

宇都宮大学国際学部国際社会学科

2008 年度卒業論文

労働時間の削減を考える

～ワークライフバランスの視点から～

指導教員名 中村祐司

学籍番号 040120A

論文執筆者 櫛田裕人

要旨

本稿は、長時間労働を日本社会における深刻な問題ととらえ、その影響と、長時間労働が削減される意義についてまとめたものである。

日本の労働時間は週休二日制が定着してきたことなどから最近では減少してきたように見られる。しかし、依然として恒常的に残業が行われているのが実態であり、年休の消化率が低いことなども背景として、依然として長時間労働は続いていると言える。また、極端に労働時間の長い者と短い者が存在する労働時間の二極化も見られ、正社員の労働時間は最近ではむしろ増加している。

日本では少子高齢化などを背景として、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれた社会の実現が重要な政策課題になっているが、こうした長時間労働は個人にとっては健康を脅かしたり、自己啓発の妨げとなるなどの影響を与え、家庭にとっても子育てや出産を困難にする要因となることから、人々の仕事と生活の調和を乱しているといえる。

政府は 2007 年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において労働時間の削減にむけた具体的な数値目標を掲げた。日本の社会を活力があり持続可能なものにしていくために、労働時間の削減は重要な課題だということができる。

依然として長時間働くことが利益を生むという考え方をしている企業は多いようであるが、業務の見直し、効率化によって労働時間を削減し、活気ある職場づくりに成功した事例もある。労働時間の削減によってワークライフバランスが実現された社会となることが望まれる。

目次

はじめに

第一章 日本の労働時間への問題意識～経験と事例から～

第一節 労働時間を意識したきっかけ～オーストラリア留学時の経験から～

(1) からっぽのオフィス～労働時間について～

(2) 消えた職員～休暇に関して～

第二節 働く人の事例にみる問題意識

(1) 日付が変わっても働く人

(2) 深夜まで働く女性

(3) 不規則、昼夜逆転の生活を送る人

第二章 日本の長時間労働の現状

第一節 日本の労働時間

(1) 労働時間の推移

(2) 労働時間の二極化

第二節 残業時間について

第三節 有給休暇の現状～低い年休次有給休暇の取得日数～

第三章 長時間労働による影響

第一節 生産性に与える影響～無駄の多い働き方～

第二節 長時間労働が個人に与える影響

(1) 長時間労働の身体への影響

(2) 自己啓発、キャリア形成の妨げ

第三節 家庭への影響

第四章 ワークライフバランスの視点から見た長時間労働

第一節 ワークライフバランスの定義

第二節 ワークライフバランスが求められる背景

(1) 少子化・高齢化社会の進展

(2) 国の少子化対策の移り変わりとワークライフバランス

第三節ワークライフバランスと長時間労働

第五章 労働時間を削減する意義とは

おわりに

あとがき

参考文献・資料

はじめに

「過労死」という言葉がある。意味は働きすぎが原因で死んでしまうことであるが、なんとも奇妙な言葉である。死ぬほど働くとはどういうことなのか、死んでしまう前に働くのをやめられなかったのか。

また、「過労自殺」は私にとってはさらに不可解な言葉である。仕事が原因でストレスがたまり、うつ病などになってしまうのは理解できる。しかし、人間が死ぬ時の苦しみというものは想像を絶するものがあるだろう。まして自分から命を絶つことはなおさらである。自ら命を絶つことができるほどの勇気があるのであれば、仕事を辞めて人生をいくらでもやり直すことができたのではないだろうか。それを考えると、過労自殺をする人々はよほどの状況に職場で追い込まれていたということであろうか。過労死や過労自殺の労災判決のニュースや、実際に過労死で亡くなった人やその家族のドキュメンタリーなどを見ると、本当に胸が詰まる思いである。

本来働くことは生活の糧を得るためにすることであるはずだ。生きるために働くのに、働きすぎたせいで死んでしまっは、なんともやりきれない。そんなことが起こる社会であってはいいはずがないだろう。本稿は長時間労働について、過労死のみならずその様々な影響について述べたものである。長時間労働は働く人の体のみならず様々な負の影響を与えるものであり、そのことは日本の社会を蝕み、活力を奪っている。まずは労働時間についての問題意識について示し、労働時間の実態について見ていきたい。

第一章 日本の労働時間への問題意識～経験と事例から～

本稿を書くにあたっての問題意識というものは、私の個人的な経験や、今年に入ってから労働時間や休暇というものについて（インタビューという形であったり、特にあらたまった形でないものなど様々だが）様々な人々から聞いてきた話が根底にある。

このような非常に私的な見方を問題意識として卒論を書いてよいものかと考えたが、色々と資料を当たっていくにつれ、どうやらこれらの経験や事例といったものが日本社会における労働時間をめぐる問題を反映しているのではないかと考えるようになった。そこで、本章ではそういった経験や事例などを元に、本校における問題意識を述べる。

第一節 労働時間を意識したきっかけ～オーストラリア留学時の経験から～

（1）からっぽのオフィス～労働時間について～

私が労働時間を考えようと思ったきっかけは私が昨年留学していたオーストラリアでの出来事である。

私はオーストラリアでは語学生として学校に通っていたが、帰国まで3か月を切ったあたりからアルバイトを始めた。仕事の内容は、様々な会社が入ったビルの中で、オフィスの清掃をするというものであったが、そこで予想していなかった光景を目の当たりにすることになった。オフィスに全く人がいないのである。

私は学校が終わってから平日は毎日決まって午後6時から仕事を始めていた。つまり、そこで働く人々は午後6時までには完全に退社してしまっていることになる。全く人がいなかったわけではない。確かに残って働いていた人もいたが、いてもせいぜい一つの会社につき1～2人程度である。しかも毎日ではない。とうとうその3ヶ月間の間に一度も人が働いているところを見ることができなかった会社もあった（しかしゴミなどで汚れているのだから、確実に掃除に入る以前は働いているのである）。

とある会社で3週間に一回ほど残って仕事をしていて、たまたま仲良くなった会社員の男性がいた。6時過ぎに出くわした彼と話をしていると、奥さんから電話がかかってきたらしく、「早く帰らないと怒られる！」と行ってそそくさと退社していったのが印象的だった。

オーストラリアも長時間労働者の比率は諸外国に比べ高いようだが¹、日本よりはやはり低いし、それをあまり実感するような場面にも出くわさなかった。そもそも私が学校を終えて帰ろうとする4時ごろにはもう街中のパブではビールを飲んで騒いでいる仕事帰りのサラリーマンたちが多くいたからだ。

¹ 労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」2007年7月号88
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2007-07/>) p5より。

私は何も、オーストラリアの人はみんな定時で帰ることができたり、昼間からビールが飲めて羨ましいと言うつもりはない。中には長時間の残業をしている人もいるだろう。しかしこれらの経験は、ある意味日本の社会を客観的に見た瞬間だった。帰国してから後、私は就職活動を始め、東京へもたびたび面接等で出かけた。ついでに友人に会ったりもしていたので、午後9時～10時発ぐらいの電車で実家の茨城まで帰ることが多かったのだが、依然として電車は満員状態であった。1時間ぐらい電車に揺られていると徐々に空いてくるのだが、その車内で死んだように眠る大勢の会社員たちの顔を見たとき、日本はやはり異常なのではないかと感じずにはいられなかった。留学中にはまず見ることのなかった光景だった。

(2) 消えた職員～休暇に関して～

私が通っていた学校で、よく世話になっていた事務の職員がいた。私が通い始めて2か月ほど経った頃、その職員の姿が急に見えなくなった。しばらくしても職場に現れないので、やめてしまったのかと思っていたところ、1か月の休暇を取ってエベレストまで行っていらしい。また、長い間私の担任を受け持っていた教師も、3週間ほど休暇を取って帰郷した後、日本に旅行に行くと言っていた。ちょうど日本が恋しくなっていた時期だったので、羨ましがったのをよく覚えている。

日本人の休暇について考えてみると、どうだろうか、私の身の回りで聞く限り、3週間や1ヶ月ほどの休暇がとれるなどという話はまず聞かない。だいたい盆や正月に4～5日、長くて1週間～10日といったところである。もっと短い人もいるだろう。休暇については後で詳しく述べるが、私は個人的にはもっと長く休暇が取れるべきだと考えている。

