

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

労働時間は賃金と並ぶもっとも重要な労働条件であり、経済成長の基本的な成果の配分対象である。わが国の戦後の労働時間は、昭和35年頃をピークにして高度成長期に大幅な短縮を続けてきた。

労働時間の水準は、基本的にはその国の所得水準によって規定されると思われるが、さらに国民の意識、経済的条件、社会的条件などに左右される面も強い。わが国の労働者は第1次石油危機以降減量経営の中で労働時間がむしろ長くなるような形で働き、経済の拡大に貢献してきた。しかし、わが国の経済力からみると、経済発展の成果をより積極的に労働時間の短縮に結びつけることが可能であるとともに、国際社会における地位によりふさわしい労働条件の確保が求められている。

労働時間を短縮し自由時間の拡大を図ることは、個々の労働者が生活を豊かにするための選択の途を拡げることであり、労働者の福祉向上の観点からこれを推進する必要がある。労働者の意識からみると、仕事のみならず余暇への志向も高まっている。しかも、わが国は技術革新を人口の高齢化の中で進めていかなければならない。労働時間の短縮は、健康を確保し、社会の活気や創造性を確保する面から、さらに、中長期的にみて新たな産業分野の発展やワークシェアリング効果を通じて、雇用の確保を図るうえから重要である。

もとより、企業経営の上では、労働時間短縮の実施に種々の障害、デメリットがあるとみられるが、労働災害の防止や出勤率、定着率の向上に寄与し、労働生産性の向上をもたらすという面も持っている。

以下では、こうした観点から、労働時間の推移と現状、勤労者の意識の動向、企業経営に及ぼす影響等を分析、検討することとする。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(1) 労働時間の動向

1) 労働時間の推移

(昭和50年代に停滞した労働時間の短縮)

わが国の労働者の年間総実労働時間(実際に労働した時間で、残業や休日労働の労働時間を含むが、年次有給休暇のように実際に働いていない場合は労働時間としない。)の推移を規模30人以上の事業所を対象とした労働省「毎月勤労統計調査」で見ると、昭和35年の年間2,432時間をピークに、その後の高度経済成長にともなう労働生産性の高まりにつれて、37年(2,374時間)に2,400時間を、44年(2,280時間)に2,300時間を、さらに48年には年間2,184時間と2,200時間を下回り、労働時間は大幅に短縮してきた。さらに、同年末からの第1次石油危機によるわが国の経済の停滞は、所定外労働時間の大幅な削減のみならず、一時休業という形で所定内労働時間の減少をももたらした。このため、50年には2,064時間と2,100時間を下回る水準となった。しかし、その後50年代には、経済が安定成長に移行し、労働生産性の伸びが鈍化したこともあって労働時間は、ほぼ横ばいで推移しており、60年には2,110時間(月間175.8時間)となっている。

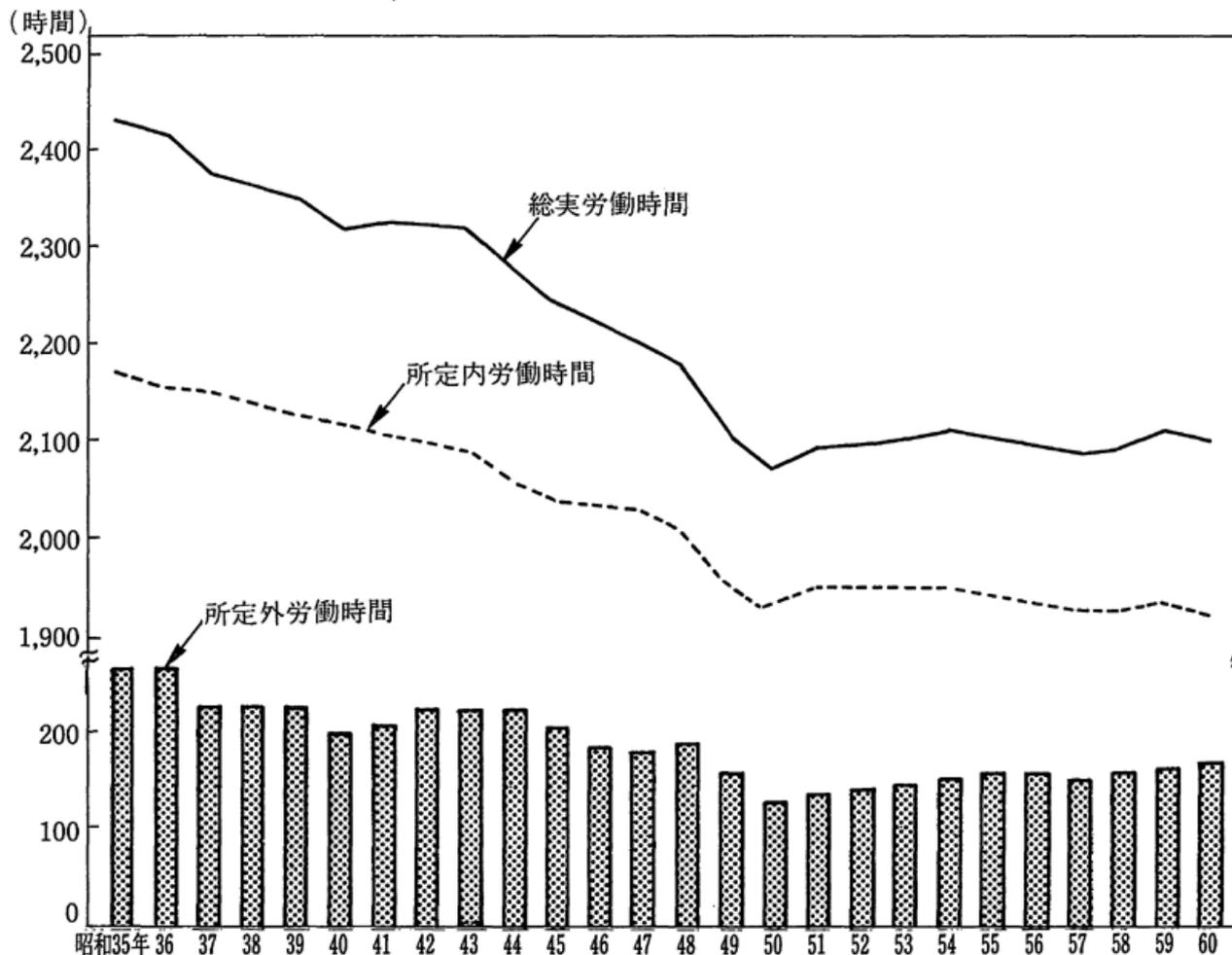
年間総実労働時間の内訳をみると、年間所定内労働時間は30年代後半から40年代にかけて大幅に短縮し、48年には2,000時間を下回る1,999時間となった。

その後も、テンポはきわめて緩やかなものとなっているものの、第1次石油危機後の51年などを除き、おおむね短縮傾向にある。

一方、所定外労働時間は30年代後半から40年代にかけては、減少基調で推移していたが、50年代は景気の波による増減はあるものの、むしろ増加傾向に転じている(第2-1図)。

第2-1図 年間労働時間め推移

第2-1図 年間労働時間の推移（規模30人以上）



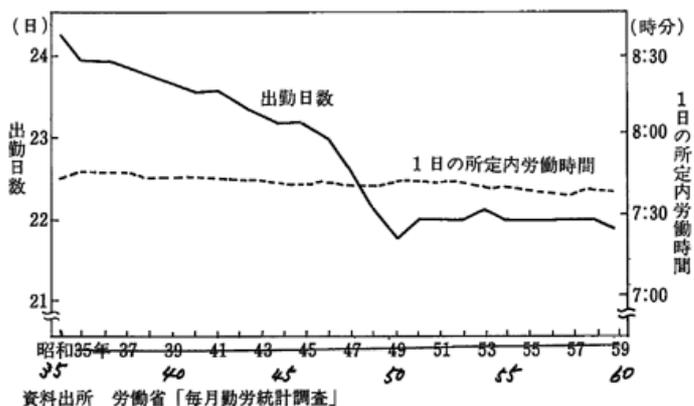
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

所定内・所定外労働時間の総実労働時間の増減率に対する寄与度をみると、30年代後半から40年代にかけては所定内労働時間の短縮が、総実労働時間の短縮に大きく寄与しており、40～45年に所定外労働時間が増加した場合にも、これを上回る大きな短縮効果を有していた。しかし、50年代においては所定内労働時間の短縮効果が縮小したことから、この間における所定外労働時間の増加による時間延長効果を相殺しきれず、総実労働時間の減少に結びついていない(付属統計表第2-44表)。

所定内労働時間の短縮は1日の所定内労働時間の短縮と出勤日数の減少に分けられる。1日の所定内労働時間の推移をみると、総実労働時間が大幅に短縮した35年から48年にかけての短縮テンポ(年率0.12%減)と、時短が停滞した51年から60年にかけての短縮テンポ(年率0.12%減)には差がみられない。一方、出勤日数は35年の月平均24.2日から48年には同22.5日と月当たり1.7日減少(年率0.56%減)したのに対し、51年(月平均21.9日)から60年(月平均21.8日)にかけては月当たり0.1日の減少(年率0.05%減)にすぎない。このように所定内労働時間の短縮、ひいては総実労働時間の短縮には出勤日数の動向が大きな要因となっている。40年代の出勤日数の大幅な減少と50年代の減少テンポの鈍化には、後にみるように週休2日制の普及テンポがその要因となっている(第2-2図)。

第2-2図 出勤日数と1日の所定内労働時間の推移

第2-2図 出勤日数と1日の所定内労働時間の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

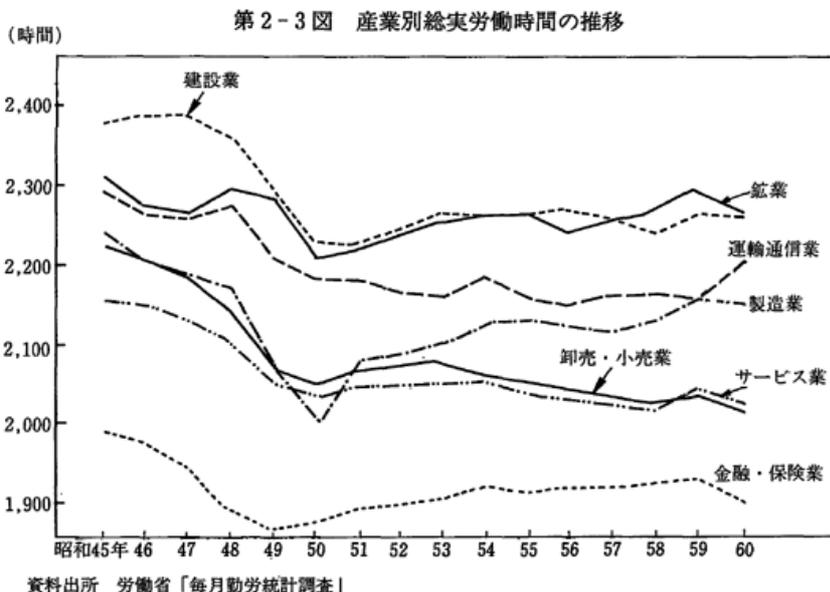
(50年代の時短にはパートタイム労働者の増加も影響)

企業規模別に総実労働時間の推移をみると、30年代後半から40年代にかけてはいずれの規模でも大幅に減少した。しかし、50年代に入ると中小規模で減少ないし横ばいで推移しているのに対し、大規模では増加傾向にある。また産業別にみると、製造業、鉱業、建設業、金融・保険業などは増加傾向にある。なかでも製造業は51年の2,087時間から60年の2,156時間へと約70時間も増加している。一方、卸売・小売業は50年代も総実労働時間は減少傾向で推移している(第2-3図)。

規模別の総実労働時間の増減率に対する所定内労働時間の寄与度をみると、40年代にはいずれの規模でも所定内労働時間の減少が総実労働時間を年率で0.5~0.9%程度減少させるように寄与していたが、50年代に入ると、所定内労働時間の時短効果は大幅に低下した。特に大規模ではほとんど時短がみられないのに対し、中小規模では効果は小さいながらも所定内労働時間の短縮が総実労働時間の短縮に寄与している。

また、産業別にみると、50年代でも卸売・小売業、運輸・通信業およびサービス業は、所定内労働時間が減少し、その減少寄与度が所定外労働時間の増加寄与度を上回り、総実労働時間短縮へ寄与している(付属統計表第2-45表)。

第2-3図 産業別総実労働時間の推移

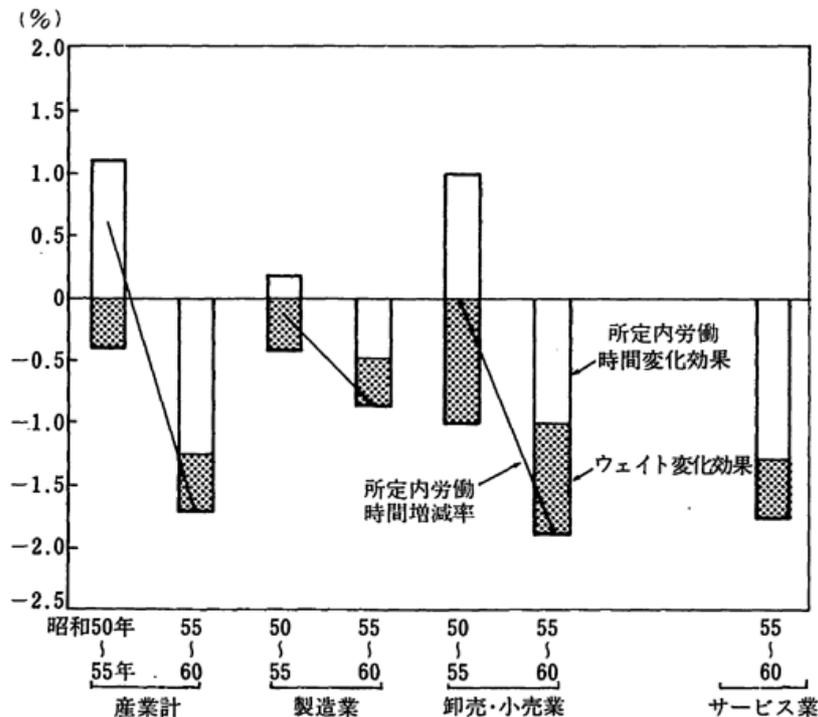


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

このような中小企業や卸売・小売業などでの所定内労働時間の減少には、一般労働者の所定内労働時間が減少したことに加え、近年の女子労働者の増加、特に女子パートタイム労働者の増加もかなり影響していると考えられる。労働省「賃金構造基本統計調査」により、女子パートタイム労働者の60年の労働時間をみると、月間132時間と一般女子労働者の179時間に比べ47時間短くなっている。わが国の女子パートタイム労働者は、その通称に比べ、比較的長時間働く者が少なくないが、それでも女子パートタイム労働者の増加は全体の労働時間を短くする効果を持っている。ちなみに、所定内労働時間の増減率に対する労働者構成の変化による効果をみると、55年から60年の間で、産業・規模計では、所定内労働時間短縮の3分の1は女子パートタイム労働者の増加によるものである。規模別には大規模より中小規模での女子パートタイム労働者の増加による時短効果が大きく、また、卸売・小売業、サービス業の同効果は製造業のそれを上回っている(第2-4図)。

第2-4図 所定内労働時間の増減率に対する内訳別寄与度

第2-4図 所定内労働時間の増減率に対する内訳別寄与度(女子パートタイム労働者の影響度)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 要因分解は次式による。

$$H = \frac{(H_N E_N + H_P E_P)}{E} \text{ より}$$

$$\dot{H} = \frac{(\dot{H}_N E_N + \dot{H}_P E_P)}{E} + \frac{(H_N \dot{E}_N + H_P \dot{E}_P)}{E} + \text{交絡効果}$$

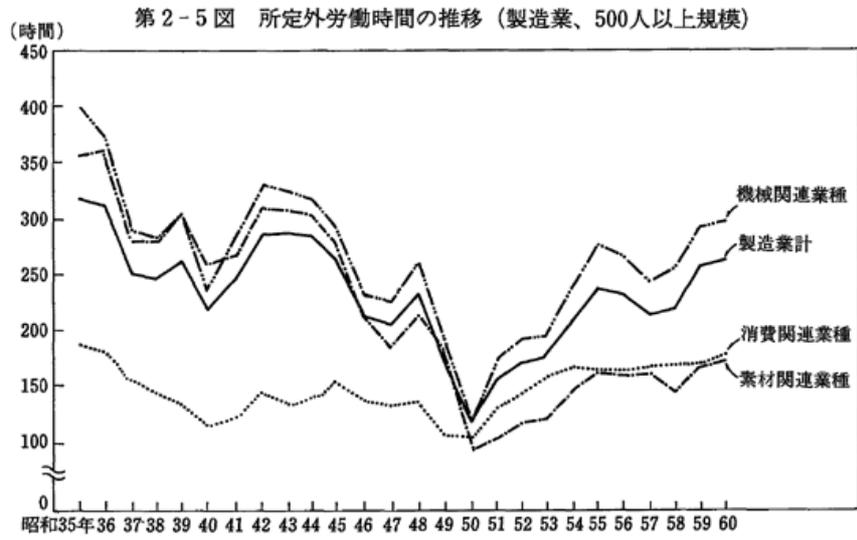
時間効果 ウェイト変化効果

ただし H : 所定内労働時間
 E : 労働者数
 N : 一般労働者
 P : 女子パートタイム労働者

(機械関連業種では所定外労働時間が大幅増加)

総実労働時間の変化に対する所定外労働時間の寄与度は、50年代は時間延長に寄与している。規模別では大規模で、産業別では製造業でこの傾向が強く、所定外労働時間の増加が50年代における規模500人以上の、また製造業の年間総実労働時間の増加の主な要因となっている。500人以上規模の製造業を消費関連業種、素材関連業種および機械関連業種に分けて所定外労働時間の動きをみると、51年から60年にかけて消費関連業種では46.5時間の増加、素材関連業種では69.4時間の増加に対し、機械関連業種は118.6時間の増加と大幅な増加がみられる(第2-5図)。

第2-5図 所定外労働時間の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 業種区分は次のとおり。

消費関連業種…食料品・たばこ、繊維、衣服、木材・木製品、家具

素材関連業種…化学、石油・石炭、窯業・土石、鉄鋼、非鉄金属

機械関連業種…一般機械、電気機器、輸送用機器、精密機器

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(1) 労働時間の動向

2) 労働時間の現状

(国際的にみて長い労働時間)

わが国の労働時間の水準は、欧米諸国に比べかなり長くなっている。各国の労働時間の統計にはその定義等において多くの違いがあるが、これらの差違をできるだけ調整して、製造業生産労働者について年間総実労働時間を国際的に比較すると、1983年時点で西ドイツとフランスは1,600時間台(各々1,613時間,1,657時間)、アメリカが1,898時間、イギリスが1,938時間といずれも2,000時間を下回っている。これに対して日本は2,152時間となっており、イギリスと比べて年間214時間、西ドイツとは539時間の差がある。これは、1日当たり8時間労働として換算すると、イギリスとは26.8日、西ドイツとは67.4日の差があることになる(付属統計表第2-46表)。

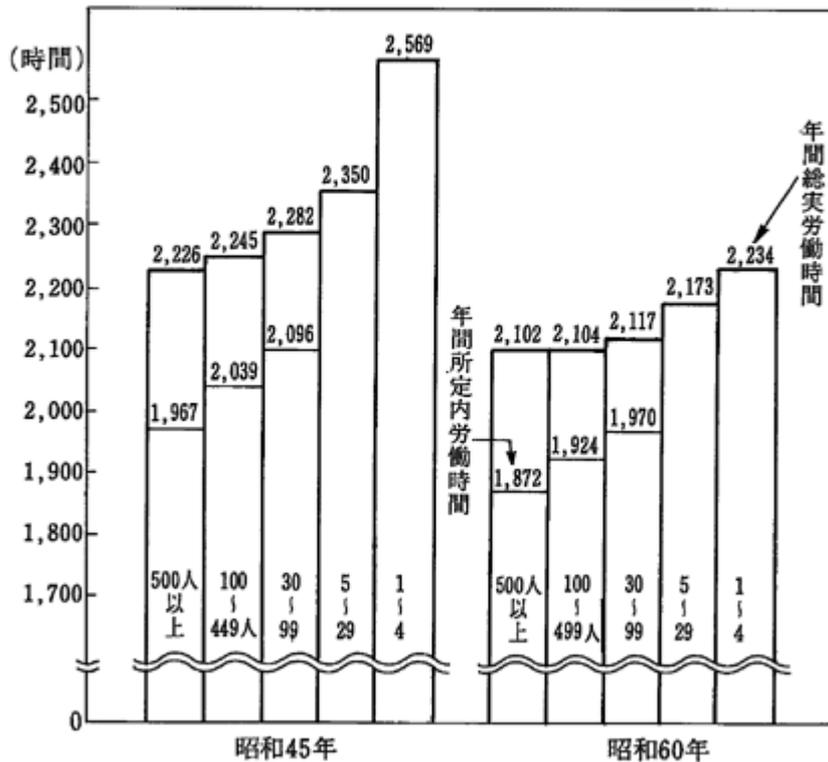
同様に、年間所定内労働時間で比較してみると、西ドイツ、フランスは1,500時間台(各々1,535時間,1,579時間)、アメリカ、イギリスが1,700時間台(各々1,742時間,1,798時間)となっているのに対し、日本は1,950時間と長くなっている。

(規模別、産業別の労働時間の現状)

60年の年間総実労働時間の水準を企業規模別にみると、1~4人規模で2,234時間、5~29人規模2,173時間、30~99人規模2,117時間、100~499人規模2,104時間、500人以上規模で2,102時間と規模が大きくなるに従って総実労働時間は短くなる。500人以上規模を100とする規模間格差をみると、時間のもっとも長い1~4人規模は45年当時の115.4から60年には106.3と格差は大幅に縮小しているが、60年現在でも1~4人規模は500人以上規模に比べ年間132時間、月間で11時間の差がみられる(第2-6図)。この規模による相違は、週休制の違いによるもので、月間出勤日数をみると、1~4人規模の24.5日に対し、500人以上規模では20.9日と3.6日の差がある。ただし、所定外労働時間は大規模の方が長く、500人以上規模が8時間23分と1~4人規模の7時間36分をかなり上回っている。

第2-6図 企業規模別年間総実労働時間

第2-6図 企業規模別年間総実労働時間（昭和45、60年）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

産業別にみると、金融・保険業が年間2,000時間を下回る1,913時間でもっとも短く、次いで電気・ガス・熱供給・水道業2,018時間、卸売・小売業2,026時間、サービス業2,038時間となっている。他方、鉱業(2,269時間)、建設業(2,262時間)、運輸・通信業(2,213時間)の総実労働時間は長い(付属統計表第2-47表)。これら産業別の年間総実労働時間の違いは所定内労働時間の差によるところが大きいものの、所定外労働時間の差も影響している。

(年齢,性,学歴別などの労働時間の現状)

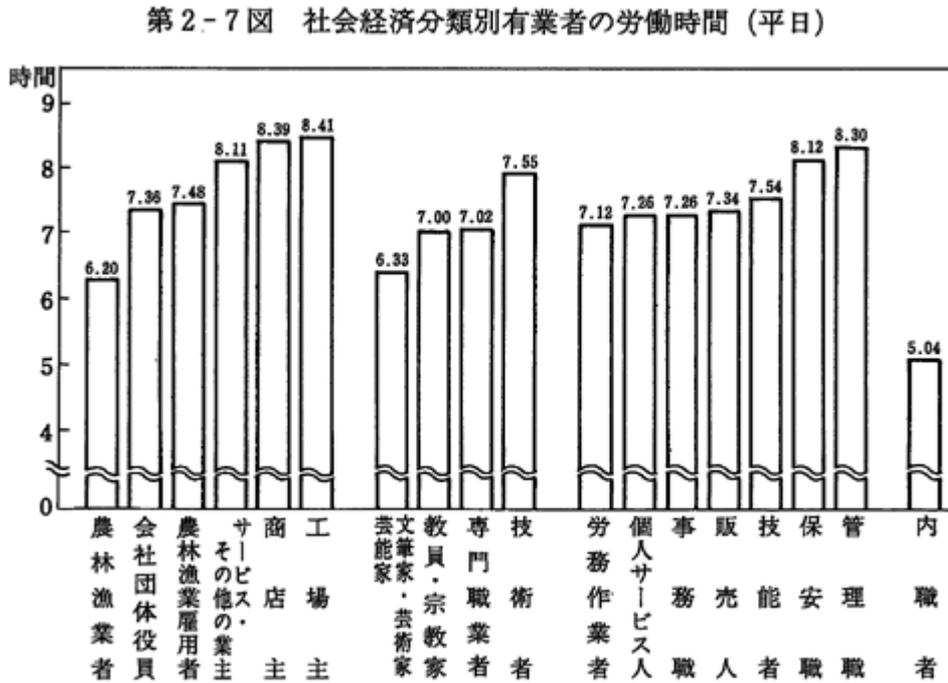
60年の「賃金構造基本統計調査」により、製造業男子生産労働者について、18歳から59歳までの年齢別、規模別月間労働時間をみると、所定内労働時間は1,000人以上規模の各年齢層とも163時間前後で差がなく、また、10~99人規模も、1,000人以上に比べ所定内労働時間は長いものの、いずれの年齢層とも192時間前後で年齢による差はみられない。他方、超過実労働時間は1,000人以上規模、10~99人規模のいずれも、20歳台がもっとも長く、年齢が高まるにつれて短くなっている。このため、所定内労働時間と超過実労働時間を加えた総実労働時間では、1,000人以上規模、10~99人規模のいずれも、超過実労働時間の年齢間格差の影響により、中高年層の方が短くなっている。また、超過実労働時間は1,000人以上規模の方が10~99人規模より各年齢層で長くなっているが、その差は若年層ほど大きく、年齢が高まるにつれて超過実労働時間の規模による差は縮小している。この結果、総実労働時間の規模間格差は、中高年層よりも若年層の方が小さくなっている(付属統計表第2-48表)。

