

# 労働時間の現状と課題

## ～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～

第二特別調査室 いがらし よしろう  
五十嵐 吉郎

### はじめに

仕事中心の生活あるいは仕事のために他の生活を犠牲にするような生活の在り方を見直し、仕事と仕事以外の生活（家庭生活、地域における活動、学習等）とのバランスを図ることが必要であるとするワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）<sup>1</sup>の必要性が、近年指摘されてきている。

その背景には、次のような要因が考えられる。第一に、女性雇用者数、共働き世帯数の増加があげられる。女性雇用者数は、年々増加しており、平成 17 年には、男性雇用者 3,164 万人に対し、2,229 万人と雇用者全体の 41.3%を占めている。共働き世帯数は、平成 9 年に専業主婦世帯数を上回り、平成 17 年では共働き世帯数 988 万世帯、専業主婦世帯数 863 万世帯とその差は 125 万世帯となった。この傾向は今後も拡大を続けることが確実である。「夫は仕事、妻は家事」という役割分担はますます困難となり、女性が働きやすく、男性が家事、育児に参加しやすい環境が不可欠となっているのである。第二に高齢化の影響がある。仕事と親の介護をいかに両立していくか。また、「会社人間」として働き続け、その後続く長い定年後の生活が実りあるものになるかという問題もある。第三に価値観の多様化である。「自己実現」という言葉に見られるように、自ら主体的に生きたいと考える者が増えていると言われる。第四に、会社に対する意識の変化がある。リストラや倒産など会社が人生の安心と安定を保証してくれなくなったことが、家庭回帰の意識を広げているように思われる。第五に、「知価社会」への移行である。知識が価値を生む「知価社会」にあっては、新しい知識に対する不断の学習が不可欠となっている。

また、将来に向けて、これからの労働力不足社会では、女性や高齢者の就業率を高め、一人ひとりの労働者が意欲、能力を最大限に発揮できるような環境を整備する必要があります高まることになる。

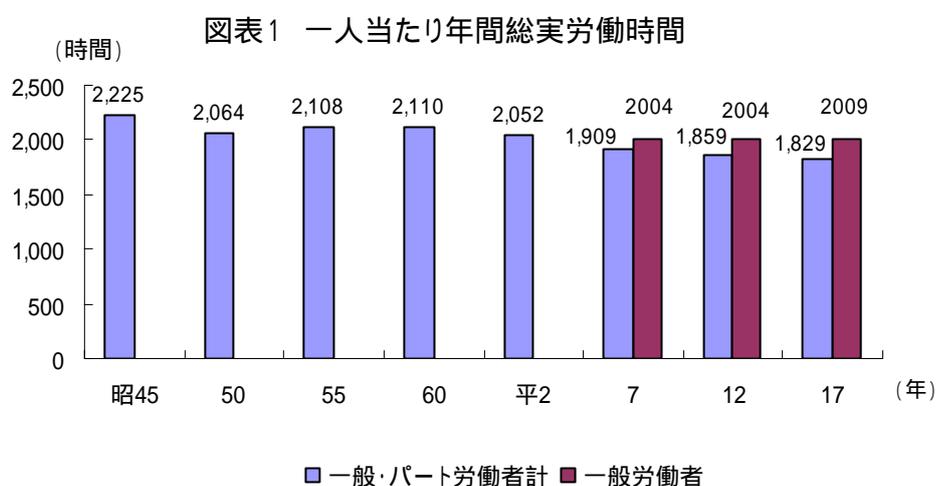
我が国のワーク・ライフ・バランスへの関心の高まりは、このような社会の変化や人々の意識の変化を背景とするものであり、いわば時代の要請といえることができよう。しかし現実には逆に、労働時間の長時間化、過重労働という大きな問題を抱えている。本稿では、ワーク・ライフ・バランスの根幹であり、国際的に見ても長時間であるとされる労働時間の問題を取り上げることとしたい。

### 1. 労働時間の短縮

昭和 61 年 4 月に中曽根総理大臣に提出された「国際協調のための経済構造調整研究会（座長 前川春雄前日本銀行総裁）」の報告書（前川レポート）の中で、内需拡大策の一環

として「欧米先進国並みの年間総労働時間の実現と週休2日制の早期完全実施」が提言されたことにより、国政の重要課題として労働時間の短縮が俎上に上った。翌昭和62年5月、経済審議会は「構造調整の指針」(新前川レポート)を建議し、「2000(平成12)年に向けてできるだけ早期に、現在のアメリカ、イギリスの水準を下回る1,800時間程度を目指すことが必要である」と具体的な数値目標を示した。

