

## II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

### 3 労働時間の改善

---

これまでの経済成長過程においては、労働時間は主として総投入労働量の要素として、経済や生産の効率との関連でとらえられることが多かった。

しかし、労働時間の改善は、労働者はもちろん、その家族の生活に深くかかわる問題であり、最近においては所得の上昇や労働態様の変化に伴って労働者の意識面でも労働時間指向の傾向が著しく強まっている。今後の労働時間短縮は、経済効率との関連を考慮しつつも、成長の成果を時間短縮の形で労働者に配分し、労働福祉の充実をはかるといふ基本理念に基づいて、実現さるべきものといえよう。

---

---

## II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

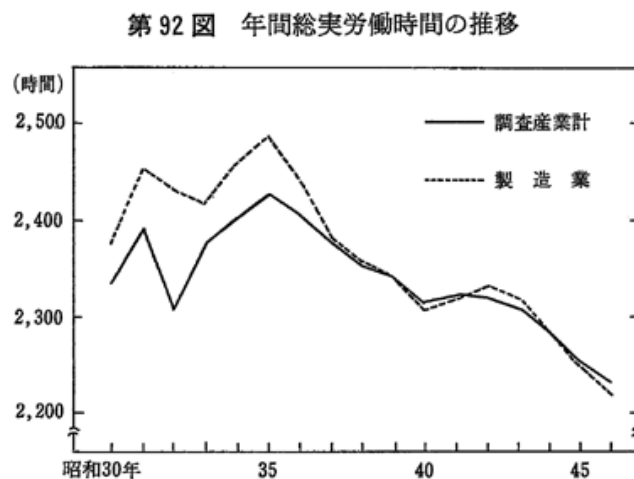
### 3 労働時間の改善

#### (1) 労働時間短縮の進展とその背景

##### 1) すすむ労働時間短縮

労働時間は、昭和30年代後半以降減少基調にはいった。「毎月勤労統計」によると、労働者1人当り総実労働時間は、昭和30年代前半まで増加を続けたが35年をピークとして減少に転じた。規模30人以上の事業所における常用労働者の総実労働時間は、昭和30年の年間約2,338時間(月平均約195時間、週平均約45時間)から、35年には年間2,434時間の水準まで上昇したが、その後減少傾向に転じており46年には年間約2,228時間まで低下して、36～46年の10年間について見れば、年間約184時間(減少率0.8%、減少時間月間約15時間、週間約3.5時間)の減少となった(第92図)。

第92図 年間総実労働時間の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

平均労働時間の推移には、女子労働者の割合が増加していること、女子労働者の残業が男子労働者に比べて一般に少いこと、30年代後半以降、女子労働者の所定内実労働時間の短縮幅が男子労働者のそれを上回ったこと、また30年代末頃からパートタイマーの採用が本格化したことなどが影響していると考えられる。

「毎月勤労統計」によって男女比率を36年の水準に固定した46年の月間労働時間を計算すると、実績値より0.5時間(0.3%)程度長めになる。

また「賃金構造基本統計」によって、パートタイマーを含む平均労働時間と、除くそれを比較すると、45年において月間1～2時間(0.5～1%)差があり女子を中心にパートタイム制の普及がすすんでいる産業の場合平均労働時間の水準を1%程度引下げるように働いているとみられる。

しかし、これらの条件を考慮しても最近の労働時間短縮のテンポの評価は大きくは変わらない。

労働時間短縮は、ほとんどの産業ですすんでおり、産業間の格差も縮小する傾向にある(付随統計表第46表)。個々の産業についてみると、35年当時からすでに労働時間が短くその後も短縮が続いているもの(金融保険業、化学工業、電気機械製造業等)や、35年当時は労働時間の水準がやや長かったもののその後、著しい減少がみられるもの(鉄鋼業、一般および輸送用機械製造業、パルプ・紙製造業等)などに対し、労働時間の水準が現在でも長い、あるいは最近10年間ほとんど減少がみられないもの(建設業、運輸通信業、鉱業、印刷業等)もいぜん存在している。

規模別には、一般に規模の小さい事業所ほど、労働時間は相対的に長い、最近10年間についてみると、規模間の格差も縮小傾向にある。

縮小傾向は、繊維工業、化学工業、卸売小売業、金融保険業等においてとくに著しい。

ところで、最近数年間における労働時間短縮の動きをみると、制度改定による所定内労働時間の短縮がしだいにすすみ始め、しか

も比較的労働時間水準の短い分野でも、さらに短縮が行なわれるようになってきているという意味では、40年代にはいつて時間短縮が本格化したといえることができる。

時間短縮の始まった30年代後半には、労働条件の相対的に低い企業を中心にそれまでの過大な残業時間の縮減が主としてすすめられたが、40年にはいると1日当り所定内労働時間の短縮や休日増による年間労働時間の短縮がすすみ始めた。

年間労働時間の短縮の内訳を、1日当り残業時間、所定時間および出勤日数とに分けてみると、36～39年(景気局面を考慮して)は、総実労働時間減少のうち残業縮減の寄与率が全体の54%を占め、出勤日数の減少によるものは31%にすぎなかった。しかし39～45年では、出勤日数減少の寄与率が67%に達し、残業時間減少の寄与率は22%となっている(付属統計表第123表)。

