

若手・中堅労働者の労働負荷の高まり ～ワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題～

[要 旨]

1. 少子高齢化・人口減少の進行を受け、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現が急がれている。ワーク・ライフ・バランス実現の柱の1つに位置付けられるのが、日本の長時間労働の是正である。しかし、わが国では長時間労働を行う者の割合が上昇傾向にあるなど、職場中心の働き方の見直しが遅れている。本稿では、結婚・出産の中心となる若手・中堅労働者に焦点をあて、この世代のワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題を探る。
2. 本稿で分析対象とする男性一般労働者（パートタイマーを除く常用労働者）について、この10年間の労働時間をみると、30歳代までの若手・中堅労働者では明確な減少が確認できない一方、40歳代以上では着実に減少している。わが国では若い世代ほど労働時間が長い傾向があるが、この10年でその傾向が拡大している。このことは、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっていることを示唆している。
3. こうした背景としては、若手・中堅労働者のうち、労働時間が相対的に長い規模、産業、職種に就く者の割合が上昇しているという「見せかけの要因」が考えうる。そこで、企業規模別の労働時間の動きをみると、全ての規模の企業で若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっており、労働者の企業規模別にみた構成比の変化は、若手・中堅労働者の労働負荷の高まりにはほとんど影響していない。
4. 次に、産業別の労働時間の動きをみると、90年代後半以降、建設業、製造業、サービス業で若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている。そこで、若手・中堅労働者の労働負荷が高まっている背景を確認すると、労働者の産業別にみた構成の変化による影響は小さく、サービス業と製造業の労働時間の変化が大きな影響を与えていることが分かった。
5. サービス業で働く労働者のうち、ホワイトカラーとして働く者が多い大卒労働者において、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている。このカテゴリーに属する若手・中堅労働者の比率と、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷（若手・中堅労働者の労働時間－40歳以上労働者の労働時間）の間に負の相関関係があることは、企業の採用抑制により、若手ホワイトカラー労働者の負担が大きくなっているとの仮説を支持している。
6. 製造業で働く労働者の場合、ホワイトカラー労働者と生産労働者の双方で、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている。製造業のホワイトカラー労働者の場合も、若手・中堅労働者の比率と、この世代の相対的な労働負荷の間に負の相関関係がある。ここでも企業の採用抑制が若手ホワイトカラー労働者の相対的な負担を高めている可能性が推察される。一方、製造業の生産労働者の場合は、企業が採用絞込みや

ベテラン労働者の雇用調整を行ってきたこと、生産性と比べて賃金が低い若手・中堅の負担を高める形で生産回復への対応を行ってきたことが、若手・中堅労働者の相対的な労働負担を高めてきた可能性がある。

7. 若手・中堅労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、フリーターや子育てがひと段落した女性など、多様な労働力の活用を進めていくとともに、省力化投資を通じた労働生産性の向上、ベテラン社員がいつまでも高い生産性を維持しうる環境の整備、時間効率の高い働き方の実現など、幅広い取り組みが必要となる。これらの分野における企業の取組みを推進するために、国は支援策を一層強化していくことが求められる。

政策調査部 主任研究員 大嶋寧子

Tel : 03 (3201) 0287

E-Mail : yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

[目 次]

1. はじめに	4
2. 日本の労働時間と若手・中堅労働者	5
(1) 労働時間の長期的動向とその背景	5
(2) 男性一般労働者の労働時間	8
(3) 若手・中堅労働者で高まる相対的な労働負荷	9
3. 若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている背景	12
(1) 企業規模別にみた労働時間の動向と若手・中堅労働者の労働負荷	12
(2) 産業別にみた労働時間の動向と若手・中堅労働者の労働負荷	15
4. 若手・中堅労働者のワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題	32
(1) 若手・中堅労働者の層の厚みを増す方策	32
(2) 企業の労働生産性向上策への支援	34
(3) 働き方の見直しの支援	34
(4) 労働時間規制の位置付けの見直し	36
(5) ワーク・ライフ・バランスに関わる基本法の制定	37
【補論】わが国の労働時間政策をめぐる動き	39
(1) これまでの労働時間にかかる政策	39
(2) 足元の労働時間をめぐる政策の動向	44

1. はじめに

少子高齢化・人口減少の急速な進行を受け、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現が急がれている。背景には、多くの女性が出産・育児と仕事を両立できずに離職していること、男性が育児や家事に十分参加できず、これが少子化の一因となっていることへの懸念がある。また、職場中心の働き方を前提とする現状の職務設計のままでは、これに耐える労働者の数は今後大幅に減少していくため、労働需給の逼迫が一層深刻になるとみられることがある。

「ワーク・ライフ・バランス」実現の柱の一つに位置付けられているのが、日本の長時間労働の是正である。例えば、経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会（2007）は、多様な人材の活用や労働生産性向上を目指す労働市場改革の一環として、フルタイム労働者の年間実労働時間を1割短縮する数値目標を掲げた¹。また、07年8月3日に公表された『平成19年版 労働経済白書』は、長時間労働をはじめとする働き方の問題を是正し、仕事と生活の調和を図ることが、労働供給制約の緩和や労働生産性の向上、内需中心の経済成長を実現する上で重要であると指摘した。

しかし、正社員の労働時間の現状は「長時間労働の是正」とは反対の方向に向かっている。週60時間以上働く雇用者の割合は、93年の10.6%から04年の12.2%へと上昇した。なかでも、30歳代男性のうち週60時間以上働く者の割合は、93年の20.3%から04年の23.8%へと高まった（厚生労働省（2006））²。

ここで週60時間以上働く労働者はどのような生活をしているのかを考える。所定内労働が午前9時から6時（休憩1時間）の企業とすると、退社は毎日午後10時以降である。男性雇用者の平日の通勤時間（片道）は全国平均で1時間8分、京浜葉大都市圏（東京都区部、千葉市、横浜市、川崎市）で1時間45分であるから³、帰宅はおおむね11時過ぎから12時前となる。翌日9時前に会社に到着するために、7時過ぎ～8時前に家を出る必要があるため、食事、風呂、睡眠、出勤前の支度を7～8時間で行い、再び家を出て行く。30歳代男性の4～5人に1人がこうした生活を送り、その傾向が強まる社会で、多様な労働力の活用や男性の育児・家事への参加が進んでいるとは考え難い。

そこで本稿では結婚・出産の中心となる30歳代までの若手・中堅労働者⁴に焦点をあて

¹ 同報告書は、①完全週休二日制の100%実施、②年次有給休暇の100%取得、③週60時間以上の労働に従事している者の割合の半減により、わが国の正社員の労働時間は06年の約2,040時間から約1,810時間に約1割（約230時間）短縮するとの見通しを参考に、10年後の目標値として、年間実労働時間の着実な削減に取り組むとしている。

² なお、30歳代男性で週60時間以上働く者については、統計の制約上雇用者のデータが得られないため、「雇用者＋自営業者」のデータとなっている。

³ 総務省「平成13年社会生活基本調査」。

⁴ 後述するように、本稿では「若手・中堅労働者」という場合、30歳代までの労働者を指している。国立社会保障・人口問題研究所「結婚と出産に関する全国調査（03年）」によると、過去5年間に結婚した初婚の夫の平均出会い年齢は25.3歳、初婚年齢は29.1歳、女性の平均出会い年齢は23.7歳、平均初婚年齢は27.4歳。一方、妻の第一子出産年齢のうち最も多いのは25～29歳、次に多いのが30～34歳である。こうしたことを踏まえ、若手・中堅世代を結婚・出産の中心世代とした。

て労働時間の動向を探り、この世代のワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題を探ることとしたい。本稿の構成は以下のとおりである。まず、第 2 章で日本の労働時間の動向を振り返り、90 年代後半以降、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まってきたことを明らかにする。第 3 章では若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まってきた背景を、企業規模・産業・労働者の種類別にみた労働時間の動向を踏まえながら分析する。最後に、若手・中堅労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題を考察する。なお、本稿で労働時間という場合、特に表記がない場合は男性一般労働者（短時間労働者を除く常用労働者）のデータを使用する。厚生労働省が 04 年に行った調査によれば、コース別雇用管理制度を導入する企業では、いわゆる総合職に占める女性の割合は 3%に止まる⁵。こうした状況を踏まえると、特に基幹業務に従事する労働者の労働時間に焦点をあてる目的からは、男性一般労働者のデータに焦点を絞ることが適当と考える。

2. 日本の労働時間と若手・中堅労働者

本章では日本の労働時間の動向を振り返り、そのなかで若手・中堅労働者の労働時間がどのような特徴を持って推移してきたのかを明らかにする。

(1) 労働時間の長期的動向とその背景

まず今日までの労働時間の推移を振り返る。労働時間の推移の把握には、厚生労働省「毎月勤労統計」や「賃金構造基本統計調査」が用いられることが多い（図表 1）⁶。前者の「毎月勤労統計」は企業を対象とする毎月調査であり、労働時間の変動やその長期的動向を把握する際、一般的に使用される。一方、「賃金構造基本統計調査」は企業を対象とする年 1 回の調査であるため、労働時間の短期的変動の把握には適していないものの、産業・規模・年齢など労働者の属性別にみた詳細な労働時間のデータを得ることができる。こうした特性を踏まえ、労働時間の全体的な動向を把握する上では「毎月勤労統計」を、属性別動向を分析する上では「賃金構造基本統計調査」を用いることとする⁷。なお、両者は統計上の

⁵ 厚生労働省「コース別雇用管理制度実施状況と指導状況について（2004 年 7 月）」による。「コース別雇用管理制度」とは、企画業務か定型的業務かなどの業務内容の違いや、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定し、コース毎に異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいう。典型的には、基幹業務又は企画立案、対外折衝などの総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤があるコース（いわゆる「総合職」）、主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がないコース（いわゆる「一般職」）、「総合職」に準ずる業務に従事するが転居を伴う転勤はないコース（いわゆる「中間職」）等のコースを設定した上で行う雇用管理が挙げられる（厚生労働省（2002））。

⁶ このほか、労働時間の動向を把握しうる統計として、総務省「労働力調査」がある。「毎月勤労統計」及び「賃金構造基本統計調査」が企業を対象とする調査であるのに対し、「労働力調査」は日本に居住する全人口（就業状態についての調査は 15 歳以上の者）及び労働基準法第 9 条の労働者（船員法第 1 条の船員を除く）を対象としている。

⁷ 毎月勤労統計における年間総実労働時間は、各月の総実労働時間を各月の常用労働者数で加重平均した年平均値を 12 倍することによって算出される。一方「賃金構造基本統計調査」で示される総実労働時間は毎年 6 月 1～30 日までの 1 か月間（給与締切日の定めがある場合は、6 月の最終給与締切日以前 1 か月間）の実数であるため、後者で得られる実数の 12 倍の数は年間総実労働時間とは異なる。このため、わが国で年間総実労働時間の推移を議論する際には、一般的に毎月勤労統計の数字が用いられる。

定義や対象労働者の範囲が異なる部分もあるが、労働時間の長期的なトレンドをみる場合には大きな相違がないとされている（中村・石塚（1997））。

図表 1：「毎月勤労統計」と「賃金構造基本統計調査」

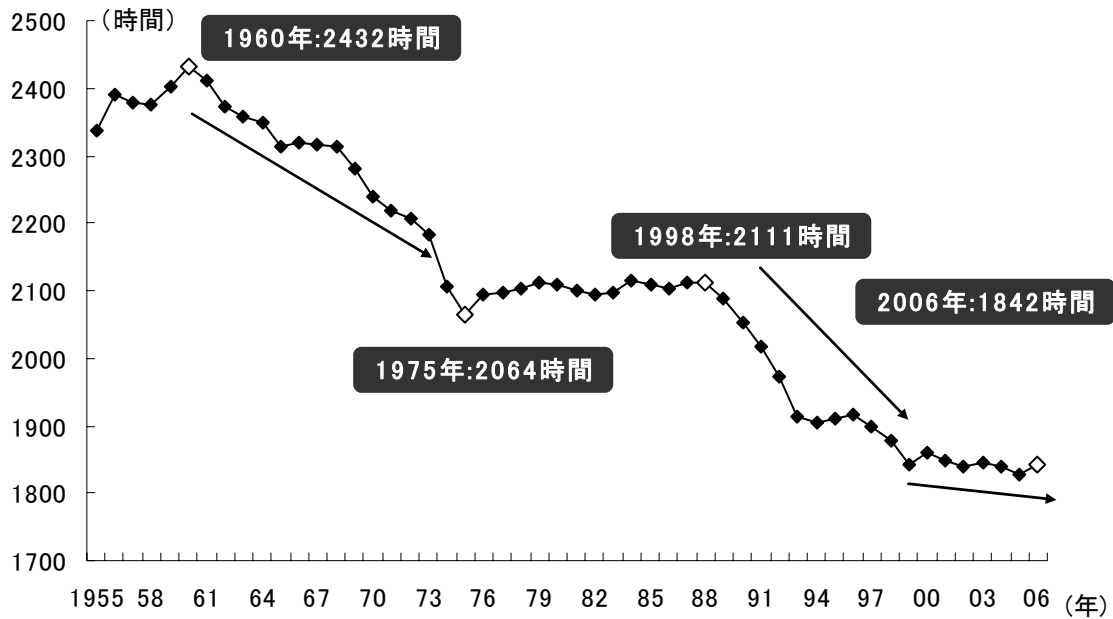
	調査の概要
厚生労働省 「毎月勤労統計調査」	● 目的 主要産業に属する企業を対象に、賃金・労働時間・雇用の変動を把握する ● 調査対象 常用労働者 5 人以上企業 ● 労働者 常用労働者（一般労働者/パートタイム労働者） ① 期間を定めずに雇用される労働者又は 1 か月を超える期間を定めて雇用される者 ② 日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われる労働者のうち、調査期間の前 2 か月にそれぞれ 18 日以上雇い入れられた者 ● 調査頻度 毎月 ● 標本数 3 万 3 千企業
厚生労働省 「賃金構造基本統計調査」	● 目的 主要産業に雇用される常用労働者の賃金の実態を、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別に明らかにする ● 調査対象 常用労働者を 5 人以上雇用する民営・公営企業（説明がない場合民営企業、企業規模計は 10 人以上企業） ● 労働者 労働基準法第 9 条の労働者 …常用労働者（一般労働者/パートタイム労働者）、船員法の船員を除く ① 期間を定めずに雇用される労働者又は 1 か月を超える期間を定めて雇用される労働者 ② 日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4 月及び 5 月にそれぞれ 18 日以上雇用された労働者 …臨時労働者 ● 調査頻度 毎年実施 ● 標本数：約 7 万 8 千企業

（資料）厚生労働省資料よりみずほ総合研究所作成

わが国の常用労働者（男女計）の年間総実労働時間⁸を振り返ると、過去 3 回、労働時間の短縮が進展した時期がある（図表 2）。第一の時期は高度成長期であり、年間総実労働時間は 60 年の 2,432 時間から 75 年の 2,064 時間へと減少した。第二の時期は 80 年代末から 90 年代半ばにかけての期間であり、総実労働時間は 88 年の 2,111 時間から 97 年の 1,900 時間へと減少した。第三の時期は、90 年代後半から足元にかけての期間であり、総じて緩やかな減少傾向が続いている。

⁸ 総実労働時間とは、労働者が調査期間中に実際に働いた時間を指す。休憩時間は給与が支給されると否とに係わらず除かれるが、鉱業の坑内夫の休憩時間や、いわゆる手待時間は含める。

図表 2：年間総実労働時間の推移



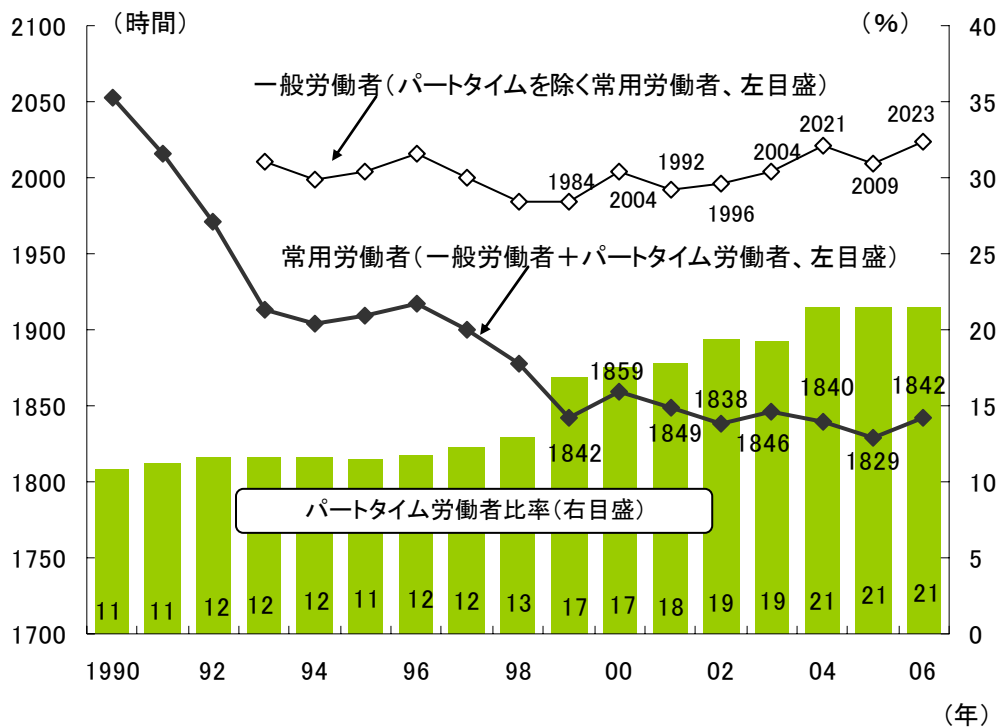
(注) 30人以上の企業（産業・男女計）、69年まではサービス業を除く。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

