

労働時間短縮と国民生活

The Shortening of Working Hours and the People's Life

所 正 文

Masabumi Tokoro

はじめに

今、わが国では、労働時間短縮の問題が、大きな経済社会問題のひとつになっている。労働時間を短縮し自由時間の拡大を図ることは、一人ひとりの労働者が生活を豊かにするための選択の途を広げることであり、労働者の福祉向上の観点からも是非これを推進する必要がある。また、長期的にみた雇用機会の確保、あるいは企業の活力の維持・増進のためにも必要とされている。これらに加えて、最近では、わが国の長労働時間に対する国際社会からの圧力も強まってきている。

そこで本論では、こうした情勢と改正された労働基準法の内容を中心に、まず第1章で、わが国企業の労働時間短縮の動きを概括した。そして、第2章では、企業従業員の職業生活意識が「仕事志向から余暇志向へ」と転換している状況を、従業員意識調査の時系列分析から明らかにし、さらに、余暇生活を充実させる方法について模索した。

第1章 労働時間短縮の動き

A. 日本型労働時間の特徴

わが国の労働時間は、昭和35年(1960年)の2,432時間をピークに高度経済成長期に大幅に短縮した。そして、石油危機によって経済活動が低下したとはいえ、昭和50年には全産業平均で2,064時間までに短縮した。しかし、欧米先進諸国に比べれば、まだまだ長時間労働であるといわれる。わが国の産業界において、長労働時間が定着している理由は、次の3点であると考えられる。

(1) 労働日数が多いこと

欧米先進諸国と比べて、わが国の労働日数の多さは群を抜いている(表1-1)⁽¹⁾。各国に比べて、わが国の労働日数は平均して20日程度多くなっている。この差は週休2日制の導入の立ち後れであることはいうまでもなく、週休日数の差がそのまま労働日数の差としてはね返っている。

年間実労働時間をみても、アメリカ、イギリスより約200時間、ドイツ(旧西ドイツ)、フランスより500時間程度多くなっている。そして、1980年代は一貫して2,150時間程度で推移しており、労働時間短縮が進んでいないことがわかる。

表1-1 年間労働日・休日日数(製造業・生産労働者)(最近時)

(単位: 日)

国	計	労働日数		年次有給 欠働日数	休日日数	
		労働日数	欠働日数		休日日数	週休日数
日 本	365	251	3	9	105	85
アメリカ	365	233	6	19	113	104
イギリス	365	229	11	24	112	104
西ドイツ	365	221	11	29	115	104
フランス	365	227	16	26	112	104

注 欧米の年休は付与日数である。アメリカ、イギリス、旧西ドイツについては完全週休2日制とした。

(資料出所) 日本生産性本部「活用労働統計」(1991年版)

(2) 残業、休日出勤が多いこと

所定外労働時間においても、欧米先進諸国よりかなり多くなっている(表1-2)。この背景には、日本的な雇用慣行である終身雇用制度が関わっているとされている²⁾³⁾。すなわち、わが国では、景気の動向により雇用人員の増減を安易に行うことはなく、好況により仕事量が多いときには、残業や休日出勤、あるいはパートタイマーの導入に

よって対応することが多い。しかし、不況のときにも、欧米のようにレイオフ(lay-off)が行われることはなく、連帯主義的な賃金カット等で切り抜かれている。

これらの理由は、主に使用者側の理由であるが、労働者側の理由としては、基本賃金が安いため、一定量の残業手当を既に見込み収入に加えていること、自分の業務は残業をしても責任をもってこ

表1-2 年間実労働時間(製造業・生産労働者)

(単位 時間)

年	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	旧 西 ド イ ツ	フ ラ ン ス
1975	2,043	1,881	1,923	1,678	1,830
1978	2,137	1,924	1,955	1,719	1,772
1979	2,162	1,919	—	—	—
1980	2,162	1,893	—	—	—
1981	2,146	1,888	1,910	1,656	1,717
1982	2,136	1,851	—	—	—
1983	2,152	1,908	—	—	—
1984	2,179	1,937	1,947	1,671	1,647
1985	2,168	1,929	1,952	1,659	1,643
1986	2,150 (212)	1,930(177)	1,938(161)	1,655(83)	1,643(-)
1987	2,168 (224)	1,940(192)	1,947(177)	1,642(78)	1,645(-)
1988	2,189 (253)	1,962(203)	1,961(187)	1,642(83)	1,647(-)
1989	2,159 (254)	1,957(198)	1,989(187)	1,638(94)	1,646(-)

注 1. ()内は所定外労働時間である。

2. 日本と諸外国との比較を可能にするために、旧西ドイツ、フランスは1975~1984年についてはEC統計局資料による年間実労働時間を用い、1985年以降は1984年の数値を各国公表の週当たり労働時間の増減率で延長推計したものを用いた。また、イギリスについては、1975~1981年についてはEC統計局資料による年間実労働時間を用い、1984年以降は1981年の数値を公表週当たり労働時間の増減率で延長推計したものを用いた。アメリカは労働実費調査により週当たり支払労働時間を実労働時間に換算し、52倍したものをを用いた。

