

働く人の生活時間の現状と長時間労働への対応

第二特別調査室 しばた ひでき
柴田 英樹

はじめに

厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、昨年の1人平均の年間総実労働時間は1,747時間であり¹、およそ20年前（平成2年）の2,064時間と比べると約15%減少している。一方、総務省の平成19年就業構造基本調査によると、20～40歳代の正規雇用の男性の約5人に1人が、1週間に60時間以上就業している²。これを単純に年換算すると3,120時間以上の就業となり、長時間労働は過労死やメンタルヘルスといった重大な問題を引き起こすことから、労働時間の短縮が喫緊の課題となっている。こうした状況下、政労使のトップ会議は、週労働時間60時間以上の雇用者の割合について、平成20（2008）年の10%（総務省「労働力調査（平成20年平均）」）から2020年までに5割減とする数値目標の合意をしており³、この数値目標は日本再生戦略（平成24年7月31日閣議決定）にも明記されている。

また、女性の就業率が高まり共働き家庭も増加しているが、依然として、妻が主に家事や育児を行っている家庭が多く、妻に加重的負担が掛かっているものと推察される。夫婦間のアンバランスな生活時間の在り方も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の観点から検討していかなければならない。

これらの雇用をめぐる諸課題の検討に当たっては、働く人たちがどのような1日を過ごしているのか、その生活時間の実情を把握しておくことが必要である。総務省が5年ごとに実施している社会生活基本調査は、実情把握のための重要な手掛かりとなる。

そこで、本稿では、最初に社会生活基本調査の結果に基づき、働く人の平均的な1日の時間の過ごし方について、特に長時間労働の実情に着目しながら、これを概観する。引き続き、長時間労働への対応として、現行の労働時間規制の概略及び新たな規制（勤務間インターバル規制）導入の可能性についての検討等を行うこととする。

1. 働く人の生活時間の現状 —長時間労働の現状—

（1）社会生活基本調査の概略

総務省は本年9月26日、「平成23年社会生活基本調査 生活時間に関する結果」⁴を公

¹ 調査産業計、事業所規模5人以上。常用労働者（パートタイム労働者を含む。）に関する数値。

² 30～34歳の22.9%、35～39歳の22.5%、40～44歳の21.0%が、1週間に60時間以上就業している。

³ 仕事と生活の調和推進官民トップ会議「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月29日）

⁴ 同調査は、国民の生活時間の配分及び自由時間における主な活動について調査し、各種行政施策の基礎資料を得ることを目的とし、昭和51年以来5年ごとに実施されている。平成23年調査は、全国の世帯から無作為に選定した約8万3,000世帯に居住する世帯員約20万人を対象に、同年10月20日現在で実施した。なお、詳細な行動分類による生活時間の結果は、本年12月に公表予定となっている。

図表 1 総務省「社会生活基本調査」の行動の種類

1次活動	生理的に必要な活動 睡眠、身の回りの用事、食事
2次活動	社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動 通勤・通学、仕事（収入を伴う仕事）、学業（学生が学校の授業やそれに関連して行う学習活動）、家事、介護・看護、育児、買い物
3次活動	1次活動、2次活動以外で各人が自由に使える時間における活動 移動（通勤・通学を除く）、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養・くつろぎ、学習・自己啓発・訓練（学業以外）、趣味・娯楽、スポーツ、ボランティア活動・社会参加活動、交際・付き合い、受診・療養、その他

（出所）「平成 23 年社会生活基本調査」（総務省）より作成

表した。同調査は、1日の行動を20種類に分類した上で、それらの行動を大きく三つの活動にまとめている（図表1参照）。1次活動は「睡眠」といった生理的に必要な活動、2次活動は「仕事」、「家事」、「育児」といった社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動、3次活動は「休養・くつろぎ」、「趣味・娯楽」といった各人が自由に使える時間における活動となっている。

（2）男女別・年齢別で見た働く人の平均的な1日の過ごし方

まず、社会生活基本調査の結果から、働く人の平均的な1日の過ごし方を男女別・年齢別に示してみる。

図表2が男性・有業者の平日の平均生活時間の内訳であるが、仕事時間は、「40～44歳」が9時間32分⁵と最も長く、「35～39歳」及び「45～49歳」が9時間19分となっている。「40～44歳」では、仕事時間に通勤時間（1時間13分）を加えると10時間45分に及ぶ。

