

労働時間「問題」とは何であったか

——労働時間短縮政策を促した問題認識とその解消——

高見 具広

労働時間に関する近年の統計的傾向は「労働時間分布の分散化」であるが、こうした中でとりわけ長時間労働に関して、問題がどこにあるのかが見えにくくなってきているのではないか。この点については様々な議論がなされているが、労働時間に関して過去に存在した「問題」が表面上とはいえ解消に向かったという近年に至る歴史的経緯も多分に影響していると推測される。つまり、労働時間短縮のための政策が立案された1980年代後半においては、ある側面で長時間労働が問題視され、労働時間短縮のための目標が立てられた。しかし、当初問題視された長時間労働問題は、その後に政策の効果あるいは意図せざる結果によって解消に向かい、現代において長時間労働は依然として存在しているにもかかわらず、問題として見えづらくなってきているのである。

1 はじめに

1-1 問題の所在

労働時間は、現代においても様々な角度から活発な議論を呼ぶ労働条件の一つである¹。特に、長時間労働については様々な弊害が伴うものであることから、いまもって労働時間の短縮が求められるべきものであるのは当然である。

しかし、一方で、近年の統計的論拠に基づいた議論を見る限り、現代においては長時間労働の問題が実際にどこにあるのかが見えにくくなっている。それは労働時間の短縮を求めようとするとき、難しい課題としてのしかかっている。

例えば、先行研究は近年の労働時間トレンドについて、「労働時間分布の長短二極化」と論じることが多い（水野谷2005、玄田2005、森岡2005、厚生労働省2006a、労働政策研究・研修機構2004、2005など）。ここでいう「二

極化」とは、週35時間未満の短時間労働者と週60時間以上の長時間労働者が同時に増加する傾向を言う。これは古くは森岡（1995）が1980年代の統計においても指摘していた論であるが、近年になって格段に注目されることとなった。この二極化論は、統計的論拠に基づいてその一方の長時間労働者の存在を問題にできるものである。ただ、この議論には批判すべき点も多い。特に、それは1990年代半ばと比較したところの傾向として二極化を言うことが多く、1980年代後半以降の労働時間短縮政策という時代的背景への目配りを欠いていることが問題であろう。実際この期間には、政策の効果等によって短縮傾向が見られる側面もあるので、これを踏まえない統計的議論はややミスリーディングになる²。

こうした「二極化論」と似ているが、日本を含む先進各国の近年の労働時間トレンドは

「労働時間分布の分散化」として描かれうる (OECD1998, Rones et al.1997)。分散化とは、以前はかなりの割合を占めていた労働時間カテゴリーが存在したが、近年にいたる変化の過程でその割合を著しく減少させ、近年では分布の中心といえるカテゴリーが明確に見られず、時間分布が多様化したことをいう。ただ、分散化したうちの長時間労働者について直ちに労働時間の短縮が必要とされるかは、議論の分かれるところでもある。

その理由として、労働時間分布の「分散化」に関しては、労働者側の選択肢の多様化、働き方の多様化の結果という説明がなされることが挙げられる (厚生労働省 2006b)。また、その下での長時間労働者像についても、特にホワイトカラーは自発的・自律的な働き方をしているとする論調 (日本経済団体連合会 2005)、さらに近年では労働者像が変化して自由に自己決定を行いうる労働者にかつての従属性は存在しないと主張 (菅野 2004) が力をもち、その下では長時間であることのみをもってその労働環境を問題とすることは困難になっているのである。

また、健康リスクの観点から一定以上の長時間労働の弊害がかねてから指摘されてきたが、これも長時間労働を規制し労働時間の短縮を求める強い圧力には必ずしもなりえていない。具体的には、1990年代後半に過労死、過労自殺が社会問題となる中で、厚生労働省は過重労働認定の基準となる長時間労働の目安を作成し (厚生労働省 2000, 2002)、残業時間が月 80 時間以上をそのひとつの目安とした³。ただ、労働時間が多様化・個別化した中で、これは一応の基準にはなりうるものの、健康への影響は個人差のあるリスクでもあり、結局はリスクの高い人が個別に健康チェックをすればよ

いとされがちでもある (厚生労働省 2006b)。そのため、この基準をもって長時間労働を問題視し、社会として労働時間を短縮していくという動きには必ずしも直結していない。

以上のような議論の状況に加え、近年に至る歴史的経緯を踏まえるとき、労働時間に関して過去にあった「問題」が解消しつつあるという時代的背景も、現代において長時間労働をとりたてて問題化しづらい状況を生んでいると推測できよう。

ここで、過去にあった労働時間「問題」とは何であったか。詳しくは後に述べるが、大きなところでは、欧米諸国と比較したところの「平均としての長時間労働」、日本独自なものとしての労働時間の企業規模間格差などであった。これらは 1980 年代半ばに大きな問題とされ、それが 1987 年の労働基準法改正にはじまる一連の労働時間短縮のための政策を生むことになった。この政策は短縮のための数値目標を掲げる点で特徴的であったが、近年 (2005 年) の関連法改正時に、働き方の多様化が進展する中で一律の目標を掲げることは時宜に合わなくなっているとして、この数値目標は法律から外された。ここで、労働時間短縮のための政策が数値目標をもって推進されたこの期間を「労働時間短縮政策の時代」と呼ぶことができるだろう。

