

Title	<論文>労働時間と労働者の生活
Sub Title	Institutional Diversity and Evolution of Clusters in China (I)
Author	戎野, 淑子(Ebisuno, Sumiko)
Publisher	
Publication year	2003
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.46, No.1 (2003. 04) ,p.77-
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20030400-00498885">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20030400-00498885</a>

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.

## 労働時間と労働者の生活<sup>1)</sup>

戎野 淑子

### <要 約>

「労働時間」は、長期的趨勢としては「短縮」傾向にあるが、他方では、長時間労働が労働者の生活に重大な影響を及ぼす問題も発生しており、過労死や過労自殺など深刻な状況も報告されている。また、政策的課題として「ワークシェアリング」が検討されており、日本の実態に即した新たな「労働時間」のあり方が求められている。本論文では、このような状況を鑑み、労働時間の現状と問題点、および労働者の生活との関係について、労働者調査を基に検討を行ったものである。

労働者にとって、「週あたり労働時間55時間」を過ぎると、基本的な生活に問題が生じ、「労働時間50時間」を超えると、通常の日常生活に支障をきたすことが多くなる。自己啓発は「労働時間45時間未満」でないと実行が難しく、生活時間にある程度のゆとりが必要であることがわかった。しかし、現実には、通常の日常生活、さらには基本的な生活にも支障が生じるほどの長時間労働が、男性の若年・中堅層に集中して見られ、年齢が下がるほどその割合は高く、また、残業手当の不払いも、長時間労働になるほど多く見られた。長時間労働の理由としては、「仕事量の多さ」や「そもそも所定外労働時間でしか出来ない仕事」であることが多く、昨今の「人員削減による人手不足」の影響も少なくない。労働組合は、「労働時間」について、一定の役割は果たしているものの、「仕事量」や「残業代の不払い」などの問題を抱えていた。適正な「仕事のあり方」の確立が、焦点の課題となっている。

### <キーワード>

長時間労働、過労死・過労自殺、ワークシェアリング、基本的な生活、通常の日常生活、自己啓発、残業手当の不払い、過重労働、所定外労働時間、人手不足、労働組合

---

1) 「働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究委員会（主査：八代充史慶應義塾大学助教授）」による調査（厚生労働省の委託により連合総合生活研究所が実施）を基に、労働時間の現状や問題点と、労働者の生活等に焦点を当てて、検討を行ったものである。委員の方々からは、研究会において有益なコメントを頂き、また、分析については、専修大学蔡助教授にもコメントを頂戴した。ここに感謝の意を表する。

## 1. はじめに

「労働時間」は、仕事のあり方に多大な影響を与える一要因であり、企業にとっては企業経営のあり方を、労働者には生活のあり方を著しく規定するものである。そのため、「労働時間」は、基本的な労働条件の一つとして、これまで労使ともに重要な課題となってきたことは言うまでもない。しかし、今日、改めて「労働時間」がそのあり方を根底から問われており、社会的に検討されるべき問題となっている。

戦後初の高水準の失業状態が続き、雇用状況の更なる悪化が懸念される中、ワークシェアリングの導入が検討されている。ワークシェアリングは、一般に「仕事のかち合い」と言われるが、多くの場合「仕事量」が示されている労働時間の分配を意味しており、すなわち「労働時間の見直し」が議論されていると言うことも出来よう。また、規制緩和の流れの中で、裁量労働制の対象範囲は拡大し、「時間管理という枠組みから外れた働き方」、いわゆる「時間」という“ものさし”で仕事を測ることをしない「働き方」も普及しつつある。企業で導入が進んでいる「成果主義」も、「時間的概念」から離れた考え方であろう。さらに、労働時間は雇用形態を規定する場合もあり、パートタイマーは、週35時間未満の労働時間となっている<sup>2)</sup>。しかし、現実には正規従業員との処遇格差など様々な問題が発生しているところである。

このように、「労働時間」のあり方が、今日様々な角度から問われてきており、日本経済・社会の再建、人々の安定した生活の確立等のために検討されなければならない大きな課題となっているのである。

そこで、本論文では、「労働時間」について、労働者調査から検討を行おうとするものである。労働者にとって、「労働時間」は生活時間を大きく規定し、本人のみならず家族を含めた「くらしや生活のあり方」に著しい影響を与える。いつ、どのくらい働くかということが、人々の健康・生命にまで影響を及ぼすこともある。現在、どのような労働時間になっているのかを明らかにし、労働者にとっての適正な労働時間とはどのようなものなのか、一つの指標を提示しようとするものである。

## 2. 問題の所在と諸研究

日本は、これまで、「長時間労働」が国内のみならず国際的にも批判的になり、そのため、「時短」の問題は、長い間労使の間だけではなく国の政策的課題となってきた。そして、日本の年間総

---

2) ILOにおいても、「労働時間」によって規定されている。

実労働時間は、長期的には減少し続け、2001年には年間1,836時間になった。日本企業では、雇用調整の一手段として早い段階から労働時間の縮小を行うことは良く知られたところであり、近年の現象については、日本の景気悪化による残業時間の削減の影響も指摘されているが、これまで目標とされてきた1,800時間をほぼ達成した状況となっている。主要諸外国の製造業生産労働者の年間総実労働時間を比較しても、日本は1,970時間で、ヨーロッパ大陸諸国よりは多いものの、米国の1,986時間を抜くまでになった。<sup>4)</sup>