仕事を除く2次活動の時間は、どの世代でも大変短く20分前後である。家事や育児に充てる時間の短さが、女性の平日の過ごし方との大きな違いと言える。

睡眠時間は、「40～44歳」及び「45～49歳」が最も短く7時間である。

余暇時間を中心とする3次活動は、「40～44歳」が最も短く3時間29分であり、「45～49歳」が次いで短く3時間34分となっている。

働く男性の1日の生活時間を年齢別に比較すると、傾向として、30代後半から40代にかけて、仕事時間が長く、睡眠時間や余暇時間が短いという結果となった。ただし、20代や50代の仕事時間も9時間近くに及んでいる。これは労働基準法が定める1日の法定労働時間（8時間）を平均値で上回っていることを意味しており、総じて、男性の労働時間の長さについては留意する必要がある。

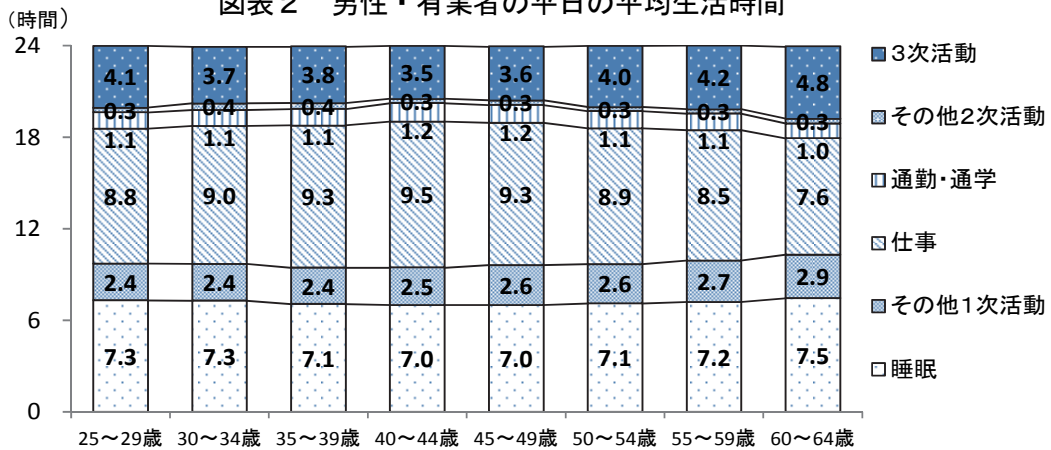
図表3が女性・有業者の平日の平均生活時間の内訳であるが、女性は短時間労働（パートタイム労働）に従事する者も多いことから、「主に仕事」と「家事などのかたわらに仕事」に区分し、その傾向を見てみる。

