

第3章 「労働ビッグバン」と労働時間 ——新自由主義政策下での長時間・過密労働の加速

斎藤 力

はじめに

政府は、財界の強い要求に押されて、1987年の労働基準法改定(1日8時間労働制の弾力化、変形労働時間制やフレックスタイム制、裁量労働制の導入など)を起点として、労働時間制度の弾力化を推進してきた。特に、90年代後半以降は裁量労働制の要件緩和など労働基準法の緩和を相次いで強行し、こうした動きに拍車をかけてきた。その着地点というべきものが、2007年通常国会への提出と成立を目論んだ「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入であった。

日本の多くの企業は、労働者に長時間・過密労働、不規則労働を押しつけることにより、利益を上げてきた。日本企業の国際的な競争力は、こうした労働者への犠牲転嫁によって成り立っているといっても過言ではない。しかし、日本の異常な長時間労働は国際的な批判を浴び、日本政府は労働時間を1800時間に短縮することを国際公約とせざるを得なくなり、1992年には労働時間短縮促進法(時短促進法)を制定するなどの取り組みを迫られることとなった。

90年代に入ると、長期不況の影響もあって日本の労働時間は短縮したかに見えたが、後に見るように、実際には依然として長時間労働という状況が続いてきた。労働時間規制の緩和は、長時間労働に加え、不規則でかつストレスの多い労働に労働者を駆り立ててきた。ところが政府は、国際公約とした年間1800時間労働がほぼ達成されたとして05年には時短促進法を廃止して、労働時間設定改善法を定めた(施行は06年4月)。この法律は、労働時間短縮に対する国の責任・役割をあいまいにし、労働時間に関する

ルールは「労使自治」に委ねようとするものであった。「労使自治」を前面に押し出そうとする仕組みは裁量労働制などにも盛り込まれているが、依然として長時間労働が深刻な問題として存在し、「サービス残業」という違法行為が横行している中で、労働時間規制に対する国の役割・責任を後退させる新自由主義的な労働時間政策の推進は、結局、労働者に対して圧倒的に優位に立つ使用者の思いどおりとなる労働時間管理を容認することになりかねない。

「労働ビッグバン」論者は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入が労働者の自律的な働き方を可能とし、そのことによって「ワーク・ライフ・バランス」、労働時間の短縮も実現されると主張する。しかし、90年代半ば以降に本格化する、彼らの拠って立つところの新自由主義的な政策の展開は、第1章、第2章で述べたように雇用破壊、賃金破壊を招くとともに、多くの労働者を長時間・過密労働に追い立ててきた。

労働時間規制の緩和と相まって企業が導入してきた成果主義は、労働時間管理に対する使用者の責任をあいまいにする一方で、労働者間の競争を巧みに利用しながら労働者に際限のない長時間労働を強いることとなっている。

詳細は第2部で触れられるが、政府・財界は執拗に労働時間規制の緩和を強行してきた。しかし、財界は、要件が厳格すぎるとか、手続きが煩雑すぎるなどの理由から裁量労働制は使い勝手が悪いとして、使用者を労働時間管理責任から解放する「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入を強く主張している¹。これは、労働者は自らの労働力を時間決めて販売するという労働時間概念の消滅をもたらすものであり、「過

労死」の促進、「サービス残業」の合法化につながるものである。

雇用が二極化する中で、正規雇用労働者の長時間労働化、非正規雇用労働者の雇用不安が広がっている。「過労死ライン」と言われる年間3000時間以上の労働を強いられる労働者が30代、40代の男性労働者の4分の1～5分の1を占めていることから明らかなように、正規雇用労働者の長時間労働は深刻な状況となっている。非正規雇用労働者の中には、そうした正規雇用労働者の非人間的で過酷な働き方を拒否して自ら非正規雇用の道を選んだ人たちが決して少なくない。しかし、長時間労働はそうした非正規雇用労働者にも広がっており、雇用不安、低賃金、長時間労働という三重の打撃に苦しめられる人が増えている。

「労働ビッグバン」は、こうした状況をさらに深刻化させようとするものであるが、以下では、労働時間をめぐる日本の特徴的な問題を述べることにする。

Ⅰ 80年代の水準に逆戻りした労働時間

冒頭に述べたように、国際的な批判の広がりの前に、政府は日本の労働時間を1800時間前後に短縮させるための方策として、92年に時短促進法を制定した。政府統計では、その後労働時間は着実に短くなり、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、2005年度には1人当たり平均の年間総実労働時間は1834時間となり、政府は「1800時間労働をほぼ達成した」と説明した。

たしかに、毎勤統計を見る限りでは、年間総実労働時間は85年度の2112時間から、90年度2044時間、95年度1913時間、2000年度1854時間、そして05年度の1834時間へと、日本の労働時間はこの20年間で280時間近く短くなっている。しかし、よく言われるように、これは統計上のマジックにすぎない。

