

# 日本の『労働時間短縮』論議

——労働価値観と運動史観——

小 野 恒 雄

## 1. 内発的エネルギーの欠如——「時短論議」の盲点——

歴史に残る諸変革を担った運動や政策は、それを必要とする差し迫った問題状況の中で、それが有効なものとして選択された、その意味で特殊な産物である。運動論なり政策論はその多様な現象を貫く運動なり政策の必然性・合理性・限界性を、どのような理論なり理念型によって統一的に説明するかを課題とする。目的に対する手段は多様である。とくに、国際比較基準による運動・政策論には、この観点が不可欠である。

\* \* \*

生活大国の実現・貿易摩擦の緩和・長期不況の克服といった政策課題を背景に、日本の労働時間短縮の気運は1990年代に入って一挙に加速され、今や「時短」はこれら課題解決の「万能薬」的存在に仕立てられている観すらある。とはいえ、その実態は政府主導ないし行政先行型・外圧順応型の、いわば維新の「布告」にも似て、この運動自体の軌道が定着したとは言い難い。譬喩的に言えば、それは空中にあげられた凧のようなもので、自力のエンジンをもたないだけに、日本の政治・経済をめぐる環境の変化といった風の吹き廻しいかんによっては失速する危険をはらんでいるように見える。その理由は一体どこにあるのか。それは労働時間短縮の運動の「内発的エネルギー」の形成が未熟だからであり、これが運動の一過性や飛躍性の一因となっている。そして、それはそのまま日本の「時短」論議をめぐる政策提言や政策論にも反映している。極言すれば、日本の労働時間短縮論議は「労働価値観と運動史観」が欠落したままのパラダイムをもたない安易な「西欧比較基準論」だといってよい。

本稿は、日本における労働時間短縮の運動なり実践が結果志向の西欧の模倣や借り物でなく、目的と方法の斉合性を追求する独自の長期継続的な運動として定着するための基本的思考の過程なり視点についてのべようとするものである。それには一見廻り道のようにも、労働時間の本質（労働時間制度の構造と機能）を資本と労働の論理（「労働力」の価値規定関係）の次元で認識すると同時に、これを実践してきた西欧先進国の時短の運動史を目的と方法の次元で反芻するこ

だが、却って現実的意味をもつと考えるからである。この文脈による序述の順序は、次の通りである。

第一は、経済社会の発展と労働時間の変化を労働力の価値なり剰余価値の形成のメカニズムの問題として捉える。それは、平たく言えば、「自分の労働力の再生産に必要な労働時間」と「他人のための」（それは資本のため、社会のため、とを問わない）剰余労働時間との相対的配分の比率を制限する基準である。ここに労働時間短縮の理念と主体的条件が確立するのである。第二は、労働時間の短縮をめぐる社会労働運動の歴史的段階と形態の問題である。常識的な「労働条件の向上」という運動の理念は、理論的には「よりよき」労働力の価値の実現と同義語であり、その実体は労働力の価値の再生産に必要な労働時間によって歴史的に規定されてきたのである。そしてそれは亦、この不変の理念の実現をめざす不断の先駆的社会集団なり労働組合運動によって「人権」として獲ちとられたものである。したがって、その方法なり形態の上には歴史段階的發展がみられるものの、それは明確な画期をもって時代の使命を終るというものではなく、相等期間のタイムラグをもって同時併存する。この点についての理解の有無は、一国の「時短」論議の展開に当って、労使の関係当事者はもちろん、行政当局それに研究者にとっての目標設定や方法仮設に影響する。第三は、労働時間の立法なり制度と実際の時間短縮の方法なり運用における多様性の問題である。時間短縮の方法は、産業・企業・事業所さらには職種・労働形態の差によって、極めて創造的かつ弾力的に、いくつかのパターン別に実践されている。したがって正しい欧米比較に当っては、事業所ないし職場レベルの労使協定なり労働慣行によるルール形成の過程を対象とする事例研究は、日本の「時短」論議にとっても不可欠のように思われる。

「時短の意識改革」とは、労働時間短縮の理念とその歴史的形態を統一的に理解する理論を、運動の内発的エネルギーに高める“認知的動機づけ”でなければならない。「時短」は春闘とも景気とも別次元の問題である。

## 2. 労働価値観について：賃金と労働時間

### ——「労働日」と社会的必要労働時間——

「時短」の理念なり、その歴史的形態をこえた統一的論理は、「労働力の価値」形成を資本と労働との相対的配分関係として認識する中に見出される。賃金は労働の生産物の時間的価値表現に他ならない。生産力の向上は、労働力の再生産に必要な労働時間の短縮と同義である。正に「初めに労働時間ありき」である。賃金と労働時間の不可分離的關係を、あえて命題的にのべれば、次のようになる。資本制生産様式の下では、凡ての商品の価値はその再生産に必要な社会的必要労働時間によって決定される。労働力も商品である以上この原則に従う。労働者は、この与えられた労働日の中で、自らの価値に相等する労働の成果を賃金として受け取る。これが等価交