本稿は、一連の政策を生んだ当初の「問題」が、政策の効果あるいは意図せざる結果により多分に表面上ではあるが解消に向かい、これが今日において長時間労働が問題として見えづらい背景をなしているのではないかという問題意識に基づき、1980 年代半ばにおける問題の所在とそれが解消に向かう時代としての近年を描くことで、現代の議論状況において長時間労働に関する問題の所在が見えにくくなっている一つの要因を明らかにするものである。

1-2 本稿の構成

まず、1980年代後半において労働時間のどのような側面が問題にされたのかを改めて整理する。次に、労働時間短縮政策の展開について簡単に触れたあと、その後の1990年代以降において、当初存在していた「問題」が、政策の効果あるいはその他の要因によって多分に表面上ではあるが解消に向かった様子を描く。結論として、こうした傾向を受けた現代では長時間労働は依然として存在しているにもかかわらず問題として見えづらくなっていることを論じる。そして、今日において労働時間をいかに問題化できるかについての若干の考察を行う。

2 労働時間短縮政策の背景にあった問題認識

2-1 統計の国際比較による問題の顕在化—「平均」としての長時間労働

まず挙げられるのは、年間労働時間の平均値、その欧米諸国との国際比較が重要な意味を

持ち、それをもとに日本の長時間労働が問題とされたことである。例えば、経済企画庁総合計画局編（1989）は、統計の国際比較（図1）をもとに、「我が国の労働者一人当たり平均年間労働時間は2100時間台であり、フランス、西ドイツの1600時間台、アメリカ、イギリスの1900時間台を大きく上回っている」と問題視した。なお、比較年は様々だが、同様に国際比較に基づいて日本の長時間労働を問題視した論は同時期に数多い（谷口1986、小野・佐野1987、海野1992、日本生産性本部1993、七瀬1995、清山1995など）。それ以前の時代にも国際的に見て日本人が働きすぎであるという論調はあったが、統計的な根拠が示されたことで「問題」がいつそう目に見えるようになった。

なお、ここで問題の根拠とされた国際比較統計は、各国同レベルで比較するための資料の制約から、製造業生産労働者の一人当たり年間労働時間についてのものであったが、この平均労働時間が日本は際立って長いことが「問題」の統計的根拠とされたのである。

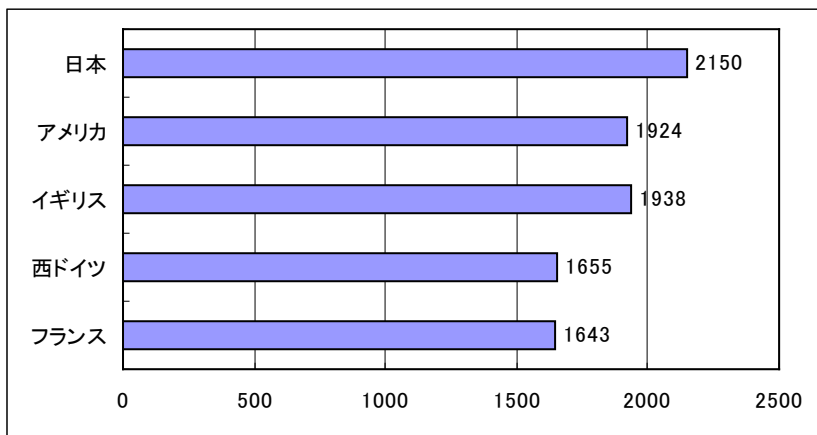


図1. 労働者一人当たり平均年間労働時間の国際比較（1986年）

出典：経済企画庁総合計画局編（1989）

この統計数値をもとにした具体的な問題は、ひとつはソーシャル・ダンピングとしての日本の長時間労働問題であった。ソーシャル・ダンピングとは、賃金・労働時間その他の労働条件を不当に切り下げ、それによって生産コストを極端に低下させ、海外市場で安売りをするという意味である。それは結果として他国の労働者のより良好な労働条件を切り下げ、場合によっては失業ないし企業倒産さえもたらしかねないので、不正競争として国際的な問題を引き起こすことになる。日本は、戦前からソーシャル・ダンピングという批判を受けつづけてきたが、特に1980年代の半ば、経済の急速なグローバル化という時代的背景の中で、日本の莫大な貿易黒字は長時間労働によるソーシャル・ダンピングと強い非難を浴び、国内政治では、国際協調型の経済に体制を変更するために労働時間を短縮することが喫緊の課題となった（海野1992）。

もう一つは、「豊かさとは何か」の問いかけに代表される、日本人自身が自国の働きすぎと文化・生活の貧しさを問題視するものであり、「物質的な豊かさ」よりも心の豊かさや「ゆとり」ある生活を求める意識の変化として、また仕事よりも仕事以外に生きがいを求める意識の変化として論じられた（七瀬1995）。これは高度経済成長期を経て日本が物質的豊かさでは欧米諸国へのキャッチアップを完了した時代の気分として現れたと言えるだろう。こうした意識の変化を受けて、働きすぎの社会からの転換、「ゆとり社会」の実現の必要性から労働時間短縮が議論されたのである。

2-2 日本特殊な問題としての企業規模間格差

もうひとつの労働時間の問題は、西欧諸国には見られない日本独自の現象として労働時間の

企業規模間の格差を問題とするものであった（水野1980, 小野・佐野1987, 谷口1986など）。

企業規模間格差とは、先行研究では、中小企業において所定内労働時間が大企業と比べて長く、また週休2日制の普及も遅れていることとされている。これを小野・佐野（1987）をもとに詳しく見てみたい。そこでは、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の数値をもとに事業所規模別に実労働時間の推移が分析される。分析結果の特徴としては、まず①実労働時間、所定内労働時間ともに、小規模事業所（小企業）の労働時間は、大規模事業所（大企業）のそれよりつねに長いこと、②大企業・小企業には、昭和30年以降長期にわたって一定の格差が保たれながら、きわめて同調した動きを示していること、③その動きは所定外労働時間を含んでいる実労働時間系列より、所定内労働時間系列において顕著にみとめられること、④所定外労働時間は、所定内労働時間とは逆に、大企業の労働時間は小企業のそれよりつねに長く、また変動幅は大企業のほうが大きいことが論じられている。