パートタイム労働者を除いた一般労働者の性別、学歴別の総実労働時間をみると、男子労働者は、所定外労働時間が女子労働者より長いことから、月間199時間と女子労働者の月間179時間を20時間上回っている。学歴別にみると、高学歴労働者ほど大企業に就業していることから、所定内労働時間が短く、総実労働時間も短い(付属統計表第2-49表)。このように労働時間は、企業規模。このように労働時間は、企業規模』ルに差がみられ、中でも所定内労働時間の差による影響が大きくなっている。この所定内労働時間の水準に及ぼすこれら要因の影響の程度をみると、企業規模の違いによる影響がもっとも強く、次いで産業、学歴、性の順となっている。もちろん、パートタイム労働者を含めてみると、パートタイム労働者が女子に多いことから、性による影響が大きくなっている(付属統計表第2-50表)。

(職業,職種別の労働時間の現状)

総務庁統計局「社会生活基本調査」により職業別の平日1日当たりの労働時間をみると、工場主がもっとも長く、1日の労働時間は8時間41分となっている。次いで、商店主(8時間39分)、管理職(8時間30分)、保安職(8時間12分)、サービス・その他の業主(8時間11分)などが8時間以上の労働時間となっている。一方、内職者(5時間4分)が非常に短い労働時間となっているほか、農林漁業者(6時間20分)、文筆家・芸術家・芸作家(6時間33分)は比較的短い時間となっている(第2-7図)。

第2-7図 社会経済分類別有業者の労働時間



資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」(昭和56年)

商店主など業主の労働時間が長い背景にはその営業時間が長いことによるほか、雇用者のように交替勤務ができないことがあげられよう。管理職については、職務に対する責任の程度が高いことなどから、また、保安職については、職種の特徴から比較的長い労働時間となっていると考えられる。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(1) 労働時間の動向

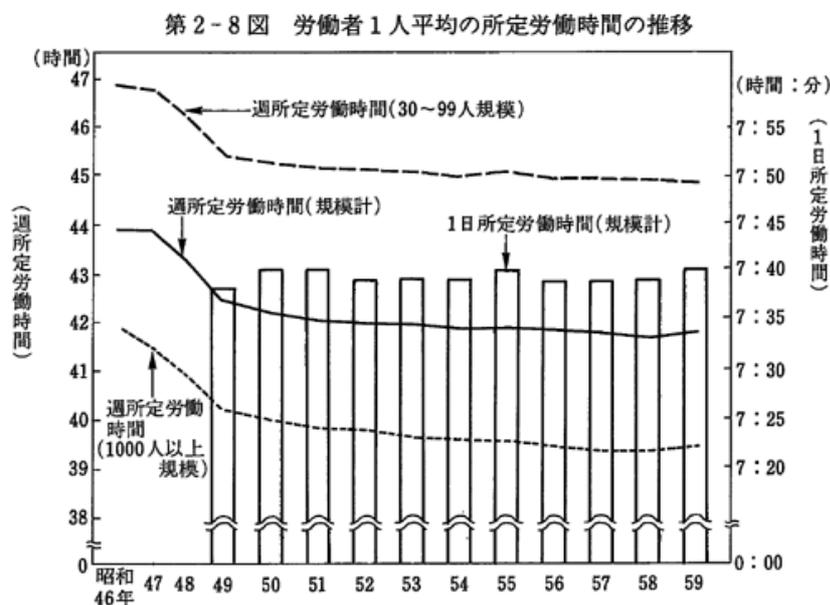
3) 労働時間制度の推移と現状

(50年代に停滞した週所定労働時間の短縮)

これまでは、現実に就労した実労働時間についてみてきたが、ここでは制度面での推移をみてみよう。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(企業規模30人以上)により週所定労働時間(就業規則、労働協約等で定められた労働時間)の推移をみると、週40時間以内とする企業の割合は週休2日制導入企業の増加にともなって昭和45年の3.3%から50年には13.6%へと急速に伸長した。しかし、51年(14.2%)から58年(14.6%)にかけては横ばいで推移し、59年にようやくやや増えて17.4%となっている。

このため、労働者1人平均の週所定労働時間は46年(43時間51分)から50年(42時間08分)にかけては年平均25分程度の短縮が図られたものの、51年から59年(41時間43分)にかけては年平均2分程度の短縮とその短縮程度は大幅に鈍化している。一方、労働者1人平均の1日の所定労働時間をみると49年以降7時間38~40分で推移し、変化はみられない。企業規模別にみると、1,000人以上規模では46年の週41時間50分から50年の週39時間58分へと大幅に短縮した。その後も緩やかではあるものの時短が進み、59年には週39時間26分となった。100~999人規模、30~99人規模の週所定労働時間は1,000人以上規模より3ないし5時間程長いものの、いずれも40年代に大幅に時短が進み、50年代には緩やかな短縮となっている。一方、1日の所定労働時間をみると、いずれの規模でも49年以降はほとんど変化がない(第2-8図)。

第2-8図 労働者1人平均の所定労働時間の推移



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」
 (注) 1日所定労働時間は昭和48年以前は調査していない。

(約半数の労働者の年間所定労働時間は2,000時間を下回る)

59年の年間所定労働時間をみると、2,000時間未満の労働者が46.4%と約半分を占めている一方で、2,300時間以上の労働者も19.5%とかなりの割合となっている。これを年間所定労働時間の定めの有無別にみると、定めのある企業の労働者は2,000時間未満が59.0%と多く、2,300時間を上回る労働者は6%にすぎない。他方、定めのない企業では2,000時間未満は36.1%と約3分の1の労働者にすぎず、2,300時間を上回るものが30.7%と多い。労働者1人平均年間所定労働時間も定めが有る場合の2,022時間に比べ、定めのない場合は2,131時間と100時間以上も上回っている。規模別にみると、大規模では両者に差がないが100~999人規模および30~99人規模では格差が目立っている。

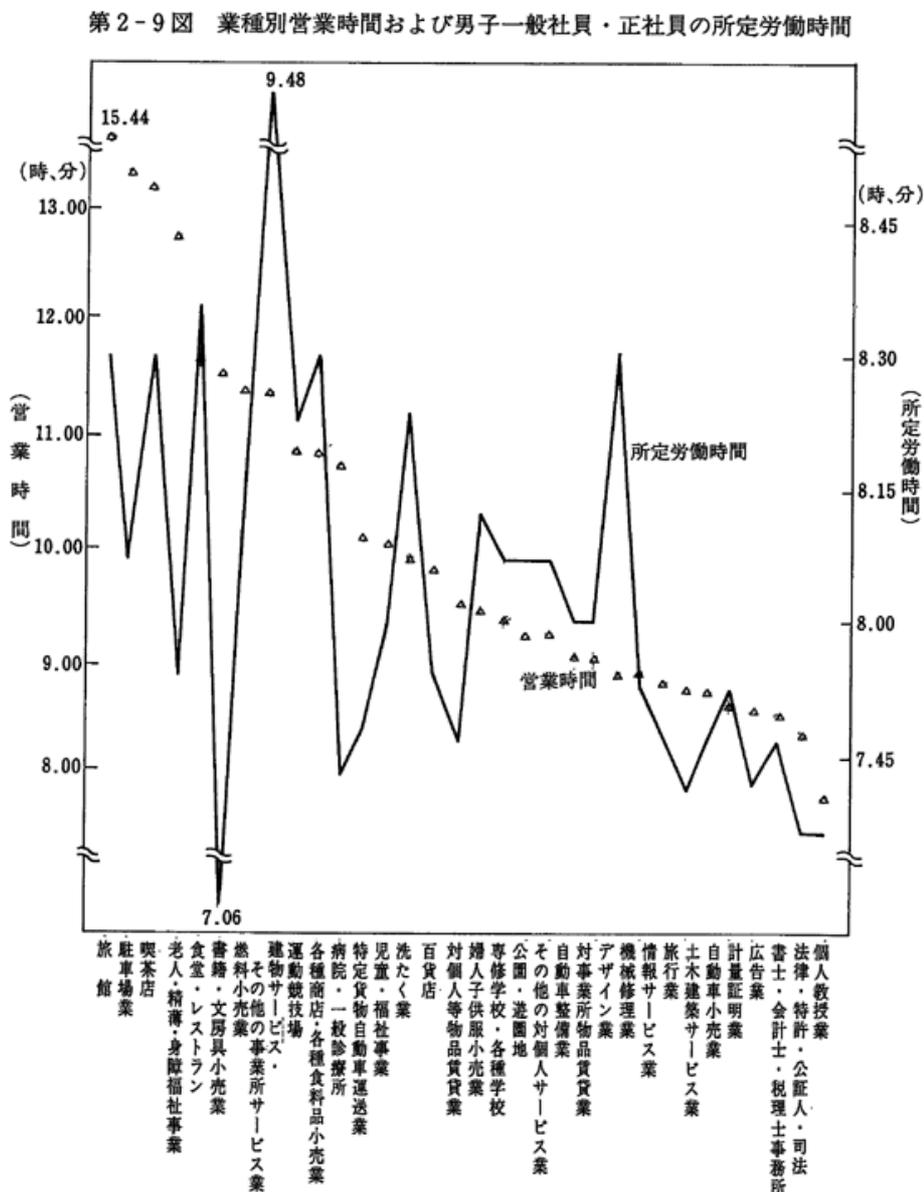
この規模別の年間所定労働時間は、1,000人以上の大規模では1,975時間と年間2,000時間を下回っているのに対し、100~999人規

模2,103時間,30~99人規模2,234時間と小規模になるほど長い。産業別にみると,金融・保険業(1,906時間)がもっとも短く,次いで電気・ガス・熱供給・水道業(1,953時間),製造業(2,053時間)となっている。他方,建設業(2,203時間),運輸・通信業(2,182時間),サービス業(2,162時間)の年間所定労働時間は長く,さきの金融・保険業に比べそれぞれ297時間,276時間,256時間も上回っている。製造業について業種別にみると,木材・木製品製造業や家具・家具備品製造業,衣服,その他の繊維製品製造業,食料品・たばこ製造業,なめしかわ・同製品・毛皮製造業,繊維工業で長く,化学工業,石油製品・石炭製品製造業で短い。これらの産業・業種間の年間所定労働時間の差は,前述の規模間格差と年間所定労働時間の定めの有無によるところが大きい(付属統計表第2-51表)。

また,週所定労働時間を労働組合の有無別にみると,労働組合のある企業の方が労働時間が短くなっている(付属統計表第2-52表)。労働条件の決定は労使間の話し合いの下に,合理的になされるべきであり,こうした適切な労使慣行が労働時間の短縮にプラスの影響を与えていると思われる。さらに,年間所定労働時間を定めるという制度上の整備も労働時間問題についての検討を促進し,結果として時間短縮に効果をもっていると思われる。

つぎに個々の労働者の所定労働時間に影響する要因として第3次産業の場合には当該企業の営業時間があげられる。業種別の1日当たり営業時間と男子労働者の週所定労働時間の間にはある程度の相関関係がみられるが,旅館,駐車場業・書籍・文房具尖應業・病院・一般診療所といった業種では営業時間と所定労働時間に大きな乖離がみられる。これらの業種では交替制が導入されているものと思われるが,今後第3次産業で労働時間短縮を進めるには,こうした交替制などの工夫が必要であろう。また,営業時間の延長には慎重な配慮が必要であるが,もし仮に延長する必要がある場合にも,上記の工夫等により労働時間は伸ばさないようにすることが重要である。もっとも先にみたように,自営業主の労働時間は現在でもすでに長くなっており,営業時間の延長はこうした状況を一層悪化させる恐れがある(第2-9図)。

第2-9図 業種別営業時間および男子一般社員・正社員の所定労働時間



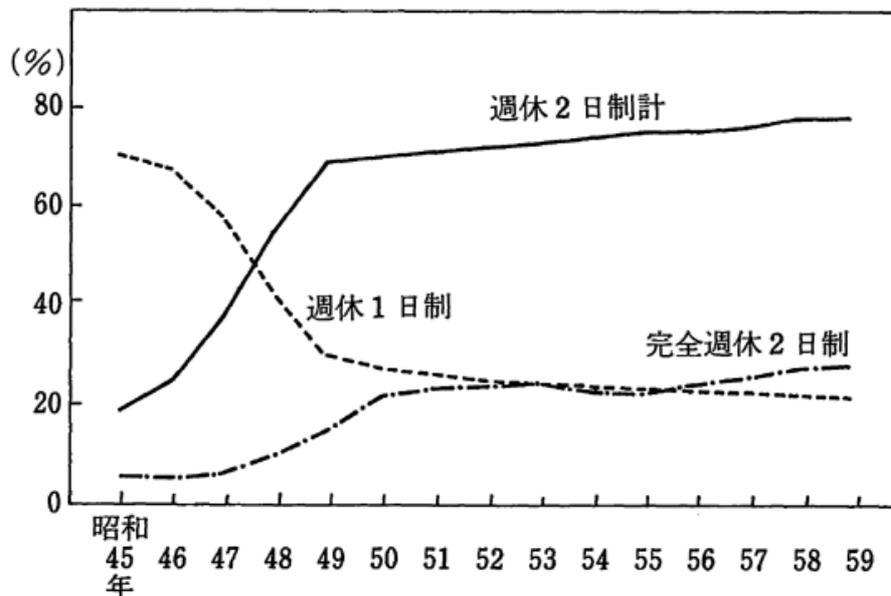
資料出所 労働省「第3次産業雇用実態調査」(昭和54年)

(完全週休2日制適用労働者は4人に1人)

週休制の形態別適用労働者割合を企業規模30人以上を対象とした「賃金労働時間制度等総合調査」で見ると、完全週休2日制の適用を受けている労働者は、45年の4.5%から48年9.9%、49年16.4%、50年21.4%と40年代後半から50年代初めにかけて急速に増加した。しかし、その後、このテンポは急速に鈍化し、59年でも27.0%と約4分の1の労働者が完全週休2日制の適用を受けているにすぎない(第2-10図)。59年について規模別にみると、1,000人以上の大企業で49.0%、100~999人規模で16.3%、30~99人規模で4.2%と完全週休2日制適用労働者割合は規模が小さくなるほど低く、また、規模間格差も大きい(第2-11図)。個人を対象としたNHK世論調査部「国民生活時間調査」(昭和60年)でも、大企業に比べ中小企業に勤める労働者は完全週休2日制の適用を受ける率が低く、10~49人規模9%、9人以下の規模8%となっている。また、自営業者は週休制の実施について自ら決めるとはいえ、さらに低い水準の5%となっている(付属統計表第2-53表)。

第2-10図 週休制の形態別適用労働者割合の推移

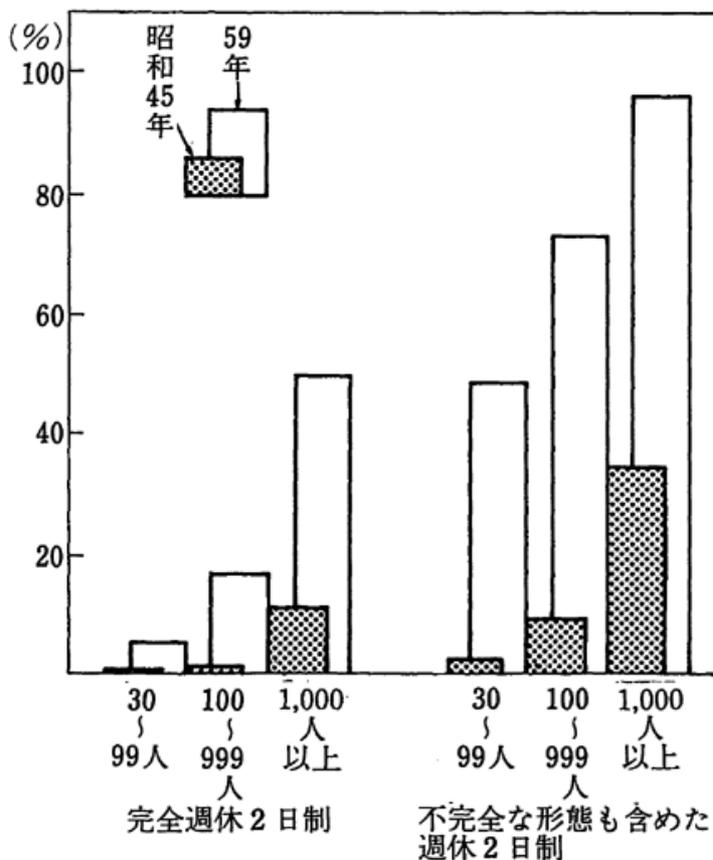
第 2 -10図 週休制の形態別適用労働者割合の推移



資料出所 労働省 「賃金労働時間制度等総合調査」

第2-11図 規模別週休2日制適用労働者割合

第2-11図 規模別週休2日制適用労働者割合



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

このように完全週休2日制適用労働者割合は低いが、週休1日制から完全週休2日制への移行の経過段階として隔週週休2日制や月に週休2日制を1回ないし2回程度実施している企業も多くみられる。このような不完全な形態も含め、何らかの週休2日制の適用を受けている労働者割合は、77.3%と多い。しかし、大企業では96.2%、中堅企業で75.0%と大半の労働者が何らかの週休2日制の適用を受けているのに対して、中小企業では46.2%と半数にも満たない状況にある。

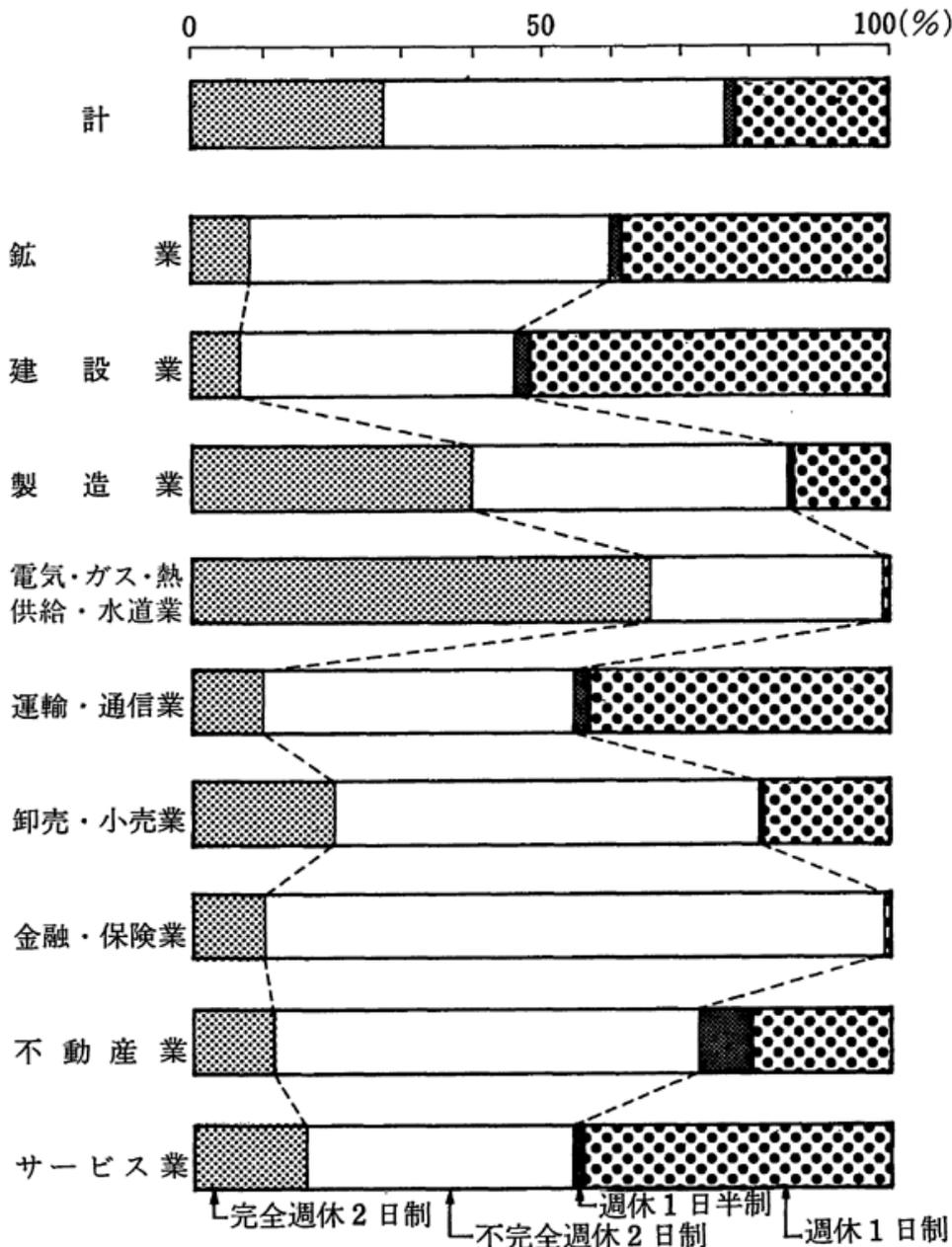
産業別に完全週休2日制適用労働者割合をみると、電気・ガス・熱供給・水道業が67.2%ともっとも高く、次いで製造業40.2%、卸売・小売業が21.2%、サービス業15.8%となっており、もっとも高い電気・ガス・熱供給・水道業でも3分の2の労働者にすぎない。そして、完全週休2日制適用労働者が1割にも満たない産業としては建設業(6.9%)、鉱業(7.3%)などがある。他方、不完全な形態も含め週休2日制の適用を受けている労働者割合をみると、金融・保険業(99.4%)や電気・ガス・熱供給・水道業(99.3%)ではほとんどの労働者がその適用を受けており、適用労働者比率が低い建設業(45.8%)を除き、他の産業のいずれも半数以上の労働者が週休2日制の適用を受けている(第2-12図)。

週休制の実施方法別の企業数の割合をみると、4分の1の企業では労働者が交替で週休2日制を実施している。産業別には、鉱業、建設業、製造業の第2次産業では、その生産形態から全員一斉に実施する企業が大半を占めている。

他方、運輸・通信業やサービス業などの第3次産業では労働者の交替による実施が相当数を占めている。

第2-12図 産業別、週休制の形態別適用労働者の割合

第2-12図 産業別、週休制の形態別適用労働者の割合



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和59年)

週休2日制の採用率を労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業の方が週休2日制を採用している割合がかなり高くなっている(付属統計表第2-54表)。また、全国中小企業団体中央会の調査によって経営者の意識をみても、労働組合のある企業の経営者の方が週休2日制の実施について前向きな姿勢をみせている(付属統計表第2-55表)。これは先にみた週所定労働時間についてと同様、労働組合の活動が週休2日制の導入を促進する効果を持っていることを示唆している。

(特別休暇の推移と現状)

国民の祝日や年末年始など週休以外の休日をみると、年間15日以上の日がある企業は、45年の42.2%から49年には74.0%と大幅に増加し、1企業平均の休日日数も49年には16.2日と増加したものの、51年以降はほぼ横ばいで推移しており、58年の休日日数も16.7日と49年と大差ない。58年の企業規模別休日日数をみると、1,000人以上規模16.6日、100~999人規模17.2日、30~99人規模16.5日と企業規模による差は小さい。したがって、労働者1人平均の年間休日総数は、1,000人以上規模の103.4日に対して、30~99人規模では77.1日と約1か月の違いがあるが、この差はすべて週休2日制の普及の程度の違いである(付属統計表第2-56表)。

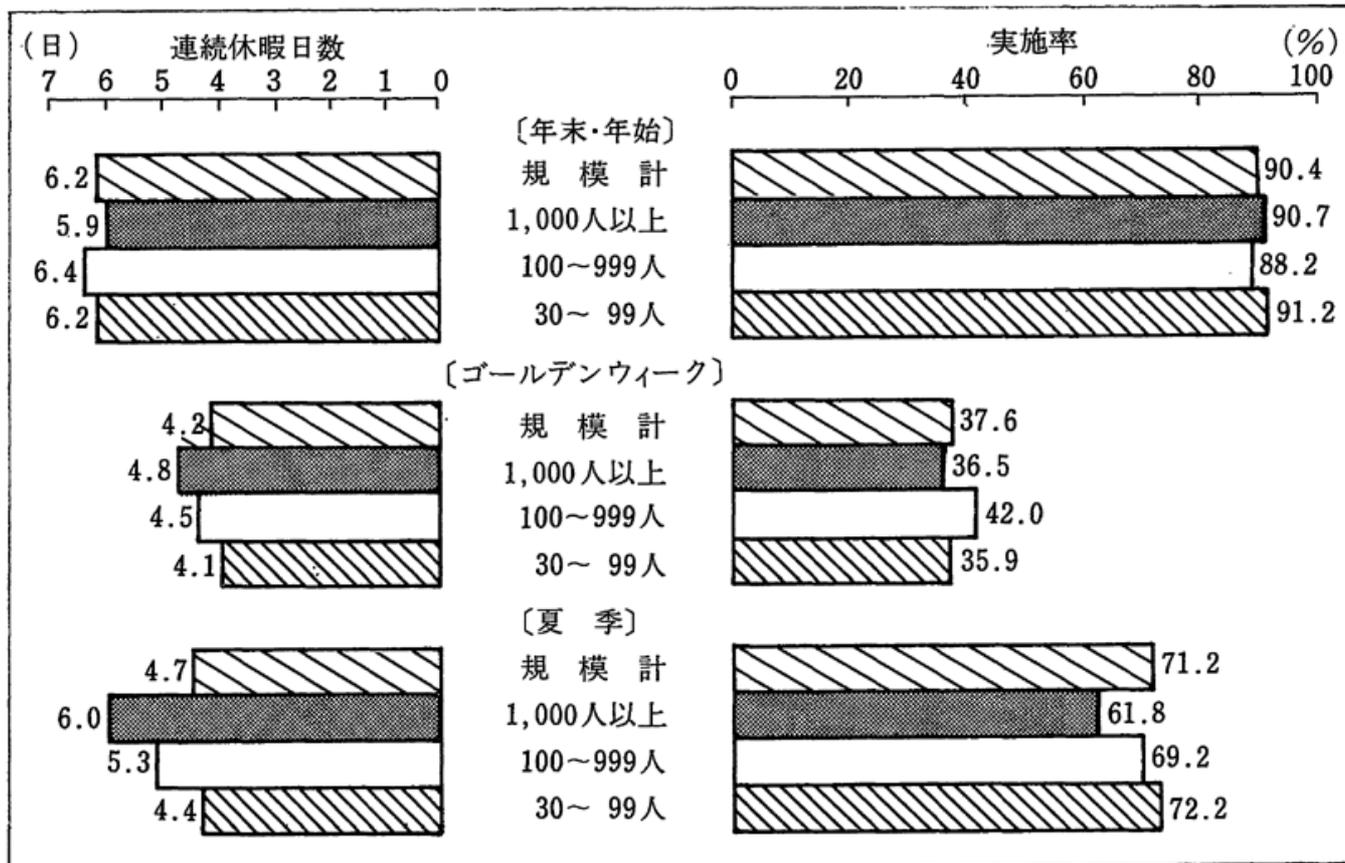
国民の祝日が週休日と重複した場合に振替休日を与える企業の割合をみると、51年の59.7%から58年の55.2%へと低下した。規模別にみると、いずれの規模でもおおむね低下しているものの、1,000人以上規模ではこの期間に13.5ポイントの低下、100~999人規模で5.2ポイントの低下、30~99人規模で3.7ポイント低下と大規模ほど低下幅が大きくなっている。これは週休2日制の導入・改善にとともに、その導入条件として主に新たに週休日となった休日には振替休日制を適用しないとするケースがみられ、従って

