

Title	労働時間の諸問題(石塚巖教授退任記念号)
Sub Title	Some Aspects of Working Hours in Japan(In Honour of Professor Iwao Ishizaka)
Author	佐野, 陽子(Sano, Yoko)
Publisher	
Publication year	1986
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.29, No.2 (1986. 6) ,p.134- 151
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19860625-04053951

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

労働時間の諸問題

佐野陽子

労働時間の七不思議

日本の労働時間が長いことと、この10年、短くなる傾向がないことはよく知られている。しかしその原因となると、労働者が搾取されている、労働組合が弱い、というような労働者ひ弱説から、日本の労働者は働くことが好きだからでむしろ美德であるというような勤労讚美説までさまざまである。そこでまず、日本の労働時間について不思議に思われることを7点ほど、指摘してみよう。

1. 労働時間が短くならないこと

昭和40年代末までの高度経済成長期には、労働時間が年を追って短縮された。しかし、昭和50年以降は、海外主要国に比べ成長率がなお高いにもかかわらず、労働時間は横這いである。比較年のとり方によっては、増えてさえいる。

第1表 年間総労働時間変化率

年間総実労働時間数の変化率を第1表によって比較すると、50年代はプラスに転じている。これは、ヨーロッパ主要国が労働時間短縮を進めていた時期であり、日本の実態は対照的である。笹島芳雄は日米欧の労働時間の推移を比較し、日本の特殊性と指摘している。¹⁾

昭和年	増減率	(増減時間数)
35—40	△4.8%	(△117時間)
40—45	△3.3	(△76)
45—50	△7.8	(△175)
50—55	2.1	(44)
55—60	0.1	(2)

労働省「毎月勤労統計調査」(調査産業計)
資料出所：経済企画庁総合計画局「技術革新と雇用報告書」昭和61年4月、140頁。

2. 労働時間に対する不満が少ないこと

労働時間が長いにもかかわらず、労働時間の不満は小さい。製造業大企業男子従業員調査によれば「満足」49%、「不満足」25%、「どちらともいえない」24%であった(昭和58年)²⁾。化学エネルギー

1) 笹島芳雄『日米欧の雇用と失業』東洋経済新報社 昭和59年。

2) 総合研究開発機構「産業労働における勤勉性に関する研究」昭和60年5月。

一労働者意識調査によれば、労働時間は適当であるとする者53%、適当でないとする者27%であった(1984年)³⁾。さらにまた、電機労働者の意識調査によれば、「労働時間の長さ」に満足とする者33%、不満足とする者39%であった(1985年)⁴⁾。

日本の労働者全体の意識ではないが、もっとも厳しい電機労働者でさえ3分の1が満足し、他の調査は半分の者が満足を表わしている。

しかし、労働時間の不満のみ見ても、確たる基準があつてのことではない。そこで、賃金に対する不満と比較してみよう。化学エネルギー労働者は、「月々の賃金」に満足する者は31%、不満足な者は55%であり、労働時間と反対に、不満足な者が多くなる。賃金満足(31%)に対する労働時間満足(53%)の比率は1.7(倍)であり、賃金不満(55%)に対する労働時間不満(27%)の比率は0.49(倍)である。第2表にあるとおり、賃金満足度と比較するとき労働時間満足度は、満足度が高く、不満足度が低いことがわかる。以下、満足と不満足の両面から比較することにしよう。

第2表 労働時間と賃金の満・不満足比率

(単位 倍)

	時間満足比率 賃金満足比率	時間不満比率 賃金不満比率	電 機 労 働 者		
				時間満足比率 賃金満足比率	時間不満比率 賃金不満比率
製造大企業一般 従業員男子	1.6	0.54	1.西 ド イ ツ	1.6	0.46
			2.フ ラ ン ス	2.1	0.27
			3.香 港	1.6	0.53
化学エネルギー 労働者男女	1.7	0.49	4.ハ ン ガ リ	7.3	0.18
			5.イ タ リ ア	2.7	0.46
電 機 労 働 者			6.日 本	2.4	0.60
			7.ス イ ス	1.8	0.23
			8.イ ギ リ ス	2.0	0.40
			9.ユーゴスラビア	2.1	0.24
			10.ポーランド	3.1	0.27
男 子	2.2	0.62			
女 子	2.9	0.60			
計	2.4	0.60			

資料出所：脚注参照。

電機労働者についても同様に、賃金満足(14%)に対する労働時間満足(33%)の比率は2.4(倍)であり、賃金不満(65%)に対する労働時間不満(39%)の比率は0.60(倍)である。これもやはり、賃金満足度に比べて労働時間満足度が高いことを示しているが、化学エネルギー労働者と比較すると、労働時間に対する満足度も高く、不満足度も高いという、分布の違いを示している。

さらに電機労働者の調査は、日本を含む10ヶ国におよんでいるが、労働時間満足度を、賃金満足度と比較して第2表のように国際比較を行うとつぎのことがわかる(10ヶ国とは、西ドイツ、フランス、香港、ハンガリー、イタリア、日本、スイス、イギリス、ユーゴスラビア、ポーランドである)。第1に、

3) 化学エネルギー労協「化学・エネルギー産業にみる労働者意識」1985年7月。

4) 電機労連労働調査協議会「10ヶ国電機労働者の意識調査結果中間報告」1985年12月。

賃金に比べると労働時間の満足度はどこの国でも高い。第2に、満足を比べると、賃金満足に対する労働時間満足の比率は、最大がハンガリー（7.3倍）であり、最小は西ドイツと香港（1.6倍）である。日本の2.1は、第4位となる。第3に、不満を比べると、賃金不満に対する労働時間不満の比率は、最大が日本（0.60倍）であり、最小がハンガリー（0.18倍）である。

日本の電機労働者は、労働時間の満足が特に小さいわけではないが、不満は確かにもっとも大きいと見られる。これが日本の労働者全般に言えるか、あるいは電機労働者の特徴なのかはわからないが、電機労働者と同じような特性をもつ労働者については、労働時間の不満が結構大きいと見られる。しかし、賃金と比べると、労働時間不満がどこの国でも小さいということは興味深い。賃金格差に比べて、労働時間格差がつねに小さいからだろうか。

