



特集 1

長時間労働問題の現在

はじめに

本特集では、日本の労働時間、とりわけ長時間労働をはじめとした「働きすぎ」問題の現在について議論する。「過労死」という言葉が象徴するように、日本の労働時間といえは、以前よりその長時間労働が特徴とされ、「働きすぎ」が問題にされてきた。そうした日本人の働き方は変化したのだろうか。今日的な問題はどこにあるのか、考えていきたい。

まず、本特集のおおまかな構成を示そう。第一章では、日本の労働時間について、国際比較や時系列比較の観点から、その特徴を眺めることで、問題の所在を確かめる。日本の労働時間は平均でみると長期的に短縮傾向にあるように見えるが、パートタイム労働者の増加によるところが大きく、正社員の長時間労働層は残存している。日本の長時間労働の背景について、法制度の側面からみると、法による残業規制の実効性が薄いことが問題視されてきた。この点、新たな残業規制の措置を盛り込んだ「働き方改革関連法」(二〇一九年より施行)による変化が注視されるところである。

第二章では、日本的な雇用制度と労働時間との関係に焦点を当てて、長時間の恒常的な残業は、法制度のみに起因するものではない。それは、企業・雇用人の長期的コミットメントを基本とする日本の雇用慣行と密接に結びついている。残業に依存する業務管理・要員管理や、「会社人間」的な規範意識も、長時間労働を考える際に無視できない要因である。加えて、顧客第一を是とする業界の慣行も背景にある。近年の過重労働問題は、顧客との関係、企業経

営のあり方を含め、産業社会に働き方の見直しをせまっており、企業も対策に乗り出している。

第三章では、今日的な労働時間の論点について、労働時間の「長さ」から少し視野を広げて論じてみたい。長時間労働が問題なのは論を俟たないが、必ずしも「長さ」に還元できない論点も存在する。その一つが就業時間帯の問題であり、夜型就業・シフト勤務による健康や家庭生活への影響である。もう一つは時間管理の柔軟性にかかわる。日本の働き方は硬直的であると言われ、ワーク・ライフ・バランスに資するような柔軟な時間配分・調整が希求されるが、一方で、時間管理を柔軟にすることは、ともすると働きすぎにつながるというリスクも指摘され、どのような時間管理が望ましいかは難しい課題である。

第四章では、こうした議論を受けて、休息时间・生活時間という観点から、現在の長時間労働がどのように問題なのかについて、あらためて整理する。言うまでもなく、長時間労働は、働く者の健康を害するばかりでなく、家庭生活との両立、女性活躍を阻害し、若者の職場定着等への悪影響も指摘されるところである。たとえば、睡眠時間の健康への影響が言われるように、休息时间を確保できる働き方が大事であるが、家庭生活上も大きな問題である。昨今注目される「勤務間インターバル」や「つながらない権利」といった考え方も重要であろう。

サービス経済化等の産業社会変化、労働力の多様化のなかで、「働きすぎ」は大きな社会問題であり続けている。過酷な労働環境で若者を使い捨てにする企業が「ブラック企業」として社会問題化したのは記憶に新しい。実際、若者の早期離職率は高止まりしてお

り、メンタルヘルス毀損による労災申請は大きく増加している。法制度の整備にもかかわらず女性活躍が進まないことも合わせ、現代の職場、働き方に問題があることを示唆しており、制度や規範の変革が課題である。こうした内容を議論したい。

第一章 日本の労働時間の特徴

1 国際比較からみた特徴

まず、統計データの国際比較から日本の労働時間の特徴を眺めてみよう。巻頭色刷り第1図は、主要国の労働時間の推移を示したものである。長期的にみると、多くの先進諸国の労働時間は短縮傾向にある。労働時間短縮の背景には、産業発展にともなう生産性の向上や、労働組合運動の成果といった見方が提示されている。

そのなかで日本の労働時間には、他国と比べてどのような特徴があるのだろうか。かつて一九八〇年代までは、日本の労働時間は他の先進諸国に比べてきわめて長かった。その後、一九八〇年代末から一九九〇年代初頭にかけて大きな短縮をみた後、近年まで短縮傾向が続いてきた。現在の水準でみると、日本の労働時間は、アメリカやイギリスと近い水準にあるといえるが、フランスやドイツ、北欧諸国などと比べると、依然長い。

八〇年代末からの日本の労働時間の短縮には、法政策の影響が大

きい。八〇年代には、欧米諸国から、日本人の働き方は「働きすぎ」とされ、批判の対象になった。⁽¹⁾同時に、国内でも、長時間労働を是とするそれまでの価値観の問い直しがあった。⁽²⁾こうした問題意識を受けて、労働時間の短縮が主要な政策課題になった。そして、欧米諸国並みの年間一八〇〇時間を目標に労働時間を短縮することがめざされた。それは、法定労働時間を短縮（週四八時間から四〇時間に）する一九八七年の労働基準法改正として結実している。現在の日本の労働時間制度は、この「二週四〇時間、一日八時間」を法定労働時間としている。その後も同法の段階的な改正が続き、九〇年代には「完全週休二日制」が急速に普及してきた。この間の日本の労働時間の短縮には、まずもってこの法改正が大きく寄与しているよう。

2 時系列変化を読む

●長時間労働の残存

近年の日本の労働時間は、平均として短縮傾向にある一方、誰もが一律に労働時間を短縮させたわけではない。まず、労働者平均でみた時間短縮傾向には、パートタイム労働者増加の寄与が相当に大きいとされる。八〇年代末から九〇年代初頭にかけての急激な短縮は法改正の効果と考えられるが、その後の短縮傾向については、政府統計を見る限り、正社員の時間短縮が進んでいるとは言い難い。

パートタイム労働は、女性を中心に大幅な拡大を見せてきた。男性の労働時間をみると、労働時間分布に変化があるなかで、長時間労働は解消していない。巻頭色刷り第2図をみると、「週六〇時間

以上」の者の割合は、一九八八年をピークとして緩やかに低下しているものの、「週四九・五九時間」の層とあわせ、長時間労働層が一定程度残存していることがわかる。⁴⁾統計を見る限り、平均としての短縮傾向に目を奪われがちではあるが、一方で、長時間労働は変わらずあると言えるだろう。こうした変化は、「労働時間分布の長短二極化」と称されることもあった。

なお、近年の長時間労働問題は、質的にも、八〇年代以前の問題とは様相が異なる面もある。八〇年代に長時間労働が社会問題化した際は、中小企業、製造業の問題として論じられることも多く、労働時間の企業規模間格差が指摘された。⁵⁾その格差は、中小企業で週休二日制が普及することで縮小に向かったが、その一方、近年は大型企业、専門職、サービス業でも、労働時間問題と無縁ではなくなっている。近年の問題については、あらためて就業時間帯や時間管理の柔軟性を取り上げて論じたい。

●年休取得率の低さ

長時間労働とともに、年次有給休暇（以下、年休）の取得率が低いことも日本の働き方の特徴である。巻頭色刷り第3図で年休取得率の推移を示す。年休取得率は、二〇〇〇年代以降、五割程度の水準で推移してきた。二〇二〇年までに取得率七〇%に、という政府の数値目標には遠い状況が続いている。

なぜ年休を取得しないのか、これまでの調査結果をみると、年休の取得にためらいを感じるとする人の割合が高い。⁶⁾その理由からは、「みんなに迷惑がかかると感じるから」「後で多忙になるから」「職場の雰囲気取得しづらいから」などが多くみられ、職場の雰

囲気や体制が年休取得を阻んでいる（躊躇させている）一因と言える。自分や家庭の都合に応じて休暇を取りやすいかどうか、働きやすさの大事な指標と考えられるが、日本における年休取得率の低さは、こうした面での働きやすさが欠けていることを示している。

3 法規制をめぐる議論

●残業規制の実効性

なぜ、日本における働き方は長時間労働になるのか。様々な要因が挙げられるが、まずここでは、法制度の特性から考えよう。

先に述べたように、日本の労働時間は、労働基準法において「一週四〇時間、一日八時間」以内と規定されている（「法定労働時間」）。企業は、法定労働時間を上回らないよう、始業時刻と終業時刻（所定労働時間）を設定することになる。