週休2日制実施企業割合が高い大規模ほど低下幅が大きかったと考えられる。

次いで、年末・年始を休日とする企業の割合は、40年代、50年代を通じて92～94%で推移し、大半の企業で年末・年始を休日としており、平均日数も4.2ないし4.3日と大きな変化がない。一方、夏季休暇用特別休日のある企業は年を追って増加し、58年には76.7%と4分の3の企業に達し、平均日数も3.2日となっている。国民の祝日や週休日を含めた連続日数でみると、年末・年始は6.2日、ゴールデンウィーク4.2日、夏季休暇4.7日となっており、夏季休暇の連続休暇日数と実施率を除いては企業規模間に差はみられない(第2-13図)。

第2-13図 連続休暇の実施時期別一企業平均連続休暇日数および実施率

第2-13図 連続休暇の実施時期別一企業平均連続休暇日数および実施率 (昭和59年)



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

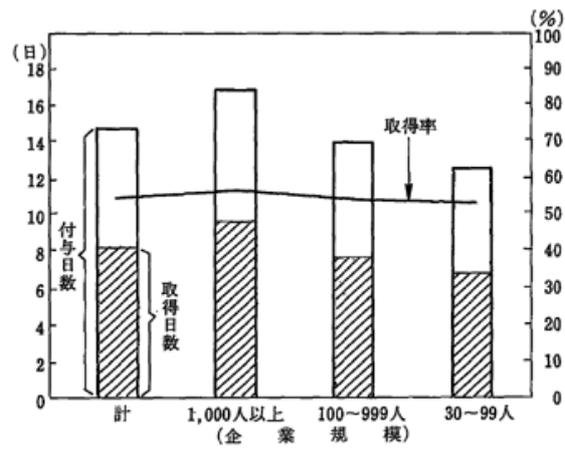
夏季休暇の実施方法をみると、週休2日制と同様、建設業、製造業などの第2次産業では全員一斉が大部分であり、第3次産業では「交替」あるいは「一定期間内に各人が自由」に休むといった業態に応じた弾力的な方法がとられている。

(年次有給休暇の現状)

59年1年間に労働者に付与された年次有給休暇は労働者1人平均14.8日となっており、このうち労働者が取得した年次有給休暇は8.2日で取得率は55.6%となっている。規模別にみると、1,000人以上規模は付与日数16.9日、取得率57.3%と、100～999人規模(付与日数13.9日、取得率54.8%)および30～99人規模(同12.6日、53.2%)と比べ、付与日数が長いものの、取得率はいずれも50%台でそれほどの差がみられない(第2-14図)。つまり、年次有給休暇の4割ないし5割は未利用のまま、翌年に繰り越されたり、消滅している。このように年次有給休暇の取得率が低い背景には、取得しない理由として「仕事が忙しいから」とするものも多くいるにもかかわらず、企業の対応も「あらかじめ年次有給休暇の取得を見込んで労働者を配置している」企業が少ないことがある。さらに、年次有給休暇の取得率を精皆勤手当や賞与の査定時に考慮するなど賃金面からの抑制が一部に残っているとみられることも取得率の向上を阻害する要因となっている。

第2-14図 年次有給休暇の付与日数、取得日数および取得率

第2-14図 年次有給休暇の付与日数、取得日数および取得率



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和59年)

(注) 付与日数には、繰越日数は含まない。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(2) 生活時間の変化と勤労者意識

1) 労働時間の変化にともなう生活時間の変化

高度経済成長期における急速な労働時間の短縮は、労働時間制度面から主に週休2日制の普及・改善によって図られたものである。そこで、ここではこうした週休2日制の普及が1日当たりの労働時間の短縮と併せて、労働者の生活時間にどのような変化を及ぼしているのかをみてみよう。

(生活時間の配分)

労働時間も含めて生活時間は、睡眠、食事、身の回りの用事といった生存を支えるのに必要な1次活動時間と、仕事、学業、家事・育児、通勤時間といった社会人としての活動に関連する2次活動時間、およびレジャー、休養、趣味・娯楽、スポーツといった3次活動時間に大きく3分割することができる。

まず、有業者について平日1日当たり労働時間の違いが、他の生活時間の配分にどのような差異をもたらしているかを総務庁統計局「社会生活基本調査」(56年)でみると、各種の生活時間はおおむね労働時間が短くなるにつれて長くなるというパターンとなっている。

男子有業者の生活時間についてみると、食事時間は1日の労働時間の長短によりほとんど影響を受けず、合計して大体1時間45分程度である。しかし、1日の労働時間が10時間を超えるような長時間労働の下では、労働者の睡眠時間は短くなる。労働時間が15時間以上から12時間台に3時間短縮する場合は、そのうちの半分に当たる1時間36分が睡眠時間の増加となり、残りの時間は主に、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌に回されている。また、12時間台から10時間台に2時間短縮される時には38分間が睡眠時間に充てられるが、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌にもほぼ同様37分間が配分されている。さらに、労働時間が10時間台から8時間程度に2時間短縮されるときには、時短にともなう睡眠時間の増加は17分間と、それ以前と比べ大幅に減少する。テレビ・ラジオ・新聞・雑誌に費やす時間の増加は引き続き40分間と大幅であるが、一方、通勤時間も労働時間が7時間23分の時にもっとも長くなっている。労働時間が8時間台から6時間台へ短縮されると労働者の生活時間には大きな変化が生じる。すなわち、睡眠といった1次活動時間はもはやほとんど増えなくなり、代わって3次活動時間が大幅に増えるとともにその中でも、趣味・娯楽・交際・旅行等の移動といった能動的3次活動が急増する。

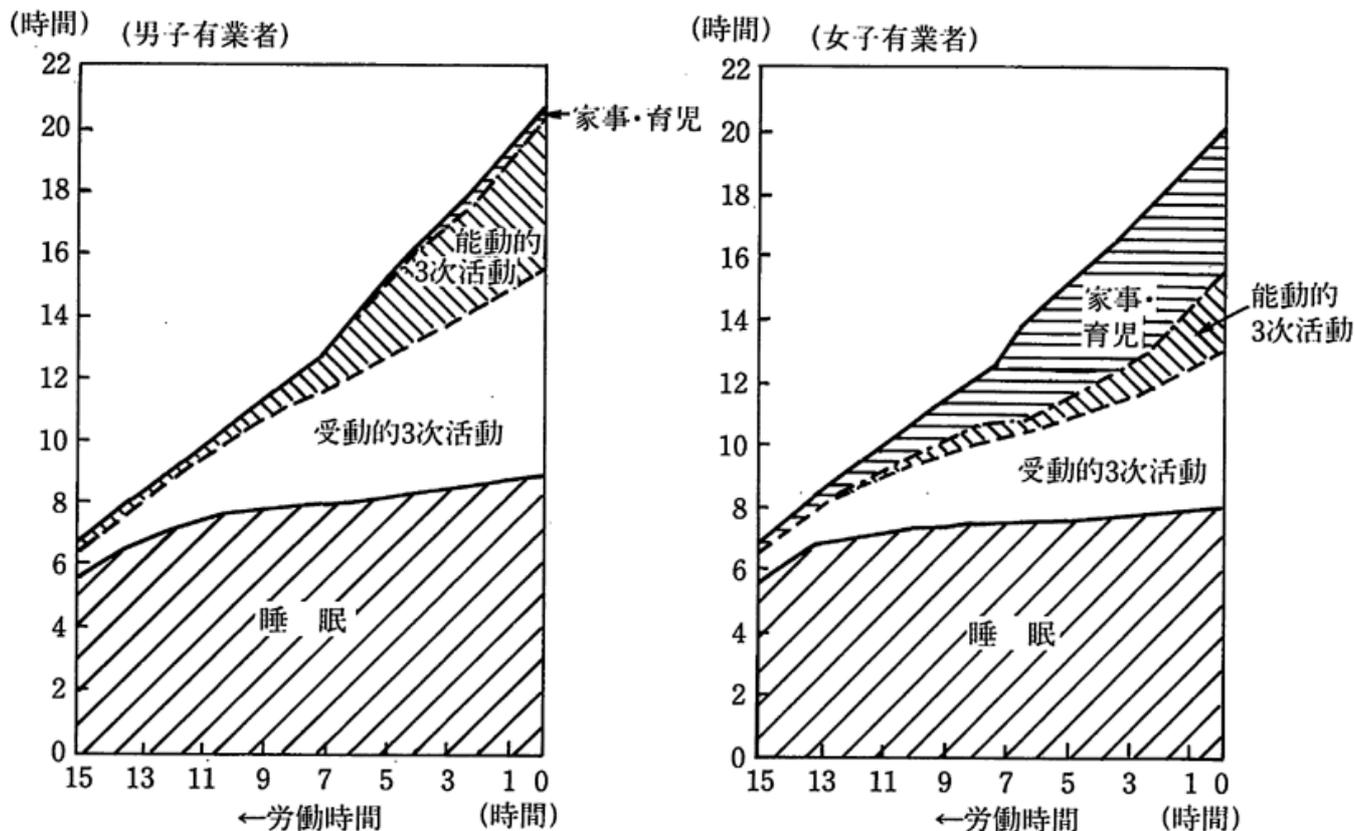
次いで、女子有業者の生活時間についてみると、食事時間、身の回りの用事といった1次活動時間の変化は男子とほぼ同じである。また、労働時間が10時間を超えると睡眠時間が短くなるという状況についても男子とほぼ同じ傾向を示している。能動的3次活動時間についても、1日の労働時間が短くなれば増加するが、男子に比べ労働時間がより短くなってからその増加が始まることになる。全体としても女子の生活時間の中で3次活動の占める割合は男子に比べ低くなっている。これは女子と男子とで家事・育児時間の負担に違いがあることによると考えられる(第2-15図、付属統計表第2-57表)。

このように1日の生活時間の配分は労働時間の長さによって差異がみられる。

次に週休制度別に生活時間の配分の違いをみてみよう。

第2-15図 労働時間と睡眠、家事・育児および3次活動時間

第2-15図 労働時間と睡眠、家事・育児および3次活動時間



資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」(昭和56年)

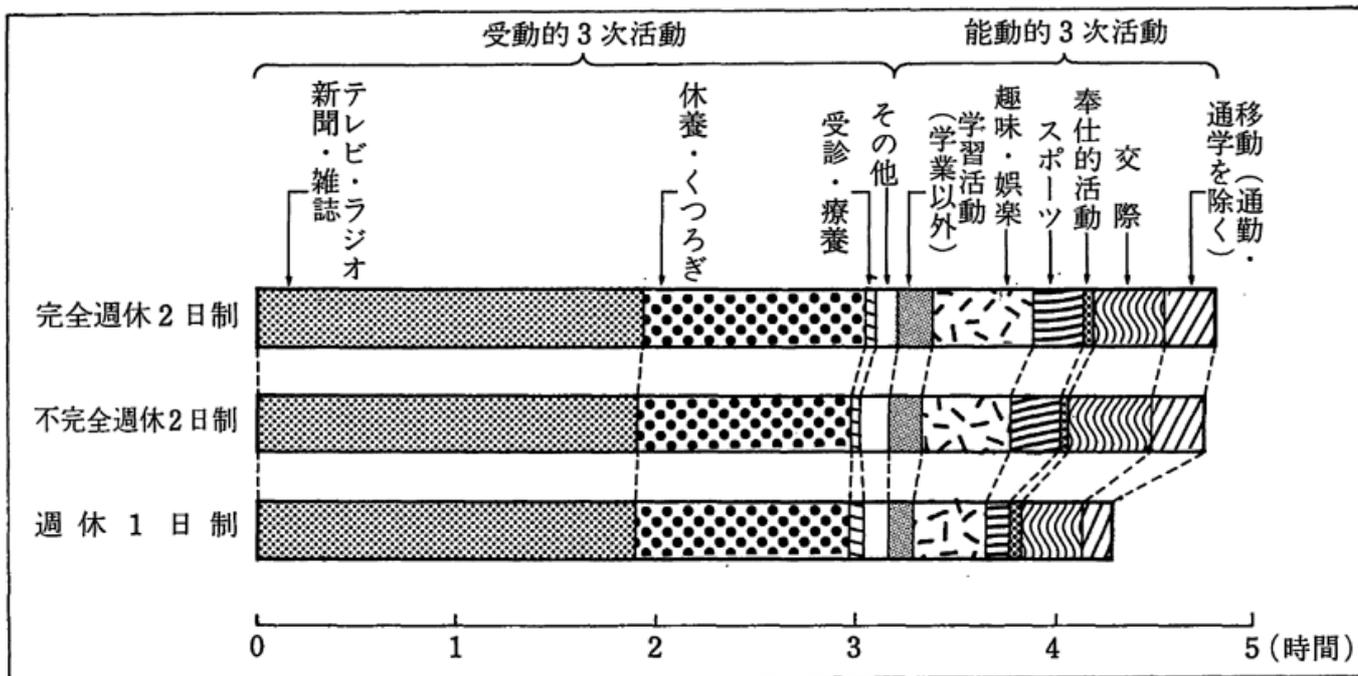
- (注) 1) 能動的3次活動時間とは学習活動、趣味・娯楽、スポーツ、奉仕的活動、交際、移動時間の合計を、受動的3次活動時間とは、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養・くつろぎ、受診・療養、その他の時間の合計をいう。
2) 平日についての数値。

(余暇活動の増加)

週休2日制の適用による労働者の生活時間パターンの差異を「社会生活基本調査」から試算し、完全週休2日制適用労働者、不完全週休2日制適用労働者、週休1日制(週休1.5日制を除く)適用労働者ごとに1日平均の生活行動時間の違いをみると、1次活動がそれぞれ10時間37分、10時間30分、10時間33分とほとんど変わらないのに対して、2次活動はそれぞれ8時間31分、8時間46分、9時間12分と週休2日制の進展にともなう労働時間の減少に対応して減少している。一方、3次活動はそれぞれ4時間53分、4時間47分、4時間15分と週休2日制にともなう労働時間短縮によって生じた時間を労働者は主に余暇活動にふりむけている。また、週休2日制と週休1日制の3次活動時間の差は主に学業以外の学習活動、趣味・娯楽、スポーツなどの能動的3次活動時間の差によるものであることがわかる(第2-16図)。

第2-16図 週休制度別活動内容別3次活動時間

第2-16図 週休制度別活動内容別3次活動時間



資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」(昭和56年)

(注) 1) 曜日ごとの時間をもとに次式により1日平均の時間を算出。

$$\frac{5 \times (\text{平日}) + (\text{土曜日}) + (\text{日曜日})}{7}$$

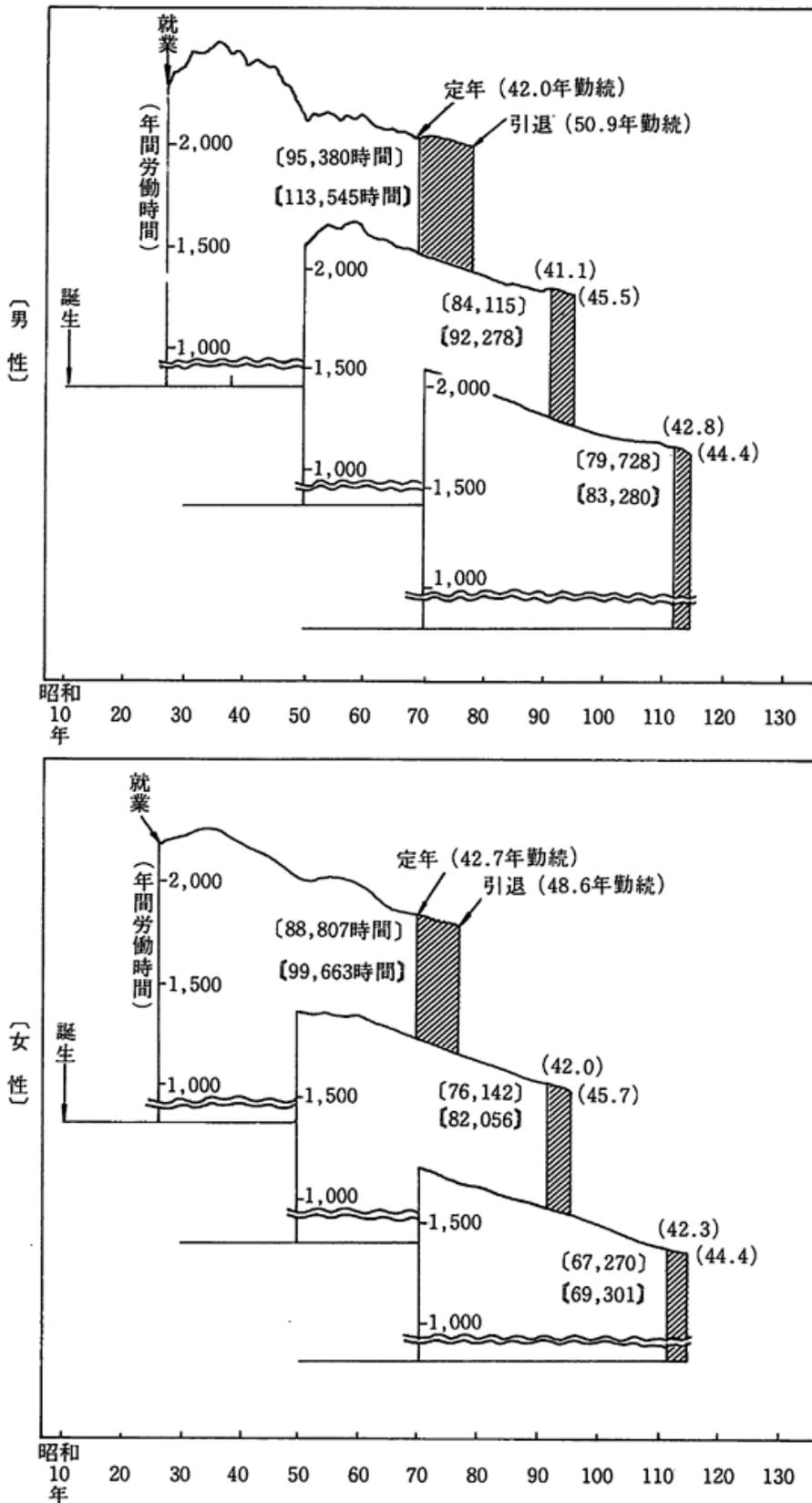
2) 週休1日制には1.5日制を含まない。

(生涯労働時間の変化)

年間総実労働時間は前述のとおり40年代に大幅な短縮がみられたものの、50年代には停滞している。ここでは個々の労働者が一生の間に働く時間(以下「生涯労働時間」という。)についてみてみよう。個々人の生涯労働時間は、その人が生きてきた時代の影響を強く受けている。いま、第2次世界大戦後就業した男子労働者について簡単な前提を置いて生涯労働時間を試算してみた。長期的にみれば年間の実労働時間は短縮の傾向にあり、35年から60年にかけて年平均10時間ずつ短縮されている。これにともなって就業時から引退に至るまでの生涯労働時間は大幅に短縮し、その分自由時間が増大すると考えられる。いま、昭和20年に就業し、40年間勤続した平均的雇用者(男女計)の生涯にわたる総実労働時間を各年の年間総実労働時間を累積することによって算出すると8万3,188時間程度と推計される。また、同様に昭和30年に就業し、40年間勤続した者は8万352時間となる。したがって20年から30年への10年間の就職年の違いにより約2,800時間、1年3か月分の労働時間(仮に1日8時間労働、年間280日勤務として換算)の差がみられる。現実には、就業年齢は高学歴化などにより年々上昇し、他方、労働市場からの引退年齢は低下傾向にあるため生涯でみた勤続期間は短縮傾向にある。また、性別や年齢別により労働時間は異なっている。そこで、これらの相違を考慮し平均的男子の生涯労働時間を推計すると、昭和10年生まれの男子は27年に17歳で就業、77年に68歳で引退するとの想定の下で、生涯労働時間は11万3,545時間と考えられる。次いで20年生まれは10万2,665時間、30年生まれ9万2,278時間、40年生まれ8万6,350時間、50年生まれ8万2,280時間と推計される。労働時間の短縮と、高学歴化による就業年齢の上昇や引退年齢の低下がこの40年間で3万1,265時間の短縮に結びつくと考えられる(第2-17図)。この結果、個々人の一生に占める労働時間の割合は低下し、就業後の生活時間に占める労働時間の割合も低下すると想定される(第2-18図)。また、通勤時間についても、週休2日制の導入などによる出勤日数の低下から減少するとみられる。したがって人生に占める自由時間のウェイトは大幅に増加し、自由時間を如何に豊かに過ごすか、ということが重要なポイントとなると考えられる。このため勤労者にとってこの自由時間をより効果的に、より有意義に過ごす工夫が必要である。なお、労働時間の規模間格差は生涯労働時間ベースでも、かなり大きなものと考えられ、今後ともこの格差解消を図りつつ、労働時間を短縮する必要がある。

第2-17図 生涯労働時間の推移

第2-17図 生涯労働時間の推移

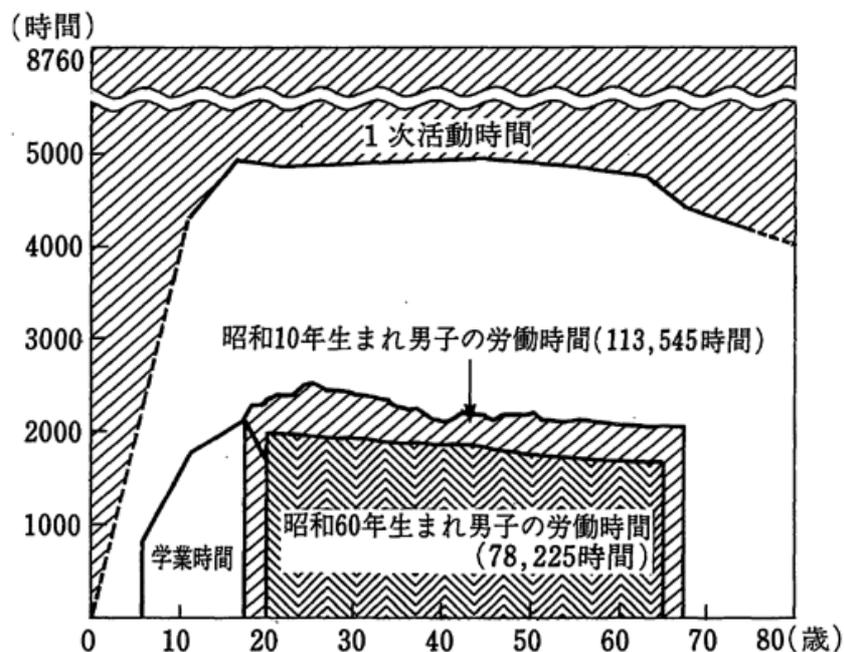


資料出所 労働省 「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」、「雇用管理調査」
 文部省 「学校基本調査」より労働省労働経済課推計。

- (注) 1) () 内は定年までの総実労働時間を示し、[] 内は、引退までの生涯労働時間を示す。
 2) 生涯労働時間の推計方法については、付注8を参照。

第2-18図 生活時間に占める労働時間の割合

第 2 -18図 生活時間に占める労働時間の割合



資料出所 労働省 「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」、「雇用管理調査」
 文部省 「学校基本調査」
 総務庁統計局 「社会生活基本調査」

(注)1) () 内は生涯労働時間を示す。

2) 生涯労働時間の推計方法は付注8を参照。

3) 1次活動時間、学業時間については、次の方法で推計した参考値である。

15歳以上の1次活動時間、学業時間は「社会生活基本調査」(昭和56年)による。

なお、10～12歳の平均1次活動時間、平均学業時間は「国民生活時間調査」(昭和60年)による時間に、〔15～19歳の平均時間(社会生活基本調査)/16～18歳の平均時間(国民生活時間調査)〕を乗じて推計。また、6歳(小学校1年)時の学業時間は、学校教育法施行規則に定められた標準授業時間(850時間)とした。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(2) 生活時間の変化と勤労者意識

