八労働時間制定史（一）

百木英明

1．はじめに

我国の経済は，11月に連続36ケ月の景気拡大と，1988年度実質経済成長率5．1％と３年連続５％を越え，「いざなぎ景気以来の力強い景気上昇の中にある」(1)。また，アメリカの経済雑誌〝フォーチュン〟('89.7.31）の発表によっても，世界主要銀行の資産順位によれば，上位10行中９行までを日本の銀行がしめ，真に，「ゆたかな日本」・「経済大国日本」を示している。しかしその一方で，「我国は，所得・消費等のフローの面では欧米並みの豊かな国となった。しかし，一方，ストックの面では，まだ，欧米の先進国と比べて十分でない部分もある。まず，社会資本の整備が遅れている。道路舗装率，下水道普及率，都市公園，図書館等も必ずしも十分でない。労働時間は，欧米諸国と比べて長く，年次有給休暇の消化率も低く，貧しいものといわざるをえない。住宅面積など質的な面が十分な水準に達していない」(2)とある。「生活小国」の一面でもある。つまり，前者が「表」なら後者は「裏」の両面を併せ持っているのが，今日の日本経済・日本社会の姿であり，そこに様々な問題性を表しているといえる。

それならば，「ゆたかな日本」をじっと支えている国民の生活実態はどうであろうか。「ゆたかな日本」といわれながらも，本当に，〝ゆたかさ〟を感じ取れるような，社会保障，土地・住宅，労働時間等で良くなったものが果たしてあろうか。最近の総理府の世論調査の結果からも，政府に対して力を入れてもらいたいものの１位に，「社会保障・社会福祉の充実」が38.0％と最も高く，「税の問題」「物価対策」「消費者保護政策」を要望する声が増加している。(3)土地・住宅については，「ウサギ小屋」といわれる狭い住宅で，更に，地価高騰により，その住宅の取得さえ難しくなっている。中でも労働時間は1970年代～80年代を通して「経済大国」へ押し進めたことにより，欧米諸国では短縮傾向にあるのに，1969年並みの水準に後戻りの状態を示すことになる。こうした労働時間の問題を起点とした〝日本人の働きすぎ〟に対しては，自動車，電気製品等を中心とした商品輸出による貿易摩擦と共に，欧米諸国からの対日批判が強まり，政府も，内需拡大を基礎とする構造への日本経済の転換のための政策として，2000年までに，年間の労働時間を1800時間までにしようとする，労働時間の短縮を取り上げている。その一端が，今回('87年）の労働基準法の改定である。

この改正の要旨は，

(1)　週法定労働時間を48時間から40時間へ短縮したこと。（ただし，当分の間は46時間）

(2)　変形労働時間制を拡大したこと。

(3)　年次有給休暇の法定付与日数を初年度６日から10日に引き上げたこと。

(4)　みなし労働時間制が整備，拡大されたこと。(4)

である。今，世界的には，労働時間の短縮が大きな問題とされている時代ではあるが，48時間から１％にも満たない46時間への短縮に，どれ程の意味があるのか。そして，なぜ時間短縮なのだろうか。

たしかに，国際的視点での経営戦略により，現実の産業構造が第三次産業の増大や経済のサービス化・ソフト化が進展し，ＭＥ・ＯＡ化による24時間体制が進む中では，労働時間の弾力化は，導入せざるをえない状況であろう。しかし，「使用者は，労働者に，休憩時間を除き一日について８時間，一週間について48時間を越えて労働させてはならない」（改定前32条）から，「使用者は，労働者に，休憩時間を除き一週間について40時間を越えて，労働させてはならない」（改定後32条②）へと，例外規定であった変形労働時間制が，原則として制度上認められたこと，そして，労働時間の単位を〝日〟から〝週〟〝月〟へ緩和したことは注意を要する点である。なぜなら一日の８労働時間制が壊されたことである。このことは，健康で文化的な生活を営むための，「８時間の労働，８時間の休息，そして８時間の自由あるいは家庭生活，という『３つの８』trois huits」[5]の一日の時間配分が崩れると共に，19・20世紀を通じて培ってきた労働時間，強いては生活時間の一つの基礎単位が崩れることを意味するからである。更には，この時間短縮の問題は，当事者としての労働者を抜きに論議されたことは，労働者の要求による労働条件の改善を押し進めてきて，「週35時間労働制実現」[6]を目指す西ドイツやヨーロッパ諸国とは，根本的に背景を異にする点である。そこで，本稿では，８労働時間制が，どのような過程で，成立，制定されたかを，イギリス労働党機関紙（Daily Herald）を通して，住宅増設要求等の労働条件の改善や，また，他のヨーロッパ諸国，アメリカ・オセアニア諸国との当時の関係を見ながら，労働時間の短縮要求により，社会の連帯がいかに創出されたかを社会史的に考察することを目的とする。

はじめに我国の労働時間の諸問題を整理することから取りかかる。

２．我国の労働時間の諸問題

資本主義社会においては，労働者は労働力を自己の生活維持のため資本家に提供し，資本家は商品生産に従事させるため，労働力を一定の時間買い入れ，その代償としての賃金を支払うしくみが成立している。そのため，利潤追求システムとしての資本主義経済では，大きな利潤を上げるにはコストを抑えるか，労働時間を長くするかである。したがって生産性の上昇によって，又，生産性の向上が維持されている状況では，賃金の上昇・労働時間の短縮要求が当然可能であり，それ故に，労働時間の問題は労働者にとっての基本問題である。

ところで我国において，明治維新以後の資本主義成立の頃は，西欧への追いつけ，追い越せで長時間労働が支配的であった。当時の日本の工場労働者を代表する紡績工場で働く女工の姿を描いた『女工哀史』では，「およそ紡績工場くらい長時間労働を強いる処はない。大体においては十二時間制が原則となっている」[7]また，「組織だった大仕掛けな夜業の始まりは，明治十六年大阪紡績においてなされ」[8]「一期間ごとに夜昼交代しては作業に従事する……一交代期間は大概一週間であって，毎日曜を休む処と不定時に工場の都合で定める処とある。」[9]休憩時間については，「一般女工にはほとんど休憩がないも同様で，……大概な工場では女工の休憩室というものがない。……よしんば別に宏大な女工の休憩室があっても，大工場になれば運転が停ってから出て再び入場するだ

けに十五分位は費やされねばならんから，十五分の休憩は有名無実である。」[10]が当時の実態であった。また，『日本の下層社会』にも同じような，「一定の時間を示すを得ずといえども，先ず朝未明より夜の十時までは通例なるが如し，家によりてはあるいは十一時まで夜業せしむるところあり，あるいは四時頃より起きて働かしむるところあれども，その間休息することを得るは飲食時間のほかなし。」[11]「深更二時三時の頃睡魔の襲い来る最も激しく，電燈白く工女の姿をうつして淋し。」[12]そして，「休日は一週間に一日あり。職工の方より言えば一カ月に二回，昼間の労働者と夜間の労働者とおのおの二回あるに過ぎず。おおむね一週間ごとなれども，機械の掃除日を休日に充つるを以て（即ち或る意味より言えば機械掃除の都合上労働者の休日を作れるが故に）時に八日目に休むことあり，あるいは六日目に休むこともあれども，先ず一週間ごとに機械を掃除しかつ休日とすること通例なるが如し。」[13]とあり，休日が労働者よりも，機械の掃除の都合上であったという状況である。更に，驚くべきは，「幼なるは精紡機に属するは通例なるが，長ぜるも十六，七歳，大抵十二歳ないし十四，五歳，甚だしきは七，八歳の児女を精紡に見る事あり。」[14]と，低年齢の女子が過酷な長時間労働を強いられていた。また，こうした長時間労働と賃金との関係を「たとい五十銭もしくは六十銭の収入ありとするも，これ一日規定の労働時間の収入にあらずして，普通の労働時間を超え，十三時間ないし十六時間の労働に服して辛じて得るところの賃銀のみ，もし世人と等しき労働時間にては，彼らは到底一家数人の糊口だもあたわざるなり。その工場労働者一般夜業を喜び，常に労働時間の長きを取るもの多き，また故ありというべし。これを以て，日本の労働者は労働時間の長きを喜ぶと説く者あり。何らの迂ぞ。世間何者か過度の労働を喜ぶ者あらんや。職工にして労働時間の長きを欲するが如きは，普通の労働時間にては到底生活を維持し得ざるが故のみ。そのしかる所以のものを察せずして，徒に皮相の事実に拘泥し，労働者を無生の器機と同

