

特集

長時間労働の影響

「どこに歪みが生じているか」



年間の総実労働時間は、近年着実に減少しつつあるが、残業や休日出勤による所定外労働時間は減らず高い水準を維持する一方、いわゆる「サービス残業」も社会問題として認識が深まっているとはいえず、根絶は難しい。深夜に及ぶ労働や休日出勤による長時間労働は、心身の健康や創造的な仕事に悪影響を与え、働く人々から家族や地域社会との触れ合いを遠ざけることになる。長時間労働がどのような形で生じ、どこに歪みをもたらしているかを検証する。

公式統計からみた 不払い労働時間の動向

副主任研究員 小倉 一哉

はじめに

これまで、時間外割増賃金の支払対象であるが実際には割増賃金が支払われていない労働時間のことを「サービ

ス残業」と呼んできた。しかし筆者は次のような理由で、この言葉を「不払い労働時間」と呼びたいと考える。

第一に、「サービス」という言葉は、労働者が積極的に残業などを行っているかのような印象を与えていること。も

ちろんそのような積極的な残業がないとは思わないが、やはり印象が良くないし、的確な表現ではない。第二に、「残業」だけでは範囲が狭く、実際には早出、持ち帰り（ふるしき残業）、

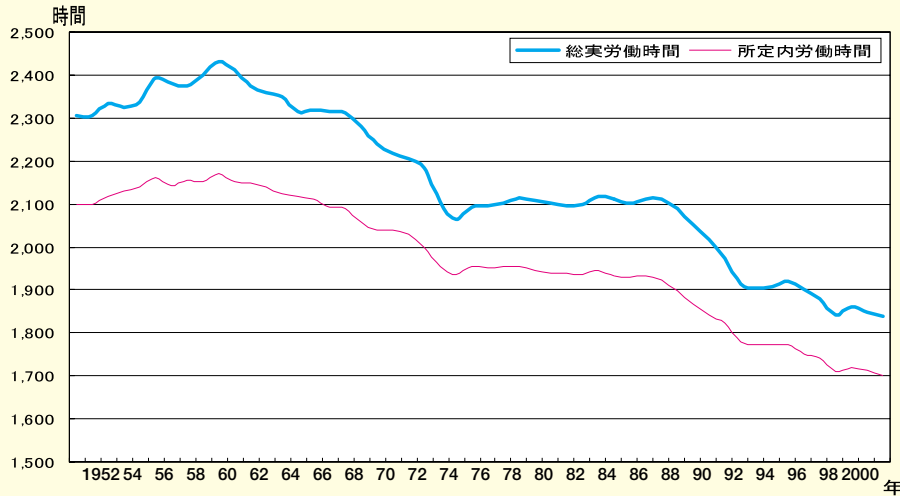
休日の自宅での作業なども包含する必要があるためである。したがって、「不払い労働時間」とは、「時間外労働手当の支給対象となる労働者の業務で、残業、早出、休日出勤、自宅での作業などとして行われた労働時間のうち、時間外労働手当が支給されなかったすべての労働時間」と定義することにす

る。本稿は、公式統計を使用して、この不払い労働時間の傾向を把握することを主目的としている。なお、本稿のベースになった論文（小倉・坂口（二〇〇四））は、この問題をより詳しく取り上げているので、併せて参考にして頂きたい（当機構のHPにてダウンロード可）。

1. 恒常的な時間外労働

厚生労働省の推計では、日本は「年間総実労働時間」が先進国中最も長い国の一つとなっている。しかし、日本には不払い労働時間が他国よりもかなりあると考えられるので、実態としては他の先進国よりも長いだろう。日本の労働時間の長期動向を図一に示した。年間総実労働時間のピークは一九六〇年で、二四〇〇時間を超えていた。これが第一次オイルショック（一九七三～一九七四年）くらいまで傾向的に短くなり、一九七六年から一九八八年くらいまでは二二〇〇時間を前後する。そして一九八九年から一九九三年くらいまでは再び短くなり、以降、現在まで少しずつ短くなっている。こうした労働時間の推移には、景気の動向が大きく影響している。第一次オイルショックまでの時短は、景気拡大による生