3. 欠勤率が低いこと

統計的に日本の年間労働時間が長いことに対しては、欠勤の少ないことも寄与している。1983年の製造業生産労働者の場合、欠勤日数は日本が4日、アメリカ8日、西ドイツ21日、フランス19日であり、日本が特に少ない。

日本との年間総労働時間格差を100として、所定内労働時間、所定外労働時間、休日日数、年次有給休暇、欠勤日数の5つの要因に分解すると、第3表のようになる。これは、日本より年間労働時間の短い3ヶ国について、どの要因がどれほどずつ寄与したかを算出したものである。これによると日本の場合、所定内外の労働時間より、休日や有給休暇や欠勤が大きな影響を与えていることがわかる。

第3表 日本を基準とした年間総労働時間格差の要因分解

日本との格差		所定内労働時間	所定外労働時間	休日日数	年次有給休暇	欠勤日数
アメリカ	100 (245時間)	7.8	10.6	37.3	30.6	13.7
西ドイツ	100 (539時間)	4.4	15.6	19.3	33.5	27.2
フランス	100 (495時間)	11.3	18.6	15.8	27.9	26.3

製造業生産労働者、1983年

資料出所：経済企画庁総合計画局「技術革新と雇用報告書」昭和61年4月、148頁。

なかでも「欠勤日数」の影響は、フランスや西ドイツと比べると、日本の少いことが顕著である。アメリカの欠勤は、ヨーロッパに比べると少い方だが、それでも休日や有給休暇に次いで大きな影響を与えている。

さて、欠勤というのは、所定の労働時間や労働日に対する個々の労働者の調整とも考えることができる。とすれば、所定が長過ぎる場合には欠勤が増加するであろう。第3表にあるところのものは、休日の少ない西ドイツやフランスで、欠勤日数が多くなっている。しかし日本では、休日も少く、欠勤も少いのである。

石田英夫はこれをヨーロッパと比較し、欠勤率が低いのは日本の労働者のモラルと職場規律が高いこと、極言すれば「勤労至上主義」としてこれを高く評価している。⁵⁾

4. 有給休暇を取らないこと

有給休暇の少いことが、日本の年間労働時間を延ばしていることは、第3表に示されているとおりである。ただしこの有給休暇は、付与される日数ではなく、実際に取った日数なのである。

有給休暇日数は、フランスや西ドイツなど、5週間を基準とする国に比べると日本の場合、2週間くらいであり、格段に少い。しかし問題は、その2週間の休暇を取り残すことが一般的なことである。

年次有給休暇の付与日数は、昭和59年において、14.8日であったが、取得日数は8.2日であり、取得率は56%にしか過ぎなかった（企業規模30人以上、全産業）。さらにまた、この調査が始まった55年においても、付与日数14.4日で取得率は61%であり、その後も大きな変化はない。

そこでよく指摘されることだが、権利としての有給休暇を、何故、全部、消化しないのかということである。

化学エネルギー産業労働者の場合、⁶⁾ 5,419人のうち、半分も取らなかった者は2,450人に達した（昭和58年中）。これらの労働者に、「なぜもっと有給休暇をとらなかったか」を尋ねたところ、つぎのような回答を得た（主なもの2つ選択）。すなわち、第1位が「仕事が忙しすぎて」、第2位が「他の人に迷惑をかける」、第3位が「職場の雰囲気にとりにくい」であった。

第1位の「仕事が忙しすぎる」というのは、企業間競争に対する経営の責任を分担する状況を示すであろう。第2位の「他の人に迷惑をかける」というのは、職場のチーム・ワークへの配慮であり、さらには要員管理が休暇を前提として行われていないことを示すだろう。第3位の「職場の雰囲気がとりにくい」は、男子より女子、中高年者より若年層に多く、年功的序列の一端をうかがわせる。

さて、個々の労働者がこのように厳しく自己を規制する背後には、どのようなメカニズムが働いているのだろうか。1つは、労働者が昇進ポストをめぐる常態に競争しているという仮説である。企業の中では昇進機会に制限があるから、昇進のための競争をしなければならない。すなわち、雇用と引き換えに、より働らかねばならないという悪循環が始まる。

しかし労働者の意見をつぶさに見ると、このような背景と実態の間には、いくつかの選択があるように思われる。それは、慣習として定着すれば、有給休暇もとりにやすくなるということである。例えば、職場のパターン・セッター（多くは上司）が見本を示せば、部下は従うだろう。さらに、夏

5) 石田英夫『日本企業の国際人事管理』日本労働協会、昭和60年、第2章。

6) 化学エネルギー労協「化学・エネルギー産業にみる労働者意識」1985年7月、29—31頁。

休みとして数日を連続して取ることは、すでに定着しつつある。要は、個人が突出しないように取るならば、スムーズに取れるようである。労働組合や職場の上司、さらには行政機関やマスコミによる姿勢も影響を与えよう。

5. サービス残業をすること

サービス残業とは、残業手当を請求しない残業のことである。これは、手当と関係ないから、実態を知ることがはなはだ難しい。諸調査に、「所定外労働時間」とあるのは、すべて所定外の手当が支払われた時間であるから、サービス残業の実態は特別の調査を行わないと明らかにされず、これまで全国的に明らかにされたことはない。

そこで再び、化学エネルギー産業労働者の調査に依ろう。⁷⁾ 調査回答者5,419人のうち、1ヶ月あたりの残業時間は25時間を越える者は33%であり、残業時間が長過ぎると答えた29%に対応しているようである(昭和59年9月分)。残業した実際の時間のうち、残業手当が全て支払われたと答えた者は58%であり、他方、半分に満たない者は13%もいた。

