

## 書 評 と 紹 介

小倉一哉著  
『エンドレス・ワーカーズ』  
——働きすぎの日本人の実像——

評者：水野谷 武志

### はじめに

標記の書（以下本書）は、約20年にわたって労働時間を専門の研究テーマとして精力的に調査研究されてこられた小倉氏（以下著者）の力作であり、労働時間を主テーマとした上で、多くの独自調査にもとづく関連データを豊富に収録した数少ない研究書としても大変貴重である。著者もふれているように（本書p.255、以下では頁数のみを記載）、労働時間を中心的な

テーマとした社会・経済学系の研究書は意外に少なく、最近の先行研究<sup>(1)</sup>は既存の統計データを利用することが中心であったので、著者のように労働時間に関わる多くの独自調査を手がけ、その調査結果をまとめた本書の意義は大きい。本書の基礎となっている多くの調査研究は、著者が所属する労働政策研究・研修機構（以下JILPT）が調査実施機関となっているが、調査の企画や分析において中心的な役割を果たしているのが著者であると思われる。本書の第2、3、4、5章は、JILPTが2005年に実施した全国調査<sup>(2)</sup>、第7章は、年次有給休暇（年休）の取得行動に関わる日本でも数少ない貴重な独自調査<sup>(3)</sup>の主要な結果をまとめたものである。著者は上記のJILPTによる2005年調査に先立って、2004年にも労働時間調査を実施しており、その成果を報告書にまとめている<sup>(4)</sup>。さらに著者には社会・経済分野における労働時間研究の系譜をまとめた論文があることも付言しておきたい<sup>(5)</sup>。本書に直接関わる調査研究以外にも以上のような研究蓄積が本書の基盤にある。

(1) 例えば、森岡孝二（1995）『企業中心社会の時間構造』青木書店、森岡孝二（2005）『働きすぎの時代』岩波書店、水野谷武志（2005）『雇用労働者の労働時間と生活時間』御茶の水書房。

(2) 日本全国の正社員を対象、有効回答数（率）は本人票1528件（76.4%）、配偶者票1032件（79.8%）であった。詳しい調査の方法および分析結果は、JILPT（2006）『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』（JILPT調査シリーズNo.20）と小倉一哉・藤本隆史（2007）『長時間労働とワークスタイル』（JILPT Discussion Paper Series 07-01）を参照。ちなみに、前者の報告書は、正社員の長時間労働の実態を改めて浮き彫りして注目された。例えば、2006年7月22日付の日本経済新聞朝刊の記事「正社員の月間労働 平均196.7時間に」を参照。

(3) 日本全国の正社員を対象に2002年に実施、有効回答数（率）は2120票（70.7%）であった。詳しい調査の方法および分析結果は小倉一哉（2003）『日本人の年休取得行動』日本労働研究機構を参照。またこの著書には独・仏・日の年休制度の実態、年休に関する先行研究が紹介・検討されている。

(4) 小倉一哉・坂口尚文（2004）『日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察－「長時間労働の実態とその雇用・生産性に及ぼす影響などに関する研究」の中間的とりまとめとして－』（JILPT Discussion Paper Series 04-001）、JILPT（2005）『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』（労働政策研究書No.20）。

(5) 小倉一哉（1996）「労働時間に関する系譜」『産業経営』早稲田大学産業経営研究所、第22号。

本書の目次は以下の通りである。

はしがき

第1章 日本の労働時間はどうなっているのか

- 1 増え続ける長時間労働者／2 過労死や過労自殺の動向／3 世界の中での日本／4 「休日」って何だろう

第2章 長時間労働の実態

- 1 どんな人が長時間働いているのか／2 長時間労働につながる残業の実態／3 サービス残業の諸側面／4 サービス残業に影響する要因とは

第3章 なぜ残業するのか

- 1 残業の理由は多種多様か／2 残業理由によるさまざまな特徴／3 残業理由とストレス

第4章 長時間労働の心身への影響

- 1 生活習慣への影響／2 ストレスと労働時間の関係／3 長時間・短時間とストレスあり・なし／4 総労働時間200時間以上の場合／5 総労働時間200時間未満の場合／6 満足度／7 心の状態／8 今の会社に居続けるのか／9 配偶者との関係／10 自分をサポートする人の存在

第5章 労働時間管理が緩やかな人々

- 1 新制度への動き／2 アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション／3 対象者について／4 「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間／5 自分で自分の仕事量を決められる？／6 「時間管理の緩やかな労働者」の意識／7 本当に意識の差はあるのか／8 結局、何がいえるのか

第6章 正社員ではない人々の問題

- 1 雇用の二極化／2 労働時間の長期動向／3 残業が増えている／4 パートタイマーのサービス残業／5 労働時間と

ワーキング・プア

第7章 有給休暇の問題

- 1 もう一つの長時間労働／2 日本の年休制度／3 年休の実態／4 何が年休消化に影響するのか／5 年休を消化しない意識とは／6 われわれ日本人にとって休暇とは

