

〔研究ノート〕

労働時間短縮と労働時間統計

菊 地 進

はじめに

わが国の中長期的な経済運営の指針となる新しい経済計画（『生活大国5か年計画』）が、1992年6月に閣議決定された。新計画では、わが国の当面する課題を「地球社会と共存する生活大国への変革」ととらえ、その実現のため、「国民経済の目標がより直接的に生活の質の向上に向けられるよう、経済成長の在り方やその成果の活用に対する考え方の転換を図っていく必要がある」ことが強調された。ここでいう「生活大国」とは、「国民一人一人が豊かさゆとりを日々の生活の中で実感でき、多様な価値観を実現するための機会が等しく与えられ、美しい生活環境の下で簡素なライフスタイルが確立された社会」である¹⁾。

この「生活大国」実現のため、新計画では、具体的数値目標のトップに、97年度までの計画期間中に「年間総労働時間1800時間を達成すること」を掲げた。88年に策定された『世界とともに生きる日本—経済運営5か年計画一』では「1800時間程度に向けできる限り短縮」ということであったが、新計画では「1800時間達成」それ自体が目標とされたのである。これは、91年度の年間総労働時間（『毎月勤労統計調査』）が所定内1839時間、所定外169時間、合計2008時間になったことから、計画期間内に1800時間を達成することは十分可能

と考えられるようになったからである²⁾。

こうしてますます本格化してきた労働時間短縮の動きであるが、政府目標の1800時間が達成されるならば、果たしてそれは本当に「豊かさゆとり」に直結するのであろうか。この点については大いに疑問符をつけざるをえない。というのは、政府の労働時間短縮目標は肝心なところが曖昧で、1800時間といってもそれがどのような実態的内容をもつものがはっきりしないからである。政府目標と実態とのギャップ、この点が問題である。

I. 時短の政府目標と施策

(1) 時短目標の形成

『国民所得倍増計画』（57年策定）をはじめわが国のこれまでの『経済計画』においては、「労働時間短縮の推進」や「長時間労働をなくす」といった表現が必ず盛り込まれてきた。その意味で時短は古くからのテーマでもあった。しかし、かつての『経済計画』では、時短の目標を具体的に数字で示すことはしなかった。もっぱら、週休2日制の普及促進、年次有給休暇の消化促進といった形で時短を問題にしてきたのである。

年間の総労働時間の目標が具体的な数字で示されるようになったのは、80年代半ばからである。85年12月に経済審議会がまとめた『1980年代経済社会の展望と指針』（昭和60年度リボルビング報告）では、内需拡大の観

1) 経済企画庁編『生活大国5か年計画—地域社会との共存をめざして—』、大蔵省印刷局、1992年7月。

2) 労働省編『労働時間短縮推進計画』、大蔵省印刷局、1992年10月。

点から、90年までに年間総労働時間を2000時間へ短縮することが目標として掲げられた。そして、87年5月には、『経済審議会建議』で、2000年に向けてできるだけ早期に、1800時間を目指すことが必要であることが強調された。こうして、これらの数字をうけ、翌88年に策定された『世界とともに生きる日本—経済運営5カ年計画—』で、88年度から92年度までの計画期間中に、1800時間程度に向けてできる限り年間総労働時間を短縮することが目標として掲げられたのである。

このように政府が具体的な数字を掲げてまで時短促進を図ろうとする強いスタンスをとるようになったのは、周知のように、『国際協調のための経済構造調整研究会報告』（前川レポート、86年4月）を契機としている。ここで、欧米進先国並の年間総労働時間の実現と週休2日制の早期完全実施の必要性が強調され、それを受け、翌5月には、労基法改正を主要な柱の一つとする『経済構造調整の推進要項』がまとめられたのである。こうして、今日につながる時短推進の動きが本格的始動を見せることになった。

ただ、当時の時短の位置づけは、内需拡大のために労働時間短縮の促進を図るというものであった。85年10月の『内需拡大に関する対策』で、政府は「内需拡大の観点から、…休日の10日増等を目標に週休2日制の拡大等を推進」することを決めた。このように、内需拡大のために時短を図るというのが、当時の政府の一般的考え方であった。前川レポートでいわれている経済構造調整のための時短も、対外不均衡是正のための経済構造調整、すなわち内需拡大のための時短ということにほかならない。

