

日本の労働時間の短縮

2002.1.16 古高 友美

はじめに

現在の私たちの生活は、経済的な面から見ればたいへん豊かであり、世界的にみても先進国に含まれる。けれど、実際の私たち生活は本当に豊であるといえるのだろうか。確かに、私たちは労働により得た賃金収入によって、生活に必要なものや欲しいものを自由に行うことができるし、後進国にみられるような、食料不足・物資の不足などの問題はみられない。しかし、物質的・経済的に豊かであっても、私たちの生活には「ゆとり」が欠けているのではないだろうか。例えば、休日出勤や残業などにより、休みの日に家族と過ごす時間や友達と遊ぶ時間がとれないことも多い。親が1日に子供と共に過ごす時間は、日本の場合、平均30分から1時間程度である。これに比べてアメリカでは、父親でも2時間から5時間、母親にいたっては3時間から10時間と日本に比べはるかに長い時間、子供とのコミュニケーションがとられている。また、ほとんど一緒に過ごす時間を持たないという親は、アメリカでは父親・母親ともに1%未満であるのに対し、日本では、父親18.3%、母親4.3%と高い結果になっている⁽¹⁾。ひどいときには1日親が仕事に出ていて子供との接触時間がゼロの日もあるほどである。このことが、楽しく充実した家庭生活をおくることを困難にし、家族関係や子供の成長・教育にも大きく影響を及ぼす一つの要因となっている。また、日本では、就労者のボランティアなどによる地域や社会への参加率は他の国に比べて低い。イギリスなどでボランティア活動への参加率が40%を超えているのに対し、日本の参加率は25%にしか満たない状況である。ボランティアに参加している人を職業形別にみると、常勤雇用者は学生の次に参加率が低く、最も参加率が高いのは定職をもたない主婦層である。時間だけが問題ではないが、労働時間が生活の多くの部分を占めている常勤労働者にとって社会との関わりの時間が少なくなっていることは確かである。また、長時間労働は、社会や家族などとの関わりの時間を減らしているだけでなく、労働者の体への大きな負担となっており、疲労やストレスの大きな原因となっている⁽²⁾。長時間労働により体にたまった疲労やストレスは、労働者の集中力を低下させる原因となる。また、疲労がとれないまま、その後も長時間の労働が続くと、ひどい場合には過労死という結果になる⁽³⁾。「過労死」という日本語は、外国語でも「Karoshi」とそのまま使われているほど、日本人の長時間労働は有名であるといえる。

(1) 「データで読む 日本の労働・経済」(1999年度版)

(2) 労働省編『こうして減らす 残業、休日労働』大蔵省印刷局、1991年、p.44(図15)。

(3) 大須賀哲夫・下山房雄『労働時間短縮——その構造と理論——』御茶の水書房、1998年。

最近まで日本の労働者は長時間労働を当然のように受け入れる傾向があった。これは働くこと、豊かであることに對しての、他の国の人々との意識の違いにあると思われる。日本人は、物質的に豊かであれば、そのことは生活が豊かなことであると考えがちであるが、労働時間の短い国では余暇を家族や友人と楽しく過ごせるような、心の豊かさを含めて本当に生活が豊かであるという考えが多い。働くことに對して日本の労働者はより多く働くこと、職場に少しでも長くいることが良いことであると考えの人が多かったのである。新入社員の意識調査によれば、会社に對して何を期待するかという問いに「賃金やボーナスが増えること」と答える声が「労働時間の短縮と休暇・休日の増加」よりも高い割合であった⁽⁴⁾。不況による失業や給与の削減などの影響により、ゆとりよりも経済的・物質的な豊かさを求める人が多くなってきているのである。けれど、物質的に豊かをある程度実現してきた今、日本でも労働者は労働時間の短縮により、より人間らしい生活を見直すべきではないだろうか。豊かな生活を目指して実際に問題解決のため行動に出ている企業もある。例えばトヨタ自動車とそのグループ企業では、政党の呼びかけを受けた労働者の企業に對する批判の声により、サービス残業を是正する動きが強まってきている⁽⁵⁾。改善された内容としては、午後 10 時以降の残業が事前申告制になり、午後 8 時ごろには職場の見回りを行うなどである。このように少しずつではあるが労働時間短縮の方向に向かっている企業もあり、その動きはグループ企業に波及してきている。けれどまだ労働時間短縮の動きは他の先進国に比べて遅れているのである。

