

日本の労働時間の課題と解決のための方向性

おおさわ まちこ
大沢 真知子

日本女子大学・人間社会学部・教授

1. 90年代からの労働時間の推移

日本の労働時間はどのように変遷しているのだろうか。

図は、1993年から2009年にかけての年間総実労働時間の変化をみたものである。これをみると、年間総実労働時間は長期的に減少している。しかし、それを一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、2008年まではそれぞれの年間総実労働時間はほとんど減少しておらず、全労働者の総実労働時間の減少は主にパートタイム労働者比率の増加によってもたらされている。

ちなみに、2009年には全労働者の年間総実労働時間は前年に比べ68時間減少したものの、これは景気の悪化が影響したものとみられ、減少傾向にあるとはかならずしもいえない。

最近発表された『仕事と生活の調査レポート2010』から日本人の働き方の変化をまとめてみると、以下ようになる。

事業所規模別の年間総実労働時間の推移をみると、格差は長期的に縮小傾向にあるものの、事業所規模が小さいほど年間総実労働時間は長

くなっている。

若い世代において長時間労働の割合が高く、男性について年齢別に週労働60時間以上の就業者の割合をみると、2005年以降は各年齢層で減少傾向にあるものの、30歳代において18%と最も高い水準になっている。

30～39歳の男性について、雇用形態別に就業時間の分布をみると、正規の職員・従業員で週49～59時間の割合が高く、働き盛りの30代男性の労働時間が長くなっている。

パート・アルバイト労働者の労働時間は正規労働者に比べて短いですが、週35～42時間の割合がもっとも高く、49時間以上の労働者もパート・アルバイトでは18.1%、派遣労働者では31.4%、契約社員では33.0%となっている。

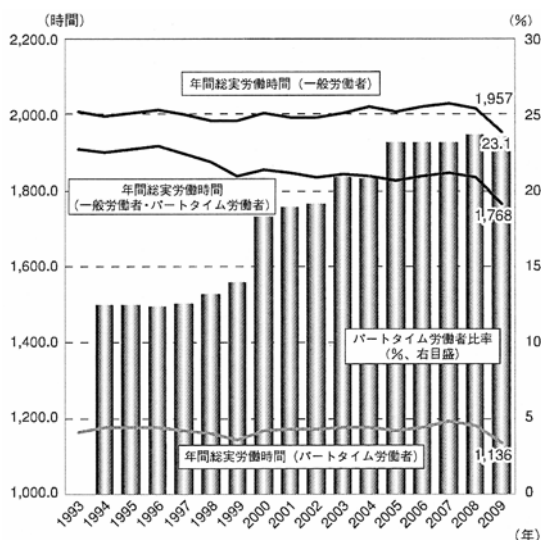
これらのことは、何を意味しているのだろうか。バブル崩壊後、企業が新卒採用を抑制した。ところが仕事量は変化していない。そのために、若い世代にしわ寄せがいった。その結果、子育て世代の労働時間が長くなっている、ということになる。

また、同時に、若い世代において、非正規労働者の割合が高くなっている。15～24歳の男性では1988年には労働者の17.9%が非正規労働者であった。それが2008年には44.4%にまで上昇している。

新卒採用が抑制されただけでなく、若者を中心に雇用の質が低下しているのである。

図 就業形態別年間総実労働時間と

パートタイム労働者比率の推移



(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 事業所規模30人以上。
3. 年間総労働時間は年平均値を12倍したものの。

出典：内閣府・仕事と生活の調和推進室『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2010』

2. タイムユーズ・サーベイを利用した労働時間の計測

労働時間分析のむずかしさは、労働時間を正確に計測することが難しいことにある。個々人に対する調査では認識・記憶違いといった問題があり、また、事業所に対する調査では「賃金を支払った時間」のみが回答されることから、不払い残業時間を把握することができないという問題を抱えている。こういった統計上の問題をクリアーするために、Kuroda (2009) は、タイムユーズ・サーベイと呼ばれるデータを用いて労働時間の計測を試みている。

