

労働時間問題の現在

井上雅雄

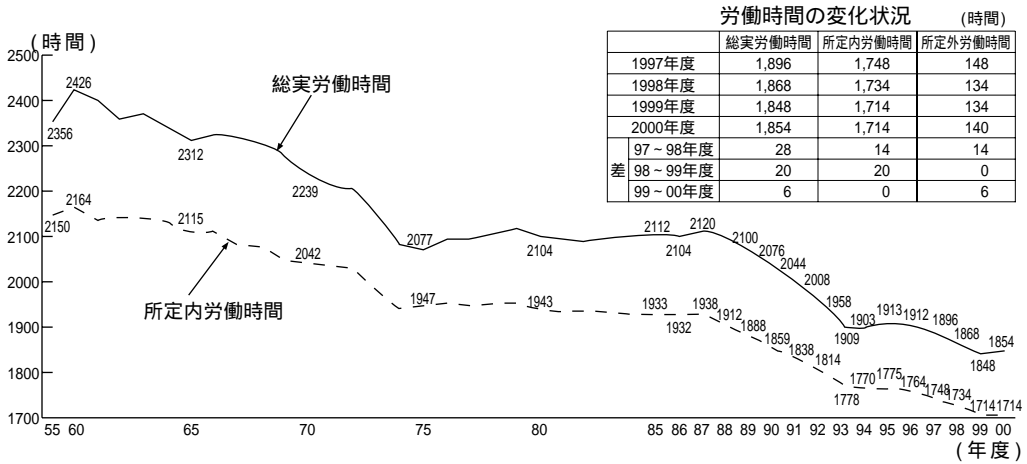
はじめに

1980年代国際貿易摩擦の激化のもとで声高に叫ばれた労働時間短縮の必要性は、その後バブル経済の崩壊による不況の深刻化によって次第に弱まり、むしろ男女雇用機会均等法の改正などを契機に労働時間に対する法的規制の弾力化を求める声に事実上かき消されてしまったかの感がある。むしろ周知の1987年の労働基準法改正による週40労働時間制の導入は、それが段階的であったにせよ法的強制力をもって経営に労働時間短縮を迫るものであったから、後に立ち入ってみるように、80年代後半以降日本の労働時間はそれ以前に比べれば、確かに短くなってはいる。が、しかし例えば1992年、経済企画庁（当時）が4年後の96年には年間総労働時間を1800時間にまで短縮するとした「生活大国5カ年計画」の目標値は、繰り延べられた2000年を過ぎてもなお達成されていないのが実情である。

しかも90年代半ば以降の完全失業率の上昇にみられるように、相対的に長い労働時間が高い失業率のもとで存在するという特異な現象が今日の日本の労働時間の実態である。少なくともヨーロッパの経験からするならば、高い失業率のもとでは時間短縮によって雇用を分かち合うというワークシェアリングの試みが実践されることが多いから、高失業率と長時間労働とは原則的には並立しえない現象といってよい。

もともと労働時間のあり方は、一定の組織編成のもとでの仕事の仕方に影響を与えるとともにそれによってもまた逆に影響を受けるという相互規定的関係にあるが、それだけではない。労働時間は、むしろ働く人びとの日々の生活時間の質と量とを直接に規定することによって人びとの人間としての生き方そのものに深い影響を及ぼす最も基本的な要因である。豊かな人生とは、何よりも人びとが生きる時間の豊かさ その充実の度合いに依存するというべきであろう。日本の労働時間の現実、果たしてそのような方向を指し示しているのだろうか。この小稿は、今日の日本の労働時間について その実態・制度変容・労働者意識そしてワークシェアリングの可能性などを明らかにすることによって、この問題が示唆するものの意味について考察することを意図している。

図1 労働者1人平均年間総実労働時間の推移(年度)



資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- 注) 1. 事業所規模30人以上 2. 数値は、年度平均月間値を12倍したもの
3. 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いたもの

1 労働時間の実態

(1) 労働時間の推移と現状

まず、日本の労働時間の実態を時系列において確かめておこう。図1によれば、労働者一人当たり平均の年間総実労働時間(年度)は、高度経済成長期の1960年代から石油危機までははっきりとした短縮傾向をみせながらおよそ2200~2300時間台で推移してきたが、その後下げ止まり、1975年度以降80年代半ばまでは横ばいないし漸増傾向を示して、時間短縮が停滞していることがみてとれる。しかし、その後87年の労働基準法改正(施行は88年であるが、期間を定めての中小企業への適用猶予や段階的移行などによって完全に実施されたのは1997年からである)による週40時間制の導入と年休の最低付与日数の6日から10日への引き上げという法規制による影響もあって91年度までは大幅に短縮され、その後数年の横ばいと漸減を経て2000年度には1854時間とこれまでの推移のなかでは前年度に次ぐ短さとなっている。それは、1980年代のピークである87年度の2120時間からみるならば266時間の短縮である。その内訳をみると、所定内労働時間は、同じ期間1938時間から1714時間へと224時間短くなっており、所定外労働時間も42時間ほど短縮されている。

この時間短縮の要因を探るために、年間の労働時間の増減に影響を与える年次有給休暇の取得状況と週休2日制の普及状況を見てみれば、表1のように、有休は1985年の7.8日から2001年の8.9日へとわずか1.1日しか増えておらず、時短への寄与度が軽微であるのに対して、表2の週休2日制の導入状況は、同じ期間49.1%から91.6%へと大幅に伸びており、とくに100人

表1 年次有給休暇の取得状況

企業規模・年・産業	労働者1人平均 付与日数 2)	労働者1人平均 取得日数	取得率 3)
企業規模計	日	日	%
1980	14.4	8.8	61.3
85	15.2	7.8	51.6
90	15.5	8.2	52.9
95	17.2	9.5	55.2
96	17.4	9.4	54.1
97	17.4	9.4	53.8
98	17.5	9.1	51.8
99	17.8	9.0	50.5
2001(2000年度)	18.0	8.9	49.5
1,000人以上			
1980	16.6	10.4	62.7
85	17.2	9.4	54.5
90	17.4	9.5	54.7
95	18.7	11.0	58.7
96	18.8	11.0	58.5
97	18.8	11.3	60.0
98	19.0	10.8	56.7
99	19.2	10.9	56.5
2001(2000年度)	19.4	10.6	54.6
100～999人			
1980	13.7	8.4	61.2
85	14.5	7.2	49.2
90	14.7	7.7	52.1
95	16.6	8.7	52.2
96	16.8	8.5	50.4
97	16.8	8.3	49.5
98	16.9	8.3	48.9
99	17.3	8.2	47.3
2001(2000年度)	17.6	8.2	46.5
30人～99人			
1980	12.1	7.1	58.6
85	12.7	6.3	49.3
90	13.4	6.7	50.1
95	15.2	7.9	51.9
96	15.6	7.8	50.3
97	15.6	7.5	48.0
98	15.6	7.2	45.9
99	16.0	7.0	43.7
2001(2000年度)	16.4	7.3	44.6

資料出所) 1980年は労働省(現厚生労働省)「賃金労働時間制度調査」, 1985年から1999年まで労働省(現厚生労働省)「賃金労働時間制度等総合調査」, 2001年から厚生労働省「就労条件総合調査」

注) 1) 調査期日は, 1980年度は9月30日現在, 1985年度から1999年度は12月末日現在, 2000年度は2001年1月1日現在であり, 調査年を表章している。

2) 「付与日数」には繰越日数を含まない。

3) 取得率 = (全取得日数 ÷ 全付与日数) × 100

表2 週休制の状況

(単位: %)