必要がある場合、法定労働時間を超えての所定外労働（残業）も認められている。同法の第三六条では、会社は労働者の過半数を組織する労働組合か、過半数を代表する者との間で労使協定（「三六協定」と呼ばれる）を結び、労働基準監督署に届け出れば、法定労働時間を超えて、または休日にも働かせても処罰を免れられると規定される。なお、時間外労働に対しては二五%以上の割増賃金の支払義務が課せられている。残業に対して割増賃金の支払義務があることが、実質的には残業の歯止めになっているという見方もできるが、これも後に述べるように賃金不払残業（「サービス残業」）が少なくないとされるなど、歯止め機能を果たしているとは言いがたい。

こうした日本の法的規制は不十分と言われることも多かった。大

きな理由は、「三六協定」で取り決められる労働時間の延長が、企業現場においては無制限に可能とみなされたからである。厚生労働省は、一九九八年から、三六協定で認められる労働時間の延長の限度を定めたが（一週一五時間、一ヵ月四五時間、一年三六〇時間など）、法的拘束力のない行政上の指導基準に過ぎなかった。また、三六協定の「一般条項」（通常時の延長可能時間）はこの基準に従っても、「特別条項」が盛り込まれる場合もある。「特別条項」とは、臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができるという取り決めである。極端な例では、特別条項で一ヵ月一五〇時間、一年一〇〇〇時間といった延長が規定される場合がある。つまり、日本の労働時間規制については、違反した場合に罰則が課せられる法的な上限規制が存在しないことが、長時間労働を防ぐ手立として不十分という批判を受けてきた。

●「働き方改革関連法」の成立とインパクト

このような問題認識のなか、法規制を強めることへの論議がなされ、二〇一八年に成立した「働き方改革関連法」において法規制を強める措置が盛り込まれることとなった。

日本で「働き方改革」が求められてきたのには、様々な社会的背景がある。まず、全国的な少子高齢化にともなう人口減少（特に生産年齢人口の減少）によって、産業・企業の人手不足が顕在化したことである。こうしたなか、個々の企業のレベルでは、非正規社員の正社員転換、限定正社員制度の拡充など、多様な人材の活用を進

める方策がとられてきた。同時に、女性の就業環境整備など、時間的制約のある人材も能力を最大限発揮できるような環境づくりが急がれてきた。働き方改革は、こうした企業の人材需要も背景としていよう。

次に、ホワイトカラー生産性向上の必要性が唱えられたことである。グローバル競争が激化するなかで、国際的にみて低いとされるホワイトカラー労働の生産性向上が重要なテーマとなり、生産性を向上させるためのイノベーションを希求する声が高まるとともに、「生産性の低い働き方」を見直そうという機運が高まってきた。

最後に、何よりも、過重労働対策の必要性である。過労死・過労自殺という言葉や問題は以前から存在したが、二〇一六年、大手広告代理店「電通」の女性新社員の過労自殺に対して労災認定が下されたことを契機に、過労死・過労自殺があらためて社会問題としてクローズアップされた。過労死遺族等の運動の成果もあり、過労死防止法の成立など、社会として長時間労働を削減する取り組みが加速してきた。具体的には、労働基準行政における監督指導体制が強化されるとともに、「過労死等ゼロ」緊急対策（二〇一六年二月）、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（二〇一七年一月）の公表など、過重労働対策が矢継ぎ早に打ち出されてきた。

そして、長時間労働対策として罰則付きの時間外労働の上限規制を盛り込んだ「働き方改革関連法」が二〇一八年六月に可決・成立し、二〇一九年四月より施行される運びとなった。この背景には、「働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図る」ことで、過労死・過労自殺ゼロ

第1表 働き方改革関連法(労働時間関係)のポイント

- ・ 時間外労働の上限規制
- ・ 年次有給休暇の取得義務化（使用者の時季指定権）
- ・ 高度プロフェッショナル制度の創設
- ・ 勤務間インターバル制度の普及促進
- ・ 産業医・産業保健機能の強化

〔出所〕 厚生労働省資料。

と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退職の決意で取り組む」とした、二〇一七年三月の労使合意がある。この合意は、日本労働組合総連合会（連合）と日本経済団体連合会（経団連）との間になされ、罰則付の時間外労働の上限規制導入など、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」を取りまとめ、内閣総理大臣に報告されている。

では、「働き方改革関連法」によって何が変わるのか。労働時間に関わる部分の法のポイントを示そう（第1表）。

まず、時間外労働に明確な上限が設けられたことに特徴がある⁽¹⁰⁾。具体的には、月四五時間、年三六〇時間が時間外労働の上限の原則とされた。また、繁忙期など、臨時的な特別な事情がある場合でも、年七二〇時間、単月一〇〇時間未満（休日労働含む）、複数月平均八〇時間（休日労働含む）⁽¹¹⁾を限度に設定されることが求められる。なお、月四五時間の原則を上回ることができるのは年六回までである。違反企業には、六カ月以下の懲役または三〇万円以下の罰金が課される。

割増賃金については、月六〇時間を超える時間外労働に対しては、中小企業への猶予措置が廃止され、五

〇%以上の割増賃金が課されるようになった⁽¹²⁾。

また、年次有給休暇の取得義務化もポイントである。日本では年休取得率がきわめて低く、職場の雰囲気や体制が取得を阻んでいる部分があると先に見たが、この点、働き方改革推進法では、企業に対し年次有給休暇のうち年五日に関する時季指定の義務が課されるようになった。つまり、企業は従業員に対し、年五日は年休を確実に取得させなければならなくなる。法制化を機に企業が社員の休暇を確保しやすい仕組みづくりを進めることが求められていよう。

このほか、過労死防止や従業員の健康確保、休息時間確保のために、企業に対し勤務間インターバル制度導入の努力義務が課されることとなったことや、高度な専門知識を有し一定水準以上の年収を得る労働者を対象に労働時間規制を除外する、高度プロフェッショナル制度が創設されることとなった。詳細は、後の章で取り上げたい。

この制度改革、とりわけ残業規制のインパクトを見通すのは現時点では難しい。時間外労働の罰則つき上限規制や年次有給休暇の取得義務化といった法規制の強化は、企業実務に影響を与え、残業削減に向けた企業行動の変化を引き起こす場合があろう。一方で、業務量や業務内容、職場風土は、そう簡単に変革できるものでもない。日本の長時間労働の要因は、法規制の問題だけで説明できると考えるのは早計だ。その背景には、「日本的雇用システム」と言われる雇用制度や慣行、もしくは職場風土や勤労観が深く関わっていると考えられる。その点は章をあらためて議論しよう。

第二章 日本の雇用システムと長時間労働

第一章では、日本の労働時間の傾向を政府統計から概観するとともに、長時間労働が依然として問題であることを確認し、法制度の観点から、日本の労働時間規制には「働きすぎ」を抑止する仕掛けが弱いことを述べた。ただ、日本における長時間労働、恒常的残業は、法制度のみに起因するものではない。日本企業の雇用システムや雇用慣行と密接に結びついていると言われるからだ。なぜ日本の働き方は長時間労働になるのか。この点を、日本に特徴的な雇用システムや産業社会との関係で考えていきたい。

1 なぜ残業になるのか

なぜ長時間労働になるのだろうか。雇用労働者を対象に行われた調査をもとに、残業の理由をみることから始めよう（巻頭色刷り第4図）。これを見ると、「仕事量が多いから」という理由が突出している。これまでも、過大な業務量が長時間残業の要因として問題視されてきた。「そもそも残業しないと片付かない仕事量」があるのが残業の最大の要因と言うべきかもしれない。なお、同調査では、「突発的な業務」「人手不足」「仕事の性格」「タイトな締切り」なども残業の背景にあることがうかがえる。こうしたものも、膨大な業務量と相まって、日常的な残業の要因となると考えられる。

ただ、残業は、個々の企業現場や労務管理の問題というより、日本の産業社会に根付いている側面がある。それを次に考察したい。

2 日本の雇用システムと恒常的残業

日本における長時間労働の背景には、日本的な雇用システムの特徴や日本人の勤労観などがあるとされてきた。どうということだろうか。

「日本的雇用システム」は、高度経済成長期以降の大手・製造企業に典型的に見られた、成員に対する長期的な生活保障や能力開発を図る雇用・労働の仕組みと定義される¹³⁾。その構成要素は、長期雇用慣行（終身雇用）を中核として、年功的な賃金・昇進制度、協調的労使関係、O・Tやジョブ・ローテーション等による企業内能力形成といったものが挙げられる。また、日本企業はコミュニティ的性格をもつと言われてきた。それは、労使が「雇い、雇われる」だけの関係（経済的関係）にとどまらず、共同性にもとづく互助の関係にあることを指す。企業がコミュニティ的性格をもつことは、メンバーの生活保障をもたらず反面、メンバーに私生活よりも会社や仕事を優先させる規範を形作ってきた。では、こういった雇用システムに長時間労働がいかに付随してきたのか。これまで言われてきたことを振り返ってみよう。