3. 事業所規模は、日本が5人以上、アメリカが全規模、その他が10人以上である。

(資料出所) 日本生産性本部「活用労働統計」(1991年版)

表1-3 常用労働者1人平均年間実労働時間数(従業員規模別)

単位:時間

時間 年	計			30~99人			100~499人			500人以上		
	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
1980(昭55)	2,109	1,947	162	2,134	1,996	138	2,090	1,930	160	2,093	1,883	210
1985(昭60)	2,110	1,932	178	2,117	1,970	147	2,104	1,924	180	2,102	1,872	230
1987(昭62)	2,111	1,922	189	2,118	1,955	163	2,104	1,914	190	2,105	1,866	239
1988(昭63)	2,088	1,898	190	2,086	1,924	162	2,087	1,895	192	2,095	1,849	246
1989(平1)	2,052	1,866	186	2,042	1,889	153	2,056	1,865	191	2,066	1,820	246

(注) 事業所規模30人以上。

(資料出所) 労働省「毎月勤労統計調査報告」

なすという勤労意識が作用していると考えられる。

また、わが国の所定外労働時間は1980年以降、全産業で増えている。これは大型景気によって日本経済が活性化しているためである。そして、企業規模別にみると大企業ほど所定外労働時間が長いことに気がつく(表1-3)⁽⁴⁾。週休2日制は大企業ほど進んでいるため、大企業の所定内労働時間は少なくなっているが、逆に所定外が多いため、企業規模別に実労働時間数をみると、ほとんど差がなくなっている。

(3) 年次有給休暇(年休)の取得率が低いこと

平成元年(1989年)では、全産業平均で労働者一人当たり15.4日の年休が付与されている。しかし、取得日数は7.9日に留まり、消化率は51.5%となっている。企業規模別にみると1,000人以上の大企業では17.4日の付与に対し、9.3日取得(消化率53.7%)、100~900人の中企業では14.7日の付与に対し、7.3日取得(49.7%)、30~99人の小企業では12.9日の付与に対し、6.4日取得(49.4%)となっている。小規模企業ほど年休の付与日数、および取得日数が少ないことがわかる。集団主義的なわが国企業では、年休をとるとその分回りの人に仕事のしわ寄せがくるため、回りに対する気兼ねから取れないことが多いといわれる。また、人事考課への影響を気にする人も多いようである⁽⁵⁾。

因みに欧米では、年休消化率といった概念は存在せず、付与された日数は100%消化することが、当然の権利として受けとめられている。

B. 労働時間短縮の必要性

国民生活の豊かさの内容を決める大きな要因として、労働時間の短縮がある。わが国産業界は、これまで労働生産性の向上した分の90%を賃金に還元していたといわれる⁽⁶⁾。しかし、これからは賃金ではなく、労働時間短縮に対して成果配分されるべきであると考えられている。労働時間の短縮については、次の4点に意義が求められている。

(1) 労働者の健康の確保と生活の充実

高齢化時代には、健康と能力を維持してゆくためにも「ゆとりの時間」が必要である。これは、「二宮金次郎から小原庄助になれ」ということではなく、自由時間を人間らしく積極的にエンジョイすることを意味している。特に、家族とのふれ

合いの時間を多くし、家庭生活の充実を図ることが重要である⁽⁷⁾。

(2) 経済社会や企業の活力の維持・増進

資源少国のわが国は、質の高い労働力によって経済社会が支えられている。高度な能力、知識、柔軟で創造的な発想が培われるためには、自己啓発の充実と十分な休養の機会を保障することが必要である。そして、労働時間短縮は、災害防止上の効果も期待できる。

(3) 国際化への対応

「日本人は、うさぎ小屋に住んでいるワーカホリック(働き中毒患者)である。」と欧米人が言うように、わが国は経済先進国ではあっても、労働時間においては、欧米先進国にはほど遠く、東南アジア並であるとされている。したがって、労働時間など労働条件面でも先進国としてよりふさわしい水準を確保する必要がある。また、休日の増加は消費機会の拡大につながり、内需の持続的拡大をもたらすと考えられている。これは、貿易摩擦の対応策になると期待する向きもある。

(4) 長期的にみた雇用機会の確保

中高年齢者の労働市場への残留、女性の社会参加意欲の高まりにより、限られた労働力のパイを皆で分けあうことは、今後ますます重要になってくる。したがって、一人ひとりの労働者の労働時間を短縮することによって、全体として雇用者数の維持、増大を図るいわゆるワークシェアリングの考え方を導入していく必要がある。これは、生産性の向上を労働時間の短縮に配分していくことを意味している。

労働時間短縮に関するこうした意義を受けて、日本政府も各種の審議会を設け、積極的な議論を展開してきた。そして、基本的な方針は、昭和62年5月に報告された「経済審議会建議-構造調整の指針」(いわゆる「新前川レポート」)によって定められたとされている。同レポートでは、西暦2000年に向けてできるだけ早期に年間実労働時間1800時間程度を達成させるためには、完全週休2日制の徹底、年休20日間の完全消化が絶対条件であるとしている。