企業規模・年・産業	合計	週休 1日制	週休 1日半制	週休2日制						その他 3)	
				計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回		
企業規模計											
1980	100.0	49.6	2.8	47.6	5.4	3.3	8.8	13.0	17.3	0.1	
85	100.0	49.6	1.2	49.1	6.1	3.6	7.9	12.9	18.6	-	
90	100.0	32.0	1.1	66.9	11.5	8.7	13.3	14.0	19.4	0.0	
95	100.0	8.1	1.4	90.3	26.0	17.6	20.0	15.4	11.3	0.2	
96	100.0	6.6	2.0	91.2	28.5	18.0	19.8	15.7	9.1	0.2	
97	100.0	┌ 9.9 ─┐		90.0	33.6		┌ 56.3 ─┐			0.1	
98	100.0	9.4		90.5	35.2		55.2			0.1	
99	100.0	8.7		91.3	33.4		57.8			0.1	
2001(2000年度)	100.0	7.7		91.6	33.6		58.0			0.8	
1,000人 以上											
1980	100.0	8.0	1.8	90.2	30.6	10.8	15.1	18.6	15.1	-	
85	100.0	7.9	0.5	91.6	35.5	11.3	14.3	15.8	14.8	-	
90	100.0	3.2	0.0	96.8	53.5	17.8	13.1	7.7	4.8	-	
95	100.0	0.9	0.1	98.6	75.1	13.5	6.0	3.1	0.9	0.4	
96	100.0	1.0	0.4	98.3	77.7	12.6	5.3	2.1	0.6	0.3	
97	100.0	┌ 1.1 ─┐		98.4	79.4		┌ 19.0 ─┐			0.5	
98	100.0	1.3		98.2	73.3		24.9			0.5	
99	100.0	0.8		98.9	75.7		23.2			0.3	
2001(2000年度)	100.0	0.9		98.0	73.6		24.4			1.1	
100～999人											
1980	100.0	34.6	2.3	63.1	10.7	5.2	11.1	16.9	19.3	-	
85	100.0	32.4	1.1	66.5	12.0	6.3	11.1	18.2	19.0	-	
90	100.0	17.5	1.2	81.3	19.2	12.3	17.0	16.6	16.2	0.0	
95	100.0	4.2	1.3	94.5	37.1	23.0	17.5	15.5	5.4	0.1	
96	100.0	3.7	1.5	94.8	41.6	21.8	15.4	11.4	4.6	0.0	
97	100.0	┌ 4.9 ─┐		95.0	45.5		┌ 49.4 ─┐			0.1	
98	100.0	4.9		94.9	42.8		52.1			0.2	
99	100.0	4.6		95.2	43.4		51.9			0.2	
2001(2000年度)	100.0	3.1		95.7	43.4		52.3			1.1	
30人～99人											
1980	100.0	56.9	3.0	40.1	2.5	2.3	7.6	11.2	16.5	-	
85	100.0	57.6	1.3	41.1	3.0	2.3	6.5	10.7	18.6	-	
90	100.0	38.6	1.1	60.3	7.1	7.0	11.8	13.2	21.1	-	
95	100.0	10.0	1.5	88.3	19.7	15.5	21.6	17.4	14.1	0.3	
96	100.0	8.0	2.2	89.5	21.4	16.7	22.1	17.9	11.3	0.3	
97	100.0	┌ 12.1 ─┐		87.8	27.6		┌ 60.2 ─┐			0.1	
98	100.0	11.4		88.5	31.1		57.4			0.1	
99	100.0	10.5		89.4	28.2		61.3			0.0	
2001(2000年度)	100.0	9.7		89.7	28.5		61.3			0.6	
(産業別)											
鉱業	100.0	┌ 5.0 ─┐		94.5	22.8		┌ 71.7 ─┐			0.6	
建設業	100.0	4.0		95.6	23.6		72.0			0.4	
製造業	100.0	2.7		96.5	31.4		65.1			0.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-		100.0	66.1		33.9			-	
運輸・通信業	100.0	25.3		72.5	16.1		56.4			2.2	
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.3		89.4	36.5		52.9			0.3	
金融・保険業	100.0	-		100.0	95.3		4.7			-	
不動産業	100.0	2.4		95.8	46.6		49.1			1.9	
サービス業	100.0	7.4		92.1	48.7		43.3			0.5	

資料出所) 1980年は労働省(現厚生労働省)「賃金労働時間制度調査」、1985年から1999年まで労働省(現厚生労働省)「賃金労働時間制度等総合調査」、2001年から厚生労働省「就労条件総合調査」

注) 1) 調査期日は、1980年度は9月30日現在、1985年度から1999年度は12月末日現在、2000年度は2001年1月1日現在であり、調査年を表章している。

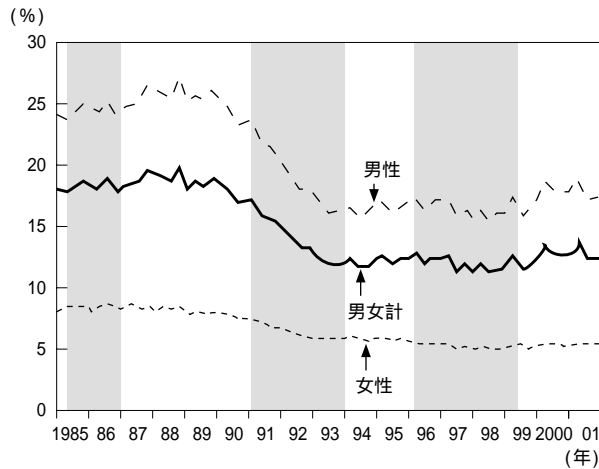
未満の中小企業のそれが、41.1%から89.7%へと倍増していることが知られる。もっとも、中小企業は、完全週休2日制の導入自体はなお3割を切って低いものの、しかしこの間それが9倍以上の上昇を示したことは注目すべきであろう。すなわちこの間の時間短縮の主たる時間制度的要因は、中小企業における週休2日制の普及によるものであり、それは法改正によって促された所定内労働時間の短縮を週休2日制の導入によって果たそうとした試みをあらわしている。そして残業時間の減少が軽微にとどまったのは、それが景気変動に対する調節弁として機能しているというわが国に特徴的な時間管理の慣行のあらわれといつてよい。

その上で留意すべきは、90年代半ば以降の労働時間の漸減傾向は、雇用形態多様化の中核をなすパートタイマーの増大と、とくにその後半に顕著となった賃金・昇進など人事管理における成果主義の影響もまた無視できないということである。パートタイマーの増大は、正規従業員に取って代わる短時間労働者の増大にほかならないから当然にも時間短縮を促すものであり、後者の成果主義も労働時間の長さによって業績を測る志向とは逆のベクトルを内在するものとして時短促進要因といつてよい。不況の深刻化による市場競争の激化を背景としたこれら二つの動きが、90年代半ばからの労働時間の漸減傾向に影響を与えている。が、2000年に入ると時短傾向が頭打ちとなり、むしろ逆に漸増する気配をみせていることは、これら二つの時短促進の動きの影響を相殺するほどに労働時間が長くなっていることを示唆するものであり、それはこの間の時短の進展の背後で進行した労働負荷の高まりとともに看過すべきではないであろう。現に、図2が示すように、週60時間以上も働く男性長時間労働者が2000年以降上昇していることは、上記二つの時短促進要因を相殺した上に、さらに派遣労働者など非正規労働者への代替やリストラによってスリム化した正社員一人ひとりの労働負荷の高まりを端的にあらわしている。

以上のように、長いトレンドでみる限り、わが国の労働時間は少なからず短縮したといつてよいのであるが、しかしこのデータには、二つの留意すべき点がある。一つは、それが30人以上の事業所を調査対象としたものであって、29人以下の、概して労働時間の長い小零細事業所を含まないということ、いま一つは、このデータには残業手当の支払われないいわゆるサービス残業が含まれていないということである。すなわち、このデータが労働時間を過少に表示しているという難点があることは否定できない。後者のサービス残業については、例えばこのデータの基礎である事業所を対象とした「毎月勤労統計調査」と個人を対象とした「労働力調査」との時間格差をもとにした小野旭の推計によれば、サービス残業は1990年時点においておよそ200時間にもものぼるといふ（小野旭1991）。試みに2000年の「労働力調査」による労働者の年間労働時間をみてみれば、2068時間であり、先の「毎勤調査」より215時間多くなる。

実際にも、社会経済生産性本部が1997年の「毎勤調査」をベ-スに試みたシミュレーションによれば、所定外労働時間すなわち残業をゼロにした場合、170万人の雇用創出効果が、またサービス残業をゼロにした場合は90万人分の雇用創出効果があるという（社会経済生産性本部