タイムユーズ・サーベイとは、1日24時間分の

生活行動を15分単位で回答者に記録してもらう統計調査である。

これをもとにした『社会生活基本調査』の1976年から2006年までの7回分の個票を用いて、労働時間の推移を計測したところ、「週あたりの平均労働時間は、1976年から1986年にかけて一旦上昇したのち、2001年にかけて僅かに低下したものの、2006年にはふたたび上昇している」(黒田、2010、41頁)。

1988年に改正労働基準法の施行により、日本は、法定労働時間が48時間から40時間へと段階的に引き下げられる。これにともない、1990年代には週休2日制が普及するようになる。

ところが、高齢化・晩婚化・少子化・高学歴化・自営業比率の低下、就業形態の多様化といった変化を考慮し、時短政策が施行される直前の1986年とその20年後にあたる2006年とを比較すると、2つの時点間の週あたりの平均労働時間は統計的にみて有意に異なる。

さらに、フルタイムの男性雇用者に対象をしばって、週あたり平均労働時間を1986年と2006年で比較すると、土曜日の平均労働時間は1.6時間低下している一方、平日1日あたりの労働時間は、過去趨勢的に上昇している。

これに比例して、日本人の週あたりの睡眠時間は趨勢的に減少傾向にあり、過去30年間においてフルタイム男性で週あたり4時間程度減少している(黒田、前掲書、2010、36頁)。

つまり、時短政策前の1986年と20年後の2006年とで週あたりの平均労働時間は変わらないものの、週休2日制の普及により土曜日の労働時間が削減された分、平日に労働時間がしわ寄せされているのである。

日本人の長時間労働の傾向は過去30年間変化していない。

なぜこれが問題なのかというと、ひとつは、労

働生産性と総実労働時間とのあいだには逆相関があるからである。

労働生産性が高いほど総実労働時間が短くなっている。

日本の労働生産性（2007年）は先進7カ国で最下位、OECD加盟30カ国中第20位に位置する。

つまり、労働時間を削減することが重要なのではなく、仕事の効率化を進めることで、生産性を高めること。これが急務の課題になっているのである。

3. ワークライフバランス憲章の策定と労働基準法の一部改正

2008年にワークライフバランス憲章が作られた背景には、このような日本の職場の低生産性の問題がある。

政府は、2007年12月にはワークライフバランス推進官民トップ会議において『「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』を策定し、長時間労働の是正を明日への投資とのおべている。

2008年3月には厚生労働省より「労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン）」が発表され、労働時間と生活時間のバランスをとりながら成長を遂げるための指針が示された。

これにもとづき、2010年4月1日には労働基準法が一部改正され、時間外労働の削減と年次有給休暇の有効活用のための法律改正がおこなわれた。

週40時間1日8時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定割り増し賃金率（25%）以上に設定する努力義務が課され、60時間を超える法定時間外労働の割り増し賃金率が50%に引き上げられた。

さらに、引き上げ分の割り増し賃金の代わりに

有給休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることが可能になり、1年に5日分を限度として、年次有給休暇を時間単位で付与できるようになった。

(1) ワークライフバランス憲章が策定された理由

ワークライフバランス憲章が策定された背後には、職場の長時間労働問題以外にも、それを必要とする大きな時代の変化がある。

そのもっとも重要な変化は、日本が共働き社会に移行したということである。それが家族を、夫婦の役割分担を基本にした関係から、パートナーシップを基本にした関係へと大きく変えている。

ところが実際の職場では、仕事か家庭かのどちらかを選ばなければいけない状況が存在する。他方、多くの先進国では、働き方を変えることで、男性も女性も残業がない働き方に変える努力をしてきた。それが女性の就業率の上昇だけでなく、出生率の上昇にもつながっている。

21世紀の日本の社会は、生産人口が減少し、労働力不足の時代になり、男性も女性もさまざまな役割をこなさなければ成り立っていかない社会になる。また、日本人の多くが、仕事も生活もどちらも大切にしたいと考えているのに対して、実際には、男性は仕事優先の生活になり、子育て中の女性は育児優先の生活にならざるをえないという事情がある。

(2) ワークライフバランスのポイント

ちなみに、ワークライフバランスとは、仕事も生活もともに充実させるという意味である。そのために、仕事を効率よくしあげ、個人の生活の充実をはかろうというのが、その憲章の趣旨である。