労働時間短縮の推進力は、それぞれの期間によって異なっている。第一の期間には、景気拡大により人手不足が慢性化し、魅力ある職場作りの観点から週休二日制が普及したこと、所得の拡大により余暇志向が強まったことなどが原動力となった（荻野（2007））。一方、第二の期間の労働時間短縮は、労働時間規制の強化によるところが大きい。87年秋に労働基準法の大幅な改定が行われ、法定労働時間は同法が成立した47年以来の「1日8時間、週48時間」から、97年の「1日8時間、週40時間」に向けて段階的に短縮された。

一方、第三の期間の労働時間短縮は、正規雇用者にとっては「みせかけの時短」という意味合いが強い。というのも、特に00年以降については、常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合が上昇したことが、労働時間短縮の背景となったからである。統計が入手可能な93年以降について、一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）の労働時間をみると、近年緩やかに増加している（図表3）。

図表 3：年間総実労働時間の推移（常用労働者/一般労働者）



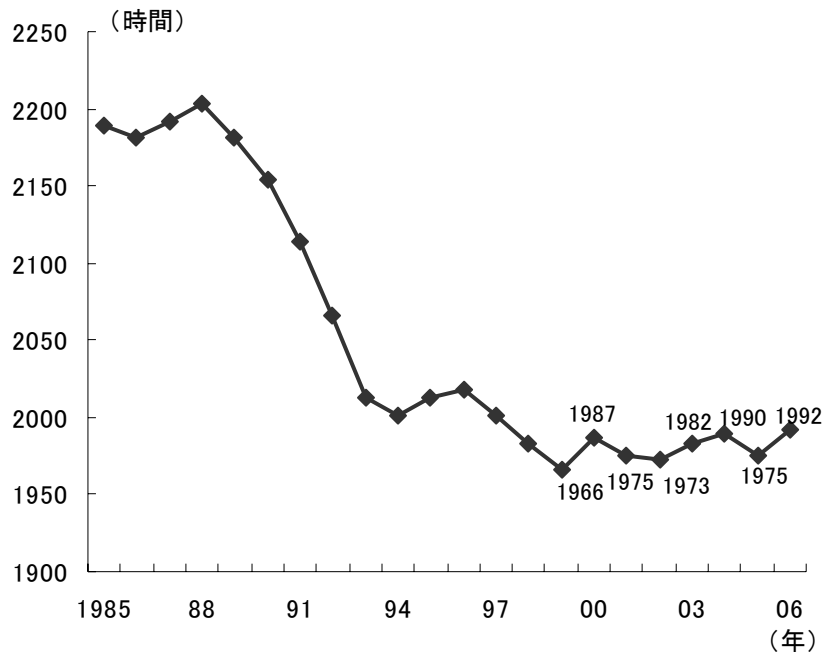
(注) 30人以上の企業（産業・男女計）。一般労働者のデータは93年より入手可能。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

(2) 男性一般労働者の労働時間

それでは、一般労働者のなかでも、男性の労働時間はどのように推移してきたのだろうか。「毎月勤労統計」では統計の制約により、一般労働者の労働時間を性別に得ることはできない。そこで、まずはパートタイム労働者を含む男性常用労働者の年間総実労働時間をみると、99年の1,966時間を底に緩やかな増加傾向にある（図表4）。この時期、男性雇用者のうち週労働時間が35時間未満の者の割合が上昇してきたことを踏まえれば、短時間労働者を除く一般労働者のベースで、男性の労働時間はより明確に増加してきた可能性が高い⁹。

⁹ 総務省「労働力調査」によれば、男性非農林業雇用者のうち週労働時間が35時間未満の労働者の割合は00年の9.3%から03年に12.7%にまで上昇したのち、05年には12.2%となった。

図表 4：男性常用労働者の総実労働時間



(注) 30人以上の企業、男性常用労働者（一般労働者＋パートタイム労働者）。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

(3) 若手・中堅労働者で高まる相対的な労働負荷

それでは男性一般労働者の労働時間は、全ての年齢階級で同じような推移を辿ってきたのだろうか。年齢階級別の総実労働時間は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって確認することができる¹⁰。ただし、同調査では、部長や課長職等の役付職員の場合、所定外時間に対応して給料が支払われていないときは、所定外労働が労働時間にカウントされない¹¹。このため、管理職を含む男性一般労働者のデータを使用する場合、年齢階級が上がるほど管理職の割合が増えるために、年齢による労働時間の差異が実際より大きく見えてしまう。こうした要因を取り除くため、以下では、非職階及び係長の男性一般労働者のデータを用いて、労働時間の動向を確認していく。

男性一般労働者の労働時間を年齢階級別にみると、18～19歳及び20歳代後半で最も労働時間が長く、30歳代以降は年齢とともに労働時間が短くなる傾向がある（図表5）¹²。所定内労働時間については年齢階級別の差は小さく、月間総実労働時間の差は、主に所定

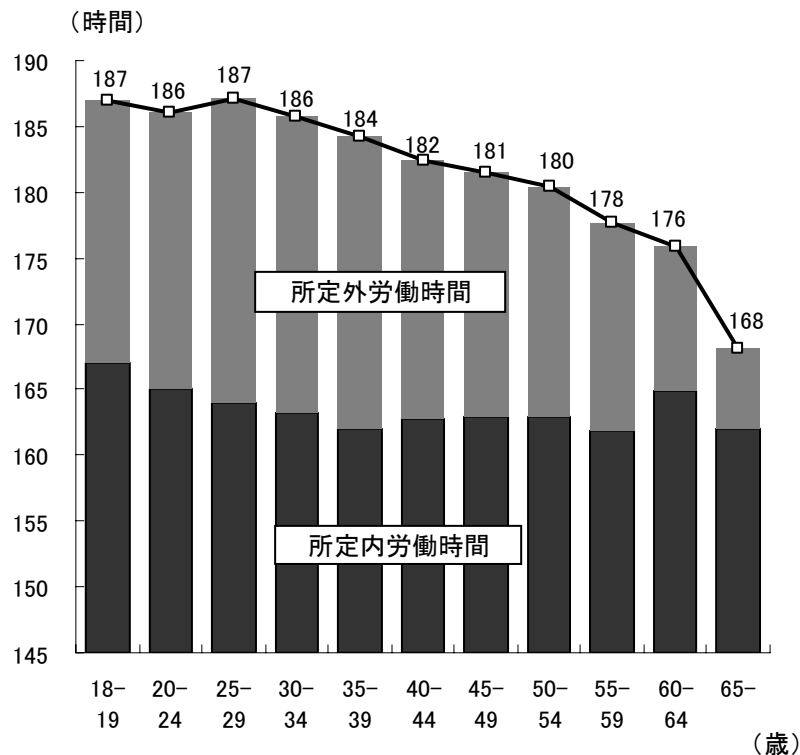
¹⁰ 「賃金構造基本統計調査」の調査対象月である6月1日～30日の月間総実労働時間。

¹¹ 実際、課長職以上の男性一般労働者の所定外労働時間は、課長職未満の男性一般労働者の所定外労働時間と比較して大幅に少ない。04年の実績では、前者が1.7時間であったのに対し、後者は20.6時間であった。

¹² 本稿では、満18歳未満の年少者の労働時間は分析対象としない。年少者は、労働基準法第60条第1項で、労使協定による時間外・休日労働などが認められないとされている（ただし、非常災害や公務のため臨時の必要がある場合には、18歳未満の年少者の時間外労働や休日労働を行うことが可能）。このため年少者の月間総実労働時間は、18歳以上のそれと比較して大幅に短い傾向がある。

外労働時間の差によっている¹³。

図表 5：年齢階級別にみた総実労働時間



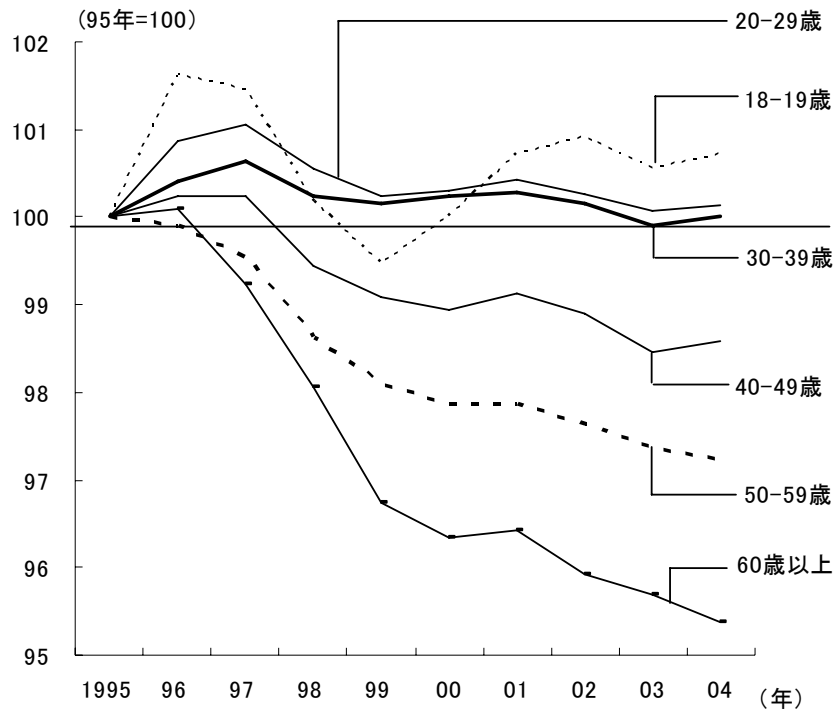
(注) 1.男性一般労働者（非職階及び係長）の調査月（6月）における総実労働時間。
 2.100人以上の企業、04年実績。
 3.労働基準法上、労働時間への制約が厳しい年少者（満18歳未満）を除く。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

一方、年齢階級別の総実労働時間の推移をみると、30歳代までの労働者と40歳代以上の労働者の間で、労働時間の動きに違いが生じている。90年代後半以降、40歳代、50歳代、60歳以上の労働時間は着実に減少してきた¹⁴。しかし、18-19歳及び20歳代、30歳代の労働時間は概ね95年の水準を上回っての推移が続いてきた（図表6）。

¹³ なお、「若年層ほど労働時間が長い」という状況は、わが国の労働時間の歴史を振り返ると、必ずしも当然のことではない。水野（1980）によれば、わが国が高度成長過程にあった70年の時点で、労働時間（製造業）は年齢とともに増加する傾向にあった。一方、安定成長期に入った70年代半ば時点の一般労働者（産業計）の労働時間をみると、年齢階級による差は小さい。その後、70年代後半以降、労働時間は全ての年齢階級で増加したが、その増加幅は若年層ほど大きく、これ以降、年齢階級が低いほど労働時間が長い構造が定着した。87年の労働基準法改正により法定労働時間週40時間制が段階的に導入されてきたことを受け、その後は全ての年齢階級で労働時間の短縮が進んできたが、年齢が若いほど労働時間が長い構造は維持されたままであった。

¹⁴ 90年代後半以降のデータをみているのは、87年の労働基準法改正を受けた法定労働時間週40時間制への移行の影響が一段落するのが90年代後半以降であったためである。

図表 6：年齢階級別にみた総実労働時間の推移



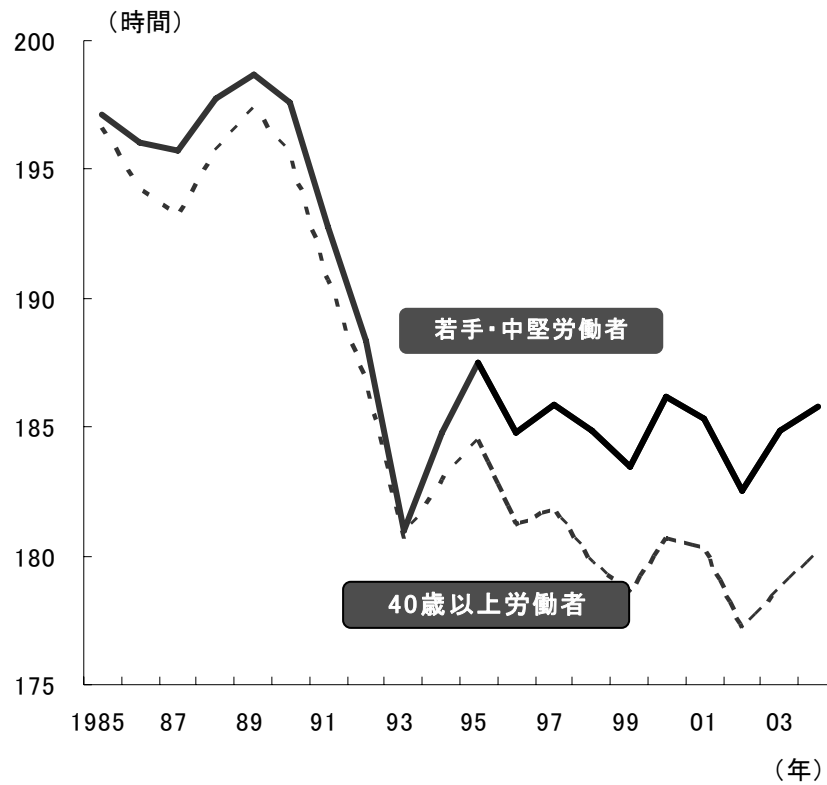
(注) 1.男性一般労働者（非職階及び係長）の調査月（6月）における総実労働時間。
 2.95年=100(後方3期移動平均値)として指数化。100人以上の企業。
 3.労働基準法上、労働時間への制約が厳しい年少者（満18歳未満）を除く。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

煩雑さを避けるため、以下では30歳代までの労働者を総称して「若手・中堅労働者」と呼ぶ¹⁵。若手・中堅労働者と40歳以上の労働者の総実労働時間が異なる推移をしてきたことを踏まえ、その動きを整理したのが図表7である。これによると、90年代後半以降、若手・中堅労働者の労働時間と、40歳以上労働者の労働時間は95年時点の月間3.0時間から、05年の月間5.7時間へと拡大した。これらのデータからは、90年代後半以降、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が拡大してきた様子が伺える¹⁶。

¹⁵ ただし、本稿でいう「若手・中堅労働者」には年少者（満18歳未満）は含まない。

¹⁶ なお、厚生労働省（2007）によれば、96～06年にかけて、30歳代に加え、40歳代の男性雇用者のうち60時間以上働く者の割合も明確に上昇している。本稿では立ち入らないものの、90年代後半以降40歳代男性の平均的な労働時間が減少してきたことと併せて考えると、40歳代の一般労働者のなかでは、極めて長い時間労働を行う者と、労働時間の短縮が進んできた者との二極化が進んでいる可能性がある。

図表 7：若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の推移



(注) 1.男性一般労働者（非職階及び係長）の調査月（6月）における総実労働時間。
 2.100人以上の企業。
 3.労働基準法上、労働時間への制約が厳しい年少者（満18歳未満）を除く。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

3. 若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている背景

本章では、若手・中堅労働者の労働時間の短縮が遅れ、この世代の相対的な労働負荷が高まってきた背景を分析する。なお、分析にあたり労働政策研究・研修機構の労働統計データベースで、クロスセクションデータが入手可能な04年までの数値を用いることとする。

(1) 企業規模別にみた労働時間の動向と若手・中堅労働者の労働負荷

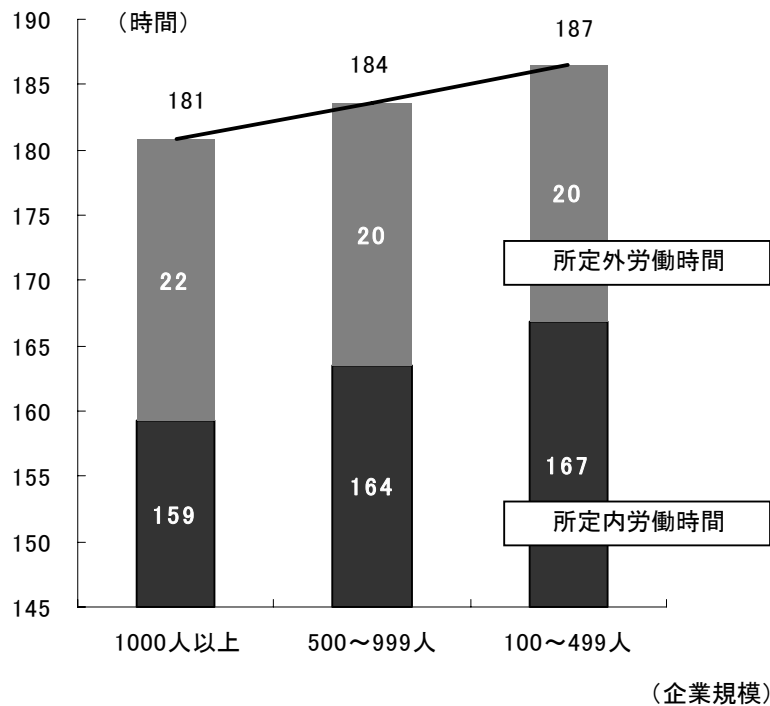
わが国の労働時間は、企業規模、産業などによる階層構造が存在する（水野（1980））。若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている背景には、労働時間が相対的に長い規模の企業や産業で、この世代の労働者の割合が増えているという「見せかけの要因」が働いている可能性がある。

男性一般労働者（非職階及び係長）の場合、100人以上の企業について規模別の労働時間のデータを得ることができる¹⁷。そこで、100～499人、500～999人、1,000人以上の規