また、同書は、日本における企業規模間格差がいかに特徴的であるかを示すものとして、週当たり所定内労働時間の企業規模間格差を国際間で比較しているが、その結果、大企業に対する中小企業の労働時間は西欧諸国の場合、2～3%程度しか長くないのに比べ、日本では10%以上も長く、規模間に著しい差がみとめられるとしている。そして、このような違いを生んだ要因として、規模間の付加価値生産性格差が日本では大きいのに対し、西欧諸国では小さいという事情が考えられるとした。加えて、労働組合組織のあり方が、日本では大企業を中心とする企業別組合であるため、労働組合の組織率がきわめて低い小企業分野への拡張適用が認められないのに対し、西欧諸国では産業別組合で

あり、産業別協約の実際の適用範囲が広いため、規模間における労働条件の基準化が実現されやすいという労働組合の組織形態上の差異が大きく影響していると指摘している。

さて、この格差の背景としては、日本独特の下請関係・系列関係の存在を前提とした二重構造問題が存在することが論じられてきた。この日本独特の系列・下請関係について、宮本(2004)は、日本の企業システムは市場取引よりも取引コストを削減する方法として系列・下請関係に基づく企業間取引の組織化を発達させたとし、それは企業間取引を垂直的統合によって組織化するアメリカ型と対照的な合理性を有するものと論じた。ただ、この企業システムにおいては、下請企業は親企業の要求にフレキシブルに対応することが要求され、そこから下請の中小企業に長時間労働が常態化することとなったのである。

また、これとは異なった視角から労働時間の企業規模間格差の原因を探ったものとして、水野(1980)がある。水野の分析は賃金水準の役割を重視し、賃金水準が低い中小企業の労働時間が長くなり、賃金水準が相対的に高く労働時間が短い大企業との間に格差が生じていると論じた。

2-3 恒常的な所定外労働(残業)の問題

次の労働時間の問題は、日本的経営の下での所定外労働(残業)時間の長さであり、これも日本に特殊なものとして問題視された。残業(所定外労働)は、そもそも景気変動に対して雇用を守るためのバッファーとして機能する面があるが、特に日本企業は雇用の安定を最優先とする雇用管理システムをとってきたことから、景気に対応した変動の幅が特に大きい。つまり、残業(所定外労働)時間は、好景気の際

は大きく増加し、不況期には大きく減少する。しかし、日本企業における残業時間を分析した労働省の「労働時間白書」(労働省労働基準局賃金時間部労働時間課(1991))によると、この残業時間は景気変動部分と景気に左右されない恒常的な部分に区別でき、この恒常的部分もかなりの割合で存在することが示されている。同書の試算によれば、恒常的部分は、1974年の年間約100時間をボトムに、その後、ピークとなる1987年には年間196時間にまで増大している。つまり、恒常的な労働時間は以前からかなりの割合で存在し、かつ1970年代後半以降80年代にかけて増加してきたのである。

ではなぜこのような恒常的な残業が大きな割合で存在しているのか。これに関しては、日本的雇用システムの下での中核労働者の働き方が「残業を折り込んだ労働時間構造」と一体であり、それが他の先進国に比べて突出した長時間労働の要因であるとして問題とされてきた(青木1993)。青木によると、その要因の一つは、「制約されない企業目標にもとづく要員配置・作業時間設定・ノルマ管理」である。たとえば、インダストリアル・エンジニアリング(IE)と呼ばれる技術は、余暇時間やダウンタイム、欠勤率や応援要員などを考慮して生産管理を行うものであるが、日本では「トヨタ生産方式」や「もうかるIE」に代表されるように、これらをほとんど考慮していない。したがって理論的にも計画時間内で生産計画を達成できないことになる。そのうえ、時間外労働をあらかじめ組み込んだ生産計画が作成されるのである。

また、それは制度的・法律的なもの、つまり時間外労働協定(36協定)の存在によるものでもあった。労働基準法の第36条によると、使用者は事業場の過半数の労働者で組織される労働組合か労働者の過半数を代表する者のあ

いで協定を締結し、労働基準監督署に届け出れば、時間外および休日に労働をさせることができる。ここから時間外労働の上限は、労使の合意さえあれば実質的に無制限に定められることになる。行政指導の時代にあつて、労使の自治・自主性にゆだねる行政方針のもと労働時間規制は弱く、加えて企業別組合の存在と企業業績を優先する労働組合の労使協調路線もあり、恒常的な残業をともなった働き方が容認されてきたのである。

さらに、なぜ1970年代後半以降で残業時間の恒常的部分がこれほど増加したのかについては、オイルショック後の企業の減量経営が関係している。つまり、恒常的所定外労働時間の大幅な増加は、企業経営からみれば、当然、人件費の節約につながる。特に日本の場合、諸外国と異なつて所定外労働時間の割増率が低く設定されていることや、所定外勤務手当が支払われないサービス残業もある。このような理由から、1970年代以降の低成長期にあつて恒常的残業時間は著しく増加してきたのである。