1. 日本の労働時間の現状と制度

主要国の中でも労働時間が長い日本であるが、中長期的にみても労働時間は短くなってきている。日本の年間総実労働時間は、昭和 63 年 4 月に改正労働基準法が施行されて以降は減少傾向にあり、1997 年にはじめて 1900 時間を下回り、翌年には 1871 時間まで減少した⁽⁶⁾。2000 年には、緩やかな景気の回復に伴い残業が増えたために前年に比べれば増加となったが、長期的にみれば総実労働時間は年々減少傾向にあるといえる⁽⁷⁾。

年総実労働時間には所定内労働時間と所定外労働時間からなっている。所定労働時間とは、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いたもので、所定外労働時間とは残業のことである。2000 年の一人平均月間総実労働時間は 154.4 時間で、そのうち 144.6 時間が所定内労働時間であり、残りの 9.8 時間が所定外労働時間であった。これを年間に換算すると、2000 年の総実労働時間は 1853 時間となり、そのうち所定内労働時間は

⁽⁴⁾ 財団法人社会経済生産性本部・社団法人日本経済青年協議会『平成 12 年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』2000 年。

⁽⁵⁾ 「赤旗新聞」日本共産党中央委員会、2002 年 1 月 3 日。

⁽⁶⁾ 中央労働委員会事務局編『平成 12 年 賃金事情等総合調査——労働時間・休日・休暇調査——』財団法人学委協会、2001 年、p. 7 (表 1)。

⁽⁷⁾ 厚生労働省『平成 13 年版労働経済の分析』総務省統計局、2001 年、p. 40

1735 時間で、所定外労働時間が 100 時間となる⁽⁸⁾。所定外労働時間は 1999 年後半から全体的に上昇傾向にある⁽⁹⁾。2000 年 1 月には月間所定外労働時間は 11.9 時間であったのに対し、翌 2001 年 1 月には 12.4 時間になっている⁽¹⁰⁾。産業別にみると製造業や建設業、サービス業などが増加してきていることがわかる⁽¹¹⁾。特に製造業の所定外労働時間は、生産の変動を反映していて、2000 年には大きな上昇がみられる⁽¹²⁾。

労働時間は労働者の権利を守るため、「労働基本法」の法定労働時間（第 32 条）で、「休暇時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて労働させてはならない。1 週間の各日については、1 日について 8 時間を超えて労働させてはならない」と定められている。（業種によってはと特例もあり、接客業等は 1 週 46 時間、教職員については 1 週 44 時間と定められている。）また、労働基本法では、例外として変形労働時間制を定めている⁽¹³⁾。変形労働時間制とは、ある一定の期間を定め、その期間内の労働時間の平均が法定労働時間である 1 週間あたりの労働時間が 40 時間を超えない場合には、1 週 40 時間、1 日 8 時間の法定労働時間を超えて労働させてもよいという制度である。例えば、特定の時期だけ特に忙しくなるような職場では、その一定期間だけ 1 日の法定労働時間である 8 時間を超えて労働させ、あまり忙しくないの時期に労働時間を減少させて相殺することが可能だということである。つまり、雇用者は所定内労働時間が法定労働時間内であれば、変形労働時間制などを利用して労働者を働かせることが出来るのである。最近よくきかれるフレックスタイム制もこの変形労働時間制の一つである。フレックスタイム制とは、1 ヶ月以内の一定期間の総労働時間をあらかじめ定めておいて、労働者がその範囲内で始業時間と就業時刻を選択して働くことによって、労働者の生活と業務の調和をとりながら、効率的に働き、生産性の向上や労働時間の短縮をはかるものである⁽¹⁴⁾。最近では 50% 以上の企業が何らかの変形労働時間制を採用しており、企業規模が大きいほどその採用率は高くなっている。けれど、フレックスタイム制を採用している企業は 2001 年で 22.7% ある⁽¹⁵⁾。フレックスタイム制は労働者が選択により労働時間を決められるため、労働者にとっては生活と労働の調和がとりやすいが、企業側にとっては問題もあるようである。フレックスタイム制を導入していない理由についてのアンケートでは、「取引先・顧客に迷惑がかかる」といった意見が多