C. 政府の基本的取り組みと労基法改正のポイント

新前川レポートの提言を受けて、政府は基本的な取り組みとして次の3点を掲げ、労働基準法の改正に取り組んだ^{8)・9)}。

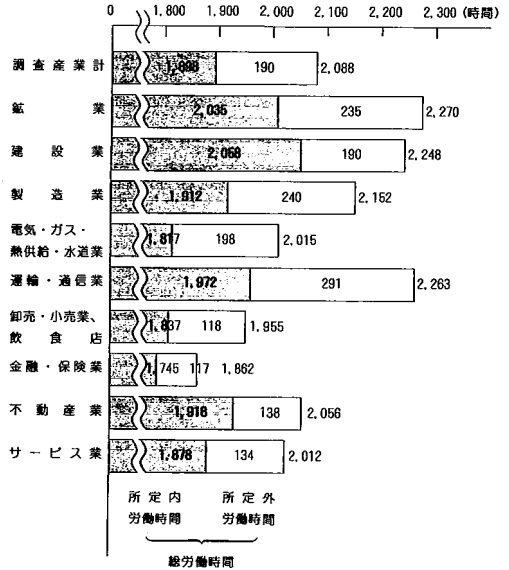
- ①週休2日制の徹底を図る。そのためには、1週40時間労働とする必要がある。
- ②残業（所定外労働）時間を減らす。そのためには、経営側のコスト増を抑える目的も含んだ「変形労働時間制」を敷く必要がある。
- ③年休の取得促進を図る。そのためには、一斉休暇の設定など年休制度に関する改善が必要である。

労働基準法は昭和22年（1947年）に制定されてから約40年間、1日8時間、1週48時間の労働時間体制が維持されてきた。しかし、国際情勢をはじめとして、労働時間短縮に踏み切らざるをえない状況が急速にできあがり、昭和63年4月に改正労基法が施行されるに至った。労基法は刑罰法規であるため、行政指導などとは異なり、厳しい態度で各企業に臨むことになる。そもそも労働時間に関する問題は、労使関係に委ねられるべきものであるが、法律改正をテコにさらに強化していきたいと労働省は公言している。改正のポイントは次の3点である。なお、労働時間の具体的基準については、政令、省令によって規定されており、以下の説明はそれを含めて行うことにしたい。

(1) 1週40時間の法定労働時間

従来の1週48時間を40時間に短縮することを最終目標とし、段階的に短縮するものとする。因みに、最初の3年間は1週46時間とし、平成3年（1991年）4月以降は1週44時間とする。そして、1990年代のなるべく早い時期に1週40時間を実現することを目標とする。

これが大原則であるが、一定規模以下の企業、一定業種については3年間の猶予措置をとり、とりあえずは48時間体制を容認した。この理由は、わが国の労働時間は、企業規模や業種によって格差が大きいため（図1-1）、週所定内労働時間の長い事業所が多い規模、業種については、ある程度の猶予期間が必要であると判断されたためである。因みに、一定業種とは、「鉱業」、「運輸交通業」、「清掃・食肉処理業」である。しかし、猶予



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」（平成元年）
（注）年平均月間実働時間を12倍したものである。

図1-1 産業別労働者1人平均の年間総労働時間
（平成元年、事業所規模30人以上）

措置のとられた企業も、後追的に1週40時間に近づけていかなければならない。なお、猶予措置の適用単位は、企業ではなく事業所であることに注意する必要がある。

こうした大目標を掲げた改正労基法であるが、現実の情勢はたいへん厳しい。政府の「経済運営5カ年計画」では、1992年度までに年間実労働時間を1800時間程度に短縮することが目標とされているが、「それは極めて困難である」という研究レポートが大手都市銀行によって'91年1月に発表されている¹⁰⁾。それによれば、'92年に1800時間まで短縮するには、今後の経済成長率を年平均1.1%までに抑制すること（因みに'89年実績は4.8%）、労働力率を71%まで引き上げること（'89年は62.9%）、および技術革新のテンポの増幅（'83~'89の4倍のテンポが必要）の3条件がクリアされなければならないとしている。いずれの条件のクリアも極めて困難であることは言うまでもない。大目標の実現に向けて、さらなる検討が必要になっている。

(2) 変形労働時間制の採用

（労働時間に関する法的規制の弾力化）

これは、わが国経済における第3次産業の比重

増大を考慮したものであり、サービス需要(繁閑)に合わせて、労働時間を弾力的に配分しようとするものである。これには4つのメニューがある。なお、弾力化の導入に当たっては、労使協定の締結等一定の要件が義務づけられている。

① 1カ月単位の変形労働時間制

従来は4週単位で運用されていたが、1カ月に延長され、1週当たりの労働時間が46時間以内に収まっていれば問題がないことになった。これは、通常の賃金計算期間が1カ月であり、業務の繁閑の周期が必ずしも週単位ではない事業があることから導入された。因みに、1カ月が31日の月であれば、203.1時間(46/7*31=203.1)の枠内で労働時間を配分することができる。