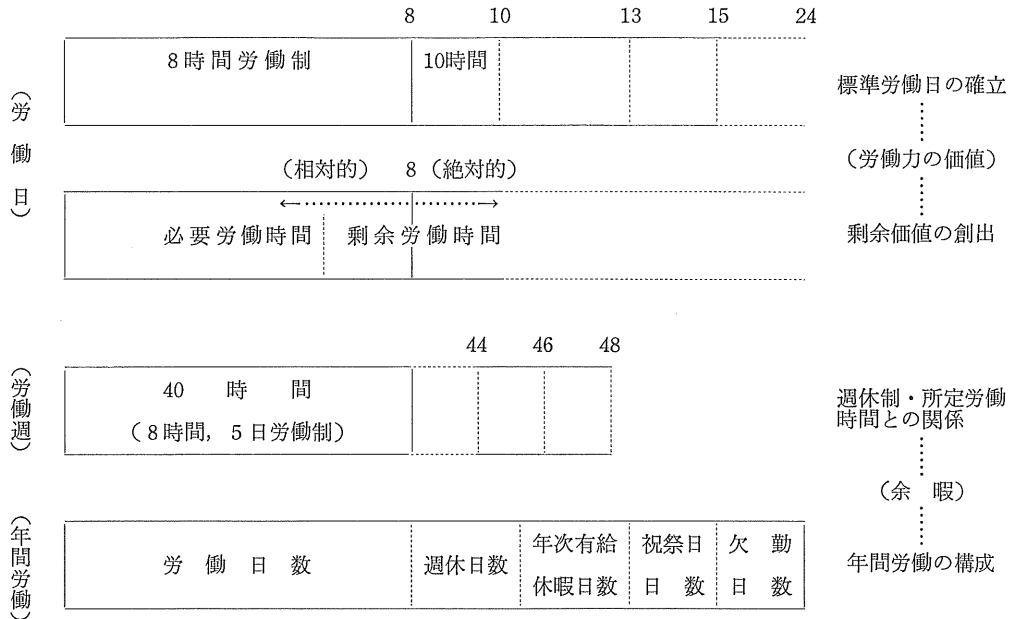
換の原則、労働力の価値の「労銀化」の前提である。

さて、労働は、それが「勤労」とか「天職」の言葉で人格主義的に如何に美化されようともそれは一義的には「生存」のための手段であり<sup>(1)</sup>、一種の「必要悪」である。労働者はその社会的職業に応じた生活を実現するために一定の時間働かねばならない。しかし、その働いた時間の生産物が、どれだけ、そして亦誰のものかは別の問題である。どれだけの時間働くことが、自分自身の生活の維持にとって必要か、また、それをこえる部分の労働時間の成果がどのように配分され利用されるかは、その社会の生産力や制度的仕組みによって異なる。ただ、資本制生産の社会では、労働者は「労働力商品」として資本なり企業によって雇用され、「労働力の再生産」に必要な労働時間の生産物を賃金として受取るのである。労働の成果は、一次的には凡て資本の手に帰属する。資本の再生産論理を解いた“資本論”の表現に従えば、「労働日なるものは、労働力それ自身の再生産に必要な労働時間以上如何なる点まで、これを延長し得るものであるか」にある<sup>(2)</sup>。

このように、賃金と労働時間の関係とりわけ労働時間の価値メカニズムの正しい理解の第一の鍵は、労働力の売買は「時間決め」の契約販売だという点にある。だから、常識的に慣用される「賃金と労働時間は、労働の二大条件」という表現は論理的には必ずしも正しくない。論理的には、労働力の価値の実現、平たくいえば特定の職業なり熟練の労働者の社会的な生活維持にとってどれだけの労働時間が必要かであって、賃金と労働時間がそれぞれ別々に、また独立の基準として、任意選択的・二元的に決定されるものではない。別の言い方をすれば、特定の労働力の価値は、その時代・社会に必要な労働時間、すなわち「社会的（平均的）必要労働時間」で測られるのである。もちろん、この価値なり再生産費が、単に昨日までの生活維持のための単純再生産の水準なのか、その質なり水準を高めていく拡大再生産を意味するかは別である。この関係は“資本論”の表現によれば「精神的並びに社会的欲望」は「一般の文化状態」が解決する問題なのである。ただ、より高度の質の高い熟練なり職業は、単純な労働に比べて、それだけ「強められた」あるいは「濃縮」された価値の労働と見做されるということである。長い経験、高度の教育や訓練を必要とする労働力の再生産には、それに必要な過去の蓄積された労働時間に相当する生産物の価値が含まれなければならないからである。

労働時間と賃金の関係を価値の創出に則して理解する第二の鍵は「労働日」の構造と機能にある。それは、労働時間の問題を「労働日」という物理的ないし絶対的な長さ、必要労働時間と剰余労働時間との関係変化の両面から理解することである。その時代・社会には慣行的に選択する標準的「労働日」がある。この中どれだけが直接労働力の再生産にとって必要な労働時間であり、どれだけが資本なり社会のために残される剰余の労働時間であるかは「労働日」の構造によって変わってくる（図「労働時間制と労働力の価値規定」参照）。労働者にとって、この必要労働時間と「労働日」とが一致していれば問題はないであろう。しかし、社会的生産物の凡てが労働

図 労働時間制（労働日）と労働力の価値規定



働者に帰属して、その再生産に費やされるというのは停滞社会の論理である。ただ、生産力の発展つまり社会的平均的必要労働時間の相対的減少を含めて「労働日」を短縮することは可能であり、これこそ労働本来の姿なのである。この実現の方法が、社会・労働運動との妥協的産物としてか、総資本にとっての合理的な標準労働日の設定としてかは別に、事後的に法律や協約によって制度化されてきたのが「労働契約」の実体である。