しかしながら、この「労働時間」の具体的内容については、労働時間に関する統計により様々な特徴やいくらかの相違が見られており、そこには検討の余地が残されているものと思われる。「労働力調査」と「毎月勤労統計」との相違について、調査対象の違いなど様々な要因があるが、「サービス残業」の存在も一要因である可能性が推測できることは指摘されている。<sup>5)</sup>しかし、「サービス残業」がどの程度実際に存在するのかについて、十分には明らかになっていない。また、先にも述べたように、長期的趨勢としては「時短」の方向性を示しているが、「就業構造基本調査」によれば、必ずしもすべてにおいて同じ方向性を示しているわけではなく、就業日数により、一部長時間化が見られる。<sup>6)</sup>

さらに、今日、「長時間労働や仕事によるストレスなどを原因とする脳・心臓疾患、精神障害・自殺に関する労災請求事案」、いわゆる過労死や過労自殺が増加しているという実態がある。<sup>7)</sup>2001年度の過労死認定件数は143件で、2年前の約1.8倍、過労自殺は70件で2年前の5倍にも上っている。景気の悪化が進み、そのため人員削減が行われて労働者数が減少していながら、他方では過労死や過労自殺に至るほどの過剰な労働があり、しかもその数が増加傾向を示しているということは、きわめて深刻な問題である。すなわち、「労働時間」について、上述のような統計データからだけでは読み取ることの出来ない大きな問題が隠されている可能性が推察される。

また、政策的課題として、昨今は「ワークシェアリング」が、「労働時間」に関する中心的な検討問題の一つとなっている。樋口（2001）は、ワークシェアリングについて「仕事の分かち合いによって恒久的に労働時間を短縮し、不況下における雇用機会の維持・確保を図るとともに、中長期的には景気と企業業績の回復を通じて雇用機会を拡大していこうとするマクロ的視野から推進すべき施策である」と述べている。<sup>8)</sup>脇坂（2002）も、「当面は緊急避難型ワークシェアリングで雇用を維持する必要があるが、将来的には多様就業促進型のワークシェアリングでないといけない」と<sup>9)</sup>

3) 厚生労働省『労働経済白書 平成14年版』2002年 p.44

4) 厚生労働省『労働経済白書 平成14年版』2002年 p.44

5) 労働問題リサーチセンター『労働時間管理の実態とその統計的把握に関する調査研究』1993年参照。

6) 就業日数265日以上では、長時間化の傾向が見られることが指摘されている。

7) 厚生労働省『厚生労働白書 平成14年版』2002年 p.199

8) 樋口美雄「雇用機会創出を目指す『ワークシェアリング』」ワークシェアリング研究会『雇用創出と働き方の変革をめざして』p.21

9) 脇坂明『日本型ワークシェアリング』p.150

展望を記している。雇用調整に迫られた企業が、一時的に労働時間を削減するこれまでの緊急避難的なものばかりでなく、中長期的に労働者の「働き方」を根底から変容させる可能性のある問題であることが、これらから指摘されている。

既にワークシェアリングが進んでいるヨーロッパ諸国では、いくつかのスタイルが見られ、“Working in Europe—part one, part two, part three,” *European Industrial Relations Review* (No.300, No.301, No.3 1999) からは、具体的な内容が理解できる。小倉 (2002) は、フランス、ドイツ、オランダについて、その国各々の環境条件における独自の政策について分析している。ワークシェアリングの成功した国として評価の高いオランダについて、G.J.J.H. ファン・フォス (2002) は、その特徴ある法制度に成功の主要因を見出しており、長坂 (2002) は、その国民性や文化的側面など多方面からその独自の成功の背景を分析している。これらにより、「ワークシェアリング」の具体的な内容や導入方法が、その国の事情によって著しく異なっていることがわかる。

日本については、脇坂 (2002) が、いくつかの取り組み事例を紹介しており、ワークシェアリング研究会 (2001) が、サービス残業をなくすことで90万人、残業 (所定外労働時間) をなくすことで170万人の雇用の創出を推計している<sup>10)</sup>。しかし、日本におけるワークシェアリングのあり方について、その具体的な内容や導入方法などは、現在検討の段階にあり、日本の環境状況に即したものが求められている。

これまで述べてきたように、労働時間に関して、①長期的な趨勢としては時短傾向にあるものの、未だ検討の余地があり、深刻な労働状況の存在も推察されるほどであること、②政策的課題であるワークシェアリングは、日本の環境条件に適応した仕組みであることが重要であるが、未だ具体的な内容については検討段階にあり、日本の労働時間についての状況把握が必要であること、という問題があった。これらのことから、労働時間の現状や問題点、労働者の生活との関係等について、調査検討を行い、実態を理解する必要があると思われる。

そこで、本論文では、これまでの調査研究では十分に状況が把握できていない下記の問題について、労働者調査を基に明らかにしようとするものである。

- ① 先に触れたデータには、マクロ的には労働時間は減少傾向を示しているが、他方においては心身の健康を害するほどの労働状況が存在しているため、長時間労働が一部に偏って存在しているものと考えられる。どこに、何故存在するのか検討したい。
- ② サービス残業の存在も指摘されているが、どこに、どの程度、何故存在しているのであろうか。また、これについても、偏りを持って存在するため、過重労働の実態が潜在化されやすいのではないかとと思われる。

10) ワークシェアリング研究会『雇用創出と働き方の変革をめざして』2001年参照。連合総合生活開発研究所 (1998) の調査から残業時間およびサービス残業を見出して、推計している。