図2 長時間就業者（週60時間以上就業者）割合の推移



資料出所) 総務省統計局「労働力調査」
注) 非農林業の数値である。

1999)。それは、スキルや年齢などによる需給のミスマッチを無視して単純に数量だけでみれば、300万人の大打に乗った日本の失業者のほぼ8割近くを吸収できる計算になる。いかにわが国の労働時間が残業とサービス残業によって支えられているかが知られるが、そればかりではない。これに加えて、周知の長い通勤時間が加わる。日本の通勤時間は、国際的にみても長く、通勤1時間以上の労働者の比率は、日本が15.0%（1988年）、アメリカ6.0%（1986年）、イギリス2.0%（1992年）、ドイツ3.0%（1986年）、フランス4.0%（1986年）となっており（労働省1994 P.216）、とくに都市部でのそれは際立っている。したがってたとえ名目的に時短が進んだとはいっても、その現状を楽観視することは、なお控えなければならない。

(2) 労働時間の国際比較

では、このような日本の労働時間の実態は、国際比較の視点からみてどのように位置づけられるであろうか。一般的に、労働時間の国際比較は時間管理の対象となる労働者の範囲が各国ごとに異なるために厳密さを欠いて難しく、したがって製造業の生産労働者に限定して比較するのが通例である。表3は、厚生労働省によるその推計値である。それによれば、日本の1988年の年間総実労働時間2189時間は、当時最も長く、米英に比べて約200時間以上、独仏に比べると500時間余りも多いことがわかる。が、98年になると1947時間と242時間も少なくなり、アメリカより40数時間短く、イギリスの値に迫っている。とはいえ、時短先進国として名高いドイツやフランスに比べれば、なお300時間以上もの大きな格差があることは否定できない。が、先に指摘した見えざる残業時間としてのサービス残業や通勤時間の長さをさておけば、このデータの限りにおいて、日本の製造労働者の労働時間は、現在およそ米英レベルにまで短縮

表3 年間総実労働時間の国際比較（製造業生産労働者）

(単位：時間)

年	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
1988年	2189	1962	1948	1618	1682
89	2159	1957	1957	1614	1681
90	2124	1948	1953	1598	1683
91	2080	1943	1902	1582	1682
92	2017	1957	1911	1570	1682
93	1966	1976	1902	1529	1678
94	1966	2005	1920	1542	1679
95	1975	1986	1943	1550	1680
96	1993	1986	1929	1517	1679
97	1983	2005	1934	1517	1677
98	1947	1991	1925		1672
99	1942	1991	1902		

資料出所) 厚生労働省「平成13年版労働経済白書」(日本労働研究機構)

注) 上記各国のデータは、労働省労働基準局(労働時間課)による推計値。

- ・原則として、製造業生産労働者。
- ・所定外労働時間は、内数。なお、フランスは不明。
- ・事業所規模は、日本5人以上、アメリカ全規模、その他は10人以上。
- ・常用パートタイムを含む。

されたことが確認できる。

2 労働時間制度の弾力化

(1) 変形労働時間制度の実態

1980年代以降のサービス経済化とソフト化の進展は、いずれも既存の産業構造の変革を随伴しながら新たな業態の産業・企業を生み出したが、それはまた新しい時間管理・時間配分システムの創出を要求するものであった。ホワイトカラー職種の増大や24時間営業あるいは季節的・時間的繁閑の大きい流通業やサービス産業の隆盛をみれば、それは明らかであろう。換言するならば、新たな業態の産業・企業の出現は、定時の出退勤という伝統的な時間管理を基礎に制定された労働基準法(1947年)の時間規定の有効性を狭めるものとして機能したのである。労働時間制度の弾力化を内容として1987年から数次にわたって行われた労基法の改訂は、労働時間短縮を政策目標しながらもこうした経済構造の変化に対応するものであった。

その一つが変形労働時間制である。それは、1日や1週間の労働時間を業務の繁閑にあわせて増減させ、それを一定の期間(=変形期間)に均して法定労働時間の範囲内に収めようとする制度であり、繁忙期の長時間労働を閑散期の短時間労働でカバーするのが典型例である。したがってこの制度のもとでは、法定労働時間を超えて働いてもそれは時間外労働とはみなさ

表4 変形労働時間制の有無，種類別採用企業数割合

(単位：%)

年・企業規模	全企業	変形労働時間制を採用している (M.A.)				変形労働時間制を採用していない
			1年単位の 変形労働 時間制	1ヶ月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
1996年	100.0	40.5	15.1	22.4	4.8	59.5
97	100.0	54.4	35.9	16.3	4.4	45.6
98	100.0	54.8	34.3	17.5	5.1	45.2
99	100.0	53.0	33.3	16.6	5.7	47.0
2001 (2000年度)	100.0	54.3	36.3	15.5	5.6	45.7
2001年企業規模別						
1,000人以上	100.0	71.4	20.3	34.1	35.9	28.6
300～999人	100.0	63.7	30.5	24.7	17.6	36.3
100～299人	100.0	60.4	39.0	18.0	8.1	39.6
30～99人	100.0	51.1	36.5	13.4	2.8	48.9

資料出所) 表1に同じ

れず、残業手当は支払われない。現行労基法では、1ヶ月単位と1年単位の変形労働時間制および1週間単位の非定期的変形労働時間制の3種類の制度を設けている。

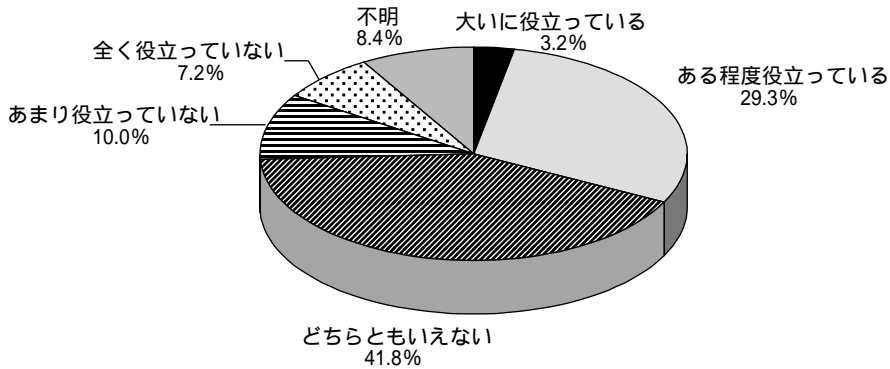
また87年の法改正で明文化されたフレックスタイム制とは、毎日の出勤・退勤の時刻を労働者に自由に設定させる（ただし、全員が勤務するコア・タイムを設けている場合が多い）ことにより、法定労働時間を超えて働いても一定の期間に均してその時間内に収まればよいとする制度であり、この場合も時間外労働に対し残業手当は支払われない。このように、これらの制度のもとでは、たとえ残業をしてもそれに対する手当が支払われず、また労働時間が不規則になるために、改正論議の過程で経営側に有利な制度だとして労働側の抵抗を喚起したことは、なお記憶に新しい¹⁾。

それでは、この変形時間制度はどの程度普及しているのだろうか。表4によれば、この制度を採用している企業の割合は1990年代後半に増えて、2001年現在では54.3%になっている。このうち1年単位の変形労働時間制を導入している企業が36.3%、1ヶ月単位のその採用企業が15.5%なのに対して、フレックスタイム制度は5.6%と知られている割には導入企業は少ない。また企業規模が大きい企業ほどこの制度の導入割合が高く、従業員1000人以上の企業で

1) 変形労働時間制と次に検討するみなし労働時間制など1987年以降の労基法の改正による労働時間制度の弾力化に関する法理論上の問題点については、さしあたり日本労働法学会 (2000) Part 「労働時間」を参照せよ。

図3 賃金コスト削減効果

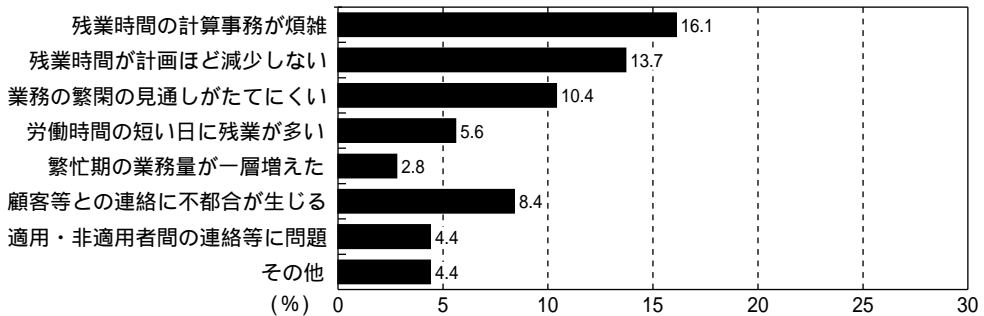
BASE：1年単位 / 1ヶ月単位いずれかの变形労働時間制を実施している事業所 (N = 249)