この「労働日」なり労働時間の構造・機能を、どこまで自覚し、またこれを権利として考えるかどうかは、正に「時短」の理念と方法を内容づける労働価値観の問題なのである。このような価値観なり問題意識は、その是非論とは別に、西欧先進諸国の労働者なり労働運動の常識であり「体質」となっている。予め言えば、それ故に、労働時間短縮の対象は、この標準労働日なり必要労働時間の相対的短縮であって、結果としての実労働時間のそれではないということである。労働基準法の規定に則していえば「所定労働時間」と「所定外」のそれとの関係になる。「時間決め」の契約販売と「必要労働時間」部分の短縮は、それが労働力の価値基準となるという意味で、そのまま賃金の実質水準と不可分の労働条件なのである。今日、西欧の労働者にとって、各種の、しかも増えつつある「不働賃金」や「保障賃金」の観念は、この価値観の延長線上に成立する「時短」の形態として、極めて現実的な意味をもっているのである。

もちろん、この「時間決め」販売ないし賃金の制度といっても、文字通り「1時間毎」のそれではない。それは、労働の態様や文化的価値の尺度によって時代とともに変化する、それは、「日」という長さから「週」さらには「月」の単位に拡大する。しかも労働力の再生産の質的発

展は、これを「年」単位から「雇用生涯」に拡大させる必然性をもっている。さらに、同量の祝祭日、有給休暇、時間外労働であっても、その意味は、人種・民族・宗教・家族制度・教育制度によって異なったものとなる。均衡理論や計量経済分析が前提とする追加的（限界的）労働供給の「負」の仮設は、すぐれて西欧的労働価値観の延長線上にある。労働時間短縮の問題を西欧比較基準で論ずる場合には、このような労働価値観を抜きにしては労働時間短縮方法の実践的意味を正しく理解することはできないだろう。

### 3. 労働運動史観について：「時短」の発展形態

労働時間短縮の運動は、所与の「労働日」の中での「労働力の価値規定」という普遍の理念を制限的に実現しようとする歴史的発展形態である。その形態なり方法は一見独立かつ非連続のようみえても、それらは相互に補完的な、「よりよい」労働力の価値の実現をめざす一貫した価値貫徹運動なのである。先進諸国の「時短」をめぐる運動史は、この事を見事に物語っている。

表 1 西欧（英・米）の時間短縮の歴史（目的・形態・政治経済環境）

短縮の目的 （要求） ～発展段階～	対象と形態 ～効果～	労働力価値規定 ～資本 vs. 労働～	制度化の背景 ～法定・協定～	普及の年代	備 考
苦汗労働の防止	・労働日の制限 15—13—11 (年少者、婦人労働、特定職種の最高労働時間)	絶対的剰余価値の創出と拡大 (人権闘争)	工場法 (最高12時間) 10時間労働制 9時間労働制 ～法定時間～	1833 1847 1862 <1830～50>	イギリス チャーティズム
標準労働日の確立	・労働日の短縮 10—9—8 ・労働週 48—40	相対的剰余価値の創出と拡大 (必要労働時間の社会的確立)	9時間労働制要求 8時間労働制要求 公正労働基準法	1938 <1860～1920>	ILO条約 (1919) 1886 アメリカ ゼネスト(メーデー起源)
実質賃金の向上	・「日・週」の所定労働時間の短縮 ・週休2日制	絶対的 vs. 相対的価値関係の規制 (必要労働時間の短縮)	労働実収入の増加・割増賃率 ～協約改訂～	<1950～1960>	産業合理化 ILO「40時間原則」条約 (1962)
余暇の増大	・週40時間(変形労働時間と弾力化) ・年次有給休暇の増大	労働の質(QWL)の向上	レジャー、バカンス (ゆとり、自由時間)	<1965 以降>	雇用形態の多様化、フレックス 家計(所得)と余暇の選好
雇用の創出	・年間労働時間の短縮 ・特別休暇(雇用調整・不働賃金制)	生活スタイルの変化 (生涯労働時間—雇用期間の安定と短縮)	ワークシェアリング (失業の防止・緩和、雇用補償・代替雇用)	<1980 以降> ※1920代大恐慌時に試行	福祉社会

それは長い時間をかけた地道で目的限定的な運動なのである。

さて、西欧とりわけイギリスやアメリカの労働運動史を振り返るとき、それはすぐれて「時短の歴史」であったといてよい。今、これをその発展段階なり支配的な移行形態を基に、あえて画期を付するとすれば、それは次の5つに整理することができよう（表1「西欧の時間短縮の歴史」参照）。第一は、苦汗労働、長時間労働の防止であり、人道的な労働日の確立である。第二は、健康と労働能率の両面からの適正労働時間、標準労働日の確立である。第三は、労働日の中の所定労働時間を圧縮する形での単位時間当りの実質賃金の増大である。第四は、余暇の増大のための、より短い労働時間での収入の保障を伴う“労働の質”の改善である。そして、第五は、一人当りの労働時間を短縮する形での雇用の機会増大ないし安定である。以下、この5つの時短形態なり発展段階について、その転機となった運動ないし時代の中心的なキャッチフレーズにふれながら、この画期を跡づけてみよう。もちろん、この区分なり型の抽出は極めて便宜的なものであって、それらが相互に独立して次の段階に移行するというものではない。「時短」の歴史なり運動史研究の意味は、この形態変化の中に貫流する統一的理念なり普遍的論理を発見することにある。

