

はじめに

若者の雇用・労働問題を考えるとき、非正規労働者の雇用不安と低賃金の解決が急務であることは言うまでもない。それでは、非正規労働者が正規雇用になればすべて問題は解決するのであろうか。事はそう単純ではない。正規労働者の中で長時間労働やいわゆるサービス残業（賃金不払残業）が常態化し、若者にとって多くが魅力ある職場ではなくなっているからである。非正規労働者の問題とあわせて、今日正規労働者が置かれている状況を考えることなしには、若年労働問題の根本的な解決にはいたらない。

本稿では、長時間労働問題に関する諸論議と筆者がかかわる損保産業における労働時間制度の実態をふまえ、長時間労働解消の方向について考察する。

1 働きすぎの若年労働者

若年労働問題に詳しい熊沢誠は次のように述べている。

「多くの書物は、状況の背景論としては、高い離職率をもたらしている、若者が実際に働いている職場における企業の厳しい要請の考察を軽視し、その系論として若者労働の問題領域から、なお若年労働者の多数を占める働きすぎの正社員を除外し、『問題』とする階層を『フリーター・ニート』に絞り込みすぎる傾向があるかにみえる。

また、その自然な結果として、若者労働問題への対処については、労働力需要の質と量の改善をめぐる働く人びと自身の発言力を問うという労使関係論の視点がまったくなく、あたかもフリーターを常時雇用または正社員にさせればよいと考えられているようにさえ感じられる¹⁾

さらに熊沢は、次のように若手正社員の「働きすぎ」を問題視する。

「総じて正社員は働きすぎというほかありません。週 60 時間以上の労働とは週 20 時間以上の残業、5 日働くとすれば日に 4 時間以上の残業。定時が 6 時に終わるとすれば退勤は 10 時以降です。20 代後半から 30 代の男性サラリーマン約 184 万人が、そんな働き方なのです²⁾

森岡孝二も同様に、30 代から 40 代の働き盛りの男性がほぼ週 50（年 2,600）時間働いていると述べ、「今日のホワイトカラーの労働時間が長いのは、サービス残業の横行によるところが大きい³⁾」と指摘している。

2006 年の「厚生労働白書」は、「仕事と生活の調和」を疎外している要因として若者の長時間労働をとりあげ、15 歳～34 歳の正規労働者の 46.6%が週 49 時間以上働いていること、うち 60 時間以上も 20.7%であることを明らかにした。「白書」は、希望に応じて自由に転

¹⁾ 熊沢誠（2006）p.2。

²⁾ 前掲書 p.43。

³⁾ 森岡孝二（2010）p.237。

職ができ再チャレンジが可能となる社会の実現を展望しようとするが、その前に、正規労働者の長時間労働の現状をこそ変えなければならない。いくら自由に転職ができたとしても、長時間労働で疲弊するばかりではそこに希望を見出すことはできないからである。

入社 7 年目で金融機関代理店を担当する損保の若手営業社員は、長時間労働の現状を次のように述べている。

「本来は万歳するほど嬉しい筈の大口新規契約が取れても、そんなに嬉しいと思えなくなりました。逆に失敗してもそう落ち込みません。とにかく目の前の課題をこなすことに精いっぱい感情が持てないんです。付き合ってきた彼女と別れざるをえないほど、会う時間すら作れなかった。何のために生きているのか、自分が何をしたいのか、将来はどうなるのか……。なにも考えられない。ただ眠る時間がほしい」(2014年10月)

2 長時間労働の「自発的」要因と「非自発的」要因

日本の長時間労働問題については、これまでさまざま議論されてきた。全体としては、長時間労働に問題意識を持ち、その原因分析と改善のための政策論争が中心である。小倉一哉は次のように言う。「日本の労働時間に関して、『もっと長いほうがよい』と思う人は少数派ではないだろうか。研究は本来、政治的に中立であるべきである。しかし現状が長時間労働の蔓延とそれによる弊害が無視できない状態にあるということは、中立的な研究を出発点としつつも、“問題を解消する”という目標を持って臨まなければならないと考える⁴⁾。