残業手当が全て支給されなかった者1,878人につき、なぜ、残業手当を支給されない部分があるかを尋ねた。その結果、圧倒的に第1位が「労働時間の把握が困難」であり、第2位が「仕事がなくとも残っている場合あり」、第3位が「残業手当を申請しにくい雰囲気があり」とするものであった(主なもの2つ選択)。

このことはまず、現在の仕事の態勢が、労働時間という枠で機械的に測り難いことを示している。特に職種別に見ると、研究職や営業職に、この第1位を重視する者が多い。しかし、おしなべてどの職種も、男女とも、この理由をもっとも重視している。ただし、当事者にとっては、残業時間と見なしている点を注目すべきであろう。

第2位の、「仕事がなくとも残っている」というのは、「つきあい残業」という語に代表されるように、職場のチームワークの一環とも考えられる。しかし、労働時間の観念からすると、はなはだ理解し難い行動だろう。

第3位の、「申請し難い雰囲気」があるというのは、さきの有給休暇を取らない理由の中の「職場の雰囲気がとりにくい」というのと相通ずるものである。

6. 有給休暇を取らず、残業時間の長いのは若年層に多いこと

有給休暇の未消化や、残業時間の長いことに対する謎に挑戦するために、年齢階級別の比較をすると、若年者の長労働時間が目につく。

男子労働者の場合、昭和59年6月において、所定内実労働時間は183時間であり、超過実労働時

7) 化学エネルギー労協「化学・エネルギー産業にみる労働者意識」1985年7月、23—25頁。

間は19時間であった(労働省「賃金センサス」)。これを年齢階級別に比較すると、所定内時間は余り変わらないのに対して、超過労働時間は20—24歳でもっとも多く23時間、次いで25—29歳であり、管理職が増加するためか、年齢とともに減少して行く。

このような傾向は、さきの化学エネルギー組合員の実態でもより明瞭に見ることができる。すなわち、さいごにある付図のようにサービス残業を含む実際の残業時間を職種別、年齢別に見ると、女子よりも男子、現業職よりも事務職・営業職・研究職において、年齢との関係が強い。

若年者ほど長く働いているということは、「若者はドライに労働時間だけを働く」という常識をくつがえすものである。有給休暇も、中高年者の休暇日数が長いとはいえ(年間50日が上限)、消化率は若者の方が低い。女子の場合は男子ほど顕著でないが、やはり若年者ほど超過労働時間が長い。

このように、若いほど労働時間が長いということには、いくつかの理由が考えられる。第1は、若いほど給与水準が低く、賃金不満も大きいことからわかるように、超過労働手当を得る必要性があらうということである。残業の多いことの、もっとも古典的な理由である。

しかし第2に考えられることは、若い場合は単身者が多いから、家族のケアの必要が無い、という意味で、労働時間が長くなり勝ちなのかもしれない。さらにまた、家族持ちほど職場から離れた所に居住するとすれば、通勤時間が若いほど短いから働き易いということも言えるかもしれない。しかしこれは、都市圏に働く労働者の場合で、工場の近くに住むような場合には必ずしも当てはまらない。

第3に、見落され勝ちであるが、若年者の長時間労働を説明する要素に、企業内訓練の要請がある。つまり、職場訓練に代表されるように、仕事をするのが訓練に通ずる。それゆえ、先輩に対して後輩は頑張らなければならないのである。若者に対するこのような仕事の荷重は、測ることが難しいので証拠に欠けるが、年功的昇進と企業内技能形成との結合による企業慣行と言えらるう。

7. 労働時間の外に会社生活が広がること

周知のように、日本の労働者の生活には仕事のおおいが強い。それは、労働時間の周辺に会社生活が広がっているからである。よく指摘されるものを列挙しよう。

(1) 小集団活動

チームワークを中心とする生産現場(製造大企業)において、1960年代に導入された小集団活動は生産性向上に寄与し、日本の人事管理の成功の秘訣と言われている。しかし、このようなQCサークルやZD運動は労働時間外に行われる。これは、仕事であるのか、訓練であるのか、また、業務命令によるものなのか、自発的なのか、について疑問が残るところである。R. E. コールはこれ

を、自主的でない「統制された参加」⁸⁾と見なしている。

(2) 企業内福祉

勤労者の労働条件や生活条件の維持改善のために、日本の企業は多彩な福利対策を行って来た。食事、医療、レクリエーション、住居、教育訓練、情報提供、貯蓄、カウンセリング、法律相談、等々が挙げられる。これらは、職場の外に関わるものが多く、このような活動が活発であるほど、労働者生活の会社色が濃くなるといえる。

いま、この企業内福祉の実態を見るために、労働省の労働費用の調査を調べよう。第4表は、現金給与を100としたときの、1人当り労働費用を示している。昭和59年において、労働費用は17.8であるが、法定外福利費は3.1であり、法定福利費に比べると3分の1弱である。高度経済成長期の昭和48年と比べると、法定外福利費や退職金掛金が増えているのに対して、法定外福利費は減少している。法定外福利費は、第4表の下の部分にあるように、労働者の仕事外の生活に関わるものだが、低経済成長と高齢化の影響により様変わりしていることがわかる。すなわち、労働費用から見た労働時間外の活動は、なお重要かもしれないが、減退傾向にあると言えよう。

第4表 1人当り労働費用の構成

(単位 指数)

昭和年	現金給与総額	現金給与以外の労働費用				
		計	退職金等の費用	法定福利費	法定外福利費	その他
59	100.0	17.8	4.5	8.9	3.1	1.3
48	100.0	15.2	3.3	6.0	4.2	1.7

法定外福利費の内訳はつぎのとおりである。

住居、医療保険、食事、私的保険、文化体育娯楽、労災付加給付、慶弔見舞金等、財形奨励金等。
資料出所：日本生産性本部『活用労働統計』1986、1975年。

(3) 仕事以外の職場のつきあい

日本の企業社会では、仕事以外でも、職場関係のつきあいの多いことが知られている。これは、社宅などで家族同志の交流のあることも多いが、仕事場を離れても、人間関係を密にするという慣習には相当、根強いものがある。文化人類学的に言えば、「村社会」の延長ということになるだろうが、企業社会との一体感が一般に強いのだろう。

