

## ◆ ◇ 夜業 ◇ ◆ ◆ ◇ (Night work) ◇ ◆

交代制労働の中でも夜間勤務(夜業)は生理的調整、睡眠、安寧を最も乱すと一般に認識されています。労働者の夜業に対する耐性は、その年齢、経済状態、家庭事情、そして当然、職務の性質に大いに左右されるものの、定期的な夜業は多くの様々な形で労働者の健康に影響を与える可能性があることが一般に認められています。体内時計として知られる生物学的な睡眠・覚醒サイクルの混乱による過度の疲労と深刻な眠気は夜間労働者が最も一般的に口にする健康上の問題です。夜業・交代制労働が消化系障害や神経系障害、循環器系疾患のリスク、性と生殖に関わる健康問題と関係する場合があることも示されています。

こういった医学的な影響の他に、夜業はまた、通常の家系関係を乱し、地域社会活動への参加を妨げるため、労働者の社会・家庭生活に悪影響を与えると考えられています。したがって、夜業や不規則な交代制勤務に従事することによって人々が支払う対価が高いことは幅広く認められています。

### I. 夜業に関する国際労働基準

#### 1.1. 女性・子どもの夜業禁止から平等な保護へ

工業化の初期の時代には、工場主は高価な機械の費用を回収しようと女性と児童の交代制労働に大きく依存し、生産を高めようとしていました。その過酷な労働条件は特別の保護を要請しました。したがってILOは当初、工業事業所における脆弱な種類の労働者の夜間就労を禁止する姿勢を取っていました。この姿勢は、女性の夜業を禁止する1919年の夜業(婦人)条約(第4号)及び同条約を改正する

1934年の夜業(婦人)条約(改正)(第41号)、児童の夜業を禁止する1919年の年少者夜業(工業)条約(第6号)や1946年の年少者夜業(非工業的業務)条約(第79号)、パン焼業における夜業を禁止する1925年の夜業(パン焼工場)条約(第20号)、農業的企業で働く女性の夜業を取り締まることを求める1921年の婦人夜業(農業)勧告(第13号)に反映されています。

第1回総会で採択された第4号条約は全ての工業的企業における女性の夜間雇用を年齢にかかわらず一律に禁止しています。この原則を農業に拡大した第13号勧告は、女性について9時間を下回らない夜間の休息期間を求めています。第41号条約は、労働が禁止されている夜間の定義に柔軟性をもたせると共に適用除外の可能性を導入する形で第4号条約を改正しました。

その後、より一層の柔軟性を持たせ、より多くの種類の女性を禁止対象から除外し、例外的な状況下で禁止を停止できる可能性を導入することなどを目指し、第4号条約と第41号条約を一部改正する1948年の夜業(婦人)条約(改正)(第89号)が採択されました。1970年代に入ると、性に特有の禁止は、雇用における男女同一待遇・差別撤廃の基本原則に反するとの声が次第に大きくなりました。男女平等目標の推進に向けて夜業禁止を含む女性の雇用に対するあらゆる制約の撤廃を求める意見と安価な労働として搾取され続けている女性の夜業における保護を弱めるべきではないとして限られた制限緩和を提唱する意見が激しく対立してこの問題は20年余り決着がつかせませんでした。ようやく1990年に、ほとんど全ての産業・職業において男女を問わず全ての労働者の夜業を規制する夜業条約(第171号)と同条約を補足する同名の勧告(第178号)が採択されました。ただし、母性保護に係わるものに限って

は、女性労働者に関する規定がまだ残されました。1990年の総会ではまた、第89号条約を部分的に改正する付属議定書が採択されました。議定書は、第89号条約の柔軟性を高め、同条約で規定されている夜間の期間の変更や夜業禁止の適用除外の

可能性を大幅に広げています。

前記の条約・勧告のうち、第4号条約、第20号条約は、批准促進対象から外れたお蔵入りの基準になっており、第89号条約で改正された第41号条約は第89号条約の発効に伴ってもはや批准できなくなっています。第6号条約、同条約を改正する1948年の年少者夜業(工業)条約(改正)(第90号)、第79号条約と同条約を補足する同名の勧告(第80号)、農業的企業における年少者の夜業の取り締まりを求める1921年の児童及年少者夜業(農業)勧告(第14号)といった、年少者の夜業に関する基準は、改正の必要があるものに分類されています。この他に、道路運送業における夜業の規制を提案する1939年の夜業(路面運送)勧告(第64号)もありましたが、時勢に合っていないとして2002年の第90回総会で撤回されています。

## 1.2. 夜間または夜業とは

第89号条約では、夜間とは、権限ある機関の定める、夜10時から朝7時の間における少なくとも7時間の継続する時間を含む、少なくとも11時間の継続する時間と定義されています。この継続する時間の開始時期を夜11時以降とする場合には、権限ある機関は、関係のある労使団体と協議するよう求められています。

夜間の期間は、季節の影響を受ける工業的企業及び例外的な事情により必要がある全ての場合において年間60日間は10時間に短縮することができます。また、気候のため昼間の作業が特に困難な国においては、日中に代償休憩を与えることを条件として、夜間を短縮することができるようになっています。

第171号条約は、夜業については、午前零時から午前5時までの間を含む7時間以上の継続する間に行われるすべての労働、夜間労働者とは、自己の職務のために、一定の限度を超える相当多くの時間の夜業に従事しなければならない被用者と定義しています。具体的な夜業の期間と夜間労働者に該当するための限度については、最も代表的な労使団体と協議した上、権限のある機関によってまたは労働協約によって決定されるべきとしています。

## 1.3. 夜業に関する最新国際基準の主な規定

夜業分野で現状に適合する最新の基準に分類され、批准・適用が促進されているのは、夜業(婦人)条約(改正)(第89号)の1990年の議定書、夜業条約(第171号)と同条約を補足する同名の第178号勧告の3本です。第89号条約については、現状に適合するとは必ずしも言えないものの暫定的に現状維持の位置づけになっています。

