

書評と紹介

社会政策学会編

『働きすぎ』

——労働・生活時間の社会政策』

評者：森岡 孝二

本書は、2005年5月28日～29日に専修大学生田キャンパスで開催された社会政策学会第110回大会の共通論題報告を中心に編まれている。本書を同学会の会員でない評者が書評するのはミスキャストの感じがしないでもないが、この場が与えられたことを幸いに、共通論題の紙上討論に参加させていただこうと思う。

斎藤修氏による第1報告は「農民の時間から会社の時間へ——日本における労働と生活の歴史の変容」と題されている。斎藤氏は、自著の『賃金と労働と生活水準——日本経済史における18-20世紀』（岩波書店、1998年）や、『江戸と大坂——近代日本の都市起源』（NTT出版、2002年）に依拠して、戦前と戦後を比較し、「徳川時代の商家の奉公人制度、大店の時間規律」まで遡り、それがかたちを変えて現代の日本型雇用制度になったと言う。

斎藤氏が行っているように、社会史の見地から、徳川時代の商家の働き方のうちに現代日本のホワイトカラーの働き方との類似性を見出すことは可能かもしれない。しかし、議論の焦点

を今日の働きすぎに合わせる場合は、このアプローチは首肯しがたい。拙著『働きすぎの時代』（岩波新書、2005年）で考察したように、今日の働きすぎは日本的雇用システムの特質のみならず、グローバリゼーション、情報通信技術、消費社会、規制緩和、株価至上主義経営などの現代資本主義の特質に規定されているからである。疑問はそれだけではない。

斎藤氏は「生活が豊かとなっても労働時間はいっこうに減らない」現実を語るときに、支払い労働時間を集計した「毎月勤労統計調査」（「毎勤」）の労働時間を持ち出している。しかし、サービス残業を除外した「毎勤」の労働時間の虚構性を考えると、賃金不払いの早出・居残りを含め実際に就業した時間を集計した「労働力調査」（「労調」）の労働時間も併せて示すべきではないだろうか。斎藤氏は「毎勤」がサービス残業を含まないことは指摘しているが、サービス残業を含む実働時間がどれほどの大きさかは述べていない。

斎藤報告は戦前のNHK「国民生活時間調査」（1941-42年）から、男性の1日当たりの労働時間は、ホワイトカラーが7.5時間、ブルーカラーが10時間であったという数字を挙げている。しかし、今日では労働時間はこれとは逆にホワイトカラーのほうがブルーカラーよりかなり長い。この逆転は、斎藤氏の「ブルーカラー労働者を対象とした〔労働時間〕制度の確立は新しく、両大戦間から戦後のことであるが、ホワイトカラーにかんするかぎり、徳川から現代まで制度上の連続性がみられる」という説明にも疑問を投げかける。

斎藤氏は今日の日本の労働時間の特徴を「会社の時間が支配的になったこと」に求めている。

しかし、日本的な働きすぎの特徴はそれにとどまらず、普通に健康であれば80歳を超えて生きられる時代に、働き盛りの年齢でしばしば「死ぬほど働かされる」ことにこそある。2000年3月24日の最高裁判決では電通の青年労働者の過労自殺に関して健康配慮義務違反が問われた。この裁判では電通の「鬼十訓」のなかに「取り組んだら放すな、殺されても放すな、目的完遂までは」という実践命令があったことが問題になった（川人博『過労自殺と企業の責任』旬報社、2006年）。同じ命令は1988年4月に過労死したカルビーの青年技術者、要田和彦氏の持っていた社内報にも載っていた（拙著『日本経済の選択』桜井書店、2000年、第3章）。また、先の川人氏の本に出ている2001年12月に過労自殺したオリックスの女性社員のケースでも、彼女の上司は部下に対して「殺されても放すな」を含む電通「鬼十訓」を配布していた。

第2報告は、『雇用労働者の労働時間と生活時間——国際比較統計とジェンダーの視点から』（御茶の水書房、2005年）の著者である、水野谷武志氏による「ジェンダー視点からみた労働・生活時間の配分構造——統計による日本の実態の把握と検討」である。