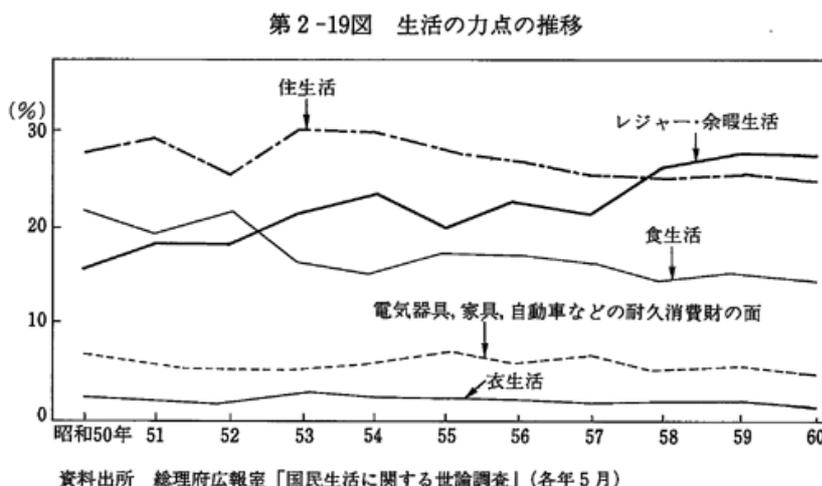
2) 労働時間に対する勤労者の意識

(勤労者意識の変化)

これまで勤労者の生活水準は着実に改善してきたが、これにともなって、生活や仕事に対する考え方が変化してきている。

総理府「国民生活に関する世論調査」により生活の力点を何におくかをみると、45年時点では住生活とする者が32.4%ともっとも高かったものの、その後、レジャー・余暇生活に力点を置く者が年々増加し、50年代後半にはレジャー・余暇生活に力点を置く者がもっとも多くなり、生活の力点の中心が住生活からレジャー・余暇生活へと転換している。さらに今後の生活の仕方を物質的な面と精神的な面のいずれにおくかをみると、50年代に入って「物の豊かさ」に重きをおく者を、「心の豊かさ」に重きをおく者が上回っており、人々は物質的豊かさよりも精神的充実を求めるようになってきている(第2-19図、付属統計表第2-58表)。

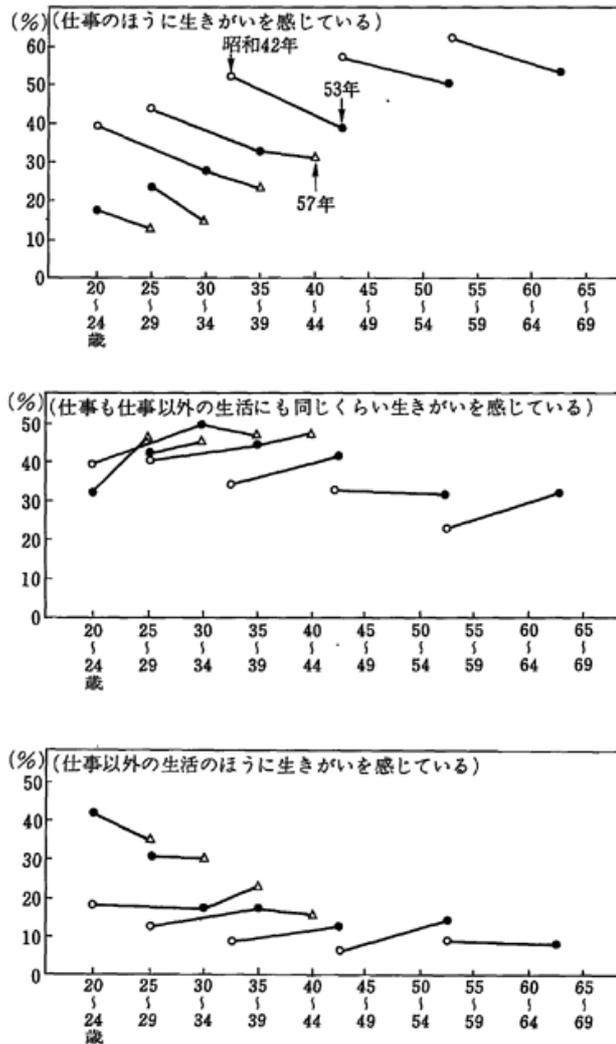
第2-19図 生活の力点の推移



このような生活意識の変化を背景に労働者の勤労意識にも変化がみられる。NHK放送世論調査所「日本人の職業観」等によれば、「生きがいは仕事か、仕事以外か」との問いに対して「仕事のほうに生きがいを感じている」あるいは「どちらかといえば仕事のほうに生きがいを感じている」とする仕事志向型の有職者は42年の54%から57年には25%と半減し、「どちらも同じくらい生きがいを感じている」とする仕事・余暇両立型は大幅に増加(42年32%,57年47%)している。さらに、「どちらかといえば、仕事以外の生活のほうに生きがいを感じている」あるいは「仕事以外の生活のほうに生きがいを感じている」とする余暇志向型の有職者も42年の10%から57年に22%と倍増しており、仕事を第1義的なものとする考え方は減少してきている。年齢階級別にみても、ほとんどの年齢層で仕事・余暇両立型が高く、40%以上を占めている。また仕事志向型は年齢が高まるにつれて増加する一方、余暇志向型は若年層ほど高く、年齢が高くなるにつれて低下している。このような仕事・余暇志向の状況を世代ごとのコーホートでみると(ある特定の期間に生まれた人達を1つのグループとして、そのグループそれぞれの5年後、10年後の志向の変化(世代内での意識の変化)をみる)、同じ世代であっても志向が次第に変化しており、仕事志向型は各世代とも減少し、仕事・余暇両立型は反対に各世代とも増加している。しかし、余暇志向型は各世代ともほぼ横ばいで推移している。一方、世代交代による変化は仕事志向型の減少、余暇志向型の増加に強く影響し、仕事・余暇両立型増加への寄与はそれほど大きくはない(第2-20図)。文部省「日本人の国民性調査」におけるコーホートでも「自分の趣味に合ったらし方をする」とした者の増加は各世代内での意識の変化というよりも世代の交代によって生じている(付属統計表第2-59表)。したがって先にみた仕事志向型の低下と仕事・余暇両立型の増加は、世代交代と同時に個人々人ごとの意識の中でも変化が生じており、他方、余暇志向型の増加は、個人々人の意識の変化によるものでなく、世代交代によって生じているといえる。今後、余暇に対する意識は世代交代が進むにつれさらに変化すると考えられる。

第2-20図 年齢階級別有職者の生きがい意識の割合コーホート

第2-20図 年齢階級別有職者の生きがい意識の割合コーホート



資料出所 NHK 放送世論調査所「職業意識に関する全国調査」(昭和42年)、「日本人の職業観」(昭和53年)

日本青少年研究所「勤労者の意識と価値観調査」(昭和57年)

- (注) 1) 「仕事のほうに生きがいを感じている」には「どちらかといえば、仕事のほうに生きがいを感じている」を含む。
 2) 「仕事以外の生活のほうに生きがいを感じている」には「どちらかといえば、仕事以外の生活のほうに生きがいを感じている」を含む。

こうした傾向は労働者だけでなく企業の経営者についてもみられる。全国中小企業団体中央会「中小企業の週休2日制、労働時間短縮に関する実態調査」(55年)によれば、中小企業経営者のうち「余暇より仕事为主」とする者は17.2%であるが、年齢が65歳以上になると25.2%、逆に35歳未満ではわずか9.8%と年齢によって大きな違いがある。また、「仕事も余暇も存分に」とする経営者は、年齢が若くなる程割合が増え、35歳未満では49.4%に達している。今後における余暇時間のウェイトの増大は労使といった立場を問わず一層進むものと思われる。

また、先のNHK放送世論調査所の調査結果で注目すべきは仕事志向型は低下するものの、仕事・余暇両立型は余暇志向型を上回って推移すると考えられることである。さらに、59年の総理府「暮らしの意識に関する世論調査」によれば、国民の約8割が日本人は勤勉であると感じており、この調査結果は年齢別にみてもほとんど違いがない。また、余暇開発センターの調査においても「近い将来『働くことがあまり大切でなくなる』ということが起った場合にそれを『悪いこと』だと思う」人の割合が8割を超え、かつ、年齢間でほとんど差がみられない。現在、労働時間の水準は規模間で格差があり、大企業の方が労働時間が短くなっているが、56年の「賃金労働時間制度等総合調査」でみると欠勤率(欠勤日数/所定労働日数)は、1,000人以上規模の企業の0.8%に対して30~99人規模の企業では2.5%と3倍以上になっている。

これらの調査結果は、少なくとも現在考えられている程度の労働時間の短縮によって、日本人の勤勉性が損なわれる恐れがないことを示していると考えられる。

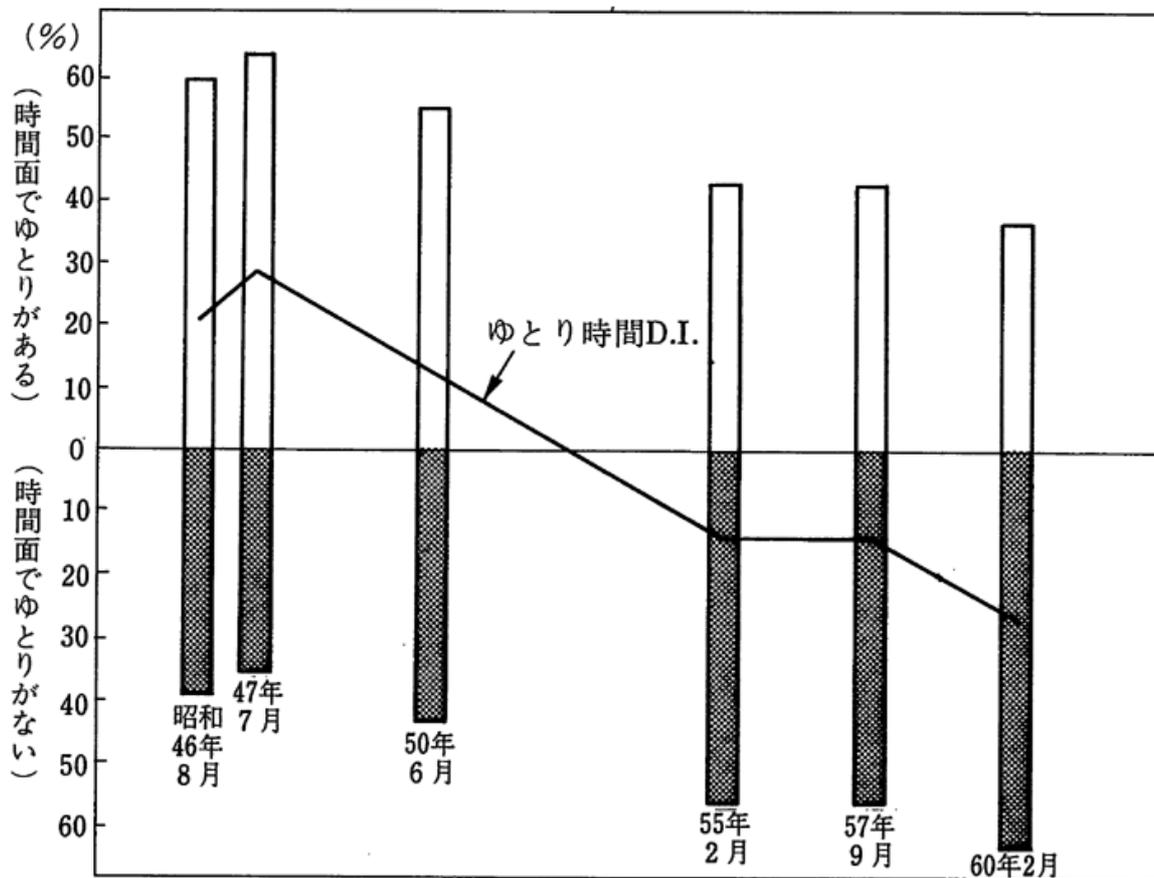
(生活時間のゆとりの低下)

仕事・余暇両立型の増加や若年層を中心とする余暇志向の高まりなど勤労意識が変化する中で、50年代の労働時間短縮の停滞は余暇時間の不足感を増大させる結果となっている。雇用者のふだんの生活での時間面のゆとりをみると、46年の総理府「余暇に関する世論調査」では「余暇時間がある」とした者は59.3%と「足りない」とした者の38.9%を大幅に上回っていたが、60年の総

理府「社会参加活動に関する世論調査」では「ゆとりがある」とした者が36.3%、「ゆとりがない」とした者63.6%と逆に「ゆとりがない」とする者が大きく上回っている。ふだんの生活において時間面で余裕があるとした者の割合から余裕がないとした者の割合の差(以下、「ゆとり時間D.I.」という。)を時系列でみると、ゆとり時間D.I.は40年代から最近にかけて低下傾向にあり、55年にはマイナス13.9ポイントとゆとり時間の不足をあげる者が多くなり、その後もゆとり時間D.I.のマイナス幅が拡大している(第2-21図)。

第2-21図 ふだんの生活におけるゆとり時間の推移

第2-21図 ふだんの生活におけるゆとり時間の推移 (雇用者)



資料出所 総理府広報室「余暇に関する世論調査」(昭和46年8月)
 「週休2日制・余暇に関する世論調査」(昭和47年7月)
 「余暇に関する世論調査」(昭和50年6月)
 「医療・教育・レジャー等のサービスに関する世論調査」(昭和55年2月)
 「余暇と旅行に関する世論調査」(昭和57年9月)
 「社会参加活動に関する世論調査」(昭和60年2月)

生活面における時間の不足感の増大は労働時間の現状に対しての不満として現われている。54年の総理府「労働時間・週休2日制に関する世論調査」によれば、労働時間が「長い」と感じている雇用者は38.8%と4割弱を占めており、このうち、75.4%の者が労働時間の短縮を希望している。労働時間が長いとする者をみると、男子は42.2%と女子(32.5%)に比べ多い。年齢別にみると、男子では20歳台で51.4%と過半数を上回り、30歳台でも46.4%と多くなっているものの、40歳台35.6%、50歳台31.5%と年齢が高くなるにつれて低下している。他方、女子は20歳台(32.3%)が30歳台(25.7%)を上回るものの、40歳台35.0%、50歳台40.4%と男子とは逆に中高年層で労働時間が長いとする者が多い。職業別にみると、管理職(48.6%)や専門技術職(45.8%)で多くなっている。また、60年の経済企画庁「人生80年代における労働と余暇に関する調査」によれば、男子労働者の75.3%が現在の労働時間を「働きすぎ」と考えている。

(希望時短方法)

労働時間が長いと感じ時短を希望する者がどのような形で時短を希望しているかをみると、週休2日制の導入・改善など休日を増やしてほしいとする者が48.1%と1日の労働時間の短縮を希望する者(36.0%)より多くなっている。

したがって、先にみたようにこれまでの日本の労働時間短縮が週休2日制の導入・普及など休日増が中心であったのと同様、今後と

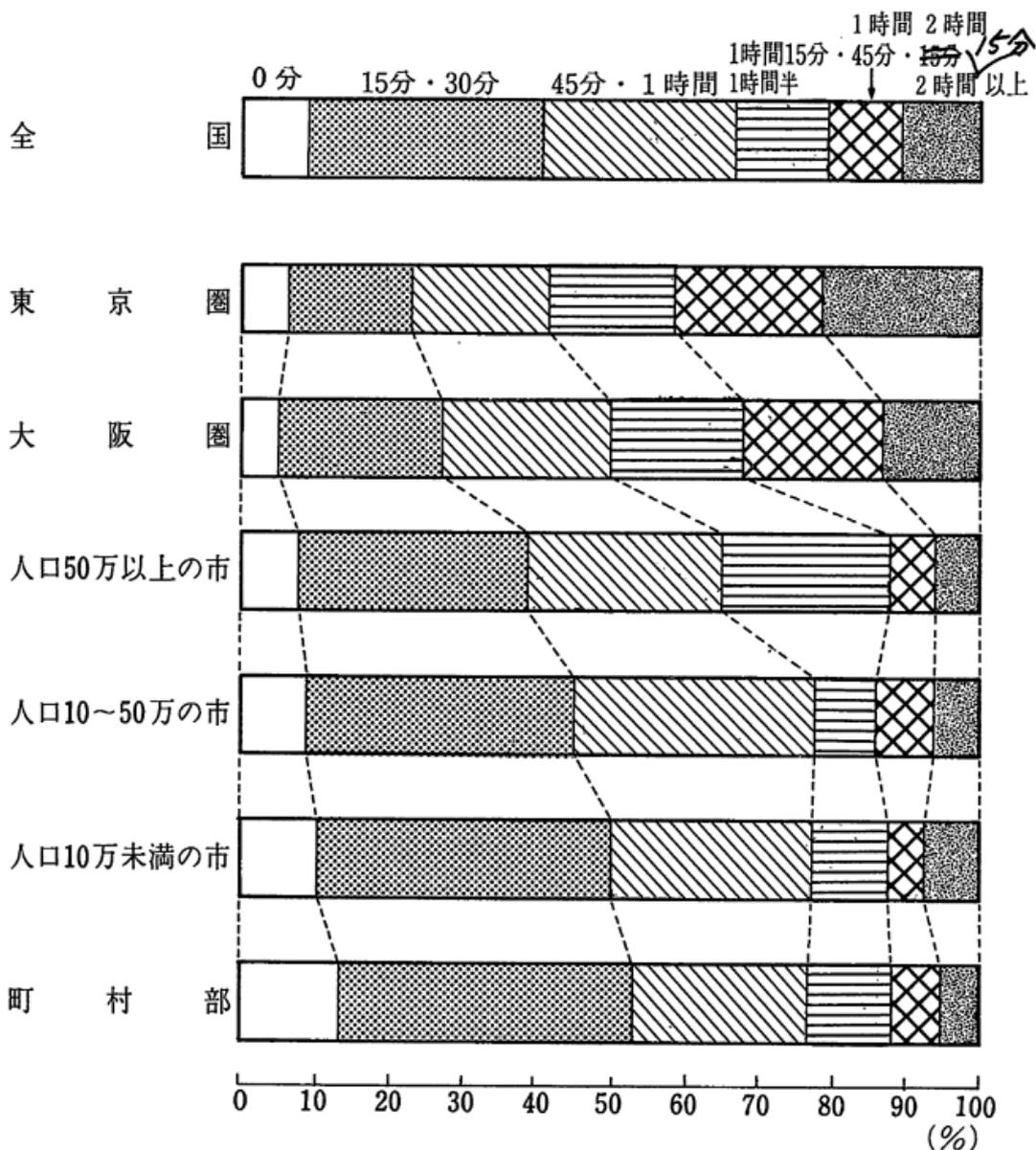
も休日の増加が労働時間短縮の大きな柱であろう。希望する時短方法を性別、年齢別に分けてみると、男子では若年層、中年層で休日増を希望する者が多くみられるのに対して、高年層では1日の時短を希望する者が多い。また、女子では若年層、高年層で休日増を希望する者が多いのに対して、中年層は1日の時短を希望している者が多い。この背景には、男子有業者においては先にみたように週休2日制等の休日増加は、3次活動時間の増加に充てられる。ただし、高年齢者については肉体的疲労の回復に、より以上の時間を日々配分したいと考えていると思われる。

女子有業者については、中年層において家事・育児等の時間が相対的に多いことから1日の時短を望むものとみられる。

また、休日増加は通勤時間減少の面からも望まれる。首都圏、近畿圏などの通勤者は、住居を通勤に便利な場所に取得しにくいこともあって、長時間の通勤を余儀なくされている。こうしたケースでは休日増による週当たりあるいは月当たりの通勤時間数の減少が、労働時間の短縮と同様の意味合いをもつと考えられ、単に労働時間の配分の変更による休日増であっても、自由時間の確保の観点から希望が強いと考えられる。ちなみに、「国民生活時間調査」によれば、東京圏では平均の通勤時間(往復)が1時間26分、大阪圏1時間16分と他の地域に比べ長く、東京圏では2時間15分以上の通勤時間をかける人が21%と5人に1人を占めている(第2-22図)。

第2-22図 勤め人の1日の通勤時間

第2-22図 勤め人の1日の通勤時間 (平日、少しでも「仕事」をした人)



資料出所 NHK 世論調査部「国民生活時間調査」(昭和60年)

(注) 「東京圏」は東京都区部および東京都区部への通勤・通学率18%以上の市町村。
「大阪圏」は、大阪市および大阪市への通勤・通学率18%以上の市町村、神戸市、京都市。

(時短を拒む所得要因)

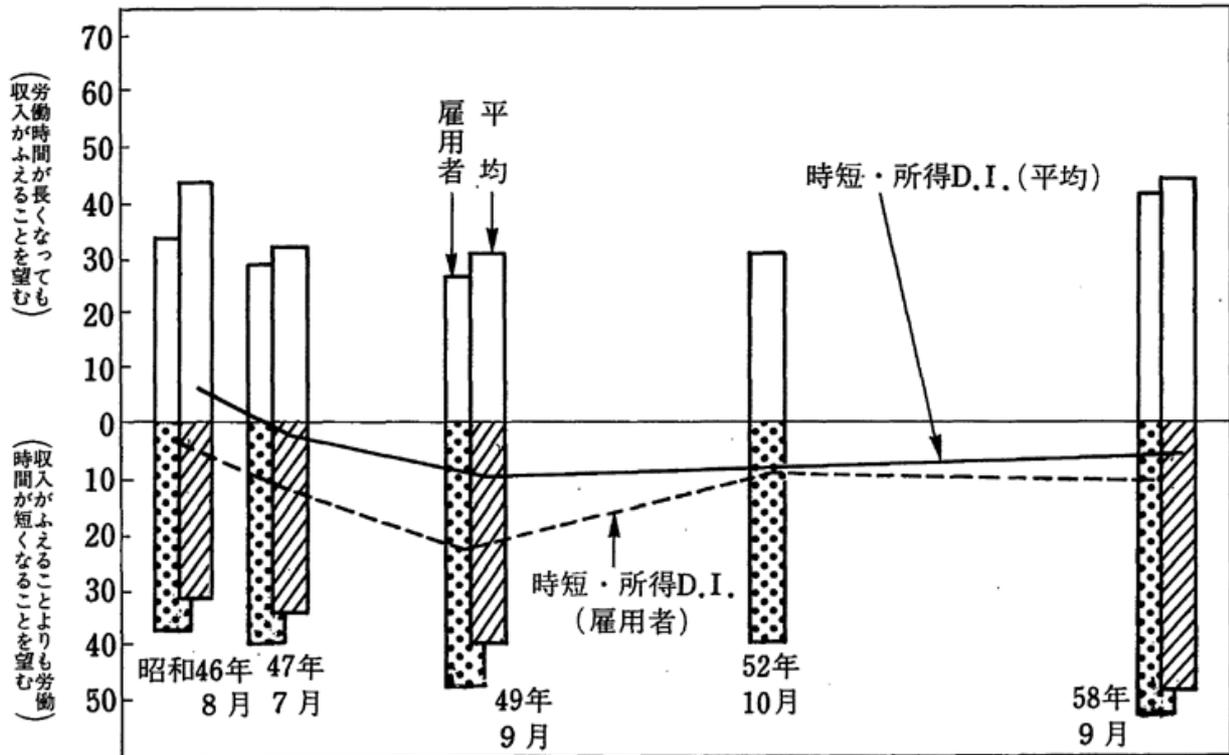
このように労働時間が長いと感じ時短希望が根強くみられる一方で、労働時間は長いと感じながらも、時間短縮は望まないとする労働者も存在する。さきの「労働時間・週休2日制に関する世論調査」によれば、労働時間は長いものの、時短は希望しないとする者は女子(14.7%)より男子(25.0%)に、また若年層(20歳台16.5%,30歳台19.6%)より中高年層(50歳台34.0%,60歳以上33.3%)に多く、全体でも22.0%となっている。また、職業別にみると、専門技術職9.1%,事務職14.3%,労務職25.8%に比べ、管理職は58.8%と高くなっている。

労働時間短縮を望まない理由をみると、「自分で労働時間を調節できるから」とする者(19.5%)や「現在の労働時間で満足しているから」とする者(29.9%)がいる一方で、「収入が減るから(残業手当などが減るから)」とする者(27.3%)の割合も高い。また、労働省「勤労者の職業生活に関する意識調査」によると、残業することに対し「ある程度やってもよい」が53.4%と過半数を占めているが、「やりたくない」とする者の27.4%に対して、「生活のためにやりたい」とする者が13.4%いる。「やりたくない」とする者は女子が41.9%と生活時間との絡みで多いものの、「生活のためにやりたい」とする者は、男女とも40歳台で多くなっている。この年齢層が住宅ローンの返済や子女の教育費などへの負担が多いことを考えると残業に肯定的というより、むしろ残業手当が必需的収入になっていることがうかがわれる。このように労働時間短縮を望まない理由には、経済的理由もかなりのウェイトを占めている。

労働生産性の向上は、賃金を中心とする労働費用と労働時間の短縮へ、その成果の配分が行なわれると考えられるが、高度成長期においては、高い労働生産性向上を成しとげる中で労働時間短縮に対しても、かなりその成果配分が行なわれてきた。しかし、石油危機を経験した後、労働生産性の向上が以前に比べて鈍化する局面において、労働時間短縮への配分はわずかなものにすぎないか、あるいはマイナスになるという状況になった(付属統計表第2-60表)。このような状況にあって時間と所得のいずれを選好するかをみると、時短選好が所得選好を上回っているものの、その差(時短・所得D.I.=所得選好割合-時短選好割合)は近年横ばいで推移している。46年の総理府「余暇に関する世論調査」では、「仕事が今より忙がしくなっても、収入がふえる方を望む」とする者が「収入がふえることよりも労働時間が短縮されて楽になることがさきだ」とする者を上回っていたが、40年代後半には賃金の上昇にともない時短を選好する者が所得を選好する者を上回るようになった。しかし、その後、賃金の伸びが鈍化したこともあって、時短・所得D.I.は大きな変化がないまま推移している(第2-23図)。