夜業・交代制労働に関する現代の法と慣行は、二つの主要な考えを反映しています。一つは、夜業に対する耐性または適応の点で性による違いはなく、したがって、妊娠と母性に関するものを除き、女性だけを保護し続ける正当な理由はないこと、そしてもう一つは、男女平等原則が広く受け入れられ、夜業が健康に与える影響に関する理解が進むにつれ、全ての夜間労働者の多面的な保護を確保する基準が求められるようになってきたことです。1990年の議定書で改正された第89号条約は、工業的企業に雇用される女性は、とりわけ仕事と家庭責任の二重の負担に鑑み、なおも搾取的な慣行から保護する必要があるかもしれないとの懸念を反映しています。一方、第171号条約と付属する第178号勧告は、ほとんどあらゆる職業、あらゆる経済活動部門における全ての夜間労働者の労働安全衛生上のニーズに焦点を当てた性に中立的な近代的アプローチを取っています。

### 1.3.1.夜業(婦人)条約(改正)(第89号)とその1990年の議定書

第89号条約は、同一の家族の構成員だけが使用される家族的企業以外のあらゆる官民の工業的企業において、年齢にかかわらず、女性を夜間に使用することを禁止していますが、a) 管理的または技術的性質の責任ある地位にある女性とb) 通常肉体労働に従事しない、保健・厚生施設に雇用される女性は適用除外としています。また、a) 不可抗力の場合において、予見することができずかつ回帰性を有しない作業の中断が生じた企業、b) 急に損敗しやすい原料または材料を処理の過程で扱う仕事であって、その原料または材料の損失を防ぐために夜業を必要とする場合も適用を除外するとされています。

第89号条約に付属する1990年の議定書は、最も代表的な労使団体と協議した上で制定される国内法令で、権限ある機関は、特定の職業、活動部門、事業所について、第89号条約に規定されている夜間の期間の変更、夜業禁止の適用除外を導入できる可能性を定めています。

議定書はまた、最低限の母性保護規定として、こういった変更や適用除外を、出産予定日前の少なくとも8週間を含む産前産後の少なくとも16週間の期間は女性労働者に適用することを禁止しています。この期間は母親または子の健康のために必要であることを明記した医師の証明書の提出によって妊娠中または産後の期間について延長することができます。逆に、自ら及び子の健康が危険にさらされないことを条件として、関係する女性労働者から明示の要請があった時はこの禁止規定を適用しないことができます。議定書はさらに、第171号条約と実質的に等しいその他の母性保護措置(解雇の禁止、十分な水準の所得の維持)も規定しています。

### 1.3.2.夜業条約(第171号)及び同勧告(第178号)

第171号条約は、夜間労働者の健康を保護し、夜間労働者が家族的責任及び社会的責任を果たすことを援助し、職業上の昇進の機会を提供し、適切な補償を受けられるために、必要であれば漸進的に批准国が実行すべき一連の措置を規定しています。この措置には、以下のようなものが含まれています。

- ・ 夜間労働者が自ら求めて無料で受けられる健康状態の定期的な評価や自己の職務に関係する健康上の問題を減少または回避する方法についての助言を受けられる権利、適当な応急手当の便宜、夜業に不応であるとして医師によって証明された場合の特別の取り決め
- ・ 妊娠中及び出産後一定期間における夜業代替策や、関係する女性労働者に対するその他の保護措置の導入
- ・ 夜業の性質を認識した、労働時間、賃金その他類似の給付の形での補償
- ・ 事業所及びその人員に最も適した勤務計画及び夜業の編成形態並びに必要な労働衛生措置や社会的サービスに関する労働者代表との定期協議健康上の理由により夜業に不応であると認められた夜間労働者に講じられるべき特別の措置としては、以下が規定されています。
- ・ 実行可能なときにはいつでも、自己が適応する類似の業務に配置転換されること
- ・ 配置転換が実行可能でない場合には、労働することまたは雇用を確保することができない他の労働者と同一の給付を与えられること

- ・ 一時的に夜業に不適應であると認められた夜間労働者は、解雇または解雇の予告について、健康上の理由により労働することができない他の労働者と同一の保護を受けること

母性保護に関し、第171号条約は、a) 出産予定日前の少なくとも8週間を含む産前産後の少なくとも16週の期間と、b) 母親または子の健康のために必要であることを明記する医師による証明書が提出された、妊娠中及び産後の追加期間においては、可能な場合の昼間の労働への配置転換、社会保障給付の支給もしくは母性休暇の延長などといった、夜業に代わるものを利用できることを確保するための措置を講じることを求めています。この期間に適用される保護措置には以下のようなものがあります。

- ・ 妊娠または出産に関連しない正当な理由に基づく場合を除き、解雇または解雇の予告を受けないこと
- ・ その所得は、適当な生活水準に従って本人及びその子の生活の維持に十分な水準に維持されること
- ・ 通常の夜業の職務に付随する地位、先任権及び昇進の機会に関する利益を失わないこと
- ・ これらの措置は、母性休暇に関連する保護及び利益を減少させる効果をもたないこと

第171号条約は農業、牧畜業、漁業、海上運送業、内水航行の事業のために雇用される者を除く全ての被用者に適用されますが、批准国は、この条約を限定された種類の労働者に適用することにより、重要性を有する特別の問題が引き起こされる場合には、関係のある代表的な労使団体と協議した上、これらの労働者を条約の適用範囲から全面的にまたは部分的に除外できることになっています。

夜間労働者の労働時間に関する規定は第171号条約を補足する第178号勧告に盛り込まれています。これには、次のようなものが含まれています。

- ・ 夜間労働者の通常の労働時間は、夜業に従事するいかなる24時間においても8時間を超えるべきでなく、一般に、同一の要件で同一の労働に日中従事する労働者の労働時間より平均して少ないものであるべきこと
- ・ 通常の1週間の労働時間を短縮し、有給休暇の日数を増加するための一般的な措置について他の労働者と少なくとも同じ程度の利益を受けるべきであること
- ・ 超過勤務をできる限り回避することや休憩を含むべきこと