東京と大阪のサラリーマンの平均退社時刻は、午後6時49分と比較的、早い。そのうち、まっすぐ帰宅する人は47%であるが、次いで飲酒が28%、外食が12%となっている⁹⁾(昭和58年)。

サラリーマンやOLが、会社の外で職場の同僚とつき合うとき、男性では「飲酒」、「スポーツ」、「雑談」、「マーじゃん」、「囲碁・将棋」の順で多く、平日は「帰宅前に一杯」か「マーじゃん」、週

8) 石田英夫『日本企業の国際人事管理』日本労働協会、昭和60年、60頁。

9) 三和銀行「サラリーマンの生活実態」昭和58年12月。

末は「ゴルフ」か「テニス」が多い。女性では、「雑談」、「飲食」、「ショッピング」である。そして男女とも、話題は「会社や仕事」がトップであった。¹⁰⁾

新入社員および若手社員が、休日に主にどおり人とおどそそうと思つてゐるかを尋ねたところ、「会社以外の友人など」とおどしたい者は54～56%であり、「会社の仲間や先輩たち」とおどした者は10～18%（新入社員18%、若手在籍社員10%）であった。そして、昭和49—59年の毎年の調査結果を比較すると、特に「会社以外の友人など」が増加していることがわかる。¹¹⁾

以上のデータから、仕事が終わつても職場の人との交流はかなり多いこと。しかし望むべくは会社以外の友人とつき合いたいこと、そしてこのような希望は年を追つて増えていることがわかる。

長労働時間の説明

さて、以上のような側面をもつ日本の労働時間問題は、その労働時間決定要因としてどのようなものが考えられるだろうか。

1. 長時間労働は低賃金によるという説明

経済学の基本的な考え方によると、労働時間は、労働者（労働供給者）がもっとも望ましいと思つる時間数に落ち着く傾向がある。所得稼得（労働時間）と余暇（自由時間）との間にトレード・オフ（逆の関係）の関係があるからである。労働市場では、時間当りの市場賃金率は個人にとって動かすことはできないが、労働時間の方はパートタイムの選択とか、残業を率先して行つとかで調整しやすいと考える。

賃金率と最適労働供給時間との関係は、理論的には正とも負とも決められないが、これまでの経験的事実は、「負」と考えられる事例が多い。例えば、国際比較を行つと、低賃金水準の国ほど労働時間が長い。企業規模間の比較をすると、給与水準の高い大企業ほど、所定労働時間も実労働時間も短いことはよく知られている。さらにまた、時系列でこれを見ると、歴史的に労働時間が短縮して来た先進経済諸国では、持続的な経済成長が実質賃金を引き上げていたことが観察できる。

近年のアメリカの労働供給研究によると、個人の労働時間に与える賃金率の効果は、性・年齢・人種などによつても異なり、一概に「負」であるというわけではないが、一般的には「負」の方が多いと言えよう。

ところで、神代和欣は1960—75年の期間において、実質賃金の1%の上昇が0.2%の労働時間短

10) 富士銀行「サラリーマン、OLの職場のつき合い」調査、昭和58年3月。

11) 日本経済青年協議会「新入社員・入社3～5年目の社員の働くことの意識調査報告」昭和59年9月、160頁。

縮をもたらすと推定した。¹²⁾日本の労働時間はすでに述べたように、昭和50年代において下げ留まっている。この期間、実質賃金の上昇年率は50—59年で1.6%であった。他方、労働時間は、0.2%を1.6倍し、単純に10倍すると、3.2%は減少するはずである。2000時間を基準とすると、10年間では64時間の減少になるはずだが、実際は実労働時間についても、所定内労働時間についても、明確な減少傾向は見られていない。

2. 雇用調整の一環として所定外時間の増減が大きいという説明

日本的雇用慣行の下では、労働投入量の調整は人員よりも労働時間で行われる。特に一時解雇の制度をもつアメリカと比較すると、日本の場合、生産量と労働時間数との関係が強い。これは、実際の総労働時間数が、供給側の事情よりも、需要側の決定に委ねられていることを意味する。

すなわち、正規従業員は雇用を保障されているわけだが、雇主にとっては労働の固定費用が大きいので、必要雇用量の最低にこれを留めようとする。もちろん、臨時雇用や派遣雇用なども、調整のために使われているが、正規従業員の所定外時間も、景気調整の役割を荷っていると言われる。

しかしながら、「毎月勤労統計調査」によると、年平均の1ヶ月あたり所定外労働時間数が過去30年の間でもっとも少なかったのは、昭和50年である。しかしこの年でさえ、年間平均で10.9時間であった。ということは、所定外労働時間が景気変動過程で増減はするものの、最悪の雇用調整時においても1ヶ月10時間余りの超過労働があるということはどういう意味だろうか。

3. 労働は勤労意欲を発揮させ、生活を充実させるという説明

経済理論では、労働は苦痛であり、不効用であるゆえ、労働時間が短いほど労働者の福祉は増大する、と前提にしている。しかしながら、労働は賃金稼得のみが目的でない、という説が現われた。すなわち、「仕事の面白さ」や「人とのふれあい」や「社会参加」など、非金銭的な目標も無視できないというのである。

この遠因は、現代の労働が技術進歩や産業構造変化の影響を受けて、労働の荷重が軽減され、かつての苦汗労働のイメージから遠のいたことである。もちろん、緊張など精神的な荷重は逆に増大しているという見方もあるが、労働疎外を避けるため、労務管理や技術上の工夫もこらされている。日本的経営のみならず、労働力管理の新しい方向は、「労働の人間化」や「労働生活の質の向上」に向いており、労働を苦痛ではなく喜びに転換することが目指されている。

この点について、日本的な労務管理では、すでに相応の成功をおさめているという議論もある。¹³⁾総合研究開発機構の勤勉性に関する研究によれば、日本の産業労働者が勤勉であるのは、近代産業