3 労働時間短縮政策の展開とその実効性

3-1 政策の過程

1986年4月、前川春雄前日銀総裁を座長とする国際協調のための経済構造調整研究会が報告書（「前川レポート」と呼ばれた）を首相に提出したが、その中で内需拡大のための重要な柱の一つとして労働時間短縮を位置づけ、「欧米先進国並みの年間総労働時間の実現」を求めた。また、1987年5月には経済審議会から「構造調整の指針」と題する建議（「新前川レポート」と呼ばれた）が行われ、「2000年に向けてできるだけ早期に、現在のアメリカ、イギリスの水準を下回る1800時間程度を目指すことが

必要である」として、1800時間という数値目標が設定された。その後、1988年に策定された新経済計画「世界と共に生きる日本」や同年の第6次雇用対策基本計画及び新たな労働時間短縮推進計画でも、計画期間中に1800時間の達成が盛り込まれ、「1800時間」という数字が国を挙げての目標となった。なお、この1800時間という数字は、英米の1900時間台と独仏の1600時間台の中間をとったもので、あまり根拠はなかったようである（濱口2004）。

こうした流れの中で労働基準法は1987年に40年ぶりに改正され、翌年4月から施行された。その本則には「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」と40時間制が明確に定められ、その後の労働時間短縮のための法制面での枠組みができあがった。これにより労働時間行政は、それまでの通達行政から法政策に大きく方向転換したのである。本改正をもって一連の労働時間短縮政策の開始と位置づけられる。なお、一連の政策の流れについて、次の年表（表1）に簡潔にまとめた。

労働時間短縮の法政策の中心に位置するのは、労働基準法上の法定労働時間の段階的短縮であった。そしてこれを円滑に進めるために企業内の体制作りや国の支援策等の環境整備が不可欠とされ、1992年、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（「時短促進法」）が設定された。この法律は、期限までの目標達成に向けて集中的に取り組むを進める5年間の臨時措置法であった。時短促進法は、①国による労働時間短縮推進計画の策定、②企業内の労働時間短縮実施体制の整備、③労働時間短縮実施計画の承認制度、の3点を柱として成立した。これは企業に対する支援というほどの内容ではなかったが、1993年に改正され、企業に対する支援措置

表 1. 労働時間短縮政策に関する年表

年月	法改正等の動き	内容
1986年4月	国際協調のための経済構造調整研究会が報告書（前川レポート）を提出	欧米先進国並みの年間総労働時間の実現を求めた
1987年5月	「構造調整の指針」（新前川レポート）	「年間 1800 時間程度」という数値目標を設定した
1987年9月	労働基準法の改正法が成立、翌年施行	週 40 時間労働制が本則に定められた
1992年6月	労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（時短促進法）制定	労働時間短縮のための企業支援策などを定めた
	その後、労働基準法は 1993 年、1997 年、1998 年、2003 年にも改正	労働時間の段階的短縮のための措置を規定 労働時間規制の弾力化（裁量労働制の拡大など）
2005年11月	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）成立	時短促進法が廃止され、また、法律から「1800 時間」という目標値が外された

が大きく拡充された。具体的には、労働時間短縮支援センターを通じて労働時間短縮のための相談援助や助成金の支給を行うという仕組みをつくったのである。労働時間短縮政策の時代において、時短促進法こそが 1800 時間という目標を達成するための政策の法的根拠であった。

3-2 政策の具体的な柱とその実効性

さて、このような年間 1800 時間という労働時間短縮の大目標の達成を目指すための具体的な政策の柱は、週休 2 日制の普及促進等による所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進であった。ここでは週休 2 日制の普及と残業の削減について政策の内容を簡単にみるが、その実効性については対照的であった。

週休 2 日制の普及による所定内労働時間の短縮は、主に中小企業対策であったが、助成金・奨励金などのインセンティブをとまなう法定労働時間の段階的短縮により、実効性をもって進んだ。つまり、中小企業は労働時間の短縮を行おうとしても資金面で困難などの理由から、中

小企業労働時間短縮促進特別奨励金制度、および労働時間短縮実施計画推進援助団体助成金制度といった奨励金・助成金制度が創設され、また、1997 年 4 月の改正労基法施行後にも、中小企業労働時間制度改善助成金および事業主団体等労働時間短縮自主点検事業助成金といった助成金制度が時限的に設けられた。こうしたインセンティブ設計をとまなう法定労働時間の段階的短縮は実効性のあるものであり、実際に企業の労働時間短縮のための対策も週休 2 日制の導入が中心になり、週休 2 日制はこの間に格段に普及した（日本労働研究機構 2003）。

対照的に、所定外労働（残業）時間の短縮は、インセンティブ設計や罰則の強化がともなわず、実効性が薄かった。所定外労働の削減に関する政策としては、36 協定で定められる上限の基準を強化した点と所定外労働に対する割増賃金率の引き上げに関する論議が挙げられる。まず、36 協定に定める時間外労働時間数の限度に関する目安を指針で示すことは政策前から行われてきたが、1998 年にはこの時間外労働協定の適正化指針を明確な法的根拠による「基