資料出所) 東京都労働経済局「労働時間管理等に関する実態調査」(2001年3月)

図4 变形労働時間制の問題点 [複数回答] (事業所)

BASE：1年単位 / 1ヶ月単位いずれかの变形労働時間制を実施している事業所 (N = 249)



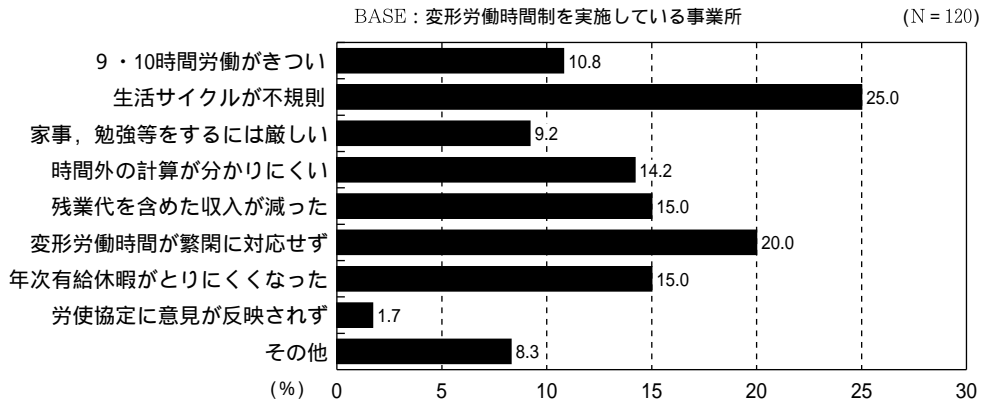
資料出所) 図3に同じ

は、71.4%に上っている。

が、この制度を導入した企業とその労働者は、これをどのように評価しているのか。東京都による調査結果をみてみよう(東京都労働経済局2001)。経営側にとってこの制度の導入意図の一つは、残業手当の削減にあったが、図3によれば、この制度が賃金コストの削減に「大いに役立っている」と評価している企業はわずかに3.2%、「ある程度役立っている」の29.3%を加えても、コスト面での積極的な評価は3分の1程度にとどまっており、41.8%と多くの企業は「どちらともいえない」と、この制度を一義的に評価することにためらいをみせている。逆に「あまり役立っていない」が10.0%、「全く役立っていない」が7.2%もあるところに留意すれば、総じて経営側にとって、この制度のコスト削減効果は期待したほどには高くはないと考えられていることがわかる。

では、経営側からみてこの制度の何が問題なのであろうか。図4によれば、「残業時間の計算事務が煩雑である」が16.1%と最も多く、次いで「残業時間が計画ほど減少しない」が13.7

図5 変形労働時間制の問題点 [複数回答] (従業員)



資料出所) 図3に同じ

%, 「業務の繁閑の見通しがたてにくい」が10.4%と続いている。いずれも賃金コストの削減効果を殺ぐ問題点であり、そこには制度導入への高い期待に比する厳しい現実に戸惑っている企業の姿が看取できよう。他方、従業員側にとってのこの制度の問題点は、図5のように、「生活サイクルが不規則になった」が25.0%で最も多く、次いで「変形労働時間が繁閑に対応していない」が20.0%、「残業代を含めた収入が減った」「年次有給休暇がとりにくくなった」が、いずれも15.0%、さらに「時間外の計算が分かりにくい」の14.2%と続いている。働く人びとにとってこの制度は、生活のリズムが乱された上に、労働時間が仕事の繁閑に対応しないため不合理で、しかも収入の減少や休暇が取りづらくなるなど決して歓迎すべきものとは言いがたい実情が浮き彫りにされている。

以上からみるならば、この制度は労使いずれの側にも不満を抱かせる結果となっていることが知られよう。

(2) みなし労働時間制度の実態

いま一つの労働時間制度の弾力化であるみなし労働時間制度は、専門性の高い業務や使用者の具体的・直接的な指示・管理のもとでは労働しない就労形態が増加してきたことを背景に、労働者が自己の業績を意識して働くことを促す時間制度として制定されたものであり、業務の遂行方法や労働時間の配分を労働者の手にゆだねる時間管理の仕組みである。すなわち労基法は労働時間の算定に関する規定として、従来二つ以上の事業場で労働する場合と坑内労働の特例を定めるだけであったが、1987年の法改正は、これに加えて事業場外労働に関するみなし労働時間制と労使協定方式による裁量労働のみなし労働時間制(専門業務型)を新たに設定し、さらに98年改正は労使委員会方式による裁量労働のみなし労働時間制(企画業務型)を付け加えた。

表5 みなし労働時間制の有無，種類別採用企業数割合

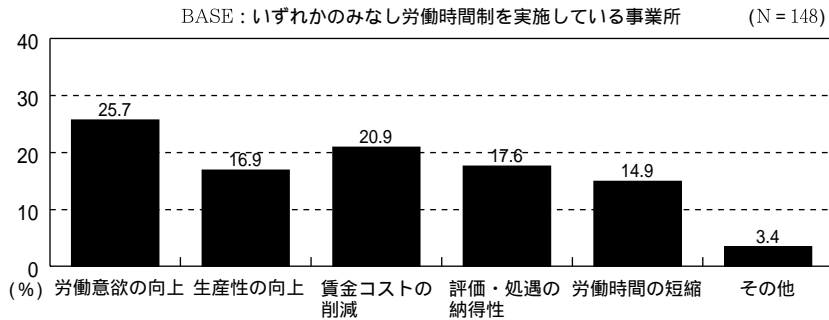
(単位：%)

年・企業規模・産業	全企業	みなし労働時間制を採用している (M.A.)				みなし労働時間制を採用していない
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
1996年	100.0	6.1	5.8	0.5	...	93.9
97	100.0	8.9	8.3	1.4	...	91.1
98	100.0	8.0	7.2	2.1	...	92.0
99	100.0	9.2	8.5	1.9	...	90.8
2001 (2000年度)	100.0	8.2	7.4	1.7	0.4	91.8
2001年企業規模別						
1,000人以上	100.0	18.5	15.3	5.6	0.8	81.5
300～999人	100.0	13.2	11.5	2.7	0.7	86.8
100～299人	100.0	11.9	11.4	1.5	0.5	88.1
30～99人	100.0	6.3	5.7	1.5	0.4	93.7
2001年産業別						
鉱業	100.0	2.5	2.5	-	-	97.5
建設業	100.0	7.2	7.2	1.9	0.1	92.8
製造業	100.0	7.4	6.7	2.0	0.3	92.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.4	2.4	-	-	97.6
運輸・通信業	100.0	3.2	3.2	-	-	96.8
卸売・小売業，飲食店	100.0	12.1	11.8	0.5	0.8	87.9
金融・保険業	100.0	5.0	5.0	-	-	95.0
不動産業	100.0	2.2	2.2	-	-	97.8
サービス業	100.0	9.5	6.9	3.3	0.9	90.5