第178号勧告は補償についても第171号条約を補足し、一般的に、同一労働または同一価値労働についての男女同一賃金の原則を尊重する適切な金銭的補償を伴うべきであり、この補償は、合意により労働時間の短縮に代えることができることなどを規定しています。第178号勧告は他に、使用者及び労働者代表が職業衛生機関に相談できる可能性などといった安全及び健康の保護に関する措置、住居と職場の間の移動、食物及び飲物を得られる可能性、夜間労働者の特別のニーズに応える託児所の設置や休息の質の改善といった社会的な便益に関する措置、さらに他の労働者と同様に有給教育休暇を含む訓練機会から利益を受けられるべきことや母性保護、夜業を行う必要について合理的な説明を受けるべきことなども規定されています。

## II. 夜業基準を巡る最近の議論

1979年に採択された国連の女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約は、母性保護に関するものを除き、女性にとって差別的なあらゆる法、規則、慣習、行為の変更または廃止を求めています。ILO事務局は、この条約と女性の保護に関するILO条約の両立性に関して1984年に出した法的見解で、この国連条約を批准した国は保護的な法制を見直す義務が生じ、その結果、関連するILOの条約を適当な時期に廃棄する必要が生じるかもしれないと結論づけました。

1976年に出された欧州理事会の平等待遇指令76/207/EE範と、これをもとに女性の夜業を法で禁止してはならないと判断した欧州共同体司法裁判所の幅広い法理は、その後全ての欧州連合(EU)加盟国が第89号条約の批准を廃棄する事態を招いています。1992年にドイツの憲法裁判所は、女性に対する夜業の禁止は違憲であると宣言しました。同様の判断はコロンビアやポルトガル、スペイン、ブラジル、オーストラリア、米国、ナミビアなどでも示されています。

1990年の第77回総会では第89号条約が大幅に改正され、付属議定書と共に、男女双方の夜間労働者に対する保護を求める第171号条約が採択されましたが、工業における女性の夜業禁止規定を正式に撤回することにはなりませんでした。

1995年3月に設置された理事会の基準改正方針作業部会は1984年までに採択されたILOの条約・勧告について、その改正の必要性を総点検し、批准・適用を促進すべき最新の基準、改正の必要がある基準、時代遅れの基準でお蔵入り・撤回などが提案される基準、判断のつかない現状維持の基準に分類しました。夜業分野の基準については、第4号条約及び第41号条約の即時お蔵入りと第171号条約の批准促進に賛成する使用者側と、両条約のお蔵入りに反対し、第89号条約の批准促進を求める労働者側との間でなかなか意見の調整がつかみませんでした。最終的に、第89号条約とその1990年の付属議定書、または適当な場合には第171号条約の批准を促進し、適当な場合、第4号条約と第41号条約の批准廃棄を提案することで合意が達成されました。同時に、適当な時期にこの両条約のお蔵入りを再検討すること、そして条約適用状況や関連する法・慣行に関する情報を加盟国から収集して条約勧告適用専門家委員会 で検討する総合調査を実施して幅広い状況調査を行うこととされました。理事会では、この作業部会の提案を承認し、現状では第4号条約と第41号条約のお蔵入りは求めないこととし、条約批准国については暫定的にその価値を維持することを決定しました。

理事会の提案を受け、2001年の第89回総会に第4号条約、第41号条約、第89号条約及び同条約の1990年の議定書についての条約勧告適用専門家委員会の総合調査報告書が提出されました。第41号条約によって改正されたもののまだ批准が可能な状態になっている第4号条約について、専門家委員会は、IL

Oの目的達成にもはや有用な貢献をしていないとして、お蔵入り、そして時期が来れば廃止候補に含むべきことを提案しました。第89号条約によって改正され、新たな批准が不可能な状態になっている第41号条約については、まだこの条約を批准している国は、より大きな柔軟性を許し、変化する環境やニーズにより容易に適応できるであろう第89号条約とその議定書を批准する方が利益にかなっていくと結論づけました。1990年の議定書によって柔軟性が追加された第89号条約については、特定の問題に対する合意による柔軟な解決策や母性保護に関する現代の考え方及び原則と整合させる必要性を認めつつも、一定の産業における夜業の危険性と有害な影響から女性を保護する手段として幾つかの国でまだ妥当性を保っているとして、第171号条約の批准を奨励すると共に、まだ第89号条約の規定に拘束されており、第171号条約を批准する用意ができていない加盟国が議定書の規定に沿って法制を近代化する利益を実現できるよう支援することを事務局に要請しました。

総会の基準適用委員会では、第4号条約及び第41号条約は時代遅れであり、お蔵入りまたは廃止の候補として検討すべきであるが、1990年の議定書に改正された第89号条約は、とりわけ途上国で平等を確保する必要性と女性労働者に適切な社会・労働条件を維持する必要性といった二つのニーズを均衡させる可能性を提供するとの意見や第171号条約を批准できない国について第89号条約とその議定書の批准を促進すべきといった意見が出されました。女性の夜業に関する基準制定の背景にある理由は、幾つかの国の社会的価値に照らし合わせると依然として通用するものであり、女性が深刻な搾取にあう状況を予防する必要があると訴える意見もあれば、女性の夜業に関する基準は全て平等待遇・機会均等原則に反し、したがって批准国は批准を廃棄し、総会で撤回または廃止すべきとの意見もありました。男女労働者が仕事と家庭生活を両立できるための幅広い措置の必要性も唱えられました。

以上のような議論を受け、理事会は2001年11月に、第4号条約と第41号条約については、1) 両条約批准国に第171号条約の批准またはそれが不可能な場合には第89号条約とその議定書の批准を検討し、同時に第4号条約と第41号条約の批准を廃棄するよう働きかけこと、2) 両条約は即時にお蔵入りとし、時が来たらその撤回または廃止の問題を検討することを決定しました。第89号条約については、現状を維持することとして、第171号条約またはそれが不可能な場合には1990年の議定書の批准の検討を批准国に呼びかけることとしました。