労働政策研究・研修機構のアンケート結果²によれば、現在の休日・休暇の日数に「満足」もしくは「まあ満足」している人は約45%である。半数以上の人々が休日・休暇の日数を不満に思っていたり、何かしらの疑問を感じながら働いているということである。また、他の調査結果においても、多くの日本人は今よりもう少し長く休みたいと考えているようである³。

私自身、「学生は休みが多くていいなあ」だとか、「就職すると休みがないから、今のうちに遊べるだけ遊んでおけ」といった話を最近身近のサラリーマンたちの口からうんざりするほど聞かされている。こういったことも、働く人々の休暇に対する理想と現実を反映しているのだろう。

²労働政策研究・研修機構「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果」
(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/020.htm>) p170 より。

³小倉一哉「エンドレスワーカーズ」2007年 日本経済新聞出版社 p220 より。

第二節 働く人の事例にみる問題意識

(1) 日付が変わっても働く人の事例

長労働時間については、私の身の回りにも多くの事例がある。話を伺ったとある会社員の50代の男性は、相当な長時間労働を強いられている。帰宅の時間が午前3時～4時になることも頻繁である。そしてまた朝は7時ごろに起きて仕事に行くという日々を送っている。土日に出勤することもある。いったいいつ寝ているのかと聞くと、残業中に気がつけば意識が飛んでいることも多々あるという。過労で倒れないか心配である。また、昔は雑用のような仕事は部下に任せておけばよかったのだが、最近はそのようなものも自分に回ってくるようになり、結果自分の仕事は後回しになってしまうという。後で述べるが、非正規雇用の割合の増加にともなう労働時間の二極化の問題を反映しているようである。

(2) 深夜まで働く女性の事例

私は就職活動が終わるまで土日だけアルバイトができるように、とある人材派遣会社に登録していた。そこで働いていた社員の人々も、かなりの長時間労働になっていたと思われる。

私は登録した直後に研修のために会社によばれたのだが、その開始の時間は午後8時だった。約2時間の研修であったから、終わったのは午後10時ごろである。いつも何時頃まで働いているのか社員に尋ねると、だいたい毎日10時を過ぎても残業しているという。

私のシフトを組んだ担当の人は自分と大して年も変わらない女性だったのだが、ある時は、突然の強風により電車が運行できなくなり、先方の店に行く足がなくなったスタッフ達を送るため、早朝から化粧もせずに着のみ着のまま車を走らせたということもあった。

またある晩、彼女は11時頃になって業務用の端末から私に電話をかけてきたことがあった。週末のシフトに入れる人が見つからないから、入ってくれないかという内容だった。私も週末は外せない用事があったので断ったのだが、このような時間に働いていると思うと気の毒になり、その後一緒に代役を探すのを手伝った。午後10時を過ぎてから彼女から仕事についての連絡事項が送られてくることは頻繁にあった。

そのようなことがあった後、しばらくして彼女は仕事を辞めてしまった。仕事をやめてこの先どうするのだろうと思ったが、無理もない話だとも思った。

(3) 不規則、昼夜逆転の生活を送る人の事例

私の知人のある男性は完全な昼夜逆転の生活を送っている。彼は24時間営業の小売店に勤めているが、毎日が夜勤のシフトに入れられ、午後9時～次の日の午前9時まで仕事をしている。労働時間だけを見ても、休憩時間を考慮しても10時間以上仕事をしていること

になる。通勤にかかる時間がもったいないので、疲れているときは家に帰らず近くのスーパー銭湯で入浴、仮眠をし、そのまま出社することもあるという。

さらに完全に昼夜逆転の生活を送っているため様々な支障があるようだ。まずまわりの人々と生活が合わない。友達から夕食や飲み会に誘われても自分は働いている時間のため断らざるを得ない。メールの返信もままならないという。

休日についても話を聞いた。できることなら仕事と同じリズムで動きたいが、休みの日はやはり動くとなると昼生活をしてしまい、そのところで生活のリズムが安定しないという。寝るにしても、寝られる時間が昼間のため、寝付きもやはり悪いという。

彼はもう一つ興味深いことを聞かせてくれた。夜に仕事をするようになって、顧客にしろ、従業員にしろ、深夜に活動している人の多さに驚かされるというのだ。若者だけでなく年配の人でも働いている人はいるし、中には夜中に子供を連れてくる客もいるという。

夜中に店が営業しているというのは確かに便利かもしれない。しかしそういった利便性の追求が、その仕事に従事する人々の労働時間の長時間化、不規則化を促しているのではないだろうか。留学中の話に戻るが、24時間営業のコンビニなどまずなかったし、スーパーも午後6時ごろには閉店してしまう。遅くまで営業しているところで午後8時だ。土日の閉店はもっと早い。最初は戸惑ったが、慣れれば不便と感ずることはなかった。

以上のように私は留学時の経験から日本の社会を異なった視点で見ることによって、日本の労働時間について問題があるという認識を持つに至った。そしてそのことに関する事例をいくつか紹介した。確かに中には極端な事例もあるかもしれない。しかし、一個人の目につく周りだけでもこれだけの事例があるということがむしろ問題なのではないだろうかと考える。

このような問題意識から、以下で日本の労働時間について考えていきたいと思う。

第二章 日本の長時間労働の現状

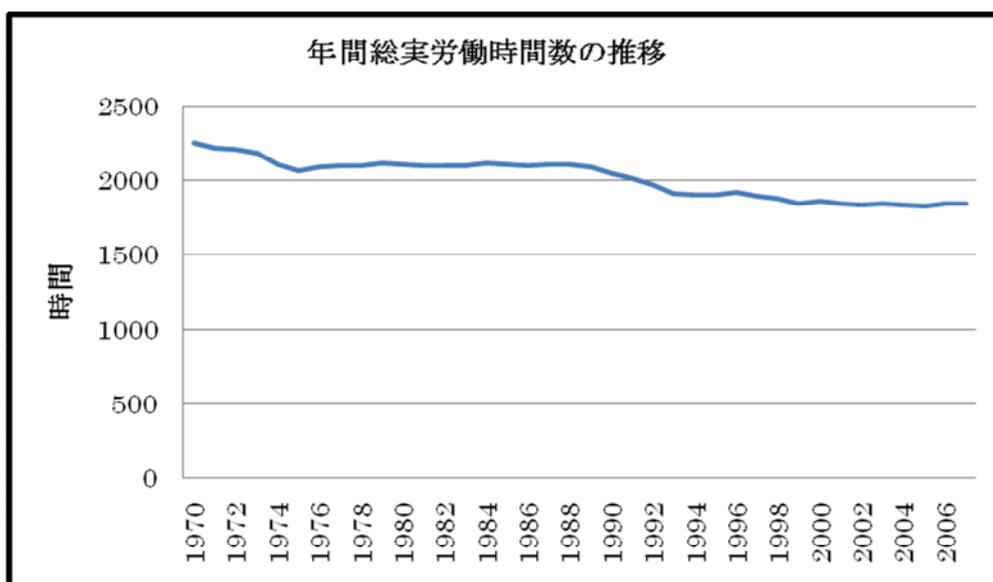
本章は、日本の労働時間の実態について述べる。日本の労働時間は先進国の中で見ても相当長いということでも有名である。まずは日本の長時間労働を見ていく上で基本となる労働時間の変遷と労働時間の二極化、長い残業時間、そして低い年休取得率のといった実態について押さえていく。

第一節 日本の労働時間

(1) 労働時間の推移

図表 2-1 は日本の年間総実労働時間⁴の推移を表したグラフである。

図表 2-1 年間総実労働時間の移り変わり



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より 榎田作成

従業員規模30人以上

労働基準法が改正された1987年から徐々に週休二日制が定着してきたことで、1990年代に大幅に労働時間が減少してきたというのがこの総実労働時間の短縮に影響してきたと