第2-23図 労働時間の短縮希望収入の増加希望の推移

第2-23図 労働時間の短縮希望・収入の増加希望の推移



資料出所 総理府広報室「余暇に関する世論調査」(昭和46年)
 「週休2日制・余暇に関する世論調査」(昭和47年)
 「勤労意識に関する世論調査」(昭和49年)
 「仕事と余暇に関する世論調査」(昭和52年)
 「国土の将来像に関する世論調査」(昭和58年)

(注) 昭和58年9月調査は「今後20年間の傾向」についての回答。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(3) 労働時間短縮と企業経営等

1) 企業経営と労働時間短縮

(週休2日制実施の目的と効果)

労働時間の短縮は、第一義的には労働者の福祉向上を目的としているが、労働時間は主要な労働条件の一つであり、その変動は企業経営と密接に結びついている。労働時間短縮を実施する場合、賃金額を不変とすれば、時間短縮は実質的な賃金アップ、コスト・アップにつながるが、同時に、企業経営にとっても様々なメリットや実施の必要性がある。

時間短縮に対する企業の目的意識、効果の認識について、週休2日制の実施に関する企業のアンケートによってみてみよう。石油危機以前の40年代に時間短縮とりわけ週休2日制の普及が進展したが、労働省「週休2日制実態調査」(48年)によると企業が週休2日制実施の主たる目的としている項目は「従業員健康維持余暇の増大」が76.6%ともっとも多いのに続いて、「求人確保」48.5%、「生産能率の向上」35.3%、「出勤率の向上」26.9%などとなっている。

第2-1表 週休2日制実施の目的と効果

第2-1表 週休2日制実施の目的と効果
(企業割合) (単位 %)

	項目	割合
目的	従業員健康維持余暇の増大	76.6
	求人確保	48.5
	生産能率の向上	35.3
	出勤率の向上	26.9
	生産性向上の成果の配分	11.8
	通勤事情	2.1
	その他	6.8
効果	効果ありとした企業	70.1
	従業員採用の有利、容易	65.2
	出勤率の向上	44.9
	生産能率の向上	37.7
	転職退職者の減少	17.6
	災害疾病の減少	10.1
その他	7.3	

資料出所 労働省「週休2日制実態調査」(昭和48年8月調査)

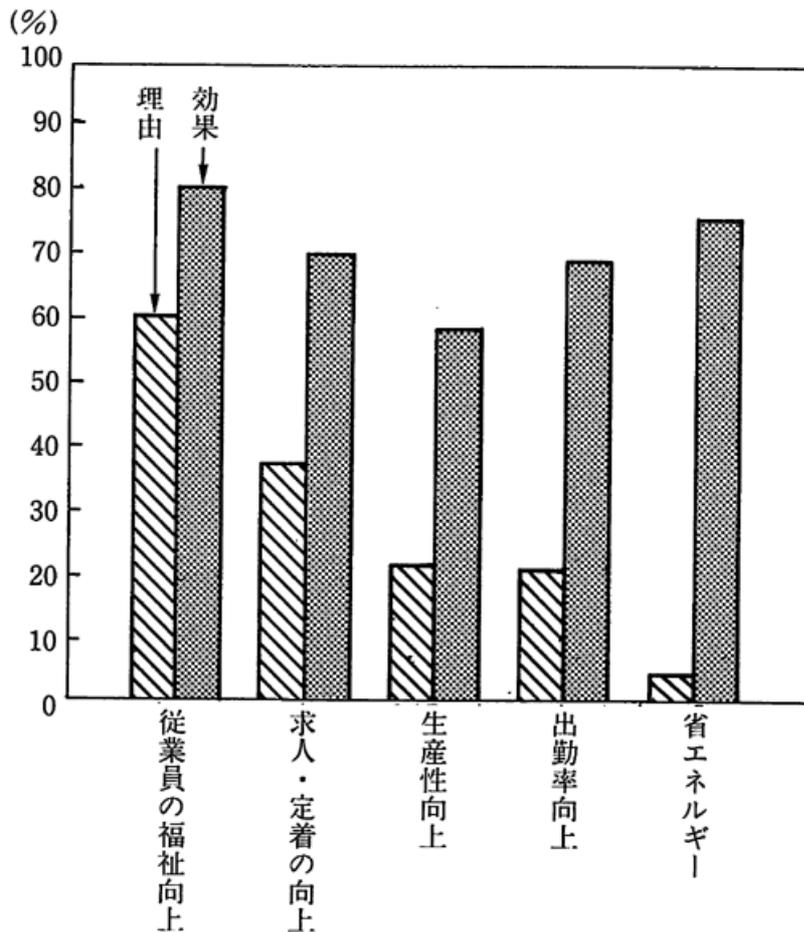
(注) 「目的」は週休2日制実施企業を100%とする複数回答。

「効果」の中で「効果ありとした企業」は週休2日制実施企業を100%とする割合。各項目は効果ありとした企業を100%とする複数回答。

また同じ調査により、週休2日制の実施による効果ありとした企業は70.1%と高い割合を示し、その内訳では「従業員採用の有利、容易」65.2%、「出勤率の向上」44.9%、「生産能率の向上」37.7%、「転職退職者の減少」17.6%、「災害疾病の減少」10.1%となっている(第2-1表)。

近年の調査でも、全国中小企業団体中央会「中小企業の週休2日制、労働時間短縮に関する実態調査」(55年)をみると「従業員の福祉向上」60.6%、「求人・定着の向上」37.3%、「生産性向上」21.6%、「出勤率向上」21.0%など同様の項目があげられており、それぞれ理由としてあげた企業の中で当該項目について効果ありとした企業はそれぞれ81.2%、70.7%、58.7%、69.9%と非常に高い割合を示している(第2-24図)。このように企業の週休2日制導入の目的と効果はほぼ対応しており、「従業員健康維持余暇の増大」、「生産性向上の成果の配分」、「災害疾病の減少」といった労働者の福祉向上、健康の維持に関すること、「求人確保」、「従業員採用の有利、容易」、「転職退職者の減少」といった労働者の定着・確保に関すること、「生産能率の向上」、「出勤率の向上」といった労働生産性の上昇に関することが企業にとって特に意識されていることがわかる。その他、労働災害面、通勤事情などが考慮されている。

第2-24図 中小企業における週休2日制実施の理由とその効果（企業割合）



資料出所 全国中小企業団体中央会「中小企業の週休2日制、労働時間短縮に関する実態調査」(昭和55年)

(注) 理由は複数回答。効果は、当該項目を理由としてあげた企業のうちで効果があったとするものの割合。

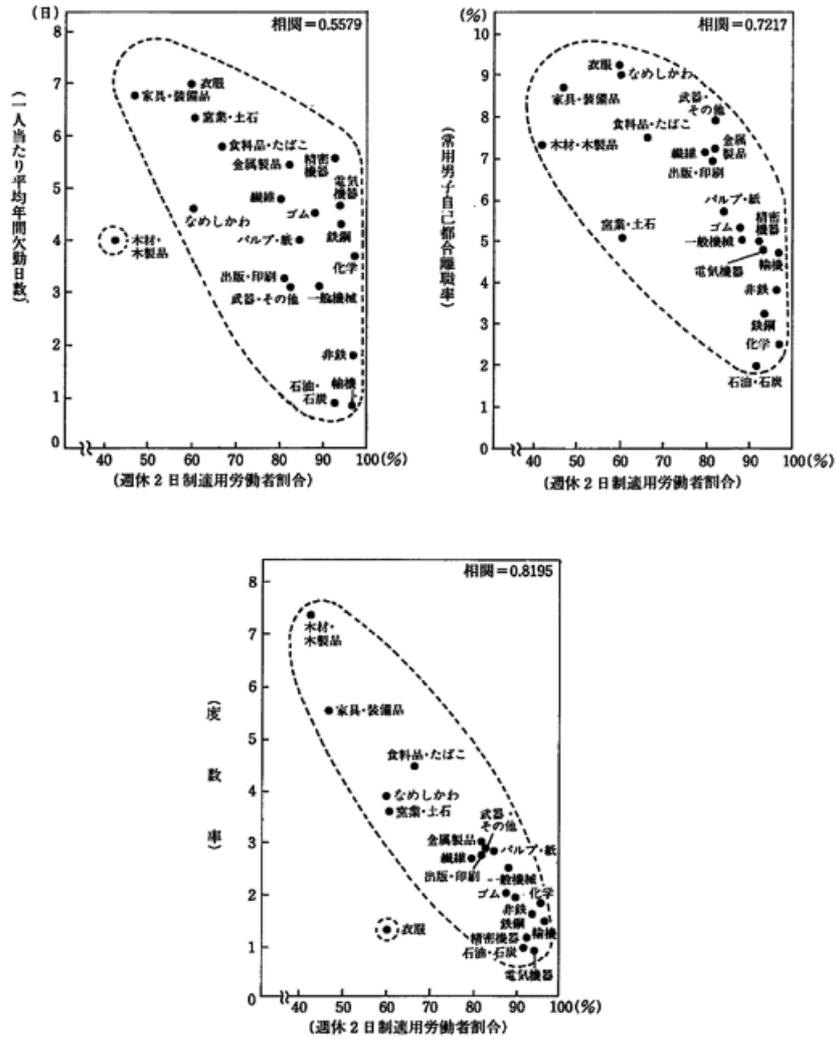
(労働時間短縮の効果)

このように週休2日制導入の効果は企業からもかなり明確に評価されているが、実際に週休2日制の普及率と出勤率、定着率、労働災害との関係をみると週休2日制の普及割合が高い業種ほど平均欠勤日数が少ない(出勤率が高い)、男子自己都合離職率が低い、労働災害の度数率が低いという結果がみられ、週休2日制の普及は労働者の出勤率の向上、定着率の向上、労働災害の減少に貢献していると考えられる(第2-25図)。

一般に労働災害の減少の背景としては、労働安全衛生意識の広がり、施設・設備の充実などとともに、労働者の注意力との関連から労働時間の短縮があるものと考えられる。そこで、労働災害の度数率および強度率を機械化の進展など資本ストックの増加による減少要因と実労働時間要因とで説明する関数によって要因分解すると、40年代は実労働時間の短縮が労働災害の発生減少あるいは発生した際の災害の程度の軽減に大きく貢献していると考えられる。ところが、50年代になると労働時間は横ばいないし増加気味となり、災害の減少、軽度化への貢献がみられなくなっている(付属統計表第2-61表)。

第2-25図 週休2日制の普及率と出勤率、定着率、労働災害

第2-25図 週休2日制の普及率と出勤率、定着率、労働災害（製造業、昭和57年）

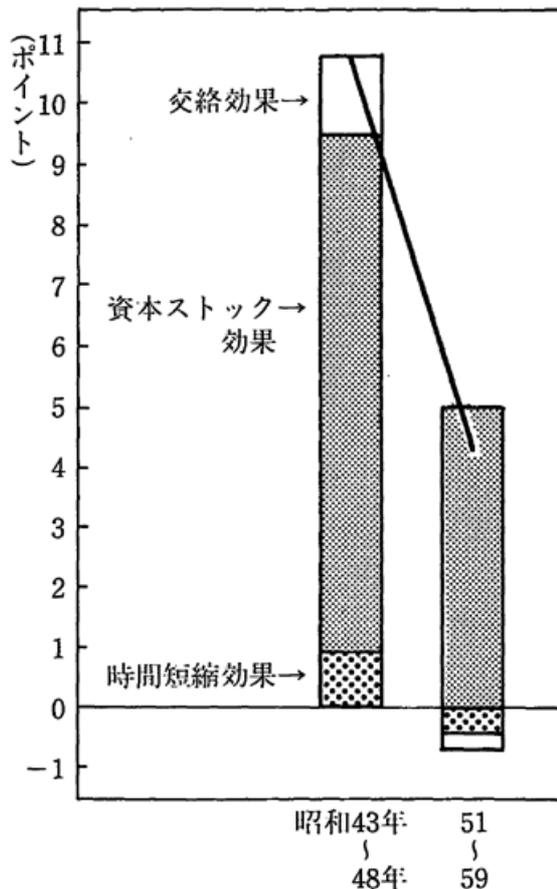


資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」、「雇用動向調査」、「労働災害動向調査」
 (注) 1) 週休2日制労働者割合および1人当たり平均年間欠働日数は企業規模30人以上、常用男子自己都合離職率は事業所規模5人以上、度数率は事業所規模100人以上。
 2) 欠働日数には有給休暇の取得を含まない。

先にあげた週休2日制導入の目的のうち企業経営ともっとも直接的に関連しているのは「生産性の向上」である。これらの諸目標はいずれも相互に関連し合っているが、従業員確保・定着という目標は、つきつめれば従業員の採用、離職にともなうコストを軽減し、能力の高い労働者の確保といった意味から生産性を高める意味合いをもっている。「労働者の福祉向上・健康の維持」という目標は労働者の能力やモラルを高めることによってやはり労働生産性の向上につながっている。後にみるように労働時間短縮が企業経営に及ぼすデメリットとしてもっとも懸念されているのは労働時間短縮にともなう賃金コストの上昇であるが、労働時間短縮にともなう生産性が上昇することはこうした企業経営上の問題点を軽減するものである。製造業について40年代以降労働時間短縮が労働生産性に与えた影響を計測すると、総実労働時間の1%の短縮は約0.9%労働生産性を向上させる効果をもっている。このことは、労働時間短縮によるコスト・アップのうちかなりの部分が同時に生じる労働生産性の向上によって吸収され得ることを示している。また、労働生産性の上昇に対する労働時間短縮の効果の寄与をみると、石油危機までの40年代には労働時間短縮の進展が労働生産性の向上にかなり寄与したが、50年代には時間短縮が進んでおらず、生産性の向上効果もみられなくなっている(第2-26図)。

第2-26図 労働時間短縮の生産性上昇に与えた効果

第2-26図 労働時間短縮の生産性上昇に与えた効果（製造業）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「鉱工業生産指数」
 経済企画庁「民間企業資本ストック」より労働省労働経済課試算。
 (注) 下記の関数を用いて推計。

$$\ln\left(\frac{X}{LH}\right) = -14.121 - 0.90801 \ln H + 0.73339 \ln\left(\frac{K}{L}\rho\right)$$

(-5.398) (43.39)
 $\bar{R}=0.9976$ $S=0.01781$ $DW=1.413$
 (計測期間 昭和43年～59年)

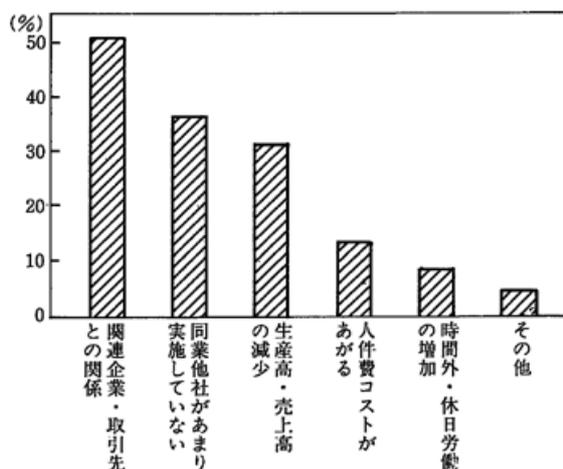
X = 鉱工業生産指数 L = 常用雇用指数 H = 総実労働時間指数
 K = 民間企業資本ストック ρ = 稼働率指数

(週休2日制の導入,年次有給休暇消化への障害)

先にみたように,中小企業を中心に週休2日制未実施の企業がなお多数存在する。59年の労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によれば,適用労働者の割合で22.7%,企業の割合では48.9%の企業が週休1日制ないし週休1日半制を採用している。このうち30～99人規模では適用労働者の割合で53.9%,企業の割合で56.3%といずれみても過半数を超える部分が週休2日制未実施である。58年の同調査によって,こうした週休2日制未実施の企業が未実施である理由をみると,「関連企業,取引先との関係」とする企業が50.7%,「同業他社があまり実施していない」とする企業が36.0%と取引先・同業者関連環境の未整備を理由としてあげる企業がもっとも多くなっている。続いて,「生産高,売上高の減少」とする企業が31.0%,「時間外,休日労働の増加」とする企業が9.1%と週休2日制の導入にともなって生産体制の対応に不適應が生じることを懸念する企業が多くなっている。一方,時短によるコスト増に関しては,「人件費コストがかかる」とする企業が13.5%と比較的少なくなっている(第2-27図)。

第2-27図 週休2日制を実施しない理由

第2-27図 週休2日制を実施しない理由（企業割合）



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」（昭和58年）

(注) 週休2日制未実施企業を100とする企業割合。

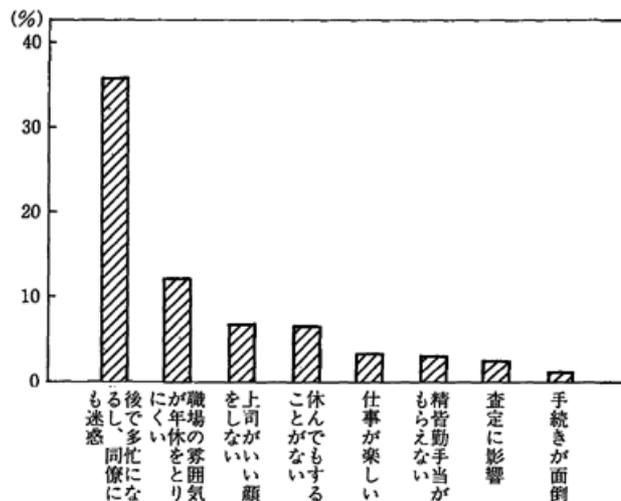
このような週休2日制を実施する上での障害に対しては、これまでもさまざまな工夫をこらしてそのデメリットを解消、軽減する形で週休2日制の導入が図られてきた。例えば、全国中小企業団体中央会の「中小企業の週休2日制、労働時間短縮に関する実態調査」によって中小企業が週休2日制実施のためにたてた対策をみると、「従前賃金の保障」32.1%に続いて、親企業・取引先に周知と理解をはかるためもあって「年間休日カレンダーの作成」が30.7%と多い。これに「繁忙時の休日出勤・残業の約束」28.9%、「設備・機械の近代化」24.4%、「生産工程、販売方法の改善」23.4%など生産体制の整備をあげるものが続き、さらに労務費の上昇を防ぐための「1日当たり所定労働時間の延長」が14.4%、「出退勤管理の強化」14.1%などとなっている(付属統計表第2-62表)。

また、先にみたように、週休2日制の普及率が95.3%(企業数割合)ともっとも高い金融・保険業では従業員の交替制による実施が約4割を占めているが、こうした産業ごとあるいは企業ごとの仕事の繁忙を考慮した弾力的な導入も必要であろう。さらに関連企業・取引先との関係では、同一企業グループ全体での一斉導入なども考えられよう。業種別に、「同業他社があまり実施していない」ことを週休2日制未実施の理由としている企業の割合と実際の週休2日制の普及率とを対応すると、週休2日制の普及率が低い業種においては、「同業他社があまり実施していない」ことを理由とする割合が高くなっている(付属統計表第2-63表)。同業他社があまり実施していないとする企業については、同一業種全体で週休2日制の導入をすすめていくという、従来からの指導が効果的であろう。

つぎに年次有給休暇についてみると、取得率(取得日数/付与日数)はこのところ60%を割る状況が続いている。そこで、東京都労働経済局「都内の中小企業(製造業)における労働条件及び労使の意識」調査によって年次有給休暇を使わなかった理由をみると、「後で多忙になるし同僚にも迷惑」とする者が35.7%ともっとも多く、続いて「職場の雰囲気年休をとりにくい」、「上司がいい顔をしない」とする者がそれぞれ12.3%、6.9%となっている。これに対し、「精皆勤手当がもらえない」、「査定に影響」といった明確に職場での処遇上の理由をあげた者は各々3.2%、2.5%、「休んでもすることが無い」、「仕事が楽しい」という者は各々6.7%、3.4%となっている(第2-28図)。このように年次有給休暇の取得を妨げている主たる要因は、同僚に迷惑、雰囲気がとりにくい、上司がいい顔をしない、といった理由である。例えば、労働者から年次有給休暇の請求がなされた場合の企業の対応をみると、国民春闘共闘会議「年次有給休暇調査の中間報告」(57年)では、年次有給休暇の請求が拒否されたことがある者は、時季の変更を含めて12.8%であり、83.6%の者が「変更や拒否されたことがない」としている。これは、年休の未消化が決して企業側から要請された形で生じているのではないということを示している。

第2-28図 年次有給休暇を使わなかった理由

第2-28図 年次有給休暇を使わなかった理由



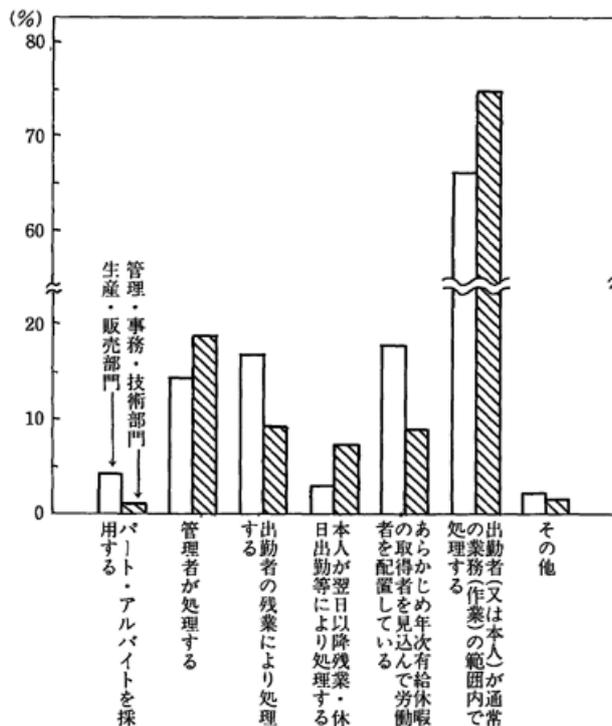
資料出所 東京都労働経済局「都内の中小企業（製造業）における労働条件及び労使の意識」（昭和57年）
 (注) 「その他」が15.6%、「不明」が12.9%。

こうしたやや曖昧な理由が年休未消化の原因となるのは、わが国の仕事の進め方による面があると考えられる。すなわち、わが国においては個々人の職務・職責を厳密に明確にし、個々人がその決められた職務・職責を果たすことによって結果として全体の業務遂行が図られるというやり方よりは、個々人の職務・職責の範囲は決められているものの、ある程度の単位のグループが共同で業務の遂行を行うといった仕事の進め方が多い。このことは、相互の長所、短所を補いあって効率的な生産活動が可能になっているという面があると同時に、年休の取得という面からは、休暇取得者の業務を他の者が補うことにより企業として業務の流れに支障を起さず年休取得が容易になるという可能性がある。しかし実際には、こうしたケースでは、ある個人が休みをとることは自らのグループの他の構成員に負担をかけることになり、結果として労働者自身力自主的に年次有給休暇の取得を避けることになりがちである。むしろ労働者がこうした対応を図るのには企業側にも責任がある。「賃金労働時間制度総合調査」で年次有給休暇の取得に対する企業の対応をみると、「あらかじめ年次有給休暇の取得者を見込んで労働者を配置している」とする企業は、生産・販売部門で17.8%、管理・事務・技術部門で8.9%に過ぎない。大部分の企業は「出勤者(又は本人)が通常の業務(作業)の範囲内で処理する」(生産・販売部門66.0%、管理・事務・技術部門74.7%)ことを期待している(第2-29図)。

したがって、年次有給休暇の取得促進のためには、年次有給休暇の取得が精皆勤手当へはね返ることや査定に影響するといった年次有給休暇制度の本来の趣旨に反するような措置をなくすことはいままでもないが、企業があらかじめ年次有給休暇の完全取得を前提として労働者を配置することが必要である。こうした措置により、年次有給休暇の取得による出勤者の負担の軽減を図りつつ、労働者相互の負担が均等化するよう、いいかえれば、年次有給休暇の完全取得を図る労働者が一部の者とならないよう、労使協定等により、年次有給休暇の取得計画を作成することにより、年次有給休暇の計画的消化を促進することが有効であろう。