ただし、各日、各週の労働時間を具体的に定めておかなければならない。そして、就業規則、労働協約を労働基準監督署へ届け出ることが必要になる。

② フレックス・タイム制

これは、旧西ドイツで発生した制度であり、1週、1月といった一定の期間(清算期間)の総労働時間を定めておき、労働者はこの範囲内において、各日の始終業時刻を自主的に決定していくことができるものである(図1-2)。労働者が自分の生活と仕事との調和を図りながら、効率的に働くことのできる制度であるため、わが国でも以前から関心が寄せられていた。

ただし、労働時間の管理が非常に重要になるため、就業規則、労働協約に明確にうたわれる必要がある。そして、清算期間は最大限1カ月とすること、また残業手当については、1日、1週間単位ではなく、清算期間を通算して法定労働時間を超えた分に対して支払われるとされている。

図1-2にみるとおり、フレックス・タイム制は、コアタイムとフレックスタイムから構成される

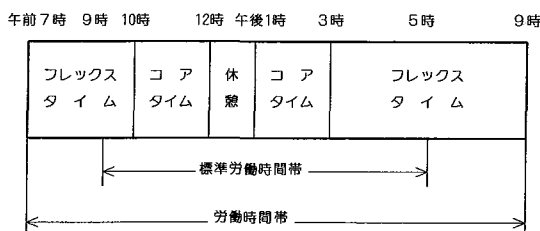


図1-2 フレックスタイム制の例

ることが一般的であるが、労使間協議で合意すれば、コアタイムが全く存在しない制度もありうる」とされている。

③ 3カ月単位の変形労働時間制

繁忙期にはかなりの残業が発生する反面、閑散期には所定内に見合うだけの業務量もないといった、業務量に季節変動がある業態において適用される制度である。例えば、デパート等では12月が忙しい反面、11月と1月は閑散期になる。こういう業態では、12月は1日10時間労働の週休2日、11月と1月は1日7時間労働の週休2日といった変形労働時間制の方が効率よい。因みに、この制度が導入されると12月には残業手当はつかないことになる。ただし、この制度の運用に当たっては、次のような歯止めがかけられている。

- 1) 1日に10時間を超える労働時間を設定してはいけない
- 2) 1週に56時間を超えてはいけない
- 3) 1週1日の休日を設けなければならない
- 4) 18歳未満の年少者、妊産婦に対しては適用除外とする
- 5) 3カ月間の総労働時間は1週平均にして40時間以内でなければならない
- 6) 3カ月先を見越して、各月、各週、各日の労働時間を予め設定しておかなければならない。

この制度は残業手当を減らす制度であり、経営者側に有利な制度ではないかといった議論がある。これに対して労働省は、総労働時間を減らすことに意義があり、労使双方で十分に議論した上で導入するようにと答弁している。因みに、導入に当たっては、必ず労使協定を行い、労働基準監督署への届出が義務づけられている。

④ 1週間単位の変形労働時間制

これは、いつ忙しくなるか、あるいは暇になるかが特定できない業種に対して、業務の繁閑を考慮し、さらに労働時間短縮にも貢献する制度とされている。適用事業所は、従業員数30人以下の小売業、旅館、料理店、飲食店である。これらの事業所では、1日10時間以内、1週44時間以内であれば、非定型的な変形労働時間制とされ、所定内労働として認められることになる。なお、当該労働者に対しては前週に書面で通知しなければならない。

(3) 年休制度の改善

改善のポイントは3つある。

- ①勤続2年目の勤労者に対する年休の最低付与日数を、従来の6日間から10日間に増やす。しかし、従業員数300人以下の企業には3年間の猶予措置を施す。なお、勤続3年目以上の労働者に対しては、10日間を最低基準として、勤続年数の伸びに合わせて、付与日数の上限まで増やしていく。
- ②「計画年休」を導入する。5日以内の年休は個人的な都合で任意に取得できるものとするが、5日を超える部分については、5月連休、夏休み、あるいは年末年始時にまとめて取るように労使協定を結ぶ（一斉休暇の設定）。
- ③パートタイム労働者にも年休を認める。付与の方法は、比例付与を原則とする。例えば、所定労働日数が週4日の労働者は、フルタイムの6分の4の日数を付与されることになる。

この他にも、年休取得に伴う不利益扱いの禁止をうたった訓示規定が付け加えられ、年休取得を促進するため、さまざまな配慮がなされている。

労働時間の短縮に向けて、こうした法的な手当がなされることになった。しかし、労基法改正でふれられている点は、いずれも所定内労働時間についてであり、残業問題はあまりふれられていない。「所定内労働時間を減らしても、残業が減らなければ意味がない」といった議論が当然起こってくる。因みに、わが国の大企業は、所定内労働時間の短縮は確実に進んでいるが、その分残業が多いため、実労働時間は中小企業とあまり変わらないことを既に示した。また、国際的にみて実労働時間の短縮が極めて進んでいる旧西ドイツの法定労働時間が、意外にも1955年以降、一貫して週48時間体制となっている⁽⁸⁾。したがって、労働時間短縮の問題は、法改正の問題ではないと指摘する声もある。現在わが国では、残業を減らすために欧米にならって、残業に対する割増賃金率を大幅に上げる必要があるのではないかといった議論も出ている。