準」に組み替えた。これは労使が考慮すべき目安時間を定めた従前の指針よりは前進したかもしれないが、あくまでも労使が自主的に締結する協定に対する指導の基準であり、基準を超える時間外労働を労働基準法違反とするような性格のものではない。要するにこれらの基準は法的拘束力をもたないため、36協定の届出の窓口である労働基準監督署の助言・指導の基準以上のものではない（森岡 2005）とその実効性が疑問視されるものであった。また、割増賃金率に関しては、時間外・休日労働および深夜労働については割増賃金が必要とされるとされ、割増率は「2割5分以上」と法37条で定められてきたが、1993年の労働基準法改正時には、恒常的な時間外労働を削減するために割増賃金率を引き上げる必要があるかで激しい議論がなされた。結局、改正法では、国際的水準である「5割以上」に向けた今後の段階的引き上げを想定する形で、「2割5分以上5割以下の範囲内で命令で定める率」とされ、休日労働については「3割5分以上」と一定の引き上げが定められたものの、時間外労働については当面「2割5分以上」として実質上変わらなかった。このように残業を削減するための政策は、いずれも実効性のともなうものではなく、削減にはつながらなかった。こうした議論の背景には、残業の削減においては労使の自主性を尊重するという考え方が根強いことも多分にあった（濱口 2004）。

なお、この他、「労働時間の弾力化」という政策目標が短縮と同時並行的に追求されたこともこの時代の特色であった。この弾力化とは、労働時間規制の緩和とほぼ重なるが、一律の法規制ではなく多様な労働時間制度を認めることを推し進めるものである。具体的には、実際の労働時間数に関係なく労使協定で定める時間数労働したと「みなす」制度として、裁量労働制

に代表される「みなし労働時間制」を導入・拡大したことが挙げられる。特に1990年代後半以降は、短縮よりも弾力化が労働時間政策において大きく焦点化される構図になってきているが、そもそも弾力化という目標が生まれた背景としては労働時間短縮のための手段の意味合いが大きかったと言われる⁴。

3-3 労働時間短縮の時代の終わり

時短促進法は5年間の臨時措置法であったが、その後2回延長され、2006年3月に期限切れが迫っていた。2005年に国会に提出された「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」のなかで時短促進法の改正が審議され、「労働時間等設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）」という恒久的な法律として同年に成立し、それにともない時短促進法は廃止されることとなった。

この改正の基本的な方向性は、「年間1800労働時間」という労働者一律の目標に向けて時短を促進する法律から、働き方の多様化に合わせ、労働時間等（休暇制度を含む）の設定を労働者の健康と生活に配慮したものにする法律に改めるものであった。こうして、労働時間の具体的短縮目標を定め、目標を達成するために企業支援策などを積極的に行ってきた「労働時間短縮政策の時代」は、具体的政策の根拠であった時短促進法の廃止をもって実質的に終了することになったのである。

4 1990年代を通じて解消に向かう従来の「問題」

4-1 平均としての労働時間短縮と国際比較問題の緩和

政策の期間を通じての変化としてまず特徴的

なのは、平均としての急激な労働時間短縮が見られたことであった（図2）。1980年代半ばに2100時間超あった年間労働時間は、その後急激に短縮し、近年では1800時間台にまで低下している。この要因としては、週休2日制の普及を中心とした法定労働時間の段階的短縮が実効性をもっていたことがまず挙げられる。ただこれに加え、この間のパートタイム労働者など短時間労働者の増加が平均の短縮に大きく寄与した面も無視できない⁵。

この急激な短縮によって、国際比較において日本の平均値が長いことは変わらずとも、日本の「平均としての長時間労働」は問題化しにくくなった⁶。先進諸国の労働時間問題を取り上げる文献でも、日本に関してはその長時間労働を問題とするよりも、近年ではその急激な短縮の側面をまず特徴として挙げる（OECD1998、Bosch1999など）。

ただ、この国際比較問題の緩和には、従来型の国際比較が意味を失いつつあることも関係している。従来の国際比較は、製造業生産労働者

の一人当たり年間労働時間を比較していた。しかし、近年の脱工業化とも言われる産業構造の変化の中でホワイトカラー比率が著しく上昇し、製造業のブルーカラーを対象にした比較はその意義を大きく減じた。またパートタイム労働者など非正規の短時間労働者が大きく増加し、パートタイム比率が平均値を大きく左右するようになったことから、平均値での比較は単純にはできなくなったこともある。

このように、日本における平均としての急激な労働時間短縮と、そもそも平均に関する国際比較が意義を減じつつあるという時代的变化も相まって、日本が欧米諸国より長時間労働であることを問題視する論調は徐々に説得力を持ちえなくなってきたのである。

4-2 解消に向かう企業規模間格差

労働時間の企業規模間格差については、1980年代において主要な労働時間問題の一つとされた。その格差は1990年代を通じてどうなったか。ここで統計分析によって示したい。