第2-29図 年次有給休暇の取得への対応

第2-29図 年次有給休暇の取得への対応（企業割合、複数回答）



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」（昭和53年）

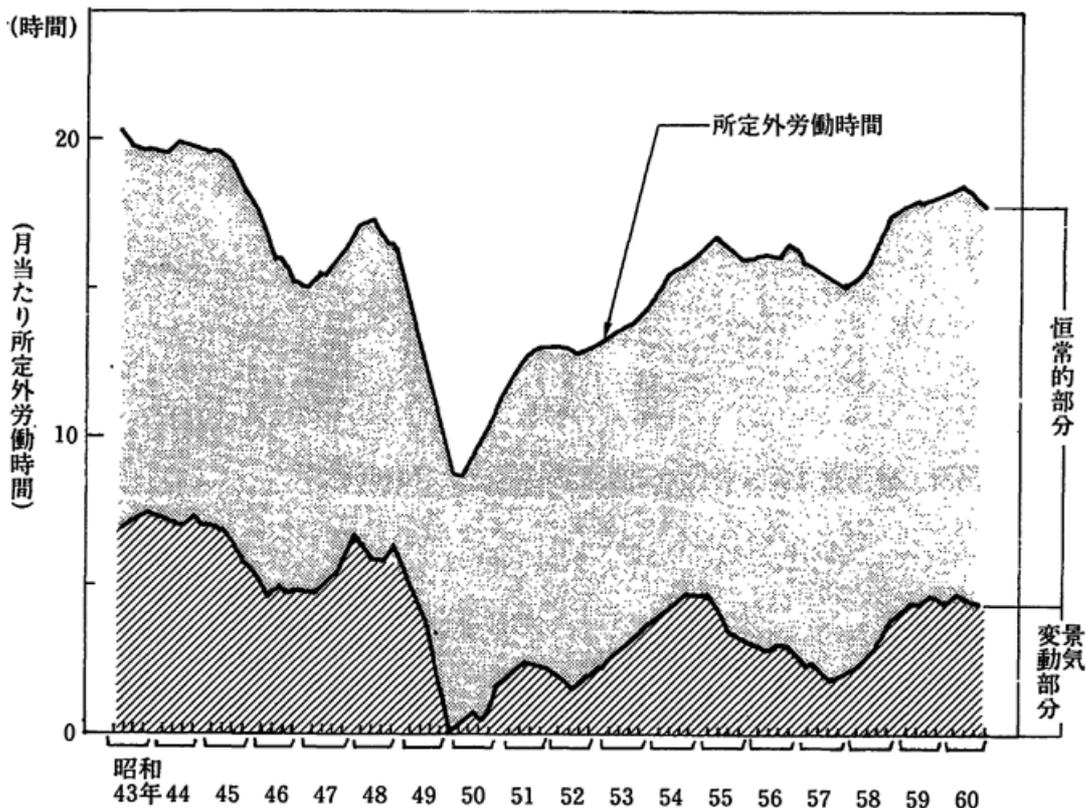
(所定外労働時間と景気変動)

企業は、景気変動等によって生じる生産量の調整にあたって労働投入量を増減することになるが、解雇者の発生をできるだけ避けようとするのが国の雇用慣行にあつては、雇用による弾力的な調整は困難である。このため労働時間、中でも短期的伸縮性を持つ所定外労働時間が景気変動などに対する、労働投入量調整として重要な役割を果たしている。したがつてある程度の所定外労働時間の存在は、失業者の発生を抑えるなどわが国の安定的な労働市場の維持に必要である。しかし、現実の所定外労働時間の水準は、こうした所定外労働時間の積極的意味合いから考えられる水準に比べ長すぎると思われる。

製造業の所定外労働時間について試算してみると、景気変動・に対応して増減する部分とそれ以外にかなりの恒常的部分が存在している。このうち恒常的部分については40年代に減少傾向を見せていたのが、石油危機を機に50年以降には増加に転じている。60年の月間平均所定外労働時間18.4時間を分けてみると、景気変動による部分が4.5時間、恒常的部分が13.9時間、うち50年よりトレンド的に増加してきた部分が5.1時間存在すると考えられる(第2-30図)。ただし、ここで算出された恒常的部分の中には、季節変動により必要とされる部分や業務の一時的かつ緊急的繁忙への対処に使う部分が含まれているため、その部分は除いて考える必要がある。いずれにしても、所定外労働時間には景気変動に対する調整部分のばか恒常的部分がかなり多く、しかも、近年増加傾向にめることには十分な注意を払つていく必要がある。製造業の業種別にみると恒常的部分は輸送用機器19.1時間、金属製品17.5時間などで長くなっており、また50年以降トレンド的に増加してきた恒常的部分は、非鉄金属、電気機械などで長くなっている。一方、景気変動部分については主に機械関連業種でその幅が長くなっている。これらの業種では総じて大規模企業が多いこと、男子労働者の占める割合が高いこと、景況の振幅度が大きいこと等から景気変動に対し労働時間によって対応する部分が多くなっている。また、構造的な不況業種においては、雇用量を極力抑制しようとしており、恒常的部分が増加する動きもみられる(付属統計表第2-64表)。

第2-30図 所定外労働時間の恒常的部分、景気変動幅の試算

第2-30図 所定外労働時間の恒常的部分、景気変動幅の試算（製造業）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「鉱工業生産指数」より労働省労働経済課試算。
 (注) 試算は下記の関数による。

$$\hat{H} = -69.076 + \frac{1.4606}{(15.455)} \rho - \frac{0.93382}{(-9.1603)} t_1 + \frac{0.77944}{(19.712)} t_2$$

$$\begin{cases} t_1 = -28, -27, -26, \dots, -1 \text{ (昭和43年 I ~ 49年 IV)} \\ t_2 = 1, 2, 3, \dots, 43 \text{ (昭和50年 II ~ 60年 IV)} \end{cases}$$

$$\bar{R} = 0.9778 \quad S = 3.586 \quad DW = 0.3811 \text{ (計測期間 昭和43年 I ~ 60年 IV)}$$

$$\hat{H} = \text{所定外労働時間指数 (季節調整済)} \quad \rho = \text{稼働率指数 (季節調整済)}$$

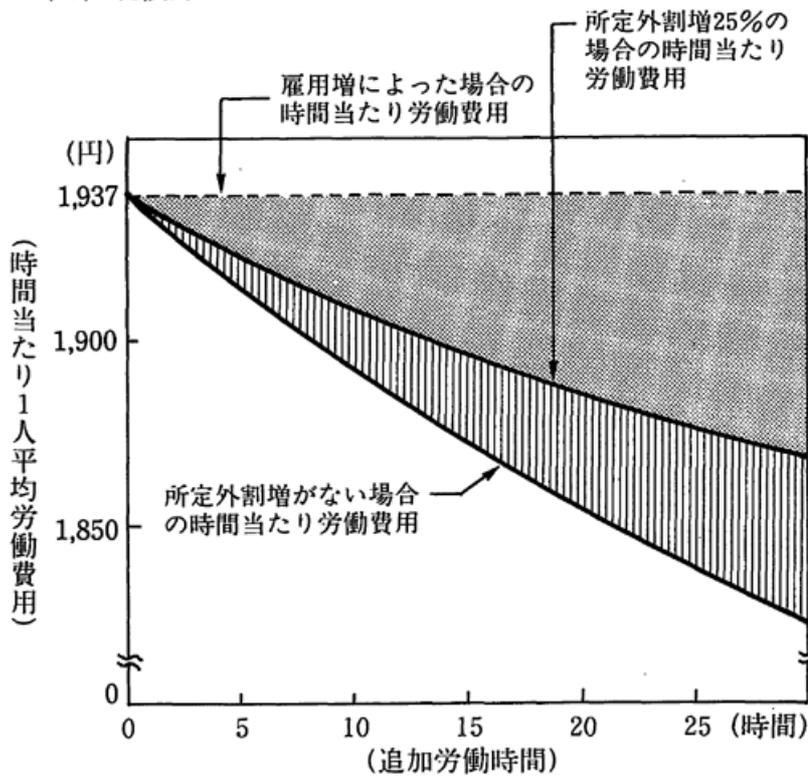
所定外労働時間が恒常的になるのは、企業にとって、新たな労働者を雇入れて働かせるよりも既存の労働者に追加的な労働を行わせる方が有利となるためと考えられる。企業が追加労働投入を行う場合、労働時間と雇用との選択に際してどちらに有利性があるかをみてみよう。追加労働投入を所定外労働時間によって行う場合、法定労働時間を超える労働に対しては労働基準法の定めにより割増賃金(所定外労働が深夜に及ばない場合、通常の賃金の25%以上の割増)を支払わねばならない。一方、追加労働投入を新規の雇用によって行う場合には、所定外労働の有無にかかわらず、所定内賃金、賞与、特別給与などの現金給与に加え、法定福利費をはじめとする各種の労働費用を負担しなければならない。そういった点を考慮して労働時間の追加と新規採用のコスト比較を製造業について行ってみた(所定外割増率は25%とする)。追加的に必要な労働投入量がごくわずかしかなく、新規に人を雇っても所定内労働時間分だけ働く必要がない場合には、企業は所定外労働を選択すると考えられる。したがって、ここでは、1人平均にすれば短時間の追加労働で処理できる仕事量でも、企業全体としては、新規雇用者を採用するのに見合うだけの仕事量があるものとする。

新規に労働者を雇って生産を行った場合に、追加的に必要となる労働コストは、残業時間の増加で対応する場合よりも高い水準になる。これは新規雇用者の採用により必要となる労働費用のうち、固定的部分が所定外労働時間の増加の場合に支払われる所定外給与よりも割高になっていることからである。この状況を時間当たり1人平均労働費用でみると、所定外労働を行わずに新たに人を雇った場合には、時間当たりの労働費用が一定水準で横ばいとなるのに対し、所定外労働で対応する場合には、時間当たり労働費用が所定外労働時間の増加にともなって低下していく(第2-31図(1))。このように所定外労働による追加的業務の処理の方が、新規採用による追加的業務の処理よりもコスト的に有利になっている。これを規模別にみると、いずれの規模も所定外労働は追加的雇用に比べてコスト面での有利性を示しているが、規模が大きくなるほど減少率は大きくなっている(第2-31図(2))。大規模企業ほど固定的な労働費用の割合が高い結果、所定外労働の有利性がより大きいということがわかる。また、先にみたように、実際の所定外労働時間の水準も大企業の方がかなり長くなっている。

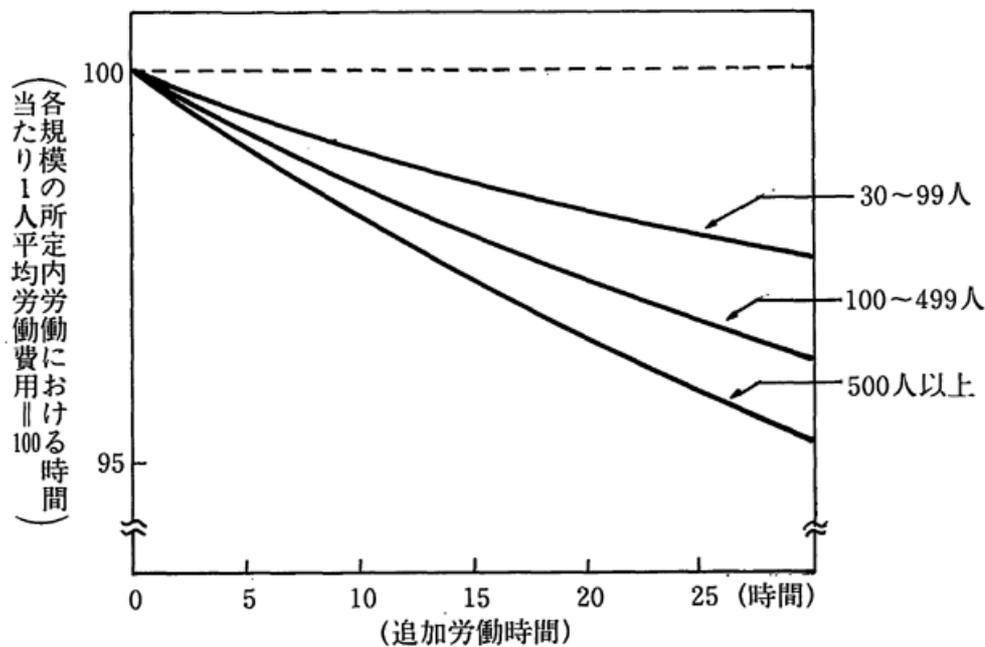
第2-31図 所定外労働による追加労働費用の試算

第2-31図 所定外労働による追加労働費用の試算（製造業）

(1) 規模計



(2) 規模別



資料出所 労働省 「毎月勤労統計調査」、「労働者福祉施設制度等調査」
「賃金労働時間制度等総合調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 試算方法は付注9を参照。

上記の試算においては、規模計では、所定外賃金割増率を62.9%としたとき、規模別では500人以上規模で74.4%、100~499人規模で

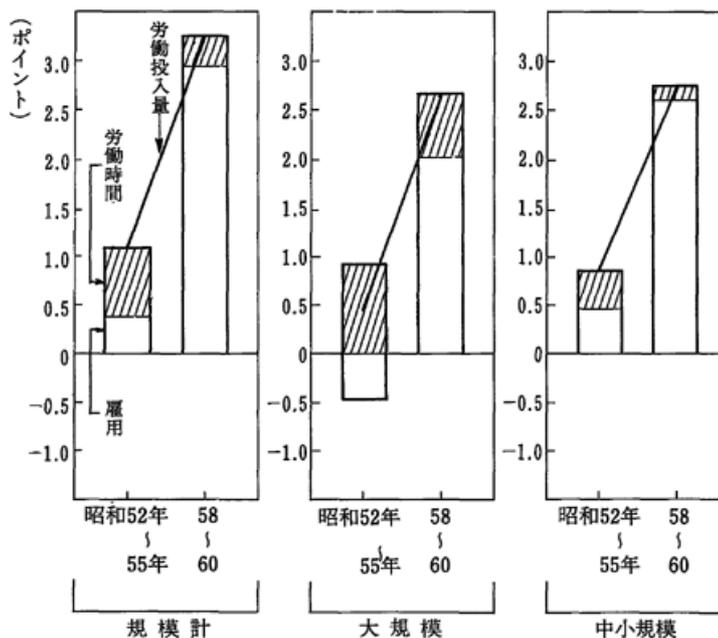
61.0%,30~99人規模で47.4%としたときに,追加的採用による業務の遂行と所定外労働による業務の遂行に係る労働費用は同一となる。

実際に企業がコスト裁定を行う場合には,先にのべた労働時間短縮による生産性の向上,新規採用者が比較的低賃金であること,生産設備等の制約,雇用の増加によるコストの長期的固定化など他の諸要因が考慮されるものの,所定外労働時間延長の有利性が,石油危機以降企業のコスト意識が厳しくなる中で,ことに大企業においてあらわれているといえよう。

製造業において労働投入量が増加した場合,労働時間と雇用のいずれで対応しているかを規模別にみると,52~55年には中小規模で労働時間,雇用とも増加しているのに対して,大規模では雇用が減少しており,労働投入量の増加は労働時間の大幅な増加によってもたらされている。また,58~60年には両規模とも労働時間,雇用の双方が増加しているが,大規模では労働時間での対応部分が中小規模よりかなり大きい。このように大規模では労働投入量の拡大に際し労働時間を選択する傾向が強いといえよう(第2-32図)。

第2-32図 規模別労働投入量の変化における労働時間と雇用の割合

第2-32図 規模別労働投入量の変化における労働時間と雇用の割合(製造業)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」

(注) 規模計は30人以上、大規模は500人以上、中小規模は30~99人。

ただし労働時間については事業所規模、雇用については企業規模。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(3) 労働時間短縮と企業経営等

2) 労働時間短縮とその他の諸問題

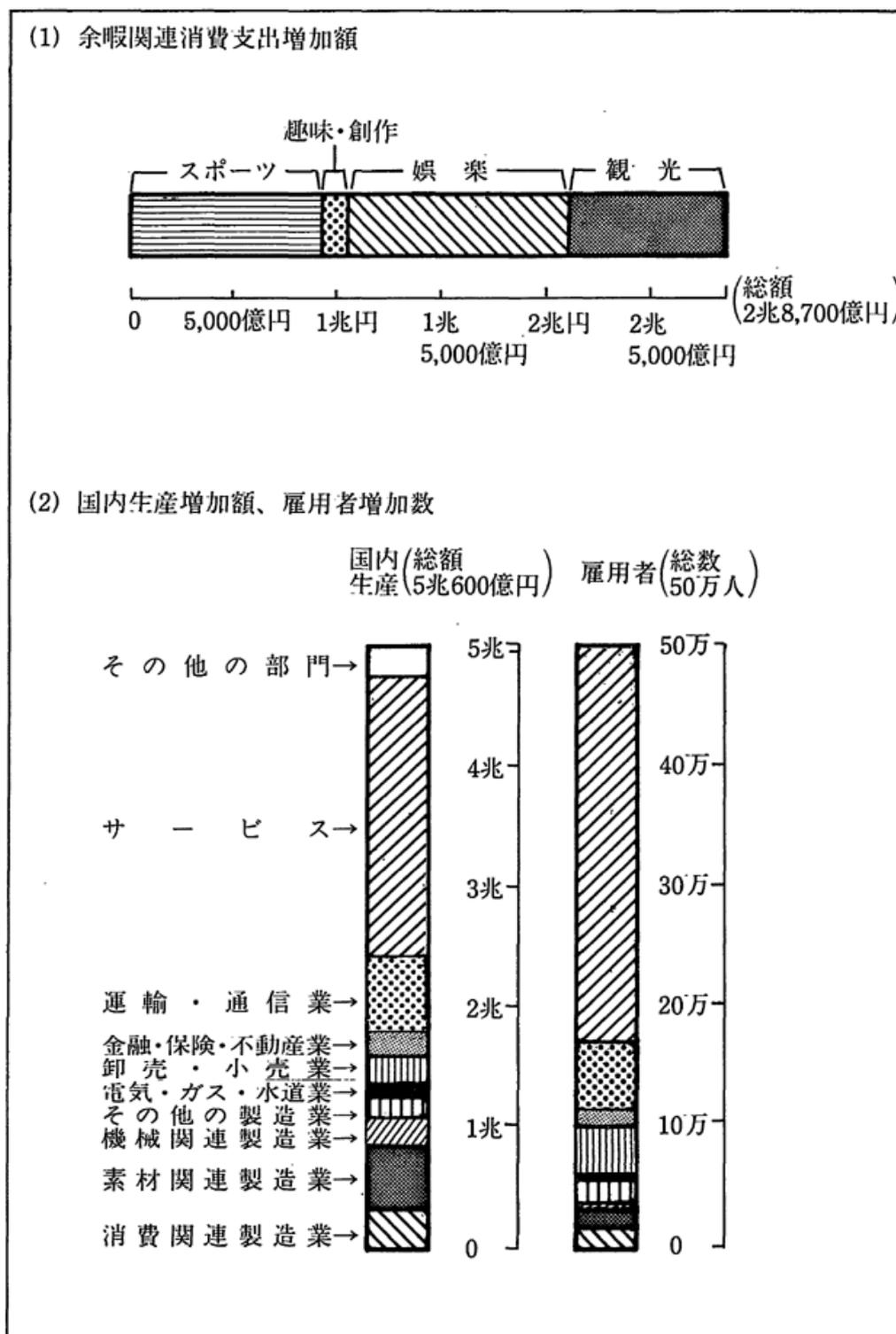
(週休2日制の消費への影響)

労働時間短縮にともなう生活時間の変化には、余暇時間の増加を通じて消費需要を拡大させる効果がある。ここでは、このうち労働時間短縮の中でもっとも生活時間の変化と結びついている週休2日制に関して、その進展にともなう消費需要の拡大の単純な試算を行ってみよう。先に生活時間の項でみたように、週休2日制の進展は、余暇関連の活動時間を増加させるが、このことは家計面において、余暇活動に必要な財の購入、余暇活動の内容としてのサービスの享受などにともなう消費支出を増加させることになる。

いま、完全週休2日制の適用を受けていない労働者が、所得水準が現在のままで、すべて完全週休2日制の適用を受けることになった場合の余暇関連支出の増加額を試算すると約2兆8,700億円となる。その内訳はスポーツ関連約9,300億円・趣味・創作関連約1,200億円、娯楽関連約1兆700億円、観光関連約7,500億円である。また、こうした消費支出の増加が最終需要として生じた場合の中間需要も含めた国内生産の総額およびそれにともなう雇用創出効果を総務庁等「昭和45-50-55年接続産業連関表」によって試算すると、それぞれ約5兆600億円、約50万人となる。中でも余暇関連支出はサービスに対する支出の割合が大きいことから、サービス業については国内生産増加額が約2兆4,400億円、雇用者増加数が約32万人ときわめて大きな効果がみられるが、製造業においても素材関連、消費関連を中心に全体でそれぞれ約1兆2,700億円、約6万人と大きな効果を示している(第2-33図)。

第2-33図 完全週休2日制の進展による余暇関連消費支出増加額、国内生産増加額、雇用者増加数

第2-33図 完全週休2日制の進展による余暇関連消費支出増加額、国内生産増加額、雇用者増加数



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金労働時間制度等総合調査」、「小規模企業労働条件実態調査」
 総務庁等「昭和45-50-55年接続産業連関表」
 総務庁統計局「全国消費実態調査」、「労働力調査」
 余暇開発センター「余暇需要に関する調査研究」より労働省労働経済課試算。
 (注) 試算方法は付注10を参照。

こういった余暇関連支出の増加は可処分所得が不変であれば他の消費支出の削減によって行われる部分も考えられ、余暇関連支出の増加分のすべてがそのまま消費支出全体の増加になる訳ではないが、週休2日制と平均消費性向の関係を見ると週休2日制の方が

週休1日制に比べ消費性向が高くなっており、週休2日制の進展が消費支出全体の増加をもたらすことを示している。

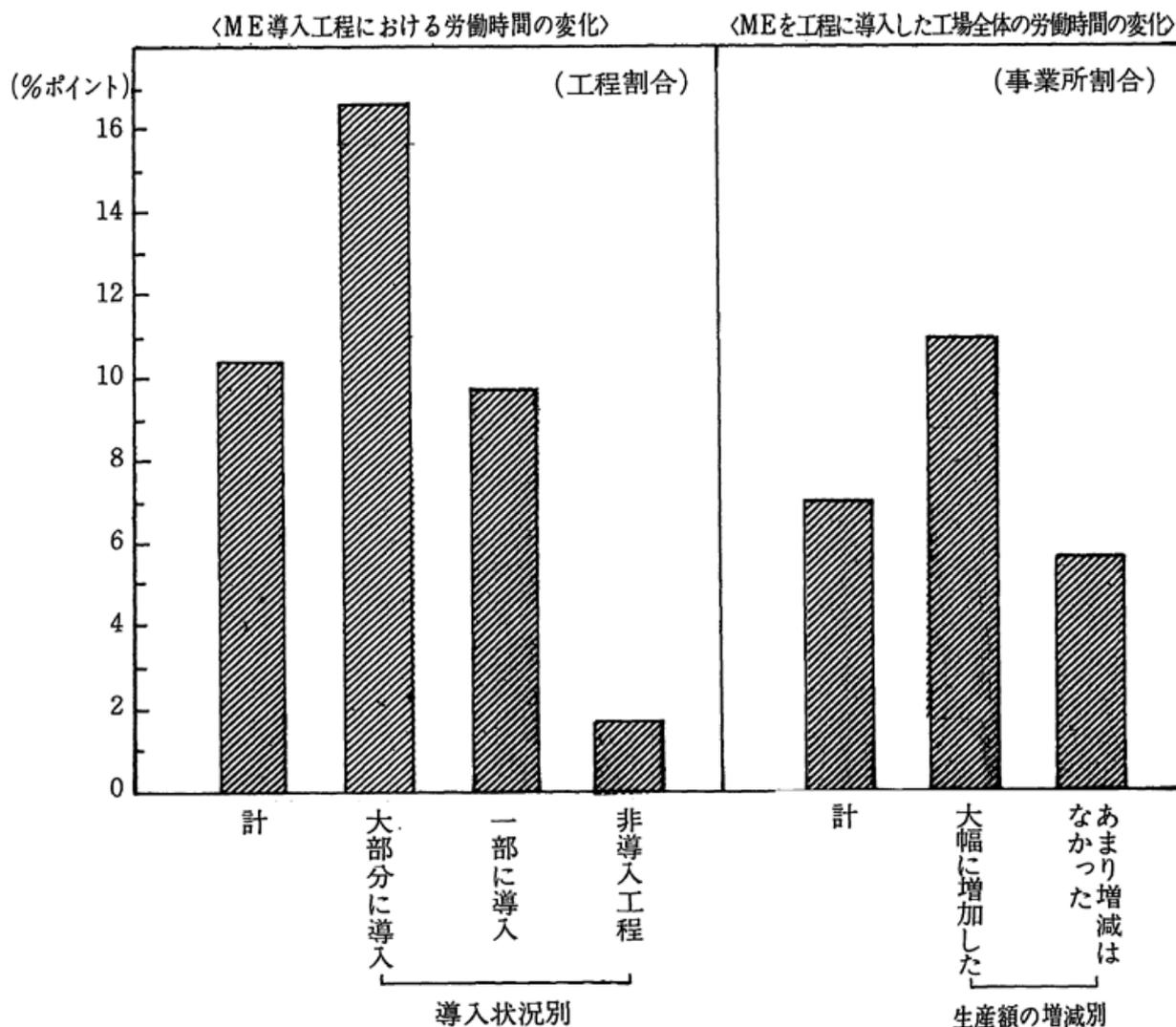
実際には、週休2日制の進展は段階的におこるものと考えられるものの、こうしてみた完全週休2日制の消費、生産、雇用に対する誘発効果はかなり大きいとみられる。

(ME化と労働時間短縮)

近年のマイクロ・エレクトロニクス(以下「ME」という)化の進展は産業構造や経済全体の発展にも大きな影響を与えると同時に、職場環境を大きく変容させ、労働面においてさまざまな影響を与えられられる。労働省「技術革新と労働に関する調査」(57年)によると、ME機器を導入した事業所の中で、導入した工程については82.7%、工場全体については89.0%の事業所が、労働時間は「ほとんど変わらない」としている。ただし、時短D.I.(労働時間が「短くなった」とする事業所の割合-「長くなった」とする事業所の割合)は、工程数の割合で10.4%、事業所数の割合で7.0%となっており、さらに、いずれの規模、産業でも時短D.I.がプラスであること、導入割合が高い工程ほど時短D.I.が大きいこと、生産額が増加した工場についても時短D.I.がプラスであることなどから、ME化はどちらかといえば労働時間短縮にプラスの貢献をされると考えられる(第2-34図)。また、ME化の中でOA化は、労働省「オフィス・オートメーション等実態調査」によれば、個々のOA機器使用者はともかく、企業全体としての残業時間には減少効果をもつと考えられる。ME化の進展は労働生産性上昇に大きく貢献すると考えられるが、今後、ME化の一層の進展が予測されており、これにともなって生産性上昇の成果配分としての労働時間短縮も大きく進展することが期待される。しかし、ME化を推進する立場にある技術者や労働者には、労働時間がかなり長くなっていく場合がみられるとともに、このような「急速に変化していく技術変化に対応していくための学習時間の不足が生じており、そのための自由時間の確保も必要となっている。