●残業をあてにした要員配置

一つは、雇用調整の「バッファー機能」をもつものとして、恒常的な残業の存在が説明されてきたことがある。すなわち、好況期に

は生産増に見合うだけの人員増を行わずに残業時間を増やすことによつて対応し、不況期の生産調整の際には、雇用調整を極力避け、残業時間を減らして対応してきたと言われる。実際、時間外労働に關する時系列推移をみても、景気が良い時代には残業時間が長くなり、景気が悪くなると残業時間が減ること（景気変動部分）が確認でき、一定の「バッファ機能」の存在がうかがえる。いわば雇用保障の見返りとして残業が存在したといえるが、それは残業を前提とした業務体制や要員配置であるともいえる。

ただ、バッファ機能で説明できない部分もある。不況期の人員削減（採用抑制等）によつても長時間労働が発生するからだ。平成不況期には、大量の人員削減や採用抑制のため、残された社員の業務量が大幅に増え、とくに三〇代を中心とした若年層の長時間労働を招いたという指摘がなされた。¹⁵人手不足が長時間労働を招くことは、飲食店や小売業等のサービス業において雇用の非正規化がますます進み、店長等の正社員に長時間労働が集中する構図が問題となつている近年でも、無視できない要素である。

●規範意識

規範意識も長時間労働に關係する。「バッファ機能」は主に製造業のブルーカラー労働者を想定した考え方であるが、オフィスワークをはじめとしたホワイトカラー労働でも、長時間労働は無縁ではない。一つには、上司や同僚が残業していると先に退社しにくいという「付き合い残業」など、職場風土に起因する残業の存在が指摘される。もともと、自分の仕事が明確に区分されていないことも、帰りにくい背景にあるだろう。

また、企業コミュニティの一員として働く日本の労働者は、「会社人間」的な価値観が強く、勤勉性に高い価値をおく職業倫理をもつているとも言われる。こうした職業倫理は、日本の長時間労働の背景をなしてきた。まず、「サービス残業」という言葉で、賃金対価が支払われない残業（賃金不払い残業）が少なくないことが言われる。そのうちには、会社の労働時間内に終わらない仕事を自宅などの外部に持ち帰つて行う「持ち帰り残業」が多く含まれる。

ただ、このような一見、労働者が自ら進んで行つていような残業も、日本人の「勤勉性」だけで説明するのでは不十分かもしれない。そういう働き方が、企業内で人事評価の対象となつてきたといわれるからだ。具体的には、人事評価では、業績だけでなく意欲など「働きぶり」が評価される部分が少なくない。¹⁶こうした背景があつて、長期にわたる昇進競争のなか、若手社員のうちから激務に身を投ずることにもなるのだらう。「サービス残業」によつて不満が爆発することがなかったのも、ある意味、長期的にみれば報われるという意識が広く共有されていたからであつた。

なお、成果主義的なノルマ管理や選別によつて長時間労働が生じることも指摘される。¹⁷過重なノルマでなくとも、熊沢誠のいうように、日本企業がもとも「生活態度としての能力」を評価する傾向があるとすれば、職務分担のはつきりしないなかでの成果主義は長時間労働と容易に結びつく。

以上のように、日本企業は長期・安定雇用および生活給（家族賃金）と引き換えに、社員に、企業都合に合わせた柔軟な働き方（「減私奉公」的な働き方）を求めてきたとされる。日本が高度経済成長を成し遂げるなかで、長期雇用・年功賃金などの「日本的雇用

システム」が機能を果たしたが、長時間労働はそれと不可分の関係にあったと言えよう。

3 業種固有の労働時間問題と対策

日本の長時間労働の背景には、会社の要員管理や規範意識ばかりでなく、業界の慣行（顧客や取引先との関係）も存在する。もちろん、「そもそも残業しないと片付かない業務量」は、残業を前提とした企業の業務管理の問題も大きいだろう。ただ、現代の長時間労働の背景には、取引先や顧客も絡んでいることを忘れてはならない。たとえば、IT技術者などの専門職では、顧客や取引先とのやり取りのなかで、個々の具体的業務や期限が決まってくるものも少なくない。そうしたなか、場合によっては、顧客都合に振り回され、上司が把握しきれないところで、多忙な働き方に陥ることも起こってくる。⁽¹⁸⁾現代の「働きすぎ」は、職場風土や悪質な労務管理の問題にとどまらず、社外（顧客等）との関係も含めて理解し、解消の努力をしなければならぬ。

この点を見るために、業種による労働時間問題の違いをみてみよう。二〇一七年のデータで業種別の労働時間の状況を見ると（巻頭色刷り第5図）、週実労働時間（一週間の就業時間）六〇時間以上の雇用者が多い業種は、①運輸業、郵便業（二七・七％）、②教育、学習支援業（二二・六％）、③建設業（一〇・七％）などである。こうした業種では、とくに長時間労働が広がっていると言える。

では、こうした業種でなぜ長時間労働になるのか。一言で「業務量の問題」と言ってしまうと、一見どの業種でも問題の構図が同じ

ように見えてしまう。しかし、どのような形で業務負荷が発生し、長時間労働かざるを得なくなるのか、問題の本身は一律でない。業界の慣行、雇用管理の仕組みなどは、業種固有の面が大きく、それが直接に労働負荷を左右するからである。以下では、この点について、労働時間の長い業種を中心に考察したい。⁽¹⁹⁾

まず、「運輸業、郵便業」の働き方や労働時間について検討しよう。同業種のなかでも、とくにトラック運送業の長時間労働が問題視される。この業種における長時間労働の背景には、出荷時に荷物が積まれるのを待つ、配達先で荷物が倉庫に収納されるのを待つといった「待ち時間」の長さがある。そのため、ドライバーの労働時間短縮のためには、待ち時間削減に向けた荷主の協力がカギを握っている。

次に、「教育、学習支援業」について検討しよう。この業種における代表的な職種は小中学校の教員である。長時間労働の背景には、授業、生徒指導のほか、授業準備、職員会議、部活動、成績処理、事務作業など、教員の業務が多岐にわたることがあろう。さらに、持ち帰り業務が少なくない問題も指摘されるところである。

次に、「建設業」の長時間労働は、一日当たりの労働時間が長いというより、休日が極端に少ないという側面が強い。その背景には工期の問題がある。国土交通省の調査によると、残業・休日労働を実施している理由として「前工程の工事遅延」「昼間時間帯の工事の制約」「無理な発注」「天候不順」が挙げられている。発注のあり方、進捗管理などを含め、業界として対処していくべき問題を示している。

小売業、宿泊業、飲食サービス業などでは、人手不足、職場の

「非正規化」(パートタイム労働者をはじめとした非正社員の占める割合が職場で高まること)が正社員の過重負担に拍車をかける悪循環になっている。休日もとりわけ取りにくい業種である⁽²⁰⁾。さらに、情報通信業、製造業などでは、取引先・顧客との関係でタイトな納期に追われ、過重負担を抱えやすい状況が言われている。また、「金融業、保険業」では、目標値・ノルマが高いなど、個々の従業員が成果を意識させられるなかで過重労働に陥りやすいことが指摘される。

このように、労働時間が長くなる背景は一律ではなく、業界の慣行や雇用管理のあり方も大きく関わっていると考えられる。日本の産業社会では、中小企業において、下請構造に起因するタイトな納期等が長時間労働の背景として古くから議論されてきた。現在でも、長時間労働を見直すには、法制度を変えるだけでは足りず、根本的な雇用の仕組みや慣行、職場風土や人々の勤労観も含めて議論する必要があるだろう。

4 企業の取り組み

ここでは、企業の取り組みをみていきたい。企業は長時間労働対策にどのように取り組んでいるのか。近年の調査をみると、大半の企業が残業削減に向けて何らかの取り組みを行っている。取り組みの上位に挙がるのは、「実態」(実際の労働時間等)の把握「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」などで、「ノー残業デー」も約四割の企業で実施されている(巻頭色刷り第6図⁽²¹⁾)。