図1 年間総実労働時間・所定内労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 注1：事業所規模30人以上の数値。
 注2：総実労働時間、所定内労働時間の年数値は、月間平均値を12倍して算出されている。

ところが、所定外労働時間(図1の総実労働時間と所定内労働時間の差の部分)はオイルショックの時に減少し、バブル景気の時には多少増加しているが、全般的には総実労働時間の動きとあまり変わらない。このことから、日本の労働時間は、全体として景気変動に対応する部分を持つが、恒常的な時間外労働も含んでいるということがわかる。

産性の上昇、人手不足解消のための労働条件改善、労働組合の時短運動の影響などが影響していたと考えられる。しかしオイルショックによって経済環境が激変し、人手不足という状況は終わった。この時に多くの企業が実施した措置は、整理解雇ではなく、労働時間の削減だった。日本の企業は、景気変動に伴う雇用調整の際に、人員よりも労働時間を優先的に調整することが

知られている。つまり、受注が増加してもすぐに新規雇用を追加するのではなく、既存の従業員態勢で時間外労働を増やして市場の動向をにらみ、また反対に受注が減ったときも、すぐに大量解雇を行うのではなく、時間外労働の削減など、労働時間を調整することを優先してきたのである。そのため、低成長下では労働時間の動向は大きく変動しなかった。一九八〇年代終わり頃からの時短は、バブル景気と労働基準法の改正の影響が大きいと考えられる。特に一九八七年まで週四八時間とされていた法定労働時間が、段階的に四〇時間へと改正された影響は大きい。

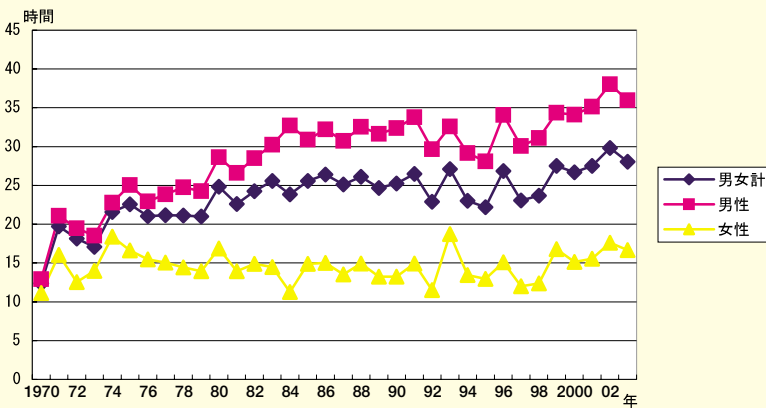
2. 公式統計を使用した不払い労働時間の傾向把握

恒常的な所定外労働時間の存在は明確であるが、問題はこれだけではない。連合が二〇〇二年に実施した調査では、回答した組合員の約二六％は、「不払い残業」を頻繁、もしくは月の半分くらいしていると回答している。また同調査では、不払い残業をした人の平均時間は、月間約三〇時間となっている。

そこで次に、本稿の主題である不払い労働時間の傾向を、二種類の公式統計から把握したい。ここで使用する公式統計とは、総務省の「労働力調査(労働調)」と厚生労働省の「毎月勤労統計調査(毎勤)」である。両統計の正確な定義等については小倉・坂口(二〇〇四)をご覧いただきたいが、ここではごく簡単に両統計の性質の相違について述べておく。

労働調は、月末の一週間に、日本全国約一〇万人を対象に就業状態等を調査している。このうち労働時間については「就業時間」として、「実際に仕事に従事した時間」が記入されている。したがって、この労働調の「就業時間」は、副業や不払い労働時間も含まれていると想定できる。毎勤は、事業所に対して、毎月の労働者数、労働時間、給与等を調査している。労働時間に関しては、事業所全体の所定内労働時間、所定外労働時間、総実労働時間が記入されている。事業所が回答しているため、いわゆる不払い労働時間のほとんどは含まれていないと想定できる。それゆえ、労働調の「就業時間」を