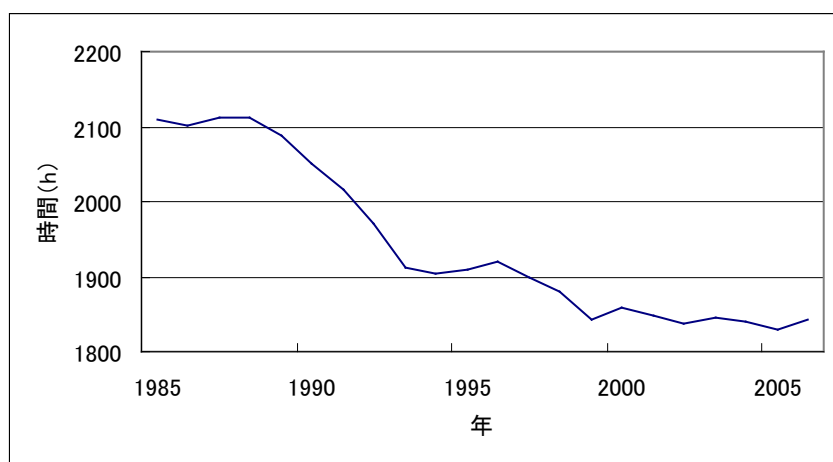


図2. 労働者一人平均年間総実労働時間の推移⁷

（出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成）

ここでは、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の労働時間統計を用いて、企業規模を従業員数が少ないほうから「1 - 29人」「30 - 99人」「100 - 499人」「500人以上」の4つのカテゴリーとして、その所定内労働時間を時系列的に分析した。所定内労働時間について分析するのは、従来の企業規模間格差にあっては週休2日制など所定内労働時間の格差に特徴があったこと、また政策も所定内労働時間の短縮を対策の柱としたことが理由にある。そして、分析の結果、1990年代以降において中小企業の労働時間が特に大幅な短縮を示し、企業規模間格差は解消に向かったことが確認された(図3)。

例えば、企業規模が「30 - 99人」の中小企業と「500人以上」の大企業とを比較すると、1980年代後半までは月約8時間あった(例えば、1985年時点で8.2時間)企業規模間格差は、1990年代を通じて解消し、近年ではほと

んど見られない(例えば、2000年時点では共に143.8時間である)。

なぜこの間に統計上で企業規模間格差は解消したのか。まず政策内の要因から考えたい。労働時間短縮政策の柱は、週休2日制の普及促進をメインにした所定労働時間の短縮であった。それは実質的には週休2日制の導入が遅れている中小企業対策であったが、それは助成金・奨励金などのインセンティブによって実効性を確保する形で進められた。同時期の企業側の時間短縮対策も、週休2日制導入・拡大などの所定労働時間の改善が主となり、実際に週休2日制は企業規模を問わずおおむね定着するようになった⁸。このような政策的要因によって特に中小企業において労働時間の短縮が進んだことは明白である。

政策外においても、大きな変化要因が存在する。まず挙げられるのが、製造業における下請・

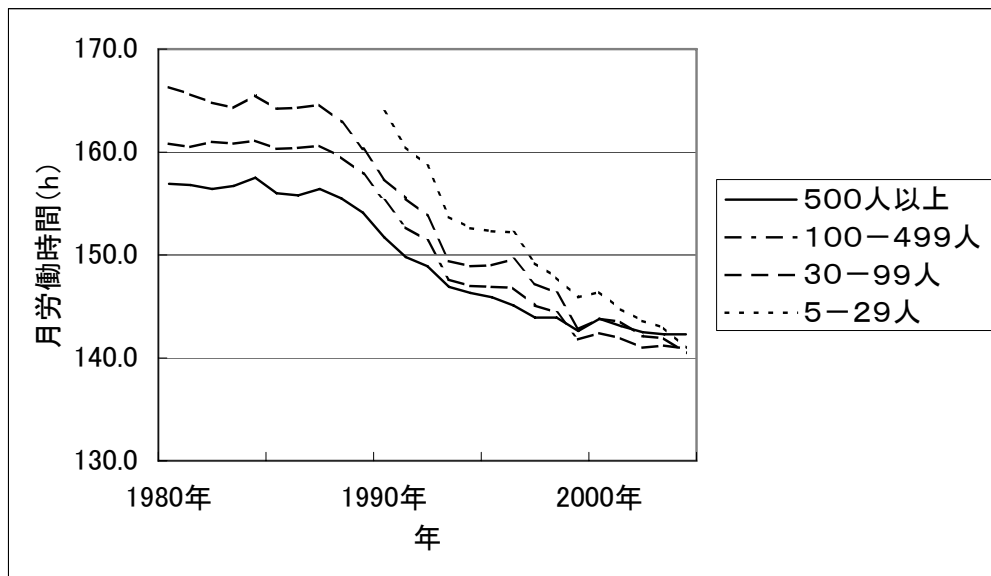


図3. 企業規模別・月平均所定内労働時間の推移
(出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成⁹)

系列関係が減少に向かうことによって、二重構造問題に起因する中小企業の長時間労働が解消されたことである。

先に、日本における製造業の特徴的な取引形態として下請取引構造を挙げた。その下請取引の多くは自社より規模が大きい企業等から製造や修理などを受託することであり、特に製造委託については大企業を中心とした「系列」構造が見られた。しかし、1980年代あたりから、グローバル化の進展、不況の長期化を背景に、大企業の生産拠点の移転や、大企業自身の業績悪化等により「系列」を維持していくメリットや体力が失われ、下請企業からみても下請であるメリットは失われてきた。従来から日本企業の競争優位は系列関係の組織化にあったが、日本企業は近年、系列関係の再編成を迫られているのである（宮本 2004）。実際に、中小企業における下請取引割合の推移をみると、1981年に 65.5%を超えていた下請企業の割合は、1998年には 47.9%と減少している（経済産業省 2000）。

製造業において脱下請、系列関係の再編が進んでいる背景について、製品アーキテクチャの「モジュール化」が進んでいることが挙げられる。モジュール化とは、統一された規格をもとに、複雑な製品をいくつかの部品（モジュール）に分解し、それぞれモジュールごとに独立した機能を持ったアーキテクチャとして技術革新が行われることで、全体の生産性が向上することである。これには情報通信技術の進展も関わっている。そうした情報通信技術を通じてコスト削減のための製品のモジュール化が急速に進展した。モジュール化の進展は、「擦り合わせ型」の部品で力を発揮する系列関係の強みを減少させ、系列・下請関係の解消を後押しするのである。そして、この傾向はそのまま中小企業の長