第8章 長時間労働の解消のために

- 1 勤務時間をきちんと管理する／2 業務量の調整権をもっと働く側に／3 法律の実効性を確保するには／4 働く側には問題はないのか／5 消費者としての勤労者／6 労働者の利益を守る代表としての組合／7 法改正の動向／8 結語に代えて

さて、本書の課題は「日本の労働時間の実態について、全体としてどのような問題があるのか、またどうしたらよいかを、主に労働者に対するアンケート調査の分析を通して見つめ」(pp.ii-iii)ることとされている。この課題への接近が第2章以降でどのように、またどの程度実現されているのだろうか。以下ではまず、独自調査による分析という点に注目して、第2, 3, 4, 5, 7章において評者が重要だと思った分析結果のみを要約し、その後には本書の課題への接近度について評者のコメントを若干述べたい。なお、本書には、様々な職種の労働実態を具体的に記述した8つの事例紹介、労働時間に関わる論点・制度を解説した12のコラムが挿入されており、これらの存在は統計的分析を補っている点で本書の価値を高めている。

**本書の主要な分析結果の要約**

[第2章 長時間労働の実態]

第1節では、総労働時間（サービス残業もふくめて実際に働いた時間）を性、年齢、職種、

役職、業種、勤務時間制度、年収別に分析した。これらの中で長時間労働者が多い属性について一部具体的に紹介すると、性=男性、年齢=30、40歳代、職種=輸送・運転、業種=運輸業、勤務時間制度=時間管理なしである。年収では一部の高収入労働者に労働時間との正の相関が見られた。

第3節では、JILPT調査における定義とその注意点を説明した上で、サービス残業をする労働者属性を分析した。主な結果として、サービス残業をした割合が高い属性は、女性よりも男性、中高年層よりも若年層、職種では営業・販売や専門職など、業種ではサービス業や建設業などであることが示された。

第4節では、サービス残業に影響する要因について、①「まったくサービス残業をしない人」、②「少しでもサービス残業をする人」に場合分けして分析し、さらに②のうちで、③サービス残業時間の長さに影響を与えうる要因も分析した。いずれも計量的手法による。例えば③の結果としてサービス残業時間がより長い傾向にある属性的特徴は、男性、若年層、営業・販売職、労働時間が1年前よりも増えた人、余暇よりも仕事に生きがいを感じる人であることが指摘された。

#### [第3章 なぜ残業をするのか]

第1節では、残業理由について用意された12個の選択肢からの回答結果（複数回答可）が示されている。最も回答が多かった残業理由は①「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから」（59.8%）と②「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」（41.0%）であった。

第2節では主に、上記の残業理由のうち回答の多かった上位4項目についてさらにその属性的特徴を分析した。その結果例えば、回答率の高い職種は残業理由①では専門職だが、残業理由②ではホワイトカラー職全般に広がって

いることが明らかにされた。

第3節では仕事に関するストレスについての項目（責任の重さ、相談相手のなさ、働く時間の長さ、等の11項目についてストレスの度合いを示す4つの選択肢が用意されている）と残業理由とをクロスさせて分析している。その結果として例えば、各種ストレス項目でストレスの感じ方が強い人ほど、残業理由①をより多く選択していることが明らかにされた。

#### [第4章 長時間労働の心身への影響]

第3節から第5節では、総労働時間について200時間未満とそれ以上の2区分と、「働く時間が長い」というストレス項目について感じる人とそうでない人の2区分をクロスさせて労働者を4つの型に分け、各型についてどのような属性を持った人が多いのか計量的に分析している。その結果、例えば、200時間以上・ストレス有りの労働者では以前よりも労働時間増えたという男性の回答、200時間未満・ストレス有りの労働者では中学生以下の子どもがいる女性の回答と強い関係があることが指摘された。

第7節では、精神的な状態についての8項目（ふだん何でもないことをわずらわしいと感じるか、何をするのも面倒と感じるか、等）の頻度（ほとんど毎日、しばしばあった、たまにあった、まったくなかった、の4択）を総労働時間と分析した。その結果、男性に比べて女性の方に総労働時間が長いほど上記項目の頻度が高くなる傾向が見られた。

第8節では、転職意識に関する項目（選択肢は8つ）を総労働時間と分析した。選択肢「いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい」、「自分の経験、資格などを活かせるならば、現在の会社にこだわらない」、「いいところがあればすぐにでも転職したい」と答えた人の中では労働時間が長い人が相対的に多く、逆に「昇進できるかどうかはともかく、定年ま

でこの会社で勤めあげたい」「特に希望はなく、成り行きに任せる」と答えた人の中では労働時間が短い人が多かった。ただし、この結果を見る際には転職意識に影響する要因は労働時間だけではないことに注意すべきことを著者は付言している。

#### [第5章 労働時間管理が緩やかな人々]

この章では、JILPT調査項目において「課長クラス」以上の管理職、勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」か「時間管理なし」のどれか1つにでも該当する」(p.146)労働者を「労働時間管理が緩やかな人々」(以下「当該労働者」と略)と独自に定義して、当該労働者の労働時間や意識について分析した。