では、こうした取り組みはどのくらい効果があるのか。同調査に

よると、取り組みによって実際に残業(所定外労働時間)が短縮された割合は五〇%台であった。見方によっては、約半数の企業では取り組みの効果があらわれていないととらえることもできる。働き方を見直すことは容易になしえないのである。

長時間労働を是正するカギはどこにあるのか。先ほど、長時間労働問題には、業界の慣行や顧客との関係も無視できないと述べた。ではどのように是正に取り組んだらよいか。企業事例から考えてみたい。ヤマト運輸では、宅配ドライバーの長時間労働問題を受け、働き方改革に乗り出している。二〇一七年四月に「働き方改革」の基本骨子を決定し、労務管理の改善と徹底、サービスレベルの変更(配達指定時間の変更等)、宅急便取扱量のコントロール(抑制)、宅急便の基本運賃の改定などに取り組むとした。運送業では顧客都合による「働きすぎ」が深刻化している。同社では、とくにネット通販の拡大によって現場が疲弊している状況を問題視し、「働きすぎ」にブレーキをかけるため、サービスレベルの低下も厭わない改革を掲げ、労使で議論を進めている例と言える。

若手社員の過労自殺により強い批判を浴びた電通では、一人あたりの総労働時間を八〇%に削減するなどとした目標を掲げ、働き方の見直しを始めた。二〇一六年一月一日付で「電通労働環境改革本部」を設置し、労働環境の改善に向けて様々な施策に取り組んでいる。具体的には、業務の工程のロボット化のほか、午後一〇時に全館消灯を行うなど残業を制限し、取引先・顧客にも同社の働き方改革への理解を求めている。広告業界の長時間労働も、顧客都合に即応するあまりの多忙状態に一端がある。同社の改革が十分な成果を得られるかはまだ結論を得ていないが、経営層の意思表示が改革

に必要なステップであることは疑いないだろう。顧客や取引先との関係で「働きすぎ」に陥りがちな状況のなかでは、企業トップが明確な意思表示を行い、従業員が顧客との関係で「うちの会社ではどうしても〇〇時以降は仕事ができない」等と言えるかどうかの一つのポイントと考えられるからだ。いわば、会社や上司が壁となつて従業員を守ることが求められる。

では、どういう企業でも同じ改革ができるのか。ここが大変難しい。というのは、顧客にそう言えるだけの（顧客にそう言っても仕事を失わないだけの）競争力が企業になれば、働き方の見直しは容易に進まないからだ。その意味で、長時間労働の是正には、競争力のある経営基盤が大前提となろう。たとえば、受託業務や下請業務中心のビジネスモデルだと、発注元や元受企業の意向に左右されやすい。また、他社と差別化できる商品やサービスがなければ、価格競争に巻き込まれることになる。結果、いずれも従業員に長時間労働を強いることになりがちだ。

この点、とくに中小企業では、働き方を見直そうにも社内の調整だけでは十分効果を得られないケースも多いかもしれない。競争力のあるビジネスモデルの確立が、経営者の強力な意志とともに、長時間労働を是正できるか否かのカギを握っているように⁽²³⁾。

このように、長時間労働削減などの働き方の見直しを成し遂げるのは容易なことではない。労働時間が長くなる背景には、業界の慣行も大きくかわっているからだ。長時間労働を削減するためには、目の前の業務効率化や残業抑制措置（ノー残業デー等）だけでは十分でなく、取引先や顧客との関係も考慮し、生産性の向上もあわせた改革が求められるだろう⁽²⁴⁾。

第三章 「長さ」以外の論点——時間帯、柔軟性

前章までで述べたように、日本の労働時間といえば、従来その長時間労働が特徴とされ、問題になってきた。長時間労働の是正が、いまなお社会的、政策的に重要な課題であり続けていることは論を俟たない。

その一方、労働時間の「長さ」に関心をフォーカスすると見過ごしがちな問題もある。つまり、働く者の健康やワーク・ライフ・バランスを確保する観点からは、長時間労働の是正をめざすだけでは十分でない。これまでも、働く時間にかかわるが、必ずしもその量的な「長さ」では測れない問題が指摘されてきた。その一つは、就業時間帯であり、夜型の働き方が問題視される。もう一つは労働時間管理の柔軟性にかかわる。本章では、このテーマについて考えてみたい。

1 就業時間帯の多様化

「長さ」以外の労働時間問題として大きなものは、就業時間帯である。就業時間帯については、従来、平日の日中という時間帯に働くことが標準的な働き方のモデルとされてきた。しかし近年では、コンビニエンスストアの二四時間営業に代表されるような経済のサ

ービス化、もしくは金融のグローバル化といった産業社会の変化等を背景に、就業時間帯に変化が生じている。

総務省統計局「社会生活基本調査」の数値をもとにした労働経済白書の記述によると、八時三〇分から一七時までの日中については、昼休み時間帯の一二時から一三時を除き、就業者数は九〇年代をピークとして減少傾向で推移してきた。一方、八時三〇分より前と一九時以降の夜間・早朝時間帯については、五時三〇分から六時三〇分の時間帯を除き、長期的には就業者数が増加している（巻頭色刷り第7図）。つまり、長期的には、就業時間帯の夜型化とも言うべき、夕方・夜間の就業が拡大している傾向がうかがえよう。

では、こうした就業時間帯の変化の背景には何があるのだろうか。

これまでの研究をみると、まず、労働需要側の要因が大きいと考えられる。コンビニエンスストアの二四時間営業に代表されるような経済のサービス化、もしくは金融のグローバル化といった産業社会の変化である。海外をみても、月曜から金曜までの日中に働く「標準的」な就業スケジュールの働き方が減り、夕方・夜間勤務、シフト勤務、休日勤務などの「標準的でない就業スケジュール」の仕事が拡大傾向にあること、その背景・影響についての研究が活発になされている。そして、就業時間帯には、産業間、職種間の差異が大きく、サービス職、営業・販売職、専門職を中心に夜型化が進行していることが指摘されている。

同時に、労働供給側の背景も指摘される。女性労働に関しては、男女雇用機会均等の推進による夜間就業の規制緩和が、勤務時間帯の夜型化の一因とされる。働く者自身が仕事と家庭・育児とを両立

させるなどの理由から非標準的な時間帯に働く選択をしているといった、労働供給側のニーズも関係していると指摘される。

これに加えて、日本においては、非正規雇用の夜間就業が一つの論点である。たとえば、山本・黒田（二〇一一）は、「社会生活基本調査」の個票データを用いて、夜間に働く割合が趨勢的に上昇している要因を検討し、九〇年代から二〇〇〇年代にかけての就業時間帯変化について、非正規雇用において日中の就業率が大きく低下し、夕方六時頃から朝六時にかけての就業率が顕著に増加したことを示す。そして、その背景に正規雇用の長時間労働による夜間のサービス需要が増加した可能性を挙げている。

こうした夜間勤務・不規則勤務といった就業形態（非標準的な時間帯での就業）は、働く者の健康や家庭生活に影響する。この点は、第四章で論じよう。

2 柔軟な時間配分・時間管理

次に、柔軟な労働時間配分について議論しよう。このテーマは難しい。柔軟な時間配分は「働きやすさ」に寄与するという見方の方で、「働きすぎ」につながるという、相反する主張がみられ、整理がつきにくいからだ。まず、メリットから見ても、本来、「いつ（どのよう）に」働くかを働く者自身が決められるならば、同じ時間（量）を働くにしても、働く者に利点があると考えるのは妥当だろう。そこで議論されるのは、働く者が自分で始業・終業時刻を決定できたり、休憩時間を設定できたりという、労働時間の配分や調整に関わる裁量についてである。共働き世帯の増加、価値観

の変化など、働き方の希望やニーズが多様化するなかで、自己や家庭の都合に応じて働き方や労働時間を調整できるような仕組みづくりが求められている。日本の働き方は硬直的という問題提起は、ワーク・ライフ・バランスの観点からもなされており、時間配分の柔軟性が求められる。

これまでの研究でも、始業・終業時刻などを自分で決められる（柔軟に変更できる）場合、仕事と（家庭）生活との両立に好影響をもたらすことが、多く示されてきた。育児・介護等の特段の時間制約がない者にとっても、労働時間の配分や調整に関わる裁量があれば、自己の都合に合わせて時間的メリハリをもつて働くことができる。逆に、時間的コントロールがきかかないと、仕事から離れる時間を確保しにくく、気の休まらない状態にもなりうる。とくに女性においては、働く時間を自己決定できるほど、ワーク・ライフ・バランスにつながることが実証されている。

