

★労働時間をめぐる最近の動向

ILOは2004年に、先進国の労働時間と労働者の希望する労働時間について調べた調査報告を発表しました。これによると人々が実際に働いている時間と働きたいと思っている時間の間には大きな差があることが明らかになりました。大部分の欧州諸国では、2004年の拡大以前の欧州連合（EU）加盟国で、週の労働時間が50時間以上の労働者の割合は、1.4%のオランダを最低に、ギリシャやアイルランドでも6.2%といったように1割に満たないのに対し、米国とオーストラリアでは90年代後半にこの割合が15%から20%に増え、2000年に日本では28.1%が週49時間以上、ニュージーランドでは21.3%が週50時間以上働いているといったように2割以上になっています。欧州諸国で唯一の例外は英国で、労働者の約15.5%が週に50時間以上働いているとされています。調査報告書は米国、英国、オーストラリアといった労働時間の規制が比較的緩い国で長時間労働が行われている傾向が高いと結論づけています。

一方で、短時間労働の普及によって、生計を維持するのに十分な長さの仕事を見つけることがますます難しくなっています。中には、健康保険や年金にも加入できないといった悪条件のパートタイム労働やフルタイムの仕事が見つからないためやむを得ずパートで働くといったような非自発的な短時間労働も見られます。調査報告書のデータによれば、米国では全労働者の半数が労働時間の短縮を、17%がもっと長く働くことを希望しているとされています。EUでは、週労働時間が20時間未満の労働者の46%がもっと長く働くことを、50時間以上の労働者の81%が短縮を希望しているとされます。

先進国と途上国ではパターンが異なる可能性があるものの、全世界的に労働時間多様化の傾向が見られ、多くの国で標準的な週労働時間から乖離した層が増え、標準的な週労働時間の周辺にある労働者グループが減ってきています。先進国及び一部途上国では、仕事の要請に応え、一部管理職と高学歴知識労働者の長時間労働が増えてきています。このような労働者は少なくとも給与の高さと相当の自己裁量権を伴う働き方という点でグローバル化の恩恵を第一次的に受けている人々と言えます。これに対して、途上国及び一部先進国では低賃金の低技能労働者がまとめた収入を得るために行う長時間労働も見られます。例えば、最近発表された中国の労働時間に関するILOの調査研究は、低学歴労働者の方が高学歴労働者よりも長時間働く傾向があることを見いだしました。北京における週平均労働時間は中卒者が60時間近くに達するのに対し、大卒者は43時間であるとの調査結果が得られました。また、例えばセネガルにおけるILOの調査結果が示したように、インフォーマル経済における労働者の労働時間は休日でも関係なく仕事量に左右されます。

労働時間多様化のもう一つの側面は労働時間制に関わるものです。この傾向は先進国に限定されず、ますます多くの企業が営業時間の延長や24時間操業体制を導入するにつれ、交替勤務や圧縮週労働時間のような異なった労働時間編成のもと、夜間、夕刻、週末に働く労働者の割合が増えてきています。例えばチリではこういった労働者が全体の約4分の1に達しています。

その多くが途上国に外注されているコールセンターのような事業は、時間帯が異なる顧客を相手に年中無休24時間体制で営業している場合があります。コールセンターでは労働時間は非常に予測がつかず、特にオペレーターが高い業績目標達成を求められたり、電子的な監視を受けている場合は非常にストレスの大きな労働条件となり得ます。

非標準的な新しい労働時間形態は健康と安全、家族的責任とのバランスに否定的な影響を与える場合がありますが、同時に、労働時間の短縮やより都合の良い労働時間制を希望する労働者のニーズや生産性向上により良く対処する機会を形成するものでもあります。労働市場制度がより体系的な支援を提供する場合、使用者と組合の双方に便益をもたらす状況が形成される可能性があります。例えばブラジルのある金属加工会社は労働協約に「時間銀行」の規定を設け、より長い期間で労働時間を平均する制度を導入した結果、市場の需要に応える柔軟性が増すと共に通常時の週平均労働時