⁴ 総実労働時間数とは所定内労働時間数と所定外労働時間数の合計である。

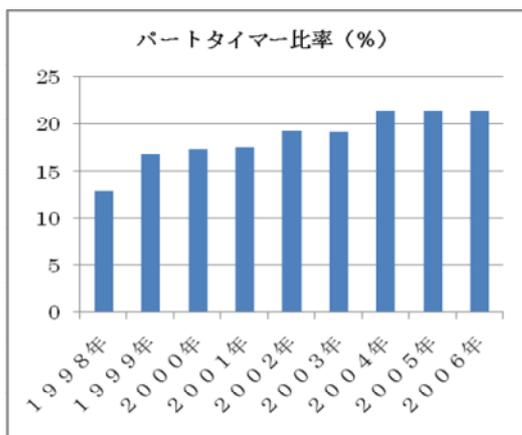
前者は労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻間の実労働時間数のことであり、後者は早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数のことである。

見られる⁵。

(2) 労働時間の二極化

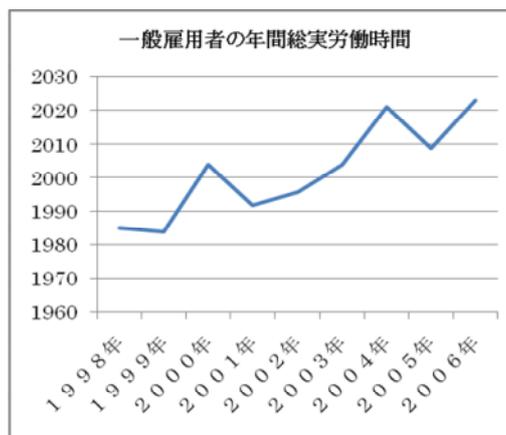
しかし、2000年代からは足踏みが続いており、近年では労働時間に新たな傾向が指摘されるようになってきた。労働時間の長い雇用者と短い雇用者の双方が増加する、労働時間の二極化⁶である。

図表 2-2 パートタイマーの比率



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より
榎田作成

図表 2-3 一般雇用者の年間総実労働時間の推移



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より
榎田作成

図 2-1 のデータは一般労働者、パートタイム労働者を合わせた値であるため、総実労働時間は短縮してきているようにみえるが、それは図 2-2 に見られるように短時間労働者であるパートタイマーの比率が近年上昇してきていることも大きく関係している。図 2-3 に見られるように、一般雇用者の年間総実労働時間は 2000 時間前後を推移し続けており、近年ではむしろ増加傾向になっていることがわかる。

⁵ 厚生労働省「平成 20 年版労働経済の分析」

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/index.html>) を参考にした。

⁶ 労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド 2008 年 8 月号」

(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2008-08/index.html>) p59 より。

図表 2-4 年間就業日数

		年間就業日数				
		150日未満	150～199日	200～249日	250日以上	
割合(%)	平成19年	総数	10.7	8.4	35.8	44.1
		男	7.1	5.7	35.0	51.4
		女	15.4	11.8	36.8	35.0
	平成14年	総数	10.3	9.6	41.7	37.8
		男	6.8	6.6	42.1	44.0
		女	15.2	13.7	41.2	29.4
増減		総数	0.4	-1.2	-5.9	6.3
		男	0.3	-0.9	-7.1	7.4
		女	0.2	-1.9	-4.4	5.6

資料：総務省「平成19年就業構造基本調査 結果の概要（速報）」より榎田作成

図表 2-5 週間就業時間別の割合

週間就業時間	割合								
	平成14年			平成19年			増減		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
30時間未満	6.7	1.7	14.9	8.0	2.6	16.3	1.3	0.9	1.4
30～34時間	3.4	1.3	6.9	3.8	1.6	7.2	0.4	0.3	0.3
35～42時間	31.5	27.5	38.0	30.7	26.4	37.3	-0.8	-1.1	-0.7
43～48時間	27.7	29.5	24.8	25.8	28.2	22.0	-1.9	-1.3	-2.8
49～59時間	18.7	23.3	11.1	18.6	23.5	11.3	-0.1	0.2	0.2
60時間以上	11.9	16.6	4.2	12.7	17.5	5.6	0.8	0.9	1.4

資料：総務省「平成19年就業構造基本調査 結果の概要（速報）」より榎田作成

次に、図表 2-4 は被雇用者（役員を除く）について年間就業日数別に見たものであり、「150日未満」と、「250日以上」の雇用者の割合が平成14年から平成19年の間に上昇しているのに対してその中間の「150～199日」、「200～249日」の被雇用者の割合はそれぞれ低下している。

また、図表 2-5 は年間就業日数が200日以上の被雇用者（役員を除く）について週間就業時間別の割合を見たものである。平成14年から平成19年の間では、短時間（「30時間未満」と「30～34時間」）と、長時間（「60時間以上」）の就業時間の割合が上昇していることがわかる。

年間の就業日数別、及び週間就業時間別にみても、以前との比較から極端に労働時間が長い人の割合と短い人の割合が上昇してきていることから、長時間労働者と短時間労働者という労働時間の二極化の傾向があると考えられる⁷。

⁷ 総務省「平成19年就業構造基本調査 結果の概要（速報）」
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/gaiyou.pdf> p17～20 より。

第二節 残業時間について

次に、長時間労働の背景にある残業時間についてである。

図表 2-6 所定労働時間を超えて働いた労働時間

	0時間	1～10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上	「0時間」を除く平均時間
男性	10.6	8.5	11.6	14.8	11.0	11.0	27.6	42.9
女性	21.0	24.1	14.2	12.3	5.0	6.8	10.3	27.2
計	13.7	13.2	12.4	14.0	9.2	9.8	22.4	38.7

資料： 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果」より櫛田作成

図表 2-6 は独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2005 年に全国の正規雇用労働者を対象に行ったアンケート調査の結果⁸をもとに作成したものであり、1 ヶ月に実際に働いた時間のうち、所定を超えて働いた労働時間、つまり1 ヶ月の残業時間をあらわすものである。

残業を月に全くすることがない「0 時間」の割合を見ると、全体では 13.7%にとどまっている。ほとんどの人は毎月多少なりとも残業をしていることになる。また、この「0 時間」を除いた残業時間の平均は月に 38.7 時間となっている。平均してだいたい月に 40 時間ほどの残業があることになるが、月の平均出勤日数は約 20 日⁹であることから、一日につき 2 時間ほどの残業が当たり前のように行われている計算になる。

また、残業している人々のなかでもっとも割合が高いのが「50 時間以上」の 22.4%であることも注目したい。全体の 2 割以上の人は月に 50 時間以上残業をしている。

第三節 有給休暇の現状～低い年休次有給休暇の取得日数～

労働者は、雇い入れられた日から起算して「6 ヶ月以上連続勤務」し、「全労働日の 8 割以上出勤」することによって 10 労働日の年休権（年次有給休暇を得る権利）を取得する。その後 1 年ごとに加算されていき、通常 6 年半で 20 日の年休を取得することができるようになる¹⁰。

しかし、実際に取得されている日数は平均して、与えられた日数 17.6 日に対してわずか 8.2 日であり、その取得率は 46.7%である¹¹。平均的に、取得することができる年休のおよ

⁸ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果」（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/020.htm>）2006 年 p17 より。

⁹ 厚生労働省「平成 18 年版毎月勤労統計調査」

（http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_1_12.html）より。

¹⁰ 林和彦「労働基準法」2004 年 ナツメ社 p196 より。

¹¹ 厚生労働省「平成 20 年就業条件総合調査結果の概要」

（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/08/dl/01.pdf>）p8 より。

そ半分が使われていないことになる。

しかも、年休権は 2 年間消滅時効にならないことから、年休の行使が予定されていた年度内に消化されなかった場合は次年度に繰り越すことが可能である¹²ので、実際には毎年それ以上の年休権が使われないまま放棄されてしまっていると思われる。

以上より、当たり前のように行われている残業を背景に、日本人の労働時間は依然として長い（しかも一般雇用者については近年さらに長くなってきている）ということが言えるだろう。そして実際はより休みがほしいと思っている人が多いにもかかわらず、本来取れるはずの年休が放棄されてしまっているという日本の労働時間に関する実態も読み取れる。