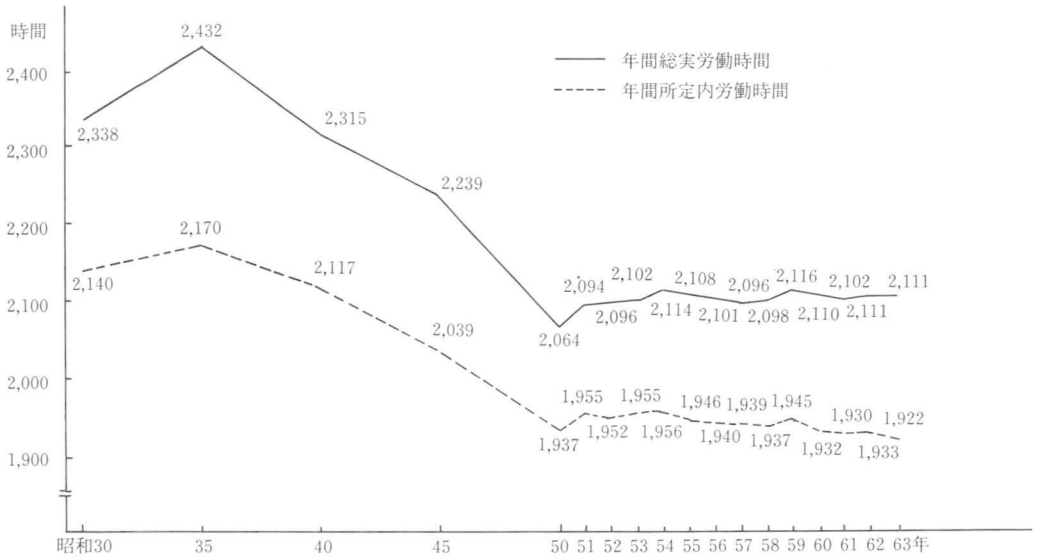
表Ⅰ．労働時間および休日数の国際比較

（時間，日）

	日　本	アメリカ	イギリス	西ドイツ	フランス
年間総実労働時間	2,168	1,949 (△219)	1,947 (△221)	1,642 (△526)	1,645 (△523)
所定内労働時間	1,944	1,757 (△187)	1,770 (△174)	1,564 (△380)	—
所定外労働時間	224	192 (△ 32)	177 (△ 47)	78 (△146)	—
年間休日日数	116	140 (24)	—	161 (45)	153 (37)
週休日数	85	104 (19)	104 (19)	104 (19)	103 (18)
週休以外の休日	19	11 (△ 8)	8 (△ 11)	12 (△ 7)	8 (△ 11)
年次休暇取得日数	9	19 (10)	23 (14)	29 (20)	26 (17)
欠勤日数	3	6 (3)	—	16 (13)	16 (13)

（備考）1．ＥＣおよび各国資料，労働省労働基準局推計による。
2．（　）内は日本との差を示す。
3．欧米各国では，完全週休２日制で，年次有給休暇は完全取得されているとした。
4．1987年，製造業労働者の数値である。
出典：平成元年版『国民生活白書』　P.112

図１．労働者１人平均の年間実労働時間の推移（調査産業計，事業所規模30人以上）



資料出所　労働省「毎月勤労統計調査」
注　(1)　昭和30，35，40年はサービス業を除く。
　　(2)　年平均月間実労働時間を12倍したものである。
出典：『新労働時間の法律実務』

表２．週労働時間（製造業，生産労働者）

年 Date	カナダ 1) Canada 1)	アメリカ 1) United States 1)	フランス 2) France 2)	西ドイツ 3) Germany 3) (Fed.Rep)	イタリア 4) Italy 4)	イギリス 5) United 5) Kingdom	日本 6) Japan 6)
昭和50年 1975	38.6	39.5	41.7	40.4	7.68	42.7	38.8
54 1979	38.8	40.2	40.8	41.8	7.65	43.2	41.1
55 1980	38.5	39.7	40.7	41.6	7.73	41.9	41.2
56 1981	38.5	39.8	40.3	41.1	7.75	42.0	41.0
57 1982	37.7	38.9	39.4	40.7	7.70	41.0	40.9
58 1983	38.4	40.1	38.9	40.5	7.70	41.5	46.2
59 1984	38.5	40.7	38.7	41.0	7.77	41.7	46.0
60 1985	38.8	40.5	38.6	40.7	7.78	41.8	46.2
61 1986	38.7	40.7	38.6	40.4	—	41.6	46.0
62 1987	38.8	41.0	38.6	40.1	—	42.2	46.3

(注) 1）給与が支払われた時間。
　　2）実労働時間。
　　3）西ベルリンも含む。給与が支払われた時間。
　　4）１日当り実労働時間。
　　5）各年の数字は10月，1981年までは男子のみ。実労働時間。
　　6）実労働時間，職員を含む。

資料：　ＩＬＯ『労働統計季報』。
出典：『第40回　労働統計年報』1987．P315.

Notes：1）Hours paid for.
　　2）Hours actually worked.
　　3）incl. West Berlin. Hours paid for.
　　4）Hours actually worked per day.
　　5）Annual figures Oct.Before 1981 Males only. Hours actually worked.
　　6）Hours actually worked,incl. salaried employees.
Source：ＩＬＯ："Bulletin of Labour Statistics."

視せんとす。ああ何らの無情事ぞ。」[15]と説明している。長時間労働，低賃金による女工の重労働が日本資本主義の成立期に外貨獲得の産業を発展させ，その後の日本の「工業化」への道を切り開いたことにある。同じ様なことを銅直先生は自らの勤務の経験談として「工場労働時間の回想」の中で，『女工哀史』にある同じ様な状況を語られた後で，「当時の理想，問題となった八時間労働の理想が，……半世紀，五十年の年月をかけて始めて今日，その理想に近づこうとしておるのである。……僅か，労働時間を縮めるということが五十年以上もの年月がかかるのである。今後問題は，その余った時間を我々がどのように活用するかになると思う。」[16]と述べられている。労働時間の短縮による自由時間の増大によって，労働のあり方も当然変えなければ，人間らしい豊かな生活は望めないことになる。つまり，労働時間を短縮する道のりは長く，労働時間の長さが，その国の労働者階級の状態[17]を示しているといえる。

それならば，今日の我国の労働時間の状況はどうであろうか。以下，主な特徴をあげてみ

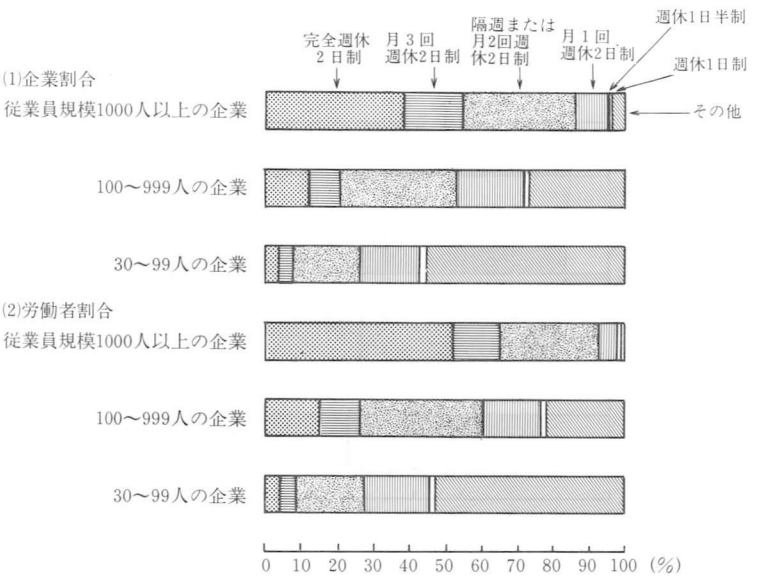
表３．規模別週所定内労働時間の割合

（単位　%）

企業規模	40時間以内	40～46時間以内	46～48時間未満	48時間
計	48.6	34.4	1.7	15.3
1,000人以上	76.3	20.6	1.0	2.2
100～999人	34.7	47.5	1.6	16.2
30～99	13.5	41.5	3.6	41.4

資料出所　労働省『賃金労働時間制度等総合調査』（昭和62年）
出典：平成元年版『労働白書』付 100.