2011年9月現在、第4号条約は批准58カ国中31カ国が、第41号条約は批准38カ国中23カ国が批准を廃棄しています。第89号条約は67カ国が批准し、うち21カ国が廃棄しており、条約議定書の批准国は3カ国に留まっています。第171号条約は11カ国が批准しています。この分野の条約は最も廃棄数が多いものになっています。日本はいずれも批准していません。批准の見通しを尋ねた2001年の総合調査に対しても現段階では批准を考えていないと回答しています。

後述の労働時間編成三者構成専門家会議の討議資料は、会議で議論すべきポイントを複数提示していますが、夜間労働者に関しては、その例外性によってこれまでもそして依然として労働時間の重要な論点の一つであるとして、生体時計に逆行して働く結果、業務上の疾病、事故、負傷の危険性や仕事と家庭生活が対立する可能性が高くなることを指摘した上で、第171号条約に規定されるような特別の保護を必要とすると記しています。また、これが夜間交代勤務を行う女性にとって課題であることに留意すべき点も注記しています。そして、夜業を禁止する保護的な法制も排斥されるわけではないものの、安全な通勤手段や十分に明るい公共空間など、全ての夜間労働者、特に女性の安全を確保する妥当な配慮が提供されるよう注意する必要があるとしています。

### III. 夜間労働者の規模

夜業はしばしば、業務を中断させないために取られる交代制労働に関連して発生します。交代制労働は病院や介護施設などの保健・社会福祉関連事業、宿泊・飲食業、製造業、運輸・交通、倉庫・通信業などの産業で特に一般的に見られます。欧州生活・労働条件改善財団(Eurofound)の調査によれば、

2010年にEUの労働者の17%が交代制労働に従事していたと推計されますが、これは2000年の20%より下がっています。24時間年中無休営業のイメージがある米国ですが、午前6時から午後6時の日中の通常労働時間外の時間に働く人の割合はこれとあまり変わらず、2007年に出された調査結果では17.7%となっています。バーやレストランなどのレジャー・接客産業ではこの割合が最も高く、この産業の就業者全体の52.7%が何らかの交代制勤務を行っていたとされます。2010年のオーストラリアの統計によれば、通常の勤務体制が交代制である労働者の割合は全体の16%で、このほとんどが鉱業、宿泊・飲食業、保健医療・社会扶助の部門で働いているとされます。日本で2008年に行われた調査によれば、調査対象労働者の10.5%が交代制勤務に従事していたとされます。

途上国のデータは入手が困難ですが、チリ、中国、マレーシア、モーリシャス、韓国、セネガル、チュニジアなどでは、飲食・宿泊業、卸売・小売業、運輸・倉庫・通信業を中心に（中国の場合は製造業中心）、フォーマル経済で交代制勤務が極めて一般的であることが推測されます。

Eurofoundの調査によれば、欧州では夜間に働く労働者の割合が18%に達し、トルコ、ラトビア、マルタ、ポーランド、英国で最も一般的に見られ、産業では保健・社会福祉関連事業、宿泊・飲食業で多いことが示されています。EU以外では、チリ、中国、セネガルなどではフォーマル経済の全被用者の15-20%が夜間労働に従事するのに対し、ブラジルやニュージーランドでは夜間労働者の割合は被用者全体の1割を下回っていることが示されています。米国では夜間労働に従事する人の割合は非常に低く、恒常的な夜勤労働者は全体のわずか3.1%、夜間勤務を含む交代制労働に従事する人の割合は2.7%であるとされます。日本では、2010年の調査結果で労働者の16.3%が深夜業に従事するとされています。

#### IV.労働時間編成三者構成専門家会議

1919年に制定されたILO憲章は、1日及び1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制を当時一般的であった労働条件を改善するために緊急に必要な措置の一つに挙げています。これを受けて、I

LOは1919年の第1回総会で労働時間に関する条約を第1号条約として採択しました。1919年の労働時間（工業）条約（第1号）は工業における労働時間を1日8時間、1週48時間に規制しています。それ

以降、ILOは商業及び事務所における労働時間の上限を同じように定める1930年の労働時間（商業・事務所）条約（第30号）、週40時間原則を提唱する1935年の40時間制条約（第47号）、1962年の労働時

間短縮勧告（第116号）などの労働時間に関する基準を多数採択しています。1981年には、家庭生活と

仕事の調和を促進する、家族的責任を有する労働者条約（第156号）と同名の補足的勧告（第165号）が採択されています。特定産業を対象としたものとしては、1979年の労働時間及び休息期間（路面運送）条約（第153号）や1996年の船員の労働時間及び船舶の定員条約（第180号）があります。第180号条約を改正する2006年の海事労働条約にも労働時間や休息時間に関する規定が盛り込まれています。

1921年の週休（工業）条約（第14号）、1957年の週休（商業及び事務所）条約（第106号）といった週休に関する権利を定める基準、1970年の有給休暇条約（改正）（第132号）などの年次有給休暇の権利を定める基準、フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の差別からの保護を目指す1994年のパートタイム労働条約（第175号）、そして上述の夜業に関する基準が存在します。

労働時間に関する国際労働基準改正の問題は近年、理事会や総会で幅広く審議されてきました。議論の中心にあるのは、この分野の基準は、現在でも通用する部分も一部はあるものの、もはや今の現実を十分に反映していないという点ですが、将来の方向性についてはいまだ意見の一致を見ていません。

2005年の第93回ILO総会に提出された第1号条約と第30号条約の総合調査に関する条約勧告適用専門家委員会の報告書の結論、それを受けての第93回総会における議論を経て、ILO理事会はこの問題を前進させるために専門家会合の開催を決定しました。

2011年10月17-21日にジュネーブで開かれる労働時間編成三者構成専門家会議では、現在見られる労働時間編成を検証し、今後の方向性についてILOに手引きを提供することを目指した話し合いが行われます。会議の結論は今後の総会討議のもとになる可能性もあります。

専門家会議における討議用に作成された報告書は、労働時間に関する国際政策は、男女平等を含む地域社会のニーズにも配慮しつつ、男女労働者のニーズと企業の要求事項との間の幅広く許容可能で適度なバランスを見出す必要があるとの前提に立ち、以下のような概要で労働時間を巡る最近の動向をその長さで編成の両面からまとめた上で、今後の方向性を定める際に議論すべき政策ポイントを提示しています。現下の世界的な経済・雇用危機の労働時間に対する影響にも触れています。