図3-1で明らかなように、労働者1人当たりの平均年間総実労働時間は80年代半ばから90年

代半ばまでの10年間で約200時間減少し、その後も減少傾向が続けている。一方、一般労働者の総実労働時間について見ると、90年代後半から2000年代初頭にかけては若干の減少を示したにもかかわらず、ここ数年は逆に増加傾向にあり、2006年度には過去10数年間で最長となり、80年代の水準に逆戻りしている。日本の労働時間の短縮というのは、実はパートタイム労働者などの短時間労働者の急増によってもたらされたものであり、労働時間にとって最も肝心な労働者1人ひとりの労働時間は短縮どころか、増加さえしているということである。「労働時間の短縮が進んでいると言うが、自分にはその実感が全くない」という多くの労働者の声は、思い違いでも何でもなかったのである。長時間労働に加えて、「成果主義」の導入・拡大は労働者間の競争と分断を激化させ、過密労働とストレスの増大をもたらし、過労死・過労自殺、身体的・精神的な様々な疾患を大きな社会問題とさせている。

ILOの統計によれば、週労働時間が50時間以上の労働者の割合は日本が先進諸国中で群を抜いている(図3-2)。この図は同時に、新自由主義的な政策を積極的に展開している国ほど長時間労働者の割合が高いということも示している。

週60時間以上働く労働者が大きく増えたのも、90年代半ば以降の特徴である。週60時間以上働く男性労働者の割合を1994年と2004年で比べると、30代後半から40代にかけては10年間で5ポイント前後も増えている(表3-1)。週労働時間60時間は「過労死ライン」とも言われており、4～5人に1人がこのラインを超えて労働しているという状況は異常と言うしかない。この年齢層は、職場においては中堅層に位置しており、裁量労働制の対象労働者になりやすい層でもある。一方で、経営者側の強い要望によって要件緩和が図られてきた裁量労働制を採用している企業の割合は必ずしも高いとは言えない(表3-2)²。経営者側は、なお要件が厳しすぎることに主要な要因があるとして裁量労働制のいつ

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

そうの要件緩和や、果ては労働者を労働時間規制の対象から除外する「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入を政府に強く迫っている。

後に見るように、日本では「サービス残業」のまん延や「名ばかり管理職」などの問題が深刻化している。裁量労働制の導入あるいはその要件緩和が、労働時間規制に対する企業の違法・脱法行為を加速したことは疑問の余地のないところであり、規制緩和を相次いで強行してきた政府の責任とともに、企業経営者の責任・モラルも厳しく問われなければならない。

年次有給休暇の取得率が極端に低いことも長時間労働の要因の一つとなっている(図3-3)。日本はもともと、他の先進諸国と比べて年休の付与日数が少ないが、それに輪をかけて問題なのが取得日数と取得率の低さである。1995年以降、年休の付与日数は17～18日で推移しているが、取得日数は減少の一途をたどり、その結果、取得率は95年の55.2%から大きく低下して、07年には46.6%にまで減少している。「労働者が自発的に年休を取ろうとしない」という声もあるが、労働者の自覚の低さに責任を転嫁するのは企業の責任を免罪するものである。年休を取得しない理由で最も多いのは、「取得しにくい雰囲気がある」「業務上、取得する予定が立てられない」³というものであり、企業が労働者の大幅削減を強行し、年休の完全取得を前提とした生産計画、経営計画を立てていないところに最大の問題がある。政府は、後述の「ワーク・ライフ・バランス」の行動指針で今後10年を目途に年休の完全取得をめざすとしているが、企業が現在のような経営政策をあらためない限り現実性は極めて薄いであろう。

II 非正規雇用労働者にも広がる長時間労働

日本の労働時間の特徴として、「労働時間の二極化の進行」が指摘される。正規雇用労働者の長時間労働化の進行と、その対極としての短時

間非正規雇用労働者の増加であるが、増加する一方のパートタイム労働者の労働時間も増加傾向にあるのが現状である。1993年度には1109時間であったパートタイム労働者の年間総実労働時間は2006年度には1182時間に増え、「パートタイム労働者の残業」も珍しくなくなってきた。もはや「定時勤務労働者」とは言えないパートタイム労働者も多くなっている。

さらに、長時間労働は決して正規雇用労働者に特有の問題ではない。労働政策研究・研修機構(2006)によれば、正社員と比べた登録型派遣社員の労働時間は、所定労働時間では「正社員と同じ」が51.9%(男性55.7%、女性50.7%)であるが、「正社員よりも長い」も3.4%(8.2%、2.0%)と、決して正社員と比べて労働時間が短いわけではない。また、残業時間も、「まったく」は2割ほどで、「ときどきある」が28.6%(男性34.4%、女性26.9%)、「よくある」も19.5%(26.2%、17.4%)と、登録型派遣労働者にも長時間労働が広がっていることがうかがえる。

さらに、不安定な雇用形態、極端な低賃金が非正規雇用労働者を非人間的な長時間労働に追い込んでいることを無視することができない。「ワーキングプア」と言われる労働者の少ない部分は、フルタイムで働いても生活保護水準にさえ達しないような低賃金のために、最低限の生活費を確保するために正規雇用労働者以上に長時間労働を余儀なくされている労働者が増えており、年間3000時間を超える長時間労働をしているケースも決して珍しくはない。特に母子家庭では問題が深刻である。单身生活さえ十分に送ることのできない低賃金の中で、子どもを育てるために「ダブルワーク」どころか「トリプルワーク」など多重就労をせざるを得ない労働者が少なくない⁴。

政府は、母子家庭の女性や生活保護受給者などに対して、「福祉から就労へ」という政策を進めているが、非正規雇用化が進行している下では多くの労働者にとっては安定した雇用や収入