同報告は参考文献に拙稿「アメリカの労働時間論争と働きすぎの実態」（『関西大学経済論集』第54巻第3・4合併号、2004年11月）を挙げている。この拙稿でも指摘したように、単純な統計の平均は現実を語らない。年間2600時間働く男性フルタイム労働者と1200時間働く女性パートタイム労働者の平均は1800時間であるが、この平均は子どものいる女性と子どものいない女性の平均育児時間と同様に、だれにも当てはまらない机上の時間にすぎない。第2報告は、まさしくこの点に留意し、労働時間や生活時間を、性別、雇用形態別、世帯属性別に把握して

有益である。しかも、既存の公表された統計を利用するだけでなく、2002年の「就業構造基本統計調査」のマイクロ統計データを独自に集計し、年間就業日数250日以上、週49時間以上の、産業、職業、週間就業時間別「正規の職員・従業員」の構成比を示す手間も惜しんでいない。

それでもなお、過労死・過労自殺が減るところでない労働時間の実態に踏み込む点では不十分さを残しているように思われる。厚生労働省によれば、残業が月100時間、2～6か月平均で月80時間を超えると、過労死・過労自殺を発症する恐れがある。非農林業就業者の週平均労働時間を5歳刻みの年齢階級別にみた「労調」によると、30代前半から40代前半の働き盛りの男性は、週平均およそ50時間（年間に換算すると約2600時間）働いている。同年代の週35時間以上の男性のなかでは、週60時間以上（年間に換算すると約3120時間）の割合は4人に1人（25%）に上る。

注意すべきことに「労調」の労働時間は「月末1週間（ただし、12月は20日から26日）に仕事をした時間」となっているが、調査票の回答欄は2マスしかなく、99時間以上の労働時間は記入できない。しかし、過労死の労災申請や裁判では週100時間を超えて働かされた例は珍しくない。ちなみに、2005年に実施された厚生労働省の「医師需給に係る医師の勤務状況調査」によれば、「実際の始業・就業時間」より算出した勤務医（男性3393人、女性634人）の週平均労働時間は63.4時間で、152.5時間を最長に100時間以上の者が相当数いる。

また文部科学省が2006年に行なった「教員勤務実態調査」によれば、同年7月の小中公立学校教員（7730人）の平日の平均労働時間は11時間31分（うち持ち帰り35分）であった。勤務医は宿直中の勤務が労働時間から除外されている。小中教員は1971年に成立した「給特法」に

よって、労働時間規制の適用除外になっている。今日の働きすぎの実態をみるには、こうしたエグゼンプション状態に置かれているホワイトカラー職種の労働時間にも目を向ける必要がある。

第3報告は、労働省での行政経験と『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）の著書を有する、濱口桂一郎氏による「EU労働法政策における労働時間と生活時間——日本へのインプリケーション」である。

労働政策研究・研修機構の「海外労働情報」によれば、現行のEU労働時間指令は、24時間につき最低連続11時間の休息期間の付与、1週最低1日（連続24時間）の休日の付与、時間外労働を含め1週最長48時間の上限規制、年間最低4労働週の有給休暇の付与などを内容としている。濱口氏は、これらのEU指令のうち、1日最低連続11時間の休息期間の付与という規制に注目する。なぜなら、この規制は、「これを超えることは絶対に許されないという、いわばレッドカードゾーン」であり、日本の労働時間規制にはレッドカードを出すべき最高限度の設定が欠けているからである。

この上限が設定されれば、濱口氏が言うように、1日24時間のうち、労働時間と休憩時間を合わせた拘束時間は最高でも13時間までとなり、休憩時間を1時間とすれば、労働時間は最高でも1日12時間、週72時間までに制限される。この規制が実効性をもてば、日本のように1週間1日も休まず80時間を超えて働くことはありえなくなる。

しかし、濱口氏は「ここまでなら幾らでも働いていいという趣旨ではない」と断っているが、最高で週72時間まで許されるとなると、所定労働時間を40時間とすれば、週当たり32時間、月当たり138時間（32時間×4.3週）までの残業

がありうることになりかねない。これは単月100時間、2～6月平均80時間という過労死ラインの残業時間をはるかに超える残業時間である。それを考えると、この1日最低11時間の連続休息と1週最低1日の休日の付与という規制は、必要かつ有効ではあるが、他の規制と併用されないかぎり、過労死をなくすことは難しい。