しかし、冒頭でふれた『生活大国5カ年計画』では、「個人の尊重」、「生活者・消費者重視」、「特色ある質の高い生活空間の実現」という「生活大国への変革」に向けた三つの施策の第1の「個人の尊重」に属する「ゆと

りのための労働時間の短縮」として時短が位置づけられるところとなった。ここでは明らかに時短の位置づけが変化している。これは、『経済計画』全体の目標の変化の反映であると同時に、時短すなわち内需拡大という図式が必ずしも成り立ちえないことが明らかになってきた反映でもある。

（2）労基法の改正と移行措置

86年5月の『経済構造調整の推進要項』で、政府は、労働基準法改正に向けて検討を開始する必要のあることを強調し、一定期間の検討を経たのち、88年4月より、新しい労基法が施行された。改正の主な内容は、法定労働時間を週40時間とすること、労働時間に関する法的規制を弾力化（変形労働時間制等）すること、そして、年次有給休暇の最低付与日数を10日に引き上げることの3点であり、全体的な移行措置とともに、即時実施の困難な中小企業については一定の猶予措置が設けられた³⁾。

労基法は、47年の法制定以来、40年間にわたり、1日8時間、週48時間労働制の原則を掲げてきた。これが、88年4月以降、「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」（労基法第33条第1項）との規定に改められることになるわけで、企業にとっては大変大きな変化となるものであった。そこで、移行措置として、はじめの2年間は週46時間、次の2年間は週44時間というように移行期間において4年程度でこれは実施に移されることになった。また、即時実施の困難な中小企業においてはさらに2年程度の猶予期間をおくという猶予措置がとられることになった。

こうした移行措置、猶予措置を伴う労基法改正であったが、それからすでに5年が経過しようとしており、『生活大国5カ年計画』

3) 労働法規研究会編『労働時間、休日・休暇管理の実務』、労働法令協会、1991年2月。

期間中にはもはやこうした措置は完全に徹廃されざるをえないことになるだろう。

こうして、いずれ1日8時間、週40時間制が完全実施されることになるわけだが、そうであっても、企業にとっては、いかなる場合にもこれを超えて労働者に労働させてならないということではない。いわゆる三六協定の締結、届出をした場合には、法定労働時間を超えて労働させることができるし、また、割増賃金を支払うことによって所定外労働をさせることもできる。こうした点は改正前と大きな変化はない。要は、所定内労働時間が短縮された分、割増賃金を支払わねばならなくなるので、コストアップを解消するための効率アップに拍車がかかり、結果として時短が進むはずだということである。

ところで、生産性が変わらなければ、週48時間を週46時間にした場合、企業にとっては単純計算で4.35%のコストアップとなる。休日に直せば、年間13日の休日付与である。そこで、こうしたコストアップに耐えられない企業においてもある程度所定労働時間の短縮が進められるよう、改正労基法では、所定労働時間の弾力的運用を可能とした。その筆頭が変形労働時間制で、例えば1カ月単位のものであれば、特定の週または日において法定労働時間を超えて労働させても、就業規則においてあらかじめ定め、なおかつ、1カ月の所定労働時間の平均が法定労働時間を超えない場合は、割増賃金を払う必要がないとした。

これは、3カ月単位でも1週間単位でも導入可能な制度となった。また、週または月の総労働時間の長さだけを定め、1日の所定労働時間の決定を労働者の意志に任せるフレックスタイム制の導入も可能となった。こうした、労働時間の法的規制の弾力化は、労働コストの削減に基本的なねらいがあり、労働時間短縮とセットで導入が期待されているものであった。

このように、一方で法定労働時間を大幅に

引き下げるとともに、他方で、労働時間の法的規制の弾力化を通じた労働コスト削減により、政府は時短の促進を図ろうとしてきたのである。

(3) 1800時間目標の内訳

『生活大国5か年計画』では、計画期間中に1800時間を達成するため、労働時間短縮のための制度の拡充を唱えている。その第1は、「完全週休2日制の普及を促進するため、…大部分の業種において週40時間労働制を実現する」こと、第2は、「所定外労働の削減を図るため、時間外・休日労働の法定割増賃金率について具体的に検討する」こと、そして、第3は、「年次有給休暇の…完全取得を目指すとともに、多様な休暇制度の普及に努める」ことである。