が保障されるものとはなっていない。「福祉から就労へ」という雇用政策への転換は世界的な趨勢とされるが、同じような言葉を使っている、基本的な発想が違えばその政策の内容も大きく異なってくる。雇用政策に関しては一定の規制緩和を進めつつも、社会保障制度の確保には努めるという政策（フレキシキュリティ）をとっている EU 諸国等に対して、失業給付が終了しても再就職できなかつたり低所得の職しか得られなかった人に対する補足給付を欠き、もともと被保険者でなかった人々を救済する制度がないという極めて不十分な雇用保険制度の上に、最後の命綱である生活保護からも「就労能力がある」として排除されるという日本の現実の中で、新自由主義的な発想に立った「福祉から就労へ」という政策の展開は、多重就労によって辛うじて日々の生活を維持するしか生きる術のない低賃金・長時間労働者を増大させているのが実態ではないだろうか。

Ⅲ サービス残業のまん延と「名ばかり管理職」の増大

時間外労働に対する賃金・割増賃金の不払い（サービス残業）のまん延と、労働基準法の脱法行為とも言える管理監督者の意図的な拡大解釈（いわゆる「名ばかり管理職」問題）も深刻な問題となっている。

事業所調査である厚生労働省「毎月勤労統計調査」と、労働者調査である総務省「労働力調査」との間では、年間労働時間に大きな開きがあることはよく指摘されることである。両者には調査対象や調査方法に違いがあるとはいえ、毎年ほぼ300時間余という労働時間の差は一貫している（図3-4）。このすべてをサービス残業と断定することはできないが、そのかなりの部分が賃金不払い労働時間であることは間違いのないであろう。日本の労働者の労働時間は、1800時間台前半に達したところか、「毎勤統計」の2024時間（06年度）でさえ過小であり、年間2300

時間台という開発途上国並みの労働時間というのが現実であるということになる。

さて、サービス残業の実態であるが、厚生労働省によれば、2006年度の労働基準監督署の監督指導による時間外労働の割増賃金の是正状況（是正支払額が100万円以上）は、金額にして227億円余りであり、是正指導を受けた企業数は過去最多の1679社であった（図3-5）。ここには、日本を代表する名だたる企業も数多く含まれている。しかし、こうした巨額に及ぶ賃金不払い残業も、実は氷山の一角でしかない。厚生労働省の発表は、あくまでも労働基準監督官の定期監督や労働者からの申告によって行なった監督の結果、是正した支払額を示したものであり、現に是正支払いをした企業でも是正支払額が100万円未満のものは含まれていない。さらに労働基準監督署による定期監督率が年数%という実態を考えれば、実際の賃金不払い額・企業数は公表された数字を大きく上回ると考えた方が自然である。現に、2006年の年間不払残業賃金総額は約26兆円という試算さえある（森岡 2007）。

これに加えて、最近大きな問題として浮上してきたのが「名ばかり管理職」などと言われる、労働基準法第41条とその関連通達を「偽装」した問題である。この問題が特に大きく注目を浴びるきっかけとなったのは、日本マクドナルドの店長であった高野廣志氏が残業代の支払いを求めて、同社を相手どって東京地裁に訴訟を起こしたことであった。東京地裁は08年1月に高野氏勝訴という判断を下したが、この裁判を通して明らかになったのは、日本を代表する企業の多くで、労基法第41条と関連通達に規定するような権限も労働時間の裁量性も持ち合わせない労働者が「店長」などという肩書きのゆえだけで「管理監督者」とされ、労働時間管理（労働時間規制）の対象から除外され、いつ過労死してもおかしくない超長時間労働を強いられ、しかも残業代さえ支払われていなかった、ということである。高野氏の裁判が注目されたのは、マクドナルドという有名ハン

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

バーガーショップの問題であるからというよりは、高野氏と同様の状態に置かれた「名ばかり管理職」が広範囲に存在しているからである。この問題は労働者使い捨ての象徴的なケースであるが、こうした事態が裁量労働制の導入・拡大などの政策の展開や企業間競争の激化という中で拡大し、「労働ビッグバン」はこうした労働のあり方を労働者の通常の働き方としてしまう恐れがあるからこそ、多くの国民は他人事ではない問題として大きな関心を抱いているのである。

耳に心地の良い肩書きとわずかな手当てで管理者とされ、しかし、それにふさわしい業務上の権限や裁量を持ち合わせていない労働者の存在は以前から知られていた。したがって、「名ばかり管理職」の存在は決して近年に始まったことではない。しかし、こうした「名ばかり管理職」が一気に増加し、きわめて非人間的な労働が一般化したのは90年代後半から2000年に入った頃ではないかと見られる。これは、ちょうど日本やアメリカの経営者団体などが裁量労働制の拡大やホワイトカラー・エグゼンプションの導入を政策要求として打ち出してきた時期と重なる⁶。

「名ばかり管理職」の問題は、ホワイトカラー・エグゼンプション導入を既定事実化する先取りの違法・脱法行為であるとともに、仮にホワイトカラー・エグゼンプションが導入されたら、日本の労働者の働き方はこのようになるということを示す典型的な事例であり、労働者に与える影響の大きさ、深刻さを物語っている。