第2-34図 ME機器の導入による労働時間の変化

第2-34図 ME機器の導入による労働時間の変化(「短くなった」割合-「長くなった」割合)



資料出所 労働省「技術革新と労働に関する調査」(昭和57年)

(高齢化と労働時間短縮)

現在、わが国では人口の高齢化が急速に進みつつあり、推計によると昭和60年現在全人口の約14.6%である60歳以上人口は75年には約21.5%となり、労働力人口に占める60歳以上人口も60年現在の約9.9%から75年には約13.1%になる見通しである。このような高齢化の進展は、勤労者の労働時間短縮を必要とする社会的要件の一つである。

高齢化にともなう職業生活の延長にともない健康の維持が労働者の課題になるとともに、将来の職種転換などに備えた職業能力の開発が必要になり、時間短縮による能力開発の機会創出が期待される。東京都「都内の中小企業(製造業)における労働条件及び労使の意識」調査により年次有給休暇の使途をみると、50歳を過ぎると「休養」を目的とした取得が大幅に増えている。また改善してほしい労働条件をみると、30歳未満と60歳以上層では「労働時間」が大きなウエイトを占めており、特に60歳以上層では「賃金」をも上回っている。

さらに、労働省「加齢と職業能力に関する調査」によると、労働者の年齢と職業能力との関係に関して従業員の86.2%が若干の配慮があればおよそ60歳以降も働けるとしているが、その「若干の配慮」として第一位にあげられたもののうち「労働時間短縮」、「休暇をとりやすくする」が16.1%とかなりの数を示している。これらの事実は、現に就業している中高年齢者の健康を維持する上でも、労働時間の短縮が是非必要であることを示している。

長寿社会においては、長期にわたり雇用・就業を通じて能力が発揮されるよう、健康・体力の維持の必要性があるとともに、生涯職業能力開発が今後一層必要となるので、自由時間の確保が重要な課題となる。また、平均寿命が伸びることによって職業生活引退後の生活も長くなると思われるが、引退後の生活を充実したものとするために、仕事以外の「生きがい」、「生涯を通じた趣味」を労働者が持つておくことが必要になる。経済企画庁「昭和60年度国民生活選好度調査」によれば、「年をとってからもてくる趣味を見つけておく」ことを常々あるいは時々考えている割合は73.9%に達し、「今後増えるとみられる余暇時間をどのような目的に使いたいか」という問いに対しては「年をとっても続けられる趣味をもつ」ことに使いたいとする割合が48.8%と最も多くなっている。

労働時間の短縮は老後に向けた生きがい発掘の観点からも期待されている。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(4) 海外における労働時間の動向と背景

1) 各国の労働時間の比較

世界各国の労働時間をみると国によってかなりの差がみられる。欧米主要国の労働時間はすでに年間2,000時間を下回り、1,500時間程度の国もあるのに対し、中進国や発展途上国では相当に長い。

こうした海外諸国における労働時間の状況、欧米での週40時間制の導入等労働時間短縮の推移と背景について検討することとする。なお、労働時間に関する統計は、定義、調査対象、調査時期等が国によって異なるため、厳密な国際比較は困難であるが、できる限り条件がそろそろよう主として、製造業のパートタイマーを含む生産労働者の男女計の実労働時間について比較することとした。

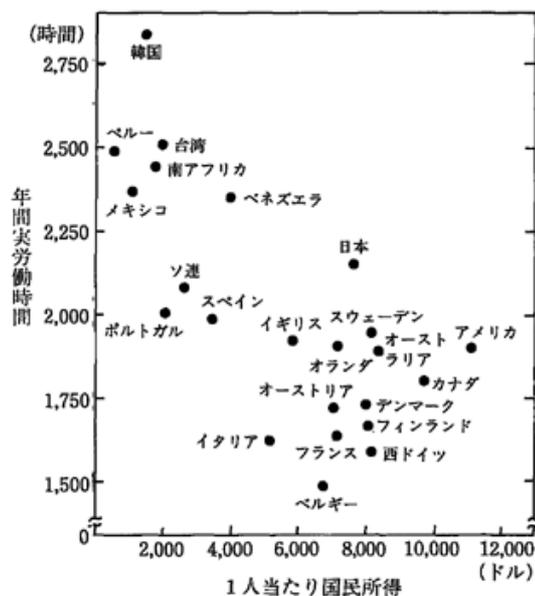
もとより、それぞれの国においても産業、職業等によって労働時間の長さが異なるという問題があるが、多くの国で入手可能あるいは調整して利用することが可能であり、また通常代表的な指標とされているので、これを使用することとした。また、労働時間の長さに各国におけるパートタイム雇用や欠勤率の状況の違いを反映していることを留意する必要がある。

各国の労働者1人当たり年間実労働時間を製造業についてみると、2,800時間を超える国から1,500時間を割る国まで広く分布している。時短が進んでいる西ドイツ、フランスは1,600時間台、アメリカ、イギリスは1,900時間台であり、日本は2,100時間台、台湾は2,500時間台、韓国は2,800時間台となっている。こうした労働時間の差は各国の法制度、慣習、家族制度、労働者の意識等にもよるが、基本としては各国の所得水準によるところが大きいとみられる。

労働時間と、国民1人当たりの国民所得水準の間には、かなりの相関がみられ、所得水準の低い韓国、メキシコ、ペルー等のグループは労働時間が長く、一方北アメリカおよびヨーロッパ諸国は所得水準が高く労働時間が短いグループに属している。わが国は、後者のグループに入るが、その中では労働時間が長い(第2-35図)。

第2-35図 年間実労働時間(製造業)と1人当たり国民所得の国際比較

第2-35図 年間実労働時間（製造業）と1人当たり国民所得の国際比較（1983年）



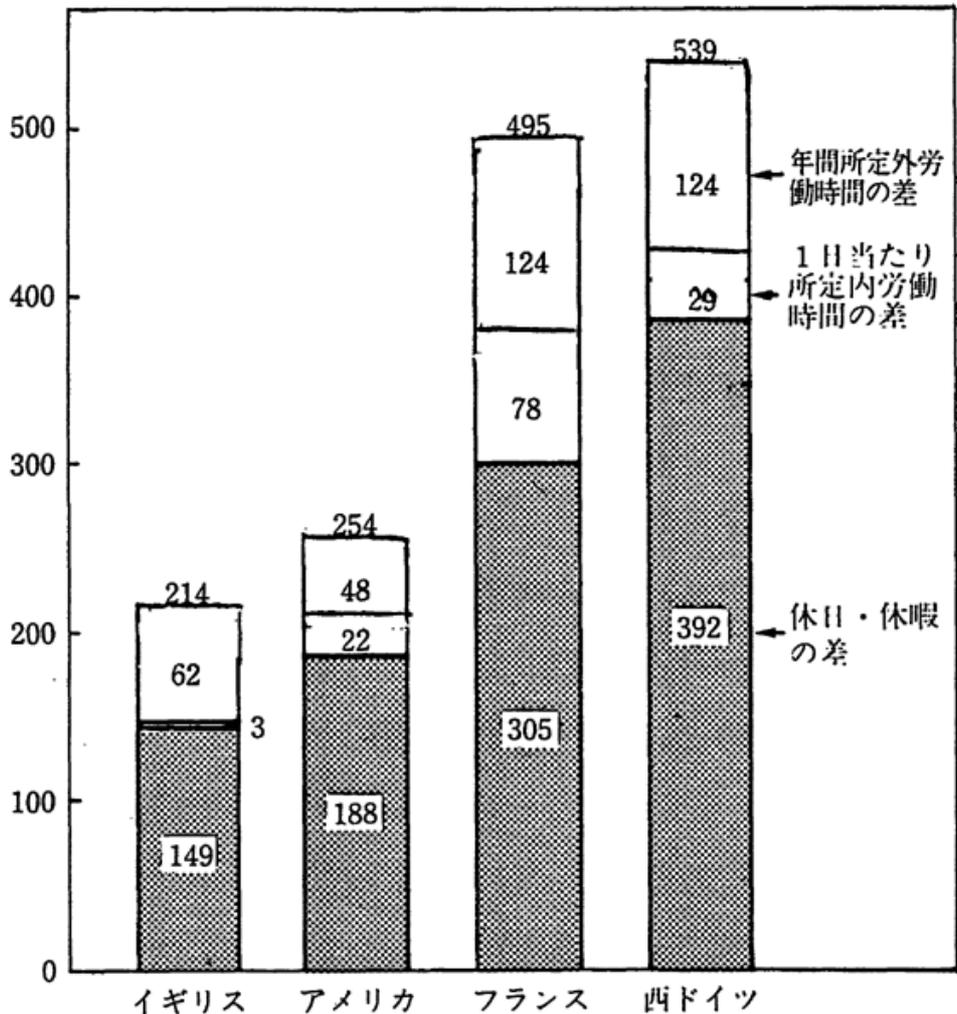
資料出所 日本 労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)
 ILO「Yearbook of Labour Statistics」
 国連「Monthly Bulletin of Statistics」
 EC「Labour Costs」
 台湾 行政院経済建設委員会「自由中国之工業」
 その他

- (注) 1) 労働時間は原則として製造業生産労働者(パートタイマーを含む。)の年間実労働時間である。ただし、オーストリア、フィンランド、ソ連は鉱業を含む。日本、韓国、オーストラリアは職員を含む。スペインは就業者。
 2) イギリス、西ドイツ、フランス、ベルギーはEC「Labour Costs」の1981年の実績値に各国公表値の伸び率を乗じて1983年を推計。
 3) 日本、台湾および2)以外の諸国はILO統計による週当たり実労働時間に52(週)を乗じて算出。
 4) アメリカ、カナダは支払労働時間であるため、有給不就業給の割合(アメリカ1983年8.6%、カナダ1981年9.2%)から実労働時間を推計。
 5) 南アフリカ、メキシコは1982年、ベネズエラは1981年。

欧米主要国とわが国について、年間実労働時間を比較すると、アメリカ、イギリスとの間では250時間前後、西ドイツ、フランスとの間では500時間程度の大きな差がある。このうち、所定外労働時間による差はアメリカ、イギリスとの間では50時間、西ドイツ、フランスとの間では120時間程度で、総実労働時間の差のうち4分の1から5分の1を占めている。一方、所定内労働時間についての差は主に休日日数の差によるものであり、1日当たり実労働時間の差によるものは比較的小さい。特にフランス、西ドイツとの間では所定内労働時間の差約400時間のうち、300~400時間弱が休日日数の差によるものとみられる(第2-36図)。

第2-36図 年間労働時間の比較

第2-36図 年間労働時間の比較 (日本との差、1983年)



資料出所 EC および各国資料

- (注) 1) 所定内労働時間は、総実労働時間から所定外労働時間をひいたものである。
 2) アメリカ、イギリス、西ドイツは、週休制の統計がないが、ほとんどが完全週休2日制であると考えられる。また、欧米各国では年次有給休暇は完全消化されているため、付与日数を取得日数として用いた。欠切は休日、休暇に含めた。
 3) 計算式は以下のとおり。なお、交絡項は図では省略した。

T 年間総実労働時間 D 出勤日数 h 1日当たり所定労働時間
 G 年間所定外労働時間

$$T = Dh + G, \quad T_j - T_r = D_j(h_j - h_r) + h_j(D_j - D_r) + (G_j - G_r) + (D_j - D_r)(h_r - h_j)$$

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(4) 海外における労働時間の動向と背景

2) 労働時間の長期的推移

各国においても一般に労働時間は所得水準が高まるにつれて短縮する傾向にあるが、その短縮速度、時期は国によって異なっている。長期的にみると労働時間の短縮が進んだ時期は、1)経済成長によって賃金水準が上昇し、余暇選好が強まったとき、2)失業が高水準となり、雇用対策としての要請が高まったときに大きく分けることができる。前者は主として1950年代から1970年代前半にかけての時期であり、特に西ドイツやイギリスで週休2日制や週所定40時間制の定着が進んだ。後者は、1930年代の大恐慌時と石油危機後の1970年代末以降がこれにあたる。

まず、総実労働時間について1960年代以降の動きをみると、1)1960年代から70年代前半にかけて、ヨーロッパ諸国および日本ではかなり急速に時短が進んだ。2)石油危機後はフランス、西ドイツで短縮が続いているのに対し、イギリス、日本では横ばいとなっている。一方、3)アメリカでは1930年代の大幅短縮、戦時下での延長の後、緩やかながら減少気味の動きを示している。4)一方、アジア諸国では、韓国は日本とほぼ同様の傾向をたどつたが、1980年以降はその増加テンポが大きくなっている。シンガポールでは国内外からの投資を増やして雇用機会を増やすために、労働条件を標準化して安定化させることを目的として、1968年雇用法が制定され標準週労働時間は40時間から44時間へ延長されたため、実労働時間も伸び、その後横ばいとなっている(付属統計表第2-65表)。

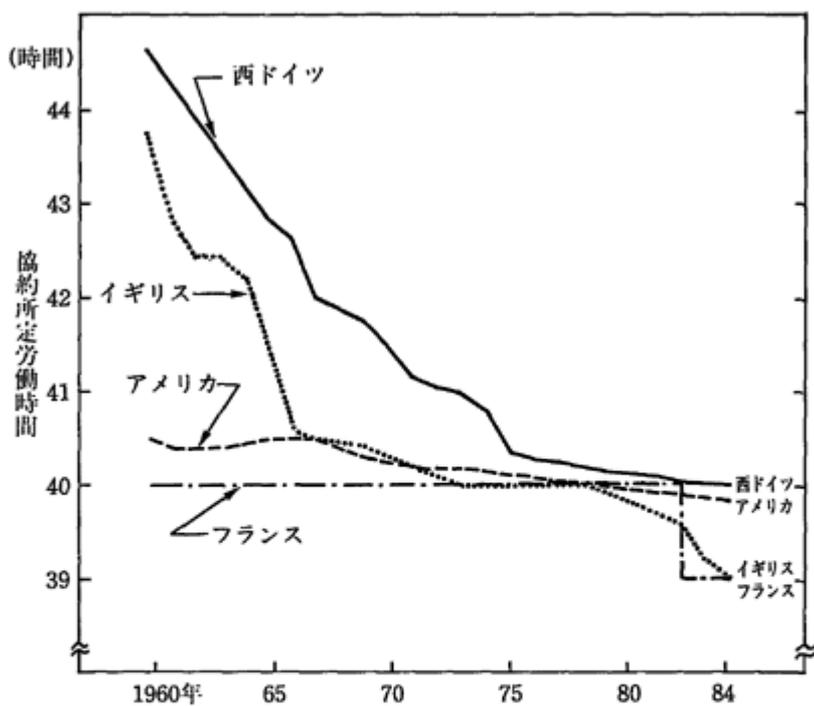
つぎにこうした実労働時間の推移の背景として、労働時間制度をみると、まず法定労働時間はフランスが1982年に40時間制から39時間制に、またシンガポールが前述のように変更したが、アメリカ、西ドイツ、韓国、日本では特段の変更はなされていない。

アメリカは1938年以来40時間制であり、日本、西ドイツはそれぞれ1947年、1938年、さらに韓国は1953年以来48時間制となっている。またイギリスには、一般的な規制はない。

これに対して、欧米主要国の労働協約で定める所定労働時間は、年々低下する傾向にあり、最近では、39～40時間の水準となっている。その推移をみると西ドイツは1960年の44.6時間から1975年の40.3時間へ、イギリスは1960年の43.7時間から1966年の40.3時間まで急速に低下した後やや緩やかになったものの、低下傾向は続いており、1984年で、イギリス39.0時間、西ドイツ40.0時間となっている。またフランスは39.1時間(1984年1月)、アメリカは最近の資料がないものの1975年ですでに40.1時間となっている(第2-37図)。

第2-37図 協約所定労働時間の推移

第2-37図 協約所定労働時間の推移（非農業）



資料出所 アメリカ 労働省「Handbook of Labor Statistics」
イギリス 雇用省「Employment Gazette」
西ドイツ 労働市場職業研究所資料

- (注) 1) アメリカ、イギリスは生産労働者。
2) アメリカは、1975年以降は75年水準とほぼ同水準で推移していると思われる。
3) フランスは法定所定労働時間。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(4) 海外における労働時間の動向と背景

3) 労働時間短縮の背景

労働時間の短縮が進むための要件や条件には様々なものがあるが、その中で、主要なものと思われる賃金水準、雇用失業情勢、および生産性との関係について欧米主要国の状況をみると、

1) 各国とも時間当たり実質賃金水準が高まるにつれて、労働時間が減少する傾向にあるが、フランスが特に労働時間への選好が強く、また、雇用情勢が悪化した場合にも労働時間の短縮が進んでいる。こうした傾向は西ドイツでもみられる。

2) これに対し、イギリスの場合時短への選好はそれほど強くなく、雇用情勢が悪化した場合にも労働時間での調整ではなく雇用量で調整がなされている。また、アメリカは、大恐慌時に時短により雇用対策を行い、最近でも雇用情勢との間で対応関係がみられるが、賃金水準との関係はあまり明確ではない。

3) 以上と関連して、西ドイツ、フランスでは、生産性向上の成果が時短に配分される結果となっているのに対し、アメリカ、イギリスでは近年労働生産性が向上しても必ずしも時短に配分されることにはなっていない。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(4) 海外における労働時間の動向と背景

3) 労働時間短縮の背景

(i) 実質賃金と労働時間

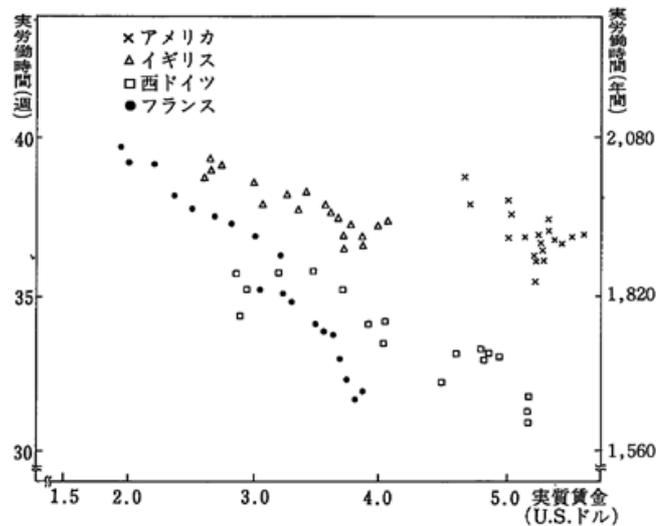
欧米主要国について実労働時間当たりの実質賃金と実労働時間の関係を見ると、各国とも実質賃金の水準が高まるにつれて労働時間が減少する傾向がみられる。

実質賃金の変化が労働時間をどの程度変化させるかを推計すると、フランスがもっとも大きく、実質賃金1%の増加が労働時間を0.31%減少させるという関係がみられ、次いで西ドイツの0.19%となり、イギリスは0.13%ともっとも小さい。

アメリカでは、他の国に比べ賃金水準が高いにもかかわらず、36～37時間(年間1,900時間弱)と長く、実質賃金と労働時間の相関もあまり強くない(第2-38図)。

第2-38図 実労働時間と実質賃金の推移

第2-38図 実労働時間と実質賃金の推移 (1966～84年)



資料出所 アメリカ 労働省「Handbook of Labor Statistics」
 EC「Labour Costs」
 ILO「Yearbook of Labour Statistics」
 イギリス 雇用省「Abstract of Statistics」

- (注) 1) アメリカは週当たり支払労働時間に有給不就業割合を乗じて実労働時間を推計。
 2) 西ドイツ、フランスは、1966、69、72、75、78、81年は年間実労働時間、1984年はそれぞれ公表支払労働時間、予定労働時間から延長推計。
 3) イギリスは、1975、78、81年は年間労働時間、1966、69、72、84年は公表の実労働時間(10月、完全就労週)の伸びから延長推計。
 4) 実質賃金は1975年価格、ドル換算は1975年購買力平価によった。

こうした差の背景には、労働者の生活上の選好、後にみるような雇用問題の状況とこれへの取組み方、さらに労働組合の対応方法があるとみられる。

なお、アメリカについては、支払い労働時間でみると第二次大戦中に増加した後、戦後の1940年代にすでに40時間前後の水準となった。その後もこの程度の水準で推移したが、この理由としては、ヨーロッパ諸国に比べ労働時間が短い水準に達しており、経営者側の反対が強かったことと、同時に第二次大戦後のベビーブーム期の養育費の増大、教育期間の延長や大学進学率の上昇等による教育費が増大したため賃金選好が高かったこと等が挙げられている。

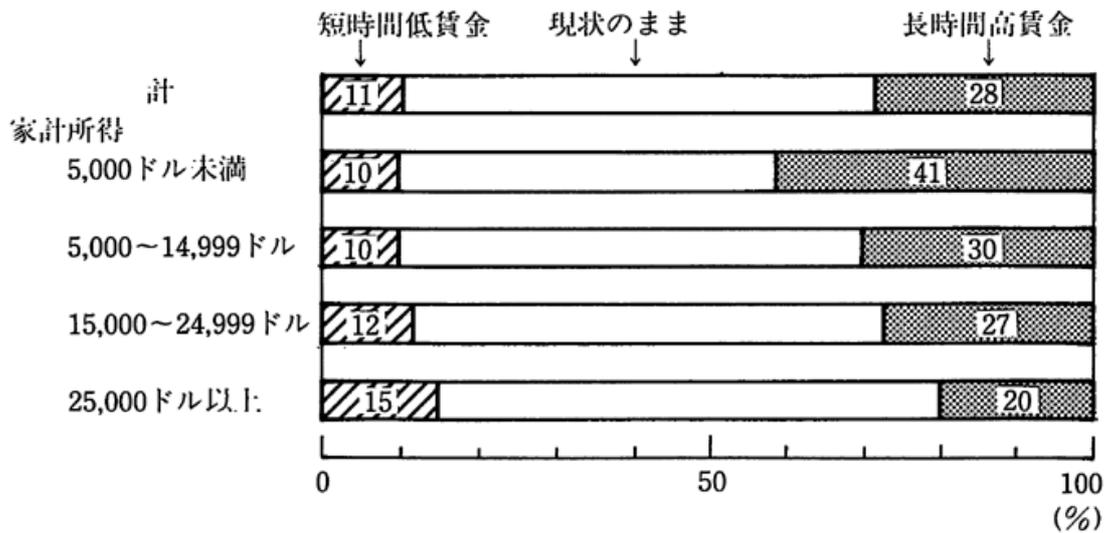
(賃金,時間選好に関する労働者の意識)

こうした賃金,時間の選好について,欧米諸国の労働者がどのように考えているかを意識調査でみてみよう。まず,アメリカでは1966年と1978年に賃金,時間選好に関する全国調査が行われたが,1978年の結果によると現在の労働時間と賃金でよいとする者が61%を占め,長い時間働いて高賃金を得たい者が28%あるのに対し,賃金は減少しても短い労働時間がよいとする者は11%と少ない。

1966年調査に比べると短時間低賃金を選好する者の割合(1966年10%)はほぼ同じであるが,長時間高賃金を選好する者の割合(1966年34%)が若干減少しており,賃金選好への片寄りがやや解消している。また,家計所得階層別にみると,所得が高くなるほど短い労働時間を選ぶ割合が高くなっている(第2-39図)。

第2-39図 アメリカ所得階層別賃金—時間選好状況

第2-39図 アメリカ所得階層別賃金—時間選好状況 (1978年)



資料出所 アメリカ 労働省「Exchanging Earnings for Leisure: Findings of an Exploratory National Survey on Work Time Preferences」

(注) 質問は「賃金が支払われるならば(ただし割増率はない)もっと長い時間働くことを好むか、賃金は減少しても短い時間働くことを好むか。」

さらに賃金コストの負担が同一の状況を設定し,賃上げおよび様々な時短の方法のいずれを労働者が選択するかを調査しているが,これによると賃上げを選ぶ者が36%であるのに対し,休日増を含め時短を選ぶ者が46%,生涯の労働時間短縮という意味で早期退職も含めると65%の者が時短を選んでいる。時短の中では,毎日10分間程度の時短を選ぶ者は3%と少なく,有給休暇(年5日増)や,週1日50分にまとめた時短を選ぶ者が圧倒的に多い。しかし,所得階層別にみると,低所得者では半数が賃上げを選び,高所得層になるほど有給休暇や早期退職を選ぶようになっている(付属統計表第2-66表)。

これに対しEC諸国では,1985年には全体で賃上げを選ぶ者が61%,時短を選ぶ者が31%と賃上げの選好が強いが,所得階層別にみると,所得が高くなるほど時短選好の割合が高まっている。国別にみると,賃金水準の低いギリシャ,アイルランドでは賃上げ選好が強く,賃金水準の高いデンマークでは時短が進んでいないこともあって時短選好がもっとも強い。また実労働時間が増加しているルクセンブルグは時短選好が強まった(付属統計表第2-67表)。

以上のように,労働者の意識面からみると,1)賃金水準の高低が賃金,時間の選好に影響しているが,2)加えて,過去の時短の進捗状況も少なからず影響していると言えよう。

(二重就業問題)