資料出所) 表1に同じ

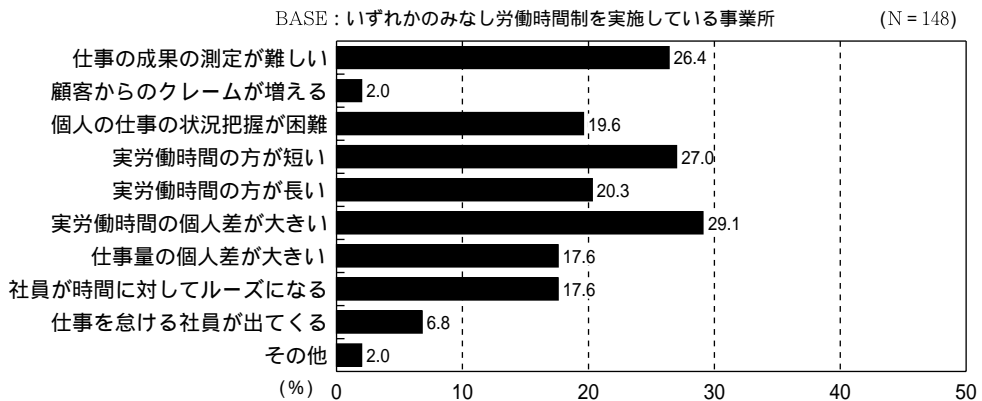
このみなし労働時間制は、実際に労働した時間とは異なる時間計算の方法を許容するものであり、具体的には事業所外労働について「労働時間を算定しがたいとき」 所定労働時間働いたものとみなされる。ただし 当該業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働しなければならない場合は、「通常必要とされる時間」(労使協定がある場合は協定で定める時間をこれに充当する) 労働したものとみなされる。他方、裁量労働については、労使協定で定められた時間あるいは労使委員会で決議された時間が労働した時間とみなされる。裁量労働時間制のうち専門業務型は、研究開発やデザイナー等特定の業務に適用され、企画業務型はさまざまな議論を呼びながらも2000年4月から施行された新しい制度であり、事業運営上の重要な意思決定が行われる本社などの事業所での企画・立案・調査および分析などの業務で、かつその対象業務を適切に遂行できる知識・経験などを有する労働者に適用される。この裁量時間制では、

図6 みなし労働時間制の効果 [複数回答]



資料出所) 図3に同じ

図7 みなし労働時間制の問題点 [複数回答] (事業所)



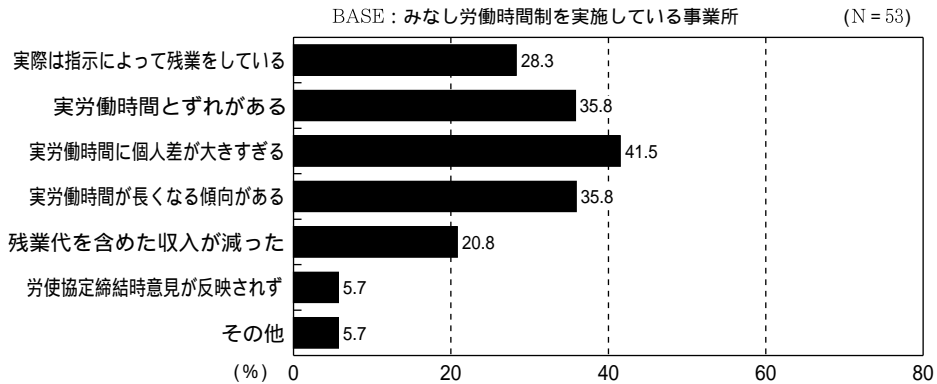
資料出所) 図3に同じ

事前に定められたみなし労働時間数が法定労働時間を超える場合には、36協定の締結・届出と割増賃金の支払いが必要となる。

それでは、この新たなみなし労働時間制は実際にどの程度導入されているのであろうか。表5によれば、2001年度においてはわずかに8.2%と少なく、とくに新設された裁量労働時間制は専門業務型が1.7%、企画業務型が0.4%ときわめて少ないことがわかる。それでも企業規模別には大手企業ほど導入割合が高く、また産業別では卸売・小売・飲食店に多いことが知られる。

次に、先に利用した東京都の調査によって、企業がみなし労働時間制をどのように評価しているかをみてみよう。図6によれば、この労働時間制の効果を会社は「労働意欲の向上」(25.7%)「賃金コストの削減」(20.9%)「評価・処遇の納得性」(17.6%)「生産性の向上」(16.9%)など従業員のモラルの向上とコスト削減の点から評価しており、「労働時間の短縮」効果があつたとする評価は最も少なく、14.9%にとどまっている。では企業はこの制度の何を問題と考えているのか。図7によれば、「実労働時間の個人差が大きい」(29.1%)「実労働時間のほ

図8 みなし労働時間制の問題点 [複数回答] (従業員)



資料出所) 図3に同じ

うが短い」(27.0%)「仕事の成果の測定が難しい」(26.4%)が3大問題点であり、実労働時間の管理と対比してみなし労働の時間管理のむつかしさが浮き彫りにされている。他方、働く側も、図8のように、「実労働時間に個人差が大きすぎる」(41.5%)と経営側と同じ問題点を指摘しており、これに「実労働時間とずれがある」(35.8%)「実労働時間が長くなる傾向がある」(35.8%)「実際は指示によって残業をしている」(28.3%)など時間管理のむつかしさを表す不満を加えてみると、このみなし労働時間制は時間短縮には必ずしも効果的に機能しているとは言えず、むしろ逆に労働時間を長くする結果をもたらしているように思われる。

以上のごとく、経済構造の変化に対応するべく新設された労働時間制度の弾力化措置は、労働時間の短縮に対しては必ずしも有効に機能しているとは言いがたく、むしろ時間算定をより複雑化して透明度を低め、経営側には一定のコスト削減効果があるものの、働く側にはより多くの負荷を課していることが明らかであろう。とくに留意すべきは、この制度が労働時間の他律的管理から自主管理への転換による自由な時間配分を労働者に可能とすることによって、彼ら自らが労働強度を高め、長時間労働を余儀なくされているという逆説的な事実である。それはまた当然にも彼らの生活時間を侵食することになる。この制度が働く人びとにとって時間効率の上昇をとおして時短をもたらすことができるかどうかは、なお不確かなままであるとすべきであろう。

3 労働者の時間意識

(1) 労働時間短縮を阻む要因

先に検討したように、1980年代後半からの趨勢的な労働時間の短縮傾向は、圧倒的に所定内労働時間の減少によってもたらされたものであって、それに比べれば残業時間の減少の度合い

表6 残業時間の削減を阻害する要因（当てはまるものすべて選択）

（単位：％）

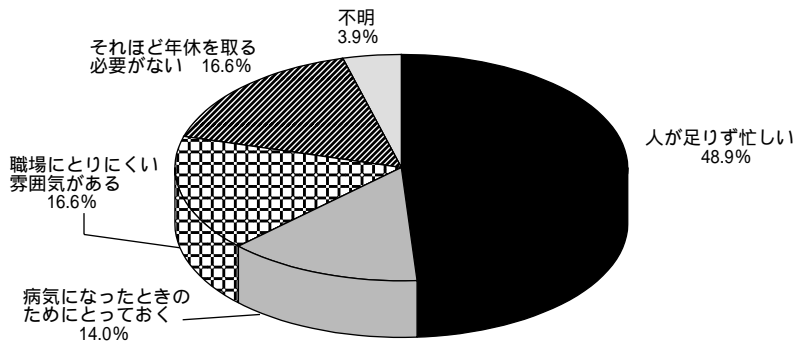
	週休日の増加	特別休暇制度利用の増加	低い賃金水準・生活残業	要員・人材不足	仕事量の増大	仕事内容や作業手順の複雑化	受発注などの業務が週休日に集中	職場の同僚への気兼ね	人事考課・査定が気になって	上司などの理解不足	年休の繰越・積立制度の利用者の増加	残業時間削減に対する意欲の希薄化	その他	不明
年間総労働時間別														
計	11.1	0.9	31.9	77.5	69.3	31.4	9.5	12.8	7.3	22.2	0.7	34.5	3.3	4.3
～1899時間	12.6	2.3	18.4	78.2	79.3	29.9	10.3	12.6	5.7	13.8	0.0	34.5	3.4	1.1
1900～1999時間	9.1	0.8	27.3	75.8	68.9	28.0	6.8	9.8	9.1	25.0	0.8	35.6	6.1	3.8
2000～2099時間	7.4	1.1	29.8	80.9	74.5	42.6	10.6	8.5	6.4	25.5	0.0	35.1	2.1	3.2
2100時間～	13.8	0.0	54.3	75.5	57.4	27.7	11.7	20.2	8.5	23.4	1.1	35.1	1.1	6.4

資料出所) 連合生活総研「ゆとりある就労と豊かな生活時間に関する調査研究報告書」1998年3月
 注) 連合傘下の労働組合423組合の回答結果。調査時期は、1998年1月～2月。

図9 年次有給休暇消化率が低い理由（従業員）

BASE：全事業所

(N = 307)