もちろん、日々の時間配分（始業・終業時刻の裁量）に加え、必要の際に休暇を取りやすいかも柔軟性にかかわろう。これについては、先ほど述べたように、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが求められるところである。

●労働時間制度と運用

自己や家庭の都合に応じた柔軟な時間配分は、どうすれば可能になるのか。弾力的な労働時間制度の適用や、個々の従業員の実情に応じた企業の柔軟な運用、業務管理の見直しが必要になってくる。まず、弾力的な労働時間制度について説明する。産業社会としても、サービス経済化、労働力の多様化のなかで、柔軟で多様な働

き方が求められてきた。とくに、営業職や専門職など、雇用者による厳格な管理もしくは常時の監視がなじまない仕事や、場所にとられない働き方が可能な仕事など、働き方が多様化するなかで、労働時間管理のあり方は常に議論になってきた。

そして、経済環境の変化、労働者の多様なニーズにこたえるため、法定労働時間を柔軟に運用する労働時間制度が策定され、適用が進められてきた。弾力的な労働時間制度は、企業にとつての業務の繁閑、もしくは働く者の都合にあわせたメリハリのある働き方を可能にする制度として設計されている。たとえば、フレックスタイム制は、仕事の進捗や生活にあわせて社員が日々の始業・終業時刻を柔軟に調整できるためのものであり、裁量労働制は、労働時間の配分や調整だけでなく仕事の進捗管理などに関しても社員に決定権を与えるものと言える。なお、各制度の適用企業・労働者割合をみると（第2表）、現在のところ、フレックスタイム制や裁量労働制などの適用企業割合、適用労働者割合は高いとは言えない。制度の使い勝手が悪いなどの声も聞かれ、制度の見直しが議論されている。

これに加え、二〇一八年成立の「働き方改革関連法」では、金融商品の開発業務やアナリスト業務等の専門職で年収の高い者（一〇七五万円以上）を対象として、高度プロフェッショナル制度が創設されることとなった。この制度は、高度な専門知識をもち、一定の年収がある労働者に対し、働いた時間ではなく、成果で労働の価値を評価し、賃金を支払う仕組みとされる。対象労働者には、年間一〇四日以上かつ四週四日以上以上の休日取得（健康確保措置）を条件に、時間外労働の上限規制、時間外・深夜・休日労働の割増賃金の規定が適用除外となる。なお、適用には本人の同意や労使委員会の

第2表 弾力的な労働時間制度の適用割合（企業、労働者）

（単位：％）

	適用企業割合	適用労働者割合
変形労働時間制	60.2%	51.8%
（うち、フレックスタイム制）	5.6%	7.8%
みなし労働時間制	15.9%	9.5%
（うち、事業場外労働のみなし労働時間制）	14.3%	7.9%
（うち、専門業務型裁量労働制）	1.8%	1.3%
（うち、企画業務型裁量労働制）	0.8%	0.3%

〔出所〕 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」

決議が必要になる。

もつとも、自己や家庭の都合に応じた柔軟な時間配分は、弾力的な労働時間制度を適用しさえすれば実現できるというものではない。そうした制度が実際に機能するかどうかは、制度の運用や企業の業務管理にかかっている部分が大きいからだ。具体的には、日々の労働時間配分を労働者がどの程度自由にできるかは、仕事自体に裁量性があるかどうか大きく左右されるところであり、裁量性を確保するための業務管理のあり方が問われよう。逆に、仕事に裁量性がないと、制度上は柔軟な時間配分が可能とされていても、実質的には仕事・職場の都合で労働時間が決められてしまい、働く者の決定権は乏しくなってしまう。これは、次に述べる「働きすぎ」リスクにもかかわろう。

●「働きすぎ」リスクの指摘

働く者が自己や家庭の都合に応じて柔軟に労働時間を調整・配分できるようになる、それ自体には異論は少ないかもしれない。ただ、現に雇用労働の現場にある「柔軟性」が、それとはかけ離れたものであるという指摘には、留意する必要がある。具体的には、現場における裁量性とは名ばかりであり、実際には長時間労働になる³⁰⁾ほかはなく、労働者の健康悪化等を招くという問題の指摘である。裁量性を付与する雇用管理において「働きすぎ」が招かれうるといふ研究は、海外でも存在する。そこで問題にされるのは、業務管理のあり方である。具体的には、まず過度に成果主義的、競争主義的なマネジメントの問題が指摘される。経営戦略の一つとして労働者に裁量性を付与する雇用管理について、とくに専門職や管理職の

働き方の問題が検討されてきた。たとえば、専門職（ITエンジニア）の働き方について、裁量を持たせる自己管理のマネジメント様式が競争主義的に運用されることで、労働者の不安と競争があらわれ、自ら進んで過重労働に身を投じることが論じられる。また、「働きすぎ」を煽る組織文化（職場風土）も問題とされてきた。⁽³⁰⁾

以上の知見は、現場の裁量性が名ばかりのものとなり、長時間働くほかはないという実態があることを示している。加えて、実際に裁量性があつたとしても、それで働き方がどのように変わるかも案外見通せない。というのは、近年の研究において、労働時間配分が裁量にまかされると、仕事と仕事以外の境界があいまいになり、かえってワーク・ライフ・バランスを損なう結果をもたらしていることが示されているからである。裁量があるばかりに、仕事に区切りがつけにくくなり、仕事から解放されにくい場合もあることを示唆している。

このように自律的な働き方は、とすると「いつでもどこでも仕事」という状態に陥りがちであり、家庭生活の時間をも侵食するような多忙状態になる危険性もある。これまでの研究からは、とくにITエンジニア等の技術系専門職において、こうした働き方が、たとえやりがいがあるにしても、健康を害するリスクなどと隣り合わせの「危うさ」もあわせ持っていることが示されている。

このように、裁量性は（一見反対の極にある）「働きすぎ」に転化してしまう可能性もあり、留意が必要である。柔軟な時間配分を実現するための制度を適用しても、それが「働きすぎ」を生むだけなら、制度のメリットは享受できない。かといって、先に述べたような多様な人材の活躍、仕事と家庭生活との両立の観点からみて

も、時間配分の柔軟性がまったく不必要ということにはならないだろう。メリット、リスクを十分認識し、働く者の健康や家庭生活に資するよう制度を設計・運用すること、そのための業務管理のあり方が問われてくると言える。

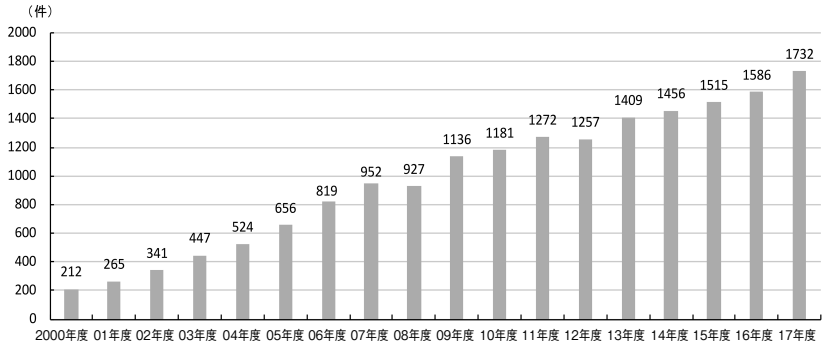
第四章 休息時間・生活時間を確保する

第四章では、これまでの議論をふまえて、長時間労働等の「働きすぎ」がどのように問題なのかについて、あらためて整理する。長時間労働は、働く者の健康を害することは言うまでもなく、家庭生活との両立、女性活躍を阻害し、若者の職場定着等への悪影響も指摘されるところである。本章では、休息時間・生活時間という観点から「働きすぎ」の問題を整理し、休息時間・生活時間確保のあり方を考えてみたい。