図２．中小企業で遅れる週休２日制の導入



（備考）１．労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（昭和63年）により作成。
２．「週休１日半制」とは，週６労働日のうち１日が半日の週休制をいう。
３．その他とは，何らかの週休３日制，３勤４休等である。
出典：平成元年版『労働白書』P114

る。表1からもわかるように，ア，先進工業諸国の勤労者の年間労働時間を比較しても，日本の製造業における労働者の年間総実労働時間は，2,168時間となっており，アメリカの1,949時間，イギリスの1,947時間と比べても，200時間以上も長く，西ドイツ，フランスに比べても，500時間も長いことになる。更に，慣行化した「サービス残業」を加えると，我国の労働

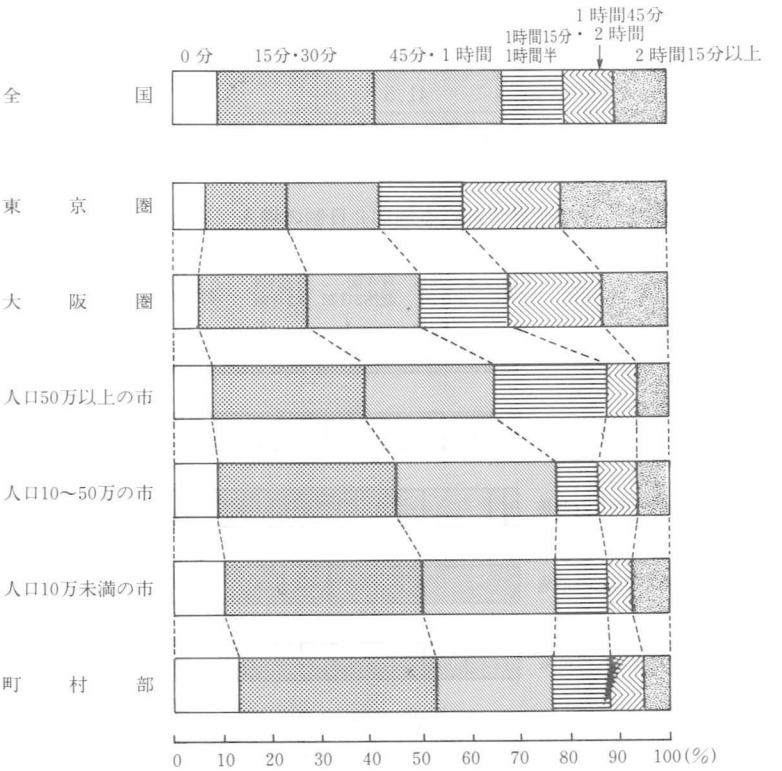
表4．勤め人の1日の通勤時間（平日，少しでも「仕事」をした人）

（単位　%）

地域	0分	15分・30分	45分・1時間	1時間15分・1時間半	1時間45分・2時間	2時間15分以上
全国	9	32	26	13	10	10
東京圏	7	16	19	17	20	21
大阪圏	5	22	23	18	19	13
人口50万以上の市	8	31	26	23	6	6
人口10～50万の市	9	36	32	9	7	6
人口10万未満の市	10	40	27	10	5	8
町村部	13	40	25	11	7	5

出典：昭和61年版『労働白書』　P.参 112.

勤め人の1日の通勤時間（平日，少しでも「仕事」をした人）

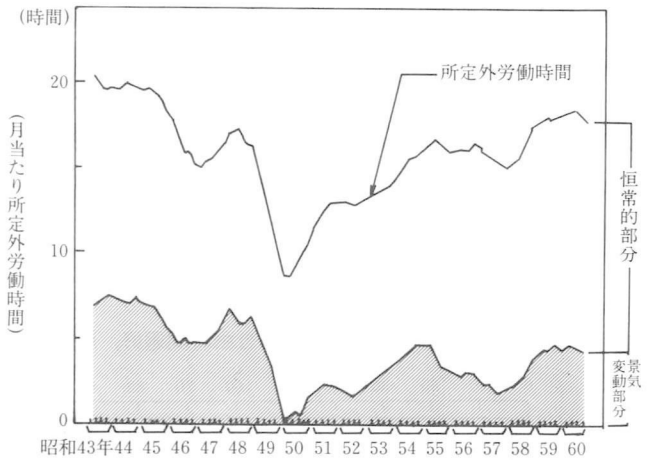


資料出所　ＮＨＫ世論調査部「国民生活時間調査」（昭和60年）
（注）「東京圏」は東京都区部および東京都区部への通勤・通学率18%以上の市町村。
「大阪圏」は、大阪市および大阪市への通勤・通学率18%以上の市町村、神戸市、京都市。

出典：昭和61年版『労働白書』P209

時間の現状は，国際的にもかなり長い状況になっている。又，週当りの労働時間（表2）で比べても，1975年～1985年の間，西欧諸国が平均3時間の長・短の幅で推移しているのにもかかわらず，我国は実に8時間も増加している。更に，この長時間労働は，「高度成長期」の（図1）1960年（昭和35年）の2,432時間をピークに以後減少傾向を辿り，1975年（昭和50年）に

図3．所定外労働時間の恒常的部分，景気変動幅の試算（製造業）



資料出所　労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「鉱工業生産指数」より労働省労働経済課試算。

（注）　試算は下記の関数による。

$$\hat{H} = -69.076 + 1.4606\rho - 0.93382\ t_1 + 0.77944 t_2$$
$$(15.455)\ (-9.1603)\quad (19.712)$$

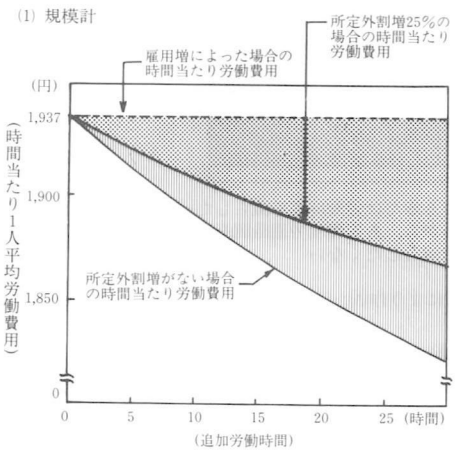
$$\begin{cases} t_1 = -28, -27, -26, \cdots\cdots, -1 & (\text{昭和43年Ⅰ～49Ⅳ}) \\ t_2 = 1, 2, 3, \cdots\cdots, 43 & (\text{昭和50年Ⅱ～60年Ⅳ}) \end{cases}$$

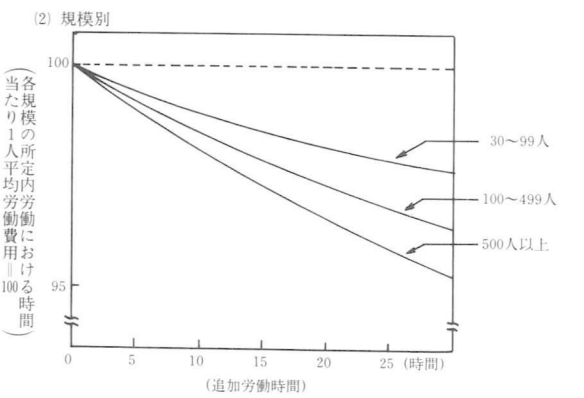
$\bar{R} = 0.9778$　　$S = 3.586$　　$DW = 0.3811$（計測期間　昭和43年Ⅰ～60年Ⅳ）

$\hat{H}$＝所定外労働時間指数（季節調整済）　　ρ＝稼動率指数（季節調整済）

出典：昭和61年版『労働白書』P222

図4．所定外労働による追加労働費用の試算（製造業）





出典：昭和61年版　労働白書　P229

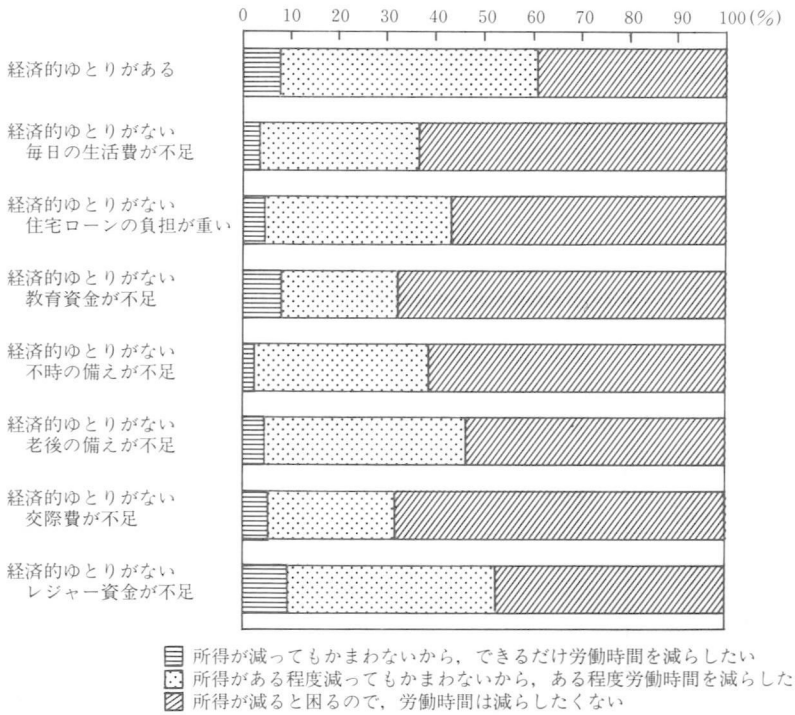
資料出所　労働省「毎月勤労統計調査」、「労働者福祉施設制度等調査」「賃金労働時間制度等総合調査」より労働省労働経済課試算。