制度改正による所定内労働時間短縮の状況を「賃金労働時間制度総合調査」によってみると、45年とそれ以前とでは調査の方法にちがいがり厳密な比較はできないが、40年代にはおおむね毎年5～8%の企業が週所定労働時間の短縮を行なっているといえることができる。短縮の方法としては、毎日の所定時間を短縮したもののほか、特定曜日のみ短縮を行なったり、あるいは週休日の増加によるものなどがある。時間短縮を行なった企業のうち、週休日を変更した企業は46年9月において26%であるが、それらの企業について変更の内容をみると、週休1日制を週休1日半制にした企業の割合は5%であるのに対し、週休2日制にした企業および週休2日制の実施週を増加した企業は21%となっている。

国民の祝日などの特定休日や夏期休暇など週休以外の年間休日数についてみると40年には10日未満の事業所が約40%、10日以上20日未満が56%であり、20日以上は僅か4%にすぎなかった。それが44年には10日未満の事業所が全体の約25%と15ポイント減少する一方、10日以上20日未満の事業所は67%(11ポイント増)20日以上は9%(5ポイント増)とそれぞれ増加している。

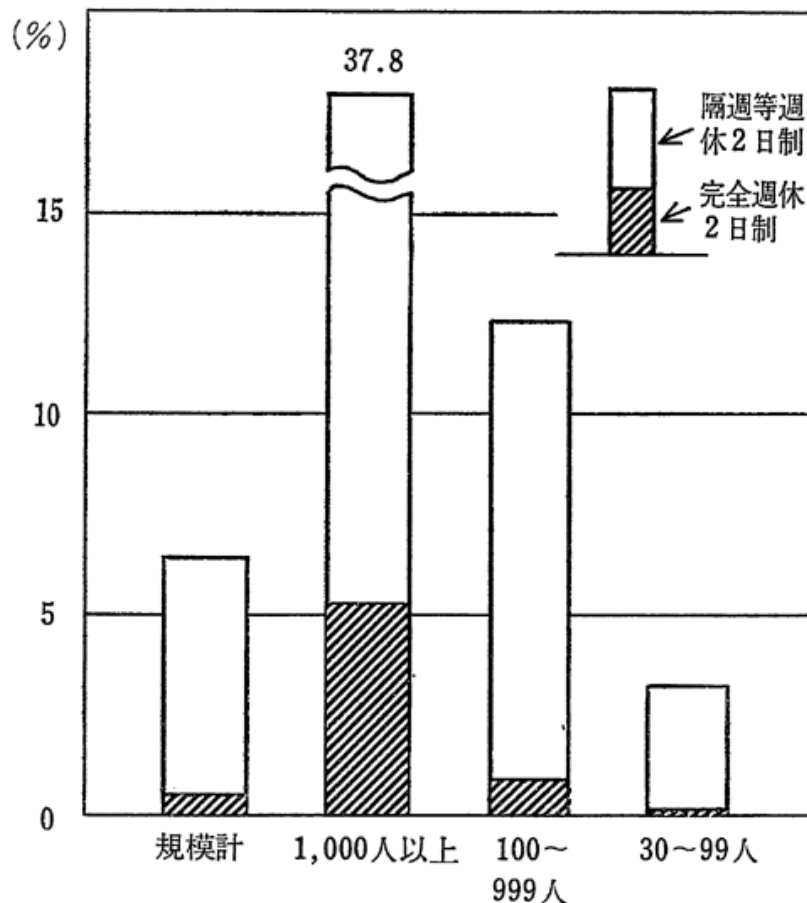
週休2日制の普及状況を見ると、46年9月において30人以上企業の6.5%、労働者の割合で24.0%となっているが、これらの企業の多くは月1回あるいは隔週2日制等の不完全なものであり、また大企業における普及率に比べ、中小規模企業では立遅れがみられる(第93図)。

なお、週休2日制の実施に関しては「とくに問題は発生しなかった」とする企業が実施企業の6割近くに達している。残業、休日出勤の増加、週休2日制未実施の関連企業との関係など問題が発生したとする企業も4割弱あったが、事例調査等によると週休2日制実施後間もない企業で、これらの問題が指摘される例が多い。

第93図 週休2日制実施企業の割合

第 93 図 週休 2 日制実施企業の割合

(昭和46年)



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」

また、週休2日制の導入による効果については、「生産能率の向上」「従業員士気の高揚」「求人対策容易」などを積極的に期待する企業が7割をこえており、他方、労働者に関する意識調査でも、週休2日制導入企業の労働者の仕事による疲労感は週休1日制企業の場合に比べて少く、しかも完全週休2日制実施企業の労働者の場合は、この傾向が著しいとされている。

年次有給休暇については、付与日数を法定どおりとするものの割合が多く、しだいにその水準が引上げられる傾向にあるものの、労働時間が全体として改善されている中で、他の制度的改善に比べ産業や、企業規模によっては遅れが目立っている。休暇の取得状況についてみると最近では若年層を中心に完全に消化する傾向が広まっているが、全体としては与えられた日数の5割前後の取得にとどまっている。さらに夏季休暇などの普及が本格化する傾向にあるとはいえ、全体としてみれば欧米工業国のように休暇を継続して取得するという慣行が一般化するには至っていない。分割取得の理由も、疾病その他、本来の年次有給休暇の趣旨に合致しないものが多い。

