時間の形態が取り入れられるようになってきている。公共部門では職員採用や労働環境の側面から労働時間の短縮や再編成が進められている。

民間企業においては、コストの最小化(労働時間の年率換算による時間外労働費用の削減)や生産効率(工場の操業時間/店舗の営業時間の延長)の向上を目的に労働時間制度の見直しが実施されている。こうした取り組みを可能にしたのは、労働時間法の柔軟な性格によって、労使が交渉により産業・企業レベルで新しい制度を導入することが可能であったからである。

八二〜二〇〇七年には、長く続いた労働時間短縮の傾向が明らかに中断した。これ以降、スウェーデンでは労働時間に関する大きな改革は行われていない。この間の労働時間の延長も、労働時間分布の変化によってある程度は説明がつく。つまり八二年以降、フルタイムで働く女性が増加する一方で、パートタイム労働者は絶対数も相対的割合も減少した。この結果、労働者一人当たりの平均労働時間が増加することになった。とりわけ女性の平均労働時間が延びたと考えられる。また、七〇年代後半に生じた実質所得の落ち込

**労働時間の実態**

スウェーデンでは過去五〇年間で、法定労働時間も実労働時間も著しく減少した。実労働時間は、六〇年代前半の週平均四一時間から、現在の三七時間まで減少している。五〇年間で労働時間は一〇%減少したが、この動きを分析すると、八二年までは漸減しており、それ以降は明らかに増加している(図1参照)。

六三〜八二年の著しい減少(二五%)は、主として法制上・労働協約上の要因、構造的要因、社会・経済的要因による。この時期、スウェーデンは経済成長を続けており、労働時間の傾向をみると、労働者は余暇を増やすことにより成長の恩恵を受けることを選んだ。七〇年代初期には女性の労働力率が急激に上昇するとともに、パートタイム労働者が大幅に増加した。七〇〜八〇年における雇用の伸びの七五%がパートタイムの増加によるものである。労働時間分布の変化から判断して、減少した労働時間の三分の一が、パートタイムの増加によるものと考えられる。また構造的要因として、サービス業、中でも公共部門への労働者のシフトが指摘できる。サービス業では一般的にパートタイム労働者が高い割合を占め、労働時間が短くなる。

八二〜二〇〇七年には、長く続いた労働時間短縮の傾向が明らかに中断した。これ以降、スウェーデンでは労働時間に関する大きな改革は行われていない。この間の労働時間の延長も、労働時間分布の変化によってある程度は説明がつく。つまり八二年以降、フルタイムで働く女性が増加する一方で、パートタイム労働者は絶対数も相対的割合も減少した。この結果、労働者一人当たりの平均労働時間が増加することになった。とりわけ女性の平均労働時間が延びたと考えられる。また、七〇年代後半に生じた実質所得の落ち込

図3 労働時間の男女別分布 (2003年)

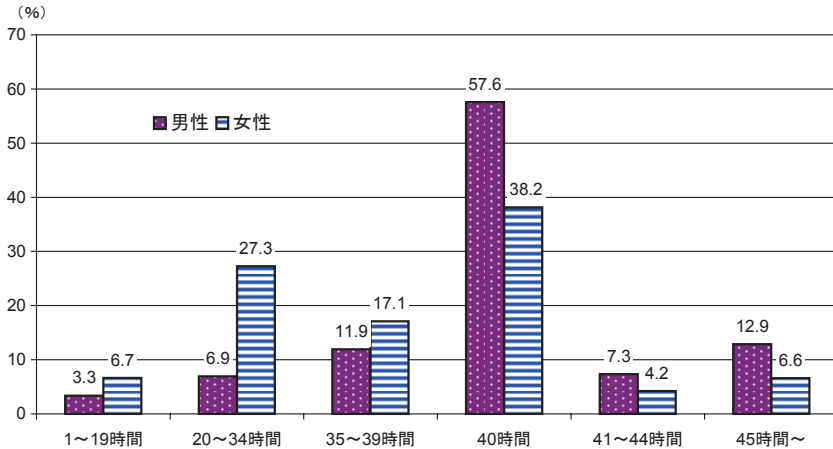
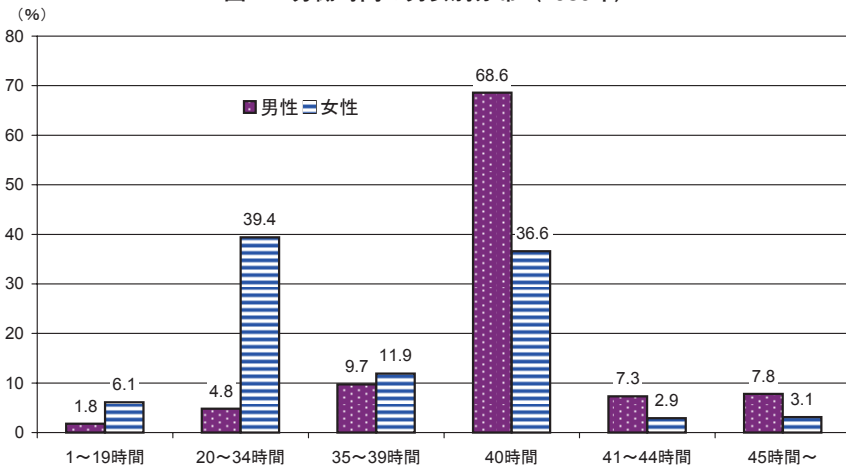


図4 労働時間の男女別分布 (1985年)



### 育児休業制度

スウェーデンにおいて、ライフコースを通じて労働と社会活動（研修、育児、介護、余暇など）の両立を保障しているのは、休業・休暇に関する手厚い法制度と労働時間に関する意思決定プロセスの分権化の組み合わせである。ここでは休業・休暇制度の一例として育児休業制度を取り上げる。