1 健康と休息時間確保

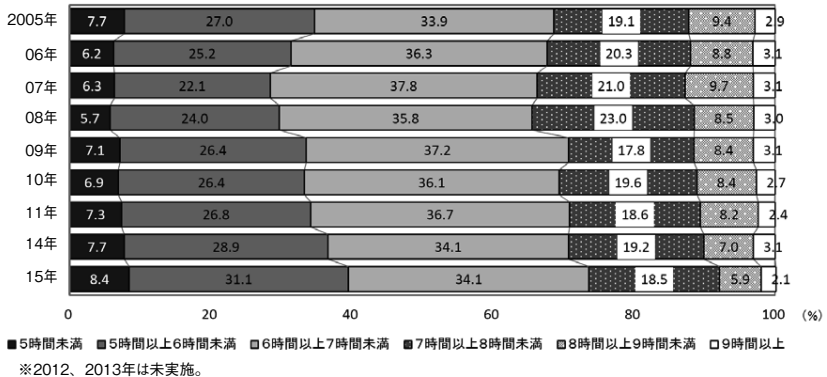
「働きすぎ」の問題としてまず挙げられるべきは、健康への影響だろう。日本では従来、「過労死」が大きな社会問題になってきた。過労死とは、長時間労働などの業務に起因して、くも膜下出血や心筋梗塞などの脳・心臓疾患を発症し、死にいたることを指し、労働災害として補償の対象になる。近年でも、過労死の例は後を絶たない。脳・心臓疾患にかかわる労災請求件数は、過去一〇年余り

第1図 精神障害に係る労働災害請求件数の推移



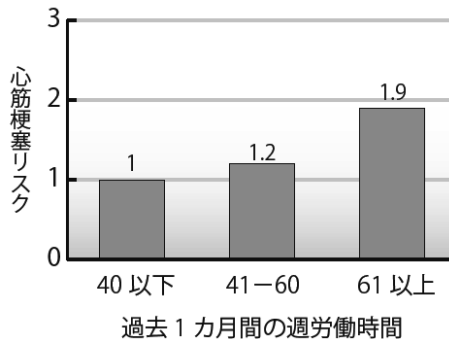
〔出所〕 厚生労働省『平成30年版過労死等防止対策白書』。

第2図 1日の平均睡眠時間の年次推移（20歳以上、男女計）



〔出所〕 厚生労働省（2016）『平成27年国民健康・栄養調査結果の概要』。

第3図 労働時間と心筋梗塞リスク



〔出所〕 労働安全衛生総合研究所（2012）『長時間労働者の健康ガイド』。

の間、七〇〇件後半から九〇〇件前半の間で推移してきた。

また、メンタルヘルスも今日的な論点である。精神障害に係る労災請求件数は近年大きく増加している（第1図）。実際、過労による自殺が、訴訟などを通じて大きな注目を浴び、企業の社会的責任が問われている。精神障害発病にともなう休職や、退職につながることも多く、個人にとつてばかりでなく企業にとつても人材損失になる。また、精神障害にいたらなくても、仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じる者が少なくないことが示されている。

政策的な動きをみても、「過労死防止法」の成立（二〇一四年）、「過労死防止大綱」の決定（二〇一五年）、初の「過労死白書（過労死等防止対策白書）」の作成（二〇一六年）といった政策的な動きが続いた。二〇一五年には、五〇人以上を雇用する事業場を対象に「ストレスチェック制度」が課された。企業実務でも従業員のメンタルヘルス対策は重要な課題と認識されている。

こうした健康阻害の要因として真っ先に挙げられるのが長時間労働である。過労死等として認定された事案では、長時間労働のケースが多く見られ、労働時間が過重労働の中身の大きなウェイトを占めていることがわかる。

なぜ労働時間が健康に影響するのだろうか。最大の理由は、労働時間が長いと、その分睡眠時間等の日々の休息時間を確保できなくなるからである。日々の睡眠時間が不足すると心身の健康に悪影響を及ぼすことは、これまでの多くの研究が示すところである。休日や休暇を取得できるスケジュールであるかも重要であるが、ここでは前者の側面（日々の休息時間）について議論しよう。

まず、睡眠時間の長さについて近年の統計を確認する。第2図を

みると、日本人の平均睡眠時間は、近年短くなってきていることがうかがえる。具体的には、一日の平均睡眠時間が六時間以上の割合が減少し、「五時間以上六時間未満」「五時間未満」の割合が増加している。

睡眠時間が確保できないと、健康面で多大な影響がでる。まず、肉体的健康に対しては、七〜八時間の睡眠を基準にすると、睡眠時間が短いほど、高血圧、糖尿病、肥満などになりやすいことが、医学・生理学系の研究から示されている。第3図に示すように、労働時間の長さは、心筋梗塞リスクなど肉体的健康にかかわってくる。過重労働や、それがもとで睡眠を確保できず、健康状況を悪化させることは、脳・心臓疾患による死亡（過労死）にもつながりうるリスク要因といえる。また、メンタルヘルスについても、睡眠時間が短くなるほど抑うつ状態が強くなるという関係性が指摘されてきた。医学的観点からは、メンタルヘルスを保持するうえで六時間

以上の睡眠の確保が望ましいとも指摘される。

健康確保のためにも過重労働を是正する必要があるが、大事なことは、労働時間の長さを規制するだけでなく、休息時間を確保する観点からアプローチすることである。というのも、睡眠には一定のリズムがあり、深夜勤務や交替制勤務がたびたびある場合、たとえ労働時間が長くなくても、睡眠が阻害されるからだ。また、睡眠時間に限らず、家庭生活にとつても、生活リズムとマッチしない働き方は様々な問題を引き起こしうる。次にその点を検討しよう。

2 家庭・生活の時間

長時間労働がワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）を阻害するという議論は、これまでたびたび提起されてきた。ワーク・ライフ・バランスという考え方では、共働き世帯の増加などの社会変化を背景に、ケア役割を担う労働者（主に女性）の両立問題が中心的に取り上げられてきた³⁴⁾。

ワーク・ライフ・バランスを考えるには、労働時間の「長さ」ばかりでなく、生活リズムとマッチしない働き方こそが問題にされるべきである。たとえば、深夜勤務がある場合や、土日勤務がある場合は、家庭生活面に着実に影響しよう。

こうした夜間勤務や不規則勤務といった就業形態（非標準的な時間帯での就業）は、働く者のワーク・ライフ・バランスにどのように影響するのか。平日昼間に就業することを前提とした社会生活が一般的であることや生活リズムの観点から、夜間や深夜の労働の頻度が高かったり、土曜や日曜の就業頻度が高くなったりすることは、働く者が家族と過ごす時間を制限するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現を難しくするのは容易に想像がつく。

これまでの研究でも、夜間勤務・不規則勤務の増加からなる就業時間帯の「二四時間化（夜型化）」は、就業の選択肢が広がったという側面の一一方で、夫婦関係や親子関係への影響など、家庭生活に悪影響を及ぼす可能性が議論されてきた。

また、女性就業における出産・育児期の両立に関しても、就業時間帯は論点になってきた。このテーマで切実な問題の一つは、保育

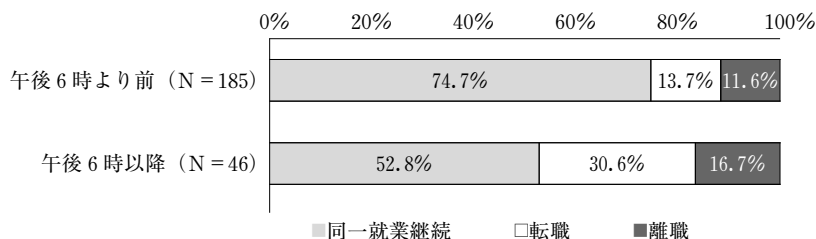
時間との兼ね合いである。幼い子どもを持つ女性の就業継続にとつて子どもの保育をどうするかが一番大きな課題である。夜間など標準的でない時間帯に就業する場合に、保育先が限られるという問題が大きいなど、就業時間帯は、育児期の就業女性の両立問題を先鋭化させやすい要素と言える。

そうした働き方は、むしろ女性の就業継続を妨げよう。労働政策研究・研修機構（二〇一二）の調査結果は、育児期の女性において、夕方六時以降の就業がある場合には、育児休業から復職した後には就業を継続できる確率が低くなることを示す（第4図³⁵⁾）。保育時間とのミスマッチの問題（たとえば、保育所のお迎えの時間に間に合うかどうかなど）がうかがえる。

なお、一つ付け加えるならば、女性の働き方のみが問題になるわけではない。男性の働き方もワーク・ライフ・バランスの重要な論点だ。男性の働き方については、長時間残業の家庭生活への影響の問題が多く議論されてきた。たとえば、男性の労働時間が長いほど家事・育児分担が少なくなりがちと論じられる。労働時間の「長さ」ばかりが問題なのではない。興味深いのは、男性の帰宅時刻が家事分担に及ぼす影響である。松田（二〇〇二）³⁶⁾は、男性の帰宅時刻が二時以降になると育児参加の度合いが急激に低下することを示す。なお、男性の帰宅時刻の遅さは、家事・育児分担の偏りをもたらすにとどまらず、少子化にもかかわる可能性がある。既婚女性の出生意欲の調査からは、夫の帰宅時刻が夜一〇時以降の家庭では、家事分担もさることながら、女性の育児負担感を通じて（追加）出生意欲を低下させる可能性が示されている³⁶⁾。

このように、労働時間は、家庭生活へ様々なかたちで影響を及ぼ

第4図 女性における育休明け復職後の就業継続割合
—所定終業時刻別—



〔出所〕 労働政策研究・研修機構（2012）『出産・育児と就業継続——労働力の流動化と夜型社会への対応——』労働政策研究報告書No150.