累次の労働基準法の改正、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の制定等により、労働時間の短縮が進められ、平成9年度から法定労働時間は中小企業を含め完全に週40時間制となった。この間、昭和61年に2,102時間であった一人当たり年間総実労働時間は、平成4年に初めて2,000時間を下回り、平成17年には1,829時間となっている(図表1)。



(備考) 1. 事業所規模30人以上、一般労働者の統計は平成5年以降  
 2. 1か月当たりの労働時間×12か月(小数点以下四捨五入)  
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

ただし、近年の年間総実労働時間の短縮は、勤務時間の短いパートタイム労働者の増加によるものであるとされる。一般労働者<sup>2</sup>の労働時間は依然として長く、平成17年の一般労働者の一人当たり年間総実労働時間は2,009時間と、パートタイム労働者を含めた一人当たり年間総実労働時間を180時間上回っている。なお、主要国の年間総実労働時間を見ると、平成15年時点でアメリカは1,929時間、イギリス1,888時間、フランス1,538時間、ドイツ1,525時間であるのに対し、我が国は1,975時間とイギリス、ドイツ、フランスを大きく上回り、アメリカと比較しても46時間上回っている<sup>3</sup>。

また、企業の多くはリストラによる人員削減やパート社員等の非正規雇用の増加を図っているため、正社員の責任や仕事量が増加し、労働時間の長短二極化が進行している。労働力調査によれば、週労働時間が「35時間未満の者」及び「60時間以上の者」が増加し、「35時間以上60時間未満の者」が減少していることが分かる(図表2)。

図表2 勤務時間数別雇用者数及び割合の推移（農林業を除く）

	平成5年	平成17年	差
週35時間未満の者	929万人(18.2%)	1,266万人(24.0%)	+337万人(+5.8ポイント)
週35時間以上～週60時間未満の者	3,625万人(71.1%)	3,385万人(64.1%)	240万人(-7.0ポイント)
週60時間以上の者	540万人(10.6%)	617万人(11.7%)	+77万人(+1.1ポイント)
合計	5,099万人	5,280万人	+181万人

（出所）総務省「労働力調査」より作成

## 2. 長時間労働の実情

厚生労働省が、平成18年9月29日に発表した「平成17年労働安全衛生基本調査結果の概況」<sup>4</sup>によれば、過去1年間に、長時間労働（1週当たり40時間を超えて行う労働が、1月間で100時間を超えた場合）を行った労働者（管理・監督者を除く。）がいる事業所の割合は13.4%であった。事業所規模別に見ると、10人から29人の事業所では12.7%、規模が大きくなるほど割合は高くなり、1,000人以上の事業所では約半数に達している（図表3）。

1か月100時間の残業とは、仮に1月を4週間、週休2日、午前9時始業、昼休憩1時間であるとする、午後11時に業務を終えることになる。「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省公示第154号）は、36協定（時間外労働に関する協定）で定める延長時間について、限度時間を1か月では原則45時間としている。また、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（厚生労働省労働基準局長通達 平成18年3月17日）では、「時間外・休日労働時間が月45時間を

図表3 長時間労働を行った労働者及びメンタルヘルス上の理由により休業した労働者がいる事業所の割合

	長時間労働を行った労働者がいる割合	メンタルヘルス上の理由により休業した労働者がいる割合	うち1か月以上休業した労働者がいる割合
平成17年計	13.4%	3.3%	77.6%
(事業所規模)			
1,000人以上	43.9%	82.0%	97.3%
500～999人	40.2%	66.3%	94.6%
300～499人	22.9%	40.9%	86.3%
100～299人	16.1%	16.3%	84.7%
50～99人	13.0%	6.5%	67.7%
30～49人	14.4%	1.8%	85.3%
10～29人	12.7%	1.5%	67.8%

（出所）厚生労働省「平成17年労働安全衛生基本調査結果の概況」より作成

超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている」とされており、例えば、時間外・休日労働時間が月 100 時間を超える場合は、「申出を行った者については、医師による面接指導を確実に実施する」ことを事業主に義務付けている。