スウェーデンにおいて、ライフコースを通じて労働と社会活動（研修、育児、介護、余暇など）の両立を保障しているのは、休業・休暇に関する手厚い法制度と労働時間に関する意思決定プロセスの分権化の組み合わせである。ここでは休業・休暇制度の一例として育児休業制度を取り上げる。

男女間の均等な休業を促進するため、父母それぞれに互いに譲ることができない一カ月の休業を割り当てる制度が九三年に導入され、二〇〇二年には二カ月に拡充された。これは父親にとつて最低六〇日の育児休業を取得する強いインセンティブとなっている。しかし、育児休業の男女別取得状況をみると、依然として不均等である。二〇〇七年に休業日数の七九%が母親によって取得されている。とはいえ、父親が取得する育児休業の平均日数は継続的に増加しており、七〇年代半ばには休

わって導入された育児休業プログラムが、女性の労働市場参入の拡大を支えてきた。同プログラム実施以降、女性は六〇年代のように育児を理由として労働市場から身を引くことが少なくなった。この結果、七歳未満の子供を持つ母親の就業率はOECD加盟国の中で最高水準となっている。

育児休業の期間は当初六カ月であったが、次第に延長され、九〇年代には一六カ月（四八〇日）となった。育児休業後の職場復帰は完全に保障されている。雇用契約は育児休業中も中断されることなく、継続している。所得補償の水準は、最初の三九〇日間は総所得の八〇%、残る九〇日間は両親に対して日額一八〇クローネ（約二〇〇〇円）が支給される。

育児休業にはかなりの柔軟性が与えられている。例えば、所得補償を受けながら週単位の労働時間を短くすることにより、育児休業を延長することもできる。両親は育児休業を子供の出生あるいは養子縁組から八歳の誕生日までの間にとることができる。

### パートタイム労働

スウェーデンの労働法はパートタイム労働を制限していない。パートタイムが、労働供給に影響を及ぼした。すなわち、労働者は労働時間を増やすことによって収入の減少を補おうとしたのである。八〇年代、九〇年代の一連の税制改革により税率が大幅に引き下げられたことも、平均労働時間の増加に拍車をかけたと思われる（図2、3、4参照）。

スウェーデンの労働法はパートタイム労働を制限していない。パートタイム

ム労働は、スウェーデンの女性の雇用において高い割合を占めている。二〇〇七年に女性労働者の三六%がパートタイムで働き、パートタイム労働者の九〇%近くが女性である。だが、その理由はスウェーデンと他の先進国では異なっている。

ヨーロッパの他の国においては、パートタイム労働は雇用の不安定と同義語であることが多い。ヨーロッパの多くの国では高い失業率を背景にパートタイム労働が増加し、使用者の短期的な雇用調整の対象となってきた。こ

のためパートタイム労働は、雇用契約期間が短い業種や職種に集中していることが多い。

一方、スウェーデンでは、意思に反してパートタイム労働をする者の割合は少ない。パートタイムからフルタイムに、またフルタイムからパートタイムに変わるのにそれほどの困難は伴わない。スウェーデンのパートタイム労働は、既婚女性の労働市場への参入を促す過渡的な就業形態であるといえる。パートタイムで働く女性は八一年に四七%、二〇〇七年に三二%となっていることが、これを裏付けている。スウェーデンにおいてパートタイム労働は、家事と労働を両立させるための手段となり、男女の労働分担のさらなる平等を促進している。このため、ヨーロッパの他の国と比較して、短時間パートタイム労働者の割合は少ない。



業日数の一％であったものが、二〇〇七年には二一％（約五〇日）となっている。

育児休業プログラムにより、両親は子供が病気の場合、有給介護休暇を取得することもできる（子供の一二歳の誕生日まで。子供一人当たり年六〇日前年所得の八〇％を補償）。また、重病の親族（配偶者、親、兄弟、子供）を介護するため、休暇を取得したり、労働時間を短縮したりする権利が与えられている（年六〇日）。これによる所得減は疾病手当の補填率に準じて補償される。

このように、スウェーデンの育児休業制度は、労働者個人が労働時間の柔軟性を高めるための政策手段となっている。また、男女機会均等を促進する手段でもある。

### 労働時間に関する政策論議

労働時間を短縮する目的は長年の間に変化してきた。一九二〇年に労働時間法が制定され、一日八時間制が導入された。これは長時間労働が労働者の健康に与える悪影響や、高い労働災害発生率に対処するため、労働時間を一律に規制することにしたものである。

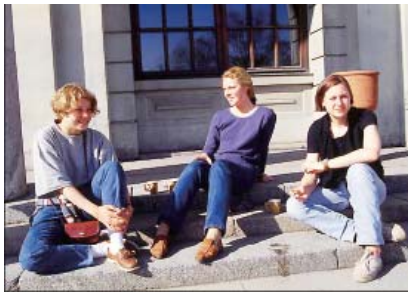
その後、労働条件が改善し、所得が増えると、労働時間に関する議論に変化が生じた。健康や労働条件に結びついた議論から、生産性向上に結びついた議論へと変化し、中心的なテーマは経済成長の恩恵をどのようにして余暇と消費に振り分けるべきかという労働者個人の選択権に移っていった。