完全週休2日制の普及は、73年の『経済社会基本計画』においてすでに提唱されており、前川レポート以降の一連の時短促進の流れにおいて、とりわけその中心に位置づけられてきた。週休2日は裏を返せば週5日労働ということであり、1日8時間労働とすれば、これがちょうど労基法のいう週40時間労働制に対応することになる。ところで、週休2日制に完全がつくのは、月に何度か週休2日ということではなく、毎週2日の休日をとるということで、これが採用されると年間104日の休日数となる。

また、完全週休2日制は、通常、祝日と別枠で週2日の休日をとる制度と解されている。そうすると、さらに年間14日の祝日が加わり、年間休日数は118日となる。さらに、年末・年始の休日および夏期休暇等が制度化されているのが通例であるから、これを7日と計算すると、年間休日数は125日となる。こうして、完全週休2日制の普及は、確実に労働時間短縮を押し進めることができ、時短促進の最有力手段であることがわかる。そして、この普及のてことして週40時間労働制への移行が企

業サイドに強く求められるところとなったのである。

他方、88年の改正労基法でもう一つ企業サイドに義務づけられたのは、有給休暇の最低付与日数を6日から10日に引き上げることであった。ただ、勤続1年を増すごとに1日増え、最高20日とすることは従来通りである。こうした制約があるとはいえ、最低付与日数の引き上げにより、平均15日程度の有給休暇日数を期待することができる。これがすべて消化されれば、年間休日数は140日となる。また、この他に、平均2日程度は避け難い休みを余儀なくされるであろうから、これを加えると、年間休日数は142日となる。

さらに、休憩時間を除く1日の法定労働時間は8時間であるが、趨勢はすでにこれを下回りつつあるとの認識から、1日の平均所定労働時間を7時間43分と見なし、この223日分から、年間所定労働時間は1720時間となる。また、平均22分程度の所定外労働時間は避けられないであろうから、年間所定外労働時間は80時間となる。こうして、年間総労働時間は1800時間となる。以上が、『生活大国5か年計画』において目標とされている、年間総労働時間1800時間の内訳である。

なお、同『計画』では、年次有給休暇20日が100%消化され、年間休日数が147日となった場合についても試算している。この場合は、年間所定労働時間は1682時間となり、総労働時間を1800時間とすれば、118時間まで所定外労働時間が許されるということになる。

Ⅱ. 諸統計に見る労働時間の実態

(1) パートタイムを含む『毎勤』の結果

『生活大国5か年計画』で、年間総労働時間1800時間の期間内達成が目標に掲げられたのは、前述のように、『毎月勤労統計調査』（以下、『毎勤』とする）にみる91年度の年間総労働時間が2008時間にまで短縮され、それが達成可能な課題と見えるようになってき

たからである。すなわち、『毎勤』の結果によると、30人以上規模の事業所の場合、年間総実労働時間は、88年から91年度にかけて、24時間、32時間、36時間というように年々減少のペースが高まってきた。この減少ペースが維持されれば、計画期間中に毎年41.6時間の短縮が可能であり、それが実現できれば96年には1800時間となるはずだというわけである。

ところで、こうした試算に際して用いられる『毎勤』とは、雇用、給与、労働時間の全国的な変動を明らかにするため、全国約33,000事業所を対象に、労働省が毎月実施している調査である。調査実施から1カ月余りで結果がえられ、速報性に優れていることから、政府やマスコミは、時短の進捗状況をみるために、しばしばこの『毎勤』の結果を利用している。

表1は、91年(暦年)の平均であるが、92年3月までの結果を含めた91年度の平均についても、5月初めには発表された。このように、『毎勤』はたしかに速報性に優れている。しかし、これを労働時間の現状の把握や時短の進捗状況の把握に用いる場合には十分な慎重が必要である。というのは、『毎勤』の結果はパートタイム労働者の労働時間を含めた平均値であるため、正規従業員の労働時間短縮が進まなくとも、パートタイム労働者率(以下、パート率とする)が高まることによって時短が進んでいるかのようにみえる数字だからである。このことは、表1の、パート率の大きく異なる男女間の労働時間を比較してみるとよくわかる。パート率が高く、30%前後になっている女子労働者の年間総労働時間は1800時間台になっており、男子労働者と300時間以上の差がでている。この差には、パート率の違いが大きく寄与していることはいうまでもない。そして、このパート率は年々上昇してきている⁴⁾。