第一段階：苦汗労働の廃棄・長時間労働の防止。これは文字通り睡眠・食事・健康の確保といった人権的「時短」の要求であり、「10時間労働制」ないし「9時間労働制」の確立に代表される。産業革命によって工場制工業が確立するイギリスでも1840年頃には週平均労働時間は69時間、アメリカとフランスが78時間、ドイツでは83時間であった<sup>(3)</sup>。統計上の平均値の性格からして、これら先進資本主義国でも19世紀の前半までは、1日労働時間は「15時間をこえない」という制限の下で大半は13時間から、短くて11時間が典型的な「労働日」であった。労働時間短縮の運動は、この状態を1日「10時間」、1週「48時間」法制化にむけての、ほぼ一世紀に及ぶ犠牲を伴う闘争の歴史であった。この点をイギリスとアメリカについて補足しておこう。

イギリスでは、1934年の新救貧立法の制定を背景に、普通選挙権の確立をめざす有名な「チャーティズム運動」の頂点とみられる1847年に初めてランカシャーの綿糸紡績工に対して「10時間法」が適用された<sup>(4)</sup>。それから四半世紀を経た1871年に「9時間労働制」が長期ストの結果、機械工に適用されたのである。アメリカでは1840年当時の週実労働時間は70.6時間、1860年で68.7時間で、1日の労働時間は11～12時間が一般であった。このような状況の下で、労働時間の短縮を目的に労働組合が結成され、全国鋳型工組合の“8時間労働制”のスローガンに代表されるストライキを経て、1870年に初めて「10時間半労働」を獲ちとっている。これが今日の“メーデー”の起源となっていることは、余りにも有名である<sup>(5)</sup>。いずれにせよ、この時代の労働時間の短縮の対象は「労働日」それ自体の短縮にあり、週6日労働は当然であった。

第二段階：標準労働日の確立。この時期の労働時間短縮の運動は、1日労働時間を引続き10～12時間（一部「10時間」ないし「9時間」労働制）から「8時間労働」にむけて展開される。こ

の萌芽は、イギリスでは1919年に鉄鋼、鉄道、綿糸紡績の産業について「8時間労働制」が適用され、また、アメリカでも1918年には政府職員を含め極く一部の産業に適用されている。しかし、週労働時間は48時間のままであり、これが「週40時間」制として確立するには1933年の産業復興法、1938年の公正労働基準法の制定をまたねばならなかった。

ところで、この1日8時間労働制は、これが「標準労働日」(normal working day)として社会通念的な労働日として解釈されるところに、実は重要な意味がある。それは同時に週40時間労働つまり「週5日労働制」(週休2日制)への移行を当然のプロセスとして用意しているということである。つまり、1日8時間労働という労働時間編成は、生活のリズムの上でも、労働者の健康・モラル・能率の点でも合理的根拠をもった「適正」なものとして社会的に承認されたということである。このことは国際労働条約(ILO条約)が、これを「生活標準の維持」としての国際基準として1919年に採択していることによって裏付けられる。事実、この8時間労働制は、その後、炭坑労働など重過酷労働における7時間労働制や休憩時間の挿入、さらに週休2日制による週40時間労働へと週単位の労働時間の短縮に進展していくが、1日「8時間労働」それ自体は、原則的には変わっていない。「労働日」の短縮それ自体を目的とする時短運動は一応の結論をみたのである。問題は、この原則を連続操業や交替制職場などの変則労働に対して、いかに適用するかといった「労働時間の弾力化」の新たな契機となったことにある<sup>6)</sup>。

第三段階：実質賃金の引上げ・向上を意図する時短要求。この運動は、「8時間労働」の下での協定ないし「所定労働時間」部分の短縮によって「時間当り」賃金(資本論の図式で「時間賃金」 $=\frac{\text{労働力の日価値}}{\text{与えられた時間数の労働日}}$ )を実質的に引き上げるものである。それは同時に「所定外労働時間」(残業時間)の相対的拡大を意味する。時間給を原則とする欧米の生産労働者にとって、この方法による「時短」の効果は直接的に体感できるものとなる。そこでは「賃率を変えない」ことが前提だからである。この運動は主としてアメリカでは第二次大戦後1950年代以降の新しい、多彩な「時短即賃上げ」形態を生み出す契機となっている。この運動は、理論的には、所与の労働日という剰余価値の創出を、自己の再生産に要する価値部分と資本に帰属する部分との相対的關係を変えることによって「労働力の価値」を高めることを意味する。したがって、1日8時間、週6日労働制の下では、1日の労働時間とともに週の労働時間も、48時間から順次46時間、44時間さらに40時間へと計画的に短縮する要求と同時平行させることによって、一層有効なものとする。つまり、「時短」はこの段階では、「日」と「週」さらには「年間」を同時に単位とする長期サイクルの要求に変形する。そして、このことは「時短」が既に絶対的な実労働時間の短縮がその第一次目的ではないことを意味する。この週40時間労働への短縮は事実上「週休2日制」の物的条件を用意するが、1962年のILO総会「労働時間の短縮に関する勧告(週40時間制)」の採択によって急速に進展する。