このほか、労働時間制度の変更に関連するものとして交替制がある。交替制は、製造業中連続操業を要する部門はもちろん、技術進歩に対応し、資本効率を高めるなど経済的必要性が高まっていることや輸送機関の変化、サービス業などにおける夜間を含む営業への需要が増加していることから、鉱業、繊維工業などを除き増勢を見せている(付属統計表第134表)。

交替制は組数を増加させることによって労働者1人当りの労働時間を短縮させるような効果をもたらすが、反面深夜を含む勤務を伴うことによって労働者の生理的リズムや生活へ好ましくない影響を及ぼすことも考えられ、労働者の福祉充実と企業の要請とのかね合い、居住条件の改善、交替制実施に伴う賃金面での補償など今後配慮すべき点が多いといえる。

このような労働時間の改善の進展について、産業別、企業の規模別になお格差が存在することは否定できないが、40年代にはいつてからの動きをみると、年間休日増、週所定時間の短縮などを行なう事業所の割合はしだいに増加する傾向にあり、かつ相対的に労働時間の条件の悪い分野での改善が顕著である。すなわち、1)年間休日制度変更前の休日の少ない企業の方が全体として増加休日数が多いこと、2)短縮前の週所定労働時間の長い企業の方が一般的にみて大幅な時間短縮を行なっていること、3)週休2日制への移行ないし週休2日制の充実をはかる企業が増加しつつあること、などが注目され、労働時間短縮は本格化、一般化するきざしをみせている。

以上雇用労働者の労働時間短縮をのべてきたが、業主・家族従業者を含めた全就業者の就業時間についても30年代後半以降短縮傾向がみられる。「労働力調査」によると、週当り就業時間の減少幅は、36~46年の10年間で3.5時間(減少率7%)に達している。これを部門別従業上の地位別にみると、農林業の2.5時間減、非農林業業主、家族従業者の3.2時間減に対し、非農林業雇用者は3.3時間減であり、中でも女子雇用者は4.7時間減とその幅が大きい。

## II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

### 3 労働時間の改善

#### (1) 労働時間短縮の進展とその背景

#### 2) 時間短縮をもたらした諸条件

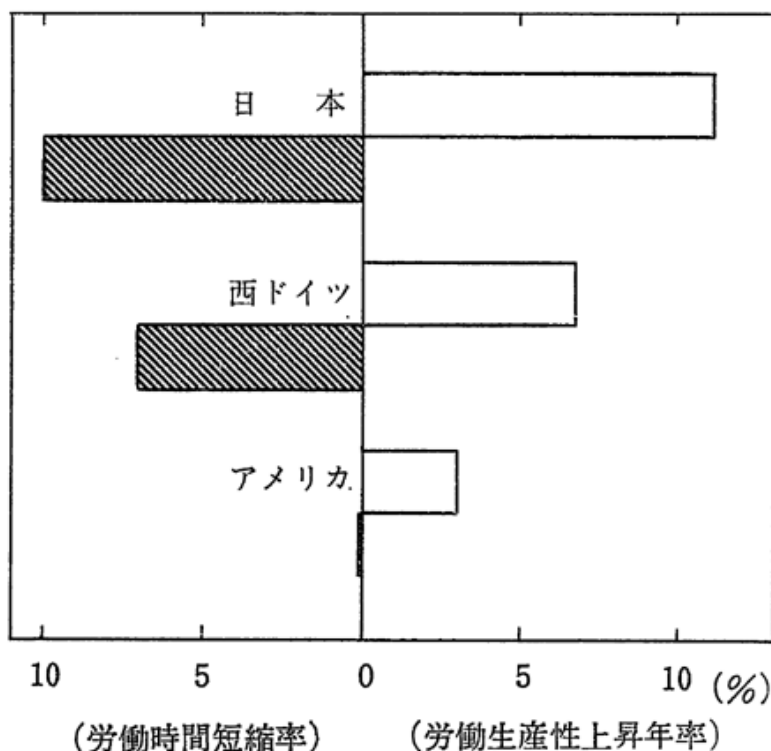
---

労働時間短縮を可能にした前提条件としては、経済成長、生産性上昇があげられる(第94図)。30年代後半にはいると、技術進歩、民間設備投資の大幅な伸びに支えられて経済の高度成長が続くとともに従来 of 低生産性分野でもしだいに生産性上昇がみられるようになり、生産性上昇の成果が、賃金引上げとともに、労働時間改善へも配分されるようになった。

第94図 労働生産性と労働時間の変化

### 第 94 図 労働生産性と労働時間の変化

(1960～70年 製造業)



資料出所 日本：労働省「毎月勤労統計」  
 日本生産性本部「生産性統計」  
 アメリカ：「Annual Report of the Council of Economic Advisors」1971  
 西ドイツ：「Statistisches Jahrbuch」

- (注) 1) 労働生産性は、日本：労働者1日当り。アメリカ：生産労働者1時間当り。西ドイツ：鉱工業生産労働者1時間当り。  
 2) 労働時間は、付属統計表、第139表に基づく週当り実労働時間。