間が 44 時間から 40 時間に低下しました。

競争の熾烈化に伴う圧力と、民営化、業務の下請け、外注、家内労働や臨時契約その他の非典型的な雇用形態の活用といったそれに関連した現象は、全ての国に新たな課題を提示しています。十分な結論を導くに足るデータはまだ集まっていませんが、こういった変化が労働強度を高め、その結果、ストレス増やその他一連の心理社会的リスクの原因になることが懸念されています。これは先進国、途上国を問わず、事故や負傷、疾病、欠勤の主な原因となる可能性があります。労働時間が安全と健康に与える影響を調べた ILO の調査報告は、労働者の健康に最も重大な影響を与える要因は長時間労働とある種の交替労働、特に労働時間の不規則な配分と夜間労働を伴うものであると指摘しています。報告書は、週の労働時間が常時 48 時間を上回ると重要なストレス原因となり、メンタルヘルス問題発生のリスクが非常に高まり、60 時間を上回ると心血管疾患の危険性が明らかに高まるとします。また、交替労働が心血管障害や胃腸障害を引き起こすとの強い証拠も存在します。交替勤務労働者の睡眠障害も広く報告されており、交替勤務が生殖障害を引き起こすとの証拠も幾つか存在します。ILO では第 171 号条約によって夜業を「午前 0 時から午前 5 時までを含む 7 時間以上の継続する期間に遂行される全ての労働」と定義していますが、報告書は健康を損なう危険性は夜間労働によってさらに高くなり、例えば、女性夜間労働者が乳ガンになる危険性が高いとしています。

★新しい形態の労働時間制

ILO の条約では 1 日 8 時間、週 48 時間が標準的な労働時間編成となっていますが、中国やガボンのように 1 日 8 時間、週 40 時間を標準とする国もあれば、ブラジルやメキシコのように 1 日 8 時間、週 44 時間とする国もあります。また、米国やスウェーデンのように標準的な労働時間制が存在しない国もあります。こういった標準的な取り決めと異なるものには次のようなものがあります。

<パートタイム労働 (part-time work) >

法規上は通常のフルタイム労働よりも短い労働時間で行われる労働を指し、多くの国で見られます。統計上は特定の上限が用いられ、週 30 または 35 時間が一般的です。米国を除くほとんどの先進国でこの 20 年間に就業者全体に占めるパートタイマーの比率が 1.25~1.5 倍に増えています。パートタイム労働者比率は特に女性で高く、また、サービス産業と低技能労働者で高くなっています。

<圧縮週労働時間 (compressed work-weeks) >

これは短い労働日数で標準の週労働時間をこなす方法で、ベルギーや米国などで見られます。通常は 1 日の労働時間が法定上限を超えない限り認められますが、例えば、ポーランドのように 1 日最大 12 時間とする国もあれば、米国のように上限がない国もあります。この労働時間制は石油産業や海運・航空産業など労働者の自宅と職場が遠い産業でよく見られます。

<時差式労働時間制 (staggered working-time arrangements) >

労働者の始業・終業時刻が個人またはグループ単位で、通常と少し異なる労働時間制で、カナダやスイス、米国などで見られます。休憩時間や昼食時間がずれている場合もあります。一度決定されると固定される点でフレックスタイム制とは異なります。日本の時差通勤制のように、通勤ラッシュの緩和や昼食時の混雑を避ける手段として用いられています。

<日単位変動制交替勤務 (variable daily shift lengths) >

交替勤務は病院や工場など 24 時間稼働の職場で一般的で、例えば 2000 年に EU 労働者の 22% が従事していましたが、トルコや米国などのように、勤務時間が日によって

変わる交替労働制が法に規定されている国もあります。

<年単位変形労働時間制 (annualized working hours) >

ドイツやギリシャなどで見られるように、労働時間を週ではなく年単位で規定するもので、通常の日及び週の最大労働時間が守られている限り残業手当を支払う必要はありません。これは季節的その他の需給調整手段や交替労働に関連して比較的最近登場した制度で、国際的にはあまり普及していませんが、ある調査によれば、ドイツでは全企業の28%、日本では36%で導入されているとされます。