第四段階：「余暇の増大」、「労働の質の向上」(QWL)。この段階の要求の主潮は、正に「余

暇」(leisure)の創出ないし増大を狙ったものとなる。それは、原則として1日8時間、週40時間を前提とする労働体制の中で、より多くの自由時間、社会生活環境の変化に対応できる生活時間、よりまとまった有効なレジャー(連続休暇)の享受を得ようとするものである。これは「完全週休2日制」と「長期有給休暇」に集約される。この実現のためには、労働時間の計算単位つまり「時短」の対象は「月と年」の単位に拡大すること、各種の新しい休暇つまり短縮された労働時間に相応する賃金が保障されることの2つが前提条件となる。と同時に、この8時間労働と週休2日制の原則を、広義の「変則労働」にどう適用するかが新しい問題として解決されねばならない。また、サービス化・情報化さらには国際化の中で生まれる新しい職種に対する弾力的ないし除外適用の条件も必要となる。

このように、余暇の増大に象徴される「時短」の理念は、労働力の価値の実現を「労働の質」(quality of working life)の向上として捉えるものであるから、無限の選択肢を含んでおり、それを享受ないし利用する個人の社会的経済的条件によってその評価は異なったものとなる。しかし、共通する目標は、労働生涯に亘る雇用と収入の安定的確保つまり労働力の再生産のよりよい条件にむけて短縮された時間をいかに活用するかという点に求められる。「みなし労働時間」、「フレックスタイム」、それに教育・育児・社会参加のための「特別休暇」など、極めて多彩かつ創造的な労働時間制度が副次的に要求されることになるが、その成否なり実効は、職務内容と推行条件の明確化がその前提にある。なお、今日、労働形態の特性や住宅・通勤事情を反映して、「週4日労働制」という一見「時短」に逆行する動きが、1日「10時間労働」を前提にして試用されているが、どこまで一般的に定着するかが注目される<sup>7)</sup>。

第五段階：雇用の創出・確保。この要求は「時短」の効果を失業の減少と予防、進んでは雇用の創出なり増大に結びつけようとするワーク・シェアリング(work sharing)の考え方である。この運動は、実は1920年代のアメリカの大不況の際に、既に経験済みのものである。それは、マクロの労働政策として、雇用人一人当りの労働時間の削減によって、より多くの雇用を生み出そうとするものである。したがって、この運動は単に労働組合の要求である許りでなく、政府の雇用政策の一つの柱でもあった。しかし、1970年代以降のそれは、この旧型の雇用創出政策とは趣きを異にする。それは、1つにはマクロの効果よりも特定の事業所・職場のレベルでの労働編成の変更などを通して現実的意味をもっていること、また2つには個々の労働者の雇用の安定という意味でライフサイクルに亘る「労働の質の改善という時短」の理念を貫いている。前者については、交替要員・補充要員を、後者については教育訓練・転職準備休暇といった雇用効果を取りあえずあげておこう。

なお、この「雇用効果につながる時短」と前述の「余暇の増大のための時短」を、時間的経過として、どちらを先行させるべきかについては問題がある。歴史的事実としても、この両者は相互に副次的効果をもちつづけながら併存してきている。この意味で、この二つの段階の「時短」



は、現代の労働時間短縮の底流として位置づけることが適当であろう。この筆者の画期づけ（時短の発展形態の区分）がどこまで西欧の労働時間短縮の実態を捉えているかを判断する一つの資料として、アメリカの労使関係研究協会（IRRA）の特集した“労働時間”（Hours of work）にみられる「アメリカでの時短論議」のポイントを参考までにあげておこう。それは、次の5点である<sup>89</sup>。すなわち、①時短と国民の健康状態の改善、②自由時間の増加とより充実した市民生活の可能性、③レジャーの増大と消費生活の享受、④損失労働費用を相殺するだけの労働効率の増大、そして、⑤早期退職制を含めた雇用の安定的確保、がこれである。そこでは「時短」の対象期間には正に“the length of the worklife”として捉えられている。

#### 4. 「時短」の制度と運用

##### ——西欧にみる事業所・職場の運用例——

労働時間の短縮が、すぐれて実践なり運用の問題であるとすれば、その国際比較の方法も、法制度や統計数値だけでなく、協約や慣行のレベルで産業、事業所それに職場の実態に依拠したものでなければならない（表2「現行労働時間の国際比較」参照）。それは、労働時間や就業に対

表2 現行労働時間の国際比較（法定・協定および実働時間）

国名	法定労働時間 (根拠)	協定労働時間 (代表産業例)	実労働時間		
			週当たり	年間 (内、所 定外)	年間労働 日数 (内、年 次休暇)
イギリス	1985 賃金命令	・英フォード社と署名労働組合及び国内子会社との労働協約(1967) ・化学工業会社労働協約(1967) ・鉄鋼会社(有給休暇)協約(1975)	Hrs. 37.6	Hrs. 1,953 (187)	日 229
アメリカ	1938 公正労働基準法 1947 ポータル法 (労働時間の特別規定)	・UAWとフォード社協約(1984)	37.5	1,948 (192)	223 (19)
西ドイツ	1938 労働時間法(A20)	・金属産業、地区別協約(1984)	30.7	1,598 (98)	221 (29)
フランス	1987 労働法典	・金属産業「時短」全国協定 (1982・1987)	32.4	1,683 (一)	227 (26)
日本	1947 労働基準法 1991 改正労働基準法 (1994) 労働基準法改正案	(適用時期の延期と割増率の引上)	40.8	2,124 (219)	251 (9)

する労働者の意識や態度の現実的反映であり、労働と経営の接点で展開されてきた日常的な知恵と運動の集積なのである。実は、この「なし崩し的な時短」の方法の中にこそ、現段階の「時短先進国」の理念と運動の特性を理解する鍵があるように思われる。ここでは、益々多様化する労働形態を背景に、日・週・年のレベルでの時間短縮がどのように実践されてきたかについてアメリカと西ドイツの事例を、筆者の限られた経験の範囲で紹介することとする。