他の規制として評者が念頭においているのは、サービス残業の根絶を前提とした残業時間の1日2時間、1年150時間の上限規制である。サービス残業は賃金不払いおよび割増賃金不払いの二重の違法行為であり、その根拠となる労基法第32条と第37条は罰則規定の第119条とともに、使用者に反則を告げて是正を命じるレッドカードである。

労基法第36条は、時間外労働協定の例外として、「坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない」と定めている。労基法は、1997年の男女雇用機会均等法の改定以前は、18歳以上の女性の残業を1日2時間、1週6時間、1年150時間に制限していた。長時間労働に関して女性にとって有害であることのほとんどは男性にとっても有害である。したがって、男女の別を問わず残業を1日2時間に制限することは労働安全と健康配慮のうえで合理的な根拠をもっている。

1人当たり年平均残業時間は、サービス残業を除けば、最近では150時間程度である。サービス残業をなくし、この平均を年間残業時間の上限にすれば、日本の労働時間はEUのレベルになる。育児・介護休業法は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業者は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないと定めている。残業についてこの1か月24時間、1年150時間の規制を、1日2時間の規制と併せて、申請主義によらず

義務規定として使用者に強制するなら、今日の働きすぎの問題はほとんど解決するだろう。

第4報告は、『正社員ルネッサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』（中公新書、2003年）の著者、久本憲夫氏の「実行可能な労働時間政策を求めて——仕事と労働時間」である。

久本氏は、熊沢誠氏の『リストラとワークシェアリング』（岩波新書、2003年）から、「日本の正社員の労働時間は短縮されなければならない。サービス残業の全廃……などあらゆるルートを通して」という指摘を引いて、「その言葉が空しく聞こえるのは、私だけであろうか」と自問することから考察を始める。しかし奇妙なことに久本氏は日本の長時間労働の実態については、具体的には何も語っていない。言いたいのは、工場労働を想定した労働時間の画一的規制ではなく、年収を基準とする労働時間規制の適用除外にはかならない。具体的には、「賃金構造基本統計調査」の一般労働者の平均年収の2倍を超える労働者は、「労働時間規制から完全にはずす」べきだというのである。

これは、日本経団連が2005年に出した「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」に似ている。経団連案は年収400万円以上の労働者を対象に「労働者の地位、権限、責任、部下人数等とは無関係に、労働時間規制の適用除外」を行う。久本案は「専門性」にかかわらず、平均年収488万円の2倍の976万円以上の労働者を労働時間規制のエグゼンプションの対象とする。どちらも年収を基準としたホワイトカラー・エグゼンプションの導入である。

久本氏がこの制度の導入を求めるのは、「画一的な正社員像から脱却する必要」からである。この制度が導入されれば、賃金の高い正社員は、時間内と時間外の区別も残業手当もなく、無際

限に働く／働かされることになる。他方で増えると期待されているのは、残業手当がきっちり支払われる正社員ではなく、「転勤のない正社員、残業をしなくてよい正社員、さらには短時間正社員」など、仕事の限定性に伴って賃金も低い正社員、つまりは現在の一般職の女性のような存在である。

最後は、共通論題の座長の田中洋子氏によるまとめ報告「長時間労働の歴史・現在・未来」である。

田中報告はこれまでに取り上げてきた4報告のそれぞれに総括的にコメントしている。それをここでいちいち紹介することは割愛し、印象に残った点を書き留めるとどめる。

田中氏が「問題の所在」の冒頭で言うには、六本木ヒルズに本社がある有名企業の支店で働いていた知人は、「連日朝8時から夜中の2時、3時まで仕事をしていた」。「朝はゼリー飲料を飲み、昼は電話の応答で忙しくて食事の暇もなく……数年たたないうちに、からだがもう限界に達したという理由で会社を辞めている」。さきの諸報告にもっと掘り下げてほしかったのは、こうした働き方を構造化、常態化させてきた日本の労働時間制度であった。

田中氏が規制緩和の流れに抗し、長時間労働を止める必要性を強調して言うように、いま求められていることは、市場や企業からの圧力ですでに人間の限界点まで延長されてきた労働時間に対して、社会として歯止めをかける手段を探し、労働時間の規制を強める努力をすることである。

（社会政策学会編『働きすぎ—労働・生活時間の社会政策』法律文化社、2006年3月刊、vii + 289頁、定価3000円＋税）

（もりおか・こうじ 関西大学経済学部教授）