<フレックスタイム制 (flexitime) と時間貯蓄制 (time banking schemes) >

フレックスタイム制は日本やイタリアなどで見られますが、通常、全員勤務していることが求められるコア勤務時間帯を含み、所定の平均労働時間が達成されれば、労働者が労働時間を自由に決めることのできる制度です。時間貯蓄制とは、所定より長く働いた分を貯蓄し、必要なときに引き出して勤務時間を短縮したり、長期の有給休暇を取る際などに利用できる制度です。フレックスタイム制は70年代以降多くの先進国で見られるかなり広く普及している制度で、対象者は米国やイギリス、日本などでは労働者10人に1人に達しているとされます。時間貯蓄制はより新しい制度で、EU諸国以外ではほとんど見られませんが、2001年のEU労働力調査によるとフィンランドなど欧州6カ国では平均6%の社員がこの制度を用いているとされています。

<呼び出し勤務 (on-call work) とゼロ時間労働契約 (zero hours contracts) >

呼び出し勤務とは、労働者が自宅や電話ですぐ呼び出せる場所で待機し、呼び出しに応じて働く制度で、ドイツ、メキシコ、米国などで見られます。例えば、フィンランドでは待機時間の長さや頻度が労働者の自由時間を過度に乱さないとの条件の下、自宅待機その他の呼び出しに応じる勤務体制を個々の労働者が企業と合意することができます。手待ち時間は労働時間に含まれませんが、取り決め合意事項の中に報酬に関する事項も含む必要があり、待機時間の少なくとも半分は有給とするか通常の労働時間内の自由時間に換算すべきとされています。これを進めたゼロ時間労働契約のもとでは、労働者には最低労働時間の保障が与えられません。2001年のEU労働力調査速報データによるとEU4カ国とスイスにおいて面談調査を受けた労働者の7%がこのような臨時労働に従事していると回答しています。米国の場合、1997年の調査によると呼び出し勤務労働者が全雇用者の1.6%を占めるとされ、1996年に実施された事業所調査では呼び出し勤務制を導入している企業は大規模事業所で27.3%にのぼるとされています。呼び出し勤務労働者を利用する理由として最も多く挙げられたのは予期せぬ臨時の労働力需要への対応であり、このような臨時性は雇用の質の低さにも関連するように見え、例えば、パートタイマーでは53.7%に有給休暇があるのに対し、呼び出し勤務労働者ではこの割合は15.3%に過ぎないことが示されています。

<週末勤務 (weekend work) >

ILOの条約(第14号条約と第106号条約)では、労働者は7日毎に中断されない24時間以上の休暇を取る権利があると規定し、この休日は可能な限り同一事業所の全ての従業員に同時に与え、国の伝統や習慣に対応するものとするよう定めています。週末勤務は通常の労働者の休日に行われる全ての労働を指します。日本や欧米ではこれは通常土日を意味しますが、アラブ諸国の大半では金曜であるなど、宗教や伝統、風習によって異なります。週末勤務が許可されている多くの先進国で、週末勤務の場合は通常、平日勤務の場合より高い割増手当が支払われています。EU労働力調査によれば、2000年にEU加盟15カ国の雇用者のうち男性の47%、女性の41%が土曜に、男性の26.5%、女性の22.5%が日曜に働いているとされます。EU15カ国中、日曜に働く人の割合が最も高いのはギリシャ、フィンランド、スウェーデンで、EU15カ国全体としては1995~2000年の期間に土日に働く人の割合は少し低下していますが、