は2,064時間をボトムとするまで減少した。しかし，その後の「減量経営期」に入ると，増大傾向を示し，〝日本人の働きすぎ〟への国際的非難が強まる中，2,100時間台で横すべりの状況にある。

イ，所定外労働時間については，残業が長いことをはっきりしめしている。日本は年間224時間と，イギリス・西ドイツと比較しても1.5～3倍も長い状況である。

ウ，更には，我国の企業の規模別（表3）においても，大きな格差が顕著にみられる。週所定内労働時間をみても，1,000人以上の大企業での40時間以内76.3%に比べると30～99人の小規模企業においては，週40時間以上が約87%を占め，中でも48時間が41%と大企業の20倍を示している。同様に週休二日制の導入においても（図2），1,000人以上の企業においては，いわゆる週休二日制が90%に達しているにもかかわらず，30～99人規模では45%と半数にも満たない状況で，主に，中小企業を中心として週休二日制の未実施の企業がかなり多くある。この週休二日制・年次有給休暇の西欧諸国との比較でも，完全週休二日制の普及率では日本は27.1%と欧米諸国の60～90%と比べて大きく立ち遅れ

図5．経済的ゆとりがない原因によって異なる自由時間選好，所得選好



（備考）　1．経済企画庁「平成元年度国民生活選好度調査」により作成。
2．被傭者のみである。
3．無回答および経済的ゆとりのない理由の「その他」の者を除く。
4．「経済的ゆとりがない」の下にあるのは「経済的ゆとりは主として何によって不足していると思いますか」の問いに対し，答えた選択肢（答えは1つ）である。

出典：平成元年版『国民生活白書』P166

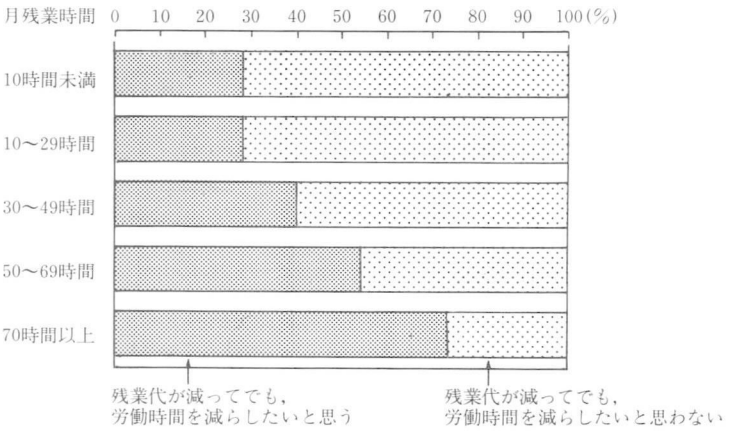
ている状況である。

エ，広義の労働時間である通勤時間も，東京圏では，１時間15分以上が約60％と長い。(表４)

オ，更には，高齢者の労働力率が高いことと，パートタイマー（それも，フルタイム労働者並みの）労働者が増えていること，などが主な特徴を示す点といえる。

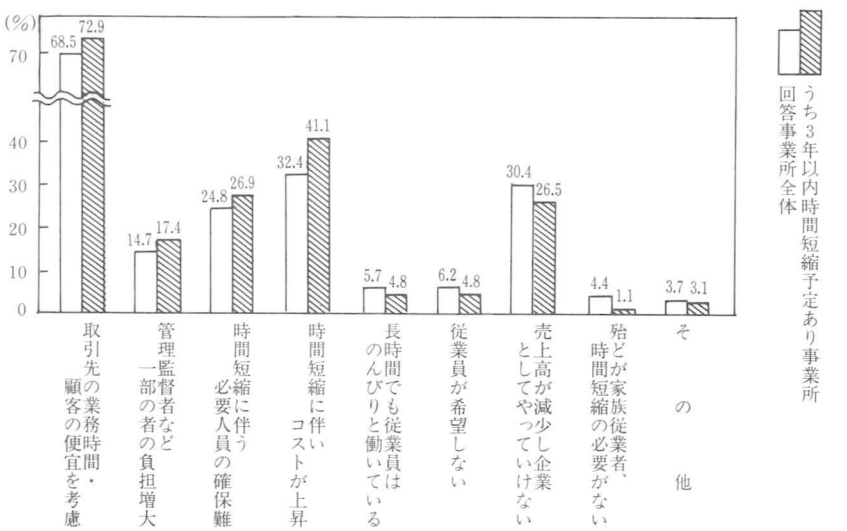
それでは，こうした長時間労働の原因はどこ

図６．残業時間の長い人ほど減らしたいという意識



(備考)　1．経済企画庁「平成元年度国民生活選好度調査」により作成。
2．被傭者のみである。
3．無回答，月残業時間０の者を除く。
出典：平成元年版「国民生活白書」Ｐ167

図７．労働時間短縮を進めにくい理由（複数回答）

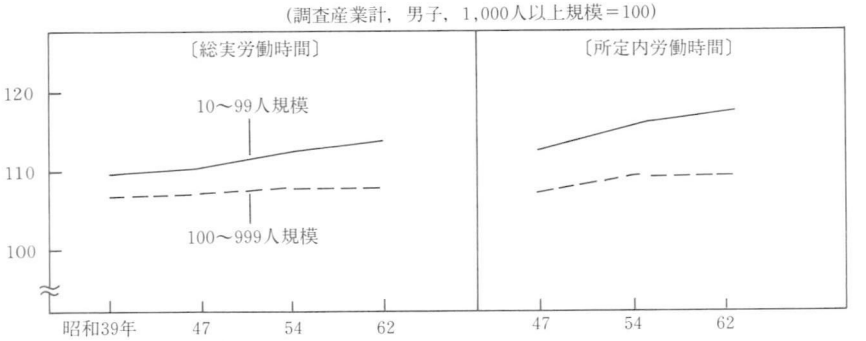


資料出所　全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(昭和63年７月)
(注)　従業員300人未満の民営事業所約５万事業所について調査したもの。
出典：平成元年版「労働白書」Ｐ83

にあるのだろうか。

その一点は，企業の景気の変動に対する労働投入量との関係は，雇用によって調整をはかろうとしないことから，所定外労働時間が必然的に慢性的なものになることである。月当りの所定外労働時間では，（図３）1975年（昭和50年）の8.7時間をボトムとし，10年後の1985年（昭和60年）においては18.0時間に増え，そのうち，景気変動部分が4.5時間であるのに，恒常的部分は13.6時間と，増加傾向の中でますます

図８．企業規模間労働時間格差の推移



資料出所　労働省「賃金構造基本統計調査」
出典：平成元年版「労働白書」P82

表５．各国のパート・タイム労働者の定義

国　名	パート・タイム労働者の定義	備　考
日　本	調査週の実労働時間が35時間未満の者(休業者を除く)	
アメリカ	通常の労働時間が35時間未満の者又は自発的事由により調査週の労働時間が35時間未満の者	経済的事由により35時間未満であった者はパート・タイム労働者にもフル・タイム労働者にも分類されない。
カナダ	週労働時間が30時間未満の者	74年までは、35時間未満の者。自らフル・タイム労働者であるとした者は除く。
イギリス	調査時点に自らパート・タイム労働者であるとした者	
西ドイツ	週労働時間が通常の労働者より短い者	
フランス	調査時点に自らパート・タイム労働者であるとした者又は調査週の実労働時間が30時間未満の者	
イタリア	通常の労働時間が通常の労働者より短い者	
ベルギー	調査時点に自らパート・タイム労働者であるとした者	
ルクセンブルク	調査時点に自らパート・タイム労働者であるとした者	
ギリシャ	通常の労働時間が、当該職種に適用される労働協約に定める労働時間より短い者	
オランダ	調査週の実労働時間35時間未満の者	
デンマーク	通常の労働者より労働時間が短い者	
オーストリア	週労働時間が36時間未満の者	
フィンランド	主たる職業における通常の週労働時間が30時間未満の者	
スウェーデン	通常の労働時間が35時間未満である者	75年までは、経済的事由により、週労働時間が35時間未満である者はフル・タイム労働者として分類した。
ノルウェー	調査週の実労働時間30時間未満の者	
オーストラリア	通常又は調査週において週労働時間が35時間未満である者	