七〇年代以降、スウェーデンの労働

時間政策は、労働市場における不均衡への対応策ではなく、労働と社会活動の調和を図る手段と捉えられてきた。

労働時間の短縮と柔軟性に関する個人の嗜好が多様化すれば、ライフサイクルにに応じて柔軟に労働時間を適合させる方向へと向かう。柔軟性の要求には家庭の事情や労働条件が反映しており、個人の差異を認める余地のほとんどない標準化された規定、あるいは法律による規定だけでは満たすことができない。したがって、経済効率の意味でも、個人の嗜好の多様化の意味でも、一層の柔軟性、すなわち労働時間の個別化、可変性が求められている。

労働時間短縮に関する議論は、九二年の失業者の急増で大きなテーマとなった。この時、政党と労働組合が団結し、失業問題を解決する手段として「一律的な労働時間短縮（ワークシェアリング）を行うこと」に反対した。スウェーデンでは、失業率悪化の要因は労働時間の長さではない、失業問題と労働時間の長さとの間に相関関係はない、という幅広い合意がある。法による一律的な労働時間短縮が雇用や失



業に与えるインパクトは限定的なものに過ぎない。労働市場の不均衡に対しては、これまで積極的労働市場政策によって対応してきた。今後もこの政策に変わりはないであろう。

スウェーデンにおける労働時間制度の改革はこれまで同様、経済成長によって左右されるであろう。労働時間政策の主要課題は、個人が生涯にわたる労働時間を決定、変更する機会を拡大することであり、意思決定プロセスを企業・事業所レベルに委ねるさらなる分権化である。

### 生涯における労働時間の観点

過去五〇年間にスウェーデンは、個人のライフコースに影響を及ぼす大きな変化に見舞われた。伝統的な三段階の人生軌道「教育—雇用—退職」や、人生で経験する重要な節目「独身時代、同棲／結婚、育児、子供の独立」などは依然普遍的である。だが、スウェーデンにおいてはこうした伝統的な節目の時期の「ずれ」や、リスク（離婚、失業など）の増加など、人生軌道の多様化を経験してきた。換言すれば、ライフステージが以前と比べ予測しにくく、多様になっている。また、教育期間の長期化により労働市場への参入が遅くなり、早期退職や年金受給年齢の引き下げに伴い退職が早まっている。

こうした変化により「職業生活」の期間が短くなっている。加えて、年間労働時間の短縮を目的とする一連の改革により、労働に費やされる時間は一層減少している。平均寿命の延びを考えれば、労働に費やされる時間はこの半

世紀の間に著しく短縮した。これはとくに男性に当てはまる傾向である。というのは、女性が一生の間に労働市場に出て働くことに割り当てられる時間は増加しており、男性の減少分を補っているからである。

家事に当てられる時間も、技術の進歩や各種サービスが利用しやすくなった減少する傾向にある。また、世帯当たりの子供の数が減り、子育てに当てられる時間も減少している。したがって、全体として、スウェーデンではこの半世紀の間に、生涯を通じた「余暇」の大幅な増加がみられる。

男女の就業率の差は大幅に縮小されたものの、時間配分や生涯所得における男女の不平等は未だに残っている。家事や子育てに対する男性の負担割合は増加しているものの、無給の家事労働や子供の世話の大半は依然として女性によって行われている。家事労働の分担の男女差を縮小し、生涯を通じてより公平な時間配分と所得を促進するために、さらなる努力が必要である。

育児休業制度の漸進的な個別化や、根強い男女間の賃金格差縮小、男女間の職種差別化の縮小は、男女機会均等を促進する優れた政策手段だと思われる。

### プロフィール

一九七九年フランスのソルボンヌ大学卒業後、ヨーテボリ大学で研究職、一九八八年に博士号取得。二〇〇四年より現職。主な研究分野は、労働経済、労使関係、男女の賃金格差、労働時間管理、労働市場政策。欧州各国の大学で客員教授を歴任、他EUのプロジェクトにも参加。

# 日本の労働時間

## 労働時間管理、働く場所の柔軟性との関係

JILPPT主任研究員 小倉一哉



日本の長時間労働について、JILPPTが二〇〇八年に実施した労働者個人調査のデータを使用した分析結果を紹介する。特に、労働時間管理が制度上、柔軟なグループ、また主な勤務先以外で仕事をすることがある、働く場所で柔軟性があるグループを対象とした。

### I 背景

開業、自分の職業へのこだわりなどがより強いことがわかった。日本においては、労働時間の柔軟性とは、労働時間を長くする方向に機能しており、労働者もまたそれを是としている部分があることは否定できない。

請求件数が近年増加。二〇〇七年度九三一件。この数字は、請求されたものだけであり、請求されていないものも相当数あると思われる。うつ病などの精神疾患も増えている。

### II 労働時間管理の柔軟性と働く場所の柔軟性

(1) 労働時間管理の柔軟性  
管理職、専門職、営業職等に対しては部分的に労働時間管理の適用除外がある。

(2) 働く場所の柔軟性  
主たる勤務場所以外で作業をするこ

はじめに二〇〇八年七月の一カ月間を対象とした月間総実労働時間と月間サービス残業時間の平均値を比較した。また、月間総実労働時間対して影響する要因を多変量解析により特定した。その結果、労働時間管理の柔軟性も、働く場所の柔軟性も、どちらも労働時間を長くする影響を与えていることがわかった。

最後に、労働時間管理に柔軟性のあるグループや、働く場所に柔軟性のあるグループの特徴を見た。高収入で、労働時間が長く、営業職や専門職などのホワイトカラー労働者、及び一般職よりも管理的地位にいる人々に多いことがわかった。また労働時間管理に柔軟性のあるグループは、仕事を重視する傾向にあり、家族や友人と過ごす時間、自分の趣味のための時間では不満の割合が高いが、社内での出世、独立