時間労働問題の大きな要因を解消に向かわせるものであり、企業規模間格差の解消に寄与したと推察されるのである。

この他、産業構造の変化・サービス経済化の影響も労働時間の変化に大きく作用したことも挙げられる。つまり、産業構造の変化による経済のサービス化のなかで、中小規模において飲食店・サービス業が増加し、そうしたサービス業では非正規雇用であるパートタイマー・アルバイトなどの短時間労働者の活用が進んでいる。先ほども述べたように、この短時間労働者の占める比率の高まりが中小企業の労働時間を一段と押し下げたという側面もまた否定できない。

5 現代における労働時間「問題」の所在

以上に述べたように、1980年代後半に労働時間「問題」として見出され解決が求められた、欧米諸国と比較したところの日本の「平均」としての長時間労働、日本独特なものとしての労働時間の企業規模間格差、この両者は政策期間を通じて問題が解消に向かったか、もはや問題として立てられなくなってきた。それは、政策その他による短縮の効果も否定できないが、それ以外の意図せざる結果によるところも大きかった。

さらに、所定外労働時間（残業時間）についても、この間に残業概念の見直しがすすんだことで状況が変化しつつある。つまり、前に述べたように、この間には「労働時間の弾力化」が同時並行的に政策目標として追求され、裁量労働制など残業時間を明確に測定しない労働時間制度が導入・拡大し、その適用労働者が増加した¹⁰。その結果として、既存の残業統計に反映されない者の割合がますます増加し、統計数値の持つ意義が以前より小さくなってきたのである。

このように、過去にあった労働時間「問題」が解消に向かった中で、現代においては長時間労働に関し問題がどこにあるのかが見えにくくなってきていると言えるだろう。しかし、長時間労働それ自体がなくなったわけでは決してない。実際に、職業別における専門職や雇用区分における正規雇用労働者については、労働時間短縮政策の期間を通過してもなお、それ以前に比べて長時間労働者が残存・増加している¹¹。こうした状況にもかかわらず、問題の所在が見えにくいのが今日の状況ではないだろうか。

これには、本稿の最初で述べたように、近年の「労働時間分布の分散化」が労働者自身の選択の多様化の結果とされ、またその下での長時間労働者についても自律的・自発的に働く労働者像として描かれることにも大いに原因があるだろう。では、多様化や自律的・自発的な労働といった言説に批判すべき点はないのか。決してそうではない。

まず、分散化した労働時間に関して、それが言説にあるような、働く者による選択の多様化、働き方の多様化の結果であるのかが問題とされるが、先に述べたように例えば正規雇用労働者においては分散化というより長時間化の側面が強いこと、また日本では正規雇用と非正規雇用との間の均等処遇が実現していないことをみても、現状は働く者の選択による多様化というよりも、企業側の都合による雇用区分の多様化（日本経営者団体連盟 1995）の結果の側面が強いとも指摘できる。

また、長時間労働者については、その「自律的・自発的な働き方」といった論調、「近年では労働者像が変化して、自由に自己決定を行いうる労働者にかつての従属性は存在しない」とする主張が批判の対象となろう。これはまず人事労務管理の側面から、自発性には人事管理により

要請された側面があるとして批判される¹²（熊沢 1997）。また、労働者像が変化したといっても労働者は依然として従属的な位置にあり、働く側の真の自己決定を実現するためには法の規制が必要不可欠であるという議論もある（西谷 2004）。

本稿で述べてきたように、現代において労働時間に関する問題の所在は見えにくいだが、実際に長時間労働が依然として存在する以上、それを追認する上記のような言説を批判的に考察することで適切に問題を見つけ出す必要があると言えるだろう。

注

¹ ILOによると、労働時間は、労働者の健康、家庭生活との両立、ジェンダー平等、労働者の選好との一致、生産性などの観点から適切なものにならなければならない（Boulin et al. 2006）。また、水町（2005）の整理でも、労働時間政策の目的として、労働者の「身体」の保護、「余暇」の保障、「ワークシェアリング」の要請、「柔軟性・効率性」の要請、「労使自治・自己決定」の要請の5つを挙げており、重なるところが多い。

² 例えば、二極化論は、長時間の（もしくは長時間化している）労働者の例として「30代の男性」を挙げることが多いが、この者についても1980年代半ばと比べると、決して長時間化しているわけではなく、むしろ労働時間は短縮しているのである（高見 2008）。

³ 健康障害に影響を与える睡眠時間についての疫学調査の結果、睡眠時間5時間が健康リスクを高める基準であり、生活時間調査から、一日の残業時間5時間、月間で約80時間と算定された。

⁴ 1987年の労働基準法改正に先立ってその基本的方針をまとめた、労働大臣の諮問機関である「労働

基準法研究会」の座長をつとめた花見忠氏は、弾力化も労働時間短縮を円滑に進めるための手段として構想したことを述べている（小井土ほか 1986）。

⁵ この点、高見（2008）では、特に第3次産業の女性就業者について、週35時間未満就業の短時間労働者の割合が急激に増加し、それが平均としての労働時間短縮に結果として貢献している面が大きいことを論じた。

⁶ なお、従来から国際比較で用いられる製造業生産労働者の年間労働時間で見ると、近年でも1900時間台半ばであり、短縮目標の「1800時間」には遠く及ばないが、この数字についても近年の白書などでは「英米並みの水準」にまで短縮したことが強調されている。

⁷ 事業所規模30人以上

⁸ 何らかの週休2日制採用企業数の割合は、1980年代半ばは50%前後であったのに対し、2000年代では約95%にまで上昇している。なお、完全週休2日制の普及割合は、近年でも30%台にとどまっ