## V.労働時間基準を巡る最近の動向

2005年の第93回総会に提出された第1号条約と第30号条約の総合調査において、条約勧告適用専門家委員会は、「労働時間の国際的な規制に人権の視点を反映させることは今日でもなお有効な手法であり続けており、世界経済の全ての労働者は自らの労働の最大の長さで休息の最低の長さに関する一定の基準を享受する資格を有すべきであり、そのような保護を受ける資格は当該労働者がたまたま生まれた場所や住んでいる場所に無関係に付与されるべきである」と結論づけ、国際的に許容される労働時間基準の必要性は、国際市場のための一律の「ゲームのルール」を設定し実行するというこれに対応する要求事項と共に、グローバル化の過程でますます高まっていると指摘しました。同時に、「第1号条約と第30号条約は労働時間の規制における今の現実を十分に反映しておらず、明らかに時代遅れの要素もある」として、ますます多くの国から、過度に硬直的な基準であり、両条約がその労働時間規制の礎石として採用している「固定的な」労働時間制度はより多くの柔軟性を求める今日の要請と対立していると見られるようになってきていると記しています。その上で、労働時間の最低基準を提供することは依然として重要で現在でも通用する事項であるもの、両条約採択後に起こった変化はその改正を求める正当な根拠になろうとの意見を示しました。そして、労働時間と非労働時間を一緒に取り上げた文書にすること、労働者の安全衛生に対する効果的な保護を提供すること、仕事と家庭生活の公正な調和を許すこと、既存の基準が提供する保護水準を引き下げものとならないよう確保すること、変形労働時間制などより柔軟な労働時間編成についても規定すること、労使及びその団体との協議を確保することなど、新しい基準を検討する際に考慮に入れるべき要素を提案しました。

総会ではこのような専門家委員会の見解を受けて、第1号条約と第30号条約の今日における通用性、柔軟性と労働者の安全衛生の保護と家庭生活を調和させる必要性、規制枠組みと団体交渉の役割、社会的パートナーの役割の重要性などに関し、活発な議論が行われました。

週休分野の基準に関しては、1984年の第70回総会に第116号勧告、第14号条約、第106号条約と同名の勧告(第103号)、第132号条約を対象とする総合調査報告書が提出されています。この報告書において、条約勧告適用専門家委員会は、週休は昔からよく受け入れられ、最もよく守られてきた労働者の権利・原則の一つであるものの、宿泊業や小売業のような部門では特に、7日ごとに少なくとも24時間からなる中断されない週休をできるだけ関係事業所の労働者に同時に与えることなどを定める第106号条約に沿った週休の編成は難しかりとの見解を示しました。第14号条約に比べてこの条約の批准国数が低いのは、その規定の制約がより大きく、特に一般原則の適用除外を得るための特別週休制度の適用に関して規定される厳格な条件の存在によって説明がつこうとしています。しかし、基準改正方針についての議論の中で、理事会は第14号条約と第106号条約について、批准が促進される最新の条約に分類しました。



第132号条約について、専門家委員会は、多くの国で年次有給休暇の長さの増大や休暇取得資格を得るための最低勤続期間の短縮といった点でこの分野では重要な展開があったとし、条約の批准について楽観的な見通しを示しました。この条約の分類については、理事会で激しい議論が交わされ、政労使三者の合意達成が困難であったため、最終的に現状維持とすることが決定され、「いずれ何らかの展開があった場合にはそれを考慮に入れる」とされています。

労働時間の分野におけるILOの役割に関する議論のポイントとしては、以下のような原則を挙げることができます。

1. 1日、1週、そしてもしかすると1年の通常労働時間の上限を定める必要性
2. 残業は例外的なものであるとの位置づけの維持、追加時間数の上限、補償措置の採用
3. 労働者が家庭生活及び社会生活に十分に参加することを許す定期的な中断されない週休の原則
4. 労働者とその家族に十分な休息期間を確保し、可能であれば中断されない、労働者が希望する時に取れ、金銭的な補償を対価として労働者が放棄することができない年次有給休暇の権利
5. 夜業が非典型的な性格のものであること、そしてそれが特別の保護の正当な根拠となる、労働者の健康に悪影響を与える潜在力を秘めていることの認識
6. 母性保護を含み、フルタイム雇用と同等の条件を伴い、それによって関係する労働者の待遇と機会における平等が確保された、生産的で自由に選択されたパートタイム労働の促進
7. 特に、より柔軟な労働時間編成形態を導入することに関する企業のニーズを考慮に入れること
8. 労働時間規制に関する団体交渉及び代表的な労使団体との十分な真の協議の重要性の認識
9. 何らかの悪弊を予防し処罰する効果的な監督制度その他の執行措置の必要性

## VI.労働時間の長さを巡る最近の動向

過度の労働時間による否定的な影響を減ずる最も明白な措置の一つが週労働時間の制限です。多くの国が過去数十年間に法定通常週労働時間を48時間から40時間に引き下げています。長時間労働を規制するもう一つの方法は残業時間の上限設定です。約8割の国が残業を含む週労働時間に何らかの上限を設けています。使用者の残業要求を抑制する手段として残業報酬規定も用いられており、世界の7割ほどの国で残業時における最低25%の割増賃金が定められています。残業代の代わりに代休が利用できる国もあります。年次有給休暇については、米国は大きな例外ですが、これ以外のほとんどの国で最低限の権利が法に定められています。

過去20年ほどの間に労使双方からますます柔軟な労働時間編成が求められるようになってきています。残業制度を通じてこの要求に対応するのが一般的ですが、営業時間を増減させて市場の需要に合わせるために、一定期間の労働時間を平均して1日または1週の労働時間の上限に収めるという週単位、月単位、年単位の平均労働時間制の導入も増えてきています。法はせいぜい規制の枠組みでしかないため、特定の企業や経済部門の要求に合わせてこの枠組みを調整する手段としては団体交渉が幅広く活