- ③ 一部の人には、長時間労働によって、生活に多大な支障が生じているものと思われる。それは、具体的に、どのような状況なのであろうか。そして、労働者にとって、健康で安定した生活を維持していくことが出来る「労働時間」とは、どの程度なのか考察する。
- ④ 労働者の代表である労働組合は、労働時間について、今日いかなる役割・機能を果たしているのか、概観する。

### 3. 調査分析

連合総合生活開発研究所によって労働者を対象に実施された「働き方の多様化と労働時間等の実態」に関する調査（平成13年11月）を基に、検討を行った。労働時間は、年間を通じて見ると、仕事の繁閑等により季節的変動もあるが、本調査の実施時期は、産業や職種等により多少の相違はあるものの、近年の平均的な労働状況の時期であった。調査対象は、首都圏、中京圏、関西圏に居住する20～50歳代の民間企業に勤める正規従業員（役員を除く）である。1,003名に郵送による自己記入方式のアンケート調査票を配布し、回収数850、うち有効回答数735、有効回収率73.3%であった。この調査結果を基に、労働時間の実態や問題点、労働者の生活、労働組合の役割等について検討を行った。

#### (1) 労働時間と労働者の生活

労働者の生活と労働時間との関係について見てみる。「最近の労働時間が生活に与える影響」について示したものが、図表1である。「疲れやストレス」を感じている人が8割もおり、労働時間が長くなればその割合は増加しているが、労働時間に関わらず労働における疲労やストレスが多いことが浮き彫りになっている。この問題については、労働時間だけではなく、他の要因も大きいと思われる。

生活の諸活動について、項目ごとに「出来ない」と回答した人が半数を超える労働時間を一つの基準として、特徴を見てみたい。週あたり労働時間が55時間を過ぎると、睡眠時間を必要なだけ取れない人が半数を超えており、人が生活していく上で不可欠な「睡眠」という基本条件に支障が生じている。週あたり労働時間50時間以上になると、「決まった時間の食事」、「家族との団欒」、「趣味やレジャー」、「友人との交際」という「通常の日常生活」は難しくなっている。さらに、週あたり労働時間45時間未満でないと、「仕事に関する研究や勉強」、「地域活動」はなかなか実行し難いことがわかる。現在働いている企業のみならず、他の企業にも雇用されうる能力（エンプロイヤビリティ<sup>11)</sup>）の開発、さらに「会社人間」から地域等への「社会人間」への転換などが、今日社会的に

11) 日本経営者団体連盟『エンプロイヤビリティの確立をめざして』平成11年4月（p.7）において提起されているように、現在働いている企業で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力と、

図表1 労働時間の長さや日常生活への影響

		睡眠時間が 必要ない だけとれない	決まった時間 に食事ができ ない	ある 疲れやス トレスが	家族と団 欒の時間 がとれない	ない や勉強時 間をとれ ない	仕事に関 する研究 や勉強時 間をとれ ない	趣味やレ ジャーの 時間をと れない	友人との 交際時間 がとれない	地域での 活動や交 際ができ ない	N (人数)
週あたり総 実労働時間	40時間未満	21.8	17.2	62.1	20.7	34.5	21.8	24.1	40.2	87	
	40～45時間未満	23.3	31.3	70.6	25.8	40.0	25.2	23.3	46.0	163	
	45～50時間未満	36.4	42.2	73.4	35.9	55.5	39.1	41.4	68.0	128	
	50～55時間未満	46.5	57.0	88.7	62.7	71.8	52.1	54.9	78.9	142	
	55～60時間未満	65.1	69.9	88.0	67.5	65.1	56.6	60.2	84.3	83	
	60～65時間未満	60.4	77.8	90.7	77.8	81.5	64.8	77.8	88.9	54	
	65～70時間未満	73.3	88.9	97.8	73.3	93.3	73.3	68.9	93.3	45	
	70時間以上	87.5	90.6	100.0	90.6	90.6	93.7	90.6	96.9	32	
	総計	44.1	50.5	80.0	48.4	59.5	44.8	46.7	68.0	735	

注：網掛けは、各項目について「出来ない」という回答が50%を超えているところを示している。

要求されているが、これらを可能にし実現するためには、生活にある程度の余裕をもてる労働時間であることが必要であろう。

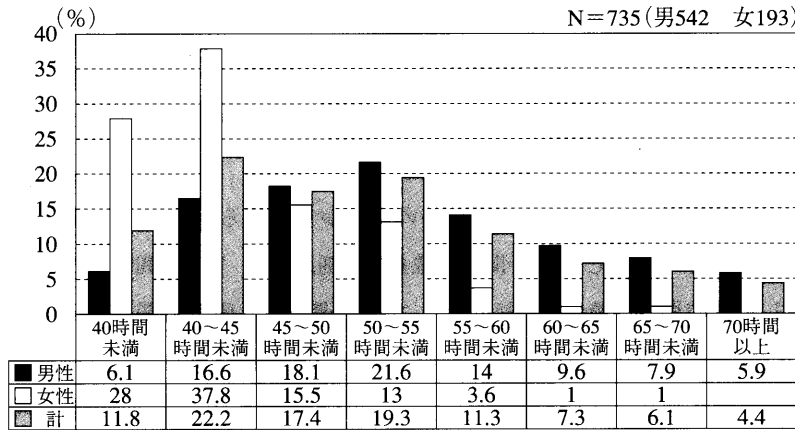
このことから、労働者が生活していく上で、労働時間が週55時間を超えると「睡眠」という「基本的な生活条件」の維持が困難になり、週50時間を超えると、「規則的な食事」や「家族との団欒」などの「通常の日常生活」に支障が生じる。そして、「仕事に関する研究や勉強」、「地域活動」といった将来のための自己啓発や社会との交流、人脈作りなどは、週あたり45時間未満でないと難しいという、一つの目安が示されていると思われる。もちろん、人それぞれ、労働時間以外にも、これらの生活条件に支障をきたしうる要因を持っていると思われるが、「出来ない」との回答者数が半数を超える労働時間という基準は、労働時間を検討する上で一つの指標としてよいものと考えられよう。