さらに、このような経済成長に関連して、労働力不足が本格化したことも労働時間短縮に影響している。経済成長に伴って、若年労働力を中心に30年代後半から生じた労働力不足の影響は、40年代にはいるとそれまでの中小企業から大企業へも波及するようになり、初任給をはじめ若年労働者の賃金の平準化がすすんだ。この過程で労働条件に対する労働者の意識が高度化し、賃金の高低が若年労働力にとって企業への誘因となる度合いが相対的に低下するとともに、中小企業部門などにみられた長時間労働が労働力の充足、定着をはかるために是正される傾向が生じてきた。

労働時間短縮の背景としては労働者の意識に変化が生じている点も見逃せない。賃金、所得などの著しい改善に伴って、労働者の生活もある程度豊かになり、仕事と余暇とについての国民の考え方も変ってきた。各種の意識調査によると、「一所懸命働き金持になる」「努力して名をあげる」、などをくらし方としてあげる者の割合は30年代から40年代にかけてほぼ横ばいであるが、「金や名誉を考えず、趣味にあつたくらしをする」「その日その日をのんきにすぞす」などと答える者の割合はしだいに高まっている(付属統計第137表)。

このような傾向は、若年労働者の場合とくに著しい。これには、労働力不足に伴ってこれらの層の賃金の改善が進んでいること、中高年労働者に比べ生計維持の必要が異なること、などが関連している。内閣広報室の「余暇に関する世論調査」(46年)によると、「仕事に人一倍打込み余暇も人一倍活用したい」というように仕事の遂行と余暇の充実とを積極的に両立させようとする者や、「仕事は人並みにやり、余暇も楽しみたい」というように余暇を重視する者の割合は、若年層で多いのに比べ、「仕事一本に打込み、余暇はあまり必要でない」とする者の割合は中高年層で多くなっている(付属統計表第138表)。

一方、労働時間短縮によるモラルの向上、生産効率の増大などの効果が企業からも期待されるようになった。技術進歩に伴う生産性上昇が実現される一方、労働態様変化などによって単調労働、監視労働を含む精神的疲労度の高い作業が増加する側面があり、企業が労働時間の短縮、休日休暇の増加によって作業能率の向上や従業員士気の高揚をはかる必要が高まっている。

労働時間短縮を行なった企業についてその動機を見ると、労働組合の要求に基づくものが、割合としては最も多いが、これについて作業能率の向上などをねらつて企業が積極的に導入したものが多く、大企業の場合その傾向が著しい。

休日増の場合についても労働基準局が46年に週休2日制導入企業を対象として行なった調査によると、上記のような作業能率の向上をめざしたもののほか、求人確保、従業員の健康維持を導入目的としてあげる企業の割合が高くなっている(付属統計表第126表)。

## II 転機に立つ労働経済—長期的にみた問題点—

### 3 労働時間の改善

#### (2) 国際的水準でみた労働時間

##### 1) 所得水準と労働時間

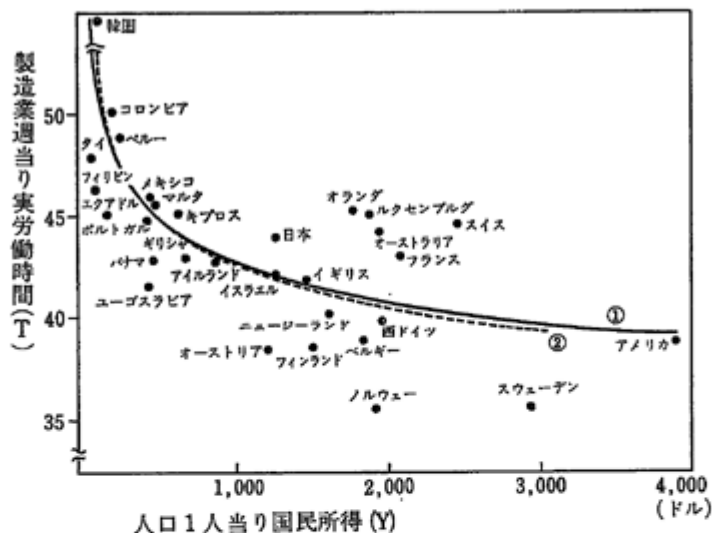
すでにのべたとおり、生産性の上昇は、労働時間短縮の前提であるが、人口1人当り国民所得によって所得水準を代表させ、製造業週当り労働時間水準との関係を各国についてみると第95図のとおりで、各国の所得水準と労働時間水準の間には、かなり明瞭な相関が存在することが認められる。この場合各国の国民所得統計や労働時間統計のベースが必ずしも細部にわたって均一でないこと、また各国の人口構造や就業構造にちがいがあることなど、比較上の制約はあるものの、1950年および69年についてみればそれぞれにかなり安定した関係がみとめられる。