す。生活時間を確保するという観点から労働時間の問題を議論することも大事である。

3 休息時間・生活時間を確保するために

近年、休息時間・生活時間の観点から、いまの働き方を見つめ直すという考え方が唱えられるようになってきた。

休息時間・生活時間を確保するためには、まずは日々の残業時間を削減することが大事である。労働時間が長いほど睡眠時間が短くなるという関係は、一日の時間配分の観点から概ね妥当だろう。ただ、労働時間の「長さ」以外にも、働き方によっては睡眠時間の量や質に影響する部分がある。たとえば、深夜労働がたびたびある働き方であれば、生活リズムが安定せず、睡眠の量・質が阻害されるだろう。この点、これまでの研究では、とくに夜勤を含む交替制勤務の働き方を問題視してきた。

こうした深夜に及ぶ時間帯の働き方の場合、どのような点に留意すればよいか。やむを得ず夜遅くまでの勤務がある仕事の場合、翌日の始業時刻を遅くできるようにするなど、一定の休息時間を確保する仕組みづくりが求められよう。この点については、二〇一九年四月施行の働き方改革関連法で導入が努力義務化した「勤務間インターバル制度」が、休息時間を確保する制度として期待される。勤務間インターバル制度とは、勤務終了時刻と翌日の勤務開始時刻の間に一定の非就業時間（休息時間）を設けるものであり、EUの取り組みを参考に議論されてきた。EU加盟国では、「EU労働時間指令」をもとに、二四時間について最低連続一時間の休息付与が

義務づけられている。これまでの日本での導入経緯をみると、NTTやKDDIなどの情報通信企業の労働組合が所属する情報労連が、二〇〇九年から勤務間インターバル制度の導入に取り組み、傘下のいくつもの組合で勤務間インターバル規制を盛り込んだ協定の締結に至るなどの成果を得ている。ただ、全産業でみると、現時点での導入割合はまだ低い水準にとどまる。厚生労働省『平成二九年就労条件総合調査』によると、勤務間インターバル制度を導入している企業は一・四％に過ぎない。「働き方改革関連法」において普及促進が図られており、今後の普及が期待される。なお、こうした制度を導入するだけでなく、制度が機能するための業務管理の仕組み、社内の体制づくりが重要であることは言うまでもない。

すでにインターバル制度を導入している企業では、導入の経緯や導入後の変化をどう感じているのか。運輸系企業、病院、二四時間営業の店舗を有する食品サービス業等の、企業や組合等への聞き取り記録からみてみたい。導入の経緯としては、長時間労働が恒常化している企業、それゆえに私傷病休暇・休職者が多い企業が長時間労働削減の一環として導入した事例があった。また、ワーク・ライフ・バランスの確保・推進という面もあった。たとえば、運輸系企業では、バス運転士について改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）に対応するために導入している。週休二日制導入にともない一日の労働時間を長くする必要があり、導入の必要を感じていたところ、組合との交渉を経て九時間で設定していた。また、二四時間営業の店舗を有する食品サービス業では、店舗運営はシフト制ゆえ、残業ゼロの取り組みとともに、女性の積極活用、仕事と生活のバランスの確保、深夜勤務によるストレスの

軽減といったことから導入していた。また、社員の力は企業の力であり、労働環境の改善や優秀な人材の確保に資するとの考えから導入していた。導入後の変化として、従業員の疲労の回復には貢献しているであろうとの評価がもつばらのようである。

なお、「働き方改革」で勤務間インターバル制度を導入するにあたって、何時間の休息時間を確保するかが重要になる。この点、厚生労働省の有識者検討会は二〇一八年二月に、休息時間を「八（一二時間）」と例示するなどした報告書をまとめた。報告書は企業が導入する際に参考にするもので、「一時間は必要」と訴えてきた過労死遺族から不十分という声が出ている。制度を導入するにあたって健康確保という趣旨に合った運用が求められよう。

さらに、生活時間・休息時間確保のためには、企業の時間管理のみ問えば十分というわけではない。通勤時間が長い場合、生活時間・休息時間がその分減少しよう。この点、通勤時間が長い都市部では、労働時間に加えて通勤時間の長さが休息時間・生活時間にかかわってくる。この問題に対しては、通勤を通信に代替できる在宅勤務やモバイルワークが、通勤時間の削減に貢献し、休息時間・生活時間確保に貢献する可能性がある。

近年は情報通信機器の発達で、テレワークなど、通常の勤め先でなくても仕事ができる状況が拡大しつつある。これは通勤時間の削減という意味で休息時間・生活時間確保に寄与する面があるが、ややもすると、「いつでもどこでも仕事」という状況になりかねない。たとえば、夜間でも休日でも、上司や顧客から仕事関係の連絡が携帯電話やPCに入るなら、気が休まらないだろう。この点、近年注目されるのが「つながらない権利」である。「つながらない権

利」とは、労働者が勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のことである。フランスでこれにかかわる新法が二〇一七年に施行されて注目された。今後ますます重要になるであろう考え方である。職場マネジメントとしても、勤務時間外での仕事関係の連絡は自粛するなど、従業員の生活時間を考慮した対応が必要と考えられる。

さらに、こうした時間・場所にとられない働き方が拡大する時代には、働く者の自己管理の重要性も増す。具体的には、仕事と仕事以外の時間的切り分けをうまくできるかは、本人の仕事への距離の取り方、ワーク・ライフ・バランスに関する価値観もかわってこよう。もちろんオフの時間を確保できないような業務量が課されるならば、それは使用者の責任であるが、仕事以外の領域をいかに充実させ、ワーク・ライフ・バランスを実現するかは働く者自身にも問われている。以上のように、働き方や休み方がより多様化（個人化）するなか、労働時間を短くするという観点とともに、休息時間・生活時間を確保するという観点から、企業と従業員の双方に難しい課題が突きつけられている。

おわりに

本特集でみたように、長時間労働は依然として存在し、健康や家庭生活上の問題であり続けている。前章までで取り上げられなかった論点も含め、問題を総括してみたい。

一般的に、社会問題は、問題と認識されない限り解決に向けて進まないものである。長時間労働や過重労働はこの点、どうであろう

か。かつては、「企業戦士」「会社人間」として長時間働くのが当たり前という社会規範が強かったかもしれない。だが、そうした働き方はいまや以前ほど支持されていない。たとえば、過酷な労働環境で若者を使い捨てにする企業が「ブラック企業」として社会問題化したのは記憶に新しい。それは、若者を取り巻く労働環境が悪いことを示すとともに、若者の意識変化、インターネット社会における情報共有スピードの変化によるところも大きいだろう。若者の早期離職率は高止まりしているが、早期離職と長時間労働は関係が強いという調査結果もある^③。若者が長時間労働の職場環境を容認せず、退出行動をとっていると読み取ることもできよう。また、先に見たように、メンタルヘルス毀損による労災申請・認定が増加しており、とくに三〇代以下の若年者における申請・認定が増加している。こうした動きからは、若者を中心として、いまの労働環境・職場規範に拒否感を募らせている様子がうかがえる。

また、女性活躍の推進が大きな課題となっているが、法制度の整備にもかかわらず女性活躍がなかなか進んでいないことは、女性管理職比率などの統計数値や現場の声からも明白である。その背景として、企業の残業文化が女性活用を阻んでいる面が示されている^④。残業を当たり前とする働き方を見直さない限り、企業における実質的な男女雇用機会均等は達成できないとも言える。

さらには、人材定着という点で付け加えるならば、若者の地域定着（地元企業への就職）も大きな社会的テーマである。地方では、若者が大学進学等を機に東京などの大都市に移動し、地元に残らない（帰らない）ことが、地域経済の縮小・衰退や、少子高齢化加速による地域社会の弱体化につながるものとして大きな問題とされて