## (2) 総実労働時間

平均的な週労働時間について見てみると(図表2)、性別によりかなりの違いがあることがわかる。女性は、自己啓発を行うことが出来る「週あたり労働時間45時間未満」に65%強の人が入り、通常の日常生活を行うことが出来る「労働時間50時間未満」の範囲には、8割強の人が入っている。基本的な生活に支障が生じる「55時間以上」の人は5.6%である。それに対し、男性は、自己啓発が

労働移動を可能にする能力とを合わせた「広義の雇用されうる能力」を示している。

図表2 平均的な週労働時間（性別）



図表3 男性の平均的な週労働時間

(%)

		40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～55時間未満	55～60時間未満	60～65時間未満	65～70時間未満	70時間以上
年齢別	20歳台	5.5	12.3	14.1	22.1	15.3	12.9	8.6	9.2
	30歳台	4.5	14.9	17.2	19.4	17.2	9.7	10.4	6.7
	40歳台	5.0	14.9	22.0	22.0	14.9	8.5	7.8	5.0
	50歳台	10.6	27.9	20.2	23.1	6.7	5.8	3.8	1.0
職種別	人事・経理等(1)	2.7	16.2	16.2	29.7	13.5	8.1	8.1	5.4
	一般事務・受付等(2)	17.9	25.6	15.4	12.8	7.7	10.3	5.1	5.1
	営業・販売等(3)	3.6	9.0	14.5	22.3	15.7	11.4	12.7	10.8
	専門・技術職	5.6	19.4	23.4	24.2	11.3	9.7	4.0	2.4
	製造・建設等(4)	6.4	17.9	19.3	19.3	16.4	9.3	5.7	5.0
男性計		6.1	16.6	18.1	21.6	14.0	9.6	7.9	5.9

注：(1) 人事・経理・広報等 (2) 一般事務・受付・秘書 (3) 営業・販売・サービス (4) 製造・建設・運転職

可能である「45時間未満」はわずか22.7%にすぎず、通常の日常生活が維持できる「50時間未満」は4割弱である。そして、基本的な生活に支障が生じる「55時間以上」が37.4%と4割近くを占めている。男性には、かなり多くの人に、生活上様々な支障が生じるほどの過重労働が見られる。

そこで、さらに男性について、年齢別に見てみると(図表3)、「週あたり労働時間55時間以上」の長時間労働者の割合が20歳台で46.0%、30歳台で44.0%、40歳台で36.2%と高く、50歳台で17.3%と下がる。若年層ほど長時間労働の割合が高く、50歳台になると他の年齢層に比べかなり少ない。同様に所定外労働が行われる頻度についても、「よくある」との回答が若年層ほど多く、20歳台では6割を占め、50歳台の3割の2倍にも上っていた(図表省略)。年齢によって、労働の量に大きな格差があることがわかる。すなわち、男性若年層に過重労働が存在し、それは深刻な影響



を与えるほどである。

職種や産業ごとの特徴について一言述べておくと、基本的な生活に問題をきたしている「労働時間55時間以上」の労働者が、職種別には(図表3)、「営業・販売・サービス業」で50.6%と半数を占め、産業別には(図表省略)、「建設業」、「卸・小売・飲食店」で4割前後(各々41.5%, 37.8%)と高く、「金融・保険業」では2割弱と最も低かった。

勤務時間制度との関係においても、いくつかの特徴が見られる(図表4)。長時間労働の傾向が著しく見られる制度が、「みなし労働時間制(裁量労働制以外)」と「時間管理は行われていない」である。「みなし労働時間制(裁量労働制以外)」では、週あたり労働時間が「55時間以上」が8割にものぼり、その中でも「60～65時間未満」の人が34.5%と最も多く、さらに「70時間以上」が13.8%もあった。「時間管理がない」場合には、6割の人が週あたり労働時間「55時間以上」の労働となっており、しかも、「70時間以上」の労働が25.7%と4分の1以上を占め最も多かった。また、「時間管理は行われていない」場合には、「時間外手当」に相当する何らかの手当のある人は25.7%と4分の1に過ぎず、このことにも、留意が必要である。「裁量労働制」は、労働時間の長い人と短い人に二分される傾向があり、「40時間未満」の人が23.1%と高い割合を示しているが、他方「50時間以上」が61.6%とかなり多いことが特徴的である。裁量労働制については、自由裁量で仕事を行うことが出来るため、生産性が向上し労働時間の短縮が図られるという考え方と同時に、労働時間の管理がないことにより過剰労働になるという懸念もある。まさに、運用の仕方次第で、両極になり得ることがうかがえる。適正な労働時間を維持するには、どのような時間管理制度を、いかに運用するかという検討が必要であることがわかる。