¹² 前掲 林論文、p204 より

第三章 長時間労働による影響

第一節 生産性に与える影響～無駄の多い働き方～

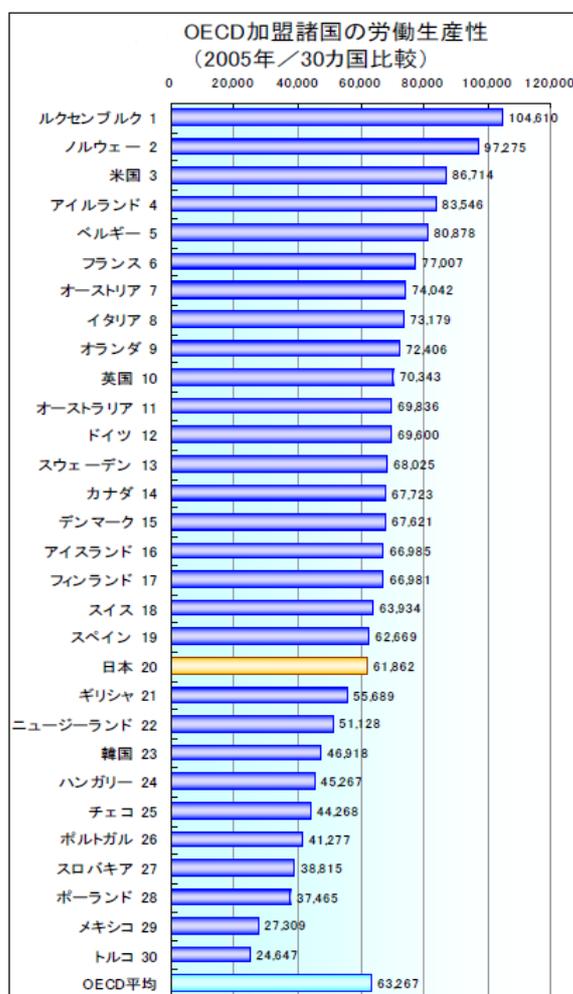
第二章でみてきたように、日本人の労働時間は長いということがいえる。この長時間労働の背景には、日本人特有の勤勉さがあるのではないかという意見もある。確かにそのような見方も出来るだろう。ある程度私生活を犠牲にしてもその分仕事をする事で、勤め先のため、ひいては社会のために人としてどうあるべきなのかを体現しているという側面も否定することはできない。

しかし、仮にそのような勤勉さを考えたとしても、それで効率よく働けているかといえば話は別である。

図表 3-1 は、財団法人社会経済生産性本部が OECD の 30 カ国の 2005 年の労働生産性を比較したものである。労働生産性とは就業者一人が生み出す付加価値のことである。第二章で見えてきたように日本人は当たり前のように残業をして長時間働いているから、この労働生産性はかなり高い所にいてもよいのではないだろうか。

しかし、実際に見てみると、2005 年の日本の労働生産性は 61,862 ドル（789 万円）となっており、OECD 加盟 30 カ国中第 20 位であり、日、米、英、仏、独、伊、加の主要先進 7 カ国の中では 7 位と、最低であった¹³。労働時間が長いにも関わらず、生産性が低いということは、それだけ働き方に無駄があるとも言えるのではないだろうか。

図表 3・1 労働生産性の国際比較



資料：財団法人社会経済生産性本部 労働生産性の国際比較 2007 年版 より引用

¹³ 財団法人社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」2007 年版
(<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/01.data/activity000847/attached.pdf>) より。

後述するが、長時間労働は健康にもマイナスの影響をあたえる。労働時間が長くなればその分帰宅も遅くなり、疲れも引きずったまま次の日の仕事を迎えることにもなる。そういった状態で、はたして人々は自分の持っている能力を発揮し、効率のよい働き方ができるであろうか。

最近の研究では、長時間労働が必ずしも生産性の面で有効ではないということが明らかになってきている。労働時間と作業効率に関する研究で、早見は人が労働する場合、労働し始めたばかりの立ち上がりの時間帯における作業効率はそれほど高くなく、時間がたつにつれて作業に慣れていくことで作業効率は上昇し、そして逆に、長く作業が続くことによって次第に作業効率が落ちてくるという前提で分析を行っている¹⁴。この分析の結果によれば、時間当たりの生産性（平均効率）が最大となる労働時間は、全産業で155.28時間と推計された。そして、1990年時点での実労働時間は198時間であった。したがって、そのときの実労働時間は労働者の時間当たりの生産性からみて最も効率よく働ける長さの労働時間労働時間よりも21.6%長かったとしている。その当時の現状としては約22%短い労働時間が生産性を最大にするものであり、それより長い労働時間はかえって生産性が悪くなることを示したものであった。

また、小倉・坂口は、早見による推計手法を参考に、2002年の賃金、労働時間等のデータを用いて作業効率が最大となる一月あたりの労働時間を計測した¹⁵。この分析結果においても、早見の結果同様、現実の労働時間は効率的な労働時間を実現できていなかった。図

図表 3-2 効率労働時間の推計結果

	常用雇用の 所定内労働時間 (h) 2002年賃金センサス	常用雇用の 実労働時間 (h _d) 2002年賃金センサス	効率最大の 労働時間 (h*) 2002年	効率弾性最大の 労働時間 (h _o) 2002年
産業計	165	178	161.45	80.72
建設業	169	179	160.55	80.28
製造業	165	180	171.21	85.61
卸小売業	170	178	152.72	76.36
サービス業	163	173	167.28	83.64

資料： 小倉一哉・坂口尚文 「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」 p40より引用

表 3-2 がその結果である。産業計の実労働時間は178時間であり、産業計でみると時間当

¹⁴早見均 「労働時間とその効率—国際比較でみた統計と他部門モデルによるシミュレーション—」猪木武徳・樋口美雄 編「日本の雇用システムと労働市場」1995年 日本経済新聞社 p133~143より。

¹⁵小倉一哉・坂口尚文『日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察—「長時間労働とその雇用・生産性に及ぼす影響等に関する研究」の中間的取りまとめとして—』2004年 労働政策研究・研修機 (http://www.jil.go.jp/institute/discussion/documents/dps_04_001.pdf) p35~40より。

たりの効率が最大になる労働時間は 161.45 時間となっているため、作業効率が最も良い労働時間よりも実際は 10%ほど長く働いていることになる。また、そのことによって 4 分の 1 ほど作業効率が落ちているという結果になった。

これまで当たり前のように行われてきた長時間労働が結果として無駄の多い働き方であったと考えることができるだろう。

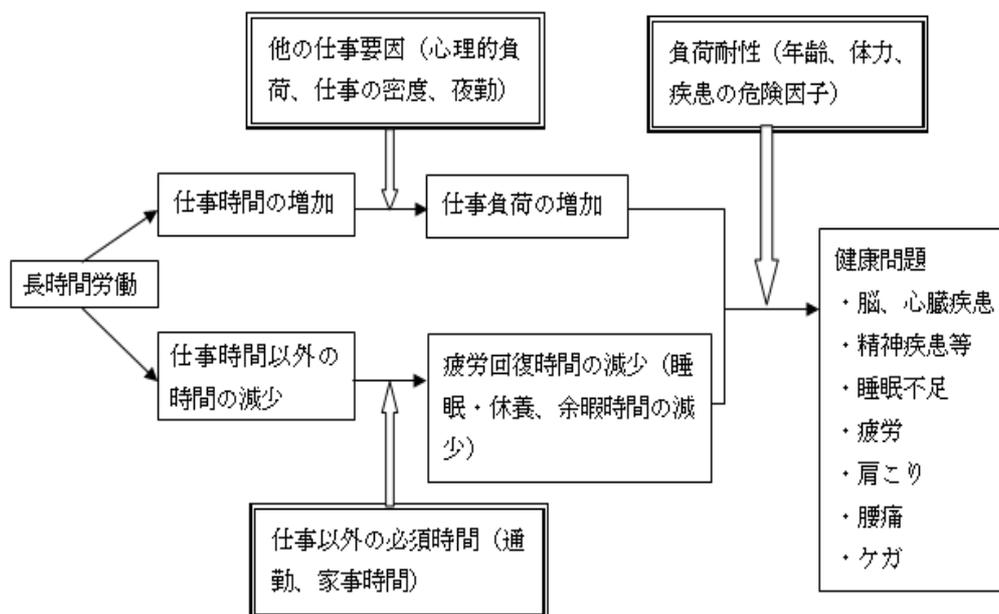
第二節 長時間労働が個人に与える影響

(1) 長時間労働の身体への影響

長時間労働が身体に与える影響について述べよう。長い時間働けばその分疲労は濃くなるし、その疲労を回復する時間がその分削られ、疲れを引きずったまま日々を過ごさなければならない。