第2章 ゆとりを求める国民生活

A. 職業生活意識の変化

高度経済成長時代のわが国においては、自分の生活よりも会社の仕事を優先する、いわゆる滅私奉公的なライフスタイルがあまり違和感を伴わず受け入れられていた。しかし、こういったライフスタイルが最近急激に崩壊しはじめている。職業人を対象に行われた種々の意識調査結果にもその傾向をみることができている。

本章では、全国に組織をもつ運輸業を営む大企業(N社)の労働組合員を対象として行われた「職業生活意識調査」のデータをもとに議論することにしたい⁽¹¹⁾。

この調査は5年ごとに行われているため、1985年11月に行われた調査(85調)と1990年11月の調査(90調)を比較することにより(ただし、比較可能なもの)、5年間に職業人の意識がどのように変化したかについて検討したい。因みに、調査の有効サンプル数は、85調が3815、90調が4909である。

(1) 仕事と余暇のあり方

まず最初に「仕事」と「余暇」において、どちらを優先するかをきいてみた。仕事を優先する人は21.7%（「仕事絶対」とする人と「仕事優先」とする人の割合の合計）、余暇を優先する人が38.5%、どちらも同じくらいのウェイトをおく人が35.2%という結果が示された。85調では、仕事優先派34.1%、余暇優先派31.2%、両立派33.0%であったため、仕事を優先する人が大幅に減少していることが読み取れる(図2-1)。また、今回の調査結果は、同じ質問形式でNHK(日本放送協会)世論調査部が1988年に行った調査よりも、さらに余暇優先傾向が進んでいるため注目される⁽¹²⁾。次にこの質問に対する回答を年齢段階別に分析してみた。20歳代では、余暇優先46.3%、両立45.5%、仕事優先8.2%となっており、仕事を優先する人は10%を切っている。これに対して、50歳代では、仕事優先34.0%、両立32.3%、余暇優先33.7%と3者がほぼ等しい割合となっている。年齢段階別にみると、まだかなりの差が見られるものの、仕事優先派は50歳代においても3分の1程度であるため、自分の生活よりも会社の仕事を優先する

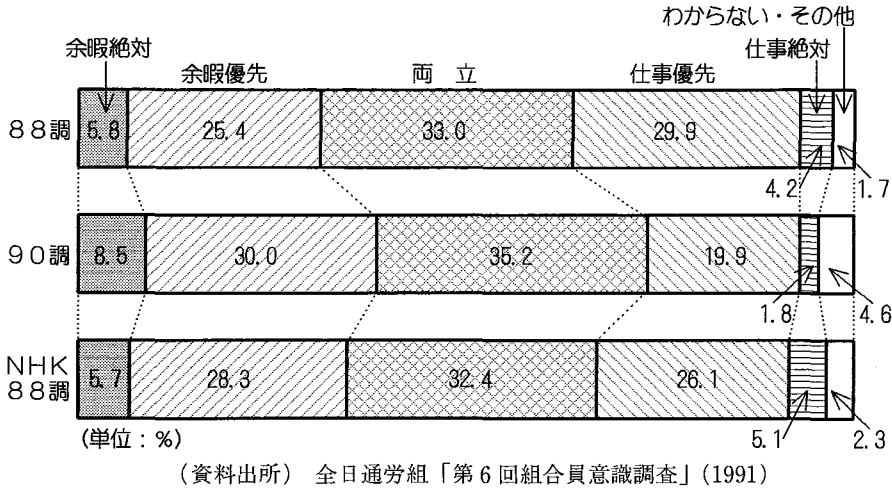


図 2-1 仕事と余暇のあり方

減私奉公的なライフスタイルは、確実に崩れてきているといえよう。

(2) 職場の同僚とのつき合い方

次に、「職場の同僚との人間関係のあり方」についてきいてみた。日本人は、親戚づき合い、近所づき合いよりも職場の人間関係を大事にするといわれ、終業後に酒を飲みに行くときも、あるいは休日にゴルフに行くときも、従来は職場の同僚と行くことが圧倒的に多かった。しかし、こうした人間関係にも変化が起きている。職場の同僚と全面的な人間関係をもとうとする人は43.4%であり、85調の54.7%を大きく下回っている。その反面において、部分的人間関係、形式的人間関係をもと