- ・日本の労働時間は先進国中最長。
- ・過去一〇年以上、労働時間は短縮していない。
- ・残業、サービス残業、少ない年次有給休暇が主な要因。
- ・法定労働時間は週四〇時間。
- ・残業は、労使協定によって決められる。
- ・法令上の残業の上限は年間三六〇時間となっているが、これは拘束力のないガイドラインのようなもの。これ以上の労使協定は違法ではない。
- ・労働基準監督官一人当たりの担当事業所数は、約一五〇〇件。
- ・男性の二〇代後半から四〇代前半では、週に六〇時間以上働く人の割合が二〇%を超える（総務省「就業構造基本調査」二〇〇七年）。
- ・長時間労働が原因の「過労死」は、

表1

月間総実労働間(ATWT)、残業時間(OT)、月間サービス残業時間(UOT)

		N=6,054 (ATWT, OT)		N=4,895 (UOT)	
		ATWT	OT	UOT	
計		206	28	16	
性別	男性	213	33	17	
	女性	189	17	14	
年齢	20代	210	31	15	
	30代	211	31	16	
	40代	205	29	17	
	50代	200	23	16	

表2

月間総実労働間(ATWT)、残業時間(OT)、月間サービス残業時間(UOT)

		N=6,054 (ATWT, OT)		N=4,895 (UOT)	
		ATWT	OT	UOT	
計		206	28	16	
産業	建設	221	25	15	
	製造	203	26	17	
	公共事業	199	23	15	
	情報通信	199	21	18	
	運輸	225	24	17	
	卸売、小売	212	27	17	
	銀行、保険	196	29	19	
	研究	207	26	13	
	ホテル、レストラン	230	32	14	
	教育	219	44	17	
	医療、福祉	193	32	14	
	サービス	209	28	17	
	公共サービス	189	40	15	
	他サービス	211	28	15	
	雑産業	199	27	13	
	企業規模 (従業員数)	1-29人	210	22	14
30-99人		212	30	17	
100-299人		208	29	16	
300-999人		206	31	16	
1,000-2,999人		204	31	15	
3,000人以上	199	30	18		



表4

月間総実労働時間(ATWT)、残業時間(OT)、月間サービス残業時間(UOT)

		N=6,054 (ATWT, OT)		N=4,895 (UOT)	
		ATWT	OT	UOT	
計		206	28	16	
労働時間管理	通常(固定)	204	26	16	
	フレックスタイム(中間)	203	33	16	
	みなし労働時間(自由)	236	50	20	
	特に規定なし(自由)	237	44	15	
働く場所の数	1箇所	198	23	16	
	2箇所	211	30	18	
	3箇所	220	39	17	
	4箇所以上	224	45	15	
働く場所の種類 (2番目、N番目の仕事場)	関連会社、支社	215	29	16	
	家	223	29	15	
	客先	218	27	17	
	電車、車	220	29	13	
	ホテル	220	27	15	
家での仕事の種類	カフェ	216	28	14	
	企業の規則	203	34	21	
	上司の命令	216	41	12	
	自分自身の決定	224	44	17	

表3

月間総実労働時間(ATWT)、残業時間(OT)、月間サービス残業時間(UOT)

		N=6,054 (ATWT, OT)		N=4,895 (UOT)	
		ATWT	OT	UOT	
計		206	28	16	
職業	総務、人事	193	22	16	
	事務職、秘書	187	16	15	
	営業	216	35	16	
	カスタマーサービス	216	27	15	
	分析、特許	197	27	16	
	研究開発	206	36	15	
	医療、教育	205	27	17	
	職場管理者	218	34	16	
	製造作業	201	22	18	
	ドライバー	241	39	19	
役職	警備、清掃	211	22	28	
	一般従業員	204	25	15	
	係長、班長	206	32	19	
	課長	214	37	16	
	部長	216	37	15	

と。家で残業をする、営業など。本稿では、労働時間管理と働く場所の柔軟性と労働時間の関係を見る。

**III 調査データについて**

・JILPTが二〇〇八年八月九月に実施し、日本全国、二〇〇五九歳の男女八〇〇〇人を対象とした。いわゆる正社員の回収数は六四三〇。

**IV 調査結果**

(1) 月間総実労働時間(ATWT)、残業時間(OT)、月間サービス残業時間(UOT)について、表1は性別と年齢別に、表2は産業別と従業員数別に、表3は職業別と役職別に、表4は労働時間管理、働く場所の数、働く場所の種類、家での仕事の種類の種類で見た。

(2) 月間総実労働時間の変化に影響する要因(OLS)

・被説明変数は月間総実労働時間(対数)。

表5 月間総実労働時間の変動に影響する要因(OLS)