1969年において、各国を所得水準別に四分すると開発途上諸国など所得の低い第1四分位グループでは労働時間について所得に見合う理論値と実績値の差が標準偏差をこえるほど大きい国は少ない。理論値と実績値の差が上記の偏差をこえる国の数は、所得水準の上昇につれて増え、欧米工業諸国など最も所得の高い第4四分位グループでは過半数をこえている。このような傾向は過去についてもほぼあてはまり、開発途上国に比べ先進工業国の場合、所得と労働時間の対応の間の分散が相対的に大きいとみることができる。このことは所得水準の上昇につれて労働時間の短縮がすすむ場合、週当り労働時間を短縮するほか、休日、休暇の増加によってそれを行なうことが可能であり工業国においては、それぞれ経済事情や社会情勢をふまえて幅広い範囲での短縮の方向が選択されていることを示すものといえよう。

第95図 労働時間と1人当り所得の国際比較



第 95 図 労働時間と 1 人当り所得の国際比較  
(1969年)



資料出所 国連「Monthly Bulletin of Statistics」  
ILO「Yearbook of Labour Statistics」

- (注) 1) 回帰線は、各国の時間、所得分布から最小自乗法によって求めたもの。図中の国別分布は、1969年。  
 2) ①式は1969年  $\log T = -0.0728368 \log Y + 1.85122$   
 (-5.51)  
 $(\bar{R} = 0.7032 \quad d = 1.8305)$   
 ②式は1950年  $\log T = -0.077892 \log Y + 1.86500$   
 (-3.58)  
 $(\bar{R} = 0.6632 \quad d = 1.7953)$   
 3) 多くの国では、労働時間統計は平常週(夏季休暇などの集中しない月の、特定休日などの存在しない週)について算定されているので、休日、休暇増による年間労働時間の短縮がすすむと、週当りでみた労働時間の理論値と実績値との分散が大きくなることもある。

## II 転機に立つ労働経済 —長期的にみた問題点—

### 3 労働時間の改善

#### (2) 国際的水準でみた労働時間

##### 2) 労働時間の国際比較

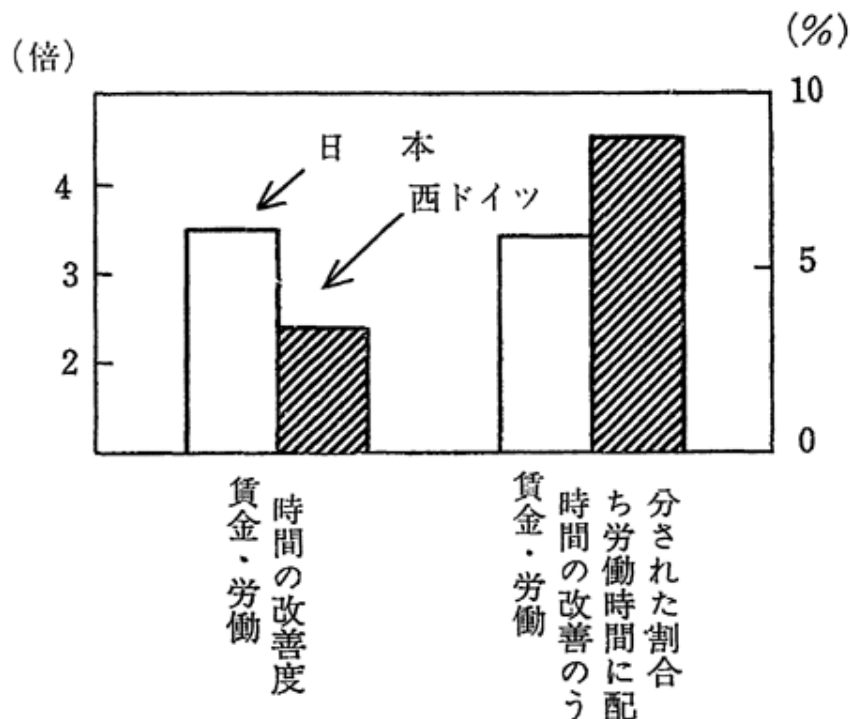
つぎに、わが国の労働時間の水準を、国際的に比較検討してみよう。国際比較を行なう際、各国の統計の定義、範囲等が異なるため直接対比することには種種の制約がある。このようなちがいを調整し、できるだけ比較基準を均一にするよう試みると、1970年において、わが国に比べアメリカ、西ドイツなど欧米工業国は製造業週当り実労働時間が2～6時間(4～13%)程度短くなっている(付属統計表第139表)。

さらに製造業生産労働者に関して、年間総実労働時間の比較を行なうと、各国の休日、休暇制度や、その取得状況などのちがいが労働時間の水準に反映されるためわが国の年間総実労働時間は、欧米工業国のそれに比べ、週当りで比較した場合よりも長目になる(付属統計表第140表)。

わが国では、従来生産性向上の成果をもっぱら賃金上昇に向け、労働時間短縮に向けることが少なかったために国際的にみても現在の所得水準に比べ労働時間の改善が遅れているとみられる。最近10年間の生産性上昇、労働分配率の変化が賃金と労働時間にどのように配分されたかを試算すると、「毎月勤労統計」の調査産業計において、賃金は3.27倍、労働時間の短縮は7.6%となっている。賃金、労働時間の改善度を総合すると10年間では3.70倍となり、そのうち賃金への配分が94%、労働時間への配分は僅か6%となっている。