資料出所：ＯＥＣＤ“Employment Outlook　1985／1988”
出典：平成元年版『海外労働白書』　付51

所定外労働時間が恒常的なものとして推移している。所定外労働時間が恒常化することは，労働基準法の定める割増賃金として125%を支払って残業させた方が，新たな雇用増による一人あたりの労働費用（所定内賃金・賞与・法定福利費等）を軽減できる利点にある。所定外労働によるよりも，雇用を増やした場合には時間当りの労働費用は，横ばいとなるのを所定外で対応すれば，所定外労働時間の増加にともなって低下する。規模別にみても，所定外労働の追加による雇用の有利性を示し，更に，企業規模が大きくなるほど有利性を示している（図4）。

表6．(1)　女子一般労働者と女子パートタイム労働者の賃金格差の推移（産業計）

年	時間当り所定内給与		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差(一般＝100)
昭和51年	495円	399円	80.6
52	544	439	80.7
53	579	454	78.4
54	601	472	78.5
55	646	492	76.2
56	688	524	76.2
57	723	540	74.7
58	744	560	75.3
59	765	572	74.8
60	815	595	73.0
61	837	610	72.9
62	866	623	71.9

資料出所　労働省『賃金構造基本統計調査』
出典：平成元年版『労働白書』付134.

(2)　正社員とパートタイム労働者の諸手当等の適用状況（事業所割合）

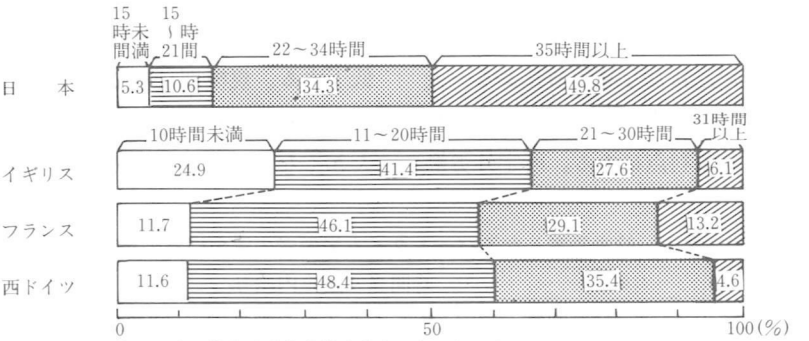
（単位　%）

就業形態・産業	通勤手当			役職手当			家族手当		
	全員適用	一部適用	計	全員適用	一部適用	計	全員適用	一部適用	計
正社員									
産業計	79.9	14.9	94.8	41.0	52.0	93.0	55.5	29.0	84.5
製造業	77.3	19.0	96.3	36.8	57.1	93.9	51.3	31.2	82.5
卸売・小売業、飲食店	86.9	8.7	95.6	49.1	43.4	92.5	62.8	26.7	89.5
サービス業	78.5	16.7	95.2	38.9	53.1	92.0	54.1	28.0	82.1
パート・タイマー									
産業計	52.9	20.5	73.4	2.1	7.0	9.1	1.9	3.1	5.0
製造業	53.0	18.9	71.9	2.5	6.2	8.7	3.2	3.8	7.0
卸売・小売業、飲食店	47.2	26.0	73.2	2.4	10.3	12.7	0.9	2.7	3.6
サービス業	56.0	20.0	76.0	1.3	5.9	7.2	1.1	2.7	3.8

就業形態・産業	住宅手当			業績手当			退職金		
	全員適用	一部適用	計	全員適用	一部適用	計	全員適用	一部適用	計
正社員									
産業計	37.2	22.5	59.7	19.6	23.6	43.2	82.6	11.7	94.3
製造業	31.7	20.1	51.8	15.5	20.2	35.7	80.4	12.7	93.1
卸売・小売業、飲食店	44.4	23.7	68.1	21.2	32.1	53.3	85.1	10.7	95.8
サービス業	37.7	21.7	59.4	16.5	19.0	35.5	80.9	13.5	94.4
パート・タイマー									
産業計	0.7	2.3	3.0	5.1	9.6	14.7	6.5	8.2	14.7
製造業	1.1	2.1	3.2	5.0	8.5	13.5	7.3	7.2	14.5
卸売・小売業、飲食店	0.3	2.2	2.5	5.3	13.3	18.6	7.4	9.9	17.3
サービス業	0.1	2.4	2.5	5.8	8.3	14.1	4.7	7.8	12.5

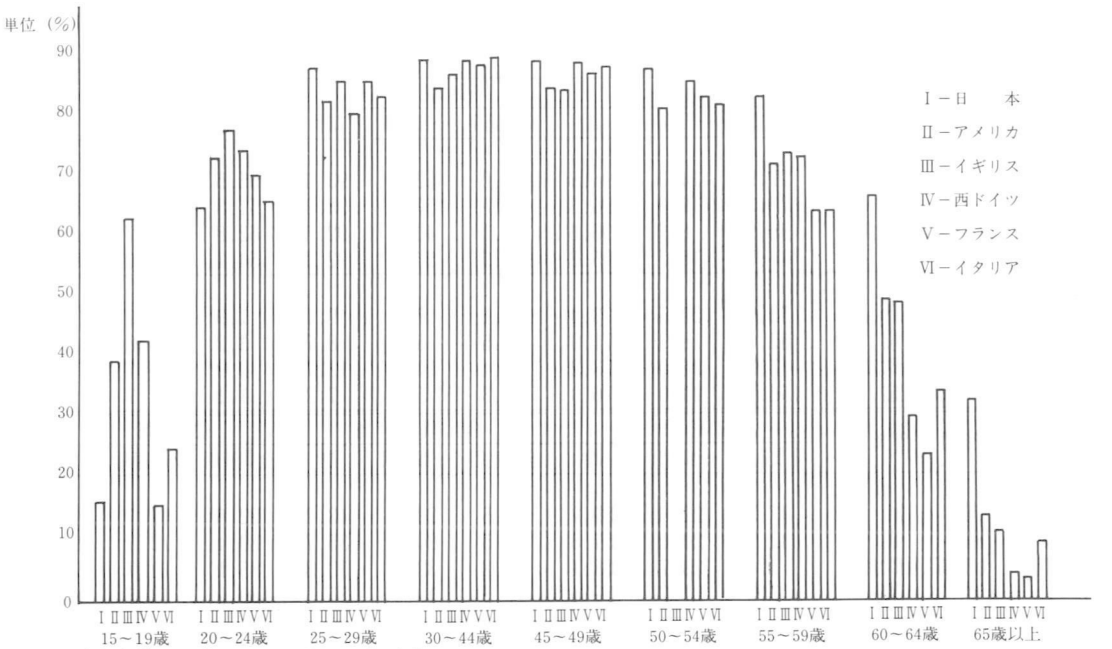
資料出所　労働省『就業形態の多様化に関する実態調査』（昭和62年）
出典：同上，付135.

図９．日本および主要欧州諸国におけるパートタイム労働者の週当り通常労働時間の分布



資料出所　日　本　総務庁統計局「就業構造基本調査」(1987)
　　その他　Eurostat"Labour Force Survey" (1986)
（注）1）雇用者ベース
　　2）日本は年間就業日数200日以上の者に，年間就業日数200日未満の規則的就業者を加えたもの。
　　3）パートタイム労働者の定義は以下による。
　　①日本は呼称　②その他は自らの認識
出典：平成元年版『労働白書』P244