⁽⁸⁾ 同上、p. 27.

⁽⁹⁾ 同上、p. 43（図 30）

⁽¹⁰⁾ 厚生労働省編『平成 13 年版 労働経済白書——情報通信技術（IT）の革新と雇用——』日本労働研究機構、2001 年、p. 469.

⁽¹¹⁾ 中央労働委員会事務局編『平成 12 年 賃金事情等総合調査——労働時間・休日・休暇調査——』財団法人学委協会、2001 年。

⁽¹²⁾ 厚生労働省『平成 13 年版労働経済の分析』、p. 44（図 31）。

⁽¹³⁾ 小代順治『新・労働法実務 Q & A 労働時間・休日・休暇』生産性出版、1999 年、p. 112

⁽¹⁴⁾ 厚生労働省労働基準局賃金時間課監修『フレックスタイムのすすめ』労働調査会、2001 年、p. 8.

⁽¹⁵⁾ 同上。

くあった⁽¹⁶⁾。

所定内労働時間は週 40 時間と定められているが、所定外労働時間についての制限はあるのだろうか。労働基準法では所定外労働を行う場合には、雇用者が使用者の過半数が組織する労働組合と協定を締結し労働基準監督署長に届け出た場合は可能であるとされている⁽¹⁷⁾。また、平成 10 年の労働基準法改正により、第 36 条に「労働大臣は、労働時間の延長を適切なものとするため、前提の協定で定める労働時間の延長の限度、その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる」としている⁽¹⁸⁾。限定基準は、延長時間を定める期間によって違うが、期間が 1 年の場合 360 時間とされている。

2. 労働時間に対する日本人の意識

日本の労働時間は長期的に見れば短縮されてはきているものの、ヨーロッパ諸国の労働時間と比べるとまだ長い。では他国と比べてどのくらい長いのだろうか。1999 年の年間総実労働時間を比べてみると、日本が 1.942 時間であるのに対し、イギリス 1.902 時間、フランス 1.672 時間、ドイツ 1.477 時間とっており、ドイツと比べては年間 450 時間以上の差がある。所定外労働時間もヨーロッパ諸国よりも長くなっている。最も所定外労働時間の短いドイツの 68 時間と比べると、日本は 179 時間と 100 時間以上も長い⁽²⁰⁾。ヨーロッパ諸国と比べると日本の労働時間は顕著に長い、アメリカと比較してみた場合、一日と週の労働時間について、連邦法や多くの州法で 8 時間・40 時間と日本と同様に規定されているにもかかわらず、年間総実労働時間はアメリカ 1.991 時間であり、日本の 1.942 時間に比べ 50 時間近く長い。なぜアメリカでは規定があるにもかかわらず労働時間が日本より長くなっているのか。それは自由放任を信奉するアメリカでは、労働条件は法律で規定・規制されるものではなく、労働者と雇用者の自主解決にまかせるものであるという考えが強いためであろう。ヨーロッパ諸国では労働時間はどのように定められているのだろうか。フランスでは法定実質労働時間は、従業員数 20 人以上の企業については、2000 年 1 月 1 日から、従業員 20 人以下の企業については、2002 年 1 月 1 日から、35 時間とする週 35 時間労働法が施行されるようになった。法の規定では、ある週の労働時間が 35 時間を超えても、他の週で超過時間分を減らすことにより相殺が可能であるとされている。しかし、これが認められるのは年間 180 時間までで、これを超える場合には時間外労働として、超過時間分は割増賃金をはらわなければならない。2002 年は年間 180 時間となっているが、