うとする人の割合が増えている(図2-2)。これは、余暇優先志向の拡大とリンクしていると考えられ、職業生活に対して限定的に関与していこうとする傾向とみることができる。しかし、部分的人間関係を志向とする人は、20歳代43.3%、30歳代41.2%、40歳代34.7%、50歳代31.7%となっており、年齢段階が上がるにつれて減少する傾向にある。すなわち、減少分は全面的人間関係を志向する方へ回っており、50歳代では依然として49.5%の人が全面的人間関係を志向している。

(3) 職業選択の基準

若年層を中心に職業生活に対して限定的に関与しようとする傾向が高まる中で、「職業選択の基

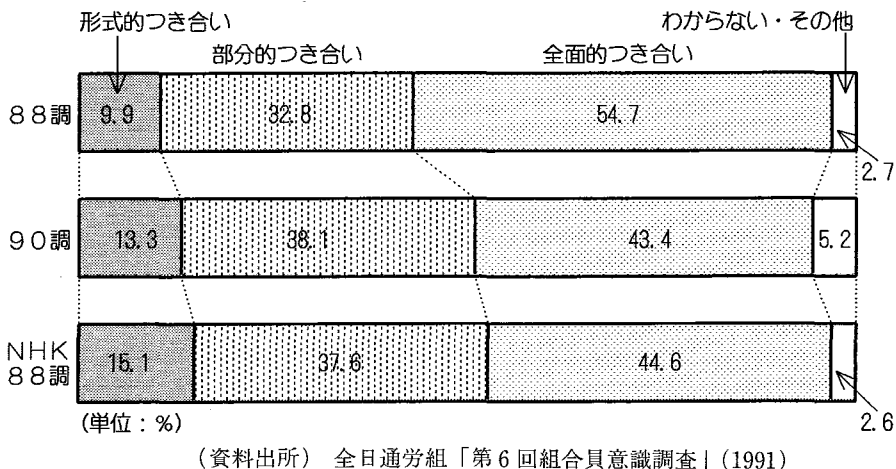


図 2-2 職場の同僚とのつき合い方

準」はどこにおかれるのかについてきいてみた。質問は3つ行った。

まず第1は、職業を選ぶ際、「つまらないけれども給料がよい仕事」と「給料は安いけれどもおもしろい仕事」のどちらを選ぶかである。結果は、前者を選ぶ人が36.9%、後者を選ぶ人は63.1%であった。仕事の中身を重視する傾向がはっきりと示されている。生活に必要な一定水準の給料がもらえれば、後は仕事の中身が問題であるということであろう。この傾向はどの属性にも共通してみられるが、特に女性において強い。因みに、仕事の中身が重要とする女性は69.5%に達している。

第2の質問は、職業を選ぶ際、「規模は小さくても自分の能力を活かせる会社」と「能力を発揮できるチャンスは少ないが、規模が大きくて安定している会社」のどちらかを選ぶかである。結果は、前者を選ぶ人が58.2%、後者を選ぶ人が41.2%であり、自分の能力を活かせる仕事につきたいという志向が強く示されている。この質問においても属性間の差が余りないことが特徴である。すなわち、職業選択においては、仕事がおもしろく能力を活かせる仕事であるかどうかが重要になっている。

第3の質問は、賃金と労働時間との関係についてである。「総労働時間が増えても賃金をもっと増えた方がよい」とした人は13.5%に過ぎない。これに対して「賃金が増えることよりも労働時間を短くした方がよい」とした人は74.5%に達している。この質問は85調でも行っているのもそれと比較してみると、85調では前者の賃金重視派が25.1%、後者の労働時間重視派が64.9%になっている。すなわち、一定の賃金が確保できれば、労働時間が短縮した方がよいとする人が増えてきている。これは、労働時間が短縮することによって余暇生活を充実させようとする人が着実に増えてきていることを示している。因みに、時間外労働が今よりも少ない方がよいと答えた人が、85調の43.0%に比べて、今回は56.3%に増えていることも注目しておく必要がある。

以上をまとめれば、仕事よりも余暇を重視するライフスタイルが着実に浸透し、仕事においても、給料や会社規模よりもその仕事がおもしろいか、あるいは自分の能力を発揮できるかが重視されて

きている。そして、余暇生活を充実させるためには、賃金増よりも労働時間の短縮が重要とされ、職場の同僚とも、一線を隔した人間関係が求められてきている。こうした傾向は、特定の年代、世代のみにみられるものでなく、あらゆる属性に浸透してきているため、「時代効果」として結果を受けとめるべきであると考えられる⁽¹³⁾。

B. 余暇生活の充実化

(1) 生活時間の中での余暇の位置づけ

勤労観に変化の兆しが見られ、自由時間の充実を重視する傾向が強まっている。人生80年時代では、生涯時間はおよそ70万時間とされ、余暇(自由)時間は労働時間の3倍以上を占めると考えられている。

まず、人間の生活時間の構造を考えてみたい。生活時間は、労働時間、余暇時間、および生活必需時間の3つに区分できる。労働時間は、「モノの再生産」を行うための時間であり、社会的な拘束を受ける。また、生活必需時間は、睡眠、食事といった「生物としての再生産」の時間であり、生理的な拘束を受ける。これに対して、余暇時間は、知的価値を高めるための主体的な時間であり、「文化の再生産」を行う時間として位置づけられる。すなわち、何者によっても拘束を受けることはない。