ている。

⁹ このうち、企業規模「5－29人」については、データは1990年以降のみ。

¹⁰ 厚生労働省「平成18年就労条件総合調査」によると、裁量労働制など「みなし労働時間制」を採用している企業の割合は全体の約10%であるが、1000人以上の大企業で見ると約25%の企業が採用している（社会経済生産性本部2007）。

¹¹ この点を、高見（2008）は、総務省「就業構造基本調査」のデータを分析して確かめた。それによると、直近の2002年の数字において、週60時間以上就業の長時間労働者が全体に占める割合は、1982年以降のどの調査年よりも大きく、平均としての労働時間短縮の時代にもかかわらず、正規雇用労働者や専門職において長時間労働者層が残存・増加していることがわかった。

¹² 熊沢は、日本の経営のもとで要請される自発性を「強制された自発性」と呼んで批判した。

文献

青木圭介，1993，「二極化した労働時間構造のもとでの労働と生活」社会政策学会研究大会社会政策叢書第17集『変化の中の労働と生活』

Bosch, G., 1999, "Working time: tendencies and emerging issues," *International labor review*, 138.

Boulin, J., M. Lallement, J. Messenger, and F. Michon, 2006, *Decent working time: New trends, new issues*, International labour office.

玄田有史，2005，『働く過剰—大人のための若者読本』NTT出版

濱口桂一郎，2004，『労働法政策』ミネルヴァ書房

経済企画庁総合計画局，1989，『1800労働時間社会の創造—時短が変える、時短で変える、経済・意識・生活』大蔵省印刷局

経済産業省，2000，『平成10年 商工業実態基本調査報告書』

小井土有治・高木郁朗・野沢浩・花見忠・山口浩一郎，1986，「座談会 これからの労働時間法制」『ジュリスト』855

厚生労働省，2000，『事業場における労働者の健康づくりのための指針』

———，2002，『過重労働による健康障害防止のための総合対策について』

———，2006a，『平成18年版 労働経済白書』

- , 2006b, 『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』
- 熊沢誠, 1997, 『能力主義と企業社会』 岩波書店
- 宮本光晴, 2004, 『企業システムの経済学』 新世社
- 水町勇一郎, 2005, 「労働時間政策と労働時間法制」 日本労働法学会編 『労働関係の変容と「雇用契約」 ジェンダーと労働法 ホワイトカラー労働とこれからの労働時間法制』 日本労働法学会誌 106号
- 水野朝夫, 1980, 「わが国労働時間の階層的構造」 中村隆英・西川俊作編著 『現代労働市場分析』 総合労働研究所
- 水野谷武志, 2005, 『雇用労働者の労働時間と生活時間』 御茶の水書房
- 森岡孝二, 1995, 『企業中心社会の時間構造』 青木書店
- , 2005, 『働きすぎの時代』 岩波書店
- 七瀬時雄, 1995, 『国際化時代の労働政策』 財団法人労働法令協会
- 日本経営者団体連盟, 1995, 『新時代の「日本的経営」』
- 日本経済団体連合会, 2005, 『ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言』
- 日本労働研究機構, 2003, 『平成13年度 労働行政要覧』
- 日本生産性本部, 1993, 『1993年版労使関係白書 わが国労働市場の特性と時短推進上の課題—1800時間の検証と魅力ある労働時間制度をめざして』
- 西谷敏, 2004, 『規制が支える自己決定—労働法的規制システムの再構築』 法律文化社
- OECD, 1998, *Employment Outlook*.
- 小野旭・佐野陽子, 1987, 『「働き蜂」社会はこう変わる』 東洋経済新報社
- Rones, P. L., R. E. Ilg, and J. M. Gerdner, 1997, "Trends in hours of work since the mid-1970s," *Monthly labor review*, April 1997.
- 労働政策研究・研修機構, 2004, 『統計・調査から見た長時間労働の実態』 *Business Labor Trend* 2004.6
- , 2005, 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』
- 労働省労働基準局賃金時間部労働時間課, 1991, 『労働時間白書—労働時間短縮の現状と課題』 日本労働研究機構
- 清山玲, 1995, 「第3章 労働時間と社会政策」 石畑良太郎・牧野富夫編著 『社会政策—国際化・高齢化・雇用の弾力化』 ミネルヴァ書房
- 社会経済生産性本部, 2007, 『活用労働統計』
- 菅野和夫, 2004, 『新・雇用社会の法 補訂版』 有斐閣
- 高見具広, 2008, 『労働時間における「分布の分散化」とその下での長時間労働者像—労働時間短縮政策後の変化を探る』 東京大学大学院人文社会系研究科修士学位論文
- 谷口隆志, 1986, 『労働時間問題の現状と課題』 労務行政研究所
- 海野博, 1992, 「第3章 賃金と労働時間」 永山武夫編著 『労働経済—「日本的経営」と労働問題』 ミネルヴァ書房

(たかみ ともひろ、東京大学大学院、t-takami@za3.so-net.ne.jp)

(査読者 瀬田宏治郎、金井郁)

What was the “Problem” about working hours?

Problem consciousness behind the policy for reduction of working hours in late 1980s

TAKAMI Tomohiro

Working time was an important issue especially in late 1980s and new policy for reduction of working hours was enforced. What kind of aspects of working hours became major issue? How did the “problem” become after the policy? This paper describes that the “problem” started moving toward solution through 1990s and that it formed the background of recent discussion about working hours.