図10．男子年齢階層別労働力率（1985年）



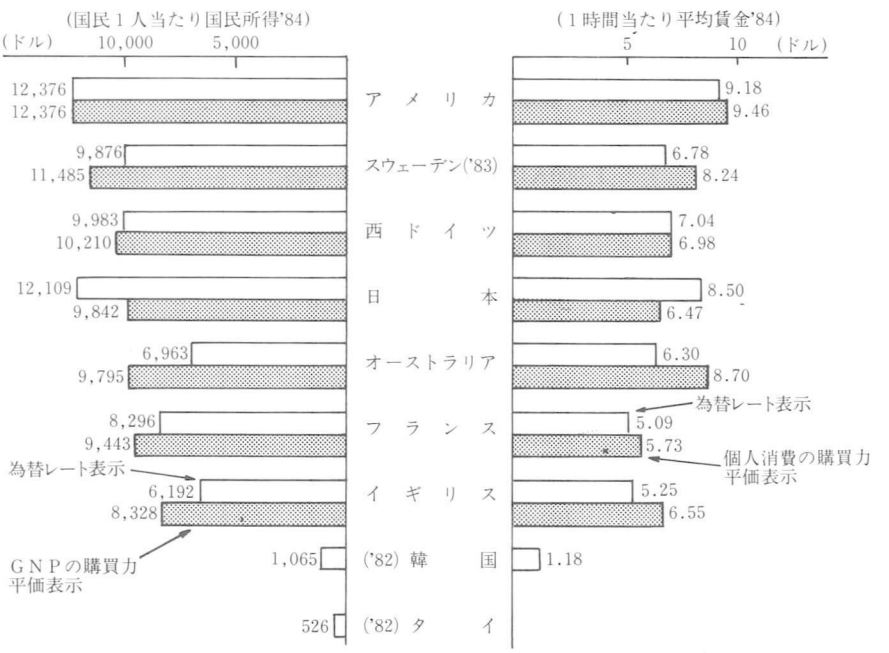
資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics」
　　OECD「Labour Force Statistics」及び各国資料
(注) 1）労働力率は各年齢層人口中に占める労働力人口の割合
　　2）アメリカの年齢区分の15～19歳は16～19歳。
　　3）イギリスの年齢区分は16～19歳，20～24歳，25～34歳，35～44歳，45～54歳，55～59歳，60～64歳，65～69(男子) 歳
　　4）イタリアは14歳以上人口。
出典：平成元年版　海外労働白書　付13より作製

つまりは，大規模企業を中心に，「減量経営」として，要員を増やすことはせずに，所定外労働時間延長の有利性による，労働時間増で対応してきた構図がある。ましてや，ふだんの生活で，〝ゆとりがない〟と感じる人が増える中で（図５），「所得が減るとこまるので，労働時間を減らしたくない」人の割合が増えている状況におかれている。つまり，「稼ぐに追い付く貧乏なし」の状況を示している。それでも残業時間が長い人ほど（図６），労働時間を減らしたいという切実な願いがあることがわかる。それ故，労働時間の短縮は，賃金を下げずに労働時間の短縮が行なわれなければならない。

もう一方で，労働時間短縮を進めにくい理由として（図７），「取引先の仕事時間や顧客の便宜を考える」点から，時間短縮を進めにくいとするのが７割近くに達している。中でも中小零細企業や受注型産業では，企業独自での対応は無理であり，近年成長の著しい情報サービス業においては「対ユーザーとの関係」[18]が高い。印刷業界では「残業手当が生活費の一部に組み込まれていること」[19]と「同僚が残っているので，自分も特に仕事はないが残業する」[20]という，集団主義的思考の強い日本の企業の特徴を示している。又，年次有給休暇が精皆勤等の諸手当や査定に影響することによる未消化が多いのも，原因の一つである。それには，年次有給休暇が完全に取得できるような企業による計画の推進も必要である。

そして，サービス経済化，情報化，ＭＥ化の進展する中で，職種の分化が進み，専門的職種化が進む中で，雇用量調整と人件費の割安化から，いわゆるパートタイマー労働者が増加している。1988年時点で，アルバイトを含む実数で656万人，全労働者中に占めるパート労働者の割合は10.0％である。しかし，企業からはパー

図11．所　得　水　準



出典：昭和61年度版「国民生活白書」Ｐ160

トタイム労働者については，日雇・臨時等とも雇用条件が不明確で，労働条件や福利厚生面でも十分な認識がなされていないのが実状である。

その，パート労働者の定義（表5）は各国さまざまであるが，我国の場合「一日又は一週の

表7．アメリカ，西ドイツ並の価格を仮定した場合の我国の家計消費支出（全国勤労者世帯）

	我国の家計消費支出額 ①	アメリカとの比較			西ドイツとの比較		
		アメリカの費目別相対価格（日本＝100） ②	アメリカ並の価格を仮定した場合の支出額 ③	アメリカ並の価格を仮定した場合の支出額の現実の支出額に対する割合 ④	西ドイツの費目別相対価格（日本＝100） ⑤	西ドイツ並の価格を仮定した場合の支出額 ⑥	西ドイツ並の価格を仮定した場合の支出額の現実の支出額に対する割合 ⑦
食料	74,369円	48	35,697円		65	48,340円	
住居	13,748	77	10,586		85	11,686	
光熱・水道	17,125	51	8,734		81	13,871	
家具・家事用品	12,182	82	9,989		74	9,015	
被服・履物	20,176	84	16,948		83	16,746	
保健・医療	6,814	—	6,814	72	—	6,814	81
交通・通信	27,950	91	25,435	(=207,868/	107	29,907	(=234,486/
教養・娯楽	25,269	69	17,436	289,489)	83	20,973	289,489)
教育	12,157	145	17,628		—	12,157	
その他の消費支出	79,699	74	58,601		81	64,855	
家計消費支出合計	289,489		207,868			234,486	

（備考）1．総務庁『家計調査年報』，『小売物価統計調査年報』，『消費者物価指数年報』（各昭和60年），アメリカ労働統計局"CPI Detailed Report"，西ドイツ連邦統計局 "Preise und Preiseindizes für Lebenshaltung"，経済企画庁調べ，日本貿易振興会調べ等により経済企画庁総合計画局において推計。
2．②及び⑤は，アメリカ及び西ドイツの日本（＝100）に対する相対価格指数を費目ごとに我が国の消費者物価指数のウエイトを用いて統合したもの。（為替レートは昭和61年12月～昭和62年2月の平均，1ドル＝155円，1マルク＝83.3円）
3．アメリカの保健・医療，西ドイツの保健・医療及び教育は，日本と制度が異なり比較が困難なため，日本に対する相対価格指数を100として計算した。
4．①は勤労者世帯（世帯人員3.79人，世帯主の年齢43.1歳）のもの。
出典：経済企画庁総合計画局編『時間と消費』P.79

表8．製造業，規模別賃金格差の推移

（定期給与，規模1,000人以上＝100）

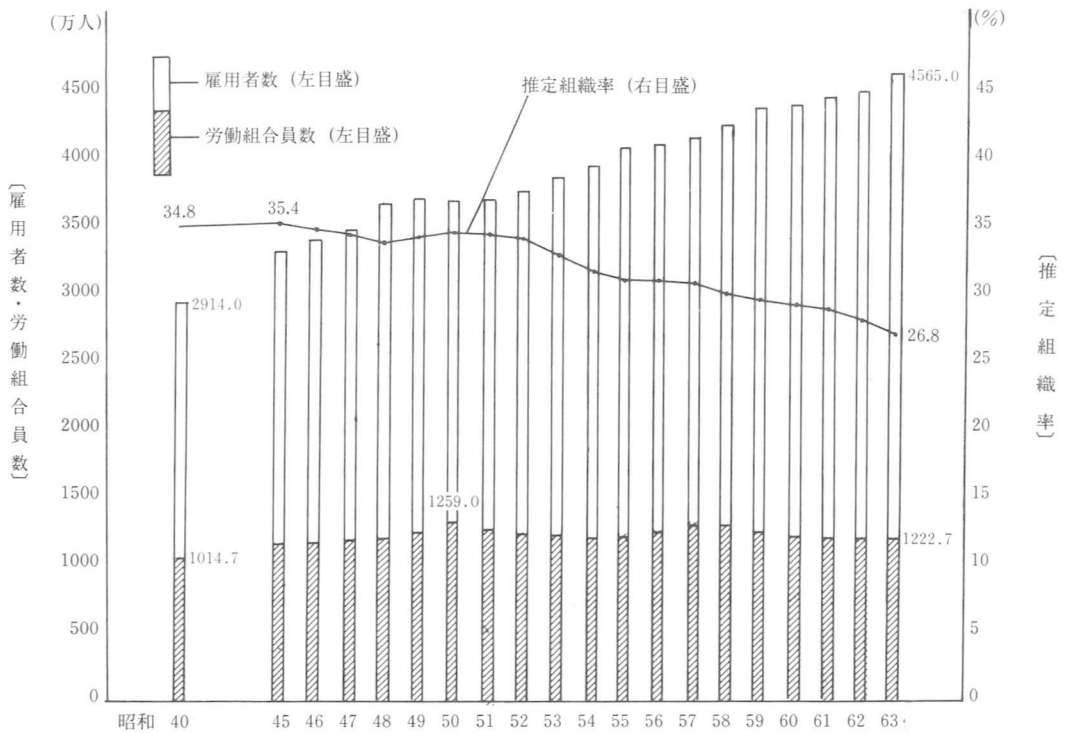
年	1,000人以上	100～999	10～99
昭和40年	100.0	82.4	77.6
45	100.0	79.8	74.2
47	100.0	82.3	74.2
48	100.0	81.0	69.6
49	100.0	79.3	69.9
50	100.0	82.0	72.6
51	100.0	80.9	71.7
52	100.0	79.4	70.9
53	100.0	80.0	71.1
54	100.0	79.7	70.6
55	100.0	78.8	70.2
56	100.0	79.7	71.0
57	100.0	78.3	70.4
58	100.0	78.8	69.6
59	100.0	77.8	69.2
60	100.0	76.5	68.7

出所：労働省『賃金構造基本統計調査』（各年6月）
出典　昭和61年版『労働白書』　P.付44.