しかし、こういった生活時間構造が認識されるようになったのは、それほど古くはなく、現代的人的資源管理が定着するようになってからである。因みに、産業革命直後は、労働時間と余暇時間が未分離な状態であり、生活時間は、労働時間と生活必需時間で構成されていると考えられていた。その後、労働運動の高まりによって、生活必需時間が拡大していったが、余暇時間の概念はまだ生まれてこなかった。そして、現代になってようやく、余暇と労働とは、トレード・オフの関係にある対立概念として理解されるようになった。これに加えて1980年以降、余暇概念の理解において発展がみられることに注意したい。(図2-3)。

高度経済成長期のわが国では、労働だけが価値を生み出すと考えられ、余暇は文字どおり「余ったヒマ」という労働の従属物としてとらえられていた。すなわち、この時代には、余っている時間

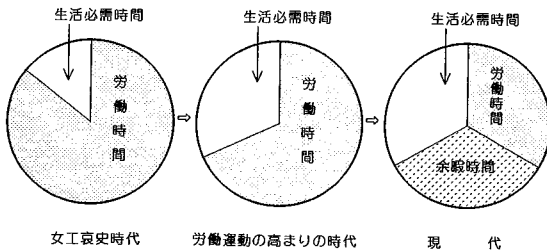


図 2-3 生活時間配分の変遷

そのものに重点がおかれていたため、こうした余暇概念は「時間概念としての余暇」として位置づけられる。因みに、時間概念としての余暇は、ラテン語のオシム (otim, 何もしていないこと) に類似している。

これに対して、最近における余暇のとらえ方は、余っている時間に何をするか重点がおかれる¹⁴⁾。これは、時間概念としての余暇ではなく、「活動概念としての余暇」として位置づけられ、ギリシャ語のスコレ (schole, 自らを高めていくこと・文化創造活動) に類似している。欧米では、もともと余暇の語源をスコレに求め、「人が自由に自らの活動を選択することのできる時間の枠組み」という意味合いで余暇時間が理解されていた。わが国においても、「国家の文化水準は、労働よりも余暇にかかっている」という認識が最近になってようやく高まり、余暇時間を積極的に意義づけしようとする動きが活発化している。すなわち、オシム型からスコレ型へと余暇概念が、遅ればせながら変化しているようである。

(2) 余暇の過ごし方

わが国の職業人は、どのような余暇の過ごし方をしているのか、オシム型ではなくスコレ型の過ごし方をしているのかどうかについて実証データから検討してみたい。用いるデータは、先に示した「職業生活意識調査」である。

最初の質問は、「自由時間をどのように過ごしているか」である。結果は、1位「好きなことをして楽しむ」(47.9%)、2位「身体を休めて明日に備える」(16.9%)、3位「家族との結びつきを深める」(10.8%)、4位「ぼんやりテレビを見て過ごす」(8.1%)となっている。この傾向は85調と変わっていない。しかし、85調では、「好きなことをして楽しむ」が41.1%と90調よりも低率となっ

ており、これに対して、「身体を休めて明日に備える」が21.3%と高率になっている。すなわち、余暇を積極的に楽しむスコレ型へ徐々に移行していることがわかる。

次に、好きなこととはいったい何なのかについて尋ねた。回答形式は23個の選択肢の中から2つを選ぶ方式である。回答率10%以上の項目を順位ごとにあげると、1位「自分でやるスポーツ」(39.3%)、2位「見るスポーツ」(23.1%)、3位「釣り」(15.4%)、4位「ドライブ」(15.3%)、5位「国内旅行」(14.3%)、6位「海外旅行」(12.2%)、7位「カラオケ」(10.4%)となっている。これについても85調とほぼ類似した結果となっている。しかし、スポーツを自分でやるか、あるいは観戦して楽しむかにおいて差がみられる。85調では、自分ですが35.7%、観戦して楽しむが34.4%と両者が拮抗していた。これに対して90調では、「自分でする」という方が明らかに多く、主体的に余暇に対処していくスコレ型へと変化していることがわかる。

また、90調では、国内旅行、海外旅行を合計すると26.5%となり、見るスポーツを上回る。因みに、85調では「旅行」に対する回答は19.8%であった。これについても、5年間に国民の所得水準が向上し、国民生活が豊かになったことが当然関係しているとはいえ、余暇生活を積極的に謳歌しようとする現象としてとらえることができる。

一方、こうした「好きなこと」を年齢段階別にみると顕著な差が出ている。20歳代は、自分でやるスポーツ、ドライブ、海外旅行、音楽観賞などによって余暇を過ごしているが、40歳代、50歳代は、見るスポーツ、釣り、カラオケ、国内旅行、園芸・工作などが多くなっている。また30歳代は、若年から中高年への過渡期となっているが、どちらかというとも20歳代の人に近い余暇の過ごし方をしているようである。ただし、30歳代はライフステージ的にみて家族形成期、あるいは家族成長前期に当たるため、他の年齢段階よりも家族との結びつきを深めることに関心が寄せられている。