92年4月に発表された『パートタイム労働

表1 『毎月勤労統計調査』の結果

従業者規模		月間労働時間			年間労働時間			パートタイム 比率(%)
		月所定内	月所定外	月総労働	年所定内	年所定外	年総労働	
5人以上	計	156.3	12.3	168.6	1875.6	147.6	2023.2	12.8
	男子	161.9	16.4	178.3	1942.8	196.8	2139.6	4.3
	女子	147.1	5.6	152.7	1765.2	67.2	1832.4	26.7
500～999人	計	149.9	17.3	167.2	1798.8	207.6	2006.4	6.3
	男子	152.2	21.0	173.2	1826.4	252.0	2078.4	1.5
	女子	144.7	9.2	153.9	1736.4	110.4	1846.8	16.8
100～499人	計	152.7	15.1	167.8	1832.4	181.2	2013.6	9.6
	男子	156.1	19.6	175.7	1873.2	235.2	2108.4	2.7
	女子	146.7	7.1	153.8	1760.4	85.2	1845.6	21.7
30～99人	計	155.5	12.2	167.7	1866.0	146.4	2012.4	12.4
	男子	161.4	16.3	177.7	1936.8	195.6	2132.4	4.4
	女子	146.2	5.7	151.9	1754.4	68.4	1822.8	25.1
5～29人	計	160.5	8.9	169.4	1926.0	106.8	2032.8	18.2
	男子	169.6	12.3	181.9	2035.2	147.6	2182.8	6.3
	女子	148.2	4.2	152.4	1778.4	50.4	1828.8	32.0

(注) 『毎月勤労統計調査速報』92年3月1日号に掲載された91年平均のデータである。
年間の数字は、月間平均値を12倍したものである。

者総合実態調査報告』(労働省, 89年10月1日時点調査)によると, パートタイム労働者を雇用している事業所は, 常用労働者を5人以上雇用する事業所のみでみると, 産業計で49.5%に達している。しかも, そのうち, 所定労働時間が一般の正社員とほぼ同じであるBパートのみを雇用している事業所は8.2%に過ぎず, 残りの92.8%は, 所定労働時間が一般の正社員より短いAパートを雇用している事業所である。このAパートの平均週出勤日数は5.1日で, Bパートの5.6日に比べてそれほど劣らないものの, 1日の所定労働時間がBパートの7.7時間にたいして5.7時間と低い。そのため, 週所定労働時間は27.4時間となり, 年間総実労働時間では1246.1時間となっている⁵⁾。『毎勤』の結果は, これを含めた平均値であることに注意しなければならない。

また, 『毎勤』の調査票の労働時間部分は, 雇用者全体での延べ労働時間数と常用労働者数(パートを含む)を記入させるだけの極めて単純なものである。常用労働者数の方は比較的正確に記入されても, 延べ労働時間数の方はどうしてもカウント漏れしがちである。こうして, 調査票の形式からしても, 『毎勤』の結果は実態を過少に表現しがちであることに注意しなければならない。

(2) パートタイムを除く事業所調査の結果

『毎勤』と異なり, パートタイム労働者を除いた常用労働者(正規従業者)の所定労働時間を調べているものに労働省の『賃金労働時間制度等総合調査』(年次調査, 以下『制度調査』とする)がある。その名の通りこれ

4) 労働省『平成2年毎月勤労統計調査年報』, 大蔵省印刷局, 1991年12月。

5) 労働大臣官房政策調査部編『パートタイムの実態—平成2年パートタイム労働者総合実態調査報告—』, 大蔵省印刷局, 1992年4月。

表2 『制度調査』の結果

	週所定 労働時間	年所定 労働時間	年間休日数 (日)
計	40.8	2098.3	98.6
1000人以上	38.9	2000.6	110.1
100~999人	41.3	2124.0	95.0
30~99人	43.7	2247.4	82.7

(注) 『賃金・労働時間制度等総合調査』
(91年1月調査)の結果である。

は労働時間制度および賃金制度に関する調査で、労働時間に関していえば、就業規則に明記された所定労働時間を調査するところその目的がある。ここでは、残業時間を含む実際の労働時間を把握することはできない。それでも、正規従業者のみの平均値が公表されており、正規従業者の労働時間をみる場合には、『毎勤』より意味をもつ統計である。ただし、調査対象企業数は約6,000社で、『毎勤』の6分の1に過ぎないという限界もある⁶⁾。