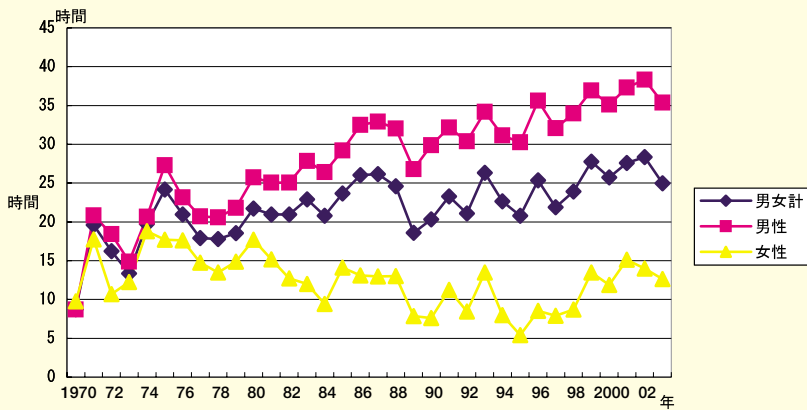
図2 労働「月間値」と毎勤「月間値」の差・従業員規模30人以上



注1：原データは、労働調が「雇用者」の「週間就業時間」、毎勤は「常用労働者1人当たり月間総実労働時間」。
 注2：原資料より、労働調の各年の公表数字を30/7倍して月間値とし、その値と毎勤の実労働時間との差をプロットしたものである。
 注3：従業員規模については、労働調が「企業規模」、毎勤が「事業所規模」となるので、厳密な比較ではない。
 注4：その他、労働調、毎勤の調査項目の定義等については、小倉・坂口[2004]を参照。
 原資料：総務省統計局「労働力調査報告」各年6月分。
 厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報一全国調査」各年6月分。

「就業時間」として、「実際に仕事に従事した時間」が記入されている。したがって、この労働調の「就業時間」は、副業や不払い労働時間も含まれていると想定できる。毎勤は、事業所に対して、毎月の労働者数、労働時間、給与等を調査している。労働時間に関しては、事業所全体の所定内労働時間、所定外労働時間、総実労働時間が記入されている。事業所が回答しているため、いわゆる不払い労働時間のほとんどは含まれていないと想定できる。それゆえ、労働調の「就業時間」を

図3 労調「月間値」と毎勤「月間値」の差・従業員規模1,000人以上



注1：図2に同じ。 注2：図2に同じ。 注3：図2に同じ。 注4：図2に同じ。 原資料：図2に同じ。

毎勤の「総実労働時間」に合うよう月間値に修正すると、労調の労働時間のほうが毎勤よりも長く計上され、この差を不払い労働時間の近似値とした比較ができる(副業による影響は小さい)。ただし、月間値に修正するために、祝日法に定める祝祭日を含まない六月のデータのみを使用した。もちろん労調と毎勤を厳密に比較することは困難であるが、筆者はできる限りこの問題を除去する努力を行った。それゆえ、大まかな傾向を把握するという目的には