時短が進むにつれて二重就業者が増えるか否かについてデータの得られるアメリカの状況についてみてみよう。

アメリカの週当たり労働時間(非農業)は1956年39.3時間から80年35.3時間へ短縮したが,二重就業率も同期間に5.5%から4.9%へ低下し,また,二重就業者の労働時間は二つの仕事を合わせると週51時間となっているが,主な仕事のみでは週40時間で,単一就業者とほぼ同じとなっており,これからみると時短が二重就業率を高めるという結果にはなっていない。男女別に二重就業率をみると,1970～80年に男子では7.0%から5.8%へ低下しているが,女子は反対に2.2%から3.8%へ上昇している。男子の二重就業者はフルタイムの仕事とパートタイムの仕事を持つ者が多いが,女子では二つともパートタイムの仕事の者が多くなっている。二重就業者の仕事は二つとも雇用者の割合は減つて,雇用者と自営の仕事の割合が高まっている。主な仕事が雇用者の中で二重就業してい

昭和60年 労働経済の分析

る者を職業別にみると、1980年では専門的・技術的職業従事者8.3%、教師(短大卒以下)11%、警察官、警備員9.6%、消防士6.4%で高く、工場労働者、事務員は低い。

なお、二重就業をする理由についてみると、生活費、借金返済が約40%、貯金、特別な物品の購入が約20%と多いが、「第2の仕事が楽しい」17%、「第2の仕事で経験、能力をみがいてよりよい仕事につく」7%と積極的なものもある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(4) 海外における労働時間の動向と背景

3) 労働時間短縮の背景

(ii) 雇用情勢と労働時間

雇用情勢の悪化時に、雇用失業対策として労働時間の短縮が実施される場合がある。

欧米諸国でのこれまでの主な実施状況をみると、1)1930年代の大恐慌時に失業率が急上昇したのに対しアメリカでは失業対策として1933年から35年にかけて、時限立法で生産労働者の労働時間を週35時間に定め、またフランスも同じ目的から1936年週40時間制の制定等を実施した。2)石油危機後の失業増に対しては、フランスが雇用創出のため法定週労働時間を短縮し、また、西ドイツも労使交渉の結果、金属産業で時間短縮が実施された。イギリスでもTUC(労働組合会議)が雇用創出を掲げて運動を強めているが、アメリカでは、具体的な方策として実施されていない。

(大恐慌時の状況)

アメリカでは、大恐慌時に雇用が不況前に比べ3割も落ちこみ、失業率も1933年に24.9%まで上昇した。このため、1933年に全国産業復興法が制定され、各種の失業対策の一環として生産労働者の労働時間は週35時間に定められた(その後、同法は違憲とされたが、1938年公正労働基準法が制定され週40時間が定められた。)。労働時間は、1920年代後半に週44~45時間になっていたが、不況の影響と新制度の導入により減少し、1934年には支払労働時間で34.6時間となった。

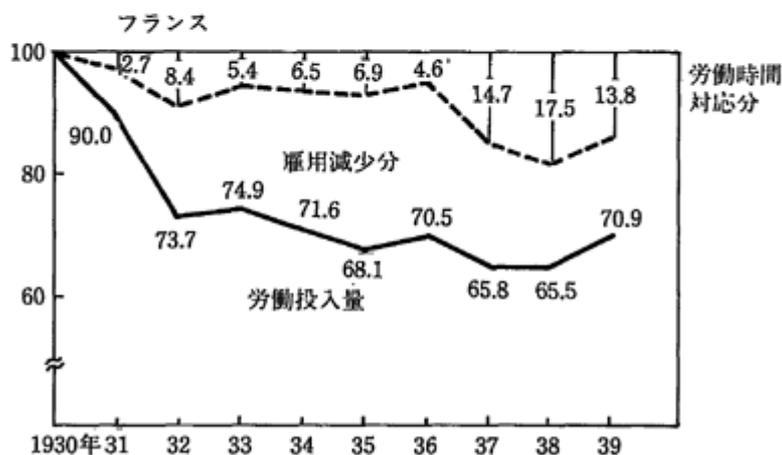
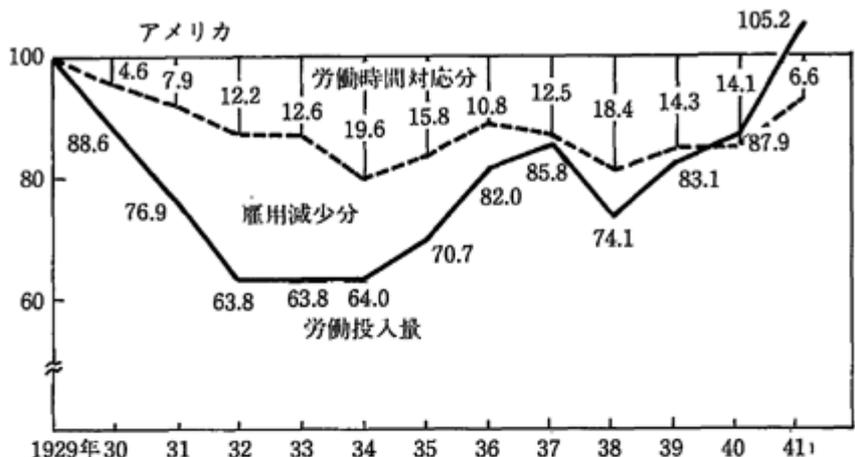
当時の労働投入量の落込みは1929年を100として35%程度あり、1934年でみると、そのうちの6割は労働時間の短縮でまかなわれた結果となっている。その後もこの傾向は続き、雇用の落込みはしだいに小さくなっていった。

フランスでも、全体の雇用が3割近くも落ち込んだことから、時短政策が推進され、1930年の週48時間から1937年には40.2時間、38年には38.7時間となり、労働投入量減少の2分の1ないし3分の1をまかなう形となった(第2-40図)。

しかし、一方で熟練労働力不足を招き、これが生産のボトルネックとなって生産が停滞したため、1938年には法定労働時間を超える労働の規制が緩和された。また、不況と戦時体制下となったことからこの時短政策は必ずしも具体的な効果をあげなかったとされている。

第2-40図 大恐慌時の労働投入量の推移と労働時間の短縮

第2-40図 大恐慌時の労働投入量の推移と労働時間の短縮



資料出所 ILO「Yearbook of Labour Statistics」

(注) アメリカ 労働時間 製造業支払労働時間
 雇用 鉱業、製造業、運輸業、商業
 フランス 労働時間 鉱業、製造業の実労働時間
 雇用 アメリカに同じ

(石油危機後の状況)

1970年以降の失業率と労働時間の関係を見ると、欧米主要国では失業率が高まると労働時間が短縮する方向で、かなり強い関連が認められる。とりわけフランスでは、両者の関係は緊密であり、弾性値も大きい。また、西ドイツでも比較的強い関係がみられる。このことは、不況等で失業が増加した場合、労働時間の短縮といった方向での対応が進む場合が多いことを示している。なお、アメリカ、イギリスでも同様の関連はみられるが、フランス、西ドイツに比べやや弱い。

そこで、石油危機後の製造業での労働投入量減少に対し、労働時間、雇用面でどのような対応が図られたかをみると、

- 1)西ドイツ、フランスでは労働投入量の減少のうち、労働時間の短縮でまかなわれた部分が多いのに対し、
- 2)イギリスでは、労働投入量の減少幅がもっとも大きいにもかかわらず、もっぱら雇用量の調整で対処しており、労働時間の短縮による対応はほとんどなされていない。
- 3)日本でも当初は労働時間の減少による対応が大きかったが、しだいに小さくなっており、一方アメリカは労働投入量の変動が小さく、労働時間短縮での対応も小さい(第2-41図)。

こうした国による差は、後にみるように各国の対応の違いによるところが大きい。

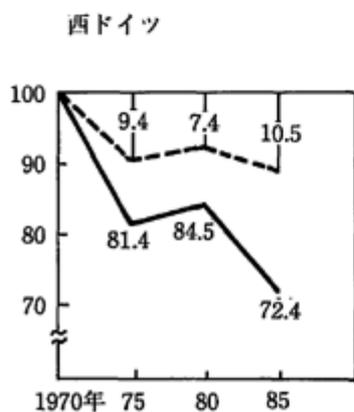
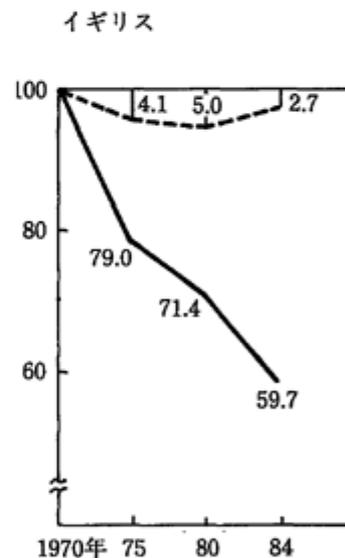
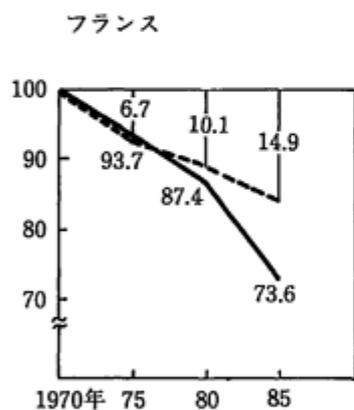
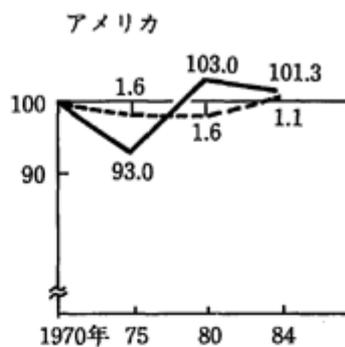
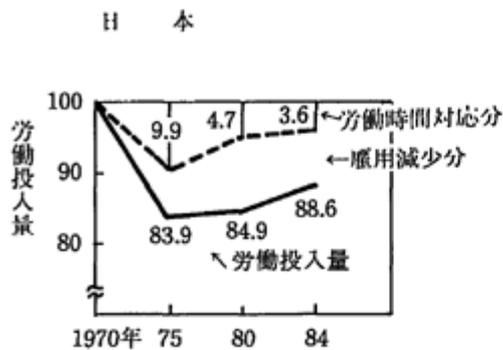
フランスの場合、労働組合の雇用創出のための取組みを背景に、ミッテラン政権では1982年に39時間制への移行や有給休暇の延長、時短企業への援助等の対策を実施した。しかし、高水準の失業は続いており、雇用創出への直接的効果はこれまでのところそれほど大きなものとは評価されていない。

一方西ドイツでは、労働組合を中心に週35時間制度を目標に時短運動が展開され、労使交渉の結果、1985年に金属産業等で週38.5時間制が導入されている。

なお、西ドイツやわが国では、所定外労働時間の振幅が比較的大きい。製造業生産労働者の所定外労働時間でみると、イギリスでは1970年の週2.9時間から1972年の2.4時間、あるいは1981年の2.2時間に短くなった程度であるが、西ドイツでは1970年に週3.8時間、わが国は4.6時間であったのが、1975年には、それぞれ1.9時間、2.2時間へと半減している。

第2-41図 労働投入量の推移と労働時間の短縮

第2-41図 労働投入量の推移と労働時間の短縮（製造業）
（1970年=100）



資料出所 ILO「Yearbook of Labour Statistics」

(注) 1970年を100とした労働投入量の変化に対する労働時間および雇用の変化の寄与を示したもの

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(4) 海外における労働時間の動向と背景

3) 労働時間短縮の背景

(iii) 生産性と労働時間

欧米主要国についてみると、1960年代は生産が比較的高い伸びを示し、雇用需要が高まる中で、労働生産性向上の成果が、実質賃金の改善のみでなく、労働時間の短縮に配分された。

石油危機が生じた1970年代以降においても、各国の労働生産性の伸びはそれほど鈍化しなかった。しかし、鉱工業生産の伸びは著しく鈍化しており、労働生産性の伸びは、雇用の減少によって確保される形となっている。また、価格上昇によって原材料費の割合が高まっているため、労働生産性(実質)の上昇成果がそのまま付加価値の改善、したがって賃金や労働時間の改善につながらなかった可能性がある。このため欧米各国で、労働生産性の伸びが、1人当たり人件費(労働時間×実質賃金)の伸びを上回る状況がみられる。

こうした情勢の下で、労働生産性上昇の成果の配分について1960年代とは異なった動きがみられる。アメリカ、イギリスでは、労働生産性上昇の成果が労働時間の短縮に配分されているとはいえないのに対し、西ドイツ、フランスではむしろより積極的に労働時間の短縮に回されるようになっている。とりわけ、1980年代になると、アメリカ、イギリスで、労働時間が年率0.6~0.7%増加しているのに対し、西ドイツ、フランスでは4%程度の労働生産性上昇分のうち、1%程度が時短に回されている。生産性上昇率が5.7~5.8%と高かった1960年代に西ドイツで1.0%、フランスで0.4%分が時短に回されていたのに比べ、1980年代は時短への配分が相対的に拡大したと言えよう(付属統計表第2-68表)。

なお、韓国、台湾でも、80年代になると労働時間よりも実質賃金に配分される傾向にある。

以上のような動向からみると、労働時間の短縮は生産性向上の成果の配分によるものであり、生産性の向上が不可欠の要件であるが、他の要因、例えば、雇用情勢の状況と対応の仕方、労働者の意識、取組み方等も強く影響していると考えることができよう。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

2 労働時間短縮への条件と課題

(4) 海外における労働時間の動向と背景

4) 労働時間短縮の進展方法

(進み方)

労働時間短縮は、欧米諸国では一般に、1) 週当たり労働時間の短縮、2) 年間労働時間の短縮、3) 生涯労働時間の短縮、の順で相互に補完し合つて進んでおり、現在は再び週当たり労働時間短縮に焦点が置かれている。すなわち、1日の労働時間が10～12時間という長時間であったものが8時間程度になった後は、週休2日制の普及とからめて週40時間制をめざして週当たりの時短に力が注がれる。週5日40時間に近づくと、有給休暇が増加することによって年間の労働時間の短縮が進み、さらに生涯にわたる労働時間を考えてそれを短縮させるため有給教育休暇、早期退職等への要求が強まってくる。同時に今日では再び週当たり労働時間が注目され、週40時間を割り、週35時間制と6週間の有給休暇を目標に労働時間短縮が進められている。

なお、フランスでは1936年週40時間と有給休暇2週間、1968年週40時間の徹底と有給休暇4週間、1982年週39時間と有給休暇5週間といったように週所定労働時間短縮と有給休暇の増加が併せて進められてきている。

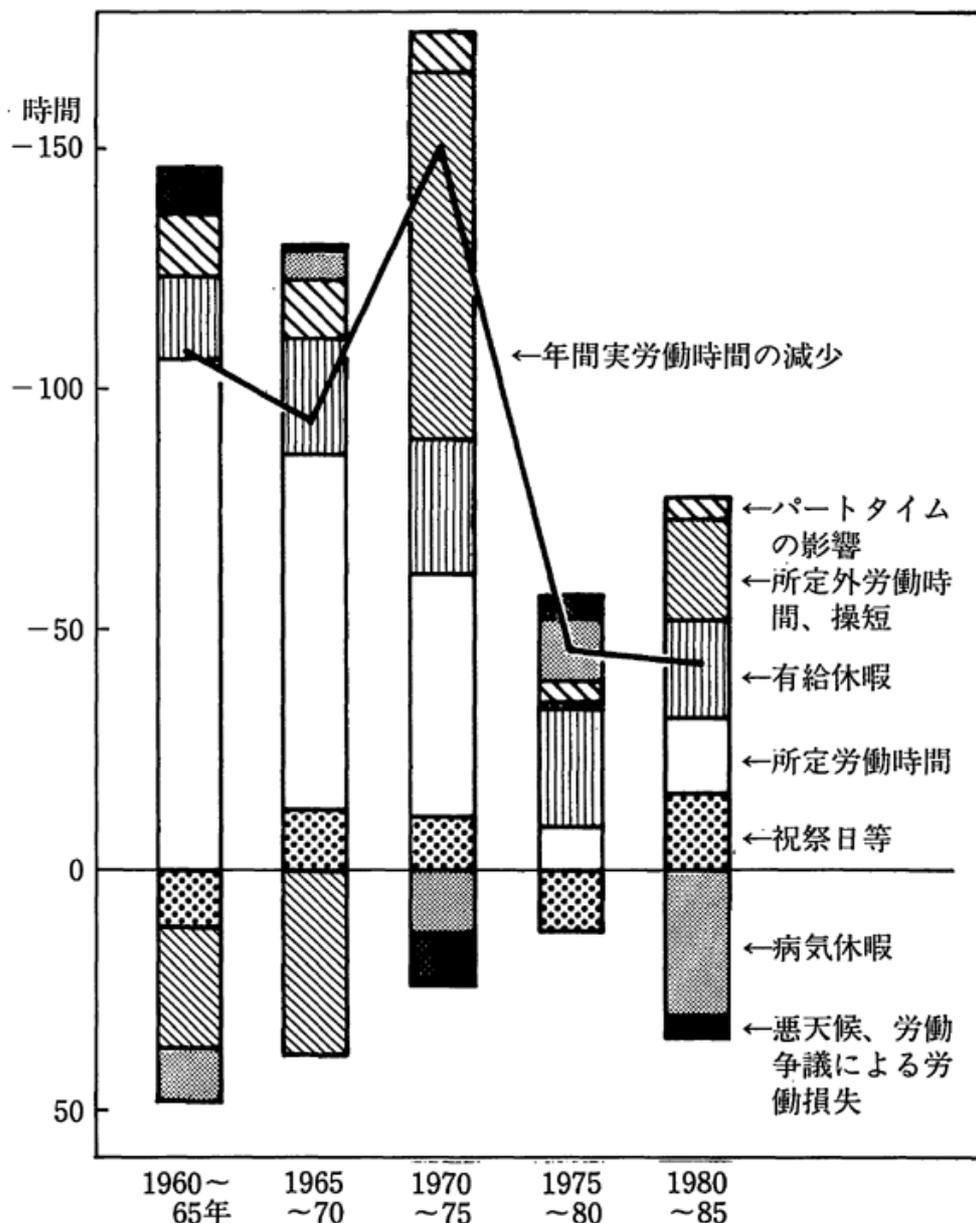
週所定労働時間の短縮はアメリカ、フランスでは、大恐慌時に法定40時間制が採用され一気に進展したが、西ドイツ、イギリスでは1960年代に進んだ。特にイギリスでは前述のとおり1960年代前半の短縮テンポはめざましく、週休2日制の適用労働者は1960年は30～40%であったものが、調査が実施された1968年には89.4%に上昇している。西ドイツではイギリスよりはおだやかではあるが週所定時間短縮は1960年代に進み、週休2日制の普及も1960年の45%前後から70年代には60%となっている。

一方、有給休暇はイギリスでは1960年代には1.3日増加したのに対し70年代は7.4日増加しており、1970年代を通じて、有給休暇増に力が入れられたことがわかる。西ドイツでは、労働者意識調査でみると1970年代を通じて、時短の方法として1日の時短を好む者はほぼ同程度(1971年16.7%から1978年18.9%)である。一方、週休2日制の普及もあって週休2日制を好む者は減少し(同31.2%から24.5%)、休暇増を好む者が増加(同43.7%から53.2%)しているが(資料出所ILO「Reduction of Working Time」)、有給休暇は60年代5.7日増、70年代6.1日増となっており、有給休暇の増加は漸進的に進んだ。

なお、西ドイツについて労働時間の短縮要因をデータのとれる全産業についてみると、1960年代は週休2日制の普及ともあいまって週所定労働時間の短縮の割合が相対的に大きい(1975年以降は有給休暇の占める割合が相対的に大きくなっている(第2-42図))。

第2-42図 西ドイツ年間実労働時間減少の要因

第2-42図 西ドイツ年間実労働時間減少の要因（全産業）



資料出所 西ドイツ 労働市場職業研究所資料

- (注) 1) 「祝祭日等」には祝祭日の他に暦の関係による土、日曜日の増減を含む。
 2) 1985年は金属、印刷産業における労働協約による労働時間短縮から推計。

(制度と労使交渉)

欧米諸国では政策として法律で時短を行うのは労働者福祉というよりも失業対策としての色彩が濃く、アメリカとフランスで法規制による強力な労働時間短縮が行われたほか、イギリス、西ドイツでは労使交渉によって労働時間短縮が進められた。各国の状況からみると、経済成長率がそれほど高くない時代に労働時間短縮を進めるためには、労使関係、特に労働組合の前向きな対応と積極的な政策の推進が不可欠となっている。

アメリカでは、大恐慌時にはそれまでの週44～45時間から週34～38時間へと急激に落ちた中で1933年に生産労働者は週35時間、1938年には週40時間制が制定されて週40時間制が普及し、第二次大戦時は増大したものの、戦後は製造業では週40時間制が定着している。

フランスでは、1936年人民戦線内閣は失業対策として週40時間、有給休暇2週間の制定、法定労働時間を超える労働の規制を行った結果、労働時間は1936年の45.7時間から1937年には40.2時間に急減した。しかしこれらは戦後には形骸化し労働時間

は増加を続けた。1968年の学生運動に端を発した五月革命では政労使の間でグルネル協定が結ばれ、週40時間への段階的短縮、有給休暇4週間への増加がとりきめられた。石油危機後の高まる失業に対して、労働組合では雇用創出のための週35時間制、有給休暇6週目を要求していたが、1981年に発足した社会党政権の下で1982年週39時間制、有給休暇5週目を制定し、法律による政府主導で時短が進められている。

一方、イギリス、西ドイツでは労働条件は労使の自由な交渉によって決定すべきものと考えられており、労働時間短縮は労使交渉によって結ばれた労働協約によって進められている。イギリス、西ドイツでは大恐慌時に法定40時間制をとらなかったこともあって、1950年代半ばの協約所定労働時間は44~45時間と、アメリカ、フランスに比べて数時間長く、1950年代後半頃から労働組合の時短運動が強まった。

イギリスでは1960年代に入って経済の停滞にともない、賃金上昇率が生産性上昇率を上回る事態が生じたことを憂慮した政府が1961年賃金凍結、1966年賃金物価凍結等の賃金統制を行ったのに対し、労働組合は賃金では譲歩する代わりに時短の要求を強めた結果、協約所定労働時間は1960年代前半急速に短縮した。

石油危機後の不況の長期化と悪化を続ける失業情勢の中で労働組合会議(TUC)は実質賃金の低下をとまなわない週35時間制による雇用創出をかねて運動を強めており、1981年に機械関連製造業で39時間制が導入され、1984年には平均でも週39.0時間に短縮している。

西ドイツでは、ドイツ労働総同盟(DGB)は1950年代半ばに週5日40時間の要求をかねて時短運動を推進しはじめ、1960年に西ドイツの労使交渉をリードしてきた金属産業において、1967年までに週44時間から40時間へ段階的に短縮することがとりきめられた。

しかし、1960年代初期には大幅な賃上げが行われ、これに対し政府は1964年に経済専門委員会を設置し、労使はその報告に基づき行動することとなった。

1965年の年次報告書では経済安定政策の実効を図るため、賃上げコストと時短コストを合わせて考えることが初めて提唱された。さらに、1966年には政府、労使が国民的合意形成をめざして「協調のとれた行動のための懇談会」が設置され、インフレを招くような高率の賃上げには慎重な行動をとると同時に漸進的な時短が進められてきた。

石油危機後の高失業に対してはDGBが雇用創出のため週35時間制、6週間の有給休暇による時短運動を進めているが、金属産業において1985年に週38.5時間制が導入された。

時短に対する政労使の考え方やその評価をみると、フランスでは政府がめざす週35時間法制に経営側は労働コストの増大を招くとして強く反対しており、法定労働時間の短縮はその後行われていないものの、1986年3月1日に成立した労働時間調整法において、労働協約により週労働時間を弾力化する場合を条件として、年平均週労働時間を38時間以内とすることが定められた。時短について経営側では柔軟な雇用形態であるパートタイム雇用の促進を主張しているのに対し、組合側では時短にともなう賃金補償に重点を置いている。39時間制の雇用効果についての国立統計経済研究所の調査(1982年9月、工業、商業の5,000企業)によると、雇用を増加した企業は工業26%、商業13%であり、雇用増は工業で1~2万人(0.2~0.4%)、商業で4,000~8,000人と推計され、効果はあまり大きくなかったとされている。

イギリスでは、雇用創出のための時短を要求する労働組合に対し、使用者団体のイギリス経営者連盟(CBI)では、今までの時短は所定外労働時間の増大で相殺されてきたし、時短によって創出される仕事の多くは不熟練の失業者では埋め合わせられず、時短は現下では雇用効果を持たないばかりか、賃金削減をとまなわない時短は労働コストの上昇を招き、価格上昇により国際競争力を弱め、むしろ失業を増大させるとして反対の立場をとっている。しかし、その判断は個々の労使交渉に委ねられており、緩やかな景気回復、企業収益の改善、生産性の向上等を背景として企業側もある程度弾力的に対応している。政府としては女子、年少者を除いて法規制をしていないように時短は労使にまかせるべきものと考えている。

西ドイツでは1960年代の漸進的な時短について、労働者側は時短は実質賃金の引上げにつながるとして評価し、使用者側は段階的なコスト上昇分は生産性上昇によって吸収しようと時短には寛大であった。しかし、35時間制の要求に対しては使用者側は当初は時短によるコスト増は国際競争力を弱体化させ、他方時短により合理化をせまられ、雇用はかえって減少すると慎重な態度をとっていたが、38.5時間制(労働者グループごとに37~40時間)で妥結、導入した後は、国際競争力の弱体化はみられず、弾力的な38.5時間制は新たな時間管理の第一歩として今後とも時間の弾力化を進めるとしている。一方、金属労組側は週40時間制を打破したものとして評価し、これにより雇用は1985年に約4万人、1986年に約5万人増えると発表しているが、大方は組合は時短で要求を通し、賃金で譲歩したとみられている。政府は時短については労使交渉にまかせる立場をとっているものの、週労働時間短縮よりも柔軟な労働時間制度の導入、生涯労働時間の短縮に注目している。