表2は、91年1月の『制度調査』の結果をまとめたものである。パートタイム労働者の労働時間が除かれているため、『毎勤』の年間所定労働時間より明らかに長い。パート率の比較的低い『毎勤』の男子労働者(30~99人規模企業、パート率4.4%)で比較すると、『制度調査』の年間所定労働時間は230時間ほ

ど長くなっている。調査時点の若干の違いと、パート率4.4%によって年間所定労働時間に230時間もの違いが生まれるとは考えられない。やはり、『毎勤』の過少推計を問題にせざるをえない。

他方、事業所調査で労働時間を調べているものに、もう一つ、労働省の『賃金構造基本統計調査』(いわゆる『賃金センサス』)がある。これは、労働者の種類、職種、性、年齢、勤続年数等の労働者の属性別にみたわが国の賃金の実態を、地域、産業、規模、学歴別に明らかにすることを目的としたもので、賃金と不可分の関係にある労働時間についても詳しく調査している。調査は年1回実施され、全国で約7万事業所を対象にしている。

調査票は、事業所票と個人票(事業所が記入)に分けられ、個人票は個人別に各種属性や労働時間、賃金等を記入するようになっており、大変詳しいものである。いわゆる『賃金センサス』と称せられるゆえんである。労働時間については、パートを除く正規従業者の平均値として公表されている⁷⁾。

表3は、91年7月に実施された『賃金センサス』の結果であるが、『毎勤』や『制度調査』と比べると、労働時間がかかなり長くなっていることが特徴的である。まず、年間所定労働時間についてみると、全業種平均では、

表3 『賃金センサス』の結果

	月所定内 労働時間	月超過 労働時間	月総 労働時間	年所定内 労働時間	年超過 労働時間	年総 労働時間
計	173.0	16.0	189.0	2076.0	192.0	2268.0
1000人以上	161.0	19.0	180.0	1932.0	228.0	2160.0
100~999人	173.0	16.0	189.0	2076.0	192.0	2268.0
10~99人	183.0	13.0	196.0	2196.0	156.0	2352.0

(注) 『賃金構造基本統計調査』(91年7月調査)の結果である。年間労働時間は間値を12倍したものである。

6) 労働省政策調査部編『賃金・労働時間制度の実態—平成2年版賃金労働時間制度等総合調査』、労働法令協会、1991年5月。

7) 労働省『賃金センサス』、大蔵省印刷局、1992年6月。

表4 『労働力調査』の結果

		週労働時間	月労働時間	年労働時間
全産業	計	45.0	192.9	2314.3
	男子	49.4	211.7	2540.6
	女子	38.5	165.0	1980.0
建設業	計	47.5	203.6	2443.9
	男子	49.8	213.4	2561.1
	女子	36.2	155.1	1861.7
製造業	計	45.0	192.9	2314.3
	男子	49.2	210.9	2530.3
	女子	38.5	165.0	1980.0
流通・商業	計	46.7	200.1	2401.7
	男子	53.2	228.0	2736.0
	女子	40.1	171.9	2062.3
サービス業	計	43.0	184.3	2211.4
	男子	47.6	204.0	2448.0
	女子	38.4	164.6	1974.9
1～29人	計	45.3	194.1	2329.7
	男子	50.8	217.7	2612.6
	女子	38.1	163.3	1959.4
30～99人	計	46.6	199.7	2396.6
	男子	50.6	216.9	2602.3
	女子	40.5	173.6	2082.9
100～499人	計	46.4	198.9	2386.3
	男子	49.9	213.9	2566.3
	女子	40.6	174.0	2088.0
500人以上	計	45.2	193.7	2324.6
	男子	48.3	207.0	2484.0
	女子	38.8	166.3	1995.4

(注) 91年の『労働力調査』結果の平均である。月間値は週間値を7で除して30倍して求めた。また、年間値は月間値を12倍して求めた。

『毎勤』より200時間長く、ほぼ『制度調査』に匹敵する長さである。また、残業時間を含めた年間総労働時間では、『毎勤』より250時間も長くなっている。企業規模99人以下と比較すると、年間総労働時間では、『毎勤』2012時間、『賃金センサス』2352時間である。調査時点の違いというだけでは片づけられない

ほどの大きな差である。

(3)個人調査の『労働力調査』の結果

以上みてきた政府統計は、すべて事業所調査の統計であるが、労働時間の調査としては、この他に個人調査の『労働力調査』がある。これは、就業・不就業の状態を明らかにすることを目的としているもので、毎月末1週間の実際の労働時間が調べられる。二重就業していれば、すべてを合わせた時間が記入される。