(1) 産業計の動向

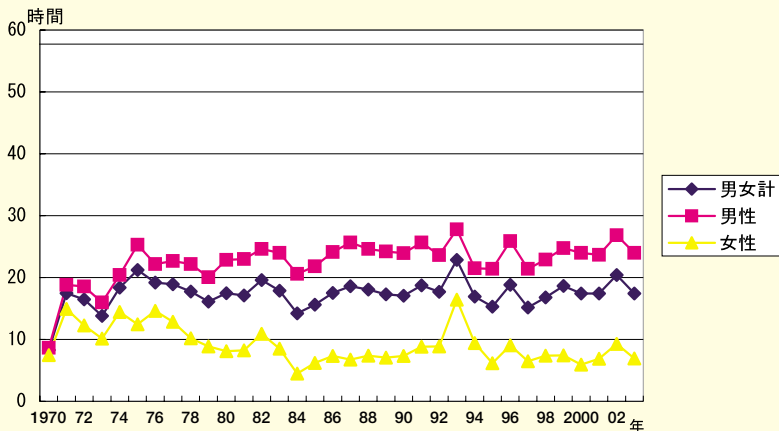
合致すると考えている。初めに、労調と毎勤の月間値の差を、全産業(非農林業)の値で比較する。図2には、労調と毎勤の差について、どちらでも従業員規模を「三〇人以上」で比較したものである。男女計の動きでは、年によって変動があるが、長期的には増加傾向にある。つまり、一九七〇年代よりも一九八〇年代以降のほうが、格差が拡大している。この動きは男性でも同様で、特に男性は近年における格差拡大傾向が見られ、月間三五時間前後の格差となっている。ただし女性に関しては、長期的に大きな変動は見られない。

(2) 産業別の動向

さらに、不払い労働時間の近似値の傾向を産業別に

図3は、労調と毎勤の差について、どちらも従業員規模「一〇〇人以上」で比較したものである。男女計の傾向は「三〇人以上」の場合と同様であるが、男性の近年における格差は三五〜四〇時間となっている。また女性の長期動向では、変動が激しいが、一九七〇年代の格差が一九八〇年代中頃から一九九〇年代前半にかけて若干縮小し、近年はまた拡大傾向を示している。

図4 労調「月間値」(規模計) と毎勤「月間値」(30人以上) の差・製造業



注1：図2に同じ。 注2：図2に同じ。 注3：図2に同じ。 注4：図2に同じ。 原資料：図2に同じ。

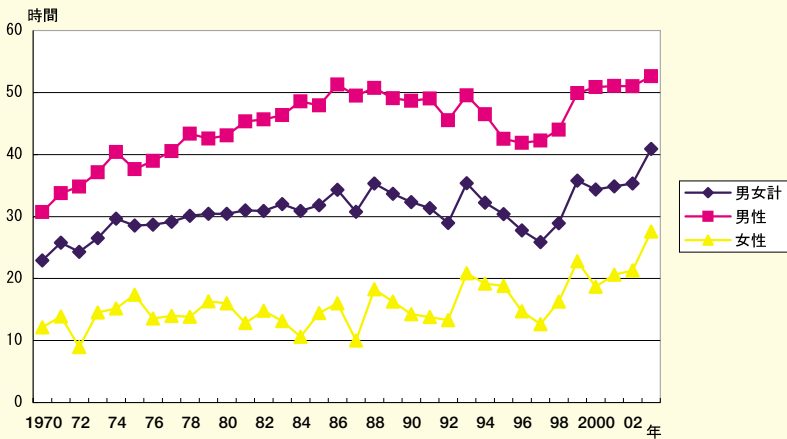
見よう。図4は、製造業における労調と毎勤の差を見たものである。全体として第一次オイルショック以降の変動はあまり大きくない。男性の場合、労働時間の格差はほぼ一貫して二〇〜三〇時間となっており、女性は一〇時間前後で推移している。図5は、卸売・小売業、飲食店における労調と毎勤の差を見たものである。長期的には男性、女性ともに格差拡大傾向にあり、近年では男性の労働時間格差は五〇時間超、女性でも三〇時間

弱となっている。製造業に比べて、労調の労働時間の長さがより強く表れている。図6は、金融・保険業、不動産業における労調と毎勤の差を見たものである。一見してわかることは、卸売・小売業、飲食店と同様、製造業よりも労働時間格差が大きく、また卸売・小売業、飲食店に比べると格差の変動が激しいことである。特に一九八〇年代中頃から一九九一年までは、男性の労働時間格差は五〇〜六〇時間もあった。女性でも三〇時間前後となっており、他の産業よりも明らかに長い。しかしバブル崩壊後の一九九二〜一九九五年には男性、女性とも月間で二〇時間近く格差が縮まっている。近年においては、男性は比較的長時間のまま推移しており、女性は若干減少傾向にある。