長時間労働が健康に影響をあたえるメカニズムについてあらわしたものが図表 3-3 である。長時間労働は、仕事時間の増加と仕事以外の時間の減少をもたらす。仕事時間の増加は仕事の負荷を増加させ、仕事以外の時間の減少は疲労回復時間を減少させる。仕事の負荷と疲労回復時間のバランスが仕事負荷側に傾くことによって健康問題が発生することとなる。

図表 3-3 長時間労働が健康に影響を与えるメカニズム



出典： 岩崎健二 「長時間労働と健康問題－研究の到達点と今後の課題」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』2008年6月号 p40より引用

このように、長時間労働は仕事負荷の増加と疲労回復時間の減少という 2 つの面から作用するため、健康への影響が強いと考えられる。また、他の仕事要因、仕事以外の必須時間、

負荷耐性などが、長時間労働が健康問題を引き起こす過程で影響してくると考えられている¹⁶。

最近の研究では、長時間労働が身体に悪影響を与えるということが科学的に示されている。最近の長時間労働と健康に関する研究を分析した岩崎の報告¹⁷によれば、長時間労働は脳・心臓疾患のリスクを2~3倍に増加させ、週労働時間に換算して55~60時間以上の長時間労働がそういったリスクを増加させるという。また、短時間睡眠が脳・心臓疾患のリスクを高めることから、短時間睡眠を増加させる長時間労働が健康に大きく影響を及ぼしていると説明している。週60時間以上働いている人は相当数存在する¹⁸。多くの人が長時間労働の結果、健康面でリスクを抱えながら働いているということになるだろう。

長時間労働からくる疲労によってもたらされるもっとも深刻な問題は「過労死」ではないだろうか。「過労死」とは、その名のとおり過剰な労働のあまりに死んでしまうことである。専門的な定義によれば、「過重労働が誘因となって高血圧や動脈硬化が悪化し、脳出血、くも膜下出血、脳梗塞などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患、急性心臓死などを発症し、永久的労働不能や死亡に陥った状態」「非生理的な労働過程が進行するなかで、労働者の正常な労働リズムや生活リズムが崩壊し、その結果生体内で疲労蓄積がすすみ、過労状態に移行、既存の高血圧や動脈硬化が悪化し、破綻をきたした致命的な状態」¹⁹などとなっている。

最近では過労死の労災申請と認定の件数が増加している²⁰。かつては過労死の労災認定については発症直前の精神的、肉体的な強度な緊張などをもたらす「異常な出来事」があった場合のみ業務との因果関係が認められていたが、最近では発症前のおよそ6か月間の長期の残業による「疲労の蓄積」にも業務との因果関係が認められるようになった²¹。長時間労働が肉体に悪影響を及ぼすことが認められているということだろう。

第一章で事例として挙げてみた人々のように、深夜まで残業が続く、あるいは昼夜が完全に逆転してしまった生活を送るようなことなど、まさに「非生理的な労働過程」が進行し、「正常な労働リズムや生活リズムが崩壊」してしまっている状態といえるだろう。彼らもまた、過労死の予備軍となっていたのではないだろうか。

このように、行き過ぎた長時間労働は健康面におけるリスクを高め、最悪の場合過労死という結果に陥る可能性が高いのである。

¹⁶岩崎健二 「長時間労働と健康問題－研究の到達点と今後の課題」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』2008年6月号p39~40より。

¹⁷ 前掲岩崎論文、p41~42より。

¹⁸ 第一章参照。

¹⁹ 過労死弁護団全国会議編 「KAROSHI [過労死] 国際版」p8、p88より。

²⁰ 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について」2003年版 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/06/h0610-4.html>)、2007年版 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0516-2.html>)より。

²¹ 前掲林論文、p230より。

(2) 自己啓発、キャリア形成の妨げ

「エンプロイアビリティ」という言葉がある。「雇用されるにふさわしい能力」「企業からやとわれ得る能力」などと訳される。もともとはアメリカで発達した概念であり、企業がリストラなどを行い、長期雇用を保証できないことへの代償として、雇用者が他社でも通用する能力を高められるよう努力しなければならないとされる。日本でも、雇用情勢の悪化などを背景に 1990 年代後半から注目されるようになった²²。終身雇用制度が崩れ、リストラが頻繁に行われるなか、キャリアアップのためはもちろんだが、失業対策としてもエンプロイアビリティを個人が身につけていく必要があるといえるだろう。そのためには勉強など自己啓発のためにある程度時間を確保しなくてはならない。

しかし、実際に長時間労働を強いられてしまうとどうなるだろうか。毎日残業をし、深夜に帰宅し帰ってきたら寝るだけといった状態で、自己啓発のための勉強に時間が割けるとは考えにくい。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2005 年に行った「働き方の現状と意識に関するアンケート調査」によれば、能力開発の障害について、「仕事が忙しくて勉強する時間がない」と理由とする回答が最も多くなっており、労働時間の長さに比例してそのように答える人の比率が高くなっている²³。「仕事が忙しくて勉強する時間がない」と答えた人は男性で 48.0%、女性では 36.1%であり、全体では 44.4%と、約半数の人々が、仕事に時間を費やしてしまっている結果として、自己啓発のために勉強する時間が思うように取れないという状況であると考えられる。

第三節 家庭への影響

長時間労働は仕事時間を増加させることで、仕事以外の時間を減少させる。仕事以外の時間で大きな割合を占めるのは、やはり家庭における時間であるだろう。長時間労働は、家庭から人々を遠ざけることにつながると考えられる。

それは主に家庭への男性の不在といった形で現れるのではないだろうか。労働時間の二極化により極端な長時間労働者の比率が増えてきていることは前述の通りだが、特に働き盛りの世代の男性でその傾向が大きい。20 代半ば～40 代半ばの世代で、二割強の人が週に 60 時間以上働いている²⁴。週休二日とすれば、法定労働時間から考えると一日に 4 時間以上の残業をしていることになる。5 時が定時であれば仕事が終わるのが 9 時以降。通勤に 1 時間かかれば帰宅は夜 10 時以降となり、2 時間かかれば 11 時以降となる。このような状態で男性が家庭での役割を果たせるとは考えにくい。女性がかなりの割合を負担している

²² 日本経済新聞社「日経 経済用語辞典」p25 より。

²³ 前掲アンケート調査 p35～37 より。

²⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」2005 年 (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/022.html>) p15 より。

のが現状であろう。炊事、洗濯、掃除などの家事全般における役割ももちろんそうだが、特に子育てに関して懸念される。

長時間労働が恒常化すれば、家庭を持っている人にとっては帰りが遅くなり育児に参加することが困難になる。実際に日本の男性が育児にかけている時間は 0 歳の子供を持っている場合で一日に 42 分、1~2 歳の子供を持っている場合で 30 分と育児にかかる時間がほとんどなく、結果として女性に負担が集中している。これは役割分担として妻が育児をすべきという意識も関係しているが、夫の労働時間が長すぎて物理的に育児に参加できないという傾向が強い。共働きの家庭においても育児の負担が女性に集中するため、結果として出産を機に仕事をやめた女性の 32.8%が「両立の自信がなかった」、23.3%が「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」²⁵という理由で退職している。最も手がかかるであろう幼児期もそうであるが、様々なことでナイーブになる小、中、高校の時期に家庭での父親の不在はしつけ、教育といった面から子供にとっては良い環境とはとうていいえないはずである。それが共働きとなり、両親の不在となればなおさらである。