調査は、全国から約10万人が抽出され、調査員が訪ねて調査票に記入を依頼する方式がとられている。事業所ごとの調査ではないから、この中には正規従業者、パートアルバイト等様々な就業形態が含まれることになる。そして、その平均としての1週間の就業時間(実際の労働時間)がもとめられる。ここでは、所定内、所定外といった労働時間の区別はない。あくまでも、実労働時間である⁸⁾。

表4の週労働時間は、『労働力調査』における91年の平均値である。月労働時間、年間労働時間はこれを日数比例で拡大したものである。調査時期は毎月末の1週間という、月間では最も仕事量の多い時が選ばれているため、『労働力調査』の結果から月労働時間、年間労働時間を求める場合には、単に日数に比例させて計算するのではなく、この点を考慮して下方修正しておかねばならない。しかし他方、パート、アルバイトが含まれているため、正規従業者の労働時間としてみようとする場合には、これを上方修正せねばならない。『毎勤』のパート率などをみると、後者の上方修正の方が上回るようにも思われる。

してみると、『労働力調査』の結果をもって正規従業者の総労働時間とみても、それほど間違いないか、あるいは、むしろそれでも

8) 『労働力調査年報』, 総務庁統計局, 1992年4月。

表5 生産性本部調査の結果

	91年度の総労働時間	
	事務・技術部門	生産・現業部門
規模計	2090	2163
100人未満	2100	2204
100～299人	2100	2175
300～999人	2090	2156
1000人以上	2073	2126

(注) 『生産性モデル総合賃金実態調査(1993年版)』の結果である。

表6 東商調査の結果

	年間労働時間		
	年間所定	年間所定外	年間総実
規模計	2092	176	2268
1～9人	2189	110	2299
10～30人	2119	181	2300
31～100人	2075	186	2261
101～300人	2037	199	2236
301～500人	1996	213	2209

(注) 『中小企業の労働時間実態調査』の結果である。

実態より過少だということになる。女子に比べるとパート率の低い男子の『労働力調査』の結果は、2600時間前後となっている。『毎勤』とはますます差のある結果となっている。

(4)民間統計での結果

労働時間については、以上の他、民間団体においても調査されている。『生活大国5か年計画』で1800時間達成の目標が掲げられたのを踏まえて、日本生産性本部は、『モデル総合賃金調査』の付属調査として、『年間総労働時間1800時間達成の見通し調査』を行い、その際、91年度の年間総労働時間についても調べた。回答は、日本生産性本部賛助会員1,463社からえられ、平均すると、産業計で、事務・技術部門2090時間、生産・現業部門2160時間となった⁹⁾。

調査票は、事務・技術部門と生産・現業部門とに分け、91年度の従業員1人あたり総労働時間の記入を求めるといったものであった。ここでは、『毎勤』と同様、パートタイマーと正規従業者の区別はなく、表5に明らかのように、従業員100人未満の中小企業のところでも比較的低い数字となっている。また、1800時間の実現見通しについては、5年以内に実現可能とするのは、産業計で28.6%にとどまっている。

他方、東京商工会議所・日本商工会議所では、週40時間制への移行論議が本格化するのを見越して、92年6月に会員企業8,260社にたいして『中小企業の労働時間実態調査』を実施し、10月に結果報告を行った。それによると、表6に明らかのように、産業計で、年間総労働時間2268時間となっている。ここでは、パートタイマーが除かれ、また、従業者30人以下の事業所のウエイトが高くなっていることから、『毎勤』や生産性本部調査よりかなり長いという結果がえられている。そして、この調査でも1800時間目標の実現性には過半数の企業が疑問視しており、『1800時間』は、パートタイマーを含めたすべての業種・企業等を通じた総平均値としての政府目標であり、個々の企業がその達成を強制されるものではない¹⁰⁾。

もう一つ、最近の中小企業の労働時間調査に、中小企業家同友会による調査がある。これは、会員企業を対象にフルタイムの正規従業者の労働時間調査として行われたもので、中小企業1,001社から回答がえられている。調査時点は92年3月末で、『生活大国5か年計画』の策定に先立ち、中小企業の労働時間の実態を指し示すものであった。結果は、表