¹⁷ 男性一般労働者全体の場合、10人以上の企業についてデータを得ることができる。男性一般労働者全体について企業規模別の総実労働時間をみると、04年の月間総実労働時間は10～99人規模の企業で184時間、100～999人規模の企業で177時間、1,000人以上の企業で169時間であった。

模の企業について、04 年の月間総実労働時間をみると、それぞれ 187 時間、184 時間、181 時間であった（図表 8）。

図表 8：企業規模別にみた労働時間

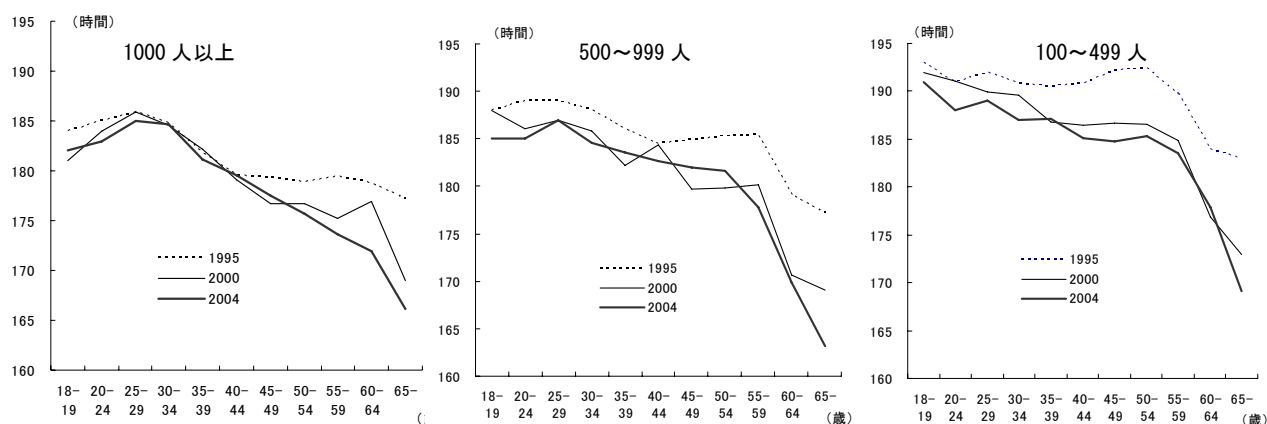


(注) 1.男性一般労働者（非職階及び係長）の調査月（6月）における総実労働時間。
 2.100人以上の企業、04年実績。
 3.労働基準法上、労働時間への制約が厳しい年少者（満18歳未満）を除く。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

年齢階級別にみた労働時間の差は、50歳代までについていえば、企業規模が大きいほど大きい。一方、1000人以上の企業では60歳以降は、それまでと比較して労働時間が大幅に減少する傾向がある（図表 9）。若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差をみると、1000人以上の企業では7.0時間となる一方、500～999人規模では5.1時間、100～499人規模では4.1時間となった。

このような労働時間の差は、過去10年の間に全ての規模で拡大してきた。95年から04年の10年間で、若手・中堅労働者と40～50歳代の総実労働時間の差は、1,000人以上の企業で+1.7時間、500～999人の企業で+1.4時間、100～499人の企業で+3.4時間拡大した。これは90年代以降の労働時間の短縮が、主に40歳代以上の年齢階級で進んだことを反映している。

図表 9：企業規模別にみた労働時間（年齢とのクロス集計）



(注) 1.男性一般労働者（非職階及び係長）の調査月（6月）における総実労働時間。

2.100人以上の企業。

3.労働基準法上、労働時間への制約が厳しい年少者（満18歳未満）を除く。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

それでは、若手・中堅労働者の企業規模別にみた構成比の変化は、この世代の相対的な労働負荷の高まりにどの程度の影響を及ぼしているのだろうか。そこで、①労働者の企業規模別にみた構成比の変化と、②各規模の企業における労働時間の動向のいずれが、この世代の相対的な労働負荷の高まりの背景となってきたかを確認したのが図表 10 である。まず、各年齢階級（5歳刻み）内で企業規模別にみた構成比が95年から変化しなかったと仮定して、95～04年にかけて若手・中堅労働者と40歳以上労働者の総実労働時間の差がどの程度拡大したかを計算し、これと実際の労働時間の差の拡大幅との相違を①の変化が及ぼした影響の大きさとした¹⁸。

次に、各年齢階級（5歳刻み）別・企業規模別にみた労働時間が95年から変化しなかったと仮定して、95～04年にかけて若手・中堅労働者と40歳以上労働者の総実労働時間の差がどの程度拡大したかを計算し、これと実際の労働時間の差の拡大幅との相違を②の変化がもたらした影響の大きさとした。

これによると、①の企業規模別にみた構成比の変化による影響は極めて小さい。各年齢階級における労働者の規模別構成比が変化しないと仮定した場合、この世代と40歳代以上労働者の労働時間の差は、95年から04年にかけて2.4時間拡大するが(95年:3.1時間→04年:5.5時間)、これと実績値(95年:3.1時間→04年:5.5時間)との差はごくわずか(▲0.02時間)だからである。

一方、②の労働時間の変化による影響は大きい。労働者の規模別・年齢階級別労働時間が変化しないと仮定した場合、若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差は、95

¹⁸ なお、ここでの労働者の企業規模別構成比とは、「賃金構造基本統計調査」で調査対象となる企業で働く男性一般雇用者（短時間労働者を除く、非職階及び係長）に占める割合である。

年から 04 年にかけてわずかに減少するに止まり（▲0.2 時間）、これと実績値との差は 2.5 時間となった。以上により、労働者の規模別構成の変化によって、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まったように見える「見せかけの要因」はほとんど働いていないといえる。

図表 10：若手・中堅労働者の相対的な労働負荷拡大の背景

	若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の 月間総実労働時間の差		
	実績	構成比が変化 しないケース	労働時間が変化 しないケース
労働時間の差の変化 (1995 年～2004 年)	+2.4 時間 (3.1→5.5 時間)	+2.4 時間 (3.1→5.5 時間)	▲0.2 時間 (3.1→2.9 時間)
2004 年時点の 実績と推計値の差		0.02 時間	2.5 時間

(注) 1.男性一般労働者（非職階及び係長）、100 人以上の企業。

2.「構成比が変化しないケース」：各年齢階級（5 歳刻み）内において、企業規模別にみた労働者の構成比が 95 年から変化しないと仮定したケース。

3.「労働時間が変化しないケース」：各年齢階級（5 歳刻み）の月間総実労働時間が 95 年から変化しないと仮定したケース。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」よりみずほ総合研究所作成

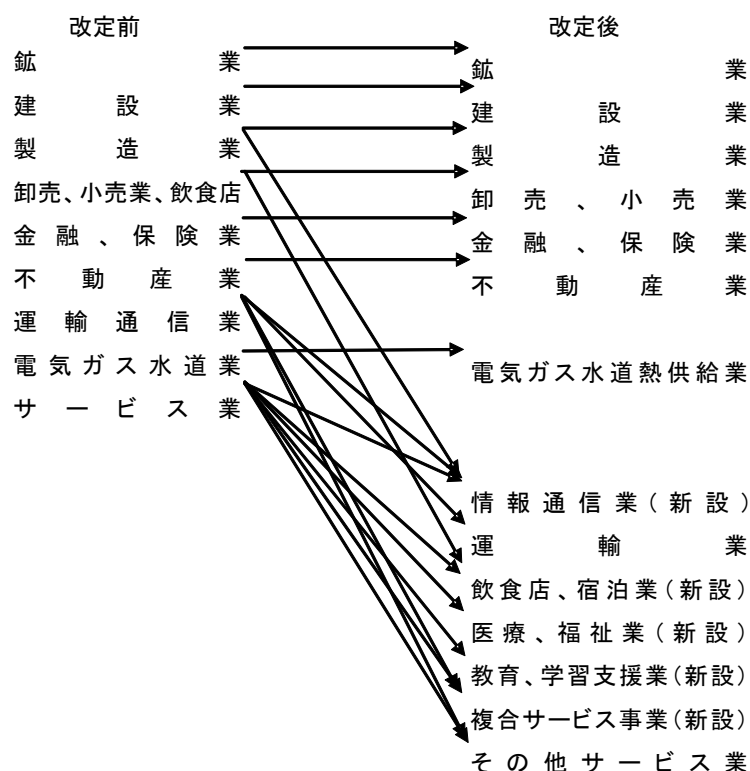
(2) 産業別にみた労働時間の動向と若手・中堅労働者の労働負荷

a. どの産業で若手・中堅労働者の労働時間が長いのか

それでは、産業別にみた労働者の構成比や労働時間の変化は、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷の高まりにどの程度の影響を及ぼしているのだろうか。なお、産業別の労働時間の時系列比較を行う際には、産業分類の変更に注意する必要がある。02 年の日本標準産業分類改訂では、情報通信の高度化、サービス経済化に対応するため、情報通信業、医療、福祉業、教育・学習支援業、飲食店、宿泊業、複合サービス事業の新設を含む大規模な改訂が行われた¹⁹。これを受け「賃金構造基本統計調査」の産業分類も改訂されており、04 年以降の産業大分類別労働時間と、旧産業分類に基づく 03 年以前の産業大分類別（図表 11）労働時間には接続していないものが多い。このため、以下では原則として時系列にデータを得ることができる旧産業分類（大分類）に基づく、03 年までのデータを使用する。旧産業分類における「サービス業」は、情報通信業や運輸業、教育・学習支援業などを含む幅広い概念である。

¹⁹ 大分類項目の新設は第 4 回改訂（57 年 5 月）以来。02 年の改訂では、中・小・細分類項目も全面的な見直しが行われた。

図表 11：産業大分類の改訂（概要）

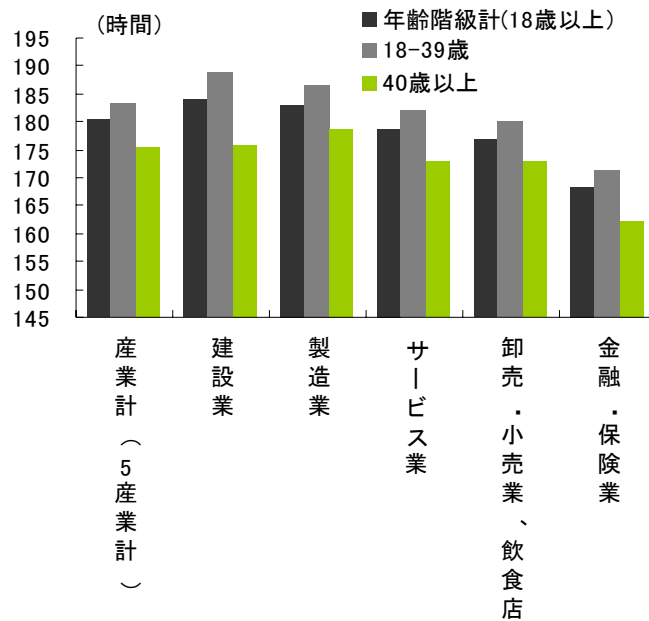


（資料）総務省「日本標準産業分類（平成 14 年 3 月改訂）」よりみずほ総合研究所作成

なお、男性一般労働者（非職階及び係長）については、建設業、製造業、卸小売飲食店業、金融・保険業、サービス業の 5 つの産業について 03 年までの時系列データを得ることができる。この 5 産業で働く者は、男性一般労働者（非職階及び係長）の約 9 割を占める。そこで、以下ではこの 5 つの産業のデータを用いて、産業別の労働者の構成比の変化という「見せかけの要因」が若手・中堅労働者の相対的な労働負荷を高めてきたのかどうかを確認する。

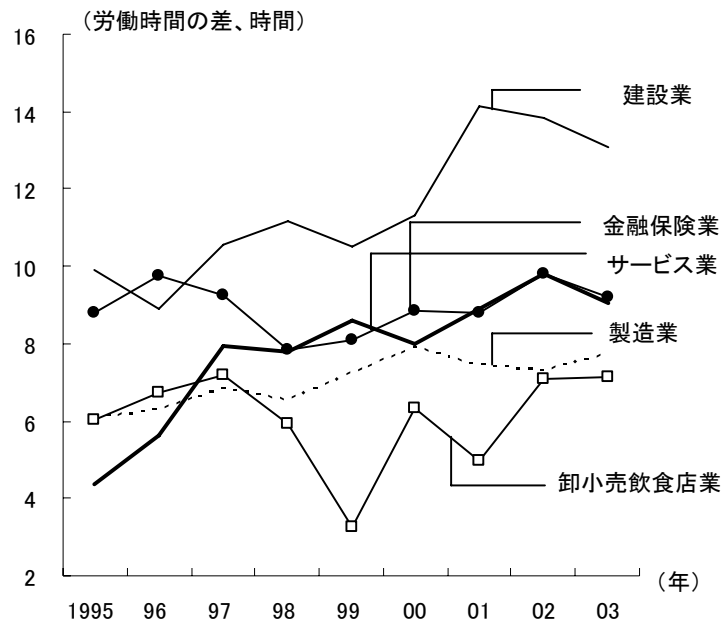
まず、産業別の総実労働時間をみると、建設業や製造業で労働時間が相対的に長い（図表 12）。次に、若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の総実労働時間の差異をみると、建設業とサービス業で差が拡大している。建設業では、両世代の月間総実労働時間の差は 95 年の 9.9 時間から 03 年の 13.1 時間へと 3.1 時間拡大した。サービス業では、両世代の総実労働時間の差は 95 年 4.9 時間から 03 年の 9.1 時間へと 4.7 時間拡大した。このほか、製造業も 95 年の 6.1 時間から 03 年の 7.7 時間へと緩やかに拡大した（図表 13）。

図表 12：産業別の総実労働時間



(注) 1. 「賃金構造基本統計調査」の旧産業分類 (～03 年調査) に基づく。
 2. 男性一般労働者 (非職階及び係長) の調査月 (6 月) における総実労働時間 (03 年実績)。
 3. 100 人以上の企業。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表 13：若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差



(注) 1. 男性一般労働者 (非職階及び係長) の調査月 (6 月) における総実労働時間、100 人以上の企業。
 2. 労働時間の差：若手・中堅労働者の総実労働時間－40 歳以上労働者の総実労働時間。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

それでは、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷の高まりに、①産業別・年齢階級別にみた構成比の変化と、②産業別・年齢階級別にみた労働時間の変化はどの程度の影響を及ぼしているのだろうか。これを確認したのが**図表 14**である。ここでは、5つの産業の加重平均を産業計としている。まず、各年齢階級（5歳刻み）内で産業別にみた構成比が95年から変化しなかったと仮定して、95～03年にかけて若手・中堅労働者と40歳以上労働者の総実労働時間の差がどの程度拡大したかを計算し、これと実際の労働時間の差の拡大幅との相違を①の変化が及ぼした影響の大きさとした²⁰。

次に、各年齢階級（5歳刻み）の企業規模別にみた労働時間が95年から変化しなかったと仮定して、95～03年にかけて若手・中堅労働者と40歳以上労働者の総実労働時間の差がどの程度拡大したかを計算し、これと実際の労働時間の差の拡大幅との相違を②の変化がもたらした影響の大きさとした。

これによると、①の要因（労働者の構成比の変化）による影響はほとんどない。若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差は、95年の5.6時間から03年の8.0時間へと2.3時間拡大した。しかし、産業別・年齢階級別の労働者構成を95年に固定したケースでも、両世代の労働時間の差は2.3時間拡大し、実績との差は生じなかったからである。

一方、②の要因（産業別の労働時間の変化）による影響は大きい。95年の年齢階級別・産業別労働時間で固定した場合、若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差は、95年の5.6時間から03年の5.6時間へと拡大しなかった。つまり、この期間に若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まった主要な要因は、企業規模別にみた労働者の構成比の変化という見せかけの要因ではなく、いずれかの産業においても、若手・中堅労働者の負担が高まる方向で年齢階級別の労働時間が変化したことにあると考えられる。

²⁰ なお、ここでの労働者の企業規模別構成比とは、「賃金構造基本統計調査」で調査対象となる企業の男性一般雇用者（短時間労働者を除く、非職階及び係長）に占める構成比である。

図表 14：若手・中堅労働者の相対的な労働負荷拡大の背景

若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の 月間総実労働時間の差			
	実績	産業別の構成比が 変化しないケース	産業別の労働時間が 変化しないケース
労働時間の差の変化 (1995 年～2003 年)	+2.3 時間 (1995 年 5.6 時間 →2003 年 8.0 時間)	+2.3 時間	+0.0 時間
2003 年時点の 実績と推計値の差		0.0 時間	2.3 時間

- (注) 1. 男性一般労働者（非職階及び係長）、100 人以上の企業。年少者（満 18 歳未満）を除く。
 2. 総実労働時間は建設業、製造業、卸・小売・飲食店業、金融・保険業、サービス業の総実労働時間を労働者数で加重平均したもの。
 3. 「産業別の構成比が変化しないケース」：各年齢階級（5 歳刻み）内において、産業別にみた労働者の構成比が 95 年から変化しないと仮定したケース。
 4. 「産業別の労働時間が変化しないケース」：各年齢階級（5 歳刻み）の月間総実労働時間が 95 年から変化しないと仮定したケース。
 (資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」よりみずほ総合研究所作成

それでは、具体的にはどの産業の労働時間の変化が、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷を高めてきたのだろうか。そこで、以下の方法で個々の産業の労働時間の変化が、産業計の若手・中堅労働者の相対的な労働負荷の拡大に与えた影響を抽出した。まず、特定の産業について年齢階級別の労働時間が 95 年から変化しなかったと仮定し、この場合に 95～03 年にかけて若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差がどの程度拡大したかを推計した。次に、この推計値と実績の差を求め、これを当該産業の労働時間の変化が及ぼした影響の大きさ（労働時間の差の拡大に対する寄与度）とした（図表 15）。