用されています。

産業革命の開始以来、労働時間は下降傾向を続けています。20世紀初めには労働者当たりの年間労働時間は2,500-3,000時間を数えましたが、20世紀末頃にはほとんど全ての先進国で2,000時間を切るようになり、オランダなど多くの国でははるかに下がって1,500時間に近づいています。

今世紀の所定内週労働時間について見ると、ほとんどの先進国、そして一部途上国及び移行経済諸国でゆっくりと低下してきています。しかし、韓国(45.1時間)やシンガポール(46.6時間)、サウジアラビア(49.2時間)やトルコ(49.4時間)などでは比較的高いままで。男女別で見るとフィリピンを除くデータが得られる全ての国で有償労働の労働時間は男性が女性より長くなっています。週平均労働時間は産業や職業によっても大きく異なり、典型的なこととしてサービス業が製造業より長くなっています。サービス業の中では、一般に、小売・卸売業、飲食・宿泊業、運輸・倉庫・通信業で週平均労働時間は最も長くなっています。

労働時間の分布で見ると週48時間超の長時間労働に従事する人の割合は世界全体で労働者の22%近くに達すると推定されますが、最近はこの漸減傾向が見られ、例えば、2000年には労働者の45%以上が長時間労働者であった韓国でこの割合が2009年には30%に減っています。逆に週35時間(国によっては30時間)より短い短時間労働者の割合はほとんどの先進国で次第に増えてきています。

被用者と自営業者の別で見ると、男女を問わず先進国でも途上国でも被用者よりも自営業者の方が長時間労働に従事する割合が高くなっています。短時間労働については、ほとんどの先進国及び途上国で男性の場合は自営業者の方で多くなっていますが、これは客待ちなどの時間関連不完全就業状態が発生する可能性が高いことによると推測されます。女性の場合は、先進国では自営業者及び被用者のかかなりの割合を短時間労働者が占めているのに対し、途上国では自営業者に短時間労働者が多くなっています。

## VII.労働時間編成を巡る最近の動向

労働時間編成または実際の勤務スケジュールについての国際比較可能なデータはEU以外ではほとんど入手できませんが、限られた情報によれば様々な種類の労働時間の柔軟性が高まってきていることが推測されます。この柔軟性は、1日の労働時間数、1週の労働時間数、労働時間帯、働く曜日の四つの要素の組み合わせによって達成されています。

伝統的な平日の朝9時から午後5時までの標準的な労働者の割合は先進国を中心にゆっくりと減ってきているように見えるものの依然として多くの割合を占め、例えば、日本では全労働者の7割近くに達しています。米国では賃金労働者の8割以上が平日の午前6時から午後6時を勤務時間帯とし、EUでも週労働時間が毎週同じ労働者が全体の67%を占めることが示されています。

労働時間を変化させる最も伝統的な柔軟化手段は残業ですが、EUでは、全事業所の3分の2近くで年1回以上の残業が発生し、これらの事業所で働く従業員の半分近くが残業を経験しているとされます。残業はEU以外でも、特に長時間労働者の割合が高い国で一般的であり、例えば、日本の調査では被用者の54.2%がしばしば残業をすると答えており、オーストラリアでもこの割合は38%に上っています。残業に対する見返りは必ずしも金銭的なものではなく、例えば、EUでは事業所の35%が金銭的な見返りを提供す

るのに対し、23%が代休、37%が残業代または代休の両方を提供しており、4%が何の 見返りも提供していないとされます。米国のようにいわゆるホワイトカラーの多くを残業代の支給対象から外す労働法が存在する国も複数あります。

交代制労働の発生は産業構造に密接にリンクしており、最新の統計ではEU全体で労働者の17%が交代制労働に従事しているとされますが、これは2000年の20%より下がっています。夜業については欧州の労働者の18%に従事しているとされます。週末労働は夜間労働より一般的に見られ、例えば欧州では事業所の4割が土曜、24%が日曜に営業しています。男女別で見ると、交代制労働や夜業に従事する可能性は女性よりも男性の方が明らかに高くなっています。週末労働の場合は男女比がほぼ半々で、この傾向はEU27カ国をはじめ、ニュージーランド、米国など他の先進国でも見られます。

より最近登場した柔軟な労働時間編成の中でもはるかに多く普及しているのがパートタイム労働です。これには単純に1日の労働時間が短い勤務形態の他にも、週に何回かフルタイム出勤をして残りを休む方法、事業所のニーズに合わせて労働時間が直前に決められる方法、部分引退など、様々な編成方法が存在します。最近登場してきた柔軟な労働時間編成にはこの他に、出退勤時間を集団または個人単位で変える時差式労働時間制や短い労働日数で標準の週労働時間をこなす圧縮週労働時間、労働者が勤務時間を自由に変更できるフレックスタイム制や長く働いた分を貯蓄し、休みが必要な時に使う時間貯蓄制、年単位・月単位などで労働時間を平均する変形労働時間制などがあります。

## VIII.各種勤務スケジュールの労働者及び企業に対する影響

報告書は3本の調査研究資料をもとに、労働時間の長さや様々な労働時間編成が労働者と企業に与える影響を労働安全衛生、ワーク・ライフ・バランス、生産性、企業成績の観点からまとめています。

### 8.1.労働安全衛生

労働時間の影響を測定する際の基本的な概念は疲労です。疲労は眠気や精神的疲労、筋肉疲労など様々な形態を取り得ますが、安全な回復が達成されないと、業務遂行能力の低下につながり、これは安全性にとって悪い結果を招く可能性があります。労働時間の影響については1日の労働時間と週の蓄積労働時間という相互に作用する二つの決定要因があります。1日の長時間労働は眠気や不注意といった疲労の急性効果に関連するケースが多い傾向があるのに対し、長時間労働の蓄積は急性効果に加え、健康問題や仕事と生活の対立激化などといった慢性的な結果に関連する傾向があります。労働時間の長さや労働安全衛生に関する調査研究の結果をまとめると、8時間単位の交代制労働と比較した場合の12時間単位までの交代制労働の影響は、作業環境や職務内容、作業量、休憩の有無など様々な要素に左右されて一貫した結果は示されていないように見えますが、12時間単位の交代制労働の最後の3時間で事故の危険が相当に高まることを示す調査結果があることなども考慮すると1日の交代制勤務の時間は12時間を超えないことが推奨されます。週労働時間に関しては、通常のフルタイム勤務者の間では睡眠問題とリスクの可能性が週労働時間数にほぼ比例して高まることを示す証拠が存在することを考慮すると、週48時間超の勤務スケジュールは推奨されないと研究者らは結論づけています。