仕事時間は、「主に仕事」が当然長くいずれも7時間台である。

仕事に家事などを加えた2次活動の時間も、「主に仕事」において長時間となっており、

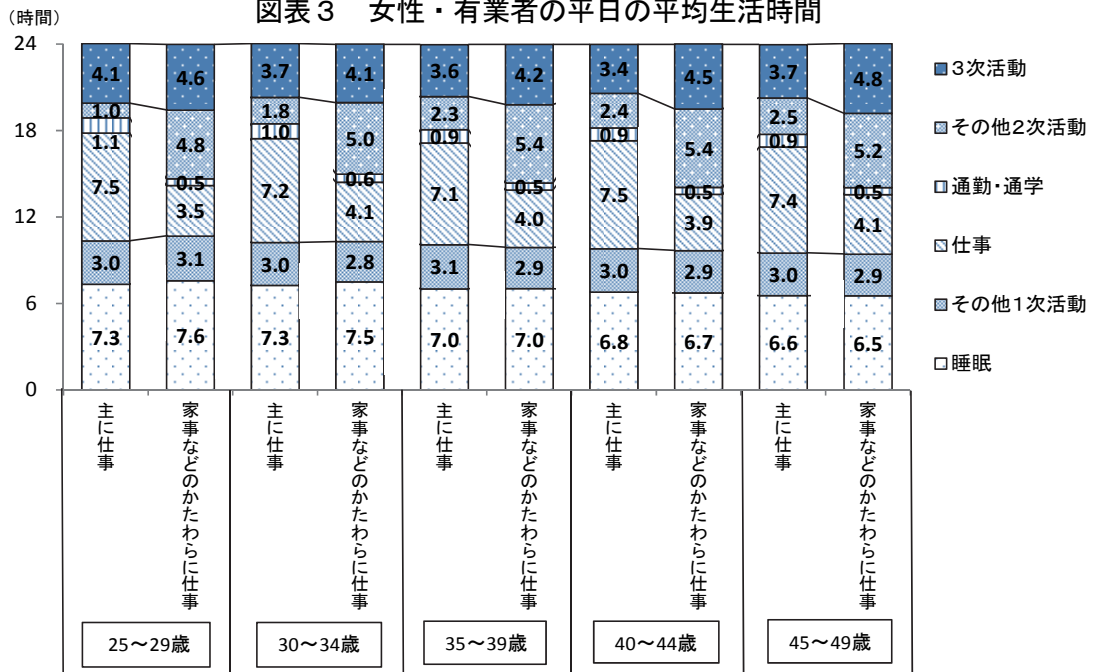
⁵ 図表の数値（9.5時間）は、時間単位（四捨五入）の数値である。

図表2 男性・有業者の平日の平均生活時間



(注) ふだんの就業状態は「主に仕事」の結果。

図表3 女性・有業者の平日の平均生活時間



(出所) 図表2、図表3共に、「平成23年社会生活基本調査(調査票Aに基づく結果「生活時間編(全国、第1表)」)」(総務省)より作成

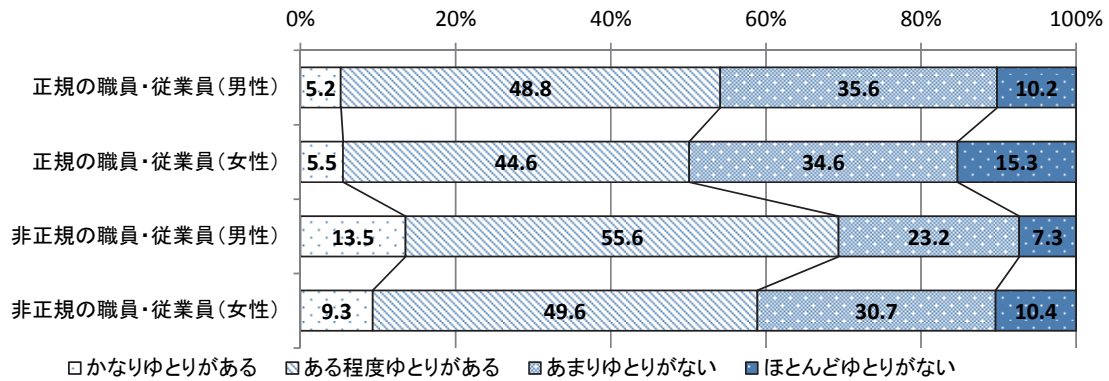
「40～44歳」及び「45～49歳」では10時間46分に及んでいる。ただし、「家事などのかたわらに仕事」も、20代を除き9時間台後半の時間を2次活動に充てている。特に「35～39歳」では9時間55分に及んでおり、同年代の「主に仕事」(10時間17分)との差も22分と短くなっている。

睡眠時間は、働き方よりも年齢の違いによる傾向があるようであり、「40～44歳」及び「45～49歳」が短くいずれも6時間台⁶である一方、20～30代では7時間台となっている。

3次活動は、どの年代も「主に仕事」の方が短くなっている。

⁶ NHK放送文化研究所が5年ごとに行っている生活時間調査においても、「女40代勤め人」の平日・睡眠時間が最も短く、6時間26分となっている(NHK放送文化研究所 編『データブック 国民生活時間調査2010』(NHK出版 平成23年))。

図表4 時間のゆとりの有無



(注)「わからない」の回答を除く結果。

(出所)「国民生活に関する世論調査(平成24年6月)」(内閣府)より作成

ところで、男女別・雇用形態別(正規、非正規)に「時間のゆとりの有無」を尋ねた内閣府「国民生活に関する世論調査(平成24年6月調査)」⁷によると、時間のゆとりがないと最も感じているのは、女性の「正規の職員・従業員」であり、約半数が「ゆとりがない」と回答している(「ほとんどゆとりがない」15.3%、「あまりゆとりがない」34.6%、計49.9%)。さらに、女性の「非正規の職員・従業員」の「ほとんどゆとりがない」の割合が、男性の「正規の職員・従業員」の同割合を僅かであるが上回っている(図表4参照)。このように女性において、正規・非正規に余り関わりなく、時間にゆとりがないと感じている人が比較的多いようである。その背景の一つには、家事時間を含めた2次活動の在り方が影響しているものと考えられる。