(3) 余暇充実のための施策

休養や気晴らしだけでなくクリエイティブな余暇時間を過ごすためには、行政サイドの支援が重要になる。すなわち、国民のニーズに対応した余

暇空間を既存施設を活用しながら、整備、充実していく必要がある¹⁵⁾。

人生80年時代は、生涯にわたって知的な活動を続けていく「生涯学習」の重要性が指摘されている。学校や社会教育施設における生涯学習の機会の充実を図るため、これらの施設、および人材の整備を行う必要がある。特に、学校を修了して一定期間後の自由時間を利用した再学習や定年退職後の生活設計を支援する専門機関、人材の整備が重要である。

さらに、生涯学習だけでなく、趣味やスポーツにおいても持続性や奥行きを求める傾向が強まるとみられる。そのための設備や空間として、ワープロやパソコン、自動翻訳機などがそろった書斎を求める人も増えてくる。創作や鑑賞を好む人のアトリエ、百科工房(DIY-do it yourself-ルーム)、オーディオルーム、ホームシアターなどへのニーズも高まってくると考えられる。

スポーツも海岸、山岳、空域と新しい楽しみ方が次々と開発されてくるものとみられる。同時に、日常生活圏で利用できる充実した設備の整ったスポーツ施設へのニーズが一段と強くなっていく。自然志向や健康志向の強い人たちは、都心から多少離れた場所に、庭やテラス、園芸場などが備わったゆったりとした住空間を求めようになる。そして、彼らは新幹線を利用して通勤することになる。

また、国内、海外を含めた旅行も今後一段とニーズが高まるとみられる。その形態も芸術鑑賞ツアーやスポーツツアーをはじめとして、歴史探求型、冒険・探検型、海上移動型など、単なる観光や買物などの目的を越えた多様な組み合わせが考えられ、まさにスコアレ型の楽しみ方が主流になってくるとみられる。

今後、週休2日制や計画年休によって大型のバカンスが実現し、こうした国民のニーズが現実のものとなるときに必要となる重要な余暇空間として、次のようなものが考えられる¹⁶⁾。

- ①地域社会のスポーツ・文化施設
- ②滞在してスポーツ・レジャーが楽しめる国内のリゾート基地
- ③家庭
- ④日帰りでスポーツ・レジャーが楽しめる行楽地

⑤都心のスポーツ・文化施設

⑥滞在してスポーツ・レジャーが楽しめる海外のリゾート基地

こういった余暇空間をすべて新設するとすれば、膨大なコストがかかるため、既存の学校施設や企業の余暇施設の閑散期における一般開放を進める必要があろう。さらに、企業の新製品、サービスの開発、そのためのマーケティング戦略なども、スコアレ型社会に対応した形に切り替えていくことが重要なポイントになる。また、わが国の美術館、博物館は、欧米先進諸国と比べてかなりの差があるといわれている。したがって、これらの施設を利用した芸術活動やイベントに対して、公的援助が施されたり、あるいはソーシャル・マーケティングの一環として積極的に企業が乗り出していくことを期待したい。

(ところ まさぶみ 非常勤講師)

(1991. 9. 12受理)

文 献

- [1] 日本生産性本部編：「活用労働統計(1991年版)」(1991)
- [2] 藤本武：「今日の労働時間問題」、労働科学研究所(1987)
- [3] 所正文：「運輸産業におけるサービスアップと労働時間短縮に関する問題提起」、輸送展望、No. 204(1987)
- [4] 労働省政策調査部編：「毎月勤労調査報告」(1990)
- [5] 佐野陽子：「労働時間の諸問題」、三田商学研究、Vol. 29、No. 2(1986)
- [6] 勝田浩司：「成果配分と労働時間短縮(上・下)」、労政資料、No. 333~334(1988)
- [7] 経済企画庁総合計画局編：「1800労働時間社会の創造」、大蔵省印刷局(1989)
- [8] 労働省労働基準局監督課編著：「改正労働基準法の実務解説」、労務行政研究所(1987)
- [9] 安西癒、外井浩志：「新労働時間の運用と実務」、日本労働協会(1988)
- [10] 労働法令協会編：「92年の1800時間達成は困難」、労務管理通信、Vol. 31、No. 1(1991)
- [11] 全日通労働組合編：「第6回組合員意識調査」(1991)

- [12] NHK世論調査部編：「現代日本人の意識構造（第3版）」、NHKブックス（1991）
- [13] 所正文：“職業生活意識の変化”、物流プランナー、No.217（1991）
- [14] 経済企画庁国民生活局編：「豊かな時を創るために」、大蔵省印刷局（1990）
- [15] 安永武巳：“高速社会からスロー社会へ”、日本経済新聞経済教室1990年1月24日（1990）
- [16] 余暇開発センター編：「レジャー白書（1987年版）」（1988）