第4節では、「当該労働者」の総労働時間や所定外労働時間等について集計し、その結果、「当該労働者」はそうでない労働者に比べて労働時間が長く、所定外労働の頻度が高いことがわかった。

第5, 6, 7節では、前節を受けて、「当該労働者」の仕事(ストレス)や余暇に対する意識指標をもとに「当該労働者」の長時間労働傾向の背後要因を探ろうとしている。分析をはじめる前に、意識指標の限界(指標の相対性や時間による変化を捨象)について断った上で、「当該労働者」はそうでない労働者に比べて、仕事志向が強い(余暇よりも仕事をより重視)ことが指摘された。

#### [第7章 有給休暇の問題]

第3節では、2001年度における年休の保有日数とその消化日数(率)の実態を属性別に分析している。消化率の主な特徴として、男性(27.2%)よりも女性(40.6%)の方が高い、顧客との関係や部門業務の統括に関わる営業・販売・接客サービス職と管理職が他の職種に比べて低いことが指摘された。

第4節では、年休消化に影響する要因につい

て「少しでも消化する人」と「まったく消化しない人」にどのような特徴があるか計量的に分析している。前者の特徴として、収入が多い、健康状態が悪い、大企業勤務、労働組合有りという要因が析出され、これはおそらく労働条件の比較的めぐまれている大企業に勤める労働者を反映した結果であると指摘されている。健康状態が悪いのは、日本では病気休暇制度が充実しておらず、やむなく年休で対処しているからであると説明されている。後者の特徴として、労働時間が長い、男性、建設、運輸・通信、卸・小売業勤務者等という要因が析出された。

#### 評者による若干のコメント

以上の分析結果は、従来の労働時間研究では必ずしも明らかにされてこなかった新たな事実を提供してくれている点で有益である。特にサービス残業にかかわる分析結果は、サービス残業に関する統計調査が著しく不足している現状では、サービス残業の時間量だけでなく、その理由や要因について分析した結果は貴重な成果である。また、日本版ホワイトカラーエグゼンプション制度導入の動きに見られる昨今の労働時間関連法制度の規制緩和論議を見極める際には、裁量労働制に代表されるような、現行法においてすでに規制緩和された労働時間制度下に置かれた労働者の労働時間を取り扱った第5章の分析結果は注目に値する。

このように多くの有益な分析結果を提供してくれた本書の意義を認めた上で、評者による若干のコメントを加えたい。

それは、「はしがき」で設定した課題に本書がどの程度接近できたのかという点である。「はしがき」には「単に実態の報告だけでなく、問題をどう解決すればよいのかという点にまで触れて言及・考察」(pp.i-ii)するとある。これに対応するのが第8章「長時間労働の解消のた

めに」であり、この章の8つの節のうち解決策にあたるのは第1～6節であると思われる。確かに、第1節における実労働時間の客観的な把握（例えば各自のIDカードによる管理やタイムレコーダーへの打刻など）の提案、第2節における働く側による業務量の調整権拡大の提案は、本書の分析結果にもとづく妥当な指摘である。しかし、第3節以降の提案は、本書の分析結果との関連性はあまり強くなく、したがって説得力にける印象を評者は受けた。労働時間をめぐる諸問題の解決は、21世紀に持ち越され

た日本社会の重大課題の1つである。これからの労働時間研究者の調査研究には、本書のような多様な視点からの実態把握をさらに積み重ねていきながら、労働時間問題における背景・原因構造をより深く解明し、それに基づくより説得的な問題の解決策を提示することがより一層求められるだろう。

（小倉一哉著『エンドレス・ワーカーズ―働きすぎの日本人の実像』日本経済新聞出版社、2007年11月、xii+261頁、定価2000円+税）

（みずのや・たけし 北海学園大学経済学部准教授）

## 職場改善のための 安全衛生実践マニュアル

青山英康・小木和孝・天明佳臣・中桐伸五 監修

A4判・102頁・2100円

職場の仕事や環境を例に引きながら、安全衛生の実践活動の進め方を解説。具体的なチェックの視点とその改善への討議素材をつくることができる。

## すぐできる安全衛生 マネジメントシステム

小木和孝 監修／川上剛・原邦夫・伊藤昭好 著

A4判・284頁・2940円

ILOガイドライン（ILOOSH2001）を原文に忠実に完訳・解説。本書独自の「12のステップ」で、マネジメントシステムを構築できる。

## 実践エラーマネジメント

医療事故事例から組織的対応を考える

飯田裕康 著

A4判・59頁・1000円

病院（病棟）での医療事故（注射事故）事例を元に、組織的な対応の方法について、ヒューマンファクター研究の経験豊富な著者が紹介。インシデント事例を踏まえた対策の方法として、注意喚起だけに頼らない方法を考察。



財団法人 労働科学研究所出版部

〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 TEL 044-977-2125 FAX 044-976-8190

E-mail : shuppan@isl.or.jp URL : http://www.isl.or.jp/ (価格は税込)