9) 『生産性モデル総合賃金実態調査(1993年版)』、日本生産性本部、1992年11月。

10) 『中小企業の労働時間実態調査結果と労働時間短縮問題への対応について』、東京商工会議所、1992年10月。

表7 中小企業家同友会調査の結果

	週所定	週所定外	週総労働時間	年所定	年所定外	年総労働時間
全産業	44.0	5.5	49.5	2128.4	226.4	2354.8
建設業	45.5	5.3	50.8	2186.3	236.2	2422.6
製造業	43.0	5.5	48.5	2094.2	230.7	2324.9
流通・商業	44.0	5.3	49.7	2147.7	208.6	2356.3
サービス業	43.9	6.1	50.0	2117.1	241.3	2357.4
20人未満	44.8	5.1	49.9	2146.8	215.7	2362.5
20～49人	44.0	5.8	49.8	2128.5	236.7	2365.2
50～99人	43.1	5.7	48.8	2115.4	215.7	2331.1
100人以上	42.2	5.6	47.8	2082.6	248.9	2331.5

(注) 『同友会特別調査』の結果である。

7の通りで、年間総労働時間2355時間ということである。回答企業の正規従業者規模が平均47.4人であったことから、この結果は、『賃金センサス』の30～99に規模の企業の年間総労働時間に匹敵するものであり、中小企業の総態をそれなりに正確に反映しているものと考えられる¹¹⁾。

おわりに

以上、各種労働時間統計についてみてきたが、調査票のしっかりした調査であればあるほど総労働時間が長く表れてくるというのが実態であった。ところで、労基法改正時に、経済審議会国民生活部会は、目標とする1800労働時間ケースにおける労働時間、休暇の内訳を試算した(88年4月)。それによると、年所定1654時間、年所定外147時間、休日休暇日数139日となっている。そして、この139日の内訳は、週休2日制104日、国民の祝日休日15日、有給休暇20日である。

週休2日制104日や有給休暇20日という数字をみる限り、この政府目標は明らかに正規従業者を対象としている。また、1日当たり労働時間についても、所定7時間25分、所定

外40分が想定されており、正規従業者を対象とした労働時間目標であることがわかる。しかし、他方、国民生活部会は、1800労働時間達成の現実性について次のようにいう。すなわち、87年の現状が年2111時間(所定内1933時間、所定外178時間)であるので、所定で279時間、所定外で31時間短縮すれば1800時間が達成できる、と。実は、この87年の数字が、ほかならぬ『毎勤』の結果である。正規従業者の労働時間の短縮を問題にしていながら、このように実際の場面ではパートを含めた数字が用いられるのである。これは、国民生活部会のみでなく、政府の時短論議全般においてそうであり、すでにみたように、今回の『生活大国5か年計画』策定に際してもまったく変わるところがなかった。

政府が『毎勤』の結果を用いるのは、『毎勤』が速報性に優れているからだけではけっしてなく、おそらくは、次のような政策判断が根底にあるからである。「今後は、従来のように基幹労働者＝フルタイムワーカーという考え方に立つのではなく、高齢者・女性を含む短時間労働者により責任のある実質的な職務を分担させることにより、フルタイムと短時間労働者をうまく組み合わせた、勤労者が様々な時間選択を持ち得る体制を作っていく必要がある¹²⁾。」

11) 『1992年同友会特別調査報告(DOR)』、中小企業家同友会全国協議会、1992年7月。

このように、政府は、短時間労働者の市場整備の問題もあわせて提起しているのである。しかし、労働時間短縮の問題そのものは、あくまでもフルタイムの正規従業者の労働時間の問題として考えていくのでなければならない。そして、政府はそれにふさわしい統計で労働時間を計るのでなければならない。それがなされて、はじめて、短時間労働者の市場整備の問題も、より明確な課題として位置づけられることになるのである。『毎勤』の結

果のみで労働時間を計るということは、労働時間短縮の問題と短時間労働市場整備の問題の関係をかえって曖昧にすることになる。

政府の時短政策の最大の問題は、正規従業者の労働時間短縮の問題としてきちんと位置づけず、したがって、それにふさわしい統計で時短の進捗状況をとらえようとしていない点にある。パートタイマーの労働時間を含めた平均値である『毎勤』の結果をどう引き下げるかよりも、『賃金センサス』で示されている、年間総労働時間2508時間（中卒、20～25歳）という実態をどうするかの方がはるかに重要である。

(1993年1月5日)

12) 通産省産業政策局編『時短リストラの時代』、通産産業調査会、1992年4月。