		Number of obs = 5,717		F = 25.26 (Prob > F = 0.00)			
		R-squared = 0.18		Adj R-squared = 0.17			
		Coef.	Std. Err.	t	P>t	Beta	
男性(B.M. = 女性)		0.08	0.01	10.91	0.00	0.17	
年齢		0.00	0.00	-11.89	0.00	-0.17	
年収		0.02	0.01	3.46	0.00	0.06	
産業 (B.M. = 製造)	建設	0.04	0.01	3.35	0.00	0.05	
	公益事業	-0.02	0.02	-1.25	0.21	-0.02	
	情報通信	-0.05	0.01	-4.08	0.00	-0.06	
	運輸	0.00	0.02	0.16	0.87	0.00	
	卸売、小売	0.02	0.01	2.11	0.04	0.03	
	銀行、保険	-0.01	0.01	-1.08	0.28	-0.02	
	研究	-0.01	0.01	-0.68	0.50	-0.01	
	ホテル、レストラン	0.09	0.02	5.18	0.00	0.07	
	教育	0.03	0.02	1.87	0.06	0.03	
	医療、福祉	-0.04	0.01	-2.81	0.01	-0.05	
企業規模 (従業員数 B.M. = 3,000-)	サービス	0.01	0.01	1.09	0.28	0.02	
	公共サービス	-0.06	0.01	-4.51	0.00	-0.07	
	他サービス	0.01	0.02	0.53	0.60	0.01	
	雑産業	-0.03	0.02	-1.57	0.12	-0.02	
	1-29人	0.07	0.01	7.12	0.00	0.12	
	30-99人	0.06	0.01	6.95	0.00	0.11	
仕事と趣味の選択 (B.M. = どちらも重視)	100-299人	0.05	0.01	5.11	0.00	0.08	
	300-999人	0.04	0.01	4.27	0.00	0.06	
	1,000-2,999人	0.03	0.01	2.75	0.01	0.04	
	仕事重視	0.01	0.02	0.68	0.50	0.01	
どちらかと言えば仕事重視	-0.01	0.01	-0.86	0.39	-0.01		
どちらかと言えば趣味重視	0.00	0.01	0.70	0.48	0.01		
趣味重視	-0.01	0.01	-0.96	0.34	-0.01		
職業 (B.M. = 事務職、秘書)	総務、人事	-0.01	0.01	-0.73	0.47	-0.01	
	営業	0.04	0.01	3.37	0.00	0.07	
	カスタマーサービス	0.06	0.02	3.75	0.00	0.06	
	分析、特許	-0.02	0.02	-1.09	0.27	-0.01	
	研究開発	0.01	0.01	1.11	0.27	0.02	
	医療、教育	0.06	0.02	4.14	0.00	0.09	
	職場管理者	0.06	0.01	4.16	0.00	0.07	
	製造作業	0.01	0.01	0.49	0.62	0.01	
	ドライバー	0.17	0.02	8.88	0.00	0.15	
	警備、清掃	0.06	0.03	1.96	0.05	0.03	
管理職 (B.M. = 一般職)	係長、班長	0.01	0.01	0.99	0.32	0.01	
	課長	0.03	0.01	3.13	0.00	0.04	
	部長	0.02	0.01	1.30	0.19	0.02	
労働時間管理 (B.M. = 通常)	フレックスタイム(中間)	0.00	0.01	-0.21	0.83	0.00	
	みなし労働時間(自由)	0.09	0.01	6.35	0.00	0.08	
	特に規定なし(自由)	0.09	0.02	5.65	0.00	0.07	
働く場所の数 (B.M. = 1箇所)	2箇所	0.03	0.01	3.88	0.00	0.05	
	3箇所	0.06	0.01	6.88	0.00	0.09	
	4箇所以上	0.06	0.01	6.19	0.00	0.08	
	定数			5.14	0.04	126.32	0.00

分析結果(表5)

次のものが有意な影響を与えていることがわかった。

- ・職業・営業、カスタマーサービス、医療&教育、職場管理者、ドライバー、警備&清掃
- ・管理職・課長
- ・労働時間管理・みなし労働時間性、又は特に規定なし
- ・働く場所の数・2、3、4箇所

分析結果(表6)

次のものが有意な影響を与えていることがわかった。

- ・職業・営業、カスタマーサービス、医療&教育、職場管理者、ドライバー、警備&清掃
- ・管理職・該当なし
- ・労働時間管理・みなし労働時間性、又は特に規定なし
- ・働く場所の種類・自宅

以上のことから、労働時間管理の柔

表6 月間総実労働時間の変動に影響する要因(OLS)

		Number of obs = 2,499 R-squared = 0.15		F=8.57 (Prob >F=0.00) Adj R-squared = 0.14		
		Coef.	Std. Err.	t	P>t	Beta
男性(B.M.=女性)		0.07	0.01	5.10	0.00	0.12
年齢		0.00	0.00	-7.53	0.00	-0.17
年収		0.03	0.01	3.06	0.00	0.08
産業 (B.M.=製造)	建設	0.06	0.02	3.44	0.00	0.08
	公益事業	-0.02	0.03	-0.80	0.42	-0.02
	情報通信	-0.05	0.02	-3.01	0.00	-0.06
	運輸	-0.03	0.03	-1.13	0.26	-0.03
	卸売、小売	0.01	0.02	0.44	0.66	0.01
	銀行、保険	-0.02	0.02	-0.84	0.40	-0.02
	研究開発	-0.02	0.02	-0.80	0.43	-0.02
	ホテル、レストラン	0.05	0.03	1.60	0.11	0.03
	教育	0.03	0.03	1.01	0.31	0.03
	医療、福祉	-0.07	0.03	-2.68	0.01	-0.07
	サービス	0.02	0.02	1.02	0.31	0.02
	公共サービス	-0.02	0.02	-1.01	0.31	-0.02
他サービス	0.03	0.03	0.95	0.34	0.02	
雑産業	0.00	0.03	0.08	0.94	0.00	
企業規模 (従業員数 B.M.=3,000-)	1-29人	0.07	0.02	4.55	0.00	0.12
	30-99人	0.07	0.01	4.85	0.00	0.12
	100-299人	0.06	0.02	3.97	0.00	0.09
	300-999人	0.04	0.01	2.95	0.00	0.07
	1,000-2,999人	0.04	0.02	2.54	0.01	0.05
仕事と趣味の選択 (B.M.=どちらも重視)	仕事重視	-0.02	0.03	-0.53	0.60	-0.01
	どちらかと言えば仕事重視	-0.02	0.01	-2.14	0.03	-0.04
	どちらかと言えば趣味重視	0.01	0.01	0.55	0.58	0.01
職業 (B.M.=事務職、秘書)	趣味重視	-0.02	0.02	-1.17	0.24	-0.02
	総務、人事	0.01	0.02	0.58	0.56	0.02
	営業	0.05	0.02	2.31	0.02	0.09
	カスタマーサービス	0.09	0.03	2.93	0.00	0.07
	分析、特許	-0.03	0.03	-0.87	0.39	-0.02
	研究開発	0.02	0.02	0.94	0.35	0.04
	医療、教育	0.08	0.03	2.99	0.00	0.11
	職場管理者	0.08	0.02	3.42	0.00	0.10
	製造作業	0.01	0.03	0.54	0.59	0.02
	ドライバー	0.23	0.04	6.36	0.00	0.19
	警備、清掃	0.15	0.05	2.82	0.01	0.06
	管理職 (B.M.=一般職)	係長、班長	0.01	0.01	1.22	0.22
課長		0.01	0.01	1.01	0.31	0.02
部長		0.02	0.02	1.02	0.31	0.02
労働時間管理 (B.M.=通常)	フレックスタイム(中間)	-0.01	0.01	-1.08	0.28	-0.02
	みなし労働時間(自由)	0.09	0.02	5.32	0.00	0.10
	特に規定なし(自由)	0.07	0.02	3.68	0.00	0.07
仕事する場所 (2番目、N番目に仕事する場所)	関連会社、支社	0.00	0.01	0.18	0.86	0.00
	自宅	0.04	0.01	3.95	0.00	0.08
	客先	0.01	0.01	1.47	0.14	0.03
	電車、車	0.00	0.01	-0.06	0.95	0.00
	ホテル カフェ	0.01 -0.03	0.01 0.02	0.41 -1.36	0.68 0.17	0.01 -0.03
定数	5.12	0.07	75.89	0.00		