「平成 17 年労働安全衛生基本調査結果の概況」によれば、メンタルヘルス上の理由により休職した労働者がいる事業所の割合は 3.3%であり、1,000 人以上の規模の事業所では 82.0%である(図表 3)。さらに、同様の理由による退職者も相当数存在すると考えられる。長時間労働の心身への影響は、個々の社員にとってはもちろん、企業、社会にとっても大きな損失であり、その解決は喫緊の課題である。ちなみに、国際比較で週労働時間 50 時間以上の労働者の割合(2000 年)を見ると、我が国が 28.1%と約 4 人に 1 人であるのに対し、アメリカは 20.0%、イギリスは 15.5%である。ドイツ、フランス、イタリアは 5%前後、オランダ、スウェーデンは 1%台と、非常に限定された範囲の労働者に限られている<sup>5</sup>。

### 3. 賃金不払残業

労働時間の長時間化に歯止めが掛かりにくい要因の一つに賃金不払残業(サービス残業)がある。そしてこの残業時間は、事業所の賃金台帳をもとに行われる厚生労働省の「毎月勤労統計調査」には表れないため、図表 1 の年間総実労働時間にはカウントされていない。年間総実労働時間をこの賃金不払残業を含めたものとするならば、その時間は大きく増えることになる<sup>6</sup>。

賃金不払残業は罰則規定のある違法行為であるが、現実には、厚生労働省が「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を設けなければならないほど広がっている。平成 17 年度に、全国の労働基準監督署が割増賃金の支払いについて労働基準法違反として是正指導し、100 万円以上の支払に応じた企業数は 1,542 企業、対象労働者数は 16 万 7,958 人であった。しかし、摘発され、是正指導に至るのは氷山の一角であり、労働政策研究・研修機構が正社員を対象に行った調査<sup>7</sup>によれば、賃金不払残業を行った者は 42%と約半数に達しており、その月平均時間は 34.5 時間となっている。

### 4. 年次有給休暇

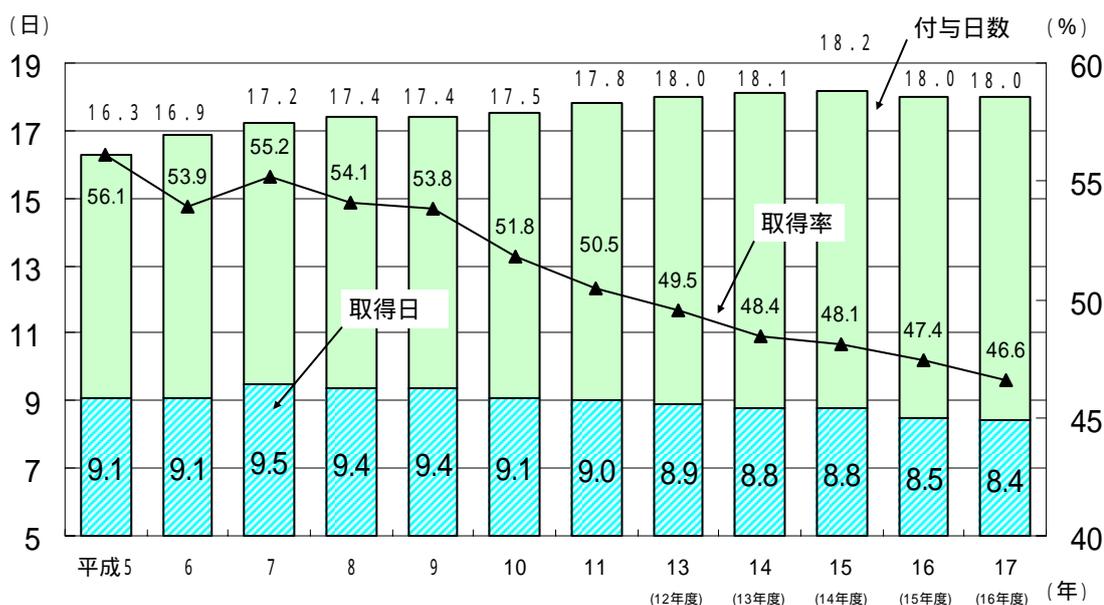
年次有給休暇の取得状況を見ると、取得日数は平成 7 年の 9.5 日、取得率は平成 5 年の 56.1%をピークに減少を続けている。平成 17 年は付与日数 18.0 日、取得日数 8.4 日、取得率は 46.6%であった。付与日数の半分も取得されていないのである(図表 4)。

民間の調査によれば、年次有給休暇の取得にためらいを感じている労働者は約 7 割であり、その理由(複数回答)は、みんなに迷惑がかかると感じる(58.7%)、後で多忙になる(42.3%)、職場の雰囲気取得しづらい(36.4%)の順であった。また、年次有給休暇の取得を積極的に推進している企業は 7.4%、ある程度推進している企業は 36.2%であり、推進はしていないとする企業が 54.0%と半数を超えている<sup>8</sup>。