図表 15：若手・中堅労働者の相対的な労働負荷拡大の背景

若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差（産業計） ：1995～2003 年にかけて 2.3 時間拡大 (1995 年：5.6 時間→2003 年：7.9 時間)						労働者の 構成比の 変化
	建設業	製造業	卸小売 飲食店業	金融・ 保険業	サービス業	
拡大への 寄与度	0.2 時間	0.8 時間	0.0 時間	0.0 時間	1.2 時間	0.0 時間
拡大への 寄与率	9.7%	35.5%	2.0%	0.3%	50.4%	0.0%

(注) 1.男性一般労働者（非職階及び係長）、100 人以上の企業。年少者（満 18 歳未満）を除く。

2.労働時間の差：若手・中堅労働者の月間総実労働時間－40 歳以上労働者の月間総実労働時間。

3. 95 年以降の時系列データが入手可能な建設、製造、卸小売飲食店、金融保険、サービスの 5 産業について分析。産業計の労働時間は、この 5 産業の加重平均。

4.それぞれの産業の年齢階級別労働時間を 95 年から固定し、これにより算出した 03 年の若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差の拡大幅と実績の差を、各産業の労働時間の変化による影響とした。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

これによると、90 年代後半以降の若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差の拡大には、サービス業と製造業の労働時間の動向が大きな影響を及ぼしている。サービス業の場合、両世代の労働時間の差の拡大幅が大きく、また男性一般労働者（非職階及び係長）に占める割合も高い。このため、サービス業による寄与は、約 5 割となっている。また、製造業の場合、両世代の労働時間の差の拡大幅は緩やかであるが、男性一般労働者に占める割合の高さから、比較的大きな影響を及ぼしている（寄与率 35.5%）。一方、建設業の場合、両世代の労働時間の差が拡大しているものの、今回分析の対象としている男性一般労働者（非職階及び係長）に占める割合が低いため、労働者全体に対する寄与は比較的小さなものに止まった（寄与率 9.7%）。本節での分析には、全ての産業をカバーしていないという限界があるものの、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷の高まりに、サービス業と製造業の労働時間の動向が一定の影響を及ぼしていることは指摘できそうである。

b. サービス業で若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている背景

(a) 統計の制約と留意点

それでは、サービス業と製造業で雇用される若手・中堅労働者のうち、どのような属性の労働者で相対的な負荷が高まっているのだろうか。「賃金構造基本統計調査」では、これまでみてきた非職階及び係長の男性一般労働者について、学歴や労働者の種類など属性別の労働時間のデータを得ることができない。利用可能なのは、管理職を含む男性一般労働者

働者のデータである。

しかし、本章の冒頭で述べたように、管理職が含まれるデータの使用には留意が必要である。部長や課長などの管理職については所定外労働に対する給与が支払われない場合、その所定外労働は労働時間にカウントされない。管理職は 40 歳以上労働者により多く含まれるため、管理職を含むデータを用いる場合、若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差が実態よりも大きく出てしまうのである。

ただし、こうした点に留意した上であれば、管理職を含むデータを用いる分析からもインプリケーションを得ることができる。例えば、管理職要因による影響が一定である場合、A の時点と B の時点では管理職要因が同じ様に影響している。したがって、2 つの時点の間で若年・中堅労働者の相対的な労働負荷がどのように変化したかを比較する場合には、管理職要因による影響はおおむね相殺されると考えられる。

ここで、サービス業と製造業で働く男性一般労働者に占める管理職の割合を確認すると、95 年から 03 年にかけてサービス業、製造業ともにほぼ一定の水準で推移している²¹。また、同じ期間における管理職の月間所定外労働時間は、サービス業、製造業それぞれにおいて 1～2 時間に止まり²²、管理職の大多数が所定外労働時間を労働時間にカウントしていない状況となっている。このようにサービス業と製造業では、管理職の労働時間に関わる状況が大きく変化していないため、管理職要因による影響が一定であると仮定することができる。そこで、以下では、管理職を含む男性一般労働者のデータを用いて、サービス業と製造業の労働時間の動向を分析することとする²³。

(b) サービス業の男性一般労働者の労働時間

まず、サービス業で働く男性一般労働者の月間総実労働時間を学歴別に整理したのが **図表 16** である。これによると、中学・高校卒及び高専・短大卒の若手・中堅労働者については総実労働時間が着実に減少しているため、40 歳以上労働者との労働時間の差が縮小している。一方、大卒労働者の場合、若年・若手労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差は 5 時間拡大している。

学歴によって労働時間の動向に違いが生じている背景には、職種の相違があると考えられる。大卒で就業する男性の多くはホワイトカラー的職種に就くことが多い一方、高校を卒業して働く男性のうちホワイトカラー的職種に就く者は少数派である²⁴。サービス業で

²¹ サービス業の男性一般労働者に占める管理職（部長及び課長）の割合は 95 年に 12.3%、03 年に 12.5% であった。一方、製造業のそれは 95 年に 11.6%、03 年に 11.9% であった。

²² サービス業の管理職の月間所定外労働時間は、95 年及び 03 年にそれぞれ 1.4 時間。製造業の管理職の月間所定外労働時間は 95 年に 2.0 時間、03 年に 2.3 時間となった。

²³ 管理職を含む男性一般労働者全体の場合、10 人以上の企業についてデータを得ることができる。しかし、可能な限りこれまでの分析とベースを揃える観点から、以下では 100 人以上の企業のデータを用いて分析を行っている。

²⁴ 文部科学省「学校基本調査」によれば、05 年 3 月に大学を卒業して就業した者のうち、「管理従事者」「事務従事者」「専門・技術的職業従事者」が 59%、「販売従事者」が 29% を占めた。一方、同じ 05 年 3 月に高校を卒業した者のうち、「管理従事者」「事務従事者」「専門・技術的職業従事者」「販売従事者」が併せて 15% を占める一方、「生産工程・労務作業従事者」が 61%、「サービス職業および保安職

働く大卒労働者でこうした傾向がみられることは、この産業で働く若手・中堅のホワイトカラー労働者において、相対的な労働負荷が高まっていることを示している。

図表 16：若手・中堅労働者の相対的な労働負荷（サービス業、学歴別）

	若手・中堅労働者の労働時間		若手・中堅労働者の 相対的な労働負荷(変化)
	1995 年	2003 年	1995→2003 年
大学卒	182	181	+5 時間
高専・短大卒	184	180	▲7 時間
中学・高校卒	189	180	▲8 時間

(注) 1. サービス業で働く男性一般労働者（管理職を含むベース）、100 人以上の企業。

2. 若手・中堅労働者の相対的な労働負荷（変化）は、①95 年時点における若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の月間総実労働時間の差と、②03 年時点における若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の月間総実労働時間の差を比較し、その「変化の幅」を示したもの。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

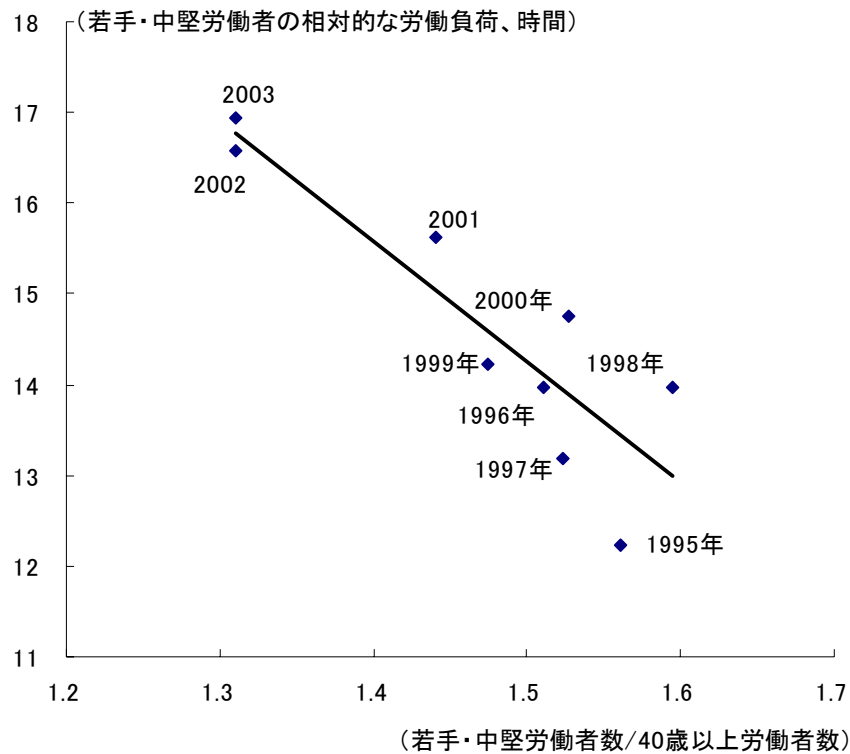
サービス業で雇用される若手・中堅のホワイトカラー労働者で、相対的な労働負荷が高まっている背景にはどのような要因があるのだろうか。これに関して、企業が新規大卒者の採用削減などによりホワイトカラーの雇用調整を行ってきた結果、少数ながら採用された正社員一人当たりの負担が増加しているという指摘がしばしば行われる²⁵。

仮に、これが一部企業の特殊事例でなく、広く生じている状況である場合、若手・中堅労働者の絞り込みと、この年齢階級の相対的な労働負荷の間には何らかの関係があることが予想される。そこで、サービス業の大卒男性一般労働者について、若手・中堅労働者の比率（若手・中堅労働者の 40 歳以上労働者に対する比率）と、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷（若手・中堅労働者の労働時間－40 歳以上労働者の労働時間）の関係をみると、前者の低下が進む一方で、後者が高まる傾向が確認できる（図表 17）。こうした状況は、ホワイトカラー労働者の採用絞り込みが進んできたことと、この年齢階級の労働者の相対的な労働負荷が高まっていることの間に何らかの関係がある可能性を示唆している。

業従事者」が 17%を占めた。

²⁵ 厚生労働省（2007）、同（2003）、長谷川（2006）など。

図表 17：若手・中堅労働者の絞り込みと相対的な労働負荷
(サービス業、大卒労働者)



(注) 1. サービス業で働く大卒男性一般労働者（管理職を含むベース）、100人以上の企業。
2. 若手・中堅社員の相対的な労働負荷：若手・中堅労働者の月間総実労働時間－40歳以上労働者の月間総実労働時間。
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

c. 製造業で若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている背景

次に、製造業における労働時間の動向を確認すると、95年から04年にかけて、ホワイトカラー労働者と生産労働者の双方で、若手・中堅層と40歳以上の労働時間の差が拡大している（図表 18）。

図表 18：製造業若年労働者の月間総実労働時間（製造業、職種別）

	若手・中堅労働者の労働時間		若手・中堅労働者の 相対的な労働負荷(変化)
	1995 年	2003 年	1995→2004 年
ホワイト カラー	186 時間	186 時間	+2.6 時間
生産 労働者	189 時間	191 時間	+2.3 時間

(注) 1.製造業で働く男性一般労働者、100 人以上の企業。

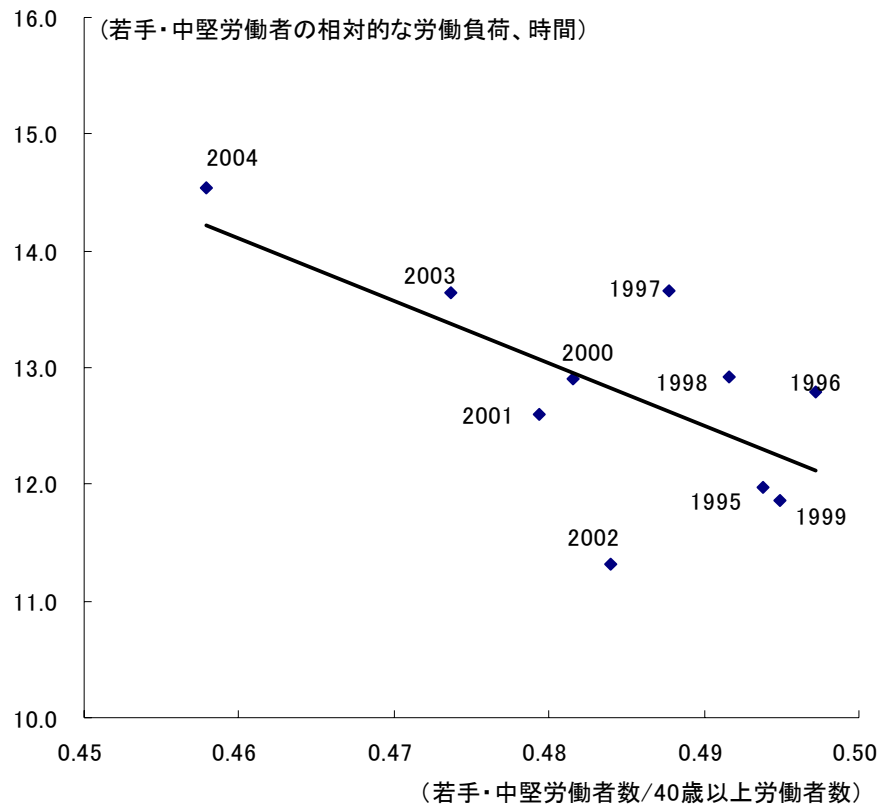
2.若手・中堅労働者の相対的な労働負荷(変化)は、①95 年時点における若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の月間総実労働時間の差と、②03 年時点における若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の月間総実労働時間の差を比較し、その「変化の幅」を示したもの。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

サービス業同様、製造業のホワイトカラー労働者においても、これまでの採用抑制が若手・中堅労働者の相対的な負荷を高めている可能性があるのだろうか。そこで、製造業で働くホワイトカラー労働者²⁶について、若手・中堅労働者の労働者の比率（若手・中堅労働者労働者数の 40 歳以上労働者に対する比率）と、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷（若手・中堅労働者の労働時間－40 歳以上労働者の労働時間）の関係をみると、前者の低下が進む一方で、後者が高まる傾向が確認できる（図表 19）。このことは、サービス業同様、製造企業が新卒ホワイトカラーの絞り込みを行ってきたことにより、若手労働者の負担が高まってきたという仮説を支持している。

²⁶ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、「鉱業」「建設業」「製造業」で「生産労働者」及び「管理・事務・技術労働者」別のデータが得られる。生産労働者とは、主に物の生産が行われている現場、建設作業の現場等における作業に従事する労働者を指す。一方、「管理・事務・技術労働者」とは「生産労働者以外の労働者」を指す。本稿では「管理・事務・技術労働者」を「ホワイトカラー」と呼ぶ。

図表 19：若手・中堅労働者の絞り込みと労働負荷
(製造業、ホワイトカラー)



(注) 1. サービス業で働く大卒男性一般労働者（管理職を含むベース）、100人以上の企業。
2. 若手・中堅社員の相対的な労働負荷：若手・中堅労働者の月間総実労働時間÷40歳以上労働者の月間総実労働時間。
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

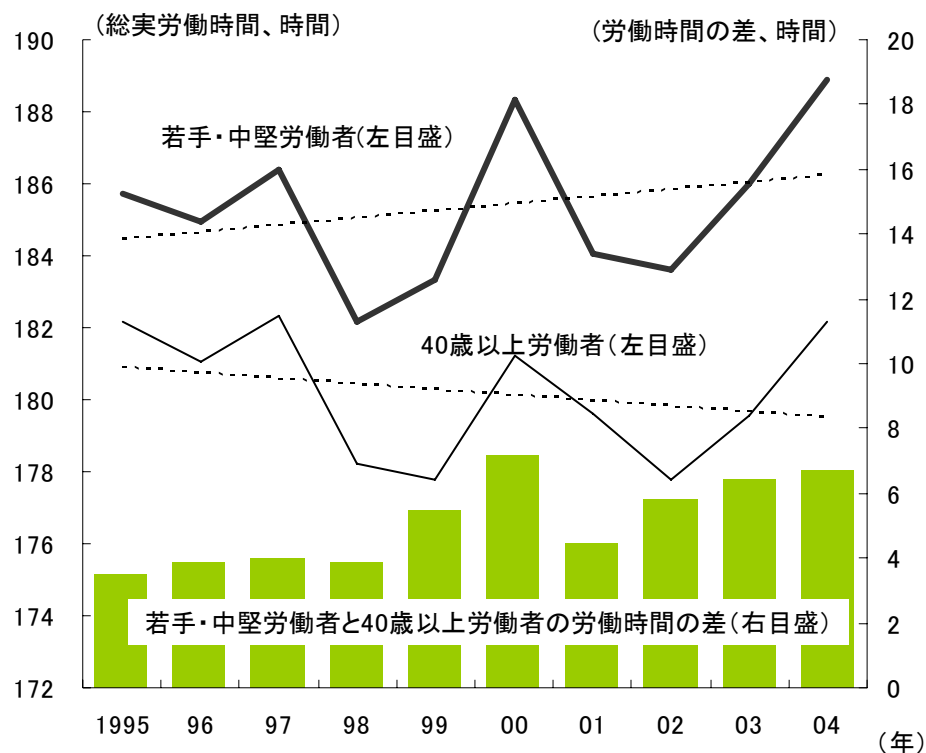
次に製造業で働く生産労働者について考える。生産労働者のデータには、定義上、管理職が含まれない²⁷ために、管理職要因による統計の歪みを排除して考えることができる。一方で、製造業で働く生産労働者の労働時間を分析する場合、派遣労働者や業務請負で働く労働者をどのように考慮するかが問題となる。「賃金構造基本統計調査」では、労働者派遣企業から派遣される労働者は派遣元企業の分類に沿ってサービス業の労働者に分類される。一方、業務請負の下で働く労働者は、請負元企業の産業分類に従って分類される。このため、「製造業の生産労働者」というカテゴリーでは、製造業の現場で働く労働者の実態を把握しきれない場合がある。上記に留意した上で、ここでは「製造業の生産労働者」というカテゴリーを用いて労働時間の動向を分析する。今回はクロスデータが入手できる04年までを対象としていること、製造業務への労働者派遣が解禁された04年（解禁は04