所定労働時間が一般従業員より短い者」[21]又は「企業においてパートタイマー又はパートタイマー類似の名称で呼ばれている者」[22]という定義である。フランス，カナダ等のパート労働時間を30時間未満と明確に規制している国やアメリカ，オランダといった35時間に限定した国と比べると，我国では，法的規制がゆるやかで企業にとって好ましい型である。更に，労働条件を見ると，女子一般労働者に対するパートタイマーの賃金格差は，(表6) 時間給にして600～700円と安く，一般を100とした場合の70%と，賃金コストが低く抑えられている。更に，1976年（昭和51年）以降，女子一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は，大きくなるばかりである。(表6．(1)) 週当りの労働時間についても（図9），各国のパートタイム労働者は週20時間以下が60%以上になっているのと比べて，我国のように35時間以上が半数になっている国は他の国にはない状況である。つまり，パート労働者の労働時間は，常用労働者と大差なく，賃金を低くおさえられ，法的規制もゆるやかなもので，企業側の意向が強く働く「経済大国日本」の現状を表わしているといえる。経済大国日本の「合理化」は，ＱＣサークル等を通して商品の品質向上をはかり，最先端の技術導入による労働生産性の追求と共に，本工労働者の増員を抑制し賃金を抑制した，時間短縮には消極的政策による減量経営に徹した姿といえる。

また，パートタイマー労働者，特に女性の急増と共に，もう一つの変化として，労働力としての高齢者の増加があげられる。労働白書の説

図12．労働組合員数，雇用者数，推定組織率等の推移（単一労働組合）



出典：平成元年版『労働白書』付83より作製。

明によると，我国の高齢者の労働力率が高いのは自営業者，家族従業者比率が高く，一方，西欧諸国においては，早期引退制度，雇用・失業情勢が厳しい等の理由をあげ背景に相違があることを説明しているが，それでも主要先進工業国と比べても，60歳代で73%，65歳以上では36%と3～5倍の労働力率を示している（図10）。今後，増々高齢化する社会で，老後に対する不安も1981年に比べると高くなり，社会保障水準が後退する中での生活費の調達も貯えを崩していくことを余儀なくされている状況である。中でも，パートタイマーやアルバイトなどの非正

表10. 労働組合の有無別企業の週休2日制の採用率

（単位　%）

産業，規模	計	労働組合有	労働組合無
調査産業計	47.8	68.7	39.5
1,000人以上	92.3	93.9	81.6
100～999人	63.8	76.6	52.4
30～99人	40.0	57.4	35.9
製造業	56.8	77.0	47.1
1,000人以上	97.2	98.5	85.1
100～999人	73.7	83.0	61.8
30～99人	48.6	67.3	43.6

資料出所　労働省『賃金労働時間制度総合調査』（昭和56年）
出典：『昭和61年版　労働白書』P. 付146

規従業員の急増は，正規従業員への雇用にも変化を生み，中高年層を中心に出向・配転・転籍などから，雇用にも不安定な傾向がみられるようになってきた。『昭和61年版労働白書』によれば，出向を実施している企業は70%に達し，年齢的には45歳以上の中高年が1／3を占め，出向者比率では，ホワイトカラー管理職の11.2%と高く，出向を常態化することによる雇用調整的な「柔軟化」の形態が増えている特徴がある。そして，出向による賃金補償は45%の企業で実施しているにすぎず，出向後の親会社への復帰も，わからない場合が多く，労働者への不安は，生活設計にも支障を及ぼしかねない状況である。

こうした，中高年層における労働による収入も，教育費用，住宅取得費用に向けられる割合が高い。たしかに，国民一人当りの国民所得は（図11），1984年で，12,109ドルでアメリカに次ぐ高い収入であり，一時間当たりの平均賃金では，8.50ドルと高いが，個人消費の購買力平価表示で比べれば，6.47ドルとアメリカの68%，年間でも80%であり，いずれの他の欧米諸国よりも低い数値を示している。つまり，所得（名目），としては高いが，その金額で，ものを購入する割合は，低いという結果を表わしている。更に，我国の家計消費支出をアメリカと西ドイツと比べた場合（表7），アメリカでは教育費が我国の約1.5倍の支出，西ドイツでは交通・通信でわずか多くの支出を示しているが，他は全て，日本が割高である。日本の物価が，実に高いことを示している。そのため，我国の家計消費支出はアメリカの約1.4倍，西ドイツの約1.2倍もの割高の状況である。又，物価高の状況にある賃金でも，製造業を例にとってみると（表8），1,000人以上の大規模企業を100とすると，999人以下の企業では，その75%，99人以下では70%と低く，企業の規模による賃金にも大きな差があるのが，我国の実情といえ

る。一つの要因としては，1974年・75年の石油危機による不況で，景気の長期停滞を予測し，減量経営に着手したことによるものと考えられる。更に，円高の続く中で，大企業による減量経営は外注化の受け皿，下請け単価の切り下げが，当然のこととして，中小企業に波及したことを示している。つまり，大企業とその下請の中小企業の間にある、労働時間・賃金・その他の雇用条件における格差が大企業をして，下請企業から部品を安価に調達し，資本蓄積を可能にしたことである。それにより，国際競争力をつけた点である。

今，海外から「経済大国日本」「ゆたかな国日本」という眼でみられ，又，声高に叫ばれているが，実状をみると，企業間の競争激化とそれに巻き込まれた労働者の状態として，労働時間は長く，賃金(実質)も低く抑えられ，ともかくも，マイハウス，モノ（耐久消費財）等に囲まれた生活を達成したかにみえるが，実は，それほど豊かではない状況がある。これは「時間」を犠牲にしたことにより成しえたものであり，これでは，「ゆとり」としての豊かさはなく，余暇もなく，非文化的な生活を余儀なくされ，人間らしい生活を営むのが難しい状況である。

それ故に，改めて生活者としての労働者を見直されなければならないことになる。と共に，「労働の社会的意味」を考え直さなければならない。そのことは，「時間」を犠牲にした会社一辺倒ではなく，家族と共に地域への参加もできるような，そして，そのことにより，新たな労働の場での創造性も発揮できるような再生産にもつながることになる。

今回の労働基準法の改訂は，労働時間を生活全体の中で考えようとした視点もあった。それは，「労働者の健全な心身の確保，健康の維持という視点から」[23]「人間そのものの健康を基準としてとらえるといういわば健康論」[24]の視点と，「家庭生活・地域生活，社会生活のかかわりの中に，労働時間のあり方を位置づけるといういわば人間のくらし，すなわち生活論の視点であるが，具体的には，男女ともに，職業生活と家庭生活を調和させるとともに，地域・社会への参加を可能にする労働時間を基本とすべき」[25]としている。そして両者を不可分一体のものとして「労働生活の人間化」を具現することとしている。つまり，労働時間をめぐる問題は，「労働時間の短縮」のみの問題としてではなく，労働以外の非労働時間，余暇の過ごし方[26]，生活様式，働き方・文化と深くかかわっており，人間らしく生活するためには，労働者による方向づけを（例えば，「会社人間」からの脱皮等）明確にする必要がせまられている。ところが，職場では，コンピューター等の導入により，合理化され，人と人との交流はなくなり，機械に指示されるままに動くよう求められ，労働時間が減少するかに見えたが，新たな忙しさを生出せしめる結果となった。そして，職場における人間関係が稀薄化する中で，'87年の労働基準法の改訂，男女雇用機会均等法の制定，そして変形労働時間制の法的認可，組合組織率の減少傾向にある中，又，外国人労働者の受け入れ等にみられるように，労働をとりまく環境が変わる中，つまりは，労働者の基本的権利の「弾力化」「空洞化」が進む中で，どのように労働者が，労働組合が対応するかの問にせまられている。「〝組合〟という言葉からして，きわめて日本的である。信用組合から協同組合，隣組，輸出入信用組合，問屋組合にいたるまでさまざまな組合がある。」[27]しかし，「労働組合は〝労働者を搾取と虐待から保護するために〟不可欠」[28]だとして，1947年労働基本法の制定をみて以来，我国の労働運動も大きな高まりをみせてきたが，ますます増大するパート