⁽¹⁶⁾ 同上、2001 年。

⁽¹⁷⁾ 労働省労働基準局賃金時間部編『時間外労働の限度基準』財団法人労務行政研究所、2000 年、p. 15.

⁽¹⁸⁾ 同上、p. 34.

⁽²⁰⁾ 同上。

これは 2004 年までには 130 時間にすることが定められている。こうして一人当たりの労働時間を短縮することにより、36 万 4 千人の雇用が創出されると見込まれている⁽²¹⁾。また、労働時間短縮または新たな雇用を行った企業に対し、社会保険料削減の形態で助成が行われてきた。ドイツの労働組合も残業規正法の実現を今年の大きな目標に掲げている。2001 年度におけるドイツ労働者の残業時間の総計は約 19 億時間とされ、労働組合はこの残業を 1 部なくすことで数十万の雇用拡大が可能であるとしている⁽²²⁾。では残業を減らすことでどのように雇用拡大が実現するのだろうか。残業を減らすためには、労働者一人当たりの仕事量を減らさなければならない。そこで減らされた仕事を処理するためにはもう一人労働者が必要になってくるわけである。このように、フランスなどが行っているように、一人当たりの労働時間を短縮して、新たな雇用を生み出す努力が、失業者問題をかかえている今の日本でも必要になっているのではないだろうか。もちろん労働時間が減る分の給料は減るけれども、家族や社会との交流時間が増え、本当に豊かな生活を営むのに必要なゆとりができる。はじめに述べたように日本でもトヨタやそのグループ企業が労働時間の短縮・サービス労働の是正への運動のように、労働条件の改善に向けての動きはみられる。しかし、意識調査の結果では、残業についてどう思うかとの質問に、「手当てがもらえるならやってもよい」というと答えた人が 50%を超えている。また、約束があった時に残業を命じられたらどうしますかとの質問では 80%近い人が「約束を断って仕事をする」と答えている⁽²³⁾。このように私たちの生活の豊かさに対する意識よりも経済的な豊かさに対する意識のほうがまだまだ強い。これは「働いたほうが豊かになる」と考えるか、「働く時間を削るほうが豊かになる」と考えるかの違いなのだろう。

このように日本の労働者には、より多く働くことが経済的な発展につながると考えている人が多いけれども、より長時間働くことは、生産性の向上に本当良い効果をもたらしているのだろうか。必ずしもそうであるとはいえない。先進国の中で、労働時間が最も長いのはアメリカで、1997 年の年間労働時間は 2,000 時間近くに達している。1980 年以降、徐々に短縮している日本に比べ、年間労働時間は、ほぼ 2 週間分も長かった。確かに、このように労働時間の長いアメリカの生産性は高くなっている⁽²⁴⁾。けれど、労働時間の短縮を図っている国々の生産性が伸びていないわけではない。例えばアイルランドでは、年間労働時間が 1980 年には 1,728 時間であったのが、1996 年には 1,656 時間に減少した。しかし、同時期の労働生産性の伸び率をみると 82%も上昇している。また、日本人一人当たりの年間労働時間の推移と一人当たりの付加価値の推移を見てみると、1980 年から 1995 年の間で労働時間は 2031 時間から 1889 時間と大幅に減少しているが、付加価値は 36.669

(21) 「赤旗新聞」、2002 年 1 月 6 日。

(22) 「赤旗新聞」、2002 年 1 月 10 日。

(23) 財団法人社会経済生産性本部・社団法人日本経済青年協議会『平成 12 年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』2000 年。