²⁷ 管理職はもとより、生産部門で労働するものであっても主として管理的業務に従事する職長、組長等は生産労働者ではなく、管理・事務・技術労働者に分類される。

年3月1日以降）の時点で「製造・製作・機械運転及び建設作業」に占める派遣労働者の割合は1.6%に止まることから、分析上の問題は最小限に抑えられると判断した。

製造業で働く若手・中堅生産労働者と40歳以上の生産労働者のそれぞれについて、労働時間の推移を示したのが図表20である。若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間は短期的には同じ方向で増減する一方、長期的には両者の差が拡大している²⁸。

図表20：製造業生産労働者の労働時間



(注) 1.製造業の生産労働者（男女、一般労働者）、100人以上の企業。

2.労働時間の差：若手・中堅労働者の月間労働時間－40歳以上労働者の月間総実労働時間。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

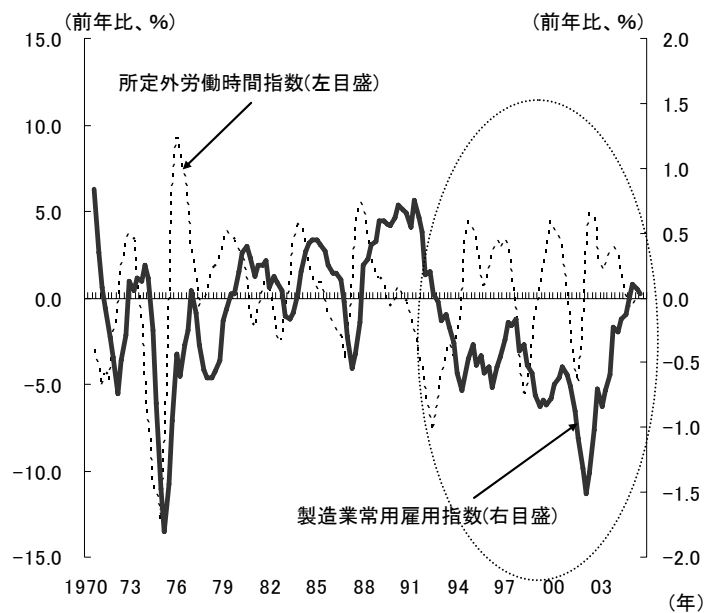
製造業の生産部門で働く若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まってきた背景として、サービス業や製造業のホワイトカラー労働者同様に、若手・中堅労働者の絞り込みという要因を指摘できるのだろうか。そこで、若手・中堅労働者の比率（若手・中堅労働者の40歳以上労働者に対する比率）をみると、90年代前半に低下する一方、90年代後半以降は緩やかな上昇に転じている。すなわち、ホワイトカラーと同様に、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まっている背景として、単純にこの世代の数の絞り込みを挙げることは難しい。

²⁸ 生産労働者の場合、ホワイトカラーのように「総合職」「一般職」等のコース別雇用管理制度による男女の働き方の差は小さいと思われるため、男女計のデータを用いている。

そこで、若手・中堅労働者と 40 歳以上労働者の労働時間の差が拡大してきた要因を考えると、まず、バブル崩壊後に企業が採用抑制やベテラン社員の雇用調整を行ったことによる影響が考えられる。製造業の生産労働者の数をみると、90 年代に入って若手・中堅労働者の数の減少テンポが加速したのに続き、90 年代後半以降は 40 歳以上の生産労働者の数が若手・中堅労働者を上回る急激な減少に転じた。このような労働者数の動向が、若手・中堅労働者の相対的な負担を高めることに繋がった可能性が考えられる。

また、バブル崩壊後の生産回復への対応が、若手・中堅労働者に負担が偏る形で行われた可能性が考えられる。わが国では生産拡大の際に、まず所定外労働時間が拡大し、その後、雇用者数が増加するというパターンが続いてきた。しかし、バブル崩壊後の雇用回復局面では、企業は雇用調整を続ける一方、主に所定外労働時間の増減によって生産量の変動に対応した（図表 21）。その際、若手・中堅労働者に追加的な負担が偏る状況が生じた可能性がある。

図表 21：所定外労働時間と雇用者数

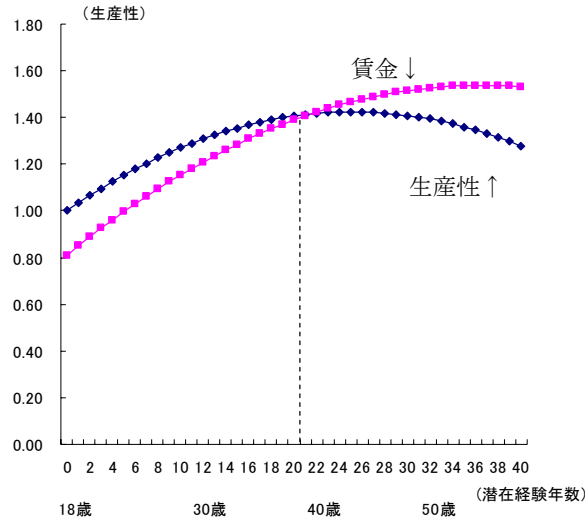


(注) 30 人以上企業（製造業）。男女計（季調値）。中央 3 期移動平均値。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

若手・中堅の生産労働者をより多く活用することは、企業の立場からみれば合理的である。この世代は生産性に対して、賃金水準が低いと考えられるからだ。実際、経済産業省（2006）によると、製造業で働くフルタイムの男性常用労働者の場合、経験年数が約 20 年、すなわち高校卒業後すぐに働き出した場合であれば概ね 30 歳代までは生産性が賃金水準を上回っている（図表 22）。つまり、若手・中堅労働者をより多く活用することは、企業にとってコスト削減効果が大きいものとなっているのである。実際、90 年代以降についてみると、製造業生産回復局面で若手・中堅労働者の相対的な負担が高まる様子が伺える

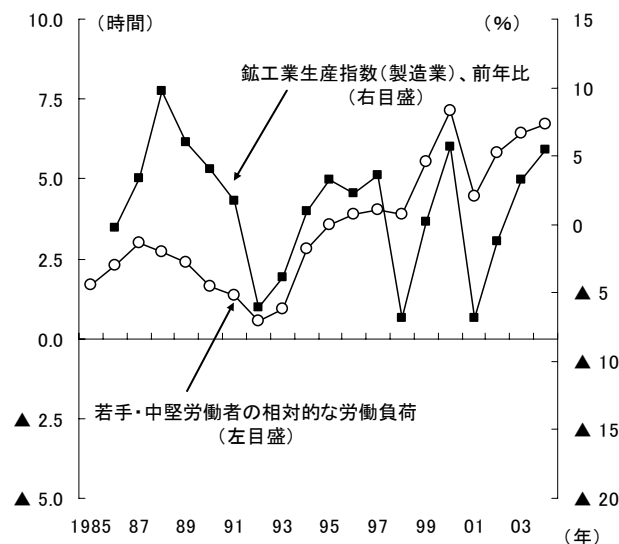
(図表 23)。

図表 22：経験年数別にみた生産性と賃金



- (注) 1.製造業で働く男性フルタイム労働者。
2.「生産性」は潜在経験年数が0のときの生産性を1とし、各経験年数における相対的な生産性の高さを示したもの。一方「賃金」は20歳から60歳まで働いたときに生産性の総額と賃金の総額が等しくなると仮定し、各潜在経験年数における生産性との相対的な関係を示したもの。
3.横軸の下段は、高校卒業直後に製造業で働き始めたと仮定した場合のおおよその年齢を、みずほ総合研究所が加筆したもの。
(資料) 経済産業省『2006年通商白書』

図表 23：製造業の生産活動と若手・中堅社員の相対的な労働負担



- (注) 1.製造業で働く生産労働者（一般労働者、男女）。
2.若手・中堅労働者の相対的な労働負担：若手・中堅労働者の月間総実労働時間－40歳以上労働者の月間総実労働時間。
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、経済産業省「鉱工業生産・出荷・在庫指数」

仮に若手・中堅労働者の減少やベテラン社員の雇用調整により、若手・中堅社員の相対的な負担が増えた場合、若手・中堅社員の労働者の数や 40 歳以上労働者の数と、若手・中堅労働者の相対的な労働負担の間には有意な負の関係が生じると考えられる。また、生産の増減に対し、若手・中堅労働者に負担が偏る動きが生じている場合、生産量の変動と若手・中堅労働者の相対的な労働負担の間に有意な正の関係が生じると考えられる。

そこで、若手・中堅労働者の相対的な労働負担（若手・中堅労働者の労働時間－40 歳以上労働者の労働時間）を被説明変数、①生産量の前年比、②若手・中堅労働者数、③40 歳以上労働者数を説明変数とする推計を試みたところ、比較的説明力の高い結果が得られた（図表 24）。ここでは、生産量の増加（減少）が若手・中堅労働者の相対的な労働負担を高める（減少させる）正の関係が生じている一方、若手・中堅労働者及び 40 歳以上労働者の数の増加（減少）が若手・中堅労働者の相対的な労働負担を低める（高める）負の関係が生じている。この結果を参考にすれば、90 年代後半以降の若手・中堅労働者の相対的な労働負担の高まりの背景には、製造業における採用抑制やベテラン社員の雇用調整、主に若手労働者の労働時間の増加によって生産回復に対応する企業行動があった可能性がある。

図表 24：若手・中堅労働者の相対的な労働負担（製造業、生産労働者）

$$DF = 8.23 + 0.167 \cdot OUTPUT - 0.054 \cdot L18/39 - 0.046 \cdot L40plus$$

(8.81)

(5.18)

(-2.04)

(-1.51)

補正 R²:0.77 Durbin-Watson Stat.:1.96 推計期間:1985 - 2004、推定にはコクラン・オーカット法を用いた。

推計に用いた変数は以下のとおり。

DF:18-39 歳一般労働者の労働時間（男女計）－40 歳以上一般労働者の労働時間（男女計）

OUTPUT:鉱工業生産指数（製造業、前年比）

L18/39:18～39 歳代労働者数（一般労働者、男女計）

L40plus:40 歳以上労働者数（一般労働者、男女計）

(注) 1.生産労働者については、総合職、一般職などのコース別雇用管理制度による働き方の相違が小さいとして、男女計のデータを用いている。また、これまでの分析とベースを揃える観点から 100 人以上規模の企業のデータを用いている。

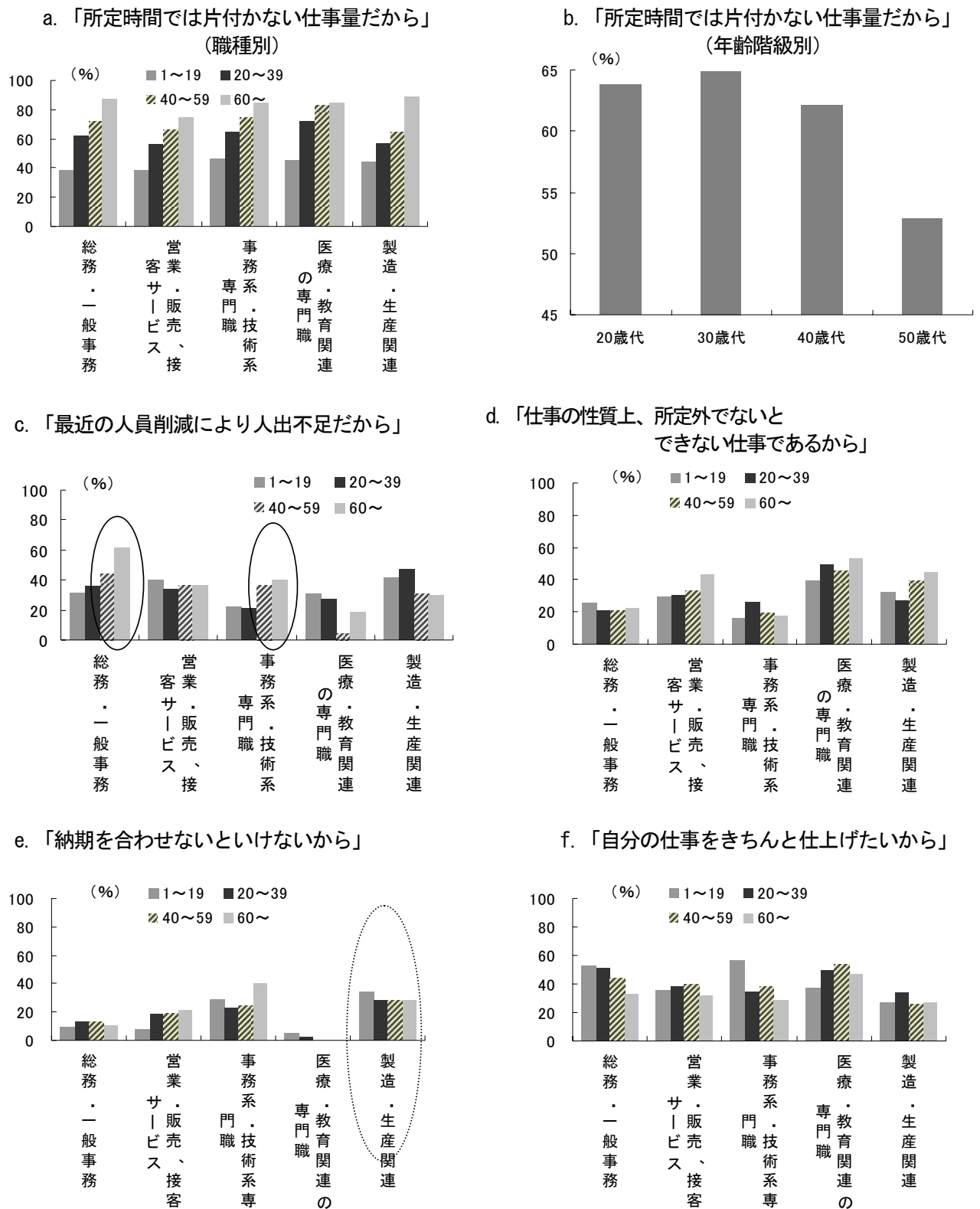
2.製造業のパートタイマーは、一般労働者との代替が必ずしも可能でないと仮定し、本推計では説明変数に含めていない。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、経済産業省「鉱工業生産・出荷・在庫指数」

これまで見てきた結果は、労働者に対するアンケート調査ともおおむね整合的である。労働政策研究・研修機構が 04 年に行った調査（「労働時間の実態と意識に関するアンケート調査」）によれば、「所定労働時間内では片付かない仕事量」であることが、ホワイトカラー・生産労働者の職種に関わらず残業の最大の理由となっている。とりわけ、「所定労働時間内で片付かない仕事量」を残業理由に挙げる労働者の割合は、若手・中堅労働者で高い。以上は、ホワイトカラー・生産労働者の双方で、仕事量に見合わぬ人員体制が残業発生の最大の理由となっていること、そうした理由を若い世代ほど強く認識していることを示している（図表 25a～b）。

一方、残業理由として「最近の人員削減による人手不足」を挙げる労働者の割合をみると、「総務・一般事務等」「事務系・技術系専門職」で超過労働時間の増加とともに回答割合が高まる傾向にあることが注目される。とりわけ、週 60 時間以上の超過労働を行う労働者の場合、「総務・一般事務等」の労働者の約 6 割、「事務系・技術系専門職」の労働者の 4 割がこの理由を挙げている（図表 25c）。バブル崩壊後、「管理」「事務」系のホワイトカラー労働者に対する企業の雇用過剰感が大きく高まったこともあり、この職種の労働者は雇用調整の影響を大きく受けてきた。アンケート調査の結果は、ホワイトカラー職種において、これまでの人員削減が長時間労働を行う労働者を生み出す要因となっていることを示唆している。

図表 25：職種別・年齢階級別にみた長時間労働を行う理由



(注) 図表中の「1~19」、「20~39」、「40~59」、「60~」は週あたりの労働時間を指す。

(資料) 労働政策研究・研修機構「労働時間の実態と意識に関するアンケート調査(2004年)」

4. 若手・中堅労働者のワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題

本章ではこれまでの分析で明らかになったことを踏まえつつ、若手・中堅労働者のワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題を探る。

(1) 若手・中堅労働者の層の厚みを増す方策

前章では、サービス業や製造業でホワイトカラーとして働く若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が拡大している背景に、この世代の絞込みがある可能性を指摘した。したがって、この世代のワーク・ライフ・バランスの実現には、若手・中堅労働者の層の厚みを増していくことが一つの方策となる。

そのためには、フリーターや子育てがひと段落した女性など、多様な労働力の活用を進める必要がある。ここで、企業がフリーターや子育てがひと段落した女性の活用に二の足を踏む背景を振り返ろう。企業の一部は、フリーターに対して「根気がなくいつ辞めるかわからない」、「年齢相応の技能、知識がない」、「職業に対する意識などの教育が必要である」などの懸念を有している²⁹。一方、子育てがひと段落した女性に対しては、子育てと両立しうる柔軟な勤務時間制度を導入していないなど労働条件面でのミスマッチが存在するほか、離職後の職業能力低下への不安を持っているとみられる³⁰。仮に企業からみたフリーターの姿が上記のような場合、実際の能力や意欲にかかわらず、企業にとってフリーターの採用は職業訓練に要するコストが大き過ぎるか、定着率に疑問があるため、そのコストを回収できる可能性が低い存在となってしまう。また、子育てがひと段落した女性については、いつまでたっても企業側の働き方のニーズに合わない存在として、採用に結びつき難い状態が続いてしまう。