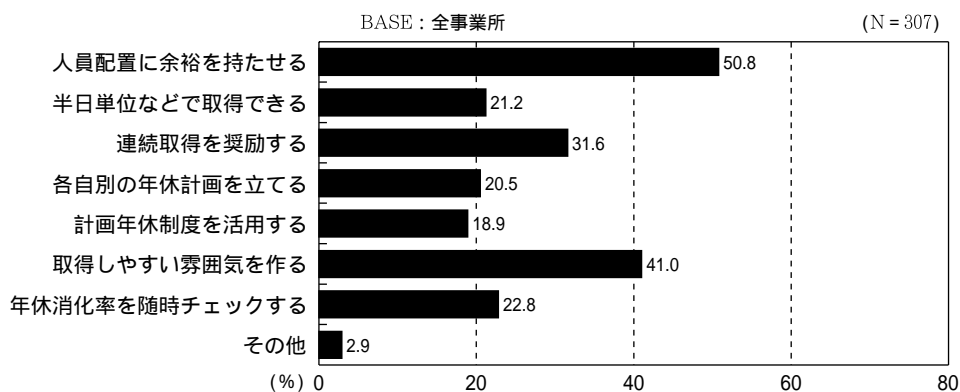


資料出所) 図3に同じ

はきわめて軽微なものであった。その際触れたように、残業時間があまり減らないのは、それを景気変動の調節弁とするわが国のほとんど伝統的ともいべき時間管理のあり方によることはよく知られている。が、それに加えて日本の業務管理のあり方も看過してはならないであろう。

1998年、連合が傘下組合に質した残業時間削減の阻害要因は、表6のように、「要員・人材不足」が77.5%と最も多く、次いで「仕事量の増大」の69.3%となっている。もともと日本企業の業務管理＝要員管理は、代替要員を置かないだけでなく場合によっては残業を前提として織り込んだ厳しいものであったが、この調査結果は、不況の深刻化のもとリストラによる人

図10 年次有給休暇消化率を高める方法 [複数回答] (従業員)



資料出所) 図3に同じ

員不足が一人当たりの仕事量の増大をもたらし、それが否応なく働く人びとに残業を余儀なくさせている状況を示している。実際にも、先の東京都の調査によっても労働者がみる年次有給休暇の消化率の低い理由のほぼ半分が人員不足であり (図9)、また彼らの半数が「人員配置に余裕を持たせる」ことが、職場のなかに年休を「取得しやすい雰囲気を作る」(41.0%) ことともに有休消化率を高める方法だと考えている (図10)。

その上で先の連合調査についていま一つ留意すべきは、人員不足・仕事量の増大に加えて「残業時間削減に対する意欲の希薄化」「低い賃金水準・生活のための残業」「仕事内容や作業手順の複雑化」が時短阻害要因としてそれぞれ30%を維持していることである。リストラの嵐が働く人々から残業削減意欲を奪い、低い賃上げが彼らをして生活のための残業を迫り、企業間競争の激化が仕事・作業内容の複雑化をもたらしたと解釈すれば、バブル経済崩壊後の不況の一段の深化が、企業経営を震撼させて労働時間短縮を阻み、この問題を後景に追いやった主因であるといわなければならない。

しかしながら長期にわたって維持されてきた日本の労働時間の相対的な長さは、その理由を以上のような経済的な要因に一義的に帰すことの無理もまた示している。日本の労働者の時間に対する意識について検討してみる必要がある。

(2) 労働者の時間意識

日本の労働者の時間に対する意識や態度を取り上げる場合、これまで最もよく指摘されてきたことは、その余暇時間選好に比する賃金選好の強さである。すなわち労働生産性の上昇による成果を、賃金の増額というかたちで受け取るか労働時間の短縮という非経済的形態で享受するか、の二者択一において日本の労働者が選択してきたのは、圧倒的に前者、賃金の増額という経済的享受の仕方であった。このことは、前市岡楽正の推計による表7に端的にあらわれて

表7 労働生産性上昇の成果配分 (年率)

	時間当たり労働 生産性増加率	就業者当たり GNP 増加率	労働時間短縮率
1970 / 1960	9.3 (100)	8.5 (92)	0.7 (8)
1980 / 1970	4.2 (100)	3.5 (83)	0.7 (17)
1990 / 1980	3.2 (100)	2.9 (91)	0.3 (9)
1994 / 1990	2.2 (100)	0.4 (18)	1.8 (82)
1994 / 1970	3.4 (100)	2.7 (79)	0.7 (21)

資料出所) 前市岡楽正「労働時間短縮の意義」

注) 単位: % / 年。() 内は、時間当たり労働生産性増加率を100とした構成比。

実質 GNP: 経済企画庁「国民経済計算年報」、就業者数: 総務庁「労働力調査」

労働時間: 労働省「毎月勤労統計」。いずれも年度計数。

いる。

それによれば、時間当たりの生産性の上昇の大部分は、不況による労働者一人当たりの GNP 伸び率が低く、かつ残業時間の減少によって時短が進んだ1990年から94年を除けば、過去30年間一貫して、労働者一人当たりの GNP 増加率であらわされる賃金上昇という形態で享受されたことがわかる。しかも時間当たりの労働生産性の長期にわたる上昇によって、GNP 水準は大きく上昇しているにもかかわらず、労働時間の短縮という形態での成果配分の割合が増えていくという傾向は認められない。日本の労働者の賃金選好の強さは、明らかに否定しがたいものがあるといってよい。そしてその最大の理由が、社会保障の制度と給付水準の国際的にみた不備と低さなどいわゆるセイフティ・ネットの不十分さにあることもよく知られた事実である。むしろそのこと自体否定すべきいわれはいささかもない。

が、そのような経済的理由だけで日本の労働者の賃金選好を説明するのは、やや一面的に過ぎるのではなからうか。こうした経済的理由だけでは、例えば日本に比べ社会保障制度がはるかに不備な発展途上国の人びとが余暇時間のほうを選択したり、ヨーロッパに比べればその給付水準は低いとはいえ一定のレベルを確保してひとまずは豊かな社会の成果を享受している日本の人びとがなにゆえに時間ではなく賃金をなお選好するのか、が説明できない。むしろ社会的・文化的背景に注目する必要がある。一国の労働者の意識と行動を規定するものは、経済的要因だけではなく、時としてそれ以上に歴史的・社会的な背景であることもまた否みがないからである。

そこで、いま賃金と時間という選択肢を、労働と余暇というより広い問題軸に置き換えてみれば、これに対する人びとの意識と行動様式の、ヨーロッパと日本との際立った違いに着目する必要がある²⁾。すなわちヨーロッパにあつては、前近代に淵源する階級ごとに分岐した価値

2) この点に関して、私はかつてささやかな試論を試みたことがある(井上雅雄 2000)。詳しくはそれを参照されたいが、以下の論述は、それに一部を拠っている。

観とそれにもとづくライフスタイルが、労働の価値を物質的富の源泉であるとして高く評価する近代においてまでも依然として根強く人びとの意識と行動様式を規制しており、とりわけても時間資源の重要性は、モノの消費に満たされた上流階級ばかりではなく、貴族モデルを志向した中産階級はもちろんのこと、労働者階級にまで余暇志向の強さとして共有されていた。ヨーロッパに特有とはいえ、各々の多様な余暇活動によって特徴づけられる階級ごとの生活文化＝階級文化のありようは、近代における労働の価値の一元的な優位性に対する批判を内包するものであった。

このヨーロッパの歴史的文脈に照らしてみるならば、確固たる上流階級をもつことがなかったがために、厳密な意味での階級文化を確立することのないままに階級構造そのものの揺らぎに直面してきた日本近代の場合、労働への高い評価が江戸時代以来の「通俗道徳」（安丸良夫 1974）と重なり合いながら、きわめて強くその精神風土を規定したことが特徴的である。とくに日本にあって注目すべきは、江戸期農民の、集団的作業の計画的・効率的な遂行に腐心するという心的態度・時間意識が、ヨーロッパとは異なって労働者に近代的な時間意識の形成を促し、近代工場における労働規律確立の精神的基盤をなすことによって産業化への対応を容易にしたということである。しかしまさにこのことが、近代における日本の労働者の長時間労働に対する寛容な態度を招くことになったということが重要である。