西欧の労働時間短縮の運動が、苦汗労働の防止を起源に、適正労働日なり標準労働時間の確立へ、そして拘束所定労働時間の縮減による実質賃金の向上の段階を経て、今日、余暇の増大と雇用の安定を求める「労働の質」の向上にあり、それに応じて実現の方法が極めて多様かつ弾力的になりつつあることもまた疑う余地のないところである。この場合、西欧では1日の労働時間、週の平均労働時間、年間の総労働時間を“小きざみ”に短縮してきた方法なりプロセスは一体どのようなものであるか。このことは統計の数値の比較からは説得的な答えはでてこない。

#### (1) 日・週の労働時間の短縮

労働時間を8時間から実働7時間半とか6時間に短縮していく一つの方法は、つぎのようなものである。この理解のためには「8時間制」は正味8時間であって、初めからその中に休憩時間を含むというものではないことを認識する必要がある。このような時間編成にあっては、この8時間の中に休憩時間を繰入れることによって実働時間はストレートに短縮されることは言うまでもない。30分の休憩なり時間の昼休み、あるいは午前・午後それぞれ15分の休み時間の設定はそのまま日労働時間の短縮であり、週労働時間の短縮となる。労働者がランチボックスを職場にもち込んで機械の監視をしながら働く姿は、日本では想像できない。もちろん、この休憩を日勤の時間帯に編入するか、夜勤のそれに編入するかは一様ではない。しかも、この種の時間の短縮が賃金を変えずに実施されるということが、契約観念や権利意識の強い西欧の労働者にとっては、極めて重要かつ切実な問題なのである。

週の労働時間を40時間制の下で、38時間とか36時間へと、小きざみに短縮する方法はどのようなものであるか。四組三交替を常態とする西ドイツの化学工場では、この短縮の方法として交替日の退社・出勤時間の1時間繰上げ、あるいは常日勤者のウィークエンドの退社時間の繰上げないし出勤時間の繰下げといった方法が採用される。この方法によれば週平均労働時間を職場の慣行として弾力的に短縮することができる。もちろん、この穴うめの労働は後番なり前番の労働者の時間外労働となる。しかし、所定ないし協定労働時間の段階的短縮は可能となる。

なお、時間短縮の動向の中にあって変則労働とりわけ交替勤務者の労働時間編成は、特定日、特定週にとっては、文字通り変則的なものである。アメリカの化学工場では四組三交替の職場では、6日連続の深夜勤務の後4日連続の休日、といった変則的勤務態様も普通である。これが果して週休2日制や余暇の増加といった「時短」の本旨に一致するかどうかは疑問であるが、それ

は特殊勤務手当や高率の割増時間外勤務によって割り切られているということである。

## (2) 年間労働時間の短縮と雇用創出効果

年間労働時間の短縮の主なる方法は、今日、年次有給休暇と各種の不働有給休暇の増加によるのが主流である。後者はアメリカではフリンジ・ベネフィット (fringe benefits) の形をとるのが一般である。年次有給休暇は夏季とクリスマス季のバケーションで、勤続年数を加味して4週間から6週間であり、分割使用が可能となっている。したがって西欧先進諸国の「年間1,800時間」水準ないしそれ以下での時短は、この長期休暇の長短にかかっている。これは産業企業レベルの協約改訂で可能であり、法改正を前提としない<sup>49)</sup>。ここで問題にしたいのは、高い取得ないし消化率の背景である。

日本の場合、サービス残業とか年休の不消化が問題となるのに対し、欧米ではその取得時期に若干の調整作用はあるものの、ほぼ完全に消化されるのが常識である。それは、当然の権利として、しかも家族ぐるみの連続休暇として利用されることに何の躊躇もない。それは勤労観の差もさることながら、長期休暇によって同僚に迷惑をかけるとか、仕事が出積して却って忙しくなるといったことがないということである。その対応策は、教育訓練の一方式として雇用創出効果につながっていることを指摘したい。アメリカ化学工場の夏季休暇の管理方式なり雇用配置は一つの参考となろう。例えば、課長が休暇に入ると、この期間の日常職務を直属の下位者が代行するのである。代行者にとってはそれなりの負担増となる。このマイナスを補完するためには、順次に繰上げ代行して、最終的にはこれが新規の期限つき雇用となることを予定している。その多くはパートなりアルバイトとなるが、これによって休暇中の仕事が未消化のまま残されることはない。しかも、この代替雇用、昇進訓練の費用として位置づけられているのが「みそ」だといってよい。この慣行は、工場・職場のレベルでの労働時間短縮が雇用創出効果につながる図式を立証するものである。

「時短」の雇用創出安定効果を示す企業・事業所レベルでのもう一つの形態は、操業短縮や特定個人の職務変更なり配置転換が必要な状況の下でも、これを直ちにレイ・オフにもっていかない配・転職準備の特別休暇の導入であった。これは訓練休暇と名づけられ、新しい不働賃金としてフリンジ・ベネフィットである。該当の労働者は、この間これを利用して、新しい職探しや職業・職務転換の教育訓練の機会に充てる。雇用の安定なり創出の期間を生涯労働時間を単位に考える段階では、正に実践的意味がある。