これに関し、国はフリーターの安定的な就業や子育て後の女性の再就職に向けた支援を順次強化してきている。04年には若者の職業能力の形成をめざし、「日本版デュアルシステム（実務・教育連動型人材育成システム）」の導入、若者向けに情報提供やカウンセリング、職業紹介をワンストップで行うサービスセンター（通称「ジョブカフェ」）や企業が求める基礎的な職能について政府が証明書を発行する「若年者就職基礎能力支援事業」が創設された。また、翌05年にはフリーターや学卒未就職者を短期間受け入れる企業への支援事業（若年者トライアル雇用事業）や日本版デュアルシステムの拡充、ハローワークにおけるフリーター常用雇用化のための専門窓口の設置（フリーター支援担当）、子育てをしながら就職を希望する女性が子供連れで来所し、就職支援を受けられるマザーズハロー

²⁹企業へのアンケート調査によれば、フリーター経験を評価しないと回答した3割の企業のうち、「根気がなくいつ辞めるかわからない」ことを挙げる企業は全体の71%を占めた。また、「年齢相応の技能、知識がないこと」や、「職業に対する意識などの教育が必要であること」を挙げる企業もそれぞれ51%、43%を占めた（内閣府（2006））。

³⁰子育てが一段落した女性へのアンケート調査では、これから働こうとする女性の62%が「自分の希望（職種や勤務時間等）に合う働き口が見つからないこと」を、全体の3割が「小さな子どもがいることで採用してもらえないこと」を不安に思っているほか、「ブランクがあるためにスムーズに職場の環境になじめないこと」や「自分の技術や知識が役に立たないこと」など、仕事を離れたことによる障害や不安感を指摘する声も目立った（千葉県（2006））。

ワークの設立などが行われた。今後に関しては、08 年度にフリーターや子育て後の女性の就職・再就職を支援する「ジョブ・カード制度」の創設³¹、小学校低学年の子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入した事業主に対する助成措置の創設、中小企業における短時間勤務制度の導入・利用に対する重点的な支援、マザーズハローワークの事業拠点の拡充や機能拡充（独自求人確保、保育所入所の取次ぎ、出張相談など）などを検討している。

フリーターや女性の活用に向けては、現在の政策の方向性を一層強化していくことで、企業からみたフリーターや女性活用のコストを引き下げていくことが必要と考える。具体的には、フリーターを採用した企業の意見を踏まえて職業能力開発の中身を改善していくとともに、企業が採用した若年フリーターや再就職した女性への能力開発を行う場合に支援を行うことなどが考えられる。さらには、育児と両立しうる柔軟な働き方を整備した企業への支援、企業の意識改革の推進などを進めていくことも重要である。

なお、地方の製造業や農業の現場では労働需給のミスマッチが深刻化しており、いざ雇用の拡大を行おうとしても、それが難しい状況が生じている。こうしたミスマッチを埋めるため、わが国では日系人や外国人研修生・技能実習生などの形で、単純労働者の受入れが事実上進んでおり、主に産業界から更なる受け入れ拡大を求める声も生じている。例えば、日本経団連は、07 年 3 月に公表した「外国人受け入れ問題に関する第二次提言」で、看護・介護、農業、製造業、建設業、機械組み立て等の技術者については求人募集をしても応募者がいない場合も多いことを指摘し、現場で働く人材が不足している看護師・介護士や、製造部門等の技能者の受入れ拡大に向けた施策を国が講じるべきと提言した。特に技能者については、労働市場への影響を事前にテストした上で、日本語能力や技能の要件を満たした外国人材を「技能」の在留資格で受け入れる方向で検討すべきとしている。

こうした声を受けて、外国人労働者の受け入れに関する国の議論も変化しつつある。わが国の外国人労働者受け入れ政策は、これまで「専門的・技術的分野の労働者は積極的に受け入れるが、それ以外、すなわち単純労働者の受け入れは行わない」という二分法の原則で一貫してきた。しかし、近年はこうした姿勢に変化が生じているのである。とりわけ、05 年の「第三次出入国管理基本計画」は、国の方針転換を端的に表すものとして注目された。この計画では「これまで専門的・技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受け入れについて着実に検討していく」方針が示された。また、関係各省の副大臣で構成されたワーキングチームは、06 年 6 月に「専門的・技術的分野の労働者」と「未熟練・無資格の単純労働者」の間に、「サービス分野の熟練技能者や介護福祉士等の資格を持つ高度技能者」という中間的な区分を設け、その受け入れの是非や方策

³¹ この制度は、フリーターなど職業能力形成機会に恵まれない者に対し、職業能力形成プログラム（企業における実習と座学を組み合わせた訓練）を提供し、訓練修了者の評価結果や職務経験などの情報をジョブ・カードとして取りまとめ、求職活動などに活用することで、求職者と求人企業のマッチングを図る制度である。

を検討するとの方向性を示した。これは政府の基本的考え方と位置づけられており、今後は外国人労働者の受け入れ対象の見直しに向けた議論が進展することが予想される。

ただし、今後外国人労働者の受け入れを一層拡大していくことについては、受け入れの分野と受け入れの人数をどのように考えるべきか、在留管理をいかに実効性のある形で行うか、社会への統合をどのように進めるかなどについて、十分な議論と体制の整備を行うことが必要である。また、一定量以上の外国人労働者を受け入れる場合、労働需給の緩和と労働条件の低下を通じて、労働需給のミスマッチを一層深刻なものとすることも懸念される。外国人労働者の受け入れに関する議論を行う際には、社会に対する影響の大きさや受け入れ体制あり方について、十分な検討を行うことが求められる。

(2) 企業の労働生産性向上策への支援

一方、厳しい競争環境に置かれる企業が労働時間の短縮に取り組むためには、これを補うだけの労働生産性の向上が必要である。これに関して厚生労働省は、一定の条件を満たす中小企業が 300 万円以上の省力化投資または常用雇用の雇い入れなどの措置を盛り込んだ「働き方改革プラン」を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、実施した場合に 100 万円を支給する助成金制度（「中小企業労働時間適正化促進助成金」）を設けている。また、中小企業庁は 07 年 6 月に「中小企業生産性向上プロジェクト」を取りまとめ、下請適正取引の推進や機械化・経営改善に向けた支援をはじめとする支援策を実施している。労働生産性の向上を妨げている要因や改善に必要な方策は個々の企業によって異なるために一律の解決策は存在しないが、これらの措置の利用状況や効果を検証することで、より企業が使い易く、また効果が出やすい制度としていくことが求められる。

また、前章では、90 年代後半以降のベテラン社員の削減や、生産性と比較して賃金水準の低い若手・中堅労働者の追加的な負担によって生産回復に対応する企業行動が、製造業の生産部門で働く若手・中堅労働者の負担を高めてきた可能性を指摘した。こうした状況の下、若手・中堅労働者のワーク・ライフ・バランスを実現していく上では、ベテラン社員が高い生産性を維持しながら、いつまでも働くことのできる制度や環境を整備することが一つの方策となると考えられる。具体的には、意欲と能力がある限り労働者が働き続けることのできる制度の導入を進めること、加齢に伴い心身の機能が変化しても高い生産性を維持できるような作業方法や作業設備・施設に関するノウハウを広めていくこと、中高年齢期以降の能力開発を推進することなどが考えられる³²。

(3) 働き方の見直しの支援

多様な労働力の活用を進め、また、労働生産性の向上を実現していくためには、職場全体の働き方を見直し、時間効率を向上していくことも重要である。個々の企業の立場に立てば、時間効率の向上を実現するような「働き方の見直し」とは、管理職や従業員の意識を改革し、日々の業務に潜む問題点を洗い出し、一つ一つ改善していく地道で時間のかか

³² 高齢期の労働者の意欲と生産性の向上に向けた企業の取組み状況については、大嶋（2006）参照。

る取り組みにはかならない。

株式会社近鉄エクスプレスはそうした地道な取り組みを行っている企業の一つだ。同社は辻本博圭社長のリーダーシップの下、社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための「タイム・マネジメント (TM) 運動」に取り組んでいる。同社がまず着手したのは、社員の意識改革である。そもそも TM 運動が開始された背景には、単なる残業時間の削減ではなく、社員が仕事と私生活のバランスをとってこそ、高い生産性を発揮することができるという労使共通の認識があった。そうした認識や取り組みの意義を、社内報や日々の社内媒体などを通じて、繰り返し広報していったのである。また、定時帰宅や年休取得を行い易い雰囲気醸成するため、個人の業務に応じた「ノー残業デー」を設定し、周囲が早帰りに協力する体制を作ったほか、3 ヶ月ごとの計画的な有給取得を促している。社内公募で集まった 150 案から選ばれたキャッチフレーズ、「活き活き Life、活き活き Work」は、同社の取り組みの趣旨を端的に表しているといえる。

一方、同社は 07 年 1 月より 11 のモデル拠点を選定し、業務設計の見直しにも取り組んだ。国際物流という昼夜を問わない業界の特性や、顧客へのオーダーメイド対応を行うための担当者の固定化は、社員の勤務時間の短縮を困難にしていた。このため、外部のコンサルタントに依頼して業務内容の洗い出しを行い、作業の効率化や社員の相互支援を可能にするための解決策を講じていった。関東中心であったモデル拠点は、07 年 4 月に関西地区にも拡大されるなど、取り組みが広がっている。このような同社の取り組みは開始されて間もなく、必ずしも華々しい成果ばかりではないという。しかし、同社はワーク・ライフ・バランスという意識が職場で浸透し、他社との差別化や社員のモチベーション向上といった成果が出るまでには時間がかかると認識しており、今後も着実な取り組みを続けていくとのことである。

ここに挙げた例にとどまらず、職場レベルでの働き方の見直しには作業の洗い出し、問題解決手段の構築という時間のかかる作業が必要となる。また、働き方の見直しは、従来のやり方を改めることにつながるため、必ずしも最初から職場全員の賛同が得られるとは限らない。政策面では、取り組みを行う企業のモメンタムを維持する方策が必要である。

そうした方策の一つとして、国と企業が連携して、ワーク・ライフ・バランスの実現の重要性を、より明確な形で国民に伝えていくことが求められる。ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しの必要性は、厚生労働省研究会、男女共同参画会議、経済財政諮問会議をはじめ随所で議論されてきた。また、07 年 1 月に閣議決定された「日本経済の進路と戦略」でも「性別にかかわらず、仕事と生活の調和が可能な働き方ができる社会を目指す」との方針が示されている。しかし、この分野の情報はこれまで統一的に提供されておらず、専門家でもなければ全体像を把握することは難しい。

ワーク・ライフ・バランスや働き方の見直しに向けた意識改革のツールはいくつもあるが、ここではそうした方策の第一歩として、この分野に関連する情報を提供するウェブサイトの立ち上げとメールマガジンの発刊を行うことを提言したい。とくに、メールマガジ

ンはウェブサイトより能動的なツールであるため、より幅広い対象に情報提供を行うことが期待できる。例えば、経営者や管理職、人事労務担当者と労働者の双方を対象に、法制度の現状や政策議論の進展、企業の取組み例やノウハウ、メリット、政労使の見解などに関する情報を提供する媒体とし、必要に応じてより専門的な情報にアクセスできる構成とすることなどが考えられる。統一的なプラットフォームで情報提供が行われることは、この分野に関わる政策の一貫性について国民が判断を行う材料となることも期待できる。

一方、先進的な取り組みを行う企業への支援、優良な事例の蓄積を進めることも重要である。とりわけ、横並び意識の強いわが国では、優良な事例とノウハウの共有が一定の量を超えれば、大きな影響力を持つ可能性がある。07年7月に立ち上げられた「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」では、英国などの経験に照らして³³、政労使による国民運動を巻き起こし、大胆な意識改革や具体的な取り組みを進めるとの方針が掲げられた。こうした議論を受け、国は我が国を代表する社会的影響力のある企業に対してコンサルタントを派遣し指導・助言を行う事業や、労働時間のあり方を見直しに向けて意識改革に取り組む中小企業を対象とする助成措置などを新たに創設することを検討している³⁴。こうした取り組みに関しては、その効果やノウハウ、経営へのメリット、効果の顕現を阻害する要因をはじめ情報を広く公開していくことが重要であろう。

(4) 労働時間規制の位置付けの見直し

働き方を見直しに向けた企業への支援策に加え、より長期的には、労働者の心身の健康と生命を守り、かつ、ワーク・ライフ・バランスを実現するものとして労働時間規制の位置づけと内容を見直していくことも一案であろう。

わが国では、80年代末より労働時間短縮が重要な政策課題に取り上げられてきたが、所定外労働の上限が法律上定められていないことなどを背景に、過重な労働によって健康を損なう者が生じている。また、近年では労働時間政策にワーク・ライフ・バランスの概念が盛り込まれるようになってきたものの、週60時間以上の長時間労働を行う者の割合が上昇していることにみられるように、理念と現実の乖離が生じている（労働時間に関わる政策動向に関しては、**補論**参照）。

こうした状況を踏まえた場合、長期的には労働時間規制の位置づけの見直しも課題となってくると考えられる。その方策として、労働者の健康と生命を守るものとして労働時間規制を改めて位置づけ、その最低基準となる1日の総労働時間の上限または休息時間の下限を、労働基準法上に規定することが考えられる。これは、労働者の健康と生命確保のための規制であるから、仮にこうした規制を行う場合には、管理職も含めた全労働者を対象

³³ 英国では、00年3月に開始された「ワーク・ライフ・バランスキャンペーン」で、条件を満たす企業のコンサルティング費用が無料化され、その事例の蓄積とその広報によってワーク・ライフ・バランスが企業と社員の双方にとって有益との認識が広まった。

³⁴ 厚生労働省「平成20年度厚生労働省予算概算要求の主要事項」によれば、国は08年度に「業界トップクラス企業による先進的モデル事業の展開」に1.9億円を、労働時間等の設定改善に取り組む中小企業に対する助成金制度の創設に2.7億円を投じることを検討している。

とすることが適当である。

一方、心身に異常をきたす程の長時間労働ではなくても、生活とのバランスがとれない働き方によって「見かけ上」仕事が回っていく場合、会社や職場が作業効率化や業務配分の見直し、人員拡充をはかるインセンティブが高まりにくい。そこで、上記の総労働時間の上限（または休息時間の下限）の範囲内で、ワーク・ライフ・バランスの観点から 1 日及び 1 週の所定外労働時間の基準を定め、これを一定期間以上上回る者が職場にいる場合に、企業が職務内容の見直しや業務配分の見直し、人員拡充などの改善計画を講じることが義務付けられることも検討可能であろう。ただし、個々の労働者との合意がある場合は、上記の義務から除外するなど、集中して働くことを希望する労働者のニーズにも配慮することが必要である。

第 3 章でみたように、若手・中堅労働者のホワイトカラー労働者の場合、この世代の相対的な労働負荷が高まってきた背景に、バブル崩壊以降の新卒採用によってこの世代の層が薄いものとなっていることがある。ワーク・ライフ・バランスの観点から労働時間政策と職場の働き方の見直しをリンクさせることは、無駄な作業や目的の薄い会議の削減などを通じて労働生産性を高めるだけでなく、育児や家事との両立の難しさから女性が労働市場から退出することによって、この層が一層薄くなることを防止する役目も持つ³⁵。

なお、こうした措置は企業の経営に大きな影響を及ぼす可能性があるため、導入を行う場合には労働力の確保が難しい中小企業や職種、地域を中心に、施行の一定期間の延期や段階的な措置を設けることが必要となろう。しかし、長い経過措置を設ける場合でも、中期的に所定外労働も含めた労働時間の上限が設けられるとの見通しは、時間を有限な資源と考える問題意識の醸成を通じ、職務設計や人員体制の見直しを促す効果が期待できる。

(5) ワーク・ライフ・バランスに関わる基本法の制定

これまでみてきただけでも、ワーク・ライフ・バランスの実現には、様々な方面からの取り組みが必要となることが明らかである。この分野に関わる諸政策の整合性を確保するという観点からは、生活と調和しうる働き方やこれを通じた多様な労働力の活用を目指す基本法を制定することも一案であろう³⁶。

これに関し、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」は年内を目処に「ワーク・ライフ・バランス憲章」を策定する予定を掲げている。同憲章のとりまとめを提言し

³⁵ なお、濱口（2007a）は労働時間規制の目的別に 3 つの基準を示している。第 1 の労働者の心身の健康と生命の安全を確保する観点からは、EU 労働時間指令で規定する 1 日 11 時間の休息時間と 1 週間 1 日の休日に習い、これ以上長く働かせることは危険であるというレッドゾーンが設定されなければならないとする。第 2 の労働者の家庭生活や私生活に使われるべき最低限の時間を確保するという目的からは、原則として男女労働者とも家庭生活とのバランスがとれる程度で時間外労働の上限を法律上に既定し、それを超える時間外労働は個別に合意した場合に限り認めるといったやり方があるという。一方、第 3 のワーク・ライフ・バランスの観点は、通常の男女労働者より短い時間の勤務を可能にしたり、一定期間就労を免除したりするものであり、日本の法制はこの面で遅れてはいないものの、これが社会的に女性労働者専用の権利とみなされていることが問題であると指摘している。