タイマー労働者，未組織労働者も，どのようなネットワーク，連帯をつくりながら，自らの労働条件の改善に向かうかが急務となる。ところが，今日の我国の労働組合の推定組織率は行政改革や円高不況の影響によるものか，図12からもわかるように75年以降の12年間で，急速に低下し，86年は28.2%にまでの落ち込みを示している状況である。又，サービス経済化の進展やパートタイマー等の未組織労働者の増加，産業・規模間による組織率の差が大きいのが実状である。同時に，労働組合の在り方が，主に春闘や賃金の一時的闘争の際に力を出し，日常生活の中で登場してこないという実状と，労働者を組織的に拘束するだけの存在としてしか受けとめられていないという労働者にとっての労働組合の存在意義としての問題もある。更に，「組合の旗の色」を変えたり，イベントを行なってはいるが，若年労働者にある「組合離れ」は深刻な問題である。我国と西欧諸国では，組合組織のあり方に相違があり，我国では，大企業を中心とする企業別組合であり，週休二日制の適用にしても，組織率が低い小規模な事業所では進みにくい面がある（表10）。これに対して，企業横断的な産業別組合の形態をとる西欧では，全国的なレベルで，労働条件の基準化が実現されやすいという組織上の差異が大きく影響している。しかし，だからといって，「日本人をイタリア人に同一化したり，イギリス人に同一化」[29]することではなく，日本人の働くことの意味と，産業構造が大きく変わる中で，特に労働時間をめぐる問題を中心とする，いわゆる〝日本的労使慣行〟をも変えざるをえない状況にあることをしっかり見据えなければならない。今日，ほとんどの企業・産業で，ME化・OA化・FA化を通しての「合理化」がかってない規模で進行する中，欧米と改めて比べてみると，労働者の基礎的な労働条件の問題は深刻であるといえる。

これらの諸問題について，以下，一つの基準となった〝8労働時間〟が，どのような歴史的脈絡にあったかを研究することにする。

（つづく）

未完.〔1989年12月15日〕

〔注〕

(1) 経済企画庁　平成元年版『経済白書』1989年　P.2

(2) 経済企画庁　昭和60年版『国民生活白書』1985年。P.200～P.208を要約した。また，いわゆる『新前川リポート』では，「良質な社会資本ストックを我が国の国際的地位にふさわしい水準に向けて着実かつ，計画的に充実し，画期的に国民生活の質を高める。社会資本整備に当たっては，受益に応じた負担の考え方の徹底」とあり，やはり負担は我々に背負わされている。経済企画庁総合計画局編『21世紀への基本戦略』東洋経済新報社，1987年。P191より

(3) 総理府広報室編『月刊　世論調査』第21巻，12号の「国民生活」の調査。

(4) 井上幸夫・鴨田哲郎『新労働時間の法律実務』中央経済社，1989年

フレックスタイム制の導入による長所・短所の実例として，『ジュリスト』の臨時増刊，『新労働時間法のすべて』で，以下の点を示している。

長　所	短　所
①仕事と個人生活の調和がとれ，労働時間の束縛感から開放される。	①社内外・職場のコミュニケーション不足になりやすい。
②個人の自主性が尊重されることから，責任感が強まり，仕事の意欲も高まり能率が上がる。	②職場秩序が乱れる。
③時間意識が芽生え仕事の計画性，自主性が高まる。	③管理者の負担が増える。
④個人の生活のリズム	④遅く出勤したり，早く帰る時に気がひける。
	⑤生活が不規則になりやすい。
	⑥時間外労働の管理がルーズになりやす

や体調に合わせて仕事ができる。 ⑤通勤ラッシュを避けることができる。 ⑥私用に活用もでき便利である。 ⑦時間外労働が減少する。	い。 ⑦出勤台帳の管理・記帳がわずらわしい。

(5) 福井憲彦『時間と習俗の社会史』新曜社，1986年，P.84
(6) 平成元年版『海外労働白書』日本労働協会，1989年，P.287
(7) 細井和喜蔵．『女工哀史』岩波書店　1988年，P.119
(8) (9) 同上　P.120
(10) 同上　P.124
(11) 横山源之助．『日本の下層社会』　岩波書店．1985，P.115～P.116
(12) 同上　P.189
(13) 同上　P.192～P.193
(14) 同上　P.185～P.186
(15) 同上　P.252～P.253
(16) 銅直勇「工場労働時間の回想」『明星大学社会学科研究報告，第4集』明星大学人文学部社会学科，1972年．P.57～P.59
(17) 最近の我国の労働者の状態を示すものに「過労死」がある。主な理由は，長時間労働によるものであるが，「人間らしい生活じゃないですよね。家族みんなでゆっくり話をする時間なんてありませんでした。16時間，19時間の仕事をして帰ってくる夫を待つ身のつらさ。もうじっとしてられないんですよね」と，過労死によって夫を亡くした妻のことばである。『過労死110番』，合同出版　1989年，P.18
(18) 情報サービス業労働時間改善委員会編『情報サービス業における労働時間短縮の現状と今後の方向』大蔵省印刷局，1989年，P.28
(19) 印刷産業労働時間改善委員会編，『印刷産業における労働時間短縮の現状と今後の方向』大蔵省印刷局，1989年，P.83
(20) 同上
(21) 労働省婦人局婦人労働課，『パートタイム労働者をめぐる法律問題』(財)婦人少年協会，1989年，P.10
(22) 同上
(23) 労働時間問題研究会編『労働時間短縮への提言』第一書林，1987年，P.21
(24) 同上
(25) 同上
(26) 余暇の重要性について，ジャン・フラスチェは「余暇は人間の条件の本質的要素となっている。余暇は，人間の形成，人間の教育・知識の獲得，文化においてますます重要な位置をしめている」と労働時間の短縮と社会的余暇について述べている。ジャン・フラスチェ，小関藤一郎訳『開かれた時間』川島書店
(27) セオドア・コーエン，大前正臣訳．『日本占領革命』(上)　ＴＢＳブリタニカ．1984年，P.297
(28) 同上
(29) 三隅二不二著．『働くことの意味』　有斐閣．1987，P.99

〔参考文献〕

労働大臣官房政策調査部『労働統計年報　昭和62年，1987』労働法令協会　1987年
労働省編『労働時間短縮に関する提言』大蔵省印刷局　1989年
労働省編『雇用対策基本計画（第6次)』大蔵省印刷局　1988年
労働省編『労働時間短縮推進計画－活力あるゆとり創造社会への実現をめざして－』大蔵省印刷局　1988年
労働大臣官房政策調査部『経済のサービス化とこれからの労働』大蔵省印刷局　1988年
日本生産性本部労使協議制常任委員会『平成元年版　労使関係白書』日本生産性本部　1989年
総評政策局『戦後労働運動の到達点　－総評運動の軌跡と役割－』労働経済社　1989年
労働者教育協会編『大幅な労働時間短縮をめざして』学習の友社　1988年
井上幸夫他著『新労働時間の法律実務』中央経済社　1989年
労働省労働基準局・印刷産業労働時間改善委員会編『印刷産業における労働時間短縮の現状と今後の方向』大蔵省印刷局　1989年
労働省労働基準局・情報サービス業労働時間改善委員会編『情報サービス業における労働時間短縮の現状と今後の方向』大蔵省印刷局

1989年
労働省編『平成元年版　労働白書』日本労働協会　1989年
労働省編『昭和61年版　労働白書』日本労働協会　1986年
労働時間問題研究会編『労働時間短縮への提言』第一書林　1987年
基礎経済科学研究所編『労働時間の経済学』青木書店　1987年
経済企画庁総合計画局『1800労働時間社会の創造』大蔵省印刷局　1989年
富士総合研究所経営情報部編『労働時間短縮と中小企業』東洋経済新報社　1989年
小野　旭，佐野陽子編『「働き蜂」社会はこう変わる』東洋経済新報社　1987年
稲上　毅，川喜多　喬編『ユニオン・アイデンティティ』日本労働協会　1988年
桝潟俊子「時短問題と『非労働時間』のあり方をめぐって」『国民生活研究』第27巻第2号，国民生活センター　1987年
藤本　武『国際比較　日本の労働条件』新日本出版社　1984年
安川悦子『イギリス労働運動と社会主義』御茶の水書房　1982年
H・M・ドッカー，望月昌吾訳『イギリス労働党論』中央大学出版部　1982年
内藤則邦『イギリスの労働者階級』東洋経済新報社　1975年
関　嘉彦『イギリス労働党史』社会思想社　1969年
竹前栄治『戦後労働改革』東京大学出版会　1982年

（ももき　ひであき，本学科助手）