## (3) 就業態度にみる時間意識

西欧の労働時間短縮のエネルギーは、就業時間に対する意識にもその底流をみることができるといえる。ブルーカラー、ホワイトカラーを問わず、所定労働時間は正に拘束時間なのである。彼らは

就業のベルを合図に一斉に工場の門を飛び出していく。つまり、その時間までに着替えなり職場によってはシャワーをすませたことである。オフィスにあっても終業時間とともに席を立つのは部長であり、課長である。休日労働や時間外労働の高い割増率も、このような実態をふまえて理解できよう。「時間決め」の労働販売は、彼らにとって基本的権利行使の大前提（今日流に言えば、所与の労働時間の下での明確な「職務」なり「課業」の遂行）であり、これが価値実現の槓桿となっている。

なお、時間短縮の実践の場とその担い手は生産現場に対応する労働組合の産別支部であり、そこでの職場委員の日常的活動だということをつけ加えておく必要がある。このことは、欧米における労働時間の規模別・地域別格差が賃金のそれに比べて比較的小さいことの一因であるが、労働条件の改善は労働力の消費過程として、労働の強度や職場環境を含めて原則的に職場にある。職場委員は殆んど毎日のように労務担当者を訪ね、地味な折衝を行っている姿は印象的である。この積上げが、職場の慣行、支部の協定、産業別協約それに全国的法制の実態なのである<sup>(9)(10)</sup>。なお、交替職場での「組編成変え」は、その時点での定員増として雇用創出の効果をもつことは経験済みである。

## 5. 本質論議を基調に、視点の整理を

### ——「むすび」にかえて——

日本の「時短」論議を的を得たものとするために、今、必要なことは、労働時間短縮の前提にある労働時間の本質論に立ち帰って、余りに総花式で次元を異にする論争・論議の視点を整理することであろう。ここでは、①「時短」の理念を、労働力の価値の実現ないし労働の質の向上として捉え、これを労働時間そのものの構造と機能を通して「時短」の方法なり形態の選択の運動に主体性を取り戻すこと、②余りに豊富な情報が「時短」論議を却って混乱させている状況の下では、行為主体の次元でこれを整理すること、③「時短」と併論される「賃金と労働時間」の二元的労働条件論の誤まりを指摘することとする。これによって、「時短」の目的・方法に応じた政・労・使それに個人の行為主体別の役割と、全国・産業・企業・職場レベル間での制度・ルール化の過程の問題と、職業・労働形態の多様化の下での技術的処理の問題とに分けて取り組むことが可能であろう。

#### (1) 「時短」の原点の再認識

労働時間短縮の運動なり政策を支える理念は、労働力の価値の実現という統一論理の中にあることの再確認にある。この「労働力の価値」とは、その時代の「社会的平均的必要労働時間」を基準とする生産力なり生産性と同義語である。と同時に、この価値の内容も時代とともに、「よ

りよき」状態を不断の目標とする形で発展してきたのである。今日では「労働の質」の問題として、その水準も高まりまたその実現の周期もより長期化している。労働時間の短縮は、この時代の要請に合った方法なり形態を選択する。歴史的にみてこれが苦汗労働の防止から適正・標準労働日の確立へ、そしてこの労働日の中の必要労働時間を相対的に縮小して単位時間の価値を高める実質賃金の引上げの形を経て、今日では余暇の増大や雇用の維持安定として「労働力の価値」を高めてきたのである。

労働時間の変化と労働力の価値形成の関係をこのように考えると、既往のレベルの価値の実現に必要な労働時間が短縮されることは歴史的必然だが、この価値水準なり質の高まりによって必要労働時間は常に短くなる訳ではないし、一時的には長くなることすらある。「労働力の価値」を“よりよい”内容で実現しようとする「時短」の制度が平坦な機械的な過程でない理由はここにある。だからといって、時短後進国も凡てこの道程を歩むべきだ、などという積りは毛頭ない。問題はこのような労働価値観を自覚的にもつことが必要であり、これが「時短意識」や変革教育の中身でなければならないということである。

## (2) 情報化と論議の視点の整理

今日われわれは「時短」に関する豊富な情報を共有している。その多くは行政指導の基礎資料として用意されたものである。政府とりわけ労働省が労働時間の短縮を政策の柱に取り組み初めたのは昭和55年12月の「週休2日制等労働時間短縮推進計画」の策定である。その後、昭和63年4月の週40時間制を段階的に実現するとした改正労働基準法、同年6月の「労働時間短縮推進計画」、そして原則40週時間制、時間外割増率の再検討、年次有給休暇取得の勤続要件の短縮などを内容（平成6年4月適用を予定）とした平成4年12月の「労働基準法の改正要綱」に引き継がれる。この間、昭和55年版労働白書では「勤労者生活の動向と労働時間問題」、昭和61年版では「雇用の多様化と労働時間短縮」を、それぞれその第2部に特輯して、労働時間短縮に関する多面的資料を提供している。そして、平成3年10月には「労働時間白書」（労働時間短縮の現状と課題）を独立に編集して、「時短を進める上での問題と対処の仕方」を明らかにしている<sup>(10)(11)</sup>。ここにいう行政指導なるものが、時短の計画・指針・対策の名における各種の政策的キャンペーンを初め、財政的援助、施設・サービス、審議会・研究会・教育活動を通しての情報提供そして何よりも労働時間なり短縮の実態・動向を示す統計・調査・実例の紹介に及ぶことはいままでもない。