³⁶ 例えば、樋口（2007）はワーク・ライフ・バランス基本法の制定を提言している。

た経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会における議論によれば、「憲章」は閣議決定または閣議承認が念頭に置かれているという³⁷。閣議決定は内閣の意思決定として行政機関を拘束するものの、これに反する場合にも法令違反とならないなど、企業や国民にその法的位置づけがみえにくいという問題がある³⁸。一方、基本法は、国政に重要なウェイトを占める分野につき制度・理念・基本方針等を定めるもので、法的拘束力を持って当該分野の施策の方向付けや、他の法律や行政を指導・誘導する役割を果たすものである。ワーク・ライフ・バランスの実現が、わが国の経済・社会の活力の維持にもつながる重要な問題であることを踏まえれば、この分野に関する基本法を制定し、関連する様々な政策を同じ目的に向けて方向付けすることは十分検討に値するだろう³⁹。

³⁷ 経済財政諮問会議第7回労働市場改革専門調査会（07年4月6日）議事録より。

³⁸ 02年12月12日の民主党長妻議員の質問趣意書（閣議決定（レセプト審査・支払の民間委託）の軽視に関する質問主意書）に対する答弁（平成十五年一月十日受領答弁第四四号）に基づく。

³⁹ なお、基本法は、国会が法律の形で、政府に対して国政に関する一定の施策・方策の基準・大綱を明示して、これに沿った措置を採ることを命ずるという性格を有しており、議員立法になじみやすい（参議院法制局ウェブサイトより）。

【補論】わが国の労働時間政策をめぐる動き

(1) これまでの労働時間にかかる政策

a. 長時間労働の国際問題化と週 40 時間制への移行

わが国では労働基準法で労働条件の最低基準が定められており、同法が成立した 47 年以来、法定労働時間は 1 日 8 時間週 48 時間とされてきた。しかし、87 年秋に労働基準法の大幅な改定が行われ、以後、1 日 8 時間、週 40 時間制が本則に規定されることになった。

週 8 時間という大幅な法定労働時間短縮の背景には、当時、輸出を原動力に急成長を遂げた日本と欧米諸国の貿易摩擦が激化しており、諸外国と比較した日本の労働時間の長さが、いわばソーシャルダンピングとして非難の対象となったことがある。85 年時点で、日本の製造業における生産労働者の年間総実労働時間は欧米諸国を 200～500 時間ほど上回っていた⁴⁰。国際的な批判を受け、国は年間総労働時間 1,800 時間の実現を国際公約に掲げ⁴¹、これに沿って前述のとおり労働基準法が改正された。

ただし、企業経営への影響を懸念する産業界からの反対を受けて、法定労働時間の短縮には、業種や企業の規模に応じた長期の経過措置が設けられた。まず 88 年に週 46 時間制が、91 年に週 44 時間制が適用され、40 時間労働制の適用が開始されたのは 94 年 4 月 1 日以降であった。この時点で残されていた 3 年間の経過措置⁴²は 97 年 3 月末に終了し、以後は一部の特例を除いて、業種や企業規模に関わらず全ての労働者に週 40 時間制が適用されている⁴³。

b. 達成されなかった年間総実労働時間 1,800 時間目標

国際公約として掲げられた「年間総実労働時間 1,800 時間」目標は、政府目標として長く引き継がれた⁴⁴。しかし 92 年時点の総実労働時間は 1,972 時間と目標の達成にはほど遠かったため、同年に策定された「生活大国 5 か年計画」では、労働時間短縮が生活大国実現のための最重要課題の一つとされ、「計画期間中（96 年度まで）に年間総労働時間 1,800 時間を達成すること」が新たな目標とされた。同年には、企業間の競争、同業他社との横

⁴⁰ 荻野（2007）によれば、85 年の日本の製造業の総実労働時間は 2,168 時間であったのに対し、米国が 1,924 時間、英国が 1,952 時間、フランスが 1,643 時間であった。

⁴¹ 86 年 4 月には内閣総理大臣の私的諮問機関（「国際協調のための経済構造調整研究会」）によって、「国際協調のための経済構造調整研究会報告書（通称、前川レポート）」がとりまとめられ、日本が内需主導型経済へと転換するための課題として「欧米先進国なみの年間総労働時間の実現と週休二日制の早期完全実施を図る」ことが提言された。さらに、翌 87 年には経済審議会が「構造調整の指針（新前川レポート）」において、「年間総労働時間について 1,800 時間程度を目指すこと」などの具体的な数値目標を含む建議を行った。

⁴² 93 年の労働基準法改正では、97 年 3 月 31 日までの間、一定の規模と業種について猶予措置が設けられた。製造業の場合、301 人以上の規模では週 40 時間法定労働時間制が適用されたものの、10～300 人については週 44 時間、1～9 人については週 46 時間とされた。

⁴³ 常時 10 人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客・娯楽業の法定労働時間は現在 1 週間 44 時間である。

⁴⁴ 「新前川レポート」で国際公約に掲げられた年間総実労働時間 1,800 時間目標は、その後 88 年の経済計画「世界とともに生きる日本」、92 年の「生活大国 5 か年計画」、95 年の「構造改革のための経済社会計画」、99 年の「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」などに引き継がれた。

並び意識、取引慣行の問題といった日本的な特殊事情に配慮し、労使の自助努力による労働時間短縮を促進するものとして、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法）が制定されている⁴⁵。

しかし 96 年度の年間総実労働時間は 1,918 時間と政府目標に達せず、さらに週 40 時間制が完全適用される 97 年度以降は、労働時間短縮のテンポは大きく鈍化することが予想された（浜村（2002））。このため「時短促進法」の廃止期限は 01 年 3 月末、06 年 3 月末までと繰り返し延長された。また、年間総実労働時間 1,800 時間目標も 06 年 3 月末まで繰り延べられたが、結局この期限までに 1,800 時間目標が達成されることはなかった。

c. 労働時間規制の弾力化

一方、法定労働時間の短縮や時短促進法の施行と並行して進められてきたのが、労働時間規制の弾力化である。背景には、業務形態や就労形態が多様化するなか、労働時間の効率的な配分によって労働時間を短縮する必要が生じたこと、ホワイトカラーが労働者の多数を占めるようになり、自己の働き方や時間配分について広い裁量を求める声が高まったことなどがあった（浜村（2002））。

こうしたニーズに応じて導入された制度の一つが「変形労働時間制」である。現在、労働基準法では 4 つの「変形労働時間制」が認められている。「変形労働時間制」とは、一定の期間内における総労働時間を週当たりに平均した際に、それが一週間の法定労働時間を超えない範囲であるときには、特定の週及び特定の日の労働時間が法定労働時間を超えることを認める制度である。まず 87 年の労働基準法改正で⁴⁶、1 か月単位、3 か月単位の変形労働時間制、一週間単位の変形労働時間制、フレックスタイム制が新設された。さらに、93 年の法改正では、季節により業務に繁閑のある事業場で、繁閑に応じた労働時間を設定することにより年間の総労働時間の短縮を図ることを目的に、3 か月単位の変形労働時間制を 1 年単位とする改正が行われた。

このように法定労働時間への規制を維持しながら、その配分方法を弾力化する制度が「変形労働時間制」だとすれば、労働時間への規制そのものを弾力化する制度が「みなし労働時間制」である。「みなし労働時間制」は、正確に労働時間を算定することが困難な場合に限り、労働者が実際に働いた時間にかかわらず、所定労働時間または協定で定められた労働時間を働いたものとみなす制度である。具体的には、①営業職など事業場で業務に従事するために労働時間の把握が困難な労働者を対象とする「事業場外労働に関するみなし労働時間制」と、②専門職や企画業務の労働者を対象とする 2 つの裁量労働制がある

⁴⁵ 時短促進法の期限は当初 97 年 8 月末までとされた。同法では、国による労働時間短縮推進計画の策定のほか、事業場における労働時間短縮の実施体制の整備などが規定された。時短促進法は 93 年 5 月に改正され、これを受けて労働時間短縮支援センター（公益法人）が設けられたほか、労働時間短縮を行う事業主または事業主団体への支援事業が行われた。

⁴⁶ 日本では労働基準法制定当初から 4 週間単位の変形労働時間制が認められてきた。これは、業務の性質上、1 日または 1 週の労働時間が法定労働時間を恒常的に超えざるを得ない運輸・交通業などで主に利用されてきた。4 週間単位の変形労働時間制は 87 年の労働基準法改正で 1 か月単位の変形労働時間制に代わられることとなった。

(図表 26)。87 年の労働基準法改正では専門的業務に従事する労働者を対象とする「専門業務型裁量労働制」が、98 年の改正では、企業の本社等の中核部門で企画、立案等の業務を自己の裁量で遂行する労働者を対象とする「企画業務型裁量労働制」が創設された(00 年 4 月施行)⁴⁷。

なお、みなし労働時間制についても、休憩、深夜業、休日に関する規定は適用されるので、使用者は少なくとも深夜労働時間や休日労働時間については、労働時間を記録する必要がある。また、労使協定または労使委員会の決議で、法定労働時間を超える労働時間を定める場合は、併せて時間外労働協定(労働基準法第 36 条)を締結し、法定労働時間を超える時間に関して割増賃金の支払いが必要である。

⁴⁷ より幅広いホワイトカラー労働者を対象とする企画業務型裁量労働制の導入に際しては、「労使委員会」による決議を要求するなど多数の手続きが必要とされている。このため、03 年の労働基準法改正では導入時の労使の十分な話し合い等の制度の基本的な枠組みは維持しながら、導入・運用に関する要件・手続が緩和されている(04 年 1 月 1 日施行)。

図表 26：事業場外型みなし労働制と裁量労働制（概要）

事業場外労働に関するみなし労働制

【原則】1日の労働時間の全部又は一部を事業場外で業務に従事した場合は、その日は所定労働時間労働したものとみなす

【例外】当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす

【労働時間の算定】当該業務に関し、労働時間を定めた労使協定があるときは、その協定で定める時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする

専門業務型裁量労働制

【概要】業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として、法令により定められた19業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間を労働したものとみなす

【対象業務】研究開発、研究、情報処理システムの分析・設計、取材・編集、デザイン考案、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士など

【労使協定に定める事項】

- ・ 対象業務
- ・ 1日あたり労働時間数
- ・ 対象業務の遂行の手段・時間配分の決定等に関し、労働者に使用者が具体的な指示をしないこと
- ・ 労働者の健康及び福祉を確保するための措置を協定に基づいて使用者が講ずること
- ・ 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を使用者が講ずることなど

企画業務型裁量労働制

【概要】本制度の対象事業場において、対象業務に労働者を従事させたとき、その事業場に設置された労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす

【対象事業場】

本社・本店

当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場

本社・本店以外の事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等

【対象業務】事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の遂行上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務

【労使委員会の決議事項】

- ・ 対象労働者の範囲
- ・ 対象労働者の1日の具体的な労働時間数
- ・ 対象労働者健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
- ・ 対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること
- ・ 対象労働者を対象業務に就かせるときは当該労働者の同意を得なければならないこと及び、同意をしなかった労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないことなど

（資料）各種政府資料をもとに、みずほ総合研究所作成

d. 指摘される日本の労働時間規制の限界

80 年代末に掲げられた総実労働時間 1,800 時間目標は結局今日に至るまで達成されていない。むしろ近年は、週 60 時間を超える労働を行う者の割合が上昇していること、なかでも月 100 時間を超える過重労働により労災認定を受ける件数が増加していることにみられるように⁴⁸、労働時間をめぐる環境の悪化を示すデータが増えている。

こうした状況に関し、わが国の労働時間規制が制度の内容や運用の面で限界を持つことを指摘する声が少なくない。そうした点の一つが、わが国では所定外労働に法律上の上限がないという点である⁴⁹。労働基準法では「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない（労働基準法第 32 条第 1 項）」、「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて労働させてはならない（第 32 条第 2 項）」と定めており、これを超過する場合は罰則の対象となる。しかし、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表との書面協定を結んだ場合には、協定に沿った労働時間の延長や休日勤務をさせることが可能であり、法律上はその上限が定められていない（第 36 条第 1 項）⁵⁰。

これに関し渡辺（1997）は、私的方法により制限なく法定限界を超える労働を認める労働時間制度について、わが国の全ての労働者に健康と健全な家族生活、社会生活を保障しようという法定労働時間制の本来の趣旨とは首尾一貫せず、制度には抜け穴があると指摘する。また、内外企業との厳しい競争状況が存在するなかで、現行の法制度がどの程度経営者の労働時間短縮に向けた意欲を喚起しうるのかについて、疑問を示す見解もある（藤原（2002））。このように労働時間の総量に対する規制が緩やかな制度の下で、一部の社員に過度な負担がかかる状況が生まれている可能性がある。

⁴⁸ 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成 18 年度）について」によれば、06 年度の労災認定件数のうち、過労による血管疾患及び虚血性心疾患等による支給決定件数は 355 件（+7.6%）、仕事上のストレスなどによる精神障害等での支給決定件数は 205 件（前年比+61.4%）である。報道によれば、前者の 355 件のうち、全体の 9 割にあたる 323 人が「長期間の過重業務」を理由に認定され、発症前 1～6 カ月間における月平均の残業時間が 100 時間以上の者が約 6 割、160 時間以上の者も 26 人いたという（07 年 5 月 16 日付朝日新聞）。

⁴⁹ 80～90 年代の労働時間短縮に向けた国家的な取り組みにおいて、法的な措置が法定労働時間の短縮と年次有給休暇の拡大におかれる一方、時間外・休日労働の実態的規制が見送られ、休日労働の賃金割増率が引き上げられるにとどまった背景として、濱口（2007b）はこの時期の労働政策が雇用維持のためのコストとして恒常的な長時間労働を是認する考え方が主流であったことを指摘する。

⁵⁰ なお、98 年の労働基準法改正では、厚生労働大臣が労働時間延長の限度基準を定めることができること（第 36 条第 2 項）、協定当事者が当該限度基準を遵守すること（同条第 3 項）、行政官庁が協定当事者に助言・指導を行うことが定められた（同条第 4 項）。しかし、第 36 条第 2 項から第 4 項の規定は行政指導に法的根拠を与えるものではあっても、上限基準を超える延長時間を定めた労使協定の効力を否定するような強行的効力は認められないとの解釈もあるほか（野間（2001））、基準違反に対する罰則も設けられていない。また、上記限度基準は「工作物の建設等の事業」「自動車の運転の業務」「新技術、新商品等の研究開発の業務」「季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの」は例外とされている。03 年 2 月に労働基準オンブズマンが大阪中央労働基準監督署に所轄企業の 36 協定の開示を求めた際には、部分開示された約 600 企業のなかに、特別協定を締結し、基準を超える時間外労働を認めるものが多く存在したという。

第二に、労働時間規制の弾力化が、労働時間の短縮ではなく、より長い労働を生み出す場合がある点が挙げられる。裁量労働制の下では、適用労働者に業務遂行の手段や時間配分の決定に関して裁量権限が与えられる。しかし、業務遂行の手段や時間配分を自分で決められても、仕事内容や業務量を自ら決定できない場合は、使用者から過重な目標やノルマを課せられ、それを達成するためにしばしば裁量の余地がないほどの長時間労働を強いられる場合があることが問題にされてきた（浜村（2001））⁵¹。実際、専門業務型裁量労働制適用者の4割が制度に対し「大いに不満」または「一部不満がある」と回答しており、その理由として半数近くが「業務量が過大」「労働時間（在社時間）が長い」ことを不満の理由として挙げている⁵²。

(2) 足元の労働時間をめぐる政策の動向

a. サービス残業問題への対応強化

近年、労働時間をめぐる政策には新たな論点がいくつも浮上してきた。その一つが、サービス残業の問題である。もともと国はサービス残業を個別企業の特殊な問題と捉え、その対応には消極的な姿勢を維持してきた。しかし、長引く不況下で残業時間の削減による雇用創出効果が注目されたことを受け⁵³、00年以降は積極的に規制を行う姿勢に転じた⁵⁴。全国の労働基準監督署が割増賃金の支払について労働基準法違反として是正を指導した事案数（1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案）は、02年度に403件、03年度に1,184件、04年度に1,437件、05年度に1,524件と増加を続けている。

⁵¹ このほか、厚生労働省（2006）はホワイトカラーのなかでも仕事の遂行方法には裁量がある一方、仕事量の管理がなされない場合には、追加の業務指示等によって業務量が過大となるケースがあることを指摘している。

⁵² 労働政策研究・研修機構が05年に行った調査では、「みなし労働時間制」の適用対象者や労働基準法の労働時間・休憩・休日に関する規定の適用除外とされる管理監督者を含む「時間管理の緩やかな労働者」の1か月の総労働時間（211時間）は、それ以外の労働者の総労働時間（197時間）よりも多いこと、年齢や業種、職種等の属性等をコントロールしてもこうした関係は変化しないことが明らかにされている（小倉（2007））。

⁵³ 連合は99年10月の定期大会で「日本型ワークシェアリング」を打ち上げ、「サービス残業や長時間残業、年休不消化という現実を照らして労働時間短縮と雇用確保をセットで進める。時間外労働をしながら、一方で人員削減といったことはあってはならない」と指摘した。また、慶応大学の樋口美雄教授は「サービス残業をきちんと見直すことは雇用増に有効だ。そもそも日本企業の拘束時間、総実労働時間は長すぎる。過剰雇用が叫ばれながらサービス残業が増え、時間的ゆとりが失われている現状はいかにも変だ。導入にあたっては最低限そこから出発すべき」と主張した（01年05月1日東京読売新聞）。

⁵⁴ 00年11月に中央労働基準審議会は、中長期的な労働時間短縮政策の1つの柱として「サービス残業の解消」をはじめ取り上げ、「始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である」との建議を行った（中央労働基準審議会「労働時間短縮のための対策について」）。また、厚生労働省（厚生労働省通達「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基準」）は「現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられる」と不払い残業の存在を認めたほか、01年の通達で労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を示し、監督指導の重点化を行っている。また同省は、不払い残業解消に向けた労使の主体的な取組を進めるため、「賃金不払残業総合対策要綱」及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定している（03年5月）。