12) 神代和欣『日本の労使関係』有斐閣、昭和58年、65—67頁。

13) 総合研究開発機構「産業労働における勤勉性に関する研究」昭和60年5月。

の発展過程で民主化が進んだことや、終身雇用を軸とした日本型労使関係の構築が寄与したことが指摘されている。さらにまた、このような日本的労使関係を、一種の労働者の自主管理による企業経営と見る、R. エバンス¹⁴⁾の見解もある。

西欧と比較して、日本の労使関係の特殊性を強調する石田英夫¹⁵⁾は、まず、労働者のモラルと職場規律の高さは、世界に誇るべき日本の「資産」であると評価する。石田はエバンスと同じく、日本の労働者の経営参加は職場参加と労使協議制を中心に実質的に相当高いレベルにあると考える。そして職場参加の特色として、経営側と労働組合のいずれにも帰属しない「自律性」の範囲が広いこと、企業レベルの経営参加には、経営側が統御力を失っていない点が欧米の自主管理型と異っているとす。休暇を「取りにくい」と感じさせる集団規範はこれを払拭すべきと言うが、労働者の集団主義的傾向や比較的オープンな昇進可能性を背景に、経営参加の実が上がっているとすの点は注目すべきであろう。

4. 企業間の過当競争が労働者にしわ寄せされるという説明

昭和50年代の労働市場の軟化と共に、毎年の春季賃金改定は低調となり、労働時間は延長の気配さえある。経済成長のスピードが落ち、産業構造が変化する中で、企業間の競争が激しくなっている。これが、企業定着的な労働慣行を通じて、従業員の賃上げ意欲をそぎ、かえって企業との一体感を強めている。さきの七不思議にあるように、「仕事が忙し過ぎるから」有休を取れない、というように、労働者と経営者との距離は相当に近いようである。

それでは、何故、日本では企業間競争が激しいのだろうか。これは比較の問題だが、今日、貿易摩擦が問題となっているような欧米諸国と比べると、日本では公的部門雇用の割合が相当に小さいと思われる。民営の企業数が多く、そこで働く労働者の比率が高いことは、労働市場にも大きな影響をもたらしていると言える。

欧米先進諸国と異なるもう1つの点は、企業を越える労働法制や産業レベル、ナショナルレベルの労働協約活動が弱いことである。労働基準法で定めている最長労働時間や所定外時間の割増率は、欧米の水準から見るとはるかに立ち遅れている。企業に共通の労働時間の制限が緩いため、企業間競争が労働市場を分断し、そのしわ寄せを労働者に転嫁しやすいのだろう。他方、企業間の労働条件の凸凹をならすことは、労働市場の就業機会を減少し、場合によっては失業を増やすという議論がある。しかしもしも、賃金水準の確保が労働供給を減少させるのならば、高賃金・短労働時間・雇用増という望ましいバランスに到達する可能性があるはずだ。

14) Robert Evans Jr., "The Japanese Firm as a Worker Managed Enterprise," Discussion Paper, Department of Economics and Brandeis Economic Research Center, February, 1986.

15) 石田英夫『日本企業の国際人事管理』日本労働協会、昭和60年、第2章参照。

5. 良好な雇用機会が稀少だから労働者はモラルが高いという説明

石油危機以降、日本の賃上げの速度は海外主要国に比べ急速に落ち込み、さらに労働時間は下げ止まった。他方、失業率は僅かに上昇しつつあるが、これは海外と比べものにならないほどの低率であるために、日本の賃金決定が伸縮的であるためではないかと言われるほど、変り身が早かった。神代和欣¹⁷⁾は、このような日本的労使関係の奇跡の背後に、労働市場の供給者の競争が激しいことを指摘した。大企業の良好な雇用機会は労働市場から見ると、せいぜい1割程度であり、昭和50年代を通じてこの比率はじりじりと下がっている。すなわち、労働者は良好な雇用機会が稀少であることを意識しているために、企業内においても労働者間の競争が激しいというのである。

この説明は、雇用保障の代償として長労働時間に甘んじねばならないという意味で、2.の雇用調整による説明に通ずるところがある。しかし、労働市場の競争理論という観点からすると、若干の相違があるように思われる。雇用調整による説明は、熟練労働者を確保しておくための企業の合理的行動と行うことができる。アメリカで発達した「人的資本理論」は、アメリカの先任権制度や日本の終身雇用制度さえも、技能形成のための経済合理的な行動と見なす。しかし神代説は、どちらかという労働の需給関係が軟化している状況から生まれたもので、技能水準や労働力の質の差に注意を払っていない。言い換えれば、技能について稀少でないから、労働市場では全員が競争に参加し、その結果、良好な雇用機会が稀少になると言うことだろう。このような観点は、熟練を稀少と暗黙裡に見なす労働経済学的アプローチに、新しい視点を加えるものである。

しかしながら、このような競争意識が全般的に労働供給側の条件を悪化させることは確かだとしても、長労働時間を説明することには若干の疑義がある。企業規模別に労働時間を比較すると、大規模企業の方が総労働時間が短いのは周知のとおりである。さらにまた、有給休暇の消化率を規模別に比較すると、付与日数は大企業の方が多しばかりか、消化率も大企業の方が高いのである。¹⁸⁾このことは、良好な雇用機会に働く労働者よりも、小企業の労働者の方が沢山働いているという事実を説明し難いのではなからうか。

17) 神代和欣『日本の労使関係』有斐閣、昭和58年、第I、II章。

18) 規模別の年次有給休暇の付与日数および消化率はつぎのとおりである（昭和59年9月）。

	付与日数	消化率
産業計	14.8日	56%
1000人以上	16.9	57
100~999人	13.9	55
30~99人	12.6	53

資料出所：日本生産性本部『活用労働統計 1986年』133頁。

長労働時間は雇用保障の代償か

さきの要因について、すべてを検討し、総合的に日本の労働時間の謎を解くには至らないが、第2の要因について、若干の議論を提したいと思う。第2の要因とは、雇用調整の手段に所定外労働時間が使われているというもので、これまでに若干の研究がある。