#### 第96図 労働条件改善への労働時間の寄与率

第 96 図 労働条件改善への労働時間の寄与率  
(製造業 1961~71年)



資料出所 日本：労働省「毎月勤労統計」

西ドイツ：連邦統計局「Wirtschaft und Statistik」

- (注) 1) 計算方法は、図表の基礎資料を参照。  
2) 西ドイツは、鉱工業。

しかし今後は、わが国が到達した経済水準からみても所得と労働時間の配分を変えて行くことが可能かつ必要といえよう。ちなみに同様の手法で、西ドイツの鉱工業について計算すると、最近10年間で賃金、労働時間の改善度は2.3倍となっておりわが国に比べてその程度は低い。賃金への配分91%に対し労働時間への配分は9%と、わが国より大きくなっている(第96図)。

## II 転機に立つ労働経済—長期的にみた問題点—

### 3 労働時間の改善

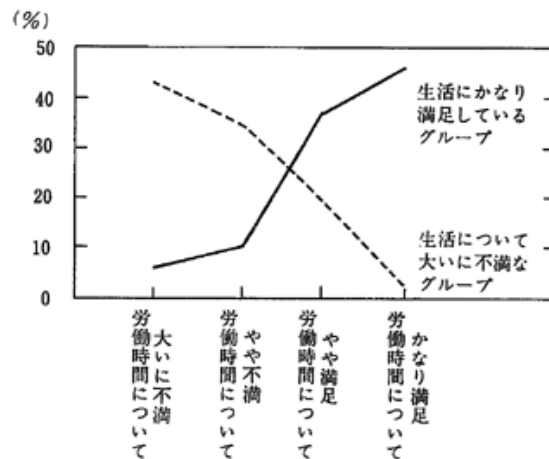
#### (3) 労働時間短縮がもたらす効果と影響

##### 1) 労働時間短縮の効果

時間短縮が労働者福祉にもたらした影響を労働者の意識面から見ると、労働時間の改善がすすみ時間について満足度の高い層では、総合的に生活に対する満足度も高くなっている。労働省「労働者生活意識調査」によると、仕事の内容、労働条件、職場環境などを総合した現在の生活について「かなり満足している」と答えた層では、労働時間の満足度が高く、逆に「生活について大いに不満」な層では、労働時間の満足度が低くなっている(第97図)。

第97図 生活の総合満足度と労働時間の満足度との関係

第 97 図 生活の総合満足度と労働時間の満足度との関係  
(昭和46年)



資料出所 労働省「勤労者生活意識調査」

労働時間の改善によって生ずる余暇時間のかなりの割合は、文化教養面や娯楽、レジャー面を通して活用され労働者の生活に一層の充実感をもたらすと思われる。労働時間の改善について「かなり満足」している層では文化、教養について満足しているものは53%と不満のあるもの31%を上回っている(どちらもともいえない者15%)。また娯楽、レジャーについて満足しているものは67%と不満のあるもの22%を大きく上回っており労働時間について「不満」の層にくらべ教養、娯楽など生活の高度要求についての満足度の高まり方の大きいことが明らかである(付属統計表第141表)。

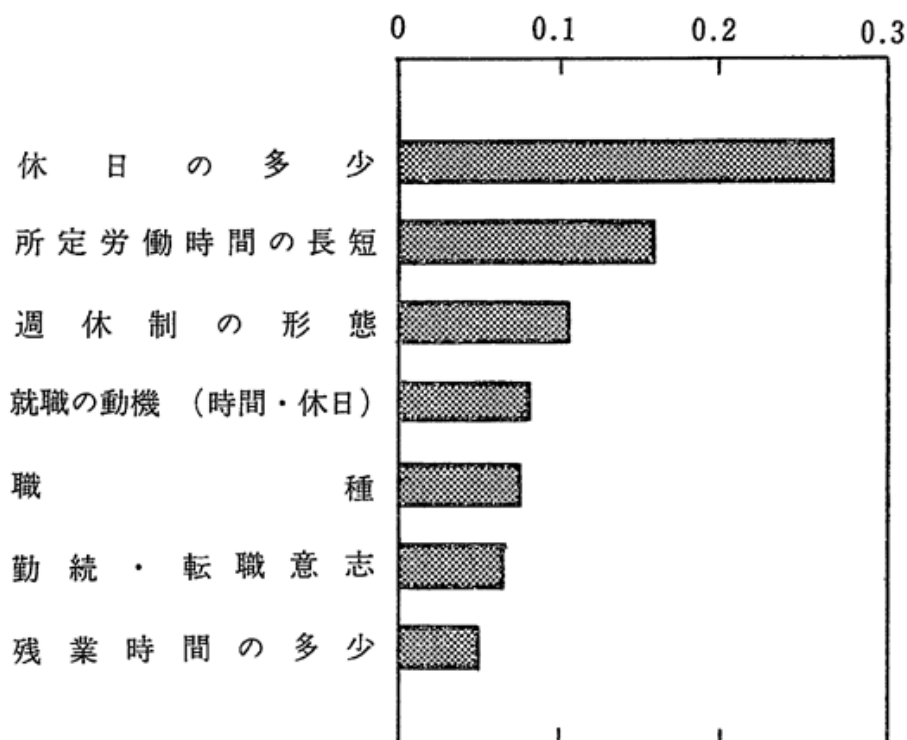
また週休制の形態と仕事による疲労度の関係についても週休日の増加が労働者の疲労度を少なくしていることがうかがえる。労働基準局「週休2日制に関する労働者意識調査」(46年)によると、仕事による疲労を「非常に感じる」者の割合は週休1日制実施企業の労働者の26%に比べ週休2日制企業の労働者では20%に低下しており、他方疲労を「感じない」者は週休1日制企業の労働者の17%に対し週休2日の場合は21%となっている(付属統計表第127表)。