厚生労働省の「社会保障を支える世代に関する実態調査」<sup>9</sup>で、「あなたが理想とする働き方や労働条件として、あてはまるものはどれですか」との問に対して、「有給休暇を取得

しやすい」と答えた者が、「老後の所得保障として退職金や企業年金が充実している」に次いで、2番目であった。年次有給休暇のそもそもの目的は、労働による心身の疲労を回復させることにあるが、その取得が労働者の権利であり、使用が労働者に任されていることから、仕事以外の生活のための時間を確保するためには不可欠の制度である。しかし、現実には、労働者が容易には取りにくい状況にあり、その状況は近年更に厳しくなっている。

図表4 年次有給休暇の取得日数及び取得率の推移



(注) 1. 付与日数には繰越日数を含まない。  
 2. 取得率は全取得日数 / 全付与日数 × 100 である。  
 3. 平成5年から11年までは暦年、以後は年度である。  
 (出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(旧賃金労働時間制度等総合調査)より作成

## おわりに

現在(本稿執筆時点)労働政策審議会において「今後の労働時間法制の在り方について」次期常会への法案提出を目指して審議が続けられている。その柱は二つあり、一つは、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションになった、一定の年収以上の会社員を労働時間規制から外す(残業という概念がなくなる)「自律的労働時間制度」の導入であり、今一つは、残業の割増賃金率の引上げである。前者の自律的労働時間制度の導入については、労働側から慢性的な長時間労働につながるのと反対があり、後者の残業代の割増しについては、経営側が人件費増につながるのと反対している。

理想どおりに運用されるならば、一定の労働者は自らの勤務時間を自ら管理することによって、ワーク・ライフ・バランスの確保に資することになり、その他の労働者は、割増賃金の増加によって労働時間が少なくなることが考えられる。しかし、逆に、前者については長時間労働に拍車がかかり、後者については賃金不払残業が増加するということが考

えられるのである。厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(平成 18 年 1 月 27 日)では、「労働者の心身の健康を確保しつつ、家族と過ごす時間や地域活動、生涯学習などに充てる時間を確保し、労働者の仕事と生活の調和を実現することが一層重要となっている」と指摘されているが、長時間労働の是正という観点からは、これらの施策がどのように働くのか、その効果を判断することは難しい。働き方の問題は、国民の意識や個々の企業の体質・文化と深く関わっているため、現状が一挙に変わることは考えにくい。政府、経営側、労働側の一体となった息の長い取組が必要であろう。

---

<sup>1</sup> ワーク・ライフ・バランスの確定的な定義はまだなく、我が国では、例えば、平成 18 年版厚生労働白書では「働く者がその意欲と能力を活かして充実した生涯を送れるよう仕事と生活を調和させる」とこととされ、また、厚生労働省の男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会報告書「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」では、「働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態」であるとしている。外国の例では、英国貿易産業省は「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の欲求とをうまく調和させられるような生活のリズムを見つけられるように、働き方を調整すること」としている。

<sup>2</sup> 一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者をいう。

<sup>3</sup> 厚生労働省労働基準局監督課推計、原則として製造業、生産労働者、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。(出所)『データブック 国際労働比較 2006』労働政策研究・研修機構

<sup>4</sup> 常用労働者を 10 人以上雇用する約 12,000 事業所及びその事業所に雇用されている常用労働者 18,000 人について、平成 17 年 10 月 31 日現在で調査した。

<sup>5</sup> 『データブック 国際労働比較 2006』労働政策研究・研修機構

<sup>6</sup> 門倉貴史氏は、労働者本人の申告をベースとする「労働力調査」(総務省)の労働時間と事業所の賃金台帳をベースとする「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)の労働時間の差をとることで、平成 17 年のサービス残業の時間を 204 時間と推定している。門倉貴史『ワーキングプア』(宝島社 平 18.11) 113 頁

<sup>7</sup> 「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果 平成 18 年 5 月」(労働政策研究・研修機構) 20~50 代の正社員 2,000 人と配偶者 1,300 人を対象に平成 17 年 6 月の状況を調査した。

<sup>8</sup> 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会第 53 回資料(平 18.3.29)(資料出所)三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」(平成 12 年)

<sup>9</sup> 『厚生労働白書(平成 18 年版)』 なお、本稿執筆時点では、詳細な調査結果はまだ公表されていない。