柔軟性と、働く場所の柔軟性の双方が、労働時間を長くする要因であることがわかる。  
(3) 労働時間管理と働く場所の柔軟性に影響する要因(プロビット)  
・被説明変数: 労働時間管理と働く場所の柔軟性  
・分析結果(表7)  
次のものが有意な影響を与えていることがわかった。  
・収入(十)  
・月間総実労働時間(十)  
・産業・情報通信(十)、公共サービス(十)

分析結果(表8)  
次のものが有意な影響を与えていることがわかった。  
・年齢(二)  
・収入(十)

・月間総実労働時間(十)  
・子供の扶養(十)  
・職業: 建設(十)、運輸(二)、卸売 & 小売(二)、銀行 & 保険(二) 研究(十)、教育(十)、医療 & 福祉(二)、公共サービス(二)  
・企業規模: 一〇〇〇〇〜二九九九人(二)、一〇〇〇〜二九九九人(二)、三〇〇〜九九九人(二)、一〇〇〇〜九九九人(二)  
・職業: 営業(十)、カスタマーサービス(十)、分析 & 特許(十)、研究開発(十)、医療 & 教育(十)、職場管理者(十)、ドライバー(十)、警備 & 清掃(十)  
・管理職: 係長 & 班長(十)、課長(十)、部長(十)  
・企業規模: 一〇〇〇〜二九九九人(二)、三〇〇〜九九九人(二)、一〇〇〇〜二九九九人(二)

表7 労働時間管理の柔軟性に影響する要因(柔軟=1、プロビット)

		Number of obs = 5,718 Pseudo R-squared = 0.27		L.R. chi2 = 1,031 (Prob >chi2 = 0.00) Adj R-squared = -1,404		
		Coef.	Std. Err.	z	P>z	dF/dx
男性(B.M.=女性)		0.08	0.09	0.93	0.35	0.01
年齢		0.00	0.00	-1.36	0.17	0.00
年収		0.24	0.07	3.32	0.00	0.03
教育 (B.M.=12年以下)	14年	-0.07	0.08	-0.92	0.36	-0.01
	16年以上	0.01	0.06	0.18	0.86	0.00
	配偶者(B.M.=配偶者無し)	-0.02	0.06	-0.41	0.69	0.00
子供の扶養(15歳以下、B.M.=子供なし)		0.01	0.06	0.20	0.84	0.00
月間総実労働時間(ln)		0.97	0.12	7.86	0.00	0.11
産業 (B.M.=製造)	建設	-0.25	0.13	-1.96	0.05	-0.02
	公益事業	-0.41	0.23	-1.78	0.07	-0.03
	情報通信	0.27	0.11	2.59	0.01	0.04
	運輸	-0.03	0.16	-0.20	0.84	0.00
	卸売、小売	-0.01	0.10	-0.12	0.91	0.00
	銀行、保険	0.02	0.12	0.14	0.89	0.00
	研究開発	-0.08	0.14	-0.53	0.59	-0.01
	ホテル、レストラン	0.01	0.18	0.07	0.95	0.00
	教育	-0.23	0.20	-1.16	0.25	-0.02
	医療、福祉	-0.15	0.17	-0.90	0.37	-0.02
	サービス	-0.04	0.11	-0.38	0.71	-0.01
	公共サービス	-1.01	0.20	-5.15	0.00	-0.06
他サービス	0.06	0.18	0.34	0.73	0.01	
雑産業	0.00	0.17	0.01	0.99	0.00	
企業規模 (従業員数 B.M.=3,000-)	1-29人	-0.06	0.09	-0.62	0.54	-0.01
	30-99人	-0.20	0.09	-2.14	0.03	-0.02
	100-299人	-0.37	0.10	-3.81	0.00	-0.03
	300-999人	-0.30	0.09	-3.45	0.00	-0.03
	1,000-2,999人	-0.28	0.10	-2.88	0.00	-0.03
仕事と趣味の選択 (B.M.=どちらも重視)	仕事重視	0.00	0.18	0.01	0.99	0.00
	どちらかと言えば仕事重視	0.04	0.07	0.68	0.50	0.01
	どちらかと言えば趣味重視	-0.04	0.07	-0.60	0.55	-0.01
職業 (B.M.=事務職、秘書)	趣味重視	-0.05	0.11	-0.46	0.64	-0.01
	総務、人事	0.30	0.15	2.01	0.04	0.04
	営業	0.62	0.14	4.55	0.00	0.09
	カスタマーサービス	0.34	0.19	1.73	0.08	0.05
	分析、特許	0.75	0.19	3.88	0.00	0.14
	研究開発	0.54	0.14	3.75	0.00	0.08
	医療、教育	0.40	0.20	1.96	0.05	0.06
	職場管理者	0.42	0.16	2.63	0.01	0.06
	製造作業	-0.06	0.18	-0.32	0.75	-0.01
	ドライバー	0.59	0.21	2.77	0.01	0.10
	係長、班長	0.05	0.08	0.70	0.49	0.01
	課長	1.15	0.08	13.75	0.00	0.24
部長	1.36	0.11	12.20	0.00	0.34	
定数	-8.38	0.78	-10.76	0.00		