性別、年齢、職種、産業や時間管理制度によって、労働時間の差が相当生じており、労働者の生活に多大な支障をもたらす長時間労働が一部には存在していた。労働時間の産業別、職種別、従業員規模別の特徴については、これまでも指摘されているが、本調査では、それ以上に「性別」、

図表4 勤務時間制度と週の実労働時間

(%, 人)

	40時間 未満	40～45 時間未 満	45～50 時間未 満	50～55 時間未 満	55～60 時間未 満	60～65 時間未 満	65～70 時間未 満	70時間 以上	NA	N (人)
通常勤務	12.8	24.8	18.9	18.9	9.2	5.1	6.9	3.3	0	491
フレックスタイム	10.8	24.7	15.1	24.7	15.1	5.4	3.2	1.1	0	93
変形時間・交替制	6.7	16.7	20.0	23.3	18.3	8.3	3.3	1.7	1.7	60
裁量労働制	23.1	0	15.4	15.4	15.4	7.7	15.4	7.7	0	13
非裁量みなし労働	0	3.4	13.8	3.4	20.7	34.5	10.3	13.8	0	29
時差出勤	0	33.3	11.1	33.3	0	11.1	11.1	0	0	9
時間管理はない	11.4	5.7	5.7	17.1	14.3	20.0	0	25.7	0	35
勤務形態計	11.8	22.2	17.4	19.3	11.3	7.3	6.1	4.4	0.1	735

「年齢」、および「時間管理制度」によって、大きな差異が現れていることが明らかになった。<sup>13)</sup> 男性の若年層ほど、時間管理制度については「みなし労働時間制（裁量労働制以外）」と「時間管理は行われていない」に、長時間労働が集中していたことが特徴であった。では、何故、このような長時間労働が発生してしまうのであろうか。

### (3) 所定外労働時間

所定外労働時間が発生する理由について、長時間労働の傾向が顕著であった男性を中心に見てみる（図表5）。まず、第1位に「所定時間内で片付かない仕事量」であることが挙げられ、全体の6割を占めており、仕事量がそもそも多過ぎるために行わざるを得ないことが最大の理由となっている。そして、「最近の人員削減による人手不足」が第4位に挙げられており、3割弱の人が指摘していることから、昨今の人員削減により1人あたりの仕事量が増加している影響は決して小さくないと思われる。第2位に「自分の仕事をきちんと仕上げたい」となっているが、50歳台男性については第1位に挙げられており、自らの自発的意思による取り組みによるところがやや大きいことがわかる。しかし、本来ならば、所定時間内に自分の仕事を納得するまで仕上げる事が出来る事が望ましいと言えよう。第3位には「所定外労働時間しか出来ない仕事」が挙げられているが、男性20～30歳台では、これが第2位であり、若年層の方が仕事柄最初から所定外労働が組み込まれた労働状況になっている人が多いことが理解される。

若年層および中堅層では、前述のように過重労働で長時間労働が多かったが、その理由がそもそもの仕事量の多さや仕事の性格上所定外労働時間でしか出来ないという、やむを得ざる残業が多い。自発的理由によるところがやや大きかった50歳台とは、性格を異にしていた。すなわち、男性の若年・中堅層への仕事量および労働時間の設定の見直しが必要であることが示されていると言えよう。

また、残業手当の支払い状況について、所定外労働時間との関係を見ると（図表6）、所定外労働時間が「1～10時間未満」であると、支払いが「すべて」が71.6%、逆に「100時間以上」になると「半分にも満たない」が76.9%を占め、所定外労働時間が長いほど不払い率が上がっている。いわゆる、「サービス残業」が相当存在しており、しかも残業時間が長くなるほど、それが著しくなることがわかる。<sup>14)</sup> したがって、長時間労働が集中していた男性若年・中堅層には、サービス残業も多いという、二重の問題が存在しており、深刻な状況であろう。

12) 連合総合生活開発研究所『所定外労働時間の削減に関する調査研究報告書』1991年などがある。

13) 本調査では、従業員規模については、あまり差が現れなかったので、省略する。

14) 「残業代全額支払」を従属変数にロジスティック分析を行ったところ、労働時間について、有意(0.01<)にマイナスの結果であった。ここからも、労働時間の増加に伴い、残業代の不払いが増加することが明らかになった。

図表5 所定外労働をする理由(3つ以内)

(%)

		人手削減に伴う 人員不足	所定時間内で片 付かない仕事量	事業活動の繁閑 の差が大きい	来ない仕事 所定外でしか出	仕事の進め方の 手際が悪い	納期に間に合う ように	残業手当がない と生活が苦しい	みんなが残業し ており帰り難い	査定に影響する (残業が評価)	仕事をきちんと 仕上げるため
男性	20代	26.1	64.5	12.3	35.5	5.1	25.4	2.9	23.2	4.3	34.8
	30代	29.5	73.8	14.8	37.7	4.9	27.0	8.2	13.1	2.5	34.4
	40代	28.2	60.5	17.7	35.5	2.4	24.2	8.1	7.3	4.0	49.2
	50代	27.5	46.3	31.3	40.0	0	15.0	5.0	8.8	1.3	55.0
	計	27.8	62.7	17.7	36.9	3.4	23.7	6.0	13.8	3.2	42.0
組合	ある	29.6	62.9	21.3	32.3	3.1	20.3	5.2	9.3	2.4	45.0
	ない	26.6	58.4	17.7	36.9	3.1	24.2	5.8	15.7	3.4	43.3
総計		28.2	60.5	19.5	34.5	3.1	22.2	5.5	12.5	2.9	44.3
		が楽しい より働くの 定時に帰る	その他	NA							
男性	20代	1.4	1.4	0							
	30代	2.5	4.1	0							
	40代	0.8	5.6	0							
	50代	0	5.0	1.3							
	計	1.3	3.9	0.2							
組合	ある	0.7	4.5	0							
	ない	1.4	4.4	0							
総計		1.0	4.4	0.2							