1. これまでの研究

腰原久雄はかつて、労働投入量を労働時間数と雇用量に分け、昭和31—51年の期間の変動の分析を行った¹⁹⁾。その結果、雇用量指数は労働投入量指数に遅れを持っていることを見出した。このことは、必要労働量の初期には労働時間を延長するが、やがて限界に達し、雇用量の増加に至るとするものである。

一方、篠塚英子は、雇用調整の4ヶ国比較を行い、日本の特徴として生産量の変動に対して雇用量の変動が感応的でないことを数量的に確かめ、その後の議論の発展に大きな貢献をした²⁰⁾。すなわち、労働時間による調整が行われやすいこと、そして日本の雇用慣行の特色からして人員の調整はできる限り避けるべきと考えられていることになる。

しかしこの発見事実は、若干の誤解も生んだ。すなわち、日米英独4ヶ国の比較を見ると、日本が特殊なのではなく、アメリカが先任権による一時解雇制度が普及しているために雇用量調整速度が大きいのであって、英独は日本と同様、アメリカほど感応的ではなかったのである。

さらにまた、労働時間の調整速度の方が、雇用量の調整速度より大きいと言っても、どの水準まで調整が進むかについては何も言及がない。労働時間は実労働時間を取り上げ、所定内と所定外の区別をつけなかった。このことは、所定内時間をも伸縮的と見なすもので、制度的要因の影響を無視するものといえよう²¹⁾。

村松久良光は、残業割増および雇用維持費用を含む労働費用を考慮し、所定労働時間と雇用調整の関係²²⁾を総合的に分析した。製造業について、1955年から1977年の期間、所定内労働時間短縮が実労働時間に与える影響を調べた結果、実労働時間と所定内労働時間の比率は、長期間にわたって安定していることがわかった。このことは、所定内時間の短縮は残業時間の割合を増加させないこ

19) 腰原久雄「雇用と労働時間の変動」『労働経済学—季刊労働法別冊』総合労働研究所、昭和53年。

20) 篠塚英子「オイル・ショック以降の雇用調整—4ヶ国比較と日本の規模間比較—」『日本経済研究』No. 6, 1977年8月。

21) その後、篠塚は観測期間を1971—83年に延長し、製造業中分類別に調整速度を計測した。その際、所定外時間に対する割増を含むコストの側面を分析に取り入れた。しかし、所定内外をコミにした分析の結果と、大筋においては変わるところはなかった。篠塚英子「製造業における雇用調整：1971—1983年」『日本経済研究』No. 15, 1986年3月。

22) 村松久良光著『日本の労働市場分析』白桃書房、昭和58年（第6章、所定労働時間の短縮と雇用調整）。

と、つまり実労働時間を同率で減少させる。ということで、「所定」時間という制度的要因の役割を積極的に認める結果となった。

2. 企業レベルの労働時間の所定内外比率

村松の発見を企業レベルで確かめるために、化学エネルギー労協「労働条件調査表」を利用した。所定内および所定外の区別が時系列であるのは、第5表にある16企業分であり、それも表にあるようにところどころが欠けている。時点も昭和47年で始まるが、つぎは53年からしか得られない。

いま、村松と同じように労働時間の所定内外比率を、所定内労働時間に対する実労働時間の比率として求めたのが、第5表の数値である。いずれも100を割ることがないのは、年間を通して超過労働時間がゼロの年はなかったことを示している。

この企業別・年別の所定内外比率が、企業間と年次間でどのように変動するかを調べるために、単純に変動係数を算出すると、第5表の右端と下端のようになる。これを見ると一見して、1企業の年次間の変動より、1年次の企業間の変動の方が大きいことがわかる。特に年次間の変動は、石原産業の変動係数18.79を除いてはすべてヒトケタである。そして、年次間の変動係数の平均は3.65であり、企業間の変動係数の平均は16.43である。

このことは、景気変動の局面が変わっても、労働時間の所定内外比率は余り変わらず、企業によって常に残業時間の多いところと少ないところが固定していることを意味する。

昭和59年「賃金センサス」によって、3つの企業規模別に同じ所定内外比率を算出すると、1000人以上が111.9、100～999人が108.9、10～99人が106.6であった。つまり、大企業ほど所定内時間が短く、所定外時間が長くなっているのである（もちろん総労働時間は、大規模ほど短い）。そしてこのような格差は、時点間においても変わらない。

ここでは、この所定内外比率がどのように決まるか、という点には至らず、それが企業別に驚くほど安定している、ということを指摘するに留めよう。

そしてこのことは、村松の結論を補強することになる。すなわち、労働時間の短縮には、「所定内時間」の短縮が戦略的に重要であるというものである。

さらにまた、労働時間短縮の方法を化学エネルギー労働者に尋ねたところ、「休日・休暇増」が31%、「1日の所定内の短縮」が22%、「週休増」が21%であった。これを職種別、性別、年齢別に調べると、20歳代までの若年者は圧倒的に「休日・休暇増」を望むが、中高年になるほど「1日の所定内の短縮」が増加する。さらに女子は20歳代を除いては、男子よりはるかに高率で「1日の所定内の短縮」を望んでいる。²³⁾ 一般に昨今の労働時間短縮は、まとめて休めるような休暇を重点と