表8 働く場所の柔軟性に影響する要因(柔軟=1、プロビット)

		Coef.	Std. Err.	z	P>z	dF/dx
Number of obs = 5,718 Pseudo R-squared = 0.27 L.R chi2 = 1,031 (Prob >chi2 = 0.00) Adj R-squared = -1.404						
男性(B.M.=女性)						
年齢		-0.01	0.00	-2.94	0.00	0.00
年収		0.12	0.05	2.61	0.01	0.05
教育 (B.M.=12年以下)	14年	-0.02	0.05	-0.45	0.65	-0.01
	16年以上	0.07	0.04	1.69	0.09	0.03
配偶者(B.M.=配偶者無し)		0.01	0.04	0.33	0.74	0.01
子供の扶養(15歳以下、B.M.=子供なし)		0.10	0.04	2.70	0.01	0.04
月間総実労働時間(ln)		0.75	0.09	8.41	0.00	0.29
産業 (B.M.=製造)	建設	0.28	0.08	3.40	0.00	0.11
	公共事業	0.17	0.12	1.35	0.18	0.07
	情報通信	0.04	0.08	0.53	0.60	0.02
	運輸、小売	-0.22	0.11	-2.09	0.04	-0.09
	卸売、小売	-0.17	0.07	-2.27	0.02	-0.07
	銀行、保険	-0.32	0.09	-3.77	0.00	-0.12
	研究	0.25	0.10	2.57	0.01	0.10
	ホテル、レストラン	-0.16	0.12	-1.27	0.21	-0.06
	教育	0.53	0.12	4.49	0.00	0.21
	医療、福祉	-0.29	0.10	-2.89	0.00	-0.11
	サービス	-0.08	0.08	-0.97	0.33	-0.03
企業規模 (従業員数 B.M.=3,000-)	1-29人	-0.13	0.06	-2.09	0.04	-0.05
	30-99人	-0.19	0.06	-3.13	0.00	-0.07
	100-299人	-0.21	0.06	-3.34	0.00	-0.08
	300-999人	-0.16	0.06	-2.67	0.01	-0.06
	1,000-2,999人	-0.10	0.06	-1.51	0.13	-0.04
仕事と趣味の選択 (B.M.=どちらも重視)	仕事重視	-0.08	0.12	-0.66	0.51	-0.03
	どちらかと言えば仕事重視	-0.09	0.04	-1.99	0.05	-0.04
	どちらかと言えば趣味重視	0.03	0.05	0.69	0.49	0.01
	趣味重視	-0.02	0.07	-0.26	0.80	-0.01
職業 (B.M.=事務職、秘書)	総務、人事	0.08	0.08	0.94	0.35	0.03
	営業	0.92	0.07	12.36	0.00	0.12
	カスタマーサービス	0.30	0.11	2.83	0.01	0.12
	分析、開発	0.84	0.13	6.49	0.00	0.32
	研究開発	0.68	0.08	8.49	0.00	0.27
	医療、教育	0.54	0.11	5.09	0.00	0.21
	職場管理者	0.45	0.09	4.81	0.00	0.18
	製造作業	-0.03	0.09	-0.38	0.70	-0.01
	ドライバー	0.37	0.13	2.91	0.00	0.15
	警備、清掃	0.65	0.20	3.26	0.00	0.25
管理職 (B.M.=一般職)	係長、班長	0.18	0.05	3.89	0.00	0.07
	課長	0.41	0.07	6.04	0.00	0.16
	部長	0.68	0.10	6.64	0.00	0.26
	定数	-5.19	0.53	-9.72	0.00	

労働時間管理や働く場所が柔軟な人は、高収入で、労働時間が長く、営業職や専門職などのホワイトカラー労働者、及び一般職よりも管理的地位にいる人々に多いことがわかる。

(4) 労働時間管理の柔軟性グループにおける意識の相違と満足度

表9によれば、労働時間管理が柔軟

であるグループのほうが、以下のような特徴がある。

- ・仕事を重視する傾向にある。
- ・収入や仕事内容では満足している割合が高い。
- ・家族や友人と過ごす時間、自分の趣味のための時間では不満の割合が高い。
- ・自分の仕事のことを考える頻度は、

表9 労働時間管理の柔軟性における意識の相違と満足度(%)