IV 隠蔽される長時間労働、個人請負労働者や下請け企業への負担転嫁

人権に対する意識や環境問題への関心の高まりの中で、企業のイメージアップのために「人にやさしい企業」「エコカンパニー」をキャッチフレーズにする企業が増えている。また、コンプライアンスあるいはCSR(企業の社会的責任)重視という観点から残業規制に力を入れている企業も少なくない。残業規制は日本の長時間労働

を改善し、労働者の心身の健康の維持・向上にも寄与するものであり、それが真に実効ある措置であるならば望ましいことである。しかし、ことはそれほど単純でないところに、問題の根の深さがある。

第1に、企業が「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入など残業規制の強化に力を入れる一方で進む「隠れ残業」や「残業ホタル」などと言われる問題である。

「日本経済新聞」2008年4月11日夕刊の「今宵も働く“残業ホタル”」という記事では、残業規制のかけ声ばかりが先行している会社では社員の「見えざる残業」が増え、暗い社内で机のスタンドの薄明かりで仕事をしたり、自宅やファミリーレストランなどで仕事をする「残業ホタル」が目立っている問題を取り上げ、「人員補充が十分になく、成果主義が浸透する職場では水面下で『隠れ残業』が横行しやすいのも事実だ」と述べている。これは、「サービス残業」問題そのものだが、残業規制強化という企業のプラスイメージの裏側で長時間労働が隠蔽された形で進行しているのである。

第2に、個人請負労働者における長時間労働の問題である。使用従属関係にある労働者に、雇用契約ではなく請負契約を締結させ、雇用主責任を免れようとする企業が少なくない。厚生労働省は2007年、バイクメッセンジャーやバイク便ライダーには労働者性が強いとの見解を示したが、こうした労働者の多くが個人事業主として扱われ、長時間労働に携わっている場合が多い⁷。自営業主が全体として減少する中で、実質的な労働者でありながら「自営業主」として扱われ、労働基準法等の対象外に置かれ、長時間労働が規制されない労働者が増えているが、その実態を統計によって把握することは難しい。

第3に、大企業では労働時間短縮や残業規制が進んだとしても、それを手放して評価することができないという現実がある。正社員を定時

で帰した後、請負労働者や派遣労働者に長時間残業を強いる企業が少なくない。また、トヨタにおける「カンバン方式」が典型的だが、このトヨタ方式を導入して、夕方発注・翌朝納品、金曜発注・月曜納品など無理な要求を下請け企業に押しつける企業も増えている。このために、大企業における時短の一方で、下請け企業の労働者は深夜労働、土日労働で対応しなければならないという状況が、企業間競争激化の中でますます広がる様相を見せている⁸。

V 「ワーク・ライフ・バランス」に紛れ込む「労働ビッグバン」のねらい

このように、大企業を中心とした労働時間短縮や残業規制強化の取り組みには、それを手放して評価することができない現実が一方で広がっているが、いま政府が重点施策の一つに掲げる「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）にも無視することのできない問題が含まれている。この章の最後に、以上で述べてきたこととの関係で若干この点について触れることとしたい。

政府の「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」は2007年12月18日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（憲章）と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（行動指針）を策定した。「行動指針」では、①週労働時間60時間以上の雇用者の割合（現状10.8%）を5年後には2割減、10年後には半減にする、②年次有給休暇の取得率を現状の46.6%から5年後には60%、10年後には完全取得にするなどの数値目標を掲げている。もし、これらの数値目標が予定通りに達成されれば、日本の労働時間は現状に比べてかなり改善されることになるであろう。しかし、その場合にもいくつかの留保条件を置かなければならない。

第1は、「憲章」や「行動指針」では、日本の長時間・過密労働の主要な原因がどこにあり、何が労働時間短縮を妨げているのかの分析が行

われていない。このことは、政府の新自由主義的な規制緩和政策や企業の強蓄積が労働者に長時間・過密労働を押しつけていることを免罪することになりかねない。「ワーク・ライフ・バランス」は、企業と労働者および国民の効果的なとりくみ並びに国・地方公共団体の施策といった国民的な運動によって実現するというのが政府の考え方であるが、その実現がかなわないときには「労働者の意識の遅れ」に問題の所在が矮小化されかねない。労働時間規制の再強化を含めた抜本的な対策が講じられなければ、画に描いた餅になりかねない。

第2は、「ワーク・ライフ・バランス」の中に「労働ビッグバン」の意図を紛れ込ませようという動きが見られることである。「ホワイトカラー・エグゼンプション」は、労働者・国民の強い批判の前に国会提出断念に追い込まれたが、「ホワイトカラー・エグゼンプション」という名称は避けつつ、「自主的・自律的な時間管理を可能とする制度」などといった主張が日本経団連や経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会（会長・八代尚宏国際基督教大学教授）では依然として根強い。

「行動指針」にも盛り込まれているが、今後の多様な働き方の中心の一つとしてテレワークが位置づけられている。「行動指針」では、テレワーカー比率を現状の10.4%から2010年までに20%に引き上げるとしている。テレワークや在宅勤務は、働く者を長い通勤時間から解放するという側面を持つ一方、使用者を労働時間管理責任から解き放つという側面も有している。

07年6月29日の第10回労働市場改革専門調査会で、小嶋典明氏（大阪大学大学院高等司法研究科教授）は「在宅勤務については、思い切って労働時間規制の適用を除外するか、少なくとも労働時間の一括みなしを可能とすることが必要ではないかと考える。労働時間の一括みなしについては、事業場外労働一般について認めるべきだと考えるが、少なくとも在宅勤務につい