まさにその通りであろう。そして、長時間労働解消のためにはまず、日本の労働者がなぜ他の国に比べて長時間働くのか、あるいは働かせられているのかを明らかにしなければならない。これまで長時間労働の要因として挙げられてきたのは、日本の労働法制度の問題、業務量の多さや成果主義の問題、経営者や管理職の労働時間管理の問題、日本的経営に付随する問題、また労働者の勤勉性の問題など多種多様である。

鶴光太郎は、自発的長時間労働と非自発的長時間労働を区別し、個々の労働者の労働供給決定という視点から長時間労働の要因について分析した⁵⁾。長時間労働の要因を理論的に整理する場合、重要なのはそれが本人の自発的な意志にも基づいたものなのか、そうでないのか、つまり「自発的」長時間労働と「非自発的」長時間労働の区別が必要だと言う。

自発的長時間労働の要因として鶴が挙げるのは

- ① 仕事中毒（仕事が純粋に好きで長時間労働をまったく厭わない）
- ② 金銭インセンティブ（残業代を含めた自らの所得を増加させることを目的）
- ③ 出世願望
- ④ 人的資本の回収
- ⑤ プロフェッショナリズム

である。

また、非自発的長時間労働の要因として

⁴⁾ 小倉一哉（2008）p.15。

⁵⁾ 鶴光太郎（2010）pp.5－9。

- ① 市場の失敗
- ② 職務の不明確さと企業内コーディネーションによる負担
- ③ 雇用調整のためのバッファ確保
- ④ 自発的長時間労働者からの負の外部効果を挙げている。

鶴はそのうえで、長時間労働の要因は多種・多様であり、自発的長時間労働の存在を考えると、長時間労働＝悪と決めつけることは短絡的考え方であると言う。したがって、政府が労働時間の規制、介入を行うとすれば、自発的長時間労働よりも非自発的な長時間労働を問題視すべきであり、日本の企業システムの根幹にかかわる部分や自発的長時間労働者による「負の外部性」、ひいては企業文化に起因する部分については、政府の規制や介入で是正することは必ずしも容易ではないとする。

佐藤厚は、長時間労働を、仕事管理、雇用管理、労働時間管理という視点から分析している。佐藤の見解は概ね次のとおりである⁶。

長時間残業が発生する要因を分析した結果は、第一に「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」が最も多く指摘され、これに次ぐのが「自分の仕事をきちんと仕上げたい」であった。このことを要約すると、従業員はもとより管理者でも仕事量の多いことが残業発生の最大の理由として認識している。だが他方で「自分の仕事をきちんと仕上げたい」ので残業が発生するという理由も少なくない。一定の業務量の処理には一定の労働投入量を必要とする。これが基本式である。しかしこの基本式だけで長時間労働に説明をつけるのは単純に過ぎる。作業量と作業時間を標準化しやすい職場はともかく、ホワイトカラーの労働世界は単純化を許さない複雑さを併せ持っている。

佐藤は、この分析結果から浮かび上がってくるのは、仕事で成果が出るまで働きたい社員、残業代を家計に組み入れる社員、生活とのバランスをとりたいが、管理職や同僚が残っているのでやむなく職場に残っている社員などが節度なきルールの下で業務遂行する職場のありようであるとし、これを改善するものとして「節度あるルール」作りを提唱する。「節度あるルール」の要諦とは、第一に仕事管理の適正化、第二は時間制度の多元化であり、具体的には、時間にとらわれずに成果を追求したい者、仕事と生活とのバランスをとりながら働きたい者、それぞれのニーズを尊重した働かせ方のルールだと言う。