(3) 長時間労働に関する全般的な傾向

続いて、ワーク・ライフ・バランスの観点から、生活時間の在り方を検討していく上で主要な論点となる長時間労働の問題に焦点を絞って見ていきたい。

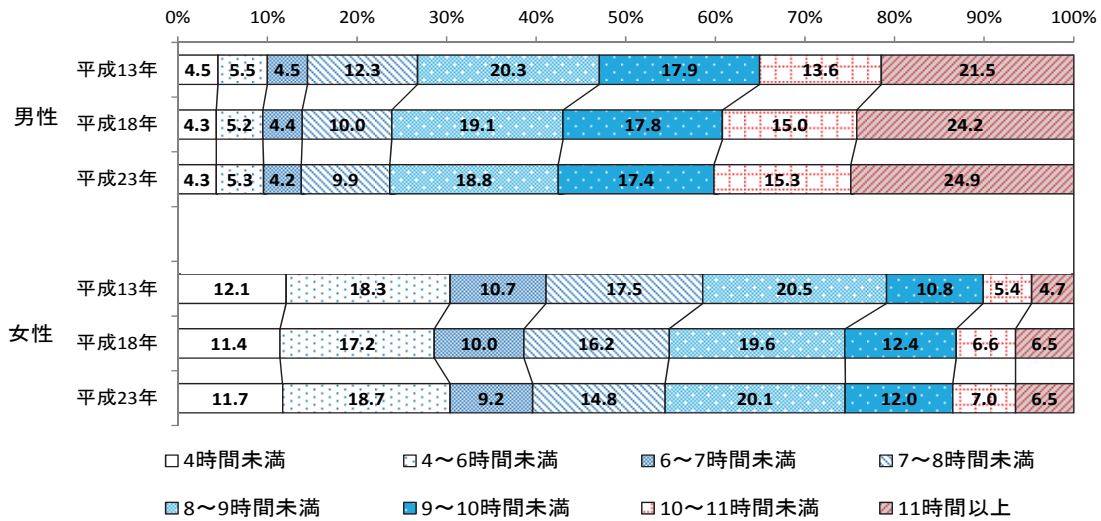
図表5は、仕事時間階級別の行動者割合(平日・有業者)について、直近3回の調査結果を時系列に示したものである⁸。ここでは、仕事時間が「11時間以上」に加えて、「10～11時間未満」(法定労働時間(1日8時間)を2時間以上超)までを長時間労働として見ていく。

男性の場合、平日に11時間以上働く者の割合は、平成13年の21.5%が18年には24.2%、23年には24.9%へと更に上昇しており、約4人に1人が11時間以上働いていることとなる。これに「10～11時間未満」を加えると平成23年は40.2%となり、13年の35.1%から5%ほど上昇している。

⁷ 平成24年8月公表。なお、同調査は例年1回実施されているが、前回の「平成23年10月調査」(平成24年4月公表)から雇用形態ごとの結果が公表されている。

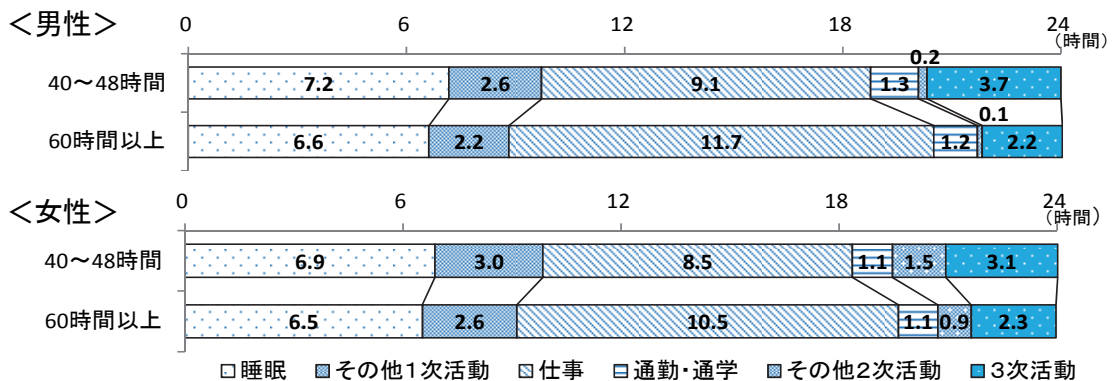
⁸ なお、総務省「労働力調査(平成23年平均(速報)結果)」(平成24年1月31日)によると、雇用者のうち週間就業時間が60時間以上の従業者の割合は、平成23年平均で9.4%(前年比0.1ポイント低下)であり、近年、その割合は低下傾向にある。