図表6 実際に支給された残業手当の割合

(%、人)

残業時間	すべて	7~8割	半分くらい	半分にも 満たない	わからない	NA	N (人数)
1~10時間未満	71.6	4.5	5.7	6.8	8.0	3.4	88
10~25時間未満	42.9	12.1	4.4	20.9	4.4	15.4	91
25~50時間未満	32.0	13.4	11.3	20.6	7.2	15.5	97
50~75時間未満	22.7	11.4	18.2	20.5	4.5	22.7	44
75~100時間未満	8.3	0	16.7	58.3	16.7	0	12
100時間以上	0	15.4	0	76.9	7.7	0	13
わからない	0	0	40.0	20.0	40.0	0	5
合計	41.0	9.9	9.1	20.3	7.4	11.9	352

図表7 労働時間の長さについての労働者の意識

(% , 人)

	かなり短い	やや短い	普通	やや長い	かなり長い	NA	N(人数)
40時間未満	3.4	9.2	78.2	8.0	1.1	0	87
40～45時間未満	2.5	8.6	67.5	21.5	0	0	163
45～50時間未満	2.3	4.7	62.5	25.0	4.7	0.8	128
50～55時間未満	0	4.2	33.1	52.8	9.9	0	142
55～60時間未満	0	2.4	16.9	54.2	26.5	0	83
60～65時間未満	0	3.7	13.0	37.0	46.3	0	54
65～70時間未満	0	2.2	8.9	33.3	55.6	0	45
70時間以上	0	0	12.5	18.8	68.8	0	32
総計	1.4	5.3	45.6	32.0	15.6	0.1	735

図表8 1年前の労働時間との比較(総計・男性)

(% , 人)

		増加	変わらない	減少	わからない	NA	N(人数)
年齢別	20代	35.6	37.4	18.4	8.0	0.6	163
	30代	24.6	50.0	22.4	3.0	0	134
	40代	31.2	48.9	17.7	2.1	0	141
	50代	19.2	59.6	17.3	3.8	0	104
男性計		28.6	47.8	19.0	4.4	0.2	542
総計		27.5	50.3	17.6	4.4	0.3	735

## (4) 労働時間に対する意識

現在の労働状況は、これまで見てきたように、一部において相当の過重労働があり、通常の日常生活、さらには基本的な生活にも支障が生じていることが多々あった。このような状態について、労働者自身はどのように受け止めているのであろうか。

通常の日常生活に問題が生じる「週労働時間50時間以上」になると、労働時間について「長い」と認識する人の方が「普通」と認識する人よりも多くなり、基本的な生活に支障が生じる「55時間以上」になると8割を超える人が「長い」と感じている(図表7)。さらに、男性では、長時間労働者の多かった若年・中堅層で、労働時間を「長い」と感じ、「もっと短くして欲しい」と希望している人が半数を超えていた(図表省略)。しかも、ここ1年間で労働時間が「増加した」と回答した割合が、20歳台では35.6%もあり、「変わらない」37.4%に拮抗するほどであった(図表8)。労働者は、どのような状況の人でも等しく「時短」の要望を持っているというわけではなく、長時間労働になれば、それに応じて労働時間を「長い」と意識し、「短くして欲しい」と望んでいることがわかる。これは、労働の長時間化が、自らの通常の日常生活や基本的な生活に影響を与え、支障が生じていることによるところが大きいと思われる。一方で、これまでにない高い失業率に示されてい

るように、多くの人々が仕事を失っているが、他方では、生活上様々な支障をきたすほどの過重労働の人が存在し、しかもここ1年でその状況が一部においてはさらに悪化の傾向にあることがわかる。このことは、ワークシェアリングについて検討する上で、重要な問題になってくるものと思われる。

#### (5) 労働組合の役割

労働組合は、労働者の意向・意見を代表するものとして、歴史的にこれまで大きな役割を担ってきたことは改めて言うまでもなく、今日も労使の交渉の場などにおいて、社会的に重要な役割を担っている。しかし、他方で、組織率の低下が続き、さらにはパートタイマーなどの組合加入問題等を抱え、労働者の意見がどれだけ代表されているものなのか、疑問視する声もあがっている。

そこで、最後に、「労働時間」に関する労働組合の役割・機能について、簡単に見ておくことにする。企業規模や産業により、労働組合の組織率は大きく異なる上、労働時間についてはその企業の内的・外的諸条件の影響も大きく、画一的に論ずることは出来ない。しかし、今日、労働組合は、労働者の意向を代表するものとしてワークシェアリングに関する労使交渉の席につき、雇用対策および労働政策の構築の一翼を担っている。そのため、労働組合の与える影響は、労働者のみならず社会全体に及ぶものであり、その役割・機能は非常に重要である。そこで、ここでは労働組合に関する様々な条件等を取捨しているが、第一次接近として、労働組合の有無を機軸に「労働時間」について概観することとする。