トマス・C・スミスによれば、戦前日本の労働争議において、賃金の引き上げや人格承認要求に比べ労働時間の短縮が主要な問題となることがなく、むしろ労働者が時短ではなく逆に残業を選好したのは、「徳川時代の農民が、ほとんど肉体的限界近くまで余暇より収入を選択してきたことを、部分的に反映」（Smith, T. C. 1988/1995 P. 214）するものであったが、より本質的には、この国にあって時間は集団に帰属するものとして「社会構造のなかに組み込まれ」（P. 239）、個人の自由な処分に委ねられていなかったことによる。それは、究極のところ「社会における個人」をどのように位置づけるかについての日本的な「観念」（P. 240）をあらわすものであり、スミスによれば、現代にまで及ぶ日本の長時間労働は、このような歴史的背景をもった集団的な圧力の所産なのである。

かくて日本の労働者の、余暇時間よりも賃金を選択するという行動様式の淵源は、いささか迂遠ながら遠く前近代の江戸期農民の心的態度＝時間意識とそれを規定した時間の共同体的所有のあり方に求めることができるのであって、今日もおお強固に認められる企業の正社員に対する拘束性の強さは、このような歴史的に形成された時間の共同体的性格と無縁なものではない。実際にも、先に図9の東京都の調査でみたように、年休消化率上昇のための方法として労働者が2番目に多く選択したのが、職場に「取得しやすい雰囲気を作る」であり、時間の集団的所有の今日における依然根強い残存を示唆している。あるいはまた私が、1998年から99年にかけて行った労働と余暇に関する調査研究（前掲、井上雅雄 2000）によって明らかになったことも、わが国の主として中高年の働く人びとにとっての余暇時間に比する仕事の圧倒的な重

みであった。彼らにとって仕事は単に生活の資を稼得するための手段なのではなく、生きがいの核をなし、自我の抛り所としての性格を強く保持していた。人びとは自己のアイデンティティを仕事を軸として構成しており、余暇時間は心身を癒し仕事をするための活力の源泉という域をいささかも出ず、多かれ少なかれ副次的な意味しかもちえていなかった。要するに、人びとのプライオリティは、自由時間ではなく何よりも仕事にあるというのが、調査から浮かび上がってきた実態なのである。

このように労働が人びとをかくも深く捉えている一方で、しかし雇用市場の大幅な収縮と若者の労働に対する価値観の転換が平行に進行し、それが長時間労働のもとでの失業率の上昇として凝集的にあらわれるというかつて経験したことのない事態に、いま日本社会は直面している。ワークシェアリングの議論は、まさにそのような事態に有効に機能するのではないかと期待のもとに、最近にわかに台頭してきたものである。

4 ワークシェアリングの可能性

(1) ヨーロッパの経験の基本条件

ヨーロッパにおいて試みられたワークシェアリングの内容については、紙幅の関係からここでは具体的に説明することはできない³⁾ (ごく簡単にその内容を整理した資料1を参照されたい)。が、そのポイントは、高い失業率を背景に、時間短縮や短時間就労を増やして既存の雇用を維持しあるいは新たな雇用を創出したということであり、とくにオランダに特徴的であるが、そこでは長い労働時間では働きにくかった女性の労働市場への大幅な参入を随伴したことである。時間短縮や短時間就労の導入は、企業にとっては賃金を引き下げないとすれば時間当たり賃金コストの上昇を余儀なくされるから、これを処理するために生産性を向上させてコスト増を吸収したり、削減時間当たりの賃金をカットしたり(ドイツ)、政府が社会保障費の企業負担を軽減したりする試み(フランス)が行われた。またオランダに典型的であるが、短時間就労でも労働条件に大きな格差をつけないことによって女性の職場進出を促し、夫婦二人で家計を維持するという就労パターンを生み出した。

このようなワークシェアリングがヨーロッパにおいて導入され、それが一定の成果を収めることができた基本的な条件は、二つある。一つは、それを運動として要求し実現させた主たるアクターが、労働組合だということである。ドイツはいうまでもなく、オランダも、そしてフランスも社会民主主義政権の下で影響力を強めた労働組合の運動なくしてはこれが制度として導入されることはなかったといつてよい。とくにフランスでは、経営側のきわめて強い抵抗を

3) さしあたり、社会経済生産性本部(2001)、奥田香子(2001)、今野浩一郎(2002)、竹信三恵子(2002)などを参照されたい。

資料1 独、仏、蘭のワークシェアリング

	ドイツ	フランス	オランダ
概要	80年代半ばより産業別労働協約によって、雇用機会の分かち合いをめざす労働時間短縮が進展 最も時短の進んだ金属産業では95年より週35時間	80年代初頭より、労働法によって労使交渉を奨励し、雇用創出のための労働時間短縮を推進 2000年1月より一律に35時間制へ移行(20人未満企業は2002年より)	80年代初頭、政労使合意を起点に、賃金抑制を含む労働市場改革に着手 とくに均等待遇を前提とするパートタイム雇用の拡大で、大幅な失業改善を実現
枠組みづくり	産業別(地域毎)の労働協約により、産業・地域別に適用	労働法による全国・全産業一律適用	政労使のワッセナー合意に基づき全国・全産業的にパート促進
賃金の取扱い	原則賃金カットなし	90%が賃金カットなし(仏雇用省統計)	時間比例原則(96年法的措置導入)
労働時間編成の仕方	企業・事業所の労使協議で弾力的な労働時間編成	企業別労使協定で、年次化を含む弾力的な労働時間編成	企業毎の多様なパートタイム・メニューより個別雇用契約
雇用創出の主な対象	産業毎の失業者・余剰人員	若年者、長期失業者	若年者・短時間就業を希望する女性
政府の支援策	直接に時短を支援する政策なし	企業の社会保障負担を軽減する措置	減税・社会保障改革等で実質所得を下支え
他の取組み	・早期退職促進 ・高齢者パート導入 ・政労使トップによる「雇用のための同盟」で労働再配分政策を検討	・早期退職促進 ・パートタイム雇用促進	・早期退職促進 ・フルタイム雇用の時短：83～85年週40時間から38時間へ。 98年約半数の労働者が36時間制へ移行

資料出所) 社会経済生産性本部「ワークシェアリング」2001年。p.61

受けながらも35時間法を制定・施行させたのは、失業率の上昇を前にした労働組合の強い危機感であった。そしてそれらの国々においては、組合の発言力の強さを反映して、パートタイムは日本とは異なって短時間の正社員であり、フルタイム社員との賃金など労働条件格差はそれほど大きくはないということ、すなわち同一労働同一賃金がワークシェアリングを可能ならしめた重要な条件であった。

いま一つは、その賃金体系の基本が、時間給をベースにしているということである。時間給による賃金体系は、厳密な職務分析によって仕事内容と仕事区分を明確にして分類した上で、それを各々評価し序列づけることが前提となる。そして職務等級として整序された仕事ごとに賃金を時間賃率で決めるのであって、個々の仕事に対応した賃金すなわち仕事給ないし職務給が、時間給の基本的な内容である。したがって、ドイツのフォルクスワーゲンの場合のように、

ワークシェアリングの導入に際して労働時間の削減による賃金カットが行われる場合は、その削減された時間分の時間給のカットによって行われるのが通例であり、それははっきりとしたルールに則って行われることを意味する。このようにヨーロッパにおいてワークシェアリングが可能であったのは、労働条件格差の少なさと時間給システムを前提に、労働組合の強い発言力と労働者の連帯意識の強さによるものであり、それが場合によっては賃金カットという一定の自己犠牲を甘受しても働く者同士の雇用を維持・創出することを可能とした精神的基盤なのである。

とはいえ、むしろこれらヨーロッパのワークシェアリングの試みに問題がないわけではない。例えば、オランダでは、確かに同じ仕事に就いているパートタイマーとフルタイマーとの間に時間給格差はないが、しかしパートタイマーの女性の多くが就いている仕事はサービス産業の比較的低賃金の職種が多く、その結果職種を超えて国民経済全体としてみれば男性と女性との間にはなお少なからぬ賃金格差が存在するのが実情であり、またフランスでは35時間制の施行により失業率の低下や労働者生活の改善などが認められる反面、政府による財政補助の財源確保の問題や残業手当のつかない管理職のサービス残業の増大など新たな問題が生じていることも否めない。