図表5 仕事時間階級別の行動者割合（平日・有業者）



(注) 調査日に仕事をしなかった人を除く。
 (出所)「社会生活基本調査 結果の概要」(総務省)より作成

図表6 週間就業時間別に見た、雇用されている人の平日の平均生活時間



(注) 仕事のある日の結果。
 (出所)「平成23年社会生活基本調査(調査票Aに基づく結果「生活時間編(全国、第17表)」)」(総務省)より作成

女性の場合、男性ほど長時間労働者の割合は高くないが、それでも、11時間以上働く者は、平成13年の4.7%から18年には6.5%へと上昇し、23年も高止まりという傾向を示している。

図表6は、雇用されている人の平日の生活時間について、法定労働時間（週40時間労働）程度の場合と長時間労働（週60時間以上）の場合との時間配分の違いを見たものである。

男女で共通して言えることは、長時間労働をする人の睡眠時間が短くなっており、男性で6時間37分、女性で6時間32分と、週40時間程度働く者に比べて、男性は33分、女性は21分ほど短くなっている。同様に、その他の1次活動や3次活動（余暇時間等）も短くなっている。

一方、長時間労働者の男女による違いは2点挙げられる。1点は、「60時間以上」とい

う同じ分類ではあるが、男性の平均仕事時間が11時間41分、女性は10時間30分と、男性の仕事時間の長さが際立っていることである。もう1点は、女性の場合、長時間労働に従事した上で、家事などの2次活動も一定時間（55分）行っていることである。

以上、社会生活基本調査に基づき、長時間労働に着目しながら、働く人の生活時間の現状について概観してきた。このことを踏まえ、ここからは長時間労働の問題のうち、労働時間に係る法制面の現状や労使の取組等について、若干の検討を行いたい。

2. 長時間労働への具体的な対応

(1) 長時間労働の規制の必要性 — 「過労死」等 —

長時間労働は、十分な睡眠時間の確保等を困難なものとし、結果的に、働く人の健康を害し、「過労死」等⁹を引き起こす可能性を有している。平成23年度における、「過労死」等の脳・心臓疾患に関する事案に係る労災補償の請求件数は898件、労災補償の支給決定件数は310件であった¹⁰。これを業種別に見ると、「運輸業、郵便業」、「卸売業・小売業」、「製造業」の順に多くなっている。

図表7 「過労死」等に関する厚生労働省の局長通知（抜粋）

(略)
(3) 長期間の過重業務について
ア～ウ (略)
エ 過重負荷の有無の判断
(ア) (略)
(イ) 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、労働時間のほか前記(2)のウの(ウ)のbからgまでに示した負荷要因について十分検討すること。
<p>その際、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、</p> <p>① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること</p> <p>② 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること</p> <p>を踏まえて判断すること。</p> <p>ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。</p> <p>また、休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復ないし回復傾向を示すものである。</p>
(略)

(出所) 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成13年12月12日基発第1063号）

⁹ 「過労死」等とは、業務により脳・心臓疾患（負傷に起因するものを除く。）を発症した事案（死亡を含む。）をいう。

¹⁰ 厚生労働省「平成23年度『脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況』まとめ」（平成24年6月15日）

厚生労働省は平成13年に、「過労死」等と労働時間の関連性に関する認定基準（局長通知）を定めている¹¹。同通知は、業務の過重性の評価に当たっては、労働時間、勤務形態、作業環境、精神的緊張の状態等の総合的な判断が必要である等とする一方、長期間の過重業務の場合、「…1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる…」、また、「…おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できる…」と具体的な労働時間を明記している（図表7参照）。

（2）現行の労働時間規制の概略

労働時間の原則について、労働基準法第32条は「1週40時間・1日8時間」を超えて、使用者は労働者に労働させてはならない旨を定めている¹²。しかし、法定労働時間を超える時間外・休日労働は、労使協定（いわゆる36協定）の締結と行政官庁への届出を要件として、比較的容易に認められているのが現実である（労働基準法第36条）¹³。36協定の締結による時間外労働の上限については告示によって限度基準が定められており¹⁴、例えば、1か月の限度時間は45時間、1年間の限度時間は360時間となっている¹⁵。しかし、この限度基準の効力については、「法的には行政指導の根拠となるものにすぎず、わが国の実定法上は時間外労働の上限に関する絶対的な基準は存在していない」¹⁶とも解されている。さらに、同告示は、特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、限度時間を超えて時間外労働を延長することができるとしている（特別条項付き36協定）。そのため個々の企業の労使協定の定め方によっては、現行法制では極めて長い時間外労働を抑制することができず、労働者の健康・安全面についての十分な歯止めが掛けられていない事案が生じている¹⁷。