週あたり労働時間は、労働組合の有無による差異はほとんどない(図表省略)。1ヶ月の残業時間については、「10時間以上」では労働組合の「ある」方が比率は高く、長時間労働の傾向がうかがわれる(図表9)。しかし、これは、週所定労働時間について「40時間超」と回答した企業が、「組合あり」は12.7%に対し、「組合なし」が27.3%となっており、労働組合のある職場の方が、正しい「所定労働時間」についての認識が普及していることが要因の一つにあると思われる。「所定労働時間」の認識が正しいことは、正しい残業時間の認識につながる。総実労働時間では差がなくても、「所定労働時間」の認識が正確なため、残業時間は長く判断されるのであろう。正しい「労働時間」に関する認識の普及において、労働組合が一定の役割を担っているものと考えられよう。また、残業手当の有無についても、「組合のある」方が手当のある企業の割合が高く、組合の存在意義が感じられる(図表10)。

しかし、残業時間に対し手当を全額支払った企業は、「組合のない」方がやや高く、労働組合があっても、サービス残業が存在していることがわかる(図表11)。さらに、所定外労働が生じる理

15) 本調査でも、従業員規模29人以下では、労働組合「あり」が7.9%、「なし」が92.1%。3,000人以上では「あり」が90.9%、「なし」が9.1%となっており、規模により差が大きい。詳細は、『働き方の多様化と労働時間等の実態』に関する調査研究報告書参照。

図表9 組合有無別に見た時間外労働  
(%, 人)

		組合 ある	組合 ない	組合 有無計
先月の 時間外労働	残業なし	6.9	9.9	8.4
	1～10時間未満	19.4	28.2	23.9
	10～25時間未満	22.2	20.9	21.5
	25～50時間未満	24.9	21.4	23.1
	50～75時間未満	13.3	8.3	10.7
	75～100時間未満	4.4	2.9	3.7
	100時間以上	3.6	2.7	3.1
	わからない	3.9	4.3	4.1
	無回答	1.4	1.3	1.4
週所定時間	37時間未満	12.7	8.6	10.6
	37～40時間未満	42.9	26.5	34.5
	40時間ちょうど	29.1	33.8	31.6
	40時間超	12.7	27.3	20.1
	無回答	2.5	3.8	3.1
合計		100.0	100.0	100.0
N (人)		361	373	735

図表10 組合有無別に見た時間外手当の支払われ状況(%, 人)  
(残業のあった人を対象としている)

		組合 ある	組合 ない	組合 有無計
残業手当	ない	34.4 (17.7)	45.2 (36.5)	40.0 (27.1)
	ある	59.8 (74.9)	49.2 (56.8)	54.5 (65.9)
	わからない	5.4 (7.0)	5.4 (6.6)	5.4 (6.8)
	無回答	0.3 (0.4)	0 (0)	0.2 (0.2)
	手当有無計	100.0	100.0	100.0
N (人)		317	315	633

( ) は部・課長を除く。

由についても、図表5に示したように、労働組合の有無による差はあまり見られない。つまり、所定労働時間内では終わらないほどの「仕事量の多さ」が大きな要因であり、それは最近の「人員削減に伴う人手不足」の影響も決して少なくない。「所定外労働時間でないと出来ない仕事」という

図表11 実際に残業手当を支払われた時間の割合（規模別・組合有無別）

(%、人)

			実際に残業手当を支給された時間の割合 (%)					N (人)	
			全て	7~8割	半分 くらい	半分にも 満たない	わから ない		NA
規模・ 組合有 無	99人以下	組合ある	41.7	8.3	0	8.3	8.3	33.3	12
		組合ない	52.4	3.4	9.0	14.6	11.2	12.4	89
	100~999人	組合ある	39.1	13.0	8.7	21.7	4.3	13.0	46
		組合ない	40.0	16.0	10.0	16.0	10.0	8.0	50
	1,000人以上	組合ある	36.6	9.9	9.9	26.1	5.0	12.7	142
		組合ない	42.0	14.3	4.8	19.0	9.5	9.5	21

注：部・課長は除いている。

理由も多く、そもそも時間外労働が組み込まれた働き方になっていることも共通していた。ワークシェアリングが議論されている今日、1人あたりの適正な仕事量および働き方についての再構築が、まさに労働組合に求められている焦眉の課題と言えよう。

#### 4. まとめ

労働時間について、①長時間労働の生活に及ぼす影響、②長時間労働の原因やその実態、③それに対する労働組合の対応について、実態調査に基づき概観した。

「週あたり労働時間55時間」を過ぎると、睡眠という「基本的な生活条件」に問題が生じ、「週あたり労働時間が50時間」を過ぎると、規則的な食事や家族との団欒を行うなどの「通常の日常生活」に問題が生じていた。通常の生活を維持するには、週50時間以下の労働時間であることが望ましかった。そして、労働者は、労働時間が週50時間を超えると、「長い」と感じ、「短くして欲しい」との希望が強くなる。通常の生活に問題が生じるため、時短を望むのであろう。さらに、今日求められている自己啓発を行うには、「週あたり労働時間45時間未満」であることが相応しく、生活にある程度のゆとりがないと難しいことがわかった。ここで示した労働時間は、労働者の生活から見た一つの指標と考えられよう。