このように時間短縮や休日、休暇の増加による労働時間の改善はすでに余暇の増加などを通して生活の充実、福祉増大に役立っているが、今後の労働時間改善見通しは、労働者の生活の充実、福祉増大の期待感を高める傾向にある。「勤労者生活意識調査」によると「今後休日が増えたらどのようなことに、重点的に利用したいと思いますか」という問いに対し労働時間について満足度の高くない層では「ゆっくり休養したい」「家事、家庭サービスをしたい」など日常生活で不十分な面を補うことへの期待が高い割合を占めるのに対し、週休2日制などが実施され労働時間の改善がすすんでいる層は「勉強に使いたい」「遊びや趣味に使いたい」など、期待の範囲がより積極化し、広い範囲に及んでいるのがみられる。

以上のように時間の改善は労働者福祉の充実に積極的な効果を及ぼしているが、その場合休日の多少が、労働時間の満足度に大きな影響を与えていることが注目される。上記調査に基づいた数量化分析の結果によれば、労働時間の満足度を規定する要因としては、「所定労働時間の長短」等に比べて、「休日の多少、週休制の形態」などの比重が大きくなっている(第98図)。

第98図 労働時間の満足度を規定する要因

第 98 図 労働時間の満足度を規定する要因  
(全要因=1.00 昭和46年)



資料出所 労働省「勤労者生活意識調査」

(注) 1) 10%特別集計

2) 数量化理論第2項により計算。

計算内容については参考資料6参照。

3) 要因中主要なもののみを図示した。

これは通勤時間の延長によって労働時間短縮のメリットの大半が失われるという現実に対応する勤労者の意識なども反映したものであろう。

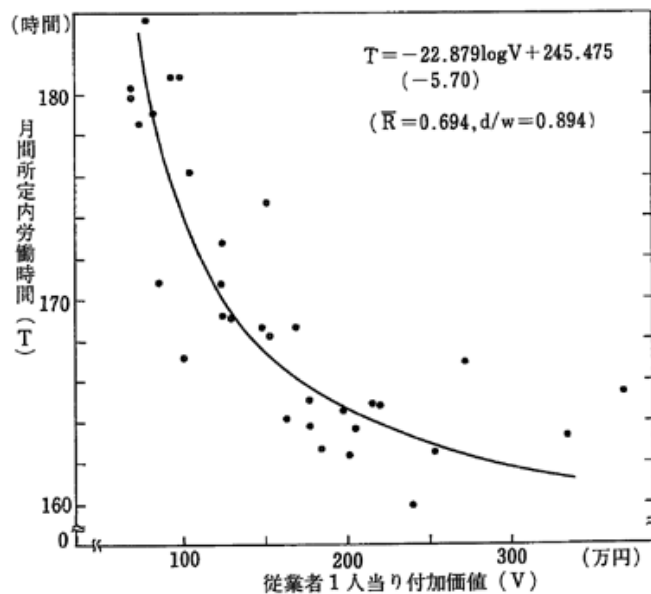
このような点に関連して週休日の増加を希望する者が多いことも注目される。週休1日制あるいは、1日半制の勤労者はその4割以上が週休日の増加を望んでいる。週休2日制が実施されていても、それが隔週など不完全な場合には、同様に週休日の増加を望む者が多く完全週休2日制への強い志向がうかがえる。これらのことから労働時間の改善は週休2日制の普及を中心とする休日、休暇の増加の方向ですすめられるべきであるといえる。

時間短縮は労働福祉の視点から考えらるべきものであるが、その実現のための経済的条件も一応検討しておく必要がある。

時間短縮が生産に及ぼす影響をマクロ面からみると、投入労働量の伸びを鈍化させる可能性が考えられるとはいえ、企業の生産設備の更新、技術進歩、合理化を促進させる側面があり、さらに労働条件の改善に伴って、より質の高い労働力の投入が期待されるなど、労働生産性の上昇をもたらす効果が強い。製造業の各業種についてみると、労働時間水準の短いものの方が生産性の水準は高いという相関がみとめられる(第99図)。

第99図 製造業業種別労働時間と付加価値生産性

第99図 製造業業種別労働時間と付加価値生産性  
(昭和44年, 規模30人以上)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」  
通産省「工業統計表」

製造業全体について、昭和35年以降における生産と、労働時間、資本などとの対応を計測すると、上記のような効果が働いたため、労働時間の1%改善は労働生産性の2.6%増に見合って実現したという関係がみられる。