もとより、長時間労働の是正を図るための法改正は逐次行われてきている。例えば、平成10年の第143回国会に成立した労働基準法の一部改正法により、上記の限度基準が法的

¹¹ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成13年12月12日基発第1063号）

¹² 当該原則は、昭和62年成立の労働基準法改正により実現した。同改正前は「1日8時間・1週48時間」が原則であった。

¹³ 労働基準法の制定当初より、「法定労働時間規制の立法趣旨には、そもそも時間外労働に対する柔軟な考え方が含まれていた」とされている（島田陽一「労働時間短縮と労基法改正」『ジュリスト』No.1153（平11.4）42～43頁参照）。

¹⁴ 「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12月28日労働省告示第154号）

¹⁵ 1年単位の変形労働時間制で働く場合は基準が異なり、例えば、1年間320時間となっている。

¹⁶ 水町勇一郎『労働法 [第4版]』（有斐閣 平成24年）282頁

¹⁷ 厚生労働省は、毎年11月を「労働時間適正化キャンペーン」期間とし、使用者団体・労働組合への協力要請等の取組を集中的に行っている。本年度は、重点的に取組を行う事項として、「時間外労働協定（36協定）は、時間外労働の延長の限度等に関する基準に適合したものとする」、「特別条項付き36協定により月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能な場合でも、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう努めること」などを挙げている。

に位置付けられた¹⁸。また、平成 20 年の第 170 回国会に成立した労働基準法の一部改正法（平成 22 年 4 月施行）により、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引き上げるよう努めることや、月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととなった¹⁹。今後とも、法の趣旨に沿った適正な 36 協定の締結を促すとともに、適宜、関連法規の整備等を進めていくことは大変重要であろう。

さらに、現在の長時間労働の実態に鑑み、現行の長時間労働規制では不十分との判断の下、労働安全衛生の観点を踏まえた取組が労使間に見られつつある。それが、勤務間インターバル規制の導入に向けた取組である。勤務間インターバル規制とは、終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の最短時間を規制することであるが²⁰、こうした取組を推進する上で参考となるのが、既に勤務間インターバル規制を制度化している EU の動向であろう。そこで、まずは、EUにおける制度の概略について紹介する。

3. 勤務間インターバル規制

(1) EUの勤務間インターバル規制の概略

EU各国では、EU労働時間指令（1993年に成立、2003年に新指令に置き換え）²¹に定められた勤務間インターバル規制等に基づき、国内法の整備等をしている。同指令の特徴は、労働者の健康と安全の保護を目的としており、物理的労働時間のみを規制して残業代は労使に委ねていることである²²。具体的には、1日当たりの休息期間について、24時間ごとに最低でも連続11時間の休息期間の確保を求めている（3条関係）²³。さらに、週当たりの休息期間については、7日ごとに最低でも連続24時間の休息期間と11時間の休息期間（連続35時間の休息期間）の確保を求めている（5条関係）。これら休息期間の義務付けによる労働時間規制をイメージすると図表8のようになる。