鶴も佐藤もホワイトカラー労働者の労働時間規制には否定的である。これらの見解を検討してみよう。

3 労働者は「自発的に」長時間働いているのか

鶴の言う「自発的長時間労働」については、本当にこれらの要因が「自発的」であるのかということを考える必要があるだろう。

まず、「仕事中毒」を考えてみよう。労働者ははたして、喜んで長時間労働を選択しているのだろうか。

⁶ 佐藤厚（2008） pp.29－36。

牧野広義は、「過労死・過労自殺」の一因として労働者のなかでの「強制された自発性」を取り上げている。

「特定の労働者が『過労死・過労自殺』にいたるのは、責任感が強く誠実に働く有能な労働者に、企業が過重な労働を課し、ノルマの達成を個人の責任にしてしまい、労働者が自分の身体的・精神的な限界を超えてもなお責任を果たそうとする場合である。・・・しかし、企業や労働組合が労働者の限界に達していることを知り、それを救済する手だてをとってれば、「過労死・過労自殺」は防げるはずである。しかしその手だてをとるどころか、場合によっては上司らによるハラスメントが加わることもある。『過労死・過労自殺』はその意味で『強制された自発性』から生れる⁷⁾

確かに、「仕事が純粋に好き」であったり、佐藤の言う「自分の仕事をきちんと仕上げたい」という思いが労働者にあったりすることは否定しない。労働現場では多くの労働者が（特に若者は）よい仕事がしたいと願っていると思うからである。しかし、それが適正な仕事量であれば異常な長時間労働や過労死は起こりえない。「過重労働」と「強制された自発性」が「過労死・過労自殺」の要因という牧野の指摘こそが的確であろう。

「金銭インセンティブ」についてはどうであろうか。

日本経団連は、2005年6月21日に発表した「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」において、「仕事の成果と、労働時間の長さが必ずしも合致しないという特質がある」とし、成果に応じて処遇を行う成果主義賃金制度が合理的で、労働者にとっても公平間が保てモチベーションも上がると主張した。その論拠はこうである。

「非効率的に長時間働いた者は時間外割増賃金が支給されるので、効率的に短時間で同じ成果を上げた者よりも、結果としてその報酬が多くなるといった矛盾が生じる⁸⁾

しかし、こんなことを大真面目に取り上げ論じる日本経団連は、本当に労働現場の状況がわかっているのだろうか。成果主義賃金制度が大企業の80%に導入され、残業が多ければ（正確に言えば残業料が多ければ）能力がないと叱責されて、昇格や賃金にストレートに反映する人事評価制度が作り出されている現実をどう認識しているのだろうか。残念ながら、大企業のホワイトカラー労働者の多くは、非効率的に長時間働き多額の時間外割増賃金を受け取れるような恵まれた状況にはないのである。

労働者が、仕事中毒や金銭インセンティブで「自発的」に残業するのだから、労働時間規制をすべきではないという考え方は、結果として、「労働時間を労働者の自由裁量に」という日本経団連の考え方と一致することとなる。しかし、前提に過重労働がある限り、「自発性」を理由に労働時間の規制を緩めることが、長時間労働の解消につながるとは到底考えられない。

4 長時間労働をめぐる今日の論点

⁷⁾ 牧野広義（2010）pp.135-136。

⁸⁾ 日本経団連（2005）p.5。

長時間労働問題解決の方向を単純化すれば

- ① 従来の「労働時間概念」を覆し、労働時間を「労働者の自由裁量」に委ねたうえで、解決を職場レベルでのマネジメントの適正化に求める。つまり、法的な労働時間規制は従来以上に極力緩和する。
 - ② これまでの「労働時間概念」を踏まえ、現状の法制度の中で、あるいは新たに労働のルールを確立する中で、長時間労働・サービス残業を規制する。
- に二分されると考えられる。

つまり、労働時間をめぐる今日の議論の中心は、ホワイトカラー労働者の労働時間規制は時代にそぐわない、自由裁量とすべきだとの主張の是非をめぐってのものであると言える。それは同時に、労働時間とは「労働者が使用者の指揮命令下に置かれた時間」であるとする、現行「労働時間概念」を「非」とするか「是」とするかの問題でもある。すなわち、従来の「労働時間概念」を根本から覆し、労働時間を「労働者の自由裁量」に委ねるのか、それともこれまでの「労働時間概念」を踏まえたうえで、労働のルールを確立し長時間労働・サービス残業を規制するのか、ということである。