しかし、現実には、「通常の日常生活」、さらには「基本的な生活」にまで支障をきたすほどの長時間労働がかなり存在していた。過重労働は、男性の若年・中堅層に集中しており、その割合は年齢が下がるほど高まっていた。

長時間労働の原因については、仕事量の多さが第1位に挙げられており、最近の人員削減による人手不足の影響も少なくなかった。男性の若年・中堅層は、第2位が、所定外労働時間でしか出来ない仕事によるものであった。残業を行わなければならない仕事の性格、あるいは仕事量であると

いう、最初から残業が組み込まれた働き方になっていることがわかる。全体では第2位であった「自分の仕事をきちんと仕上げたい」という、やや自発的な意思や責任感が見られる理由を、トップに挙げていた50歳台とはいささか性格の違いが現れていた。

これまで、産業や従業員規模による労働時間の特徴については、経営状況や景気変動、仕事の性格などがその大きな要因として指摘されてきた。しかし、今回見られた年齢層による大きな格差については、これまであまり議論されてきておらず、現在の働き方、企業内での仕事の配分に問題があるのではないかと考えられる。しかしながら、今回の調査も、企業内の具体的な仕事内容や状況までは把握できておらず、この問題について関連深いと思われる非正規従業員についても調査していない。さらなる調査研究が、必要であろう。

また、所定外労働には手当の不払い部分もあり、サービス残業が存在していた。そして、長時間労働になるほどサービス残業が増えており、これは大きな問題であるとともに、これにより長時間労働、すなわち過重労働が潜在化しやすい状況にあるとも言えよう。男性の若年・中堅層には、潜在化した長時間労働と手当の不払いという二重の問題の存在が強くうかがわれた。一般に、若年層は、失業率が最も高く、離職率も最も高いが、その一要因に、この長時間労働や賃金不払いの労働など、問題となる労働状況の影響があるのではないかと推察される。日本労働研究機構の調査によると、フリーターという働き方を選ぶ理由の第2位に「自由な働き方」が挙げられており、この自由さには「労働時間」が重要な要素になっていると思われる。通常的生活、さらには基本的な生活にまで支障をきたす労働時間である正社員が少なからず存在する状況を鑑みれば、自由な労働時間への希望が生じてくることも理解できよう。少なくとも、労働時間が、若年層の労働問題の一つとなっており、しかも様々な問題につながる重要なテーマであることは明らかである。

そして、このような労働状況の中、労働組合は、労働時間について、正確な労働時間の認識の普及や残業手当の有無については、一定の役割・機能を果たしているものの、課題を抱えていることもまた事実であった。労働組合が存在していても、サービス残業は存在しており、組合のある企業の方が、残業手当の有無については良好であるものの、残業時間に対して全額支払っているかについては、組合のない企業の方がやや良好と言える。所定外労働の原因についても、「仕事量の多さ」、「所定外労働時間でないと行うことが出来ない仕事の性格」、「人員削減による人手不足の影響」、いずれも労働組合の有無による差はあまり見られなかった。つまり、組合が存在していても、必ずしも仕事量や仕事の性格が考慮された適正な労働時間になっているとは限らず、残業の組み込まれた働き方が存在している。労働時間について、労働組合の役割・機能の充実が求められるところである。

若年層のときこそ、将来を見据えた自己啓発が必要であり、次の時代の中核的な仕事・重要な役

16) 日本労働研究機構『大都市の若者の就業行動と意識』pp.84～86



割を担うための能力を開発しなければならない時期である。そのときに、過重労働で、自己啓発はもとより、現在の生活にも多大な支障をきたすような働き方をしているということは、本人のみならず、社会的にも長期的には大きな損失である。人々が、現在、将来ともに健康で安定した生活を送ることが出来る「適正な仕事の分配」が、社会的に強く求められている。そして、ワークシェアリングが検討されている今まさに、日本の現在の労働状況を踏まえた上で、適正な仕事量や働き方についての包括的かつ根底からの見直しをなされ、日本の様々な環境条件に適応した新たな「仕事のあり方」が確立されなければならないであろう。

#### 参 考 文 献

- G.J.J.H.ファン・フォス『オランダにおけるワークシェアリング政策と労働市場の柔軟化』日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』No.508 2002年  
厚生労働省『労働経済白書 平成14年版』2002年  
厚生労働省『厚生労働白書 平成14年版』2002年  
厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
長坂寿久『オランダモデル』日本経済新聞社 2002年  
日本労働研究機構『大都市の若者の就業行動と意識』調査研究報告書 No.146 2001年  
小倉一哉『欧州におけるワークシェアリングの現状』JIL 労働政策レポート1号 2002年  
労働問題リサーチセンター『労働時間管理の実態とその統計的把握に関する調査研究』1993年  
連合総合生活開発研究所『所定外労働時間の削減に関する調査研究報告書』1991年  
連合総合生活開発研究所『働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究報告書』2002年  
総務省「労働力調査」  
総務省「労働力特別調査 平成13年」  
脇坂明『日本型ワークシェアリング』PHP 出版 2002年  
ワークシェアリング研究会『雇用創出と働き方の変革をめざして』生産性労働情報センター 2001年  
Blanca DeLille “NEW ILO STUDY SHOW US WORKERS PUT IN LONGEST HOURS” KILM Press Package 2001  
“Working in Europe—part one, part two, part three,” *European Industrial Relations Review* (No.300, No.301, No.3 1999)

[嘉悦大学経営経済学部専任講師]