また、週労働時間について、労働者の安全衛生を保護する必要から、時間外労働を含めた7日当たりの平均労働時間が48時間を超えないことを求めている（6条関係）²⁴。

休息期間の確保と、残業時間を含めた労働時間規制（1週当たり48時間）を併せて実施することにより、長時間労働への歯止めが掛けられている。

¹⁸ それまでは法的根拠のない労働省告示において、目安時間を定めていた。

¹⁹ 厚生労働省ホームページ「改正労働基準法のポイント」

²⁰ 厚生労働省『平成 24 年版労働経済の分析』（平成 24 年 9 月 14 日）291 頁

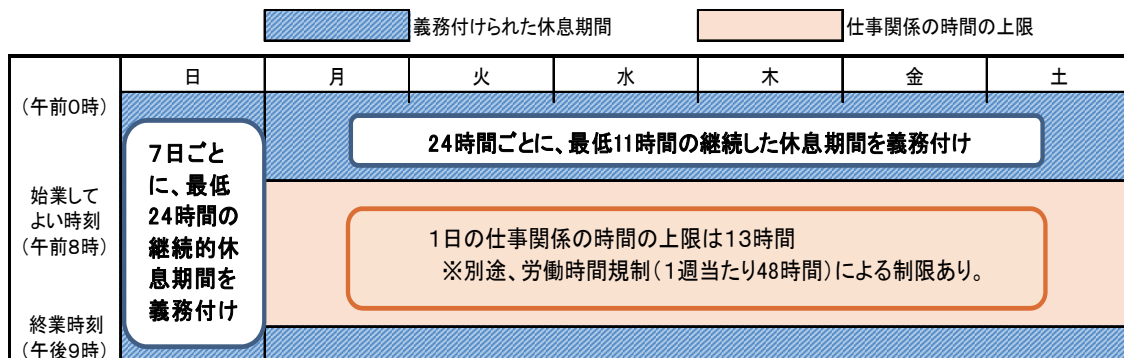
²¹ 1993 年の指令は、2000 年改正（適用対象から除外される労働者の範囲の縮小など）を経て、2003 年に新たな指令に置き換えられた（『JILPT 資料シリーズ No. 104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』（独立行政法人労働政策研究・研修機構 平成 24 年）3 頁）。

²² 濱口桂一郎『新しい労働社会』（岩波書店 平成 21 年）41 頁

²³ EU労働時間指令の条文ごとの記述は、『JILPT 資料シリーズ No. 104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』（独立行政法人労働政策研究・研修機構 平成 24 年）の 3～4 頁を参照した。

²⁴ これには特例があり、使用者は、あらかじめ労働者の同意を得ている場合にも、4か月平均で週48時間を超えて労働させることができる。これをオプトアウトと言う。2000年にはイギリスのみがこれを利用していた。その後、他国でも利用が拡大したが、多くは職種限定的な適用（医療サービス等）で、労働者全体を対象としている国は少ない（『JILPT 資料シリーズ No. 104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』（独立行政法人労働政策研究・研修機構 平成 24 年）6 頁、9 頁、74～75 頁）。

図表8 EUの勤務間インターバル規制のイメージ図



(注) いずれの日も午後9時が終業時刻であった場合のイメージ。
 例えば、午後10時が終業時刻となった場合は、翌日午前9時から始業してよいこととなる。
 (出所) 筆者作成

(2) 日本における勤務間インターバル規制の導入の動き

日本でもトラック、バス、タクシーといった自動車運転者の労働時間については、既に勤務間インターバル規制に相当する「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年2月9日労働省告示第7号)が定められている。同告示は、従来からの局長通達に代わり出されたものであり、使用者は自動車運転者に対し、「勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えること」などを定めている。告示をした背景には、当時の自動車運転者の労働時間が非常に長くなっており、その傾向がますます強まっていたこと²⁵、その中で、労働時間短縮のための労働基準法改正の検討に際して、自動車運転者の長時間労働の問題が中央労働基準審議会で議論となったことが挙げられている²⁶。関係労使も入った同審議会小委員会における1年半にわたる検討の中で、新たな告示が出されることとなった^{27・28}。

その後、他業種への広まりは余り見られなかったようであるが、ここ数年、ワーク・ライフ・バランスの推進や過重労働の防止の観点から、一部の業種において、労使間による協定締結の動きが見られつつある。ここでは、情報通信分野の例を紹介する²⁹。

平成21年、産業別労働組合である情報労連傘下の通建連合³⁰(情報通信設備の建設や情報システム・情報サービス等に従事する労働者による労働組合)に加入する12社が、勤務間インターバル規制を協定化した。翌年には、更に2社が協定化を実現している。導入に向けた取組のきっかけとして、長時間労働に起因するメンタルヘルスの症例の増加という深刻な問題や、顧客ニーズに応じた夜間勤務が多いという課題があったことが挙げられている。そのような状況下で、長時間労働に歯止めを掛けて健康と安全を確保するには、残

²⁵ 第116回国会衆議院交通安全対策特別委員会議録第2号4頁(平元.11.16)

²⁶ 第118回国会衆議院交通安全対策特別委員会議録第3号5頁(平2.5.24)

²⁷ 同上

²⁸ ただし、告示制定後の遵守状況について、「違反状況は、ほぼ高率で推移してきて、低減していないという状況」(第162回国会衆議院厚生労働委員会議録第2号28~29頁(平17.2.23))にあったとされている。

²⁹ 以下の通建連合に関する記述は、内閣府ホームページ「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2010」に基づいている。

³⁰ 全国情報・通信・設備建設労働組合連合会の略称。

業の上限規制と最低限の休息期間を確保するための規制が必要と考えられたのである。具体的には、①1日における時間外労働の最長時間を7時間以内とする、②時間外労働終了時から翌勤務開始時まで最低でも8時間の休息期間を付与する、③休息期間が勤務時間に食い込んだ場合は勤務したものとみなす、以上3条件を全て満たすものを、通建連合では勤務間インターバル規制としている。