²⁵内閣府 「国民生活白書平成 18 年版」

(http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/index.html) より。

第四章 ワークライフバランスの視点から見た長時間労働

ワークライフバランスとは、文字通り仕事と生活のバランスのことである。

仕事と生活のバランスのとれた状態は人によって異なると思われる。仕事にウェイトを置きたい人もいれば、趣味に時間を多めに使いたい人もいるだろう。単に仕事と生活のバランスということであれば個人的な問題に聞こえるかもしれないが、ワークライフバランスは最近では国の重要な政策課題として位置づけられている。そして、長時間労働はワークライフバランスを阻害する大きな要因となっている。

第一節 ワークライフバランスの定義

政府は平成 19 年 12 月、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定した²⁶。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」によれば、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとされている。具体的には、① 就労による経済的自立が可能な社会、② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会とされている。

一点目については、経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる社会のことである。次に二点目については働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会のことである。そして三点目については、性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会とされている²⁷。

ワークライフバランスとはすなわち働く人々一人ひとりに合った働き方の多様性を認めることにその本質があるといえるだろう。

しかし、実際には今の日本の社会はこれらの要素を十分に満たすことができているとは

²⁶ 内閣府ホームページ 「仕事と生活の調和－政府の取り組み」
(<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/index.html> 2008 年 9 月閲覧) より。

²⁷ 前掲内閣府ホームページより。

とうてい言い切れないと思われる。ワークライフバランスが重要な政策課題となる背景には何があるのだろうか。

第二節 ワークライフバランスが求められる背景

(1) 少子化・高齢化社会の進展²⁸

ワークライフバランスは、日本においては少子高齢化社会への対策としての文脈で語られることが多い。

日本において少子高齢化、人口減少化が進んでいることは周知の事実である。2005年の出生率（1人の女性が生む子供の数）は1.26まで落ち込んでしまった。日本が今の人口を維持していくためには出生率を2.07程度まで上げる必要があるといわれている。それを考えると、1.26という数字は相当危機的なものだといえるだろう。このままでは100年後には日本の人口は3分の1になるとまでいわれている。男性と女性が結婚し、次の世代を育てるということに異変が生じてきているのである。

かつての日本では、夫が外で働き、妻が専業主婦として子育てや炊事、洗濯といった家庭での役割を担うという役割分担された状態が家庭の姿として一般的なものだった。かつてのように経済が右肩上がり急速に成長してきた時代においては、男性が家庭を多少顧みず仕事中心の生活を送ることは家族の幸せのためには致し方ないと考えられており、家庭における役割は女性の責任が大ききものであったと思われる。しかし、時代は変わった。女性の社会参加が進みだした。共働きの世帯が増加し、男性だけが働いている世帯の数を上回った。にもかかわらず、働き方や子育て支援といった社会基盤はその変化に対応しきれず、職場や家庭における男女の固定的な役割分担の意識といったものが残ってしまったのである。

そして、グローバル化した経済を背景として、日本経済、日本企業の競争力強化のために、バブル崩壊を契機に長期不況に入った90年代ごろから人件費の大幅なカットがすすめられた。その中心がリストラという名の人減らしであり、正規雇用者の数は減少していき、一方でパートなどの非正規の雇用者が増加してきた。非正規の雇用者が増加することでそのしわ寄せともいえる負荷が、過剰な業務量となって残った正社員にかかってくるため、

²⁸ 以下の資料よりまとめた。

内閣府ホームページ 「仕事と生活の調和」 (<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html> 2008年9月閲覧)

厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」

(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0623-7a.pdf>) 2004年

牧野富夫「『日本的経営』の崩壊とホワイトカラー」1999年 新日本出版社

島田晴雄・渥美由喜「少子化克服への最終処方箋」2007年 ダイヤモンド社

正社員の労働時間は依然として高止まりしたままであり、長時間の労働から疲労をため込んでしまったり、家庭で過ごす時間が取れない人々が増加してきたと考えられる。また、非正規の雇用者は正社員に比べて大幅に賃金が低く、かつ安定した雇用とはいえないため、非正規の雇用者が増えていくにしたがって、経済的に自立できない層が増えてきてしまった。

このようなことが重なり合った結果、日本の社会では仕事と子育ての両立が困難な状態にある。女性にとっては、仕事をしながら子育てをしたくても実際は続けるのが困難である。仕事を辞めたくなければ、出産や子育てを妥協しなくてはならないという二者択一の状態である。そして男性は長時間労働で帰宅が遅いため、家庭での子育ての参加がしにくく、その結果子育ての負担が女性だけにのしかかってしまい、出産をためらわせる要因となっているといえる。また、非正規雇用者の増加によって、経済的に結婚や出産が困難な層が増えてきているというのも少子化の要因のひとつであるだろう。

少子化に伴う急激な人口の減少が続けば、それは日本社会に様々な負の影響を及ぼすと考えられる。

まず労働力不足である。現在の日本には約 6600 万人の労働力があるが、2050 年ごろまでには 2100 万人以上減少し、4500 万人になってしまうと予想されている。労働力が減少していくことは日本の経済が衰退していくことにつながる。

次に、年金、社会保障をめぐる財政の問題である。これから先、人口に対する高齢者の割合が増えていくことによって、社会保障を必要とする人々が増えていくことになる。そして、それを支える若い人口は少子化によって逆に減っていく。社会保障の問題の根底には少子化があると考えられている。

そして、貯蓄率である。貯蓄を積み上げていく若い世代が減少し、貯蓄を切り崩して生活しなければならない高齢者が増加することによって、貯蓄率は縮小していくと考えられる。日本の家計貯蓄率は世界最高の水準を長い間維持してきた。その貯蓄が企業の投資に向かうことで経済成長を支え、あるいは国の財政赤字を補ってきたとされる。貯蓄率の低下もこれから先問題となってくると考えられる。

また、労働人口の減少にともなう地方の疲弊と空洞化、国際競争力の低下なども指摘される。

(2) 国の少子化対策の移り変わりとワークライフバランス

少子化による人口減少の問題は深刻である。1990 年の、1.57 ショックと呼ばれる出生率が 1.57 という過去の最低水準を下回った状況で、国は少子化を大きな問題として認識するようになった。それ以降、まず政府は 1994 年には「エンゼルプラン」を策定し、保育所の数を増やすなど、保育サービスを充実させる施策などが実施された。この時期の施策としては、働く女性が仕事と同時に家事、育児や介護などといった役割を担えるように支援するという特徴があった。あくまでも少子化は女性の問題としてとらえられており、女性が

仕事と家庭での役割を両立できるようになれば少子化に歯止めがかかると考えられていた²⁹。

しかし、保育サービスなどの子育て支援を充実させても、思うような成果はあげることができず、その後も出生率は下がり続けた。前述したように少子化は様々な要因がからみ合っている問題であるため、直接的に出産や子育てを支援する施策だけでは少子化の流れを食い止めるまでには到らなかったのである。

そこで、その後の「新エンゼルプラン」では、それまでの出産や子育て支援の拡充のほか、働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正が訴えられた。また、2002年の「少子化対策プラスワン」では男性を含めた働き方の見直しが重要であり、社会全体で次世代を担う子どもの育成を支援すべきとし、それを受けた「次世代育成支援対策法」(2005年施行)では、301人以上の労働者を雇用している一般事業主に対して、残業時間の削減や有給休暇の取得促進などの次世代育成にむけた行動計画の策定が義務づけられている³⁰。

その後2007年に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」においては、少子化の流れを変え、持続可能な社会を実現するためには、年や性別に関係なく、すべての人が働き方や生き方を見直し、人生の各段階において多様な働き方を選択することを可能とする仕事と生活の調和が実現されなくてはならないとし、そのための国や企業など各主体が果たすべき役割について記されている³¹。

このように、日本においてワークライフバランスという考え方は、少子化問題への対策の必要性からもっぱら働く女性の両立支援策としてスタートした。そして、その発展形としてすべての人の働き方を見直し、それぞれの状況に合わせて安心して働ける社会に向けた施策へと変化してきた³²。少子化によって国の活力が低下していく背景には、単に女性が出産、育児をする過程だけが問題なのではなく、老若男女を問わずすべてのひとの働き方と生活のバランスをめぐる不調和、生活への不安があるという認識のもと、ワークライフバランスの推進が重要な政策課題として位置付けられるようになったのである。