このように賃金不払い残業の解消に向けた規制は強化されているもの、サービス残業は日本の職場に根強く残っている。小倉・坂口（2004）は、労働者の回答に基づく総務省「労働力調査」の労働時間と、企業の回答に基づく厚生労働省「毎月勤労統計」の労働時間の差をサービス残業とみなし、男性のサービス残業が長期的な拡大傾向にあること、足元では不払い残業が月間（調査月である6月を指す）35時間前後に上っていることを指摘する。このことは、日本の長時間労働が、企業側が把握している以上に深刻なものとなっている可能性を示唆している。

b. 労働安全衛生政策としての労働時間問題の浮上

一方で、過労死問題の浮上により、00年以降は労働時間に重点を置いた過重労働対策が、労働安全衛生政策に組み込まれるようになった。00年7月に最高裁が従来の厚生労働省の認定基準を否定し、国を敗訴させた。これを受け、厚生労働省が翌年12月に脳・心臓疾患（過労死）の認定基準を改正し、認定基準に「長期間の過重業務」を追加し、評価期間を発症前おおむね6ヶ月としたほか、長期間の過重労働の負荷要因として労働時間が最重要と位置付け、労働時間を評価する際の目安を定量的に示した。濱口（2006）は、このように一定時間以上の長時間労働は使用者の災害補償義務の対象となる過重労働であることが鮮明になったことは、合法的な時間外労働であろうが、サービス残業であろうが、裁量労働制による長時間労働であろうが、使用者がその責任を免れないという点で、労働時間政策上大きな意味を持つものであったと指摘している。

これを受け、02年2月に厚生労働省は「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定した。同対策では「過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置」が定められ、ここで月100時間又は2か月ないし6か月間の月平均で80時間を超える時間外労働を行わせた場合、当該労働者に産業医の保健指導を受けさせ、産業医が必要と認めた場合は、労働者に健康診断を受診させ、その結果に基づき事後措置を講じることなどが使用者に求められた。続く05年の労働安全衛生法の改正では（06年4月施行）、週40時間の法定労働時間を越える時間外・休日労働が月100時間を超え、疲労の蓄積が認められる者については、労働者の申出を受けて医師による面接指導を行うことなどが規定された。また、月80時間を超えて、疲労の蓄積等が認められる者などについても、医師の面接指導を受けさせることが企業の努力義務とされた。

c. ホワイトカラーエグゼンプション導入に向けた議論

(a) ワーク・ライフ・バランスと労働時間政策

加えて、近年は労働時間政策のなかにワーク・ライフ・バランスの観点が盛り込まれるようになってきた。背景には長時間労働をはじめとする拘束力の強い働き方が、女性の就業継続を困難にしているばかりか、男性の仕事と生活の両立を難しくしているという問題意識がある。

こうしたなか、仕事と生活の調和を可能にする施策として、労働時間を一律に規制するのではなく、個々人が仕事時間と生活時間を納得して配分できる制度の必要性が指摘され

始めた。例えば、04年6月に公表された厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議」の報告書は、仕事と生活の調和には「労働時間短縮」に加え、「労働時間に関する選択肢の多様化」が必要であると指摘した。同報告書では、労働時間に関する選択肢の多様化のために、健康が十分に確保されることを前提条件に、「労働時間規制にとらわれない働き方に道を開くこと」が必要であるとされた。

ところでなぜ、「労働時間規制にとらわれない働き方」が「仕事と生活の調和」に貢献するのだろうか。引き続き同報告書の議論を追うと、「個々の働く者が生涯の各段階で希望する働き方を実現することにより、結果として社会全体で見た場合の労働時間短縮の達成が図られる」と説明されている。すなわち、労働者のライフサイクルの中で生じる様々なニーズに応じて、労働時間を効率的に配分することで、仕事と生活を調和させるという考えが打ち出されている。

04年12月には厚生労働省労働政策審議会が、「働き方の多様化が進展する中で、全労働者一律の目標を掲げる計画は必ずしも時宜に合わなくなっている」として、「今後の労働時間対策においては、事業場における労働時間、休日及び休暇の在り方を、労働者一人一人の希望も踏まえつつ、その健康や生活に配慮したものとしていくことが必要である」との建議を行った（労働政策審議会（2004））。同建議を受けて、年間総実労働時間1,800時間目標を掲げる「時短促進法」は撤廃され、労働時間を労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応したものへ改善することを目的とする「労働時間等設定改善法」が成立した（05年11月2日施行）。

(b) ホワイトカラーエグゼンプション導入議論の浮上

こうした中、05年以降は「労働時間規制にとらわれない働き方」としてホワイトカラーの労働時間規制の適用除外（ホワイトカラーエグゼンプション、以下 WE）の導入に向けた議論が高まってきた。WE は使用者側から必要性が指摘されてきたものであるが、具体的な検討は、05年3月に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3ヵ年計画（改定）」で「（ホワイトカラーのうち）裁量性の高いものについて、労働時間規制の適用を除外することを検討する」とされたことを契機に開始された。その後、厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」の議論を踏まえて労働政策審議会への諮問が行われ（「今後の労働時間法制の在り方について」）、同審議会労働条件分科会で法案作成に向けた検討が行われた。

最終的なWE案（以下、WE案）⁵⁵では、企画立案等の業務に従事している一定の労働者を、労働時間、休憩、時間外、休日労働、時間外・休日・深夜の割増賃金に関する規定から除外し、適用労働者が労働時間を自分で決めることができる制度とされた。しかし、この制度は新聞報道等を中心に「残業代不払い制度」との批判を受け、07年3月7日に国会に提出された「労働基準法の一部を改正する法律案」では、この制度の導入は見送られた。

⁵⁵ 07年1月25日に厚生労働省が労働政策審議会に諮問した「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」で示されたWE案による。

しかし、WE 案の問題点は「残業代ゼロ」にあるのではない。WE 案の導入によっても、それが直ちに成果や生産性に見合わない賃金水準に下がることには繋がらないからだ。特に、今後労働力が急激に減少していくなかでは、成果に見合わない賃金水準を提示する企業は有能な働き手を失うことになるから、そうしたインセンティブは薄れていくと考えられる。

むしろWE案の問題は、所定外・休日・深夜業に伴う割増賃金の負担がなくなるために、使用者が労働時間を抑制するインセンティブが低下することにあると考えられる。こうした状況で過重労働の発生を防ぐためには、労働者に「仕事の手順に関する裁量性」に加えて、「仕事量に関する裁量性」があること、仮にそこまでの自律性を適用労働者に求めないのであれば、仕事量の適正化を確保する措置を導入することが必要である⁵⁶。06 年 1 月に公表された厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会報告」では、「上司からの過重な業務指示があった場合の対応について、自らの判断にゆだねられていることや、個々の業務のうちどれを優先的に処理するかについて判断することができるなど、自己の業務量のコントロールができることが必要である」と明記されている⁵⁷。

しかし、法案策定に向けた議論の途中で、WE の適用対象となる労働者の要件から、「適用労働者に業務量の裁量があること」という項目は抜け落ちた（図表 27）。一方、「仕事量の適正化を確保する措置」は設けられず、結果として長時間労働が生じやすい内容となってしまった。なお、WE 案では「業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にあるものであること」との文言が盛り込まれているが、重要な権限と責任を持つ者に過重な負担が偏る状況は容易に想像され、これが業務量の適正化を確保しうる措置とは考え難い。

むしろ、十分な健康確保措置が導入されれば、労働者に業務量に関する裁量がなくとも、過重労働の発生は回避できるという意見もありうる。WE案では「労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施」を労使委員会で決議しなければならず、その際の決議には「週当たり 40 時間を超える在社時間等が概ね月 80 時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行う」ことのほか、「4 週間を通じて 4 日以上かつ 1 年間を通じて週休 2 日分の日数（104 日）以上の休日を確保しなければならない」とし、確保しなかった場合には罰則を課すとされている。しかし、月 80 時間を超える残業時間とは、「過労死」の労災認定の際に業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される水準である⁵⁸。また、月 22 日働くとした場合、1 週あたりの総労働

⁵⁶ 島田（2003）は、ホワイトカラー労働の裁量性は、「仕事手順の裁量性」と「仕事量の裁量性」とを区別すべきであり、「仕事量の裁量性」の大きいホワイトカラーでないと労働時間の自己管理は難しいと整理し、「仕事手順の裁量性」があっても、「仕事量の裁量性」の小さいホワイトカラーについては、「仕事量を適正に確保する仕組み」がないと実労働時間規制の除外が長時間労働などの弊害を生む危険性があると指摘している。

⁵⁷ この要件は研究会委員の中から対象者の健康確保のためには必須の条件であるとの強い意見が出された結果による（鴨田（2006））。

⁵⁸ 厚生労働省発表「脳・心臓疾患の認定基準の改正について（01 年 12 月 12 日）」、では、長期間の業務の過重性を評価する判断基準として労働時間の評価の目安が提示された。評価期間は概ね 6 か月とさ

時間がおおむね 60 時間となる水準でもある。使用者側の労働時間抑制のインセンティブが低下する制度の下で、この規制が労働者の十分な健康確保や、ワーク・ライフ・バランスの実現につながるものであるかどうかについては慎重な議論が必要である。

結局、今回議論された WE 案は、現行の労働時間規制やその弾力化がもたらしている課題、すなわち①法律上、所定外労働の上限が定められておらず、健康を害するほどの長時間労働を行う者が多数存在すること、なかでも、②「労働時間管理の緩やかな労働者」の労働時間が長くなりがちであるという問題を改めて浮き彫りにするものであったといえる。

むろん、時間ではなく成果で評価されるべきホワイトカラー労働者が増加するなか、そうした労働者の「労働時間」と「賃金」を切り離すという考えには合理性があり、裁量労働制の拡大や WE 導入に向けた議論は今後も継続されるだろう。ただし、労働者の健康と生命を十分確保する措置とセットとすることが導入の条件となろう⁵⁹。

れ、発症前 1 か月間に概ね 100 時間又は発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたり、1 か月当たり概ね 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とされている。

⁵⁹ なお、労働時間政策の面では、07 年にもう一つの動きがあった。それが一定時間以上の所定外労働に対する割増賃金率の引き上げである。労働基準法では、時間外労働・休日労働・深夜業に対し割増賃金の支払いを使用者に義務付けることによって、法定労働時間及び週休制の原則の維持を図るとともに、過重な労働に対する労働者への補償を行っている。07 年通常国会に提出された労働基準法改正案では、一定時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げる内容が盛り込まれたが、公的年金の納付記録漏れ問題等で国会審議が遅れたことから、改正法案は秋の臨時国会での成立が目指されることとなった。なお、割増賃金率の引き上げが本当に長時間労働の是正に繋がるかどうかについては、議論が分かれている。割増賃金率の引き上げが企業の労働時間削減のインセンティブを高める効果が期待できる一方、労働者の「残業代稼ぎ」やサービス残業の拡大を通じて労働時間の延長を促すとの見方もある。

図表 27：WE に関する議論の経緯（業務量の裁量と健康確保措置）

	項目	記載事項
2006 年 1 月 厚生労働省 「今後の労働時間制度に関する研究会報告」	業務量の裁量	○ 上司からの過重な業務指示があった場合、自らの判断で対応できていることや、個々の業務のうちどれを優先的に処理するかについて判断することができるなど、自己の業務量のコントロールができることが必要
	健康確保措置	○ 対象労働者健康確保措置（定期的な健康状態のチェック、必要に応じた適切な措置等）の実施、実施状況の記録等保管・行政官庁への報告義務付け。履行状況を労使が恒常的にチェックできる仕組み ○ 労働者が制度適用を望まない場合、本人申出により通常の労働時間管理に戻す ○ 健康管理、休日取得の適正な運用が期待できない場合、当該企業の制度の扱いを認めない。上記が適切に実施されない場合、使用者に年収額の一定割合を支払うことを義務付ける仕組みも検討
2006 年 4 月 厚生労働省 「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」	業務量の裁量	○ 業務量の適正化の観点から、使用者から業務の追加の指示があった場合は既存の業務との調整（例：労働者が追加の業務指示について一定範囲で拒絶できるようにする、労使で業務量を計画的に調整する仕組みを設けている）ができること
	健康確保措置	○ 週休 2 日相当の休日、一定日数以上の連続する特別休暇があることなど、相当程度の休日が確保されることが確実に見込まれること ○ 健康をチェックし、問題があった場合には対処する仕組み（労働者の申出により、又は定期的に医師による面談指導を行う等）の整備
2006 年 6 月 労働政策審議会 労働条件分科会 「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」	業務量の裁量	○ 使用者から業務の追加の指示があった場合、既存の業務との調整ができる者（例：使用者の追加の業務指示を一定範囲で拒絶できる者、労使で業務量を計画的に調整する仕組みの対象となる者）
	健康確保措置	○ 週休 2 日相当の休日がある、一定日数以上の連続する特別休暇があるなど、通常の労働者に比し相当程度の休日が確保されている者。 ○ 健康をチェックし、問題があった場合には対処することができる仕組み（例：労働者の申出があれば即時又は定期的に医師の面談指導を行うこと） ○ 出勤日/休日を確定し、出勤日における出勤額の確認が確実に実施されている者
2006 年 12 月 労働政策審議会 労働条件分科会 「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」	業務量の裁量	なし
	健康確保措置	○ 4 週間を通じて 4 日以上かつ 1 年間を通じて週休 2 日分以上の日数（104 日）以上の休日を確実に確保しなければならないものとし、違反には罰則を付す ○ 労働者の適切な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定める ○ 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施を含む労使委員会決議（週 40 時間を超える在社時間等が月 80 時間を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面談指導を行うことを必ず決議）
2007 年 1 月 厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」	業務量の裁量	なし
	健康確保措置	○ 4 週間を通じて 4 日以上かつ 1 年間を通じて週休 2 日分以上の日数（104 日）以上の休日を確実に確保しなければならないものとし、違反には罰則を付す ○ 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施を含む労使委員会決議（週 40 時間を超える在社時間等が月 80 時間を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面談指導を行うことを必ず決議）

（資料）各種資料をもとに、みずほ総合研究所作成

[参考文献]

- 井口泰（2007）「動き出した外国人政策の改革と外国人雇用問題の展望」（経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会（07年4月6日）配布資料）
- 大嶋寧子（2006）「高齢者の意欲と生産性を高める職場とは～先進企業の取り組み状況と日本企業の課題～」（みずほ総合研究所『みずほ政策インサイト』）
- 大嶋寧子・上村末緒（2007）「少子高齢化・人口減少時代に日本は成長を確保できるか～求められる「バランスのとれた危機意識」～」（みずほ総合研究所『みずほ総研論集』2007年Ⅱ号）
- 小倉一哉（2007）「労働時間管理が緩やかな？人々」（労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend』2007年7月号）
- 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」（労働政策研究・研修機構『ディスカッション・ペーパー・シリーズ』04-001）
- 荻野登（2007）「「時短」から「ワーク・ライフ・バランス」へ」（労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend』2007年8月号）
- 嶋田哲郎（2006）「労働時間法制の問題点と立法課題－労働者側弁護士視点から」（労働開発研究会『季刊労働法』第214号）、59頁
- 経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会（2007）『「働き方を変える、日本を変える」－《ワークライフバランス憲章》の策定』
- 厚生労働省（2002）『平成14年版 働く女性の実情』
- （2003）『労働経済白書』
- （2006）『今後の労働時間制度に関する研究会』報告書
- （2007）『労働経済白書』
- 腰原久雄（1980）「雇用・労働時間の変動に関する一考察」（西川俊作・中村隆英『現代労働市場分析』総合労働研究所）
- 島田陽一（2003）「ホワイトカラー労働時間制度のあり方」（労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第519号）
- 田中清定（2003）「労働時間法制の基礎構造について」（関東学園大学『関東学園大学法学紀要』第26号）
- 千葉県（2006）『女性の再就職支援1万人ネット調査』
- 内閣府（2003）『国民生活白書』
- 中村二郎・石塚浩美（1997）「労働時間短縮の意義と効果－マクロ経済的視点から」（労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第448号）
- 野間賢（2001）「労働時間法の主要課題」（旬報社『労働法律旬報』第1495号）
- 長谷川裕子（2006）「ホワイトカラー・イグゼンプションの問題点～長時間労働の是正とワークライフバランスの実現を～」（労働調査協議会『労働調査』2006年10月）

号)

濱口桂一郎(2003)「労働時間法制策の中の裁量労働制」(総合労働研究所『季刊労働法』第203号)

————(2006)「時間外手当と月給制ーホワイトカラーエグゼンプションの誤解」(政策研究大学院大学昼食セミナー)

————(2007a)「労働時間短縮とワーク・ライフ・バランス」(内閣府『ESP』2007年6月号)

————(2007b)「ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」(岩波書店『世界』2007年3月号)

浜村彰(2002)「労働時間法制の改編と運用の実態」(法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑』第72集)

————(2001)「労働時間制度の現状と今日的課題」(横浜市『勤労よこはま』2001年7,8号)

樋口美雄(2007)「仕事と生活調和、基本法で」(日本経済新聞「経済教室」2007年2月2日)

藤原稔浩(2002)「労働時間短縮政策の動向と問題点ー新しい労働時間短縮推進計画および所定外労働時間削減要綱の検討を中心に」(旬報社『労働法律旬報』1524号)

堀江奈保子・大嶋寧子(2007)『意欲と生産性を高める高年齢者雇用の制度設計』中央経済社

水野朝夫(1980)「わが国労働時間の階層的構造」(中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所)

労働政策審議会(2004)『今後の労働時間対策について』

渡辺章(1997)「40時間労働法制の推進について」(労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第448号)