3. 今後の課題として

以上、公式統計を使用し「不払い労働時間」の傾向を紹介した。主な事実発見としては次のようなことが指摘できる。①一九七〇年以降の動向を見ると、全体的に労調と毎勤の労働時間格差が拡大傾向にある。②格差の拡大傾向は、女性よりも男性に顕著である。③男性の労働時間格差は、従業員規模・産業全体で見ると、近年では月間三〇時間ないしそれ以上であると推

図5 労調「月間値」(規模計) と毎勤「月間値」(30人以上) の差・卸売・小売業、飲食店



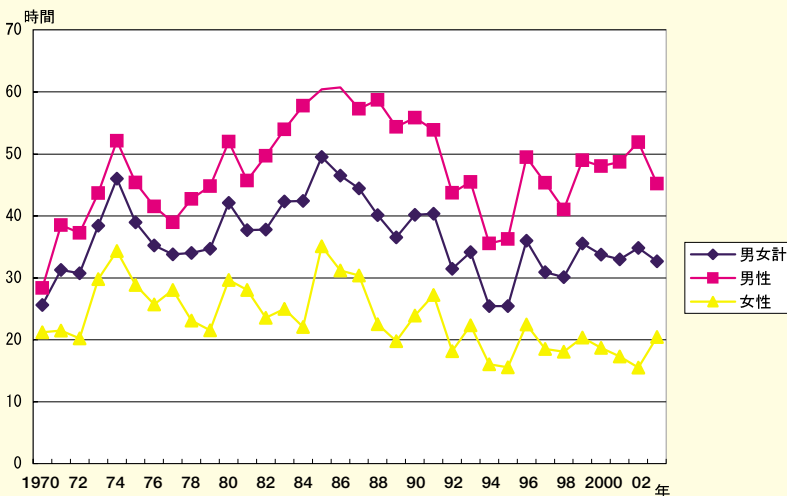
注1: 図2に同じ。 注2: 図2に同じ。 注3: 図2に同じ。 注4: 図2に同じ。 原資料: 図2に同じ。

測される。④産業ごとに見た長期動向を総合すると、製造業に比べて、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業での労働時間格差が大きい。前者に関しては、男性の近年の格差が三〇時間前後であるのに対し、後者の産業では、男性の近年における月間格差は、五〇時間前後となっている。

と考えられる。しかし不払い労働時間があるという場合は、ただでさえ長時間労働が常態化している場合には、さらに過酷な環境で働いているということになる。長時間労働によって労働者の生産性が徐々に低下することは知られているが、長時間労働が生産性を低下させる際の媒介変数とも呼ぶべき、疲労・健康障害・ストレス等の問題については、特にホワイトカラーを念頭に置くと、未知の状態を脱していない。さらに、不払い労働時間の把握が困難であるために、その発生メカニズムも明確にされていない。これらの疑問を少しでも解消するため、これからも調査研究を続けて行く必要がある。

***参考文献**
 小倉一哉・坂口尚文(二〇〇四)「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」JILPTフェイスカッション・ペーパーDPS-04-001。
 小野旭(一九九二)「統計より200時間多い日本の労働時間」『エコノミスト』12.16。
 鈴木不二(二〇〇三)「サービス残業の実態と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌』No.519。

図6 労調「月間値」(規模計) と毎勤「月間値」(30人以上) の差・金融・保険業、不動産業



注1: 図2に同じ。 注2: 図2に同じ。 注3: 図2に同じ。 注4: 図2に同じ。 原資料: 図2に同じ。

〈プロフィール〉
 小倉一哉(おぐら・かずや)
 労働政策研究・研修機構副主任研究員。主な著書・論文に、「日本人の年休取得行動―年次有給休暇に関する経済分析」(日本労働研究機構研究双書、二〇〇三年)、「欧州におけるワークシェアリングの現状―フランス、ドイツ、オランダを中心に」(日本労働研究機構労働政策レポートV.1.1) など多数。労働経済学専攻。