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

てはその必要性が高いと思う」と述べ、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入を示唆する発言をしている。9月21日にとりまとめられた第2次報告のうち「テレワーク（在宅勤務）促進のための労働法制の見直し」では、労働時間規制の適用除外という表現こそ入っていないが、「より自由度の高い働き方を可能とするための法制上の工夫」が必要であるとして、事業場外労働のみなし制の特例、裁量労働のみなし制の新たなタイプ、独自のみなし労働制を検討課題にあげている。

政府が、仕事と生活の調和を重視するというなら、まずは時間外労働に対する規制を強め、サービス残業の根絶、年次有給休暇の完全取得など、現在の労働法制の枠内でも十分に対応可能な施策を確実に実施すべきである。そうしたことを徹底しないまま、「ワーク・ライフ・バランス」というイメージだけを先行させるならば、「ワーク・ライフ・バランス」という名によって労働時間規制の適用除外を際限なく拡大させ、労働者を現在よりもさらに悲惨な状態に追いやることになるであろう。

（さいとう ちから・会員・全労働省労働組合中央執行委員）

参考文献

- 阿部真大（2006）『搾取される若者たち—バイク便ライダーは見た！』集英社
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ—働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞社
- 神尾京子（2007）『家内労働の世界—経済のグローバル化における家内労働の再編』学習の友社
- 牧野富夫編（2007）『労働ビッグバン—これ以上使い捨てにされていいのか』新日本出版社
- 森岡孝二（1995）『企業中心社会の時間構造—生活摩擦の経済学』青木書店
- （2005）『働きすぎの時代』岩波新書
- （2007）『新しい働きすぎとホワイトカラー・エグゼンプション』（森岡孝二編『格差社会の構造—グローバル資本主義の断層』桜井書店）
- 安田浩一・斎藤貴男（2007）『肩書きだけの管理職—マクドナルド化する労働』旬報社
- 労働運動総合研究所（2008）『『ホワイトカラー・エグゼンプション』米国調査報告書』『労働総研クォーターリー』No.68・69
- 労働政策研究・研修機構（2006）『日本人の働き方総合調査—多様な働き方に関するデータ—』

¹ 日本経団連「経営労働政策委員会報告」2008年版では、「かねてよりフレックスタイム制や裁量労働制など、労働時間規制の弾力化をはかる制度の導入が順次進められてきたが、いずれの制度も、法定時間との関係や対象業務の制限などの面で、労使双方にとって必ずしも使い勝手がよくなく、自律的な働き方に相応しいものとはなっていない。そこで、専門性や創造性などが高い仕事を行なう従業員に限って、従来の労働時間法制や対象業務にとらわれない、自主的・自律的な時間管理を可能とする制度の導入を検討する必要がある」（53ページ）と、広範な労働者・国民からきびしい批判を浴びた「ホワイトカラー・エグゼンプション」という言葉は使っていないものの、「自主的・自律的な時間管理を可能とする制度」＝「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入を引き続き政府に迫っている。

² 東京労働局の発表（2007年6月）によれば、企画業務型裁量労働制に関する決議届の届出件数が2004年以降、急増している。03年の届出件数および対象労働者数がそれぞれ138件、6612人であったのが、04年には355件、14537人、05年には466件、19617人、06年には493件、22540人となっている。03年の労働基準法改定（04年1月施行）による企画業務型裁量労働制の要件緩和が大きな要因となっていると考えられるが、東京は本社機能を有する事業場が全国の約3割を占めていることからすると、規制緩和による影響が徐々に拡大していると思わなければならない。

³ 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査（従業員調査）」（2007年7月）。

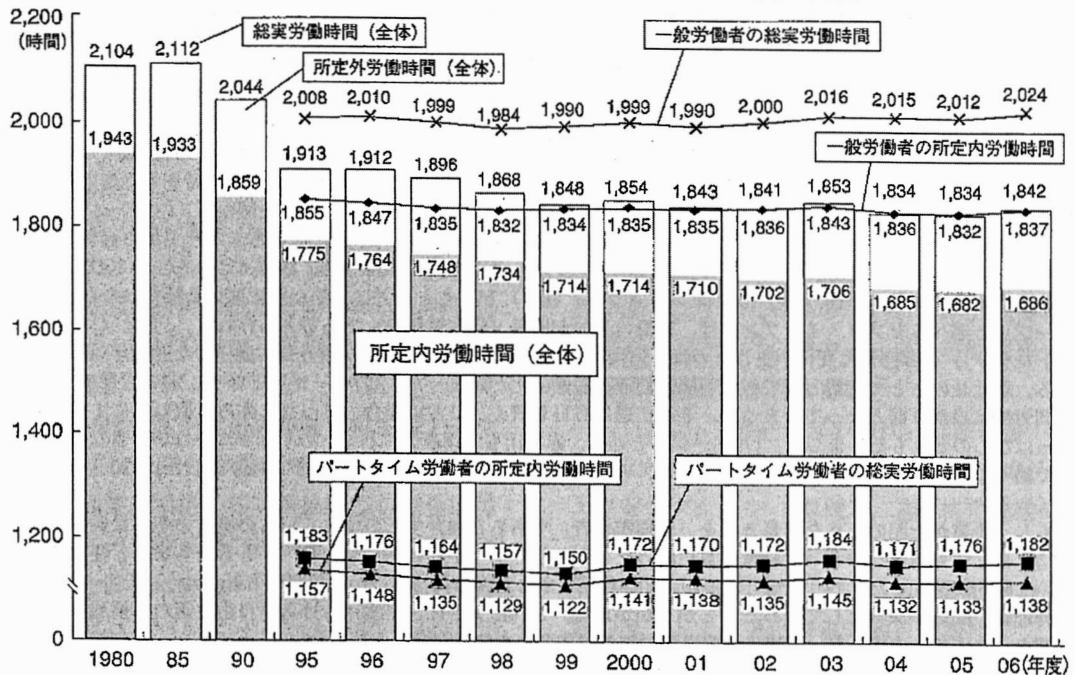
⁴ 『週刊東洋経済』2008年2月9日号には、平日は朝から午後5時まで職業訓練校で障害者にPC操作を教える指導員として働いた上に、その後、居酒屋で深夜零時までホールスタッフのアルバイトをし、土曜は温泉の仲居、日曜も月2回スーパーで総菜販売のアルバイトをしている40歳代前半の女性（中学生と高校生の3人の子どもの母親）が紹介されている。「布団に入るのは午前2時過ぎ。毎日の睡眠時間は4時間くらい」と言うこの女性の月収は、4つの仕事を合わせても約20万円。今日では、1日に派遣、パート、アルバイトを掛け持ちしている母子家庭の女性労働者は、決して例外的な存在ではなくなっている。こうした労働者の労働時間は、一つひとつの仕事はそれほど長くはないとしても、1日、1週間、1ヵ月では正規雇用労働者に比べても相当に長くなっていることは容易に想像できる。