23) 八代充史「労働時間に対する意識」『化学・エネルギー産業にみる労働者意識』化学エネルギー労協、1985年7月。

第5表 年間所定内労働時間に対する実労働時間比率(= $\frac{\text{実労働時間}}{\text{所定労働時間}}$)の変動係数

企業名	昭和47年	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	年次間 変動係数の 大きさ	サンプル 数の大きさ
帝人	—	—	—	—	—	—	103.61	105.41	105.37	105.84	106.37	106.92	108.33	2.15	7
三菱製紙	115.97	—	—	—	—	—	114.29	115.87	114.55	113.76	115.77	116.35	117.43	1.47	8
レオン	109.41	—	—	—	—	—	116.71	112.99	110.80	112.00	113.60	116.15	—	7.12	7
石原産業	110.59	—	—	—	—	—	—	112.12	104.75	117.63	108.40	113.66	115.33	18.78	7
東洋曹達工業	104.12	—	—	—	—	—	104.66	104.98	105.81	105.12	105.41	105.75	106.38	0.51	8
大阪曹達	105.94	—	—	—	—	—	104.82	—	105.16	105.63	105.17	106.79	107.05	0.72	7
三菱瓦斯化学	—	—	—	—	—	—	106.33	106.29	106.29	107.89	107.20	110.99	114.27	9.33	7
宇部興産	109.38	—	—	—	—	—	110.60	109.81	108.38	109.34	111.91	113.33	109.24	2.66	8
タキロン	109.14	—	—	—	—	—	—	108.15	105.02	107.00	106.58	108.36	108.36	1.97	7
日本油脂	107.29	—	—	—	—	—	105.29	105.12	106.25	106.71	106.44	108.00	108.89	1.65	8
三洋化成工業	106.45	—	—	—	—	—	—	106.15	106.56	107.89	106.86	109.43	107.12	1.27	7
大日本イソ化学工業	103.86	—	—	—	—	—	103.17	103.35	103.38	103.29	103.60	104.05	101.11	0.82	8
富士写真フイルム	112.31	—	—	—	—	—	112.75	113.32	112.61	114.89	117.72	117.25	—	5.13	7
ブリヂストン	107.59	—	—	—	—	—	104.13	105.98	108.33	106.07	104.35	—	—	2.82	6
小野田セメント	111.87	—	—	—	—	—	108.73	109.84	108.62	109.52	109.74	108.99	109.40	1.05	8
大阪セメント	—	—	—	—	—	—	111.93	113.85	114.09	113.98	112.15	112.98	—	0.92	6
企業間変動係数	11.74	—	—	—	—	—	20.74	15.53	11.88	16.98	17.82	17.19	19.48		
サンプルの大きさ	13	—	—	—	—	—	13	15	16	16	16	15	12		
年次間変動係数の平均	= 3.65														
企業間変動係数の平均	= 16.42														

資料出所：化学エネルギー協同『労働条件調査表』1973—1985年の各年

して考える傾向にあるが、²⁴⁾このように「1日の所定内時間の短縮」も男子中高年者や女子にとって重要であることに留意すべきであろう。

ま と め

日本の労働時間が、その経済力にもかかわらず、何故、相変わらず長時間であるかを取り上げた。そしてどのような議論があるかを調べ、労働時間の労働経済学的分析の効果を明らかにしようとした。

まず、日本の労働時間の七不思議として、(1)労働時間が短くならないこと、(2)労働時間に対する不満が少ないこと、(3)欠勤率が低いこと、(4)有給休暇を取らないこと、(5)サービス残業をすること、(6)有休を取らず残業の長いのは若年者に多いこと、(7)労働時間の外まで職場が延長していること、をとり上げた。

つぎに、労働時間の長さを決める要因(仮説)を考える必要がある。ここでは大ぐくりをして、5つの要因を挙げた。それらは、(1)長時間労働は低賃金によるという説明、(2)雇用調整の一環として所定外時間の増減が大きいという説明、(3)労働は勤労意欲を発揮させ、生活を充実させるという説明、(4)企業間の過当競争が労働者にしわ寄せされるという説明、(5)良好な雇用機会が稀少だから労働者のモラルが高いという説明である。

つぎに労働時間の労働経済分析の一端として、所定内労働時間の役割を取り上げた。すなわち、一般に日本の長労働時間は雇用保障の代償として、労働者が負担すべき費用(犠牲)のように考えるふしがある。さらに言えば、労働時間が伸びる傾向は景気の上昇を示すとして、労働者や労働組合でさえ、それを歓迎する風潮もある。

しかしこれは、「所定外労働時間」の伸縮性を過大視していると言わざるを得ない。個々の「所定内労働時間」が再び長くなることはないし、「所定外労働時間」の時点間の変動は相応に小さいものである。所定外と所定内の比率は、企業間では大きく違うが、時点間では余り変わらない。ということは、労働時間短縮を促進するためには、「所定内労働時間」を短縮する効果が大きいと言²⁵⁾える。

生産性上昇の成果を、「賃上げ」か「労働時間短縮」か、どちらに配分すべきかという議論がある。いかなる調査においても、労働時間に対する不満は、賃金に対する不満より小さい。というこ

24) ある企業調査によると、労働時間を短縮する方策として今後導入したいものは、「完全週休2日制」、「所定外労働時間の短縮」、「年次有給休暇の完全消化」が首位を占め、「1日当りの所定内労働時間の短縮」については8項目中5位でしかなかった。経済企画庁総合計画局編『21世紀のサラリーマン社会』東洋経済新報社、昭和60年参照。

25) 他方、最近の緻密な分析として、つぎは「実労働時間」の決定の方を重視している。早見均、島田晴雄「法定労働時間短縮の経済分析」『日本労働協会雑誌』No. 320, 1986年1月。

とは、まだまだ、賃金引き上げが足りないという結論に導くかもしれないが、賃金はいくら上げても不満が大きいのである。これは、人々の労働時間格差より賃金格差の方がはるかに大きいからであろう。「所定労働時間短縮」により、社会規範としての労働時間短縮圧力が強まれば、企業間の競争のしわ寄せが労働者に及ぶことの防波堤になり得るし、労働供給の抑制効果も働くだらう。また、内需拡大のために、余暇の増加が寄与するところ小さくないはずである。高賃金と組み合わせられた労働時間短縮により、内需と雇用機会の拡大が促進されれば、昨今の経済政策にこれ以上沿うものはないだろう。

最後に、労働時間問題は長期的に見ると重要性を失うであろうことを付言したい。労働時間とは、工場労働を中心とする概念であって、事業所に人が固定された就業形態を前提としている。それゆえに、農林業や建設業では、労働時間は余り問題にならなかった。いま伸びている第3次産業も、営業やサービスなどを含めて労働時間で律せられない分野が増大している。