ポイントはふたつある。ひとつは、ワークライフバランスは、育児支援とイコールではないということ。全従業員の働き方を個々人の生活の満足度が上がるように調整することである。

もうひとつは、企業の観点からみて、これが従業員に対する福利厚生施策ではなくて、ビジネス戦略となるということである。

効率的に仕事をすれば、労働時間は短くなり、生産性はあがる。ワークライフバランスの導入は、職場の生産性をあげるという観点から重要な企業戦略となりうるのである。

(3) 日本のワークライフバランス施策は残業規制が特徴

憲章ができた当初と比べると、ワークライフバランスという言葉は浸透してきているものの、実態をみると、導入がそれほど進んでいるわけではない。残業時間は少なくなっているものの、それほどめだって大きな動きがみられているわけではない。

先日、ある会合で、企業がワークライフバランスの導入に関心をもつ理由が変化してきていると聞いた。昔は、社員のメンタルヘルスの観点から関心をもつ企業が多かったのだそうである。ところが、リーマンショック以降は、残業代を節約するための残業規制に企業が乗り出した。若手の残業に期待ができなくなった結果、残業手当を支払わなくてよい管理職にそのしわよせがいつているという。

要するに、育児や介護あるいは自己啓発などの理由で働き方を変えたり、労働時間を短くしたりしたいといった従業員のニーズに応えるために、働き方を見直す企業はあまりない、ということである。

4. 国のリーダーシップの重要性

イギリスやアメリカでワークライフバランスが

企業戦略と位置づけられる背景には、国が両立支援において指導的な役割を果たし、とくに法整備など重要な施策を実施してきたことがある。それがあってはじめて企業は、ワークライフバランスを企業戦略として位置づけることができる。

たとえば、もっとも国の果たす役割が小さいといわれるアメリカでは、公的な保育所の整備こそ進んでいないが、世界に先駆けて雇用平等法を制定して、女性の労働市場での差別を禁じている。他方、ヨーロッパでは、保育所の整備や労働時間法制度において残業規制のための割増率を5割と設定している（唯一の例外はイギリスで、例外規定を認めている）。さらに、フルタイムとパートタイマーとの均等待遇の確立など、女性が活用できる労働条件を整備している。

他方、日本においては、両立支援においても女性が能力を発揮しやすい環境を整備するためにも国は何ら積極的な役割を果たしていない。

待機児童が2万人以上いるといわれており、働きたいと思うお母さんが子供を預ける場所がないために働けない状況が存在しているのである。

育児休業制度を導入して女性の継続就業を支援しているとはいうものの、この制度の適用は正社員と一部の（要件を満たす）有期雇用労働者に限定されている。女性労働者の正社員比率は、1988年の65%から2008年には46%へと大きく減少している。

また、育児では主な担い手は妻である場合が多いものの、介護においては、妻だけでは支えきれず、夫に加えて外部のサービスを利用しているケースが多い。

将来、介護のニーズはうなぎのぼりに上昇することが予測されている。ここには例外なく、男性社員も含まれる。働く側のニーズにあった働き方をいま生み出すことが、貴重な人材をつなぎとめておくためにも、企業にとって急務になっている。

今、日本は残業を規制することで労働時間を下げるだけでなく、長期雇用者のあいだに短時間勤務や短縮労働週勤務を生み出すことで、雇用を生み出し、労働生産性を上げながら総実労働時間を

下げていく、そういう雇用戦略が必要になっているのである。今後は、その延長線上で、労働法制度を見直していくことが重要であると考え。

【参考文献】

Kuroda, Sachiko(2009), "Do Japanese Work Shorter Hours than before?: Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey", (CIS working paper No.419), Hitotsubashi University.

黒田 祥子(2010)「日本人の労働時間：時短政策導入前とその20年後の比較を中心に」 鶴光太郎、樋口美雄、水町勇一郎編著『労働時間改革』pp.33-51. 日本評論社

次号の特集は

「特集 外国人労働者問題（仮題）」
「特集 労調協の仕事、この1年」の予定です