(2) 日本での可能性

以上のようなヨーロッパの経験に照らしてみるならば、わが国においては、ワークシェアリングは部分的な試みとしては可能であっても、社会的な広がりをもったものとして定着するかどうかについては、いささか懐疑的にならざるをえない⁴⁾。なによりも第1に、労働組合の発言力とそれを基礎とした社会民主主義政党の力はヨーロッパに比して著しく劣っているばかりではなく、この試みの最も重要な条件であるそれを支える労働者間の連帯の意識もまたかの国々に比べれば圧倒的に弱い。例えば、わが国では正社員とパートタイマーなどとの労働条件格差はあまりにも大きく、パートタイマーの賃金ではおよそ経済的に自立した生活ができないほどであるが、それは、労働組合が正社員組合として正規従業員の雇用を守るために、経営側によるパートタイマーの低い労働条件と景気変動の調節弁としての役割を事実上黙認してきたからである。その背景には、唯一の家計主体である世帯主が、長時間労働のもと強い拘束性と大きな責任性を要求される代償として相対的に高い賃金を得るという世帯主中心の就労パターンを、政府が税制や社会保障制度の前提としてきたばかりではなく、組合もまた積極的に推進してきたという事情がある。

4) ちなみに、ワークシェアリングによる雇用創出効果について懐疑する意見は少なくない。例えば、新美一正(1998)は、計量モデルに基づく実証分析によって、ワークシェアリングに雇用創出効果は期待できず、むしろそれを強行すれば賃金の引き下げによるウェッジシェアリングにしかならない、と指摘している。

それゆえ、今日、世帯主の雇用がリストラなどで大きく揺らぎ、あるいはたとえ雇用は確保できても成果主義の導入によって賃金の大幅な変動が避けられず、家計主体としての地位が危うくなっても、被扶養者の稼得する賃金では到底それをカバーできないという事態に直面している。留意すべきは、このように世帯主一人が家計の主体であるという就労パターンでは、ワークシェアリングによる時間短縮が賃金カットを必要としても、それを受け入れる余地が少ないのは避けられないということである。他方、世代によっても連帯感には大きな違いがある。朝日新聞が2001年12月に行った調査では、ワークシェアリングについて50歳代から60歳代の人びとの7割が賛成しているのに対して、若年層ほど反対が多く、20歳代では36%しか賛成していない（前掲、竹信三恵子 2002 P. 234）。中高年の雇用維持のために自分たちが犠牲にされるのは嫌だという若者の本音が出ているとみてよいであろう。

その上で、第2に、日本の正社員の賃金体系が時間給システムとはなっていないという点が注意されなければならない。わが国の賃金体系は、年齢給と勤続給に加え能力査定による職能給および各種の手当など複合的な要素から構成されていて複雑であるが、そこでは賃金は基本的に属人的であって、仕事とは直接結びついていないことが特徴である。すなわち日本の賃金は、欧米のごとく特定の仕事に対応して時間決めで売られた労働の対価というのではなく、仕事遂行能力を含む全人格的なコミットメントまでもが要求される生活給として構成されている。それは、時間賃率による時間給という賃金思想とは対極に位置するものである。むしろそのような年功賃金は、いま急速に変化しつつあるとはいえ、その変化の方向は、欧米型の職務給に向かうというのでは必ずしもなく、査定の度合いを強めて業績によって賃金格差をより大きくしようというものである。そればかりではない。かりに正社員を時間給制度にするとパートタイマーのそれとの格差が歴然となり、当然にもパートタイマーの不公平感が一層増すことになる。

先に合意内容が明らかとなった政府・日経連・連合によるワークシェアリングの基本内容は、正社員と基本的に同じ処遇条件の短時間正社員制度を設けるというものである（「日本経済新聞」2002年3月30日）が、パートタイマーの労働条件を現状のままにした上での短時間社員制度の導入は、拘束性の強さのゆえをもって正社員とパートタイマーとの労働条件格差を正当化してきたその根拠を掘り崩すものであり、パートタイマーからの反発は避けがたいであろう。フルタイマーの正社員がこの短時間正社員に転換できるだけでなく、パートタイマーも同じくそれに転換できるようにしなければ、この新しい試みはパートタイマーにとっては新たな差別の制度となりがねない。日本企業の多くが、ワークシェアリングの導入に消極的なのは、この制度が日本の人事管理政策の根本を震撼させる内容をはらんでいるという問題のむつかしさに自覚的だからというべきであろう。

5 労働時間短縮の意義

おわりに代えて

以上のように、日本社会にワークシェアリングを導入し定着させるためには乗り越えなければならない障壁が大きいといつてよいのであるが、それを試みる前に何よりも時間当たりの生産性を高めることによって、現在の労働時間を短縮することが先決である。長い残業時間、多いサービス残業、低い有休取得率などによる現在の長い労働時間をそのままにしている、そもそもワークシェアリングを実現する前提条件自体がないというべきであろう。その上で世帯主一人が家計の主体であるという就労形態から、配偶者もまた同等に働けるように労働条件格差を大幅に縮小し、男女がともに仕事と家庭を両立できるように法的・経済的・社会的な条件を整備することが不可欠である。その一環として、世帯主の賃金を抑え、その分をパートタイマーの労働条件の引き上げに回すというような選択がとられることもありうるであろう。このような抜本的な改革を果たすためには政府・経営・組合がいずれも伝統的な世帯主中心主義をやめ、夫婦二人で家計を支えるという考え方に転換することが必要である。それはまた数年後からはじまる労働力人口の減少を視野に収めた対応措置ということができるであろう。

これまでわが国においては人びとの時間資源の配分が圧倒的に仕事に偏ってきたがために、たとえば家事と育児に参加すべき夫の不在によって家庭の空洞化がもたらされ、家庭の空洞化が地域の空洞化をとおして、総体として社会の自己制御力の衰弱を招く結果となってしまった。大人たちが、豊かで安定的な生活文化の構築に失敗してしまったことがもたらす深刻な負の影響は、いま子供たちの世界にくっきりと顕在化している。仕事をもつ強力な生活統制力を弱め、質の高い生活文化を築くためには、労働時間の短縮は必須の要件であるけれどそれで充分であるわけではない。仕事に深くコミットしながらも、企業組織とは一定の距離を保とうとする精神の構えが必要である。そのような精神の自立性は、結局は人びとが自由な時間をいかに捻り豊かに生きるかにかかっている。そして時間を捻り豊かに生きるためには、仕事に勝るとも劣らない、否、仕事以上の創意と工夫が不可欠なのである。自由時間の質が生活文化のありようを規定し、人びとの人生の個性を粹づけていく。それはまた不可避的に仕事の日常にフィードバックしていかざるをえない。多様な個性の集合だけがもつダイナミズムが、企業の未来を決める時代に入りつつあるのならば、労働時間の質と量はいまこそ深く見直されなければならないように思われる。

(2002年4月15日)

引用文献

今野浩一郎 (2002) 「日本型ワークシェアリングは実現できるのか」『賃金・労務通信』2000年1月5/15日号

- 井上雅雄 (2000) 「労働・余暇・アイデンティティ」『大原社会問題研究所雑誌』第499号, 2000年6月
- 前市岡楽正 (1997) 「労働時間短縮の意義」『国民経済雑誌』(神戸大学) 175巻2号
- 日本労働法学会 (2000) 『講座21世紀の労働法第5巻 賃金と労働時間』有斐閣
- 新美一正 (1998) 「時短とワーク・シェアリングの経済分析」『Japan Research Review』(日本総合研究所) 1998年8月号
- 奥田香子 (2001) 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」『日本労働研究雑誌』Vol. 43 No. 11, 2001年11月号
- 小野 旭 (1991) 「統計より200時間多い日本の労働時間」『エコノミスト』1991年12月16日号
- 連合生活総合研究所 (1998) 『ゆとりある就労と豊かな生活時間に関する調査研究報告書』1998年3月
- 労働省 (1994) 『労働白書 平成6年版』日本労働研究機構
- 社会経済生産性本部 (1999) 『労働時間短縮の雇用効果に関する調査研究 中間報告』1999年5月
- (2001) 『ワークシェアリング』2001年9月
- Smith, T. C. (1988/1995) *Native Sources of Japanese Industrialization, 1750-1920*, Berkeley, 大島理夫訳 『日本社会史における伝統と創造：工業化の内発的要因 1750-1920』ミネルヴァ書房
- 竹信三恵子 (2002) 『ワークシェアリングの実像』岩波書店
- 東京都労働経済局 (2001) 『労働時間管理等に関する実態調査』2001年3月
- 安丸良夫 (1974) 『日本の近代化と民衆思想』青木書店