さらにまた、労働時間が一般に短くなると、夜間や休日の労働を選好する場合も出て来るだろう。交替制やフレックスタイム制を活用すれば、一層の時短も難しくないだろう。それとともに、従業員が一せいに働いたり休んだりする時間全体主義は、影が薄くなるはずである。

他方、仕事をするのが、経済的対価のみを目的とするのではなく、「やり甲斐」など、多面的な目的が求められるようになるだろう。「労働生活の質」を高めるべく、これまでの賃金、労働時間、作業環境以外に、仕事の充実性や処遇の公平性などにも一層関心が高まるだろう。そして、労働と余暇との境界はますますぼかされて行くことだろう。²⁶⁾

参 考 文 献 (1982年—)

- (1) J. アップルガス, 著, 川喜多喬訳『ワーキングフリー』有斐閣, 1985年
- (2) 早見均, 島田晴雄「法定労働時間短縮の経済分析」『日本労働協会雑誌』No. 320, 1986年1月, 12~22頁
- (3) 飯田鼎「変貌する日本の経済社会と労働問題(その二) —労働時間の問題—」『三田学会雑誌』78巻2号, 1985年6月, 1~14頁
- (4) 石田英夫『日本企業の国際人事管理』日本労働協会, 1985年
- (5) 神代和欣『日本の労使関係』有斐閣, 1983年
- (6) 村松久良光『日本の労働市場分析』白桃書房, 1983年
- (7) 篠塚英子「製造業における雇用調整: 1971—1983年」『日本経済研究』No. 15, 1986年3月, 61~72頁
- (8) 総合研究開発機構「産業労働における勤勉性に関する研究」(株)日立総合計画研究所, 昭和60年5月
- (9) 山本潔『日本の賃金・労働時間』東京大学出版会, 1982年

26) つぎの書は、来たるべき世界で、時間にとらわれない仕事のやり方が支配的になることを先駆的に描いている。J. アップルガス著, 川喜多喬訳『ワーキングフリー』有斐閣, 1985年。

付図 残業時間の職種別年齢別比較 (化学エネルギー産業労働者, 昭和59年9月分)

質問

あなたの昭和59年9月の残業時間はおよそ何時間でしたか。(ここでいう残業時間とは、実際に残業した時間を指します。残業を申請し、残業手当が支払われた残業時間ではありません。)

(男子現業職)

	残業なし	1時間～10時間	10時間～25時間	25時間～50時間	50時間～100時間	100時間以上	無回答
計 (2,286)	7.9	27.7	35.7	23.4	4.2	0.3	0.9
29歳以下 (547)	8.6	32.9	32.2	20.3	5.7	0.2	0.2
30～39歳 (889)	6.2	27.3	36.7	25.0	3.8	0.4	0.6
40～49歳 (642)	8.1	23.1	38.0	24.9	4.0	0.5	1.4
50歳以上 (208)	12.5	29.8	33.7	19.7		1.9	2.4

(男子研究職)

	残業なし	1時間～10時間	10時間～25時間	25時間～50時間	50時間～100時間	100時間以上	無回答
計 (857)	3.2	15.6	34.1	32.4	12.7	1.9	0.1
29歳以下 (315)	3.2	12.7	31.1	36.5	14.6	1.9	0
30～39歳 (429)	1.9	14.9	34.7	32.2	14.0	2.1	0.2
40～49歳 (95)	8.4	25.3	37.9	24.2		3.2	1.1
50歳以上 (18)	5.6	33.3	50.0	11.1			

(男子事務職)

	残業なし	1時間～10時間	10時間～25時間	25時間～50時間	50時間～100時間	100時間以上	無回答
計 (663)	14.9	22.5	34.2	17.8	8.7	0.9	0.8
29歳以下 (183)	8.7	19.1	34.4	21.3	15.3	1.1	
30～39歳 (309)	15.2	23.0	34.0	18.4	8.1	1.0	0.3
40～49歳 (134)	16.4	28.4	37.3	13.4		2.2	0.7
50歳以上 (37)	37.8	16.2	24.3	10.8	5.4	5.4	1.5

(男子営業職)

	残業なし	1時間～10時間	10時間～25時間	25時間～50時間	50時間～100時間	100時間以上	無回答
計 (705)	7.9	19.4	29.6	27.0	11.3	2.7	2.0
29歳以下 (229)	6.1	12.7	37.4	31.4	12.7	3.9	1.7
30～39歳 (341)	6.5	22.0	27.9	25.8	12.3	4.1	1.5
40～49歳 (109)	14.7	22.0	31.2	25.7	6.4		
50歳以上 (26)	15.4	34.6	30.8	7.7	7.7	3.8	

(男子コンピュータ職)

	残業なし	1時間～10時間	10時間～25時間	25時間～50時間	50時間～100時間	100時間以上	無回答
計 (344)	5.2	14.2	26.7	28.5	21.2	0.3	0.3
29歳以下 (140)	5.0	12.9	24.3	32.1	20.0	5.7	
30～39歳 (158)	3.8	13.9	29.1	26.6	23.4	3.2	
40～49歳 (41)	4.9	19.5	26.8	26.8	19.5	2.4	
50歳以上 (5)		60.0		20.0	20.0		

(女子)

	残業なし	1時間～10時間	10時間～25時間	25時間～50時間	無回答
計 (564)	28.7	45.9	19.1	4.8	1.2
29歳以下 (419)	29.1	48.0	18.4	3.6	0.7
30～39歳 (98)	24.5	42.9	19.4	10.2	3.1
40～49歳 (30)	40.0	30.0	23.3	3.3	3.3

※ 50歳以上については、サンプル数が少ないため除外した。

資料出所：八代充史「労働時間に対する意識」

化学エネルギー労協『化学・エネルギー産業にみる労働者意識』1985年7月，89—91頁。