- ⁵ 森岡氏は、「労働力調査」の「一般常雇」と「毎月勤労統計調査」の「一般労働者」の労働時間の差から、2006年のサービス残業を試算している。それによると、1人当たり年間サービス残業時間は247時間（月20時間35分）、1人当たり年不払い賃金は約60万8238円、一般常雇全体の年間不払賃金総額は約26兆円、年間不払残業総時間数は約106億時間という膨大なものとなる（59～60ページ）。
- ⁶ 安田・斎藤（2007）では、マクドナルド、すかいらーく、セブン・イレブン、コナカ、C F J の事例が紹介されている。高野廣志氏は、1999年にマクドナルドの店長になってからは管理職であることを理由に残業代は支給されなくなったが、常軌を逸した“タダ働き”はまだなかった。当時は、「結果ではなく、過程で社員を判断する社風が、その頃はまだ生きていたんです。どんなに仕事がつらくとも、頑張ればその先には何かある、といった期待をもつことができた」（26～27ページ）、「状況に変化が見られるようになったのは…2003年に高坂店に異動した頃から」（27ページ）という。きっかけの要因の一つとして考えられるのは、「創業者である藤田の退任、それに代わる米本社主導の経営改革」（27ページ）（この時に、藤田流の「情緒的実力主義」に代わり、原田流の「成果主義」が導入された）とされる。
- 店長を務める赤羽勇介氏（「シーブイエストヨクラ」社員）が「もともとは、そんなに悪い会社ではなかった」（76ページ）と述べるセブン・イレブンでは、社員の半数が店長（管理監督者）であるといわれる。「会社（「シーブイエストヨクラ」）の雰囲気に変化が生じたのは、先代社長が亡くなり、その息子が新社長に就任した2003年以降のことである。新社長のもとで突如として厳しい経営管理、労働強化が始まった」（77ページ）という。別の店長は、「1日12時間労働は当たり前となってしまった。それが週に6日も続く。ひどい場合、まったく休みも取れずに1ヵ月間も働きっぱなしのときもありました」（79ページ）と述べ、赤羽氏も「深夜アルバイトの手配がつかないときなど、ぶっ続けて働くこともあるのです。私の場合24時間、いや、48時間も働きづめということすらありました」（80ページ）と訴えている。
- もし、企業が上記のような店長までを「管理監督者」とであると強弁するのなら、日本の企業の多くは幹部社員を使い捨てにしても構わないという経営体質に陥ったとしか言いようがない。二つのケースとも、ちょうど経営者の交替という時期が重なったという事情もあるが、90年代後半から2000年代初頭にかけて経営方針が大きく変わり、「名ばかり管理職」問題が深刻化していったことがうかがえる。これはまさに、日本における新自由主義の本格展開の時期と時期を一にするものであり、同時に、裁量労働制の緩和と要求を政府が受け入れ、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入の主張が表面化してきた時期とも重なる。
- ⁷ 阿部（2006）では、「自己実現系ワークホリック」をめぐる問題が取り上げられているが、若者が多いバイク便産業では個人請負労働者や委託労働者（統計上は「自営業主」）が増え続け、そうしたバイク便ライダーの労働時間は1日当たり10時間から15時間に及ぶことが明らかにされている。
- ⁸ 労働総研（2008）では、この点について次のように述べている。
- 「トヨタ自動車で実施されている『ワークライフバランス』政策は、トヨタ本体における生産ラインでは残業時間を徹底的に減らし、年休カットゼロ運動という名の有休休暇完全消化運動となって現れています。生産ラインの残業は、いま、ほとんどないところまで減少しています。しかし、トヨタ本体における残業時間の減少は、下請け企業に対する残業時間の増大となっています」（25ページ）。