いる。どうすれば若者が地元企業に就職するか、人手不足に悩む地方では試行錯誤が続いているが、優良企業をいかにアピールするかが重要になる。地元企業が知られていない事態（知名度不足）に対処するとともに、労働条件の改善が大事である。とはいっても地方は大都市に比べて賃金面での劣位は否めないところであり、労働時間面の「働きやすさ」がいつそう問われよう。なお、企業の人手不足は、地方に限らず日本全体を覆う問題となっており、コンビニエンスストアの二四時間営業の見直しなど、労働時間は昨今も大きな議論となっている。

このように、近年の日本では、労働時間が社会的、政策的に重要なテーマであり、「働きすぎ」問題が（再び）焦点化している。今日の状況は、産業社会の変化のなかで、働き方が多様化、柔軟化に向かい、そうしたなかで様々な側面から「働きすぎ」社会の変革が問われているといえる。こうした状況を打破するような実効性のある労働時間制度を考えるのは容易なことではない。大事なのは、労働現場の実態を丁寧に観察し、働く者の声を拾うことであり、それをベースに、どういう働き方が望ましいかを社会で議論し、共有していく努力が、引き続き求められるだろう。

（高見 具広）

（1）一九八〇年代には、円高も相まって日本の莫大な貿易黒字（とくに日米間の貿易不均衡）が問題となり、そこから日本人の長時間労働も「ソーシャル・ダンピング」として国際社会から批判の対象になった。

（2）国内では「豊かさとは何か」という問い直しがあり、猛烈に働いて物質的な豊かさを達成した日本社会で、ゆとりある生活時間を享受することへの価値が高まった。

（3）中小企業等に対する適用の猶予措置（経過措置）を段階的に解除する改正のこと。

（4）一九八〇年代後半と比較すれば、週六〇時間以上の者の割合は低くなったとも言えるが、一九九〇年代以降、その割合は大きく変化していない。

（5）一九八〇年代の問題認識として、小野旭・佐野陽子（一九八七）『働き蜂』社会はこう変わる』東洋経済新報社など参照。

（6）厚生労働省（二〇一六）『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査』参照。

（7）森岡孝二（二〇〇五）『働きすぎの時代』岩波新書を参照。

（8）政治的な背景については本特集では論じない。ここでの「働き方改革」の論点とは、二〇一八年に成立した「働き方改革関連法」のうち労働時間にかかわるものであるが、本特集は当政策の審議過程の議論をフォロイするものではない。

（9）なお、中小企業における時間外労働の上限規制の適用は二〇二〇年四月である。

（10）時間外労働規制の施行日は、大企業が二〇一九年四月、中小企業が二〇二〇年四月、自動車運転業務、建設業、医師が二〇二四年四月一日となっている。

（11）自動車運転業務、建設事業、医師等については、猶予期間を設けたうえで規制を適用等の例外あり。研究開発業務については、医師の面接指導を設けたうえで、適用除外。

（12）中小企業における割増賃金率の猶予措置の撤廃は二〇二三年四月である。

（13）労働政策研究・研修機構（二〇一七）『日本的雇用システムのゆくえ』JILPTプロジェクト研究シリーズNo.4を参照。

（14）間宏（一九九六）『経済大国を作り上げた思想』文真堂を参照。

（15）玄田有史（二〇〇五）『働く過剰——大人のための若者読本』N T T出版。

- (16) 熊沢誠 (一九九七) 『能力主義と企業社会』岩波新書は、日本型能力主義の特徴として、「生活態度としての能力」を評価することを挙げる。これは「会社の思い通りに働ける」という生活態度のことであり、会社人間化と結びつくと熊沢は述べる。
- (17) 熊沢誠 (二〇〇六) 『若者が働くとき——「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』ミネルヴァ書房。
- (18) 高見具広 (二〇一六) 「働く時間の自律性をめぐる職場の課題——過重労働防止の観点から」『日本労働研究雑誌』第六七七号では、こうした顧客や取引先との関係で過重労働(仕事に区切りをつけにくい状態)に陥る可能性を検証した。
- (19) ここでの記述は、高見具広 (二〇一七) 「業種別に見た労働時間に関する問題点」『安全と健康』vol.18・No.8をもとにした。
- (20) 厚生労働省「就労条件総合調査」をみると、「宿泊業、飲食サービス業」は、一企業平均年間休日総数が少なく、年次有給休暇取得率が低い業種である。
- (21) 労働政策研究・研修機構編 (二〇一六) 『労働時間管理と効率的な働き方に関する調査』結果および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果」JILT調査シリーズNo.一四八参照。
- (22) 以下の事例記述は、当該企業HPなど公表情報をもとにしてゐる。
- (23) 『労政時報』第三九一七号(「労務行政研究所、二〇一六年」における「残業ゼロを掲げる企業の組織運営」の企業事例が参考になる。
- (24) ここでの記述は、高見具広 (二〇一七) 「働き方改革」の必要性和方向性——最近の政策議論・企業の取り組みから」『月刊高校教育』二〇一七年一〇月号(「学事出版」をもとにした。
- (25) 厚生労働省『平成二七年版労働経済白書』を参照。
- (26) 山本勲・黒田祥子 (二〇一四) 「労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する」『日本経済新聞出版社の第三章を参照。
- (27) なお、就業時間帯変化の主要部分が、正規雇用者の長時間残業とその夜間サービス需要をもとにした非正規雇用の夜間化であるならば、今後、景気変動や働き方改革にとともなう残業削減によって、就業時間帯の夜間化が進むかどうか、一概には言えないだろう。
- (28) たとえば、山口一男 (二〇〇九) 「ワークライフバランス——実証と政策提言」『日本経済新聞出版社を参照。山口は、職場の時間的柔軟性が乏しい場合、労働者が希望する労働時間を実現しにくいと述べる。
- (29) あわせて、年次有給休暇を時間単位で取得できるようにするなど、年休をよりフレキシブルに活用できる制度にすることも各企業で求められる。
- (30) たとえば、中澤誠 (二〇一五) 『ルポ過労社会——八時間労働は岩盤規制か』ちくま新書を参照。同書では、IT業界などにおける裁量労働制の悪用事例が紹介され、規制緩和の政策議論へ警鐘を鳴らす。
- (31) Sharone, Ofer (2004) "Engineering overwork: bell-curve management at a high-tech firm," Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg (ed.) *Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russell Sage Foundation, New York. を参照。裁量を持たせる雇用管理が成果主義的に運用されることで(業績給制度、タイトな締切りなどとセットの管理様式)、働く者が時間的なプレッシャーを受けやすいことを示す研究もある。
- (32) Kunda, Gideon (1992) *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University Press. (『金井壽宏監訳監修・櫻村志保訳「洗脳するマネジメント——企業文化を操作せよ」』日経BP社、二〇〇五年。を参照。同書では、ハイテク企業におけるエスノグラフィ調査から、自己管理を促すマネジメントの結果、エンジニアが仕事中毒となり、「燃え尽き」の危険をたえず感じている様子が描かれる。
- (33) 高橋正也 (二〇〇七) 「過重労働による睡眠障害と健康障害」『公衆衛生』71(4)、三〇一〜三〇六頁など参照。
- (34) 池田心豪 (二〇一〇) 「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題」『日本労働研究雑誌』No.五九九による整理を参照。
- (35) 同調査は、第一子妊娠時に正規雇用に就いていた女性を対象に、所定終業時刻が夕方以降にかかるかどうかと、育児休業から復職後五年間に同

一勤務先での就業を継続しているかどうかの関係をみたものである。

(36) 平成二七年版少子化社会対策白書「コラム…夫の帰宅時間が少子化に与える影響（内閣府経済社会総合研究所の少子化研究より）」。

(37) 労働政策研究・研修機構（二〇一三）『労働時間に関する企業等ヒアリング調査——裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に』JILPT資料シリーズNo.一二〇を参照。

(38) 朝日新聞デジタル記事「勤務間休息は「八～一二時間」に 厚生省検討委が報告書」二〇一八年二月五日。

(39) 労働政策研究・研修機構（二〇一七）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成』JILPT調査シリーズNo.一六四。

(40) 高見具広（二〇一八）「性別職務分離」の現在形——昇進意欲の男女差を手がかりに考える——」労働政策研究・研修機構編『非典型化する家族と女性のキャリア』第三期プロジェクト研究シリーズNo.9、第二章。