労使の「時短論争」はもちろん、専門化による「時短論議」も、一部の独自資料の使用を除いて殆んどこのデータ処理の線上に展開されているといってよい。しかも、それらは夫々の主張なり論争に都合よくバラバラに利用され、時にはそれが全く反対の解釈に導き国民のコンセンサスの形成にブレーキをかけているといってよい。今、これらの論議を整理すると次の5つに分けられる。すなわち、①時短の法制化と行政の役割、とくに企業規模や労働形態からの暫定措置や

特別扱いを問題にするもの。②時短の影響なり効果ないしはその実現条件の認識に関するもの。③「時短」をめぐる意識とくにこれを阻害要因として判断なり分析するもの。④「時短」を賃上げ、とくに春闘の中で扱うことについての意味なり是非に関するもの。⑤「1,800時間目標」に関連して制度統計方法など国際比較に関するものである。これらの論議の背景には大なり小なり「ゆとり」、「内需拡大」、「労働力不足」が共通の前提とはなっている。しかし、そこには「時短の理念」につながる労働価値観なり運動史観は全くない。それが勤労観と意識改革という形でとりあげる場合にも、それは日本的な労働慣行なり時短阻止の要因を肯定するためのものであって、改革の主体的条件を問うものではない。ここでは、「時短論議」の岐れる阻止要因について問題整理の視点に立って若干補足しておく。

上述の労働省の「労働時間白書」では、時短の阻害要因を①完全週休2日制、②年次有給休暇取得、③所定外労働時間削減、の3つに分けて、そのそれぞれについて豊富なデータを基に検討を加えている。これらは、裏返せば、経営管理体制や経済・社会慣行との接点での新軌軸を期待するものとして把えて初めて積極的意味を見出すことができる。一方、専門家の「時短」の進まない要因分析には、所得減と貯蓄動向なり生計費の構成変化（とりわけ住宅ローンの返済）との関連で、計量手法を用いて、いわば供給サイドの行動分析を行うものが多く、それなりの説得力をもつようにみえる<sup>(13)</sup>。

これらの多面的な論議の扱い方の是非については、既にパラダイムをもたない専門分化の弊を指摘したので、ここでは紙幅の関係上、視点整理上次の点を列挙するに止めたい。それは、①制度と運用の解釈、結果（現状と推移）の統計利用には自ら拠るべき前提がある。一方、統計を補う独自の意識調査や実態調査結果の一般化にもそれなりの危険性がある。②改革の運動には、それを担うパターン・セッターが存在する。この波及効果の過程には可成りのタイム・ラグがある。このパターン設定のための必要・充分条件を包括的に分析しなければならない。とくに、制度・慣行の変更のための妥協の副産物（雇用調整、合理化方策など）を見落としてはならない。③阻害要因といわれるものは、価値観なり行動様式の形成変化の上では従属変数である。④「賃上げと時短」の論理は、時代とともに変わる労働力の価値実現の条件としての「必要労働時間の縮小部分」と「剰余労働時間の拡大部分」をめぐる資本と労働との配分率の変化という一元的関係である。

\*            \*            \*

雇用形態と就業形態の多様化と、“労働生活の質”の変化を背景に、労働時間短縮の過程においては変形・裁量労働制など「弾力化」の形態は一層進むであろうし、時間短縮の計測単位なり周期も、より「長期化」するであろう。しかし、労働時間短縮の原理は、「労働日」の価値形成過程における必要労働時間の短縮と剰余労働時間の拡大を、どのような配分関係に規定するかがその原点であり、その鍵が「所定労働時間」にあることには全く変わりはない。余暇の創出も雇

用増加の効果も、この延長線上の史的形態なのである。日本の「時短」論議も、この認識と発想の上に初めて、行政指導の域をこえて、自らの労使関係制度の中にこれを創造的に定着させる道を開くことができよう。

## 《注》

- (1) 阿部次郎「勤労」(労働文化社 1950)
- (2) K. マルクス「資本論」第2篇第3章労働日, 第6篇第17章労働力の価値の労銀化(改造社版)
- (3) J. F. Dewhurst, "Trend in Hours of Work" (E. Bakke, C. Kerr, "Unions, Mgt. and Public" 1948)
- (4) G. H. コール「イギリス労働運動史 I」(岩波書店)
- (5) R. O. ボイヤー, H. M. モーレス「アメリカ労働運動の歴史 I」(岩波書店)
- (6) 萩沢清彦著「8時間労働制」(有斐閣 1966)
- (7) リバ・プーア「週4日制」—労働と余暇の革命(JPC, 1971)
- (8) C. E. Dankert, F. C. Mann, H. R. Northrup ed., "Hours of Work" (IRRA Series 1965)
- (9) 山口・渡辺・菅野編著「変容する労働時間制度」—主要5カ国の比較研究(日本労働研究機構, 1990)
- (10) 三富紀敬「フランスにおける労働時間の『弾力化』—雇用創出と就業構造の女性化, 島崎晴哉「労働時間の短縮と弾力化をめぐって」—西ドイツの場合(社会政策学会年報第32集「現代の労働時間問題」所収, 1988)
- (11) 労働省「昭和61年版・労働白書 第II部」—雇用の多様化と労働時間短縮
- (12) 労働省「労働時間白書」—労働時間短縮の現状と課題, 1991
- (13) 木下富夫「日本の労働時間短縮はなぜ進まないか」(日本労働研究雑誌 No. 395, 1991.1)