八代尚宏は、「労働者の地位が向上した現代社会では、個人がどのような働き方を選ぶかは、原則としてその自由裁量に委ねるべきであろう⁹」と言う。それでは、労働者の地位は八代が言うように向上したのであるか。ホワイトカラー労働者は企業の言いなりではなく「自律的」に働いているのであるか。

筆者はこれまで、大手損害保険会社で実際に採用されている労働時間制度の実態を分析し、これらの制度が、長時間労働の解消や労働者の自律的な働き方に寄与するものであるかどうかを検証してきた¹⁰。その事例からこの問題を考えてみよう。

5 損保業界における「私的時間」「見なし労働時間」制度の実態

損保における労働時間管理の特徴の一つは、就業時間中の談笑、喫煙、化粧直しなどを労働時間から除外するという「私的時間」制度の創設であり、もう一つは、「企画業務型裁量労働制」などの「みなし労働時間制」の広がりである。

第一の「私的時間」は、労働者が毎日、非就労時間（すなわち会社にいながら仕事をしていないと判断する時間）を自らが入力する仕組みであるが、その入力行動分析の結果は、上位職位の労働者、すなわち職責が重い労働者ほど「私的時間」を多く入力していることを示した。また職種別では、相対的に席を立ちにくいと考えられる損害サービスの職場（自動車保険などの事故対応を行うセクション）で「私的時間」が多いという結果が得られた。

この事実から、「私的時間」制度は、労働者自身の自己規制による労働時間の調整弁の役割を果たしていると推定された。多くの労働者が「私的時間」を多く入力することで見せかけの残業時間を少なくし、自ら賃金不払い労働を作り出しているのである。残業が多くなればその内容を厳しく問われ、もっと効率よく働くよう指導されるからである。残業量の多寡までもを評価の対象とする成果主義賃金の導入が、従来以上に労働者に自己規制を強いていると考えられる。そして、この「自己規制」を強いられている大半が女性で、しかも若年労働者なのである。

⁹ 八代尚宏（1999） p.137。

¹⁰ 松浦章（2012） pp.151-159、同（2014） pp.111-141 参照。

また、第二の「みなし労働時間制」を導入している企業の実態から明らかになったことは、労働基準法の規程を超えてその適用範囲が拡大され、結果として大半の労働者が残業料支払いの対象外となっていることであった。2014年9月に合併し発足した損保ジャパン日本興亜を例にあげれば、合併前の旧日本興亜損保では対象者層の81%に、旧損保ジャパンでは同じく87%の労働者に「企画業務型裁量労働制」や「事業場外労働制」の「みなし労働時間制」が適用されていた。たとえば「企画業務型裁量労働制」で言えば、旧日本興亜損保では入社4年～6年以上の総合職に、旧損保ジャパンでは入社2年目からの総合職および専門職にこの制度が適用されていた。

旧損保ジャパンの労使委員会議事録（2008年3月25日開催）では、入社2年目の社員を「企画業務型裁量労働制」の対象とする理由について次のように述べている。

（会社委員）

「適用対象者については、前回の決議同様に入社2年目以上の総合職員および専門職員としたい。なお、2年目以上を対象とすることについては、入社1年目で業務遂行上必要な資格等はすべて取得していること、および業務遂行においても、2年目であってもそれ以上の職員と相違ない裁量を有し業務を遂行している実態から、対象者として相応しい『知識・経験』を有していると判断している」

（労働者委員）

「2年目以上を対象とすることについては、働く実態から労働者の理解も得られていると考えており、労働者委員側も異論はない」

しかし、入社2年目の社員が、「それ以上の社員と相違ない裁量を有し」自由に出退勤できるものであろうか。とてもそうは考えられない。現実には、多くの若年労働者が、約1時間の「みなし労働時間手当」と引き換えに長時間労働・サービス残業を余儀なくされているのである。

損保の「私的時間」制度の分析、および「みなし労働時間制」の実態は、ホワイトカラーの典型である損保労働者が「地位向上」や「自律」とほど遠い状況にあることを明らかにしたと言える。

6 「新しい労働時間制度」の本質

2014年、安倍晋三内閣は「新しい労働時間制度」の創設に動きだした。労働時間ルールの適用除外制度をつくり従来以上に労働者を際限なく働かせる仕組みをつくるものである。