労働安全衛生面での勤務スケジュールの影響を取り上げた数々の文献を幅広く検討した研究資料は、勤務スケジュールが健康に与える影響が明らかになるには何年もかかる可能性があることを強調しつつ、交代制労働と多くの心臓血管疾患（狭心症、心筋梗塞、心臓病に起因する高い死亡率など）、消化系障害、その他の身体的な健康問

題との関連性を指摘しています。夜間労働者は他の交代制労働者よりもこの種の職業病に罹患する危険性が高く、さらに、4時間以上の連続夜間勤務によって事故と負傷の危険性が高まる可能性が指摘されています。

交代制労働の場合は交代の頻度が高い方が低いよりも好ましく、時計回りの交代の方が反時計回りより好ましいことが示されています。夜間勤務を含む交代制労働と恒常的な夜間勤務のどちらがより健康に有害かに関してははっきりした証拠はありませんが、この影響には男女で重要な違いがあるように見受けられます。どちらの種類の夜業の場合も男女を問わず労働災害の危険性は相当に高まりますが、女性の場合はこの増加率がどちらも極めて似通っているのに対し、男性の場合は恒常的な夜間勤務の方が災害の危険が交代制労働の6倍に高まることが示されています。このことから著者らは少なくとも男性の場合、ほとんどの状況下において、恒常的な夜間勤務を避けるべきと結論づけています。

十分な休日と休憩、疲労回復の機会の提供は、過度の疲労蓄積を最小化する主要な要素とされています。1日の休日では労働者の注意力と業務遂行能力の低下を避けるには一般に不十分であり、連続勤務日数を6日以内に限り、最低でも連続2日の休日を求めることが適切であろうと提案されています。そして、疲労と労働関連ストレスの蓄積を最小化するには、例えば2時間ごとに15分といった短い休憩を勤務スケジュールに頻繁に挟むべきと結論づけています。

間隔を開けた交代勤務それ自体は労働安全衛生の観点から問題をはらむものではありませんが、予測不能な勤務スケジュールや不規則な勤務スケジュールといった他の要素は問題を生じる可能性を含んでいます。使用者の管理する柔軟な労働時間編成と従業員に裁量の余地がある勤務スケジュールとを区別することが大切で、前者は労働者の健康や安寧に否定的な影響を与える傾向があるのに対し、後者は労働安全衛生に留まらずワーク・ライフ・バランスや組織成績などについても肯定的な影響があることが調査研究から示される傾向があります。勤務スケジュールの変動が、本人による健康や安寧に対する否定的な影響の訴え、睡眠の質やレジャー時間の低下と関連していることも示されています。

## 8.2.ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスに関しては、長時間労働はバランス崩壊の重要な予測変数であることを示す研究が複数存在しますが、長時間労働と家族の崩壊などとの関連性に関する研究は一貫した結果を示していません。例えば、長時間労働が婚姻関係に与える否定的な影響を見出す研究が数多く存在する一方で、オーストラリアと米国の調査では長時間労働と婚姻関係の関連性が中立的であるか逆に肯定的になる結果さえ見出されています。

一般に男性の方が女性よりも長時間労働であるものの、家庭責任の主たる担い手は依然として女性であることに鑑みると、疲労レベルや災害リスクの増大に関しては男女の違いを示す証拠が幾つかありますが、これは仕事と家事という女性の二重の負担から生じている可能性も高いと言えます。労働時間の性別影響分析に家事労働の要素を組み込んだ研究からは、労働時間が一定の上限に達するまでは、無給の家事と比べて有償の雇用の方が低い鬱病発症水準と関連することが見出されており、一般に家事に費やす時間と鬱病発症率の増大との間の関連性が示されています。

非標準的な勤務スケジュールが家庭と仕事の両立を困難にする度合いを高めることも示されています。家庭と仕事の両立の点で問題を訴える人の割合は、夜間や夕方に働く人の方が日中に働く人の2倍近くになり、交代制労働に従事する人の方がそうでない人

の2倍近くに達し、土日に働く人の方が平日のみ勤務の人の3倍近くに達しています。男女別で見ると、非標準的な勤務スケジュールで働く女性よりも男性の方が家庭と仕事の両立の困難を訴える割合が高くなっています。仕事と家庭の両立における満足度の点でも標準的な日中勤務の人の方が非標準的な勤務スケジュール、長時間労働、交代制労働、不規則なスケジュールで働く人々よりも高くなっています。非標準的な勤務スケジュールで働く人は職位が低い労働者の場合が多く、ワーク・ライフ・バランスに対する勤務スケジュールの否定的な影響を相殺する助けになるような形で自らの労働時間を管理する力が弱い可能性があります。非標準的な勤務スケジュールはまた、週末や夕方にかけて行われることが多い市民活動や地域活動に関連した生活にも否定的な影響を与える可能性があります。

### 8.3.生産性と企業成績

労働時間短縮の当初コストの多くあるいは全部を相殺しつつ、個人及び企業の生産性に肯定的な影響を与える可能性がある労働時間短縮法として次の四つが示されています。

- 1.時間外労働の削減
- 2.標準労働時間の漸減
- 3.標準労働時間の加速的削減
- 4.自分自身の労働時間短縮について決める選択権を労働者に与えること

労働時間の長さや労働生産性の関係に関しては、労働時間が長くなっても製造業の生産性は必ずしも高くないことが示されています。米国の18製造業を対象とした調査研究によれば、残業時間の利用は平均生産性を低下させ、残業時間を10%増加させると時間当たりの生産高で見た生産性は平均2.4%低下することが示されています。多くの産業で労働時間の短縮は時間当たり産出率の上昇と関連性があるように見え、複数の経済協力開発機構(OECD)加盟国を対象にしたILOの分析では労働者当たり年間労働時間と労働生産性の間には強い反比例関係があることが示されています。