第三節 ワークライフバランスと長時間労働

ここで、ワークライフバランスと長時間労働の関係について考える。長時間労働はワークライフバランスの大きな阻害要因のひとつである。仕事と生活の調和が実現した社会に

²⁹ 荒金雅子・小崎恭弘・西村智「ワークライフバランス入門」2007年 ミネルヴァ書房 p97~100より。

³⁰ 内閣府 「平成20年度版少子化白書」

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2008/20pdfhonpen/20honpen.html>より。

³¹ 前掲内閣府ホームページより。

³² 前掲荒川ら論文より。

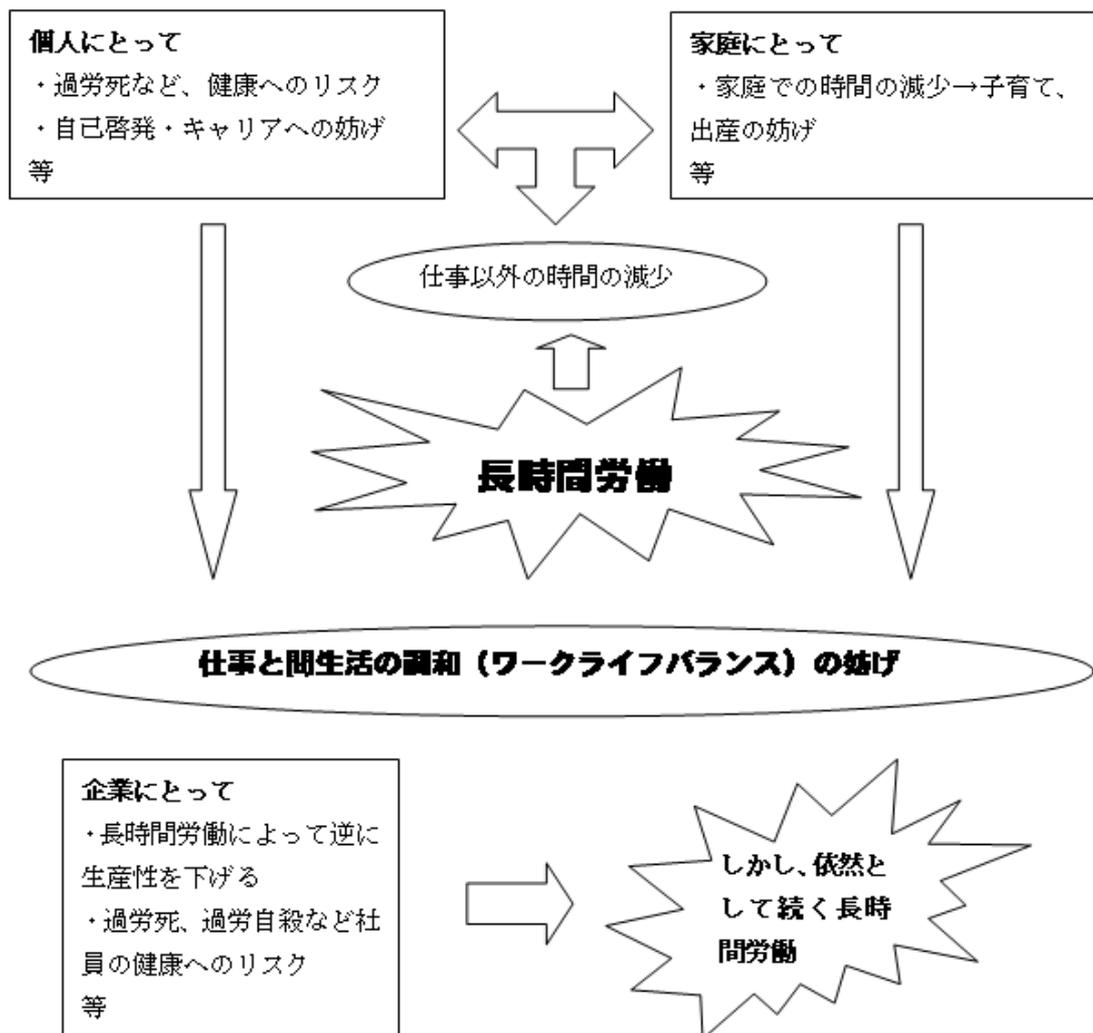
においては、「健康で豊かな生活のための時間が確保」されていなければならない。「健康で豊かな生活のための時間」とはその人によってさまざまであろう。しかし、第三章で見てきたように、長時間労働は仕事以外の時間を増加させ、人々を家庭から遠ざける、「健康で豊かな生活のための時間」が、家族や子供と一緒に過ごす時間であれ、趣味やボランティアに充てる時間であれ、自己啓発のための勉強時間であれ、長時間労働はそれらの時間を確実に減少させる。また、行き過ぎた長時間労働によって健康に害がもたらされれば、もはやバランスどころの話ではなくなってしまう。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と同時に採択され仕事と生活の調和が実現した社会を実現するための方針を示した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、ワークライフバランス社会の実現のために14の数値目標が掲げられた。労働時間に直接関係する数値目標としては、週労働時間が60時間を超えている者の割合を現在の状態から10年後までに半減すること、そして、現在50%を下回っている年次有給休暇の取得率が10年後までに完全取得となることなどがあげられる。これはかなり大きな目標であるといえるが、それだけ長時間労働の削減がワークライフバランスを進めるにあたって大きな課題となっているということである。長時間労働を削減することは、日本社会を健全で持続可能なものにするための重要な鍵となっているのである。

第五章 ～労働時間を削減する意義とは～

本稿では日本の労働時間に対する問題意識から、主に長時間労働についての現状とそれが与える影響について考えてきた。以下図表 5-1 にまとめとして、長時間労働の影響についてのイメージを示したい。

図表 5-1 長時間労働の影響



榊田作成

長時間労働は個人にとって、また家庭にとってもマイナスの影響を与える。そのことは人々の仕事と生活の調和を乱し、少子化を進行させ、社会から活力を奪っているのである。この一連の流れを変えるために、労働時間は削減されるべきであり、その意識を社会全体で共有していかなければならない。

また、企業にとっても社員が長時間働き続けることは生産性を下げることになる。しかし、なぜ長時間労働はなくなるのか。それは企業が長時間の労働によって社員の生産性が低下している時間帯であっても、新たな労働者を一人雇って働かせるよりはその社員を追加的に働かせておいた方が、残業代などを考慮してもコスト面からいえば利益が上がる時間が存在する³³ためであると考えられる。そのため、労働時間は通常もっとも生産性が上がる時間よりも長くなると考えられる。

これでは、企業が利益を追求する限り長時間労働は避けられないように思える。企業間の競争が激化している今、企業は社員の健康や家庭のことなどは二の次にして少しでも多くの利益を生まなければならない。しかし最近では、長時間労働を減らすことは会社ためにプラスになるという考えのもと、労働時間の削減に向けた改革に取り組む企業が増えてきた。たとえばある企業では、業務の分析によって改善すべき業務内容を徹底的に洗い出し、その改善のために努力した結果、仕事が効率化し、残業時間が大幅に削減された。そして、個人としての時間が増え、その時間を有効に活用することによって社員の活力のアップにつながる結果となったという³⁴。また、ある会社では年間の休日・休暇を計画的にまとめて取れるような制度を作り、時間管理の適正化によって残業時間の削減に努力したことによって、メリハリのある働き方を実現し、生産性を向上させてきたという例もある³⁵。

これらの事例で重要なポイントは、労働時間の削減に至る過程で仕事の無駄の排除、効率化を進めてきたことで、生産性が上がり、結果として得られた時間を社員が有効活用することによって個人個人の活力のアップにつながり、働きがいも増したという好循環が生まれたことである。「労働時間を削減する」＝「仕事を減らす・楽をする」ということでは決してない。