八代尚宏は、2014年6月16日、NHKラジオ「私も一言！夕方ニュース」での森岡孝二との対談において、現在の労働時間制度（特に時間外手当）は長時間労働の抑止力になっていない、だから今の制度を変えて、時間にとらわれずもっと短い時間で効率よく働くことのできる制度、すなわち「新しい労働時間制度」が必要だと主張した。一方で、労働時間の上限を決めるから長時間労働が際限なく広がるわけではないとも述べた。

しかし、彼は本当に長時間労働を問題視し、その解消が必要だと真剣に考えているのであろうか。八代はかつて次のように述べていた。

「(日本的雇用慣行では) 不況期にも正社員の雇用を保障するためには、労働時間を削減する余地を残しておくことが重要であり、普段からの慢性的な残業を前提とした勤

務体制が不可欠である。また、企業の費用で形成し熟練労働力を最大限に生かすためにも、頻繁な配置転換・転勤や、労働者の稼働率を高めるための長時間労働が必要である。その代わりに、企業は家事・子育てに専念する専業主婦の生活費もふくめた『二人分の賃金』を生活給として負担している¹¹⁾ (カッコ内は引用者)

この考え方からすれば、恒常的な長時間労働が多ければ多いほど、雇用の安定につながることになる。企業がもし本当に「雇用確保」のために労働者に長時間労働をさせているとするならば、「新しい労働時間制度」の下でも長時間労働が解消されることはないであろう。たとえ制度が変わろうとも、「雇用確保」のためには長時間労働が必要となるはずだからである。

ところで、この事実認識は現時的確と言えるであろうか。今日、多くの大企業は解雇を避けるためにやむなく労働者に長時間労働を強いているのであろうか。そうではない。あくまでも効率化のため、すなわち人を多く雇うより、少人数で長時間労働・サービス残業を強いたほうが経費がかからないという発想からである。

事実、解雇の問題では、名だたる大企業で「追い出し部屋」などマニュアルを駆使した「退職強要」が相次いでいる。損保も例外ではない。損保ジャパン日本興亜は、2014年9月1日の合併により日本最大の損保会社となったが、「効率化」を理由にこの間毎年希望退職を実施してきた。しかし、「希望」退職と言いながら、対象者全員と面談し執拗な「退職強要」を行ってきたのである。やめろとは決して言わない。しかし、面談では共通して「この会社であなたの働いてもらうところはありません」と言うのである。これほど人間の誇りをふみにじる言葉はない。「雇用確保」どころか、労働者の人格やその家族の生活に思いをはせる想像力など持ち合わせていないというのが現実の姿である。

こうした企業が、今日「雇用確保のためにやむをえず長時間労働を行っている」とする事実認識は、大いなる錯誤と言わなければならない。

八代は、大企業が「雇用確保のためにやむをえず長時間労働を行っている」ことを前提としながら、雇用を柔軟にして、もっと解雇が自由にできるようになれば、企業は遠慮なく人を雇うから「雇用確保のための長時間労働」は解消されると言うのであろう。しかし、その前提が誤っている以上、「新しい労働時間制度」によってもたらされるものは、「自由な労働」を名目とした「長時間労働の固定化」と「サービス残業の合法化」であり、その上に「解雇の自由化」まで加わることになるのである。

「新しい労働時間制度」の先に若者の未来はない。

7 長時間労働・サービス残業解消のために

これまで見てきた長時間労働問題の議論と損保業界における労働時間制度の実態をふまえ、長時間労働・サービス残業解消に向けての一つの方策を考えてみたい。

それは企業にコンプライアンス・法令遵守を徹底させることである。今、どの大企業もコンプライアンスを口にする。「企業の社会的責任」(CSR)の第一にコンプライアンスを掲げる企業さえある。法律をまもることは当たり前のことであって、ことさらに「企業の

¹¹⁾ 八代尚宏 (2006) p.164。

社会的責任」と胸を張れるようなことではないが、ともかく大々的に「コンプライアンス行動規範」を掲げ、法令遵守を唱えている。そうであれば、「企業は自らの宣言通り労働基準法を守れ」という、いわば「労働者の立場からのコンプライアンス運動」が考えられるのではないだろうか。