柔軟な勤務編成が企業成績に与える可能な影響には、個人や組織の生産性を上げ、したがって生産の単位労働コストを直接抑えるものと、現行労働コストを引き上げることなく従業員の健康と安寧、そして仕事または生活に対する満足度を向上させ、したがって職場に対する不満や人材投資に関連した隠れたコストの節減になる限りにおいて労働コストの長期的な抑制につながるものがあります。短い日数で所定の週労働時間をこなす圧縮労働週もフレックスタイム制も生産性、従業員の仕事に対する満足度、勤務スケジュールに対する満足度に肯定的な影響があることが示されています。フレックスタイム制はさらに、欠勤率にも強いプラスの影響を与えることが示されています。このプラスの影響は従業員の勤務時間とその概日リズム(24時間周期で変動する体内リズム)のより良い適合、そして職務裁量度合いの増大と仕事と家庭の対立の縮小からもたらされるように見え、実際、多くの研究が勤務スケジュールに関する柔軟性が高まった労働者は仕事と家庭の対立度合いの低下を報告していることを示しています。勤務スケジュールに関する柔軟性の提供など、ワーク・ライフ・バランスを向上させるための方策は生産性の相当の向上と関連することを示す最近の研究もあります。従業員の勤務スケジュールに柔軟性を導入した企業は新入社員の採用においても現在いる社員の定着においても成績が向上する可能性が高く、企業の費用節減につながることを示す相当の証拠もあります。にもかかわらず、柔軟な勤務スケジュールの利益は、そのような機会を従業員に提供している会社の方針が監督行為によって支持あるいは損なわれている程度に左右されることに留意すべきです。

したがって、従業員に柔軟性と勤務スケジュールの自己管理権を提供することは健康

と安寧の点での肯定的結果に留まらず、生産性の向上や欠勤・転職率の低下などといった組織にとっての肯定的結果がもたらされることを示す相当の証拠が存在します。年単位変形労働時間制のように、企業主導の変動制と従業員主導の柔軟性が共存できる状態は可能なものの、効果的なバランスを達成する方法についての証拠はほとんどありません。したがって、個々の組織に対するアドバイスの元になるような柔軟な労働時間導入のための指導原則集の開発が提案されると報告書は結んでいます。

## IX. 世界雇用危機と労働時間

大恐慌時に生まれたワークシェアリングの概念は今回の世界的な経済・雇用危機の際にも雇用を維持するための労働市場政策ツールの一つとして大いに関心を呼びました。ドイツをはじめ、オーストリア、ベルギー、カナダ、フランス、オランダ、スイスなど、世界経済危機以前からワークシェアリングは多くの先進国で用いられていましたが、危機の中でその多くが拡充・改定されました。例えば、フランスの部分失業プログラムは部分失業契約手当の対象となる非勤務時間の上限を年間600時間から800時間へ、そして繊維、衣料、自動車などの特に脆弱な産業については1,000時間に引き上げました。

アルゼンチン、クロアチア、南アフリカなど中所得国でもしばしば訓練と結び付けた基礎的な形態のワークシェアリングまたは類似の労働時間調整策が導入されました。ワークシェアリングの実行方法には、ドイツや韓国などで見られたような、法による奨励とインセンティブの提供、2009年3月にワークシェアリングの推進について政労使による合意が達成された日本で見られるような、企業レベルの活動の全体的な枠組みを提供する全国的な枠組み合意、欧州を中心に見られた、産業及び事業所レベルの団体交渉を通じた採用が挙げられます。

一時的な危機対策としてのワークシェアリングの実施には、景気下降に伴う一時的な問題を経験している企業を対象を絞り、不可避の構造調整を制度が妨げないことを確保するために補助金に期限を定めることが効果的であるように見えます。ワークシェアリングは1人当たりの労働時間短縮量を増加させることによって一時解雇を減らす有効な雇用保全策であることを示す多くの証拠が存在します。加えて、労働時間貯蓄口座などのような他の種類の労働時間編成も雇用に寄与した可能性があります。

## X. 労働時間に係わる今日の主要政策事項

21世紀の労働時間政策に関する議論の出発点は、労働時間に関する国際政策は、地域社会のニーズも考慮に入れつつ、労働者のニーズと企業の要求との間の幅広く許容可能で適切な均衡を見出す必要があるとの前提に基づいています。この点で、労働者の健康保護に必要不可欠なものなど、経済的な検討事項とすべきではない、人権としての最低限の基準が存在すると理解されています。労働時間の分野におけるディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を前進させるためのILOの今後の活動の手引きを開発するに際しては、この総合的な目標を以下のように幾つかの具体的な政策事項に分けて検討することが提案できます。

1. 1日の労働時間、1回の交代制勤務の最長時間、1日の最低限の休息期間の限度設定

2. 週労働時間の上限設定

3. 最低限の週休期間、連続交代勤務の最大回数の限度設定

4. 勤務中の休憩

5. 年平均労働時間を含む複数週にわたる労働時間の平均化

- 6.有給休暇
- 7.夜間労働者の保護
- 8.パートタイム労働者の平等待遇
- 9.非典型的または不安定な労働時間編成
- 10.均衡の取れた労働時間の柔軟性の達成
- 11.ワークシェアリング
- 12.労働時間に関する社会対話と団体交渉
- 13.労働時間に関するデータ
- 14.性別、年齢といった横断的事項

## XI.社会的保護総局

ILO事務局の中で労働条件分野は社会的保護総局が扱っています。夜業を含む労働時間や作業編成といった事項は今回の会議の事務局も務める労働・雇用条件計画が担当しています。同計画のウェブサイトでは、世界100カ国以上の労働時間法令データベースをはじめ、様々な研究資料を入手できます。

良質の睡眠など労働安全衛生に関する事項は労働安全衛生・環境計画が扱っています。