しかし、依然として長い時間働くことが利益を生むという考え方は根強いようである。とある教育関係の会社の元社員によれば、その会社では、受講生を増やすために営業職に一日 100~150 件の戸別の訪問勧誘をさせるそうである。しばしばそれが夜 9 時を回ることもあるという。日中から夜中まで外を歩きまわらせるのである。実際利益が上がっているとしても社員の疲労は心身ともにはかり知れないものであろうし、そもそもそのような時間に勧誘に来られても迷惑なだけである。なぜそのようなことにも気付かないのか。

確かに生産性が下がっても社員が働き続ける限り多少プラスにはなるだろう。しかし、それはあくまでもコストと売り上げからみた場合であり、長時間労働によって社員が健康な状態でなくなる、ひいては過労死などによってその人材を失うことのほうが、よほど会社にとってはコストでありリスクとして考えるべきなのではないだろうか。利益のために社員の健康や命を軽視しているとしか思えない。そのような会社が「うちの会社は全国に

³³ 前掲早見論文、小倉・坂口論文より。

³⁴ 日本経団連出版「ワークライフバランス推進事例集」2008年より。

³⁵ 久谷興四郎「ワークライフ・バランスの実践」2007年 日本リーダーズ協会より。

～万人の会員がいて、今やその成長は業界トップに肉薄する勢いです」などと大手を振ってまかり通ってしまう。はたしてそのような社会をまともだといえることができるのだろうか。

このように利益を生むためには長時間労働はやむなしと考えられているケースは依然として多いように思われる。しかし、長時間労働を減らすことの意義を社会全体で共有し、上にあげたような労働時間の削減のための好事例がこれからさらに増えてくれば、長時間労働は確実に減っていくだろう。そしてその結果として、ワークライフバランスの向上→働く人一人ひとりとその家庭が元気になる→社会全体の活力が向上、持続可能な社会へというプラスの流れへと変わっていくことが望まれる。

おわりに

本文のなかではワークライフバランスの視点から労働時間の削減が必要であるとしているが、読んでいただければわかるように、社会全体のワークライフバランスの向上のためには長時間労働の削減だけでは不十分である。

私がこの卒論を書いている間にも景気の悪化は進み、ソニーの 16000 人など、全国で大規模なリストラが行われている。その対象の多くが非正規雇用者であり、彼らも多くもまた、思ったような生き方ができていない状態なのだろう。非正規雇用を柔軟な働き方のひとつのかたちにとらえ、その処遇を改善することが望まれる。そのほかにも、出産・育児に関する支援や、短時間や在宅での勤務などの柔軟な働き方のしくみを取り入れることなど、ワークライフバランス社会の実現に向けてはまだまだ整備されなければならないことがたくさんある。

最近では新聞や雑誌などでもワークライフバランスの文字を頻繁に目にするようになった。政府が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定し、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においてこれから取るべき行動を具体的な数値目標を提示したことで、政府が本気度を示したことにもよるのだろう。社会的な気運が高まってきているということだろうか。これからの社会が仕事と生活の調和が実現されたものになり、日本の空を覆っている閉塞感が少しでも晴れることを願って、本稿を終わりたいと思う。

あとがき

この卒論を書いていく上で私が最初に思っていた目的は、長時間労働が人々や社会に及ぼす様々な悪影響を具体的に示し、労働時間を削減することの意義を訴えることでした。しかし、実際に書き始めてみるとそれだけでは内容として不十分であり、結果として本文の内容に至っては総論を述べただけで、論文として自分のオリジナリティを出すことができずに終わってしまったことが心残りです。

もっと実際に労働時間の削減に向けた取り組みをしている現場に行き、そこから見えてくる問題点、またそれについての解決策やどういった支援が必要なのか提案することができればよかったと思うし、経営者の視点からも考えてみたかったと思います。それについて構想の段階で具体的に行動に移せなかったことにとっても後悔しているところです。

書き終えた今でも、見えていないことがまだまだあると思います。実際に手にした資料もレビューしきれなかったし、労働時間の実態についても細かく見ていけばもっともっと膨大なデータがあります。雇用制度や労働に関する法律などもわからないことだらけです。しかし、労働時間について私がなんとなく持っていた問題意識は確かなものであったし、それは実際に日本の社会を蝕んでいるといえます。そのことを示すことができたのは当初の目的通りでした。

他のゼミ生の卒論を読んでいただければわかるように、中村ゼミはとても地域貢献性が高いゼミです。私も地域活性化を意識した活動をしてきましたし、当初は宇都宮市について全く違うテーマで卒論を書こうと思っていました。しかしワークライフバランスという全く未知のテーマを選ぶのに至ったのは、帰国後に特に身の回りで強く感じるようになった、働く人々疲労が宙に浮いたような閉塞感から目を背けられなくなったということが理由としてあります。

結果として言いたいこともよくわからないような卒論を書いてしまうことになったのですが、こんな僕でも見捨てずに指導して下さった中村先生と、いつもゼミに参加してアドバイスをくれた大宅君と篠田さん、本当にありがとうございました。

そして他のゼミ生のみんな、本当にお疲れ様でした。僕は茨城から通っていたのでゼミの日ぐらいしか顔を合わせることはなかったけれど、みんながくれたモチベーションのおかげでどうにかやってこられたと思います。どうもありがとうございます。これからバラバラに社会に出ていくこととなりますが、各々体に気をつけて元気にやっていきましょう。

参考文献

- ・小倉一哉「エンドレスワーカーズ 働きすぎ日本人の実像」2007年 日本経済新聞出版社
- ・林和彦「労働基準法」2004年 ナツメ社
- ・早見均 「労働時間とその効率—国際比較でみた統計と他部門モデルによるシミュレーション—」猪木武徳・樋口美雄 編「日本の雇用システムと労働市場」 1995年 日本経済新聞社
- ・岩崎健二 「長時間労働と健康問題—研究の到達点と今後の課題」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』 2008年 労働政策研究・研修機構
- ・過労死弁護団全国連絡会議「KAROSHI [過労死] 国際版」1990年 窓社
- ・日本経済新聞社「日経 経済用語辞典」2005年 日本経済新聞社
- ・牧野富夫『「日本的経営」の崩壊とホワイトカラー』1999年 新日本出版社
- ・島田晴雄・渥美由喜「少子化克服への最終処方箋」2007年 ダイヤモンド社
- ・荒金雅子・小崎恭弘・西村智「ワークライフバランス入門 日本を元気にする最終処方箋」2007年 ミネルヴァ書房
- ・日本経団連出版「ワークライフバランス推進事例集」2008年 日本経団連出版
- ・久谷興四郎「ワークライフバランスの実践—企業事例に見るその手法と実際—」2007年 日本リーダーズ協会

Web 文献・資料

- ・労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」2007年7月号
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2007-07/index.html>)
- ・労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」2008年8月号
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2008-08/index.html>)
- ・労働政策研究・研修機構「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果」2006年
(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/020.htm>)
- ・厚生労働省「平成20年版労働経済の分析」
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/index.html>)
- ・総務省「平成19年就業構造基本調査 結果の概要(速報)」
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/gaiyou.pdf>)
- ・厚生労働省「平成18年版毎月勤労統計調査」
(http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_1_12.html)
- ・厚生労働省「平成20年就労条件総合調査結果の概要」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/08/dl/01.pdf>)

- ・財団法人社会経済生産本部「労働生産性の国際比較」2007年版
(<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/01.data/activity000847/attached.pdf>)
- ・小倉一哉・坂口尚文『日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察—「長時間労働とその雇用・生産性に及ぼす影響等に関する研究」の中間的取りまとめとして—』2004年
(http://www.jil.go.jp/institute/discussion/documents/dps_04_001.pdf)
- ・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について」
2003年版（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/06/h0610-4.html>、）
2007年版（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0516-2.html>）
- ・労働政策研究・研修機構「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」2005年
(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/022.html>)
- ・厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0623-7a.pdf>) 2004年
- ・内閣府 「国民生活白書平成18年版」
(http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/index.html)
- ・内閣府 「平成20年度版少子化白書」
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2008/20pdfhonpen/20honpen.html>)

参考 Web サイト

- ・内閣府ホームページ (<http://www.cao.go.jp/>)
- ・厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)
- ・総務省ホームページ (<http://www.soumu.go.jp/>)