サービス産業と販売業ではかなりの増加が報告されています。

<ワークシェアリング (work-sharing) とジョブシェアリング (job-sharing) >

ワークシェアリングとは一時解雇の回避策や雇用増の手段として一定の仕事量をより多くの労働者に割り振るために取られる労働時間短縮策です。たいていの場合、労働時間の減少は賃金や給付の引き下げも伴い、労働市場政策の一環としてワークシェアリングを促進する国では、賃金補助金や失業手当のような社会給付で補填されることもあります。一方、ジョブシェアリングとは1人分のフルタイム職を2人の労働者が担当し、使用者との取り決めに従い労働時間を分割する自主的な取り決めを指します。ワークシェアリングを推進する背景には週労働時間短縮の運動があり、推進派は労働時間の短縮が追加的な雇用を生むと主張し、反対派は新規に労働者を雇用するには追加的な費用が発生するため、労働時間の短縮は仕事量の変化をもたらすだけと主張しています。1984～89年のドイツの製造業について行われた2つの調査はどちらの説も部分的に正しいことを示しています。週労働時間の1時間の短縮は時間給労働者の雇用を0.3～0.7%、給与労働者の雇用を0.2～0.3%増大させましたが、高技能労働者や管理職の場合は、サービス残業の増大によって労働時間の短縮分が完全に相殺されていることが示されました。

<複数就業 (multiple job-holding) >

東欧移行経済諸国を中心に、生計水準の維持等を目的に複数の仕事をする人の数が近年急増しているように見られます。ロシアでは5.6% (1992年) から10.1% (1996年) と、90年代前半にほぼ倍増しました。一部先進国でも増えており、例えば、米国では1979年からの10年間で雇用者の4.9%から6.2%に増大しました。増大の傾向は女性に強く、複数の仕事をする女性は1979年には男性の6割に過ぎなかったのが、1996年にはほぼ同数になっています。途上国のデータは少ないのですが、得られる情報からかなりの割合に達していることが推測されます。例えば、ブラジルでは複数の仕事をしている人の数が1992年には290万人であったものが1999年には340万人 (総労働力人口の5%) に増えたと推計されています。これらの労働者の主たる職場以外での労働時間は週平均21時間とされています。ネパールではこの割合はさらに高く、1998～99年で労働者の40%以上が複数の仕事をしているとされています。アルバイトの職種は農業、漁業、そして初歩的な仕事に集中しています。

★ ILOにおける取り組み

ILO事務局内では労働時間関連事項は、社会保護総局に属する労働・雇用条件計画 (Conditions of Work and Employment Programme) が扱っています。ただし、条約・勧告に関わる業務は国際労働基準局が分野にかかわらず一括して担当しています。労働・雇用条件計画では情報収集や調査研究を通じて、労働時間や作業組織に関する知識基盤の構築に務め、蓄積された情報を元に実践的なツールを開発し、加盟国政労使が全国レベルまたは職場レベルで労働時間や作業組織に関する政策・方針等を開発・実施する際に要請に応じ、専門的な助言を提供するといった活動を行っています。労働・雇用条件計画のホームページには、労働時間に関する各国・地域の法制データベースなど、このような調査研究等の成果が多数掲載されています。

<総会での審議>

今年の総会に提出された第1号条約と第30号条約に関する総合調査報告は、「固定的労働時間から柔軟な労働時間へ？」と題し、両条約の内容に沿って、関連する各国の法規、条約の適用状況、統計情報、最新の国際的な動き、条約未批准国からの批准と実施の見込みに関する報告を記しています。両条約とも未批准の日本は、今回の調査に対する回答で、労働基準法上、労使の書面による協定で、労働時間の上限を超えることが認められているため、労働時間の上限を定める条約の規定が批准の障害になっ

ていると報告しています。報告書は結論部分で、条約勧告適用専門家委員会の意見として、両条約の歴史的価値を十分評価しつつも、今の時代を反映していない硬直性があることを認め、改正に向けた提案を幾つか具体的に行っています。

総会における審議は、この専門家委員会の見解を裏付けるようなものとなり、参加者は第1号条約と第30号条約が今日でも適切であるとの意見を強く主張しながらも、労働者の安全保障・健康・家族の生活の保護と、柔軟性の間のバランスを見つけることの必要性や、この分野における規制的枠組み、団体交渉、社会対話の重要な役割を強調しました。ILOでは審議の結果を理事会に提出し、フォローアップの方向を決定することになります。将来の総会で一般討議の議題とするための指針を策定する政労使三者構成の専門家会議開催の提案もなされました。