日本損害保険協会「行動規範」の基本原則には「法令等遵守（コンプライアンス）の原則」がある。「法令・ルールについては、その制定された目的も十分に理解してそれを誠実に遵守し、社会の期待に応える」と宣言し、会員各社は事業の経営にあたって「原則を遵守するとともに、役員および従業員の業務遂行についても、この原則が遵守されるように努めることとする¹²」としている。形式上法律を守るだけでなく、法律が制定された目的も充分理解し、損保各社が遵守するよう求めているのである。

しかし、そこまでコンプライアンスを従業員に求めるのであれば、その前に、まず会社・業界自らがその宣言通り従業員に対する法令遵守を徹底する必要がある。前述の損保における「私的時間」、「みなし労働時間」制度は明らかに労働基準法違反と考えられるからである。森岡孝二が指摘するように、サービス残業は「被害金額と被害人数から見れば日本における最大の企業犯罪であり、コンプライアンス違反¹³」なのである。

2014年6月制定された「過労死等防止対策推進法」では、「過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする¹⁴」としている。この調査研究の中で、労働部門のコンプライアンスが企業において実際どう実施されているかを調査することも一案ではないだろうか。

問題にすべきはいわゆる「ブラック企業」だけではない。「過労死の根を断つ」ためには、名だたる大企業の実態把握こそが必要であろう。労働時間や時間管理制度に関して、労災等の裁判から個別事例が浮かび上がることはあっても、企業や産業レベルにおけるその実態が実証的に示されることはほとんどない。その結果、その事実の確認に基づいて原因、対策を講じることを困難とさせていると思うからである。

おわりに

労働現場では、労働者はみんなよい仕事がしたいと思っている。東日本大震災で地震保険の調査・支払いにあたった若手社員は、最初、一面がれきの被災地のあまりの惨状に声もなかった。しかしやがて、ご家族が亡くなられて全損になった建物の写真を撮影するときには、合掌と黙とうをしてから撮影を始めるようになったという。また、仙台の現地対策本部で損保の仕事を見てきた東北大学などの学生アルバイトが、損保で働きたい、損保会社を受験したいと言い始めたという¹⁵。

仕事に誇りや将来性を感じた若者が本当に未来に希望をもてる、そんな企業・産業にすることが今こそ必要である。そのためには、若者を疲弊させ苦悩させる長時間労働の解消こそが急務である。

¹² 日本損害保険協会（2014）p.6。

¹³ 森岡孝二（2010）p.237。

¹⁴ 厚生労働省「過労死防止対策推進法について」（厚生労働省ホームページ2014年10月10日）。

¹⁵ 松浦章（2014）pp.177-178 参照。

参考文献

- 小倉一哉（2008）「日本の長時間労働」（『日本労働研究雑誌』2008年6月号）労働政策研究・研修機構。
- 熊沢誠（2006）『若者が働くとき』ミネルヴァ書房。
- 佐藤厚（2008）「仕事管理と労働時間—長時間労働の発生メカニズム」（『日本労働研究雑誌』2008年6月号）労働政策研究・研修機構。
- 鶴光太郎（2010）「労働時間改革—鳥瞰図としての視点—」（RIETI Discussion Paper 2010年1月）。
- 日本経団連（2005）「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」。
- 日本損害保険協会（2014）『ファクトブック 2014 日本の損害保険』。
- 牧野広義（2010）「労働と人間の尊厳」（『経済』2010年10月号）新日本出版社。
- 松浦章（2012）「今日の労働時間問題とマルクス」（鯨坂真・牧野広義編著『マルクスの思想を今に生かす』）学習の友社。
- 松浦章（2014）『日本の損害保険産業 CSR と労働を中心に』桜井書店。
- 森岡孝二（2010）『強欲資本主義の時代とその終焉』桜井書店。
- 八代尚宏（1999）『雇用改革の時代』中公新書。
- 八代尚宏（2006）『「健全な市場社会」への戦略』東洋経済新報社。