通建連合を始めとする日本における取組例は、EUの制度に比べ休息期間が短いなど更に改善すべき余地はあると思われる。しかし、確実に休息を確保できるようになるという点において、このような取組を推進していくことの意義は非常に大きいのではないかと。なお、勤務間インターバル規制導入の目的について、労働者側が「勤務間インターバルそのものについて、賃金を全額保障した上でのインターバルを設定しろというのではなくて、あくまでも休みを確保しろと言っている」³¹としている点は、注目すべきところであろう。

（3）勤務間インターバル規制の導入に向けた今後の見通し

現在の勤務間インターバル規制の導入状況³²について、労働政策研究・研修機構の調査結果を紹介する³³。同調査によると、9.5%の企業が、勤務間インターバル規制を「導入している」と回答している。導入済みの企業は、情報通信のほか、百貨店、鉄道、外食といった業種である。また、16.7%が「検討していないが、同規制に対する関心はある」と回答する一方、73.8%が「導入を検討するつもりはない」と回答している。

また、制度導入に関する行政の認識であるが、牧厚生労働副大臣は、昨年10月の参議院厚生労働委員会での「勤務間インターバル、休息規制の導入等の具体的な施策を検討すべき段階に来ているのではないかと」との問いに対して、「インターバル規制についても、まだ議論の余地はあるかと思うが、できる限り職場の労働安全、メンタルヘルスといった観点からも重要な、取り組むべきテーマだと思っている」旨、「まずは労働基準法の遵守のための監督指導や時間外労働の削減に向けた労使の自主的な取組の支援などに力を入れて取り組んでいきたい」旨、「今後の日本の労働者の働き方、休み方を考えていくに当たっては、諸外国の例、特にEUなどの例も見ながら鋭意検討していきたい」旨、答弁している³⁴。

現在のわが国においては、EUのような勤務間インターバル規制を広く導入していく環境が十分に整っているとは言い難いかもしれない。しかし、既に労使合意の下に取組を始めている情報通信分野のように、長時間労働であり、勤務形態が不規則であるような分野においては、働き方の見直しに向けて、勤務間インターバル規制の導入の必要性は今後高まっていくものと考えられる。

³¹ 第21回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」合同会議（平成24年3月28日）における、情報労連の縄倉委員の発言（同議事録16頁）。

³² 平成23年からは、UIゼンセン同盟、フード連合、三菱重工労組において導入に向けた取組が始まっている（厚生労働省『平成24年版労働経済の分析』（平成24年9月14日）292頁）。

³³ 同調査は、平成24年6月4日から25日にかけて、企業モニター86社及び業界団体48組織に対して実施された（「労働時間・休暇の現状と課題—ビジネス・レーバー・モニター特別調査から」『Business Labor Trend』（平24.8）54～58頁）。

³⁴ 第179回国会参議院厚生労働委員会会議録第2号9～10頁（平23.10.27）

おわりに

以上、働く人の生活時間の現状について概観するとともに、長時間労働への対応について若干の検討を行ってみた。

充実した、あるいは望ましい生活時間とは何かということを考える際、仕事時間を含めたそれぞれの行動時間の長短だけをもって、その善し悪しを判断することはできないかもしれない。しかし、少なくとも、個々のライフステージや生活環境に応じて、ワーク・ライフ・バランスを図ることが可能となるような社会の構築が求められているのではないか。

そのためには、家庭生活（家事・育児等）に掛かる時間を十分に踏まえた上で、働き方に関する慣行や諸制度を見直していくことが欠かせない。長時間労働を是とするような職場風土を改め、男性の家庭生活への参加を促す環境を整備するとともに、例えば、短時間正社員制度を普及、促進させるなど、関係施策を総合的に推し進めていくことが重要である。さらに、労働時間の長短の二極化という問題の背景には、いわゆる正規雇用と非正規雇用という雇用形態の二極化の問題があることも忘れてはいけない。両者間の働き方や処遇に関する違いに着目し、必要な対応を図っていくことが求められている。

長時間労働のために毎日にゆとりを持たず、更には過労死してしまうような働き方は、国際労働機関（ILO）が提唱する「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）」には当てはまらない状況にあると考えられる。長時間労働の是正に向けて、働く人の健康や安全面を十分に考慮した方策を、より一層拡充していく必要があるだろう。