付記 5月21日付新聞各紙は、日本マクドナルドが直営店の店長約2,000人に残業代を支払う新報酬制度を8月1日から導入すると発表したことを伝えた。現行制度では店長を管理職扱いとし、基本給に店長手当などの職務給、業績による成果給を加えた報酬が支払われているのに対し、新報酬制度では職務給を廃止し、従来と同額の基本給に加え、成果給と時間外労働手当（残業代）を支払い、総人件費に増減はない（毎日新聞）。記者会見で原田会長兼社長は、現在平均18.3時間の残業時間をゼロにする方針を示したと伝えられるが、人手不足のために店長が残業をせざるを得ない実態を解決しないまま新報酬制度を導入すると、残業時間の多い店長は能力がないと評価されるために残業の申告を控える店長が増え、サービス残業はますます増えるのではないかと、この懸念の声があがっているという。

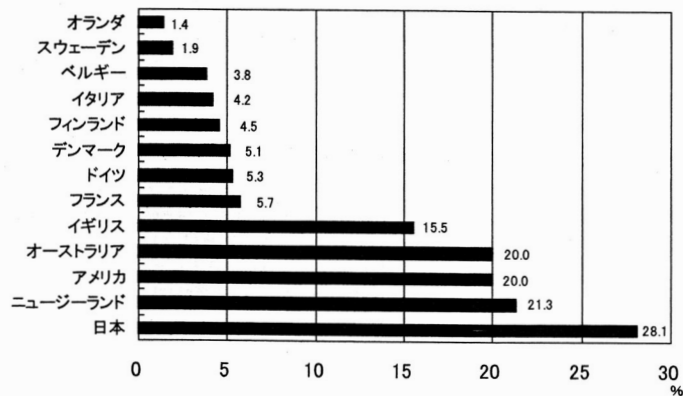
特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図3-1 就業形態別労働者1人平均年間総実労働時間の推移(年度)



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(労働政策研究・研修機構、厚生労働省「雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会」報告書、2007年8月、参考資料より)

図3-2 週労働時間50時間以上の労働者割合(2000年)



資料出所：ILO "Working Time and Worker's Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

表3-1 性、年齢階級別週35時間未満および60時間以上雇用者の割合

(単位: %)

性	年齢階級	1994年		1999年		2004年	
		35時間未満	60時間以上	35時間未満	60時間以上	35時間未満	60時間以上
男性	15～19歳	29.0	7.2	43.9	5.1	51.6	5.1
	20～24歳	15.2	11.6	19.1	12.3	23.5	13.0
	25～29歳	7.1	18.0	8.0	18.8	9.2	20.2
	30～34歳	6.6	18.9	6.9	21.8	6.9	22.7
	35～39歳	6.3	19.1	6.7	20.9	6.5	24.0
	40～44歳	6.9	16.6	7.1	18.9	6.3	21.9
	45～49歳	7.5	14.9	7.7	16.2	7.1	19.6
	50～54歳	8.0	13.7	8.7	14.0	8.4	16.1
	55～59歳	9.9	10.8	10.5	11.5	10.7	13.0
	60～64歳	19.2	8.0	23.2	8.3	26.3	9.1
	65歳以上	30.1	6.3	35.6	5.8	41.1	6.7
女性	15～19歳	41.7	3.2	59.7	2.6	66.4	1.8
	20～24歳	19.2	3.7	24.8	4.1	27.6	5.7
	25～29歳	21.4	4.2	23.3	4.2	22.7	5.4
	30～34歳	32.8	3.5	34.1	3.7	32.8	4.4
	35～39歳	40.3	2.8	42.6	3.1	42.6	3.5
	40～44歳	40.7	3.0	45.1	2.7	47.0	2.8
	45～49歳	38.3	3.8	43.6	3.3	44.8	3.5
	50～54歳	34.3	4.3	41.4	3.6	44.0	3.6
	55～59歳	32.4	4.5	39.2	3.9	44.9	3.7
	60～64歳	37.9	5.1	45.9	4.0	54.4	3.8
	65歳以上	44.8	5.3	51.1	4.0	59.0	4.4

(注) 休業者を除く従業者数に占める割合。総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計。

資料出所: 厚生労働省『労働経済白書』2005年版。

表3-2 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

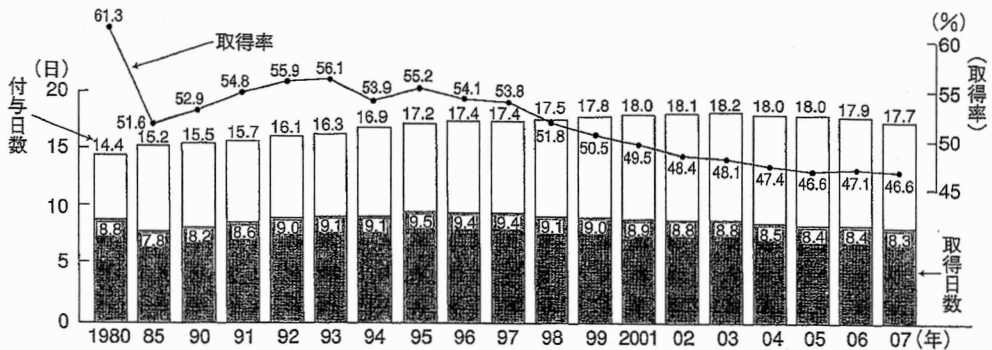
(単位: %)