(24) 厚生労働省編『海外情勢白書 経済・雇用・社会保障の現状と動向 2000～2001 年』日本労働研究機構、2001 年。

ドルから 39.434 ドルと増加している。1996 年にアメリカの労働者が生産した付加価値は、日本の労働者よりも 1 人当たりほぼ 1 万ドル、1 時間当りでほぼ 9 ドル高いが、近年、その差は急速に縮まっている。日本とドイツの年間実労働時間の差は、約 500 時間程度ある。しかし、労働時間にこれだけの差があっても、労働時間短縮の先進国であるドイツが生産性を維持し、国際競争力を持ちつづけている。ではどのようにしてドイツは生産性を維持しながら、労働時間の短縮を実現させているのか。それは交替勤務制の導入、パートタイム労働や期間契約労働などの異なった労働時間編成の導入でによってである。またそのような雇用形態を実現できるのは、仕事のやり方が日本とは違い、システム化されているため、たとえ正規の社員が休暇をとっても、引き継ぎをすればパートやアルバイトなどでも賄えるからである。アイルランドやドイツの例からも長時間働くことが生産性の向上に不可欠でないことがわかる。労働時間を短縮することにより、労働者の疲労回復がスムーズに行われ、休みなく働くよりも効率よく仕事を済ませることができ、また、労働者にあった適切な仕事への人事により生産効率は向上するのである。

なぜ日本の労働時間は労働基準法で規定されているにもかかわらず、ヨーロッパ諸国のように大幅な時間の短縮が実現されていないのか。それは前に述べたような労働者の生活や仕事に対する意識が労働者と雇用者の両方でサービス残業やつきあい残業にみられるように所定外労働時間を当然視する傾向も一部でみられ、それが所定外労働時間の削減を妨げる要因となっている。また日本の企業の業務体制も要因の一つである。業務体制は所定外労働を前提としたものになっているのである。また通信技術などの発達によるサービスの高度化により、企業が消費者により多くの充実したサービスを提供しようと、労働時間を延長することがある。例としては、最近では普通になってきている年中無休の店舗などの増加などが挙げられる。所定外労働時間の短縮のためにはこれらの問題解決にむけて、労働者の意識の改善や変形労働時間制の積極的な導入、パートタイム労働力を効率的に活用することが必要となる。また、過剰なサービスの需要を減らすために、消費者の意識の改革もすすめられなければならない。

参考文献

中央労働委員会事務局編『平成 12 年 賃金事情等総合調査——労働時間・休日・休暇調査——』財団法人学委協会、2001 年。

厚生労働省編『平成 13 年版 労働経済白書——情報通信技術（IT）の革新と雇用——』日本労働研究機構、2001 年。

厚生労働省編『海外情勢白書 経済・雇用・社会保障の現状と動向 2000～2001 年』日本労働研究機構、2001 年。

日本労働研究機関編『平成 13 年版 労働運動白書——雇用のセーフティーネットづくりと

労組の役割——』日本労働研究機構、2001 年。

労働省編『こうして減らす 残業、休日労働』大蔵省印刷局、1991 年。

小代順治『新・労働法実務Q & A 労働時間・休日・休暇』生産性出版、1999 年。

労働省労働基準局賃金時間部編『時間外労働の限度基準』財団法人労務行政研究所、2000 年。

厚生労働省労働基準局賃金時間課監修『フレックスタイムのすすめ』労働調査会、2001 年。

財団法人社会経済生産性本部・社団法人日本経済青年協議会『平成 12 年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』2000 年。

大須賀哲夫・下山房雄『労働時間短縮——その構造と理論——』御茶の水書房、1998 年。

「データで読む 日本の労働・経済」1999 年。

「赤旗新聞」日本共産党中央委員会、2002 年 1 月 3 日。

「赤旗新聞」日本共産党中央委員会、2002 年 1 月 6 日。

「赤旗新聞」日本共産党中央委員会、2002 年 1 月 10 日。