仕事と趣味の選択						
	趣味重視	どちらかと言えば趣味重視	どちらも重視	どちらかと言えば仕事重視	仕事重視	計
柔軟性があまりない	7	23	43	24	2	100
柔軟性がある	6	21	42	28	4	100
計	7	23	43	24	2	100
満足度(収入)						
	満足	どちらかと言えば満足	どちらとも言えない	どちらかと言えば不満	不満	計
柔軟性があまりない	5	28	20	24	22	100
柔軟性がある	10	32	20	17	21	100
計	6	29	20	24	22	100
満足度(仕事内容)						
	満足	どちらかと言えば満足	どちらとも言えない	どちらかと言えば不満	不満	計
柔軟性があまりない	8	43	28	14	6	100
柔軟性がある	12	44	23	14	6	100
計	9	44	27	14	6	100
満足度(家族と過ごす時間の長さ)						
	満足	どちらかと言えば満足	どちらとも言えない	どちらかと言えば不満	不満	計
柔軟性があまりない	7	42	28	17	6	100
柔軟性がある	7	37	24	22	11	100
計	7	41	27	18	7	100
満足度(友達と過ごす時間の長さ)						
	満足	どちらかと言えば満足	どちらとも言えない	どちらかと言えば不満	不満	計
柔軟性があまりない	4	31	36	22	7	100
柔軟性がある	4	23	35	26	12	100
計	4	30	36	23	8	100
満足度(趣味に費やす時間の長さ)						
	満足	どちらかと言えば満足	どちらとも言えない	どちらかと言えば不満	不満	計
柔軟性があまりない	4	31	27	27	11	100
柔軟性がある	3	24	24	32	17	100
計	4	30	27	27	12	100
自分の仕事を考える頻度(通勤途中)						
	いつも	頻繁	たまに	めったにない	計	
柔軟性があまりない	16	33	32	19	100	
柔軟性がある	26	38	22	14	100	
計	17	33	31	19	100	
自分の仕事を考える頻度(家で)						
	いつも	頻繁	たまに	めったにない	計	
柔軟性があまりない	8	29	43	20	100	
柔軟性がある	15	38	34	13	100	
計	8	30	42	20	100	
自分の仕事を考える頻度(その他外出時)						
	いつも	頻繁	たまに	めったにない	計	
柔軟性があまりない	5	16	35	43	100	
柔軟性がある	12	23	35	30	100	
計	6	17	35	42	100	

通勤途中でも、自宅にいても、それ以外の外出時でも、常に多い。

また、表10で将来の展望を見ると、労働時間管理が柔軟であるグループのほうが、社内での出世、独立開業、自分の職業へのこだわりなどがより強いことがわかる。

V 暫定結果

中・長期的な政策や企業経営者の姿勢は労働時間管理と働く場所の双方のさらなる柔軟化に向かっている。しかし柔軟性が労働時間を長くしていることを問題視する人は少ない。

労働者自身が仕事や生活の必要性に応じて労働時間の長さを決定できるのであれば、柔軟性そのものは悪いものではない。しかし柔軟性とは本来、通常の労働時間より長くも短くもできる

表10 労働時間管理の柔軟性と将来の仕事への展望(%)

	将来、経営陣に加わりたいので色々な企業で経験を積みたい	適度に昇進して管理職に就きたい	昇進にかかわらず定年まで同じ企業で働きたい	経験や専門知識を使って今の企業で能力を発揮したい	経験が利用できるのであれば、今の企業にこだわっていない	独立開業して自分の能力を試したい
柔軟性があまりない	5	8	18	15	20	3
柔軟性がある	12	7	11	20	22	5
計	5	8	17	15	20	3

	いい条件があれば直ぐにでも転職したい	特に要望や考慮すべき問題はない	状況次第で仕事を辞めたい	一刻も早く仕事を辞めたい	その他	計
柔軟性があまりない	10	12	8	1	1	100
柔軟性がある	7	8	5	1	1	100
計	10	11	8	1	1	100

という意味である。日本では、残念ながら通常の労働時間よりも長くする方向に機能している。  
 今後の方向性を考える上で難しいのは、日本の労働者が皆、労働時間について強い不満を持っている訳ではないという点にある。労働時間管理に柔軟

性があるグループでも、生活のゆとりを持つための時間に対する不満はあるが、同時に仕事のことを常に考えており、仕事に対して前向きな志向を持っているという特徴がある。  
 欧州のような休暇の過ごし方を知らない日本の労働者にとっては、現状で満足することが多いという点も、長時間労働を原因とする過労死やうつ病などの犠牲者が多くいることやその他の様々なデメリットを考えたとき、労働時間を短縮することは必要不可欠である。そのためには、法制度、企業の人事管理も重要だが、仕事に対してまじめに取り組み、長時間労働を是とする労働者に対しても、休暇の効用などを訴えていかねばならないだろう。

一九九三年早稲田大学大学院商学研究科博士課程修了。博士(商学)。一九九三年より日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)に勤務、現在に至る。専門分野は労働経済(労働時間・休暇、非正規雇用等)。

〈プロフィール〉

# 大原社会問題研究所雑誌

No.605 2009.3

【特集】労働者派遣の現状と改革の課題(2)

- 派遣法改正にあたっての提言
- 労働者派遣(法)の構造と機能
- 請負労働者組合運動における既存労働組合の影響

大橋範雄  
長井偉訓  
伊藤大一

■論文

- 韓国民主労組運動20年、産別労組建設運動の成果と課題(下)

林榮一／金元重詠

■書評と紹介

- Mire Koikari 著 *Pedagogy of Democracy*
- 嶺学編著『高齢者の住まいとケア』
- 武蔵野美術大学図書館編『権の画家・柳瀬正夢展』

豊田真穂  
岡本祥浩  
梅田俊英

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

『大原社会問題研究所雑誌』2008年度総目次

月例研究会

所報 2008年11月

発行／法政大学大原社会問題研究所  
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307  
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271