企業規模・ 産業・年	みなし労働時間制を 採用している企業	(複数回答)		
		事業場外労働の みなし労働時間制	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制
計	10.6	8.8	2.8	0.7
1000人以上	25.9	20.6	9.5	4.3
300～999人	21.3	17.8	5.9	1.8
100～299人	14.5	13.2	2.6	0.7
30～99人	7.9	6.3	2.3	0.4
2002年	8.4	7.0	1.2	0.9
2003年	8.1	7.3	1.4	0.3
2004年	9.8	8.6	2.5	0.5
2005年	11.4	9.3	3.4	0.6
2006年	10.6	8.8	2.8	0.7

資料: 厚生労働省「就労条件総合調査」2007年

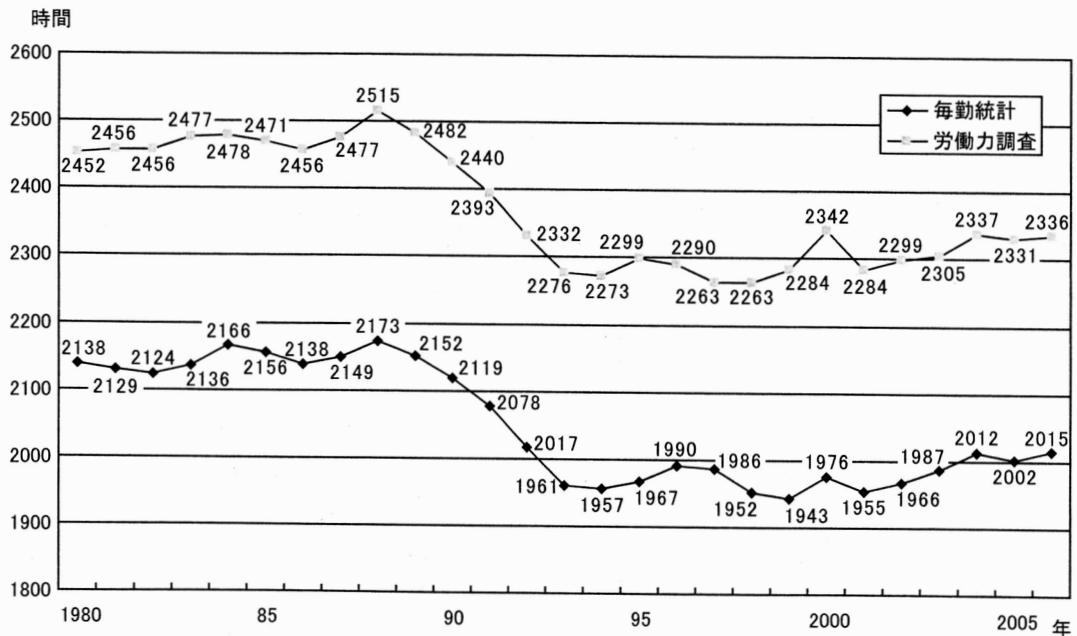
特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

図3-3 労働者1人平均の年次有給休暇の推移—調査産業計、企業規模30人以上—



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（1999年までは労働省「賃金労働時間等総合調査」で各年12月時点調査。2000年から「就労条件総合調査」。後者は1月1日時点調査となったため2000年の数値はない）

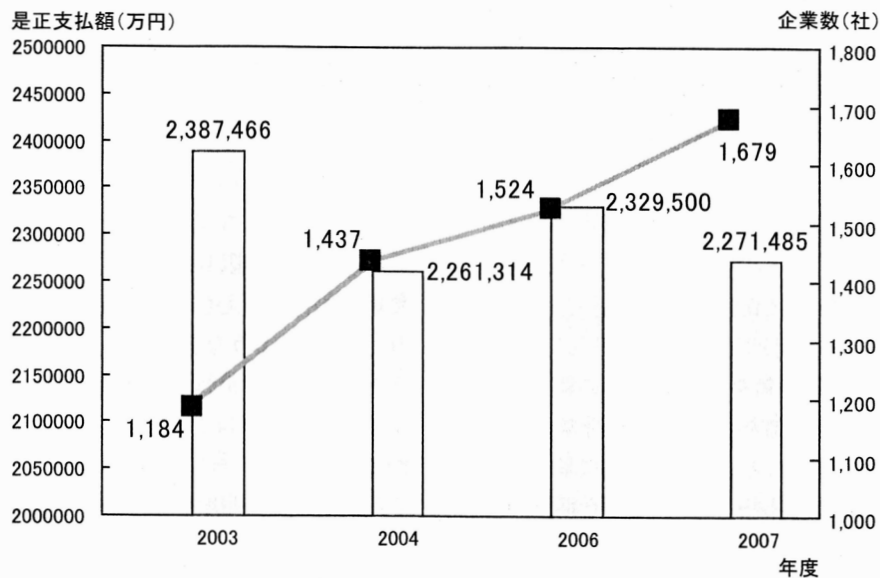
図3-4 年間労働時間の差（製造業雇用労働者）



(注) 事業所規模30人以上。

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」

図3-5 賃金不払（サービス残業の賃金未払額）と是正指導企業数



資料：厚生労働省労働基準局監督課発表
是正支払額が100万円以上