ところで、労働時間短縮がさらにすすむ場合には結果として生産性上昇の労働時間への配分が、第96図でみた欧米工業国なみのパターンに近くなっていくことが考えられる。労働時間短縮の効果によって労働生産性が上昇するという関係は、その場合でも持続しようが、一方これに対応して、生産技術の進歩、設備の効率化などを一層すすめる努力が必要になろう(参考資料6参照)。

非製造業における事情についても検討に値しようが実際に企業段階で労働時間短縮、週休日の増加などが行なわれる場合についてみると、企業は合理化、要員配置の見直し等による生産性向上努力を前提としており、従業員の士気の高揚、欠勤の減少等による生産能率の上昇ももたらされるため、生産が減少する例はほとんど見られない。労働基準局「週休2日制実態調査」(46年)によると、週休2日制実施の直接的影響によって生産、営業活動が低下した企業は、製造業、非製造業を通じて全体の僅か3.6%にすぎなかった。

また、所得の上昇、労働時間短縮、生活に対する意識の変化等によって、余暇関連消費が増大してくることも見逃せない。

いま、過去10年間について余暇関連支出増加率(実質)の労働時間改善度に対する関係をみると、労働時間が1%改善されると余暇関連支出は4.3%増加するという対応がある(参考資料5参照)。

この結果を用いて、46年の製造業労働時間水準を週当たり40時間まで下げた場合の余暇関連支出の変化を試算すると、国民総生産ベースでは0.5%の増となる。

労働時間短縮の生産、消費等への影響としては、その他パートタイマーが進出し易くなるなど労働供給を加速する一方、消費支出の増加によって貯蓄の減少(仮りに週当たり労働時間が40時間の水準まで改善されれば2ポイント程度)が見込まれるなど、プラス、マイナス両面があり断定的にはいえないが、マクロ経済の面からは、時間短縮による生産の減少は、余暇消費支出の増によってかなりカバーされる面があるとみてよいであろう。

## II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

### 3 労働時間の改善

#### (3) 労働時間短縮がもたらす効果と影響

##### 2) 労働時間短縮に伴う問題点

今後さらに労働時間短縮がすすむにあたって産業、規模による経営の差がいぜん大きい現状にあることを考慮すると、当面の労働時間短縮は、先進分野を中心として進むものと思われる。労働条件としての労働時間改善については労使が、産業企業をめぐる諸条件を考慮しつつ、具体的とりきめを行なうべきであるが、先進部門ではさらにより良い条件が、設定されて行くことが期待される。

現に、労働者の余暇志向が高まっていることを背景に労働組合も積極的に時短要求を行なうようになっており、「賃金労働時間制度総合調査」(43年)によると、労働時間短縮を行なった動機としては、「労働組合の要求による」が46%で最も多い。また、労働基準局「週休2日制実態調査」(46年)によると、週休2日制を近く実施する予定の企業の72%で組合の要求があり、さらに実施を検討している企業でも、組合の要求のあるものが58%ある。

諸外国の例を見ると、比較的労働条件の格差の小さい欧米工業国の場合でも、先進的分野では労働協約によってより高い水準の条件が実現されつつある。

このように労働時間の改善が、先進部門ではさらに進む一方、業種、規模別にみられる改善の立遅れを縮減し、解消するような方向で各方面の努力が行なわれ、改善が国民全体として整合的に進められるような配慮が必要になろう。

労働時間の短縮、週休2日制の導入は、若年労働力の余暇志向の増大などを背景として若年労働力の比重の高い産業を中心に活発になっているが、この問題に関連して、若年層と中高年層との間に意識のちがいがあることは考慮される必要があるし、また、中小企業や下請企業系列企業などについては、その普及一般化を進める際大企業、親企業などとの比較で労働者の意識に微妙な影響が生ずる可能性があるため、これらの労働者についても週休2日制を実施できるような方向での配慮が必要になろう。

時間短縮を進めるに際し交替勤務がより複雑になる傾向があり、休日、休暇の実施の計画性は、労働者福祉の面からみてそれだけ重要性を増そう。

欧米工業国にみられるような夏季等に連続して休暇を取得する傾向が、今後、我が国でも強まることが考えられるが、その場合には、労使の協約によるこのような計画性への配慮がとくに重視されよう。

国際比較によっても知られるとおり、年間労働時間の短縮には、週当り労働時間の短縮によるほか、週休日の増加、週休日以外の休日、休暇の増加によるなどの方向があり、各国はそれぞれの経済事情や社会情勢との関連で、必要な選択を行ってきている。わが国においても、休日、休暇の増加する傾向にあるが、欧米工業国の水準に比べれば、まだ十分とはいえない。まず、1)労働者の生活サイクルという視点からの休日、休暇のあり方、2)中高年層労働者の家庭生活重視傾向、3)上述した生活の総合的満足度への影響、4)大都市周辺における通勤事情などを考慮すれば、週休2日制の普及を促進しつつ年間労働時間の短縮をはかって行くことが望ましいと考えられる。

この際、余暇時間を福祉向上のために積極的に活用するにあたっては、リクリエーション施設、教育関連施設など必要な社会資本の充実が重点となるが、これまで企業従業員以外に閉鎖的であった私的施設の企業外への開放の問題なども含め、施設の運用管理面でも、労使の積極的とりくみが期待されよう。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*